

---

# 2023년도 지방자치단체 조직관리 지침

---

2023. 6.



행정안전부

# ■ 목 차 ■

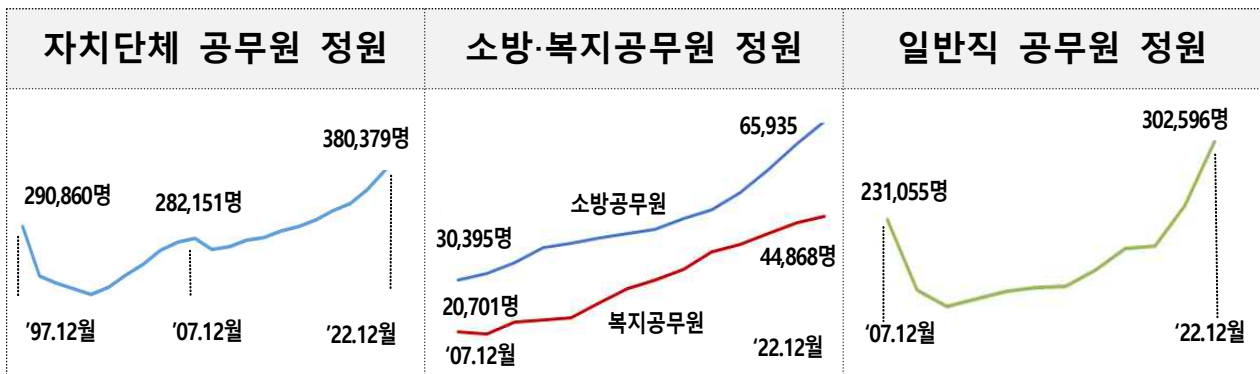
I. 지방자치단체 인력 및 기구 현황 .....	1
II. 2023년도 지방조직 관리 방향 .....	2
III. 지방조직 효율성 강화 .....	3
1. 정부 지방인력 관리 방향 .....	3
2. 재배치 목표 관리 강화 .....	4
3. 자체적 조직 분석·진단 및 심층진단 지원 .....	8
4. 위원회 운영의 책임성·효율성 제고 .....	10
IV. 지방조직 책임성 확보 .....	12
1. 합리적인 지방조직 운영 기반 마련 .....	12
2. 조직·인사·재정정보 공개 강화 .....	14
3. 조직 및 정원관리 감사 강화 .....	15
V. 지방조직 운영 내실화 .....	16
1. 조직관리 인구 기준의 적용 시점 명확화 .....	16
2. 자율신설기구 운영방안 구체화 .....	17
3. 결원보충 운영 합리화 .....	19
4. 전문임기제 임용 협의 .....	22
5. 시간선택제 채용공무원 정원관리 .....	24

# I. 지방자치단체 인력 및 기구 현황

□ **정 원** : 총 380,379명 ('22.12월 기준)

- (총괄) 구조조정\* 등 총정원을 긴축 관리해왔으나, '09년 이후 복지, 소방 인력 증가로 지속 확대('07.12월 대비 34.8% ↑)

\* '98년 구조조정 시 48,876명 감축, '08년 구조조정 시 7,605명 감축



- (기능별) 보건·복지 19.0%, 소방·방재 20.0%, 행정지원 21.9%

문화 체육관광	보건 복지	도시주택 지역개발	소방방재 민방위	산업경제	환경	행정지원	기타
6.0%	19.0%	14.7%	20.0%	11.7%	3.9%	21.9%	2.8%

- (계층별) 시·도 비율은 확대, 시·군·구 및 읍·면·동 비율은 감소

시·도 비율	시·군·구 비율	읍면동 비율
('07) 28% → ('22) <b>32.4%</b>	('07) 55% → ('22) <b>50.9%</b>	('07) 17% → ('22) <b>16.7%</b>

## □ 기 구

- 시·도 자율신설기구 제도 도입('19.4.) 및 시·군·구의 과(課) 설치 전면 자율화('18.2.) 등에 따라 기구 수는 지속 증가

※ (시·도 실·국 수(제주 제외)) '18.12월 총 210개 → '22.12월 총 247개로 증가  
(시·군·구 과(課) 수) '17.12월 평균 21.6개 → '22.12월 평균 26.1개로 증가

## II. 2023년도 지방조직 관리 방향

**목표**

**“효율적인 조직 운영을 통한 경쟁력 있는 지방자치단체”**

**추진  
방향**

- ▶ 조직 분석·진단 및 재배치 강화를 통한 조직관리 효율성 제고
- ▶ 기준과 원칙에 부합하는 책임있는 조직 운영
- ▶ 전문적·합리적 인력 운영을 위한 환경 조성

	구 분	주요 내용
세부 추진 과제	지방조직 효율성 강화	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 정부 지방인력 관리 방향</li> <li>2. 재배치 목표 관리 강화</li> <li>3. 자체적 조직 분석·진단 강화 및 심층진단 지원</li> <li>4. 위원회 운영의 책임성·효율성 제고</li> </ol>
	지방조직 책임성 확보	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 합리적인 지방조직 운영 기반 마련</li> <li>2. 조직·인사·재정정보 공개 강화</li> <li>3. 조직 및 정원관리 감사 강화</li> </ol>
	지방조직 운영 내실화	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 조직관리 인구 기준의 적용 시점 명확화</li> <li>2. 자율신설기구 운영방안 구체화</li> <li>3. 결원보충 운영 합리화</li> <li>4. 전문임기제 임용 협의</li> <li>5. 시간선택제 채용공무원 정원관리</li> </ol>

### Ⅲ. 지방조직 효율성 강화

#### 1 정부 지방인력 관리 방향

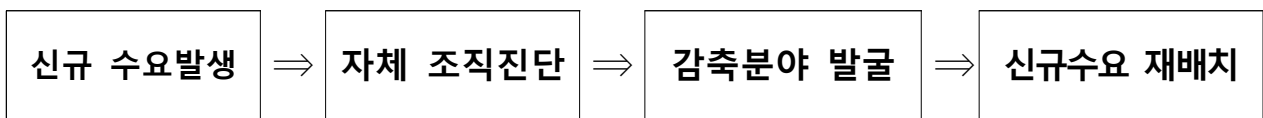
##### □ 인력운영 현황 및 진단

- 그간 추진된 소방, 복지 등 현장 중심의 인력 보강으로 자치단체 인력 및 기구는 지속적으로 확대
- 자치단체 조직진단 및 적극적인 재배치 목표 관리 등을 통한 유연하고 효율적인 지방조직·인력운영 필요

##### □ 추진방안

- 자치단체 조직분석·진단 내실화 및 효율화 지원
  - 자치단체별 민·관합동 조직진단반을 구성 자체 조직진단 강화, 조직관리 부진 자치단체 심층진단을 통해 인력운영 효율화 지원
- 행정수요 및 현장 서비스 대응을 위한 재배치 목표관리 강화
  - 매년 자치단체 일반직 공무원 정원의 1%를 의무적으로 감축 후, 신규 행정수요에 재배치·활용하도록 관리(5년간 총 5%)
- 자치단체 기준인력은 '22년 수준에서 동결
  - '27년까지 기준인력을 '22년 수준으로 유지하고, 신규 행정수요는 인력 증원이 아닌 재배치로 대응

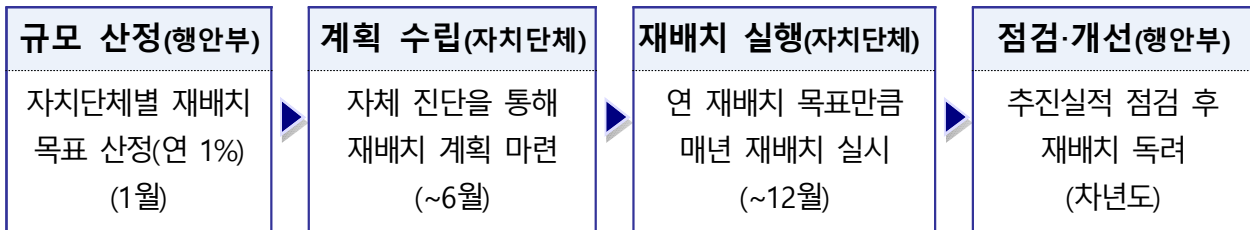
##### < 자치단체 인력 재배치 방안(예시) >



- 자치단체는 단순·반복업무 자동화(RPA) 등 효율적 조직·인력운영을 통해 정원 감축을 위해 적극 노력
  - 전년 대비 정원 감축 자치단체에 기준인건비 인센티브 부여

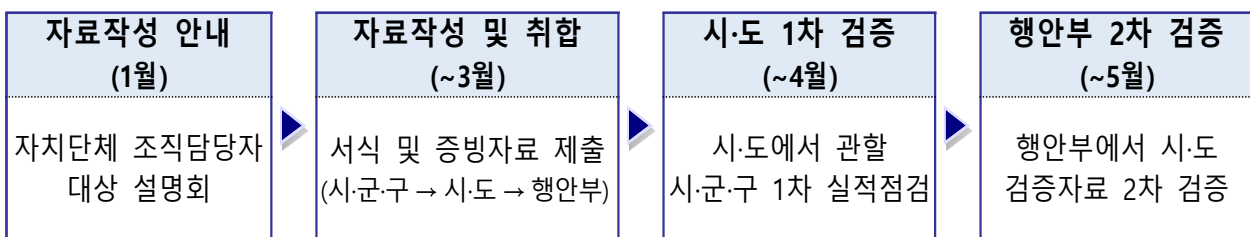
## □ 추진 개요

- (개요) 자치단체별로 매년 일반직 공무원 정원의 1%를 의무적으로 감축 후, 신규 행정수요 및 현장 서비스 분야 등에 활용  
※ 소방직 공무원은 소방청의 별도 재배치 계획에 따라 실시
- (방안) 지역별 업무특성·여건에 따라 기능간 재배치, 현장서비스 강화, 서비스 편차 축소 등을 위한 자율적인 재배치 추진
- (절차) 자치단체는 산정된 목표치 인력을 반영한 재배치 계획을 수립하여 연차적으로 실행하고, 행안부는 추진실적 점검



## □ 재배치 실적점검 강화

- (목적) 정확성 담보, 인센티브 연계, 자치단체 관심 제고 등
  - 1% 이상 재배치를 통해 효율적으로 인력을 운영한 자치단체\*에 특교세 인센티브 부여
  - \* 전년 대비 정원 감축 자치단체를 우선적으로 고려
- (점검개요) 재배치 실적에 대해 시·도 및 행안부 합동점검 실시
  - 기능 쇠퇴분야 인력 감축 후 신규 행정 수요에 재배치하는 경우에만 실적 인정



## □ 재배치 방향 및 기준

- (방향) 행정여건 변화에 탄력적 대응을 위해 매년 기능 쇠퇴분야 인력을 감축하고, 신규 수요 및 현장서비스 분야 등에 재배치·활용
- (세부기준) 아래 내용을 참조하여 자치단체별 재배치 실행방안 검토

### 《인력감축분 발굴(Red ocean)》

#### ① 최신기술 도입 분야

- IT, AI 도입 등 최신기술을 활용한 업무 효율화에 따른 인력절감 분야
  - \* 민원발급기 도입, 온라인 민원처리 증가 등으로 수요가 줄어든 민원업무 인력, 사업 운영체계 전산화 및 자동화에 따른 관련 인력(전화상담업무 등)

#### ② 행정환경 변화 등에 따른 감축 분야

- 경제·산업구조 변화 등에 따른 행정수요 지속 감소 분야
  - \* 국토개발, SOC, 농업·축산, 농업지도, 산림 인력 등

#### ③ 별도조직 신설 분야

- 산하 재단, 자치단체 조합, 특별지방자치단체 등 별도조직 신설에 따른 기능이관으로 본청기능 축소 분야
  - \* 관광·복지·문화재단, 조합 등 신설 등에 따른 본청 내 유사·중복 인력 등
- 민간수행(위탁)이 더 효율적이거나 전문화가 필요한 분야 발굴
  - \* 도로·시설물 관리, 하수처리장 운영, 휴양림 관리, 주정차위반 차량 견인 등

#### ④ 기타 행정수요 감소 분야

- 행정 지원기능, 공통·쇠퇴 기능 축소, 유사기능 통폐합
  - \* 서무·총무 등 단순 행정지원인력, 담당 통폐합(기업유치+기업지원 등)
- 업무량에 부합하지 않는 조직·인력 통폐합 등 정비
  - \* 과소과(12명 미만), 과소팀(팀장 1, 팀원 1) 통폐합을 통한 관리인력 감축

## 《기능·인력 보강(Blue ocean)》

### ① 국민 접점 현장 서비스 강화

- 주민생활과 밀접한 일선 현장서비스 인력 확충
  - \* 찾아가는 보건·복지 서비스, 돌봄SOS, 특별사법경찰 인력 등
- 국민 재난안전 관리체계 강화를 위한 재난관리 인력 확충
  - \* 재난상황실 전담인력, 지하철 등 다중이용시설, 지역축제·행사의 안전관리 인력 등

### ② 신규·핵심 분야 배치

- 신규 행정수요 급증, 지역 특화사업 중심으로 재배치
  - \* 신도시·택지 개발, 산단 조성, 지역별 특화 역점과제 추진을 위한 인력 등
- 주요 국정과제 추진에 따른 전담인력 확충
- 법령 제·개정에 따른 신규 인력소요 분야
  - \* 「고향사랑기부금법」 제정에 따른 전문인력, 「농지법」 개정에 따른 불법행위 점검 강화 등

### ③ 업무량 급증 분야

- 타 부서 대비 근로시간(업무량)이 현저히 많은 현업부서 적정인력 보강
  - \* 초과근무, 연가사용일수 등 고려, 부서별 근로시간 균형 유지 필요
  - \* 비대면 서비스 도입에 따른 업무량 증가 등 고려



- (추진배경) 「국가안전시스템 개편 종합대책」(23.1월)에 따라 자치단체 재난안전 역량강화를 위해 인력 재배치 및 조직 재설계 추진
- (기본방향) 정원은 현 수준에서 동결하고 신규 수요는 재배치로 대응
- (재배치 방안) 재난안전 환경 변화, 업무량 등을 종합적으로 고려
  - 재난안전 분야 내에서 신규 수요를 파악하고 비효율적인 인력을 발굴 후 재배치 추진
  - 재난안전 분야 내에서 재배치가 곤란할 경우 타 분야에서 비효율적인 인력을 발굴, 재난안전 분야에 재배치

**【 재배치 분야 】**

- ✓ 재난안전상황실 상시 운영을 위한 전담인력
  - \* 지자체 여건에 맞게 상황실 근무를 위한 교대근무 인력 확충 등
- ✓ 국민생활과 밀접한 일선 현장 재난안전관리 인력 확충
  - \* 지하철 등 다중이용시설, 지역축제·행사의 안전관리, 건설현장 안전점검 인력 등
- ✓ 재난안전 법령 제·개정에 따른 신규 인력 소요 분야
  - \* 「중대재해처벌법」, 「산업안전보건법」 시행에 따른 안전관리체계 구축 인력 등
- ✓ 현업부서 등 업무량 급증 분야
  - \* 초과근무, 문서생산량 등을 고려하여 근로시간이 많은 현업부서 인력 보강

- (조직 재설계) 재난 특성에 맞게 재난안전 분야 구조화 추진
  - 재난유형을 세분화(자연재난, 사회재난)하고, 기능별로 조직·인력 구성 및 업무 분장 명확화
  - 방재안전직 등 전문인력 확충 및 업무 특성에 부합하는 정원 책정
  - 유사·중복 업무 통합, 소규모팀 통합으로 관리인력 절감, 직급별 균형있는 인력배치, 경력 많은 직원 배치 등 인력 효율성 제고

## □ 추진배경

- 국민에게 봉사하는 일 잘하는 정부를 구현하기 위해 정부조직을 진단하고 합리적인 조직 및 인력관리 추진

❖ 국정과제 13. 유연하고 효율적인 정부체계 구축

1. 지방자치단체 조직분석 및 진단을 통한 운영 효율화

- 비효율적인 기구·인력은 정비하고, 핵심분야로 재설계하여 생산성 높은 조직 구현을 위해 자체 조직분석·진단 강화 및 내실화 필요

## □ 추진방안

## ① 자체 조직진단 강화

- (진단개요) 자치단체별 연 1회 자체 조직분석·진단을 통해 기능·인력 재배치, 정원 조정, 기구 통·폐합 등 조직구조 개선 추진
- (추진체계 구성) 조직분석·진단의 객관성 및 전문성 제고를 위해 자치단체별 '민·관합동 조직진단반'(민간위원장 선임) 구성·운영

❖ (구성) 교수, 연구원, 민간기업, 협회 등 조직관련 전문가 참여

\* 민관 공동단장 체계 : ㉮자문위원장 + ㉮조직업무 실·국장

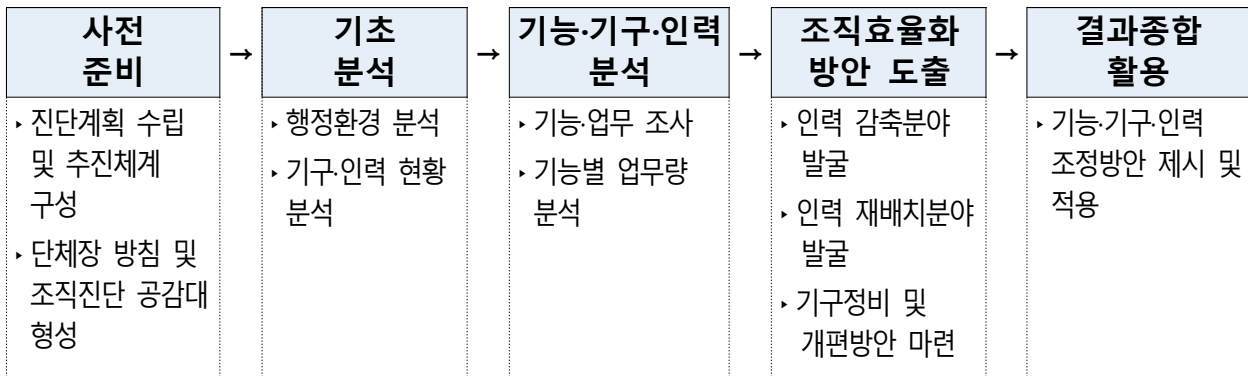
\*\* 총 규모는 자치단체 여건에 맞게 구성

❖ (기능) 조직진단 과정에 참여, 자문기능 수행 등 자치단체 여건에 맞게 활용

- (조직진단) 행안부에서 제공('23.4월)한 조직진단 매뉴얼을 활용하여 기능·기구·인력 운영의 비효율성에 대한 전면적 점검 실시

⇒ 기능최퇴, 업무 효율화, 기능 외부화 등이 가능한 인력감축 분야를 발굴, 신규 행정수요 및 현장서비스 분야 등에 재배치·활용

- (진단절차) 민·관합동 조직진단반 운영 → 조직진단 및 효율화방안 도출 → 조직개편 반영



- **진단결과 분석**(행안부 민관합동 조직관리자문단)

- 진단 추진체계(민관합동) 구성 및 진단실시 여부, 정원증감 현황(동결 수준 관리 여부), 재배치 인력 발굴 실적\*, 조직 효율화 수준(진단지표 활용) 등을 **종합 분석하여 미흡 자치단체 개선 요구**

\* '23년 하반기 중 재배치를 실행하고, '24년 초 실적점검 계획

## ② 자치단체 심층진단 실시(행안부 주관)

- (배경) 자치단체(연간 25개) 조직운영 심층진단을 통해 **효율화** 지원
- (방법) '22년 자체진단 결과 부진 자치단체\* 등을 중심으로 **제도변화** 및 **인력충원이 많은 분야**를 선정하여 진단 및 컨설팅 실시
- \* 인력 재배치 실적 미흡, 기준인건비 초과 운영 자치단체 등
- (활용) 조직·인력 **비효율 분야 개선방안 도출** 및 조직개편 반영

※ (추진일정) 자치단체 조직 분석·진단 연구용역 완료(~12월) → 자치단체 컨설팅 실시(~차년 2월) → 컨설팅 결과 조직개편 등 반영(~차년 12월)

□ **추진 개요** ※ (120대 국정과제) 13. 유연하고 효율적인 정부체계 구축

- 회의 실적이 저조하거나 비효율적으로 운영되는 위원회 폐지, 통폐합 등을 통해 지자체 위원회\* 30%(3,000개) 정비, 효율성 제고

\* 조례 또는 규칙에 의해 설치된 위원회

□ **추진 방안**

< 기본 방향 >

정비 대상		정비 방안
법령상 임의위원회 / 조례상 위원회	신설 위원회	신설 최대한 억제
	미개최위원회 · 3년간 미개최 · 1년간 미개최	⇒ 폐지 ⇒ 위원회 활성화 또는 정비 계획 수립
	비효율위원회 · 기능 유사·중복 · 기능 독립 * 연 3회 미만 개최, 구성·운영 개선 필요 위원회 등	⇒ 통·폐합 ⇒ (목적달성) 폐지 (한시필요) 존속기한 설정 (내부안건) 협의체 전환 (존속필요·안건少) 비상설화
법령상 의무설치 위원회 (행안부→해당부처, 법령정비 요청)	· 미개최 · 비효율	⇒ (사전) 사전협의제도 활성화 (사후) 폐지 또는 임의규정화 검토

- (정비) 전 지자체 위원회 정비계획 수립, 소속 위원회 적극 정비

- 개최 실적이 없거나 저조한 위원회 폐지
- 수행 기능이 유사하거나 중복인 위원회 통·폐합\*

\* 통폐합 시 모두 법령상 근거조항을 두고 있을 경우 법령상 임의위원회를 법령상 강행위원회에 통합하되, 법령상 유사기능 수행 여부 고려 필요

- 안건 발생 빈도가 적은 경우 비상설화\*

\* '위원회는 안건이 발생하면 구성하고, 심의·의결 후 자동 해산한다' 조항 신설

- 내부 행정에 관한 안건인 경우 협의체 전환\*

\* 외부 민간위원 구성 조항 삭제, 지자체 소속 공무원으로만 구성

- **안전 발생이 한시적이거나 영구 존속사유가 없는 경우 존속기한 설정**  
 ※ 법령 강행규정에 근거한 위원회의 경우, 지자체가 요청한 위원회를 대상으로  
 행안부가 소관 부처에 근거법령 정비 요청 및 정비 결과 점검 추진

**【 위원회 정비 기준 】**

1. **폐지** : 목적 달성 등 존치 필요성이 소멸된 위원회
2. **통폐합** : 동일 법령 또는 동일 부처 소관으로 기능이 유사한 위원회
3. **존속기한 설정** : 영구 존속사유가 없는 경우 존속기한 명시(5년 이내)
4. **협의체 전환** : 민간위원 참여 필요성이 적은 내부 행정에 관한 심의 위원회
5. **비상설화** : 안전 발생 빈도가 적은 경우

- (설치) 신규 위원회 설치 지양, 기능이 유사한 기존 위원회에 통합 운영 및 분과위원회 형태 운영방안 강구
  - 위원회 신설 지양 및 집중 정비를 통해 소속 위원회를 순감축한 자치단체를 대상으로 특별교부세 지급
  - 한시 운영이 가능한 경우 존속기한 명시, 목적 달성 시 자동 폐지
  - 안전 발생빈도가 적을 것으로 예상되는 경우, 비상설화 조항 명시
  - 내부 행정에 관한 안전인 경우, 내부 협의체 형태로 설치
- (운영) 자치단체 실정에 맞는 위원회 운영 및 관계 법령 준수
  - 위촉직 위원의 경우 **40% 이상을 여성으로 위촉**(양성평등기본법 제21조)하고, 자문위원회의 **법령·조례상 기능 및 권한 준수** 철저  
 ※ 다양한 경로로 전문성을 갖춘 인물이 위촉위원으로 참여할 수 있도록 국가인재 데이터베이스(<https://hrinfo.go.kr>(업무망)) 등 활용 권장
  - 지자체별 위원회 정비계획 및 조치결과 등을 종합한 **자문기관 운영현황을 매년 지방의회에 보고**(지방자치법 제130조)

**□ 향후 계획**

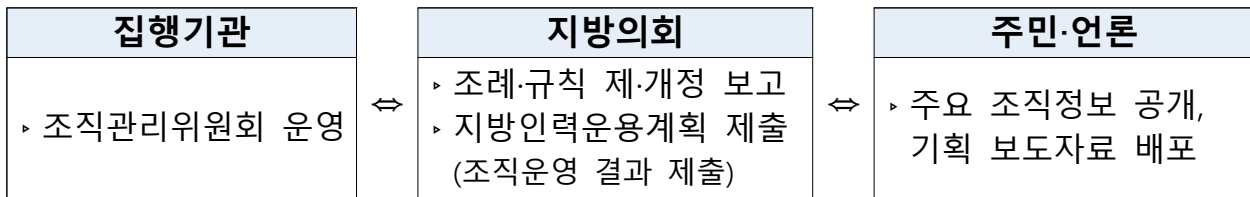
- (지자체 → 행안부) 지자체별 위원회 정비실적 및 계획 제출 : 매월
- (행안부 → 소관부처) 지자체 위원회 의무설치 법령 정비요청 및 점검 : 연중
- (지자체 · 행안부) 위원회 관련 운영실태 점검 : ~12월

## IV. 지방조직 책임성 확보

### 1 합리적인 지방조직 운영 기반 마련

#### □ 추진 개요

- 자치단체 인력 운용 상시 모니터링 체계를 구축하고, 의회·언론의 견제기능을 강화하여 자발적인 인력운영 효율화 추진



#### □ 추진방안

- (조직관리위원회) 기구와 정원의 효율적인 관리에 관한 사항을 객관적·전문적으로 심의하기 위해 조직관리위원회 운영 체계화

<b>심의사항</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 정부정책과 연계한 해당 자치단체의 조직운영정책 수립</li> <li>② 기본인력계획 수립</li> <li>③ 해당 자치단체의 조직진단, 기구 증설에 관한 사항</li> <li>④ 자율신설기구 성과평가에 관한 사항</li> <li>⑤ 해당 자치단체의 조직 운영에 관한 주요사항</li> </ul>
<b>위원회 구성</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 위원장을 포함한 10명 이내의 위원으로 구성</li> <li>- 위원장 : 해당 자치단체의 부단체장</li> <li>- 위 원 : 관계 공무원과 지방행정조직에 관한 학식과 경험이 풍부한 자 중에서 자치단체의 장이 지명하거나 위촉</li> </ul>

- (조례·규칙) 기구·정원에 관한 조례·규칙 제정·개정·폐지 시 지방의회, 주민에게 공개할 수 있도록 절차 이행 필요

<b>조례안 제안시</b>	◆ 기구와 정원의 조정으로 인하여 추가로 드는 경비 표시
<b>규칙 개정시</b>	◆ 공포한 날부터 10일 이내에 해당 지방의회에 제출
<b>입법예고</b>	◆ 기구와 정원의 조정으로 추가로 경비가 드는 조례안 입법예고시 해당 사항 별도 표시

- (지방인력운용계획) 자치단체의 계획적이고 효율적인 인력운영을 위하여 중기기본인력운용계획 수립 내실화

<b>주요내용</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 정원관리기관별·직급별·기능별 인력 배치계획</li> <li>② 신규인력 증원분야와 인력 감축분야 및 그 내용</li> <li>③ 인건비 관련 비용 현황</li> <li>④ 민간에 위탁하거나 공사나 공단으로 전환할 계획</li> </ul>
<b>수립시기</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 매년 1월 1일을 기준으로 하여 5년간의 연간계획으로 수립</li> <li>- 중기지방재정계획과 연계하여 수립</li> </ul>
<b>보고·협의</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 시·도지사, 시·군·구청장은 기본인력계획을 지방의회에 보고</li> <li>◆ 시·도지사는 행안부장관과, 시·군·구청장은 시도지사와 협의 (시·도지사는 시·군·구와의 협의결과를 행안부장관에게 보고)</li> <li>◆ 행안부장관과 시·도지사는 적정성 등을 검토하고 보완사항 등 협의 결과를 알림 → 자치단체의 장은 계획을 보완·운영하여야 함</li> </ul>

- (정보공개) 자율신설기구 성과평가 결과, 기준인건비 집행 현황 등 기구와 정원의 관리·운영 현황을 홈페이지 등에 공개

<b>공개지표</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 공무원 정원</li> <li>② 과장급 이상 상위직 비율(시·도 4급, 시·군·구 5급 이상)</li> <li>③ 공무원 1인당 주민 수</li> <li>④ 현장공무원 비율(소속기관 및 읍면동 공무원)</li> <li>⑤ 재정규모 대비 인건비 운영 비율(세출결산 대비 인건비)</li> </ul>
<b>공개자료</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 해당 자치단체, 9개 유형별 평균, 기구설치 기준별 평균 상호비교</li> <li>- 행안부에서 쉰 자치단체 관련 통계 자료 산출 제공</li> </ul>
<b>공개방법</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 자치단체별 홈페이지에 공개(내고장 알리미와 연계·운영)</li> <li>- 접근성 제고를 위해 홈페이지의 조직정보 접근 경로 단순화</li> <li>◆ 시·도에서 시·군·구 정보 종합공개</li> </ul>
<b>공개시기</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 반기별 업데이트</li> </ul>

## □ 정보공개 현황

- 자치단체별 또는 정보공개 전용 누리집(내고장알리미, 지방재정365)에서 조직·인사·재정 운영에 관한 정보를 각각 공개 중

### 【 공개 정보(예시) 】

- (조직) 정원, 현장 공무원 비율, 상위직 비율(과장급 이상), 공무원 1인당 주민 수, 인건비 비율
- (인사) 현원, 신규임용 및 퇴직 인원, 평균 승진 소요연수, 여성 공무원 현황
- (재정) 재정자립도, 채무비율(예산대비), 주민1인당 지방세 부담액, 통합재정수지

## □ 강화 필요성

- 지역주민이 자치단체 행정정보 파악을 위해서는 누리집별로 각각 탐색해야 함에 따라 접근성이 제한되고, 시간·노력 등 비용 상승
- 지방의회, 지역주민 등이 손쉽게 행정정보를 파악할 수 있도록 하여 자치단체 내부통제 기능 강화

## □ 추진방안

- (대상정보) 既 공개 중인 정보 중에서 주민 관심도, 정보 중요성 등을 고려하여 선정 및 추가공개 가능한 정보 발굴
    - 해당 지표의 연도별(반기별) 추이를 제공하여 주민 관심 제고
  - (공개방식) 조직·인사·재정 분야별로 각각 공개되던 정보를 시·도별로 종합하여 단일 누리집에서 확인할 수 있도록 추진
  - (홍보) 조직·인사·재정 운영에 대한 투명한 공개를 통해 자치단체의 책임성이 강화될 수 있도록 보도자료 배포 등 적극적 홍보 추진
- ⇒ 공개대상 정보·공개방식 등 세부 방안 마련 후, '23년 하반기 부터 정기적으로 공개 추진



## □ 기구 및 정원관리 감사 개요

- (시기) 연 2회(상·하반기 각 1회) / (대상) 3~5개 시·도(관할 시·군·구 포함)
- (감사내용) 조직관계 법령·지침 준수 여부, 기준인건비 적정 운영 여부 등 최근 3년간 조직운영 현황 및 정원관리 실태 점검
- (감사결과) 감사결과 통보(행안부, 감사종료 후 70일 이내) → 감사결과 이행 조치(자치단체, 30일 이내) → 적정성 확인(행안부)

## □ 감사 이행력 확보

- (결과공개) 지역주민 및 의회에서 쉽게 알 수 있도록 행안부 및 자치단체 홈페이지에 감사결과 공개
  - ※ ('19년) 행안부 홈페이지 → ('21년) 행안부 및 자치단체 홈페이지
- (인센티브) 합리적 조직운영 자치단체에 기관 표창을 연계하는 등 상벌(賞罰)을 통한 건전한 조직관리 유도

### 【참고】 최근 조직감사 주요지적 사례

분야	주요내용
한시기구	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ○○시는 종전 유사부서에서 수행하던 상시기능을 이관하여 동일한 기능의 한시기구로(4급) 운영</li> <li>▶ 기구명과 사무분장만 일부 조정하여 한시기구를 7~10년간 연장 운영, 한시적 행정수요로 보기에선 <b>존속기간이 지나치게 과도</b></li> <li>※ ○○시 4급 사업단 : 7년 2개월, ○○구 4급 도시재생국 10년 운영</li> </ul>
사업소	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 사업소 정원규모·기능 대비 소장직급을 지나치게 높게 책정</li> <li>※ ○○군 안보수련원(5급): 정원 5명 / ○○구 시설관리사업소(5급): 정원 7명</li> <li>▶ 법령상 사업소 설치기준(현장성, 집행기능, 별도의 기관 등) 미충족</li> <li>※ ○○군 건설지원사업소(5급): 본청 부서(도시개발)와 유사, 군 청사내 소재</li> </ul>
전문위원	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 지방의회 위원회에 두는 전문위원을 법정기준을 초과하여 운영</li> </ul>
결원보충	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ○○도는 경영 자주성 등이 요구되는 산하재단에 '14년부터 '18년까지 5급 5명을 별도정원으로 파견 및 결원보충</li> <li>※ ○○시 등 3개시 : 산하 문화재단, 관광개발공사 등에 장기 파견</li> </ul>
비별도 파견 (인사부서와 공유 필요)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 간부급 공무원 장기간 비별도 파견 및 직무대리 운용</li> <li>※ ○○도는 간부급 공무원을 별도정원 승인 없이 민간단체 등 다양한 직위를 만들어 장기간 파견하고, 이에 따른 결원직위는 인사법령에 없는 '직위승진' 개념을 도입, 차하급자를 직무대리로 지정해 지속 운영</li> </ul>

## V. 지방조직 운영 내실화

### 1 조직관리 인구 기준의 적용 시점 명확화

#### □ 시·군·구 부단체장 직급조정(「지방자치법 시행령」 제71조)

- (상향) 매해 말 인구가 해당 자치단체 부단체장 직급기준의 최대값을 2년간 연속하여 초과하면 다음 해 7월 1일 직급조정
- (하향) 전년도 각 분기 말 인구를 산술평균한 인구가 해당 자치단체 부단체장 직급기준의 최소값에 2년간 연속하여 못 미치면 다음 해 7월 1일 직급조정

구분	상향	하향
인구기준	매해 말 인구	전년도 각 분기 말 인구를 산술평균한 인구
적용기준	해당 기준의 최대값	해당 기준의 최소값
적용기간	2년 연속 초과	2년 연속 미달
조정기간	다음 해 7월 1일	다음 해 7월 1일

#### □ 시·도 및 시·군·구의 기구·직급 조정(「자치단체 기구정원규정」 제7조)

- (상향) 전년도 말 주민등록 주민수가 해당 자치단체의 기구·직급 기준의 최대값을 초과하는 경우 기구·직급 조정
    - (특례) ①동일 구간에서 인구수가 2년간 연속하여 증가하고, ②인구수가 계산식\*으로 산정한 인구수를 초과하면 상위기준 적용 가능
- \* 해당 구간의 최소인구수 + (해당 구간의 최대인구수 - 해당 구간의 최소인구수) ×  $\frac{90}{100}$
- (하향) 전년도 각 분기 말 주민등록 주민수의 평균이 해당 자치단체 기구·직급 기준의 최소값의 100분의 90에 2년간 연속하여 미달하는 경우 다음 해 1월 1일부터 6월 30일까지 기구·직급 조정

구분	상향	하향
인구기준	전년도 말 인구	전년도 각 분기 말 인구를 산술평균한 인구
적용기준	해당 기준의 최대값	해당 기준의 최소값의 90%
적용기간	-	2년 연속 미달
조정기간	당해년도	다음 해 1월 1일~6월 30일

## □ 추진 개요

- 신규 행정수요에 대한 신속 대응, 단체장 역점사업 시행 등을 위해 실·국·본부 수 상한 20% 범위 내 국장급 기구설치 자율화
  - 효율적 조직관리를 위해 2년 범위 내(기간규정 준수 必) 존속기간을 두고, 자체적인 성과평가를 거쳐 상시기구 전환 여부 결정

## □ 운영 시 유의사항

- 상시기구 전환 기준에 맞지 않는 기구를 상시기구로 전환하지 않도록 주의
  - ※ 상시기구 전환 시, 기구 운영상 혼선을 방지하기 위해 기구정원규정 제9조의2에 따라 추가로 설치하는 실·국·본부임을 조례에 명시하여 관리
- 추가적 행정수요는 자율신설기구로 대응, 상시기구 전환 후 추가한시기구 협의 요청 시 엄격한 기준으로 협의

## □ 성과평가 방안

- (평가시기) 2년 범위 내 시·도별 조례로 정한 존속기간 만료 이전\*
  - \* 기구조례 개정을 위한 의회 의사일정 등을 고려하되, 존속기간 만료 2~3개월 전 구체적인 평가계획을 행안부에 제출 필요
- (평가주체) 자체적으로 평가하되, 객관성·전문성을 위해 외부위원 포함
  - ※ 객관적·중립적 성과평가를 위해 조직관리위원회를 통해 평가할 것을 권고
- (평가항목) △성과지표 달성 여부 △행정수요 지속 여부(업무량·난이도 고려) △기능수행의 효율성(독자성·이관 가능성 등) 여부 평가
- (평가결과) 평가결과에 따라 △상시기구 전환 △존속기한 연장 △기구폐지 여부를 결정·시행하고 평가결과 및 조치를 행안부에 통보

### 【 판단 기준 】

- ❖ (상시기구 전환) 운영성과가 우수하고, 행정수요의 지속성·영속성이 명확한 기구
- ❖ (존속기한 연장) ① 행정수요는 있으나 성과가 우수하지 못한 경우 ② 해당 정책의 중요성은 인정되나 행정수요가 예상만큼 발생하지 않은 경우
- ❖ (기구 폐지) 행정수요와 운영성과가 모두 저조한 경우

**【참고】 자율신설기구 평가지표(안)**

□ **공통 평가지표(안) : 80점**

○ 기구 특성에 따라 공통적용 가능한 지표를 활용하여 정성평가 실시

대범주	중범주	평가지표(안)
계획 (30점)	기구설치의 적절성 (15점)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 자율신설기구의 설치 필요성 및 중요성</li> <li>▪ 시·도의 정책방향과의 부합성</li> <li>▪ 사업목적과 기능의 독창성·명확성</li> <li>▪ 조직 규모의 적정성</li> </ul>
	중장기 성과계획의 적절성 (15점)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 성과계획의 타당성 및 대표성</li> <li>▪ 성과계획의 도전성 및 적정성</li> <li>▪ 성과계획 수립의 민주성</li> <li>▪ 성과계획의 중장기 계획성</li> <li>▪ 성과 달성을 위한 전략 수립의 적절성</li> </ul>
관리 (30점)	사업관리의 적절성 (30점)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 계획 이행의 충실성</li> <li>▪ 예산 투입의 적시성, 적정성</li> <li>▪ 인력 투입의 적시성, 적정성</li> <li>▪ 사업 추진 중 발생된 위기 극복 성과</li> <li>▪ 사업추진상황의 관리 수준</li> </ul>
성과·환류 (20점)	성과달성 및 결과 환류의 적절성 (20점)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 평가결과 및 외부 지적사항의 환류여부</li> <li>▪ 자치단체와 시민에 대한 기여도</li> <li>▪ 자율신설기구 유지 필요성</li> </ul>

□ **특성 평가지표(안) : 20점**

○ 업무 특성에 따라 사업별 목표·여건 등을 반영하여 정량평가 실시

\* 주민서비스 개선과 관련성이 높은 구체적 성과목표 설정 필요

평가항목	평가방법	평가지표 예시
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 참여자 증가</li> <li>- 재정지원 확대</li> <li>- 고객 만족도 증진</li> <li>- 협력 증진</li> <li>- 인명·재산 피해 절감</li> <li>- 재정지원 적정성</li> <li>- 경제적 효과 증진</li> <li>- 일자리·취업 증진</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 개선도 평가</li> <li>- 목표대비 실적 평가</li> <li>- 만족도 평가</li> </ul> <p>* 자율신설기구 내 과(課) 단위 평가 실시</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-(경제) 취약계층 일자리 사업지원 성과, 외국인 투자유치 실적</li> <li>-(복지) 재가간병 서비스 운영 실적, 아이돌보미 지원사업 추진 성과</li> <li>-(건축) 불법광고물 정비 실적, 공동주택 기술지원 실적</li> <li>-(문화) 스마트 관광 플랫폼 이용 만족도, 박물관 관람객 증가율</li> <li>-(보건) 지역사회 치매 관리율, 해외유입 감염병 추적관리 완료율</li> </ul>

## □ 추진 개요

- 기관간 공동목적 달성을 위해 긴밀한 협조·지원이 필요한 분야(직위)로 한정하며, 파견 공무원의 역량 강화에 중점을 두고 운영
- 업무 연관성이 낮은 기관에 지속적 파견, 승진적체 해소 등 목적에 어긋나는 결원보충 불가

### 【 결원보충 승인 검토요건 】

- ❖ (대상) 1년 이상 파견자, 다만 직위를 갖지 아니하거나 초과현원인 경우, 파견기간이 1년 미만인 경우는 제외
- ❖ (기간) 5년 이내(최초 2년 이내, 5년을 초과하지 않는 범위에서 연장 가능)
- ❖ (절차) 사전협의(승인) → 결원보충 신청(승인) → 파견
- ❖ (승인시 검토사항) 기능 및 업무량, 직급 적정성, 통솔범위, 자치단체 인력운영 여건 등

## □ 운용상 유의사항

- (협의절차 준수) 파견예정 직위에 대한 결원보충 타당성 여부를 면밀히 검토할 수 있도록 사전협의·승인신청 등 관련 절차 준수



- (산하기관 파견) 산하기관 파견을 원칙적으로 금지하고 운영 최소화

### 【 산하기관 파견 운영기준 】

- ❖ 경영의 자주성이 요구되는 산하기관(공사·공단 등) 파견은 원칙적으로 금지
- ❖ 설립 3년 이내 조직 안정화(예산집행·회계 등) 등을 위해 행정기관의 관여가 불가피한 경우 제한적으로 실시
- ❖ 소속 공무원의 이사회·위원회 참여(장학재단·관광재단·시설관리공단 등)를 통해 자치단체의 지도·감독이 가능한 경우 파견 금지

- (자치단체 조합) 특별한 사유\*가 있는 경우 파견자 교체 가능, 파견 승인 직위 임의변경 금지, 사전협의 신청기간(최소 1주 전) 준수 등
  - \* 양 자치단체 간 정기적 정원배분 협약에 따른 정원조정 등
- (기간연장 지양) 임의적인 조기복귀 등 파견자 교체\*에 따른 재협의시 당초 결원보충 인정기간 연장 지양
  - \* 불가피한 개인사정(질병 등) 등을 제외한 단순 기관 판단에 따른 파견자 교체 등

**[참고] 의회인사권 독립 관련 결원보충 운영 유의사항 안내**

□ **관련 : ('21.11.29.(월) 업무연락) 의회 인사권 독립('22.1.13. 시행)에 따른  
집행기관-의회 간 직무파견 및 결원보충 운영 안내**

※ 전국 집행부 및 의회 조직·인사 부서 공유 필요

○ 자주 묻는 질문

- 집행기관과 의회 간 직무파견 시 결원보충 승인 가능한지?

※ 결원보충 승인 관련 4급 이상 행안부장관 승인, 5급 이하 시도지사에 위임

○ 답변

- 인사권이 독립되기 전에는 동일기관 내에서 '전보' 방식으로 인사 운영이 가능하나, 단체장·의장에게 인사권이 각각 부여된 개정 법령 체계에서는 '파견', '전출·입' 개념이 성립됨

- 정원관리는 현행과 같이 집행기관에서 하고, 의회와 집행기관의 정원은 통합관리하도록 되어 있으므로 의회와 집행기관 간 직무파견에 따른 결원보충(별도정원) 개념은 성립하지 않음(별도정원 인정 불가)

※ 인사권 독립에 따라 '파견'이라는 용어를 사용하지만, 정·현원 관리에 있어서는 현행(전보방식)과 동일

○ 사례

Q 지방의회 정원이 10명이나 원 소속 공무원 5명이고 나머지 5명은 결원으로 집행부에서 파견 나와 있는데, 이 경우 결원이 있으므로 승진 가능한지?

☞ 조직 전체(집행부+의회) 차원에서 결원이 발생하지 않은 경우에는 승진이 불가하며, 승진을 위해서는 양 기관 간 긴밀한 협력 필요

**붙임**

**결원보충 승인신청서 서식**

파견자소속 (직위)	00시도 행정국 (000국장)	직급	지방부이사관	성명	김00
파견기관 (직위)	전국시도지사협의회 (사무처장)	파견 기간	'23.01.05. ~ '24.01.04.	결원보충 대상직급	지방부이사관
파견사유	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 파견목적(사유)</li> <li>-</li> <li>○ 수행업무</li> <li>-</li> <li>○ 파견자 선정배경 및 주요경력</li> <li>- (선정배경)</li> <li>- (주요경력)</li> </ul>				
결원보충 필요성 및 적정성	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 결원보충 필요성</li> <li>-</li> <li>○ 파견(예정)일 기준 파견자의 직급 정·현원</li> <li>- (정원)   명, (현원)   명</li> <li>○ 파견자 복귀시 초과현원 해소 대책</li> <li>-</li> </ul>				
첨부 서류	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 파견기관의(→자치단체) 파견요청서</li> <li>2. 파견자 직급 정·현원 세부내역</li> </ol>				

## □ 제도 개요

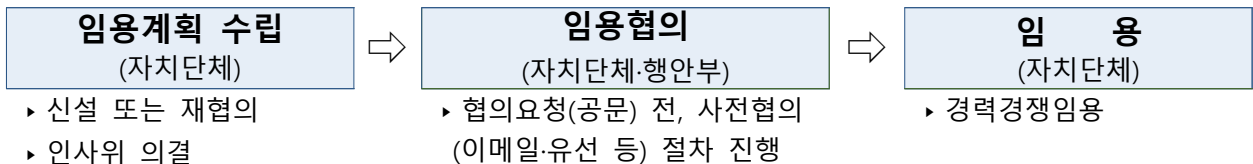
- (기구) (부)단체장 및 실장 보좌기관에 한정, 국·과장 보좌기관 불가
  - 보조기관 형태(○○실장, ○○본부장 등)의 직위·명칭 사용 불가
- (정원) 예산범위(무기계약직 제외 기준인건비) 내 정원 외로 운영
- (등급) 가급(4급상당 이상) ~ 나급(5급상당)
  - 상당계급은 부단체장 직급의 차하위 계급 이하로 한정
- (분야) 정책결정의 보좌 또는 특정분야에 대한 전문적 지식이나 기술이 요구되는 직위에 대한 보좌
- (정수) 시·도는 3급 이상, 시·군·구는 4급 이상을 임용하려는 경우 법정기구 수\*의 20% 범위 내 운영(※ 직위·직무 등 행안부 협의)

- \* ① 자치구가 아닌 구를 둔 지자체의 경우 자치구가 아닌 구의 수를 포함하여 산정  
 ② 설치한 법정 기구 수는 「기구정원규정」 별표1, 별표3에 따라 설치할 수 있는 실·국·본부의 수의 최대치를 적용

## ◇ 법정 기구수의 20% 범위 내 운영 예시

- 인구 18만 시의 법정 기구 수는 4개로, 4급이상 직위 불가( $4 \times 0.2 = 0.8$ 명)
- 인구 60만 자치구의 법정 기구 수는 6개로, 4급이상 1명가능( $6 \times 0.2 = 1.2$ 명)

## □ 협의절차 및 운영



## ◇ 주요 협의기준 및 고려사항

- 정수(법정 실·국 수의 20% 이내)
- 기준인건비 운영 현황(전년도·당해연도 기준인건비 준수 여부, 적정인력 운영 등)
- 예정 직위·직무, 통솔범위, 상당계급의 적정성
- 가급 및 나급 임용비율의 균형, 기타 인사관리 관련사항 등



○ (임용협의 절차) 전문임기제공무원 임용 시 행정안전부장관과 사전협의(시·도 3급이상, 시·군·구 4급이상) 후 임용

- 인사위 의결사항\*, 협의서식 등 주요 증빙자료 첨부

\* 해당 직위의 필요성, 업무내용, 임용등급, 임용예정기간 등

- 임용 후 주요 임용요건\*을 변경하려는 경우, 임용기간 만료 전 퇴직 등 사유로 신규충원 하려는 경우에도 협의 필요

\* 임용예정 직위, 담당 직무와 통솔범위, 상당 계급, 보수 등

◇ 참고사항

- 주요 임용요건의 변경 없이 근무기간만 연장할 경우 협의할 필요는 없으나, 행안부에 그 결과를 통보

- 승인 통보된 사항이 당초 인사위 의결사항과 다른 경우 통보된 사항대로 인사위 재의결 필요

○ (협의 후 조치) 협의 결과에 따라 임용절차를 진행하되, 임용 후 그 결과를 1개월 내 행정안전부에 통보

- 협의 후 6개월 내 미임용 시 행정안전부와 재협의 필요

※ 협의 직급이 아닌 임용사항은 행정안전부에 통보 불요

- 보좌기관 임용 시 별도 하부조직(담당관 또는 과)을 둘 수 없으며, 「행정기구 설치 조례 시행규칙」 및 조직도에 반영

◇ 참고사항

- 「지방공무원 임용령」 제21조의3에 따라 정책결정 보좌를 위한 임용은 공고 생략 가능, 전문지식 또는 기술 보좌를 위한 임용은 공고 생략 불가

- 기타 인사관리는 「지방공무원 임용령」, 「지방공무원 보수규정」, 「지방공무원 인사제도 운영지침」 등 관련 규정·지침에 따름

## □ 추진 배경

- 시간선택제 채용공무원에 대한 공직 내 차별요인을 제거하고, 자치단체 인력 운용의 탄력성 및 효율성 제고

## □ 종전 정원관리 기준

- 정원규칙에 시간선택제 채용공무원 정원을 전일제 공무원 정원과 분리 또는 통합할지 여부는 자치단체 선택사항

※(당초) '16년 지침: 별도표기 원칙 → (개선) '20년 지침: 통합 규정도 가능

- 정원관리는 근무시간에 비례하여 1미만의 소수점\*으로 관리

\* △주 20시간 근무자 0.5명, △주 25시간 근무자 0.625명, △주 35시간 근무자 0.875명

## □ 개선방안 : 소수점 정원에 대한 자치단체 근거 규정 삭제

- 정원규칙에 시간선택제 채용공무원 정원을 별도 표기하지 않고, 자치단체 전일제 공무원 정원에 통합하여 정수로 표기

※ 자치단체 총정원 범위 내에서 시간제 공무원 채용·시간확대 등 내부적인 인사관리 (근무시간에 비례하여 관리) 요망

※ 시간선택제 채용공무원에 대한 인력 규모는 '현원' 개념으로 파악

## 전일제와 통합 및 정수표기(원칙)

## 1) 정원 조례

제○○조(정원의 총수) ○○시에 두는 지방공무원 정원의 총수는 00명(정수)으로 하며, 다음 각 호와 같다.

## 2) 정원 규칙

제00조(시간선택제 채용공무원으로 대체하는 정원) 「지방공무원 임용령」 제3조의3에 따라 ○○시에 두는 공무원의 정원의 일부를 시간선택제 채용공무원으로 운영할 수 있다.

<표 삭제>