# 총무과

## □ 신규시책

1. 시정혁신 추진단 운영 ····· 5
2. 역량중심 인사평가를 위한 다면평가 추진 ····· 6
3. 건강 UP! 직원 건강회복 및 건강안심 지원 ····· 7
4. 이천원의 행복, 직원 아침식사 지원 ····· 8

## ❑ 계속 · 연례반복

5. 스마트 AI(인공지능) 당직 시스템 도입·운영 ····· 9
6. 원주시민의 날 경축행사 ····· 10
7. 전문 인재 양성을 위한 교육훈련 강화 ····· 11
8. 효율적 조직관리 운영 ····· 12
9. 인사만족도 제고를 위한 희망전보제 실시 ····· 13
10. 중요직무급 운영 ····· 14
11. 끝전모아 이웃사랑 운동 ····· 15
12. 직원지원프로그램(EAP) 운영 ····· 16
13. 공무원 휴양시설 운영 ····· 17
14. 맞춤형복지제도 운영 ····· 18
15. 직원복지제도 운영 ····· 19
16. 근로자 채용 전문 면접관 운영 ····· 20
17. 협력과 이해의 근로지원 업무추진 ····· 21

# 1. (가칭)시정혁신추진단 운영

• 다양한 세대·직렬의 직원이 참여하여 일하는 방식과 조직문화에 대한 아이디어를 발굴·실행하고, 업무효율성 증대 및 소통·존중의 조직문화 조성

## ❑ 추진개요

○ 추진기간: 2026. 9.～계속

○ 구성인원: 40명 내외

- 당 연 직: 부시장(단장), 행정국장, 관련 부서장 등
- 직원대표: 전 직원 대상

  * 공개모집 원칙, 부서 추천 병행 / 저연차 직원의 참여 비중 확대
- 참여기간: 1년(필요 시 연장 가능)

○ 주요내용

- 일하는 방식 및 조직문화에 대한 자유로운 의견 교환과 혁신과제 발굴
- 분기별 정기회의 개최, 분야·과제별 소그룹 수시 운영
- 실행 가능한 과제의 관련 부서 연계 추진 및 결과 공유

## ❑ 추진계획

○ 2026. 9. 시정혁신추진단 구성·운영계획 수립

○ 2026. 10. 직원대표 공개모집·추천 및 구성

○ 2026. 11.~ 시정혁신추진단 출범 및 활동 개시

## ❑ 기대효과

○ 직원 주도의 혁신과제 발굴·실행으로 실질적인 시정 변화 창출

○ 일하는 방식 개선을 통한 행정 효율성 및 업무생산성 향상

○ 세대·직급·직렬 간 소통 활성화를 통한 상호 존중의 조직문화 확산

# 2. 역량중심 인사관리를 위한 다면평가 추진

- 공정하고 객관적인 인사운영 기반 마련
- 승진 중심 평가에서 역량개발 중심 평가로 전환

## ❑ 추진개요

○ 평가시기: 상·하반기 연 2회

○ 평가대상: 5급~7급(직급별 일정 연차 이상)

○ 평가위원: 현부서 및 동일부서 근무 경력자

○ 평가방법: 온라인 평가

○ 평가문항: 역량 중심의 행동기반 다면평가 문항으로 개선

- 사고・업무・관계 역량을 중심으로 평가체계 개편
- 직무수행 과정에서 관찰 가능한 행동 중심으로 평가문항 구성

○ 결과활용: 인사관리, 조직관리, 교육훈련 등에 참고자료로 활용

## ❑ 추진계획

○ 2026. 8. 전 직원 대상 다면평가 설문조사 실시

○ 2026. 8. 다면평가 실시 계획 수립

○ 2026. 10. 다면평가 시행 안내

○ 2026. 10. 다면평가 시행

## ❑ 기대효과

○ 승진 중심 평가에서 역량개발 중심 평가 체계로 전환

# 3. 건강 UP! 직원 건강회복 및 건강안심 지원

| |
|---|
| • 근골격계 질환의 적기 치료와 증상 악화 방지를 지원하고, 정밀검사·추적관찰이 필요한 장기근속 직원의 건강검진을 매년 지원하여 질병의 조기 발견·예방 및 장기병가 등 조직 운영 부담 완화 |

## ❑ 사업개요

○ 사업기간: 2027. 2.～11.

○ 허리·목·어깨 건강 UP! 근골격계 건강회복 지원

- 지원대상: 200명 내외(근골격계 질환으로 치료가 필요한 직원)
- 지원내용: 도수・재활치료, 추나요법 등 치료비 지원
- 지원방법: 특별포인트 1인당 30만 원 지원 및 증빙자료 제출·소명

○ 50플러스 건강안심 추가검진 지원

- 지원대상: 100명 내외(정밀검사 및 추척관찰이 필요한 50대 이상 직원)
- 지원내용: 연 1회 종합건강검진 추가 지원
- 지원방법: 협약기관(이지웰)을 통한 종합건강검진 예약 및 수검 지원

○ 예 산 액: 100,000천 원 (근골격계 60,000, 추가검진: 40,000)

## ❑ 추진계획

○ 2026. 10.~12. 대상자 수요조사 시행

○ 2027. 1.~11. 치료비・검진 지원계획 수립 및 지원, 실적 관리

○ 2027. 12. 사업 만족도 및 운영성과 분석

## ❑ 기대효과

○ 근골격계 질환의 적기 치료를 통한 증상 악화 및 만성화 예방

○ 고위험군의 지속적인 건강관리를 통한 질병의 조기 발견 및 중증화 예방

○ 장기 병가 및 업무 공백 발생 가능성을 줄여 안정적인 조직 운영 기여

# 4. 이천원의 행복, 직원 아침식사 지원

• 1인 가구 증가와 이른 출근 등으로 아침식사를 거르는 직원에게 2천원의 부담으로 간편하고 건강한 아침 식사를 제공하여 활기찬 하루 시작과 직원 근무 만족도 향상

## ❑ 사업개요

○ 사업기간: 2027. 2. ~ 12.

○ 대상·장소: 원주시청 직원(구내식당)

○ 이용료·규모: 1인 2,000원(1일 평균 50명 내외)

○ 사업내용: 출근시간대 간편 아침식사(브런치) 제공

- 토스트, 시리얼, 우유·커피 등 간편식
- 계절 및 이용자 선호도를 반영하여 메뉴 탄력 운영

※ 조리 부담을 최소화하면서 간편하게 이용할 수 있는 메뉴 중심 운영

○ 운영방법: 구내식당 내 아침식사 전용 코너 운영

○ 예 산 액: 6,000천 원

## ❑ 추진계획

○ 2026. 10. 직원 대상 아침식사 이용 수요 및 선호메뉴 조사

○ 2026. 11. 운영방법 및 적정 이용요금 등 세부계획 검토

○ 2027. 2. 「이천원의 행복, 든든한 아침 한끼」 운영 개시

○ 2027. 6. 상반기 이용실적 및 만족도 조사 등 확대·개선 여부 검토

## ❑ 기대효과

○ 이른 출근 및 1인 가구 등으로 아침식사를 거르는 직원의 건강한 식생활 지원

○ 아침 결식 예방을 통한 건강관리 및 활기찬 근무환경 조성

○ 구내식당 공간을 점심시간 외에도 활용하여 시설 활용도 및 직원복지 기능 확대

# 5. 스마트 AI(인공지능) 당직 시스템 도입·운영

• 실효성이 검증된 AI(인공지능)를 당직근무 시스템에 도입을 통한 민원 서비스 품질 향상 추진 및 당직 근무자의 업무 부담 경감

## ❑ 사업개요

○ 사업기간: 2026. 5.~2027. 4.

○ 사업내용

- 실효성이 검증된 업체와 연계한 기본설계 및 용역 추진
- AI 솔루션 도입(시범운영 포함)
- 본청 부서별 민원처리와 연계한 통합 당직 시스템 구축

## ❑ 소요예산

○ 150백만 원(시비)

## ❑ 추진상황 및 향후계획

○ 2026. 1.~ 5. AI 당직 시스템 도입 추진

○ 2026. 5.~ 6. 부서별 당직 업무 처리 매뉴얼 정비

○ 2026. 6.~12. AI 솔루션 구축

○ 2026. 10.~12. 시범운영 및 시스템 보완

○ 2027. 1.~ AI 당직시스템 도입

## ❑ 기대효과

○ 당직 근무자의 업무 부담 경감 및 민원 대응의 질 향상

○ 단순 반복 업무 자동화로 행정 효율성 증대

○ 당직 근무 인력 축소에 따른 비용 절감

# 6. 원주시민의 날 경축행사

• 원주시민의 날을 기념하고 37만 원주시민들의 대화합의 장 마련 및 수준높은 대중문화 공연을 실시하여 문화향유의 기회 제공

## ❑ 사업개요

○ 행 사 명: 원주 시민의 날 경축행사
○ 일　　시: 매년 9월 1일 19시 경
○ 장　　소: 치악체육관 ※ 운영여건에 따라 장소 변동 가능
○ 행사규모: 원주시민 3,000여 명(초청인사 및 시민)
○ 사 업 비: 100,000천 원
○ 사업내용: 식전공연, 기념식(시민대상 수여), 경축음악회

## ❑ 연도별 시민의 날 경축행사 개최실적

| 연도 | 행사일시 | 장소 | 규모 | 수행 | 사업비 |
|---|---|---|---|---|---|
| 2026년 (제30회) | 2026.9.1.(화) | 치악체육관 | 3,000명 | G1 | 100,000천 원 |
| 2025년 (제29회) | 2025.8.30.(토) | 백운아트홀 및 시청앞 광장 | 2,000명 | G1 | 100,000천 원 |
| 2024년 (제28회) | 2024.8.30.(금) | 댄싱공연장 특설무대 | 5,000명 | G1 | 100,000천 원 |
| 2023년 (제27회) | 2023.9.1.(금) | 댄싱공연장 특설무대 | 6,000명 | (사)한국연예인협회원주지회 (대표 이희백) | 150,000천 원 (보 120/자 30) |
| 2020년 ~2022년 (24회~26회) | 코로나19 확산 방지를 위한 미개최(3년) | | | | |
| 2019년 (제23회) | 2019.8.30.(금) 18:30~21:30 | 원주종합 체육관 | 6,000명 | (사)한국연예인협회원주지회 (대표 이희백) | 129,550천 원 (콘서트90,000) |
| 2018년 (제22회) | 2018.8.31.(금) 18:30~21:30 | 댄싱공연장 특설무대 | 10,000명 | (사)한국연예인협회원주지회 (대표 이희백) | 132,425천 원 (콘서트90,000) |

연례반복

# 7. 전문 인재 양성을 위한 교육훈련 강화

- 교육프로그램을 통한 직급별 직무능력 및 업무역량 강화
- 조직의 소통과 협력, 시정의 적응력, 공직윤리 확립

## ❑ 사업개요(총 10개 교육 / 486백만 원)

| 과 정 명 | 대상 (인원) | 교육기간 | 교육내용 및 목표 | 소요예산 (백만원) |
|---|---|---|---|---|
| 해피리더과정 | 퇴직예정자 (60명) | 상/하반기 | 공직 퇴직 후 올바른 변화유도 및 지역 사회 발전 선도 역할 강화 | 60 |
| 전략리더과정 | 5급 이상 (100명) | 상/하반기 | 책임자로서의 핵심 역량 강화 및 선진지 견학을 통한 문화관광사업 방안 모색 | 75 |
| 팀리더과정 | 6급(100명) | 상/하반기 | 시정 발전의 핵심 책임자인 6급 공무원의 핵심 역량 강화 및 조직 내 소통 강화 | 75 |
| 셀프리더과정 | 7급 이하 (100명) | 상반기 | 실무 책임자의 업무 수행에 필요한 리더십, 창의적사고와 문제해결 역량 강화 | 75 |
| 시정적응과정 | 수습직원 (100명) | 하반기 | 조기 시정적응을 위한 기본소양 함양, 소속감 고취 및 미래인재 양성 | 70 |
| 4대폭력예방 교 육 | 전 직원 | 상/하반기 | 건전한 가치관 함양과 밝은 직장문화 조성 (성희롱·성매매·성폭력·가정폭력 예방) | 10 |
| 갑질 및 직장 내 괴롭힘 예방 교육 | 전 직원 | 상반기 | 공직사회의 관행적 갑질행위 근절 및 직장 내 괴롭힘 예방 도모 | 12 |
| 전 화 외 국 어 학 습 | 희망직원 (210명) | 3월~11월 | 원어민과 1:1 전화통화 외국어학습 (영어, 중국어, 일본어, 스페인어, 프랑스어 등) | 42 |
| 독서통신 교육 | 희망직원 (1,250명) | 3월~11월 | 직장 내 독서문화 확산을 통해 직원 개인별 능력 함양 및 행정역량 강화를 통한 시정발전 기여 | 22 |
| 새 로 운 변 화 , W 아 카 데 미 | 원주시민, 희망직원 | 1월~12월 (총 8회) | 저명인사 초청 강의 및 토의 (지역축제, 인공지능, 인구변화, 안전, 경제 등) | 45 |
| 합계 | | | | 486 |

연례반복

# 8. 효율적 조직관리 운영

- 조직진단을 통한 기구 및 정원의 체계적 운영과 시정목표의 효율적 달성
- 현안사업 및 행정수요 변화에 신속한 대응을 통한 조직역량 강화

## ❑ 사업개요

○ 기준인건비 한도 내에서 효율적 조직운영을 통한 현안문제 해결 및 새로운 행정수요 대응

○ 대내·외 행정환경 변화를 반영한 조직 및 정원 관리로 능동적인 조직운영

## ❑ 추진상황

○ 추진기간: 연중

○ 대상기관: 전 부서

○ 내　　용

- 현안업무, 신규사업, 쇠퇴업무 등 기능 및 업무량 변경을 비롯하여 각종 민원 및 소관과제 등 행정 환경변화를 반영한 조직진단 실시
- 유사기능 통·폐합 등 조정을 통한 신규 행정수요 대응 및 조직운영 건전성 제고와 성과지향적인 조직문화 조성

## ❑ 추진상황 및 계획

○ 2027.  7.~9.  부서별 직무분석 및 방문간담회

○ 2027. 10.  조직진단 결과 분석 및 조직개편 방향 설정

○ 2027. 11.  관련 조례 개정(의회제출)

○ 2028.  1.  조직 개편

---

연례반복

# 9. 인사만족도 제고를 위한 희망전보제 실시

- 개인별 적성, 희망부서 등을 인사에 반영
- 전보인사에 대한 불신 방지 및 인사 고충 최소화 시스템 마련

## ❑ 사업개요

○ 시행시기: 2022. 1.~계속

○ 신청대상: 7급 이하 현 부서 2년 이상 근무자(도래 예정자 포함)

○ 신청방법: 희망부서와 희망사유를 5순위까지 인사행정시스템으로 제출

- 행정직렬: 쏠림현상 방지를 위해 그룹별(Ⅰ~Ⅴ) 1개 이상 신청
- 기타직렬: 자율 신청

※ 그룹(Ⅰ~Ⅴ): 행정직의 주된 업무를 기준으로 5개 그룹으로 구분

○ 추진절차

| 희망부서 신청 | | 희망부서 배치 |
|---|---|---|
| ▸ 5순위까지 신청 | ➠ | ▸ 직무, 인적 요건 등 반영<br>▸ 미신청자 임의 배치 |

## ❑ 추진실적

| 구 분 | 2024년 7월 | 2025년 1월 | 2025년 7월 | 2026년 1월 | 2026년 7월 |
|---|---|---|---|---|---|
| 반영 비율 | 65%<br>(60명 중 39명 반영) | 60%<br>(108명 중 65명 반영) | 59%<br>(109명 중 64명 반영) | 59%<br>(96명 중 57명 반영) | 53%<br>(115명 중 61명 반영) |

※ 미반영 사유: 희망부서 경합, 직급별 균형배치, 필수업무, 부서상황 등 고려

## ❑ 추진계획

○ 희망전보제 활성화를 통한 직원 인사만족도 제고

---

연례반복

# 10. 중요직무급 운영

- 중요직무를 선정하여 직무에 기반한 보상체계 강화
- 격무 · 기피업무 수행자의 사기 진작 및 근무 의욕 고취

## ❑ 사업개요

○ 지급근거: 지방공무원 수당등에 관한 규정 제14조(특수업무수당)

○ 지급대상: 중점 추진과제, 대내외 협업, 재난 대응 등 격무 ·기피업무 등 수행하는 4급(상당) 이하 공무원

○ 지 급 액: 월 10만 원

○ 소요예산: 72백만 원(10만 원×60명×12월)(시비)

## ❑ 추진상황

○ 중요직무급 운영현황

| 연도 | 2023년 | 2024년 | 2025년 | 2026년 |
|---|---|---|---|---|
| 지급대상 | - 코로나19 대응<br>- 특정보직 지정자<br>- 기피업무 지정자 | - 특정보직 지정자<br>- 기피업무 지정자<br>- 부서 신청선정 업무<br>- 관외 파견자 | - 특정보직 지정자<br>- 기피업무 지정자<br>- 부서 신청선정 업무<br>- 관외 파견자 | - 특정보직 지정자<br>- 기피업무 지정자<br>- 부서 신청선정 업무<br>- 겸임근무자 |

## ❑ 추진계획

○ 2026. 12. 2027년도 중요직무급 운영계획 반영 심의

○ 2027. 1. 인사운영계획 반영 및 수당 지급

## ❑ 기대효과

○ 과중 업무에 대한 합리적 보상 체계 마련

○ 조직 내 결원 발생 시 유연한 인력 운용 가능

○ 조직운영의 안정성과 지속 가능성 확보

---

연례반복

# 11. 끝전모아 이웃사랑 운동

- 매월 급여 중 1천 원 미만의 자투리 금액을 시민서로돕기 천사운동 후원
- 정부지원을 받지 못하는 관내 차상위계층 생계비 지원

## ❑ 사업개요

○ 방　　법: 희망 직원에 대해 원천징수 동의서 징구

○ 후원금액: 매월 지급되는 급여 중 1천 원 미만의 금액

※ 개인별 기부금 총액 연말정산 세액 공제

○ 후원방법: 시민서로돕기 천사운동 후원

- 매 분기 말 20일 천사운동본부 후원금 계좌로 이체

## ❑ 추진상황

○ 참여인원 및 모금액

| 구분 | 2023년 | 2024년 | 2025년 | 2026년 (2026.9월 기준) |
|---|---|---|---|---|
| 참여 연인원 | 1,713명 | 1,840명 | 1,850명 | 1,924명 |
| 모금액 | 10,595천 원 | 10,650천 원 | 10,781천 원 | 8,269천 원 |

○ 지원실적

- 2017년 이전: 강원도 사회복지공동모금회 지정기탁(장학금 전달)
- 2017~2020년: 한국사회복지협의회 디딤씨앗지원사업단 후원연계
- 2021년 이후: 시민서로돕기 천사운동 후원(관내 차상위계층 지원)

※ 천사운동 활성화를 위해 2021년부터 후원처 변경

## ❑ 추진계획

○ 지속적인 홍보로 전 직원 참여 유도

연례반복

# 12. 직원지원프로그램(EAP) 운영

• 효과적이고 다양한 프로그램 운영을 통해 마음 건강뿐만 아니라 직무 환경 전반의 안정 도모

## ❑ 직원 심리상담 프로그램 운영

○ 운영기간: 2027. 2.~11.(10개월)

○ 지원대상: 전 직원(공무원, 시의원, 청원경찰, 공무직 등)

○ 운영방법: 심리상담 전문 기관 위탁 운영

○ 예 산 액: 35,000천 원

○ 사업내용: 상시상담, 찾아가는 상담실, 일대일스페셜케어, 힐링클래스

○ 추진상황

- 최근 3년간 추진 실적

| 구분 | 2024년 | 2025년 | 2026년 |
|---|---|---|---|
| 상시 상담 | 21명 / 57회 | 26명 / 113회 | 23명 / 69회(추진중) |
| 찾아가는 상담실 | 26명/ 6회 | 16명 / 9회 | 13명 / 4회 (추진중) |
| 일대일 스페셜케어 | 108명 / 9회 | 69명 / 8회 | 9월~10월 중 추진예정 |
| 힐링클래스 | 28명 / 2회 | 29명 / 2회 | 9월~10월 중 추진예정 |

* 2026년 8월 기준 / 상시상담: 신규인원 기준

## ❑ 저연차 공무원 대상 마음건강 교육

○ 교육기간: 연 3회

○ 교육대상: 7급이하 공무원(선착순 신청, 저연차 우선 선발)

○ 교육내용: 스트레스 관리 및 조직적응 교육

○ 예 산 액: 40,000천 원

○ 운영방법: 전문 교육기관 위탁 운영

○ 추진상황: 2026년 9월~10월 중 추진예정(3회차, 회차별 22명)

연례반복

# 13. 공무원 휴양 시설 운영

• 쾌적하고 편안한 휴양서비스를 제공하여 직원들의 재충전 기회 실현
• 직원들의 선호를 고려한 최적의 휴양시설을 확보하여 사기 진작 도모

## ❑ 사업개요

○ 운영기간: 2027. 3.~11. (연중, 춘·추계, 하계휴가 기간 중)
○ 임차시설: 리조트, 펜션 등 휴양시설 26개소 내외
○ 운영객실: 리조트(콘도) 5개소, 펜션 등 21개소 1,200박 내외
○ 사 업 비: 220백만 원(시비) / 자부담금 별도
※ 부담률: 시 지원 60% / 자부담 40%, 리조트(콘도) 별도 예산 없음

## ❑ 추진상황

○ 임차 및 보유현황(연중 및 계절 휴양소)

| 연도 | 구분 | 예산(천원) | 임차시설 | 객실확보 | 비고 |
|---|---|---|---|---|---|
| 2026년 | 펜션, 호텔 등 | 220,000 | 21개소 | 1,072박 | |

○ 임차 및 보유현황(리조트)

| 구분 | 구좌 | 매입시기 | 만기일시 | 취득형태 |
|---|---|---|---|---|
| 한화콘도 | 8 | 2003. 6. / 8구좌<br>※ 2023. 6. 재계약<br>수수료 60백만원 납부 | 2043. 6.<br>시설보증금 만기 | 공유제 |
| 소노리조트<br>(구 대명콘도) | 7 | 2010. 2. / 5구좌<br>2013. 2. / 2구좌 | 2030. 2.<br>2033. 2.<br>시설보증금 만기 | 공유제 |
| 알펜시아<br>리조트 | 8 | 2012. 6. / 2구좌<br>2013. 2. / 3구좌<br>2014. 5. / 3구좌 | - | 공유제 |
| 리솜리조트 | 2 | 2014. 5. / 2구좌 | 2038. 3<br>시설보증금 만기 | 공유제 |
| 라카이 샌드파인 | 2 | `2014. 2. / 2구좌<br>※ 청우회 특별회계 | 2034. 3.<br>재계약시 추가비용 없음 | 회원제 |

## ❑ 추진계획

○ 2027. 3.~11. 휴양시설 운영
○ 2027. 12. 휴양시설 만족도 조사(평가)

---

연례반복

# 14. 맞춤형복지제도 운영

| |
|---|
| • 개인별 배정된 복지포인트에 따라 단체보험 가입 및 다양한 복지 서비스를 제공하여 직원 후생복지의 효율성을 높임 |

## ❑ 사업개요

○ 기 간: 2027. 1.～12.

○ 대 상: 원주시 전 직원

(시의원, 공무직, 청원경찰, 청원산림보호직원, 공중보건의 및 공중방역수의사, 실무수습, 시보, 12개월 이상 기간제근로자, 시립예술단원, 직장운동경기부 포함)

○ 내 용: 개인별 복지포인트 배정 / 예산액: 4,092,057천원

| 구분 | | 부여기준 | 상한선 |
|---|---|---|---|
| 기본복지점수 | | 적용대상자 1,247P<br>(2025년 대비 42P 증액) | 매년 예산편성<br>운영기준에 준함 |
| 변동<br>복지점수 | 근 속 | 1년당 10P | 300P |
| | 가 족 | 배우자 150P,<br>직계존·비속 1인당 100P | 4인 이내<br>(단, 자녀수는 제한없음) |
| | <특별포인트><br>임신·출산 | 본인 및 배우자의<br>임신·출산 시 500~1,500P | 자녀당 1회<br>첫째: 500P<br>둘째: 700P<br>셋째: 1,500P |
| | <특별포인트><br>자녀사랑 | 초·중·고 입학자녀<br>1인당 100P | 각급학교 입학<br>자녀당 1회 |
| | <특별포인트><br>육아휴가 업무대행자 | 업무대행 시간당 2P | 연간 최대 700P |

※ 기본복지점수 전액 부여 직원대상 100P를 원주사랑 상품권으로 지급

○ 단체보험 가입: 사망・재해장해・입원・수술급여 보장

- 매년 직원 설문조사 결과(의견 수렴)를 반영하여 보험 가입

## ❑ 향후계획

○ 매월 초 복지카드 이용대금 정산

○ 2026. 11. 후생복지위원회 개최

○ 2026. 12. 26년 단체보험사 선정(공개입찰)

---

연례반복

# 15. 직원복지제도 운영

• 다양한 복지제도를 운영하여 직원의 조직 몰입도 향상 및 지속가능한 인재경영 기반 조성

## ❑ 직장동호회 활동 지원

○ 지원대상: 원주시청 직장동호회(공무원, 공무직 등 전 직원)

○ 지원내용: 운영사업비 및 교류 지원비, 공무원 친선 경기대회 여비 및 유니폼 등

○ 소요예산: 81,680천 원

○ 동호회 현황: 22개, 518명(스포츠 10, 종교 3, 취미활동 9)

## ❑ 직원 종합건강검진 지원

○ 지원대상: 홀수년도 출생 직원, 50세 이상・재검 대상 직원

○ 지원내용: 1인당 30만 원 종합건강검진비 지원

○ 소요예산: 399,000천 원

○ 검진기관

- 협약기관: 22개소(원주 7, 관외 15)
- 희망기관: 개별 검진비(특별포인트) 지원

## ❑ 신규공무원 대상 웰컴키트 제공

○ 지급내용: 신규공무원 대상 환영 웰컴키트 제공

○ 지급인원: 약 190명(지급 이전 입사자, 전입자 포함)

○ 지급물품: 입사 환영 물품(사무용품 등) 제공

○ 지급방법: 첫 출근일 당일 지급

○ 소요예산: 29백만 원(시비)

---

연례반복

# 16. 근로자 채용 전문 면접관 운영

| |
|---|
| • 공정한 채용에 대한 사회적 관심과 요구로 사내 채용 전문가 양성<br>• 능력있는 근로자 선발 역량 강화로 시 행정서비스 향상에 기여 |

## ❑ 사업개요

○ 근　　거: 원주시 근로자 공정채용 규정
○ 적용대상: 원주시에서 근로하는 기간제근로자(61개 부서 199건 1,397명)
○ 사업내용: 사내 면접전문가 양성, 채용 역량강화 교육실시,
　　기간제근로자 채용 면접 지원
○ 운영인원: 64명(6급 44명, 7급 20명)
○ 사 업 비: 24백만 원(시비 100%)

## ❑ 추진상황

○ 2018.~ 2026.  근로자 채용 전문면접관 양성 및 채용 면접 지원

## ❑ 추진계획

○ 2026. 12.　　채용절차의 공정성 확보를 위한 업무 매뉴얼 배포
　　- 공정 채용절차, 면접관 운영 및 배정방법 등
○ 2027. 1.~12.　면접관 수시 배정 및 채용절차 준수 여부 수시 점검
○ 2027. 9.　　신규 채용면접관 양성 교육(10명)
○ 2027. 11.　　채용면접관 역량 강화 교육(64명)
　　- 면접 진행 능력 및 스피치 역량 강화

연례반복

# 17. 협력과 이해의 근로지원 업무추진

| |
|---|
| • 근로자와의 협의·조정, 교육지원, 환경개선, 운영진단 등을 실시하여 노사갈등의 합리적인 문제 해결 및 존중하는 조직문화 정착 |

## ❑ 사업개요

○ 목　　적: 노사관계 협의 및 조정
○ 기　　간: 연중
○ 주요내용
① 단체(임금)교섭
- 공무직 근무여건 개선 / 단체교섭 2년 주기, 임금교섭 매년
② 원주시청 노사협의회 운영: 분기별 개최
- 공무직, 시립합창단, 시립교향악단, 직장운동경기부, 기간제근로자 대표로 구성
③ 근로자 고충처리위원회 운영: 근로자 고충 상담 및 업무 조정·전보 실시
④ 고문 공인노무사 운영: 6백만 원
- 부서별 인사 노무 자문, 상담 필요시 질의 또는 검토 요청
- 노동조합 활동 대응 기타 상호 협의에 따른 자문 유지 및 실무 교육

## ❑ 추진상황

○ 2026. 6.　　2026년도 공무직 임금협약 체결
○ 2026. 8.~　　공무직 노동조합 단체교섭 추진

## ❑ 추진계획

○ 2026. 10.　　2027년도 공무직 공개채용계획 수립
○ 2027. 1.~　　2027년도 공무직 임금교섭
○ 2027. 1.~12.　분기별 노사협의회 개최
○ 2027. 8.　　기간제근로자 사전심사 및 근로자 인사위원회 개최

---

연례반복