

미래지향적 전문인재 양성

# 2022 주요업무 보고

2022. 2.

인재개발원

# I. 일반 현황

## 1 조직 및 업무

**조직** — 3과, 14팀, 108명



## 업무

부서	주요업무
인재기획과	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 교육계획 수립, HRD 트렌드 분석, e-러닝·IT과정 운영</li> <li>○ 교육통합관리시스템 운영, 국제연수 운영, 계약·시설관리</li> </ul>
인재양성과	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 교육과정 운영, 강사관리, 교재 발간, 차량 관리</li> </ul>
인재채용과	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 공개·경력채용시험 시행, 4·5급 승진 역량평가 및 이해과정 운영</li> </ul>

## 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 2022년 예산 현황

#### 세입예산 — 1,036백만원

- 경상적세외수입 : 1,031백만원
  - 재산임대, 사용료, 수수료, 사업수입, 이자수입
- 임시적세외수입 : 5백만원

#### 세출예산 — 14,019백만원

(단위: 천원, '22. 1. 31. 기준)

구 분	예산현액		증 감		예산집행현황 (원인행위기준)	
	2021년	2022년	증감액	증감률(%)	집행액	집행률(%)
<b>합 계</b>	12,174,859	14,018,927	1,844,068	15.1%	1,272,398	9.1%
<b>사업예산(계)</b>	11,574,859	13,464,770	1,889,911	16.3%	1,239,537	9.2%
<b>인재양성 및 시험관리</b>	11,574,859	13,464,770	1,889,911	16.3%	1,239,537	9.2%
e-러닝 운영	690,664	675,077	△15,587	△2.3%	652,636	96.7%
e-러닝콘텐츠 개발	123,250	121,250	△2,000	△1.6%	-	0.0%
교육과정개발 및 교육훈련계획 수립	21,155	21,155	-	0.0%	5,111	24.2%
인적자원개발(HRD) 역량강화프로그램 운영	5,000	14,100	9,100	182.0%	-	0.0%
재직자 교육과정 운영	916,897	1,222,290	305,393	33.3%	60,505	5.0%
6급 미래인재 양성과정 운영	499,679	726,031	226,352	45.3%	50,000	6.9%
시정철학 공유 특별교육	121,938	121,938	-	0.0%	140	0.1%
IT전문교육 운영	339,034	356,967	17,933	5.3%	3,799	1.1%
신입자과정 운영	372,460	676,580	304,120	81.7%	60,000	8.9%
퇴직 후 인생설계 교육	103,833	716,790	612,957	590.3%	-	0.0%
역량평가 이해과정 운영	301,800	295,240	△6,560	△2.2%	-	0.0%
교육훈련장비 확충	95,787	105,787	10,000	10.4%	-	0.0%
교육생 급식지원	99,166	165,236	66,070	66.6%	-	0.0%
인재원청사 보수 보강	440,500	410,000	△30,500	△6.9%	13,487	3.3%
인재원청사 유지관리	1,064,144	1,091,160	27,016	2.5%	364,432	33.4%
직장보육시설 운영	254,932	250,018	△4,914	△1.9%	-	0.0%
역량평가 운영	1,218,525	1,206,760	△11,765	△1.0%	250	0.02%
공무원 채용 및 기타 시험 관리	4,906,095	5,288,391	382,296	7.8%	29,177	0.6%
<b>행정운영경비(계)</b>	600,000	554,157	△45,843	△7.6%	32,861	5.9%
<b>기본경비</b>	600,000	554,157	△45,843	△7.6%	32,861	5.9%
기본경비(인재개발원)	600,000	554,157	△45,843	△7.6%	32,861	5.9%

## II. 정책비전 및 목표

비전

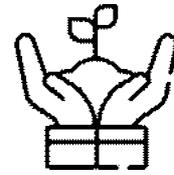
시민에 봉사하고 소통하는 미래지향적 전문인재 양성

목표

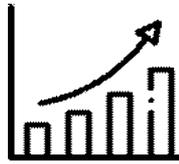
시민중심 공직가치 확립



직원행복 조직문화 확산



성과창출 전문역량 강화



미래변화 대응능력 강화



주요 과제

변화와 혁신을 주도하는 교육훈련

- ▶ '21년 교육훈련 성과 및 개선사항 도출
- ▶ '22년 교육훈련 중점 추진 방향
- ▶ '22년 교육규모 확대 및 개편 추진
- ▶ 우수강사 발굴 및 직원 등 HRD 역량 강화

교육 수요에 따른 맞춤형 교육

- ▶ 신입자 교육과정 운영
- ▶ 6급 미래인재 양성과정 운영
- ▶ 직위·직급별 리더십 교육 운영
- ▶ 핵심가치 교육과정 운영
- ▶ 시정성과 창출을 위한 직무전문교육 운영
- ▶ 퇴직 예정 공무원 제2인생 설계 지원
- ▶ 외국 공무원 대상 국제연수과정 운영

학습자 중심의 스마트 교육환경 조성

- ▶ e-러닝 교육을 통한 상시 학습 활성화
- ▶ 미래역량 강화를 위한 정보통신 집합교육 운영
- ▶ 교육환경 변화에 발맞춘 시설 개선

공정하고 투명한 시험관리

- ▶ 우수 신규공무원 채용
- ▶ 다양한 직무분야에 적합한 경력직공무원 선발
- ▶ 4·5급 승진 역량평가 시행

## Ⅲ. 주요업무 추진계획

---

■ 변화와 혁신을 주도하는 교육훈련

---

■ 교육 수요에 따른 맞춤형 교육

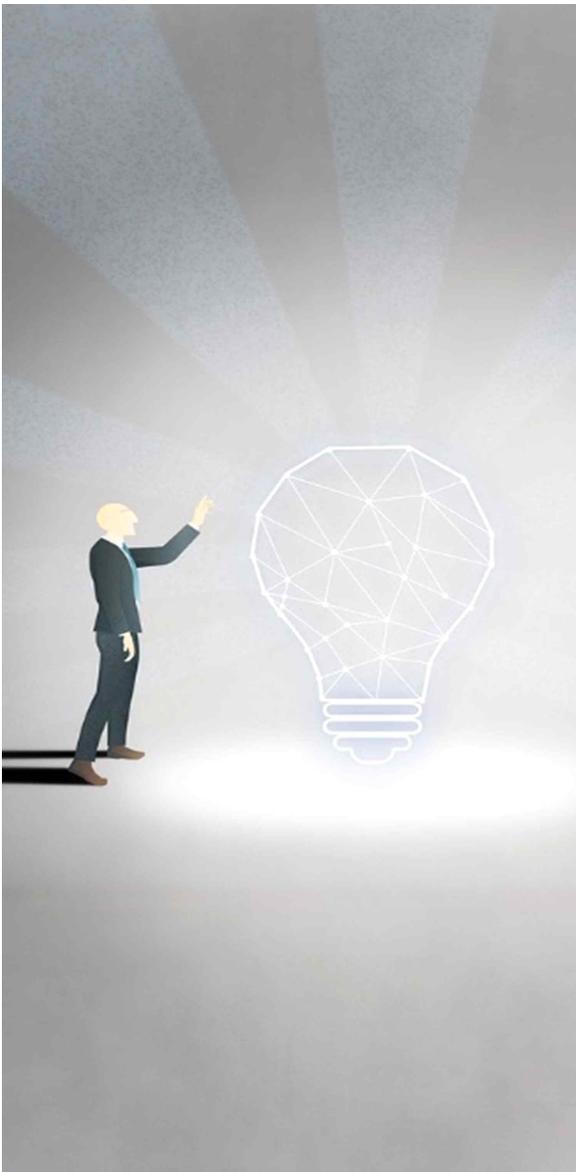
---

■ 학습자 중심의 스마트 교육환경 조성

---

■ 공정하고 투명한 시험관리

---



- 1 '21년 교육훈련 성과 및 개선사항 도출
- 2 '22년 교육훈련 중점 추진 방향
- 3 '22년 교육규모 확대 및 개편 추진
- 4 우수강사 발굴 및 직원 등 HRD 역량 강화

## 1-1

# '21년 교육훈련 성과 및 개선사항 도출

### □ '21년 교육훈련 주요성과

- 집합교육 전면 비대면 전환, 코로나19 비상 상황에 탄력적 대응
  - 130개 과정(대면 83, 비대면 47) 중 107개 과정 비대면 운영(82.3%)
  - 단계적 일상 회복 시 참여형 수업 중심으로 집합교육 일부 재개(11월 이후)
    - ▶ 건강관리, 성과리더십, 동영상 제작 등 19개 과정 대면 방식으로 운영
- 양질의 온라인 콘텐츠 제공으로 증가하는 비대면 교육 수요 충족
  - e-러닝 전면 개편(56개) 및 중앙교육기관 우수 콘텐츠(55개) 적극 도입
  - 최신 트렌드를 반영한 u-지식여행 콘텐츠 확대('20년 2천편→'21년 3천편)

▶ 전체 321개 과정 283천명 계획 대비 304개 과정 721천명이 교육 수료  
전년 대비 만족도 0.09점 상승('20년 4.27점 → '21년 4.36점)

구 분	교육 계획		운영 결과	
	당 초	변 경	실 적	만족도
전 체	321개 과정 (283,588명)	316개 과정 (283,645명)	304개 과정 (721,046명)	4.36점
일반교육	130개 과정 (25,558명)	125개 과정 (25,615명)	113개 과정 (19,773명)	4.49점
e-러닝	191개 과정 (258,030명)	191개 과정 (258,030명)	191개 과정 (701,273명)	4.22점

### □ '21년 교육운영 결과 개선사항

- 비대면 문화 확산 추세에 따른 비대면 교육 확대편성 요구 증대  
→ 전년 대비 비대면 방식 교육을 확대('21년 36%→'22년 48%) 및 교육품질 개선
- 세대간 상호 이해와 유연한 조직문화 조성을 위한 소통 교육 부족  
→ e-짬바 넘치는 MZ 일잘러 공무원 프로젝트, e-디지털 커뮤니케이션 등 신설
- 코로나19 대응 등 업무 스트레스에 대한 회복 탄력성 강화 지원 필요  
→ 쏠 직급 리더십 과정에 '문화·예술' 힐링 과목 신설 등

## 1-2

## '22년 교육훈련 중점 추진 방향

- **【교육방법 혁신】 비대면·온라인 교육 확대 및 혼합교육 신설**
  - **(대면·비대면 비중)** 코로나 상황과 비대면 수요 증가 추세를 반영, 일반교육의 1/2 비대면(원격) 방식 설계, 대면·비대면 혼합 방식 도입
    - 확진자 발생 상황 및 방역지침에 따라 교육방식(대면 또는 비대면) 신속 조정·운영
  - **(대면교육 규모)** 안정적 교육 운영을 위해 일상회복 1단계 수준 설계, 상황 호전시 추가 모집 등 탄력적 운영으로 대면교육 수요 충족
    - 일상회복 1단계 기준 : 강의장 수용가능 인원의 1/2, 100명 미만 규모
  - **(비대면 효과제고)** ICT 기반으로 비대면 교육의 품질 개선
    - 메타버스 등 ICT 플랫폼 활용(60개 과정), 비대면 수업 강사와 학습자간 소통 향상
  - **(학습자 편의성 향상)** 교육과정명 개편 및 e-러닝 학습시간 축소
    - 업무활용 관련 구체적 내용을 과정명에 반영하여 학습자 과정선택 편의성 제고
    - e-러닝 과정 핵심내용 위주로 세분화, 학습자 교육부담 경감 및 집중력 향상
- **【중점 교육내용】 서울의 미래, 비전2030 구현을 위한 인재양성**
  - **(올바른 공직가치·조직문화)** 공정·상생 기조 확산 및 유연한 조직문화 형성
    - 공정가치 구현과 소통·협력을 중시하는 조직 인식 강화 및 직원 회복탄력성 지원
  - **(정책대응역량 함양)** 변화하는 사회구조에 맞는 혁신적 사고와 정책 개발
    - 주거, 일자리, 교육, 복지 등 복합적인 행정수요에 융합적 사고 및 선제적 대응
  - **(글로벌 미래대응력 향상)** 미래산업 선도 및 지속가능한 도시발전 견인
    - 디지털, 산업기술, 환경·바이오 기술 등 미래경제 선도 분야<sup>1)</sup> 전문성 강화
    - 전 세계적 감염병, 기후위기, 재난 등에 대응한 도시발전·회복 전략 교육

1) 미래경제 선도분야: 디지털(AI, 클라우드, 5G·6G, 빅데이터 등), 산업기술(로봇·드론, 첨단 소재 등), 환경·바이오(바이오헬스, 에코업, 신재생에너지 등)

### 1-3

## '22년 교육규모 확대 및 개편 추진

□ **교육규모** : 총 390개 과정 383,773명 (전년 대비 69개 과정, 100,185명 증)

- **일반교육** : 126개 과정 23,543명 (감 4개 과정, 감 2,015명)
  - 신설(12개 과정), 개선(97개 과정), 통합·대체(16개 과정) 등
    - ▶ 대 면 66개 과정 5,089명(비대면 방식 병행 설계)
    - ▶ 비대면 60개 과정 18,454명(기수내 혼합 5개, 과정내 혼합 24개 과정 포함)
- **e-러닝** : 264개 과정 360,230명 (증 73개 과정, 증 102,200명)
  - 신설(74개 과정), 개선(22개 과정), 통합·대체(1개 과정) 등

[2021년] 321개 과정		[2022년] 390개 과정	
일반교육	대 면 83개 과정 (25%)	일반교육	대 면 66개 과정 (17%)
130개 과정	비대면 47개 과정 (15%)	126개 과정	비대면 60개 과정 (15%)
e-러닝	191개 과정 (60%)	e-러닝	264개 과정 (68%)

※ 대면 17개 과정 축소(83개→66개), 비대면·온라인 86개 과정 증가(238개→324개)

□ **주요 개편내역** : 신설 86개, 개선 119개, 통합·대체 17개 과정

- **신설과정** : 86개 과정(일반 12개, e-러닝 74개)
  - 시정 주요정책 성과창출을 위한 직무 역량 강화 과정(일반 4, e-러닝 35)
  - 올바른 공직가치관 확립 및 건전한 조직문화 조성 등을 위한 과정(일반 1, e-러닝 27)
  - 포스트코로나, 4차 산업혁명 시대 미래대응역량 향상 교육(일반 7, e-러닝 12)
- **개선과정** : 119개 과정(일반 97개, e-러닝 22개)
  - 교육생 수요 및 과정별 특성에 따라 다양한 교육방식 및 과정명으로 개편(일반 34)
  - 복잡한 행정수요와 미래 대응 등 직무역량 향상을 위한 내용 개편(일반 46)
  - 시정 기초 공유 및 유연한 조직문화 확산 등을 위한 교육과정 개선(일반 17)
  - e-러닝 최신 기술, 개정 법령 등 내용 현행화 및 집중력 향상 위한 과정 세분화(e-러닝 22)
- **통합·대체** : 17개 과정(일반 16개, e-러닝 1개)
  - 교육목표가 유사하거나 새로운 이슈 반영 등이 필요한 경우 통합(일반 8)
  - 비대면 전환시 교육목표 달성이 어렵고 비상시 운영 가능성이 낮은 경우(일반 4)
  - 교육개설 후 5년 이상 장기간 운영된 과정 중 저변 확대에 통합 대체(일반 4, e-러닝 1)

## < 교육훈련계획 분야별 총괄표 >

구 분		2021년 계획						2022년 계획(안)			
		당 초			변 경						
		과정수	횟수	인원	과정수	횟수	인원	과정수	횟수	인원	
<b>전 체</b>		321	424	283,588	316	398	283,645	390	410	383,773	
(126) e러닝	소 계	130	424	25,558	125	398	25,615	126	410	23,543	
	기본역량 (15)	핵심가치	6	43	4,420	6	43	4,420	7	50	2,980
		인문소양	5	24	2,356	5	24	2,356	4	20	1,766
		신규임용	4	23	5,230	4	24	5,699	4	24	7,330
	리더십역량 (10)	직 위	7	48	2,010	7	47	2,010	7	45	1,980
		직 급	3	10	823	3	10	823	3	10	833
	직무역량 (98)	공 통	11	35	890	11	31	865	9	31	895
		전 문	37	80	4,340	37	80	4,340	33	74	3,510
		I T	54	149	2,789	49	127	2,402	56	144	2,249
	공공역량 (3)	실 무 관	3	12	2,700	3	12	2,700	3	12	2,000
(264) e러닝	소 계	191		258,030	191		258,030	264		360,230	
	기본역량 (46)	핵심가치	21	상시	70,550	21	상시	70,550	25	상시	94,900
		인문소양	18	상시	9,800	18	상시	9,800	21	상시	13,300
	리더십역량 (15)	직 위	13	상시	12,550	13	상시	12,550	15	상시	13,650
	직무역량 (199)	공 통	43	상시	74,450	43	상시	74,450	62	상시	126,400
		전 문	61	상시	23,300	61	상시	23,300	96	상시	31,450
		I T	31	상시	13,380	31	상시	13,380	41	상시	26,530
	개인학습 (4)	자격증	3	상시	20,000	3	상시	20,000	3	상시	20,000
		외국어	1	상시	34,000	1	상시	34,000	1	상시	34,000
	u-지식여행				(33,000)			(33,000)			(33,000)

※ 외국공무원 대상 국제연수<sup>2)</sup> 운영 : 10회 144명

2) 외국공무원 대상 국제연수는 국제교류협력 증진을 위하여 외국도시 공무원을 대상으로 우리시 우수 정책을 공유·전파하는 교육

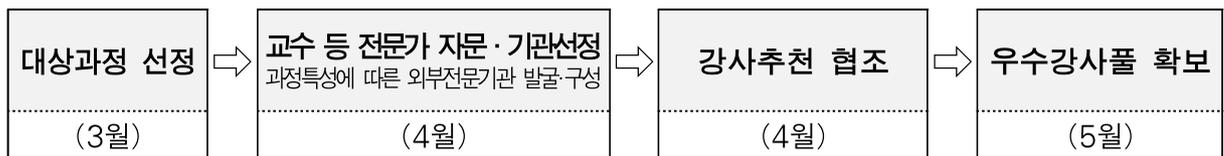
\* '17~'18년 우리시 공무원 교육훈련계획에 외국공무원 대상 국제연수 포함하여 관리, '19년부터 별도 통계 관리  
('21년 계획 10회 160명, '20년 계획: 당초 19회 293명→변경 4회 57명, '19년 계획: 18회 270명)

## 1-4 우수강사 발굴 및 직원 등 HRD 역량 강화

강의 만족도와 효과증대를 위해 우수강사를 지속적으로 발굴하고, 내실 있는 교육운영이 될 수 있도록 직원·강사 역량강화 실시

### □ 우수강사 발굴을 통한 교육 만족도 제고

- 직무교육 유관부서와 협업을 통하여 내외부 강사 발굴
  - 2022년 신설 교육과정에 대해 유관부서 추천으로 우수강사 확보(19개 과정)
- 직원대상 공개 모집을 실시하여 내부강사 확보
  - 「안심복지를 위한 서울복지정책 기획」 교육과정 등(16개 과정)
- 분야별 전문기관과의 협조체계 구축하여 우수강사 발굴
  - 기술, 트렌드 등 강사 발굴 수요가 높은 과정 선정, 전문기관 협조를 통해 우수 강사풀 확보



### □ 인재개발원 직원 등 HRD 역량강화

- 전문 강사 초청 자체교육 실시(연2회)
  - 최신 HRD 트렌드, HRD 운영부서 역할, 비대면 교육방법·운영, 인재채용 등
- 세미나, 콘퍼런스 등 적극 참여(수시)
  - HRD 협회, SERI CEO 등 전문기관 주관 특강 및 세미나
- 내외부 강사 및 교육운영 직원대상 비대면 교수법·핵심 플랫폼 활용 교육(연3회)
  - 강사대상 최신 교수기법 및 교육담당의 최신 플랫폼 교육 통해 교육현장에 활용
- 체계적인 과정 이력 관리로 과정별 특성을 교육 과정장 간 공유
  - 과정개요, 신설경위, 강사 교습특징, 장애인 지원, 특이사항 등 관리



- 1 신임자 교육과정 운영
- 2 6급 미래인재 양성과정 운영
- 3 직위·직급별 리더십 교육 운영
- 4 핵심가치 교육과정 운영
- 5 시정성과 창출을 위한  
직무전문교육 운영
- 6 퇴직 예정 공무원 제2인생 설계 지원
- 7 외국 공무원 대상 국제연수과정 운영

## 2-1 신입자 교육과정 운영

서울시 신입공직자가 갖추어야 할 기본 마인드 함양 및 업무에 필요한 직무 기본 역량 향상을 위해 「신입자 과정」 운영

### □ 사업개요

- 교육규모 : 총 19회, 7,200명
  - 심화교육(3주) : 10회, 3,500명(1.10.~8.12. '21년 공채 합격자)
  - 기본교육(1주) : 9회, 3,700명(6.20.~6.24., 10.17.~12.9. '22년 공채 합격자)
- 교육방법 : 심화교육(집합+원격+e-러닝), 기본교육(원격)
- 교육내용 : 공직가치관 확립 및 현업에 필요한 직무 기본역량 등 향상
  - ※ '22년 심화교육은 기본교육 내용을 포함하여 편성하여 내실있는 교육운영

### □ 추진계획

- 기본교육과 심화교육간 연계 강화로 체계적인 공직 적응과 업무 역량 향상 도모
  - 기본교육 : 공직가치, 조직적응, 업무기본 이해 등 기본 강의 중심 교육
  - 심화교육 : 현업 사례 기반 강의 및 토론·실습·현장 중심 교육
- 교육 효과성 제고 및 동기애 형성을 위해 집합교육·분임활동 편성
  - 대면 집합교육 혼합 편성(30%)으로 직무역량 이해 및 실습 효과성 제고
  - 소규모 분임활동 과목 확대 편성(18%)으로 동기간 소통 및 교류 기회 제공

### □ 추진일정 및 예산집행

구 분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
운영계획	19회	4회	5회	2회	8회
교육인원	7,200명	1,542명	1,722명	654명	3,282명
예산집행 계획 (단위 : 천원)	676,580	204,638	272,877	131,837	67,228

## 2-2 6급 미래인재 양성과정 운영

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

### □ 사업개요

- 교육규모 : 총 2회, 150명
- 교육기간 : 6개월
  - 1기('22. 1. 17. ~ 7. 16.), 2기('22. 7. 17. ~ '23. 1. 16.)
- 교육내용 : 종건실무자 전문성 및 미래대응 능력 향상 위한 특화 교육
  - 핵심가치, 직무공통, 직무전문, 리더십, 글로벌, 인문소양

### □ 추진계획

- 직무 전문 교육 효과성 향상을 위한 정책 사례 및 현장·토론 연계 교육 확대
  - 정책분야별 직무전문 교육 실시: 복지·행정, 문화·경제, 도시·안전(3개 분야)
  - 사례학습·현장탐방·토론 등 종합하여 결과물 도출·공유할 수 있는 교과목 신설(28h)
- 기획서 작성, 발표능력스킬 등 소그룹 교육 실시로 실습·피드백 기능 강화
  - 실무 기본 교과목의 현업 활용도 향상을 위한 소그룹 분반교육 확대(35h→109h)
- 디지털시대로의 전환에 따른 4차산업, 스마트행정 분야 실무 교육 추진
  - 빅데이터 활용 실습(35h), 인공지능·메타버스·드론 행정활용 등 사례 교육(28h)
- 소그룹단위 문화예술탐방 등 교육 신설로 공직생활 재충전 기회 제공
  - 제주 올레길 탐방, 힐링·정서치유를 위한 국내외 문화예술체험·탐방 교과목 신설(66h)

### □ 추진일정 및 예산집행

구 분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
운영계획	2회	1기		2기	
교육인원	150명	75명 (*71명 운영 중)		75명	
예산집행 계획 (단위: 천원)	726,031	363,015		363,016	

## 2-3 직위·직급별 리더십 교육 운영

직위별·직급별 리더십 역량 강화를 위한 교육 운영으로 긍정과 소통의 조직문화를 조성하고 성과 향상을 주도하는 리더 양성

### □ 사업개요

- 교육규모 : 총 39회, 1,963명(7개 과정)
  - 직위별 리더십(4개 과정) : 과장, 팀장, 성과(6급), 실무리더십(7급 이하)
  - 직급별 리더십(3개 과정) : 4급·5급·6급 승진자
- 교육내용 : 각 직위·직급별 특성에 따른 리더십 역량 향상 교육

### □ 추진계획

#### ○ 직위·직급별 리더십 교육과정 체계화

- 직위별 리더십 : 현 직위에서 당면한 리더십 문제해결능력 향상

· 관리자(과장·팀장) : 갈등관리, 협의조정, 성과창출 등 리더십 문제해결능력 강화교육  
 · 실무자(성과·실무) : 조직내 인간관계, 기획·보고역량 등 실무 실행력 향상

- 직급별 리더십 : 승진에 따른 역할 변화 인지 및 마인드 재정립

· 4급 : 조직문화 개선을 위한 소통과 공감, 통찰력 등 거시적 안목 형성  
 · 5급 : 공직관 재정립, 성과·변화관리 및 공감적 소통·시민중심 리더십 역량  
 · 6급 : 중간실무자로서의 역할인지 및 주체적 마인드 함양을 통한 실행력

#### ○ 코로나19 장기화에 따른 효과적 교육환경 제공 및 힐링 과목 신설

- 참여형 학습도구 활용, 실시간 원격화상교육 운영 확대, 교육기간·주기 조정 등
- 정서 소진 및 업무 스트레스에 대한 회복 탄력성 강화, 인문학적 소양 함양 과목 편성
  - ▶ 직위별 리더십(문화·예술 이해 신설), 직급별 승진자과정(인문·힐링분야 확대)

#### ○ 현업사례 발굴 확대 및 조직내 소통 리더십 교육 내용 강화

- 학습과 현업실천을 위한 지속적인 리더십 사례 발굴

### □ 추진일정 및 예산집행

구 분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
운영계획	39회	5회	14회	10회	10회
교육인원	1,963명	418명	575명	570명	400명
예산집행 계획 (단위: 천원)	395,174	148,791	46,567	58,191	141,625

## 2-4 핵심가치 교육과정 운영

시정철학 및 핵심가치 교육을 통해 조직과 직원의 상생 성장을 지원하고  
 전환시대에 신속 대응할 수 있는 시민중심의 적극행정 추진기반 조성

### □ 사업개요

- 교육규모 : 총 25회, 1,250명(회당 50명)
- 교육기간 : '22. 4월~12월, 1일 과정(7h)
- 교육내용 : 서울시 핵심가치와 시정방향(미래·공정·상생) 공유 및 전파

### □ 추진계획

- 시정 핵심기조인 '공정·상생·미래'가치 내재화 및 실천력 향상 교육 진행
  - 공정과 상생 개념 정립 및 사례와 토론을 통한 공직 내 실천방안 모색
  - 미래 환경변화와 사회전환 흐름에 맞는 공직업무 인식과 대응역량 제고
- 바람직한 조직문화 조성을 위한 조직과 조직원의 동반성장 지원
  - 공정과 상생의 가치 구현과 소통·협력을 중시하는 조직 인식 강화
  - 조직과 자신에 대한 자긍심을 제고하고 조직과 나의 동반성장 분위기 고취
- 학습자의 참여와 몰입도 제고를 위한 최신 디지털기반 학습도구 도입·적용
  - 최신 스마트기술(메타버스 등) 및 디지털 학습도구 적용으로 참여와 몰입도 제고
  - 퀴즈, 동영상, 실무사례 기반 팀 프로젝트 등 교육생 사기·감성 자극 교육방식 적용

### □ 추진일정 및 예산집행

구 분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
운영계획	25회	(과제개발)	8회	10회	7회
교육인원	1,250명	-	400명	500명	350명
예산집행 계획 (단위: 천원)	121,938	1,823	38,430	48,040	33,645

## 2-5 시정성과 창출을 위한 직무전문교육 운영

행정환경 변화를 반영한 ‘안전하고 바르게 발전하는 복지서울’ 실현과 시정현장에서 필요로 하는 직무 분야별 전문 역량교육 강화

### □ 사업개요

- 교육규모 : 총 157회, 9,045명(55개 과정)
- 교육내용 : 행정실무 역량 강화, 경제·복지 등 직무전문성 제고
  - 기본·공공 역량 : 13개 과정(청렴, 시민참여 정책의 행정적용, 실무관 산업안전 및 보건교육 등)
  - 직무공통 역량 : 9개 과정(유형별 보고서 작성방법, 갈등관리 조정, 소통·홍보실무 등)
  - 직무전문 역량 : 33개 과정(경제·고용, 복지·보건, 도시·교통·안전, 토목·건축 등)

### □ 추진계획

- 시민 눈높이에 부응하는 청렴 서울 구현 및 시민참여형 문제해결 제고 등 교육강화
  - ‘투지출연기관 청렴’, ‘시민참여형 갈등조정관리 이해’, ‘인문기술 융합적 사고력 향상’ 신설 등
- 「서울 비전 2030」 구현을 위한 핵심 정책 분야별 직무 교육 확대
  - 경제고용, 도시안전, 복지보건, 문화관광 등 주요 시정과제 관련 교육과정 신설
    - ▶ 공정·상생경제, 재난안전, 도시계획 및 주택정책, 안심소득, 감염병 대응, 문화예술 정책 개편 등
- 4차 산업혁명 본격화에 인구·사회·기후 등 행정변화 대응역량 향상 심화교육
  - ‘4차 산업혁명을 활용한 행정혁신’ 과정내 분야별 심화교육 편성
    - ▶ (인구) 1인가구 증가, 저출산, 고령화 (사회) 청년 취업난 주거경제 어려움 (기후) 온실가스 감축, 온난화 등
- 지역상생 및 협력가치 확산을 위해 타시도공무원 개방 교육 확대
  - 우리시 우수정책 교육연계를 통해 타시도 전파·협력가치 확산(5→6개)
    - ▶ 균형발전을 위한 서울 도시계획정책, 주거사다리 복원을 위한 서울주택정책, 혁신성장을 위한 서울경제 기획·안심복지를 위한 서울복지 정책 기획, 스마트 에코 도시를 위한 기후변화·서울 교통정책 기획 등 신설·개편

### □ 추진일정 및 예산집행

구 분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
운영계획	157회	30회	50회	43회	34회
교육인원	9,045명	1,805명	2,965명	2,430명	1,845명
예산집행 계획 (단위: 천원)	827,116	205,338	215,642	184,899	221,237

## 2-6 퇴직 예정 공무원 제2인생 설계 지원

퇴직을 앞둔 공무원의 성공적 사회적응과 체계적 제2의 인생설계 지원을 위한 「행복한 미래설계 과정」 및 「인생이모작 준비 과정」 교육 운영

### □ 사업개요

- 교육규모 : 총 10회, 986명
  - 행복한 미래설계 : 6회, 826명(2주)
  - 인생이모작 준비 : 4회, 160명(4일)
- 교육내용 : 퇴직 후 환경변화 대응 및 인생설계 준비
  - 퇴직에 대한 변화관리, 재무설계, 건강관리, 재취업 및 가족친화프로그램 등

### □ 추진계획

- 「행복한 미래설계」 대면·비대면이 혼합된 효율적 운영 방식 적용
  - 퇴직예정자 수요를 반영, 퇴직 후 필요 교과로 개편
    - ▶ (신설)가족화합·관계회복을 위한 국내문화탐방(21h), 생활체육 실습(1h) 등
    - ▶ (개편)시간관리(2h), 대인관계(2h)→퇴직 후 효과적인 시간관리 및 대인관계(2h)
  - 국내문화탐방 등 대면 현장·실습교과 코로나 상황에 따라 재개·운영
- 퇴직잔여 10년內 대상 「인생이모작」 교육수요 반영 맞춤형 교육 추진
  - 수요가 많은 분야 중심으로 개편하고, 교과별 특성에 따라 대면과 비대면 혼합 운영
    - ▶ 3개 분야(귀농귀촌·재취업·사회공헌) → 2개 분야(귀농귀촌, 재취업·창업)로 개편하고 기존 ‘사회공헌’은 세부 공통교과 프로그램으로 편성
    - ▶ 귀농귀촌(2회), 재취업·창업(2회)로 편성하여 교육생의 관심 분야별로 기수 선택·운영

### □ 추진일정 및 예산집행

구 분		계	1분기	2분기	3분기	4분기
운영계획	행복한 미래설계	6회(826명)	1회(125명)	2회(276명)	2회(325명)	1회(100명)
	인생이모작 준비	4회(160명)	1회(40명)	1회(40명)	2회(80명)	-
교육인원	계	986명	165명	316명	405명	100명
예산집행 계획 (단위: 천원)	계	716,790	122,315	244,627	236,081	113,767
	행복한 미래설계	682,605	113,768	227,535	227,535	113,767
	인생이모작 준비	34,185	8,547	17,092	8,546	-

## 2-7 **인국 공무원 대상 국제연수과정 운영**

市 우수정책 소개·공유하여 글로벌 도시문제의 해결방안을 모색하고 국제교류 협력증진에 기여

### 사업개요

- 연수대상 : 친선·우호협력·벤치마킹 희망 외국도시 공무원
- 연수분야 : 스마트도시, 교통, 기후변화, 문화관광 등 市 우수정책
- 연수방법 : 온라인(e러닝학습+토론+평가), 초청(강의+현장학습)  
※ 감염병 재확산, 입국자 자기격리지침 등으로 초청 연수 운영이 어려울 경우 온라인 연수로 전환
- 소요예산 : 264백만원(대외협력기금)

### 추진계획

- 市 우수정책 소개·공유 위한 온라인 연수 운영 : 8회 120명
  - 해외 정책홍보가 필요한 市 유관부서와 긴밀 협력, 시정 우수정책사례 전파
  - 연수생간 협업을 위한 실시간 강의·토론시간 확대로 효과적 정책교류 도모
- 친선·우호협력도시 등 전략적 정책교류 위한 초청 연수 추진 : 2회 24명
  - e-러닝 사전학습과 대면학습을 혼합한 Flipped Learning 시범운영
- 국·내외 다양한 국제기구 및 해외도시와 글로벌 협력 강화
  - 시티넷, WeGO, ICLEI, EACACN 등 회원도시 공무원 역량 강화
  - Metropolis, UCLG 등 해외 국제기구와 협력, 신규 연수수요 발굴
  - 국제기구·해외도시 주관 세미나에 市 정책전문가 파견 온라인 정책 공유
- 국제연수 전문가 세미나 개최로 국제연수 성과공유 및 발전방향 논의(11월)
  - 온·오프 병행 하이브리드 방식으로 국제연수 최신경향 공유 및 발전방향 모색

### 추진일정 및 예산집행

구 분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
운영계획	10회	1회	3회	3회	3회
교육인원	144명	15명	45명	45명	39명
예산집행 계획 (단위: 천원)	264,467	105,219	47,650	47,650	63,948



- 1 e-러닝 교육을 통한 상시학습 활성화
- 2 미래역량 강화를 위한 정보통신  
집합교육 운영
- 3 교육환경 변화에 발맞춘 시설 개선

### 3-1 e-러닝 교육을 통한 상시학습 활성화

시간과 장소에 구애 받지 않는 e-러닝 교육강화로 자기주도적 스마트러닝 기반 조성

#### □ 사업개요

- 교육대상 : 市·사업소 및 자치구 공무원, 공무원, 투자·출연기관 직원 등
- 교육과정 : 264개 과정 360,230명
  - 직무학습 : 기본역량, 직무역량, 리더십역량 등 260개 과정 306,230명
  - 개인학습 : 자격증, 외국어 등 4개 과정 54,000명

#### □ 추진계획

- 교육 효과성 제고를 위한 e-러닝 콘텐츠 신규개발 및 갱신
  - 시대변화에 따른 특화된 수요자 맞춤형 콘텐츠 개발 : 2개 과정(16개 차시)
    - ▶ 직무전문(정밀안전진단 실무 실습), 자기개발(인생이모작)
  - 법령 개정 등 변화된 교육내용의 현행화를 위한 내용 개선 : 7개 과정(15개 차시)
  - 교육 다양화, 예산절감을 위해 타기관 우수 콘텐츠 도입 : 7개 과정
- 학습자 편의성 및 집중력 향상을 위한 과정 세분화 운영
  - 수강시간 부담 경감을 위하여 장시간 과정의 분리편성으로 과정당 학습시간 축소
    - ▶ 「e-정비사업 아카데미 심화」→「e-정비사업 심화 1·2·공공지원제도」로 분리 등 4개 과정
- 학습자 선호도 및 최신 트렌드를 반영한 개인학습 과정 운영
  - 직무 및 개인 역량 향상을 위해 자격증<sup>3)</sup>과 외국어<sup>4)</sup> 강좌 제공
  - 일과 삶의 조화를 위한 문화·취미·재테크 등 u-지식여행콘텐츠 서비스

#### □ 추진일정 및 예산집행

구 분		계	1분기	2분기	3분기	4분기
e-러닝 운영	교육계획	360,230명	60,000명	60,000명	60,000명	60,230명
	예산집행 계획 (단위 : 천원)	675,077	652,636	-	-	22,441
콘텐츠 개발	예산집행 계획 (단위 : 천원)	121,250	1,200	119,900	75	75

3) 공인중개사, 주택관리사, 사회복지사, 공인노무사, 컴퓨터 활용능력, 한자능력, 한국사능력, 손해평가사  
 4) 영어, 중국어, 일본어, 프랑스어, 스페인어, 포르투갈어, 아랍어, 이탈리아어, 태국어, 인도네시아어, 베트남어, 러시아어

## 3-2 미래역량 강화를 위한 정보통신 집합교육 운영

4차 산업혁명 시대의 핵심기술을 학습하여 현업에 적용할 수 있는 능력 배양 및 소프트웨어 활용능력 향상 도모

### □ 사업개요

- 교육기간 : '22. 3. 2. ~ 12. 7.
- 교육과정 : 56개 과정 144회 2,249명
- 교육대상 : 시·자치구 및 투자출연기관 직원

### □ 추진계획

- 코로나19 발생 추이에 따라 교육방식의 탄력적 운영
  - 단계적 일상회복 유지·완화시 대면 집합교육과 과정내 혼합교육 병행 시행
  - 단계적 일상회복 중단시 비대면(실시간 원격교육) 교육으로 운영
- 4차 산업혁명 등 IT트렌드 변화에 대응할 수 있는 교육과정 운영 확대
  - 「메타버스를 활용한 가상오피스 구현」, 「블록코딩으로 쉽게 배우는 인공지능」
  - 「블록코딩으로 쉽게 배우는 사물인터넷」, R통계분석 등
- 비대면 채널 증가에 따라 컴퓨터, 스마트폰 활용능력 향상 과정 운영
  - 「스마트워크를 위한 클라우드 활용」, 「스마트기기의 활용」, 「PC와 스마트폰 정보지키기」 등
- 현업에 많이 사용하는 오피스 프로그램 활용능력 과정 지속 운영
  - 「파워포인트 활용」, 「업무에 바로 쓰는 엑셀」, 「보고서 꾸미기 스킬」 등

### □ 추진일정 및 예산집행

구 분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
운영계획	144회	15회	53회	32회	44회
교육인원	2,249명	222명	826명	507명	694명
예산집행 계획 (단위: 천원)	356,967	82,154	110,912	67,811	96,090

### 3-3

## 교육환경 변화에 발맞춘 시설 개선

코로나19 확산 지속에 따른 실시간 원격교육시설을 확충하고 시설 이용 편의 증진을 위한 환경개선을 추진

#### 사업개요

- 시설규모 : 대지면적 112,823 $m^2$ , 건물 연면적 16,548 $m^2$ 
  - 배움관(본관) : 6,408 $m^2$ , 다솜관(생활관) : 5,584 $m^2$ , 창의관: 4,266 $m^2$
- 사업내용 : 배움관, 창의관, 다솜관 등 각종 시설물 유지·보수
  - 강의실, 직장어린이집, 경비실 등 시설물 개선 및 유지·보수

#### 추진계획

- 비대면 교육을 위한 원격전용 강의실 신설 및 보수·보강
  - 원격전용 강의실 2개소 신설 및 기존 강의실 2개소 보수·보강(2~3월)
  - 강의실 벽 흡음 및 방음처리, 배경 스크린, 고화질 카메라, 음향장비 등 설치
- 양질의 e-러닝 콘텐츠 개발 및 신속한 시스템 유지보수 위한 환경개선
  - e-러닝 콘텐츠 개발 및 프로그램 유지보수 공간(전산실)에 대한 정비 실시
- 안전사고 예방을 위한 노후 시설물 개선
  - 외곽 경계울타리 정비 및 청사주변 배수로 정비(4월~8월)
  - 직장어린이집 및 경비실 시설물 보수·보강 (4월~11월)
  - 다솜관 옥상 방수 및 결로방지 공사 등(4월~10월)

#### 추진일정 및 예산집행

구 분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
사업수	8	2	3	2	1
예산집행 계획 (단위: 천원)	410,000	90,000	150,000	90,000	80,000



- 1 우수 신규공무원 채용
- 2 다양한 직무분야에 적합한 경력직공무원 선발
- 3 4·5급 승진 역량평가 시행

## 4-1 우수 신규공무원 채용

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

### □ 사업개요

- 채용규모 : 총 4,074명 ※ '21년 3,736명 선발
- 추진체계 : 인재개발원·자치구 간 유기적 역할 분담
  - 인재원 : 원서접수·시험장 배치, 문제출제, 필기시험, 인성검사, 면접, 채점
  - 자치구 : 시험장 확보 및 시험 시행(감독관 배치, 시험장 설치 등)

### □ 추진계획

- 일반행정, 사회복지 등 7~9급 신규공무원 공개경쟁 선발 : 3,383명
  - 현장인력 수요와 공무원 퇴직 등에 따른 자연감소분 반영
- 코로나19 대응 공공의료 인력 등 경력경쟁 선발 : 691명
  - 간호·약무 등 인력 확충(376명) 및 직무 분야별 자격증 소지자 등 선발

#### 〈'22년도 서울특별시 지방공무원 임용시험 추진일정(안)〉

구 분	1회 공·경채(8,9급)	2회 공·경채(8,9급) 및 보훈청 추천	3회 공·경채(7급, 고졸자)
선발인원	418명	3,208명(예정)	448명(예정)
공고일자	'21.10.27.(수)	'22.2.16.(수)	'22.6.15(수)
필기시험	2.26.(토)	6.18.(토)	10.29.(토)
면접시험	5.9.(월)~5.13.(금)	8.17.(수)~9.7(수)	12.12.(월)~12.22(목)
합격자 발표	5.27.(금)	9.28.(수)	12.30.(금)

### □ 추진일정 및 예산집행

구 분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
채용계획	4,074명	-	418명	3,208명	448명
주요일정		제1회 필기시험	제1회 면접 및 합격자 발표 제2회 필기시험	제2회 면접 및 합격자 발표	제3회 필기시험 제3회 면접 및 합격자 발표
예산집행 계획 (단위: 천원)	5,060,391	1,000,000	1,530,000	1,530,000	1,000,391

## 4-2 다양한 직무분야에 적합한 경력직공무원 선발

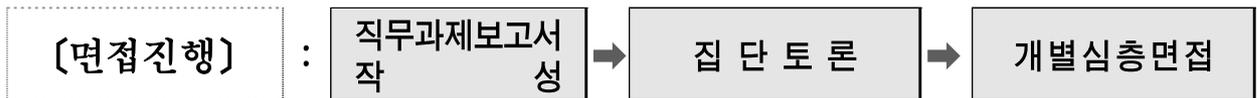
급변하는 행정환경에 따라 전문지식과 경험을 갖춘 우수한 인력을 공정하게 선발함으로써 다양한 행정수요에 부응

### □ 사업개요

- 채용분야 : 임기제(5~6급/가~나급), 전문경력관, 특정분야 전문가 등 100명
- 주 기 : 매월(일반임기제), 필요시(전문경력관, 의무직, 시간선택제임기제 등)
- 방 법 : 1차 서류전형, 2차 면접시험(직무과제보고서 작성 및 집단토론, 개별심층면접)
- 절 차 : 시험공고 → 원서접수 → 서류 면접 → 합격자 발표

### □ 추진계획

- 역량기반 면접실시로 창의력·리더십, 직무역량과 발전가능성 등 종합평가



- 실무기반의 직무과제 작성 및 집단토론으로 논리성·창의성·리더십 등 비교·평가
- 개별심층면접으로 공직관·인성, 직무역량 및 문제해결능력 등을 평가
- 객관성·공정성 확보를 위한 역량있는 면접위원 선발 및 운영 내실화
  - 국가인재DB를 활용하여 지속적인 신규위원 발굴 및 우수 인력풀 관리

### □ 추진일정 및 예산집행

구 분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
선발계획	100명	35명	20명	25명	20명
추진횟수	27회	8회	6회	7회	6회
예산집행 계획 (단위: 천원)	228,000	79,800	45,600	57,000	45,600

## 4-3 4·5급 승진 역량평가 시행

간부 공무원으로서 조직성과 창출에 요구되는 역량을 개발하여 공정하고 객관적인 평가를 통해 우수 관리자 선발의 투명성 확보

### □ 사업개요

#### ○ 4·5급 승진대상자 역량평가

- 대 상 : 4급 승진후보자(연 6회 120명), 5급 승진후보자(연 9회 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 / 1:1역할수행 / 1:2역할수행
5급(5개 역량, 2개 기법)	정책기획, 성과지향, 변화관리/협약조정, 의사소통	서류합 / 1:1역할수행

#### ○ 4·5급 승진대상자 역량이해교육

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

### □ 추진계획

- 범용성 있는 과제개발 및 통일된 평가기준으로 객관적이고 공정한 평가 운영
  - 직군별 유·불리가 없는 범용성 있는 과제개발로 평가의 객관성 확보
  - 일관성 있고 세분화 된 평정기준 적용으로 평가의 공정성 제고
- 평가부담 완화를 위한 내실 있는 사전교육 제공 및 역량개발 지원
  - 기 출제과제를 활용한 모의평가 및 맞춤형 피드백을 제공하여 평가 적응도 제고
  - 리더십 교육과정과 연계, 사이버 교육 등 단계별 상시학습 기회 제공

### □ 추진일정 및 예산집행

구분			계	1분기	2분기	3분기	4분기
역량평가 실시	운영 계획	4급	6회(120명)	(과제개발)	3회(60명)	(과제개발)	3회(60명)
		5급	9회(600명)		4회(270명)		5회(330명)
	예산집행 계획 (단위: 천원)		1,206,760	469,600	319,930	35,995	381,235
역량평가 이해과정 운영	운영 계획	4급	4회(100명)	2회(50명)	-	2회(50명)	-
		5급	10회(600명)	5회(300명)	-	5회(300명)	-
	예산집행 계획 (단위: 천원)		295,240	35,040	117,200	143,000	-

# 2021 행정사무감사 처리결과 보고서

(행정자치위원회)

인재개발원

## □ 총괄

○ 수감결과 처리요구사항 등 ----- 총 4건

○ 조치내역

구	분	계	완 료	추진 중	검토 중	미반영
계	계	4	1	2	1	
	시정· 처리요구사항	2		1	1	
	건의 사항	2	1	1		
	기타(자료제출 등)					

# 시정 · 처리 요구사항

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후추진계획
<p>○ 인재개발원은 격무부서가 아님에도 초과근무시간이 매우 높음. 인재개발원 교육대부분이 온라인으로 이뤄지고 있고 사무실의 1/3이 재택근무를 하고 있음에도 이렇게 초과근무가 많은 것은 이해가 되지 않음. 근무량조절 및 개선이 필요함. (인재기획과)</p>	<p><input type="checkbox"/> <b>추진상황 : 추진중</b></p> <p><input type="checkbox"/> <b>추진내용</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 코로나19 여파로 인한 집합교육 감소에도 불구하고 비대면 교육 준비 및 원격 화상교육을 위한 사전 테스트 등으로 인해 실제 업무량은 늘어났음</li> <li>○ 그러나 이러한 상황 속에서도 일과 개인생활이 양립하는 근무여건을 조성하기 위해 수요일·금요일 가정의 날을 운영하고, 유연근무제 및 징검다리 연계 휴가 사용 등을 권장하고 있음</li> <li>○ 또한, '21.1.1.字 5급 공무원 초과근무 총량제 실시로 장시간 근로문화 환경이 개선되어, 5급 팀장 월 평균 초과근무 시간이 '20년 월평균 39시간에서 '21년 월평균 33시간으로 축소되었음</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> <b>향후계획</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 5급 이상 관리자를 대상으로 퇴근 전 업무지시, 불필요한 문서생산 등을 자제하도록 교육하여 조직문화를 개선하고 정시퇴근 분위기를 정착하겠음</li> <li>○ 관리자가 휴가, 유연근무를 솔선수범하여 직원들이 눈치 보지 않고 휴가를 사용할 수 있도록 하겠음</li> <li>○ 일반 직원들에게 불필요한 초과근무를 하지 않도록 지속적으로 주지시키겠음</li> </ul>

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후추진계획
<p>○ 공무원들에 대한 일반적 인식을 정치적으로 악용하는 시장은 옳지 못하다고 생각하며, 앞으로 감시를 통해 시정을 요청할 것임. 또한 개방직제에 대한 채용방법에 대해 행정국이 아닌 인재개발원에서 진행하는 것이 맞다고 판단되어 법률적 검토와 자체적인 연구개발도 촉구함 (인사과, 인재채용과)</p>	<p>□ 추진상황 : 검토중(행정국 협조)</p> <p>□ 검토내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 개방형직위는 일반임기제와 달리 공직 외부 뿐 아니라 내부에서도 지원할 수 있어 서울시의 전체적인 인사운영까지 고려할 수 있는 인사과에서 채용을 전담하고 있음 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 근거: 「지방공무원법」 제29조의4(개방형직위) <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ &lt;제1항&gt; 임용권자는 전문성이 특히 요구되거나 효율적인 정책수립을 위하여 필요하다고 판단되어 공직 내부나 외부에서 적격자를 임용할 필요가 있는 직위를 개방형직위로 지정하여 운영</li> </ul> </li> <li>- 대상직위: 4급 이상</li> </ul> </li> <li>○ 개방형직위 선발은 2단계 심의를 거쳐 공정하게 추진하고 있으며, 인사운영을 총괄하는 인사과에서 다년간 진행하여 채용 관련 전문성을 확보해 왔음 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 근거: 「지방자치단체의 개방형직위 및 공모직위의 운영 등에 관한 규정」</li> <li>- 선발방법: 외부위원이 2/3 이상인 선발심사위원회와 인사위원회의 2단계 심사를 거쳐 선발</li> </ul> </li> </ul> <p>□ 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 개방형직위 채용방법 변경 등에 대해서는 인사 및 채용제도를 총괄하는 행정국(인사과)과 협의하도록 하겠음</li> </ul>

# 건의 사항

건의 사항	조치 결과
<p>○ 향후 플랫폼 구축 및 사용을 다른 자치단체나 정부 기관과 협력하여 중복되는 예산을 절감할 수 있도록 노력하기 바라며, 앞으로 비대면 원격 강의가 일상화될텐데 스마트 도시정책관의 서로온 시스템을 활용하여 대응하기 바람 (인재기획과, 인재양성과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ '21년 서울시 스마트도시정책관에서 원격회의 플랫폼인 서울시 영상회의시스템(서로온)을 개발, 구축하고 '21. 9월 서비스 오픈</li> <li>○ 인재개발원에서는 이를 강의에 활용하기 위해 교육통합시스템에 비대면 원격강의 방 개설, 접속기록 등 연계기능 개발</li> <li>○ '21년 11월 영상회의시스템(서로온)을 이용한 비대면 원격 강의 시범운영</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 안정적인 교육과정 운영을 위해 '22년에는 직무중심 교육과정 및 정보통신 비대면 원격강의에 서로온 플랫폼을 도입</li> <li>○ 서로온 플랫폼 개선에 따라 점진적으로 확대 도입하겠음</li> </ul>
<p>○ 인재개발원 청사이전 추진 절차가 제대로 진행되고 있으며, 향후 추진계획도 차질 없이 이루어질 수 있기 바람 (인재기획과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진중</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 공공기관 강북이전 정책에 따라 인재개발원의 강북 수유영어마을로 이전을 결정·발표('19.8월)했고, 이전시 시설규모, 청사 배치·기능 구상 등을 위해 청사 이전 기본 구상 및 타당성 조사용역('20.3~9월)을 추진했음</li> <li>○ 용역결과 VR 체험공간, 원격교육 전용스튜디오, 디지털 도서관 등 미래변화에 대응한 교육공간이 포함되었고, 용역내용을 토대로 청사 건축 기본계획 수립('21.8월)을 하였음</li> <li>○ 또한 한국지방행정연구원과 약정을 체결('21.12월)하여 중앙 타당성 조사를 '22.5월초까지 완료할 예정임</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 향후 중앙 투자심사 및 공유재산 심의 등 행정절차를 진행</li> <li>○ '23년 설계공모 추진 예정</li> </ul>