# 인 재 원

## Ⅰ 사 업 개 요

### 1 외·내부 환경 변화 및 교육 트렌드

#### 외부환경

□ **서울시와 정부의 요구**

○ 민선 7기 시민지향의 시정기조(혁신, 현장, 형평) 및 정부혁신 연계

○ 시민생활의 최접점에서 시민이 체감할 수 있는 혁신성과 창출

□ **2020 교육훈련 트렌드 변화**

○ 2019 인재개발협회 주요 트렌드

- 개인 맞춤형 학습, 학습전이(교육 후 현업적용), 학습의 디지털 혁신(상시 학습체계, 직원의 학습컨텐츠 동영상 제작) 등

○ 미래 필요역량

- 현장+혁신 역량, 안전+청렴 내재화, 소통+협업 활성화, 윤리+인권 실천, 감성+공감 역량, 시민 및 고객만족 마인드 등 융합적 역량

#### 내부환경

□ **공단 비전·미션·경영전략과 성과창출에 기여하는 역량 증진**

○ 선도적 공기업으로서의 경영전략으로 시민 만족도를 향상하는 서비스를 확장하고 혁신과 4차 산업혁명에 부응하는 직무(현장·행정·기술) 역량 제고

□ **소통을 위한 자율연구 혁신기반 마련 및 현장경영 활성화를 위한 교육**

○ 소통하는 연구혁신노력과 현장경영의 일환으로 현장의 행정·기술의 교육개설

○ 현장경영을 지원하는 다양한 교육과정과 플랫폼 활성화 프로그램 필요

□ **청렴 및 인권정서 내실화 및 공동체의 소속감·일체감 조직 문화**

○ 청렴과 인권감수성 내재화 교육 내실화로 공직자 윤리 및 인권 조직정착

○ 다양한 세대와 직종, 사업을 아우르는 공동체 및 소속감 증진 조직문화

## 2 미션 및 목표와 추진전략

### ▢ 미션 및 목표

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| MISSION | 안전한 서울, 행복한 시민을 위한 시설관리전문가 양성 및 인권이 존중받는 문화 조성 | | | |
| VISON | 안전과 혁신을 위한 직원 역량 강화 및 인권 존중 | | | |
| 인재상 | 전문인 | 창조인 | 소통인 | |
| 교육 목표 | 경영전략 견인하는 역량강화 | 소통&화합하는 조직문화 구축 | | |
| 교육훈련 추진전략 | 경영전략 견인 역량 강화 | 선진+선도적 교육 개발 | 소통+협력과 청렴문화 확산 | 건강+존중하는 공단문화 조성 |

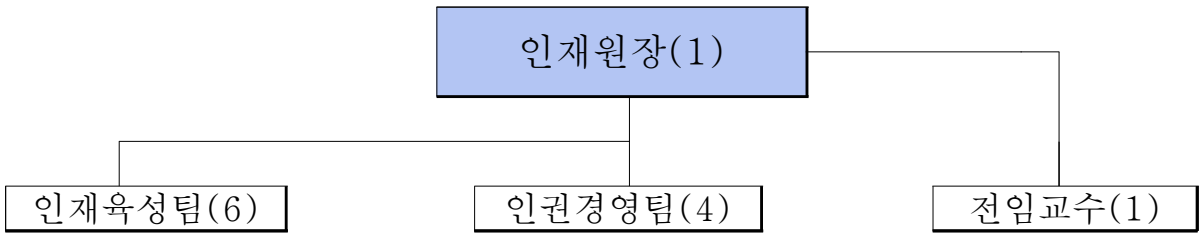
### ▢ 세부 추진전략

| | |
|---|---|
| 경영전략 견인 역량 강화 | · 임원부터 현장까지 안전·혁신을 견인하는 맞춤형 역량 교육<br>· 현장·소통, 고객만족·감성경영 체득화 및 실천하는 리더 양성<br>· 계층별 여성 리더십 교육 및 일·가정 양립 지원 교육 |
| 선진+선도적 직무교육 개발 | · 직급별 기본역량 및 체계적 전문역량 확보를 위한 직무교육 운영<br>· 현장안전과 다변화 시대 적응을 위한 기술전문가 양성기반 마련<br>· 4차 산업시대 변화를 주도할 수 있는 특화과정 개발과 실습운영 |
| 청렴, 소통+협력의 조직문화 확산 | · 소통과 협력으로 조직 일체감 도모하는 핵심가치 내재화 교육 운영<br>· 청렴 및 직장내 따돌림, 갑질없는 조직, 공동체 소속감 증진 교육 |
| 건강·존중하는 공단문화 조성 | · 현장 접점 감정노동 종사자 권리보호 및 건강장해 예방 운영 강화<br>· 심리상담, 직무스트레스 조사 및 휴 연수 등 마음챙기기 과정 운영<br>· 임직원들의 인권감수성 향상을 위한 체험형 문화 프로그램 운영 |

# II 일 반 현 황

## 1 조 직

### ▢ 조직도




### ▢ 주요업무

| 구 분 | 분 장 업 무 |
|---|---|
| 인재육성팀 | · 교육계획 수립 및 자문위원회 운영<br>· 핵심(공직)가치체화 및 리더십교육(계층교육, 교육이수제)<br>· 공무국외 및 해외체험 연수 등 관련 업무<br>· 사이버인재개발원 운영 및 교육이력관리<br>· 경영평가 및 행정사무감사 대응(서무업무 포함)<br>· 신입직원 임용 및 보수교육, 퇴직예정자 교육<br>· 학위취득비 및 SE-MBA파견자 교육비 지원<br>· 전임교수, 겸임교수 운영 및 지원<br>· 공단맞춤형 직무교육과정 개발·운영 |
| 인권경영팀 | · 인권경영 기본계획 수립 및 시행<br>· 인권경영 선언문(헌장) 제정 및 선포<br>· 외부 평가(행안부, 서울시) 관련 업무<br>· 성희롱 등 인권침해 방지조치 계획 수립<br>· 감정근로자 보호대책 수립·시행<br>· 예방교육 관련 업무(교육 기획·운영, 표준강의안 개발 등)<br>· 인권관련 문화행사 및 홍보 업무<br>· 인권 피해 상담업무 및 후속조치<br>· 인권감수성 향상 위한 문화프로그램 운영 |

## 2 인 원

### ▢ 정원/현원

| 구 분 | 계 | 일 반 직 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 소계 | 1급 | 2급 | 3급 | 4급 | 5급 | 6급 | 7급 |
| 정원(A) | 11 | 11 | - | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| 현원(B) | 12 | 12 | 2 | 1 | 1 | 2 | - | 4 | 2 |
| 과부족(B-A) | 1 | 1 | 2 | - | △1 | - | △3 | 2 | 1 |
| 비근무(N) | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 실현원(B-N) | 12 | 12 | 2 | 1 | 1 | 2 | - | 4 | 2 |

※현원 : 전임교수(1명) 포함

## 3 2020년도 예산

☐ 예산편성 현황 (단위:천원)

| 구분 | 2020년 | 2019년 | 증감 | 증감내용 |
|---|---|---|---|---|
| 계 | 1,881,431 | 1,907,164 | ▲25,733 | *2019년 대비 총 25,733천원 감 |
| 본부 | 1,127,081 | 1,127,083 | ▲2 | |
| 사업부서 | 754,350 | 780,081 | ▲25,731 | |

## 4 2019년 교육 실적

○ 총 괄 : 참여인원(건수) 57,353명 / 320,327시간

⇨ '18년(49,497명) 대비 7,856명 증가, 116% 달성

| 분 야 별 | | 주 요 내 용 | 운영기간 | 참여인원 | 시간 |
|---|---|---|---|---|---|
| 계 | | | - | 57,353 | 320,327 |
| 집합교육 | 공직가치 | 청렴, 성희롱예방, 안전 등 | 연중 | 31,594 | 156,732 |
| | 핵심가치 | 핵심가치내재화 | 6~8월 | 589 | 4,686 |
| | 조직문화 (가치공유) | 명사특강(경영전략회의, 공유한마당), 문화강좌 등 | 연중 | 1,160 | 1,353 |
| | 리더십 | CEO 및 고위경영자 리더십 | 5, 12월 | 4 | 28 |
| | | 직위자 리더십(임원, 부서장, 팀·소장) | 3~4, 8월 | 268 | 1,734 |
| | | 팀·소장 리더십 | 3~8월 | 33 | 642 |
| | | 4~8급 리더십 | 4~6월 | 231 | 3,326 |
| | | 신입직원 입문 | 연중 | 661 | 15,903 |
| | | 여성인재 양성 | 7월 | 74 | 450 |
| | 직무역량 | 전·겸임교수 직무교육 | 연중 | 2,137 | 6,271 |
| | | 전문가 육성 교육 (문제해결, 직무특화, 위기관리, 영상제작 등) | 8~11월 | 344 | 1,345 |
| | | 외부위탁(법정관리자 교육 등) | 연중 | 988 | 10,581 |
| | | 부서 직무교육(OJT 등) | 연중 | 2,244 | 4,633 |
| | | 학위취득 지원(SEMBA, 계약학과 등) | 3~12월 | 93 | - |
| | 특 화 | 자격증, 퇴직예정자, 휴·힐링 | 3~12월 | 364 | 1,368 |
| | 글로벌 | 기획연수, 테마연수 | 4~12월 | 71 | - |
| | 기 타 | 세미나, 컨퍼런스, 산업시찰 등 | 연중 | 424 | 1,848 |
| | | 외부상시학습 및 기타 내부교육 | 연중 | 2,708 | 6,234 |
| 온라인교육 | | 사이버 강의, 독서통신 등 | 연중 | 13,366 | 103,193 |

# Ⅲ 주요 운영 현황

## ☐ 교육훈련 운영

○ 관련근거 : 취업규칙 제8장, 근로자참여및협력증진에관한법률 제20~21조

○ 교육훈련 프로세스

연간 교육훈련계획 수립 ⇨ 교육훈련 실시 (집체, 자체 등) ⇨ 교육훈련 평가 반영

## ☐ 상시학습제도 운영

자기주도 학습을 통한 자기계발과 직무 전문역량 강화를 위한 상시학습체제 구축

○ 대상직원 : 全 직원

○ 연간 학습 목표시간 ※ 산정기간 : 매년1.1~12.31

| 구 분 | 임 원 | 일반직 | |
|---|---|---|---|
| | | 1~7급 | 7급(보), 8급, 기타* |
| 학습시간 | 30시간 | 50시간 | 30시간 |

‣ 장애인 자녀를 둔 직원과 장애인 직원에 대하여는 상시학습 목표시간에서 연10시간 제외
‣ 기타 : 자동차전용도로 녹지·운전, 정비·순찰대(상황실 포함), 번호판영치 직무 근무자

○ 이수방법 : 교육훈련 의무시간의 40% 이상은 기관지정학습 교육 이수

- 기관지정학습 : 전문기관 위탁, 인재원 주관, 부서 주관 및 온라인 교육 등

○ 훈련성적평정 반영

- 관련규정 : 인사규정 제22조, 동 시행내규 제22조 및 제37조

| 구 분 | 1급 내지 3급 | 4급 내지 7급 | 7급(보), 8급, 기타* |
|---|---|---|---|
| 훈련성적평정 | 5점 | 10점 | 10점 |
| 연간목표시간 | 50시간 | 50시간 | 30시간 |

※ 연간목표시간 초과 이수시 연간목표시간만 인정

| | |
|---|---|
| 학습이수시간 평가범위(%) | 기본점수+〔(연간 이수시간÷연간목표시간×100)×0.04〕<br>* 소수점 발생시 소수첫째자리까지 반영한다<br>*1~3급 : 기본 1점, 4~8급 : 기본 6점 부여 |

## ☐ 핵심가치 내재화 교육

○ 목　　적 : 다양한 세대·직종·직급·부서 간 소통과 협력의 장 마련

○ 추진개요(안)

| 대 상 | 운영기간 | 회 차 | 목표인원 | 장 소 |
|---|---|---|---|---|
| 전 직원 | 6월~8월 | 10회차 | 600여명<br>(60명 내외/회) | 서울시내<br>강의장 |

○ 운영방법 : 교육 전문기관 위탁 운영　※제한경쟁입찰(협상에 의한 계약)

○ 주요내용 : 핵심가치와 연계하여 사회적 가치, 적극행정, 현장·안전, 소통공감, 협력, 고객만족, 인권, 청렴 등

○ 소요예산 : 120백만원

○ 최근 5개년 핵심가치 교육 실시 현황

| 총 인원 | '15 | '16 | '17 | '18 | '19 |
|---|---|---|---|---|---|
| 3,180명 | 254명 | 402명 | 1,431명 | 504명 | 589명 |

## ☐ 교육파견 및 공무국외여행 현황

### ▮ SE-MBA(서울시립대) 연수

〈 개　요 〉

■ 교육형태 : 전일제 1년 수업(파견교육)

■ 대　　우 : 실 근로 전제 수당 및 실비 변상적 복리후생비 미지급
직책급 수행비 및 교육훈련여비 지급

■ 선발절차 : 신청자 접수 → 인사위원회 → 선발 → 교육파견

○ 2020년 교육파견 : 10명　*직위자 3명/비직위자 7명(23,600천원/人)

○ 연도별 현황

| 총인원 | 연평균 | '06 | '07 | '08 | '09 | '10 | '11 | '12 | '13 | '14 | '15 | '16 | '17 | '18 | '19 | '20 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 106명 | 7명 | 8명 | 8명 | 6명 | 6명 | 8명 | 6명 | 6명 | 5명 | 7명 | 7명 | 6명 | 6명 | 8명 | 9명 | 10명 |

## ▮ 공무국외여행 현황

〈 개 요 〉

■ 공무국외여행 : 부서별 직무 관련 출장, 우수지식인 창의연수, 체험연수, 노사합동 국외연수, 해외 기획연수 등

■ 관련규정 : 공무국외여행 규정, 공무원여비규정

■ 허가절차 : 여행방침서 수립→여행계획서 제출 및 심사의뢰 → 공무국외여행심사위원회 개최 → 연수명령 → 출국신고 → 귀국신고 → 귀국보고서 제출 (귀국 후 20일이내)

○ 국외공무국외여행 현황 (최근 6년간)

- 총 870명, 2,001,081천원(인당 2,302천원)

(단위:명/천원)

| 구 분 | 계 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 출장횟수 | 124 | 17 | 20 | 23 | 19 | 24 | 21 |
| 참여인원 | 870 | 129 | 175 | 161 | 128 | 137 | 140 |
| 사용금액 (인당) | 2,001,081 (2,302) | 259,846 (2,014) | 384,952 (2,200) | 371,073 (2,305) | 295,558 (2,309) | 370,422 (2,704) | 319,230 (2,280) |

# ☐ 전임/ 겸임교수 운영

## ▮ 전임교수

○ 인 원 : 1명 (인재원 파견)

| 직 종 | 사 무 |
|---|---|
| 현 원 | 홍 병 윤 |

○ 선발절차 : 공개모집 + 추천 → 심의위원회 심의 → 최종 확정

○ 지원(월) : 교수수행비 및 연구활동비 등

- 지급기준 : 발령 시 직위

(단위: 원)

| 직 위 별 | 계 | 교수수행비 (교육훈련비) | 연구활동비 (교육훈련비) | 시내출장비 (업무여비) | 통신비 (통신비) |
|---|---|---|---|---|---|
| 수석 (부서장급) | 321,000 | 210,000 | 50,000 | 60,000 | 21,000 |
| 책임 (탐소장급) | 161,000 | 110,000 | - | 60,000 | 11,000 |
| 선임 (팀 원 급) | 40,000 | - | - | 60,000 | - |

○ 2019년 전임교수 강의 : 22개 과정 34회 86시간 강의, 1075명 대상

| 구분 | 계 | | | | 직무교육 | | | | 직무 외 교육 (신입입문 교육 등) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 과정수 | 회수 | 시간 | 교육생 | 과정수 | 회수 | 시간 | 교육생 | 과정수 | 회수 | 시간 | 교육생 |
| 3명 | 22 | 34 | 86 | 1075 | 15 | 17 | 60 | 342 | 7 | 16 | 26 | 733 |

## ▮ 사내강사(겸임교수)

○ 인　　원 : 36개 분야 46명

- (공통) 감사, 청렴, 산업안전, 기획 및 문서작성, 예산, CS, 지출, 계약, 개인정보, 정보공개, 복지, 노무, 인사, 급여, 교육, 인권, 힐링(꽃꽂이)

(직무) 법무, 홍보, 계약심사, 장례, 사육, 공사감독(토목 · 상수도 · 건설 · 공사), 전기, 조경, 소방, 위험물, IT, 통신, 정밀안전점검, 계량기검침, 계량기교체

○ 역　　할 : 분야별 직무교육 및 신규직원 기초소양 교육 실시

○ 강 사 료 : 기본 1시간 5만원, 추가 시간당 2만5천원

※ 원고료는 전임교수 지급 수준에 준함 (2,500원/1page)

○ 2019년도 겸임교수 강의 : 58개 과정 140회 275시간 강의, 4,801명 대상

| 구 분 | 계 | | | | 직무교육 | | | | 직무 외 교육 (신입입문 교육 등) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 과정수 | 회수 | 시간 | 교육생 | 과정수 | 회수 | 시간 | 교육생 | 과정수 | 회수 | 시간 | 교육생 |
| 33명 | 58 | 140 | 275 | 4801 | 32 | 63 | 162 | 1456 | 26 | 77 | 113 | 3345 |

## ▢ 직무교육 운영

○ 2019년 직무교육 : 60과정 - 총 99회 2688명

○ 2020년 운영현황 (4.30 기준)

| 구 분 | | 과정수 (중복제외) | 교육회수 | 교육시간 | 교육생 |
|---|---|---|---|---|---|
| 직무교육 LC-CDP | 소계 | 8 | 10 | 16 | 319 |
| | 전임교수 | - | - | - | - |
| | 겸임교수 | 8 | 10 | 16 | 319 |
| | 직원 | - | - | - | - |
| | 전문위원 | - | - | - | - |
| | 외부강사 | - | - | - | - |
| 신입직원 | 소계 | 10 | 10 | 14 | 87 |
| | 전임교수 | 1 | 1 | 1 | 29 |
| | 겸임교수 | 4 | 4 | 5 | 29 |
| | 직원 | 5 | 5 | 8 | 29 |
| | 전문위원 | - | - | - | - |
| | 외부강사 | - | - | - | - |
| 기타 | 소계 | | | | |
| | 전임교수 | - | - | - | - |
| | 겸임교수 | - | - | - | - |
| | 직원 | - | - | - | - |
| | 전문위원 | - | - | - | - |
| | 외부강사 | - | - | - | - |

## ▢ 국가인적자원개발컨소시엄(CHAMP) 참여

**고용노동부 주관으로 교육기관이 협약기업과 공동으로 근로자들을 위하여 국비지원 교육훈련을 실시하는 직업능력 개발 지원 사업**

○ 협약체결 : 한국전기기술인협회 등 15개 기관 ('15년 6개, '16년 9개)

(2016년) 한국엔지니어링협회, 한국상하수도협회, 해외건설협회, 대한건축사협회 복원생태학회, 한국승강기안전관리원, 예술의전당, 한국인터넷진흥원 한국문화예술위원회 (9개 기관)

(2015년) 한국전기기술인협회, 한국디자인진흥원, 한국방재협회, 한국연구개발서비스협회 한국지능형교통체계협회, 한국인터넷진흥원 (6개기관)

○ 2019년 CHAMP 운영 : 2개 기관 / 6개 과정 / 33명 신청

- 한국전기기술인 협회 : 수배전설비 안전사고 및 예방, 전기설비 계측장비 운영 등
- 한국승강기안전공단 : 에스컬레이터 유지관리 전문가 과정

○ 2020년 2월 CHAMP 운영 : 1개 기관 / 1개 과정 / 1명 신청

- 한국전기기술인 협회 : 소방전기설비운영

## ☐ 계층별 맞춤형 역량 교육

○ 교육기간 : 1월~7월 중

○ 대상인원 : 임원 및 직위자, 승진대상자, 팀원(4~8급) 약 420명

○ 주요내용 : 적극행정, 안전, 문제해결, 성과관리, 공직마인드 등

○ 소요예산 : 110백만원

○ 세부내역 ※ 전 계층 공통 : 청렴 등 사회적 가치

| 구분 | 상임임원 | 직위자 | 팀장승진자 | 3급/4급 | 5급 | 6급/7급 | 7급(보)/8급 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 대상 | 최고경영자 | 부서장, 팀·소장 | 신임 팀·소장 | 4급 이상 (팀원) | 승진소요 년수 경과자 | 6, 7급 | 7급(보), 8급 |
| 진행 일정 | 5월/12월 | 3~4월 | 승진 6개월 내 | 5월 | 5~6월 | 4~5월 | 6~7월 |
| | 1일 | 1 or 2일 | 3 or 5일 | 2일 | 3일 | 2일 | 1일 |
| 인원 | 6명 | 140명 | 팀장급 승진자 | 40명 | 70명 | 60명 | 100명 |
| 중점 내용 | 정책 방향과 경영 마인드 | 이슈대응 (책임경영 소통) | 신규관리자역량 (팀원관리 등) | 의사결정 성과관리 | 문제해결, 소통.협업 | 직무전문 역량 | 안전, 공직 마인드 등 |

## ▮ 신규 보임자들의 조기활착 지원

○ 목 적 : 승진(신규채용) 6개월 이내 중간관리자(팀장급)를 대상으로 사회적 가치, 조직역량 극대화 및 윤리경영 실천 등을 교육하여 중간관리자로서 필요로 하는 리더십 및 관리 능력을 배양하여 유능한 관리자로 양성

○ 교육대상 : 2019.12.26.자 신규 직위자(팀 · 소장) 총 11명

○ 교육개요

| 교 육 명 | 팀장급 승진자 핵심역량강화 리더십 (지방공기업 중간관리자 과정) |
|---|---|
| 운영일정 | '20. 6~8월 중 2회차<br>*코로나19 장기화로 인해 기 운영예정이었던 4~5월 과정 취소 |
| 교육방식 | 1주(5일) 비합숙 교육(35h) |
| 교육장소 | 지방공기업평가원 |

○ 교육내용 : 지방공기업 정책방향, 사회적 가치, 윤리경영, 갈등관리 등

○ 소요예산 : 4,400천원

## ▮ 4급 승진예정자 혁신리더십 교육

○ 목　　적 : 4급 중간관리자 입문을 앞두고 중견 실무자로서 필요한 실질적인 리더십 역량 교육 및 평가를 실시하여 검증된 재원을 확보하고자 함.

○ 교육대상 : 5급 승진소요년수 경과자 중 자격시험 및 교육이수제 미이수자

○ 교육방법 : 혼합과정(사이버+집합교육)

○ 교육과목 : PT스킬, 문제해결·소통리더십, 공단 주요규정

○ 소요예산 : 35,000천원

## ☐ 신입직원 임용교육

※2019.04.01자 공무직의 일반직(정규직) 통합

### ○ 2019년 4월 이전

| 구 분 | 교육인원 (명) | | | | 횟수 |
|---|---|---|---|---|---|
| | 계 | 일반직 | (준)공무직 | 사회복지직 | |
| 계 | 1793 | 947 | 669 | 156 | 41회 |
| 2019년 | 85 | 10 | 69 | 0 | 3회 |
| 2018년 | 393 | 174 | 171 | 48 | 11회 |
| 2017년 | 365 | 156 | 177 | 32 | 13회 |
| 2016년 | 935 | 607 | 252 | 76 | 14회 |

### ○ 2019년 4월 이후

| 구 분 | 교육인원 (명) | | | | | | 횟수 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 계 | 일반직 | 사회복지직 | 상수도직 | 자전거관리직 | 시설관리직 | |
| 2019년 | 291 | 109 | 100 | 12 | 10 | 60 | 7회 |
| 2020년 | 29 | 13 | 1 | 2 | 0 | 13 | 1회 |

### ○ 세부현황

| 교육대상 | | 인원 | 교육일 | 교육내용 |
|---|---|---|---|---|
| 2019년 (7회) | 공무직 | 11 | 01.07 | 공단소개, 산업안전보건교육, 성희롱 예방교육, 청렴 등 |
| | 일반직 | 16 | 01.16~01.23 | 공단소개, 열린혁신, 직원사명, 소통, 법정교육 |
| | 공무직 | 58 | 03.28~03.29 | 공단소개, 공직자로서의 자세, 공공자전거 실무교육 등 |
| | 상수도직2사회복지4시설관리5,자전거관리4 | 15 | 05.07 | 공단 소개 및 현황, 공직자로서의자세, 산업안전보건교육, 성희롱 예방교육, 청렴 |
| | 일반10, 시설관리7, 자전거관리6 상수도1 | 24 | 08.05~06 | 공단 소개 및 현황, 산업안전보건교육, 고객만족교육, 4대 폭력예방 교육, 청렴교육 (상반기 입문교육 미실시자 포함) |
| | 일반9, 시설관리1 | 10 | 09.02.~04. | 공직자로서의 자세, 산업안전보건교육, 고객만족교육, 4대 폭력예방 교육, 청렴교육, 개인정보보안 |
| | 사회복지16, 시설관리1 | 17 | 09.23.~24. | 공직자로서의 자세, 산업안전보건교육, 고객만족교육, 4대 폭력예방 교육, 청렴교육, 전자결재 및 ETIS |
| | 사회복지직 80 | 80 | 11.25~27 | 공단 소개 및 현황, 산업안전보건교육, 장애인 대상 고객만족교육, 4대 폭력예방 교육, 교통안전교육 |
| | 일반직 90 | 90 | 11.25~12.06 | 공단 소개, 사회적 가치, 청렴 및 공직 마인드, 경영시뮬레이션, 직장인예절, 선배와의 대화 현장견학 등 |
| | 상수도직 9 시설관리직 46 | 55 | 12.10~12.11 | 공단 소개 및 현황, 산업안전보건교육, 고객만족교육, 4대 폭력예방 교육, 청렴교육 |
| 2020년 (1회) | 기술13, 사회복지1 상수도2, 시설관리13 | 29 | 1.08~1.09 | 공단소개 및 사업현황, 산업안전, 교육제도, 고객만족, 청렴 공직기강, 인사제도 및 복지제도, 4대 폭력등 |

## ▢ 직원 학위 취득비 지원

○ 지원범위 : 전문학사, 학사, 석사, 박사 (1인 정규학기 최대 8회)

○ 지원대상

- 지원접수일 기준, 공단 근무 2년 이상 경과자 및 반윤리적 원인에 의한 징계 후 인사규정 제24조의3에 따라 기록이 말소된 직원
- 과정 중단없이 종료 후 전문학사·학사는 2년, 석·박사는 4년 이내 정년이 도래하지 않는 직원

*최초 지원접수로부터 전문학사 4년, 학사 6년, 석·박사는 7년 이내 학위취득을 완료하여야 함

○ 지원금액 : 50만원 미만 전액, 50~100만원 미만은 50만원, 100만원 이상은 50%를 지원하되 최대 100만원까지만 지원

| 구 분 | 지 원 인 원(명) | | | | | 지원금액 (천원) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 계 | 전문학사 | 학사 | 석사 | 박사 | |
| 계 | 920 | 38 | 720 | 125 | 37 | 534,432 |
| 2019년 | 73 | - | 51 | 12 | 10 | 49,639 |
| 2018년 | 73 | 2 | 57 | 9 | 5 | 45,049 |
| 2017년 | 72 | 3 | 62 | 4 | 3 | 41,655 |
| 2016년 | 89 | 5 | 69 | 12 | 3 | 49,956 |
| 2015년 | 112 | 5 | 79 | 24 | 4 | 73,632 |
| 2014년 | 154 | 10 | 121 | 17 | 6 | 87,017 |
| 2013년 | 182 | 9 | 147 | 23 | 3 | 96,125 |
| 2012년 | 165 | 4 | 134 | 24 | 3 | 91,359 |

○ 환수조건 : 기간 내 학위 미취득, 학업중단, 복무의무기간 미준수 등

※ 2016.12.30. 직원 학위취득 지원관리 내규 개정

- 환수내역 총 10건 ('15~19 기 환수 8명, '20 신규 환수 2명)

## ▢ 사이버 교육

○ 사이버인재원 '19 ~ '20년도 운영현황

| 구 분 | 신청 건수 | 미수료 건수 |
|---|---|---|
| 2019년 | 12,857 | 181 |
| 2020년 1분기 | 2,851 | 64 |

○ 운영방법

- 1인당 유료과정 연 8회, 무료과정 무제한 수강신청 가능
- 환경, 정부정책 변화 등에 따를 교육 콘텐츠 적시 제공 및 다양화 노력

○ 미수료자 관리

- (유료과정) BSC 감점 및 6개월 유료과정 수강제한
- (무료과정) BSC 감점

## ▢ 개인성장 지원 프로그램

### ▮ 산학협력 계약학과 운영

○ 목　적 : 경쟁력있는 인적자원 양성을 위한 산학협력 계약학과를 신설하고 교육비를 지원함

○ 교육대상 : 5명

○ 교육기간 : 4년 8학기제

○ 계약학과 : 국민대학교 행정관리학과 ※ 공단-국민대 간 산학협력 MOU 체결(2016.7.8.)

○ 지원비용 : 학기당 990,500원(수업료 50%)

○ 소요예산 : 10,000천원

### ▮ 미래설계 아카데미

○ 목　적 : 55세 이상 대상으로 퇴직 후 제2의 인생대비 지원 (100명 이상)

○ 외부 전문기관(서울시50플러스재단) 및 市 투자기관 등 협업하여 진행

- 「미래설계과정」,「전직설계과정」,「귀농귀촌/창업」등 다양한 체험 프로그램 확대

## 2 인 권 경 영 팀

### ☐ 기본방향

○ 국가인권위원회의 '인권경영매뉴얼' 및 권고사항의 단계별 제도화

○ 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악·예방하여 책무성과 실행력 제고

○ 인권의식 및 인권감수성 향상을 통해 인권 친화적 정책 실현

### ☐ 추진전략

**MISSION** : '사람이 사람답게 사는 세상', '임직원과 시민 누구나 차별 없이 존중 받는 조직' 만들기

**VISION** : 소통과 배려로 인간존중이 실현되는 인권 공기업

**목 표** : 인권침해사고 ZERO

| 전략과제 | 시스템 구축 | 예방과 관리 | 구제와 보호 |
|---|---|---|---|
| 실행과제 | • 인권경영 기본계획 및 실행지침 수립<br>• 인권경영 선언문 마련, 공표<br>• 인권영향평가 도입<br>• 인권경영위원회 운영 등 | • 인권침해 예방교육 실시 (성희롱·성폭력 등 4대 폭력, 언어폭력, 장애인 인식개선 등)<br>• 인권감수성 증진 프로그램 운영<br>• 인권실태조사 등 | • 인권침해 신고·접수 고충상담·조사<br>• 피해자심리상담 지원 및 행위자 교육<br>• 감정근로자 보호 대책 수립 등 |

## ▢ 인권경영 개념

○ 인　　권: 대한민국헌법 및 국제인권조약과 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치·자유와 권리를 말하며, 반드시 준수해야 하는 최소규범

○ 인권경영: 기업에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로, 기업이 인권정책선언을 하고 인권실천·점검의무를 이행하며 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것

※ 윤리경영: 실정법에 따른 책임이 없는 경우에도 사회적 통념에 따른 윤리적 가치와 기준에 따라 기업의 의사결정과 사업을 수행하는 경영방식. 지속가능경영의 중요한 요소로 반부패와 투명성 및 청렴성 강조

☞ 출처: 국가인권위원회「2018 공공기관 인권경영 매뉴얼」

## ▢ 인권경영헌장

서울시설공단은 시민중심의 도시기반 서비스를 창출하는 공기업으로서, 사람이 우선하는 사람존중의 가치를 실현해 가겠습니다.

하나. 우리는 인간으로서의 존엄과 가치를 존중하는 인권경영을 실천합니다.
하나. 우리는 성별 · 종교 · 나이 · 장애 등의 이유로 차별하거나, 차별받지 않을 권리가 있습니다.
하나. 우리는 안전하고 쾌적한 근무환경을 조성하고, 보편적인 노동자 인권을 준수합니다.
하나. 우리는 상호 존중과 배려를 통해 노사 신뢰문화를 형성합니다.
하나. 우리는 서울시민을 비롯해 공단과 관계된 이해관계자의 인권을 존중합니다.
하나. 우리는 누구나 공공시설에 쉽게 접근하여 자유롭게 즐길 수 있도록 장벽 없는 도시환경을 조성합니다.
하나. 우리는 인권침해를 예방하고, 피해회복과 보호를 위해 적극 노력합니다.

우리는 이 헌장에 제시된 책임과 권리가 공단 경영 전반과 임직원의 일상 속에서 완전히 실현될 수 있도록 적극 노력할 것을 다짐합니다.

※ 2019. 1. 2. 선포식 개최

## ▢ 인권영향평가

사업계획 수립 및 시행에 있어 인권에 미칠 영향을 분석하고 평가하여 부정적 요소를 사전에 예방하거나 개선하기 위한 제도

### ▮ 기관운영 인권영향평가

○ 대　　상: 공단 운영 전반을 대상으로 하는 포괄적 범위

- 인권경영 체계, 고용, 노동권, 산업안전, 환경권, 협력업체, 소비자 인권 등

○ 평가방향

- 국가인권위원회 및 서울시 체크리스트를 기준으로, 공단 실정에 맞춰 재설계
- 국제법 및 동향, 제조업 등 상대적으로 공단과 무관한 지표 삭제 및 축소
- 지표와 관련된 공단 규정이나 지침, 단체협약 등 출처를 파악하고 적용

### ▮ 주요사업 인권영향평가

○ 대　　상

- 공단의 주요사업 중 인권리스크를 내포하고 있는 사업

○ 평가방향

- 사업 수행과정에서 이해관계자의 인권에 영향을 줄 수 있는 요인(**인권리스크**)과, 이해관계자 민감도를 상대적으로 고려하여 종합적으로 판단함
- 주요사업의 인권리스크를 구체적·객관적으로 파악하고 지속 적용할 수 있는 지표 체계 제시(**주요사업 분야 〉 항목 〉 지표 순으로 제시**)

## ▢ 인권경영위원회 구성·운영

※'19.3.26. 위촉(임기 2년)

○ 성　　격: 공단 인권경영의 효율적 추진을 위한 자문기구

○ 구　　성: **위원장 포함 총 9명**(위원장은 외부위원 중 호선으로 선출)

〔**내부**〕 경영전략본부장, 경영전략본부장이 지명하는 처장급 직원, 인재원장, 노동조합이 추천하는 자

〔**외부**〕 김은희(시민 단체), 오영철(장애인 단체), 이재림(변호사), 이승택(교수), 이진아(노무사)

○ 역할 및 기능

- 공단 '인권경영' 전반에 대한 자문 및 주요 정책사항의 결정
- 인권영향평가와 관련된 자문(추진방법, 평가지표 설정, 결과 환류 등)
- 인권침해 사항의 심의, 조치사항의 의결
- 인권의식 함양 및 인권문화 확산을 위한 제도개선 사안 발굴 등

○ 회의운영: (정기)연 2회, (수시)인권침해 사안 발생 등 필요시

※`19년도: 총 3회 운영(3/26, 6/3, 7/18)

## ▢ 인권 관련 기관의무교육 현황

○ 교육대상: 전 임직원

○ 분야별 교육내용

| 분 야 | 교 육 내 용 |
|---|---|
| 4대 폭 력<br>(성희롱·성폭력·<br>성매매·가정폭력) | · 성평등 관점에 따른 건전한 성의식·성문화<br>· 성희롱 발생 시 피해자 구제절차 및 가해자 제재조치 기준<br>· 정상적인 가정생활 위한 건전한 가치관 함양 |
| 직장 내 괴롭힘 | · 직장 내 괴롭힘 사례, 사건처리절차, 피해자 보호 조치 등 |
| 장애 인식개선 | · 장애인에 대한 이해와 인식개선, 장애인 인권 및 관련법과 제도 등 |
| 인 권 | · 인권의 개념 등 인권 일반, 직장 내 괴롭힘, 갑질 방지 등 |
| 아 동 학 대 | · 아동학대예방 관련법령, 주요사례, 발견 시 신고방법 등 |

○ 관련 근거법령 및 기준

| 구 분 | | 기 준 | 관 련 근 거 | 주 관 | 비 고 |
|---|---|---|---|---|---|
| 4대 폭력 | ①성희롱 | 각 연 1회<br>(각 1시간)<br>*<br>통합 교육 시<br>총 4시간 | · 「양성평등기본법」제31조<br>(성희롱 예방교육 등 방지조치)<br>· 동법 시행령 제19조(성희롱 예방교육),<br>제20조(성희롱 방지조치) | 여성가족부 | 익년도 2월말 실시결과 제출<br>*<br>대면교육 필히포함 |
| | ②성폭력 | | · 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」<br>제5조(성폭력 예방교육 등)<br>· 동법 시행령 제2조(성폭력 예방교육 등의 실시) | | |
| | ③성매매 | | · 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」<br>제5조(성매매 예방교육)<br>· 동법 시행령 제2조 (성매매 예방교육의 실시) | | |
| | ④가정폭력 | | · 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」<br>제4조의3 (가정폭력 예방교육의 실시)<br>· 동법 시행령 제1조의2<br>(가정폭력 예방교육 계획의 수립 등) | | |

| 구 분 | 기 준 | 관 련 근 거 | 주 관 | 비 고 |
|---|---|---|---|---|
| ⑤ 직 장 내 괴 롭 힘 | 연 1회 | · 「근로기준법」 제93조(취업규칙의 작성·신고) 제11호(직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항)<br>· 「서울시설공단 취업규칙」제54조의3 (직장 내 괴롭힘 예방교육) | 고용노동부 | - |
| ⑥ 장 애 인식개선 | 연 1회 (1시간) | · 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」 제5조의2 (직장 내 장애인 인식개선교육)<br>· 동법 시행령 제5조의2 (직장 내 장애인 인식개선교육) | 고용노동부 | - |
| | 연 2회 | · 서울특별시 장애인 인권증진에 관한 조례 제7조(장애인 인권증진에 관한 교육) | 市 | 장 애 인 복지정책과 |
| ⑦ 인 권 | 연 1회 | · 서울특별시 인권기본조례 제10조(인권교육) | | 인 권 담 당 관 |
| ⑧ 아동학대 | 연 1회 | · 「아동복지법」 제26조의2 (아동학대 예방교육의 실시) | 보건복지부 | - |

## ▢ 성희롱 등 인권침해 상담창구 운영

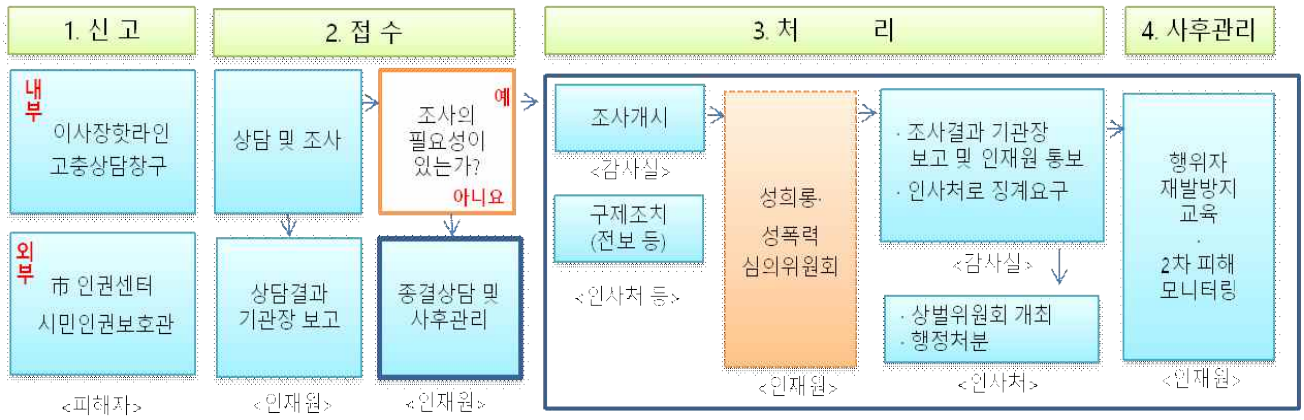
○ 상담내용: 성희롱, 언어폭력 등 인권 침해사항 전반

○ 대 상: 피해자「신고」및 목격자「제보」

○ 방 법: 전화, 방문, 이메일, 우편, 홈페이지 등

▸사이버 신고센터
· **홈페이지 : '이사장 핫라인'**
· **전용메일 : humanrights@sisul.or.kr**
▸공단 고충상담원 : **인재원 인권경영팀** (남녀 각1명씩 지정·운영)

〈 고충상담 처리절차 〉



## ☐ 근로자 지원 프로그램(EAP) 운영

### ▮ 심리상담 지원서비스 실시

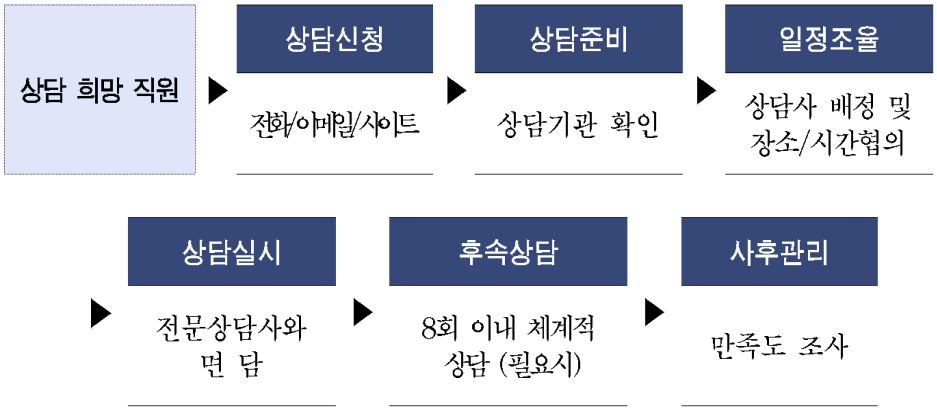
○ 목　　적: 직원 정신건강 지원을 위해 전문 심리상담 프로그램을 제공함

○ 대　　상: 전 직원 및 직계 가족(심리상담에 한함)

○ 내　　용: 개별 심리상담, 찾아가는 상담(상담사가 사업장 방문)

○ 방　　법: 전문기관 위탁 운영

○ 이용절차




### ▮ 직무스트레스 조사 및 기타 설문조사

○ 대　　상: 전 직원(연 1회)

○ 내　　용: 직무스트레스 조사(상반기),
기타조사(성희롱 · 직장 내 괴롭힘 등)(하반기)

○ 결과활용: 조직 내 전반적 스트레스 수준 파악, 스트레스 치유 프로그램에 반영　　※ 개인별 결과는 참여자 본인만 확인가능

### ▮ 스트레스 관리를 위한 휴(休)프로그램 운영

○ 목　　적: 직원들의 직무 스트레스 해소 및 정신건강 증진

○ 대　　상: 전 직원(반기별 1회)

※ 직무스트레스 조사결과 스트레스 취약군 및 감정노동 종사자 우선배정

○ 내　　용: 숲 체험, 명상, 음악·미술 치유 등 힐링 프로그램

※ 2019년 10월 3회(10/15~16, 10/21~22, 10/28~29) 101명 실시완료