

 인사혁신처  대한민국 대원환 한국판뉴딜	보도자료		 인사혁신처  한국판뉴딜
작성과	기획조정관 기획재정담당관	담당	과장 이은경(044-201-8120) 사무관 박하얀(044-201-8116) 사무관 박한진(044-201-8113)
보도일시	2021년 12월 30일(목) 조간(12.29.(수) 낮 12시) 이후 보도 부탁드립니다.		

2022 정부 업무보고

「**국민과 함께 만든 변화, 끝까지 책임 다하는 정부**」

“채용기회는 넓히고, 직무·성과 중심 인사관리 강화로
인사혁신을 넘어 공직혁신을 이끌어 나가겠습니다.”

《 2022년 중점 추진과제 》

- ◆ 공무원 시험 **응시연령 하향, 한국사 유효기간 폐지** 등 채용기회 확대
- ◆ 일하고 싶은 근무여건 조성 위한 **법정부 인사정책 청년 자문위(가칭)** 신설
- ◆ **공무상 재해 추정** 제도 도입, 심리재해 예방을 위한 **마음돌봄 강화**
- ◆ 국민이 직접 적극행정 성과를 평가하는 ‘**적극행정 국민심사제**’ 도입

〈 정책 추진성과 및 2022년 업무계획 관련 체감사례 〉

- **(추진성과: 공무원 책임보험)** 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 보장받아 이후 재판에서도 승소할 수 있었다.
- **(업무계획: 공채시험 응시연령 하향)** 고등학교 졸업을 앞두고 있는 D씨에게 최근 기분 좋은 고민거리가 하나 생겼다. 7급 이상 국가공무원 공채 시험의 응시연령이 하향될 것이기 때문이다. 학교를 다니며 쌓은 전문 지식과 실무 경험을 활용할 수 있는 선택의 폭이 더욱 확대된 것이다. D씨와 같은 고민을 하는 또래들 역시 본인의 능력에 따라 국가에 봉사할 수 있는 기회가 늘어난다는 것을 반기면서, 열심히 꿈을 키워나가고 있다.

※ 기타 사례는 [별첨] 2022년 인사혁신처 주요업무 추진계획(p.25) 참고

- 청년 인재의 사회진출 기회 확대를 위해 현재 20세 이상인 7급 이상 국가 공무원 채용시험(5·7급 공채 등)의 응시연령을 낮추고, 5년 동안 인정되던 한국사 능력검정시험 유효기간을 폐지한다.
 - 수험생의 부담을 완화하고자 5급 공채 2차 시험 선택과목도 폐지한다.
- 청년 공무원이 자유롭게 인사정책 방향을 구상하고 정책으로 만들어 가면서 마음껏 역량을 발휘할 수 있도록 '법정부 인사정책 청년 자문위원회(가칭)'를 신설한다.
- 유해한 환경에서의 근무로 인해 발생위험이 높은 질병에 대해서는 공무와 질병 간에 상당인과관계가 있다고 추정하여 공무상 재해로 인정한다.
 - 직무수행 과정에서 느끼는 우울감이나 피로감을 함께 보듬어 나감으로써 심리적 재해를 예방할 수 있는 환경도 조성한다.
- 내년부터 국민이 직접 적극행정 현장을 방문하여 적극행정 성과를 피부로 체감하고 평가에 반영하는 '적극행정 국민심사제'가 도입된다.
- 인사혁신처(처장 김우호)는 29일 '미래를 이끌어 가는 공무원, 국민이 체감할 수 있는 공직혁신'을 실현하기 위한 2022년 업무계획을 발표했다.

① 국민체감

국민 눈높이에 맞는 열린 공직사회를 구현하겠습니다

- **(수험편의)** 응시연령 하향 등 채용기회를 넓히고 상시채용으로 유연성을 확대
 - 현재 20세 이상인 7급 이상 국가공무원 채용시험(5·7급 공채 등) 응시연령을 낮추고, 기존에 5년으로 인정되던 한국사능력검정시험 유효기간을 폐지*한다.
 - ※ 현행 8급 이하 국가공무원 채용시험(9급 공채 등) 응시연령 : 18세 이상(교정보호 직렬은 20세)
 - * **현행** 5년 유효기간 → **개선** 평생 유효기간 인정, 22년 법령 개정 후 '23년부터 시행
 - 감염병 위기 등 신속한 대응이 필요한 분야는 상시 원서접수 및 협의기간 단축 등을 통해 경력채용 방식으로 즉시 선발할 수 있도록 한다.
- **(공직개방성)** 공모직위 속진임용(Fast track) 도입 및 개방형직위 조정
 - 공모직위 대상을 중간관리자급(사무관)까지 확대하고 직급과 관계없이 누구나 지원할 수 있도록 하는 한편, 발탁선발 시 승진 기회를 부여한다.
 - 공무원이 2회 이상 연속으로 선발된 개방형 직위에 대해서는 국민과 전문가의 의견을 수렴하여 민간 인재 선발이 가능한 직위로 변경을 추진한다.④

□ **(균형인사)** 포용적 공직사회 조성을 위한 균형인사 지속 확산

- 여성 고위공무원 비율을 10%까지 확대*하고, 장애인 구분모집(공채)·의무고용 미달기관 우선 배치 등을 통해 각 부처가 장애인 의무고용률을 신속하게 달성할 수 있도록 하는 한편, 지역인재 채용 규모도 지속적으로 확대**한다.

* 여성 고위공무원 '20년 8.2% → '21년 목표 9.6% → '22년 목표 10.0%

** 지역인재 7급/9급 '20년 145명/245명 → '21년 160명/320명(예정) → '22년 예정 165명/320명 이상 추진

- 시대 변화를 반영하여 여성관리자·장애인·지역인재 등 균형인사 동력을 지속적으로 확보하는 「제 2차 균형인사 기본계획(2023~2027)」을 수립한다.

□ **(적극행정)** 적극행정 국민 체감도를 높여 일상적 공직문화로 정착

- 온라인 중심 평가에서 벗어나, 국민이 직접 현장을 방문함으로써 생동감 있게 적극행정 성과를 체감하고 평가하는 적극행정 국민심사제가 도입된다.
- 적극행정 적립은행제 도입, 적극행정 실천주간 시행을 통해 공직자가 일상적 업무 속에서 적극행정을 발현할 수 있는 문화를 조성한다.

② 성과중심 미래 대비 일 잘하는 공직사회를 정립하겠습니다

□ **(직무성과)** 연공성은 완화하고 직무·성과 중심으로 인사관리 강화

- 고위공무원으로서의 역량을 갖추고 있는지를 보다 엄격하게 평가하기 위하여 고위공무원 보직 미부여 기간을 단축*함으로써 적격심사를 강화한다.

* 현행 무보직 기간 1년 이상인 경우 → 개선 무보직 기간 6개월 이상

- 직무 난이도 등을 고려하여 직무급(고위공무원) 및 중요직무급(과장급 이하) 지급기준을 새롭게 마련하고, 승진심사 시 활용되는 경력평정의 비중(최대 20%)을 축소한다.

□ **(전문역량)** 전문역량을 지닌 유능한 인재 발굴·양성 및 교육훈련 개편

- 월별 미래산업분야를 선정하고 전문학회 등 협업을 통해 인재를 집중적으로 발굴하는 한편, **全 공공부문에서 국가인재DB를 활용***할 수 있도록 추진한다.

* DB활용 : 현행 국가기관·지자체·공공기관(650여개) → 확대 지방공기업 등 공공부문(800여개)

- 정부부처 세종시 이전으로 급격히 증가하는 역량평가 수요에 기민하게 대응하고자 디지털 평가환경 지향의 세종 기반 역량평가센터를 새로이 운영한다.

- 전문직공무원과 유사한 전문직위군 제도를 전문직공무원 제도로 일원화하고, 다양한 민간 학습자료가 자유롭게 활용되는 「인재개발플랫폼」을 본격 제공*한다.

* '21년 12개 부처(약 3만명) 대상 시범 운영 → '22년 全 부처(약 30만명) 국가공무원 대상 운영

③ 활력제고

함께 일하고 싶은 활기찬 공직문화를 조성하겠습니다

- **(현상공무원 지원)** 수당·초과근무 보상 등 처우개선과 재해보상 국가책임 강화
 - 국민 안전과 직결된 분야에 근무하는 일선 현상공무원에 지급되는 수당을 인상하고, 재난대응과 같이 불가피한 초과근무 시 보상을 확대한다.
 - 유해한 환경 근무로 발생위험이 높은 질병은 상당인과관계를 추정*하여 공무상 재해로 인정하고, 직장 내 괴롭힘 등으로 질병이 발생한 공무원을 국가가 적극적으로 보호할 수 있도록 법률을 개정**한다.
 - * **현행** 청구인이 공무상 재해 해당여부 입증부담 → **개선** 상당인과관계 추정
 - ** **현행** 공무원 재해보상법 시행령 및 예규 → **개선** 국가공무원법·공무원재해보상법
- **(마음건강)** 맞춤형 심리상담 집중 실시 및 마음돌봄 강화로 심리재해 예방
 - 코로나 및 재난 현장대응 공무원을 대상으로 우울감 예방 등 맞춤형 심리상담을 진행하고, 신규공무원 마음건강 살피기와 마음챙김 주간도 본격 운영한다.
 - * 신규공무원 부서 배치 후 일정기간(1개월) 경과 시 마음건강 자가진단 실시
- **(근무여건)** 신명나게 일하고 싶은 공직문화 조성
 - 신규공무원 등 젊은 공무원이 자유롭게 인사정책 방향을 구상하고 정책으로 만들어 가는 '법정부 인사정책 청년 자문위원회(가칭)'를 신설하여 시범 운영한다.
 - 육아시간을 자율적으로 활용할 수 있도록 시간 산정방식을 개선*하고, 초과근무 자기관리** 강화와 유연근무 위반 시 이용제한 등 자율과 책임 중심의 복무관리를 추진한다.
 - * **현행** 월 단위로 육아시간 산정 → **개선** 일 단위 누적 방식으로 개선
 - ** 운동시간, 개인 학원 수강 등 업무준비와 관계없는 시간을 제외하도록 의무화
- **(일과 삶 조화)** 일·가정 양립 및 퇴직 후 삶 등 쉼 생애를 고려한 지원 강화
 - 그동안 휴직기간에 따라 차등하여 지급되던 육아휴직수당을 휴직 후 1년까지 최대 150만원으로 동일하게 지급하여 저출산 고령화 환경에 적시 대응한다.
 - * **현행** ~3개월급여의 80%(최대 150만원), 4~12개월급여의 50%(최대 120만원) → **개선** 1~12개월까지 동일하게 급여의 80%(최대 150만원)
 - 맞춤형 전직컨설팅과 생애경력설계 등 퇴직준비교육 프로그램을 마련하고, 사회공헌사업 참여기관과 선발인원을 확대*하여 퇴직 이후의 삶을 지원한다.
 - * [기관] 국가·지자체·연금공단 → 국가·지자체·공공기관 등 / [선발인원] 233명 → 270여명

4 국민신뢰

국민에게 신뢰받는 깨끗한 공직사회를 실현하겠습니다

- **(공정한 인사관리)** 선택과목 개편으로 공정채용 강화 및 인사관리 합리화
 - 5급 공채 2차 필기시험 선택과목을 폐지*하고, 온라인 원서접수·서류제출 등 경력채용시험 전 단계의 온라인화를 위한 통합시스템 구축을 추진한다.
 - * 수험생·학계·관계부처 등 의견수렴을 거쳐 충분한 유예기간(2~3년)을 두고 시행
 - 5급 신규 공무원과 동일하게 7급 및 9급 공채로 입직하는 공무원도 임용 전에 기본교육을 필수적으로 이수할 수 있도록 개선할 예정이다.
 - * **현행** 일부 7·9급은 임용 이후 기본교육 이수 → **개선** 임용 전 기본교육 필수(국가인재원 등 활용)
- **(재산등록심사)** 재산등록대상 정비 및 재산집중심사 강화
 - 부동산 관련 업무를 담당하지 않거나 정보 취득가능성이 없는 공직자는 재산등록대상에서 제외할 수 있도록 근거규정을 마련한다.
 - 직무상 비밀을 이용하여 부정하게 부동산을 취득하였는지 여부를 집중적으로 심사하고, 비상장주식과 출자지분의 재산형성 과정도 심층적으로 살펴본다.
- **(취업심사)** 취업심사 대상기관 확대
 - 자본금이 10억원 미만이라도 거래 규모가 크고 민관유착의 가능성이 높은 업체는 취업심사 대상기관에 포함하도록 하는 방안을 검토한다.
- 김우호 인사혁신처장은 “2022년은 국민과의 약속인 국정과제를 성공적으로 완수하여 국민의 신뢰에 부응하고 주어진 책임을 다하여야 하는 중요한 시기이다.”라며,
 - “인사혁신처가 지향하는 ‘국민에게 신뢰, 공무원에게 자긍심’을 실현하고자 ①국민 눈높이에 맞는 열린 공직사회 구현 ②미래 대비 일 잘하는 공직사회 정립 ③함께 일하고 싶은 공직문화 조성 ④국민에게 신뢰받는 깨끗한 공직사회 실현이라는 4가지 분야를 중심으로 업무계획을 준비하였다.”고 말했다.
 - 또한, “포스트코로나와 4차 산업혁명 도래 등 다가오는 미래 변화에 적극적으로 대응하고 근본적인 공직혁신을 위해 국민과 전문가 등 다양한 의견을 지속적으로 듣고 고민하여 공직사회와 공무원 제도의 발전 방향을 그려 나가겠다.”고 밝혔다.

※ [별첨] 2022년 인사혁신처 주요업무 추진계획

[붙임1] 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 속진임용 도입

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

여성관리자 임용 확대
 ● 고위공무원(목표) (단위:%)
 9.6 → 10.0
 '21년 '22년
 ● 본부과장급(목표) (단위:%)
 23.0 → 25.0
 '21년 '22년

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) → 지방기업 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 만들어나감

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
 1~3개월급여의 80% (최대 150만원) → 4~12개월급여의 50% (최대 120만원)
 1~12개월급여의 80% (최대 150만원)

 ● 1년(12개월) 동일하게 육아휴직 수당 지급

04 국민에게 신뢰받는 깨끗한 정부를 실현하겠습니다

채용시험 통합시스템 구축 추진

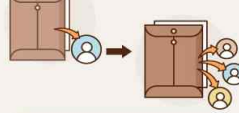
 채용과정에서 발생가능한 오류 최소화로 공정성 제고
 ● 경력채용시험 모든 단계 온라인화 추진

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