

제328회 시의회 임시회
행정자치위원회

동행·매력
특별시서울

시민과 동행하는 글로벌 융합 인재 양성

SEOUL M! SOUL

2025 주요업무 보고

2025. 2.

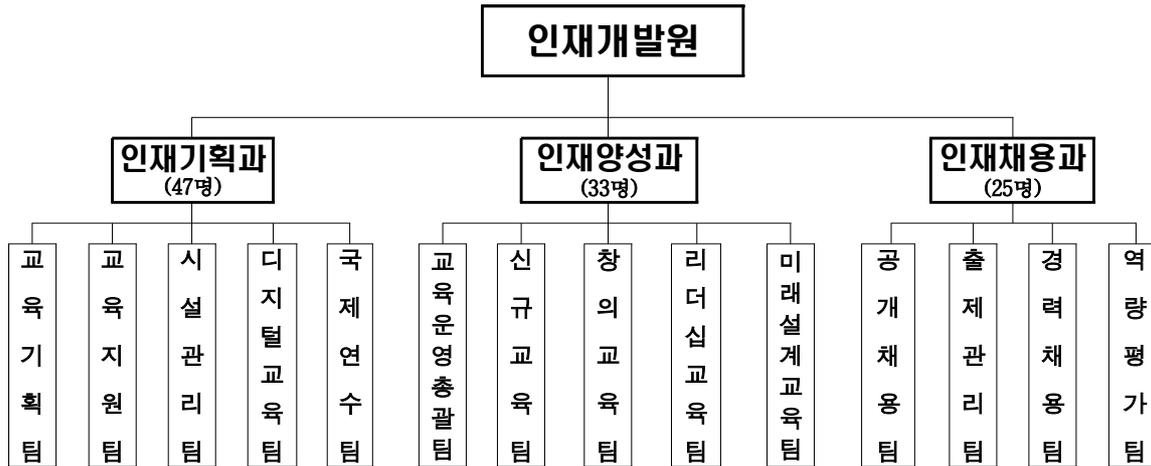
서울특별시인재개발원

I. 일반 현황

1 조직 및 업무

조직 — 3과, 14팀, 현원 105명

(25. 1. 31. 기준)



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

교육시설 — 강의실, 체육시설, 구내식당, 도서실, 의무실

3 2025년 예산 현황

세입예산 — 1,335백만원

- 경상적세외수입 : 1,327백만원
 - 사업수입, 수수료, 사용료, 재산임대, 이자수입
- 임시적세외수입 : 8백만원
 - 위탁사업비 집행잔액 등

세출예산 — 18,238백만원

(단위: 천원, '25. 1. 31. 기준)

구 분	본 예산		증 감		예산집행현황 (원인행위기준)	
	2024년	2025년	증감액	증감률(%)	집행액	집행률(%)
합 계	19,721,687	18,238,364	△1,483,323	△7.5%	2,475,017	13.6%
사업예산(계)	19,098,496	17,571,960	△1,526,536	△8.0%	2,399,905	13.7%
인재양성 및 시험관리	19,098,496	17,571,960	△1,526,536	△8.0%	2,399,905	13.7%
교육과정개발 및 교육훈련계획 수립	71,089	72,239	1,150	1.6%	4,642	6.4%
신규자과정 운영	1,394,708	1,116,685	△278,023	△19.9%	538,042	48.2%
6급 미래인재 양성과정 운영	2,186,692	1,989,744	△196,948	△9.0%	53,798	2.7%
리더십 교육과정 운영	621,784	710,303	88,519	14.2%	-	-
재직자 교육과정 운영	714,443	622,576	△91,867	△12.9%	94,586	15.2%
IT전문교육 운영	437,146	385,034	△52,112	△11.9%	3,250	0.8%
시정철학 공유 특별교육	267,926	267,926	-	-	149	0.06%
퇴직 후 인생설계 교육	1,406,458	1,386,185	△20,273	△1.4%	-	-
동영상학습(e-러닝) 운영	1,255,841	834,305	△421,536	△33.6%	793,655	95.1%
동영상학습(e-러닝) 과정 개발	154,800	154,800	-	-	-	-
교육훈련장비 확충	712,293	756,592	44,299	6.2%	-	-
인재원청사 보수 보강	1,489,060	1,998,967	509,907	34.2%	444,483	22.2%
공무원 채용 및 기타 시험 관리	4,427,551	3,561,905	△865,646	△19.6%	25,615	0.7%
역량평가 및 이해과정 운영	1,794,280	1,736,770	△57,510	△3.2%	3,487	0.2%
인적자원개발(HRD) 역량강화프로그램 운영	23,300	23,300	-	-	488	2.1%
인재원청사 유지관리	1,477,049	1,261,281	△215,768	△14.6%	384,537	30.5%
교육생 급식지원	483,956	517,135	33,179	6.9%	28,897	5.6%
직장보육시설 운영	180,120	176,213	△3,907	△2.2%	24,276	13.8%
행정운영경비(계)	623,191	666,404	43,213	6.9%	75,112	11.3%
기본경비	623,191	666,404	43,213	6.9%	75,112	11.3%
기본경비(인재개발원)	623,191	666,404	43,213	6.9%	75,112	11.3%

II. 정책목표 및 추진전략

정책목표

시민과 함께하는 글로벌 융합 인재
양성

추진전략

중점 추진과제

체계적인
교육으로
필수역량 함양

- 1 7~9급 신입자 교육과정 운영
- 2 6급 미래인재 양성과정 운영
- 3 직급별 리더십 교육과정 운영
- 4 시민체감형 정책을 위한 현장 중심 직무전문 교육 운영
- 5 미래역량 강화를 위한 정보통신교육 운영

미래 지향적
공무원 역량강화

- 1 인공지능(AI) 교육 전면 확대
- 2 창의행정 교육과정 운영
- 3 퇴직 예정 공무원 미래설계지원 교육과정 운영
- 4 외국도시 공무원 대상 국제연수 운영

학습자 중심의
교육 환경 조성

- 1 동영상학습(e-러닝)을 통한 상시학습 활성화
- 2 노후 교육장비 교체 등을 통한 교육 활동 지원
- 3 안전하고 쾌적한 교육 환경 조성

공정하고
투명한 시험관리

- 1 미래 서울을 이끌어 갈 우수한 신규공무원 채용
- 2 다양한 직무분야에 적합한 경력직공무원 선발
- 3 공정한 4·5급 승진 역량평가 및 이해과정 운영

Ⅲ. 2025 주요업무 보고

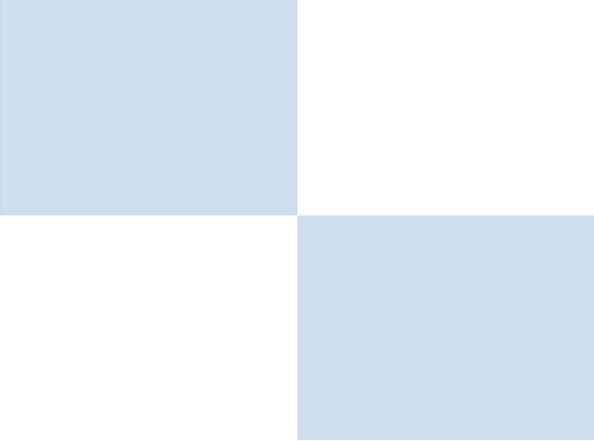
■ 2025년 교육훈련 추진방향

■ 체계적인 교육으로 필수역량 함양

■ 미래 지향적 공무원 역량강화

■ 학습자 중심의 교육 환경 조성

■ 공정하고 투명한 시험관리



2025년

교육훈련 추진방향

① 2025년 교육훈련 추진방향

1

2025년 교육훈련 추진방향

□ **교육규모 : 총 591개 과정 1,039,300명** (전년 대비 84개 과정 176,303명 증)

- **집합교육 : 126개 과정 25,300명** (증 1개 과정 감 1,097명)
 - 신설 10개 과정, 통합·대체 등 폐지 9개 과정
 - ▶ 대 면(67%) 85개 과정 8,830명 (비상시 대비, 비대면 방식 병행 설계)
 - ▶ 비대면(14%) 17개 과정 5,160명 (실시간 원격) 및 혼합(19%) 24개 과정 11,310명
- **e-러닝 : 465개 과정 1,014,000명** (증 83개 과정 177,400명)
 - 신설 76개 과정, 통합·대체 등 폐지 13개 과정

2024년도	2025년도
507개 과정 862,997명	591개 과정 1,039,300명
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 집 합 : 125개 과정 26,397명 ▪ e-러닝 : 382개 과정 836,600명 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 집 합 : 126개 과정 25,300명 ▪ e-러닝 : 465개 과정 1,014,000명

□ **교육운영 추진방향**

- **‘동행·매력 특별시 서울’ 성과 제고를 위해 창의교육 추진 등 조직역량 강화**
 - (관리자) 4~5급 대상 창의교육으로 조직변화 동력 구축 (4급 240명, 5급 1,340명)
 - (6급이하) 찾아가는 ‘창의행정 공감마당’으로 자치구·투출기관까지 교육 확대 (총 50회)
- **전직급 대상 체계적 리더십 교육으로 포용적 조직문화 구축**
 - 4~5급 리더십 교육에 리버스 멘토링 도입 등을 통한 소통·공감능력 강화
 - 신규 공무원의 올바른 공직 가치관 확립을 위한 공직윤리 교육과 공직적응 지원
- **전 과정에 인공지능(AI) 교육을 전면 확대하여 ‘AI 매력도시 서울’ 조성**
 - 장단기 교육과정에 AI 활용 및 보안교육으로 미래 행정 대응역량 제고 (61개 과정)
 - 6급 장기교육 과정에 ‘미래반’을 신설하여 AI 전문특화교육 실시 (상·하반기 2회, 총 40명)
- **수요자가 원하는 맞춤형 교육으로 상시학습을 통한 직원역량 강화**
 - 직원수요와 IT 트렌드를 반영하여 동영상학습(e-러닝) 대폭 확대 (465개 과정)
 - 교육생이 교육주제·방식을 결정하는 수요자 중심형 교육 시범운영
- **외국도시 공무원 국제연수 등을 통한 市 우수정책 공유 활성화**
 - 온오프라인 국제연수 추진(10회) 및 메트로폴리스 총회 연계 ‘정책공유 포럼’ 개최(9월)

〈 교육훈련계획 분야별 총괄표 〉

(단위: 개, 회, 명)

구 분		'24년 계획			'25년 계획			
		과정수	횟수	교육인원	과정수	횟수	교육인원	
전 체		507	411	862,997	591	411	1,039,300	
직업교육 (126)	소 계	125	411	26,397	126	411	25,300	
	기본역량 (14)	핵심가치	5	65	6,050	5	64	6,070
		인문소양	4	21	1,686	5	29	2,190
		신규임용	4	20	5,530	4	17	4,130
	리더십역량 (11)	직 급	9	49	4,670	9	45	4,330
		역 량	2	14	700	2	14	720
	직무역량 (99)	공 통	9	30	985	10	33	1,085
		전 문	28	62	2,980	29	65	3,115
		I T	61	140	2,346	60	136	2,260
	공공역량 (2)	실 무 관	3	10	1,450	2	8	1,400
e 교육 (465)	소 계	382	-	836,600	465	-	1,014,000	
	기본역량 (95)	핵심가치	36	상시	182,200	39	상시	268,700
		인문소양	40	상시	17,400	56	상시	22,700
	리더십역량 (22)	공 통	15	상시	7,900	20	상시	7,100
		직 급	2	상시	1,000	2	상시	1,000
	직무역량 (324)	공 통	89	상시	385,500	94	상시	424,000
		전 문	134	상시	101,500	169	상시	140,500
		I T	62	상시	82,100	61	상시	91,000
	개인학습 (24)	자격증	3(10)	상시	25,000	10	상시	26,000
		외국어	1(14)	상시	34,000	14	상시	33,000
u-지식여행		-	-	(50,000)	-	-	(55,000)	

※ 국제연수 운영 : [계획] 10회 145명



체계적인 교육으로 필수역량 함양

-
- ① 7~9급 신입자 교육과정 운영
 - ② 6급 미래인재 양성과정 운영
 - ③ 직급별 리더십 교육과정 운영
 - ④ 시민체감형 정책을 위한 현장 중심 직무전문 교육 운영
 - ⑤ 미래역량 강화를 위한 정보통신교육 운영
-

1

7~9급 신입자 교육과정 운영

서울시 신입 공직자가 갖추어야 할 기본 마인드 함양 및 업무에 필요한 직무 기본역량 향상을 위해 「7~9급 신입자 과정」 운영

□ 사업개요

- 교육규모 : 총 2개 과정 12회 4,000명
 - 사전교육(임용전 1주) : 6회 2,000명(2.3.~12.5. '24년 3회+'25년 공채합격자)
 - 본 교육(임용후 4주) : 6회 2,000명(1.6.~8.29. '24년 공채합격자)
- 교육방법 : 사전교육(원격), 본교육(집합+원격+e러닝)
- 교육내용 : 공직가치, 업무이론·실습, 조직적응, 서울이해 등

□ 사업계획

- (공직가치) 청렴, 공직윤리 등 신입 공직자의 공직가치관 확립을 위한 프로그램 강화
 - 현충원 참배, 공직가치의 의미와 중요성, 나의 공직비전 세우기, 봉사활동 등
- (직무교육) 교육 후 즉시 활용 가능한 업무실습 및 생성형 AI 활용 교육 확대
 - 보고서 작성, 예산 및 회계지출, 민원응대 실습, 직렬별 직무교육 등
 - AI시대 메가트렌드 및 정보 보안, AI를 활용한 보고서, 엑셀·PPT 실습교육 등
- (조직적응) 빠르고 효과적인 조직적응을 위한 팀빌딩 및 멘토링 프로그램 체계화
 - 도전·단합·열정 MT, 협력 커뮤니케이션, 실국장·팀장·직속선배 멘토링 등
 - ※ 직장 내 괴롭힘 예방 교육 신설하여 사전예방, 대응절차 등 현장에서 도움이 되도록 운영

□ 추진일정

구분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
운영계획	12회	3회	2회	2회	5회
교육인원	4,000명	960명	660명	680명	1,700명
예산(천원)	1,116,685	234,429	224,736	229,076	428,444

작성 자 | 인재양성과장: 김인숙 ☎ 3488-2120 신규교육팀장: 김삼임 ☎ 2150 담당: 우현길 ☎ 2201

2

6급 미래인재 양성과정 운영

6급 공무원을 대상으로 직무 전문성 및 리더십 역량 강화 교육을 실시하여 조직의 중추적 역할을 담당하는 중견실무자 양성

□ 사업개요

- 교육규모 : 시·자치구 6급 공무원 200명(기수별 100명)
- 교육기간 : 기수별 6개월(2회, 집합+원격)
 - 1기: '25.1.17.~'25.7.16. / 2기: '25.7.17.~'26.1.16.
- 교육내용 : 중견실무자 전문성 및 미래대응 능력 향상을 위한 특화 교육
 - 핵심가치, 직무공통, 직무전문, 리더십, 글로벌, 인문소양 등 6개 분야

□ 사업계획

- 6급 장기교육 과정에 AI 분야 전문인력 양성을 위한 「미래반」 신설·운영
 - ('24년) 1개반 운영 → ('25년) 2개반 운영 [(기존) 인재반 80명 + (신설) 미래반 20명]

구분	전문교육	공통교육
인재반(80명)	복지·행정, 문화경제, 도시안전 분야 직무전문교육	· 핵심가치, 직무공통, 리더십, 글로벌 등 통합교육 · AI 기본교육(생성형 AI 업무자동화 기초 스킬)
미래반(20명)	AI 전문교육(생성형 AI 기술 활용 심화 교육)	

- 정책환경 변화와 서울의 핵심가치에 대한 이해 증진 교육 실시
 - 저출생, 고독·돌봄 등 사회변화 이해 및 규제철폐를 위한 정책연구 추진
- 시·자치구 조직 내 역할에 맞는 리더십 분야 선택형 교과 과정 운영
 - (시) 협업역량 등 실무 리더십 / (자치구) 소통기술 등 관리자 리더십으로 분반 교육 편성

□ 추진일정

구분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
운영계획	2회	1기		2기	
교육인원	200명	100명 (※96명 운영 중)		100명	
예산(천원)	1,989,744	994,872		994,872	

작성 자 | 인재양성과장: 김인숙 ☎ 3488-2120 | 교육운영총괄팀장: 서혜연 ☎ 2130 | 담당: 김선화 ☎ 2133

3

직급별 리더십 교육과정 운영

소통과 배려·존중에 기반한 리더십 역량 강화 교육으로 상생·협력의 조직문화를 구축하고 창의 역량을 갖춘 리더 육성

□ 사업개요

- 교육규모 : 직급별 6개 과정 32회 2,550명

연번	과정명	교육대상	교육횟수	교육일수	교육인원
1	과장 리더십	시 4급, 구 5급	2회	2일	30명
2	팀장 리더십	시 5급, 구 6급 투자출연기관	8회	3일	200명
3	5급 승진리더	시·구 승진 의결자	2회	5주	700명
4	6급 승진자	시 당해연도 승진자	2회	3일	120명
5	6급 성과리더십	시·구 6급	5회	3일	200명
6	7급 이하 실무리더십	시·구 7급 이하	13회	3일	1,300명

□ 사업계획

- 교육체계 개편으로 세대 간 소통·공감하는 포용적 조직문화 조성
 - 다양성, 공정성, 포용성, 소속감 등을 강조하는 포용적 리더십 교육 추진
 - 직급별 리더십 교육과 승진 이후 역할변화 교육 등 체계화(6급 승진자과정 신설)
- 민선 8기 조직성과 제고 및 미래 대응을 위한 직무전문 역량 강화
 - 현업기반 문제해결 역량 향상 및 창의적 문제해결력 함양을 위한 과목 개편
 - ▶ 창의적 문제해결을 위한 프로세스 이해와 실습, 시정문제 해결 사례연구 과목 신설 등
- 생성형 인공지능 신기술의 사회확산에 따른 AI 리더십 역량강화 교육 추진
 - 생성형 AI에 대한 이해와 활용사례 분석, 정책보고서 작성 시 AI 활용 실습 등

□ 추진일정

구분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
운영계획	32회	2회	14회	7회	9회
교육인원	2,550명	450명	855명	690명	555명
예산(천원)	710,303	251,600	101,124	251,600	105,979

작성 자 | 인재양성과장: 김인숙 ☎ 3488-2120 리더십교육팀장: 서정실 ☎ 2140 담당: 김정수 ☎ 2143

4

시민체감형 정책을 위한 현장 중심 직무전문 교육 운영

급변하는 행정환경 대응 및 시정현장의 다양한 문제에 대한 해결능력 향상을 위해 정책현장 수요를 반영한 직무전문 교육 제공

□ 사업개요

- 교육규모 : 총 50개 과정 136회 7,700명
- 교육대상 : 시·자치구 4급 이하 공무원 및 투자출연기관 직원
- 교육내용 : 정책현장 수요를 반영한 직무전문 교육으로 실무역량 강화
 - 직무공통 역량(10개 과정) : 유형별 보고서 작성법, 뉴미디어 활용 소통홍보 기법 등
 - 직무전문 역량(29개 과정) : 교통, 복지, 보건, 경제, 노동, 토목, 녹지 등
 - 기본·공공 역량(11개 과정) : 청렴특별시 서울, 실무관 공직 기본역량 향상 등

□ 사업계획

- ‘동행매력 특별시 서울’ 성과 제고를 위한 직무전문 교육 추진
 - 복지·주택 등 약자동행, 교통·디자인 등 매력도시 정책사례 소개 및 발전방안 토론
 - 전 교육 과정 분야별 AI 활용사례 및 적용 방안 교육으로 디지털 활용 역량 강화
- 서울시 핵심사업의 성과창출을 위한 문제해결 중심의 역량 강화
 - 창의적 문제해결 노하우, 갈등관리, 뉴미디어 활용 홍보기법 등 실무역량 향상
- 타 시·도 공무원 대상 교육과정 개방 등을 통한 교류·협력 활성화
 - 교통정책, 도시계획 등 5개 직무 교육 과정 개방하여 도시정책 분야 정책 공유
 - 전남, 경북, 제주 등과 온오프라인 교육 분야 MOU 체결 등 교류·협력 추진

□ 추진일정

구분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
운영계획	136회	19회	41회	39회	37회
교육인원	7,700명	1,385명	2,315명	1,990명	2,010명
예산(천원)	622,576	86,944	187,704	178,544	169,384

작성 자 | 인재양성과장: 김인숙 ☎ 3488-2120 | 교육운영총괄팀장: 서혜연 ☎ 2130 | 담당: 송진우 ☎ 2134

5

미래역량 강화를 위한 정보통신교육 운영

디지털 시대에 요구되는 핵심기술을 학습하여 최신 IT트렌드를 업무에 효과적으로 적용할 수 있는 역량 강화에 기여

□ 사업개요

- 교육규모 : 총 60개 과정 136회 2,260명
- 교육기간 : '25. 4. ~ '25. 12.
- 교육대상 : 시·자치구 및 투자출연기관 직원

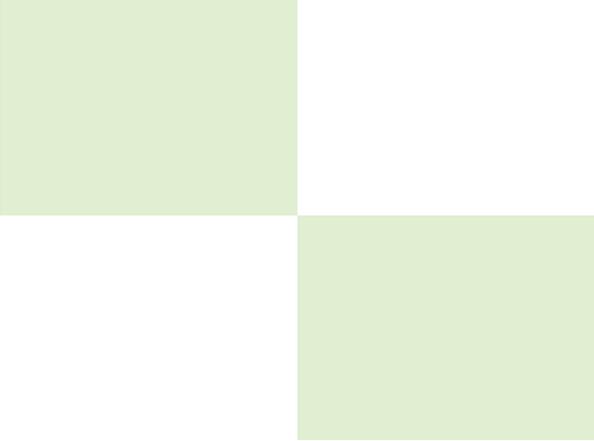
□ 사업계획

- AI 등 디지털 신기술의 활용 역량 향상을 위한 교육과정 운영 확대
 - 챗GPT 유료 버전으로 교육 진행하여 AI 기술의 실질적인 활용 역량 제고
 - 그래픽 디자인, 협업 플랫폼을 활용하여 효율적 업무 처리 과정 신설
 - ▶ 디자인툴 캔바(Canva) 활용 교육, 노션(Notion) 활용을 위한 심화과정 등
- 최신 IT 트렌드 및 교육 추가 수요에 대응하기 위한 교육과정 편성
 - 메일 발송, 실시간 뉴스 수집 등 단순·반복 업무의 자동화(RPA) 교육과정 신설
 - 현업에 자주 사용하는 오피스 프로그램 활용 과정 지속 운영
 - ▶ 파워포인트 활용, 업무에 바로 쓰는 엑셀, 보고서 꾸미기 스킬 등
- 동영상학습(e-러닝)과 연계하여 수준별, 단계별 학습이 가능하도록 IT 교육과정 운영
 - e-러닝 교육을 기초과정으로 학습 후 집합교육으로 수준별·단계별 학습 추진
 - ▶ 파워포인트 기초(e-러닝) → 파워포인트 활용 초급(집합) → 파워포인트 디자인 중급(집합)

□ 추진일정

구분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
운영계획	136회	-	53회	52회	31회
교육인원	2,260명	-	885명	846명	529명
예산(천원)	385,034	58,716	125,742	123,380	77,196

작성 자 | 인재기획과장: 이은주 ☎ 3488-2021 | 디지털교육팀장: 임현정 ☎ 2080 | 담당: 최유정 ☎ 2182



미래 지향적 공무원 역량강화

-
- ① 인공지능(AI) 교육 전면 확대
 - ② 창의행정 교육과정 운영
 - ③ 퇴직 예정 공무원 미래설계지원 교육과정 운영
 - ④ 외국도시 공무원 대상 국제연수 운영
-

1

인공지능(AI) 교육 전면 확대

전 직원 대상 생성형 AI 이해 및 활용 교육을 체계적으로 확대·개편하여 인공지능 기술을 가장 잘 활용하는 AI 매력도시 서울 조성

□ 사업개요

- 교육규모 : 총 61개 과정 31,065명 (집합교육 47개, 동영상학습 14개)
 - ※ 동영상학습(e-러닝) 14개 과정 16,900명 포함
- 교육방법 : 실습 중심의 생성형 AI 활용 수준별 교육
 - ※ 개인정보 및 비공개 자료 입력 금지 등 생성형 AI 활용 보안 가이드라인 준수
- 교육내용 : 생성형 AI 이해, 정책활용, 정보보안, 윤리교육 등

□ 사업계획

- 집합교육 과정에 AI 활용 교육을 포함하여 미래 디지털 행정역량 제고
 - (장·단기과정) 분야별 AI 기술 적용사례, 활용능력 실습, 위험사례 등 실무교육
 - (수준별 학습) 학습자의 디지털 역량에 맞추어 단계별 학습 추진
 - ▶ 인공지능 시작하기 ⇒ 스마트기기로 생성형 AI 활용하기 ⇒ 생성형 AI를 활용한 데이터 분석
- 6급 장기교육 과정에 '미래반'을 신설하여 AI 특화교육 실시
 - 반기별 20명 규모의 AI 전문가 과정을 통하여 서울의 미래 핵심인력 양성
- 교육생이 스스로 학습 가능한 동영상교육(e-러닝)으로 상시학습 지원
 - 챗GPT 이해와 활용, 프롬프트 작성, 보고서 작성, 정보보안 등 최신 학습자료 제공

< 전 직원 대상 생성형 AI 활용 의무교육 추진 >

- 대 상 : 본청 소속 공무원 4,200여명 (연1회 의무교육) ※ 행정국 주관
- 기간/장소 : '25.2.10.~10.30. / 무교청사 3층 교육장 (신설)
- 내용/방법 : 업무와 활용수준에 맞춘 실습중심의 현업 적용 교육

□ 추진일정

구 분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
운영계획	195회	19회	71회	57회	48회
교육인원	14,165명	1,893명	5,704명	3,638명	2,930명

작성 자 | 인재기획과장: 이은주 ☎ 3488-2021 | 교육기획팀장: 강영규 ☎ 2030 | 담당: 김연우 ☎ 2041

2

창의행정 교육과정 운영

민선 8기 市 핵심가치인 '창의행정'의 성공적 구현과 실행력 강화를 위해 창의행정 교육을 실시하여 조직혁신과 변화동력 확보

□ 사업개요

- 창의행정 리더십 과정 운영 : 11회 1,580명
 - 교육대상 : 서울시 4~5급 팀·과장(1일 과정)
 - 교육내용 : 시장단 특강, 포용적 리더로의 변화 리더십, AI활용 및 윤리 등
- 창의행정 공감마당 과정 운영 : 50회 5,000명
 - 교육대상 : 시·자치구 5급 이하 전 직원(1일 과정)
 - 교육내용 : 국내외 창의혁신 우수사례 소개, 창의 퀴즈 및 게임을 접목한 팀활동

□ 사업계획

- (관리자 리더십) 조직혁신과 변화동력 확보를 위해 창의행정 교육 지속 추진
 - 시민체감형 정책실현을 위한 시장단 특강 및 리더십 전문가 강의 실시
 - 세대간 소통과 공감 중심의 포용적 리더십 강의로 조직관리 역량 강화
 - 디지털 환경 변화에 대응하여 생성형 AI 실습으로 공공서비스 혁신 역량 제고
- (공감마당) 창의행정 사례특강, AI 실습 등을 통한 실천력 확보
 - 창의행정 정책을 실행했던 직원특강을 통하여 동기부여 등을 통한 실천력 향상
 - 생성형 AI 활용 '규제철폐' 아이디어 발굴, 실행, 홍보 등 창의행정 실습
 - 창의행정 가치 확산을 위해 자치구·투출기관 등 찾아가는 창의교육 확대(2회→9회)

□ 추진일정

구 분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
운영계획	61회	4회	25회	16회	16회
교육인원	6,580명	340명	3,040명	1,600명	1,600명
예산(천원)	267,926	130,513	5,000	127,413	5,000

작성 자 | 인재양성과장: 김인숙 ☎ 3488-2120 창의교육팀장: 공연식 ☎ 2160 담당: 백혜정 ☎ 2142

퇴직을 앞둔 공무원의 성공적 사회적응과 체계적 제2의 인생설계 지원을 위한 「행복한 정년퇴직 준비」 및 「50대 인생 디자인」 과정 운영

□ 사업개요

- 교육규모 : 총 2개 과정 15회 1,290명
 - 행복한 정년퇴직 준비 : 6회, 정년 퇴직 예정자 810명(10일, 2주)
 - 50대 인생 디자인 : 9회, 퇴직 10년 이내자 480명(5일 3회 / 3일 6회)
- 교육내용 : 퇴직 후 환경변화에 대응하여 제2의 인생설계 준비
 - 재무설계, 건강관리, 재취업, 미래설계 현장체험, 가족친화 프로그램 등

□ 사업계획

- (행복한 정년퇴직 준비) 퇴직예정자 대상 퇴직 후 맞춤형 교육 지원
 - 재무, 연금, 건강관리 및 퇴직 후 심리·정서적 변화적응, 소통·대인관계 등 교육
 - 교육생 분야별 선호도 반영하여 미래설계 현장체험 프로그램 운영
 - ▶ 재취업·창업(서울시 기술교육원) : 목공예, 자동차정비, 보석디자인, 디저트브런치 체험 등
 - ▶ 귀농·귀촌(서울시 농업기술센터) : 귀농·귀촌 정착사례, 분재 만들기 체험 등
- (50대 인생 디자인) 체계적 퇴직준비 역량 함양을 위한 교육 확대 및 세분화
 - 교육수요를 반영하여 기본교육(3일)을 신설하고 심화교육(5일)으로 내실화
 - ▶ (기본) 자기인식을 통한 생애 설계 준비 / (심화) 기본 + 재취업·귀농·귀촌 분야별 중점 교육

□ 추진일정

구 분		계	1분기	2분기	3분기	4분기
운영계획	행복한 정년퇴직 준비	6회	1회	2회	1회	2회
	50대 인생 디자인	9회	1회	3회	3회	2회
	계	15회	2회	5회	4회	4회
교육인원	행복한 정년퇴직 준비	810명	135명	270명	135명	270명
	50대 인생 디자인	480명	60명	140명	180명	100명
	계	1,290명	195명	410명	315명	370명
예산(천원)	행복한 정년퇴직 준비	1,341,385	223,564	447,128	223,564	447,129
	50대 인생 디자인	44,800	3,840	18,340	11,520	11,100
	계	1,386,185	227,404	465,468	235,084	458,229

4

외국도시 공무원 대상 국제연수 운영

동행·매력 정책 및 스마트도시 등 市 우수정책의 효과적인 글로벌 전파를 위한 외국 공무원 대상 국제연수 운영 및 글로벌 협력네트워크 강화

□ 사업개요

- 대 상 : 서울시 정책의 학습·벤치마킹을 희망하는 외국도시 공무원
- 인원/기간 : 10~30명 내외(회당) (온라인 2~3주, 초청 4박 5일 이내)
- 연수규모 : 총 10회 145명 (초청 5회, 온라인 3회, 총회연계 2회)
- 주 제 : 동행·매력도시 서울, 스마트도시, 서울ODA 등
- 예 산 : 426백만원 (국제개발협력기금)

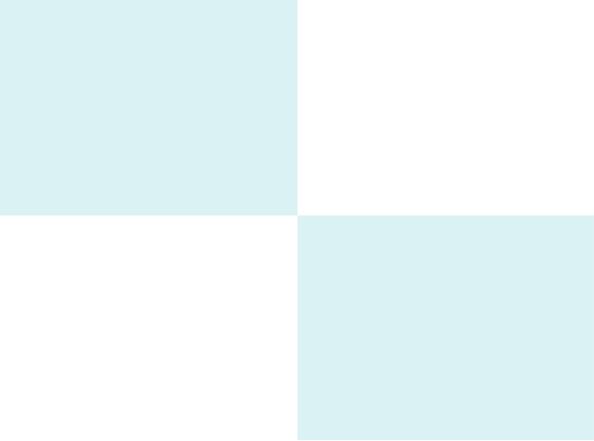
□ 사업계획

- 정책통합형 국제연수로 市 우수정책 확산 및 글로벌 도시협력 강화(5회)
 - (약자동행) 서울런, 기후동행카드 등 / (매력도시) 그레이트한강, 스마트도시 등
 - ※ 시립대 개도국 고위공무원 대상 서울도시정책 최고위과정(GULP) 연계 연수(신설)
- 서울스마트도시상 및 서울시 ODA 사업 등과 연계한 협력연수 지속 추진
 - 제2회 서울스마트도시상 수상도시 대상 특전 연수프로그램 운영(2회)
 - 개도국 맞춤형 ODA 연수를 통한 서울형 국제개발협력 모델 구축(1회)
- 2025년 메트로폴리스 40주년 기념총회와 연계한 정책공유 포럼 개최
 - 메트로폴리스 국제연수원(MITI)의 그간 성과 및 향후 혁신방안 공유
 - ※ 총회 연계 현장견학 초청연수와 후속 온라인연수를 결합한 '총회연계 연수' 추진(2회)

□ 추진일정

구 분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
운영계획	10회	1회	3회	2회	4회
교육인원	145명	8명	48명	33명	56명
예산(천원)	426,522	115,869	102,389	15,112	193,152

작 성 자 | 인재기획과장: 이은주 ☎ 3488-2021 국제연수팀장: 김혜영 ☎2295 담당: 박지원 ☎2033



학습자 중심의 교육 인프라 조성

-
- ① 동영상학습(e-러닝)을 통한 상시학습 활성화
 - ② 노후 교육장비 교체 등을 통한 교육 활동 지원
 - ③ 안전하고 쾌적한 교육 환경 조성
-

1

동영상학습(e-러닝)을 통한 상시학습 활성화

동영상학습(e-러닝) 선호도 증가에 따라 시간과 장소에 구애받지 않고 상시학습이 가능한 자기주도적 스마트러닝(Smart Learning) 기반 조성

□ 사업개요

- 교육규모 : 465개 과정 1,014,000명 ('24년 대비 83개 과정 증가)
 - 직무학습 : 441개 과정 955,000명 (직무역량, 리더십, 핵심가치, 인문소양)
 - 개인학습 : 24개 과정 59,000명 ※ u-지식여행 : 8,000여편 별도

□ 사업계획

- 직무공통, 직무전문, 리더십, 인문소양 등 업무능력 향상 과정 확대 운영

구분	계	직무역량			리더십역량		기본역량	
		공통	전문	IT	공통	직급	핵심가치	인문소양
과정수(개)	441	94	169	61	20	2	39	56
목표인원(명)	955,000	424,000	140,500	91,000	7,100	1,000	268,700	22,700

- 학습자 선호도 및 최신 트렌드를 반영한 개인학습 과정 운영
 - 직무 및 개인 역량 향상을 위해 자격증(10개)과 외국어(14개) 강좌 운영
 - 경제, 시사, 리더십 등 10분 이내 짧은 콘텐츠로 제공하는 u-지식여행 매일 제공
- 교육 효과성 제고를 위한 동영상(e-러닝) 콘텐츠 신규개발 및 공동활용 추진
 - 최신 정책사례, 법령 개정 등 변화된 환경에 맞추어 교육내용 현행화(4개 과정)
 - 콘텐츠 다양화를 위해 타 기관의 우수 콘텐츠를 도입하여 공동활용(20개 과정)

□ 추진일정

구분		계	1분기	2분기	3분기	4분기
동영상학습 운영	운영계획	1,014,000명	250,000명	250,000명	250,000명	264,000명
	예산(천원)	421,310	412,510	-	-	8,800
콘텐츠개발	예산(천원)	154,800	1,400	153,100	-	300

작성 자 인재기획과장: 이은주 ☎ 3488-2021

교육기획팀장 : 강영규 ☎ 2030 담당: 류은정 ☎ 2045
 디지털교육팀장: 임현정 ☎ 2080 담당: 윤현신 ☎ 2082

2

노후 교육장비 교체 등을 통한 교육 활동 지원

인재개발원 강의실 내 노후한 음향 및 영상장비 구입·교체를 통한 교육환경 개선으로 원활한 교육 운영 지원

□ 사업개요

- 내구연한이 경과한 프로젝터, 전자교탁 등 교육장비 교체를 통한 교육환경 개선

< 노후 교육장비 현황 >

구 분	합 계	프로젝터	카메라	앰프	전자교탁	스피커	마이크	노트북	기 타
교육장비 현황(개)	795	45	47	52	38	136	189	22	266
내구연한 경과(개)	383	30	13	9	20	90	48	-	173

※ 교육장비 노후도 : 48% ('25.1.31. 기준)

※ 기타 : 전자칠판, 전동스크린, 영상·음향 분배기 등

□ 사업계획

- 인재홀·세종홀 LED전광판 및 전자교탁 교체 등을 통해 노후도 30%로 개선
- '27년까지 노후도 0%를 목표로 노후 교육장비를 교체하여 교육환경 개선 지속



【세종홀 노후 빔프로젝터 → LED 스크린 교체】



【인재홀 노후 빔프로젝터 → LED 스크린 교체】

□ 추진일정

구 분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
예산(천원)	598,637	539,789	8,848	25,000	25,000

작성 자 | 인재양성과장: 김인숙 ☎ 3488-2120 | 교육운영총괄팀장: 서혜연 ☎ 2130 | 담당: 최관선 ☎ 2171

3

안전하고 쾌적한 교육 환경 조성

인재개발원 청사 내의 노후시설에 대한 보수·보강과 교육공간 개선을 통한 안전하고 쾌적한 교육환경 조성

□ 사업개요

- 시설규모 : 대지면적 108,754㎡, 건물 연면적 16,657㎡
 - 배움관 : 6,408㎡, 다솜관 : 5,584㎡, 창의관 : 4,266㎡, 직장어린이집 : 399㎡
- 사업내용 : 배움관, 창의관, 다솜관 등 각종 시설물 유지·보수

□ 사업계획

- 데이터센터 리모델링에 따른 전산교육장 이전 공사 추진
 - 데이터센터 : 전산교육장 6개소 → 2개소(4개소는 데이터센터 시스템실로 변경)
 - 인재개발원 창의관 : 전산교육장 3개소 신설, 멀티미디어실 확장(1~3월)
- 교육 및 강의공간 환경개선 및 건축물 구조체 보수·보강 추진
 - 세종홀(대강당) 노후시설(고정식 연결의자) 교체(3월)
 - 주요 시설물 취약부위 균열보수 및 방수공사(수시)
 - 청사 내 조명시설, 냉각탑 및 빌딩자동제어 노후설비 교체(3월~11월)
- 임야 내 보행구간 정비 및 장마 전 산사태 예방을 위한 정비사업 추진
 - 녹지 내 산책로 및 노후시설 정비(2월~5월)
 - 위험수목 제거 및 산사태 방지를 위한 배수로 정비 등(3월~6월)

□ 추진일정

구분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
사업수	13개	2개	7개	3개	1개
예산(천원)	1,998,967	677,967	455,000	845,000	21,000

작성자

인재기획과장: 이은주 ☎ 3488-2021

시설관리팀장: 전재현 ☎ 2050

담당: 이광휘 ☎ 2051

디지털교육팀장: 임현정 ☎ 2080

담당: 최유정 ☎ 2182



공정하고 투명한 시험관리

-
- ① 미래 서울을 이끌어 갈 우수한 신규공무원 채용
 - ② 다양한 직무분야에 적합한 경력직공무원 선발
 - ③ 공정한 4·5급 승진 역량평가 및 이해과정 운영
-

1

미래 서울을 이끌어 갈 우수한 신규공무원 채용

공정하고 합리적인 신규공무원 채용시험을 추진하여 서울을 이끌어 갈 역량 있고 올바른 공직관을 갖춘 우수한 인재 선발

□ 사업개요

- 채용규모 : 총 1,866명 ※ '24년 1,825명 최종선발
- 추진체계 : 인재개발원·자치구 간 유기적 역할 분담
 - 인재개발원 : 원서접수, 시험장 배치, 문제출제, 필기시험, 인성검사, 면접 등
 - 자 치 구 : 필기시험장 확보 및 시험 시행(감독관 배치, 시험장 설치 등)

□ 사업계획

- 제1회 임용시험 일반행정 9급 등 28개 직류 1,670명 선발
 - 8·9급 전 직렬, 저소득·보훈청 추천 대상자 공개채용 추진
- 제2회 임용시험 일반행정 7급 등 24개 직류 196명 선발
 - 7급 전 직렬, 9급 기술계고, 연구·지도직 공개채용 추진

<'25년도 서울특별시 지방공무원 임용시험 추진일정(안) >

구 분	제1회 공개경쟁 및 경력경쟁 (8·9급 전직렬, 보훈청 추천)	제2회 공개경쟁 및 경력경쟁 (7급, 기술계고, 연구직 등)
선발인원	1,670명	196명(예정)
공고일자	2. 13.(목)	6. 11.(수)
필기시험	6. 21.(토)	11. 1.(토)
인성검사	8. 16.(토)	12. 6.(토)
면접시험	8. 25.(월) ~ 9. 12.(금)	12. 16.(화) ~ 12. 23.(화)
합격자발표	9. 26.(금)	'26. 1. 7.(수)

□ 추진일정

구 분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
선발계획	1,866명	-	-	1,670명	196명
주요일정		원서접수시스템 운영	제1회 필기시험	제1회 면접 및 합격자 발표	제2회 필기시험 제2회 면접 및 합격자 발표
예산(천원)	3,561,905	251,692	947,620	1,096,978	1,265,615

작성 자 | 인재채용과장: 이정옥 ☎ 3488-2301 공개채용팀장: 김재봉 ☎2320 담당: 박성희 ☎2323

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 100명
- 주 기 : 매월(일반임기제), 수시(전문경력관, 의무직, 시간선택제임기제 등)
- 방 법 : 1차 서류전형, 2차 면접시험(직무과제 보고서 작성, 집단토론, 개별심층면접)
- 절 차 : 시험공고 → 원서접수 → 서류전형·면접시험 → 합격자 발표

□ 사업계획

- 역량기반 면접실시로 직무역량과 창의성, 리더십, 발전가능성 등 종합평가



- 문제해결능력, 기획력 및 전문성 등을 검증할 수 있는 직무과제 자필보고서 작성
 - 직무과제 보고서를 토대로 논리성, 창의성, 리더십 등을 비교·평가하는 집단토론 진행
 - 구조화된 심층질문으로 직무역량, 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

□ 추진일정

구분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
선발계획	100명	23명	29명	23명	25명
추진횟수	23회	5회	7회	5회	6회
예산(천원)	228,000	52,440	66,120	52,440	57,000

작성 자 | 인재채용과장: 이정옥 ☎ 3488-2301 | 경력채용팀장: 장광섭 ☎ 2340 | 담당: 이영경 ☎ 2341

3

공정한 4·5급 승진 역량평가 및 이해과정 운영

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

□ 사업개요

○ 4·5급 승진대상자 역량평가

- 대 상 : 4급 승진후보자(4회, 120명) / 5급 승진후보자(6회, 600명)
- 내 용 : 4·5급 관리자에게 필요한 역량을 과제 해결능력 관찰을 통해 평가

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

○ 4·5급 승진대상자 역량평가 이해과정(사전교육)

- 대 상 : 4급 승진대상자(4회, 120명) / 5급 승진대상자(10회, 600명)
- 내 용 : 실제 역량평가 대비 직급별 과제 해결능력 향상 및 개별 피드백 제공

□ 사업계획

○ 5급 승진대상자 역량평가 신유형 서류합 기법 도입('25년 상반기~)

- (부담완화) 과제수 및 답안 분량을 획기적으로 경감해 응시자 부담 완화
 - ▶ (기존) 3개 과제, 과제당 답안 4p 이내 → (개편) 2개 과제, 과제당 답안 2p 이내
- (인터뷰) 과제 답안의 논리성, 정확성 파악을 위한 서류합 인터뷰(15분) 도입

○ 기출문제 공개 및 동일직렬 동일문제 평가로 시험 공정성 확보

- (문제공개) 기출문제 공개로 직원간 정보격차 완화 및 자율적 학습기반 마련
- (공정성) 동일 직렬의 응시자는 같은 날, 같은 문제로 평가해 공정성 확보

□ 추진일정

구분			계	1분기	2분기	3분기	4분기
역량평가	운영 계획	4급	4회(120명)	(과제개발)	2회(60명)	(과제개발)	2회(60명)
		5급	6회(600명)		3회(300명)		3회(300명)
	예산(천원)		1,158,730	17,750	369,575	750	770,655
역량평가 이해과정	운영 계획	4급	4회(120명)	2회(60명)	-	2회(60명)	-
		5급	10회(600명)	5회(300명)	-	5회(300명)	-
	예산(천원)		578,040	289,020	-	289,020	-

작성 자 | 인재채용과장: 이정옥 ☎ 3488-2301 | 역량평가팀장: 이대호 ☎ 2310 | 담당: 박인석 ☎ 2311

2024 행정사무감사 처리결과 보고서

□ 총 괄

- 수감결과 처리요구사항 등 총 20건
- 조치내역

구	분	계	완 료	추진 중	검토 중	미반영
계	계	20	10	10		
	시정·처리요구사항	9	3	6		
	건의사항	9	5	4		
	기타(자료제출 등)	2	2			

시정·처리 요구사항

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후추진계획
<p>○ 2024년 1월 이후 민간위탁을 통해서 어린이집 정원축소, 교사축소, 이용비율 조정 등 운영 효율성 제고를 위한 노력을 하고 있는 것으로 보이나 지속적인 어린이집 현원 감소로 운영 자체가 어려워 보임.</p> <p>아동수가 감소할 경우 지역 어린이집과 위탁계약을 해서 지역사회에 개방하는 방법도 있음. 어린이집 운영 대안마련을 위해 법률개정이 필요하면 국회에 건의도 하고, 함께 머리를 맞대고 해결방안 마련이 필요함.</p> <p>(인재기획과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진 중</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 현재, 전국가적인 출생률 감소에 따라 인재개발원 직장어린이집 재원아동도 감소하고 있음. 이에 인재개발원은 다음과 같이 직장어린이집 활성화를 위해 노력중임. <ul style="list-style-type: none"> ① 재원아동수에 맞춘 운영 효율화(정원 감축) ② 육아공무원의 어린이집 이용 직원 주차비 면제 ③ 육아공무원의 유연근무 및 육아시간 사용 권장 등 직장 내 보육환경 개선 ○ 또한, 입소율 제고를 위해 인재개발원 인근 법인 직원자녀와 관내 서초구 지역아동에게 직장어린이집 개방을 추진하고 있음 <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ SNS(지역 맘카페 등)를 이용한 신입원아 홍보활동 강화 ○ 관내 인근 법인 직원 자녀 추가 발굴활동 지속
<p>○ 인재개발원의 인재상(정책비전)과 목표가 쉽게 이해되지 않는 모호한 용어로 표현되어 있음.</p> <p>이를 구체적이고 명확하게 새롭게 정립하고, 그에 기초하여 체계적인 교육계획의 수립이 필요함.</p> <p>(인재기획과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진 중</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 인재개발원은 「서울시 공무원 교육훈련 기본계획('23-'27)」 5개년 계획에 근거하여 교육훈련을 실시하고 있음(서울시 인력개발과 방침) ○ 교육훈련 목표와 인재상은 교육훈련 5개년 계획에 규정되어 있는 부분으로 향후 명확하게 표현될 수 있도록 해당부서와 협의하겠으며, ○ 2025년 인재개발원 교육훈련 계획은 구체적인 교육훈련전략을 바탕으로 가시적인 성과가 나타나도록 추진하겠음

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후추진계획
<p>○ 공무원의 AI기술 활용역량의 강화, 결과의 신뢰성 확보 및 정보보안 의식을 제고하기 위해 AI 교육과정 전반의 재구조화 검토가 필요함.</p> <p>(인재기획과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 6급 장기과정 내 AI 전문가 양성을 위한 「미래반」 신설 <ul style="list-style-type: none"> - 상·하반기 각 20명을 선발하여 AI 특화교육 실시 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 국내반 : (기존) 1개반 → (변경) 2개반 운영(미래반+인재반) ○ 전체교육에 AI실습, 정책활용 사례 등 신설·보완 (61개 과정) <ul style="list-style-type: none"> - 법정 의무 교육과 단기교육을 제외한 전 교육과정에 분야별 AI 활용 교육 확대 - AI 신뢰성 검토, 가이드라인 준수 등 보안·윤리 교육 강화 ○ 전 직원 대상 생성형 AI 활용 교육 실시 <ul style="list-style-type: none"> - 대상 : 본청 소속 공무원 4,200여명 - 기간 : '25. 2. 10. ~ 10. 30. - 장소 : 무교청사 3층 교육장 - 방법 : 실·본부·국별로 교육일자 배정 후 순차 교육 실시 - 내용 : 업무와 활용수준에 맞춘 실습중심의 현업 적용 교육 ※ 사업소는 본청 교육 수준에 맞추어 자체계획에 따라 진행
<p>○ 중도 퇴교자의 퇴교사유 발생 원인을 분석하여 문제를 사전에 방지할 수 있는 입교자에 대한 세밀한 관리가 필요함.</p> <p>미수료 사유로 교육훈련시간 80% 이상 미충족이 많은데, 미수료자 발생을 최소화할 수 있도록 대책 마련 필요함.</p> <p>(인재양성과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 최근 5년간 미수료자는 34개 과정 148명, 퇴교자는 4개 과정 21명임 ○ 주요 미수료 및 퇴교 사유는 다음과 같음 <ul style="list-style-type: none"> - 미수료 : 현안업무로 인한 교육시간 미충족, 필수 e러닝 교과 미수강 등 - 퇴 교 : 임용포기 및 타기관 중복합격 등으로 인한 퇴교(19명), 기타(2명) ※ 기타 : 신입자 과정(1명) - 무단지각 등 학칙 위반 6급 장기과정(1명) - 질병에 따른 입원

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후추진계획																																				
	<p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 향후 면밀한 교육생 관리 및 대책 마련을 통해 미수료 및 퇴교자 발생을 최소화 하겠음 <ul style="list-style-type: none"> - 교육생 입교전 교육이수 가능 여부 확인 철저 - 유연한 교육일정 조정 및 대체교육 제공 등 이수율 향상 추진 - 입교시 미수료 및 퇴교 규정 및 기준, 절차 등 안내 철저로 교육 중도포기 발생 최소화 등 																																				
<p>○ 신입자의 공직적응과 직무수행능력 향상에 기여할 수 있는 7~9급 신입자 교육의 실무 연계성이 지속적으로 강조되고 있으나, 현업적용도 평가결과는 점수가 낮아지는 추세이므로 교육내용의 실무연계성 강화가 필요함.</p> <p>1주 본교육 확대에 따른 교육프로그램의 실질적인 효과에 대해서 우려가 됨. '23년 대비 본교육 기간이 1주 늘어남에 따라 교육만족도와 실질적인 교육효과가 높아졌는지에 대해 향후 보고 바람.</p> <p>(인재양성과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진 중</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 7~9급 신입자과정은 업무기본 이해 및 업무기본 실습 등 2개 분야 직무교육을 운영 중이며 실습중심 교육으로 신입자의 현업적용도를 향상시키기 위하여 노력하고 있음 <ul style="list-style-type: none"> - 최근 4년간 직무교육 변화는 아래와 같음 <ul style="list-style-type: none"> (’21년) 조직, 업무에 대한 기본 이해 및 실습 운영 (’22년) 실무 지식과 역량 강화를 위한 교과목 확대 편성 (’23년) 사전교육은 기본 이해 중심, 본교육은 보다 심화된 이론 및 실습 운영 (’24년) 보고서, e호조(재무회계시스템) 실습 등 개인 PC기반 실습교육 확대 <p style="text-align: center;">< 최근 4년간 만족도 및 현업적용도 추이 > (단위 : 점, %)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="2">2021년</th> <th colspan="2">2022년</th> <th colspan="2">2023년</th> <th colspan="2">2024년</th> </tr> <tr> <th>만족도(점)</th> <th>현업 적용도 (%)</th> <th>만족도(점)</th> <th>현업 적용도 (%)</th> <th>만족도(점)</th> <th>현업 적용도 (%)</th> <th>만족도(점)</th> <th>현업 적용도 (%)</th> </tr> <tr> <th>운영</th> <th>강사</th> <th>운영</th> <th>강사</th> <th>운영</th> <th>강사</th> <th>운영</th> <th>강사</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4.45</td> <td>4.66</td> <td>88.2</td> <td>4.50</td> <td>4.66</td> <td>81.7</td> <td>4.60</td> <td>4.70</td> <td>73.2</td> <td>4.67</td> <td>4.70</td> <td>76.7</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ○ 원인분석 결과, 최근 3년간 현업적용도 점수의 하락요인은 현업 적용 가능한 실습 경험의 부족인 것으로 파악되었음 ○ 이에 따라, '24년 본교육은 교육기간을 1주 확대하여 PC기반 실습교육 등을 강화하였고, 교육만족도는 전년 대비 상승하였음 <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ '24년도 신입자교육에 대한 성과평가 결과보고('25.2월) 	2021년		2022년		2023년		2024년		만족도(점)	현업 적용도 (%)	운영	강사	운영	강사	운영	강사	운영	강사	4.45	4.66	88.2	4.50	4.66	81.7	4.60	4.70	73.2	4.67	4.70	76.7						
2021년		2022년		2023년		2024년																															
만족도(점)	현업 적용도 (%)	만족도(점)	현업 적용도 (%)	만족도(점)	현업 적용도 (%)	만족도(점)	현업 적용도 (%)																														
운영	강사	운영	강사	운영	강사	운영	강사																														
4.45	4.66	88.2	4.50	4.66	81.7	4.60	4.70	73.2	4.67	4.70	76.7																										

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후추진계획
<p>○ 외국도시 공무원 국제연수의 경우 온라인 연수 수수료가 오프라인 연수 수수료보다 낮아 국가별 여건을 반영한 섬세한 계획 수립으로 온라인 수수료는 높이고 오프라인 연수는 확대할 것. (인재기획과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진 중</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 2024년도 외국도시 공무원 국제연수는 온라인 6회, 초청 5회로 총 11회의 연수를 운영하였으며, 온라인 연수 평균 수수료율은 62%임 - 온라인 연수는 다음 3개 기준을 모두 충족할 경우에 수수료처리 하였음 <ul style="list-style-type: none"> ① e-러닝 강의 진도율 100% ② 실시간 강의 60% 이상 참여 ③ 학습결과 보고서 제출 ○ 온라인 연수의 수수료율 제고를 위해 시차, 네트워크 문제 등으로 실시간 강의 등의 참여가 어려운 경우 녹화본, 유튜브 공개강좌 링크 등을 제공하고 요약보고서 제출시 출석 인정 등의 대체 방안을 마련하겠음 ○ 또한, 참여도시의 지역적 특성, 인터넷 통신 환경, 주요 관심 정책분야 등을 고려한 맞춤형 운영계획을 수립하여 연수생의 참여도와 학습만족도를 제고하겠음 ○ 2025년에는 만족도 높은 국제연수를 추진하기 위해 온라인·초청 연수를 적절한 비율로 편성하겠음 <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ '25년 외국도시 공무원 국제연수 기본계획에 개선사항 반영하여 추진
<p>○ 서울정책공유 글로벌포럼에 시립대 MUAP과정 교육생들이 함께 참여했는데, 앞으로 1회성에 그치지 않고 실질적으로 소통하는 창구가 될 수 있도록 노력할 것. (인재기획과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진 중</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「2024 서울정책공유 글로벌포럼」에는 해외도시 공무원, 서울시립대 MUAP 과정 교육생 등 유관기관 관계자 등 약 140여 명이 온·오프라인으로 참가하였음 ○ 또한, 국제연수 동창생들의 우수사례 발표와 향후 발전방향에 대한 전문가 패널토론 등을 추진함

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후추진계획
	<p>- 패널토론 시 서울시립대 진재특 교수(MUAP주임교수)가 좌장으로, MUAP 졸업생 2명이 패널리스트로 참여함</p> <p>□ 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ '25년 메트로폴리스 서울총회와 연계한 「2025 서울정책공유 웨어링포럼」을 개최할 예정이며, 서울시립대 MUAP 과정 교육생을 포함한 다양한 유관기관에서 참여할 수 있도록 추진하겠음. ○ 서울시립대 개발도상국 고위공무원 대상 최고위과정(GULP)과 협업하여 GULP 국제연수를 진행하고, 서울시립대 MUAP 학생들을 대상으로 한 인턴십 프로그램을 운영하는 등 상호 교류 및 협력을 지속하겠음.
<p>○ 교육생들이 국제연수를 통해 습득한 서울의 노하우를 자국에서 어떻게 적용하였고 어떤 정책적인 성과를 거두었는지에 대한 사후 피드백 과정이 필요함. (인재기획과)</p>	<p>□ 추진상황 : 추진완료</p> <p>□ 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 서울시 외국도시 공무원 국제연수를 통해 습득한 서울의 정책 노하우를 자국에 적용한 사례를 발표하는 정책공유 글로벌포럼을 매년 개최하고 있음 ○ '24. 11. 1. 개최한 「2024 서울정책공유 글로벌포럼」에서는 이집트 홍해주, 브라질 리우데자네이루 등 6개 도시에서 사례를 발표하였음 <ul style="list-style-type: none"> - (이집트 홍해) 서울의 스마트도시 정책, 한강 사례 등을 참고한 이집트 적용 사례 발표 - (브라질 리우데자네이루) 서울의 공공데이터 스마트 정책 등을 적용한 리우데자네이루 교육 정책 사례 등 <p>□ 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ '25년에는 메트로폴리스 서울총회와 연계한 「2025 서울정책공유 웨어링포럼」을 통해 성과공유 등이 더욱 내실있게 진행될 수 있도록 노력하겠음

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후추진계획																								
<p>○ e-러닝 콘텐츠가 매년 대동소이하고 장애 및 오류 발생도 많아 개선 노력이 필요함. 학습 만족도는 수년째 4.2~4.3점 대를 유지하며 변동이 없고, 5점 만점의 단순 평가체계는 콘텐츠 질적 향상에 기여하지 못하고 있음.</p> <p>이에 e-러닝 교육의 실효성을 높이기 위해 매력 있는 신규 콘텐츠 발굴과 주기적인 업데이트, 오류 및 장애 개선, 평가체계 연구·적용 등 개선방안을 마련하여 추진할 것.</p> <p>(인재기획과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진 중</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 동영상학습(e-러닝) 콘텐츠의 자체 개발은 예산 사정상 꼭 필요한 콘텐츠에 집중하고 있으며, 타 공공기관의 우수한 콘텐츠를 공동활용하는 등 매년 다양한 콘텐츠를 발굴하기 위해 노력하고 있음 - 2025년 동영상학습(e-러닝) 과정 신규·개선 콘텐츠는 총 441개 과정 중 139개 과정(신설 76, 개선 63)으로 31.5%임 ※ 2024년 378개 과정 중 116개(신설 79, 개선 37) 30.7% <p>< 2025 동영상학습(e-러닝) 교육과정 중 신규·개선 콘텐츠 현황 ></p> <table border="1" data-bbox="603 869 1444 1198"> <thead> <tr> <th colspan="2">구 분</th> <th>계</th> <th>신규 개설</th> <th>수정·교체</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2">계</td> <td>139</td> <td>76</td> <td>63</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">인재 개발원</td> <td>개발 콘텐츠 (제작·임차)</td> <td>19</td> <td>-</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>공동활용 (타기관 소유콘텐츠)</td> <td>108</td> <td>73</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>실·본부·국</td> <td>개발 콘텐츠 (제작·임차)</td> <td>12</td> <td>3</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ○ 매년 업데이트되는 동영상학습(e-러닝) 신규·개선 콘텐츠의 장애(오타, 내용 오류, 버튼 비활성화 등)에 대해서는 신속하게 보완 조치를 하고 있음 ○ 또한, 2025년 만족도 조사의 평가 방법을 대폭 개선함 - 객관식 문항(5점 만점)에서 비슷한 내용의 문항을 통폐합하여 학습자의 설문 부담을 완화하고 답변의 충실성을 제고함 - 주관식 문항은 종전 주관식 답변 자료를 분석하여 카테고리식으로 세분화하여 학습자들의 요구사항을 쉽게 파악할 수 있도록 하였음. 만족도가 낮거나 불만 의견이 많은 과정은 수정·폐지 등으로 보완하고 있음 <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 동영상학습(e-러닝)의 오류 및 장애 문제를 신속하게 해결하고 개선된 만족도 평가를 통하여 효과적인 동영상학습을 추진하겠음 	구 분		계	신규 개설	수정·교체	계		139	76	63	인재 개발원	개발 콘텐츠 (제작·임차)	19	-	19	공동활용 (타기관 소유콘텐츠)	108	73	35	실·본부·국	개발 콘텐츠 (제작·임차)	12	3	9
구 분		계	신규 개설	수정·교체																					
계		139	76	63																					
인재 개발원	개발 콘텐츠 (제작·임차)	19	-	19																					
	공동활용 (타기관 소유콘텐츠)	108	73	35																					
실·본부·국	개발 콘텐츠 (제작·임차)	12	3	9																					

건의사항

건의사항	조치결과																								
<p>○ 현재 인재개발원은 성희롱 예방 교육은 강화되어 있으나 직장 내 괴롭힘 관련 교육은 부족함. 이에 신규자와 상급자 교육에 직장 내 괴롭힘 방지 교육과정(개념, 신고 절차, 정당한 업무 지시 등)을 추가하고 구체적인 실행계획을 마련할 필요. 또한, 하급자가 상급자를 괴롭히는 역 괴롭힘 방지를 위해 6급 이상 리더십 교육과정에도 직장 내 괴롭힘의 다양한 유형과 대응방법에 대한 심화학습 내용을 포함시켜야 함. 내년 업무보고 시 해당 교육과정 신설 및 운영 계획을 보고해 주기 바람. (인재기획과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「7~9급 신입자」 과정 내 ‘직장 내 괴롭힘 예방 교육’ 신설 <ul style="list-style-type: none"> - 직장내 괴롭힘 유형, 사전예방, 대응절차 등 현장에서 실질적인 도움이 되는 내용으로 구성 ○ 4급 이하 직급별 리더십 교육 내 관련 교육내용 신규 편성 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;">연번</th> <th style="width: 20%;">과정명</th> <th style="width: 50%;">교육 내용</th> <th style="width: 20%;">비고</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>(4급) 과장 리더십</td> <td rowspan="4" style="vertical-align: top;"> - 직장 내 괴롭힘, 역괴롭힘 등 다양한 유형과 사례 이해 - 관리자로서 직장 내 괴롭힘 예방 및 상호 존중배려하는 조직문화 조성 </td> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">1h</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>(5급) 팀장 리더십</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>5급 승진리더</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td>5급 신입공채</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5</td> <td>6급 승진자</td> <td rowspan="4" style="vertical-align: top;"> - 직장 내 괴롭힘, 역괴롭힘 등 다양한 유형과 사례 이해 - 팀내 중견 실무자로서 직장 내 괴롭힘 예방의 역할과 책임 </td> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">1h</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">6</td> <td>6급 미래인재양성</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">7</td> <td>6급 성과리더십</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">8</td> <td>7급이하 실무리더십</td> </tr> </tbody> </table> <p><input type="checkbox"/> 추진계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「7~9급 신입자」 과정 등 해당과정 운영 : 2025. 1. 6.~ 	연번	과정명	교육 내용	비고	1	(4급) 과장 리더십	- 직장 내 괴롭힘, 역괴롭힘 등 다양한 유형과 사례 이해 - 관리자로서 직장 내 괴롭힘 예방 및 상호 존중배려하는 조직문화 조성	1h	2	(5급) 팀장 리더십	3	5급 승진리더	4	5급 신입공채	5	6급 승진자	- 직장 내 괴롭힘, 역괴롭힘 등 다양한 유형과 사례 이해 - 팀내 중견 실무자로서 직장 내 괴롭힘 예방의 역할과 책임	1h	6	6급 미래인재양성	7	6급 성과리더십	8	7급이하 실무리더십
연번	과정명	교육 내용	비고																						
1	(4급) 과장 리더십	- 직장 내 괴롭힘, 역괴롭힘 등 다양한 유형과 사례 이해 - 관리자로서 직장 내 괴롭힘 예방 및 상호 존중배려하는 조직문화 조성	1h																						
2	(5급) 팀장 리더십																								
3	5급 승진리더																								
4	5급 신입공채																								
5	6급 승진자	- 직장 내 괴롭힘, 역괴롭힘 등 다양한 유형과 사례 이해 - 팀내 중견 실무자로서 직장 내 괴롭힘 예방의 역할과 책임	1h																						
6	6급 미래인재양성																								
7	6급 성과리더십																								
8	7급이하 실무리더십																								

건의사항	조치결과
<p>○ MZ세대 공무원들에게 공직자로서 소명의식을 함양할 수 있는 공직가치관 교육이 필요함. (인재기획과, 인재양성과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 7~9급 신입자 교육에 올바른 공직가치관 함양 교육을 확대(16개 과목 40h)하여 진행하고 있음 - (임용전 교육) 나와 공직 연결하기(2h), 공직 청렴가치 이해(2h) 등 - (임용후 교육) 국립현충원 참배(4h), 나의 공직비전 세우기(3h), 공직가치의 의미와 중요성(1h), 서울시정과 공직가치 실현(1h), 공직자의 자세와 마음가짐에 대한 간부 공무원과의 대화(2h), 나눔과 봉사활동(7h) 등
<p>○ 타 시도 교육기관들과 교육생 교류, 우수강사풀 공유 등 교육목적 달성을 위한 협력을 위해 교류협력 상호 협약을 체결하여 공무원 교육의 발전에 기여하고, 새로운 학습의 장을 마련할 필요가 있음. (인재기획과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진 중</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 2024년 타 시도 교육기관과 교류협력사업을 다음과 같이 추진하였음 - (교육과정 개방) 서울시 우수정책 공유를 위한 7개 과정 개방 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 기후, 경제, 복지, 도시계획, MICE, 공공디자인 등 市 우수정책 과정 (경기, 제주 등 17개 시도 141명 참여) - (기관 벤치마킹) 경기도·부산·경남 등 6개 시도에서 서울시인재원 방문 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 신입자교육, 직급별 리더십 교육, 45급 역량평가 등 정보 교류 - (우수사례 발표) 제42회 지자체 HRD 콘테스트에 市 우수 교육사례 발표 및 전국 지자체 교육기관과 공유 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 주제: '신임·저연차 공무원 온보딩 프로그램' <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 울산시 공무원 특화 서울시 우수정책 공유과정 개설 <ul style="list-style-type: none"> - 「동행·매력 특별시 서울 공유」 과정 (4월, 3일 60명) ○ 수요가 많은 과정 중심으로 타 시도 대상 교육 개방 <ul style="list-style-type: none"> - 복지, 교통, 도시계획, 공공디자인 등 4개 과정 ○ 타 시도 교육기관들과 교육생 교류, 우수강사풀 공유, e-러닝 협력 등 교육 협력을 위하여 상호 협약을 적극 추진 (부산, 전남, 경북, 제주 등)

건의사항	조치결과
<p>○ 교육훈련심의위원회는 15인 이내로 구성할 수 있는데 반해, 현재 위원회는 10인으로 구성되어 있으므로 외부위원을 추가 위촉하여 외부의 다양한 의견을 반영할 필요가 있음. (인재기획과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 교육훈련심의위원회 내·외부위원의 균형적 구성과 객관적이고 다양한 의견 반영을 위해 외부위원 확대('24.12.20.) <ul style="list-style-type: none"> - (기존) 위원구성 총 10명(내부 7명, 외부 3명) <div style="border: 1px dotted black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> •당 연 직(4) : 인재개발원장, 인재기획과장, 인재양성과장, 인력개발과장 •직원대표(3) : 인사과장, 서공노 추천인사, 전공노 추천인사 •외부위원(3) : 교육 및 행정분야에 풍부한 경험과 전문적 식견을 가진 자 </div> - (개선) 위원구성 총 11명(내부 5명, 외부 6명) <div style="border: 1px dotted black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> •당 연 직(3) : 인재기획과장, 인재양성과장, 인력개발과장 •직원대표(2) : 서공노 추천인사, 전공노 추천인사 •외부위원(6) : 교육 및 행정분야에 풍부한 경험과 전문적 식견을 가진 자 </div> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 생성형 AI 등 미래대응 역량, MZ세대 공무원 교육 분야 등에서 자문이 가능한 교육 전문가 3명 추가확보
<p>○ 도시외교 활성화 차원에서 유럽도시와의 공직사회 교류 강화를 위해 메트로폴리스 국제연수원 유럽 지역 분원 설립에 구체적 기획안 수립 요청. (인재기획과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진 중</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 서울시인재개발원은 세계대도시협의회(메트로폴리스) 국제연수원 본원으로서 메트로폴리스 사무국, 국제연수원 지역분원과 협력하여 회원도시 공무원 대상 교육훈련 프로그램을 운영하고 있음. ○ 서울시인재개발원은 유럽 지역 분원 설립 필요성에 대하여 메트로폴리스 사무국, 국제연수원 지역분원, 市 메트로폴리스 관련 부서 등과 긴밀히 검토 및 협력중임. <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 다만, 메트로폴리스 정관에 따르면 새로운 지역 분원 설립은 메트로폴리스 이사회에서 결정할 사항이므로 메트로폴리스 사무국, 메트로폴리스 국제연수원 지역분원 등과 유럽 분원 설립을 지속적으로 협의해 나가겠음.

건의사항	조치결과
<p>○ 미국의 미네소타 프로젝트에 착안한 ‘서울형 미네소타 프로젝트’ 구상으로 글로벌 인재 양성 추진에 앞장설 것. (인재기획과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진 중</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 서울시인재개발원은 개발도상국 등 외국도시 공무원을 대상으로 서울시의 우수정책 확산과 도시정책 역량 강화 등을 위한 단기 국제연수를 추진중이며, 서울시립대학교는 해외공무원 대상 도시행정 석사과정(MUAP), 개도국 고위공무원 대상 서울도시정책 최고위과정(GULP)을 통해 최소 5개월에서 최대 2년간의 학위과정을 운영하는 등 글로벌 인재 양성과 국제교육 원조에 기여하고 있음. - 인재개발원은 서울시립대 도시행정 해외공무원 석사과정(MUAP) 학생들을 대상으로 인턴십 프로그램을 협력 운영하고 있으며, - 市 ‘국제협력담당관’ 과 협력하여 市 교통정책에 관심있는 도시(요르단, 모로코, 케냐) 대상으로 ‘서울형 ODA 챌린지 초청연수(’24.10.28.~11.1.)’ 를 진행한 바 있음. - 또한, 2025년에는 개발도상국 고위공무원 대상 서울도시정책 최고위과정(GULP)과 협업하여 GULP 국제연수를 진행할 예정임. ○ 서울시인재개발원은 앞으로도 글로벌 도시문제 해결을 위하여 서울시 국제협력부서, 서울시립대 등과 협력하여 개발도상국 대상 국제교육 원조사업과 글로벌 인재양성을 위한 협력 모델을 적극적으로 운영해 나가도록 하겠음. <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>※ 미네소타 프로젝트</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 목적 : 전후 폐허가 된 한국의 발전을 위한 (한)서울대학교-(미)미네소타대학교 국제교육 원조사업으로 장기간의 수학과 고도의 전문성 강화 추진 ○ 기간 : 1955년 ~ 1962년 ○ 내용 : 서울대학교 교수 218명을 대상으로 최소 3개월에서 최대 4년까지 교육 추진 </div> <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 市 국제협력 부서, 서울시립대 등과 협력한 GULP 연계 연수 및 ODA연수 추진계획 등 국제교육 원조사업을 포함하여 '25년 외국도시 공무원 국제연수 기본계획 수립

건의사항	조치결과
<p>○ 글로벌 융합인재 양성이란 하나의 비전을 달성하기 위해 인재개발원과 장학재단이 함께 협업해 줄 것. (인재기획과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진 중</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 서울시인재개발원의 외국도시 공무원 국제연수는 서울시의 우수정책 확산과 해외도시 공무원의 도시정책 역량 강화 등을 위해 ‘공무원’ 을 대상으로 운영하고 있는 단기연수로, 서울장학재단의 ‘학생 및 청소년’ 을 지원하는 장학사업과는 성격이 다른 부분이 있음 ○ 다만 서울장학재단은 서울시 국제협력 부서와 협력하여 개발도상국 이공계 학생을 대상으로 석사과정 장학프로그램인 ‘서울테크스칼러십’ 을 운영하고 있음. ○ 이러한 사업 경험을 바탕으로 인재개발원과 장학재단은 글로벌 융합인재 양성이란 공통된 비전을 달성하기 위하여 각 기관의 강점을 바탕으로 단계적 협력 확대 방안을 검토중임. <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 글로벌 융합인재 양성을 위한 실현 가능한 협력 방안을 단계적으로 검토하고, 장기적인 협력 기반 마련
<p>○ 4·5급 창의행정 리더십 과정에 전·현직 부시장들이 강사로 꼭 참여해야 했는지 의문이 듦. 교육과정의 성격상 시정 철학을 전달할 필요성은 있겠으나 향후 강사 선정에 있어 공정성과 적절성을 더욱 신중히 고려하기 바람. (인재양성과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 민선8기 시정철학 공유와 핵심시책의 성공적 추진을 위한 2024년 창의행정 리더십 과정 “관리자 대상 교육” 은 조직혁신과 변화를 위한 시민체감형 창의적 제안과 실행력 강화를 위한 시장단 및 전문가 특강으로 구성됨 ○ 4·5급 창의행정 리더십 과정별 교과목에 “시장단 특강” 이 편성되어 절차에 따라 강사선정심의회를 거쳐 기수별 부시장단 강의를 실시함 <ul style="list-style-type: none"> - 강의주제 : 창의행정 실행을 위한 변화·혁신 리더십 - 창의행정 리더십 시장단 특강 강사

건의사항	조치결과																																											
	<p style="text-align: center;">< 4.5급 창의행정리더십 부시장 출강현황 ></p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>과정명</th> <th>기수</th> <th>일시</th> <th>직책</th> <th>성명</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">4급 창의행정리더십</td> <td>제1기</td> <td>'24.3.12.</td> <td>행정1부시장</td> <td>김상한</td> </tr> <tr> <td>제2기</td> <td>'24.3.14.</td> <td>행정2부시장</td> <td>유창수</td> </tr> <tr> <td>제3기</td> <td>'24.3.15.</td> <td>정무부시장</td> <td>오신환</td> </tr> <tr> <td rowspan="6">5급 창의행정리더십</td> <td>제1기</td> <td>'24.3.19.</td> <td>행정1부시장</td> <td>김상한</td> </tr> <tr> <td>제2기</td> <td>'24.3.21.</td> <td>행정2부시장</td> <td>유창수</td> </tr> <tr> <td>제3기</td> <td>'24.3.28.</td> <td>행정1부시장</td> <td>김상한</td> </tr> <tr> <td>제4기</td> <td>'24.4.2.</td> <td>행정1부시장</td> <td>김상한</td> </tr> <tr> <td>제5기</td> <td>'24.4.4.</td> <td>행정2부시장</td> <td>유창수</td> </tr> <tr> <td>제6기</td> <td>'24.4.5.</td> <td>정무부시장</td> <td>오신환</td> </tr> </tbody> </table> <p>□ 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 민선8기 후반기 성공사례 창출을 위해 간부부터 솔선하여 조직변화를 이끄는 4·5급 창의행정 리더십 교육을 2025년에도 지속적으로 추진할 예정임 	과정명	기수	일시	직책	성명	4급 창의행정리더십	제1기	'24.3.12.	행정1부시장	김상한	제2기	'24.3.14.	행정2부시장	유창수	제3기	'24.3.15.	정무부시장	오신환	5급 창의행정리더십	제1기	'24.3.19.	행정1부시장	김상한	제2기	'24.3.21.	행정2부시장	유창수	제3기	'24.3.28.	행정1부시장	김상한	제4기	'24.4.2.	행정1부시장	김상한	제5기	'24.4.4.	행정2부시장	유창수	제6기	'24.4.5.	정무부시장	오신환
과정명	기수	일시	직책	성명																																								
4급 창의행정리더십	제1기	'24.3.12.	행정1부시장	김상한																																								
	제2기	'24.3.14.	행정2부시장	유창수																																								
	제3기	'24.3.15.	정무부시장	오신환																																								
5급 창의행정리더십	제1기	'24.3.19.	행정1부시장	김상한																																								
	제2기	'24.3.21.	행정2부시장	유창수																																								
	제3기	'24.3.28.	행정1부시장	김상한																																								
	제4기	'24.4.2.	행정1부시장	김상한																																								
	제5기	'24.4.4.	행정2부시장	유창수																																								
	제6기	'24.4.5.	정무부시장	오신환																																								
<p>○ 서울시는 현재 지방공무원법 제32조 규정에 따라 자치구 89급 공무원을 위탁 선발하고 있으며, 이에 따른 위탁 비용을 자치구로부터 징수하지 않고 서울시가 전액 부담하고 있음. 그러나, 이러한 관행을 계속 유지하는 것이 과연 효율적인지 재검토가 필요함. 데이터 분석을 통해서 예상 비용을 산출하고, 관련 규정 개정을 포함해 비용 징수와 미징수 중 어떤 방향이 더 적절한지 면밀히 검토하여 보고할 것 (인재채용과)</p>	<p>□ 추진상황 : 추진완료</p> <p>□ 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 자치구 채용위탁 비용징수 검토 서면보고 완료 ('24.11.25.) <ul style="list-style-type: none"> - 자치구 직원 선발에 드는 비용은 선발인원과 관계없이 소요되는 '고정비'와 선발인원에 대비하여 증감하는 '변동비'를 구분하여 실소요액을 산정하여야 하나 자치구별로 임용되는 직렬에 편차가 있고, 직렬별로 공통과목과 선택과목이 혼재하여 비용부담 대상과 금액을 정확하게 산출하는 것이 매우 어려움 - 또한 현재 선발 및 임용방식은 최종합격 이후 임용후보자의 희망근무지를 반영하여 임용하는 '先시험 後지원' 방식으로, 시험 실시 단계에서는 시와 자치구 소속을 구분하지 않고 선발하므로, 시험비용을 구분하여 산출하기가 곤란함 - 이에, 채용비용을 1인당 시험비용으로 환산 후 자치구 임용인원에 근거하여 자치구 시험비용을 추산하여 검토한 바 ① 비용부담에 관한 조항 신설 후 시가 40년 이상 비용을 징수하지 않았던 점 ② 모든 시도가 																																											

건의사항	조치결과
	<p>채용시험 위탁에 따른 비용을 관할 기초자치단체로부터 징수하지 않고 있는 점 ③ 시·구 통합인사 대상 직렬의 경우 채용절차 진행 중에 발생하는 인사교류(시↔구, 구↔구)로 인해 자치구 위탁채용 수요를 특정하기 어려운 점 등을 고려할 때 자치구 공무원의 채용시험 위탁에 따른 비용징수 실익은 크지 않은 것으로 판단됨</p> <p>□ 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「지방공무원 임용령」 제42조의 3에 ‘임용시험을 시·도 인사위원회에 위탁할 경우, 위탁 실시를 위한 비용 부담 등 필요한 사항에 관하여는 관계기관의 장이 협의하여 결정한다’ 고 되어있어 자치구에 비용징수를 하지 않더라도 시행령 개정이 필요하지 않으며, 미래 서울을 이끌어 갈 우수한 신규공무원을 선발할 수 있도록 만전을 기하겠습니다

기 타 사 항

자료제출 등 기타사항	조 치 결 과
<p>○ 6급 미래인재 양성과정 교육성과 평가체계 (인재양성과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용 및 향후 추진계획</p> <p>○ 자료 제출 완료 ('24. 11. 12.)</p>
<p>○ 6급 미래인재 양성과정의 2023년부터 학업성취도 평가방식이 변경된 사유와 내용에 대해 자료를 제출할 것. 또한 '23년 교육 전·후 효과성이 하락된 이유 설명 (인재양성과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용 및 향후 추진계획</p> <p>○ 자료 제출 완료 ('24. 11. 12.)</p>