

2020년 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	02-3400-5777
	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		서울 송파구 송이로30길 7 동일빌딩
	업 태	서비스	산업분류	기술 서비스 관련업
	종 목	기술용역		건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학 기술 서비스업
	주생산품	토목 설계, 감리		건축기술, 엔지니어링 및 관련기술 서비스업
	상시근로자	91 명 (여성) 646 명 비율(14.09)%	관리자	1 명 (여성) 27 명 비율(3.70)%
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

2020년 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 (2019년 12월 31일 기준)			전년도 동종산업평균 70%
		계	여성인력수	비율	
총근로자수	646 명	91 명	14.09 %	12.04 %	
관리자수	27 명	1 명	3.70 %	3.63 %	

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
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 %	
2019	114 명	29 명	25.44 %	0 명	0 명	0.00 %	

원인분석

- 관리자 : 신규채용 관리자는 없음
- 전체 근로자의 신규 고용률은 전년대비 적은 비율이지만 증가함
- 일부부서 조경부, 교통계획부 등 신입사원의 여성근로자 증가

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
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 %	
2019	27 명	1 명	3.70 %	1 명	1 명	100.00 %	

원인분석

- 여성관리자 보직
이전까지 관리자는 전체 남성근로자였으나 근속기간이 짧음(타 관리자에 비해 1/2)에도 불구하고 업무 추진 역량을 갖춘 인원으로 평가되고 또한 자격(평가사 및 기술사)을 갖춰 신규 관리자로 임명

2020년 적극적 고용개선조치 시행계획서

4) 여성인력 이직률(퇴직률) 및 근속연수 현황

현황	<p>전체이직·퇴직률 = (이직·퇴직자수 / 연간평균근로자수) × 100</p> <p>성별 이직·퇴직률 = (성별 이직·퇴직자수 / 성별 연간평균근로자수) × 100</p> <p>* 이직 및 퇴직자는 정년퇴직, 질병으로 인한 퇴사, 계약 종료 등의 자연 감소분은 제외</p> <p>* 연간평균근로자수는 해당연도 평균근로자수를 산정</p>					
	해당년도	이직률			평균 근속연수 (재직자 기준)	
		전체	남성	여성	남성	여성
	2017	15 %	11 %	4 %	117 개월	63 개월
	2018	17 %	12 %	5 %	110 개월	60 개월
2019	16 %	12 %	4 %	108 개월	62 개월	
원인분석	<p>업계 동종사 대비 임금 수준의 하락으로 전체 직위에서 남성 장기근속자의 이직이 많았음</p> <p>여성근로자의 경우 근속연수에 큰 변화가 없음</p>					

2020년 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	646 명	91 명	14.09 %	27 명	1 명	3.70 %
단기목표 20	650 명	92 명	14.15 %	27 명	1 명	3.70 %
중·장기목표 21	655 명	93 명	14.20 %	30 명	2 명	6.67 %
중·장기목표 22	660 명	94 명	14.24 %	30 명	2 명	6.67 %
중·장기목표 23	665 명	95 명	14.29 %	30 명	2 명	6.67 %
여성고용목표 설정 근거	1. 사업의 다각화 및 팀장제도 확대 예정에 따른 관리자 및 신규인력 채용예정임 코로나19가 상황이 지속됨에도 불구하고 인위적인 구조조정이나 인력을 줄이는 방안은 고려하고 있지 않음 2. 국가 예산 중 SOC사업 예산이 증가되어 인력 충원이 가능하다고 판단됨					

2020년 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 또는 현장 추가 투입 및 개설시) 가. 결원 인원의 경력직 채용(기술직)은 해당 부서에서 진행함 나. 경영지원실은 공채 및 관리부서 일부 인원에 한정됨 다. 채용인원의 선발에 경영지원실의 영향이 적음 2. 최근 대학교에서 토목공학과와 인기가 많이 하락하여 공개채용의 경우 지원자의 경쟁률이 크게 하락하여(동종업계전반) 인력 충원에 어려움이 있고 높은 이직률로 인하여 해당 부서에서는 신입보다 경력직 채용을 선호함.	
	개선계획	완료기한
	1. 학생들이 방학을 이용하여 실제 회사 경험을 체험해보는 인턴제도를 활용 2. 인력 채용을 위한 자체 채용공고보다 학교와 연계된 사이트 등을 통해 공고 실시 3. 여성근로자 고용률 제고를 위한 현장사무원(프로젝트계약직) 파견직보다 직접고용 지속 시행 4. 여성고충처리위원의 활동 증대 실시(간담회 등 시행)	
인사평가 및 승진	현황, 실적, 문제점 분석	
	1. 반기별 인사평가 실시를 통해 본부장(부서장) 팀장의 팀원 평가 가. 기본 점수와 다양한 평가 반영(근태, 상훈, 징계, 가정의 날 근무 등) 나. 평균점수와 인원 비율을 맞추므로 고 성과자와 저 성과자 분리 다. 고과 점수의 활용 승진, 상훈, 포상 등 활용	
	개선계획	완료기한
	1. 2019년도에 대상자가 없어 시행하지 못한 출산휴가 및 육아휴직자에 대한 평가 대신 평균 점수 부여(인사고과 " B"등급 부여) 2. 고과 점수의 활용도 적극적 반영(우수자 조기승진, 승호, 상훈 수여 등)	
남녀 근로자 간 임금격차	현황, 실적, 문제점 분석	
	1. 임금(업 특성상)으로 인한 차이 발생 가. 건설업 특성상 남성중심으로 관리자 체계가 구축됨으로 인하여 고위직 여성 근로자의 수가 절대적으로 적음 나. 1직급과 2직급간의 평균 임금은 차이가 없음 다. 3직급의 평균임금의 차이는 별도의 직군인 현장 프로젝트 계약직 여성 근로자의 인원이 다수 포함되어 있음 발주처(관공서, 시공사 등)에서 임금대가 수준이 낮게(최저임금수준) 책정됨으로 인하여 4분위 임금 비율도 여성근로자 비율이 높음 라. 현장 프로젝트 사무원의 경우 직접고용하지 않고 간접고용(파견직)을 할 경우 해당 근로자가 실제 수령하는 금액은 더 적어지며 당사는 대부분 현장 프로젝트 계약직을 직접고용 하고 있음	
	개선계획	완료기한
	1. 당사의 경우 남녀 근로자 임금격차는 없지만 전반적으로 동종사 대비 임금 수준이 낮아 10년차 미만 직위 근로자의 이직률이 높음 따라서 2019년부터 3년간 동종사 대비 평균 이상 임금인상율을 적용	
	현황, 실적, 문제점 분석	
	1. 전체 인원의 교육은 경영지원실에서 일괄 시행 지침으로 100%이수 함	

2020년 적극적 고용개선조치 시행계획서

교육훈련과 배치전환	2. 개별 및 부서별 필요한 교육은 신청 및 승인을 통해 시행중이지만 개별 직무 교육에 대한 신청 이상대적으로 적음	
	개선계획	완료기한
	1. 기존 건설기술자교육, 신입직원의 업무 시작 및 회사 적응에 도움을 주는 사내교육, 최초교육, 전 직원의 법정직무교육 지속시행 2. 개별 직무교육 신청시 이수시간을 부여하며 교육비 100% 회사지원 및 일부 자격증 취득에 필요한 비용 또한 회사에서 부담 시행	'20년 4분기
장기근속 및 이·퇴직	현황, 실적, 문제점 분석	
	1. 장기근속 및 이직 가. 동종사 대비 임금이 낮은 수준임 나. 그 동안 상위 직위자 위주로 시행한 경력관리를 시행	
	개선계획	완료기한
	1. 2019년부터 3개년에 걸쳐 동종사 평균 임금수준 이상으로 상향조정 예정 2. 그 동안 수주를 위해 상위 직위자 위주로 시행하던 경력관리를 장기 근속등을 유도하기 위해 하위 직위 직원까지 확대 시행	'20년 4분기

2020년 적극적 고용개선조치 시행계획서

4단계: 고용관리 개선계획(일·가정 양립 분야)

4. 고용관리 개선계획(일·가정 양립 분야)

영역	관련 제도현황, 실적, 애로사항 및 개선계획	
유연근무 활성화	현황, 실적, 문제점 분석	
	1. 유연근무제도를 활용자가 및 복직율이 낮음 가. 유연근무를 사용할 경우 인사평가 불이익이 없음에도 불구하고 남성의 절대 다수로 인한 정서상 사용률이 낮음 나. 육아휴직자 활용의 복직율이 낮아지고 있는 추세임	
	개선계획	완료기한
	1. 입사자에게 설명하는 유연근무제도와 별개로 회사 홈페이지를 활용한 절차 및 안내 공지 2. 코로나19 등으로 인한 재택근무 증가 대비 회사 시스템 마련(전산 등)	'20년 4분기
육아·돌봄 활성화	현황, 실적, 문제점 분석	
	1. 매주 수요일 가정의날 시행 2. 입학축하금(유치원, 초등학교, 중학교, 고등학교) 지급 3. 매년 징검다리 연휴 및 특별한 날 휴무여건 및 일생활 균형을 위한 단체연차 10일 이상 시행	
	개선계획	완료기한
	1. 매년 단체연차 10일 이상 지정 실시 2. 매주 수요일 정시 퇴근 시행 3. 입학 축하금 및 출산 축하선물 지속 지급	'20년 2분기
임신·출산 근로자 보호	현황, 실적, 문제점 분석	
	1. 임신,출산에 대한 제도 안내 시행 2. 배우자 출산자 축하공고 및 소정 선물 지급 3. 태아검진휴가 부여, 시차출퇴근제도, 육아기 단축근무제도, 생리휴가 유급 실시	
	개선계획	완료기한
	1. 단체보험 가입(상해보험) 2. 다양한 의견 취합을 위한 청원함 운영 3. 여성고충처리위원을 활용하여 정기적 면담 시행	'20년 4분기

2020년 적극적 고용개선조치 시행계획서

5단계: 특이사항

5. 특이사항

총평 및 특이사항

고위직 인원중 남성과 여성근로자의 인원수는 90배, 평균 근속년수 3배, 기술사 취득인원은 전체 180명 중 여성근로자는 2명뿐으로 관리자의 모수가 크게 부족한 현실입니다.
따라서 현실을 감안하여 여성 관리자 비율을 높이기 위해서는 발탁인사 또는 고위직 영입을 통한 여성 관리직 인원충원이 현실적인 방안이라 생각됩니다.

첨부서류