

# 2019년 적극적 고용개선조치 시행계획서

관 리 번 호		102-3-057-0	사업체명(법인명)	(주)동일기술공사
사업체 형태		민간기업	사 업 체 규 모	1000인미만
법인등록번호		110111-0059885	사업자 등록번호	219-81-07585
대 표 자	성 명	황주환	전 화 번 호	02-3400-5627
	주 소	05800 서울 송파구 송이로30길 7 동일빌딩		
사 업 장 현 황	사업장명칭	(주)동일기술공사		
	소재지	05800	우편물수령지	05800
		서울 송파구 송이로30길 7 동일빌딩		
	업 태	서비스, 부동산	산업분류	기술 서비스 관련업
	종 목	기술용역업		건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학 기술 서비스업
	주생산품	토목 설계 및 건설사업관리 용역		건축기술, 엔지니어링 및 관련기술 서비스업
	상시근로자	81 명 (여성) 605 명 비율( 13.39 )%	관리자	0 명 (여성) 26 명 비율( 0.00 )%
담 당 자	직 급	부장	성 명	오중석
	전화번호	02-3400-5627	휴대전화	010-9832-3170
	FAX	02-3400-5656	E-MAIL	tk1344@hanmail.net

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」제 17조의3제1항 및 같은 법 시행규칙 제 11조에 따라 적극적 고용개선조치 시행계획을 제출합니다.

제출자(사업주)

황주환 (서명 또는 인)

고용노동부장관 귀하

# 2019년 적극적 고용개선조치 시행계획서

## 1단계: 남녀인력활용 수준의 적정성 분석

### ■ 전년도 평가 결과

여성고용률 미달 여부	여성관리자율 미달 여부
-	미달

## 1. 남녀인력활용 수준의 적정성 분석

### 1) 남녀인력 활용의 적정성 분석

현황	해당 항목에 대한 기업 수치를 입력함으로써 현황 분석				
	구분	현황 (2018년 12월 31일 기준)			전년도 동종산업평균 70%
		계	여성인력수	비율	
총근로자수	605 명	81 명	13.39 %	11.00 %	
관리자수	26 명	0 명	0.00 %	3.17 %	

### 2) 여성인력 신규 채용 현황

현황	해당 항목에 대한 기업 수치를 입력함으로써 현황 분석						
	항목	신규인력전체			신규관리자인력		
		전체(남+여)	여성	비율	전체(남+여)	여성	비율
2016	90 명	20 명	22.22 %	0 명	0 명	0.00 %	
2017	102 명	31 명	30.39 %	2 명	0 명	0.00 %	
2018	114 명	27 명	23.68 %	0 명	0 명	0.00 %	
원인분석	<p>1. 신규인력전체 : 신규인력의 전체 인원은 전년대비 증가하였으나 여성 근로자는 조금 하락하였음  가. 최근 수주 실적이 저조하여 신규 개설 현장 사무직 여성근로자의 충원이 전년도 비해 적었음  (공동 수주시 당사가 주관사인 경우 직접고용을 하나, 타사가 주관사인 경우 파견직 인원을 충원함)  나. SOC사업의 예산 증액의 기대감으로 2018년 기점으로 기술직 인력을 늘리고 있으나 지원하는 인력이 대부분 남성근로자가 많아 신규 채용에 남성 인력이 많음</p> <p>2. 신규관리자 인력 : 2018년 신규관리자인력의 외부충원은 없었음. 팀 제도 확대에 대해 경영진 논의중</p> <p>3. 당사의 노력</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 팀제 확대시 전체적으로 적은 여성근로자 인원이지만 일부 팀장 보직이 가능함.</li> <li>- 출산 및 육아휴직 대체 여성 인원 2명 채용함</li> <li>- 현장 사무원 직접고용 지속 시행(주관현장 파견직 미 채용)</li> <li>- 매년 우수 인력 영입을 위한 신입사원 공개채용 실시</li> </ul>						

### 3) 여성인력 관리직 승진 현황

현황	해당 항목에 대한 기업 수치를 입력함으로써 현황 분석						
	항목	관리자현황			신규승진관리자		
		전체(남+여)	여성	비율	전체(남+여)	여성	비율
2016	17 명	0 명	0.00 %	0 명	0 명	0.00 %	

# 2019년 적극적 고용개선조치 시행계획서

	2017	25 명	0 명	0.00 %	6 명	0 명	0.00 %
	2018	26 명	0 명	0.00 %	1 명	0 명	0.00 %
원인분석	<p>1. 관리자 현황</p> <p>가. 2017년 일부 조직을 본부(부서) 체제에서 팀제로 변경하여 관리자 인원이 증가함</p> <p>나. 2018년 기존 팀 제도 개편에 대해 경영진의 평가 기간이 필요하여 회사 전반적으로 확대하지 못함</p> <p>다. 2018년 인프라정보팀을 신설하여 관리자 인원 1명이 늘어남</p> <p>※ 인프라정보팀은 최근 토목분야에도 3D설계, BIM등의 발주처 요구가 확대되고 있어 이에 맞춰 신설함.</p> <p>2. 신규승진관리자 : 인프라정보팀의 팀장은 기존 기술연구소에서 관련 업무를 오랫동안 수행한 임원이 보직됨</p> <p>3. 당사의 관리자는 본(부서)장, 팀장 등으로 보직은 경력이 최소 25년이상 및 기술사 소지자가 대다수 이며 여성근로자의 1직군의 인원이 적고 경력 또한 부족으로 인하여 2018년까지는 관리자로 보직이 되지 못함</p> <p>4. 2019년 정기 승진시 여성인력 특별승진 추진(환경평가사 또는 기술사 소지한 여성기술자) - 2명(상무 승진 실시 및 관리자 보직, 여성근로자 고충위원으로 선정)</p>						

## 4) 여성인력 이직률(퇴직률) 및 근속연수 현황

해당 항목에 대한 기업 수치를 입력함으로써 현황 분석 ※ 이직(퇴사)률 공식 $\text{이직(퇴사)률} = (\text{이직(퇴직)자수} / \text{년간 평균근로자수}) \times 100$						
현황	해당년도	이직률			평균 근속연수 (재직자 기준)	
		전체	남성	여성	남성	여성
	2016	17 %	14 %	3 %	120 개월	69 개월
	2017	15 %	11 %	4 %	117 개월	63 개월
	2018	17 %	12 %	5 %	110 개월	60 개월
원인분석	<p>1. 이직률</p> <p>가. 당사는 업 특성상 타 업종보다 이직률이 높은 편임</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공사현장의 준공 또는 중지명령의 경우 인력이 퇴사를 하게되고 신규현장의 발생 및 인력추가 투입 요청이 있을 경우 신규채용이 발생함</li> </ul> <p>나. 매년 여성근로자의 이직률이 높아지는 사유는 수주가 감소하여 현장의 수가 줄어(준공현장&gt;개설현장) 드는 영향</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 통상 현장1곳당 기술자 2~3명, 사무원보조원 1명으로 사무원은 전체가 여성근로자임(별도직군)</li> </ul> <p>2. 평균근속연수 : 남녀 동시에 줄어들고 있는 추세임, 경영여건의 변화에 대한 대응차원임</p> <p>가. 경영의 어려움으로 계약직 인원 증가</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 과거에는 정규직으로 채용하여 공사 완료 후 타 현장으로 재 투입기간까지 임금을 회사에서 부담하였으나</li> <li>- 최근에는 계약직으로 채용하여 공사 종료 후 퇴사를 함으로 인하여 이직률은 높아지고 평균 근속연수가 줄어드는 추세임</li> </ul>					

## 5) 남녀 근로자간 임금격차 분석

	해당 항목에 대한 기업 수치를 입력함으로써 현황 분석
--	-------------------------------

# 2019년 적극적 고용개선조치 시행계획서

현황	구분	현황 (2018년 12월 31일 기준 평균총액)		
		남성	여성	계
	전체 근로자 <sup>1</sup>	50880000 원	29700000 원	48120000 원
관리자 <sup>2</sup>	80000000 원	0 원	80000000 원	
원인분석	<p>1. 전체근로자 : 2017년 대비 남성근로자보다 여성근로자의 금액이 많이 인상됨(23,450,000 → 29,700,000)</p> <p>가. 최저임금 인상 효과</p> <p>나. 여성근로자가 과거에 비해 상위 직위로 승진이 이루어졌으나 여전히 대부분 3직급에 위치</p> <p>다. 설계 및 감리, 관리직 사원은 초봉급여가 3300만원-남녀차별이 없음</p> <p>- 위에 기재된 여성 임금은 전체 평균 임금이며 별도 직군(현재 프로젝트계약직 사무보조)의 임금이 포함된 금액임.</p> <p>여성근로자 중 프로젝트 계약직으로 현장 사무 보조인원(현재, 별도직군)으로 구성되어 연봉은 2400만원임 .</p> <p>따라서 전체 평균 값이 여성근로자의 연봉으로 3000만원 이하로 나타남</p> <p>2. 관리자 : 팀제도 확대에 인하여 기존보다 낮은 직위의 임원이 팀장에 임명되어 전체적으로</p>			

- 1) 전년도 말일(12.31) 재직자 기준 1년 간 지급된 평균총액 기재
- 2) 남녀근로자현황 제출 시 관리자로 산정한 인원에게 1년 간 지급된 평균총액 기재

# 2019년 적극적 고용개선조치 시행계획서

## 2단계: 여성 근로자 및 여성 관리자의 고용목표

### 2. 여성 근로자 및 여성 관리자의 고용목표

항목	전직종			관리자		
	전체	여성	비율	전체	여성	비율
여성인력 현황	605 명	81 명	13.39 %	26 명	0 명	0.00 %
단기목표 19	630 명	85 명	13.49 %	32 명	1 명	3.13 %
중·장기목표 20	650 명	90 명	13.85 %	32 명	1 명	3.13 %
중·장기목표 21	650 명	90 명	13.85 %	35 명	2 명	5.71 %
중·장기목표 22	650 명	95 명	14.62 %	35 명	2 명	5.71 %
여성고용목표 설정 근거	1. 관리자 목표설정 근거 가. 기존 본부(부서) 단위 일률적인 운영체계를 바꿔 팀제도 운영을 확대하여 여성 관리자 확보 나. 2019년 여성 임원 승진으로 관리자 보직 부여 2. 전직종 목표설정 근거 가. 2017년까지 매출과 이익의 감소로 인하여 전체 인력을 축소하는 방향으로 회사 장기 비전을 수립하였으나 최근 정부의 SOC사업의 확대와 더불어 정부의 최우선 과제인 고용정책에 이바지 하고자 전체 인력을 늘리는 방향으로 목표를 수립함. 나. 매년 우수 인력 선발을 위해 신입사원 공채를 2016년부터 지속 실시하여 매년 20명 내외 인력을 남녀차별없이 선발중					

# 2019년 적극적 고용개선조치 시행계획서

## 3단계: 고용관리 개선계획(일반 인사관리분야)

### 3. 고용관리 개선계획(일반 인사관리분야)

영역	관련 제도현황, 실적, 애로사항 및 개선계획	
모집 및 채용	현황, 실적, 문제점 분석	
	1. 당사는 수시 채용이 많이 이루어짐(결원 발생 또는 현장 추가 투입 요청 등) 가. 결원 발생시 인력 채용(기술직,사무직)을 해당 부서(기술부서)에서 진행함. 나. 경영지원실은 인력에 대한 선발권이 공채 및 관리부서의 일부 인원에 한함. 다. 따라서 채용 인원의 선발에 경영지원실의 영향은 미미함. 2. 현장사무원 직접고용(파견직 미 고용) 가. 감리현장 사무직 인원을 직접고용 지속(70곳 현장 중 당사 주관현장인 약 25곳) 3. 신입사원 조기 적응을 위한 2017년부터 제작한 회사 생활 안내 책자 지속 제작	
	개선계획	완료기한
	1. 결원에 대한 부서 면접시 경영지원실 실장(명예근로감독관) 및 인사 팀장이 해당 면접에 면접관으로 참여하여 공정한 면접과 면접시 불공정한 내용이 있다면 개선 계획임 2. 여성근로자 고용률 제고를 위해 현장사무원은 직접고용 지속 시행(경영방침) 3. 신입사원 조기 적응을 위해 안내 책자 지속 수정 제작 4. 2019년 여성근로자 고충처리위원 선임(여직원 간담회, 채용시 면접관 참여, 성희롱사건 발생시 사건 조사자 참여 등)	'19년 2분기
인사평가 및 승진	현황, 실적, 문제점 분석	
	1. 출산휴가 및 육아휴직 가. 출산휴가 및 육아휴직기간 근속년수 및 승진연한에 포함 나. 휴가와 휴직기간 동안 인사고과를 실시하지 않음으로 그 기간을 제외한 인사평가를 기준으로 승진 실시함. 2. 승진 년수 및 인사 평가시 차별적 요소 없음	
	개선계획	완료기한
1. 출산휴가 및 육아휴직 기간 고과기간에서 제외하는 것보다 전체 평가 인원의 평균 점수를 부여하는것이 보다 합리적이라 판단되어 휴가 및 휴직기간 동안 고과 점수를 평균 점수로(중간점수 등급 "B")부여하고자 함	'19년 3분기	
남녀 근로자 간 임금격차	현황, 실적, 문제점 분석	
	1. 남성근로자 대비 1직급의 여성비율은 1.8%, 2직급의 여성비율 6.7%, 3직급의 여성비율 48%로 여성이 주로 3직급에 집중됨(여성전체 대비 1직급 5.9%, 2직급 11.8%, 3직급 82.3%) 2. 신입사원 초임의 경우 남성 및 여성 3,300만원으로 차이가 없음 가. 사원 대리 : 단일 호봉제 채택 남녀 차이 없음 나. 과장이상 : 대리 최종 임금 대비 매년 동일 % 인상으로 남녀 차이 없음 3. 장기간 근속할 경우 고 임금 근로자가 될 가능성이 높음으로 여성근로자의 장기 근속 유도를 위한 제도 개선	
	개선계획	완료기한
	1. 2018년 가족친화 인증기업을 받은 기업으로 여러 규정을 개정하였음 시행 초기라 실제 사용에 대한 홍보가 필요 2. 남녀 근로자의 임금 차이의 주요 원인은 별도 직군인 현채 프로젝트계약 직사무보조 인원의 임금이 일반 기술직과 차이로 인하여 남녀 평균이 낮게 나타남	'19년 3분기

# 2019년 적극적 고용개선조치 시행계획서

	<p>- 현재 근로자의 경우 발주처(공공기관 등)의 예산 책정 범위내에서 운영됨으로 많은 인상은 어려우나 정부의 최저임금 이상으로 매년 지급하고 있고향후에도 인상이 지속될 예정임</p>	
<b>교육훈련과 배치전환</b>	<b>현황, 실적, 문제점 분석</b>	
	<p>1. 교육훈련  가. 2018년 건설기술자 직무향상 교육 실시 325명 1.5억원 소요  나. 2018년 법정 의무 교육외 양성평등 교육일환으로 전 임직원 온라인 강의 실시 "성과개선의 첫걸음, 업무 뒤집어 보기" 교육비 23백만원 소요  2. 해외 사업 및 새로운 토목분야 확대에 따른 배치 전환 추진</p>	
	<b>개선계획</b>	<b>완료기한</b>
	<p>1. 교육훈련  가. 기존 법정교육 및 건설기술자 직무향상교육외 다양한 교육 콘텐츠 마련  나. 건설기술자와 환경기술자에 대한 직무향상 교육 실시  다. 공사현장 등 현업의 특성을 고려한 온라인 교육 활성화  2. 배치전환  가. 해외사업의 중요성 증대등으로 개인 희망 및 업무 가능여부를 판단하여 해외사업부로 배치 전환  나. 토목 3D설계 및 BIM, 토목 사물인터넷 분야 관심 인력 인프라정보팀으로 전환배치</p>	'19년 3분기
<b>장기근속 및 이·퇴직</b>	<b>현황, 실적, 문제점 분석</b>	
	<p>1. 장기근속 및 이퇴직  가. 당사의 임직원의 가장 문제점은 임금으로 2011년 이후 동결 또는 삭감으로 인하여 직원들의 사기가 많이 저하됨  (전 직원 설문조사 및 일터혁신컨설팅, AA통합지원서비스 결과)  나. 2018년 임금부분외 근무여건 개선을 위한 사규 등 개정 실시(시차출퇴근, 가정의날 정시 및 조기퇴근제도)</p>	
	<b>개선계획</b>	<b>완료기한</b>
	<p>1. 2019년 임금 인상시 그 동안 임금 동결 및 삭감으로 우수 인력 유출의 심각한 문제에 대한 대안 마련  2. 관련 법령 개정에 따른 배우자 출산 휴가 등을 개정된 법령에 맞춰 시행</p>	'19년 4분기

# 2019년 적극적 고용개선조치 시행계획서

## 4단계: 고용관리 개선계획(일·가정 양립 분야)

### 4. 고용관리 개선계획(일·가정 양립 분야)

영역	관련 제도현황, 실적, 애로사항 및 개선계획	완료기한
유연근무 활성화	<b>현황, 실적, 문제점 분석</b>	
	1. 2018년 시차출퇴근제도 도입하여 시행중 2. 재택근무가 가능한 인력에 대해 신청시 재택근무로 전환 실시 현재 20여명 실시 중	
	<b>개선계획</b>	<b>완료기한</b>
	1. 주 52시간 적용 사업장으로 초과 근로에 대한 대휴제도 활성화 방안 마련 2. 현장근무자가 동절기 공사현장 철수시 본사 출근하여 근무를 실시하는 대신 재택 근무 실시 방안 마련	'19년 4분기
육아·돌봄 활성화	<b>현황, 실적, 문제점 분석</b>	
	1. 매주 수요일 가정의 날 시행(가족밥상 방송) 연장근로 없이 전 임직원 정시 퇴근 - 매월 마지막 수요일 가정의날은 1시간 단축근무로 조기퇴근 실시 2. 유치원, 초등학교, 중학교, 고등학교 입학시 입학축하금 지급(약 2천 5백만원 소요 / 년) 3. 매년 징검다리 연휴 및 명절 전후 단체 휴무 실시(2019년 10월 계획) : 휴무여건 보장 및 일 생활 균형캠페인 일환 - 2월 7일,8일 / 5월 2일,3일 / 6월 7일 / 8월 16일 / 9월 11일, 16일 / 10월 4일 / 12월 31일	
	<b>개선계획</b>	<b>완료기한</b>
	1. 매년 단체 휴무를 10일 이상 지정 시행 2. 매주 수요일 가정의 날 시행 강화(해당일 시간외근로시 인사사고과 불이익 조항 적용) 3. 남성 육아휴직 사용에 대한 홍보 강화(입사자 OT, 각종 사내 교육시 등)	'19년 1분기
임신·출산 근로자 보호	<b>현황, 실적, 문제점 분석</b>	
	1. 임신,출산근로자에 대한 사내 지원 및 고용보험제도 안내 시행 - 출산휴가 및 육아휴직 기간 및 임금지급 등 - 출산휴가 및 육아휴직 기간 인사사고과 시행 - 휴가 및 휴직기간 임금지급 및 정부지원금 신청 방법 2. 배우자 출산자 축하공고 및 소정 선물 지급 3. 육아를 위한 시차 출근제도 시행 4. 임신기 태아검진휴가 부여 5. 생리휴가자 유급 시행	
	<b>개선계획</b>	<b>완료기한</b>
	1. 2018년 도입 예정이었던 자동육아휴직제도를 2019년 상반기 중 도입예정 2. 배우자 출산휴가 사용일수 확대등 관련 법규 개정에 따른 홍보 실시 3. 사무실 근무환경 개선 일환으로 미세먼지 모니터링, 공기청정기 설치, 공기정화 식물 배치 4. 육아기 근로시간 단축 관련 법령 시행(2020.01.01)에 따라 사규 개정시 임신기 근로시간 단축제도 홍보 5. 현재 실시중인 출산휴가 및 육아휴직 발생시 대체 인력은 지속시행 예정이며 대체 인력중 우수 자원은 정규직 전환 및 타 소속으로 전환하여 지속 채	'19년 2분기



# 2019년 적극적 고용개선조치 시행계획서

## 5단계: 특이사항

### 5. 특이사항

#### 총평 및 특이사항

1. 전년도 노동부 일터혁신 컨설팅과 노사발전재단에서 시행하는 일문화개선통합지원서비스 컨설팅을 통해 경영진과 근로자가 인식하는 수준에 대해서 보고서를 통해 갭이 확인되었고 특히 당사가 그 동안 건설업 특성의 남성중심 문화를 많이 벗어나지 못하고 평등 수준도 미비하다는 것이 확인됨
2. 보고서를 토대로 2019년 시행계획을 마련하여 점진적으로 개선하고자함.
3. 회사의 경영상 어려움으로 인한 임금부분을 제외하고 대표이사 취임후 간담회 및 근무 여건 개선을 위한 다각적인 노력을 경주하고 있음
4. 청년 고용을 위해 매년 신입사원 공개채용 실시(2019년 24명 채용실시하였으며 이중 5명을 여성인력으로 채용, 면접시 여성근로자 고충처리위원 면접 실시)

첨부서류