
2025년 주요업무 추진계획

**- 활력있게 일 잘하는 공무원,
국민이 신뢰하는 공직사회 -**

2025. 1. 23.



인사혁신처

순 서

I. 정부 전반기 성과 및 평가	1
II. 2025년 업무 추진 여건 및 방향	3
III. 2025년 핵심 추진과제	5
IV. 2025년, 국민의 삶이 이렇게 바뀝니다	17

I. 정부 전반기 성과 및 평가

1 주요 성과

국정과제 14: 공정과 책임에 기반한 역량있는 공직사회 실현

□ (14-1) 직무 중심의 공정한 인사시스템 확립

- ✓ (어학성적 공동활용) 197,539건 성적등록, 189억원(토익 기준)의 수험생 취업준비 비용 절감
- ✓ (전략적 인사교류) 용인 반도체 국가산단 환경영향평가 기간 획기적 단축(1년 → 4개월, 국토부↔환경부)
- ✓ (전문성 제고) 전문직위 증가(^{21년}4,342개 → ^{24년}4,600여개) 및 전문직무급 인상(^{21년}68만원 → ^{24년}83만원)
- ✓ (인재개발플랫폼 활성화) 활용기관 확대(^{21년}12개 → ^{24년}53개) 및 콘텐츠 대폭 확충(^{21년}60만건 → ^{24년}224만건)

- (채용) 수험생 편의 제고 및 취업 부담 완화를 위한 통합채용시스템 구축('23~'25), 어학성적 공동활용 확대('23.4.~), 찾아가는 공직 설명회* 실시('22下.~)

* 전국 각지의 고교·대학생(38,100명)을 대상으로 찾아가는 공직 홍보(공직 소개, 모의 면접, 상담 등)

- (인사교류) 국민 중심 원팀 정부 구현을 위해 부처간 상호 이해가 필요하거나 전문성을 활용할 수 있는 분야에 국·과장급 전략적 인사교류 시행*('24.2.)

* "국토-환경 이해관계에 대한 상호이해"(국토부↔환경부) 등 24개 직위 선정

- (공직전문성) 미래 대비 인재 발굴을 위한 업무협약 체결*, 전문가 양성을 위한 전문직위 확대 및 전문직무급 개선('24.1.)

* OPM(美 인사관리처), 재미한인과학기술자협회, 대한변리사협회, 자능정보산업협회, 소방기술사회 등

- (역량개발) 빅데이터 기반의 개인별 맞춤형 학습 지원을 위한 인재개발플랫폼 정규서비스 개시('23.1.), 우수 콘텐츠 국민 개방을 위한 열린강좌 운영('24.7.)

* 직무·학습이력 기반 개인별 맞춤형 추천, 피드 공유 댓글 기능 등으로 학습자간 직무 노하우 공유

- (디지털 인사관리) 디지털 플랫폼 정부 구현을 위해 3세대 전자인사 관리시스템*(e-사람) 구축 추진('24~'26)

* 출장 신청·예약·정산을 자동화하고, 모바일 기반 출·퇴근 기록으로 업무처리 효율성 제고

□ (14-2) 소신껏 직무에 몰입할 수 있는 공직여건 조성

- ✓ (적극행정) 적극행정 소송지원 대상 확대('21년재직자→'23년재직자+퇴직자)
- ✓ (인사자율성 제고) 인사규제(협의·통보) 폐지 및 위원회 통·폐합 등 101개 과제 개선 완료
- ✓ (근무여건) 근무혁신으로 월 평균 초과근무 감소('21년 20.4시간→'23년 18.7시간), 연가 사용 확대('21년 15.8일→'23년 16.2일)
- ✓ (재산공개 투명성) 공직자 재산정보를 한 눈에 확인('23년 256개 홈페이지→'24년 1개 공직윤리시스템)
- ✓ (재산등록·취업심사 강화) 가상자산 재산등록 의무화, 취업심사 대상기관 확대('21년 21,185개→'24년 24,502개)

- (적극행정) 공무원이 국민을 위해 소신과 책임에 따라 일할 수 있도록 적극행정 소송지원 대상 확대('22.12.), 내부 공익신고자 보호 강화('23.4.)
- (인사자율성) 적재·적소·적시 인사 운영을 위한 각종 인사규제 합리적 조정 및 개선(104개 과제 중 101개 완료)
※ 제1차 47건('22.9.), 제2차 32건('23.7.), 제3차 25건('24.10.) 개혁과제 발표
- (근무여건) 공무원이 활력 있게 일하도록 심리안정휴가 도입('23.7.), 업무집중 여건 조성방안(행안부 합동) 발표('24.3.), 육아시간 대상·사용기간 확대*('24.7.)
* (대상 연령) 5세 이하 → 8세 또는 초2 이하 (사용기간) 24개월 → 36개월
- (공직윤리) 공직사회 투명성 제고를 위해 취업심사 대상기관 확대('23.4.), 재산공개통합서비스 제공('24.1.)

□ (14-3) 인사·보수체계 개선 및 순직·공상자 예우 강화

- ✓ (보수) 저연차 중심의 추가 처우개선을 통해 '24년 처음으로 9급 1호봉 3,000만원 초과
- ✓ (공정평가) 경력평정 비중 축소('21년 5%~20%→'24년 5%이하), 동료평가 도입 및 전부처 시행('23년 4개→'24년 49개)
- ✓ (직무·성과 보상) 중요직무급 확대('21년 15%→'24년 21%), 장기성과급 신설(S등급 지급액의 최대 50%)
- ✓ (재해보상) 명백한 공무상 부상 처리기간 단축('21년 60일→'24년 22일), 간병비 인상('23년 1일 최대 67천원→'24년 150천원)

- (보수체계) 경찰·소방·교원 등 민생 접점 현장 공무원 및 저연차 청년세대 공무원 중심 처우개선*
* (현장) 경찰·소방 기본급을 공안업무 종사자 수준으로 단계적 인상, 교직수당 인상 (9급 1호봉) ('23년) 1.7%(공통) + 3.3%(추가) / ('24년) 2.5%(공통) + 3.5%(추가)
- (직무·성과 중심) 업무와 근무실적에 기반한 보상 확대를 위해 중요 직무급 확대, 장기성과급·동료평가 신설 및 경력평정 축소
- (재해보상) 헌신하는 공무원에 대한 국가책임 강화를 위한 공상추정제 시행·명백한 공무상 부상 심의 생략('23.6.) 및 진료비·간호비 현실화('24.2.)

II. 2025년 업무 추진 여건 및 방향

1 업무 추진 여건

□ 대내적 여건

- (공직매력도 하락) 공무원 시험 경쟁률의 지속적인 하락* 및 미래 세대 저연차 공무원의 공직이탈 가속화** 등 공직 인기 감소
 - * 경쟁률(공채) : ('19년) 39.9:1 → ('21년) 36.9:1 → ('23년) 25.5:1 → ('24년) 24.7:1
 - ** 5년 미만 조기퇴직자: ('19년) 6,663명 → ('21년) 10,692명 → ('23년) 13,823명
- (재직자 사기 저하) 실질소득 감소 등으로 공직에서 재직하고 있는 공무원의 사기 및 근무 생산성 저하
 - ※ "공무원 월급으론 4평도 빠듯... 공직 자부심 갖고 싶어" ('24.7.14., 아주경제)
- (전문성 제고 요구) MZ세대를 중심으로 전문성 축적에 대한 관심이 증가하고, 급변하는 행정환경에 대응하기 위해 공무원 전문성 강화 요구 증대
 - * 공무원은 ①책임성 ②전문성을 공무원에게 가장 필요한 자질로 인식 ('24.10., 공직혁신 인식조사, 인사처)

⇒ 공무원 사기진작 및 전문성 제고로 공무원이 자긍심을 가지고 일하고 싶은 공직사회 조성 필요

□ 대외적 여건

- (저출생·고령화 심화) 저출생·고령화에 따른 생산연령인구 감소로 국가적 위기 심화
 - ※ 합계출산율: ('20년) 0.84명 → ('21년) 0.81명 → ('22년) 0.78명 → ('23년) 0.72명
- (AI 급속한 발전) 생성형 AI 출시·보편화 등 AI 기술의 급격한 발달에 능동적으로 대응하는 인사시스템 필요
 - ※ ChatGPT는 출시 5일 만에 가입자 수 100만명, 2개월 만에 1억명 돌파
- (윤리 확립 기대) 공직사회 윤리의식에 대한 국민의 높은 기대 수준* 및 제도개선 요구 지속
 - * 국민은 ①책임성 ②청렴성 ③친절봉사성을 공무원에게 가장 필요한 자질로 인식 ('24.10., 공직혁신 인식조사, 인사처)

⇒ 급변하는 미래환경에 적시 대응하여 국가경쟁력을 강화하고,
깨끗하고 책임있는 공직사회를 구현하여 국민 신뢰 회복 필요

2 업무 추진 방향

비전

활력있게 일 잘하는 공무원, 국민이 신뢰하는 공직사회

4대 목표 14대 핵심과제

공무원 사기진작으로
현신하는 공직 여건 조성

전문성을 갖춘 인재 양성으로
역량있는 공직사회 구현

- ① 저연차·실무직 중점 처우개선
- ② 일에 대한 정당한 보상
- ③ 재해예방-보상-재활의 선순환 구조 구축
- ④ 공직문화·근무 혁신으로 생산적 여건 조성

- ⑤ 전문성 제고를 위한 인사체계 강화
- ⑥ 직무·성과 중심의 평가·보상 확대
- ⑦ 대상별 맞춤형 교육훈련체계 운영
- ⑧ 기관 인사역량 제고

미래환경에 적시 대응하는
인사시스템 구축

청렴과 책임성 강화로
국민 신뢰 확보

- ⑨ 저출생·고령화 등 국가 현안 극복 선도
- ⑩ 인공지능(AI)·디지털 기반 인사제도 마련
- ⑪ 공공·민간·국외 파트너십 확대

- ⑫ 국민 눈높이에 맞는 공직윤리 확립
- ⑬ 공직윤리·소청제도의 합리적 개선
- ⑭ 국민 체감의 적극행정 활성화

III. 2025년 핵심 추진과제

① 공무원 사기진작으로 헌신하는 공직 여건 조성

◆ 저연차·실무직·현장 공무원 중점 처우개선, 재해예방-보상-재활 체계 구축 및 근무 혁신으로 공무원 사기진작을 통한 직무몰입 유도

□ 저연차·실무직 중점 처우개선

- **(보수 인상)** 8년만에 공무원 보수를 최대치로 인상(3%)하고, 보수수준이 낮은 저연차 실무 공무원 대상 적극적 추가 처우개선으로 사기진작 도모
 - **(봉급 인상)** '25년 9급 초임 봉급 200만원 달성을 및 '27년까지 보수(봉급+수당) 월 300만원으로 단계적 인상* 추진
* (예시) [월 보수] ('24년) 251만원 → ('25년) 269만원 → ('26년) 284만원 → ('27년) 300만원
 - **(수당 확대)** 저연차 공무원 생활 안정을 위해 재직 4년 미만 공무원 정근수당 지급액 상향* 및 정근수당 가산금 인상(월 3만원→4만원)
* ('24년) 근무연수에 따라 월 봉급액의 0~15% → ('25년) 월 봉급액의 10~20%
- **(주거 지원)** 주거 안정이 필요한 무주택 공무원에게 임대주택 우선 공급으로 주거비 부담 완화
 - **(공급 확대)** 서울·세종 등 주거비가 높고, 수요 대비 공급 부족 지역 중심으로 신규 건립, 임대 후 분양 추진 등을 통한 주거지원 확대
※ 2030년까지 5,000세대 이상 신규 공급 목표 / ('25~'27) 약 800세대 → ('28~'30) 약 5,000세대
 - **(우선 배정)** 저연차·신혼부부 공무원에게 임대주택 최우선 배정
- **(교육체계 개선)** 시험 합격 후, 중앙부처에 신속한 배치로 공직 적응을 지원하고, 자기주도적 학습환경 조성
 - **(부처 조기 배치)** 수습 사무관의 교육·수습기간을 단축('24년 교육 17주 + 지자체 2개월→'25년 교육 16주 + 지자체 1.5개월)하여 소속기관 조기 배치 추진
 - **(교육 개선)** 개인별 실제 학습 수요를 고려한 교육이 이뤄질 수 있도록 자기 주도 교육 프로그램 신설

□ 일에 대한 정당한 보상

- **(현장 공무원 보상 강화)** 국민 생명과 안전을 위해 어려운 여건에서 일하는 국민 접점 현장 공무원에 대한 지원 확대
 - **(경찰·소방·재난)** 경찰·소방 위험근무수당 인상(월 6만원→7만원) 및 재난담당 공무원 재난안전수당(월 8만원)·중요직무급(월 10~15만원) 병급 허용
 - **(군인)** 군 초급간부(하사~대위) 대상 기본급 추가 인상, GP·GOP 근무자 등 시간외근무수당 상한 폐지
- **(기피·격무 보상)** 업무 기피현상을 완화하고, 불가피한 격무 및 장기 재직에 대한 정당한 보상으로 일에 전념하는 여건 조성
 - **(민원담당)** 악성민원 증가에 따른 민원업무 기피현상을 줄이고, 보상을 강화하기 위해 민원업무수당 가산금 신설(월 3만원)
 - **(시간외근무 보상)** 국정감사·예산심의, 명절 특별근무 등 예측가능하거나 불가피한 격무에 대한 시간외근무 상한 확대* 및 9급 시간외근무 단가 인상**
 - * ('24년) 월 57시간 → ('25년) 월 100시간 / ** ('24년) 9,689원 → ('25년) 10,579원
 - **(장기재직휴가 신설)** 10년 이상 장기재직 공무원에 대한 휴가 도입(5일(10년) / 7일(20년))

□ 재해예방-보상-재활의 선순환 구조 구축

- **(재해예방)** 법정부 차원의 공직 맞춤형 재해예방 체계 구축으로 공무원이 마음 놓고 일할 수 있는 근무환경 조성
 - **(신규 제도 법적 기반)** 긴급 직무휴지(업무수행 중 문제 발생시 직무 중단), 공무원 건강안전정책 자문의 등 신규 제도 운영을 위한 법적 근거 신설
 - **(심리재해 진단 및 개선)** 재해요인 분석개선을 위한 위험성 평가 표준 가이드 마련 및 심리재해 위험도가 높은 직종·직무(민원, 교대·야간 등)에 특화 가이드 별도 제작
- ※ 위험성 평가(재해요인 발굴·조치·결과 공유)는 선진국·민간에서 재해예방 핵심 수단으로 활용 중, 제조·건설 등 산업현장에서의 위험성 평가와 달리 심리재해 분야는 국내 최초 시도
- **(마음건강 관리)** 마음건강센터 지속적 확충*, 정신건강뿐만 아니라 신체건강·고충까지 통합 관리하는 건강안전센터로 개편 추진

* (예시) ('24년) 9개 → ('25년) 10개(경남 추가) → ('26년) 12개

- **(재해보상)** 국가를 위해 헌신하다 재해를 입은 공무원과 유족에 대한 적극적 보상으로 국가 책임 강화
 - **(순직 공무원 지원 강화)** 추서된 계급에 따른 재해유족급여 지급, 일반직 공무원의 국가유공자 연계 강화* 등 유족 지원 강화
 - * 위험직무로 순직한 일반직도 국가유공자법상 순직군경(월 보상금 약 200만원 지급)으로 인정
 - **(신속 보상)** 시스템 연계(심사 시스템-e사람)를 통한 청구인 제출서류 간소화* 추진 및 재해발생경위 파악이 용이한 소속기관장이 재해를 조사하도록 개선
 - * (예시) 인사기록카드, 초과근무기록 등 자료 제출 생략
- **(재활 및 복귀 지원)** 재해를 입은 공무원이 신체·정신적으로 충분히 회복하고 복귀 가능하도록 재활급여제도 개선 및 직무복귀 지원 강화
 - **(재활급여 개선)** 공상 공무원 재활 시, 실질적 지원을 위해 재활 운동비 인상* 등 재활급여제도 개선
 - * (예시) (재활운동비) 월 단위 지급 → 총액 방식 / 월 10만원 → 15만원
 - **(직무복귀 지원)** 전담 코디네이터(1:1 맞춤형 지원) 매칭 및 원직복귀 불가자 전직 지원 등 체계적 재활·직무복귀를 위한 종합 프로세스 수립

□ 공직 문화·근무 혁신으로 생산적 여건 조성

- **(공직문화 혁신)** 기관별 공직문화를 객관적으로 측정하고, 불합리한 관행 실태조사·공개 등을 통해 기관별 자발적 공직문화 혁신 지원
 - **(공직문화 수준진단)** 48개 전 기관 대상 공직문화 수준 진단 및 소속 공무원 인터뷰를 통해 기관별 공직문화 심층 분석
 - **(불합리한 관행 근절)** '간부 모시는 날' 등 불합리한 관행 근절을 위해 정기 실태조사·기관별 현황 공개, 익명 신고센터 설치(e-사람) 추진
- **(근무혁신)** 유연하고 자율적인 근무방식 도입, 범정부 근무혁신 확산으로 공직 내 업무 생산성 제고
 - **(유연근무 확대)** 주 40시간 범위에서 운영 중인 유연근무를 2주 단위 80시간 범위로 확대*하여 근무시간의 개인 선택권 확대
 - * 업무 연속성 확보 및 건강관리를 위해 일·주 최소·최대 근무시간 설정
 - **(근무혁신 확산)** 연가·초과근무·유연근무 등 실적 우수·미흡 기관 공개 및 우수사례 공유로 기관의 근무혁신 노력 유도

② 전문성을 갖춘 인재 양성으로 역량있는 공직사회 구현

◆ 직무와 성과 중심의 인사제도 설계와 대상별·기관별 맞춤형 교육·컨설팅을 통해 전문성을 제고하여 일 잘하는 공무원 육성

□ 전문성 제고를 위한 인사체계 강화

- **(교류 및 직무교육 강화)** 부처 간 협업을 강화하고, 공무원이 실제 필요로 하는 직무 전문성을 기를 수 있도록 교육제도 개편
 - **(전략 교류 확대)** 부처 간 칸막이 해소를 위한 2차 국·과장급 전략적 인사교류 실시^{*}로 고위직 공무원의 정책 전문성 강화
 - * (24년) 자연보전과 국토발전 등 총 24개 직위→(25년) 중소기업 고용지원 강화 등 총 18개 직위 추가
 - **(상시학습제도 개편)** 시간 중심의 정량적인 상시학습 제도를 의무교육·자기개발학습으로 전환하여 자발적 직무 전문 학습 기반 마련
- **(역량있는 전문가 양성)** 역량과 전문성을 갖춘 공무원을 육성하기 위한 승진 및 보직 체계 재설계
 - **(5급 선발승진제 신설)** 우수한 역량을 갖춘 6급 공무원을 신속하게 5급 중간 관리자로 임용하는 역량 기반의 새로운 승진경로(Next Leader Track) 신설 추진
 - ※ 대상자 추천(각부처→인사처)→선발(인사처)→교육(인사처)→원부처·타부처 배치(인사처→각부처)
 - **(전문직 공무원 확대)** 노동분쟁 예방·조정분야 전문직 공무원을 신규로 도입하고, 기관 맞춤형 컨설팅을 통해 전문분야 추가 발굴·확대
- **(직무 기반 채용)** 전문성이 요구되는 분야에 우수 인재 신규 선발 및 직무 중심으로 채용시험 개편
 - **(공채 신규 직류 선발)** 과학기술 인적 인프라 구축·규제혁신·탄소중립 정책 지원을 위한 전자(5급)·법무행정(7급)·일반환경(7·9급) 직류 신규 선발
 - **(9급 공채시험 개편)** 국어·영어는 출제기준 전환(지식암기 위주→직무 중심) 및 최종합격자 결정방식^{*} 개선

* ('24년) 필기시험 동점자 모두 합격→('25년) 동점자 중 전문과목(예:행정학 등) 성적순 선발

□ 직무·성과 중심의 평가·보상 확대

- **(성과기반 평가)** 업무실적과 역량을 기반으로 적시성·수용성 높은 평가가 이루어질 수 있도록 성과평가 체계 개선
 - **(성과 중심 평가 강화)** 승진 시 반영되는 경력평정 비율을 축소^{*}하고, 일방·하향식 평가를 보완하는 동료평가를 승진 등 인사관리 전반에 활용
* ('24년) 승진후보자명부 반영비율 5~10% 이내 → ('25년) 5% 이하 → ('27년) 0%
 - **(평가 수용도 제고)** 성과급 평가 횟수 확대 추진, 평가자 역량 향상으로 평가 수용성 향상
- **(직무·성과 중심 보상)** 직무 중요도에 따른 보상 및 우수한 성과를 낸 공무원에 대한 합당한 보상 강화
 - **(중요직무급 확대)** 지급대상에 국정 운영 핵심 인력인 고위공무원단을 포함하고, 지급 비율 및 지급금액 인상^{*} 추진
* (비율) ('24년) 21%→('25년) 고공단 이하 24%→('26년) 30% / (지급액) 10~20만원 → 20~30만원
 - **(우수 성과자 보상 강화)** 탁월한 성과를 낸 공무원(S등급)에 대한 성과급 지급액 상향 검토

□ 대상별 맞춤형 교육훈련체계 운영

- **(공직 적응 지원)** 공직 이해도를 증진하고, 원활한 공직 연착륙을 지원하기 위해 대상별로 특화된 공직 적응 지원
 - **(신규자)** 신규자가 기본교육 이수 후 현업에 배치될 수 있도록 하고, 예산·민원·법제 등 직무활용도가 높은 교과 중심 교육 실시
 - **(지역·민간 인재)** 지역인재 7·9급^{*} 및 민간 인재^{**} 대상 시기별·단계적 공직 적응 지원 체계 구축

* (교육) 공직가치 직무전문→(수습 근무) 공직적응을 위한 대인관계 기법 업무 노하우 전수 등 멘토링

** (교육) 인재원 개방형직위 공직입문과정 운영→(부처 근무) 각 부처 멘토링, 인사처 1:1 컨설팅

- **(인재 육성)** 고졸 인재부터 관리직까지 모든 공무원이 공직 내에서 우수 인재로 성장할 수 있는 기회 부여
 - **(고졸 인재)** 우수한 고졸 공무원이 학위 취득을 통해 역량을 개발할 수 있도록 의견수렴을 거쳐 연수 휴직 확대 운영방안 마련
 - **(청년 세대)** 5급 이하 청년(39세 이하) 대상 국외훈련 대폭 확대(^{24년}55명 →^{25년}130명→^{26년}155명), 국제기구 주니어 고용 휴직(OECD) 신설 추진
 - **(관리자)** 관리자의 경력·직위에 따라 요구되는 필요 역량을 중심으로 맞춤형 교육과정 신설·개편*
 - * (입문과정) 서기관 2년 이내 공무원 대상 관리자 공통핵심역량(문제인식, 소통 등) 배양
 → (심화과정) 고공단·과장급 대상 직무상황별 소규모 실습 교육 및 맞춤형 피드백

□ 기관 인사역량 제고

- **(찾아가는 간담회)** 공직사회 전반의 효율적 인사운영 견인을 위한 기관별 인사 담당자 역량 강화 지원
 - **(권역별 설명회)** 권역별 임용제도 설명회 실시 및 고충상담 역량 강화 워크숍(상담기법 교육·실습) 정례화
 - **(컨설팅·교육 확대)** 공직윤리제도 관련, 정책수요자 니즈에 부합하는 찾아가는 컨설팅 및 온·오프라인 교육* 추진
 - * 찾아가는 재산신고 설명회, 공직윤리 교육과정(연 5회→7회), 취업·행위제한 컨설팅 등
- **(적합 인재 발굴)** 공공부문이 기관에 필요한 인재를 선별할 수 있도록 역량평가·헤드헌팅 확산 및 인재DB 사용 기관 확대
 - **(역량평가 고도화)** 전 기관에 적용 가능한 5급 표준 역량모델·기법 마련, 역량평가위원 양성 교육 체계 확립
 - **(정부헤드헌터 육성)** 정부헤드헌터 양성과정 설계·운영(수료증 발급 및 인재DB수록)을 통한 공공부문 내 헤드헌팅 전문가 양성
 - **(대상기관 확대)** 국가인재DB 활용기관을 지방출연기관까지 확대
 - * ('24년) 국가기관·지자체·공공기관 등 812개→('25년) 지방출연기관(754개) 확대를 위한 법령 개정

③ 미래환경에 적시 대응하는 인사시스템 구축

◆ 저출생 극복 지원·인공지능(AI) 기반 인사제도 마련·공직내외 전방위적 협력 확대로 미래에 대비하는 경쟁력 있는 공직사회 구현

□ 저출생·고령화 등 국가 현안 극복 선도

- **(출산·양육 지원)** 인구 감소 위기를 극복하고, 저출생 추세 반전을 위해 공직사회 출산·양육 친화적 인사정책 시행

- **(출산 장려·지원)** 난임 공무원이 치료를 위한 휴직 신청 시 휴직 명령 의무화 및 미숙아 자녀 및 배우자 출산휴가 확대*

* (미숙아 출산휴가) 90일 → 100일 / (배우자) 10일(다태아15일) → 20일(다태아25일)

- **(임신공무원 보호)** 임신공무원의 휴식·병원진료 등을 위한 모성보호시간(임신 12주이내 및 32주 이후)* 사용을 의무화하고, 배우자에 임신 검진 동행휴가** 신설

* 임신기간 동안 일 2시간 이내 사용 가능 / ** 임신기간 고려, 연 10일 이내

- **(육아 여건 개선)** 육아휴직·육아기 근로시간 단축 대상 자녀 연령·학령 확대(8세 또는 초2이하→12세 또는 초6이하) 및 육아휴직 수당*과 가족수당 인상**

* (지급액) (1~12개월) 150만원 → (1~3개월) 250만원, (4~6개월) 200만원, (7~12개월) 160만원
 (지급 기간) 장애아동·한부모·맞벌이 부모(모두 3개월 이상 휴직 시) 대상 12개월 → 18개월로 확대

** (첫째) 3만원 → 5만원, (둘째) 7만원 → 8만원, (셋째) 11만원 → 12만원

- **(퇴직공무원 적극 활용)** 퇴직공무원이 축적한 전문성과 경험을 공직内外에서 적극 활용하여 인적자원 활용도 제고

- **(퇴직공무원 재임용)** 각 부처별 공직 전문성·노하우 요구 분야에 성과가 우수한 퇴직공무원을 임기제 등으로 활용하기 위한 방안* 마련

* ① 대상자 선발기준 마련, ② 적합직무 발굴, ③ 인사관리 기준 수립

- (사회공헌사업 확대) 민원·국민안전 등 현장에서 퇴직공무원의 공직 전문성이 요구되는 분야를 대상으로 사회공헌사업 대폭 확대

* ('24년) 45개 사업, 371명 → ('25년) 49개 사업, 401명 → ('27년) 80개 사업, 800명

□ 인공지능(AI)·디지털 기반 인사제도 마련

- (시스템 개선) AI 기반의 수요자 맞춤형 기능 개발 및 업무 자동화로 일하는 방식의 디지털 전환을 통한 업무 효율성 향상
- (통합채용시스템 구축) 공·경채 시스템을 통합하여 단일 채용사이트를 구축하고, 수험생 대상 맞춤형 서비스 및 업무 자동화* 가능 구현
 - * (맞춤형) 관심 채용정보 매칭 / (업무자동화) 시험장 근거리 배정, 원서사진 적합성 검증 등
- (3세대 e-사람 구축) 디지털 인사비서 서비스(맞춤형 정보 제공) 및 데이터 기반의 효율적 인사 운영 기능 개발, 스마트 복무관리 서비스* 확산
 - * 모바일 기반의 자동 출·퇴근 기록 관리, 출장 신청·교통 예약·정산까지 한 시스템에서 자동화
- (AI 재해보상 서비스) 공무상 요양 기간 연장 시 기존 상병별 요양 기간 정보를 토대로 AI 모델이 적정 요양일수 자동 산출, 신속 처리
- (AI 등 활용 역량 강화) 모든 공무원이 차별없이 AI 역량을 함양할 수 있는 여건을 만들기 위해 AI 역량 강화 적극 지원
- (AI 교육기회 확대) 전 기관 AI 관련 직장교육 실시 의무화, AI 교육 비중(8%→16%) 및 실습 교육 확대, 교육장 다변화(세종, 대전, 진천 등)
- (우수사례 확산 등) AI 활용 우수 공무원 발굴·사례 공유 및 우수 공무원을 교육 강사로 적극 활용, AI 정책활용 안내서 확산

□ 공공·민간·국외 파트너십 확대

- **(공공부문 협력 강화)** 공무원 채용시험을 범용성 있게 개편하고, 우수 교육 콘텐츠 및 시설을 민간에 개방하여 국가자원 공동 활용
 - **(PSAT 공동활용)** 공공부문 수험부담 완화를 위해 PSAT를 별도의 공통역량 검정시험으로 개편*하고, 다양한 공공부문 채용 시 공동활용**
 - * 기관 필요에 따라 선택할 수 있도록 기본·심화 2종 구분, 온라인 성적증명서 발급 등
 - ** 지방자치단체, 법원행정처 및 기타 공공부문 채용기관
 - **(교육 자원 개방)** 국가자원의 공동 활용 확대를 위해 국민·민간 기업을 대상으로 정부 소유의 우수콘텐츠 및 시설 개방*
 - * (예시) (인재개발플랫폼) 각 부처에서 제작된 우수콘텐츠 일반 국민 대상 공개
(관세인재개발원) 기업종사자 대상 관세분야 이러닝·집합교육 / 야외정원·결혼식장 대여
- **(민간·해외 등 협업 강화)** 양질의 국가·글로벌 인재를 확충하고 적시 활용 기반을 마련하기 위한 민간·국외 채널 구축
 - **(국가인재 DB 내실화)** 인재수요가 높은 직역·단체(노무사회 등)와 업무협약 체결, KAIST 등 주요대학·연구기관 시스템 연계 등을 통해 국가인재 적극 발굴
 - **(정부헤드헌팅 활성화)** 민간기업 전직지원 기관((예)주요기업 경력컨설팅센터 등) 협조체계 구축 및 민간 경력자 등록 대상 확대(법인 팀장급까지 포함) 추진
 - **(글로벌 인재 확충)** 해외 한인 전문가 단체 등과 연계해 전문분야별 글로벌 인재 발굴, 웨비나·정책 자문 등 협력 강화
 - **(해외 인적자원 개발)** 아시아 공무원 대상 역량 향상 교육과정 운영* 및 연계사업** 지원 확대로 공공HRD 허브 기능 강화

* (말레이시아베트남) 고위공무원 대상 AI·디지털 전환 과정 (우즈벡) 신규 관리직 대상 영리더 과정

** (카자흐) 공무원 역량개발 정책자문사업, (몽골) 국립대 한국 인사행정 과목 신설

④ 청렴과 책임성 강화로 국민 신뢰 확보

◆ 엄정한 공직윤리 확립 및 적극행정 실천 여건 조성으로 국민에게 신뢰받는 공직사회 구현

□ 국민 눈높이에 맞는 공직윤리 확립

- **(중대 비위 엄벌)** 디지털 범죄·음주운전 등 중대 비위의 심각성에 따른 엄정 징계 기반 체계 확립으로 공직사회 내 경각심 제고 및 국민 신뢰 회복
 - **(디지털 범죄 엄정 징계)** 스토킹·음란물 유포 징계시효 확대(3년→10년) 및 딥페이크 합성 등에 대한 별도 징계기준 신설*
 - * ('24년) 품위 유지 의무 위반 - '기타' → ('25년) '스토킹'·'음란물 유포' 신설 등
 - **(음주운전 징계 강화)** 직접 음주운전자 외 음주운전 범인은닉 및 방조자 등에 대한 개별적 징계기준 마련
- **(주식백지신탁제도 개선)** 직무관여 금지 강화 및 주식 매각 관련 정보 공개로 주식백지신탁제도 실효성 제고
 - **(직무관여 금지)** 소송 중 관련 직무관여 금지 규정 명문화, 위반 사실 조사 강화 등 이해충돌 방지를 위한 관리 강화*
 - * 직무 관여 여부 분기별 신고 및 관보 게재, 신고센터 설치·운영, 위반사실 조사 강화
 - **(매수인 신고·관계 공개)** 주식 매각 시 매수인을 신고하게 하고, 매수인과의 관계를 관보 게재·공개, 허위 신고 시 과태료 부과 등 제재조치
- **(재산공개·취업제한 내실화)** 재산공개 시 사모펀드 가입내역을 공개하고, 취업심사대상기관을 확대하여 공직윤리 투명성 제고
 - **(사모펀드 가입내역 공개)** 고위공직자 재산공개 시 사모펀드를 별도로 등록*토록 개선하여 고위공직자 재산내역을 투명하게 공개
 - * (기존) 사모펀드를 '예금' 항목에 등록, 예금총액만 공개 → (개선) 사모펀드를 예금과 별개로 등록·공개
 - **(취업심사대상기관 확대)** 취업심사대상기관에 국민 안전과 직결된 건축 설계·감리 업무를 수행하는 사기업체 또는 법인·단체 추가

- **(겸직·재산등록 관리)** 부적절한 겸직 활동 및 부정한 재산증식을 방지하기 위한 관리·감독 강화
 - **(겸직 관리·감독 강화)** 겸직허가의 엄격한 관리를 위해 겸직심사 위원회 구성 개선, 겸직실태조사 공개(매년 1월) 추진
 - **(가상자산 등 집중심사)** 가상자산 집중심사 내실화* 및 부동산 증거기반 심사 강화를 위한 관계기관(국토부·국세청 등) 협조체계 구축
 - * 집중심사대상자 선정기준 확대(고액 보유, 과다 증감 등), 직무관련성 심사 강화 등

□ 공직윤리·소청제도의 합리적 개선

- **(재산등록·취업심사 합리화)** 부정한 재산증식 가능성이 낮은 공무원 부담 완화, 휴직자 최초 재산신고 유예 등 합리적 개선
 - **(재산등록 대상 축소)** 7급 이하·3년 미만 저연차 공무원 및 한시임기제 공무원 등 재산등록·취업심사 면제
 - **(업무 유형별 등록대상 검토)** 5~7급 전체 재산등록을 실시하는 기관(경찰·국세청 등)은 업무 성격*에 따라 등록대상의 단계적인 조정 검토
 - * (예시) 대민 접점이 없는 인사·총무 등 일반행정 업무 담당자는 재산등록의무자에서 제외
 - **(외국 파견·휴직 등)** 외국 파견·휴직 등 불가피한 경우 최초 재산 신고를 일정 기간 유예·면제* 가능한 근거 마련
 - * (기준) 변동 신고 유예·면제 가능 → (개선) 기존 + 최초 재산 신고도 유예·면제 가능
- **(취업·행위 제한제도 실효성 제고)** 퇴직 공직자의 취업 등 위반 사실의 외부 통제를 강화하는 한편, 과도하게 부여된 의무는 경감하여 부담 완화
 - **(신고센터 활성화)** 취업·행위제한 신고센터의 운영('21년~) 근거를 명문화하고, 신고자 보호 근거 마련
 - **(취업이력신고 개선)** 취업이력 신고기간 조정(1개월→2개월) 및 단순 집행적 업무(경비원, 일용직 등) 취업 시 신고 제외

- **(소청심사 내실화)** 주요비위 심사 강화 및 심사 절차 개선 등으로 내실있는 소청심사 운영
 - **(주요비위 심사 강화)** 금품수수·음주운전·성비위·갑질 등 주요비위의 경우, 경징계(위원장 지정 사건 限)에도 부심위원을 정하여 심도있는 심사 실시
 - **(심사 절차 간소화)** 절차상 하자가 명백하여 처분 등의 취소 결정*을 하는 경우에는 당사자 출석 없이 심사할 수 있는 근거 마련
- * 징계위원회 구성 요건 미비, 처분사유설명서 미교부 등

□ 국민 체감의 적극행정 활성화

- **(적극행정 확산)** 공공부문 전반에 적극행정 실천 환경을 구축하고, 적극행정 판단 가이드라인을 마련하여 적극행정 발전 도모
 - **(적극행정 대상 확대)** 공공기관까지 적극행정(면책·지원제도 등) 적용대상 확대를 위한 관계기관* 협업 및 체계구축** 지원
 - * 국조실, 인사처, 행안부, 기재부, 감사원 등 / ** 규정 정비, 교육·홍보 등
 - **(적극행정 기준 체계화·공유)** 적극행정 사례·유형 분석을 토대로 적극행정 판단 가이드라인 개발·보급
- **(적극행정 등 보호 강화)** 국민이 체감하는 적극적 업무 처리를 위해 공무원에 기관 차원의 보호 강화 및 소송 비용 범위·지원 확대
 - **(적극행정 보호관 제도 신설)** 적극행정 관련 감사·징계 및 소송 시, 기관에서 절차 등을 지원하는 적극행정 보호관제도 도입
 - **(소송지원 확대)** 적극행정 공무원의 책임부담 완화를 위한 소송 비용 지원범위 확대* 및 지원 한도 상향**
 - * (범위) 형사 사건 기소 전 → 기소 후(무죄확정 限) / **(비용) 500만원 → 1,000만원
 - **(책임보험 확대)** 업무 관련 피소 공무원에 1인당 연간 보장 횟수를 확대 (3회→4회)하고, 소송 가능성 높은 직무에 종사하는 공무원*에 보험금 선지급
 - * (기준) 경찰청 소속 가입자 → (개선) 기존 + 특별사법경찰, 민원담당 공무원

IV. 2025년, 국민의 삶이 이렇게 바뀝니다.

01 공무원 사기진작으로 헌신하는 공직 여건을 조성하겠습니다

저연차 실무직 중점 처우개선



9급 초임 봉급
월 188만 원 → 200만 원



무주택 공무원을 위한
임대주택 공급 확대

재해예방-보상-재활의 선순환



마음건강센터 확대,
건강안전센터 전환 방안 마련

공직문화 혁신



유연근무 2주 80시간으로
자율성 강화

02 전문성을 갖춘 인재양성으로 역량 있는 공직사회를 구현하겠습니다

전문성 제고



6급에서 5급으로 고속승진
5급 선발승진제 신설



중요직무급 적용 대상
24%까지 확대

대상별 맞춤형 교육



청년세대 국외훈련
130명까지 확대



직무활용도 높은 교과 중심
신규자 교육

03 미래환경에 적시 대응하는 인사시스템을 구축하겠습니다

저출생·고령화 대응



기준 8세 또는
초2 이하
12세 또는 초6 이하
육아휴직 대상 연령
12세 또는 초6 이하로 확대



퇴직자 사회공헌 사업
49개 401명까지 확대

AI·디지털 기반 인사제도



통합채용시스템 구축



인공지능 재해보상 서비스
도입 추진

04 청렴과 책임성 강화로 국민 신뢰를 확보하겠습니다

국민 눈높이에 맞는 공직윤리



스토킹·음란물 유포
징계시효, 10년까지 확대



음주운전 방조자·은닉자에 대한
별도 징계기준 마련



공직자의 주식백지신탁 소송 종
직무 관여 금지 명문화

국민 체감의 적극행정 활성화



적극행정 공무원 소송 지원
적극행정 보호관제도 도입