

유의사항: 적극적 고용개선조치 세부 시행계획을 반드시 첨부해야 하며 작성 시 다음 내용을 참고하여 작성합니다.

작성 항목	내용
1. 남녀인력 활용 수준의 적정성 분석	가. 사업별 남녀인력 활용의 적정성 분석 나. 남녀인력 활용의 불균형이 심한 경우에는 모집·채용·승진·배치 등 고용관리의 단계별 문제점 분석
2. 여성 근로자 및 여성 관리자의 고용목표	해당 연도 1월 1일부터 12월 31일까지 달성할 전(全) 직종 여성 근로자 및 여성 관리자의 고용목표(장기계획이 필요한 경우에는 그 기간 및 최종목표 설정) * 사업장별로 사업의 종류(업종)가 다른 경우 사업장별로 특성에 적합한 목표 설정이 가능합니다.
3. 고용관리개선계획	가. 다음의 내용을 포함하여 사업주가 추진해야 하는 각종 남녀 차별적 제도·관행의 개선 계획 1) 여성 근로자 고용목표를 달성하기 위한 취업규칙*의 개선 2) 각종 홍보물 등**에 나타난 차별적 요인의 개선 3) 여성 인력 활용에 관한 인사정책의 고지*** 방안 4) 남녀 근로자 간 임금격차의 개선 * 취업규칙에는 인사위원회 구성, 채용기준, 승진기준, 전보기준, 근무평정기준, 직무능력 및 교육훈련계획, 여성 근로자 이직 예방대책, 일과 가정 양립 지원제도 등이 포함될 수 있습니다. ** 각종 홍보물 등이란 각종 홍보물, 언론기관, 채용전문 포털사이트 또는 학교 등 공공기관에서 진행하는 해당 사업체에 대한 채용공고를 말합니다. *** 인사정책의 고지란 여성 근무만족도 조사 및 그 결과에 따른 개선방안 안내, 여성 근로자와 최고 경영자의 의사소통 강화 등 여성 인력 활용을 위한 인사 정책의 고지를 말합니다. 나. 개선 과제별 실행방안 및 연차별 추진 일정 * 연차별 추진일정에는 시작연도, 목표완료 시한 등을 포함합니다.
4. 특이 사항	가. 여성 근로자 고용비율이 현저하게 낮음에도 불구하고 단기간에 여성 근로자 고용비율을 개선하기 어려운 경우에는 그 사유 나. 「근로기준법」 제65조에 따라 임신부 등의 사용이 금지된 직종이 대다수를 차지하여 여성 인력을 활용하기 어려운 경우에는 그 내용 다. 특정 직종에 여성 전공자가 없어 여성 고용목표를 설정하기 곤란한 경우에는 그 내용
5. 그 밖의 사항	사업주가 여성 고용 확대를 위하여 필요하다고 판단하는 사항

처리절차

이 계획서는 아래와 같이 처리됩니다.

