
2025년 주요업무 추진계획

- 활력있게 일 잘하는 공무원,
국민이 신뢰하는 공직사회 -

2025. 1. 23.



인사혁신처

순서

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, 지능정보산업협회, 소방기술사회 등

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

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

- (디지털 인사관리) 디지털 플랫폼 정부 구현을 위해 3세대 전자인사관리시스템*(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(협약·통보) 폐지 및 위원회 통·폐합 등 101개 과제 개선 완료
- ✓ (근무여건) 근무혁신으로 월 평균 초과근무 감소('21년20.4시간→'23년18.7시간), 연가 사용 확대('21년15.8일→'23년16.2일)
- ✓ (재산공개 투명성) 공직자 재산정보를 한 눈에 확인('23년256개 홈페이지→'24년1개 공직윤리시스템)
- ✓ (재산등록취업심사 강화) 가상자산 재산등록 의무화, 취업심사 대상기관 확대('21년21,185개→'24년24,502개)

- (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('21년5%~20%→'24년5%이하), 동료평가 도입 및 전부처 시행('23년4개→'24년49개)
- ✓ (직무·성과 보상) 중요직무급 확대('21년15%→'24년21%), 장기성과급 신설(5등급 지급액의 최대 50%)
- ✓ (재해보상) 명백한 공무상 부상 처리기간 단축('21년60일→'24년22일), 간병비 인상('23년1일 최대 67천원→'24년150천원)

- (보수체계) 경찰·소방·교원 등 민생 접점 현장 공무원 및 저연차 청년세대 공무원 중심 처우개선*
 - * (현장) 경찰·소방 기본급을公安업무 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
헌신하는 공직 여건 조성

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

전문성을 갖춘 인재 양성으로
역량있는 공직사회 구현

- 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

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

청렴과 책임성 강화로
국민 신뢰 확보

- 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 달성 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 예측가능하나 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)** 범정부 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 직종직무(민원 교대야간 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 출제기조 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 연수휴직 확대 운영방안 마련
 - **(청년 세대)** 5급 이하 청년(39세 이하) 대상 국외훈련 대폭 확대('24년 55명 → '25년 130명 → '26년 155명), 국제기구 주니어 고용휴직(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 전인을 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 양성교육 체계 확립
 - **(정부헤드헌터 육성)** 정부헤드헌터 양성과정 설계·운영(수료증발급 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 12주 이내 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 내외에서 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* 기능 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 출퇴근 기록 관리, 출장 신청·교통 예약·정산까지 한 시스템에서 자동화
- (AI 재해보상 서비스) 공무원 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 점정시험으로 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 경력건설탕센터 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

* (말레이시아·베트남) 고위공무원 대상 AI·디지털 전환 과정 (우즈베크) 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)** 스톡킹·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

- **(검직·재산등록 관리)** 부적절한 검직 활동 및 부정한 재산증식을 방지하기 위한 관리·감독 강화
 - **(검직 관리·감독 강화)** 검직허가의 엄격한 관리를 위해 검직심사위원회 구성 개선, 검직실태조사 공개(매년 1월) 추진
 - **(가상자산 등 집중심사)** 가상자산 집중심사 내실화* 및 부동산 증거기반심사 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 인사총무 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
 - * (기존) 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, 소송가능성 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	재해예방-보상-재활의 선순환	공직문화 혁신
 <p>월 188만원 → 월 200만원</p> <p>9급 초임 봉급 월 188만원 → 200만원</p>	 <p>무주택 공무원을 위한 임대주택 공급 확대</p>	 <p>마음건강센터 확대, 건강안전센터 전환방안 마련</p>
		 <p>유연근무 2주 80시간으로 자율성 강화</p>

02 전문성을 갖춘 인재양성으로 역량 있는 공직사회를 구현하겠습니다

전문성 제고	대상별 맞춤형 교육
 <p>6급에서 5급으로 고숙승진 5급 선발승진제 신설</p>	 <p>중요직무급 적용 대상 24%까지 확대</p>
 <p>중요직무급 21% → 24%</p>	 <p>청년세대 국외훈련 130명까지 확대</p>
	 <p>직무활용도 높은 교과 중심 신규자 교육</p>

03 미래환경에 적시 대응하는 인사시스템을 구축하겠습니다

저출생 고령화 대응	AI·디지털 기반 인사제도
 <p>기존 8세 또는 초2 이하 12세 또는 초6 이하로 확대</p> <p>육아휴직 대상 연령 12세 또는 초6 이하로 확대</p>	 <p>통합채용시스템 구축</p>
 <p>45개 371명 → 49개 401명</p> <p>퇴직자 사회공헌 사업 49개 401명까지 확대</p>	 <p>인공지능 재해보상 서비스 도입 추진</p>

04 청렴과 책임성 강화로 국민 신뢰를 확보하겠습니다

국민 눈높이에 맞는 공직윤리	국민 체감의 적극행정 활성화
 <p>징계시효 3년 → 징계시효 10년</p> <p>스토킹·음란물 유포 징계시효, 10년까지 확대</p>	 <p>소송지원 범위 확대</p> <p>지원: 500만원 상사시건 1,000만원 법위: 형사시건 1,000만원 형사시건 1,000만원</p> <p>적극행정 공무원 적극행정 공무원 소송 지원 적극행정 보호관제도 도입</p>
 <p>음주운전 방조자·은닉자에 대한 별도 징계기준 마련</p>	 <p>공직자의 주식·백지신탁 소송 중 직무 관여 금지 명문화</p>