

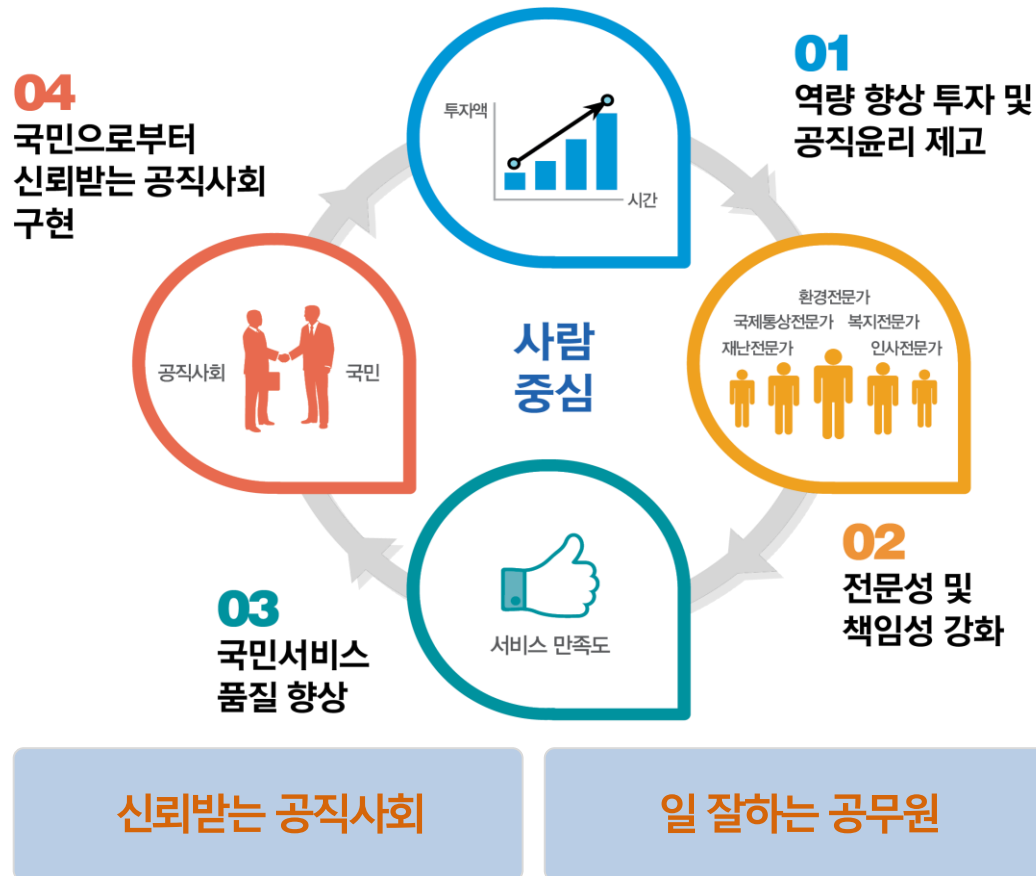
국민이 신뢰하는 공직사회 국가혁신을 선도하는 공무원

2018. 1. 25.



공직사회가 자긍심을 가지고 국민을 위해 소신껏 일할 수 있도록 인사혁신을 추진하겠습니다.

사람중심 인사혁신



추진 전략

낮추겠습니다!

소극행정, 무사안일

차별과 칸막이

불합리한 인사규제

만성적 초과근무

획일적·통제 중심
공직윤리

높이겠습니다!

적극행정, 책임성

소통과 협업

공정한 인사관리

일과 삶의 균형

실질적·행위 중심
공직윤리

1

신뢰받는 공직사회 구현

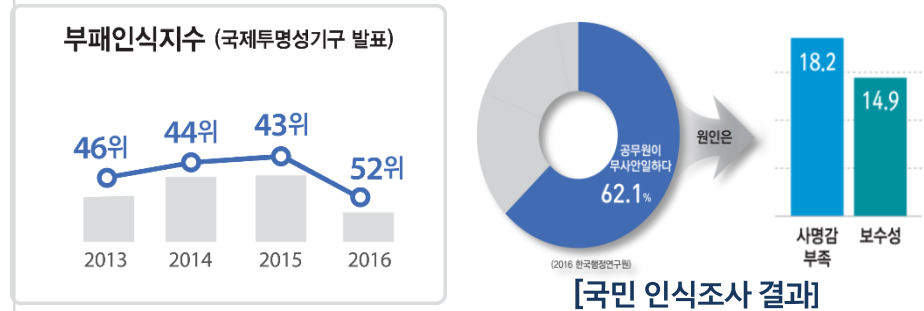
성과

재산등록·취업심사·징계 등 공직윤리제도 지속 강화



한계

공직윤리에 대한 국민체감은 여전히 낮음



공직윤리 저해 원인

눈치 보기, 전례 답습의 소극적 업무처리

제 식구 감싸기식 숨방망이 처벌

이해충돌 방지 제도 미흡

통제 중심의 획일적·양적 공직윤리

개선 과제

소신을 가지고 국민을 위해 일하는 공무원

주요 비위에 대한 엄정 관리

공무원의 이해충돌 방지 강화

선택과 집중을 통한 공직윤리 내실화



과제 1. 소신을 가지고 국민을 위해 일하는 공무원

소신껏 일하는 여건 조성

법적 근거 마련

기존

상관의 직무상
명령에 대한
복종의무 규정



개선

위법한 명령에는
이의제기,
불복 명확화

※ 국가공무원법 개정 추진 (3월 국회제출 예정)

공무원 보호 장치

인사 불이익 관련
고충심사의 실효성 제고

중앙고충
심사위원회
기능 강화

청구인
진술권
보장

민간위원
참여 확대

※ 공무원고충처리규정 개정 추진(2월)

적극행정 활성화

면책

적극적 업무추진 과정의 과실 면책

보고·의견수렴 등 필수 절차 거친 경우 등

※ 징계령 시행규칙 개정안 입법예고 중

우대 장려

우수사례 및 공무원 적극 발굴

국민추천 등을 통해 적극 발굴

특별승진·포상(대한민국 공무원상) 등 우대

공유 확산

사례집 발간, 경진대회 개최 등

공무원 대상
찾아가는 교육 실시 (100개 기관)



과제 2. 주요 비위에 대한 엄정 관리

주요 비위 징계 강화

성·음주운전 등 주요 비위에 대한 징계기준 강화

성희롱도 성폭력 수준으로 징계
음주운전 후 공무원 신분 감춘 경우 처벌 강화 등
(징계령 시행규칙 개정안 입법예고 중)



소청 심사 시 주요 비위 공무원의 감경 제한

심사기준 엄격 적용, 민간위원 확대

각 부처 징계위원회 객관성 제고

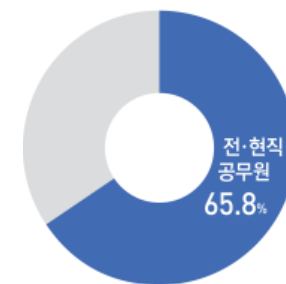
징계위원 중 공무원의
비중이 높아
숨방망이 처벌

전·현직 공무원 65.8%



퇴직 공무원의 징계위원 위촉 제한

33개 부처 2,114명의 징계위원 중



징계 재심사 공정성 제고

6급 이하 공무원 징계 재심사를
각 부처(보통징계위)에서 자체 처리



징계 재심사는
중앙징계위로 이관

부처별 특성에 맞는 복무·징계 운영

징계규정의 형평성은 유지하되,
직무특성을 반영하여 자체 복무·징계 강화

<강화된 기준 적용 예시>

음주운전 징계 강화 (경찰청)
주식 보유 현황 신고 의무화 (공정위)



과제 3. 공무원의 이해충돌 방지 강화

이해 충돌 보직 제한

직무·재산 간 이해충돌 소지 있는 직위로의 전보를 사전에 제한

이해충돌 위험 직무
선정



이해충돌 자가진단
체크리스트 작성



임용예정직위 회피
및 전보인사

※ 주식, 가상화폐 등 보유자의 관련 부서 근무 방지

재산심사 강화

- ① 직무·재산 간 이해충돌 심사기준 마련
- ② 담당 업무와 관련성 있는 주식 취득 제한
- ③ 이해충돌 가능성이 높은 재산에 대해서는 형성과정 신고 의무화 및 집중 심사

고위공직자의 부동산비상장주식, 사인간 채권·채무 등
→ 자산 과다 증감, 사인간 채권·채무 변동 등 집중 심사

- ④ 징계기준에 이해충돌로 인한 비위를 명시적으로 추가하고, 엄정 징계

퇴직 후 행위 제한

- ① 퇴직자의 재직자에 대한 부정 청탁·알선 신고제도 실효성 제고

신고주체 : 본인 → 누구나 / 신고의 판단기준 마련 / 신고자 비밀 보장 및 포상지급 등
(공직자윤리법 개정안 국회 제출, '17. 12. 29)

- ② 부당한 영향력 행사를 위한 전·현직 공무원 간 접촉 방지대책 마련





과제 4. 선택과 집중을 통한 공직윤리 내실화

재산공개 확대

공직유관단체 등 고위직 재산공개 확대

※ 공개대상기관 지정 범위 및 공개대상직위 확대

취업제한 강화

국민안전, 방위사업 분야는 업체 규모 관계없이 취업제한기관 지정

기존

개선

자본금 10억 미만 기업 제외



업체규모 관계없이 대상 지정

연도 중 신설법인도 취업제한기관에 즉시 포함

기존

개선

미포함



포함

위반시 벌칙 강화

취업제한 의무 위반한 퇴직공무원을 채용한 기관에 대한 벌칙 도입

임의 취업자 적발 강화

재산등록 범위합리화

담당업무 고려, 부정 재산축적 소지가 낮은 실무직은 재산등록 대상에서 제외

※ (예) 대민부서의 행정 업무 담당

생계형 취업 제한 완화

경비원, 주차관리원 등
생계형 재취업에 대해서는 취업심사 제외

현재

재산 등록 대상자
=
취업 심사 대상자



개선

재산 등록 대상자
≠
취업 심사 대상자

2

일 잘하는 공무원 선발 · 육성

‘일 잘하는(역량)’ 개념의 변화

상사 눈높이
맞추기



국민 눈높이
맞추기

절차 준수
선례 답습



창의적
문제 해결

수직적
지시



전방위적
소통

혼자서
결정·집행



함께
판단·협력

‘역량’ 저해 요인 및 개선 방향

선발

지식 중심
평가·선발



직무능력 중심
평가·선발

인사
관리

입직경로에
따른 차별



능력·성과에
따른 공정한 대우

교육
훈련

강의식 교육 /
이론 위주



자기주도학습 /
문제해결 중심

근무
방식

만성적
초과근무



스마트 행정
일과 삶의 균형



과제 1. 일자리 창출 · 정부혁신을 뒷받침하는 인재 등용 추진

국민생활안전 현장 공무원 충원 확대

일반직

국가직 : 8,627명 (전년 대비 1,859명 ↑)
 <공채 6,106명(인사처 주관) / 경채 2,521명(각 부처 주관)>
 ※ 근로감독 700명, CIQ(관세·출입국·검역) 477명,
 집배원 1,100명 등

지방직 : 2월 중 공고 예정

특정직

33,202명 (전년 대비 6,679명 ↑)



경찰
4,193명



해양경찰
915명



소방
4,821명

· 기타(교원 등) 23,273명

일자리 로드맵에 따른 각 부처 충원수요 적극 반영
 → 청년 일자리 창출, 선진국 수준 공공서비스 제공

공무원 채용 관련 사회적 비용 절감

시험 기간 단축

선발소요기간(원서접수~최종합격)
 2개월 이상 단축 → 수험생 부담 완화

	2017년	2018년	
· 5급 행정	296일	236일	↓ 60일
· 5급 기술	331일	236일	↓ 95일
· 7급 공채	172일	112일	↓ 60일
· 9급 공채	182일	116일	↓ 66일

민간 취업 호환성

직무역량 중심 평가로
 민간기업 취업 전환비용 절감

(예시) 한국사 등 검정시험 대체 검토



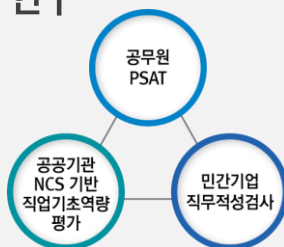
과제 1. 일자리 창출 · 정부혁신을 뒷받침하는 인재 등용 추진

직무역량 중심 평가 · 선발

공채 시험 과목 개편

직무역량 중심의 선발 방식 연구

수험생 및 전문가 의견수렴
→ 충분한 예고 후 시행



(예시) 7급 공채시험에 PSAT 도입방안 연구
9급 공채시험 선택과목에 전문과목 반영방안 등

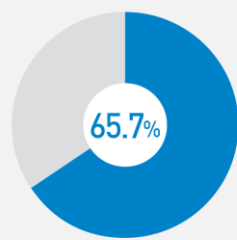
면접 강화

전문 면접관 양성·활용

직무역량 기반 구조화된
면접문제 정교화

상설 전용 면접장 확보

수험생 설문조사 (서울신문, '17. 12)



[면접강화가 바람직하다고
답변한 비율]

미래 수요에 대비한 직렬 · 직류 개편

직렬 직류 신설

4차 산업혁명 시대 새로운 분야 전문인력
확보 및 융복합 · 경계 없는 인력활용 필요

신설 필요분야 (예시)

- 빅데이터 활용을 위한 데이터 분석 분야
- 작물 생산에 로봇 등 첨단기술 활용 분야

직렬 직류 재분류

수요가 낮은 직류 · 유사직류 통폐합으로
정부기능 변화 대응

* '17.12.31. 기준

최근 10년간 채용인원이 없는 직류

10개

현원이 없는 직류

5개

- 잠업, 경비, 도시교통설계, 수산물검사, 폐기물

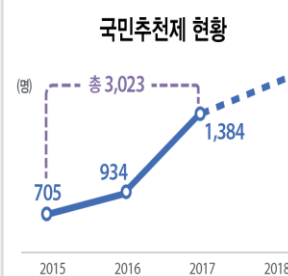


과제 1. 일자리 창출 · 정부혁신을 뒷받침하는 인재 등용 추진

사회 각 분야의 인재풀 체계적 관리

국민 추천제 활성화

참여·소통형의 인재 추천 홈페이지 개설
정부기관 외 공공기관까지 헤드헌팅 서비스 제공



개방형직위 및 정부위원 등 선임현황

국민추천제	36	130	98	264
정부헤드헌팅	1	17	12	30
	2015	2016	2017	총계

국가 인재풀 다양화

여성, 이공계 등 희소·전문분야 인재풀 확충
4차산업 전문가 등 글로벌 Talent Map 구축
지능정보형 인재 DB 고도화



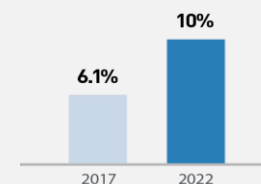
공직사회 균형인사의 실질적 정착

여성 관리자 임용 확대

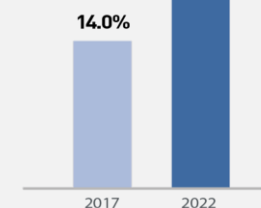
고공단·본부 과장급 임용목표 적극 이행 유도
여성에 대한 차별 없는 보직 부여, 승진 제도화

[여성공무원 임용 목표]

고위공무원단



본부 과장급



균형 인사 중장기 계획

균형인사 기본계획 수립 (5년 단위)

지역인재·다문화가정 등 균형인사 대상 확대
균형인사 지수 도입 등

균형인사 연차 보고서 발간

→ 국내외 통계에 기반한 균형인사 정책 추진



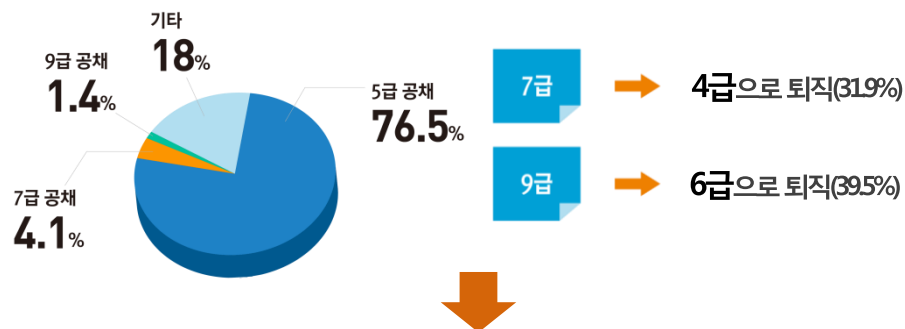
과제 2. 능력 · 성과에 따라 대우하는 체계적 인사관리

직무역량 중심 승진제도 도입

7·9급 출신의 고위직 진출 기회가 제한적

[고위공무원단 구성]

[7·9급 출신 퇴직 시 직급]



속진임용제(Fast-Track) 도입

6급 이하 대상 역량평가·객관적 심사 통한 5급 조기승진

부처별 핵심직위에 대한 공모 승진 활성화

(기대효과) 입직경로에 따른 승진관행 개선
역량 있는 인재 집중 육성을 통한 혁신성장에 기여

조직성과 · 역량 향상을 위한 성과관리



개인·경쟁·확일성



조직·역량개발·지율성

관리자
책임
강화

중요업무 성과기록관리 체계화

단위과제별
실적 작성 위주

중요도 높은 업무내용
상세 기술란 추가

성과평가 시 면담 등 과정관리 강화

※ 평가 충실도 부서장 평가항목 반영

보상
방식
다양화

성과평가- 다양한 보상의 유기적 연계

승진, 교육훈련, 포상 등 확대 → 역량개발 기여

협업
성장
중심

수시 피드백 체계 구축

개인 성과급 중심 → 부서 성과급 활용 확대



과제 3. 대화와 토론 중심의 현장 공무원 직무역량 강화

직무 관련 대화·토론을 통한 전문성 제고

부서간, 직급간 칸막이 없는 대화와 토론 일상화

동료·선배 등의 경험과 조언을 경청하는
직무학습 분위기 정착



전·현직 공무원 민간 전문가의견 수렴, 해외사례 벤치마킹을 통한
공무원 역량제고 방안 수립

현장공무원의 상황 대처능력 강화

경찰, 해경, 소방 등 현장 공무원 대응력 강화를 위한
가상 시뮬레이션 체험·실천훈련 개발 및 운영

중앙소방학교, 경찰교육원, 해양경찰교육원 등 협업체계 구축

일반직 공무원 중심의 국내외 교육훈련 기회를
특정직·전문 분야 공무원에게 확대 부여

해외 전문기관과의 교류·협력 강화를 통한 벤치마킹, 전문지식 습득

사회적 감수성 함양 기회 제공

국장급 관리자 교육과정에 리빙랩(Living Lab) 등 사회혁신
기법을 도입, 협력소통을 통한 정책문제 해결 경험 축적

비정형 학습 활성화를 통한 실질적 직무역량 함양

사회적 학습(멘토링, 연구모임 등), 재능기부 등의 상시학습 인정 추진

'설명 의무' 이행을 위한 정책 설명, 언론소통 역량 제고

전문직 공무원 제도 확대를 통한 순환보직 관행 개선

(전문직 공무원) 승진에 연연하지 않고 평생 한 분야에서 근무하는 공무원

국민의 생명·안전과 직결되는 분야 우선 확대
중장기적으로 과학기술 등 적용 분야·인원 확대

[현재]

재난 통상 등 6개 분야
(95명)



[개선('22년)]

생활안전, 과학기술 등
40개 분야(약 1,000명)



과제 4. 스마트하게 일하는 공직 환경 조성

일하는 방식 개선

불필요한 일 버리기

형식적 보고서 최소화, 관행적 대기근무 근절

업무 프로세스 개선

업무분석 및 절차 재설계, 원격근무 확산

기술기반 업무혁신

ICT 활용, 업무 자동화 등 행정서비스 혁신

복무제도 혁신

유연한 근무제도 정착

초과근무 저축휴가제 도입, 유연근무제 활성화
→ 일 8시간, 주 40시간 칸막이 해소

재충전을 위한 연가 사용 활성화

연가사용촉진제 도입, 자기개발휴가 활성화
동계휴가제 도입



근무혁신 이행 확보를 위한 부처 간 협업 강화

초과근무 감축 및 연가활성화 관련 부처별 이행실적 점검·공개

초과근무·연가실적 기관 및 부서 성과평가 강화

근무혁신실적을 조직·예산 운영 관리에 반영 (인사처-행안부-기재부)

근무혁신 실적 점검

전문가 합동 조직진단

모듈별 개선안 마련

컨설팅

초과근무 감축
부진기관 선정

원인, 문제점 분석

불필요한 일 버리기
업무효율화 분야 선정
인력 재배치 등

개선안 제시

추진 과제		입직	재직	퇴직
신뢰받는 공직사회 구현	1 적극행정		①-1 국민을 위해 소신있게 일하는 여건 조성 ①-2 국민 편익을 위한 적극행정 활성화	
	2 징계제도		②-1 주요 비위 징계 강화 ②-2 각 부처 징계위원회 객관성 제고 ②-3 징계심사공정성제고 및 부처특성에 맞는 징계운영	
	3 이해충돌 방지		③-1 이해충돌 보직 제한 ③-2 재산심사 강화	③-3 퇴직 후 행위제한
	4 공직윤리 내실화		④-1 국민안전, 방위사업 분야 취업제한 강화 ④-2 생계형 재취업 대상 취업심사 제외	
일 잘하는 공무원 선발·육성	5 채용	⑤-1 생활안전분야 현장 공무원 확충 ⑤-2 공무원 채용관련 사회적 비용 절감 ⑤-3 직무역량 중심 평가·선발	⑤-4 미래 수요 대비 직렬·직류 개편 ⑤-5 사회 각 분야의 인재풀 체계적 관리 ⑤-6 공직사회 균형인사의 실질적 정착	
	6 인사관리		⑥-1 직무역량 중심 승진제도 도입 ⑥-2 조직성과·역량향상을 위한 성과관리	
	7 직무역량 강화		⑦-1 직무 관련 대화·토론을 통한 전문성 제고 ⑦-2 현장공무원 상황 대처능력 강화 ⑦-3 사회적 감수성 함양 ⑦-4 순환보직 관행 개선	
	8 근무혁신		⑧-1 일하는 방식 개선 ⑧-2 복무제도 혁신 ⑧-3 부처 간 협업 강화	

**국민 모두가 체감하는
사람 중심의 혁신성장을
인사혁신처가 뒷받침하겠습니다.**