7. 지방정부 자치역량 강화

			사	업		구 .	<u>]</u> -	
주 체 별		유 형 별		재 원 별		추 진 상 황		
국 책	자 체	기 존	신 규	예 산	비예산	완료여부	추진율(%)	완료시기
	0		0		0	이행 후 계속 추진	100%	2020. 1.

□ 정 책 목 표

- O 업무전문성 강화 및 업무숙련도 증진으로 행정서비스의 질적 향상
- O 역량계발(직무 및 소양 등)을 통한 우수 인재 양성

□ 사 업 개 요

- O 중·장기적인 보직관리제 시행
 - 신규 공무원 : 인·적성 검사(충남도 제공) 등을 활용한 배치
 - 재직 공무원 : 희망보직(전보희망신청) 조사결과 누적관리
- O 업무숙련도 향상을 위한 순환보직 개선
 - 필수보직기간(2년) 준수(결원보충 등 특별한 사유 외 금지)
 - ☞ 필수보직기간 미준수 인원에 대한 인사위원회 심의 강화
 - 부서(팀) 단위 업무이력관리제 시행(1년 미만자에 대한 업무변경 제한)
- O 팀별 주요업무 책임제 운영
 - 각 팀별 주요업무를 '팀장고유업무'로 지정
 - ☞ 공문서 기안부터 실행까지 실제적 업무 시행
- O 전문직위(전문관) 운영 내실화
 - 현 전문직위(16개 직위)에 대한 Zero-Base에서 재검토 실시
 - ☞ 국책사업 및 민선7기 공약사항과 관련된 업무중점
 - 인센티브(수당 등) 강화를 통한 우수인재 확보
- 직무 및 역량강화교육으로 미래지향적 인재 양성
 - 업무분야별 세분화된 교육과정 운영(맹사성아카데미 교육과 연계 추진)
 - ☞ 행정서비스의 질적 향상으로 시민 만족 행정 구현

□ 그동안 추진상황

- O 중·장기적인 보직관리제 시행
 - 교육훈련(신규교육) 이수 신규 공무원 인원: 125명
 - 전보희망신청 누적관리 : 6개년('16~'21)
- O 팀장책임직무제 시행
 - 팀장책임직무 선정 : 69개부서 310팀장 718개 직무(팀별 3건 내외)
 - 팀장직접처리율 향상 : 8.3%(2019) → 8.9%(2020)
 - 평가 및 결과활용
 - □ 매년 11월말 기준 평가(정성평가 50%+정량평가 50%)
 - ⇒ 평가 단위 상위 10% 인사 가점 부여(상위 5% 0.5점, 차상위 5% 0.3점)
- O 공모직위 및 전문직위 재지정·선발
 - 2021. 12. : 공모직위 재지정 및 팀장 선발(6개 직위 3명) 전문직위 재지정 및 전문관 선발(10개 직위 6명)
 - 공모직위 인센티브 강화(근무성적 가점 신설)

□ 향후 추진계획

- O 2020. 1. 2019년도 하반기 직위공모 및 선발에 따른 인사반영
- **○** 2020. 6. ~ 22. 12.
 - 팀장 책임직무제 보완발전 운영
 - 직위공모제 및 전문직위(전문관) 운영 내실화

□ 연차별 추진현황 및 추진계획(확인지표)

추진계획							
2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	임기후		
	 전 팀장 대상 책임직무제 실시(연중) 작가공모 및 산활7월~12월) 	· 책임직무제 운영(연중)	· 책임직무제 운영(연중) · 작유공모및 산발(7월~12월)	· 책임직무제 운영(연중) · 작유공모및 산발(7월~12월)	책임직무제 운영(연중)작위공모및 산발(7월~12월)		

□ 공약달성 최종목표

○ 책임직무제 및 직위공모제를 통한 철저한 직무관리로 공직자 전문성 향상 시민들에게 양질의 행정서비스 제공

□ 기 대 효 과

○ 외부 행정 환경요인에 적극 대응할 수 있는 유연한 조직 구성

□ 공직자 능력 향상을 통한 양질의 대민행정서비스 제공

□ 시민참여실적

(단위: 횟수)

설명회,공청회	만족도조사	민간전문가자문	언론/방송보도	기타
_	_	1	1	_

- 언론보도 : 「아산시 '상시 조직진단시스템' 도입₁ 1회 (2019. 01.)
- 충남연구원 자문 1회 (2019.01.)