

 고용노동부 보 도 자 료 다시 도약하는 대한민국 함께 잘사는 국민의 나라			
보도 일시	2022. 12. 15.(목) 14:00 2022. 12. 16.(금) 초간	배포 일시	2022. 12. 15.(목) 14:00
담당 부서 <총괄>	청년고용정책관 공정채용기반과	책임자	과 장 김병수 (044-202-7432)
		담당자	사무관 강순형 (044-202-7443)

투명·공감·능력 중심 공정채용을 실천한 기업을 소개합니다

- 「2022년 공정채용 우수사례 경진대회 시상식」 개최 -

기업(또는 기관, 이하 “기업”)별 상황에 맞는 특색 있는 공정채용 프로그램을 운영한 20개 기업이 공정채용 우수사례로 선정되었다. 고용노동부(장관 이정식)와 한국산업인력공단(이사장 어수봉)은 12.15.(화), 한국프레스센터에서 공정채용 선도기업 사례를 공유하는 「2022년 공정채용 우수사례 경진대회 시상식」을 개최한다고 밝혔다.

「공정채용 우수사례 경진대회」는 공정한 채용을 위해 노력한 공공·민간 부문의 사례를 발굴하여 그간의 실천 노력을 격려하고, 공정채용에 대한 사회적 관심을 환기하기 위해 개최하고 있다. 공정한 채용 과정을 운영하기 위한 노력, 실제 채용담당자와 지원자의 의견, 채용제도 개선을 통한 효과 등 생생한 이야기는 다른 기업이 벤치마킹할 수 있는 계기를 제공하는 등 공정채용 문화 확산에도 기여해 왔다.

특히, 올해 대회는 ①투명, ②능력 중심, ③공감을 핵심 평가기준으로 설정하고, 평가 과정에 청년(청년보좌역)이 참여하여 청년의 시각에서 공정채용을 위한 노력을 평가하였다는 데서 예년과 다른 특징이 있다.

이번 경진대회에는 공정채용에 대한 국민의 높은 관심과 기대가 반영되어, 지난해보다 늘어난 50개의 기업이 참여하였으며, 서류심사와, 발표심사를 거쳐 최종 20개 기업이 우수사례로 선정되었다.

* ('21년) 38개 기관(기업) 참여 → 공공 12개, 민간 6개 선정
(’22년) 50개 기관(기업) 참여 → 공공 12개, 민간 8개 선정

< 수상 현황 >

구분	기관(기업) 명
고용노동부 장관상	국립생태원, 울산항만공사, 롯데글로벌로지스(주), 주식회사에브리플레이, 엔큐리티(주), 주식회사 패스트레인
부총리 겸 기획재정부 장관상	한국산업기술평가관리원, 중소벤처기업진흥공단
부총리 겸 교육부 장관상	서울올림픽기념국민체육진흥공단, 한국해양진흥공사
인사혁신처 처장상	한국주택금융공사, 부산항만공사
행정안전부 장관상	안산도시공사, 재단법인 안양시 인재육성재단
국민권익위원회 위원장상	과학기술연합대학원대학교, IOM이민정책연구원
중소기업중앙회 회장상	(주)노루페인트, (주)한국직무능력평가연구소
한국산업인력공단 이사장상	(주)휴먼메트릭스, 원티드랩

이들 수상기업들은 채용 공정성 확보를 위해 다양한 노력을 기울이고 있었는데, 특히 투명, 능력 중심, 공감의 측면에서 기관별 특색 있는 채용제도를 운영하는 것으로 나타났으며, 공정채용 확산 의지도 매우 큰 것으로 확인되었다.

먼저, 채용 공고에 필기시험 출제 범위와 비중, 면접 유형별 배점·시간·형태 등을 공개하는 등 채용정보를 충분히 제공하고, 채용과정에 국민점검단 및 외부 감사인 등이 참관하게 함으로써 채용의 투명성을 높인 사례가 있었다.

- 국립생태원은 공정하고 투명한 채용이 이루어지도록 서류심사와 필기시험에 국민점검단과 감사인을, 면접전형에서도 외부 감사인을 참가시킴
- 한국주택금융공사는 매번 구직자가 확인해야 하는 번거로움을 해소하기 위한 “채용공고 알리미”를 운영하고, 필기시험 출제 범위·비중 및 면접 유형별 배점·시간·형태까지 공개함
- “채용 공고에 세부 평가과목에 평가지표까지 공개하는 경우가 드문데 이러한 내용까지 공개해주어 세심한 배려를 느꼈습니다. 특히, 채용정보에 대해 궁금한 점을 물어보면 빠르게 답변해주어 구직자 입장에서 매우 만족스러웠습니다”(한국산업기술관리평가원 신입사원)

능력중심 공정채용을 위해 직무기술서를 기반으로 직무적합성 검증이 가능한 심사기준을 마련하고, 전형별로 실무와 관련한 문항을 개발하려는 노력, 다양한 면접을 통하여 직무수행능력을 검증할 수 있는 평가점검표를 개발한 사례 등이 있었다.

- (주)노루페인트는 **현직자 인터뷰를 통해 파악한 직무별 핵심 역량**을 직무기술서에 반영함으로써 직무적합성의 심사기준을 구체화함
- (주)휴먼메트릭스는 **채용직무에 대해 상세히 알리는 한편, 채용전형별로 직무중심 평가를 실시**하였음. 지원자의 과거 행동을 통해 미래의 업무역량을 예측하기 위한 면접기법(경험행동면접)을 활용하고, 실제 업무수행과정에서 발생할 수 있는 가상의 상황을 구성하여 응시자의 업무역량과 직무수행능력을 검증하는 상황면접을 통해 지원자의 업무역량을 평가하였음
- “공정채용, 직무능력 중심 채용 시스템을 도입하기 위해 기존의 채용방식을 바꾸는 것에 대해 처음에는 걱정이 들었던 것도 사실입니다. 하지만, 새로운 채용방식으로 직무관련 역량이 판단요소가 되면서 자연스럽게 직무중심 채용으로 이어졌고, 그렇게 선발된 신입직원들의 업무역량을 보면서, 저를 비롯한 구성원 모두가 직무중심 채용의 중요성을 느끼고 있습니다”(주)휴먼메트릭스 인사담당자)

또한, 이번에 선정된 기업들은 청년 구직자의 특성을 감안하여 **청년과 함께 소통하는 다양한 공감 채용방식**을 도입하였다. **MZ세대와 여성 면접관 참여**를 통해 구직자들을 다양한 시각에서 평가하고, 면접관과 구직자들이 상호 질문을 통해 지원자는 기업을, 기업은 지원자를 더 상세히 알아가는 **리버스 면접(Rreverse Interview)**을 실시하는 사례도 있었다. **불합격한 구직자가 취업역량을 확인하고 보완할 수 있도록 강·약점 분석보고서를 제공**한 기업도 있었다. 이번 경진대회 심사위원으로 참여한 **고용노동부 임소형 청년보좌역**은 “기업들이 채용 과정을 일방향적으로 운영하면서 선발에 그치는 것이 아니라, **청년 구직자들과 쌍방향적으로 소통하며 공감채용을 실천하려고 노력하는 모습이 인상깊었다**”고 기업들의 **공감채용 노력**을 높게 평가하기도 하였다.

- **주식회사 패스트레인**은 기업은 지원자에게 기업의 비전과 성장 계획을 공유하고, 지원자는 회사를 깊이 있게 이해할 수 있도록 구직자와 면접관 간 충분한 상호 질문과 소통을 하는 리버스(Reverse) 방식의 면접 도입하였음
- **롯데글로벌로지스(주)**는 면접 시험에 MZ세대와 여성 면접관을 참여하도록 하여 구직자를 다양한 시각에서 평가하고 “함께 일하고 싶은 동료”를 선발함. 또한, 불합격한 구직자가 스스로 취업역량을 확인하고 단점을 보완하도록 리포트를 제공하였음
- “21년도 최종 면접에서 아쉽게 탈락했지만, 공사에서 제공해 준 강·약점 분석보고서를 토대로 약점을 보완하고 재도전하여 취업에 성공할 수 있었습니다. 피드백을 통해 공사가 지원자와 충실히 소통하고 있다는 느낌을 받았습니다.”(한국주택금융공사 신입사원)

경진대회 시상식에 참석한 **고용노동부 권기섭 차관**은 “**공정한 채용문화를 확산**하기 위해서는 기업의 실천 노력이 중요하다”고 강조하며 “정부도 우리 사회 곳곳에 **공정채용문화가 스며들도록 공정채용을 선도하는 사례를 적극 발굴·확산시켜** 나가겠다”고 밝혔다. 아울러, “**공정채용의 기반을 더욱 탄탄히 다지기 위해 「공정채용법」으로의 전면 개정과 함께, 더 많은 기업이 투명, 공감, 능력 중심의 공정채용 시스템을 도입할 수 있도록 지원을 확대**하겠다”며 **공정채용에 대한 정부의 의지**를 피력하였다.

담당 부서 <총괄>	청년고용정책관 공정채용기반과	책임자	과 장	김병수 (044-202-7432)
		담당자	사무관	강순형 (044-202-7443)
공동	한국산업인력공단 능력중심채용확산TF	책임자	팀 장	최용일 (052-714-8711)
		담당자	과 장	최유진 (052-714-8858)

붙임 1 수상기관 목록

□ 공공부문(12개소)

순번	훈격	선정기관	비고
1	고용노동부 장관상	국립생태원	공공기관
2	고용노동부 장관상	울산항만공사	공공기관
3	부총리 겸 기획재정부 장관상	한국산업기술평가관리원	공공기관
4	부총리 겸 기획재정부 장관상	중소벤처기업진흥공단	공공기관
5	부총리 겸 교육부 장관상	서울올림픽기념 국민체육진흥공단	공공기관
6	부총리 겸 교육부 장관상	한국해양진흥공사	공공기관
7	인사혁신처 처장상	한국주택금융공사	공공기관
8	인사혁신처 처장상	부산항만공사	공공기관
9	행정안전부 장관상	안산시공사	지방공공기관
10	행정안전부 장관상	재단법인 안양시 인재육성재단	지방공공기관
11	국민권익위원회 위원장상	과학기술연합대학원대학교	공직유관단체
12	국민권익위원회 위원장상	IOM이민정책연구원	공직유관단체

□ 민간기업(8개소)

순번	훈격	선정기업	비고
1	고용노동부 장관상	롯데글로벌로지스(주)	
2	고용노동부 장관상	주식회사 에브리플레이	
3	고용노동부 장관상	엔큐리티(주)	
4	고용노동부 장관상	주식회사 패스트레인	
5	중소기업중앙회장상	(주)노루페인트	
6	중소기업중앙회장상	(주)한국직무능력연구평가소	
7	한국산업인력공단 이사장상	(주)휴먼메트릭스	
8	한국산업인력공단 이사장상	원티드랩	

붙임 2 선정사례 요약

공공 부문	고용부 장관상	<국립생태원> ▲ 국민 공정채용 점검단, 면접자 품질관리를 통해 채용의 투명성을 확보 ▲ 합격자 뿐 아니라 탈락자의 입장에서 한번 더 생각하는 전형별 탈락자 대상 분석보고서 제공하여 공감채용 실현 ▲ ‘맞춤형 NCS문화(공무직)’ 출제 및 ‘논술필기·면접(연구인력)’ 도입으로 능력 중심 채용 실시 <울산항만공사> ▲ 기존 NCS직업기초능력평가 외 항만산업 특화 필기문항을 개발·추가한 종합직무능력평가 + 실무 반영 문제로 필기시험 실시, ▲ 내부 면접위원 선정방식을 기존 사장 지명에서 무작위 추천방식을 도입, 면접 당일 토론면접 주제도 당일 추천으로 선정하여 공정채용 실시, ▲ 스펙 검증이 아닌 적격자 전원 필기전형 응시 기회 부여 등 열린 채용 실현, ▲ 불합격자에게 개인별 결과보고서 제공하여 취업 준비 방향성 제공
	부총리 겸 기재부 장관상	<한국산업기술평가관리원> ▲ 필기 세부과목과 평가지표까지 전형내용을 상세히 공고하고 직무적합성 검증을 위한 필기문항을 도입하는 등 필기 출제 가이드 정립, 직무PT면접을 고도화한 KEIT 공정채용시스템 2.0 구축 <중소벤처기업진흥공단> ▲ 과제수행면접을 통해 토론·심층개인·인성면접 과정에서 직무 기반 ‘구조화 면접’을 고도화, ▲ 지원자별 강약점 분석을 제공하는 등 전형별 피드백 강화
	부총리 겸 교육부 장관상	<서울올림픽기념국민체육진흥공단> ▲ 취준생 눈높이에 맞게 메타버스 채용설명회 개최, ▲ 필기전형 영역별 점수 및 합격선 등 채용 결과를 실시간 공지, ▲ 필기시험만 경험하려는 구직자에 대해 서류전형 합격자 발표 이후 지원 자격 및 우대사항 증빙자료를 검증하는 동시에 서류전형 예비합격자 제도를 신설하여 응시기회 부여 <한국해양진흥공사> ▲ 채용전형별 매뉴얼을 통해 입사지원서를 작성하며 반복되는 지원자의 혼란을 방지하고, 사소한 실수로 인한 면접기회 박탈을 예방하고, PT면접 및 경험면접 등 주요 평가포인트를 상세히 제공하여 지원자가 자신의 역량을 극대화할 수 있도록 지원 ▲ 전문참관인 제도를 통해 면접전형에 부적절한 질문 감시 및 건의, ▲ 멀티채널로 소통하고 지원자 만족도 조사로 개선 도출, ▲ 필기 전형 강·약점 보고서를 통해 지원자의 취업역량을 강화할 수 있도록 맞춤형 컨설팅 결과 제공
	인사처 장상	<한국주택금융공사> ▲ 매번 구직자가 확인해야 하는 번거로움을 해소하기 위한 “채용공고 알리미”, ▲ 필기시험 출제 범위·비중, 면접 유형별 배점·시간·형태 등 채용정보 완전 공개, ▲ 운 좋게 합격하길 기다리는 것이 아닌 실력을 쌓아 스스로 취업할 수 있도록 돕기 위한 취업 역량 향상 프로그램 “How to fish(H.F)”을 지난 5월부터 실시, 구직자의 강·약점 분석보고서 제공 <부산항만공사> ▲ 지원 진입장벽 완화로 모집인력 POOL을 확대, ▲ 면접위원 점검·자격제도를 신설하여 투명 채용 실현, ▲ 면접 결과 피드백 제공 및 환류 고도화
	행안부 장관상	<안산시공사> ▲ 전형 별 상세한 공고문과 정확한 직무기술서 제공 등 강화된 자체 매뉴얼을 통해 투명채용을 실현, ▲ 고령자 적합 직무를 만드는 등 연령별 일자리 창출

		<재단법인 안양시 인재육성재단> ▲ 직무를 위해 필요한 부분만 평가, ▲ 채용 결과를 지원자에게 신속히 공지, ▲ 청렴 지킴이 위촉 등 다양한 활동으로 공정 채용 모니터링
	권익위 위원장상	<과학기술연합대학원대학교> ▲ 사전 인사위원회 심의를 통해 채용공고 내용을 확정, ▲ 채용 과정 진행 및 채용 결과에 대해 신속하게 안내, ▲ 채용과정 및 결과를 불합격자에게도 신속히 안내 <IOM이민정책연구원> ▲ 채용공고에 직무, 전형 등 채용정보를 구체적으로 기재, ▲ 외부위원 포함한 채용점검위원회를 활용하여 청렴 채용을 실현, ▲ 채용·인사 업무의 전문성 제고를 위해 대상자 직무역량 강화
	고용부 장관상	<롯데글로벌로지스(주)> ▲ 탈락한 구직자가 스스로 취업역량을 확인하고 단점을 보완하도록 탈락자에게 면접 탈락 피드백(불합격 Report) 제공 ▲ 비대면 화상 면접을 통해 구직자의 접근성을 확대, ▲ 다양한 관점 평가를 위해 MZ면접관 운영, 여성 면접관 참여 의무화 등 실시 ▲ 서류전형시 AI평가 시스템을 통해 입사지원서를 평가 <주식회사 에브리플레이> ▲ 부서별 직무기술서를 기반으로 지원자에게 상세한 채용공고 제공, ▲ 직무능력(경험, 상황별 주/세부 질문) 면접 질문지를 개발하여 평가, ▲ 합격자 면접 내역 설문조사를 진행하여 개선 <엔큐리티(주)> ▲ 현직자 인터뷰를 통해 직무이해도 제고, ▲ 지역·학교·교육기관 등 찾아가는 순회 채용 설명회 제공, ▲ 지원자에게 빠르게 채용현황을 피드백, ▲ 컨설팅을 통해 면접문항을 개발하는 등 NCS 기반 능력평가도구 신설 <주식회사 패스트레인> ▲ MZ세대 인재들이 모여있는 기업의 특성을 반영하고 스타트업 인재대란을 극복하기 위해 채용공고부터 SNS를 활용한 MZ 맞춤형 홍보 실시, ▲ 모든 지원자에게 전형 결과에 대해 상세한 피드백을 제공, ▲ 구직자와 면접자 간 충분한 질문을 통해 회사는 지원자에게 비전과 성장 계획을 공유하고, 지원자는 회사에 대해 깊이 이해하는 리버스(Reverse) 방식의 면접 도입으로 공감채용 실현
민간 부문	중기 중앙 회장상	<(주)노루페인트> ▲ 현직자 인터뷰를 통해 파악한 직무별 핵심 역량을 직무기술서에 반영, 직무기술서를 통해 채용직무별로 직무적합성 및 조직적합성 서류전형 심사기준을 구체화하고 평가역량 및 지표를 재구성하여 평가, ▲ 능력중심 채용의 기반 마련을 위한 최신 채용 트렌드 파악, ▲ 개선한 채용제도 정착을 위하여 평가자 교육 실시 <(주)한국직무능력평가연구소> ▲ 채용프로세스 진단표에 의한 채용 준비, 전 직원 대상으로 NCS·공정채용 가이드북 교육, ▲ 사전 평가자 훈련, 직무기술서 작성을 통해 NCS 기반 직무전문가로 육성
	인력공단 이사장상	<주식회사 휴먼메트릭스> ▲ 응시자의 과거 행동을 통해 미래의 업무역량을 예측하기 위한 면접기법(경험행동면접)을 개발하고, 실제 직무수행하는 가상의 상황을 구성하여 응시자가 선택하는 행동을 통해 업무역량과 직무수행능력을 검증하는 상황면접 실시, ▲ 직무에 필요한 능력을 평가(HMQ 인성검사 등)하는 필기 문항을 개발 ▲ 과거 학력 위주의 채용에서 벗어나 능력중심 공정채용으로 우수한 인재 선발 <원티드랩> ▲ 구조화 면접을 통해 직무역량 중심으로 지원자를 평가, ▲ 직군별 다양한 평가 방법을 활용하며 채용결과에 대해 빠르게 통보, ▲ 불합격자에게도 평가 기준 및 실수 질문이 반영된 면접 평가표 제공, ▲ 합격·불합격에 대한 근거가 불충분하다고 판단될 경우 보완 요청하여 근거 강화