제140회 정기이사회 회의록

▢ **일　시** : 2020. 4. 22.(수) 11:00

▢ **장　소** : 달개비(서울특별시의회 본관 옆)

▢ **참 석 자** : 이사 9명, 감사 2명

◦ 이 사 : ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○, ○○○

◦ 감 사 : ○○○, ○○○

▢ **심의안건**

◦ [제1안건] 원장 연임(안)

◦ [제2안건] 인사규정 일부개정(안)

[회의록 내용]

○ ○○○○○○**:** 안녕하십니까? 서울연구원 ○○○○○○ ○○○입니다. 바쁘신 가운데 이사회에 참석하여주신 이사님, 감사님께 감사의 말씀을 드립니다. 성원 보고에 앞서 지난 3월 2일 자 서울시 인사발령에 따라 새롭게 임명되신 당연직 이사님을 소개해 드리겠습니다. 서울시 정책기획관 ○○○ 이사님입니다.

그리고 ○○○, ○○○ 이사님은 강의 일정으로 참석하지 못하셨습니다.

○ ○○○○○○**:** 이사회를 진행하도록 하겠습니다. 오늘 이사회 성원을 보고 드리겠습니다.

재적이사 11분 중 9분과 두 분의 감사님이 모두 참석하여 정관 제25조의 규정에 의거 성원이 되었으므로 이사장님께서 이사회 회의를 진행하시겠습니다.

○ ○○○ ○○○: 성원이 되었으므로 서울연구원 제140회 임시이사회를 개회하겠습니다.
안건을 상정하기 전에 재난 속에서 이사회를 소집하게 되어서 송구하다는 말씀드리며 참석해 주셔서 이사장으로서 감사의 말씀을 드립니다.
지난번 이사회는 코로나19의 상황이 심각하여 서면결의로 했지만, 이번에는 원장 재임건도 있어 이렇게 모시게 되었습니다. 빨리 재난이 지나가서 일상을 회복하는 날이 되었으면 하는데 걱정스럽긴 합니다.
오늘 이사회 심의안건은 2건으로 서울연구원 원장 연임(안)과 인사규정 일부개정(안)이 상정되었습니다.
지금부터 각 안건별로 심의를 진행하겠습니다.

○ ○○○ ○○○: 첫 번째 심의안건 원장 연임[안]을 상정하겠습니다.
경영관리실장께서는 제안 설명을 해주시기 바랍니다.

○ ○○○○○○**[원장 연임[안] 설명]**
서울연구원 원장 연임(안)을 다음과 같이 요청하고자 합니다.
「지방자치단체출연 연구원의 설립 및 운영에 관한 법률」제8조 및 「서울연구원 정관」제18조, 서울시장의 2020. 4. 14.자 서울연구원장 추천서에 따라 서울연구원장을 연임하고자 합니다. 관련근거는 「지방자치단체출연 연구원의 설립 및 운영에 관한 법률」 제8조 임원의 선임, 제2조 임원의 임기에 근거하고 있고 서울연구원 정관 원장 사항에 의거를 하고 있습니다.

연임 대상자는 ○○○ 現 원장이고 現 임기는 2020. 4. 28.~2020. 4. 27.이며, 연임 임기는 2020. 4. 28.~2023. 4. 27.까지 3년입니다.
연임절차를 간단히 설명드리면 서울시 임원추천위원회에서 연임여부를 심의하였고 그 결과에 따라 서울시장이 연구원 이사회에 연임 추천을 하게 됩니다. 서울연구원 이사회에서 재적이사 2/3이상 찬성으로 의결하게 되며 서울연구원 이사장께서 원장을 임명하는 절차입니다.
서울연구원 원장 이력은 별첨자료를 참고하시기 바랍니다.
별도로 준비해드린 [참고자료]를 보시면 서울시의 연임 추천 공문과 관련 자료가 준비되어 있습니다. 이상으로 안건 보고를 마치겠습니다.

○ ○○○ ○○○: 본 안건에 대하여, 의견이나 궁금하신 내용이 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.
임원추천위원회에서 추천의결을 보면 '재임기간 경영평가와 성과계약 이행실적이 뛰어남. 서울시의 싱크탱크 기관으로 역할을 수행하도록 비전과 역량 및 리더십이 우수함'으로 되어있습니다. 연임하기에 충분한 것 같습니다.

○ ○○○ ○○: 과거에는 어땠나요. 원장 연임의 경우가 많이 있었습니까?

○ ○○○ ○○○: 연임은 처음입니다.

○ ○○○ ○○: 처음 있는 일입니다. 서울시 전체 투자·출연 기관에서도 서울여성가족재단 이후 두 번째 일입니다.

○ ○○○ ○○: 다른 조직과는 달리 연구원 같은 조직은 지속성이 굉장히 중요한 기관이기 때문에 좋은 일인 것 같습니다.

○ ○○○ ○○○: 지금 시점에서 원장이 바뀐다고 하면 상당히 혼란스러울 것입니다. 다른 의견이 없으시면 이 안건은 원안의결 하겠습니다.

○ ○○○ ○○○: 다른 의견 없으십니까?

○ ○○: 없습니다.

○ ○○○ ○○○: 이 안건은 원안의결 하도록 하겠습니다.
○○○ 원장은 본인에 대한 심의로 제척 사유가 되어 밖에 계시는데 연임안이 의결되었으니 이제 안으로 모시고 소감도 듣고 이사회 안건 심의를 계속 진행하도록 하겠습니다.
<○○○ 원장 이사회 회의장으로 입장>

○ ○○○ ○○: 이 어려운 시기에 연임을 수락해주셔서 대단히 감사합니다.

○ ○○○ ○○○: 이 시기에 자리 지켜주시니 좋은 일입니다. 짧게 소감한 말씀 부탁드립니다.

○ ○○○ ○○: 감사합니다. 시장님 임기가 많이 남지 않은 상황에서 박원순 시정을 마무리하고 새로운 것을 준비 해야하는 시점인 것 같습니다. 연구원에서 現 시정을 마무리하는 것과 미래를 준비하는 두 가지 일을 준비하면서, 조금 더 완성을 잘할 수 있었으면 좋겠다고 생각하고 있습니다. 각 연구 분야별로 충분하게 준비 할 수 있도록 노력하겠습니다. 연임을 허락해 주셔서 감사합니다.

○ ○○○ ○○○: 어깨가 더 무거우시겠습니다. 더욱 열심히 노력해주시기 바랍니다.

○ ○○○ ○○○: 두 번째 안건으로, 인사규정 일부개정[안]을 상정하겠습니다. 경영관리실장께서는 제안 설명을 해주시기 바랍니다.

○ ○○○○○○**(인사규정 일부개정(안) 설명)**

두 번째 심의안건을 설명 드리겠습니다. 인사규정 일부개정[안]입니다. 서울연구원 인사규정 일부개정(안)을 다음과 같이 요청 드립니다. 제안 사유입니다.「근로기준법」개정 및 '직장 내 괴롭힘 예방 및 대응' 관련하여 노동부로부터 취업규칙 신고 안내를 2020.03.16.자로 받았으며, 이에 따라 관련 조항을 개정하고자 합니다. 주요 내용은 '직장 내 괴롭힘 행위의 금지 조항'을 인사규정 제42조의2항에 신설하는 내용이고, 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 정의, 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치사항에 대한 내용을 신설하는 것입니다. 이 규정은 이사회 승인을 얻은 날부터 시행하고자 합니다. 이에 대해서 서울시가 의견을 주셨습니다. 서울시에서 전해주신 의견은 [참고자료]에 준비되어 있습니다. 다음 4페이지에 신구조문대조표를 보시면 현재 인사규정에 없는 제42조의2를 신설하고 1항에는 직장 내 괴롭힘 행위의 정의를, 2항에는 금지에 대한 내용을, 3항에는 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치사항 등 상세한 절차에 대하여 원장이 별도로 정하는 내용으로 개정하고자 합니다.

○ ○○○ ○○: 이 규정은 서울시 산하 모든 기관들이 똑같이 해야 하는 것입니까?

○ ○○○ ○○: 예 저희도 이렇게 반영하고 있습니다.

○ ○○○ ○○○: 인사규정 개정(안)에 대해서 논의를 해야겠습니다.

본 개정(안)에 대하여 [참고자료]에 서울시의 의견이 있다고 하였는데 의견에 대하여 설명해 주시시기 바랍니다.

○ ○○○ ○○: 서울시 정책기획관입니다. 서울시 의견을 말씀드리겠습니다. 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치사항 등은 근로기준법에 의해서 시행이 되고 있고, 근로기준법에는 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치사항을 취업규칙에 규정하도록 되어 있습니다. 연구원에는 별도의 취업규칙은 없고 취업규칙 관련 내용을 인사규정 등으로 운영하고 있습니다. 따라서 인사규정에 직장 내 괴롭힘 행위의 금지 관련 조항을 신설하고 나머지 상세한 내용을 필수로 다루었으면 하는 사항입니다. 연구원 개정안은 3항에서 '필요한 사항을 원장이 별도로 정한다'로 하였는데, 市에서 검토한 결과로는 취업규칙에 담도록 고용노동부에서 요구해왔기 때문에 취업규칙을 만들기보다는 인사규정 내 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치사항에 대한 주요 사항을 [별표]로 만들어서 연결시켜 주는 것이 좋을 것 같다는 의견입니다.

○ ○○○○○○: 연구원 입장을 설명드리겠습니다. 연구원에서는 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위해 근로기준법이 개정되기 전부터 자체지침을 만들어 선도적으로 시행하고 있었습니다. '인권경영'을 강조하는 과정에서 여성가족부 쪽에서 만들었던 인권조례를 참고해서 이미 운영하고 있었습니다. 근로기준법 개정과 관련된 내용이 자체지침에 다 들어있는지 외부전문가 자문을 받았으며, 특별히 보완 또는 수정할 내용이 없다는 답변까지 받았습니다. 고용노동부에서는 연구원 취업규칙인 인사규정에 근거를 마련하도록 공문을 시행한 것입니다. 서울시 의견도 옳으신 말씀입니다. 다만 직장 내 괴롭힘의 내용이 최근에 만들어져서 절차, 피해구제 등의 내용이 계속 추가되면서 강화되고 있습니다.

인사규정에 모든 내용을 담게 되면 개정사항이 발생할 경우 이사회 개최하여 개정해야 하는 등 오히려 피해구제가 늦어질 수 있다는 것을 염두 하였습니다.
이미 지침으로 만들어 놓았으니, 핵심사항을 인사규정에 담고 절차나 구제 등에 대한 내용은 現 지침을 보완하거나 규칙으로 격상하여 운영하고자 합니다.

○ ○○○ ○○: 지침이라고 말씀하신 내용이 별표의 내용 말씀하신 건가요?

○ ○○○ ○○: 별표 내용은 근로기준법에 제시한 내용입니다. 필수로 들어가야 할 사항입니다.

○ ○○○ ○○○: 현재는 지침으로 관리하고 있다는 것이죠?.
예방교육, 사건의 접수, 조사, 피해자 보호 등 말입니다.

○ ○○○ ○○○: [참고자료]로 준비한 관련 지침을 보시면 됩니다.

○ ○○○○○○: [참고자료]를 보시면「성희롱 등 인권침해 예방지침」이라고 만들어서 운영하고 있습니다.

○ ○○○ ○○○: 내용은 같은데 지침으로 관리를 할지, 인사규정으로 관리를 하는지에 대한 문제인 것 같습니다.

○ ○○○ ○○: 차이가 있는 것이, 구체적인 내용은 '성희롱 등 인권침해 예방지침'에 반영되어 있지 않아 지침을 많이 변경해야 합니다. 법에서 취업규칙으로 요구했기 때문에 인사규정에 담는 것이 좋지 않겠냐는 의견입니다.

○ ○○○ ○○: 신구조문대조표에서 '직장 내 괴롭힘 행위란' 개념에 대한 정의가 있는데 1항에서 '괴롭힘 행위'에서 행위를 빼도록 市에서 의견을 주셨는데 그 이유는 '괴롭힘 행위란' 용어에 '행위'가 들어가서 그런 것 같고, 2항에도 '행위'를 빼야 하는게 아닌가요?

○ ○○○○○○: 연구원(안)은 42조의2에 '직장 내 괴롭힘 행위'는 근로기준법에 따라서 고용노동청에서 제시한 표준(안)에서 제시하고 있는 문구를 그대로 옮긴 내용입니다.

○ ○○○ ○○: 말씀하신대로 '괴롭힘 행위'를 '괴롭힘'이라 한 것은 조금 더 확대 해석한 것입니다. 그렇다면 2항도 역시 '누구든지 직장 내 괴롭힘을 하여서는 아닌 된다'로 바뀌는 것이 맞을 것 같습니다.

○ ○○○ ○○: 시립대도 '직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치사항'을 만드는데 정부지침하고 같이 포함해서 만드느냐 학교에 맞게 수정해서 조문을 만드느냐에 논란이 있는 것 같습니다. 연구원 개정(안)은 근로기준법안을 그대로 반영해서 한 것이고 市에서 제안한 자구 수정(안)을 반영하지 않은 것으로 이해됩니다.

○ ○○○ ○○: 자구 수정에 대한 말씀 외에 결국은 내부지침에 연결이 되어야 하는데, 그러면 여기 신설조항에 '지침으로 정한다'라고 표기하지 않아도 되나요?

○ ○○○○○○: 연구원 규정에는 주로 규칙이나 지침으로 반영하라는 것을 통칭하여 '원장이 별도로 정한다'로 표기하여 사용하고 있습니다.

○ ○○○ ○○: 근로기준법상에 나와 있는 기본적인 필수사항을 인사규정 안에 별표를 신설하여 반영하고 나머지 실무적인 사항은 예방지침으로 만들어 운영하는 것이 좋지 않을까 생각합니다.

○ ○○○ ○○: 지침은 내부적으로 개정 또는 수정하시면 될 것 같습니다.

○ ○○○ ○○: 두 가지 말씀드리겠습니다.
하나는 수정(안)과 개정(안)하고 다르거든요. 수정(안)을 개정(안)으로 하는 것인지, 어느 것을 의결해야 하는지 이야기를 해주셔야 할 것 같습니다.

○ ○○○ ○○: 市에서는 수정(안)을 제안하는 것입니다.

○ ○○○ ○○: 그렇다면, 수정 제안한 것을 이사회에서 의결할 것인지 아닌지 결정하면 될 것 같습니다. '괴롭힘 행위' 라는 문구에서 '행위' 라는 개념은 단지 법률 용어상의 개념인 것 같습니다. 따라서 서울시에서 제안한 수정(안)과 같이 1항에만 '행위'라는 용어를 삭제하면 될 것 같습니다.
한 가지 더 말씀드리고 싶은 것은 조치사항 부분입니다. 조치사항에 대해서는 잘 표현되고 있습니다. 다만, 괴롭힘 행위와 관련하여 적정한 업무 범위를 명확히 해야 할 것 같습니다. 인사조치 사항에 대해서도 괴롭힘을 당했다고 이야기를 할 수 있기 때문에 조직라인에 있는 사람이 적정한 조치를 했음에도 '나는 부당한 처우를 받았고', '부당한 곳에 배치가 되었다'고 하면서 괴롭힘을 당했다고 하는 확대해석의 가능성이 있습니다. 어딘가에 명확하게 명시해야 할 것 같습니다. 괴롭힘의 모호한 부분의 해결을 위해 원장님이 구체적인 것을 정해주셔야 할 것 같습니다.

○ ○○○ ○○: 수정(안)에 대해서 부연 설명드리겠습니다.
[참고자료]를 보시면 '직장 내 괴롭힘'에 대하여 조치해야 하는 사항을 정리한 고용노동부로부터 온 공문이 있으며, 취업규칙에 반영하여 신고하라는 내용입니다. 연구원은 취업규칙은 없지만, 인사규정이 취업규칙을 대신하고 있고, 고용노동부에서 제안한 7가지 사항을 인사규정에 별지로 넣어서 신고하는 것이 좋을 것 같아 제안하였습니다.

○ ○○○ ○○: 현재 운영 중인 '성희롱 등 인권침해 예방지침'은 2019년 성희롱 예방, 인권경영 사항을 선제적으로 적용하고 있으며, 직장 내 괴롭힘 발생 시 지침에 따라 처리하고, 인권위원회와 고용노동부, 여성가족부에서도 유연하게 반영하고 있는 지침입니다. "규정에 핵심적인 내용을 넣는 것이 좋겠다"라고 판단하시면 연구원이 받아들여 반영하는 것이 어떨까 합니다.

○ ○○○ ○○: 별표와 연구원 기존 지침 내용에서 서로 누락 된 부분이 있는지 여부를 검토하고 올린 안건인 것 같습니다. 다만, 규정을 연성적으로 운영하느냐 경성적으로 운영하느냐인 것 같습니다. 고용노동부에서 넣으라고 하였으니, 취업규칙이 없는 연구원에는 인사규정에 별표로 넣으면 고용노동부에서 제안한 사항을 충실히 반영한 것으로 보이지 않겠냐는 서울시 의견인 것 같습니다. 그런데 지침을 살펴보니 기존에 연구원에서 운영하고있는 '성희롱 등 인권침해 예방지침'의 내용이 별표 예시보다 더 자세한 것은 맞습니다. 내용은 어느 쪽이든 상관은 없을 것 같습니다. 이사회에서 결정하신다고 한다면, 별표에 있는 내용을 개정할 때마다 이사회 소집을 원하신다면 별표로 넣고, 지침이 훨씬 더 내용이 많다고 생각하고 지침으로 운영한다고 하시면 연구원(안)으로 결정하면 될 것 같습니다.

○ ○○○ ○○: 저도 ○○○ 감사님과 같은 생각입니다.

직장 내 괴롭힘에 대한 조치 등 주요한 사항은 별표로 정하고 기타 나머지 세부적인 사항은 원장이 정한다'고 하시면 될 것 같습니다.

○ ○○○ ○○: 예, 충분한 설명 해주셨습니다.

○ ○○○ ○○: 규정에 정의 부분을 담는 것은 바람직한 것 같습니다. 그런데 조치사항을 보면 예방 교육 시간이 '1시간 이상 교육' 등 굉장히 구체적인 사항이 명시되어 있는데, 개정이 필요할 때마다 이사회를 개최해야 하는 불필요한 상황이 생길 듯합니다. 규칙이나 지침으로 정해서 운영해도 될 사항인 것 같습니다. 또 하나는 징계로 연결될 가능성이 있기때문에 직장 내 괴롭힘의 정의가 '업무상 적정범위'에 대하여 업무시간 내, 휴일, 업무시간 외 등으로 몇 가지 큰 것들을 규정해 놓아야 하지 않을까 싶습니다. 그렇지 않으면 인사조치로 징계를 요청하고, 조사를 요청하면 너무 많은 일들이 벌어질 것 같습니다. 폭 넓게 정의할 수 있는 것을 규칙으로 하는 것이 좋을 것 같습니다.

○ ○○○ ○○○: 규정이든 규칙이든 같은 목적을 이루기 위해 규정하는 것입니다. 규정은 이사회를 개최하여 결정하며 근로기준법에 따라 개정(안)에 대하여 사정에 내부직원의 의견을 수렴합니다. 규칙일 경우에는 이사회를 개최하지는 않지만, 이 또한 사전에 내부직원의 의견을 듣고 내부위원회에서 결정하게 됩니다.
지침은 사전에 내부직원의 의견을 듣고 원장의 방침으로 시행하게 됩니다. 순발력 있게 대응하기 위해서는 지침으로 운영하는 것이 좋다는 의견입니다.

○ ○○○ ○○○: 추구하는 목표와 대체적인 골격은 이견이 없는 것 같습니다. 이런 상황이 발생하기 전에 치밀한 망을 만들어 대비하고 있었고, 고용노동부에서 요청하는 사항도 대응해야 하니 규정이냐, 규칙

이냐, 아니면 지침으로 운영하는 것이 좋은가의 문제인 것 같습니다.

○ ○○○ ○○: 선언적인 것이기 때문에 큰 문제 없이 의결을 하셔도 될 것 같습니다. 걱정이 되는 건 지침을 보면 직장 내 괴롭힘이 하나 들어가 있지 성희롱 등 인권침해 지침으로 보입니다. 그래서 고용노동부 참고자료 보면 구체적으로 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 자세한 사항이 나열된 것을 이 지침 안에다가 직장 내 괴롭힘에 대한 조를 만들어서 넣으시던가, 아니면 직장 내 괴롭힘에 대한 지침을 하나 더 만드시는 것을 제안합니다.

오히려 모호한 직장 내 괴롭힘의 정의 때문에 조직을 운영하는데 제약이 있을 수 있고 상황에 따라서는 상급자나 하급자가 불이익을 상호 받을 수 있기 때문입니다.

오늘 안건인 직장 내 괴롭힘에 대해서는 선언적인 의미이니 의결해도 괜찮을 것 같습니다. 다만, 직장 내 괴롭힘에 대한 구체화 작업을 후속적으로 진행해야 할 것 같습니다.

○ ○○○ ○○: 수정 제안을 드려보면 어떨까요. 이사회에 개정안이 올라왔습니다. 신설되는 조문 자체가 문제가 되는 것이 아니고, 여기 규정안에 별표를 만들어서 지침에 해당되는 내용을 반영하거나, 기존 지침에 직장 내 괴롭힘에 대한 조치사항을 좀 더 구체화하여 반영할 것인지 선택하여야 할 것 같습니다.

○ ○○○ ○○: 별문제 되지 않는 것을 너무 고민하시는 것 같습니다.

중요 사항은 별표로 정하고 기타 나머지 세부적인 사항은 원장이 정한다'고 하시면 될 것 같습니다.

○ ○○○ ○○: 저희 대학도 연구원처럼 교수와 조교 간, 교수와 직원 간, 학생 상호 간 괴롭힘과 관련된 여러 상황이 있을 수 있습니다.

직장에서는 갑질로 이야기하지만, 개인 간의 상호작용에서 일탈 된 불편함의 표현인데, 인사 문제와 관련해서는 타이밍이 중요합니다. 개인 간의 갈등이 치열하게 이루어지고 있는데, 인사에서 불확실한 결론을 가지고 반영하는 것은 어렵습니다. 내부위원의 판결, 행정소송, 법원에서 결론이 나와야 최종적인 인사 사항을 반영하게 됩니다. 이 부분은 합리적인 지혜가 필요한 부분입니다. 규정 그 자체보다는 운영에 있어서 변호사 자문을 충분히 받고 갈등을 조정하는 노력이 필요할 것 같습니다.

○ ○○○ ○○: ○○○ 감사님이 좋은 방법을 말씀해 주신 것 같습니다. 지침이라는 유연하게 처리할 수 있는 것도 살리면서 고용노동부와 市에서 요구하는 사항을 반영 할 수 있는 방안을 주셔서 그 안을 수용하면 될 것 같습니다. 시립대 총장님 말씀하신 부분이 상당히 중요한 부분입니다. 규정을 상세하게 반영하기에는 한계가 있긴 한 것 같습니다. 위원회 등을 구성·운영하여 행위가 괴롭힘인지 아닌지 판단하는것이 중요할 것 같습니다.

○ ○○○ ○○: 고용노동부에서 보내준 72조 보면 구체화되어 있습니다.

○ ○○○ ○○○: 그럼 본 안건에 대하여 정리하도록 하겠습니다.
본 안건은 서울시 의견을 수용하여 제42조의2제1항은 '직장 내 괴롭힘 행위'를 '직장 내 괴롭힘'으로 자구를 수정하고, 제3항의 '직장 내 괴롭힘 발생시 사건 조사 및 조치사항은 고용노동부 공문에서 직장 내 괴롭힘 규정을 준용하여 [별표2]로 신설하고 세부사항을 원장이 별도로 정하여 운영할 수 있도록 수정의결 하는 것이 좋을 것 같은데 이사님들 의견 있으신지요?

○ ○○: 없습니다.

○ ○○○ ○○○: 그럼 본 안건은 제가 앞서 제가 말씀드린 것과 같이 수정 의결하도록 하겠습니다. 별표 운영에 따른 규정 체계 및 구조를 맞추기위한 조치도 함께 진행하여 주시기 바랍니다.
안건심의는 이것으로 마치도록 하고, 이사님들께 보고할 사항이 있으시면 보고해 주시기 바랍니다.

○ ○○○○○○

지난 3월에 이미 안내 드렸지만 2020년 이사회 운영계획에 대하여 다시 한번 설명드리겠습니다. '출자·출연기관 운영관련 제도 개선계획'에 따라 연간 이사회 운영계획을 수립하게 되어 있습니다. 그래서 저희가 앞으로 시정 주요 이슈 및 연구원 발전을 위해 이사회의 의견 수렴을 강화하고, 이사회 개최 시기를 정례화하여 이사회 운영의 효율성을 제고하고자 합니다.

정례화된 이사회 일정을 말씀드리면 매년 3월, 6월, 11월 넷째주 목요일에 이사회를 개최하고자 합니다. 3월은 전년도 수입·지출 결산(안) 심의, 6월은 주요사업 추진 상황 등을 보고한 후 이사회의 의견을 수렴하고 11월 이사회에서는 다음 해 수입지출 예산(안)과 사업계획(안)을 심의·의결 받도록 하겠습니다. 예외적으로 서면심의를 진행 할 수 있는 사항도 염두해 두었습니다. 다음번 이사회는 6월 25일 목요일 11시로 되어있으니 일정에 참고하여 주시기 바랍니다.

○ ○○○ ○○○: 바쁘신 가운데 이사회에 참석하여주신 이사님들과 감사님께 감사의 말씀을 드립니다.
그리고 연구원 관계자 여러분 수고하셨습니다. 이상으로 서울연구원 제140회 임시이사회를 모두 마치겠습니다.

의사록을 확인하고 이에 서명함.

2020. 4. 22.

이 사 장

이 사

이 사

이 사

이 사

이 사

이 사

이 사

이 사

이 사

감 사

감 사