
2019년 인사혁신처 업무계획

2019. 3.



인사혁신처



목 차



I. 핵심 국정과제 추진성과와 평가	1
II. 2019년 업무추진 여건 및 방향	3
III. 주요업무 추진계획	4
1. 적극적이고 책임감 있게 일하는 공직사회 구현	5
2. 전문성 강화, 채용의 공정성 제고를 위한 채용제도 혁신	9
3. 국민 신뢰 제고를 위한 공직윤리 강화	12
4. 포용국가로 나아가는 함께 하는 공직문화 정착	15
IV. 2019년 업무계획 요약	17

I. 핵심 국정과제 추진성과와 평가

□ 공직채용 혁신 및 공정채용 문화 확산을 통한 국민 신뢰 제고

- **(공직채용 혁신)** 공무원 공채 시험별 소요기간을 2개월 이상 단축하여 (총 281일) 수험생 불편 경감 및 사회적 비용 절감(연간 약 6,550억 원 절감 추정)
- 공직 적격성 평가(PSAT) 도입 등 7급 공채 시험과목 개편(12월 「공무원 임용시험령」 개정)으로 직무역량 검증 강화 및 민간 시험과 호환성 제고

【공채 시험별 시험기간 단축】

시 험	소요기간(2017년)	소요기간(2018년)
5급(기술)	331일	236일 (95일 단축)
5급(행정)	296일	236일 (60일 단축)
7급 공채	172일	112일 (60일 단축)
9급 공채	182일	116일 (66일 단축)

- **(공정채용 확산)** 『공정채용 가이드북』 제작·배포(8월, 정부·공공기관 등 555개 기관)를 통한 채용단계별(채용공고~합격자 결정) 공정성 확보 방안 제시

□ 국민 눈높이에 맞는 공직윤리 강화로 깨끗한 공직사회 구현

- **(윤리제도)** 재산 실재가치 반영 강화를 위한 「공직자윤리법 시행령」 개정(7월), 신고 오류 최소화 등을 위한 차세대 공직윤리시스템 구축(12월)
- 국민안전·방위산업 분야 취업제한 기관 지정 확대 관련 법 개정 추진
- **(징계제도)** 성희롱 징계 기준을 성폭력 수준으로 강화, 피해자가 요청할 경우 성비위 징계 결과 통보 규정 신설(10월)을 통한 성비위 엄정 대응

□ 공직의 개방성·전문성 강화 및 차별 없는 균형인사 기반 마련

- **(개방성)** 경력개방형 직위(민간인만 지원 가능) 운영, 민간 최고 인재의 발굴·영입을 위한 민간 스카우트 제도 운영 등으로 민간 임용률 대폭 제고*

* 개방형 직위 중 민간 임용 비율 3배 증가(2014년 14.9% → 2018년 43.4%)

- **(전문성)** 공무원 역량강화 프로그램* 운영, 전문직 공무원 확대 추진 (식약처 등 4개 부처 협의 완료), 전문관 보임률 제고** 등 전문직위 내실화

* 미국·일본 등 선진 재난대응 체계 벤치마킹 프로그램 4개 과정 신규 개설 등

** 전년대비 전문직위 수 172개(4%) ↑, 전문관 수 289명(9%) ↑, 전문관 보임률 4%p ↑

- **(균형인사)** 제1차 「균형인사 기본계획」(7월)에서 여성·장애인 등 5개 분야 36개 세부과제를 마련하는 등 정부 최초 균형인사 중장기 비전 제시
- 2018년 여성 관리자 과장급 임용목표치 초과 달성(목표 15.7%, 실적 17.5%)

□ 공직사회 내 일과 삶의 조화(Work-Life Balance)를 위한 기반 강화

- **(법정부 근무혁신)** 관계부처 합동 종합대책 발표(1.16.)를 계기로 업무혁신·복무제도 혁신·초과근무 감축 및 연가 활성화 추진

* 초과근무 저축연가제도 도입, 가정 친화적 복무제도 시행, 연가 활성화 기반 마련 등

- **(가정 친화적 근무여건)** 아빠 육아휴직 보너스 한도 인상*, 남성 출산휴가 기간 연장(5일→10일), 임신 중 공무원의 모성보호시간 사용 확대**

* 부모 모두 육아휴직할 경우 나중에 휴직하는 자의 수당(첫째 자녀 150만 원, 둘째 이후 200만 원 → 모든 자녀 200만 원(2018. 7.), 모든 자녀 250만 원(2019. 1.))

** 1일 2시간 휴무(임신 후 12주 이내 또는 36주 이상 → 임신 기간 전체)

□ 공무원의 소신 있는 근무환경을 보장하고 직무 전념 여건 마련

- **(소신근무 보장)** 명백히 위법한 지시·명령 불복 권한 명시 등을 위한 「국가공무원법」 개정 추진(3월 국회 제출) 및 고충처리 제도 활성화*

* 「공무원 고충처리규정」 개정·공포(5월), 「공무원 인사고충상담 표준지침」 시행(8월)

- **(직무 전념 여건 마련)** 「공무원 재해보상법」 시행(9월)으로 재해보상 수준 현실화, 공무수행 중 사망한 비정규직 순직 인정 등 국가 책임 강화

II. 2019년 업무추진 여건 및 방향

1. 업무추진 여건

□ 공직사회 혁신을 위한 가시적 성과창출 요구

- 지속적 인사혁신 추진에도 불구하고 국민 체감도가 낮아 국민 기대에 부응할 수 있는 수준으로 **적극행정 확산 및 역량·윤리 강화** 필요

※ “과거에 비해 우리나라 공직자들의 윤리의식이 높아지고 있다”
일반국민 38.4% (부정 30.1%), 현직 80.3%, 퇴직 77.7%, 전문가 76.4%
<공직윤리제도에 대한 국민인식 조사 (19,648명, 2018. 5. 14.~25., 닐슨컴퍼니코리아)>
※ 공무원 인사의 가장 큰 문제점으로 “해당 분야 전문성” 응답(22%)
<공무원 인사운영을 위한 국민인식 조사(1,000명, 2017. 11. 23.~12. 12., 한국사회여론연구소)>

- 혁신적 포용국가 구현을 뒷받침하기 위해 여성·장애인 등 맞춤형 임용, 차별적 인사제도 개선 등 **공직사회 내 포용성·다양성 관리** 절실

□ 미래 행정환경 변화를 반영한 인사시스템·패러다임 전환 필요

- 4차 산업혁명 등 미래 행정수요에 선제적으로 대응하기 위해 빅데이터 분석·활용과 관련된 직류 신설, 시험과목 개편 등 **채용제도 혁신** 필요

※ 민간 기업을 중심으로 인공지능·빅데이터를 활용한 인사관리(HR Analytics) 도입
※ 한국의 HR 데이터 수집 및 정보 이용성은 세계 최고 수준(Gov't at a Glance 2017)

- 직무역량 중심의 공정채용 정착, 부처 특성에 적합한 유연한 인사 운영을 위해 인사관리 자율성 제고 등 **합리적 제도 개선** 추진

2. 업무추진 방향



III. 주요업무 추진계획

비
전

국민과 함께 하는 적극행정, 국민이 체감하는 인사혁신

1. 적극적이고 책임감 있게 일하는 공직사회를 만들겠습니다.

- 적극행정 장려 및 소극행정 근절
- 열심히 일하는 사람이 우대받는 환경 조성
- 공직 내 소통 활성화
- 부처 특성을 반영한 자율형 인사관리 도입
- 공직사회 근무여건 개선

2. 전문성 강화, 채용의 공정성 제고를 위해 채용제도를 혁신하겠습니다.

- 직무역량 중심의 채용제도 개편
- 미래대비 공무원 분류체계·승진제도 개편
- 공무원의 업무수행 역량 강화 추진
- 공직 내 칸막이 없는 인사관리 실시
- 민간 전문인력 상시 확보 및 우대체제 구축

3. 국민 신뢰 제고를 위해 공직윤리를 강화하겠습니다.

- 갑질·성비위 등 비위행위 필벌 강화
- 국민과 함께 하는 공정채용 문화 정착
- 공직자 재산심사의 투명성·실효성 제고
- 퇴직공직자 취업·행위제한제도 개선
- 공직 내 불합리한 인사관행 근절

4. 포용국가로 나아가는 함께 하는 공직문화를 정착시키겠습니다.

- 공공부문 전반의 균형인사 확산·내재화
- 공직 내 차별적 인사제도 개선
- 공익 가치와 현장 감수성 제고·확산

추
진
과
제

① 적극적이고 책임감 있게 일하는 공직사회를 만들겠습니다.

□ 적극행정 장려 및 소극행정 근절

제도화	교육·홍보	발굴·포상	적극행정 면책	소극행정 문책
■ 적극행정 가이드라인 마련·전파 ■ 부처별 자체 실행계획 마련·실시	■ 교육 의무화 및 이러닝 개발 ■ 소셜미디어(SNS) 활용 등 홍보 다각화	■ 국민추천제, '건전한 파격' 등 사례 발굴 확대 ■ 포상, 승진 등 인센티브 강화	■ 실무직 면책 강화 ■ 적극행정 면책 소명기회 부여	■ 소극행정 엄중 문책 (자의적·소극적 법령 해석, 행정행위 고의 지연 등)

- (적극행정 제도화) 「적극행정 운영규정」을 제정하여 적극행정 개념 정립, 기준·요건·사례 등을 구체화한 가이드라인 마련·전파*
 - * 국가·지방 공무원 대상 권역별 설명회 개최 추진(3월부터, 인사처·행안부 등)
- 부처별 자체 실행계획* 수립·실시
 - * 기관별 적극행정 활성화 계획 수립, 우수사례 발굴, 적극행정 공무원 육성·면책방안, 교육 등
- (교육·홍보) 적극행정 교육 의무화, 관계부처 합동 이러닝* 등 교육 콘텐츠 개발, 카드뉴스·동영상 제작 및 소셜미디어(SNS) 배포 등
 - * 감사원·법제처 등 관계부처 합동 이러닝 「적극행정의 이해」 제작·배포(하반기)
- (인센티브) 적극행정 우수사례 국민추천제 도입, 관례 탈피 등 '건전한 파격' 포상, 적극행정 우수 공무원 인센티브 강화*
 - * 특별승진·승급, 성과평가 가점, 포상휴가 부여 등
- (적극행정 면책) 국정과제 등 고도의 정책결정사항과 관련하여 실무직을 징계대상에서 제외
 - 징계 의결 시 면책 해당 여부 사전검토, 적극행정 면책 소명기회 부여
- (소극행정 문책) 자의적·소극적 법령 해석, 행정행위 고의 지연 등 소극행정에 대한 엄중 문책 및 사례를 통한 예방교육 실시

□ 열심히 일하는 사람이 우대받는 환경 조성

- (인사·보수) 핵심업무 수행, 격무·기피부서 근무자 등에 대해 중요 직무급* 확대, 승진 가점 및 국외훈련 기회 부여
 - * 직무 중요도·난이도 등이 높은 직위(정원 10% 범위 내 소속장관이 결정)에 지급하는 특수업무수당(2016년 도입)
- (포상) 현장 공무원을 대상으로 「대한민국 공무원상*」 및 기관별 포상 제도를 마련하여 성실한 업무 수행에 대한 자긍심 부여
 - * 수상자의 80% 이상을 실무직 공무원으로 선발
- (수용성) 설문조사 실시 등 인사·보수 우대 대상 선정과정에 직원 참여를 의무화하여 수용성 제고 및 조직문화 확산 촉진

□ 공직 내 소통 활성화

- (소통) 업무 추진과정에서 공감대 형성 및 의견수렴을 위한 횡적 토론 활성화*, 직원과의 소통 실적을 부서장 성과평가에 반영 강화**
 - * 기관장 주재 브라운백 미팅, 과장급 이하 주니어 보드, 주요 현안에 대한 정책토론장 등
 - ** 각 기관 성과평가 계획 수립시, 부서장의 성과면담 실적 및 평가자 교육 이수 실적을 부서장 본인의 성과평가에 반영 등
- (이해) 세대 간 이해의 폭을 넓히기 위한 다양한 교육과정 개설 운영*
 - * 고위정책과정 교육훈련에 밀레니얼 세대 이해 과목 신설 등
- (업무승계) 신규직원 담당업무 숙련을 위한 직장 내 교육훈련(OJT) 강화, 멘토 지정 등 기관별 체계적 직무훈련을 위한 매뉴얼 수립 권장
 - * 2019년 인사혁신 우수사례 경진대회 인재개발 분야 우수사례로 포상 추진
- (고충처리) 기관별 담당자 지정, 맞춤형 컨설팅 제공, 고충처리 결과 공개 등 공무원 고충을 적극적으로 해소하여 직무 몰입 여건 마련

□ 부처 특성을 반영한 자율형 인사관리 도입

- 채용, 승진, 성과관리, 교육훈련 등 인사제도를 **부처별 업무특성 및 인적구성·조직구조 등에 적합하게 운영**할 수 있도록 제도화

- 인사제도의 근간을 훼손하지 않는 범위* 내에서 부처별 맞춤형 인사관리 분야 선정** 후 해당 분야의 협의·승인 일정기간 면제 등 자율권 부여

* 공무담임권, 신분보장, 채용 공정성 보장, 성과주의 등

** 채용, 승진, 전보, 성과관리 등 부처 특성에 적합한 1~2개 분야 선정

※ 부처 수요조사 및 관련법령 정비(10월까지), 인사처 등 일부 부처 시범운영(2020년)

【 자율형 인사관리 운영예시 】

분야	부처 특성·수요	자율형 인사관리 세부내용
채용	민간인재 수요 높음	경력채용 관련 요건 등 탄력적으로 결정
승진	집행업무 중심	승진절차, 방법 등에 부처 특성 반영
성과관리	성과중심 조직문화 구축	성과급 지급방법, 비율 등

□ 공직사회 근무여건 개선

- **(근무혁신)** 복잡한 **유연근무 형태를 단순화(예: 7개→2개)**하고 사용자 편의성을 높여 유연근무 활용도 제고 및 공직 내 정착 유도

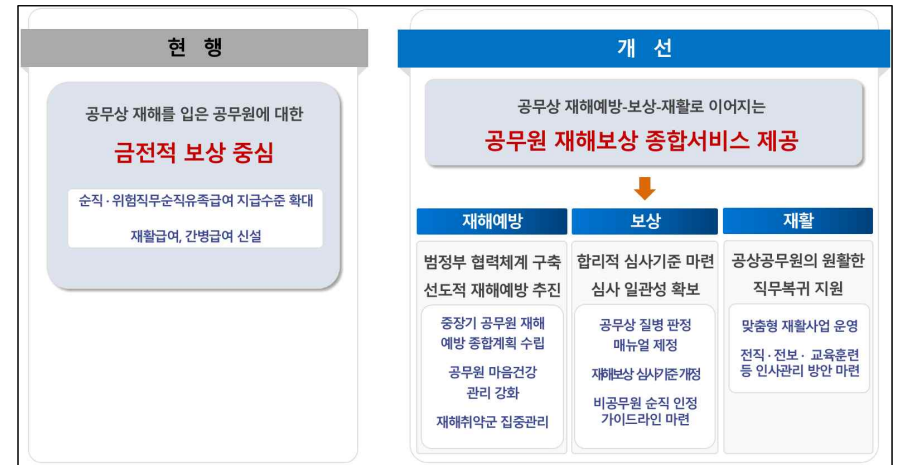
근무시간선택제, 시차출퇴근제, 집약근무제, 재량근무제, 시간선택제전환근무제	⇒	근무시간선택제
재택근무제, 스마트워크근무제		원격근무제

- **동계휴가제** 운영, 연가사용 활성화 평가기준 강화, **여성보건휴가** 사용의 유연성 제고*, **유·사산 휴가일수 확대**** 및 남성 공무원 적용 등

* (현행) 월 1일 → (개선) 임신확정일부터 출산일까지 휴가일수 총량 부여, 시간·일단위 사용

** 예: (현행) 11주 이내: 5일, 12~15주 이내: 10일 → (개선) 15주 이내: 10일

- **(재해보상) 예방·보상·재활로 이어지는 연속적·통합적 서비스 제공**



- **(예방)** 중장기 종합계획 수립, 재해취약군 집중관리, 스트레스 관리 강화*

* 정부청사 공무원 상담센터의 2018년 개인상담 운영(총 12,829건, 5,907명) 분석 결과, 40대 이하(76%), 실무직·중간관리직(80%)이 스트레스(40%) 문제로 주로 이용

- **(보상)** 합리적·체계적 심사기준* 및 비공무원 순직 인정 가이드라인 마련

* 공무상 질병 판정 매뉴얼 제정, 과로 인정기준 구체화 등 심사기준 개정

- **(재활)** 공상 공무원에 대한 맞춤형 재활사업* 운영, 정상적 직무수행을 위한 인사관리 방안(전직·전보·교육훈련 등) 마련 등 직무 복귀 지원

* (의료재활) 근로복지공단 재활인증의료기관 재활치료 연계

(직업·사회재활) 심리상담, 각종 적응프로그램, 재활스포츠 지원 등

② 전문성 강화, 채용의 공정성 제고를 위해 채용제도를 혁신하겠습니다

□ 직무역량 중심의 채용제도 개편

- (9급 선택과목) 직무 전문지식이 필수적인 직류 중심으로 **전문과목***을 필수화하는 한편, 고교과목 도입 취지를 살릴 수 있는 방안 마련
 - 폭 넓은 의견수렴을 거쳐 개편안 확정, 개편 시 **충분한 유예기간 설정**
 - * (세무직) 세법개론·회계학, (교정) 교정학개론·형사소송법개론, (검찰) 형법·형사소송법 등
- (공공부문 채용관리 지원) 공공기관 전반의 공정채용 정착을 위해 인사처의 **공직 채용 전문성 및 인프라를 활용한 적극 지원**
 - 채용 전담인력의 노하우, 물적 인프라(전용 면접장·국가고시센터) 활용
 - **공정채용 컨설팅, 공정채용 가이드북 제작·배포, 채용담당자 교육** 등으로 채용 노하우 공유 및 역량 강화 지원
- (채용 운영방식) 공채시험 온라인 원서접수 **24시간 운영*** 및 **장애인 편의지원 사전등록**(2월부터), **신체검사제도의 합리적 개선**
 - * 수험생 편의 증진을 위해 원서접수 시간 확대 (현행) 09:00~23:00 → (개선) 24시간
 - ※ 관계부처·전문가 의견수렴(상반기) → 「공무원 채용 신체검사 규정」 개정(하반기)

□ 미래대비 공무원 분류체계 및 승진제도 개편

- (직렬·직류 개편) 4차 산업혁명 등 환경변화에 선제적 대응을 위해 각계 의견수렴을 거쳐 **직렬·직류체계 개편계획** 수립(상반기)

【공무원 직렬·직류 개편 연구용역(2018. 5. 28.~10. 26., 한국행정학회)】

신설	데이터 관리, 방재안전연구 등 신규 정책수요 분야 직렬·직류 신설
통합·재분류	등대관리 직렬 → 해양수산 직렬 통합 등 효율적 인사관리

- 직렬·직류 개편안을 반영하여 신규·재분류 직류의 시험과목, 가산점 관련 자격증 등 **임용시험 개편방안** 연구 및 개편안 수립(하반기)

- (승진심사 보완) 우수 공무원 발굴·적극적 업무역량 발휘 유도를 위해 승진 심사절차 보완 및 우수사례 전파
 - 역량평가, 기획보고서·직무수행계획서 평가 등 **역량 중심 심사방식 활용**
 - 공정성·투명성 제고를 위해 필요할 경우 **승진후보자에게** 본인 실적 설명 등 승진심사 과정에 **참여 기회 부여**

□ 공무원의 업무수행 역량 강화 추진

- (정책역량) 세종시 이전 후 정책현안 학습기회 부족 해소, 심도있는 정책역량 교육 제공을 위해 세종지역 공무원 역량 강화 기반 마련
 - 세종지역 연구기관 등과 협업을 통한 ‘세종청사 아카데미*’, ‘정책포럼**’ 등 다양한 교육 프로그램 운영 및 교육 인프라 확충 추진
 - * 세종청사 아카데미: 한국개발연구원, 카이스트와 협업해 경제·과학분야 강좌 개설(5~7주)
 - ** 정책포럼: 고공단 전략포럼, 4급 이하 직원을 위한 정책포럼 등 다양한 강좌 운영
- (디지털역량) 데이터 마이닝, 빅데이터 분석 등 디지털 역량 강화* 및 개인별 디지털 역량수준 측정 후 실무과제 해결** 중심으로 교육 개편
 - * 국가인재원 정보화교육에서 한글·엑셀·파워포인트 등 문서작성 교육 비중을 줄이고 4차 산업혁명 이해 등 디지털 역량교육 비중을 대폭 확대
 - ** (예시) 수작업·단순·반복 업무의 온라인 처리를 위한 코딩 교육 등
- (현장대응역량) 소방·경찰·해양 공무원 맞춤형 국외선진기관 훈련 과정 개설을 통한 체계적인 **선진국 재난 대응체계 학습** 기회 확대
 - * 민방위교육원, 소방학교, 경찰인재원 등 재난·안전 분야 11개 전문교육훈련 기관 간 협의체 운영(반기별 회의)을 통해 교육성과·우수프로그램 공유·전파

□ 공직 내 칸막이 없는 인사관리 실시

- 부처 간 소통·협업을 강화하고, 국정현안 과제를 성공적으로 추진하기 위해 **고위 공무원 대상 인사교류 확대**
 - 전략적 직위 발굴, 우수 교류기관 포상 등 인센티브 부여를 통해 2022년까지 **고공단(국장급) 직위 10% 이상** 교류 목표(2018년 3%, 20개 직위)

- 부처 내 개별적으로 운영되는 전문직 공무원*을 단계적 확대**하여 유사분야에 속한 전문직 공무원의 부처 간 인사교류 추진 기반 마련***

* 고도의 전문성이 요구되는 분야에서 순환전보없이 평생근무(2017년 6개 부처 시범도입)

** 식약처(식품안전), 기상청(기상예보), 방사청(방위사업관리), 특허청(융복합 심사심판) 등 4개 부처 추가 도입 추진 중(2019년 3월 현재)

*** (예시) 통상분야로 분류된 산업부-국제통상, 농식품부-농업통상 간 인사교류

□ 민간 우수 전문인력 상시 확보 및 우대 체제 구축

- (개방형 직위) 우수한 민간 전문가가 공직 내 역량을 발휘할 수 있도록 제도 본연의 취지를 구현할 수 있는 방향으로 개편

- 현 직위분석 후 개방 효과성이 높은 직위로 전면 재조정

* 시범운영·성과분석 등을 통한 중장기 제도개편방안 검토

- 성과우수자에 대한 일반직 전환 유도, 연봉 자율책정기준 상한 확대 등 인센티브 확대를 통해 분야별 최고 수준의 인재 지원 유도

- 부처의 선택권 보장 및 선발시험 전 과정의 온라인화(化)

* (현행) 중앙선발시험위원회에서 면접시험 후 순위를 정해 후보자 추천 (개선) 2~3배수 후보자를 순위 없이 추천, 각 부처에서 최종 선발

- (인재 발굴) 정부헤드헌팅*·국민추천제** 등을 통해 인재 데이터베이스(DB) 내실화 및 우수 인재 발굴 촉진

* 중앙부처 중심에서 공공기관·지자체까지 컨설팅 및 서비스 확대 제공

** 매월 주제별 인재추천 이벤트, 주요 전문단체를 통한 인재 추천 접수 실시 등

- (전문기관 협업) 민간기관·전문가단체와 업무협약(MOU) 체결*, 기관 간 인사교류** 등 민간 전문인력의 체계적 확보 추진

* 분야별 전문가 풀(Pool)을 구성, 개방형직위·정책자문위원 후보 추천 등 활용

** (예시) 소방청 소방공무원 - 대학병원 의사(응급구조·응급의학 분야) 간 인사교류

③ 국민 신뢰 제고를 위해 공직윤리를 강화하겠습니다.

□ 갑질·성비위·음주운전 등 비위행위에 대한 필벌(必罰) 강화

- 중징계 의결이 요구된 비위행위 등으로 직위해제된 공무원에 대한 보수 지급 하향조정*을 통한 공직기강 확립·책임성 확보

* 봉급기준: (현행) 첫 3개월 70%, 4개월부터 40% → (개선) 첫 3개월 50%, 4개월부터 30%

- 성비위로 해임된 경우에도 금품·향응 수수 및 공금횡령·유용으로 인한 해임*과 동일하게 공무원 연금(퇴직급여·수당) 감액

* (퇴직급여) 재직기간 5년 미만: 8분의 1, 재직기간 5년 이상: 4분의 1, (퇴직수당) 4분의 1

- 갑질 징계기준 마련 및 갑질·성 비위를 은폐하거나 대응하지 않은 경우의 징계기준 신설 등 갑질·성비위 엄단

* 「공무원 징계령」 및 시행규칙 개정(4월)

- 음주운전 유형별로 징계양정기준 1단계씩 상향(최소 감봉 이상 징계) 하는 등 음주운전을 한 공무원에 대해 엄중 징계

* 최초 음주운전의 경우: (현행) 견책~정직 → (개선) 감봉~강등

□ 국민과 함께 하는 공정채용 문화 정착

- 공공기관 등 채용비리와 관련하여 일정 금액 이상의 벌금형을 받은 사람에 대해 일정 기간 공무원 임용 제한

* 관계기관 등 의견수렴을 거쳐 「국가공무원법」 개정 검토

- 부정청탁 등 채용비리 관련 담당 공무원*, 청탁자는 관련 법령에 따라 엄벌하고 부정청탁으로 인한 합격자는 합격 취소 근거 마련**

* 표창에 의한 징계감경에서 제외

** 현재 「국가공무원법」은 부정행위자(본인)에 대해서만 합격 취소 규정 명시, 부정청탁자에 대해서는 벌칙(1년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금) 부과

- 공무원 시험 부정행위자에 대한 철저하고 효율적인 검증을 위해 공무원 시험 부정행위자 통합조회 시스템* 구축 및 서비스 제공**(2월)

* 시스템에 응시자 명단 입력 시, 응시자격 정지기간 등 부정행위 여부 표시

** 공무원 시험 실시기관(52개 국가기관, 17개 지자체, 헌법기관)에 제공

- 공무원·공공기관 수험생 소통 프로그램인 '노량진 1번가*'를 도입,
공정채용 홍보 및 시험·취업정보 제공, 수험생 의견수렴**(분기별 1회)
* 올해 중 인사혁신처-동작구청 협업행정 프로젝트 추진
** 유튜브·페이스북의 동영상·방송 등 오프라인·온라인 소통 병행

□ 공직자 재산심사의 투명성과 실효성 제고

- 기관별 직무와 이해충돌 소지가 있는 재산(주식 등)을 지정*하여
직무관련성이 높은 공직자의 관련 주식 취득 등을 사전에 제한
* (예시) 의약품 인허가 부서 소속 공무원의 제약회사 신규주식 취득 금지
- 고위공직자 재산등록 시 보유현황 이외에도 자금출처, 취득경위 등
재산형성과정 기재를 의무화하여 재산등록 후 심층적인 재산심사
- 공직윤리시스템(PETI)을 개선하여 부동산·금융정보 연계 오류를 최소화
하고 빅데이터 기반의 정책통계를 개발하여 내실있는 재산심사 추진
* 시스템 개편(2018년 4월~12월) → 사용자 교육(2019년 3월) → 시스템 공개(4월 이후)

□ 퇴직공직자 취업 및 행위제한제도 개선

- 민관유착 가능성을 감안하여 직급·분야별 취업제한 기준 세분화*,
각 기관 퇴직자 재취업 관리·감독 강화 등 취업심사 실효성 제고
* 영향력 행사 가능성 높은 재취업 제한 강화, 단순 집행업무 등 생계형 재취업 제한 완화
- 행위제한 유형의 구체성·명확성 제고로 제도의 실효성 확보 및
행위제한 의무위반에 대한 적발·제재* 등 관리체계 확립
* 제3자 신고제도 도입, 사실관계 확인 후 수사 의뢰 및 취업해제 조치 등
- 「정부공직자윤리위원회」 위원 명단 등 공개 확대 및 민간위원 확충
추진 등을 통해 공직자윤리위원회 심사의 객관성·투명성 강화*
* 「공직자윤리법」 개정 추진(하반기)

□ 공직 내 불합리한 인사관행 근절

- (명예퇴직) 명예퇴직자 특별승진임용 시 승진심사에 준하여 공적
심사위원회의 의결을 받드시 거치도록 명시
- 중징계·주요비위*로 징계 처분을 받은 자는 대상자에서 원천 배제
* 금품향응·수수, 공금횡령·유용, 성범죄, 음주운전
- 직종 간 일관성 있는 제도 적용을 위해 일반직공무원 외에 경찰·
소방·교육·외무공무원 등도 관련 규정 일괄개정 추진(상반기)
- (국외출장·연수) 외유성 출장 등을 사전 방지하기 위해 공무국의
출장 심사위원회에 민간위원 포함
* (현행) 감사·인사·국제업무 부서장 등 4인 이상 7인 이하 범위에서 기관별 자율 구성
- 인사감사 등을 통해 허위·부정한 방법으로 여비를 지급받은 것이
드러날 경우 부당 수령액의 가산 징수 확대 및 출장자 엄중 징계
- 기관 책임성을 강화하기 위해 국외출장연수정보시스템 등록과
병행하여 각 기관 홈페이지에 국외출장결과보고서 게재
- 국외연수 내실화를 위해 훈련결과의 실무 활용이 가능하도록 승인
기준 강화, 맞춤형 심화 교육 프로그램* 위주 운영
* 미국 해경 훈련센터, 일본 인사원 등 검증된 기관에서 집중 훈련
- (초과근무수당) 대리입력, 사적용무 후 허위 지급 청구 등 고의적
위반자에 대한 초과근무수당 가산 징수 확대 등 불이익 조치 강화
* (예시) 환수금액의 2배 상당액 가산 징수 → 5배 상당액 가산 징수
- * 관계기관 의견수렴을 통한 개선안 마련 후 「국가공무원법」 등 관련 법령 개정 추진
- (민간전문가 파견) 민간전문가 파견제도* 적정운영을 위한 매뉴얼
마련 및 현장점검 강화
* 국가적 사업의 공동수행이나 전문성이 특히 요구되는 특수업무의 효율적
수행을 위해 각 부처에서 민간기관의 임직원을 파견받아 3년 이내 근무

현행		개선
· 다수 파견부처 중심 현장점검 · 연 1회	⇒	· 전 부처 상시 현장점검 - 다수 파견부처·파견기관: 분기 1회 - 전 부처: 연 1회

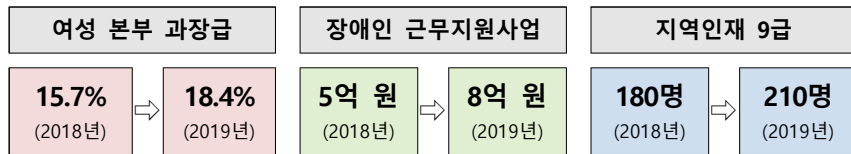
4 포용국가로 나아가는 함께 하는 공직문화를 정착시키겠습니다.

□ 공공부문 전반의 균형인사 확산·내재화

- 지자체·공공기관을 아우르는 '범정부 균형인사 추진계획' 수립, 균형인사지수·연차보고서를 통한 체계적 정책 추진기반 마련

* 행안부·기재부 등 유관기관과 협조하여 범정부 추진계획 마련(상반기)

- 공직 내 다양성의 질적 수준 제고, 국민이 체감할 수 있는 정책 대표성 구현



- (여성) 2019년 여성 본부 과장급 임용목표 상향 조정(17%→18.4%), 모든 중앙부처에 여성 고위공무원 1명 이상 임용 추진

- (장애인) 중증장애인 고용 확대* 위한 직무 발굴·채용제도 개선, 장애인 일자리 창출 모델 제시**, 근로지원인·보조공학기기 등 근무지원 확대

* 중증장애인 경력채용 선발현황: 2018년 25명 → 2019년 31명(선발 예정)

** 인사혁신처-한국장애인고용공단(통합고용지원서비스)-해당 부처 간 협업

- (지역인재) 고졸 취업 활성화를 위한 지역인재 9급 선발 확대*, 효율적 인사관리를 위한 제도 개선 추진

* 2018년 180명 → 2019년 210명 (2018년 대비 16.7% 증가)

□ 공직 내 차별적 인사제도 개선

- 시간선택제 채용공무원*의 근무시간 선택범위 확대**, 근속승진기간 단축*** 등을 통해 근무의욕 고취, 실질적인 일·가정 양립 지원

* 통상적 근무시간(주 40시간, 일 8시간)보다 짧게 근무하는 공무원

** (현행) 15~25시간 → (개선) 15~35시간

*** 근속승진기간 중 '최저승진소요연수+2년'까지 근무시간 비례, 그 이후 기간은 1년 단위로 근무기간 전부 인정

- 부처 간 인사교류를 위한 고위공무원단 경력채용 시 과장급 이하의 경력채용(공무원임용시험령)과 동일하게 필기시험 면제

* 「고위공무원단 인사규정」 개정(상반기)

- 연령 차별 없는 교육기회 제공을 위해 고위공무원 국내훈련 대상자의 연령 요건 확대

□ 공익 가치와 현장 감수성 제고·확산

- 행정직과 더불어 대민 접점에 있는 군·경찰·소방 등 현장 공무원 및 현업 공무원을 대상으로 현장 감수성 함양 교육 확대

* 정책 현장 중심의 토론형 교육 확산, 봉사활동 등의 국민소통 교육 활성화 등

- 근로감독관, 집배원, 민원 종사자 등 감정노동 공무원을 대상으로 힐링 프로그램, 전문상담* 등 운영

* 「공무원 상담센터」를 「공무원 마음건강센터」로 기능을 개편하고, 의료기관 협력체계 구축, 심리재해 고위험군 특별관리 프로그램 운영 등 심리재해 예방 기능 강화

- 재난현장 봉사활동 등 업무 외 국민소통·공익활동에 대해 일정 범위 내 교육시간(상시학습) 인정 및 우수자 포상

* 상시학습제도: 공직사회의 학습조직화를 위해 4급 이하 공무원에게 개인별 연간 교육훈련시간 80~100시간 부여(승진 시 실적 반영)

- 현장 공무원이 일선 현장에서 효율적으로 업무를 수행할 수 있도록 정보통신기술(ICT)을 활용한 현장 근무 지원체계 구축

* (예시) 집배원의 업무용 단말기(PDA)를 활용한 출퇴근 시간 등 근무상황 관리

IV. 2019년 업무계획 요약

적극적이고 책임감 있게 일하는 공직사회 구현

적극행정 장려 소극행정 근절	열심히 일하는 사람 우대 환경 조성	공직 내 소통 활성화	부처 특성 반영한 자율형 인사관리	공직사회 근무여건 개선
▶적극행정 가이드라인 ▶교육 의무화 및 이러닝 개발 ▶적극 행정 인센티브, 면책 ▶소극행정 문책	▶격무기피 부서 근무자 등 중요 직무급 확대 승진 가점 등 ▶현장공무원 「대한 민국 공무원상」 포상 ▶인사유대 대상 선정 시 직원 참여 의무화	▶횡적토론 활성화 ▶밀레니얼 세대 이해 등 소통교육 ▶고충처리 담당자 지정, 컨설팅 제공	▶부처 특성에 맞는 유연한 인사운영 위해 인사관리 자율성 제고 - 인사제도 근간을 훼손하지 않는 범위 내 인사 관련 협의·승인 일정기간 면제	▶유연근무 단순화 ▶여성보건휴가 사용 유연성 제고, 유·사산 휴가일수 확대 ▶재해 예방· 보상·재활 통합 서비스 제공

전문성 강화, 채용 공정성 위한 채용제도 혁신

직무역량 중심 채용제도 개편	미래대비 공무원 분류·승진 개편	공무원 업무수행 역량 강화	공직 내 칸막이 없는 인사관리	민간 전문 인력 확보 및 우대 체제 구축
▶9급 공채 선택과목 개편 ▶공공부문 채용관리 지원 ▶원서접수 24시간 운영	▶4차 산업혁명 등 대비 직렬 ·직류 개편 추진 ▶역량중심 승진심사, 및 참여 기회 부여	▶세종지역 공무원 역량강화 방안 마련 ▶디지털 역량 및 선진국 재난 대응체계 관련 교육 확대	▶고위공무원 대상 인사고료 확대 2018년 3%→2022년 10% 이상 ▶유사분야 전문직 공무원 부처 간 인사고료 기반 마련	▶개방효과성 높은 직위로 개방형직위 개편, 인센티브 확대 ▶정부헤드헌팅·국민 추천제 등 활성화 ▶전문기관 협업 통한 우수인재 확보

국민 신뢰 제고를 위한 공직윤리 강화

비위행위 벌법(必罰) 강화	국민과 함께 하는 공정채용 문화 정착	공직자 재산심사 투명성·실효성 제고	퇴직공직자 취업·행위제한 개선	공직 내 불합리한 인사관행 근절
▶비위 적위해제 공무원 보수 지급 하향조정 ▶성비위 해임 시 연금 (퇴직급여수당) 감액 ▶갑질 징계기준 마련 ▶음주운전 징계기준 1단계씩 상향 - 최소 감봉 이상 징계	▶채용비리 일정금액 벌금형→일정기간 공무원 임용제한 ▶부정청탁 합격자 합격 취소 근거 마련 ▶부정행위자 통합조치 ▶'노량진 1번가' 도입 수험생 소통 프로그램	▶기관별 직무와 이해충돌 재산지정 → 직무관련성 높은 주식 취득 등 제한 ▶고위공직자 재산형성 과정 기재 의무화 ▶공직윤리시스템 개선	▶취업제한 기준 세분화, 각 기관 퇴직자 재취업 관리·감독 강화 ▶행위제한 의무위반 적발·제재 등 관리체계 확립	▶명예퇴직 특별승진 심사 강화 ▶초과근무수당·여비 부당수령액 가산징수 확대 (2배→5배) ▶민간전문가 파견제도 현장점검 강화

포용국가로 나아가는 함께하는 공직문화 정착

공공부문 전반 균형인사 확산	공직 내 차별적 인사제도 개선	공직 가치와 현장 감수성 제고
▶범정부 균형인사 추진계획 수립 ▶공직 내 정책대표성 구현	▶시간선택제 근무시간 선택범위 확대 ▶부처 인사고료 위한 고공단 경력채용 시 필기시험 면제	▶현장·현업 공무원 현장 감수성 함양 교육 확대 ▶감정노동 공무원 힐링 프로그램, 전문상담 등 운영