



“실무자 기여도 충실히 반영하도록...” 평가 제도 개선

- 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 개정안 입법예고 등 성과관리 제도 전반 바뀌 -

공무원 성과평가가 실무자의 기여도를 충실히 반영하는 방향으로 대폭 개선된다.

인사혁신처(처장 최동석)와 행정안전부(장관 윤호중)는 업무수행 과정에서 공무원의 실질적인 업무 기여가 보다 공정하게 반영될 수 있도록 성과관리 제도 전반을 개선한다고 20일 밝혔다.

이번 개선은 성과관리 과정에서 성과 누락 또는 가로채기 등 일부 불합리한 사례를 예방하고 평가의 투명성과 타당성을 높이기 위한 것으로, 인사처는 그 일환으로 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 개정안을 20일 입법예고 했다.

◆ 평가 결과 공개 및 투명성 강화

먼저, 근무 평정 결과를 알지 못해 이의 신청하지 못하는 사례를 없앤다.

그간 일부 기관에서는 ‘본인이 요청하는 경우’에 제한적으로 평가 결과를 공개해 평가대상자가 자신의 평가 결과를 제때 확인하지 못하는 경우가 있었다.

이러한 사례를 방지하기 위해 앞으로는 모든 기관이 근무성적평정 결과를 평가대상자 본인에게 반드시 통지하도록 규정을 개정한다.

이를 통해 평가대상자가 자신의 평가 결과를 정확히 확인하고, 평가 결과에 대한 이의신청 등 권리구제 절차도 실질적으로 가능해질 수 있게 한다.

또한, 현재 기관 자율적으로 공개하고 있는 성과급 최상위등급(S등급) 대상자 명단도 전체 직원 공개를 의무화해 성과정보에 대한 투명성을 높인다.

◆ 수시 평가체계 구축으로 평가의 정확성 제고

개인의 노력을 수시로 기록·관리하는 디지털 상시 성과관리 기능(e-사람)을 하반기부터 도입한다.

시스템을 통해 평가자와 평가대상자가 업무 진행 상황을 수시로 확인하고 상호 의견교환(피드백)도 주고받을 수 있게 된다.

또한 평가대상자가 단독으로 수행한 업무뿐 아니라 공동과제에 대해 지원한 실적도 평가에 반영될 수 있도록 하고, 부서 간 협업 등 개인의 협업 능력도 평가에 반영될 수 있도록 평가 요소 개선도 추진한다.

행안부는 실무자 간 문서 공동 편집 등이 가능한 지능형 업무관리 체계(온AI)를 '26년 5월 이후부터 전체 중앙행정기관으로 확산하여 본격 운영할 계획이다.

◆ 조직문화 개선 등 병행

조직문화 측면에서도 실무자의 기여가 충실히 드러나도록 보고문화도 개선한다.

누가 어떤 업무를 수행했는지 분명히 드러나도록 사전에 업무분장을 구체적으로 작성하고, 주요 보고서에 공동작성자를 표기, 주요 회의 및 보고에 실무담당자의 참여를 확대한다.

인사처와 행안부는 이번 규정 개정을 시작으로 하위 지침 정비, 관련 사항 안내 등 조속히 제도 개선을 추진해나갈 예정이다.

최동석 인사처장은 “평가 결과를 투명하게 확인할 수 있도록 하는 것은 공정한 인사행정의 출발점”이라며 “묵묵히 업무를 수행해 온 공무원의 실질적인 기여가 정당하게 인정받을 수 있도록 평가체계를 지속적으로 개선해 나가겠다”고 밝혔다.

윤호중 행안부장관은 “성과관리가 실무자의 기여를 충실하게 반영하기 위해서는 이를 뒷받침하는 제도와 문화가 필수적”이라며, “실제 일한 사람이 정당한 평가를 받을 수 있도록 합리적인 공직문화를 확산해 나가겠다”고 밝혔다.

※ (붙임) 「성과관리 개선 방안」 주요 내용 및 세부 이행계획

담당 부서 <총괄>	인사혁신처	책임자	과장	이은호 (044-201-8562)
	성과평가과	담당자	서기관 사무관	강명원 (044-201-8479) 우지선 (044-201-8404)
담당 부서	행정안전부	책임자	과장	장은영 (044-205-2201)
	혁신기획과	담당자	사무관	손동주 (044-205-2222)

과제명	현행	개선	담당
1. 평가결과 공개 및 투명성 강화			
▶ 평가결과 본인에게 통지 의무화	○ 요청시 공개 가능	○ 본인에게 공개 의무화 ※ 「공무원 성과평가 규정」 개정 ※ 지방직은 기 제도 개선 완료	인사처 (성과평가과) 행안부 (지방인사제도과)
▶ 성과급 최상위등급 명단 공개	○ 기관 자율적 공개	○ 명단 공개 의무화	인사처 (성과평가과) 행안부 (지방인사제도과)
▶ 특별승진 후보자의 실적 공개	○ 기관 자율적 운영	○ 특별승진 후보자의 실적 공개 제도화<완료>	인사처 (인사혁신기획과) 행안부 (지방인사제도과)
2. 수시 평가체계 구축으로 평가 정확성 제고			
▶ 평정 기본원칙 신설	○ 수시 성과관리에 대한 평정 원칙 부재	○ 수시 실적 점검·확인, 실질 기여도에 따른 평정 원칙 신설	인사처 (성과평가과) 행안부 (지방인사제도과)
▶ 수시 성과관리	-	○ 상시 성과관리 기능 도입	인사처 (성과평가과)
	-	○ 지능형 플랫폼 도입	행안부 (공공인공지능 혁신과)
▶ 실적 작성방식 개선	○ 성과목표(단위과제)별 주요 실적만 작성	○ 업무수행 형태(단독/공동) 및 역할(주도/지원) 구분 작성	인사처 (성과평가과) 행안부 (지방인사제도과)
▶ 협업 평가요소 개선	○ '범부처 협업' 평가	○ '협업' 평가	인사처 (성과평가과)
3. 조직문화 등 개선			
▶ 업무분장 구체화	-	○ 구체적 업무분장 안내	행안부 (정보공개제도과)
▶ 보고문화 개선	-	○ '26년 일하는 방식 및 조직문화 혁신 방안 수립	행안부 (행정제도과)