



고용노동부

보도자료

다시 도약하는 대한민국
함께 잘사는 국민의 나라

보도 일시	2022. 7. 19.(화) 12:00 2022. 7. 20.(수) 조간	배포 일시	2022. 7. 19.(화) 12:00		
담당 부서 <총괄>	청년고용정책관 공정채용기반과	책임자	과장	김병수	(044-202-7432)
		담당자	사무관	정다비	(044-202-7436)
<공동>	한국고용정보원 생애진로개발팀	담당자	주무관	이광희	(044-202-7456)
			연구위원	이요행	(043-870-8300)

채용할 때 가장 중요한 요인은? “직무 관련 경험”

- 고용노동부, 채용 결정요인, 인공지능(AI) 면접 등 취준생의 궁금증을 풀어주는 “청년 채용 이슈 조사” 결과 발표

- “주변 친구들은 어학연수, 봉사활동 등등 스펙 쌓기에 열중인데 이런 스펙이 취업에 정말 도움이 되는 걸까?”
- “꼭 가고 싶은 기업인데, 지난번에 탈락했던 이력이 불이익이 되지 않을까?”
- “대학을 졸업하고 취업 준비하느라 꽤 많은 시간을 보냈는데 이런 공백기가 취업할 때 불리하게 작용하지 않을까?”

- 취업을 준비하는 구직자라면 한 번쯤 고민해봤을 이러한 질문들에 대해 기업의 채용담당자들은 어떻게 생각할까?
- 고용노동부(장관 이정식)와 한국고용정보원(원장 나영돈)은 기업의 주된 채용결정 요인, 인공지능(AI) 면접, 채용 과정에서의 MBTI 활용 등 많은 청년 구직자들이 궁금해하는 채용 이슈에 대해 현장에서 실제 채용업무를 담당하고 있는 기업 관계자의 의견을 듣고 그 결과를 발표했다.
 - 특히 이번 설문조사는, 조사에 앞서 청년구직자, 청년 단체, 중견기업 채용담당자와의 간담회를 통해 채용의 양 당사자들의 목소리를 듣고 반영함으로써, 보다 실감나는 취업 정보를 제공할 수 있게 되었다.

[참고] 설문조사 개요

- ❖ (시기/기관) '22. 3. 21. ~ 5. 2. / (주)글로벌알앤씨
 - ❖ (응답) 총 752개 기업의 채용담당자
 - * ①500대(매출액 기준) 기업 중 252개 기업 / ②중견기업 500개
 - ❖ (방법) 구조화된 설문지를 활용한 복합조사(온라인, 이메일, 팩스 병행)
- ※ 참고 : 매출액 500대·중견기업 대상으로 1회성으로 시험 작성했으며, 국가승인통계가 아님

- 이번 채용 이슈 조사의 주요 내용은 다음과 같다.

1

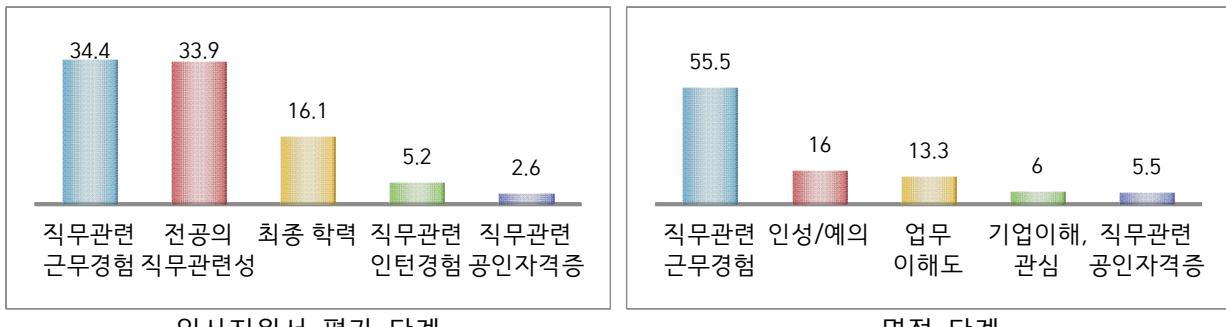
채용결정요인<증권기업 대상, 단 “공백기” 관련은 매출액 500대 기업도 포함>

↳ 매출액 500대 기업의 채용결정요인은 '21.11.12. 보도자료 참고

- ❖ 채용과정에서 기업이 가장 중요하게 평가하는 요인은 “직무 관련성”
 - ❖ 직무와 무관한 “봉사활동”, “기자단 · 서포터즈 활동” 등 단순 스펙은 취업에 크게 도움이 되지 않는 것으로 나타남

- 채용유형(신입직과 경력직)과 채용단계(입사지원서 평가와 면접)를 불문하고 기업은 “직무 관련 근무경험”을 가장 중요한 요인으로 평가했다.

< 신입 채용 단계별 중요 평가요소 (n=500, 1순위 응답, 단위: %) >

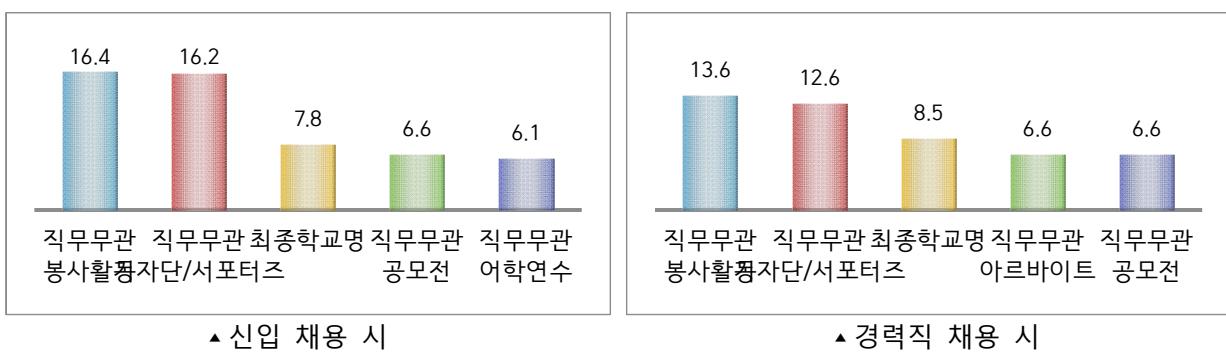


< 경력직 채용 단계별 중요 평가요소 (n=500 1순위 응답 단위: %) >



- 반면, 채용담당자들은 직무와 무관한 “봉사활동”, “기자단·서포터즈 활동” 등 단순 스펙은 채용을 결정할 때 중요한 요소가 아니라고 응답했다.

< 채용결정 시 중요하지 않다고 판단하는 평가요소 (n=500, 1순위 응답, 단위: %) >



- 숙명여대 이영민 교수는 “지난해 조사한 매출액 500대 기업과 마찬가지로 중견기업에서도 1순위 채용 기준은 지원자의 직무적합성인 만큼, 취업을 준비하고 있는 청년들은 희망하는 직무와 관련된 경험과 능력을 쌓기 위한 노력을 꾸준히 해나가는 것이 중요하다”라며 강조하고,
- “정부는 민관 협업에 바탕을 둔 ‘일경험 지원 프로그램’을 청년들에게 제공하고, 기업이 직무에 적합한 유능한 인재를 채용할 수 있도록 ‘능력중심 채용 컨설팅’을 더욱 활성화해야 한다”라며 정부의 역할을 당부했다.

❖ 탈락했던 기업에 재지원할 경우, 소신 있는 재지원 사유 제시, 탈락 이후 개선 노력, 해당 직무 적합성 등을 적극 어필하는 것이 중요함

- 우리 기업에 탈락한 구직자가 재지원할 경우, 채용 담당자들은 이 지원자를 어떻게 생각할까?
- 500개 중견기업 중 320개 기업(64%)은, 이전에 필기 또는 면접에서 탈락한 경험이 있는 구직자가 다시 지원하는 경우, 이를 파악한다고 밝혔으나,
- 이 중 다수(194개, 60.6%)는 “탈락 이력이 채용에 미치는 영향은 없다”라고 답했다.
* 영향無 60.6%, 부정적 영향 25.9%, 긍정적 영향 13.4%
- 더불어, 채용담당자들은 ‘탈락한 이력 자체가 재지원 시 부정적인 영향을 미칠까’ 불안해하는 취업준비생에게
- “소신 있는 재지원 사유”(54.7%), “탈락 이후 개선을 위한 노력”(48.8%), “해당 직무와의 적합성”(40.0%) 등을 적극 어필하는 것이 도움이 될 것이라고 조언했다.

❖ 공백기가 있었다면 공백기 중 직무 관련 준비, 자기개발 경험 등을 잘 설명하는 것이 중요한 것으로 나타남

- 졸업을 오랜 기간 유예하거나, 졸업 후 상당 기간 취업을 못하거나, 또는 기존에 다니던 회사를 그만두고 오랫동안 이직을 준비하는 경우 등 취업 공백기가 취업에는 어떤 영향을 미칠까?
* 이 질문은 지난 3월 중견기업 채용 담당자 간담회 시 한 채용담당자가 “자신이 경험한 취업준비생의 가장 큰 궁금 사항”으로 언급하여 채용이슈조사에 포함

- 공백기를 파악하는 기업(전체 752곳 중 406곳) 중 44.8%는 “공백기에 무엇을 했는지에 따라 채용에 미치는 영향이 다르다”, 44.3%는 “영향이 없다”라고 답변해,
- 공백기가 있다는 사실 자체만으로는 채용에 영향을 미친다고 보기는 어려운 것으로 나타났다.

파악 기업	채용에 미치는 영향(파악 기업 대비)			
	영향x	영향○		
		긍정	부정	무엇을 했는지에 따라 다름
전체 (n=752)	406개 (54.0%)	180개 (44.3%)	1개 (0.2%)	43개 (10.6%)
대기업 (n=252)	67개 (26.6%)	20개 (29.9%)	0개 (0.0%)	5개 (7.5%)
중견기업 (n=500)	339개 (67.8%)	160개 (47.2%)	1개 (0.3%)	38개 (11.2%)

- 다만, 기업 관계자는 공백기가 있어 불안한 취업준비생들에게 “공백기 중 직무 관련 준비”, “자기개발 경험”을 잘 설명하면 취업에 도움이 될 것이라고 조언했다.

2

채용 관련 이슈 <매출액 500대 기업 및 중견기업 대상>

❖ (AI 면접①: 활용 현황) 응답 기업의 6.9%가 AI 면접 활용, 결과 반영 비율은 4.1%이며, AI 면접을 실시하는 기업의 대부분이 대면 면접을 추가로 실시

- ↳ 기업들은 서류전형, 역량검사, 면접 등에서 AI 기술을 활용하며, 이번 채용이슈 조사는 그 중 AI 면접에 초점을 두고 실시
- 응답기업 752개 중 6.9%에 해당하는 52개사가 AI 면접을 실시하고 있으며, 매출액 500대 기업이 중견기업에 비해 AI 면접을 더 많이 실시하고 있는 것으로 나타났다.

< AI 면접 실시 현황 >

응답기업	전체		매출액 500대 기업		중견기업	
	AI 면접 실시	전체	AI 면접 실시	전체	AI 면접 실시	
752개	52개 (6.9%)	252개	40개 (15.9%)	500개	12개 (2.4%)	

- AI 면접 결과를 채용에 반영하는 정도와 관련하여, 전체 응답기업(752개) 중 4.1%인 31개 기업만이 AI 면접 결과를 채용에 반영한다고 답변했다.

<채용 시 AI 면접 결과 활용 반영 정도>

	참고는 하지만, 결과와 무관	계량화하여 점수에 반영	당락을 좌우	AI면접 결과 반영 (계량화+당락 좌우)
전체 (n=752)	21개 (2.8%)	25개 (3.3%)	6개 (0.8%)	31개 (4.1%)

- 한편, AI 면접을 실시하는 기업(52개사)의 대다수(50개사, 96.2%)가 AI 면접을 보완하기 위해 대면면접을 추가로 실시한다고 밝혔으며, 이런 결과는 중견기업 채용담당자 간담회에서도 직접 확인할 수 있었다.

❖ (AI 면접②: 평가) AI면접에 대해 채용과정의 공정성 측면에서는 긍정적으로 평가하나, 평가의 정확성에 대해서는 상대적으로 다소 부정적

- 매출액 500대 기업 및 중견기업 모두 AI 면접이 채용과정 공정성과 채용업무의 효율성 측면에서는 긍정적으로 인식하나, 평가의 정확성 측면에서는 상대적으로 다소 낮게 평가하는 것으로 나타났다.

전체	평가의 정확성			채용과정의 공정성			채용업무의 효율성		
	긍정	보통	부정	긍정	보통	부정	긍정	보통	부정
대기업 (n=252)	13.1%	64.7%	22.2%	46.8%	41.7%	11.5%	47.2%	38.5%	14.3%
중견기업 (n=500)	8.8%	57.2%	34.0%	39.4%	41.8%	18.8%	24.8%	47.8%	27.4%

❖ (AI 면접③: 향후 활용계획) 응답기업의 83.2%는 향후 AI 면접 활용 계획이 없다고 답변

- 향후 AI 면접 활용계획을 질문한 결과, 대다수에 해당하는 83.2%가 활용계획이 없다고 답변했다.
- 다만, 현재 AI 면접을 실시하고 있는 기업의 94.2%가 “앞으로도 활용 계획”이 있다고 답변한 반면, 현재 미실시기업의 82.8%는 “활용 계획이 없다”라고 답변하여, 현재 AI 면접의 활용 여부가 향후 활용 계획에도 영향을 미칠 수 있음을 확인할 수 있었다.

<향후 AI 면접을 실시할 계획이 있는지 여부>

전체	현 실시 (n=52)		현 미실시 (n=700)	
	향후 실시	향후 미실시	향후 실시	향후 미실시
전체 (n=752)	49개	3개	77개	623개

- 이번 조사를 수행한 한국고용정보원 이요행 연구위원은 “코로나19의 영향으로 AI 면접 확산 여건이 조성됐고, 이번 조사가 AI 활용 여력이 상대적으로 큰 대·중견기업을 대상으로 했다는 점을 고려할 때 AI 면접 활용 비율 6.9%, AI 면접 활용계획 비율 16.8%는 매우 높은 수준은 아니라고 판단된다”라며 AI 면접이 단기간에 보편화되기는 어려울 것으로 예상했다.

- 아울러, “청년들은 AI 면접에 대해 막연히 걱정하거나 불안해하기보다는 실제 경험해보는 것이 중요하며, 기업들도 AI 면접이 어떻게 작동하고 기능하는지에 대해 지원자들에게 충분히 알리는 등의 노력을 기울여야 한다”라고 강조했다.
- 이에 고용노동부는 청년들이 AI 면접을 경험해볼 수 있도록 체험이 가능한 고용센터, 청년센터, 대학일자리센터를 지속적으로 개방할 예정이다.
* AI 면접 체험이 가능한 곳은 “온라인 청년센터(www.youthcenter.go.kr)” 검색

❖ (채용과정에서 MBTI 활용) 응답기업 중 3.1%가 활용, 다만 MBTI 전문가는 채용도구로써 MBTI를 활용하는 것은 부적절하다고 평가

- 최근 일부 기업들이 채용과정에서 구직자의 MBTI 유형을 요구하고, 특정 직무에서 특정 MBTI 유형을 선호 또는 배제한다는 구인광고가 등장하면서, 취업준비 중인 청년들은 기업이 선호하거나 특정 직무에 부합하는 MBTI 유형을 획득하기 위한 부담을 토로하고 있다.
- 이에 이번 채용이슈조사에서는 주요 기업들의 채용과정에서의 MBTI 활용 현황도 함께 조사했다.
- 조사 결과, 전체 응답기업 752개 중 3.1%에 해당하는 23개 기업만이 채용과정에서 MBTI를 활용하고 있고,
- 채용 시 MBTI 유형이 보통 이상의 영향을 미친다는 기업은 전체 응답기업의 2.3%인 것으로 나타났다.

활용기업	채용에 미치는 영향(전체 응답기업 대비)		
	영향 있음	보통	영향 없음
전체 (n=752)	23개 (3.1%)	7개 (0.9%)	10개 (1.3%)
			6개 (0.8%)

- 다만, 전문가들은 매출액 500대 기업, 중견기업에 비해 소규모 기업이나 청년층을 대상으로 하는 아르바이트 구인·구직 시 MBTI 활용률은 더 높을 수 있다며 주의를 당부했다.
- 한국MBTI연구소 김재형 연구부장은 “개인의 선천적인 경향을 측정하는 MBTI를 본래의 목적과 다르게 사용하면, 결국 기업과 청년 구직자 모두에게 피해가 돌아갈 수밖에 없다”라면서,
 - “MBTI가 채용과정에서 평가도구로 활용되면, 구직자들은 기업에 맞춰진 반응을 연기하는 등 진정성 없는 모습을 보일 수밖에 없기 때문에, 주요 기업뿐만 아니라 소규모 기업과 아르바이트 채용 시에도 원천적으로 MBTI를 사용하지 않는 것이 바람직하다”라고 강조했다.

- 이번 조사는 새 정부의 국정과제인 “공정한 채용기회 보장”을 실천하기 위해서는 구직자에게 채용에 관한 정보가 정확하게 제공되어야 한다는 취지에 따라 실시되었다.
- 특히, 취업준비생이라면 누구나 궁금할 수 있지만, 누구도 명쾌히 알려 주지 않는 사항에 대해 정부가 대신하여 기업의 채용담당자에게 묻고 그 답을 알려주어 취업 준비 중인 청년들의 궁금증을 많이 해소해 줄 것으로 기대된다.
- 이정식 고용노동부 장관은 “많은 청년들이 채용과정이 공정하지 못하다고 느끼는 주된 이유 중 하나가 정보의 비대칭성 때문”이라며 “이번 청년 채용이슈 조사가 청년의 채용정보 갈증을 해소하고, 공정한 채용문화의 기반이 될 것으로 기대한다”라며 조사의 의미를 부여했다.
- 이와 함께, 이 장관은 이번 채용이슈조사 결과를 정책에 적극적으로 반영하겠다는 의지도 피력했다.
 - 이 장관은 “이번 조사를 통해 기업은 직무 관련 경험이 풍부한 청년을 원한다는 사실이 다시 한번 확인된 만큼, 「청년 일경험 활성화 로드맵」을 조속히 마련하여 청년들에게 다채로운 양질의 일경험 기회를 제공하겠다”라고 밝혔다.
- 아울러, “청년의 노동권익 보호는 공정한 채용기회를 보장해주는 데서부터 시작해야 한다”라고 강조하면서, “학계, 기업, 청년과 함께 불합리한 채용관행을 개선하고 공정한 채용문화가 자리 잡을 수 있는 방안을 마련하여 추진하겠다”라고 밝혔다.
- 한편, 고용노동부는 채용의 양 당사자인 기업과 취업준비생 모두 이번 조사의 취지와 필요성에 대해 적극 공감했음을 고려하여,
- 앞으로도 청년들의 궁금 사항, 채용 동향 등을 반영해 조사 대상과 주제를 다변화하여 주기적으로 조사해 나갈 예정이다.

조사 목적

- 청년 구직자가 효율적으로 취업을 준비할 수 있도록 매출액 상위 500대 기업 및 중견기업을 대상으로 청년층이 궁금해 하는 사항 위주로 채용 관련 인식조사 수행

 조사 기간 : 2022. 3. 21. ~ 5. 2. 조사 기관 : 글로벌알앤씨 조사 대상 : 매출액 기준 상위 500대 기업 및 중견기업 조사 방법 : 구조화된 설문지를 활용한 복합조사
(온라인, 이메일, 팩스 병행) 주요 조사 항목

- AI 면접 활용 현황, 공백기에 대한 기업의 인식, 필기 또는 면접 탈락자 재지원 파악 여부 및 채용에 미치는 영향 등(공통)
- 신입/경력직별 입사지원서·면접 평가 시 중요하게 판단하는 요소 및 우선순위가 낮은 평가요소(중견기업 限)

 자료 이용 시 유의사항

- 통계표에 수록된 각 자료는 세부단위에서 반올림되었으므로 상위 단위에서 총계가 일치하지 않을 수도 있음
- 기업의 채용인식 파악 필요성에 의해 조사한 자료로 국가 승인통계가 아님