

「시민에 봉사하고 소통하는 미래지향적 전문인재 양성」

2019 주요 업무계획

2019. 2.

인재개발원

I. 일반현황

1 조직 및 업무

조직 — 3과, 14팀, 110명



업무

부서	주요업무
인재기획과	<ul style="list-style-type: none"> ○ 교육계획 수립, e-러닝·IT과정 운영, 교육통합관리시스템 운영 ○ 국제연수 운영, 계약·시설관리 등 지원 업무
인재양성과	<ul style="list-style-type: none"> ○ 집합교육과정 운영, 강사관리, 교재 발간, 차량 관리
인재채용과	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공개·경력채용시험 시행, 4·5급 승진 역량평가

2 시설

부지 — 14필지, 283,779 m^2 (85,843평)

건물 — 4개동 16,657 m^2 (5,038평)

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

교육시설 — 강의실, 체육시설, 구내식당, 도서실, 의무실

3 2019년 교육계획 및 채용계획

교육계획 — 239개 과정, 398회, 198,999명

- 집합교육 : 125개 과정, 22,829명
- e-러닝교육 : 114개 과정, 176,170명

교육훈련과정		2019년 계획			2018년 계획			2018년 실적			비고 (%)	
		과정수	횟수	인원	과정수	횟수	인원	과정수	횟수	인원		
전체		239	398	198,999	229	372	168,350	229	375	217,068	128.9%	
집합교육 (125)	소계	125	398	22,829	123	372	19,020	123	375	19,939	104.8%	
	기본역량 (14)	핵심가치	7	68	7,070	6	54	6,200	5	54	6,087	98.2%
		인문소양	7	26	1,770	7	26	1,480	7	26	1,862	125.8%
	리더십역량 (17)	직위	9	44	1,980	6	35	1,525	6	35	1,599	104.8%
		직급	8	30	4,356	8	28	3,495	9	30	3,408	97.5%
	직무역량 (94)	공통	12	32	705	12	32	640	12	32	660	103.1%
		전문	33	64	4,045	33	59	2,740	33	60	2,678	97.7%
		IT	49	134	2,903	51	138	2,940	51	138	3,645	124.0%
e-러닝교육 (114)	소계	114	상시	176,170	106	상시	149,330	106	상시	197,129	132.0%	
	기본역량 (15)	핵심가치	10	상시	38,500	8	상시	32,500	8	상시	26,331	81.0%
		인문소양	5	상시	6,050	6	상시	4,600	6	상시	7,279	158.2%
	리더십역량 (11)	직위·직급	11	상시	8,000	11	상시	7,940	11	상시	12,328	155.2%
	직무역량 (84)	공통	21	상시	12,900	21	상시	12,800	21	상시	13,363	104.4%
		전문	42	상시	24,350	35	상시	24,100	35	상시	26,695	110.7%
		IT	21	상시	6,970	21	상시	6,890	21	상시	7,973	115.7%
	개인학습 (4)	자격증	3	상시	15,000	3	상시	13,000	3	상시	21,788	167.6%
		외국어	1	상시	33,000	1	상시	30,000	1	상시	45,664	152.2%
	직무기타		-	상시	31,400	-	상시	17,500	-	상시	35,708	204.0%
u-지식여행		-	-	(30,000)	-	-	(30,000)	-	-	(41,211)	(137.4%)	

* 글로벌 연수 운영실적 : 계획/실적(14개, 195명/15개, 222명)

채용 계획 — 4,110명 ※ '18년 : 3,122명

- 공개/경력경쟁 : 3회, 4,010명 '18년 : 3,036명(3회)
- 전문가 채용 : 수시, 100명 '18년 : 86명(수시)

구분	회차	채용계획	채용직렬	시험일자	합격자발표
공개/경력경쟁	1차(공개/경력경쟁)	513	행정7급, 사회복지, 기계, 건축, 간호 등	2.23	5.14
	2차(공개/경력경쟁)	3,135	9급 전직렬, 유공자 등	6.15	9.26
	3차(공개/경력경쟁)	362	7급 전직렬, 기술계고졸자, 연구지도직	10.12	12.24
전문가 채용	수시	100	일반임기제, 전문경력관, 변호사·회계사 등	수시	수시

4 2019년 예산 현황

세입예산 — 938백만원

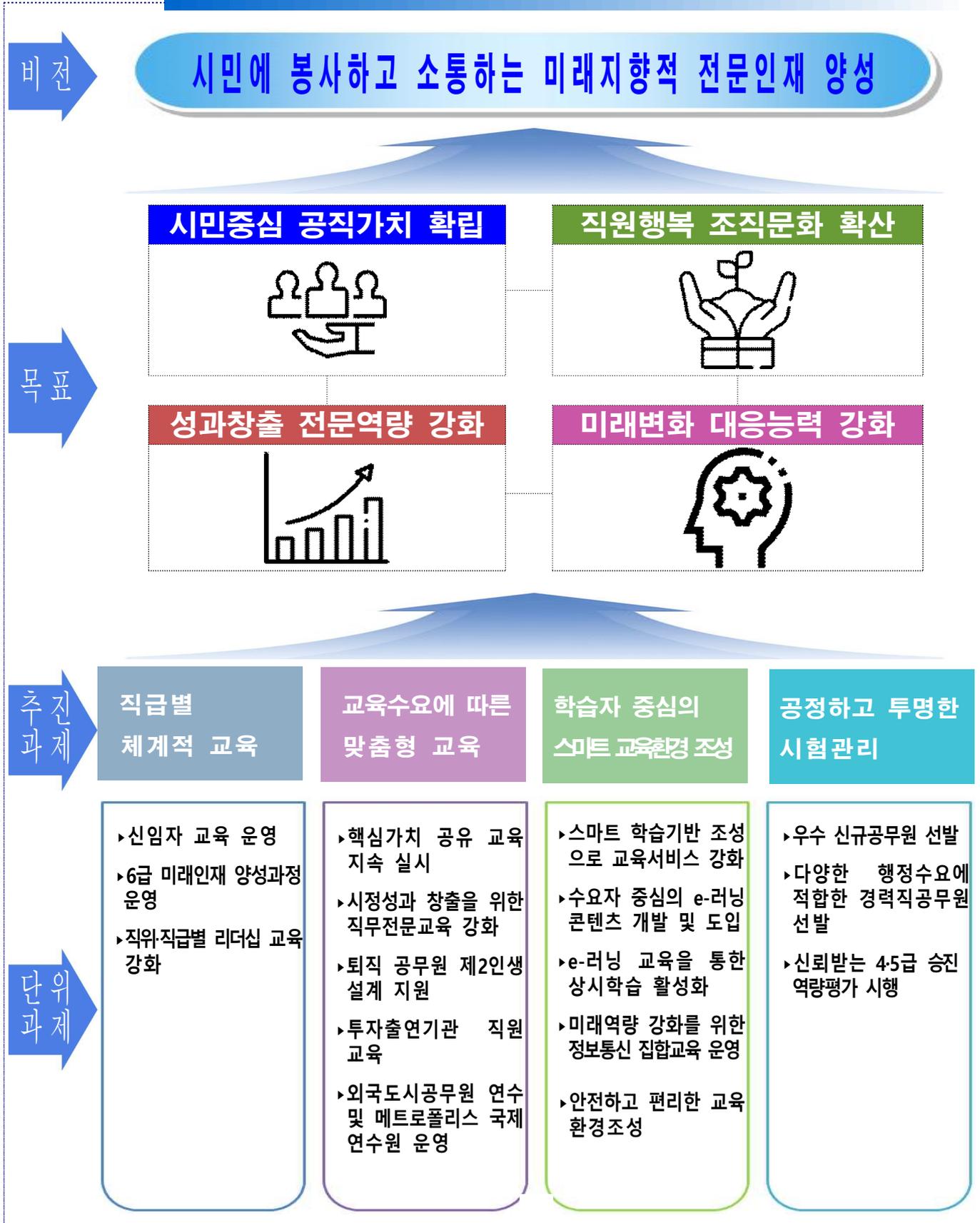
- 경상적세외수입 : 924백만원
 - 재산임대, 사용료, 수수료, 사업수입, 이자수입
- 임시적세외수입 : 14백만원

세출예산 — 16,564백만원

(단위 : 천원)

구 분	'18년 예산액	'19년 예산현액	증 감		예산집행현황 (1.31 원인행위기준)	
			증감액	증감률(%)	집행액	집행률(%)
합 계	15,933,052	16,564,599	631,547	4.0	2,054,927	12%
사업예산(계)	15,292,009	15,922,298	630,289	4.1	2,005,630	13%
인재개발원 인재기획과	15,292,009	15,922,298	630,289	4.1	2,005,630	13%
e-러닝 운영	772,045	673,628	△98,417	△12.7	503,516	75%
e-러닝콘텐츠 개발	381,000	305,900	△75,100	△19.7	6,745	2%
교육과정개발 및 교육훈련계획 수립	58,765	44,105	△14,660	△24.9	834	2%
인적자원개발(HRD) 역량강화프로그램 운영	25,120	42,598	17,478	69.6	0	0%
재직자 교육과정 운영	1,550,673	1,442,942	△107,731	△6.9	400,587	28%
6급 미래인재양성과정운영	1,669,385	1,758,128	88,743	5.3	172,704	10%
시정철학 공유 특별교육	220,000	193,723	△26,277	△11.9	142	0%
IT전문교육 운영	482,700	459,476	△23,224	△4.8	142,281	31%
신입자과정 운영	1,466,633	1,640,340	173,707	11.8	249,230	15%
퇴직 후 인생설계 교육	384,488	478,916	94,428	24.6	0	0%
역량평가 이해과정 운영	196,590	196,380	△210	△0.1	0	0%
교육훈련장비 확충	292,600	227,559	△65,041	△22.2	26,432	12%
교육생 급식지원	499,272	403,912	△95,360	△19.1	0	0%
인재원청사 보수 보강	1,124,000	625,200	△498,800	△44.4	0	0%
인재원청사 유지관리	1,343,952	1,007,025	△336,927	△25.1	118,949	12%
직장보육시설 운영	220,151	228,339	8,188	3.7	38,861	17%
역량평가운영	793,140	1,119,792	326,652	41.2	3,500	0%
공무원 채용 및 기타 시험 관리	3,811,495	5,074,335	1,262,840	33.1	341,849	7%
행정운영경비(계)	641,043	642,301	1,258	0.2	49,297	8%
기본경비	641,043	642,301	1,258	0.2	49,297	8%
기본경비(인재개발원)	641,043	642,301	1,258	0.2	49,297	8%

II. 정책 체계도



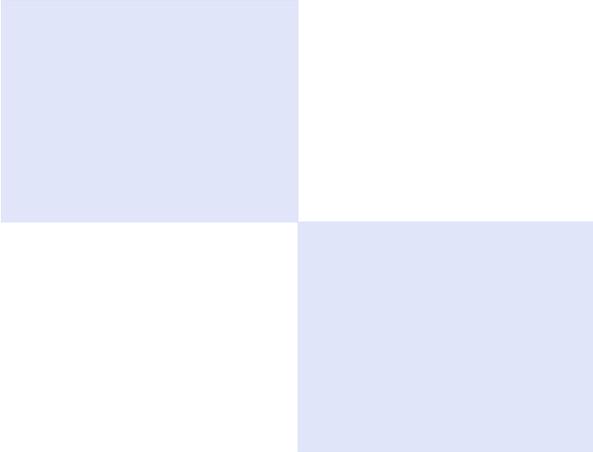
Ⅲ. 2019년 주요 업무계획

■ 직급별 체계적인 교육으로 필수역량 함양

■ 교육수요에 따른 맞춤형 교육으로 교육 효과 제고

■ 스마트환경 조성을 통한 교육성과 향상

■ 공정하고 투명한 시험관리로 우수인재 선발



직급별

체계적인 교육으로

필수역량 함양

① 신입자 교육 운영

② 6급 미래인재 양성과정 운영

③ 직위·직급별 리더십 교육 강화

1 신입자 교육 운영

신규 공무원의 신속한 조직적응 지원 및 기본적인 직무능력 향상을 위한 「7~9급 신입자 과정」 운영

□ 운영개요

- 교육기간/운영횟수: 5주(임용전 4주+임용후 1주)/10회 * 사전학습 3주
- 교육인원 : 총 3,020명 ※18년: 9회, 2,150명 교육
- 소요예산 : 1,640백만원

【 분기별 추진계획 】

구분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
운영계획	10회(3,020명)	3회(986명)	4회(1,221명)	2회(513명)	1회(300명)
예산집행계획 (단위: 천원)	1,640,340	535,555	663,197	278,640	162,948

□ 주요내용

- 서울이해를 통한 서울시 공무원으로서의 자긍심과 공직마인드 제고
- 소통과 협력의 참여 학습으로 함께 성장하는 조직적응능력 강화
- 신속한 업무적응을 위한 실무사례중심의 기본 직무능력 배양
 - 보고서 작성, 업무관리시스템, e-호조 시스템 등 실습중심 직무교육

□ 2019년 개선사항

◆ 임용 전·후 교육 : '18년 5주(임용전) ⇨ '19년 4주(임용전)+1주(임용후)

- 「임용 전·후」 교육 실시로 신속한 조직적응 및 효과적인 업무능력 강화
 - 임용전(4주) : 올바른 공직마인드 및 소통적 팀워크 중심의 조직·업무적응력 함양
 - 공직가치, 서울이해, 조직적응, 업무기본 이해와 실습 등 6개 분야 42과목
 - 임용후(1주) : 실무에 필요한 직렬별 맞춤형 직무교육 및 동료간 유대 강화
 - 직렬별 직무전문, 기획서 작성, 효과적 민원응대, 상생 커뮤니케이션 등 3개 분야 11과목
- 서울시 특화 프로그램인 「서울 이해」 교과 신설로 신입자로서의 자긍심 함양
 - 오늘의 서울이 있기까지 서울의 역사 문화 변천사 및 도시발전 성장스토리 이해
 - '서울 역사문화 이해(6시간)', '서울 도시성장기(3시간)', '지속가능한 도시 서울(3시간)'

2 6급 미래인재 양성과정 운영

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

□ 운영개요

- 교육기간/횟수: 6개월/2회(1기 '19.1.17~7.16, 2기 7.17~'20.1.16)
- 교육인원: 195명(1기 95명(운영 중), 2기 100명) ※18년: 2회, 181명 교육실시
- 소요예산: 1,758백만원

[기간별 추진계획]

구분	계	1기	2기
운영 계획	2회(195명)	1회(95명)	1회(100명)
예산집행계획 (단위: 천원)	1,758,128	879,064	879,064

□ 주요내용

- 시민중심 공직가치관 확립을 위한 '올바른 공직가치' 교육 강화
 - 다산 청렴체험 지속추진, 서울의 역사·문화 이해를 통한 서울의 새로운 미래상 구현, 성인지 역량강화 교과목 신설
- 시정성과 창출 및 전문성 향상을 위한 분야별 직무전문 교육 지속 추진
 - 국내반 : 정책사례 중심 실무역량 강화 등 직무분야별 교육(복지·행정/문화경제/도시안전)
 - 국제반 : 어학(영어, 제2외국어)전문교육 및 국제업무 실무 습득
- 정책기획, 소통역량, 문제해결능력 등 조직의 핵심리더 역량교육
 - 발표능력 향상(신설), 1인 1건 정책보고서 작성, 액션러닝 운영 등

□ 2019년 개선사항

- 평화통일에 대한 이해와 미래지향적 통일관 정립을 위한 교과 신설
 - 북한의 사회문화, 정치외교, 경제, 인권 이해 및 남북협력 시대의 지자체 역할 탐색, 남북교류협력 현장탐방
- 협치·융합 등 시대 변화에 따른 교과목 운영으로 미래 가치 함양
 - 직무전문 분야별 교과목 중 일부를 공통직무 교과목으로 개편(인구·기술·환경 분야, 서울 미래전략 등)하여 융합·통합적 가치 함양(14h)
 - 도시재생 교과목을 도시자원(문화예술·역사·상권·생활·관광 등)과 연계, 복합적 문제해결 능력 향상

3 직위·직급별 리더십 교육 강화

직위별 당면한 문제해결 능력 향상과 직급별 핵심 역량 강화 교육 운영을 통해 소통하는 조직문화를 조성하고 성과향상을 주도하는 리더 양성

□ 운영개요

- 교육대상 : 3급 이하, 시·자치구·투자출연기관 직원
- 운영계획 : 8개 과정 / 37회 1,966명 ※'18년 : 37회, 1,783명 교육실시
- 교육내용 : 각 직위·직급별 특성에 따른 리더십 역량 향상 교육
 - 직위별 리더십(4개 과정) : 과장, 팀장, 성과(6급), 실무리더십(7급 이하)
 - 직급별 리더십(4개 과정, 승진자) : 3급, 4급, 5급, 6급

【 분기별 추진계획 】

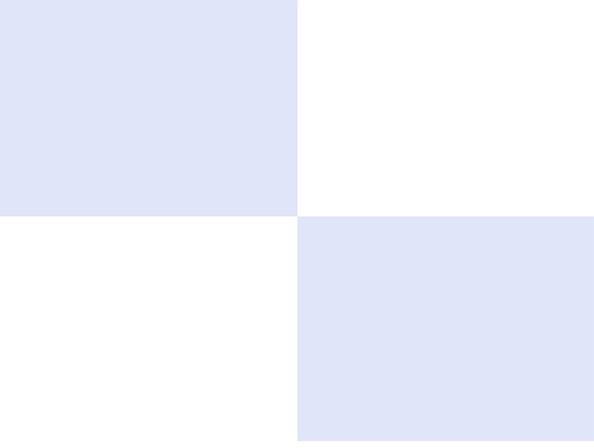
구분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
운영 계획	37회(1,966명)	4회(311명)	14회(635명)	12회(742명)	7회(278명)
예산집행계획 (단위 : 천원)	870,234	341,417	100,500	224,962	203,355

□ 주요내용

- 직위별 리더십 과정 : 현 직위에서 당면한 리더십 문제해결 능력 향상
 - 관리자(과장·팀장) : 갈등해소, 협의조정, 성과창출 등 리더십 문제 해결 능력 강화교육
 - ※ '주 1일 학습 - 4일 현업적용' 운영 방식으로 학습내용의 현업실천기회 제공
 - 실무자(성과·실무) : 조직내 인간관계, 기획·보고역량, 업무관리 등 실무 실행력 향상
- 직급별 리더십 과정 : 승진에 따른 역할 변화 인지 및 마인드 재정립
 - 3~4급 : 조직문화 개선 위한 소통과 공감, 통찰력 등 거시적 안목 형성에 중점
 - 5급 : 공직관 재정립, 성과·변화관리 및 공감적 소통·시민중심 리더십 역량 강화
 - 6급 : 중간실무자로서의 역할 인지 및 주체적 마인드 함양을 통한 실행력 강화

□ 2019년 개선사항

- 신뢰와 존중의 조직문화 확산을 위한 리더십 교육 운영 확대
 - 팀워크 조성을 위한 '팀장리더십 과정' 확대 : ('18년) 5회 125명 → ('19년) 10회 250명
 - 승진 역할 변화가 적고, 유사 과정인 '7·8급 승진자 과정'과 '실무 리더십 과정'을 통합하여 확대 운영 : ('18년) 600명 → ('19년) 700명
- 이해와 공감에 기반한 조직내 소통 리더십 교육 내용 강화
 - 직위별·직급별·소속별 내부사례 발굴 확대, 공감대 형성을 위한 소통 과목 신설



교육수요에 따른 맞춤형 교육으로 교육효과 제고

-
- ① 핵심가치 공유 교육 지속 실시

 - ② 시정성과 창출을 위한 직무전문교육 강화

 - ③ 퇴직 예정 공무원 제2인생 설계 지원

 - ④ 투자출연기관 직원 교육

 - ⑤ 외국도시공무원 연수 및 메트로폴리스 국제연수원 운영

1 핵심가치 공유 교육 지속 실시

‘소통과 공감 중심·현장 행정 중심’의 교육을 실시하여 조직과 직원의 성장을 통해 시민행정을 추진하는 기반 조성

□ 운영개요

- 교육대상 : 시·자치구 5급 이하, 투자출연기관 직원
- 계획인원 : 5,000명 (회당 100명) ※ '18년 : 41회, 4,618명 교육실시
- 운영횟수 : 50회 / 1일 과정
- 소요예산 : 193백만원

【 분기별 추진계획 】

구분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
운영계획	50회(5,000명)	4회(400명)	20회(2,000명)	15회(1,500명)	11회(1,100명)
예산집행계획 (단위 : 천원)	193,723	15,498	77,489	58,117	42,619

□ 주요내용

- 소통·공감 문화를 바탕으로 조직과 조직원이 함께 성장할 수 있는 방안 모색
- 서울시 현장중심 사례를 기반으로 소그룹 토의를 통해 조직내·외의 다양한 주체간 협력·상생할 수 있는 방안 논의 실시
 - 바람직한 조직과 조직원의 변화 방향에 대한 공감대 형성 및 의견수렴

□ 2019년 개선사항

- 연중 균형 있는 교육일정 편성 및 운영횟수 확대(40회→50회)로 교육 참여 유도
- 교육 참여에 대한 부담 및 직원들의 편의 제공을 위해 교육 요일 변경 및 시청으로 찾아가는 교육실시(연 4회, 400명)

연도	교육시기/횟수	교육요일	교육내용	교육방식
2018년	하반기 집중 /40회	월·수·금	협치 공감대 형성, 실천력 강화	서울시 협치사례 실무자 강연 + 게임
2019년	상반기 집중 /50회	화·수·금	직원의 자존감 회복 및 조직내부 현장 개선과제 공유, 소통	조직내·외의 협력·상생 방안 소그룹 토의

2 시정성과 창출을 위한 직무전문교육 강화

행정환경 변화에 따른 복지, 안전, 도시재생 등 시정 현장에서 필요로 하는 직무 분야별 전문 역량교육 강화

□ 운영개요

※18년 : 92회, 3,338명 교육실시

- 공통 직무역량 : 12개 과정 (체계적 보고서 작성, 갈등관리, 홍보실무, 노동법 실무 등)
- 전문 직무역량 : 33개 과정 (경제·고용, 복지·보건, 도시·안전·교통, 토목·건축 등)

【 분기별 추진계획 】

구분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
운영계획	96회 (4,750명)	18회 (1,030명)	29회 (1,365명)	26회 (1,335명)	23회 (1,020명)
예산집행계획 (단위 : 천원)	313,094	58,705	94,580	84,797	75,012

□ 주요내용

- 시정 주요사업의 성공적 추진 및 성과향상을 위한 직렬별 직무교육 강화
 - 행정직렬 : 성공하는 보고서 작성, 상생과 협력을 위한 갈등관리, 사회복지법인 및 시설관리 실무, 소송 및 계약실무, 사회적 경제, MICE 서울 등 개편·확대(18개 과정)
 - 기술직렬 : 토지관리실무, 공원녹지실무, 물순환실무, 공사관리실무 등 개편(12개 과정)
- 4차 산업혁명 등 미래 행정환경 변화에 효과적 대응 및 시정 이슈분야 교육 신설
 - 4차 산업혁명과 미래행정, 4차 산업혁명 트렌드 및 미래전략, 주제별 문제해결 노하우, 공직자 남북교류 협력, 특별사법경찰 수사실무 등 5개 과정 신설

□ 2019년 개선사항

- 안전, 복지, 도시재생 분야 성과창출 및 지속 추진을 위한 직무교육 개편
 - 「재난안전실무」, 「정기안전점검」, 「토목시설물정밀안전진단」 현장중심 교육내용 편성
 - 「찾동실무자 공감·치유」, 「마음치유힐링 복지대상자외의 공감적 대화능력 향상을 위한 실습 확대
- 분야별 직무과정 내 4차 산업혁명 관련 신기술 이해 교과목 추가 편성
 - ‘4차 산업혁명시대 인구·사회변화 이해’, ‘기계·전기분야 신기술 동향 이해’ 과목 신설
- 업무담당자의 직무역량 강화를 위한 직무교육 시기 조정
 - 상·하반기 인사시기에 맞춘 직무교육 실시로 업무담당자의 빠른 업무적응 및 직무역량 향상

3 퇴직 예정 공무원 제2인생 설계 지원

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

□ 운영개요

※18년 : 10회, 410명 교육실시

- 교육대상 : 행복한미래설계(시), 인생이모작(시·자치구 퇴직전 5년 이내 자)
- 계획인원 : 500명(행복한 미래설계 200명, 인생이모작 준비 300명)
- 운영횟수 : 10회(행복한 미래설계 2주 4회, 인생이모작 준비 1주 6회)
- 소요예산 : 478백만원

【 분기별 추진계획 】

구 분	계	계	1분기	2분기	3분기	4분기
운영계획	행복한 미래설계	4회(200명)	-	2회(100명)	1회(50명)	1회(50명)
	인생이모작 준비	6회(300명)	-	2회(100명)	2회(100명)	2회(100명)
예산집행계획 (단위 : 천원)	행복한 미래설계	435,608	-	217,804	108,902	108,902
	인생이모작 준비	43,308	-	14,436	14,436	14,436

□ 주요내용

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

□ 2019년 개선사항

- 퇴직예정자의 관심분야를 반영한 필요·맞춤형 교육 실시
 - 귀농귀촌분야 확대(2회→3회) 및 소셜미디어(SNS)와 정보활용(3h) 교과목 신설
- 하반기 행복한 미래설계 과정 자치구 확대 실시 추진
 - 자치구 수요 파악 후 희망 자치구에 한하여 하반기 확대 실시 운영 검토

4 투자출연기관 직원 교육

투자·출연기관 직원의 역량강화를 위해 직급별(관리자·재직자 및 신규자) 체계적인 교육 운영

□ 운영개요

- 운영횟수 : 14회(관리자 2회, 신규자 10회, 재직자 2회)
- 목표인원 : 총 1,700명(관리자 100명, 신규자 1,200명, 재직자 400명)
- 소요예산 : 26백만원(재직자 및 신입자 교육과정 운영 예산)

□ 주요내용

- 관리자 교육 : 4월
 - 교육대상 : 투자·출연기관 임원 및 실·본부·처장 등 관리자
 - 교육개요 : 1일 2회 100명(회당 50명)
 - 주요내용 : 소통과 협력의 리더십 및 사례중심의 맞춤형 청렴교육으로 공직가치 제고
- 신규자 교육 : 5~11월
 - 교육대상 : 투자·출연기관별 '18년 및 '19년 신규 채용자
 - 교육개요 : 2일 10회, 1,200명(회당 120명)
 - 주요내용 : 청렴, 공직자 행동강령 등 공직마인드 확립, 사회적 가치 및 회계처리 기준 이해

※ 인사·복제제도, 사규 및 관련 법령, 조직 및 사업이해 등 기관별로 내용이 상이하거나 전문적인 분야는 기관별로 자체 교육 실시
- 재직자 교육 : 상·하반기
 - 「청렴특별시 서울」 확대(5회 → 6회), 2회는 투자·출연기관 특화 교육실시
 - 교육개요 : 1일 2회 400명(회당 200명)
 - 주요내용 : 투자출연기관의 특화된 사례중심의 청렴 교육 실시

□ 향후계획

- 투자출연기관 특성에 맞는 맞춤형 교육을 위한 분야별 사례조사
- 공직가치·행동강령·부정청탁금지법 및 조직관리 등 분야별 강사구성 운영

5 외국도시공무원 연수 및 메트로폴리스 국제연수원 운영

도시 간 정책 공유로 글로벌 도시문제 해결방안을 모색하고, 우리시 우수 정책 소개로 정책수출 지원 및 국제교류 협력증진에 기여

□ 운영개요

- 연수대상 : 메트로폴리스 등 국제기구 및 해외진출 전략도시 외국공무원
- 연수분야 : 스마트시티, 교통, 물관리, 도시관리 등 서울시 우수정책
- 연수방법 : 강의, 현장견학, 도시별 정책 공유 및 토론 등
- 소요예산 : 574백만원(대외협력기금) ※18년 : 15회, 222명 교육실시 (28개국 59개도시)

【 분기별 추진계획 】

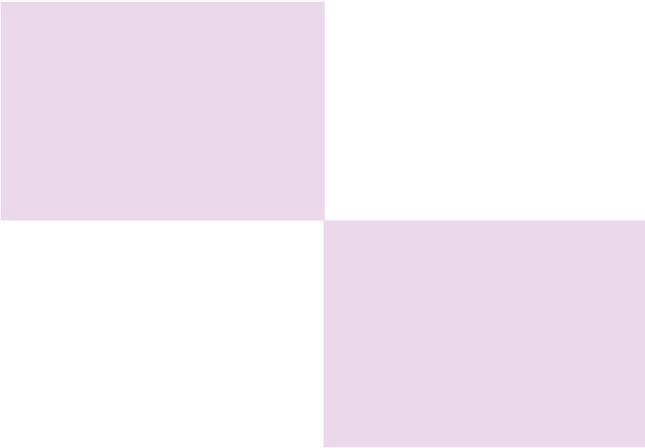
구분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
연수계획	18회(270명)	2회(27명)	6회(84명)	5회(87명)	5회(72명), 포럼
예산집행계획 (단위 : 천원)	574,336	71,212	177,850	139,744	185,530

□ 주요내용

- 도시 간 정책 공유 및 우수정책 해외진출 지원을 위한 국제연수 운영 : 18회 270명
 - 기획연수(6회) : 메트로폴리스 회원도시, 자매우호도시, 전략도시 대상 연수
 - 협력연수(10회) : GSEF, WeGO, 정책수출사업단 등 국제기구 및 유관기관 대상 연수
 - 주문형연수(2회) : 싱가포르 CLC, 러시아 상트페테르부르크 등 수요도시 맞춤형 연수
- 메트로폴리스 국제연수원 본원으로서의 역할 강화
 - 메트로폴리스 지역분원에 서울정책 전문가 파견사업을 회원도시까지 확대 운영
 - 안전문제 등 전문가 파견이 어려운 지역분원 대상 서울워크숍 추진(6월, 이란 마샤드)
- 2019 서울국제연수정책포럼 개최(10월)
 - 동일분야 연수 참가자의 현업적용 사례 공유를 통해 정책공유의 실효성 강화

□ 2019년 개선사항

- 市 우수정책 해외진출 지원강화를 위한 협력연수 확대운영(7회 → 10회)
 - 신규 우호도시(인도 델리) 대상 환경정책과정 연수(3월, 국제교류담당관 협력)
 - GSEF(국제사회적경제협의체) 회원도시 대상 사회적경제과정 연수(10월, GSEF협력)
 - CIS(러시아 독립국가연합) 대상 스마트시티과정 연수(11월, 국제교류담당관 협력) 등
- 사전학습 실시를 위한 온라인 공개강좌 콘텐츠 확대 제공(27개 → 39개)
 - 국제연수 온라인 공개강좌(MOOC)를 통한 사전학습 실시로 정책이해도 향상



학습자 중심의 스마트 환경 조성을 통한 교육성과 향상



-
- ① 스마트학습 기반 조성으로 교육서비스 강화
 - ② 수요자 중심의 e-러닝 콘텐츠 개발 및 도입
 - ③ e-러닝 교육을 통한 상시학습 활성화
 - ④ 미래역량 강화를 위한 정보통신 집합교육 운영
 - ⑤ 안전하고 편리한 교육환경 조성
-

1 스마트학습 기반 조성으로 교육서비스 강화

최신 IT 기술 기반의 스마트 교육환경 조성으로 학습자 중심의
고품질 교육서비스 제공

□ 추진개요

- 추진내용 : 스마트 캠퍼스 활성화를 위한 지속적인 서비스 개선
 - 참여형 스마트 러닝을 위한 교육 단계별(전/중/후) 학습지원 강화
 - 최신 IT 기술 변화에 대응하는 학습자 중심의 웹사이트 개편
 - ※ 서울시교육통합시스템(LMS) 고도화 사업 완료(3단계)
 - 1단계('16년) : 노후화된 기존 시스템의 재구축을 통해 교육통합기반 마련
 - 2단계('17년) : 모바일 e-러닝 학습 강화, 콘텐츠 수급 기반 마련
 - 3단계('18년) : 학습자 참여형 교육 강화, 스마트 캠퍼스 구축
- 소요예산 : 216백만원

[기간별 추진계획]

구 분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
추진계획		요구사항분석및설계	시스템 개선	시스템 개선	테스트 및 운영
예산집행 계획 (단위 : 천원)	216,552	54,138	54,138	54,138	54,138

□ 주요내용

- 참여형 스마트 러닝을 위한 교육 단계별(전/중/후) 학습지원 강화
 - 참여학습(채팅, 커뮤니티 등) 운영으로 강사와 교육생과 소통공간 마련
 - 교육생 출결관리를 위한 자동화된 전자출결 서비스 운영
 - 종이없는 교육환경 구현을 위한 전자북(e-book) 제공
- 최신 IT 기술 변화에 대응하는 학습자 중심의 웹사이트 개편
 - 학습자 친화적인 홈페이지 메인화면 디자인 개선
 - 최신 웹사이트 동향 및 교육 트렌드 분석을 통한 개편방안 마련
 - 학습자 이슈 분석을 통한 관심분야 및 교육수요 파악으로 운영방향 도출

□ 향후계획

- 집합교육 참여형 스마트 러닝 활성화 : '19.1~12월
- 우수 웹사이트 벤치마킹 및 웹로그 분석을 통한 디자인 개편 : '19.3~11월

2 수요자 중심의 e-러닝 콘텐츠 개발 및 도입

지속적인 서울시 맞춤형 e-러닝 콘텐츠 개발 및 수정·보완으로 학습내용의 시의성을 확보하고 콘텐츠 품질을 제고하여 다양한 학습욕구 충족

□ 사업개요

- 사업명 : e-러닝 콘텐츠 전면수정, 변환, 구매 및 공동활용
- 사업예산 : 298백만원

【 사업 예산 】

구분	계	전면수정	변환수정	구매	공동활용
사업내용	-	4개 과정	245차시(16개 과정)	2개 과정	7개 과정
예산집행 계획 (단위 : 천원)	298,900	132,600	86,800	60,000	18,000

□ 주요 내용

- 시대변화에 따른 서울시에 특화된 수요자 맞춤형 콘텐츠로 전면수정 : 4건
 - 법령 개정, 업무절차 변경 등 변화된 교육내용의 반영 및 현행화
 - 직무전문(상수도행정, 전기·기계), 업무기본(지방세기본법, 지방세법) 분야 전면개편
- e-러닝 콘텐츠 서비스 환경 변화에 따른 콘텐츠 변환 : 16건
 - 웹 브라우저 서비스 환경 변화 대응을 위하여 기존 플래시 기반 콘텐츠의 변환수정 개발을 통한 콘텐츠 이용 학습자 불편 해소
- 리더십 과정 우수 콘텐츠 도입으로 노후 콘텐츠 대체 : 2건
 - 최신 트렌드의 우수 콘텐츠를 도입함으로써 콘텐츠 서비스 환경 대비 및 학습자 선택권 확대에 교육 시의성과 효과성 강화
- 타기관 우수 콘텐츠 도입을 통한 다양한 학습욕구 충족 : 7건
 - 다양한 학습요구 충족 및 콘텐츠 중복개발 방지 등을 위해 타 기관의 우수 콘텐츠 공동활용 도입

□ 향후계획

- e-러닝 콘텐츠 개선 TF를 구성하여 중·장기 개선 방안 마련 : '19년 2~5월
 - e-러닝 직무 89개 과정 전면 분석 및 검토 ⇒ 수정보완, 전면개편, 신규개발 등 추진
- 제안서 평가위원회 개최 및 계약체결(협상에 의한 계약) : ~'19년 3월
- 플래시('20년 지원 중단)기반 콘텐츠를 웹표준 콘텐츠로 전환 : '19~'20년

3 e-러닝 교육을 통한 상시학습 활성화

시간과 장소에 구애받지 않는 e-러닝 교육강화로 자기주도적 스마트러닝 기반 조성

□ 운영개요

- 교육대상 : 시본청 · 사업소 및 자치구 공무원, 투자출연기관
- 교육과정 : 114개 과정 176,170명 ※18년 : 106개 과정, 197,129명 교육실시
 - 직무능력 : 110개 과정, 128,170명(기본, 리더십, 직무, IT직무과정 등)
 - 개인학습 : 4개 과정, 48,000명(외국어, 자격증)
 - u-지식여행 : 함께시정 등 6개 분야 지식콘텐츠 2,000여편
- 소요예산 : 445백만원

【 분기별 추진계획 】

구분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
운영계획	176,170명	44,000명	44,000명	44,000명	44,170명
예산집행 계획 (단위 : 천원)	445,076	153,641	81,772	53,772	155,891

□ 주요내용

- 상시학습 기회 확대를 위한 고품질 e-러닝 학습 서비스 제공
 - 다양한 e-러닝 콘텐츠 제공을 통한 자기주도 스마트 학습 지원강화
- 수요자 중심의 맞춤형 학습 서비스 제공을 위한 e-러닝 운영
 - 학습효과 향상을 위한 플립러닝 기반의 다양한 학습방식 강화

□ 2019년 개선사항

- 직무역량 강화를 위한 e-러닝 콘텐츠 지속 확충 및 다양화
 - 강의녹화 스튜디오를 활용한 우수 집합강의를 e-러닝 콘텐츠로 제공
- 미래 환경변화를 이해하고 직무대응력 향상을 위한 콘텐츠 강화
 - 4차 산업혁명 시대에 요구되는 인공지능, 블록체인 등 콘텐츠 확충
- 웹 기술 변화에 대응하는 동영상서비스 개선으로 교육효과 제고
 - 신속하고 효율적인 e-러닝 콘텐츠 운영환경 조성으로 만족도 향상

4 미래역량 강화를 위한 정보통신 집합교육 운영

급변하는 IT트렌드 변화에 따른 맞춤형 정보화 교육강화로 경쟁력 있는 인재육성 및 행정업무 수행의 질적 향상 도모

□ 운영개요

- 교육기간 : '19.3월 ~ 12월
- 교육과정 : 49개 과정(134회 2,903명 목표) ※18년: 138회 3,645명 교육실시
- 교육대상 : 시·자치구, 소방직 및 투자출연기관 직원
- 소요예산 : 459백만원

[기간별 추진계획]

구 분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
교육계획	134회 (2,903명)	18회 (389명)	55회 (1,145명)	34회 (773명)	27회 (596명)
예산집행계획 (단위 : 천원)	459,476	138,707	152,043	94,044	74,682

□ 주요내용

- 집합교육과 e-러닝의 유기적 연계(선수교육 등)로 교육효과 극대화
 - e-러닝 이론학습(사전) → 집합교육(기능 실습) → e-러닝 복습(사후)
- 현업에서 바로 쓸 수 있는 수요자 중심의 맞춤형 교과내용으로 구성
 - 실무중심의 사례를 통한 엑셀, 파워포인트 등 팀위주의 내용으로 구성
- 교육과 업무 연계성 강화를 위해 직무 전문성을 갖춘 내부강사 적극 활용
 - 드론, 빅데이터 등 각 분야에서 전문성을 갖춘 내부강사를 적극 활용하여 실제 업무에서의 교육 활용도 제고

□ 2019년 개선사항

- 신규강사 확대를 위한 평가기준 변경 및 모집인원 확대
 - 강의경력 배점 하향조정 및 과정별 모집인원 확대로 신규강사 강의 기회 제공
- 「6급 미래인재 양성」 및 「신입자 교육」 과정 IT교육 실시
 - 6급 대상 : 미래역량 갖춘 인재개발을 위해 인공지능, 드론 이해 등 교육 확대
 - 신입자 대상 : 신속한 행정업무적용을 위해 업무관리시스템, e-호조시스템 등 실습교육 실시

5 안전하고 편리한 교육환경 조성

편안하고 쾌적한 환경에서의 학습 몰입과 시설 이용 편의 증진을 위한 지속적인 교육환경 개선 추진

□ 사업개요

- 쾌적한 교육환경 조성을 위한 강당, 강의실 환경 개선
- 안전한 교육시설 이용을 위한 세이프강화유리문 설치, 감지시스템 구축
- 소요예산 : 544백만원

【 분기별 추진계획 】

구 분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
사업수	20개	5개	7개	5개	3개
예산집행계획 (단위 : 천원)	544,000	150,000	165,000	125,000	104,000

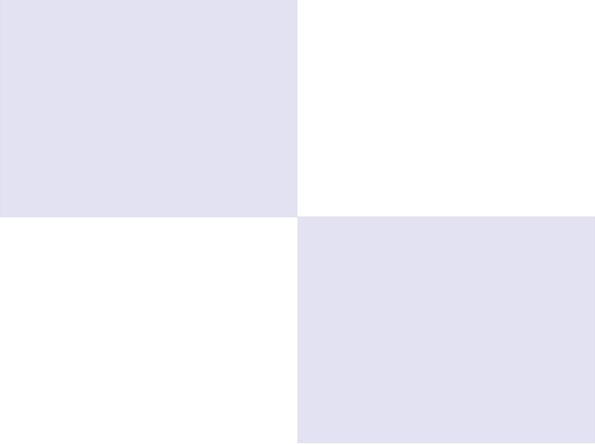
※ '18년 : 27개 사업(예산집행금액 1,009백만원)

□ 주요내용

- 학습능률 향상을 위한 쾌적한 교육 환경 조성
 - 교육생의 안전한 보행환경 조성을 위한 노후 내·외부 바닥시설 개선
 - 강의실(배움관 5개소), 어학학습실 등 노후 냉·난방기 교체(17대)
 - 교육생들의 힐링을 위한 산책로 정비
- 안전사고 예방을 위한 교육시설 개선
 - 안전사고(손끼임) 예방을 위한 세이프강화유리 출입문으로 전면 교체
 - 전기수전설비의 사고 예방을 위한 감지시스템 구축
- 인재원 청사 40년 경과된 다솜관 방수 등 노후시설 개선
 - 다솜관 3층, 4층 옥상 방수
 - 도로 및 주차장 아스콘 포장 및 차선(주차선) 정비
 - 풍수해, 산사태 대비 위험 수목, 및 임야 배수로 정비

□ 추진계획

- 보행환경개선 및 소방시스템 구축 등 8개 사업 추진 : '19년 1~4월
- 노후 냉난방기 교체 및 산책로, 수목 정비 등 12개 사업 추진 : '19년 5~12월
- 장애없는 교육환경 조성을 위해 시설 현황 조사 및 개선 추진 : '19년 2~12월



**공정하고 투명한
시험관리로
우수인재 선발**

① 우수 신규공무원 선발

② 다양한 행정수요에 적합한 경력직공무원 선발

③ 신뢰받는 4·5급 승진 역량평가 시행

1 우수 신규공무원 채용

공정하고 합리적으로 신규공무원 채용시험을 시행하여 미래 서울을 이끌어 갈 역량과 올바른 공직관을 갖춘 우수 인재 선발

□ 운영 개요

- 채용인원 : 4,010명 / 7~9급 전직렬 ※'18년 : 3,036명 선발
- 추진체계 : 인재개발원·자치구간 유기적 역할 분담 실시
 - 인재원 : 원서접수 및 시험장 배치, 문제출제, 인성검사, 면접, 채점 등
 - 자치구 : 시험장 확보 및 시험 시행(감독관 배치, 시험장 설치 등)

【 분기별 추진계획 】

구 분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
채용계획	4,010명	-	513명	3,135명	362명
예산집행계획 (단위 : 천원)	4,838,693	625,000	2,407,000	1,469,000	337,693

□ 주요 내용

- 우수 출제검증위원을 확보하여 실무에 도움되는 실용적 문제출제
 - 40대 이하 조교수급 위주로 출제검증위원 섭외 추진(25% 이상)
 - 지엽적인 암기위주의 문제출제를 지양하고 실무적 문제구성 추진
- 조직적응 및 직무수행 능력이 뛰어난 인재선발을 위한 면접강화
 - 인성검사에 이직, 근속 등 정신적 건강관리에 대한 예측항목 포함
 - 인성검사 결과를 활용한 개별적 심층면접으로 실무능력을 갖춘 인재선발

□ 2019년 개선사항

- 필기시험일자를 타 시도와 통일하여 중복합격자 임용포기에 따른 업무 공백 및 사회적 낭비 감소
- 채용 소요기간 단축으로 수험생 불편 최소화
 - 9급 시험(공고일~최종발표일) 30일 단축 : 171일('18년도) ➔ 141일('19년도)

2 다양한 행정수요에 적합한 경력직공무원 선발

급변하는 행정환경에 따라 전문지식과 경험을 갖춘 우수한 인력을 채용함으로써 다양한 행정수요에 적극 대응하고자 함

□ 운영 개요

- 채용인원 : 100여명 ※18년 : 86명 선발
- 채용분야 : 일반임기제, 전문경력관, 특정분야 전문가(변호사 등)
 - ▶ 일반임기제 : 74명(매월, 12회) ▶ 전문경력관 : 9명(수시, 3회)
 - ▶ 지방의무직 : 4명(수시, 3회) ▶ 중증장애인 : 5명(9월 예정, 1회)
 - ▶ 변호사 등 특정분야 전문가 : 8명(수시, 1회)
- 채용시기 : 일반임기제(매월), 전문경력관 등(수시)
- 채용방법 : 서류전형 및 면접시험

【 분기별 추진계획 】

구분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
채용계획	100명(20회)	33명(5회)	14명(4회)	29명(6회)	24명(5회)
예산집행계획 (단위: 천원)	228,000	75,000	32,000	66,000	55,000

□ 주요 내용

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

□ 2019년 개선사항

- 응시자 제출서류 최소화 및 증빙자료의 사본 인정범위 확대
- 유효기간 없는 증빙자료(학위증명서, 자격증 등)의 발급기준일 완화
➔ 원서 접수·서류 제출시 응시자 편의 제고

3 신뢰받는 4·5급 승진 역량평가 시행

공정하고 객관적인 관리자 평가시스템 운영으로 역량있는 관리자 선발

□ 운영 개요

- 4·5급 승진대상자 역량평가 ※'18년 : 5급 승진후보자 473명(8회) 운영
 - 평가대상: 4급 승진후보자(연 4회 200명), 5급 승진후보자(연 9회 450명)
 - 평가내용: 직렬별 요구되는 역량을 평가과제를 통해 평가
 - ▶ 4급 역량-정책관리, 의사결정, 조직관리, 코칭, 이해관계조정, 감성소통(6개)
 - ▶ 5급 역량-정책기획, 성과지향, 변화관리, 의사소통, 협의조정(5개)
- 4·5급 승진대상자 역량이해교육 ※'18년 : 5급 승진대상자 468명(10회) 교육실시
 - 교육대상: 4급 승진대상자(연 4회 200명), 5급 승진대상자(연 10회 450명)
 - 교육내용: 역량평가 대비 직급별 과제해결능력 함양 및 개별 피드백 제공

【 기간별 추진계획 】

구분		계	1분기	2분기	3분기	4분기	
역량평가 실시	운영계획	4급	4회(200명)		2회(100명)	2회(100명)	
		5급	9회(450명)	1회(50명)	3회(150명)	1회(50명)	4회(200명)
	예산집행계획 (단위: 천원)	919,792	76,000	302,000	3,000	538,792	
역량평가 이해과정 운영	운영계획	4급	4회(200명)	1회(50명)	1회(50명)	2회(100명)	-
		5급	10회(450명)	5회(225명)	-	5회(225명)	-
	예산집행계획 (단위: 천원)	197,000	81,000	11,000	80,000	25,000	

□ 주요 내용

- 평가과제의 수준제고와 역량평가 공정성 확보
 - 전문가 회의(연간 3회)를 통해 평가과제 완성도 제고 및 난이도 유지
 - 직렬별 통합평가를 실시하여 시험 회차에 따른 피평가자의 유불리 해소
- 역량평가 대상자에 사전교육기회 제공으로 평가부담완화
 - 평가기법별 모의실습 실시 및 퍼실리테이터의 1:1 맞춤형 피드백 제공
 - 단계별 교육체계(사이버교육→집합교육) 확립 및 반복학습기회 제공

□ 2019년 개선사항

- 4급 승진대상자 대상 역량평가 도입('18년 시범 실시)
 - 간부공무원으로서 리더십 및 성과창출역량 평가로 우수관리자 선발

[별첨]

2018 행정사무감사 처리결과 보고서

(행정자치위원회)

□ 총괄

- 수감결과 처리요구사항 등 ----- 총 27건
- 조치내역

구	분	계	완 료	추진중	검토중	미반영
계	계	27	21	5	1	
	시정·처리요구사항	7	6		1	
	건의사항	15	10	5		
	기타(자료제출 등)	5	5			

시정·처리 요구사항

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후추진계획
<p>○ 최고의 관리자로서 인재개발원장이 2018년 4월~10월까지 10차례 내부강의를 하고 강의료를 받을 수 있는 것이 합당한 것인가? 윤리적, 도덕적으로 공직자로서 모범이 되어야 할 원장이 내부강의를 하고 강의료를 받은 것은 옳지 않으므로 시정바람.</p> <p>(인재양성과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 2018년 인재개발원 원장의 출강은 주로 기관장의 역할로 보아 7~9급 신입자 과정 및 5급 승진자 과정의 ‘간부공무원(선배) 공무원과의 대화’ 교과목에 대한 강사료는 미지급하였으며, 예산담당관 5년이상 근무 경력의 예산분야 실무전문가로서 ‘예산실무’ 교과목 출강에 대하여는 강사료를 지급함. - 행정안전부 재정정책과-1295호(18.3.30.) ‘지방자치단체 예산편성 운영기준’ 관련 회신에 의거 교육기관의 강의로 공무원교육에 출강하는 외래강사로 보아 강사료를 지급함. <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 2019년부터는 인재개발원장의 교육과정 출강을 지양하도록 할 계획이며, 더욱 철저하고 우수한 전문 강사를 선정할 계획임
<p>○ 경력직 공무원 중 변호사 채용시 자격요건만 명시하고 경력요건을 명시하지 않고 있어 우수한 변호사를 채용하는데 한계가 있으므로 이에 대한 대책을 수립해 주기 바람.</p> <p>(인재채용과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 검토중</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 우리 시는 변호사를 해당부서의 요청에 따라 인재개발원에서 일반직 또는 임기제 공무원으로 채용하고 있음 · 인재개발원(인재채용과)은 해당부서 및 서울시 제1인사위원회(인사과) 요청에 의거하여 채용절차를 진행 ○ 변호사 채용 시 응시자격은 관계 법령에 따라 자격요건(변호사 자격증 소지자)을 정하고 있으며, 필요한 경우 ‘유관 경력’을 우대요건으로 활용하고 있음 (「지방공무원법」 제27조 제2항 제2호 및 「서울특별시 인사규칙」 제18조 제1항, 별표9의2) <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 변호사 응시자격에 경력요건을 추가하는 사안은 관련 법령 및 중앙정부/타 지자체의 사례를 참고하여 인사과와 협의하여 검토하도록 하겠음

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후추진계획
<p>○ e-러닝 교육과정 이수현황을 볼 때 의무교육외 교육 이수율이 저조하므로 전체 e-러닝 교육의 실효성이 제고될 수 있도록 개선이 필요함. (인재기획과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 의무교육과정은 전직원이 필수적으로 이수해야 하는 과정이고 비의무 교육과정은 해당 전문분야 직원만 대상으로 하는 과정으로 과정의 특성상 의무교육의 이수율이 높은 것이 사실임. ○ 하지만, 비의무교육과정도 콘텐츠의 점진적 다양화 및 확대 등 수요자 맞춤형 학습서비스 강화를 통해 이수율을 높이는 방안을 강구하고 있음. <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 자체제작 직무과정의 재개발·보완을 통한 콘텐츠 품질을 업그레이드 하고, 우수 외부콘텐츠 도입(구매, 공동활용) 등 비의무교육과정 이수율을 높일 수 있도록 적극적으로 노력하겠음.
<p>○ 서울시 연수원의 설립목적에 맞게 신입 공무원 연수를 서울시 연수원에서 할 수 있도록 적극 검토바람. (인재양성과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 신입 공무원 연수를 서천 연수원 및 수안보 연수원에서 추진 중임. <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ '19년 7~9급 신입자과정 기본계획(인재양성과-11772, 2018.12.31.)에 의거 '19년 신입자과정 MT (총 10회)를 서천 연수원 및 수안보 연수원에서 실시예정임 ○ 제132기('19년 1회) 신입자과정 MT를 2019. 1. 8(화)~1. 11(금)에 서천연수원과 수안보 연수원에서 실시하였음. ※ 서천연수원(1,2반 175명), 수안보연수원(3,4반 134명)에서 동시 실시함 <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 나머지, '19년 신입자과정 MT도 서천 연수원 및 수안보 연수원에서 추진계획임.

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후추진계획
<p>○ 인재개발원 강사료의 지급기준을 청탁금지법 개정시행령에 맞게 일치시키고, 이에 따라 강사료를 지급하길 바람. (인재양성과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 청탁금지법 관련 질의에 대한 회신(국민권익위 청탁금지해석과-1호 ('19.1.2.)에 의거하여 강사료 개정사항 없이 유지하고 있음. - 회신요지 : 시간당 외부강의 등 사례금 상한액(시간당 40만원, 1시간 초과시 최대 60만원)을 정한 것이므로 1시간 상한액 초과금액 비율은 기관내에서 자율적으로 정할 수 있으나, 총액 60만원을 준수하여야 함. <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ '지방자치단체 세출예산 집행기준'에 의거 지방자치인재개발원 및 국가공무원인재개발원 지급기준 적용을 준용함.
<p>○ 원고료 지급실태를 전수 조사하여 원고료 지급기준에 맞지 않게 부당 지급된 원고료는 전액 환수 조치하여 의회에 보고할 것. (인재양성과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진내용 : 추진완료</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 출강강사 원고료 지급 전수조사 실시 <ul style="list-style-type: none"> - 기간 : '18.12.4.~12.15.(2주간) - 대상 : '16~'18년 원고료 지급 465명 588건 86,339천원 ○ 조사결과 <ul style="list-style-type: none"> - 적정지급 : 562건 83,787천원 - 착오지급 : 26건 2,552천원 ○ 조치결과 <ul style="list-style-type: none"> - 교육운영 담당자 원고료 지급기준 교육 실시 : '18.12.6.(목) - 환수실적('19.1.31.현재) : 26건 2,552천원 전액 환수 <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 전입 및 신규직원에 대하여 주기적 원고료 지급관련 교육실시

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후추진계획
<p>○ 집합교육 수료가 연말에 집중되고 미흡한 수요예측으로 학습환경이 악화될 우려가 있음. 상반기에 적정하게 배치하여 하반기에 몰리지 않도록 검토 바람. (인재기획과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 2019년도 교육계획시 상반기에 교육과정을 적절히 편성하였음. - 상반기 편성 교육 : '18년(75개 과정, 41%) → '19년(94개 과정, 47%) <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 향후에도 교육훈련계획 수립시 교육이 연말에 몰리지 않도록 추진하겠음.

건의사항

건의사항	조치결과
<p>○ 국민권익위 청렴도 측정결과 서울시는 최근 4년간 17개 광역지자체 중 최하위권임. 청렴도 향상을 위해 교육기관으로서 노력해야 함에도 불구하고 인재개발원에서는 개선 의지나 노력이 안보이고, 오히려 성과목표를 낮게 잡음. 인재개발원의 청렴도가 향상될 수 있도록 직원 교육 등 종합대책을 마련해 시행해 주기 바람. (인재기획과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진중</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 성과관리계획 『교육훈련분야 공무원 청렴도 향상』은 공무원 청렴도의 가중치는 20%이며, 서울시 전 실·본부·국별 가중치도 동일함. ○ 감사위원회는 국민권익위원회의 공공기관 청렴도 측정 결과 점수를 바탕으로, 각 부서 업무 특성에 맞추어 목표와 점수를 도출하고 있음. <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 인재개발원에서는 매년 자체 청렴도 향상을 위한 아래와 같은 내용을 포함한 자체 수립계획을 시행토록 하겠음 <ul style="list-style-type: none"> - 공직기강 확립, 찾아가는 청렴교육 실시, 업무추진비 사용내역 공개 및 모니터링 강화, 청렴e-시스템 법안카드 부정사용 예방, 내부업무 청렴도 설문조사 참여 등에 관한 내용
<p>○ 신규자 심층인터뷰 시행시 교육대상자 뿐만 아니라 근무부서 관리자에게 질문하는 방안을 검토하여 주시기 바람. (인재기획과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진중</p> <p><input type="checkbox"/> 추진계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ '19년 신입자 교육 개선을 위하여 교육수료생 및 신규직원의 근무부서 관리자를 포함한 심층인터뷰 실시 예정 <ul style="list-style-type: none"> - 조사대상 : '19년 신입자 교육수료생 및 해당 관리자 중 기수별 10% 내외 - 조사시기 : 집합교육 종료 1개월 후 - 조사방법 : 기수별 수료인원의 10% 내외 선정 후 전화인터뷰 실시 - 결과활용 : 신규자 교육 프로그램 운영 및 향후 개선방안에 반영 <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 신입자 교육 개선을 위한 심층인터뷰 실시 계획 수립('19년 2월) ○ 심층인터뷰 실시('19년 3~9월)

건의사항	조치결과
<p>○ 청사강북이전 발표 전에 청사 증축에 대한 사업을 계획하고 용역을 했더라도 발표 이후 시민의 혈세가 낭비되지 않도록 각별한 노력을 해주기 바라며, 현재 진행중인 타당성 조사가 청사 강북이전사업에 활용될 수 있는 방안에 대하여 다각적으로 검토하기 바람 (인재기획과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진중</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ '18년 4월부터 신축에 대한 타당성 조사 용역을 진행하여 12월 준공 예정이었으나, 청사 강북이전 발표로 금년 6월까지 용역기간을 연장하였음. <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 청사 신축타당성 조사 용역에 강북 이전 추진과 관련된 내용을 반영하겠음.
<p>○ 역량평가 업무를 관장하는 역량평가팀에 근평을 받는 직원이 배치되는 일이 없도록 조치바람. (인재채용과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 근무성적평정 '수'를 받는 직원(5급 또는 6급)에 대해서는, 역량평가와 관련하여 직접적 이해관계 범위에 포함되므로 팀배치를 원칙적 배제토록 역량평가팀 인력배치기준을 마련하여 시행하고 있음. <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 역량평가팀 인력배치기준에 대해 지속적 적용

건의사항	조치결과
<p>○ 역량평가 고액과외에 대한 대책 강구 (인재채용과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 현재 역량평가를 실질적으로 대비할 수 있게 하기 위해, 다양한 단계별 사전교육 프로그램을 운영하고 있음. - 사이버학습 및 집합교육 등을 활용하여 3차에 걸친 교육프로그램이 시행되고 있으며 이를 통해 모의테스트와 전문가 피드백을 제공중 ○ 역량평가 고액과외 근절을 위해 실제 시험과 정합성이 높은 교육 콘텐츠의 개발을 추진토록 하겠음. - 저작권 등의 문제를 검토하여 기출사례, 모의테스트 등이 포함된 학습 교재 출간 및 실제 시험과 유사한 방식, 내용을 포함하여 역량평가지험을 간접 경험할 수 있는 온라인학습 프로그램 개발 <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 수요자 중심의 개인별 맞춤형 교육을 지속 제공 ○ 교육만족도 및 효과성을 제고하기 위해 분반인원을 적정규모로 운영하고 맞춤형 개별 피드백을 제공할 수 있도록 교육 실시 ○ 신규프로그램 및 교재 개발 추진
<p>○ 역량평가 수행시 서울시 직원들이 평가자로 참여하는 방안 검토 (인재채용과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 검토내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 역량평가에 서울시 직원이 평가자로 참여하는 것은 평가제도의 전문성·공정성 문제가 제기될 수 있으므로, ○ 승진심사 등 인사운영시 다면평가제도를 통해 서울시 직원이 직접 참여하는 방안이 보다 효과적으로 판단됨. - 현재, 수용성·객관성을 제고하기 위해 직원의견 수렴한 후 다면평가 제도를 개선하여 운영 중임.(인사과 주관)

건의사항	조치결과
<p>○ 신규직원의 경우 현장에서 실무가 힘든 직원을 채용하는 경우가 있어 채용 시 면접과정에서 심리기법 등 면접기법을 발굴할 것. (인재채용과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 우리 시는 올바른 공직관과 시정애의 열정을 지닌 우수인재를 선발하고자 인성검사 및 다양한 면접기법을 도입 운영 중이며 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> ▶인성검사 : 면접수험생을 대상으로 공직적합성 사전 검증 ▶면접기법 다양화 : (7급) 집단토론 / (9급) 5분 스피치 도입 ▶면접시간·방법 <ul style="list-style-type: none"> · 7급 : 105분(집단토론 '55+주제발표 '25+개별면접 '25) · 9급 : 40분(주제발표 '20+개별면접 '20) </div> ○ '18년 하반기부터는 집단토론 과제분량을 축소하여 응시자가 과제에 매몰되지 않고 개인의 창의성과 논리적 사고능력을 바탕으로 토론에 참여할 수 있도록 개선·운영 <ul style="list-style-type: none"> · 토론과제 분량 축소 : 도입문은 5~6문장, 주제는 2문장 이내로 제한 <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ '19년부터 인성검사에 조직적응력 및 직무수행 인성에 대한 평가항목을 추가해 근속과 이직, 결근 및 정신적 건강관리 등에 대한 예측평가가 가능토록 추진 ○ 인성검사 결과에 따라 개인별 면접 질문 항목을 맞춤형으로 다양하게 개발하여 면접관에 결과분석 내용과 함께 사전제공
<p>○ 인재개발원을 이용하지 않고 서울시 본청사에서 집합교육을 받는 방법 검토. (인재양성과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황: 추진중</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ '19년 교육과정중 전 직원 대상 특강식(1일) 교육에 대하여 시범 실시계획임. <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 대상과정 : 1개 과정 4회 400명 <ul style="list-style-type: none"> - 함께서울 공감마당(4회 400명) : 본청 다목적홀 <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ '19년 시범 운영에 따른 교육생 설문조사에 따라 향후 교육일정에 맞는 본청 강의장 활용여건 등을 감안하여 교육과정 확대운영 검토계획임.

건의사항	조치결과
<p>○ 신입교육생들의 연령대가 다양함에도 불구하고 일방적인 교육방식은 효율적이지 못함. 시대와 연령에 맞는 차별화된 교육방법 검토바람.</p> <p>(인재기획과, 인재양성과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ '19년 신입 공무원 교육개편 계획(인재기획과-15161, '18.12.27.) 및 '19년 7~9급 신입자 과정 기본계획 (인재양성과 11772, '18.12.31.) 수립 - 신입 공무원의 다양한 직렬과 개인적인 배경(나이, 출신지역, 출신학교 등)을 초월하여 서로 의지하고 힘을 붙여 넣어줄 수 있는 동기에 고취 프로그램 운영(예. 함께 성장하기, 단합 체육활동, 도전·소통·단합의 장 등) - 신입자 교육 후(임용후 6개월 대상) 1주간 직렬별 맞춤형 보충교육 실시 <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ '19년 신입자 과정 운영('19년 1~11월) ○ '19년 신입자 보충교육 운영('19년 8~11월)
<p>○ 만족도조사의 항목이 신뢰할 수 있는 내용인지 면밀한 검토가 필요</p> <p>(인재기획과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진중</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 인재개발원은 교육과정 신설/현행유지/개편/폐지시 교육만족도 평가, 교육수요조사 등을 종합적으로 분석하여 결정하고 있음. <p>〈교육 과정운영 결정시 고려사항〉</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 교육 수요조사(개인 및 부서) 결과 ② 교육만족도 평가 결과 ③ 교육생 심층인터뷰 결과 <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 향후에도 교육 만족도 평가, 수요 조사 등을 다각적으로 분석하여 교육과정 신설·폐지에 신중을 기하겠음.

건의사항	조치결과
<p>○ 2018년 서울시 공무원 출제 문제 중 7건의 문제오류가 발생함. 이에 대한 적극적인 대응방안 마련할 것. (인재채용과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <p>○ 우리 시는 출제문제의 오류 감소를 위해 지속적으로 노력해오고 있으며, 문제출제의 운영상의 문제를 보완하기 위해 ‘문제출제 및 검증방식 개선계획’(18년 8월)을 수립하여 추진 중임.</p> <p>〈개선계획 주요내용〉</p> <ul style="list-style-type: none"> · (문제은행 작성단계) 2인의 검증위원이 서면 검증 후 검증의견을 출제위원에게 환류하여 해당문제를 수정토록 하여 문제은행 완성도를 제고하고 문제별로 출제 근거자료를 제출토록 하여 위원의 책임성 강화 · (편집단계) 시험문제 인쇄 전 오탈자, 서식 오류 등 검사 강화를 위해 추가 인력 투입 <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 매회 시험 실시 후 출제·검증계획을 보완하여 수립 ○ 우수 시험위원을 지속적으로 발굴하고, 오류 발생 시험위원을 위촉 배제하는 등 관리 철저

건의사항	조치결과
<p>○ 서울시 공무원 시험 관련하여 2016년 행정사무감사 지적사항에 의해 2017년 대면검증을 하다가 2018년 다시 서면검증을 하는 등 관련된 명확한 규정이 없는 것으로 보임. 공무원 시험에 관련된 규정을 명확히 하여 혼동이 없도록 할 것. (인재채용과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 문제 출제·검증에 대한 명문규정은 존재하지 않으며 매년 자체 계획을 수립하여 추진 중임. ○ '17년부터 '18년 2회 공개경쟁 임용시험까지 전면적으로 실시한 대면검증은 한정된 시간(4시간 내외) 내에 특정 장소에 모여 문제 검토를 하는 관계로 검증에 필요한 절대적인 시간 및 관련 참고서적·자료의 부족으로 면밀한 검증이 어려움과 ○ 출제위원 상호 지속적인 관계를 유지하는 학계 특성상 면전에서 논박을 기피하는 성향이 강해 민감한 사항에 대해 철저한 문제검증이 이루어지지 않은 한계가 있었음. ○ 따라서 '18년 경력경쟁 임용시험부터 '문제출제 및 검증방식 개선계획'(18년 8월)을 수립하여 강화된 서면검증을 추진 중임. <p>〈개선계획 주요내용〉</p> <ul style="list-style-type: none"> · (문제은행 작성단계) 2인의 검증위원이 서면 검증 후 검증의견을 출제위원에게 환류하여 해당문제를 수정토록 하여 문제은행 완성도를 제고하고 문제별로 출제 근거자료를 제출토록 하여 위원의 책임성 강화 · (편집단계) 시험문제 인쇄 전 오타자, 서식 오류 등 검사 강화를 위해 추가 인력 투입 <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ '19년 서면검증 실시 후 효과 등을 분석하여 '20년 출제검증 계획 수립시 반영

건의사항	조치결과
<p>○ 서울시 공무원 시험의 검토를 전년도 합격 공무원에게 하는 것은 전문성 논란의 소지가 있으며 공무원 시험 유출에 대한 보안 방안을 철저히 해주기를 바람. (인재채용과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 시험문제 출제를 위해 문제은행은 대학 조교수 이상, 고등학교 정교사 등 해당 과목의 전문지식을 가진 시험위원이 출제·검증하고 있으며 ○ 전년도 합격한 성적 우수공무원은 시험 시행일전 편집실에서 합숙을 하면서 기 작성된 문제은행을 대상으로 문제의 난이도, 단원 배분, 출제교수별 출제문제가 편중되지 않도록 문제를 선정하고 선정된 문제에 대해 기본서를 통해 오류 여부를 재확인하는 작업을 하고 있어 시험문제 내용에 개입할 여지가 없음. ○ 문제 유출 방지를 위해 문제은행 작성단계에서부터 시험당일 시험장 문제 배부단계까지 보안 관리에 만전을 기하겠습니다. <ul style="list-style-type: none"> - 출제위원에게 보안서약서 징구 및 편집실 내·외부 감시카메라 설치, 휴대용 통신기기 등 전자기기 검색 강화 등 외부와 접촉을 원천차단 <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 향후에도 시험문제 출제·편집 관련자들에 대한 보안교육을 지속적으로 강화하고, 관련 설비의 점검·통제를 통해 문제 유출 방지 철저
<p>○ 시험문제 유출방지를 위한 대책 강구 (인재채용과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 문제 유출 방지를 위해 문제은행 작성단계에서부터 시험당일 시험장 문제 배부단계까지 보안 관리에 만전을 기하고 있음. <ul style="list-style-type: none"> - 출제위원에게 보안서약서 징구 및 편집실 내·외부 감시카메라 설치, 휴대용 통신기기 등 전자기기 검색 강화 등 외부와 접촉을 원천차단 ○ 또한 특정 출제위원의 문제가 유출되는 것을 방지하기 위해 필요한 문제 대비 4~8배의 문제를 출제하여 문제은행에 입고한 후 특정 출제위원에게 편중되지 않도록 시험문제 선정하고 있음. <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 향후에도 시험문제 출제·편집 관련자들에 대한 보안교육을 지속적으로 강화하고, 관련 설비의 점검·통제를 통해 문제 유출 방지 철저

건의사항	조치결과
<p>○ 서울시 공무원 시험 관련하여 2019년부터는 타 광역시와 동일한 날짜에 시행되므로 위탁업체 또는 인사혁신처에 공무원 시험 출제를 맡기는 것을 검토해 보기 바람. (인재채용과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ '19년부터 필기시험 일자의 타 시도와 통일됨에 따라 인사혁신처에 시험문제 전체에 대한 위탁출제에 대한 검토를 요청하였으나 ('18.5.21.) ○ 인사혁신처는 인쇄물량 급증으로 인한 수용능력 초과와 시험과목 수탁범위 결정 등의 이유로 장기 점토·협약이 필요하다는 입장임('18.5.31.) <ul style="list-style-type: none"> · '17년 인사혁신처 전체 수탁 인쇄부수는 약 37만부 정도이나, 서울시가 수탁 참여시 인쇄물량이 65% 이상 폭증('17년 기준 약 24만부)할 것으로 예상되어 인사혁신처의 수용능력 초과로 어려움 <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ '19년도는 현행대로 일부과목(고졸경채 10여 과목)에 대해서만 인사혁신처에 위탁하고 우리 시에서 자체출제를 실시 ○ '19년도 수험생 지원(접수) 추이 분석 후 위탁물량, 위탁출제시 문제점 및 해결방안에 대해 인사혁신처와 지속적으로 긴밀한 협의를 진행하겠음

기 타 사 항

자료제출 등 기타사항	조 치 결 과
○ 2월22일 행안부에 지방자치 단체 예산편성 운영기준과 관련하여 질의한 내용과 답변제출 (인재양성과)	<input type="checkbox"/> 추진상황 : 완료 <input type="checkbox"/> 추진내용 및 향후 추진계획 - 자료 제출 완료 : (2018.11.27)
○ 인재개발원장 강의자료 제출 (인재양성과)	<input type="checkbox"/> 추진상황 : 완료 <input type="checkbox"/> 추진내용 및 향후 추진계획 - 자료 제출 완료 : (2018.11.27)
○ 변호사 경력채용임용 관련 도시 교통본부 교통정책과 교통정책법률자문 변호사 채용공고 및 2016년 당시 응시원서, 경력, 자격취득 내용 등 (인재채용과)	<input type="checkbox"/> 추진상황 : 완료 <input type="checkbox"/> 추진내용 및 향후 추진계획 - 자료 제출 완료 : (2018.11.27)
○ 최근 3년간 교육훈련계획서, 교육훈련심의위원회 회의록, 강사선정심의위원회 회의록 제출할 것. (인재기획과, 인재양성과)	<input type="checkbox"/> 추진상황 : 완료 <input type="checkbox"/> 추진내용 및 향후 추진계획 - 자료 제출 완료 : (2018.11.27)
○ 교육훈련심의회 회의록, 강사 선정심의회 회의록, 교육훈련 계획서 (인재기획과, 인재양성과)	<input type="checkbox"/> 추진상황 : 완료 <input type="checkbox"/> 추진내용 및 향후 추진계획 - 자료 제출 완료 : (2018.11.27)