



장기요양기관 정보나눔

5월_2호

대전충청지역본부 요양운영부 ☎044-251-7530

장기요양기관 법정교육 및 평가교육

- 장기요양기관의 업무편의를 위해 직장(사업장)내 법정교육 내용을 취합한 자료입니다.
- 교육 관련 타법령 중 해당사항 부분을 취합한 자료로(2020.3월 기준) 교육 관련 인정기준 등 세부사항은 붙임 자료에 안내되어 있는 관련 법령 및 인터넷 사이트를 참고하시고 문의사항은 해당 기관에 하시기 바랍니다.
- 혼동하기 쉬운 불필수 교육도 관련법령을 수록하였으니 참고 바랍니다.
- 참고자료

법제처, 고용노동부, 한국보건복지인력개발원, 노인보건복지사업안내(2019), 장기요양기관 평가매뉴얼



직장내 법정교육 개요

교육내용	대상기관	실시근거	교육시기	교육방법	비고
인권교육	노인복지시설, 장기요양기관	-노인복지법 제6조의3 -장기요양보험법 제35조의3	연1회 4시간이상 (인터넷: 6시간 이상)	인권교육기관 실시 집합 교육, 방문교육 또는 인터넷 교육 이수	
노인학대 신고의무자 교육	노인복지시설, 장기요양기관	노인복지법 제39조의6제5항	연1시간 이상	직장교육, 사이버교육 등	
개인정보 교육	개인정보 처리기관	개인정보보호법 제28조	연1회, 자체교육	급여제공지침 교육	(사고시) 과징금 최대 5억원

성희롱 예방교육	직장 (10인이상)	남녀고용평등법 (남녀고용평등과 일 가정 양립 지원에 관한 법률)	연1회, 자체교육 (직원 연수, 조회, 회의, 사이버 교육 등) - 급여제공지침 가능		500만원 이하 과태료
			근로자 10명 미만 또는 한 성(性)으로 구성된 사업	교육자료 게시, 배포	
장애인 인식개선	모든 사업장	장애인 고용법 (장애인고용촉진 및 직업재활법) 제5조의2항	50인 이하	교육자료 배포, 게시, 전자우편 등	300만원 이하 과태료
			50인 초과	연1회, 자체교육	
퇴직연금 교육	퇴직연금가입 사업장	근로자 퇴직급여 보장법 제32조	연1회, 자체교육		미 이수시 과태료 1000만 원 이하
직장내 괴롭힘 예방교육	상시근로자 10인이상 사업장	근로기준법 제93조11항 (신설2019.7.16.시행)	-	취업규칙에 반영	(취업규칙 미신고시) 500만원 이하 과태료
아동학대 신고 의무자 교육	아동학대처벌법 제10조제2항에 따른 24개 직군 (사회복지시설)	아동복지법 제26조제3항	연1시간 이상	집합교육, 인터넷강의	300만원 이하 과태료
산업안전 보건	5인 이상 사업장 (일부 업종 제외)	화재예방, 소방시설 안전관리법 산업안전보건법 제31조	"사회복지 서비스업" 제외		500만원 이하 과태료

📍 법정교육 세부사항

1. 노인인권교육

○ 법적근거

- 노인복지시설: 노인복지법 제6조의3, 시행령 제11조의2, 시행규칙 제1조의3
- 재가장기요양기관: 노인장기요양보험법 제35조의3, 시행령 제14조의2, 시행규칙 제27조의2

○ 교육대상

- 노인복지법 제39조의6(노인학대 신고의무와 절차 등)2항
- 노인복지시설, 요양병원, 종합병원, 장기요양기관
- 「노인복지법」 제31조에 따른 노인복지시설 중 같은 법 제36조제1항제2호 및 제3호에 따른 경로당 및 노인교실을 제외한 시설의 설치·운영자와 종사자
- 「노인장기요양보험법」 제32조에 따라 설치된 재가장기요양기관*의 설치·운영자와 종사자

* 방문요양, 방문목욕, 방문간호, 주야간보호, 단기보호, 복지용구

- 정규직, 계약직 여부에 관계없이 해당 시설 소속 전직원 대상
- 종사자 중에서 인권교육 신규강사 양성교육 또는 강사 보수교육을 이수한 자는 당해 연도 인권교육을 이수한 것으로 간주함
- 출산·육아·질병 등으로 6개월 이상 휴직할 경우 다음연도 교육으로 대체하여 이수할수 있음(증빙서 첨부)

○ 교육시간: 연 4시간 이상(인터넷 교육의 경우, 6시간 이상)

○ 교육기관: 보건복지부장관이 지정한 인권교육기관

- 국가인권위원회, 노인보호전문기관, 한국보건복지인력개발원

○ 교육방법

- 집합 교육: 인권교육기관이 연간 인권교육계획에 따라 진행
- 방문 교육: 인권교육 강사가 노인복지시설·재가장기요양기관에 직

접 방문하여 진행

- 인터넷 교육: 인권교육기관의 사이버교육센터를 활용하여 진행

○ 교육내용

- 노인의 인권과 관련된 법령·제도 및 국내외 동향
- 장기요양기관에서 발생하는 인권침해 사례
- 장기요양기관에서 인권침해가 발생했을 경우의 신고 요령 및 절차
- 그 밖에 노인의 인권 보호 및 증진을 위하여 필요하다고 보건복지부장관이 인정하는 사항

○ 세부내용

[노인복지법] 제6조의3(인권교육) ① 제31조의 노인복지시설 중 대통령령으로 정하는 시설을 설치·운영하는 자와 그 종사자는 인권에 관한 교육(이하 이 조에서 "인권교육"이라 한다)을 받아야 한다.

② 제31조의 노인복지시설 중 대통령령으로 정하는 시설을 설치·운영하는 자는 해당 시설을 이용하고 있는 노인들에게 인권교육을 실시할 수 있다.

[본조신설 2017. 10. 24.]

[노인복지법 시행령]

제11조의2(노인복지시설 중 인권교육 대상 시설) 법 제6조의3제1항 및 제2항에서 "대통령령으로 정하는 시설"이란 법 제31조에 따른 노인복지시설(이하 "노인복지시설"이라 한다) 중 같은 법 제36조제1항제2호 및 제3호에 따른 경로당 및 노인교실을 제외한 시설을 말한다.

[본조신설 2018. 4. 24.]

[노인복지법 시행규칙]

제1조의3(인권교육) ① 법 제6조의3제1항에 따른 인권에 관한 교육(이하 "인권교육"이라 한다)에 포함되어야 하는 내용은 다음 각 호와 같다.

1. 노인의 인권과 관련된 법령·제도 및 국내외 동향
2. 노인복지시설에서 발생하는 인권침해 사례
3. 노인복지시설에서 인권침해가 발생했을 경우의 신고 요령 및 절차
4. 그 밖에 노인의 인권 보호 및 증진을 위하여 필요하다고 보건복지부장관이 인정하는 사항

② 「노인복지법 시행령」(이하 "령"이라 한다) 제11조의2에 따른 시설을 설치·운영하는 자와 그 종사자는 대면 교육 또는 인터넷 교육을 통하여 매년 4시간 이상의 인권교육을 받아야 한다.

③ 보건복지부장관은 법 제6조의3제3항에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관·법인 또는 단체를 인권교육기관으로 지정할 수 있다.

1. 「국가인권위원회법」에 따른 국가인권위원회

2. 법 제39조의5에 따른 노인보호전문기관
 3. 「한국보건복지인력개발원법」에 따른 한국보건복지인력개발원
 4. 그 밖에 인권교육을 실시할 수 있는 전문 인력과 시설을 갖추었다고 보건복지부장관이 인정하는 기관·법인 또는 단체
 - ④ 법 제6조의3제4항에 따른 인권교육기관의 지정취소·업무정지 처분의 기준은 별표 1과 같다.
 - ⑤ 제1항부터 제4항까지에서 규정한 사항 외에 인권교육의 실시 방법, 인권교육기관의 지정 절차 및 교육 경비 등에 필요한 세부적인 사항은 보건복지부장관이 정하여 고시한다.
- [본조신설 2018. 4. 25.]

[노인장기요양보험법]

제35조의3(인권교육) ① 장기요양기관 중 대통령령으로 정하는 기관을 운영하는 자와 그 종사자는 인권에 관한 교육(이하 이 조에서 "인권교육"이라 한다)을 받아야 한다. <개정 2018. 12. 11.>

- ② 장기요양기관 중 대통령령으로 정하는 기관을 운영하는 자는 해당 기관을 이용하고 있는 장기요양급여 수급자에게 인권교육을 실시할 수 있다. <개정 2018. 12. 11.>
- ③ 보건복지부장관은 제1항 및 제2항에 따른 인권교육을 효율적으로 실시하기 위하여 인권교육기관을 지정할 수 있다. 이 경우 예산의 범위에서 인권교육에 소요되는 비용을 지원할 수 있으며, 지정을 받은 인권교육기관은 보건복지부장관의 승인을 받아 인권교육에 필요한 비용을 교육대상자로부터 징수할 수 있다.
- ④ 보건복지부장관은 제3항에 따라 지정을 받은 인권교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 취소하거나 6개월 이내의 기간을 정하여 업무의 정지를 명할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하면 그 지정을 취소하여야 한다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우
2. 제5항에 따라 보건복지부령으로 정하는 지정요건을 갖추지 못하게 된 경우
3. 인권교육의 수행능력이 현저히 부족하다고 인정되는 경우

- ⑤ 제1항 및 제2항에 따른 인권교육의 대상·내용·방법, 제3항에 따른 인권교육기관의 지정 및 제4항에 따른 인권교육기관의 지정취소·업무정지 처분의 기준 등에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다.

[본조신설 2018. 3. 13.]

[노인장기요양보험법 시행령]

제14조의2(장기요양기관 중 인권교육 대상 기관) 법 제35조의3제1항 및 제2항에서 "대통령령으로 정하는 기관"이란 각각 제10조제1호 및 제2호에 따른 장기요양기관을 말한다. <개정 2019. 6. 11.>

[본조신설 2018. 9. 11.]

[노인장기요양보험법 시행규칙]

제27조의2(인권교육) ① 법 제35조의3제1항에 따른 인권에 관한 교육(이하 "인권교육"이라 한다)에 포함되어야 하는 내용은 다음 각 호와 같다.

1. 노인의 인권과 관련된 법령·제도 및 국내외 동향
2. 장기요양기관에서 발생하는 인권침해 사례
3. 장기요양기관에서 인권침해가 발생했을 경우의 신고 요령 및 절차
4. 그 밖에 노인의 인권 보호 및 증진을 위하여 필요하다고 보건복지부장관이 인정하는 사항

② 법 제35조의3제1항 및 영 제14조의2에 따라 장기요양기관을 설치·운영하는 자와 그 종사자는 대면 교육 또는 인터넷 교육을 통하여 매년 4시간 이상의 인권교육을 받아야 한다. 이 경우 법 제31조제1항에 따라 지정을 받은 연도에 「노인복지법」 제6조의3에 따른 인권교육을 받으면 해당 연도의 인권교육을 받은 것으로 본다. <개정 2019. 6. 12.>

③ 법 제35조의3제2항에 따라 장기요양기관을 운영하는 자는 해당 기관을 이용하고 있는 장기요양급여 수급자에게 장기요양기관에서 인권침해가 발생했을 경우의 신고 요령 및 절차를 교육할 수 있다. <개정 2019. 6. 12.>

④ 보건복지부장관은 법 제35조의3제3항에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관·법인 또는 단체를 인권교육기관으로 지정할 수 있다.

1. 「국가인권위원회법」에 따른 국가인권위원회
2. 「노인복지법」 제39조의5에 따른 노인보호전문기관
3. 「한국보건복지인력개발원법」에 따른 한국보건복지인력개발원
4. 그 밖에 인권교육을 실시할 수 있는 전문 인력과 시설을 갖추었다고 보건복지부장관이 인정하는 기관·법인 또는 단체
- ⑤ 법 제35조의3제4항에 따른 인권교육기관의 지정취소 및 업무정지 처분의 기준은 별표 1의2와 같다.
- ⑥ 제1항부터 제5항까지에서 규정한 사항 외에 인권교육의 실시 방법, 인권교육기관의 지정 절차 및 교육 경비 등에 필요한 세부적인 사항은 보건복지부장관이 정하여 고시한다.

[본조신설 2018. 9. 13.]

2. 노인학대 신고의무자 교육

- **법적근거** : 「노인복지법」 제39조의6제5항
- **교육대상**: 교육의무기관에 소속된 '노인학대 신고의무자'
 - 노인복지시설, 장기요양기관
- **교육내용**: 노인학대예방 및 신고의무
- **교육시간**: 연1회, 1시간 이상
- **교육방법**: 직장교육 또는 사이버교육(1회/연 이상)
 - 직장교육: 중앙노인보호전문기관 홈페이지(noinboho.or.kr)에 등재된

교육자료 활용

- 사이버교육: 한국보건복지인력개발원 '노인학대신고의무자과정' 이수

○ 교육내용:

- 노인학대 예방 및 신고의무에 관한 법령
- 노인학대 발견 시 신고 요령
- 피해노인 보호 절차

○ 결과제출: 시·도, 시·군·구에서는 교육의무기관에 법 개정사항 등 교육 실시 및 결과 제출 안내

※ 제출경로, 제출·취합부서 등은 지자체 실정에 맞게 조정 가능

○ 신고 불이행시 제재

- (노인복지법 제61조의2제1항제2호) 신고의무자가 노인학대를 신고하지 않은 경우, 500만원 이하의 과태료 부과*

*1차 위반: 150만원, 2차 위반: 300만원, 3차 위반: 500만원

○ 세부내용

「노인복지법」

제39조의6(노인학대 신고의무와 절차 등)

- ⑤ 제2항에 따른 노인학대 신고의무자가 소속된 다음 각 호의 기관의 장은 소속 노인학대 신고의무자에게 노인학대예방 및 신고의무에 관한 교육을 실시하고 그 결과를 보건복지부장관에게 제출하여야 한다. <신설 2018. 3. 13.>

1. 제31조에 따른 노인복지시설
2. 「의료법」 제3조제2항제3호라목 및 마목에 따른 요양병원 및 종합병원
3. 「노인장기요양보험법」 제2조제4호에 따른 장기요양기관

- ⑥ 제4항 및 제5항에 따른 교육 내용·시간 및 방법 등에 관하여 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다. <신설 2012. 10. 22., 2018. 3. 13.>

[본조신설 2004. 1. 29.]

[제목개정 2012. 10. 22.]

「노인복지법 시행규칙」

제29조의16(노인학대 신고의무자에 대한 교육 내용 등) ① 법 제39조의6제4항 및 제5항에 따른 교육(이하 "노인학대 예방 교육"이라 한다)에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. <개정 2019. 7. 5.>

1. 노인학대 예방 및 신고의무에 관한 법령

2. 노인학대 발견 시 신고 요령

3. 피해노인 보호 절차

② 노인학대 예방 교육은 1시간 이상이어야 한다.

③ 노인학대 예방 교육은 집합 교육 또는 인터넷 강의 등을 활용하여 할 수 있다.

[본조신설 2013. 4. 23.]

[종전 제29조의16은 제29조의17로 이동 <2013. 4. 23.>]

3. 개인정보보호

- 법적근거: 개인정보보호법 제28조
- 교육대상: 근로자수에 관계없이 모든 사업장에서 실시
- 교육방법: 연1회, 자체교육
- 교육참고: 개인정보보호 종합포털(<https://www.privacy.go.kr>)
- 세부내용

「개인정보보호법」

제28조(개인정보취급자에 대한 감독) ① 개인정보처리자는 개인정보를 처리함에 있어서 개인정보가 안전하게 관리될 수 있도록 임직원, 파견근로자, 시간제근로자 등 개인정보처리자의 지휘·감독을 받아 개인정보를 처리하는 자(이하 "개인정보취급자"라 한다)에 대하여 적절한 관리·감독을 행하여야 한다.

② 개인정보처리자는 개인정보의 적절한 취급을 보장하기 위하여 개인정보취급자에게 정기적으로 필요한 교육을 실시하여야 한다.

3. 성희롱 예방교육

- 법적근거: 남녀고용평등법(약칭) 제13조
- 교육대상: 사업주 및 근로자
- 교육시기: 연1회 이상
- 교육방법
 - 직원 연수, 조회, 회의, 사이버 교육 등
 - 상시근로자 10명 미만 및 모두가 어느 한 성(性)으로 구성된 사업: 교육자료 또는 홍보물 게시, 배포 가능

○ 세부내용

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등) ① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 "성희롱 예방 교육"이라 한다)을 매년 실시하여야 한다. <개정 2017. 11. 28.>

- ② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다. <신설 2014. 1. 14.>
- ③ 사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다. <신설 2017. 11. 28.>
- ④ 사업주는 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위한 조치를 하여야 한다. <신설 2017. 11. 28.>
- ⑤ 제1항 및 제2항에 따른 성희롱 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2014. 1. 14., 2017. 11. 28.>

[전문개정 2007. 12. 21.]

[제목개정 2017. 11. 28.]

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」

제3조(직장 내 성희롱 예방 교육) ① 사업주는 법 제13조에 따라 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 하여야 한다.

- ② 제1항에 따른 예방 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 직장 내 성희롱에 관한 법령
2. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준
3. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차
4. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항

- ③ 제1항에 따른 예방 교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있다. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방 교육을 한 것으로 보지 아니한다.

- ④ 제2항 및 제3항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업의 사업주는 제2항제1호부터 제4호까지의 내용을 근로자가 알 수 있도록 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 할 수 있다. <개정 2014. 12. 30.>

1. 상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업
2. 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업

- ⑤ 사업주가 소속 근로자에게 「근로자직업능력 개발법」 제24조에 따라 인정받은 훈련과정 중 제2항 각 호의 내용이 포함되어 있는 훈련과정을 수료하게 한 경우에는 그 훈련과정을 마친 근로자에게는 제1항에 따른 예방 교육을 한 것으로 본다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」

제5조의2(성희롱 예방 및 금지를 위한 조치) ① 사업주는 법 제13조제4항에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 성희롱 예방지침을 마련하고 사업장 내 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어야 한다.

- ② 제1항에 따른 성희롱 예방지침에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 직장 내 성희롱 관련 상담 및 고충 처리에 필요한 사항
2. 직장 내 성희롱 조사절차
3. 직장 내 성희롱 발생 시 피해자 보호절차
4. 직장 내 성희롱 행위자 징계 절차 및 징계 수준
5. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 필요한 사항

[본조신설 2018. 5. 28.]

제13조의2(성희롱 예방 교육의 위탁) ① 사업주는 성희롱 예방 교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 "성희롱 예방 교육기관"이라 한다)에 위탁하여 실시할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

- ② 사업주가 성희롱 예방 교육기관에 위탁하여 성희롱 예방 교육을 하려는 경우에는 제13조제5항에 따라 대통령령으로 정하는 내용을 성희롱 예방 교육기관에 미리 알려 그 사항이 포함되도록 하여야 한다. <신설 2017. 11. 28.>

- ③ 성희롱 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 기관 중에서 지정하되, 고용노동부령으로 정하는 강사를 1명 이상 두어야 한다. <개정 2010. 6. 4., 2017. 11. 28.>

- ④ 성희롱 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 교육을 실시하고 교육이수증이나 이수자 명단 등 교육 실시 관련 자료를 보관하며 사업주나 피교육자에게 그 자료를 내주어야 한다. <개정 2010. 6. 4., 2017. 11. 28.>

- ⑤ 고용노동부장관은 성희롱 예방 교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 취소할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2017. 11. 28.>

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우
2. 정당한 사유 없이 제3항에 따른 강사를 3개월 이상 계속하여 두지 아니한 경우
3. 2년 동안 직장 내 성희롱 예방 교육 실적이 없는 경우

- ⑥ 고용노동부장관은 제5항에 따라 성희롱 예방 교육기관의 지정을 취소하려면 청문을 하여야 한다. <신설 2014. 5. 20., 2017. 11. 28.>

[전문개정 2007. 12. 21.]

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」

제3조(직장 내 성희롱 예방 교육) ① 사업주는 법 제13조에 따라 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 하여야 한다.

② 제1항에 따른 예방 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 직장 내 성희롱에 관한 법령
2. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준
3. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차
4. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항

③ 제1항에 따른 예방 교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있다. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방 교육을 한 것으로 보지 아니한다.

④ 제2항 및 제3항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업의 사업주는 제2항제1호부터 제4호까지의 내용을 근로자가 알 수 있도록 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 할 수 있다. <개정 2014. 12. 30.>

1. 상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업
2. 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업

⑤ 사업주가 소속 근로자에게 「근로자직업능력 개발법」 제24조에 따라 인정받은 훈련과정 중 제2항 각 호의 내용이 포함되어 있는 훈련과정을 수료하게 한 경우에는 그 훈련과정을 마친 근로자에게는 제1항에 따른 예방 교육을 한 것으로 본다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」

제6조(성희롱 예방 교육기관의 지정 등) ① 사업주가 법 제13조의2제1항에 따라 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 "성희롱 예방 교육기관"이라 한다)에 위탁하여 성희롱 예방 교육을 하려는 경우에는 해당 사업에서의 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」(이하 "령"이라 한다) 제3조제2항제2호 및 제3호에 관한 사항을 성희롱 예방 교육기관에 미리 알려 그 사항이 성희롱 예방 교육에 포함되도록 하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

② 고용노동부장관은 법 제13조의2제2항에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관 중에서 성희롱 예방 교육기관을 지정하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 사업주단체
2. 「공인노무사법」 제7조의2에 따른 노무법인
3. 법 제23조에 따라 비용을 지원받는 민간단체
4. 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 기업집단이 운영하는 연수·교육 시설

③ 법 제13조의2제2항에서 "고용노동부령으로 정하는 강사"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 강사양성교육을 수료한 강사를 말한다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 고용노동부장관이 직접 실시하는 강사양성교육
2. 고용노동부장관이 교육과정을 승인하거나 비용의 전부 또는 일부를 지원하는 강사양성교육

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」

제8조(성희롱 예방 교육기관의 위탁교육 방법) 성희롱 예방 교육기관의 장은 사업주에게 위탁받아 성희롱 예방 교육을 하는 경우에는 법 제13조의2제3항에 따라 1시간 이상의 교육과정을 편성하여야 하고 제6조제3항에 따른 강사가 교육을 하도록 하여야 한다

4. 장애인 인식개선 교육

- 법적근거: 장애인고용촉진 및 직업재활법 제5조의2
 - 교육대상: 사업주 및 근로자
 - 교육시간: 연1회, 1시간 이상
 - 교육방법
 - 상시근로자 50인 미만 사업체: 간이 교육자료의 배포, 게시, 전자우편 발송 등을 통해 교육 인정
 - 상시근로자 50인 이상 사업체**: 직원연수·조회·회의 등의 집합교육, 인터넷 등 원격교육 또는 체험교육 등을 통해 실시
- **법 제28조(사업주의 장애인 고용의무): 100분의 5의 범위에서 대통령령으로 정하는 비율(이하 "의무고용률"이라 한다) 이상에 해당(그 수에서 소수점 이하는 버린다)하는 장애인을 고용하여야 한다.
- 교육참고
 - 한국장애인고용공단(<https://www.kead.or.kr>)
 - 직장내장애인인식개선 교육포털(<https://edu.kead.or.kr>)

○ 세부내용

「장애인고용촉진 및 직업재활법」

제5조의2(직장 내 장애인 인식개선 교육) ① 사업주는 장애인에 대한 직장 내 편견을 제거함으로써 장애인 근로자의 안정적인 근무여건을 조성하고 장애인 근로자 채용이 확대될 수 있도록 장애인 인식개선 교육을 실시하여야 한다.

- ② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 장애인 인식개선 교육을 받아야 한다.
- ③ 고용노동부장관은 제1항 및 제2항에 따른 교육실시 결과에 대한 점검을 할 수 있다.
- ④ 고용노동부장관은 제1항에 따른 사업주의 장애인 인식개선 교육이 원활하게 이루어지도록 교육교재 등을 개발하여 보급하여야 한다.
- ⑤ 제1항 및 제2항에 따른 장애인 인식개선 교육의 내용·방법 및 횟수 등은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2017. 11. 28.]

「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」

제5조의2(직장 내 장애인 인식개선 교육) ① 사업주는 법 제5조의2에 따라 직장 내 장애인 인식개선 교육을 연 1회, 1시간 이상 실시하여야 한다.

- ② 제1항에 따른 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.
 - 1. 장애의 정의 및 장애유형에 대한 이해
 - 2. 직장 내 장애인의 인권, 장애인에 대한 차별금지 및 정당한 편의 제공
 - 3. 장애인고용촉진 및 직업재활과 관련된 법과 제도
 - 4. 그 밖에 직장 내 장애인 인식개선에 필요한 사항
- ③ 사업주는 사업의 규모나 특성을 고려하여 직원연수·조회·회의 등의 집합교육, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 원격교육 또는 체험교육 등을 통하여 제1항에 따른 교육을 실시할 수 있다.
- ④ 사업주는 법 제5조의3제3항에 따른 강사를 활용하여 제1항에 따른 교육을 실시할 수 있다.
- ⑤ 법 제28조에 따른 장애인 고용 의무가 없는 사업주는 제1항에도 불구하고 고용노동부장관이 보급한 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내는 등의 방법으로 장애인 인식개선 교육을 실시할 수 있다.

[본조신설 2018. 5. 28.]

제5조의3(장애인 인식개선 교육의 위탁 등) ① 사업주는 장애인 인식개선 교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 "장애인 인식개선 교육기관"이라 한다)에 위탁할 수 있다.

- ② 장애인 인식개선 교육기관의 장은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 교육을 실시하여야 하며, 사업주 및 장애인 인식개선 교육기관의 장은 교육 실시 관련 자료를 3년간 보관

하고 사업주나 피교육자가 원하는 경우 그 자료를 내주어야 한다.

③ 장애인 인식개선 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 강사를 1명 이상 두어야 한다.

④ 고용노동부장관은 장애인 인식개선 교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 취소할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 경우에는 그 지정을 취소하여야 한다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우

2. 정당한 사유 없이 제3항에 따른 강사를 6개월 이상 계속하여 두지 아니한 경우

⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따라 장애인 인식개선 교육기관의 지정을 취소하려면 청문을 하여야 한다.

[본조신설 2017. 11. 28.]

「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙」

제4조의2(장애인 인식개선 교육기관의 지정) 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관·법인·단체 중에서 법 제5조의3제1항에 따른 장애인 인식개선 교육기관(이하 "장애인 인식개선 교육기관"이라 한다)으로 지정할 수 있다.

1. 사업주단체

2. 「장애인복지법」 제63조에 따른 장애인복지단체

3. 장애인 인식개선 교육을 포함한 장애예방, 차별금지, 장애체험교육 등의 실시를 위하여 국가 또는 지방자치단체로부터 비용의 전부 또는 일부를 지원받는 기관·법인·단체

4. 그 밖에 장애인 인식개선 교육 실시에 적합하다고 고용노동부장관이 인정하는 기관·법인·단체

[본조신설 2018. 5. 29.]

「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙」

제4조의3(장애인 인식개선 교육기관 지정 절차) ① 장애인 인식개선 교육기관으로 지정받으려는 자는 별지 제1호서식의 장애인 인식개선 교육기관 지정 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 법 제43조에 따라 설립된 한국장애인고용공단(이하 "공단"이라 한다)에 제출하여야 한다.

1. 강사 보유 현황 및 강사 자격을 증명할 수 있는 서류

2. 교육 시 사용할 교육교재 등의 자료

3. 제4조의2 각 호의 어느 하나에 해당함을 증명할 수 있는 서류

② 제1항에 따라 신청을 받은 공단은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동 이용을 통하여 법인 등기사항증명서(법인의 경우만 해당한다)를 확인하여야 한다.

③ 공단은 제1항에 따른 신청서가 제출된 경우 접수된 날부터 10일 이내에 지정 여부를 신청인에게 알리되, 지정되는 경우에는 별지 제2호서식의 장애인 인식개선 교육기관 지정서를 발급하여야 한다.

④ 제3항에 따라 장애인 인식개선 교육기관으로 지정받은 자는 지정받은 내용 중 명칭, 소

재지, 대표자 및 강사 보유 현황에 관한 사항이 변경된 경우에는 별지 제3호서식의 장애인 인식개선 교육기관 변경 신청서에 변경 사실을 증명할 수 있는 서류와 제3항에 따라 발급받은 지정서를 첨부하여 공단에 제출하여야 한다. 이 경우 변경 신청서의 처리는 제2항 및 제3항을 준용한다.

[본조신설 2018. 5. 29.]

「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙」

제4조의4(장애인 인식개선 교육기관의 위탁교육 방법) ① 법 제5조의3제2항에 따라 장애인 인식개선 교육기관의 장이 교육을 실시하는 경우에는 1시간 이상의 교육과정을 편성하여야 하고, 제2항에 따른 강사가 교육을 하도록 하여야 한다.

② 법 제5조의3제3항에 따른 강사는 공단이 실시하는 강사양성교육을 수료한 강사를 말한다.

[본조신설 2018. 5. 29.]

5. 퇴직연금교육

- **법적근거:** 근로자퇴직급여 보장법 제32조
- **교육대상:** 퇴직연금을 운용 중인 사업장**은 사업주가 퇴직연금에 가입된 직원

****제4조(퇴직급여제도의 설정)** ① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주년을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.

- **교육시간:** 매년 1회 1시간 이상(퇴직연금가입자)
- **교육방법**
- **세부내용**

「근로자퇴직급여 보장법」

제32조(사용자의 책무) ① 사용자는 법령 및 퇴직연금규약을 준수하고 가입자 등을 위하여 대통령령으로 정하는 사항에 관하여 성실하게 이 법에 따른 의무를 이행하여야 한다.

② 퇴직연금제도(개인형퇴직연금제도는 제외한다)를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 가입자에게 해당 사업의 퇴직연금제도 운영 상황 등 대통령령으로 정하는 사항에 관한 교육을 하여야 한다. 이 경우 사용자는 퇴직연금사업자에게 그 교육의 실시를 위탁할 수 있다.

③ 퇴직연금제도를 설정한 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 자기 또는 제3자의 이익을 도모할 목적으로 운용관리업무 및 자산관리업무의 수행계약을 체결하는 행위
2. 그 밖에 퇴직연금제도의 적절한 운영을 방해하는 행위로서 대통령령으로 정하는 행위

④ 확정급여형퇴직연금제도 또는 퇴직금제도를 설정한 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고 근로자대표와의 협의를 통하여 확정기여형퇴직연금제도로의 전환, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 근로자의 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다. <신설 2018. 6. 12.>

1. 사용자가 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정한 연령, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 근로자의 임금을 조정하고 근로자의 정년을 연장하거나 보장하는 제도를 시행하려는 경우
2. 사용자가 근로자와 합의하여 소정근로시간을 1일 1시간 이상 또는 1주 5시간 이상 단축함으로써 단축된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우
3. 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 시행에 따라 근로시간이 단축되어 근로자의 임금이 감소하는 경우
4. 그 밖에 임금이 감소되는 경우로서 고용노동부령으로 정하는 경우

제31조(퇴직급여제도의 안정적 운영을 위한 사용자의 책무) 법 제32조제1항에서 "대통령령으로 정하는 사항"이란 다음 각 호의 사항을 말한다. <개정 2015. 12. 15., 2018. 6. 19.>

1. 삭제 <2019. 10. 29.>
2. 운용관리업무와 자산관리업무의 수행, 관련 서비스 제공 등 퇴직연금제도 전반에 대한 능력과 전문성을 종합적으로 판단하여 퇴직연금사업자를 선정할 것. 이 경우 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업의 사용자는 법 제13조와 제19조에 따른 퇴직연금규약을 신고하거나 퇴직연금사업자를 선정·변경하는 경우 고용노동부장관에게 퇴직연금사업자 선정·변경사유서를 제출하여야 한다.
3. 단체협약, 취업규칙, 근로계약서, 급여명세서 등 부담금 산정 및 법 제16조에 따른 급여 지급 능력 확보 여부 등을 확인하는데 필요한 자료를 퇴직연금사업자에게 제공할 것
4. 법 제32조제2항 후단에 따라 퇴직연금사업자에게 가입자에 대한 교육의 실시를 위탁한 경우 집합교육을 실시할 수 있도록 하는 등 협조할 것

제32조(퇴직연금제도 가입자에 대한 교육사항) ① 법 제32조제2항 전단에서 "해당 사업의 퇴직연금제도 운영 상황 등 대통령령으로 정하는 사항"이란 다음 각 호의 구분에 따른 사항을 말한다.

1. 제도 일반에 관한 내용으로서 다음 각 목의 사항
 - 가. 급여 종류에 관한 사항, 수급요건, 급여액 등 제도별 특징 및 차이점
 - 나. 담보대출, 중도인출, 지연이자 등 해당 사업의 퇴직연금제도 운영에 관한 사항
 - 다. 급여 또는 부담금 산정의 기준이 되는 임금 등에 관한 사항
 - 라. 퇴직 시 급여 지급절차 및 개인형퇴직연금제도로의 적립금 이전에 관한 사항

- 마. 연금소득세, 퇴직소득세 등 과세 체계에 관한 사항
- 바. 해당 사업의 퇴직연금제도를 중단하거나 폐지하는 경우 그 처리방법
- 사. 가입자의 소득, 자산, 부채, 나이 및 근속연수 등을 고려한 자산·부채관리의 일반적 원칙과 노후 설계의 중요성에 관한 사항

2. 확정급여형퇴직연금제도를 설정하는 경우에는 다음 각 목의 사항

- 가. 최근 3년간의 부담금 납입 현황
- 나. 급여종류별 표준적인 급여액 수준
- 다. 직전 사업연도 말 기준 최소적립금 대비 적립금 현황
- 라. 재정안정화계획서를 작성하는 경우 그 계획서 및 이행 상황
- 마. 그 밖에 적립금 운용현황, 운용목표 등에 관한 사항

3. 확정기여형퇴직연금제도를 설정하는 경우에는 다음 각 목의 사항

- 가. 사용자의 부담금 수준, 납입시기 및 납입 현황
- 나. 법 제23조에 따라 둘 이상의 사용자가 참여하는 확정기여형퇴직연금제도의 경우 표준규약 및 표준계약서에 관한 사항
- 다. 분산투자 등 적립금의 안정적 운용을 위하여 행하는 투자원칙에 관한 사항
- 라. 퇴직연금사업자가 제시하는 집합투자증권 등 적립금 운용방법별 수익구조, 매도기준가, 투자 위험 및 수수료 등에 관한 사항

② 사용자는 제1항제3호다목 및 라목의 사항을 교육하는 경우 퇴직연금사업자와 협조하여 실시하여야 한다.

제33조(사용자의 금지행위) 법 제32조제3항제2호에서 "대통령령으로 정하는 행위"란 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 운용관리업무 또는 자산관리업무를 수행하는 데 필요한 자료를 고의로 누락하거나 거짓으로 작성하여 퇴직연금사업자에게 제공하는 행위
2. 퇴직연금사업자에게 약관 등에서 정해진 부가서비스 외의 경제적 가치가 있는 서비스의 제공을 요구하거나 제공받는 행위
3. 퇴직연금사업자에게 계약 체결을 이유로 물품 등의 구매를 요구하거나 판매하는 행위
4. 퇴직연금사업자에게 확정되지 않은 운용방법의 수익을 확정적으로 제시할 것을 요구하거나 제공받는 행위
5. 재정안정화계획서를 작성하지 않거나 통보하지 않는 행위

6. 직장내괴롭힘(2019.7.16.시행)-고용노동부

- 법적근거: 근로기준법 제93조
- 교육내용: 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항

- **교육방법:** 취업규칙에 반영하여 작성
- **세부내용**

근로기준법

[시행 2020. 3. 31.] [법률 제17187호, 2020. 3. 31., 일부개정]

제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다. <개정 2008. 3. 28., 2010. 6. 4., 2012. 2. 1., 2019. 1. 15.>

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
2. 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항
3. 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항
4. 퇴직에 관한 사항
5. 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항
6. 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항
7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
8. 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항
9. 안전과 보건에 관한 사항
- 9의2. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항
10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
- 11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항**
12. 표창과 제재에 관한 사항
13. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

7. 아동학대신고의무자 교육

- **법적근거:** 아동복지법 제26조 제3항
- **교육대상**
 - 아동학대 신고의무자: 아동학대처벌법 제10조제2항에 따른 24개 직군*

* 「사회복지사업법」 제14조에 따른 사회복지 전담공무원 및 같은 법 제34조에 따른 사회복지시설의 장과 그 종사자

○ 세부내용

「아동학대범죄의 처벌 등에 관한 특례법」

제10조(아동학대범죄 신고의무와 절차) ① 누구든지 아동학대범죄를 알게 된 경우나 그 의심이 있는 경우에는 아동보호전문기관 또는 수사기관에 신고할 수 있다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람이 직무를 수행하면서 아동학대범죄를 알게 된 경우나 그 의심이 있는 경우에는 아동보호전문기관 또는 수사기관에 즉시 신고하여야 한다. <개정 2016. 5. 29., 2019. 1. 15.>

1. 「아동복지법」 제10조의2에 따른 아동권리보장원(이하 "아동권리보장원"이라 한다) 및 가정위탁지원센터의 장과 그 종사자
2. 아동복지시설의 장과 그 종사자(아동보호전문기관의 장과 그 종사자는 제외한다)
3. 「아동복지법」 제13조에 따른 아동복지전담공무원
4. 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조에 따른 가정폭력 관련 상담소 및 같은 법 제7조의2에 따른 가정폭력피해자 보호시설의 장과 그 종사자
5. 「건강가정기본법」 제35조에 따른 건강가정지원센터의 장과 그 종사자
6. 「다문화가족지원법」 제12조에 따른 다문화가족지원센터의 장과 그 종사자
7. 「사회복지사업법」 제14조에 따른 사회복지 전담공무원 및 같은 법 제34조에 따른 사회복지시설의 장과 그 종사자
8. 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조에 따른 지원시설 및 같은 법 제10조에 따른 성매매피해상담소의 장과 그 종사자
9. 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제10조에 따른 성폭력피해상담소, 같은 법 제12조에 따른 성폭력피해자보호시설의 장과 그 종사자 및 같은 법 제18조에 따른 성폭력피해자통합지원센터의 장과 그 종사자
10. 「소방기본법」 제34조에 따른 구급대의 대원
11. 「응급의료에 관한 법률」 제2조제7호에 따른 응급의료기관등에 종사하는 응급구조사
12. 「영유아보육법」 제7조에 따른 육아종합지원센터의 장과 그 종사자 및 제10조에 따른 어린이집의 원장 등 보육교직원
13. 「유아교육법」 제20조에 따른 교직원 및 같은 법 제23조에 따른 강사 등
14. 삭제 <2016. 5. 29.>
15. 「의료법」 제3조제1항에 따른 의료기관의 장과 그 의료기관에 종사하는 의료인 및 의료기사
16. 「장애인복지법」 제58조에 따른 장애인복지시설의 장과 그 종사자로서 시설에서 장애아동에 대한 상담·치료·훈련 또는 요양 업무를 수행하는 사람
17. 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」 제3조제3호에 따른 정신건강복지센터, 같은 조 제5호에 따른 정신의료기관, 같은 조 제6호에 따른 정신요양시설 및 같은 조 제7호에 따른 정신재활시설의 장과 그 종사자
18. 「청소년기본법」 제3조제6호에 따른 청소년시설 및 같은 조 제8호에 따른 청소년단체의 장과 그 종사자
19. 「청소년 보호법」 제35조에 따른 청소년 보호·재활센터의 장과 그 종사자

20. 「초·중등교육법」 제19조에 따른 교직원, 같은 법 제19조의2에 따른 전문상담교사 및 같은 법 제22조에 따른 산학검임교사 등
21. 「한부모가족지원법」 제19조에 따른 한부모가족복지시설의 장과 그 종사자
22. 「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」 제6조에 따른 학원의 운영자·강사·직원 및 같은 법 제14조에 따른 교습소의 교습자·직원
23. 「아이돌봄 지원법」 제2조제4호에 따른 아이돌보미
24. 「아동복지법」 제37조에 따른 취약계층 아동에 대한 통합서비스지원 수행인력
25. 「입양특례법」 제20조에 따른 입양기관의 장과 그 종사자

「아동복지법」

제26조(아동학대 신고의무자에 대한 교육) ① 관계 중앙행정기관의 장은 「아동학대범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제10조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람(이하 "아동학대 신고의무자"라 한다)의 자격 취득 과정이나 보수교육 과정에 아동학대 예방 및 신고의무와 관련된 교육 내용을 포함하도록 하여야 한다. <개정 2014. 1. 28., 2015. 3. 27.>

- ② 관계 중앙행정기관의 장 및 시·도지사는 아동학대 신고의무자에게 본인이 아동학대 신고의무자라는 사실을 고지할 수 있고, 아동학대 예방 및 신고의무와 관련한 교육(이하 이 조에서 "신고의무 교육"이라 한다)을 실시할 수 있다. <신설 2015. 3. 27.>
- ③ 아동학대 신고의무자가 소속된 기관·시설 등의 장은 소속 아동학대 신고의무자에게 신고의무 교육을 실시하고, 그 결과를 관계 중앙행정기관의 장에게 제출하여야 한다. <신설 2015. 3. 27., 2017. 10. 24.>
- ④ 제1항부터 제3항까지에 따른 교육 내용·시간 및 방법 등 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2015. 3. 27.>

「아동복지법 시행령」

제26조(아동학대 신고의무자에 대한 교육) ① 법 제26조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 아동학대 예방 및 신고의무와 관련한 교육에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 아동학대 예방 및 신고의무에 관한 법령
2. 아동학대 발견 시 신고 방법
3. 피해아동 보호 절차
- ② 관계 중앙행정기관의 장은 법 제26조제1항에 따라 아동학대 신고의무자의 자격 취득 과정이나 보수교육 과정에 아동학대 예방 및 신고의무와 관련된 교육을 1시간 이상 포함시켜야 한다.
- ③ 아동학대 신고의무자가 소속된 기관·시설 등의 장은 법 제26조제3항에 따라 소속 신고의무자에게 아동학대 예방 및 신고의무와 관련된 교육을 매년 1시간 이상 실시하여야 한다. <개정 2018. 4. 24.>
- ④ 삭제 <2018. 4. 24.>
- ⑤ 법 제26조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 교육은 집합 교육, 시청각 교육 또는 인터넷 강의 등의 방법으로 할 수 있다. [본조신설 2015. 10. 6.]

8. [참고] 산업안전보건 교육- 사회복지 서비스업 제외

산업안전보건법 시행령 [별표 1]

법의 일부를 적용하지 않는 사업 또는 사업장 및 적용 제외 법 규정(제2조제1항 관련)

대상 사업 또는 사업장	적용 제외 법 규정
2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업 가. 소프트웨어 개발 및 공급업 나. 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업 다. 정보서비스업 라. 금융 및 보험업 마. 기타 전문서비스업 바. 건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업 사. 기타 전문, 과학 및 기술 서비스업(사진 처리업은 제외한다) 아. 사업지원 서비스업 자. 사회복지 서비스업	제29조(제3항에 따른 추가교육은 제외한다) 및 제30조

비고: 제1호부터 제6호까지의 규정에 따른 사업에 둘 이상 해당하는 사업의 경우에는 각각의 호에 따라 적용이 제외되는 규정은 모두 적용하지 않는다.

장기요양기관 평가 관련 교육(2020년 3월 기준)

****일부 교육관련 내용만 수록했으므로 반드시 해당년도 평가매뉴얼의 세부기준을 참고하시기 바랍니다.**

1. 급여제공지침 및 운영규정

○ 평가지표

- 급여제공역량관리 [5종: 요양, 목욕, 간호, 주야간, 단기]
- 인적자원 개발 [노인요양공동생활가정*, 노인요양시설]

*노인요양공동생활가정의 운영규정은 신규직원 교육에 포함

○ 교육시기

- 연 1회

○ 교육내용

급여제공지침 10개 항목

- ① 종사자 윤리지침 : 수급자에 대한 윤리, 전문직으로서의 윤리
※ 특정 직종에 국한되는 경우 인정하지 않음
- ② 성폭력 예방 및 대응지침 : 성폭력 유형, 예방, 대응방법
※ 직원·수급자 사이에 발생할 수 있는 상황에 대한 지침이 있어야 하며, '직장 내 성희롱 예방지침'만 있으면 인정하지 않음
- ③ 응급상황 대응지침 : 응급상황 종류, 응급상황발생시 대응방법
- ④ 감염예방 및 관리지침 : 감염종류, 감염예방 및 관리
- ⑤ 치매예방 및 관리지침 : 치매종류, 치매증상, 치매예방, 관리 및 치료
- ⑥ 욕창예방 및 관리지침 : 욕창발생요인, 욕창예방방법, 관리 및 치료
- ⑦ 낙상예방 및 관리지침 : 낙상요인, 낙상예방방법, 낙상발생시 응급조치
- ⑧ **노인인권보호지침 : 노인권리보호**, 노인 학대 유형, 노인 학대 예방 및 대응방법
- ⑨ 근골격계 질환 예방 지침
- ⑩ 개인정보보호 지침 : **수집 및 이용목적, 수집 항목, 보유 및 이용기간 등**

운영규정 11개 항목

- ① 조직·인사·급여·회계·물품 규정
※ (예시)
 - 조직 : 직제, 업무분장 등
 - 인사 : 채용, 승진, 인사이동, 휴직, 복직, 징계 등
 - 급여 : 지급일자, 임금, 상여금, 퇴직금 등
 - 회계 : 회계처리원칙 등
 - 물품 : 물품관리(출납, 보관, 폐기) 등
- ② 입소정원 및 모집방법 등에 관한 사항
- ③ 입소계약에 관한 사항(계약기간, 계약목적, 월이용료 기타 비용부담액, 신원인수인의 권리·의무,

계약의 해제 등에 관한 사항을 포함한다)

※ 신원인수인이란 보호자 또는 보증인을 의미함

- ④ 이용료 등 비용에 대한 변경방법 및 절차 등에 관한 사항
- ⑤ 서비스의 내용과 그 비용의 부담에 관한 사항
- ⑥ 특별한 보호를 필요로 하는 경우에는 그 서비스기준과 비용에 관한 사항
- ⑦ 의료를 필요로 하는 경우에는 그 구체적인 처리절차
- ⑧ 시설물 사용상의 주의사항 등에 관한 사항
- ⑨ 서비스 제공자의 배상책임·면책범위에 관한 사항
- ⑩ 운영규정의 개정방법 및 절차 등에 관한 사항
- ⑪ 운영위원회의 설치·운영에 관한 사항

2. 신규직원 교육

○ 시설[노인요양공동생활가정, 노인요양시설]

- 신규직원교육: 신규직원에게 입사일로부터 공휴일을 포함하여 14일 이내에 교육을 실시

- 교육내용 : 운영규정, 급여제공지침, 담당업무내용

○ 재가[5종: 요양, 목욕, 간호, 주야간, 단기]

- 인적자원 개발: 신규직원은 급여제공 전에 신규교육을 받음
- 필수사항 : 수급자 상태, 응급상황 대처법, 비상연락망

3. 재난상황 대응훈련 및 소방시설

○ 재가[2종: 주야간, 단기]

- 재난상황 대응훈련: 직원 및 수급자를 포함한 재난대피훈련을 반기별 1회 이상 실시
- 소방시설: 반기별 1회 이상 소화 및 경보 설비 사용방법에 대해 직원 교육
- 필수사항 : 일자, 시간, 장소, 참가자명, 내용

○ 시설[노인요양시설, 노인요양공동생활가정]

- 재난상황대응: 재난상황 대응방법에 대한 매뉴얼이 있으며, 수급자와 직원을 대상으로 재난상황 대응훈련을 반기별 1회 이상 실시

- 훈련실시 자료 : 일자, 시간, 장소, 참가자, 내용, 사진
- 화재, 지진 등 재난상황 대응방법 직원이 숙지
 - 확인사항 : 재난상황 대응방법 및 담당역할, 소화설비 및 경보설비 위치
- 화재, 지진 등 재난상황 발생 시 적절하게 대처
 - 확인사항 : 소화설비 작동방법 숙지

4. 업무범위교육

- 재가[3종 : 요양, 목욕, 간호]
 - 업무범위교육: 업무범위에 대해 교육을 받음
 - 수급자(보호자)의 부당한 요구에 대처하는 방법을 알고 있음