

 국 무 조 정 실 국무총리비서실	<h1>보 도 자 료</h1>	2016. 3. 7(월)	
		작 성 문 의	국무조정실 사회조정실 과장 이상로, 사무관 조성래 (Tel. 044-200-2372) 고용부 직업능력정책국 과장 김효순, 사무관 구동영 (Tel. 044-202-7399)
* 엠바고 : 3월 7일(월) 15시 30분(행사종료) 이후 사용 / 말씀자료 별도배포 * 공동배포 : 고용노동부			

올해까지 230개 공공기관에 능력중심채용 도입

- 황 총리, 대전에서 능력중심채용 확산을 위한 현장간담회 개최
- 내년까지 전체 공공기관에 NCS 기반 능력중심채용 도입
- 능력중심채용의 민간기업 확산을 위해 컨설팅 등 적극 지원

□ 황교안 국무총리는 3월 7일(월) 정부출연연구기관 최초로 능력중심채용을 도입한 한국지질자원연구원(대전시 유성구)을 방문하여 능력중심채용 확산방안을 논의하는 현장간담회를 가졌다.

* (참석) 롯데·한화·모두투어·엘티엔 임원 및 사원, 신중호 한국지질자원연구원 부원장, 박영범 산업인력공단이사장, 고용부 차관, 국무2차장 등

○ 이번 현장 간담회는 정부가 '15년부터 본격 추진하고 있는 국가직무능력표준(NCS) 기반 능력중심채용 현황을 점검하고, 사업장 관계자들의 현장의 목소리를 듣기 위해서 실시되었다.

○ 간담회에 참석한 한국지질자원연구원, 모두투어, 엘티엔은 NCS 기반 직무중심 채용을 실천하고 있어 직무와 관련이 없는 어학성적 등 불필요한 스펙은 요구하지 않고, 해당 직무에 필요한 경험과 경력을 중심으로 선발하도록 서류·면접 등 채용절차를 변경하였다.

- 롯데와 한화도 직무와 상관없는 스펙을 최소화하기 위해 블라인드 면접·스펙태클(Spec-Tackle) 오디션(롯데), 학점·어학점수는 직무와 관련 있는 경우만 평가(한화)하고 있다.

□ 정부는 지금 우리사회가 직면한 시급한 과제 중 하나는 청년 일자리 문제를 해결하는 것이며, 최근 크게 늘어난 청년실업을 해소할 수 있도록 노동시장의 미스매치 문제해결에 집중하고 있다.

- 그간 정부는 학벌·스펙보다는 직무능력 중심의 채용관행이 산업 전반으로 확산될 수 있도록 다각적인 지원을 하였다.

- 먼저, 공공부문의 능력중심채용 선도·모범사례 구축을 하고, 130개 공공기관에 능력중심 채용방식*을 도입('15년 105개 기관 5,877명 채용 공고 완료)하였다.

* 채용대상 직무를 NCS기반으로 분석, 그 결과를 해당 직무의 상세내용·직무능력 평가기준을 선정, 사전에 공지하고 그 기준으로 인재를 선발하는 방식

- 아울러, 민간기업 대상 능력중심채용 확산을 위한 노력도 병행하였다.

- 능력중심채용 도입의지가 있어도 비용, 전문가 등 여건이 부족한 중견·중소기업을 대상으로는 컨설팅(387개소)을 지원하였으며,

- 대기업과는 “능력중심 채용문화 확산을 위한 MOU”(‘13~’15년 28개 기업)를 체결*하여 자율적인 변화를 유도하고 있다.

* (‘13~’15년) KT, 현대카드, 현대모비스, 신한은행, CJ E&M 등 28개 기업

- 기업의 인사담당자들과 취업준비생들이 능력중심채용을 이해하기 쉽도록 가이드북·샘플문제 등 자료를 제공하고, 권역별로 상설 설명회*를 실시하여 정확한 정보 전달을 위해 노력하고 있다.

* 6개 권역(서울, 부산, 대구, 광주, 인천, 대전) 고용센터에서 정기적 실시

□ 그 결과 학벌·스펙보다는 직무능력을 중심으로 신입사원을 채용하는 변화의 모습이 현장에서 나타나고 있다.

○ 25개 기관 신규 취업자 349명 대상 설문조사('15.9.30~'15.10.14) 결과, NCS 채용 준비를 위해 학원·인터넷강의 등 사교육보다는 셀프 스터디·NCS사이트 등에 대한 의존 비율이 높게 나타났고,

* 셀프스터디 31.86%, NCS 통합포털 15.24%

○ 취업자 중 영어점수 미보유자가 높은 비율(약40%)을 차지하는 등 과도한 스펙보유 현상이 완화되고 있는 추세를 보이고 있다.

< 영어점수 보유 현황 >

구분	고졸	2년제졸	4년제졸	석사급	박사급	총계
영어점수 미보유	27 (77.14%)	50 (89.29%)	47 (20.52%)	7 (36.84%)	8 (80%)	139 (39.83%)
영어점수 보유	8 (22.86%)	6 (10.71%)	182 (79.48%)	12 (63.16%)	2 (20%)	210 (60.17%)

※ 설문 대상기관 25개소 중 16개소에서 영어점수 미요구

○ 또한, 취업자들은 NCS 채용 방식에 대해서도 대체로 만족하고 있다.

< 만족도 조사 결과(일부발췌) >

내 용	평점(5점만점)
▶ 과도한 스펙을 요구하지 않았다.	3.75
▶ 직무능력을 평가하기 위한 시험이었다.	3.48
▶ 출신학교에 대한 차별이 없었다.	4.13

□ 공공기관의 경우, 「공공기관 능력중심채용 경진대회」에 참여한 30개 기관의 개별사례를 분석한 결과, 서부발전, 한국전기안전공사 등은 신입직원 중도 퇴사율이 감소하였고,

* (국립공원관리공단) 중도퇴사율 : '14년 8.9% → '15년 0%

(전기안전공사) 중도퇴사율 : '14년 17.6% → '15년 13.9%

(서부발전) 중도퇴사율 : '14년 7.8% → '15년 1.5%

- 출신대학 분포가 증가 및 고·전문대졸 출신이 큰 폭으로 증가* 하였으며, 신입직원 직무교육기간과 허수지원자가 감소**하였다.

* (남동발전) 10명당 출신대학 분포 : '14년 3.7개 → '15년 4.9개
(국립공원관리공단) 고·전문대졸 비율 : '14년 0% → '15년 25%

** (서부발전) 신입직원 직무교육기간 감소 : '14년 33주 → '15년 20주
(국립공원관리공단) 허수지원자(응시자) 감소 : '14년 4,833명 → '15년 2,263명

□ 정부는 2016년에는 NCS 기반 능력중심채용이 공공기관·민간기업 현장에 뿌리내리도록 능력중심 인사관리를 더욱 확산시킬 계획이다.

- 먼저, 직무능력 중심의 채용 확산을 위하여 공공기관이 모범을 보일 예정이다. '16년까지 230개 공공기관에 대해 능력중심채용 도입이 추진되며('15년 130개 기관, 누적) '17년까지 **쏠 공공기관***에 능력중심채용을 도입할 계획이다.

* '16.1월 현재 공공기관은 323개

- 대기업은 능력중심채용 MOU 체결, 캠페인 등으로 자율 확산을 유도하고, 중소기업은 컨설팅을 지원*하여 우수사례를 도출할 계획이다.

* '16년 1,000여개소 대상 NCS 기반 채용, 훈련 등 컨설팅 지원

□ 또한 경제단체 등과 협력하여 기업들이 능력중심채용을 위해 준수해야 할 사항*을 정하고, 준수해나가는 캠페인도 추진할 예정이다.

* 기업이 직무능력을 중심으로 공정투명한 채용을 위해 지켜야할 사항 선정
(예: 선발기준과 채용절차 사전 공개, 신체사항·가족관계 요구하지 않기)

- 그리고 능력중심채용을 도입한 공공기관 및 민간기업의 그간의 능력중심 채용성과를 분석하여 향후 발전방향을 모색하고, 우수사례를 지속 발굴·확산하며,

- 관계부처가 협업하여 스펙이 아닌 능력중심 노동시장 생태계 조성, 현장중심 교육개혁에도 적극 앞장서 나갈 계획이다.

- <붙임>
1. NCS기반 능력중심채용 개요
 2. 능력중심채용 관련 정책 및 지원내용
 3. 2015년도 NCS기반 능력중심채용 추진성과
 4. 간담회 참석 기업 개요

□ **정책적 의미**

- 국정과제인 “능력중심사회 구현”을 위한 핵심 정책수단
- 24개 핵심개혁과제 중 하나인 “일학습병행”의 세부과제*
 - * 일학습병행제, 능력중심채용, NCS 확산 등 포함
- “노동개혁” 2대 지침 중 공정인사 지침에도 주요내용으로 포함

□ **능력중심채용의 의미**

- 기존 스펙중심의 채용과는 달리 대상 직무의 상세 내용 및 직무 능력 평가기준을 만들어 인재를 선발(NCS 기반)
 - 채용공고 : 채용대상 업무와 관련하여 직무수행내용, 직무수행에 필요한 능력, 관련 자격, 직업기초능력 등 자세한 정보를 공지
 - 서류전형 : 직무와 관련하여 필요한 최소한의 개인정보, 그리고 직무관련 능력을 파악할 수 있는 사항(교육, 자격, 경험 등)들로 구성
 - 필기시험 : 해당업무에 필요한 직업기초능력과 직무수행능력을 측정
 - 면접 : 경험면접, 상황면접, PT면접, 토론면접 등을 통해 직업기초 능력과 직무수행능력을 지원자가 갖추었는지 평가

《 기존채용과의 비교 》

구분	기존 채용	능력중심 채용
채용 공고	<ul style="list-style-type: none"> ■ 행정직 00명, 기술직 00명 등 단순 기초정보 제공 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 채용 분야별 필요한 직무명세(NCS기반), 채용전형 등 사전 공개 (모집 직무별 ‘직무 설명자료’ 첨부)
서류전형	<ul style="list-style-type: none"> ■ 직무와 무관한 인적사항 (가족사항, 학력, 본적, 취미·특기 등) ■ 직무와 무관한 스펙 (해외봉사, 토익 등) ■ 자전적 자기소개서 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 직무와 무관한 인적사항은 최소화 ■ 직무관련 스펙 (직무관련 교육·자격·경험 및 경력 등) ■ 직무관련·경험 중심 자기소개서
필기전형	<ul style="list-style-type: none"> ■ 인성·적성 평가, 단순지식 측정 필기 시험 등 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 직무능력 측정 중심의 필기평가 (직무관련 상황 및 문항 설정)
면접전형	<ul style="list-style-type: none"> ■ 취미, 성장배경, 포부 등 직무무관한 일상적 질문 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 직무능력평가 중심의 구조화된 면접 (직무관련 질문 및 유형으로 구성)

□ 도입현황

- (공공) 선도사례 구축을 위해 '15년 130개 공공기관에서 NCS기반 능력중심채용시스템 우선 도입
 - '15년, 130개 공공기관 중 105개 공공기관에서 채용공고 실시(5,877명)
- (민간) 대기업의 자율적 활용을 유도하기 위해 MOU* 체결('15.10.6)
 - * 현대모비스, 현대카드 등 19개 기업 참여
 - 능력중심채용 도입 의지가 있는 중소기업을 대상으로 컨설팅 지원 ('15년 384개소 지원 완료)

□ 도입효과

- 취업자 ; 스펙에 대한 부담 감소, 능력중심채용 만족도↑
 - ↳ 25개 기관 신규 취업자 1,000명 대상 조사('15.9.30~'15.10.14, 응답률 34.9%)
- 도입기관 ; 중도퇴사율 감소 등 채용비용↓, 학벌·출신 편중 완화
 - ↳ 「공공기관 능력중심채용 경진대회」 참여 30개 기관 개별사례 분석

□ 능력중심채용 관련 정부지원 내용

- (능력중심채용모델 개발 및 보급) 채용 직군별 직무능력 중심의 채용도구를 개발하고, 이를 390개 기업현장에 보급('13~'15년)
- (취업준비생 지원) 온라인 사이트(onspec.ncs.go.kr)를 개설하여 가이드북, 샘플·기출문제, 동영상 강의 등 콘텐츠 제공, 지역별 설명회(135회 개최)
- (공공기관 및 민간기업 지원)
 - 130개 공공기관 대상 컨설팅 지원('14년 18개, '15년 112개) 및 인사 담당자 교육 실시 ⇒ '17년까지 **쏠 공공기관 확산**
 - 대기업과 능력중심 채용문화 확산 MOU 체결 지속 추진
 - 중소·중견기업에 NCS 활용 컨설팅 계속 지원('16년 400여개)

□ 공공기관 지원

- (컨설팅 지원) 130개 기관 대상, 기관 당 1,000만원 이내로 컨설팅* 지원('14년 18개, '15년 112개)
 - * (과업범위) ▲최소 2개 직군의 채용공고문, 서류·면접전형 개발 ▲ 필기전형의 경우 전공시험 대체를 위한 개선안 마련(샘플문제 포함)
- (인사담당자 교육) 상설교육과정* 운영(고용노동연수원, 14회), 설명회(2회)·간담회(2회) 개최 및 채용가이드북 제작·배포(2.16) 등 정보 제공
 - * (교육내용) 정책방향, 직무분석, 채용전형(서류·필기·면접 등) 설계, 전형별 개발 및 시행 등

□ 민간기업 지원

- (대기업) 능력중심 채용문화 확산 MOU* 체결, CHO 간담회(장관 주재) 등 공감대 형성 및 자율 확산 추진
 - * 현대모비스, 현대카드 등 19개 기업 참여('15)
- (중소·중견) 384개 기업에 NCS 활용 컨설팅 지원(1개 기업당 1,000만원 이내)하여 우수사례 발굴
 - * '16년도 400개 기업대상 NCS기반 채용컨설팅 지원 예정

□ 능력중심채용모델 개발 및 보급

- 채용 직군별 직무능력 중심의 채용도구를 개발*하고, 이를 180개('15년) 기업현장에 보급
 - * ('12) 경영지원, 생산관리, 금융출납창구, ('13) 응용소프트웨어, 마케팅, 건축공학기술, ('14) 제품 및 광고영업원, 기술영업원, 기계공학기술자 및 연구원 ('15) 정보시스템운영, 토목공학기술, 해외영업원 등 12개 직군 개발 완료

□ 취업준비생 지원

- (정보 제공) 온라인 사이트(onspec.ncs.go.kr)를 개설하여 가이드북, 샘플·기출문제, 동영상 강의 등 지원 콘텐츠 제공
- (설명회) 청년위·국토부 합동 순회 설명회(47회), 서울청 등 6개 권역별 상설설명회(88회) 등을 통해 능력중심채용 이해도 제고

(1) 취업자 ; 스펙에 대한 부담 감소, 능력중심채용 만족도↑

↳ 25개 기관 신규 취업자 1,000명 대상 조사('15.9.30~'15.10.14, 응답률 34.9%)

- i) NCS 채용 준비를 위해 학원·인터넷강의 등 사교육보다는 **셀프스터디·NCS사이트** 등에 대한 의존 비율이 높게 나타남
 - * 셀프스터디 31.86%, NCS 통합포털 15.24%
- ii) 취업자 중 **영어점수 미보유자가 높은 비율(약40%)**을 차지하는 등 **과도한 스펙보유 현상이 완화되고** 있는 추세

< 영어점수 보유 현황 >

구분	고졸	2년제졸	4년제졸	석사급	박사급	총계
영어점수 미보유	27 (77.14%)	50 (89.29%)	47 (20.52%)	7 (36.84%)	8 (80%)	139 (39.83%)
영어점수 보유	8 (22.86%)	6 (10.71%)	182 (79.48%)	12 (63.16%)	2 (20%)	210 (60.17%)

※ 설문 대상기관 25개소 중 16개소에서 영어점수 미요구

- iii) 또한, 취업자들은 **NCS 채용 방식에 대해서도 대체로 만족**

< 만족도 조사 결과(일부발췌) >

내 용	평점(5점만점)
▶ 과도한 스펙을 요구하지 않았다.	3.75
▶ 직무능력을 평가하기 위한 시험이었다.	3.48
▶ 출신학교에 대한 차별이 없었다.	4.13

(2) 공공기관 ; 중도퇴사율 감소 등 채용비용↓, 학벌·출신 편중 완화

↳ 「공공기관 능력중심채용 경진대회」 참여 30개 기관 개별사례 분석

- i) 서부발전, 한국전기안전공사 등은 신입직원 **중도 퇴사율이 감소**
 - * (국립공원관리공단) 중도퇴사율 : '14년 8.9% → '15년 0%
 - (전기안전공사) 중도퇴사율 : '14년 17.6% → '15년 13.9%
 - (서부발전) 중도퇴사율 : '14년 7.8% → '15년 1.5%
- ii) 출신대학 분포가 증가 및 고·전문대졸 출신이 큰 폭으로 증가
 - * (남동발전) 10명당 출신대학 분포 : '14년 3.7개 → '15년 4.9개
 - (국립공원관리공단) 고·전문대졸 비율 : '14년 0% → '15년 25%
- iii) 신입직원 직무교육기간 감소, 허수지원자 감소 등
 - * (서부발전) 신입직원 직무교육기간 감소 : '14년 33주 → '15년 20주
 - (국립공원관리공단) 허수지원자(응시자) 감소 : '14년 4,833명 → '15년 2,263명

기업	기업 개요 및 능력중심채용 도입 현황
<p>한국 지질자원 연구원</p>	<p>《기업 개요》</p> <ul style="list-style-type: none"> · 사업내용 : 국내외 육상·해저 지질조사, 지하자원의 탐사·개발·활용, 지질재해 및 지구환경변화 대응 연구개발 및 성과확산 · 기업규모 : 정규직 464명, 예산 1,290억원(출연금 889억원, 자체수입 401억원) · 특이사항 : '15.3월 정부출연연구기관 최초로 능력중심채용 도입 - 2015년 능력중심채용 경진대회 최우수상 수상 (사회부총리상) <p>《능력중심 채용》 '15년 NCS 능력중심채용제도로 13명 채용 → 16.2월 현재 NCS 능력중심채용 실시 중('16년 17명 채용 예정)</p> <ul style="list-style-type: none"> · 채용공고 : 기관 중심 → 지원자 중심(직무기술서, 세부일정) · 지원서 : 스펙중심(어학성적, 학점 등) → 직무능력 중심(어학성적, 학력 폐지) · 1차 서류 : 어학 학점 점수화 → 연구실적(연구직), NCS 직업기초능력평가(기술/행정직) · 2차 전공발표 세미나 : 평가항목에 NCS 지표 반영 · 면접 : 일반 면접 → NCS기반 구조화 면접, 면접관 교육 <p>(성과) 14년 연구직 17명 전원 박사 → '15년 연구직 9명중 5명이 석사</p>
<p>롯데 그룹</p>	<p>《기업 개요》</p> <ul style="list-style-type: none"> · (사업내용) 유통 · 금융, 식품 · 건설 · 관광, 화학 · 제조, 지원 등 · (기업규모) 근로자 9만5천명, 매출 83조원 규모(15년 기준) · (특이 사항) 2014년 스펙초월 채용문화 확산을 위한 MOU 체결 <p>《능력중심 채용》</p> <ul style="list-style-type: none"> · (탈스펙 채용) 블라인드 면접 : 입사지원서에는 이름과 연락처 외에 모든 스펙사항을 배제하고, 해당 직무와 관련된 자기소개서(에세이)를 제출, 면접은 회사별, 직무별 특성을 반영한 주제를 선정해 미션 수행이나 오디션 등으로 치름 * 스펙다이어트 : 입사지원서에서 사진, 수상경력, 기타활동(동아리 활동, 어학연수)과 같이 직무능력과 무관한 항목들을 삭제하여 능력 중심 채용 강화 · 2015년 상반기부터 직무능력/창의성을 보유한 우수인재를 확보하기 위해 오직 직무수행에 적합한 능력만을 평가하여 인재선발

<p>한화 그룹</p>	<p>《기업 개요》</p> <ul style="list-style-type: none"> · 사업내용: 방위산업(무기제조업) · 기업규모: '15년말 기준 근로자 약3,300명, 매출 11,054억원 <p>《능력중심 채용》</p> <ul style="list-style-type: none"> · (신입공개채용) <p>가. 지원서접수 : 지원 분야를 사업장/전공/팀/직무까지 세분화한 후 공고하여 채용이 필요한 직무 중심으로 지원서 작성 유도</p> <p>나. 서류전형 : 전공수강과목, 직무관련경력사항, 자기소개서 등을 통해 전공부합도, 직무역량, 조직역량 중심으로 평가</p> <ul style="list-style-type: none"> - 학점(특히 전공학점)은 직무능력을 위한 참고자료로만 활용하며 어학점수는 반드시 필요한 직무(해외영업 등)에 한해 평가 <p>다. 면접 : 1차 실무면접을 1(지원자):多(면접관) 형태로 1시간씩 진행하여 직무에 적합한 인력을 채용하기 위한 심층면접 진행</p> <ul style="list-style-type: none"> - 면접 중 지원자는 2개의 PT 발표 진행(개인포토폴리오PT 및 직무역량PT) <ul style="list-style-type: none"> · (인턴십 제도를 통한 채용) <p>가. 2 Track 인턴십 운영 (4학년 대상(채용전제형) 및 3학년 대상(체험형))</p> <p>나. 6주 인턴십 운영 후 과제평가 및 면접 등을 통해 직무적합인력 채용</p>
<p>모두 투어</p>	<p>《기업 개요》</p> <ul style="list-style-type: none"> · 사업내용: 여행업 · 기업규모: 근로자 1,223명, 자산 2,243.2억원, 당기순이익 140.4억원('14년 기준) · 특이사항: 2015년 NCS활용 우수사례 경진대회 한국산업인력공단이사장상 - '15.12 고용노동부 청년취업인턴제(중견기업연합회 협약) 인턴 채용 28명 <p>《능력중심 채용》</p> <ul style="list-style-type: none"> · '14.04월 역량중심 채용을 위한 자소서 자체개발 및 상반기 공채38명 이후 현재까지 정기공채 144명 채용 · 서류전형: 직무와 관련성이 높은 스펙(On-Spec) 사항 요구 · 필기전형: 범용적 직무역량 검사(KVCT) 사용 → 모두투어용 직무(인사·노무, 마케팅) 별 차별화된 문항개발 검토 · 면접전형: 역량기반 면접 → 보다 구조화하고, 직업기초능력 검증 도구 개발

<p>엘티엔</p>	<p>《기업 개요》</p> <ul style="list-style-type: none"> · 사업 내용: 강원도 권역 LGU+ 종합유무선통신망 유지보수업무 전담회사 · 기업 규모: 근로자 151명, 매출액 82억원('15년 기준) · 특이 사항: 직업능력개발 표창 및 Best HRD 우수기관(고용노동부, '13) 강소기업 인증(고용노동부, '15) - (고졸 채용) 지역 출신고 11명 정규직 채용('13년~'15년) '15년 특성화고 졸업(예정)자 정규직 신규 채용 - (일학습병행제) '16년 11명 수행 중 <p>《능력중심 채용》</p> <ul style="list-style-type: none"> · NCS 기반 직무분석 → 채용 전형에 반영, 배치에 활용, <u>특성화고 졸업예정자 채용</u>(무선기지국 운영)에 적용 · 면접전형 : 일반 면접 → 구조화되고, 직무능력(직업기초능력·직무수행능력) 측정 위주의 면접
------------	--