

인공지능(AI) 활용한 채용도 똑똑하고 공정하게!

- 2025년 기업 채용동향조사 결과 2차 발표 -

고용노동부(장관 김영훈)와 한국고용정보원(원장 이창수)은 11.28.(금) 인공지능(이하, 'AI') 활용현황에 대한 「2025년 기업 채용동향조사」 결과를 2차로 발표했다.

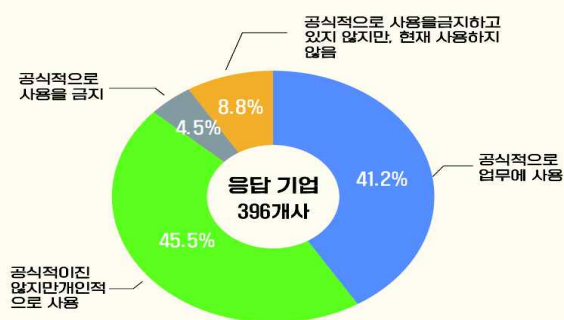
이번 조사는 매출액 기준 상위 500대 기업 인사담당자 및 전국 17개 시도 청년 재직자 3,093명을 대상으로 지난 8.1.부터 9.1.까지 인사 분야에서의 AI 활용 현황, AI 채용 방식 도입 현황 등을 중심으로 이루어졌다.

❖ [기업] 인사 업무에 AI 활용 86.7%, 공식적인 채용절차로 도입은 21.7%

응답 기업 396개사 중 인사 업무에 AI 도구를 사용하는 경우는 공식·비공식 포함 전체의 86.7%에 달하는 것으로 조사되었다. AI 도구를 공식적으로 인사 업무에 도입한 기업(163개)은 '직원 채용'(52.8%)에 사용하는 경우가 가장 많았고, '교육·훈련'(45.4%), '인사 관련 문의 응대'(45.4%) 순이었다. <복수 응답>

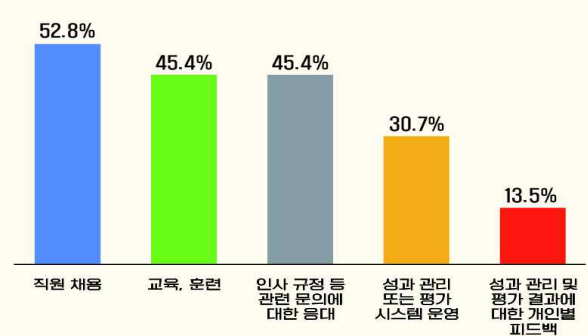
➡ AI 도구의 인사 업무 활용 현황

(기준: 396개사, 단위: %)



➡ 공식적으로 AI 도구를 사용하는 인사 관련 업무(복수응답)

(기준: 163개사, 단위: %)

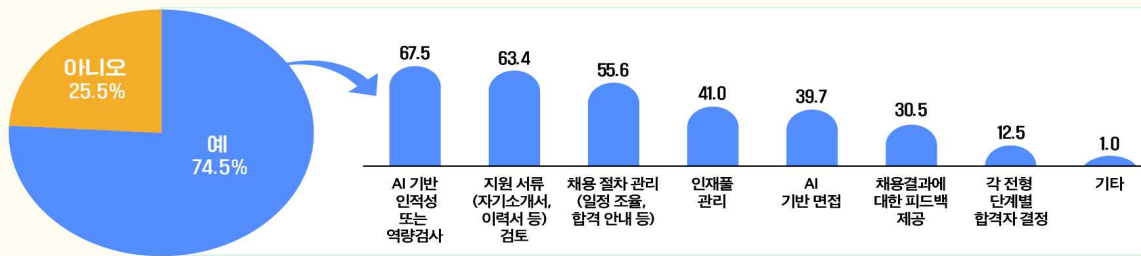


직원 채용에 AI 도구를 사용하는 기업은(21.7%, 86개), 'AI 기반 인적성 또는 역량 검사'(69.8%), '지원 서류 검토'(46.5%), 'AI 면접 및 대면 면접 시 결과 활용'(46.5%) 등에 주로 활용하고 있었으며, 구직자에게는 'AI 도구의 활용 여부에 대한 사전고지'(57.0%), 'AI 도구를 활용하여 수집된 개인정보의 처리·관리 방법 안내'(55.8%) 등의 정보를 제공하고 있었다. <복수 응답>

향후 채용 업무에 AI 도구를 도입·확대할 계획이 있는 기업은 74.5%(295개사)로 이들은 ‘AI 기반 인적성 또는 역량검사’(67.5%), ‘지원서류 검토’(63.4%), ‘채용 절차 관리’(55.6%) 등에 AI를 활용하겠다고 응답했다. <복수 응답>

➔ 채용 업무에 AI 도구의 도입·확대 계획(복수 응답)

(기준: 295개사, 단위: %)

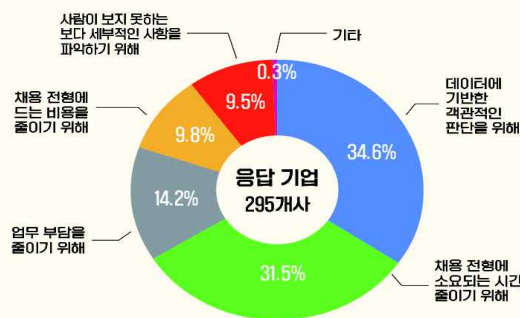


채용 업무에 AI 도구를 도입하거나 사용을 확대하고자 하는 이유로는 ‘데이터에 기반한 객관적인 판단을 위해’(34.6%), ‘채용 전형에 소요되는 시간을 줄이기 위해’(31.5%), ‘업무 부담을 줄이기 위해’(14.2%) 순으로 나타났다.

반면에, 도입·확대 계획이 없는 25.5%(101개사) 기업은 ‘AI 도구의 공정성, 객관성 등에 대한 확신이 없어서’(36.6%), ‘최종 결정에는 사람이 개입해야 하므로 중복적인 업무가 되어서’(19.8%)를 주요 이유로 들었는데, 이를 통해 AI 도구의 ‘객관성·공정성·효율성’에 대한 상반된 시각을 확인할 수 있었다.

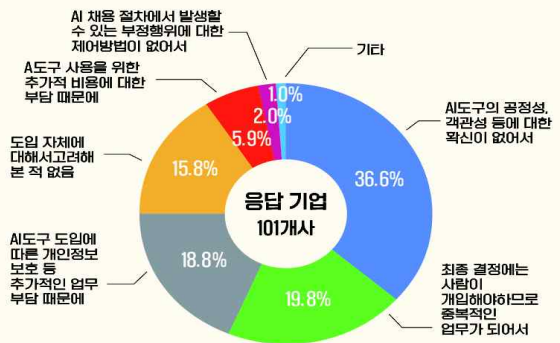
➔ 채용 업무에 AI 도구를 도입 또는 확대하고자 하는 이유

(기준: 295개사, 단위: %)



➔ 채용 업무에 AI 도구를 도입 또는 확대하지 않는 이유

(기준: 101개사, 단위: %)



또한, AI 채용에 필요한 정부 지원은 ‘AI 채용 전형에서의 윤리 기준 및 개인정보 보호 등에 대한 법적 가이드라인 제공’(65.4%), ‘AI 도구의 공정성·편향성 등에 대한 검증 및 결과 공유’(50.3%) 순으로 희망했다. <복수 응답>

❖ [청년] 취업 준비(42.3%)·업무(61.8%)에 AI 활용, AI 채용 경험은 23.7%

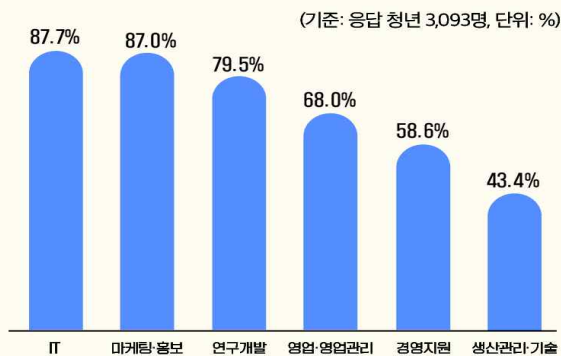
취업 준비 시 AI 도구를 사용해 본 적이 있는 청년은 42.3%였는데, ‘자기 소개서, 이력서 등 작성’(77.2%)에 가장 많이 활용했고, ‘면접 준비’(36.4%), ‘기업 정보 탐색’(31.0%) 등 순으로 나타났다. <복수 응답>

AI 도구를 활용한 이유는 ‘취업준비 소요 시간을 줄일 수 있어서’(38.7%), ‘면접 시뮬레이션 등 실전 연습을 할 수 있어서’(22.0%) 순이었는데, 이들의 86.6%가 AI 도구 활용이 취업 준비에 도움이 되었다고 응답했다.

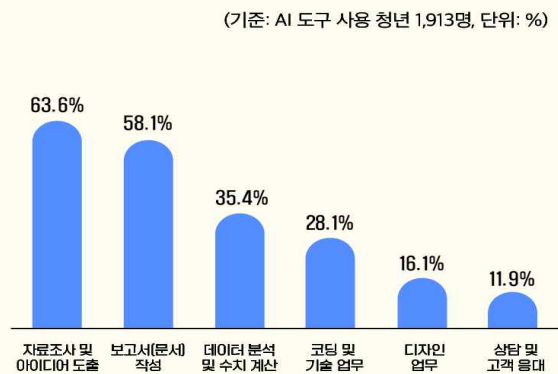
한편, 청년 재직자 61.8%는 업무 수행 시 AI 도구를 사용한다고 응답했는데, IT(87.7%) 및 마케팅·홍보(87.0%) 직종에서 가장 많이 활용하고, 연구개발(79.5%), 영업·영업관리(68.0%), 경영지원(58.6%) 순이었다.

AI 도구를 주로 사용하는 업무는 ‘자료조사 및 아이디어 도출’(63.6%), ‘문서 작성’(58.1%), ‘데이터 분석 및 수치 계산’(35.4%) 순이었으며, 청년 재직자들은 AI 도구의 사용이 ‘업무 처리 속도 향상’(56.2%)과 ‘결과물의 질 향상’(24.5%)에 도움이 된다고 긍정적으로 평가했다. <복수 응답>

➡ 직무/직종별 AI 도구 사용 비율



➡ AI 도구를 사용하는 업무(복수 응답)



청년들의 63.8%는 기업이 AI 채용 전형을 운영하는 데 찬성했고, 23.7%는 취업과정 중 AI 채용 전형을 실제로 경험했다고 응답했다. 이들은 ‘AI 판단 기준의 공정성에 대한 우려’(26.9%), ‘AI 심사 기준의 불투명성’(23.1%), ‘자기 표현의 왜곡에 대한 불안감’(18.4%) 등을 걱정했고, 구직자를 보호하기 위해 ‘AI 평가의 정확성에 대한 검증’(47.1%), ‘AI 평가의 편향성 검증’(42.3%), ‘AI 도구로 평가되는 평가요소에 대한 사전고지’(41.5%)가 필요하다고 응답했다. <복수 응답>

❖ AI 채용 공정성 제고 및 AI 활용능력 향상 등 지원

이에, 고용노동부는 채용과정에서 AI 활용 시의 윤리 기준과 단계별 체크리스트 등을 정리한 ‘채용분야 인공지능 활용 가이드라인’을 연내 마련하고 AI 채용과정에서의 사전고지 및 차별 금지 등에 관한 채용절차법 정비를 통한 채용공정성 강화를 추진할 계획이다.

또한, 청년들의 AI 활용 역량 강화를 지원하여 신속한 취업을 돕기 위해 내일배움카드 등을 통해 ‘AI 기초 이해’부터 ‘직무 활용’, ‘개발 역량’까지 단계별·수준별 교육·훈련 지원을 확대할 계획이며, 42개 고용센터에는 AI 면접실을 설치하여 청년들이 언제든지 AI 면접을 경험할 수 있게 했다.

한편, AI 기술을 결합하여 보다 고도화된 공공 고용서비스를 제공함으로써 구인-구직자 매칭을 효율화하고 있다. 전국 고용센터(102개소) 및 대학일자리플러스센터(64개소)에서는 AI 기반 구직자 맞춤형 취업지원 서비스(잡케어+)를 통해 직업 탐색부터 역량 분석·개발, 맞춤형 직업훈련·일자리 추천까지 구직 청년들의 취업을 원스톱으로 지원하고 있으며, ‘26년부터는 ‘구인기업 맞춤형 원스톱 채용지원 서비스’(펍케어)를 통해 고용24에서 구인기업에 AI 기술에 기반한 구인공고 작성, 채용 확률, 인재 추천 서비스를 제공할 계획이다.

임영미 고용정책실장은 “AI 관련 생태계는 매우 빠르게 변화하고 있고, 채용 시장에서도 AI 활용 방법이 다양해지고 있는 게 현실”이라면서, “정부는 기업이 AI를 활용해 보다 공정하게 인재를 채용할 수 있도록 지원하고, 청년들에게는 AI 관련 직무 역량을 쌓을 기회를 더 많이 제공할 수 있도록 최선을 다하겠다”라고 밝혔다.

담당 부서	청년고용정책관 공정채용기반과	책임자	과 장	김지원 (044-202-7432)
		담당자	사무관	김형선 (044-202-7439)
담당 부서	고용서비스정책관 고용센터혁신추진단	책임자	과 장	김초경 (044-202-7369)
		담당자	사무관	류한석 (044-202-7316)
담당 부서	고용지원정책관 고용서비스기반과	책임자	과 장	이태훈 (044-202-7671)
		담당자	사무관	이상철 (044-202-7673)
담당 부서	직업능력정책국 직업능력정책과	책임자	과 장	김병수 (044-202-7269)
		담당자	사무관	최어지니 (044-202-7272)
담당 부서	한국고용정보원 생애경력개발연구팀	담당자	전임연구원	이주현 (043-870-8248)