중장기 인력운영 계획(2020-2023)

변화하는 사업여건에 대하여 인사관리방향 및 인력현황 분석에 기반한 조직 적합 인재의 원활한 수급 및 중장기 인력운영 계획 수립을 통해 경영변화에 선제적이고 능동적으로 대응하여 조직의 성장에 기여하고자 함.

1 추진방향

□ 지속가능 경영을 실현할 수 있는 공단의 중장기 인력 운영을 반영한 인력관리 방안의 모색

□ 조직운영 환경의 변화 대응 우수 인재의 채용과 효율적 인사관리 체계 구축 및 운영

□ 공정하고 투명한 채용과 및 투명한 인사노무 관리를 통한 조직의 청렴과 생산성의 제고

공단 전략체계

□ 공단 전략체계

[redacted]

핵심가치	윤리・인권	소통・개방	안전・환경	효율・혁식

전략과제

정도경영	열린경영
윤리.인권 우선체계 마련 일자리와 삶의 질 개선 상생의 조직문화 구축	주민의 직접경영 참여 및 의사결정 확대 고객이 만족하는 공단 운영 사회통합문화 구축
안전경영	**혁신경영**
재난안전 통합관리 선제적 재난안전 예방활동 환경의 지속가능성 보존	역량기반 능동적 조직문화 정착 혁신을 통한 재정건정성 강화 공단의 가치제고

환경변화 대응

□ 정책적 외부여건

구분	내용	비고
정책	· 양질의 일자리 창출을 통한 고용 증대 · 비정규직의 정규직 전환 및 일터 혁신을 통한 생산성 향상 · 공기업의 사회적 역할 및 사회적 가치실현을 통한 책임경영 · 안전에 대한 관리 고도화를 통한 재난관리 능력 강화	
경제	· 저출산 및 고령화로 인한 복지수요 증대 · 사회적 재난 등 경제침체에 대한 재정구조의 건전화 강화 · 재정자립도29.86% 이며 재정자주도는 55.76% 로 낮고 단, 통합 재정수지도는 흑자 · 지방공기업 효율성 강화 및 재정 건전성의 지속 개선	
사회문화	· 일가정양립 문화 확산 및 가족친화 등 삶의 질 향상 필요 · 사회적 가치제고를 위한 주민참여 등 다양한 소통창구 필요 · 인권경경 및 폭력예방 등 사히적 책임성 강화 경영 · 4차 산업 등 혁신적 발전으로 인한 대응구조 마련 및 편리한 접근환경 구축을 통한 시스템의 고도화 필요	

□ 내부환경 분석

구분	내용	비고
조 직	· 조직 진단을 통한 1본부 2사업부 11팀 개편에 따른 효율화 · 일하는 방식 혁신을 통한 공단운영 효율 극대화 · 성과 관리채계 고도화를 통한 공정한 성과관리 강화 요구 · 소통강화를 통한 내제된 조직 문제점의 상생을 통한 해소	
인 력	· 전문 기술인력 지속적 증가 및 직무 고도화 요구 증대 · 조직 성장에 따른 인력규모 증대로 인한 인사관리 강화 · 직무 중심의 인력운영을 통한 성과창출 필요 · 무기계약직 지속 증가 및 직렬 동합을 통한 장기적 개선 · 근속년수 증가에 따른 성과 보상요구의 지속적 증가 · 팀별 인력 적정성 확보를 통한 고효율의 인력 운영	
기타	· 지속적 인력증가로 경영효율 향상을 위한 대응방안 모색	

□ SWOT 분석

외부환경 \ 내부환경		강점(S)	약점(W)
		· 공익성을 앞세운 조직확대 및 인적자원 지속 증가 · 조직진단을 통한 조직활성화 방안수립 · 조직혁신과 인적자원의 고도화를 위한 조직노력 강화	· 사업확장 부족 및 직원간 소통부족 · 전문화된 고도직무의 한계와 인력의 구성 미흡 · 경직된 조직문화로 환경변화에 비 탄력적(조직 인력 예산 등)
기회(O)	· 신규채용 확대와 우수인재의 채용증가 · 능력위주의 채용확산과 공공부문 혁신 강화 · 사회적 가치에 기반한 조직운영 분위기 확산	강점이용 기회활용	약점보완 기회활용
		· 인력의 고도화를 통한 신규시설 인수 확대 및 역량 성장 · 사회적 가치기반의 인력운영 · 제도화를 통한 인력 역량강화	· 역량강화 교육지원 및 능력위주의 인력운영 강화 · 노사 화합과 및 직원간 교류강화 · 참여형 인사노무 제도 운영
위협(T)	· 경영환경 변화에 따른 인력운영효율성 악화 우려 · 고객서비스 및 안전에 대한 기대수준 향상 · 각종 법정 규제 강화에 따른 조직 유연성 저해	강점이용 위협극복	약점보완 위협극복
		· 능력위주의 공정채용 청년채용 · 전문기술확보로 변화대응 · 핵심 무문의 인력관리 시스템의 고도화 및 관리 강화 · 지속성장을 위한 노하우 확보	· 인사관리 전문성강화 및 소통 확대를 통한 조직역량 강화 · 인사노무 선진화를 통한 인력 맨파워 고도화 제고 · 채용비리 사전발생 차단 및 채용제도 개선을 보완

전략 체계도

목 표 : 인력운영 효율화 및 사회적 가치기반의 인력운영 실현

3대 전략 및 9개 전략과제

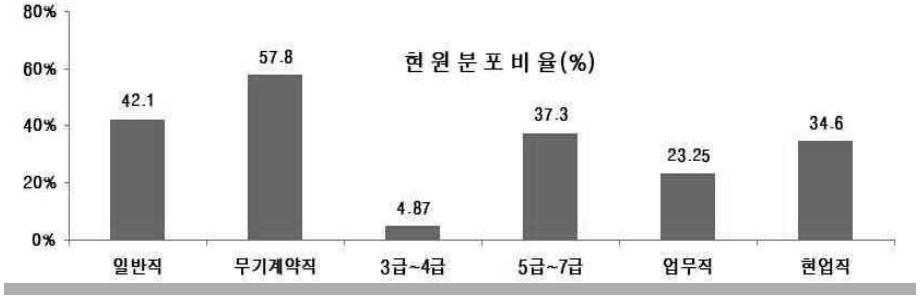
능력 및 효율에 근거한 인력운영	역량극대화 및 인력운영 효율화	사회적 가치기반의 인력채용 운영
· 직무에 따른 필요능력에 근거한 인사운영 · 조직운영 효율성을 고려한 적제적소 배치 · 법적운영 기준의 적정 준수 관리	· 향후 인력변화 예측을 통한 선재적 인력운영 · 조직진단에 근거한 정현원기준 인력운영 · 핵심사업에 대한 핵심인력 배치를 통한 경영효율화	· 사회적 약자 우선채용 · 여성관리자 확대 및 양성평에 근거한 인력운영 · 업무생산성 향상 등 다양한 근무체제의 선제적 적용 운영

인 력 현 황

□ 인력규모 및 분포

구분	합계	임원	일반직						업무직	현업직
		임원	계	3급	4급	5급	6급	7급		
정원	208	1	86	2	9	17	34	24	49	72
현원	186	1	78	2	7	15	30	24	43	64
비율	100%	-	42.1%	1.%	3.7%	8.1%	16.2%	12.9%	23.2%	34.6%

○ 관리직급(3~4급)이 총 4.7%이며, 5급을 포함할 경우 1.28%이며, 중간관리자급(5~6급)은 34.2%로를 차지하였으며, 일반직의 경우 3급(1.0%), 4 급(3.7%) 5급(8.1.3%), 6급(16.2%), 7급(12.9%)로 상대적으로 6급 비율이 높은 것을 나타났으며, 현업직의 경우 '2018년 비정규직 정규직 전환에 따른 인력의 증가로 판단됨



□ 사업 부문별 인력현황

구분	총계	본부	체육시설	문화시설	환경시설
계(명)	186	15	85	61	25
일반직(명)	79	15	27	21	16
업무직(명)	43	0	28	6	9
현업직(명)	64	0	30	34	0

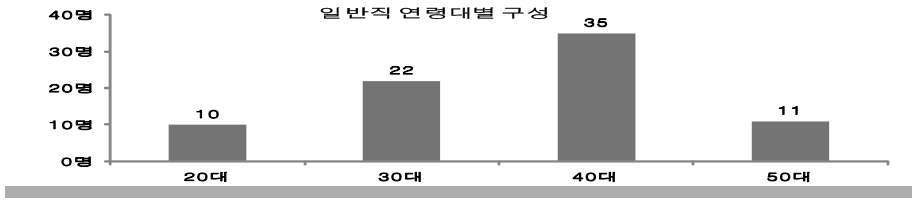
○ 사업 분야별 인력구성은 공단 전체 사업조정 및 지원역할을 하는 본부가 전체의 8%, 사업장별로는 체육시설이 45.6%, 문화시설이 32.7%, 환경시설이 13.4%, 체육시설과 문화시설이 전체인력의78%를 차지하여 공단 운영시설의 주축을 이루고 있음

□ 직급별 평균 연령대

구분	일반직					업무직	현업직	상용강사
	3급	4급	5급	6급	7급			
나이	56.5	50.5	45	42.5	33.5	39.3	53.5	33.3

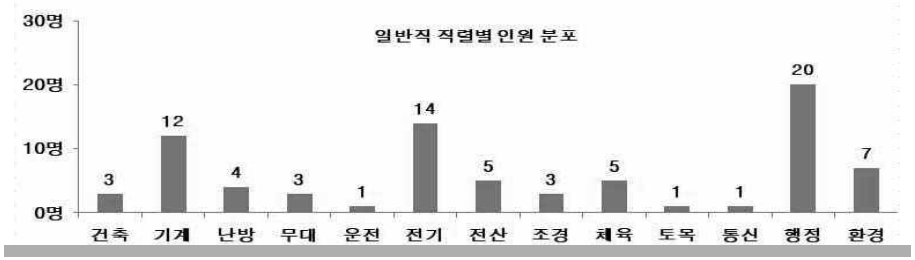
○ 연령대별 분포 일반직이 평균 41세, 업무직 39세, 현업직 53세, 상용강사 33세로 나타 났으며

○ 일반직 의 경우 50대가 11명, 40대가 35명으로 분포되어 40~50대 비중이 약 60%인 것으로 나타남

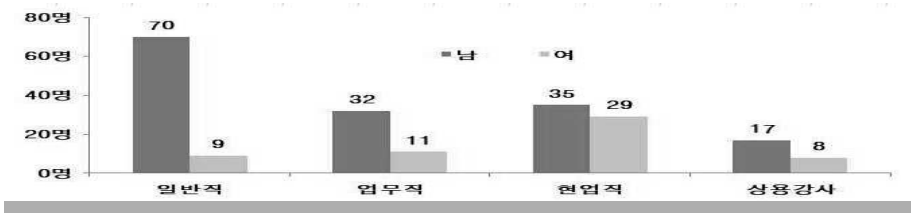


□ 일반직 직렬별 인원분포 및 남녀 비율

○ 일반직 직군별 인력은 행정직군이 가장 많고, 전기, 기계, 환경 순위며 기술직군의 경우 법정 자격 선임 및 운영필수 인력에 따른 자격보유자이며, 전체적으로 행정(행정,사무)직군(25)%, 기술직군(75%)로 나타남



○ 전체 직원중 여성비율이(28.2%, 기간제포함)이며, 각 여성비율은 일반직(12.8%), 업무직(25.5%), 현업직(45.3%), 상용강사(32%)로 나타났으며, 현업직의 경우 환경 미화 등 업무에 따른 여성비율이 높게 나타남



2020년도 인력 수급현황 및 계획(안)

가. 2020년 10월 현재 인력채용 현황

□ 인력 채용현황('20. 9월말)

구 분	채용인원	주요내용	비고
합 계	**38**		
일 반 직	4	'19년말 결원 1, 신규시설(황산공원 2명), 결원1명	
업 무 직	1	'19년말 결원 1	
협 업 직	13	'19년 결원 3, 6월말 정년 4, 결원 등 6	
기 간 제	20	상용강사 1, 기간제1 5, 안전요원 4	

나. 2020년 연말까지 인력채용 계획

□ 사업팀별 정·현원 현황 (20.09.30.현재)

구 분	일반직			업무직			현업직		
	정원	현원	대비	정원	현원	대비	정원	현원	대비
합 계	**86**	**78**	**△8**	**49**	**43**	**△6**	**72**	**64**	**△8**
감 사 평 가 팀	5	6	1	1		△1			
경 영 지 원 팀	6	7	1						
종 합 운 동 장 팀	7	7		6	6		6	6	
국 민 체 육 센 터 팀	8	7	△1	9	10	1	11	7	△4
주 민 편 익 시 설 팀	7	6	△1	5	5		7	7	
웅 상 체 육 팀	8	8		8	7	△1	9	10	1
문 화 예 술 회 관 팀	10	10		1	2	1	6	5	△1
대 운 산 휴 양 림 팀	13	6	△7	7	1	△6	15	8	△7
환 경 시 설 팀	12	12		3	3				
유 산 매 립 장 팀	5	4	△1	6	6				
공 원 주 차 관 리 팀	5	5		3	3		18	21	3

○ 정원 대비 현원 결원률 약 10% (' 20. 9. 30 현재)

- 일반직(8명), 업무직(6명), 현업직(8명)

※ 정원에만 반영된 숲애서 신규수탁 인력을 제회할 경우 1%의 결원률

○ '20년 사업인수(대운산 숲애서) 예정에 따른 따라 정원이 20명 증원 하였으나, 현재 사업진행 여건을 감안하여 채용 미정상태

□ '20년말 인력 채용계획 현황

구 분	채용인원	주요내용	비고
합 계	**28**		
일 반 직	2	결원 1명, 연말 퇴직자 1명	
협 업 직	2	결원 1명, 연말 퇴직자 1명	보훈
기 간 제	24	기간제 8명, 수영장 안전요원 12명, 수영강사4	

※ 수영강사 4명의 경우 채용절차는 완료 (코로나19에 따른 임용시기 조정)

■ 중장기(2021년~2023년) 인력운영 계획

가. 개요

□ 추진 기간 : 2021년 ∽ 2023년

□ 추진 방향

○ 공개경쟁 채용 및 블라인드 채용을 통한 우수한 인재 채용

○ 지방공기업 인사운영기준 및 지방공기업 설립운영 기준 준수

○ 청년채용 및 임금피크제 등 연도별 결원 인력의 적기 채용운영

○ 공정하고 투명한 인력운영을 통한 직원 만족도 향상 제고

나. 중장기(2021~2023) 인력 수급계획

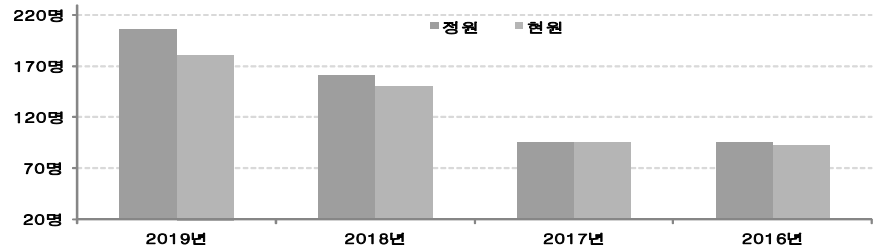
□ 최근 위·수탁 사업현황

구 분	2009.07(설립)	2010년	2011~2012년
연혁	종합운동장 웅상문화체육센터 문화예술회관 웅상도서관	유산폐기물매립장(10.1) 수질정화공원 제1축구장(10.1) 양산주민편익시설(10.4)	국민체육센터(11.1) 공영화물주차장(12..1)
	2013년	2015~2016년	2019년~2020년
	대운산자연휴양림(13.5) 공영노외주차장(13.5)	웅상,서창체육공원(15.01) 폐수종말처리시설(16.3)	황산캠핑장(19.03) 쌍벽루아트홀(19.07) 황산.가산체육시설(20.5)

□ 최근 년도별 정원 증감내역

○ '16년 대비 '19년 년말 일반직(20명, 31%), 업무직(22명, 78%) 증가 및 '18년 현업직 신설 후 '19년말 현업직(32명, 66%) 증가 되었으며, 정규직(무기계약직포함) 약113명(121%) 직제상 정원이 증가 되었음.

○ 최근3년간 평균 48%의 정원증가 최근 1년간은 27.9% 정원이 증가



□ 년도별 신규채용 내용

○ 최근 3년간 일반직 23명 , 업무직 10명, 현업직 43명 채용

○ 2019년 52시간 근무제 시행 및 신규사업(황산공원) 인수 등 채용인력증가

구분	총합계	일반직	업무직	현업직	상용강사	기간제	안전요원
총합계	**135**	**23**	**10**	**43**	**24**	**24**	**9**
2017	**37**	4	3	13	10	7	
2018	**14**	3	1	3	5	2	
2019	**82**	16	6	27	9	15	9

※ 2018년 비정규직 정규직 전환 인원은 제외한 수치임

□ 신규인수 예상시설 전망

구 분	시설규모	준공(예정)일	필요인력예상
대운산 숲애서	3,431㎡	2019. 12	20명
동면체육공원	42,467㎡	2020. 12	3명
상북국민체육센터	3,737㎡	2021. 12	13명
중앙동국민체육센터	3,760㎡	2022. 12	8명
양주문화체육센터	2,000㎡	2022. 12	6명
웅상센트럴파크	8,007㎡	2023. 12	10명
시립빙상장	7,392㎡	2023. 12	15명

※ 비정규직 제외 및 현 운영시설 운영인력대비 추정 인원임

□ 사회 평형적 채용 목표

○ 정부정책에 따른 사회형평적 채용인력 활성화를 위하여 채용목표 운영

○ 적극적 고용개선 조치(AA)와 연계 하여, 매년 채용인력의 30%목표

구 분	2020년	2021년	2022년	2023년	2023년~
합 계	20명	10명	14명	12명	10명
장애인 (직원의 3%)	2(목표8)	1 (목표9)	-	-	1 (목표10)
청년 (일반직정원3%)	3명	3명	3명	4명	4명
보훈채용 (정원에 4%)	2명(목표8)	-	-	1(목표9)	-
여성(채용의30%)	6명 이상	12명 이상	9명 이상	8명 이상	11명 이상

□ 행정분야 전문 직무 채용 확대추진

구 분	목표	단기(2021년)	장기(2022~23년)
회계관리분야	3명	1명	2명
기록물관리분야	1명	1명	-

□ 신규 채용(정규직) 전체계획(비정규직 제외)

구 분	2020년10월	2021년	2022년	2023년	2023년~
기초정원(A)	208	208	211	224	239
결원인원(B=A*1%)	2	2	2	2	2
퇴직예상(C)	2	14	15	10	11
정년퇴직예정	2	8	9	4	4
정년 외 퇴직	0	6	6	6	7
별도정원증감(D)	0	0	0	1	0
정원증가율 (E)	0	23	13	14	25
채용계획 (F=B+C+D+E)	4	41	30	27	38
기말(정원) (G=A+D+E)-기정원	208	211 (기정원 20)	224	239	264

A. 정원 또는 증원에 따른 인원. B. 결원인원 : 정원대비 결원율 1%

C. 퇴직인원인 외 인원은 최근 2년간 퇴직률 3%~6%중 최저수준 3%반영

D. 임금 피크제 시행에 따른 별도 정원채용 반영

E. 인력소요 증감 : 사업인수 등 정원 최소수준 결정(2%) 또는 별도사업 예정인수를 가정한 인력반영

D. '20년 숲애서 정원은 시설인수 지연에 따른 미채용 반영

※ 조직진단에 따른 단기 조직 증대, 축소 등 변동요인은 제외

다. 인력 운영관리 기본계획

□ 시기별 인사운영 : 붙임1) 참조

□ 보직관리

○ 전보관리 : 정기전보(소속팀 장기근속 2년이상) 및 수시전보(신규시설 및 기타)

○ 전보시기 : 년 2회 정기시행 등

- 신규 시설인수 및 사업여건 변화에 따른 특수한 경우를 제외
- 6개월 미만자에 대하여는 인사위원회 개최를 통한 전보 시행

○ 전보제한

- 법정관리사항 및 위·수탁 협약에 대하여는 별도 전보기간 설정운영
- 인사 및 감사부서 배치의 경우 3년 주기 순환 배치 시행

○ 순환 전보를 통한 다양한 직무경험 및 업무 전문성 향상 도모

○ 참여형 인사를 위한 직원 의견수렴 반영

전보 등 요인발생	희망 보직 신청	적합성 검토	배치 및 인사활용
[사전검토]	[조사]	[검토]	[시행]
인력배치 및 사업팀별 필요인력 계획	개인별 작성제출	인사관리부서	인력 관리 피드백

○ 일반직 직급별 보직부여

직 급	부여 직무
일반직 3급	본부장
	체육사업부장, 문화환경사업부장
일반직 4급	본부(팀장) , 사업부 팀장
일반직 5급	팀장(유산매립장, 공원주차관리)
	사업팀 중간관리자
일반직 6급 / 7급	사업팀 실무자

□ 승진 및 평가관리

○ 승진소요 최저 근무기간

구 분	7급 → 6급	6급 → 5급	5급 → 4급	4급 → 3급
최저소요기간	2년	3년	3년	4년

○ 근무성적 평가

- 상반기 평가 : 01. 01. ∽ 06. 30.
- 하반기 평가 : 07. 01. ∽ 12. 31.

○ 승진 서열명부 작성기준 : 1월 31일, 7월 31일

○ 승진배수 : 1명 4배수 , 2명 3배수, 3명이상 2배수

○ 승진임용 기준

- 승진 예정인원의 승진 배수 범위 내에서 인사위원회 심의를 거쳐 선발

□ 직무 관리

○ 신규직원

- 입사 후 6개월 수습기간 부여
- 신규직원 교육 및 외부 위탁기관 기초직무 교육실시

○ 기존직원

- 부여 직급별 개인 직렬에 맞게 사업팀 배치 운영
- 자기개발 및 직무능력 향상을 위한 교육 훈련 기회부여

※ 별도 교육훈련 계획 수립 운영 참조

□ 전보제한 기한 운영

제한 대상자	관련규정	제한기간
감사 담당 업무자	- 감사규정 제8조	2년
승진된 자 외	- 인사규정 제17조 1항	1년
재난안전관리 담당자	- 지방공기업경영평가 지적보완	2년
단, 효율적 업무추진(신규사업, 조직변경 등)을 위한 인사위원회 의결시 는 제외		

□ 기타 운영

○ 임금피크제 운영

- 적용대상 : 전 직원
- 적용기간 : 정년도래 3년 전부터 3년간 적용(만 58세 ~ 60세)

구 분	정년도래 3년 전	정년도래 2년 전	정년도래 1년 전
감액률	5%	5%	5%

○ 공단 연봉제 규정의거 4급 이상 직원 대상 운영

- 가율결정 : 해당연도 총 인건비 인상율 범위내 결정
- 지급등급별 분포비율 : 5등급별 최대~최저 50% 범위내 차등 적용

나. 행정사항

□ 신규 시설 위·수탁 시 인력운영 계획 반영 및 정·현원 조정 시행

□ 인력 운영관리에 따른 시기별 전보 및 승진에 따른 인력관리 철저

□ 청년, 양성평등, 사회적 약자 등 관련 법령의거 채용 기준준수 철저

□ 중장기 무기계약직 운영 관련은 별도검토 및 계획수립

붙임 1)

연간 인사관리 운영 일정 계획(참조)

구분	세부내용	추진일정			
		1/4	2/4	3/4	4/4
근무평정	◦ 일반직 근무평정		6월		12월
	◦ 업무직, 현업직, 상용강사	12월			
경력평정	◦ 일반직 경력평정	1월		7월	
승진	◦ 승진서열명부 작성	1월		7월	
	◦ 승진서열명부 공개	1월		7월	
	◦ 승진심사 및 승진 (사유 발생시 추가시행)		3월		12월
전보	◦ 전보(정례적)	1월	3월	7월	12월
	◦ 전보 수시(변경가능)	1월	3월	7월	12월
대우선발	◦ 정기적 선발(변경가능)	1월	4월	9월	11월
신규채용	◦ 정기적(변경가능) (12~2월 결원/채용)	3월			
	◦ 정기적(변경가능) (3~5월 결원/채용)		6월		
	◦ 정기적(변경가능) (6~8월 결원/채용)			9월	
	◦ 정기적(변경가능) (9~11월 결원/채용)				12월
퇴직	◦ 당해년도 퇴직자 (생년월일 기준)		6월		12월
기타	◦ 교육훈련 평정				12월