

뿌리산업의 여성인력 활용전략

- 일본 경산성은 뿌리(소형재)산업의 인력난 해소를 위한 대책으로 「뿌리산업의 경쟁력강화를 위한 여성인력활용 추진지침」을 책정
- 생산인구의 감소 문제를 해결하기 위해서는 여성인력의 적극적인 활용이 필수불가결함으로 일본이 추진하고 있는 소재·부품기업의 사례와 정부의 지원정책을 벤치마킹하여 대책 마련이 필요

□ 경산성, 뿌리(소형재)산업의 경쟁력강화 지침 책정

- 경산성은 뿌리기업 관련 경영자, 전문가, 관계자 등으로 구성된 「뿌리산업*에서 여성인력 활용을 위한 검토위원회」를 설치하고 「뿌리산업의 경쟁력강화를 위한 여성인력활용 추진 지침」을 책정

* 뿌리(소형재:素形材)산업은 주조, 단조, 금형, 성형, 열처리, 절삭 등 소재를 성형·가공하여 자동차, 산업기계, 전기통신기기 등에 공급하는 생산기반이 되는 산업으로 일본에서는 소형재산업으로 지칭

- 저출산·고령화로 인한 생산인구감소와 내수침체 상황에서 뿌리산업은 새로운 니즈에 대응하기 위해 남녀 불문하고 우수한 기술인재의 확보가 과제
- 보육나 간병 등을 감안한 업무 체제를 실현하고 남녀노소 상관없이 매력적인 직장 환경을 창출하는 것이 중요

< 뿌리산업의 방향성 >

- ① 세계 최고의 기술력 확보
- ② 사업 영역을 넓혀 부가가치 향상
- ③ **모노즈쿠리 현장에서 우수한 인재 육성**
- ④ 건전한 거래관행으로 강력한 서플라이체인 구축
- ⑤ 사업 홍보를 강화
- ⑥ 해외수요를 흡수, 글로벌 기업으로 발전

자료 : 신소형재산업비전(2013.3)

- 경산성은 ‘여성인력 활용지침’ 책정에 그치지 않고 「뿌리산업의 여성인력활용 추진 세미나」를 개최, 경영자들에게 지침을 홍보하고 의식 개혁을 추진할 예정

< 여성인력활용지침 주요내용 >

(1) 매니지먼트 의식의 개혁

- ◇ 여성 활용추진 등에 대해 경영자의 방침을 명확화
- ◇ 이념·비전을 사내에 확산

(2) 일하기 편한 직장 환경 정비(남녀 상관없이 일하기 편한 직장)

- ◇ 일과 보육·간병 등의 양립이 가능한 환경 정비
- ◇ 여성의 체력을 배려하고 작업의 위험성을 감소시키는 등 환경 정비

(3) 적재적소의 인재 활용(남녀 불문하고 능력 발휘)

- ◇ 적재적소 배치에 의한 제조부문이나 기술부문 등 다양한 직종에서 여성의 활약 확대
- ◇ 의욕 있는 인재에게 기술·기능의 취득기회 제공 등 인재육성체제 구축
- ◇ 복수의 경력 형성을 가능하게 하는 체제 구축

(4) 인재 확보를 위한 기회 확대(남녀 구분없이 우수한 인재 확보)

- ◇ 학교에서 적극적인 PR 등 여성인력 채용 강화
- ◇ 아르바이트 등에서 정규직으로 전환·재고용·중도채용

□ 왜 여성인력 활용이 필요한가?

- 일본의 제조 기업에 취업을 희망하는 여성인력이 많고, 일에 대한 의욕이 있음에도 불구하고 취업이 안 되는 경우가 많음
 - 여성에게 매력적인 직장 환경을 구현하는 것은 여성뿐만 아닌 남녀노소를 불문하고 일하기 편한 직장이라고 할 수 있으며, 능력 있는 인재를 확보할 수 있는 기회
 - 매력적인 직장 환경은 우수한 인재들이 장기 근속할 수 있으며, 기업의 업적이나 효율성 향상에도 영향을 끼쳐 뿌리산업의 경쟁력강화로 이어짐
 - * 여성인력활용 사례 : 수준 높은 외국어 실력을 활용하여 해외 진출에 성공, 세심한 작업으로 제품의 불량률 감소, 새로운 아이디어로 신분야로 사업 확장, 커뮤니케이션 능력을 활용한 고객 대응 등
- 여성의 능력을 기업경쟁력으로 연결시키고자 하는 노력은 다른 업계에서도 나타나고 있음
 - 건설업계에서는 여성기술자 육성을 위한 계획을 책정, 여성인력 활용을 계기로 줄어들고 있는 건설노동인력의 근로환경을 개선시키려는 움직임으로도 연결
 - * 일례로 건설업에서 활약하는 여성을 응원하는 포털 사이트 「건설업에서 일하는 여성이 멋있다!」를 개설, 정보 제공 등 종합적으로 지원
 - 인쇄업계에서는 여성 경영자들이 네트워크를 구축하고 여성인력 활용을 검토, 「여성활용추진부회」를 설립하고 인쇄업에서의 여성인력 활용방안을 논의
- 뿌리산업에서는 채용 후 정착하는 정규직비율은 남성보다 여성이 많으므로, 제조 및 기술부문에서 여성인력을 활용하지 않는 것은 손해라는 인식
 - * 경산성 조사에 따르면 입사 3년째인 여성 직원의 90% 이상이 계속 일하고 있는 기업은 72.7%, 남성 직원은 56.1%

□ 여성인력활용을 위한 구체적 전략

① 매니지먼트 의식 개혁

- 경영자가 여성인력활용에 관한 방침을 명확화
 - 경영자가 여성인력활용 방침을 적극 표명하고 메시지를 발신
 - 일반사업주 행동계획*을 고려해 양립지원제도의 홍보·이해 촉진이나 직장 환경 정비를 위한 목표설정 등의 활동을 추진할 필요
 - * 일반사업주 행동계획이란 ‘차세대육성지원대책추진법’에 따라 기업이 직원의 일과 보육의 양립을 도모하기 위한 고용환경이나, 보육을 하지 않는 직원을 포함한 다양한 노동조건의 정비 등을 추진하는 데 있어서 (1)계획기간, (2)목표, (3)목표달성을 위한 대책 및 실시시기를 정한 것으로, 종업원 101명 이상의 기업들이 행동계획의 책정·제출, 공표 등을 의무화시킨 것을 말함
 - 일과 가정의 양립지원제도를 이용하기 쉬운 분위기 조성을 위해 경영자 스스로 제도 이용을 장려할 필요
 - 남녀 관계없이 일하기 편한 환경 정비에 대한 의식을 촉진시키기 위해 매년 직원 만족도 조사를 실시
- 지속적인 정보 발신으로 이념·비전을 사내외로 확산
 - 조회나 사내 통신, 게시판 등을 통해 지속적으로 이념·비전을 발신
 - 여성 활약에 관한 외부표창이나 미디어 취재 등을 적극적으로 활용하여 사내외에 PR
 - 경영층·직원 간의 커뮤니케이션을 촉진시키기 위한 행사 등을 실시
- 경영자들이 직원과의 면담 등을 통해 원활한 커뮤니케이션
 - 구체적으로 어떻게 직장 환경을 개선해 나가는지를 팔로우하기 위해 경영자와 직원의 면담 등을 실시
- 관리직을 대상으로 한 연수 실시
 - 관리직을 대상으로 한 의식개혁 연수를 실시
 - 성희롱·권력희롱 연수 등 사내의 의식 계몽을 촉진

② 일하기 편한 직장 환경의 정비

- 계속 근무를 위한 유연한 제도설계 등의 정비
 - 일과 보육·간병 등의 양립이 가능한 유연한 근무체제를 도입(단축근무나 휴가제도)
 - 보육 등으로 퇴직한 사람을 대상으로 한 재고용 제도를 도입
 - 보육 등으로 퇴직한 여성을 대상으로 한 복직 프로그램을 실시(직장체험의 실시 등)
 - 재택근무제도의 도입
- 제도가 효과적으로 운용되는 체제의 구축
 - 육아휴직 허용·복귀 전후의 면담을 실시
 - 야근을 감축하여 남녀 관계없이 가정이나 보육 등에 참여할 수 있도록 가정의 날(야근 금지일)을 설정
 - 사업소 내에 탁아소를 설치(공장단지 내에서 설치 등)
 - 남성의 육아휴직 허용을 촉진
 - 일시적인 출장 면제나 교체근무에서 야간 시간 면제 등 배려
 - 일과 보육의 양립에 관한 상담창구 설치(업계단체로서 설치 등)
 - 복수 담당제의 도입 등으로 업무를 분담하는 서포트 체제를 확립
 - 다능공화(한 명이 할 수 있는 업무를 다양화)에 의해 제도의 원활한 운용을 지원
- 인프라 측면의 대책
 - 여성에게 가벼운 안전모, 안전구두, 안전띠 등을 도입
 - 여성이 다루기 편한 기계, 설비 등의 정비나 자동화를 추진
 - 여성용 화장실이나 탈의실, 휴게실 등을 정비
- 작업 환경을 여성의 시각에서 개선
 - 여성이 일하는 작업 환경의 시각에서 정리·정돈·청소·청결·예의범절의 추진이나 제조현장의 개선
 - 부담의 감소나 안전에 대한 배려, 효율 향상으로 이어지는 생산 공정의 개선

③ 적재적소에서 인재 활용

- 적재적소의 인력 배치에 의한 효율적 활용
 - 제조현장에서 남녀 구분 없이 적성을 파악하여 적재적소에 배치
 - IT인재, CAD 오퍼레이터 등 여성을 포함한 인재 선택의 폭을 확대
 - 외국어 능력이 있는 인재를 해외영업 담당으로 배치
- 일선에서 일하는 여성이 융화될 수 있는 환경 정비
 - 제조현장에 여러 명의 여성을 배치
 - 상담하기 쉬운 환경을 정비
 - 제조부문, 기술부문 등 각 부문에서 여성들이 커뮤니케이션할 수 있는 기회를 제공
 - 기업 단위를 초월 여성들의 커뮤니케이션 기회를 제공(학회활동 등을 통한 여성기술자의 네트워크 구축 등)
- 능력 향상에 의한 근로 의욕 촉진
 - 공적 자격 외에 사내에서 독자적인 자격을 만들어 누구나 알 수 있도록 게시하는 등 능력·기능의 가시화
 - 능력의 습득이나 자격 취득에 대한 표창제도의 도입
 - 직원의 능력·기능에 관한 희망 파악
- 기술·기능의 습득 기회 제공
 - OJT·OFF-JT를 통한 교육훈련의 추진
 - 일하면서 자격의 취득이나 학위 취득을 지원하는 제도의 도입
- 전문가로서 육성
 - 보육과 양립을 도모하면서도 경력을 형성
 - 복수의 경력 형성을 지원하는 방침을 제시
- 관리직 후보생으로 육성
 - 여러 부서의 일을 경험할 수 있는 기회 제공
 - 회의 참가나 QC활동에서 역할 분담 등 조기에 매니지먼트 관련 업무를 경험시킴

4] 인재 확보를 위한 채용 기회 확대

- 다양한 학교·학생들에게 PR
 - 지역의 문과학교나 기술계·컴퓨터계학교, 미술대학 등 공업계 외의 학교에서 구인 실시
 - 자사 채용 홈페이지의 충실, 여성들이 활약하고 있는 직종의 소개나 보육과의 양립이 가능한 제원제도의 홍보 등
 - 인턴의 채용
 - 많은 여성인력을 채용하여 남성 위주의 직장에서 융화되기 쉬운 환경 구축을 추진
- 롤 모델의 육성
 - 설명회 실시 등 공업고등학교, 공업고등전문학교나 대학 등 교육기관과 상호 교류를 추진
 - 학교와의 신뢰관계를 구축하고 지속적인 관계를 유지
- 업계나 지역 단위와 연계하는 체제 구축
 - 지역의 중소기업과 공동으로 채용활동을 실시
 - 타사와 협력하여 여성 직원을 육성
- 실적이 있는 아르바이트 직원 등의 정규직 전환
 - 아르바이트에서 정규직으로 전환
 - 본인의 희망을 고려하여 처음은 아르바이트로 채용하고 경험을 쌓은 다음에 정규직으로 전환
- 우수한 인재의 재고용 제도나 중도채용
 - 인간관계나 직장 분위기를 숙지하고 있는 前 직원을 대상으로 재고용
 - 기술·기능이 필요한 직장에서 제조업 등 경험자의 중도채용을 확보

□ 시사점

- 노동인구가 감소하는 상황에서 우수한 인재의 활용은 필수불가결, 남성을 중심으로 발전해 온 뿌리산업에서도 여성인력의 활용에 대해 진지한 검토가 요구되는 시점
 - 여성이 능력을 발휘할 수 없는 직장 환경은 기업에게 기회의 손실이며, 뿌리산업도 여성을 활용하기 어렵다는 편견을 없앨 필요
- 최근 뿌리산업도 로봇 등 최신 설비의 도입으로 자동화가 진전되고 있어 체력이 약한 여성들이 근무하기 어렵다는 선입관은 의미가 퇴색되었음
 - 여성인력을 배치하지 않았던 작업장도 희망하는 여성이 있으면 배치하는 등 모두가 일하기 편한 직장 환경을 구현하는 노력이 필요
 - 남녀 차별 없이 우수한 인재는 중요한 경영자원이며 교육훈련의 확충, 연구 활동이나 자격 취득의 지원, 전문직이나 관리직과 같은 경력 형성의 기회 제공 등 기업이 적극적으로 인재육성대책을 추진하는 것이 중요
- 우리나라도 노동인구가 감소하는 상황에서 소재·부품산업 및 제조업에서 낮은 여성인력의 활용문제는 해결해야 할 중요한 과제이므로 기업과 정부의 공동 대응이 필요
 - 기업의 홍보 부족으로 소재·부품 산업 및 제조업에 대한 부정적인 이미지(위험하다, 더럽다, 힘들다 등)가 강한 측면*도 있고, 또 정부의 채용 지원 제도도 충분하지 않아 여성의 취업이 아직 낮은 단계
 - * 설계나 CAD/CAM 등은 현장이 아닌 사무실에서 일하는 기회도 많아 여성인력을 충분히 활용할 수 있는 분야이지만, 홍보 부족으로 여성들이 잘 모르고 있음
 - 일본에서 여성인력을 활용하고 있는 소재·부품산업 및 제조업 기업의 사례와 정부의 지원정책을 벤치마킹하여 여성인력을 적극적으로 활용할 수 있는 대책을 마련할 필요

<참고자료>

소형재산업에서 여성의 활약 추진을 위한 검토위원회(2015.3) 『소형재산업의 경쟁력 강화를 위한 여성의 활약 추진 지침』 (경제산업성)