

2017년 서울디자인재단 교육운영계획(안)

2017 . 03 . 10 .

문서번호	기획경영팀-984	선임	팀장	본부장	대표이사		
결재일자	2017.03.17.	03/10 조혜림	03/13 박진배	03/16 박진배	03/17 이근		
공개여부	공개	협 조		책임	책임	책임	팀장
방침번호	대표이사방침 제 (978)호			03/10 서혜영	03/10 지서해	03/10 정은석	03/14 代김나리
				팀장			
				03/14 신현정			

추진근거	<ul style="list-style-type: none"> - 2017년 예산 및 사업계획안(수정) - 대표이사방침 제(4055)호, `16.12.29 - 서울디자인재단 일터혁신 통합진단 결과보고서 (노사발전재단), `16.12.12 - 서울시 출연기관 컨설팅 최종보고서 (한영컨설팅), `16.12월 		
대 내 외 협력현황	부서(단체)명	협약내용	협약결과
	기획경영팀	교육이수현황 개인근평 반영	협약 완료
	기획경영팀	예산 확보	결산 후 반영 예정
	경영지원팀	월례조회 운영	협약 완료
	교육사업팀	DDP포럼 참석 현황 공유	협약 완료
사 업 비	375,680천원		

서울디자인재단 (기획경영팀)

사전 검토항목

※ 해당사항이 없을 경우 '무' 표시하시기 바랍니다.

검 토 항 목	검토여부 '✓' 표시
시 민 참 여 고 려 사 항	시 민 : 유 <input type="checkbox"/> () 무 <input checked="" type="checkbox"/>
	이 해 당 사 자 : 유 <input type="checkbox"/> () 무 <input checked="" type="checkbox"/>
	전 문 가 : 유 <input type="checkbox"/> () 무 <input checked="" type="checkbox"/>
	옴 브 즈 만 : 유 <input type="checkbox"/> () 무 <input checked="" type="checkbox"/>
법 령 및 기 타 고 려 사 항	법 령 규 정 : 교통 <input type="checkbox"/> 환경 <input type="checkbox"/> 재해 <input type="checkbox"/> 기타 <input type="checkbox"/> 무 <input type="checkbox"/>
	기 타 : 고용효과 <input type="checkbox"/> 노동인지 <input type="checkbox"/> 균형인지 <input type="checkbox"/>
	기 타 : 취약계층 <input type="checkbox"/> 성인지 <input type="checkbox"/> 장애인 <input type="checkbox"/> 디자인 <input type="checkbox"/> 갈등발생 가능성 <input type="checkbox"/> 유지관리 비용 <input type="checkbox"/> 무 <input checked="" type="checkbox"/>
타 자 원 의 활 용	중 앙 부 처 : 유 <input checked="" type="checkbox"/> (행정자치부 등) 무 <input type="checkbox"/>
	민 간 단 체 : 유 <input checked="" type="checkbox"/> (교육 전문기관 등) 무 <input type="checkbox"/>
	기 업 : 유 <input checked="" type="checkbox"/> (민간 컨설팅 업체 등) 무 <input type="checkbox"/>
관 계 기 관 및 단 체 협 의	관 계 기 관 : 유 <input checked="" type="checkbox"/> (노사발전재단 등) 무 <input type="checkbox"/>
	관 련 단 체 : 유 <input type="checkbox"/> () 무 <input checked="" type="checkbox"/>

2017년 서울디자인재단 교육운영계획(안)

재단 비전 및 경영목표에 맞는 교육 훈련 프로그램 운영을 통해 조직 맞춤형 인재를 양성하고, 필요 역량별 다양한 교육 시행을 통해 임직원의 대외 경쟁력을 향상하고자 함

1 추진근거 및 목적

추진근거

- 『2017년 예산 및 사업계획안(수정)』 대표이사방침 제(4055)호 (‘16.12.29.)
- 노사발전재단, 서울디자인재단 일터혁신 통합진단 결과보고서 (‘16.12.12.)
- 한영컨설팅, 서울시 출연기관 컨설팅 최종보고서 (‘16.12월)

추진목적

- 재단 비전 및 경영목표에 맞는 교육 훈련 프로그램 운영을 통해 조직 맞춤형 인재 양성
- 계층별, 직무별 역량 진단 및 모델링을 통해 임직원의 상황 및 계층별 경력개발관리 및 역량 기반 교육 체계 정립

2 교육운영 현황 분석

교육운영 현황

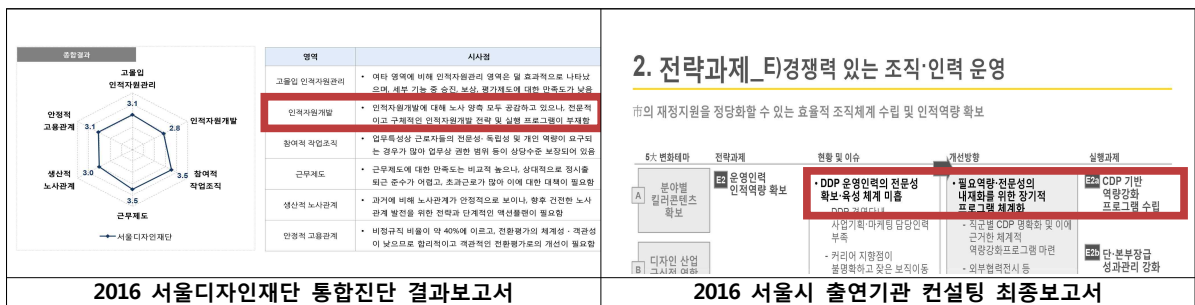
교육유형				
구분	I. 공통역량	II. 직무역량	III. 계층역량	IV. 기타교육
상세	<ul style="list-style-type: none"> • 전사워크숍(연1회) • 팀별워크숍(연1회) • 의무교육(4회) 	<ul style="list-style-type: none"> • 외부직무교육 (직원마다 다양함) • 이러닝 	<ul style="list-style-type: none"> • 리더십(전무) • 승진자(‘16년 미시행) • 신입직원(2주 교육) 	<ul style="list-style-type: none"> • 자기계발휴가
대상	• 전직원	• 전직원	• 해당 계층	• 전직원

현황 분석

- 제도 미비, 열악한 여건으로 인해 최소한의 교육으로만 이루어지고 있음
 - 교육에 대한 필요성은 느끼고 있으나 업무량 또는 상사 눈치로 인해 가지 못하는 상황 발생, 법정 의무교육 위주로 이루어지고 있었으며 교육 전임담당자 부재로 체계적인 교육제도 운영이 어려웠음
 - 비전과 연계되는 핵심가치가 부재하고 인당 교육비 387천원으로 낮은 수준으로 확인.(2016년 경영평가 지적사항 中)

▫ **전문기관 컨설팅 결과, 체계적인 교육훈련 프로그램 필요성 대두**

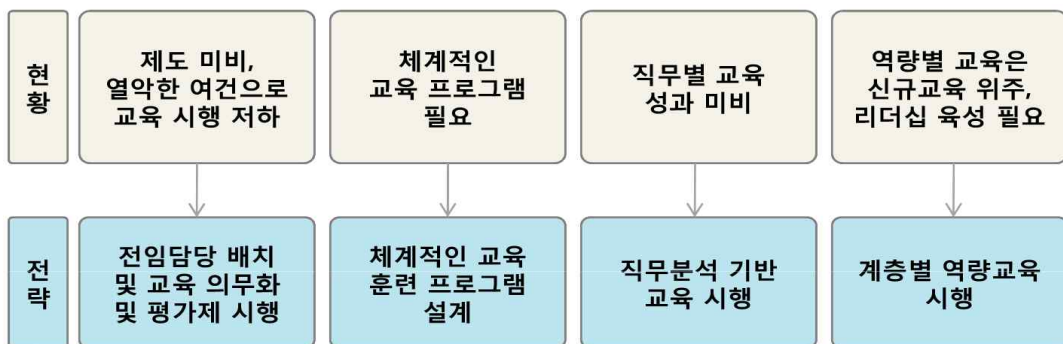
- 직원들은 교육훈련 프로그램 부재, 교육참여 여건이 미흡하다고 느끼고 있으며 업무특성을 반영한 교육 프로그램 개발, 교육 참여 여건의 조성, 교육결과를 평가와 승진 등 타 인사제도와 연계할 필요성 있다고 판단함.
- 인적자원개발에 대해 노사 양측 모두 공감하나 전문적이고 구체적인 인적자원개발 전략과 실행이 부재 (2016, 서울디자인재단 통합진단 결과보고서, 노사발전재단, 42p)
- 서울시 출연기관 컨설팅 결과, 필요역량, 전문성의 내재화를 위한 장기적 프로그램 체계화 필요 및 CDP 기반 역량강화 프로그램 수립 필요성 제시 (2016, 서울시 출연기관 컨설팅 최종보고서, 한영컨설팅, 72p)



▫ **직무별, 역량별 교육 실행 및 결과예측 가능한 시스템 도입 필요**

- 직무역량 교육은 1인당 30만원 한도로 외부전문교육기관 커리큘럼 수강 지원 위주로 시행했으나 교육 만족도 및 효과에 대해서는 검증하기 어려움
 - ※ 교육기관 : 한국생산성본부 집중 - 한국생산성본부(20%), 한국능률협회(4%) 순
- 계층별 역량 교육의 경우, 신규직원 입문교육(3회) 위주로 이루어졌으며 리더십 및 승진자 교육 미시행함. `16년 신규입사자 (57명), 보직자(20명), 승진자 (14명) 그러나 직원들은 비전제시 및 코칭 일관된 재단 리더십에 대한 욕구가 있음

3 개선방향



□ **교육 전담자 배치 및 교육 의무화 및 평가제 시행**

- 기획경영팀 내 교육 전담자 배치, 교육 시간 의무화 및 근무평정 반영
- 교육 훈련 체계 미비로 인한 조직 만족도 향상 촉진

□ 체계적인 교육훈련 프로그램 설계

- 노사발전재단 등 교육훈련 체계 컨설팅을 통한 전문 교육 프로그램 운영
- 직무별, 계층 역량별 맞춤형 교육을 위한 교육체계를 수립하고 그에 따른 교육 프로그램 설계
- 핵심가치 설정 및 내재화 프로그램 강화로 일관되고 브랜드화 된 조직문화 형성에 기여

□ 직무 및 역량별 교육 프로그램 시행

- 직무별 맞춤형 교육 프로그램 실시를 통한 전문성 강화 및 계층별 리더십 교육 시행을 통한 조직 융합 및 리더십 강화
- 자발적인 학습조직 독려를 통해 지속적으로 전문성을 향상시킬 수 있는 기반 마련
- 특히 고령화, 임금피크제 도입 등에 따른 퇴직예정자의 은퇴 준비 프로그램 운영, 복직자의 퇴사 방지 및 원활한 조직 적응력을 높일 수 있는 교육 프로그램 시행

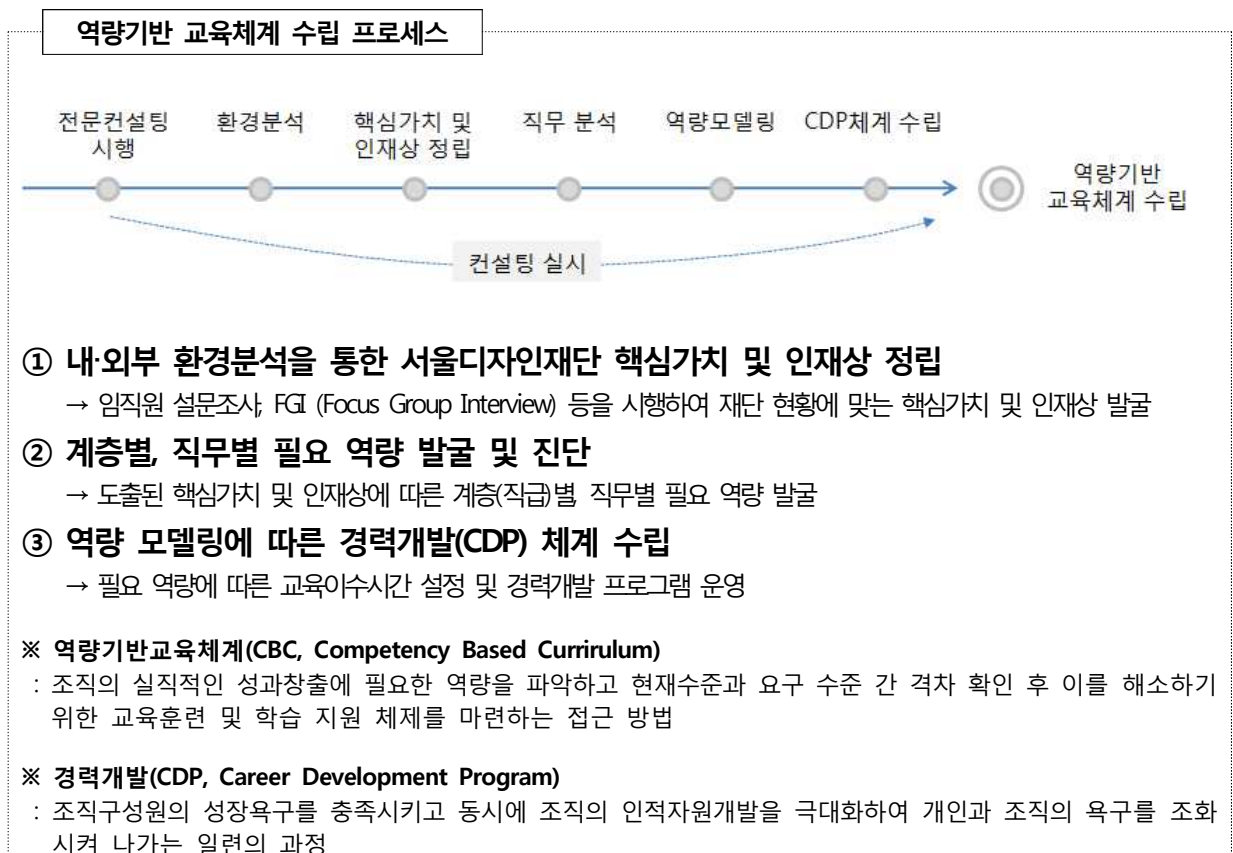
4 추진계획

1. 재단 교육 체계 수립을 위한 제도 설계

○ 직무 및 계층별 교육 체계 설계

- 재단 임직원의 계층별·직무별 필요역량을 진단하고, 이를 기반으로 교육훈련 프로그램을 제공하여 역량기반의 체계적인 교육을 운영하고자 함

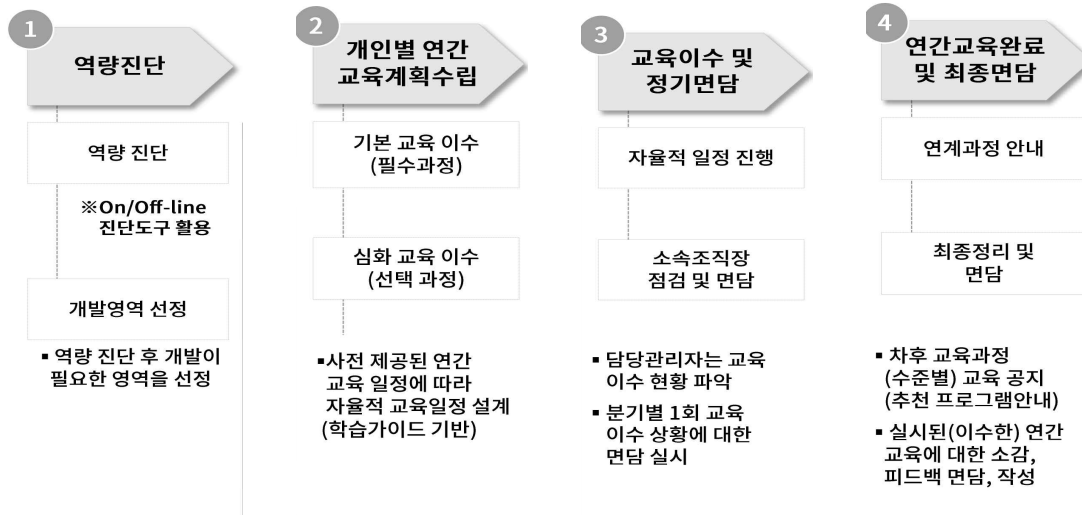
* 고용노동부 산하 노사발전재단 컨설팅 사업 지원 예정 (직무·역량 기반 교육체계 설계)



- 컨설팅 시행 후 초급·중급·고급관리자 대상 FGI 인터뷰를 진행하여 역량 모델링 결과 타당성을 검증하고, 보정 결과를 전사 공유하여 재단 교육 운영 체계 및 방향성 공지

○ 경력개발(CDP, Career Development Program) 프로그램 도입

- 직무별 교육훈련 로드맵을 바탕으로 개인별 교육훈련 로드맵 제시 (필요시 하반기 전문 컨설팅 진행)



역량진단 기반 교육 훈련 로드맵 제시 프로세스(안)

- 기대효과 : 역량 기반의 체계적이고 연속적인 교육 운영을 통해 재단 인재상에 부합하는 인력 양성



○ 우수사례 벤치마킹을 통한 제도 개선

- 사업내용 : 지방공기업평가원, 한국인사관리협회 인증 우수 HRD 기관 벤치마킹
- 추진방법 : 관련 교육정보 구독, 교육사례 세미나 참가 및 우수기관 방문 후 사례 조사
- 기대효과 : 선진 교육 체계 벤치마킹을 통한 교육 혁신 방안 마련

○ 교육 인프라 확대

- 추진방법 : 인재개발원 가입·수강 장려, 내일배움카드 신청 장려, 기관멤버십 가입, 교육 이수 우수자 포상 등
- 기대효과 : 다양한 교육 인프라 제공을 통한 자발적 학습 유도 및 개인별 관심분야 역량 개발 지원

※ 기관 멤버십 가입은 예년 교육신청 및 수강이 많았던 상위 2개 기관(한국생산성본부, 한국능률협회) 우선 가입

※ 재직자 내일배움카드 신청 시 고용노동부에서 연간 2,000천원 교육훈련 비용 지원 (강좌 특성에 따라 수강료 50~100%지원)

2. 교육이수제 및 평가제도 도입

○ 연간 직급별 필수 교육이수시간 제도 운영

- 전 직원 대상 의무이수시간 운영

의무 이수 시간(안)	구분	대상			
	직급	본부장(1~3급)	팀장(2~4급)	2~4급 팀원	5급 이하
	교육부서 주관교육(필수)	8H	12H	15H	18H
	전체교육 이수시간	20H	30H	40H	50H

※ 지방공기업 교육의무시간(연 50시간, 행정자치부 2017년 기준, 2017년 지방공공기관 워크숍) 근거 직급별 교육 이수 시간 산출

※ 교육부서 주관교육 : 월례조화, 조직 내 시행 교육 (DDP 포럼 4회 등), 기타 사내 수시 시행 교육 등

※ 대상자 중 교대근무, 스케줄 근무자에 한해 의무이수시간 조절 가능하며, 휴직자 연중 복직 시 월할 계산하여 적용

○ 교육 이수 현황에 따른 평가제도 도입

- 의무이수시간 미달 시 승진심사 제외, 개인 근무평정 정량평가 감점 등 인사평가에 반영
- 학습하는 조직 문화 정착을 위해 부서원의 교육이수 현황을 부서장 평가에 반영
- 부서장의 경우, 연간 1회 이상 리더십 교육 필수 이수. 미이수 시 근무평정 감점.

3. 분야별 다양한 교육 프로그램 운영

○ 계층 및 직군 별 필요 역량에 따라 교육 분야 세분화

구분		교육유형															
교육대상	I. 핵심가치	II. 계층역량		III. 직무역량	IV. 기타역량												
계층	고급관리자 (본부장 급)	핵심가치내재화	월례조화	팀별워크숍	고급리더십	중급리더십	셀프리더십	승진	인턴	양	복직	구분역량	전문역량	학습조직	의무교육	자기개발	해외벤치마킹
	중견관리자 (팀장 급)																
	중견실무자 (선임직원)																
	초급실무자 (팀원)																
	승진자 (승진자)																
	신입직원 (신규입사자)																
	퇴직예정자 (임금피크제 대상자)																
	복직자 (육아휴직 복직자 등)																

- 추진방법 : 교육대상 및 직무별 교육 분야 및 대상 세분화하여 운영

- 기대효과 : 다양한 교육 프로그램 시행을 통해 조직 및 조직원 대외 경쟁력 향상에 기여

5 교육 프로그램별 세부내용

I. 핵심가치

○ 핵심가치 설정 및 내재화

- 추진목적 : 전 직원이 재단의 통일된 업무 가치관을 형성하고 유연하고 활기찬 협력적 조직문화를 만들기 위함 (핵심가치 → 채용, 교육, 평가에 반영)
- 추진방법 : 대·내외적으로 추출된 재단 핵심가치를 설정하고 내재화하는 교육 시행
- 설정방법 : 노사발전재단 지원 프로그램을 통해 경영진의 비전과 직원들의 참여로 함께 설정
- 프로그램 상세 : 워크숍, 임원교육, 핵심가치 퀴즈, 핵심가치 실천상 등 체화를 위한 프로그램 구성
- 소요예산 : 15,000천원

○ 월례조회

- 추진목적 : 핵심가치 전파, 임직원 소통 및 네트워킹, 주요사업 진행 및 성과공유, 경사 공유 등
- 추진방법 : 매월 첫 번째 월요일(공휴일인 경우 차주) 전직원 대상 월례조회 시행, 케이터링은 본부(연구소,사무국) 단위로 준비하되, 주무부서는 제외 함
- 프로그램 상세 : 핵심가치 공유 교육, 주요사업 현황 공유, 임직원 네트워킹 프로그램 등
- 소요예산 : 16,000천원 (강사료 1,000천원*4회, 케이터링 비용 12,000천원)
- 비고 : 8월, 10월은 연차 축진을 위해 미시행하며, 월례조회 운영은 경영지원팀 소관

구분	일시(안)	담당 부서(안)	비고
1월	01.02.(월)	기획경영팀	시무식
2월	02.06.(월)	기획경영팀	-
3월	03.06.(월)	경영본부	홍보마케팅팀 제외
4월	04.03.(월)	서울디자인연구소	-
5월	05.08.(월)	패션문화본부	패션워크팀 제외
6월	06.12.(월)	전략사업본부	-
7월	07.03.(월)	상생본부	-
9월	09.04.(월)	운영본부	시설관리팀 제외
11월	11.06.(월)	서울도시건축비엔날레사무국	-
12월	12.22.(금)	경영지원팀	종무식

II. 계층역량

○ 리더십

- 추진목적 : 계층별로 요구되는 리더십 역량을 갖추어 업무효율과 성과를 높이고자 함
- 추진방법 : 교육훈련과 업무 병행을 위해 분기별로 차수를 나누어 집합교육으로 시행하되, 계층별로 요구되는 리더십 성격에 따라 고급/중급/셀프 리더십 과정 운영

- 프로그램 상세

본부장급 (1~2급)	팀장급 (2~4급)	중간관리자 (2~4급, 가~나급)	초급관리자 (5~6급, 다~마급)
고급관리자과정(2회) ex)임원 프로그램	팀장리더십(4회) ex)리더 소통 클리닉	실무자 리더십(4회) ex)성과관리 리더십	셀프리더십(6회) ex)강점관리 리더십

- 소요예산 : 63,000천원 (본부장급 3,000천원*3일*1회, 팀장급 3,000천원*3일*1회, 중간관리자 3,000천원*3일*2회, 초급관리자 3,000천원*3일*3회)

○ 승진자

- 추진목적: 고성과자 계층의 역량강화를 통한 차세대 리더 육성
- 추진방법: 보직자 승진의 경우 신입 팀장 프로그램, 4급이하 승진의 경우 통합승진자 프로그램 시행

- 프로그램 상세

신입 팀장	비보직 승진자
팀장 온보딩 프로그램 ex) 팀장 역할 파악, 건강한 팀 문화 만들기 등	통합 승진자 프로그램 ex) 차세대 리더, 중견사원 능력개발 등

※ 올해는 리더십 프로그램으로 흡수 운영

○ 신규입사자

- 추진목적 : 재단 입문교육 시행을 통한 신입사원 조기 정착화 및 조직 적응력 제고
- 추진방법 : 2주간 입문교육 시행 후 수습기간동안 멘토링 프로그램 운영(정규직 대상)
- 프로그램 상세

핵심가치 공유	사업소개	기본직무교육	멘토링
재단 비전 및 미션 공유	▶ 재단 주요 사업 소개	▶ 재단 규정, 비즈니스 매너 등	▶ 조직 적응을 위한 멘토링 프로그램 운영

- 소요예산 : 40,000천원(계약직 1일 교육*1회, 정규직 2주 교육*1회, 정규직 멘토링*1식)

○ 퇴직예정자

- 추진목적 : 퇴직으로 인한 정서적 불안감을 해소하고, 제2의 인생기 준비를 위한 교육훈련 제공
- 추진방법 : 임금피크제 적용자 대상 관련 교육훈련기회 제공 및 공로연수제도 시행, 소수인원으로 운영하므로 50플러스재단 및 외부 전문 교육 프로그램 이용, 필요시 은퇴 예정 5년차까지 지원
- 프로그램 상세 : 퇴직자 생애1) 형태에 따른 카테고리 별 프로그램 제공

자유로운 삶	양코르커리어	재취업
- 생애설계 프로그램 - 사회공헌과 봉사활동 등	- 사내 강사 육성 프로그램 - 재도약 프로그램 등	- 창업시장 이해와 트렌드 - 성격유형 검사, 적성분석 등

- 소요예산 : 6,000천원('17년 임금피크제 대상자 3명*500천원*4회)

1) 한국직업상담협회(2014), 「퇴직 후 30년을 위한 정부의 교육훈련 지원방안」

○ 복직자

- 추진목적 : 복직자의 직무 적응도를 높이고 조직에 안정적으로 재정착할 수 있도록 교육 지원
- 추진방법 : 복직 후 일주일 동안 기획경영팀에 배치하여 현업 복귀 전 내·외부 교육 병행 및 복직 3개월 내 관련 외부교육 이수 의무화
- 프로그램 상세 : 사내 규정 및 사업 소개 등 조직 현황 공유, 일가정 양립 교육 등

내부교육	외부교육
<ul style="list-style-type: none"> - 재단 비전 및 미션 공유 - 재단 규정 및 업무 프로세스 교육 - 주요 사업 진행 현황 등 	<ul style="list-style-type: none"> - 육아 휴직자 Re-Start 과정 - 일·가정 양립 교육 - 비즈니스 문서 작성 실무 등

- 소요예산 : 3,600천원(600천원*6인)

Ⅲ. 직무역량

○ 공통 직무역량(개별 훈련)

- 추진목적 : 개인별 직무 관련 전문지식 육성 및 조직 맞춤형 인재 양성
- 추진방법 : 역량 모델링을 통한 개인별·계층별 학습 필요 분야 지원

직무역량 모델링	교육 훈련	결과보고 제출
<ul style="list-style-type: none"> • 직무별 역량 모델링 • 역량 진단에 따른 학습 필요분야 확인 	<ul style="list-style-type: none"> • 교육 신청/선발 과정을 통해 역량강화 교육 훈련 시행 • 교육담당자 협조 • 교육훈련비는 1인 550천원 한 	<ul style="list-style-type: none"> • 교육 실시 후 개별 결과보고 작성 • 결과보고 결재 완료 시 개별 회계결의서 상신

- 동일 과정 수강희망자가 다수인 경우 사내 집합교육으로 시행하며, 교육 과정이 개인업무와 관련성이 낮은 경우 복지포인트, 내일배움카드 등을 활용하여 개별 수강 장려
- 사업주 고용보험환급과정의 경우 전체 교육비에서 환급금을 제외한 금액을 고려
(예 : 교육비 65만원, 환급예정금액 : 10만원 = 55만원 적용)
- 소요예산 : 103,400천원(재직자162명+신규입사26명*550천원)

※ 참고사항

- 개인별 예산은 재직 중인 직원을 대상으로 배정하며, 기 집행액 포함하여 적용
- 교육 비용 지원은 결과보고 제출 이후를 원칙으로 하되, 부득이 하게 교육기관(과정) 특성 상 선입금이 필요한 경우에 한 해 선 지출 후 결과보고 제출 가능 (교육담당자 사전 협조 필, 결과보고서 미 제출 시 교육비용 환수)
- 지방공기업평가원, 한국생산성본부 등 외부전문교육기관의 커리큘럼 수업을 원칙으로 하되, 직무관련 자격증 과정 지원 가능(550천원 한)

(자격증 관련 사항)

- 직무 관련성 부서장 및 교육담당자 승인 후 교육계획 수립
- 관련 교육 과정이 서울시인재개발원, 내일배움카드 과정 등 무료로 수강 가능한 경우 지원 불가
- 결과보고 상신 시 수료증, 취득 자격증 등 교육이수 증빙 서류 첨부 필(미첨부 시 교육비용 환수)

○ 공통 직무역량(집합교육)

- 추진목적 : 공통으로 필요로 하는 공통 직무역량의 경우 효율성을 위해서 집합교육으로 개설하여 진행
- 추진방법 : 공통으로 요구되는 직무분야 학습 지원

커뮤니케이션
- 비즈니스 매너와 의전 - 효과적인 설득의 기술 - 갈등관리와 협상의 기술

비즈니스 스킬
- 프로젝트 관리 - 문서작성 및 프리젠테이션 - 계약실무

디자인
- DDP 포럼(별도 예산) - 디자인 트렌드 - 서비스디자인 등

- 소요예산 : 9,000천원 (1,500천원*6회)

※ 외국어 역량

- 추진목적 : 국제협력, 전시 공동 주최 등 글로벌 의사소통이 필요한 직군의 외국어 역량 강화
- 추진방법 : 외국어 역량 차이에 따른 계층별 설계 후 적합한 커리큘럼 시행 (예: 전화외국어 등)
- 비고 : 개인별 강좌 제공, 공통 집체 교육 등 재단 현황에 맞는 적절한 교육방법 검토
- 소요예산 : 11,000천원

○ 전문 직무 역량

- 추진목적 : 교육이 반드시 필요한 전문 직무 담당자의 역량 개발을 지원하여 조직 경쟁력 강화
- 추진방법 : 전문 직무 담당자 선별 및 관련 전문 역량 개발을 위한 교육 훈련 과정 지원
- 지원 분야(안)

경영/조직지원
- 인사, 예산, 총무, 교육, 근태, 계약, 감사, 사업관리 등

시설관리
- 전기, 기계, 건축, 에너지 등

기타 전문 직무
- 문화예술 콘텐츠 ²⁾ 운영 등

- 소요예산 : 6,000천원 (600천원*10회)

○ 학습조직 활성화 지원

- 추진목적 : 자발적인 학습동기 유발 및 학습지원을 위해 팀별 학습동아리 개설 및 벤치마킹 지원, 사내 교수요원 양성을 위한 프로그램 지원
- 추진방법
 - 내용 : 팀별 학습 계획 수립 및 학습 벤치마킹 비용 지원 및 사내 교육 시행시 강사비 지급(별도 책정)
 - 지원범위 : 전시회, 전문기관 입장료, 팀별 강사 초청비, 학습자료 구입 등
※ 다과 및 식대 지원 불가, 여비는 별도
 - 우수사례 공유 : 연말 우수 학습조직 결과물 공유 및 포상 실시

학습 동아리
- 팀별 학습 지원(교재구입, 전시회 등 참석 지원, 강사비 지원 등)

교수요원 양성
- 교수법 교육 지원을 통해 사내 전문가 양성

- 소요예산 : 18,800천원 ((재직자162명+신규 26명)*100천원) ※ 포상비 별도

2) '16년 시행한 예술의전당의 문화예술 전문인력 향상과정이 이에 해당 됨

IV. 기타역량

○ 의무교육

- 추진목적 : 건전한 조직문화 양성 및 기관 평가 대비 필요 교육 이수
- 추진방법 : 의무교육 목록에 따라 전직원 대상 격월 또는 연중 집체 교육 수시 시행
- 의무교육 목록 ※ 교육목록은 관련 법령 및 시책에 따라 변동될 수 있음

교육	관련 근거	비고	
① 반부패 청렴	서울시 감사담당관 방침	경영평가에 실적 반영	
② 개인정보보호	개인정보보호법28조 2항, 34조 2항	연1회 이상	
③ 산업안전보건	산업안전·보건교육 규정	외부교유 외 자체 교육담당자 선임 가능	
④ 서울시인권교육	서울특별시 인권기본조례 제10조	미이수 시 기관별 자체 예산으로 별도 교육실시	
⑤ 장애인인식개선	서울시 권고 사항	서울시 권고 사항	
⑥ 공공언어	서울시 권고 사항	서울시 공공언어 개선 기관 평가에 반영	
⑦ 4대 폭력 예방 교육	성희롱	양성평등기본법 제31조	미이수 시 300만원 이하 과태료 여성가족부에 추진 실적 제출, 부진기관 선정 시 일간지 광고 및 특별교육 이수 필요
	성매매	성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제5조	
	성폭력	성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제5조	
	가정폭력	가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제4조의 3	

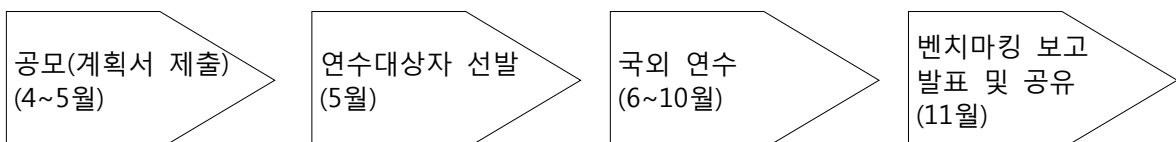
- 소요예산 : 6,000천원 (600천원*10회)

○ 자기계발

- 추진목적 : 재단의 경영 철학 및 핵심 인재상 전사적 공유 및 내재화
- 추진방법 : 근속 일수에 따른 자기계발휴가를 부여하고 재단 발전 방향에 맞는 도서 지원, 결과보고 완료시 1건당 2시간 교육시간 인정
- 비고 : `16년도에는 도서를 자율적으로 선택하여 도서구매비용을 청구하였으나, `17년도부터는 재단 핵심가치, 경영철학 공유를 위해 지정 도서 구매 후 지원 검토
- 소요예산 : 1,880천원((재직자162명+신규입사26명)*10천원)

○ 해외 벤치마킹

- 추진목적: 우수 선진사례 벤치마킹을 통해 직무 역량 강화에 기여
- 추진방법: 연수 지역을 선정한 후 기획서 평가를 통해 해외 벤치마킹 활동비용 지원
예) 도쿄, 오사카, 홍콩 - 디자인 셀렉트숍, F&B 트렌드 분석 등
- 선발대상 : 하위직군, 근평우수자, 해외출장여부(적은 순) 등을 우선순위로 선발



- 소요예산 : 40,000천원(2,000천원*20명) ※ 지원국가 등 세부계획에 따라 내역 변경 가능

7 추진일정(안)

교육분야	구분	일정											
		1분기			2분기			3분기			4분기		
		1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
1. 교육 체계 수립	전문컨설팅				●	●	●						
	교육인프라확대			●									
	우수사례 조사 제도 설계			●	●	●	●						
2. 핵심가치	핵심가치내재화												
	핵심가치 설계					●	●	●					
	핵심가치 전파 워크숍								●	●	●		
3. 계층역량	월례조회	●	●	●	●	●	●	●		●		●	●
	리더십			●		●		●		●			
	승진자					●	●						
	신규입사자	●	●	●	●	●	●						●
	퇴직예정자				●		●		●		●		
4. 직무역량	복직자			●		●		●					
	공통역량		●	●	●	●	●	●	●	●	●		
	전문역량				●	●	●	●	●	●	●		
	학습조직 활성화			계획	●	●	●	●	●	●	●	포상	
5. 기타역량	의무교육			●		●		●		●		●	
	자기계발				●	●	●	●	●	●	●		
	해외벤치마킹			계획	선발	●	●	●	●	●	●	발표	

※ 추진일정은 재단 내부 상황 및 인력 구성에 따라 일부 변동될 수 있음

8 소요예산

□ 소요예산 : 총삼억칠천오백육십팔만원 (₩375,680,000)

(단위: 천원)

교육명		교육훈련비							
		기존 확보 예산					확보 필요	합계	
		교육훈련비			행사 홍보비	소계			
		재단	DDP	시설					
교육체계 수립	전문컨설팅						-	22,000	22,000
	교육 기본 운영	5,000					5,000	-	5,000
핵심가치	핵심가치내재화	5,000					5,000	10,000	15,000
	월례조회		4,000			12,000	16,000	-	16,000
계층역량	리더십		19,500				19,500	52,500	72,000
	승진자						-	-	0
	신규입사자	16,000					16,000	24,000	40,000
	퇴직예정자		3,000				3,000	3,000	6,000
직무역량	복직자						-	3,600	3,600
	공통역량(개별)	47,900	26,000				73,900	29,500	103,400
	공통역량(집합)		20,000				20,000	-	20,000
	전문 직무역량		1,000	(11,600)			1,000	5,000	6,000
기타역량	학습조직 활성화	15,000					15,000	3,800	18,800
	의무교육	3,000	3,000				6,000	-	6,000
	자기계발						-	1,880	1,880
	해외벤치마킹						-	40,000	40,000
소계		91,900	76,500	(11,600)	12,000	180,400	195,280	375,680	

→ 기존 예산은 180,400천원으로 결산 이후 추가 예산 190,280천원 확보 필요한 사항임.

※ 확보근거 : 인당 교육비 387천원으로 낮은 수준으로 확인.(2016년 경영평가 지적사항 중)

→ 상기사항은 운영현황에 따라 일부 변동될 수 있음.

- 붙임 1. 2017년 예산 및 사업계획안(수정) 1부.
2. 노사발전재단 컨설팅 결과 1부.
3. 한영 컨설팅 결과 1부. 끝.