

[S1] 고용 및 노사관계

고용 및 노사관계			2021년	2022년	2023년
S1-1	신규 입사자 수	명	13	22	63
S1-2	퇴사자 수	명	91	85	57
S1-3	전체 임직원 중 비정규직 비율*	%	3.46	5.84	10.92
S1-4	육아 휴직 사용 비율	%	9.93	14.29	10.68
S1-5	노사협의회 개최 건수	건	13	13	13

* DY AUTO의 신규 입사자는 6개월의 인턴 기간을 거쳐 정규직으로 전환되는 제도를 운영하고 있어, 연말 기준으로 산정된 비정규직 비율에 현재 정규직으로 전환된 신입사원의 수가 포함될 수 있습니다.

DY AUTO는 임직원들의 일과 생활의 균형을 지원하고, 조직의 유연성과 직원 생산성을 높이기 위해 포용적인 문화를 조성하고 있습니다. 이를 위해 유연근무제를 확대하고 육아 휴직 제도를 활성화하여 임직원의 워라벨(Work and Life Balance)을 보장하는 동시에, 조직 내 다양성을 촉진하고 지속가능한 성장을 강화해 나가겠습니다.

[S2] 인권

인권			2021년	2022년	2023년
S2-1	성희롱예방 및 인권 교육 등 1인당 교육시간	시간/인	0	0	0
S2-2	인권신고(성희롱, 차별 등) 처리 비율	%	100	100	100
S2-3	아동노동금지 위반 건수	건	0	0	0

* 성희롱 예방 및 인권교육 등 1인당 교육시간은 법정 의무교육을 제외한 시간으로 산정됩니다. 현재는 법정 의무교육을 중심으로 운영하고 있으나, 향후에는 추가 교육 및 맞춤형 프로그램을 확대할 계획입니다.

DY AUTO는 글로벌 인권 기준에 부합하는 방침을 수립하고 이를 전사적으로 공개하였습니다. 임직원의 인권 의식을 높이고, 누구나 안전한 환경에서 근무할 수 있도록 정기 교육 프로그램을 운영하며, 워크숍 및 캠페인을 진행할 예정입니다. 또한, 인권영향평가를 실시하고, 고충 접수 채널을 확대하여 인권 경영 체계를 고도화해 나가겠습니다.

[S3] 인력개발 및 다양성

인력개발 및 다양성			2021년	2022년	2023년
S3-1	직원 1인당 평균 교육시간	시간/인	14.21	10	12.61
S3-2	자기개발 지원	원(KRW)	56,154,135	38,025,473	63,139,898
S3-3	유연근무 사용 비율	%	0	0	21
S3-4	신입 기본급 기준 남성 대비 여성 임금 비율	%	100	100	100
S3-5	여성 관리자 비율	%	0	0	0

DY AUTO는 핵심가치에 기반한 글로벌 리더 육성을 목표로 다양한 인재 개발 프로그램을 운영하고 있습니다. 공통 교육(핵심가치 실천 워크숍, 7 Habits 4.0), 리더십 교육(승진·계층별 역량 향상·임원 워크숍), 직무 교육(공통·전문 교육) 등을 통해 직원들의 역량 강화를 지원합니다. 또한, 여성 인재의 성장과 리더십 강화를 위해 적극적으로 힘쓰고 있으며, 성별 다양성을 기반으로 포용적인 조직 문화를 조성하고 있습니다. 앞으로도 맞춤형 교육을 확대하여 모든 직원이 역량을 발휘할 수 있도록 노력해 나가겠습니다.