
- 헌신하는 공무원, 일 잘하는 정부 -
2023년 주요업무 추진계획

2023. 1. 27.



인사혁신처

순 서

I. 추진성과와 평가	1
II. 2023년 업무추진 여건 및 방향	3
III. 핵심 추진과제	5
[참고자료] 2023년 달라지는 인사정책	19

I. 추진성과와 평가

□ 새정부 출범 지원

- (정부인사 지원) 인재DB를 활용한 주요직위 발굴·중점 지원, 인사 청문 지원 및 신속한 임용제청으로 정부조직 조기 안정화*에 기여
 - * 정무직·공공기관 임원 등 3,178건 임용, 국무위원 등 국회 인사청문 요청 32건 지원
- (국정철학 전파) 장차관 워크숍 및 고위공무원 연수회 개최, 장차관 직무가이드 발간, 온·오프라인 교육* 개설로 국정과제 추진동력 확보
 - * 국정비전·목표·과제, 경제정책 방향 및 자유시장주의의 규제혁신 전략 등

□ 국정과제 적극 이행

[약속03 - 국정14] 공정과 책임에 기반한 역량있는 공직사회 실현

☞ 공무원 재해보상법 등 5개 법률, 공무원 임용시험령 등 25개 법령 개정

- (공정채용 기회 확대*) 채용시험 응시연령 하향(20세→18세), 한국사 검정시험 인정기간 폐지('23년 시행), 5급 공채 2차 시험 선택과목 폐지('25년 시행)
 - * 「채용시험 응시연령 하향(20세→18세) 최대 99만 명의 임용기회 확대
「한국사 검정시험 인정기간 폐지로 인한 응시비용 절감 연간 2억원 이상
- (전문성·개방성 확대) 반도체·AI 등 전문성이 필요한 분야를 개방형 직위로 발굴하고, 정부헤드헌팅 등을 활용하여 우수인재 공직영입 확대*
 - * 「국민추천인재의 국가인재DB 등록 : '21년 10,243명 → '22년 12,904명 약26% 증가
「정부헤드헌팅 누적 임용인원 : '21년 81명 → '22년 105명 약30% 증가
- (신속한 재해보상) 공상추정제 도입, 공상공무원에 대한 재활서비스 지원 확대 및 제복공무원 공무상 요양급여비용 긴급지원 요건 완화*
 - * 「전문 재활치료 제공하는 의료기관 : '21년 42개 → '22년 156개 3배 이상 확대
「공무상 요양급여비용 지원요건 : '21년 14일 이상 입원 → '22년 3일 이상 입원 약80% 단축
- (연금개혁 논의 지원) 국정과제에 「상생의 연금개혁」 과제 포함, 국회 연금개혁 특위 구성·운영 등에 따라 공무원연금 지속가능성 제고방안 모색
 - ※ 「공무원연금제도 발전 TF」를 구성(연금 전문가 20여명)하여 다양한 연금제도 개선 방안 검토 및 해외 주요 개혁사례 등 연구('22년 8회 개최)

□ 인사규제 완화 및 공직문화 혁신 추진

- (인사규제 혁파*) 각 부처의 인사운영을 제약하는 인사규제를 과감하게 폐지·완화하여 소속장관의 자율적 인사운영 확대
* 인사특례 확대, 소속장관 인사권 강화, 협의·통보 폐지·완화 : 14개 법규 45개 과제 개선
- (공직문화 혁신) 기존의 관(官) 중심, 규제 지향의 공무원 인식·행태를 국민·고객 중심으로 변화시키기 위한 공직문화 혁신 추진기반* 마련
* 대내·외 의견수렴(공직 내 23,469명, 공직 외 3,505명) 등을 토대로 공직문화 혁신 기본계획 발표
- (적극행정 확산) 적극행정 국민심사단 및 마일리지제 신설, 소관 부처 업무평가에 공공기관 적극행정 지원실적 반영 등 적극행정 기반 확대
- (재산등록·취업심사 강화) 소속기관의 미공개정보를 이용하여 재산상 이익을 취득한 경우도 제재사유로 추가하고, 취업심사대상기관 확대*
* 자본금은 작지만 거래규모가 큰(자본금 1억이상+연간 외형거래액 1,000억 이상) 영리회사 포함

□ 디지털기반 인사체계 확대 및 인사행정 한류확산

- (행정기관 공동활용 통합채용시스템 구축) 증빙서류 온라인 제출*, 사전 등록 어학성적 공동활용 등 ISP 완료, '23년부터 본격 구축
* 정부24에서 발급가능한 서류를 포함한 증명서를 전자형태로 제출할 수 있도록 시스템 개선
- (재산공개창구 일원화) 공직자의 재산공개 정보를 공직윤리시스템 (PETI)을 통해 통합제공하여 국민의 알권리 보장 및 투명한 정보공유
* **기존** 정부, 국회, 대법원, 지자체 등 각 기관별 윤리위에서 제공 → **개선** 통합 제공
- (인사관리 시스템 개편) 「인재개발플랫폼」 완성으로 개인별 맞춤형 학습 제공, 전자인사관리시스템(e-사람) 개선으로 효율적 업무환경 제공
- (인사행정 한류확산) ACCSM+3 인사행정 국제컨퍼런스*(11.1.) 개최, 국제기구·해외기관과 MOU 체결 및 협력강화 확대
* 아세안 9개국, 한국, 일본, 호주 등 12개국 및 UNDP, OECD 등 국제기구 참여
※ 전자인사관리시스템(e-사람) 등을 디지털혁신 대표사례로 해외에서 벤치마킹
※ 공무원 모집 채용(3위) 및 고위직 리더십 역량개발(3위) 🏆 OECD 최상위 수준 평가

II. 2023년 업무추진 여건 및 방향

1 업무추진 여건

□ [기회] 디지털 전환기 도래 및 청년세대 비중 증가

- 빅데이터·인공지능 기반 디지털 전환(Digital Transformation) 가속화는 신산업 창출 등 빠른 속도로 경제·사회 전 분야의 변화를 견인
- 자율성과 공정성을 중시하는 청년 세대 비중 증가*, 일과 삶에 대한 인식 변화 등을 반영한 새로운 인사관리 필요성 증대

* 공직 내 30대 이하 비율 : 40.9%('19년) → 41.4%('21년)

□ [위협] 경제위기·저출산 및 공직 매력도 감소

- 글로벌 경기둔화, 금리 및 물가 상승 등 경제 불확실성이 확대되는 추세이며, 공공부문 효율화 및 생산성 제고*에 관한 관심과 요구 증대

* 연간 근로시간('22년): 1,915시간(OECD 5위), 시간당 노동생산성('20년): 41.7달러(OECD 27위)

- 저출산*·고령화 심화로 인한 생산가능인구 감소 전환, 낮은 청년 고용률에 대비되는 공무원 조기퇴직 증가** 등 복합적 위기상황 직면

* 합계출산율(명) : 1.052 '17년 → 0.977 '18년 → 0.918 '19년 → 0.837 '20년 → 0.808 '21년

** 「5년 미만 조기 퇴직(명) : 2,540 '19년 → 3,526 '20년 → 4,342 '21년(20·30대가 81.1%)

└ 국가공무원 시험 경쟁률 : (7급) 113:1 '13년 → 48:1 '18년 → 43:1 '22년
(9급) 93:1 '13년 → 41:1 '18년 → 29:1 '22년

□ [강점 및 약점] 탄탄한 전문성 vs 경직적인 공직문화

- 전문직공무원, 필수보직기간 등 공직 전문성 확보, IT 기반 인사지원 시스템으로 신속·정확한 서비스 및 데이터 중심 정책결정 기반 마련
- 국가공무원 중 20대 61.5%, 30대 52.7%가 이직을 고민, 주요 이유인 조직문화 회의감, 민원 등 업무 스트레스 해소 위한 공직문화 혁신 필요

2 업무추진 방향

《 대통령 주요 말씀 》

- ▶ **내 가족의 일**이라 생각하고 세심하게 살피 주시기 바람(11.1. 국무회의)
- ▶ 대한민국이라는 배가 멋진 항해를 할 수 있도록 **열정과 노력**을 기대함(5.26. 공무원 간담회)
- ▶ 신속 대응을 위해 조직, 인사, **문화**를 **유연하게** 바꾸어 주시기 바람(7.22, 국정과제 워크숍)
- ▶ **4차 산업혁명** 주도를 위한 **디지털 인재 양성**이 중요함(7.19, 8.22. 국무회의)
- ▶ 국민과 함께 **법과 원칙이 바로서는 나라**를 만들어 나가겠음(12.13. 국무회의)

□ **범정부적 국가현안에 대응하는 인사정책으로 국익증진에 기여**

- (범정부적 국가현안) 저출산·고령화 심화, 국민통합·청년정책, 디지털 전환기 도래로 공직사회 디지털 역량 강화 대응 필요성 증가

⇒ **[국익]** 국가현안에 대응하는 국익우선 인사정책 추진

□ **국내·외 환경변화에 선제 대응하는 우수인재 공직유입·육성**

- (국내·외 환경) 청년세대(MZ세대) 비중 증가, 4차 산업혁명 심화, 과학 기술 급속한 발전, 정부 생산성과 효율성 제고 요구 심화
※ 한국 정부 국민신뢰도 OECD 평균(50.7%) 하회(45%), 국가경쟁력 63개국 중 27위('22년 IMD평가)

⇒ **[실용]** 시대를 선도하는 실용적 인재경영 기반 확립

□ **각 행정기관 및 공직자가 요구하는 공정한 인사체계 구축**

- (공직 내부 요구) 부처 역량을 가감 없이 펼칠 수 있는 인사 자율성 부여, 성과 중심의 정당한 보상체계 구축, 공정한 경쟁시스템 확립 등

⇒ **[공정]** 자율·성과 중심의 공정한 인사체계 전환

□ **국민 눈높이와 상식에 맞추어 공무원 직무수행 패러다임 전환**

- (공직에 대한 국민의 요구) 법과 원칙에 따른 소신행정, 적극적 문제 해결, 국민의 바람과 일반적 상식 수준에 맞도록 직무역량 제고

⇒ **[상식]** 법과 원칙이 바로서는 국민 상식의 공직문화 혁신

Ⅲ. 핵심 추진과제

비전

헌신하는 공무원, 일 잘하는 정부

4대 목표 12대 핵심과제

[국익] 국가 현안에 대응하는
국익우선 인사정책 추진

- ① 국민통합을 위한 다양성·포용 인사
- ② 저출산·고령화 극복을 위한 적극적 인사
- ③ 디지털 기반 과학인사 및 행정한류 확산

[실용] 시대를 선도하는
실용적 인재경영 기반 확립

- ④ 공직 인재상 확립 및 인재경영시스템 구축
- ⑤ 우수인재 공직유치 여건 조성
- ⑥ 국민 접점 공무원 역량 강화 및 합당한 처우

[공정] 유연하고도 공정한
성과 중심 인사 강화

- ⑦ 자율적 인사운영으로 책임장관제 확립
- ⑧ 직무전문성 강화로 조직성과 창출
- ⑨ 성과 중심의 정당한 평가보상

[상식] 법과 원칙이 바로서는
국민 상식의 공직문화 혁신

- ⑩ 적극행정 강화, 소극행정 근절로 국민편익 증대
- ⑪ 창의적이고 생산적인 공직문화 조성
- ⑫ 헌신·봉사한 공직자에 국가 책임 강화

① (국익) 국가 현안에 대응하는 국익우선 인사정책 추진

◆ 국민통합·저출산·청년정책·행정한류 등 국가적 현안 해결을 위해
공직사회가 선도하여 국익 증진에 기여하는 인사정책 추진

□ 국민통합을 위한 다양성·포용 인사

- **(국민통합 인재채용 확대)** 국민통합 및 지역 균형발전을 위한 지역 인재·장애인 채용 활성화
 - **(우수 고졸인재 공직유입 확대)** 학교장 추천 지역인재 9급 채용 활성화 (마이스터고 인재활용, 농어촌 고졸채용 신설 등) 추진으로 지역 균형발전 지원
 - **(지역인재·지방인재 채용 활성화)** 공직 내 평가가 우수한 대학 추천 지역인재 7급 선발규모 지속 확대, 지방인재 인정범위 확대*
 - * 서울소재대학 졸업 또는 중퇴 후 지방대학 편·입학자 제외 규정 삭제
 - **(장애인 공무원 채용 확대)** 중증장애인 경력채용 요건 완화* 및 응시 수수료 면제, 고용 컨설팅을 활용한 의무고용 미달기관 집중 지원
 - * **현행** 시험공고일 기준 경력단절 기간이 3년 이내일 것 → **개선** 5년 이내로 확대
- **(공직 내부 통합인사 구현)** 역량만 갖추면 입직경로에 관계없이 고위직으로 진출 가능한 여건 조성
 - **(임용현황 개선)** 입직 경로·성별 기준 주기적 임용현황 분석 및 개선 권고를 통해 통합인사 이행력 확보*
 - * 다양성 대응 및 포용을 위해, 소극·정태적 균형을 넘어 적극·능동적 통합인사로 확대
 - ※ (예시) 美 OPM·국무부, EU 집행위, Google, GM 등은 Diversity & Inclusion 부서 설치
 - **(속진임용 본격시행)** 기관 특성에 적합한 대상직위 발굴, 공정한 선발 체계 및 체계적 인사지원*으로 발탁인사 활성화
 - * 속진임용자 대상 맞춤형 교육과정 신설, 국가인재DB 내 별도 분류체계로 관리·활용
 - **(공직 내 차별적 규제개선)** 민간경력자 등 휴가일수 산정방식 개선, 고위공무원 후보자교육 의무이수제 폐지 등 인사제도 운영 합리화

- **(청년세대 정책소통 강화)** 인사정책 과정에 청년들의 참여를 대폭 확대함으로써 현장중심 정책 발굴 및 정책 효능감 형성
 - **(토론회·상담 확대)** 현장으로 찾아가는 '청년공감 토론회'를 쏙 인사 분야로 확대하고, 가상공간(메타버스 등)을 활용한 1:1 맞춤형 상담 제공
 - **(청년 자문단 확산)** 청년세대 공무원이 인사정책 방향을 직접 구상하고 정책으로 만들어 가는 '공직인사 청년 자문단' 확대 운영
 - **(청년인턴 채용 지원)** 각 부처가 채용할 청년인턴 채용을 인사 전문 부처로서 채용 과정을 적극 자문 및 지원

□ 저출산·고령화 극복을 위한 적극적 인사

- **(다자녀 인사우대)** 다자녀 양육자에 채용·보수·전보 등 인사상 우대를 강화하여 육아부담 완화 및 업무 전념 여건 조성
 - **(채용기회 확대)** 다자녀 양육 부모 대상 공직문호 확대, 공무원 채용 시 다자녀 가구 응시수수료 면제
 - **(승진 우대)** 다자녀 출산 및 양육자 승진심사 시 우대 방안 마련
 - **(전보·교육 지원)** 자녀양육 등 필요 시 필수보직기간이 경과하지 않더라도 전보 허용, 다자녀 공무원 국외훈련 지원 시 가점 부여
 - **(호봉인정기간 확대)** 다자녀 기준 완화 추세를 고려, 둘째 자녀부터 육아휴직 전 기간을 호봉 승급기간*에 단계적 산입 검토
 - * **현행** 최대 1년(셋째자녀 이후 육아휴직 전 기간) → **개선** 둘째자녀 이후 육아휴직 전 기간
- **(출산·육아지원 강화)** 출산·양육과 직무몰입 양립을 위한 복지개선
 - **(배우자 출산휴가 확대)** 출산 초기 배우자의 육아참여 확대를 위해 다태아 출산 시 배우자 출산휴가 확대 및 자유로운 활용 여건 마련*
 - * **현행** 총 10일/ 90일 내 1회 분할 사용 → **개선** 총 15일/ 120일 내 2회 분할 사용
 - **(복지 확대)** 첫째자녀 출산축하 복지점수를 신설*하고 태아·산모검진 및 난임지원** 확대
 - * **현행** 첫째자녀 출산축하점수 無 → **개선** 출산축하점수 1,000점(100만원)
 - ** **현행** 태아·산모검진비 100점(10만원), 난임지원 총 1회 → **개선** 200점(20만원), 총 2회
 - **(주택·대출 지원)** 임대주택 입주자 선정 시 다자녀공무원에 양육가점 확대(20점→30점) 및 일정 물량(5~10%) 우선 배정, 대출신청권 우선 부여

※ [공무원 연금 재정안정화]

- **(연금의 지속가능성 제고)** 공적연금 개혁방향에 맞춘 공무원연금 재정안정화 방안 모색, 재정계산 조기 착수(당초 '25년 → 변경 '23년)
- **(대화·협력기반 개혁지원)** 국회 연금개혁특위 적극 지원, 공무원 단체와 충분한 대화, 전문가 TF*, 언론 홍보 등을 통해 사회적 합의 기반 개혁 지원
* 2000년 이후 3차례 연금개혁 참여 전문가 등 포함
- **(전문분야 퇴직공무원 재임용)** 전문성·노하우가 요구되면서 구인난이 있는 전문분야에 퇴직공무원 임기제 채용 추진 및 퇴직공무원 재취업 지원

□ 디지털 기반 과학인사 및 행정한류 확산

- **(디지털역량 강화)** 미래 행정수요에 부합하는 디지털 핵심인재 육성으로 데이터 기반 국정운영 동력 확보 및 디지털플랫폼 정부 구현
 - **(디지털 전문인재 채용)** 데이터·인공지능 등 새로운 정책 수요에 선제적 대응 위한 공채 선발직류 및 5·7급 민간경력채용 확대
 - **(디지털 역량개발)** 모든 공무원 연 1회 이상 디지털 역량교육 이수, 신규자·승진자 등 직급과 업무를 고려한 디지털 역량교육 운영
 - **(디지털 리더양성)** 미래전략·미래기술 분야 중간관리자 양성을 위한 국내 장기교육과정(서울대, 카이스트) 신설 및 국외 훈련 중점 선발
 - **(인재개발플랫폼 확산)** 인사·직무정보, 학습이력 등 데이터 분석을 통해 개인별 직무·관심사·희망 보직경로를 고려한 맞춤형 학습 제공
- **(인사관리시스템 개편 및 행정한류 확산)** 데이터 기반 정책결정으로 일하는 방식을 혁신하고, 선진 인사행정 국제사회 전파로 국격 향상
 - **(3세대 e-사람 구축기반 마련)** 쏠 인사관리를 디지털로 연결하는 미래형 시스템 구축을 위한 예산·조직 확보 및 법·제도적 기반* 마련
* 인사관리 전자화 등을 담은 대통령령 제정(가칭 '디지털 인사관리시스템의 구축운영에 관한 규정') 추진
 - **(인사행정 국제협력 강화)** 국제사회에의 책임 강화 및 아시아 지역 인사행정 선도 위한 '인사처-OECD 네트워크' 출범 및 협력 다각화*
* 중남미 국가 대상 기술협력사업(e-사람 및 공직윤리시스템), ACSH(아스타나 인사행정허브)와 공동연구 등

② [실용] 시대를 선도하는 실용적 인재경영 기반 확립

◆ 4차 산업혁명, 디지털 기술 발달, 새천년세대(MZ세대) 대두 등 변화하는 행정 환경을 반영하여, 새로운 인재상 기반 실용적 인재경영 패러다임 확립

□ 공직 인재상 확립 및 인재경영시스템 구축

- **(공무원 인재상 재정립)** 인사제도 개선을 뛰어넘어, 공무원 태도·행태 변화의 근간이 되는 공무원 인재상을 인사관리의 기본원칙으로 정착
 - **(표준형 인재상 정립)** 탁월한 직무 전문성으로 국민 기대에 부응하는 보편적 인재상* 마련
 - * (공무원 인재상) 탁월한 직무 전문성 + 공감·소통, 헌신·열정, 창의·혁신, 윤리·책임
 - **(부처별 인재상 마련)** 표준형 인재상을 토대로 업무 특수성 등을 고려한 부처별 인재상 자율 정립 유도
- **(유연하고 체계적인 인재경영체계 확립)** 재정립한 인재상을 채용·인재개발·평가·승진 등 인사체계 전반과 연계하는 인재중심 혁신 추진
 - **(채용·역량평가 시 인재상 적용)** 채용 면접시험, 국·과장급 역량평가 시 공직가치 및 대인·사고태도 역량 등 인재상 평가 요소 강화
 - **(인재상 반영 역량개발)** 인재상을 반영한 온라인 교육교재 제작, '2023년 인재개발 종합계획'에 따른 인재상 내재화 교육 의무 이수
 - **(성과평가 및 승진 개선)** 중요 평가요소인 직무수행능력 항목에 인재상을 반영하고, 승진심사 기준 시 인재상 포함

□ 우수인재 공직유치 여건 조성

- **(채용호환성 강화)** 국가공무원 시험을 범정부적으로 활용할 수 있도록 범용성 있게 발전시키고, 시험 문항의 민간시험 호환성도 제고

- **(공직자격 검증 강화)** 현행 공직적격성평가(PSAT) 등 공직자 기본소양 검증 발전방안 및 기관별 채용에서의 공동활용 방안 마련
 - ※ 각계 의견수렴을 거쳐 '23년 개편방안을 마련 후 2~3년 유예기간 및 시범도입
- **(직무적합형 시험출제 전환)** 단순 암기식 평가비중 축소, 민간 출제 경향 반영 및 직무수행 필요 역량 중심의 9급 공채시험 출제기조 전환
 - * **현행** 국어(맞춤법, 한자), 영어(어휘, 문법) → **개선** 추론형 문제, 민간 어학시험과 유사한 구성
- **(수험기회 및 접근성 확대)** 통합시스템 구축으로 원스톱 정보제공, 수험생 편의 제고, 채용 신체검사 간소화로 공무담임권 보장
 - **(행정기관 공동활용 통합채용시스템 구축)** 경력채용 소 단계 디지털 전환을 통해 채용정보를 한눈에 확인·활용*가능한 시스템 구축
 - * **현행** 공문 수발신 등기우편 서류제출 등 → **개선** 온라인 증빙자료 업로드(수험생) 및 공동활용(채용기관)
 - **(편의지원 강화)** 5급 공채시험 지원사항 확대*, 국민비서(구빠)를 통한 수험정보 선제적 제공으로 한층 강화된 수험편의 지원
 - * 한글전용 법전 제공, 시험통계 확대(과목별 응시자·합격자 통계 추가)
 - **(의무적 신체검사 폐지)** 기관 자율로 신체검사 실시여부를 결정하되 검사항목·방법 최소화, 건강검진 결과와 연계·활용토록 개선
- **(신규공무원 공직적응 지원)** 신규 공무원이 소속감을 느끼며 업무에 몰입할 수 있도록 입직 초기 지원 강화
 - **(임용 전 교육 강화)** 6급 이하 신규 공무원의 직무역량 향상 및 업무 적응 지원을 위한 임용 전 원칙적 기본교육 이수* 및 교육기간 확대
 - * **현행** 일부 7·9급은 공무원 임용 이후 기본교육 이수 → **개선** 임용 전 기본교육 원칙
 - **(‘공직 온보딩’ 프로그램 신설)** 온보딩 제도화를 통한 추진기반 확보, 온보딩 가이드북 발간, 웰컴키트 제공 및 정기적 멘토링 운영

□ 국민점점 공무원 역량 강화 및 합당한 처우

- **(역량개발 및 학습조직 지원)** 개인의 자율성에 기반한 학습조직 지원을 통해 역량개발 동기 부여
 - **(직급별 역량 강화)** 5급 및 과장급 승진공무원 교육 확대(5급 6→8주), 공직가치 및 공직관·리더십 향상 온·오프라인 교육 활용
 - **(직무경력 학점 인정제)** 직무 경험을 학위 취득 시 필요한 학점의 일부로 인정*하여 학습 부담 경감 및 전문성 함양 동기 강화
 - * 각 대학별로 학칙 개정을 통해 공직 전문성이 학점으로 반영되도록 협의
- **(실무직 공무원 맞춤형 처우개선)** 우수한 청년인재가 공직에 꾸준히 근무할 수 있도록 실무직 공무원 중심의 기본급 및 수당 현실화
 - **(보수 인상)** 최저임금 수준의 9급 초임(1호봉) 봉급을 최저임금 인상률(5%*) 수준으로 추가 인상하고, 계급별 보수인상률 차등 적용
 - * **기존** 전계급 동일비율 인상 → **개선(예)** 6급 이하는 5급 이상 인상률 + 추가인상률 적용
 - **(수당 조정)** 6급 이하에서 가족수당(자녀) 수령비율이 높은(89.4%) 점을 고려하여 가족수당 인상 및 실무직 직급보조비* 지속적 인상
 - * **기존** (6급) 17.5 (7급) 16.5 (8·9급) 15.5만원 → **개선** (6급) 1, (7급) 1.5, (8·9급) 2만원 인상
- **(국방·의료 및 경찰·소방 처우개선)** 정책현장 최일선에서 국가에 헌신하는 국방·의료분야와 경찰·소방 공무원에 대한 사기진작 활성화
 - **(국방분야)** 병역의무 이행의 합리적인 보상을 위한 병사 봉급인상, 직무여건 특수성과 위험도 등을 고려한 수당조정*
 - * 병사 봉급(월 68→100만원), 군인 주택수당(월 8→16만원), 특수지근무수당 가산금(월 2~3→4~6만원) 등
 - **(의료분야)** 감염병 대응 등 의료업무 직접 종사 공무원에 대한 의료업무수당 인상 및 지급대상 확대(응급구조사 추가) 등 보상 강화
 - **(경찰·소방)** 경찰·소방공무원의 기본급을 공안업무에 종사하는 공무원 수준으로 단계적으로 인상*함으로써 치안역량 및 책임성 강화
 - * ('23년) 경정·소방령 이하 인상, ('24년) 총경·소방정 이상 인상

3 [공정] 유연하고도 공정한 성과 중심 인사 강화

◆ 각 부처가 역량과 전문성을 발휘함으로써 성과를 극대화하는 자율과 성과 중심의 유연하고도 공정한 인사관리 체계 강화

□ 자율적 인사운영으로 책임장관제 확립

- **(인사자율성 제고)** 부처 역량 100% 발휘 위한 효율적 인사 구현으로 인사의 유연성·적시성 제고
 - **(1차 인사자율성 계획 정착)** 인사특례, 장관 인사권 범위 확대 등 종합계획 이행을 위한 법령 개정을 완비*하고 탄력적 인사 운영 지원
 - * 47개 과제 중 45개 완료, 법령 개정 사항이 현장에 안착되도록 지속 안내·지원
 - **(2차 인사자율성 계획 추진)** 적시 인사를 저해하는 인사처 법령(규) 상 위원회 정비, 장관 인사권 확대 및 적재·적소·적시 인사 지원방안 마련
 - ※ 위원회 폐지·통폐합, 경채 선발요건 자율성 강화, 인사 운영상 절차·기간 간소화 등
- **(상시결원 해소)** 합격 후보풀 구축(공채), 부처 자율채용(경채) 활성화 등 채용제도를 유연하게 하여 적시인사 구현 및 행정서비스 적시 제공
 - **(공채 수시충원 확대)** 필기시험 합격 후보풀 확대 및 부처별 수시 결원보충 등 효과적 공채합격자 충원제도 개선방안 마련
 - ※ 법령 개정(공무원임용시험령) 및 유예기간(2~3년) 부여 후 시행
 - **(부처별 경채 활성화)** 기관별 채용정보를 인사처에서 통합 공고하여 구직자 정보접근성 제고 및 충원 애로분야(약무·의무·수의) 적시채용 지원

□ 직무전문성 강화로 조직성과 창출

- **(전문직 공무원 확대)** 사실상 유사하게 활용 중인 제도는 전문직 공무원제로 통합하고 장기재직 유인설계 강화로 전문가 양성
 - **(대상 확대)** 전문직공무원 적용 부처 및 대상을 확대하고, 유사분야 전문직위군을 전문직공무원제로 일원화
 - **(장기재직 유도)** 전문직공무원 제도 신설('17년) 이래 근무한 장기 재직자에 인센티브 강화 위한 전문직무급수당 지급구간 신설
 - * **현행** 4년이상 근무 시 수당액 동일 → **개선** 7년 이상 구간을 신설하여 수당 차등화

- **(기관 맞춤형 인재발굴·양성)** 주요직위 인선 지원, 부처별·기능별 인력 수요에 선제적으로 대응하기 위한 직무 적합형 인재 발굴·추천
 - **(현장인재 발굴)** 전문가단체 협업·찾아가는 국민추천제를 활용해 민간 전문가 발굴, 국정과제·범정부 전략과제 분야별 후보군 확보
 - **(해외인재 확충)** 국정현안·국내 희소분야 등에 해외 한인인재 정책 참여 폭 확대, 해외 핵심인사와의 네트워킹* 강화
 - * 한국 방문 교육생·행사 참석인사를 인재DB에 포함, 협상·협력지원 시 관련 기관과 공유
 - **(인재관리 서비스 개선)** 지방 공기업까지 인재DB 활용 확대*, 미래 인재수요 예측 및 매칭서비스 제공** 등 차세대 인재관리 모델 개발
 - * **현행** 정부지자체, 공공기관(20년~) → **개선** 지방 공기업(기반 마련 '23년/ 본격 추진 '24년~)
 - ** **현행** 정부 사용자 서비스(검색/추천) → **개선** 민간 인재정보 등록자 서비스(채용정보/자문수요)
 - **(전문인력 양성 컨설팅)** 특정 분야(통상교섭 등) 전문인력 양성을 위해 기관 수요에 맞는 채용·교육·파견 프로그램 발굴 등 컨설팅 지원
- **(과학기술 중심 인사제도 혁신)** 채용 및 인사관리 분야에 과학기술 핵심인재 우대를 통해 전문성 기반 정책기획·실행력 강화
 - **(과학기술직군 우대)** '기술직군'을 '과학기술직군'으로 변경 및 행정직군에 앞서 표기, 4급 행정·기술직군 통합으로 과학기술 전문인력의 역량발휘 기회 확대
 - **(연구직렬(류) 확대)** 공공안전연구 및 정보통신 분야 직렬(류) 신설 및 전문인력 확보, 연구직 특성을 반영한 성과평가 체계 수립
 - **(블라인드채용 유연화)** 연구직 공무원 채용 시 각 기관별로 연구능력 검증 위한 필요정보*를 정할 수 있도록 블라인드채용 탄력 적용
 - * **현행** 학위취득기관 제외한 전공·학위·논문 등 평가 → **개선** 학위취득기관 포함
- **(인사고료 활성화)** 범정부적 인사고료를 통해 기관 간 칸막이를 없애 협업을 촉진하고, 상호 전문성 공유로 속도감 있는 정책추진 지원
 - **(전문분야 인사고료)** 과학기술·재난안전·경제 등 전문분야 중심 중앙부처 간, 중앙부처-공공기관 교류 활성화로 미래 대응역량 확보

- (중앙·지방 교류확대) 인사교류 대상풀*(Pool)과 4급 이상 관리자급 교류 확대를 통한 정책과 집행 간 연계 강화

* 지방과의 업무 관련도가 높은 부처를 대상으로 시범운영 후 점진적 확대 추진

□ 연공서열을 탈피한 성과 중심의 정당한 평가·보상

- (직무 중심의 보수체계 개편) 직무가치를 반영한 보수체제로 단계적 전환 및 보수 연공성 완화 추진

- (직무가치 반영 확대) 직무 중요도·난이도가 높은 근무자에게 지급하는 중요직무급 대상을 지속 확대*하여 직무가치에 따른 합리적 차등 보상 강화

* **현행** 총 정원 15% 이내(10~20만원) → **개선** 총 정원 20% 범위

- (연공서열 탈피, 실적중심 평가 강화) 정량적 성과목표 달성이 중요한 직무는 절대평가를 병용하고, 부서 내 동료평가 도입

- (성과급 절대평가 병용) 정량적 성과목표 달성이 중요(우편배달 등)한 직무는 성과급 시 절대평가를 함께 활용할 수 있도록 자율성 부여
- (동료·고객평가 신설) 평소 업무실적을 잘 알고 있는 동일부서 동료평가 도입 및 고객평가 확대로 상급자의 일방·하향식 평가 및 연공기반 평가 오류 보완
- (평가역량 강화) 평가자 역량수준 측정 지표 개발, 지표와 연계한 평가 역량향상 교육과정 개발·보급으로 평가오류(bias) 최소화

- (정당한 성과 보상) 성과가 뛰어난 공무원에게 승진과 금전적 보상 등 다양한 인센티브를 확대함으로써 일과 보상의 연계 강화

- (고성과자 승급 우대) 업무실적이 우수한 공무원에게 1호봉을 승급하는 특별승급 요건을 완화(3년→2년)하여 실적 우수자에 즉시보상 강화
- (저성과 고공단 강임) 부적격심사를 받은 고위공무원을 강임 가능토록 하여 소속 장관의 폭넓은 인사권 활용 지원*

* **현행** 부적격심사 시 직권면직(공무원신분 박탈) → **개선** 직권면직 또는 강임 중 선택

- (장기성과가산금 신설) 3년 이상 최상위 성과등급을 받은 공무원에 추가 성과급을 부여하는 제도 신설로 지속적 성과창출 동기 부여

※ (예시) S등급 시 성과급 6,467천원(6급 기준) → 8,341천원(장기성과가산율 50% 적용 시)

4 [상식] 법과 원칙이 바로서는 국민 상식의 공직문화 혁신

◆ 국민의 어려움을 내 가족의 일처럼 여겨 헌신·열정과 책임을 다하는 한편, 법과 원칙을 지켜 국민 상식에 부합하는 공직문화 확립

□ 적극행정 강화, 소극행정 근절로 국민편의 증대

- **(적극행정 강화)** 적극행정 기반 및 면책강화로 적극행정 유인확대
 - **(적극행정 대상·면책범위 확대)** 공공기관까지 적용대상 및 면책범위 확대 등을 위한 관계기관 협의체 구성·운영
 - **(적극행정 대국민홍보)** 적극행정 국민신청제·우수공무원 국민추천 등 국민 참여형 홍보 강화*, 캐릭터 공모전 등 대국민 이벤트 진행
 - * 기차역 전광판, 열차내 광고 등 오프라인 홍보 및 유튜브, SNS 등 온라인 홍보 병행
- **(소극행정 근절)** 능동·적극행정으로 공직자의 업무수행 태도 전환
 - **(소극행정 유형 세분화)** ①적당편의, ②업무해태, ③탁상행정, ④관중심행정 등 유형 세분화 및 징계기준 제시로 소극행정 발생 최소화
 - **(소극행정 기관별 추적관리)** 기관에서 소속 공무원의 소극행정을 적극 적발·징계한 경우, 그 실적을 '적극행정 종합평가'에 반영*
 - * (예시) 평가지표 중 '기관장의 적극행정 이행 노력'의 세부 지표에 포함 또는 가점 부여
- **(임용제한 개선)** 공직기강 확립 및 국민 신뢰 제고라는 본 목적에 부합하도록 공무원 임용 결격사유 확인 강화 및 제도 개선
 - **(임용 결격사유 개선)** 현재 결정을 반영, 공무담임권 보장과 공직 임용제한 필요성을 고려한 공무원 임용 결격사유 합리적 개선
 - **(상시 협조체계 구축)** 유관 부처(행안부·법무부·경찰청 등) 협의체 구축으로 정확·신속한 임용 결격사유 확인 및 조회 서비스 지원
 - ※ 공무원 결격사유를 준용하는 공공기관·공무직 등 지원 방안 협의·검토 병행

- **(징계·소청심사 수용성 제고)** 징계 및 소청 심사과정의 명확성을 높이고, 혐의자 및 피해자 방어권 보장으로 결과에 대한 공정·수용성 확보
 - **(세부기준 정립)** 징계위원회 결정 중 ‘불문’을 법령에 명시하고, 세부 판단기준 마련을 통해 재량범위 축소 및 자의적 판단 최소화
 - **(방어권 보장)** 징계절차 시 변호사 대리인 선임 절차, 보충진술 및 증거제출 등 대리인 수행 업무범위를 법령에 명확히 규정
 - **(피해자 진술청취 제도화)** 성비위 관련 소청심사 시 피해자에 소청 제기 사실을 사전 안내하여 충분한 피해 진술 기회 부여

□ **보다 유연한 창의적이고 생산적인 공직문화 조성**

- **(뉴노멀 근무혁신)** 수평적 의사소통 지원, 유연하면서 생산적으로 업무에 몰입하는 근무여건 확립으로 일과 삶을 조화(Work-Life Blend)
 - **(코칭·대인관계 교육 확대)** 코칭·대인관계 교육 의무화(4급 이상), 리더십 교육 10% 이상 편성(국·과장급)으로 대인관계 기법* 관련 교육 확대
 - * 경청, 피드백, 설득, 협상, 갈등해결, 회의진행 기법 등
 - **(근무방식 혁신)** 원격근무 장소·시간 유연성을 높여* 탄력적 정책 대응 지원, 효율적 근무여건 확립 위한 근무혁신 실천과제 발굴
 - * **현행** 자택·스마트워크센터 / 1일 단위 → **개선** 정책현장 등/ 시간 단위 선택 가능
 - **(맞춤형 근무혁신 지원)** 근무혁신 실천과제를 반영한 ‘공무원 근무혁신지침’ 마련 및 부처별 맞춤형 근무혁신 추진 지원
- **(공직문화혁신 가속화)** 공무원 인식·행태를 국민 중심으로 변화하기 위한 추진체계 ↔ 수준진단·컨설팅 ↔ 우수사례 발굴·확산 구축
 - **(공직문화 실천계획 수립)** 기관별 공직문화혁신 전담부서 및 책임관 지정, 매년 공직문화 혁신 실천계획 수립 의무화
 - **(공직문화 컨설팅)** 공직문화 혁신지표를 통해 소 부처의 공직문화 수준 주기적 진단, 데이터 분석을 토대로 컨설팅 강화

- **(대체공휴일 확대)** 휴식권 보장 및 경기 활성화를 위한 대체공휴일* 확대
 - * 대체공휴일 미적용 : 신정(1.1.), 부처님오신날(음력 4.8.), 현충일(6.6.), 기독탄신일(12.25.)
- **(법정부 공직문화 확산)** 중앙부처 공직문화 혁신성과를 지방 및 공공기관으로 확산·전파하여 공직문화혁신 외연 확장 및 질적 심화 병행
 - **(공직문화 혁신 확산)** 공공기관 인사혁신 협의체*를 주기적으로 개최 (반기별)함으로써 공직문화혁신 이해도 제고 및 현장의견 수렴
 - * 24개 주요 공공기관 인사담당관 참여 중(소속 임직원 약 11만명)
 - **(우수사례 발굴·공유)** 중앙부처 공직문화 혁신 우수사례 주기적 발굴, 지자체·공공기관 등 공유 및 전파*
 - * 기존 인사혁신 우수사례 경진대회를 공직문화혁신 우수사례 경진대회로 확대·개편

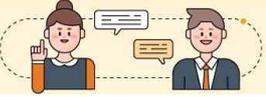
□ 헌신·봉사한 공직자에 국가 책임 강화

- **(재난대응 공무원 지원 강화)** 코로나19 등 재난 발생 시 신속한 수습을 위해 현장 대응 중인 공무원에 지원·보상 강화로 사기 진작
 - **(심리안정휴가 신설)** 참혹한 사건·사고 현장에 출동하여 수습·지원 등 업무를 수행한 공무원의 심리적 안정 지원을 위해 특별휴가 신설
 - **(중요직무급 적용대상 확대)** 재난대응 관련 업무수행도 중요직무급 대상으로 포함되도록 법령개정
 - **(업무공백 해소)** 재난 대응으로 업무공백 시 업무대행 지정·수당 지급 및 채용후보자 정원 외 임용* 등 신속한 인력 충원 추진
 - * 최종합격일부터 1년 미만 7급·9급 공무원 채용후보자에 대한 부처별 정원 외 임용
- **(재해보상 보호범위 확대)** 재해보상 적용대상 및 기간 확대와 함께 신속한 보상으로 안심하고 업무에 전념할 수 있는 여건 조성
 - **(공상추정제 전면시행)** 유해환경 근무로 인한 질병은 공무상 재해로 추정, 공무수행 중 명백한 부상은 심의절차 생략·즉각 보상

- (태아 건강손상 보상) 임신한 공무원이 근무환경으로 인해 건강손상 자녀를 출산한 경우 자녀 치료비를 지원하도록 개선
- (유족급여 대상 연령 상향) 미성년 유족(자녀·손자녀)의 유족급여 지급 연령을 '19세 미만'에서 '25세 미만'으로 상향하여 지급 기간 확대
- **(심리재해 예방체계 확립)** 직무 스트레스, 우울, 트라우마 등 공무원 심리재해예방 및 치유 위한 전문·체계적 마음건강 진단·상담 구축
 - (마음건강 협의체 신설) 인사처 주관 '마음건강 협의회*' 신설로 신속·체계적 심리지원 강화, 협력체계를 통한 심리재해 사각지대 해소
 - * 인사처(주관), 경찰청·소방청·우정사업본부·교정본부, 희망기관 등
 - (마음건강 상시관리) 마음건강센터 확대(6개→8개), 온라인 자가진단 상시화 및 전문상담 연계, 고위험 현장공무원 등 업무별 집중관리*
 - * (현장공무원) 정신의학과 전문의 방문상담 확대, (민원담당) 비대면 상담 및 지속관리
- **(국민 눈높이에 맞는 공직윤리제도 개선)** 사후대처 방식이 아닌 공직 윤리환경 변화에 선제적으로 대응하도록 공직윤리제도 개선
 - (주식백지신탁제도 개선) 재산공개 대상자 등 주식 관련 이해충돌 방지 수단 다양화 방안 연구를 통해 제도 수용성 제고
 - (재산등록대상 확대기반 마련) 디지털자산 등 새로운 재산 형태에 탄력적으로 대응할 수 있도록 등록대상 재산범위를 시행령에 위임
 - (재산공개 통합서비스 구현) 쏠 공직자윤리위원회 재산공개사항을 공직 윤리시스템(PETI)에서 확인·검색(기관, 성명) 가능토록 원스톱서비스 구축
 - (재취업 심사 전문화) 기관·업무특성 등 다양화되는 취업유형에 대응하여 재취업 대상기관 유형별 전문 심사인력 지정·운영 등 추진

참고자료 2023년 달라지는 인사정책

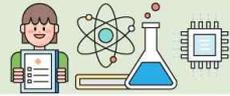
① 국가 현안에 대응하는 국익우선 인사정책을 추진하겠습니다

<p>국민통합을 위한 다양성·포용 인사</p>  <ul style="list-style-type: none"> 국민통합 인재채용 확대 <ul style="list-style-type: none"> 우수 고졸인재 채용 활성화 공직 내부 통합인사 구현 <ul style="list-style-type: none"> 입직경로·성별 임용 개선, 숙진임용 본격시행 청년세대 정책소통 강화 	<p>저출산·고령화 극복을 위한 적극적 인사</p>  <ul style="list-style-type: none"> 다자녀 인사우대 <ul style="list-style-type: none"> 다자녀 응시수수료 면제, 호봉 인정기간 확대 출산·육아지원 강화 <ul style="list-style-type: none"> 배우자 출산휴가 확대, 출산축하 복지점수 신설 공무원 연금 재정안정화 	<p>디지털 기반 과학인사 및 행정한류 확산</p>  <ul style="list-style-type: none"> 디지털역량 강화 <ul style="list-style-type: none"> 디지털 전문인재 채용, 디지털 리더양성 3세대 인사관리시스템 구축기반 마련 인사행정 국제협력 강화
--	---	--

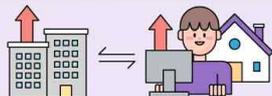
② 시대를 선도하는 실용적 인재경영 기반을 확립하겠습니다

<p>공직 인재상 확립 및 인재경영시스템 구축</p>  <ul style="list-style-type: none"> 공무원 인재상 재정립 인재경영체계 확립 <ul style="list-style-type: none"> 인재상 기반으로 인사체계 전반을 혁신 	<p>우수인재 공직유치 여건 조성</p>  <ul style="list-style-type: none"> 채용 호환성 강화 수험기회 및 접근성 확대 <ul style="list-style-type: none"> 행정기관 공동활용 통합채용시스템 구축 신규공무원 공직적응 지원 	<p>국민 점점 공무원 역량강화 및 합당한 처우</p>  <ul style="list-style-type: none"> 역량개발 및 학습조직 지원 <ul style="list-style-type: none"> 직급별 역량 강화, 직무경력 학점 인정 추진 실무직 공무원 보수인상, 수당조정 <ul style="list-style-type: none"> 6급 이하 직급보조비 인상 국방·의료, 경찰·소방 처우개선
---	---	---

③ 유연하고도 공정한 성과 중심 인사를 강화하겠습니다

<p>자율적 인사운영으로 책임장관제 확립</p>  <ul style="list-style-type: none"> 인사자율성 제고 <ul style="list-style-type: none"> 인사 관련 위원회 정비, 절차·기간 간소화 등 상시 결원 해소 <ul style="list-style-type: none"> 공채 수시충원 확대, 부처별 경채 활성화 	<p>전문성 강화로 조직성과 창출</p>  <ul style="list-style-type: none"> 전문직 공무원 확대 기관 맞춤형 인재발굴·양성 <ul style="list-style-type: none"> 현장인재 발굴, 해외인재 확충, 인재DB활용 확대 과학기술 중심 인사제도 혁신 <ul style="list-style-type: none"> 과학기술직군 우대, 연구직렬(류) 확대 인사교류 활성화 	<p>성과 중심의 정당한 평가·보상</p>  <ul style="list-style-type: none"> 직무 중심의 보수체계 개편 실적중심 평가 강화 <ul style="list-style-type: none"> 성과급 절대평가 병용, 동료평가 신설 정당한 성과 보상 <ul style="list-style-type: none"> 고성과자 승급 우대, 장기성과가산금 신설
---	---	--

④ 법과 원칙이 바로서는 국민 상식의 공직문화로 혁신하겠습니다

<p>적극행정 강화, 소극행정 근절로 국민편의 증대</p>  <ul style="list-style-type: none"> 적극행정 강화, 소극행정 근절 <ul style="list-style-type: none"> 공공기관까지 확대, 소극행정 유형 세분화 임용제한 개선 징계·소청심사 수용성 제고 <ul style="list-style-type: none"> '불문' 판단 세부기준 마련, 피해자 진상청취 제도화 	<p>창의적이고 생산적인 공직문화 조성</p>  <ul style="list-style-type: none"> 뉴노멀 근무혁신 <ul style="list-style-type: none"> 원격근무 장소·시간 유연화 공직문화 혁신 가속화 <ul style="list-style-type: none"> 실천계획 수립, 부처별 수준진단 및 컨설팅 대체공휴일 확대 법정부 공직문화 혁신 확산 	<p>헌신·봉사한 공직자에 국가 책임 강화</p>  <ul style="list-style-type: none"> 재난대응 공무원 지원 강화 <ul style="list-style-type: none"> 심리안정휴가 신설, 중요직무급 적용대상 확대 재해보상 보호범위 확대 <ul style="list-style-type: none"> 공상추정제 전면시행, 태아 건강손상 보상 심리장애 예방체계 확립 국민 눈높이에 맞는 공직윤리제도 개선
--	---	---