

제322회 시의회 임시회  
행정자치위원회

동행·매력  
특별시서울

시민과 동행하는 글로벌 융합 인재 양성

SE♥UL M! SOUL

# 2024 주요업무 보고

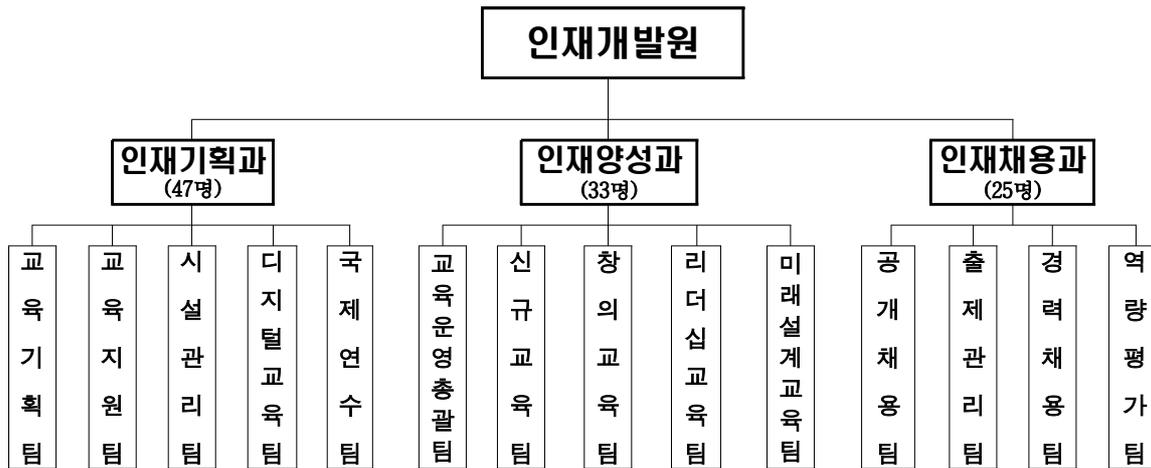
2024. 2.

인재개발원

# I. 일반 현황

## 1 조직 및 업무

**조직** — 3과, 14팀, 105명



## 업무

부서	주요업무
인재기획과	○ 교육계획 수립, e-러닝·IT과정 운영, 국제연수 운영, 시설관리
인재양성과	○ 교육과정 운영(신규, 재직자, 퇴직자 등), 강사관리, 교재 발간
인재채용과	○ 공개·경력채용시험 시행, 4·5급 승진 역량평가 및 이해과정 운영

## 2 시설

**부지** — 14필지, 283,779㎡(85,843평)

**건물** — 4개동, 16,657㎡(5,038평)

- 배움관(지하1층, 지상3층)
- 창의관(지하2층, 지상4층)
- 다솜관(지하1층, 지상5층)
- 어린이집(지상1층)

**교육시설** — 강의실, 체육시설, 구내식당, 도서실, 의무실

### 3 2024년 예산 현황

#### 세입예산 — 1,470백만원

- 경상적세외수입 : 1,466백만원
  - 재산임대, 사용료, 수수료, 사업수입, 이자수입
- 임시적세외수입 : 4백만원

#### 세출예산 — 19,722백만원

(단위: 천원, '24. 1. 31. 기준)

구 분	예 산 현 액		증 감		예산집행현황 (원인행위기준)	
	2023년	2024년	증감액	증감률(%)	집행액	집행률(%)
<b>합 계</b>	17,434,283	19,721,687	2,287,404	13.1%	2,899,272	14.7%
<b>사업예산(계)</b>	16,853,405	19,098,496	2,245,091	13.3%	2,813,549	14.7%
인재양성 및 시험관리	16,853,405	19,098,496	2,245,091	13.3%	2,813,549	14.7%
시정철학 공유 특별교육	126,513	267,926	141,413	111.8%	149	0.1%
6급 미래인재 양성과정 운영	1,498,578	2,186,692	688,114	45.9%	90,001	4.1%
신임자과정 운영	1,743,710	1,394,708	△349,002	△20.0%	747,790	53.6%
재직자 교육과정 운영	755,916	714,443	△41,473	△5.5%	99,807	14.0%
공무원 채용 및 기타 시험 관리	4,193,632	4,427,551	233,919	5.6%	230,015	5.2%
e-러닝콘텐츠 개발	121,600	154,800	33,200	27.3%	-	-
e-러닝 운영	749,736	1,255,841	506,105	67.5%	792,500	63.1%
교육훈련장비 확충	365,279	712,293	347,014	95.0%	-	-
IT전문교육 운영	521,571	437,146	△84,425	△16.2%	59,311	13.6%
교육생 급식지원	302,054	483,956	181,902	60.2%	-	-
인재원청사 보수 보강	1,050,000	1,489,060	439,060	41.8%	101,880	6.8%
역량평가 및 이해과정 운영	1,622,654	1,794,280	171,626	10.6%	2,659	0.1%
교육과정개발 및 교육훈련계획 수립	21,155	71,089	49,934	236.0%	1,675	2.4%
인재원개발(RD) 역량강화프로그램 운영	24,100	23,300	△800	△3.3%	720	3.1%
퇴직 후 인생설계 교육	1,399,528	1,406,458	6,930	0.5%	-	-
리더십 교육과정 운영	627,437	621,784	△5,653	△0.9%	205,592	33.1%
인재원청사 유지관리	1,459,225	1,477,049	17,824	1.2%	451,045	30.5%
직장보육시설 운영	270,717	180,120	△90,597	△33.5%	30,405	16.9%
<b>행정운영경비(계)</b>	580,878	623,191	42,313	7.3%	85,723	13.8%
기본경비	580,878	623,191	42,313	7.3%	85,723	13.8%
기본경비(인재개발원)	580,878	623,191	42,313	7.3%	85,723	13.8%

# II. 정책비전 및 목표

비전

시민과 동행하는 글로벌 융합 인재 양성

목표

시정에 든든한 버팀목이 되는 교육 허브로 도약

직원수요와 정책현장에서 원하는 맞춤형 교육 강화

우수한 인재 양성을 위한 교육 인프라 구축

市 우수정책 해외전파의 기반이 되는 국제연수 운영

추진 과제

시정철학  
확산교육 강화

MZ세대 공무원  
교육 및 선발  
내실화

학습자 중심의  
교육 인프라 조성

공정하고  
투명한 시험관리

- 전직원 대상 창의행정 교육 신설·개편
- 시·자치구 협력 강화를 위한 교육과정 개편
- 동행·매력 사업 글로벌 확산 위한 국제연수 추진

- MZ세대 특성에 맞는 7~9급 신입자 교육 실행
- 저연차 직원 대상 맞춤형 교육 신설
- 시정 발전에 기여하는 창의·소통형 인재 선발

- 차세대 교육통합시스템 구축 추진
- e-러닝 교육을 통한 상시 학습문화 조성
- 노후 교육 기자재 교체로 교육환경 개선
- 인재개발원 구내식당 획기적 개선

- 4·5급 승진 역량평가 개선
- 다양한 직무분야에 적합한 경력직공무원 선발

## **Ⅲ. 2024 주요업무 보고**

---

**■ 시정철학 확산교육 강화**

---

**■ MZ세대 공무원 교육 및 선발 내실화**

---

**■ 학습자 중심의 교육 인프라 조성**

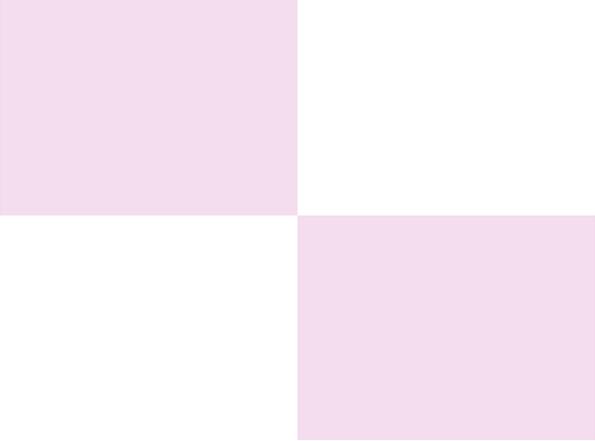
---

**■ 2024년 교육훈련계획 수립**

---

**■ 공정하고 투명한 시험관리**

---



## 시정철학 확산교육 강화

---

① 전직원 대상 창의행정 교육 신설 · 개편

---

② 시·자치구 협력 강화를 위한 교육과정 개편

---

③ 동행매력 사업 글로벌 확산 위한 국제연수 추진

---

# 1

## 전직원 대상 창의행정 교육 신설 · 확대

창의행정 구현을 위한 조직변화 동력을 확보하고, 시정 주요 정책의 성공적 추진을 위해 4급 이하 전 직원 대상 창의행정 교육 강화

### □ 추진배경(착안사항)

- 조직혁신과 변화동력 확보를 위해 4·5급 관리자 대상으로 창의행정 재점화
  - 적극적 시도와 새로운 시각으로 시민체감형 정책실현 및 도시경쟁력 제고
    - ※ 창의행정은 적극적 시도와 새로운 시각으로 시민 불편사항을 개선하는 모든 활동
- 市 주요사업의 성공적 추진을 위해 간부부터 직원까지 창의교육 전면 실시
  - 부담감은 해소하고 신선한 아이디어를 발굴할 수 있도록 재미있게 교육 운영

#### < 2023년 관리자 창의리더십(시범운영) 교육생 소감 >

- 어렵게 느꼈던 창의행정이지만, 창의행정의 개념과 방향을 이해하며 실천에 대한 인사이트를 얻게 되었음

### □ 사업개요

- 「창의행정 리더십」 과정 신설
  - 대상규모 : 서울시 4~5급 팀 · 과장(1일 과정, 9회 1,760명)
  - 교육내용 : 시장단 특강, 창의적인 조직의 일하는 법, MZ세대와의 소통전략 등
- 「창의행정 공감마당」 과정 인원 대폭 확대
  - 대상규모 : 시·자치구 5급이하 전직원(1일 과정, 1,250명 → 5,000명)
  - 교육내용 : 국내외 창의혁신 우수사례 소개, 창의 퀴즈 및 게임을 접목한 팀활동

### □ 사업계획

- (신설) 창의행정 내재화와 조직혁신을 위한 관리자 창의행정 교육 추진
  - 창의적이고 생동감 넘치는 조직으로의 변화를 위한 시장단 특강 및 전문가 강의 실시
  - 세대간 소통과 협력을 기반으로 관리자의 효과적인 조직관리 역량 제고
- (확대) 지속적인 창의 아이디어 발굴을 위한 전직원 대상 창의행정 공감마당 개편
  - 구글, 애플, 네이버 등 창의혁신 선도 조직의 우수사례 학습 및 우리시 적용점 도출
  - 누구나 창의 아이디어를 부담없이 제안할 수 있도록 챗GPT, 영상, 게임 등 활용

## 2

# 시·자치구 협력 강화를 위한 교육과정 개편

시 핵심사업 관련 장·단기 직무교육과정에 자치구 참여를 확대하여  
시정 이해도 제고 및 성공적 사업추진 기반 마련

### □ 추진배경(착안사항)

- 시 역점사업의 성공적 추진을 위해 시·자치구간 원팀(One Team) 서울 구축
  - 시 공무원이 자치구 현장을 이해하고 자치구 공무원이 시 정책방향을 공유할 때 시정 사업의 완성도 향상
- 장·단기 교육과정에 자치구 참여인원을 대폭 확대하여 시·구 협력기반 마련
  - 교육훈련을 기반으로 소통과 협력을 통해 동행·매력도시 서울 본격 추진

#### < 2023년 6급 미래인재양성 과정 교육생 소감 >

- (市 교육생) 시민과 접점에서 일하는 자치구 교육생을 통해 시민이 구체적으로 원하는 것을 알게됨
- (區 교육생) 자치구에서 몰랐던 서울의 정책(복지, 교통, 디자인 등) 추진 배경을 이해하고 공감하게됨

### □ 사업개요

- (장기) 「6급 미래인재양성」 과정 확대 : 150명 → 250명 (자치구 100명 배정)
  - 교육기간 : 6개월 (상·하반기 2회)
  - 교육내용 : 공직가치, 정책연구, 리더십, 직무공통·전문 등 학습
- (단기) 「직무전문교육」 과정 확대 : 1,137명 → 1,547명 (자치구 774명 배정)
  - 교육기간 : 1~3일 (14개 과정, 34회)
  - 교육내용 : 교통, 주택, 경제, 복지 등 핵심사업 관련 분야별 학습

### □ 사업계획

- (장기) 현안 이슈에 대해 해결방안을 고민하는 「미래대응 정책연구」 과목 개편
  - 전·현직 공무원과 전문가의 경험과 지식을 활용하여 현장 중심의 해결방안 도출
  - 한강개발, 도시재개발 등 시와 자치구의 협력이 필요한 7대 핵심 아젠다 선정
- (단기) 서울시 14개 핵심 직무에 대하여 자치구와 정책방향 등 공유
  - 일자리, 복지 등 핵심직무 우수사례 및 현장학습 정책교류를 통해 상호 이해 제고

동행·매력 프로젝트 등 市 대표사업의 효과적인 해외도시 확산·전파를 위해 외국 공무원 대상 국제연수 운영 및 글로벌 협력네트워크 강화

## □ 사업배경

- 동행·매력 사업의 효과적인 해외전파를 위해 국제연수 운영 개선 필요
  - 다양한 분야의 정책들을 종합적으로 학습하는 정책통합형 연수 방식 제공
- 서울의 국제연수 동창생 네트워크를 활용한 회의 개최로 친서울 인사 확대
  - 고위공직자 등 영향력있는 해외 동창생을 초청하여 시정 주요사업 홍보

### < 약자와의 동행 온라인 연수 교육생(말레이시아) 소감 >

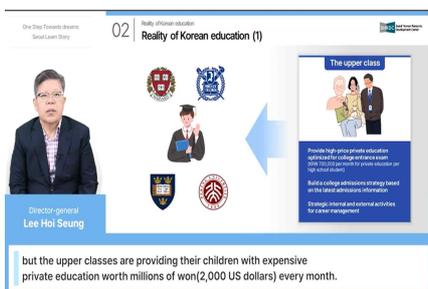
- 서울런 플랫폼은 모든 시민들이 사회경제적 배경에 관계없이 각자 최대의 잠재력을 발휘할 수 있도록 지원하는 정책임을 배웠으며 이를 통해 서울의 약자동행 정책을 잘 이해하게 되었음

## □ 사업개요

- 교육대상 : 市 정책학습 및 벤치마킹 희망 외국도시 공무원
  - 서울시 친선·우호 협력도시 등 33개 국가 46개 도시 240명
- 교육규모 : 총 12개 과정 (온라인 연수 7회, 초청연수 5회)

## □ 사업계획

- 동행·매력 분야별 정책사업을 유기적으로 종합하여 정책통합형 연수 체계적 추진
  - (약자동행 과정) 서울런, 손목닥터, 기후동행카드 및 약자동행지수 사업 등
  - (매력도시 과정) 그레이트한강, 3377 관광비전, 정원도시, 스마트도시 사업 등
- 「서울정책공유 글로벌포럼」 개최('24.10월)하여 市 핵심정책과 해외 적용사례 공유
  - (포럼개최) 국제연수 동창생 등 초청하여 시정홍보 및 인적 네트워크 구축



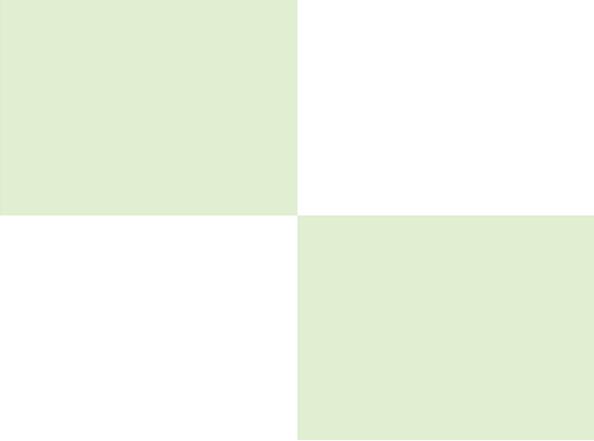
【e-러닝 강의 : 서울런】



【초청연수 운영】



【서울정책공유 글로벌포럼 개최】



## MZ세대 공무원 교육 및 선발 내실화

- 
- ① MZ세대 특성에 맞는 7~9급 신입자 교육 실행
  - ② 저연차 직원 대상 맞춤형 교육 신설
  - ③ 시정 발전에 기여하는 창의·소통형 인재 선발
-

# 1

## MZ세대 특성에 맞는 7~9급 신입자 교육 실행

빠른 조직적응과 실질적인 업무역량 강화를 통해 일 잘하는 신세대 공무원으로 성장하도록 신입자 교육기간 확대 및 맞춤형 교육 실시

### □ 사업배경

- 업무에 즉시 활용 가능한 직무실습에 대한 MZ공무원의 교육수요 증가
  - 업무에 활용도가 높은 보고서 작성·예산·회계 분야 등의 교육 선호
- 신규 공무원의 원활한 조직적응을 지원할 멘토링 프로그램 확대 필요
  - 신규직원의 눈높이에서 업무 및 조직생활에 필요한 선배 노하우 공유 희망

#### < MZ세대 공무원의 특성 >

- MZ세대 공무원은 시·자치구 공무원 약 47,000명 중 46.1%로 '25년 50%를 초과할 것으로 전망됨
- 최근 MZ세대의 직업가치관은 워라밸을 우선시하는 것으로 변화하였음

### □ 사업개요

- 교육규모 : 총 15회 5,400명
- 교육기간 : 5주 (사전교육 1주, 본교육 4주)
  - 빠른 공직적응과 실질적인 업무역량 강화를 위해 본교육 기간(3주→4주) 1주 확대
- 교육방법 : 본교육(대면+비대면+e-러닝), 사전교육(비대면+e-러닝)
- 교육내용 : 공직가치, 업무이론·실습, 시정현장 탐방, MT, 선배와의 대화 등

### □ 사업계획

- (공직가치) 신입 공직자로서 갖춰야 할 올바른 공직자세 및 가치관 확립
  - 국립현충원 참배, 나의 공직비전 세우기, 나눔과 봉사활동 등 참여·체험형 교육 실시
- (직무교육) 업무에 실질적인 도움이 되도록 실습 중심의 직무교육 확대(23→30h)
  - 보고서 작성, 회계실무, e-호조 활용, 민원응대 등 업무실습 과목 확대 운영
- (조직적응) 빠르고 효과적인 조직적응 노하우 전수를 위한 멘토링 강화
  - 정서적 유대감이 높아 눈높이 조언이 가능한 2~5년차 '직속선배와의 대화' 편성
    - ※ 다양한 공직경험과 연륜을 바탕으로 성장 팁을 알려줄 '팀장, 간부공무원과의 대화' 함께 실시

## 2

# 저연차 직원 대상 맞춤형 교육 신설

저연차 직원의 특성과 수요조사 결과를 반영하여 실무 활용도가 높은 필수프로그램 통합교육과 직무스트레스 관리를 위한 힐링 교육을 신설함

### □ 사업배경

- 업무에 필요한 직무기초 실습교육을 한 번에 수강할 수 있는 과정 요구
  - 여러번의 교육참여가 어려운 상황을 고려, 한 번의 교육으로 필수역량 함양 지원
- 직무스트레스의 효과적 관리를 통한 번아웃 예방 등 마음건강 교육 필요
  - 동기와 함께 조직적응의 어려움을 해소하고, 업무에 재몰입할 수 있도록 지원

### □ 사업개요

- (직무교육) 직무기초 패키지 교육 과정 신설
  - 대상/기간 : 임용 5년 이내 직원 150명 (5기, 기당 30명) / 3일 (대면교육)
  - 교육내용 : 실습 중심의 한글, 엑셀, 파워포인트 활용법 등 실무교육
- (힐링교육) 저연차 직원 「마음 ON」 과정 신설
  - 대상/기간 : '21년도 임용 직원 500명 (5기, 기당 100명) / 2일 (대면교육)
  - 교육내용 : 업무 스트레스 관리와 조직 적응 지원을 위한 힐링 교육

### □ 사업계획

- (직무교육) 실무에서 가장 많이 사용하는 프로그램을 종합한 패키지 과정 신설
  - 업무 활용도가 높은 교육을 한 번에 수강하도록 편성, 효율적 업무적응 지원
  - 코로나19로 신입자교육을 비대면 온라인으로 받은 저연차공무원 우선 실시
- (힐링교육) 전문진단 기법 및 체험형 힐링 프로그램 도입을 통한 마음건강 증진
  - 진단결과를 통해 개인과 타인의 올바른 관계 이해, 조직과 개인의 연결고리 탐색 지원
  - 명상, 산림치유, 문화예술 작품 감상(전시·공연) 프로그램 등 힐링체험 제공

### 3

## 시정발전에 기여하는 창의·소통형 인재 선발

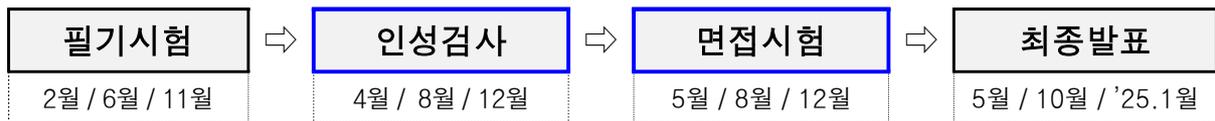
MZ세대가 전체 공무원의 주류 인적자원으로 등장함에 따라 조직 적응력을 갖춘 우수한 인재를 선발할 수 있도록 임용시험 개선

### □ 사업배경

- MZ세대 공무원 의원면직률 증가로 공직사회의 안정성 유지 대책 마련 필요
  - 임용 5년 이내 의원면직률 최근 2배 증가, 4.7%('19년) → 8.6%('22년)
- 공무원 선발시 소통·공감 등 인성 중심으로 채용해달라는 부서장 요청
  - 동료간 불화, 민원처리 지연, 본인 업무과일 삭제 등 조직부적응 사례 발생

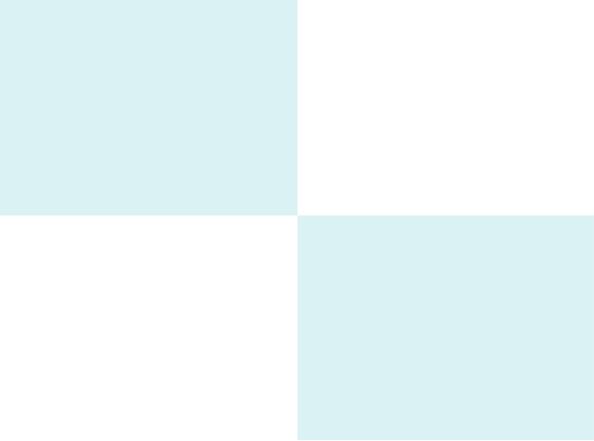
### □ 사업개요

- 채용규모 : 총 1,758명(3회 운영)
- 선발절차



### □ 사업계획

- (면접시험) 공무원 자세 및 태도, 직무수행 적격성 평가 가능한 평정요소 도입
  - (기존) 공무원정신자세, 전문지식 및 응용능력, 의사표현, 예의품행 및 성실성, 발전가능성
  - (개선) 소통·공감, 헌신·열정, 창의·혁신, 윤리·책임, 조직적응력 등
    - ※ 공직자로서의 자세와 태도, 조직적응력 등을 측정할 수 있는 표준화된 면접 매뉴얼 개발
- (인성검사) 조직적응력 등 실제 업무에 필요한 역량을 평가하도록 개선
  - (기존) 공무원 정신자세 등 기존 면접평정요소에 맞춤형하여 검사 진행
  - (개선) 소통·공감 등 개선 평정요소를 반영하되 조직적응력 등을 중점적으로 측정
    - ※ 사회성, 협동심, 문제해결 능력 등 조직적응력 위주 분석결과를 면접위원에게 제공
- (면접위원) 면접위원 자질 향상을 위하여 추천기준 및 교육 강화
  - 내부 면접위원을 4급까지 상향조정하고 전체 면접위원 대상 사전교육 실시



## 학습자 중심의 교육 인프라 조성

- 
- ① 차세대 교육통합시스템 구축 추진
  - ② e-러닝 교육을 통한 상시 학습문화 조성
  - ③ 노후 교육 기자재 교체로 교육환경 개선
  - ④ 인재개발원 구내식당 획기적 개선
-

# 1

## 차세대 교육통합시스템 구축 추진

미래 교육 환경에 대응하는 교육 플랫폼 도입을 위해 차세대 교육통합 시스템(LMS) 구축의 사전절차인 정보화전략계획(ISP) 수립 추진

### □ 사업배경

- 전 직원의 학습을 관리하는 교육통합시스템의 노후화로 전면 개편 필요
  - 10년 이상 사용하여 노후화된 시스템의 불안요인 등 해소
  - ※ 교육통합시스템(LMS) :기관소개 및 학습관리(수강신청, 개인 학습현황, 강사관리, 통계 등)
- AI, 빅데이터 등을 접목한 수요자 중심의 차세대 교육통합시스템 도입
  - 에듀테크 기반 개인 맞춤형 학습 서비스 제공 및 종합적 학사관리업무 지원

### □ 추진방향

- 빅데이터 분석 등 최신 IT기술로 차별화된 개인 맞춤 학습서비스 제공
  - 담당직무, 과거 학습이력 등 개인별 맞춤형 교육 추천 등으로 학습효과 제고
  - 학습자 요구 분석과 연계한 교육과정 개설·운영으로 지능화된 학사관리 추진
- 최신 학습기법 도입 및 타기관 콘텐츠도 학습 가능한 교육 플랫폼 구축
  - 챗봇 등 학습 도우미 서비스 도입 및 최신 클라우드 기반 학습 시스템 구축
  - 가상공간에서 민·관의 다양한 콘텐츠 학습이 가능한 교육 서비스 제공

### □ 사업계획

- ('24년) 사전절차로서 정보화전략계획(ISP) 수립
  - 법령, 국내외 우수사례, 시스템 현황분석 등으로 정보화전략 및 이행계획 수립
- ('25년~) 차세대 교육통합시스템(LMS) 구축 추진

#### ('24) 정보화 전략계획(ISP)

- '24년 정보화 환경 및 시스템 현황 분석
- 정보화 전략 및 목표모델, 이행계획 수립

⇒

#### ('25~'27) 차세대 교육통합시스템 구축

- (이용자) 개인별 맞춤형 학습관리 서비스 제공
- (운영자) 빅데이터 및 AI 기반의 학습모델 설계 (시스템) 클라우드 기반의 확장 가능한 환경 구축

e-러닝 선호도 증가에 따라 시간과 장소에 구애받지 않고 상시학습이 가능한 자기주도적 스마트러닝 기반 조성

## □ 사업배경

- 코로나19 이후 e-러닝 수강인원의 증가에 대한 적극적 대응 필요
  - 집합교육 참여시 업무부담, 시간·거리 제약 등으로 e-러닝 학습 선호
- 학습자 수요와 최신 트렌드를 반영한 콘텐츠 다양화 및 현업사례 강화
  - 자기개발, 최신 IT 트렌드 등 콘텐츠 시의성 확보 및 사례중심의 학습콘텐츠 필요

## □ 사업개요

- 교육규모: 382개 과정 836,600명 ('23년 대비 72개 과정 증가)
  - 직무학습 : 378개 과정 777,600명 (기본역량, 리더십, 직무역량 등)
  - 개인학습 : 4개 과정 59,000명 (자격증, 외국어 등)
- ※ u-지식여행 : 7,963편(10분 내외의 짧은 콘텐츠) (50,000명)

## □ 사업계획

- 교육 효과성 제고를 위한 e-러닝 콘텐츠 신규개발 추진(35개 과정)
  - 시 정책을 짧고 재미있게 학습하는 마이크로러닝 형태로 개발 추진(6개 과정)
  - 최신 정책사례, 법령 개정 등 변화된 환경에 맞추어 교육내용 현행화(11개 과정)
  - 콘텐츠 다양화 및 예산절감을 위해 타 기관 우수 콘텐츠 도입 추진(18개 과정)
- 직무 전문성 향상 및 개인 역량개발을 위한 e-러닝 확대 운영(378개 과정)
  - 창의행정, 문화관광, 기후환경 등 市 정책 관련 우수 콘텐츠 개발 운영
    - ▶ 「e-동행매력 특별시, 서울 창의행정」, 「e-서울시 기후환경정책 이해」 등 42개 과정 신설
  - 직원수요를 반영한 인문소양 및 IT 분야 최신 콘텐츠 확대 운영
    - ▶ 「e-역사와 문화가 숨 쉬는 지역 탐방」, 「e-Chat GPT로 일잘러 되기」 등 37개 과정 신설
- 학습자 선호도 및 최신 트렌드를 반영한 개인학습 과정 운영
  - 직무 및 개인 역량 향상을 위해 다양한 자격증과 외국어 강좌 운영
  - 다양한 주제를 10분 내외의 짧고 재미있는 콘텐츠로 제공하는 u-지식여행 확대
    - ▶ 경제, 문화, 웰빙, 시사, 리더십, 4차 산업혁명 등 6개 분야 최신 트렌드를 학습

### 3

## 노후 교육 기자재 교체로 교육환경 개선

음향설비, 프로젝터, 컴퓨터 등 강의실 내 노후한 교육장비를 구입·교체하여 교육환경 개선을 통한 원활한 교육 운영 추진

#### □ 사업배경

- 교육기자재 노후도가 현재 75%로 노후화가 심각하여 교육 운영 불편
  - ※ 노후도(%) : (내구연한 경과 기자재 수 / 총 기자재 수) × 100
- 교육기자재를 체계적으로 구입·교체하여 교육생 학습효과 제고

#### □ 사업개요

- 교체대상 : 내구연한 경과 기자재 1,220점 (총 기자재 1,619점 중 75%)
- 사업예산 : 796백만원 ※전년 대비 119%(433백만원) 증액
- 노후 기자재 현황

구분	합계	전자교탁	프로젝터	카메라앰프	컴퓨터	기타
기자재 현황	1,619	40	53	103	659	764
내구연한 경과	1,220	21	36	64	431	668

#### □ 사업계획

- 음향·방송설비 교체, 전자칠판, 데스크톱 구매 등을 통해 노후도 40%로 개선('24년)
- 노후도 0%를 목표로 노후 교육 기자재 교체하여 교육환경 개선(~'26년)



【인재홀 노후 빔프로젝터 교체 : LED 스크린】



【6급 미래인재양성과정 전용 강의실 조성(통합·확장)】

## 4

# 인재개발원 구내식당 획기적 개선

인재개발원 교육생 최대 불만족 요인이었던 구내식당 식단 및 시설 개선을 통하여 교육과정 전반의 만족도 향상 기여

### □ 사업배경

- 교육생들을 위한 가장 기본적인 복지임에도 식단에 대한 불만족 지속  
- 만족도가 '20년부터 2.5 ~ 3.3점(5점 만점)에 불과하여 근본적인 개선 필요
- 조리실 노후화로 작업자 안전을 고려한 주방 공간 재설계 필요

### □ 사업계획

- (품질개선) 주 5회 양질의 육류(어류)와 주 1~2회 과일 샐러드 제공  
- 고품질 식단과 견과류, 요거트 등 다양한 후식을 함께 제공하여 만족도 제고  
※ 교육생 식단가 예산 : ('23년) 1식 4,500원 → ('24년) 7,200원(60% 인상)



【 식단 개선 전 】



【 식단 개선 후 】

- (환경개선) 구내식당 주방·홀 개선 공사로 쾌적한 식사 환경 제공  
- 안전한 조리환경 및 식사대기 최소화를 위한 효율적인 배식 시스템 구축



【 구내식당 개선 전 】



【 구내식당 개선 예정(3분기) 】

2024년

교육훈련계획 수립

---

① 2024년 교육훈련계획 수립

---

## □ 정책환경 변화

- (대내) '동행·매력' 사업의 성공적 추진을 위해 전직원 시정철학 공유 필요
  - 市 간부포함 전직원의 창의행정 가치 내재화 및 자치구까지 공감대 확대
- (대외) 저출산·저성장, 양극화, 기후변화 등 새롭고 복잡한 정책과제 대두
  - 효과적인 해결방안 모색을 위해 행정의 창의적·혁신적 문제해결력 필요

## □ 직원 교육수요

### 수요조사 개요

- 조사대상 : 시·자치구 전 직원 (조사기간: '23.6.12.~6.30.)
  - ▶ 응답인원: 시 자치구 직원 10,435명 (현원 47,396명의 22%)
- 조사내용 : 직원 개인의 학습실태, 학습희망분야, 선호방식 등 29개 문항

- (저연차직원) 직무적응을 위한 직무공통분야를 선호하고 힐링교육 희망
  - 보고서 작성, 엑셀 등 업무에 즉시 활용할 수 있는 직무공통분야 학습 선호
  - 조직적응 스트레스 완화 및 재몰입을 위해 동기와 함께하는 힐링 교육 희망
- (교육환경) 교육 기자재 및 식사 품질 등 교육환경 인프라 개선 요청
  - (기 자 재) 음향설비, 빔프로젝터 등 교육시설 최신화로 학습효과 제고
  - (구내식당) 대기시간 최소화를 위한 효율적 배식 및 식단 개선 요구
  - ※ '23년도 식당 만족도 : 3.15점(5점만점)에 불과 ('20년 2.5점, '21년 3.3점, '22년 3.0점)
- (학습방식) 업무공백, 시간·거리 제약 등으로 비대면 및 단기교육 선호
  - 선호방식 : e-러닝(29.1%) > 비대면집합(28%) > 대면집합(26.7%) 순
  - 선호기간 : 1일 과정(36%) > 2일 과정(34%) > 3일 과정(20%) 순
- (e-러닝) 인문소양, 자격증 등 자기개발 분야 관련 최신화·다양화 요청
  - 역사·문화 등 인문소양, 사회복지사 등 자격증, 외국어 등 최신 강좌 학습 희망

□ **교육규모 : 총 507개 과정 862,997명** (전년 대비 71개 과정 256,678명 증)

○ **집합교육 : 125개 과정 26,397명(감 1개과정)**

- 신설 9개 과정, 통합·대체 등 폐지 10개 과정
  - ▶ 대 면 : 88개 과정 8,371명 (비상시를 대비, 비대면 방식 병행 설계)
  - ▶ 비대면 : 16개 과정 6,430명 (실시간 원격)
  - ▶ 혼 합 : 22개 과정 11,596명 (장기혼합과정<sup>1)</sup> 4개 및 선택형과정<sup>2)</sup> 18개)

○ **e-러닝 : 382개 과정 836,600명(증 72개 과정)**

- 신설 79개 과정, 통합·대체 등 폐지 7개 과정

2023년도	2024년도
<b>436개 과정 606,319명</b>	<b>507개 과정 862,997명</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 집 합 : 126개 과정 21,419명</li> <li>▪ e-러닝 : 310개 과정 584,900명</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 집 합 : 125개 과정 26,397명</li> <li>▪ e-러닝 : 382개 과정 836,600명</li> </ul>

□ **교육운영 방안**

○ **(교육분야) 창의행정 실행력 확보 및 MZ세대 공무원 직무역량 제고 지원**

- 창의적 정책 제안과 실행력 향상을 위한 직무 및 리더십 교육 개편
- 신입자 본교육 확대(3→4주) 및 저연차 직원 직무역량 및 공직적응 과정 신설
  - ▶ 실습 중심의 직무기초 패키지 교육과정(3일) 및 저연차 직원 「마음ON」 과정(2일) 신설

○ **(교육환경) 노후 기자재 교체 및 구내식당 개선으로 교육만족도 제고**

- 노후 음향·방송설비 교체, 전자칠판 구매 등으로 교육기자재 노후도 개선
- 고품질 식단 제공 및 식당 공간 재설계로 교육과정 전반의 만족도 향상

○ **(학습방식) 학습자 맞춤형 및 문제기반 학습으로 현업 문제 해결력 향상**

- 학습자 수요에 따라 선택적 수강이 가능한 ‘대면·비대면’ 혼합방식 적용(22개 과정, 전체 18%)
- 정책연구 TF, 팀 프로젝트, 사례토론 등 문제기반 학습방법 도입으로 실무 해결력 강화

○ **(e-러닝) 의무 학습시간 충족 및 인문소양 학습을 위한 e-러닝 다양화**

- U-지식여행<sup>3)</sup>(연간 7천편) 및 e-러닝 콘텐츠(382개 과정) 제공 확대로 학습자 편의 향상

1) 장기혼합과정: 7~9급 신입자과정, 6급 미래인재양성 등 장기교육과정에 대면비대면 방식을 혼합하여 운영  
 2) 선택형과정: 과정 특성상 대면비대면 방식 모두 운영 가능한 경우, 기수별로 대면비대면 별도 편성하여 운영  
 3) U-지식여행: 리더십, 시사, 경제 등 다양한 주제로 10분 이내의 짧은 콘텐츠 제공



## 공정하고 투명한 시험관리

---

① 4·5급 승진 역량평가 개선

---

② 다양한 직무분야에 적합한 경력직공무원 선발

---

간부 공무원으로서 조직성과 창출에 요구되는 역량에 대하여 공정하고 객관적인 평가를 통해 우수한 관리자 선발

## □ 사업배경

- 역량평가 제도의 신뢰도와 공정성 회복을 위한 운영방식 개선 요구
- 직원 수험부담 경감 및 사교육 의존 문제 해결을 위한 사전교육 내실화

## □ 사업개요

### ○ 4·5급 승진대상자 역량평가

- 대상 : 4급 승진후보자(연 4회 120명), 5급 승진후보자(연 6회 600명)
- 내용 : 4·5급 관리자에게 필요한 역량을 과제 해결능력 관찰을 통해 평가

구분	평가역량	평가기법
4급(6개 역량, 3개 기법)	정책관리, 의사결정/조직관리, 코칭/이해관계조정, 감성소통	서류함 / 1:1역할수행 / 1:2역할수행
5급(5개 역량, 2개 기법)	정책기획, 성과지향, 변화관리/협의를 조정, 의사소통	서류함 / 1:1역할수행

### ○ 4·5급 승진대상자 역량평가 이해교육

- 대상 : 4급 승진대상자(연 4회 100명), 5급 승진대상자(연 10회 600명)
- 내용 : 실제 역량평가 대비 직급별 과제 해결능력 함양 및 개별 피드백 제공

## □ 사업계획

- 기출문제 공개 및 동일직렬 동일문제 평가로 시험 공정성 확보('23년 하반기~)
  - 기출문제 공개를 통하여 직원간 정보격차 완화 및 자율적 학습기반 마련
  - 동일 직렬의 응시자는 같은 날, 같은 문제로 평가하여 시험 공정성 확보
- 서류함 평가기법 개편\*('25년)에 따른 신유형 과제개발 추진
  - 과제개발(3~7월) → 검토·보완(8~9월) → 모의테스트(10월) → 공개(12월)
  - 과제개발 전 과정에 역량평가 전문가(대학교수, HRD전문가 등)의 검증 강화
  - \* '25년 서류함 개편: (현행) 3개 과제 → (개편) 2개 과제 + 질의응답방식의 인터뷰 추가
- 모의평가 피드백 강화 등 교육시간 대폭 확대(2일 → 4일)하여 자율학습 토대 마련
  - 이론강의 확대(1시간 → 4시간)로 역량평가 제도 전반에 대한 이해도 제고
  - 모의평가 2배 확대, 역할수행 실습영상 촬영·제공, 그룹스터디 방식 등 신설

## 2

# 다양한 직무분야에 적합한 경력직공무원 선발

급변하는 행정환경에 따라 전문지식과 경험을 갖춘 우수한 인력을 공정하게 선발함으로써 다양한 행정수요에 부응

### □ 사업개요

- 채용대상 : 임기제(5~6급/가~나급), 전문경력관, 특정분야 전문가 등 110명
- 주 기 : 매월(일반임기제), 필요시(전문경력관, 의무직, 시간선택제임기제 등)
- 방 법 : 1차 서류전형, 2차 면접시험(직무과제보고서 작성 및 집단토론, 개별심층면접)
- 절 차 : 시험공고 → 원서접수 → 서류전형·면접시험 → 합격자 발표

### □ 사업계획

- 역량기반 면접실시로 창의력·리더십, 직무역량과 발전가능성 등 종합평가



- 문제해결능력, 기획력 및 전문성 등을 검증할 수 있는 직무과제 자필보고서 작성
  - 직무과제보고서를 토대로 논리성·창의성·리더십 등을 비교·평가하는 집단토론 진행
  - 구조화된 심층질문으로 직무역량 및 공직관·인성 등을 종합적으로 평가하는 개별심층면접 실시
- 객관성·공정성 확보를 위한 역량있는 면접위원 선발 및 운영 내실화
    - 국가인재DB를 활용하여 지속적인 신규위원 발굴 및 우수 인력풀 관리
    - 면접위원 위촉 시 외부위원은 분야별 2배수로 후보군 구성 후 추첨으로 순위 확정
  - 최종합격자 발표 전 채용과정 2단계 점검으로 시험의 공정성 제고
    - (1단계) 인재개발원 자체점검팀을 구성하여 전형 단계별 세부항목 점검
    - (2단계) 시 인사위원회(임용점검위원회)에서 법령상 필요한 5개 항목에 대해 최종 점검

① 공고(기간) ② 응시요건 ③ 시험위원 위촉 ④ 시험 심사기준 ⑤ 합격자 결정

# 2023 행정사무감사 처리결과 보고서

(행정자치위원회)

인재개발원

## □ 총 괄

- 수감결과 처리요구사항 등 ----- 총 25 건
- 조치내역

구	분	계	완 료	추진 중	검토 중	미반영
계	계	25	23	2		
	시정· 처리요구사항	13	11	2		
	건의 사항	8	8			
	기타(자료제출 등)	4	4			

# 시정 · 처리 요구사항

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후추진계획									
<p>○ ‘2022 직원 만족도 조사’ 교육, 훈련 분야에서 시 직원들이 학습목표시간 과다. 필수업무 교육 축소, 열악한 교육환경 등을 개선사항으로 응답함. 교육훈련의 효과성을 위해 개선이 필요할 것으로 보임. 행정국과 협의하여 조정 및 개선 필요함. 또한 교육훈련에 대한 사후 평가 진행해주길 바람. (인재기획과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 지방공무원의 연간 의무학습시간(80시간)은 ‘지방공무원 교육훈련법 시행령’(제7조제1항 별표1)에 따른 지자체 공통규정이며, 법정 의무교육(‘23년 현재, 청렴, 성인지 등 12개 분야 19시간)은 법규·조례에 따른 법정사항으로 서울시는 관계 법령에 의거하여 학습 시간을 운영하고 있음.</li> <li>○ 다만, 학습부담 경감 및 개인의 다양한 학습수요를 반영하기 위해 연간 의무학습시간의 50%(40시간)까지 유튜브 시청 등 비정형 학습을 인정하고 있으며, 개인연구, 워크숍 참여, 재능기부 등 다양한 형태의 학습도 학습시간으로 폭넓게 인정하고 있음</li> <li>○ 한편, 인재개발원은 교육환경 개선을 위해 구내식당의 식단을 개선하고 노후기자재 교체 등을 추진하고 있으며,</li> <li>○ 교육완료 후 성과측정을 위해 교육만족도, 학업성취도, 현업 적용도 등의 방법으로 평가결과를 종합 분석하여 차년도 교육 훈련계획에 반영하고 있음</li> </ul>									
<p>○ 공무원 시험 수당지급과 관련하여 서울시와 인사혁신처 간의 기준이 상이함. 기준에 대해 살펴보고 재정립할 것. (인재채용과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 서울시 시험관리 수당은 국가시험시행 운영수당 등 집행기준에 따라 연도별로 집행기준을 수립하여 운영함 ※ 관련근거: 서울시 시험수당지급조례 제3조 제3조(수당지급) 시험관리수당은 인사혁신처장이 시행하는 시험의 수당지급기준에 준하여 예산의 범위 안에서 시험시행기관의 장이 기준을 정하여 지급한다.</li> <li>○ 2024년 시험관리 수당 집행기준 마련 시 인사혁신처 지급기준을 면밀하게 검토하여 서울시 시험관리수당 지급기준을 재정비 완료함(2024.2.13.) ※ (정비사항 예시) <b>정답확정 서면심의 수당</b></li> </ul> <table border="1" data-bbox="635 1872 1445 2007"> <thead> <tr> <th>구 분</th> <th>변경 전</th> <th>변경 후('24년)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>서울시</td> <td>문제당 50천원</td> <td>문제당 50천원, 최대150천원</td> </tr> <tr> <td>인사혁신처</td> <td>1회 150천원</td> <td>1회 150천원</td> </tr> </tbody> </table>	구 분	변경 전	변경 후('24년)	서울시	문제당 50천원	문제당 50천원, 최대150천원	인사혁신처	1회 150천원	1회 150천원
구 분	변경 전	변경 후('24년)								
서울시	문제당 50천원	문제당 50천원, 최대150천원								
인사혁신처	1회 150천원	1회 150천원								

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후추진계획
<p>○ 교육과정간 집합교육 이수율 편차가 크게 나타남(ex. 소송 실무 210%, MICE 14%). 인기과정의 정원은 늘리고, 비인기 과정 정원은 줄이는 등 이수율 편차가 크지 않도록 효율적인 계획 수립이 필요함. (인재기획과, 인재양성과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 계획대비 이수율이 120%를 초과하는 일반집합과정은 총 12개 과정이며, 70% 미만 과정은 총 7개 과정임 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 이수율 120% 초과 : 소송실무(210%), 실무자 재난안전(207%), 6급이하 실무리더십(144%) 등</li> <li>- 이수율 70% 미만 : 실무관 산업안전(67%), MICE(52%), 신입실무관 공직입문(41%) 등</li> </ul> </li> <li>○ 소송실무과정 등 이수율 120% 초과과정은 비대면 집합교육으로 교육신청이 계획 대비 초과하였으나, 교육운영 측면에서도 제약이 적어 신청자 대부분을 교육생으로 수용하였으며 '24년 교육인원을 확대하였음 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 실무자 재난안전 5회 500명 계획 1,038명 수료(207%) → '24년 6회 780명(확대)</li> <li>- 6급이하 실무리더십 20회 1,000명 계획 1,441명 수료(144%) → 21회 1,320명(확대)</li> </ul> </li> <li>※ 대면 집합교육의 경우는 각 강의실 수용인원을 고려하여 특별한 사유가 없는 한, 계획 대비 120% 내외만 수용</li> <li>○ 한편, MICE 과정(52%) 등 이수율 70% 미만 과정은 대면 집합교육으로 신청자가 저조하였음. 이에 따라 '24년에는 과정운영 검토회의 결과 교육규모를 축소하여 운영하고 있음 <ul style="list-style-type: none"> <li>- MICE 2회 50명 계획 대비 26명 수료(52%) → '24년 2회 40명(축소)</li> <li>- 신입실무관 공직입문 3회 150명 계획 대비 62명 수료(41%) → '24년 2회 50명(축소)</li> </ul> </li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인재개발원은 연 2회 과정운영 검토회의 및 교육수요조사 등을 통해 교육 이수율 및 수요를 검토하여 차년도 교육규모를 결정하고 있으며, 앞으로도 과정 간 이수율 편차가 크지 않고 효과적인 교육운영이 될 수 있도록 최선을 다하겠습니다</li> </ul>
<p>○ 인재개발원 도서실 홈페이지 부실 운영 개선 필요함. (인재기획과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인재개발원 도서실 홈페이지는 그동안 외부에서 실명확인 없이 회원가입이 가능하였으나, 현재는 외부 전산망에서 접속시 회원가입이 불가하도록 조치완료하였음</li> <li>○ 인재개발원 도서실 홈페이지는 서울시 내부전산망을 통해서만 회원가입이 가능하도록 운영 중임</li> </ul>

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후추진계획
<p>○ 인재개발원 도서 구입 예산이 도서실의 본래 목적이 아닌 직원들의 사적 도서 구입용으로 사용되고 있으므로 인재개발원 도서실의 위상과 목적에 맞는 도서를 구비할 것. (인재기획과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인재개발원 도서실 도서 구입은 그간 교육생과 직원의 추천을 받아 도서선정 심의위원회 심의를 거쳐 선정하였으나,</li> <li>○ 교육생, 직원 추천뿐만 아니라 문체부 등 관계기관 추천 도서, 시정 발전을 위한 관련 도서 등을 적극 반영하고</li> <li>○ 심의위원회에서 도서 선정기준 부합 여부 등을 심도높게 검토하여 사적 용도로 도서가 구입되지 않도록 하겠음</li> </ul> <p>※ 주요 선정기준: 교육생·직원 역량강화 및 정서함양에 기여, 사회적 신뢰도 높은 기관의 추천도서, 저명한 작가출판사의 도서 등</p>
<p>○ 임용시험에서 동점자가 많이 나오는 상황에 대한 대안이 필요하며, 장애인 공무원 채용과 관련한 채용인원은 법정 목표이자 서울시의 사회적 책무이므로 목표 인원을 충실히 채용할 수 있도록 방안 마련이 필요함. (인재채용과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <p><b>〈임용시험 동점자 다수 발생〉</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 9급의 경우 '22년부터 선택과목에 대한 조정점수가 폐지되었고, 7급의 경우 '21년부터 영어, 한국사 과목의 자격증 대체로 과목수가 줄어(7개 → 5개) 동점자가 증가하고 있음</li> </ul> <p>※ 관련근거</p> <p>「지방공무원 임용령」 제51조(동점자의 합격 결정) 공개경쟁신규임용시험, 공개경쟁승진시험, 경력경쟁임용시험과 일반승진시험에서 합격 여부를 결정할 때 선발예정 인원을 초과하여 동점자가 있으면 그 동점자를 모두 합격자로 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 동점자 다수 발생으로 인하여 신규 임용후보자의 임용지연에 따른 불안감 증가 등 민원발생 및 계획대비 실제 채용인원을 예측하기 어려워 효율적인 인력 운영의 어려움이 발생하고 있음</li> <li>○ 동점자 다수 발생문제를 개선하기 위하여 지방공무원 임용령, 공무원 임용 시험령 등의 법령 소관부처인 행정안전부 및 인사혁신처에 관련 법령 개정을 건의함('24.1.10.)</li> </ul> <p>- 건의내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1안) 필기시험 총점이 같은 경우, 전문과목(2차시험 필수과목) 성적 고득점 순으로 합격자를 결정하여 동점자 감소 유도</li> <li>(2안) 필기시험 성적을 과목별 난이도를 반영하여 채점할 수 있는 표준점수제도를 도입하여 변별력 강화</li> </ul>

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후추진계획
	<p><b>&lt;장애인 공무원 채용 법정 목표 준수&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 행정안전부 「지방공무원 균형인사 운영지침」상 신규채용인원의 3.6% 이상을 장애인으로 채용하여야 하나, 서울시는 장애인의 공직진출에 앞장서고자 매년 신규채용 시 채용인원의 약 5%를 장애인 구분모집으로 선발하고 있으며, 그 결과 서울시 및 자치구에서 장애인 의무고용률을 준수하고 있음</li> <li>- 장애인공무원 고용률 4.59% (시 3.76%, 자치구 4.83%)</li> <li>※ 법정 의무고용률(2023년) 3.6%</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2023년도 HRD 역량강화 사업과 관련 추진한 내용이 사실상 없음.</li> <li>인재개발원 직원대상 HRD 역량 강화 사업의 중요성과 프로그램 강화 지적이 지속적 으로 있었음에도 여전히 연말 일회성 사업으로 진행하고 있는 것으로 보임. 인재개발원은 '우수인재 선발'과 '미래인재 양성'이라는 두가지 축을 목표로, 이에 걸맞는 HRD 역량강화 사업을 연간 계획으로 수립 하여 적극 추진할 것.</li> <li>(인재기획과)</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 직원의 HRD 역량강화를 위해 연중 컨퍼런스 참석, 콘테스트 참가, 연구발전대회 개최 등 다양한 사업을 추진중임</li> <li>- HRD 컨퍼런스 참가 : 최신 국내외 HRD 동향 및 우수사례 파악 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 에듀콘 2023('23.1월) : 디지털전환 및 글로벌 교육혁신 사례 공유</li> <li>▶ 1차 ATD 디브리핑('23.5월) : 해외 HRD 최신 트렌드 공유</li> <li>▶ 2차 ATD 디브리핑('23.6월) : 해외 우수사례 활용 방안 공유</li> <li>▶ HRD KOREA 2023('23.6월) : 인공지능 시대 HRD전략 공유</li> </ul> </li> <li>- 지자체 HRD 콘테스트 참가 : 각 지자체 우수 교육사례 공유 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 지방자치인재개발원 주관 시도 콘테스트 참가('23.9월)</li> </ul> </li> <li>- HRD 역량강화 전문가 특강 실시('23.12월) <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 소통을 위한 보이스코칭(총 100명 수강)</li> </ul> </li> <li>- 인재개발원 교육훈련발전 연구대회 개최 ('23.12월) <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 발표자 3명(교육혁신 방안, 역량평가 개선방안, 창의행정리더십 운영)</li> <li>▶ 발표자료 공유 및 교육업무 추진 시 참고자료로 활용</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 행정사무감사 처리결과 p32. 연말에 집중해서 진행 되는 사업추진에 대한 지적에 대해 감추경을 고려하여 예산 집행률을 제고하겠다는 조치 결과는 문제가 큼. 예산집행률 보다 예산을 고려해서 사업 계획을 수립하고 추진하면서 예산 집행도 계획적이고 효율적 으로 이루어지도록 노력할 것.</li> <li>(인재기획과)</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>○ 코로나19 발생에 따른 사회적 거리두기 시행으로 대면 교육을 제한적으로 운영함에 따라 당초 편성된 예산을 효율적으로 사용하기 위하여 '20년, '21년에 감추경한 바 있음</li> <li>※ 감추경 내역 : '20년 20억 8천만원, '21년 16억 5천만원</li> <li>○ '22. 5월부터 집합교육, 현장학습 등 대면교육이 정상적으로 추진되고 있어서 감추경과 같은 특별한 상황은 없을 것으로 판단됨</li> <li>○ 따라서 당초 예산 편성 취지에 맞게 사업계획을 수립하고 사업의 목적이 달성될 수 있도록 예산의 효율적 집행을 위하여 최선을 다하겠습니다</li> </ul> </li> </ul>

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후추진계획
<p>○ 인재개발원 시설에도 적극적 투자가 필요함. 기자재 등 시설 보강과 콘텐츠에 대해 강력하고 과감한 투자를 통해 인재 양성을 위한 인프라를 구축할 수 있도록 적극적으로 노력할 것. (인재기획과, 인재양성과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진 중</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <p>〈노후 교육 기자재 교체〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ '23년 연말 기준 교육 기자재는 컴퓨터, 프로젝터, 전자교탁 등 1,619점을 보유하고 있으며 이중 내구연한이 도래한 장비는 1,457점으로 장비 노후도는 75% 수준임</li> <li>○ '24년 관련 예산의 증액 편성으로 컴퓨터, 전자철판, 방송·음향 장비 등 교체를 통하여 기자재 노후도를 37%까지 낮출 예정임</li> <li>- '24년 교육 기자재 구입 예산 : 796백만원(전년대비 433백만원 증액)</li> <li>○ 연차별 계획을 수립하여 '26년도까지 지속적인 교육 기자재 보강으로 노후도 0%를 달성하기 위하여 노력하겠음</li> </ul> <p>〈교육환경시설 개선〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ '24년은 전년대비 439백만원 증액된 1,489백만원의 예산을 편성하여 지속적인 시설보강과 교육환경 개선을 추진할 예정임</li> <li>- '6급 미래인재양성과정' 강의실 등 시설개선 공사 실시('24년 1월)</li> <li>○ 또한, 시설 환경개선시 선택과 집중을 통하여 노후화가 심한 건축 기전설비 등을 중심으로 공사를 추진할 계획임</li> <li>- 대상시설: 수배전반, 냉각탑, 항온항습기 등 노후시설 정비</li> </ul>
<p>○ 어린이집 민간위탁동의안이 통과되었지만, 제시된 대안(정원축소, 교사축소, 이용비율 조정 등)은 여전히 빈약함. 미리미리 중장기에 대비한 철저한 준비와 대안을 마련할 것. (인재기획과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진 중</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 아동 정원 조정 외 영유아보육법 제20조 의거 서울연구원 직원 자녀 수에 비례하여 어린이집 예산(232,412천원) 중 52,292천원(22.5%) 서울연구원 부담 조치하여 민간위탁 예산 절감</li> <li>○ 직장어린이집 이용을 활성화 및 영유아 양육직원의 경제적 부담을 완화하고자 직장어린이집 이용 직원 대상 인재개발원 주차요금 면제시행('23.12.1.)</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 자녀 보육이 필요한 직원을 인재개발원 우선 배치하는 방안을 행정국과 협의</li> <li>○ 학부모 및 교직원 등과 정기적인 간담회를 통한 의견수렴 절차를 거쳐 중장기 계획을 수립</li> <li>○ 장기적으로는 서초구와 협의하여 국공립어린이집으로 전환하는 방안을 강구</li> </ul>

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후추진계획																							
<p>○ 5급 역량평가의 경우 행정직군과 기술직군 간 최고점과 최저점의 차이가 크고 평균점수도 직렬간 편차가 큼. 또한 연령별 점수 차이도 큰 바, 평가의 공정성과 신뢰성 확보를 위한 제도 개선이 필요함. (인재채용과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 역량평가는 직렬·연령과 관계없이 관리자에게 공통적으로 요구되는 역량의 보유 여부를 측정하는 제도이나, 직렬 간, 연령별 점수 편차가 나는 경향이 있음</li> <li>○ 다만, 평가 및 경쟁의 공정성 등을 고려하여 동일 직렬의 평가 대상자는 동일한 과제로 평가('23년 하반기 도입)하고 있으며, 고령의 응시자를 배려하기 위해 평가과제 분량 경감, 인쇄물 양식·서체 개선 등의 노력을 하였음</li> </ul> <p>※ 5급 승진 역량평가 운영 개선계획 수립(행정1부시장 방침 제206호, '23.9월)</p> <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 향후, 과제 및 답안 분량을 줄여 응시자들의 부담은 낮추고 평가의 효과성은 높이는 등 공정한 평가 운영에 힘쓰겠음</li> </ul>																							
<p>○ MZ세대의 특성에 맞는 다양한 교육프로그램 개발 등 저연차 직원에 특화된 인재개발원의 교육훈련 과정 개선이 필요함. (인재기획과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인재개발원은 교육훈련 혁신대책('23.10월)을 수립하고 MZ세대들이 일 잘하는 공무원으로 성장할 수 있도록 교육을 개편하여 추진하고 있음</li> <li>- 교육수요조사 결과, 저연차 직원들은 ① 교육 후 바로 활용 가능한 실무활용 지식습득 선호 및 ② 동료와 함께하는 힐링교육 희망</li> <li>○ '24년 MZ세대 대상 교육과정 개편 세부내역</li> </ul> <table border="1" data-bbox="587 1619 1445 1989"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>과 정 명</th> <th>기간</th> <th>횟수</th> <th>총인원</th> <th>과 정 특 징</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">①실무 교육</td> <td>7~9급 신입자 과정</td> <td>4주</td> <td>7회</td> <td>2,400명</td> <td>· 교육기간 확대 (3주→ 4주) · 보고서, 예산, e-호조 등 실습과목 강화 · 선배 공무원과의 대화 통해 신규직원 눈높이에서 조직적응 팀 전수</td> </tr> <tr> <td>저연차 직원 OA 과정</td> <td>3일</td> <td>5회</td> <td>150명</td> <td>· 한글, 엑셀, PT 등 업무에 필요한 기초 업무지식을 교육 한번으로 수강</td> </tr> <tr> <td>②힐링 교육</td> <td>저연차 직원 마음건강 과정</td> <td>2일</td> <td>5회</td> <td>500명</td> <td>· 동료와 함께하는 교육으로 저연차 직원의 직무적응 스트레스 완화와 직무 재몰입 지원</td> </tr> </tbody> </table>	구분	과 정 명	기간	횟수	총인원	과 정 특 징	①실무 교육	7~9급 신입자 과정	4주	7회	2,400명	· 교육기간 확대 (3주→ 4주) · 보고서, 예산, e-호조 등 실습과목 강화 · 선배 공무원과의 대화 통해 신규직원 눈높이에서 조직적응 팀 전수	저연차 직원 OA 과정	3일	5회	150명	· 한글, 엑셀, PT 등 업무에 필요한 기초 업무지식을 교육 한번으로 수강	②힐링 교육	저연차 직원 마음건강 과정	2일	5회	500명	· 동료와 함께하는 교육으로 저연차 직원의 직무적응 스트레스 완화와 직무 재몰입 지원
구분	과 정 명	기간	횟수	총인원	과 정 특 징																			
①실무 교육	7~9급 신입자 과정	4주	7회	2,400명	· 교육기간 확대 (3주→ 4주) · 보고서, 예산, e-호조 등 실습과목 강화 · 선배 공무원과의 대화 통해 신규직원 눈높이에서 조직적응 팀 전수																			
	저연차 직원 OA 과정	3일	5회	150명	· 한글, 엑셀, PT 등 업무에 필요한 기초 업무지식을 교육 한번으로 수강																			
②힐링 교육	저연차 직원 마음건강 과정	2일	5회	500명	· 동료와 함께하는 교육으로 저연차 직원의 직무적응 스트레스 완화와 직무 재몰입 지원																			

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후추진계획
<p>○ 급변하는 사회 변화를 반영하면서 직원의 수요가 많은 전문자격증 강좌 확대가 필요함. (인재기획과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인재개발원에서는 매년 서울시 직원을 대상으로 자격증 수요조사를 실시하여 자격증 강좌 개설에 반영하고 있으며, '24년에는 공인중개사, 주택관리사, 사회복지사, 공인노무사, 손해평가사 등 10개 자격증 강좌를 운영 중임.</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 앞으로도 자격증 수요조사를 반영하여 직원들이 선호하는 전문자격증 강좌를 확대·개편해 나가겠음</li> </ul>

# 건의사항

건의사항	조치결과
<p>○ 임용후보자의 75%가 발령 대기 중에 있으며, 이와 관련 서울시에서 예측할 수 없었던 동점자의 급증에 대한 원인 중 하나로 코로나 이후 면접 시험 방식의 간소화 등이 그 원인으로 사료되는 바 동점자를 줄일 수 있도록 시험의 변별력을 높일 수 있는 방안 마련 강구할 것. (인재채용과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 서울시 임용 면접시험은 코로나 기간중에도 방역 지침을 철저히 준수하며 주제발표, 개별면접 등을 대면으로 진행하여 변별력을 최대한 확보하였음             <ul style="list-style-type: none"> <li>- (9급) 5분 스피치(5분), 개별면접(20분)</li> <li>(7급) 주제발표(5분), 개별면접(25분)                 <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 7급 집단토론(45분)은 코로나 대응으로 미시행</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>○ 신규 임용시험의 동점자 발생 주요 원인은 다음과 같이 사료됨             <ul style="list-style-type: none"> <li>- (9급) '22년부터 선택과목 조정점수적용 폐지</li> <li>(7급) '21년부터 영어, 한국사 과목의 자격증 대체로 과목수가 줄어(7 → 5) 변별력 저하</li> </ul> </li> <li>※ 관련근거             <ul style="list-style-type: none"> <li>「지방공무원 임용령」 제51조(동점자의 합격 결정)</li> <li>공개경쟁신규임용시험, 공개경쟁승진시험, 경력경쟁임용시험과 일반승진시험에서 합격 여부를 결정할 때 선발예정 인원을 초과하여 동점자가 있으면 그 동점자를 모두 합격자로 한다.</li> </ul> </li> <li>○ 이에따라, 동점자 다수 발생문제를 개선하기 위하여 지방공무원 임용령, 공무원 임용 시험령 등의 법령 소관부처인 행정안전부 및 인사혁신처에 관련 법령 개정을 건의함('24.1.10.)             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 건의내용                 <ul style="list-style-type: none"> <li>(1안) 필기시험 총점이 같은 경우, 전문과목(2차시험 필수과목) 성적 고득점 순으로 합격자를 결정하여 동점자 감소 유도</li> <li>(2안) 필기시험 성적을 과목별 난이도를 반영하여 채점할 수 있는 표준점수제도를 도입하여 변별력 강화</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 행정안전부 및 인사혁신처 등 관련 부처와 지속적으로 협의하여 동점자 다수 발생 문제를 개선하겠음</li> </ul>

건의사항	조치결과
<p>○ 지난 5월, 5급 승진시험이 당일 취소·연기된 사안에 대한 공식적인 설명 필요함. 심각성을 인지하고 재발 방지를 위한 원인 분석과 대책 마련 및 관리를 강화할 것. (인재채용과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 상반기 역량평가 운영과 관련하여 행정포털 내 시업무공지 게시판에 관련 내용을 게시하고,</li> <li>○ 서울시 구성원 및 평가 전문가 대상 의견수렴을 통해 역량평가 기출과제 공개, 동일직렬·동일문제평가, 평가기법 개편 등을 내용으로 하는 역량평가 운영 개선 계획을 수립하여 직원 대상 설명회('23.9월)를 진행하였음</li> <li>※ 5급 승진 역량평가 운영 개선계획 수립(행정1부시장 방침 제206호, '23.9월)</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 역량평가 운영 개선 계획을 바탕으로 평가 대상자의 수험 부담은 경감하되, 공정하고 객관적인 평가가 되도록 운영에 만전을 기하겠습니다</li> </ul>
<p>○ 관련 실국과 연계한 문제 해결 중심의 교육 프로그램 확대 필요함. (인재기획과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인재개발원 직무전문과정에 실·국 주요 정책 현장 방문 및 사례기반 주요정책 이슈 토론을 통해 국내외 우수사례 성공요인을 분석하고 우리시 도입을 검토하는 사례 분석 교과목을 편성하여 운영 중임</li> <li>※ 주요 전문직무과정 : 경제정책, 복지정책, 건강도시정책, 도시계획, 주택정책, 기후환경정책, 교통정책, 문화예술정책, 공공디자인정책, 물순환정책 등</li> <li>○ 또한, 6급 중견 실무자 대상 장기교육에 시가 당면한 핵심 어젠다에 대해 심도있는 고민과 토론을 통한 정책방안을 도출하는 교과목을 편성하여 운영 중임</li> <li>- 6급 미래인재양성과정 '미래 대응 정책연구 (42h)' 과목 개편</li> <li>- 교육생-전·현직 담당자-서울연구원 전문가가 TF를 구성하고 시정문제에 대한 다각적인 토론 및 해결방안 모색 추진</li> <li>※ 핵심 어젠다 : 한강개발, 쓰레기매립, 도시재개발, 교통문제, 아리수, 강남북 균형발전 등</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 앞으로도 핵심 어젠다와 관련된 실국과 긴밀한 협의를 거쳐 교육과 정책방안 도출이 연계될 수 있도록 노력하겠습니다</li> </ul>

건의사항	조치결과
<p>○ 서울연구원에서 2018년에 실시한 정책리포트 ‘서울시 인재개발원 교육훈련 체계 개편 방안’을 참고하여, 제시된 공무원 교육훈련의 개선 필요성과 정책 제언을 중심으로 인재개발원의 HRD 역량강화 등 혁신 방안 검토해볼 것. (인재기획과)</p>	<p>□ 추진상황 : 추진완료</p> <p>□ 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2018년 발간한 서울연구원 연구보고서 ‘서울시 인재개발원 교육훈련체계 개편방안’에서 분석되었던 인재개발원 교육훈련 개선 필요사항(조직역량, 교육설계, 운영, 성과 등 4개 분야)에 대해서는 대부분 개선완료하였음 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 교육생 니즈 반영 부족 → 교육수요조사 실시 및 차년도 계획 반영</li> <li>▶ 부서요구 프로그램 과다 → 기준(필요성, 적합성 등)에 따른 검토 후 교육 반영</li> <li>▶ 토론회·분임식 교육도입 미흡 → 현장기반 참여형 교육 확대</li> <li>▶ 교육성과 평가체계 필요 → 만족도, 현업적용도 평가 등 성과평가 실시 등</li> </ul> </li> <li>○ 보고서에서 제안한 인재개발원 교육 장기개편방향은 <ol style="list-style-type: none"> <li>① 공직 생애주기 역량관리 강화, ② 교육훈련 학습지원 플랫폼 구축, ③ 미래 학습지원 인프라 조성으로,</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 이에 대해 인재개발원은 <ol style="list-style-type: none"> <li>① 교육프로그램 주요과정을 「임용-재직-퇴직」의 공직자 생애주기에 맞추어 전면 개편하여 운영하고 있으며</li> <li>② 서울연구원 등과 연구·교육 협력 거버넌스를 확대하기 위하여 ‘미래대응 정책연구(42h)’ 과목 편성, 전문가 협업과정 신설 등을 추진중임</li> <li>③ 다양화되고 있는 e-러닝 수요를 충족하기 위하여 차세대 교육통합시스템 구축을 추진하고 있으며, 인재개발원 내 별도 교육 공간 확보를 위하여 준비하고 있음</li> </ol> </li> </ul> </li> <li>○ 한편, 대내외 변화하는 정책환경과 교육수요를 반영하여 인재개발원 자체적인 토론회와 연구조사를 통한 교육훈련 혁신대책(‘23.10월)을 수립하여 추진중에 있음 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사·자치구 전직원 대상 창의·혁신의 조직문화 정착</li> <li>- 미래 혁신인재로 성장할 MZ세대 공무원 선발 및 교육 내실화</li> <li>- 직원 수요에 대응하는 e-러닝 대폭 확대 (310개 → 382개)</li> <li>- 구내식당 품질 개선 및 노후 기자재 교체 등 교육인프라 개선</li> </ul> </li> </ul>

건의사항	조치결과
<p>○ 특정강사 의존도를 줄여나갈 필요 있으며, 직원들의 의회에 대한 올바른 인식 증진을 위해 시의원 등을 강사로 하여 교류할 수 있는 기회 마련이 바람직함. (인재양성과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 최신 교육 트렌드 반영 및 특정강사 의존도를 줄여나가는 동시에 유능한 강사 발굴을 위해, '23년 제2차 강사선정심의회 의결을 통해 「강사추천 심의기준」을 개정함('23.9.25.) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 동일강사 월 3회 초과 출강 제한 조항 신설</li> <li>- 5년 연속 출강강사 제외 배제</li> </ul> </li> <li>○ '23년 신입자와 관리자급 공무원의 지방자치와 분권에 대한 이해증진을 위해 시의회 의장을 강사로 초빙한 바 있음 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 5급 승진리더('23.7월) : '지방시대 구현을 위한 지방분권이해'</li> <li>- 7~9급 신입자('23.9월) : '균형발전을 위한 지방자치분권이해'</li> </ul> </li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 의회와 협력체계 이해 및 의회에 대한 올바른 인식 증진을 위해 시의원 출강과목 적극 발굴하고 강사 제외 예정</li> </ul>
<p>○ 퇴직공무원들을 강사로 활용한 강의 프로그램 개설 검토해 볼 것. (인재기획과, 인재양성과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 퇴직공무원의 공직경험과 노하우전수를 위해 재직자 교육 강사 및 채용 면접위원으로 활용하고 있음 <ul style="list-style-type: none"> <li>- [신입자 채용] 미래 서울을 이끌어갈 신입공무원 채용 면접위원으로 위촉</li> <li>- [신입자 교육] 선배 공무원과의 대화 등 멘토링 과목을 편성 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 7~9급 신입자교육 과정 : 간부 공무원과의 대화(2h) 등</li> <li>▶ 임기제 공무원 공직입문 과정 : 공직 속 나의 역할 이해(2h)</li> </ul> </li> <li>- [재직자 승진] 4급 및 5급 승진 역량평가 교육강사로 초빙 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 4급 및 5급 승진 역량평가 이해과정: 교육강사 출강</li> </ul> </li> <li>- [퇴직후 준비] 사회공헌 등 공직자의 제2의 인생설계를 위한 멘토링 과목 편성 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 행복한 미래설계/인생2막 퇴직설계준비 과정 : 퇴직선배와의 대화(2h)</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>○ 또한 6급 중견 실무자를 대상으로 하는 장기교육에 市 핵심 어젠다에 대한 정책연구 TF를 구성하여 퇴직 공무원의 공직 노하우와 열정을 집약적으로 활용하고, 당면문제에 대해 심도있는 고민과 해결 방안을 모색할 수 있는 교과목을 편성하였음 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 6급 미래인재양성과과정 '미래대응 정책연구(42h)' 과목 개편</li> <li>▶ 교육생-전·현직 담당자-서울연구원 전문가가 TF를 구성하고 시정문제에 대한 다각적인 토론 및 해결방안 모색 추진</li> </ul> </li> </ul>

건의사항	조치결과																			
<p>○ 서울시민이 원하는 서울 발전에 대하여 서울시 공무원의 공감대를 이끌어낼 수 있는 교육과정 개선을 검토해 볼 것. (인재기획과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 시민중심의 행정서비스 개선을 위하여 인재개발원은 2024년 창의행정 마인드 확산을 위하여 간부급을 비롯한 전 직원 대상으로 창의교육을 준비하고 있음</li> <li>※ 창의행정 : 적극적 시도와 새로운 시각으로 공무원의 책무를 다함으로써 시민들을 위한 행정 서비스 개선 및 시정발전 추진</li> </ul> <table border="1" data-bbox="564 647 1445 938"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>과정명</th> <th>횟수</th> <th>인원</th> <th>주요 내용</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">신설</td> <td>4급 창의행정 리더십</td> <td>4회</td> <td>238명</td> <td>· 조직혁신전략 및 창의 마인드 함양 · 정책현장 방문 및 토론 통해 부서간 협력 및 효과적 업무추진방안 마련</td> </tr> <tr> <td>5급 창의행정 리더십</td> <td>6회</td> <td>1,341명</td> <td>· 시민 체감형 정책 추진 전략 및 창의 마인드 함양</td> </tr> <tr> <td>확대</td> <td>창의행정 공감마당</td> <td>50회</td> <td>5,000명</td> <td>· 창의행정을 쉽게 이해하고 일상에서 업무개선 아이디어 도출 지원 · 게임 등 활용, 교육몰입도 제고</td> </tr> </tbody> </table> <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 창의교육 실시 후 교육생 대상 만족도 조사 등을 통하여 성과를 평가하고 향후 개선방안 추진도 준비하고 있음</li> </ul>	구분	과정명	횟수	인원	주요 내용	신설	4급 창의행정 리더십	4회	238명	· 조직혁신전략 및 창의 마인드 함양 · 정책현장 방문 및 토론 통해 부서간 협력 및 효과적 업무추진방안 마련	5급 창의행정 리더십	6회	1,341명	· 시민 체감형 정책 추진 전략 및 창의 마인드 함양	확대	창의행정 공감마당	50회	5,000명	· 창의행정을 쉽게 이해하고 일상에서 업무개선 아이디어 도출 지원 · 게임 등 활용, 교육몰입도 제고
구분	과정명	횟수	인원	주요 내용																
신설	4급 창의행정 리더십	4회	238명	· 조직혁신전략 및 창의 마인드 함양 · 정책현장 방문 및 토론 통해 부서간 협력 및 효과적 업무추진방안 마련																
	5급 창의행정 리더십	6회	1,341명	· 시민 체감형 정책 추진 전략 및 창의 마인드 함양																
확대	창의행정 공감마당	50회	5,000명	· 창의행정을 쉽게 이해하고 일상에서 업무개선 아이디어 도출 지원 · 게임 등 활용, 교육몰입도 제고																
<p>○ 교육과정 운영 관련 장애인 공무원을 위한 배려 확대 필요함. (인재양성과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 효과적인 장애인 교육생 지원을 위해 장애유형별로 준비하고 있음</li> </ul> <table border="1" data-bbox="560 1341 1445 1653"> <thead> <tr> <th>장애 유형</th> <th>지원 내역</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">공 통</td> <td>전문활동 보조 도우미 지원 및 동료 도우미 매칭</td> </tr> <tr> <td>장애인 교육생 사전 안내 및 요구 조사 실시</td> </tr> <tr> <td>장애 유형별 응급처치 및 에티켓 안내문 제작 후 인솔직원 공유</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">지체 장애</td> <td>학습보조기기 지원(휠체어용 책상, 휠체어용 테이블, 특수의자)</td> </tr> <tr> <td>원거리 거주 장애인 교육생 합숙시설(다솜관) 제공</td> </tr> <tr> <td>시각 장애</td> <td>학습보조기기 지원(화면확대기, 음성출력기 등), 수화통역사 배치</td> </tr> <tr> <td>청각 장애</td> <td>교육 기간 중 속기사 배치</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인재개발원 시설 이용 관련 장애인 배려시설 확충하여 운영 중임 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인 교육생 전용 휴게실 2개소 마련 운영</li> <li>- 구내식당 중증 장애인 배려석 운영(높낮이 조절 식탁 비치)</li> </ul> </li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ '24년 교육담당 대상으로 장애인 인식개선 교육 예정('24.3월 중) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애 유형별 특성 이해</li> <li>- 교육 운영시 장애 유형별 교육생 대응요령 소개 등</li> </ul> </li> </ul>	장애 유형	지원 내역	공 통	전문활동 보조 도우미 지원 및 동료 도우미 매칭	장애인 교육생 사전 안내 및 요구 조사 실시	장애 유형별 응급처치 및 에티켓 안내문 제작 후 인솔직원 공유	지체 장애	학습보조기기 지원(휠체어용 책상, 휠체어용 테이블, 특수의자)	원거리 거주 장애인 교육생 합숙시설(다솜관) 제공	시각 장애	학습보조기기 지원(화면확대기, 음성출력기 등), 수화통역사 배치	청각 장애	교육 기간 중 속기사 배치						
장애 유형	지원 내역																			
공 통	전문활동 보조 도우미 지원 및 동료 도우미 매칭																			
	장애인 교육생 사전 안내 및 요구 조사 실시																			
	장애 유형별 응급처치 및 에티켓 안내문 제작 후 인솔직원 공유																			
지체 장애	학습보조기기 지원(휠체어용 책상, 휠체어용 테이블, 특수의자)																			
	원거리 거주 장애인 교육생 합숙시설(다솜관) 제공																			
시각 장애	학습보조기기 지원(화면확대기, 음성출력기 등), 수화통역사 배치																			
청각 장애	교육 기간 중 속기사 배치																			

# 기 타 사 항

자료제출 등 기타사항	조 치 결 과
<p>○ 직원 교육수요조사 자료 및 전문자격증 과정에 대한 계획서 내역 등 (인재기획과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용 및 향후 추진계획</p> <p>○ 자료 제출 완료(2023. 11. 7.)</p>
<p>○ 5급 승진시험 연기 관련 감사 위원회 감사결과보고서 (인재채용과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용 및 향후 추진계획</p> <p>○ 자료 제출 완료(2023. 11. 7.)</p>
<p>○ 교육만족도 설문지 문항 샘플 (인재기획과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용 및 향후 추진계획</p> <p>○ 자료 제출 완료(2023. 11. 8.)</p>
<p>○ 민간용역업체를 통해 운영되는 교육의 용역계약서 (인재양성과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <p>○ 자료 제출 완료(2023. 11. 8.)</p> <p>- 총 2개과정 : 리더십교육과정, 핵심가치교육과정</p>