

2020년 적극적 고용개선조치 이행실적보고서

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, 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	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 17조의4제1항 및 같은 법 시행규칙 제 14조 1항에 따라 적극적 고용개선조치 이행실적을 제출합니다.

제출자(사업주)

황주환 (서명 또는 인)

고용노동부장관 귀하

2020년 적극적 고용개선조치 이행실적보고서

1. 여성고용목표 이행실적

항목	목표인원 (‘19년 시행계획 제출내용)	실적인원 (‘19.12.31 총원 기준)	실적달성률
전체근로자	85 명 / 630 명 13.49 %	91 명 / 646 명 14.09 %	107.1 %
관리자	1 명 / 32 명 3.13 %	1 명 / 27 명 3.70 %	100.0 %

2020년 적극적 고용개선조치 이행실적보고서

2. 고용관리 개선계획 추진실적 - 일반 인사관리분야

모집 및 채용	
개선과제 및 목표수준	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) (2019.2)
달 성 수 준	1. 여성근로자의 직장생활 중 고충에 대한 의견 청취 및 합리적 개선 방안을 모색하기 위해 고충처리 담당자를 임명시행(2019.10.01) - 여성근로자 임원 중 인품과 능력을 겸비한 담당자를 선임하였으며 현재 여성근로자 임원 중 최고 직위이며 직장가 가정 모두 경험한 기혼자로 선정 - 담당업무는 여성근로자의 면담을 통한 직장 생활간 애로 및 건의사항 청취 후 경영지원실장(명예근로감독관)보고, 직장내 성희롱 및 괴롭힘 관련 사건 발생시 조사자로 참여 2. 신입사원 교육 가.2020.01.30~31 시행(전체 13명 남성 9명 여성4명 채용) 나.2019.01.16~01.17 시행(전체 18명 남성 13명 여성 5명 채용) - 사내 교육 이후 건설기술자 업무 수행을 위한 최초교육 2주간 시행 3. 여성근로자 고용률을 높이기 위해 현장 사무원 직접 고용 시행(30여명)
미달성원인 및 향후계획	
증빙자료	3.1_모집및채용증빙자료.zip
인사평가 및 승진	
개선과제 및 목표수준	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(2019.3)
달 성 수 준	
미달성원인 및 향후계획	1. 2019년 출산휴가 및 육아휴직 고과 대상자가 없었음 - 2020년 상반기 육아휴직 복귀자 시행 예정
증빙자료	
보상관리(임금체계)	
개선과제 및 목표수준	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 프로젝트계약직 사무보조 인원의 임금이 일반 기술직과 차이로 인하여 남녀 평균이 낮게 나타남 - 현채 근로자의 경우 발주처(공공기관 등)의 예산 책정 범위내에서 운영됨으로 많은 인상은 어려우나 정부의 최저임금 이상으로 매년 지급하고 있고 향후에도 인상이 지속될 예정임 (2019.3)

<p>달 성 수 준</p>	<p>1. 2018년 가족친화인증기업 이후 일과 가정의 양립에 대한 근로자의 인식이 많이 바뀌었음</p> <ul style="list-style-type: none"> - 과거 당연시 되는 장기간 근로를 하위 직위 및 젊은층을 중심으로 개인의 삶도 중요하다고 판단함 - 매주 수요일 가정의날 정시퇴근 및 조기퇴근이 정착되었으며, 자동육아휴직제도, 시차출퇴근제도, 육아기 단축근무제도 활용 <p>2. 2019년 현채 프로젝트 근로자에 대한 임금을 월 200만원 가까이 책정 시행, 2020년 200만원 이상 책정 시행</p>
<p>미달성원인 및</p>	

2020년 적극적 고용개선조치 이행실적보고서

향후계획	
증빙자료	3.3_보상관리(임금체계).zip
교육훈련과 배치훈련	
개선과제 및 목표수준	<p>1. 교육훈련</p> <p>가. 기존 법정교육 및 건설기술자 직무향상교육의 다양한 교육 콘텐츠 마련</p> <p>나. 건설기술자와 환경기술자에 대한 직무향상 교육 실시</p> <p>다. 공사현장 등 현업의 특성을 고려한 온라인 교육 활성화</p> <p>2. 배치전환</p> <p>가. 해외사업의 중요성 증대등으로 개인 희망 및 업무 가능여부를 판단하여 해외사업부로 배치 전환</p> <p>나. 토목 3D설계 및 BIM, 토목 사물인터넷 분야 관심 인력 인프라정보팀으로 전환배치(2019.3)</p>
달 성 수 준	<p>1. 교육훈련</p> <p>가. 2019년 근로자 역량강화를 위해 다양한 교육실시</p> <ul style="list-style-type: none"> - 기술사 교육 : 159명 45백만원 - 건설기술자 교육 : 73백만원(330건) - 5대 의무교육 온라인 교육(성희롱예방교육외4과목) : 642명 320만원 - 기타교육 : 26백만원(65건) <p>2. 전환배치</p> <p>가. 최근 토목업계에서 관심이 집중되고 있는 BIM설계와 관련하여 인프라정보팀 신설 및 해외업무에 관심있는 인원의 충원을 위해 해외사업부에서 사내근로자를 대상으로 상시 충원 시행</p>
미달성원인 및 향후계획	
증빙자료	3.4_교육훈련과배치훈련.zip
퇴직	
개선과제 및 목표수준	<p>1. 2019년 임금 인상시 그 동안 임금 동결 및 삭감으로 우수 인력 유출의 심각한 문제에 대한 대안 마련</p> <p>2. 관련 법령 개정에 따른 배우자 출산 휴가 등을 개정된 법령에 맞춰 시행 (2019.4)</p>
달 성 수 준	<p>1. 우수 인력 유출 방지를 위한 임금 인상 시행</p> <p>가. 2019년 임금인상 : 부장 150만원, 차장 320만원, 과장 250만원, 대리 70만원, 사원 30만원 + @시행</p> <p>나. 2019년부터 3년간 단계적으로 동종업계 인상율보다 높은 임금을 인상하여 2021년에는 동종업계 평균이상 인금을 지급하여 자기극소투대 마련</p>
미달성원인 및 향후계획	
증빙자료	3.5_퇴직.zip

2020년 적극적 고용개선조치 이행실적보고서

3. 고용관리 개선계획 추진실적 - 일·가정양립분야

유연근무 활성화	
개선과제 및 목표수준	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(2019.4)
달 성 수 준	1. 52시간 범위내에서 시간외근로자의 근무시간에 대하여 대휴제도 운영시행 2. 현장근무자 동절기 철수 및 현장종료시 계약해지 내지 본사 출근대신 재택근무 또는 재택대기 실시 - 이를 통해 근로자의 계약 연장을 유도 또는 유연근무 확대
미달성원인 및 향후계획	
증빙자료	3.6_유연근무활성화.zip
육아·돌봄 지원	
개선과제 및 목표수준	1. 매년 단체 휴무를 10일 이상 지정 시행 2. 매주 수요일 가정의 날 시행 강화(해당일 시간외근로시 인사고과 불이익 조항 적용) 3. 남성 육아휴직 사용에 대한 홍보 강화(입사자 OT, 각종 사내 교육시 등) (2010.1)
달 성 수 준	1. 2018년 이후 일,생활균형을 이루기 위해 단체연차를 매년 10일을 실시하고 있음 이를 통해 근로자의 여가선용 및 사기 진작 도모 2. 매주 수요일 가정의 날 시행을 강화하여 해당 일 시간외근로시 인사고과 불이익 조항 신설하였고 시간외근로에 대한 식권 미지급 등을 통해 제도 정착 노력 3. 남성 육아휴직에 대한 내용은 입사자에 대한 근로계약 및 입사서류 접수시 인사 담당자 설명 실시
미달성원인 및 향후계획	
증빙자료	3.7_육아돌봄지원.zip
임신·출산 근로자 보호	
개선과제 및 목표수준	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 채용(2019.2)
달 성 수 준	1. 출산휴가자의 자동육아휴직제도 도입(2019.07.01) 시행 2. 배우자 출산휴가 확대 시행은 근로자 의견청취 후 사규 개정 실시 3. 사무실 근무환경 개선을 위한 분기별 사무실 정리시간 부여 및 미세먼지 모니터링, 공기청정기, 공기정화식물등 추가 4. 2019년 계약직근무자의 정규직 전환자 9명(남성3명, 여성6명) 5. 배우자 출산 출산시 선물 지급 및 홈페이지 공지
미달성원인 및 향후계획	

2020년 적극적 고용개선조치 이행실적보고서

4. 특이사항 및 기타

특이사항 및 기타

당사는 올해 창립 50주년을 맞이하여 그 동안 국가기간산업 및 SOC산업의 발전과 더불어 성장해온 회사입니다. 도로,철도,도시,환경,물 등 전국 곳곳에 (주)동일기술공사의 손길이 닿아 있습니다. 최근 코로나19로 인하여 경제 산업 전반에 어려움을 겪고 있지만 지난 반세기의 역량과 어려움을 극복하고 성장한 DNA를 가지고 있는 회사입니다. 어려운 현실이지만 국가에 더욱 보탬이 되고 사회적 책임을 다하는 기업이 되기 위해 다음과 같은 생각으로 조직을 이끌 것입니다. 첫째 어려운 시기 일수록 근로자가 단결하여 극복할 수 있다라는 자심감을 바탕으로 인위적인 인력조정 등 구조조정을 실시하지 않을 것이고 둘째 근로자와의 약속은 지켜 이직율을 낮추기 위한 3개년 임금 조정은 정상 시행하며 셋째 현실에 안주하지 않고 출근하고 싶은 회사를 만들기 위해 회사 제도를 법과 현실에 맞춰 나갈것입니다. 넷째 향후 생산가능한 인구가 줄어드는 현실을 인식하고 지속가능한 성장을 위한 여성근로자의 참여 방안을 강구할 것입니다. 다소 미흡하고 부족한 부분이 있지만 노사발전재단을 통해 일문화개선 통합지원서비스 및 일터혁신컨설팅 지원 등을 통해 2019년 첫 여성관리자가 보직된것처럼 한걸음 한걸음 변화 발전하는 모습을 보여드리겠습니다.

증빙자료

3.9_컨설팅협약서.zip