

성과관리 전략계획

(2022 ~ 2026)



인사혁신처 성과관리 전략계획, 2022. 8.

인사혁신처 법무감사혁신담당관 (044-201-8147)

세종특별자치시 한누리대로 499 세종포스트빌딩

목 차

I. <u>그간의 정책성과 및 향후 정책 추진방향</u>	1
1. 그간의 정책성과	1
2. 향후 정책 추진방향	4
II. <u>일반현황 및 계획의 개요</u>	6
1. 인사혁신처 일반현황	6
2. 성과관리 전략계획 개요	8
III. <u>세부 추진계획</u>	10
<u>전략목표 I</u>	10
<u>전략목표 II</u>	23
<u>전략목표 III</u>	48
<u>전략목표 IV</u>	70

1. 그간의 정책성과

□ 직무역량 중심 채용제도 개편 및 공정한 시험관리로 우수인재 채용

- (공정채용 확산) 배경 블라인드 채용 도입('17년) 및 컨설팅·교육 강화, 부정행위자 통합조치('19년), 외부참관인 제도('20년)로 국민 신뢰도 제고*
*공정채용 만족도 : '19년 도입 78.0점 → '20년 82.25점 → '21년 86.5점 ⇨ 4.25점(5.2%) 향상
- (채용제도 개선) 검정시험 인정기간 연장('21년) 및 대상확대('21년), 7급 공채 PSAT 도입('21년), 전문과목 중심의 9급 공채 선택과목 개편('21년)
- (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
- (문제출제 플랫폼 확대) 임용시험 수탁출제를 시·도교육청('19년~), 서울시('20년~)까지 확대하여 채용 공정성 및 인사관리 효율성을 제고하고, 수탁출제시험 오류 최소화로 공무원시험의 신뢰도 제고
*'21년 수탁출제를 통한 재정절감 43억원, 객관식 1,935문 중 정답정정 단 1건 발생
- (수험생 편의제고) 장애인 등 편의지원 지속 확대, 공무원 채용 신체검사 개선, 수험생의 응시지역 선택권 확대 등 공무원시험 수험생의 부담 완화 및 편의 제고 노력 지속

□ 공직전문성 강화 및 인사혁신 확산·정착으로 공직경쟁력 제고

- (범정부 적극행정) '적극행정 운영규정(大令)' 제정('19년), 국가공무원법 개정('21년) 등 적극행정 보호·우대·지원을 위한 기반 마련 및 활성화*
*코로나19 대응 등 적극행정위원회 활용증가('19) 42건 → ('21) 362건, 국민신청제 도입('21년~)
- (전문직공무원) 한 분야에 평생 근무하는 전문직공무원 도입('17년) 및 지속 확대*, 민간 전문가 신규채용 등으로 공직사회 경쟁력 제고
*'17년 도입 6개 분야 95명 → '21 11개 분야 217명으로 2배 이상 증가

- (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('14년 14.9% → '17년 41.4% → '21.6월 45.3%)

- (균형인사) 균형인사기본계획('18~'22) 최초 수립으로 체계적 추진 기반 마련, 장애인·지역인재·여성관리자 등 공직다양성 제고

- 중앙부처·지자체·공공기관을 아우르는 범정부 균형인사 추진체계 구축

※ 중앙부처 균형인사 분야별 주요 실적('17~'21)



- (인재DB) 인재DB 활용률 제고*, 정부헤드헌팅을 통한 민간인재 영입 증가**

*국가인재DB 활용률 : '17년 7.8% → '19년 13.0% → '21년 16.1%으로 '17년 대비 2배 증가

**민간인재 영입: '17년 12명 → '18년 6명 → '19년 5명 → '20년 16명 → '21년 24명으로 '21년 역대 최대

□ 성과중심 인사관리, 인재육성 및 복지체계 구축으로 생산적 공직문화 실현

- (체계적 성과관리) 다면평가 활성화('17) 18개 → ('21) 23개 기관 운영), 평가자 역량 및 책임성 강화 등 성과관리 체계화

*평가자 통합교육 운영, 부처 맞춤형 성과관리 컨설팅, 다면평가 매뉴얼 제작·배포 등

- (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

- (인재개발 인프라 구축) 공무원 학습 패러다임 혁신을 위한 비대면·개방형·맞춤형 '지능형 인재개발 플랫폼' 구축('20~'22년 3개년 사업)

*('20년) 1단계 사업 완료 → ('21년) 12개 부처를 대상 시범운영

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

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

- (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

□ 근무여건 개선, 엄정한 공직윤리 운영으로 깨끗한 공직사회 구현

- (가정친화적 근무여건) 일·가정 양립을 위한 근무혁신* 추진('18년~), 육아·출산 지원** 강화('18년~), 가족돌봄이 가능한 휴직여건 마련('21년)
*「초과근무 : '17년 28.6시간 → '19년 23.0시간 → '21년 20.4시간 '17년 대비 29% ↓
L 연가 : '17년 10.9일 → '19년 12.9일 → '21년 15.8일 '17년 대비 45% ↑
** ▲배우자 출산휴가(5일→10일), ▲아빠 육아휴직수당 인상(월 150만원→월 250만원), ▲유·사산 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
- (공직자 부동산 투기근절) 부동산 관련 재산등록의무자 확대* 및 형성과정 의무화, 부동산 신규취득 제한 등 「공직자윤리법」 개정('21년)
*LH 등 부동산 전담기관 전 직원, 부동산 개발·관련 정보 취급 부서 직원
- (행위제한 강화) 퇴직공직자 청탁·알선 신고 실효성 강화*('19년) 및 행위제한 의무 위반자에 해임요구 신설('20년), 취업·행위제한 신고센터 설치('21년)
*▲청탁 받은 자 무조건 신고, 제3자 신고 가능, ▲부정 청탁→모든 청탁, ▲직무배제 조치, ▲신고자 포상 등
- (징계강화) 주요 4대 비위(성비위, 음주운전, 금품비위, 갑질)에 대해 징계기준을 지속적으로 개선*하고, 소극행정, 채용비리 등 사회적 물의를 빚는 공직비위 근절을 위한 징계기준 마련
*▲(성비위) 성희롱 징계기준 성폭력수준으로 상향('18), 2차가해 등 중대·新유형 추가('21)
▲(음주운전) 징계기준 1단계 상향 및 혈중알코올농도에 따른 징계기준 강화(0.1%→0.08%, '19)
▲(금품) 수당·여비 부당수령 징계기준 신설('20), 내부정보이용 부당행위 징계기준 신설 및 감경제한('21)
▲(갑질) 직무권한 이용 갑질 및 은폐·미조치 징계기준 신설·감경제한('19), 비인격적 대우 비위유형 신설('21)

2. 향후 정책추진 방향

① 자율과 책임에 기반한 유능한 공직사회

□ 인사규제 혁신

- 임용, 보수, 복무, 성과관리 등 현행 인사제도 및 운영 전반에서 불합리한 인사규제는 전면 재검토하여 폐지 또는 완화
- 기관 특성에 따라 인사규정을 달리 적용할 필요가 있는 경우 예외 적용(특례)을 확대하여 탄력적인 인사운영 도모
- 장관의 실질적 인사권을 보장하여 자율적 인사운영을 통해 조직 성과를 극대화할 수 있도록 책임 장관제 실현 토대 구축

□ 직무에 몰입할 수 있는 공직여건 조성

- 적극행정 보상·보호 확대를 통한 범정부 적극행정 활성화 및 규제 행정 행태·문화를 개선하는 공직문화 혁신 추진
- 공무원 복무관리의 자율성을 확대하되 책임성을 강화하여 근무 생산성을 높이고, 출산·양육과 직무몰입이 양립할 수 있는 환경 조성
- 일선 현장에서 근무하는 공무원이 자긍심을 갖고 업무에 임할 수 있도록 수당개선, 초과근무 보상 확대 및 재해예방·보상 강화

□ 미래 환경변화 대비 공직사회 역량 강화

- 저출생·고령화, 생산연령인구 감소에 대비하여 채용, 교육훈련, 성과관리, 정년, 연금 등 인사제도 혁신 추진
- 채용, 인사관리, 인재개발, 성과관리 등 인사행정 전 분야에 걸쳐 디지털 기반의 효율적·통합적 인사시스템 구축
- 우수인재의 승진기회 확대, 전문분야 공직개방, 기관간 인사교류 활성화 등 공직경쟁력 제고를 위한 전략적 인사관리 강화

② 원칙과 상식으로 신뢰받는 공직사회

□ 공정하고 효율적인 채용을 위한 공직채용시스템 개편

- 공직자가 갖춰야 할 공직관과 기본역량을 검증하는 표준화된 공직 자격시험을 도입하여 범정부적 활용
- 공무원 시험 응시기회를 확대하고, 수험생의 수험부담 완화 및 직무에 필수적인 핵심역량 강화 등을 위해 공무원 채용제도 개선
- 직무역량에 근거하여 공정하게 선발될 수 있는 문화 정착을 위해 공공부문 전반의 공정채용 저변 확대

□ 일한만큼 정당한 보상체계 확립

- 보수체계를 직무·성과 중심으로 개편하여 공무원 보수의 지속가능성을 높이고 연공성은 완화
- 경력평정을 단계적 폐지·완화하여 근무년수에 따라 자동으로 승진 하던 방식을 벗어나 실적·역량 기반의 성과평가 체계로 개선
- 공모직위 대상을 확대하여 근무기간·직급에 관계없이 역량있는 공무원 누구나 실력에 따른 승진기회 부여

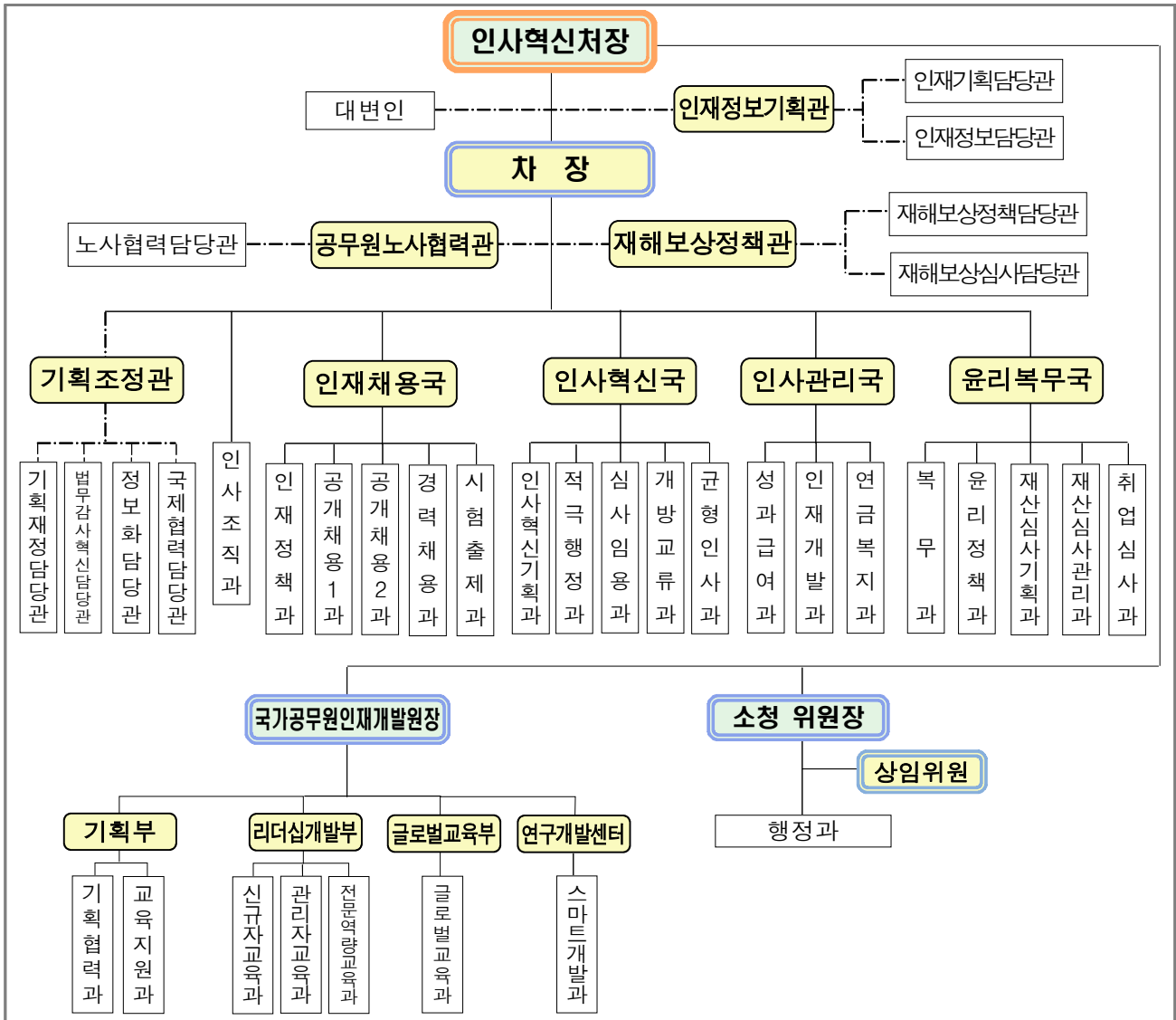
□ 합리적인 공직윤리제도 운영

- 공직자 재산등록 의무자 범위 조정, 취업제한 합리화 등 공직윤리 제도를 직급별·업무분야별 특성 등을 고려하여 합리적으로 개선
- 징계사건 피해자 권리 보호를 위한 징계제도 개선 및 엄격한 징계 운영을 통해 국민으로부터 신뢰받는 징계시스템 확립
- 중징계 사건에 대한 소청 감경을 엄격히 하는 등 심사의 엄정성·투명성을 높이고, 직무상 어려움이 있는 공무원의 고충처리 활성화

일반현황 및 계획의 개요

1. 인사혁신처 일반현황

(1) 조직 : 1차장, 4국, 4관, 29과(본부), 2소속기관



[2] 인원 : 총 정원 594명

(‘22.7.31.기준)

구분	합계	정무직	고위		34급	4급	45급	5급	6급	7급	8급	9급	관리 운영	전문 직	전문 경력	임기제 (정원내)
			가	나												
합계	594	3	5	12	9	28	40	167	158	56	26	41	11	10	23	5
본부	403	1	1	8	8	21	34	124	121	41	11	12	5	10	6	
소속(계)	191	2	4	4	1	7	6	43	37	15	15	29	6	-	17	5
인재원	155	1	-	4	1	6	4	29	32	12	12	28	4	-	17	5
소청	36	1	4	-	-	1	2	14	5	3	3	1	2	-	-	-

* 기준정원 : 총액인거비제를 활용하여 증원·직급조정·감원한 정원 제외

[3] 재정현황

(단위 : 억원)

구 분	'21	'22	'23	'24	'25
□ 재정사업 합계					
○ 총지출	213,257	224,605	247,058	261,186	281,501
(전년대비증가율, %)		(5.3)	(10.0)	(5.7)	(7.8)
○ 총계	409,987	310,732	338,567	347,801	371,182
(전년대비증가율, %)		(△24.2)	(9.0)	(2.7)	(6.7)
□ 총지출 구분					
○ 인건비	1,134	1,201	1,285	1,375	1,471
(전년대비증가율, %)		(5.9)	(7.0)	(7.0)	(7.0)
○ 기본경비	282	335	345	355	366
(전년대비증가율, %)		(18.6)	(3.0)	(3.0)	(3.0)
○ 주요사업비	211,840	223,069	245,429	259,456	279,664
(전년대비증가율, %)		(5.3)	(10.0)	(5.7)	(7.8)
□ 예산					
○ (총)지출	1,969	2,045	2,167	2,333	2,616
(전년대비증가율, %)		(3.9)	(6.0)	(7.7)	(12.1)
○ 총계	37,652	42,781	49,783	51,025	56,580
(전년대비증가율, %)		(13.6)	(16.4)	(2.5)	(10.9)
【일반회계】					
○ (총)지출	1,969	2,045	2,167	2,333	2,616
(전년대비증가율, %)		(3.9)	(6.0)	(7.7)	(12.1)
○ 총계	37,652	42,781	49,783	51,025	56,580
(전년대비증가율, %)		(13.6)	(16.4)	(2.5)	(10.9)
□ 기금					
○ (총)지출	211,288	222,559	244,891	258,853	278,884
(전년대비증가율, %)		(5.3)	(10.0)	(5.7)	(7.7)
○ 총계	372,335	267,951	288,784	296,776	314,601
(전년대비증가율, %)		(△28.0)	(7.8)	(2.8)	(6.0)
【공무원연금기금】					
○ (총)지출	211,288	222,559	244,891	258,853	278,884
(전년대비증가율, %)		(5.3)	(10.0)	(5.7)	(7.7)
○ 총계	372,335	267,951	288,784	296,776	314,601
(전년대비증가율, %)		(△28.0)	(7.8)	(2.8)	(6.0)

2. 성과관리 전략계획 개요

(1) 전략계획의 주요 특성

- 새정부 국정운영 기조 및 국정과제를 충실히 반영하여 ‘국민이 신뢰하는 일 잘하는 공직사회’ 실현을 목표로 인사관리 전 분야 혁신방안을 모색
- 공직사회를 둘러싼 대내·외 정책환경 변화에 적극적으로 대응할 수 있도록 정책추진 방향 및 세부 추진과제를 도출

< 대내·외 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 국민적·시대적 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, 비위행위 적발 시 엄중하게 조치함으로써 국민 신뢰 확보

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

- 아울러, 법령상 조직의 임무와 역할 및 핵심과제를 빈틈없이 수행하기 위하여 4개의 인사혁신 방향을 제시

전략목표 I

직무역량 중심으로 채용제도를 개편하고, 공정한 시험관리체계를 확립하여 우수한 인재를 선발한다.

전략목표 II

미래대비 공직 전문성을 강화하고 인사혁신을 확산·정착하여 공직 경쟁력을 제고한다.

전략목표 III

성과중심 인사관리, 공무원 인재육성 및 복지체계 구축으로 생산적인 공직 문화를 실현한다.

전략목표 IV

공직사회 근무여건을 개선하고, 책임에 상응하는 공직윤리 확립 및 건전한 노사관계 구축으로 공정과 책임에 기반한 역량있는 공직사회를 실현한다.

[2] 전략계획의 목표체계

임무	공직 전문성을 제고하고 생산적인 공직문화를 조성하여 유능한 공직사회 구현 공정한 인사시스템과 공직윤리를 확립하여 국민 상식에 부합하는 공직사회 구현
----	---

비전	국민에게 신뢰받는 일 잘하는 공직사회
----	----------------------

전략목표 I 직무역량 중심으로 채용제도를 개편하고, 공정한 시험 관리체계를 확립 하여 우수한 인재를 선발한다.	(7)	전략목표 II 미래대비 공직 전문성을 강화하고 인사혁신을 확산·정착하여 공직 경쟁력을 제고한다.	(10)	전략목표 III 성과중심 인사관리, 공무원 인재육성 및 복지체계 구축으로 생산적인 공직 문화를 실현한다.	(8)	전략목표 IV 공직사회 근무 여건을 개선하고, 책임에 상응하는 공직윤리 확립 및 건전한 노사관계 구축으로 공정과 책임에 기반한 역량있는 공직 사회를 실현한다.
성과목표 I-1 직무역량 중심의 채용제도 개편으로 공직사회의 전문성을 제고한다.	(2)	성과목표 II-1 미래 환경 변화 대비 공무원 인사 제도 개선과 적극적 업무추진 등 공직 활력 제고를 통해 범정부 인사혁신을 확산·정착한다.	(2)	성과목표 III-1 합리적인 성과평가·보상체계 구축으로 성과중심 인사관리 및 직무 몰입 근무 여건을 조성한다.	(2)	성과목표 IV-1 적극적으로 일할 수 있도록 근무여건을 개선하고 공직비위 근절을 통해 신뢰 받는 공직사회를 구현한다.
성과목표 I-2 수험생 중심의 공정하고 안전한 시험운영을 통해 국민 신뢰도를 제고한다.	(3)	성과목표 II-2 고위공무원의 성과 책임을 제고하고 인사운영의 효율적 지원을 통해 고위공무원 경쟁력을 강화한다	(2)	성과목표 III-2 올바른 공직자세 확립과 직무전문성 제고를 위한 교육 운영으로 공무원의 정책역량을 강화 한다.	(3)	성과목표 IV-2 공직자의 책임에 상응하는 공직 윤리를 확립하여 깨끗하고 투명한 공직사회를 실현한다.
성과목표 I-3 시험출제 관리체계 개선을 추진하고, 출제지원 강화를 통하여 역량 있는 인재 선발에 기여한다.	(2)	성과목표 II-3 개방형·공모 직위 운영 개선, 전략적 인재발굴·활용 및 인사교류를 통해 공직 전문성 및 기관 간 소통·협력을 강화한다.	(4)	성과목표 III-3 수요자 중심 후생복지 지원 및 재해보상제도 개선을 통해 공직사회 활력을 제고한다.	(3)	성과목표 IV-3 소통·상생을 바탕으로 안정적 노사관계를 정착 하고 공정·투명한 소청·고충제도 운영을 통해 공직 사회 신뢰도를 제고한다.
		성과목표 II-4 공직내 다양성관리 강화 및 인사운영의 공정성 제고를 통해 사회적 가치를 실현한다.	(2)			

※ ()는 관리과제 수, 총 33개 관리과제임

Ⅲ

세부 추진계획

전략목표 I

직무역량 중심으로 채용제도를 개편하고, 공정한 시험관리체계를 확립하여 우수한 인재를 선발한다.

기 본 방 향

◇ 추진배경 및 필요성

- 수험생의 부담을 완화하고 직무에 필수적인 핵심역량 강화에 집중할 수 있도록 채용제도를 개선하여 역량 있는 인재선발 추진 필요
- 수험생 개인의 스펙이나 배경이 아닌 핵심역량을 기반으로 공정하게 경쟁할 수 있는 공정채용 환경 조성 필요
- 관리자의 역량 제고를 도모하고 관리자 임용의 객관성·공정성을 확보하기 위한 철저한 사전 검증·평가 절차 마련·운영 필요
- 코로나19 변이 확산 등 감염병 위기가 지속되고 있어 대규모 국가 채용시험의 안전성 등에 대한 국민·수험생 관심도 증가
- 급변하는 미래 행정환경 변화에 적극적·선제적으로 대응하기 위하여 다양한 업무 분야에서 전문역량을 갖춘 우수한 인재 선발의 필요성 지속
- 수험생들의 혼란을 사전에 방지하고 사회적 비용을 최소화하기 위하여 안정적인 시험출제 체계 확립 필요

◇ 주요내용

- 공무원 시험 응시기회를 확대하고, 수험생의 수험부담 완화 및 직무에 필수적인 핵심역량 강화 등을 위해 공무원 채용제도 개선 추진
- 수험생 개인의 스펙이나 배경이 아닌 핵심역량을 기반으로 공정하게 경쟁할 수 있도록 공정채용 환경을 조성하여 공직사회 전반의 역량 강화
- 관리자(고위공무원, 과장)에게 요구되는 역량 구비 여부를 체계적으로 검증하는 역량평가 운영을 통해 관리자 임용의 공정성 확보
- 시험별 특성을 고려한 감염병 안전대책 마련을 통해 확진자에게도 응시기회를 보장하는 등 시험의 공정성·안정성 확보

- 수요자 중심의 채용환경을 제공하고 수험생의 불편사항 등을 적극적·선제적으로 해소하여 국가시험의 신뢰도·만족도 제고
- 공정한 경력경쟁채용시험을 통해 공직 내 인적구성의 다양화와 전문 역량을 갖춘 인재채용으로 공직사회의 전문성·개방성 증대
- 출제관리 체계 개선을 통한 안정적인 시험문제 출제 및 수탁출제 확대 등 출제지원 강화를 통한 효율적인 인재선발 지원

◇ 그간의 성과

- 코로나19 위기 속에서 방역당국과 협의를 통한 시험 방역대책을 마련해 확진자에게도 응시 기회를 부여하는 등 5·7·9급 공채시험 등의 안전한 시행
- 공채시험 선발 소요기간 단축, 영어·한국사 등 검정시험 인정기간 연장('21년 시행), 7급 공채시험 PSAT 도입('21년 시행), 전문과목 중심의 9급 공채시험 선택과목 개편('22년 시행) 등 채용제도 개선
- 감염병 위기 등의 상황에서 정부 주관시험 일정 조율을 위한 '범부처 시험주관기관 협의회' 구성·운영('20년~)
- 배경 블라인드 채용 도입('17년), 공정채용 워크숍·컨설팅('18년~), 부정 행위자 통합조치('19년), 외부참관인 제도 도입('20년), 채용비위자 합격 취소 근거 마련('21년) 등을 통한 공정채용 저변 확대
- 장애인 등 편의지원 지속 확대, 공무원 채용 신체검사 개선, 수험생의 응시지역 선택권 확대 등 공무원시험 수험생의 부담 완화 및 편의 제고 노력 지속

◇ 전략목표와 임무와의 관계

- 전략목표는 “직무역량 중심으로 채용제도를 개편하고, 공정한 시험 관리체계를 확립하여 우수한 인재를 선발한다”임
- ‘직무역량 중심의 채용·평가제도 개편’, ‘공정채용 문화 확산’, ‘공정한 시험관리체계 확립’, ‘철저한 역량검증 시스템 확립’은 “공정한 인사 시스템과 공직윤리를 확립하여 국민 상식에 부합하는 공직사회 구현” 임무와 연계됨

[1] 주요내용

□ 직무역량 강화를 위한 채용·평가제도 개선

- 공무원 시험 응시기회를 확대하고, 수험생 수험부담 완화 및 직무에 필수적인 핵심역량 강화 등을 위해 채용제도 개선 추진
- 수험생 개인의 스펙이나 배경이 아닌 핵심역량을 기반으로 공정하게 경쟁할 수 있는 공정채용 환경을 조성하여 공직사회 전반의 역량 강화 도모
- 관리자(고위공무원, 과장)에게 요구되는 역량 구비 여부를 체계적으로 검증하는 역량평가 운영을 통해 관리자 임용의 공정성 확보

□ 수험생 중심의 공정하고 안전한 국가시험 운영

- 시험별 특성을 고려한 감염병 안전대책 마련을 통해 확진자 등에게도 응시기회를 보장하여 시험의 공정성·안정성 확보
- 수요자 중심의 채용환경을 제공하고 수험생의 불편사항 등을 적극적·선제적으로 해소하여 국가시험의 신뢰도·만족도 제고
- 공정하고 엄정한 국가시험 운영을 통해 우수인재를 채용하고 필요인력을 적시 충원함으로써 국가 기능의 연속성 유지에 기여
- 공정한 경력경쟁채용시험을 통해 공직 내 인적구성의 다양화와 전문역량을 갖춘 인재채용으로 공직사회의 전문성·개방성 제고

□ 시험출제 관리체계 개선 및 출제지원 강화

- 출제관리 체계 개선을 통한 안정적인 시험문제 출제 및 수탁출제 확대 등 출제지원 강화를 통한 효율적인 인재선발 지원

[2] 성과지표

< 전략목표 성과지표 >

성과지표	실적					목표치	'26년 목표치 산출근거	측정산식 (또는 측정방법)	자료수집 방법 (또는 자료출처)
	'17	'18	'19	'20	'21				
공정채용 만족도	신설	신설	78.6	82.3	86.5	87점	- 공정채용 모델 보급, 인사담당자 공정채용 역량 강화 등 공정채용 문화 지속 확산을 위한 지원 강화에 따라 '19년 신규로 설정된 지표임 - 관계부처 합동 기관별 맞춤형 컨설팅 실시, 온라인 교육 콘텐츠 개발·보급 등을 통해 지속적인 범정부 공정채용 문화 확산을 추진할 계획으로, - 이를 위해 '19년~'21년 평균실적 대비 4.5점 향상된 87점의 도전적인 목표치 설정	공정채용 만족도 조사* *재직공무원(30%) + 인사담당자(30%) + 공정채용 경험자(40%) 대상으로, 5점 척도로 조사하여 100점 만점 환산	직접조사

< 하위 성과목표 성과지표 >

성과목표 성과지표	실적		목표치		
	'20	'21	'22	'23	'24
I -1. 공무원 채용제도 개선	법령 개정	법령 개정	완료	완료	완료
I -2. 국가공무원 채용시험 운영 관련 응시자 만족도	84.7	85	87	87	87
I -3. 국가 및 지방직 객관식 시험 정답 오류율	0.04	0.06	0.10	0.10	0.10

[3] 외부환경·갈등요인 분석 및 갈등관리계획

□ 외부환경 분석

- 역량있는 인재 채용을 위한 공정채용 문화 정착의 사회적 요구 증대
- 감염병 상황이 장기적으로 지속되고 있어 대규모 국가 채용시험의 안전성 등에 대한 국민·수험생 관심도 증가
- 채용시장이 다소 경직적인 상황 속에서 공공부문 채용을 공정하고 안정적으로 실시할 필요성 대두

□ 갈등요인 분석

- 채용제도 개편 시 수험생 간 갈등 및 관련 학회 등의 반대 우려
- 역량평가 미통과자 또는 잠재적 대상자의 평가 무용론 제기 가능
- 감염병 유행에 따라 대규모 인원이 응시하는 채용시험의 안전성 위협
- 시험출제 오류 발생 시 국가시험에 대한 신뢰도 저하 우려

□ 갈등관리 계획

- 채용제도 개편 검토 과정에서 수험생 및 관련 학계·부처 등의 의견을 폭넓게 수렴하여 개편방안 마련
- 역량평가 운영 시 이해관계자의 의견을 적극 수렴하고 제도 안내·교육 등을 통하여 평가 수용성 제고
- 강화된 방역대책을 마련하여 감염병으로부터 안전한 국가시험 운영
- 전문화된 시험출제 관리체계 개선·준수로 출제오류 최소화 도모

[4] 기타

□ 관련 누리집

- 사이버국가고시센터(www.gosi.kr)
- 인사혁신처 나라일터(www.gojobs.go.kr)
- 인사혁신처 누리집(www.mpm.go.kr/mpm)

(공무원 인사제도 > 채용제도 > 공무원의 채용/공무원 인사제도)

□ 책자

- 「공정채용 가이드북」
 - 국가공무원 채용 시 공정성 확보를 위해 준수해야 할 핵심내용 수록

[1] 주요내용

□ 성과목표의 주요 내용

- 7급 이상 국가공무원 채용시험의 응시연령을 하향 조정하여 역량 있는 청년 인재의 공직진출 기회 확대 등 추진
- 채용단계별 공정성 확보, 채용담당자의 공정채용 역량 강화 등을 통하여 공정한 채용문화의 확산 도모
- 역량평가제도 내실화 및 엄정한 평가 운영을 통한 관리자(고위공무원, 과장) 역량 강화

□ 전략목표와의 관계

- “직무역량 중심으로 채용제도를 개편”하기 위하여,
 - 연령 등 직무역량과 무관한 응시자격의 제한을 완화, 전문성 있는 인재의 공직 진출 유도
 - 역량평가의 신뢰성·공정성을 확보하고, 평가 타당성을 제고하여 수혜자 및 이해관계자가 만족하는 역량평가 체계 구축

[2] 세부 추진계획

□ 7급 이상 국가공무원 채용시험 응시연령 조정

- 응시연령 조정을 위한 각 부처 채용 담당자 의견조회('22.1.)
- 응시연령 조정에 따른 법적 문제점, 행정·교육현장에 미치는 영향 등 자문을 위한 전문가 의견조회('22.3.)
- 응시연령 조정안 확정 및 「공무원임용시험령」 입법예고 등 개정 절차 추진(~'22.12.)
- 「공무원임용시험령」 개정 완료('22.12.)

□ 공공부문 전반에 공정채용 문화 확산 도모

- 채용점검위원회 등 외부위원 풀(pool) 보강 착수('22. 1.)
- 중앙부처 공정채용 지원사항 안내 및 외부위원 풀(pool) 제공('22. 5.)
- 공공기관 대상 공정채용 컨설팅 진행('22. 6.)
- 각 부처 채용담당자 대상 공정채용 컨설팅 진행('22. 7.~11.)
- 채용담당자간 정보공유 및 의견수렴을 위한 인재개발플랫폼 그룹 운영(상시)

□ 역량평가 운영 및 실행과제 개발

- 역량평가 세종센터 구축 및 운영(22.3.~)
- 고위공무원단 및 과장급 후보자 역량평가 운영('22. 연중)
- 과제개발 프로세스 개선 및 연구용역 추진('22. 연중)
- 신규 역량평가위원 양성 교육 운영('22. 상·하반기)

[3] 외부환경 및 갈등요인 분석

□ 외부환경요인 분석

- 채용시험 응시연령은 **법령상 연령 기준**(공직선거법상 피선거권, 민법상 성년)과의 차이·**공교육 형해화**에 대한 우려 등 외부적 변수 상존
- 각 부처에서 자체 실시하는 경력채용 건수가 증가함에 따라, 공정채용에 대한 이해가 부족한 채용담당자에 의한 **미비점 발생**
- 최근 공공부문 전체의 **공정한 채용문화 정착**에 대한 사회적 요구 증대
- **고위직의 역량강화 필요성**에 대한 사회적 요구 증가 및 철저한 평가·검증 시스템에 대한 필요성 공감
- **민간위탁** 방식으로 평가과제를 개발하고 있으나, 낮은 사업 수익성, **고역량 업체 부족** 등으로 **과제 수급의 불안정성** 및 품질 하락 야기
- **평가대상자의 약 80%가 세종(지방 포함)에 근무하고 있어**, 평가센터(과천 소재) 접근성 및 편의성이 떨어지는 문제 발생

강점(Strength) ▪ 역량 중심의 시험제도 개선으로 직무역량이 뛰어난 우수인재의 공직 유입 ▪ 전문성 있는 중앙인사관장기구로서 범정부적 공정 채용문화 구축 가능 ▪ 정부 역량평가 제도화 및 체계적인 평가 시스템 구축	약점(Weakness) ▪ 각 기관 경채 시, 채용담당자의 공정채용 이해도에 따른 편차(미비점) 발생 가능 ▪ 평가과제 개발 관련, 민간위탁 업체에 대한 높은 의존성
기회(Opportunity) ▪ 공직사회 전반에 공정채용 문화 확산에 대한 인사처의 역할 기대 ▪ 고위직의 역량 강화 필요성에 대한 사회적 요구 증가 ▪ 역량평가의 승진·인사관리 활용에 대한 관심도 제고 및 저변 확대 필요성 증가	위협(Threat) ▪ 시험제도 변경 시 이해관계자(수험생)의 반발(경쟁률 증가 등) 우려 ▪ 평가대상자의 약 80%가 세종(지방)근무로 인한 센터(과천 소재) 접근성 문제

□ 갈등요인 분석 및 갈등관리 계획

성과목표명	갈등요인 분석	갈등관리계획
▪ 직무역량 중심의 채용제도 개편으로 공직사회의 전문성을 제고한다.	▪ 응시연령 하향조정은 공무원 시험 응시가능인구를 증가시켜 실질경쟁률을 높일 수 있는바, 수험생 중심으로 반대 우려 ▪ 역량평가 미통과자 또는 잠재적 대상자의 평가 무용론 제기 가능	▪ 관련 학계 및 관계부처 등의 의견을 폭넓게 수렴, 조정 필요성에 대한 당위성 확보 및 논리 마련 ▪ 역량평가 운영 시 이해관계자의 의견을 적극 수렴하고 제도 안내·교육 등을 통하여 평가 수용성 제고

(4) 기타

□ 관련 누리집

- 사이버국가고시센터(www.gosi.kr)
- 인사혁신처 나라일터(www.gojobs.go.kr)
- 인사혁신처 누리집(www.mpm.go.kr/mpm)
(공무원 인사제도 > 채용제도 > 공무원의 채용/공무원 인사제도)

□ 책자

- 「공정채용 가이드북」
 - 국가공무원 채용 시 공정성 확보를 위해 준수해야 할 핵심내용 수록

[1] 주요내용

□ 성과목표의 주요 내용

- 공정하고 안정적인 국가공무원 채용시험 시행으로 우수인재 선발
 - 철저한 시험방역, 채용 핵심업무(채점 등) 고도화 등을 통해 국가 시험의 대내외 위기를 극복하고 대국민 신뢰 확보
- 경력채용 응시자의 다양한 특성에 맞는 적극적 행정서비스 제공
 - 채용증빙서류 온라인 제출 추진 및 지방시험장 추가 운영 등 편리한 응시환경 조성

□ 전략목표와의 관계

- “공정한 시험관리체계를 확립, 우수한 인재를 선발”하기 위하여,
 - 모든 수험생에 안전한 응시여건을 보장하는 시험방역체계를 확립하고, 채점 등 업무 선진화를 통해 시험 결과의 공신력 제고
 - 경력채용 공정성 강화 등을 통해 공직사회의 전문성·개방성 제고

[2] 세부 추진계획

□ 국가공무원 5·7·9급 공채 및 경채 시험 시행('22. 연중)

□ 민간 전문인력 유치 등을 위한 공정하고 안전한 경력경쟁채용시험 운영

- 민간경력자 일괄채용시험 채용증빙서류 온라인 제출('22.8.)
- 지역인재 지방응시자의 시험장 접근성 제고를 위해 수도권 외 지방(대전)시험장 추가 운영('22.2. / '22.9.)

[3] 외부환경 및 갈등요인 분석

□ 외부환경요인 분석

- 시험절차 추가(7급 공채 PSAT 도입)와 신종변이 출현, 방역체계 개편 등 국가시험의 대내외 제반여건이 급변해 체계적 접근이 요구
- 급격한 사회환경 변화에 적합한 직무중심의 유연한 채용 트렌드 확산 등으로 경력 채용 협의인원 증가* 추세

* 경채시험 협의실적 : ('20년) 4,524명 → ('21년) 4,735명 → ('22년 상반기) 3,075명

강점(Strength)	약점(Weakness)
▪ 안전하고 공정한 시험운영 경험 축적 등 채용분야 전문성 확보 ▪ 채용프로세스 개선을 위한 정보시스템 구축 등 제반여건 마련 ▪ 표본채점·검토회의 도입 등으로 주관식 시험 채점의 정확성 제고의 기반 마련	▪ 시험관련 행정서비스에 대한 응시자 요구 복잡·다양화에 따른 업무부담 증대 ▪ 코로나19 확진자 대상 시험운영 등 새로 발생한 업무를 수행할 인력·예산 부족 ▪ 안전한 시험시행을 위한 시험장, 시험종사 인력 추가 확보 등 애로사항 증가
기회(Opportunity)	위협(Threat)
▪ '20년 K-시험방역의 성공적 수행으로 시험 운영능력에 대한 대내외 신뢰 형성 ▪ 국가시험의 공정하고 투명한 시험운영에 대한 국민적 공감대 형성 ▪ 다양한 채용경로로 민간의 우수인재를 확보하여 공직의 개방성·전문성 제고 기회 ▪ 주관식 시험 합숙채점 실시 위한 시설(국가고시센터) 사용 가능한 환경 조성	▪ 코로나19 위기 장기화에 따라 시험일정 및 응시자 안전관리 등에 대한 불확실성 상존 ▪ 자연·사회재난(감염병 포함) 발생 등 외부 환경요인으로 시험운영의 안정성 위협

□ 갈등요인 분석 및 갈등관리 계획

성과목표명	갈등요인 분석	갈등관리계획
▪ 수험생 중심의 공정하고 안전한 시험운영을 통해 국민신뢰도를 제고한다.	▪ 신종 변이 출현·시험 직전 방역체계 개편 가능성 등 ▪ 시험관련 서비스에 대한 요구사항 다양화·복잡화	▪ 국가시험 시행을 위한 범부처 협업체계를 구축하고, 동향을 신속·정확하게 대내외 공유 - (사 전) 방역 당국과 소통, 자진신고제 등 특이상황 파악 - (시험中) 방역자산 확충, 현장 대응역량 강화 - (사 후) 소독 강화, 모니터링 ▪ 장애인 편의지원 강화, 원서접수 24시간 지속운영 등 수험생 입장에서 적극적인 행정서비스 제공

[4] 기타

□ 관련 누리집

- 사이버국가고시센터(www.gosi.kr)
- 인사혁신처 나라일터(www.gojobs.go.kr)

[1] 주요내용

□ 출제관리체계 개선을 통한 안정적인 시험문제 출제

- 공무원시험 출제 오류를 최소화하여 수험생 혼란 및 사회적 비용 낭비를 예방하고 안정적으로 시험 출제 집행
- 지속적인 신규 문제 확보, 우수 시험위원 발굴을 통하여 역량 있는 인재 선발에 기여

□ 수탁출제 확대를 통한 효율적인 인재 선발 지원

- 중앙부처 및 지방자치단체 등 채용시험 문제를 수탁출제함으로써 각 기관의 인재선발 지원
- 기관별 자체출제에 소요되는 행정력 낭비를 최소화하고 동일과목을 중복 출제할 경우 발생하는 예산낭비 방지

□ 전략목표와의 관계

- “직무역량 중심의 채용제도 개편과 공정한 시험 관리체계 확립을 통한 우수 인재 선발”을 위하여,
 - 출제관리체계 개선, 우수 시험위원 발굴 및 문제은행 품질 제고 등으로 출제 오류 최소화
 - 지방자치단체 등 출제여건이 어려운 기관의 임용시험을 수탁 출제 하여 예산 절감 등 긍정적 효과 창출

[2] 세부 추진계획

□ 국가 및 지방직 5·7·9급 시험출제(‘22. 연중)

- 문제은행 보완 및 합숙출제 실시

□ 수탁출제 계획 수립 및 실시('22. 연중)

- (국가직) 기상청 7·9급 공개경쟁채용 필기시험, 대통령경호처 경호 공무원 공채 1차시험(PSAT)
- (지방직) 시·도 지방공무원 7·9급 공개경쟁임용 시·도 교육청 9급 공개경쟁임용, 고졸 9급 경력임용 필기시험

[3] 외부환경 및 갈등요인 분석

□ 외부환경요인 분석

출제 환경 방역관리	▪ 대규모 감염질병 발생 등 외부 환경변수로 인해 안전한 출제환경 조성 필요 - 합숙출제 인원의 안전과 건강을 최우선 과제로 삼는 동시에 안정적인 시험 출제로 수험생의 기본권 충족 위한 노력 경주
국민적 요구	▪ 공공부문 취업준비생이 지속 증가하는 가운데 공공기관 채용비리의 이슈화로 공정한 선발에 대한 기대치 상승 - 공무원 채용시험의 공정성 · 신뢰성 · 투명성 제고, 직무역량 중심 평가에 대한 국민적 요구 확산

□ 갈등요인 분석 및 갈등관리계획

성과목표명	갈등요인 분석	갈등관리계획
▪ 시험출제 관리체계 개선을 추진하고, 출제지원 강화를 통하여 역량 있는 인재 선발에 기여한다.	▪ 출제 오류 발생 시 국가시험에 대한 신뢰도 저하 우려 ▪ 타 시험 문제지 사전 유출, 공공기관 등 채용비리 여파로 인해 공무원시험에도 부정적 여론 파생될 우려	▪ 전문화된 시험출제 관리체계 준수로 출제 오류 최소화 ▪ 출제 관련 참여인원에 대한 철저한 보안유지 ▪ 사이버국가고시센터 등 채용 관련 홈페이지를 통해 사전 시험정보 제공

[4] 기타

□ 관련 누리집

- 사이버국가고시센터(www.gosi.kr)
- 지방자치단체 통합 인터넷원서접수센터(local.gosi.go.kr)

전략목표 II

미래대비 공직 전문성을 강화하고 인사혁신을 확산·정착하여
공직 경쟁력을 제고한다.

기 본 방 향

◇ 추진배경 및 필요성

- 저출산·고령화 등 행정환경 변화에 선제적으로 대응하여 인사제도를 개선하고, 인사혁신 주요 과제들의 밀도있는 관리로 가시적 성과 창출 필요
- 책임장관제 구현을 위해 장관의 실질적 인사권을 보장할 수 있도록 부처 인사 자율성 확대 필요
- 급변하는 정책환경에 효과적으로 대응하기 위해 사회 각계의 인적 자원을 체계적으로 발굴·활용하여 적합인재의 적기활용을 도모
- 4차 산업혁명 등 급변하는 행정환경에 따라 법·제도와 현장 간의 간극이 확대되는 상황에서 적극행정의 중요성 증대
- 복잡한 행정문제를 효과적으로 해결하기 위해서는 공직사회 인사혁신 확산을 통해 공무원의 전문성과 생산성 향상 필요
- 우수인재 확보 및 제도 개선을 통한 공직 전문성 강화에 대한 사회적 요구 부응
- 공직 내 다양성 확보 및 사회적 가치 실현을 위해 사회의 다양한 집단의 공직 진출 지원 및 차별 없는 균형인사 추진 필요
- 엄정한 인사감사를 통한 인사 운영의 공정성 제고 필요

◇ 주요내용

- 미래환경 변화에 따른 주요 인사동향 분석 및 선제적 대응방안 모색을 통해 공무원 인사제도 정비사항 검토 및 개선
- 부처 인사운영을 제약하는 불합리한 규제의 정비 및 부처의 탄력적 인사운영을 위한 인사특례 확대·활성화

- 한 분야에 장기 재직하는 전문직공무원 제도 정착·확대로 역량있는 공무원 양성 및 공직 전문성 강화
- 적극행정 보호·우대·지원 등 제도적 기반을 바탕으로 공직사회 적극행정 확산 및 국민 체감 성과 창출을 위한 적극행정 실행체계 마련
- 공직사회의 규제행정 행태·문화를 개선하고 적극·자율·생산성 중심의 공직문화를 조성하기 위한 공직문화 혁신 기반 마련
- 부처별 인사혁신수준 진단·환류 및 맞춤형 인사혁신 컨설팅 등 지원을 통한 범정부 인사혁신 역량 강화 및 확산
- 고위공무원단 인사 운영의 유연성 제고를 위한 제도 개선 및 정부 인사운영의 효율적 지원
- 개방형·공모 직위 제도·운영 개선, 전략적 인사교류를 통한 공직 전문성 강화, 범정부 균형인사 확산을 통한 사회적 가치 실현
- 미래수요 대비 전략적 인재발굴 및 국가인재DB의 내실있는 운영으로 적재적소 정부인사 구현 및 공직 경쟁력 강화
- 장애인·지역인재·여성·저소득층 등의 공직 진출 지원 및 공직내 다양성·대표성 제고를 통한 균형인사 실현·확산
- 균형인사정책 및 범정부 균형인사 확산을 통한 사회적 가치 실현
- 중앙행정기관 대상 인사 운영 실태 점검 및 시정·개선 권고 조치 강화

◇ 그간의 성과

- 공무상 질병휴직 기간 확대(최대 3년→5년), 성비위 징계시효 연장(3년→10년), 돌봄휴직 도입을 통한 일·가정 양립지원 등 신뢰받는 공직사회를 위한 국가공무원법 개정('21.6.)
- 공직 전문성 제고를 위한 전문직공무원 확대('17년 6개 분야 95명 → '21년 11개 분야 217명) 및 전문직위 일제정비 등 제도 내실화
- 범정부적 적극행정 추진을 위해 「적극행정 운영규정」 제정('19.8.), 「국가공무원법」 개정('21.6.) 등 적극행정 보호·우대·지원을 위한 제도적 기반 마련
- 적극행정 우수사례 발굴·공유 및 적극행정 교육·홍보 강화 등 공직내 적극행정 문화를 확산하고, 국민이 참여하는 열린 적극행정 실현

- 부처별 인사혁신수준 진단·환류('15년~), 진단결과 미흡기관 및 희망기관 대상 맞춤형 컨설팅 지원을 통한 범정부 인사혁신 역량 제고
- 국민이 체감할 수 있는 인사혁신 우수사례 발굴·공유 및 '대한민국 공무원상' 선발·포상 등을 통한 우수성과자 보상 강화
- 경력개방형 직위(민간인만 지원 가능) 운영, 민간 최고 인재의 발굴·영입을 위한 민간스카웃제 운영 등으로 민간임용률* 대폭 제고
 - * 개방형 직위 민간 임용률 약 3배 증가('14년 14.9% → '21년 45.2%)
- 교류인원·참여기관 등 교류 규모를 지속 확대하고 기관 간 협업 필요분야 중심으로 전략적 인사교류 확대
 - * 고위공무원단 전략적 인사교류 확대 ('19년 32개 직위 → '21년 40개 직위)
 - * 정부-공공(연구)기관간 인사교류 확대 ('19년 62개 직위 → '21년 82개 직위)
- 선제적·전략적 국가인재DB 인재풀 확충* 및 수요맞춤형 인재 추천**을 통한 적재적소 정부인사 지원
 - * ('18) 325,146명 → ('21) 331,767명 / ** ('18) 11,181개 직위 → ('21) 13,977개 직위
- 장애인·지역인재·여성관리자 등 공직 진출 확대로 공직 다양성 제고
- 데이터 기반의 객관적이고 투명한 균형인사 정책추진을 위한 연차보고서 발간, 기관별 균형인사 우수사례 확산 및 노하우 공유
- 정기 인사감사 지속 추진 및 인사신문고 신고창구 마련 등을 통한 수시 감사 활성화

◇ 전략목표와 임무와의 관계

- 전략목표는 “미래대비 공직 전문성을 강화하고 인사혁신을 확산·정착하여 공직 경쟁력을 제고한다.”임
- 미래환경 변화에 대비한 인사제도 개선, 범정부 적극행정과 인사혁신 확산·정착, 정부인사의 효율적·체계적 운영, 개방형·공모 직위 제도·운영 개선, 전략적·선제적 상시 인재 발굴·활용 및 인사교류 강화, 공직 내 다양성·대표성 확보 및 엄정한 인사감사 실시 등은 모두 “공직 전문성 제고”, “생산적인 공직문화 조성”, “공정한 인사시스템 확립”으로 유능하고 국민 상식에 부합하는 공직사회 구현 임무 수행에 기여함

(1) 주요내용

□ 인사제도 개선, 공직활력 제고 지원 등을 통한 범정부 인사혁신 확산

- (인사제도 개선) 고령화 시대에 대비한 공무원 인사제도 개선 방향 연구, 미래 인사행정 환경변화 동향 분석 및 대응 및 부처의 인사 자율성 확대를 위한 제도 개선 추진
- (전문성 강화) 한 분야에 장기재직하는 전문직공무원 제도 개선 및 확대, 현행 전문직위 진단·재설계를 통한 정부 경쟁력 제고
- (적극행정 활성화) 적극행정 보호·우대 등의 제도적 기반을 바탕으로 적극행정 확산 및 국민이 체감하는 적극행정 성과 창출
- (공직문화 혁신) 공직문화 혁신 기본계획 수립 및 지표 개발 등을 통해 적극·자율·생산성 중심의 공직문화 조성을 위한 기반 마련
- (범정부 인사혁신 확산) 인사혁신 과제들이 부처 및 공공기관까지 뿌리내릴 수 있도록 지원하는 등 인사혁신 내재화 실현

□ 고위공무원 인사의 유연성 제고 및 정부 인사운영의 효율적 지원

- (고위공무원단 제도 개선) 고위공무원단에 대한 각 부처 인사운영의 유연성 제고를 위해 각종 인사규제 개선
- (인사운영 컨설팅) 고위공무원 인사운영 관련 개선사항 발굴 및 수시 인사컨설팅을 통하여 각 부처 인사운영의 효율성과 적정성 제고

□ 개방형·공모 직위 운영 개선 및 전략적 인사교류를 통한 공직 전문성 강화

- (개방형·공모 직위 제도 운영 개선) 민간 전문성이 필요한 직무에 대한 개방형 직위 발굴·조정, 개방형직위 선발체계 고도화 방안 연구 용역, 공모 직위 속진임용제 도입 방안 검토 등 제도 내실화 추진
- (인사교류제도의 활성화) 관리자급 전략교류 확대, 중앙-지방 간 인사교류 활성화, 중앙-공공기관 등 전문분야 간 교류 추진

□ 미래 수요 대비 전략적 인재발굴 및 국가인재DB의 내실있는
운영으로 적재적소 정부인사 구현 및 공직 경쟁력 강화

- (내실화) 주요직위 공직후보자 상시 발굴·관리, 미래 수요 대비 인재 발굴 및 국민추천제 등을 통한 다양한 분야의 전문 인재 확충
- (활용) 공공기관을 포함한 범정부적 국가인재DB의 활용, 정부헤드헌팅 서비스 확대 및 객관적 데이터 기반 지능형 인재추천 서비스 강화

□ 공직내 다양성관리 강화 및 인사운영의 공정성 제고

- (공직내 다양성관리) 장애인, 지역인재, 여성관리자, 이공계 전공자, 저소득층 등 임용확대 및 공직적응을 위한 인사관리 지원
- (인사운영의 공정성 제고) 중앙행정기관에 대한 사전적 인사 컨설팅과 사후적 인사감사 실시를 통해 위법·부당한 인사 운영 근절

[2] 성과지표

< 전략목표 성과지표 >

성과지표	실적					목표치 '26	'26년 목표치 산출근거	측정산식 (또는 측정방법)	자료수집 방법 (또는 자료출처)
	'17	'18	'19	'20	'21				
정부 인사혁신 수준 진단지수	64.23 (62.89)	65.73 (65.20)	69.16 (68.00)	69.36 (68.06)	71.22 (65.75)	71.0	◦ '22년 인사혁신 수준 진단시 가점·우수지표 삭제 등의 구조적 개편이 있었음 - '22년과 동일한 기준으로 재산정한 결과 최근 3년간 실적 평균은 67.27점임 ※ 연도별 실적치 괄호 안 점수는 '22년과 동일한 기준으로 재산정한 점수임 ※ (지표 개편 사유) 인사혁신수준 진단은 중앙행정기관의 전반적인 인사혁신 수준 향상을 목적으로 하고 있으며, 일정 수준의 성과를 달성한 지표(우수 특점 지표)는 삭제하고, 범정부적 확산 및 각 부처의 적극적 참여가 요구되는 지표를 신설함 ◦ '22년도 목표치는 최근 3년간 실적 평균보다 높게 설정하되, '21년 실적 대비 약 2% 상향한 67.40점으로 설정 - 이후, 매년 목표치를 직전년도보다 약 1점씩 상향 설정하며, '26년에는 71점으로 설정 ※ (향후 목표치) '23년 68점 → '24년 69점 → '25년 70점 → '26년 71점	세부지표의 인사혁신 달성 수준(인사혁신지수)에 점수를 부여하는 방식으로 중앙부처 인사혁신 수준 평균점수 산출	수준진단 결과

< 하위 성과목표 성과지표 >

성과목표 성과지표	실적		목표치		
	'20	'21	'22	'23	'24
II-1. 정부 인사혁신 수준 진단지수	69.36 (68.06)	71.22 (65.75)	67.40	68	69
II-2. 고위공무원단 제도 인사규제 개선	인사 규정 개정	인사 규칙 개정	법령 개정	법령 개정	법령 개정
II-3 ①개방형·공모 직위 운영 내실화	신규	신규	100%	100%	100%
II-3 ②계획인사교류 성과 만족도	신규	신규	80%	80%	80%
II-4. 범정부 균형인사 연도별 과제 이행 추진	100%	100%	100%	-	-
II-4. 균형인사 기본계획 연도별 과제 이행 추진 (신규, '23년~)	-	-	-	100%	100%

[3] 외부환경·갈등요인 분석 및 갈등관리계획

□ SWOT 분석

강점(Strength)	약점(Weakness)
▪ 적극행정 제도적 기반 및 실행체계 구축 ▪ 인사혁신 확산체계 구축 및 인사혁신에 대한 공직내 공감대 형성 ▪ 전문직공무원 정착 기반 마련 및 도입분야 가시적 성과 창출 ▪ 고위공무원단제도 도입('06.7.) 운영에 따른 제도운영 정착 및 노하우 축적 ▪ 공정하고 객관적인 선발시험 운영으로 우수 민간인재 선발 기회 확대 ▪ 인사교류자에 대한 인센티브 부여 및 우수 기관 포상 등으로 인사교류 기반 조성 ▪ 중앙부처 및 지자체, 공공기관을 포함한 범정부적 국가인재DB 활용에 관한 제도적 기반 마련 ▪ 중앙부처·지자체·공공기관 등 범정부 균형인사 추진체계 구축 ▪ 다년간의 인사감사 운영에 따른 인사제도에 대한 높은 이해도와 관련 노하우 축적	▪ 일부 기관의 적극행정 실천역량 미흡 ▪ 인사혁신의 장기적 추진으로 각 기관의 혁신동력 약화 ▪ 전문직공무원에 대한 인사·정원 관리 제약으로 인사운영상 부담 증가 ▪ 고위공무원단제도에 대한 유연한 인사운영을 제약하는 각종 절차규정 존재 ▪ 보수 등 민간 대비 낮은 처우 문제로 개방형 직위 우수 민간인재 영입 한계 ▪ 기관 간 협업 필요 분야에 대한 수요 불일치 ▪ 인재추천 요청·활용여부 등은 수요기관의 자율적 결정사항(외부요인)으로 성과목표 등 통제 곤란 ▪ 균형인사 정책대상자의 성공적인 공직 안착을 위한 맞춤형 지원 등 질적 측면 보완 필요 ▪ 감사업무의 특성상, 사후 점검과 지적 및 조치 중심의 업무 수행

기회(Opportunity)
▪ 적극행정 보상 확대로 공직사회 참여 유인 강화 ▪ 공직 내 전문가 필요성에 대한 대내외 지속적인 요구 ▪ 공무원 전문성에 대한 대내외 요구 ▪ 공직사회 전반의 ‘인사혁신’을 통한 공직 내부 개혁 요구 증대 ▪ 고위공무원에 대한 유연하고 책임 있는 부처별 인사운영 필요성에 대한 인식 확산 ▪ 개방형 직위 임용자들의 성공사례 확산 등 공직 개방 확대에 대한 대내외 관심 증대 ▪ 부처 간 갈등 해소를 위한 범정부적 협업·소통 필요성에 대한 국민적 요구 증가 ▪ 정책환경 변화, 행정수요 복잡·다양화로 사회 각 분야의 전문인재 수요 증가 ▪ 투명하고 공정한 인사운영에 대한 국민들의 관심과 요구 증가

위협(Threat)
▪ 강도 높은 인사혁신의 지속적 추진으로 각 기관 인사 현장의 부담 증가 ▪ 전문직공무원 제도에 대한 대내외의 인지도 부족 ▪ 기존의 계급제적이고 경직적인 인사운영에 익숙한 고위공무원들의 부적응·반발 가능성 ▪ 일부 기관·개인의 교류에 대한 소극적 태도 ▪ 코로나19 상황 지속에 따라 방문 컨설팅, 현지방문 등 대면방식을 통한 적극적 발굴·홍보 제한 ▪ 개인정보보호 강화 추세에 따라 인물정보 적극적 수집·활용 애로 ▪ 공직의 구성원 다양성 증대에 따라 각 집단별 갈등 발생 및 이해 충돌 우려 ▪ 인사권자(각 기관장 등)의 관심 정도에 따라 달라지는 인사권자의 재량정도와 기관의 인사운영 실태

□ 갈등요인 분석 및 갈등관리계획

전략목표	갈등요인 분석	갈등관리 방안
미래대비 공직 전문성을 강화하고 인사혁신을 확산·정착하여 공직 경쟁력을 제고한다.	▪ 공직 내 적극행정 정착을 위한 다수의 제도·정책 실행으로 적극행정 담당자 등 부담 증가	▪ 적극행정 관련 제도·정책에 대한 지침·가이드라인 마련, 적극행정 담당자에 대한 컨설팅 및 보상 등 지원
	▪ 전방위적인 인사혁신 추진으로 중앙부처 및 인사담당 부서의 부담 증가 ▪ 신규 인사 제도 도입 및 제도 개선에 따른 일선 부처 인사 운영 혼란 등 부담 발생	▪ 인사혁신담당관 워크숍, 간담회·설명회 등을 활용하여 혁신 필요성 전파 및 정책·제도개선 등 정책수요자와 현장소통 강화 ▪ 충분한 의견 수렴 등을 통해 사전 교감을 형성하고, 제도 도입 이후에도 지속적인 피드백 관계 유지
	▪ 인사운영의 유연성 강화에 따라 기존 계급제적 인사운영에 익숙한 고위공무원들의 반발과 인사운영의 객관성에 대한 문제 제기 우려	▪ 각 부처 인사부서의 충분한 의견 수렴을 통한 공감대를 형성하여 제도개선 방안 마련
	▪ 일부 민간적합성이 낮은 개방형 직위 운영으로 개방형 직위 취지 구현 곤란 ▪ 일부 기관·개인의 교류에 대한 소극적 태도 ▪ 개인정보 보호 강화 정책 및 필요조치 등은 국가인재DB 활용의 공공기관으로 확대·실시 등에 제약요인으로 작용	▪ 개방형 직위에 대한 지속적인 민간 적합성 검토 및 재지정 등 직위 지속 관리 ▪ 부처 자율적·능동적 교류목표제 시행 ▪ 인사교류에 대한 인센티브 강화 및 우수사례 발굴, 홍보를 통한 인식전환 ▪ 국가인재DB의 활용 확대에 따라 개인정보 보호 강화 등 보안성 확보
	▪ 다양성 제고에 대한 인식 및 포용적인 공직문화 부재	▪ 사회통합 인식개선 교육, 균형인사 인식 제고를 위한 분야별 간담회 개최, 기관별 우수사례 발굴·공유로 다양성·포용성 관리의 공감대 확산
	▪ 업무 특성상 감사업무 수행 과정 (자료요구, 위법·부당한 인사운영 지적, 처분요구 등) 전반에서 수감기관의 부담 및 반발 가능성 존재	▪ 감사 절차 및 요구자료 범위 등에 대한 자세한 사전 안내를 통해 수감기관의 예측 가능성을 높이고, - 감사 지적 사례 공유 및 인사 컨설팅 강화 등을 통해 법규 위반 빈도가 높은 인사 제도에 대한 이해 제고

[4] 기타

☐ 적극행정 온(On) (<http://www.mpm.go.kr/proactivePublicService>)

- 적극행정 공무원 국민추천 창구 운영, 적극행정 제도 및 우수사례 소개, 적극행정 관련 교육자료 및 홍보 콘텐츠 게시 등

☐ 자랑스러운 공무원 이야기(http://www.mpm.go.kr/best_officer)

- 우수공무원 공적 소개 및 인터뷰 영상, 카드뉴스, 주요 소식 게시 등

☐ 공공기관 인사혁신 정보공유 시스템(<http://www.mpm.go.kr/hrinfoshare>)

- 공공기관 인사혁신 협의체 기관을 대상으로 인사 관련 주요 정책 자료, 보도자료, 회의자료 등 각종 정보 제공

☐ 인사혁신처 홈페이지(<http://www.mpm.go.kr>)

- 고위공무원단 제도 및 인사심사·정부인사 등 관련 정보 제공

☐ 인사혁신처 나라일터(<http://gojobs.go.kr>)

- 중앙선발시험위원회 개방형 직위 선발 공고, 인사교류 등 정보 제공

☐ 국가인재데이터베이스(<http://www.hrdb.go.kr>) 및 국가인재DB
국민추천제(<http://www.hrdb.go.kr/OpenRecommend>)

(1) 주요 내용

□ 환경변화 대비 및 공직의 전문성 강화를 위한 인사제도 개선

- 고령화 시대에 대비한 공무원 인사제도 개선 방향 연구, 미래 인사 행정 환경변화 동향 분석 및 대응방안 마련
- 부처의 인사 자율성을 제한하는 인사규제 완화·폐지하고 부처 특성을 반영한 탄력적 인사운영을 위한 인사특례를 확대
- 장기 재직 및 고도의 전문성 확보를 통해 공무원의 대국민 서비스 능력을 향상시키고 국민으로부터 신뢰받는 공직사회 구현

□ 공직사회 적극행정 확산 및 공직문화 혁신 추진

- 적극행정 보호·우대·지원 등 제도적 기반을 바탕으로 적극행정을 일상적 공직문화로 정착시키는 등 국민 체감 성과 창출 견인
- 적극행정 정책 추진이나 우수사례 발굴 과정에서 국민 참여를 더욱 확대하여 ‘국민과 함께하는 적극행정’ 구현
- 공직문화 혁신 기본계획 수립 및 지표 개발, 대인관계 기법 기본서 발간을 통해 적극·자율·생산성 중심의 공직문화 조성 기반 마련

□ 범정부 인사혁신 확산

- 중앙행정기관의 인사혁신 수준을 진단하고 환류하여 범정부 인사 혁신 역량 강화 지원
- 국민이 체감할 수 있는 인사혁신 우수사례를 발굴·공유하고, 정부 인사혁신의 성과와 노력 확산·전파
- 국가와 국민에게 헌신·봉사해 온 우수 현장실무 공무원의 선발·포상 및 인사상 우대를 통해 공직사회 사기진작 및 자긍심 제고

[2] 세부 추진계획

□ 환경변화 대비 및 공직의 전문성 강화를 위한 인사제도 개선

- 특수 전문분야 등에 퇴직 공무원을 임기제공무원 등으로 재임용하여 정년 이후에도 근무토록 하는 '퇴직 후 재임용' 제도 검토('23~)
- 인사 자율성 및 공정성 강화, 공직 신뢰 제고를 위한 「국가공무원법」 개정* 추진('22.下~)

* (주요 내용) 공무원 부패·공익신고자 보호 근거 마련, 승진임용 시 경력평정 폐지, 부처 인사자율성 확대 기반 마련 등

□ 각 부처 인사자율성 제고를 위한 과제 발굴 및 제도 개선

- 인사법규 중 과도한 협의·통보, 불필요한 기준·절차 및 적재적소 적시 인사에 장애가 되는 규정을 검토하여 제도 정비(~'23년)
- 부처별로 인사법령의 예외를 적용하는 인사특례규정도 확대, 특례 운영 결과에 따라 특례규정의 일반화 추진* 및 운영 활성화**(계속)

* 특례 운영결과를 바탕으로 전 부처 적용이 가능한 분야는 原법령에 반영

** 부처 수요를 적극 반영하되, 특례 운영의 적정성에 대한 평가환류를 통해 책임성 확보

□ 적극행정 활성화 및 공직문화 혁신 추진

- 국민과 함께하는 열린 적극행정 추진
 - 우수사례 경진대회 심사시 국민심사 도입, 대국민 공모전 개최, 교육 프로그램 국민참여 등 국민이 체감하는 적극행정 추진
- 적극행정 공무원 보호·우대 등 지원 강화
 - 적극행정 공무원에 대한 소송지원* 대상을 적극행정 후 퇴직한 공무원까지 확대하여 적극행정 실천기반 강화

* 적극행정 공무원이 민사 소송이나 고소·고발에 따른 기소 전 수사과정에서 법률 전문가의 도움을 받을 수 있도록 변호사 선임비용 지원

- 적극행정 실천 노력과 성과들에 대하여 즉각적인 보상을 제공하여 일상적인 적극행정 의지 제고 등 적극행정 저변 확산

○ 일 잘하는 정부를 위한 공직문화 혁신 추진

- 공직사회의 규제행정 행태·문화를 개선하기 위하여 공직문화 혁신 기본계획 마련, 혁신지표 개발 및 중점과제 발굴 추진
- 공공기관의 공직문화 혁신 실적도 관련 평가지표에 반영하는 등 공직문화 혁신 추진시 공공기관의 참여 제고

□ 범정부 인사혁신 확산 추진

○ 인사혁신 수준 진단 및 환류 등을 통한 범정부 인사혁신 정착

- 인사혁신지수를 활용, 중앙부처 대상 직전년도 인사혁신 수준에 대한 진단 실시, 진단체계 및 방법 재설계

○ 대민접점 업무를 담당하는 특정직 및 공공기관 대상 인사혁신 추진방향 공유, 기관별 개선과제 및 우수사례 등 발굴·확산

○ ‘인사혁신 우수사례 경진대회’를 통해 우수사례를 공유·확산하고, ‘대한민국 공무원상’ 선발을 통해 국가시책 우수 성과자 인사상 우대

(3) 외부환경 및 갈등요인 분석

□ SWOT 분석

강점(Strength)	약점(Weakness)
▪ 「국가공무원법」 개정 등 적극행정의 법률적 근거 마련으로 제도적 기반 정비 ▪ 전문직공무원 정착 기반 마련 및 성과창출 증가 ▪ 인사특례를 통해 부처의 특성 반영이 가능해짐에 따라 유연하고 탄력적인 인사운영 가능 ▪ 범정부 적극행정 및 인사혁신 확산 추진 체계의 구축으로 정책 추진의 효과성 제고 ▪ 지속적인 인사혁신 확산 노력으로 공직 내 공감대 형성 및 노하우 축적	▪ 인사특례 시행 초기로서, 인사특례에 대한 각 부처의 낮은 인지도 및 특정 인사 분야에 집중된 특례 신청 ▪ 공무원 인사정책에 대한 MZ세대의 의견 수렴 등 소통의 장 부재 ▪ 국민의 적극행정 참여 기회가 우수사례 서면심사, 체감도 설문조사 참여 등 제한적임 ▪ 일부 기관 적극행정 담당자의 적극행정 실천역량 미흡 및 기관별 편차 발생 ▪ 인사혁신의 장기적 추진으로 각 기관의 혁신동력 약화

기회(Opportunity)
▪ 공직 내·외에서의 4차 산업 등 미래 사회 주요 화두에 대한 인사 행정 영역의 부응 필요 대두 ▪ 인사특례를 통해 부처의 특성 반영이 가능해짐에 따라 유연하고 탄력적인 인사 운영 가능 ▪ 적극행정 보상 확대로 공직사회 참여 유인 강화 ▪ 적극행정에 대한 국민의 관심이 지속적으로 높아져 열린 적극행정 실현 가능 ▪ 공직사회 전반에 ‘인사혁신’을 통한 변화 지속 요구 ▪ 공무원 전문성에 대한 대내외 요구

위협(Threat)
▪ 전문직공무원 제도에 대한 대내외적 인지도 부족 ▪ 인사특례 운영에 따른 기존 인사원칙 훼손 우려 ▪ MZ세대 공무원이 지향하는 가치와 공직 관행간의 갈등 ▪ MZ세대 공무원의 적극행정 인식도가 상대적으로 미흡함 ▪ 적극행정에 따른 사후 감사·징계에 대한 불안감 및 의구심 상존 ▪ 강도 높은 인사혁신의 지속적 추진으로 각 기관 인사 현장의 부담 증가

□ 갈등요인 분석 및 갈등관리 계획

성과목표	갈등요인 분석	갈등관리 방안
미래 환경 변화 대비 공무원 인사제도 개선과 적극적 업무추진 등 공직활력 제고를 통해 범정부 인사혁신을 확산·정착한다.	▪ 공직 내 적극행정 정착을 위한 다수의 제도·정책 실행으로 적극행정 담당자 부담 증가	▪ 적극행정 관련 제도·정책에 대한 지침·가이드라인 마련, 적극행정 담당자에 대한 컨설팅 및 보상 등 지원
	▪ 제도에 대한 인지도 부족 등으로 전문직공무원 제도 확대 미흡	▪ 제도 설명회 및 의견수렴 등을 통한 대내외 인지도 제고
	▪ 신규 인사 제도 도입 및 제도 개선에 따른 일선 부처 인사 운영 혼란 등 부담 발생	▪ 충분한 의견 수렴 등을 통해 사전 교감을 형성하고, 제도 도입 이후에도 지속적인 피드백 관계 유지 ▪ 인사혁신담당관 워크숍 등을 통해 지속적인 안내와 소통 강화
	▪ 전방위적인 인사혁신 추진으로 중앙부처 및 인사담당 부서의 부담 증가	▪ 인사혁신담당관 워크숍 등을 활용하여 혁신 필요성 전파 및 정책·제도개선 등 정책수요자와 현장소통
	▪ 그간 당연시되어 온 공직 관행과 인사운영에 대한 MZ세대의 문제 제기	▪ MZ세대 공무원의 시각에서 기존 인사정책을 자유롭게 논의하고 정부에 제안할 수 있는 소통창구 마련

[4] 기타

☐ 적극행정 온(On) (<http://www.mpm.go.kr/proactivePublicService>)

- 적극행정 공무원 국민추천 창구 운영, 적극행정 제도 및 우수사례 소개, 적극행정 관련 교육자료 및 홍보 콘텐츠 게시 등

☐ 자랑스러운 공무원 이야기(http://www.mpm.go.kr/best_officer)

- 우수공무원 공적 소개 및 인터뷰 영상, 카드뉴스, 주요 소식 게시 등

☐ 공공기관 인사혁신 정보공유 시스템(<http://www.mpm.go.kr/hrinfoshare>)

- 공공기관 인사혁신 협의체 기관을 대상으로 인사 관련 주요 정책 자료, 보도자료, 회의자료 등 각종 정보 제공

[1] 주요내용

□ 고위공무원의 성과 책임 제고를 위한 제도개선

- 고위공무원 인사운영의 유연성 제고를 위한 인사규제 개선을 통하여 소속장관의 실질적 인사권 강화
- 부처별 고위공무원단 인사운영 실태·현황을 체계적으로 분석·관리

□ 정무직 및 고위공무원 등 정부 인사운영의 효율적 지원

- 고위공무원 인사운영 관련 개선사항 발굴 및 수시 인사컨설팅을 통하여 각 부처 인사운영의 효율성과 적정성 제고
- 각 부처 임용제청 건 적시 처리, 정부 인사발령 관련 국무회의 안건 신속 상정 등 정부 인사 운영의 신속·정확한 지원

[2] 세부 추진계획

□ 인사운영 유연성 제고를 위한 고위공무원단 및 파견 제도 개선

- 각 부처의 고위공무원단 인사운영 유연성 제고를 위한 각종 협의 및 제한규정 개선·폐지
- 고위공무원단 경력채용시에 경력 인정 범위를 확대(임기제, 별정직 등)하여 행정부 내 우수인재 활용도 제고
- 파견제도 운영 상 개선사항을 발굴하여 관련 법령 개정을 통해 각 부처의 원활한 인사운영 지원 및 업무 효율성 제고

[3] 외부환경·갈등요인 분석 및 갈등관리계획

□ 외부환경요인 분석

- 국민에 대한 책임도가 높은 고위공무원단의 성과책임 제고 및 자질·역량 검증 강화에 대한 요구

강점(Strength)	약점(Weakness)
▪ 고위공무원단 제도 도입('06.7.) 이후 관련 제도개선 지속 추진 ▪ 인사심사, 보임, 파견협의 등 정부 인사운영 경험 축적	▪ 부처의 자율적 인사운영을 제약하는 각종 인사규제 존재 ▪ 고위공무원 경채 선발시 임기제 등에 대한 경력인정제도 미비로 행정부 내 원활한 이동 제한
기회(Opportunity)	위협(Threat)
▪ 소속장관의 실질적 인사권을 강화하여 소신있는 기관 운영을 가능케 해야 한다는 인식 확산 ▪ 고위공무원의 자질에 대한 심사강화 필요성 대두	▪ 소속장관의 유연한 인사운영에 대한 현직자들의 부적응 및 반발 가능성

□ 갈등요인 분석 및 갈등관리 계획

성과목표	갈등요인 분석	갈등관리 방안
고위공무원의 성과 책임을 제고하고 정부 인사운영의 효율적 지원을 통해 고위공무원 경쟁력을 강화한다.	▪ 인사운영의 유연성 강화에 따라 기존 계급제적 인사운영에 익숙한 고위공무원들의 반발과 인사운영의 객관성에 대한 문제 제기 우려	▪ 각 부처 인사부서의 충분한 의견수렴을 통한 공감대를 형성하여 제도개선 방안 마련

[4] 기타

□ 인사혁신처 홈페이지(www.mpm.go.kr)

- 고위공무원단 제도 및 인사심사·정부인사 등 관련 정보 제공

(1) 주요 내용

□ 개방형·공모 직위 제도 운영 개선 및 인사교류 활성화

- 개방형 직위 제도의 양적 성장뿐만 아니라 질적 개선을 위해 지속적인 운영 내실화 추진
 - AI·빅데이터 등 국정과제 수행에 적합하고 민간의 전문성·노하우가 필요한 직위를 개방형 직위로 적극 발굴·조정하고, 개방형 직위 선발 시험 개선을 통한 공정성·효과성 제고로 직위별 최적격자 임용
 - 찾아가는 민간임용자 컨설팅·교육 등의 공직 적응 지원체계 구축을 통해 우수 인재의 성과 창출 여건을 마련하고 공직 역량 강화
 - 공모 직위 대상을 확대하고 지원자격을 완화하여 역량있는 공무원 누구나 역량을 펼칠 기회 부여
- 인사교류를 통한 기관 간 소통과 협업 강화
 - 중앙부처 간은 물론, 지방자치단체, 공공기관 등과의 인사교류를 통한 범정부적 인력 활용으로 정부 정책·서비스의 품질 및 성과 제고
 - 주요 국정현안 추진을 위해 전문성, 부처 간 갈등 조정 및 소통·협업이 필요한 관리자급 대상, '전략적 협업 직위' 선정 및 인사교류 추진

□ 전략적 인재 발굴 및 수요맞춤형 인재 추천 강화

- 국민추천제, 전문가단체와 협업 등 인재풀 지속 확충 및 직위별 특성을 고려한 수요맞춤형 인재 추천
- 분야별 공직후보군 상시 발굴·관리 및 미래수요 대비 글로벌, 참신 인재 등 전문 인재풀 확보
- 정부헤드헌팅을 통한 민간 우수인재 공직 영입 확대로 공직 개방성·경쟁력 제고
- 객관적 데이터 기반의 지능형 인재추천시스템 확산을 통한 공정하고 효율적인 적재적소 인사 지원

[2] 세부 추진계획

□ 개방형 직위 발굴·조정 및 선발시험 개선을 통한 최적격자 임용

- 민간의 전문성·노하우가 필요한 직위를 개방형 직위로 발굴·조정(연중)
- 개방형 직위의 실질적 성과 창출을 위해 직위 지정·선발 운영 전 과정에 대한 부처 맞춤형 컨설팅 병행('22년 중 2회)
- 직급별·능력요건별·직무특성별 면접도구 보완 및 추가개발에 대한 연구용역을 실시하고 개선방안 마련(~'22년 하반기)

□ 부처·직급을 넘어 역량있는 인재를 적극 발굴하고 활용할 수 있도록 공모 직위 제도 개선

- 공모 직위 대상을 확대하고 지원자격을 완화하는 등 공모 직위 속진임용제 도입방안 마련(~'22년 하반기)

□ 중앙부처간 전략적 인사교류 활성화

- 국정과제 추진, 부처 간 소통·협업, 전문성 상호 활용 등 교류 효과를 충분히 기대 할 수 있는 관리자급 직위 중심 교류 확대
- 중앙부처 실무자 대상 협업·유사직무 중심 직무역량 개발을 위한 교류 확대

□ 「중앙-지방」 교류로 정책과 집행의 연계 강화, 상생 발전 도모

- 질병·보건정책, 지역발전, 사회복지 등 다양한 현장수요 반영 추진
- 4급이상 교류 목표제 도입 등 관리자급 교류 활성화로 교류성과 제고

□ 정부와 공공(연구)기관간 전문인력 교류 확대

- 4차 산업혁명 및 과학기술, R&D분야 등 전문분야에 대해 공공·연구·교육기관(대학)과의 전문인력 교류 확대를 통해 시너지 효과 창출

□ 교류 활성화 기반 강화

- 인사교류 성과 환류를 통한 활성화 기반 마련 등 제도개선 추진
- 인사교류 성과, 우수사례 적극 발굴·홍보 추진으로 공직 내·외 긍정적 인식 기반 마련

□ 국가인재DB 인물정보 확충 및 관리 내실화

- 주요 전문가 기관·단체와의 MOU 체결, 국민추천제, 각종 언론매체 조사·발굴 등 다양한 경로를 활용한 인물정보 확충
- 분야별 공직후보군 상시 발굴·관리 및 해당 분야 주요인사 대상 심층 인터뷰를 통한 핵심인재 발굴 상시화
- 고령자, 장기간 정보 미수정자 등 활용 가능성이 낮은 인물정보 정비를 통해 국가인재DB의 질적 내실화 제고

□ 수요맞춤형 인재 추천 등 국가인재DB 활용 확대

- 정부헤드헌팅 영입성과 및 성공요인 분석, 채용수요 사전 조사를 통한 분야별 인재풀 사전 발굴·관리
- 분야별 전문가 활용 수요 증가에 대응하여 AI기반 맞춤형 인재추천 서비스 확대·강화 (중앙부처·지자체 → 공공기관)

[3] 외부환경·갈등요인 분석 및 갈등관리계획

□ 외부환경 요인

강점(Strength)	약점(Weakness)
▪ 공정하고 객관적인 선발시험 운영으로 우수 민간인재 선발 기회 확대 ▪ 민간인만 모집하는 경력개방형 직위 운영으로 민간임용 기회 확대 ▪ 인사 교류자에 대한 인센티브 부여 및 우수기관 포상 등으로 인사교류 기반 조성	▪ 상대적으로 민간적합성이 낮은 개방형 직위 지정으로 민간인 응모 제한 ▪ 보수·임기 등 민간 대비 다소 낮은 처우 문제로 우수 민간인재 영입 한계 ▪ 기관 간 협업 필요 분야에 대한 수요 불일치

- 인재발굴 관련 다년간 노하우 축적 - 중앙부처, 지자체 등 범정부적 국가인재 DB 활용에 관한 제도적 기반 마련 - 국민참여형 선진 인사시스템 마련	- 인재추천 요청·활용여부 등은 수요기관의 자율적 결정사항(외부요인)으로 성과목표 등 통제 곤란 - 업무특성상 강한 보안성 요구로 관계 기관 등과의 공식적 협조체계 구축에 한계
기회(Opportunity) - 개방형 직위 임용자들의 성공사례 확산 등 공직 개방 확대에 대한 대내외 관심 증대 - 선발시험(중선위)의 공정성 및 객관성에 대한 신뢰도 증가 - 정책환경 변화, 복잡·다양한 행정수요 증가로 사회 각 분야의 전문인재 확보 니즈 확대 4차 산업혁명에 걸맞은 정부혁신을 위한 객관적 데이터 기반 인사지원 플랫폼에 대한 기대 상승 - 데이터 기반 인사지원 플랫폼에 대한 기대 상승	위협(Threat) - 최적격자 선발을 위한 선발시험 타당성 제고 요구 증가 - 코로나19 상황 지속에 따라 방문 컨설팅·교육 등 대면 방식의 초기 집중 지원 제한 - 일부 기관·개인의 교류에 대한 소극적 태도 - 코로나19 상황 지속에 따라 방문 컨설팅, 현지방문 등 대면방식을 통한 적극적 발굴·홍보 제한 - 개인정보보호 강화 추세에 따라 인물정보 적극적 수집·활용 애로

□ 갈등요인 분석 및 갈등관리 계획

성과목표	갈등요인 분석	갈등관리 방안
개방형·공모 직위 운영 개선, 전략적 인재발굴·활용 및 인사교류를 통해 공직 전문성 및 기관 간 소통·협력을 강화한다.	- 일부 민간적합성 낮은 개방형 직위 운영으로 개방형 직위 취지 구현 곤란 - 개방형 직위 지정, 선발, 운영 전 과정에 걸친 부처·임용자의 체계적 관리방안 부족 - 일부 기관·개인의 교류에 대한 소극적 태도 - 개인정보 보호 강화 정책 및 필요 조치 등은 국가인재DB 활용의 공공기관으로 확대·실시 등에 제약요인으로 작용	- 개방형 직위에 대한 지속적인 민간 적합성 검토, 현 직위 적합성·효과성 분석 등을 통해 적합 직위로 조정 - 원활한 부처 인사운영을 지원하고, 민간 임용자 조기 역량 발휘를 위해 맞춤형 컨설팅 추진 - 부처 자율적·능동적 교류목표제 시행 - 인사교류 우수사례 발굴, 홍보를 통한 인식전환 - 국가인재DB의 활용 확대에 따라 개인정보 보호 강화 등 보안성 확보

[4] 기타

☐ 인사혁신처 나라일터(<http://gojobs.go.kr>)

- 중앙선발시험위원회 개방형 직위 선발 공고, 인사교류 등 정보 제공

☐ 국가인재데이터베이스 홈페이지(www.hrdb.go.kr)

- 국가인재DB 인물정보 등록 기준·방법·현황 및 활용안내 등 제공

☐ 국가인재DB 국민추천제 홈페이지(www.hrdb.go.kr/OpenRecommend)

- 국민추천제 소개·절차, 각종 홍보물 등 제공

(1) 주요내용

□ 공직 내 다양성관리 강화를 통한 국가경쟁력 제고

- 국정기조, 사회환경 변화에 따른 신규 정책수요 등을 반영하여 「제2차 균형인사 기본계획(‘23~’27)」 수립·추진 ※ 임용령 제8조의2 근거
 - ※ 장애인·지역인재·저소득층 등 정책대상별 보직관리·역량개발·복무 등 맞춤형 인사관리 및 일·가정 양립 조직문화 조성 등 포함
- 분야별 전문가 및 정책대상자를 대상으로 한 소통의 장을 수시로 마련하여 정책에 반영함으로써 현장중심의 균형인사정책 운영
 - ※ 중증장애인 간담회, 지역인재 설명회, 인사상담 등

□ 장애인·지역인재·저소득층 등 다양한 사회적 배경을 가진 사람들의 공직임용을 지원하고 공직 내 양성평등 인사관리 추진

- 장애인·지역인재·저소득층 등 사회통합형 인재의 공직 진출을 통한 공직 내 다양성·대표성 제고
- 여성관리자 임용현황 관리 및 일·가정 양립 확산
- 부처별 균형인사 이행실태 점검 및 기관별 우수사례 발굴·확산

□ 엄정한 인사감사를 통한 인사 운영의 공정성 제고

- 「정부조직법」에 근거하여 설치된 중앙행정기관을 대상으로 인사 운영 실태 점검
- 부처 인사 운영 개선을 위한 시정·개선 권고 조치 확대·강화
- 인사제도의 실효성 확보 및 위법·부당한 인사운영 방지를 통해 정부 인사운영의 신뢰도 제고 및 공직사회의 경쟁력 강화 지원

[2] 세부 추진계획

□ 정책대상별 양적 관리에서 질적 차원의 다양성관리로 전환

- 「제2차 균형인사 기본계획(‘23~‘27)」의 차질없는 수립·추진을 통한 공직 내 다양성관리 강화
 - 장애인 공무원 채용 확대 및 근무여건 개선 추진
 - 우수한 지역인재의 공직임용 지원 및 직무역량 강화
 - 공직 내 양성평등 인사관리 추진 및 일·가정 양립 확산
 - 이공계 관리직 육성 및 과학기술 역량개발 강화로 전문성 향상
 - 저소득층·다문화가정·북한이탈주민 등에 대한 지속적 임용지원

□ 범정부 다양성관리 현황 공개 및 현장 중심의 균형인사 운영

- 데이터 기반의 투명한 균형인사정책 추진을 위한 중앙부처·지자체·공공기관의 다양성관리 현황을 담은 범정부 균형인사 연차보고서 매년 발간
- 균형인사 정책대상자에 대한 의견수렴 확대 및 제도개선 추진
 - 정책대상자별 간담회 등 의견수렴 기회 확대를 통해 근무상 애로·건의사항 청취 및 제도개선사항을 발굴하여 지원방안 마련
- 우수성과 및 사례 발굴·확산 및 홍보로 공직다양성 인식 제고

□ 엄정한 인사감사를 통한 인사 운영의 공정성 제고

- 「정부조직법」에 근거하여 설치된 중앙행정기관을 대상으로 하여 인사 운영 실태 등을 점검
 - 기관별 약 3년 주기로 정기감사를 실시하며, 감사 결과 적발된 위법·부당한 인사운영에 대해 수감기관의 장에게 처분 요구
 - * '22년 예정된 18개 기관 중 9개 기관에 대한 상반기 정기 인사감사 완료
 - 각종 인사 비위 신고 및 제보사항에 대해 수시감사 실시
- 정부 인사운영의 신뢰도 제고 및 공직사회 경쟁력 강화 지원

[3] 외부환경·갈등요인 분석 및 갈등관리계획

□ SWOT 분석

강점(Strength)	약점(Weakness)
▪ 중앙부처·지자체·공공기관 등 범정부 균형인사 추진체계 구축 ▪ 연차보고서 발간 등 데이터 기반의 투명한 균형인사 확산 기반 마련 ▪ 장애인·지역인재·여성 등 사회통합형 인재의 공직 진출을 통해 공직내 다양성·대표성 제고 ▪ 다년간의 인사감사 운영에 따른 인사제도에 대한 높은 이해도와 관련 노하우 축적	▪ 균형인사 정책대상자에 대한 공직 안착을 위한 지원 등 질적 측면 보완 필요 ▪ 소수집단에 대한 적극적인 우대조치로 특혜 시비 및 역차별 문제 제기 ▪ 균형인사 추진 필요성에 대한 공직 내 인식 부족 ▪ 감사업무의 특성상, 사후 점검과 지적 및 조치 중심의 업무 수행
기회(Opportunity)	위협(Threat)
▪ 정책환경 변화에 따라 공직 내 다양한 분야의 인재 수요 증가 ▪ 정부부문의 장애인 의무고용률 미달기관 의무부담금 납부로 장애인 채용에 대한 관심 증가 ▪ 투명하고 공정한 인사운영에 대한 국민들의 관심과 요구 증가	▪ 공직 내 다양한 분야의 인재 채용 등에 대한 각 집단별 이해 충돌 및 갈등 발생 우려 ▪ 코로나19로 인한 취업난 심화로 균형인사 정책대상자 채용에 대한 부정적 여론 증가 ▪ 적합직무 발굴의 어려움 및 장애에 대한 구성원들의 인식부족 등으로 인한 장애인 공무원 채용 및 근무환경 개선의 어려움 ▪ 인사권자(각 기관장 등)의 관심 정도에 따라 달라지는 인사권자의 재량정도와 기관의 인사운영 실태

□ 갈등요인 분석 및 갈등관리 계획

성과목표	갈등요인 분석	갈등관리 방안
▪ 공직내 다양성관리 강화 및 인사운영의 공정성 제고를 통해 사회적 가치를 실현한다.	▪ 다양성에 대한 인식 및 포용문화 부재	▪ 사회통합을 위한 인식개선 교육 실시 * 성평등 인식·장애인식개선 등 ▪ 기관별 균형인사 우수사례 발굴·공유로 공직 내외 다양성·포용성 관리의 공감대 확산
	▪ 균형인사 정책대상자에 대한 성공적인 공직 안착을 위한 지원 등 질적 측면 보완 필요	▪ 장애인·여성 등 정책대상별 간담회를 개최하여 애로사항·제도개선사항 발굴 ▪ 인사상담창구 개설 등으로 중증장애인 공무원의 인사 관련 근무지원 및 애로사항 청취

성 과 목 표	갈등요인 분석	갈등관리 방안
	▪ 업무 특성상 감사업무 수행 과정(자료 요구, 위법·부당한 인사운영 지적, 처분요구 등) 전반에서, 수감기관의 부담 및 반발 가능성 존재	▪ 감사 절차 및 요구자료 범위 등에 대한 자세한 사전 안내를 통해 수감기관의 예측 가능성을 높이고, - 감사 지적 사례 공유 및 인사 컨설팅 강화 등을 통해 법규 위반 빈도가 높은 인사 제도에 대한 이해 제고

[4] 기타

☐ 해당없음

전략목표 Ⅲ

성과중심 인사관리, 공무원 인재육성 및 복지체계 구축으로 생산적인 공직문화를 실현한다.

기 본 방 향

◇ 추진배경 및 필요성

- 공무원의 성과와 능력에 대해 공정하고 객관적으로 평가하고 결과에 대해 적극적으로 보상·관리할 수 있는 성과중심 공직문화 정착
- 공직자로서의 책임성, 국민 전체에 대한 헌신과 봉사, 공직윤리 등 올바른 공직자세 확립
- AI·빅데이터·클라우드컴퓨팅 등 ICT 기술 기반 디지털 대전환 가속화, 저성장산업구조·저출산·고령화·사회양극화·환경문제 등 행정환경의 급격한 변화
- 코로나19 이후 언택트(Untact) 트렌드 확산에 따라 메타버스, 하이브리드 방식* 등 디지털 기술을 활용한 새로운 교육방식에 대한 관심 증대
*동일한 교육과정을 일부는 집합, 일부는 이러닝으로 동시에 수강하는 교육형태
- 경제규모 세계 10위 국가로서 국민과 국제사회 기대에 부응하기 위해 공직사회도 퍼스트 무버(First mover) 역할 요구
- 창의적이고 활기찬 근무여건과 공직문화 조성을 위한 후생복지 지원 강화
- 공직 퇴직 이후에도 국가와 사회에 공헌할 수 있도록 지원
- 국가를 위해 헌신하다 재해를 입은 공무원에 대해 적합한 지원을 제공하여 공무원들의 안정적인 직무몰입 여건 조성

◇ 주요내용

- 성과평가의 공정성·수용성 제고를 위한 제도개선, 부처 특성에 맞는 성과관리 역량강화 지원 등을 통한 성과관리의 안정적 정착
- 직무 여건·특수성을 반영한 직무기반 보상 강화와 일한 만큼 보상 받는 환경 조성 등을 통한 직무몰입도 및 조직생산성 제고

- 4차 산업혁명, 포스트코로나 등 급변하는 행정환경에 대응할 수 있는 적극적·선제적 인재개발정책 추진을 통해 정부경쟁력 강화
- 최신 ICT 기술을 활용한 효과적인 교육으로 문제해결역량 중심 교육, 디지털 사고력 배양 및 공직 가치 강화 등 미래변화를 선도하는 인재 양성
- 일 잘하는 정부 구현 및 역량 강화 차원에서 부처의 특성 등을 반영하여 우수 훈련기관과의 교육훈련 및 교류 확대
- 온·오프라인 병합 교육모델 개발 등 지속적 교육 혁신과 국·내외 HRD 기관 간 교류 협력을 통한 공직 경쟁력 및 국제사회 선도국가 역할 제고
- 수요자 중심의 후생복지 지원체계 구축, 퇴직(예정) 공무원에 대한 지원 강화 등을 통한 공직사회 사기진작 도모
- 퇴직공무원의 능동적인 사회참여 지원을 통한 활기찬 인생 2막 도모
- 공무원 재해예방대책, 현실에 부합하는 재해보상제도 개선, 재활 및 복귀 지원방안 마련 등을 통해 직무에 몰입할 수 있는 근무여건 조성

◇ 그간의 성과

- 물가, 민간임금, 국가재정·경제상황, 최저임금 등을 고려하여 '22년 공무원 보수 1.4% 인상
- 코로나19 방역 등 대국민 서비스 종사자에 대한 지원 강화 및 불가피한 비상근무 등에 대한 초과근무수당 상한 확대 등 현장공무원 처우개선
- 조직·직무 특성을 고려한 부처 맞춤형 컨설팅으로 성과관리 자율성 확대
- 전 부처 평가자 대상 통합교육 운영, 다면평가 매뉴얼 제작·배포 등을 통해 성과평가의 공정성·합리성 및 평가에 대한 수용성 제고
- 인재개발 혁신 로드맵 구축 등을 통해 변화하는 학습자 수요와 정책 환경에 적시 대응할 인재개발 혁신 기반 조성
- 직무연계성 강화, 비대면 해외 온라인 컨퍼런스 파견 등 다양한 국내·외 위탁교육을 통한 공무원 업무 전문성 제고

- 국외 장기훈련 및 국내학위 과정 등 주요 인재개발 제도 개선을 통해 핵심인재 선발, 훈련기회 형평성 제고 등 교육훈련 성과 창출
- 코로나19 상황에서도 교육효과 증진을 위해 온·오프라인 연계 과정, 교육생 수요·특성을 반영한 맞춤형 교육, 디지털 기술을 활용한 온라인 학습모델 구현
- ‘디지털 대전환, 비대면 교육 확대’ 관련 교육기법 연구·개발 및 컨설팅·협의회 추진, 외국공무원 교육(온라인) 및 글로벌 HR 행사를 통한 국내·외 공공 HRD 허브역할 강화
- 후생복지 중·장기 전략(기본/시행계획) 마련을 통한 공무원 후생복지 지원 강화
- 공무원책임보험 도입('20.1월)을 통한 적극적 행정서비스 제공으로 국민 편의 도모
- *'22년 보험가입인원 : 52개 부처 35만 8천여 명(공무원, 무기계약직 등)
- 퇴직(예정)공무원 전직 지원 컨설팅 및 사회공헌사업 확대 및 내실화
- 기존의 「공무원연금법」에서 재해보상 조항을 분리하여 「공무원 재해보상법」을 제정('18.9.)함으로써 공무상 재해에 대한 국가책임 강화
- ‘재해예방-보상-재활 및 직무복귀 지원’ 종합체계의 구축으로 선제적 재해발생을 저감 추진 및 공상공무원의 실질적 회복 지원
- 양육책임 불이행 유족에 대한 유족급여 제한을 통한 국민 눈높이에 맞는 합리적 보상기준 마련('21.6.)

◇ 전략목표와 임무와의 관계

- 전략목표는 “성과중심 인사관리, 공무원 인재육성 및 복지체계 구축으로 생산적인 공직문화를 실현한다.” 임
- 전략목표 달성을 위해 추진하는 합리적인 성과평가·보상체계 마련·운영, 공직자의 사명감 고취와 업무 전문성 향상 및 후생복지 지원은 “생산적인 공직문화 조성”과 “공정한 인사시스템 확립” 임무와 연계됨

[1] 주요내용

□ 직무와 성과중심의 합리적인 평가 및 보상

- 성과평가의 공정성·수용성 제고를 위한 제도개선 및 부처 특성에 맞는 성과관리 역량강화 지원 등을 통해 성과관리의 안정적 정착
- 직무 여건·특수성을 반영한 직무기반 보상 강화와 일한 만큼 보상 받는 환경 조성을 통한 직무몰입도 및 조직 생산성 제고

□ 인재개발 혁신을 통한 공무원 역량 강화

- 4차 산업혁명, 포스트 코로나 등 급변하는 행정환경에 대응할 수 있는 적극적·선제적 인재개발 정책 추진을 통해 정부경쟁력 강화
- 현장중심·문제해결형 교육을 통한 공직자의 정책대응역량 강화 및 인재개발정책 추진을 통해 정부경쟁력 강화
- 국민 눈높이에 맞는 공직가치를 내재화하고 디지털·데이터 역량 제고 및 교육 참여·몰입 교육을 통해 미래대응 및 문제해결역량 강화

□ 공직 활력제고 및 안정적인 직무몰입 여건 조성

- 수요자 중심의 후생복지 지원체계 구축, 퇴직(예정) 공무원에 대한 지원 강화 등을 통한 공직사회 사기진작 도모
- 공무원 재해예방대책, 현실에 부합하는 재해보상제도 개선, 재할 및 복귀 지원방안 마련 등을 통해 직무에 몰입할 수 있는 근무여건 조성

[2] 성과지표

< 전략목표 성과지표 >

성과지표	실적					목표치	'26년 목표치 산출근거	측정산식 (또는 측정방법)	자료수집 방법 (또는 자료출처)
	'18	'19	'20	'21	'22				
생산적 공직문화 지표 (공정한 평가와 효율적 인재육성)					신규	93%	- 각 지표 목표치 대비 달성율의 평균 * 평가 공정성 지표 목표(직전 5개 년 평균치 0.17, 21년 실적 0.16 감안): 0.16 * 기준시간 이상 학습인원 비율 목표 (직전 3개년 평균 91.1%, 21년 실 적 92.2% 감안): 92.5%	근무성적평가 공 정성 지표 달성율과 교육훈련 이수율 의 평균치 * 공정성 지표 달성률 = (목표치/실적)*100 (평가 공정성 지수는 낮을수록 공정성이 높음) * 교육훈련 이수율 = (연간 기준시간 이상 학습인원 / 4급이하 일반직 공무원 현 원)*100	전부처 대상 자체 조사 실시 - 평가 공정성 지수 조사, 교육훈련 실적 조사

< 하위 성과목표 성과지표 >

성과목표 성과지표	실적		목표치		
	'20	'21	'22	'23	'24
Ⅲ-1. 성과평가 제도 및 보상체계 개선	100%	100%	100%	100%	100%
Ⅲ-2. 국내외 위탁교육 수료자 역량향상도	신규	신규	85.0	85.0	85.5
Ⅲ-3. 공무원후생복지사업 실적달성도	107.4%	103.1%	-	-	-
Ⅲ-3. 공무원후생복지사업 종합만족도	-	신규	75점	76점	77점

[3] 외부환경·갈등요인 분석 및 갈등관리계획

□ 외부환경

강점(Strength)	약점(Weakness)
▪ 관련 제도 별 국·내외 다양한 사례 조사·연구 등을 통해 경험과 노하우 축적 ▪ 직무와 성과중심의 보상체계 마련, '재해 보상법' 제정 등 관련제도가 성공적으로 정착 중 ▪ 34개 공무원 교육훈련기관, 각 부처 인재개발 담당자 등 체계적이고 유기적인 인재개발 추진체계 보유	▪ 성과, 후생, 복지 등 제도 개선에 대한 공직내·외 이해관계자의 이견 존재 ▪ 초과근무 부정수령 근절을 통한 국민 신뢰도 회복 필요 ▪ 과다한 업무량으로 인해 공무원 사기저하 및 자기개발 기회 부족 ▪ MZ 세대, 일과 삶의 균형 추구 등 공직 내 학습자 수요가 갈수록 다양해져 시의성 있는 대응 어려움
기회(Opportunity)	위협(Threat)
▪ 현장공무원 등 직무여건을 고려한 보상체계 구축 필요성에 대한 국민적 공감대 형성 ▪ 언론, 국회 등 외부에서 공무원 성과주의 강화 등 공직 생산성 제고에 대한 지속적인 관심 ▪ 메타버스(Metaverse) 등 디지털 기술을 활용한 새로운 교육 방식 등장 ▪ 소방, 경찰 등 현장 공무원의 재해 보상 강화에 대한 국민적 공감대와 관심 증대	▪ 국내 경기가 장기적으로 침체된 상황에서 공무원 보수 인상, 후생복지 개선 등 수혜적 제도 추진에 대한 국민의 부정적 인식 ▪ 디지털 전환, 4차 산업혁명 등 대내·외 정책환경 변화에 대응 필요 ▪ 공무원 노조의 성과주의 폐지, 보상·후생 제도 강화 등에 대한 강한 요구 ▪ 민간·외국 정부와의 경쟁 심화 및 정부역량에 대해 국민의 기대수준 향상

□ 갈등요인 분석 및 갈등관리 계획

전략목표	갈등요인 분석	갈등관리 방안
성과중심 인사관리, 공무원 인재육성 및 복지체계 구축으로 생산적인 공직문화를 실현한다.	▪ 성과, 보상, 후생복지 등 관련 제도 개선에 대한 이해관계자 간 다양한 이견 존재 ▪ 공무원 보수인상, 후생복지 강화 등 수혜적인 제도 개선에 대하여 공직 외부의 부정적 인식	▪ 공직내·외 다양한 경로를 통한 폭넓은 의견수렴

[4] 기타

□ 관련정보

- 인사혁신처 홈페이지(<http://www.mpm.go.kr>)
- 공무원연금공단 홈페이지(<http://www.geps.or.kr>)
- 공무원연금공단 맞춤형 복지포털(<https://gwp.or.kr>)
- 퇴직공무원 전용포털「G-시니어」(www.g-senior.kr)
- 퇴직공무원 사회공헌사업 업무지원 시스템(<http://mpm.go.kr/Knowhow>)
- 인사혁신처 인재개발정보센터(<http://www.training.go.kr>)
- 연도별 공무원 인재개발 종합계획
 - 최근 인재개발 환경분석, 연도별 인재개발 중점 추진과제 등

[1] 주요내용

□ 성과목표의 주요내용

- 성과평가의 공정성·수용성을 제고하고, 부처 성과관리역량 강화를 위한 지원을 통해 성과관리제도의 안정적 정착 도모
- 행정환경 및 직무특성을 반영한 직무 중심적 보상체계를 강화하는 한편, 초과근무수당 부정수령 제재 강화를 통해 책임성·투명성 제고

□ 전략목표와의 관계

- 직무와 성과중심의 평가·보상체계 구축을 통해 실적주의 강화 등 성과중심 인사관리 조성을 위한 기반 마련
- 보수제도의 합리적 개선을 통해 직무에 안정적으로 전념할 수 있는 여건을 마련하여 공무원의 직무몰입도 제고 및 공직 생산성 강화

[2] 세부 추진계획

□ 직무·성과를 반영한 성과·보상체계 강화

- 공정한 평가와 평가 수용성 제고를 위한 성과관리 제도 개선 및 지원
 - 경력평정의 단계적 폐지로 연공서열 순에서 실적과 역량에 기반한 공정한 평가·승진체제로 전환
 - 객관적이고 신뢰할 수 있는 평가체계 구축을 위해 디지털 기반의 상시 성과관리 시스템 구축
 - 평가자 역량제고를 위한 평가역량지표 도입 및 지표 기반의 역량 강화 교육 과정 개발로 평가 신뢰성·수용성 제고
 - 부처별 직무특성을 고려한 성과평가 및 성과급체계 마련을 위한 부처 맞춤형 컨설팅 실시·지원

○ **중요직무급 확대를 통해 직무 중심 보상체계 강화**

- 직무의 중요도 및 난이도를 고려하여 지급하는 과장급 이하에 대한 중요직무급 지급대상 확대(예시: 정원의 15% 이내 → 30% 이내)

□ **공무원 근무여건 개선을 위한 보수정책 수립**

○ **초과근무수당 부당수령 근절문화 조성**

- 부정수령 제보시스템 운영을 통한 자체점검 강화, 부정수령 2회 적발 시 징계 의무화 추진(현행 3회 이상 적발 시) 등

○ **직무특성 및 환경변화를 반영한 업무기반 수당 개선**

- 격무·위험직무 종사자 등 국민 점점 현장공무원 지원 강화, 특수지 근무수당 지급대상지역 실태조사 및 지역등급 조정 등 수당제도 개선

○ **공무원 처우개선 방안 마련 등 합리적 보수제도 개선**

- 연도별 최저임금 인상률, 민간 보수수준 및 공무원보수위원회의 심의 결과 등을 반영한 공무원 처우개선방안 마련 등 합리적 보수제도 개선

[3] 외부환경·갈등요인 분석 및 갈등관리계획

□ **외부환경요인 분석**

- 승진·성과급 등 ‘서열화·보상 중심의 성과평가’에서 역량개발, 업무몰입, 협업을 유도하는 ‘코칭·피드백 중심의 성과관리’로 전환 추세
- 직무와 성과에 기반한 인사관리 시스템으로의 전환을 통해 공무원에게 동기를 부여하고 일한만큼 보상받는 여건 조성 필요
- 격무·기피 부서 근무자, 현장 공무원 등에 대한 처우개선 등 보상강화 요구 확대
- 생산적이고 책임성 높은 공직문화 조성을 위해 불필요한 초과근무 및 부당수령 방지 등을 요구하는 국민·언론의 요구 강화

강점(Strength)	약점(Weakness)
▪ 국내·외 다양한 평가 및 보상체계 조사·연구 등을 통해 경험과 노하우 축적 ▪ 성과연봉제 확대·운영 등 직무와 성과중심의 보상체계 마련 및 정착화 ▪ 중요직무급('16년) 및 전문직무급('17년) 도입 이후 제도가 성공적으로 정착되고 있음	▪ 성과평가 제도 개선에 따른 공무원 내 수용성 제고 필요 ▪ 절대평가, 부서평가 확대 등 성과관리 변화에 대한 부처별 활용의지 및 운영 역량 차이가 큼 ▪ 경제여건의 변화, 최저임금 인상률 등 지속적으로 변화하는 외생적 보수결정 요인 ▪ 격무·위험·현장직무 기피 현상 및 보상 요구 지속적 증가
기회(Opportunity)	위협(Threat)
▪ 협업 활성화를 위한 인사관리 개선 요구 확대 ▪ 부처별, 직무별 특성에 맞는 성과,보상 체계 운영 필요성 인식 및 경험 축적 ▪ 보수제도의 직무가치 강화에 대한 외부의 지속적인 요구 ▪ 현장공무원 보상 강화에 대한 국민적 관심 증대	▪ 저성장·고령사회 진입에 따른 직무와 성과중심 보수체계 강화 요구 증대 ▪ 공무원 노조의 성과주의 확산에 대한 반발 및 보수인상 등 각종 처우개선 요구 ▪ 코로나19 장기화로 재정지출 수요가 증가함에 따라 공무원 처우개선 지출 확대 여력 제한 ▪ 소방공무원 노조 출범('21.7월) 등에 따라 노조의 처우개선 요구 증가

□ 갈등요인 분석 및 갈등관리계획

성과목표	갈등요인 분석	갈등관리 방안
합리적인 성과평가·보상체계 구축으로 성과중심 인사관리 및 직무 몰입 근무 여건을 조성한다.	▪ 공무원 노조, 교원 단체 등은 공직 내 성과급 제도 확산 및 부당수령 제재 강화 등 제도개선에 대해 부정적 입장	▪ 공직내·외 다양한 경로를 통한 공직내 성과주의에 대한 폭넓은 의견수렴 및 절대평가, 부서평가 활용 활성화를 위한 부처 지원 활동 강화

[4] 기타

□ 공무원보수 등의 업무지침(인사혁신처 예규)

□ 인사혁신처 홈페이지(<http://www.mpm.go.kr> ⇒ 업무안내 성과급여)

- 공무원 봉급·수당·성과·여비제도 정보 제공 등

[1] 주요내용

□ 성과목표의 주요 내용

- 공무원 공직윤리·공직자세 제고 및 국민 소통 강화를 위한 교육 추진
 - 신규자·승진자 등 경력경로별 체계적 공직윤리·공직자세 교육 실시
 - ‘국민 시각에서의 정책 수립’을 지원하는 대국민 소통·협업 교육 실시
- 국정운영 지원 및 글로벌 역량 강화를 위한 국내·외 위탁교육 실시
 - 성공적 국정운영 지원 및 창의적 인재육성을 위한 국내위탁교육 강화
 - 국정과제 추진 지원 및 글로벌 협력 강화를 위한 장·단기 국외 훈련 실시
 - 공무원 글로벌 경쟁력 강화를 위해 우수 훈련기관과의 교육훈련 및 교류 확대
- 4차 산업혁명, 포스트 코로나 등 급변하는 환경 대응 역량 및 직무 전문성 함양을 위한 인재개발 혁신 중장기 전략 수립
 - 직무중심 학습강화, MZ세대 등 교육대상자 맞춤형 교육 체계화 등 수요자 중심 교육훈련 개편
 - 채용후보자 임용 전 교육 의무화 및 관리자 교육 다변화·체계화 등 미래 대비 필수 역량 교육 강화
- 공무원 자기주도적 학습 여건 구축
 - AI·빅데이터 기반 맞춤형 학습분석·추천이 가능한 「인재개발 플랫폼」을 구축·운영하여, 공무원 역량 향상 및 상시 학습하는 공직문화 구현
 - 비정형 학습(Informal Learning) 활성화를 통해 일과 학습을 연계한 자기주도적 학습 생태계 조성

[2] 세부 추진계획

□ 직무수행의 전문성과 미래지향적 역량을 갖춘 공직인재 양성을 위한 공무원 인재개발 추진

○ 국정목표·국정과제 및 올바른 공직자세 교육 강화

- 신규자·승진자 대상 기본교육에 공직가치 내재화 교육을 편성하여 올바른 공직자세 확립
- 새정부 국정운영방향을 공유하고 국정과제 실천방안과 일하는 방식에 대한 공감대 확산으로 국정운영 추진 동력 확보

○ 급변하는 행정환경에 대응하기 위한 인재개발 정책 추진

- 4차 산업혁명시대 글로벌 핵심인재 양성을 위한 교육과정 운영
- MZ세대 부상 등에 따른 코칭·대인관계 기술 역량 교육 제공

○ 업무 전문성 제고 및 글로벌 역량 강화를 위한 국내·외 위탁교육 실시

- 성공적 국정운영 및 창의적 인재육성을 위한 국내위탁교육 강화
- 각 부처의 미래역량 수요에 기반한 국외훈련 실시 및 훈련 성과관리 강화
- 공무원 글로벌 경쟁력 강화를 위해 우수 훈련기관과의 교육훈련 및 교류 확대

○ 공무원 자기주도적 학습 여건 구축

- 일터와 교육장 간 경계 없는 일상적 배움의 활성화를 위해 비정형 학습(Informal Learning) 추진
- 공직사회 학습조직화를 위한 공무원 연구모임 활성화

□ 인재개발 혁신 생태계 조성을 위한 인재개발 플랫폼 구축 및 운영활용 강화

- AI·빅데이터 기술 기반 맞춤형 학습분석·추천시스템, 정부·민간의 다양한 학습 콘텐츠가 자유롭게 유통되는 개방형 학습 허브(Hub) 구축

- 플랫폼에 축적되는 다양한 학습 관련 데이터를 분석하여, 빅데이터에 기반한 인재개발 인사이트를 제공하고 일 잘하는 정부 구현

□ 공무원 역량향상을 위한 내실있는 교육과정 운영

- 미래 변화를 선도하는 인재 양성을 위한 교육내용 혁신
 - 미래 환경변화를 예측하고 현장실습·토론 등 다각적 활동을 통해 통찰력있는 해결방안을 모색할 수 있는 '문제해결역량 중심 교육' 운영
 - 디지털 정부를 적극 지원하기 위한 디지털·데이터 역량교육 강화
 - 국민 눈높이에 부합하는 경쟁력있는 공직사회를 구현하기 위해 공직 가치 교육을 강화하고, 공직자의 리더십을 강화하기 위한 교육 체계화
- ICT 기술 발전 및 MZ세대 특성에 맞는 효과적 교육방식 도입
 - 영상·플랫폼 중심 학습, 하이브리드 교육, 메타버스 등 디지털 기술을 활용한 콘텐츠 확대 등을 통해 교육생 참여와 몰입도 향상
 - 최신 트렌드와 교육생 특성을 반영한 고품질 온라인 학습 콘텐츠 확충, 자기주도적 학습플랫폼 구현으로 언제 어디서나 학습하는 환경 조성
- 공직사회 경쟁력 제고를 위한 연구 및 HRD 허브 역할 강화
 - 온·오프라인 병합 형태의 교육모델 개발·운영, 주요 교과 플립러닝 기반 재설계, 참여형 교과 도입 등 지속적 혁신을 위한 연구 강화
 - 미래 환경변화에 따른 공공 HRD의 혁신을 위해 대내외 협업 기반의 다양한 연구를 수행하여 성과를 창출하고 각급 기관에 공유·확산
- 글로벌 교류·협력 확대를 통한 행정한류 확산 지원
 - 국제적 위상에 부합하는 주요 협력국과의 온·오프라인 교육 확대 및 콘텐츠 내실화, 교육과정 수료생 관리를 통한 네트워킹 강화
 - 주요 업무협약 기관·국제기구 등과 협력사업 신규 발굴 및 공공 HR 분야 글로벌 컨퍼런스·포럼 연계 강화로 공공 HR 혁신·발전 주도

[3] 외부환경 및 갈등요인 분석

□ 외부환경요인 분석

- 환경 변화에 따라 기존의 역량으로는 해결하기 어려운 문제가 빈번하게 발생, 새로운 역량* 요구
 - * (기존) 지식 / 성적·경력 / 전문성 → (현재) 학습 민첩성 / 디지털 활용 / 융합사고
- 포스트 코로나 시대, 유사 팬데믹 대비 및 중단없는 공무원 교육 등을 위한 유연한 교육·학습 환경 구축 필요
- 지식주기 단축 등 빠른 환경변화에 민첩하게 대응하기 위한 자기주도적 일터학습 구현 필요
- 코로나19 이후 언택트(Untact) 트렌드 확산에 따라 메타버스, 하이브리드 방식 등 디지털 기술을 활용한 새로운 교육방식에 대한 관심 증대

강점(Strength)	약점(Weakness)
▪ 34개 공무원 교육훈련기관, 각 부처 인재개발 담당자 등 체계적이고 유기적인 추진체계 보유 ▪ 플랫폼 화상시스템 구축 등 비대면 교육 인프라 구축 및 운영 경험 축적 등으로 비대면 교육 역량 강화 ▪ 플랫폼을 통한 빅데이터·AI 기반 맞춤형 학습, 민간콘텐츠의 자유로운 유통기반 구축 ▪ LXP(학습경험플랫폼)로서 마이크로러닝 중심의 비정형, 직무학습 실현기반 조성 ▪ 디지털 기술(유튜브 등)을 활용해 상호소통이 가능한 토론·집단학습을 구현하여 온라인 교육의 효과성·몰입도 제고 ▪ 공직자에게 필수적인 국정철학·공직가치 내재화 교육에 특화 및 국정운영 성공적 지원 ▪ 교육생 수요·특성을 반영한 교육 과정 설계, 직급·직렬별 맞춤형 직무교과 구성으로 교육 효과를 실질적으로 증진	▪ MZ세대 확대 등 공직사회 내 인구구조 변화로 복잡·다양화되고 있는 학습자 수요에 따른 맞춤형 교육 필요 ▪ 교육훈련의 중요성에 대한 관리자 인식 부족 및 인프라 투자 미흡 ▪ 격무 및 교육관련 민원 과다에 따라 인재개발 업무 집중에 한계 ▪ 교육담당자가 기존에 사용하던 교육시스템에 익숙해져 플랫폼 전환 이용에 대한 거부감 ▪ 형식적 시간 채우기 위주의 학습행태, 연말에 집중되는 학습행태 지속 ▪ 온라인 환경에서 학습 몰입에 한계 ▪ 학습 빅데이터 분석·관리의 중요성에 대한 관리자 인식 부족 ▪ 급격하게 도입된 비대면 교육에 대한 철저한 효과성 평가 및 환류 필요 ▪ 디지털 대전환이 가속화되는 등 교육 환경 변화 속도·방향 예측 곤란 ▪ 미래 환경변화에 따른 공공 HRD 의 지속적 혁신 주도를 위한 대내·외 협력 필요

▪ 국내·외 공무원을 대상으로 한 인재개발, 정책컨설팅 경험 보유, 온라인 플랫폼 활용 위 기상황 즉각 대응	▪ 외국정부 수요분석 및 진단 기반 과정설계 역량강화 필요
기회(Opportunity) ▪ IT 발전으로 AI·빅데이터 기반 수요자 맞춤형 학습이 기술적으로 가능 ▪ 온라인 학습에 익숙한 MZ세대 직원 증가 ▪ 언택트(Untact) 트렌드 확산과 함께 원격교육·비대면교육 수요 증가 ▪ 빠른 환경변화 대응을 위한 적시학습 및 즉각적 현업적용 등 마이크로콘텐츠에 대한 요구 증가 ▪ 온·오프라인을 융합한 블렌디드 교육 필요성·효과성에 대한 인식 증가 ▪ 민간부문의 경우, (학습)데이터 분석 및 활용 필요성에 대한 인식 확대 ▪ 디지털 리터러시 역량 강화, 인재원 교육 환경 개선 등 포스트코로나 시대에 필요한 새로운 교육환경 개선 요구 ▪ 저성장 극복, 산업구조 변화, 저출산·고령화 및 사회 양극화 해소, 국제적 협력이 요구되는 환경문제 등 새로운 정책이슈 지속 등장 ▪ 공무원의 글로벌 역량 강화에 대한 범정부적 관심이 늘어나고 있으며, 외국에서도 자국 공무원 역량강화를 위한 개도국의 교육 및 교류협력 수요 지속 증대 ▪ 국정목표 확산, 국정운영 지원을 위한 시책교육, 자기개발을 위한 학습 등 인재개발에 대한 공직사회의 높은 관심	위협(Threat) ▪ 민간·외국정부와의 경쟁 환경 및 정부에 대해 높아진 국민 눈높이 ▪ 코로나19 확산 이후 지식의 생애주기가 짧아지고, 분야별 전문가도 급변하고 있는 추세에 따라 공무원교육에서도 신속하고 지속적인 혁신 대응 필요 ▪ 민간 학습플랫폼의 지속적인 기능·성능 및 서비스 개선 ▪ 코로나 이후 대면 집합교육으로의 회귀가능성 ▪ 외부연계 콘텐츠에 대한 품질관리 강화 필요 ▪ 미래 변화를 선도하는 인재 양성을 위한 교육 내용 전반에 대한 혁신 요구 ▪ MZ 세대 대두 및 다문화 사회 등 다양성 확대에 따른 새로운 형태의 갈등 해결 위한 공공영역의 교육 방안 필요성 대두 ▪ 향후 코로나19 전개 양상에 따른 교육추진 체계 가변성 상존 ▪ 코로나19로 인한 오프라인 초청연수 실시 부담 증가 ▪ 외부연계 콘텐츠에 대한 품질관리 강화 필요

□ 갈등요인 분석

성과목표명	갈등요인 분석	갈등관리계획
올바른 공직자세 확립과 직무 전문성 제고를 위한 교육 운영으로 공무원의 정책역량을 강화한다.	- MZ 세대, 일과 삶의 균형 추구 등 공직 내 학습자 수요가 다양해져 시의성 있는 대응 어려움 - 플랫폼 구축 완료 및 정착까지 부처 및 교육훈련기관과의 원활한 소통·협의 필요 - 플랫폼 접근성, 편의성 증진 및 콘텐츠 다양성 확보 등 개선 요구 제기 예상 - 코로나 이후 대면 집합교육으로의 회귀에 따른 플랫폼 화상교육 시스템 수요 감소 - 영상·플랫폼 중심 학습 및 직무에 실질적 도움이 되는 교육을 선호하는 MZ세대 공직 내 확대	- 공직 내·외부의 다양한 의견수렴을 통해 공직에 실제 필요한 교육을 필요한 시기에 제공할 수 있도록 학습자 수요에 기반한 인재개발 종합계획 수립 - 부처별 모니터링단 및 담당자 협의체 운영을 통한 상시 소통, 양질의 콘텐츠 확보, 시스템 편의성 증진 등 지속적 기능개선을 통해 이용 불편 최소화 노력 - 인재개발 제도개선 및 인센티브 등을 통해 플랫폼 이용 활성화 추진 - 교육훈련기관 교육과정별 특성과 교육 효과성 등을 면밀히 분석하여 온·오프라인 방식을 전략적으로 적용 - 메타버스, 하이브리드 방식 등 디지털 기술을 활용한 새로운 교육방식 도입

[4] 기타

□ 관련정보

- 인사혁신처 홈페이지(<http://www.mpm.go.kr>)
- 인사혁신처 인재개발정보센터(<http://www.training.go.kr>)
- 인사혁신처 인재개발플랫폼(<http://www.learning.go.kr>)
- 연도별 공무원 인재개발 종합계획
 - 최근 인재개발 환경분석, 연도별 인재개발 중점 추진과제 등

[1] 주요내용

□ 공직 활력제고 및 안정적인 직무몰입 여건 조성

- 실효성 있는 수요자 맞춤형 후생복지 지원을 통해 공무원의 근무 여건을 개선하고 삶의 질 향상
- 퇴직공무원의 민생분야 사회공헌 지원을 통해 전문성 활용 및 사회적 가치를 실현할 수 있는 「퇴직공무원 사회공헌 사업」 내실화
- 퇴직 후 인생 2막 준비를 위한 종합적인 퇴직 준비 로드맵 설계 및 체계적인 전직지원 서비스 실시
- 공무상 재해에 대한 보상뿐 아니라 재해의 사전예방부터 공상 이후 재활·직무복귀 지원까지를 아우르는 종합서비스 제공
- 재해보상심사 절차 및 운영 개선을 통해 청구인의 편의를 제고하고 재해보상업무의 전문성과 신뢰도 향상

[2] 세부 추진계획

□ 수요자중심 공무원 후생복지 공급

- 후생복지계획 실행과제 적극 추진 및 퇴직지원 강화
 - 기본계획 등*에 따른 공급주체(인사처, 공단, 기관)의 전략별 추진과제 체계적 추진 및 추진실적에 대한 점검 및 환류 실시
 - * 인사처 : 기본/시행계획, 공단 : 사업계획, 각 기관 : 집행계획
 - 책임보험 제도의 안정적 정착을 위해 주기적인 운영실태 점검 및 의견수렴 등 지속적으로 개선사항을 발굴하고 제도 개선 추진
 - 실질적 퇴직준비 지원을 위한 「퇴직준비 로드맵」 설계·제공 및 전직지원 컨설팅 운영, 퇴직공무원사회공헌사업 지원 강화

- 국민체감형 사회공헌 신규사업 발굴, 퇴직공무원의 참여 기회 증가 등을 통한 「퇴직공무원 사회공헌사업」 운영 확대 및 성과 제고
- 퇴직 이후 안정적 인생 2막 지원을 위한 전직지원 컨설팅 확대 운영

○ 후생복지서비스 진단·공유를 통한 후생복지수준 향상

- 후생복지 서비스 수준을 체계적으로 진단하여 개선방안 마련, 향후 복지정책 수립, 신규사업 추진 등에 활용
- 맞춤형 복지 운영실태 조사·분석을 통한 현행 제도상 문제점 파악, 제도개선 추진 및 공무원 후생복지 정책 수립에 활용

○ 공단과 복지협업체계 구축, 맞춤형 복지서비스 제공

- 후생복지 서비스 설문결과 반영, 기존 선호 서비스 확대 및 신규 수요 복지사업 발굴·제공 등 수요자 중심 복지공급체계 구축

- ▶ (기존 서비스 확대) 1박2일 가족캠프 등 가정친화 프로그램, 장례/임신·출산 축하용품 지원, 찾아가는 건강검진, 민원담당공무원 법률상담 지원 등
- ▶ (신규사업 발굴) 연령별 공통적으로 '여가생활 지원 선호'를 감안, 이를 반영한 힐링·문화 프로그램 등 복지사업 제공 및 건강관리·교통할인 등 제휴서비스 확대 추진

- 고객 수요를 반영한 대부사업 운영*, 임대주택 부족 지역 대상 추가 확보 등을 통한 공무원 생활안정 지원으로 복리 증진 추진
- 건전한 여가활동 조성 및 공무원 직무만족도 제고를 위해 동호인대회 지원 및 공무원 예술대전(문학, 음악, 미술) 운영
- * 수상작품(미술, 문학) 복지 및 아동시설 등 기증, 지역주민 친화적 음악행사 개최 등

□ 공무원 재해보상 제도 개선

○ (예방) 재해예방 문화 확산을 통한 공무원 안전보건의식 제고

- 공무원 심리재해 예방을 위한 유관기관*간 운영협의회 주기적 개최 및 「공무원 재해예방 교육 프로그램」 위탁운영
- * 경찰청, 소방청, 우정사업본부, 법무부(교정본부), 복지부 등
- 「공무원 마음건강센터」별 정신건강의학과 전문의 초빙 진료를 통한 선별된 고위험군 심리재해 조기 치유 도모

< 공무원 재해의 질적 변화 >

전통적 재해유형	새로운 재해유형
(대상) 현장직 공무원	(대상) 사무직 공무원
(재해요인) 안전사고 등 물리적 재해	(재해요인) 과로·과로질환, 스트레스·감정노동 등 정신질환

○ (보상) 국민 눈높이에 맞는 합리적 보상기준 마련

- 직장 내 괴롭힘 등으로 인한 공무상 재해 인정근거를 상향 입법하여 국가책임 강화
 - ※ (현행) 인사처 예규에 명시 → (개선) 「공무원 재해보상법」에 명시
- 공상추정제를 도입하여 유해 근무환경에서 상당 기간 종사 시 발생 위험이 높은 질병은 공무와 질병 간의 상당인과관계를 추정, 공상공무원과 유족의 입증책임 부담 완화
 - * 심뇌혈관 질환, 직업성 암, 외상후 스트레스장애(PTSD) 등에 대하여 공무와 질병 간의 상당인과관계를 추정
- 공무수행 중에 입은 부상이 명백하게 확인(진단서, 재해경위서 등) 되는 경우에는 심의 없이 공상으로 인정하여 신속하게 보상·지원
- 공상공무원 재활서비스 접근성 강화를 위한 연계 의료기관 확대

○ (재활) 공상공무원 직무복귀 상담회 주기적 개최

- 직무복귀를 앞둔 공상공무원 및 인사담당자 등을 대상으로 인사관리 방법, 심리·재활 서비스 등 메타버스 상담



□ 재해보상 심사 운영 개선

○ 공무상 재해 청구인 입증부담 완화

- 공무원 재해보상심의회 운영세칙 개정을 통해 청구인 의견진술 기회 확대*

* 청구인 의견진술 : (기존) 순직 급여 → (개선) 모든 급여

- 근골격계 질병 신청서류를 보완*, 청구인 업무력 확인 절차 체계화

* 청구인의 업무기간 및 업무내용 등에 대해 체계적인 확인이 가능하도록 체크리스트 추가

- 현장조사 전문인력 확충*, 희귀질환 위탁자문 확대 등을 통해 공무수행과 재해 간 인과관계 검증 강화

* (기존) 5명 → (개선) 7명

○ 공무상 재해 처리기간 단축

- 영상 전자심의 본격 시행* 및 전자심의 대상안건 확대** 등 전자심의 활성화 도모

* 정형·신경·일반외과, 안과, 치과 분야 안건 중 의학영상물(X-Ray, MRI 등) 확인만으로 공무상 재해여부 검토 가능시 전자심으로 상정·판단

** 정신 및 법률 분야 안건 전자심의 상정방안 마련

- 신규 위촉 심의위원 및 전입 심사관 교육용 매뉴얼, 주요 소송 사례집 등을 마련, 즉각적인 업무수행 가능여건 조성

- 다빈도 신청상병 관련 전문가 자문회의 및 온라인 강의 등을 수시 시행, 심사관 역량 강화 추진

○ 공무원 재해보상심의회 운영 개선

- 심의회 상정안건으로 확정 시 해당 안건 신청인 대상 처리시점 사전 문자 통보

- 공무상 재해 신청인 대상 설문조사, 관계기관 간 워크숍 및 공상 설명회 등을 통해 애로사항 점검 및 개선 등에 활용

- 심의위원 추천기관 다양화, 여성 심의위원 추가 위촉 등을 통해 심의회 구성 다변화

[3] 외부환경 및 갈등요인 분석

□ 외부환경

강점(Strength)	약점(Weakness)
▪ 개별 구성원의 공공봉사 동기(Public service motivation) ▪ 공무원연금공단과 복지협업체계 구축 ▪ 고령사회 진입에 따른 퇴직(예정)공무원의 미래준비 및 국가인적자원 활용성 증대 ▪ 전문성과 경험을 겸비한 국가 인적자원인 퇴직공무원 활용을 통한 행정서비스 제고 ▪ 「공무원 재해보상법」 제정으로 재해예방-보상-재활 업무의 연속적·통합적 추진 근거 마련 ▪ 재해보상 전담 조직 신설 및 별도 사업 예산 편성으로 정책 추진을 위한 원동력 확보 ▪ 종합재해보상시스템 구축('20.3.2.)으로 심사 운영체계 혁신 기반 마련	▪ 가치관 변화, 공직사회 구성 변화 등에 따른 다양한 복지수요 및 기대수준 상승에도 불구하고, 제한된 예산으로 인한 사업수행의 어려움 ▪ 성과, 후생, 복지 등 제도 개선에 대한 공직내·외 이해관계자의 이견 존재 ▪ 공무원 퇴직자 증가에 비해 제한된 예산으로 인한 사업수행의 어려움 및 우수인력 사장 우려 ▪ 인사처의 기존 업무영역과는 다른 분야로 재해보상제도 관련 전문 인력 부족 ▪ 재해보상심사 전문역량 강화를 위한 세부 액션플랜 부재 ▪ 공무원 재해에 대한 전문 연구기관 부재로 특화된 연구 요원(遙遠)
기회(Opportunity)	위협(Threat)
▪ 공무원 후생복지 사업에 대한 공무원의 관심과 개선 필요성 증대 ▪ 평균수명 연장, 퇴직인원 증가 등에 따라 공무원의 퇴직설계 및 퇴직 후 사회기여에 대한 기대와 요구 증가 ▪ 방역상황 해제에 따른 다양한 대면 후생복지 사업 개최 가능 ▪ 소방, 경찰 등 현장 공무원의 어려운 근무환경 개선 및 재해보상 강화에 대한 국민적 관심 증대 ▪ 재해공무원에 대한 공상추정제 도입을 요구하는 사회적 목소리 고조	▪ 전·현직 공무원 후생복지 지원에 대한 일반국민의 부정적 시각 ▪ 공무원 재해 불승인 건에 대한 국회·언론 등 부정적 여론 ▪ 공무원 재해의 질적 변화 및 재해발생요인 확대 ▪ 심사청구 안건 증가에 따른 처리지연으로 청구인의 불만 우려

□ 갈등요인 분석

성과목표	갈등요인 분석	갈등관리 방안
수요자 중심 후생복지 지원 및 재해보상제도 개선을 통해 공직사회 활력을 제고한다.	• 공무원 대상 후생복지 지원사업에 대한 국민들의 부정적 시각 • 국민들이 퇴직공무원을 활용한 사회 공헌사업에 대해 실질적인 체감도 부족 • 특정 질병에 대한 공상추정제 도입에 따른 공상추정 기준, 민간과의 형평성, 의학적 근거 부족 등 문제 제기	• 사업수혜 대상을 공무원 뿐만 아니라 일반 국민까지 확대하여 사회적 가치를 강화할 수 있는 사업 추진 • 맞춤형 복지 시스템 개선 등을 통해 수요자 맞춤형 복지 정보 제공 추진 • 후생복지 사업 개선 사항에 대한 적극적인 홍보 및 기관별 맞춤형 컨설팅 추진 준비 철저 • 국민생활과 밀접하고 사업 효과성이 높은 지자체 등 집행기관 중심으로 사업 발굴 및 운영 • 직종·질병명·최소근무연수 등을 포함한 합리적 추정기준 마련 • 심도있는 의학자문과 산업재해 기준과의 형평성을 고려하여 대외적 수용도 제고

[4] 기타

□ 인사혁신처 홈페이지(<http://www.mpm.go.kr>)

- 공무원 예술대전 등 후생복지 지원 정보
- 공무원 재해보상제도, 급여의 종류, 처리절차 등 정보 제공

□ 공무원연금공단 홈페이지(<http://www.geps.or.kr>)

- 후생복지시설, 제휴복지서비스 현황 정보
 - 사용자 유형별* 재해보상서비스 및 동영상 매뉴얼 제공 등
- * 재직/퇴직 공무원, 연금담당자, 자문위원, 심의위원, 현장조사관 등

□ 공무원연금공단 맞춤형 복지포털(<https://gwp.or.kr>)

- 맞춤형 복지제도 안내, 복지점수 배정·청구, 제휴복지 현황 정보

□ 퇴직공무원 전용포털 'G-시니어'(www.g-senior.kr)

- 교육 정보, 건강·재테크, 시니어클럽(소모임) 등

□ 퇴직공무원 사회공헌사업 업무지원 시스템(<http://mpm.go.kr/Knowhow>)

- 사업 추진단계별 참가자 활동 및 세부사업 관리 등

전략목표 IV

공직사회 근무여건을 개선하고, 책임에 상응하는 공직윤리 확립 및 건전한 노사관계 구축으로 공정과 책임에 기반한 역량있는 공직사회를 실현한다.

기 본 방 향

◇ 추진배경 및 필요성

- 공직 생산성 향상 및 직무에 몰입할 수 있는 공직여건 조성을 위한 복무제도 개선 필요
- 국가공무원의 겸직 활동이 직무 충실성과 업무 공정성 확보라는 겸직 허가 제도의 취지에 적합하게 이루어질 수 있도록 겸직심사 엄격화 및 겸직관리 내실화 필요
- 공직자의 책임에 상응하는 공직윤리를 확립하기 위해 재산등록 범위 조정, 취업대상기관 확대 운영 등 필요
- 소통과 상생의 공무원 노사관계 발전을 통하여 인사혁신 가치의 공직사회 확산 및 실천 필요
- 위법·부당한 인사상 불이익에 대한 공정한 심사 및 고충처리제도 활성화를 통해 공무원의 권익 구제 및 대내외 신뢰도 제고 필요

◇ 주요내용

- 일과 삶의 조화가 가능하고 직무에 몰입할 수 있는 공직사회 근무여건을 조성하기 위한 복무제도 개선 추진
- 공무원 주요 징계제도 개선 및 공정한 징계운영으로 깨끗하고 투명한 공직사회 구현
- 직무에 충실하고 공정한 공직문화 확립을 위한 겸직허가 제도 개선 추진
- 공직자의 책임에 상응하는 공직윤리 확립을 위한 제도 개선
- 공직자 재산공개 정보 통합 제공
- 신뢰 기반의 단체교섭을 통해 건전한 노사관계를 정착하고 내실 있는 노사협력사업으로 솔선수범하는 공직 분위기 확산

- 공정하고 투명한 소청심사 운영 및 고충처리제도 활성화로 공직사회 신뢰 및 사기 제고

◇ 그간의 성과

- 코로나19 적극 대응을 위한 복무관리 지침 마련·시행
 - 코로나19 확산 방지 복무지침 시행(총 27차례)
 - 하계휴가 분산 운영 등 정부 코로나19 방역정책 적극 협조·지원
- 「국가공무원 복무규정」 개정(12월)을 통해 난임치료시술 휴가일수 확대(최대 2일 → 최대 4일) 등 임신·출산을 지원하는 내용으로 제도 개선
- '21년 근무혁신 지침 시행(4월)을 통한 근무여건 개선
- '21년 정부기관 근무혁신 포럼 개최(9월, 유튜브(영상)), 중앙행정기관 복무담당자 워크숍 개최(11월)
- 징계제도 개선을 통한 공직비위 근절(최근 5년 징계 건수↓, 중징계 비중↑ 추세)
- 「국가공무원법」, 「징계령 시행규칙」, 「비위사건 처리규정」, 「복무·징계 관련 예규」 개정
 - (1차) ①성비위 및 2차 가해 징계기준 세분화·강화, ②내부정보 이용 부당행위 징계기준 신설, ③성비위 및 초근수당·여비 부당수령 중대성 판단 참고 기준·사례 마련, ④보안법령 관련 비위행위자 처리기준 마련('21.8월)
 - (2차) ①성비위 징계시효 연장, ②갑질 징계기준 재정립·강화 및 포상 감경 제한, ③음주운전 징계기준 세분화·강화('21.12월)
- 징계운영 단계별 개선을 위한 「공무원 징계령」 개정
 - 위원회 구성 성별 균형 제고, 혐의자 퇴직관리 강화, 징계부가금 징수율 제고 및 임의 감면의결 예방 등('21.11월)
- 징계담당자 화상교육 실시(2월), 징계법령 주요 개선사항 영상 설명회 개최(9월), 워크숍 개최(11월)
- 부동산 관련 재산의무자확대 등 부정한 재산증식 방지를 위한 「공직자 윤리법」 개정·시행('21.10.)

- 직무관여 금지 기준 구체화 등 주식백지신탁제도 강화를 위한 「공직자 윤리법」 개정·시행('21.6.)
- 엄정한 공직윤리 확립을 위한 재산 및 취업심사 강화(연중)
- 부동산 관련 공직유관단체 직원 재산등록의무자 추가 및 부동산 취득제한 제도 신설('21.10.)
- 정부교섭('19.10.~현재)과 행정부교섭('19.9.~'21.12.)을 최초 동시 추진
- 현장 중심의 노사합동 협력사업 발굴 및 추진(연중)
- 징계처분 실효성 확보 및 공직기강 확립을 위하여 중징계 소청사건에 대한 의결정족수 강화(출석1/2찬성 → 출석2/3 찬성, 국공법 개정)
- 「소청절차규정」 개정을 통한 원격영상회의 가능
- 고충심사의 전문성 확보와 고충심사위원회의 원활한 운영을 위한 「공무원고충처리규정」 개정

◇ 전략목표와 임무와의 관계

- 전략목표는 “공직사회 근무여건을 개선하고, 책임에 상응하는 공직 윤리 확립 및 건전한 노사관계 구축으로 공정과 책임에 기반한 역량 있는 공직사회를 실현한다.”임
- 전략목표 달성을 위해 추진하는 복무 및 징계제도 개선, 근무여건 개선, 공직자의 책임에 기반한 공직윤리 확립, 건전한 노사관계 구축으로 깨끗한 공직사회 구현·신뢰받는 노사문화 구축 및 공정·투명한 소청심사·고충처리는
 - 모두 “생산적 공직문화 조성” 및 “공정한 인사시스템과 공직윤리 확립” 임무와 연계됨

전략목표 4

공직사회 근무여건을 개선하고, 책임에 상응하는 공직윤리 확립 및 건전한 노사관계 구축으로 공정과 책임에 기반한 역량있는 공직사회를 실현한다.

(1) 주요내용

□ 근무여건 개선을 통한 근무효율성 제고 및 공직비위 근절

- 일과 삶의 조화가 가능하고 직무에 몰입할 수 있는 공직사회 근무여건을 조성하기 위한 복무제도 개선 추진
- 직무에 충실하고 공정한 공직문화 확립을 위한 겸직허가 제도 개선 추진
- 주요비위에 대한 징계기준 강화 및 공정한 징계운영으로 깨끗한 공직사회 구현

□ 공직윤리 제도의 합리적 운영

- 공직자의 책임에 상응하는 공직윤리 확립을 위한 제도 개선
- 재산등록 범위 조정·취업제한 합리화 등 국민 상식에 맞는 공직사회 구현
- 공직자 재산공개 정보 통합 제공

□ 신뢰 기반의 노사관계 구축 및 공정·투명한 소청심사·고충처리제도 운영

- 신뢰 기반의 합리적 교섭 관행 정착 및 내실 있는 노사협력사업을 통해 발전적 노사관계를 형성하고 솔선수범하는 공직문화 확산
- 공정하고 투명한 소청심사 운영 및 고충처리제도 활성화로 공직사회 신뢰 및 사기 제고

[2] 성과지표

< 전략목표 성과지표 >

성과지표	실적					목표치	'26년 목표치 산출근거	측정산식 (또는 측정방법)	자료수집 방법 (또는 자료출처)
	'17	'18	'19	'20	'21				
바람직한 공직문화 조성 만족도	신규	신규	신규	신규	신규	80.0	○ 전략목표의 달성 여부를 효율적으로 측정할 수 있는 대표 만족도 지수 2건*을 신규 발굴하고, * 복무제도 만족도, 윤리제도 만족도 - 각각의 만족도 설문조사 결과를 일률적으로 합산·평균하여 목표치를 도출하는 방식에서 벗어나, 전략목표에 영향을 미치는 제도·운영의 가중치를 고려하여 측정산식 변경 ○ 또한 3건의 만족도 조사 중, 신규 발굴한 만족도 조사가 2건임에도 80점 이상의 목표치를 설정하고, - 매년 목표치를 전년도보다 1점 이상 상향하여, 자율과 책임에 기반한 공직사회 실현 적극 추진	(복무제도 만족도*0.4)+(윤리제도 만족도*0.4)+(노사협력 만족도*0.2) ※ 각 만족도 조사 결과는 100점 만점으로 환산	설문조사 결과 (직접 조사)

< 하위 성과목표 성과지표 >

성과목표 성과지표	실적		목표치		
	'20	'21	'22	'23	'24
IV-1. ① 복무제도 개선 노력도	신규	신규	완료	완료	완료
② 징계제도 개선 노력도	완료	완료	완료	완료	완료
IV-2. 공직윤리 종합 만족도	신규	79.7	80.5	81.0	81.5
IV-3. ① 단체교섭 및 협의 실적(횟수)	54	54	54	54	55
② 소청심사 처리기일(일)	신규	신규	72	72	72

[3] 외부환경·갈등요인 분석 및 갈등관리계획

□ 외부환경 요인

강점(Strength)	약점(Weakness)
■ 민간부문 보다 상대적으로 안정된 근무여건을 기반으로 근무혁신 정책 추진시 정책수혜자 직접적 편익 증대 기대 ■ 공직자윤리법 이외 공직부패 방지를 위한 다양한 법제도적 장치가 마련 ■ 단체교섭과 다양한 협력사업 추진을 통해 노사간 신뢰 형성과 긴밀한 협력관계 구축 ■ 60여년의 소청심사제도 운영을 통해 관련 법·제도 등 기반 확립	■ 여전히 대면 보고를 중시하는 공직내부의 인식 등 내부적 장애요인 존재 ■ 지속적인 재산등록범위 확대, 취업제한제도 강화 등 공직사회 의무 강화에 따른 공직자 거부감 증가 및 사기 저하 ■ 변화하는 노사환경 대비 제도상의 제약 및 효과적인 대응 기반 부족 ■ 소청·고충사건 유형의 복잡화·다양화에 따른 조사인력 등의 전문성 강화 필요
기회(Opportunity)	위협(Threat)
■ 근무시간 상한제, 코로나19로 인한 재택근무 활성화 등 사회전반적으로 근무여건 개선에 대한 관심 증대 ■ 공직윤리에 대한 국민의 관심사 증대 및 제도 개선을 위한 공감대 형성 ■ 상생과 협력의 시대적 흐름에 따라 노사 간 신뢰와 상호이해의 분위기 조성 ■ 공무원의 권익 보장에 대한 의식 수준 향상	■ 업무공백 발생으로 인한 행정서비스 제공 차질 등 정책 부작용에 대한 국민의 우려 ■ 공직비리 등은 언론보도를 통해 상대적으로 쉽게 이슈화되어 제도개선·운영 노력을 국민들이 체감하는데 한계 ■ 공무원노조의 집단이념에 대한 부정적 여론 (이기주의 등) 지속 ■ 공적 등에 의한 징계처분 감경에 대해 ‘제식구 감싸기’, ‘온정적 결정’이라는 공직외부 비난

□ 갈등요인 분석 및 갈등관리계획

전략목표	갈등요인 분석	갈등관리 방안
공직사회 근무여건을 개선하고, 책임에 상응하는 공직윤리 및 건전한 노사관계 구축으로 공정과 책임에 기반한 역량있는 공직사회를 실현한다.	■ 국민들은 공무원의 공직비위 근절을 통해 국민과 기업의 권익보호를 요구하고, 과거 관행에 따른 공직사회 모습에 국민 불신도 여전히, 공직자는 공무원으로서의 직업적 만족도 및 근무의욕 저하를 호소	■ 국민과 공직자 양쪽의 요구를 수용하여 불만을 최소화할 수 있는 제도개선 등을 통하여 직무에 몰입할 수 있는 공직사회 근무여건 조성 ■ 공직비위를 근절하기 위한 징계제도 개선 추진
	■ 공직윤리제도 강화에 대한 공직자의 피로감 누적 - 법 제정('81년) 이후 국민들의 기대에 부응하기 위해 공직자윤리법 적용범위와 규제가 지속적으로 확대 강화	
		■ 부동산 관련 재산등록의무자 범위의 합리성 제고, 취업심사 대상기관 및 취업심사 대상자 범위 조정 등을 통한 취업제한 합리화 등을 통하여 기존 과도한 규제를 합리적 조정 추진

전략목표	갈등요인 분석	갈등관리 방안
	- 공직자는 그간 변화된 공직사회 현실을 반영하여 재산등록의무자 범위 조정 등 공직윤리 규제 완화 요구	
	▪ 새 정부 출범, 노조법 개정 등 대·내외 환경 변화에 따라 협상권 등 선점을 위한 노노간 및 노사간 갈등 증가 우려 ▪ 공무원노조·정부간 단체교섭 과정에서 노사간 의견 대립이 지속적으로 전개되는 상황 ▪ 공직사회의 청렴도에 대한 대내외 기대수준이 높아짐에 따른 위원회의 감경 결정에 대한 국회, 언론 등의 문제 제기	▪ 근무조건 등 주요 정부정책을 논의하기 위한 각종 협의회 정례화와 새로운 교섭체계 마련, 교섭담당자의 업무역량 강화, 노사간 상호 이해를 위한 노사합동 협력사업을 체계적으로 추진하여 발전적 노사관계 정립 ▪ 소청 결정문 표준안 및 비위유형별 심사기준을 마련·적용하여 위원회 결정의 일관성 및 신뢰도 유지

[4] 기타

☐ 국가공무원 복무·징계 관련 예규

- 공무원 복무관리(근무사항, 유연근무, 당직, 출장, 휴가, 겸직 등) 및 징계업무 처리에 관한 제반사항을 세부적으로 규정

☐ 공직윤리시스템(<https://www.peti.go.kr>)

- 공직자 재산등록 및 공개, 재산심사 등 공직윤리와 관련된 업무 전반을 전자적으로 처리할 수 있도록 구축한 공직윤리업무포털

☐ 인사혁신처 홈페이지에 ‘노사협력’란 운영

- 공무원노사관계에 대한 올바른 이해와 정보 제공을 돕고 각종 노사소통 및 협력 사업 등의 소식을 게시하는 홈페이지 운영
※ 인사처 홈페이지(www.mppm.go.kr) - 공무원 인사제도 - 노사협력

☐ 소청심사위원회 홈페이지(<http://sochung.mppm.go.kr>)

- 국가공무원법, 소청절차규정, 공무원고충처리규정 등 법령 정보, 소청사건 처리 관련 통계, 소청결정사례 및 소청가상체험 프로그램, 고충결정사례 등 관련 정보 제공

[1] 주요내용

□ 성과목표의 주요 내용

- “공정과 책임에 기반한 역량있는 공직사회 실현(국정과제 14번)”을 위해 ‘소신껏 직무에 몰입할 수 있는 공직여건 조성’을 실천과제로 설정
- 코로나19 등 비상 상황에서도 안전하게 근무하고, 효율적이고 생산적인 근무문화 정착을 위한 각종 지침 시행 및 확산 추진
- 직무에 충실하고 공정한 공직문화 확립을 위한 겸직허가 제도 개선 추진
- 공직사회 내 출산과 육아를 병행하면서 직무에 몰입할 수 있는 근무여건 조성을 위한 복무제도 개선
- 피해자 중심의 합리성 제고를 위한 징계제도 개선 및 엄격한 징계 운영을 통해 국민으로부터 신뢰받는 징계시스템 확립

□ 전략목표와의 관계

- 직무에 몰입할 수 있는 근무여건 개선 및 엄정하고 공정한 징계 시스템 확립을 통한 공직비위 근절, 바람직한 공직사회 구현에 기여

[2] 세부 추진계획

□ 직무에 몰입할 수 있는 근무여건 조성을 위한 복무제도 개선·운영

- 일과 삶이 조화되고 직무에 몰입할 수 있는 근무여건 조성 추진
 - '21년 근무혁신 추진 실적 차관회의 보고
 - '22년 근무혁신 추진 목표 설정
 - 공직사회 중장기 근무여건 개선방안 마련을 위한 연구용역 추진

- 정부기관 근무혁신 포럼 개최
- 육아시간 제도 개선 등 적극적으로 일하는 근무여건 조성을 위한 국가공무원 복무제도 개선
- 코로나19 확산 방지를 위한 복무관리 방안 마련 및 시행
- 겸직심사 내실화 및 겸직실태 관리 체계 정비를 위한 국가공무원 복무예규 개정
- 세종중심 복무관리 합리화 방안 마련

□ 징계제도 개선 및 엄정 운영

- 공직 비위 엄정 징계 및 피해자 권리 보호를 위한 징계제도 개선
 - (징계심의·의결 엄정성 제고) 징계위원회 회의 구성 시 민간위원의 직종 균형 고려 의무조항 규정 등 회의 구성 요건 강화
 - (피해자 권리 보호) 징계처분결과 통보 범위 확대를 통하여 피해자 알권리 증진, 징계의결 요구 사건 피해자의 진술권 보장
 - 기타 일부 불합리한 절차 등 추가 개선·보완사항 발굴 및 개정 추진
 - 징계위원회에 참여하여 징계양정 절차를 체험할 수 있는 ‘공무원 징계위원 체험 프로그램’을 신규자·직장교육 교재로 활용하여 전파·확산
 - 체험 과정에서 주요 비위(성·음주운전·갑질·금품비위) 사례, 절차 및 기준 등을 경험할 수 있도록 하여 공직사회 비위 사전예방 및 경각심 제고
 - 각급 기관 및 징계위원회의 안정적이고 엄정한 징계운영 지원
 - 징계운영 절차, 최근 제도 개선사항 등이 각급 징계위원회에 엄격하게 정착될 수 있도록 징계업무 매뉴얼 등 제작 등
 - 중앙징계위원회 개최 확대
 - 월 1회 개최 및 필요시 추가 위원회 개최*를 통해 신뢰받는 공직사회 조성
- * 비위행위와 관련한 법원 확정판결 등으로 당연퇴직이 예상될 경우 등 선제적으로 징계위 개최

[3] 외부환경 및 갈등요인 분석

□ 외부환경 분석

강점(Strength)	약점(Weakness)
■ 모범 고용주인 '정부'로서 직무에 몰입할 수 있는 근무여건 조성을 위한 강력한 정책 추진 의지 ■ 근무여건 제도 개선 시 정책대상자에게 빠르게 확산되는 정책 집행 효과 ■ 공무원의 인식 개선, MZ세대 유입 등으로 공직사회 비위 인식 개선 * 한국의 부패인식지수(CPI) 순위 상승 : OECD 회원국 중 '18년 30위 → '19년 27위 → '20년 23위 → '21년 22위	■ 장시간 근무, 잦은 출장, 경직된 조직 문화 등 근무의욕을 저해하는 비합리적인 관행 ■ 공무원 직종별 다양한 복무관련 법령 존재로 근무여건 개선 시 직종간 형평성 문제 ■ 징계기준 강화는 제재 강화 방식으로 공직사회 내부의 사기 저하나 불만 초래 가능
기회(Opportunity)	위협(Threat)
■ 코로나19를 계기로 비대면 근무방식 등 일하는 방식에 대한 변화 요구 증대 ■ 일과 삶의 균형 등 삶의 질 향상에 대한 사회적 관심 증대 ■ 최근 공직문화 개선, 중대비위에 대한 징계기준 강화 등으로 비위 예방 및 엄중 대응 기반 마련 ■ 징계의 엄정성·공정성 제고를 위한 절차 개선의 필요성이 국회·언론 등으로부터 지속 제기	■ 공직사회 근무여건과 비교, 상대적으로 열악한 민간과의 형평성으로 적극적 추진 어려움 ■ 근무여건 개선이 자칫 업무공백 발생으로 행정서비스 제공에 차질이 된다는 부정적 인식 ■ 코로나19의 국내 확산 상황 지속으로 공직사회 근무여건 불안정성 상존 ■ 중대비위에 대한 일부 관대화 사례 등은 공직사회 전체에 대한 신뢰 저하를 초래

□ 갈등요인 분석 및 갈등관리계획

성과목표	갈등요인 분석	갈등관리 방안
1. 적극적으로 일할 수 있도록 근무여건을 개선하고 공직비위 근절을 통해 신뢰받는 공직사회를 구현한다.	■ 공무원 노조는 지속적으로 공직사회 근무여건의 개선을 요구하고 있으나, 민간보다 상대적으로 나은 공직사회 근무여건을 개선하는 것에 대한 부정적인 국민 여론이 상충 ■ 중대비위 근절을 위한 공무원 징계 강화로 공직사회 내부로부터의 저항과 불만을 초래하는 반면, 일부 공무원의 부적절한 행위, 징계위원회 간 형평성 문제는 공직사회에 대한 국민 불신 초래	■ 국민과 공무원노조 양쪽의 입장을 고려하여 육아기 공무원 근무여건 등 사회적 공감대를 형성할 수 있는 복무제도를 중심으로 근무여건 개선 추진 ■ 중대비위에 대한 엄벌 필요성, 주요 비위 사례 등을 교육 전파하여 공무원들이 비위를 제대로 인식하고 예방할 수 있도록 하는 한편, 처벌 의지를 법령 개정 및 홍보를 통해 적극 표명함으로써 공직사회에 대한 국민 신뢰도 제고 ■ 각급 징계위원회가 엄정한 징계 심의·의결을 할 수 있도록 합리적인 징계절차 마련

[4] 기타

□ 국가공무원 복무·징계 관련 예규

- 공무원 복무관리(근무사항, 유연근무, 출장, 휴가, 검직 등) 및 징계 업무 처리에 관한 제반사항을 세부적으로 규정

(1) 주요 내용

□ 성과목표의 주요내용

- 공직윤리 확립을 위한 제도 개선(공직자윤리법령 개정 추진)
 - 국정과제(14번) “공정과 책임에 기반한 역량있는 공직사회 실현”의 실천과제인 “소신껏 직무에 몰입할 수 있는 공직여건 조성”을 위해
 - 재산등록 의무자 범위 조정, 취업제한 합리화 등 공직윤리 확립을 위한 제도 개선 추진
 - 헌법기관·지자체별로 분산하여 공개 중인 공직자 재산공개정보를 통합 제공
- 공직윤리 제도의 합리적 운영
 - 재산심사 강화, 취업심사 대상기관 및 취업심사 대상자 범위 조정 등 공직윤리 확립을 위한 제도 개선
 - 주식백지신탁제도를 효율적으로 운영하여 주식관련 부정한 재산 증식 방지
- 공직윤리 총괄기관으로서의 지원 업무 강화
 - 공직자윤리법 개정과 동시에 공직윤리시스템 기능 통합 구축을 통해 공직윤리담당자 및 의무자 대상 사용 편의 제고
 - 공직윤리제도 운영실태 지도·점검 및 컨설팅, 워크숍을 통한 우수 사례 발굴 확산 및 공직유관단체 지정·고시 제도의 합리적 운영 등

□ 전략목표와의 관계

- 공직자의 책임에 상응하는 공직윤리 확립 등 국민 상식에 부합하는 신뢰 인사를 위해 재산등록·심사제도, 주식백지신탁제도, 퇴직공직자 취업·행위제한 제도 운영하여 깨끗하고 투명한 공직사회 실현

[2] 세부 추진계획

□ 공직자의 책임에 상응하는 공직윤리 확립

- 공직자윤리법 및 시행령 개정 추진
 - (재산등록 범위 조정) 현재 재산등록 대상인 부동산 전담기관·유관부서 공직자 중 부동산 관련 업무를 담당하지 않거나 정보 취득 가능성이 없는 경우 등록대상에서 제외 검토
 - (취업대상기관 확대) 달라진 기업환경에 부합하도록 거래규모는 크나 자본금이 적은 영리사기업체를 취업심사 대상기관에 포함
 - (재산공개 통합제공) 헌법기관·지자체별로 분산하여 공개 중인 공직자 재산공개 정보를 통합 제공
- 주식백지신탁제도 엄정 운영으로 주식 관련 부정한 재산 증식 방지
 - 주식백지신탁 업무 전산화를 통한 운영 효율화 추진

□ 재산등록·공개제도 엄정 운영 및 재산형성과정 심사 강화

- 공직자 재산등록·공개 제도 운영 내실화
 - 전체 재산등록의무자의 원활한 정기 재산변동신고를 위해 신고 안내서 및 영상 제작·배포, 온라인 설명회 개최, 모바일 안내 등
 - 공직자윤리위원회별로 분산 공개중인 공직자 재산공개정보를 공직 윤리시스템으로 통합하여 공개
- 부정한 재산증식 방지를 위한 재산형성과정 집중심사 내실화
 - 재산등록사항 뿐 아니라 소득 대비 재산 과다 증·감, 직무 정보를 이용한 재산증식 여부 등 재산형성과정에 대해서 집중심사
- 재산등록·심사역량 제고를 위한 교육 및 안내 강화
 - 각 기관 공직윤리담당자의 역량 강화를 위한 교육과정* 운영 등
 - * 공직윤리시스템(PETI) 사용법 등 실습위주 교육 강화
- 수임기관의 재산심사 역량 제고 및 기관 간 심사의 일관성 유지를 위해 수임기관에 대한 현장지도, 컨설팅 등 감독·감사 강화

□ 합리적인 취업심사제도 운영 및 행위제한 실효성 제고

- (취업심사제도의 실효성 제고) 민관유착 우려 분야 취업제한기관 확대 및 취업심사를 회피한 퇴직공직자 적발* 강화

* 국세청 납세자료(기타소득) 추가 활용

- (합리적인 취업심사 운영) 하위직급이 단순노무직(예: 경비, 일용직) 등 민관유착 우려가 낮은 분야에 재취업하는 경우 심사 부담을 완화
- (행위제한 실효성 제고) 업무분야별·상황별 행위제한 의무 구체화, 행위제한에 대한 공직 내·외의 인식개선을 위한 교육·홍보 강화

[3] 외부환경 및 갈등요인 분석

□ 외부환경 분석

정부 (지도층)	‘공정과 책임에 기반한 역량있는 공직사회 실현’을 국정과제로 설정, 과감한 개혁과제 이행을 통한 정책추진 기반 구축
내부고객 (공직자)	지속적인 재산등록범위 확대, 취업제한제도 강화 등 공직사회 의무 강화에 따른 공직자 거부감 증가 및 사기 저하
외부고객 (국민)	공직윤리 확립을 위한 다양한 노력에도 불구하고, 공직비리 등은 언론 보도를 통해 상대적으로 쉽게 이슈화되어 제도개선·운영 노력을 국민들이 체감하는데 한계
법·제도	공직자윤리법 이외 공직부패 방지를 위한 다양한 법제도적 장치가 마련되어 있으나, 사전 규제와 사후 처벌에 중점, 공직사회 근본적 의식 변화에는 제도적 한계 존재

□ 갈등요인 분석 및 갈등관리계획

성과목표	갈등요인 분석	갈등관리 방안
2. 공직자의 책임에 상응하는 공직윤리를 확립하여 깨끗하고 투명한 공직사회를 실현한다.	- 공직윤리제도 강화에 대한 공직자의 피로감 누적 - 법 제정('81년) 이후 국민들의 기대에 부응하기 위해 공직자 윤리법 적용 범위와 규제가 지속적으로 확대 강화 - 공직자는 그간 변화된 공직사회 현실을 반영하여 재산등록의무자 범위 조정 등 공직윤리 규제완화 요구	부동산 관련 재산등록의무자 범위의 합리성 제고, 취업심사 대상기관 및 취업심사 대상자 범위 조정 등을 통한 취업제한 합리화 등을 통하여 기존 과도한 규제를 합리적 조정 추진

[4] 기타

- 공직윤리시스템(<https://www.peti.go.kr>)

(1) 주요내용

□ 신뢰 기반의 단체교섭을 통한 합리적 교섭문화 정착 및 교섭역량 강화

- 정부교섭대표로서 ‘법과 원칙’을 준수하며, 공무원노동조합과의 상호 존중과 신뢰를 기반으로 하는 지속 가능한 단체교섭 운영
- ILO 핵심협약 비준, 공무원노조법 개정 등 노사환경 변화에 능동적으로 대처할 수 있도록 노사업무 담당자의 전문성 및 역량 강화 추진

□ 노사협력사업 발굴 및 내실화 제고

- ILO 핵심협약 비준 및 관련 공무원노조법 개정* 등으로 변화하는 노사환경에 노조와의 소통 활성화로 안정적 노사관계 유지
 - 노조와 함께하는 다양한 협력사업 발굴·운영, 찾아가는 현장 노사 간담회 운영 등
- * 노조 가입대상 확대(소방공무원·퇴직공무원의 노조 가입 허용), 직급 제한 삭제 등
- 재난 대응, 취약계층 지원 등 노사 협력사업을 통해 국민에게 신뢰 받는 공직 문화를 확산하고 상호 신뢰·협력하는 동반자 관계 조성
 - * 긴급 재난 지원, 장애인·노인시설 봉사 등 공직자로서 사회적 책무 이행

□ 공정하고 투명한 소청심사 운영을 통한 공직사회 대·내외 신뢰도 제고

- 적극적인 업무처리 과정에서 발생한 의무위반행위에 대해서는 완화된 심사기준 적용으로 권익구제, 반면 3대 비위 등 비난가능성이 높은 비위에 대해서는 엄정성 강화

□ 고충처리제도 활성화를 통한 안정적 근무여건 조성 및 직원 사기 제고

- 고충처리제도 개선 및 활성화 추진으로 인사의 공정성 제고 및 직무 전념 근무여건 조성

[2] 세부 추진계획

□ 합리적 교섭체계 정립 및 교섭역량 강화

- (교섭체계 정립) 효율적인 교섭을 위해 노사 합의에 따른 교섭절차를 준수하고, 관계부처 협업체계를 공고화하는 등 합리적인 교섭체계 구축
- (발전적 교섭구조 확립) 정례적 노사 공동 협의회 구성·운영 등 단체협약의 이행관리를 강화함으로써 노사 상호 신뢰 확보
 - 단체협약의 이행력 확보를 통해 효율적이고 발전적인 선순환의 교섭 구조(교섭체결-이행관리-차기교섭) 정착, 「장기교섭-단기협약」의 비효율적 교섭 관행 탈피
- (교섭역량 강화) 역량 기반의 단체교섭을 위해 단체교섭 업무담당자·교섭위원 대상 맞춤형 실무교육·현장컨설팅 등 실시
 - 실제 교섭에 기반한 단체교섭 백서, 단체교섭 실무사례집, 교섭 매뉴얼 등을 발간하여 업무 연속성 및 전문성 등 제고

□ 노사협력사업 활성화로 발전적 노사관계 정립

- (찾아가는 현장간담회) 기관장(처·차장)이 일선 현장에서 노조와 직접 소통하고 격려하는 현장간담회를 통해 현장중심 소통 강화
 - 현장 공무원의 고충을 공감하고 의견을 수렴하여 제도 개선사항 발굴
* 산림청 국유림관리 현장, 과기부 전파관리 현장, 일선 소방서 방문 및 격려 등
- (사회공헌형 협력사업) 노사합동 사회공헌형 협력사업을 통해 공직사회 전반에 사회적 책임의식을 확산하고 협력적 노사관계 구축
 - * 자연재해 등 재난복구 시 노사합동 지원활동, 사회적 소외계층에 대한 물품 지원 등
- (소통채널 다양화) 비대면 간담회, 소규모 노사 협의 등 다양한 소통 채널을 발굴·운영하여 시의적·지속적 소통 활성화
- (노조지원) 건전한 노조활동을 위한 노조사무실 지원, 건전노사관계 구축 유공자에 대한 인사혁신처장 표창 등 추진

□ 국민의 눈높이에 부합하는 소청심사 운영

- 중징계 소청사건에 대한 보다 엄정하고 내실 있는 심의를 위하여 비상임위원의 전문성을 활용한 부심제도 확대, 감경 결정 시 의결 정족수 강화
- 주요 소청 결정례 홈페이지 공개(분기별), 소청결정사례집 발간을 통해 불합리한 징계에 대한 소청 청구 지원
- 소청 심사 인력의 전문성, 업무 효율화를 위한 개선 추진
 - 소청심사 및 고충처리 제도개선 발전방안 마련, 주요 쟁점에 대한 연구회 활동, 행정심판·교원소청 등 유사위원회와의 교류 활성화 추진

□ 고충처리 활성화를 위한 각 부처 역량강화 지원

- 질병 관련 고충심사 전문성 제고를 위한 ‘의학자문단’ 구성·공동 활용, 고충 청구인의 심사 방어권 보장 및 권익 강화 등을 위한 법령상 근거 마련
 - ※ 「공무원고충처리규정」 개정
- 고충심사 운영 안내책자 제작·배부, 고충심사사례 교육, 고충상담 매뉴얼 개발 등 추진
- 고충처리제도 컨설팅, 고충심사 만족도 조사 등 사후관리 강화

(3) 외부환경 및 갈등요인 분석

□ 외부환경 분석

강점(Strength)	약점(Weakness)
▪ 단체교섭 경험 및 노하우 축적에 따른 정부교섭 추진역량 확보 ▪ 단체교섭 부처간 협력필요성에 대한 인식 확립 ▪ 다양한 협력사업을 통해 노사간 신뢰형성과 긴밀한 소통체계 정착	▪ 변화하는 시대요구 반영을 위한 제도 부서와 노조간의 소통 및 대응 관계 한계 ▪ 잦은 교섭위원 및 담당자 교체에 따른 연속성 저하 ▪ 변화하는 시대요구 반영을 위한 제도 부서와 노조간의 소통 및 대응 관계 한계

▪ 60여년의 소청심사제도 운영을 통해 소청심사 관련 법·제도 등 기반 확립	▪ 소청 및 고충사건 유형의 복잡화·다양화에 따른 조사인력 등의 전문성 강화 필요 ▪ 공무원들의 고충처리에 대한 회의적 인식
기회(Opportunity) ▪ 노동존중 사회분위기 확산으로 노동기본권의 중요성과 관심 확산 ▪ 단체교섭 추진으로 노사간 상호 이해와 협력적 분위기 조성 ▪ ILO 핵심협약 비준 및 관련법령 개정 등 노사관계에 대한 관심 증가 ▪ 소청 및 고충 유형의 다양화 등 공무원의 권익 보장에 대한 의식 수준 향상 ▪ 적극행정 활성화, 소극행정 엄벌 추세에 따른 소청심사위원회의 역할에 대한 기대 ▪ 징계 사유(갑질, 성비위 등)의 다양화에 따른 소청 범위 확대	위협(Threat) ▪ 공무원노조의 사회·정치적 지위 향상 등 사회적 활동 참여 의도 증대 ▪ 공무원노조의 교섭 만능주의 시각 ▪ 공무원노조에 대한 부정적 여론 지속 ▪ 노조지형의 양적·질적 변화에 따른 노노갈등 및 노사갈등 가능성 잠재적 상승 ▪ 징계처분 감경에 대해 ‘제식구 감싸기’, ‘온정적 결정’이라는 공직외부 비난 ▪ MZ세대의 등장으로 징계양정 수준에 대한 인식 변화

□ 갈등요인 분석 및 갈등관리계획

성과목표	갈등요인 분석	갈등관리 방안
3. 소통·상생을 바탕으로 안정적인 노사관계를 정착하고, 공정·투명한 소청·고충제도 운영을 통해 공직사회 신뢰도를 제고한다.	▪ 노사환경 변화에 따른 노조 측 대정부 협상 주도권 확보 시도에 따라 다양한 대립 국면 발생 가능 - 노조간 이해관계 대립에 따른 갈등이 정부와의 마찰로 전환될 우려(노조측 갈등해소 전략) - 교섭 이해도 차이, 교섭의제 처리방향에 대한 부처간 입장 차에 따른 갈등 발생 우려 ▪ 단체협약의 이행 등 사후 관리 미흡에 따른 안정적 교섭체계 위협요인 존재 - 단체협약 이행 여부가 새로운 갈등 요인으로 작용할 가능성 ▪ 실질적인 정책현장에서의 노사간 소통기회 부족으로 노사간 갈등과 노노간 갈등 증폭 - 인사정책 등 주요제도에 대한 노조의 의견과 현장 목소리(현장고충)에 대한 소통 창구 부족 ▪ 공직사회의 청렴도에 대한 대내외 기대수준이 높아짐에 따라 위원회의 감경 결정에 대한 국회, 언론 등의 문제 제기 소지 - 소청심사제도 운영 전반에 대해 공정성 등 강화 요구 존재 ▪ 연간 8천건의 고충을 처리하고 있는 부처 고충처리 업무 담당자들의 지원 요구	▪ 공무원에 대한 국민의 기대와 정부 국정방향에 부합하는 기본적 입장을 견지하되, - 노조 동향을 예의 주시하여 교섭단계별 대안 제시 등을 통해 교섭과정을 관리 - 정부교섭 대응방향과 전략을 사전 검토하고 부처간 공유하여 내부갈등 조정 ▪ 협약의 이행상황을 노사 공동으로 점검·확인 - 노사상생협의회 등을 통해 상호 신뢰관계 구축 및 교섭의 선순환 구조 확립 ▪ 노사간 소통 추진체계 정비 및 발굴로 발전적 노사관계 확산* * 현장 중심 노사협력사업 정례화(현장 간담회, 노사합동 봉사활동 등), 노조 의견과 정책(제도부서)간 연계 강화 등 ▪ 소청 결정문 표준안 및 비위유형별 심사 기준을 마련·적용하여 위원회 결정의 일관성 및 신뢰도 유지 ▪ 소청심사연구회 개최를 통해 조사인력의 전문성을 확보하고 제도의 지속적 발전 추진 ▪ 부처 역량강화 지원프로그램 개발 등을 통하여 고충처리 활성화 추진

[4] 기타

☐ 인사혁신처 홈페이지에 '노사협력'란 운영

- 공무원노사관계에 대한 올바른 이해와 정보 제공을 돕고 각종 노사소통 및 협력 사업 등의 소식을 게시하는 홈페이지 운영
※ 인사처 홈페이지(www.mpm.go.kr) - 공무원 인사제도 - 노사협력

☐ 소청심사위원회 홈페이지(<http://sochung.mpm.go.kr>)

- 국가공무원법, 소청절차규정, 공무원고충처리규정 등 법령 정보, 소청사건 처리 관련 통계, 소청결정사례 및 소청가상체험 프로그램, 고충결정사례 등 관련 정보 제공