

제333회 시의회 정례회
행정자치위원회

동행·매력
특별시 서울

시민과 동행하는 글로벌 융합 인재 양성

SE♥UL M! SOUL

2025 주요업무 보고

('25. 10. 10. 기준)

2025. 11.

인재개발원

I. 일반 현황

1 조직 및 업무

조직 — 3과, 14팀, 정원 104명, 현원 105명



업무

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

2 시설

부지 — 14필지, 283,779㎡(85,843평)

건물 — 4개동, 16,657㎡(5,038평)

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

교육시설 — 강의실, 체육시설, 구내식당, 도서실, 의무실

3 2025년 교육 운영 현황

교육규모 — 총 591개 과정 1,039,300명

- 집합교육 : 126개 과정 25,300명
 - 대 면(67%) 85개 과정 8,830명
 - 비대면(14%) 17개 과정 5,160명 (실시간 원격) 및 혼합(19%) 24개 과정 11,310명
- e-러닝 : 465개 과정 1,014,000명

교육실적 — 총 585개 과정 876,307명

구 분		'25년 계획			'25년 실적					
		과정(개)	횟수(회)	인원(명) (A)	과정(개)	횟수(회)	인원(명) (B)	참여율(% (B/A*100))	만족도(점) (5점)	
전 체		591	411	1,039,300	585	307	876,307	84.3%	4.53	
집 합 교 육 (126)	소 계	126	411	25,300	120	307	18,137	71.7%	4.61	
	기본역량 (14)	핵심가치	5	64	6,070	5	42	3,445	56.8%	4.61
		인문소양	5	29	2,190	5	22	1,695	77.4%	4.69
		신규임용	4	17	4,130	4	11	2,249	54.5%	4.66
	리더십역량 (11)	직 급	9	45	4,330	9	35	3,507	81.0%	4.57
		역 량	2	14	720	2	14	730	101.4%	4.29
	직무역량 (99)	공 통	10	33	1,085	10	24	903	83.2%	4.63
		전 문	29	65	3,115	26	48	2,854	91.6%	4.59
		I T	60	136	2,260	57	105	1,937	85.7%	4.62
	공공역량(2)	실 무 관	2	8	1,400	2	6	817	58.4%	4.44
e 러 닝 (465)	소 계	465	-	1,014,000	465	-	858,170	84.6%	4.44	
	기본역량 (95)	핵심가치	39	상시	268,700	39	상시	181,162	67.4%	4.34
		인문소양	56	상시	22,700	56	상시	18,689	82.3%	4.39
	리더십역량 (22)	공 통	20	상시	7,100	20	상시	4,718	66.5%	4.39
		직 급	2	상시	1,000	2	상시	849	84.9%	4.53
	직무역량 (324)	공 통	94	상시	424,000	94	상시	369,633	87.2%	4.35
		전 문	169	상시	140,500	169	상시	145,004	103.2%	4.38
		I T	61	상시	91,000	61	상시	86,849	95.4%	4.37
	개인학습 (24)	자격증	10	상시	26,000	10	상시	24,186	93.0%	4.50
		외국어	14	상시	33,000	14	상시	27,080	82.1%	4.67
u-지식여행		-	-	(55,000)	-	-	(59,237)	(107.7%)	-	

※ '25년 외국공무원 대상 국제연수 : [계획] 10회 145명, [실적] 8회 125명

4 2025년 예산 현황

세입예산 — 1,335백만원

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

세출예산 — 18,668백만원

(단위: 천원)

구 분	예산현액		증감		예산집행현황 (원인행위기준)	
	2024년	2025년	증감액	증감률(%)	집행액	집행률(%)
합 계	19,721,687	18,667,875	△1,053,812	△5.3%	14,438,740	77.3%
사업예산(계)	19,098,496	18,001,471	△1,097,025	△5.7%	13,933,643	77.4%
인재양성 및 시험관리	19,098,496	18,001,471	△1,097,025	△5.7%	11,007,325	77.4%
신규자과정운영	1,394,708	1,116,685	△278,023	△19.9%	1,072,501	96.0%
6급미래인재양성과정운영	2,186,692	1,989,744	△196,948	△9.0%	1,570,038	78.9%
리더십교육과정운영	621,784	710,303	88,519	14.2%	709,646	99.9%
재직자교육과정운영	714,443	622,576	△91,867	△12.9%	509,772	81.9%
IT전문교육운영	437,146	385,034	△52,112	△11.9%	297,926	77.4%
시정철학공유특별교육	267,926	267,926	-	-	257,777	96.2%
퇴직후인생설계교육	1,406,458	1,386,185	△20,273	△1.4%	854,325	61.6%
동영상학습(e-러닝)운영	1,255,841	1,243,866	△11,975	△1.0%	794,734	63.9%
동영상학습(e-러닝)과정개발	154,800	154,800	-	-	152,400	98.4%
교육과정개발 및 교육훈련계획 수립	71,089	72,239	1,150	1.6%	56,688	78.5%
인적자원개발(HRD) 역량강화프로그램 운영	23,300	23,300	-	-	5,572	23.9%
교육훈련장비확충	712,293	756,592	44,299	6.2%	734,220	97.0%
교육생급식지원	483,956	517,135	33,179	6.9%	415,748	80.4%
인재원청사보수·보강	1,489,060	1,998,967	509,907	34.2%	1,785,285	89.3%
인재원청사유지관리	1,477,049	1,261,281	△215,768	△14.6%	1,003,623	79.6%
직장보육시설운영	180,120	176,213	△3,907	△2.2%	176,213	100.0%
공무원채용 및 기타 시험관리	4,427,551	3,561,905	△865,646	△19.6%	2,288,145	64.2%
역량평가 및 이해과정운영	1,794,280	1,756,720	△37,560	△2.1%	1,249,031	71.1%
행정운영경비(계)	623,191	666,404	43,213	6.9%	505,097	75.8%
기본경비	623,191	666,404	43,213	6.9%	505,097	75.8%
기본경비(인재개발원)	623,191	666,404	43,213	6.9%	505,097	75.8%

II. 정책목표 및 추진전략

정책목표

시민과 동행하는 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 정보통신(IT) 교육 운영

미래 지향적
공무원 역량강화

- 1 인공지능(AI) 교육 전면 확대
- 2 창의행정 교육과정 운영
- 3 퇴직 예정 공무원 미래설계 지원 교육과정 운영
- 4 외국도시 공무원 대상 국제연수 운영
- 5 메트로폴리스 국제연수원 정책공유 포럼 개최

학습자 중심의
교육 환경 조성

- 1 동영상학습(e-러닝)을 통한 상시학습 활성화
- 2 차세대 교육통합시스템 1단계 구축
- 3 노후 교육장비 교체 등을 통한 교육 활동 지원
- 4 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 추진실적

■ 체계적인 교육으로 필수역량 함양

■ 미래 지향적 공무원 역량강화

■ 학습자 중심의 교육 환경 조성

■ 공정하고 투명한 시험관리



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 정보통신(IT) 교육 운영
-

1

7~9급 신입자 교육과정 운영

7~9급 신입 공직자 공직가치 함양과 실무역량 제고를 위해, 공직마인드, 직무실습, 조직적응이 연계된 「신입자 교육 과정」 운영

□ 사업개요

○ 교육규모 : 총 2개 과정 12회 4,000명

- 사전교육(임용전 1주, 11~12월) : 6회 2,000명(원격, '24년 3회 및 '25년 공채합격자)
- 본 교육(임용후 4주, 1~8월) : 6회 2,000명(집합+원격, '24년 공채합격자)

본교육	교육기간(4주)	인원(명)		사전교육	교육기간(1주)	인원(명)	
		계획	수료			계획	수료
총 6기	집합+원격+e러닝	2,000	1,876	총 6기	원격	2,000	280
1기	1. 6. ~ 1.31.	330	317	1기	2. 3. ~ 2. 7.	300	280
2기	2.17. ~ 3.14.	330	311	2기	11.03. ~ 11. 7.	340	-
3기	3.31. ~ 4.25.	330	318	3기	11.10. ~ 11.14.	340	-
4기	5.12. ~ 6. 6.	330	309	4기	11.17. ~ 11.21.	340	-
5기	6.23. ~ 7.18.	330	318	5기	11.24. ~ 11.28.	340	-
6기	8.04. ~ 8.29.	350	303	6기	12. 1. ~ 12. 5.	340	-

□ **추진실적** : 사전교육(1회 280명 수료), 본교육(6회 1,876명 수료)

- (공직가치) 신입 공직자로서 갖추어야 할 올바른 공직자세 및 가치관 확립
 - 국립현충원 참배, 공직비전 세우기, 나눔과 봉사활동 등 참여·체험형 교육 실시
- (직무교육) 업무에 실질적인 도움이 되도록 실습 중심의 직무교육 확대
 - PC활용 실습(보고서 작성, e-호조 활용 등) 및 직렬별 맞춤교육(법령체계, 홍보기법) 등
- (조직적응) 빠르고 효과적인 조직적응 노하우 전수를 위한 멘토링 강화
 - 높은 정서적 유대감으로 눈높이 조언이 가능한 2~5년차 직속 선배와의 대화 등

□ 예산집행 현황

(단위: 천원)

사업명	예산현액	집행액		집행률(%)		'25년말 집행예상액	
		원인행위	지출액	원인행위	지출액	예상액	집행률(%)
신입자 과정 운영	1,116,685	1,072,501	1,072,501	96.0%	96.0%	1,095,365	98.1%

작성 자 | 인재양성과장: 김인숙 ☎ 3488-2120 신규교육팀장: 김삼임 ☎ 2150 담당: 여새바기별 ☎ 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 : 생성형 AI, 핵심가치, 직무, 인문소양 등을 통해 중견공무원으로서 갖추어야 할 실무역량 및 미래대응역량 교육

□ 추진실적 : (1기) 96명 수료, (2기) 95명 진행중

- 6급 장기 교육생 중 AI 분야 전문인력 양성을 위한 「미래반」 신설·운영
 - (공통) 생성형 AI 기본 교육(70h) + (미래반) 생성형 AI 심화 교육(140h)
 - ▶ (공통) 생성형 AI 활용 보고서 작성 등 업무 효율성을 위한 기본교과 편성
 - ▶ (전문) 데이터 기반 문제해결, AI활용 콘텐츠앱 개발 등 업무 혁신을 위한 교과 편성
 - (1기) 인재반 74명, 미래반 22명 (2기) 인재반 76명, 미래반 19명
- 정책환경 변화와 서울시 핵심가치 이해에 관한 이론·체험·토론형 교육 추진
 - 저출생, 고령화, 다문화 등 사회변화 이해 및 규제철폐 등 정책연구 추진
- 시·자치구 교육생의 조직별 역할에 맞는 「직위별 리더십」 개설·운영
 - (시) 실무 리더십, 협업 역량 / (자치구) 관리자 리더십, 소통 기술 등 편성
 - 직장내 괴롭힘 예방, 세대간 상호 이해 등 조직문화 개선 리더십 교육 운영

□ 예산집행 현황

(단위: 천원)

사업명	예산현액	집행액		집행률(%)		'25년말 집행예상액	
		원인행위	지출액	원인행위	지출액	예상액	집행률(%)
6급미래인재 양성과정	1,989,744	1,570,038	1,525,051	78.9%	76.6%	1,989,744	100%

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

3

직급별 리더십 교육과정 운영

소통과 배려에 기반한 리더십 역량 강화 교육으로 상생·협력의 조직 문화를 구축하고 창의역량을 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 직원	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

□ 추진실적 : 총 23회 1,901명 교육

- 세대 간 다양성, 공정성, 포용성, 소속감을 강조하는 포용적 리더십 함양
 - 관리자 리더십 역량 개발(리더십 진단, 피드백)과 효과적인 소통 및 조직관리
 - 실무자로서 올바른 수평·수직적 관계(동료, 상사, 민원인) 형성 방법 등 교육
- 민선 8기 조직성과 제고 및 정책 문제 대응을 위한 직무전문 역량 강화
 - 현업기반 문제해결 역량, 창의적 문제해결력 함양, 정책 홍보 기법 등 교육
- 생성형 인공지능 신기술의 사회확산에 따른 AI 리더십 강화 교육 추진
 - AI 활용 능력 향상 및 행정혁신을 위한 AI 활용과 윤리(팀·과장)
 - AI 기반 정책 활용 전략 및 사례, 생성형 AI 활용 실습(5급 승진리더/6·7급)

□ 예산집행 현황

(단위: 천원)

사업명	예산현액	집행액		집행률(%)		'25년말 집행예상액	
		원인행위	지출액	원인행위	지출액	예상액	집행률(%)
리더십 교육과정 운영	710,303	709,646	611,295	99.9%	86.1%	710,303	100%

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

4

시민체감형 정책을 위한 현장 중심 직무전문 교육 운영

급변하는 행정환경 변화에 대응하여 다양한 현안문제에 대한 해결능력 향상을 위해 정책현장 수요를 반영한 직무전문 교육 제공

□ 사업개요

- 교육규모 : 총 50개 과정 139회 7,700명
- 교육대상 : 시·자치구 공무원 및 투자출연기관 직원
- 교육내용 : 현장의 요구에 기반한 실무역량 강화 교육으로 직무 능력 향상
 - 직무공통 역량(10개 과정) : 보고서 작성법, 창의적 사고와 문제해결 노하우 등
 - 직무전문 역량(29개 과정) : 교통, 복지, 보건, 경제, 토목 등 업무분야별 교육
 - 기본·공공 역량(11개 과정) : 청렴특별시 서울, 실무관 공직 기본역량 향상 등

□ 추진실적 : 총 102회 6,495명 교육

- ‘동행매력 특별시 서울’ 성과 제고를 위한 직무전문 교육 추진
 - 복지·주택 등 약자동행, 교통·디자인 등 매력도시 정책 소개 및 발전방안 토론
 - 직무 분야별 생성형 AI 활용사례 및 적용 방안 교육으로 디지털 역량 강화
- 서울시 핵심사업의 가시적 성과 창출을 위한 문제 해결력 향상 도모
 - 규제개혁 이해, 홍보 기법 및 갈등관리 조정기법 등 실무능력 강화 추진
- 타 시·도 공무원 대상 교육과정 개방 등을 통한 교류·협력 활성화
 - 市 우수정책 확산을 위해 「동행매력 특별시 타 시·도 공유」 과정 신설
 - 타 시·도와 우리시 혁신정책 공유를 위해 교통정책 등 7개 과정 개방

□ 예산집행 현황

(단위: 천원)

사업명	예산현액	집행액		집행률(%)		'25년말 집행예상액	
		원인행위	지출액	원인행위	지출액	예상액	집행률(%)
재직자 교육과정 운영	622,576	509,772	466,625	81.9%	75.0%	622,576	100%

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

5

미래역량 강화를 위한 정보통신(IT) 교육 운영

디지털 시대에 요구되는 핵심기술을 학습하여 최신 정보통신(IT) 트렌드를 업무에 효과적으로 적용할 수 있는 역량 강화

□ 사업개요

- 교육규모 : 총 60개 과정 136회 2,260명
- 교육기간 : '25.4.~'25.12.
- 교육대상 : 시·자치구 공무원 및 투자출연기관 직원

□ 추진실적 : 57개 과정 105회 1,937명 교육

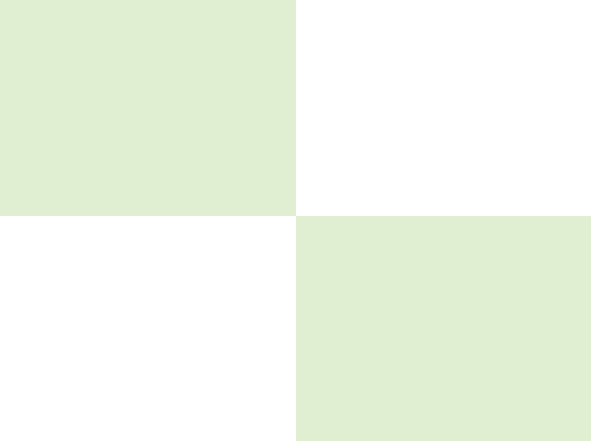
- 최신 IT 트렌드와 현장 수요를 반영한 교육 과정 신설·운영(7개 과정 15회)
 - 노션활용 과정, 디자인틀 캔바, 멀티모달 등 IT 트렌드 기반 교육과정 신설
 - 현업에 자주 사용하는 한글, 엑셀 등 오피스 프로그램 활용 과정 지속 운영
- 인공지능(AI) 등 디지털 신기술의 실무 적용을 위한 교육 과정 확대(10개 과정 22회)
 - 챗GPT 유료 버전으로 교육 진행하여 AI 기술의 실질적인 활용 능력 제고
- 프로그래밍, 정보보안, 네트워크 등 전문 기술 교육 과정 운영(15개 과정 14회)
 - 정보통신분야 관련 담당자의 전문 기술 역량 강화를 위한 과정 운영
- e-러닝 교육과 연계하여 수준별, 단계별 학습이 가능하도록 IT 교육과정 운영
 - e-러닝 교육을 기초과정으로 학습 후 집합교육으로 단계별 학습 추진

□ 예산집행 현황

(단위: 천원)

사업명	예산현액	집행액		집행률(%)		'25년말 집행예상액	
		원인행위	지출액	원인행위	지출액	예상액	집행률(%)
IT전문교육 운영	385,034	297,926	297,926	77.4%	77.4%	365,782	95%

작성 자 | 인재기획과장: 조경익 ☎ 3488-2021 | 디지털교육팀장: 허정미 ☎2080 | 담당: 최유정 ☎2182



미래 지향적 공무원 역량강화

-
- 1 인공지능(AI) 교육 전면 확대
 - 2 창의행정 교육과정 운영
 - 3 퇴직 예정 공무원 미래설계 지원 교육과정 운영
 - 4 외국도시 공무원 대상 국제연수 운영
 - 5 메트로폴리스 국제연수원 정책공유 포럼 개최
-

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 40,065명

※ 집합교육 47개 과정 14,165명, 동영상학습(e-러닝) 14개 과정 25,900명

○ 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, 정책 활용, 정보보안, 윤리교육 등

□ 추진실적 : 총 58개 과정 29,605명 (집합 10,266명, 동영상학습 19,339명)

○ 집합교육 과정에 AI 활용 교육 및 실습으로 미래 AI 행정 기반 조성

- 4·5급 창의행정 리더십 과정에 최신 트렌드 실습으로 관리자 AI 역량 제고 (11회 1,510명)

- 창의행정 공감마당 과정에 AI 활용 규제철폐 아이디어 제안 실습 (33회 2,350명)

- 5급 승진리더, 7·9급 신입자 과정 등 직급별 필요에 맞춘 AI 정책 활용 및 사례교육

○ 6급 장기교육 내 AI 전문가과정 (미래반) 신설 및 AI 특화교육 실시

- 딥러닝, 데이터분석 및 시각화, 프롬프트 엔지니어링 등 AI 활용 전문교육 추진 (140h)

○ 생성형 AI 기초부터 업무 자동화까지 IT분야 수준별 실습 교육 (22회 520명)

- 인공지능 시작하기(초급), 생성형 AI 활용 업무 자동화(중급), 데이터분석(고급) 등

○ 학습자의 디지털 역량에 맞추어 동영상 상시학습 추진 (14개 과정 19,339명)

- 챗GPT 이해와 활용, 생성형 AI 프롬프트 작성, 정보보안 등 최신 자료 제공

< 전 직원 대상 생성형 AI 활용 의무교육 추진 >

■ 교육실적 : 본청 소속 70개 실·국·사업소 공무원 8,103명 (대상인원 10,587명 대비 76.5% 완료)

■ 기간/장소 : '25.2월~11월 / 무교청사 3층 교육장 (신설) ※ 인력개발과 주관

■ 내용/방법 : 생성형 AI 개괄 및 활용수준에 맞춘 실습 중심의 현업 적용 교육 (만족도 4.41/5점)

작성 자

인재기획과장: 조경익 ☎ 3488-2021 교육기획팀장: 강영규 ☎ 2030 담당: 조경제 ☎ 2041

2

창의행정 교육과정 운영

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

□ 사업개요

- 4·5급 관리자 창의행정 리더십 과정 운영 : 11회 1,580명
 - 교육대상 : 서울시 4~5급 과장·팀장(1일 과정)
 - 교육내용 : 시장단 특강, 포용적 리더로의 변화 리더십, AI활용 및 윤리 등
- 창의행정 공감마당 과정 운영 : 50회 5,000명
 - 교육대상 : 시·자치구 6급 이하 전 직원(1일 과정)
 - 교육내용 : 국내외 창의혁신 우수사례 소개, 창의행정 실천 노하우 공유 등

□ 추진실적 : 총 44회 3,860명 교육

- 4·5급 관리자 창의행정 리더십 교육 : 총 11회 1,510명
 - 시장단의 진솔하고 생동감 넘치는 강의로 창의행정 확산 및 조직문화 제고
 - 생성형 AI 트렌드 이해와 실습으로 서울시 공공서비스 혁신 역량 향상
- 창의행정 공감마당 : 총 33회 2,350명
 - (사례학습) 창의정책 실행 직원 특강을 통하여 동기부여 등 실천력 제고
 - (문제해결) 생성형 AI 활용 '규제철폐' 아이디어 발굴·실행·홍보 등 창의행정 실습

□ 예산집행 현황

(단위: 천원)

사업명	예산현액	집행액		집행률(%)		'25년말 집행예상액	
		원인행위	지출액	원인행위	지출액	예상액	집행률(%)
시정철학 공유 특별교육	267,926	257,777	142,607	96.2%	53.2%	267,926	100%

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

3

퇴직 예정 공무원 미래설계 지원 교육과정 운영

퇴직을 앞둔 공무원의 성공적 사회적응과 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, 정년퇴직 예정자 810명(2주)
 - 50대 인생 디자인 : 9회, 퇴직예정 10년 이내자 480명(5일 3회 / 3일 6회)
- 교육내용 : 퇴직 후 환경변화에 대응하여 제2의 인생설계 준비
 - 재무설계, 건강관리, 재취업, 미래설계 현장체험, 가족친화 프로그램 등

□ 추진실적 : 총 11회 961명 교육

- 행복한 정년퇴직 준비 과정 운영 : 4회 583명
 - 연금·건강보험 제도 및 퇴직 후 심리·정서적 변화적응, 소통·대인관계 등 교육
 - 교육생 분야별 선호도 반영하여 재취업·귀농 등 현장 체험 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 과정 운영 : 7회 378명
 - 교육수요를 반영하여 기본교육(3일, 60명)을 신설하고 심화교육(5일, 40명)으로 내실화
 - ▶ (기본) 자기인식을 통한 생애 설계 준비 / (심화) 기본 + 재취업·귀농·귀촌 분야별 중점 교육
 - ▶ '24년 5회 200명(5일) → '25년 9회 480명 [기본(3일) 6회 360명, 심화(5일) 3회 120명]

□ 예산집행 현황

(단위: 천원)

사업명	예산현액	집행액		집행률(%)		'25년말 집행예상액	
		원인행위	지출액	원인행위	지출액	예상액	집행률(%)
퇴직 후 인생설계 교육	1,386,185	854,325	773,757	61.6%	55.8%	1,386,185	100%

작성 자 | 인재양성과장: 김인숙 ☎ 3488-2120 미래설계교육팀장: 서정실 ☎ 2210 담당: 백다영 ☎ 2144

4

외국도시 공무원 대상 국제연수 운영

동행·매력 도시 정책, 스마트도시 등 우리시 정책의 효과적인 글로벌 전파를 위한 외국 공무원 대상 국제연수 운영으로 글로벌 협력네트워크 강화

□ 사업개요

- 대 상 : 서울시 정책의 학습·벤치마킹을 희망하는 외국도시 공무원
- 인원/기간 : 10~30명 내외(회당) (온라인 3주 이내, 초청 4박 5일 이내)
- 연수규모 : 총 10회 145명 (초청 6회, 온라인 3회, 총회연계 1회)
- 주 제 : 동행·매력도시 서울, 스마트도시, 서울ODA 등

□ 추진실적 : 총 8회 125명(30개국, 47개 도시) 외국도시 공무원 연수

- 市 국제개발사업 협력 개도국 수요 맞춤형 ODA 온라인·초청연수 운영 (4~5월, 2회)
 - 서울시 약자동행 및 스마트도시 정책 공유와 토론, 현장 방문
- 시립대 개도국 고위공무원 대상 서울도시정책 최고위과정(GULP) 연수 추진 (3~5월·9~10월 2회)
 - 서울시 약자동행 및 매력도시 우수 정책 관련 대면강의 및 현장시찰
- 2025 서울 스마트도시상 수상특전 온라인·초청 연수 운영 (6~9월, 2회)
 - 제2회 서울 스마트도시상 수상도시 공무원 대상 스마트도시 정책 관련 강의 및 현장 방문
- 2025 서울 메트로폴리스 총회 연계 연수 프로그램 운영 (9~12월, 1회)
 - 메트로폴리스 총회 참가 해외도시대표 등 대상 세션참여, 정책공유 및 현장견학
- 「더 나은 동행·매력」 정책통합형 온라인 및 초청연수 운영 (9~11월, 3회)
 - 스마트도시·일자리·AI서울 등 서울시 약자동행 및 매력도시 정책 공유

□ 예산집행 현황

(단위: 천원)

사업명	예산현액	집행액		집행률(%)		'25년말 집행예상액	
		원인행위	지출액	원인행위	지출액	예상액	집행률(%)
외국도시 공무원 연수 (국제개발협력기금)	426,522	255,687	176,656	59.9%	41.4%	426,522	100%

작성 자 | 인재기획과장: 조경익 ☎ 3488-2021 국제연수팀장: 김혜영 ☎2295 담당: 박지원 ☎2033

5

메트로폴리스 국제연수원 정책공유 포럼 개최

메트로폴리스 창립 40주년 기념 서울 총회를 통해 메트로폴리스 국제연수원 주요 성과를 공유하고 도시 간 협력체계 확대

□ 사업개요

- 행사명: 메트로폴리스 국제연수원(MITI) 셰어링포럼
 [※영문:Metropolis International Training Institute(MITI) Sharing Forum]
- 일시: '25. 9. 30.(화) 09:30 ~ 10:30 (1시간)
- 장소: 동대문디자인플라자(DDP) 아트홀 1관
- 공동주관: 메트로폴리스, 서울시 인재개발원(MITI본원)

< 세계대도시협의회(메트로폴리스) 40주년 기념 서울 총회 >

- 기간/장소 : '25.9.29.~10.1.(3일간) / 동대문디자인플라자(DDP), 코엑스(COEX) ※ 글로벌도시정책관 주관
- 주제/대상 : 대도시의 미래(Metropolitan Futures) / 메트로폴리스 회원도시 대표 등 약 300명
- 주요내용 : 메가시티 서밋, 우수사례 공유 정책포럼, 정책현장 방문 등

□ 추진실적 : 해외도시대표, 국제기구 관계자 등 100여 명

- MITI(메트로폴리스 국제연수원 본원) 국제연수 동창생 성과사례 발표
 - 브라질 상파울루 및 말레이시아 쿠알라룸푸르의 정책 적용사례 중심 연수성과 공유
- 메트로폴리스 회원도시 간 정책·지식교류 플랫폼으로의 MITI 역할 강화
 - 메트로폴리스 사무총장 및 지역분원 대표 등 패널토론을 통한 향후 발전방향 논의
- MITI 신규분원 모집 발표를 통한 글로벌 네트워크 확대 및 지속가능성 제고
 - 메트로폴리스 사무총장의 MITI 신규분원 모집 공식 발표 및 후속 조치 추진 중



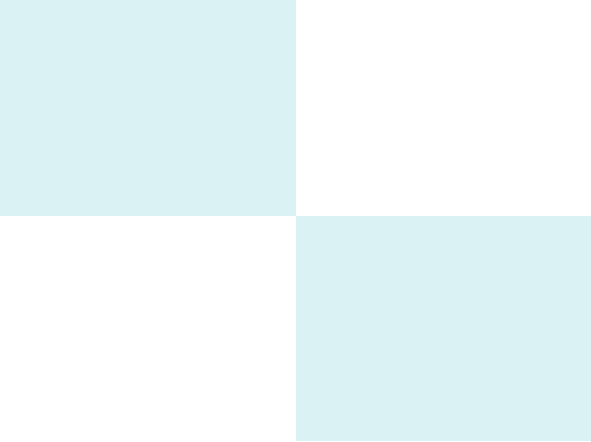
【MITI 동창생 성과발표】



【MITI 셰어링포럼 패널토론】



【MITI 셰어링포럼 기념사진】



학습자 중심의 교육 환경 조성

-
- ① 동영상학습(e-러닝)을 통한 상시학습 활성화
 - ② 차세대 교육통합시스템 1단계 구축
 - ③ 노후 교육장비 교체 등을 통한 교육 활동 지원
 - ④ 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 (자격증, 외국어) ※ u-지식여행 : 9,000여편 별도

□ 추진실적 : 465개 과정 858,170명 학습 완료

- (직무학습) 핵심가치, 리더십, 직무공통, IT, 인문소양 등 441개 과정 운영
- (개인학습) 학습자 선호도 및 트렌드를 반영한 자격증, 외국어 학습 추진
- (u-지식여행) 경제, 문화, 시사 등 다양한 주제를 10분 이내 짧은 콘텐츠로 제공

구분	계	기본		리더십		직무			개인학습		u-지식 여행
		핵심가치	인문소양	공통	직급	공통	전문	IT	자격증	외국어	
과정수(개)	465	39	56	20	2	94	169	61	10	14	9,002편
수강인원(명)	858,170	181,162	18,689	4,718	849	369,633	145,004	86,849	24,186	27,080	(59,237)

※ 교육 효과성 제고를 위한 2025년 e-러닝 콘텐츠 개발(12개 과정)

- (신규개발) 시 정책을 짧고 재미있게 학습하는 마이크로러닝 형태로 개발(1개 과정)
- (현행화) 최신 정책사례, 법령 개정 등 변화된 환경에 맞추어 교육내용 현행화(3개 과정)
- (공동활용) 콘텐츠 다양화 및 예산절감을 위해 타 기관 우수 콘텐츠 도입(8개 과정)

□ 예산집행 현황

(단위: 천원)

사업명	예산현액	집행액		집행률(%)		'25년말 집행예상액	
		원인행위	지출액	원인행위	지출액	예상액	집행률(%)
동영상학습(e-러닝) 운영 (e-러닝 운영)	834,305	793,734	423,179	95.1%	50.7%	802,655	96.2%
동영상학습 (e-러닝) 과정 개발	154,800	152,400	107,100	98.4%	69.2%	152,400	100%

작성자

인재기획과장: 조경익 ☎ 3488-2021

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

2

차세대 교육통합시스템 1단계 구축

노후된 교육통합시스템을 지능형 교육플랫폼으로 개선하여 인재개발원 교육의 안정적 인프라와 수요자 맞춤형 교육 서비스 제공

□ 사업개요

○ 사업목적

- 노후 시스템 개선으로 안정적인 환경 마련 및 이용자 수 증가에 유연한 시스템 구축
- 유연한 학사관리 체계 및 학습자 중심의 서비스 구축을 통한 이용 편의성 제고

○ 사업내용

- 사용자 친화적 학습 환경과 전 주기 교육운영 관리를 위한 시스템 구축
- AI 기반 지능형 학습서비스 도입으로 맞춤형 교육 기반 조성
- 데이터 표준화 및 서버 이관으로 시스템 신뢰도 제고
- 클라우드 기반 확장형 인프라 구축으로 안정적인 서비스 제공

○ 사업기간 : '25.11.~'26.12. ※장기계속계약

○ 소요예산 : 2,393백만원(2025년 406백만원, 2026년 1,987백만원)

□ 추진실적

○ 차세대 교육통합시스템 구축 계획 수립 및 투자심사 이행('25.1~3월)

○ 2025회계연도 세출예산 추경 편성('25.6월)

○ 차세대 교육통합시스템 구축사업 사전절차 이행('25.7~8월)

- 제안요청서 검토, 사전협의, 보안성 검토, 계약심사, 과업심의회, 계약심의회

○ 차세대 교육통합시스템 구축 감리 및 개인정보영향평가 사업 사전절차 이행('25.9월)

- 계획수립, 계약심사, 과업심의위원회, 사전규격 공개

○ 차세대 교육통합시스템 구축사업 입찰공고('25.9~10월)

□ 예산집행 현황

(단위: 천원)

사업명	예산현액	집행액		집행률(%)		'25년말 집행예상액	
		원인행위	지출액	원인행위	지출액	예상액	집행률(%)
동영상학습 운영 (교육통합시스템 구축)	405,561	-	-	-	-	283,893	70.0%

작성 자 | 인재기획과장: 조경익 ☎ 3488-2021 디지털교육팀장: 허정미 ☎ 2080 담당: 강성범, 박수민 ☎ 2091

3

노후 교육장비 교체 등을 통한 교육 활동 지원

인재개발원 강의실 내 노후한 PC 및 모니터, 음향 및 영상 장비 구매·교체를 통한 교육환경 개선으로 원활한 과정 운영 지원

□ 사업개요

- 내구연한 경과 프로젝터, 전자교탁 등 장비 교체로 강의실 환경 개선
 - 교육장비 노후도 : 45.4% ('25.9.30.기준)

구분	합계	프로젝터	카메라	앰프	전자교탁	스피커	마이크	노트북	기타
교육장비 현황 (개)	738	37	47	49	34	116	180	22	253
내구연한 경과 (개)	335	26	13	6	20	70	40	0	160

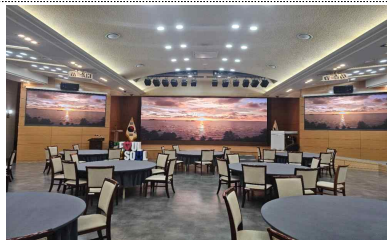
※ 기타 : 전자칠판, 전동 스크린, 영상·음향 분배기 등

□ 추진실적

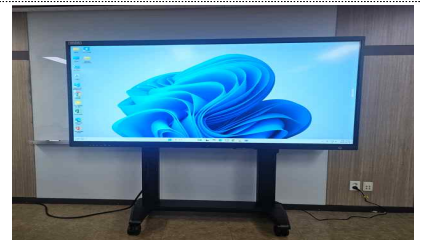
- 세종홀·인재홀 LED 전광판 설치, 강의실 전자교탁 및 전자칠판 구매



【세종홀】

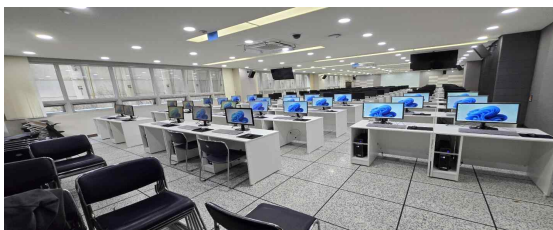


【인재홀】

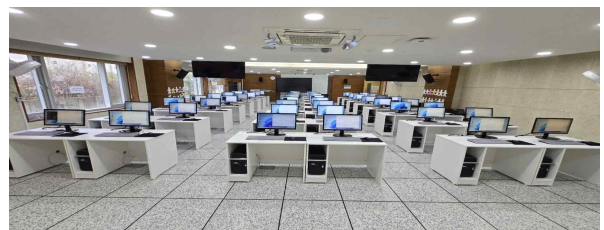


【배움관 강의실】

- 정보통신교육장 노후 데스크톱 PC·모니터 교체



【창의관 2F 멀티미디어실】



【창의관 3F 정보통신교육장】

□ 예산집행 현황

(단위: 천원)

사업명	예산현액	집행액		집행률(%)		'25년말 집행예상액	
		원인행위	지출액	원인행위	지출액	예상액	집행률(%)
교육훈련 장비 확충	756,592	734,220	734,220	97.0%	97.0%	756,592	100%

작성자	인재양성과장: 김인숙 ☎ 3488-2120	교육운영총괄팀장: 서혜연 ☎ 2130	담당: 최관선 ☎ 2171
	인재기획과장: 조경익 ☎ 3488-2021	디지털교육팀장: 허정미 ☎ 2080	담당: 김용석 ☎ 2081

4

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

□ 추진실적

- 데이터센터 리모델링에 따른 전산교육장 이전 공사 완료('25.3월)
 - 데이터센터 : 전산교육장 6개소 → 2개소 (4개소는 데이터센터 시스템실로 변경)
 - 인재개발원 창의관 : 전산교육장 3개소 신설, 멀티미디어실 확장
- 교육 및 강의공간 환경개선 및 기계·전기설비 보수·보강 추진
 - 주요 시설물 취약부위 균열보수 및 방수공사('25.4월)
 - 인재개발원 냉각수 순환펌프 교체('25.8월)
 - 인재개발원 소방펌프 교체('25.9월)
 - 청사 조명시설, 냉각탑 및 빌딩자동제어 기계설비 교체('25.8월~추진중)


□ 예산집행 현황

(단위: 천원)

사업명	예산현액	집행액		집행률(%)		'25년말 집행예상액	
		원인행위	지출액	원인행위	지출액	예상액	집행률(%)
인재원청사 보수·보강	1,998,967	1,785,285	1,124,734	89.3%	56.3%	1,998,967	100%

작성 자

인재기획과장: 조경익 ☎ 3488-2021 시설관리팀장: 전재현 ☎2050 담당: 이광휘 ☎2051
디지털교육팀장: 허정미 ☎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
-

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 필기시험 시행(감독관 배치, 시험장 설치 등)

□ 추진실적

- 제1회 신규공무원 임용시험 : 일반행정 9급 등 28개 직류 1,685명 선발 완료
 - 필기시험(6.21) : 접수 21,024명(경쟁률 12.6:1) → 응시인원 13,897명(응시율 66.1%)
 - 인성검사(8.16) 및 면접시험(8.25~9.5) : 필기합격자 2,161명 대상 실시
- 제2회 신규공무원 임용시험 : 일반행정 7급 등 24개 직류 196명 선발 예정
 - 원서접수(7.21~7.25) : 11,524명(경쟁률 58.8:1)
 - 필기시험(11.1) 실시 및 인성검사(12.6.), 면접시험(12.16.~12.23.) 예정

< '25년도 서울특별시 지방공무원 임용시험 추진일정 >

구 분	1회 시험(8·9급 전직렬, 보훈부 추천)	2회 시험(7급, 기술계고, 연구직 등)
선발인원	1,670명	196명
필기시험	6. 21.(토)	11. 1.(토)
인성검사	8. 16.(토)	12. 6.(토)
면접시험	8. 25.(월) ~ 9. 5.(금)	12. 16.(화) ~ 12. 23.(화)
합격자발표	9. 26.(금)	'26. 1. 7.(수)

□ 예산집행 현황

(단위: 천원)

사 업 명	예산현액	집행액		집행률(%)		'25년말 집행예상액	
		원인행위	지출액	원인행위	지출액	예상액	집행률(%)
공무원 채용 및 기타 시험관리	3,561,905	2,288,145	2,220,638	64.2%	62.3%	3,219,962	90.4%

작 성 자 인재채용과장: 이정옥 ☎ 3488-2301 공개채용팀장: 임현정 ☎2320 담당: 박성희 ☎2323

2

다양한 직무분야에 적합한 경력직공무원 선발

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

□ 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
- 면접방법 :

직무과제보고서 작성 (30분)	→
------------------------	---

집 단 토 론 (40분) <small>※응시인원이 3명 이상일 경우</small>	→
---	---

개 별 심 층 면 접 (30분 내외)

□ 추진실적 : 총 60개 분야 62명 선발 완료

- 일반임기제 및 시간선택제임기제 경력경쟁임용시험 추진(52개 분야 52명)
 - 일반임기제 : 법률전문요원 등 39개 분야 39명 선발 완료
 - 시간선택제 : 홍보전문요원 등 13개 분야 13명 선발 완료
 - ※ 제9회 임기제 6개 분야 8명 채용 진행 중
- 전문경력관 및 의무직 등 기타 경력경쟁임용시험 추진(8개 분야 10명)
 - 전문경력관 및 의무직 : 동물사육 및 보건소장 등 5개 분야 7명 선발 완료
 - 중증장애인 : 의회도서관 운영 등 3개 분야 3명 선발 완료

□ 예산집행 현황

(단위: 천원)

사 업 명	예산현액	집행액		집행률(%)		'25년말 집행예상액	
		원인행위	지출액	원인행위	지출액	예상액	집행률(%)
공무원채용 및 기타시험관리 (임기제 등)	228,000	131,709	131,709	57.8%	57.8%	194,256	85.2%

작 성 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 운영(사전교육)

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

□ 추진실적 : 441명 평가(4급 4회, 5급 3회), 730명 교육(4급 4회, 5급 10회)

○ 역량평가 : 4급 승진 역량 152명(4·9월), 5급 승진 역량 289명(5월) 평가 완료

- 변별력 있는 과제출제 및 통일된 평가기준으로 객관적이고 공정한 평가 운영

※ '25년 하반기 5급 역량평가 대상(예정): 3개 기수, 310명(11.13.~11.21.)

○ 이해과정 : 4급 과정 136명(3월, 7월), 5급 과정 594명(3~4월, 7~8월) 교육 완료

- 기 출제과제를 활용한 모의평가 및 맞춤형 피드백을 제공하여 평가 적응도 제고

□ 예산집행 현황

(단위: 천원)

사업명	예산현액	집행액		집행률(%)		'25년말 집행예상액	
		원인행위	지출액	원인행위	지출액	예상액	집행률(%)
역량평가 및 이해과정 운영	1,756,720	1,249,031	807,521	71.1%	46.0%	1,649,932	93.9%

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

2024 행정사무감사 처리결과

□ 총 괄

- 수감결과 처리요구사항 등 총 20건
- 조치내역

	구 분	계	완 료	추진 중	검토 중	미반영
계	계	20	16	4		
	시정·처리요구사항	9	6	3		
	건의사항	9	8	1		
	기타(자료제출 등)	2	2			

시정·처리 요구사항

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후 추진계획
<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 재원 아동도 감소하고 있음. 이에 인재개발원은 다음과 같이 직장어린이집 활성화를 위해 노력중임. ① 육아공무원의 유연근무 및 육아시간 사용 권장 등 직장 내 보육환경 개선 ② 육아공무원의 어린이집 이용 직원 주차비 면제 ③ SNS(어린이집 블로그, 지역 맘카페 등)를 활용한 신입원아 홍보활동 강화 ○ 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"> ○ SNS를 이용한 신입원아모집 홍보활동 확대 ○ 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 해당 부서와 협의하겠음.

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후 추진계획
<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"> - 법정의무 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 (행정국 주관) <ul style="list-style-type: none"> - 대상 : 본청 소속 70개 실·국·사업소 공무원 10,587명 - 기간 : '25. 2. 10. ~ 11. 30. - 장소 : 무교청사 3층 교육장 - 방법 : 실·본부·국별로 교육일자 배정 후 순차 교육 실시 - 내용 : 업무와 활용수준에 맞춘 실습중심의 현업 적용 교육 ※ 본청 소속 70개 실·국·사업소 공무원 8,103명 교육 완료('25. 9월말 기준) ※ 기타 사업소는 본청 교육 수준에 맞추어 자체 계획에 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 163명, 퇴교자는 3개 과정 16명임 ○ 주요 미수료 및 퇴교 사유는 다음과 같음 <ul style="list-style-type: none"> - 미수료 : 현안업무로 인한 교육시간 미충족, 필수 e-러닝 교과 미수강 등 - 퇴 교 : 임용포기 및 타기관 중복합격 등으로 인한 퇴교(14명), 기타(2명) ※ 기타 : 신임자 과정(1명) - 무단지각 등 학칙 위반 6급 장기과정(1명) - 질병에 따른 입원

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후 추진계획																																												
	<p>□ 향후계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 향후 면밀한 교육생 관리 및 대책 마련을 통해 미수료 및 퇴교자 발생을 최소화하겠음 - 교육생 입교 전 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>□ 추진상황 : 추진완료</p> <p>□ 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 - 최근 4년간 직무교육 변화는 아래와 같음 ('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="3">2021년</th> <th colspan="3">2022년</th> <th colspan="3">2023년</th> <th colspan="3">2024년</th> </tr> <tr> <th colspan="2">만족도(점)</th> <th rowspan="2">현업 적용도 (%)</th> <th colspan="2">만족도(점)</th> <th rowspan="2">현업 적용도 (%)</th> <th colspan="2">만족도(점)</th> <th rowspan="2">현업 적용도 (%)</th> <th colspan="2">만족도(점)</th> <th rowspan="2">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, 교육만족도 및 현업적용도가 전년 대비 상승하였음 <p>※ ('24.11.) 이숙자 의원 1차 보고, ('25.2.) 2차 보고 완료</p>	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
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 향후 추진계획												
<p>○ 외국도시 공무원 국제연수의 경우 온라인 연수 수수료가 오프라인 연수 수수료보다 낮아 국가별 여건을 반영한 섬세한 계획 수립으로 온라인 수수료율은 높이고 오프라인 연수는 확대할 것. (인재기획과)</p>	<p>□ 추진상황 : 추진완료</p> <p>□ 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 2024년도 외국도시 공무원 국제연수는 총 11회 운영 (온라인 6회, 초청 5회)하였고, 온라인 연수 평균 수수료율은 62%임 - (수수료기준) e-러닝 강의 진도율 100%, 실시간 강의 60% 이상 참여, 학습결과 보고서 제출 ○ 금년도에는 온라인 연수 수수료율 제고를 위해 e-러닝과 실시간 강의 수수료율 80% 이상, 실시간 강의 참여가 어려운 경우 녹화본 제공 후 보고서 제출 시 출석을 인정하는 등의 개선 방안을 도입하고, ○ 다양한 참여 도시의 시차를 고려한 실시간 강의 제공, 참여도시의 수요를 고려한 연수 설계 등 맞춤형 계획을 수립하여 운영중이며, '25년도 온라인 연수 평균 수수료율은 73%로 작년대비 11% 상승하였음.(62%→73%) <p style="text-align: center;">< 2025 외국도시 공무원 온라인 연수 운영 현황 ></p> <table border="1" data-bbox="624 1240 1425 1370"> <thead> <tr> <th>연수명</th> <th>기간</th> <th>수수율</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2025 서울 ODA 온라인 연수</td> <td>'25.4.8.~4.18.</td> <td>74%</td> </tr> <tr> <td>2025 서울 스마트도시 상 수상특전 온라인 연수</td> <td>'25.6.23.~7.11.</td> <td>77%</td> </tr> <tr> <td>더 나은 동행매력 정책통합형 온라인연수</td> <td>'25.9.3.~9.17.</td> <td>67%</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ○ 또한 오프라인 연수 확대를 위하여 금년도 예산은 전년 대비 81백만원 감액되었으나, 만족도 높은 국제연수를 추진하기 위해 전년(온라인 5회, 초청 6회)과 유사한 규모로 초청 연수 6회, 온라인 연수 3회, 총회연계 연수 1회로 편성·운영하고 있음. 	연수명	기간	수수율	2025 서울 ODA 온라인 연수	'25.4.8.~4.18.	74%	2025 서울 스마트도시 상 수상특전 온라인 연수	'25.6.23.~7.11.	77%	더 나은 동행매력 정책통합형 온라인연수	'25.9.3.~9.17.	67%
연수명	기간	수수율											
2025 서울 ODA 온라인 연수	'25.4.8.~4.18.	74%											
2025 서울 스마트도시 상 수상특전 온라인 연수	'25.6.23.~7.11.	77%											
더 나은 동행매력 정책통합형 온라인연수	'25.9.3.~9.17.	67%											
<p>○ 서울정책공유 글로벌포럼에 시립대 MUAP과정 교육생들이 함께 참여했는데, 앞으로 1회성에 그치지 않고 실질적으로 소통하는 창구가 될 수 있도록 노력할 것. (인재기획과)</p>	<p>□ 추진상황 : 추진완료</p> <p>□ 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「2024 서울정책공유 글로벌포럼」에는 해외도시 공무원, 서울시립대 도시행정 해외공무원 석사과정(MUAP) 교육생, 유관기관 관계자 등 약 140여 명이 온·오프라인으로 참가하였음 												

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후 추진계획
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 국제연수 동창생들의 우수사례 발표와 향후 발전방향에 대한 전문가 패널토론 등을 추진함 <ul style="list-style-type: none"> - 패널토론 시 서울시립대 MUAP 주임교수가 좌장으로, MUAP 졸업생 2명이 패널리스트로 참여함 ○ 2025년도에는 서울시립대와 협력하여 도시행정 해외공무원 석사과정(MUAP) 교육생 인턴십과 개도국 고위공무원 대상 서울도시정책 최고위과정(GULP) 연계 연수를 운영하였음. ○ 또한, 2025년 「메트로폴리스 국제연수원(MITI) 웨어링포럼」을 개최('25.9.30.)하여 MUAP 과정 교육생, 고위급 인사 및 다양한 유관기관 관계자 100여명이 참여하였음. 또한 웨어링포럼의 패널토론 및 네트워킹 세션을 통해 전문가들과 정책적 시사점을 공유하고, 의견을 교환함.
<ul style="list-style-type: none"> ○ 교육생들이 국제연수를 통해 습득한 서울의 노하우를 자국에서 어떻게 적용하였고 어떤 정책적인 성과를 거두었는지에 대한 사후 피드백 과정이 필요함. (인재기획과) 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료 <input type="checkbox"/> 추진내용 <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 등에서 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 ○ '25년에는 메트로폴리스 서울총회와 연계한 「메트로폴리스 국제연수원(MITI) 웨어링포럼」를 개최하여 성과공유를 내실있게 진행하였음 <ul style="list-style-type: none"> - (브라질 상파울루) 서울시 도시교통 네트워크를 참고한 수로 개발(Waterways Plan)과 이웃 연결(Connecting Neighborhood) 등 주요 모빌리티 프로젝트 구축 사례 발표

시정 및 처리 요구사항	조치결과 및 향후 추진계획																								
	<p>- (말레이시아 쿠알라룸푸르) 서울시인재원 국제연수 벤치마킹을 통한 쿠알라룸푸르 시청 인재개발원의 국제협력 프로그램 역량강화 사례 발표 등</p>																								
<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>□ 추진상황 : 추진 중</p> <p>□ 추진내용</p> <p>○ 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</p> <p>- 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> <p>< 2025 동영상학습(e-러닝) 교육과정 중 신규·개선 콘텐츠 현황 ></p> <table border="1" data-bbox="619 1137 1458 1464"> <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> <p>○ 매년 업데이트되는 동영상학습(e-러닝) 신규·개선 콘텐츠의 장애(오타, 내용 오류, 버튼 비활성화 등)에 대해서는 신속하게 보완 조치를 하고 있음</p> <p>○ 또한, 2025년 만족도 조사의 평가 방법을 대폭 개선함</p> <p>- 객관식 문항(5점 만점)에서 비슷한 내용의 문항을 통폐합하여 학습자의 설문 부담을 완화하고 답변의 충실성을 제고하였음</p> <p>- 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>	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 있음. 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 ‘직장 내 괴롭힘 예방 교육’ 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.~ 	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 : 추진완료</p> <p><input type="checkbox"/> 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 인재개발원은 타 시도 교육기관 등과 상호협약을 체결하여 교류협력 사업을 운영 중임 - MOU 체결 현황 <table border="1" data-bbox="566 1164 1444 1518"> <thead> <tr> <th>체결일</th> <th>체결 기관</th> <th>주요내용</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>'15. 3. 30.</td> <td>제주도 인재개발원</td> <td>- 교육프로그램 상호 공유 - 시설 상호 이용 및 편의제공</td> </tr> <tr> <td>'15. 4. 27.</td> <td>부산광역시 인재개발원</td> <td>- 교육프로그램 상호 공유 - 상호 특화 프로그램 참여 등</td> </tr> <tr> <td>'16. 3. 17.</td> <td>전라남도 인재개발원</td> <td>- 특화 교육프로그램 참여 - 교육과정 교차 운영 등</td> </tr> <tr> <td>'16. 9. 8.</td> <td>16개 시도 인재개발원 및 지방행정연수원</td> <td>- 교육과정 전 공무원에 개방 - 우수강사 풀 제공, 시설 공동활용 등</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ○ 2025년에도 교류협력사업을 적극 추진하고 있으며, 지속적으로 확대할 예정임 - 울산시 공무원 특화 서울시 우수정책 공유과정 개설 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 「동행·매력 특별시 서울 공유」 과정 (4월, 3일 63명) - 수요 중심으로 타 시도 대상 교육 개방 (6개 과정) <ul style="list-style-type: none"> ▶ 서울 MICE, 경제, 복지, 도시계획, 교통, 공공디자인(8회, 99명 완료) - 타 시도 교육기관들과 교육생 교류, 우수강사풀 공유, e-러닝 협력 등 교육 협력을 위하여 상호 협약을 적극 추진 (부산, 전남, 경북, 제주 등) 	체결일	체결 기관	주요내용	'15. 3. 30.	제주도 인재개발원	- 교육프로그램 상호 공유 - 시설 상호 이용 및 편의제공	'15. 4. 27.	부산광역시 인재개발원	- 교육프로그램 상호 공유 - 상호 특화 프로그램 참여 등	'16. 3. 17.	전라남도 인재개발원	- 특화 교육프로그램 참여 - 교육과정 교차 운영 등	'16. 9. 8.	16개 시도 인재개발원 및 지방행정연수원	- 교육과정 전 공무원에 개방 - 우수강사 풀 제공, 시설 공동활용 등
체결일	체결 기관	주요내용														
'15. 3. 30.	제주도 인재개발원	- 교육프로그램 상호 공유 - 시설 상호 이용 및 편의제공														
'15. 4. 27.	부산광역시 인재개발원	- 교육프로그램 상호 공유 - 상호 특화 프로그램 참여 등														
'16. 3. 17.	전라남도 인재개발원	- 특화 교육프로그램 참여 - 교육과정 교차 운영 등														
'16. 9. 8.	16개 시도 인재개발원 및 지방행정연수원	- 교육과정 전 공무원에 개방 - 우수강사 풀 제공, 시설 공동활용 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.</p> <p>(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) <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 - (개선) 위원구성 총 11명(내부 5명, 외부 6명) <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 <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 공식사회 교류 강화를 위해 메트로폴리스 국제연수원 유럽 지역 분원 설립에 구체적 기획안 수립 요청.</p> <p>(인재기획과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</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. ○ 메트로폴리스 정관에 따르면 신규 지역 분원 설립은 메트로폴리스 이사회에서 심의·의결할 사항으로, 이에 따라 서울시인재개발원은 유럽 지역 분원 설립 필요성 및 추진방향에 대하여 메트로폴리스 사무국, 기존 지역분원 및 市 메트로폴리스 관련 부서 등과 긴밀히 검토·협력하였음. ○ 그 결과 2025 메트로폴리스 서울총회와 연계한 「메트로폴리스 국제연수원(MITI) 웨어킹포럼」을 통해 메트로폴리스 사무총장이 향후 신규분원 공개모집 공고를 공식 발표하였음. ○ 메트로폴리스 사무국은 2026년 6월 모로코에서 개최 예정인 메트로폴리스 총회에서 그 결과를 발표할 예정임.

건의사항	조치결과
<p>○ 미국의 미네소타 프로젝트에 착안한 ‘서울형 미네소타 프로젝트’ 구상으로 글로벌 인재 양성 추진에 앞장설 것. (인재기획과)</p>	<p><input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료</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 3개월(비학위과정)에서 최대 2년간(학위과정)의 장기과정을 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. ○ 2025년에는 글로벌 도시문제 해결을 위하여 서울시 국제협력부서, 서울시립대 등과 협력하여 ODA 연수 등 개발도상국 대상 국제교육 원조사업과 글로벌 인재양성을 위한 협력 모델을 운영함. - 市 국제협력담당관 협력 ‘서울 ODA 연수’ 추진 (5월, 상파울루 공무원 13명) - 서울시립대 협력 ‘제기 GULP 연계 사범연수’ 운영 (3·5월, 개발도상국 고위공무원 6명) - 서울시립대 협력 ‘제기 GULP 연계 연수’ 운영 (9·10월, 개발도상국 고위공무원 6명) ○ 개발도상국 대상 국제교육 원조사업과 글로벌 인재양성을 위한 협력 모델을 지속적으로 운영해 나가도록 하겠음. <div style="border: 1px dotted 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>

건의사항	조치결과
<p>○ 글로벌 융합인재 양성이란 하나의 비전을 달성하기 위해 인재개발원과 장학재단이 함께 협업해 줄 것. (인재기획과)</p>	<p>□ 추진상황 : 추진 중</p> <p>□ 추진내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 서울시인재개발원의 외국도시 공무원 국제연수를 통해 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 ○ 서울장학재단은 서울시 국제협력부서와 협력하여 개발도상국 이공계 학생을 대상으로 석사과정 장학프로그램인 ‘서울테크스칼라십’ 을 운영하고 있음 ○ 서울시인재개발원과 서울장학재단은 이러한 사업 경험을 기반으로 글로벌 융합인재 양성이란 공통된 비전을 달성하기 위한 협력 방안 논의 <ul style="list-style-type: none"> - 서울시인재개발원-서울장학재단 협력방안 실무자회의 개최('25.3.) ○ 글로벌 융합인재 양성을 위한 서울시인재개발원-서울장학재단 협력 방안 검토
<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>□ 추진상황 : 추진완료</p> <p>□ 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
------	------

	< 4.5급 창의행정리더십 부시장 출강현황 >																																											
	<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width:15%;">과정명</th> <th style="width:10%;">기수</th> <th style="width:15%;">일시</th> <th style="width:20%;">직책</th> <th style="width:10%;">성명</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">4급 창의행정리더십</td> <td style="text-align: center;">제1기</td> <td style="text-align: center;">'24.3.12.</td> <td style="text-align: center;">행정1부시장</td> <td style="text-align: center;">김상한</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">제2기</td> <td style="text-align: center;">'24.3.14.</td> <td style="text-align: center;">행정2부시장</td> <td style="text-align: center;">유창수</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">제3기</td> <td style="text-align: center;">'24.3.15.</td> <td style="text-align: center;">정무부시장</td> <td style="text-align: center;">오신환</td> </tr> <tr> <td rowspan="6" style="text-align: center;">5급 창의행정리더십</td> <td style="text-align: center;">제1기</td> <td style="text-align: center;">'24.3.19.</td> <td style="text-align: center;">행정1부시장</td> <td style="text-align: center;">김상한</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">제2기</td> <td style="text-align: center;">'24.3.21.</td> <td style="text-align: center;">행정2부시장</td> <td style="text-align: center;">유창수</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">제3기</td> <td style="text-align: center;">'24.3.28.</td> <td style="text-align: center;">행정1부시장</td> <td style="text-align: center;">김상한</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">제4기</td> <td style="text-align: center;">'24.4.2.</td> <td style="text-align: center;">행정1부시장</td> <td style="text-align: center;">김상한</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">제5기</td> <td style="text-align: center;">'24.4.4.</td> <td style="text-align: center;">행정2부시장</td> <td style="text-align: center;">유창수</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">제6기</td> <td style="text-align: center;">'24.4.5.</td> <td style="text-align: center;">정무부시장</td> <td style="text-align: center;">오신환</td> </tr> </tbody> </table>	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																																								
	<input type="checkbox"/> 향후계획 <ul style="list-style-type: none"> ○ 민선8기 후반기 성공사례 창출을 위해 간부부터 솔선하여 조직변화를 이끄는 4·5급 창의행정 리더십 교육을 2025년에도 지속적으로 추진할 예정임 																																											

<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>	<input type="checkbox"/> 추진상황 : 추진완료 <input type="checkbox"/> 추진내용 <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
---	---

건의사항	조치결과
	<p>- 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 시·도가 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 사유 와 내용에 대해 자료를 제출할 것.</p> <p>또한 '23년 교육 전·후 효 과성이 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>