
2016년 인사혁신처 업무계획

2016. 1.



인사혁신처

인사혁신의 확산 및 실천

2015년 추진 성과

공무원연금의 성공적 개혁

- 사회적 대타협을 통한 연금개혁
→ 국민과 미래세대 부담 경감,
국민연금과의 형평성 제고
- * 해외전문가 평가 : “한국 공무원
연금개혁 대성공”, “재정안정화와
형평성제고를 위한 과감한 조치”

인사혁신의 기틀 마련

* 4개 법(6회), 16개 대통령령(23회) 개정

- (공직가치 확립) 공무원헌장 개정 등
공직가치의 재정립 및 교육 확대
- (개방성제고) 경력개방형 직위 도입
- (전문성제고) 필수보직기간 확대(2년→3년)
- (능력·성과중심 인사관리) 저성과 고위
공무원 관리강화, 성과연봉 적용대상
및 성과급 비중 확대
- (신상필벌) 우수공무원에 「대한민국공무원상」
수여, 퇴직자 취업제한 및 3대 비위
(금품·성·음주) 징계양정기준 강화

2016년

인사혁신의 확산 및 실천

추진 방향

- 인사혁신 과제들이 각 부처에 제대로 뿌리내릴 수 있도록 지원하고
지자체·공공기관까지 확산하여 국민이 체감하는 가시적 성과 달성
- 도입된 과제들의 문제점을 세밀하게 보완·발전시켜 실행력 확보
- 제도뿐 아니라 관행·문화까지 변화시킬 수 있도록 정교한 변화관리 실시

2016년 주요과제

- ① 공직 다양성 제고 및 개방 확대
- ② 공무원 인재개발 체계 재정립
- ③ 능력·성과중심 인사관리 및 공직 전문성 강화
- ④ 반듯하고 생산적인 공직문화 조성

2017년

인사혁신의 정착

“글로벌 경쟁력을 갖춘 미래지향적 공직사회 실현”

- ◇ 채용 경로 다변화 및 민간 우수인재 영입을 통해 공직 개방성 확보 및 역량을 강화하고, 심층적 평가를 통해 공직에 적합한 인재 채용

□ 민간 우수인재 공직 진입 확대

- (민간전문가 임용확대) 부처별 경력개방형 지정률을 38%*(‘15.12월)→50%까지, 경력개방형 직위 개수를 165개(‘15.12월) → 약 218개까지 확대
 - 민간인재의 공직적응을 지원하여 우수인재 영입을 확대하고 장기 근무 유도
- (적극적 인재발굴) 정부 헤드헌팅 기능 강화를 통해 우수인재를 사전에 발굴·관리하고 적정직위에 초빙하는 민간스카우트제 활성화
- (인재DB 고도화) 분야별 현장인재 및 우수 재외동포 전문인력 등 글로벌 인재 DB 구축 등 다양한 수요에 대응하기 위한 콘텐츠 강화
- (글로벌인재 채용) 국제기구 활동자 등 분야별 전문가·글로벌 경쟁력을 갖춘 인재의 경력채용 등 추진
 - 북미·유럽 주요 국가 대상 ‘해외 공직설명회’ 및 ‘사이버 공직설명회’ 실시

□ 공무원 인재의 국가적 활용 강화

- (민간근무 확대) 민간근무휴직 대상기관 및 직위를 확대하고, 인사상 인센티브 등을 통해 제도 운영 활성화
 - ※ 민간근무휴직 직위 : (‘15년) 6개 → (‘16년) 57개
- (국제기구 진출 활성화) 진출 기구·지역 다변화, 채용정보 제공 등 공무원의 국제기구 진출 활성화로 국익 반영 및 국가위상 제고
 - ※ (‘15년) 65개 직위 → (‘16년) 85개 직위

- **(범정부적 인사교류 활성화)** 국정·협업과제 중심 전략교류 확대*로 기관간 협력을 강화하고, 인사·홍보·전산 등 전문분야 교류확대
* ('15년) 20개 패키지, 80개 직위 → ('16년) 30개 패키지, 120개 직위

□ 유능한 인재 선발을 위한 채용절차 개선

- **(공채시험 과목 개편)** 공무원의 기본 소양 및 직무능력(NCS) 중심의 평가를 위해 9급 시험부터 단계적으로 시험과목 정비
※ (현행) 필수·선택과목 → (개선) 기본과목 + 직무역량과목
- **(5급공채 정규임용절차 강화)** 임용전 교육 및 시보기간 중 평가를 반영하고, 정규임용심사위원회 결정으로 신규채용자를 정규임용
※ (현행) 필기·면접시험 ⇒ (개선) 필기·면접시험 + 교육성적 + 시보근무 평가 + 정규임용심사위

□ 청년일자리 창출 및 사회통합형 채용 확대

- **(채용인원 확대)** 정부 핵심 국정과제인 청년일자리 창출을 위해 국가 공무원 공채 및 경제 선발인원을 확대
※ 공채 : ('15년) 4,810명 → ('16년) 5,372명
※ 인사혁신처 주관 경제 : ('15년) 886명 → ('16년) 1,016명
- **(시간선택제 활성화)** 부처별 시간선택제 적합직무 적극 발굴, 일반 공무원 시간선택제 전환 확대('18년까지 1%이상), 처우개선·지원 등 추진
※ 채용규모 : ('15년) 377명 → ('16년) 466명
- **(사회통합형 채용 확대)** 장애인·저소득층·지역인재 등에 대한 사회 통합형 채용을 확대하여 공직의 대표성 강화 및 다양성 확보
※ 공채 中 장애인·저소득층 구분모집 : ('15년) 358명 → ('16년) 387명
※ 지역인재 7·9급 : ('15년) 255명 → ('16년) 270명

- ◇ 국가 전체적인 교육자원 공동활용을 통해 인재개발의 효율성을 높이고, 직급별 교육 및 자기개발 학습 강화로 공무원 역량 제고

□ 공무원 인재개발 네트워크 구축

- (국가공무원인재개발원 출범) 중공교를 「국가공무원인재개발원」으로 개편하고 국가 인재개발 허브(hub)로서 위상 정립
 - ※ 미래지향적 인재상 정립, 공직가치·리더십·글로벌 역량 제고, R&D 기능 등 강화
- (All-in-One 교육체계 구축) 중앙·지방·민간 교육기관 네트워크를 구축, 공무원들이 언제 어느 기관에서나 필요한 교육을 받는 「인재개발 3.0」 실현

□ 직급별 교육체계 확립

- (인재양성체계 재편) 직급단계별 필요역량·지식을 체계화한 ‘리더십 파이프라인’ 구축으로 직급별 핵심역량교육 및 고위직 진입교육 강화
- (공직 입문교육 강화) 신입사무관의 합숙교육 강화 및 지도직원(멘토)제 도입, 민간임용자 공직 안착을 위한 특화교육 실시

□ 자기개발 학습 촉진

- (자기개발계획 수립·실천) 조직목표와 연계한 개인별 자기개발계획(IDP) 수립 및 기관장·부서장의 지원·코칭 내실화
- (자기개발 학습기반 마련) 원격강의시스템, 이러닝 강화 등 상시 학습 여건 조성 및 자기개발휴직제 도입 등 자기개발 학습 문화 조성

□ 공무원의 글로벌 역량 강화

- (글로벌 핵심인재 양성) 능력·실적이 뛰어난 인재를 선발, 지역·분야별 전문가로 육성
- (새로운 국외훈련 모델 도입) 인사혁신처가 해외 기관 대상 수요조사를 실시하여 부처와 매칭하는 방식의 국외훈련 도입 추진

- ◇ 능력과 성과에 따라 보수 및 인사관리를 차등화함으로써 동기 부여 및 책임성을 강화하고, 전문성을 제고하여 공직사회의 경쟁력을 확보

□ 직무·성과 중심 인사관리 기반 마련

- 연공·서열 중심의 경직성 인사체계를 직무·성과 중심으로 유연하게 개편하는 방안 마련
 - 직무 역할과 책임에 맞게 다양한 직급구조 변화방안을 모색하고, 능력·성과를 반영한 급여체계 강화
 - 직급·직위의 분리를 통해 공직사회 경쟁을 유도하고, 인사 자율성을 제고
 - ※ ('16년) 제도 연구, 관련부처 의견수렴·협의 / ('17년) 시범기관 도입 추진

□ 성과형 인사관리의 확산 및 수용성 제고

- (성과·역량중심 승진제도 개선) 승진임용배수 범위확대, 특별승진 활성화 (약 10%내외) 등 우수성과자 발탁승진이 가능하도록 승진제도 개선
- (고위직 성과관리 강화) 고위직 「성과미흡자 선별→역량향상 기회 부여→복귀/면직」의 성과미흡자 관리 프로세스 성공적 안착 유도
 - 진단·코칭 중심의 고위공무원단 성과향상 교육과정 운영 및 교육 이수 결과에 따른 복귀·재배치 추진
- (성과연봉제 확대 및 후속조치) 5급(과장급)까지 연봉제 확대, 성과급 비중 단계적 확대 등 성과연봉제 본격 추진, 직무가치를 반영한 보수차등 강화
 - 성과계약 체결 대상을 확대(현 4급이상 → 5급(과장급)이상)하여 담당 업무에 대한 권한과 책임 명확화, 객관적 평가·보상 유도

- (평가결과 수용성 제고) 성과연봉 및 특별성과급 확대를 대비한 각 부처 성과평가 및 성과관리 프로세스 진단 컨설팅 실시
 - 특정직 등(교원·경찰·소방 등) 성과평가 개선을 위한 협의체 구성·운영
 - 각 부처 기록관리·성과면담 등 평가절차, 평가결과 적정성 모니터링으로 평가결과의 객관성과 수용성 향상

□ 전문성 제고방안 확산 및 내실화 추진

- (필수보직기간 준수) 필수보직기간 준수를 목표 설정 및 모니터링 등 확대된 필수보직기간(2년→3년)의 이행상황 점검·공표
 - 승진·인재개발·인사감사 등과 연계한 보직기간 준수방안 마련·시행
 - (전문직위 실효성 확보) 전문직위 근무여건의 개선 및 이행상황 점검 등을 통해 제도 운영 활성화 도모
 - 신규채용 후 일정기간 동안 필수보직기간 적용을 받지 않는 탐색기간(예 : 3년) 부여 및 전문직위群내 경력개발 경로 지정·관리
 - (Two-Track 인사관리 (전문직제)) 직무·인재유형에 따라 경력경로를 이원화하고, 차별화된 인사관리로 공직의 전문성을 강화하는 방안 마련
 - 직무 특성에 따라 직위를 ‘장기근무형’(전문가형) - ‘순환근무형’(관리자형)으로 구분하고, 각 분야별 핵심인재 양성
- ※ 특히 고도의 지식·경험이나 연구·기술이 필요한 경우에는 전문가가 자부심을 가지고 장기 근무할 수 있는 별도의 인사체계 마련

◇ 적극적·진취적 행태를 장려하여 국민들에게 인정받는 공직사회를 구현하고, 처우개선 및 일과 삶의 양립을 통해 일할맛 나는 공직문화 창출

□ 공무원 자긍심 고취 및 공직기강 확립

- (공무원 업적 재조명) 「대한민국을 빛낸 공무원 50인」 선정 및 「대한민국 공무원 명예의 전당」을 구축하여 공직자 롤모델 제시
- (소극행정 근절·적극행정 장려) 소극·적극행정 사례교육 및 신상 필별을 통해 열심히 일하는 공직문화 확산
 - 소극행정 공무원에 대해서는 징계를 강화하고, 적극행정에 대한 징계감경을 용이하게 할 수 있도록 징계감경 포상 범위를 확대*
 - * 5급이상 공무원, (현행)국무총리 이상 표창 → (개선) 차관급 상당 중앙행정기관장 표창
- (공직가치 확산) 시대 흐름과 국민 눈높이에 맞게 재정립된 공직가치와 새로운 「공무원 헌장」 정신을 확산시키고, 전 공무원에 공직가치 교육 확대
- (비위 일벌백계) 강화된 3대 비위(금품·성·음주운전) 징계기준 엄격 적용
 - 퇴직·임기만료를 앞둔 비위공무원에 대한 신속한 징계절차 진행, 재임용 시 징계효력 승계 등 제도개선 추진

□ 청렴하고 깨끗한 공직윤리 확립

- (주식백지신탁 관련 이해충돌 방지) 백지신탁된 주식의 이해충돌 상황 방지를 위한 직무회피 절차 마련 등 실효성 확보
- (공직윤리종합정보시스템(peti.go.kr) 개선) 수시재산신고자의 재산 등록 편의를 위한 금융정보 제공 등 시스템 개편 추진

- (공직자 재산등록사항 심사 강화) 공직윤리 취약분야 집중심사 및 재산 형성과정의 적정성 심사 강화
- (퇴직공직자 취업심사 공정 운영) 임의 취업자 일제조사 실시, 취업심사 자가진단 프로그램 개발·운영, 퇴직자 취업관련 안내 및 상담 기능 강화, 취업이력공시제도 시행

□ 공무원 처우개선 및 일과 삶의 양립으로 생산적인 공직문화 조성

- (공무원 처우개선) 민간 대비 공무원 보수를 현재 수준('15년 기준 83.4%) 이상 개선 추진하여 공직 사기 진작
 - (합리적 수당제도 개선) 격무·위험직무 종사자 수당 개선, 저출산 대비 가족관련수당 확대, 민원업무수당 지급체계 개선 등 사기진작 도모
 - (재해보상제도 개선) 공무상 재해인정기준 및 요양비 지급체계 개선, 재해보상 관련 법령정비 등 추진
 - (근무혁신을 통한 생산성 향상) 장시간 근무관행과 비효율적 업무행태를 개선하는 근무혁신을 통해 생산적 공직문화 조성
 - 사전 계획에 의한 초과근무 관리, 근무시간 중 업무집중도 제고를 위한 업무프로세스 개선
 - 개인·부서별 유연근무제 활성화, 연간 연가계획에 의한 재충전휴가 실시
- ※ 정부업무평가지표 및 인사혁신지수에 반영

□ 공무원의 사회공헌 활성화 및 퇴직관리 지원

- (공무원 봉사 그리드망 구축) 공무원 봉사활동의 지속적 활성화를 통해 국민을 섬기는 공무원 문화 조성
 - (공무원 퇴직관리) 퇴직공무원들이 전문성과 경험을 활용하여 보람 있는 제2의 삶을 살도록 퇴직인력뱅크 구축, 컨설팅·교육지원 등 추진
- ※ 유관기관 '퇴직관리 정책협의회' 및 공무원연금공단내 「퇴직지원센터」 설치·운영