
인사혁신처 업무보고

2025. 12. 17.

I. '25년 평가 및 향후 업무추진방향

① '25년 성과 및 보완점

□ 국민추천제 활성화

- (성과) 국민이 추천하는 참신한 인재의 공직 임용으로 공직 개방성·전문성 강화
 - 새정부 우수 인재 발굴을 위해 '진짜 일꾼 찾기 프로젝트' 실시('25.6.), 한국과학기술원 업무협약 등 전문분야 인재정보 확충*

* '23년 370,113명 → '24년 382,859명 → '25년 10월 399,606명 (전년대비 16,747명 ↑)

- (보완점) 공직 인사에 국민 참여 확대를 위해 인재DB 등 개선 필요

□ 적극행정 공무원 보호 기반 마련

- (성과) 적극행정 보호 강화로 적극행정에 대한 책임 부담 경감
 - 적극행정보호관 제도 도입 및 감사원 감사 면책 확대*('25.11.)

* 현행 감사기구 사전컨설팅과 같이 적극행정토의위원회 의견에 따른 경우도 감사원 감사 면책되도록 추진

- (보완점) 범정부 적극행정 활성화를 위해서는 인센티브 확대도 병행 필요

□ 공직활력 제고

- (성과) 현장 실무직 중심 사기진작 및 가정친화적 근무여건 조성
 - 저연차 청년세대 중점 추가 보수인상, 경찰·소방·민원 등 현장 공무원 수당 인상 및 승진 확대*

* 민원 업무 담당 공무원 근속승진요건 완화, 우수 민원 성과자 특별승진 등 우대

- 장기재직휴가* 신설, 배우자 임신검진 동행휴가(10일) 도입('25.7.)

* 10년 이상 장기근속자를 대상으로 10년 5일 / 20년 7일의 특별휴가 부여

- (보완점) 저연차 공직이탈 지속 및 청년층의 공직 지원 저조 등에 따라 저연차 공무원을 위한 대책 필요

□ 불합리한 공직문화 개선

○ (성과) 불합리한 공직관행 개선을 위한 제도개선 및 우수사례 확산

- ‘간부 모시는 날’ 실태조사(1차 18.1%→2차 11.1%, 7%p 하락) 및 익명 신고센터 설치('25.11.), 비효율적인 당직제도 전면 개편*('25.11.)

* 재택당직 전면 확대 상시 상황실 운영기관 당직 폐지 통합당직 대폭 개편 AI 민원응대 자율 도입 등

- 부처별 공직문화 수준 진단 및 컨설팅*('25.6.~11.) 실시, 범정부 토크 콘서트 및 경진대회를 통해 공직문화 혁신 우수사례 확산('25.11.~12.)

* 7개 부처를 대상으로 직급별 FGI를 실시, 각 기관의 문제점 분석 및 공직문화 개선제언 등

○ (보완점) 불합리한 공직관행 근절에 더해 대화 토론 기반 공직문화 혁신 필요

□ 재난안전 대응 역량 강화

○ (성과) 재난안전 분야 공무원 역량 강화를 위한 인사제도 개선

- 재난대응 역량 강화 및 우수인재 배치를 위해 인센티브 확대, 재난 안전 부서 근무자 승진 우대 등 인사관리 개선방안 마련('25.9.)

* 수당 신설, 장기근무자 근속승진 기간 단축(1년), 성과우수자 정원외 특별승진

○ (보완점) 재난안전 분야 외에도 공직 전반의 전문성 제고 필요성에 대한 내·외부 문제제기 지속

□ 공직윤리 강화

○ (성과) 공직윤리 제도 개선 및 중대비위 징계 강화

- 국민 안전과 직결된 건축·건설분야 취업심사 대상기관 확대* 및 LH퇴직자 취업제한** 강화('25.12.)

* 자본금 관계없이 연간 외형거래액 10억원 이상 건설엔지니어링 사업자 및 건축사 사무소 추가

** LH 2급(부장급, 약 6%) → 3급(차장급, 약 37%) 퇴직자 / 2급 퇴직자 취업심사 기준 강화

- 최근 급증하는 딥페이크 이용 허위영상물 및 음란물 유포, 스토킹, 음주운전 은닉·방조자에 대한 징계기준 강화('25.12.)

○ (보완점) 국민 눈높이를 고려하여 공직윤리에 대한 실효성 있는 대책 마련 필요

비 전

국민에게 충직하고 유능한 공무원,
청렴하고 활력있는 공직사회

목 표

- **[충직]** 국민에게 충직하고 책임을 다하는 공직사회 구현
- **[유능]** 역량과 성과 중심의 일 잘하는 공직 인사시스템 구축
- **[청렴]** 국민에게 신뢰받는 투명한 공직사회 실현
- **[활력]** 공직 자긍심 제고를 통한 활력있는 공직환경 조성

□ 국민에게 충직하고 책임을 다하는 공직사회 구현

○ 국민에게 헌신하는 민주적 공직문화 확립

- 헌법 및 민주적 기본질서 등 교육 강화, 대화와 토론에 기반한 합의의 공직문화 조성

○ 국민 중심 적극행정 활성화

- 국민을 위한 책임있는 행정을 위해 적극행정 공무원에 대한 인센티브 확대 및 보호 강화, 범정부 차원의 적극행정 추진

○ 공무상 재해에 대한 국가 책임 강화

- 위험 현장 근무 공무원이 안심하고 국민을 위해 헌신할 수 있도록 공무상 재해에 대한 예방 및 재해 시 충분한 보상 부여

□ 역량과 성과 중심의 일 잘하는 공직 인사시스템 구축

○ 전문역량을 지닌 유능한 인재 양성

- 역량과 전문성을 갖춘 공무원을 육성하기 위한 승진 및 보직 체계 재설계, 직무 중심의 교육체계 개편, 민간 등 인적교류 활성화

○ 직무와 성과 중심의 인사관리체계 강화

- 우수한 성과를 내고, 어려운 업무를 수행하는 사람이 우대받을 수 있도록 채용·승진·평가·보상 등 인사관리 전반 혁신

○ 범정부 AI 인재 육성

- AI 전환 등 급변하는 환경에 정부가 능동적으로 대응할 수 있도록 공직자 AI 리터러시 제고 및 우수 민간인재 영입 확대 추진

□ 국민에게 신뢰받는 투명한 공직사회 실현

○ 공직자 재산심사 엄정성 제고

- 공직자의 부정한 재산 증식 및 이해충돌 방지를 위해 주식·부동산·가상자산 등 주요 재산에 대한 엄정한 심사 추진

○ 중대비위 징계 및 취업심사 강화

- 국민 눈높이를 고려하여 중대비위는 엄벌하고, 고위공직자 등의 퇴직 후 재취업은 보다 엄격하게 심사·관리

□ 공직 자긍심 제고를 통한 활력있는 공직환경 조성

○ 일하고 싶은 공직환경 조성

- 공직사회가 근무하고 싶은 좋은 일터가 될 수 있도록 근무여건을 합리적으로 개선하고 차별없는 포용적인 공직사회 구현

○ 저연차 공무원 중심 처우개선

- 저연차·실무직 공무원을 대상으로 보수 인상, 근무여건 개선 등 적극적 처우개선으로 직무몰입 여건 조성

II. 중점 추진과제

< 국민에게 충직하고 책임을 다하는 공직사회 구현 >

① 국민에게 헌신하는 민주적 공직문화 확립

□ 대화·토론·협의를 통한 민주적 공직문화 조성

- (민주적 직무수행 강화) 자율성·책임성에 기반한 인사원칙 확립*으로 대화·토론을 통한 민주적 행정 기반 강화, 수평적 직무수행 모델 설계**

* 인사법령 개정을 통해 공무원의 자율·책임, 협업 및 직무중심 원칙 등 명문화

** (예시) 공무원 채용, 평가, 승진 등에서 헌신·소통·책임 등 민주적 역량요소 도입·강화

- (헌법·토론형 교육 확대) 초 공무원 연 1회 이상 헌법 교육 의무화, 신규자·승진자 기본교육에 헌법교과 확대 편성*, 참여·토론형 교육 확대

* (현행) 교육과정별 2~6시간 → (개선) 최소 10시간 이상

※ 각 부처 및 각급 교육훈련기관별 직무 특성을 고려한 참여·토론형 교육 강화

- (공직문화 혁신) 전 부처 대상 공직문화 수준진단·컨설팅 실시, 진단 결과를 인사제도와 연계하고, 부처 간 공직문화 개선 토론의 장 마련*

* 각 부처가 공직문화 혁신 관련 추진현황, 주요과제 등을 상호 공유하고 해결방안 모색

□ 고위공무원 책임성 강화

- (성과책임 강화) 정책수요자(국민) 입장에서 정책 체감효과를 반영한 성과목표 설정 및 평가가 이루어지도록 고위공직자 성과평가체계 개선*

* (성과목표) 정책수요자(국민)의 체감효과 등 최종 정책효과 추가 작성
(실적기술) 핵심 업무의 추진 맥락·과정·결과를 상세 기술

- (리더십 모델 정립) 헌법과 국민주권 원칙을 중심에 두고 직무를 수행하는 고위공직자 리더십 모델을 개발, 바람직한 공직자상 정립·확산

- (직권강임 신설) 적격심사에서 고위공무원으로서 성과·자질이 부족하다고 판단 시 소속장관 직권으로 강임(고위공무원 3급)하고, 강임 후 승진대상에서 제외

② 국민 중심 적극행정 활성화

□ 적극행정 인센티브 강화

- (유공포상 확대) 적극행정 유공포상 규모를 확대(50% 이상)하여 적극행정 실천 공무원들의 자긍심 제고

※ 수요자(국민)의 어려움을 적극적으로 찾아 해결한 공무원들 중심으로 포상 대상자 선정

- (파격성 강화) 적극행정 우수공무원 파격적 인센티브* 비율 확대 (50%→75%), 성과급 SS등급 부여 또는 특별성과가산금** 지급 권고

* 특별승진, 특별승급, 성과급 최우수, 국외훈련 우선선발 등

** 성과상여금·성과연봉 최상위등급자 가운데서 2%를 선발하여, 최상위등급 지급액의 50% 가산

□ 적극행정 공무원 보호

- (보호·지원체계 정립) 적극행정 보호관, 감사원 감사 면책 등 보호 체계를 기반으로 기관별 지침 정비, 추진 상황 점검 등을 통한 가시적 성과 창출

※ 적극행정 공무원 행정 내·외부 문제 발생시 상담·자문·변호 원스톱 지원

- (책임보험 보장 확대) 업무상 피소된 공무원 보호를 위한 책임보험의 1인당 보장 횟수·금액을 확대하고 민사소송에 더하여 형사소송까지 변호사 선임 지원

□ 적극행정 추진 인프라 강화

- (범정부 거버넌스) 범정부 '적극행정 협의체'를 활용하여 적극·소극행정 관련 추진 상황 공유·점검, 기관별 맞춤형 컨설팅 등 현장 중심 지원 강화

- (적극행정 실천력 강화) 주요 국정과제 등 기관별 핵심 과제 지정·관리*, 국민의 생명·안전 등 긴급성·중대성 높은 안건 신속 처리 근거 마련

* 「적극행정 종합평가」를 통해 핵심 관리과제 등 운영 실적 중점 평가

③ 공무상 재해에 대한 국가 책임 강화

□ 공무상 재해로부터 공무원 보호

- (예방체계 구축) 국가 및 지자체의 재해예방 책무 부여 및 기관별 관리체계(건강안전책임관 지정, 관리규정, 건강안전협의회 구성·운영) 마련
- (마음건강 관리) 마음건강센터 지속적 확충*, 대규모 재난·재해 대응 공무원 등에 대한 긴급 심리지원 제공 및 PTSD 예방 특화프로그램 개발
* ('25년) 10개소 → ('26년) 11개소(전북 센터 신설) → (~'30년) 17개 권역별 1개소 이상 확충
- (재해예방 가이드 마련) 직무*별 세부 위험요인을 분석하여, 구체적으로 위험요인에 대처할 수 있는 재해예방 가이드 발간
* (예시) 국경 통관·보안 업무 수행 공무원, 환경·질서단속 공무원 등

□ 재해보상심사의 전문성·공정성 제고

- (심사역량 제고) 심사 위원 규모 확대*, 트라우마자살 등 특수분야 전문가 확충 및 재해조사관 도입, 주요 사례 분석 통한 심사판정 예규가이드라인 마련
* (기존) 1심 100명, 재심 50명 → (개선안) 1심 200명, 재심 75명
- (심층심사) 복잡한 정신질환, PTSD 및 자살 등에 대해 심화심의회 운영, 순직 심의에 국민참여단* 운영
* 일반국민 중 '가칭'순직심의 국민참여단을 모집, 쟁점이 큰 안건 심의를 참관하고 의결 전, 위원에게 참여단 의견을 제시

□ 공상공무원에 대한 보상·예우 강화

- (재활급여 개선) 실질적 재활 지원을 위해 재활운동·심리상담 지원 요건 완화 및 재활운동비 지급금액 인상(예 : 총 30만원 → 45만원)
- ('가칭'공상공무원의 날' 지정) 공상 공무원과 그 유족의 희생을 기리고, 명예와 자긍심을 제고하기 위한 기념일 지정 추진
※ 민간의 경우 산업재해근로자의 날(4.28)을 지정, 산업재해근로자 추모 주간 운영

< 역량과 성과 중심의 일 잘하는 공직 인사시스템 구축 >

4 전문역량을 지닌 유능한 인재 양성

□ 공직 전문성 강화를 위한 보직관리 체계 구축

- (장기재직 트랙) 고도의 전문성 필요분야에서 오래 근무할 수 있도록 강화된 유인구조를 갖춘 전문가 육성체계* 마련

* 승진·보수·교육훈련 등 인센티브 부여, 타부처 유사 분야(AI 등) 근무기회 제공을 통한 전문성 확장 등

- (일반 트랙) 부처업무 전반에서 분야별 보직관리* 및 필수보직기간을 기간(2~3년) 규제 중심에서 업무 중요도·주기 기준으로 합리화

* 개인별 전문업무 분야 결정 → 분야 내 전보 및 맞춤형 경력개발기회 제공 등

□ 역량과 성과 중심의 개방적 승진체계 마련

- (5급 조기승진제 도입) 각 부처의 우수인재*를 발탁, 인사처 주관 선발절차를 거쳐 5급으로 조기 승진시키는 새로운 특별승진 경로 마련

* 각 부처 추천자가 우수 성과자라는 공감대를 얻을 수 있도록 충분한 의견수렴을 통해 합리적 기준 마련(예시: 적극행정으로 국민의 편익을 증진시킨 우수공무원 등)

- (6급 공모 직위제 신설) 공모 직위 적용대상을 6급까지 확대, 우수한 7급 공무원이 승진요건과 무관하게 신속 승진할 수 있는 기반 마련

※ 공모 직위 운영 확대: (기존) 5급까지만 → (개선) 6급까지, 승진요건 무관

- (5급 역량평가 확산) 중간관리자 역량 제고를 위해 5급 정부 표준 역량모델·평가기법을 마련*하여 시범운영 실시 후, 단계적 확대 추진

* 5급 역량평가는 현재 부처 자율로 실시되고 있어 객관성·일관성 있는 역량검증에 한계

□ 다양한 인적교류 활성화

- (우수 민간인재 적극 영입) 국정과제와 연계하여 AI 등 적합 직위 발굴을 통한 개방형 직위 확대, 연봉 상한 폐지 특례 적용 확대 등 민간 우수인재 유치 지원

- (인사교류 활성화) 국정과제 중심으로 정부 핵심인력인 중앙부처 국·과장급 인사교류 시행, 중점 교류분야* 지정 및 소 직급 교류 활성화
* (예시) 정책 전문분야(정책역량), 다부처 공통 직무분야(법제·인사 등 행정역량) 등

□ 문제해결 및 직무 중심으로 인재개발 개편

- (문제해결형 학습 활성화) 부처 당면 현안 및 중장기 과제 등 현장 문제의 해결방안을 모색하기 위한 정책 LAB 등 문제해결형 학습* 활성화
* 부처별 문제해결형 연구모임(정책 LAB) 1~2개 운영, 부처 현안 해결을 위해 브레인 스토밍 및 전문가 코칭을 통한 해결방안 모색, 국·과장급 교육 시 적극 활용
- (공직 생애주기별 교육 체계화) 신규자-재직자-관리자별 직무역량을 제대로 함양할 수 있도록 단계별 인재개발 체계 마련
※ △(신규자) 기본교육 강화 및 실무교육 중심 지원 △(재직자) 직무 전문성 학습 및 문제해결 중심 교육 강화 △(관리자) 코칭 및 리더십 교육 확대
- (직무분야별 전문성 향상 교육 강화) 지식 및 기술의 빠른 변화에 대응하기 위한 직렬·직무별 보수교육(상시적 업스킬링) 체계화
※ 우수학습자에 대해서는 포상, 인사관리 반영, 직무역량 인증 등 다각적 인센티브 도입

⑤ 직무와 성과 중심의 인사관리체계 강화

□ 문제해결능력 중심 인재선발 기반 조성

- (9급 PSAT 도입) 지식·암기위주인 9급 시험과목을 추론·상황판단 능력 등 종합적 사고력을 평가하는 PSAT(공직적격성평가)로 전환 추진
※ '26년 연구용역 및 의견수렴을 거쳐 '27년 이후 도입안 발표(2년 이상 유예기간 부여)
- (PSAT 확산) PSAT를 검정시험으로 개편, 공무원 공채·경채시험뿐만 아니라 공공부문 채용 전반으로 활용 확산
※ (예시) 1단계: 공무원 + 대규모 공채 공공기관(~'28년) → 2단계: 경채 + 추가 공공기관(~'30년)
- (국가채용센터 건립) 인사처 채용 기능을 세종으로 통합*, 공공부문 채용 전반(출제·면접·역량평가 등)을 효율적·포괄적으로 지원
* ('26년) 건립예산 확보 → ('27~'30년) 설계 및 공사 → ('30년) 센터 개소

□ 성과관리 및 성과에 따른 보상 강화

- (상시성과관리 도입) 평가자-피평가자 간 연중 수시로 업무실적 및 진행 상황을 기록·공유하고, 피드백(코칭)이 가능한 시스템 구축
 - ※ (기존) 주기: 정기적 성과면담 및 최종평가 실시 / 방법: 대면 면담 후 전자시스템으로 기록
→ (개선) 주기: 실시간으로 업무실적 기록피드백 / 방법: 전자시스템을 통해 기록 추적
- (다면평가 활성화) 평가 공정성 제고 및 수평적 조직문화 조성을 위해 관리자급 중심으로 다면평가 활성화 지원
 - ※ 부처 맞춤형 컨설팅 지원, 다면평가 매뉴얼 제작·배포 등
- (격무·우수성과에 대한 인사우대) 재난·안전, 민원 등 현장 격무 담당자, 우수 성과로 정부 포상을 받은 공무원에 대해 승진·성과평가 등 인사 우대

6 범정부 AI 혁신을 이끌 인재 육성

□ AI 인재 양성

- (AI 리터러시 제고) 초 공무원의 AI 교육 이수 의무화를 통해 AI 국정비전, AI의 개념·활용능력 등 공직사회 전반의 AI 리터러시* 제고
 - * AI의 원리·한계·윤리적 측면을 이해, AI 도구를 비판적·효과적으로 활용하는 종합적인 능력
- (AX 핵심 인재 양성) 인사처·행안부 등 공공 AI 교육 협의체*를 운영하여 AI를 업무에 활용하고 정부 AX를 통한 업무혁신을 이끌 핵심 인재 양성 지원
 - * (인사처) AI 교육 총괄 (행안부) AX 인재 양성 (과기부) 교육프로그램전문가 Pool 공유 (인재원NA) 기본전문교육 실시 등
 - ※ 부처의 직무 특성을 반영한 '1부처 1 AI 연구모임' 운영 추진
- (AI 업무혁신 촉진) 기관 차원의 AI기반 업무프로세스 및 행정서비스 혁신이 이뤄지도록 업무 담당자 중심 공공서비스 AI 전환 워크숍, 전문가 코칭 등 추진
- (실습형 AI 교육환경 조성) 국가인재원(진천)에 AI 전용 실습장(대형 200명 1실, 소형 30명 3실) 구축, 공공·민간 온라인 AI학습 콘텐츠 제공

□ AI 분야 인재 영입 확대

- (인재군(pool) 확충) 국내외 AI 분야 전문가 발굴, 기관 특성, 대·내외 영향력, 분야 대표성 등을 고려하여 AI 관련 전문가 단체와 MOU 추진
- (인재채용) 중앙부처 AI 인재 확충 수요를 바탕으로 공채, 경채 등 다양한 경로를 통한 AI·디지털 전문가 신규 채용 추진
 - ※ '26년 충원 계획 수립(~12월) 및 '26~'30년 간 AI·디지털 전문가 신규 채용 실시

< 국민에게 신뢰받는 투명한 공직사회 실현 >

7 공직자 재산심사 엄정성 제고

□ 보유 주식 직무관여금지 강화

- (주식 관련 점검·조사) 고위공직자의 주식 매각·백지신탁 및 직무관여 금지 위반에 대한 정기점검(연1회) 도입 및 위반 의심자 직권조사 실시
- (주식백지신고센터 설치) 직무관여 금지 위반에 대해 누구든지 공직자 윤리위원회에 신고할 수 있는 근거 마련 및 ‘주식백지신고센터’ 설치
- (직무관여금지 요구권) 직무관여 금지 위반 판단시 해당 업무 직무관여 금지(직무배제) 요구 및 지속 관여시 벌칙(예 : 1년 이하 징역) 등 검토
- (주식매각 상대방 신고 및 공개) 개인에게 매각시 매수인(성명, 본인과의 관계) 신고*, 매각 사실 공개시 매각 상대방과의 관계** 공개

* 「상속세 및 증여세법 시행령」제2조의2를 활용하여 “친족관계”, “경제적 연관관계”로 표기

** 허위로 신고하는 경우 과태료(1천만원 이하) 및 징계의결 요구 등 제재조치 부과

□ 고위공직자 재산심사 강화

- (부동산 거래내역신고제 도입) 재산공개대상자가 정기 재산변동신고시 연간 모든 부동산 거래내역*을 신고하도록 의무화(전·월세 포함)
 - (부동산 신고센터 설치) ‘^{가칭}부동산 공정 신고센터’ 운영을 통해 제보 받은 부적정한 재산증식 위반 관련 정보*를 활용하여 부동산 집중심사 실시
- * 허위 재산 신고(차명보유 등), 미공개 정보 이용 및 부동산 신규취득 제한 위반 의심 행위 등

- (가상자산·비상장주식 심사 강화) 가상자산 관련 해외 및 차명 거래 등 심층 심사*, 비상장 주식 고액 보유 및 과다 거래자 심사 강화**

* 가상자산 거래내역 조기 확보하여 미신고 의심자 등을 집중심사 대상자로 중점 선정

** 집중심사 매뉴얼 제작, 소명자료(취득·매각 거래내역, 법인 사업관련 정보) 확충 등

8 중대비위 징계 및 취업심사 강화

□ 중대비위 엄벌

- (소극행정 등 징계 강화) 공무원 소극행정, 혐오·차별 발언 등에 대한 징계 기준 강화를 통한 공직사회 내 신상필벌 확립
- (중대비위 교육 이수제 도입) 갑질·성 관련 비위 등에 대해 징계 (강등·견책) 처분과 함께 인식개선을 위한 교육 이수 의무 부과
- (디지털 성범죄 엄정 징계) 스토킹·음란물 유포 징계 시효를 확대(3년 → 10년)하고, 가해자의 징계처분 결과를 피해자에게 통보

□ 취업심사 강화

- (주요분야 집중심사) 법무법인·대형 공공기관 재취업 등 소위 ‘전관 예우’가 문제 된 주요 취업분야별 심사 매뉴얼(체크리스트) 마련·적용
 ※ (기존) 심사위원 재량 판단 → (개선안) 퇴직 前 기관 - 취업예정기관 간 업무내역, 퇴직 당시 직급, 퇴직 前 근무지역 등 5개 항목 체크리스트 활용·심사
- (취업승인 요건 강화) 정부 공직자윤리위원회가 취업승인* 여부 결정시 의결정족수 강화(출석위원 과반수 찬성 → 2/3 이상 찬성)

* 취업예정기관과 업무관련성이 있지만, 기술 분야 자격증 소지 등 특별한 사유를 인정하여 심사를 통해 퇴직자의 재취업을 승인하는 제도

< 공직 자긍심 제고를 통한 활력있는 공직환경 조성 >

9 일하고 싶은 공직환경 조성

□ 합리적 근무여건 마련

- (당직제도 전면 개편) 기관별 기능·여건을 고려하여, 재택·통합당직 등으로 전환, AI민원응대 도입 등 당직근무를 효율적으로 개선

※ 재택당직 절차 완화, 24시간 상황실 당직임무 부여, 동일 건물근접 기관간 통합당직 도입 등

- (불합리한 관행근절) ‘간부 모시는 날’ 등 불합리한 관행 근절을 위해 실태조사 및 익명신고센터 운영(접수 건은 감사 실시 후 엄중 징계)

□ 포용적 공직사회 조성

- (균형인사 확대) OECD 평균보다 낮은 여성 고위공무원 비율(한국 14.2%, 평균 41.1%)을 5년 이내(’30년) 20%까지 확대, 조직의 포용성 측정 지표* 개발

* (예시) 개인이 인식하는 조직의 포용성·공정성, 조직 내 차별 경험사유 및 기관의 대응 체계 등

- (육아친화적 여건 조성) 육아휴직 대상자녀 확대(초등2학년 → 초등6학년), 난임휴직 신설 및 휴직자 대체인력 확보* 강화, 가족돌봄휴가 확대**

* (예시) 업무대행자 채용을 위한 대체인력뱅크 확충, 업무대행 수당 증액 등

** 자녀 학적 공백기(졸업 후~입학 前)에도 가족돌봄휴가 사용이 가능하도록 개선 등

- (퇴직공무원 전문성 활용) 공직 경험과 전문성을 통해 행정서비스를 제고하는 퇴직공무원 사회공헌사업 확대(’25년 49개 → ’26년 56개)

10 자연차 공무원 중심 처우개선

□ 청년세대 근무여건 개선

- (보수 적극 인상) 7~9급 자연차 공무원 대상 봉급수당 추가 인상 등을 통해 '27년까지 9급 초임 보수를 月300만원 수준 목표로 적극 인상* 추진

* ('25년) 月 269만원 → ('26년) 月 286만원 → ('27년) 月 300만원^{목표}

- (복리후생 강화) 5년 이상 10년 미만 재직 공무원에 대한 특별휴가 도입(3일), 임대주택 공급 확대 추진* 및 낮은 금리의 청년 전용 대출 신설**

* 세종서울 신규 건설 비수도권 주택 매입을 통해 2030년까지 공무원 임대주택 5천여 세대 추가공급

** (대상) 19세~34세 공무원/(한도) 1인당 1,000만원^{총액} / (이자) 은행 가계자금대출 평균금리-1%p

□ 공직 적응 및 성장 지원

- (신규자 교육 강화) 업무 부여 전 기본교육 및 직무 스킬 중심 교육, 부서 배치 후 온보딩, 경력개발 교육 등 단계별 공직 적응 지원 체계* 마련

* (보직 전) 교육훈련기관 기본교육 및 각 부처 주관의 직무 특화 교육(OT) 100% 실시 → (보직 후) 현장 OJT, 멘토링 등 온보딩 지원 → (입직 3년 이내) 부처 특성에 맞는 신규자 적응 지원 및 보수교육, 향후 경력개발을 위한 「경력개발 교육」(리텐션교육) 신설

- (자기주도 학습 보장) 직무 중심의 자기주도 학습체계로의 개편을 통한 현장 대응 능력 제고, 학습시간 보장을 위한 「학습의 날*」 도입

* 자율적으로 수립한 학습계획 기반, 직무 관련 교육에 집중할 수 있도록 시간 부여(年 3~5일)

- (청년세대 해외훈련 기회 확대) 자연차 공무원의 직무몰입 및 전문성 강화를 위해 청년 특화 국외훈련*·국제기구 근무기회(고용휴직) 등 확대

* 기존 2년과정 이외에도 AI 등 관련 정책연수, 현장 직무교육, 1년 석사과정 등 다양한 방식 활용

