
2022년 인사혁신처 주요업무 추진계획

2021. 12.



인사혁신처



목 차



I. 4년 반 추진 성과와 평가	1
II. 2022년 업무추진 여건 및 방향	6
III. 2022년 핵심 추진과제	7
1. 국민 눈높이에 맞는 열린 공직사회 구현	8
2. 미래 대비 일 잘하는 공직사회 정립	11
3. 함께 일하고 싶은 공직문화 조성	15
4. 국민에게 신뢰받는 깨끗한 공직사회 실현	18
IV. 2022년, 국민의 삶이 이렇게 바뀝니다	21
【별첨】 4년반 성과/22년 계획 관련 체감 사례	

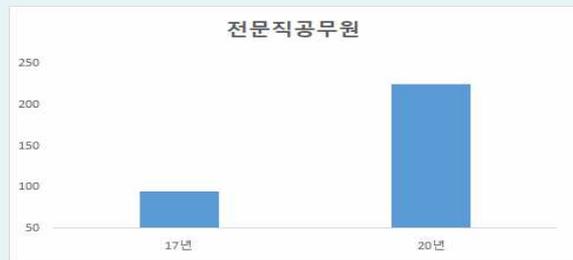
I. 4년 반 추진 성과와 평가

국정과제 및 주요정책과제를 성공적으로 완수하여,
유능한 정부·신뢰받는 공직사회 구현에 기여

< 해외에서 바라보는 대한민국 인사관리 성과 >

- 공무원 인사관리 전산화 부문 **1위**, 공무원 인사관리 지표 **3위**(2019 공무원 효과성 국제지수, 옥스퍼드대)
- 공무원 모집·채용 부문 **3위**, 고위공무원 관리 부문 **3위**(한 눈에 보는 정부2021, OECD)

- ▶ (적극행정) 「적극행정 운영규정」 제정(19년) 및 국가공무원법 개정(21년)으로 제도화 기반을 마련하고, 보호·지원 및 보상 강화로 **코로나19 대응 견인 등 실질적 성과*** 창출
* 진단키트 승인, 승차 진료, 워킹스루, 생활치료센터 등 핵심 방역정책 신속 도입
- ▶ (채용 안정성·공정성) 방역대책 수립으로 **안전한 채용시험** 실시, 직무역량 중심 시험과목 개편, 배경 블라인드 채용 도입 및 **부정행위자 통합조회** 구축으로 채용의 공정성 제고
- ▶ (공직 개방성·전문성) 개방형 직위 중 민간임용률 7년 간 **3배 증가***, 전문직공무원 **2배 이상 확대****, 범정부 지능형 인재개발 플랫폼 구축 등 공직 개방성·전문성 지속 확대
* '14년 14.9% → '17년 41.4% → '21.6월 45.3%
** '17년 도입 6개 부처 6개 분야 95명 → '21년 10개 부처 11개 분야 216명



- ▶ (균형인사) 기본계획 **최초 수립 및 추진***, 여성관리자 목표 조기 달성에 따른 임용목표 **상향조정**** ('20년), 장애인 및 지역인재 채용 확산으로 범정부 **균형인사 확산** 근간 마련
* 「여성 고위공무원 임용실적 : '17년 6.5% → '19년 7.9% → '21년 9.6%(목표) → '22년 10.0%(목표) '17년 대비 50% ↑
| 7·9급 장애인 구분모집 : '17년 275명 → '19년 304명 → '21년 351명(예정) '17년 대비 28% ↑
| 중증장애인 채용 : '17년 22명 → '19년 25명 → '21년 33명 '17년 대비 50% ↑
L 선발인원(7급/9급) : '17년 120/170명 → '19년 140/210명 → '21년 160/320명(예정) '17년 대비 33% ↑ / 88% ↑
** 임용목표 조정(본부과장급) : '20년 19.8% → 21.0%, '21년 21.0% → 23.0%, '22년 22.5% → 25.0%



- ▶ (근무여건 개선) 일가정 양립 가능한 근무혁신*, **코로나 확산** 방지를 위한 **복무 유연화****, 현장 공무원 처우개선, 책임보험 도입, 재해보상 체계 구축으로 걱정 없는 근무환경을 조성
* 초과근무 감축, 연가 활성화, 육아·출산 지원 등 강화(복무규정 개정('18~'19년))
** '19년 대비 '20년 유연근무 이용률 15.5%p, 영상회의 개설건수 2배, 연가사용일수 2.1일 증가
- ▶ (공직윤리 강화) 부동산 관련자 재산등록 신설 등 3차례 **'공직자윤리법 개정**(19년 '20년 '21년) 으로 국민 눈높이에 맞는 **재산취업심사** 여건 마련, **4대 분야(성·갑질·음주운전·금품)** 중대비위 제재 강화

□ 적극행정 성과 창출 및 국민체감 제고

- (기반 마련) 적극행정 지원·보호 등을 종합한 '**적극행정 운영규정**'(대통령령) 제정('19년) 및 적극행정위원회 운영 활성화 등 **국가공무원법 개정***('21년)
* 적극행정 공무원에 대한 인사상 우대 및 징계 면제 등 「국가공무원법」 개정
- (국민참여 확산) 적극행정 모니터링단 의견 반영 확대('20년~), 적극행정 **국민신청제** 도입('21년)으로 국민과 함께 하는 적극행정 실천
- (국민체감 정책지원) **적극행정 지원제도***를 활용하여 진단키트 신속승인 및 긴급재난지원금 지원 등 국민체감 성과 창출
* 적극행정위원회 통한 정책심의 건수 약 9배 증가('19년 도입42건 → '21년362건)

□ 채용의 안전성·공정성 확대

- (공정채용 확산) 배경 블라인드 채용 도입('17년) 및 컨설팅·교육 강화, **부정행위자 통합조치**('19년), 외부참관인 제도('20년)로 국민 신뢰도 제고*
* 공정채용 만족도 : '19년 도입78.0점 → '20년82.25점 → '21년**86.5점** ⇨ **4.25점(5.2%) 향상**
- (채용제도 개선) 검정시험 인정기간 연장 및 대상확대, 7급 공채 PSAT 도입, 전문과목 중심의 9급 공채 **선택과목 개편**
- (시험방역) 확진자 및 자가격리자도 응시 가능하도록 철저한 방역 대책*을 수립, 5·7·9급 공채시험 등을 안전하게 시행
* 시험실 인원 축소, 감염(의심)자 사전 모니터링, 마스크·손소독 발열검사, 예비시험실 운영 등

□ 공직사회 개방성·전문성 강화

- (개방형 직위) 연봉·승진·임기연장 등 우수인재 유인책 확대('20년) 및 공직 연착륙 지원 등으로 **민간 임용률 7년간 3배 증가***
* 개방형 직위 중 민간임용비율 **7년 새 3배 증가**('14년14.9% → '17년41.4% → '21.6월45.3%)
- (전문직공무원) 한 분야에 평생 근무하는 **전문직공무원 도입**('17년) 및 지속 확대*, 민간 전문가 신규채용 등으로 공직사회 경쟁력 제고
* '17년 도입6개 부처 6개 분야 95명 → '21.6월10개 부처 11개 분야 216명으로 **2배 이상 증가**

- (인재개발 인프라 구축) 공무원 학습 패러다임 혁신을 위한 비대면·개방형·맞춤형 '지능형 인재개발 플랫폼' 구축('20~'22년 3개년 사업)
 - * '20년 1단계 사업 완료 후 '21년 12개 부처를 대상으로 시범운영 중
- (인재DB) 인재DB 활용률 제고*, 정부헤드헌팅을 통한 민간인재 영입 증가**
 - * 국가인재DB 활용률 : '17년 7.8% → '19년 13.0% → '21년 예상 15.0%으로 '17년 대비 2배 증가
 - ** 민간인재 영입: '17년 12명 → '18년 6명 → '19년 5명 → '20년 16명 → '21년 22명으로 '21년 역대 최대

□ 균형인사를 통한 공직 다양성 확대

- (기반 마련) 균형인사기본계획('18년~'22년) 최초 수립으로 균형인사 정책의 중장기 비전 제시 및 체계적 추진기반 마련
- (여성관리자) 여성관리자 임용확대 5개년 계획('18~'22년) 추진* 및 목표 조기 달성에 따른 임용목표 상향조정('20년)**
 - * 「고위공무원 여성비율 : '17년 6.5% → '19년 7.9% → '21년 목표 9.6% → '22년 목표 10.0% '17년 대비 50%↑
 - ↳ 본부과장급 여성비율 : '17년 4.8% → '19년 20.8% → '21년 목표 23.0% → '22년 목표 25.0% '17년 대비 62%↑
 - ** 임용목표 조정(본부과장급) : '20년 19.8% → 21.0%, '21년 21.0% → 23.0%, '22년 22.5% → 25.0%
- (장애인) 장애인 구분모집(공채), 중증장애인 경채 선발 등 지속적 고용 확대* 및 근무지원사업 확대**로 장애인 친화적인 근무여건 조성
 - * 「7·9급 장애인 구분모집 : '17년 275명 → '19년 304명 → '21년 351명(예정) '17년 대비 28%↑
 - ↳ 중증장애인 채용 : '17년 22명 → '19년 25명 → '21년 33명 '17년 대비 50%↑
 - ** 근무지원 예산 : '15~'16년 1.98억 → '17~'18년 5억 → '19년 7.89억 → '20년 12.14억 → '21년 12.33억
- (지역인재) 지역균형발전 및 고졸취업 활성화를 위한 지역인재 채용 확대* 및 채용정보 제공을 위한 온라인·현장 설명회 병행** 실시
 - * 선발인원(7급/9급) : '17년 120/170명 → '19년 140/210명 → '21년 160/320명(예정) '17년 대비 33%↑ / 88%↑
 - ** 지역인재 7·9급 실시간 온라인 설명회 개최, 취업박람회(한경·매경 등) 참여

□ 활력있는 공직문화 조성

- (가정친화적 근무여건) 일·가정 양립을 위한 **근무혁신*** 추진('18년~), 육아·출산 지원** 강화('18년~), 가족돌봄이 가능한 휴직여건 마련('21년)

* ㄱ 초과근무 : '17년 28.6시간 → '19년 23.0시간 → '21년 21.3시간 **'17년 대비 25% ↓**

ㄴ 연가 : '17년 10.9일 → '19년 12.9일 → '21년 15.9일 **'17년 대비 46% ↑**

** ▲배우자 출산휴가(5일→10일), ▲아빠 육아휴직수당 인상(월 150만원→월 250만원), ▲유사산 휴가일수(5일→10일), ▲자녀돌봄휴가 가산기준 완화(3→2자녀), ▲가족돌봄휴가(10일 도입 등

- (복무기준 유연화) 개인상황에 따른 근무시간·장소 결정*, 긴급 현안 업무 시 재택근무 중 초과근무 가능, 유연근무 유형 단순화(6개→3개)

* (예시) (종전) 출근시간(9시)·장소(자택) 고정 → (개선) 출근시간(8시~10시), 장소 변경 가능

- (공무원 책임보험 도입·확대) 직무 수행으로 인한 소송비용 등을 지원하는 공무원 **책임보험 도입***('20년) 및 소송 단계별 보험액 현실화('21년)

* ('20년 가입현황) 44개 중앙부처에서 총 283,666명 가입 / (보상실적) 160건 / 7억7천만원

□ 현장공무원 사기제고

- (처우개선) 현장에서 대국민 서비스를 제공하며 위험·격무에 시달리는 일선공무원에 **수당 지급*·초근수당 상한 확대·휴식권 보장 등 개선**

* 1급 감염병 의료업무수당 신설(월 5만원), 재난현장 비상근무수당 신설(월 6.5만원), 수상 인명구조 경찰 위험근무수당 인상(월 4만원→월 5만원) 등

- (공무상 질병휴직) 직무수행 중 부상을 입은 공무원의 안정적 치료 및 복귀 지원을 위해 공무상 질병휴직 기간 연장(3년→5년)

- (유족급여 개선) 순직공무원에 대한 양육책임을 불이행한 부모의 유족급여를 제한하여 국민눈높이에 맞는 합리적 보상기준 마련

- (재해보상 종합서비스) 국가책임 강화*를 위한 **'공무원 재해보상법' 제정·시행('18년)** 및 재해보상 종합서비스(예방·보상·직무복귀)** 제공

* 적용 대상 확대, 위험직무순직 요건 재정비, 순직 공무원 보상 수준 현실화 등

** (예방) 근무환경 관리기준 마련, 마음건강센터 확대 등 / (보상) 치료비 현실화, 재활치료기관 확대 등 / (직무복귀) 공상공무원 맞춤형 인사관리 등

□ 공정하고 투명한 공직윤리 확립

- (공직자 부동산 투기근절) 부동산 관련 재산등록의무자 확대* 및 형성 과정 의무화, 부동산 신규취득 제한 등 「공직자윤리법」 개정('21년)
* LH 등 부동산 전담기관 전 직원, 부동산 개발·관련 정보 취급 부서 직원
- (재산심사 강화) 부동산 및 비상장주식을 실제가치로 재산신고 하도록 개선, 재산공개자(1급 이상) 형성과정 신고 의무화(부동산·비상장주식 등, '20년)
- (취업제한 합리화) 국민안전에 영향을 미치는 안전·방산 분야 취업심사 강화(2,774개 추가) 및 실무직 경비·택배 등 생계형 재취업 시 심사 면제('20년)
* 취업심사 건수 '17년 752건 → '19년 948건 → '21년 1,057건으로 '17년 대비 40%이상 증가
- (행위제한 강화) 퇴직공직자 청탁·알선 신고 실효성 강화*('19년) 및 행위 제한 의무 위반자에 해임요구 신설('20년), 취업·행위제한 신고센터 설치('21년)
* ▲청탁 받은 자 무조건 신고 제자 신고 기능 ▲부정 청탁·모든 청탁, ▲직무배제 조치 ▲신고자 포상 등
- (이해충돌 방지) 직무 관련성이 높은 주식 신규취득 제한 도입('19년), 직무관여 금지 의무 및 제재 강화*('20년) 등
* ▲백지신탁 주식 6개월 미처분 시 직위변경 권고, ▲위반 과태료 상향(1천만원→2천만원)

□ 중대비위 징계 강화

- (성비위) 성희롱 징계 기준을 성폭력 수준으로 상향('18년)하고, 새로운 성비위 유형 추가* 및 미성년자·장애인 대상 성비위 징계 강화
* 카메라 촬영·유포, 통신매체 이용 음란행위, 공연음란, 성비위 2차 가해 등 성비위 유형 신설
- (갑질) 직무권한을 이용한 갑질 및 은폐·미조치 관련 징계기준 신설·징계감경 제한('19년), 비인격적 대우를 갑질 비위유형으로 신설('21년)
- (음주운전) 음주운전 징계기준을 기존보다 1단계씩 상향 조정('19년), 혈중알코올농도에 따라 징계기준을 2단계에서 3단계로 세분화('21년)
- (금품비위) 수당·여비 부당수령 징계기준 신설('20년), 내부정보를 이용한 부당행위 징계기준 신설 및 징계감경 제한('21년)

II. 2022년 업무추진 여건 및 방향

1. 업무추진 여건

□ 미래환경 대응 역량 확보 요구

- 포스트코로나, 4차 산업혁명, 세대변화 등 급변하는 미래환경에 선제적으로 대응하기 위한 공직사회 전문성·역량 필요

□ 공직문화의 근본적 혁신 필요

- 개인 삶에 대한 존중·공정성·자율성을 지향하는 젊은 세대의 공직비중이 증가함에 따라 연공성 등 수직적·폐쇄적 공직문화의 근본적 개선 필요
- 직무역량과 성과에 기반한 인사관리 시스템으로의 전환을 통해 젊은 세대가 소명감을 갖고 공직에 근무할 수 있는 여건 조성

□ 깨끗한 공직사회에 대한 국민적시대적 요구

- 공직자 부동산 투기근절, 직장 내 갑질 개선 요구 등 보다 높은 수준의 청렴성과 공직 윤리에 대한 국민 요구 증대
- 공직윤리제도 전반을 점검·보완하여 내실 있게 운영하는 한편, 비위 행위 적발 시 엄중하게 조치함으로써 국민 신뢰 확보

* "공무원에게 가장 필요한 자질 : ① 청렴성(41.7%), ② 책임성(35.8%)"(한국행정연구원, '19년)

2. 업무추진 방향

- '미래를 이끌어 가는 공무원, 국민이 체감할 수 있는 공직 혁신'을 목표로, 국정과제 등 마무리 및 인사관리 쏠 분야 혁신방안 모색

국민체감	▲적극행정 ▲채용기회 확대 ▲공직 개방성 ▲균형인사
성과중심	▲성과직무중심 ▲전문성 ▲수요자 중심 교육훈련 ▲디지털 인사관리
활력제고	▲공직문화 ▲퇴직지원 ▲현장공무원 지원 ▲일과 삶의 균형
국민신뢰	▲공직윤리 내재화 ▲공정성·합리성 ▲재산등록·심사 ▲취업제한 징계·검직운영

Ⅲ. 2022년 핵심 추진과제

비
전

미래를 이끌어 가는 공무원,
국민이 체감할 수 있는 공직혁신

추
진
과
제

국민 눈높이에 맞는
열린 공직사회 구현

- ▶ 국민체감 적극행정 문화 정착
- ▶ 국민 모두에게 열린 공무원 채용기회 확대
- ▶ 공직 개방성 확대
- ▶ 포용적 균형인사로 공직다양성 제고

미래 대비
일 잘하는 공직사회 정립

- ▶ 연공성 완화 및 성과직무중심 인사관리 강화
- ▶ 전문 역량을 지닌 유능한 인재 양성
- ▶ 수요자 중심의 공무원 교육훈련 개편
- ▶ 디지털 기반 인사관리 및 인사한류 확산

함께 일하고 싶은
공직문화 조성

- ▶ 일하고 싶은 근무여건 조성
- ▶ 현장공무원 사기 제고
- ▶ 공직사회 일과 삶의 조화 지원
- ▶ 쉼 생애를 고려한 공무원 퇴직지원

국민에게 신뢰받는
깨끗한 공직사회 실현

- ▶ 공직윤리 내재화 기반 마련
- ▶ 인사관리 공정성과 합리성 확대
- ▶ 공직자 재산등록·심사 엄정성 확보
- ▶ 취업제한 및 징계·검직운영 실효성 강화

① 국민 눈높이에 맞는 열린 공직사회 구현

◆ 국민이 체감할 수 있도록 적극행정을 일상적 공직문화로 정착시키고, 공무원 채용기회 및 공직 개방성 확대, 포용적 균형인사로 공직다양성 제고

□ 국민체감 적극행정 문화 정착

- **(함께하는 적극행정)** '더 넓어지고 더 깊어진' 적극행정 과정에의 국민참여 확대로 국민의 창의성을 활용하고, 실제 체감할 수 있는 성과 창출 견인
 - (적극행정 국민심사제) 국민이 심사위원이 되어 직접 적극행정 현장을 방문하여 성과를 체감·평가*하고, 평가결과를 경진대회 심사 시 반영
 - * **현행** 온라인 국민투표 → **개선** 온라인 국민투표+국민체험단 심사(신설)
 - (적극행정 소통 365) 누구나 일상에서 체감한 적극행정 경험을 자유롭게 공유하는 소통 공간을 마련하고, 대국민 영상·수필 공모전 개최·홍보*
 - * '국민이 펴낸 적극행정 사례집' 발간, 국민소통 기반 '적극행정 온' 개편
- **(실천하는 적극행정)** 적극행정 추진 과정에서의 작은 성과도 즉시 보상하고, 교육 체감도를 높여 지속적인 적극행정 실천기반 확립
 - (적극행정 적립은행제) 적극행정 노력별로 마일리지를 부여하고, 일정점수 도달 시 특별휴가·근무평가 가점부여 등 즉시 보상*
 - * **예시** 특별휴가, 근평 가점부여, 우수공무원 인증메달 수여, 적극행정 명예의 전당 등재 등
 - (적극행정 실천주간) 반기별 집중기간* 운영 및 선도기관에 파격 우대**
 - * (상반기) 기관별 적극행정 캠페인·우수사례 시상, (하반기) 범정부 우수사례 경진대회 등
 - ** **예시** 장·단기 교육훈련 우선배정, 2년 연속 우수기관에 경진대회 가점 부여·표창 수여 등
 - (체감형 교육 확대) 흥미와 재미를 갖고 적극행정을 내재화할 수 있는 게임 기반 콘텐츠 개발, 연극·뮤지컬 기반 참여형 교육 제공

□ 국민 모두에게 열린 공무원 채용기회 확대

- **(미래대비 전략인재 채용)** 기관별 인력관리계획 분석을 토대로 범정부 차원에서의 장기적·정책적 채용수요 발굴 및 선제적 선발계획 수립 추진
 - (중점분야 채용) 한국판 뉴딜 2.0, 2050 탄소중립, 디지털 대전환 등 추진동력 확보를 위한 미래대비 전략적 채용분야* 선정 및 선발
 - * (예시) 데이터 및 기후에너지 분야 등 신설 검토

- **(채용장벽 제거)** 연령 및 자격제한을 대폭 낮추어 공직진출 기회를 확대하고, 선발기간 단축 및 필기시험장 확대로 수험생 편의 제고
 - (응시연령 하향) 청년 인재의 사회진출 기회 확대를 위해, 선거권(18세)·성년(19세) 이상인 공무원 시험 응시연령(7급 이상 20세) 하향 조정*
 - * (1안) 20세→19세 / (2안) 20세→18세, 대내·외 의견수렴 등 거쳐 법령 개정 추진
 - (한국사 유효기간 폐지) 한국사능력검정시험(국사편찬위원회 주관)은 별도 유효기간이 없는 점을 감안, 공무원 채용에도 동일하게 적용하여 시험부담 완화 추진
 - * **현행** 5년 유효기간 → **개선** 평생 유효기간 인정, 22년 법령 개정 후 '23년부터 시행
 - (선발기간 단축) 5급 공채 채점과정*을 효율적으로 운영하여, 선발 소요기간을 전년 대비 2~3개월 단축**함으로써 수험 준비 부담 경감
 - * 제2차시험(논문형) 채점 및 합격자 결정 등 / ** **현행** 행정기술 각 287일 → **개선** 각 250일내외
 - (필기시험장 확대) 지역인재 7·9급 지방응시자의 필기시험장 접근이 용이하도록 수도권과 함께 비수도권도 필기시험장으로 추가
- **(채용 유연성 강화)** 감염병 위기 등 급변하는 환경에 신속한 대응이 필요한 인력은 경력채용으로 즉시 선발하고, 지원 가능한 분야도 확대
 - (경력채용 상시화) 고도의 전문성이 요구되나 담당 인력이 지속적으로 부족한 직무는 상시 원서접수하고 적시 채용*해 부처수요에 적극 대응
 - * 인사담당자 대상 찾아가는 채용 설명회 등을 통해 수시 채용수요 파악·선제적 대응
 - (경력 인정분야 확대) 경력·자격증·학위 위주로 운영되는 경력채용 요건을 실제 현장에서 필요하고 중시되는 직무능력 우수자* 까지 확대
 - * (예시) 빅데이터 분석 및 웹디자인 등 실무역량이 중요한 특수 분야 대상

□ 공직 개방성 확대

- **(공모 직위 혁신)** 역량있는 인재의 과감한 발탁·육성을 위한 속진 임용(Fast Track) 도입, 범정부 인재관리 제도화로 우수인재 발굴·우대 확대
 - (핵심인재 발탁) 부처 내·외 공모직위를 중간관리자급(사무관)까지 확대하고, 직급과 관계없이 지원해 발탁선발 시 승진 기회 부여
 - (외부공모제 운영) 타 부처 공무원만 응시할 수 있는 외부공모 직위를 중립적 선발기관(중앙선발시험위원회)에서 선발하여 공정성 담보
 - * 부처별 임용수준 등을 종합적으로 고려하여 목표 설정·단계적 추진

- **(우수인재 전략적 활용)** 민간임용률을 견인할 수 있는 개방형 직위 의무 발굴, 부처 간 전략적 인사교류 활성화로 전문성 강화 시너지 창출
 - (민간중심 개방형직위 개선) 공무원이 2회 연속으로 선발된 경우, 국민전문가 의견을 토대로 우수한 민간인재가 선발될 수 있는 직위로의 변경 검토
 - * 부처 정책수요대상 의견 수렴, 해당분야 전문가 심층인터뷰 등을 통한 민간 수요 분석
 - (범부처 인재활용) 부처 간 갈등 조정 및 전략적 협업이 필요한 직위 중심으로 고위공무원단·과장급 대상 전략적 인사교류 확대 추진

□ 포용적 균형인사로 공직다양성 제고

- **(추진동력 확보)** 제1차 균형인사 기본계획(2018-2022)을 성공적으로 마무리하고 추진성과를 공유·확산하여 지속적인 균형인사 동력 확보
 - (1차 기본계획 완수) 분기별 이행실적 점검, 인사관리 지원 등을 통해 여성관리자 목표비율* 달성, 장애인·지역인재 채용 지속 확대
 - * **고위공무원** '208.2% → '219.6% → '2210.0%(목표) **본부과장급** '2021.0% → '2123.0% → '2225.0%(목표)
 - (공유·확산) 균형인사 우수사례 성과 공유, 부처별 균형인사 현황을 비교·분석할 수 있도록 데이터 공개 및 균형인사 연차보고서 발간
- **(중장기 계획 수립)** 균형인사포럼·협의체 등 폭넓은 의견수렴으로 ESG 경영 등 시대 변화를 반영한 「제2차 균형인사 기본계획」 수립
 - (여성관리자) OECD 평균* 대비 저조한 고위직 여성비율 제고를 위해 여성관리자 임용목표 재수립, 고위공무원단 성별균형 근거규정 신설 검토
 - * '20년말 기준 고위직 여성비율 OECD 평균 37.0%, 우리나라 8.5%
 - (장애인) 의무고용률 증가* 추세를 반영한 장애인 채용 확대, 중증장애인 공직 적응 지원을 위한 장애인 고용유지 서비스 도입 방안 마련
 - * (의무고용률) ('21년) 3.4% → ('22년) 3.6% → ('24년) 3.8%
 - (지역인재) 공직 내 지역대표성 제고 및 지역균형 발전을 고려하여 지역인재 선발 실효성 확보방안* 마련 추진
 - * **지역인재 7급** 전문성 강화를 위한 직류별 선발 **지역인재 9급** 역량강화를 위한 기본교육 개편

② 미래 대비 일 잘하는 공직사회 정립

◆ 직무·성과 및 디지털 기반 인사관리, 전문 역량을 지닌 유능한 인재 양성, 수요자 중심 교육훈련 개편으로 일 잘하는 공직사회 구현

□ 연공성 완화 및 직무·성과중심 인사관리 강화

- **(고위공무원단 개선)** 국민에 대한 책임도가 높은 고위공무원단 진입 시 임용심사를 강화하고, 성과기반 평가 및 고성과자에 인사상 우대 부여
 - (임용심사 확대) 고위공무원단 최초 진입 시 예외 없이 인사심사*를 받도록 하여 직위 적합성 및 직무역량 등을 철저히 검증
 - * **현행** 연구관·지도관의 고공단 직위로의 전보는 심사 제외 → **개선** 포함
 - (적격심사 강화) 고위공무원단 직위에서 근무한 뒤 일정 기간* 보직을 받지 못하면 적격심사에 회부하여 퇴직 여부 검토
 - * **현행** 무보직 기간 1년 이상인 경우 → **개선** 무보직 기간 6개월 이상
 - (채용 합리화) 경력직 공무원이 임기제 고위공무원으로 근무하면서 우수한 성과를 거둔 경우, 해당 경력을 모두 인정하여 채용 시 반영*
 - * **현행** 경력직(승진 요건 미충족)의 임기제 고위공무원 근무경력 제외 → **개선** 경력 인정
- **(공직 계급체계 개편연구)** 변화하는 환경에 맞는 신속한 의사결정, 수평적 공직문화 조성, 업무 몰입도·효능감 제고를 위한 적정 직급구조 모색
 - (직급 재구조화) 현행 직급구조의 장·단점 분석을 토대로 공직 내부 및 외부 전문가 의견수렴 등을 거쳐 직급 재구조화 방안 마련
- **(직무·성과 중심의 보수 강화)** 보수체계를 직무·성과 중심으로 개편하여 공무원 보수의 지속가능성을 높이고 연공성은 완화
 - (직무급 강화) 직무의 중요도·난이도를 고려하여 지급하는 고위 공무원 직무급 및 과장급 이하 중요직무급 지급기준 마련*
 - * 중요도·난이도 등을 평가하는 세부지표 제시 및 각 부처 활용 운영매뉴얼 배포 등
 - (평가방식 다양화) 절대평가 확대 및 다면평가 활용 지원, 성과급 운영방식 유연화 등을 통해 평가 수용성 제고 및 동기부여 강화
 - (실적주의 강화) 승진심사 시에 활용되는 경력평정(현행 최대 20%)의 비중을 축소하고 실적·역량을 평가하는 근무성적평가 비중 확대

□ 전문 역량을 지닌 유능한 인재 양성

- **(전문직공무원 개편)** 전문성 관련 유사제도를 전문직공무원 제도 중심으로 통합 관리하여 한 우물을 파는 전문가 양성
 - (유사제도 일원화) 사실상 동일한 목적으로 운영 중인 전문직위군* 제도를 전문직공무원** 제도로 통합하여 간소화
 - * 전문직위군(群) : 전문성이 필요한 직위들을 유사한 업무 분야별로 묶은 것
 - ** 전문직공무원 : 한 분야에 정통한 공무원을 양성하기 위해 소관분야에서만 지속 근무
 - (대상 확대) 일반직과 전문직공무원 정원을 통합 운영하여 유연성을 강화하고, 전문직공무원 대상 계급을 현행 3~5급에서 6급까지 확대
- **(역량평가 대상운영 확대)** 적시·적재·적소의 인사관리 확산을 위해 역량평가 대상을 공공부문까지 확산하고 IT기반 평가센터 확충
 - (공공부문 확산) 능력 중심 인사관리의 체계적 정착·확산을 위해 공공기관 대상 역량평가 컨설팅 실시 및 평가 대행 추진
 - (IT 기반 세종센터 운영) 디지털 기반 평가환경 조성 등 IT 기반으로 세종역량평가센터를 구현하고 역량평가 수요 증가에도 기민하게 대응
- **(자율·맞춤형 인사관리)** 시대 변화에 맞지 않는 인사 관련 규정은 과감히 폐지하고, 기관별 상황에 맞도록 인사운영의 자율성 강화
 - (인사규정 적합성 전면진단) 현행 인사규정·지침의 유효성 및 현장 적합성 등을 전반적으로 진단하고 폐지 또는 개선사항 발굴·추진
 - (인사특례 확대) 승진소요최저연수 적용배제 등 부처가 자율적으로 채용·과전·승진 등을 운영할 수 있도록 운영기관 확대* 및 운영결과 제도화** 추진
 - * 부처 수요를 적극 반영하되, 특례 운영의 적정성에 대한 평가·환류를 통해 책임성 확보
 - ** 특례 운영결과를 바탕으로 전 부처 적용이 가능한 분야는 법령에 반영 추진

□ 수요자 중심의 공무원 교육훈련 개편

- **(상시학습 패러다임 전환)** 의무학습시간 이수를 위한 형식적 학습에서 벗어나, 부서단위 직무 연계성에 기반을 둔 자발적 학습 중심으로 전환
 - (직무중심 학습) 부처별 상시학습 중 직무 관련 학습의 비중을 50% 이상으로 높이고, 직무 관련성이 높은 학습 시 실적 가중치 부여*
 - * 직무 관련 학습 가중치 부여, 학습활동 인정범위 확대(마이크로러닝·멘토링 등) 등
 - (콘텐츠 확대) 학습 콘텐츠를 제작·제공하는 '공무원 크리에이터' 양성 및 우수 민간 교육콘텐츠 확대* 등 학습콘텐츠 다변화
 - * 플랫폼 내 학습 빅데이터 분석을 통해 필요 분야의 민간 콘텐츠 연계 등
- **(플랫폼기반 교육 전면실시)** 개인별 인사·직무 이력에 맞는 최적의 맞춤형 학습을 제공하는 AI 기반 「인재개발플랫폼」 쏘 부처 본격 운영*
 - ※ 다양한 민간 학습 콘텐츠의 자유로운 유통 기반 마련 및 우수콘텐츠 연계 확대
 - * '21년 12개 부처(약 3만명) 대상 시범 운영 → '22년 쏘 부처(약 30만명) 국가공무원 대상 운영
 - (하이브리드 교육) 직무·역량강화 등은 비대면·온라인 기반 플랫폼으로 운영, 집합교육은 참여형 심화학습(토론·실습 등) 중심의 온·오프 혼합 교육 도입
 - ※ (인재개발 플랫폼 내 콘텐츠 개수) '21년 총 40만개 → '22년 총 70만개 이상
 - (실시간 화상교육) 공무원 교육에 특화된 보안성·안정성을 갖춘 실시간 화상교육 시스템을 통해 어디서나 학습이 가능한 환경 구현
 - ※ (교육효과성 확보) 양방향 상호작용, 소그룹 활동 지원, 온라인 평가관리 등 기능 구현

□ 디지털 기반 인사관리 및 인사한류 확산

- **(전자인사관리시스템 개편)** 최신 IT기술을 적용하여 개인 맞춤형 인사서비스를 제공하고 과학적 인사정책을 지원하는 미래형 인사관리시스템 구축 추진
 - (수요자중심 인사서비스 제공) AI, 챗봇, RPA* 등 최신기술을 적용하여 언제 어디에서나 사용할 수 있는 개인별 맞춤형 인사서비스** 제공
 - * RPA(Robotic Process Automation) : 업무 프로세스에 로봇이나 소프트웨어를 적용하여 자동화하는 기술
 - ** 예시 업무별 챗봇 도입으로 24시간 복무급여 문의사항 응답, 신규 공무원 기본사항 안내 등

- (인사정책결정 지원) 활용도가 낮고 중복관리 되던 단편적 통계는 폐지·일원화하고, 내·외부 데이터 수집·분석을 통한 과학적 인사정책 수립 지원
 - * **예시** 다양한 내·외부 데이터를 활용한 총원인원 산출 등 과학적 인력관리 지원
- **(국가인재DB 개선)** 핵심인재 pool을 체계적·지속적으로 발굴하고 국가인재DB 활용도를 높여 미래수요 관련 전문가의 공직유입 적극 지원
 - (미래대비 핵심인재풀 구축) 인공지능·빅데이터 등 신기술 및 미래 산업분야 인재를 집중 발굴하고 국민추천제를 통해 인재풀도 지속 확충*
 - * 매월 미래수요 분야를 선정, 전문학회·직능협회 등과 협업을 통해 인재풀 확충
 - (활용성 강화) **소 공공부문으로 인재DB 활용 확산*** 추진, AI 기반 지능형 인재추천 서비스를 공공기관**에서도 사용토록 하여 인재DB의 활용성 제고
 - * DB활용 : **현행** 국가기관·지자체·공공기관(650여개) → **확대** 지방공기업 등 소공공부문(800여개)
 - ** AI검색 : **현행** 국가기관·지자체(300여개) → **확대** 국가기관·지자체·공공기관(650여개)
- **(인사행정 한류확산)** 신남방국가와 지속적으로 협력을 강화하고 국제 기구 협력사업을 다각화하여 한국의 우수 인사제도 전파
 - (ACCSM+3 컨퍼런스) 포스트코로나·디지털 전환 등 미래변화에 대비, 각국의 인사제도 혁신방향 공유를 위한 국제 컨퍼런스 개최
 - (국제기구 협력강화) OECD와 인사행정 협력사업* 및 IDB(미주개발은행)와 인사관리 디지털화 관련 기술협력 사업** 추진
 - * OECD-인사처 공동연구 추진, 인사행정 분야 국제회의 공동개최 등
 - ** e-사람, PETI 등 한국 디지털 인사행정 시스템 소개, 공직 인사관리 디지털화 컨설팅 참여
 - (인사 ODA·해외 공유) 몽골 성과주의 확립 공적개발원조(ODA)사업 진행, 인도네시아·캄보디아 등 웨비나 개최로 우수 인사행정 사례 확산

3 함께 일하고 싶은 공직문화 조성

◆ MZ세대 공직적응 지원 등 일하고 싶은 근무여건을 조성하고 현장 공무원 사기제고, 일과 삶의 조화 및 쉼 생애를 고려한 퇴직지원 강화

□ 일하고 싶은 근무여건 조성

- **(합리적 공직문화 조성)** 자율과 소통을 중시하는 MZ세대 공무원에게 공직사회가 근무하고 싶은 좋은 일터가 될 수 있도록 지원 강화
 - (청년 자문단 신설) MZ세대 공무원이 자유롭게 인사정책 방향을 구상하고 함께 정책을 만들어 가는 '범정부 인사정책 청년 자문위원회' 시범운영
 - * **예시** 청년 오피니언 그룹(아이디어 도출) - 가칭 '청년 차관회의(부처 청년 CEO포럼, 정책구상)
 - (직장 내 괴롭힘 법제화) 직장 내 괴롭힘·민원인 폭언 등으로 질병 발생 시 적극적으로 보호 가능하도록 국가공무원법·재해보상법에 근거 명시
 - ※ **현행** 공무원 재해보상법 시행령 및 예규 → **개선** 국가공무원법·공무원재해보상법
- **(근무시간 자기관리 강화)** 공무원 복무관리의 자율성을 확대하되, 책임성을 강화하여 근무 생산성을 높이고 기강 해이는 방지
 - (복무관리 자율성 제고) 부서장 승인 없이 연가를 사용할 수 있는 연가 자기 결재 도입, 육아시간을 자율적으로 활용할 수 있도록 시간 산정방식 개선
 - * **현행** 월 단위로 육아시간 산정 → **개선** 일 단위 누적 방식으로 개선
 - (자기책임강화) 초과근무 자기 관리* 강화, 유연근무 출·퇴근 지정 위반 누적 시 일정기간 이용 제한 등 복무기강 해이 방지
 - * 운동시간, 개인 학원 수강 등 초과근무를 위한 업무준비와 관계없는 시간 제외 의무화
 - (초과근무 부정수령 징계) 고의적 위반행위는 1회 적발만으로 징계 가능, 경미한 사안이라도 2회 이상 적발 시 징계 절차를 밟도록 의무화

- **(업무몰입여건 강화)** 책임보험 활성화, 결원보충 확대 등 걱정 없이 직무에 전념할 수 있는 근무여건 조성으로 근무 생산성 강화
 - (책임보험 활성화) 업무로 인한 민사사건 발생 시 해당 공무원이 변호사를 직접 선임하도록 선택권을 확대*하고, 심급별 한도액 조정
 - * (예시) (현행) 보험사에서 변호사 선임 → (개선안) 직접선임 가능(1심:1천만원, 2·3심:각 5백만원 한도)
 - (휴직·파견 결원보충) 휴가·휴직을 함께 사용하거나, 여러 종류의 휴직을 연이어 6개월 이상 사용 시 결원을 보충*할 수 있도록 개선
 - * **현행** 출산휴가(90일)+육아휴직(3개월) → **개선** 병가(60일)+질병휴직(3개월) + 육아휴직(4개월)

□ 현장공무원 사기 제고

- **(처우 개선)** 일선 현장에서 근무하는 공무원이 자긍심을 갖고 업무에 임할 수 있도록 수당개선, 초과근무 보상강화, 심리재해 예방 지원 확대
 - (수당개선) 재난·재해, 사건·사고 현장 등 국민 안전과 직결된 분야에 근무하는 공무원에게 지급되는 수당* 개선
 - * 코로나19 대응, 대민접점·위험근무 관련 수당 인상 추진
 - (초과근무 보상 강화) 재난대응 등 불가피한 초과근무 시 보상을 확대하고, 충분한 휴식시간을 확보할 수 있도록 시간보상 활성화
 - (마음 돌봄 강화) 코로나블루 극복을 위한 맞춤형 심리건강 프로그램 운영, 마음상처 예방환경* 조성 및 공상공무원의 원활한 직무복귀 지원
 - * 신규공무원 마음건강 살피기(마음건강 진단 지원 등), 반기별 마음챙김 주간 운영 등
- **(재해보상 국가책임 강화)** 공무와 질병 간 상당인과관계를 추정하여 국가책임을 강화하고, 공무상 재해가 명백한 부상은 심의절차 간소화
 - (공무상재해 추정) 유해 근무환경에서 상당기간 종사 시 발생위험이 높은 질병*에 대하여 공무와 질병간의 상당인과관계를 추정
 - ※ **현행** 청구인이 공무상 재해 해당여부 입증부담 → **개선** 상당인과관계 추정
 - * (예시) 심뇌혈관 질환, 직업성 암, 외상후 스트레스장애(PTSD) 등

- (심의절차 간소화) 공식행사·출퇴근 사고 등 공무상 재해 여부를 명백하게 판단할 수 있는 부상은 별도의 위원회 심의 없이 인정



- (청구인 권익보호) 공무원재해보상심의회 시 청구인 의견진술 기회를 확대*하고 '공무상 재해 인정 및 심의기준'을 합리적으로 개선

* **현행** 순직·위험직무순직 급여시만 가능 → **개선** 요양·장해 급여도 추가

□ 공직사회 일과 삶의 조화 지원

- **(가정친화적 근무여건 조성)** 출산·양육과 직무 몰입이 양립할 수 있도록 수당제도를 개선하여 저출산·고령화 환경에 적시 대응
 - (육아휴직수당 인상) 육아휴직기간에 따라 차등하여 지급하던 수당을 기간에 관계없이 최대 150만원까지 인상하여 지급
 - ※ **현행** ~3개월급여의 80%(최대 150만원), 4~12개월급여의 50%(최대 120만원) → **개선** 1~12개월까지 동일하게 급여의 80%(최대 150만원)
- **(안정적 정주여건 마련)** 공무원 주거 수요·유형 등을 반영한 임대주택 공급 확대 등 무주택 공무원의 안정적 정주여건 마련
 - (공급 확대) '25년~30년까지 세종시에 총 3,000세대 순차적 공급을 추진하고, 타 지역도 재건축 및 주택매입 등을 통한 임대주택 공급 확대 검토

□ 쉼 생애를 고려한 공무원 퇴직지원

- **(퇴직공무원 생활지원)** 안정적 노후생활 및 원활한 사회정착 지원
 - (맞춤형 퇴직준비) 퇴직자 수요별 퇴직준비교육 프로그램* 마련, 퇴직지원교육, 취·창업정보 등이 유기적으로 연계가능한 플랫폼 추진**
 - * 1:1 맞춤형 전직컨설팅, 생애경력설계, 사회공헌, 취·창업, 귀촌·귀농 프로그램 등
 - ** **현행** 기능별 분산된 퇴직지원 사이트 운영 → **개선** 원클릭 종합포털 플랫폼 운영
 - (사회공헌사업 확대) 참여기관·선발인원 확대* 및 사업내용 다각화, 적격자의 소득 상황 고려 등 선발요건 합리화 추진
 - * [참여기관] 국가·지자체·연금공단→ 국가·지자체·공공기관 등 / [선발인원] 233명→ 270여명

4 국민에게 신뢰받는 깨끗한 공직사회 실현

◆ 공직자가 갖추어야 할 공직윤리를 내재화하고 합리적이고 공정한 인사 관리 확대, 재산·등록심사, 취업제한 및 징계·검직운영 실효성 강화

□ 공직윤리 내재화 기반 마련

- **(직무가치 일상화)** 일상적 업무 수행과정에서 공직자가 직무가치를 성찰·내재화할 수 있도록 체감중심 교육 운영
 - (직무가치교육 강화) 신입 공무원·승진자 대상 연 1회 이상 직무가치 교육을 필수 이수토록 하고, 현장연계 교육 및 재직자 교육도 지속 강화
 - ※ 임용 단계에서부터 공직가치 및 윤리의식 등을 평가하는 방식 도입 검토
 - (주기적 진단·환류) 세대특성을 반영한 직무가치·직무상황별 대응 사례를 발굴하고, 직무가치 진단(체크리스트 등) 및 교육을 통한 내재화 추진

□ 인사관리 공정성과 합리성 제고

- **(공정채용 확산)** 온라인 기반 통합시스템 구축 및 채용전문기관 신설 검토, 점수 편향성 완화를 위한 5급 선택과목 개편으로 채용 공정성 강화
 - (채용시험 통합시스템 구축 추진) 채용과정에서 발생가능한 오류 최소화로 공정성을 제고하고자 경력채용시험 쏠 단계 온라인화* 추진
 - * **부처 담당자** 플랫폼 통해 총원협약 원서접수 등 **수험생** 온라인으로 시험지원·서류제출 등
 - (채용 전문기관 설립 추진) 범정부(중앙부처·지자체·공공기관) 공무원 채용 전담기관* 설립을 추진하여 기관별 채용역량 편차 보완 및 공정성 제고
 - * 채용시험 지원(구조화된 면접과제시험문제 풀(pool) 제공) 및 시험집행(원서접수~합격자 발표) 대행 등
 - (5급 선택과목 폐지) 직무수행 필요성, 수험부담 완화, 점수 왜곡 방지 및 공정성 제고를 고려하여 5급 2차 필기시험 선택과목 폐지*
 - * 이해관계자(수험생·학계·관계부처 등) 의견수렴 거쳐 충분한 유예기간(2~3년)을 두고 시행

- **(비합리적 인사제도 개선)** 입직 경로 및 직종에 따라 합리적 이유 없이 달리 적용되는 인사제도를 발굴·개선하여 형평성 제고
 - (임용 전 교육 의무화) 5급 신규 입직자와 동일하게 7·9급 신규 입직자도 임용 전에 기본교육을 필수적으로 이수* 하도록 개선
 - * **현행** 일부 7·9급은 임용 이후 기본교육 이수 → **개선** 임용 전 기본교육 필수(국가인재원 등 활용)
 - (휴직 확대) 임기제공무원도 일반직 공무원과 동일하게 장기간 요양이 필요한 부모·배우자 등 돌봄 필요시 돌봄휴직할 수 있도록 개선
 - * **현행** 임기제공무원은 질병·병역·육아휴직만 가능 → **개선** 가족돌봄휴직도 가능

□ 재산 등록·심사 엄정성 확보

- **(재산 등록대상 정비)** 재산을 등록해야 하는 부동산 관련 공직자의 범위를 합리적으로 조정하고, 가상자산도 재산등록대상에 포함 검토
 - (재산등록대상 조정) 국토부 산하 공공기관의 재산등록 의무대상 확대 검토, 부동산 관련 업무를 담당하지 않거나 정보 취득가능성이 없을 경우 재산등록대상에서 제외할 수 있는 법적 근거 마련
 - (가상자산 추가) 등록대상 재산으로 가상자산을 추가하는 방안을 검토하고, 신고가액 산정방법 및 거래내역 확인방법 병행 검토
- **(재산 집중심사 강화)** 미공개 정보를 이용한 부정한 재산증식 가능성이 높은 부동산 및 비상장주식·출자지분에 대한 재산형성과정 등을 엄정히 심사
 - (부동산 직무관련성 심사) 고위공직자 실거주 외 보유부동산에 대해 직무관련성 여부를 심사토록 하는 제도 도입 연구
 - (집중·심층심사 강화) 직무상 비밀을 이용한 부동산 취득여부 등 집중 심사, 법인을 통한 부동산 명의 신탁 등 심층심사* 실시
 - * 거짓신고, 부정한 재산증식 혐의가 의심되는 경우 수사기관에 조사의뢰

□ 취업제한 및 징계·검직운영 실효성 강화

- **(취업심사 합리화 및 행위제한 강화)** 민관유착 가능성 차단을 위한 취업심사 대상기관 확대, 단순 업무의 취업심사 면제, 행위제한 신고센터 역할 확대
 - (취업심사 대상기관 확대) 자본금이 10억원 미만이라도 거래규모가 크고 민관유착 가능성이 높은 업체는 취업심사 대상기관에 포함 검토
 - (취업심사 면제업무 고시) 퇴직 계급·시기에 관계없이 취업심사가 면제되는 '단순 집행적 업무' 지정·고시
 - (행위제한 신고센터 활성화) 행위제한 신고센터의 설치 근거를 마련하고, 신고사건 조사결과에 대한 신고인의 이의제기 및 재조사 방안 검토
- **(징계운영 개선)** 징계처분에 대한 인사상 불이익을 강화하고 징계 처분 통보범위 확대를 통하여 피해자 알권리 증진
 - (통보범위 확대) 갑질, 상해, 폭행 등 피해자를 특정할 수 있는 경우, 피해자도 징계대상자의 징계처분 결과를 통보받을 수 있도록 개선*
 - * **현행** 성비위 피해자에게만 징계결과 통보 → **개선** 피해자를 특정할 수 있는 경우로 확대
- **(검직심사 강화)** 공무원의 검직이 효율적으로 운영될 수 있도록 사전 심사기능을 강화하고 정기적으로 실태점검 실시
 - (운영합리성 제고) 검직심사위원회 심사 의무화 대상 확대, 검직 심사 체크리스트 보완* 및 실태점검 실시**(연 2회)
 - * **현행** 검직허가 요건 중심 → **개선** 국가공무원법 이해충돌방지법 상 의무위반 여부도 사전 점검
 - ** 절차 미준수요건 위반 시 검직허가 재심사 등 시정 조치 요구
 - (활동 지침 마련) 검직을 허가받은 이후에도 정치적 중립, 비밀 엄수 등 공무원 의무를 지키며 활동할 수 있도록 가이드라인 마련·전파

V. 2022년, 국민의 삶이 이렇게 바뀝니다.

01 국민 눈높이에 맞는 열린 공직사회를 구현하겠습니다

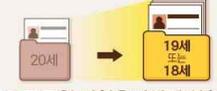
적극행정 국민심사제



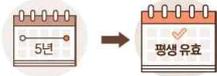
국민이 적극행정 현장방문

- 적극행정 성과를 체감하고 평가에 반영

채용기회 확대



- 공무원 시험응시연령 하향



- 한국사 유효기간 폐지

공모직위 숙진임용 도입



- 중간관리자급(사무관)까지 대상 확대
- 직급 관계없이 지원
- 발탁 시 승진기회 부여

여성관리자 임용 확대

- 고위공무원(목표) (단위:%)



- 본부과장급(목표) (단위:%)



02 미래 대비 일 잘하는 공직사회를 정립하겠습니다

직무성과 중심 보수강화

직무급 및 중요직무급 기준 마련



- 직무의 중요도와 난이도를 평가하여 직무급 및 중요직무급 지급

전문직공무원 개편



- 전문직위군제도를 전문직공무원 제도 중심으로 통합, 대상 계급 확대 (3~5급→6급까지)

인재개발 플랫폼

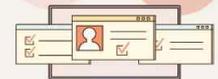
전부처 본격 운영



- 개인별 인사·직무이력에 맞는 맞춤형 학습 제공

국가인재DB 활용제고

국가기관·지자체·공공기관 (650여개) → 지방공기업 등 모든 공공부문 (800여개)



- 모든 공공부문에서 국가인재DB 활용

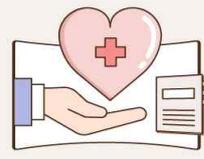
03 함께 일하고 싶은 활기찬 공직문화를 조성하겠습니다

법정부 인사정책 청년자문위원회 신설



- 젊은 공무원이 자유롭게 인사정책 아이디어 회의, 정책으로 만들어 나감

현장공무원 사기제고



- 신규공무원 마음건강 살피기
- 마음챙김 주간 운영

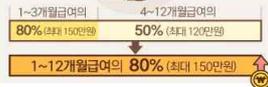
재해보상 국가책임 강화

청구인이 공무상 재해 입증 책임 부담 → 상당인과관계 추정



- 공무상 재해 추정

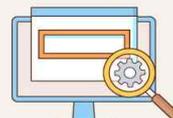
육아휴직 수당 인상



- 1년(12개월) 동일하게 육아휴직 수당 지급

04 국민에게 신뢰받는 깨끗한 정부를 실현하겠습니다

채용시험 통합시스템 구축 추진



채용과정에서 발생가능한 오류 최소화로 공정성 제고

- 경력채용시험 모든 단계 온라인화 추진

재산등록대상 조정



부동산 관련 업무를 담당하지 않거나 정보취득 가능성이 없을 경우

- 재산등록 대상에서 제외

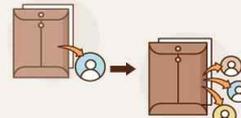
취업심사 대상기관 확대 검토



자본금 10억 미만이라도

- 거래규모가 크고 민관유착 가능성이 높은 업체 포함

징계운영 개선



성비위 피해자에게만 징계결과 통보

- 피해자를 특정할 수 있는 경우로 확대

« 4년 반 동안의 성과 체감사례 »

- 정책결정과정에서 참여하는 고위직 여성비율이 빠르게 증가하고 있다. '21년 목표치인 고위공무원 9.6%('17년 실적 6.5%), 본부과장급 23.0%('17년 실적 14.8%)을 초과 달성하여 '17년 대비 각각 50% 이상 증가하였다. 앞으로도 고위직에서 활약하는 여성들이 더욱 빠르게 늘어날 전망이다.
 - 그간 「여성 관리자 임용 확대계획('18~'22)」을 수립하고, 여성 고위 공무원 임용 TF를 통해 임용실적·계획을 지속적으로 관리해온 덕분이다.
- 코로나19 확산에 따른 학교 개학 연기와 급식 중단으로 어려움을 겪었던 학생 가정과 급식 납품 농가들이 '농산물 꾸러미 지원사업' 덕분에 경제적 부담을 덜 수 있게 되었다.
 - '적극행정위원회'를 통해 학교급식의 잔여예산을 학생들을 대상으로 한 식재료 지원사업에 사용할 수 있도록 하여 새로운 사업방식을 추진할 수 있었기 때문이다.
- 공무원 A씨는 관할지역의 국유재산인 도로를 오랜 기간 불법으로 점유한 B씨의 가건축물을 합법적으로 철거하였다. 그런데 오히려 B씨로부터 물질적 피해에 대한 형사 고소를 당하게 되었다.
 - 다행히도 공무원 책임보험을 통해 수사 단계부터 방어비용을 보장 받아 이후 재판에서도 승소할 수 있었다.
- 수험생 A씨는 국가공무원 9급 공채 면접시험을 3일 앞두고 코로나19에 확진되었지만, 시험 당일에 생활치료센터에서 정상적으로 면접시험에 응시할 수 있었다.
 - 강화된 시험방역 대책에 따라 사이버국가고시센터의 자진신고 시스템에 해당 사실을 사전에 신고하였더니, 방역물품을 갖춘 감독관들이 직접 생활치료센터를 방문하여 시험에 응시할 수 있게 해주었기 때문이다.

« '22년 기대되는 변화 체감사례 »

- A부처의 공무원 B씨는 6급 승진 1년차로, C분야의 핵심 인재이자 부처 최고 에이스로 평가받고 있음에도 승진소요최저연수가 안되어 5급 승진이 불가능했다.
 - 올해부터 5급 직위로도 공모가 가능해 짐에 따라 A부처와 협업 과제를 수행하고 있던 E부처는 C분야의 전문성이 필요한 직위를 공모했고, 그동안의 우수한 성과와 역량을 기반으로 선발된 B씨는 바로 E부처의 5급으로 승진되어 핵심 직위에서 자신의 전문성을 발휘할 수 있게 되었다.
- 고등학교 졸업을 앞두고 있는 D씨에게 최근 기분 좋은 고민거리가 하나 생겼다. 7급 이상 국가공무원 공채시험의 응시연령이 하향될 것이기 때문이다. 학교를 다니며 쌓은 전문 지식과 실무 경험을 활용할 수 있는 선택의 폭이 더욱 확대된 것이다. B씨와 같은 고민을 하는 또래들 역시 본인의 능력에 따라 국가에 봉사할 수 있는 기회가 늘어난다는 것을 반기면서, 열심히 꿈을 키워나가고 있다.
- 중앙 부처에 근무하는 2년차 공무원 F씨는 출퇴근길에 스마트폰으로 자기 업무 분야이며 평소에 관심이 많았던 디지털 코딩에 대한 콘텐츠를 학습하고 있다.
 - '인재개발 플랫폼'이 전 부처 서비스를 시작하면서 자기 업무와 밀접한 콘텐츠를 맞춤형으로 추천해 줘 방대하고 다양한 자료를 일일이 검색할 필요 없이 바로바로 학습할 수 있게 되었다.

