고용노동부 보도자료 대체불가 대한민국

보도시점 2026. 11. 19.(목) 14:00 (2026. 11. 20.(금) 조간)

역량으로 평가하고, 채용과정은 투명하게!
2026년 '채용문화 우수기업 어워즈' 개최

- 공정채용 청년 서포터즈 직접 심사 참여, '투명·능력중심·공감' 모범사례 발굴 -

고용노동부(장관 김영훈)와 **한국산업인력공단**(이사장 이병훈)은 11월 19일 서울 은행회관에서 공정하고 구직자 친화적인 채용문화 확산을 위해 **'2026년 채용문화 우수기업 어워즈'**를 개최했다.

이번 시상식은 민관 협력 강화 차원에서 **고용노동부** 외 **5개 중앙부처**(재정경제부, 교육부, 행정안전부, 국민권익위원회, 인사혁신처)와 **2개 경제단체**(한국경영자총협회, 중소기업중앙회)가 공동주최하고 있다.

특히, 올해는 바른 채용문화에 대한 기업의 높은 관심을 반영하듯 **민간기업 신청 건수가 전년 대비 66.7% 증가**해 총 96개의 기업(기관)이 참여했다. 이후 서류와 발표심사를 거쳐 최종적으로 민간기업 12개소와 공공기관 10개소 등 **총 22개소**가 수상의 영예를 안았다.

이번 심사는 **투명, 능력 중심, 공감 채용** 등 3대 핵심 요소가 채용 과정에 얼마나 충실히 반영되었는지를 중점적으로 평가했다. 무엇보다 구직 당사자인 청년(공정채용 청년서포터즈)이 심사과정에 직접 참여해, 청년 구직자의 눈높이에서 기업의 노력을 평가했다는 점에서 의미를 더했다.

주요 수상 기업의 모범 사례는 다음과 같다.

SK하이닉스(주)는 지원자의 스펙을 배제하기 위해 학력 제한과 획일화된 자기소개서 양식을 폐지했다. 대신, 문제해결PT·심층인터뷰·그룹토의 등 다각적인 검증 방식을 도입해 **'능력중심 채용'**을 정착시켰다. 또한, 면접관 2,000명을 대상으로 별도의 공정채용 교육을 실시해 평가의 공정성과 전문성을 높였으며, 채용 만족도 조사 결과를 즉각 반영해 서류전형 입력 글자 수 확대와 면접 답변 시간을 연장 등 구직자 편의를 세심하게 살폈다.

이상한마케팅 주식회사는 채용 절차를 표준화와 면접관 자격제도를 도입해 채용의 **공정성과 전문성**을 강화하였다. 이에 더해 리더 9명의 업무 스타일과 소통 방식을 정리한 '리더사용설명서'를 제작·활용함으로써, 신규 입사자가 조직에 원활하게 적응할 수 있도록 돕고 있다.

이번 심사에 참여한 공정채용 청년서포터즈는 "청년구직자가 원하는 채용 절차는 특별하거나 복잡한 것이 아니다"라며 "채용 일정과 평가 기준을 미리 알려주고, 각 단계별 결과를 제때 알려주는 **'기본에 충실한 배려'**가 가장 중요하다"라고 소감을 전했다.

김영훈 고용노동부 장관은 "올해 수상기업들이 보여준 바른 채용을 위한 의미 있는 실천들이 모여 우리 사회 전체 채용 문화를 바꾸고 있다"라고 강조하면서, "기업에서는 **임금정보의 정확하고 투명한 제공, 채용 일정 사전 안내, 직무와 무관한 개인정보 요구·수집 금지, 채용광고 내용의 불리한 변경 금지, 단계별 합격 여부 안내** 등 다섯 가지 과제를 현장에서 적극 실천해 주기를 당부한다"라고 밝혔다.

붙임 1. '26년 채용문화 우수기업 어워즈 수상 사례
2. 기업이 꼭 지켜야 할 배려하는 채용문화 실천하기

담당 부서	청년고용정책관 청년채용기반과	책임자	과 장	조우균 (044-202-7432)
		담당자	사무관 주무관	박희주 (044-202-7344) 이광희 (044-202-7456)
담당 부서	한국산업인력공단 직무능력활용부	책임자	부 장	이미숙 (052-714-8716)
		담당자	과 장	박이윤 (052-714-8681)

대한민국 정책브리핑
대체불가 대한민국
OPEN 출처표시 공공누리 공공저작물 자유이용허락

붙임 1 **2026년 채용문화 우수기업 어워즈 수상 사례**

민간부문	고용노동부 장관상	**〈SK하이닉스㈜ : 『Talent hy-way』 : 인재를 향한 모든 길을 열다〉** ☞ 학력 제한 폐지로 약 1만 6천명 지원기회 확대, 자기소개서 폐지, 문제해결 PT·심층인터뷰·그룹토의 결합한 역량검증 과정을 체계화한 Half-day 면접체계 도입, 면접관 2,000명 육성 고도화, 채용팀 전원 공정채용 기업교육 이수, 만족도 조사에서 제기된 사항(①서류전형 입력 글자 수 확대, ②면접 답변시간 연장) 개선
		〈이상한마케팅주식회사 : 불합격 통보에 답장이 오는 회사〉 ☞ 구직자 지원 전 채용정보(절차, 소요기간, 근로조건 등)전면 공개, 면접관 자격제도 도입, 직무역량·협업·잔류 가능성의 3개 축 독립평가, 합격·불합격 전원 개별통보, 채용서류 반환, 상위권 탈락자 재지원 지원, 입사 후 적응 제도화, 리더의 업무스타일과 소통방식 등 담은 리더사용설명서 ·제작활용해 신입직원 조직적응 지원
		〈선진뷰티사이언스㈜ : 지피지기(知彼知己)-서로를 제대로 알아야, 진짜 맞는 사람을 만난다〉 ☞ 직무별 맞춤형 채용공고를 통한 실제 업무·근무환경 정보 제공, 실시간 채용 소통창구 마련, 자체 채용관리시스템(ATS) 운영, 신규입사자 조직적응을 위한 AI 챗봇 기반 8단계 온보딩 프로그램 운영 및 신규입사자 1년 내 퇴사율 개선(32%→4.8%)
		〈미원상사㈜ : 알고 지원하고, 공정하게 평가받고, 함께 성장하는 채용문화〉 ☞ 직무기술서·신입사원 연봉·근로조건·연간 채용계획 등 채용정보 사전공개, 직무역량과 조직 적합성 단계적 검증 채용 프로세스 운영, 사업장 온보딩 표준화와 수습평가·직무발표·경영진 피드백을 연계한 신규입사자 육성
		〈주식회사 밀버스 : 투명하게 알리고, 능력으로 뽑고, 지원자의 경험까지 설계하는 채용〉 ☞ 지원자 대상 채용 진행상황·결과 안내, BEI(행동사건면접)기반 면접평가표 활용, 면접관 사전교육 실시 및 면접가이드 제작을 통한 면접진행 표준화, 외국인 채용 및 비자 전환 지원, 온보딩 고도화
		〈㈜위버스컴퍼니 : 인재의 가능성이 빛나는 무대, 위버스가 만들어가는 채용문화〉 ☞ 채용전형별 검증항목 세분화를 통한 평가 구조화, 장애청년 인재양성 과정 연계채용을 통한 포용적 채용기반 확장, 전형별 리드타임 최소화 및 신규입사자를 위한 'Win Together' 온보딩 프로그램 운영

한국경영자총협회 장상	**〈대상홀딩스 주식회사 : 대상그룹, '존중' 기반의 채용 문화〉** ☞ 채용 TF를 조직하여 공정채용 기준과 프로세스 마련, 조직맞춤형 역량검사 개발, 그룹 통합 ATS 도입, 직무/경력별 맞춤 면접 실시 및 면접관 교육, 채용경험 서베이 운영 및 소통 강화, 조직적응 단계적 온보딩 실시
	〈다이닝브랜즈그룹 : 다이닝브랜즈그룹의 공정하고 투명한 채용 레시피〉 ☞ 직무·조직문화·성장가능성을 반영한 3-FIT 면접 구조화, 인사담당자와 현업실무자가 함께 면접하는 평가체계 구축, 면접관 교육, 실시간 채용 소통채널 운영, 신규입사자 90일 Care Program 운영
중소기업중앙회 장상	**〈지엔소프트㈜ : 거꾸로 채용-지원자 중심으로 채용을 전환한 공정채용 사례〉** ☞ 직무프로파일·구조화면접표·AI 역량검사를 활용한 면접기준 확립 및 평가체계 운영, 지역대학 연계를 통한 지역인재 채용노력 확대, 면접 구성 및 방식 사전 고지, 채용 요청부터 합격 통보까지 전체일정 축소(30일→5일)
	〈㈜지아이텍 : 직무중심 공정채용 2.0〉 ☞ 전사 직무기술서 정비 및 신입·경력별 배점표를 활용한 서류평가 기준 마련, 직무·경력별 면접평가표 26종 구성 및 면접활용, 불합격 대상자 표준 문안 안내, 입사자 조기 적응 멘토링 및 온보딩 제도 운영
한국산업인력공단 이사장상	**〈㈜태웅로직스 : 채용의 기준을 바꾸고, 채용문화를 고도화하다〉** ☞ 직무기술서 기반 채용 및 면접관 교육 정례화, 장애인, 경력단절 여성, 장년층 채용 확대, 채용관리시스템(ATS) 도입, 채용전형 상세정보(직무,근로조건) 공개, 채용박람회 개최, 현업 실무 '채용서포터즈'를 선발하여, 지원자 의견 수렴후 불편사항(제출 지원서 조회 가능, 경력사항 표시항목 추가 등) 개선
	〈헤이딜러컴퍼니 : 지원자는 가장 먼저 만나는 고객입니다.〉 ☞ 실제 현업 문제를 활용한 과제전형 및 과제 참가자에게 과제비 지급, 직무중심 현장 테스트 및 시뮬레이션을 통한 직무수행역량 검증, 채용 전과정 서베이 측정 및 채용 프로세스 업데이트 반영, 합격·불합격자 전체 전형 후 피드백 및 결과 안내

공공부문	공공기관	재정경제부 장관상	**〈한국국제협력단 : T.R.U.E 원칙 기반의 구직자 중심 공정채용〉** ☞ 직무맞춤형 채용체계 및 입사경로별 채용정보 제공, 해외·비수도권 지원자의 응시 접근성 및 취약계층 편의 지원, 지원자 의견수렴과 내외부 검증을 통한 환류체계 운영 **〈한국에너지기술평가원 : 직무중심 공감채용으로 사회적 가치 실현〉** ☞ 개편된 NCS 직업공통능력을 채용전형 반영, AI 기반 면접질문 개발 및 내부 면접위원 전문역량 강화, 사회형평적 채용 가점 부여, 신입직원 2년이내 조기퇴사율 14.3% 감소
		교육부 장관상	**〈㈜한국중부발전 : 직무에서 시작해 공감으로 완성하는 공정채용〉** ☞ AI를 활용한 채용 챗봇 운영, 개인별 맞춤형 질문 활용 등 구직자 중심 채용체계 운영, 채용정보 사전공개 및 직무역량 중심 평가체계 강화, 취약계층 채용기회 확대 **〈한국농수산식품유통공사 : 핵심가치를 채용에 심다, aT RISE 공정채용〉** ☞ AI면접분석 리포트 및 채용정보 구독서비스를 통한 탈락자 재도전 지원, 현직자 직무분석 기반 평가과목 ·면접과제 차별화, 면접자 전원 면접비 지급 및 사회형평 인력 서류전형 면제
		인사혁신 처장상	**〈한국에너지공단 : 기회를 열고, 역량을 보고, 목소리를 듣다 _구직자와 함께 만드는 공정채용〉** ☞ 상세점수·AI 면접분석·면접위원 코멘트 등 맞춤형 피드백 제공, 장애인 채용직무 개방 및 북한이탈주민·고졸·지역인재 대상 채용설명회 운영, 사회형평 우대 확대 **〈한국공항공사 : 사람과 역량을 잇는 공정한 채용〉** ☞ 필기시험 후 자소서 제출로 응시 편의 확대, 개인별 면접점수 제공 및 평가분포도, 강·약점 피드백 제공, 채용 유형별 직무 맞춤형 구조화 면접을 통한 직무역량 검증 강화
	지방공기업	행정안전부 장관상	**〈경주시시설관리공단 : 지원자에게는 신뢰를, 조직에는 적합인재를〉** ☞ 블라인드 기반 직무면접 실시, 구조화 면접으로 면접관 편향 감소노력, 신입사원 1:1 멘토링 연계 온보딩 교육 강화 및 다면 수습평가 운영, 사회형평 채용 초과 달성 **〈달성군시설관리공단 : 공정채용 넘어 구직자와 함께 공감채용 정착〉** ☞ 면접위원 전원 외부위원 구성으로 평가 독립성 확보, 고령지원자 응시 편의성 향상, 지원자 제출서류 간소화(10종→5종), 지원자 의견수렴 통한 제도개선 체계 구축
	공직유관단체	국민권익위원회 위원장상	**〈한국공항보안㈜ : 지원자에게 더 가까이, 입사 후까지 함께〉** ☞ 항공보안 직무기술서의 요구역량과 필기·면접문항 연계, AI기반 인성·역량검사 도입, 자소서 문항 개선, 지원자 편의고려 면접장 확대 운영, 직무 연계 온보딩 고도화 **〈국가보안기술연구소 : 지원자 경험 중심의 공정채용 체계 도입〉** ☞ 지원서 작성 가이드, 직무기술서 제공 등 지원자 맞춤형 콘텐츠 제공, 직무역량 중심 맞춤형 평가방식 도입, 면접관 인증제 도입, 제출서류 최소화 및 어학성적 인정 확대

붙임 2 기업이 꼭 지켜야 할 배려하는 채용문화 실천하기

