

대구광역시 달성군 장애인 고용촉진 및 직업재활 지원에 관한 조례안

[하중환 의원 대표발의]

의안 번호	1360
----------	------

발의연월일 : 2017. 3. 10.

발의의원 : 하중환 의원, 구자학 의원

1. 제안이유

- 장애인이 그 능력에 맞는 직업생활을 통하여 안정적인 경제생활을 할 수 있도록 장애인 고용촉진 및 직업재활 지원에 관한 시책을 마련하고자 함.

2. 주요내용

- 가. 장애인 고용 의무비율 확대 (안 제5조)
- 나. 공공부분 일자리 창출 및 고용촉진 (안 제6조, 안 제7조)
- 다. 고용기업 지원 및 경비보조 (안 제8조, 안 제9조)
- 라. 관계기관에 대한 협조요청 및 포상 (안 제10조, 안 제11조)

3. 조례안 : 붙임

4. 참고사항

- 관계법령
 - 「장애인복지법」 제9조
 - 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제3조, 제27조
 - 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」 제3조, 제4조

대구광역시 달성군 장애인 고용촉진 및 직업재활 지원에 관한 조례안

제1조(목적) 이 조례는 「장애인복지법」 제9조 및 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제3조에 따라 장애인이 그 능력에 맞는 직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 돕고 고용촉진 정책을 마련하여 경제생활 안정과 삶의 질을 향상시키는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. “장애인”이란 신체 또는 정신상의 장애로 장기간에 걸쳐 직업생활에 상당한 제약을 받는 사람으로서, 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」(이하 “령”이라 한다) 제3조의 기준에 해당하는 사람을 말한다.
2. “중증장애인”이란 장애인 중 근로능력이 현저하게 상실된 사람으로서 영 제4조의 기준에 해당하는 사람을 말한다.
3. “고용촉진 및 직업재활”이란 장애인의 직업지도, 직업적응훈련, 직업개발훈련, 취업알선, 취업, 취업 후 적응지도 등에 대해서 이 조례에서 정하는 조치를 강구하여, 장애인이 직업생활을 통하여 자립할 수 있도록 하는 것을 말한다.
4. “장애인직업재활시설”이란 일반 작업환경에서 일하기 어려운 장애인이 특별히 준비된 작업환경에서 직업훈련을 받거나 직업생활을 할 수 있도록 하는 시설을 말한다.
5. “장애인보호작업장”이란 직업능력이 낮은 장애인에게 직업적응능력·직무기능향상훈련 및 보호적 조건에서 근로의 기회를 제공하여 임금을 지급하며, 장애인근로사업장이나 경쟁고용으로 전이를 위한

역할을 하는 시설을 말한다.

6. “장애인근로사업장”이란 직업능력은 있으나 이동 및 접근성이나 사회적 제약 등으로 취업이 어려운 장애인에게 근로의 기회를 제공하여 최저임금 이상의 임금을 지급하며, 경쟁고용으로 전이를 위한 역할을 하는 시설을 말한다.

제3조(지원대상) 이 조례에 따른 장애인 고용촉진 및 직업재활 지원 대상은 대구광역시 달성군(이하 “군”이라 한다)에 주소를 둔 장애인으로 한다.

제4조(군수의 책무) ① 대구광역시 달성군수(이하 “군수”라 한다)는 장애인의 고용촉진 및 직업재활에 관하여 사업주와 군민의 이해를 높이기 위해 관련 교육 및 홍보 등을 추진하여야 한다.

② 군수는 공공부문에서, 장애인 의무고용 비율을 높이고 장애인의 특성을 고려한 직업재활 조치를 강구하도록 노력하여야 한다.

③ 군수는 장애인 고용촉진에 관한 정책을 여러 방면으로 추진하되, 중증장애인과 여성장애인의 고용촉진 및 직업재활정책이 선순위가 되도록 하여야 한다.

제5조(장애인 고용 의무비율 확대) ① 군수는 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제27조제1항에 따라 군 및 산하기관의 장애인 고용비율을 정원의 100분의 3이상 고용하여야 한다.

② 군수는 공공부문 사업의 장애인 의무 고용비율을 단계적으로 100분의 5까지 높이도록 노력하여야 한다.

제6조(공공부문 일자리 창출) 군수는 장애인에게 공공부문의 일자리 제공을 위하여 다음 각 호 정책 추진에 적극 노력하여야 한다.

1. 군 또는 군의 산하기관이 직접 경영하는 사업에 능력과 적성을 갖춘 장애인을 고용

2. 통상의 근무환경에서 일을 할 능력이 부족한 장애인을 위한 특별한 근무환경을 조성하는 등의 보호고용
3. 제5조에 따른 장애인 의무고용 비율 준수

제7조(고용촉진) 군수는 장애인의 경제적 안정과 복지수준을 향상시키기 위하여 다음 각 호 사업의 추진에 적극 노력하여야 한다.

1. 장애인이 그 능력에 맞는 직업에 취업할 수 있도록 직업상담, 직업능력평가 등의 실시와 고용정보를 제공하는 등의 직업지도
2. 고용정보를 바탕으로 장애인의 희망·적성·능력과 직종 등을 고려하여 적합한 직업 알선 및 권고
3. 장애인의 직업능력개발·향상을 위한 장애인보호작업장과 장애인 근로사업장 등의 직업적응훈련시설 또는 훈련과정을 설치·운영 하거나, 하려는 자에 대한 지원
4. 저소득 장애인 근로자의 안정적 직업생활을 위한 지원책 마련
5. 장애인고용촉진을 위한 홍보·교육 및 간담회 실시
6. 장애인 복지시설과 장애인복지단체에서 생산한 물품 우선 구매
7. 기업체와 장애인의 구인·구직을 위한 장애인취업 박람회 개최
8. 그 밖에 장애인 고용촉진 및 직업재활을 위해 군수가 필요하다고 인정하는 사업

제8조(고용기업 지원) 군수는 장애인을 고용하거나, 고용하려는 사업주에게 필요하다고 인정하면 다음 각 호의 지원책을 마련하여 시행할 수 있다.

1. 장애인 고용기업 등에 대한 표창 및 표창대상 추천과 해당기업 및 그 기업의 생산·판매 제품에 대한 홍보 등
2. 「대구광역시 중소기업육성기금특별회계 설치 및 운용 조례」에 따른 중소기업 육성자금 등의 우선 지원 알선
3. 해당 기업체에 대하여 정부가 제공하는 각종 기금 등의 지원 알선
4. 해당 기업체에서 생산한 제품에 대한 우선 구매

5. 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙」 제3조의 기준에 해당하는 장애인 표준사업장을 설립·운영하거나 설립하려는 자에 대한 지원

6. 중증장애인 및 여성장애인 고용 사업주에 대한 우대

제9조(경비보조) ① 군수는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업을 수행하는 사업주·재활실시기관, 그 밖에 장애인 고용촉진 업무를 수행하는 장애인복지시설 관련 단체 등에 그 사업이나 업무 수행에 필요한 비용의 전부 또는 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

1. 장애인의 고용촉진 및 직업재활 사업

2. 장애인의 고용촉진을 위한 조사, 연구, 홍보사업 및 각종대회 개최

3. 그 밖에 군수가 장애인 고용촉진과 직업재활에 필요하다고 인정하는 사업

② 제1항에 따른 비용의 지원 절차 및 방법 등에 관해서는 「대구광역시 달성군 지방보조금 관리 조례」에 따른다.

제10조(관계기관에 대한 협조요청) 군수는 장애인의 고용촉진 및 직업재활 사업추진을 위하여 필요하다고 인정할 경우에는 관계기관 및 기업체에 관련자료 등을 협조 요청할 수 있다.

제11조(포상) 군수는 장애인 고용촉진 및 직업재활 지원에 탁월한 기여를 한 기관 및 개인 등을 포상할 수 있다.

제12조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

□ 장애인복지법

제9조(국가와 지방자치단체의 책임) ① 국가와 지방자치단체는 장애 발생을 예방하고, 장애의 조기 발견에 대한 국민의 관심을 높이며, 장애인의 자립을 지원하고, 보호가 필요한 장애인을 보호하여 장애인의 복지를 향상시킬 책임을 진다.

② 국가와 지방자치단체는 여성 장애인의 권익을 보호하기 위하여 정책을 강구하여야 한다.

③ 국가와 지방자치단체는 장애인복지정책을 장애인과 그 보호자에게 적극적으로 홍보하여야 하며, 국민이 장애인을 올바르게 이해하도록 하는 데에 필요한 정책을 강구하여야 한다.

□ 장애인 고용촉진 및 직업재활법

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 정원의 100분의 3 이상 고용하여야 한다.

② 각 시험 실시 기관(이하 "각급기관"이라 한다)의 장은 장애인이 신규채용 인원의 100분의 3(장애인 공무원의 수가 해당 정원의 100분의 3 미만이면 100분의 6) 이상 채용되도록 시험을 실시하여야 한다. <개정 2007.12.27., 2011.3.9.>

③ 임용권을 위임받은 기관의 장이 공개채용을 하지 아니하고 공무원을 모집하는 경우에도 제2항을 준용한다.

④ 제1항과 제2항은公安직군 공무원, 검사, 경찰·소방·경호 공무원 및 군인 등에 대하여는 적용하지 아니한다. 다만, 국가와 지방자치단체의 장은 본문에 규정된公安직군 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.

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.

□ 장애인 고용촉진 및 직업재활법 시행령

제3조(장애인의 기준) ① 법 제2조제1호에 따른 장애인은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로 한다. <개정 2009.12.31.>

1. 「장애인복지법 시행령」 제2조에 따른 장애인 기준에 해당하는 자
2. 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 제14조제3항에 따른 상이등급 기준에 해당하는 자

② 고용노동부장관은 제1항 각 호에 해당하는 지 여부를 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자료에 의하여 확인할 수 있다.

1. 「장애인복지법」 제32조에 따른 장애인등록증
2. 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 제101조제1항에 따른 국가유공자증
3. 제1항 각 호에 해당함을 입증할 수 있는 장애유형별 해당 전문의가 발행한 「장애인복지법」 제32조에 따른 장애진단서

제4조(중증장애인의 기준) ① 법 제2조제2호에 따른 중증장애인은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로 한다.

1. 「장애인복지법 시행령」 제2조에 따른 장애인 기준에 해당하는 장애인 중 고용노동부령으로 정하는 장애등급 이상에 해당하는 자
2. 「장애인복지법 시행령」 제2조에 따른 장애인 기준에 해당하는 장애인 중 제1호에 따른 장애등급보다 한 단계 낮은 장애등급에 해당하는 자로서 뇌병변장애인·시각장애인·지적장애인·자폐성장애인·정신장애인·심장장애인·호흡기장애인·뇌전증장애인 및 팔에 장애가 있는 지체장애인

3. 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 제14조제3항에 따른 상이등급에 해당하는 자 중 3급 이상의 상이등급에 해당하는 자

② 고용노동부장관은 제1항 각 호에 해당하는 지 여부를 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자료에 의하여 확인할 수 있다.

1. 「장애인복지법」 제32조에 따른 장애인등록증

2. 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 제101조제1항에 따른 국가유공자증

3. 제1항 각 호에 해당함을 입증할 수 있는 장애유형별 해당 전문의가 발행한 「장애인복지법」 제32조에 따른 장애진단서

서 명 날 인 서

의 원 명	서 명	날 인
하 중 환	하 중 환	
구 자 학	구 자 학	

