

2024년 자체평가 결과보고서

(주요정책 부문)

2025. 2.

인사혁신처

1. 평가개요

(1) 중점 평가방향

□ 평가체계 재정립을 통한 자체평가 기능 활성화

- 과제별 중요도·난이도 등의 평가방법을 위한 '과제의 성격' 지표 신설 등 정책이행 단계에 따라 평가체계 재정립
 - 핵심 민생과제, 부서 협업과제 등에 대한 가감점 부여로 국정과제 추진 뒷받침 등 정부업무평가 지침 반영
- 우리처 업무 특성을 고려하여 국민체감도 조사 대상을 일반 국민 외 정책 수요자(공무원)까지 확대하고 지표 조정 및 배점 확대

□ 평가의 수용성 및 타당성 제고

- 정책단계 전반에 민간위원 평가를 확대하고, 동시에 민간위원 평가항목을 전체 위원이 검토하게 하여 평가결과의 수용성·대표성 증진
- 현장의견 계획 이행 여부 확인 및 과제의 성격 등 내부 여건을 고려한 정책 현장여건을 평가에 반영
- 지표확정 후 계획평가를 실시하고, 과제 완료 후 집행·성과평가를 순차적으로 실시하여 평가의 적시성과 효율성 제고

□ 자체평가 환류 강화를 통한 정책 성과 제고

- 자체평가위원회 소위원회와 전략과제의 매칭을 통해 소관 과제에 대한 중점적인 피드백을 유도하여 내실 있는 환류체계 마련
- 자체평가 미흡·부진과제(6~7등급)를 대상으로 전문가 컨설팅 등을 통한 정책 품질 향상 도모 및 성과 제고 지원

(2) 평가추진 개요

□ 평가추진 체계

○ 자체평가위원회 구성·운영

- (구성·운영) 위원장 포함 23명(민간위원 20명, 내부위원 3명), 반기별 1회 이상 개최
- (기능) 부문별 평가계획, 평가실시, 평가결과 등 주요 내용 심의·의결
※ 자체평가부문(3) : 주요정책, 행정관리역량, 재정사업(별도 추진)
- (의결) 재적위원 과반수 출석 개의, 출석의원 과반수 찬성 의결

○ 소위원회 구성·운영

- (구성·운영) 평가분야별 소위원회 구성, 필요시 수시 개최
- (기능) 분야별 시행계획 및 평가계획 사전심의 및 평가
- (의결) 재적위원 과반수 출석 개의, 출석위원 과반수 찬성 의결

< 소위원회 구성 >

구분	소관 과제	위원
인재·채용 소위	(전략과제1) 수요자 중심으로 채용제도를 개편하고, 공정한 시험관리 체계를 확립하여 우수한 인재를 선발한다. (전략과제2) 미래대비 공직 전문성을 강화하고 인사혁신을 확산·정착하여 공직 경쟁력을 제고한다.	7명
인사관리 소위	(전략과제3) 성과중심 인사관리, 공무원 인재육성 및 복지체계 구축으로 생산적인 공직문화를 실현한다.	6명
윤리복무 소위	(전략과제4) 공직사회 근무여건을 개선하고, 공직윤리 확립 및 건전한 노사관계 구축으로 공정과 책임에 기반한 신뢰받는 공직사회를 실현한다.	6명

○ 평가지원팀 구성·운영

- (평가총괄팀) 자체평가계획 수립, 성과관리 중간점검, 평가실시 및 환류 등 자체평가위원회 운영 총괄
- (분야별 평가지원팀) 소관분야 추진실적 자체점검 및 평가실적서 작성 등 평가업무 지원

구분	역 할	담 당
평가 총괄	자체평가 및 자체평가위원회 운영 총괄	법무감사혁신담당관 및 성과관리 담당 사무관 1명
	자체평가 총괄지원	
분야별 평가 지원	인재·채용분야 평가지원	인재정책과·인사혁신기획과 사무관 1명
	인사관리분야 평가지원	성과급여과 사무관 1명
	윤리복무분야 평가지원	복무과 사무관 1명

- (운영) 상시적 성과관리 이행상황 및 실적점검, 현안사항 발생시 및 수시 간담회 등 개최

□ 평가방법

○ 정책과정 전반에 대한 민간위원의 평가 참여

- 내부위원과 민간위원의 평가항목을 분리하고 민간위원의 평가항목에 대해 전체 위원이 평가에 참여(심층평가)
 - * **외부위원 평가항목(5개)** :정책분석의 적절성, 성과지표의 대표성 및 적극성, 현장 의견 수렴 및 정책반영 노력도, 관계기관 협업, 정책효과성
 - ** **내부위원 평가항목(3개)** : 추진일정의 충실성(정량), 성과지표의 목표달성도(정량), 과제의 성격
- 지표별로 분리하여 평가를 두차례(8월, 1월) 나누어 실시하고, 상대평가를 다소 완화하여 4등급으로 평가 실시
- 소위원회는 전략과제와 매칭하여 소관 전략과제에 대해 전문성·일관성을 갖고 중점적으로 검토 및 환류 실시

○ 계획평가(서면평가)

- 연도말 평가 집중을 완화하기 위하여 지표 확정되는 8월 이후 계획 단계에 해당하는 3개 지표*에 대한 평가 실시
 - * 정책분석의 적절성, 성과지표의 대표성 및 적극성, 과제의 성격
- 민간위원 평가 지표는 각 관리과제 소관부서에서 제출한 평가자료(실적서)를 토대로 위원별 서면평가 진행

※ 과제의 성격 지표 : 국장급 이상 의견 수렴을 통해 점수부여 및 결과 보고

< 평가등급별 점수배점(안) >

평가지표		평가등급	S	A	B	C
할당 과제 수(누적%)			5개(~20%)	9개(~50%)	9개(~80%)	6개(~100%)
정책분석 및 정책 환류 노력도	5점		5점	4점	2.5점	1점
성과지표의 대표성 및 적극성	10점		10점	8점	5.5점	2.5점

○ 평가위원 사전 오리엔테이션 및 실적 보고회

- 평가 방법·기준 등에 대한 사전 공유 및 업무 이해 등을 도모하기 위한 오리엔테이션 실시
- 정책의 집행·성과 평가 전에 관리과제별 실적보고회를 개최하여 1년간 추진성과 보고 및 질의·응답 진행

○ 집행·성과평가

- '정책효과성' 등 3개 지표는 평가대상 과제를 4등급으로 상대평가

< 평가등급별 점수배점(안) >

평가지표		평가등급	S	A	B	C
할당 과제 수(누적%)			5개(~20%)	9개(~50%)	9개(~80%)	6개(~100%)
정책효과성	25점		25점	20점	16점	11점
현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	5점		5점	4점	2.5점	1점
관계기관 협업	5점		5점	4점	2.5점	1점

- 정량지표(추진일정의 충실성, 성과지표의 목표달성도)는 각각 일정준수율, 목표달성률을 기준으로 구간별 점수 부여

< 정량지표 달성 구간별 점수배점(안) >

추진일정의 충실성	일정준수율	100% 이상	90% 이상	80% 이상	70% 이상	60% 이상	50% 이상	40% 이상
	배점(10점)	10	9~8	7~6	5~3	3~2	2~1	1~0

성과 지표의 목표 달성도	목표달성률		110% 이상	105% 이상	100% 이상	95% 이상	90% 이상	85% 이상	85% 미만
	관리	배점(25점)	25	24~22	21~18	17~15	15~10	9~6	5~0
	성과	배점(5점)	5	4		3	2	1	0

○ 가감점 부여 및 이의신청 심의

- 관리과제별로 지표별 평가점수 및 평균점수를 소관부서에 통보
- '가감점 운영계획'에 따라 대상과제에 대한 가감점 부여

* '미흡부진(6~7등급)' 과제 대상 전년도 대비 성과관리 개선실적 및 핵심과제 등 가점 반영 계획 별도 수립

- 평가결과에 이견이 있는 부서는 사유를 명시하여 이의신청서* 제출

* (신청기준) ①평가위원이 평가한 지표별 평가점수가 실제 성과와 현저한 차이가 있고 명백하게 부당하다고 판단되는 경우로, ②이의신청 사유에 대한 객관적·실증적 근거를 명확히 제시할 수 있어야 함

- 이의신청 사유의 타당성·적절성 등을 기준으로 이의신청 소위원회* 에서 반영여부 심의·결정

* 자체평가위원장, 각 소위원회 위원장(3명) 및 내부위원(1명)으로 구성

□ 평가대상 및 평가지표

○ 평가대상

- 「2024년도 인사혁신처 성과관리 시행계획」 상 29개 관리과제 (68개 성과지표)

○ 평가지표

평가항목	평가지표	측정방법(측정기준)
정책계획	정책분석 및 정책환류 노력도	<ul style="list-style-type: none"> ■ 정책효과 또는 장·단점 분석 결과 도출된 보완 사항에 대한 대비책 수립 ■ 자체평가 지적사항 등 개선·반영
	성과지표의 대표성·적극성	<ul style="list-style-type: none"> ■ 성과지표의 대표성 확보 ■ 목표치의 적극적 설정
	과제의 성격	<ul style="list-style-type: none"> ■ 과제의 난이도, 중요도, 창의성 등
정책집행	추진일정의 충실성	<ul style="list-style-type: none"> ■ 과제별 추진계획 준수 여부(정량, 절대평가)
	현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	<ul style="list-style-type: none"> ■ 정책 개선을 위한 소통 및 의견 반영 여부 ■ 현장방문, 정책설명회 등 현장의견 수렴 계획 ■ 현장의견 수렴계획 이행 및 현장 소통실적 ■ 현장 의견수렴 결과의 정책반영 실적 등
	관계기관 협업	<ul style="list-style-type: none"> ■ 관계기관·정책과의 연계 등 협조체제 구축운영 실적 ■ 관계기관·정책과의 협업 우수 사례
정책성과	성과지표의 목표 달성도	<ul style="list-style-type: none"> ■ 성과목표·관리과제 성과지표 설정한 목표치의 달성정도(정량, 절대평가)
	정책효과성	<ul style="list-style-type: none"> ■ 계획수립시 예상한 정책효과 발생 정도 ■ 해당 과제의 기관 목표(비전·임무) 달성 기여 정도 ■ 해당 과제의 상위목표(성과목표) 달성 기여 정도 <ul style="list-style-type: none"> ■ 정책추진 성과에 대한 정책수요자 및 일반 국민 체감도 (측정결과를 토대로 상대평가 방식으로 점수 부여)
가감점		<ul style="list-style-type: none"> ■ 부서 협업과제 실적(가점) ■ 핵심과제, 미흡과제 개선 실적 등 성과(가점) ■ 정부업무평가 관련 지침 이행·충실도(가감점)

< '23년 평가항목 >

평가항목	평가지표	배점
1.정책 계획	1-1. 정책분석의 적절성	10
	1-2. 성과지표의 대표성·적극성	15
2. 정책 집행	2. 추진일정의 충실성(절대평가)	10
3.정책 결과	3-1. 성과지표의 목표달성도 (절대평가)	30
	3-2. 정책 효과성	30 (+1)
4.공통 지표	4. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	5 (+1)
5. 가점	5. 관계기관 협업	(+3)
6.국민 체감도	6. 국민체감도	(+2)



< '24년 평가항목 >

평가항목	평가지표	배점	비고
1.정책 계획	1-1. 정책분석 및 정책현류 노력도	5	
	1-2. 성과지표의 대표성·적극성	10	
	1-3. 과제의 성격	5	과제 난이도 반영
2. 정책 집행	2-1. 추진일정의 충실성	10	
	2-2. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	5	
	2-3. 관계기관 협업	5	
3.정책 성과	3-1. 성과지표의 목표 달성도	30	
	3-2. 정책 효과성	30	
4.가감점	<ul style="list-style-type: none"> ■ 부서 협업과제 실적(가점) ■ 핵심과제, 미흡과제 개선 실적 등 성과(가점) ■ 정부업무평가 관련 지침 이행·충실도(가감점) 	(±3)	협업과제, 핵심과제 등 추진부서 가점 신설

2. 평가결과

(1) 총 평

- '24년도 총 26개 부서(팀/소속기관)의 29개 관리과제에 대한 자체평가 결과,
 - 매우우수 1개(~5%), 우수 4개(~20%), 다소 우수 5개(~35%), 보통 8개(~65%), 다소 미흡 5개(~80%), 미흡 4개(~95%), 부진 2개로 평가됨
 - 우수 등급 이상 평가를 받은 과제는 총 5개로,
 - 매우 우수 과제는 '미래환경 변화에 대비하기 위한 공무원 인사제도 개선' 과제(~3.4%)이며,
 - 우수 과제는 ① 성과중심 인사관리 기반 조성 및 보상 강화, ② 수험생 중심의 채용제도 개선, ③ 공정한 경력경쟁 채용시험 운영, ④ 공무원 재해보상 제도 개선 등 4개(~13.8%)임
 - 미흡 등급 이하 평가를 받은 과제는 총 6개로,
 - 미흡 과제는 ① 인재정보 확충·관리 내실화 및 수요 맞춤형 활용 확대, ② 합리적인 취업심사제도 운영 및 신고센터 활성화, ③ 정부경쟁력 강화를 위한 선제적·전략적 핵심 인재풀 확충, ④ 내실 있는 출제관리로 공정한 시험운영 지원 등 4개(~13.8%)이며,
 - 부진 과제는 ① 재해보상 심사 운영 개선, ② 재산 성실신고 지원 강화 및 재산형성과정 심사 강화 등 2개(~6.9%)임
- 총 29개 관리과제의 68개 성과지표에 대한 목표달성도 분석 결과, 성과지표 목표치에 대한 평균 달성율은 97%로,
 - 66개 성과지표의 목표치는 충실히 달성하였으나, 2개 성과지표의 목표치는 달성하지 못함
 - 미달성 과제는 모두 정성평가 지표(체감도·만족도)로 계획단계부터 평가대상과 입장을 고려한 정책추진이 될 수 있도록 노력을 기울일 필요가 있음

<최근 3년간 성과 목표 달성도>

	2022년도	2023년도	2024년도
성과목표 달성률	91.5%	98.6%	97%
총성과지표 개수	75개	70개	68개
총성과관리 과제수	68개	69개	66개

- 성과 목표치 미달성의 원인은 아래 표와 같음

관리과제	지표명	목표 (A)	실적 (B)	달성도 (B/A)	미달성 원인
4. 공정한 5급 공채 및 외교관 후보자 선발시험 운영	5급 공채 및 외교관 후보자 선발시험 응시자 종합 체감도	88.7점	87.6점	98.8%	- 수험생 만족도가 매년 상승하는 데는 한계가 있으나 그간 최고치(23년 88.7점)를 목표로 설정함 - 목표 달성 노력에도 불구하고 수험생의 만족도는 매년 체감 정도에 편차 발생 가능
8. 범정부 적극적 업무수행 지원 및 인사혁신 실천·확산 추진	맞춤형 공직문화 혁신 컨설팅 만족도	82점	80점	97.6%	- 맞춤형 컨설팅은 공직문화 미흡기관 중심으로 진행되며, 공직문화 수준진단 결과가 낮은 부처일수록 컨설팅 만족도가 낮은 경향이 있음 - 맞춤형 컨설팅실시 결과보고서를 부처에 제공하기 전에 컨설팅 만족도를 실시하여 컨설팅에 대한 피드백이 부족했음

(2) 주요성과

- '미래환경 변화에 대비하기 위한 공무원 인사제도 개선' 등 5개 과제는 우수한 성과를 보인 것으로 평가됨
- '미래환경 변화에 대비하기 위한 공무원 인사제도 개선' 과제는
 - '인사 자율성 제고' 추진으로 각 기관과 개인의 자율성 및 편의성을 제고하고, 우주항공청 인사특례 모델을 마련하여 공직 내 인력경쟁이 심화되는 분야의 우수 인재 확보를 지원하고,
 - 실무공무원 업무 집중 여건 조성방안 시행으로 공직 활력 제고 및 직무 몰입 여건을 조성하는 등 다양한 세대가 공감하는 인사혁신을 추진함

- '성과중심 인사관리 기반 조성 및 보상 강화' 과제는
 - 연공 기반 승진요소인 경력평정 축소·평가주체인 과장급 평가역량 향상을 위한 교육과정 등을 신설하고, 상급자 중심의 하향식 평가의 한계가 보완되도록 전 중앙행정기관에 동료평가를 전면 도입하여 성과 중심의 정당한 평가·보상 방안을 마련함
- '수험생 중심의 채용제도 개선' 과제는
 - PSAT를 공공부문 전반에서 활용할 수 있는 체계 마련 및 일부 직류의 채용시험 과목을 개편하는 등 공무원 채용시험 제도를 합리적으로 개선하고, 찾아가는 인사정책 토론회 및 공직박람회 등을 총 69회 개최하여 정책 수요자와의 현장 소통을 활성화함
- '공정한 경력경쟁 채용시험 운영' 과제는
 - '전략적 채용 브랜딩'을 통한 적극적 채용 홍보로 민간경력자 채용 경쟁률이 2년 연속 상승하였고, 면접결과 조기 공개 등 채용시험 관리 절차 혁신으로 응시자 종합체감도가 역대 최고치를 달성함
- '공무원 재해보상 제도 개선' 과제는
 - 위험직무 공무원에 대한 진료비 인상 및 간병비 현실화로 실질적 보상을 강화하고, 순직 공무원의 자녀 및 손자녀의 유족연금 수령 기준연령을 상향하는 등 순직공무원 유족 보호 범위를 확대하며,
 - 마음 건강 고위험군 대상으로 정신의학과 전문의 진료비 지원하고, 제주·경남지역에 마음건강센터를 신설하는 등 공무원 심리재해 예방을 위한 인프라를 확충함

(3) 개선·보완 사항

- '인재정보 확충·관리 내실화 및 수요 맞춤형 활용 확대' 등 6개 과제는 미흡한 것으로 평가됨

- '인재정보 확충·관리 내실화 및 수요 맞춤형 활용 확대' 과제는
 - 인재발굴 경로를 다각화하여 첨단과학기술 등 미래 인사수요 증가가 예상되는 분야별 인재를 적시 발굴하고 인물정보를 확충하며, 국가인재 DB 정책 대상과 직접 소통하는 등 다양한 수단이 필요함
- '합리적인 취업심사제도 운영 및 신고센터 활성화' 과제는
 - 취업심사제도 운영 및 교육·홍보의 성과를 핵심적으로 대표할 수 있는 성과지표 발굴 및 지표별 도전적인 목표치 설정이 필요하고, 국민 및 전문가 집단 대상의 의견 수렴 활성화 노력도 필요함
- '정부경쟁력 강화를 위한 선제적·전략적 핵심 인재풀 확충' 과제는
 - 정책분석의 체계성 및 대비책의 실행력은 우수하나 유기적 연계가 미흡하여 정책 분석시 대내외 정책환경 변화를 반영한 전략적 SWOT 분석이 필요하며, 인재DB 현행화율을 높여 신뢰도를 높여야 함
- '내실있는 출제관리로 공정한 시험운영 지원' 과제는
 - 성과지표가 출제업무를 정확하게 반영하지 못하여 정책효과성을 설명하기 어려워, 시험출제 업무를 반영하는 신규 지표를 개발하거나 기존 지표를 정교하는 설계하는 등 개선이 필요함
- '재해보상 심사 운영 개선' 과제는
 - 재해보상 심사 및 송무 업무를 둘러싼 대·내외 요인을 분석하여 '25년 계획 및 지표 수립과의 연계성을 강화하고, 운영실적 외에 재해보상 심사 개선 등 과제를 대표할 수 있는 지표의 발굴이 요구됨
- '재산 성실신고 지원 강화 및 재산형성과정 심사 강화' 과제는
 - 추진성과에 대한 체계적 정리, 기관과의 협의를 통한 피드백 제공, 정책에 반영하기 위한 적극적 프로세스 미약으로 실효성 있는 정책 성과로의 연결이 부족하여, 현장의견을 수렴하기 위한 체계적 프로세스를 개발하여 정책에 반영하는 체계 개선이 필요함

(4) 평가결과 종합

관리과제명	자체평가결과 (평가등급명)
1. 수험생 중심의 채용제도 개선	우수
2. 역량평가체계의 타당성 확보 및 신규자 직무역량 강화	보통
3. 공정한 7·9급 공채시험 운영 및 적극적인 채용서비스 제공	다소미흡
4. 공정한 5급 공채 및 외교관후보자 선발시험 운영	다소미흡
5. 공정한 경력경쟁 채용시험 운영	우수
6. 내실 있는 출제관리로 공정한 시험운영 지원	미흡
7. 미래환경 변화에 대비하기 위한 공무원 인사제도 개선	매우우수
8. 범정부 적극적 업무수행 지원 및 인사혁신 실천.확산 추진	다소우수
9. 부처간 협업 기반 강화를 위한 제도 개선 및 정부 인사 운영의 효율적 지원	보통
10. 공직 내 통합인사 추진을 통해 공직사회 다양성 및 경쟁력 제고	다소우수
11. 개방형·공모 직위 제도 내실화 및 인사교류제도의 활성화	다소우수
12. 정부경쟁력 강화를 위한 선제적.전략적 핵심인재풀 확충	미흡
13. 인재정보 확충·관리 내실화 및 수요 맞춤형 활용 확대	미흡
14. 성과중심 인사관리 기반 조성 및 보상 강화	우수
15. 공무원 근무여건 개선 및 직무 중심 보수체계 개선	다소우수
16. 직무수행의 전문성과 미래지향적 역량 및 올바른 공직관을 갖춘 공직 인재 양성을 위한 공무원 인재개발 추진	보통
17. 공무원 역량향상을 위한 내실 있는 교육과정 운영	다소미흡
18. 수요자 중심 공무원 후생복지 공급	보통
19. 공무원 재해보상제도 개선	우수
20. 재해보상 심사 운영 개선	부진
21. 공무원 재해예방 제도·정책 기반 마련	보통
22. 적극적으로 일할 수 있는 근무여건 조성	보통
23. 징계제도 개선 및 엄정 운영	보통
24. 공직자의 책임에 상응하는 공직윤리 확립	다소미흡
25. 재산 성실신고 지원 강화 및 재산형성과정 심사 강화	부진
26. 부동산 재산형성과정 심사 등 관련 제도 운영 내실화	다소미흡
27. 합리적인 취업심사제도 운영 및 신고센터 활성화	미흡
28. 소통과 상생으로 안정적 노사관계 구축	보통
29. 신속하고 공정한 소청심사 운영 및 및 고충처리제도 활성화	다소우수

3. 관리과제별 세부 평가결과 및 조치계획

1	수험생 중심의 채용제도 개선	우수
---	-----------------	----

(1) 평가결과

□ 주요성과

○ 공무원 채용시험 제도의 합리적 개선

- (PSAT 성적증명 발급) PSAT 성적증명서 발급 근거를 마련하여, PSAT를 공공부문 전반에서 활용할 수 있는 기반 마련

※ 성적증명서 발급 위한 「공무원임용시험령」 개정('24.12.10. 개정, '25.7.1. 시행)
공동활용 체계 구축 위한 「PSAT 공동활용 계획」 발표('24.12.18. 보도자료 배포)

- (9급 공채 개선) 직무·역량 강조 차원에서 9급 공채 최종합격자 결정 시, 총점이 같으면 **전문과목*** 성적이 더 높은 사람을 선발하도록 개선

* 예 : 일반행정 직류(행정법총론, 행정학개론), 일반기계 직류(기계일반, 기계설계)

※ 「공무원임용시험령」 개정('24.12.10. 개정, '25.1.1. 시행)

- (시험과목 개편) 행정환경변화 등을 고려하여, **출입국관리·지적·방역·의료기술직류** 채용시험 과목 개편

※ 출입국관리직렬(경채 선택과목 이민법 추가), 지적직류(6급이하 공채 지적전산학 → 지적법규), 방역·의료기술직류(전염병관리 → 감염병관리)

※ 「공무원임용시험령」 개정('24.12.10. 개정, '27.1.1. 시행)

- (증빙 제출 부담완화) 원서접수 시 제출했던 **경채 증빙 서류**를 서류 전형·면접시험 이후에도 제출가능하도록 부처 자율성 확대

※ 「국가공무원 임용시험 및 실무수습 업무처리 지침」 개정('24.4.18. 개정·시행)

○ 정책 수요자와의 현장 소통 고도화

- (청년·수험생) 찾아가는 **인사정책 토론회**(청년공감), **공직박람회** 등 전국 대학·고교 등을 찾아가는 **공직 설명회 개최**(3~12월, 총 69회)

- (채용담당자) 채용업무의 **전문성 제고** 및 제도 개선 **의견수렴** 등을 위해 각 부처 **채용담당자 대상 워크숍 및 컨설팅**(3회) 실시



인사정책 토론회(4.18, 제주)



공직박람회(9.10, 부산)



공정채용 워크숍(8.29, 세종)



공정채용 컨설팅(10.15, 광주)

□ 개선보완 필요사항

- PSAT 성적증명서 발급 근거는 마련되었으나, 수험생이 편리하게 온라인으로 증명서를 발급받을 수 있도록 정부24 등과 연계 추진 필요
- PSAT 성적증명서 발급을 위한 증명서 양식, 발급 대상 등 세부 사항에 대해 지침 개정을 통해 관련사항을 보다 구체화할 필요

(2) 평가지표별 평가결과

평가지표	평가결과	평정근거 및 제언
1. 정책분석 및 정책 환류 노력도	다소 미흡	PSAT 활용도 제고 등을 통해 채용 과정에서 중복적 낭비 저감 및 우수인재 확보에 도움이 될 수 있도록 하는 등 정책을 분석한 점은 인정되나, 과제에 대한 SWOT 분석을 기반으로 문제해결 방향성과 대안을 도출하려는 노력도 병행 필요
2. 성과지표의 대표성·적극성	보통	채용제도 개선에 관한 성과지표를 대체로 포괄적이면서도 구체적이고 검증가능하게 설정함
3. 추진일정의 충실성	준수	법령 개정, 공직박람회 및 인사정책 토론회 개최 등 추진 일정은 모두 준수하였음
4. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	우수	현장의견 수렴 및 정책반영 노력이 우수한 편임
5. 관계기관 협업	매우우수	범부처 시험주관협의회 운영 등 협업체계를 구축하고, 토론회, 박람회를 합동으로 개최하는 등 관계기관 협의 노력을 적극적으로 기울인 것으로 판단됨
6. 성과지표의 목표달성도	보통	법령 개정, 공직박람회 등 만족도 등 목표를 달성하였으나, 성과지표의 목표치는 전년대비 유사한 수준임
7. 정책효과성	우수	단기 성과와 중장기 성과는 기관의 임무와 상위 성과목표 달성에 기여한 것으로 평가됨

(1) 평가 결과

□ 주요성과

○ 공무원 인재상 및 협업 관련 요소를 반영한 평가시행

- 인재상을 관찰·측정 가능한 개념으로 도출하여 평가 요소로 반영*하고, 협업 역량 측정이 용이한 소재 및 플롯 구조 기반의 신규과제 개발**

* 평가자 가이드(179개) 수정: 평가 인터뷰 질문, 긍정-부정 행동 예시, 평정포인트 등

** (고공단) 1:2 역할수행, 집단토론, (과장급) 1:1 역할수행, 서류합 총 4과제 개발

○ 범부처 차원의 5급 역량 모델 도출 및 과제개발

- 과학적이고 객관적인 5급 후보자 역량평가 도구(모델, 기법, 과제 등)를 개발하여 부처의 공정하고 원활한 역량검증 지원 방향 모색

※ 5급 역량평가 실시부처 29개 중 12개(41%)가 인사처 통합평가 희망('23~'24년 실태조사)

○ 평가 운영의 지속 개선 통한 역량평가 타당성·신뢰성 확보

- 평가의 안정적인 운영을 위해 신규위원 발굴 경로 다각화(27명 위촉) 및 평가위원 워크숍(총 4회) 등을 통한 체계적 위원 관리로 평가 품질 제고

○ 범부처 멘토단 구성 통한 안정적·체계적 진행 기반 마련

- 부처·직렬·입직경로 등을 반영한 맞춤형 멘토링으로 참여자들의 만족도를 제고*하고, 범부처 멘토 pool 구축**을 통해 코칭 역량 축적·강화

* '24년 멘토링 참여 신규 공무원 대상 설문조사 결과, 긍정 응답 95.3%

** 범부처 멘토단('24년~) 현재 총 46명 활동 중(26개 부처, 10개 직렬)

□ 미흡 원인분석 결과

- 정책환경에 대한 SWOT 분석을 통해 약점 및 위협요인을 파악하고 이와 연계한 구체적인 대비책을 수립·시행하였으나,

- 전문가 간담회, 협의체 회의 등 통한 다양한 관점 반영 노력도 필요

□ 개선보완 필요사항

- 유관기관, 학계 등 대내외 의견수렴 통한 다각적 차원의 발전 방향 모색

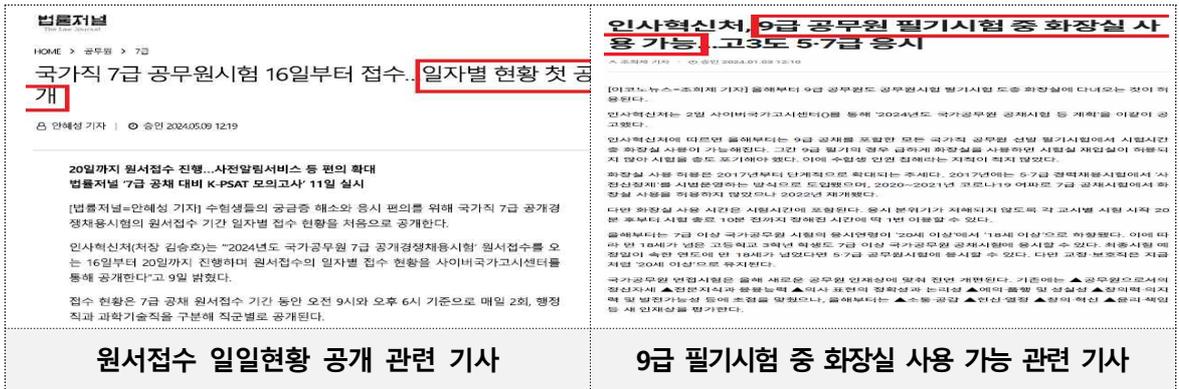
(2) 평가지표별 평가 결과

평가지표	평가결과	평정근거 및 제언
1. 정책분석 및 정책환류 노력도	다소 미흡	<ul style="list-style-type: none"> - 솔직하고 정확한 SWOT 분석을 통해 약점 및 위협요인에 대한 대비책을 구체적으로 수립하였으며, 관계기관 협업을 강화하기 위한 개선방안을 적극적으로 수립·이행함 - 다만, 대비책 수립 시 전문가 의견수렴, 관련 기관 협의체 운영 등 통해 다각적 관점의 해결책을 모색해 볼 필요가 있음
2. 성과지표의 대표성·적극성	보통	<ul style="list-style-type: none"> - 직접적인 이해관계자(평가자, 피평가자, 신규 공무원)를 대상으로 성과지표의 대표성 및 적극성을 확보함 - 목표설정의 근거가 대체적으로 객관성을 확보하고 있음
3. 추진 일정의 충실성	준수	<ul style="list-style-type: none"> - 계획된 모든 일정을 정상적으로 완료함
4. 현장 의견수렴 및 정책 반영 노력도	보통	<ul style="list-style-type: none"> - 전문가 회의, 온·오프라인 설문조사, FGI, 담당자 실태조사 등 다각적으로 현장 의견을 수렴하고자 노력하였으며, 그 결과를 적극적으로 정책에 반영한 것으로 확인됨 - 특히 역량평가 개편안이나 5급 역량 모델에 대한 전문가 의견수렴 과정은 상당히 고도화되어 있음
5. 관계기관 협업	보통	<ul style="list-style-type: none"> - 역량평가 및 멘토링 운영을 위해 관련 기관(타 중앙부처, 국가인재원 등)과 적극적으로 협조체계를 구축한 것으로 평가됨 - 특히 국가인재원 기본 교육과정과 연계, 각 부처로부터 추천받아 구성한 범부처 멘토단으로 맞춤형 멘토·멘티를 매칭하고 있는 점은 긍정적으로 평가됨
6. 성과지표의 목표 달성도	다소 우수	<ul style="list-style-type: none"> - 역량평가 만족도 및 온보딩 프로그램 만족도 2개 지표 모두 목표치 초과 달성
7. 정책효과성	보통	<ul style="list-style-type: none"> - 역량평가 개편을 통해 공직사회의 전문성을 제고하고, 온보딩 가이드북 강의 및 공직 선배 멘토링을 통해 신규 공무원의 공직 적응을 지원하고 기초 직무수행 역량을 제고함 - 계획수립 시 기대했던 다양한 정책효과들이 장단기에 걸쳐 나타날 것으로 기대되며, 장단기 효과 간 연계성이 높은 것이 확인됨

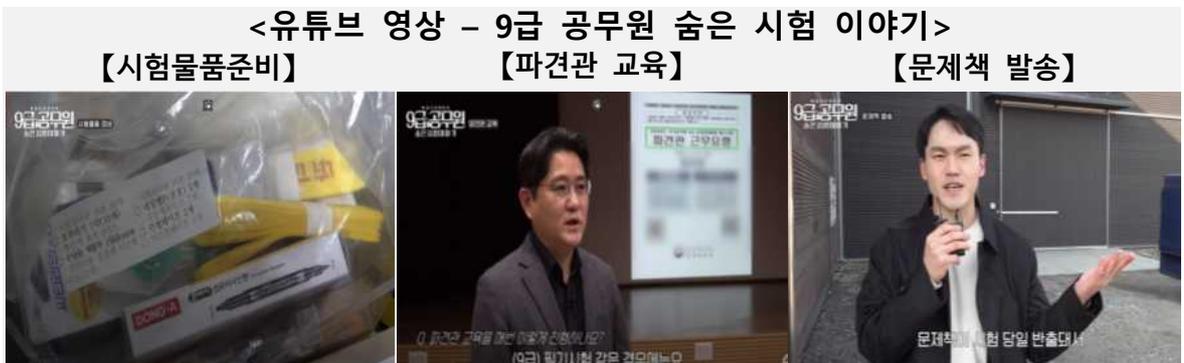
(1) 평가결과

□ 주요성과

- 적극적인 리크루팅으로 출원인원·경쟁률 감소 추세에 적극 대응
 - 타깃팅 홍보, 다각적 매체 활용 집중홍보 실시로 수험생 접근성을 강화하여 3년만에 7급 공채 경쟁률 반등에 기여*
 - * 경쟁률 : '20년 46.0:1 → '21년 47.8:1 → '22년 42.7:1 → '23년 40.4:1 → '24년 **40.6:1**
- 공채시험 행정서비스에 대한 응시자 요구 복잡·다양화에 적극 대응
 - 최대규모 공무원 시험인 9급 공채 필기시험 화장실 사용 허용으로 응시자의 인권 보호 및 편의 증진, 종합 만족도 전년대비 향상(9급 +0.4점, 7급 +2.3점)
 - 임신부, 장애인 등 응시자에게 승인사항에 대해서는 유효기간(최대 2년)내 편의제공을 받을 수 있도록 하여 응시자의 부담 최소화



- 일자별·직렬별 원서접수 현황 최초 공개 및 개인별 알림서비스, 콜센터 운영 등 응시자가 체감할 수 있는 서비스 제공으로 응시자의 편의를 제고하고 9급 공채 시험운영 과정 유튜브 공개로 시험 운영의 공정성 및 신뢰도 향상



- **정확한 채점**을 통해 우수인재 선발하고 및 **국민 신뢰도 향상**
 - 필기시험 합격자 발표 전 **성적 사전 공개 및 답안지 열람서비스**를 제공하여 응시자들의 궁금증을 적극적으로 해소하고 시험 운영의 투명성 제고
 - ※ 이의제기 신청내용(총 996건) 검증 결과 이상 없음으로 정확도 100% 달성
- **(어학성적 공동활용) 활용 기관 확대**를 통해 **공공부문 취업준비생 부담 완화**
 - ‘어학성적 사전등록제도’ 관련 **활용 범위를 확대***하여 취업준비생의 부담 경감 및 업무 담당자의 채용업무 효율성 제고
 - * (‘23년) 공공기관 → (‘24년) 지방공사 및 공단 활용 확대

□ **미흡 원인분석 결과**

- 공시생 무료급식소 방문, 특화대학 방문 .등 현장 의견수렴을 진행하였으나 정책반영 여부가 모호하고, 관계기관과의 협업실적이 다소 부족함

□ **개선보완 필요사항**

- 공정하고 안정적인 시험 운영을 위한 이해관계자에 대한 의견 수렴 및 관계기관 협업 강화 필요

(2) 평가지표별 평가결과

평가지표	평가결과	평정근거 및 제언
1. 정책분석 및 정책 환류 노력도	다소 우수	- SWOT 분석으로 도출된 개선·보완사항에 대해 구체적이고 실질적인 대응을 실시함 - 채점업무 품질도 측정 지표를 신규 반영하는 등 전년도 지적 사항에 대한 개선노력이 훌륭함
2. 성과지표의 대표성·적극성	우수	- 전년대비 높은 목표를 설정하였고, 만족도라는 지표의 특성 상 합리적인 목표치라고 판단됨 - 채용단계별 알림서비스 제공, 타겟팅 홍보, 콜센터 상시 운영 등 적극적인 채용서비스 제공과 이를 종합적으로 측정하는 종합 체감도 성과지표는 과제의 내용을 적절히 대표하고 있음. 다만, 관리과제(3.~6.)의 성과목표가 ‘수험생 중심의 공정한 시험운영을 통해 국민신뢰도를 제고한다’로 되어 있으므로 성과목표의 성과 지표로서 국민신뢰도를 측정하는 척도를 제시할 필요가 있을 것으로 평가됨.
3. 추진일정의 충실성	준수	- 분기별 추진계획 일정에 맞춰 추진실적을 잘 준수함
4. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	미흡	- 시험 응시자에 대한 의견 수렴 계획은 긍정적으로 평가됨. 다만, 시험의 공정성과 편의성 제고를 위해 관련되는 주요 이해관계자에 대한 의견 수렴 계획도 필요한 것으로 판단됨. - 응시자 설문조사 실시, 특화대학 방문 등 실적이 있으나 해당 현장

		의견수렴 내용이 시험운영 개선에 구체적으로 어떻게 반영되었는지 연계성이 모호
5. 관계기관 협업	부진	- 관계기관과의 협조체제 구축에 대한 구체적인 내용을 유형화하여 제시할 필요가 있으며, 또한 협조체제를 구축한 관계기관과의 협의 실적 및 이를 정책에 반영 또는 검토한 내용을 구체적으로 유형화하여 제시할 필요가 있다고 평가됨.
6. 성과지표의 목표달성도	보통	- 정해진 기간에 충분한 목표를 달성하였음
7. 정책효과성	다소미흡	- 다양한 세부 정책과제의 수행을 통해 안정적인 공채시험 운영을 도모한 것은 확인되나, 국민 신뢰도 제고와 관련한 정책효과가 명확하게 확인되지는 않음 - 장애인 수험생에게도 차별 없는 시험응시 기회를 제공하고, 어학 성적 공동활용 확대로 취업준비생의 부담을 경감한 것은 긍정적으로 평가됨.

(1) 평가결과

□ 주요성과

- 정책대상자인 수험생 중심의 개선 과제를 지속적으로 발굴하여 수험 편의 강화 및 높은 시험운영 만족도 유지

- (원서접수 현황 공개) 5급 공채 원서접수 기간 중 접수현황을 전격 공개하여 수험생들의 필요와 기대에 부응하는 멋진 적극행정 사례로 평가
- (장애인 편의 향상) 장애인 등 편의제공 신청자에게 편의제공 확정 안내문자를 발송하는 등 장애인 편의 향상과 적극행정 국민 추천
 - ※ 편의제공 확정 안내문자 서비스, 편의제공 대상자 답안지 서식 개선 및 전자법전 제공 등

▶ 5급 공채 시험의 운영 만족도 최근 3년 평균 만족도(87.5점)를 상회

- 시험운영 만족도 : '21년 85.8 → '22년 88.0 → '23년 88.7 → '24년 87.6

- 제1차시험(선택형) 채점 오류 수정 비율 최소화 및 제2차시험(논문형)에 디지털 채점방식 도입으로 채점의 정확성, 효율성 개선
 - 제1차시험 시행 후 답안지 판독, 전산채점, 성적 사전공개 및 이의 제기 등 채점 프로세스를 착오없이 진행

※ 응시자 8,474명 중 채점 오류로 인한 성적 수정: 대상자 없음

- 제2차시험에 종이답안지(사본) 대신 PC 모니터로 디지털화된 답안지를 보며 점수를 입력하는 디지털채점 정부 최초 도입·운영

▶ 채점위원 98.6%가 정확성·효율성이 높아졌다고 응답

예산 7천만원(매년) ↓, 채점기간 2일 ↓, 작업인력 600명(연인원) ↓, 초과근무 40시간(1인 평균) ↓

- (채점 정확성) 수기채점 과정에서 발생할 수 있는 오류 가능성 사전 차단, 채점위원간 점수편차 실시간 제공*으로 채점의 정합성 제고
 - * 점수편차가 일정수준 이상일 경우 채점의 정확성 등 재확인
- (채점 효율성) 디지털 채점방식 도입으로 신속한 채점 가능 및 집합채점 기간 전년 대비 2일* 단축 * ('23년) 20일 → ('24년) 18일
- (예산·인력 절감) 사본답안지 제작·검수, 채점결과 검증 등에 소요되는 예산·인력을 대폭 절감

※ (예산) 연간 약 7천만원 절감(일용임금, 수용비 및 운영비 등)

(인력) 작업인력 연인원 약 600명 감축('23년 800여명 → '24년 200여명)

□ 미흡 원인분석 결과

- 수험생 요구를 반영하여 편의 증진을 위해 노력하였으나, ‘5급 공채 및 외교관후보자 선발시험 응시자 만족도’는 목표(88.7점) 달성에 미달

※ 시험운영 만족도: (‘21년) 85.8점 → (‘22년) 88.0점 → (‘23년) 88.7점 → (‘24년) **87.6점**

- (사유) 수험생 만족도가 매년 상승하는 데에는 일정한 한계가 있음에도 그간 최고치 실적을 목표로 설정, 수험생의 만족도는 매년 체감 정도가 불확실한 특성이 내재, 수험생 편의 제공 노력*에도 불구하고 전체 수험생에게 파급효과 부족 등 원인

* 원서접수 현황 공개, 편의제공 확정 안내문자 서비스, 편의제공 대상자 답안지 서식 개선 및 전자법전 제공 등

□ 개선보완 필요사항

- 채용제도 개선 등에 따라 수험생 체감도 변동 추이의 불확실성, 최근 평균 만족도 등을 고려한 적극적인 목표 설정
- 다양한 현장 의견을 수렴하여 보다 많은 수험생에게 편의를 제공할 수 있는 개선 과제를 지속적으로 발굴하여 추진
- 수험생 편의 개선 사항 및 성과 등을 적극적으로 홍보

(2) 평가지표별 평가결과

평가지표	평가결과	평정근거 및 제언
1. 정책분석 및 정책 환류 노력도	보통	<ul style="list-style-type: none"> - 정책분석 결과와 대비책 간의 유기적 연계 명확화 필요 - 환경분석의 약점과 위협요인에 대한 대응과 그에 따른 결과를 구체적으로 기술할 필요
2. 성과지표의 대표성·적극성	다소우수	<ul style="list-style-type: none"> - 응시자의 종합체감도, 채점위원의 체감도는 관리과제의 정책 내용을 대표하고 있으며, 구체적으로 설정된 것으로 평가됨 - 최근 3개년 대비 비교적 높은 수준을 유지하고 있으나 전년과 동일한 목표치 설정은 우수하다고 평가하기 곤란
3. 추진일정의 충실성	준수	<ul style="list-style-type: none"> - 추진 일정 및 계획대로 차질없이 이행
4. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	다소우수	<ul style="list-style-type: none"> - 현장의견 수렴 및 정책반영 노력이 우수한 편임 - 현장의견 수렴 결과의 정책반영 실적이 더 유기적으로 연결되어 상세히 설명될 필요
5. 관계기관 협업	보통	<ul style="list-style-type: none"> - 협조체제를 체계적으로 구축하여 공정하고 안정적인 시험을 집행 - 전년대비 개선된 부분은 다소 모호하며, 협업과제 발굴을 통한 제도개선 노력을 지속할 필요
6. 성과지표의 목표 달성도	부진	<ul style="list-style-type: none"> - 5급공채 및 외교관후보자 선발시험 응시자 종합 체감도 성과지표의 목표치 88.7점에 대해 수험생 요구를 반영하여 편의 개선 노력하였으나, - 전체 수험생 파급효과 부족 등으로 87.6점에 그침
7. 정책효과성	보통	<ul style="list-style-type: none"> - 수험생 맞춤형 편의 제공 및 채용 업무의 고도화를 통해 국가시험의 공정성 및 대국민 신뢰도를 제고 - 우수인재 선발 유도라는 과제의 목적 달성에 기여한 정도를 정량·정성적 방법으로 제시하는 노력 필요

(1) 평가결과

□ 주요성과

- 공직 선호도 하락 상황에서 구직자 니즈를 반영한 ‘전략적 채용 브랜딩’을 통한 적극적 채용 홍보로 민간경력자 채용 경쟁률 2년 연속 반등 성공
 - '22년 대비 선발직위 감소에도 출원 18.1%p(+555명) 상승, 경쟁률 3.2:1 증가*
 - * '21년 이래 가장 높은 수치 기록(최근 5년 추이 : 24.5→15.9→14.0→16.9→20.1 대 1)
 - 수험생(커뮤니티 가입자)·응시자 설문 결과, 채용 브랜딩 효과성 입증 확인
 - ※ 응시자 설문조사 결과 : ①커뮤니티 가입자(6월 140명) / ②민경채 면접 응시자(12월 337명)

구분	문항	긍정응답	문항	긍정응답
①	온라인 채용홍보 전반	종합 만족도 90.9%	부처 합동 온라인 채용 설명회	77.3%
		공직 지원동기 유발 85.7%	민간경력자 채용 커뮤니티	95.4%
②	민경채 개선 노력 종합평가	87%	부처 합동 온라인 채용 설명회	80%
	민간경력자 채용 커뮤니티	83%	면접결과 공개+증빙서류 제출개선	97%

- 채용시험 관리 절차 혁신으로 응시자 종합체감도 목표 초과 달성
 - 수요자 중심의 채용절차 개선(면접결과 조기공개 도입 등), 단계별 채용정보 적시제공 등으로 응시자 종합체감도 역대 최고점 달성
 - ※ 시험별 응시자 종합체감도 결과

구분	평균	민경채(5/7급)	지역인재(7급)	지역인재(9급)	중증장애인
합계	91.0	87.7	92.3	95.3	88.9

- 부처 채용 역량 강화 및 ‘공정채용’ 실행 기반 마련
 - 사전협의 제도 개선 및 시스템 전환, 채용담당자 역량 강화 과제 등을 성공적으로 수행, ‘공정채용’ 실현에 실질적으로 기여한 것으로 평가
 - ※ 부처 채용담당자 대상 설문조사 결과(12월 136명 응답, 구글 설문)

사전협의 개선	공정정확성 ↑	90.2%	제도개선 만족	89.4%	채용역량 강화	매뉴얼	92.5%	채용법령 지도	92.5%
	오류 예방	89.4%	온라인 전환 긍정	84.8%		감사사례 해설	90.2%	온라인 학습과정	90.2%

□ 미흡 원인분석 결과

- 평가지표 중 ‘성과지표의 목표달성도’에서 다소미흡 평가
 - 각 성과지표별 목표치 대비 100% 이상으로 목표는 달성했으나, 초과 달성도가 높지 않아 상대적으로 저조한 평가를 받음
 - * ① 경채시험 운영 응시자 종합체감도 : 101.9% 달성
 - ② 부처 주관 경채시험 사전협의 제도운영 만족도 : 101.3% 달성

- 목표치를 최근 3년치 실적 대비 적극적으로 설정하였으나, 추진 업무 중 리스크를 안고 있는 일부 과제*들의 경우, 정책고객(구직자/채용담당자)의 주관적 판단에 따라 실시되는 체감도·만족도 지표의 근본적 한계로 목표치 달성 정도가 다소 미흡하였던 것으로 판단
- * '면접결과 조기 공개제 도입', '증빙서류 제출 최소화' 등 → 기존 절차에 익숙한 부처 채용담당자들의 반발·우려 등 반영

□ 개선보완 필요사항

- 정책고객(구직자/채용담당자)의 긍정적 평가를 이끌어낼 수 있는 경채시험 품질 개선 노력 및 성과지표 목표수준 검토 필요
- '25년 성과관리 시행계획 수립 시 반영 노력

(2) 평가지표별 평가결과

평가지표	평가결과	평정근거 및 제언
1. 정책분석 및 정책 환류 노력도	우수	· 전년도 자체평가 의견을 적극적으로 반영하였으며, 지표 개발노력도 우수함
2. 성과지표의 대표성·적극성	우수	· 성과지표의 대표성과 목표치의 적극성 및 도전성이 적절히 구성되어 있다고 판단됨 · 직전 3년 실적 대비 높은 수준의 목표를 설정한 점이 우수함
3. 추진일정의 충실성	준수	· 추진 일정 완료 및 정상추진
4. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	매우우수	· 현장의견 수렴 및 정책반영 노력이 매우 우수함 · 응시자 설문조사 의견 수렴을 통해 면접결과 사전공개제를 도입함으로써, 최종합격자 발표 때까지 불안하게 대기해야 하는 점을 해소한 것은 매우 긍정적임 · 부처 담당자 의견수렴을 통한 온라인 사전협의 시스템 고도화 및 채용역량 강화 추진
5. 관계기관 협업	우수	· 공무원 경력채용 제도 운영 및 관리 집행을 위해 적극적으로 유관부서, 채용기관, 협조기관 및 대외협력기관과 상시적 협조체제를 구축한 것으로 평가됨 · 각 기관별 협의 결과를 정책에 적극적으로 반영하였음
6. 성과지표의 목표 달성도	다소미흡	· 정책고객의 주관적 판단에 따라 실시되는 만족도 지표의 근본적 한계로 목표치 초과 달성 정도 상대적 미흡 ※ ① 경채시험 운영 응시자 종합체감도: 101.9% ② 부처 주관 경채시험 사전협의 제도운영 만족도 : 101.3%
7. 정책효과성	매우우수	· 채용브랜딩을 통해 민간경력자 채용 경쟁률 2년 연속 반등에 성공한 것은 모든 공무원 채용 경쟁률이 지속 하락하는 상황에서 매우 훌륭한 성과임 · 경력채용 절차의 혁신을 통해 응시자 편의 향상 및 긍정적 채용경험을 제공하였을 뿐만 아니라, 부처의 채용역량을 향상시킴으로써 기관 및 성과목표를 매우 훌륭하게 달성하였음

(1) 평가결과

□ 주요성과

- 국가공무원 9급 공채 등 총 14종 시험, 217과목 4천8백여 문항 출제
 - (국가직) 국가직 5·7·9급 공채 및 민간경력자 경채 등 총 7종의 시험에서 123과목, 2,905문항 출제
 - (지방직) 17개 시·도(7·9급) 및 시·도 교육청(9급) 공채, 시·도 및 시·도 교육청 9급 고졸자 경채 등 총 7종 시험에서 94과목, 1,880문항 출제
 - 직무중심의 채용경향을 반영한 문제 개발 등 기반 확충
 - 국어·영어 과목의 출제기조 전환에 따른 후속계획 수립*, 공무원 인재상 신설에 따른 면접평가 방안** 마련, 국가고시센터 시설개선 실시
- * 시험시간 연장계획 수립(국어·영어 과목당 5분씩 연장, 25년~), 문제재고 확보
 ** 구조화면접가이드 개정, 문제은행 재구축, 면접관 양성 교육 강화

□ 미흡 원인분석 결과 (5~7등급 과제의 경우 원인분석 결과를 반드시 작성)

- 변화하는 채용환경에 대한 정확한 정책분석이 단편적이며, 분석결과와 대비책 간의 유기적인 연계가 부족
- 출제 업무를 정확하게 반영하지 못하는 지표 설정으로 인하여 정책효과성을 설명하는 과정에서 제약 발생

□ 개선보완 필요사항

- 시험위원 고령화 및 출제인력 부족 문제를 해결할 방안 수립 필요
- 시험출제 업무를 정확히 반영할 수 있는 신규 지표를 개발하고, 기존 지표를 정교하게 설계하는 등 신규 방안 필요

(2) 평가지표별 평가결과

평가지표	평가결과	평정근거 및 제언
1. 정책분석 및 정책 환류 노력도	미흡	▶ 출제인력 확보를 위한 노력과 국가고시센터 개선 등 노력이 인정할만하나, SWOT 분석결과 약점 및 위협(시험위원 고령화 및 출제인력 부족)에 대하여 적극적인 대비책 마련이 필요
2. 성과지표의 대표성·적극성	부진	▶ 문제은행 구축 등 성과지표의 목표치를 적극적이고 구체적으로 설계할 필요
3. 추진일정의 충실성	준수	▶ 추진일정은 계획에 맞춰 충실히 진행
4. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	부진	▶ 상대적으로 현장의견 수렴 실적이 다소 미약하고 다양성이 부족하므로 적극적인 현장 의견수렴 노력이 필요
5. 관계기관 협업	보통	▶ 다양한 관련 기관들과의 연계성 높은 협조 체계가 적절하게 나타남. 아울러 협의 추진한 실적도 무난
6. 성과지표의 목표달성도	다소우수	▶ 제시한 성과목표는 제대로 달성
7. 정책효과성	미흡	▶ 열악한 근무 환경에도 일정 수준의 정책효과를 거둔 점은 확인되나, 출제오류 방지를 위한 새로운 프로세스 개선노력이 필요하며, 수험생을 고려한 정책 노력 필요

(1) 평가결과

□ 주요성과

○ 일·가정 양립과 일 잘하는 공직사회 실현을 위한 기반 조성

- 총 3년에 걸친 '인사 자율성 제고' 추진으로 각 기관과 개인의 자율성 및 편의성을 제고하고, 각 부처 현장에서 실질적 효과 창출
- 저출생 지원을 위한 인사정책 시행으로 양육 친화적 근무 여건 조성

(우수사례) 전문분야 임기제공무원 연봉 자율책정 상한 폐지로 국제법 전문 변호사, 공공의료 등 민간인재 유치가 필수적인 분야의 인력난 완화(국립병원 의무직공무원 20%↑, 국립법무병원 정신과 의사 50%↑)

(언론보도) 공무원 경단 걱정 사라진다..육휴기간 전부 승진에 반영(파이낸셜, '24.10.3)

○ 우수인재 확보를 위한 우주항공청 인사특례 모델의 원활한 시행

- 우주항공청 인사특례 모델을 마련하여 공직 내 고도의 전문성이 필요하고 인력경쟁이 심화되는 분야의 우수 인재 확보 지원

(언론보도) 우주항공청 하반기 채용 평균경쟁률 9.1:1(이데일리, '24.8.20) 등 다수

○ 실무공무원 업무집중 여건 조성방안 시행으로 공직 활력 제고 및 직무 몰입여건 조성

- 근속승진 확대·대우공무원 선발기간 단축으로 실무공무원 승진적체 완화, 저연차 공무원 자기개발휴직 재직요건 완화(5년→3년) 등 역량개발 기회 확대
- 직장 내 괴롭힘 문제 해소를 위한 제도적 기반 마련, 위험직무 공상 공무원이 치료 전념 후 직무에 복귀할 수 있도록 질병휴직 기간 확대

(언론보도) 7급 공무원, 근속승진 인원 제한완화...저연차 '자기개발휴직' 요건 단축(뉴스1, '24.6.25)

(언론보도) 위험직무 수행 중 다친 공무원 '최대 8년' 휴직 가능(머니투데이, '24.10.31)

○ 다양한 세대가 공감하는 인사혁신 추진

- 공직인사 청년자문단에 저연차·소수직렬 청년공무원 등의 참여 확대 (33개기관, 40명), 청년공무원의 관심이 높은 안건을 발굴하여 정책화 추진

(정책반영) 제3차 인사자율성 제고방안·범정부 공무원 재해예방 종합계획('24~'27) 수립 과정에서 자문단 의견수렴 및 반영

(활동소감) 의견을 경청·적극공감·반영하려는 모습을 보이고, 실제로 정책에 반영되어 만족함

□ 미흡 원인분석 결과 : 해당사항 없음

□ 개선보완 필요사항

- 저출산·고령화 등 범정부적 국가 현안에 대응하기 위한 노력 지속

(2) 평가지표별 평가결과

평가지표	평가결과	평정근거 및 제언
1. 정책분석 및 정책 환류 노력도	우수	- SWOT 분석을 통한 정책분석과 이에 대한 대책 수립이 체계적이고 우수함
2. 성과지표의 대표성·적극성	다소미흡	- 지표의 도전성 및 적극성 등을 설명할 수 있는 보다 구체적이고 객관적인 지표설계 필요
3. 추진일정의 충실성	준수	- 계획된 추진일정을 모두 준수함
4. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	다소우수	- 미래 환경변화를 대비하여 다양한 이해관계자의 의견을 정책에 반영한 점은 긍정적임
5. 관계기관 협업	우수	- 협업대상을 유형화하여 협조체계를 구축하고 원활한 소통을 통해 협의한 내용을 정책에 적극적으로 반영하였음
6. 성과지표의 목표달성도	매우우수	- 목표치인 '제도개선방안 마련'을 초과해 법령개정 까지 완료하였고, 이외에도 권역별 인사제도 설명회, 사전컨설팅 등을 진행하는 등 목표를 초과 달성함
7. 정책효과성	우수	- 인사자율성 제고, 양육 친화적 근무여건 조성, 실무 공무원 업무집중 여건 조성 등을 위한 인사제도 개선 및 정책을 추진하여 예상한 장·단기 효과가 발생하였고, 기관목표 및 상위목표 달성에도 기여하였음

(1) 평가결과

□ 주요성과

① 현장·국민 중심의 적극행정 강화로 국민체감 제고

- (국민체감 향상) 국민이 함께하는 다양한 홍보·소통을 통한 인식·체감도 향상
 - (국민참여 확대) 적극행정 우수사례 선정(총615건 중 56건) 국민참여 큰폭 증가
 - ※ 본선(발표) 현장에 국민 25명 최초 참석, 온라인국민투표단 증가('23년286명→'24년939명)
 - (국민공감 향상) 「대국민 적극행정 솜품 공모전*」 웹툰, 카드뉴스 등으로 체감도 향상
 - * 내·외부 심사 및 온라인 국민투표(5,027명)로 수상작 선정
- (동력 강화) 적극행정 지원 확충으로 제도 확산 및 역량 강화
 - (마일리지제도 확대) 마일리지제도 안착 지원으로 운영기관 확대('23년37개→'24년41개)
 - (역량 제고) '적극행정 맞춤형 컨설팅'(12개 기관) 최초 실시, '적극행정 업무담당자 설명회', '적극행정 e-러닝' 신규 개발로 역량 향상
- (실천여건 조성) 적극행정 제도적 기반 확대를 통한 실천 여건 조성
 - (제도개선) 적극행정위원회 의사결정 과정의 내실화로 위원회의 실효성·효용성 제고, 평가 개편으로 범부처 협업 강화* 및 성과 창출
 - * (사례) 적극행정숏 합동회의로 해외에서의 병적증명 절차 간소화 허용(병무청, 재외동포청)
 - (책임부담 완화) 적극행정 공무원 책임부담 완화를 위한 법·제도 연구를 통해 현장의 적극행정 실천의지 제고 ※ '25년 제도개선 추진

② 공직사회 인식·행태 변화를 통한 유연하고 생산적인 공직문화 조성

- (혁신 추진) 체계적 지원으로 기관별 자발적 공직문화 혁신 추진 견인
 - (체계화) ①기관별 공직문화 수준 객관적·주기적 진단, ②데이터 기반 분석

관리, ③실효성 있는 인사정책과 연계의 선순환을 통해 근본적인 혁신 추진

- (인증제 도입) 공직문화 우수기관 인증 및 인센티브 제공 등에 대한 연구를 통해 혁신 동기부여 도모
- (혁신 확산) 범정부 인사혁신 지원 및 확산을 통한 공직사회 혁신 활성화
 - (혁신 지원) 부처별 인사혁신 수준 및 현황 파악·환류를 통한 인사 전략 수립지원, 대한민국 공무원상(55명) 포상*에 따른 우수 현장실무 공무원 자긍심 제고 및 동기부여 등 * 훈장3, 포장9, 대표 21, 국표 22
 - (범정부 확산) 공공기관(31개) 인사혁신 협의체, 범정부(중앙부처·지자체·공공기관) 인사혁신 우수사례(18건) 발굴·공유 등 범정부 혁신 전파·확산

□ 미흡 원인분석 결과

- 해당사항 없음

□ 개선보완 필요사항

- 성과지표의 정책 대표성 제고를 위한 대안적인 지표 개발에 대한 고민 필요
- ‘공직문화혁신 컨설팅 만족도’ 성과지표의 목표치 미달성된 점 개선 필요

(2) 평가지표별 평가결과

평가지표	평가결과	평정근거 및 제언
1. 정책분석 및 정책 환류 노력도	우수	- SWOT 분석에서 강약점, 위협 및 기회요인을 매우 상세히 분석함. SWOT분석 결과의 구체성이 확인되고 있으며 대비책 수립이 분석 결과와 연계됨
2. 성과지표의 대표성·적극성	미흡	- 성과지표의 정책 대표성에 대해서는 재고가 필요하며, 대안적인 지표 개발도 고민이 필요함
3. 추진일정의 충실성	준수	- 추진계획 대비 추진실적(30건) 모두 정상적으로 추진 및 완료됨
4. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	다소우수	- 현장 의견수렴 결과의 정책반영이 명확히 확인되며 정책개선을 위한 소통 노력이 정책에 반영되고 있음
5. 관계기관 협업	다소우수	- 타 기관 협조체계의 구조가 잘 구축·운영되고 있으며 협조체제 하에서 범정부 적극행정 추진 방향 정립 및 공직문화 혁신 성과를 창출함
6. 성과지표의 목표 달성도	미흡	- ‘적극행정 국민체감도’ 지표의 경우 목표치를 달성(104.9%)하였으나, ‘공직문화혁신 컨설팅 만족도’ 지표의 경우 목표치를 달성하지 못함(97.6%)
7. 정책효과성	다소우수	- 기관의 비전·임무·성과목표간 연계성이 높고 정책이 의도한 다양한 장·단기적 정책효과가 드러났음

(1) 평가결과

□ 주요성과

- 고위공무원단 인사제도의 개선을 통해 부처 간 협업 기반 등 강화
 - 인사교류 활성화 및 공직자의 범정부적 정책시각 제고를 위해, 고공단 후보자 진입 시 타 부처 근무경력 우대 강화 등 제도 개선
 - 고위공무원 인사심사·적격심사 안정적 운영 등을 위해, 고위공무원 임용심사위원회 민간위원 임기 규정 등 정비

※ 「고위공무원단 인사규정」 개정 2회(2.29, 6.4), 「고위공무원단 인사규칙」 개정 1회(6.28)

- 각 부처 제청 건의 적기처리 등 정부인사 운영의 적시성 제고
 - 부처 임용제청 등 재가절차를 체계적 지원하고, 국립대 총장 등 국무회의 심의대상 안건 신속·정확 처리
 - 국무위원 등에 대한 국회 인사청문 절차를 지원하고, 내정발표 시 해당 기관을 대상으로 맞춤형·집중 교육 실시
- 면밀한 인사심사를 통해 적재·적소·적기 고위공무원 인사 실현
 - 고위공무원임용심사위원회 정기·수시 개최*, 부처 맞춤형 인사운영 컨설팅(4회) 등 통해 각 부처 고위공무원 인사운영을 효과적으로 지원

* 총 39회 개최, 265개 고위공무원단 직위 심사

□ 개선보완 필요사항

- 현장의견 수렴 방식을 다각화하는 노력이 필요하며, 의견수렴 결과를 정책개선으로 반영 필요

(2) 평가지표별 평가결과

평가지표	평가결과	평정근거 및 제언
1. 정책분석 및 정책 환류 노력도	보통	<ul style="list-style-type: none"> ○ SWOT 분석에서 강약점, 위협 및 기회요인을 매우 상세히 분석함. 다만, 분석 내용을 조금 더 다양하게 하려는 노력 필요함
2. 성과지표의 대표성 · 적극성	다소우수	<ul style="list-style-type: none"> ○ 성과지표의 대표성과 목표치의 적극성 및 도전성이 적절히 구성되어 있다고 판단됨 ○ 정부 인사운영 지원제도 목표 달성률 등 정량지표화 통한 객관적 성과관리 노력 양호
3. 추진일정의 충실성	준수	<ul style="list-style-type: none"> ○ 추진일정에 따라 주요 과제를 완료함
4. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	다소미흡	<ul style="list-style-type: none"> ○ 현장방문 등 컨설팅, 인식도 조사 등 소통을 위한 노력은 인정되나 정책반영 여부는 평이함.
5. 관계기관 협업	부진	<ul style="list-style-type: none"> ○ 타 기관 간 정책연계 및 협조체계의 구조화가 통합적인 틀과 방향을 갖고 마련되면 좋겠음. 인사담당자와 정례적인 소통 협의 실적이 잘 관리될 필요가 있음
6. 성과지표의 목표 달성도	다소우수	<ul style="list-style-type: none"> ○ 정부인사운영 지원제도의 목표 달성률 등 주요 성과 지표 목표치를 초과하여 달성함
7. 정책효과성	미흡	<ul style="list-style-type: none"> ○ 정부인사운영의 성과로 제시한 전년 대비 증가한 처리 건수와 인사운영 컨설팅 건수는 업무의 증대를 의미하는 것이지 직접적인 정책효과로 보기는 어려운 부분이 있음

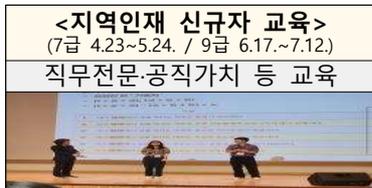
(1) 평가결과

□ 주요성과

- 장애인의 공직 진출 활성화를 통한 공직 내 다양성·포용성 제고
 - 공직 내 장애인 수가 증가*하고, 의무고용률 미달기관이 감소('22년 9개 → '23년 8개)하는 등 장애인 공직 진출 활성화로 공직 인적 구성 다양화
 - * 장애인 공무원 '20년 2,862명 → '23년 6,138명 / 중증장애인 공무원 '20년 1,018명 → '23년 1,200명
- 우수 지역·지방인재 유입을 통한 공직 내 지역 대표성 제고
 - 채용확대·조기적응 지원에 따른 우수 지역·지방인재 공직 연차륙으로 공직 내 지역대표성 제고 및 높은 수준의 정책대상자 만족도 달성*

* 지역인재 신규입직자·부처 인사담당자 종합만족도는 82.3점으로, '만족'수준 점수(75점) 대비+7.3점

<지역인재 근무 시기별 맞춤형 공직 지원 프로그램>



- 여성관리자 임용 확대 및 공직 내 가정 친화적 문화 확산
 - 여성관리자비율 목표를 초과 달성하여 정책 추진 시 성차별적 요소를 사전에 고려하고, 육아휴직 복직에 대한 부담 완화 등 가정 친화적 문화 확산
 - * 목표 고위공무원 11.8%, 본부과정급 28.5% / 실적(3분기) 고위공무원 12.6%(달성률 106.8%), 본부과정급 30.8%(달성률 108.1%)
- 장기재직전문가 확대를 통해 국가 핵심분야의 공직 전문성 제고
 - (전문직) 국민생활 밀접 분야에 정책경험이 축적된 전문가 양성을 위해 노동분쟁 예방·조정분야 전문직공무원 신규 도입(12월, 정원 반영)
 - (전문직위) 일제정비·제도개선으로 197개(4.4%) 전문직위 증가*로 국가 핵심분야(예시:정보화·감염병대응 등 재난안전 분야)등의 전문성 제고
 - * 기존 4,441개 → 발굴 후 4,638개 (재난안전분야 등 66개 포함 197개 증가)
 - (연구·지도직) 인사연구직렬 신설*, 지도직류 개편** 등 연구지도분야 확대
 - * 인사제도 전문성 강화를 위해 5개 직류 신설(시험개발, 인재개발, 성과관리, 재해예방보상, 연금재정)
 - ** ① (잠업직류 → 산업곤충직류 변경) : 곤충자원의 산업적 활용 확장 고려
 - ② (농업기계직류 → 농업공학직류 변경) : 농기계 전동화, 스마트농업시설제어 등 업무 확장 대응
 - (전문경력관) 전문경력관의 전문성 활용을 위한 파견범위 확대*(~12월)
 - * (기존) 교육훈련으로 파견범위 한정 → (개선) 국가사업·타 기관 지원을 위한 파견 허용

□ 개선보완 필요사항

○ 간담회 등 현장에서 수렴한 의견을 지속적으로 정책에 반영하는 노력 필요

(2) 평가지표별 평가결과

평가지표	평가결과	평정근거 및 제언
1. 정책분석 및 정책환류 노력도	우수	<ul style="list-style-type: none"> - SWOT분석을 토대로 수립한 3가지 대비책의 체계성과 구체성이 우수 - 분석결과 도출된 보완/개선 사항에 대한 대비책을 적절히 수립하였고, 이를 이행한 실적도 관찰됨 - 전년도 지적사항 반영한 사업 개선 실적 매우 우수 - 장애인 및 지역인재의 온보딩 지원제도나 장기재직전문가 지원을 위한 제도 마련에는 적극적이거나, 실제 제도의 안착에 대한 모니터링과 효과성 분석 결과를 보완하여 정책분석과 대비책 간 연계성을 높일 필요 있음
2. 성과지표의 대표성·적극성	매우우수	<ul style="list-style-type: none"> - 성과지표의 대표성과 목표치의 적극성 및 도전성이 적절히 구성되어 있다고 판단됨 - 4가지 계량성과지표를 통해 장애인고용, 지역인재 추천채용, 여성관리자 임용, 장기재직전문가제도의 지표관리 우수 - 공직 진출 기회 확대라는 과제의 목표 달성도를 측정할 수 있는 정량지표(예, 공직 진출자 수 등) 개발이 필요하다고 판단됨
3. 추진일정의 충실성	준수	<ul style="list-style-type: none"> - 분기별 추진계획 일정에 맞춰 추진실적을 준수함
4. 현장의견 수렴 및 정책 반영 노력도	우수	<ul style="list-style-type: none"> - 현장의견수렴 사전계획이 정책추진 단계별로 더 구체적이고 체계적으로 수립될 필요가 있다고 판단됨 - 현장의견 수렴 및 정책반영 노력이 매우 우수한 편임 - 다양한 정책 대상 집단에 대한 의견수렴과 소통 노력이 확인되면 적극적인 정책반영을 위한 노력이 나타남
5. 관계기관 협업	매우우수	<ul style="list-style-type: none"> - 장애인의무고용률 미달로 예상되는 16개 중앙부처를 선정하여 부처 맞춤형 컨설팅을 실시하고, 교육부 협업을 통해 전국 지역인재 채용제도 홍보 활성화를 하였으며, 행안부와 사전협의를 진행하여 노동분쟁 예방·조정분야 전문직공무원의 신규 도입을 이뤄내는 등 협의 실적이 매우 다양하고 과제에 적합한 것으로 판단됨 - 통합인사 가치 공유 및 확산을 위한 범정부적 정책 협조체계를 구축한 것을 바탕으로 세부 정책 사안별 협력체계 구축이 촘촘히 마련되어 있음
6. 성과지표의 목표달성도	보통	<ul style="list-style-type: none"> - 공직 입직과정 이후 소수집단에 대한 포용성과 다양성관리 정책적 효과 측정 및 개선을 위한 노력이 지속될 필요 있음
7. 정책효과성	다소우수	<ul style="list-style-type: none"> - 장애인 공무원 수 증가, 우수 지역인재 응시 기회 확대 및 공직 조기적응 지원 등 역량 발휘를 위한 기반을 제공하였고, 여성관리직 임용 확대 달성 및 출산휴가 활용자수 증가로 유연한 공직문화 조성에 기여 - 장애인 공무원 채용을 확대하고 소통하여 공직사회의 다양성을 제고하였고, 지역 및 지방인재 채용 활성화, 여성관리직 임용 확대 등을 통해 공직 내 다양성을 확보하였음. 또한 장기재직전문가 양성으로 공직 전문성을 강화하였다는 점에서 그 성과목표를 훌륭하게 달성한 것으로 보임 - 임용자들에 대한 성과의견 등은 보는데, 피임용자의 만족도와 요구 반영 사항에 대한 접근은 다소 부족함

(1) 평가결과

□ 정부 인사교류 활성화를 통한 '국민 중심 원팀 정부' 구현

○ **(전략 교류)** 범정부 협업분야과제 중심 국·과장급 전략적 인사교류 실시(2월~)

- (1차) 기관 간 갈등 소지가 있거나 상호 전문성 활용을 통해 성과 제고 가능한 직위 선정 및 핵심인력인 국·과장급 교류 실시(24개 직위*)

* 국토-환경 이해관계에 대한 상호이해(국토부-환경부) 등 총 24개 직위 선정·시행(2월~)

<1차 전략적 인사교류 협업 주요 성과>

구분	교류기관	협업과제 내용	주요 성과
행정 효율성	국토부 -환경부	용인반도체 산단 신속 조성	·환경영향평가 기간 통상 1년 → 4개월 ·국가 일반산단 통합용수관로 설치 (개별용수 공급 대비 3,300억원 절감)
	산업부 -중기부	경제자유구역과 규제자유특구 연계	·경자유역청장에게도 규제특구 신규 지정 신청권한 부여 추진 ·규제실증부터 입주 등 사업화까지 체계적 지원
국민의견 제고	문체부 -해수부	국내관광과 결합한 크루즈관광 활성화	·크루즈관광객 증가 ('23년 27.4만명 → '24년 86만명)
	고용부 -교육부	직무능력은행과 교육행정정보 시스템(NEIS) 연계	·한 곳에서 NCS 교과 이수정보·국가기술자격 취득정보 모두 발급 → 직업계고 학생 편의 제고
	농식품부 -식약처	생산-유통단계 부적합 농산물 합동 원인조사 실시	·합동조사로 국민부담 경감, 부적합 농산물 발생시 신속한 원인 규명 등 조기 대처

- (2차) 전략 교류의 범정부적 확산 위해 2차 직위* 추가 발굴·선정(12월)

* 중소기업 고용지원 강화(고용부-중기부) 등 총 18개 직위 선정(12월), 교류 시행('25.1월~)
⇒ 1,2차 총 42개 직위 선정·시행(국장급 14개, 과장급 28개)

○ **(교류 활성화)** 전문 직무분야 및 인사·법제 등 공통 업무분야 등 중점 교류분야 설정 및 교류자 인센티브 강화 등 통한 전 직급 교류 확대

- (교류 확산) '24년 정부인사교류 기본계획 수립(총리제가 2.26.) 및 우수사례 적극 발굴·홍보, 지속적인 추진상황 관리·지원을 통해 전 직급 교류 확산
- (인센티브 강화) 교류수당 파격 인상*, 전략교류자 성과급 우대 및 가산, 복귀 후 희망보직 반영, 승진 시 교류경력 반영 확대 등 관련 법령개정** (2월)

* 교류수당 인상(전 직급 월 10만원 인상, 전략교류자 추가가산금 신설(월 15~60만원) 등)
→ 전략적 인사교류자(4급~고공단) 월 100만원~150만원 지급

** 「공무원 수당규정」, 「고공단 인사규정」(2.29. 시행), 「공무원임용규칙」(2.16. 시행)

□ **민간인재 영입 강화, 공모 직위 속진임용제 정착을 위한 여건 개선**

- **(민간인재 영입·지원)** 경력개방형 직위(민간인만 지원 가능) 요건 완화 통한 민간 인재pool 확대, 선발 절차 유연화 통한 신속 영입 기반 마련

※ 「개방형공모직위규정」(대통령령) 및 「운영지침」(예규) 개정(12.31. 공포·시행)

	기 존	개 선
지원 대상	▶ 임기제·정무직·별정직은 퇴직 후 3년 이내 경력개방형 직위 지원 불가	▶ 민간 전문성을 바탕으로 근무 시 경력개방형 직위 지원 가능
절차	▶ 매달 초 15일 이상 공고 필수 수시선발 및 긴급 시 신속선발 곤란	▶ 수시선발 가능, 필요시 인사처장 협의하여 공고기간 단축 허용

- 민간 임용자가 공직에 조기 정착하여 높은 성과를 낼 수 있도록 공직 안내서 최초 발간, 1:1 대면 컨설팅 추진 등 통한 적응지원*

* 개방형 직위 민간임용자의 성공사례·노하우를 담은 「공직 길라잡이」 최초 발간(10월), 민간임용자 교육(11월) 및 1:1 대면 컨설팅(3~5월, 15명), 간담회(11월, 5명) 등 추진

- 개방형직위 면접질문 신규개발, 시험위원 표준교육자료 제작 등 개선 병행 추진(12월)

- **(공모직위 속진임용제* 개선)** 선발방식 효율성 제고**, 전문가·임용자 등 의견수렴 및 연구용역 추진 통한 선발체계 개편방안 마련***

* 승진요건에 관계없이 공모 직위에 지원하여 선발 시 승진임용 가능한 제도

** 부처-인사처 공동공고 근거 마련, 필요시 공고기간 단축 허용

*** 전문가 간담회(4월), 공모직위 임용자 인터뷰(11월), 연구용역(5~9월) 추진

⇒ 담당급(무보직 4급 및 5급) 맞춤형 질문 개발, 상황대응 과제 등 문제풀(pool) 구축 추진

【 공모 직위 속진임용제 관련 정책고객 주요 의견 】

	○ (A부처 공모 직위 임용자) 공모 직위 제도를 통해 원하는 분야에 지원하여 신속 승진 하고, 경험과 전문성을 쌓을 수 있는 등 자기주도적 경력개발을 지원하는 점에서 젊은 공무원의 사기진작 및 동기부여에 기여
	○ (B부처 공모 직위 담당자) 공모 직위를 독립된 기관인 중앙선발시험위원회에서 수행 하는 위탁선발의 공정성과 객관성에 대한 신뢰가 있으므로, 시험방식 개선 등을 통해 보다 정교화되고 활성화될 필요가 있음

※ 공모 직위 임용자 인터뷰 및 담당자 설문조사('24.11월)

□ **개선보완 필요사항**

- 새로운 환경에서 개방형·공모 직위 임용자, 인사 교류자가 효과적으로 성과를 창출하기 위해서는

- 부처 및 직위 특성에 맞는 다양한 적응지원 및 처우 개선 통한 사기진작이 중요하며, 이에 대한 제도적 지원 및 활성화 노력 필요

(2) 평가지표별 평가결과

평가지표	평가결과	평정근거 및 제언
1. 정책분석 및 정책 환류 노력도	다소우수	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 전년도 평가단 지적사항에 대한 적절한 대응 및 이행이 이루어졌다고 판단됨 ▶ 분석결과와 대비책의 연계 강화를 위한 개선방안들의 전략체계성 양호 ▶ SWOT 분석에서 약점으로 제시한 4개 항목 중 마지막의 숙진임용제 활성화를 위한 선발방식 구축 필요성 확대 항목은 약점이라기 보다는 기회요인으로 보는 것이 적절하다고 생각됨
2. 성과지표의 대표성·적극성	미흡	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 개방형·공모직위제도 내실화 노력의 경우 산출실적과 결과지표를 결합한 복합지표로서 대표성 우수 ▶ 계획인사교류를 위한 이해관계자 만족도 성과목표 도전성 양호 ▶ 제도개선 및 운영에 대한 부처 만족도 측정지표 등을 밝히지 않아 신뢰성 등을 판단하기 어려움
3. 추진일정의 충실성	준수	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 추진 일정 완료 및 정상추진
4. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	보통	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 다양한 의견수렴 수단들이 활용되어 적극적인 현장 소통 노력이 확인되고 있으며 실제 정책반영도 활발하게 나타났음 ▶ 현장의견 수렴 및 정책반영 노력이 우수한 편임 ▶ 온라인 또는 정책전문가 의견수렴에 대한 관심도 필요
5. 관계기관 협업	다소우수	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 전략적 인사교류 추진을 위하여 국조실과 적극적이고 긴밀한 협업체제를 구축한 것으로 보여짐. 특히, 선정-운영 관리-성과관리-평가 과정에서 두 기관이 체계적으로 협조하여 운영하였다는 점에서 긍정적 평가를 할 수 있음. ▶ 전략적 인사교류 추진의 카운터파트인 국조실과의 유기적 업계협력 체계가 드러나고 있음. 아울러 우수한 협의 실적도 확인됨
6. 성과지표의 목표달성도	다소우수	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 세부성과지표 모두 성과관리 시행계획 상 목표치를 달성함 ▶ 필요한 실적을 모두 달성하였고 충분한 만족을 얻음
7. 정책효과성	다소우수	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 개방형 공모 직위 운영을 개선하여 전략적으로 인재를 발굴하였을 뿐만 아니라, 정부 내 소통과 협력을 강화하였다는 점에서 성과목표를 충분히 달성한 것으로 판단됨. ▶ 우수인재 영입 활성화와 핵심인력 교류 확대로, 행정 효율성 제고와 국민 편의성 제고라는 정책목표 달성에 기여하였고, 기관의 임무 및 상위 성과목표 달성에도 기여하였다고 평가됨. ▶ 인사교류를 통한 협업과제의 실질적 성과가 나타나고 있는 만큼 조금 더 확대하여 실시할 필요

(1) 평가결과

□ 주요성과

○ 분야별 주요직위 후보군을 체계적으로 확충하여 정부 인사 지원

- (대통령 인사권 보좌) 정무직 등 주요직위 후보군 발굴·관리를 통한 적재적소 정부인사 지원

※ (자체발굴) 국가인재DB, 관련 단체(학회, 위원회 등), 언론보도 등 다양한 채널을 통해 발굴
 → 우주항공, 인구, 환경, 특허 등 37개 분야 684명 발굴·추천(24.12월말)
 (인터뷰 발굴) 관련 분야 전문가와 대담을 통해 정책현안 청취·인재 발굴·심층 정보수집
 → 고용, 환경, 안전, 교육 등 40개 분야 1,121명 발굴·추천(24.12월말)

- (핵심인재 확충·관리) 언론보도, 인물검색, 전문가 인터뷰 등을 활용해 핵심인재 풀 확충 및 정보 현행화, 특히 추천 가능성이 높은 '우선활용' 대상 핵심인재 집중 관리

합 계 (24.12월)	Supreme (최고위급 후보자)	Leader (장관급 후보자)	Talent (차관급 후보자)	Advance (실장급 후보자)
40,965	1,017(2.5%)	3,669(9.0%)	7,431(18.1%)	28,848(70.4%)

- (핵심인재풀 현행화) 핵심인재 '우선활용' 대상 중 최고위급 및 장·차관 후보군인 S·L·T 등급은 100%, 고공단 및 공공기관 임원 후보군인 A등급은 64.5% 현행화 달성

※ 주요직위 후보군 대상 인터뷰를 통해 핵심인재 관련 심층 정보를 확보·반영하여 인물정보의 유용성·활용도 강화

구분	합계	S (총리 등 최고위급)	L (장관급 후보자)	T (차관급 후보자)	A (실장급 후보자)
연간 목표	76.5%	100.0%	100.0%	100.0%	64.5% 이상
월간 실적(누적)	76.6%	100.0%	100.0%	100.0%	64.5%
핵심인재 전체	40,965	1,017	3,669	7,431	28,848
우선활용 대상	25,560	681	2,648	5,414	16,817
현행화 인원	19,588	681	2,648	5,414	10,845

○ 미래 인사수요 대비 주제별 인재 발굴로 국정운영 뒷받침

- (전략적 인재 확보) 현장·민생 중심 국정기조를 반영한 발굴 주제 선정, 주제에 부합하는 핵심·참신·글로벌 인재 발굴

※ 2024년 주제별 인재발굴 실적(24.12월말)

구분	목표 인원	발굴 인원			
		합계	2분기 (실적)	3분기 (실적)	4분기 (실적)
합계	1,100	1,243	486	456	301
핵심	680	780	292	302	186
참신	300	318	142	101	75
글로벌	120	145	52	53	40

○ 글로벌 인재 발굴·활용을 통해 공직 개방성·경쟁력 강화

- (글로벌 한인 인재) 첨단 과학 등 국내 인적자원 희소 분야에 전문성을 보유한 해외 한인 인재 발굴 확대

※ 글로벌 한인 인재 발굴 : ⁽²²⁾ 228명 → ⁽²³⁾ 416명 → ⁽²⁴⁾ 564명(전년대비 약 35% ↑)
 글로벌 한인 인재 추천 : ⁽²²⁾ 18명 → ⁽²³⁾ 142명 → ⁽²⁴⁾ 390명(전년대비 약 174% ↑)

○ (국내방문 해외인재) 관계기관 협력체계 구축을 통한 국제행사·국내 정부기관 등 방문 외국인 인재풀 지속 확충 및 활용 기반 마련

※ 국무조정실(OOA 교육생 정보 공동 활용), KDI국제정책대학원(해외 유학생 정보 공동 활용)
 ※ 국가인재DB 외국인 인물정보 등록 인원(누적) : ⁽²³⁾ 950명 → ⁽²⁴⁾ 4,525명

□ 미흡 원인분석 결과

- 정책분석의 체계성·심층성 및 대비책의 구체성·실행력이 우수하나 유기적 연계가 약하다는 의견 존재
- 해외 현지전문가 인터뷰나 행사참여를 통한 협력강화 노력이 인정되나 정기적 협업체계 구축도 필요하다는 의견 있음
- 다양한 분야의 인재를 선제적으로 발굴하여 체계적으로 관리한 점은 정책효과를 달성하는데 기여하였다고 평가되나, 인재DB 현행화율을 더욱 높여 신뢰도를 제고할 필요가 있다는 의견 존재

□ 개선보완 필요사항

- 정책분석 시 대내외 정책환경 변화 등을 반영한 전략적 SWOT 분석 필요
- 글로벌 한인 인재 관련 기관과 협업체계 구축 필요
- 핵심인재풀 현행화율 목표치 상향 조정 필요

(2) 평가지표별 평가결과

평가지표	평가결과	평정근거 및 제언
1. 정책분석 및 정책 환류 노력도	부진	<ul style="list-style-type: none"> ▶ SWOT 분석에서 도출된 약점 및 위협요인 등과 대비책 간의 유기적 연계를 더 강화할 필요가 있다고 판단됨 ▶ SWOT분석의 체계성 및 심층성이 우수하고, 이를 토대로 3가지 대비책 설정의 구체성과 실행력이 우수
2. 성과지표의 대표성·적극성	다소미흡	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 국가인재DB 우선활용 핵심인재풀에 대한 정보 업데이트 수준이나 주제별 인재풀 확충인원은 과제 목표에 일정 부분 부합하고 주요 추진실적에 연계된 결과지표로 볼 수 있음. ▶ 국가인재DB 핵심인재풀 현행화율의 목표치가 다소 낮음
3. 추진일정의 충실성	준수	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 추진 일정 완료 및 정상추진
4. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	다소미흡	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 과제와 연관된 폭넓은 정책대상 집단의 의견수렴이 이루어졌으며 의견수렴 결과가 체계적으로 정책에 반영되었음 ▶ 현장방문을 위한 계획수립 후 이행 등 소통을 위한 노력은 인정되나 정책반영 여부는 평이함
5. 관계기관 협업	다소미흡	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 세부 정책 사안별 관계기관 협업이 적극적으로 이루어지고 있음. 특히 국제적인 글로벌 네트워크 구축을 위한 노력이 확인됨 ▶ 해외 현지전문가 인터뷰나 행사참여를 통한 협력강화 노력이 인정되나 일회성이 아닌 정기적 협업체계 구축 및 지속적 성과관리가 필요함
6. 성과지표의 목표달성도	다소미흡	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 목표 초과 달성(106.5%)
7. 정책효과성	다소미흡	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 핵심인재, 참신인재, 글로벌 인재 등 다양한 분야의 인재를 선제적으로 발굴하여 체계적으로 관리한 점은, 계획 수립시 예상한 장단기 정책효과를 달성하는데 기여하였다고 평가됨 ▶ 다만 인재DB 현행화율을 더욱 높여 신뢰도를 제고할 필요가 있다고 판단됨.

(1) 평가결과

□ 주요성과

○ 국가인재DB 확충 및 내실화

- (DB 확충 및 시스템 연계) 미래수요 분야 등 중심으로 인물정보 지속 확충* 및 국가인재DB·기관간 시스템 연계 확대**

* '23년대비 12,746명 증가(3.4%↑) / ** 서울시립대, 국립인천대, 한국기술교육대 3개 기관 신규 연계

- (교류·협력 강화) 분야별 주요 기관과 업무협약체결*을 통한 DB내 민간전문가 정보의 질·양적 측면 제고 및 인재풀 정기적 현행화**

* '소방기술사회' MOU 체결(2.1./소방기술사248명 신규등록) / ** 21만여명 정보 최신화 요청

○ 국가인재DB 범정부적 활용 추진

- (활용기관 확대) 국가인재DB 활용기관을 (기존)국가기관·지자체·공공기관 → (신규/'24년~)지방공기업(164개)까지 확대 실시

- (서비스 정착 지원) 신규 활용기관 대상 찾아가는 설명회* 등 온·오프라인 방식 병행**을 통한 선제적·적극적 인재DB 활용 컨설팅·홍보

* 권역별 컨설팅 실시(42개기관) / ** 온라인 설명회(2회) : (1회)54개기관(87명), (2회)49개기관(76명)

○ 민간 우수인재 공직영입 활성화

- (국민추천인재 확충) 월별 중점분야 선정, 수요중심 맞춤형 인재 확충*, 온·오프라인 활용 전략적 홍보 및 '찾아가는 국민추천제' 실시(7회)

* 우주항공 등 전문가 1,430여명 DB 접수 / 등록인원(누적) 증가 : (23)15,918명→(24)19,473명

- (정부헤드헌팅 강화) 민간전문가 확보 쉽지 않은 분야 중심 민간 우수인재 365명 발굴·46명 추천하여 공직 개방성·전문성 강화

➔ 소관 관리과제 성과지표 달성도 : 2개 지표 모두 목표치 초과 달성

관리과제 성과지표명	'24년 목표치	측정방법(측정산식)	달성여부
① 국가인재DB 이용 만족도	80점	(Σ 국가인재DB 활용기관 만족도 점수/응답인원) \times 0.7 + (Σ 인재추천 참여자 만족도 점수/응답인원) \times 0.3	달성 (85.3점)
② 국가인재DB 현행화율	44.0%	(국가인재DB에 등록된 인물정보의 수정, 삭제, 신규 등록 건수 / 전체 등록된 인물정보 수(연도말 기준)) \times 100	달성 (44.1%)

□ 미흡 원인분석 결과

- 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도
 - 만족도 조사 외 국가인재DB 정책 대상의 의견을 직접 확인하고 소통을 촉진하는 수단이 다소 부족하다는 의견
- 관계기관 협업
 - 인재발굴의 주된 경로가 분야별 주요기관에 대한 전문가 추천 등 다소 단편적인 방식에 그치고 있다는 의견
- 정책 효과성
 - 정책효과가 단순 산출지표 중심으로 관리되고 있다는 의견

□ 개선보완 필요사항

- 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도
 - 만족도 조사와 더불어 국가인재DB 정책 대상의 의견을 직접 확인하고 소통을 촉진할 수 있는 다양한 수단 필요
- 관계기관 협업
 - 인재발굴 경로를 한층 다각화하여 첨단과학기술 등 미래 인사수요 증가가 예상되는 분야별 인재의 적시 발굴 및 인물정보 확충 노력 필요
- 정책 효과성
 - 정책효과 판단시 정성적 실적 내용도 풍부하게 포함될 필요

(2) 평가지표별 평가결과

평가지표	평가결과	평정근거 및 제언
1. 정책분석 및 정책 환류 노력도	보통	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 전년도 평가단 지적사항에 대한 적절한 대응 및 이행이 이루어졌다고 판단됨 ▶ 디지털전환(DX) 및 생성형 AI 등 활용을 위해 민간 인재DB 구축 기관과 연계 강화 필요
2. 성과지표의 대표성·적극성	보통	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 전략목표를 달성하기 위한 과제를 정량화하여 지표로 설정하였고 도전적인 목표를 설정했다고 판단됨 ▶ 만족도와 현행화율은 그 중요성을 감안할 때 성과지표의 대표성이 인정됨. 다만, 국가인재DB에 확충하는 인원 수도 의미가 있으므로 추가하는 방안을 검토할 필요가 있다고 판단됨

3. 추진일정의 충실성	준수	-
4. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	다소미흡	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 현장의견 수렴 및 정책반영 노력이 무난한 편임 ▶ 만족도 조사를 통한 의견수렴에 비해 상대적으로 직접 정책대상의 의견을 확인하고 소통을 촉진하는 수단들이 다양하지 못한 부분이 아쉬움. 하지만 의견수렴의 결과를 정책에 반영하는 노력은 확인됨
5. 관계기관 협업	다소미흡	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 공공부문 인사시스템 연계 대상 대학 확대 성과는 인정되나 구체적 난관 등 극복을 위한 소통노력이나 협업노력은 모호함. 핵심 인재 발굴 경로를 현존 전문가 추천 부처 의견 외 다각화하여 다양하고 새로운 인재 발굴 및 정보확충 노력이 요구됨 ▶ 국가인재DB 서비스를 지방공기업까지 확대 실시한 점은 긍정적
6. 성과지표의 목표 달성도	다소미흡	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 성과지표 2개 지표 모두 목표치 초과 달성
7. 정책효과성	다소미흡	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 추천직위, 활용인원, 현행화율, 국민추천제 접수인원·추천인원·선임을 등의 통계를 정량적으로 제시하여, 계획 수립시 예상한 정책효과가 구체적으로 달성되었음을 객관적으로 보여준 점은 긍정적으로 평가 ▶ 단기적 정책효과가 다소 산출지표 중심으로만 확인되는 부분이 아쉬움

(1) 평가결과

□ 주요성과

< 성과 중심의 정당한 평가·보상 방안 마련 >

- (경력평정 축소) 연공 기반 승진요소인 경력평정을 축소(상한^{상한}10%p → 상한^{상한}5%p)하여, 실적과 능력 중심의 승진체제로 전환('24. 12.)
 - 경력평정 비율 축소의 방향성 및 공정성 확보 등에 대해 대부분 긍정적으로 평가

【 경력평정 비율축소 부처 담당자 설문조사 결과 】

구 분	긍정 답변 비율(리커트 5점 척도 사용)
제도 개선 방향의 적정성	75.4%
평가 공정성 확보의 효과성	71.6%
경력평정 축소·폐지의 지속필요성	65.8%

- (평가역량 강화) 평가주체인 과장급의 평가역량 강화를 위해 대면교육 실시(258명), 상당수 교육대상자가 긍정적으로 평가
 - 온라인 교육과정(평가자를 위한 평가역량 향상 교육)을 개발, 각 기관 관리자(과장급 41,830명) 대상 교육자료로 활용 예정
- (디지털 기반 성과관리) 디지털 기술을 활용하여 피평가자에 대한 상시·체계적 피드백이 가능한 상시 성과관리 도입방안 마련('24. 7.)
- (동료평가 시행) 상급자 중심의 하향식 평가의 한계가 보완될 수 있도록 중앙행정기관 전체로 동료평가 전면 도입('24. 1.)
 - ※ 2023 4개 기관 시범운영(산림청, 소방청, 인권위, 인사처) → 2024 중앙행정기관 전면 확대
- (성과관리 개선 지원) 성과관리 컨설팅을 통해 부처 특성을 고려한 성과평가 개선방안을 제시하고, 대상부처 제도개선안 마련
 - ※ (해경청) 부서 성과평가에 수직·수평평가 반영 / (해수부) 동료평가 시 인사관리 특성 반영

□ 개선보완 필요사항

- 새로운 제도 도입에 대한 수용성 확보를 위해 성과·보상제도 관련 적극적 현장 의견 수렴 필요

(2) 평가지표별 평가결과

평가지표	평가결과	평정근거 및 제언
1. 정책분석 및 정책 환류 노력도	보통	· 쟁점 도출과 쟁점별 대비책의 체계성이 우수하나, 보다 다각적인 측면의 의견수렴 필요함
2. 성과지표의 대표성·적극성	미흡	· 신규지표인 성과관리 개선 달성도의 적극적인 목표치 설정 검토
3. 추진일정의 충실성	준수	· 추진계획에 맞춰 일정을 준수하고 정상 추진
4. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	다소우수	· 현장의 의견을 적극적으로 제도 반영하고자 노력하였으며, 정책반영 내용이 구체적임
5. 관계기관 협업	보통	· 전 부처 대상으로 현황자료와 요구사항 등을 전달 받아 제도개선에 반영하기 위해 노력함 · 대상 부처와 성과관리 컨설팅을 적극적으로 운영함 · 협업채널 정례화 및 제도개선 연계 노력 강화 필요함
6. 성과지표의 목표달성도	우수	· 목표했던 제도개선을 초과 달성함 · 성과관리 및 보상 제도 개선 실적을 추가 달성함
7. 정책효과성	우수	· 인사평가제도 개선을 통한 성과중심 인사관리와 보상 강화 노력이 비교적 양호하고 큰 성과를 거둠 · 정책의 단기적 성과를 명확히 확인할 수 있고, 이를 통해 평가의 공정성과 수용성을 높이려 노력함 · 향후 고객평가 도입 시 평가 공정성 및 수용성 확보가 중요시 됨

(1) 평가결과

□ 주요성과

< 실무직·저연차 공무원 중심 처우개선 >

- 2025년 공무원 보수 '17년 이후 최고 수준인 3.0% 인상
 - 상대적으로 처우가 열악한 7~9급 실무직·저연차 공무원 봉급 최대 6.6% 인상(9급 1호봉 봉급 200만원 달성)
 - ※ 7~8급 1호봉 봉급액 6% 9급 1호봉 봉급액 6.6% 인상
- 저연차 공무원 정근수당 가산금 신설(1월) 및 정근수당 인상(12월)

- 정근수당 : 근무연수 4년 미만 월 봉급액의 0~15% → 2년 미만 10%, 4년 미만 20%
- 정근수당 가산금 : 근무연수 5년 이상 지급 → 근무연수 5년 미만도 지급 (월 3만원)

- 9급(상당) 공무원의 시간외근무수당 감액률을 상향(55→60%)하여 시간외근무수당 지급단가를 최저임금 이상으로 인상(12월)

< 저출생 대응을 위한 육아휴직수당 등 관련 제도 개선 >

- 육아휴직기간 중 소득보전 확대를 위해 육아휴직수당 지급액 인상 및 육아휴직수당 지급방식 개선(12월)

- 육아휴직수당 지급액 인상: 봉급 80% 150만원限 → 1~3개월봉급 100%, 250만원限, 4~6개월봉급 100%, 200만원限, 7개월 이후 봉급 80%, 160만원限
- 육아휴직수당 지급방식 : 첫째 자녀 육아휴직 시 휴직 중 85% 지급, 복직(6개월 이상 근무) 후 합산하여 일시불 지급 → 모든 자녀에 대하여 휴직 중 전액 지급

- 육아휴직수당 및 육아기 근무시간 단축수당 지급기간 확대(12→18개월)
 - ※ 부모 모두 3개월 이상 육아휴직을 하거나, 한부모, 장애아동의 부모인 경우
- 초저출생 극복을 위해 첫째 자녀를 중심으로 가족수당 인상(12월)
 - * (첫째) 월 3 → 5만원, (둘째) 월 7 → 8만원, (셋째) 월 11 → 12만원

< 합리적 보상을 통한 공무원 사기진작 및 직무몰입도 제고 >

- (현장공무원 처우개선) 재난·안전 담당 공무원 수당 신설, 경찰·소방 공무원 위험근무수당 인상 등을 통해 현장공무원 사기 진작
- (직무 중심 보상체계 강화) 중요직무급 지급범위를 지속적으로 확대하여 직무와 보상 간의 연계 강화
 - ※ 중요직무급 지급대상: ('21) 정원의 15% 이내 → ('23) 18% → ('24) 21% → ('25) 24%

□ 개선보완 필요사항

- 직무중심 보수체계 개선은 이해관계자가 다양한 만큼 관계기관 및 현장 의견을 폭넓게 수렴할 필요

(2) 평가지표별 평가결과

평가지표	평가결과	평정근거 및 제언
1. 정책분석 및 정책 환류 노력도	미흡	<ul style="list-style-type: none"> · 처우와 관련한 정책분석이 구체적이며 주요 예상 문제점에 관한 대책이 구체적으로 제시됨 · 분석을 통해 예상 문제점과 대책을 제시한 부분은 의미있으나, 대책의 결과에 대한 논의가 미약
2. 성과지표의 대표성·적극성	보통	<ul style="list-style-type: none"> · 성과지표 구성이 적절하고, 지표 목표치의 도전성도 높게 인정됨 · 공직사회의 공직이탈 등 핵심적인 문제 사안을 지표로 삼아 그 대표성과 적극성이 잘 드러남 · 보수만족도 등에 대한 정성적 평가지표 검토 필요
3. 추진일정의 충실성	준수	<ul style="list-style-type: none"> · 추진계획에 맞춰 일정을 준수하고 정상 추진
4. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	우수	<ul style="list-style-type: none"> · 다양한 방식의 설명회, 간담회, 현장방문 등을 활용해 현장의견을 적극적으로 수렴하려 노력함
5. 관계기관 협업	다소우수	<ul style="list-style-type: none"> · 다양한 부처와 협조체계를 구축해 회의(9회)를 개최하는 등, 합리적 처우개선안 도출을 위해 노력함 · 특수지 근무 공무원, 재외공무원 처우개선을 위한 관계기관과의 협업 추진은 적절함
6. 성과지표의 목표달성도	미흡	<ul style="list-style-type: none"> · 성과지표(세부성과지표 2개) 모두 목표치 달성
7. 정책효과성	우수	<ul style="list-style-type: none"> · 저연차 공무원의 처우개선을 통해 공직 매력도를 높이기 위한 최소한의 제도를 정비함 · 직무의 특수성을 반영한 직무기반 보상을 강화하고, 이에 대해 대내외적 호응을 얻음 · 육아휴직수당 관련 제도 개선 등 변화하는 근로환경에 부응하는 정책적 수단을 만들었음

(1) 평가결과

□ 주요성과

- 국외훈련 기회 확대를 통한 미래인재 양성 및 공직사회 활력 제고
 - 공직 미래 주역인 청년세대 공무원을 위한 국외훈련 인원 확대*로
청년세대 공무원 사기진작 및 공직 매력도 제고

* [장기] '24년 30명 → '25년 80명 선발, [단기] '24년(신설) 25명 → '25년(예정) 50명 선발

- 국외단기훈련을 통한 최신 기술 동향 학습(컨퍼런스 과정) 및 해외
교류 확대 및 글로벌 역량 향상 기회 제공(유수 대학·해외 정부 협력과정)

※ ① 美 ATD 인재개발과정('24. 5. 18. ~ 24.), ② APA 한-우즈벡 협력 과정('24. 11. 3. ~ 9.)
[청년세대] ③ 美 AU(아메리칸대) 영리더 과정('24. 7. 21. ~ 28.), ④ 日 GRIPS(국립정책
연구대학원) 영리더 과정('24. 11. 24. ~ 30.)

- 시의성 높은 국정비전 교육, 디지털·AI 실습 교육, 코칭·대인관계 교육*
등을 실시하여 공직 인재의 정책대응 역량 및 직무전문성 강화 추진

* 세종리더십세미나, 공직아카데미, ChatGPT 아카데미 등

분야	교육과정명	대상	인원
디지털	ChatGPT 아카데미 등 각종 AI역량 강화 과정	쏘직급	660여명
국정비전	규제개혁 정책, 혁신 정책 등 관련 과정	국과장급	550여명
코칭리더십	코칭리더십 프로그램	과장급	80여명
대인관계	대인관계, 혁신리더십 등 관련 과정	쏘직급	90여명
최신 이슈	국제관계, 재정경제 등 관련 과정	쏘직급	190여명

- AI·빅데이터 기반 「인재개발플랫폼」을 통해 공공·민간의 다양한 학습
콘텐츠*를 학습자에게 맞춤형으로 통합 제공하고 직무 중심의 자기
주도 학습 활성화

* 이러닝, 마이크로러닝, 학술 논문, 정책 연구 자료, 판례 등 230만 개 학습 콘텐츠 제공(24.12.기준)

- 인재개발플랫폼 서비스 대상을 공무원으로 확대하고, 대국민 대상 ‘열린강좌*’를 제공하는 등 플랫폼 내 우수 콘텐츠의 활용 확대

* 별도의 회원가입 없이 학습할 수 있는 대국민 공개 학습콘텐츠 제공(10개 분야, 50개)

- 교육훈련기관별로 산재된 집합교육 정보를 통합제공하는 ‘집합교육 캘린더’를 운영하여 학습자 편의성 제고
- ‘공무원 크리에이터’ 양성 과정을 운영(年 2회)하고 및 ‘공무원 크리에이터 콘테스트’를 개최하여 직무 지식·노하우의 축적 및 공유 촉진

(2) 평가지표별 평가결과

평가지표	평가결과	평정근거 및 제언
1. 정책분석 및 정책 환류 노력도	다소미흡	- SWOT 분석을 활용한 정책의 효과성이나 약점 및 위협요인에 대한 대응, 강점과 기회요인의 활용 등 구체적인 개선방안을 마련했으나 대내외 환경 분석을 바탕으로 더욱 체계화된 개선대책 마련이 필요
2. 성과지표의 대표성·적극성	다소미흡	- 부서 성과지표의 대표성 확립 및 신규지표 발굴 등 노력도 우수 - 국내외 교육훈련 운영 개선을 ‘개선방안 마련’으로 측정하는 것은 부적절함
3. 추진일정의 충실성	준수	- 추진 계획 대비 추진 실적을 충실히 완료
4. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	보통	- 정책단계별로 온오프 등 다양한 방식으로 더욱 다양한 이해관계자들 현장의견 수렴 필요 노력 필요
5. 관계기관 협업	다소미흡	- 특정 분야 및 대상뿐 아니라 전체 공무원의 역량 개발 등과 관련한 협력체계 구축에 관심을 기울일 필요
6. 성과지표의 목표달성도	보통	- 3개 성과지표의 목표달성도 및 도전성 제고 노력은 우수하나 인재개발플랫폼 서비스만족도 목표치는 향상 또는 지표 개선 등 검토 필요
7. 정책효과성	보통	- 디지털 학습환경 조성 이후에 실제 공무원의 역량이 향상되었는지, 국외장기훈련 제도의 확산을 통해 글로벌 역량이 강화되었는지 등에 대한 점검체계 필요

(1) 평가결과

□ 주요성과

- 정책기획 단계별로 생성형 AI(ChatGPT) 교육 및 실습과정 편성 확대 등을 통한 공무원의 AI 활용 정책역량 등 미래대비 역량 제고
- 외국기관과의 MOU체결 및 수요기반 교육운영을 통한 K-공무원 교육 전파, 국제HRD컨퍼런스 및 민관발전협의회개최 등 공공HRD기관 위상 제고
- ‘저출생’, ‘재해예방’ 관련 정책 이슈 콘텐츠 개발, 주요 정책과제의 온라인 명사특강 운영(매월) 등을 통한 국가문제 해결 적극 지원

□ 미흡 원인분석 결과

- [4. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도]
 - 정책 환경·효과 분석, 교육생·강사 의견수렴을 통해 교육운영계획을 수립 중이나, 교육과 연관성이 없는 대상에 대한 의견수렴은 한계
 - 민관교육발전협의회 공동개최 등 기관 간 협업 확대를 추진하였으나, 실질적 정책 연계 및 개선을 위한 정기적 의견수렴 노력이 다소 부족
- [5. 관계기관 협업]
 - 교류협력 활성화 노력, HRD 운영 개선 등 구체적 결과 도출의 연계가 부족하고, 협의회·경진대회의 성과 환류 기능 미흡
- [7. 정책 효과성]
 - 교육환경 분석, 인재개발 전략을 반영한 교육운영 계획을 수립하고, 새로운 교육체계를 도입하는 등 점진적 개선을 추진하고 있고,
 - 교육성과 측정을 위한 평가도구 개선, 평가 방식의 다양화를 추진하고 있으나, 교육 특성상 교육생 중심의 정량적인 의견수렴 한계 존재

□ 개선보완 필요사항

○ [4. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도]

- 교육 환경변화, 인재개발 방향을 고려하고, 현장의견 수렴 결과 반영을 통한 교육과정 개선 노력 확대
 - ※ 신규자의 공직적응도와 교육효과 제고를 위해 신규공무원 교육체계·내용 개편
→ 신규자 보직 전 교육 강화, 대면교육 강화 등
- 신규·기존 기관을 대상으로 나라배움터 공동활용 의견에 대한 정기적 수렴·검토(즉시 또는 중장기로 구분)를 통해 공동활용 운영에 반영
- K-공무원 교육에 관심이 높은 중아시아 등의 핵심 유관기관 방문 및 현황 청취를 통한 신규 교육과정 개설 등 실질적 협력사업 적극 확대

○ [5. 관계기관 협업]

- 민관발전협의회 회원기관 의견수렴을 통한 협의회 안건 사전 발굴 및 정책 반영 검토 등 체계적 관리 추진 및 순회 개최 정례화를 통한 참여 제고
- HRD콘테스트 입상기관(자)를 민·관 교육발전협의회 개최 기관 및 초빙 강사로 활용하는 등 국내 교육기관 교류 협력의 선순환체계 구축
- 기관 담당자와 함께 지역 교육생을 포함한 의견을 청취하는 등 지역 교육생을 포괄하는 체계로 나라빌리지 맞춤형 이러닝 교육 개선
 - ※ 지역주민 교육(나라빌리지) 연계기관 현장 방문 및 사전의견 수렴('25. 3월)

○ [7. 정책 효과성]

- 인재개발 전략과 교육과정 운영과의 연계성 강화로 공무원 교육의 상위 목표 달성 기여도 제고
- 5급이하 기본교육과정의 필수 커리큘럼 재설계 등 교육 간 연계성을 강화하는 교육체계 구축으로 공무원의 학습효과 극대화
 - ※ '24년 「국가인재원 5급 이하 기본교육과정 필수 교육체계 재설계 연구」 결과를 '25년 원내 교육에 활용
- 시의성 있는 정책사례 및 역량교육 모의 과제 개발을 기반으로 교육의 현업 적용도를 높이는 교육체계 구축으로 공무원 역량 강화
 - ※ '25년 「신임관리자과정 정책기획 모의과제 개발」, 「고공단후보사과정 역량 모의 과제 개발」 연구용역 추진 및 원내교육에 활용
- 교육생, 출강 강사, FT, 외부 전문가 등 교육 평가 주체 확대를 통한 평가의 다양화 및 객관성 확보 추진
 - ※ 평가주체별 맞춤형 문항 적용으로 과정 개선을 위한 시사점 도출(연 2회)

(2) 평가지표별 평가결과

평가지표	평가결과	평정근거 및 제언
1. 정책분석 및 정책 환류 노력도	다소우수	<ul style="list-style-type: none"> ▶ PEST, SWOT 정책효과 분석에 기반한 교육운영계획 수립 등이 체계적으로 진행되었음 ▶ 환경분석을 통한 전략과제 도출 노력도가 우수함 ▶ 민관 교육발전협의회, 해외 핵심국과의 협력 강화를 위한 교류 협력 등 국내외 교육환경 흐름을 반영하기 위한 정책 추진은 바람직한 것으로 평가됨. 이를 정례화, 체계화하고, 결과 환류를 강화하는 시스템 마련이 필요한 것으로 평가됨 ▶ 위협요인 등에 대한 대비책 수립을 위한 교육혁신 전략을 마련하고 CQI 지표 개선을 위한 정책연구와 모니터링 강화 등 성과관리를 고도화할 필요가 있음
2. 성과지표의 대표성·적극성	다소우수	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 성과지표 구성이 적절하고, 지표 목표치의 도전성이 대체로 우수함 ▶ 일부 표본이 아닌 학습자 전원을 대상으로 측정하고, 교육 당일 교과목 및 강사별로 바로 측정하는 것은 데이터의 타당성과 신뢰도 측면에서 바람직하다고 판단됨
3. 추진일정의 충실성	준수	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 추진 일정 완료
4. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	미흡	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 교육과정 개선을 위한 다양한 의견조사를 바탕으로 개선의 수요 등을 파악하고 있음 ▶ 서비스 대상별로 수요조사 노력은 양호함. 다만, 교육 내용 및 방식 등에 대하여 온·오프 등 다양한 방식으로의 현장 의견 수렴을 통한 서비스 내용에의 반영 노력은 더욱 필요함 ▶ 일상적인 교육훈련 조사를 제외하고 특징적인 의견 청취 및 정책수요 반영 노력이 나타나지 않음
5. 관계기관 협업	다소미흡	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 공공 및 민간교육기관과 협력체계를 구축해서 교육의 품질을 높이려 노력했으며, 민·관 교육발전협의회 공동 개최 등을 통해 실질적인 교류 등을 강화함 ▶ 정부 내 다양한 부처와 관리과제의 효과적인 수행과 실질적인 성과 도출을 위한 협력체계 구축에 관심을 기울일 필요가 있음 ▶ 협의회 공동 개최 등을 넘어서는 정책 연계 및 협력체제의 구축 노력이 더욱 필요하며, 협력체제를 통한 정책 개선 사항 검토 및 반영 실적의 체계적인 분석 노력도 필요함 ▶ 간담회 개최, MOU 체결을 제외하고 실질적인 협력체계가 부족
6. 성과지표의 목표 달성도	보통	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 세부 성과지표 모두 목표 대비 높은 실적을 보이며 목표를 초과 달성 하였음
7. 정책효과성	다소미흡	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 새로운 교육체계를 도입해서 환경변화와 수요 등에 적극적으로 대응하고, HRD 관련한 연구개발과 국제협력력을 강화했음 ▶ 새로운 주제와 분야들을 교육과정에 포함시키려는 노력이 돋보임. 다만, 그러한 교육의 실질적 효과를 주관적인 설문조사뿐만 아니라 객관적인 측정방법을 통해 분석하는 것이 필요함 ▶ 신규자, 관리자, 과학기술전문인력 등 각각의 상황에 맞는 적절한 교육 과정을 설계 운영하였고, 당사자들의 만족도도 높은 편임 ▶ 관리과제를 통한 기관 목표 달성의 기여 정도의 구체성이 다소 부족 ▶ 공무원의 역량을 높일 수 있는 지표를 개발하여 시행할 필요 있음

(1) 평가결과

□ 주요성과

- **(민원공무원 보호)** 민원공무원이 악성민원으로 인한 불안감·스트레스 없이 본연의 업무에 집중할 수 있도록 법적·제도적 보호방안 마련
 - ※ 「악성민원 방지 및 민원공무원 보호 강화를 위한 범정부 대책」 발표(행안부인사처 등, '24.5.2.)
 - 악성민원 예방, 피해공무원 치유 지원, 민원서비스 질 제고, 민원공무원 사기진작 등 4개 분야 27개 방안* 마련·시행
 - * (인사처 소관) 퇴직공무원 전문성 민원분야 활용, 민원수당 가산금 등 10개 과제
- **(수요자 중심 후생복지)** 생애주기별 수요에 부합하는 후생복지 지원으로 조직만족도 제고 및 국가경쟁력 향상에 기여
 - 안정적 정주여건 조성을 위해 임대주택 공급을 확대('24년 595세대*) 하고, 가점 확대를 통해 청년·신혼·자녀양육 가정에 최우선 배정**
 - * 신규건립 515세대(예비타당성조사 통과, '24.5), 매입임대 49세대, LH 기관 임대 30세대
 - ** 「공무원 임대주택 가점 기준」 개선으로, '24년 전체 입주 세대의 93.5%를 신규자·신혼·양육가정 등 정책적 배려대상에 배정
 - 생애주기에 따른 후생복지 수요를 반영한 「제2차 후생복지 기본계획('24~'28)」 수립, 후생복지의 질적 향상을 위해 각 기관 우수사례 발굴 확산
- **(퇴직공무원 사회공헌)** 재난 예방, 악성민원 대응 등 국민 체감도가 높은 분야를 지속 확대, 행정 사각지대 해소 및 대국민 서비스 향상에 기여
 - 특히, 소득공백 발생 인원 증가를 감안, 예산당국·국회 등 관계기관 적극적인 설득을 통해 사업예산 지속 확대('24년 40억→'25년 45억)
 - ※ **(소득공백 인원)** ^(22년)456명(신규발생) → ^(23년)915명 → ^(24년)1,717명 → ^(25년) 4,038명
 - (사업 예산)** ^(21년)33.7억 / 233명 → ^(22년)39.7억 / 295명 → ^(23년)39.6억 / 321명 → ^(24년) 45.5억 / 371명 → ^(25년) 49억 8,900만원 / 401명

- (실효성 있는 책임보험 운영) 업무수행 관련 민·형사상 소송으로 도움을 필요로 하는 359명의 공무원(271건) 보호·지원
 - 소송 가능성이 높은 고위험 직무(치안·수사분야) 공무원에 대한 보장한도 상향(건당 3천만원→4천만원)으로 보장 실효성 제고

2022년	2023년	2024년(11월말)
<ul style="list-style-type: none"> • (가입) 52개 기관, 35.9만명 • (실적) 279건, 16.4억원 지원 	<ul style="list-style-type: none"> • (가입) 54개 기관, 36.9만명 • (실적) 390건, 26.1억원 지원 	<ul style="list-style-type: none"> • (가입) 54개 기관, 37.8만명 • (실적) 271건, 15.9억원 지원

□ 미흡 원인분석 결과

- 3개 지표의 목표를 100% 이상 달성하였으나, 더욱 적극적인 목표 설정 및 초과달성을 위한 노력 필요

□ 개선보완 필요사항

- 사회·환경 변화에 부합하는 후생복지 정책 추진 필요
 - 공무원 임대주택 등 후생복지 제도를 저출생 대책에 더욱 초점을 맞추고, 자녀 양육 공무원에 대한 후생복지 지원 확대·다양화할 필요
 - 공무원연금 지급연령 연장을 고려, 퇴직공무원 사회공헌사업 확대를 위한 예산 확보 필요

(2) 평가지표별 평가결과

평가지표	평가결과	평정근거 및 제언
1. 정책분석 및 정책환류 노력도	보통	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 환경분석의 결과 및 외부 지적사항을 중심으로 주요 사업의 개선 방향과 방안을 제시한 점은 좋으나, <ul style="list-style-type: none"> - 다각적인 후생복지 수요 파악 및 정책에 대한 다양한 이해관계자들의 반응 분석·대응 노력 필요 ▶ 세부 분야별 정책방향 도출은 양호하나, 이를 바탕으로 세부 추진과제 도출 및 추진 노력 더욱 필요
2. 성과지표의 대표성·적극성	보통	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 3개 성과지표의 대표성과 목표치 도전성은 우수하나, 목표 설정에 대한 객관적 근거는 부족 ▶ 3개 지표가 모두 만족도 위주이고 현재 이미 90점대에 육박하고 있어 산출(outcome) 지표 추가 개발 등 필요 <p>※ 법제 정비 등 근본적인 시스템 개선 실적의 지표 반영 등</p>

3. 추진일정의 충실성	준수	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 분기별 이행사항을 당초 계획에 따라 충실히 수행함
4. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	보통	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 학계 및 유관기관 의견수렴을 체계적으로 실시하고, 간담회 및 설문조사 등을 통해 현장 의견을 적극 수렴함 - 다만, 현장 의견을 정책에 반영하는 경우 체계적으로 반영 기준 및 우선순위를 설정할 필요가 있고, 온-오프 등 의견수렴방식을 다양화할 필요
5. 관계기관 협업	보통	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 민원공무원 보호 대책 마련을 위한 관계부처 협의체 참여 등 실적이 인정되나, 여타 사업과 관련해서도 더 다양한 기관과 협력관계를 구축할 필요 ▶ 퇴직공무원 활용 관련 타 지방정부와의 협업 필요 ▶ 분야별 정책 연계 및 협조체제 구축 노력은 양호하나, 이를 통해 반영한 정책에 대한 분석 노력 더욱 필요
6. 성과지표의 목표달성도	미흡	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 3개 지표의 목표를 100% 이상 달성하였으나, 더욱 적극적인 목표설정 및 초과달성을 위한 노력 필요
7. 정책효과성	보통	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 단기-장기 정책효과의 연계성이 인정되고, 사업별 실질적이고 시의적절한 정책과제를 통한 구체적인 성과가 제시되고 있음 ▶ 공무원 임대주택 등의 후생복지제도를 저출생 대책에 더욱 초점을 맞추고, 자녀 양육 공무원에 대한 후생복지제도를 더욱 확대·다양화하는 한편, <ul style="list-style-type: none"> - 공무원연금지급연령 연장을 고려한 사회공헌사업 확대를 위한 예산 확보가 절실히 요구 ▶ 사업컨텐츠 다각화 및 충실한 이해관계자 의견수렴으로 정책효과성과의 연계성 제고 노력 필요

(1) 평가결과

□ 주요성과

- **(진료바간병비 현실화)** 화재진압, 범인체포 등 위험직무를 수행하다 다친 공무원들에 대한 진료비 인상 및 간병비 현실화로 실질적 보상 강화
 - ※ 특히 간병비는 15년만에 인상으로, 경찰·소방 및 공무원 노조 등에서 감사의견 전달

<p>2024년 2월 16일 금요일</p> <p>불 끄다 다친 소방관 치료비, 국가가 전액 부담한다</p> <p>경향신문</p> <p>2024년 2월 16일 금요일 414면 3차</p> <p>공무 중 다친 소방·경찰관 간병비·진료비 인상한다</p>	<p>보도자료</p> <p>공무원 노조, 인사처 방문 "간병비·진료비 현실화 감사"</p> <p>소방청</p> <p>2024. 2. 16 (목) 오후 1시 (보사위 보도) 2024. 2. 16. 13:00</p> <p>위험직무 수행하다 다친 소방공무원 간병비 '1일 6만 7천원' → '15만원' 인상</p>	<p>국가 관심 갖고 가족들에게 현실적인 지원을 해주니 너무 큰 힘이 됩니다.</p> <p>정책고객 인터뷰</p>
--	--	---

- **(순직공무원 예우 강화)** 국가를 위해 헌신하다 순직한 공무원 본인 및 유족에 대한 적극적 지원 확대로 유족의 생활 보장 강화
 - 자녀 및 손자녀의 유족연금 수령 기준연령을 상향(19세 미만→25세 미만) 하여 유족 보호범위를 확대하고, 추서 승진시 승진한 계급 기준으로 재해유족급여를 상향 지급하여 경제적 지원을 확대함
 - **(심리상담 사각지대 해소)** 제주 공무원 마음건강센터 신설로 소외되었던 제주지역 공무원들의 심리지원을 전담할 수 있는 여건을 마련하였고, 찾아가는 심리상담사업을 확대 운영하여 지리적 사각지대 해소에 기여
 - 아울러, '24년 적극적으로 노력하여 '25년 경남센터 신설 예산 확보
 - * '23년 8개 센터 → '24년 9개 센터(제주 센터 신설) → '25년 10개 센터(경남 센터 신설 준비중)
 - **(고위험군 대상 심리지원 확대)** 「인사처-연금공단-마음건강센터」간 협업을 통해 마음건강 고위험군 대상으로 정신건강의학과 전문의 진료비를 지원하여 공무원들의 진료비 부담 완화 및 연쇄적 심리재해 예방 도모
- 개선보완 필요사항
- 공무원 심리재해 예방을 위한 지속적 심리지원 인프라 확충 필요

❖ 향후 10년간 인사처의 우선 추진 정책 1순위로 악성민원 등으로부터 공무원 보호를 위한 마음건강센터 기능 강화 선정 * 인사처 출범 10주년 설문조사('24.10월), 공무원 응답(17천여명) 기준

(2) 평가지표별 평가결과

평가지표	평가결과	평정근거 및 제언
1. 정책분석 및 정책 환류 노력도	보통	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 공무원 간병비·진료비 인상, 유족 보호범위 확대 등의 성과지표는 공무상 재해에 대한 적절한 보상 제도임 ▶ 특히 제주 공무원 마음건강센터 신설, 퇴직공무원을 활용한 찾아가는 심리상담 등은 자체평가 결과를 반영한 실질적인 정책개선이라고 할 수 있음
2. 성과지표의 대표성·적극성	다소우수	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 정성적 지표를 정량적 지표(공무상 재해 관련 적합 보상을 위한 제도개선 달성율, 공무원 마음건강센터 이용자 만족도 및 민원담당 공무원 맞춤 심리 지원 실적)로의 전환은 대표성과 적극성을 지닌 성과지표라고 할 수 있음 ▶ 신규지표 발굴을 통해 성과지표의 대표성 확보 노력을 구체적으로 확인할 수 있음
3. 추진일정의 충실성	준수	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 추진 계획상의 일정대로 충실히 이행한 것으로 보임
4. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	보통	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 공무원 재해보상 제도개선을 위한 현장의견수렴 기여도가 높고, 업무난이도를 감안시 실적달성도 역시 우수함. 다만, 현장 공무원 등과의 소통 노력을 체계화할 필요 있음
5. 관계기관 협업	보통	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 유관기관과의 정책 연계 및 협조 노력은 비교적 양호하나, 그러한 체제를 통하여 발굴한 정책과제의 검토 및 반영을 위한 노력은 더욱 필요함
6. 성과지표의 목표 달성도	우수	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 성과지표의 계획목표 대비 초과 달성
7. 정책효과성	보통	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 이해관계자들의 의견 등을 분석하여 제도 개선 수요를 파악하여 이를 개선하기 위한 다양한 방안을 법제화하려는 노력을 보임

(1) 평가결과

□ 주요성과

- 공무원재해보상심의회(총105회)의 효율적 운영을 통해 공무상 요양, 장애급여, 순직유족급여 등 **7,491건의 안건 처리**
 - '23년에 비해 공무성 판단이 어려운 질병분야 심의 및 장애급여 청구가 증가했으나 심의의 질 저하 없이 심의회 처리 안건수 유지
 - ※ 질병 요양 심의(347건, 30.4%↑), 정신질환(185건, 47.1%↑), 악성종양(34건, 44.2%↑)
- 명백한 공무상 부상 처리 세부기준 개선 및 연금공단과의 협업체계 구축을 통해 **명백한 공무상 부상 3,414건의 신속처리 지원**
- 위험을 무릎쓰고 직무수행한 공무원의 진료·간병비 현실화하는 **급여산정특례 도입**을 위한 심사기준 마련, 소급 383건 등 심의
- 심의회 위원 및 입증책임 어드바이저의 다양성·전문성 강화 및 각종 연구모임을 통해 **심의 인력의 역량 강화**, 심의의 질 제고 노력
 - ※ 산부인과, 호흡기내과, 통증의학과 등 전문가 및 퇴직 교육공무원 등 신규 위촉
- '23에 비해 10% 증가한 **199건의 재해보상 관련 소송에 적극 대응**

□ 미흡 원인분석 결과

- 정책분석 결과 문제에 대한 대비책이 구체적이지 못하며, 정책분석 결과에 따른 연간 계획 및 성과지표 수립 미흡
- 운영실적은 심사 운영 개선에 대한 지표로서 대표성이 부족하며, 심사 개선 노력도의 경우 측정방식의 구체성 부족
- 현장의견 수렴 및 관계기관 협업 등에 대한 계획의 구체성 미흡
 - 다양한 이해관계자를 대상으로 한 협의 부족 및 의견청취를 통해 과제를 개선하는 등의 환류 부족
- 투입이 어떤 성과·효과로 이어지는지에 대한 분석 노력 충분하지 않았으며, 이로 인해 정책효과에 대한 객관적 설명 부족

□ 개선보완 필요사항

- 재해보상 심사 및 송무 업무를 둘러싼 대·내외 요인을 심도 있게 분석하여 '25년 계획 및 지표수립과 연계 강화
- 운영 실적 외에 재해보상 심사 개선 등 과제를 대표할 수 있는 지표 발굴, 명확한 측정 방법 개발
- 과제 관련 현장 의견을 보다 다양한 대상·방법으로 청취할 수 있는 구체적 계획 수립, 수렴된 의견을 심사 개선에 반영
- 연금공단 외의 관계기관, 전문가 등과의 협업 체계 구축 및 협의 계획 수립, 협력을 통해 심사 개선
- 과제 관련 투입(회의 개최, 안건 처리 등)이 어떤 산출·성과로 연계 될 수 있는지 연구·분석·자문 등 실시, 결과를 반영하여 연간 산출·성과 모니터링 실시

(2) 평가지표별 평가결과

평가지표	평가결과	평정근거 및 제언
1. 정책분석 및 정책 환류 노력도	부진	SWOT분석에 따른 대비책이 구체적이지 못함. 전년도 지적사항 대비 개선방안 매칭 다소 미흡. 구체적 개선책 수립 연계성 보완 필요
2. 성과지표의 대표성·적극성	미흡	위원회 운영실적이 재해보상 심사개선이라는 과제 지표로 부적절, 심사개선 노력도 측정지표 불명확. 심사운영 개선 과정이나 산출, 결과지표로의 고도화 검토 노력 필요
3. 추진일정의 충실성	준수	-
4. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	미흡	관리과제의 집행 관련 다양한 현장 의견 청취 및 향후 정책에 반영하는 체계와 프로세스 구축에 관심 보일 필요
5. 관계기관 협업	다소미흡	연금공단 외의 타 기관과의 협업 체계 구축 및 협의 미흡, 전문가 집단 등과 협력관계 유지 등에도 관심 필요
6. 성과지표의 목표달성도	다소우수	-
7. 정책효과성	부진	투입이 산출·성과로 연계되는지 제시 필요. 산출·성과 및 정책효과와 객관적 분석 노력 및 추정관리 필요. 심사 및 소송 증가에 대한 효과적 대응 방안 고민 필요.

(1) 평가결과

□ 주요성과

<범정부 공무원 재해예방 체계 구축>

- (재해예방 중장기 종합계획 수립) 재해예방 법적 기반, 추진체계, 세부 과제 등을 종합 반영한 「범정부 공무원 재해예방 종합계획(‘24~27.)」 발표

< '재해예방 종합계획' 주요 내용 >

목표		<ul style="list-style-type: none"> ■ '과로·직무 스트레스로 인한 공무상 사망비율 감축' * ('22.) 재직자 만 명당 0.51명 → ('32.) 재직자 만 명당 0.26명 	
추진 과제	① 재해예방 체계	사전진단	<ul style="list-style-type: none"> ■ 마음 바라보기 주간 신설 ■ 업무상 심층 건강진단 제공
		예방	<ul style="list-style-type: none"> ■ 긴급 직무 휴지 제도 도입
		회복	<ul style="list-style-type: none"> ■ 정신건강의학과 전문의 상담 지원 ■ 퇴직공무원 방문 상담 지원 확대 등
		관리	<ul style="list-style-type: none"> ■ 심리재해 위험성 평가 안내서 개발 ■ 직무 스트레스 관리 지침 및 교육 콘텐츠 제작
추진 과제	② 정책추진 기반강화	<ul style="list-style-type: none"> ■ 건강·안전 주체별(인사처, 각 기관, 공무원)의 책무 법제화 ■ 공무원 재해예방 재원 확보 ■ 재해예방 관점으로의 통계체계 개편 및 실태조사 실시 	
	③ 추진체계 확립	<ul style="list-style-type: none"> ■ 범정부 재해예방 협업·추진체제 구성 ■ 기관별 건강안전 수준진단 및 교육·컨설팅 등 지원 ■ 범정부 협력 네트워크 구성 및 건강안전센터 설치 등 	

<공무상 재해통계 및 수준진단 체계 마련>

- (재해통계 항목 개편) 재해보상 위주로 관리되던 통계를 개편하여 '예방·재활' 관점의 다차원 분석이 가능하도록 신규 항목 마련
 - ※ (기존) 3종 통계(직종, 사고, 질병) → (개선) 12종 통계(직종, 기관, 재직·휴직기간 등)
- (실태조사) 중앙 및 광역 행정기관(113개)*, 기초자치단체(226개) 대상 안전보건 실태조사 실시
 - * 중앙행정기관(47), 광역지자체(17), 광역경찰청(18), 광역소방청(19), 광역교육청(17), 광역해경청(5)
- (수준진단 지표 개발) 기관별 건강안전 수준을 객관적으로 진단하기 위한 '건강안전 수준진단 지표' 개발

<‘공무원 재해보상법’ 개정안 마련>

- 공무수행 중 발생하는 위험요인으로부터 공무원을 사각지대 없이 보호하기 위한 ‘공무원 재해보상법’ 개정안 마련 및 국회제출(‘24.10.)

《종 전》	《개 선》
▶ 재해예방 근거는 선언적 내용을 담은 단 1개 조항	▶ 정부공무원에 책무 부여, 조직자원통계 등 정책 및 사업의 안정적 수행을 위한 수단 확보

<재해예방 문화확산을 위한 교육 및 홍보>

- (건강안전 협의체 구성 및 운영) 신규 정책의 효율적 추진과 정보 교류, 관련 기관 간 협의 등을 위한 ‘민관 건강안전협의회’ 구성 및 운영 방안 수립

* ‘범정부 건강안전협의회’ 구성·운영(안)

- (구성) 중앙행정기관·지자체 등 재해보상법 적용 기관(건강안전책임관, 담당자 등), 안전·보건분야 민간 전문가, 관련 기관 등
 - (기능) 재해예방 전문성 강화, 제도 개선 의견수렴, 건강·안전 사각지대 발굴 등
- (건강안전협의회 실무회의 운영) 실무 담당자 협의회 개최, 기관 별 역할 및 책무 교육·전파(총 4회)
 - (재해예방 기획 홍보) 처음으로 ‘마음 바라보기 주간’ 지정, 다양한 캠페인을 운영하여 공직 내 마음건강 증진인식 제고(‘24.10.)
 - ‘공무원 마음건강 자가진단 서비스’ 홍보로 전년 대비 실시율 제고
 - (재해예방 교육 콘텐츠 제작 추진) 공무원 개개인의 마음건강 관리 및 심리재해 예방을 위한 교육 콘텐츠 제작
 - (심리재해 위험성 평가) 재해예방의 핵심 이행수단인 위험성평가 기법을 활용한 ‘공직 심리재해 진단 및 개선 표준가이드’ 최초 개발
 - (이러닝 콘텐츠) 일상적 마음건강 관리의 중요성 환기 및 인사처 주관 마음건강 증진 사업 등을 소개하는 이러닝 교육 콘텐츠 제작

□ 개선보완 필요사항

- (통계 개편) 개편 통계체계를 전산 시스템에 반영하여 실시간 확인 기능 구축 추진 시, 예산 및 인력의 부족으로 단기 실행 어려움
 - ▶ 연금공단 등 관계기관과 긴밀한 협의를 통해 중기과제로 선정
- (수준진단) 수준진단 수행조직이 미비하여 현장 안착 어려움
 - ▶ 공무원 재해보상법 개정안 통과 이후 행안부·기재부 협의 등 진행

(1) 평가결과

□ 주요성과

- **(진료비·간병비 현실화)** 화재진압, 범인체포 등 위험직무를 수행하다 다친 공무원들에 대한 진료비 인상 및 간병비 현실화로 실질적 보상 강화
 ※ 특히 간병비는 15년만에 인상으로, 경찰·소방 및 공무원 노조 등에서 감사의견 전달



- **(순직공무원 예우 강화)** 국가를 위해 헌신하다 순직한 공무원 본인 및 유족에 대한 적극적 지원 확대로 유족의 생활 보장 강화
 - 자녀 및 손자녀의 유족연금 수령 기준연령을 상향(19세 미만→25세 미만) 하여 유족 보호범위를 확대하고, 추서 승진시 승진한 계급 기준으로 재해유족급여를 상향 지급하여 경제적 지원을 확대함

- **(심리상담 사각지대 해소)** 제주 공무원 마음건강센터 신설로 소외되었던 제주지역 공무원들의 심리 지원을 전담할 수 있는 여건을 마련하였고, 찾아가는 심리상담사업을 확대 운영하여 지리적 사각지대 해소에 기여
 - 아울러, '24년 적극적으로 노력하여 '25년 경남센터 신설 예산 확보
 * '23년 8개 센터 → '24년 9개 센터(제주 센터 신설) → '25년 10개 센터(경남 센터 신설 준비중)

- **(고위험군 대상 심리지원 확대)** 「인사처-연금공단-마음건강센터」간 협업을 통해 마음건강 고위험군 대상으로 정신건강의학과 전문의 진료비를 지원하여 공무원들의 진료비 부담 완화 및 연쇄적 심리재해 예방 도모

□ 개선보완 필요사항

- 공무원 심리재해 예방을 위한 지속적 심리지원 인프라 확충 필요

❖ 향후 10년간 인사처의 우선 추진 정책 1순위로 악성민원 등으로부터 공무원 보호를 위한 마음건강센터 기능 강화 선정 * 인사처 출범 10주년 설문조사('24.10월), 공무원 응답(17천여명) 기준

(2) 평가지표별 평가결과

평가지표	평가결과	평정근거 및 제언
1. 정책분석 및 정책 환류 노력도	보통	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 공무원 간병비·진료비 인상, 유족 보호범위 확대 등의 성과지표는 공무상 재해에 대한 적절한 보상 제도임 ▶ 특히 제주 공무원 마음건강센터 신설, 퇴직공무원을 활용한 찾아가는 심리상담 등은 자체평가 결과를 반영한 실질적인 정책개선이라고 할 수 있음
2. 성과지표의 대표성·적극성	다소우수	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 정성적 지표를 정량적 지표(공무상 재해 관련 적합 보상을 위한 제도개선 달성율, 공무원 마음건강센터 이용자 만족도 및 민원담당 공무원 맞춤 심리 지원 실적)로의 전환은 대표성과 적극성을 지닌 성과지표라고 할 수 있음 ▶ 신규지표 발굴을 통해 성과지표의 대표성 확보 노력을 구체적으로 확인할 수 있음
3. 추진일정의 충실성	준수	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 추진 계획상의 일정대로 충실히 이행한 것으로 보임
4. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	보통	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 공무원 재해보상 제도개선을 위한 현장의견수렴 기여도가 높고, 업무난이도를 감안시 실적달성도 역시 우수함. 다만, 현장 공무원 등과의 소통 노력을 체계화할 필요 있음
5. 관계기관 협업	보통	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 유관기관과의 정책 연계 및 협조 노력은 비교적 양호하나, 그러한 체제를 통하여 발굴한 정책과제의 검토 및 반영을 위한 노력은 더욱 필요함
6. 성과지표의 목표 달성도	우수	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 성과지표의 계획목표 대비 초과 달성
7. 정책효과성	보통	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 이해관계자들의 의견 등을 분석하여 제도 개선 수요를 파악하여 이를 개선하기 위한 다양한 방안을 법제화하려는 노력을 보임

(1) 평가결과

□ 주요성과

- 공무원재해보상심의회(총105회)의 효율적 운영을 통해 공무상 요양, 장애급여, 순직유족급여 등 **7,491건의 안건 처리**
 - '23년에 비해 공무성 판단이 어려운 질병분야 심의 및 장애급여 청구가 증가했으나 심의의 질 저하 없이 심의회 처리 안건수 유지
 - ※ 질병 요양 심의(347건, 30.4%↑), 정신질환(185건, 47.1%↑), 악성종양(34건, 44.2%↑)
- 명백한 공무상 부상 처리 세부기준 개선 및 연금공단과의 협업체계 구축을 통해 **명백한 공무상 부상 3,414건의 신속처리 지원**
- 위험을 무릅쓰고 직무수행한 공무원의 진료·간병비 현실화하는 **급여산정특례 도입**을 위한 심사기준 마련, 소급 383건 등 심의
- 심의회 위원 및 입증책임 어드바이저의 다양성·전문성 강화 및 각종 연구모임을 통해 **심의 인력의 역량 강화**, 심의의 질 제고 노력
 - ※ 산부인과, 호흡기내과, 통증의학과 등 전문가 및 퇴직 교육공무원 등 신규 위촉
- '23에 비해 10% 증가한 **199건의 재해보상 관련 소송에 적극 대응**

□ 미흡 원인분석 결과

- 정책분석 결과 문제에 대한 대비책이 구체적이지 못하며, 정책분석 결과에 따른 연간 계획 및 성과지표 수립 미흡
- 운영실적은 심사 운영 개선에 대한 지표로서 대표성이 부족하며, 심사 개선 노력도의 경우 측정방식의 구체성 부족
- 현장의견 수렴 및 관계기관 협업 등에 대한 계획의 구체성 미흡
 - 다양한 이해관계자를 대상으로 한 협의 부족 및 의견청취를 통해 과제를 개선하는 등의 환류 부족
- 투입이 어떤 성과·효과로 이어지는지에 대한 분석 노력 충분하지 않았으며, 이로 인해 정책효과에 대한 객관적 설명 부족

□ 개선보완 필요사항

- 재해보상 심사 및 송무 업무를 둘러싼 대·내외 요인을 심도 있게 분석하여 '25년 계획 및 지표수립과 연계 강화
- 운영 실적 외에 재해보상 심사 개선 등 과제를 대표할 수 있는 지표 발굴, 명확한 측정 방법 개발
- 과제 관련 현장 의견을 보다 다양한 대상·방법으로 청취할 수 있는 구체적 계획 수립, 수렴된 의견을 심사 개선에 반영
- 연금공단 외의 관계기관, 전문가 등과의 협업 체계 구축 및 협의 계획 수립, 협력을 통해 심사 개선
- 과제 관련 투입(회의 개최, 안건 처리 등)이 어떤 산출·성과로 연계 될 수 있는지 연구·분석·자문 등 실시, 결과를 반영하여 연간 산출·성과 모니터링 실시

(2) 평가지표별 평가결과

평가지표	평가결과	평정근거 및 제언
1. 정책분석 및 정책 환류 노력도	부진	SWOT분석에 따른 대비책이 구체적이지 못함. 전년도 지적사항 대비 개선방안 매칭 다소 미흡. 구체적 개선책 수립 연계성 보완 필요
2. 성과지표의 대표성·적극성	미흡	위원회 운영실적이 재해보상 심사개선이라는 과제 지표로 부적절, 심사개선 노력도 측정지표 불명확. 심사운영 개선 과정이나 산출, 결과지표로의 고도화 검토 노력 필요
3. 추진일정의 충실성	준수	-
4. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	미흡	관리과제의 집행 관련 다양한 현장 의견 청취 및 향후 정책에 반영하는 체계와 프로세스 구축에 관심 보일 필요
5. 관계기관 협업	다소미흡	연금공단 외의 타 기관과의 협업 체계 구축 및 협의 미흡, 전문가 집단 등과 협력관계 유지 등에도 관심 필요
6. 성과지표의 목표달성도	다소우수	-
7. 정책효과성	부진	투입이 산출·성과로 연계되는지 제시 필요. 산출·성과 및 정책효과에 객관적 분석 노력 및 추정관리 필요. 심사 및 소송 증가에 대한 효과적 대응 방안 고민 필요.

(1) 평가결과

□ 주요성과

<범정부 공무원 재해예방 체계 구축>

- (재해예방 중장기 종합계획 수립) 재해예방 법적 기반, 추진체계, 세부 과제 등을 종합 반영한 「범정부 공무원 재해예방 종합계획(24~27)」 발표

< '재해예방 종합계획' 주요 내용 >

목표		<ul style="list-style-type: none"> ■ '과로·직무 스트레스로 인한 공무원 사망비율 감축' * ('22.) 재직자 만 명당 0.51명 → ('32.) 재직자 만 명당 0.26명 		
추진과제	① 재해예방 체계	사전진단	<ul style="list-style-type: none"> ■ 마음 바라보기 주간 신설 ■ 업무상 심층 건강진단 제공 	
		예방	<ul style="list-style-type: none"> ■ 긴급 직무 휴지 제도 도입 	
		회복	<ul style="list-style-type: none"> ■ 정신건강의학과 전문의 상담 지원 ■ 퇴직공무원 방문 상담 지원 확대 등 	
		관리	<ul style="list-style-type: none"> ■ 심리재해 위험성 평가 안내서 개발 ■ 직무 스트레스 관리 지침 및 교육 콘텐츠 제작 	
추진과제	② 정책추진 기반강화	<ul style="list-style-type: none"> ■ 건강·안전 주체별(인사처, 각 기관, 공무원)의 책무 법제화 ■ 공무원 재해예방 자원 확보 ■ 재해예방 관점에서의 통계체계 개편 및 실태조사 실시 		
		③ 추진체계 확립	<ul style="list-style-type: none"> ■ 범정부 재해예방 협업·추진체제 구성 	
			<ul style="list-style-type: none"> ■ 기관별 건강안전 수준진단 및 교육·컨설팅 등 지원 ■ 범정부 협력 네트워크 구성 및 건강안전센터 설치 등 	

<공무상 재해통계 및 수준진단 체계 마련>

- (재해통계 항목 개편) 재해보상 위주로 관리되던 통계를 개편하여 '예방·재활' 관점의 다차원 분석이 가능하도록 신규 항목 마련
 - ※ (기존) 3종 통계(직종, 사고, 질병) → (개선) 12종 통계(직종, 기관, 재직·휴직기간 등)
- (실태조사) 중앙 및 광역 행정기관(113개)*, 기초자치단체(226개) 대상 안전보건 실태조사 실시
 - * 중앙행정기관(47), 광역지자체(17), 광역경찰청(18), 광역소방청(19), 광역교육청(17), 광역해경청(5)
- (수준진단 지표 개발) 기관별 건강안전 수준을 객관적으로 진단하기 위한 '건강안전 수준진단 지표' 개발

<‘공무원 재해보상법’ 개정안 마련>

- 공무수행 중 발생하는 위험요인으로부터 공무원을 사각지대 없이 보호하기 위한 ‘공무원 재해보상법’ 개정안 마련 및 국회제출(‘24.10.)

《종 전》	《개 선》
▶ 재해예방 근거는 선언적 내용을 담은 단 1개 조항	▶ 정부공무원에 책무 부여, 조직자원통계 등 정책 및 사업의 안정적 수행을 위한 수단 확보

<재해예방 문화확산을 위한 교육 및 홍보>

- (건강안전 협의체 구성 및 운영) 신규 정책의 효율적 추진과 정보 교류, 관련 기관 간 협의 등을 위한 ‘민관 건강안전협의회’ 구성 및 운영 방안 수립

* ‘범정부 건강안전협의회’ 구성·운영(안)

- (구성) 중앙행정기관·지자체 등 재해보상법 적용 기관(건강안전책임관, 담당자 등), 안전·보건분야 민간 전문가, 관련 기관 등
 - (기능) 재해예방 전문성 강화, 제도 개선 의견수렴, 건강·안전 사각지대 발굴 등
- (건강안전협의회 실무회의 운영) 실무 담당자 협의회 개최, 기관 별 역할 및 책무 교육·전파(총 4회)
 - (재해예방 기획 홍보) 처음으로 ‘마음 바라보기 주간’ 지정, 다양한 캠페인을 운영하여 공직 내 마음건강 증진인식 제고(‘24.10.)
 - ‘공무원 마음건강 자가진단 서비스’ 홍보로 전년 대비 실시율 제고
 - (재해예방 교육 콘텐츠 제작 추진) 공무원 개개인의 마음건강 관리 및 심리재해 예방을 위한 교육 콘텐츠 제작
 - (심리재해 위험성 평가) 재해예방의 핵심 이행수단인 위험성평가 기법을 활용한 ‘공직 심리재해 진단 및 개선 표준가이드’ 최초 개발
 - (이러닝 콘텐츠) 일상적 마음건강 관리의 중요성 환기 및 인사처 주관 마음건강 증진 사업 등을 소개하는 이러닝 교육 콘텐츠 제작

□ 개선보완 필요사항

- (통계 개편) 개편 통계체계를 전산 시스템에 반영하여 실시간 확인 기능 구축 추진 시, 예산 및 인력의 부족으로 단기 실행 어려움
 - ▶ 연금공단 등 관계기관과 긴밀한 협의를 통해 중기과제로 선정
- (수준진단) 수준진단 수행조직이 미비하여 현장 안착 어려움
 - ▶ 공무원 재해보상법 개정안 통과 이후 행안부·기재부 협의 등 진행

(2) 평가지표별 평가결과

평가지표	평가결과	평정근거 및 제언
1. 정책분석 및 정책환류 노력도	보통	- 관리과제 성과지표의 목표치를 모두 달성하였으나, 정책분석을 통한 추진 정책과 성과지표의 연계를 보다 명확히 할 필요가 있음
2. 성과지표의 대표성·적극성	부진	- 성과지표의 구체적 내용에 대한 보완설명이 타당함. 다만 향후 정성지표라 하더라도 전년 대비 또는 당해연도 내 성과추진 정도를 모니터링 할 수 있도록 추진단계별 목표 설정 및 측정산식 구체화 노력이 수반될 필요 있음
3. 추진일정의 충실성	준수	- 추진 계획상의 일정대로 충실히 이행한 것으로 보임
4. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	우수	- 추진목적을 달성하기 위해 정책 단계별 현장 소통 계획을 통해 다양한 이해관계자의 의견을 적절하게 청취하였으며, 수렴한 의견을 실제 정책결과에 반영하여 중장기 로드맵을 수립하였음
5. 관계기관 협업	다소우수	- 관계부처 협의를 통해 실질적인 법령 개정을 추진하고, 민관 건강안전협의회 구성 등 효율적인 협조체제를 구축하였음
6. 성과지표의 목표달성도	다소우수	- 재해예방 추진체계 구축을 위한 「공무원 재해보상법」 개정안 제출 등 체계적인 정책추진이 돋보이며, 재해예방제도 개선을 위한 다양한 세부 사업들의 추진 실적이 구체적으로 제시되고 있으며 이에 대한 성과도 존재하고, 기관 및 상위목표 달성에 구체적 연관성이 있는 성과를 거두고 있음
7. 정책효과성	다소미흡	- 범정부 공무원 재해예방 종합계획 수립 등 공무원 재해예방을 위해 많은 노력을 한 것으로 보임. 다만, 재해예방 정책·예방 사업이 일회성으로 그치는 것이 아니라 지속적·장기적으로 추진될 수 있도록 기관별 세부적인 추진체계를 수립할 필요가 있어 보임

(1) 평가결과

□ 주요성과

○ 공무원 사기진작 및 일·가정 양립 지원을 위한 근무여건 개선

- (저연차 공무원 연가 확대) 공직 내 조기퇴직 증가 등에 대응, 저연차 공무원* 사기진작을 위해 민간수준으로 연가일수 확대

* 재직기간 1년 이상 ~ 4년 미만 : 12 ~ 15일 → 15 ~ 16일

- (육아시간 확대) 저출생 위기 극복을 위해 육아시간 사용 대상(5세 → 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하) 및 기간(24개월 → 36개월) 확대

※ 육아시간 사용일에도 시간외근무 명령을 허용해 일한만큼 보상

- (특별휴가 확대) 형제·자매 사망 시 경조사휴가(1일 → 3일) 및 다자녀 공무원의 유급 가족돌봄휴가 일수(최대 3일 → 자녀 수 + 1일) 확대

- (복무제도 이용 자율성 제고) 연가·유연근무 자기결재 특례 확대*

* 연가 자기결재 사전통보일 단축(7일 → 4일) 및 유연근무 자기결재 확대(육아기 공무원 대상 2시간 범위 내 사용)

<저연차 공무원 연가일수 확대>

재직기간	개정 전	개정 후
1년 이상 - 2년 미만	12일	15일(하)
2년 이상 - 3년 미만	14일	15일(하)
3년 이상 - 4년 미만	15일	15일(하)

<육아시간 확대>

현행	개정
5세 이하 자녀	8세(또는 초2 이하) 자녀
24개월간	36개월간

< 일·가정 양립 >

- (선거휴무 신설) 국가공무원의 공직선거 지원에 자발적 참여 유도 및 장시간 선거사무 근로에 대한 휴식권 보장 근거 마련

제22대 국회의원 선거	사전투표일		선거일 4. 10.(수)
	4. 5.(금)	4. 6.(토)	
휴무 부여 일수	1일	2일	2일

(2) 평가지표별 평가결과

평가지표	평가결과	평정근거 및 제언
1. 정책분석 및 정책 환류 노력도	보통	- 체계적인 환경분석을 통해 대비책을 수립하고, 전년도 지적사항을 반영한 개선 노력이 보임
2. 성과지표의 대표성·적극성	보통	- 지표 구성의 적정성 및 목표치의 도전성이 양호함
3. 추진일정의 충실성	준수	- 추진계획을 정상추진함
4. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	보통	- 전문가, 청년자문단 등 각계각층의 이해관계자와 소통하고, 의견수렴 결과를 정책에 반영하려는 노력이 인정됨
5. 관계기관 협업	미흡	- 일부 정책에 대한 협조체계를 성과로 제시하고 있으나, 협업을 통한 성과제시가 미흡한 점은 향후 보완이 요구됨
6. 성과지표의 목표달성도	다소미흡	- 목표치 초과달성을 위한 노력 필요
7. 정책효과성	보통	- 공무원 사기진작 및 일·가정 양립 지원을 위한 성과가 인정되며, 근무제도 개선을 위한 지속적 노력이 요구됨

(1) 평가결과

□ 주요성과

< 징계기준 합리성 제고 및 양정 참작사항 보완 >

- **(중대비위 징계강화)** 공직사회 내 마약범죄 경각심 제고 및 공무원 마약 범죄 근절을 위한 마약류 관련 징계기준 신설
 - 고의적 범 죄는 **파면·해임**, 고의성이 없더라도 **비위의 정도가 심하거나 중과실인 경우 배제징계가 가능하도록 강도 높은 기준 마련**

AS-IS				TO-BE			
※ 별도 기준이 없어 품위 유지의 의무 위반 중 기타항목 적용				▶ 품위 유지의 의무 위반 다. 마약류 관련 비위			
비위 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하고 중과실이거나, 비위 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하고 경과실이거나, 비위 정도가 약하고 중과실인 경우	비위 정도가 약하고 경과실인 경우	비위 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하고 경과실이거나, 비위 정도가 약하고 중과실인 경우	비위 정도가 심하고 경과실이거나, 비위 정도가 약하고 중과실인 경우	비위 정도가 약하고 경과실인 경우
파면·해임	강등·정직	감봉	견책	파면	파면·해임	해임·강등	정직·감봉

※ 「공무원 징계령 시행규칙」 개정('24. 12. 11.)

- **(징계기준 합리화)** 자전거등 음주운전은 자동차 음주운전과 벌칙 기준, 예상 피해정도가 다른 점을 고려하여 **별도 징계기준 마련**

※ 「공무원 징계령 시행규칙」('24. 12. 11.), 「국가공무원 복무·징계 관련 예규」 개정('24. 12. 20.)

AS-IS				TO-BE							
품위 유지의 의무 위반 나. 음주운전				▶ 품위 유지의 의무 위반 나. 음주운전							
구 분		자동차·자전거 등		구 분		자동차		자전거 등			
최초 음주운전 ※ 혈중 알코올농도	0.08% 미만		정직·감봉		최초 음주운전 ※ 혈중알코올농도	0.08% 미만		정직·감봉			
	0.08% 이상 0.2% 미만		강등·정직			0.08% 이상 0.2% 미만		강등·정직		감봉·견책	
	0.2% 이상		해임·정직			0.2% 이상		해임·정직			
음주측정 불응		해임·정직		음주측정 불응		해임·정직		해임·감봉			
음주운전 사고		상해·물적피해		해임·정직		상해·물적피해		해임·정직		해임·감봉	
		사망사고		파면·해임		사망사고		파면·해임		파면·해임	
		사고 후 미조치	물적 피해		해임·정직		사고 후 미조치	물적 피해		해임·정직	
인적 피해			파면·해임		인적 피해			파면·해임		파면·강등	

- **(징계양정 참작사항 보완)** 업무에 적응 중인 신규·저연차 공무원의 직무 수행과 관련한 가벼운 과실 여부 등을 고려하도록 규정
 - 악성민원 대응 과정에서 친절·공정의 의무 등 위반한 경우 징계 의결 요구 및 징계 양정 시 관련 경위 참작

AS-IS	TO-BE
<p>징계양정 참작사항 평소 행실, 공적, 누우치는 정도, 규제개혁 및 국정과제 등 관련 업무 처리의 적극성 또는 그 밖의 정상 등, 공무원 신분을 감추거나 속인 정황, 비위행위가 공직 내외에 미치는 영향, 비위의 유형, 혐의 당시 직급, 비위의 정도 및 과실의 경중</p>	<p>▶ + 공무원 근무경력, 민원공무원 관련 경위</p>

※ 「공무원 징계령 시행규칙」(‘24. 12. 11.), 「국가공무원 복무·징계 관련 예규」 개정(‘24. 12. 20.)

< 징계 세부규정 정비 및 교육·연구 강화 >

- **(피해자 통보절차 보완)** 미성년자인 경우 대리인 등을 통해서도 통보절차 안내 가능 및 2차 피해 우려 등 안내하지 아니할 수 있는 사유 명시
 - ※ 「국가공무원 복무·징계 관련 예규」 개정(‘24. 12. 20.)
- **(징계가중기간 도입 등)** 징계 후 일정기간 내 다시 비위행위를 한 경우 더 높은 양정 의결이 가능한 ‘징계가중기간’ 정의 및 계산방법 신설
 - ※ 「공무원 징계령 시행규칙」(‘24. 12. 11.), 「국가공무원 복무·징계 관련 예규」 개정(‘24. 12. 20.)
- **(징계제도 교육 및 연구)** ‘징계위원 체험 교육프로그램’ 온라인학습 운영·신규공무원 교육 및 징계담당자 대상 간담회 실시, 연구회 개최
 - ※ 나라배움터 “당신의 결정은? 공무원 징계위원 체험 교육프로그램”(‘24. 1. 15. ~ 12. 29.), 신규공무원 교육(‘24. 3. 4.), 복무·징계 담당자 워크숍(‘24. 11. 20.), 복무·징계제도 연구회(‘24. 11. 22.)

□ 개선보완 필요사항

- 징계제도 개선사항을 국민, 정책 고객 등에게 효과적으로 전달하기 위해 홍보 채널을 다양화하고, 성과지표로 반영할 수 있도록 측정방법 수정
- 비위공직자 대상 징계를 적기에 할 수 있도록 중앙징계위원회의 운영과 관련한 성과지표 개선방안 마련

(2) 평가지표별 평가결과

평가지표	평가결과	평정근거 및 제언
1. 정책분석 및 정책 환류 노력도	다소우수	SWOT분석을 통한 쟁점 도출, 쟁점별 대비책의 체계성이 우수함. 중대비위 근절 노력과 함께 저연차의 업무 미숙 및 자전거 등 유형에 맞춰 양형기준의 합리화로 두 마리 토끼를 잡기 위한 정책적 고려가 돋보임. 특히 민원공무원에 대한 보호 조치의 차원으로 징계양정 참작사항을 추가한 부분이 시의적절함
2. 성과지표의 대표성·적극성	다소미흡	징계제도 개선 관련 교육 및 홍보 수준 비표 신뢰도 제고 및 중앙징계위원회 의결기간 지표 개선 방안 검토 필요
3. 추진일정의 충실성	준수	추진일정 예정대로 잘 이행
4. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	보통	사전에 의견조사, 자문 등을 통해 정책과제 발굴하는 것에서 그치지 않고 사후에 팔로우업을 함으로써 제도개선 전 단계에 걸쳐 지속적으로 의견수렴을 하였으나, 수렴방식, 결과 분석에 혁신성 및 상대적 차별성이 높지 못함
5. 관계기관 협업	보통	업무협의체, 범정부 TF 구성 등을 통해 이슈를 다각도로 개선하기 위한 노력을 기울였으나, 각 주체 및 참여자의 명확한 역할(R&R)을 부여 및 제시하지 못한 점은 아쉬움
6. 성과지표의 목표달성도	다소미흡	징계제도 개선 및 확산(100%), 중앙징계위원회 평균 의결기간(90일) 목표치는 모두 달성하였으나, 사전 목표치 과다 설정으로 초과 달성 실적 미미
7. 정책효과성	다소우수	사회적 이슈에 대한 선제적인 대응체계 구축 등 정책과 효과 간의 인과성이 확보되고 고객의 요구가 높은 부분에 있어 획기적인 제도를 개선함. 단기적 성과가 장기적 효과에 어떻게 파급되는지에 대한 제시 방법의 명료성과 객관성이 높음

(1) 평가결과

□ 주요성과

- 공직윤리제도 합리적 개선으로 공직자 부담경감 및 부정한 재산증식 방지
 - 재산등록 정보제공 확대 등 합리성을 제고, 미공개 정보 이용 재산 취득 금지 등을 반영한 공직자윤리법 시행령·시행규칙 개정('24.6.)

【 공직윤리제도 주요 개선사항 】

- ① (재산등록시 정보제공 확대)
 기존 금융·부동산 정보만 제공 → 개선 자동차·회원권 정보 등 추가
- ② (재산등록의무자 범위 조정)
 기존 부동산 관련 공직유관단체의 전직원 → 개선 부동산 관련 정보를 취득할 가능성이 없다고 인정되는 직원 제외(청소원, 건물관리원, 직업운동선수 등)
- ③ (고지거부 재심사 신청기간 연장)
 기존 2개월(1.1.~2.28.) → 개선 3개월(1.1.~3.31.)
- ④ (미공개정보 이용 재산증식 금지)
 기존 직무상 비밀 이용 재산상 이익 취득 금지 → 개선 미공개 정보 이용 재산상 이익 취득 금지 추가

○ 각 기관의 원활한 공직윤리업무 수행을 위한 지원 강화

- 기존 공직자윤리위원회(265개)별 관보·공보를 통해 게재하던 재산정보를 공직윤리시스템(PETI)에서 통합·검색할 수 있도록 서비스 개시

기존 : 등록재산 개별공개(~'23년)

- 각급 공직자윤리위가 관보·공보를 통해 재산공개 개별적으로 실시
- 관보·공보를 일일이 열람하여야 재산 공개내역 확인 가능

개선 : 등록재산 통합공개('24년~)

- 관보·공보와 더불어 PETI를 통해서 모든 공직자윤리위의 재산공개내역 통합 제공
- 검색기능 도입(성명·기관명)으로 재산 공개내역 한번에 확인 가능



- 가상자산이 재산등록 대상에 추가됨에 따라 가상자산 거래소와 협업하여 가상자산 보유·거래내역 제공 등 원활한 등록 지원

[가상자산 재산등록 관련 DAXA 간담회]



- 지방의회 인사권 독립(지방자치법 개정, '22.1.)에 따라 지자체·지방의회간 등록기관·데이터를 분리하여 별도로 관리토록 시스템 개선
 - ※ (기존) 지자체에서 지자체지방의회 윤리업무 수행 → (개선) 지방의회 윤리업무는 지방의회에서 수행
- 공직윤리 업무담당자 워크숍 개최(12.11.)를 통한 운영 우수사례 공유·전파
 - ※ 중앙행정기관·지자체·공직유관단체 윤리업무담당자 현장(300명)·온라인(400명) 참석

[공직윤리 업무담당자 워크숍]



- 공무집행 공정성 확보를 위한 공직윤리제도 업정 운영
 - 주식백지신탁 심사위원회 직무관련성 심사 완료(연 12회)
 - 상·하반기 공직유관단체 지정·고시(연 2회)로 공직윤리 강화

[주요 언론 보도]

배드민턴·빙상... 체육단체 정부 감사 받는다

문화체육관광부가 대한체육회 산하 41개 체육단체에 대한 '공직유관단체' 지정 작업에 나섰다. 일부 체육단체가 정부 지원금이 투입되는 사업 등을 수행한 의사결정 과정 없이 진행되는 사례가 적발되면서 이들 관계당국이 직접 살펴보겠다는 취지다.

23일 문화체육관광부 고위 관계자는 "10억 원 이상의 정부 지원이 투입되는 기관이 공직유관단체로 지정돼야 한다"며 "이달 40여개 연맹에 대한 공직유관단체 지정 신청을 마쳤고, 현재 인사혁신처에서 관련 내용을 검토하고 있다"고 밝혔다. 이날 체육연표가 강유정 더불어민주당 의원실의 질문에 답변 자료에 따르면 문체부는 대한배드민턴협회와 대한스키협회, 대한빙상경기연맹, 대한양궁협회, 대한핸드볼협회 등 41개 단체를 공직유관단체 신규 지정 대상으로 제정해달라고 요청했다.

공직유관단체로 지정될 경우 공직자윤리법은 물론 부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률과 공공기관에 대한 검사법 등을 적용받게 된다. 이에 따라 기관장과 임직원은 청탁 및 공직자 행동규범 수립 의무 대상에 포함된다. 임원 등은 관련 기관에 3년 이내 취업이 제한된다. 외국 단체로부터 산품을 받았을 경우에도 이를 의무적으로 신고해야 하는 것으로 알려졌다. 대한축구협회의 경우 올해 하반기 공직유관단체로 신규 지정되면서 예산집행 상황 등에 대한 문제부의 조사를 받고 있다.

공직유관단체 지정 확대는 일부 단체의 불투명한 혐의 운영이 반복된다는 지적에 따른 것이

< '24.10.24. 보도 >

소공연, 중기부 공직유관단체 지정 추진

"윤리규범 적용-투명성 강화" 주는 단체로 발전하고 성장할 것"이라고 밝혔다.

현재 소공연은 공직유관단체 지정 절차를 앞두고 있다. 중기부가 10월 인사혁신처에 공직유관단체로 신청하면 공직자윤리위원회에서 지정 검토를 거쳐 12월 말 인사혁신처에서 관보를 통해 고시할 예정이다. 공직유관단체가 되면 부처 감사감독관실에 관함이 생겨 보다 적극적인 감사활동이 진행될 수 있는 만큼 소공연을 보다 투명하고 공정하게 운영하겠다는 취지다.

오영우 중기부 장관은 "소공연의 공직유관단체 지정에 대해 임원진들이 그 필요성을 공감한 점을 높이 평가한다"고 말했다.

백어나 기자

< '24.9.26. 보도 >

- 공직윤리제도 운영현황 점검(8.1~8.30.) 및 기관별 점검결과 제공(12.30.)
 - ※ 광역·기초 지자체, 시도교육청 대상 운영현황 점검 및 우수기관 표창

□ 미흡 원인분석 결과

- 정책효과에 대한 분석결과와 대비책간 연계 필요
- 의견수렴 결과의 정책반영 필요

□ 개선보완 필요사항

- SWOT 분석을 통해 대비책을 연계하고 구체적인 개선책 마련
- 의견수렴 결과의 정책반영 노력 지속

(2) 평가지표별 평가결과

평가지표	평가결과	평정근거 및 제언
1. 정책분석 및 정책 환류 노력도	미흡	-환경분석의 구체성이 존재하나, 정책효과에 대한 분석결과와 대비책간 연계가 필요함
2. 성과지표의 대표성·적극성	보통	-성과지표의 대표성이 인정되고, 지표 목표치의 도전성이 대체로 우수함
3. 추진일정의 충실성	준수	-공직자윤리법령 개정 등 추진일정을 모두 준수함
4. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	다소미흡	-현장방문, 간담회, 정책설명회 등 다양한 방식으로 현장의견 수렴 노력을 하였음 -다만, 수렴된 의견이 정책에 반영되는 부분이 크지 않음
5. 관계기관 협업	우수	-가상자산 등 변화된 환경에 맞춰 새로운 이해관계자들과 협업체계를 구축하였으며, 국세청, 사업자 등 공공 및 민간을 아우르는 적극적인 협업추진이 인정됨 -특히, 민간 가상자산사업자와 업무협의를 실시하고 데이터 공동활용을 통한 편의성과 투명성을 높이기 위한 노력이 우수함
6. 성과지표의 목표달성도	미흡	-모든 성과지표의 목표달성도가 100% 이상으로 목표치를 달성하였으나, 110%까지는 도달하지 못하였음
7. 정책효과성	보통	-공직내부의 수용성을 제공하고 국민의 알권리 실현 및 투명성을 강화하기 위해 노력하고 있음

(1) 평가결과

□ 주요성과

〈 정기 재산변동 신고 편의성 제고 및 성실신고 지원 강화 〉

- 등록의무자가 '24년도 정기 재산변동사항을 성실하게 신고할 수 있도록 다양한 수단과 형태로 홍보, 등록의무자 신고편의 지원 확대 및 윤리업무담당자 역량 강화

【 홍보·지원 세부내용 】

- ◆ 찾아가는 재산신고 설명회 개최(16회) 및 유튜브 인사처TV 교육홍보영상 게시
* 17개 시도 및 중앙행정기관 3,839명 참여(오프라인 2,232명, 온라인 1,607명)

〈 찾아가는 재산신고 전국 설명회 일정 〉

- ① 중앙행정기관(세종, 1. 17.) → ② 강원(1. 18.) → ③ 대구·인천(1. 19.) → ④ 경북·제주(1. 22.) → ⑤ 광주·전남·전북(1. 22.~1. 23.) → ⑥ 부산·울산·서울·경기(1. 25.) → ⑦ 경남(1. 26.) → ⑧ 대전·세종·충남·충북(1. 29.~1. 30.) → ⑨ 중앙행정기관(온라인, 1. 31.)

- ◆ 언론 보도(1.2.) 및 재산신고 집중상담창구운영(상시) 운영 등

- 「공직자윤리법 시행령」 개정("24. 6. 27.)을 통하여 고지거부 재심사 신청 기간을 "1개월"(기존 2개월→변경 3개월) 연장

〈 현장중심의 효율적인 재산등록 업무 추진 〉

- 지방의회 인사권 독립에 따른 지자체-지방의회 윤리업무 독립 시행 및 전국 권역별 공직윤리시스템 활용 교육 실시(192개 기관/총 5회) 등

【 추진 세부내용 】

- ① 호남권(광주, 9. 3.) → ② 충청권(세종, 9. 5.) → ③ 수도·강원권(서울, 9. 6.)
→ ④ 대경권(대구, 9. 10.) → ⑤ 동남권(부산, 9. 11.)

- 광역시·도 및 각 기관에서 소속 등록의무자의 사망 시 등록 제외 처리를 윤리업무담당자가 직접 진행할 수 있도록 개선
- 신설부처(우주항공청) 컨설팅 실시(7. 18.~7. 19.), 대법원 업무협약(11. 19.) 및 금융기관 회신 설명회 개최(11. 25.) 지원으로 재산심사 및 등록 업무 처리 절차 설명 등

〈 엄정한 고지거부 제도 운영 〉

- 실효성 있는 고지거부 심사를 위해 독립생계 인정기준 등을 개선·반영한 '25년도 재산등록 고지거부 심사기준을 작성, 각 윤리위에 배포("24. 12. 3.)

〈 체계적인 재산심사를 위한 기본계획 등 수립 및 전파 〉

- 엄정하고 효율적인 재산심사를 위해 기본계획(2024.3.29.) 등을 마련·전파하여 공직사회의 엄정한 재산심사 운영에 기여

- 공직윤리업무 담당자의 제도 이해 및 심사역량 제고를 위한 온-오프라인 연계 공직윤리 교육과정(실무, 심화) 운영
 - ※ 실무과정(158명), 심화과정(186명) 총 10회 총 344명 수료 / 전년(317명) 대비 수료인원 8.5%↑
 - 전산실습을 통한 공직윤리시스템 활용 수업과 재산심사기법, 다양한 심사사례 강의 등 실무중심의 교육 강화

< 재산형성과정 집중심사 강화 >

- 부정한 재산증식 방지를 위한 재산형성과정 집중심사 실시
 - 매년 집중심사 기준을 마련*하여 대상자 선정 후 취득경위·자금출처, 재산항목간 변동흐름 등 재산의 전체적인 형성과정 심사
 - *재산 과다 증감, 현금 과다 보유, 비상장주식, 영리법인 출연재산 등(24. 3. 29., 위원회 보고)
- 심사관의 역량 제고를 위한 공직자 재산등록·심사 연구회 운영(총 13회)
 - 재산형성과정 심사사례 공유 및 심사방향 논의, 심사기법 개선 등의 연구를 통해 심사 효율성 증대



▲ 권역별 PETI 활용 교육

▲ 각 지방의회 교육

▲ 우주항공청 컨설팅

▲ 금융기관 회신 설명회

□ 미흡 원인분석 결과

- 찾아가는 설명회 개최, 재산등록안내 집중상담창구 운영, 신규 재산등록 수요 발생 기관 대상 교육·컨설팅 실시 등 현장과의 접점을 높이기 위한 다양한 방식의 정책을 수행하고, 현장의견을 반영하여 등록 절차를 개선하는 등의 성과를 이루었으나,
 - 추진성과에 대한 체계적인 정리, 기관과의 협의를 통한 피드백 제공, 정책에 반영하기 위한 적극적 프로세스가 미약하여 실효성 있는 정책성과로의 연결이 다소 부족하였음.

□ 개선보완 필요사항

- 찾아가는 재산신고 설명회, 공직윤리 교육과정 등 현장의견 수렴 계획 수립 및 정책반영 체계 개선
- 관계기관과의 연계 및 협조체제 구축
- 성과지표의 목표달성도 제고

(2) 평가지표별 평가결과

평가지표	평가결과	평정근거 및 제언
1. 정책분석 및 정책 환류 노력도	매우우수	<ul style="list-style-type: none"> - SWOT, AS-IS 및 TO-BE 분석 등을 활용하여 약점·위협에 대한 대책을 체계적·구체적으로 도출 - '23년도 자체평가 의견을 반영한 개선방안 수립 등이 우수함
2. 성과지표의 대표성·적극성	다소우수	<ul style="list-style-type: none"> - 성과지표 측정 기반 자료의 타당성과 신뢰성이 높음 - 성과지표2(집중심사율)의 경우 최근 3년간 추세치 등에 근거하여 도전적인 목표치 설정 - 성과지표1(재산성실신고 지원 만족도)의 경우 17개 항목 만족도에 대한 항목별 가중치를 두는 등 복합 지표화 필요
3. 추진일정의 충실성	준수	<ul style="list-style-type: none"> - 추진 일정 완료 및 정상 추진
4. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	다소미흡	<ul style="list-style-type: none"> - 각 시도 공직자윤리위원회와 협업, 신설부터 컨설팅 등 대외소통 및 의견수렴 노력은 긍정적임. - 구체적이고 전략적인 현장의견 수렴계획 수립 및 정책반영을 위한 구체적 프로세스와 노력 필요
5. 관계기관 협업	미흡	<ul style="list-style-type: none"> - 현장의견 수렴 노력 외 추가 관계기관 협업 체계 필요 (각급 시도, 신생부처 등)
6. 성과지표의 목표달성도	미흡	<ul style="list-style-type: none"> - 도전적인 성과지표를 제시하고 있으나, 설정된 성과지표에 대하여 초과달성 필요
7. 정책효과성	미흡	<ul style="list-style-type: none"> - 공직윤리 교육과정, 기관담당자 간담회 개최 등을 활용하여 공직자 재산에 대한 투명성 제고 및 신뢰성 확보에 기여한 측면은 인정됨 - 제시한 헤드라인과 연계성이 높지 않은 성과 및 활동 제시

(1) 평가결과

□ 주요성과

- 집중심사 역량 강화를 통한 재산형성과정 심사제도의 실효성을 제고하여 부정한 재산증식 의혹 차단 및 투명성 강화
 - 재산심사연구회, 유관기관 협업체계 구축, 전문가로 구성된 분과 위원회 활동, 과장급 간담회 등을 통해 부동산 및 가상자산에 대한 집중심사 사례연구 및 심사기법 연구 활동 적극 전개
- 기관별 재산심사 관리 지원 강화를 통해 심사품질을 향상시키고 부동산·가상자산 관련 제도의 내실 있는 운영과 제도 기반 마련
 - 최근 재산등록 의무자가된 LH 직원 대상 맞춤형 현장교육, 기관별 맞춤형 컨설팅 및 수임기관 감독·감사를 통해 재산등록 및 심사에 대한 인식개선과 투명성 제고에 기여

□ 미흡 원인분석 결과

- 정책추진을 위한 사전계획 단계에서 현장의견 수렴 채널을 다각화하여 정책이해관계자 의견을 충분히 반영하고, 과제별 추진결과가 성과로 연결되는 효과성 높은 정책을 수립할 필요

□ 개선보완 필요사항

- 정책의 효과성이 제고될 수 있도록 관계기관과의 구체적인 역할 분담과 궁극적인 활동 목표를 설정하는 등 체계적으로 유관기관 협업체계를 구축 필요
 - 심사관 전문성 향상을 위해 유관기관 확대 등 협업 활동을 강화하고, 쌍방향 소통 중심의 현장 맞춤형 교육과 컨설팅을 추진함으로써 부동산 재산형성과정 심사 등 관련 제도 운영 내실화에 기여

(2) 평가지표별 평가결과

평가지표	평가결과	평정근거 및 제언
1. 정책분석 및 정책 환류 노력도	미흡	<ul style="list-style-type: none"> - 사회적 관심이 많은 부동산과 가상자산에 대한 심사를 강화하여 공직윤리와 공공 투명성을 높이기 위한 노력이 정책과제에 잘 반영되었음 - 주로 투입위주로 설계함으로써 실제적인 성과 등을 가늠하기 어려움. 개선사항도 성과 및 결과 위주로 제시할 필요 - 환경변화에 따른 정책분석의 구체성이 다소 낮고 문제점과 대응방안도 객관성이 높다고 평가하기 곤란함. - 가상자산 심사관 전문성 제고 대책과 가상자산 취득의 위법성 등 취득기준의 구체화가 필요
2. 성과지표의 대표성·적극성	다소미흡	<ul style="list-style-type: none"> - 성과지표의 대표성이 인정되며, 집중심사율 지표설정은 타당하나, 매년 집중심사 건수의 기계적 확대는 지양할 필요 - 집중심사율 성과지표의 목표 적극성이 높지 않음.
3. 추진일정의 충실성	준수	<ul style="list-style-type: none"> - 추진 일정 완료 및 정상추진
4. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	다소미흡	<ul style="list-style-type: none"> - 현장의견 수렴을 위한 계획수립은 긍정적이며, LH 등 특정기관 맞춤형 교육은 큰 성과를 거두었음. - 정책추진 단계별 사전계획 수립이 부재하고, 현장의견 수렴이 정책에 반영된 실적은 양적·질적으로 우수한 수준은 아님. - 현장교육·컨설팅 등 외 쌍방향 소통을 강화하고 정책이해 관계자들로부터의 상향식 의견수렴 채널을 다양화할 필요
5. 관계기관 협업	미흡	<ul style="list-style-type: none"> - 유관기관 협조체계 구축 및 협업을 통해 심사역량을 강화하고, 특히 전문성 향상을 위해 분과위원회 구성, 과장급 간담회에서 사례 공유 등 적극적 조치를 취한 것은 긍정적임. - 다만, 가상자산의 경우 금융위 외에 금감원 등 다른 관계기관과도 협업활동을 보완 강화할 필요가 있음. - 유관기관 협업 관련 활동 시 관계기관 및 주체의 구체적인 역할과 책임, 궁극적인 목표 등을 제시하지 못하였음. - 관련기관 정책과의 협의도 협업의 효과와 인과성을 판단하기에는 무리가 있고, 유관기관 협조체계 통해 전문성을 얼마나 구체화했는지 다소 모호
6. 성과지표의 목표달성도	우수	<ul style="list-style-type: none"> - 부동산 및 가상자산 집중심사율 목표를초과 달성하였음.
7. 정책효과성	미흡	<ul style="list-style-type: none"> - 단기적 정책성과는 다양성 측면에서 양호한 수준이나, 실제활동과 성과와의 개연성이 높은 수준이 아니며, 창의성과 혁신성을 발휘한 사례도 다소 미흡함. - 장기적 효과 측면에서는 활동에 근거하기 보다는 추정의 영역으로 표현되는 경우가 많아 높은 수준의 타당성 평가가 곤란함.

(1) 평가결과

□ 주요성과

< 엄정하고 합리적인 퇴직공직자 취업·행위제한 제도 운영 >

- (엄정한 제도 운영) 국민 눈높이를 고려한 객관적이고 공정한 심사를 통한 취업제한·불승인 여부 및 업무취급승인 결정, 취업심사를 받지 않고 취업한 임의취업자 및 취업사실 미신고자에 대한 과태료 부과 결정
- (합리적인 취업심사 대상 선정) 경비원 등의 경우 취업심사 없이 취업이 가능하도록 단순 집행적 업무로 선정·고시
- (외부 통제 강화) 전·현직 공직자들의 취업·행위제한 위반에 대해 국민 누구나 상담 및 신고할 수 있는 온라인 신고시스템 운영

< 공직 내·외부의 제도 이해도 제고를 위한 수요자 맞춤형 교육·홍보 >

- (기관 담당자 대상 맞춤형 컨설팅) 각 기관에서 취업·행위제한 업무를 담당하고 있는 담당자들의 제도에 대한 인식 및 이해도 제고를 위해 그룹별 특성 및 니즈를 반영한 맞춤형 컨설팅 운영

※ '24년 컨설팅 실적 : 8회(90개 기관, 147명)

- (퇴직 예정자 대상 교육) 공무원연금공단, 경찰인재개발원 등과 협업하여 퇴직(예정)공무원을 대상으로 취업심사 신청절차 및 취업심사대상기관 확인 방법 등 교육

※ '24년 교육 실적 : 31회, 1,771명(연금공단 16회 1,171명, 인재개발원 15회 600명)

□ 미흡 원인분석 결과

- 성과지표의 대표성 부족 및 목표치의 도전적인 설정 미흡, 전문가 등과의 적극적인 소통 노력 부족 등

□ 개선보완 필요사항

- 취업심사제도 운영 및 교육·홍보의 성과를 핵심적으로 대표할 수 있는 성과지표 발굴 및 지표별 도전적인 목표치 설정, 국민 및 전문가 집단 대상 의견수렴 활성화

(2) 평가지표별 평가결과

평가지표	평가결과	평정근거 및 제언
1. 정책분석 및 정책 환류 노력도	다소 미흡	<ul style="list-style-type: none"> - SWOT 분석을 통한 시사점 도출 및 대응방안은 양호하나, - 개선책 수립이 구체적이지 못하고, 이행실적의 경우 매년 추진되는 업무와 차별화가 미흡하며, 수요자별 업무 특성을 고려한 입체적인 홍보 필요 - 변화된 환경에 맞춰 업무 관계기관 범주의 합리적 조정 필요
2. 성과지표의 대표성·적극성	보통	<ul style="list-style-type: none"> - 만족도 조사 지표를 신설하여 업무의 질적 향상을 제고하였으나, - 각 지표(① 제도 홍보·교육실적 ② 제도 교육·컨설팅 만족도 ③ 취업·행위제한 제도 개선 및 만족도)들이 대표성이 높은 지표로 보기 어렵고, 구성이 중복적이며, 목표치의 도전성이 높다고 보기 곤란 - 취업·행위제한 위반 건수, 취업심사 제도 인지도 등을 성과지표로 검토 필요
3. 추진일정의 충실성	준수	-
4. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	부진	<ul style="list-style-type: none"> - 취업·행위제한 제도에 대한 현장의 인식 부족 관련 근본적 해결방안이 필요하고, 전문가 등과의 적극적 소통 노력 부족
5. 관계기관 협업	다소 미흡	<ul style="list-style-type: none"> - 취업심사대상기관 고시를 위한 관계기관과의 연계 및 협조 체계는 구축되었으나, 신고센터 활성화를 위한 관계기관 간 협업 노력 필요
6. 성과지표의 목표 달성도	우수	-
7. 정책효과성	부진	<ul style="list-style-type: none"> - 공직윤리 확립 및 합리적 취업제한 제도 운영을 위한 지속적인 제도 보완 필요

(1) 평가결과

□ 주요성과

○ 대·내외 소통 및 협업체계 강화를 통한 효율적 단체교섭 추진

- 법과 원칙을 기반으로 협력적인 자세로 단체교섭을 수행함으로써 공직사회 근무 여건 개선에 이바지

※ 노노갈등, 천막농성 등에도 노조와 지속적 대화 노력으로 4년 7개월만에 「2020 정부교섭」 단체협약 체결('24.6.3) 및 이행계획 수립·통보('24.9.2)하였으며, 「2023 행정부교섭」요구안에 대해 의제조정 등 예비교섭 완료('24.10.29.)

- 협약 상대방으로서의 의무 이행을 위한 '노사협의회' 운영 및 노사업무 교육·컨설팅을 통한 공직사회 전반의 교섭역량 강화

※ 노사상생협의회(행정부교섭3회), 공무원노사협의회(정부교섭8회) 및 노사관계 교육워크숍(5회) 등 실시

○ 소통과 현장 중심의 협력사업 추진으로 공무원노사관계 질적 향상

- 노사가 함께 현장 중심의 다양한 노사협력사업을 수행하여 상호간의 우호도 및 협력도를 높여 노사관계 안정화 도모

※ 현장간담회(3회), 사회공헌활동(2회), 노사합동워크숍(2회), 신입직원 노사교육(1회), 국외정책연수(1회), 정책현장견학(1회), 현장간담회 성과점검 리포트(1회) 등 추진

- 주요 노조와 면담 및 수시 간담회 등 다양한 채널을 통해 노조와 소통함으로써 잠재된 갈등을 예방하여 노사관계 건전화

※ 기관장 간담회(13회), 노조 사무실 방문(11회), 정책 간담회(2회), 제도 개선 수시면담(36회) 등 의견수렴

○ 관계부처와 긴밀한 협업을 통한 공무원 근무시간 면제한도 결정 지원

- 관계부처(고용부,행안부,교육부 등)와 함께 근무시간 면제 한도 결정을 위한 협의체를 구성하여 근무시간 면제 한도 확정·고시('24.11.27.)

□ 개선보완 필요사항

○ 전체 노조가 참여하는 소통 채널의 필요성 대두

- 모범적인 고용주로서 노조별 균형있는 참여 유인 및 현안 공유 및 청취를 통한 노사 갈등 사전 예방

○ 현장간담회 결과의 체계적 관리를 통한 사업 효과성 제고

- 현장 건의사항을 목록화하고 조치 현황의 정기적인 점검을 통해 현장 간담회의 실효성 확보 필요

(2) 평가지표별 평가결과

평가지표	평가결과	평정근거 및 제언
1. 정책분석 및 정책환류 노력도	다소미흡	<ul style="list-style-type: none"> ▶장점 및 단점 분석에 따라 다양한 측면에서 대응 방향을 설정했고, 이를 구현하기 위해 다양한 노력을 기울인 점을 확인함. 다만, 향후에는 투입 위주의 대비책 에서 더욱 발전한 형태로 전환이 필요함. ▶전략적 교섭을 통해 4년 7개월 만에 “2020 정부교섭” 협약을 체결하고, 다양한 노사협력 프로그램을 정례화 한 것은 긍정적으로 평가됨.
2. 성과지표의 대표성·적극성	우수	<ul style="list-style-type: none"> ▶교섭업무가 공직내 기피업무가 될 정도로 쉽지 않은 상태에서 만족도와 노력도 목표치를 높게 잡는 적극성이 우수함. 특히 워크숍 등 노사협력을 위한 다양한 실적치를 성과로 잡은 것도 돋보임.
3. 추진일정의 충실성	준수	<ul style="list-style-type: none"> ▶추진 일정 완료 및 정상 추진 하였음. ▶「2020 정부교섭」 단체협약 체결(24.6.3) 및 이행계획 수립·통보(24.9.2) 하였으며, 「2023 행정부교섭」요구안에 대해 의제조정 등 예비교섭 완료(24.10.29)하였음.
4. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	보통	<ul style="list-style-type: none"> ▶노사상생협의회, 노사관계 담당자 교육·워크숍 현장간담회 및 컨설팅 워크숍 등 노력이 인정됨. 다만 향후 맞춤형 수요파악을 위한 보다 다각적인 소통채널 확보 및 의견의 정책반영 연계 노력이 필요함.
5. 관계기관 협업	보통	<ul style="list-style-type: none"> ▶「2020정부교섭」 단체협약 체결을 위해 관련 부처와 공동대응하여 원활하게 달성하였음. 「2023행정부교섭」도 정부 합동 교섭단을 구성 하여 공동 대응하였음. 또한 범정부 공무원근무시간면제심의 위원회를 구성하여 공무원의 특수성을 반영한 근무시간 면제한도를 모색하였음. 협상 과정에서 이해관계자들과의 협업을 통해 통일된 안을 마련한 것이 큰 성과임.
6. 성과지표의 목표달성도	보통	<ul style="list-style-type: none"> ▶성과지표의 목표를 달성하였음. ▶교섭운영 만족도 93%, 노사갈등예방 노력 55회, 노사협력사업 실적 11회 등 성과지표의 목표달성도가 우수함.
7. 정책효과성	보통	<ul style="list-style-type: none"> ▶제시된 성과(교섭 의제에 대하여 최종 합의안을 도출, 4년 7개월만에 「2020 정부교섭」체결)는 장단기를 넘어 매우 긍정적이고 고무적인 성과로 평가됨. 이를 위한 과정적 성과도 충실하게 제시하고 있으며, 장기성과 및 기관의 가치체계와의 연계성도 인정될 수 있는 수준임.

(1) 평가결과

□ 주요성과

<신속하고 공정한 소청심사 운영으로 심사의 적시성·공정성 확보>

- (신속성) 휴정 최소화, 1일 심사건수 최대화 등의 노력으로 평균 소청심사 처리기일을 대폭 단축하여 신속한 권익구제에 기여
 - 불이익한 처분의 집행으로 중대한 손해가 생기는 것을 방지하기 위한 집행정지 제도의 실효성 확보를 위해 집행정지 사건은 30일 이내 신속 처리
- (공정성) 내·외 관심도가 높은 주요 비위*에 대해서는 심사의 형평성·객관성 제고를 위해 세부 심사기준을 적용하여 엄정 심사
 - * 금품·향응수수, 음주운전, 성비위 등
- (투명성) 분기별로 주요 소청 결정례를 홈페이지에 공개하고, 연간 사례집을 발간하여 소청심사 기준의 일관성 및 객관성을 대내·외적으로 공유

<실효성 있는 소청심사 제도 개선을 통해 공직사회 청렴성 및 공무원 권익구제 조화>

- 준사법적 기관인 소청심사위원회의 엄정하고 공정한 심사를 제도적으로 뒷받침하기 위해 ‘인용결정에 대한 이행결과 관리’ 근거규정* 개정·시행
 - * 「소청절차규정」(대통령령) 제16조의2(조치 결과의 통보) 개정·시행('24.12.24.)

<중앙고충심사 및 고충심리 상담의 내실있는 운영을 통한 공무원 고충의 직접적 해소>

- (고충심사) 악성민원으로 인한 고충 우선심사제 도입*, 고충처리 이행 결과 청구인 통보 근거 마련**을 통해 고충처리제도 활성화에 기여
 - * 「중앙고충업무처리지침」 개정('24.5.17.), ** 「공무원고충처리규정」 개정('24.12.24.)
- (고충·심리 상담) '23년 5개 중앙부처 공무원 대상 고충·심리상담을 '24년 7개 부처로 확대·실시하고, 기존 ‘공무원 마음건강센터’와의 협업을 통한 심리상담과는 별도로 메타버스를 통한 비대면 상담을 진행함으로써 익명성 보장을 원하는 고충인의 수요를 충족
- (의학자문단) 질병 관련 고충심사 청구 시, 심사의 전문성 제고를 위해 전문 의료인*의 의견을 반영토록 「의학자문단」 구성 및 활용
 - * 5개 분야(신경외과, 순환기내과, 정신건강의학과 등) 전문의 총 9명

(2) 평가지표별 평가결과

평가지표	평가결과	평정근거 및 제언
1. 정책분석 및 정책환류 노력도	다소우수	<ul style="list-style-type: none"> 전년도 지적사항에 대해 충실한 개선계획 수립하였음. 특히, 고충심사 의학자문단처럼 고충처리 실무 담당자의 고민을 해결해 줄 수 있는 방안을 모색함으로써 정책적 효과를 높임
2. 성과지표의 대표성·적극성	우수	<ul style="list-style-type: none"> 모호했던 성과지표를 정량화함으로써 실질적인 효과성을 높였고 제도개선의 실적 뿐만 아니라 각 이해관계자별 만족도를 고려한 성과지표가 타당해 보임 제도개선 측면과 수요자 만족도 측면에서 고르게 종합적으로 성과를 측정하기 위해 성과지표를 3개 구성하여 다각적 측정 노력을 기울인 점이 인정됨. 다만, '고충처리제도 수요자 만족도'라는 지표명에 '고충상담원 대상 설문조사 만족도 (50%)'가 반영된 것은 지표명과 연계성이 다소 낮아 보임
3. 현장의견 수렴 및 정책반영 노력도	다소우수	<ul style="list-style-type: none"> 소청인과 피소청인 양당사자에 대한 의견조사를 실시하여 양쪽의 의견을 균형있게 듣기 위한 노력을 하였고, 고충처리도 마찬가지로 청구인, 처분청 모두에게 귀를 열고 다각도로 의견을 수렴하기 위한 방법을 모색하였음. 이 과정에서 도출된 의견을 매뉴얼로 정리하고, 제도에 반영하는 등 발빠르게 대응하였음
4. 관계기관 협업	다소우수	<ul style="list-style-type: none"> 내실있는 「찾아가는 고충·심리 상담」을 위해 3단계 협업 상담 체제를 구축하고 각 단계별 상세한 협조체제를 설정하고 실현하고자 노력한 점은 매우 고무적임. 또한 관련 기관 및 정책과의 협의를 통해 도출한 실적도 일정부분 우수한 수준임.
5. 정책효과성	다소우수	<ul style="list-style-type: none"> 소청관련 업무의 특성상 긍정적으로 평가하기 어려울 수 있는데, 각종 만족도 조사에서 긍정평가가 나온 것은 과정의 공정성과 투명성에 점수를 준 것이 많을 것임. 그만큼 프로세스, 기준, 원칙, 당사자의 감정케어까지 세심하게 관리한 결과이며 특히 소청프로세스를 단축하여 편의성을 높인 것은 당사자와 관련기관 모두의 효율성을 높인 성과임

4. 자체평가결과 조치계획

관리과제 번호	관리과제별 개선보완 필요사항	조치계획(조치시한)
1	○ 성적증명서 발급 관련 세부 사항 구체화 및 온라인 발급 추진	○ 정부 24 PSAT 성적증명서 발급('25.하반기~)
		○ 국가공무원 임용시험 및 실무수습 업무처리 지침 개정 (~'25.하반기)
2	○ 유관기관, 학계 전문가 등 대내외 의견수렴 통한 발전 방향 모색	○ 역량평가 발전 방향에 대한 전문가 의견수렴('25.하)
		○ 부처별 자체 온보딩 실시 현황 파악('25.상) 및 범부처 차원의 온보딩 메뉴얼 제공('25.하)
3	○ 이해관계자 의견 수렴 및 관계기관 협업 강화 필요	○ 관계기관 등 의견 수렴 및 협업 추진 계획 수립 및 운영('25.4월~)
4	○ 정책분석 결과와 대비책 간의 유기적 연계 강화	○ '25년 성과계획 수립 시 반영('25.3월)
	○ 성과지표의 합리적·적극적 목표 설정과 목표 달성	○ '25년 성과계획 수립 및 시행('25.3~11월)
5	○ 성과지표의 목표 초과 달성 방안 마련 필요	○ 성과관리 시행계획 수립 시 반영('25.3월)
6	○ 변화하는 채용환경을 반영할 수 있는 출제프로세스 구축필요	○ 신규 시험위원 확보(연중), 지방자치단체 인력 협조 요청('25. 6월, 12월)
	○ 업무를 정확하게 반영할 수 있도록 성과지표를 개발·보완	○ '25년도 성과관리시행계획 수립시 지표 보완('25년 5월)
7	○ 저출산·고령화 등 범정부적 국가 현안에 대응하기 위한 노력 지속 필요	○ 난임 휴직 신청시 승인 의무화, 육아휴직 대상자녀 연령확대 등 제도개선 추진(연중)
	○ 보다 구체적이고 객관적인 성과지표설계 필요	○ '25년 성과관리 시행계획 수립 시 지표 검토('25.4월)
8	○ 성과지표의 정책 대표성 제고를 위한 대안적인 지표 개발에 대한 고민 필요	○ '25년 성과관리 시행계획 수립시 정책 대표성을 반영하는 성과지표 설정('25.5월)
	○ '공직문화혁신 컨설팅 만족도' 성과지표의 목표치 미달성된 점 개선 필요	○ 컨설팅 분석결과 제공 시기 조정 등을 통해 부처의 컨설팅 만족도 제고 노력('25.12월)
9	○ 현장의견 수렴 방식을 다각화하는 노력이 필요하며, 의견수렴 결과를 정책 개선으로 반영 필요	○ 정기적 부처 설명회, 인사운영 컨설팅 등 다양한 방식으로 현장의 의견을 수렴하고, 제도개선 사항도 적극 발굴 추진(연중)

10	○ 간담회 등 현장에서 수렴한 의견을 지속적으로 정책으로 반영하는 노력 필요	○ 간담회 등 현장 의견을 정책으로 반영(수시)
11	○ 개방형·공모 직위 관련 온라인 또는 정책전문가 의견수렴에 대한 관심 필요	○ 광범위한 의견수렴*을 통해 개방형·공모 직위 제도 내 실화를 위한 다양한 조치* 예정(연중) * 정책전문가, 인사담당자, 임용자 등
	○ 인사교류 우수 성과 확산을 위해 조금 더 확대 실시 필요	○ 전략적 인사교류 직위 추가 발굴 및 확대 실시(연중)
12	○ 심층적인 SWOT 분석을 통해 유기적 연계 강화 필요	○ 대내외 정책환경 변화 등을 반영한 전략적 SWOT 분석 추진(~3월)
	○ 정기적 협업체계 구축 필요	○ 글로벌 한인 인재 유관 기관과 협업체계 구축 추진
	○ 핵심인재풀 현행화율 높일 필요	○ 핵심인재풀 현행화율 목표치 상향 조정 검토
13	○ 국가인재DB 정책 대상의 의견을 직접 확인하고 소통을 촉진할 수 있는 다양한 수단 도입 필요	○ 간담회 등 다양한 이용자 의견 수렴 방안을강구하고 취합된 의견은 향후 국가인재DB 개선시 적극 반영 검토('25.12월)
	○ 인재발굴 경로를 한층 다각화하여 첨단 과학기술 등 미래인사수요 증가가 예상되는 분야별 인재의 적시 발굴 및 인물 정보 확충 노력 필요	○ AI 등 미래 인사수요 증가가 예상되는 분야의 주요기관 등을 선정, 업무협약 체결을 추진하여 양질의 전문가 인물정보 대량 획득 도모('25.12월)
	○ 정책효과 판단시 정성적 실적 내용도 풍부하게 포함될 필요	○ 정책효과 작성시 산출지표 등 정량적 부분과 더불어 정성적 부분도 다수 포함되도록 하여 목표 달성도를 종합적으로 명기('25.12월)
14	○ 성과·보상제도에 대한 적극적 현장 의견 수렴	○ 평가담당자·평가자 등 대상 간담회 실시(~'25.6월)
15	○ 이해관계자 의견수렴 및 협의 필요	○ 권역별 공무원 보수제도 설명회('25.2월) ○ 공무원 보수위원회('25.6월~7월)
16	○ 성과지표별 목표치 향상	○ '25년도 성과지표 수립 시 구체적 목표치 제시('25.1분기)
	○ 정책단계별 정책대상자 현장의견수렴	○ 정책·제도 개선 시 각 부처·교육기관 등 다양한 의견수렴 결과 반영(연중)
17	○ 교육 환경변화, 인재개발 방향 및 현장의견 수렴 결과를 반영하여 교육운영계획 수립·운영 등 교육과정 개선 노력	○ 신규자 보직 전 교육 강화(연중) * 기본교육 상반기 집중 실시
		○ 대면교육 확대 추진(연중) * 대면교육 확대, 오프라인 단축

	<ul style="list-style-type: none"> ○ 개별 교육과정의 내용 및 형태 등을 체계적으로 분석하여, 공무원의 정책역량 강화를 위한 교육운영계획 수립·운영 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 교육운영계획 수립(~2월)
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 국내 교육기관 협력체제를 통한 정책 개선사항 검토 및 구체적 교류협력 체계 구축 필요 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 민·관 교육발전협의회 공동개최 협의 및 논의 안건 선정(연내) ○ 민·관 교육발전협의회 개최(연내)
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 나라배움터 공동활용 관련 실질적 정책 연계 및 협력체계 구축 노력 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 신규기관 대상 공동활용 관리자 컨설팅 및 교육('25.2월) ○ 공동활용 개선 의견 조사('25.4월) 및 의견 게시판 상시 운영 ○ 이러닝 협의회 개최('25.12월)
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 다양한 방식으로 의견을 수렴하여 현장의견을 이러닝 서비스에 개선 반영 노력 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 지역주민 교육(나라빌리지) 연계기관 현장 방문 및 사전의견 수렴('25.3월) ○ 지역주민 교육(나라빌리지) 교육 만족도 조사 실시('25.7월)
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공무원 학습효과 및 역량 강화를 위한 교육체계 구축 필요 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기본교육과정 세부운영계획 수립시 「국가인재원 5급 이하 기본교육과정 필수 교육체계 재설계 연구」 결과 활용('25.12월) ○ 「신임관리자과정 정책기획 모의과제 개발», 「고공단 후보자과정 역량 모의과제 개발」 연구용역 추진 및 원내교육 활용('25.12월)
	<ul style="list-style-type: none"> ○ K-공무원 교육에 관심이 높은 중동아시아 등 핵심 유관기관 방문 및 현황 청취를 통해 신규 교육과정 개설 등 협력사업 적극 확대 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 외국 교육기관과의 협력 구축을 위한 현지방문 추진('25년 중) ○ 현지 수요 등 의견 청취를 통한 신규 사업 발굴 및 교육과정 개설('26년 중)
18	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사회·환경 변화에 부합하는 후생복지 정책 추진 필요 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2025년 후생복지 시행계획 수립 (~'25.2월) ○ 첫째자녀 출산축하금 신설, 퇴직공무원 사회공헌 사업 예산 확대 등 2026년 예산 반영 추진(~'25.8월)
19	<ul style="list-style-type: none"> ○ 유관기관과의 협업 활성화 및 정책효과성 제고 노력 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공단 등 관계기관과의 소통 및 의견수렴을 통한 제도 개선 활성화 추진(상시)
20	<ul style="list-style-type: none"> ○ 정책분석 및 정책환류 강화 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 재해보상 심사·송무 관련 업무 분석을 통한 '25년 계획 수립('25.2~3월)
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 성과지표의 대표성·적극성 개선 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 업무분석을 통한 지표 발굴 및 전문가 자문('25.2월) ○ 자문 결과를 바탕으로 한 성과지표 개발('25.3월)

	<ul style="list-style-type: none"> ○ 현장 의견수렴 확대 및 정책 반영에 노력 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 심의회 서면 의견청취 방식 개선('25.6월) ○ 다양한 방식의 의견청취(~'25.12월)
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 관계기관 협업 강화 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기관담당자 대상 실무 안내 강화('25.2월) ○ 연금공단과 워크숍 개최('25.3~4월) ○ 재해보상 청구 기관 대상 간담회 개최('25.6월)
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 정책효과성 개선 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 심사·송무 업무의 투입과 성과 연계성 분석 및 전문가 자문('25.2~3월) ○ 분석자문결과를 바탕으로 정책효과 모니터링(~'25.12월)
21	<ul style="list-style-type: none"> ○ 성과지표의 대표성·적극성을 보완할 수 있는 지표 설정 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 성과지표 재검토('25년 계획 수립시)
22	<ul style="list-style-type: none"> ○ 관계기관과의 협업 강화를 통한 지속적인 근무여건 개선 추진 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 개선과제 발굴 단계부터 관계기관과의 적극적인 협업을 통해 합리적인 근무여건 개선 추진(연중)
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 성과지표의 목표치 초과달성을 위한 노력 필요 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 목표치 초과달성(110% 이상)을 위해 보다 적극적인 성과 창출 노력 지속(연중)
23	<ul style="list-style-type: none"> ○ 성과지표 및 측정산식 수정 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공직사회 비위 예방을 위한 체계적인 징계제도 개선 및 확산 측정방법 수정('25년 上)
		<ul style="list-style-type: none"> ○ 중앙징계위원회 관련 성과지표 개선('25년 上)
24	<ul style="list-style-type: none"> ○ 정책효과에 대한 분석결과와 대비책간 연계 필요 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 언론·국회 등 지적사항, 대·내외 환경변화 등을 고려한 정책효과 분석 실시(연중)
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 의견수렴 결과의 정책반영 필요 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 정책효과 분석결과 대비책을 연계하고 의견수렴 결과를 반영한 대비책 마련(연중)
25	<ul style="list-style-type: none"> ○ 전략적인 현장의견 수렴 및 정책반영 프로세스 마련 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 찾아가는 재산신고 장기 설명회 실시('25. 2월, 18회) <ul style="list-style-type: none"> - 중앙행정기관, 17개 광역사도 대상 설명회(16회) - 온라인 설명회(2회) ○ 찾아가는 재산신고 수시 설명회 실시('25. 4월~) ○ 의화·헌법기관 윤리업무담당자 컨설팅('25. 4월~) ○ 공직윤리 교육과정 계획 수립('25. 3월·운영'25. 4~9월) <ul style="list-style-type: none"> - 심화과정 교육 확대(5회→7회) ○ 현장의견 및 질의내용 수렴 및 피드백 실시(수시, FAQ 배포 등)
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 관계기관과의 연계 및 협조체제 구축 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 업무 유관기관(타 헌법기관, 지자체, 공직유관단체 등)에 대한 온·오프라인 컨설팅 등을 통한 협업 강화(연중)

	○ 성과지표의 목표달성도	○ 도전적인 성과지표 설계('25. 3월) 및 목표 100%이상 달성 추진('25. 3월~)
26	○ 부동산 재산형성과정 등 제도 운영으로 정책효과에 구체적으로 반영될 수 있도록 노력	○ 정책이 가시성을 가질 수 있도록 제도 운영 내실화를 강화하겠음(연중)
27	○ 핵심적인 성과지표 발굴 및 도전적인 목표치 설정	○ 핵심적인 성과지표 발굴 및 도전적인 목표치 설정 (~'25.5월)
	○ 전문가 등 대상 의견수렴 활성화	○ 전문가 등 대상 적극적인 의견수렴 ('25.4월~12월)
28	○ 전체 노조가 참여하는 소통 채널의 필요성 대두	○ 주요 노조가 전부 참여하는 노사협력협의회 연2회 운영(연중) - 노조별 사무총장(급) 참여하여 연간 노사협력사업 방안 논의
	○ 현장 간담회 결과의 체계적 관리를 통한 사업 효과성 제고	○ 현장간담회 성과분석 및 체계적 사후 관리 실시 (연중) - 현장간담회의 처리 내역 연2회 이상 점검 및 제도 개선 피드백 실시
29	○ 성과지표 중 지표명과 지표 내용의 연계성이 다소 낮아 보임	○ 성과지표의 지표명과 지표내용의 연계성이 명확하도록 지표명 수정 검토('25.4월)