

KEF 경총
KOREA
ENTERPRISES
FEDERATION

2022년 신규채용 실태조사 결과

2022. 3.

< 조사개요 >

※ 「2022년 신규채용 실태조사」는 한국경영자총협회(회장 손경식)가 전국 100인 이상 기업 508개사(응답 기업 기준)를 대상으로 2022년 2월 21일부터 3월 4일까지 (주)글로벌리서치에 의뢰하여 조사한 결과임.

< 요약 >

1. 응답 기업의 72.0%, 「올해 신규채용 계획 있음」이라고 답변

- ▶ 그 외 응답은 ‘계획 없음’ 17.3%, ‘채용여부 미결정’ 10.6%
- ※ 기업 규모가 클수록 ‘계획 있음’이라는 응답이 높게 조사
[100~299인] 68.4% [300~999인] 71.3% [1,000인 이상] 82.5%

2. 신규채용 실시 예정기업*의 신규채용 규모, 「작년과 유사」 59.6%, 「작년보다 확대」 30.6%

- * ‘올해 신규채용 계획이 있다’고 응답한 기업
- ▶ 올해 신규채용 규모를 작년보다 확대할 것이라고 응답한 기업들에게 그 이유를 조사한 결과, ‘결원 충원’이라는 응답이 36.2%로 가장 높게 나타남.
- ※ 그 외 응답은 ‘신규투자 확대’ 27.7%, ‘우수인력 확보’ 20.2%, ‘경기회복 기대’ 9.6%, ‘사회적책임 차원’ 4.3% 순

3. 응답 기업의 60.4%, 「수시채용만 실시」

- ▶ 그 외 응답은 ‘정기공채와 수시채용 병행’ 31.1%, ‘정기공채만 실시’ 8.5%
- ※ 기업 규모가 작을수록 ‘수시채용만 실시한다’는 응답이 높게 조사
[100~299인] 71.7% [300인 이상] 49.8%

4. 청년고용 문제의 주된 원인은 「구직 쓸림 현상」 해결 방안은 「노동 경직성 완화」, 「중소기업 인식개선」

- ▶ 우리나라 청년고용 문제의 주된 원인에 대해 조사한 결과, ‘임금격차 등에 따른 대기업·공공부문으로의 구직 쓸림 현상’이라는 응답이 41.7%로 가장 높게 나타남.
- ▶ 청년고용 문제 해결을 위해 가장 시급한 방안에 대해서는 ‘임금, 근로시간 등 노동시장 경직성 완화’라는 응답(29.5%)과 ‘중소기업 경쟁력 강화 및 부정적 인식개선’이라는 응답(25.6%)이 높게 나타남.

1

응답 기업의 72.0%, 「올해 신규채용 계획 있음」이라고 답변

※ 기업 규모가 클수록 「올해 신규채용 계획 있음」 응답 비중 증가

□ 2022년 신규채용 계획에 대해 조사한 결과, 응답 기업의 72.0%가 '계획 있음'이라고 답변(신규채용 실시 예정기업)

※ 2021년 경제성장률이 4.0%를 기록했고, 2022년 경제성장률은 3.0% 수준으로 전망되는 등 우리 경제가 코로나19 충격에서 어느 정도 회복세를 보이면서 신규 채용에 나서는 기업들이 늘어난 것으로 추정

※ 다만 우크라이나 사태, 원자재 수급 차질, 인플레이션 압력 등은 기업 신규채용에 위험요인으로 작용할 가능성이 큼.

○ 그 외 '계획 없음'이라는 응답은 17.3%, '신규채용 여부 미결정'이라는 응답은 10.6%로 집계

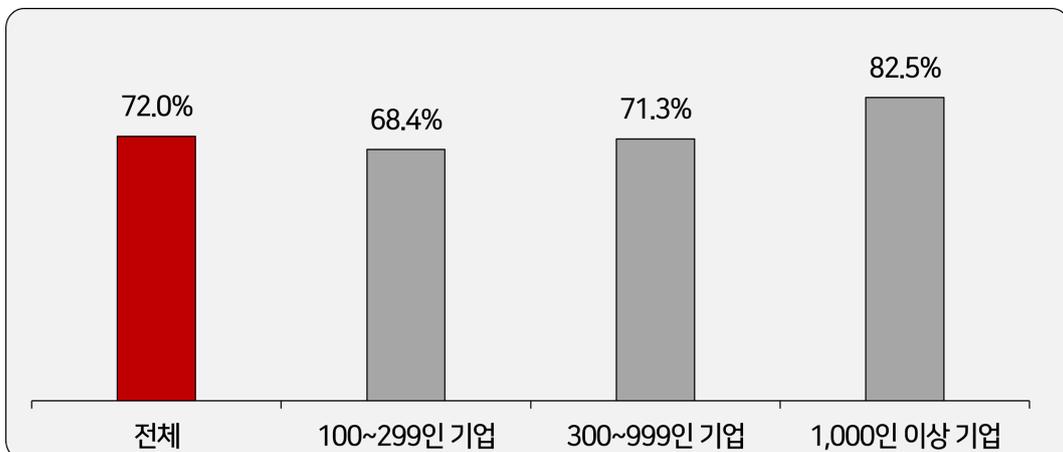
○ 기업 규모가 클수록 '계획 있음'이라는 응답이 높게 조사

※ 100~299인 기업 : 68.4%, 300~999인 기업 : 71.3%, 1,000인 이상 기업 : 82.5%

< 표 1. 2022년 신규채용 계획 여부 >

구분	전체	기업 규모별			
		100~299인	300인 이상	300~999인	1,000인 이상
신규채용 계획 있음	72.0%	68.4%	75.5%	71.3%	82.5%
신규채용 계획 없음	17.3%	22.7%	12.3%	16.5%	5.2%
신규채용 여부 미결정	10.6%	8.9%	12.3%	12.2%	12.4%

< 그림 1. 기업 규모별 '올해 신규채용 계획 있음' 응답 비중 >



2

신규채용 실시 예정기업의 신규채용 규모, 「작년과 유사」 59.6%, 「작년보다 확대」 30.6%

※ 신규채용 규모 확대 이유, 「결원 충원」 36.2%

□ 올해 신규채용 실시 예정기업*을 대상으로 신규채용 (계획)규모에 대해 조사한 결과, '작년과 유사'라는 응답이 59.6%로 나타남.

* '올해 신규채용 계획이 있다'고 답변한 기업 : 응답 기업의 72.0%

○ 그 외 '작년보다 확대'라는 응답은 30.6%, '작년보다 축소'라는 응답은 9.8%로 집계

○ 기업 규모에 관계없이 '작년과 유사'라는 응답이 높게 조사

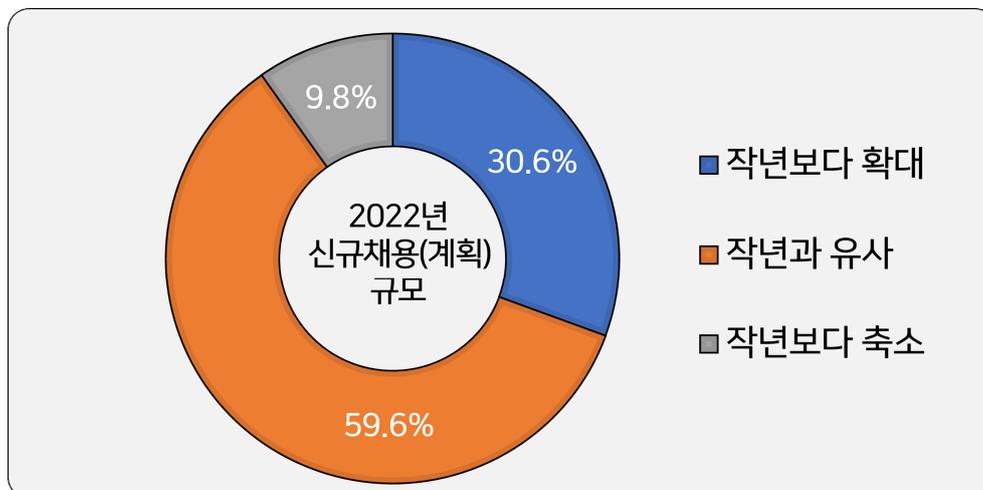
※ 100~299인 기업 : 54.4%, 300~999인 기업 : 65.0%, 1,000인 이상 기업 : 62.5%

< 표 2. 2022년 신규채용 (계획)규모(전년비) >

구분	전체	기업 규모			
		100~299인	300인 이상	300~999인	1,000인 이상
작년과 유사할 것	59.6%	54.4%	64.0%	65.0%	62.5%
작년보다 확대할 것	30.6%	34.3%	27.4%	25.6%	30.0%
작년보다 축소할 것	9.8%	11.2%	8.6%	9.4%	7.5%

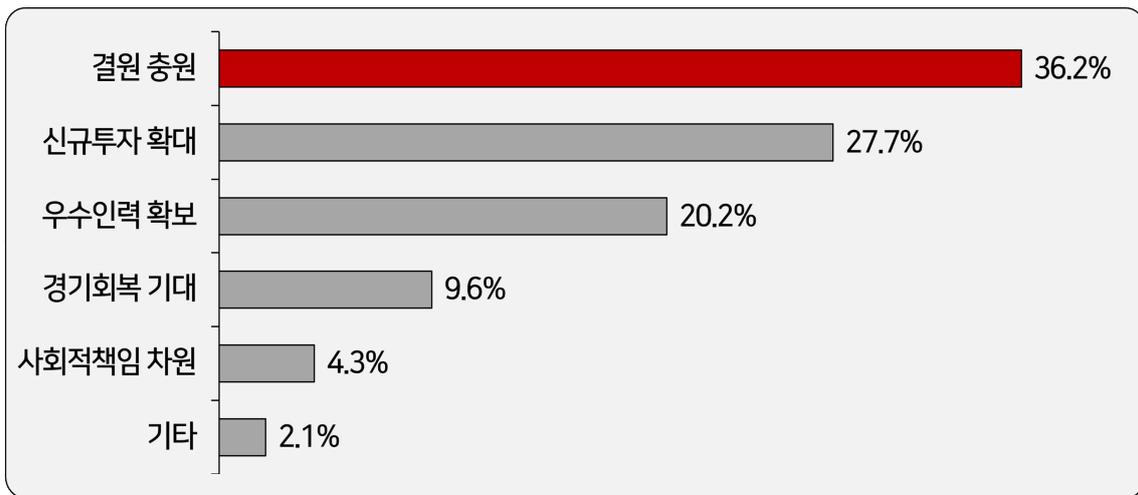
주 : 신규채용 계획이 있다고 응답한 기업을 대상으로 조사한 결과

< 그림 2. 2022년 신규채용 (계획)규모(전년비) >



- 올해 신규채용 규모를 작년보다 확대할 것이라고 응답한 기업들에게 그 이유를 조사한 결과, '결원 충원'이라는 응답이 36.2%로 가장 높게 나타남.
- 그 외 '신규투자 확대'라는 응답은 27.7%, '우수인력 확보'라는 응답은 20.2%, '경기회복 기대'라는 응답은 9.6%, '사회적책임 차원'이라는 응답은 4.3% 등의 순으로 집계됨.

< 그림 3. 신규채용 규모 확대 이유 >



주 : 작년보다 신규채용 규모를 확대할 것이라고 응답한 기업을 대상으로 조사한 결과

3 응답 기업의 60.4%, 「수시채용만 실시」

- 신규채용 방식에 대해 조사한 결과, 응답 기업의 60.4%가 '수시채용만 실시한다'고 답변
 - 그 외 '정기공채와 수시채용을 병행한다'는 응답은 31.1%, '정기공채만 실시한다'는 응답은 8.5%로 집계
 - 기업 규모가 작을수록 '수시채용만 실시한다'는 응답 비중이 높게 나타남.
 - ※ 100~299인 기업 : 71.7%, 300인 이상 기업 : 49.8%
 - ※ 규모가 작은 기업일수록 상대적으로 오랜 기간이 소요되는 정기공채보다 짧은 기간에 빠른 인력 투입이 가능한 수시채용을 선호하기 때문인 것으로 추정

< 표 3. 신규채용 시 채용방식 >

구분	전체	100~299인		300인 이상	
		100~299인	300인 이상	100~299인	300인 이상
수시채용만 실시	60.4%	71.7%	49.8%		
정기공채와 수시채용 병행	31.1%	20.6%	41.0%		
정기공채만 실시	8.5%	7.7%	9.2%		

- 정기공채와 수시채용을 병행하는 기업들에게 각 채용방식별 비중에 대해 조사한 결과, 전체 채용인원 대비 '수시채용 비중 50% 이상'이라는 응답이 74.7%로 나타남.

< 표 4. 전체 채용인원 대비 수시채용 비중 >

구분	수시채용 비중 50% 이상	수시채용 비중 50% 미만
응답률	74.7%	25.3%

주 : 1. 전체 채용인원 대비 비중
 2. 정기공채와 수시채용을 병행한다고 응답한 기업을 대상으로 조사한 결과

4

청년고용 문제의 주된 원인은 「구직 쏠림 현상」 해결 방안은 「노동 경직성 완화」, 「중소기업 인식개선」

- 우리 청년고용 문제의 주된 원인에 대해 조사한 결과, 응답 기업의 41.7%가 '임금격차 등에 따른 대기업·공공부문으로의 구직 쏠림 현상' 지적
 - 그 외 '청년 일자리 정책의 실효성 부족'이라는 응답은 17.3%, '학력 과잉 및 산업계 수요와 괴리된 교육시스템'이라는 응답은 13.8% 순으로 집계

< 표 5. 우리나라 청년고용 문제의 주된 원인 >

구분	응답률
임금격차 등에 따른 대기업·공공부문으로의 구직 쏠림 현상	41.7%
청년 일자리 정책의 실효성 부족	17.3%
학력 과잉 및 산업계 수요와 괴리된 교육시스템	13.8%
정규직에 대한 과도한 고용보호	8.9%
정부·정치권의 규제강화 입법	6.9%
주력산업 경쟁력 둔화 및 신산업 성장 지연	6.5%
기타	4.9%

- 청년고용 문제 해결을 위해 가장 시급한 방안에 대해 조사한 결과, '임금, 근로시간 등 노동시장 경직성 완화'라는 응답이 29.5%, '중소기업 경쟁력 강화 및 부정적 인식개선'이라는 응답이 25.6%로 나타남.
 - 그 외 '고용창출 여력이 큰 신산업 육성'이라는 응답은 14.0%, '세제혜택, 보조금 등 인센티브 지원 확대'라는 응답은 9.8% 순으로 집계

< 표 6. 청년고용 문제 해결을 위해 가장 시급한 방안 >

구분	응답률
임금, 근로시간 등 노동시장 경직성 완화	29.5%
중소기업 경쟁력 강화 및 부정적 인식개선	25.6%
고용창출 여력이 큰 신산업 육성	14.0%
세제혜택, 보조금 등 인센티브 지원 확대	9.8%
규제개혁 및 기업규제 입법 자제	9.1%
산업계 수요에 부합한 교육시스템 구축	8.5%
기타	3.5%

5 응답 기업의 19.9% 「블라인드 채용 도입」

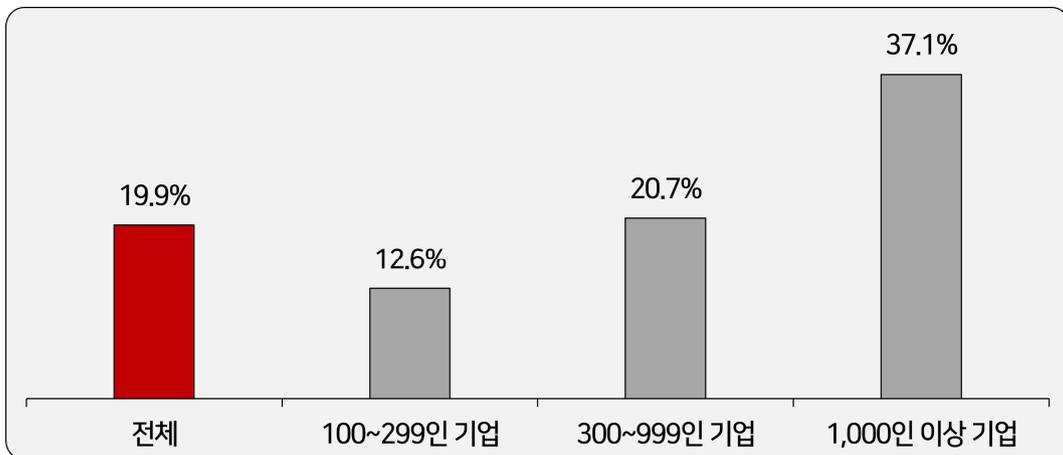
□ 블라인드 채용* 도입 여부에 대해 조사한 결과, 응답 기업의 19.9%가 '블라인드 채용 방식을 도입했다'고 답변

* 편견이 개입될 여지가 있는 항목은 배제하고, 직무능력을 중심으로 평가하여 인재를 채용하는 방식

○ 기업 규모가 클수록 '블라인드 채용을 도입했다'는 응답이 높게 나타남.

※ 100~299인 기업 : 12.6%, 300~999인 기업 : 20.7%, 1,000인 이상 기업 : 37.1%

< 그림 4. 기업 규모별 블라인드 채용 도입 비중 >



□ 블라인드 채용을 도입하지 않은 기업을 대상으로 블라인드 채용 도입 의향을 조사한 결과, '도입 의향이 없다'라는 응답이 67.8%로 집계

※ 블라인드 채용의 긍정적 취지에도 불구하고, 기업 현장에서의 선호도는 높지 않은 것으로 풀이됨.

○ '도입 의향이 있다'라는 응답은 32.2%로 조사

조사 개요

1. 조사목적

개별기업의 신규인력 채용 동향을 파악하여 인력 수요를 예측하는 한편, 최근 변화된 채용방식에 대한 실태를 분석하여 기업의 인사 관리에 참고 자료를 제공하는 데 그 목적이 있음.

2. 분석대상

전국 100인 이상 기업 중 설문에 응답한 508개사를 분석대상으로 하였음.

※ 조사수행기관 : (주)글로벌리서치

3. 조사기간 : 2022년 2월 21일 ~ 3월 4일

4. 조사방법

구조화된 설문지를 통한 온라인 조사 및 유선 조사를 병행하였음.

5. 주요 조사항목

- 2022년 신규채용 계획 및 규모, 채용방식
- 청년고용 문제 인식, 블라인드 채용 도입 여부 및 의향

6. 회수업체 수

구분		회수업체수
전체		508개사 (100.0%)
기업 규모별	100~299인 기업	247개사 (48.6%)
	300~999인 기업	164개사 (32.3%)
	1,000인 이상 기업	97개사 (19.1%)