
2024년 강원특별자치도의회 인사운영 기본계획

소통하는 실천하는 신뢰받는
강원특별자치도의회
(의정관실)

「2024년 인사운영 기본계획」 주요 변경사항

구분	변경전	변경사항	적용
2-② 근속승진*	· (기존) 승진시기 미정례화 ※ 승진예측이 어려워 상시교육 미충족 등의 문제 발생	· 6급 근속승진 심의 및 발령을 1월 정기인사 시로 정례화하여 근속승진시기 예측가능	'25년
3-① 전보임용 기준	-	· (신설) 잦은 인사를 지양하고 과장급 및 팀장급은 전문적 관리자 양성과 조직 안정화를 위해 교차하여 순환근무	'24년
4-③ 성과우수자 가산점	· (기존)채택 제안 실시 부서 업무 담당 공무원 가점부여	· 의회와 맞지 않는 가산점 삭제 · 채택제안 실시 부서 업무 담당 공무원 가점 부여	'25년
5-② 전문분야 임기제 공무원 채용·운영	-	· (신설)채용횟수: 1년 4회 내외 · 평가방법 및 평가기준 제시	'24년
6-②인사교류 확대 추진 및 교류직위 운영	-	· (신설)국회사무처 업무 노하우 공유 및 도의회와의 협력강화를 위한 국회사무처 입법자문제도 신설 및 지속 운영	'23.8~
7-① 소통과 배려가 있는 열린 인사 정착	· (기존)3자녀 이상 여자 공무원 인사 가점 부여	· (변경)3자녀 이상 남여 공무원 모두에게 가점 부여 · (신설)업무능력 향상을 위한 수습 제도운영 및 신규공직자 직장 적응도 제고를 위한 상담 실시	'24년
8-② 교육훈련 운영	-	· (신설)국회의정연수원 의정지원 과정 지속 추진을 통하여 의회 전문인력 양성	'23.6~

* 근속승진: 특정기간 이상 근무할 경우 자동으로 승진하는 제도

❏ 목 차 ❏

I. 추진 목적 및 관련 근거	1
II. 2024년도 인사운영 기본방향	2
III. 세부 추진계획	3
① 청렴하고 예측가능한 인사행정 구현	3
② 보직관리 및 전보임용을 통한 적재적소 인력배치	4
③ 일과 성과중심의 인사시스템 운영	7
④ 투명하고 공정한 평가시스템 운영	8
⑤ 전문성 및 능력있는 인재 채용	10
⑥ 인사교류 확대 추진 및 교류직위(인사파견) 운영	12
⑦ 소통과 배려가 있는 열린 인사 정착	14
⑧ 자기 개발을 통한 의회 전문인력 양성	17

2024년 강원특별자치도의회 인사운영 기본계획

- ◆ 강원특별자치도의회 소속 공무원의 인사운영 기본방향과 인사기준 등을 계획하여 합리적이고 예측 가능한 인사제도를 운영하기 위함
- ➡ 공정하고 투명한 인사제도 운영 및 창의적으로 일하는 공직문화 조성
 - ➡ 도의회 소속 공무원으로서의 자긍심을 갖도록 인사행정 체계 구현

I. 추진목적 및 관련근거

1] 추진 목적

- 의정지원 역량 강화를 최우선 과제로 한 인사운영 기반 마련
- 조직 안정과 직원 간 화합을 위한 조화로운 인사제도 시행
- 청렴을 바탕으로 예측 가능한 투명한 인사 운영
- 행정환경 변화에 대응하고 전문성 강화를 위한 보직관리
- 열심히 일하는 공무원이 우대받는 공정한 평가시스템 운영
- 인사 고충 해소를 통한 근무의욕 고취
- 일·가정 양립 가능한 공직문화 마련으로 소통·공감 인사 확립

2] 관련 근거

- 「지방자치법」 및 「지방자치법 시행령」
- 「지방공무원법」 및 「지방공무원 임용령」
- 「지방공무원 인사제도 운영지침」 (행안부 예규 제187호)
- 「지방공무원 균형인사 운영지침」 등

Ⅱ. 2024년도 인사운영 기본방향

목표

공정하고 합리적인 인사관리를 통한 따뜻한 인사행정 구현

추진 방향

- ◆ 소통과 공감을 바탕으로 공정하고 투명한 인사제도 운영
- ◆ 열심히 일하는 공무원이 우대받는 성과중심의 인사운영
- ◆ 창의와 전문성을 갖춘 공직문화 조성
- ◆ 차별없는 균형 인사로 사람중심의 인사행정 구현

중점 추진 과제

- ① 청렴하고 예측가능한 인사행정 구현
- ② 보직관리 및 전보임용을 통한 적재적소 인력배치
- ③ 일과 성과중심의 인사시스템 운영
- ④ 투명하고 공정한 평가시스템 운영
- ⑤ 전문성 및 능력있는 인재 채용
- ⑥ 인사교류 확대 추진 및 교류직위 운영
- ⑦ 소통과 배려가 있는 열린인사 정착
- ⑧ 자기개발을 통한 의회 전문인력 양성

Ⅲ. 세부 추진계획

1 인력관리 > 청렴하고 예측가능한 인사행정 구현

< 추진근거 >

- 「지방공무원 임용령」제3조의3
- 「지방공무원 인사제도 운영지침」 및 「지방공무원 균형인사 운영지침」
 - 승진·전보 임용기준 등 각종 임용기준, 정기 인사계획 등 포함

① 인사시기 정례화

- (정기인사) 연 2회 ⇒ 상반기 1월, 하반기 7월 * 2회 원칙
 - 정년·명예퇴직, 퇴직준비교육 등에 따른 승진 및 전보
 - 전출입, 파견 등 집행부와 인사시기 협의 추진
- (수시인사) 인사요인 발생 시 최소 범위 안에서 적기 시행
 - 결원발생, 휴·복직, 정원조정 등으로 충원이 필요한 경우

② 인사기준의 사전 예고제 시행

- (공개시기) 정기인사-10일전, 수시인사-요인발생시 수시 공개
- (공개내용) 인사규모, 승진 및 전보기준, 인사일정 등

③ 승진후보자명부 순위 공개

- (공개시기) 상반기(6.1.), 하반기(12.1.) / 연2회
- (공개방법) 차세대 표준지방인사정보시스템 활용

④ 승진심사 결과 공개

- (공개시기) 인사위원회 심의(의결) 및 임용권자 결재 후 즉시 공개
- (공개내용) 승진의결자 명단
- (공개방법) 차세대 표준지방인사정보시스템 이용

〈 추진근거 〉

- 「지방공무원법」 제38조 ~ 제39조의 3
- 「지방공무원 임용령」 제5장 승진임용

1 승진임용 기준

○ 승진임용 기본원칙

- 조직안정을 위해 「승진후보자 명부서열」을 기본으로 하되, 승진 배수 범위 내 업무추진 능력과 실적 등을 종합적으로 고려하여 선발
- 능력과 성과에 따라 남·여 공무원 승진기회 균등 보장
- 5급 이하 전입자의 경우 전입 후 2회 근무성적평정 후 승진원칙
 ※ 강입 전입자는 전입 1년 후 원 직급 회복 원칙(결원상황 등 고려 탄력적 운용)

○ 승진임용 기준

대상직급	승진임용 기준				
4급 (5급→4급)	○ 관리자로서의 리더십, 자질과 정책판단력 등 중점 ○ 업무추진성과, 수행능력, 조직관리 능력 등을 종합 고려				
5급 (6급→5급)	○ 업무추진 실적, 의정 기여도, 경력 등을 종합적으로 고려하여 결정				
6급이하	○ 승진후보자명부 서열, 실적, 최초임용일, 승진연도 등 종합 고려				
공통사항	○ 승진임용의 제한(지방공무원 임용령 제34조) - 징계의결요구, 관계 행정기관장의 징계처분요구, 징계처분, 직위해제, 휴직 또는 시보 중에 있는 자 - 징계처분의 집행이 종료된 날부터 다음기간 미경과자				
	강등	정직	감봉	견책	비고
	18개월	18개월	12개월	6개월	소극행정, 음주운전(음주측정거부 포함) 및 성폭력 등 성범죄의 경우 6개월 가산

2] 근속승진 제도운영

○ 기본원칙

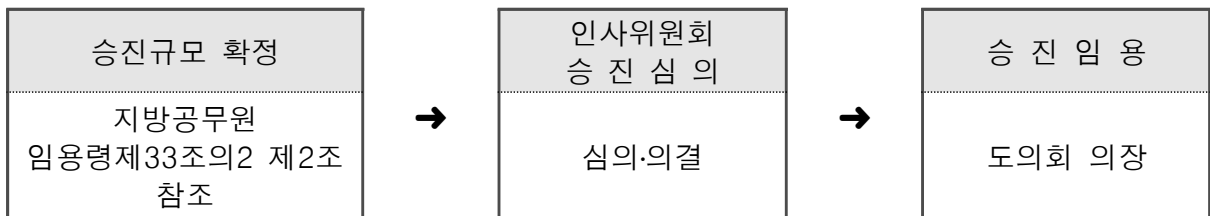
- 직제상 정원표에 상위계급의 결원이 없는 경우에도 근속승진 임용 가능
- 근무실적이 부진한 공무원은 근속승진에서 제외
- 휴직기간·직위해제기간·징계처분기간 및 「지방공무원 임용령」 제34조의 규정에 의한 승진임용 제한기간은 재직기간에서 제외

○ 심의일 : 6급(1월 정기 인사 시) ※ 7급 이하 : 대상자 발생시(수시)

○ 근속승진 대상 및 요건

구 분	7급 이하	6급	비 고
재직기간	• 일반직 8급(7년 이상) • 일반직 9급(5년 6개월 이상)	• 일반직 7급(11년 이상)	
인사시기	• 대상자 발생 시(매월)	• 연 1회(매년 상반기)	
승진인원	• 제한없음	• 7급으로 11년 이상 재직 한 공무원 현원의 40% 범위 내	임용령 별표4 (승진임용배수 포함자)
근속승진 제 외 자	• 징계의결요구, 징계처분요구, 징계처분, 직위해제, 휴직 또는 시보임용기간 중인 자 • 징계처분의 집행종료일부터 다음 기간 미경과자 * (정직·강등) 18개월, (감봉) 12개월, (견책) 6개월 • 「지방공무원 교육훈련법」 시행령 제7조 관련 <별표1>에 의한 상시교육 미이수자		

○ 임용절차



③ 인사청탁 및 비위공직자 불이익 조치

○ 인사청탁 및 비위공직자 불이익 조치

- 승진, 전보 등과 관련해 직위나 친분을 이용한 부당한 인사개입, 외부인사 청탁(알선) 직원에 대하여 근평, 승진 등 인사 불이익 조치
 - 청탁근절 지속 홍보 및 인사청탁 관계공무원 내부명부 특별관리
- ※ 예) 국회의원, 도의원, 사회단체 등을 통한 인사청탁

○ 비위공직자 승진 및 주요보직 임용 제한

- 금품·향응수수, 공금횡령·유용, 성범죄 등 사회적으로 물의를 일으켜 징계처분을 받은 자
- 비위 발생 개연성이 높은 보직 임용 제한

④ 적극행정 공무원 인사우대

○ 각종 포상제도 운영

- 근면·성실한 자세로 직무를 성실히 수행한 공무원을 발굴하여 우수·모범공무원 추천 및 표창을 통한 사기진작 도모
- 의정발전에 기여하고 타의 귀감이 되는 직원에게 의장상 수여

○ 적극의정 공무원 인센티브 부여

- 적극적인 자세로 임하며 우수·모범공무원으로 선발 시 성과상여금 최고 등급 부여

○ 2024년 성과상여금 지급

※ 세부계획 별도시행

- (지급방법) 연 1회 개인별 평가 후 차등 지급(지급기준일 '23.12.31.)
- (지급대상) 호봉제 적용 공무원(임기제 공무원은 제외)
- (보수성과심사위원회 운영) 위원장(사무처장), 위원(3인 이상 7인 이내)
- 성과평가의 공정성 제고 및 성과우수자에 대한 차등 보상
- 성과우수자 성과상여금 우대, 지급단위별 동점자 처리기준 등 마련

〈 추진근거 〉

- 「지방공무원 임용령」 제7조 보직관리의 기준
- 「지방공무원 임용령」 제26조 전보임용의 원칙

1] 전보임용 기준

- 조직의 전문성과 연속성을 높이고 안정적인 회기운동을 위해
 잦은 인사를 지양하고, 매너리즘 방지와 의정활동 지원 공무원
 육성을 위한 순환근무 적극 추진
 - 과장급 및 팀장급은 전문적 관리자 양성을 위해 교차하여 순환 근무
- 직무특성 및 업무수행능력 등을 고려한 개인별 희망부서 최대 반영
 - 단, 전문위원실↔지원부서(의정관, 의사관, 입법정책담당관, 홍보담당관) 순환 배치
- 격무에도 보상 받지 못하는 근무자를 대상으로 인사우대 추진
- 조직 내 갈등유발 및 융합곤란자, 직무수행능력 부족 및 근무성적
 불량자 등은 인사경고, 승진심의 시 패널티 등 문책성 인사 조치
- 장기근속자는 순환보직하되, 부서장 의견, 개인고충(육아, 건강 등)
 및 희망 등 감안 전보

2] 전보희망 신청 조사

- 전보대상자 후속, 결원 상황 등을 감안 개인별 전보희망 신청
 - 조사시기 : 정기인사 시 * 수시인사는 필요시 진행
 - 조사대상 : 전보희망 공무원(자율신청)
 - 조사시기 : 담당자 메일 전보희망 신청
 - 결과활용 : 희망보직제 운영
 - 정기인사 전에 희망보직 선택의 기회를 통하여 개인의 소질과
 역량에 맞는 직무를 부여하고 선호부서-기피부서 간 순환전보 실시

〈 추진근거 〉

- 「지방공무원법」 제76조
- 「지방공무원 임용령」 제31조의2 ~ 제32조

1] 근무성적평정

○ (평정방향)

- 업무실적 및 조직기여도에 탁월하고 성실히 일한 공무원 우대
- 현안업무 담당 장기근속자, 기피업무 담당자, 격무부서 근무자 우대
- 선임부서 위주 평정지양, 업무실적 우수자 우선 상위 평정

○ (평정대상) 5급 이하 일반직, 별정직 공무원

※ (4급 이상 공무원) 성과계약 체결 대상

○ (평정시기) 연 2회

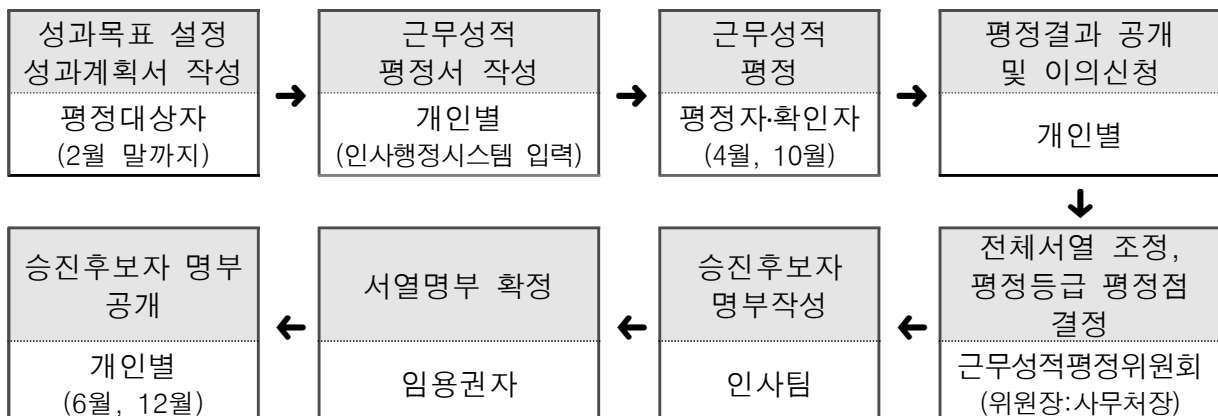
- 상반기 : 기준일 4. 30. (대상기간 : 11. 1. ~ 4. 30.)
- 하반기 : 기준일 10. 31. (대상기간 : 5. 1. ~ 10. 31.)

※ 승진후보자 명부 효력발생 : 6월 1일, 12월 1일

○ (근무성적평정 반영기간) 5급(3년), 6~8급(2년), 9급(1년)

○ (근무성적평정 배점) 근무평정(50%), 직무수행능력(50%)

○ (평정절차)



2] 승진후보자 명부 작성

○ (평정점수) 근무성적평정점(70점) + 경력평정점(30점) + 가점

○ (근무성적평정점 반영기간)

구분	5급	6급	7급	8급	비고
반영기간	3년	2년	2년	1년	각 기간별 동일 비율 반영

3] 성과우수자 가점 부여

○ 업무실적우수, 업무창안 등 당해연도 실적 대상

<근무성적평정 가점 주요 현황>

대 상 분 야	가 점	부여기준
① 의정 특별과제, 현안과제 기여	0.5~2.0점	○ 주요현안 해결완료, 대형행사(업무)추진 등 ※ 근무성적평정 대상기간 내 근무실적
② 사무처장 수시평가 우수직원	0.15~1.5점	○ 수시평가결과 우수공무원으로 추천된 자
③ 중앙단위 평가 및 기관표창 수상	0.15~0.45점	○ 업무추진 중앙단위 평가 및 기관표창 수상 - 최우수(대상) 0.45, 우수 0.3, 장려 0.15 ※ 업무담당 직원 및 팀장
④ 중앙 정책제안 채택	1.0점 이내	○ 중앙 정책제안 채택 공무원
⑤ 도정 정책제안 채택	0.45점 이내	○ 도정 정책제안 채택 공무원
⑥ 방송 등에 보도된 귀감이 되는 선행자	0.3점 이내	○ 일간지, 방송에 보도된 귀감 선행자
⑦ 자원봉사 참여자(일과시간 제외)	0.3점 이내	○ 1회(4시간 이상)당 0.05점
⑧ 3자녀 이상 공무원 출산 가점	1인당 2.0점	○ 셋째자녀부터 1인당 2.0점

〈 추진근거 〉

- 「지방공무원법」 제27조제1항
- 「지방공무원 임용령」 제3장 제1절

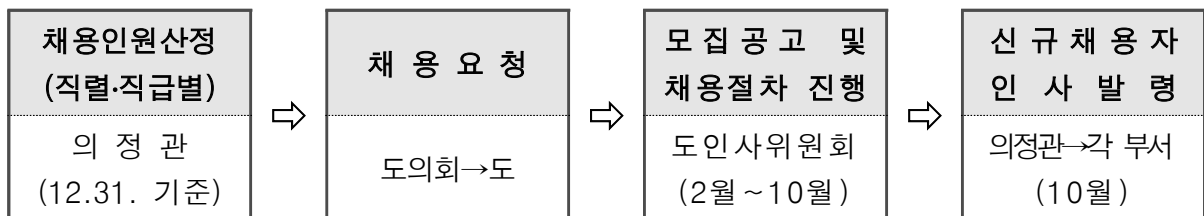
1] 일반직 신규채용

- (추진방향) 정·현원 분석을 통한 충원수요 적극 발굴
 - 정년퇴직, 의원면직, 명예퇴직, 육아휴직 등 예상인원 반영
- (채용인원) 매년 상반기 정기인사일 기준 산정

채용인원	=	결원 (‘23.12.31.기준)	+	예상 퇴직인원 (~’25.12.31)	+	별도정원 증감예상 (휴직·교육·파견 등)	+	직제개편 (정원증감)
------	---	----------------------	---	----------------------------	---	---------------------------	---	----------------

- (채용직급) 직렬별 7~9급(정·현원 및 인력운용방향 고려 결정)
- 사회적 약자 공직 임용기회 부여를 통한 균형인사 채용
 - 장애인, 저소득층 등 사회적 소수 집단의 우수인재 공직 진출 확대를 통한 균형인사 지원
- (채용방법) 강원특별자치도인사위원회에 채용위탁 요청
 - ※ 「지방공무원법」 제32조제6항 : 시·도지사 소속 인사위원회 시험위탁 가능

○ 채용절차 흐름도

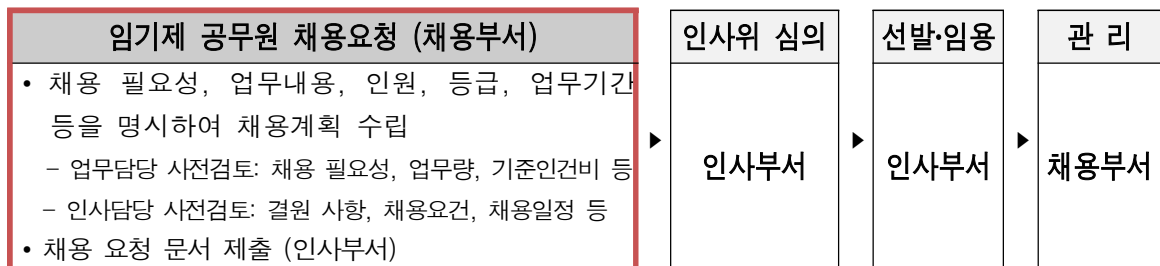


※ 신규채용 인원 위탁채용 요청(도의회→도) : ‘23. 12. 29

2] 전문분야 임기제 공무원 채용·운영

※ 세부계획 별도시행

- (임용분야) 정책지원관, 예산분석관 등 민간인력 채용으로 전문성을 강화할 수 있는 직위 및 분야
- (근무기간) 5년 범위 내 해당 업무 수행을 위해 필요한 기간
- (채용시기) 1년 4회(채용공고: 1월, 4월, 7월, 11월)
- 채용절차 흐름도



○ 임기제공무원 평가방법

※ 정책지원관 별도시행

- 성과평가서·증빙자료 제출 → 개인성과 평가(평가자) → 최종순위 결정
- 채용분야별 평가에 따른 1차 순위 결정 후 직급별 최종 순위 결정
- ⇒ 직급별 최종 순위 결정 : 근무실적평가위원회(위원장: 사무처장)

< 정책지원관 평가기준 >

* 2023년 평가기준 준용, 세부사항 변경가능

- 평가기간 : 2023. 1. 1. ~ 2023. 12. 31.
- 평가대상 : 정책지원관 24명(일반임기제 6급)
- 평가방법 : 정량평가 60% (과제실적) + 정성평가 40% + 가·감점
- 평가체계 : 성과평가서 및 증빙자료 제출(정책지원관) → 개인성과 평가(평가자) → 최종순위 결정 및 연봉책정(근무실적위원회)

평가 항목 : 6개 (총100점) + 가·감점

구분	평가항목	평가내용	비율	평가자
정량 평가	① 입법지원 과제	자치법규 입안지원 및 법제심사 실적	30%	사무처장
	② 정책지원 과제(1)	절대평가(결과자료 작성)	20%	
	③ 정책지원 과제(2)	상대평가(기초 자료수집 등)	10%	
정성 평가	④ 부서장 평가	업무능력, 소통·협력 등	10%	전문위원
	⑤ 의원 평가	의정지원 만족도	15%	도의원
	⑥ 위원회 평가	의정발전 기여도, 직무수행 역량 등	15%	근무실적위원회
가감점	가점(3항목), 감점(10항목)	가·감점 항목	-	항목별 평가자

〈 추진근거 〉

- 「강원도의회·강원도 인사운영 업무협약서」 ('21.12.10. 체결)
- 「강원도의회·강원도 인사운영 실무협약서」 ('21.12.27. 체결)

1] 인사교류제도 개요

- (근거) 「지방공무원법」 제30조의2*, 「지방공무원 임용령」 제27조의5
* 「지방공무원법」 개정('22.1.13.시행) : 인사교류 다각화
- (종류) ① 기관 간 전·출입, ② 상호 파견(원 소속 복귀 전제)
- (방식) ① 계획교류(전·출입+파견), ② 희망교류(전·출입+경력경쟁임용)

2] 효율적 인력운동을 위한 인사교류 추진

- 인사권 독립 이후 직원 역량강화를 위해 다각화된 인사교류 추진
 - 전국시도의장협의회 파견 지속 추진
 - ※ 인력상황에 맞춰 시도의회협의회 파견을 추진하여 광역 시도의회 간 협업 기반 확립
 - (도의회-道 협력관 제도) 실질적 업무 및 역할 부여를 통한 운영 활성화
 - (도의회-국회사무처 입법자문위원 제도) 국회사무처 공무원 파견을 통해 국회사무처 업무 노하우 공유 및 도의회와의 협력강화 추진
- (도의회-道 인사교류 추진)
 - 인사운영 실무협약에 따라 도의회-강원도 간 소속 공무원에 대해 정기 또는 수시 인사교류 실시 ※ 세부기준은 교류시마다 양 기관이 협의
 - 조직 내 결원 발생이 예상될 경우 의회 전입희망 공무원 파악 및 파견 등 적극 검토 요청
 - 도의회와 집행부 간 업무협력 및 상호 필요에 의한 직급별 인사교류(파견 등) 추진

3 기술직공무원 등 교류직위(인사파견) 운영

○ (교류직위(인사파견) 운영 협약) 도의회-道 인사운영 실무협약

<교류직위 운영 합의 사항('21. 12월)>

- 제7조(5급 이하 공무원) ① 5급이하 공무원은 전출·입을 원칙으로 하고, 기술직렬 등은 승진 등 인사상 불이익을 방지하기 위하여 교류직위(인사파견)로 운영한다.
 ② 제1항에 따른 기술직렬 등은 다음 각 호와 같다.
 1. 일반기술직렬 : 농업, 시설, 해양수산, 방송통신, 공업, 운전
 2. 소수행정직렬 : 사서, 전산 3. 기술운영직렬 : 전기운영, 통신운영, 기계운영

○ (파견기간) 최대 2년

※ 인사상 불이익 방지를 위해 일방파견으로 운영하며, 기술운영직렬은 본인이 동의하는 경우 기간의 제한을 두지 않음

○ 상임위(전문위원실) 배치 교류직위 운영 원칙

- 2년 범위 내에서 운영하고, 매 짝수년도 7월 인사 시 교류

4 개방형 직위제 운영

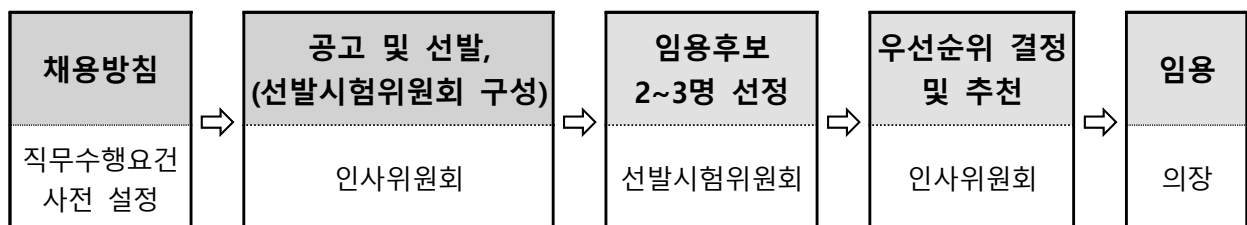
○ (관련근거) 지방공무원법 제29조의4, 지방자치단체의 개방형직위 및 공모직위의 운영 등에 관한 규정

○ (지정범위) 5급 이상 공무원으로 임명가능한 직위 총수의 10% 범위 내

○ (직무분야) 전문성이 요구되거나 효율적 정책수립에 필요한 직위

○ (임용기간) 최소 2년 이상 5년 범위내

○ (임용절차)



※ 지정직위는 강원특별자치도의회 인사위원회를 통해 지정

5 전입시험을 통한 유능한 인재영입

※ 세부계획 별도시행

- (임용시기) 해당 지자체 전출동의 후 임용 예정 ※ 시험실시: 수시
- (대 상) 전국 지자체(의회 포함) 소속 공무원
- (방 법) 서류전형, 면접시험 실시
- (주요내용) 결원발생 충원 필요시 우수인력 전입

7

소통과 배려가 있는 열린 인사 정착

1 출산 및 육아지원 강화

- 출산·육아·3자녀 이상 공무원 인사 인센티브 부여
 - 3자녀 이상 남·여 공무원 출산 가점 부여
 - ☞ 셋째자녀부터 1인당 근무성적평정 실적가점 2점 부여
 - 부부 모두 첫째 자녀 대상 육아휴직 시 경력평정 대상기간 인정
 - ☞ 6개월 이상 부부 모두 육아휴직 실적이 있는 경우, 3년까지 반영
 - 둘째 자녀 육아휴직 시 경력평정 대상기간 3년까지 인정
- 출산휴가 및 육아휴직 대체인력 지원 확대
 - (대 상) 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀양육 공무원
 - (기 간) 출산휴가 90일, 육아휴직 1자녀 당 최대 3년
 - (인력지원) 신규공무원, 한시임기제 채용, 업무대행자 지정·운영 등

2 인사고충상담 운영

- 인사팀장 또는 실무자 1:1 직접 면담(연중 상시)
 - 비공개·비밀보장 등 자유로운 개인고충 상담 실시
 - 희망보직, 개인인사고충 적극 해결
 - ※ 개인인사고충 해결 → 인사청탁, 학연·지연 등 사전 배제
- 온·오프라인 다양한 채널을 통한 인사고충 해결

3 일과 생활의 균형 지원 및 모성보호

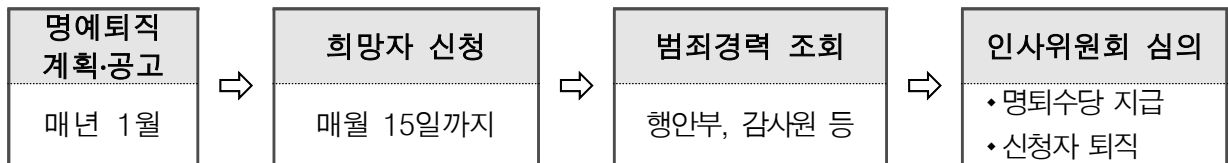
- 임신·출산 및 3자녀 이상 공무원 희망보직제 운영
 - 출산·육아를 위한 희망보직 신청 시 우선 반영
- 임신, 육아(24개월 미만) 여성공무원 당직 면제
 - 당직근무 면제 신청서 제출 → 해당기간 동안 당직근무(일직) 면제
- 출산휴가·육아휴직 공무원에 대한 불리한 처우 금지
 - 출산·임신을 사유로 본인의 의사에 반한 부서 이동 금지
 - 복직 후 최초 근평 시, 근평순위 종전 수준 이상 유지
- 출산휴가·육아휴직 사전예고제
 - 휴가, 휴직 예정일 1개월 이전까지 제출
 - 출산휴가와 연계하여 3개월 이상 육아휴직을 하는 경우 출산휴가 시점부터 결원 보충(대체인력 지원: 신규공무원, 한시임기제공무원 배치) 가능
 - 출산휴가·휴직자 대체인력을 동일부서 소속 공무원으로 활용할 경우 업무대행자 지정 후 업무대행수당 지급(소급 불가)

4 장애인 공무원 배려 등 균형인사 실천

- 장애인 공직임용 확대 ※ 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제27조
 - 장애인 공무원 채용 목표제 추진 ⇨ 공무원 정원의 3.6%
 - (추진목적) 소외계층의 사회진출 기회 확대 및 지위향상을 도모
- 장애인 공무원 등 배려
 - 장애인공무원에 대하여 차별 없는 인사 운영 원칙
 - 장애인공무원 인사상담 활성화로 인사고충 및 애로사항 해결
 - 중증장애인의 경우 장애유형별 특성을 고려하여 보직 배려
 - 장애인 자녀를 둔 공무원의 경우 인사상담을 통해 보직 배려

5 **명예퇴직 제도 및 퇴직자 예우**

- (수당지급대상) 경력직 공무원으로 명예퇴직 신청일 현재 20년 이상 근속하고, 정년퇴직일 전 1년 이상 기간 중 자진 퇴직하는 사람
- (제외대상) △ 감사원, 검찰·경찰 등 수사기관으로부터 조사 또는 수사 대상인 사람 △ 징계처분으로 승진임용 제한기간 중에 있는 사람 등
- (신청절차)



- 공로패 수여식 개최 정례화
 - 개최시기 : 매년 하반기 ※ 퇴직공무원 훈·포장 전수 포함
 - 주요내용 : 공로패 및 기념품 수여, 환송 다과회 등

6 **신규임용자 역량강화 및 상담제도 운영**

- 임용 전 실무수습 운영
 - 비결원 직렬은 실무수습을 통해 직무수행에 필요한 지식습득 기회 제공
 - 의정지원 활동의 습득을 위해 지원부서-전문위원실 순환전보 실시
- 1년 미만 신규공직자의 직장 적응도 제고를 위하여 고충상담 등 적극 실시

〈 추진근거 〉

- 「지방공무원 교육훈련법」 제5조3항 및 「지방공무원 교육훈련법 시행령」 제3조
- 지방공무원 교육훈련 운영지침(행정안전부 예규)

1] 신규 임용자 역량개발 교육

- (기본교육) 道공무원교육원 신규임용(후보)자 과정 통합 실시
 - ☞ 신규공직자 기본소양 및 국가관·공직관 확립 및 실무행정능력 향상 도모
 - ☞ 직무수행 기본지식 습득 및 행정업무 수행을 통한 공직사회 적응능력 배양

2] 관리자 전문교육 과정

- 5급 승진후보자 기본교육(법정교육) : 승진 의결 후 교육 실시
 - ☞ 사무관 기본 직무와 역할 인식 제고 및 중간관리자 리더십 함양 등
- 직급별 교육과정* : 道교육과정 통합 운영 추후 별도 협의
 - ☞ 4급 고급관리자 과정, 5급 중간관리자 과정, 6급 핵심리더 과정 등
- 4~5급 국회의정연수원 지방의회 의정지원과정 지속 파견
- 6급 이하 의회전문인력 양성 중·장기교육훈련 과정 추진
 - ※ 전국 시도의회 의장협의회 건의(직급별 단계적 확대)

3] 상시학습제도 및 법정의무교육 이수 추진

- (적용대상) 5급 이하 일반직 공무원
- (교육훈련 인사반영)
 - 교육훈련 시간 승진반영 등 상시학습 필수교육제도 시행
 - 근속승진자의 경우에도 의무적 교육이수시간을 충족하여야 함
 - 부패방지, 통일, 성희롱 등 폭력예방 등 법정의무교육 이수실적 반영
- (직급별 연간 최저 교육이수시간)

구 분	5급 이하	관리운영직군	별정직공무원	비고
연간 의무이수 시간	80시간	30시간	30시간	

4 지방공무원 전문교육 및 맞춤형 교육

- (시기·대상) 2024년 연중 / 의회사무처 소속 공무원 전체
- (교육방법) 道공무원교육원 연간 교육훈련계획에 따라 통합 실시, 중앙 전문교육기관 교육일정 제공 및 신청 안내 등

5 임기제공무원 의정지원 역량강화 지원

- 신규 임기제공무원을 위한 매뉴얼 제작 및 배포
 - ☞ 각종 행정시스템 안내 매뉴얼, 공직 입문 과정 등 포함
- 임기제공무원(정책지원 전문인력 포함) 등 직무 교육
 - ☞ 행정사무감사 실무, 의사·의안 실무 및 사례 연구 등

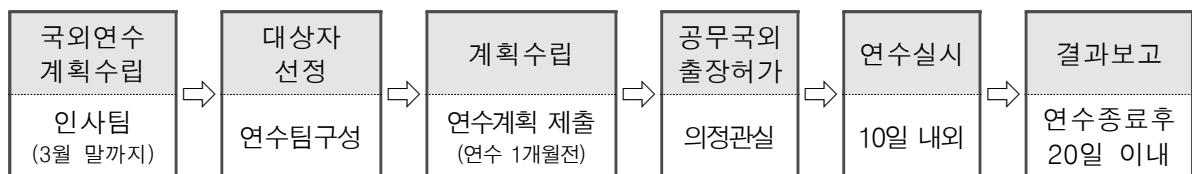
6 의정역량강화 교육

- (교육유형) 집합교육, 연찬회, 세미나, 강원 아카데미, 초청연설
- (교육기간) 연중(교육 유형별 1일 또는 1박 2일)
- (교육내용) 직무교육, 정책특강, 법정 의무교육 등

7 직무 전문화 국외연수

※ 세부계획 별도시행

- (추진목적) 선진 의정사례 벤치마킹을 통한 직무역량 증진
- (추진일정) ※연수시기는 비회기중 자율적으로 결정



- (대상) 의정활동 지원업무 성과 우수 직원(5급이하)
- (연수과제) 지방의회 발전방안 등 벤치마킹이 가능한 분야

8 의회 핵심인재 양성을 위한 교육운영

- 분야별 교육훈련운영 세부실행계획 수립 및 시행 : 연중
- 전문교육훈련기관 교육일정 파악 및 교육신청 안내 : 수시