

인사혁신처

보도자료

다시 도약하는 대한민국
함께 잘사는 국민의 나라

보도 일시

2023. 1. 27.(금) 14:00

담당 부서

기획조정관
기획재정담당관

책임자

과 장

이은경 (044-201-8120)

담당자

사무관

박하얀 (044-201-8116)

사무관

임성은 (044-201-8111)

헌신하는 공무원, 일 잘하는 정부

인사혁신처 2023년 업무계획 발표

- ☐ 저출산 극복을 위해 **다자녀 공무원 인사우대** 등 종합 인사정책 추진
- ☐ 공무원 태도·행태 변화의 근간이 되는 **공무원 인재상 정립·발표**
- ☐ **인사 관련 위원회 통폐합, 절차 폐지·간소화**로 각 부처의 자율·책임 인사 지원
- ☐ 국민 휴식권 보장 및 경기 활성화를 위한 **대체공휴일 확대**

범정부적 노력이 필요한 저출산 위기 극복을 위해 다자녀 공무원 승진 우대 등 인사정책 상의 과감한 조치를 추진하며, 공무원 인재상을 토대로 채용·인재개발·승진 등 인사체계 전반을 혁신한다.

인사 법령상의 각종 비상설 내부 위원회를 추가로 정비하고, 인사운영 절차·기간을 폐지·간소화하는 등 인사규제 개선으로 각 부처가 가진 역량을 100% 발휘할 수 있도록 하는 한편, 국민의 걱정 휴식권 보장을 위해 대체공휴일 대상을 확대한다.

인사혁신처(처장 김승호)는 27일 ‘헌신하는 공무원, 일 잘하는 정부’를 실현하기 위해 국익과 실용, 공정과 상식의 국정 기조를 담은 2023년 업무계획을 발표했다.

1. 국가 현안에 대응하는 국익우선 인사정책을 추진하겠습니다.

국민통합·저출산·고령화·디지털전환 등 국가적 현안 해결을 위해 공직

사회가 선도해 국익 증진에 기여하는 인사정책을 추진한다.

[다양성과 포용] 먼저 국민통합과 지역 균형발전을 위해 지역인재 및 장애인 채용을 활성화한다.

지역인재 7급 선발규모를 지속 확대*하고, 농어촌 고졸채용 신설 등 지역인재 9급 채용도 활성화한다. 중증장애인의 경력채용 요건을 완화**하고, 장애인 의무고용 미달 부처를 집중 지원해 장애인 채용 기회를 확대한다.

* 지역인재 7급 선발규모 : '20년 145명 → '21년 160명 → '22년 165명 → '23년 185명

** (현행) 시험공고일 기준 경력단절 기간이 3년 이내일 것 → (개선) 5년 이내로 확대

공직 내부의 통합인사 여건도 강화한다. 입직경로나 성별 등에 구애됨이 없이 역량을 갖춘 누구나 관리자 직위로 진출할 수 있도록 주기적으로 각 부처의 임용현황을 분석해 개선 권고하는 한편, 기관별 특성을 고려한 발탁인사를 활성화한다.

아울러, 자율과 소통을 중시하는 청년 세대에게 근무하고 싶은 일터가 될 수 있도록 ‘청년공감 토론회’ 및 ‘공직인사 청년 자문단’을 확대 운영해 인사정책 과정에서 청년의 실질적 참여를 보장하고 인사전문부처로서 각 부처가 채용하는 청년인턴 채용과정을 적극 지원한다.

* 대학교, 일선현장 등으로 공무원이 직접 찾아가 인사정책에 대한 청년의 의견을 청취, '22년 5개 대학 시범운영 결과 참가자 대다수 긍정적 평가(만족도 4.54점/5점)

[저출산·고령화 극복] 합계출산율 0.81명('21년 기준)의 초저출산 위기 극복을 위해 공직사회가 선도해 다자녀(3명 이상)를 양육하는 부모에게 공직 문호를 확대하고, 승진·전보 등에 대한 우대방안을 마련하는 등 적극적 조치를 단행함으로써 사회 전반으로의 공감대 확산을 유도한다.

또한 다태아 출산 시 배우자 출산휴가를 총 15일로 확대하고, 120일 내 2회 분할 사용이 가능하게 하는 등 공직 내 출산·양육 지원도 강화한다. 기존에는 총 10일의 휴가를 90일 내 1회 분할 사용이 가능했었다.

한편, 윤석열 정부 3대 개혁과제 중 하나인 연금개혁과 관련해 공무원연금 제도 주관부처로서 재정계산을 조기 착수(당초 '25년 → 변경 '23년)하고, 국회 연금개혁특위에 참여하는 등 책임감 있는 자세로 과학적 연구와 사회적 합의에 기반한 개혁 논의를 지원한다.

[디지털 전환] 데이터·인공지능·항공우주 등 미래 정책수요에 부합하는 인재 선발과 육성을 위해 채용 선발직류를 전략적으로 재편해 디지털 전문인재 채용을 확대하고, 모든 공무원이 직급과 업무를 고려해 연 1회 이상 디지털 역량교육을 필수 이수하도록 한다.

데이터 기반의 과학적 인사정책 결정과 일하는 방식의 혁신을 위해 '26년까지 3세대 전자인사관리시스템*(e-사람) 구축을 추진하고 금년에는 이를 위한 예산·조직 확보 및 법·제도적 기반을 마련**한다.

* (1세대)인사기록 전산화 → (2세대)업무처리 자동화 → (3세대)사용자 중심 지능화 서비스 제공
(예: 부처별 정·현원, 예산·퇴직휴직 등 데이터 기반으로 인력수요를 예측, 필요인력 적시 배치)

** 가칭 「디지털 인사관리시스템의 구축 운영에 관한 규정」(대통령령) 제정 추진

2. 시대를 선도하는 실용적 인재경영 기반을 확립하겠습니다.

4차 산업혁명 및 디지털 기술 발달, 새천년 세대 대두 등 새로운 행정환경을 반영해 새로운 인재상을 기반으로 실용적인 인재경영 패러다임을 확립한다.

[공무원 인재상 정립·구현] 헌법 가치와 국민 눈높이에 맞는 공무원 인재상*을 정립·공표하고, 인재상을 토대로 채용·인재개발·평가·승진 등 인사체계 전반을 보다 유연하고 체계적으로 개선**한다.

* 국민·공무원 등 2만여 명 의견수렴, 학계·민간 전문가 자문 등을 토대로 모든 공무원이 갖춰야 할 바람직한 사고(thinking)와 태도(attitude)로 구성

** (예) 40년 이상 변화 없이 유지되어온 면접시험 평정요소를 인재상 기반으로 전면 개선

《탁월한 직무 전문성으로 국민 기대에 부응하는 인재상》	
공감 소통	국민중심, 소통하고 공감하며 배려하는 공무원
헌신 열정	적극적이며 국가에 헌신하는 열정적인 공무원
창의 혁신	창의적 사고로 변화에 대응하고 혁신을 이끄는 공무원
윤리 책임	윤리의식을 갖추고 청렴하며 책임있게 일하는 공무원

[우수인재 공직유치 여건 조성] 공직자에게 공통적으로 필요한 기본소양 검증을 강화하고, 이를 기관별 채용에서 공동활용할 수 있는 방안을 연구한다.

※ 각계 의견수렴을 거쳐 '23년 개편방안을 마련한 후 2~3년 유예기간 후 시범도입
단순 암기에 의존하는 평가는 축소하는 한편, 민간의 출제 경향을 공무원 채용에 반영해 민간과의 채용 호환성을 높인다.

공무원 채용업무의 표준화된 시스템 제공 및 수험편의 증진을 위해 '25년까지 '행정기관 공동활용 통합채용시스템' 구축을 추진할 계획으로, 금년에는 1단계로 한눈에 각 부처 주관 경력채용 정보의 확인·활용*이 가능한 원스톱 서비스를 구축·제공한다.

* (현행) 공문 수발신, 등기우편 서류제출 → (개선) 온라인 증빙자료 업로드(수합생) 및 공동활용(채용기관) 아울러, 많은 노력 끝에 공직에 입직한 신규공무원이 소속감을 느끼며 업무에 몰입할 수 있도록 기본교육 이수 후 임용을 원칙으로 하고, 기본 교육기간도 확대하는 등 임용 전 교육을 강화하는 한편, '공직 온보딩 프로그램'을 신설해 입직 초기 공직적응을 적극 지원한다.

* 온보딩 가이드북 발간, 웰컴키트 제공, 정기적 멘토링 운영 등

[국민 점점 공무원 역량강화 및 합당한 처우] 공직가치·리더십 함양을 위한 온·오프라인 교육 활성화, 5급 및 과장급 승진공무원 교육기간 확대(5급 6주→8주) 등을 통해 직급별 역량을 강화하고, 직무경력을 학위 취득과 연계*한 직무경력 학점 인정제 도입 추진으로 전문성 축적 동기를 제고한다.

* 각 대학별로 학칙 개정을 통해 공직 전문성이 학점으로 반영되도록 협의 추진

실무직 공무원 대상으로 기본급 인상 및 수당 현실화를 지속 추진하는 한편, 정책현장 최일선에서 국가에 헌신하는 경찰·소방 공무원의 사기진작을 위해 기본급을 공안업무에 종사하는 공무원 수준으로 단계적으로 인상*해 나갈 계획이다.

* ('23년) 경정·소방령 이하 인상, ('24년) 총경·소방정 이상 인상

3. 유연하고도 공정한 성과 중심 인사를 강화하겠습니다.

각 부처가 가진 역량과 전문성을 제대로 발휘함으로써 성과를 극대화하는 자율과 성과 중심의 인사관리 체계를 강화한다.

[인사자율성 및 유연성 제고] 인사특례 및 장관 인사권 범위 확대 등을 포함한 '제1차 인사자율성 제고 종합계획'('22.9.14.)이 잘 착근할 수 있도록 지원하는 한편, 제2차 계획 수립을 통해 적재·적소·적시(適材·適所·適時) 인사를 저해하는 각종 규제적 요소를 지속 발굴·개선*한다.

* 비상설 내부 위원회 통폐합, 경력채용 선발요건 자율성 강화, 인사운영 절차기간 폐자간소화 등

또한, 상시결원 해소 및 행정서비스 적시 제공을 위해 공개채용 합격자 충원제도를 효과적으로 개선*하고, 기관별 채용정보를 인사처에서 통합 공고하는 등 부처별 경력채용도 적극 지원해 채용제도를 보다 유연하게 한다.

* 필기시험 합격 후보자 pool 확대, 부처별 수시 결원 보충 등

[직무 전문성 강화] 한 분야에 정통한 공무원을 양성하기 위해 특정 전문 분야에 평생 근무하는 전문직공무원 적용 부처 및 대상을 확대하고, 전문 직무급 수당 지급구간을 세분화*해 장기 재직을 위한 인센티브를 강화한다.

* (현행) 4년이상 근무시 수당액 동일 → (개선) 7년 이상 구간을 신설하여 수당 차등화

중앙부처간, 중앙부처와 공공기관·지자체간의 인사교류 확대를 통해 상호 전문성을 공유하고 협업을 촉진하는 한편, 글로벌 해외 청년인재를 포함한

다양한 민간 현장인재 발굴 및 해외 핵심인사와의 네트워킹 강화* 등을 통해 부처별·기능별 전문인력 수요에 선제적으로 대응한다.

* 한국 방문 교육생·국제행사 참석인사를 인재DB에 포함, 협상·협력지원 시 관련 기관과 공유 아울러, 과학기술 인재를 우대하기 위해 인사제도를 개선*하는 한편, 공공안전연구 및 정보통신 등 연구직렬(류)를 확대하고, 연구직 공무원 채용 시 각 기관별로 연구능력 검증에 필요한 정보**를 정할 수 있도록 '블라인드 채용' 방식을 유연화한다.

* (명칭 변경) 기술직 → 과학기술직, (인사 편제상 우대) 행정직 보다 선순위 배치

** (현행) 학위취득기관 제외한 전공·학위·논문 등 평가 → (개선) 학위취득기관 포함

[연공서열을 탈피한 성과 중심의 정당한 평가·보상] 직무의 중요도·난이도에 따라 지급하는 중요직무급 대상을 지속 확대(총 정원의 15%이내 → 20%이내)해 직무가치에 따른 합리적 차등 보상을 강화한다.

정량적 성과목표 달성이 중요한 직무(예: 우편배달, 항공관제 등)는 성과급 지급 시 부처 자율로 절대평가를 병용할 수 있도록 하고, 평소 업무실적을 잘 알고 있는 동일 부서 내 '동료 평가'를 도입*하여 상급자에 의한 일방·하향식 평가를 보완하고 평가의 공정성을 높인다.

* 2023년부터 인사혁신처 등에서 시범 실시

한편, 연공서열을 탈피해 열심히 일하고 성과를 낸 만큼 공정하게 보상받을 수 있도록 보상체계도 개선한다.

업무실적이 우수한 공무원에게 1호봉을 승급하는 특별승급 요건을 완화(3년→2년)해 즉시 보상을 강화하고, 3년 이상 최상위 성과등급을 받은 공무원에게 지급하는 '장기성과과산금'을 신설함으로써 지속적 성과창출을 위한 동기를 부여한다.

4. 법과 원칙이 바로 서는 국민 상식의 공직문화로 혁신하겠습니다.

국민의 어려움을 내 가족의 일처럼 여겨 헌신과 열정, 책임을 다하는 한편, 법과 원칙을 지켜 국민 상식에 부합하는 공직문화를 확립한다.

[적극행정 강화·소극행정 근절] 공공기관까지 적극행정 적용대상을 확대하는 한편, 소극행정 근절을 위해 소극행정 유형을 세분화하고 기관별 소속 공무원의 소극행정 적발·징계실적을 '적극행정 종합평가'에 반영한다.

공무원 임용 결격사유를 합리적으로 개선하고, 유관 부처(행안부·법무부·경찰청 등)간 협의체 신설로 임용 결격사유에 대한 신속한 확인·조치 서비스를 지원한다.

[유연하고 생산적인 공직문화 조성] 일과 삶의 조화(Work-Life Blend)를 위해 유연하면서도 생산적으로 업무에 몰입할 수 있는 뉴노멀 근무혁신을 추진한다.

원격근무 장소·시간의 유연성을 높이고*, '근무혁신 실천 과제'를 발굴해 부처별 맞춤형 근무혁신을 지원하는 한편, 공직 내 수평적인 의사소통을 활성화하기 위해 4급 이상 관리자에 대한 대인관계 기법** 교육을 의무화한다.

* (현행) 자택·스마트워크센터 / 1일 단위 → (개선) 정책현장 등/ 시간 단위 선택 가능

** 경청, 피드백, 설득, 협상, 갈등해결, 회의진행 기법 등

국민의 적정한 휴식권 보장 및 경기 활성화를 위해 관계부처 등 의견 수렴을 거쳐 대체공휴일 적용대상*도 확대한다.

* 현재는 전체 공휴일(15일) 중 11일에 적용 중

(미적용 : 신정(1.1.), 부처님오신날(음력 4.8.), 현충일(6.6.), 기독탄신일(12.25.))

아울러, 공무원의 인식과 행태가 보다 국민 중심으로 변화할 수 있도록 공직문화 혁신을 가속화한다. 기관별 전담부서와 책임관을 지정하여 공직문화 혁신 실천계획을 수립·추진토록 하고, '공직문화 혁신지표'를 통해 부처별

수준을 주기적으로 진단하고 컨설팅한다.

* 공직문화의 핵심 요소인 개인역량, 조직관리, 제도지원 측면의 혁신지표 풀 구성('22년) → 공직문화혁신 자문단을 통해 확정('23. 1분기) → 각 부처 공무원 대상으로 설문조사('23. 下)

[공직 헌신에 대한 국가 책임 강화] 참혹한 사건·사고 등 재난 현장의 수습 등을 담당하는 현장 공무원에 대한 보호와 사기진작을 위해 '심리안정휴가'를 신설*하고, 재난대응 업무를 중요직무급 적용대상에 포함한다.

* (가상사례) 대규모 재난 현장에서 다수의 사망자를 수습한 후 불안증세를 느끼고 있는 소방공무원 A씨는 3일의 심리안정휴가를 부여받아 적기에 심리상담을 받을 수 있었음

'공상추정제*'는 6월부터 전면 시행하고, 임신한 공무원이 근무환경으로 인해 건강손상 자녀를 출산한 경우 공무상 재해로 인정해 자녀 치료비를 지원하도록 제도를 개선한다.

* 유해한 근무환경에서 상당기간 종사 시 발생위험이 높은 질병(예: 근골격계, 뇌심혈관 질병)에 대하여 공무와 질병 간의 상당 인과관계를 추정하여 청구인의 입증부담 경감

직무 스트레스, 우울, 트라우마 등 공무원 심리재해에 대한 예방 및 치유를 위해 관계기관이 협력하는 '마음건강 협의체'를 신설하고, 온라인 자가진단 상시화, 고위험군에 대한 업무별 집중관리** 등 전문적이고 체계적인 진단·상담체계를 구축한다.

* 인사혁신처(주관), 경찰청·소방청·우정사업본부·교정본부, 기타 희망기관 등으로 구성, 협력체계를 통한 심리재해 사각지대 해소, 신속·체계적인 심리지원 강화 추진

** (현장공무원) 정신의학과 전문의 방문상담 확대, (민원담당) 비대면 상담 및 지속관리

한편, 헌법기관·지자체 등 각 공직자윤리위원회별로 산발적으로 공개하던 공직자 재산공개사항을 공직윤리시스템(PETI)에서 모두 확인이 가능하도록 재산공개 창구 일원화를 위한 공직자윤리법 개정을 추진*한다.

* '23년 상반기 중 공직자윤리법 개정안 국회 제출 예정

김승호 인사혁신처장은 "2023년은 윤석열 정부 2년 차로 국익과 실용, 공정과 상식의 국정운영 원칙을 반영한 인사정책을 차질 없이 추진해 국민이

체감할 수 있는 실질적 성과를 창출할 계획"이라며 "인사처는 같은 일이라도 누가 하느냐에 따라 전혀 다른 결과가 나오는 만큼 '인사가 만사'라는 신념을 토대로 대한민국 공직자 모두가 국민의 어려움을 내 가족의 일처럼 생각하며 헌신과 열정을 다하도록 공직사회 인사혁신을 지속 추진해 나가겠다"고 말했다.

※ (붙임) 2023년, 달라지는 인사정책



붙임 2023년, 달라지는 인사정책

① 국가 현안에 대응하는 국익우선 인사정책을 추진하겠습니다

국민통합을 위한 다양성·포용 인사 <ul style="list-style-type: none"> 국민통합 인재채용 확대 ↳ 우수 고졸인재 채용 활성화 공직 내부 통합인사 구현 ↳ 입직경로·성별 임용 개선, 속임용 분격시행 청년세대 정책소통 강화 	저출산·고령화 극복을 위한 적극적 인사 <ul style="list-style-type: none"> 다자녀 인사우대 ↳ 다자녀 응시수수료 면제, 호봉 인정기간 확대 출산·육아지원 강화 ↳ 배우자 출산휴가 확대, 출산축하 복지점수 신설 공무원 연금 재정안정화 	디지털 기반 과학인사 및 행정한류 확산 <ul style="list-style-type: none"> 디지털역량 강화 ↳ 디지털 전문인재 채용, 디지털 리더양성 3세대 인사관리시스템 구축기반 마련 인사행정 국제협력 강화
---	---	---

② 시대를 선도하는 실용적 인재경영 기반을 확립하겠습니다

공직 인재상 확립 및 인재경영시스템 구축 <ul style="list-style-type: none"> 공무원 인재상 재정립 인재경영체계 확립 ↳ 인재상 기반으로 인사체계 전반을 혁신 	우수인재 공직유치 여건 조성 <ul style="list-style-type: none"> 채용 호환성 강화 수험기회 및 접근성 확대 ↳ 행정기관 공동활용 통합채용시스템 구축 신규공무원 공직적응 지원 	국민 접점 공무원 역량강화 및 합당한 처우 <ul style="list-style-type: none"> 역량개발 및 학습조직 지원 ↳ 직급별 역량 강화, 직무경력 학점 인정 추진 실무직 공무원 보수인상, 수당조정 ↳ 6급 이하 직급보조비 인상 국방·의료, 경찰·소방 처우개선
--	--	---

③ 유연하고도 공정한 성과 중심 인사를 강화하겠습니다

자율적 인사운영으로 책임장관제 확립 <ul style="list-style-type: none"> 인사자율성 제고 ↳ 인사 관련 위원회 정비, 절차·기간 간소화 등 상시 결원 해소 ↳ 공채 수시충원 확대, 부처별 경채 활성화 	전문성 강화로 조직성과 창출 <ul style="list-style-type: none"> 전문직 공무원 확대 기관 맞춤형 인재발굴·양성 ↳ 현장인재 발굴, 해외인재 확충, 인재DB활용 확대 과학기술 중심 인사제도 혁신 ↳ 과학기술직군 우대, 연구직렬(류) 확대 인사교류 활성화 	성과 중심의 정당한 평가·보상 <ul style="list-style-type: none"> 직무 중심의 보수체계 개편 실적중심 평가 강화 ↳ 성과급 절대평가 병용, 동료평가 신설 정당한 성과 보상 ↳ 고성과자 승급 우대, 장기성과가산금 신설
---	---	--

④ 법과 원칙이 바로서는 국민 상식의 공직문화로 혁신하겠습니다

적극행정 강화, 소극행정 근절로 국민편의 증대 <ul style="list-style-type: none"> 적극행정 강화, 소극행정 근절 ↳ 공공기관까지 확대, 소극행정 유형 세분화 임용제한 개선 징계·소정심사 수용성 제고 ↳ '불문' 판단 세부기준 마련, 피해자 진상청취 제도와 	창의적이고 생산적인 공직문화 조성 <ul style="list-style-type: none"> 뉴노멀 근무혁신 ↳ 원격근무 장소·시간 유연화 공직문화 혁신 가속화 ↳ 실천계획 수립, 부처별 수준진단 및 컨설팅 대체공휴일 확대 범정부 공직문화 혁신 확산 	헌신·봉사한 공직자에 국가 책임 강화 <ul style="list-style-type: none"> 재난대응 공무원 지원 강화 ↳ 심리안정휴가 신설, 중요직무급 적용대상 확대 재해보상 보호범위 확대 ↳ 공상추정제 전면시행, 태아 건강손상 보상 심리재해 예방체계 확립 국민 눈높이에 맞는 공직윤리제도 개선
--	---	---