



문서번호	경영기획팀-1246	담당	경영기획팀장	본부장	이사장
보존기간	영구				
결재일자	2022.02.08.	승재성	김세준	이광종	02/08 조주연
방침번호	방침서 제(52)호				

안전한 지역생활 플랫폼을 선도하는 **1등공단**

- 2022년 ~ 2026년 -

중장기 조직 및 인력운영 계획

2022.02.08.



양천구시설관리공단

- 중장기 경영계획을 반영한 - 중장기 조직 및 인력운영 계획

2021년 12월 중장기 경영계획이 수립됨에 따라 비전 및 전략과제 달성을 위한 중장기 조직 및 인력 운영계획을 수립하여 효율적인 운영을 통한 경영목표 달성에 노력하고자 함.

I 계획수립 근거 및 방향

☐ 수립근거

- 중장기 경영계획 보고서(2021.12.21. (주)플러스인씨앤씨)

☐ 계획수립 방향

- 2022년 신(NEW) 비전 달성을 위한 전략과제 조직연계 등 실행체계 구축
- 2022년 중대재해처벌법 시행에 따른 안전관리 기능강화 조직개편
- 중장기 ESG경영계획 전략과제 조직연계
- 중장기 경영계획 조직문화 진단결과에 따른 개선방안 추진
- 사업 및 인력변화에 대한 효율적 인력운영 방안 수립

II 환경변화 분석 및 조직관리 계획

☐ SWOT 분석

- 내부환경 요인

강점	약점
• 높은 공유가치 전파와 실천의지 • 대외 평가 결과의 높은 성과 • 사업 이해관계자(임직원, 주민)의 의견 수렴 채널 확보 • 우수한 시설관리 및 운영 역량 보유 • 인력 및 예산 규모의 지속 증가	• BSC 중심의 전략체계 • 환경 변화에 대한 대응력 미흡 • 1인당 관리예산(업무량)의 급격한 증가 • 사업의 종류 및 범위 선택에 제약 • 인적자원 관리체계에 대한 구성원 불만족 • 편중된 사업 비중

○ 외부환경 요인

기회	위협
• 시와 구의 체육, 문화 활동 장려 및 확대 정책 • 국내외 경제의 회복 기조 • 1인 가구의 증가 추세 • 공공체육시설 및 문화참여에 대한 수요 증가 • COVID-19를 넘어서는 단계적 일상 회복 시행 • 4차 산업혁명으로 생활양식의 변화 추세	• 현장 안전을 중시하는 정부 정책 기조 • 비대면, 초연결 중심의 포스트 코로나 대응 정책 • COVID-19로 인한 스포츠서비스업 쇠퇴 • 낮은 주차장 확보율 • 고령화 사회 진입 • 여가활동의 실내 활동 비중 증가 • IoT 기술을 활용한 홈 헬스케어 수요 증가

□ SWOT 분석결과 대응전략

강점활용 및 기회확대 전략(SO)	강점 활용 및 위협 최소화 전략(ST)
○ 주민참여를 통한 신사업 발굴 ○ 수요자 중심의 맞춤형 문화체육사업 강화 ○ 문화사업 활성화 기반 강화	○ 사업 현장 안전관련 기능 강화 ○ 관리·운영 자동화 시스템 도입 ○ 비대면 서비스 확대
약점 보완 및 기회 확대 전략(WO)	약점 보완 및 위협 최소화 전략(WT)
○ 서울시 및 양천구 관련 정책 대응 ○ 환경 변화에 대한 대응력 강화 ○ 지역사회 중심의 신규사업 발굴	○ 조직관리 및 인력의 효율적 운영 ○ 업무의 투명성 및 조직의 업무분장 명확화 ○ 바람직한 조직문화 정립

□ 중장기 전략체계 도출

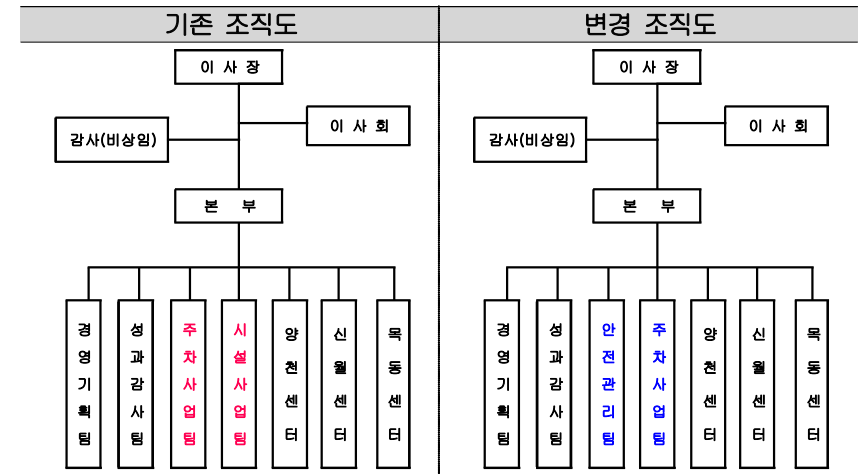


□ 전략목표 달성을 위한 조직구조 개편

○ 조직개편 방향

- 안전 및 시설관리 전담부서 지정 및 총괄기능 강화
- 안전업무 기능 및 전문성 강화를 위한 인력 재배치와 부서사무 조정

○ 조직개편 : 부서명 변경(시설사업팀 ⇒ 안전관리팀)



○ 부서사무 조정

부서	조정업무	조정인력
경영기획팀	- 재난안전, 시설환경 총괄업무 안전관리팀 이관	안전관리 담당인력 1명 감축
안전관리팀 (구 시설사업팀)	- 재난안전, 시설환경 총괄업무 인수 - 사업업무 : 해누리타운, 건강힐링문화관, 현수막게시대, 공원시설물(자판기)	이관사업 인력 16명 감축
양천센터	- 계남다목적체육관 사업 인수	계남다목적체육관 인력 8명 증가 ※ 정규직 2명, 업무직 6명
신월센터	- 해누리체육공원 사업 인수	해누리체육공원 인력 4명 증가 ※ 정규직 1명, 업무직 3명
목동센터	- 목동테니스장, 용왕산배드민턴장 사업 인수	목동테니스장 인력 4명 증가 ※ 정규직 1명, 업무직 3명

- 안전 및 시설관리 위주 사업 외 체육시설들은 3개 센터 분산 이관
- 안전 및 환경업무 전문성 강화를 위한 인력배치 조정 시행

○ 시 행 일 : 2022. 2. 1. 부터

□ 전략과제 실행 단위조직 연계(변경된 조직구조 반영)

전략방향	전략과제	과제별 실행조직 연계	
		중심부서	협력부서
안전 중심의 시설 활용 가치 극대화	예방중심 안전 기능 강화	안전관리팀	주차사업팀, 양천센터, 신월센터, 목동센터
	시설관리 영역의 선도기술 적극적 도입	안전관리팀	경영기획팀, 양천센터, 신월센터, 목동센터
	시설 활성화를 통한 수익 극대화	경영기획팀	안전관리팀, 주차사업팀, 양천센터, 신월센터, 목동센터
변화에 대응하는 문화체질 개선	비대면 신규 사업의 체계적 개발	3개 센터	성과감사팀, 주차사업팀(목동타운홀)
	친환경 고효율 설비 도입	안전관리팀	주차사업팀, 양천센터, 신월센터, 목동센터
	지역사회 중심의 서비스 품질 제고	성과감사팀	중심부서 외 전 부서
디지털 기반 사업 운영 체계 전환	주차 운영 사업의 디지털 전환	주차사업팀	성과감사팀
	차별화된 스마트 서비스 제공	성과감사팀	주차사업팀, 양천센터, 신월센터, 목동센터
	고객 참여를 통한 사업운영 모델 개선	성과감사팀	안전관리팀, 주차사업팀, 양천센터, 신월센터, 목동센터
역량 강화의 ESG 경영 혁신	조직 및 인력 운영 효율화	경영기획팀	중심부서 외 전 부서
	주민참여 고도화	성과감사팀	안전관리팀, 주차사업팀, 양천센터, 신월센터, 목동센터
	이해관계자 협력체계 구축	경영기획팀	중심부서 외 전 부서
	관리 프로세스 및 시스템 개선	성과감사팀	중심부서 외 전 부서

□ 중장기 전략체계와 연계한 중장기 ESG 경영전략

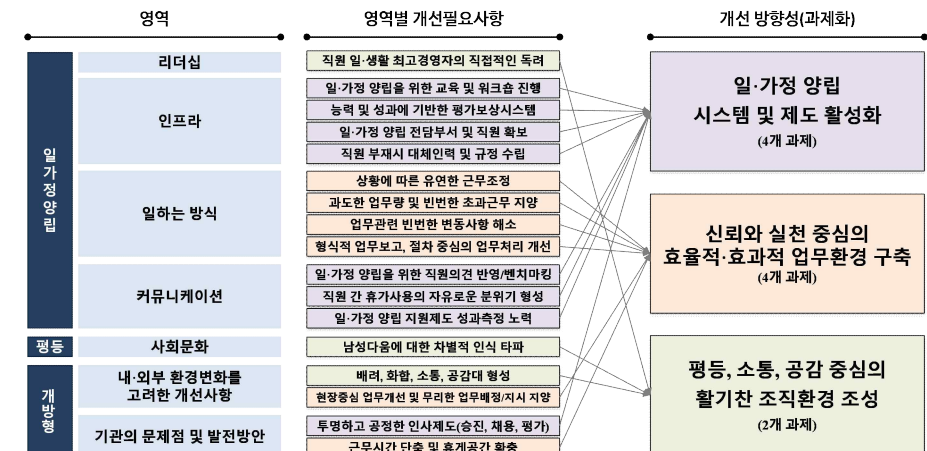
Vision	친환경/책임/윤리경영 실천으로 지속가능한 지역발전에 기여		
비전목표	온실가스 50% 절감(1,776tco2eq)	안전사고 Zero	종합충원도 97점
3대 추구가치	친환경 경영	책임경영	윤리경영
전략방향	E 에너지 절감 NetZero 달성을 위한 자동화 및 탄소배출 저감	S 이해관계자 발전 이해관계자 발전을 위한 효율적 시설운영	G 투명한 지배구조 신뢰와 공정비판의 건전한 거버넌스 구축
전략과제	- IoT 기반 통합 주차관제 시스템 확립 - 신재생에너지 인프라 설치 확대 - ESCO 사업 강화 - 친환경 문화캠페인 활동 전개	- 안전하고 쾌적한 환경조성 강화 - 양성평등 조직문화 보장 - 인권경영 체계강화 - 취약계층 일자리 창출 확대	- 투명한 정보공시 강화 - 주민참여 친화경영 활성화 - 공단 건전성 확립 - 청렴·윤리 경영 가치 확산

○ ESG 전략과제의 조직연계

전략방향	전략과제	주요업무 추진계획	
		중심부서	협력부서
에너지 감	IoT 기반 통합 주차관제시스템 확립	주차사업팀	성과감사팀(통신 및 전산)
	신재생에너지 인프라 설치 확대	안전관리팀	주차사업팀, 3개 센터
	ESCO 사업 강화	안전관리팀	3개 센터
	친환경 문화캠페인 활동 전개	안전관리팀	중심부서 외 전 부서
이관발	안전하고 쾌적한 환경조성 강화	안전관리팀	성과감사팀, 주차사업팀, 3개 센터
	양성평등 조직문화 보장	경영기획팀	중심부서 외 전 부서
	인권경영 체계강화	성과감사팀	중심부서 외 전 부서
	취약계층 일자리창출 확대	경영기획팀	안전관리팀, 주차사업팀, 3개 센터
투명한 지배구조	투명한 정보공시 강화	경영기획팀	성과감사팀
	주민참여 친화경영 활성화	성과감사팀	안전관리팀, 주차사업팀, 3개 센터
	공단 건전성 확립	성과감사팀	중심부서 외 전 부서
	청렴·윤리 경영 가치 확산	성과감사팀	중심부서 외 전 부서

□ 중장기 경영계획 조직문화 진단 및 개선과제 추진

- 조사방법 : 맥킨지 7S, 일·가정 양립, 양성평등에 대한 설문조사
- 세부내용 : 중장기 경영계획 보고서 43p ~ 56p
- 진단결과 조직문화 개선방향 도출



○ 중장기 계획에서 발굴 된 조직문화 개선과제 추진

실 행 방 향	개선과제	추진계획	추진시기
일·가정 양립 시스템 및 제도 활성화	• 오픈 하우스 운영	○ 직원 가족 초청 행사 - 직원 부모, 배우자, 자녀, 애인 등을 초청하여 공단소개를 통해 가족 간 이해의 폭을 증진 - 운영시기 : 가정의 달인 5월 추진	코로나 상황을 고려 2023년 추진
	• 일·가정 양립 정기 의무교육	○ 일·가정 양립 교육 기관지정학습 지정 ○ 연 1회 집합교육 실시	2022년 내
	• 일·가정 양립 활동 및 성과확산	○ 각 부서별 일·가정 양립 활동 및 성과를 집계하여 우수사례 선정 홍보 ○ 일·가정 양립 주요제도 안내(분기별)	2022년 내
	• 정보공유 마일리지 제도 도입	○ 일·가정 양립을 주제로 혁신제안 또는 아이디어 공모전을 통해 우수사례 발굴 추진	2023년 추진
신뢰와 실천 중심의 효율적·효과적 업무환경 구축	• 3Q 프로그램	○ 업무지시 규칙을 정하여 명확한 소통을 통한 효율적 업무수행과 갈등예방하도록 3가지 질문을 설정하여 업무지시 상황에서 시행하도록 캠페인 - 1Q : 이 업무가 왜 필요한지? - 2Q : 언제까지 완료해야 하는지? - 2Q : 무엇을 어디까지 해야 하는지?	2022년 상반기 추진
	• 똑똑한 회의문화 조성	○ 회의방식을 자유롭고, 쌍방향적이며, 완결된 의사결정으로 완성하는 효과적 회의로 개선 - 부서별로 회의 개선 추진 - 성공적 회의개선 사례 발굴 및 확산	2022년 하반기 추진
	• 종이 한 장 보고서 실천	○ 불필요한 보고내용을 최소화하고 핵심만 간결하게 전달하는 보고서 작성 - 1쪽 보고서 작성 - 2쪽일 경우 모아찍기로 한 페이지 인쇄	2022년 상반기 추진
	• 현장관리 친화제도 활성화	○ 팀장의 현장중심 관리 강화방안으로 정기적으로 업무현장 방문하여 업무협의를, 결재, 의견수렴 활동을 시행 - 특정 요일을 “현장 협의 날”로 지정 - 현장방문 시 업무협의 외 애로사항 및 개인적 상담 병행 - 의견 및 형식적 보고는 생략 - 현장 요청을 우선하고, 일정협의 조정을 위한 실무자간 사전 협의 필수	2022년 상반기 추진
평등, 소통, 공감 중심의 활기찬 조직환경 조성	• 우리의 얼굴(Our Face)	○ 내·외부 고객들이 모이는 장소를 선정 구성원의 얼굴을 게시	시행여부 재검토
	• 심라성격진단을 통한 소통 및 갈등관리	○ 개인 심리·성격에 대해 DISC, MBTI 등을 활용 전문적 진단 및 교육을 통해 갈등예방 및 원활한 소통방안 강구 - 워크숍 등 집체 교육 후 부서단위 토론 시행	2022년 하반기 추진

□ 임금피크제 운영 관리(연말기준)

구 분	2022년			2023년			2024년			2025년			
	1년차	2년차	3년차	1년차	2년차	3년차	1년차	2년차	3년차	1년차	2년차	3년차	4년차
계	1	1	2	2	1	1	3	2	1	4	3	2	1
관리직	-	1	1	2	-	1	-	2	-	2	-	2	-
기능직	-	-	1	-	-	-	2	-	-	-	2	-	-
지도직	1	-	-	-	1	-	1	-	1	2	1	-	1

- 2021년 기준 임금피크제 청년고용 별도정원 2명
 - 2017년 별도정원 채용 1명(기능직 7급)
 - 2020년 별도정원 채용 1명(기능직 7급)
 - 임금피크제 대상 및 감액재원을 고려한 별도정원 운영

□ 여성관리자 확대 목표 : 2022년까지 28%(2020년 달성)

구 분			실 적					계 획
			2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
합계 (T=A+B+C)	전체 관리직(명)		22	21	29	28	37	36
	여성 관리직(명)		5	5	7	8	9	9
	관리직 여성비율(%)		22	23	24	28	24	25
전년 대비	여성증가인원(명)			0	2	1	1	0
	증가비율(%)			1	1	4	-4	1
관 리 직	3급 (A)	전체(명)	4	4	4	3	3	3
		여성(명)	0	0	1	2	1	1
		여성비율(%)	0	0	25	66	33	33
	4급 (B)	전체(명)	6	5	7	7	7	6
		여성(명)	0	0	2	2	3	3
		여성비율(%)	0	0	28	28	43	50
	5급 (C)	전체(명)	12	12	18	18	27	27
		여성(명)	5	5	4	4	5	5
		여성비율(%)	41	41	22	22	18	18

- 2020년 말 기준 조기달성 후 2021년 승진으로 불가피한 비율 감소
 ○ 현재 여성관리자 비율 이상을 유지하도록 지속관리
 ○ 2022년 비상임이사 위촉 시 여성임원 1명 이상 유지

□ 위드코로나 일·가정 양립 제도 시행 및 정착

시행제도	내 용	추진계획
두배데이	• 월에 하루 점심시간 2시간 부여	○ 연 1회 이상 만족도 조사 실시 ○ 연 2회(반기별) 제도 홍보
백신�휴가	• 코로나19 백신접종 당일 및 익일 유급공가 부여	
자녀백신�휴가	• 맞벌이 가정 유소년 자녀 백신접종 시 유급공가 2일 부여	
코로나 감염 및 자가격리자 유급휴가 부여	• 코로나 확진 또는 자가격리 시 해당기간 유급휴가(병가, 공가) 부여 ※ 방역수칙 위반 시 무급	
연차휴가	• 시간단위 연차사용 • 연차사용 촉진제도 운영	
시간선택제	• 주 20~35시간 단축 근무제도	
육아휴직	• 최대 2년 휴직 가능 • 임신부 출산 전·후 사용 가능 • 출산휴가 신청 시 육아휴직 일괄신청	
육아기 근로시간단축	• 육아휴직 가능직원 사용 • 육아휴직과 별개로 1년간 사용 가능	

- 가족친화경영 제도(두배데이, 백신큐가, 특근매식비, 연차휴가 등)에 대한 만족도 조사 결과 만족 이상 의견 98.33%
- 지속적인 제도 홍보를 통해 제도의 활용도 및 만족도 향상 도모

□ 비정규직 차별해소 등 일자리 질 개선

- 현재까지 추진실적

구 분	추진실적	주요성과
2021년	• 업무직 및 기간제근로자 복지포인트 일반정규직과 동일 지급	○ 정원 외 직원의 복지 불평등 해소를 통한 만족도 제고
2022년	• 업무직 및 기간제근로자 가족수당 지급 • 업무직 및 기간제근로자 일반정규직과 동일 기준 병가제도 도입	

- 향후계획
 - 불가피한 경우 외 단기근로자(임시직) 고용 자제

Ⅲ 인력현황 분석 및 인력운영 계획

□ 인력운영관련 환경변화

- 코로나19 관련 인력수요 증가
 - 사업장별 출입자 체크(발열, 출입명부) 인력 상시 필요
 - 백신접종, 자가격리, 확진 등으로 단기 인력공백 발생
- 코로나19 거리두기 지침에 따른 제한적 시설운영
 - 위드코로나 시행으로 시설휴관 가능성은 희박하나, 정부 방역지침 변화에 따라 탄력적으로 운영
- 2022년 민간위탁주차장 직영전환 및 예상 신규수탁 주차장
 - 직영전환 민간위탁 주차장(한마음주차장, 신우주차장) 2개소
: 소요인원 2명(주차장별 1명)
 - 신규수탁예정 주차장(목동 깨비시장 공동주차장) 1개소 예정
: 소요인원 2명
 - 무인시스템 도입 등 효율적 인력운영 기반 확보
- 직영주차장 통합관제시스템(통합상황실) 시범운영(2022년 예정)
 - 대상주차장 : 노외주차장 10개소(시범운영 후 16개소로 확대)
 - 인력운영 : 통합관제실 7명, 단속반 2명으로 운영
 - 대상주차장 배치인력 감축(야간·주말 무인 운영)
※ 소요인력은 무인정산기 활용 및 콜센터 규모에 따라 변동가능
- 주차장 무인운영 및 야간무인관제 시스템 운영 확대
 - 무인운영주차장 2개소(해누리타운, 건강힐링문화관)
 - 야간무인관제 현재 6개소 운영(경창시장주차장, 가로공원주차장, 해맞이주차장, 목동주차장, 신우주차장, 여울주차장)
 - 신규 및 직영전환 주차장 발생 시 무인관제 시스템 도입 확대 추진

□ 인력 운영 방향

- 계획적인 충원으로 인력운영 효율 극대화
- 육아휴직 대체인력 및 고령자(60세 이상) 외 계약직(기간제) 채용 지양
- 정부정책에 따른 고졸채용 및 청년체험형 인턴 운영
- 시니어클럽 협약으로 노인일자리 지원사업을 통한 인력효율화 도모
- 정원외 인력의 정원관리를 통한 인력관리 효율화 도모

□ 인력현황 분석

○ 조직별 인력현황(2021. 12. 31. 기준) (단위: 명)

구 분	현원	임원	일반정규직			정원외 인력		
			관리	지도	기능	업무직	기간제	임시
총 계	205	2	40	21	26	70	38	8
경영기획팀	16	2	12			2		
성과감사팀	7		7					
주차사업팀	소 계	76	10	1	3	34	20	8
	노 외	28	3			12	6	7
	노 상	29	3	1	1	16	8	1
	거주자주차 단 속 반	3	1	1	1	3	2	
	견인보관소	6	1			1	4	
	사회단체봉사센터	2	1			1		
	목동타운홀	2	1			1		
	소 계	36	4	3	9	13	7	
시설사업팀	해누리타운	11	3		4	1	3	
	계남체육관	8		1	1	4	2	
	목동테니스장	4	1			3		
	해누리체육공원	4		1		2	1	
	건강힐링문화관	8		1	3	3	1	
	현수막게시대	1			1			
양천센터	26		2	6	5	9	4	
신월센터	21		2	4	5	5	5	
목동센터	23		3	7	4	7	2	

- 현원에 육아휴직자 5명 포함(관리직 3명, 지도직 2명)
- 관리직 현원에 계약직 2명 포함(공영주차장 1, 신월센터 1)
- 기능직 현원에 임금피크제 정원 외 기능직 7급 2명 포함

○ 조직개편 반영 인력현황(2022년 2월 1일 기준)

(단위: 명)

구 분	현원	임원	일반정규직			정원외 인력		
			관리	지도	기능	업무직	기간제	임시
총 계	212	2	40	21	26	80	38	5
경영기획팀	16	2	12			2		
성과감사팀	7		7					
안전관리팀	소 계	20	5		7	5	3	
	해누리타운	11	3		4	1(1)	2	
	건강힐링문화관	8	1		2(1)	3	1	
	현수막게시대	1	1					
주차사업팀	소 계	79	8	2	4	40	20	5
	노 외	30	2		1	14	8	5
	노 상	30	2	1	1	19(1)	6	
	거주자주차 단 속 반	3	1	1	1			
	견인보관소	6				3	2	
	사회단체봉사센터	2	1			1		
	목동타운홀	2	1			1		
	소 계	35	2	7	6	14	6	
양천센터	양천구민체육센터	27		2	6	5	10	4
	계남다목적체육관	8		1	1	4	2	
신월센터	소 계	26	2	6	5	8	5	
	신월문화체육센터	22		2	5	5	4(1)	5
	해누리체육공원	4		1		2(1)		
목동센터	소 계	29	4	6	4	11	4	
	목동문화체육센터	25	3	6	4	8	4	
	목동테니스장	4	1			3		

- 현재 채용이 진행중인 결원인원은 ()로 표시하고 합계인원에 포함산정
- 현원에 육아휴직자 6명 포함(관리직 4명, 지도직 1명, 업무직 1명)
- 관리직 현원에 계약직 2명 포함(주차사업팀 1명, 신월센터 1명)
- 기능직 현원에 임금피크제 정원 외 기능직 7급 2명 포함
- 2021년 12월말 대비 업무직 산정인원 증가요인(10명 증가)

- ▶ 임시직 감소 결원인원 업무직 채용 3명
- ▶ 민간위탁주차장 직영전환에 따른 신규채용 2명,
- ▶ 3개 체육센터 인력공백 5명 채용(육아휴직자 1명 포함)
- ※ 체육센터 휴관 등으로 공백인력 상태로 유지하였으나, 운영재개로 결원 충원

□ 신규채용 및 퇴직 현황 분석

1. 신규채용자 현황(임시직 및 수습포기자 제외, 단위 : 명)

구 분	2021년					2020년					2019년				
	인원	청년	여성	장애인	보훈	인원	청년	여성	장애인	보훈	인원	청년	여성	장애인	보훈
계	27	9	7		3	12	4	5	2		19	3	6	1	4
관리직	7급	4	1								2	2	2		
계약직	가급					1		1			1		1		
	마급	2	2	1											
기능직	7급	4	3			3	3				1	1			
업무직	9급	14	3	5		3	6	1	3	1	13		3	1	4
기간제	-	6		1		2		1	1		2				

- 청년 : 정원 87명의 3% 이상(3명) 고용비율 준수함.(2021년말 기준 수습직원 제외)
- 사회적약자 : 보훈대상은 법 기준에 맞도록 별도채용을 하고 있으며, 현황 외에 2020년에 다문화 1명, 기초생활수급자 1명, 경력단절여성 1명을 업무직으로 채용하였으며, 2021년 북한이탈주민 1명을 기능직7급으로 채용함 장애인고용 의무비율도 기준(3.4%)이상 유지

2. 이·퇴직 관리(임시직, 수습포기자 제외, 단위 : 명)

구 분	2021년			2020년			2019년		
	정년	이직	명퇴	정년	이직	명퇴	정년	이직	명퇴
계	8	8	1	13	4		11	8	1
관리직			1	1				3	
계약직		2		1			1		
기능직		3						1	1
업무직	3	3		1	2			4	
기간제	5			10	2		10		

- ※ 계약직, 기간제 기간만료 사유는 정년에 포함 산정함
- 퇴직사유 : 기간제 기간만료 및 정년퇴직 비율이 전체퇴직자의 59%이고, 이직으로 인한 퇴직비율은 37%임(※ 명예퇴직은 3년간 임금피크제 적용자 2명 임)
- 이 직 자 : 이직자 20명중 여성은 9명으로 45%를 차지하고 있으며, 업무직이 9명으로 가장 비중이 높고, 기능직 4명, 관리직 3명, 계약직 2명, 기간제근로자 2명 순임 이직자의 연령대는 20대 2명, 30대 6명, 40대 3명, 50대 7명, 60대 2명으로 50대 비율이 가장 높았음. 50~60대의 퇴직사유는 질병으로 인한 퇴사가 3명 외 타 업체 이직 등이 주요 사유임
20~30대의 주요 퇴직사유는 타 업체 이직 등 다른 진로 모색 등이 대부분이고, 여성의 경우 육아의 사유가 2명 있었음

3. 퇴직예정자 추계(현재 인원 중 정년 또는 계약만료자 추계, 단위 : 명)

구 분	2022년	2023년	2024년	2025년	2026년
합계	28	22	12	11	13
정원 내	소계	4	6	2	3
	관리직	(1)	2(1)	(1)	1(1)
	지도직	1			
	기능직	(1)	1(1)	(1)	(1)
정원 외	계약직	1	1		
	소계	24	16	10	8
	업무직	3(3)	3(3)	1(3)	1(3)
	기간제	13	10	6	4
	임시직	5			5

- ※ ()표시는 관리직, 기능직, 업무직 3년 평균 이직인원을 표시하여 추계에 반영
- ※ 계약직은 최대 계약기간 2년을 기준으로 산정함.
- ※ 업무직 및 기간제근로자의 추계는 현재 재직자의 정년 또는 계약만료를 기준으로 함
- ※ 2018년 2월 이전에 입사한 업무직은 만65세까지 경과규정에 의해 기간제 채용이 보장됨을 고려하여 산출

□ 연도별 인력수급 계획

(단위 : 명)

구 분	2022년	2023년	2024년	2025년	2026년
합계	27	19	11	11	13
정원 내	소계	3	5	3	4
	관리직	2	3	2	2
	지도직				
	기능직	1	2	1	2
정원 외	계약직				
	업무직	24	14	8	8

○ 정원 내 인력 총원 시 고려사항

- 청년의무고용 비율 준수(정원의 3%) 및 평균 이직률을 고려한 수급인원 산정
- 청년고용특별법의 시효 및 추이를 고려하여 정원 내 인원은 조정될 수 있음
- 채용직무(기능직 등)를 고려하여 고졸인재 채용 정책에 따른 고졸채용 시행
- 지도직은 강사활용 등 특성을 고려하여 인력감소 시 타 직종 총원 또는 정원조정 검토
- 육아휴직자 등 휴직인원 대체인력 채용 외 계약직 채용 지양

○ 정원 외 인력 채용 시 고려사항

- 수탁사업 변화를 고려한 총원(통합주차관제 상황실 운영 고려)
- ※ 2023~2024년 업무직 수급인원을 퇴직 추계보다 2명씩 하향 조정
- 다문화가정, 경력단절여성, 저소득층 등 사회적약자를 고려한 채용 지속추진
- 업무직 채용 시 인구감소 및 고령화 추세로 노년층 구직자 증가를 고려하여 주차관리원 등 고령친화 직무에 60세 이상 기간제근로자의 채용 병행 추진
- ※ 보훈대상 의무고용 비율 6% 및 장애인 의무고용비율 3.4% 관리

☐ 효율적 인력운동을 위한 정원 외 인력관리 개선 검토

- 업무직 및 기간제 정·현원 관리체계 강화(2022년부터)
 - 업무직취업규칙에 정원 120명을 명시하고 있으나, 현황표에 부서 및 사업장별 현원만 관리하고 있어, 적정인원 및 결원관리에 어려움이 있어 업무직 및 기간제근로자 정·현원을 표로 작성하여 관리
- 단기 임시직 계약만료 시 결원인원을 업무직 채용 충원
- 현재 60세로 되어 있는 업무직 정년을 주차관리, 환경미화 등 고령친화적 직무를 고려하여 65세로 연장하고, 60~65세의 상시지속적 업무에 종사하는 기간제근로자는 업무직으로 전환하는 것을 중기과제로 검토(2023년 적용여부 2022년 검토)
 - ※ 기간제근로자는 한시적인 사업에 종사하는 경우에만 채용

☐ 양천시니어클럽 업무협약으로 양천구 관내 노인일자리 창출

- 협약체결일 : 2022. 1. 25.(화)
- 사업기간 : 연간 10개월(2월 ~ 11월)
- 근로시간 : 주 15시간(일3시간 5일 근무)
- 근무인원 : 28명
- 주요업무 : 해누리타운 및 3개 체육센터 생활방역 지원

☐ 향후계획

- 2022년도 변화요인을 고려한 2023년 조직 및 인력운영 보완계획 수립
 - 주차장 무인화 및 통합관제시스템 확대, 공영주차장 신규수탁 및 민간 위탁주차장 직영전환 등 사업변화 고려
 - 코로나19 방역관련 업무량 증가 변화 고려
 - 청년고용특별법, 안전관리 강화 등 내·외부 정책 변화 요인 고려
 - 변화요인을 종합적으로 고려한 적정인력 재산출 및 정원조정 검토. 끝.