
채용투명성 강화 모범제도 조사보고서

2019. 12.

공기업청렴사회협의회

채용투명성 강화 T/F

목 차

I. 개요	1
1. 추진 목적	1
2. 추진 경위	1
II. 공공부문 채용투명성 강화 필요성	2
III. 채용투명성 강화를 위한 협의회의 노력	3
1. 정부 개선권고안 이행 현황	3
2. 협의회 채용투명성 제도 운영 현황	4
3. 채용담당자 설문조사 현황	6
IV. 채용투명성 강화 모범제도	7
V. 정책 제언	15
[부록] 회원사 채용담당자 설문조사 결과	16

I. 개요

1 추진 목적

- '공기업 청렴사회협의회(이하 '협의회')' 회원사 36개사에서 시행하고 있는 채용투명성 관련 모범제도를 엄선하여 공유함으로써 협의회 소속 회원사 및 다른 기관의 채용투명성 강화 정책 수립에 참고

< 공기업 청렴사회협의회 >

권익위 주관 '청렴사회 민관협의회' 참여 단체 중 하나로 공기업 공동의 부패대응을 위해 국내 주요 공기업 36개사가 모여 2018.11. 발족

- 사회적 이슈가 되고 있는 '공공기관 채용비리 척결'에 대해 협의회가 선도적으로 개선방안을 마련하여 확산함으로써 공기업의 사회적 책임 완수

2 추진 경위

- 2018.11. 공기업 청렴사회협의회 발족
- 2019.2. 정부합동 공공기관 채용비리 전수조사 결과 발표
- 2019.4. 정부합동 전수조사 후속 조치요구사항 통보(정부→산하기관/공기업 등)
- 2019.7. '19년 제1차 공기업 청렴사회협의회 개최
 - 하반기 협의회 주요활동계획으로 '채용투명성 강화 모범제도 작성' 선정
- 2019.7. 모범제도 작성을 위한 협의회 내 '채용투명성 T/F팀'* 구성
 - * 한국전력공사, 한국가스공사, 그랜드코리아레저, 한국승강기안전공단
- 2019.7. 회원사별 채용투명성 관련 사례 수집 및 모범제도 작성
- 2019.12. '채용투명성 강화 모범제도' 협의회 승인 및 대외공개

II. 공공부문 채용투명성 강화 필요성

- 정부 관계부처 합동 공공기관 채용실태 전수조사('18.11. ~'19.1.) 결과 대부분의 공공기관에서 채용비리 및 업무 부주의 사안 적발
 - 조사기관(1,205개) 대비 적발기관(910개) 비율이 75.5%
- 전수조사 결과에 따른 정부의 후속조치 요구사항을 대부분 공공기관에서 추진중이나 채용투명성 강화를 위한 추가적인 노력 필요
 - ⇒ 협의회 차원의 채용투명성 강화 우수제도 마련 및 확산을 통한 공공기관 채용비리 근절 확립 필요성 대두

※ 조사결과 요약 (자료출처 : 국민권익위원회)

- 채용비리 : 수사의뢰 36건, 징계요구 146건 등 총 182건
 - (신규채용) 서류전형 부당 점수부여 · 자격미달자 자격승인, 이해관계자 면접참여 · 불공정 면접, 합격자 결정 중대 오류 등
 - (정규직 전환) 전환기준 · 절차 위반, 전환평가 없이 임의전환, 전환대상자 선정 위반 등
- 업무 부주의 사안 : 규정 미비와 경미한 실수 등 2,452건
 - 채용규정 불명확, 규정 적용상 단순 오류, 인사위원회 운영 부적정, 공고기간 미준수, 시험위원 보안각서 미징구 등

< 공공기관 채용실태 조사결과 >

(단위 : 개소, 건)

구분	대상 기관수	조사 기관수	적발 기관수	지적 사항	채용비리			업무 부주의		
					소계	수사의뢰	징계	소계	주의 경고	개선 기타등
공공기관	338	333	280	889	84	19	65	805	420	385
지방공공기관	847	634	458	1,145	62	9	53	1,083	560	523
기타공직유관단체	268	238	172	600	36	8	28	564	180	384
합계	1,453	1,205	910	2,634	182	36	146	2,452	1,160	1,292

Ⅲ. 채용투명성 강화를 위한 협의회의 노력

1. 정부 개선권고안 이행 현황

□ 정부 개선 권고사항에 대한 회원사 이행여부 조사결과 시행완료율 97%를 상회하는 등 전 회원사가 충실히 이행하고 있는 것으로 나타남

○ 기관별 채용세칙 마련, 채용비리자 징계경감 제한 및 인사·감사 보직 제한, 외부 평가위원 구성내실화, 친인척 채용인원 공개, 외부 위탁업체 관리강화 항목은 전 회원사 시행완료

< 정부 권고사항에 대한 회원사 이행 현황 >

[2019.8. 현재]

정부 권고사항		회원사 시행여부	
분야	내용	시행완료	시행예정
① 통제강화	기관별 채용세칙 마련 기관별로 채용절차·방법 등을 구체화하는 별도의 세칙 마련	100%	-
	특별채용시 주무기관 사전협의 특별채용 시행시 해당 채용계획을 주무기관과 미리 협의	90.6%	9.4%
	특별채용절차 적정성 사전점검 특별채용 합격자 발표 전 채용절차가 법령과 내부규정에 따라 진행되었는지 외부위원이 참여하는 위원회 등에서 확인	90.6%	9.4%
② 엄정제재	징계양정기준 개선 온정적 징계를 예방하기 위한 징계양정기준 마련	96.9%	3.1%
	징계경감 제한 등 채용비위 징계시 징계경감 제한, 승진제한 기한 연장, 인사·감사 보직 제한	100%	-
	기타 공공기관 적용확대 현재 공기업·준정부기관에 대해 적용중인 징계감경·승진·포상 제한 규정을 기타 공공기관에도 적용	96.9%	3.1%
③ 투명성 신뢰성 제고	외부 평가위원 구성 내실화 면접전형의 경우 외부 전문가 1/2 이상으로 구성, 동일인 2회 연속 외부위원 선정 금지	100%	-
	친인척 채용인원 공개 재직 임직원의 4촌 이내 친족이 신규 채용될 경우 친인척 채용인원 수를 홈페이지에 공개	100%	-
	채용절차 외부 위탁업체 관리 강화 채용전형 외부위탁 시 계약이행능력을 갖춘 업체를 선정 (적격심사), 중대오류 발생 시 위탁업체 선정 제한	100%	-
평균		97.22%	2.78%

2. 협의회 채용투명성 제도 운영 현황

- 정부의 개선권고사항 이외에 협의회 자체적으로 시행중인 채용투명성 강화제도 운영현황을 파악하기 위해 협의회 내 채용투명성 T/F는 주요 채용프로세스별 채용투명성 조사표를 작성하여 조사를 시행함
 - 채용 쏘단계에 걸쳐 33개 항목에 대해 회원사별 도입여부 조사
- 조사 결과, 대부분 회원사가 채용비리 근절을 위해 다양한 제도를 시행중인 것으로 나타남
 - 한전, 한국전기안전공사, 한국조폐공사 등 9개 기관은 채용프로세스별 주요 체크사항 33개 항목 전부를 시행중인 것으로 응답
 - 채용계획수립부터 단계별 합격자 결정까지 채용프로세스 전단계 감사입회 항목은 90% 이상의 회원사가 시행중
 - '면접위원 조편성 배정내역 사전 미공개'는 정부의 제재규정이 없음에도 불구하고 전회원사가 강화된 프로세스로 공정하게 운영
 - 특히, 면접위원 대상 사전교육 및 면접위원 양성 교육과정 운영은 전 공공기관으로 확대를 권고하는 우수사례임
 - 모바일 오픈채팅방, 챗봇을 활용한 채용문의 실시간 답변, 채용정보 공개 확대 등 응시자 중심의 편의성 제고에도 노력하고 있음
 - 채용 전과정에 대한 응시자의 이의신청 창구운영 및 예비합격자 순위 부여 등 합격자 발표 이후에도 공정성, 투명성 제고 노력중

□ 항목별 이행현황

구분	세부 항목	시행 회원사		
		시행	일부 시행	미시 행
일반	○ 기관장 재량의 특별채용 근거조항 폐지	78.1%	12.5%	9.4%
	○ 채용 전단계 전산화(채점표 수기작성 등 수기 프로세스 미운영)	65.6%	21.9%	12.5%
	○ 모든 채용에 대해 외부인이 참여하는 채용적정성 점검 절차 운영	78.1%	18.8%	3.1%
	○ 채용적정성 점검을 위한 체크리스트 운영	65.6%	9.4%	25.0%
	○ 채용프로세스 전단계 감사부서 검토/입회 - 채용계획수립, 서류전형, 필기시험, 면접, 단계별 합격자 결정	90.0%	3.8%	6.3%
	○ 채용담당자, 지원인력, 입회자, 면접위원, 응시자, 위탁업체 서약서 장구	87.5%	12.5%	0.0%
	○ 서약서에 제척사유가 있을 경우 회피를 신청하도록 명시	90.6%	6.3%	3.1%
	○ 제척사유가 있음에도 회피신청을 하지 않을 경우 불이익 명시	81.3%	9.4%	9.4%
채용공고 및 원서접수	○ 채용 예정 직위·목적에 부합하는 응시자격 기준 설정	100.0%	0.0%	0.0%
	○ 전형별 합격자 결정기준(평정기준) 채용공고 전 확정 및 채용공고에 명시	96.9%	3.1%	0.0%
	○ 적절한 공고기간 및 원서 접수기간 부여(15일 이상)	84.4%	9.4%	6.3%
	○ 공고문에 채용계획, 선발예정인원, 지원방법 등 법령 및 지침에서 정한 항목을 빠짐없이 명시	100.0%	0.0%	0.0%
	○ 알리오, 기관 홈페이지 등 다양한 매체를 통한 공고문 게시	100.0%	0.0%	0.0%
	○ 지원자 지원을 위한 도움창구 설치 및 운영(홈페이지, 유선문의처 등 안내)	96.9%	3.1%	0.0%
	○ 응시원서에 개인신상 파악이 가능한 내용(학교, 출신지 등) 미기재	100.0%	0.0%	0.0%
서류전형	○ 서류전형 합격자 결정기준(평정기준) 및 합격예정인원 채용공고 전 확정	96.9%	3.1%	0.0%
	○ 평가위원 서약서에 제척사유가 있을 경우 회피를 신청하도록 명시	90.6%	3.1%	6.3%
	○ 평가위원 명단은 대외비에 준하여 관리	93.8%	6.3%	0.0%
필기시험	○ 사전에 평가과목(시험과목) 공개	100.0%	0.0%	0.0%
	○ 시험문제 유출·수송에 대한 보안대책 강구	93.8%	3.1%	3.1%
	○ 부정행위, 돌발상황에 대한 시험관리관 행동매뉴얼 운영	84.4%	6.3%	9.4%
	○ 시험지 및 답안지 분실·누락방지에 대한 회수·수송 체계 확립	84.4%	9.4%	6.3%
	○ 채점 인원·시설에 대한 보안대책 운영(CCTV 녹화, 채점결과 암호화 등)	81.3%	12.5%	6.3%
면접	○ 응시번호(수험번호)를 통해 개인신상을 알 수 없도록 무작위 부여	96.9%	3.1%	0.0%
	○ 면접위원 대상 사전교육 시행	93.8%	6.3%	0.0%
	○ 면접위원 양성 교육과정 운영	43.8%	15.6%	40.6%
	○ 면접위원 명단은 대외비에 준하여 관리	96.9%	3.1%	0.0%
	○ 지원자 및 면접위원 면접조 배정내역 사전 미공개	100.0%	0.0%	0.0%
	○ 면접조 무작위 배정	90.6%	3.1%	6.3%
합격자 결정 및 발표	○ 최종합격예정자 증빙서류 진위 조회	90.6%	6.3%	3.1%
	○ 위법·부당사항 발생 시 내·외부 감사부서 등에 조사의뢰 등 필요한 조치 수행	90.6%	9.4%	0.0%
	○ 채용 전과정에 대한 응시자의 이의신청 창구 운영	78.1%	15.6%	6.3%
	○ 예비합격자 순위 부여	96.9%	0.0%	3.1%
계		88.6%	6.3%	5.2%

3. 회원사 채용담당자 설문조사를 통한 채용투명성 수준 분석

[설문조사 개요]

- 대상 : 협의회 회원사 채용담당자 36명 대상(31명 응답)
- 설문문항 : 채용과정 투명성, 공정성, 부정청탁경험 등 10개 항목

[설문조사 결과분석] *상세 내용은 붙임 참조

□ 소속기관의 채용투명성은 높은 것으로 인식

- 응답자 모두 소속기관의 채용투명성을 긍정적으로 평가하여 각 기관의 채용투명성 노력은 원활히 이루어지고 있는 것으로 평가

□ 채용담당자 부정청탁 경험 전무

- 채용담당자의 부정청탁 경험 및 타직원의 채용관련 부정청탁 목격 경험이 0%로 나타나, 채용 부정청탁은 전무한 것으로 평가

□ 채용투명성 강화를 위해 '기업문화 변화노력'을 가장 중요시

- 채용비리 근절을 위한 근본적인 대책으로 '교육 및 캠페인 등을 통한 인식개선'이 35.3%로 가장 높게 나타나, 교육 등 기업문화 측면의 변화노력이 가장 중요한 것으로 평가

[시사점]

- 채용관련 부정청탁 직간접 경험이 전무하게 나오는 등 전반적인 투명성이 제고되고 있으며, 채용관련 제도·규정 등이 잘 정비되고 있는 것으로 나타남

- 채용업무의 투명성 제고를 위해서는 공공기관의 채용담당자 및 임직원의 인식제고, 외부 전문기관의 위탁 등을 통한 노력이 필요

⇒ 채용관련 분야의 집중교육을 통한 채용 전문성 강화 및 임직원의 인식제고 등이 필요한 것으로 조사됨

IV. 채용투명성 강화 모범제도

□ 모범제도 선정기준

- 회원사에서 시행중인 채용투명성 관련 우수제도 중 효과가 검증되거나 타기관 파급이 용이할 것으로 판단되는 우수사례
- * 회원사별 유사·중복 제도는 통합하여 작성

□ 모범제도 구성

- 채용공고 단계부터 합격자결정 단계에 이르기까지 채용 전단계에 대해 단계별로 구분하여 총 24건의 우수제도 선정

단계	주요 내용	비고(건수)
채용전반	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 채용 부정청탁 대응 표준메뉴얼 운영 ▪ 모든 채용에 대해 정규직기준으로 상향하여 운영 	6
채용공고	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 채용공고 단계에서 충분한 채용정보 제공 ▪ 모바일 오픈채팅방을 통한 채용 관련정보 상시 제공 	3
서류전형	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 서류전형 검증위원회 운영을 통한 채용 공정성 제고 ▪ AI 기반 자기소개서 표절검사 및 블라인드화 실시 	3
면접전형	<ul style="list-style-type: none"> ▪ AI(인공지능)면접 시행을 통한 채용 공정성 및 타당성 강화 ▪ 면접위원 선정 및 관리 기준 강화 	8
합격자 결정	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 모든 채용결과에 대해 채용검증위원회 점검 시행 ▪ 전형별 합격자 발표 시 이의신청 접수 창구 신설 	4
계		24

□ 채용투명성 강화 모범제도 활용방안

- 회원사 채용투명성 관련 정책 수립시 활용
- 회원사 홈페이지 게시, 타 공공기관 배포
- 지속적인 제도 발굴 등 매년 수정·보완을 통한 업데이트

채용투명성 강화 모범제도

- 목 차 -

□ 채용전반

- 채용 관련 표준 매뉴얼 제정
- 모든 채용 시 정규직 채용기준 적용
- 채용 소과정 감사부서 모니터링 시행
- 채용절차 만족도 설문조사 실시
- 블록체인 기반 채용시스템 도입
- 이의신청 전문심의위원회 운영

□ 채용광고 단계

- 채용광고 제공정보 확대
- 모바일 오픈채팅방을 통한 채용정보 상시 제공
- 모바일 지원 쌍방향 “1:1 채용 챗봇” 도입으로 채용정보 제공 강화

□ 서류전형 단계

- 개인인적사항 수집 최소화를 통한 블라인드 채용 강화
- AI 기반 자기소개서 표절검사 및 블라인드化 실시
- 서류전형 검증위원회 운영

□ 면접전형 단계

- 면접전문가 양성 교육과정 운영
- AI(인공지능)면접 시행을 통한 채용 공정성 및 타당성 강화
- 면접참관인제(사내, 사외) 도입
- 면접정보 유출방지 강화
- 면접위원 선정기준 강화
- 면접위원 제척제도 운영
- 응시자 직접 추첨을 통한 면접순서 부여
- 면접자 회사 유니폼 착용을 통한 투명성 강화

□ 합격자 결정 단계

- 모든 채용에 대해 채용점검위원회 운영
- 전형별 합격자 발표 시 이의신청 접수 창구 신설
- 합격자 선정 검증위원회 도입
- 채용결과 정보공개 확대

□ 채용전반

주요 내용	비고 (시행 회사)
<p>□ 채용 관련 표준 매뉴얼 제정</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 채용관련 부정청탁 및 비상상황 발생 시 즉각적인 대응이 가능한 표준매뉴얼 운영 <ul style="list-style-type: none"> - (채용 부정청탁 대응 표준행동 매뉴얼) 관련법령, 매뉴얼 활용방안 및 청탁 유형별 표준행동 매뉴얼, 가이드라인 등으로 구성 - (채용시험관리자 행동 매뉴얼) 기능별 책임사항, 사고유형별 대응요령, 대응 체계 및 방법, 비상연락망 등으로 구성 ○ 효과/성과 <ul style="list-style-type: none"> - 채용담당자 및 이해당사자의 부정청탁에 대한 경각심 고취 - 채용시험 사고 예방 및 사고발생시 효과적 대응을 통한 혼란 및 피해 최소화 	한국전력공사
<p>□ 모든 채용 시 정규직 채용기준 적용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 시행내용 <ul style="list-style-type: none"> - 일용계약직까지 모든 직군 채용 시 정규직 채용에 준하여 채용하도록 제규정(인사 규정, 계약직직원시행세칙, 지원직·일용계약직 인사관리지침) 정비 - 면접관 구성은 정규직 채용과 동일한 기준으로 구성(외부위원 50% 이상, 이해관계자 및 직전 채용 참여자, 동일 전형에 기참여한 자 제외 등) ○ 효과/성과 : 모든 채용에 대해 최고수준(정규직)의 채용기준 적용으로 채용투명성 강화 	국민체육진흥공단
<p>□ 채용 소과정 감사부서 모니터링 시행</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 시행내용 : 계획수립, 모집공고, 서류심사, 필기시험, 면접심사, 합격자 결정에 이르는 전 단계에 걸쳐 체크리스트 작성 및 감사부서 점검 시행 [체크리스트 주요 내용] <ul style="list-style-type: none"> · 블라인드 채용기준 준수여부, 점수 집계절차 및 산식 검증, 절차운영 타당성, 공정성 등 ○ 효과/성과 : 채용 전과정에 대한 감사부서 모니터링 강화로 채용투명성 제고 	한국가스공사
<p>□ 채용절차 만족도 설문조사 실시</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 시행내용 <ul style="list-style-type: none"> - 면접대상자 전원을 대상으로 면접 종료후 무기명 설문조사 시행 - (설문항목) 객관식 및 주관식으로 나누어 설문 <ul style="list-style-type: none"> · (객관식) 4개 관점(①블라인드 채용의 공정성 및 투명성, ②서류접수, ③필기전형, ④면접전형)으로 구분 조사 · (주관식) K-eco의 “NCS기반 채용 제도”에 대해 개선의견 수렴 ○ 효과/성과 : 채용절차 및 내용에 대한 피드백을 적극 수렴하여 채용 투명성 및 공정성 강화 	한국환경공단

주요 내용	비고 (시행 회원사)
<p>□ 블록체인 기반 채용시스템 도입</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 시행내용 <ul style="list-style-type: none"> - (기존) 전형별 평가 후 채용시스템에 점수 입력 - (개선) 전형별 평가 후 ‘블록체인’ 채용 시스템에 점수 입력 ○ 효과/성과 : 전형별 사후 평가 점수 조작, 위변조, 평가결과 해킹 가능성 근본 차단 	한전KDN
<p>□ 이의신청 전문심의위원회 운영</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 시행내용 : 채용단계별 응시자 이의신청 시 인사부서 또는 채용업체의 자체판단이 아닌 ‘이의신청 전문심의위원회’를 개최하여 이의신청 수용여부 결정 <ul style="list-style-type: none"> * 외부위원 과반수 참여 ○ 효과/성과 : 이의신청 수용여부 결정의 정당성 및 전문성, 투명성 확보 	한국전력기술

□ 채용공고 단계

주요 내용	비고 (시행 회원사)
<p>□ 채용공고 제공정보 확대</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 시행내용 <ul style="list-style-type: none"> - 공고대상/기간 등에 대한 최소 기한 설정(모든 채용은 15일 이상 공고) - 채용공고에 대한 내용변경 시 인사위원회 의결 후 재공고 및 공지 - 채용공고 시 채용일정·인원, 채용절차별 평가기준, 전형별 합격배수 등 공개 확대 ○ 효과/성과 : 수험자의 알권리 보장 및 채용신뢰도 제고 	대부분 회원사
<p>□ 모바일 오픈채팅방을 통한 채용정보 상시 제공</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 시행내용 <ul style="list-style-type: none"> - 모바일 어플리케이션 활용 채용관련 질의사항 담당자 상시 답변 제공 - 전년도 우수 합격자 취업성공 노하우 공유 ○ 효과/성과 <ul style="list-style-type: none"> - 연간 지원자 질의사항 약 650개 실시간 답변 제공 - 채용정보 적기 제공 및 양방향(회사↔지원자) 소통 강화 	한국중부발전
<p>□ 모바일 지원 쌍방향 “1:1 채용 챗봇” 도입으로 채용정보 제공 강화</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 시행배경 : 채용 정보 사각지대(청각 장애인 등)에 위치한 취업 준비생의 정보 격차 해소 및 밀레니얼 세대로 대표되는 최근 취업 준비생의 니즈 부합 	한국수자원공사

주요 내용	비고 (시행 회원사)											
<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행내용 <ul style="list-style-type: none"> - 1:1 채용챗봇 모바일 시스템을 구축하여 지원자격, 채용절차, 합격자 결정방법 등 과거 채용 관련 빈출 질의 정보 입력 후 지원자 질의에 24시간 실시간 답변 - 챗봇 답변불가 질문은 실시간으로 수집하여 수기입력(지속적 업데이트 시행) ○ 효과/성과 : 약 2만건의 질의 응대 및 BigData 분석을 위한 사용자 대화기록 수집 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">연도</th> <th style="text-align: center;">'16~7년</th> <th style="text-align: center;">'18년</th> <th style="text-align: center;">비고</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">건수</td> <td style="text-align: center;">3천건</td> <td style="text-align: center;">2만건</td> <td rowspan="2" style="text-align: center;">660% 증가</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">문의방법</td> <td style="text-align: center;">유선, 게시판</td> <td style="text-align: center;">챗봇</td> </tr> </tbody> </table>	연도	'16~7년	'18년	비고	건수	3천건	2만건	660% 증가	문의방법	유선, 게시판	챗봇	
연도	'16~7년	'18년	비고									
건수	3천건	2만건	660% 증가									
문의방법	유선, 게시판	챗봇										

□ 서류전형 단계

주요 내용	비고 (시행 회원사)
<ul style="list-style-type: none"> □ 개인인적사항 수집 최소화를 통한 블라인드 채용 강화 <ul style="list-style-type: none"> ○ 시행내용 : 고용노동부의 블라인드 채용 기준보다 더 강화하여 채용과정 중에 출신 학교, 결혼여부, 성별, 생년월일, 사진 등 개인식별 가능정보 일체 미수집 (면접시험 최종합격자에 한하여 상기 정보에 관한 증빙서류를 받아 검증) ○ 효과/성과 : 익명성 강화를 통한 채용비리 가능성 원천차단 	대부분 회원사
<ul style="list-style-type: none"> □ AI 기반 자기소개서 표절검사 및 블라인드化 실시 <ul style="list-style-type: none"> ○ 시행내용 <ul style="list-style-type: none"> - 50억건의 BigData 기반의 AI 시스템을 통한 자기소개서 항목별 표절률과 표절 의심문장 검사 결과를 면접위원에게 참고자료로 제공 - AI 시스템을 통한 특정기관 및 대학교명, 부모 직업 등의 개인정보 블라인드 처리 강화 ○ 효과/성과 <ul style="list-style-type: none"> - 기존 수작업 블라인드 처리에 따른 인적실수(블라인드 누락) 방지 - 취업사이트 등을 통한 既합격자 자기소개서 표절 가능성 원천 차단 	한국수자원공사
<ul style="list-style-type: none"> □ 서류전형 검증위원회 운영 <ul style="list-style-type: none"> ○ 시행내용 <ul style="list-style-type: none"> - 채용대행사, 담당자를 제외한 감사인, 타 기관 인사담당자로 서류전형 검증위원회 구성 - 검증내용 : 서류전형 결과에 대한 기준 적용 적정성, 점수부여 적정성 여부 샘플링 검증, 부적정 사항에 대한 재평가 요청 등 ○ 효과/성과 <ul style="list-style-type: none"> - 채용 과오 및 방지대책 운영을 통한 채용 공정성 및 전형 운영의 투명성 강화 - 채용 과정에서 발생할 수 있는 주요 쟁점에 대한 검토, 누적관리 	국립공원공단

□ 면접전형 단계

주요 내용	비고 (시행 회사)
<p>□ 면접전문가 양성 교육과정 운영</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 시행내용 <ul style="list-style-type: none"> - 전사 공모를 통해 자격요건을 갖춘 직원을 대상으로 면접전문가 풀 구성 및 운영 - 면접전문가 선정후 전문성 및 블라인드면접 스킬 학습을 위해 사내교육기관의 ‘면접 전문가반’ 필수 이수 ○ 효과/성과 : 면접전문성 및 익명성보장 강화 	한국전력공사
<p>□ AI(인공지능)면접 시행을 통한 채용 공정성 및 타당성 강화</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 시행내용 <ul style="list-style-type: none"> - 면접관의 편견에 따른 편향된 질문 및 전문성 부족으로 인한 불공정성을 제거하는 방법의 일환으로 AI(인공지능)면접 실시 ※ AI(인공지능)면접 : 머신러닝(표정, 말투 등 알고리즘을 이용해 데이터 분석 판단) 기반, 객관적·일관된 원칙으로 공정한 인재채용에 기여(Google, 롯데 등 활용) ○ 효과/성과 : 면접관의 편견을 시스템적으로 예방하여 공정한 면접 실현 	한국공항공사
<p>□ 면접참관인제(사내) 도입</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 시행내용 <ul style="list-style-type: none"> - 면접진행 시 감사인 이외에 내부 직원이 배석하여 면접의 전 과정을 참관 - 전사 홍보를 통해 면접참관인 참여를 지원받아 E-감사시스템을 통해 최종 선정 ○ 효과/성과 : 채용비리 자체점검으로 내부 인식 개선 및 공정한 채용문화 확산 	그랜드코리아 레저(주)
<p>□ 면접참관인제(사외) 도입</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 시행내용 1(한국남동발전) <ul style="list-style-type: none"> - 참관자 : 지역대학 취업담당자 2명 - 참관방법 : 임의로 추천한 면접실을 방문, 면접 전 과정을 참관 후 보고서 작성 ○ 시행내용 2(교통안전공단) <ul style="list-style-type: none"> - 공단 자체적으로 구성된 시민참여혁신단을 필기·면접전형에 입회 ○ 효과/성과 : 상대적으로 폐쇄적인 면접과정 대외 공개를 통한 채용관련 불신 해소 	한국남동발전 한국교통안전공단
<p>□ 면접정보 유출방지 강화</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 시행내용 <ul style="list-style-type: none"> - 면접위원에게 면접관련 정보 최대한 늦게 제공 (일정·장소는 면접 직전일, 그 외 일체 정보는 면접당일 제공) - 면접조 편성은 면접당일 무작위 배정 (감사인 입회) ○ 효과/성과 : 응시자와 면접관의 유착 가능성 원천봉쇄 	대부분 회사

주요 내용	비고 (시행 회사)
<p>□ 면접위원 선정기준 강화</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 시행내용 <ul style="list-style-type: none"> - 면접위원 선발주체 이원화(내부위원은 공사, 외부위원은 외부위탁업체에서 선발) - 면접전형 위원 구성 시 비상임 이사, 퇴직자 등 기관과 이해관계가 있는 자 배제 - 동일 채용 내에서 서류전형에 외부위원으로 참여한 자는 면접전형에 외부위원 배제 - 동일인을 2회 연속으로 외부위원으로 선정하지 않으며, 직종·분야별 채용에서도 면접전형 위원 구성 시 외부위원의 양성평등성을 제고하기 위해 노력 ○ 효과/성과 : 면접위원 선정 공정성 투명성 제고 	<p>한국환경공단 한국지역난방공사 등 대부분 회사</p>
<p>□ 면접위원 제척제도 운영</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 시행내용 <ul style="list-style-type: none"> - 제척기준 수립, 교육, 서약 등을 통해 회피 또는 기피 적극유도 - 면접장소 내 ‘제척기준 및 회피신청, 위반 시 불이익 공지’ 대형게시 - 면접 전 심사위원은 지원자에게 상호간 면접제척 절차안내 - 제척사유 발생 시 제척 요청서 작성 및 해당심사위원을 제외한 심사위원 점수 산술평균 적용 ○ 효과/성과 : 응시자와 면접관의 유착 가능성 원천봉쇄 	<p>한국가스공사 한국전력기술 등 대부분 회사</p>
<p>□ 응시자 직접 추첨을 통한 면접순서 부여</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 시행내용 <ul style="list-style-type: none"> - (현행) 면접대상자의 면접번호(순서)는 사전에 기관에서 무작위로 공정하게 부여하나, 면접순서에 대해 응시자 개인의 주관에 따라 만족도가 달라져 불만 발생 - (개선) 면접당일 응시자가 직접 면접번호를 추첨하여, 면접순서에 대한 불만요인 제거 ○ 효과/성과 : 면접순서 결정 공정성 확보를 통한 채용투명성 제고 <ul style="list-style-type: none"> ※ 면접지원자 대상 설문조사결과 ‘당일 면접번호 추첨’ 제도에 대한 만족도 높음 	<p>한전KPS</p>
<p>□ 면접자 회사 유니폼 착용을 통한 투명성 강화</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 시행내용 : 신입사원 채용 지원자들에게 회사에서 지급한 유니폼을 착용시킴으로써 지원자의 외적인 요소의 개입을 배제 , 지원자의 만족도 향상 도모 ○ 효과/성과 : 지원자의 옷차림 등 외적요소 개입 배제를 통한 면접투명성 강화 	<p>한국동서발전</p>

□ 합격자 결정 단계

주요 내용	비고 (시행 회사)
<p>□ 모든 채용에 대해 채용점검위원회 운영</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 시행내용 <ul style="list-style-type: none"> - 최종합격자 결정 前 채용점검위원회가 채용 소과정의 적정성 점검 - 위원구성은 내·외부 위원 각 50%로 구성 ※ 정부 가이드라인은 제한경쟁채용에 한하여 채용점검위원회 운영 의무화 ○ 효과/성과 : 채용결과에 대한 중복점검으로 인적실수 예방 및 투명성 제고 	한국전력공사
<p>□ 전형별 합격자 발표 시 이의신청 접수 창구 신설</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 시행내용 : 채용비리 피해자 구제 등 채용 과정의 투명성 제고 방안의 일환으로 전형별 합격자 발표 시 공단 채용 전용 메일을 통한 이의신청 접수 절차 도입 * (운영방안) 채용전형별 불합격자로 시험에 대한 이의가 있는 경우 이의신청서 작성 후 공단 제출(전형별 합격자 발표일로부터 다음 날까지) → 단순 문의 및 질의사항, 면접 기법·시험문제 등 비공개 사항은 답변하지 않음 ○ 효과/성과 : 전형별 결과에 대한 응시자 수용성 제고 	한국교통 안전공단
<p>□ 합격자 선정 검증위원회 도입</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 시행내용 <ul style="list-style-type: none"> - 최종합격자 결정 단계에서 결정의 적정성 확보 및 검증을 위해 감사인 등으로 구성된 검증위원회를 도입·운영하여, 합격자결정 사전검증 - (위원회구성) 감사인(2인), 전 채용담당자(2인), 현 채용담당자로 구성 ○ 효과/성과 <ul style="list-style-type: none"> - 채용결과에 대해 3개 그룹의 동시 재검증 시행으로 채용비리 및 담당자의 오류 가능성 사전 차단 	한국토지주택공사
<p>□ 채용결과 정보공개 확대</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 시행내용 <ul style="list-style-type: none"> - 합격자 발표시 개인점수, 평균점수, 커트라인, 경쟁률, 예비합격자 순번 등 정보공개 확대 - 불합격자 대상 코칭 코멘트 제공(필기 및 면접전형 보완사항 등) ○ 효과/성과 : 채용결과에 대한 수용성 및 채용절차의 신뢰도 제고 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center;">< 한국중부발전 공개실적 ></p> <ul style="list-style-type: none"> - 전형단계별 평가결과 정보제공(연간 약 1,500명) - 불합격자 코칭 코멘트 제공(연간 약 1,200명) - 채용관련 정보공개 청구건수 감소('17년 116건 → '18년 5건) </div>	한국중부발전 한국수력원자력 한국철도공사 한국교통안전공단

V. 정책 제언

- 공기업 청렴사회협의회는 공공기관 채용투명성 강화를 위해 아래의 정책 건의사항을 정부에 제안하고자 함
 - ‘채용 전문업체 인증제’ 등 채용업체 신뢰도에 대한 정부의 인증제도 마련
 - 제안사유 : 채용투명성 강화를 위해 공공기관의 채용전문업체 위탁이 증가추세에 있음. 한편 정부에서는 각 공공기관이 채용업무 위탁시 채용전문업체 관리강화를 주문하고 있는 바, 업체의 신뢰도(부정당이력 유무 등)에 대해 정부가 인증하는 제도를 운영한다면 각 공공기관의 채용전문업체 관리가 효율적일 것으로 판단
 - 정부 개선권고안 중 ‘친인척 채용인원 공개’ 재검토
 - 제안사유 : 블라인드 채용 보편화 등 이미 개인정보가 대부분 차단된 상태에서 투명하고 공정한 채용절차를 거쳐 선발된 직원 중 기존직원의 친인척이 존재하여도 이는 채용비리와 직접적인 관련이 없으며, 또한 채용된 직원에 대해 업무수행과 무관한 친인척 정보제공을 요구하는 것도 개인정보 침해 논란의 여지가 있음
 - 채용투명성 우수기관 포상 및 홍보를 통한 대국민 인식 전환
 - 제안사유 : 최근 공공기관 채용에 대한 정부, 감사원 등의 감사 결과, 대부분의 공공기관이 채용비리로 얼룩져 있다는 인식이 팽배하여 채용비리가 전혀 없는 기관도 국민 불신, 사소한 민원 지속제기 등 피해를 입고 있음. 따라서 채용우수기관에 대해서는 정부포상 등 인센티브 부여, 홍보 등을 시행하여 대국민 인식을 전환할 필요가 있음

[부록] 회원사 채용담당자 설문조사 결과

1. 설문조사 개요

- (설문대상) 공기업청렴사회협의회 소속 31개 공기업 채용담당자
- (설문기간) 2019.9.2. ~ 9.20.
- (설문방법) 설문지를 통한 수기 설문조사
- (설문문항) 공공기관 채용실태 전수 조사결과 조치사항 등 10개 문항

분야	설문항목
공공기관 채용실태 전수조사 결과	'공공기관 채용실태 전수조사' 결과 조치사항
소속기관별 채용 투명성	채용과정의 투명성
	채용투명성 관련 제도·규정의 우수성
	채용투명성 강화를 위한 노력도
채용담당자 부정청탁 경험	채용관련 부정청탁 경험 유무
	경험한 부정청탁 유형
	타직원 채용관련 부정청탁 목격 경험 유무
채용투명성 강화를 위한 대책	채용비리 근절을 위한 근본적인 대책
	채용투명성 강화를 위한 건의사항

2. 설문조사 결과

- '공공기관 채용 실태 전수조사' 결과 조치사항

[공공기관 채용실태 전수조사 결과]			
문항1	귀하의 소속기관은 '공공기관 채용실태 전수조사 결과' 조치사항은 무엇입니까?		
- 전체 설문대상기관 31개 사 중 3개 사가 복수응답(제도개선, 징계요구) 하여 총 응답 수는 34개 - 채용실태 전수조사 결과 조치사항으로 '제도개선'을 선택한 비율이 73.5%로 가장 많고, '징계요구' 및 '해당없음'을 선택한 비율이 11.8%로 후순위 기록 - '해당없음' 및 '무응답'을 제외한 비율이 85.3%로 대부분의 공공기관이 채용실태 전수조사 결과 후속조치를 취하고 있는 것으로 분석	응답	응답수	응답비율
	수사의뢰	0	0%
	징계요구	4	11.8%
	제도개선	25	73.5%
	해당없음	4	11.8%
	무응답	1	2.9%
	계	34	100

□ 소속기관별 채용 투명성

문항2	[채용과정의 투명성]		
	귀하의 소속기관은 채용과정이 투명하게 진행된다고 생각하십니까?		
<ul style="list-style-type: none"> - 채용과정의 투명성 조사 결과 '매우 그렇다'가 90.3%, '그렇다'가 9.7%, 그 외 응답은 0%로 나타나, - 31개 사 채용담당자 모두 소속 기관의 채용과정의 투명성에 대해 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 분석 	응답	응답수	응답비율
	매우 그렇다	28	90.3%
	그렇다	3	9.7%
	보통이다	0	0%
	그렇지 않다	0	0%
	매우 그렇지 않다	0	0%
	계	31	100

문항3	[채용투명성 관련 제도·규정의 우수성]		
	귀하의 소속기관은 채용투명성 관련 제도·규정은 우수하다고 생각하십니까?		
<ul style="list-style-type: none"> - 채용과정의 투명성 관련 제도·규정의 우수성 조사 결과 '매우 그렇다'가 71.0%, '그렇다'가 29.0%, 그 외 응답은 0%로 나타나, - 31개 사 채용담당자 모두 소속기관의 채용 투명성 관련 제도 및 규정에 대한 우수성을 높게 평가 	응답	응답수	응답비율
	매우 그렇다	22	71.0%
	그렇다	9	29.0%
	보통이다	0	0%
	그렇지 않다	0	0%
	매우 그렇지 않다	0	0%
	계	31	100

문항4	[채용투명성 강화를 위한 노력도]		
	귀하의 소속기관은 채용투명성 강화를 위해 노력하고 있다고 생각하십니까?		
<ul style="list-style-type: none"> - 채용투명성 강화를 위한 노력도 조사 결과 '매우 그렇다'가 83.9%, '그렇다'가 16.1%, 그 외 응답은 0%로 나타나, - 31개 사 채용담당자 모두 소속기관에서 채용투명성 강화를 위한 노력도를 높게평가하는 것으로 분석 	응답	응답수	응답비율
	매우 그렇다	26	83.9%
	그렇다	5	16.1%
	보통이다	0	0%
	그렇지 않다	0	0%
	매우 그렇지 않다	0	0%
	계	31	100

[채용관련 정보 공개의 공정성]			
문항5	귀하의 소속기관은 채용관련 정보를 지원자에게 공정하게 공개하고 있다고 생각하십니까?		
<ul style="list-style-type: none"> - 채용관련 정보 공개의 공정성 조사 결과 '매우 그렇다'가 83.9%, '그렇다'가 16.1%,그 외 응답은 0%로 나타나, - 31개 사 채용담당자 모두 소속기관의 채용관련 정보에 대한 공개를 지원자 모두에게 공정하게 공개하고 있는 것으로 분석 	응답	응답수	응답비율
	매우 그렇다	26	83.9%
	그렇다	5	16.1%
	보통이다	0	0%
	그렇지 않다	0	0%
	매우 그렇지 않다	0	0%
	계	31	100

□ 채용담당자 부정청탁 경험

[채용관련 부정청탁 경험의 유무]			
문항6	채용관련 부정청탁을 받은 적이 있습니까?		
<ul style="list-style-type: none"> - 채용관련 부정청탁 경험의 유무 조사결과 '없다'가 100%로 31개 사 채용담당자의 부정청탁 직접경험은 전무한 것으로 분석 - 채용관련 부정청탁 경험이 모두 없음으로 문항 6-1 '경험한 부정청탁의 유형'은 생략 	응답	응답수	응답비율
	있다	0	0%
	없다	31	100%
	계	31	100

[채용관련 부정청탁 목격경험 유무]			
문항6-2	회사 내에서 채용 관련 부정청탁을 목격한 적이 있습니까?		
<ul style="list-style-type: none"> - 채용관련 부정청탁 목격경험 유무 조사 결과 '없다'가 90.3%로 가장 많으며, '무응답'이 9.7%, '있다'가 0%로 나타나, - 각 기관 채용담당자의 채용 관련 부정청탁에 대한 간접경험 전무 	응답	응답수	응답비율
	있다	0	0
	없다	28	90.3%
	무응답	3	9.7%
	계	31	100

□ 채용투명성 강화를 위한 대책

[채용비리 근절을 위한 근본적인 대책]																									
문항7	채용비리 근절을 위한 가장 근본적인 대책은 무엇이라고 생각하십니까?																								
<ul style="list-style-type: none"> - 채용비리 근절을 위한 근본적인 대책 조사결과 '교육 및 캠페인 등을 통한 인식개선'이 35.5%로 가장 높고, '채용업무 외부 전문업체 위탁'이 25.8%로 후순위를 기록하여, - 각 기관 채용담당자는 '교육 및 캠페인', '채용업무 외부 위탁'의 효과를 높이 평가하는 것으로 나타남 - '기타의견'으로는 채용전담조직 신설 및 채용전담 인력증원, 채용 부정청탁 관련 신고 시 신고자 면책 제도 운영 2건 제안 	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>응답</th> <th>응답수</th> <th>응답비율</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>회사 규정 및 제도 정비</td> <td>6</td> <td>19.4%</td> </tr> <tr> <td>징계처벌강화</td> <td>1</td> <td>3.2%</td> </tr> <tr> <td>채용업무 외부 전문업체 위탁</td> <td>8</td> <td>25.8%</td> </tr> <tr> <td>교육 및 캠페인 등을 통한 인식개선</td> <td>11</td> <td>35.5%</td> </tr> <tr> <td>채용비리 신고제도 활성화</td> <td>3</td> <td>9.7%</td> </tr> <tr> <td>기타</td> <td>2</td> <td>6.5%</td> </tr> <tr> <td>계</td> <td>31</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>	응답	응답수	응답비율	회사 규정 및 제도 정비	6	19.4%	징계처벌강화	1	3.2%	채용업무 외부 전문업체 위탁	8	25.8%	교육 및 캠페인 등을 통한 인식개선	11	35.5%	채용비리 신고제도 활성화	3	9.7%	기타	2	6.5%	계	31	100
	응답	응답수	응답비율																						
	회사 규정 및 제도 정비	6	19.4%																						
	징계처벌강화	1	3.2%																						
	채용업무 외부 전문업체 위탁	8	25.8%																						
	교육 및 캠페인 등을 통한 인식개선	11	35.5%																						
	채용비리 신고제도 활성화	3	9.7%																						
	기타	2	6.5%																						
	계	31	100																						

[채용투명성 강화를 위한 건의사항]	
문항8	기타 의견이나 채용 투명성 강화를 위한 건의사항이 있다면 자유롭게 기술해 주시기 바랍니다.
<ul style="list-style-type: none"> - 공공기관 채용 비리자 조회시스템 마련 - 친인척 채용인원 공개로 인한 채용담당자의 부담 및 역차별 요소 상존 - 채용업무 외부 전문업체에 대한 교육 및 관리 필요 - 채용관련 우수기관 포상 및 홍보 실시를 통한 국민들의 인식 변화 필요 - 채용비리 감사인들의 채용정책, 방향성 등 철저한 사전 교육을 통한 투명하고 공정한 채용문화 형성 - 채용관련 업무의 중요성 강화로 인한 채용전담인력 증원 필요 - 기관 채용담당자들의 커뮤니티 형성을 통한 채용절차관련 상호 개선 	