서울특별시 금천구 장애인 고용촉진 및 직업재활 지원에 관한 조례안

〔윤영희 의원 발의〕

의안번호	2068

발의일자 : 2021. 4. 5.
발 의 자 : 윤영희 의원
찬 성 자 : 김경완 의원

1. 제안이유

「장애인 고용촉진 및 직업재활법」에 따라 금천구 장애인의 고용 및 직업재활에 필요한 지원 근거를 마련하여 장애인의 자립과 생활안정에 기여하고자 함.

2. 주요내용

가. 목적, 정의(안 제1조 ~ 안 제2조)

나. 구청장 등의 책무(안 제4조)

다. 공공부문 일자리 창출(안 제5조)

라. 장애인 고용촉진 및 직업재활 사업(안 제6조)

마. 고용기업지원(안 제7조)

바. 재정지원(안 제8조)

3. 참고사항

가. 관련법령

○「장애인 고용촉진 및 직업재활법」제3조, 제27조, 제28조의2

나. 예산조치 : 필요시 예산조치

다. 입법예고 : 2021. 4. 5. ~ 4. 12.

서울특별시 금천구 조례 제 호

서울특별시 금천구 장애인 고용촉진 및 직업재활 지원에 관한 조례안

제1조(목적) 이 조례는 서울특별시 금천구 장애인의 고용촉진 및 직업재활에 필요한 사항을 규정함으로써 장애인의 안정된 직업생활을 통한 경제생활의 안정과 삶의 질을 향상시키는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른다.

제3조(지원대상) 이 조례에 따른 장애인 고용촉진 및 직업재활 지원대상은 서울특별시 금천구(이하 “구”라 한다)에 주소를 둔 장애인으로 한다.

제4조(책무) ① 서울특별시 금천구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 장애인의 고용촉진 및 직업재활에 관하여 사업주와 구민의 이해를 높이기 위해 관련 교육 및 홍보를 추진하여야 한다.
② 구청장은 공공부문 장애인 의무고용 비율을 향상시키고, 장애인의 특성을 고려하여 장애인 고용촉진 및 직업재활을 위한 다각적인 시책을 마련하여야 한다. 이 경우 중증장애인과 여성장애인에 대한 고용촉진 및 직업재활을 우선적으로 고려하여야 한다.

제5조(공공부문 일자리 창출) 구청장은 공공부문 장애인 일자리 제공을 위하여 다음 각 호의 사업 추진에 적극 노력하여야 한다.
1. 구에서 직접 경영하는 사업에 능력과 적성에 맞는 장애인 고용
2. 정상적인 근무환경에서 일하기 어려운 장애인을 위한 맞춤형 근무환경 조성

제6조(장애인 고용촉진 및 직업재활 사업) 구청장은 장애인의 경제적 안정과 복지수준을 향상시키기 위하여 다음 각 호의 사업 추진에 적극 노력하여야 한다.

1. 장애인의 희망·적성·능력에 맞는 직업생활을 할 수 있도록 직업적응훈련 및 직업능력개발훈련
2. 장애인이 그 능력에 맞는 직업에 취업할 수 있도록 직업상담, 직업능력평가, 고용정보 제공의 직업지도
3. 장애인의 희망·적성·장애유형과 직종을 고려한 취업알선
4. 저소득 장애인의 안정적 직업생활을 위한 지원
5. 기업체와 장애인의 구인·구직을 위한 장애인 취업 박람회 개최
6. 장애인 복지시설과 장애인복지단체에서 생산한 물품 우선 구매
7. 그 밖에 구청장이 장애인 고용촉진 및 직업재활에 필요하다고 인정하는 사업

제7조(고용기업 지원) 구청장은 장애인을 고용하거나, 고용하려는 사업주에게 필요하다고 인정하면 다음 각 호의 지원책을 마련하여 시행할 수 있다.

1. 장애인 고용 기업 등에 대한 표창 및 표창대상 추천과 해당기업 및 그 기업의 생산·판매 제품에 대한 홍보 등
2.「서울특별시 금천구 중소기업육성기금 설치 및 운용에 관한 조례」에 따른 중소기업 육성기금 등의 우선 지원
3. 기업에 대하여 정부가 제공하는 각종 기금 등의 지원 알선
4.「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙」제3조의 기준에 해당하는 장애인 표준사업장을 설립·운영하거나 설립하려는 자에 대한 지원
5. 중증장애인 및 여성장애인 고용 사업주에 대한 우대
6. 그 밖에 구청장이 장애인 고용촉진 및 직업재활에 필요하다고 인정하는 사항

제8조(재정지원) ① 구청장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업을 수행하는 사업주·재활실시기관, 장애인복지시설 관련 단체 등에게 비용의 전부 또는 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

1. 장애인의 고용촉진 및 직업재활사업
2. 장애인의 고용촉진을 위한 조사, 연구, 홍보 및 각종 대회 개최
3. 그 밖에 구청장이 장애인 고용촉진 및 직업재활에 필요하다고 인정하는 사업

② 제1항에 따른 지원 대상 기준 등에 필요한 사항은 구청장이 정한다.

③ 제1항에 따른 보조금 지원 및 절차 등은 「서울특별시 금천구 지방보조금 관리 조례」에 따른다.

제9조(관계기관에 대한 협조요청) 구청장은 장애인의 고용촉진 및 직업재활 사업 추진을 위하여 필요하다고 인정할 경우에는 관계기관 및 기업체에 관련 자료 등을 협조 요청할 수 있다.

제10조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

관계법령

□ 장애인고용촉진 및 직업재활법

[시행 2020. 12. 10.] [법률 제17435호, 2020. 6. 9., 일부개정]

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>

1. “장애인”이란 신체 또는 정신상의 장애로 장기간에 걸쳐 직업생활에 상당한 제약을 받는 사람으로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사람을 말한다.
2. “중증장애인”이란 장애인 중 근로 능력이 현저하게 상실된 사람으로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사람을 말한다.
3. “고용촉진 및 직업재활”이란 장애인의 직업지도, 직업적응훈련, 직업능력개발훈련, 취업알선, 취업, 취업 후 적응지도 등에 대하여 이 법에서 정하는 조치를 강구하여 장애인이 직업생활을 통하여 자립할 수 있도록 하는 것을 말한다.
4. “사업주”란 근로자를 사용하여 사업을 행하거나 하려는 자를 말한다.
5. “근로자”란 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 말한다. 다만, 소정근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 사람(중증장애인은 제외한다)은 제외한다.
6. “직업능력개발훈련”이란 「근로자직업능력 개발법」 제2조제1호에 따른 훈련을 말한다.
7. “직업능력개발훈련시설”이란 「근로자직업능력 개발법」 제2조제3호에 따른 직업능력개발훈련시설을 말한다.
8. “장애인 표준사업장”이란 장애인 고용 인원·고용비율 및 시설·임금에 관하여 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 사업장(「장애인복지법」 제58조제1항제3호에 따른 장애인 직업재활시설은 제외한다)을 말한다.

제3조(국가와 지방자치단체의 책임) ① 국가와 지방자치단체는 장애인의 고용촉진 및 직업재활에 관하여 사업주 및 국민 일반의 이해를 높이기 위하여 교육·홍보 및 장애인 고용촉진 운동을 지속적으로 추진하여야 한다.
② 국가와 지방자치단체는 사업주·장애인, 그 밖의 관계자에 대한 지원과 장애인의 특성을 고려한 직업재활 조치를 강구하여야 하고, 장애인의 고용촉진을 꾀하기 위하여 필요한 시책을 종합적이고 효과적으로 추진하여야 한다. 이 경우 중증장애인과 여성장애인에 대한 고용촉진 및 직업재활을 중요시하여야 한다

제27조(국가와 지방자치단체의 장애인 고용 의무) ① 국가와 지방자치단체의 장은 장애인을 소속 공무원 정원에 대하여 다음 각 호의 구분에 해당하는 비율 이상 고용하여야 한다. <개정 2016. 12. 27.>
1. 2017년 1월 1일부터 2018년 12월 31일까지: 1천분의 32
2. 2019년 이후: 1천분의 34
② 국가와 지방자치단체의 각 시험 실시 기관(이하 "각급기관"이라 한다)의 장은 신규채용시험을 실시할 때 신규채용 인원에 대하여 장애인이 제1항 각 호의 구분에 따른 해당 연도 비율(장애인 공무원의 수가 제1항 각 호의 구분에 따른 해당 연도 비율 미만이면 그 비율의 2배) 이상 채용하도록 하여야 한다. <개정 2016. 12. 27.>
③ 임용권을 위임받은 기관의 장이 공개채용을 하지 아니하고 공무원을 모집하는 경우에도 제2항을 준용한다.
④ 제1항과 제2항은 공안직군 공무원, 검사, 경찰·소방·경호 공무원 및 군인 등에 대하여는 적용하지 아니한다. 다만, 국가와 지방자치단체의 장은 본문에 규정된 공안직군 공무원 등에 대하여도 장애인이 고용될 수 있도록 노력하여야 한다.
⑤ 제2항과 제3항에 따른 채용시험 및 모집에 응시하는 장애인의 응시 상한 연령은 중증장애인인 경우에는 3세, 그 밖의 장애인인 경우에는 2세를 각각 연장한다.
⑥ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관의 장은 소속 각급기관의 공무원 채용계획을 포함한 장애인 공무원 채용계획과 그 실시 상황을 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. <개정 2010. 6. 4., 2012. 12. 18.>
1. 국회사무총장, 법원행정처장, 헌법재판소사무처장, 중앙선거관리위원회사무총장, 중앙행정기관의 장 등 대통령령으로 정하는 국가기관의 장
2. 「지방자치법」에 따른 지방자치단체의 장
3. 「지방교육자치에 관한 법률」에 따른 교육감

⑦ 고용노동부장관은 제6항에 따른 장애인 공무원 채용계획이 적절하지 아니하다고 인정되면 장애인 공무원 채용계획을 제출한 자에게 그 계획의 변경을 요구할 수 있고, 제1항에 따른 고용 의무의 이행 실적이 현저히 부진한 때에는 그 내용을 공표할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

제28조의2(공공기관 장애인 의무고용률의 특례) 제28조에도 불구하고 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관, 「지방공기업법」에 따른 지방공사 · 지방공단과 「지방자치단체 출자 · 출연 기관의 운영에 관한 법률」에 따른 출자기관 · 출연기관은 상시 고용하고 있는 근로자 수에 대하여 장애인을 다음 각 호의 구분에 해당하는 비율 이상 고용하여야 한다. 이 경우 의무고용률에 해당하는 장애인 수를 계산할 때에 소수점 이하는 버린다.

1. 2017년 1월 1일부터 2018년 12월 31일까지: 1천분의 32
2. 2019년 이후: 1천분의 34

[전문개정 2016. 12. 27.]