

직장 내 장애인 인식개선 교육 규정

[시행 2025. 1. 1.] [고용노동부고시 제2024-96호, 2025. 1. 1., 일부개정]



고용노동부(장애인고용과), 044-202-7487

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 고시는 장애인에 대한 직장 내 편견을 제거함으로써 장애인 근로자의 안정적인 근무여건을 조성하고 장애인 근로자 채용이 확대 되도록 「장애인고용촉진 및 직업재활법」(이하 "법"이라 한다) 제5조의2, 제5조의3, 제82조, 제86조, 같은 법 시행령(이하 "령"이라 한다) 제5조의2, 제82조, 제82조의2, 제83조, 같은 법 시행규칙(이하 "규칙"이라 한다) 제4조의2, 제4조의3, 제4조의4, 제4조의5에 따른 직장 내 장애인 인식개선 교육에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 고시에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "직장 내 장애인 인식개선"(이하 "인식개선"이라 한다)이란 직장 내에서 장애인에 대한 차별 및 편견이 발생하지 않도록 인식을 개선하는 것을 말한다.
2. "직장 내 장애인 인식개선 교육"(이하 "인식개선 교육"이라 한다)이란 인식개선을 위해서 법 제5조의2, 제5조의3에 따라 사업주가 실시하는 교육을 말한다.
3. "사업주"란 사업의 경영주체로서 기업 또는 법인, 공공기관 등의 대표, 국가기관의 장, 「지방자치법」에 따른 지방자치단체의 장, 「지방교육자치에 관한 법률」에 따른 교육감을 말한다.
4. "근로자"란 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 말한다.
5. "장애인 인식개선 교육기관"(이하 "교육기관"이라 한다)이란 법 제5조의3제1항에 따라 인식개선 교육을 실시할 수 있도록 고용노동부장관이 지정한 교육기관을 말한다.
6. "전문강사"란 규칙 제4조의5제1항에 따라 한국장애인고용공단(이하 "공단"이라 한다)이 실시하는 전문강사 양성교육을 수료한 강사를 말한다.
7. "사내 강사"란 사업주가 자체적으로 인식개선 교육을 실시하기 위하여 선임한 자로서, 사업주 본인 또는 소속 근로자가 될 수 있다.
8. "집합교육"이란 교육을 실시하기에 적합한 시설에서 직원연수, 조회, 회의 등을 통해 교육대상에게 실시하는 인식개선 교육을 말한다.
9. "원격교육"이란 정보통신매체를 활용하여 교육이 실시되고, 온라인으로 교육생 관리 등이 이루어지는 인식개선 교육을 말한다.
10. "체험교육"이란 각종 프로그램을 통해 장애를 직·간접적으로 경험하게 하는 방법으로 실시하는 인식개선 교육을 말한다.

11. "간이교육"이란 영 제5조의2제6항에 따라 장애인 고용 의무가 없는 사업주가 고용노동부장관이 보급한 교육 자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내는 등의 방법으로 실시하는 인식개선 교육을 말한다.
12. "보수교육"이란 이미 자격을 취득한 전문강사 및 사내 강사에 대하여 역량 강화 및 자격 유지를 위해 별도로 실시하는 교육을 말한다.
13. "공공기관 등"이란 국가기관 및 지방자치단체, 교육청, 「공공기관 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 따른 지방공사 및 지방공단, 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」에 따른 출자·출연기관, 특별법에 따라 설립된 특수법인을 말한다.

제3조(교육대상) ① 인식개선 교육 대상은 모든 사업주 및 근로자이다. 다만, 동일 사업주가 다수의 사업장을 운영하는 경우 또는 근로자가 다수의 사업주에게 고용되어 있는 경우에는 1회 교육을 받으면 교육을 수료한 것으로 본다.

② 월 소정근로시간 60시간 미만인 근로자(중증장애인 제외), 월 16일 미만 고용된 근로자, 휴직자, 비상근 임원(제2조3호에 해당하는 비상근 임원 제외)은 교육대상에서 제외한다.

제4조(교육횟수) 사업주는 매년 1월 1일부터 12월 31일까지 인식개선 교육을 1회, 1시간 이상 실시하여야 한다.

제5조(교육 자료 보관) 법 제5조의2제3항에 따른 자료 보관 시 사업장이 다른 지역에 분산되어 있는 경우에는 본사에서 교육 자료를 보관하여야 한다.

제6조(교육 결과 점검) 고용노동부장관은 지방고용노동관서 및 공단을 통해 교육실시 결과에 대한 점검을 할 수 있다.

제7조(공단의 업무) 고용노동부장관은 법 제82조 및 영 제82조에 따라 인식개선 교육과 관련한 업무를 공단에 위탁하며, 공단은 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 교육 강사 양성 및 관리
2. 인식개선 교육 실시 결과의 접수
3. 교육기관 지정 및 취소 등 관리
4. 교육 교재 등 개발 및 보급
5. 교육 의무 이행 지도 및 점검
6. 교육 지원 민간 위탁 사업
7. 교육 포털 및 이러닝 시스템 운영
8. 교육의 안내 및 홍보
9. 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 사항

제2장 교육 방법

제8조(교육 방법) ① 사업주는 인식개선 교육을 교육기관에 위탁하거나, 자체적으로 실시할 수 있다. 자체적으로 실시하는 경우 전문강사, 사내 강사에 의하여 실시할 수 있다.

② 영 제5조의2제3항에 따라 상시 300인 이상의 근로자를 고용하는 사업주가 사내 강사를 통해 인식개선 교육을 실시하는 경우, 해당 사내 강사는 규칙 제4조의5제1항에 따라 공단이 실시하는 사내 강사 양성교육을 수료한 강사여야 한다.

③ 사업주는 사업의 규모나 특성을 고려하여 집합교육, 원격교육, 체험교육, 간이교육의 형태로 인식개선 교육을 실시할 수 있다. 이 경우 영 제5조의2제2항에 따른 내용이 모두 포함되어야 한다.

제9조(교육기관 위탁에 의한 교육) ① 사업주는 교육기관에 위탁하여 집합교육, 원격교육, 체험교육 형태로 인식개선 교육을 실시할 수 있다. 이 경우 전문강사에 의해 교육을 실시하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 원격교육 형태로 인식개선 교육을 실시할 때 전문강사가 직접 출연할 수 없는 동영상이나 만화 등을 활용하여 교육을 실시하는 경우에는 전문강사가 교육 내용을 감수하는 등 교육과정 제작에 참여하도록 하여야 한다.

③ 체험교육 형태로 인식개선 교육을 실시하는 경우 전문강사가 체험교육 과정 개발 및 프로그램 운영 등 교육 내용 전반에 대하여서도 참여하도록 하여야 한다.

제10조(전문강사에 의한 직접 교육) ① 사업주는 전문강사를 초빙하여 집합교육, 원격교육, 체험교육 형태로 인식개선 교육을 실시할 수 있다.

② 원격교육 형태로 인식개선 교육을 실시하는 경우, 전문강사가 직접 영상 등에 출연하거나, 교육과정 제작에 참여하여야 한다.

③ 체험교육 형태로 인식개선 교육을 실시하는 경우, 전문강사는 사전에 공단으로 강의계획안을 제출하여야 한다.

제11조(사내 강사에 의한 직접 교육) ① 사업주는 사내 강사를 통해 집합교육, 원격교육, 체험교육 형태로 인식개선 교육을 실시할 수 있다.

② 원격교육 형태로 인식개선 교육을 실시하는 경우, 사내 강사가 직접 출연하거나, 교육과정 제작에 참여하여야 한다.

③ 체험교육 형태로 인식개선 교육을 실시하는 경우, 사내 강사는 사전에 공단으로 강의계획안을 제출하여야 한다.

제3장 교육 강사 양성 및 관리

제12조(교육과정) 공단은 인식개선 교육 내실화를 위해 다음 각 호의 교육과정을 운영하여야 한다.

1. 전문강사 양성 및 보수교육
2. 사내 강사 양성 및 보수교육

3. 기타 인식개선 교육의 원활한 수행을 위해 필요하다고 인정되는 교육 과정

제13조(전문강사 양성 및 보수교육) ① 공단은 전문강사 양성 및 보수교육 운영 시 교육정원 선발 규모, 교육내용, 일정 등 주요 사항을 공단 홈페이지에 공개하여야 한다.

② 제1항에 따른 전문강사 양성 교육 시 장애인이 인식개선 교육에 주체적으로 참여할 수 있도록 교육정원의 1/2 범위 내에서 장애인을 우선 선발할 수 있다.

③ 장애·복지·교육·고용 전문가 및 인식개선에 열정이 있는 자가 전문강사로 참여할 수 있도록 관련 분야의 석사 학위 이상 소지자, 자격증 보유자 및 추천서를 제출하는 자에 대하여서는 전문강사 양성 운영 시 우대할 수 있다.

④ 전문강사의 자격은 취득일로부터 3년간 유효하다.

⑤ 전문강사의 자격은 자격만료일 이전 1년 이내에 공단이 실시하는 보수교육을 이수하고, 자격 만료일 전까지 2회 이상의 교육실적을 제출하면 갱신된다. 갱신된 자격은 기존 자격 만료일 다음 날부터 3년간 유효하다. <전문개정>

⑥ 제5항의 규정에도 불구하고 다음 각 호에 해당하는 사유로 보수교육 이수가 어려운 경우에는 1회에 한하여 최대 1년의 범위 내에서 기간을 정하여 유예할 수 있다.

1. 해외 출장, 장기파견 및 교육 등 업무상의 사유
2. 임신, 출산, 해외 유학, 장기간 치료를 요하는 질병 등 개인적인 사유
3. 기타 공단 이사장이 인정하는 사유

제14조(사내 강사 양성 및 보수교육) ① 공단은 사내 강사 양성 및 보수교육 운영 시 교육정원 선발 규모, 교육내용, 일정 등 주요 사항을 공단 홈페이지에 공개하여야 한다.

② 사내 강사 자격 유지에 대해서는 제13조제4항부터 제6항까지의 규정을 준용한다. 이 경우 '전문강사'는 '사내 강사'로 본다.

제15조(교육 실적 제출 방법) 전문강사 및 사내 강사는 교육실적을 공단에서 운영하는 교육시스템을 통해 제출할 수 있다.

제4장 교육기관 지정 및 관리

제16조(교육기관 지정 신청) ① 교육기관 지정을 받으려는 자는 규칙 제4조의4제1항에 따른 서류를 공단에 전자 또는 우편으로 제출하거나 방문하여 제출하여야 한다.

② 공단은 교육기관으로 지정을 받으려는 자에게 필요한 경우 다음 각호의 서류를 추가로 제출하도록 보완을 요청할 수 있다. 단, 서류 보완이 이루어지지 않아 지정이 불가한 경우에는 관련 내용을 명기하여 문서로 통보하여야 한다.

1. 법인등기부 등본

2. 법인 정관
3. 사업자등록증(고유번호증)
4. 설립허가증
5. 기타 공단 이사장이 필요하다고 판단하는 서류

제17조(교육기관 지정) 공단은 다음 각 호의 사항을 확인·검토한 후 교육기관을 지정하여야 한다. 이 경우 해당 교육기관의 교육 방법(집합교육, 원격교육, 체험교육)을 포함하여야 한다.

1. 기관, 법인, 단체로서 인식개선 교육기관 적합성
2. 전문강사 보유 현황
3. 교육 교재의 적합성

제18조(교육기관 지정 변경) ① 교육기관 지정 내용을 변경하려는 자는 변경 사유 발생일로부터 90일 이내에 변경 사항을 규칙 별지 제3호 서식에 따라 공단에 전자 또는 우편으로 제출하거나 방문하여 제출하여야 한다.

- ② 교육기관에서 지정된 교육 방법(집합, 원격, 체험)을 변경 또는 추가하고자 할 때에는 그에 따른 교육 교재, 교육 강의안, 운영계획서 등을 제출하여야 한다.
- ③ 공단은 변경 신청 내용에 대하여 제16조 및 제17조를 준용하여 심사하고 지정사항 변경 승인을 결정하여야 한다.

제19조(교육기관 지정 취소) 공단은 법 제5조의3제4항에 따라 교육기관을 취소하는 경우에는 행정절차법 제21조, 같은 법 제27조부터 제37조까지의 규정을 준용하여 처리하여야 한다. 단, 교육기관이 자진하여 취소를 요청하는 경우에는 즉시 취소 처리하여야 한다.

제20조(교육기관 운영) ① 교육기관은 영 제5조의2제2항의 교육내용을 포함하여 교육과정을 편성·운영하여야 하며, 교육기관의 특성을 반영하여 교육내용을 추가할 수 있다.

- ② 교육기관은 지정 당시 승인받은 교육 교재로 인식개선 교육을 실시하여야 하며, 심사받지 않은 임의 교육 교재를 사용할 수 없다.
- ③ 교육기관은 금융·보험 상품 판매 등 직장 내 장애인 인식개선 교육과 무관한 행위를 할 수 없다.

제21조(교육기관 관리) ① 공단은 매년 교육기관에 대한 지도·점검 계획을 수립하여야 한다.

- ② 공단은 교육 기관에 인식개선 교육 실적을 공단에서 운영하는 교육시스템에 입력·제출하도록 명할 수 있다.
- ③ 지도·점검 대상인 교육기관은 공단이 지도·점검에 필요한 서류 제출을 요청하는 경우 협조하여야 한다.

제5장 사업주 의무이행 지도 및 점검

제22조(이행지도·점검 계획 수립) 공단은 인식개선 교육 의무 이행 지도·점검을 위한 계획을 매년 수립하여야 한다.

- 제23조(이행지도·점검 실시)** ① 공단은 인식개선 교육 의무 이행 지도·점검 시 필요한 경우 지방고용노동관서에 협조 요청을 할 수 있으며, 이 경우 지방고용노동관서는 적극 협조하여야 한다.
- ② 공단은 점검일 기준 직전 3년간의 인식개선 교육 의무 이행 현황을 점검하여야 한다. 이 경우 다음 각 호의 사항을 확인하여야 한다.
1. 자격이 없거나 적합하지 않은 자에 의한 교육 여부
 2. 교육 실시 증빙자료 미비 여부
 3. 사업주의 교육 미참석 여부
 4. 교육 시간 미달(1시간 미만) 여부
 5. 교육 인원 미달 여부
 6. 필수교육 내용 누락 여부
 7. 기타 교육 의무를 제대로 이행하였다고 보기 어렵다고 판단되는지 여부

- 제24조(과태료 부과)** ① 지방고용노동관서의 장은 인식개선 교육 미이행 사업주에게 영 제83조의 별표 2의 기준에 따른 과태료를 부과하여야 한다.
- ② 공단은 제23조제2항에 따른 의무 이행 점검 결과에 따라 과태료 부과 대상이 되는 사업주의 명단을 지방고용노동관서에 제출하여야 한다.

제6장 보칙

- 제25조(재검토기한)** 고용노동부장관은 이 고시에 대하여 「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」에 따라 2025년 1월 1일을 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 12월 31일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

부칙 <제2024-96호, 2025.1.1.>

이 고시는 발령한 날부터 시행한다.