

〈국내대학원 석사야간과정(2016.3.~2018.8.) 훈련결과 보고서〉

균형인사 제고를 위한 지방인재의 효율적 발굴방안에 대한 연구

- 「지역인재 추천채용제」 제도개선을 중심으로 -

2018. 9.

고려대학교 정책대학원
도시 및 지방행정학과
차 성 신

※ 본 보고서는 훈련생 개인의 견해이며 부처의 공식입장과는 무관합니다.

목차

제1장 서론	3
제2장 지역인재추천채용제도 추진경과	5
I. 추진배경 및 개요	5
II. 추진내용 및 성과	6
III. 평가	8
제3장 지역인재추천채용제도 개요	9
I. 지역인재 7급 추천채용	9
II. 지역인재 9급 추천채용	19
제4장 고교 교육과정의 변화	29
I. 직업기초능력 평가 개요	29
II. NCS 기반 교육과정	30
제5장 지역인재추천채용제도 개선	32
I. 지역인재 7급 추천채용	32
II. 지역인재 9급 추천채용	34
제6장 지방인재채용목표제 개요	42
제7장 결론 및 정책적 시사점	49

제1장 서론

지방인재의 육성은 국가균형발전과 수도권과 지방간의 격차 해소, 지역균형발전, 지방대학 육성을 위해 그 필요성이 절실하다. 또한, 사회적 취약계층이라고 할 수 있는 지방학교 출신자에게는 적극적 평등실현조치가 필요하다.

적극적 평등실현조치의 하나인 공무원 균형인사정책의 목표는 크게 공정한 고용기회의 제공과 적극적 차별보상정책의 두 가지를 들 수 있다. 공정한 고용기회는 차별을 금지시키고 공정한 기회를 제공함을 의미하며, 적극적 차별보상정책은 자발적인 참여를 유도하면서 법원의 보상과 시정을 추구함을 의미한다. 지금까지 우리나라의 균형인사정책은 이 가운데 공정한 고용기회의 보장에 보다 중점을 두어왔다. 따라서 균형인사정책에 관한 대부분의 연구도 수동적인 대표성의 측정과 평가에 머물고 있다. 하지만 균형인사정책의 확대되고 있는 현재의 상황에서는 적극적인 대표성의 문제가 제기될 수밖에 없는 것도 사실이다. 즉, 균형인사정책의 효과를 평가하기 위해서는 소수집단 출신의 공무원이 실제로 출신집단을 위해 일하고 있는가에 대한 적극적인 대표성도 평가되어야 한다.

그 동안 한국의 공무원채용제도는 엄격한 실적주의에 의한 공개경쟁채용시험에 의한 선발이었다. 모든 국민에 대해 공무담임의 균등한 기회를 제공하고 공직이 요구하는 지식, 능력과 기술을 평가하여 공무원으로 채용하였다. 엄격한 실적주의는 상대적으로 열악한 여건에 처해 있었던 여성, 장애인과 열등집단에 대한 균형 있는 충원의 측면을 소홀히 해온 바가 있다.

그중 지방인재할당제는 지방인재에 대한 육성을 활성화하고 실질적인 지역발전을 도모 할 수 있는 인재충원의 유력한 하나의 방안이다. 지방인재할당제는 당초 '90년대 초반 대학입학 전형기준의 한 방안으로 거론되다가 '90년대 중반부터 공직시험 합격자에 대해서도 실시하자는 주장이 제기되기 시작하였다. 공직채용에 있어서의 지방인재할당제는 지방인재의 공직 진출을 확대하여 공직구성의 지역대표성을 강화하고 국가 및 지방의 균형 있는 발전에 기여할 수 있는 기회를 확대하기 위하여 국가가 시행하는 특정 채용시험을 대상으로 선발예정인원의 전부 또는 일부를 지역별 지방학교 출신자를

일정비율 이상 선발하는 채용제도를 의미한다.

지방학교의 활성화 및 유능한 지역인재 육성을 통해 지역사회의 균형인사를 도모하기 위한 제도로서는 지역인재추천채용제와 지방인재채용목표제로 구분할 수 있다.

지방인재채용목표제는 5·7급 공무원 공개경쟁채용시험 중 선발예정인원이 10명 이상인 직렬에 적용되며 지방인재채용 목표비율은 5급의 경우 20%, 7급의 경우 30%로 설정하여 미달 시 일정요건을 갖춘 대상자를 추가로 합격시키도록 운영하고 있다. 다만, 실적주의가 훼손되지 않는 범위 내에서 지방의 우수인재를 채용할 수 있도록 추가합격선 및 합격 상한 비율 등을 엄격히 제한하고 있다.

지역인재추천채용제는 지역대학 혹은 학교장의 추천과 수습근무를 거쳐 우수인재를 공직자로 채용하기 위해 2005년에 도입된 제도로 2005년에는 7급 공무원 채용에 있어 전국 대학졸업(예정)자를 대상으로 운영되었고, 이와 더불어 2012년부터는 9급 공무원 채용에 있어 특성화고·마이스터고·전문대학 졸업(예정)자를 대상으로 적용 범위를 확대하여 운영하고 있다.

본 연구에서는 지역인재추천채용제의 개요 및 현황, 제도개선 방향 등을 중점적으로 다루기로 한다.

제2장 지역인재추천채용제도 추진경과

I. 추진배경 및 개요

정부는 지방대학 육성 및 학교교육 정상화, 지역 균형발전 등을 위해 2005년부터 인턴제 방식의 채용제도인 지역인재추천채용제도를 도입해 운영하고 있다. 지역인재추천채용제도는 학교생활이 모범적이고 성적이 우수한 인재를 학교장 추천을 거쳐 필기시험과 면접시험을 통해 선발해 일정기간(7급 1년, 9급 6월) 수습근무를 거친 후 근무성적평가를 거쳐 일반직 7급 또는 9급 공무원으로 임용하는 제도이다.

지역인재 7급 추천채용제도는 4년제 대학을 졸업하였거나 졸업예정인 우수한 인재를 학교장 추천을 받아 공직적격성평가(PSAT)와 면접시험을 거쳐 선발하는데 지역 균형선발의 취지상 특정 광역시도에서 합격자의 10%를 초과할 수 없도록 하고 있다. 최종 합격자는 1년간의 수습근무 후 일반직 7급 공무원으로 임용한다. 학교장 추천을 받기 위해서는 학과성적 상위 10% 이내여야 하고, 한국사 및 영어 능력검정결과가 일정 점수(등급) 이내여야 한다. 제도 도입 초기에는 3년간 수습근무 후 6급으로 임용하였으나 2010년부터 1년간의 수습근무 후 7급으로 임용하는 것으로 제도를 개선하여 장기간의 신분 불안정을 해소하고 인사운영의 효율성을 높였다.

지역인재 9급 추천채용제도는 학력 과잉이라는 사회적 풍조를 완화하기 위해 특성화고·마이스터고 졸업자나 졸업예정자를 대상으로 2012년 도입하였으며, 2014년부터 기술직군에 한하여 전문대학 졸업자나 졸업예정자도 지원할 수 있게 하였다. 각 학교에서는 학과성적 30% 이내 등 일정한 요건을 갖춘 우수한 인재를 7명까지 추천할 수 있으며, 필기시험(국어, 영어, 한국사)과 면접시험을 거쳐 선발하는데 특정 광역시도에서 합격자의 20%를 초과할 수 없게 하고 있다. 최종 합격자는 6개월간의 수습기간을 거쳐 일반직 9급 공무원으로 임용한다.

Ⅱ. 추진내용 및 성과

지역인재 수습직원은 2005년 최초로 50명을 선발한 이래 꾸준히 선발인원을 확대해 왔다. 아래 표에서 보는 바와 같이 7급(2009년까지는 6급)의 경우 2009년까지 매년 50명을 선발했으나, 2010년에는 60명, 2011년에는 70명 등 선발인원을 확대해 2018년에는 130명을 선발하였다. 지역인재 9급은 2012년 최초로 104명을 선발한 이래 2013년 119명 등 지속적으로 선발인원을 확대해 2018년에는 180명을 선발할 예정이다.

【지역인재 수습직원 선발현황(명)】

구분	계	'05~'11	'12	'13	'14	'15	'16	'17	'18
계	2,137	380	184	209	240	255	269	290	310
7급	1,115	380	80	90	100	105	110	120	130
9급	1,022	-	104	119	140	150	159	170	180 (예정)

【2018년 지역인재 수습직원 선발계획(명)】

- 지역인재 7급 : 130명(행정분야 80명, 기술분야 50명)
- 지역인재 9급 : 180명(행정직군 137명, 기술직군 43명)

직군	행정(137명)			기술(43명)									
	행정	세무	관세	공업			농업	시설	방재 안전	해양 수산	방송 통신	임업	전산
직류	일반 행정	세무	관세	일반 기계	전기	화공	일반 농업	일반 토목	방재 안전	선박 항해	전송 기술	산림 자원	전산 개발
인원	107	25	5	4	5	7	5	3	2	2	7	3	5

지역인재 수습직원 선발 확대와 더불어 보다 우수한 지역인재가 공직에 들어올 수 있도록 관련 전문가, 학교 담당자 등에 대한 의견수렴을 거쳐 지역인재 7급 추천채용제도를 개선하였다. 우선, 학교생활의 충실성, 인성 등의 종합적 평가를 바탕으로 학교별 추천대상자를 선발하도록 했다. 2017년부터는 각 대학별 추천대상자는 공직적격성평가(PSAT) 모의시험 성적으로 선정할 수 없고, 지도교수 추천 등을 거쳐 학교생활 충실성, 성실성, 봉사정신,

공무원 자질 등 인성을 종합적으로 평가해 뽑도록 했으며, 추천대상자 자격을 졸업 후 5년 이내로 제한해 기회의 균등제공과 더불어 우수인재의 공직 유치를 원활하게 하였다. 또한, 2018년부터는 1차 필기시험에 헌법과목을 추가했으며 지역인재 추천제로 학교장 추천을 1회 이상 받은 응시자는 해당 시험에 재추천을 금지하였다. 더불어, 2019년부터는 졸업자의 추천자격이 졸업 후 5년 이내에서 졸업 후 3년 이내로 강화된다.

Ⅲ. 평가

수도권 집중에 따른 지방간 불균형 문제를 완화하고 학교교육 정상화에 기여하기 위한 방안으로서 2005년부터 시행한 지역인재추천채용제도가 전반적으로 긍정적인 평가를 받고 있다. 각 부처 인사담당자와 지역인재 7급으로 채용된 공무원의 직근상급자를 대상으로 한 조사결과 지역인재추천채용제도를 통해 선발된 공무원이 성실성과 역량 측면에서 상대적으로 우수하다는 평가를 받았다. 지역인재추천채용제도는 공직의 지역대표성 강화와 지방대학 활성화에 기여함과 동시에 장기간 수험준비에 따른 공채제도의 폐해 완화, 공무원 충원경로 다양화를 통한 우수인재의 공직유치 등 국가 균형발전에 필요한 제도로 자리 잡고 있다.

제3장 지역인재추천채용제도 개요

I. 지역인재 7급 추천채용

1. 학교(대학)의 추천

가. 추천의 자격요건

학교의 장은 다음의 자격요건을 모두 갖춘 자를 인사혁신처장에게 추천할 수 있으며, 그 요건은 학교의 졸업자[졸업일부터 최종시험예정일까지의 기간이 5년(2019년부터는 3년 이내인 자) 이내인 자] 또는 졸업예정자. 다만, 졸업예정자의 경우 수습 근무를 시작할 때까지는 졸업할 수 있어야 하고,

추천일 현재 각 학교가 정하는 졸업 학점의 3/4 이상을 취득한 자로서 평균석차비율이 각 학과의 상위 10퍼센트 이내인 졸업예정자 또는 졸업 석차비율이 각 학과의 상위 10퍼센트 이내인 졸업자[졸업일부터 최종시험예정일까지의 기간이 5년(2019년부터는 3년 이내인 자) 이내인 자]로 하되, 다만, 학과별 인원이 10명 미만인 경우에는 인사혁신처장이 따로 정하는 기준에 해당하는 자를 포함할 수 있다.

영어능력검정시험과 한국사능력검정시험의 점수가 각각 공무원임용시험령 제7조제1항의 규정에 의한 5급 공무원 공개경쟁채용시험 기준점수와 기준점수(등급) 이상인 자로서 다만, 최종시험예정일부터 역산하여 영어는 3년, 한국사는 4년이 되는 해의 1월 1일 이후에 실시된 시험 중 추천일 전일까지 기준 점수(등급) 이상을 취득한 사실이 확인 가능하여야 한다.

최종시험예정일이 속한 연도를 기준으로 20세 이상 연령에 해당하는 자이어야 한다.

나. 추천자 결격사유

국가공무원법 제26조의4 제1항에 따라 동법 제33조 각호의 1에 해당하는 자는 추천할 수 없다.

다. 추천 인원

각 학교는 「고등교육법 시행령」 제28조의 규정에 의한 해당 연도 입학정원을 기준으로 별표 1에서 정한 인원의 범위 내에서 추천할 수 있되, 다

만, 「고등교육법」 제24조의 규정에 의하여 설치된 국내의 분교는 독립된 학교로 보아 본교와 별개로 추천하되, 해당 분교가 위치한 지역에 속한 것으로 본다.

학교의 장은 전공계열(인문사회분야, 이공분야)과 양성의 평등이 이루어지도록 추천 인원을 적절히 안배하여야 함. 다만, 전공계열의 특성상 어느 한 성이 집중되어 있는 경우 또는 어느 한 성만을 입학요건으로 하고 있는 경우 등 학교의 특별한 사정이 있다고 인정되는 때에는 이를 적용하지 아니할 수 있다.

라. 추천심사회의 설치 및 운영

추천기준, 추천절차 등 추천에 필요한 구체적인 사항 및 추천대상자 결정을 위하여 각 학교별로 추천심사회의를 거쳐야 하고, 추천심사회의는 3인 이상이 참여해야 하며 그 운영에 관한 세부사항은 학교의 장이 정한다.

마. 추천서의 제출

학교의 장은 추천 시 추천서와 관련 첨부서류를 인사혁신처장에게 제출하여야 하며, 성적증명서 등 관계서류의 내용이 사실과 다를 경우 추천 및 공직임용 취소와 함께 해당학교는 향후 3년 동안 추천대상에서 제외되는 불이익을 받을 수 있다.

2. 수습직원 선발

가. 선발 등 공고

인사혁신처장은 각 학교로부터 대상자를 추천받아 수습직원을 선발하고자 할 때에는 추천의 자격요건, 선발예정인원, 선발기준 및 방법(시험을 포함한다), 구비서류 등 필요한 사항을 인사혁신처 홈페이지 등에 공고하여야 한다.

나. 선발방법

수습직원은 필기시험·서류전형·면접시험을 거쳐 선발하고, 필기시험은 공무원임용시험령 제7조제1항 별표 1의 각종 임용시험 과목표에서 5급 이상 공채시험의 제1차 필수과목 중 헌법, 언어논리영역, 자료해석영역, 상황판단

영역으로 하며, 서류전형은 학교의 장이 추천한 자를 대상으로 추천의 자격요건에 적합한지 여부를 서면으로 심사한다.

면접시험은 직무수행에 필요한 능력 및 적격성을 검정하며, 공무원으로서의 정신자세, 전문지식과 그 응용능력, 의사표현의 정확성과 논리성, 예의·품행 및 성실성, 창의력·의지력 및 발전가능성의 각 평정요소마다 각각 상, 중, 하로 평정하고 인사혁신처장은 면접시험 실시를 위하여 2인 이상의 시험위원을 위촉할 수 있다.

다. 합격 결정

서류전형은 서류전형 기준에 따라 심사하여 적격 또는 부적격 여부를 결정하고, 필기시험은 헌법과목 만점의 60퍼센트 이상 득점한 사람으로서 헌법과목을 제외한 나머지 과목에서 각 과목 만점의 40퍼센트 이상 득점한 자 중에서 선발예정인원의 150퍼센트의 범위에서 지역별 균형합격을 감안한 시험성적 및 면접시험 응시자수 등을 고려하여 고득점자 순으로 합격자를 결정하며, 면접시험은 시험위원의 과반수가 면접시험 평정요소 5개 항목 중 2개 항목 이상을 “하”로 평정하였거나, 시험위원의 과반수가 어느 하나의 동일한 평정요소에 대하여 “하”로 평정한 때에는 불합격으로 하고, 불합격 기준에 해당하지 아니하는 자 중에서 지역별 균형합격을 감안한 평정 성적이 우수한 자 순으로 합격자를 결정한다.

최종합격자가 수습근무를 포기하는 등의 사정으로 수습직원 선발예정인원에 미달되는 때에는 수습근무(직무수행에 필요한 교육훈련 포함) 시작 전까지 추가로 합격자를 결정할 수 있다.

라. 계열간 적정한 구성 유지

수습직원을 선발할 경우 국가공무원법 제26조의4제3항의 규정에 따라 행정분야(인문사회계열)와 기술분야(이공계열)별 균형, 정부내 인력운영 현황, 중앙행정기관 등의 수요를 반영하여 적정한 구성을 유지하도록 선발한다.

마. 지역별 균형합격

인사혁신처장은 국가공무원법 제26조의4제3항에 따라 지역별 균형합격을 위하여 필기시험과 면접시험에서 각각 「지방자치법」 제2조제1항제1호가 정하는 특별시, 광역시, 특별자치시 및 특별자치도 중 특정 광역자치단체에 소재하는 학교의 출신 비율이 10퍼센트를 초과하지 않도록 합격자를 결정하여야 하고, 지역별 균형 합격의 실효성을 확보하기 위하여 면접시험 위원에게 지역별 합격에 대한 취지와 내용을 미리 설명하여야 한다.

바. 신체검사

수습직원을 선발할 때에는 공무원임용시험령 제14조제1항에 따른 신체검사를 하여야 하며, 신체검사합격기준에 미달하는 자는 수습직원으로 선발될 수 없다.

사. 선발시 구비서류

수습직원의 선발 구비서류는 「공무원인사기록·통계 및 인사사무 처리 규정」에 의한 신규채용에서의 구비서류에 준하며 인사혁신처장은 동 규정 제15조 관련 인사발령 구비서류를 소속장관에게 송부한다.

3. 수습직원의 법적 지위

가. 소속

수습직원의 소속은 인사혁신처로 하며, 수습직원의 복무관리, 근무성적평가, 임용은 수습을 실시하는 소속 장관이 담당하고, 기본교육, 수습기관 배정, 보수 지급을 포함한 기타 업무는 인사혁신처장이 담당한다.

나. 신분

수습직원이 직무상 행위를 함에 있어서는 공무원으로 봄. 형법 기타 법률에 의한 벌칙의 적용에 있어서도 또한 같으며, 수습직원에게는 공무원 임명장에 준하는 수습직원 임명장을 수여하고, 수습직원에게는 공무원에 준하는 수습직원증을 발급한다.

다. 복무

수습직원의 근무시간, 휴가, 출장 등 복무관리는 국가공무원 복무규정을 준용(군 복무기간도 재직기간에 반영)하되, 다만, 수습기간 1월 이상 3월 미만의 경우, 1개월 개근 시 1일의 연가를 부여한다.

수습직원이 공무상 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없거나 요양이 필요하여 수습기간의 1/3 이상 병가를 허가해야 하는 경우에는 수습기간을 연장하여 근무하게 할 수 있다.

라. 의무

수습직원은 법령을 준수하고, 소속 장관의 직무상 명령에 따라 성실히 수습에 임하여야 한다.

마. 보수

수습직원에 대하여는 공무원임용령 제22조의3제9항에 따라 일반직공무원 7급 1호봉에 해당하는 보수를 인사혁신처장이 지급하고, 수습직원의 수습근무를 위하여 소요되는 여비 등 직무수행경비는 일반직 7급 공무원에 준하여 수습기관에서 지급한다.

바. 복리후생

인사혁신처장은 수습직원을 산재보험, 건강보험, 고용보험, 국민연금에 가입시켜야 하고, 수습근무를 종료한 경우 「근로기준법」이 정하는 바에 따라 퇴직금을 지급하여야 한다.

사. 수습의 유예 및 정지

인사혁신처장은 수습직원으로 선발된 자가 병역의무의 수행, 질병(공무상 질병 또는 부상을 포함)의 치료 등 불가피한 사유로 수습근무를 시작하거나 계속하기 어려운 경우에는 수습근무를 유예하거나 정지할 수 있으며,

수습근무의 유예 또는 정지를 원하는 자는 해당 사유를 증빙할 수 있는 자료를 첨부한 수습근무 유예(정지) 신청서를 작성하여 유예의 경우에는 인사혁신처장에게, 정지의 경우에는 소속 장관을 경유하여 인사혁신처장에게 신청하여야 한다.

수습의 유예 또는 정지기간은 병역의무 수행의 경우 그 복무기간이 만료될 때까지로 하며, 병역의무 수행 이외의 기타 사유의 경우에는 1년 이내(공무상 질병 또는 부상으로 인한 경우에는 2년 이내)로 하되, 공무상 질병 또는 부상으로 수습을 정지할 수 있는 경우에는 「산업재해보상보험법시행규칙」 제21조에 따른 요양급여 결정을 받은 경우를 말한다.

인사혁신처장이 수습의 유예 또는 정지를 명한 경우에는 발령일로부터 해당 수습직원의 자격은 유지되나, 수습근무는 유예되고, 유예 또는 정지기간 중 그 사유가 소멸된 때에는 수습직원은 30일 이내에 인사혁신처장에게 이를 신고하여야 하며, 인사혁신처장은 잔여기간동안 수습근무를 마칠 수 있도록 지체 없이 수습근무를 명하여야 한다.

아. 자격상실 및 취소

수습직원에게 수습기간 중 국가공무원법 제33조 각호의 사유가 발생한 경우에는 국가공무원법 제26조의4 제2항에 따라 수습직원의 자격이 당연히 상실된 것으로 보며,

소속 장관은 수습직원이 다음의 각 사항에 해당하는 경우 수습직원임용심사위원회 의결과 공무원임용령 제22조의3 제5항의 규정에 의하여 인사혁신처장과 협의를 거쳐 수습기간이 만료되기 이전에 직권으로 수습직원의 자격을 취소할 수 있되, 그 사유로는 근무성적평가 결과 1회 이상 최하(“불량”) 등급을 받은 자로서 업무수행능력이 부족하다고 인정되는 경우, 신체·정신상의 장애로 직무수행이 불가능하다고 인정되는 경우, 형사사건으로 기소된 경우(약식명령이 청구된 자는 제외), 직무의 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한 경우, 수습의 유예 및 정지기간의 만료 후에도 복귀하지 않거나 더 이상 직무를 감당할 수 없는 경우, 기타 수습근무를 유지하지 못할 사유가 발생한 경우이다.

수습직원임용심사위원회의 설치와 운영은 “차. 수습직원 인사관리를 위한 위원회” 규정을 따른다.

자. 경고처분 및 수습근무 연장

소속장관은 수습직원이 직무의 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손

상하는 행위를 한 경우, 직무를 태만히 한 경우 행위의 정도가 자격취소에 이르지 아니한다고 판단될 때 경고처분을 할 수 있으며, 이 경우 해당 수습직원에게 소명기회를 부여하여야 한다.

수습직원이 2회 이상의 경고처분을 받거나, 직무수행능력이 부족한 경우 또는 수습기간의1/3 이상 공무상 병가를 허가해야 하는 경우 소속장관은 수습직원임용심사위원회를 거쳐 인사혁신처장에게 수습직원의 수습근무 연장을 요청할 수 있으며, 이 경우 인사혁신처장은 6개월의 범위 내에서 수습직원의 수습기간을 연장하여 근무하게 할 수 있다.

차. 수습직원 인사관리를 위한 위원회

소속장관은 수습직원의 인사관리(자격취소심사, 수습근무 연장심사, 임용심사 등)를 위하여 수습직원임용심사위원회를 두며, 위원회의 구성 및 운영은 3인 이상으로 구성하고, 위원장은 인사업무를 총괄하는 부서의 장으로 하며 위원은 과장(팀장)급 이상으로 하되, 수습부서장의 의견을 서면 또는 출석을 통해 충분히 반영하여야 하고, 위원회는 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

4. 수습근무

가. 목적

수습근무는 공무원으로서의 소양과 공직사회에서의 적응능력과 직무수행능력을 배양시키는데 중점을 둔다.

나. 기본교육

인사혁신처장은 공무원임용령 제22조의3제3항에 의하여 수습직원으로 선발된 자를 일정한 기간 직무수행에 필요한 기본교육훈련을 시킬 수 있다.

다. 순환근무

인사혁신처장은 수습기관 배정 전 또는 수습근무 중 수습직원이 행정문화를 이해하고 직무수행 역량을 제고할 수 있도록 일정 기간 동안 중앙행정기관 또는 지방자치단체 등에 순환 근무를 시킬 수 있으며,

수습직원이 순환 근무할 기관은 각 중앙행정기관 및 지방자치단체 등의 수요, 수습직원의 전공 및 희망 등을 고려하여 인사혁신처장이 적절히 조정할 수 있다.

라. 수습기관 배정

중앙행정기관 등의 순환 근무를 마친 후, 인사혁신처장은 각 중앙행정기관 등의 결원(예상결원 포함), 인력운영 사정과 수요 및 수습직원의 전공분야, 경력, 적성, 희망, 필기시험과 기본교육 성적 등을 종합 고려하여 중앙행정기관 등에 수습직원을 적절히 배정하여야 하고,

수습직원은 하나의 중앙행정기관 등에서 수습근무를 하고 해당 기관에 임용되는 것을 원칙으로 함. 다만, 인사혁신처장은 기구 개편, 직제 및 정원의 변경 등으로 인력 재배치의 필요성이 있는 경우 소속 장관과 협의하여 수습기관을 변경할 수 있다.

마. 소속 장관의 지도·감독·지원

소속 장관은 수습직원의 근무부서를 기관의 업무수요에 따라 자율적으로 정하되, 기획업무부터 집행업무까지 체계적이고 종합적으로 수습을 실시하여야 하며, 수습직원의 전공분야·경력 및 적성 등을 감안하여 담당할 고유 업무를 부여하고, 소관 업무의 공문서 처리 및 결재 경로를 경유하도록 하여야 한다.

소속 장관은 수습직원 인사관리카드를 작성하여 관리하고, 수습업무와 교육훈련 등 수습근무상 변동요인이 있는 경우 이를 지체 없이 기록하여야 하고, 수습직원이 공무원으로서의 소양을 배양하고, 공직에 신속히 적응하며, 잠재력과 전문성을 개발할 수 있도록 소속 공무원 중에서 멘토를 지정·운영할 수 있으며, 멘토로 지정된 공무원은 수습직원의 자문이나 상담 등에 성실히 협조하여야 하고, 수습직원의 수습 전반에 대하여 지도·감독하여야 한다.

소속 장관은 수습직원이 직무수행에 필요한 전문지식, 기술 및 적응 능력을 배양할 수 있도록 임용예정 직급 및 수습기관의 업무특성 등을 고려하여 적절한 교육훈련을 시킬 수 있다.

소속 장관은 수습직원이 공무원 임용 후 해당 직무수행을 원활히 수행할

수 있도록 수습기간동안 선임자를 두고 직무수행에 필요한 전문지식, 기술 등을 지도하게 하여야 한다.

바. 인사혁신처장의 지도·감독·지원

인사혁신처장은 수습직원의 전반적인 수습상황을 파악하고 지도·감독하며, 수습상황의 파악을 위하여 수습직원으로 하여금 수습근무 보고서를 작성하여 1차는 수습기관에 근무를 시작한 날로부터 3개월이 되는 날이 속하는 달의 말일까지, 2차는 수습근무 종료일로부터 2개월 전 날이 속하는 달의 말일까지 제출하도록 하여야 함. 다만, 소속장관이 수습직원의 수습기간을 연장하여 근무하게 한 경우에는 추가로 수습근무 보고서를 작성하여 제출하도록 할 수 있다.

또한, 인사혁신처장은 교육과정 신설·지정 등 수습직원의 능력배양을 위하여 필요한 각종 능력발전 프로그램을 지원하여야 하고, 수습직원의 고충을 접수하고 처리할 수 있는 고충처리 센터를 운영하고, 수습직원들로부터 애로와 건의사항을 수렴하기 위하여 정기적으로 간담회를 실시할 수 있으며,

수시로 소속 공무원을 수습기관으로 보내어 수습직원의 수습상황을 파악하고 필요한 경우 수습기관으로 하여금 시정하도록 권고할 수 있다.

5. 수습직원의 평가와 공무원 임용

가. 근무성적평가

수습직원의 근무성적평가는 2회로 나누어 실시하되, 1회는 수습기관에 근무를 시작한 날로부터 3개월이 되는 날이 속하는 달의 말일, 2회는 수습근무 종료일로부터 2개월 전 날이 속하는 달의 말일을 기준으로 평가하여야 함. 다만, 소속장관이 수습직원의 수습기간을 연장하여 근무하게 한 경우의 근무성적평가 기준일은 인사혁신처장과 협의하여 정하고,

근무성적평가는 공무원 성과평가 등에 관한 규정의 5급이하 공무원에 준하여 실시하되, 그 평가결과는 종합평가점수를 기준으로 우수(90점 이상), 보통(75점 이상~90점 미만), 미흡(60점 이상~75점 미만) 또는 불량(60점 미만) 중 하나의 등급으로 절대평가 하여야 한다.

또한, 근무성적평가자는 종합평가의견란에 수습직원의 국가관, 공직관, 책

임감, 성실성 등 평소 근무태도, 동료와의 관계, 조직에의 적응, 발전가능성 등에 대한 평가의견을 반드시 기재하여야 하며, 근무성적평가 결과는 수습직원의 임용 여부를 결정하는 데 반영하여야 한다.

나. 임용여부 결정

소속 장관은 공무원임용령 제22조의3제6항에 따라 수습직원의 임용여부(임용직렬 포함)를 위원회에서 결정하고 그 결과를 수습직원의 수습기간이 끝나기 1개월 전까지 인사혁신처장에게 협의를 요청하여야 하고,

위원회가 수습직원의 임용여부(임용직렬 포함)를 심사하는 경우 근무성적 및 교육훈련 평가 결과, 국가관과 공무원 윤리의식, 소속공무원 등의 평가의견 및 신망도, 직무 수행에 있어서 책임감 및 성실성, 담당업무를 추진하기 위한 기획·연구·집행 능력 및 업무추진 능력, 기타 자격·면허, 건강, 생활태도 등을 고려하여야 한다.

임용권이 위임된 소속기관에서 수습한 수습직원에 대해서는 소속기관 자체적으로 임용심사위원회를 설치 및 운영할 수 있다.

다. 수습직원의 공무원 임용

소속 장관은 수습직원의 임용 여부를 심사한 결과 적격자로 결정된 자를 일반직 7급 공무원으로 임용하여야 하며,

수습직원을 공무원으로 임용하는 경우 공무원임용령 제22조의3제7항의 규정에 의하여 경력경쟁채용시험등을 면제하고, 공무원임용령 제25조제2항제3호의 규정에 의하여 시보임용을 면제하며, 공무원임용시험령 제14조제1항의 규정에 의하여 신체검사를 면제한다.

Ⅱ. 지역인재 9급 추천채용

1. 학교의 추천

가. 추천의 자격요건

학교의 장은 해당학과의 과정을 이수한 졸업자(졸업일부터 최종시험예정일까지의 기간이 1년 이내인 자)또는 졸업예정자로 졸업예정자의 경우 수습근무를 시작할 때까지는 졸업할 수 있어야 하며, 만약 그렇지 않을 경우 합격의 효력이 상실된다. 그리고, 추천일 현재 소속 학과 평균 석차비율이 상위 30퍼센트 이내이거나 평균 석차 등급이 3.0 이내인 졸업예정자 또는 졸업 석차비율이 소속 학과의 상위 30퍼센트 이내이거나 졸업 석차등급이 3.0 이내인 졸업자(졸업일부터 최종시험예정일까지의 기간이 1년 이내인 자). 다만, 전문교과 성취평가제가 도입된 경우에는 추천일 현재 소속 학과에서 이수한 모든 전문교과 과목의 성취도가 평균 B 이상이고 그 중 50% 이상의 과목에서 성취도가 A이며, 보통교과 평균(또는 졸업) 석차비율이 상위 30퍼센트 이내이거나 평균(또는 졸업) 석차등급이 3.0 이내인 자로 하며, 학과별 인원이 4명 미만인 경우에는 인사혁신처장이 따로 정하는 기준에 해당하는 자를 포함할 수 있으며, 최종시험예정일이 속한 연도를 기준으로 17세 이상 연령에 해당하는 자를 인사혁신처장에게 추천할 수 있되, 선발 공고된 행정분야에는 고등(기술)학교 졸업(예정)자만 추천할 수 있다.

나. 추천자 결격사유

국가공무원법 제26조의4 제2항에 따라 동법 제33조 각호의 1에 해당하는 자는 추천할 수 없다.

다. 추천인원

학교는 해당연도 소속 학과의 정원을 기준으로 일정한 인원의 범위 내에서 추천할 수 있으며, 학교의 장은 해당학과의 추천 인원이 양성의 평등이 이루어지도록 적절히 안배하되, 다만, 학과의 특성상 어느 한 성이 집중되어 있는 경우 또는 어느 한 성만을 입학요건으로 하고 있는 경우 등 학교의 특별한 사정이 있다고 인정되는 때에는 이를 적용하지 아니할 수 있다.

라. 추천심사회의 설치 및 운영

추천기준, 추천절차 등 추천에 필요한 구체적인 사항 및 추천대상자 결정을 위하여 학교별로 추천심사회의를 거쳐야 하고, 추천심사회의는 3인 이상이 참여해야 하며 그 운영에 관한 세부사항은 학교의 장이 정한다.

마. 추천서의 제출

학교의 장은 추천시 추천서와 관련 첨부서류를 인사혁신처장에게 제출하여야 하며, 성적증명서 등 관계서류의 내용이 사실과 다를 경우 추천 및 공직임용 취소와 함께 해당학교는 향후 3년 동안 추천대상에서 제외되는 불이익을 받을 수 있다.

2. 수습직원 선발

가. 선발 등 공고

인사혁신처장은 각 학교로부터 대상자를 추천받아 수습직원을 선발하고자 할 때에는 추천의 자격요건, 선발예정인원, 선발기준 및 방법(시험을 포함한다), 구비서류 등 필요한 사항을 인사혁신처 홈페이지 등에 공고하여야 한다.

나. 선발방법

수습직원은 필기시험·서류전형·면접시험을 거쳐 선발하며, 필기시험은 시험령 제7조제1항 별표 1의 각종 임용시험 과목표에서 8급 및 9급 공채시험의 제1차 필수과목인 국어, 영어, 한국사로 하고, 서류전형은 학교의 장이 추천한 자들 중 필기시험 합격자를 대상으로 추천의 자격요건에 적합한지 여부를 서면으로 심사한다.

면접시험은 직무수행에 필요한 능력 및 적격성을 검정하며, 공무원으로서의 정신자세, 전문지식과 그 응용능력, 의사표현의 정확성과 논리성, 예의·품행 및 성실성, 창의력·의지력 및 발전가능성의 각 평정요소마다 각각 상(우수), 중(보통), 하(미흡)로 평정하며, 면접시험 실시를 위하여 2인 이상의 시험위원을 위촉할 수 있다.

다. 합격결정

필기시험은 각 과목 만점의 40퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 선발예정인원의 150퍼센트 범위(선발예정인원이 3명 이하인 경우에는 선발예정인원에 2명을 합한 인원의 범위로 한다)에서 지역별 균형합격, 가산 특전을 감안한 시험성적 및 면접시험 응시자수 등을 고려하여 고득점자 순으로 합격자를 결정하며, 필기시험에서 합격자 결정시 동점자를 모두 합격자로 하여 지역별 균형합격 비율을 초과하는 경우 그 동점자를 모두 합격자로 하되, 이 경우 선발예정인원의 150퍼센트 범위를 초과할 수 있다.

서류전형은 서류전형기준에 따라 심사하여 적격 또는 부적격 여부를 결정한다.

면접시험은 시험위원의 과반수가 면접시험 평정요소 5개 항목 중 2개 항목이상을 “하(미흡)”로 평정하였거나, 시험위원의 과반수가 어느 하나의 동일한 평정요소에 대하여 “하(미흡)”로 평정한 때에는 불합격으로 하고, 불합격기준에 해당하지 아니하는 자 중에서 지역별 균형합격을 감안한 평정 성적이 우수한 자 순으로 합격자를 결정한다.

인사혁신처장은 고등(기술)학교 졸업(예정)자가 선발 공고된 기술·우정분야 선발예정직렬(직류)별로 50퍼센트 이상 합격될 수 있도록 필기시험 및 면접시험 등 각 단계별 시험에서 합격자를 조정함. 다만, 고등(기술)학교 출신 지원자의 수가 전체 지원자의 20퍼센트 이하인 직렬에 대하여는 25퍼센트 이상으로 조정할 수 있음. 동 규정은 공무원임용시험령 제18조에서 정한 자격증이 필요한 직렬에는 적용하지 않는다.

최종합격자가 수습근무를 포기하는 등의 사정으로 수습직원 선발예정인원에 미달되는 때에는 수습근무(직무수행에 필요한 교육훈련 포함)시작 전까지 추가로 합격자를 결정할 수 있다.

라. 지역별 균형합격

인사혁신처장은 국가공무원법 제26조의4제3항에 따라 지역별 균형합격을 위하여 필기시험과 면접시험에서 각각 「지방자치법」 제2조제1항제1호가 정하는 특별시, 광역시, 특별자치시 및 특별자치도 중 특정 광역자치단체에 소재하는 학교의 출신 비율이 20퍼센트를 초과하지 않도록 합격자를 결정하

여야 하되, 선발예정인원이 4명 이하인 시험단위에는 적용하지 않으며, 면접 시험에서 지역별 균형합격의 적용으로 최종합격자의 수가 선발예정인원에 미달하는 경우는 20퍼센트를 초과하여 합격자를 결정할 수 있다.

또한, 인사혁신처장은 지역별 균형 합격의 실효성을 확보하기 위하여 면접 시험 위원에게 지역별 균형 합격에 대한 취지와 내용을 미리 설명하여야 한다.

마. 가산 특전

국가기술자격법이나 그 밖의 법령에서 정한 자격증 소지자가 해당직렬에 응시할 경우 필기시험 각 과목 만점의 40% 이상 득점한 자에 한하여 자격증 1개당 각 과목별 득점에 각 과목별 만점의 2%, 최고 4%까지 이에 해당하는 점수를 가산함. 다만, 자격증 소지여부가 추천 자격요건에 해당할 경우에는 가점을 적용하지 아니하고,

자격종목이 동일한 경우에는 등급이 상이하더라도 하나의 자격증으로 인정하고, 자격종목이 다른 경우에는 등급이 동일하더라도 별도의 자격증으로 인정하며, 자격증 취득은 인터넷 응시원서 제출 이전에 완료되어야 한다.

바. 신체검사

수습직원을 선발할 때에는 공무원임용시험령 제14조제1항에 따른 신체검사를 하여야 하며, 신체검사합격기준에 미달하는 자는 수습직원으로 선발될 수 없다.

사. 선발시 구비서류

수습직원의 선발 구비서류는 「공무원인사기록·통계 및 인사사무 처리 규정」에 의한 신규채용에서의 구비서류에 준하며 인사혁신처장은 동 규정 제 15조 관련 인사발령 구비서류를 소속장관에게 송부한다.

3. 수습직원의 법적 지위

가. 소속

수습직원의 소속은 인사혁신처로 하고, 복무관리, 근무성적평가, 임용은 수

습을 실시하는 소속 장관이 담당하고, 기본교육, 수습기관 배정, 보수 지급을 포함한 기타 업무는 인사혁신처장이 담당한다.

나. 신분

수습직원이 직무상 행위를 함에 있어서는 공무원으로 봄. 형법 기타 법률에 의한 벌칙의 적용에 있어서도 또한 같으며, 수습직원에게는 공무원 임명장에 준하는 수습직원 임명장을 수여하고, 공무원에 준하는 수습직원증을 발급한다.

다. 복무

수습직원의 근무시간, 휴가, 출장 등 복무관리는 국가공무원 복무규정을 준용(군복무 기간도 재직기간에 반영)하되, 수습기간 1월 이상 3월 미만의 경우, 1개월 개근시 1일의 연가를 부여한다.

수습직원이 공무상 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없거나 요양이 필요하여 수습기간의 1/3 이상 병가를 허가해야 하는 경우에는 수습기간을 연장하여 근무하게 할 수 있다.

라. 의무

수습직원은 법령을 준수하고, 소속 장관의 직무상 명령에 따라 성실히 수습에 임하여야 한다.

마. 보수

수습직원에 대해서는 공무원임용령 제22조의3제9항에 따라 일반직공무원 9급1호봉에 해당하는 보수를 인사혁신처장이 지급하며,

수습직원의 수습근무를 위하여 소요되는 여비 등 직무수행경비는 일반직 9급 공무원에 준하여 수습기관에서 지급한다.

바. 복리후생

인사혁신처장은 수습직원을 산재보험, 건강보험, 고용보험, 국민연금에 가입시켜야 한다.

사. 수습의 유예 및 정지

인사혁신처장은 수습직원으로 선발된 자가 병역의무의 수행, 질병(공무상 질병 또는 부상을 포함)의 치료 등 불가피한 사유로 수습근무를 시작하거나 계속하기 어려운 경우에는 수습근무를 유예하거나 정지할 수 있으며,

수습근무의 유예 또는 정지를 원하는 자는 해당 사유를 증빙할 수 있는 자료를 첨부한 수습근무 유예(정지) 신청서를 작성하여 유예의 경우에는 인사혁신처장에게, 정지의 경우에는 소속장관을 경유하여 인사혁신처장에게 신청하여야 한다.

수습의 유예 또는 정지기간은 병역의무 수행의 경우 그 복무기간이 만료될 때까지로 하며, 병역의무 수행 이외의 기타 사유의 경우에는 1년 이내(공무상 질병 또는 부상으로 인한 경우에는 2년 이내)로 하되, 공무상 질병 또는 부상으로 수습을 정지할 수 있는 경우에는 「산업재해보상보험법시행규칙」 제21조에 따른 요양급여 결정을 받은 경우를 말한다.

인사혁신처장이 수습의 유예 또는 정지를 명한 경우에는 발령일부터 해당 수습직원의 자격은 유지되나, 수습근무는 유예되며, 유예 또는 정지기간 중 그 사유가 소멸된 때에는 수습직원은 30일 이내에 인사혁신처장에게 이를 신고하여야 하며, 인사혁신처장은 잔여기간동안 수습근무를 마칠 수 있도록 지체없이 수습근무를 명하여야 한다.

아. 자격상실 및 취소

수습직원에게 수습기간 중 국가공무원법 제26조의4 제2항에 따라 동법 제33조 각호의 사유가 발생한 경우에는 수습직원의 자격이 당연히 상실된 것으로 본다.

소속 장관은 수습직원이 근무성적평가 결과 1회 이상 최하(“불량”) 등급을 받은 자로서 업무수행능력이 부족하다고 인정되는 경우, 신체·정신상의 장애로 직무수행이 불가능하다고 인정되는 경우, 형사사건으로 기소된 경우(약식명령이 청구된 자는 제외), 직무의 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한 경우, 수습의 유예 및 정지기간의 만료 후에도 복귀하지 않거나 더 이상 직무를 감당할 수 없는 경우, 기타 수습근무를 유지하지 못할

사유가 발생한 경우에는 수습직원임용심사위원회의 결과 공무원임용령 제22조의3제5항의 규정에 의하여 인사혁신처장과 협의를 거쳐 수습기간이 만료되기 이전에 직권으로 수습직원의 자격을 취소할 수 있다.

수습직원임용심사위원회의 설치와 운영은 “차. 수습직원 인사관리를 위한 위원회” 규정을 따른다.

자. 경고처분 및 수습근무 연장

소속장관은 수습직원이 직무의 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한 경우, 직무를 태만히 한 경우 행위의 정도가 자격취소에 이르지 아니한다고 판단될 때 경고처분을 할 수 있으며, 이 경우 해당 수습직원에게 소명기회를 부여하여야 한다.

수습직원이 2회 이상의 경고처분을 받거나, 직무수행능력이 부족한 경우 또는 수습기간의 1/3이상 공무상 병가를 허가해야 하는 경우 소속장관은 수습직원임용심사위원회를 거쳐 인사혁신처장에게 수습직원의 수습근무 연장을 요청할 수 있으며, 이 경우 인사혁신처장은 3개월의 범위 내에서 수습직원의 수습기간을 연장하여 근무하게 할 수 있다.

차. 수습직원 인사관리를 위한 위원회

소속장관은 수습직원의 인사관리(자격취소심사, 수습근무 연장심사, 임용심사 등)를 위하여 수습직원임용심사위원회를 두며, 위원회의 구성 및 운영은 3인 이상으로 구성하고, 위원장은 인사업무를 총괄하는 부서의 장으로 하며 위원은 과장(팀장)급으로 하되, 수습부서장의 의견을 서면 또는 출석을 통해 충분히 반영하여야 하고, 위원회는 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

4. 수습근무

가. 목 적

수습근무는 공무원으로서의 소양과 공직사회에서의 적응능력과 직무수행능력을 배양시키는 데 중점을 둔다.

나. 기본교육

인사혁신처장은 공무원임용령 제22조의3제3항에 의하여 수습직원으로 선발된 자를 일정한 기간 직무수행에 필요한 기본교육훈련을 시킬 수 있다.

다. 수습기관 배정 전 순환근무

인사혁신처장은 수습직원이 행정문화를 이해하고 수습기관을 탐색할 수 있도록 수습기관 배정 전 일정한 기간 중앙행정기관등에 순환근무를 시킬 수 있으며, 수습직원이 순환 근무할 기관은 각 중앙행정기관 등의 수요, 수습직원의 전공 및 희망 등을 고려하여 인사혁신처장이 적절히 조정한다.

라. 수습기관 배정

중앙행정기관등의 순환근무를 마친 후, 인사혁신처장은 각 중앙행정기관 등의 결원(예상결원을 포함한다), 인력운영 사정과 수요 및 수습직원의 전공 분야, 경력, 적성, 희망, 필기시험과 기본교육 성적 등을 종합 고려하여 중앙행정기관등에 수습직원을 적절히 배정하여야 하고,

수습직원은 하나의 중앙행정기관 등에서 수습근무를 하고 해당 기관에 임용되는 것을 원칙으로 함. 다만, 인사혁신처장은 기구 개편, 직제 및 정원의 변경 등으로 인력 재배치의 필요성이 있는 경우 소속 장관과 협의하여 수습기관을 변경할 수 있다.

마. 소속 장관의 지도·감독·지원

소속 장관은 수습직원의 근무부서를 기관의 업무수요에 따라 자율적으로 정하되, 기획업무부터 집행업무까지 체계적이고 종합적으로 수습을 실시하여야 하며, 수습직원의 전공분야·경력 및 적성 등을 감안하여 담당할 고유 업무를 부여하고, 소관 업무의 공문서 처리 및 결재 경로를 경유하도록 하여야 한다.

소속 장관은 수습직원 인사관리카드를 작성하여 관리하고, 수습업무와 교육훈련 등 수습근무상 변동요인이 있는 경우 이를 지체 없이 기록하여야 하고, 수습직원이 공무원으로서의 소양을 배양하고 공직에 신속히 적응하며 잠재력과 전문성을 개발할 수 있도록 소속 공무원 중에서 멘토를 지정·운영할 수 있으며, 멘토로 지정된 공무원은 수습직원의 자문이나 상담 등에 성실히

협조하여야 하고 수습직원의 수습 전반에 대하여 지도·감독하여야 한다.

또한, 소속 장관은 수습직원이 직무수행에 필요한 전문지식, 기술 및 적응 능력을 배양할 수 있도록 임용예정 직급 및 수습기관의 업무특성 등을 고려하여 적절한 교육훈련을 시킬 수 있으며, 수습직원이 공무원임용 후 해당 직무수행을 원활히 수행할 수 있도록 수습기간동안 선임자를 두고 직무수행에 필요한 전문지식, 기술 등을 지도하게 하여야 한다.

바. 인사혁신처장의 지도·감독·지원

인사혁신처장은 수습직원의 전반적인 수습상황을 파악하고 지도·감독하며, 수습상황의 파악을 위하여 수습직원으로 하여금 수습근무 보고서를 작성하여 수습종료 40일 전에 제출하도록 하여야 하되, 소속장관이 수습직원의 수습기간을 연장하여 근무하게 한 경우에는 추가로 수습근무 보고서를 작성하여 제출하도록 할 수 있다.

인사혁신처장은 교육과정 신설·지정 등 수습직원의 능력배양을 위하여 필요한 각종 능력발전 프로그램을 지원하여야 하고, 수습직원의 고충을 접수하고 처리할 수 있는 고충 처리센터를 운영하고, 수습직원으로부터 애로와 건의사항을 수렴하기 위하여 정기적으로 간담회를 실시할 수 있다.

또한, 수시로 소속 공무원을 수습기관으로 보내어 수습직원의 수습상황을 파악하고 필요한 경우 수습기관으로 하여금 시정하도록 권고할 수 있다.

5. 수습직원의 평가와 공무원 임용

가. 근무성적평가

수습직원의 근무성적평가는 수습 종료 40일 전에 공무원 성과평가 등에 관한 규정의 5급 이하 공무원에 준하여 실시하되, 종합평가 점수를 기준으로 우수(90점 이상), 보통(75점 이상~90점 미만), 미흡(60점 이상~75점 미만) 또는 불량(60점 미만) 중 하나의 등급으로 절대평가 하여야 함. 다만, 소속장관이 수습직원의 수습기간을 연장하여 근무하게 한 경우의 근무성적평가 기준일은 인사혁신처장과 협의하여 정한다.

근무성적평가자는 종합평가의견란에 수습직원의 국가관, 공직관, 책임감·성실성 등 평소 근무태도, 동료와의 관계, 조직에의 적응, 발전가능성 등에 대

한 평가의견을 반드시 기재하여야 하며, 근무성적평가 결과는 수습직원의 임용여부를 결정하는 데 반영하여야 한다.

나. 임용여부 결정

소속장관은 공무원임용령 제22조의3제6항에 따라 수습직원의 임용여부를 위원회에서 결정하고 그 결과를 별지 제6호 서식에 의하여 수습직원의 수습기간이 끝나기 1개월 전까지 인사혁신처장에게 협의를 요청하여야 하며,

위원회가 수습직원의 임용여부를 심사하는 경우 근무성적 및 교육훈련 평가 결과, 국가관과 공무원 윤리의식, 소속공무원 등의 평가의견 및 신망도, 직무수행에 있어서 책임감 및 성실성, 담당업무를 추진하기 위한 기획·연구·집행 능력 및 업무추진 능력, 기타 자격·면허, 건강, 생활태도 등을 고려하여야 한다.

임용권이 위임된 소속기관에서 수습한 수습직원에 대해서는 소속기관 자체적으로 임용심사위원회를 설치 및 운영할 수 있다.

다. 수습직원의 공무원 임용

소속 장관은 수습직원의 임용여부를 심사한 결과 적격자로 결정된 자를 일반직 9급 공무원으로 임용하여야 하고, 수습직원을 공무원으로 임용하는 경우 공무원임용령 제22조의3제7항의 규정에 의하여 경력경쟁채용시험등을 면제하고, 공무원임용령 제25조제2항제3호의 규정에 의하여 시보임용을 면제하며, 공무원임용시험령 제14조제1항의 규정에 의하여 신체검사를 면제한다.

수습직원의 임용직렬은 수습직원 선발시의 임용예정 직렬에 따르되, 소속 장관은 인력운영 사정상 불가피한 경우 인사혁신처장과 협의를 거쳐 수습직원의 전공과 수습 근무내용, 소지한 자격증 등에 상응하는 직렬로 변경 임용할 수 있다.

제4장 고등학교 교육과정의 변화

I. 직업기초능력 평가 개요

대부분의 직업에서 직무를 성공적으로 수행하기 위한 기본적·공통적 역량을 직업기초능력이라고 하는데, 일반고교 국·영·수 중심의 학업성취도 평가를 대체하여 직업교육을 이수한 특성화고교 학생의 직업기초능력을 진단 및 직업교육 내실화를 목적으로 평가하며, 특성화고·마이스터고 학생의 노동시장 진입 시 산업계에서 능력중심 채용에 활용할 수 있는 직무능력 인종체계를 구축하였다.

직업기초능력 평가 시행의 근거 법령으로는 「초·중등교육법」 제9조에서 교육부장관은 학교에 재학중인 학생의 학업성취도를 측정하기 위한 평가를 실시할 수 있다고 되어 있으며, 동법 시행령 제10조에서는 평가에 대하여 필요한 사항은 교육부장관이 정할 수 있도록 하고 있다.

직업기초능력 평가의 대상은 직업계고교 2학년 재학생으로 12월 셋째주에 PC를 활용한 ICBT 방식으로 4일간 실시하며, 평가역역은 3개 능력군 5개 영역의 평가체계를 구축하였으며 세부사항은 아래와 같다.

능력군	영역	평가요소	문항수	시행
기초 능력군	의사소통 (국어)	효과적인 업무수행을 위해 음성 언어 및 문서를 이해하고 표현하는 능력	50	'12년
	의사소통 (영어)	직무를 처리하는 과정에서 영어로 전달되는 간단한 문자정보나 음성정보를 이해하고 의도한 메시지를 표현하는 능력	50	
	수리활용	직무를 수행하기 위해 계산, 수학적 원리 및 수리적 사고를 활용하는 능력	50	
업무처리 능력군	문제해결	직업장면에서 발생할 수 있는 문제를 해결할 수 있는 능력	40	
직장적응 능력군	직무능력	직장 내 적응과 직무수행에 영향을 주는 개인의 특성(성격, 동기, 태도 등)	220	'15년

<자료 : 교육부 중등직업교육정책과>

【연도별 직업기초능력 평가 현황】

연 도	2012	2013	2014	2015	2016
학교수	646교	639교	607교	592교	587교
참여학생수 (응시율)	117,521명 (96.7%)	113,306명 (97.8%)	112,661명 (98.7%)	106,657 (98.71%)	101,479 (98.24%)

<자료 : 교육부 중등직업교육정책과>

II. NCS 기반 교육과정

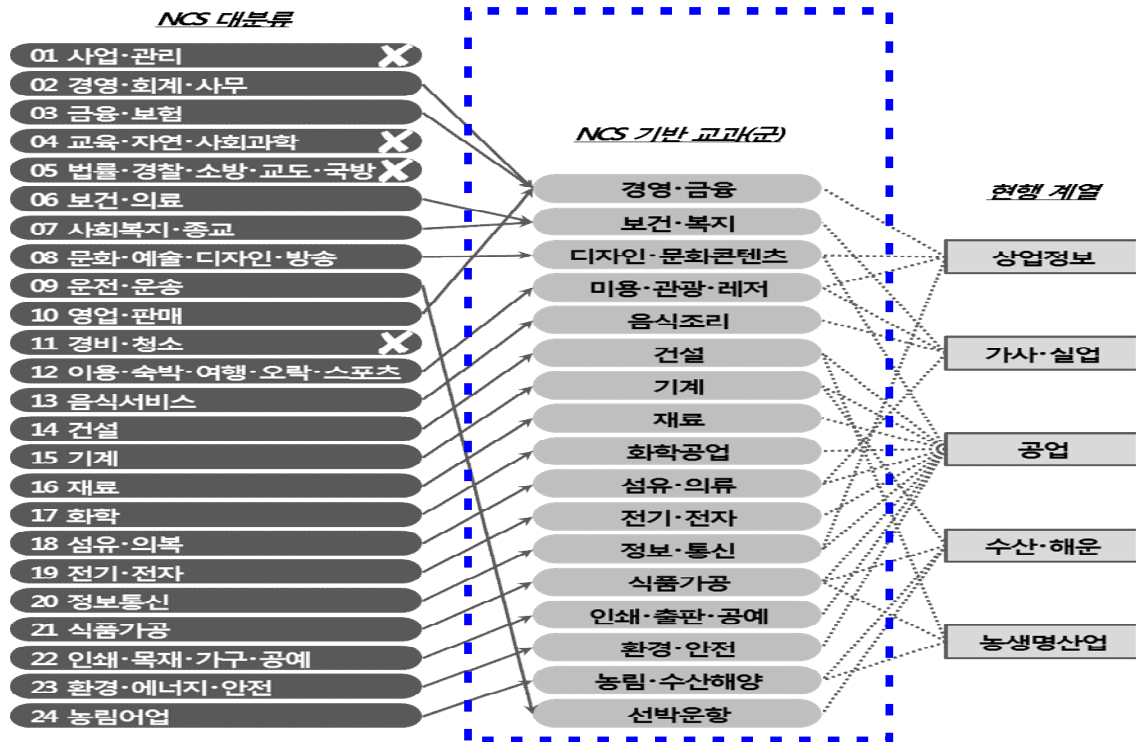
교육부에서는 2015년 개정 교육과정 고시를 통하여 국가직무능력표준(NCS)을 토대로 산업현장에서 요구하는 직무 중심으로 직업교육체계를 구축하여 '아는 교육'에서 '할 줄 아는 교육'으로 교육과정을 개편하였는데,

NCS를 기반으로 학교교육과 자격체계를 연계하여 일-학습-자격이 연계된 고교 직업교육과정이 적용 되었는데, 2016년에는 실무과목에 우선 적용하였으며, 2018년에는 전문공통·기초·실무과목의 전문교과 모든 과목으로 확대 적용하였다.

따라서, 교육부에서는 NCS 기반 교육과정 전면 적용에 따라 학교 교육과정을 안정적으로 운영할 수 있도록 교육여건 조성을 지원하였으며, NCS 기반 교육과정 도입 취지에 맞게 직업계고가 교육과정을 전략적으로 운영할 수 있도록 역량을 강화하였다.

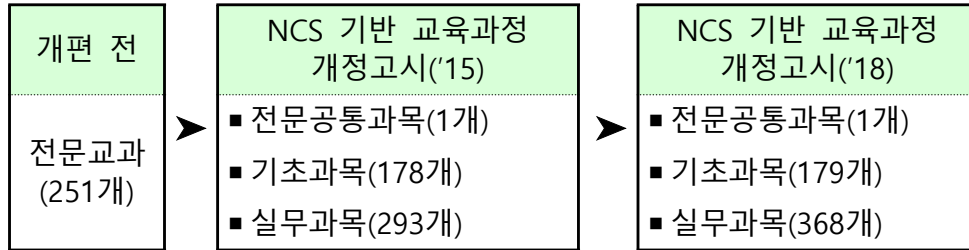
주요내용을 보면 교과군은 NCS 대분류 연계 및 한국고용직업분류(KECO)에 따른 인력구조 특성의 분석을 토대로 5개 계열에서 17개 교과군으로 개편하였다.

【NCS 기반 교육과정 교과군】



<자료 : 교육부 중등직업교육정책과>

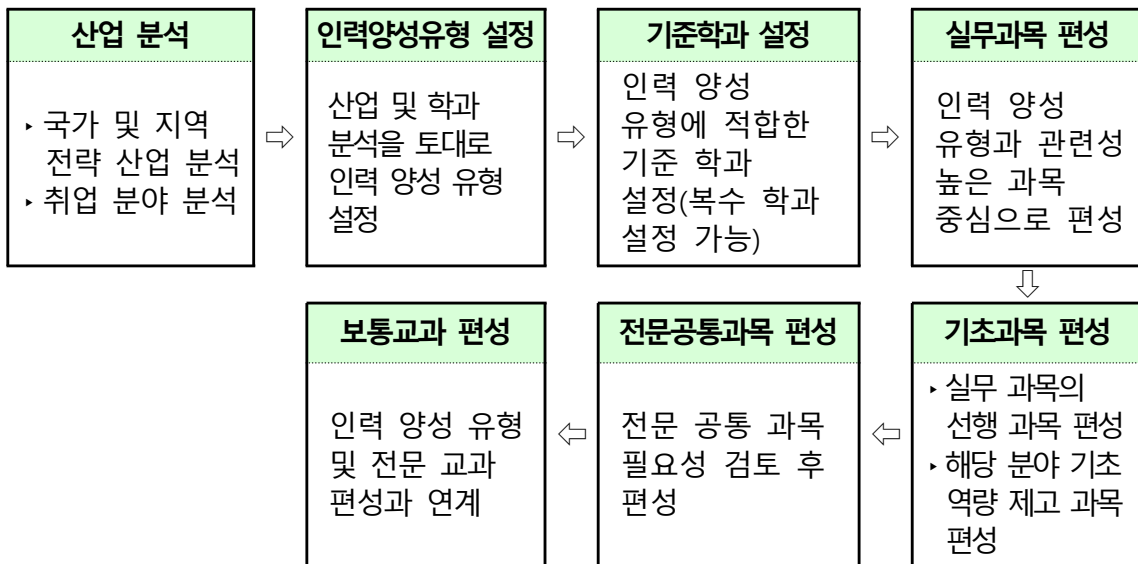
전문교과 체제는 단일체제에서 전문공통과목과 기초과목, 실무과목 체제로 개편하였는데,



<자료 : 교육부 중등직업교육정책과>

전문공통과목은 직업 맥락의 기초학습능력 및 창의역량, 직업기초능력 등 전문교과의 공통적 성격의 과목으로, 기초과목은 기준학과별 실무과목의 선행과목 또는 해당분야의 기초역량 제고를 위한 과목으로, 실무과목은 기준학과별 대표적인 인력양성 유형(직종 중심)을 설정하고, 인력양성 유형에 적합한 NCS 능력단위를 선정한 후 재구성 개편하였다.

【NCS 기반 학교 교육과정 편성 절차(예시)】



<자료 : 교육부 중등직업교육정책과>

제5장 지역인재추천채용제도 개선

I. 지역인재 7급 추천채용

1. 현황

지역인재 7급 추천채용제는 2005년부터는 지역의 4년제 대학 졸업(예정)자를 대상으로 학교장의 추천과 필기시험 및 면접시험을 통해 선발한 후 3년간의 수습근무를 거쳐 6급으로 임용하였으며, 이후 2010년부터는 수습기간을 1년으로 단축하고 7급으로 임용하는 제도개선을 추진 한 바 있다.

다만, 다른 채용방법과 달리 지역인재 7급 추천채용제는 직류별 선발이 아닌 직군별 선발을 하고 있다. 이는 학업성적이 우수한 지역인재를 공직에 유치할 목적으로 행정분야와 기술분야로만 구분하여 선발하고 있으나 행정분야는 그렇다 치더라도 기술분야 합격자가 부처 임용시 부처의 기술분야 직렬의 수요와 합격자 전공간의 불일치가 발생하고 부처의 직렬 수요를 초과하여 합격자가 발생하고 있는 상황이다.

또한, 일부 수습직원이 전공·적성 등을 이유로 강제 직렬 조정에 대한 불만제기를 무시하고 행정직으로 임용하거나 기술직 내에서 수습기간 동안 직렬 유관 자격증 취득 등을 조건으로 강제로 직렬을 조정하여 배치해 온 것도 사실이다.

2. 문제점

분야별로 선발하는 지역인재 7급 추천채용제의 문제점은 기술분야 수습직원 선발시 합격자의 전공과 임용예정 직렬간 연계없이 직군별로만 선발하다 보니 담당 직위와의 전문성 확보가 곤란하였다. 더불어, 선발시험 과목도 전공과목이나 직렬과 관련이 있는 자격증 소지를 요건으로 하지도 않고 있는 실정이다.

또한, 관련 자격증 취득을 조건으로 강제 직렬 조정시 국가기술자격법령상 비전공자의 경우 해당업무 실무경력(4년 이상)을 요구하여 수습기간 중 관련

국가기술자격 취득도 불가능하다. 다만, 전산직 임용의 필수요건인 정보처리 기사 자격의 경우에는 실무경력 없이 4년제 학력만 필요하다.

3. 다양한 검토의견

분야(직군)별 선발이 아닌 직류별로 선발할 경우 인사관리가 용이하고 합격자 전공과 맞지 아니하는 직렬에 배치되는 사례가 발생되지 않는 이점이 존재하나, 기술직에 대한 부처 수요가 대부분 전산직에 한정되고 직렬별 선발수요가 없는 이공계 학과 학생들은 아예 추천받을 기회조차 없어 이들의 반발이 세고, 공직에서 조차 이공계 학과간 차별하여 채용한다는 비판이 제기될 우려가 있다.

또한, 지방인재채용목표제는 선발예정인원이 10명 이상인 시험단위에서만 적용되므로 지역인재 7급 추천채용제의 분야별 선발이 아닌 직류별 선발할 경우 선발인원이 10명 미만인 기술분야 직류에는 특정 광역자치단체에 소재하는 학교의 출신비율이 전체 합격자의 10%를 초과하지 않도록 하는 지역별 균형합격을 적용할 수 없으므로 지역별 균형선발이라는 본 제도의 도입 취지가 퇴색할 우려가 있다.

따라서, 현재의 분야별 선발을 유지하며 부처 수요와 합격자의 전공별 예상 직렬을 사전 매칭 후 비전공자의 경우 수습 전 또는 수습기간 동안 부처 수요가 많은 전산직 등에 필요한 자격증을 취득하도록 관리하거나, 소수 직렬 부처 배정수요와 합격자 전공과 직렬이 다른 경우 수습기간 동안 교육훈련을 통해 전문교육 이수 1:1 멘토제 운영 등 관련 직렬의 전문성을 배양할 수 있도록 하고

현행 분야별 선발비율을 정부내 현황, 사전수요조사를 반영하여 적정비율로 조정하고, 대학별 학과분류가 상이하므로 수학과, 통계학과 등 일부 이공계 학과는 행정분야로 지원이 가능하도록 허용하여 수요와 공급간의 불균형을 해소하는 방안 등을 찾아봐야 하겠다.

Ⅱ. 지역인재 9급 추천채용

1. 추진 배경 및 경과

지역인재 7급 추천채용제가 4년제 대학 졸업(예정)자를 대상으로 하는 반면, 지역인재 9급 추천채용제는 직업계고 및 전문대학 졸업(예정)자를 대상으로 하는 선발제도이다. 따라서, 직업계 고교의 교과과정 개편은 본 제도와 밀접한 연관이 있을 수 밖에 없다.

2018년부터 직업계고 교과과정이 국가직무능력표준(NCS) 기반으로 개편되었는데, 전문교과의 경우 기존 5개 계열에서 17개의 교과군으로 변경됨에 따라 학교교육과 채용의 유기적 연계가 필요하며, 추천대상 자격요건 중 고교 보통교과의 경우 평균 석차비율 또는 평균 석차등급 중 학교 자율의사에 따라 선택하여 사용하다 보니 일선에서 혼란이 발생하고 있는 실정이다.

또한 기술직군과는 달리 행정직군의 추천대상 학교에 전문대학이 포함되지 않아 공무원 채용이 학력에 따른 차별이라는 관련 이익집단의 지속적 민원이 제기되고 있는 상황이기도 하다.

- ◆ NCS(국가직무능력표준, National Competency Standards) : 산업현장에서 직무 수행을 위해 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업부문별·수준별로 체계화 한 것
- ◆ NCS 기반 교육과정 : 고교 직업교육에 적합한 NCS와 NCS학습모듈을 활용하여 산업사회가 필요로 하는 기초역량과 직무능력을 함양할 수 있는 교육과정

언론에서는 기존의 국어·영어·한국사 과목을 2019년부터 국가직무능력표준 기반으로 변경을 검토한다는 연합뉴스의 보도('16.8.21.)가 있었으며, 2017년 감사원의 인사혁신처에 대한 특정감사시 행정직군 추천대상 학교에 전문대학을 제외하는 것은 불합리하다는 의견제시가 있었고, 교육부에서는 기존 세과목인 선발시험 과목을 기본과목(1)+직무역량과목(2)+한국사(한국사능력검정시험)으로 개편하자는 의견을 제시하였으며, 한국전문대학교육협의회에서는 행정직군 추천대상 학교에 전문대학을 포함시켜 달라는 제도개선 요구가 지속적으로 이어지는 등 지역인재 9급 선발시험의 제도개선을 요구하는 목소리가 끊이지 않아 인사혁신처에서는 직업계고 취업담당자 214명을 대상으로 설문조사를 실시한 바 있다.

2. 사안별 검토

가. 필기시험 과목 개편

① 현황

< 선발 요약 >

- ◆ (응시자격) 직업계고·전문대 졸업(예정)자 중 학과성적 30%이내인 자
- ◆ (선발절차) 학교장 추천→필기(국·영·史)→면접→수습(6월)→9급임용
- ◆ (선발인원) 140명('14)→150명('15)→159명('16)→170명('17)→180명('18)

현행 필기시험 과목인 국어, 영어, 한국사는 2012년 본 제도 도입시 당시 기능인재 추천채용제 필기시험 과목이 국어, 한국사 이므로 지역인재 9급 선발시험은 일반직 9급으로 임용을 전제한다는 점을 고려하여 기본소양을 측정할 수 있는 영어 과목을 추가하기로 결정한 것이다.

당시 검토보고서에 따르면 전문지식은 전공학과와 선발직렬간의 연계를 통한 전문성 검증 및 수습근무 동안 전문성 함양이 가능하므로 전문지식 보다는 기본소양 측정이 바람직하다는 의견이었다.

2018년부터 고교 직업교육과정이 학교교육과 자격체계를 연계하여 일-학습-자격이 연계된 국가직무능력표준(NCS) 기반으로 변경되어 기존 5개 계열은 17개 교과군으로 바뀌었는데, 예를 들어 종전의 상업정보계열은 경영·금융 교과군, 디자인·문화콘텐츠 교과군, 미용·관광·레저 교과군, 정보·통신 교과군으로 바뀌고, 전문교과는 전문공통과목, 기초과목, 실무과목으로 세분화 되었다. 이중 실무과목은 2016년부터 적용하였고 전문공통과목 및 기초과목에의 적용은 2018년부터 시행하였다.

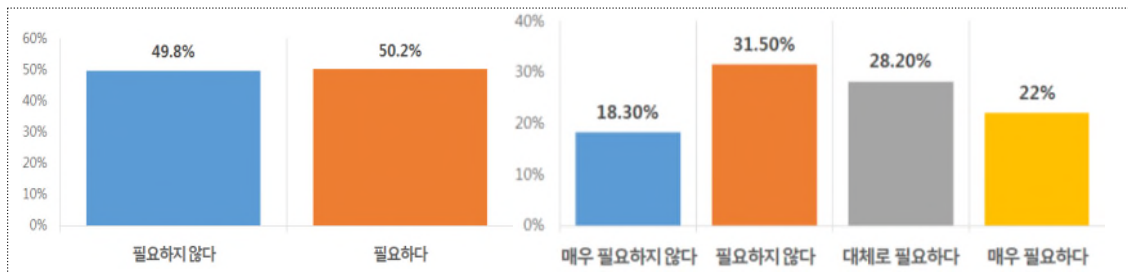
지역인재 9급 선발시험은 국가직 선발시험인 반면, 지방직에서도 기술계고 교 졸업(예정)자를 대상으로 경력경쟁채용시험을 실시하는데, 이 때 시험과목은 국가직의 기본소양 과목과는 달리 전문과목 세과목을 실시함에 따라 국가직과 지방직을 동시에 준비하는 수험생 입장에서는 시험과목 차이에서 오는 혼란을 호소하고 있는 상황이다.

지방직은 수습기간 없이 즉시 임용되는 채용시험이며, 국가직은 수습직원으로 선발하여 6개월간 수습근무 후 정규 공무원으로 임용된다.

【지방직 기술계 고졸자 경채 시험과목】

계급	직렬	직류	시험과목(3)
9급	공업	일반기계	물리, 기계일반, 기계설계
		일반전기	물리, 전기이론, 전기기기
		일반화공	화학, 유기공업화학, 무기공업화학
	농업	일반농업	생물, 식용작물, 농업생산환경
	녹지	산림자원	생물, 조림, 임업경영
	해양수산	선박항해	물리, 선박일반, 항해
	시설	일반토목	물리, 응용역학개론, 측량

인사혁신처에서 실시한 직업계고 취업담당자 대상 설문조사에서는 현재 기본소양 과목에서 전문과목으로의 개편 필요성에 대하여는 찬반의견이 비승하게 나타났다.(49.8%↔50.2%)



② 시험과목 개편 논의

우선, 공통과목을 전문과목으로 개편하자는 방안에는 지역인재의 실제업무 능력을 평가할 수 있는 전문과목으로 변경을 주장하면서 시험과목은 9급의 경력경쟁채용시험 과목 적용을 검토할 수 있겠다.

이에는 선발직류와 전문과목과의 적합성 및 업무능력을 제고하고 지방직 기술계고 출신 9급 경채시험 준비가 용이하다는 장점이 있는 반면, 국어, 한국사 등 공무원으로서 갖추어야 할 기본소양 검증이 곤란하며, 일반행정직류의 행정학개론, 관세직류의 관세법개론, 방재안전직류의 재난관리론·안전관리론 등은 고교 교과과정에 없어 수험생이 별도로 시험준비를 해야 한다는 부담감이 존재하며, 전문과목으로의 개편에 따른 시험과목 증가에 따라 시험 주관기관의 인력, 예산 등 출제부담이 가중되며, 전문대학 대 직업계고의 학력격차에 따른 전문대생 합격률 우려가 있다는 반론도 만만치 않다.

【전문과목으로의 시험과목 변경 예시】

직군	직렬(류)	현행	변경
행정	행정(일반행정)	국어, 영어, 한국사	사회, 행정학개론
	세무(세무)	국어, 영어, 한국사	사회, 세법개론
	관세(관세)	국어, 영어, 한국사	사회, 관세법개론
기술	공업(일반기계)	국어, 영어, 한국사	물리, 기계일반, 기계설계
	농업(일반농업)	국어, 영어, 한국사	생물, 식용작물, 농업생산환경
	전산(전산개발)	국어, 영어, 한국사	컴퓨터일반, 소프트웨어공학, 정보보호론



두 번째로 기본소양은 직업기초능력 평가로, 직무역량은 NCS 기반 교육과정 과목 등으로 변경하기를 희망하는 교육부(안)을 검토해 볼 필요가 있다. 여기서 직업기초능력 평가란 일반고 국어, 영어, 수학 중심의 학업성취도 평가를 대체하는 직업계고 학생의 직무수행능력을 위한 기본적·공통적 역량 진단으로 평가 영역에는 의사소통(국어, 영어), 수리활용, 문제해결, 직무능력이 있다.

마지막으로 현행 기본소양 평가과목을 유지하자는 의견도 검토해 볼 수 있겠다. 이에선 학교 교과과정이 전문교과 위주로 편성되어 있고 전문교과 과목 성취도가 평균 B 이상이고 그 중 50% 이상의 과목에서 A를 취득해야 한다는 자격요건이 있어 선발시험에서는 기본소양을 중점으로 검증해야 한다는 의견이다. 더구나, 현재 합격생 선발이나 시험문제 출제 등에 특별한 문제점이나 사정변경이 없음에도 불구하고 시험과목을 변경할 만한 논리가 빈약하다는 주장도 제기되고 있다. 현행 기본소양 과목 검증체계를 유지할 경우 공무원 채용제도에 대한 대국민 신뢰성을 확보할 수 있고 수험생의 혼란을 방지할 수 있으며, 지역인재의 전문성 확립은 학교교육으로 공무원으로서의 기본소양검증은 시험실시기관에서 담당하므로 기관별 본연의 업무에 충실할 수 있다는 장점이 존재한다.

다만, 공무원도 직업인인 이상 직업인으로서 전문성 검증이 미흡하다는 비판이 제기될 우려는 존재한다.

나. 고교 보통교과 추천 자격요건 단일화

① 현황

지역인재 9급 선발시험의 추천요건에는 전문교과와 보통교과로 구분된다. 전문교과는 모든 성취도가 평균 B 이상이고 그 중 50% 이상의 성취도가 A 여야 하며, 보통교과는 평균 석차비율이 상위 30% 이내이거나 평균 석차등급이 3.0 이내여야 한다.

최근 3개년 동안의 보통교과 추천 자격요건 중 선택 현황을 보면 약 85% 정도가 석차등급을 선택하는 것을 알 수 있다.

【보통교과 추천 자격요건 선택 현황】

2016년도			2017년도			2018년도		
소계	석차등급	석차비율	소계	석차등급	석차비율	소계	석차등급	석차비율
907(%)	793(87.4)	114(12.6)	888(%)	748(84.2)	140(15.8)	1,001(%)	847(84.6)	154(15.4)

② 필요성

현행 고교 성적이 과목별 석차등급제(9등급)로 운영됨에 따라 평균 석차등급이 3.0 이내에 들지 않을 경우 학교별 임의방식으로 평균 석차비율(30% 이내)을 산출하여 추천하나 이에 대한 실제적 검증은 곤란하다. 또한, 직업계고 취업담당자 설문조사에서도 교육행정정보시스템(NEIS) 상 성적산출시 석차등급만 기재되어 석차비율 산출이 어렵다는 응답이 64.5%에 달했다.

현재의 석차등급의 3등급은 누적 23%까지이며 4등급은 누적 40%이므로, 석차비율 30%는 약 3.4등급 정도이다.

구분	1등급	2등급	3등급	4등급	5등급	6등급	7등급	8등급	9등급
비율	4%	7%	12%	17%	20%	17%	12%	7%	4%
누적	4%	11%	23%	40%	60%	77%	89%	96%	100%

③ 개선방안

현행 고교 성적산출방식은 과목별 석차등급제이고 평균 석차비율은 학교별 자율이므로 일선의 혼란 방지를 위해 평균 석차등급으로 일원화 하되, 종전 평균 석차비율 30% 이내인 자를 포함하기 위하여 평균 석차등급을 기존 3.0등급에서 3.5등급으로 완화하는 방안을 검토해 볼만 하다.

참고로, 지방직 기술계고 경채의 경우 평균 석차비율 50%이내거나 평균 석차등급이 4.5등급 이내로 국가직의 자격요건보다는 한층 완화된 요건을 보이고 있다.

◆ 평균 석차등급 : 과목별 등급에 단위수에 따라 가중 합산하여 평균으로 산출
 - **총 학년 평균 석차등급** : $\sum(\text{과목별 등급} \times \text{단위수}) \div \text{총 단위수}$

다. 행정직군 추천대상 학교 확대

① 현황

직업계고 졸업(예정)자는 행정직군 또는 기술직군에 모두 추천될 수 있으나, 전문대학 졸업(예정)자는 기술직군에 한하여 추천될 수 있으며, 또한, 직업계고 추천자를 직류별 선발예정인원의 최소 50%를 선발하므로 2018년의 경우 전문대학 졸업(예정)자는 기술직군 선발예정인원의 50% 이하이므로 최대 21명까지만 합격이 가능한 상태이다.

【2018년 지역인재 9급 수습직원 선발규모】

직군	행정(137명)			기술(43명)									
	행정	세무	관세	공업			농업	시설	방재 안전	해양 수산	방송 통신	임업	전산
직류	일반 행정	세무	관세	일반 기계	전기	화공	일반 농업	일반 토목	방재 안전	선박 항해	전송 기술	산림 자원	전산 개발
인원	107	25	5	4	5	7	5	3	2	2	7	3	5
추천 학교	직업계고			직업계고 + 전문대학									

전문대학 출신자가 기술직군에만 추천될 수 있었던 배경은 기존 기술 및 우정직군을 선발하던 기능인재 추천채용제의 추천대상 학교에 전문대학이 포함되었던 점을 감안하여 기능인재 추천채용제가 폐지된 이듬해인 2014년부터 지역인재 9급 추천 대상학교에 전문대학을 포함하되 종전과 마찬가지로 기술직군으로 한정하였던 것이다.

이에 대하여는 전문대학교육협의회에서 행정직군 추천대상 학교에 전문대학을 포함시켜달라는 민원을 지속적으로 제기하고 있는 상태이기도 하다.

【지역인재별 추천 가능 학교】

구분	추천 가능 학교						비고
	'05~'09	'10	'11	'12	'13	'14~	
지역인재 7급	학사학위 수여 학교						기능직공무원 폐지 ('13.12.12.)에 따라 기능인재 선발 중단
지역인재 9급	-	-	-	직업계고	직업계고+전문대학		
기능인재(기술+우정)	-	직업계고+전문대학			X		

◆ 전문대학의 행정직군 관련 학과 입학생 현황

구분	계	행정분야	세무분야	관세분야
학과(개)	240	105	89	46
입학생(명)	16,105	7,174	6,302	2,629

◆ 학력별 졸업생 현황 등

2017년 졸업생		2018년 지역인재 9급 수습직원 선발예정 인원		졸업생 대비 선발 비율	
특성화고*	전문대학**	특성화고	전문대학	특성화고	전문대학
119,294명	170,670명	최소 159명	최대 21명	0.125% (800명중 1명)	0.012% (8,127명중 1명)

* 특수목적고등학교 포함, ** 한국폴리대학, 한국정보통신기능대학, 한국농수산대학 제외
<자료 : 한국전문대학교육협의회>

② 필요성

지역인재 9급 추천채용제의 도입목적이 학력과잉 등 사회문제 완화를 위해 고졸출신의 공직진출 확대이나, 전문대학 출신자는 기술직군에만 추천 가능하므로 직업계고 출신자에 비해 존재하는 상대적 박탈감을 해소할 필요가 있으며, 나아가 모집 직군에 따라 추천학교가 다름으로 인해 공무원 채용에 학력차별이 존재한다는 대국민 오해소지도 차단하고, 학력이 아닌 능력과 실력에 따라 선발하는 공정사회 구현에 정부가 앞장 설 필요가 있다.

③ 개선방안

행정직군 추천대상 학교에 직업계고 뿐만 아니라 전문대학을 포함하여 모집 직군에 따른 학력차별 오해소지를 불식시키되, 직류별 직업계고 추천자를 최소 50% 선발하는 기존의 원칙은 유지하는 방안의 검토가 필요하다.

라. 면접시험 강화

① 현황 및 필요성

현재의 면접방식은 응시자의 생각이나 경험 등에 관한 2~3개 문항의 단답형 질문지에 대한 개별면접과제를 작성하고, 약 30분간의 개인별 면접으로 진행된다. 합격자 결정은 불합격 기준에 해당하지 아니하는 자 중에서 평정 성적이 우수한 순으로 결정하는데, 올바른 공직가치관관 직무 전문성을 갖춘 공직에 꼭 필요한 인재선발을 위해 면접시험을 강화할 필요성이 지속적으로 대두되고 있는 실정이다.

【공채 계급별 면접위원 및 면접시간 현황】

구분	면접위원	①집단토의		②개인발표(5분발표)		③개별면접		면접시간(計)
		검토시간	토의	작성시간	발표/질문	작성시간	발표/질문	
5급	6명	40분	70분	(30분)	60분	(20분)	80분	250분
7급	3명	10분	60분	(30분)	15분	(20분)	20분	105분
9급	2명	-	-	(10분)	10분	(20분)	40분	50분

< 불합격 기준 >

- ① 시험위원 과반수가 평정요소 5개 항목 중 2개 항목 이상을 "하"로 평정하거나
- ② 시험위원 과반수가 어느 하나의 동일 평정요소에 대하여 "하"로 평정한 때
- ◆ (평정요소, 5) 공무원으로서의 정신자세, 전문지식과 그 응용능력, 의사표현의 정확성과 논리성, 예의·품행 및 성실성, 창의력·의지력 및 발전 가능성

② 개선방안

국가관·공직관·윤리관의 공직가치와 논리성·성실성·창의성의 기초역량 평가항목을 신설하고 지원직류와 관련된 분야의 전문지식을 평가하고, 면접시험시간을 현재의 30분에서 50분으로 확대하되, 개인별 발표 5분을 추가하고, 학교장 추천서에 응시자의 학교생활 충실도 등 자기소개서를 추가하여 '공직적합성 면접평가' 방식으로 시행한다.

이렇게 하면 출제자 측의 입장에서는 9급 공채와 다른 유형의 면접질문 출제에 다른 부담이 있을 수는 있으나, 기존 지식중심의 검정에서 공직소양, 논리적·종합적 사고역량 등에 대한 평가는 가능할 것이다.

제6장 지방인재채용목표제 개요

지방인재 발굴 및 인적자원의 다양성 확보는 경쟁력 있고 신뢰받는 정부를 구현하는 데 있어 필수적인 요소이다. 다양한 관점과 경험을 가진 인재들이 정책 결정과정에 참여할 때 새로운 아이디어가 창출될 수 있으며, 사회의 다양한 요구를 정확히 파악하여 정책에 반영할 수 있기 때문이다.

공직 채용에서 중앙과 지방간 불균형을 완화해 공직 내 지역대표성을 높이고 지방학교 육성을 통해 지역 균형발전에 기여하고자 2007년부터 공무원 공개경쟁채용시험에 ‘지방인재채용목표제’를 도입하여 운영하고 있다. 본 제도는 외교관후보자 선발시험을 포함한 5급 및 7급 공개경쟁채용시험에서 지방학교 출신이 5급은 20%, 7급은 30%에 미달하는 경우 일정 합격선과 비율 내에서 선발예정인원 외에 추가 합격시키는 제도이다.

‘지방인재채용목표제’는 한시적으로 운영되는 제도로서 5급 공개경쟁채용시험은 2017년부터 2021년까지 시행될 예정이고, 7급은 2015년부터 2019년까지 시행될 예정이다.

본 보고서는 지역인재 추천채용제를 중심으로 다루어지나, 동일한 지방인재 발굴 및 확보 차원에서 ‘지방인재채용목표제’를 개요정도에서 다루고 지나간다.

1. 지방인재 및 지방학교의 개념

지방인재란 서울특별시를 제외한 지역에 소재한 소정의 학교(이하 “지방학교”라 함)를 최종적으로 졸업(예정)·중퇴하거나 재학·휴학 중인 자를 말하며, 지방학교는 본교 소재지를 기준으로 지방에 위치한 대학 이하의 학교로 하며, 세부기준으로는

「고등교육법」 제2조 각호에 규정된 학교로 지방에 소재하는 대학, 산업대학, 교육대학, 전문대학, 원격대학(사이버대학은 제외), 기술대학, 각종학교

로서 한국방송통신대학교의 지역대학 중 서울특별시 이외의 지역에 소재한 지역대학은 지방학교에 포함되며, 특별법으로 설치된 경찰대학, 육·해·공군 사관학교, 국군간호사관학교 및 육군제3사관학교는 졸업 후 임용이 보장되고 일정기간 복무의무를 지며 국고에서 학비를 부담하므로 소재지에 관계없이 지방학교에서 제외된다.

또한, 「고등교육법」 제24조상의 “분교”인 경우는 분교의 소재지를 기준으로 하는데, 예를 들어 연세대학교 원주캠퍼스는 「고등교육법」 제24조상의 “분교”이므로 지방학교에 해당하나, 성균관대학교 수원캠퍼스는 「고등교육법」 제24조상의 “분교”가 아니므로 본교 소재지인 서울 명륜동 캠퍼스를 기준으로 하므로 지방학교에 해당하지 않는다.

아울러, 「한국과학기술원법」에 따른 한국과학기술원, 「국립대학법인 울산과학기술대학교 설립·운영에 관한 법률」에 따른 울산과학기술대학교 및 「광주과학기술원법」에 따른 광주과학기술원, 「초·중등교육법」 제2조 제1호 내지 제5호에 규정된 학교 중 지방에 소재하는 초등학교·공민학교, 중학교·고등공민학교, 고등학교·고등기술학교, 특수학교, 각종학교는 모두 지방학교에 포함되나, 외국학교 및 지방에 있는 외국학교의 분교는 지방학교에서 제외된다.

지방인재는 지방학교를 졸업(예정)·중퇴한 자 또는 재학·휴학 중인 사람으로 「고등교육법」상의 지방학교와 과학기술대학을 졸업한 경우, 한국방송통신대학교의 경우 서울지역대학 이외의 지역대학에서 전 기간을 수강하고 졸업한 경우, 지방학교 중퇴가 최종학력인 사람은 지방인재에 해당되나, 지방대학 재학 또는 휴학자의 경우는 고등학교 졸업 후 바로 지방대학에 입학하여 재학 중이거나 휴학 중인 자와 한국방송통신대학교의 경우 서울지역대학 이외의 지역대학에서 전 기간을 수강중인 자만 해당된다.

또한, 「고등교육법」, 특별법 등 교육관계 법령에 규정된 대학원, 「고등교육법」에 규정된 사이버대학, 「평생교육법」에 규정된 평생교육기관이 최종학력이거나 「독학에 의한 학위취득에 관한 법률」 제6조에 의한 독학 학

위 취득자, 「학점인정 등에 관한 법률」 제9조에 의한 학위 취득자, 「초·중등교육법 시행령」 제96조 내지 제98조 제1항 제1호에 규정된 검정고시 합격자는 지방인재 판단 기준에 포함되지 않으며, 앞의 기준에 열거된 학력을 보유한 사람은 해당 학력을 제외한 최종 학력이 지방학교일 경우에만 해당된다.

기타 지방인재에 해당되는 경우로는 최종학력이 「초·중등교육법」상의 초·중등교육 이하인 경우는 최종 출신학교가 지방소재지인 사람, 「초·중등교육법」 제14조 제1항에 따라 취학면제를 받는 등의 사유로 학력이 없는 경우는 서울특별시를 제외한 지역에 주민등록이 되어 있는 기간이 전체 기간의 1/2을 초과하는 사람, 특별법에 의하여 설치된 경찰대학 및 각종 사관학교 중퇴자는 중퇴한 학교를 제외한 최종 출신 학교가 지방소재지인 사람은 지방인재에 해당된다.

참고로, 학교 소재지가 변경된 경우로는 서울소재 학교가 지방으로 이전한 경우, 이전하는 시점 이전 졸업자는 서울소재 학교를 졸업한 것으로 보아 지방인재에서 제외하며, 지방소재 학교가 서울로 이전한 경우, 이전하는 시점 이후 입학자는 서울소재 학교를 졸업(예정)·중퇴하거나 재학·휴학 중인 것으로 보아 지방인재에서 제외한다.

3. 적용대상 시험

5급 공무원 공개경쟁채용시험, 외교관후보자 선발시험 및 7급 공무원 공개경쟁채용시험 중 선발예정인원이 10명 이상인 시험단위를 그 대상으로 하되, 지역별 구분모집은 적용에서 제외한다.

4. 채용목표인원 및 추가합격 상한

시험실시단위별 채용목표인원은 시험실시단계별로 5급 공채 등은 당초 합격예정인원의 20%, 7급 공채는 30%를 곱한 인원수로 하며, 인원 계산 시 소수점 이하는 반올림한다.

추가합격의 상한은 목표인원에 미달하더라도 5급 공채 등은 당초 합격에

정인원의 10%, 7급 공채는 5%를 곱한 인원수로 제한하되, 단, 5급 공무원 공개경쟁채용시험과 외교관후보자 선발시험의 제1차시험에서는 추가합격상한(10%)의 제한을 두지 않으며 인원 계산 시 소수점 이하는 반올림한다. 일례로 5급 공채시험의 경우 당초 합격예정인원이 100명인 경우, 추가합격선 이상의 지방인재가 15명(15%)인 경우에도 추가합격자는 10명(10%)을 넘을 수 없다.

5. 합격자 결정방법

가. 제1차시험

각 과목 만점의 40% 이상, 전 과목 총점의 60% 이상(외교관후보자 선발시험 중 지역외교 분야 및 외교 전문 분야는 제외) 득점한 사람 중에서 시험 단위별 선발예정인원의 10배수의 범위에서 시험성적 및 제2차시험 응시자 수 등을 고려하여 점수가 높은 사람부터 차례로 합격자를 결정하며,

상기 합격자 중 지방인재가 채용목표인원 및 추가합격 상한에서 정한 목표인원 이상인 경우에는 지방인재채용목표제를 적용하지 아니하고, 상기 합격자 중 지방인재가 목표인원에 미달되면 각 과목별 만점의 40% 이상, 전 과목 총점의 60% 이상(외교관후보자 선발시험 중 지역외교 분야 및 외교 전문 분야의 경우는 제외)을 득점한 경우, 5급 공무원 공개경쟁채용시험과 외교관후보자 선발시험의 경우에는 전 과목 평균득점이 합격선 -3점(총득점을 기준으로 하는 경우에는 과목수에 -3점을 곱한 점수), 7급 공무원 공개경쟁채용시험의 경우에는 전 과목 평균득점이 합격선 -2점(총득점을 기준으로 하는 경우에는 과목수에 -2점을 곱한 점수) 이상인 지방인재 응시자 중에서 점수가 높은 사람부터 차례로 목표미달인원(목표인원-합격선 이상의 지방인재 합격자)만큼 당초 합격예정인원을 초과하여 추가합격 처리한다.

참고로, 목표인원에 미달하는 인원만큼 당초 합격예정인원을 초과하여 지방인재를 추가 선발하는 것이므로 합격선에 든 다른 합격자를 탈락시켜서는 아니 된다.

나. 제2차시험

각 과목 만점의 40% 이상 득점한 사람 중에서 전 과목 총득점이 높은 사람부터 선발예정인원의 150% 범위에서 시험성적 및 제3차시험 응시자 수 등을 고려하여 합격자를 결정하며,

상기 합격자 중 지방인재가 채용목표인원 및 추가합격 상한에서 정한 목표인원 이상인 경우에는 지방인재채용목표제를 적용하지 아니하고, 상기 합격자 중 지방인재가 목표인원에 미달하는 경우에는 채용목표인원 및 추가합격 상한에서 정한 추가합격상한의 범위 내에서 각 과목 만점의 40% 이상 득점하고, 전 과목 평균득점이 합격선 -2점(총득점을 기준으로 하는 경우에는 과목수에 -2점을 곱한 점수) 이상인 지방인재 응시자 중에서 점수가 높은 사람부터 차례로 목표미달인원만큼 당초 합격 예정인원을 초과하여 추가합격 처리한다.

참고로, 목표인원에 미달하는 인원만큼 당초 합격예정인원을 초과하여 지방인재를 추가 선발하는 것이므로 합격선에 든 다른 합격자를 탈락시켜서는 아니 된다.

다. 제2차시험 추가합격자 결정

공무원임용시험령 제23조제6항, 제23조의3제6항의 규정에 의하여 추가로 합격자를 결정할 경우 추가합격자를 포함한 제2차시험 합격자 중 지방인재 합격자가 목표인원에 미달하는 경우 각 과목 만점의 40% 이상 득점한 사람 중에서 전 과목 평균득점이 높은 사람부터 -2점(총득점을 기준으로 하는 경우에는 과목수에 -2점을 곱한 점수) 이상인 지방인재 응시자 중에서 점수가 높은 사람부터 차례로 목표미달인원만큼 추가 합격 처리한다.

라. 동점자 처리방법

추가 합격선에 해당하는 자가 2인 이상인 경우에는 1차시험은 동점자 전원을 합격처리하고, 2차시험(1·2차 병합시험의 경우 그 병합시험)은 동점자 전원을 추가합격시킴에 따라 채용목표인원을 초과하게 되는 경우에는 동점

자 전원을 합격 처리하되, 동점자 판단을 위한 계산 기준은 소수점 이하 둘째자리까지 한다.

마. 제3차시험 및 최종합격자 결정

제3차시험에서 지방인재 합격자가 채용목표인원 및 추가합격 상한”의 목표인원에 미달하지 않도록 시험위원회에 지방인재채용의 의의와 내용을 사전에 설명하고, 필요시에는 제3차시험을 지방인재와 서울인재로 구분하여 실시할 수 있다.

또한, 공무원임용시험령 제23조제5항, 제23조의3 제5항, 제25조제5항 규정에 의하여 최초 면접시험과 추가 면접시험을 시행한 결과, 최종적으로 “우수” 등급을 받은 응시자는 합격으로 하되, 다만, “우수” 등급을 받은 응시자의 수가 선발예정인원을 초과하는 경우에는 제2차시험 성적이 높은 사람부터 차례로 선발예정인원에 달할 때까지 합격으로 한다. “보통” 등급을 받은 응시자는 제2차시험 성적이 높은 사람부터 차례로 “우수”등급을 받은 응시자 수를 포함하여 선발예정인원에 달할 때까지 합격으로 하고, “미흡” 등급을 받은 응시자는 불합격으로 한다.

상기 합격자 중 지방인재가 목표인원에 미달하는 경우에는 “우수” 등급을 받은 지방인재 응시자 중에서 제2차시험 성적이 높은 사람부터 차례로 목표미달 인원만큼 선발예정인원을 초과하여 최종합격 처리하고, 그 경우에도 지방인재가 여전히 목표인원에 미달하는 경우에는 “보통” 등급을 받은 지방인재 응시자 중에서 제2차시험 성적이 높은 사람부터 차례로 목표미달 인원만큼 선발예정인원을 초과하여 최종합격 처리하며,

이 경우 채용목표인원 및 추가합격 상한에서 정한 추가합격상한인원을 초과할 수 없으며, 동점자 전원을 추가합격시킴에 따라 추가합격상한인원을 초과하게 되는 경우에는 동점자 전원을 불합격 처리하되, 다만, 추가합격상한인원을 초과하지 않고 채용목표인원을 초과하는 경우에는 동점자 전원을 합격 처리한다. 이때 동점자의 계산은 소수점이하 둘째자리까지 한다.

다만, 제2차시험에서 추가합격한 지방인재가 면접시험에서 “우수” 등급을 받아 합격자로 결정된 경우에는 위와 같은 방법으로 지방인재가 아닌 자를 차례로 ‘제2차시험에서 추가 합격한 지방인재 응시자 중 면접시험에서 “우수” 등급을 받은 인원 수’(이하 “우수 인원수”라고 함)만큼 선발예정인원을 초과하여 최종합격자를 결정하고, 이 경우 동점자 전원을 추가합격시킴에 따라 우수 인원 수를 초과하게 되더라도 동점자를 모두 합격자로 한다. 이때 동점자의 계산은 소수점이하 둘째자리까지 한다.

6. 양성평등채용목표제와 경합될 경우

추가합격자 결정에 있어 지방인재채용목표제와 양성평등채용목표제가 경합될 경우는 지방인재채용목표제를 우선 적용하고 양성평등채용목표제는 후 순위로 적용한다.

제7장 결론 및 정책적 시사점

수도권 집중에 따른 지방간 불균형 문제를 완화하고 학교교육 정상화에 기여하기 위한 방안으로서 2005년부터 시행한 지역인재 7급 추천채용제는 전반적으로 긍정적인 평가를 받고 있다. 각 부처 인사담당자와 지역인재 7급으로 채용된 공무원의 직근 상급자를 대상으로 한 조사결과 지역인재 추천채용제를 통해 선발된 공무원이 성실성과 역량 측면에서 상대적으로 우수하다는 평가를 받았다.

또한, 학력 과잉이라는 사회적 풍조를 완화하기 위해 특성화고·마이스터고 졸업(예정)자를 대상으로 2012년에 도입한 지역인재 9급 추천채용제는 공직의 지역대표성 강화와 지방학교 활성화에 기여함과 동시에 장기간 수험준비에 따른 공채시험제도의 폐해 완화, 공무원 충원경로 다양화를 통한 우수인재의 공직유치 등 국가 균형발전에 필요한 제도로 자리잡고 있으며, 지역별 고른 인재 등용을 통해 공직 내 이기주의 및 연고주의를 타파하고 사회통합에 기여했다고 할 수 있다.

정부에서는 지역인재 추천채용제도의 취지와 장점을 살리고 지속적인 제도개선을 통하여 우수한 지역인재의 공직 유치에 가일층 노력하여야 할 것이며, 더불어, 모범고용주인 정부가 사회적 약자 보호를 위한 적극적 우대조치의 일환으로 지역인재 추천채용제의 목표인원을 꾸준히 확대해 나가야 할 것으로 생각한다.

◆ 참고문헌

임두택 · 권경득 · 옥원호, 균형 있는 지방인재의 충원(2003)

진종순, 균형인사정책의 효과성에 관한 연구(2009)

이부하, 지역인재 육성에 관한 법의 문제점과 개선방안(2015)

2016 인사혁신 백서(인사혁신처)

2008~2012 공무원 인사백서(행정안전부)

균형인사지침(인사혁신처 예규 제47호, 2017.12.29.)