

	<h1>보도자료</h1>		<p>“이제는 사람,입니다.”</p> <p>사람의 혁신 100년을 위한 미래</p>
	<p>작성과</p>	<p>기획조정관 기획재정담당관</p>	<p>담당자</p>
<p>보도일시</p>	<p>2016년 1월 26일(화) 10:00 이후부터 보도 부탁드립니다.</p>		

2016년, 인사혁신의 확산과 실천의 해!

- 인사혁신처 연두 업무보고, 국민이 만족할 때까지 공직인사 혁신키로 -

- ◆ **확 열린 공직사회, 정부 경쟁력 끌어올린다.**
 - 민간출신만 채용하는 경력개방형직위 **50%로 확대** (165개→약 218개 직위 지정)
 - 글로벌 경쟁력을 갖춘 해외 인재 발굴 및 적극 채용
- ◆ **일 잘하는 공무원, 인센티브 강화된다.**
 - 우수성과자 발탁승진 대폭 확대 (**2.2% → 10% 내외**)
 - 5급(과장급)까지 연봉제 적용 및 성과급 비중 확대
 - ※ 2020년까지 성과급 비중 2배 수준으로 확대 (고위) 7% → 15%, (과장급) 5% → 10%
 - 현장·일선 위험직무 종사자의 수당 개선 지속적 추진
- ◆ **채용혁신, 국민이 바라는 유능한 인재를 선발한다.**
 - 9급 공채시험 직무능력(NCS)중심 평가로 과목 개편
 - ※ (현행) 필수·선택과목 → (**개선**) 기본과목 + 직무역량과목
- ◆ **스마트한 공무원, 자율 근무혁신으로 공직 생산성 높인다.**
 - 사전 계획에 의한 초과근무 관리, 근무시간 중 업무집중도 제고를 위한 **업무프로세스 개선**
 - 개인별·부서별 **유연근무제 활성화**, 연간 연가계획에 의한 재충전 휴가 실시
 - **자기주도 근무시간제 공직 전체로 확산 실시**

- ‘무늬만 개방형’이라는 지적을 받고 있는 공직사회의 민간개방이 올해 획기적으로 확대된다. 성과우수자의 발탁승진 기회도 대폭 확대하고, 대국민서비스와 밀접한 9급 공무원의 채용도 직무중심 평가로 개편된다. OECD(경제협력개발기구) 최상 수준의 근로시간 개선을 위한 공직사회의 선도적 근무혁신도 본격 추진된다.
- 인사혁신처(처장 이근면)는 26일 이 같은 공직사회 인사혁신의 실천 방안을 담은 **2016년 업무계획을 발표**했다.
- 올해 출범 두 돌을 맞는 인사혁신처는 지난해 업무성과와 평가를 바탕으로 ▲공직 다양성 제고 및 개방 확대 ▲공무원 인재개발체계 재정립 ▲능력·성과중심 인사관리 및 공직 전문성 강화 ▲반듯하고 생산적인 공직문화 조성 등을 더욱 확산하고 실천해,
- 그동안 지적돼 왔던 **공직사회의 문제점을 개선**하고, 국민 눈높이에 맞춰 전 공직사회에 **인사혁신을 확산**시키고 정착시킬 방침이다.

< 공직사회 개방 확대 >

- **민간 우수인재 영입**을 확대하고, **채용 경로**를 더욱 **다변화**하는 등 공직사회를 대폭 개방하여 정부 경쟁력을 제고한다.
- 이를 위해 정부 국·과장급 ‘**경력개방형 직위***’를 전체 개방형직위**의 절반수준인 약 **218개**(현재 38%, 165개)로 늘리고,

* 개방형 직위 중 민간의 경험과 전문성을 적극 활용할 수 있는 분야를 중심으로, 각 부처가 지정한 일부 직위에 대해 민간인만을 공개모집·임용하는 직위(165개, '15.12.기준)

** 전문성이 특히 요구되거나, 효율적 정책수립을 위해 필요하다고 판단되는 직위에 공개모집을 통해 적합한 인재를 선발해 충원할 수 있도록 지정한 직위(437개, '15.12.기준)

- 아울러 우수인재의 장기재직을 유도하기 위해 공직 적응 매뉴얼을 발간하고, '공직입문교육과정'을 개설하는 등 민간 임용자에 대한 공직적응 지원도 강화한다.

○ 선진 각국의 전문가 네트워크를 활용해 과학기술 분야의 글로벌 인재 발굴을 강화*하고, 전략적 리크루팅으로 글로벌 경쟁력을 갖춘 해외인재를 적극 채용한다.

* 재미·재불·재독 과학자협회, 주한미국상공회의소(AMCHAM) 등과 협력, 추진

※ 해외공직설명회 개최 확대 : ('15년) 미국 → ('16년) 유럽 및 북미지역

□ 민간근무와 국제기구진출, 국정·협업과제 중심의 전략적 인사교류 등을 통한 공직 인재의 국가적 활용도 강화한다.

※ 민간근무휴직 직위: (2015년) 6개 → (2016년) 57개

※ 국제기구 진출 직위: (2015년) 65개 → (2016년) 85개

※ 전략교류: (2015년) 20개 패키지, 80개 직위 → (2016년) 30개 패키지, 120개 직위

* 패키지: 기관별로 국장-과장 또는 과장-담당이 함께 상호 교류

< 능력·성과중심의 인사관리 강화 >

□ 능력과 성과에 따라 보수 및 인사관리를 차등화함으로써 동기를 부여하고 책임성을 강화한다.

○ 우수성과자의 승진기회 확대를 위해 승진임용배수의 범위를 늘리고, 현재 승진예정인원의 2.2% 수준에서 이루어지고 있는 특별승진을 약 10% 내외까지 확대하는 등 우수성과자의 발탁승진을 활성화하며,

○ 고위공무원단 성과관리를 내실화하기 위해 「성과 미흡자 선별 - 역량 향상기회 부여 - 복귀/면직」의 프로세스를 성공적으로 안착시켜 공직 내 건전한 경쟁 분위기를 조성하고 정부경쟁력 향상을 꾀한다.

- 성과연봉제 대상을 4급 이상에서 5급 과장급까지 확대해 직무에 대한 권한과 책임을 명확히 하고, 성과급 비중을 단계적으로 확대* 하는 한편, 중요 직무에 대한 직무급을 도입하는 등 직무가치를 반영한 보수차등도 강화된다.

* 2020년까지 성과급 비중 2배 수준으로 확대 : (고위) 7% → 15%, (과장급) 5% → 10%

- 성과면담기록 관리를 더욱 강화하여 평가·승진 등 인사관리의 객관적 참고자료로 활용하고 엄정한 성과관리 프로세스를 정립하여 성과평가의 객관성과 수용성을 높여 나갈 예정이다.
- 이 밖에, 격무·위험직무 종사자 수당을 개선하는 등 행정환경 변화를 반영하여 수당제도를 합리적으로 개선해나갈 예정이다.

□ 現 연공·서열 중심의 경직적 인사체계를 직무·성과 중심으로 유연하게 개편하는 방안을 마련하여 공직의 전문성 및 경쟁력 제고 기반을 마련한다.

- 직무 역할과 책임에 맞게 다양한 직급구조 변화방안을 모색하고, 능력·성과를 반영한 급여체계를 강화하는 한편, 직급과 직위의 분리를 통해 공직사회의 경쟁을 유도하고 인사 자율성을 강화한다.

※ ('16년) 제도 연구, 관련부처 의견수렴·협의 / ('17년) 시범기관 도입 추진

□ 각 부처의 필수보직기간 준수율 목표를 모니터링하는 한편, 필수보직기간의 이행상황을 점검하여 공표하고,

- 직무 특성에 따라 직위를 '장기근무형'(전문가형)과 '순환근무형(관리자형)으로 구분하여 분야별로 핵심인재를 양성하는 전문직제를 도입할 계획이다.

〈 우수인재 채용을 위한 시험과목 개편 〉

- 공무원으로서의 기본소양 및 직무역량 평가를 중심으로 9급 공채 시험과목부터 단계적으로 정비한다.
- 9급 공채 시험과목의 경우, 공무원의 실제 업무에 필요한 직무관련 전문과목(직무역량과목)을 최소 1~2과목 의무화하거나 반드시 선택하도록 하는 방안을 검토할 계획이다.
- ※ 현재 9급 세무직의 경우, 국어·영어·한국사(필수과목) 외에 세무 업무와 관련된 과목(세법개론·회계학)을 선택하지 않고 다른 과목(사회·과학·수학·행정학개론 중 택2)을 선택해도 합격 가능하여 현장 업무 적응능력 저하 ⇒ (개선) 세법개론·회계학 중 1과목 이상 반드시 선택
- ※ 향후 공직내외의 폭 넓은 의견을 수렴하고, 개편방안 확정시 수험생에게 충분한 유예기간을 두고 시행할 예정
- 또한, 수험부담에 따른 사회적 비용을 고려하여 5·7급 공채 시험의 경우에도 직무역량 평가 적합성·타당도를 높이는 방향으로 단계적 조정을 해 나갈 예정이다.

〈 근무혁신을 통한 공직 생산성 향상 〉

- 공직 내부에 만연된 장시간 근로관행과 비효율적 업무행태를 개선하는 근무혁신을 본격 추진하여 공직사회의 생산성을 높인다.
- 사전계획에 의한 적정 업무배분을 통해 초과근무 발생을 최소화하고, 초과근무 실적(Data) 분석을 통해 업무 재배분, 인력조정, 직무역량 강화 등 업무 수요에 따른 인사관리를 강화한다.
- 불필요한 초과근무를 감축하기 위해 지금까지 13개 기관*에서만 시행해오던 자기주도 근무시간제를 공직 전체로 확산하여 업무 시간에 집중적, 효율적으로 근무하는 문화를 정착·활성화시킨다.

* 혁신처 행정부 고용부 여가부 보훈처 관세청 권익위 통일부 복지부 국토부 병무청, 행복청, 새만금청

※ 지난해 시범실시 13개기관 전년 동월대비 1인당 월 초과근무시간 7.4% 감소(27.1 → 25.1시간)

- 불필요한 일버리기, 집중근무시간 운영 등 업무프로세스 개선으로 장시간 근로하는 관행을 개선하는 한편, 개인별 자기개발계획(IDP)을 수립하도록 하여 공무원의 역량을 키워나가도록 할 계획이다.
- 이 밖에, 개인별·부서별 유연근무제를 활성화하고, 개인별 연간 휴가 계획에 따라 자율휴가를 실시함으로써 재충전의 기회로 활용하는 등 일과 가정이 양립가능한 조직문화를 만들어 나갈 예정이다.

< 일자리 창출을 위한 채용인원 확대 >

- 정부 핵심 국정과제인 일자리 창출을 위해 국가공무원 공채 및 경채 선발인원을 확대하고, 시간선택제를 활성화하는 한편,
 - ※ 공채 선발인원 : (2015년) 4,810명 → (2016년) 5,372명
 - ※ 인사혁신처 주관 경채 선발인원: (2015년) 886명 → (2016년) 1,016명
(시간선택제 채용규모: 2015년 377명 → 2016년 466명)
- 장애인·저소득층·지역인재 등에 대한 사회통합형 채용을 확대하여 공직의 대표성과 다양성을 확보해 나갈 계획이다.
 - 북한이탈주민이 대한민국 국민으로 정착할 수 있도록 공직내 적합한 직무분야를 적극 발굴하고, 공직적응을 위한 지원도 확대한다.
 - ※ 장애인·저소득층 구분모집(공채): (2015년) 358명 → (2016년) 387명
 - ※ 지역인재 7·9급 : (2015년) 255명 → (2016년) 270명

< All-in-One 교육체계 구축을 통한 스스로 공부하는 인재개발 3.0 실현 >

- 국가 전체적인 교육자원 공동활용을 통해 인재개발의 효율성을 높이고, 직급별 교육 및 자기개발 학습 강화로 공무원 역량이 제고된다.
- 개인과 조직의 성장을 위한 종합적인 인재개발(HRD)이라는 패러다임 변화에 맞춰 개편된 「국가공무원인재개발원」이 공무원인재양성의 구심적 역할을 수행하고,

- 중앙·지방·민간 교육기관 네트워크를 구축*하여 부처간의 실질적인 칸막이를 제거하고 공무원들이 언제 어느 기관에서나 필요한 교육을 받는 「인재개발 3.0」을 실현한다.

* (15년) 중앙부처 33개 교육기관 네트워크 구축 → (16년) 지방·헌법기관 등으로 확대

- 이를 통해 각 교육훈련기관의 교육과정·우수 강사·유희시설 등을 공동 활용하고, 교육훈련기관 협의체 운영을 통해 기관별 협업·개방실적 점검 및 우수사례 공유·확산시키는 한편, 각 교육훈련기관에 대한 평가 컨설팅을 강화할 예정이다.

< 반듯한 공직문화 조성 >

- 성공적이고 모범적인 공무원 문화는 적극 장려하고, 국민에게 헌신, 봉사하는 공직자상(像) 구현을 위한 공직가치 교육을 확산해, 국민에게 신뢰받는 공직사회를 만든다.

- 「대한민국을 빛낸 공무원 50인」*을 선정하고, 「대한민국 공무원 명예의 전당」을 구축해 공직 사회의 귀감이 되는 공무원상을 정립하고,

* 정부수립 이후 국가 발전을 주도하고 주요 정책에 공헌한 공무원 대상

- 추진일정: 후보자 발굴조사 및 추천(1~2월) → 분야별 심사(3~4월) → 검증(5~6월) → 최종심사선발(6~8월)

- 소극행정은 벌주고 적극행정은 칭찬, 장려하는 신상필벌의 공직 문화를 확산해 열심히 일하는 공직 분위기를 조성한다.

- 「공무원징계령 시행규칙」을 개정하여 성실하고 능동적인 업무 처리 과정에서 발생한 과실에 대해서는 징계를 감경할 수 있도록 감경범위를 확대하되,

- 부작위, 직무태만 등의 소극행정으로 국민의 권익을 침해하고 피해를 끼친 경우에는 반드시 징계를 받도록 하고, 3대(성, 금품, 음주운전) 비위와 마찬가지로 과거 공적에 따른 징계 감경을 할 수 없도록 할 예정이다.

- 시대흐름과 국민의 눈높이에 맞게 정립된 **공무원헌장 정신을 확산·공유**하고, 기관별로 일상에서 반드시 실천해야 할 핵심 공직가치와 구체적 행동 지침을 마련하게 하는 등 **공직가치 교육도 더욱 확산**시킨다.
- **공무원 봉사활동을 활성화**하여 국민을 섬기는 공직문화를 조성하고, 퇴직공무원들이 공직에서 쌓은 전문성과 경험을 활용하여 사회에 공헌하게 하는 등 보람있는 제2의 삶을 살도록 **퇴직인력뱅크 구축 및 컨설팅·교육지원** 등도 추진한다.

※ 유관기관 '퇴직관리 정책협의회' 및 공무원연금공단내 「퇴직지원센터」설치·운영

- 황서중 인사혁신처 차장은 “지난 1년간 4개 법률을 6회, 16개 대통령령을 23회 개정하여 **공직사회를 혁신하기 위한 법적·제도적 기반을 마련**하였다”면서, “올해에는 세계경쟁 심화와 과학기술 발전, 저출산·고령화와 같은 변화에 맞추어 성과평가, 자기계발, 퇴직공무원 지원 등 인사제도를 미래지향적으로 정비하고, **인사혁신 과제들이 각 부처에 뿌리내릴 수 있도록 지원**해나가겠다”고 밝혔다.