
- 헌신하는 공무원, 일 잘하는 정부 -

2023년 주요업무 추진계획

2023. 1. 27.



인사혁신처

순서

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 재할서비스 지원 확대 및 제복공무원 공무상 요양급여비용 긴급지원 요건 완화*
 - * 「전문 재할치료 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 **열정**과 **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** 나라를 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 고위직
으로 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 전 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 출산 축하 복지점수를 신설*하고 태아·산모검진 및 난임지원** 확대
 - * **현행** 첫째자녀 출산 축하점수 無 → **개선** 출산 축하점수 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 전 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(구뎀)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公安업무에 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·수위) 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
- **(인사교류 활성화)** 범정부적 인사교류를 통해 기관 간 칸막이를 없애 협업을 촉진하고, 상호 전문성 공유로 속도감 있는 정책추진 지원
 - **(전문분야 인사교류)** 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 전 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) 초 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


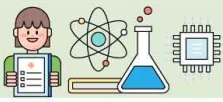

① 국가 현안에 대응하는 국익우선 인사정책을 추진하겠습니다

국민통합을 위한 다양성·포용 인사	저출산·고령화 극복을 위한 적극적 인사	디지털 기반 과학인사 및 행정한류 확산
		
국민통합 인재채용 확대 우수 고졸인재 채용 활성화	다자녀 인사우대 다자녀 응시수수료 면제, 호봉 인정기간 확대	디지털역량 강화 디지털 전문인재 채용, 디지털 리더양성
공직 내부 통합인사 구현 입직경로·성별 임용 개선, 속진임용 본격시행	출산·육아지원 강화 배우자 출산휴가 확대, 출산축하 복지점수 신설	3세대 인사관리시스템 구축기반 마련
청년세대 정책소통 강화	공무원 연금 재정안정화	인사행정 국제협력 강화

② 시대를 선도하는 실용적 인재경영 기반을 확립하겠습니다

공직 인재상 확립 및 인재경영시스템 구축	우수인재 공직유치 여건 조성	국민 접점 공무원 역량강화 및 합당한 처우
		
공무원 인재상 재정립	채용 호환성 강화	역량개발 및 학습조직 지원 직급별 역량 강화, 직무경력 학점 인정 추진
인재경영체계 확립 인재상 기반으로 인사체계 전반을 혁신	수험기회 및 접근성 확대 행정기관 공동활용 통합채용시스템 구축	실무직 공무원 보수인상, 수당조정 6급 이하 직급보조비 인상
	신규공무원 공직적응 지원	국방·의료, 경찰·소방 처우개선

③ 유연하고도 공정한 성과 중심 인사를 강화하겠습니다

자율적 인사운영으로 책임장관제 확립	전문성 강화로 조직성과 창출	성과 중심의 정당한 평가·보상
		
인사자율성 제고 인사 관련 위원회 정비, 절차·기간 간소화 등	전문직 공무원 확대	직무 중심의 보수체계 개편
상시 결원 해소 공채 수시충원 확대, 부처별 경채 활성화	기관 맞춤형 인재발굴·양성 현장인재 발굴, 해외인재 확충, 인재DB활용 확대	실적중심 평가 강화 성과급 절대평가 병용, 동료평가 신설
	과학기술 중심 인사제도 혁신 과학기술직군 우대, 연구직렬(류) 확대	정당한 성과 보상 고성과자 승급 우대, 장기성과가산금 신설
	인사교류 활성화	

④ 법과 원칙이 바로서는 국민 상식의 공직문화로 혁신하겠습니다

적극행정 강화, 소극행정 근절로 국민편의 증대	창의적이고 생산적인 공직문화 조성	헌신·봉사한 공직자에 국가 책임 강화
		
적극행정 강화, 소극행정 근절 공공기관까지 확대, 소극행정 유형 세분화	뉴노멀 근무혁신 원격근무 장소·시간 유연화	재난대응 공무원 지원 강화 심리안정휴가 신설, 중요직무급 적용대상 확대
임용제한 개선	공직문화 혁신 가속화 실천계획 수립, 부처별 수준진단 및 컨설팅	재해보상 보호범위 확대 공상추정제 전면시행, 태아 건강손상 보상
징계·소청심사 수용성 제고 '불문' 판단 세부기준 마련, 피해자 진술청취 제도화	대체공휴일 확대	심리재해 예방체계 확립
	법정부 공직문화 혁신 확산	국민 눈높이에 맞는 공직윤리제도 개선

