

제278회 시의회 임시회  
행정자치위원회

I·SEOUL·U  
너와 나의 서울

「시민에 봉사하고 소통하는 미래지향적 전문인재 양성」

# 2018 주요 업무계획

2018. 2.

인재개발원

# I. 일반현황

## 1 조직 및 업무

**조직** — 3과, 14팀, 122명



## 업무

부서	주요업무
인재기획과	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 교육계획 수립, e-러닝·IT과정 운영, 교육통합관리시스템 운영</li> <li>○ 국제연수 운영, 계약·시설관리 등 지원 업무</li> </ul>
인재양성과	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 집합교육과정 운영, 강사관리, 교재 발간</li> </ul>
인재채용과	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 공개·경력채용시험 시행, 5급 승진 역량평가</li> </ul>

## 2 시설

**부지** — 14필지, 283,779 $m^2$ (85,843평)

**건물** — 4개동 16,657 $m^2$ (5,038평)

- 배움관(지하1층, 지상3층)
- 창의관(지상5층)
- 다솜관(지상5층)
- 어린이집(지상1층)

**교육시설** — 강의실, 체육시설, 구내식당, 도서실, 의무실

### 3 2018년 교육 및 채용 계획

**교육계획** — 230개 과정, 386회, 168,545명

- 집합 교육 : 124개 과정, 19,215명
- e-러닝교육 : 106개 과정, 149,330명

교육훈련과정		2017			2018			비고	
		과정수	횟수	인원	과정수	횟수	인원		
전 체		237	398	162,008	230	386	168,545		
집합 교육 (124)	소 계	132	398	19,138	124	386	19,215		
	기본역량 (13)	핵심 가치	5	66	6,250	6	54	6,200	
		인문소양	6	22	1,580	7	26	1,480	
	리더십역량 (14)	직 급	10	28	3,958	8	28	3,495	
		직 위	6	33	1,565	6	35	1,525	
	직무역량 (97)	공 통	11	31	640	12	32	640	
		전 문	34	54	1,740	33	59	2,740	
		글로벌	1	12	180	1	14	195	
		I T	59	152	3,225	51	138	2,940	
	e 러닝 (106)	소 계	105		142,870	106		149,330	
기본역량 (14)		핵심 가치	8	상시	30,550	8	상시	32,500	
		인문소양	6	상시	3,810	6	상시	4,600	
리더십역량 (11)		직 급	1	상시	270	1	상시	200	
		직 위	10	상시	11,400	10	상시	7,740	
직무역량 (77)		공 통	22	상시	17,460	21	상시	12,800	
		전 문	32	상시	15,320	33	상시	21,920	
		글로벌	2	상시	2,180	2	상시	2,180	
		I T	20	상시	6,730	21	상시	6,890	
개인학습 (4)		자격증	3	상시	13,000	3	상시	13,000	
	외국어	1	상시	30,000	1	상시	30,000		
직무기타	-	상시	12,150	-	상시	17,500			
u-지식여행	-	-	(30,000)	-	-	(30,000)			

**채용계획** — 3,018명

※ '17년 : 2,740명

- 공개/경력경쟁 : 4회, 2,908여명

※ '17년 : 2,630명

- 전문가 채용 : 수시, 110여명

※ '17년 : 110명

구분	회차	채용인원	채용직렬	합격자발표
공개/경력경쟁	추기경채(17.12월 사합)	294	사회복지직	2.28.
	1차(공개경쟁)	301	행정7급, 토목9.7급, 건축7.9급 등	6.13.
	2차(공개경쟁)	1,971	7~9급 전직렬(사회복지직포함)	11.14.
	3차(경력경쟁)	342	기술계고졸자, 연구지도직 등	'19.1월
전문가 채용	수시	110	일반임기제, 전문경력관, 변호사 회계사 등	수시

## 4 2018년 예산 현황

**세입예산** — 1,076백만원

- 경상적세외수입 : 1,071백만원
  - 재산임대, 사용료, 수수료, 사업수입, 이자수입
- 임시적세외수입 : 5백만원

**세출예산** — 15,073백만원

(단위 : 천원)

구 분	'17년 예산액	'18년 예산액	증 감		예산집행현황 (1.31 원인행위기준)	
			증감액	증감률(%)	집행액	집행률(%)
<b>합 계</b>	16,745,461	15,073,737	△1,671,724	△10.0	1,993,335	13%
<b>사업예산(계)</b>	16,097,050	14,432,694	△1,664,356	△10.3	1,930,702	13%
<b>인재개발원 인재기획과</b>	16,097,050	14,432,694	△1,664,356	△10.3	1,930,702	13%
e-러닝 운영	844,947	772,045	△72,902	△8.6	369,750	48%
e-러닝콘텐츠 개발	380,200	381,000	800	0.2	6,745	2%
교육과정개발 및 교육훈련계획 수립	29,350	58,765	29,415	100.2	834	1%
인적자원개발(HRD) 역량강화프로그램 운영	29,620	25,120	△4,500	△15.2	-	-
재직자 교육과정 운영	1,369,849	1,550,673	180,824	13.2	413,697	27%
6급 미래인재 양성과정 운영	1,466,390	1,669,385	202,995	13.8	79,003	5%
역량평가 운영	901,790	793,140	△108,650	△12.1	-	-
시정철학 공유 특별교육	220,000	220,000	-	-	30,000	14%
IT전문교육 운영	495,419	482,700	△12,719	△2.6	64,084	13%
신입자과정 운영	1,604,245	1,816,633	212,388	13.2	278,390	15%
퇴직 후 인생설계 교육	514,622	384,488	△130,134	△25.3	-	-
역량평가 이해과정 운영	179,520	196,590	17,070	9.5	42,350	22%
교육훈련장비 확충	231,400	292,600	61,200	26.5	-	-
교육생 급식지원	364,072	499,272	135,200	37.1	-	-
인재원청사 보수 보강	1,315,702	1,124,000	△191,702	△14.6	-	-
인재원청사 유지관리	952,536	1,134,637	182,101	19.1	222,602	20%
직장보육시설 운영	216,944	220,151	3,207	1.5	34,355	16%
공무원 채용 및 기타 시험 관리	4,980,444	2,811,495	△2,168,949	△43.6	388,892	14%
<b>행정운영경비(계)</b>	648,411	641,043	△7,368	△1.2	62,633	10%
<b>기본경비</b>	648,411	641,043	△7,368	△1.2	62,633	10%
기본경비(인재개발원)	648,411	641,043	△7,368	△1.2	62,633	10%

## II. 정책 체계도



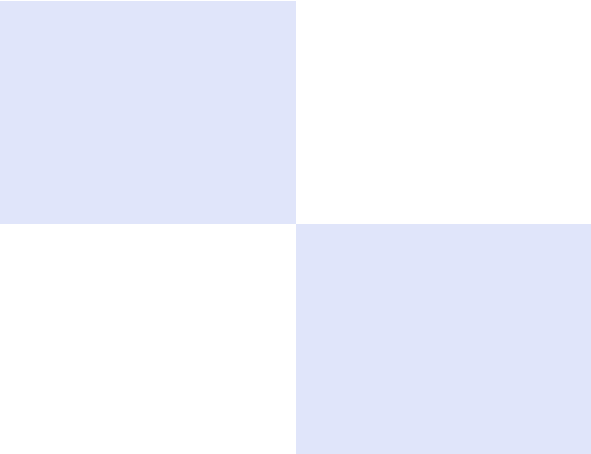
### Ⅲ. 2018년 주요 업무계획

■ 직급별 체계적인 교육으로 필수역량 함양

■ 교육수요에 따른 맞춤형 교육으로 교육  
효과 제고

■ 학습자 중심의 교육환경 조성으로 교육  
성과 향상

■ 공정하고 투명한 시험관리로 우수인재 선발



**직급별  
체계적인 교육으로  
필수역량 함양**

---

① 신입자 과정 운영 강화

---

② 6급 미래인재 양성과정 교육

---

③ 직위·직급별 리더십 교육 강화

---

# 1 신임자 과정 운영 강화

신규 공무원의 신속한 조직적응 지원 및 기본적인 직무능력 향상을 위한 「6~9급 신임자 과정」 운영

## □ 운영개요

- 교육기간 / 운영횟수 : 5주 / 9회 \* e-러닝 선수학습 3주  
 ※ 평창동계올림픽 파견자(123기)와 임용유예자(131기) 교육은 2주 운영
- 교육인원 : 총 2,276명 (6~7급 241명, 8~9급 2,035명) ※17년: 8회 2,412명 교육실시
- 소요예산 : 1,817백만원

### 【 분기별 추진계획 】

구분	계	1분기(운영중)	2분기	3분기	4분기
운영계획	9회(2,276명)	3회(819명)	3회(942명)	3회(515명)	-
예산집행 계획 (누적집행율 %, 백만원)	1,817	654	752	411	-

## □ 주요내용

- 시민 중심의 공직 마인드 확립을 위한 공직가치 교육 강화
  - 신임 공직자로서 갖추어야 할 기본소양 및 공직 마인드 함양
- 신속한 업무적응을 위한 실습 중심의 직무 기본교육 강화
  - 예산·회계 실무, 유형별 보고서 작성실습, 보도자료 작성 및 보고스킬 등
- 공직사회에 빠르게 적응할 수 있는 심리적 안정감과 일체감 조성
  - 동기간 충분한 소통과 선배공무원과의 대화를 통해 경험 공유 및 네트워크 강화

## □ 2018년 개선사항

- 임용전 교육 강화를 위한 기간 및 내용 확대·개편(집합 4주 → 5주)
  - 신속한 공직적응을 위한 마인드 교육 강화 및 직무교육 내실화
- 학습한 내용을 시스템에 바로 적용해보는 실습형 직무교육 확대
  - 업무관리시스템, 복무관리, 유형별 기안, e-호조 등 전산 실습교육
- ‘잘 가르쳐 주지 않는, 그러나 알아야 할’ 실질적인 교육 실시
  - 사무실에서의 예절, 효과적인 업무관리 등 현업에 바로 적용할 수 있는 과목 신설



## 2 6급 미래인재 양성과정 교육

6급 중견 공무원을 대상으로 분야별 직무전문 역량 및 미래대응 역량 향상을 위한 「6급 미래인재 양성과정」 운영

### □ 운영개요

- 교육기간 : 6개월
- 운영횟수 : 2회 (1기 '18.1.17~7.16, 2기 7.17~'19.1.16)
- 목표인원 : 187명 (1기 87명, 2기 100명) ※'17년 : 2회 167명 교육실시
- 소요예산 : 1,669백만원

### 【 기간별 추진계획 】

구 분	계	상반기(운영중)	하반기
운영계획	2회(187명)	1회(87명)	1회(100명)
예산집행계획 (누적집행율 % 백만원)	1,669	835	834

### □ 주요내용

- 시민중심 공직가치관 확립을 위한 '올바른 공직가치' 교육 강화
  - 다산 청렴체험 지속추진, 공직가치 프레임 UP 신설, 대한민국 근현대사 바로알기
- 시정성과 창출 및 전문성 향상을 위한 분야별 직무전문 교육 지속 추진
  - 국내반 : 정책사례 중심 실무역량 강화 등 직무분야별 교육(복지·행정/문화경제/도시안전)
    - ※ 「도시재생」을 「도시·안전」 분야로 확대하여 융합적 사고능력 강화(환경, 안전 등)
  - 국제반 : 어학(영어, 일어)전문교육 및 국제업무 실무 습득
- 정책기획, 소통역량, 문제해결능력 등 조직의 핵심리더 역량교육
  - 1인 1건 정책보고서 작성, 업무를 줄여주는 회의의 정석, 액션러닝 등

### □ 2018년 개선사항

- 긍정 조직문화 확산을 위한 리더십 및 자기성찰 프로그램 강화(276h→289h,13h 증)
  - 열정리더십(서울회관)→자기발견리더십(우정채움)→**변화리더십 신설(소통합)**→성찰리더십(제주올림픽체험)
- 4차 산업혁명 이해를 위한 미래환경변화 대응 교육 확대운영(122h→171h,49h 증)
  - 빅데이터 교과 실습중심의 특화운영(12h→28h) : 기본개념 이해→분석Tool 학습→사례실습
  - 가상화폐 이해, 디지털 마인드와 업무방식 전환, AR.VR 체험, 사물인터넷과 행정의 체험

### 3 직위·직급별 리더십 교육 강화

직위별·직급별 리더십 역량 강화를 통해 긍정과 소통의 조직문화를 조성하고 성과향상을 주도하는 리더 양성

#### □ 운영개요

※17년 : 31회 1,655명 교육실시

- 직위별 리더십 : 과장리더십, 팀장리더십, 성과리더십(6급), 실무리더십(7급이하)
- 직급별 리더십 : 3급 승진리더, 4급 승진리더, 5급 승진리더, 6급 승진자, 7~8급 승진자

#### 【 분기별 추진계획 】

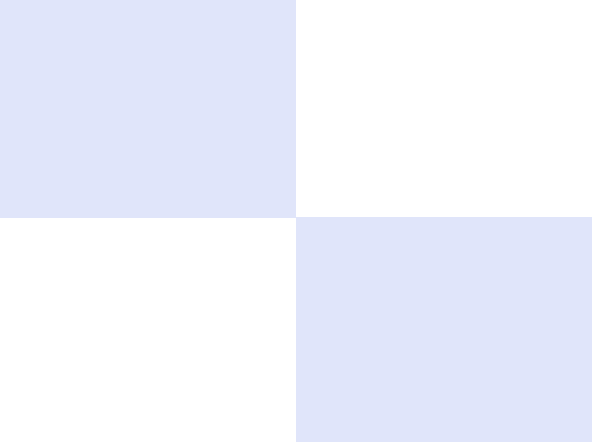
구분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
운영계획	37회(1,774명)	4회(288명)	13회(500명)	11회(583명)	9회(403명)
예산집행계획 (누적집행율 %백만원)	986	320	330	148	188

#### □ 주요내용

- 관리자, 실무자별 각 직위에 적합한 필요 역량에 따른 맞춤형 교육
  - 관리자 : 조직내 소통을 통한 갈등해소 및 협의조정 능력 강화
  - 실무자 : 보고서 작성, 업무관리, 시간관리 등 실행력 촉진을 위한 교과 운영
- 역할변화에 적합한 마인드 및 필요역량 강화를 위한 직급별 리더십 교육
  - 3급 : 조직의 비전 제시, 전략적 사고, 조정·통합 역량 강화
  - 4급 : 정책 관리, 명확한 지시, 이해관계 조정 및 동기 부여 역량 강화
  - 5급 : 신입리더로서의 마인드 함양 및 팀워크 조성 역량 강화
  - 6급 : 조직의 중간관리자로 성장을 위한 자기개발 방향 인식
  - 7~8급 : 본인의 업무에서 프로가 되기 위한 전문가 마인드 함양 및 업무 기본 스킬 습득

#### □ 2018년 개선 사항

- 소통 및 유연한 조직문화 조성을 위한 관리자 리더십 교육 강화
  - 「3급·4급 승진리더」 과정은 강의 중심에서 그룹코칭 방식으로 확대 및 직원의 감정을 읽는 소통·경청법 교과내용 추가
  - 중간관리자로서의 소통과 화합을 위한 「팀장 리더십」 과정 확대 운영(3회 → 5회)
- 승진자 인원 증가에 따른 교육참여 기회 확대
  - 6급 승진자 과정 확대(2회 120명 → 4회 240명)
  - 7급 승진자 과정 확대(1회 50명 → 3회 90명), 8급 승진자 신설(1회 30명)



**교육수요에 따른  
맞춤형 교육으로  
교육효과 제고**

---

① 핵심가치 공유 교육 지속 실시

---

② 시정성과 창출을 위한 직무전문교육 강화

---

③ 퇴직 공무원 제2인생 설계 지원

---

④ 외국도시공무원 연수 및 메트로폴리스 국제연수원 운영

---

# 1 핵심가치 공유 교육 지속 실시

서울시 핵심가치 내재화 및 실천력 배양 교육인 「함께서울 공감마당」 과정 운영으로 협력적 조직문화 조성 및 시정성과 창출 제고

## □ 운영개요

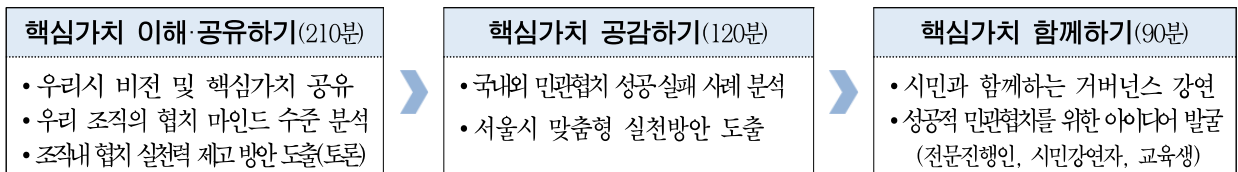
- 운영횟수 : 40회 / 1일 과정 ※17년 : 50회, 4,850명 교육실시
- 교육인원 : 총 5,000명 (매회 125명 / 시·자치구 5급 이하 전직원, 투자출연기관 등)
- 소요예산 : 220백만원

### 【 분기별 추진계획 】

구 분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
운영계획	40회(5,000명)	2회(250명)	13회(1,625명)	8회(1,000명)	17회(2,125명)
예산집행계획 (누적집행율 %, 백만원)	220	10	69	51	90

## □ 주요내용

- 시정철학 및 핵심가치 공유, 체험활동, 공감토크 등 협치 실천력 강화 중점 운영



- 시민참여 강연을 통한 민·관의 파트너십 구축, 거버넌스 기반 조성  
 ※ '18년 하반기는 민선7기 출범 관련, 변화된 시정철학 및 기조를 반영하여 프로그램 개편 예정

## □ 2018년 개선사항

- 조직내 협치 활성화 방안 도출을 통한 긍정적 조직문화 확산
  - 조직내 협치 우수 사례 분석(성공포인트 도출) → 의견공유를 통한 서울시 맞춤형 아이디어 발굴 → **조직내 협치 적용 및 실천방안 수립(신설)**
- 시민·내부직원의 협치 강연 확대를 통한 시정협치 기반 조성
  - 도시재생 등 협치 친화 분야 시민강사 지속 발굴 및 협치 유경험자(내부직원)의 다양한 사례강의 증회(연10회 → 15회)

## 2 시정성과 창출을 위한 직무전문교육 강화

다양한 행정환경 변화와 문제해결을 위해 시정현장에서 필요한 직무전문 역량 교육 강화

### □ 운영개요

- 공통 직무역량 : 12개 과정 (체계적 보고서 작성, 갈등관리, 홍보실무 등)
- 전문 직무역량 : 33개 과정 (경제·고용, 복지·보건, 도시·안전·교통, 토목·건축 등)
- IT 역량 : 51개 과정 (소셜미디어, 드론이해와 활용사례, 4차 산업혁명의 이해 등)

### 【 분기별 추진계획 】

구분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
교육계획	229회 (6,320명)	28회 (630명)	74회 (2,300명)	60회 (1,780명)	67회 (1,610명)
예산집행계획 (누적집행율 %, 백만원)	782	200	201	196	185

### □ 주요내용

- 주요 이슈사업의 성과향상을 위해 직렬별 체계적인 직무 교육강화(24개 과정)
  - 행정직 : '바로적용 가능한 보고서 1일 특강', '사회복지법인 및 시설관리 강사양성', '민간위탁사업 실무', '마음치유 힐링' 등 신설·개편(18개)
  - 기술직 : '정기안전점검' 신설 및 '재난안전 실무' 확대 등(6개)
- 4차 산업혁명 등 미래 환경변화에 주도적 대응을 위한 교육개선(35개 과정)
  - '서울미래 이해' (2회, 40명), '4차 산업혁명 이해'(1회, 15명) 등 신설·개편

### □ 2018년 개선사항

- 시정 핵심사업의 가시적 성과창출 및 지속 추진을 위한 직무교육 강화
  - 안전, 도시재생, 복지 등 시정 주요사업 분야 교육내실화 추진
    - ▶ '재난안전실무' 확대(3회 120명 → 7회 900명), '도시재생' 우수 사례 현장학습 확대
    - ▶ 장애인 인식 개선을 위한 '장애인 복지' 과정 확대(1회 20명 → 2회 40명) 등
- 미래 행정환경 변화를 이해하고 혁신적 변화대응력 향상을 위한 교육 확대
  - '토지관리실무', '기계실무', '전기실무' 등 도시·기술분야 미래 대응전략 교과목(3~6h) 신설

### 3 퇴직 공무원 제2인생 설계 지원

퇴직을 앞둔 공무원의 성공적인 사회적응, 체계적인 제2의 인생설계 지원을 위한 「행복한 미래설계 과정」 과 「인생이모작준비 과정」 교육 운영

#### □ 운영개요

※17년 : 8회, 392명 교육실시

- 교육대상 : 시·자치구 퇴직예정자 (공로연수자, 퇴직전 5년 이내 자)
- 계획인원 : 450명 (행복한 미래설계 210명, 인생이모작 준비 240명)
- 운영횟수 : 10회 (행복한 미래설계 4회, 인생이모작 준비 6회)
- 소요예산 : 384백만원

#### 【 분기별 추진계획 】

구 분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
운영계획	10회(450명)	-	4회(200명)	2회(80명)	4회(170명)
예산집행계획 (누적집행율 %, 백만원)	384		169	69	146

#### □ 주요내용

- 새로운 환경변화 대응을 위한 실질적인 통합정보 제공
  - 재무관리, 건강관리, 여가생활, 사회공헌, 일자리 등 퇴직 전 필요 과목
  - 교육생 선호도를 반영한 다양한 현장체험 (50플러스캠퍼스, 농업기술센터 등)
- 체계적인 분야 전문교육을 통한 진로탐색 기회 제공
  - 직무적성검사, 성격 검사 등 개인의 적성과 보유역량 진단
  - 재취업(창업)·귀농귀촌·사회공헌 분야에 대한 전문강의 및 현장체험 실시

#### □ 2018년 개선사항

- 퇴직예정자 수요에 기반한 운영 횟수 확대 및 기수별 특화 운영
  - '17년 교육생 관심분야 설문조사 결과 반영하여 분야 세분화, 운영 횟수 확대(4회→6회), 분야별 현장체험기관 확대(1개 → 4개 기관)
- 성공적인 사회적응을 위한 다양한 현장체험 기회 확대 운영
  - 현장체험 선호도 조사후 그룹별 현장체험 실시 및 체험 다양화
  - 시대변화에 맞는 「스마트기기 활용」 강의 신설

## 4 외국도시공무원 연수 및 메트로폴리스 국제연수원 운영

서울시 우수정책 사례를 공유하는 국제연수를 통해 정책수출 기반 마련 및 메트로폴리스 국제연수원 운영을 내실화하여 국제교류협력 증진에 기여

### □ 운영개요

- 연수대상 : 메트로폴리스 등 국제기구 및 해외진출 전략도시 외국공무원
- 연수방법 : 강의, 정책현장 견학, 도시별 정책 공유 및 토론
- 연수분야 : 전자정부, 교통,물관리, 도시관리 등 서울시 우수정책 7개 분야

#### 【 분기별 추진계획 】

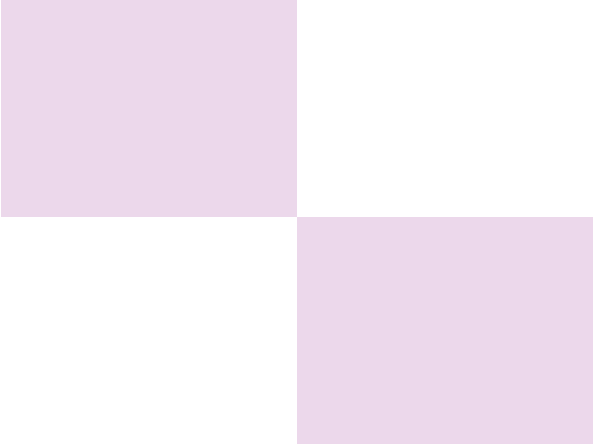
구분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
연수계획	14회(195명)	3회(33명)	4회(52명)	4회(69명)	3회(41명), 포럼
예산집행계획 (단위:백만원)	465	76	112	159	118

### □ 주요내용

- 서울시정 공유 및 우수정책 해외진출 지원을 위한 국제연수 운영 : 14회 195명
  - 자체연수(5회) : 메트로폴리스 회원도시, 자매우호도시, 전략도시 대상 기획연수
  - 협력연수(7회) : CityNet, WeGO, ICLEI 등 국제기구 및 유관기관 협력연수
  - 맞춤형연수(2회) : 싱가포르 CLC, 인도네시아 반둥시 등 수요도시 맞춤형연수
- 메트로폴리스 국제연수원 본원으로서의 역할 강화
  - 메트로폴리스 국제연수원 지역분원 및 수요도시에 전문가과견(1월, 카이로)
  - 메트로폴리스 이사회 참석, 교육전략 및 연수성과 발표 등을 통해 국제연수분야 선도(6월)
- 2018 서울국제연수정책포럼개최(10월)
  - 연수 참가자의 현업적용 사례 공유 등 국제연수 성과점검 및 발전방안 모색

### □ 2018년 개선사항

- 정책수출 지원강화를 위해 협력연수 확대운영(5회 → 7회)
  - 아르헨티나 스마트시티과정 연수(서울시립대 협력, 1월)
  - 타슈켄트 공무원 물관리 과정연수(해외도시협력담당관 협력, 2월)
- 서울시 우수정책 동영상 온라인 공유 확대 및 연수 사전학습 자료로 활용
  - 서울정책아카이브의 서울시 정책영상(8개분야)을 국제연수원 홈페이지에 게시



## 학습자 중심의 교육환경 조성으로 교육성과 향상

- 
- ① **교육생 현장학습시 안전 강화**
  - ② **e-러닝 교육을 통한 상시학습 활성화**
  - ③ **교육통합시스템 고도화 3단계 추진**
  - ④ **안전하고 편리한 교육환경 조성**
-



# 1 교육생 현장학습시 안전 강화

체계적인 안전관리시스템 구축을 통해 현장학습 안전체계 강화로 사고없는 교육 기반 조성

## □ 운영개요

- 대 상 : 7개 과정, 33회 4,546명
  - 3~6급 승진자과정 현장학습(4개과정 13회)
  - 신입자 과정 MT(8회), 6급 미래인재 양성과정(8회)
  - 행복한 미래설계 과정 문화탐방(4회)
- 내 용 : MT활동, 문화탐방, 국내 및 글로벌 정책연수, 힐링체험 등

### 【 분기별 추진계획 】

구 분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
운영계획	33회(4,546명)	9회(1,565명)	8회(1,052명)	9회(1,479명)	7회(450명)

## □ 현장학습시 중점사항

- 교육전 사전답사 실시로 예상하지 못한 변화 및 위험요인 제거
  - 인근 소방서 및 병원의 연락체계 확보로 긴급상황 대비
- 현장학습 인솔자 및 교육생 안전교육 강화
  - 안전관리 매뉴얼 및 교육 인솔자 사전교육 실시(연 2회)
    - ▶ 현장학습 시 안전관리의 중요성, 응급상황 발생 시 인솔자 대처방법, 심폐 소생술 및 자동 제세동기 작동법 등 실습
  - 교육생에게 현장학습 출발전 안전 및 공직자 품위관련 준수교육 강화
- 전세버스 운행 안전 확보
  - 매년 최근 3년 이내 출고차량, 운전경력 10년 이상 무사고 운전자 배치 등 계약조건 엄격화
  - 출발부터 인재개발원 도착 전까지 운전자에 대한 안전교육 강화
    - ▶ 장거리 운전시 졸음운전 예방을 위해 2시간 운전 후 10분 휴식 준수
    - ▶ 운전자 컨디션, 음주여부, 운행속도 준수 및 교육생 안전벨트 착용여부 등 체크

## 2 e-러닝 교육을 통한 상시학습 활성화

고품질 e-러닝 콘텐츠 적시 제공을 통해 시간과 장소에 구애받지 않는 자기주도적 스마트 학습 지원

### □ 운영개요

- 목표인원 : 106개 과정, 149,330명 ※'17년 : 105개 과정 142,870명
  - 직무능력 : 102개 과정, 106,330명(핵심가치, 리더십, 직무과정 등)
  - 개인학습 : 4개 과정, 43,000명(외국어, 자격증)
  - u-지식여행 : 함께시정 등 6개 분야 지식콘텐츠 2,310편
- 소요예산 : 392백만원


### 【 분기별 추진계획 】

구분		계	1분기	2분기	3분기	4분기
e-러닝 운영	운영계획	149,330명	37,333명	37,332명	37,333명	37,332명
	예산집행계획 (누적집행율 %, 백만원)	392	144	25	25	198

### □ 주요내용

- 유사과정은 통합·폐지, 미래 환경변화 등 최신 트렌드 과정 신설
  - 통합·폐지 : 직무능력향상, 행정과인권 등 13개 과정
  - 신 설 : 건설안전관리, 공간정보실무 등 9개 과정
- e-러닝 콘텐츠 신규개발 및 수정보완
  - 행정 환경변화 대응 및 조직특성 반영 등이 필요한 직무콘텐츠 신규개발
    - ▶ e-민간위탁사업실무, e-서울형복지의 이해 등 6개
  - 웹 호환성 및 장애인 지원을 위한 웹 접근성 미흡 등 기능오류 콘텐츠 수정보완
    - ▶ e-주민등록실무, e-논리에 날개를 달자 등 15개

### □ 2018년 개선사항

- 수요자 중심 콘텐츠 지속적 확충 및 다양화
  - 업무에 유용하게 활용할 수 있는 엑셀함수 등 팀 강좌(짧은 동영상) 운영
- PC/모바일 동시수강 가능한 실시간 생중계 방송 인재온  운영

### 3 교육통합시스템(LMS) 고도화 3단계 추진

최신 ICT 기술 기반 교육통합시스템(LMS) 3단계 사업 추진으로  
스마트 교육 환경 개선

#### □ 운영개요

- 추진기간 : 2018. 2 ~ 11(10개월)
- 추진내용 : 「스마트캠퍼스 구축」을 위한 3년차 사업 추진
  - 참여형 집합교육 운영을 위한 모바일 서비스 강화
  - 빅데이터 기반의 맞춤형 교육 제공을 위한 업무 표준화 및 통합
- ※ 서울시 교육통합시스템 1·2단계 사업 구축 완료
  - 1단계 : 노후화된 기존 시스템 재구축·통합교육 기반 마련(2016년)
  - 2단계 : 모바일 e-러닝 학습 강화, 콘텐츠 다운로드 서비스 구축(2017년)
- 소요예산 : 249백만원

#### 【 분기별 추진계획 】

구분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
운영계획		용역발주 및 계약	시스템 구축	설계 감리 및 단위테스트	종료감리 및 통합테스트
예산집행계획 (누적집행율 %, 백만원)	249	-	120	-	129

#### □ 주요내용

- 참여형 스마트러닝 운영을 위한 교육 전/중/후 단계별 서비스 지원
  - 교육생 상호간 실시간 교류 커뮤니티 운영으로 학습 몰입 효과 극대화
- 스마트기기를 이용한 디지털교재 다운로드, 모바일 뷰어, 메모 등 지원
- 집합강의 등 우수강의 녹화 전용 스튜디오 구축
  - 스튜디오 구축으로 실시간 강의 중계, 고품질 강의 콘텐츠 제작

#### □ 향후계획

- 교육통합시스템(LMS) 3단계 용역 발주 등 : '18. 2 ~ 3월
- 세부 기능 개발 추진 : '18. 4 ~ 11월

## 4 안전하고 편리한 교육환경 조성

시설 노후화 진행에 따른 청사신축 타당성 조사 용역, 장애인 교육생의 편의증진 및 보안시설 개선 등 안전하고 편리한 교육 환경 조성

### □ 사업개요

- 인재개발원 신축 타당성 조사용역, 장애인 교육 편의시설 개선
- 승강기 설치, 경사로 개선, 시설 보안강화 위한 CCTV 교체 등

#### 【 분기별 추진계획 】

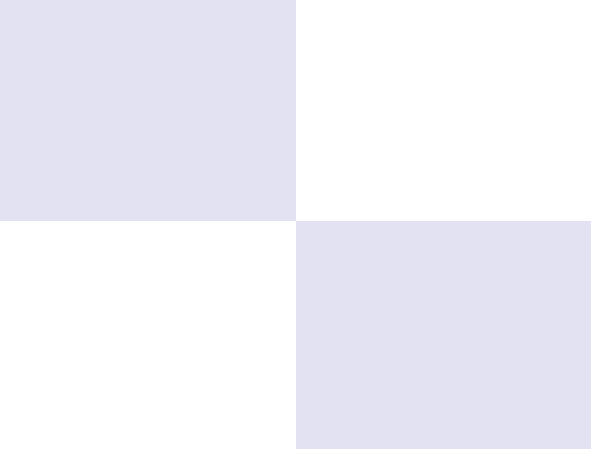
구 분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
사업수	21	6	7	5	3
예산집행계획 (단위:백만원)	1,124	413	463	110	138

### □ 주요내용

- 인재원 신축 구상에 따른 청사 타당성 조사 용역(167백만원)
  - 기본현황 및 현청사 이용실태, 강의실 사용 등 문제점 분석
  - 청사 신축 규모 산정, 부분 리모델링 타당성, 타 자치단체(기관포함) 비교
- 거동이 불편한 장애인 교육생 편의시설 개선(310백만원)
  - 배움관 승강기 설치, 출입구와 강당(3개) 경사로 개선
- 다솜관 방수 보수 등 노후시설 개·보수(397백만원)
  - 다솜관 2층 옥상과 배움관, 창의관 누수시설 방수 보수, 강의실 리모델링
- CCTV 교체, 추가설치 등 청사 보안 강화(250백만원)
  - 보안카메라 전면 교체(16대) 및 추가 설치(7대), 영상저장장치 교체

### □ 향후계획

- 인재원 청사 신축 타당성조사 용역 : '18.2~ 11월
- 승강기 및CCTV 개선, 다솜관 옥상 방수 등 12개 사업 : '18.1~ 6월
- 창의관 강의실 경로 보수 등 8개 사업 : '18.7 ~ 12월



**공정하고 투명한  
시험관리로  
우수인재 선발**

---

① 신뢰받는 4·5급 승진 역량평가 시행

---

② 우수 신규공무원 선발

---

③ 전문성을 갖춘 경력 공무원 선발

---

# 1 신뢰받는 4·5급 승진 역량평가 시행

조직에 요구되는 관리자 역량을 개발하기 위한 체계적 교육운영 및 역량기반의 평가시스템 운영으로 평가의 공정성·신뢰성 확보

## □ 시행개요

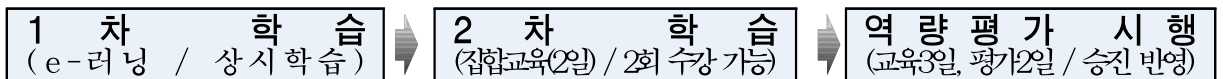
- 5급 승진대상자 역량평가(10회, 연450명) ※17년 : 8회, 446명 평가실시
  - 평가역량 : 정책기획, 성과지향, 변화관리, 의사소통, 협의조정(5개)
- 4·5급 승진대상자 역량이해교육(4급: 2회, 50명/5급: 10회, 500명) ※17년 : 10회 468명 수료
  - 교육내용 : 직급별 역량이 도출될 수 있는 과제실습 및 개별 피드백 제공

### 【 분기별 추진계획 】

구분		계	1분기	2분기	3분기	4분기
5급 승진 역량평가	운영계획	10회(450명)	1회(50명)	4회(150명)	2회(100명)	3회(150명)
	예산집행계획 (누적집행율 %, 백만원)	793	53	211	105	424
4·5급 역량평가 사전교육	운영계획	12회(550명)	5회(250명)	-	5회(250명)	2회(50명)
	예산집행계획 (누적집행율 %, 백만원)	197	85		85	27

## □ 주요내용

- 실질적 역량개발 위해 단계별 교육운영체계 확립 및 반복학습기회 제공



- 역량평가 대비 집합교육의 질적 제고
  - 전문강의능력 및 공직생활 경험이 풍부한 퍼실리테이터(F/T) 양성

## □ 2018년 중점사항

- 4급 역량평가 시행('19년) 대비 평가시스템 구축
  - 4급 역량이 잘 도출될 수 있는 적절한 평가기법 등 평가척도 개발
  - 4급 평가역량별 행동지표 및 세부 평가요소와의 상호연계성 검토
- 업무와 유사한 상황을 반영한 4급 역량교육용 모의과제 개발 및 교육
  - 과제구성 타당성 및 교육체계 정립을 위한 시범운영 실시 및 피드백

## 2 우수 신규공무원 선발

신규공무원 채용시험을 공정하고 엄격하게 시행하여 미래 서울을 견인할 열정과 역량을 갖춘 공직적합 우수 인재 선발

### □ 시험개요

- 채용규모 : 2,908명 / 7~9급 전직렬 ※'17년 : 2,630명 선발
- 추진체계 : 인재개발원·자치구 협력 실시
  - 인재원: 원서접수, 시험장 배치 및 물품, 문제출제, 채점, 면접
  - 자치구: 시험장 확보, 시험 시행(감독관 배치, 시험장 설치 등)

#### 【 분기별 추진계획 】

구 분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
채용계획	2,908명	294명	301명		2,313명
예산집행계획 (누적집행율 %)	4,480백만원 (1,896 백만원 부족)	1,081백만원	2,240백만원	231백만원	928백만원

### ○ 세부사항

- (추가)공개경쟁 임용시험: 294명(사회복지직)
  - ▶ 사회복지 현장인력 충원 및 '찾아가는 동주민센터' 사업 확대시행
  - ▶ 세부일정: 필기합격(1.24) → 면접(2.9~13) → 최종발표(2.28)
- 공개경쟁 임용시험: 2,272명
  - ▶ 1회 공채(301명, 3.24 필기) : 행정7급 등 5개 직류 20개 모집단위
  - ▶ 2회 공채(1,971명, 6.23 필기) : 7~9급 전직렬 20개 직류 62개 모집단위
- 경력경쟁 임용시험: 342명
  - ▶ 경채(10.13 필기): 고졸자, 운전, 민간경력 등 16개 직류 19개 모집단위

### □ 2018년 개선사항

- 올바른 공직관을 갖춘 인재를 선발하기 위한 인성검사-면접시험 연계강화
  - 인성검사에 따라 개인별 성격특성을 파악할 수 있는 질문유형 개발
  - 인성검사용 매뉴얼을 활용한 면접위원 교육 지속실시

### 3 전문성을 갖춘 경력 공무원 선발

전문성이 요구되는 다양한 직무분야에 우수한 인력을 공정하게 선발하여 행정수요에 부응

#### □ 운영개요

- 채용인원 : 110여명 ※'17년 : 110명 선발
- 채용분야 : 일반임기제, 전문경력관, 특정분야 전문가(변호사 등)
  - ▶ 일반임기제 : 77명(매월, 12회) ▶ 전문경력관 : 16명(수시, 6회)
  - ▶ 지방의무직 : 2명(수시, 2회) ▶ 중증장애인 : 5명(9월 예정, 1회)
  - ▶ 변호사 등 특정분야 전문가 : 10명(수시, 1회)
- 채용시기 : 일반임기제(매월), 전문경력관 등(수시)
- 채용방법 : 서류전형 및 면접시험

#### 【 분기별 추진계획 】

구분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
채용계획	110명(22회)	25명(4회)	18명(6회)	38명(6회)	29명(6회)
예산집행계획 (누적집행율 %, 백만원)	228	52	37	79	60

#### □ 주요내용

- 역량기반 면접실시로 공직관, 발전가능성, 전문성 등 종합평가
  - 직무과제 : 실무사례 중심 문제해결능력, 기획력, 전문성 등 검증
  - 집단토론 : 태도·자세, 논리성, 창의력, 전문성, 리더십 등 평가
  - 심층면접 : 공직관, 인성 및 관련분야에 대한 전문지식 평가

#### □ 2018년 개선사항

- 블라인드 채용 전면실시로 시험의 공정성 강화
  - 차별적 요소(출신대학 및 지역, 연령 등) 사전차단 및 직무능력 중심 평가
- 면접위원 대상 사례중심 교육강화로 면접시험 효과적 운영
  - 응시자의 역량을 최대한 발휘하게 하는 효과적 면접질문 유형 제시



별첨

## 2017년 행정사무감사 처리결과

### □ 총괄

- 수감결과 처리요구사항 등 ----- 총 18건
- 조치내역

구	분	계	완 료	추진중	검토중	미반영
계	계	18	11	6	1	
	시정·처리요구사항	17	10	6	1	
	건의사항	1	1			
	기타(자료제출 등)	-				

# 시정 · 처리 요구사항

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후추진계획
<p>○ 공무원 신규채용 시험일을 타 시도와 동일하게 하는 방안을 조속히 실행하여 중복합격으로 인한 임용포기자 등이 발생하지 않도록 할 것</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ '17.10.11 : 「서울시 공무원 임용시험 응시자격 등 변경 계획」 수립               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 주요내용 : '19년도부터 타 시·도와 필기시험일자 통일 (인사과-27498호(시장방침 192호))</li> </ul> </li> <li>○ '17.12.4. : '19년도 시험제도 변경 공지 및 언론보도자료 배포</li> </ul>
<p>○ 인재개발원 어린이집 이용 아동의 부모가 인재개발원 소속 직원이 아닌 지역 주민 자녀가 이용하는 경우가 많음. 원래의 설립 목적대로 운영될 수 있도록 노력 바람</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인재개발원 직장어린이집은 인재개발원 등 주변 4개 기관 직원 자녀가 입소 최우선 순위이며, 보건복지부 지침에 따라 결원시 서울소재 지역아동에게 입소기회 제공</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인재개발원 등 해당 직원의 자녀가 최우선적으로 어린이집을 이용할 수 있도록 정·현원을 관리하는 한편,</li> <li>○ 입소절차의 공정성을 기하기 위해 영유아보육법 등 관련규정에 따라 입소자 결정 및 입소기준 준수 여부를 철저히 지도·감독 실시               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 0순위 : 직원 자녀</li> <li>- 1순위 : 기초생활수급자, 한부모가정 등(영유아보육보육법 제28조)</li> <li>- 2순위 : 한부모, 조손, 입양아</li> <li>- 3순위 : 일반 영유아</li> </ul> </li> </ul>

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후추진계획																
<p>○ 공무원의 보직기간이 짧음으로 인해서 전문성과 업무 수행에 문제가 있음. 이를 해결토록 개선에 힘써 주길 바람.</p>	<p><input type="checkbox"/> <b>추진상황 : 추진중</b></p> <p><input type="checkbox"/> <b>추진내용 : 행정국 협의하여 추진</b></p> <p>○ '12년 민선5기 이후 순환전보제도 개선(전보제한기간 1→2년, 정기인사 연1회로 축소) 등으로 한부서 장기근무 추세 유지</p> <p>- 연도별 한부서 평균재직기간(행정,기술, 관리운영직)</p> <table border="1" data-bbox="619 645 1441 757"> <thead> <tr> <th>연도</th> <th>11년</th> <th>12년</th> <th>13년</th> <th>14년</th> <th>15년</th> <th>16년</th> <th>17년</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>평균 재직기간</td> <td>2년4개월</td> <td>2년8개월</td> <td>2년8개월</td> <td>2년10개월</td> <td>2년10개월</td> <td>2년10개월</td> <td>2년10개월</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 특히, 전문성이 요구되어 장기근무가 필요한 직위에 대해서는 전문직위·전문관 제도 운영으로 공무원 전문성 확보</p> <p>※ '17.12.31. 기준 전문직위 738개, 전문관 435명</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: center;"><b>&lt; 직위지정기준 &gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 장기간의 직무경험 또는 특수한 전문성이 요구, 장기근무 필요직위</li> <li>- 전문적인 지식이 필요하고 업무 이력에 대한 관리가 중요한 직위</li> <li>- 업무 중요도가 높지만 기피되고 있는 업무로 전문성이 필요한 직위</li> </ul> </div> <p><input type="checkbox"/> <b>향후계획</b></p> <p>○ 장기근무 기초를 유지하되, 전문성이 요구되는 직위 이외의 일반업무는 순환전보를 도입한 투트랙 전보제도 운영</p> <p>○ 격무·기피 업무 위주의 직위 중심으로 전문관 제도 운영 내실화</p> <p>※ 서울시 조직문화혁신대책 실행과제 제15호(전문관 제도 개선)에 따라 '18년 상반기 중 직원 의견 수렴 등을 거쳐 제도 보완 예정</p>	연도	11년	12년	13년	14년	15년	16년	17년	평균 재직기간	2년4개월	2년8개월	2년8개월	2년10개월	2년10개월	2년10개월	2년10개월
연도	11년	12년	13년	14년	15년	16년	17년										
평균 재직기간	2년4개월	2년8개월	2년8개월	2년10개월	2년10개월	2년10개월	2년10개월										

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후추진계획
--------------	---------------

○ 5급 승진자 역량평가 평정위원이 최근 4년간 5명 영입에 그쳐, 134명의 평정위원이 5-6회씩 평정에 참여하고 있음. 신규 평정위원을 보강하고, 5급 승진자 역량평가 평정위원의 수당은 명확한 규정에 의하여 지급되지 않고 임의 기준에 의해 하루 평균 90만원씩 지급되고 있음. 타당한 지급 규정을 마련할 것.

**추진상황 : 추진중**

**추진내용**

- 역량평가 신규평정위원 비율 저조 사유
  - 역량평가는 평가대상자가 보유한 역량을 고도의 심리적 기법에 의해 측정하는 평가방식으로, 역량평가 경험이 없는 자가 평가시 평가결과에 대한 신뢰성 문제가 발생할 수 있음
  - 심리학, 행정학, 경영학 등 제한된 분야의 전문가 중 역량평가 경험이 풍부하고 검증된 자를 우선 섭외함에 따라 매 회차별로 중복하여 참여하는 경우가 많음.
- 역량평가를 실시하고 있는 타 국가기관 및 지자체 등과 마찬가지로, 서울수도 방침으로 지급기준을 수립하여 평정위원 수당을 지급하고 있으며, 타 실시기관과 유사한 수준으로 수당 지급단가를 설정하여 임의 지급을 방지하고 있음.

※ 실시기관별 평정위원 수당 지급현황

구 분	서울시	인사혁신처	경기도	부산광역시	외교부	관세청
1일 지급액	80~90만원	88만원	70만원	100만원	80만원	150만원

**향후계획**

- 우수 평정위원의 신규 발굴 및 Pool의 저변 확대 노력 지속

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후추진계획
<p>○ 인재개발원은 공무원을 선발하고, 교육하여 우수 공무원을 양성하는 기관으로 서울시 조직에 맞는 공복으로서의 사명감이 투철한 인재를 선발해야 할 필요 있음. 따라서 단순히 시험성적 우수자가 선발되는 시스템이 아니라, 진정한 시민봉사자로서의 공무원을 선발할 수 있도록 채용시스템을 개편할 필요가 있음.</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진중</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 서울시는 봉사·헌신·윤리·준법의식 등의 올바른 공직관과 서울시정에의 열정을 지닌 인재를 선발하고자 다양한 제도개선을 추진해 오고 있음. <ul style="list-style-type: none"> <li>- '13년 : 인·적성검사 도입</li> <li>- '16년 : 면접제도 강화</li> </ul> </li> </ul> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶면접기법 다양화 : (7급) 집단토론 / (9급) 5분 스피치 도입</li> <li>▶면접시간 확대 <ul style="list-style-type: none"> <li>· (7급) 기존 45분 → 개선 105분 (+60분)</li> <li>· (9급) 기존 15분 → 개선 40분 (+25분)</li> </ul> </li> </ul> </div> <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인성검사 결과의 면접시험시 활용도의 지속적 제고 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 검사결과와 연계한 면접질문지 제공 및 검사결과 해석 교육 실시</li> </ul> </li> <li>○ 면접위원 사전교육 강화를 통한 면접시험 내실화 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사전교육 미이수시 면접위원 위촉 배제</li> <li>- 가상 면접상황 실습 등 활용도 높은 교육 실시 등</li> </ul> </li> </ul>
<p>○ 공무원 선발제도 개선과 관련하여 서울시 거주자에 대한 역차별 해소를 위해 거주지 제한, 타·시도와 시험일자 통일 등 방안을 마련할 필요가 있음.</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ '17.10.11 : 「서울시 공무원 임용시험 응시자격 등 변경 계획」 수립 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 주요내용 : '19년도부터 타 시·도와 필기시험일자 통일 (인사과-27498호(시장방침 192호))</li> </ul> </li> <li>○ '17.12.4. : '19년도 시험제도 변경 공지 및 보도자료 배포</li> </ul>

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후추진계획
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 25개 자치구에 채용시험 실시 비용을 부담하도록 하는 방안을 검토바람.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> <b>추진상황 : 검토중</b></li> <li><input type="checkbox"/> <b>추진내용</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 지방공무원법상 신규 임용시험 6·7급은 시·도인사위원회에서, 8·9급은 해당 지방자치단체 인사위원회 실시하도록 되어 있음.</li> <li>○ 8·9급은 필요시 시·도 인사위원회 위탁 가능하며, 비용 부담은 협의하여 결정하도록 되어 있음.</li> <li>○ 비용 징수를 위해서는 자치구별 채용위탁 수요를 특정해야 하나 기술직 등 시·구 통합인사 대상 직렬의 경우 자치구별 인원을 특정하는 데 현실적인 어려움이 있고,</li> <li>○ 현재, 자치구 재정여건을 감안하여 비용을 자치구에 부담시키는 것은 신중을 기할 필요가 있음.</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 업무보고와 관련 목표치에 근거한 추진실적으로 자료를 작성하고, 일정한 보고 양식을 갖추고, 자료 제출에 있어서 체계적인 틀을 만들 것</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> <b>추진상황 : 추진중</b></li> <li><input type="checkbox"/> <b>추진내용</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 의회 업무보고 시 사업별 목표, 예산현황, 추진실적을 보고하여 왔음.</li> </ul> </li> <li><input type="checkbox"/> <b>향후계획</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 향후에도 사업 목표, 예산현황, 분기별 사업 및 예산 추진 실적과 진도율 등을 상세히 보고하도록 하겠음.</li> </ul> </li> </ul>

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후추진계획
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인재개발원 종합운동장을 많은 단체에 개방을 하는데, 운동장에 노출된 분전함 등 전기설비가 있음. 사용 시 화재와 같은 안전 문제가 발생하지 않도록 지속적 점검을 철저히 할 것</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> <b>추진상황 : 추진완료</b></li> <li><input type="checkbox"/> <b>추진내용</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 운동장을 사용하는 단체가 행사에 필요한 음향시설을 사용할 수 있도록 조치하고 있음.</li> </ul> </li> <li><input type="checkbox"/> <b>향후계획</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 안전문제가 발생하지 않도록 지속적 안전점검 실시하고 안전상 위험이 있는 분전함은 개별 불허하고 안전에 문제가 없도록 조치하겠음.</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 임기제 공무원의 채용조건과 처우 개선 방안을 마련할 것.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> <b>추진상황 : 이첩처리 완료(행정국과 추진)</b></li> <li><input type="checkbox"/> <b>추진내용</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 임기제공무원은 지방공무원법 제25조의5에 따라 전문지식·기술이 요구되거나 임용관리에 특수성이 요구되는 업무를 담당토록 하기 위하여 일정기간을 정하여 근무하는 공무원임.</li> <li>○ 채용조건은 법령의 규정에 따라 전 지방자치단체가 동일한 조건이며 「지방공무원법」, 「지방공무원 임용령」 등에 규정되어 있으므로 채용조건을 개선할 경우에는 법령의 제·개정 등 관련 정부 부처와 협의가 필요함.</li> </ul> </li> <li><input type="checkbox"/> <b>향후계획</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인재개발원에서는 임기제공무원 채용시험을 서울시 인사정책에 따라 진행하는 부서이므로 채용조건과 처우개선을 주관하는 행정국(인사과)의 인사정책 결정에 따라 채용 조건을 반영하여 시험운영을 하도록 하겠음.</li> </ul> </li> </ul>

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후추진계획
<p>○ 인재개발원은 공공HRD 기관으로서 개인, 조직, 성과에 대한 체계적인 분석과 발전 계획을 수립하는 것이 필요함. 따라서 외부 전문가와 함께 4차 산업혁명 시대에 필요한 인재상을 도출하고, 인재원의 5년, 10년 후 변화방향을 설정하는 등 중장기 교육발전계획을 수립할 것.</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진중</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인재개발원 중장기 발전계획 연구 용역 진행중(서울연구원)</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인재개발원 중장기 발전계획 용역 결과에 따라 향후 5년, 10년 후 인재개발원 중장기 발전계획을 마련하고,</li> <li>○ 아울러, 인재원 신축 타당성조사 용역을 중장기 교육발전계획을 수립해 나가겠음</li> </ul>
<p>○ 의회이해과정의 경우, 시와 의회가 서로 소통하고 이해하여 협업과 견제 기능을 효과적으로 할 수 있도록 교육과정을 개선할 것.</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 의회에 대한 이해도를 높여 의회와 집행부간의 원활한 소통과 협력을 도모하기 위해 '18년 「의회협력실무」 과정에 '지방의회의 기능과 역할 및 활동'에 대한 교육내용 추가 편성</li> <li>○ 또한, 지방의회의 기능과 역할에 대한 경험이 풍부한 강사초빙 예정</li> </ul>
<p>○ 민간위탁 실무사업 교육관련 만족도가 계속 저조한 상황이며 또한 민간위탁실무관련 교육기간이 하루만 진행된다는 점은 공무원들이 실무적으로 이해하기엔 기간이 짧아 보임. 회계담당자나 담당공무원에게 민간위탁관련 교육이 실무적으로 도움 될 수는 맞춤형 교육으로 개선하고, 교육기간을 2~3일로 늘려 실무적으로 도움이 될 수 있게 조치할 것.</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 민간위탁사업 담당공무원 및 수탁기관 담당자를 대상으로 운영하되, 기수별 교육대상을 분리하여 맞춤형 교육 실시하고</li> <li>○ 교육의 효율성을 극대화 하여 교육운영에 충실을 기하겠으며, 장기적으로 강의장 여건 등을 고려하여 교육기간을 늘여가는 방안을 검토하겠음. <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1기 : 담당 공무원</li> <li>- 2기 ~ 3기 : 수탁기관(복지시설) 업무담당</li> <li>- 4기 ~ 5기 : 수탁기관(복지시설 외) 업무담당</li> </ul> </li> <li>○ 민간위탁사업 운영 담당공무원 및 수탁기관 담당자들의 업무처리 역량 향상을 위해 교육인원 및 횟수를 확대 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육횟수/인원 : '17년 3기/ 140명 → '18년 5기/100명</li> <li>- 교육내용 : 보조금 관리시스템 이해, 서울시 민간위탁 회계처리 방법, 주요 감사 지적사례 등 현장사례 중심의 교육 강화</li> </ul> </li> </ul>



시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후추진계획
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 또한, 수탁기관 담당자들이 필요시 언제 어디서나 학습할 수 있도록 e-러닝 콘텐츠 개발·운영 계획 수립하겠음.</li> <li>- '18년도 e-러닝 콘텐츠 개발 → '19년부터 운영 예정</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 최근 서울시 공무원 시험지에 대한 민원과 가독성이 떨어지는 시험 문제지에 불만이 많은 상황임. 수험생들이 시험문제 줄간격 등으로 불편을 호소하는 일이 없도록 시험 장수를 늘리는 등 다양한 방법을 고안 조치할 것.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> <b>추진상황 : 추진완료</b></li> <li><input type="checkbox"/> <b>추진내용</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ '17년 9월 경력경쟁임용 시험부터 지문이 긴 행정법, 사회 과목은 당초(2면)보다 늘려 3면으로 문제지 인쇄</li> <li>※ 줄간격은 종전 97%~116% → 165%로 개선</li> </ul> </li> <li><input type="checkbox"/> <b>향후계획</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 앞으로도 법 과목 등 지문이 긴 과목은 문제지를 3면 이상으로 편집·인쇄</li> <li>○ 증가한 인쇄량을 소화하기 위해 '18년 시험시 정합기를 추가 도입 예정</li> <li>※ 현재 보유하고 있는 정합기는 최대 10단 편철 가능</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 빈번한 원장 인사이동으로 인하여, 직원들의 업무추진 혼선이 필연적으로 예측되고 있음. 이에 대한 조직 관리 대책을 강구할 것</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> <b>추진상황 : 추진완료</b></li> <li><input type="checkbox"/> <b>추진내용</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인재개발원장은 서울시 인사방침에 의하여 인사이동이 이뤄지고 있음.</li> </ul> </li> <li><input type="checkbox"/> <b>향후계획</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 향후 장기 근무할 수 있도록 인사부서와 협의를 추진하겠음.</li> </ul> </li> </ul>

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후추진계획
<p>○ 시의 조직문화혁신대책과 관련하여, 인재개발원은 교육생들에 대한 기존의 관리와 평가시스템을 획기적으로 개선토록 방안을 강구할 것</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진중</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 만족도 평가, 학업성취도 평가, 현업적용도 평가 등 다양한 방법으로 평가를 실시중</li> <li>· 「교육만족도 평가」는 전 과정을 대상으로 교육전반에 대한 만족도 및 의견수렴 실시</li> <li>· 「학업성취도 평가」는 10개 내외 과정을 선별하여 교육을 통해 지식과 기술을 얼마나 잘 습득했는지를 측정</li> <li>· 「현업적용도 평가」는 10개 내외 과정을 대상으로 학습한 내용을 현업에 효과적으로 적용하고 있는지를 측정</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 교육만족도 평가 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 교육생 응답 편의성을 위해 모바일 응답 시스템 도입</li> <li>○ 학습자 관점에서 쉽게 이해하고 응답이 편하도록 설문 재설계</li> <li>○ 홈페이지를 통한 평가 결과 공개로 교육과정 선택시 기본자료로 활용</li> </ul> </li> <li>② 학습성취도 평가 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 과정별 특성 및 내용을 고려하여 기존의 토포론 평가에서 필기고사, 보고서 작성, 발표 등 다양한 평가방법을 탄력적으로 운영</li> </ul> </li> <li>③ 현업적용도 평가 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 기존의 업무성과 중심의 평가에서 마인드-태도 변화 영역을 추가하여 신뢰와 소통의 조직문화 조성을 위한 교육방안 마련</li> </ul> </li> </ol>

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후추진계획
<p>○ 다른 지방자치단체 공무원에게 서울시의 우수한 도시행정, 도시개발, 사회복지, 교통 정책 등의 업무 노하우를 전수하는 프로그램 개설을 검토 할 것. 외국에 대한 강좌는 있는데 정작 내국의 타자치단체에 대한 프로그램이 없는 것은 개선이 필요함. 인구천만의 수도 서울의 우수한 행정을 전파할 것</p>	<p><input type="checkbox"/> <b>추진상황 : 추진완료</b></p> <p><input type="checkbox"/> <b>추진내용</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 우리시 우수정책 공유 및 전파, 시·도간 소통 및 협력 네트워크를 구축하기 위한 연수과정을 확대('17년 1개→'18년 2개 과정) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 과정 : 2개 과정(「사람중심 도시재생」, 「서울로 문화관광」)</li> <li>- 대상 : 타 시·도 공무원 100명(과정별 2회, 기당 25명)</li> <li>- 기간 : 2박 3일</li> <li>- 주요내용 : 우리시 도시재생, 문화관광등 우수정책 소개 및 정책 현장 탐방</li> </ul> </li> </ul> <p><input type="checkbox"/> <b>향후계획</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 향후에도 우리시 우수정책에 대한 연수 프로그램을 지속 확대 운영하여 서울의 우수 행정 전파 및 타 시·도 공무원과의 소통 및 협력을 위해 더욱 노력하겠음.</li> </ul>

# 건의사항

건의사항	조치결과
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인재개발원 페이스북 운영 활성화가 필요함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</li> <li><input type="checkbox"/> 추진내용               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인재개발원은 페이스북을 통해 교육과정 및 교육생 활동상을 담은 동영상 제작, 커뮤니티 방 등을 개설 운영 중에 있음.</li> <li>- 인재개발원 기관소개, 웹진 다반사(월간), 주요교육 운영 결과 및 행사 안내 등</li> </ul> </li> <li><input type="checkbox"/> 향후계획               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 재직자교육에 대한 내용은 정기적으로 우리시 내부포털 등 행정망을 통해 지속적으로 정확한 정보를 홍보하겠으며,</li> <li>○ 채용과 관련된 내용은 서울시 인터넷접수센터 등을 통해 모든 정보를 적기에 제공하고 있음.</li> </ul> </li> </ul>