



수험소식 및 수험자료

공직 내 사회적 가치 실현을 위한 제1차 균형인사 기본계획 (2018~2022) 수립

- 정부 최초의 중장기 균형인사 비전 제시, 연차보고서로 이행 관리 강화 -

I. 개요

1. 우리 사회의 다양성에 적극 대응하고 공직 내 형평성과 공정성 등 사회적 가치를 실현하기 위한 정부의 균형인사 정책이 본격 추진된다.

- 인사혁신처(처장 김판석)는 향후 5년간 정부 균형인사 정책의 목표와 추진과제를 담은 제1차 균형인사 기본계획(2018~2022)을 수립, 17일 국무회의에 보고했다고 밝혔다.

※ 관련 국정과제: (9-3) '차별 없는 균형인사를 통한 사회적 가치의 실현'

법적 근거: 공무원임용령 제8조의 2(균형인사기본계획의 수립 등)

2. 인사혁신처는 균형인사 기본계획 수립을 위해 지난 2월 관련부처와 민간전문가로 구성된 '균형인사협의체'를 구성·운영하고,

- 정책 연구와 여성고위공무원 워크숍, 중증장애인 간담회 등 10여회의 간담회 및 워크숍 등을 거쳐 현장의견을 수렴하였다.

〈현장 의견 수렴〉

▷ 균형인사정책발전포럼(2.28.), 여성고위공무원 워크숍(3.9.), 중증장애인가공무원 간담회(4.16.), 다문화가족 및 북한이탈주민 면담(4.30./5.4.), 이공계 관련 단체 의견 수렴(5.28.), 타 부처 의견수렴(5.15.~5.18.) 등

- '제1차 균형인사 기본계획'은 기존 균형인사정책이 여성·장애인 등 정책 대상별로 단발적으로 분리되어 추진되고 채용위주의 단기적 성과 달성에 치중한 한계를 극복하고,

- 정부가 처음으로 범정부 차원의 종합적인 균형인사 정책의 비전과 중장기 전략을 가지고 채용-인사관리-조직문화 전반에 걸친 균형인사 정책 과제를 마련했다는 점에서 큰 의미가 있다.

- 한편, 균형인사란 공직 내 차별적인 인사관리 요소를 해소하고, 다양성·형평성·공정성 등 사회적 가치 실현을 목적으로 하는 정부의 인사정책으로, 이번 '제1차 균형인사 기본계획'에는 양성평등 제고, 장애인 친화적 공직 여건 조성, 지역대표성 강화, 과학기술 인력의 효율적 활용, 사회통합형 인재 채용 확대 등을 담고 있다.

3. 균형인사 기본계획의 주요 추진과제는 다음과 같다.

4. 먼저, '공직 내 실질적 양성평등을 제고'한다. 이를 위해,

- 전체 여성공무원 비율*에 비해 과소대표 된 여성관리자 임용을 확대한다. 2022년까지 고위공무원단 여성 비율을 10%, 본부과장급 여성 비율을 21% 이상으로 확대하고, 2018년 내 모든 중앙부처에 여성 고위공무원 1명 이상 임용을 추진한다.
* 행정부 국가직 여성공무원 비율 : 50.2%(2017년)

〈여성관리자 임용목표제 연도별 목표(%)〉

구분	'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
고위공무원단	6.8%	7.2%	8.2%	9.6%	10%
본부 과장급 (4급 이상)	15.7%	17.0%	18.4%	19.8%	21%

- '차별없는 임용의 원칙'을 「국가공무원법」에 규정하고, 주요 보직 성별비율 관리, 양성평등채용목표제* 등을 통해 업무영역별 성별 불균형을 해소하고,
* 공채시험에서 한쪽 성이 선발예정인원의 30%(검찰사무 20%) 미달 시 추가 합격시키는 제도. 2017년 양성평등채용목표제를 통한 추가합격인원 : 남 34명, 여 34명
- 남성 육아휴직 사용 권장, 경찰·소방 등 현장공무원 부부의 동일지역 거주 지원을 위한 전보 제한 제도 개선 등 일과 생활 균형을 위한 제도를 적극 도입한다.

5. '장애인이 일하기 좋은 공직 여건'을 조성해 나간다.

- 중앙행정기관의 장애인 의무고용 이행률을 높이기 위해 7·9급 공채의 장애인 구분모집 비율을 6.4%(현재)에서 6.8%로 늘리고, 중증장애인 경력채용시험 합격자 임용 시 초과현원을 인정하여 중증장애인 채용을 확대할 예정이다.
- 직장에서 장애인공무원이 불편 없이 일할 수 있도록 보조공학기기와 근로지원인 지원을 2배로 확대(지원을 '17년 각각 2%, 3%→'22년 4%, 5%)하고, 공무원 온라인 교육콘텐츠의 장애인 접근성을 높이며,
- 중증장애인 근무부서에는 성과평가 시 가점을 부여하고, 장애인식개선 교육 확대 등으로 장애인 친화적 조직문화를 조성해 갈 계획이다.

6. '우수한 지역인재 채용으로 공직 내 지역대표성 강화'를 위해,

- 5·7급 공채에 적용하고 있는 지방인재채용목표제(5급 2007년, 7급 2015년 도입)를 목표비율 달성 시까지 연장 시행하고, 지역인재 7·9급 수습직원 선발도 지속적으로 확대하며,
- 고졸출신 공무원의 '선취업·후학습'을 촉진하기 위해 야간 학사과정, 사이버대학 학비 지원도 확대할 예정이다.

7. 차 산업혁명시대 정부 대응성 강화'를 위해,

- 고위공무원단 이공계 비율을 2017년 말 기준 21.6%에서 2022년까지 30%로 높이고, 5급 신규 채용 이공계 비율도 40%까지 확보하며,
- 과학기술분야 공직 인재의 효율적 활용을 위해 빅데이터 직류 등 미래 대비 직렬·직류 개편을 추진하며,
- 이공계의 여성 인력 확대로 이공계 분야의 양성평등을 실현하고,
- 공무원 교육에 최신과학기술 과정을 확대하여 기술기반 사회에 부합하는 행정역량을 강화해 갈 계획이다.

8. 회통합형 인재 채용 확대'를 위해,

- 현재 9급 공채에 적용되고 있는 저소득층 구분모집을 응시자격 대상자 확대('10년 155만명 → '18년 약 246만명(추정))에 따라 7급 공채로 확대하고 적용비율도 높이는 방안을 검토하며,
- 다문화가정, 북한이탈주민 대상 공직채용정보 제공을 확대하고, 향후 이들의 증가추이를 감안하여 공직 내 활용방안도 마련하는 한편 포용적 문화를 조성해 나갈 계획이다.

9. 날 국무회의에 보고한 '제1차 균형인사 기본계획'에 따라 정부 각 기관은 매년 연도별 '균형인사 시행계획'을 수립하여 기관별 균형인사 정책을 추진하게 된다.

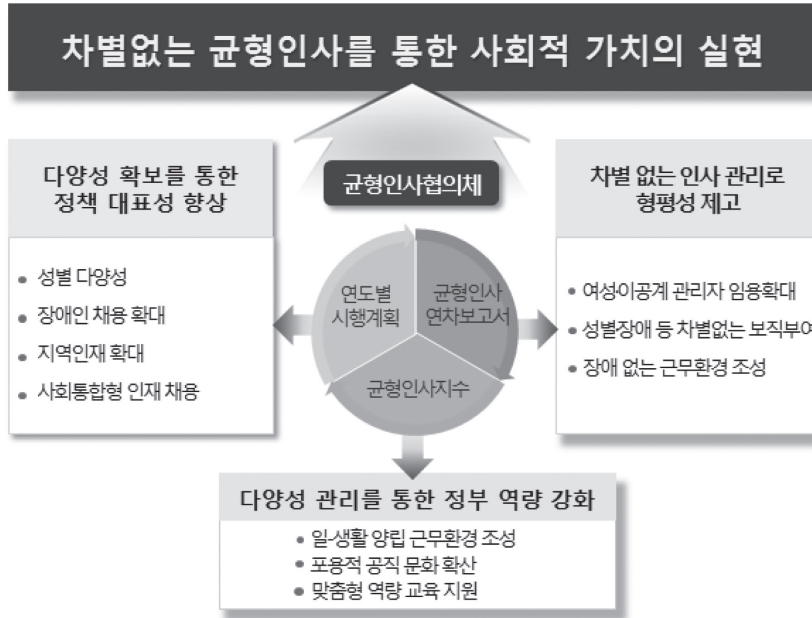
〈 균형인사 기본계획 이행 절차 〉



- 인사혁신처는 각 기관이 수립한 균형인사 시행계획의 이행실적을 분기별로 점검, 매년 말 기준 실적을 국무회의에 보고하고, 이를 기관평가에 반영할 계획이며,
- 평가우수기관은 기관·유공자 포상, 교육훈련 및 고용휴직 인원 조정에 반영하고, 미흡기관은 인사감사 시 「균형인사지침」 이행에 대한 감사 등을 통해 미흡원인 분석과 컨설팅을 실시할 예정이다.

II. 균형인사 기본계획 추진방향

1. 비전



2. 목표

		2017년	2022년
양성평등	고위공무원단 여성 비율	6.5%	10%
	본부과장급 여성 비율	14.8%	21%
장애인	법정 의무고용률	3.2%	3.4% ^(19년~)
	근무지원사업 지원율 <small>(보조공학기기 (근로지원인))</small>	2%, 3%	4%, 5%
지역인재	5급 지방인재 채용 비율	7.6%	20%
	7급 지방인재 채용 비율	22.4%	30%
이공계	고위공무원단 이공계 비율	21.5% ⁽¹⁶⁾	30%
	5급 신규채용 이공계 비율	33.2%	40%
사회통합인재	저소득층 구분모집 비율	9급 2%	7-9급 2.5%
	다문화가정, 북한이탈주민 등	-	활용방안 마련

〈정책대상별 세부 추진 과제〉

1. 공직 내 실질적 양성평등 제고

- 1-1 여성관리자 임용 확대
- 1-2 업무영역별 성별 불균형 해소
- 1-3 일과 생활의 균형을 위한 제도 활성화

2. 장애인이 일하기 좋은 공직 여건 조성

- 2-1 전 부처 장애인 의무고용률 이행 제고
- 2-2 중증장애인 공직 진출 확대
- 2-3 장애인공무원 근무환경 개선
- 2-4 장애인공무원 역량 강화 지원
- 2-5 장애인 친화적 조직문화 조성

3. 우수한 지역인재 채용으로 지역 대표성 강화

- 3-1 우수한 지역인재의 지속적 선발 확대
- 3-2 고졸인재 선발 확대 및 역량 강화

4. 4차 산업혁명시대 정부 대응성 강화

- 4-1 이공계 관리자 임용 확대
- 4-2 공직 내 과학기술 인재 적극 활용
- 4-3 여성 과학기술인재 활용 확대
- 4-4 과학기술 인식제고를 위한 교육 실시

5. 사회통합형 인재 공직 임용 확대

- 5-1 저소득층 공직 진출 확대 방안 검토
- 5-2 다문화가정 공직 내 활용 방안 마련
- 5-3 북한이탈주민 공직 내 활용 확대