
2021년 인사혁신처 주요업무 추진계획

2021. 2.



인사혁신처



목 차



I. 4년 추진성과와 평가	1
II. 2021년 업무추진 여건 및 방향	6
III. 2021년 핵심 추진과제	8
1. 활력 있게 함께 일하는 공직문화 조성	8
2. 전문성을 갖춘 역량 있는 공직사회 구현	13
3. 국민에게 신뢰받는 깨끗한 정부 실현	17
4. 코로나19 이후 시대, 미래 대비 인사체계 구축	20
IV. 2021년, 국민의 삶이 이렇게 바뀝니다	24

【별첨】 4년간 성과/21년 계획 관련 체감 사례

I. 4년 추진성과와 평가

□ 적극행정 성과 창출 및 국민체감 제고

- (제도화) 적극행정의 범정부적 추진을 위해 추진체계·우대 및 지원·징계면책 등 반영한 '적극행정 운영규정(대통령령)' 제정·시행('19.8월)
- (코로나19 대응 견인) 지원제도를 통해 승차진료, 진단키트 신속승인 등 '케이(K)-방역' 및 경제위기 극복 등 국민이 공감하는 성과 창출*
- * 적극행정위원회 통한 정책심의 건수 11배 이상 증가('19년 42건 → '20년 486건)
- (우수공무원 우대) 우수공무원 선발 규모 대폭 확대('19년 294명 → '20년 934명), 파격적 특전(특별승진·승급·성과급·국외훈련) 등 부여
- (국민체감 제고) 적극행정 점검단 운영, 경진대회 등을 통해 국민 참여 확산, 온라인 체제('적극행정 온') 개설 등 국민소통 강화

지난4년 「적극행정 운영규정」 제정('19.8.)을 통해 적극행정 제도화 기반 마련, 보호·지원 및 보상 강화로 **코로나19 대응 견인 등 성과 창출**('20)

 **2021년** 국민참여 확산 통해 '일상적 적극행정'으로 정착시켜 **확실한 국민 체감 실현**

□ 공직사회 전문성·개방성 확대

- (전문직공무원) 한 분야에 평생 근무하는 전문직공무원 도입('17년) 및 지속적 확대*, 생활안전·과학기술 분야로 전문직위 내실화**
- * '17년 도입 6개 부처 6개 분야 95명 → '20년 10개 부처 11개 분야 225명
- ** 42개 부처 전문직위 4,346개 중 생활안전·과학기술 분야 30.2%('20.10월 기준)
- (개방형 직위) 연봉·승진·임기연장 등 우수인재 유인책 확대* 및 공직 연착륙 지원 등을 통한 민간 임용률 대폭 증가**
- * 연봉 자율책정범위 확대, 상위직급 재채용(승진) 및 임기 중 연봉 상향 가능 등
- ** 개방형 직위 중 민간임용비율 5년 새 3배 증가('14년 15% → '20년 45%)

- (인재데이터베이스) 인공지능(AI) 기반 인재추천 체계 구축 및 인재 데이터베이스(DB) 활용기관의 점진적 확대를 통해 인재데이터베이스 활용률 제고*

* 국가인재데이터베이스 활용률 : '17년 7.8% → '18년 11.6% → '19년 13.0% → '20년 14.2%

- (인재개발 온라인 체계) 공무원 인재개발의 디지털 전환을 위한 '범정부 지능형 인재개발 온라인 체계*' 구축('20~'22년 3개년 사업)

* 실시간 화상교육, 정부·민간 교육자료 개방, 개인별 직무·경력에 따른 맞춤형 학습 추천 등

지난4년 전문직공무원 확대, 개방형직위 민간임용비율 45% 달성('20) 및 인재 개발 온라인 체계 선제적 구축 등 전문성·개방성 확대

☞ **2021년** 전문직공무원 및 개방형직위 안착, 인재개발 온라인 체계 핵심 서비스 제공 등을 통해 공직사회 경쟁력 강화

□ 균형인사 확산을 통한 공직 다양성 확보

- (여성관리자) 여성관리자 임용확대 5개년 계획('18~'22년) 추진* 및 목표 조기 달성에 따라 임용목표 상향 조정('20.4월)**

* 목표(실적) : 「고위공무원 : '18 6.8(6.7)% → '19 7.2(7.9)% → '20 8.2(8.5)% → '21 9.6% → '22 10.0%

↳ 본부과장급 : '18 15.7(17.5)% → '19 18.4(20.8)% → '20 21.0(22.8)% → '21 23.0% → '22 25.0%

** 임용목표 조정(본부과장급) : '20 19.8% → 21.0%, '21 21.0% → 23.0%, '22 22.5% → 25.0%

- (장애인) 장애인 맞춤 일자리 발굴, 장애인 구분모집(공채), 중증장애인 경제 선발 등 장애인 고용 지속적 확대*, 근무지원사업 확대**

* 중앙행정기관 장애인 고용률 : '17년 3.47% → '19년 3.56% (법정의무고용률 3.4%)

** 근무지원 예산 : '15~'16년 1.98억 → '17~'18년 5억 → '19년 7.89억 → '20년 12.14억 → '21년 12.33억

- (지역인재) 지역인재 추천채용제(7·9급) 선발인원 지속적 확대*

* 선발인원(7급/9급) : '17년 120/170명 → '18년 130/180명 → '19년 140/210명 → '20년 145/244명

- (균형인사 확산) 전담부서 신설('17년), 균형인사협의체 구성('18년) 및 범정부 균형인사 추진계획 수립('19년) 등 체계적 추진*

* 균형인사 성과공유대회('19년~), 균형인사정책발전포럼('18년~), 연차보고서 발간('18년~) 등

지난4년 균형인사협의체 발족·운영('18~), 범정부 균형인사 추진계획 수립('19) 등 범정부 균형인사 확산의 근간 마련

☞ **2021년** 여성관리자 확대 통한 실질적 양성평등 정착 및 모범고용주로서 장애인·지역인재 등에 대한 균형인사 범정부적으로 확산

□ 직무몰입 제고를 위한 근무여건 개선

- (일·가정 양립) ‘정부기관 근무혁신 종합대책’ 시행(‘18년)으로 초과근무 감축·연가 활성화*, 육아·출산 지원** 강화(복무규정 개정, ‘18~’20)
 - * (초과근무) ‘17년 28.6시간 → ‘19년 23.0시간 / (연가) ‘17년 10.9일 → ‘19년 12.9일
 - ** ▲배우자 출산휴가(5→10일), ▲아빠 육아휴직 보너스 인상(월 250만원), ▲유·사산 휴가일수(5→10일), ▲자녀돌봄휴가 가산 기준 완화(3→2자녀), ▲가족돌봄휴가 도입 등
- (재해보상 종합서비스) 국가 책임 강화를 위한 ‘공무원 재해보상법*’ 제정·시행(‘18.9월) 및 재해보상 종합서비스(예방·보상·복귀)** 제공
 - * 적용 대상 확대, 위험직무순직 요건 재정비, 순직 공무원 보상 수준 현실화 등
 - ** (예방) 근무환경 관리기준 마련, 마음건강센터 확대 등 / (보상) 치료비 현실화, 재활 치료기관 확대, 심사주기 단축 등 / (직무복귀) 희망보직제 등 맞춤형 인사관리 등
- (공무원 책임보험) 직무 수행으로 인한 소송비용 등을 지원하는 공무원 책임보험 도입(‘19년)으로 안심하고 소신껏 일할 수 있는 여건 마련
 - * (가입 현황) 44개 중앙부처에서 총 283,666명 가입 / (보상 실적) 160명 보험 청구

지난4년 유연근무·연가 활성화, 제도 개선(육아휴직 등) 통해 가정친화적 근무환경 조성, 종합적 재해보상 기반 및 책임보험 마련 등 업무여건 개선

☞ **2021년** 감염병 위기 속 지속가능한 근무혁신 추진, 청구인 중심 재해보상 강화 및 책임보험 내실화 등 통해 직무몰입도 제고

□ 국민 눈높이에 맞게 공직윤리 제도 강화

- (재산심사 강화) 비상장주식 재산신고 시 실제가치 반영 확대, 재산공개자(1급 이상) 형성과정 신고 의무화(부동산·비상장주식 등, ‘19년)
 - * (재산등록의무자 수) ‘17년 136,036명 → ‘19년 141,758명 / (재산심사 건수) ‘17년 50,438건 → ‘19년 51,789건
- (취업제한 합리화) 안전·방산·사학 등 분야 취업심사 강화 및 실무직의 경비·택배 등 재취업 시 심사 면제(‘20년)
 - * (취업심사대상기관 수) ‘17년 16,331개 → ‘20년 20,890개 / (취업심사 건수) ‘17년 752건 → ‘20년 1,156건
- (이해충돌 방지) 이해충돌 가능성이 높은 부서 근무시 관련 주식 신규 취득 제한 제도 신설(‘19년), 주식 관련 직무관여 금지 및 제재 강화*(‘20년) 등
 - * ▲백지신탁 주식 6개월 미처분 시 직위변경 권고, ▲위반 과태료 상향(1천만원→2천만원)

- (행위제한) 퇴직공직자의 청탁·알선에 대한 신고제도 실효성 강화*('19년) 및 행위제한 의무 위반자에 대한 해임요구 신설('20년)

* ▲청탁 받은 자 무조건 신고 제자 신고 가능 ▲부정 청탁·모든 청탁, ▲직무배제 조치 ▲신고자 포상 등

- (홍보·교육 등) 찾아가는 현장 설명회 개최*, 우수기관 표창 및 사례공유, 교육자료·카드뉴스 등 홍보 강화, 차세대 공직윤리체계(PETI) 구축('18년)

* ('19년) 25회 실시, 5,873명 참석 / ('20년) 21회 실시, 5,187명 참석

지난4년 2차례 '공직자윤리법' 개정('19년, '20년) 등을 통해 선진적 윤리제도 근간 마련

☞ **2021년** 재산심사 및 취업심사 등의 엄정성·합리성 제고를 통한 공직윤리 확산 및 정착 도모

□ 중대비위 등에 대한 엄정한 징계운영

- (성비위 제재) 성희롱 징계 양정 기준을 성폭력 수준으로 상향('18년), 성비위자 임용 결격 요건 강화('19년), 징계시효 확대(3년→10년, 법 개정 추진 중)
- (금품비위) 금품비위 승진임용제한 강화('17년), 수당·여비 등 부당수령 별도 징계기준 마련* 및 가산징수액 강화(2배→5배, 법 개정 추진 중)
- * 비위 정도가 심하거나 고의 행위의 경우, 정직~파면(100만원 미만)/강등~파면(100만원 이상)
- (갑질·음주운전) 갑질 징계기준 신설 및 포상 등에 대한 감경대상 제외('19년), 최소 감봉 등 음주운전 징계양정 기준 1단계 상향('19년)

지난4년 성비위, 금품비위, 갑질 및 음주운전 등 국민신뢰를 훼손하는 주요 비위에 대한 제재 강화

☞ **2021년** 변화된 사회상을 반영하여 주요 비위에 대한 징계기준을 재정립하고 엄벌원칙 확립

□ 케이(K)-시험방역 체계 마련 및 공정채용 확산

- (시험방역) 코로나19 위기 속에서 5·7·9급 공채시험 등(약 18만 명 응시) 일정 탄력적 조정, 철저한 방역대책* 하에 안전하게 정상 추진
- * 시험실 인원 축소, 감염(의심)자 사전 점검, 마스크·손소독·발열검사, 예비시험실 운영 등
- (시험관리 체계화) 감염병 위기 등의 상황에서 정부 주관 시험 일정 조율 위한 시험주관기관 협의회* 구성·운영('20년~)

* 인사처(주관)·기재부·행안부·고용부·국방부·경찰청·소방청·해양경찰청 등 참가

- (공정채용 확산) 배경정보 가림 채용 도입('17년), 공정채용 연수회 및 상담('18년~), 부정행위자 통합조치('19년), 외부참관인 제도('20년) 등

* '구조화 면접 출제 안내서', '공정채용 안내서' 발간 등 문화 확산

- (채용제도 개선) 공채 선발 기간 단축('18년~) 및 검정시험 인정기간 연장*, 7급 공채 공직적격성평가(PSAT) 도입, 9급 공채 선택과목 개편(전문과목 중심)

* (선발기간) 평균 2개월 단축(6,550억원 사회적비용 절감 추정) / (인정기간) 영어 3년→5년, 한국사 4년→5년

지난4년 직무역량 중심으로 시험과목 개편, 선발기간 단축 등 수험생 부담 지속적 완화 및 공정채용 문화 본격 확산, '케이(K)-시험방역 표준체계' 마련 및 확산

2021년 직무역량·공정성 중심의 채용제도 개선, 코로나19 상황에 적합한 시험 방식 마련 및 케이(K)-시험방역 체계 발전·확산

□ 신속한 인사 운영 통해 코로나19 위기 선제적 대응

- (선제적 복무관리) 방역당국과 긴밀하게 협의하여 감염병 확산 방지를 위한 복무관리 지침* 시행(총 17회) 및 복무제도 개선**

* 재택근무, 시차출퇴근, 점심시간 시차운영, 서면·영상회의 원칙, 행사·출장 자제 등

** 가족돌봄휴가 도입(연 10일), 평일 8시간 이상 근무 대체휴무 부여

- (교육방식 변경) 온라인 교육으로 전환, 교육인원 분산, 연간 교육 훈련기준시간 단축* 등 감염병 상황에서 안정적으로 교육 운영

* 상시학습 의무시간을 부처 자율로 단축 가능하도록 조치(60시간까지)

- (방역공무원 사기진작) 비상근무수당 지급 확대, 초과근무수당 상한 확대(57→70시간), 휴식권 보장*, 역학조사관 신속채용 지원** 등

* 대체휴무 사용기한 확대(1주→6주), 근무간 최소 휴식시간 보장, 당직 편성 제외 등

** 채용 소요기간 단축(7주→3~4주), 연봉 상한 범위 확대(연봉하한액의 150%→200%)

지난4년 코로나19 신속한 대응 위해 원격근무, 시차출퇴근·점심시간 등 비대면 근무 확산 및 전문 보건 인력 신속 채용 지원

2021년 감염병 위기 속 정부기능 유지를 위한 복무제도·인재개발체계 재설계 및 코로나19 대응 전문인력의 신속 확보 위한 채용제도 개선

II. 2021년 업무추진 여건 및 방향

1. 업무추진 여건

□ 공직문화 혁신 및 활력 제고 필요

- 적극행정을 보편적 공직문화로 정착시킬 전기(轉機)이자, 위기 극복을 위해 공직사회 활력 회복 필요

□ 최고의 전문성과 경쟁력을 갖춘 공무원 요구

- 저출산·고령화, 세대교체, 디지털 전환 등 복잡한 환경 변화에 대응할 수 있는 전문성과 역량을 갖춘 공직사회 요구

* "공무원에게 가장 필요한 자질 : 책임성(35.8%), **전문성(30.8%)**(한국행정연구원, '19)

□ 청렴한 공직사회에 대한 국민적·시대적 요구

- 위기 상황일수록 국민의 눈높이에 부합하는 청렴한 공직사회 구현과 엄정한 공직윤리 확립 필요

□ 코로나19 이후 시대 미래 대응역량 확보 필요

- 코로나19 위기가 불러온 세계사적 중심 이동(Paradigm shift)에 공직사회가 선제적·능동적으로 대응해 선도국가로 도약할 필요

* "코로나19 이후 시대 사전적 위기 예방역량 강화 필요(25.6%)"(인사행정 국민 체감도조사, '20년)

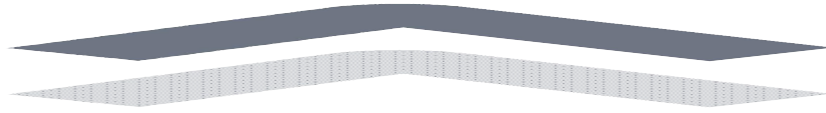
2. 업무추진 방향

활력·상생	◆적극행정 ◆현장공무원 지원 ◆일·가정 양립 ◆균형인사 확산
전문·역량	◆직무역량 ◆전문성 ◆전략적 인재관리 ◆디지털·인사한류
국민·신뢰	◆재산·재취업 관리 ◆중대비위 엄벌 ◆인사제도 합리화
코로나19 시대	◆탄력적 복무 ◆지능형 온라인 학습 ◆안전·유연한 채용

3. 업무추진 체계도

비
전

미래변화를 선도하는 공무원,
유능하고 신뢰받는 공직사회



추
진
과
제

**활력 있게 함께 일하는
공직문화 조성**

- ◆ 공공부문 전반에 적극행정 정착
- ◆ 현장공무원 지원 강화
- ◆ 알기정 양립할 수 있는 근무여건 조성
- ◆ 포용국가 실현을 위한 균형인사 확산

**전문성을 갖춘 역량 있는
공직사회 구현**

- ◆ 직무역량 중심의 보상 및 평가체계 강화
- ◆ 전문성 강화를 위한 보직관리 운영
- ◆ 전략적 인재 발굴 및 공직개방성 확대
- ◆ 인공지능(AI) 등 디지털 활용능력 강화
및 인사한류 확산

**국민에게 신뢰받는
깨끗한 정부 실현**

- ◆ 공직자 재산 및 취업심사
엄정성 강화
- ◆ 중대비위 징계기준 세분화 및
처분 실효성 제고
- ◆ 국민 눈높이에 맞게
인사제도 합리화

**코로나19 이후 시대,
미래 대비 인사체계 구축**

- ◆ 재택근무 확대에 따른 탄력적
복무 기준 정립
- ◆ 비대면 기반 지능형 온라인 학습
환경 구현
- ◆ 안전하고 유연한 채용시험 및
공정채용 확산

Ⅲ. 2021년 핵심 추진과제

① **활력 있게 함께** 일하는 공직문화 조성

◆ 적극행정을 공직문화로 정착시키고, 현장공무원 사기 제고, 일·가정 양립 및 균형인사 확산 등을 통해 공직사회 활력 부여

□ 공공부문 전반에 적극행정 정착

○ **(국민참여 확산)** 적극행정 추진과정에서 국민의 참여를 확대하고 상시적 소통을 강화해 국민과 함께 하는 적극행정 실천

- (적극행정 국민신청제) 법령 미비 등으로 정책 추진이 어려운 경우, 국민이 공익적 목적으로 적극행정을 요청하면 공무원이 적극행정 제도*를 통해 문제해결 추진

* 선례가 없거나 불명확한 법령 등으로 적극행정이 곤란한 경우, 적극행정위원회, 사전컨설팅 및 법제처 법령의견 제시 제도 등 활용

- (국민의견 반영) 기관별 주요 정책 발굴, 우수공무원 선발 및 인사상 특전 부여 등에 '적극행정 국민 점검단*' 의견 반영 확대**

* 다양한 계층을 대표할 수 있도록 성별·연령·직업 등을 고려하여 점검단 구성

** **현행** 적극행정 경진대회 심사 등 → **개선** 주요정책 발굴, 우수공무원 선발 등까지 확대

- (소통·홍보) 적극행정 통합 체계*(‘적극행정 온’), 사회 관계망 서비스(SNS) 등을 통해 국민이 적극행정 사례를 접하고 직접 홍보에 참여할 수 있는 행사** 실시

* 적극행정 국민추천 창구 운영, 적극행정 제도 및 우수사례 소개 등 적극행정 대표 누리집

** **예시** 국민·명사가 함께하는 릴레이 홍보영상, 공무원 적극행정 홍보영상 대회 등

○ **(국민체감 정책지원)** 국민이 체감하는 성과를 창출할 수 있도록 적극행정을 통해 정부의 역점 정책 지원

- (중점과제) 코로나19 방역, 한국판 뉴딜, 2050 탄소중립, 국정과제 등 적극행정 중점과제 171개(기관별 5개 이내)를 선정하여 추진
- (지원방안) 적극행정위원회·사전상담회 등을 활용한 의사결정 지원, 적극행정 담당자 상담회, 우수성과자에 대한 과감한 특전 등

- **(추진동력 확보)** 적극행정 수준 공개, 보상 강화 등을 통해 적극행정이 안정적·지속적으로 추진될 수 있는 기반 마련
 - (적극행정 운영현황 공개) 부처별 적극행정 제도 활용 실적 및 활성화 노력도 등*을 국민에게 공개
 - * ▲위원회 및 사전상담회 운영, ▲우수공무원 선발 및 특전 부여, ▲홍보·교육실적 등
 - (파격 보상) 적극행정 우수공무원 중 50% 이상에게 파격적 보상을 제공하고, 인사상 특전 부여 시 기관별 재량 확대*
 - * 예시 다른 지역 전보 없이 지역내 인사이동(지방청이 많은 기관의 경우)
 - (평가제도 개선) 기관의 업무특 성을 감안한 그룹별* 평가방식 도입
 - * 예시 경제부처, 사회부처, 지원부처 등
- **(적극행정위원회 운영 개선)** 일상적으로 지속가능한 적극행정으로 정착시키기 위해 적극행정위원회 운영 기반 보완
 - (운영 표준화) 우수공무원 선발 및 면책 건의, 의견제시 등에 대한 표준 절차를 마련*하여 기관별 운영 활성화
 - * 적극행정위원회 운영에 대한 표준 훈령(안)을 수립하여 시행
 - (공정성 제고) 적극행정위원회의 심의 안건과 관련된 이해관계가 있는 위원에 대한 제척·회피 규정 마련
 - (전문성 강화) 기관 감사부서의 장을 적극행정위원회 당연직 위원에 반드시 포함하여 감사부서의 검토의견 제시

□ 현장공무원 지원 강화

- **(청구인 중심 재해보상)** 임신 근로자의 태아 건강손상을 재해보상 대상으로 추가하고, 현장조사를 확대하는 등 청구인 중심 재해보상 운영
 - (태아 건강손상 보상) 공무수행과 관련하여 선천성 질병에 걸린 자녀 출산 시 공무상 재해로 인정해 해당 자녀에 대한 치료비 등 지원
 - * 급여 종류에 대해서는 '산재보험법' 개정안에 대한 국회 논의 결과 등 반영
 - (장해등급 개선) 의학기술 및 노동환경의 변화 및 산재 장해등급 개정사례, 연구용역 결과 등을 반영하여 장해등급을 합리적으로 개선

- (현장조사 확대) 업무와 재해 간 인과관계 검증을 위한 전문조사·현장조사*를 확대해 심사청구인의 입증 부담을 완화
 - * 희귀암 등 특수질병에 대한 전문조사 / 뇌심혈관질환 등 과로성 재해에 대한 현장조사
- **(유족급여 기준 개선)** 실질적인 지원이 필요한 공무원 유족에게 유족급여가 지급되도록 지원기준을 합리적으로 개선
 - (부양관계 검토) 공무원 사망 당시 부모와의 동거 여부 및 경제적 지원 관계 등을 종합적으로 검토하여 유족급여 지급 취지 구현
 - * **현행** 가족관계증명서 상의 부모에게 지급 → **개선** 동거·경제적 지원 여부도 고려
 - (양육책임 판단) 순직공무원에 대한 양육책임을 불이행한 부모에게는 유족급여의 전부 또는 일부 제한
 - (유족 생계지원 확대) 유족급여 연령요건을 국민연금 등 타 제도에 상응하도록 '19세 미만'에서 '25세 미만'으로 상향하여 경제력 없는 유족 자녀의 생계를 보장
 - * 국민연금('16년)·산재('18년)는 자녀 연령기준을 19세에서 25세로 상향(손자녀는 19세)
- **(현장공무원 처우 개선)** 재난·재해 대응, 대민접점 등 일선 현장에서 근무하는 공무원의 사기진작을 위한 처우개선 방안 강구
 - (수당 조정) 코로나19 방역, 재난·재해 현장 등 국민 안전과 직결된 분야에 근무하는 공무원에게 지급되는 수당 조정
 - (책임보험 보장 강화) 소송단계에 상응하도록 보험액을 현실화*하고, 가입대상 직무 세부선정 기준 마련 및 보험적용 지역범위 확대**
 - * **현행** 수사단계·1심 각각 750만원 한도 → **개선** 각각 1,000만원 한도로 상향 (2심·3심은 각각 750만원에서 500만원으로 하향하여 총 보장액은 현행 유지)
 - ** **현행** 보장지역 국내로 한정 → **개선** 해외 사건(주재관 등)에 대한 국내소송도 보장
 - (공상공무원 결원보충) 공무상 병가와 공무상 질병휴직을 연속하여 6개월 이상 사용할 때에도 결원을 보충할 수 있도록 개선
 - (맞춤형 복지 개선) 현행 일률적 배정 기준(근속점수, 기본점수 등)을 각 기관이 사정에 맞게 자율적으로 설계할 수 있도록 개선
 - * **현행** 기본 400점/근속 1년당 10점(고정) → **개선** 기관 사정에 따라 자율적 설계(가족점수 중심 등)

□ 일·가정 양립할 수 있는 근무여건 조성

- **(육아휴직 활성화)** 부모가 함께 육아휴직할 경우 등의 육아휴직 수당을 인상하고, 장애자녀에 대한 육아휴직 연령 상한을 확대
 - (수당 인상) ①12개월 미만 자녀에 대해 부모 모두 육아휴직 사용할 경우의 수당을 인상*하고, ②육아휴직 후 1년 동안은 수당을 최대 150만원(급여의 80%)까지 지급**
 - * **현행** 최대 150만원(첫 번째 휴직자)+최대 250만원(두 번째 휴직자) → **개선** 각각 최대 300만원(첫3개월)
 - ** **현행** ~3개월급여의 80%(최대 150만원), 4~12개월급여의 50%(최대 120만원) → **개선** 1~12개월까지 동일하게 급여의 80%(최대 150만원)
 - ※ 민간 육아휴직급여 개편('제4차 저출산·고령사회 기본계획' 포함 과제)과 동시 추진
 - (장애자녀 연령 확대) 장애가 있는 자녀를 대상으로 육아휴직하는 경우의 자녀연령 상한 확대
 - * **현행** 만 8세(초등2~3) → **개선** 만 12세(초등6~중등1) 또는 만 15세(중등3~고등1) 등 방안 검토
- **(가족돌봄 지원)** 조부모·자녀 등의 병간호 또는 돌봄을 위해 사용할 수 있는 '가족돌봄휴직' 도입 및 긴급 필요시 가족돌봄 지원 확대 방안 마련
 - (가족돌봄휴직 도입) 조부모·부모 등 가족 간호 외에 고령 등으로 부양·돌봄이 필요한 경우에도 휴직이 가능하도록 가사휴직 사유 확대
 - * **현행** 사고·질병 등으로 요양 필요시 간호 사유 경우만 인정→ **개선** 부양·돌봄 사유로 확대
 - (긴급 가족돌봄) 코로나19 등 대규모 감염병 유행 등으로 긴급한 가족돌봄이 필요한 경우의 가족돌봄 지원 확대 방안 마련
 - * 민간 '남녀고용평등법' 추이를 보면서 유급 가족돌봄휴가일수(현재 10일 중 2~3일) 확대 등 검토
- **(유연근무 개편)** 유연근무 종류(6개 세부유형)를 직관성 있게 통합하고, 이용 편의성을 높여 탄력적으로 운영될 수 있도록 개선
 - (유형 통합) 시간·장소에 따라 ①시간유연근무제, ②장소유연근무제, ③재량근무제(시간+장소)의 3개 유형으로 통합
 - (편의성 향상) 근무자가 장소와 시간에 따라 직관적으로 이해하고 신청할 수 있도록 신청방식 개선
 - * **현행** 유형을 먼저 선택한 후 시간·장소 선택 → **개선** 시간·장소만 선택하면 신청 가능

□ 포용국가 실현을 위한 균형인사 확산

- **(양성평등 확대)** 공직내 여성대표성 제고를 위해 모든 부처에 여성 고위공무원 1명 이상 임용, 여성관리자 임용 목표 달성 추진
 - (미임용부처 감축) '여성 고위공무원 임용 TF'를 구성, 임용계획 및 분기별 이행실적 점검 등을 통해 전 부처 1명 이상 여성 고위공무원 임용 추진
 - (임용목표 달성) 여성 고위공무원 비율을 9.6%까지 확대('20년 대비 17%↑)하고, 본부과장급은 5개년('18~'22) 계획 최종 목표치인 25.0% 조기달성 노력
 - * **고위공무원** '20년 8.2% → '21년 9.6% → '22년 10.0%(목표) **본부과장급** '20년 21.0% → '21년 23.0% → '22년 25.0%(목표)
- **(장애인 고용 내실화)** 모범 고용주로서 장애인 고용을 선도하고, 장애인공무원이 능력을 충분히 발휘할 수 있도록 인사관리 등 지원
 - (의무고용률 제고) 장애인 맞춤 일자리 발굴 및 중증장애인 경력채용·장애인 구분모집 등을 통해 부처별 장애인 의무고용률 신속 달성 추진
 - * 의무고용 미달기관 비율 : '19년 14% → '21년 10% 이하
 - (지원 확대) 「장애인공무원 통합 인사상담센터(가칭)」 개설 및 장애인 공무원 맞춤형 인사관리 방안* 추진
 - * 장애인 공무원 전보시 희망보직을 조사하고 미반영시 사유 통보 의무화
- **(지역인재 채용 확대)** 공직의 지역 대표성 강화 및 지역 균형발전을 위한 지역인재 채용규모 확대 및 전문성 강화 추진
 - (채용) 채용 확대를 차질 없이 추진하여 우수 지역인재 공직진출 지원
 - * **지역인재 7급** '19년 140명 → '20년 145명 → '21년 160명
 - 지역인재 9급** '19년 210명(공채 고교적합직류 대비 10%) → '20년 245명(13%) → '21년 320명(16%)
 - (전문성) 선발 직렬과 합격자 전공 간 연계 강화를 위해 지역인재 7급 기술직군 직렬(류)별 선발 추진('22년 시행예정)
 - * **현행** 이공계열은 기술직군으로 추천 → **개선** 공학·자연·의약 계열별 관련 직렬 추천
- **(균형인사 확산)** 그간의 균형인사 추진성과 분석 및 우수사례 공유 확산
 - (성과 분석) 연구용역 및 인식조사를 통해 균형인사 추진성과 분석 및 여성·장애인 등 정책대상자별 맞춤형 지원방안 마련·추진
 - (공유·확산) 「제3회 균형인사 성과공유대회」, 「제4회 균형인사 정책발전포럼」 등을 통해 우수사례 확산 및 성과 공유

2 전문성을 갖춘 역량 있는 공직사회 구현

- ◆ 직무 중심 인사관리 체계를 확립하고 전문직공무원을 확대하는 한편, 전략적 인재관리 및 디지털 인사 기반 마련 등을 통해 경쟁력 제고

□ 직무·역량 중심의 보상 및 평가체계 강화

- **(직무 중심 보수체계)** 직무의 난이도·중요도·책임도 등에 따라 보상에 차등을 두어 직무와 성과 중심의 보수체계 구축
 - (중요직무급 확대) 중요직무 지정규모를 확대하고, 난이도·중요도에 따라 등급을 세분화하여 직무가치에 따른 차등 지급 강화
 - * **현행** 정원 10% 범위 기관장 지정, 월 10~20만원(직급별 차등) 지급 → **개선** 15%로 확대
 - (징계공무원 성과급 제한) 중징계(파면·해임·강등·정직)뿐만 아니라 경징계(감봉·견책)를 받은 공무원에게도 성과급 지급을 제한
 - * **현행** 3대 비위(금품·성비위·음주운전) 및 중징계자만 제외 → **개선** 모든 징계 원칙적 제외
- **(협업 중심 성과관리)** 성과평가 시 부서성과 반영, 절대평가 요소 활용 등을 통해 역량 개발 및 협업 촉진 중심의 성과관리 실현
 - (협업 촉진) 부서성과 평가와 부서 단위 보상을 활성화하고, 절대평가 시범운영 등을 통해 협업 평가 강화
 - (경력평정 개선) 근무기간을 점수화하여 승진에 반영하는 경력평정(현행 최대 20%)의 비중을 단계적으로 축소
 - (수시 평가) 수시 평가 및 보상을 활성화해 조직원의 동기부여 및 역량 강화 지원

□ 전문성 강화를 위한 보직관리 운영

- **(전문직공무원 확대)** 계급제한을 완화하고, 신규채용으로도 충원 가능하도록 해 속도감 있는 확대·정착 추진
 - (계급 확대) 전문직공무원 대상 계급을 현행 3~5급에서 6급까지 확대
 - (신규채용) 각 부처에서 민간의 경력자 등을 대상으로 전문직공무원을 자체 선발할 수 있도록 신규채용 기반 마련
 - * **현행** 기존 공무원의 전직을 통해서만 선발 → **개선** 신규채용으로도 선발

- **(전문분야별 전보제도)** 부처별로 전문성이 반영된 분야를 지정하고, 보직도 그 분야 내에서 관리되도록 전보제도 운영 개선
 - 분야별 유사직위를 점검·현행화하고 유사직위 내에서의 보직 변경 유연성 강화
- **(맞춤형 인사관리 확대)** 맞춤형 인사관리로 각 부처의 경쟁력 및 적응력을 높일 수 있도록 인사 자율성 확대
 - (인사특례 확대) 부처가 자율적으로 채용·파견·승진 등을 운영할 수 있는 인사특례 운영기관 확대* 및 제도 개선(법령 개정 등) 추진
 - * 부처 수요를 적극 반영하되, 특례 운영의 적정성에 대한 평가환류를 통해 책임성 확보
 - (파견자 인사관리) 파견자를 현원으로 산입하는 시점(현행 파견 종료 2개월 이하)을 단축하여 부처 인사관리 운영 범위 및 유연성 확대

□ 전략적 인재 발굴 및 공직개방성 확대

- **(전략적 인재 발굴)** 급변하는 행정환경에 능동적으로 대응할 수 있는 인재풀을 체계적·지속적으로 발굴
 - (현장 전문가) 전문가·전문단체와 협업을 통해 전략적 핵심분야 중심으로 인재를 발굴하고, 정책현장의 전문가*를 확충
 - * 현장 노하우, 지식, 경험을 보유한 벤처 기업가, 역학 조사관, 시민활동가 등
 - (국민추천 활성화) 매월 중점분야 선정, 전문학회·직능협회 등과 협업하여 후보군을 확충하고, 추천현황 주기적 점검으로 활용성 강화
- **(공직 개방성 확대)** 공직사회 경쟁력 강화를 위해 우수 민간인재의 공직 유입 확대 및 실질적 성과창출 여건 마련
 - (신산업 인재) 한국형뉴딜 등 신기술·신산업 분야 중심으로 개방형 직위를 조정*해 공직사회 미래 대응역량 강화
 - * '20년 산업부 미래자동차산업과 과기부 생명연구자원과 시범부처 선정→'21년 운영성과 분석 및 확산
 - (맞춤형 상담) 직위 지정·선발·운영 전 과정에 대한 부처 컨설팅 및 공직 연착륙을 지원할 수 있도록 민간임용자 방문 상담 추진*
 - * '21년 5개 부처 종합 상담 실시 후 확대 운영(직위 적합성 진단, 선발·발굴 제안 등)

- **(인사고료 활성화)** 범정부적 차원에서 부처 간 소통과 협업을 촉진하고 전문성을 상호 활용하기 위한 인사교류 활성화

- (관리자급 전략교류) 부처 간 갈등 조정 및 소통·협업이 필요한 직위 중심으로 관리자급 전략교류 지속 추진
- (전문인력 교류) 정부 내 기술·산업분야(4차산업·우주기술·창업·R&D 등)와 연구·교육·공공기관 간 교류로 미래대응역량 강화

* 중앙부처 ↔ 공공·연구기관 간 교류자 특전 강화 및 교류근무 안내서 제공

□ 인공지능(AI) 등 디지털 활용능력 강화 및 인사한류 확산

- **(디지털역량 강화)** 디지털 전환(Digital Transformation)을 선도하기 위해 인공지능(AI)·빅데이터 등 디지털 활용 역량을 갖춘 공무원 양성

- (전 공무원 교육) 모든 공무원 연 1회 이상 디지털 역량교육 이수 추진*
 - * 「'21년 인재개발 종합계획」에 반영하고, 핵심 디지털 역량과 관련한 온라인 교육자료 (마이크로러닝 형태)를 전문기관과 협업하여 제작·공유

- (전문인력 육성) 인공지능(AI) 등 신기술 분야 인재의 채용을 확대하기 위한 방안 마련 및 전문 인력 양성을 위한 교육 프로그램* 개발

* 데이터 분석기법, 인공지능(AI) 코딩, 인공지능(AI) 기반의 체계 구축사업 관리 등

- (맞춤형 교육 등) 신규자·관리자 등을 대상으로 직급과 업무를 고려한 맞춤형 디지털 역량강화 프로그램* 운영 및 과제 개발**

* **신규자 대상(예시)** 4차 산업혁명 관련 미래현안 토론, 공공데이터 활용·기획법 학습 등

관리자 대상(예시) 빅데이터 등 활용 코로나19 대응사례 및 미래예측 기법 토론 등

** 인공지능(AI)·빅데이터 등 관련 분야 소재를 활용한 역량평가 과제 개발

- **(인공지능 기반 인재관리)** 과학적·효율적 인재관리를 위해 인공지능 기반의 지능형 인재추천서비스 본격 운영 및 확산

- (인공지능 활용 확대) 인재추천, 인물정보 수집, 정보 현행화 등 국가인재데이터베이스(DB)의 주요 기능을 인공지능 기반으로 운영*

* 전문분야별 즉시·적격 인재 추천, 인물정보 자동 수집 통한 신속 현행화 등

- (서비스 확대) 5~10개 기관을 대상으로 지능형 인재추천 서비스를 시범적으로 운영하고 서비스 보완 후 전 기관으로 확대(7월~)

* 시범운영 및 운영 결과분석(~6월) → 전 기관 서비스 확대(7월~)

- **(인사통계 체계화)** 데이터 기반의 정책결정 및 제도운영을 지원하기 위한 체계적인 인사통계 분석체계 구축

- (통계분석 강화) 연도 간 연계, 과거 데이터 디지털화, 편의성 향상 등 다차원 통계분석 제공*

* **현행** 단편적·분절적 통계 제공 → **개선** 데이터 접근성·편의성 향상 등 수요자 중심 개선

- (인사운영 지표) 각 기관별·직종별 인사운영 패턴 및 지표 시험 발굴*

* **예시** 휴직 사용 패턴 분석, 일·가정 균형 지수 개발 등

- **(인사행정 한류확산)** 신남방국가와의 협력 강화 및 인사제도 분야 최초의 공적개발원조(ODA) 사업 등 통해 한국의 우수 인사제도를 전파

- (신남방 협력) 캄보디아, 베트남, 태국 등 업무협약(MOU) 추진, 교육 확대

* 및 경제발전경험공유사업(KSP)** 발굴 등을 통해 신남방국가 협력체계 강화

* **지속** 캄보디아·인도네시아 과정, **신규** 베트남 과정 검토, **재개** 말레이 과정(온·오프 혼합)

** 협력국 공무원 역량 개발 및 양국 협력 강화 기여를 위한 협력사업(기재부 주관)

- (인사 공적개발원조) 성과주의 확립(몽골) 및 공무원인사관리계획(우즈벡) 등 공적개발원조(ODA) 사업* 등을 통해 인사제도 및 비법 공유

* '22.'23년도 코이카(KOICA) 공적개발원조(ODA) 후보사업으로 선정

- (해외 공유·확산) 경제협력개발기구(OECD), 미주개발은행(IDB) 등과 공동연구 및 각종 온라인 회의(웨비나) 등을 통해 케이(K)-시험 방역 등 우수 인사행정 사례 공유·확산

③ 국민에게 신뢰받는 깨끗한 정부 실현

◆ 재산·취업심사 등을 엄정하게 운영하고, 중대 비위는 엄벌하는 등 인사제도를 국민 눈높이에 맞게 합리화

□ 공직자 재산 및 취업심사 엄정성 강화

- **(직무관련성 심사)** 이해충돌 가능성이 높은 부동산, 비상장주식 등에 대한 재산·직무간 직무관련성 심사 도입
 - 일부 공직자 및 재산(예: 부동산)에 대해 초기 시행 후 단계적으로 확대
 - * **심사방법(안)** : 재산신고 시 '직무관련성 자가진단 점검표'를 작성·제출하고, 관할 윤리위에서 이해충돌 여부 심사
- **(재산심사 실효성 제고)** 정확하고 실효성 있는 재산심사를 위해 재산등록 시 제공정보 확대
 - 재산신고 시 금융·부동산 정보뿐만 아니라 자동차 및 회원권 정보도 제공(국토교통부·국세청 등 협의)
- **(재산형성과정 심사 강화)** 직무상 비공개 정보나 지위를 이용한 부정한 재산증식 의혹에 대한 엄정하고 투명한 재산심사 추진
 - (집중심사 전담반) 집중심사 전담반(TF)을 구성해 부정한 재산증식 의혹 등에 대한 조사를 강화하고, 상당한 혐의가 있는 경우에는 수사기관에 조사 의뢰
 - (고지거부 심사 강화) 고지거부 사유인 독립생계 인정요건을 재검토 하고 사례 공유 확대 및 심사 강화를 통해 고지거부제도의 실효성 제고
- **(주식심사 강화)** 직무관여 기준 구체화, 주식 직무관련성 심사의 내실화 및 체계적 운영을 위한 디지털 기반 심사 관리 체계 구축
 - (직무관여 기준) 대상자별 직무관여 사례·유형 구체화 등 금지되는 직무관여 행위에 대한 기준 마련
 - (온라인 신고·관리) 공직윤리체계(PETI) 내 주식백지신탁 전산체계 개발 및 시범 운영
 - * 주식 매각·백지신탁 사실 등 전산체제 내 등록·신고 및 관리

- **(취업심사 합리화)** 취업·행위제한 신고센터 운영 및 부당한 영향력 행사 가능성을 고려한 취업심사 대상의 합리적 조정 추진
 - (신고센터 운영) 국민 누구나 취업·행위제한 위반자를 신고할 수 있도록 '취업·행위제한 신고센터' 개설·운영
 - (단순집행업무 취업심사 면제) 부당한 영향력 행사 가능성이 낮은 단순집행적 업무*의 경우 퇴직시기·직급에 관계없이 취업심사 면제
- * **고시(안)** : '한국표준직업분류(통계청)'의 단순노무 + 서비스종사자

□ 중대비위 징계기준 세분화 및 처분 실효성 제고

- **(중대비위 징계 강화)** 성비위·갑질·음주운전 등 공직사회 신뢰와 직결되는 중대비위에 대한 징계기준 신설 및 강화
 - (성비위 유형 신설) 중대하고 새로운 유형의 성폭력범죄에 대한 비위유형을 세분화·신설하고, 유형별 징계양정 강화
 - * 카메라 촬영·유포, 통신매체 이용 음란행위, 성비위 2차 가해 등
 - (갑질 구체화) 갑질 행위인 '우월적 지위를 이용한 비인격적 대우*'를 별도 비위유형으로 신설**해 공직내 경각심 제고
 - * 신체적·정신 고통을 주거나 상대방의 인격·존엄성 및 근무환경을 저해하는 행위
 - ** **현행** 기타 품위유지 의무 위반 → **개선** 우월적 지위 등 이용 비인격적 행위
 - (음주운전 기준 세분화) 최초 음주운전 징계기준(2개 유형)*을 혈중 알코올농도에 따른 도로교통법 벌칙기준** 등을 감안하여 세분화
 - * (혈중알코올농도) 0.08% 미만 : 정직~감봉 / 0.08% 이상 : 강등~정직
 - ** (혈중알코올농도) 0.03~0.08% / 0.08~0.2% / 0.2%~ 구간에 따라 벌칙기준 달리 규정
- **(성비위 신고대상 확대)** 공직내 성비위 근절을 위해 '국가공무원 성희롱·성폭력 신고센터' 신고대상 확대*
 - * **현행** 국가공무원 간의 성비위 → **개선** 피신고인이 국가공무원인 성비위로 확대

□ 국민 눈높이에 맞게 인사제도 합리화

- **(임용결격 강화)** 파면·해임 후 일정기간(5년·3년)이 지나면 공무원으로의 재임용이 가능한 현행 임용결격 제도를 개선
 - (재임용 제한 강화) 성범죄·금품 등 주요 비위의 경우, 현행 재임용 제한기간(파면 5년, 해임 3년)을 연장하는 방안 등 검토
 - * 결격사유 준용 법령이 156개인 것을 감안, 징계면직자 사회복귀 제한 가능성 등 고려 필요
 - (결격사유 조정) 국가·외무·교육·경찰 등 직종별 결격사유의 특수성 및 균형성을 확보할 수 있는 방안을 마련해 동시·일괄개정 추진
- **(연금 지급제한 강화)** 중대비위 등 사회적 물의를 일으킨 자에 대한 퇴직급여 제한을 확대하여 공무원 연금의 책임성 강화
 - (중대비위자) 중대 비위로 해임된 공무원 등에 대한 연금 감액 지급 확대
 - * **현행** 금고 이상 형 확정징계 파면금품수수 해임 → **개선** 성 비위음주운전 관련 해임도 적용
 - (수사회피자) 수사 중 도주 등 정당한 수사를 회피한 자는 연금 지급 중단
 - * **현행** 형별 확정 후 감액 적용 → **개선** 형별 절차 고의 회피하는 경우에도 지급 중지
 - (파면 후 재임용자) 파면·해임 등으로 퇴직하여 연금 지급이 제한된 자가 재임용되어도 기존 재직기간에 대한 제한 유지
- **(검직심사 강화)** 공무원의 검직이 적절한 수준에서 합리적으로 운영될 수 있도록 심사기준·허가기간 등 개선
 - 검직에 따른 직무 능률 저하 여부 등을 심사할 수 있는 세부기준(체크리스트 표준안)을 마련 및 허가 최대기간 설정(예: 2~3년), 실태관리 강화

4 코로나19 이후 시대, 미래 대비 인사체계 구축

◆ 코로나19 이후 시대를 대비해 복무·인재개발·채용 체계를 비대면 중심으로 유연하게 재정립

□ 재택근무 확대에 따른 탄력적 복무 기준 정립

- **(복무 탄력성 확대)** 장소와 시간에 구애받지 않고 업무 중심으로 탄력적으로 일할 수 있도록 비대면 시대의 복무제도 재정립
 - (근무형태 확장) 재택근무 시에도 근태관리와 보안유지가 가능한 범위에서 개인별 상황에 따라 근무시간과 장소를 유연하게 결정
 - * (예시) **현행** 시간(9~18시)·장소(자택) 고정 → **개선** 시간(08:30~17:30/9:30~18:30), 장소 변경 가능
 - (재택근무 표준화) 업무절차를 구조화하고, 재택근무자 자기관리 방법, 부서원들과 원격 조직결속력 구축 방법 등을 표준화해 보급·확산
 - * '공무원 재택근무 표준 지침서' 마련 및 기관별 '재택근무 시행규정(훈령)' 제정 추진
- **(초과근무 유연화)** 재난·재해 등 긴급한 상황과 재택근무 등에서 초과근무가 유연하고 현실적으로 이루어질 수 있도록 개선
 - (긴급상황 탄력성) 재난·재해 등 긴급상황에서 자기주도 근무 시간제를 탄력적으로 운영
 - (재택근무 현안업무) 긴급한 현안업무를 처리해야 할 경우에는 재택근무를 할 때에도 초과근무가 가능하도록 개선
 - * **현행** 재택근무 시에는 초과근무 불가 → **개선** 긴급 현안업무 있을 경우 가능
- **(비대면 업무 기반)** 환경변화 및 기술발전에 따라 늘어나고 있는 비대면 인사업무 처리의 법적 근거 마련 및 문화 확산
 - (법적 근거) 소청심사·인사심사·채용 등 각종 인사 업무를 비대면으로 처리할 수 있는 명확한 법적 근거 마련('국가공무원법' 개정)
 - (문화 확산) 각 중앙행정기관의 재택근무 우수 운영사례를 발굴하여 공직사회에 홍보·전파

□ 비대면 기반 지능형 온라인 학습 환경 구현

- **(인재개발 운영체제)** 비대면·실시간 학습 구도 전환을 위한 ‘지능형 인재개발 운영체제’ 핵심기능 구현 및 시범 운영 **3개년 사업(20~22) 중 2단계**
 - (실시간 화상교육) 공무원 교육에 최적화된 실시간 화상교육 체계 구축 및 화상교육 활용 절차 표준화
 - (교육자료 연계) 민간 교육 기업이 공무원에게 교육자료를 직접 공급 가능한 개방형 체계를 구축하고, 정부 내외의 다양한 직무 학습 교육자료 연계
 - (개인별 맞춤형 학습) 개인별 인사·직무 이력에 맞는 최적의 학습 교육자료를 추천하는 인공지능·빅데이터 기반 학습 추천 모형 구축

	'20년	'21년	'22년
실시간 화상교육	방향성 수립	화상교육 체계 구축	전체 교육기관 확대 운영
교육자료 연계	기본 기능 구축	정부·공공기관·민간 등 학습자원 확보	민간 콘텐츠 유입 활성화
개인별 맞춤형 학습	기능 시범 적용	인공지능 기반 최적화 학습추천 모형 구축	추천기능 고도화

- **(비대면학습 확대)** 코로나19로 인해 변화된 학습여건에 따라 상시 학습 제도를 개편하고, 교육방식을 재설계해 비대면 학습 활성화
 - (학습개념 확장) 기존의 집합교육·온라인교육 외에 영상·문자 등 매체를 통한 학습과 같은 다양한 비정형학습도 상시학습으로 인정
 - * 기존의 집합교육을 대체하는 비정형학습에 대한 유형별 학습기준 마련
 - (학습기반 확충) 실시간 비대면 교육에 적합한 교수설계 및 운영방식을 개발하고, 교육에 활용할 비대면 조력자(퍼실리테이터) 양성과정 개발·운영
 - * 교과학습자 특성 등에 따른 온라인교육 적합도선호도 분석, 국내외 사례 따라잡기 등 실시
 - (대면·비대면 혼합) 지식·정보 전달은 사전 온라인 학습으로, 집합교육은 참여형 심화학습(토론·실습 등)으로 하는 대면·비대면 혼합형 교육 확대
 - * 역전학습(플립러닝) 기반의 압축학습(마이크로러닝), 토의·토론 연계 교육과정 설계·운영
 - (비대면학습 선도) 온라인 운영체제를 활용한 개방형 교육서비스* 제공, 새로운 비대면 교육운영모형 연구·상담 강화**
 - * 매월 다양한 주제의 온라인 특강 및 인재개발(HRD)·미래예측 분야의 석학이 참여하는 회의 등
 - ** 각 기관 맞춤형 인재개발(HRD) 상담 실시 및 비대면학습 관련 지침서 제공 등

□ 안전하고 유연한 채용시험 및 공정채용 확산

- **(케이(K)-시험 방역)** 감염병 위기 속에서 안전하고 유연하게 채용이 이루어질 수 있도록 '케이(K)-시험 표준방역체계' 발전 및 확산
 - (화상면접 도입) 감염병 확산 우려 없이 자가격리자 등 수험생이 안전하게 시험에 응시할 수 있도록 화상면접 실시
 - * 감염병 확산 방지를 위해 필요할 경우 별도장소에서 화상면접 실시
 - (필기시험 방역) 감염병 상황 등을 고려하여 감염 확산 가능성을 최소화할 수 있는 최적의 필기시험 시행방안 마련·추진
- **(시험일정 체계화)** '범부처 시험주관기관 협의회'에서 시험일정 등을 사전 조율해 수험생 중심의 체계적 시험 운영
 - (방역대책 공유) 감염병 확산상황, 시험별 특성 등을 고려해 시험 방역대책 및 사례 체계적 정리·공유
 - (공무원 조기채용) 국가공무원 공채시험 선발예정인원의 70% 이상을 3/4분기 내에 채용 확정해 일자리 창출에 기여
- **(채용 유연성 강화)** 감염병 위기 상황 등에서의 채용 유연성을 높이고, 부처의 채용 자율성 단계적 확대 및 부처 역량강화 지원
 - (경제 상시 채용) 고도의 전문성이 요구되는 등 인력 확보가 어려운 경력채용 직위는 상시적으로 원서접수를 진행해 적시에 채용
 - * **현행** 원서접수 1주 내외 → **개선** 최대 6개월까지 가능
 - (채용요건 유연화) 직위별 특성에 따라 경력채용시 요구되는 학위·경력기간을 탄력적으로 조정(상·하향)할 수 있도록 개선*
 - * **예시** 민간 수요가 많아 응시자가 미달하거나, 젊은 인재 유입이 필요한 경우 → **하향**
 - (부처 자율성 확대) 유사직위 통합 경제, 전문성 필요 직위 자체 선발(5급)*, 공채 면접시험 부처 실시방안(세무직 등 단일직렬) 등 검토·추진
 - * **현행** 5급 경제는 인사처 주관 → **개선** 높은 전문성 필요 직위 등은 각 부처 실시 가능

- **(공정채용 확산)** 정부·공공분야 전체로 공정채용 문화를 확산시키기 위해 연수회 확대 및 채용제도 개선 등 추진
 - (연수회 확대) 공정채용 연수회 대상을 본부에서 소속기관까지 확대하고, 소속기관 대상으로 맞춤형 상담 제공
 - * 대면·비대면 교육홍보 자료 개발, 우수사례 발굴 및 홍보 병행
 - (비위합격자 배제) 비위합격자의 합격·임용 등 취소 절차를 구체화하고, 당사자의 소명방법 등을 마련
 - (저소득층 수험생 지원) 사회적 취약계층의 공직 접근성 강화를 위해 공무원 채용시험 응시수수료 감면대상*을 차상위계층으로 확대 추진
 - * **현행** 기초생활수급자, 한부모가정 지원대상자 → **개선** 차상위계층까지 확대
 - (경채시험 성적 사전공개) 인사처 주관 경력채용 필기시험에 시험성적 사전공개·이의신청 절차*를 순차적으로 도입**
 - * 필기성적 사전공개 → 이의제기 → 광학식 문자판독장치(OCR) 판독결과 재검증 → 결과 공개
 - ** 지역인재 7급 필기시험에 시범적용 후, 민간경력자 일괄채용시험 등으로 순차적 확대
- **(온라인 접근성)** 공채시험 온라인 운영체제인 사이버국가고시센터의 수험생 접근성·편의성 확대 및 경채시험 온라인 운영체제 구축 추진
 - (모바일 기능 확대) 공채 수험생이 원서접수·서류제출·성적조회 등 채용시험 관련 모든 기능을 모바일에서 사용할 수 있도록 확대
 - * **현행** 모바일에서 게시판 등 일부 기능만 가능 → **개선** 인터넷사이트의 모든 기능 가능
 - (온라인 서류제출) '정부24'와 사이버국가고시센터를 연계해 각종 경채 증빙서류(등록초본, 4대보험 가입이력 등)를 **온라인으로 제출**(행안부 협업)
 - (경채시험 온라인 운영체제) 각 부처의 경력채용시험 절차도 인사처 주관 시험처럼 온라인으로 진행할 수 있도록 단계적으로 '채용시험 통합 체제' 구축 추진
 - * **부처 담당자** 온라인 통해 총원협약 원서접수 등 **수험생** 온라인으로 시험지원·서류제출 등
- **(검정시험 대체)** 외무영사 직류의 외국어 선택과목도 외교관후보자시험* 등과 동일하게 검정시험으로 대체 추진
 - * 외교관후보자선발시험은 동일과목(독·불·러·중·일·서어)을 검정시험으로 대체('13년~)

IV. 2021년, 국민의 삶이 이렇게 바뀝니다.

01 활력 있게 함께 일하는 공직문화를 조성하겠습니다

적극행정 국민신청제 국민이 공익 목적으로  공무원이 적극행정 제도를 활용하여 문제해결	책임보험 보장액 상향 수사단계·심 각각 750만 원 한도  각각 1,000만 원 한도	육아휴직 수당 인상 4~12개월 휴직기간 육아휴직 수당 상한 인상  급여 50% → 급여 80% 최대 120만 원 → 최대 150만 원	여성관리자 임용 확대 고위공무원(목표) (단위: %) 20년 8.2 → 21년 9.6 본부장급(목표) (단위: %) 20년 21.0 → 21년 23.0
--	---	--	---

02 전문성을 갖춘 역량 있는 공직사회를 구현하겠습니다

직무 중심 보수체계 중요직무급 지급 확대  정원의 10% 범위 정원의 15% 범위	전문성 중심 보직관리 전문직공무원 선발 확대  전직 신규채용으로도 선발 가능	공직개방성 확대 개방형직위 조정  한국형 뉴딜 등 신기술·신산업 분야 중심으로 조정	디지털역량 강화  모든 공무원 연 1회 이상 디지털 역량교육 이수
---	--	---	---

03 국민에게 신뢰받는 깨끗한 정부를 실현하겠습니다

집중심사 TF 구성·운영 부정한 재산증식 의혹 조사  상당한 혐의 있으면 수사기관에 조사 의뢰	중대비위 징계기준 세분화 성비위 유형 신설  카메라 촬영·유포, 통신매체 이용한 음란행위, 성비위 2차 피해	임용결격 제한 강화 파면(5년), 해임(3년) 후 재임용 제한 강화  성범죄·금품 수수 등 주요 비위의 경우 재임용 제한기간 연장 검토	검직심사 엄격 운영 심사 표준기준(체크리스트) 마련  허가 최대기간 설정
--	---	---	---

04 포스트코로나 시대, 미래 대비 인사시스템을 구축하겠습니다

재택근무 유연성 확대  시간·장소 변경 가능	지능형 인재개발 플랫폼 핵심기능 구현 및 시범운영  정부·공공·민간 등 학습자원 확보	K-시험 방역 확산  수험생 사전관리, 시험장 및 시험실 안전대책 마련	시험과목 개편  7급 외무영사 직류 외국어 선택과목 검정시험 대체
--	---	---	--

<< 그간의 성과 체감사례 >>

- 2019년에 마련된 적극행정지원제도(적극행정위원회, 사전컨설팅)의 활용건수는 2019년 42건(18개 기관)에서 2020년 486건(38개 기관)으로 11배 이상 증가했다. 부처 장관이 ‘적극행정 제도 덕분에 빠른 방역이 가능했고, 앞으로도 적극 활용할 필요가 있다’ 고 말할 정도로 적극행정 제도의 유용성이 입증되었다.
- 약 18만 명이 응시한 2020년 국가공무원 공채시험 등은 확진자 없이 무사히 마무리 되었다. 채용 분야에서 9년간의 경력을 가진 전문직공무원(수석전문관) 등이 수십 차례의 방역 연습, 전문가 자문, 방역당국 협의 등을 통해 ‘케이(K)-시험 표준 방역체계’ 를 마련해 추진하였기 때문이다.
- 경찰공무원 씨는 지명수배범을 검거하는 과정에서 제3자의 차량을 파손시켰지만, 손해배상금을 전액 지원받아 배상할 수 있었다. 씨가 근무하는 부처가 직무 수행으로 인한 소송비용을 지원해주는 ‘공무원 책임보험’ 에 가입되어 있었던 덕분이다.

<< 21년 기대되는 변화 체감사례 >>

- 국가공무원 9급 공채 필기시험에 합격한 씨는 면접시험을 열흘 정도 앞두고 보건소로부터 2주간의 자가격리를 통보받았다. 씨는 사이버국가고시센터의 면접시험 공고문에 안내된 대로 자진신고 시스템에 이러한 사실을 신고하였고, 비대면 화상면접을 통해 무사히 면접시험에 응시할 수 있었다.
- 최근 빅데이터 관련 부서로 자리를 옮긴 공무원 씨는 업무 중에 궁금한 것이 생길 때마다 바로바로 핸드폰으로 ‘지능형 인재개발 운영체제’ 에 접속해 학습 자료를 찾아본다. 오늘은 부에서 발간한 ‘공공 빅데이터 사례 연구집’ 과 민간 교육 기관에서 제공한 10분짜리 ‘빅데이터 분석 기법’ 유튜브 (YouTube) 영상을 직무 맞춤형으로 추천 받아 학습했다. 인공지능 기반의 인재개발 운영체제가 시범 서비스를 시작하면서 일과 학습이 한층 더 가깝고 유기적으로 이루어지고 있다.
- 감염병 확산 방지를 위해 주 2일 재택근무를 하고 있는 공무원 씨는 딸의 어린이집 등원을 위해 재택근무일의 출근시간을 9시에서 9시30분(18시 30분 퇴근)으로 조정하였다. 작년까지는 재택근무를 하는 날에는 반드시 9시까지 출근해야 했지만, 올해에는 9시 전후 30분의 범위(08:30~09:30)에서 출근시간을 조정할 수 있도록 바뀌었기 때문이다.