

충청남도 간행물등록번호

6440878-2020-001



2020 충청남도 인권영향평가 보고서



충청남도는 코로나19 감염 예방과 피해를 줄이고자 노력하고 있습니다. 지방자치단체가 펼치는 행정이 지역 주민의 삶에 미치는 영향을 생각해보면 코로나 예방을 위한 지자체의 역할은 중요합니다. 또한 코로나시기 인권취약계층의 삶은 더욱 어려워지고 있어 이들의 인권을 보호하는 것도 지방자치단체가 해야 할 일입니다. 그런 측면에서 충청남도에서 실시하는 자치법규와 시책 등에 대한 인권영향평가는 지자체 행정이 인권이란 가치와 더불어 함께 가도록 이끌어주는 견인차 역할을 수행하고 있습니다.

인권영향평가란 행정이 도민에게 인권이란 측면에서 부정적인 영향을 미치는 것을 예방하고 도민의 인권증진에 기여하도록 담당 공무원과 인권전문가, 인권센터가 참여해 행정을 인권적으로 개선해가는 과정입니다. 충청남도는 2019년에 충남도 자치법규와 시책 등에 대한 인권영향평가를 처음 실시하였고 2020년에는 자치법규와 시책 이외에 사회복지시설 규정과 공공건축으로 그 대상을 확대하여 인권영향평가를 실시했습니다.

2020년 실시한 자치법규 인권영향평가는 양과 질 모든 면에서 2019년 보다 규모가 커졌고, 시책 등 인권영향평가는 시책 이외에도 인권취약계층과 밀접한 사회복지시설 규정과 도민 모두가 이용하는 공공건축까지 인권영향평가 대상을 확대하였습니다. 타 지자체에서도 인권영향평가 제도를 인권조례에 규정하고 자치법규에 대한 인권영향평가를 실시하는 등 지자체 행정에 대한 인권영향평가를 점차 확대하고 있어 충청남도에서 발간하는 인권영향평가 보고서의 활용 가치가 크다고 보여집니다. 본 인권영향평가 보고서가 나오기까지 애써주신 충청남도 인권센터 장인선 인권보호관님과 인권영향평가단 위원님들, 인권위원회 인권영향평가 소위원회 위원님들께 감사의 말씀 드립니다.

인권의 가치는 다양한 사람들의 참여로 실현할 때 그 의미가 배가됩니다. 충청남도 인권센터는 충청남도 행정이 도민의 인권 보호와 증진에 기여할 수 있도록 인권영향평가 제도를 안착시켜 나가겠습니다. 감사합니다.

충청남도 인권센터장 김혜영



목 차

- 발간사 3
- I. 2020 충청남도 인권영향평가 개요
 - 1. 인권영향평가의 이해 9
 - 2. 추진 배경 9
 - 3. 추진 근거 10
 - 4. 추진 방법 11
- II. 2020 충청남도 자치법규 인권영향평가 결과
 - 1. 평가 개요 17
 - 2. 평가 기준 17
 - 3. 추진 현황 18
 - 4. 자치법규 인권영향평가 개선권고 주요 내용 21
 - 5. 자치법규 인권영향평가 추진 내역 33
- III. 2020 충청남도 시책 등 인권영향평가 결과
 - 1. 평가 개요 39
 - 2. 추진 경과 39
 - 3. 시책 인권영향평가 결과 40
 - 4. 공공건축물 인권영향평가 결과 44
 - 5. 사회복지시설 규정 인권영향평가 결과 52

IV. 기타 인권영향평가 결과

충남의 노래 전국공모전 2차 예선 진출작 인권영향평가

- 1. 평가 개요 115
- 2. 개선권고 주요 내용 115

(부록)

- 1. 2019년 자치법규 인권영향평가 추진 내역 121
- 2. 2019년 자치법규 인권영향평가 개선권고 내역 123
- 3. 2019년 시책 인권영향평가 개선권고 내역 125
- 4. 자치법규 인권영향평가 점검표 127
- 5. 자치법규 인권영향평가 점검표 작성 참조사항 128
- 6. 충청남도 인권 기본 조례 129
- 7. 충남 도민 인권선언 138



2020 충청남도
인권영향평가 보고서



I

2020 충청남도 인권영향평가 개요

1. 인권영향평가의 이해
2. 추진 배경
3. 추진 근거
4. 추진 방법



2020 충청남도 인권영향평가 개요

1 | 인권영향평가의 이해

인권영향평가는 지방자치단체의 자치법규나 정책 등이 정책 수혜자이면서 이해관계자인 도민의 인권을 침해하는지를 사전 또는 시행 중, 사후 평가하여, 도민 인권에 미칠 부정적인 영향을 줄이거나 예방하여 인권의 실질적 향상을 제고하기 위한 제도이다.

2 | 추진 배경

충청남도 인권 조례는 2012년 5월에 제정되었다가 2018년 5월에 폐지, 2018년 10월에 「충청남도 인권 기본 조례」로 재(再)제정되었다. 다시 만들어진 「충청남도 인권 기본 조례」 제9조 제1항에 “도지사는 자치법규 및 시책 등이 도민의 인권 보호 및 증진 등에 중대한 영향을 미친다고 판단할 때에는 인권영향평가를 실시할 수 있다”로 규정하면서 인권영향평가를 실시할 수 있는 기반이 마련되었다. 「충청남도 인권 기본 조례」 제9조 제2항을 살펴보면 인권영향평가 대상을 규정하였는데 “조례·규칙”과 “도민의 인권증진을 위해 충청남도 인권위원회에서 선정한 시책 등”이라고 명시하였다.

가. 자치법규 인권영향평가

충청남도는 「충청남도 인권 기본 조례」에 근거하여 2019년 상반기 자치법규에 대한 인권영향평가를 시범 실시하였으며, 2019년 8월 1일 「충청남도 법제사무처리 규정」 제4조 제13호, 제14호를 개정하여 자치법규 입안시 부패영향평가·성별영향분석평가와 함께 인권영향평가를 의무화하는 근거 규정을 마련하면서 자치법규 인권영향평가를 전면 시행하였다.

나. 시책 인권영향평가

「충청남도 인권 기본 조례」에 의하면 ‘충청남도 인권위원회에서 선정한 시책 등’에 대해 인권영향평가를 실시할 수 있다고 규정하고 있다. 충청남도는 2019년 ‘2019년 도민인권 증진시책’으로 선정된 50개의 시책 중 충청남도 인권위원회가 선정한 3건에 대해 인권영향평가를 진행하였다.

3 | 추진 근거

충청남도 인권 기본 조례에 의하면 인권보호 및 증진사업으로 인권영향평가를 실시할 수 있도록 규정하고 인권위원회에서 인권영향평가에 관한 사항을 심의·자문하도록 되어 있으며 그 업무는 인권센터에서 하도록 규정하고 있다.

○ 「충청남도 인권 기본 조례」 제9조, 제14조, 제19조

- 제2장 보호 및 증진사업

제9조(인권영향평가) ① 도지사는 자치법규 및 시책 등이 도민의 인권보호 및 증진 등에 중대한 영향을 미친다고 판단할 때에는 인권영향평가를 실시할 수 있다.

② 인권영향평가 대상은 다음 각 호와 같다.

1. 조례·규칙
2. 도민의 인권증진을 위해 충청남도 인권위원회에서 선정한 시책 등

- 제3장 인권위원회

제14조(설치 등) ② 위원회는 다음 각 호의 사항을 수행한다.

4. 인권영향평가에 관한 사항

- 제4장 인권센터

제19조(설치·운영) ② 인권센터의 업무는 다음 각 호와 같다.

3. 인권상황에 대한 실태조사 및 인권영향평가에 관한 사항

4 | 추진 방법

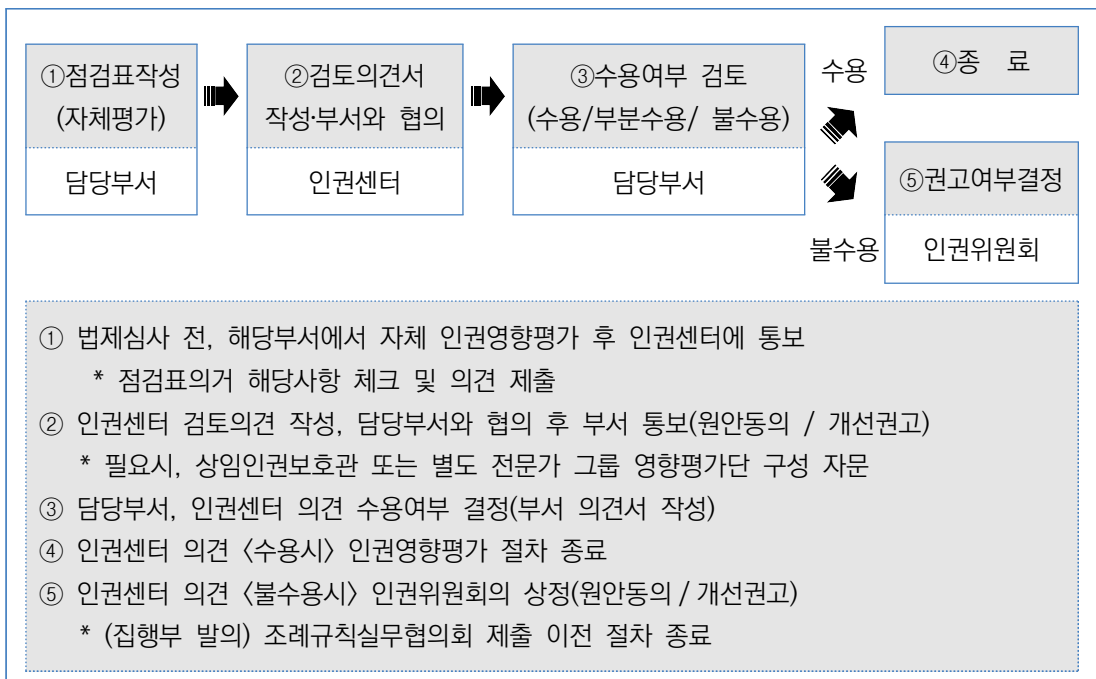
가. 자치법규 인권영향평가

충청남도에서 제·개정을 추진하는 모든 조례와 규칙은 법제심사 전 인권영향평가를 거쳐야 한다. 조례·규칙을 제·개정하는 부서에서는 인권영향평가 점검표 작성과 함께 자체평가를 진행한 후 인권센터에 인권영향평가를 의뢰하고, 인권센터에서는 검토의견을 작성하여 담당부서와 협의 후 원안동의 또는 개선권고로 인권영향평가 결과를 담당부서로 통보한다. 원안동의 시 인권영향평가 절차는 종료되고 개선권고를 받은 담당부서에서는 인권센터의 인권영향평가 결과에 대해 수용 여부(수용, 부분수용, 불수용)를 결정하여야 하고 수용시 인권영향평가 절차는 종료되며, 불수용시 인권위원회에 상정되어 권고여부를 재결정한다.

◆ 평가 대상 및 시기

- 평가 대상 : 제·개정 추진하는 모든 조례·규칙(의원 발의 제외)
- 평가 시기 : 법제심사 전

◆ 자치법규 인권영향평가 평가 흐름



나. 시책 등 인권영향평가

충청남도의 신규 사업 또는 추진 중인 사업 중 인권침해 우려 및 도민들의 인권보호 및 증진을 위한 사업 등 도민 인권에 중대한 영향을 미친다고 판단되는 사업중에 충청남도 인권위원회에서 평가 대상 시책을 선정하여 시책 등 인권영향평가를 실시한다.

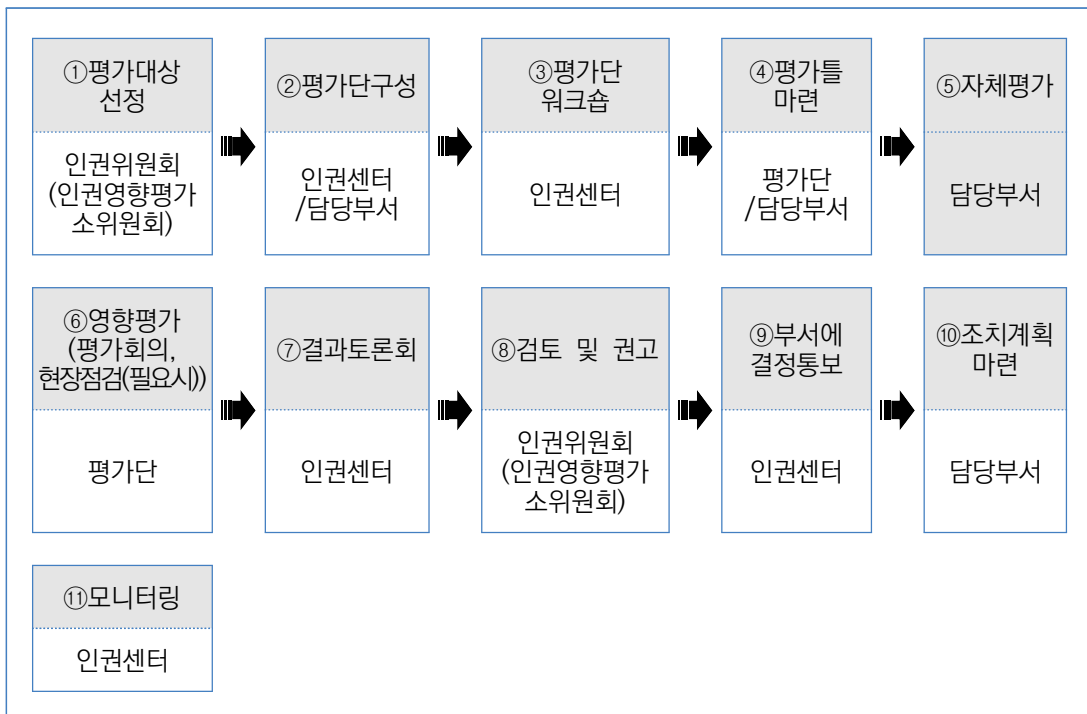
평가 대상 시책이 선정되면 인권센터에서는 각 평가 대상별 인권영향평가단을 10명 이내로 구성한다. 인권영향평가단은 인권위원, 도민인권지킴이단, 관련 전문가 등으로 구성하고, 평가단은 평가 대상 시책에 대해 평가기준을 마련하고 필요시 현장 점검을 진행하는 등 평가기준에 따라 영향평가를 진행하고 평가의견서를 작성한다. 인권위원회에서는 평가단의 평가 결과에 따라 권고여부 등을 결정한다.

인권센터에서는 인권위원회의 결정사항을 담당부서로 통보하고 담당부서에서는 검토 의견에 따른 조치 계획을 마련하여 이행하여야하며 인권센터에서는 이행관련 모니터링을 진행한다.

◆ 평가 대상

- 평가 대상 : 인권위원회에서 선정한 도민인권 증진 시책 등

◆ 시책 인권영향평가 평가 흐름



- ① 도민 인권에 중대한 영향을 미치는 기존 사업 또는 주요 신규사업 선정
 - * 인권위원회 및 관련 전문가 등의 자문과 논의 과정을 통해 선정
- ② 인권영향평가단 구성 : 10명 이내(인권위원, 인권지킴이단, 관련 전문가 등)
- ③ 인권영향평가단 사전 교육
- ④ 시책별 평가기준(점검표) 마련
- ⑤ 평가기준에 따라 자체평가 실시
- ⑥ 평가단 논의 및 의견서 작성 (전문가 검토의견 및 컨설팅 첨부)
 - * 초안 작성(인권센터) → 평가단 논의·의견서 작성을 위한 회의 개최(2~3회)
 - ★ 필요시, 인권영향평가단 - 현장점검, 이해관계자 및 당사자 인터뷰 실시
- ⑦ 결과발표 및 토론, 부서이견 수렴
- ⑧ 인권위원회 최종 검토(권고여부 등 판단)
- ⑨ 검토의견에 따른 담당부서 조치계획 등 전달
- ⑩ 담당부서 조치계획 수립
- ⑪ 인권위원회 권고사항 등 이행관련 모니터링

2020 충청남도
인권영향평가 보고서



II

2020 충청남도 자치법규 인권영향평가 결과

1. 평가 개요
2. 평가 기준
3. 추진 현황
4. 자치법규 인권영향평가 개선권고 주요 내용
5. 자치법규 인권영향평가 추진 내역





2020 충청남도 자치법규 인권영향평가 결과

1 | 평가 개요

- 평가 대상 : 제·개정 추진하는 모든 조례·규칙(의원 발의 제외)
- 평가 시기 : 법제심사 전
- 평가 내용 : 자치법규 제·개정 시 도민에게 미칠 인권침해와 차별가능성 등 분석 평가

2 | 평가 기준

평가분야	평가항목
기본권 제약	관련조항이 국내외 인권규범 및 인권기본원칙과 충돌할 우려가 있는가?
	도민들의 기본적 인권을 제한하거나 침해할 수 있는 내용이 포함되어 있는가?
	도민의 자유와 권리를 제한하는 조항이 있는 경우 상위법 등 명확한 근거를 제시하고 있는가?
	관련조항의 표현과 내용이 전반적으로 일반 시민의 수준에서 누구나 쉽게 이해되고 알 수 있는 문구인가?
인권 침해	관련조항으로 사회적 소수자/약자에게 어떤 침해 (사실상의 침해를 포함)가 발생할 가능성이 있는가?
	관련조항에 인권침해를 유발할 수 있는 재량규정이 포함되어 있는가?
	관련조항에서 특정인이나 집단에 대한 고정관념이나 차별적 인식이 반영된 표현이나 내용이 사용되고 있는가?
구제 수단	관련조항에 사회적 약자의 다양성과 차이를 고려하고 이를 반영하고 있는가?
	관련조항으로 침해를 받을 경우 이와 관련한 개인이나 집단의 절차적 권리가 보장되어 있는가?
공개	제·개정 과정에서 관련 정보가 도민들과 이해관계자들에게 적법하고 절차에 맞게 공개 및 제공되었는가?
참여	제·개정 과정에서 도민들과 이해관계자들의 참여가 적법하고 절차에 맞게 보장되었는가?
	위원회 등 구성에 있어서 사회적 약자 등 다양성과 차이를 고려할 것을 명시하고 있는가?

3 | 추진 현황

가. 인권영향평가 실시 현황

충청남도 인권센터는 자치법규 제·개정을 추진하는 부서에서 의뢰한 110개의 조례나 규칙 등에 대해서 인권영향평가를 실시했다. 이 중 조례 56개, 규칙 50개, 규정 4개였으며 제정 10개, 개정 92개, 폐지 8개였다.

◆ 자치법규 인권영향평가 의뢰 현황

	계	제정	개정	폐지
조례	56	7	46	3
규칙	50	3	43	4
규정	4	0	3	1
계	110	10	92	8

나. 인권영향평가 원안동의 및 개선권고 현황

충청남도 자치법규 인권영향평가를 위한 점검표는 기본권제약, 인권침해, 구제수단, 공개, 참여 등 5개 분야로 되어 있으며, 각 분야의 구체적인 평가항목은 12개의 질문으로 구성되어 있다.(부록4 참고)

평가를 진행한 110개 중 97개는 원안동의 되었으며 13개(제정 조례 4개, 개정 조례 3개, 제정 규칙 1개, 개정 규칙 5개)자치법규, 26개 항목에 대해 개선권고 하였다.

◆ 자치법규 인권영향평가 개선권고 현황

	계	제정	개정	폐지
조례	7	4	3	0
규칙	6	1	5	0
규정	0	0	0	0
계	13	5	8	0

다. 개선권고에 대한 수용여부

평가결과 개선권고된 13개의 자치법규에 대해 담당부서에 결과통보 후 부서의견을 회신한 결과 모두 수용하였다.

◆ 자치법규 인권영향평가 개선권고 수용여부

심의건수	원안동의	개선권고					
		소계	수용	부분수용	불수용	진행중	기타
110	97	13	13	-	-	-	-

◆ 조례별 개선권고 내역 및 수용여부

연번	조례명	권고 사항	조치 결과
1	충청남도 공무원 인사 규칙 일부개정규칙안	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 조례 내용에서 보호대상자는 「한부모가족지원법」의 목적에 부합한 표현이 아니며, 사회적 편견과 차별을 조장할수 있다. ▶ '보호대상자'를 '지원대상자'로 명칭변경 	권고 수용
2	충청남도 악취방지 관리·지원에 관한 조례 시행규칙 제정안	<ul style="list-style-type: none"> ▶ '성별균형'을 고려한 조례이나 구체적 비율이 명시되지 않아 내용이 모호함 ▶ 「양성평등기본법」에 따라 특정 성별이 위촉직 위원수의 10분의 6을 초과하지 않도록 비율을 명시하여 수정 	권고 수용
3	충청남도 컨설팅감사 규칙 전부개정(안)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 도민의 정보접근권과 알권리 차원에서 용어에 대한 명확한 설명이 필요 ▶ “법령 등”의 정의를 제2조(정의)에 조문을 추가할 것을 권고 	권고 수용
4	충청남도 문화예술회관 운영 조례 일부개정조례안	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 정신장애인의 관람을 제한하는 것은 문화·예술에 관한 권리를 제약하는 차별이므로 “정신이상자” 표현 삭제 	권고 수용
5	충청남도 지역서점 활성화에 관한 조례 일부개정 조례안	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 지역서점인증요건에 대해 명시가 되어있지 않아 지원을 받는 도민이 혼동 할 우려가 있음 ▶ 별도의 규정을 만들어 지원·운영할 수 있도록 권고 	권고 수용
6	충청남도산림박물관 운영 및 관리 조례 제정안	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 제정안 제7조 1호에 표현된 '이상행동'은 '정상행동'으로도 구분지을 수 있어 장애를 가진 사람을 차별할 우려가 있음 ▶ 제7조 1호 중 '이상 행동'을 삭제하거나 충청남도 산림박물관을 방문하는 도민이 차별없이 관람할 수 있도록 수정할 것을 권고 	권고 수용

연번	조례명	권고 사항	조치 결과
7	충청남도 농어촌진흥기금 설치 및 운용조례 시행규칙개정안	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 별지 제2호에 ‘최종학력’을 기입함으로써 선입견과 차별을 유발할 우려가 있으며, 농어촌기금의 목적과 맞지 않음 ▶ 별지 제2호 농어촌진흥기금 용자신청 검토의견의 1. 사업신청자에 기입하도록 되어있는 ‘최종학력’을 삭제할 것을 권고 	권고 수용
8	충청남도 물류단지실수요검증위원회 구성 및 운영에 관한 조례 제정안	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 위원회 구성 시 특정성별에 대한 구체적 비율이 명시되지 않아 수정 권고 ▶ 「양성평등기본법」에 따라 특정 성별이 위촉직 위원수의 10분의 6을 초과하지 않도록 비율을 명시할 것을 권고 	권고 수용
9	충청남도 양극화 해소를 위한 기본 조례 제정안	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 위원장과 부위원장은 서로 협력해야하는 평등한 관계임에도 ‘보좌’는 상하 관계를 내포하고 있어 삭제 권고 ▶ ‘심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우’ 수정 권고, 장애 유무가 직무 수행과 관련있다는 인식을 심어주어 장애에 대한 편견과 차별을 부추길 수 있어 ‘사고나 질병 등으로 직무를 수행 할 수 없게 된 경우’로 수정 권고 	권고 수용
10	충청남도 상생협력 촉진에 관한 조례 제정안	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ‘사회적기업’ ⇨ ‘사회적경제조직’으로 수정 권고, 사회적기업은 사회적경제조직의 한 부분이며, 마을기업, 협동조합 등 타 사회적경제 기업이 배제되어 차별받을만한 합리적인 이유가 없으므로 수정권고 ▶ ‘관계인’ ⇨ ‘당사자’로 수정권고, ‘관계인’에 대한 의미가 명확하지 않아 자의적 해석의 소지가 있으므로 수정권고 	권고 수용
11	충청남도 북한이탈주민의 정착지원에 관한 조례 일부개정안	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 위원회 구성 시 특정성별에 대한 구체적 비율이 명시되지 않아 수정 권고 ▶ 「양성평등기본법」에 따라 특정 성별이 위촉직 위원수의 10분의 6을 초과하지 않도록 비율을 명시할 것을 권고 ▶ 협의회 구성 시 위촉의 주체가 명시되지 않아 해석이 분분할 수 있으므로 위촉의 주체를 명확히 하여 수정할 것을 권고 	권고 수용

연번	조례명	권고 사항	조치 결과
12	충청남도 행정기구 및 정원 운영에 관한 조례 시행규칙 일부개정안	<ul style="list-style-type: none"> ▶ “근로”를 “노동”으로, “근로자”를 “노동자”로 수정 권고 ▶ 「충청남도 조례용어 일괄정비를 위한 조례」가 2020. 4.1. 시행됨에 따라 충청남도 조례 용어 정비 필요 ▶ 사용자에게 종속되어 일한다는 개념이 내포된 ‘근로’라는 용어를 사용자와 동등하고 평등한 위치에서 일한다는 능동적·가치중립적인 개념인 ‘노동’으로 수정하여 노동하는 인간의 존엄성 보장 필요 	권고 수용
13	충청남도 포상 조례시행규칙 일부개정안	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 위원회 구성 시 특정성별에 대한 구체적 비율이 명시되지 않아 수정 권고 ▶ 「양성평등기본법」에 따라 특정 성별이 위촉직 위원수의 10분의 6을 초과하지 않도록 비율을 명시할 것을 권고 ▶ 알기쉬운 법령을 위해 일상 생활에서 사용하는 용어 사용 권고, “거양”, “정려”를 각각 “향상”과 “모든 힘을 다하여”로 수정 권고 	권고 수용

4 | 자치법규 인권영향평가 개선권고 주요 내용

평가결과 개선권고 된 26개 조항에 대한 내용을 살펴보면, 기본권 제약 분야에는 자의적 해석으로 권한이 남용될 소지가 있는 등 도민의 알권리를 제약한 조항 4개, 지나치게 어려운 용어나 능동적 용어로 수정 등 용어 정비를 권고한 조항 6개였으며, 인권침해 분야에는 특정 성별 편중 방지를 위해 권고한 조항 10개, 차별적 용어 사용으로 권고한 조항 5개, 특정집단에 대한 고정관념을 수정 권고한 조항 1개였다.

자치법규 인권영향평가 개선권고 내용

분야		조항 수	내용
기본권 제약	계	10	
	도민의 알권리 보장	4	‘법령 등’ 용어 정의 추가
			‘일정한 요건’ 명확히 명시
			‘관계인’을 ‘당사자’로
			위촉의 주체 명시

분야		조항 수	내용
용어 정비		6	'근로'를 '노동'으로
			'근로자'를 '노동자'로(3개 조항)
			'거양'을 '향상'으로(2개 조항)
			'정려하여'를 '모든 힘을 다하여'로
인권침해	계	16	
	특정 성별 편중 방지	10	위원회 구성 시 위촉직 위원의 경우 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 않도록 명시
	차별적 용어 사용	5	'보호대상자'를 '지원대상자'로
			'정신이상자' 용어 삭제
			'이상 행동' 용어 삭제
'최종학력' 용어 삭제			
			'보좌' 용어 삭제
			'심신 장애' 용어 수정
특정집단 배제	1	'사회적기업'을 '사회적경제조직'으로	

가. 기본권 제약-도민의 알권리 보장

도민의 알권리 보장과 자의적 해석 방지를 위해 '법령 등'에 대한 정의 추가, '일정한 요건'에 대한 구체적 명시, '관계인'을 '당사자'로 수정, 위촉의 주체를 명시하라고 권고 했다.

1) "법령 등" 조문 추가

해당조항	권고내용
<충청남도 컨설팅 감사 규칙 전부개정안>	
제2조(정의) 이 규칙에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다 1. "적극행정"이란「충청남도 자체감사규칙」제2조에 따라 충청남도지사가 실시하는 감사 대상기관(이하"감사대상기관"이라 한다)에 소속된 공무원 또는 임·직원이 불합리한 규제의 개선 또는 공공의 이익을 증진하기 위하여 성실하고 적극적으로 업무를 처리하는 행위를 말한다. 2. "사전 컨설팅감사"란 제1호에 따른 해당 공무원 또는 임·직원이 적극행정을 할 수 있도록 그 업무의 적법성과 타당성을 검토하여 컨설팅 하는 것을 말한다.	'법령 등' 정의 추가 제2조 (정의) 3. "법령 등"이란 법률·대통령령·총리령·부령과 그 위임을 받는 고시, 충청남도 자치법규와 그 위임을 받는 행정규칙 등을 말한다.

- 자치법규는 제도를 쉽게 설명하여 누구나 쉽게 알고 이해할 수 있도록 하는 것이 도민의 정보접근권 및 알권리 차원에서 반드시 필요
- 제2조(정의)로 “적극행정”과 “사전 컨설팅 감사”용어에 대한 명확한 설명으로 이해도를 높였음
- 하지만 규칙 내용 중 “법령 등”이라는 표현은 법령 외의 내용이 포함되어 있다는 의미이기 때문에 “법령”과는 다르게 추가적 설명이 필요
- 따라서 「충청남도 자체감사 규칙」제2조(적용범위)에 해당하는 범위에서 적용되는 자치법규와 행정규칙 또한 포함하고 있다는 의미를 포함해야 한다고 판단

2) “일정한 요건” 명확하게 조문 수정

해당조항	권고내용
〈충청남도 지역서점 활성화에 관한 조례 일부개정 조례안〉	
제6조의1(지역서점 인증) 도지사는 도내 지역 서점 활성화를 위하여 지역 서점 중 인증을 원하는 지역서점을 일정한 요건에 따라 지역 서점으로 인증할 수 있다.	‘일정한 요건’에 대해 별도의 규정을 만들어 도민이 지원을 받는데 혼동하지 않도록 운영할 것을 권고

- 개정안 제6조1항에 표현된 ‘일정한 요건’에 지역서점 인증을 받는 도민이 충족할 수 있는 요건이 명확히 명시되어 있지 않음
- 명확성 원칙에 의해 규정을 명확히 해야 하며, 불확정 개념을 사용했을 경우 인증 과정에서 재량권 남용 우려가 있음
- 「경기도 지역서점 활성화 및 지원에 관한 조례」제6조의2(지역서점인증), 「경기도 지역서점 활성화 및 지원에 관한 조례 시행규칙」제4조(지역서점의 인증 신청 및 절차)를 참고하여 지역서점인증 요건에 관한 별도의 규정을 만들어 도민이 지원을 받는데 혼동하지 않도록 운영할 것을 권고

3) “관계인”을 “당사자”로 수정

해당조항	권고내용
〈충청남도 상생협력 촉진에 관한 조례 제정안〉	
제14조(위원의 제척·기피·회피) ② 관계인은 위원에게 공정한 심의·의결을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 위원회에 기피 신청을 할 수 있고, 위원회는 의결로 이를 결정한다. 이 경우 기피 신청의 대상인 위원은 그 의결에 참여하지 못한다.	② <u>당사자</u> 는 위원에게 공정한 심의·의결을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 위원회에 기피 신청을 할 수 있고, 위원회는 의결로 이를 결정한다. 이 경우 기피 신청의 대상인 위원은 그 의결에 참여하지 못한다.

- ‘관계인’에 대한 의미가 명확하지 않아 자의적 해석의 소지가 있음
- 앞선 제14조 제1항에 표현되고, 「충청남도 각종 위원회 설치 및 운영 조례」 제8조의2 제2항과 같이 ‘당사자’로 수정할 것을 권고함

4) 위촉의 주체 명시

해당조항	권고내용
〈충청남도 북한이탈주민의 정착지원에 관한 조례 일부개정안〉	
제6조(협의회 구성 등) ② 위원장은 행정부지사, 부위원장은 위원 중에서 호선하며, 위원은 다음에 해당하는 사람 가운데 위촉한다.	제6조(협의회 구성 등) ② 위원장은 행정부지사, 부위원장은 위원 중에서 호선하며, 위원은 다음에 해당하는 사람 가운데 <u>도지사</u> 가 위촉한다.

- 위촉의 주체가 명시되지 않아 해석이 분분할 수 있으므로 위촉의 주체를 명확히 하여 수정할 것을 권고

나. 기본권 제약-용어정비

지나치게 어려운 용어 등을 사용하여 일반도민 수준에서 이해하기 어렵거나 용어정비가 필요한 부분에 대해 “근로”를 “노동”으로, “근로자”를 “노동자”로 바꾸고, “거양”을 “향상”으로, “정려하여”를 “모든 힘을 다하여” 등의 용어로 바꿀 것을 권고했다.

1) “근로”를 “노동”으로, “근로자”를 “노동자”로 용어 수정

해당조항	권고내용
〈충청남도 행정기구 및 정원 운영에 관한 조례 시행규칙 일부개정안〉	
제13조(저출산보전복지실) 제5항 제18호 자활 지원계획 및 자활근로사업추진 제14조(경제실) 제4항 제25호 근로자 복지증진 업무 추진 제15조(자치행정국) 제5항 제12호 노사협의체 구성 및 근로자 노무 지원	“근로”를 “노동”으로, “근로자”를 “노동자”로 수정

- 사용자에게 종속되어 일한다는 개념이 내포된 ‘근로’라는 용어를 사용자와 동등하고 평등한 위치에서 일한다는 능동적·가치중립적인 개념인 ‘노동’으로 수정하여 노동하는 인간의 존엄성 보장 필요
- 「충청남도 조례용어 일괄정비를 위한 조례」가 2020.4.1. 시행됨에 따라 충청남도 조례 용어 정비 필요

2) “거양”을 “향상” 등으로 용어 수정

해당조항	권고내용
〈충청남도 포상 조례 시행규칙 일부개정규칙안〉	
제8조(시책표창) 2. 업무평가 결과 우수한 성과를 거양한 주민 제16조(분야별시책 유공공무원 표창) 2. 업무평가 결과 우수한 성과를 거양한 공무원	“거양”을 “향상” 등 알기 쉬운 용어로 수정

- 일상생활에서 사용하는 용어를 사용하여 도민이 법령을 쉽게 이해할 수 있도록 용어 정비 필요
- “거양(擧揚)”은 높이 들어 올린다는 뜻을 가지고 있으므로 “향상”이라는 쉬운 용어로 수정할 것을 권고함

3) “정려하여”를 “모든 힘을 다하여”로 용어 수정

해당조항	권고내용
〈충청남도 포상 조례 시행규칙 일부개정규칙안〉	
제11조(모범공무원 표창) 3. 어려운 여건 하에 서도 직무에 정려하여 타의 귀감이 되는 공무원	“정려하여”를 “모든 힘을 다하여” 등 알기 쉬운 용어로 수정

- 일상생활에서 사용하는 용어를 사용하여 도민이 법령을 쉽게 이해할 수 있도록 용어 정비 필요
- “정려(精勵)”는 힘을 다하여 부지런히 노력한다는 뜻을 가지고 있으므로 “모든 힘을 다하여”라는 쉬운 용어로 수정할 것을 권고함

다. 인권침해-특정 성별 편중 방지

특정 성별 편중을 방지하기 위한 구체적인 비율이 명시되지 않아 비율 명시를 개선 권고하여 지방자치단체의 정책결정과정에서 특정 성별이 배제되어 차별받는 것을 방지할 것을 권고했다.

1) 특정 성별 편중 방지, 구체적 비율 명시 권고

해당조항	권고내용
〈충청남도 악취방지 관리·지원에 관한 조례 시행규칙 제정안〉	
제4조(협의회 구성) 조례 제10조에 따라 관계 기관과의 협의회(이하 “협의회”라 한다)는 다음과 같이 구성·운영하여야 한다. 5. 위원을 위촉할 경우에는 <u>성별 균형을 고려</u> 하여야 하고, 위원의 임기는 2년으로 한다.	제4조(협의회 구성) 제5항을 아래와 같이 수정할 것을 권고 5. 위원을 위촉할 경우에는 특정성별이 위촉직 위원수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 하고, 위원의 임기는 2년으로 한다.
〈충청남도 물류단지실수요검증 위원회 구성 및 운영에 관한 조례 제정안〉	
제3조(구성) ① 실수요검증위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함하여 20명 이상 40명 이하의 위원으로 구성하되, <u>성별을 고려</u> 하여 구성한다.	제3조(구성) ① 실수요검증위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함하여 20명 이상 40명 이하의 위원으로 구성하되, 특정성별이 위촉직 위원수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.

해당조항	권고내용
<충청남도 북한이탈주민의 정착지원에 관한 조례 일부개정안>	
<p>제6조(협의회 구성 등) ① 협의회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함하여 20명 이내의 위원으로 구성한다.</p>	<p>제6조(협의회 구성 등) ① 협의회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함하여 20명 이내의 위원으로 구성하며, 위촉직 위원을 구성할 때에는 특정성별이 위촉직 위원의 10분의 6을 넘지 않도록 하여야 한다.</p>
<충청남도 포상 조례 시행규칙 일부개정규칙안>	
<p>제25조(농어촌발전상심사위원회) ④ 위원은 학계·사회의 저명인사 또는 농림수산업 관련분야에서 풍부한 경험과 전문적인 식견을 갖춘 인사 중에서 도지사가 <u>성별 균형을 고려하여</u> 임명 또는 위촉한다.</p> <p>제26조(기업인대상심사위원회) ③ 위원은 충청남도 중소기업지원기관장 중에서 도지사가 <u>성별 균형을 고려하여</u> 위촉한다.</p> <p>제27조(문화상심사위원회) ② 문화상심사위원회는 문화예술계 저명인사 중에서 도지사가 <u>성별 균형을 고려하여</u> 위촉한 9명 이내의 위원으로 구성하며, 위원장은 위원 중에서 선출한다.</p> <p>제28조(장애인대상심사위원회) ③ 위원장은 위원 중에서 호선하며, 위원은 도의회의원, 장애인복지관련 전문가 중에서 도지사가 <u>성별 균형을 고려하여</u> 위촉하며, 저출산보건복지실장은 당연직 위원이 된다. <개정 2018. 12. 31.></p> <p>제30조(건설인상심사위원회) ③ 심사위원은 충청남도 건설관련부서 공무원 또는 충청남도 건설관련단체에서 추천한 자 중에서 도지사가 <u>성별 균형을 고려하여</u> 임명 또는 위촉한다.</p> <p>제31조(4-H대상심사위원회) ③ 심사위원은 농업관계부서 또는 충청남도 농업관련 단체에서 추천한 사람 중에서 도지사가 <u>성별 균형을 고려하여</u> 임명 또는 위촉한다.</p>	<p>“성별 균형을 고려하여” ⇨ ‘특정 성별이 위촉직 위원의 10분의 6을 초과하지 아니 한다.’는 내용을 포함하여 문구 수정</p>

- 특정성별에 대한 구체적 비율 명시 필요
- 「양성평등기본법」제21조 제1항에 따르면, 국가와 지방자치단체는 정책결정과정에서 여성과 남성이 평등하게 참여하기 위한 시책을 마련하여야 하고, 제2항에 위원회(위원회, 심의회, 협의회 등 명칭을 불문하고 행정기관의 소관 사무에 관하여 자문에 응하거나 조정, 협의, 심의 또는 의결 등을 하기 위한 복수의 구성원으로 이루어진 합의제 기관을 말한다)를 구성할 때 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 하고, 다만 해당 분야 특정 성별의 전문인력 부족 등 부득이한 사유가 있다고 인정되어 해당 소관 위원회의 의결을 거친 경우는 그러하지 아니한다고 규정하고 있음
- 「충청남도 각종 위원회 설치 및 운영 조례」제7조 제4항에 따르면, ‘위촉직 위원을 구성할 때에는 어느 특정 성이 위촉직 위원의 10분의 6을 초과하지 않도록 노력하여야 한다.’로 규정하고 있음
- 이는 국가와 지방자치단체의 정책결정과정에서 특정 성별이 배제되어 차별받는 것을 방지하고 평등한 참여를 촉진하기 위한 적극적 조치임
- 따라서 위원회 구성에 있어 위촉직 위원의 경우 특정 성별 편중을 방지하기 위한 구체적 규정으로 수정할 것을 권고함

라. 인권침해-차별적 용어 사용

‘보호대상자’, ‘정신이상자’, ‘이상 행동’, ‘최종학력’, ‘보좌’, ‘심신 장애’ 등 차별적 용어 사용으로 인권침해가 우려되는 용어에 대해 개선을 권고했다.

1) “보호대상자”를 “지원대상자”로 용어 수정 권고

해당조항	권고내용
〈충청남도 공무원 인사 규칙 일부개정규칙안〉	
제6조의2 (응시 수수료) ③ 제1항에도 불구하고 「국민기초생활보장법」 제2조제2호에 따른 수급자 또는 「한부모가족지원법」에 따른 보호대상자인 저소득층에 속하는 사람에 대해서는 응시수수를 면제할 수 있다.	제6조의2 (응시 수수료) ③ 제1항에도 불구하고 「국민기초생활보장법」 제2조제2호에 따른 수급자 또는 「한부모가족지원법」에 따른 지원대상자인 저소득층에 속하는 사람에 대해서는 응시수수를 면제할 수 있다.

- ‘한부모가족지원법」제1조(목적) 이 법은 한부모가족이 안정적인 가족 기능을 유지하고 자립할 수 있도록 지원함으로써 한부모가족의 생활안정과 복지증진에 이바지함을 목적으로 한다.’로 되어 있음
- 한부모가족은 모자(母子)가족 혹은 부자(父子)가족으로 지원대상자가 주로 저소득층이라는 점에서 해당 조례안에 응시수수료를 면제대상에 포함시킨 것은 타당해보임
- 하지만 “보호대상자”는 한부모가족에 대한 사회적 편견과 차별을 조장할 수 있으므로, 한부모가족지원법의 취지에도 반하게 됨
- “보호대상자가” 아닌 “지원대상자”로 표현함으로써 한부모가족이 존중받을 수 있는 주체로 인식되도록 표현을 개선할 필요성이 있음

2) “정신이상자” 용어 삭제 권고

해당조항	권고내용
〈충청남도 문화예술회관 운영 조례 일부개정조례안〉	
<p>제14조(관람의 제한) 도지사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 관람자의 입장 또는 관람을 제한하거나 퇴장을 명할 수 있다.</p> <p>2. 만취한 사람 또는 <u>정신이상자</u></p>	<p>‘정신이상자’ 삭제</p>

- 문화예술회관은 공공시설로 시설 운영에 피해가 가지 않는 한 누구나 이용할 수 있어야 함
- 정신장애인의 관람을 제한하는 것은 문화·예술에 관한 권리를 제약하는 차별이므로 “정신이상자”를 삭제해야 한다고 판단함
- 「장애인차별금지법」제37조 제1항은 정신장애인에 대해 불이익을 금지하도록 되어있으며, 「헌법」 제10조에서는 누구나 행복할 권리를 가질 수 있다고 규정 되어있음. 따라서 정신장애인 또한 대한민국 국민으로써 문화 활동에 참여하고 접근할 수 있어야 함

3) “이상 행동” 용어 삭제 권고

해당조항	권고내용
<충청남도산림박물관 운영 및 관리 조례 제정안>	
제7조(관람금지) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 관람을 금지한다. 1. 술 또는 약물에 취하거나 <u>이상 행동</u> 을 보여 다른 사람의 관람을 방해 할 우려가 있는 자	제7조 1호 중 ‘이상 행동’을 삭제하거나 충청남도 산림박물관을 방문하는 도민이 차별없이 관람할 수 있도록 수정할 것을 권고

- 제정안 제7조 1호에 표현된 ‘이상 행동’에 대해 구별하는 기준이 명확하지 않음
- 이상행동과 정상행동으로 나누어 구분 짓는 것은 장애를 가진 사람을 차별하는 용어가 될 수 있음
- 명확성 원칙에 의해 조항을 명확히 해야 하며, 이상 행동이란 표현이 명시될 경우 충청남도 산림박물관에서 재량권을 남용할 우려가 있음
- 「아산시 영인산 산림박물관 관리 및 운영조례」제8조(입장 및 관람의 금지), 「영광군산림박물관 관리 및 운영 조례」제9조(입장금지), 「전라북도 산림박물관 관리 및 운영 조례」제7조(관람의 금지)를 참고하여 충청남도산림박물관을 방문하는 도민이 차별 없이 관람할 수 있도록 수정할 것을 권고

4) “최종학력” 용어 삭제 권고

해당조항	권고내용
<충청남도 농어촌진흥기금 설치 및 운용조례 시행규칙개정안>	
충청남도 농어촌진흥기금 설치 및 운용조례 * 별지 제2호 농어촌진흥기금 융자신청 검토의건 1. 사업신청자 - 최종학력	· 별지 제2호 농어촌진흥기금 융자신청 검토의건의 1. 사업신청자에 기입하도록 되어있는 ‘최종학력’을 삭제할 것을 권고

- 농어촌진흥기금의 목적은 충청남도 농어업인의 육성과 농어업의 생산성 향상 및 경쟁력을 높이기 위함과 효율적인 관리·운영임

- ‘최종학력’을 기입함으로써 선입견과 차별적 요소가 발생할 수 있으며 농어촌 진흥기금의 목적에 맞지 않음

5) “보좌” 용어 삭제 권고

해당조항	권고내용
〈충청남도 양극화 해소를 위한 기본 조례 제정안〉	
제12조(위원장 등의 직무) ② 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 그 직무를 대행하고, 위원장과 부위원장 모두 직무를 수행할 수 없는 경우에는 위원장이 미리 지명한 위원이 그 직무를 대행한다.	제12조(위원장 등의 직무) ② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 그 직무를 대행하고, 위원장과 부위원장 모두 직무를 수행할 수 없는 경우에는 위원장이 미리 지명한 위원이 그 직무를 대행한다.

- 보좌는 “상관을 도와 일을 처리함”이라는 뜻을 가지고 있음
- 위원장과 부위원장은 서로 협력해야하는 평등한 관계임에도 ‘보좌’는 상하 관계를 내포하고 있어 위원회 운영 취지나 인권적으로 바람직하지 않다고 판단되어 삭제할 것을 권고함

6) “심신 장애” 용어 수정 권고

해당조항	권고내용
〈충청남도 양극화 해소를 위한 기본 조례 제정안〉	
제15조(위원의 해촉) 1. 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우	제15조(위원의 해촉) 1. 사고나 질병 등으로 직무를 수행할 수 없게 된 경우

- 직무를 수행할 수 없는 이유는 다양하나 자칫 장애를 가진 사람만 해촉 할 수 있는 것으로 오해할 수 있음
- 장애 유무가 직무 수행과 관련 있다는 인식을 심어주어 장애에 대한 편견과 차별을 부추길 수 있음
- 이에, ‘사고나 질병 등으로 직무를 수행 할 수 없게 된 경우’로 수정하여 차별적 요소를 제거하고 직무 수행 여부를 폭넓게 해석할 수 있도록 규정하는 것이 바람직하다고 판단되어 수정할 것을 권고함

- 참고로, 「충청남도 인권 기본 조례」제17조제2항제3호에서는 “질병이나 국외 체류 등으로 장기간 위원회의 직무를 성실히 수행하기 어렵다고 판단되는 경우”라고 규정하고 있음

마. 인권침해-특정집단 배제

특정집단이 배제되어 차별받는 것을 예방하기 위해 특정 집단을 포함하여 개선할 것을 권고했다.

1) “사회적기업”을 “사회적경제조직”으로 용어 수정 권고

해당조항	권고내용
<충청남도 상생협력 촉진에 관한 조례 제정안>	
제2조(정의) 1. “경제주체”란 대기업, 중소기업, 소상공인, 공공기관, 대학, <u>사회적기업</u> 등 경제생태계 내에서 사회·경제적 가치를 창출하는 기관, 단체 등을 말한다. 7. “ <u>사회적기업</u> ”이란 「 <u>사회적기업 육성법</u> 」 제2조제1호에 따른 기업을 말한다.	제22조(정의) 1. “경제주체”란 대기업, 중소기업, 소상공인, 공공기관, 대학, <u>사회적경제조직</u> 등 경제생태계 내에서 사회·경제적 가치를 창출하는 기관, 단체 등을 말한다. 7. “ <u>사회적경제조직</u> ”이란 「 <u>충청남도 사회적경제 육성지원에 관한 조례</u> 」 제2조제2항에 따른 기업과 조직을 말한다.

- 헌법 제11조제1항은 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다”라고 규정하고 있음
- ‘사회적기업’은 (사회적)협동조합, (예비)사회적기업, 마을기업, 자활기업 등 ‘사회적경제기업’의 한 부분임
- 사회적경제는 양극화 해소, 일자리 창출 등 공동이익과 사회적 가치의 실현을 위해 사회적경제조직이 상호협력과 사회연대를 바탕으로 사업체를 통해 수행하는 모든 경제적 활동을 말함
- ‘충청남도 상생협력 촉진에 관한 조례안’ 제정 취지에 비춰보면 (사회적)협동조합, 마을기업, 자활기업 등이 배제될 합리적 이유가 없음

- 오히려 사회적경제조직으로 확대하여 더 많은 사회적경제 기업의 참여를 유도하여 '도내 경제주체 간 상생협력 관계를 공고히 하여 사회·경제적 가치창출 및 경쟁력 강화를 통해 양극화를 완화함으로써 지속가능한 경제생태계를 조성' 하는 것이 조례안 목적에도 부합하므로 수정할 것을 권고함

5 | 자치법규 인권영향평가 추진 내역

연번	해당부서	검토조례안	검토결과
1	예산담당관	충청남도 공공투자사업 관리에 관한 조례 제정안	원안동의
2	교육법무담당관	충청남도 평생교육진흥조례 일부개정 조례안	원안동의
3	균형발전담당관	충청남도 한국지역진흥재단 지원 조례 폐지조례안	원안동의
	(4~11)	소방공무원 국가직 전환에 따른 충청남도 공무원 당직 및 비상근무 규칙 등 일괄개정 규칙안(8개 규칙)	
4	소방행정과	충청남도 공무원 당직 및 비상근무 규칙	원안동의
5	소방행정과	충청남도 자체감사 규칙	원안동의
6	소방행정과	충청남도 지방공무원 교육훈련 조례 시행규칙	원안동의
7	소방행정과	충청남도 지방공무원 직무발명 보상 조례 시행규칙	원안동의
8	소방행정과	충청남도 공무원교육원 학칙 규칙	원안동의
9	소방행정과	충청남도 지방공무원 복무조례 시행규칙	원안동의
10	소방행정과	충청남도 시장정비사업 심의위원회 구성 및 운영 규칙	원안동의
11	소방행정과	충청남도 해외사무소 운영에 관한 규칙	원안동의
	(12~23)	소방공무원 국가직 전환에 따른 후생복지제도 운영에 관한 조례 등 일괄개정 조례안(12개 조례 개정)	
12	소방행정과	충청남도 공무원 후생복지제도 운영에 관한 조례	원안동의
13	소방행정과	충청남도 장애인공무원 편의지원 조례	원안동의
14	소방행정과	충청남도 정보화 추진 조례	원안동의
15	소방행정과	충청남도 제안제도 운영 조례	원안동의
16	소방행정과	충청남도 지방공무원 교육훈련 조례	원안동의
17	소방행정과	충청남도 지방공무원 복무 조례	원안동의
18	소방행정과	충청남도 지방공무원 직무발명 보상 조례	원안동의
19	소방행정과	충청남도 문화재단 설립 및 지원 조례	원안동의
20	소방행정과	충청남도 중소기업 수출 진흥 지원에 관한 조례	원안동의
21	소방행정과	충청남도 도시계획 조례	원안동의
22	소방행정과	충청남도 순직 및 공상소방공무원 지원에 관한 조례	원안동의

연번	해당부서	검토조례안	검토결과
23	소방행정과	충청남도 재단법인 보령 해양머드박람회 조직위원회 설립 및 지원 조례	원안동의
24	자치행정과	충청남도 행정기구 및 정원 운영에 관한 조례 일부개정조례안	원안동의
25	자치행정과	충청남도 사무위임조례 일부개정조례안	원안동의
26	자치행정과	충청남도 사무위임규칙 일부개정규칙안	원안동의
27	자치행정과	충청남도 사무 전결 처리 규칙 일부개정규칙안	원안동의
28	세정과	충청남도 도세 기본 조례 일부개정조례안	원안동의
29	기후환경정책과	충청남도 순환수렵장 운영관리 조례 시행규칙 폐지규칙안	원안동의
30	세정과	충청남도 도세 기본 조례 시행규칙 일부개정규칙안	원안동의
31	인사과	충청남도 공무원 인사 규칙 일부개정규칙안	수정권고/ 권고수용
32	인사과	충청남도 인사관리 규정 일부개정훈령안	원안동의
33	자치행정과	충청남도 행정기구 및 정원 운영에 관한 조례 시행규칙 일부 개정규칙안	원안동의
34	환경안전관리과	충청남도 약취방지 관리·지원에 관한 조례 시행규칙 제정안	수정권고/ 권고수용
35	충청남도 감사위원회	충청남도 컨설팅감사 규칙 전부개정규칙(안)	수정권고/ 권고수용
36	환경안전관리과	충청남도 운행차의 배출가스 정밀검사에 관한 조례 개정안	원안동의
37	운영지원과	충청남도 재무회계규칙 전부개정규칙안	원안동의
38	운영지원과	충청남도 상징물 관리 조례 시행규칙 제정안	원안동의
39	운영지원과	충청남도 공용차량 관리 규칙 개정안	원안동의
40	문화정책과	충청남도 문화재단 설립 및 지원조례 일부개정안	원안동의
41	운영지원과	충청남도 상징물 관리 조례 일부개정조례안	원안동의
42	문화정책과	충청남도 백제문화권개발자문위원회 조례 폐지안	원안동의
43	문화정책과	충청남도 백제문화단지 관리운영 조례 개정안	원안동의
44	문화정책과	충청남도 백제문화단지 관리운영 조례 시행규칙 개정안	원안동의
45	문화정책과	충청남도 백제문화단지 능사 운영에 관한 규정 개정안	원안동의
46	문화정책과	충청남도 문화예술회관 운영 조례 일부개정 조례안	수정권고/ 권고수용
47	문화정책과	충청남도 지역서점 활성화에 관한 조례 일부개정조례안	수정권고/ 권고수용
48	충청남도 산림자원연구소	충청남도 자연휴양림 입장료 및 시설사용료 징수조례 전부 개정조례안	원안동의
49	환경안전관리과	충청남도 환경오염행위 신고 및 보상에 관한 규칙 폐지안	원안동의
50	충청남도 농업기술원	충청남도 농업기술원 시험·분석 업무절차 및 수수료 등 징수에 관한 조례 일부개정안	원안동의
51	충청남도 산림자원연구소	충청남도산림박물관 운영 및 관리 조례 제정안	수정권고/ 권고수용

연번	해당부서	검토조례안	검토결과
52	농업정책과 농정기획팀	충청남도 농어촌진흥기금 설치 및 운용조례 시행규칙 개정안	수정권고/ 권고수용
53	충청남도 감사위원회	충청남도 공무원 행동강령 규칙 일부개정규칙안	원안동의
54	자연재난과	충청남도재해복구공채조례 시행규칙 폐지안	원안동의
55	자연재난과	충청남도소규모재해복구공채조례 시행규칙 폐지안	원안동의
56	충청남도 감사위원회	충청남도 공직자 부조리 신고 보상금 지급에 관한 조례 일부 개정조례안	원안동의
57	자치행정과	충청남도 행정기구 및 정원 운영에 관한 조례 시행규칙 일부 개정규칙안	원안동의
58	공동체정책과	충청남도 도민참여예산제 운영 조례 시행규칙 개정안	원안동의
59	119특수구조단	충청남도 소방항공구조구급대 운영규칙 전부개정안	원안동의
60	정책기획관	충청남도 학술연구용역시행절차 관리 조례 시행규칙 일부개정안	원안동의
	(61~75)	한자어 정비 등을 위한 일괄개정조례안(15개 조례)	
61	교육법무담당관	충청남도 공공데이터의 제공 및 이용활성화에 관한 조례	원안동의
62	교육법무담당관	충청남도 공유재산 관리 조례	원안동의
63	교육법무담당관	충청남도농어촌주택사업운영관리조례	원안동의
64	교육법무담당관	충청남도 농어촌진흥기금 설치 및 운영에 관한 조례 시행규칙 개정안	원안동의
65	교육법무담당관	충청남도 도시개발 조례	원안동의
66	교육법무담당관	충청남도 중소기업육성기금 설치 및 운용 조례	원안동의
67	교육법무담당관	충청남도 지방건설기술심의위원회 운영 조례	원안동의
68	교육법무담당관	충청남도지방공기업법적용대상사업의기준에관한조례	원안동의
69	교육법무담당관	충청남도 지진피해 조사단 구성 및 운영 조례	원안동의
70	교육법무담당관	충청남도 지하수 조례	원안동의
71	교육법무담당관	충청남도 치매관리 및 지원에 관한 조례	원안동의
72	교육법무담당관	충청남도 통합관리기금 설치 및 운용 조례	원안동의
73	교육법무담당관	충청남도 친환경농업 육성 조례	원안동의
74	교육법무담당관	충청남도 환경정책위원회 조례	원안동의
75	교육법무담당관	충청남도 회계관계공무원 재정보증 조례	원안동의
	(76~83)	한자어 정비 등을 위한 일괄개정규칙안(8개 규칙)	
76	교육법무담당관	충청남도 공무원 당직 및 비상근무 규칙	원안동의
77	교육법무담당관	충청남도공무원직장협의회의설립·운영에관한규칙	원안동의
78	교육법무담당관	충청남도 공무원 행동강령 규칙	원안동의
79	교육법무담당관	충청남도 공유재산 관리 조례 시행규칙	원안동의
80	교육법무담당관	충청남도도로보수용장비운영관리조례시행규칙	원안동의

연번	해당부서	검토조례안	검토결과
81	교육법무담당관	충청남도 식품진흥기금 설치 및 운용 조례 시행규칙	원안동의
82	교육법무담당관	충청남도재난관리기금설치및운용조례시행규칙	원안동의
83	교육법무담당관	충청남도 지역개발기금 설치 및 운용 조례 시행규칙	원안동의
84	도로철도항공과	충청남도 물류단지 실수요검증위원회 구성 및 운영에 관한 조례 제정안	수정권고/ 권고수용
85	경쟁정책과	충청남도 양극화 해소를 위한 기본 조례 제정안	수정권고/ 권고수용
86	국제통상과	충청남도 지역경제외교전략위원회 설치 및 운영 조례 제정안	원안동의
87	문화정책과	충청남도 문화원 설립 운영 등에 관한 조례 제정안	원안동의
88	국제통상과	충청남도 해외사무소 운영에 관한 규칙 폐지안	원안동의
89	운영지원과	충청남도 공용차량 관리 규칙 개정안	원안동의
90	경제정책과	충청남도 상생협력 촉진에 관한 조례 제정안	수정권고/ 권고수용
91	인사과	충청남도 공무원 후생복지제도 운영에 관한 조례 일부개정안	원안동의
92	자치행정과	충청남도 사무위임 조례 규칙 일부개정안	원안동의
93	보건정책과	충청남도 독립치매요양병원 설치 및 운영조례 폐지안	원안동의
94	소상공기업과	충청남도 중소기업육성기금 설치 및 운영 조례 일부개정안	원안동의
95	자치행정과	충청남도 북한이탈주민의 정착지원에 관한 조례 일부개정조례안	수정권고/ 권고수용
96	119종합상황실	충청남도 119구급상황관리센터 설치운영규칙 일부개정안	원안동의
97	자치행정과	충청남도 행정기구 및 정원 운영에 관한 조례 일부개정안	원안동의
98	세정과	충청남도 도세감면 조례 일부개정안	원안동의
99	문화유산과	충청남도 지역서점 활성화에 관한 조례 시행규칙 제정안	원안동의
100	화재대책과	충청남도 의용소방대 설치 조례 시행규칙 일부개정규칙안	원안동의
101	정보화담당관	충청남도 행정정보통신운영관리규정 전부개정안	원안동의
102	자연재난과	충청남도재해복구사업사전심의위원회 설치 및 운영 규정 폐지안	원안동의
103	문화유산과	충청남도 문화재 보호 조례 시행규칙 일부개정규칙안	원안동의
104	자치행정과	충청남도 행정기구 및 정원 운영에 관한 조례 시행규칙 일부 개정안	수정권고/ 권고수용
105	보건정책과	충청남도 병원선 운영 조례 시행규칙 일부개정규칙안	원안동의
106	인사과	충청남도 공무원 인사 규칙 일부개정규칙안	원안동의
(107 ~ 109)		충청남도 도세관련 조례 및 규칙 일부개정조례규칙안	
107	세정과	충청남도 도세 조례 일부개정	원안동의
108	세정과	충청남도 도세 조례 시행규칙 일부개정	원안동의
109	세정과	충청남도 도세 기본조례 시행규칙 일부개정)	원안동의
110	운영지원과	충청남도 포상 조례 시행규칙 일부개정규칙안	수정권고/ 권고수용

2020 충청남도
인권영향평가 보고서



III

2020 충청남도 시책 등 인권영향평가 결과

1. 평가 개요
2. 추진 경과
3. 시책 인권영향평가 결과
4. 공공건축물 인권영향평가 결과
5. 사회복지시설 규정 인권영향평가 결과



2020 충청남도 시책 등 인권영향평가 결과

1 | 평가 개요

- 평가 대상 : 충청남도 인권위원회에서 선정한 시책 등 3분야

인권영향평가 평가 대상		담당 부서
도민인권 증진 시책	성평등 인권교육 내실화	여성가족정책관(권익보호팀)
공공건축물	충남공감마루	공동체정책과(민관협치팀)
사회복지시설 규정	종합사회복지관 2개소	사회복지과(사회복지팀)
	장애인직업재활시설 3개소	장애인복지과(장애인자립팀)

- 평가 시기 : 2020년 10월~12월
- 평가 방법 : 각 분야별 평가단 구성 후 평가진행
- 평가단구성 : 인권위원회 위원, 도민인권지킴이단, 전문가 등으로 구성
- 추진 근거 : 「충청남도 인권 기본 조례」 제9조, 제14조, 제19조

2 | 추진 경과

- '20. 7. 28.(화) 인권영향평가 인권위원 워크숍 개최(시책 선정 논의)
- '20. 8. 12.(수) 인권영향평가 소위원들로부터 도민인권 증진 시책 추천 완료
- '20. 8. 13.(목)~8. 21(금) 추천된 시책 담당부서 협의
- '20. 8. 27. 인권위원회 인권영향평가 소위원회 : 평가대상 선정
- '20. 9. 10.~9. 16. 시책 등 인권영향 평가단 구성
- '20. 9. 25. 2020년 시책 등 인권영향평가단 워크숍
- '20. 10. 7.~12. 4. 평가단 운영
- '20. 12. 17. 2020 시책 등 인권영향평가 결과보고회

3 | 시책 인권영향평가 결과

가. 평가 대상

- 시 책 명 : 성평등 인권교육 내실화-찾아가는 폭력 예방 교육
- 담당부서 : 여성가족정책관 권익보호팀
- 사업 기간 : 2020년 1월~12월
- 사 업 비 : 78,010천원(국고 39,005, 도비 39,005)
- 사업 형태 : 지방보조사업(2020년 수행기관 : 천안YWCA)
- 사업 내용 : 찾아가는 성폭력 예방교육, 찾아가는 가정폭력 예방교육
- 교육 대상 : 교육 기회 및 접근성이 취약한 일반 국민
(농어촌·도서벽지 주민, 노인, 장애인, 이주민, 학교밖 청소년등)
- 추진 근거 : 성폭력방지 및 피해자보호등에 관한 법률 제5조(성폭력예방교육)
가정폭력방지 및 피해자보호등에 관한 법률 제4조3(가정폭력예방교육)

나. 평가 과정

충청남도 인권위원회 인권영향평가 소위원회에서 평가 대상 시책 선정 후 충청남도 인권센터에서 5인의 평가단(인권위원2, 인권지킴이단 2, 전문가1)을 구성하여 4차례 평가회의와 다수의 온라인 논의를 진행했다.

1차 회의는 담당부서에서 참석하여 사업에 대한 설명과 질의응답을 진행하고 2차 회의는 사업 분야별 평가 기준과 평가 문항을 작성하였다. 3차 회의는 점검표를 기준으로 평가를 진행하고 4차 회의는 사업 담당자 인터뷰를 진행하여 사업에 대한 이해와 사업 수행 시 어려움을 파악한 후 추가 평가와 개선방안을 논의하였다. 이후 온라인 논의를 통하여 점검표 확인, 평가 내용 확인, 개선방안 확인 등 평가를 마무리 하였다.

다. 추진 경과

- '20. 10. 13.(화) 1차회의 : 단장 및 서기 선출, 담당부서 사업설명, 평가기준 논의
- '20. 10. 26.(월) 2차회의 : 분야별 평가 기준 논의
- '20. 11. 6.(금) 3차회의 : 분야별 평가 문항 작성 및 평가 진행
- '20. 11. 25.(수) 4차회의 : 사업 담당자 인터뷰, 평가 및 개선방안 논의
- '20. 11. 30.(월)~12. 4.(금) 온라인 논의 : 점검표 확인 및 평가 결과 확정

라. 평가 점검표

분석평가 항목		해당여부	
성평등 관점의 교육	1. 인권 약자에 대한 성평등(인권) 관점 반영	<input checked="" type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음
	2. 인권 약자에 대한 교육의 접근성 반영	<input checked="" type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음
	3. 인권 약자에 대한 교육환경권 반영	<input checked="" type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음
	4. 인권 약자에 대한 교육의 연속성 반영	<input type="checkbox"/> 있음	<input checked="" type="checkbox"/> 없음
성평등 교육의 내실화	1. 강사의 전문성 확보 및 강사역량 강화교육 여부	<input checked="" type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음
	2. 인권 약자에 대한 차별화된 교육전략 반영	<input checked="" type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음
	3. 인권 약자 특성에 대한 사전 교육 여부	<input checked="" type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음
	4. 인권 약자에 대한 교육 모니터링 실시 여부	<input checked="" type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음
	5. 인권 약자에 대한 교육 모니터링 객관적 지표 여부	<input checked="" type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음
	6. 인권 약자에 대한 교육 시 민주적 참여권 반영	<input type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음
교육 후속 조치	1. 인권 약자의 특성을 반영한 교육 만족도 조사 (장애, 이주민 대상 번역 등)	<input checked="" type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음
	2. 교육 만족도 조사 결과의 차기 사업 반영 여부	<input checked="" type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음
	3. 강의 중 강사의 차별적 행위(언어 및 태도)를 한 사실이 확인되었을 경우 자체 매뉴얼 및 후속 조치 여부	<input type="checkbox"/> 있음	<input checked="" type="checkbox"/> 없음
강사 안전	1. 강의를 위한 이동 및 강의 중 강사 안전을 위한 보험가입 여부	<input type="checkbox"/> 있음	<input checked="" type="checkbox"/> 없음
	2. 교육시설 및 교육환경에 대한 사전 조사 및 안내	<input checked="" type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음
	3. 강의 중에 발생할 수 있는 강사의 인권 및 안전 도모를 위한 사전 조사 및 안내	<input type="checkbox"/> 있음	<input checked="" type="checkbox"/> 없음

마. 항목별 평가내용 및 개선방안

1) 성평등 관점의 교육

가) 평가내용

- 성평등한 인권의 관점(폭력의 피해자뿐만 아니라 주변인 통합관점)에서 교육을 진행하려고 노력하였음
- 인권 약자의 교육 접근성(경로당, 민간기업, 마을주민 등)을 반영하려고 노력하고 있음
- 교육환경권은 일부 교육 장소(로비, 뷔페식당 등)로 부적절함

- 수형자 교육은 법무부에서 실시하고 있으므로 찾아가는 폭력예방 교육 대상으로는 부적절함

나) 개선방안

- 수형자 교육은 교육대상에서 제외되어야 함
- 교육환경권을 위해 교육 장소 사전 협의 진행하였으나 개선이 필요함
- 교육 장소 선정이 어려운 기관에 대한 지역 네트워크를 활용한 안정적 교육 환경을 위한 기반 조성 필요함
- 교육생의 젠더 감수성 향상 및 인식 개선을 위해 교육 시작 시 연속교육을 희망하는 기관에 대해서는 연속교육이 진행되어야 함. 또한, 성인지감수성이 매우 낮아 연속교육이 필요하다고 인정되는 경우 당해 연도, 다년도 연속 교육이 이뤄질 수 있는 별도의 계획이 요구됨

2) 성평등 교육의 내실화

가) 평가내용

- 성평등 관점이 있으며 현재 왕성히 활동하고 있는 전문 강사로 교육의 전문성을 높였음. 또한, 이슈 및 흐름에 맞는 강의 전략을 위한 강사 역량 강화교육을 진행하였음
- 권역별 강사 역량 강화교육, 강사 소모임 실시, 교구 활용 방법 및 강의 사례 등을 공유하는 등 인권 약자에 대한 차별화된 교육전략을 시도하였음

나) 개선방안

- 성평등 교육 내실화를 위해 인권 약자의 특성에 대한 이해 및 분석이 필요함
- 성평등 교육 내실화를 위해 동료모니터링을 비롯해, 성평등 관점의 모니터링이 확대 실시되어야 함
- 이를 위해 모니터링의 객관적 지표가 마련되어야 함. 모니터링 객관적 지표는 강사역량 강화 및 강사 동료들 간의 피드백, 성평등 교육 내실화의 관점에서 민주적인 절차와 토론과정을 거쳐 마련되어야 함
- 성평등 교육 내실화를 위해 모니터링 및 교육지원을 전담하는 별도예산 및 인력이 필요함
- 교육생이 자신의 생각을 적극적으로 표현하고 참여할 수 있는 교육기법이 적극적으로 활용되어야 함

3) 교육 후속 조치

가) 평가내용

- 이주민의 경우 통역을 통해 만족도 조사를 진행하고 있음
- 교육 만족도 조사 결과를 차기 사업에 반영하고 있음
- 사업 시작 전 워크숍에서 강사의 차별적 행위(언어 및 태도)에 대한 주의 및 사전 안내를 하고 있음

나) 개선방안

- 인권 약자(장애, 이주민 등)의 특성을 반영하기 위해 다양한 설문 양식(번역 등)을 마련하여 교육 만족도 조사를 진행해야 함
- 교육 만족도 조사 결과를 분석한 후 차기 사업에 반영하기 위한 구체적 계획이 필요함
- 차별적 행위(언어 및 태도)를 한 사실이 확인되었을 경우 대응 및 후속 조치에 대한 매뉴얼이 마련되어야 함

4) 강사 안전

가) 평가내용

- 강의를 위한 이동 및 강의 중 강사 안전을 위한 보험이 가입되어 있지 않음
- 강사 안전을 위한 교육환경에 대한 사전 조사 및 안내를 진행하였으나, 강의 중에 발생할 수 있는 강사의 인권 및 안전 도모를 위한 사전 조사 및 안내는 미비한 것으로 보임

나) 개선방안

- 강사의 이동 및 강의 중 안전을 위한 보험 가입의 예산 추가지원 필요
- 강사의 안전한 교육환경을 위해 교육 취약지역 기자재나 교육장 지원 및 보조 인력 지원으로 강사의 교육 안정성 확보 필요
- 강의 중에 발생할 수 있는 강사의 인권 및 안전 도모를 위한 사전 조사 및 안내지원 시스템 필요

바. 평가 종합의견

- 성평등 인권 관점에서 교육을 진행하고 인권 약자의 교육 접근성을 고려한 노력이 있었음

- 다만, 일부 교육 장소와 교육대상은 부적절하여 개선이 필요하고, 일회성 교육보다 심도 있는 교육을 위해 연속교육을 계획하여 추진 필요
- 활발히 활동하고 있는 전문 강사들로 교육의 전문성을 높였으며 강사 역량 강화 교육, 강사 소모임 등을 통해 인권 약자에 대한 차별화된 교육을 시도하였음
- 성평등 교육의 내실화를 위해 강사단 내 동료모니터링을 시행해야 하며 이를 위해 민주적인 절차와 토론과정을 거쳐 모니터링 객관적 지표 마련 필요, 교육지원과 모니터링을 위한 별도 예산과 전담 인력 필요
- 만족도 조사를 진행하고 차기 사업에 반영하고 있으며 강사의 차별적 행위 예방을 위해 주의 및 사전 안내를 하고 있음. 다만, 인권 약자의 특성을 반영한 교육 만족도 조사지가 필요하며 만족도 조사 결과를 차기 사업에 반영하기 위한 구체적 계획 필요
- 강사의 차별적 행위에 대응하기 위한 매뉴얼 마련 필요
- 강사 안전을 보장하기 위한 보험 가입이 필요하며 강사의 안전한 교육환경을 위해 교육장 지원 등 지원인력 필요

4 | 공공건축물 인권영향평가 결과

가. 평가 대상

- 건축물명 : 충남 공감마루
- 담당부서 : 공동체정책과 민관협치팀
- 위 치 : 충청남도 홍성군 홍북읍 신경리 889
- 용 도 : 공공업무시설
- 구 조 : 철근콘크리트 구조
- 층별개요

구 분	크 기(㎡)	용 도
지상3층	810.15	오피스라운지, 업무공간, 회의실
지상2층	819.00	오피스라운지, 업무공간, 회의실
지상1층	1,029.04	회의실, 교육실, 카페, 코워킹 라운지, 리셉션룸
지하1층	262.50	기계/전기실, 우수조, MDF

나. 공사 개요

- 사업의 목적 : 지역혁신 활동 주체인 중간지원기관, 시민사회단체 등이 모여 서로의 가치를 자유롭게 교환할 수 있는 협업 및 네트워크 공간 설계
- 공간에 대한 필요조건 : 충남의 경제, 자치, 농촌, 복지 분야 등의 민관, 전문가, 혁신활동가 등이 상시적으로 교류와 협력, 협업과 소통을 할 수 있는 창의적 공간으로써 개방적이며 변형 가능한 소통의 장 마련
- 설계 주안점
 - 사무공간이 단순한 물리적 공간에 그치지 않고, 일하는 방식과 문화에 큰 영향을 미칠 수 있도록 창의적인 아이디어를 유발하는 공간 계획
 - 효율적이고 행복하게 일할 수 있는 지속가능한 일터
 - 여성과 장애인은 배려하고 우수 재할용과 친환경적 요소를 고려한 계획 및 주변과 어우러지는 미려한 외관 추구

다. 평가 과정

이번 공공건축물 인권영향평가는 준공을 앞둔 건물을 사후 모니터링 방식으로 시범적으로 실시하게 되었다. 충청남도 인권위원회 인권영향평가 소위원회에서 평가 대상 건물 선정 후 충청남도 인권센터에서 7인의 평가단(인권위원2, 인권지킴이단1, 인권활동가2, 전문가2)을 구성하여 3차례 평가회의와 온라인 논의를 진행했다.

1차 회의는 담당부서에서 참석하여 건물과 공사 진행 과정 설명과 질의응답을 진행하고 2차·3차 회의와 온라인 논의를 거쳐 평가기준, 평가항목, 항목별 평가내용 등 평가지표 및 점검표를 만들었다. 공사 지연에 따라 21년 상반기 현장 평가 후 평가 결과를 도출하기로 하였다.

라. 추진 경과

- '20. 10. 7.(수) 1차회의 : 단장 및 서기 선출, 담당부서 사업설명, 평가기준 논의
- '20. 10. 21.(수) 2차회의 : 평가기준 논의
- '20. 11. 13.(금) 3차회의 : 평가기준(점검표) 논의
- '20. 11. 16.(월)~12. 4.(금) 온라인 논의 : 평가지표 및 점검표 확정
- '21. 상반기 : 현장 평가 후 평가 결과 도출

마. 평가지표 및 점검표

충청남도 공공건축물 인권영향평가 평가지표 및 점검표					
기본 원칙	1. 포괄적 인권보장과 비차별 2. 국민의 참여권 보장 및 소통과 역량 강화 3. 이용자의 다양성 존중 4. 건축물의 지속가능성 5. 건물폐쇄 이후의 회복력				
	□ 평가지표 ¹⁾				
구분	평가 내용	평가			비고
		우수	보통	불량	
기획 단계 ²⁾	「공공건축물 인권영향평가 시행절차」 ³⁾ 를 준수하고, 각 단계별로 인권 관련 사항을 논의하였는가?				
	기획·설계·시공·유지관리 등 건축의 전 과정에서 노동시간, 작업 환경, 임금 등 사업과 관련된 노동자(작업자)의 다양한 인권을 고려하여 사업을 진행하였는가?				
	주인과 주변 시설 용지의 거주권·환경권·안전권·보행권·이동권 등 주변 환경에 대한 건축물의 조성 영향을 사업 시행 전에 검토하고, 그에 대해 충분한 조치를 하였는가?				
	공청회나 주민설명회 등을 통해 주민에게 사업계획을 충분히 설명하고, 주민참여를 통해 주민 의견을 수렴하였는가? ⁴⁾				
	향후 인권 수요의 변화 및 증진에 대비한 건축물의 지속가능성을 고려하여 기본계획을 수립하였는가?				
	설계 공모의 시행계획 및 설계지침서 작성, 설계 공모의 심사 과정에서 인권건축 관련 전문가 1인 이상의 참여가 있었는가?				
	설계 공모 시 건축물의 설계에 인권의 기본원칙이 반영되도록 인권 관련 사항을 평가항목 배점에 포함하였는가?				
	모든 사업 과정에서 인권을 고려한 ‘공정계약서’ ⁵⁾ 를 작성하여 관련 업무를 수행하도록 하였는가?				
설계 단계 ⁶⁾	공간의 계획을 이용자의 건강권·교육권·문화권·보행권·이동권·참여권·안전권·접근권·정보접근권·평등권·사생활권·환경권·휴식권 등 포괄적 인권을 고려하였는가?				

	모든 이용자의 시설과 프로그램에 대한 물리적·심리적·경제적 접근이 쉬워야 하며, 양적·질적으로 충분히 이용할 수 있는 공간을 계획하였는가?					
	모든 이용자의 경제적·문화적·사회적·환경적 다양성을 고려하였는가?					
	설계에 무장애(BF) 인증과 유니버설디자인(UD) 적용하였는가?					
	「충청남도 공공디자인 유형별 가이드라인」등을 준수하여 주민의 다양성을 보장하고, 동등한 이용을 보장하기 위하여 물리적·심리적·경제적 접근성과 가용성을 최대한 보장하였는가?					
	기존의 가이드라인 또는 관련 인증제도 등에 포함되지 않은 인권과 관련된 내용에 대하여 인권건축 전문가와 협의를 통하여 적절한 기준을 제시하였는가?					
	모든 이용자의 요구를 고려하며, 이용자의 구성과 의견을 구체적으로 반영하였는가?					
	설계과정 또는 완료 시 공청회나 주민설명회 등을 통해 건축물의 공간계획을 충분히 설명하고, 주민참여를 통해 주민 의견을 수렴하였는가?					
	운영시설 및 프로그램의 도입과 운영방안, 공간의 용도, 공간의 구성 규모 및 배치 등에 대하여 다양한 이용자의 참여를 보장하고 의견을 수렴하여 사업에 반영하였는가?					
시공 단계	공사 진행시에 발생할 수 있는 주민 및 노동자의 보행권·안전권·접근권·이동권·환경권·휴식권 등 다양한 인권을 고려하고, 인권 침해를 사전에 방지할 수 있도록 하였는가?					
	- 공사 시행과정에서 발생할 피해에 주변 거주민을 포함하여 관련 이해당사자들의 예상 피해 저감을 위한 조치들이 적절하게 이행되었는가?					
	- 공사 시행과정에서 공사 소요일수 및 계획 점검과정이 주변 거주민을 포함하여 관련 이해 당사자들에게 충분히 공지되고 공개되었는가?					
	- 현장 작업자의 시설 안전 계획, 사전 사후 조치 점검 등 작업 중 안전할 권리가 보장되었는가?					
	- 현장 작업자의 급여, 휴식 여건 등은 노동자의 권리를 보장하고 있는가?					

	공사 과정에서 이용자와 인권건축 관련 전문가가 함께 직접 참여한 인권 감리를 최소 2회 이상 시행하였는가?				
	인권건축 관련 전문가 1인 이상을 포함하여 준공검사를 실시하고, 지적사항에 대한 보완 후에 준공을 승인하였는가?				
이용 및 유지 관리 단계	이용자가 건축물의 시설과 프로그램에 물리적·경제적·심리적 차별 없이 접근할 수 있도록 하였는가?				
	이용자가 건축물의 시설과 프로그램을 양적·질적으로 충분히 편리 하고, 안전하게 이용할 수 있도록 하였는가?				
	이용자의 경제적·사회적·문화적 다양성을 고려한 프로그램 등을 도입하여 운영하고 있는가?				
	시설 및 프로그램의 도입과 운영, 결정 과정에서 반드시 이용자가 직접 참여하도록 하고, 이용자의 의견을 충분히 반영하였는가?				
	연 1회 이상 (사후) 인권영향평가를 실시하고, 지원·관리 계획을 수립하였는가?				
건물 폐쇄 단계	건물폐쇄 이후 활용 관련 다양한 이해당사자의 의견을 반영하였는가?				
	건물 리모델링 및 재생에 대한 계획을 수립하였는가?				
	건물 폭파 시(폐기물 처리 등) 각종 안전사고 대비 계획과 노동자의 노동기본권 보장 계획을 수립하였는가?				
	대지 토양 오염 및 회복력에 대한 계획을 수립하였는가?				

- 1) 사전 인권영향평가에 해당하는 지표이며, 사후 인권영향평가의 경우에는 생략 가능함
- 2) 기획 단계에서의 평가항목이면서 기획 단계에서의 고려사항으로 이해하여야 할 것임
- 3) 인권영향평가 운영 조례 및 시행규칙을 제정하거나, 인권기본계획 시행규칙을 제정하는 과정에서 규정 할 필요가 있음
- 4) 설계 및 시공단계에서의 주민 의견 수렴이 아닌, 기획 단계에서의 주민 의견 수렴을 의미함
- 5) 공정계약서는 법적인 절차를 기반으로 하되, 인권을 고려한 계약업무를 작성하도록 하여야 할 것임
- 6) 설계단계에서의 평가항목이면서 설계단계에서의 고려사항으로 이해하여야 할 것임

□ 세부 점검표 ⁷⁾						
구분	평가 내용	평가				비고
		우수	보통	불량	해당 없음	
외부 공간 ⁸⁾	접근권	보행 및 대중교통 수단 등 주변 여건과의 연계를 고려하여 누구나 쉽고 편리하게 접근할 수 있도록 대지 출입구의 위치를 선정하였는가?				
	장애인, 임산부, 노인, 영유아 동반자, 짐을 운반하는 사람 등 다양한 이용자의 건축물 출입구까지의 접근성 및 편의성을 고려하였는가?					
	이용자가 도로에서 건축물 내부까지 원활하게 도달할 수 있도록 대지 내·외부에 시설 명판, 안내도, 출입구 사인 등 필요한 정보를 쉽게 이해할 수 있도록 전달 성과 연속성 있게 설치하였는가?					
	공공건축물을 이용하는 내국인뿐만 아니라, 외국인 등 다양한 이용자를 고려하여 대지 출입구 및 건축물 출입구에 다국어 및 인포그래픽을 병기하였는가?					
	장애인, 비장애인 등 다양한 이용자가 쉽게 인식할 수 있는 안내 정보를 제공함으로써 차별적인 요소를 제거하였는가?					
	주차장 출입구에서 주차장의 위치를 쉽게 인지할 수 있고, 장애인이나 임산부 등이 이용하는 주차구역을 건축물 출입구와 가까운 곳에 설치하여 접근성을 확보하였는가?					
	장애인 전용주차 구역 이외에 임산부, 유아 동반자, 노인 등의 편리한 승하차를 위하여 주차장 폭을 확대하여 설치하였는가?					
	주 출입구는 시설을 처음 방문한 사람이라도 인지하기 쉬운 곳에 위치해 있는가?					
	보행 접근로와 출입구 연결부분에 작은 단차는 물론, 계단이나 경사도가 없이 수평 접근이 가능한가?					
	수평 접근이 불가능하다면 중간에 계단참과 난간, 캐노피 등 필수시설이 설치되어 있는가?					
안전권	인접 보도와 보행 접근로의 경계 부분은 단차 없이 평탄하거나 및 미끄럽지 않게 마감되어 있는가?					
	건축물의 출입구로 이어지는 보행 접근로에 차량 동선과 보행 동선을 명확히 분리하여 차량의 간섭을 전혀 받지 않도록 통로를 확보하였는가?					

		야간에도 보행 접근로를 안전하게 이용할 수 있도록 적절한 조도를 확보한 조명을 설치하였는가?					
		주차장에서 건축물 출입구까지 이어지는 안전한 보행 안전 통로(실질 유효보도폭 2m 및 교행 구간)를 확보하였는가?					
		여성이나 어린이가 주로 이용하는 외부공간이나 시설 등이 관리사무소나 연접한 사무실, 주택, 상업시설 등에 인접 배치되어 안전성을 확보하였는가?					
		범죄예방디자인(셉티드디자인)을 적용하였는가?					
	참여권	외부공간을 개방하여 지역 커뮤니티 공간으로 운영할 수 있도록 공간 구성을 하였는가?					
		대지의 경계를 형성하는 담장이나 펜스 등의 설치로 개방감을 저하하지 않았는가?					
내부 공간	접근권	건축물 로비 및 모든 층은 개방감이 있고 계단, 승강기, 화장실 등의 위치를 쉽게 인지할 수 있도록 공간을 확보하였는가?					
		건축물 로비 및 모든 층의 편의시설을 유아차나 휠체어 등의 접근은 물론, 누구나 이용하기 편리한 구조와 활동 공간으로 확보하였는가?					
		공공건축물을 이용하는 내국인뿐만 아니라, 외국인 등 다양한 이용자를 고려하여 건축물 내부공간에 다국어 및 인포그래픽으로 병기하였는가?					
		층별마다 장애인, 비장애인 등 다양한 이용자가 쉽게 인식할 수 있는 안내 정보를 제공함으로써 차별적인 요소를 제거하였는가?					
		처음 방문하는 사람이더라도 목적 공간에 도달하는데 불편함이 없도록 적절한 안내 정보를 쉽게 이해 및 파악할 수 있고, 연속적(가독성 및 눈에 쉽게 떨 수 있도록)으로 제공하고 있는가?					
		어린이, 임산부, 노인, 장애인 등 다양한 이용자의 신체 조건이나 동작을 고려하여 이용자들의 통행 및 방향 전환에 불편함이 없도록 충분한 폭 및 회전반경을 확보하였는가?					
	전동휠체어의 접근성이 좋은 위치에 전동휠체어 급속 충전기를 설치하였는가?						
	안전권	복도에 기둥이나 벽면 돌출, 장식물이나 소화설비 기구 등 보행에 지장을 주는 장애물을 제거하였는가?					

		계단에서의 안전성을 위하여 하나의 계단에서 디딤판, 철타면의 차수가 도중에 바뀌지 않게 동일하게 설치하였는가?				
		계단 손잡이를 어린이, 노인 등 신체 조건이 다양한 이용자를 위하여 2단 손잡이로 설치하였는가?				
		자동심장충격기를 설치할 공간을 확보하였으며 설치하였는가?				
	참여권	내부공간을 개방하여 지역 커뮤니티 공간으로 운영할 수 있도록 공간 구성을 하였는가?				
시설물	비차별	성별에 상관없이 누구나 함께 이용할 수 있는 다목적 화장실을 설치하고 있는가?				
		이용자의 휴게시설과 별도로 종사자의 휴게시설을 확보하고 있는가?				
	접근권	인권 친화적 픽토그램 활용과 점자 안내판 사용 등 시·청각 장애인을 위한 편의를 제공하고 있는가?				
	휴식권	수유실은 임산부의 휴식 및 영유아 동반자 등을 위하여 유아차는 물론, 휠체어 사용자 등도 쉽게 접근할 수 있는 위치에 설치되어 있는가?				
		수유실은 성별과 관계없이 이용할 수 있어야 하며, 이를 전제로 모유를 주는 여성의 프라이버시를 확보할 수 있도록 별도의 독립된 공간이 마련되어 있는가?				
		수유실은 임산부, 영유아 동반자가 편리하고 안전하게 휴식을 취할 수 있도록 설치되어 있는가?				
		샤워 시설 및 세탁시설 등 청소노동자의 편의시설을 설치하여 휴식권을 보장하고 있는가?				
	환경권	화장실(모든 공간)의 폭이나 천정고를 되도록 넓고 높게 하여 폐쇄감을 없애 심리적으로 안정감을 갖추고, 생리, 위생 이외의 문화적인 욕구까지 충족될 수 있도록 쾌적하고 개방감 있는 공간으로 마련하였는가?				
	지속 가능성	휴식, 여가, 놀이 등 다양한 시설물의 배치로 공간 활용도를 높였는가?				
	인권 친화적 용어	시설물 및 안내 정보에 인권 침해적 용어를 사용하지는 않았는가? ⁹⁾				

7) 사후 인권영향평가에만 해당하는 내용임

8) 대지, 주차장 등에서 건축물 출입구까지의 공간을 의미함

9) 예를 들어, 유모차(유아차로 개선), 장애인(장애인으로 개선), 학부모(보호자로 개선), 정상인(비장애인으로 개선) 등을 말함

5 | 사회복지시설 규정 인권영향평가 결과

가. 평가 대상

- 시설명
종합사회복지관 2개소, 장애인직업재활시설 3개소
- 담당부서
종합사회복지관 : 사회복지과 사회복지팀
장애인직업재활시설 : 장애인복지과 장애인자립팀

나. 평가 과정

사회복지시설 규정 인권영향평가는 운영규정 개선으로 이용자·직원 등의 인권증진을 위해 실시하게 되었다. 충청남도 인권위원회 인권영향평가 소위원회에서 평가 대상 사회복지시설을 선정하고 충청남도 인권센터에서 7인의 평가단(인권위원3, 도민인권지킴이단2, 전문가2)을 구성하여 4차례 평가회의와 다수의 온라인 논의를 진행했다.

1차 회의는 담당부서에서 참석하여 사회복지시설 대한 설명과 질의응답을 진행 후 평가 시설을 추가 결정하였다. 2차 회의는 평가기준을 논의하고 3차, 4차, 온라인 논의를 통해 각 시설별 규정 검토와 평가 결과를 확정하였다.

다. 추진 경과

- '20. 10. 16.(금) 1차회의
: 단장 및 서기 선출, 담당부서 사업설명, 평가기준 논의, 평가기관 2개소 추가
- '20. 10. 27.(화) 1차회의 후 장애인직업재활시설 담당부서 요청으로 평가단 1인 추가
: 당초 6명에서 2차 회의부터 7명으로 운영(장애인직업재활시설 전문가 추가)
- '20. 11. 2.(월) 2차회의 : 평가기준 논의, 종합사회복지관 규정 검토
- '20. 11. 13.(금) 3차회의 : 종합사회복지관 규정 검토
- '20. 11. 25.(수) 4차회의 : 장애인직업재활시설 규정 검토
- '20. 11. 26.(수)~12. 4.(금) 온라인 논의 : 검토 내용 확인 및 평가 결과 확정

라. 평가 기준

- 인권침해 및 구제 : 기본권 침해 여부
- 법률 우위 : 관계 법령 위반 여부

- 평등 : 합리적 이유 없는 차별 여부
- 명확화 : 자의적 해석으로 인한 권한 남용 여부
- 민주성, 투명성 확보 : 위원회 구성에 노동자와 외부위원 참여 여부
- 알기 쉬운 용어 사용 : 누구나 이해하기 쉬운 용어 사용 여부

마. 평가 종합의견

- 5개소 모두 관계 법령 개정사항을 반영하여 규정 개정
- 5개소 모두 위원회(운영위원회, 인사위원회, 징계위원회, 고충처리위원회 등) 구성에 있어 다양성, 민주성, 투명성, 공정성을 높이기 위해 위원회 구성 최소 인원을 확대하고 노동자위원, 외부위원 참여 강제 규정으로 수정
- 5개소 모두 ‘근로’를 ‘노동’으로, ‘근로자’를 ‘노동자’로 수정
: 사용자에게 종속되어 일한다는 개념이 내포된 ‘근로’라는 용어를 사용자와 동등하고 평등한 위치에서 일한다는 능동적·가치중립적인 개념인 ‘노동’으로 수정
- 5개소 모두 인권경영을 도입하고 관련 규정 마련하여 사회복지기관으로서의 인권경영 원칙을 분명히 하고, (서비스)이용자, 종사자(노동자)의 인권보장을 위해 실효성 있게 규정 정비
- 5개소 모두 필수 교육 규정(산업안전, 산업재해, 성희롱 예방, 폭력 예방, 직장 내 괴롭힘 방지, 인권교육 등)
- 1개소를 제외한 4개소는 관련 규정이 여러 곳에 혼재되어 있으므로 규정 정비 등 규정 전면 개정

바. 사회복지시설 규정 인권영향평가 개선권고 주요 내용

1) 관계 법령 개정사항 반영하여 규정 개정

해당조항	개선안
<p>(육아휴직) ① 생후 1년 미만의 영아를 가진 직원이 그 영아의 양육을 위하여 -----.</p> <p>② 제1항의 규정에 의한 육아휴직기간은 산전, 산후 유급휴가 기간을 포함하여 1년 이내로 하며 -----.</p>	<p>「남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률」에 맞게 수정</p>

- 「남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조(육아휴직) 제1항은 “사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.”고 규정하고 있고 「근로기준법」 제74조(임산부의 보호) 제1항은 “사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다.”로 규정하고 있으므로 관련법에 맞게 개선해야 함

해당조항	개선안
<p>(해고 예고의 적용 예외)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 일용근로자로서 3개월을 계속 근무하지 아니한 자. 2. 2개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자. 3. 계절적 업무에 6개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자. 4. 수습근로자로서 3개월 미만인 자. 5. 월급 근로자로서 6개월이 되지 아니한 자. 	「근로기준법」에 맞게 수정

- 「근로기준법」 제26조(해고의 예고) 각 호는 예고의 예고 적용 제외 대상을 규정하고 있고, 제1호 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우, 제2호 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우, 제3호는 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우로 제한하고 있다. 그러나 해당 규정은 근로기간이 6개월 미만일 경우도 해고 예고의 적용 제외 대상으로 규정하는 등 근로기준법에 맞지 않으므로 관련법에 맞게 개선해야 함

해당조항	개선안
(생리휴가) 관장은 여성근로자에게 희망할 경우 무급으로 월 1회의 생리휴가를 줄 수 있다.	「근로기준법」에 맞게 수정

- 「근로기준법」 제73조(생리휴가)에는 ‘사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.’로 강제 규정으로 되어 있지만, 해당 조항은 ‘줄 수 있다.’로 임의 규정으로 명시되어있어 관련법에 맞게 개선해야 함

해당조항	개선안
(휴가기간 중의 공휴일) 휴가기간 중의 공휴일은 그 휴가일수에 산입하지 아니한다. 다만, 휴가일수가 7일 이상 계속되는 경우에는 산입한다.	「근로기준법」에 맞게 수정

- 해당 기관의 복무규정에는 유급휴일을 규정하고 있고 그 중 “법정휴일 및 정부가 지정하는 공휴일”도 포함되어 있어 연차휴가 7일 이상 사용할 때 공휴일을 연차휴가 일수에 산입하는 것은 노동자의 쉼 권리와 휴가권을 제한하는 것이므로 관련법에 맞게 개선해야 함

해당조항	개선안
(퇴직금의 중간정산)	「근로자퇴직급여 보장법」에 맞게 수정

- 「근로자퇴직급여 보장법」은 퇴직금의 노후 소득보장 기능을 보장하기 위해 중간정산 요건을 강화하였는데 이에 맞게 관련 규정을 개선해야 함

해당조항	개선안
(채용제한연령) 신규채용 연령 제한은 55세이하로 채용함을 원칙으로 한다. 다만, 필요한 경우 채용제한연령을 조정할 수 있다.	「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에 따라 해당 조항 삭제

- 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에서는 모집·채용 시 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 차별해서는 안된다고 규정하고 있으므로 해당 조항은 삭제해야 함

2) 인권침해

해당조항	개선안
(해고사유) 법령 또는 본 규칙에 의하지 아니하고 기관 내에서 불온문서를 배포하거나 시위·집회 등에 참여한 자	해당 조항 삭제
(징계양정기준) 정치운동 금지위반, 집단행위 금지 위반	해당 조항 삭제

- 「대한민국헌법」 제21조에서 명시하고 있는 언론·출판의 자유와 집회·결사의 자유를 침해하는 조항이므로 해당 조항은 삭제해야 함

해당조항	개선안
(구비서류) 직원의 임용 및 채용에 필요한 구비 서류는 다음 각 호와 같다. 4. 채용신체검사서	직무와 관련한 건강검진 자료로 수정
(전형 및 채용서류)	전형과 채용시 서류 구분하여 정비
(징계심의결정서) (재심청구서)	'주민등록번호'를 '생년월일'로 수정

- 신체정보의 지나친 요구로 불필요한 개인정보가 수집되고 사생활이 보호받지 못하는 등 인권침해 소지가 있으므로 직무와 관련된 건강검진 자료만 요구하는 것으로 개선해야 함. 전형과 채용 시 과도한 개인정보가 요구되고 있으므로 전형과 채용 시 서류를 구분하여 규정을 정비해야 함

해당조항	개선안
(징계의 종류 및 효력) 1. 견책 : 반성문을 제출 하게 하고 전과에 대해서 훈계하고 회계한다.	'징계 사유 발생자에 대하여 시달서를 받고 문서로 견책한다.'로 수정

- 반성문, 훈계, 회개 등 양심의 자유를 침해하는 부적절한 용어가 사용되어 인권침해 소지가 있으므로 개선해야 함

해당조항	개선안
(복무선서) 직원은 취임할 때에 관장 앞에서 “○○종합사회복지관 종사자 선서”를 하여야 한다. 다만, 불가피한 사유가 있을 때에는 취임 후에 선서를 하게 할 수 있다.	해당 조항 삭제

- 관장 앞에서 복무 선서를 하는 행위 자체로 복종을 강요하고 수치심을 유발하는 등 인권침해 소지가 있으므로 해당 조항은 삭제해야 함

해당조항	개선안
(복장) 직원예배, 외부인이 참석하는 특별행사 시에는 항상 정장을 착용한다.	해당 조항 삭제

- 「대한민국헌법」 제20조에 명시된 종교의 자유를 침해하고 있으며 복장 규제는 개인의 기본권을 제한하는 것이므로 해당 조항은 삭제해야 함

해당조항	개선안
(신체적 제한에 관한 설명서 및 동의서)	삭제가 맞으나 해당 당사자 및 다른 노동장애인의 생명 및 신체 보호를 위한 필요약이라면 제한 필요이유, 방법, 절차 등이 구체적으로 명시, 해당 당사자 및 보호자에게 반드시 알리는 내용을 포함하여 수정

- ‘신체적 제한에 관한 설명서 및 동의서’는 운영권자로서 해당 당사자 또는 다른 노동장애인 등의 생명, 또는 신체가 위협에 노출될 가능성을 최소화하기 위해 마련한 장치로 보이고, 이러한 조치가 없을 시 관련 노동자들에 대한 고용 기피 현상이 일어날 수도 있으나, 필요 시 신체를 구속하고 행동을 제한하는 동의서임으로 인권침해로 판단됨
- 또한 ‘어떠한 이유에서든지 근로 장애인에게 신체적 차별을 가하는 경우’의 신체적 폭력에 해당하는 경우로 기관 운영 규정 인권 보장에도 위배 됨
- 따라서, 당사자 및 타인의 생명 및 신체 보호를 위해 꼭 필요한 방법이라면 필요이유, 방법, 절차 등을 구체적으로 명시하고, 당사자 및 보호자에게 반드시 알리는 내용을 포함하여 수정해야 함

해당조항	개선안
(내사)	해당 조항 삭제

- ‘내사’란 겉으로 드러나지 아니하게 몰래 조사한다는 뜻이 있어 인격권을 침해하는 부적절한 용어이며, 징계를 위한 조사는 객관적으로 공정하게 진행되어야 하므로 해당 조항은 삭제해야 함

3) 노동권 침해

해당조항	개선안
(직위해제의 효력) 전 항의 규정에 의해 직위해제된 자가 3개월이 경과하여도 직위를 부여받지 못한 경우에는 경과한 날에 당연 퇴직한다.	해당 조항 삭제

- 사용자의 일방적 직위해제를 이유로 당연 퇴직시키는 것은 부당해고가 될 수 있고 노동권 침해이므로 해당 조항은 삭제해야 함

해당조항	개선안
(해고사유) 고의 또는 중과실로 운영질서나 조직설서를 심히 문란케 한 경우 해고할 수 있다. 1호~17호	해당 조항 전면 수정
(해고사유) 1년에 3회 이상의 견책이상의 징계 처분을 받았거나, 3일 이상 계속하여 무단 결근을 한 자 또는 월간 5일 이상 무단결근한 자	해당 조항 삭제
(해고사유) 기관의 사업운영상 감원이 필요할 때	해당 조항 삭제

- 해고는 일방적으로 근로계약을 종결하는 사용자의 의사표시로 노동자에게 중대한 영향을 끼치는 결정이며, 사용자는 우월한 지위에 비해 약자인 노동자를 보호하기 위해서 해고 사유는 더욱 엄격히 규정되어야 함. 따라서 노동권 침해 소지가 있을 수 있는 조항은 관련법에 맞게 전면 개선하고 자의적 해석과 부당해고의 가능성이 있는 조항은 삭제해야 함

해당조항	개선안
(부임) 인사이동 명령을 받은 직원은 이를 거부할 수 없으며 거부하면 해고 사유가 된다.	해당 조항 삭제

- 부당한 인사명령은 거부할 수 있고 적법성을 다투어야 하나 해당 조항은 거부할 시 해고가 가능하게 되어 있어 노동권을 침해하고 있으므로 해당 조항은 삭제해야 함

해당조항	개선안
(징계심의) 징계위원회는 의결 전에 해당근로자에게 소명할 기회를 부여한다.	'징계위원회는 의결 전에 해당 노동자가 출석하여 소명권을 행사하게 해야 한다.'로 수정

- 징계대상자에게 소명할 권리는 매우 중요하므로 좀 더 명확한 문구를 사용하여 강제 조항으로 바뀌어야 함

해당조항	개선안
(연가계획 및 허가) 퇴사예정일 15일 내에는 연가일수를 사용할 수 없다. 다만 정년퇴직의 경우 그러하지 아니하다.	해당 내용 삭제

- 「근로기준법」 제60조 제4항을 보면 연차 유급휴가는 근로자가 청구한 시기에 주어야 함을 명시하고 있어 노동자의 권리를 침해하고 있어 해당 조항은 삭제해야 함

4) 차별로 인한 불이익

해당조항	개선안
(임용 결격사유) 파산자로서 복권되지 아니한 자	시설장과 직원을 구분하여 해당 조항 수정

- 시설장의 경우는 「사회복지사업법」 제19조 제1항, 제35조에 의하여 파산선고를 받고 복권되지 않았을 경우 취업이 제한되지만, 직원은 법으로 취업 제한받지 않으며 파산자는 소유 재산의 상실자로 취업제한의 근거가 되지 않으므로 삭제해야 함

해당조항	개선안
(퇴직) 금치산, 한정치산	개정된 법률에 따라 용어를 수정하고 성년후견 개시 심판을 받은 사람(피성년후견인)만 당연퇴직 사유로 규정

- 2011년 민법의 개정으로 금치산, 한정치산 제도는 폐지되고, 새롭게 성년후견제도를 시행하고 있음
- 성년후견제도의 후견은 법정후견과 임의후견으로 나눌 수 있고, 법정후견에는 성년후견, 한정후견, 특정후견이 있음
- 과거의 금치산자와 한정치산자는 성년후견제도에서 피성년후견인과 피한정후견인과 유사하지만, 금치산, 한정치산 제도의 문제점을 보완하여 새로운 제도를 시행하고 있다는 점에서 완전히 같은 것이라 할 수 없음

- 다만, 피성년후견인은 노령, 질병, 장애 그 밖의 정신적 제약으로 인해 사무처리 능력이 결여된 사람을 의미하므로, 기존의 금치산자와 유사하다는 점에서 당연퇴직 사유로 규정하는 것이 타당
- 피한정후견인은 노령, 질병, 장애 그 밖의 정신적 제약으로 인해 사무처리 능력이 부족한 사람을 의미하므로, 남아 있는 능력을 최대한 존중함으로써 자기결정권을 보장해야 한다는 점에서 당연퇴직 사유로 규정하는 것은 타당하지 않음
- 따라서, 개정된 법률에 따라 용어를 수정하되, 성년후견제도의 입법 취지에 맞게 성년후견 개시 심판을 받은 사람(피성년후견인)만 당연퇴직 사유로 규정하고, 한정후견 개시 심판을 받은 사람(피한정후견인)은 규정하지 않는 것으로 권고함

해당조항	개선안
(정년) 직원의 정년은 60세, 관장은 65세로 한다.	직원과 관장의 정년을 동일하게 65세로 수정

- 「대한민국헌법」 제11조 제1항은 모든 국민은 법 앞에 평등함을 규정하고 있고, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제19조에서는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하고 있음
- 「2020 사회복지시설 관리안내」를 보면 정부의 인건비 보조금 지급 연령 상한 기준을 시설장은 65세, 종사자는 60세로 정하고 있고, 이 기준을 초과하여 계속 근무하는 종사자의 인건비는 시설이 자체적으로 지급하여야 함을 안내하고 있음
- 5개소의 정년과 관련된 규정을 살펴보면 시설장 65세, 종사자 60세로 규정하고 있음
- 이는 「대한민국헌법」 제11조 제1항의 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다”를 위반하여 종사자를 차별한 것이므로 직원과 시설장의 처우가 평등, 공평, 균등하도록 개선해야 함

- 그러나 차별적 요소를 없애기 위해 시설장에게 부여된 65세의 권리를 하향시키는 것은 평등을 이유로 타자의 권리를 축소하는 것이므로 종사자도 시설장과 동일하게 65세로 정년을 연장해야 함
- 다만, 해당 규정상 차별은 사회복지시설이 의도적으로 시설장과 종사자를 차별한 것이 아니라 재정적으로 열악한 사회복지시설이 정부의 인건비 보조금 지급 연령 상한기준에 맞춰 정년 연령을 규정할 수 밖에 없는 문제와 헌법의 차별 금지와 ‘사회복지시설 종사자 인건비 보조금 지급’ 제도가 불일치하여 발생한 것으로 보임
- 많은 사회복지시설이 정부의 인건비 보조금에 의지하여 운영되고 있어, 종사자의 정년 연장 시 자체적으로 인건비를 지급해야 하므로 권고 수용에 많은 어려움이 예상됨을 이해함
- 그러나 현실적 어려움이 있다고 하여 차별을 수용하여 인간의 존엄을 해쳐서는 안되므로 충남도 관련 부서에서는 종사자에 대한 정부의 인건비 상한 연령이 시설장과 동일하게 되도록 정부에 건의하여 개선될 수 있도록 노력해야 하며, 사회복지시설에서는 제도가 바뀌기만을 기다리는 것이 아니라 제도 개선 활동과 함께 자체적으로 차별적 요소를 없애는 방안을 적극적으로 찾아야 함

해당조항	개선안
(채용기회) 근로자는 국적, 신앙, 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별을 하지 아니하며 ----- 해고 등에 있어서 여성인 것을 이유로 남성과 차별대우를 하지 아니한다.	‘노동자는 국적, 인종, 성별, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 노동조건에 대한 차별을 받지 않으며 ----- 해고 등에 있어 남녀 모두 차별대우를 하지 않는다.’로 수정

- 모든 사람은 인종과 성별을 이유로도 차별받지 않아야 하며, 남성 또한 차별받지 않아야 하므로, 누구나 차별받지 않도록 해당 조항을 수정하고, 해당 문구는 근로자가 근로조건에 대한 차별을 하지 않아야 하는 것으로 표현되어 있어 근로자가 차별받지 않는다는 내용으로 해당 조항은 수정해야 함

5) 위원회 구성 최소 인원 확대, 외부위원 참여 보장, 특정 성별 편중 방지

해당조항	개선안
(시설운영위원회의 구성) ① 위원회는 위원장 1인을 포함하여 5인 이상 15인 이하의 위원으로 구성하고,-----.	<p>① 위원회는 위원장 1인을 포함하여 9인 이상 15인 이하의 위원으로 구성하고,-----.'으로 수정</p> <p>'위촉직 위원을 구성할 때는 특정 성별이 위촉직 위원의 10분의 6을 넘지 않도록 한다.' 삽입</p> <p>'본 복지관 이용자 보호자대표' '공익단체(인권단체 등)에서 추천한 사람' 삽입</p>
(인사위원회 운영) ----- 등 외부인사 1명 이상을 임명할 수 있다.	'----- 공익활동가를 포함한 2명 이상을 임명할 수 있다.'로 수정
(인사위원회 구성) 인사위원회는 총 5명 이내로 구성한다.	

- 각종 위원회(운영위원회, 인사위원회, 고충처리위원회, 징계위원회 등)를 구성할 때 다양한 당사자의 의견 반영 등 다양성과 민주성, 공정성을 확보하기 위해 위원회 구성 최소 인원을 늘리고, 이용자 보호자 대표를 참여시키고, 시설 내 인권보장을 위해 인권 관련 전문가 등 외부위원을 추가해야 하며, 특정 성별 편중 방지를 위해 위촉직 위원을 구성할 때는 특정 성별이 위촉직 위원의 10분의 6을 넘지 않도록 규정해야 함

해당조항	개선안
(소집 및 회의) 위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만 가부동수일 때는 위원장이 결정한다.	'-----다만 가부동수일 때에는 재의결로 결정한다.'로 수정

- 운영위원회, 인사위원회 등의 의결 내용은 시설 운영, 시설에 근무하는 직원에 대한 인사 및 복무 등 중요한 사안이 논의되고 의결되므로 그 무엇보다 공정하게 운영되고 객관성이 확보되어야 함

6) 자의적 해석으로 인한 권한 남용

해당조항	개선안
(퇴직) 신체의 장애 또는 정신이상으로 직무를 담당할 수 없을 때	'전문의 소견이 있는 경우에 한함'을 삽입
(이용의 제한) 기타 다른 이용자에게 나쁜 영향을 끼칠 우려가 있는 자	해당 조항 삭제
(면직) 징계처분을 받은 후에도 개전의 정이 없을 때	해당 조항 삭제
(직권면직) 해당 규정에 의하여 대기명령을 받은 자가 그 기간 중 능력 또는 근무성적의 향상을 기대하기 어렵다고 인정된 때	해당 조항 삭제
(수습임용) 근무성적이 불량하거나 조직에 적응하지 못하는 때	판단 근거 구체적으로 명시
(수습임용) 시설장이 근무에 부적격하다고 판단될 때	해당 조항 삭제

- 자의적 판단으로 공정성을 해치고 권한이 남용될 수 있으므로 이를 방지하기 위한 단서 조항을 삽입하거나 해당 조항을 삭제해야 함

해당조항	개선안
(징계대상) 시설내의 질서를 문란케 하거나 사회에 물의를 일으킨 직원	해당 조항 삭제

- 자의적 해석으로, 노동자들의 내부고발 또는 이의제기에 적용하여 악용된 사례가 많으므로 해당 조항은 삭제해야 함

7) 용어 수정

해당조항	개선안
(목적) ----- 근로자 ----- 근로자 -----.	'근로'를 '노동'으로 '근로자'를 '노동자'로 수정

- 사회적 관점에서의 근로자는 주체성 없이 시키는 대로 일하는 사람의 의미를 담고 있고, 노동자는 주체성 있게 서로 소통하며 동등한 입장에서 일하는 사람으로 정의되고 있음. 따라서 사용자에게 종속되어 일한다는 개념이 내포된 '근로'라는 용어를 사용자와 동등하고 평등한 위치에서 일한다는 능동적·가치중립적인 개념인 '노동'으로 수정하여 노동하는 인간의 존엄성을 보장해야 함

해당조항	개선안
(휴일) 법정휴일 및 정부가 지정하는 공휴일	'법정휴일'을 '관공서의 공휴일에 관한 규정에서 정한 공휴일'로 수정
(이용료 징수규정)	'징수'는 강제적인 의미가 있고 권리주체인 시민이 마땅히 누려야 할 권리에 대해 지불능력을 요구받는 것으로 오인될 수 있으므로 '징수'를 '수납'으로 수정
(종사자의 자세)	'성 취향'을 '성적지향'으로 수정
제14조(의사에 반한 신분조치) ----- 그 의사에 반하여 휴직, 강임 또는 면직을 -----	'강임'을 '하위직급으로 이동'으로 수정
(잡상인 출입 단속)	'잡상인'은 대상을 비하하는 용어이므로 '잡상인 출입 단속'을 '홍보나 판매를 위한 영리 목적의 출입 관리'로 수정
(공민권)	'공민권'을 '선거권, 피선거권, 공무원이 될 수 있는 권리'로 수정
(실습지도자의 자격) 제6조(실습지도자의 자격) ----- 단, 기관사정에 의해서 1항의 조건에 미달할 경우 -----	'미달'을 '미충족'으로 수정
근로인	'근로인'을 '노동자'로 수정

- 일상생활에서 사용하는 용어를 사용하여 누구나 쉽게 이해할 수 있도록 용어를 바꿔야 함

8) 필수 교육 규정 미비

- 산업안전, 산업재해, 성희롱 예방, 폭력 예방, 직장 내 괴롭힘 방지, 인권교육 등 필수 교육에 대한 규정이 미비하므로 이를 규정에서 명시하고 반드시 실시해야 함

사. 종합사회복지관 A 평가 결과

☑ 규정명 : 운영위원회 규정

해당조항	검토의견	개선안
제3조(시설운영위원회의 구성) 제1항	다양한 당사자의 의견을 반영하고 다양성과 민주성 확보하기 위해 위원회 구성 최소 인원을 늘리고, 특정 성별의 편중을 막기 위해 구체적 비율 명시 필요	‘① 위원회는 위원장 1인을 포함하여 5인 이상-----.’ ⇒ ‘① 위원회는 위원장 1인을 포함하여 9인 이상-----.’ 으로 수정 ‘위촉직 위원을 구성할 때는 특정 성별이 위촉직 위원의 10분의 6을 넘지 않도록 한다.’ 삽입
제3조(시설운영위원회의 구성) 제1항 각 호	「2020년 사회복지관 사업안내」에 따라 운영위원회 구성 수정되어야 하고, 시설 내 인권보장을 위해 인권 관련 전문가 추가해야 함	각호에 ‘본 복지관 이용자 보호자대표’ ‘공익단체(인권단체 등)에서 추천한 사람’ 삽입
제7조(소집 및 회의) 제3항 위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만 가부동수일 때는 위원장이 결정한다.	민주성과 공정성 확보 강화	‘-----다만 가부동수일 때는 위원장이 결정한다.’⇒ ‘-----다만 가부동수일 때에는 재의결로 결정한다.’로 수정

☑ 규정명 : 인사규정

해당조항	검토의견	개선안
제10조(인사위원회 운영) 제2항 인사위원회의 위원은 5인 이내로 다음과 같이 구성한다. 다만, 징계의결에 대한 인사위원회에 대하여는 관장이 필요하다고 인정되는 경우 ○○○○ 주무부서 담당 공무원, 시설 전문가 등 외부인사 1명 이상을 임명할 수 있다.	공정한 운영과 객관성 확보 필요	‘② -----○○○○ 주무부서 담당 공무원, 시설 전문가, 공익활동가를 포함한 2명 이상을 임명할 수 있다.’로 수정

해당조항	검토의견	개선안
제16조(결격사유) 제2항 파산자로서 복권되지 아니한 자	시설장의 경우는 「사회복지사업법」 제19조 제1항, 제35조에 의하여 파산선고를 받고 복권되지 않았을 경우 취업이 제한되지만, 직원은 법으로 제한받지 않으며 파산자는 소유 재산의 상실자로 취업제한의 근거가 되지 않음	시설장과 직원을 구분하여 해당 조항 수정
제17조(구비서류) 제1항 제4호 채용신체검사서	신체정보의 지나친 요구일 수 있으므로, 해당 직무수행 정도에 따른 건강 상태의 정보만이 요구됨	직무와 관련한 건강검진 자료
제27조(육아휴직)	「남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률」에 어긋남	관련법에 맞게 수정
제31조(직위해제의 효력) 제2항 전 항의 규정에 의해 직위해제된 자가 3개월이 경과하여도 직위를 부여받지 못한 경우에는 경과한 날에 당연 퇴직한다.	사용자의 일방적 직위해제를 이유로 당연퇴직은 부당해고가 될 수 있음	해당 조항 삭제
제34조(신상필벌의 원칙)	도덕적 판단과 실체법적 성격을 혼동하는 것으로 판단됨	해당 조문 삭제
제42조(징계의 종류 및 효력) 제1항 견책 : 반성문을 제출하게 하고 전과에 대해서 훈계하고 회개한다.	반성문, 훈계, 회개 등 양심의 자유를 침해하는 부적절한 용어 사용	'징계 사유 발생자에 대하여 시말서를 받고 문서로 견책한다.'로 수정
제45조(해고사유)	해고는 일반적으로 근로계약을 종결하는 사용자의 의사표시로 노동자에게 중대한 영향을 끼치는 결정이며, 사용자의 우월한 지위에 비해 약자인 노동자를 보호하기 위해서는 더욱 엄격히 규정되어야 함	제44조(징계사유)와 제45조(해고사유)가 대동소이하며 부당해고 등 노동권 침해 소지가 있으므로 제45조를 전면 수정

해당조항	검토의견	개선안
제45조(해고사유)	제1항의 각호 중에 자의적 판단에 의한 규정은 삭제되어야 함	제1호 ‘근무태도 불량’, 제4호 ‘정당한 사유의 상사 명령에 3회 이상 불복할 때’, 제8호 ‘업무성적이 현저히 불량하여 개선의 가망이 없다고 인정될 때’, 제14호 ‘정당한 사유 없이 직원을 선동하여 출근 거부, 직무 거부, 직무 진행의 방해를 하였을 때’ 등 삭제
제48조(해고 예고의 적용 예외)	「근로기준법」에 어긋남	관련법에 맞게 수정
제51조(징계대상자의 출석) 징계의 요구가 있을 때에는 인사위원회에서 징계심의 기일을 정하고 사안이 중대할 경우 징계대상자의 출석을 명할 수 있다.	징계대상자에게 소명권을 부여하여야 하는 것으로 개정 필요	‘----- 출석을 명할 수 있다.’→‘----- 출석하여 소명권을 행사할 수 있다.’로 수정 제51조 외 징계 심의 및 절차, 결과 통보 및 재심절차 등 규정 정비 필요
제55조(정년) 제1항 직원의 정년은 60세, 관장은 65세로 한다. 단 복지관에서 필요한 경우에는 법인이사회의 심의를 거쳐 정년을 연장할 수 있다.(다만 최고 5년을 초과할 수 없다.)	· 「대한민국헌법」 제11조제1항은 모든 국민은 법 앞에 평등함을 규정하고 있고, 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」 제19조에서는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하고 있음 · 「2020 사회복지시설 관리안내」를 보면 정부의 인건비 보조금 지급 연령 상한기준을 시설장은 65세, 종사자는 60세로 정하고 있고, 이 기준을 초과하여 계속 근무하는 종사자의 인건비는 시설이 자체적으로 지급하여야	직원과 관장의 정년을 동일하게 65세로 수정

해당조항	검토의견	개선안
	<p>함을 안내하고 있음</p> <ul style="list-style-type: none"> · 5개소의 정년과 관련된 규정을 살펴보면 시설장 65세, 종사자 60세로 규정하고 있어, · 이는 「대한민국헌법」 제11조 제1항의 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다”를 위반하여 종사자를 차별한 것이므로 직원과 시설장의 처우가 평등, 공평, 균등하도록 개선해야 함 · 그러나 차별적 요소를 없애기 위해 시설장에게 부여된 65세의 권리를 하향시키는 것은 평등을 이유로 타자의 권리를 축소하는 것이므로 종사자도 시설장과 동일하게 65세로 정년을 연장해야 함 · 다만, 해당 규정상 차별은 사회복지시설이 의도적으로 시설장과 종사자를 차별한 것이 아니라 재정적으로 열악한 사회복지시설이 정부의 인건비 보조금 지급 연령 상한기준에 맞춰 정년 연령을 규정할 수 밖에 없는 문제와 헌법과 ‘사회복지시설 종사자 	

해당조항	검토의견	개선안
	<p>인건비 보조금 지급' 제도가 불일치하여 발생한 것으로 보이고,</p> <ul style="list-style-type: none"> · 많은 사회복지시설이 정부의 인건비 보조금에 의지하여 운영되고 있어, 종사자의 정년 연장 시 자체적으로 인건비를 지급해야 하므로 권고 수용에 많은 어려움이 예상됨을 이해함 · 그러나 현실적 어려움이 있다고 하여 차별을 수용하여 인간의 존엄을 해쳐서는 안 되므로 충남도 관련 부서에서는 종사자에 대한 정부의 인건비 상한 연령이 시설장과 동일하게 되도록 정부에 건의하여 개선될 수 있도록 노력해야 하며, 사회복지시설에서는 제도가 바뀌기만을 기다리는 것이 아니라 제도 개선 활동과 함께 자체적으로 차별적 요소를 없앨 수 있는 방안을 적극 찾아야 함 	
<p>제56조(부임) 제2항 인사이동 명령을 받은 직원은 이를 거부할 수 없으며 거부하면 해고 사유가 된다.</p>	<p>부당한 인사명령은 거부할 수 있고 적법성을 다투어야 함</p>	<p>해당 조항 삭제</p>
<p>제58조(퇴직) 제1항 제5호 파산선고를 받았을 때</p>	<p>파산선고는 퇴직의 사유가 되지 않음</p>	<p>해당 조항 삭제</p>
<p>제58조(퇴직) 제2항 제8호 신체의 장애 또는 정신이상으로 직무를 담당할 수 없을 때</p>	<p>자의적 판단으로 남용될 수 있음</p>	<p>'전문의 소견이 있는 경우에 한함'을 삽입</p>

📌 규정명 : 복무규정

해당조항	검토의견	개선안
제3조(복무선서) 직원은 취임할 때에 관장 앞에서 “〇〇종합사회복지관 종사자 선서”를 하여야 한다. 다만, 불가피한 사유가 있을 때에는 취임 후에 선서를 하게 할 수 있다.	규정을 살펴보면 복무 선서는 없고 종사자 선서가 있으나, 관장 앞에서 복무 선서는 행위 자체로 복종을 강요하고 수치심을 유발할 수 있으므로 삭제	해당 조항 삭제
제14조(근로시간, 휴가와 휴일의 적용 제외)	승인 받아야 하는 기관이 관련법에 맞지 않음	‘노동위원회’ ⇨ ‘고용노동부 장관’으로 수정
제18조(휴일) 제1항 제3호 법정휴일 및 정부가 지정하는 공휴일	용어수정 필요	‘법정휴일’ ⇨ ‘관공서의 공휴일에 관한 규정에서 정한 공휴일’로 수정
제21조(연가일수)	연가일 수 산정 방법을 명확화해야 함	누구나 쉽게 이해할 수 있도록 수정
제22조(연가일수의 공제) 제1항 지각 3회는 연가 1일로 계산하여 공제한다.	지각과 연차휴가 공제의 계산 방법을 명확화해야 함	지각의 시간 계산 등 누구나 쉽게 이해할 수 있도록 수정
제23조(연가계획 및 휴가)	「근로기준법」에 어긋남	관련법에 맞게 수정
제28조(임산부의 보호)	다태아 규정 등 근로기준법에 어긋남	관련법에 맞게 수정
제29조(생리휴가) 관장은 여성근로자에게 희망할 경우 무급으로 월 1회의 생리휴가를 줄 수 있다.	「근로기준법」에는 ‘월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.’로 당 연 규정으로 되어있음	관련법에 맞게 수정 ‘----- 월 1회의 생리휴가를 주어야 한다.’로 수정
제34조(휴가기간 중의 공휴일)	「근로기준법」에 어긋남	관련법에 맞게 수정 ‘----- 다만 휴가 일수가 7일 이상 계속되는 경우에는 산입한다.’ 삭제
제52조(고충처리위원) 제2항 여성이 전체직원의 과반수 이상이 되면, 고충처리위원 중 1명 이상을 여성으로 배치한다.	다양한 고충 사항에 대응하고 특정 성별이 배제되지 않도록 여성도 반드시 위원으로 참여해야 함 고충의 신청 및 처리의 절차가 불분명하고, ‘직원 및 이용자 고충처리위원회 규정’이 별도	‘복무규정 제52조(고충처리) 복지관 이용자와 직원의 고충처리에 대해서는 따로 규정하는 바에 따른다.’로 복무규정을 수정하고, ‘직원 및 이용자의 고충처리위원회 규정’을 정비하고, 고충처리위원 중 1명 이상

해당조항	검토의견	개선안
	로 있으나, 고충처리위원회의 구성, 위원장 선출 등이 명확하지 않음. 또한 ‘복지관 운영 규정 제20조(직원 및 이용자 고충처리위원회 규정) 복지관의 이용료 징수에 관하여는 따로 규정하는 바에 따른다.’고 조항의 제목과 내용이 상관없이 규정되어 있음	은 여성으로 배치하는 내용 추가 필요

📌 규정명 : 보수규정

해당조항	검토의견	개선안
제11조(연차수당)	연차수당 계산의 명확화 필요	관련법 형식에 맞게 표기
제14조(퇴직금의 중간정산)	퇴직금의 노후 소득보장 기능을 강화하기 위해 중간정산 요건이 강화된 「근로자퇴직급여 보장법」 적용 필요	관련법에 맞게 수정

📌 규정명 : 이용료징수규정

해당조항	검토의견	개선안
제3조(이용의 제한) 제2호 기타 다른 이용자에게 나쁜 영향을 끼칠 우려가 있는 자	자의적인 기준으로 남용될 수 있으므로 삭제	해당 조항 삭제
	‘이용료 징수규정’의 ‘징수’는 강제적인 의미가 있고, 법령에 근거가 없으며(사회복지사업법에는 ‘비용’으로만 나옴), 권리주체인 시민이 마땅히 누려야 할 권리에 대해 지불능력을 요구받는 것으로 오인할 수 있음	‘이용료 수납규정’으로 수정
	자의적 해석이 가능한 부분이 많으므로 구체적 명시 필요	규정 정비

☑️ 규정명 : 직원 및 이용자 고충처리위원회 규정

해당조항	검토의견	개선안
제3조(위원회의 구성)	위원회 구성에 대한 구체적 사항이 명시되어 있지 않음	규정 정비

☑️ 규정명 : 종사자 윤리 강령

해당조항	검토의견	개선안
종사자의 자세	용어 수정	'성 취향' ⇨ '성적지향'으로 수정
	기관명 수정	'○○복지관' ⇨ '○○종합사회복지관'으로 수정
	윤리위원을 지정하게 되어있으나, 윤리위원과 관련한 규정이 없음	윤리위원회 규정을 두거나 강령 내용을 수정하는 등의 개선 필요

☑️ 그 밖에

해당조항	검토의견	개선안
	산업안전, 산업재해, 성희롱 예방 교육, 직장 내 괴롭힘 방지 등 필수 항목 누락	관련법을 참고하여 삽입
	복지관 이용자의 권리를 보장하는 규정 제정 필요	이용인의 인권보장, 인권침해 사건 조사·구제, 개인정보보호법에 따른 지침, 등 이용자 고충처리에 대한 규정 제정
	종사자 인권 보호를 위한 규정이 마련되어 있지 않음	근로기준법 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지), 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치), 산업안전보건법 제26조의2(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치)과 종사자 인권을 위한 간담회 등을 포함한 규정 마련

아. 종합사회복지관 B 평가 결과

☑️ 규정명 : 취업규칙

해당조항	검토의견	개선안
제5조(전형 및 채용서류)	과도한 개인정보를 요구하고 있으므로 전형과 채용시 서류 구분 필요	전형과 채용시 서류 구분하여 정비
제7조(수습기간)	인사관리 시행세칙 제8조와 상이	규정 정비
제13조(인사위원회의 구성) 제1항 인사위원회(이하 "위원회"라 한다.)는 총 5명 이내로 구성한다.	다양성, 민주성, 투명성, 공정성을 높이기 위한 인사위원 확대와 외부위원 참여 필요	인사위원 구성을 '5인 이상'으로 수정, '외부위원 2인 이상'삽입
제15조(위원회의 소집 및 운영) 제4항 위원장은 표결권을 가지며 가부동수일 때에는 결정권을 가진다.	민주성과 공정성 확보 강화	'④ 가부동수일 때에는 재의결로 결정한다.'로 수정
제30조(유급휴일)	복무 시행세칙 제10조와 상이	규정 정비
제33조(연차유급휴가의 대체) 제34조(하기휴가)	연차유급휴가와 하기휴가의 상이성 여부 판단해야 하며, 연차유급휴가를 부여하면서 별도로 하기휴가를 부여하면 연차유급휴가 외에 별도의 추가적인 하기휴가를 부여하는 것 인지를 확인하고 조정해야 할 필요	휴가 부여 내용의 확정 필요
제35조(경조사 휴가) 제1항 제2호 배우자의 출산 : 3일	복무 시행세칙 제13조 제2항과 상이	규정 정비
제54조(정년)	· 「대한민국헌법」 제11조제1항은 모든 국민은 법 앞에 평등함을 규정하고 있고, 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」 제19조에서는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하고 있음	직원과 관장의 정년을 동일하게 65세로 수정

해당조항	검토의견	개선안
	<ul style="list-style-type: none"> · 「2020 사회복지시설 관리안 내」를 보면 정부의 인건비 보조금 지급 연령 상한기준을 시설장은 65세, 종사자는 60세로 정하고 있고, 이 기준을 초과하여 계속 근무하는 종사자의 인건비는 시설이 자체적으로 지급하여야 함을 안내하고 있음 · 5개소의 정년과 관련된 규정을 살펴보면 시설장 65세, 종사자 60세로 규정하고 있어, · 이는 「대한민국헌법」 제11조 제1항의 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다”를 위반하여 종사자를 차별한 것이므로 직원과 시설장의 처우가 평등, 공평, 균등하도록 개선해야 함 · 그러나 차별적 요소를 없애기 위해 시설장에게 부여된 65세의 권리를 하향시키는 것은 평등을 이유로 타자의 권리를 축소하는 것이므로 종사자도 시설장과 동일하게 65세로 정년을 연장해야 함 · 다만, 해당 규정상 차별은 사회복지시설이 의도적으로 시설장과 종사자를 차별한 것 	

해당조항	검토의견	개선안
	<p>이 아니라 재정적으로 열악한 사회복지시설이 정부의 인건비 보조금 지급 연령 상한기준에 맞춰 정년 연령을 규정할 수 밖에 없는 문제와 헌법과 ‘사회복지시설 종사자 인건비 보조금 지급’ 제도가 불일치하여 발생한 것으로 보이고,</p> <p>· 많은 사회복지시설이 정부의 인건비 보조금에 의지하여 운영되고 있어, 종사자의 정년 연장 시 자체적으로 인건비를 지급해야 하므로 권고 수용에 많은 어려움이 예상됨을 이해함</p> <p>· 그러나 현실적 어려움이 있다고 하여 차별을 수용하여 인간의 존엄을 해쳐서는 안 되므로 충남도 관련 부서에서는 종사자에 대한 정부의 인건비 상한 연령이 시설장과 동일하게 되도록 정부에 건의하여 개선될 수 있도록 노력해야 하며, 사회복지시설에서는 제도가 바뀌기만을 기다리는 것이 아니라 제도 개선 활동과 함께 자체적으로 차별적 요소를 없앨 수 있는 방안을 적극 찾아야 함</p>	
제59조(징계)	징계 관련 규정이 취업규칙, 인사관리 시행세칙, 직원상별 시행세칙 등에 규정되어 있어 통합 필요	사용자와 노동자 모두 징계 관련 처분을 이해하기 쉽도록 작성하고 여러 곳에 명시된 규정을 통합하여 수정

☑️ 규정명 : 운영규정-제4장 시설운영위원회

해당조항	검토의견	개선안
제3조(위원) 제1항	<p>다양한 당사자의 의견을 반영하고 다양성과 민주성 확보하기 위해 위원회 구성 최소 인원을 늘리고,</p> <p>특정 성별의 편중을 막기 위해 구체적 비율 명시 필요</p> <p>시설 내 인권보장을 위해 인권 관련 전문가 추가해야 함</p>	<p>‘-----위원 수는 9인 이상 15인 이하로-----’로 수정</p> <p>‘위촉직 위원을 구성할 때는 특정 성별이 위촉직 위원 10분의 6을 넘지 않도록 한다.’ 삽입</p> <p>각호에 ‘공익단체(인권단체 등)에서 추천한 사람’ 삽입</p>

☑️ 규정명 : 취업규정

해당조항	검토의견	개선안
제14조(의사에 반한 신분조치) ----- 그 의사에 반하여 휴직, 강임 또는 면직을 ----	알기 쉬운 용어 사용	‘강임’ ⇨ ‘하위직급으로 이동’으로 수정
제18조(정년) 제1항	<ul style="list-style-type: none"> · 「대한민국헌법」 제11조제1항은 모든 국민은 법 앞에 평등함을 규정하고 있고, 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」 제19조에서는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하고 있음 · 「2020 사회복지시설 관리안내」를 보면 정부의 인건비 보조금 지급 연령 상한기준을 시설장은 65세, 종사자는 60세로 정하고 있고, 이 기준을 초과하여 계속 근무하는 종사자의 인건비는 시설이 자체적으로 지급하여야 함을 안내하고 있음 	직원과 관장의 정년을 동일하게 65세로 수정

해당조항	검토의견	개선안
	<ul style="list-style-type: none"> · 5개소의 정년과 관련된 규정을 살펴보면 시설장 65세, 종사자 60세로 규정하고 있어, · 이는 「대한민국헌법」 제11조 제1항의 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다”를 위반하여 종사자를 차별한 것이므로 직원과 시설장의 처우가 평등, 공평, 균등하도록 개선해야 함 · 그러나 차별적 요소를 없애기 위해 시설장에게 부여된 65세의 권리를 하향시키는 것은 평등을 이유로 타자의 권리를 축소하는 것이므로 종사자도 시설장과 동일하게 65세로 정년을 연장해야 함 · 다만, 해당 규정상 차별은 사회복지시설이 의도적으로 시설장과 종사자를 차별한 것이 아니라 재정적으로 열악한 사회복지시설이 정부의 인건비 보조금 지급 연령 상한기준에 맞춰 정년 연령을 규정할 수 밖에 없는 문제와 헌법과 ‘사회복지시설 종사자 인건비 보조금 지급’ 제도가 불일치하여 발생한 것으로 보이고, 	

해당조항	검토의견	개선안
	<ul style="list-style-type: none"> · 많은 사회복지시설이 정부의 인건비 보조금에 의지하여 운영되고 있어, 종사자의 정년 연장 시 자체적으로 인건비를 지급해야 하므로 권고 수용에 많은 어려움이 예상됨을 이해함 · 그러나 현실적 어려움이 있다고 하여 차별을 수용하여 인간의 존엄을 해쳐서는 안 되므로 충남도 관련 부서에서는 종사자에 대한 정부의 인건비 상한 연령이 시설장과 동일하게 되도록 정부에 건의하여 개선될 수 있도록 노력해야 하며, 사회복지시설에서는 제도가 바뀌기만을 기다리는 것이 아니라 제도 개선 활동과 함께 자체적으로 차별적 요소를 없앨 수 있는 방안을 적극 찾아야 함 	

 **규정명 : 인사관리 시행세칙**

해당조항	검토의견	개선안
제8조(수습기간)	취업규칙 제7조와 상이	규정 정비
제9조(채용제한) 제3항 파산자로서 복권되지 아니한 자	시설장의 경우는 「사회복지사업법」 제19조 제1항, 제35조에 의하여 파산선고를 받고 복권되지 않았을 경우 취업이 제한되지만, 직원은 법으로 제한받지 않으며 파산자는 소유 재산의 상실자로 취업제한의 근거가 되지 않음	시설장과 직원을 구분하여 해당 조항 수정

해당조항	검토의견	개선안
제19조(퇴직) 제3항	<ul style="list-style-type: none"> · 「대한민국헌법」 제11조제1항은 모든 국민은 법 앞에 평등함을 규정하고 있고, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제19조에서는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하고 있음 · 「2020 사회복지시설 관리안내」를 보면 정부의 인건비보조금 지급 연령 상한기준을 시설장은 65세, 종사자는 60세로 정하고 있고, 이 기준을 초과하여 계속 근무하는 종사자의 인건비는 시설이 자체적으로 지급하여야 함을 안내하고 있음 · 5개소의 정년과 관련된 규정을 살펴보면 시설장 65세, 종사자 60세로 규정하고 있어, · 이는 「대한민국헌법」 제11조제1항의 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다”를 위반하여 종사자를 차별한 것이므로 직원과 시설장의 처우가 평등, 공평, 균등하도록 개선해야 함 · 그러나 차별적 요소를 없애 	<p>직원과 관장의 정년을 동일하게 65세로 수정</p>

해당조항	검토의견	개선안
	<p>기 위해 시설장에게 부여된 65세의 권리를 하향시키는 것은 평등을 이유로 타자의 권리를 축소하는 것이므로 종사자도 시설장과 동일하게 65세로 정년을 연장해야 함</p> <ul style="list-style-type: none"> · 다만, 해당 규정상 차별은 사회복지시설이 의도적으로 시설장과 종사자를 차별한 것이 아니라 재정적으로 열악한 사회복지시설이 정부의 인건비 보조금 지급 연령 상한기준에 맞춰 정년 연령을 규정할 수 밖에 없는 문제와 헌법과 ‘사회복지시설 종사자 인건비 보조금 지급’ 제도가 불일치하여 발생한 것으로 보이고, · 많은 사회복지시설이 정부의 인건비 보조금에 의지하여 운영되고 있어, 종사자의 정년 연장 시 자체적으로 인건비를 지급해야 하므로 권고 수용에 많은 어려움이 예상됨을 이해함 · 그러나 현실적 어려움이 있다고 하여 차별을 수용하여 인간의 존엄을 헤쳐서는 안 되므로 충남도 관련 부서에서는 종사자에 대한 정부의 인건비 상한 연령이 시설장과 동일하게 되도록 정부에 	

해당조항	검토의견	개선안
	<p>건의하여 개선될 수 있도록 노력해야 하며, 사회복지시설에서는 제도가 바뀌기만을 기다리는 것이 아니라 제도 개선 활동과 함께 자체적으로 차별적 요소를 없앨 수 있는 방안을 적극 찾아야 함</p>	
<p>제19조(퇴직) 제4항 제7호 금치산, 한정치산 또는 -----</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 2011년 민법의 개정으로 금치산, 한정치산 제도는 폐지되고, 새롭게 성년후견제도를 시행하고 있음 · 성년후견제도의 후견은 법정후견과 임의후견으로 나눌 수 있고, 법정후견에는 성년후견, 한정후견, 특정후견이 있음 · 과거의 금치산자와 한정치산자는 성년후견제도에서 피성년후견인과 피한정후견인과 유사하지만, 금치산, 한정치산 제도의 문제점을 보완하여 새로운 제도를 시행하고 있다는 점에서 완전히 같은 것이라 할 수 없음 · 다만, 피성년후견인은 노령, 질병, 장애 그 밖의 정신적 제약으로 인해 사무처리 능력이 결여된 사람을 의미하므로, 기존의 금치산자와 유사하다는 점에서 당연퇴직 사유로 규정하는 것이 타당하지만, 	<p>개정된 법률에 따라 용어를 수정하고 성년후견 개시 심판을 받은 사람(피성년후견인)만 당연퇴직 사유로 규정</p>

해당조항	검토의견	개선안
	<ul style="list-style-type: none"> · 피한정후견인은 노령, 질병, 장애 그 밖의 정신적 제약으로 인해 사무처리 능력이 부족한 사람을 의미하므로, 남아 있는 능력을 최대한 존중함으로써 자기결정권을 보장해야 한다는 점에서 당연퇴직 사유로 규정하는 것은 타당하지 않음 · 따라서, 개정된 법률에 따라 용어를 수정하되, 성년후견제도의 입법취지에 맞게 성년후견 개시 심판을 받은 사람(피성년후견인)만 당연퇴직 사유로 규정하고, 한정후견 개시 심판을 받은 사람(피한정후견인)은 규정하지 않는 것으로 권고함 	
<p>제19조(퇴직) 제4항 제7호 ----- 파산선고를 받았을 때</p>	<p>시설장의 경우는 「사회복지사업법」 제19조 제1항, 제35조에 의하여 파산선고를 받고 복권되지 않았을 경우 취업이 제한되지만, 직원은 법으로 제한받지 않으며 파산자는 소유 재산의 상실자로 취업제한의 근거가 되지 않음</p> <p>이는 퇴직에도 적용됨</p>	<p>시설장과 직원을 구분하여 해당 조항 수정</p>
<p>제20조(해고사유) 제3항 1년에 3회 이상의 견책이상의 징계처분을 받았거나, 3일 이상 계속하여 무단결근을 한 자 또는 월간 5일 이상 무단결근한 자</p>	<p>해당 규정은 부당해고의 가능성이 있음</p>	<p>해당 조항 삭제</p>

해당조항	검토의견	개선안
제20조(해고사유) 제13항 법령 또는 본 규칙에 의하지 아니하고 기관 내에서 불온문서를 배포하거나 시위·집회 등에 참여한 자	「대한민국헌법」제21조에서 명시하고 있는 언론·출판의 자유와 집회·결사의 자유를 침해	해당 조항 삭제
제20조(해고사유) 제16항 기관의 사업운영상 감원이 필요할 때	자의적 해석으로 해고가 남용될 수 있고 부당해고의 가능성 있음	해당 조항 삭제
제22조(면직) 제6항 징계처분을 받은 후에도 개선의 정이 없을 때	자의적 판단으로 공정성을 해치고 남용될 우려가 있음	해당 조항 삭제
		제20조(해고사유), 제22조(면직) 해당 조항 전면 수정

☑ 규정명 : 직원상벌 시행세칙

해당조항	검토의견	개선안
제8조(징계양정기준) 제10호 정치운동 금지 위반 제11호 집단행위 금지 위반	「대한민국헌법」제21조에서 명시하고 있는 언론·출판의 자유와 집회·결사의 자유를 침해	해당 조항 삭제
제9조(징계에 관한 규정) 제5조(징계위원회의 구성) 제4항	투명성, 공정성을 높이기 위한 외부 인사위원 참여 필요	외부위원 참여 명시
제9조(징계에 관한 규정) 제14조(징계의 양정) 제1항 ----- 단, 가부 동수인 경우 위원장이 결정한다'	민주성 확보 강화	'----- 단, 가부동수일 때에는 재의결로 결정한다.'로 수정
별지4 징계심의결정서 별지11 재심청구서	과도한 개인정보 요구, 개인정보 보호 필요	'주민등록번호' ⇨ '생년월일'로 수정
	취업규칙과 직원상벌시행세칙이 불일치(징계의 종류가 다른 부분 등)	전면 개정

▼ 규정명 : 직원지침

해당조항	검토의견	개선안
제8조(복장) 제3항 직원예배, 외부인이 참석하는 특별행사시에는 항상 정장을 착용한다.	「대한민국헌법」제20조에 명시된 종교의 자유를 침해하고 있으며 복장 규제는 개인의 기본권을 제한하는 것임	해당 조항 삭제

▼ 규정명 : 시설관리지침

해당조항	검토의견	개선안
제10조(잡상인 출입 단속)	‘잡상인’은 대상을 비하하는 용어임	‘잡상인 출입 단속’ ⇨ ‘홍보나 판매를 위한 영리 목적의 출입 관리’로 수정

▼ 규정명 : 차량관리지침

해당조항	검토의견	개선안
제11조(사고에 대한 사후처리)	자차수리시 본인부담금 전액을 운전자가 부담하는 것은 노동자에게 과도한 부담을 지우는 것임	공공기관의 공용차량의 경우 자기부담금을 어떻게 처리하는지 살펴서 차별 요소가 있는지 파악하고 합리적인 방안을 모색하여 규정 수정

▼ 규정명 : 고객불만 및 고충처리 지침

해당조항	검토의견	개선안
	용어 수정, 규정 정비 필요	‘고객불만 및 고충처리 지침’ ⇨ ‘이용자 및 종사자 고충처리 지침’으로 수정하고 체계적으로 규정 정비

▼ 규정명 : 복지관 직원채용 지침

해당조항	검토의견	개선안
제7조(서류의 제출)	과도한 개인정보를 요구하고 있으므로 전형과 채용시 서류 구분 필요	전형과 채용시 서류 구분하여 정비

☑ 규정명 : 강사관리 지침

해당조항	검토의견	개선안
제4조(강사 구비서류)	과도한 개인정보 요구	개인정보 보호를 위해 필요 서류 외 삭제

☑ 규정명 : 인권보장지침

해당조항	검토의견	개선안
		인권침해에 대한 예방과 인권침해 발생 시 피해자 보호 및 처리 절차 등을 보완하여 규정 정비

☑ 기타

해당조항	검토의견	개선안
	동일한 내용이 다수의 규정에 혼재되어 있음	규정 통합적 정비

자. 장애인직업재활시설 A 평가 결과

☑ 규정명 : 취업규칙

해당조항	검토의견	개선안
제1조(목적)	사회적 관점에서의 근로자는 주체성 없이 시키는 대로 일하는 사람의 의미를 담고 있고, 노동자는 주체성 있게 서로 소통하며 동등한 입장에서 일하는 사람으로 정의됨	취업규칙과 운영규정에 사용된 '근로'를 '노동'으로, '근로자'를 '노동자'로 수정
제4조(채용기회) 근로자는 국적, 신앙, 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별을 하지 아니하며 ----- 해고 등에 있어서 여성인 것을 이유로 남성과 차별대우를 하지 아니한다.	인종과 성별을 배제하여 차별의 여지를 보이고 있으며, 근로자가 차별하지 아니하여야 하는 것으로 표현되어 있고 차별대우에 여성만을 명시하고 있어 남성에 대한 차별대우 여지를 보이고 있음	'노동자는 국적, 인종, 성별, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 노동조건에 대한 차별을 받지 않으며 ----- 해고 등에 있어 남녀 모두 차별대우를 하지 않는다.'로 수정

해당조항	검토의견	개선안
제7조(수습기간) 제2항	신규로 채용되는 모든 채용자에게 수습기간이 적용되는 것으로 해석될 수 있음	‘①항에 의해 채용된 자는 최초로 근무를 개시한 날로부터 3개월을 수습기간으로 한다.’로 수정
제12조(공민권 행사 및 공의 직무 수행)	일반적으로 ‘공민권’에 대한 이해가 쉽지 않으므로 풀어서 명시 필요	‘공민권’⇨‘선거권, 피선거권, 공무원이 될 수 있는 권리’로 수정
제17조(인사위원회의 구성) ----- 총 5명 이내로 구성하되 근로자위원을 최소 1명 이상 포함되도록 한다.	다양성, 민주성, 투명성, 공정성을 높이기 위한 인사위원 확대 필요	‘----- 총 5명 이상으로 구성하되 노동자위원 최소 1명 이상, 외부위원 2인 이상 포함되도록 한다.’로 수정
제19조(인사위원회의 소집 및 운영) 제4항 위원장은 표결권을 가지며 가부동수일 때에는 결정권을 가진다.	민주성과 공정성 확보 강화	‘④ 가부동수일 때에는 재의결로 결정한다.’로 수정
제19조(인사위원회의 소집 및 운영)	인사에 있어(특히 징계에 관하여) 불이익을 최소화할 위해 인사위원회에 재심의 규정 조항 명시 필요	재심의 규정 조항 명시
제47조(최저임금) 제2호, 제3호	제2호 최저임금 제한 대상자 변경 필요 제3호 양성 훈련자가 근로자인지 여부에 따라 최저임금 적용 대상자 여부가 달라질 수 있음	‘2. 수습 3개월 이내인 자’로 수정 제3호는 근로자 여부 등 고려하여 내용을 명확히 표기할 것
제55조(해고의 예고 적용제외)	「근로기준법」에 어긋남	관련법에 맞게 수정
제61조(징계심의) 제4항 징계위원회는 의결 전에 해당 근로자에게 소명할 기회를 부여한다.	징계대상자에게 소명할 권리는 매우 중요하므로 애매한 표현보다는 강제조항으로 수정 필요	‘징계위원회는 의결 전에 해당 근로자가 출석하여 소명권을 행사하게 해야 한다.’로 수정
[별지 1] 근로계약서	계약 시작 기간, 근무시간, 등이 명시되어 있어 신규 입사자에게 적용하기 어렵고, 특히 임금을 법정 최저임금으로 정해놓아 다양한 노동자의 임금을 반영하고 있지 못함	입사자에 따라 유동적으로 변경될 수 있는 부분은 공란으로 수정

📌 규정명 : 윤리경영

해당조항	검토의견	개선안
제24조(근로장애인의 신체적 제한의 최소화)	‘신체적 제한’의 정의가 없음	장애인 인권분야 전문가의 도움을 받아 규정 정비
〈서식 1-3-3〉 이용인 학대 금지 서약서	‘체벌’은 잘잘못의 의미와 함께 상·하 수직적 관계를 내포하고 있어 용어 수정 필요	‘----- 신체적 가해를 하지 않겠습니다.’로 수정
〈서식 1-3-4〉 신체적 제한에 관한 설명서 및 동의서	<p>‘신체적 제한에 관한 설명서 및 동의서’는 운영권자로서 해당 당사자 또는 다른 노동장애인 등의 생명, 또는 신체가 위험에 노출될 가능성을 최소화하기 위해 마련한 장치로 보이고,</p> <p>이러한 조치가 없을 시 관련 노동자들에 대한 고용 기피 현상이 일어날 수도 있으나, 필요시 신체를 구속하고 행동을 제한하는 동의서임으로 인권침해로 판단됨</p> <p>또한 운영규정 제10편 인권보장 제16조 2항 1절 ‘어떠한 이유에서든지 근로 장애인에게 신체적 체벌을 가하는 경우’의 신체적 폭력에 해당하는 경우로 기관 운영규정 인권보장에도 위배 됨</p> <p>인권보장 신체적·정신적 폭력방지 제19조 1항 2절 ‘전문가의 개입과정에 따른 서비스의 일부분으로 진행되는 경우에도 세부명시 필요</p>	삭제가 맞으나 해당 당사자 및 다른 노동장애인의 생명 및 신체 보호를 위한 필요악이라면 제한 필요이유, 방법, 절차 등이 구체적으로 명시, 해당 당사자 및 보호자에게 반드시 알리는 내용을 포함하여 수정


▼ 규정명 : 복무관리규정

해당조항	검토의견	개선안
제5조(균등대우)	우리나라는 다양한 인종이 살고 있으며 직업재활 시설을 이용할 수도 일할 수도 있으므로 인종에 따른 불균등 대우를 받지 않도록 조항 수정 필요	‘장애인재활근로센터는 종사자의 모집 및 채용에 있어서 합리적인 이유 없이 인종, 성별, 연령, 신앙-----’으로 수정
제8조(지시 수용의 의무) 직원은 직무를 수행함에 있어서 소속 상관의 직무상의 지시를 수용하여야 한다.	직무상의 지시라 하더라도 위법 부당한 경우가 있을 수 있으므로 명확하게 명시 필요	‘----- 소속 상관의 공정한 적법한 직무상의 지시를 수용하여야 한다.’로 수정
제20조(지각 및 조퇴) 제2항	부득이하게 지각 및 조퇴를 할 수 있으므로 그 사유를 따지지 않고 근태 불량으로 규정하는 것은 노동자에게 불합리	‘소속 부서장은 무단 지각 조퇴를 월 3회 이상 하는 등-----’으로 수정
제33조(연가일수)	연차휴가 관련 취업규칙 제32조와 조정 필요 1년간 8할 미만의 근로자는 연차휴가가 월 만근시 1일이 발생하나 해당 사업장은 복무규정에서 근무해야 하는 날과 실제로 근무하는 날의 비율로 연차일수를 산정하여 부여하는 방식을 취함	연차유급휴가 일수 계산의 조정
제34조(연가계획 및 허가) 제4항 퇴사예정일 15일 내에는 연가일수를 사용할 수 없다. 다만 정년퇴직의 경우에는 그러하지 아니하다.	근로기준법 제60조 제4항을 보면 연차 유급휴가는 근로자가 청구한 시기에 주어야 함을 명시하고 있어 노동자의 권리를 침해하고 있음	해당 조항 삭제
제39조(산전·후 휴가 등)	「근로기준법」에 맞게 수정 필요	관련법에 맞게 수정
제51조(정년퇴직)	· 「대한민국헌법」 제11조제1항은 모든 국민은 법 앞에 평등함을 규정하고 있고, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제19	직원과 관장의 정년을 동일하게 65세로 수정

해당조항	검토의견	개선안
	<p>조에서는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하고 있음</p> <ul style="list-style-type: none"> · 「2020 사회복지시설 관리안내」를 보면 정부의 인건비 보조금 지급 연령 상한기준을 시설장은 65세, 종사자는 60세로 정하고 있고, 이 기준을 초과하여 계속 근무하는 종사자의 인건비는 시설이 자체적으로 지급하여야 함을 안내하고 있음 · 5개소의 정년과 관련된 규정을 살펴보면 시설장 65세, 종사자 60세로 규정하고 있어, · 이는 「대한민국헌법」 제11조 제1항의 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다”를 위반하여 종사자를 차별한 것이므로 직원과 시설장의 처우가 평등, 공평, 균등하도록 개선해야 함 · 그러나 차별적 요소를 없애기 위해 시설장에게 부여된 65세의 권리를 하향시키는 것은 평등을 이유로 타자의 권리를 축소하는 것이므로 종사자도 시설장과 동일하게 65세로 정년을 연장해야 함 	

해당조항	검토의견	개선안
	<ul style="list-style-type: none"> · 다만, 해당 규정상 차별은 사회복지시설이 의도적으로 시설장과 종사자를 차별한 것이 아니라 재정적으로 열악한 사회복지시설이 정부의 인건비 보조금 지급 연령 상한기준에 맞춰 정년 연령을 규정할 수 밖에 없는 문제와 헌법과 ‘사회복지시설 종사자 인건비 보조금 지급’ 제도가 불일치하여 발생한 것으로 보이고, · 많은 사회복지시설이 정부의 인건비 보조금에 의지하여 운영되고 있어, 종사자의 정년 연장 시 자체적으로 인건비를 지급해야 하므로 권고 수용에 많은 어려움이 예상됨을 이해함 · 그러나 현실적 어려움이 있다고 하여 차별을 수용하여 인간의 존엄을 해쳐서는 안 되므로 충남도 관련 부서에서는 종사자에 대한 정부의 인건비 상한 연령이 시설장과 동일하게 되도록 정부에 건의하여 개선될 수 있도록 노력해야 하며, 사회복지시설에서는 제도가 바뀌기만을 기다리는 것이 아니라 제도 개선 활동과 함께 자체적으로 차별적 요소를 없앨 수 있는 방안을 적극 찾아야 함 	

해당조항	검토의견	개선안
제53조(직권면직) 제1항 제2호 해당 규정에 의하여 대기명령을 받은 자가 그 기간 중 능력 또는 근무성적의 향상을 기대하기 어렵다고 인정된 때	사용자의 자의적 해석으로 남용할 소지가 있음	해당 조항 삭제
제53조(직권면직) 제1항 제4호 당해 직급에서 직무를 수행하는데 필요한 자격증의 효력이 상실되거나 면허가 취소되어 담당 직무를 수행할 수 없게 된 때	직무수행 필요 자격증 상실 등의 경우 대체 업무 탐색 후 직무 변경	직권면직시키지 아니하고 다른 가능 업무로 대체하는 것으로 규정 수정
제54조(권고사직 등)	사직은 자의적으로 근로관계를 종료시키는 것으로 권고사직 형태의 타의로 근로관계를 종료시킬 수 있다는 내용은 부당할 수 있음	해당 조항 삭제
제60조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)	시설장의 성희롱 행위를 했을 경우에 관한 규정이 없음	시설장이 성희롱 행위를 했을 시 조치사항 명시
	인권교육, 폭력예방 교육으로 인권감수성을 높이고, 비인권적 행위, 폭력에 대한 사전 예방 교육 필요	‘교육의 내용’ 조항을 신설하여 인권교육, 폭력예방교육 명시

 **규정명 : 급여규정**

해당조항	검토의견	개선안
제16조(공상자)	공상자는 공무 중에 부상을 입은 사람을 말하므로 제11조 병가휴직과 구분되지 않아 공상자에 대한 명확한 정의가 필요하고, 제11조 휴직자의 급여 등 처우에 대한 통일 필요	공상자에 대한 명확한 정의, 제11조와 제16조 규정 정비

해당조항	검토의견	개선안
제17조(대기발령자)	대기발령자는 징계성 또는 비징계성으로 나눌 수 있고 이 경우 지급되는 금품에 대한 근로자의 청구 내용이 달라질 수 있음 대기발령자의 종류를 구분하지 않고, 기본급만을 지급할 수 없음	대기의 이유 및 종류를 구분하고 급여 처리를 구분하여 명시


📌 규정명 : 노사협의회 운영규정

해당조항	검토의견	개선안
제32조(고충처리위원회의 구성)	고충처리위원회가 노사협의회 위원 중 각 1인으로 구성하도록 하고 있어 위원회로서의 원활한 기능 수행을 기대하기 어려움	위원회로서 역할을 할 수 있도록 위원 구성 인원 확대, 3항의 '사외상담원'에 '법률, 병무, 건강, 인생, 결혼' 외에 공익과 인권 전문가 포함
〈서식 3-5-1〉 노사협의회규정 제정·변경 신고서	주민등록번호를 기재하게 하여 과도한 개인정보 요구	주민등록번호 삭제, 필요하다면 생년월일로 수정

📌 규정명 : 인사관리규정

해당조항	검토의견	개선안
제7조(구성)	다양성, 민주성, 투명성, 공정성을 높이기 위한 인사위원 확대, 외부위원 참여 필요 취업규칙 제17조와 내용 통일 필요	'위원회는 5인 이상으로 다음과 같이 구성한다.'로 수정 위원구성에 근로자위원 1명 이상, 외부위원 2인 이상 포함되도록 수정 취업규칙과 규정 통일
제21조(채용제한연령)	「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에 의하면 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 고용차별하는 것을 금지하고 있음	해당 조항 삭제

해당조항	검토의견	개선안
제22조(결격사유)	시설장의 경우는 「사회복지사업법」 제19조 제1항, 제35조에 의하여 파산선고를 받고 복권되지 않았을 경우 취업이 제한되지만, 직원은 법으로 제한받지 않으며 파산자는 소유 재산의 상실자로 취업제한의 근거가 되지 않음	시설장과 직원을 구분하여 해당 조항 수정
제26조(수습임용) 제2항 제1호 근무성적이 불량하거나 조직에 적응하지 못하는 때	주관적 판단이 가능하므로 판단 근거를 구체적으로 명시 필요	판단 근거 구체적으로 명시
제26조(수습임용) 제2항 제5호 시설장이 근무에 부적격하다고 판단될 때	시설장 주관적 의견으로 권한이 남용될 소지가 있으므로 삭제	해당 조항 삭제
별표 4-1-2 징계양정기준 2. 복종업무 위반	모든 국민은 양심의 자유에 따라 자유롭게 사고하고 행동할 권리가 있음	해당 조항 삭제
별표 4-1-2 징계양정기준 9. 집단행위금지위반 및 선동행위	「대한민국헌법」제21조에서 명시하고 있는 언론·출판의 자유와 집회·결사의 자유를 침해	해당 조항 삭제

 **규정명 : 차량관리 규정**

해당조항	검토의견	개선안
제24조(민형사상의 책임) 제4호	의미 명확화 필요, 전을 업무로 한 노동자가 과도한 책임을 지는 것은 아닌지, 여타 공공기관과 차별은 없는지 검토 필요	적용 대상이 누구인지 등 규정 재정비

☑ 규정명 : 사회복지 및 직업재활현장실습 규정

해당조항	검토의견	개선안
제6조(실습지도자의 자격) ----- 단, 기관사정에 의해서 1항의 조건에 미달할 경우 -----	용어수정 필요	'미달'을 '미충족'으로 수정

☑ 규정명 : 시설이용 규정

해당조항	검토의견	개선안
제11조(이용종료) 제1항 제2호	'본인 또는 부모가 퇴사를 희망하는 경우'는 장애인의 자기 결정권을 침해하는 것은 아닌지 검토 필요	전문가 자문 후 규정 수정
제16조(자격) 제3항 근로인 대표는 시설의 운영을 위하여 헌신적이고 봉사하는 마음을 갖춰야 한다	대표는 기관의 운영에 대해 이용 장애인을 대표하여 참여하는 것이며, '헌신, 봉사'는 강요되어 가능한 것이 아니라 자발적이어야 함	해당 조항 삭제

☑ 규정명 : 인권보장규정

해당조항	검토의견	개선안
제4조(인권보장위원회)	인권보장위원회 구성에 관해 규정되어 있지 않음	위원회 구성과 관련된 규정 삽입
제5장 인권침해 사후 복구체계	용어수정 필요	'인권침해 사후 복구체계'⇒ '인권침해 구제'로 수정
제19조(권리보장의 제한범위)	47조는 없으므로 수정, 권리보장의 제한과 제한범위의 절차는 있으나, 제한 이후 절차가 없으므로 추가 보완이 필요	참조 조항 수정, 제한 이후 절차 보완
제27조(사실의 인지) 제1항 '----- 인권침해 사실에 대한 정보를 투고할 수 있는 방법을 모색하여야 한다.'	인권침해 신고 절차는 마련되어 있어야 함	'----- 방법을 알려주어야 한다.'로 수정

해당조항	검토의견	개선안
제28조(사실조사)	참조 조항 번호 틀림 (78조, 82조는 없음)	참조 조항 번호 수정
제31조(목적) ----- 인권침해나 차별 행위를 당한 경우 국가인권위 원회법에 의하여 국가인권위원 -----	진정할 수 있는 기관 확대 명 시 필요	「충청남도 인권 기본 조례」에 따라 충청남도에서 지원을 받 는 각종 사회복지시설의 인권 침해를 조사할 수 있는 충청남 도 인권센터, 기관 내 인권보장 위원회 추가

☑ **규정명 : 직원의 권리 및 인권보장규정**

해당조항	검토의견	개선안
제5조(인권보호 및 보장증진 활동에 대한 보장 등)	인권보호와 인권증진을 포함하 여 ‘인권보장’이라고 하며, 인 권보장위원회를 고충처리위원 회로 같음하려고 한다면 명확 히 규정해야 함	‘인권보호 및 보장증진 활동에 대한 보장 등’⇒ ‘인권보장체 계’로 수정, 규정 명확화
제8조(고충처리)	고충처리 상담원은 누구나 편 안하게 상담할 수 있는 사람으 로 선정되어야 하고 공정성을 위해 외부위원이 참여해야 함	고충처리 상담원 변경, 외부위 원 참여 명시

☑ **기타**

해당조항	검토의견	개선안
	취업규칙이 2개 존재	2개의 취업규칙을 통합, 규정 재정비
	다수의 규정에 동일 내용이 혼 재되어 있음	규정 재정비

차. 장애인직업재활시설 B 평가 결과

📌 규정명 : 시설운영위원회규정

해당조항	검토의견	개선안
제2조(구성)	다양한 당사자의 의견을 반영하고 다양성과 민주성 확보하기 위해 위원회 구성 최소 인원 확대 필요	'① 운영위원회의 위원은 시설의 장을 포함하여 9인 이상 -----.'으로 수정
제9조(의사 결정 및 심의 정족수) 제2항 의결은 출석위원 과반수의 찬성으로 하며, 가부동수인 경우에는 위원장이 결정한다.	민주성과 공정성 확보 강화	'----- 가부동수일 때는 위원장이 결정한다.'⇒ '----- 가부동수일 때에는 재의결로 결정한다.'로 수정

📌 규정명 : 인사관리규정

해당조항	검토의견	개선안
제10조(위원 구성)	다양성, 민주성, 투명성, 공정성을 높이기 위한 인사위원 확대와 외부위원 참여 필요	인사위원 구성을 '5인 이상'으로 수정, '외부위원 2인 이상'삽입 취업규칙 제10조(인사위원회의 구성)
제16조(의견청취)	'위원회가 필요하다고 인정하는 경우에는 관계자의 의견을 청취할 수 있다.'를 근무성적평정 조정, 포상 및 징계에 관한 사항에 당사자의 의견을 청취할 수 있는 기회 제공 필요	'위원회가 필요하다고 인정하는 경우에는 당사자 및 관계자의 의견을 청취할 수 있다.'로 수정
제24조(비밀유지) 제1항 인사위원회의 회의는 공개하지 아니 한다.	공개가 필요할 경우 투명성을 위해 공개 조항 명시 필요	'----- 아니 한다. 단 위원회의 의결로 공개할 수 있다.'로 수정
제26조(임용 자격) 시설의 모든 종사자 임용 자격은 보건복지부 장애인복지시설 사업안내에 따른다	인종, 성별, 신앙, 사회적 신분 등의 배경으로 인한 차별대우를 받지 않도록 구체적 명시 필요	'직원은 인종, 성별, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로 조건상의 차별대우를 받지 아니하며 시설의 모든 종사자 임용 자격은 ----- 따른다.'로 수정

해당조항	검토의견	개선안
제27조(임용 결격사유) 제 3항 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람	시설장의 경우는 「사회복지사업법」 제19조 제1항, 제35조에 의하여 파산선고를 받고 복권되지 않았을 경우 취업이 제한되지만, 직원은 법으로 제한받지 않으며 파산자는 소유 재산의 상실자로 취업제한의 근거가 되지 않음	시설장과 직원을 구분하여 해당 조항 수정
제27조(임용 결격사유) 제 7항	형벌과 비교해 취업제한 기간이 상당히 지연됨	취업제한 기간을 단기로 수정
제28조(전형방법) 제3항 제4호 채용신체검사서 1부	신체정보의 지나친 요구일 수 있으므로, 해당 직무수행 정도에 따른 건강 상태의 정보만 요구	‘직무와 관련한 건강검진 자료’로 수정
제30조(실무수습) 제1항	‘임용이 확정된 자는 ~ 3개월의 수습기간을 둘 수 있다.’를 신규채용 모두에 적용보다는 관련 기능이나 직무 경험이 없는 사람에게 적용 필요	‘임용이 확정된 사람 중 관련 기능이 또는 직무 경험이 없는 사람에 대하여 3개월의 수습기간을 둘 수 있다.’로 수정
제32조(평가의 절차) 제1항 제2호	수습직원의 평가에 대한 투명성을 위해 수습직원 근무평가표를 운영 규정에 명시 필요	수습직원 근무평가표 양식 명시
제39조(직위해제)	직원에 대한 직위해제 사항만 규정되어 있고 시설장의 직위해제 불명확	시설장 직위해제 명시
제43조(육아휴직)	「남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률」에 어긋남	관련법에 맞게 수정
제44조(휴직의 효과) 제2항 휴직 중인 직원은 승급대상에서 제외함을 원칙으로 한다.	육아휴직자에 대한 승급제한 가능성이 있는 조항	해당 조항 수정
제47조(휴직자의 면직사유) 제2항 복직이 허가되지 아니한 경우	사용자 일방에 의하여 복직이 허용되지 않는 경우 면직시킬 수 있다는 조항은 법적 타당성 결여	해당 조항 삭제

해당조항	검토의견	개선안
제71조(징계의 종류 및 효력) 제2항	대기기간이 종료할 경우 사용자 임의로 퇴직시킬 수 있다는 판단은 법적 타당성 결여	해당 조항 삭제 또는 수정
제73조(징계대상) 제8호 시설내의 질서를 문란케 하거나 사회에 물의를 일으킨 직원	자의적 해석으로, 노동자들의 내부고발 또는 이의제기에 적용하여 악용된 사례가 많으며 기본권 침해임	해당 조항 삭제
제74조(내사)	‘내사’란 겉으로 드러나지 아니하게 몰래 조사한다는 뜻이 있어 인격권을 침해하는 부적절한 용어이며, 징계를 위한 조사는 객관적으로 공정하게 진행되어야 함	해당 조항 삭제
제76조(진술) 징계위원회는 필요하다고 인정할 시 징계대상자 및 관계자를 출석하게 하여 그 진술을 청취할 수 있다.	징계위원회의 요청뿐만 아니라 징계당사자의 대면 진술요청이 있을 시 기회 제공 필요, 당연 규정으로 명시 필요	‘징계위원회는 필요하다고 인정하거나 당사자의 요청이 있을 시 징계대상자 및 관계자를 출석하게 하여 그 진술을 청취해야 한다.
제81조(정년)	· 「대한민국헌법」 제11조제1항은 모든 국민은 법 앞에 평등함을 규정하고 있고, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제19조에서는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하고 있음 · 「2020 사회복지시설 관리안내」를 보면 정부의 인건비 보조금 지급 연령 상한기준을 시설장은 65세, 종사자는 60세로 정하고 있고, 이 기준을 초과하여 계속 근무하는 종사자의 인건비는 시설이 자체적으로 지급하여야 함을 안내하고 있음	직원과 관장의 정년을 동일하게 65세로 수정

해당조항	검토의견	개선안
	<ul style="list-style-type: none"> · 5개소의 정년과 관련된 규정을 살펴보면 시설장 65세, 종사자 60세로 규정하고 있어, · 이는 「대한민국헌법」 제11조 제1항의 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다”를 위반하여 종사자를 차별한 것이므로 직원과 시설장의 처우가 평등, 공평, 균등하도록 개선해야 함 · 그러나 차별적 요소를 없애기 위해 시설장에게 부여된 65세의 권리를 하향시키는 것은 평등을 이유로 타자의 권리를 축소하는 것이므로 종사자도 시설장과 동일하게 65세로 정년을 연장해야 함 · 다만, 해당 규정상 차별은 사회복지시설이 의도적으로 시설장과 종사자를 차별한 것이 아니라 재정적으로 열악한 사회복지시설이 정부의 인건비 보조금 지급 연령 상한기준에 맞춰 정년 연령을 규정할 수 밖에 없는 문제와 헌법과 ‘사회복지시설 종사자 인건비 보조금 지급’ 제도가 불일치하여 발생한 것으로 보이고, 	

해당조항	검토의견	개선안
	<ul style="list-style-type: none"> · 많은 사회복지시설이 정부의 인건비 보조금에 의지하여 운영되고 있어, 종사자의 정년 연장 시 자체적으로 인건비를 지급해야 하므로 권고 수용에 많은 어려움이 예상됨을 이해함 · 그러나 현실적 어려움이 있다고 하여 차별을 수용하여 인간의 존엄을 해쳐서는 안 되므로 충남도 관련 부서에서는 종사자에 대한 정부의 인건비 상한 연령이 시설장과 동일하게 되도록 정부에 건의하여 개선될 수 있도록 노력해야 하며, 사회복지시설에서는 제도가 바뀌기만을 기다리는 것이 아니라 제도 개선 활동과 함께 자체적으로 차별적 요소를 없앨 수 있는 방안을 적극 찾아야 함 	
제82조(자연면직) 제4항 파산선고를 받은 경우	<p>시설장의 경우는 「사회복지사업법」 제19조 제1항, 제35조에 의하여 파산선고를 받고 복권되지 않았을 경우 취업이 제한되지만, 직원은 법으로 제한받지 않으며 파산자는 소유 재산의 상실자로 취업제한의 근거가 되지 않음</p> <p>이는 자연면직도 다르지 않음</p>	시설장과 직원을 구분하여 해당 조항 수정

📌 규정명 : 복무관리규정

해당조항	검토의견	개선안
제24조(유급휴일) 제1호	토요일과 일요일을 유급휴일로 정했다면 그동안 임금 미지급 발생 가능성 있음	유급휴일 및 임금체계 검토 후 해당 조항 수정
제24조(유급휴일) 제2호	용어수정 필요	‘법정휴일’ ⇨ ‘관공서의 공휴일’에 관한 규정에서 정한 공휴일’로 수정
제34조(출산전후 휴가 등)	「근로기준법」에 맞게 수정 필요	관련법에 맞게 수정
제50조(정년퇴직)	<ul style="list-style-type: none"> · 「대한민국헌법」 제11조제1항은 모든 국민은 법 앞에 평등함을 규정하고 있고, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제19조에서는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하고 있음 · 「2020 사회복지시설 관리안내」를 보면 정부의 인건비 보조금 지급 연령 상한기준을 시설장은 65세, 종사자는 60세로 정하고 있고, 이 기준을 초과하여 계속 근무하는 종사자의 인건비는 시설이 자체적으로 지급하여야 함을 안내하고 있음 · 5개소의 정년과 관련된 규정을 살펴보면 시설장 65세, 종사자 60세로 규정하고 있어, · 이는 「대한민국헌법」 제11조제1항의 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의 	직원과 관장의 정년을 동일하게 65세로 수정

해당조항	검토의견	개선안
	<p>하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다”를 위반하여 종사자를 차별한 것이므로 직원과 시설장의 처우가 평등, 공평, 균등하도록 개선해야 함</p> <ul style="list-style-type: none"> · 그러나 차별적 요소를 없애기 위해 시설장에게 부여된 65세의 권리를 하향시키는 것은 평등을 이유로 타자의 권리를 축소하는 것이므로 종사자도 시설장과 동일하게 65세로 정년을 연장해야 함 · 다만, 해당 규정상 차별은 사회복지시설이 의도적으로 시설장과 종사자를 차별한 것이 아니라 재정적으로 열악한 사회복지시설이 정부의 인건비 보조금 지급 연령 상한기준에 맞춰 정년 연령을 규정할 수 밖에 없는 문제와 헌법과 ‘사회복지시설 종사자 인건비 보조금 지급’ 제도가 불일치하여 발생한 것으로 보이고, · 많은 사회복지시설이 정부의 인건비 보조금에 의지하여 운영되고 있어, 종사자의 정년 연장 시 자체적으로 인건비를 지급해야 하므로 권고 수용에 많은 어려움이 예상됨을 이해함 	

해당조항	검토의견	개선안
	<p>· 그러나 현실적 어려움이 있다고 하여 차별을 수용하여 인간의 존엄을 해쳐서는 안 되므로 충남도 관련 부서에서는 종사자에 대한 정부의 인건비 상한 연령이 시설장과 동일하게 되도록 정부에 건의하여 개선될 수 있도록 노력해야 하며, 사회복지시설에서는 제도가 바뀌기만을 기다리는 것이 아니라 제도 개선 활동과 함께 자체적으로 차별적 요소를 없앨 수 있는 방안을 적극 찾아야 함</p>	
제51조(당연퇴직) 제8호	<p>시설장의 경우는 「사회복지사업법」 제19조 제1항, 제35조에 의하여 파산선고를 받고 복권되지 않았을 경우 취업이 제한되지만, 직원은 법으로 제한받지 않으며 파산자는 소유 재산의 상실자로 취업제한의 근거가 되지 않음 이는 퇴직의 경우도 다르지 않음</p>	<p>시설장과 직원을 구분하여 해당 조항 수정</p>
제52조(직권면직) 제1항 제3호	<p>직무수행 필요 자격증 상실 등의 경우 대체 업무 탐색 후 직무 변경</p>	<p>직권면직시키지 아니하고 다른 가능 업무로 대체하는 것으로 규정 수정</p>
제53조(권고사직 등)	<p>사직은 자의적으로 근로관계를 종료시키는 것으로 권고사직 형태의 타의로 근로관계를 종료시킬 수 있다는 내용은 부당할 수 있음</p>	<p>해당 조항 삭제</p>

▼ 규정명 : 노사협의회규정

해당조항	검토의견	개선안
제7조(의장 등) 제1항 협의회 의장은 시설대표를 의장으로 한다.	노사협의회는 상호 동등하게 운영되어야 하므로 협의회 의장은 노사 공동대표가 공정	노사 1인씩 공동대표 체제로 수정

▼ 규정명 : 취업규칙

해당조항	검토의견	개선안
	국어사전에도 없는 '근로인' 사용	취업규칙 내 모든 '근로인'⇒ '노동자'로 수정
제10조(인사위원회의 구성)	다양성, 민주성, 투명성, 공정성을 높이기 위한 인사위원 확대와 외부위원 참여 필요	인사위원 구성을 '5인 이상'으로 수정, '외부위원 2인 이상'삽입
제24조(유급휴일)	복무관리규정 24조 1호와 통합조정 필요	관련 내용 수정
제42조(징계의 종류 및 효력) 제2항	대기기간이 종료할 경우 사용자 임의로 퇴직시킬 수 있다는 판단은 법적 타당성 결여	해당 조항 삭제 또는 수정
[별지 1] 표준이력서(입사지원서) 양식	주민등록번호 및 학력에 관한 질문 삭제 필요	개인정보보호 및 기회균등을 통한 노동권 보장을 위해 '주민번호' 기재란을 '생년월일'로 바꾸고 '직무관련 학교교육'란 삭제

▼ 규정명 : 고충처리규정

해당조항	검토의견	개선안
제5조(고충처리위원의 구성 등)	반드시 여성 위원을 선임함으로써 여성 근로자의 고충을 처리할 수 있도록 규정 공정성을 위해 외부인사 참여 필요 시설 대표자에 의한 고충을 처리하기 위한 규정 필요	반드시 여성을 포함한 3인을 선임하는 것으로 수정 외부인사 참여하는 것으로 수정 시설 대표자에 의한 고충처리 방안 삽입

☑ **규정명 : 자원봉사자관리규정**

해당조항	검토의견	개선안
[서식2] 자원봉사 신청서	개인정보보호필요	‘주민등록번호’ ⇨ ‘생년월일’로 수정

☑ **규정명 : 인권보장규정(이용인)**

해당조항	검토의견	개선안
제5조(인권보장위원회)	설치 규정만 있고 구성, 운영 규정이 없음	인권보장위원회 구성 및 운영 규정 삽입

☑ **규정명 : 인권보장규정(종사자)**

해당조항	검토의견	개선안
제8조(인권보호 및 보장증진을 위한 위원회 설치 및 업무)	인권보장위원회를 시설장 1인, 종사자대표 1인으로 구성하게 되어있어 실효성 없음	위원 확대 등 관련 규정 정비

☑ **기타**

해당조항	검토의견	개선안
	직장 내 괴롭힘 방지 사항 누락 성희롱 예방 및 금지 사항 누락 직원교육에 관한 사항 누락	비인권적 행위 및 폭력에 대한 사전 예방을 위해 관련 규정 삽입

카. 장애인직업재활시설 C 평가 결과

☑ **종합의견**

<ul style="list-style-type: none"> - 종사자용 취업규칙과 근로자용 취업규칙으로 두 개의 취업규칙이 존재, 취업규칙의 적용 대상은 사실상 다르지 않으므로 통합해야 하고 - 관련 규정이 여러 곳에 혼재되어 있으면서, 그 내용에 있어서는 상이하고 상위법에 어긋나는 조항이 다수 발견되고, 일관성이 없어 취업규칙과 운영규정을 전면 개정해야 함

📌 규정명 : 취업규칙

해당조항	검토의견	개선안
제2조(적용범위) 제3조(종사자의 정의)	제2조는 '시간제 종사자', 제3조는 '소정 근로시간 일 8시간 주 40시간을 근무하는 근로자'로 적용 대상자를 달리 적용함	취업규칙 전면 개정
제3조(종사자의 정의)	취업규칙의 적용 대상으로 주 40시간 근로자로 제한함	단시간 근로자일지라도 적용 가능하게 수정
제4조(채용기회) 장애인재활근로센터는 종사자의 모집 및 채용에 있어서 합리적인 이유 없이 성별, 연령, 신앙, 사회적 신분, 출신지역, 혼인, 임신·출산 또는 병력 등에 의한 차등을 두지 않는다	우리나라는 다양한 인종이 살고 있으며 직업재활 시설을 이용할 수도 일할 수도 있으므로 인종에 따른 불균등 대우를 받지 않도록 조항 수정 필요 종사자 채용의 공개 경쟁 원칙 명시를 통해 공정한 노동권을 보장해 줘야 함	'장애인재활근로센터는 종사자의 모집 및 채용에 있어서 합리적인 이유 없이 인종, 성별, 연령, 신앙-----'으로 수정 '장애인재활근로센터는 종사자 모집에 있어서 공개 경쟁을 원칙으로 한다.' 명시
제7조(수습기간) 제1항 신규로 채용된 자는 최초로 근무를 개시한날부터 3개월간 수습기간으로 한다.	신규로 채용된 사람들 모두에게 수습기간을 두고 있어 신규 채용 모두에 적용보다는 관련 기능이나 직무 경험이 없는 사람에게 적용 필요	'임용이 확정된 사람 중 관련 기능이 또는 직무 경험이 없는 사람에 대하여 3개월의 수습기간을 둘 수 있다.'로 수정
제8조(복무의무) 제4항 종사자는 종사로서 품위를 손상하거나 센터의 명예를 실추시키는 행위를 하여서는 아니 된다.	'종사자는 종사자로서 품위를 손상하거나~'에서 품위 손상의 정의가 모호해 남용될 수 있어 구체적 명시 필요	종사자로서 의무를 성실히 수행하지 않는 경우, 직무상 알게 된 비밀 누설, 남용한 경우 등 품위 손상에 대한 구체적 명시
제11조(공민권 행사 및 공의 직무 수행) 제1항	일반적으로 '공민권'에 대한 이해가 쉽지 않으므로 풀어서 명시 필요	'공민권'⇔'선거권, 피선거권, 공무원이 될 수 있는 권리'로 수정
제13조(인사위원회의 구성) 제1항	투명성, 공정성을 높이기 위한 외부 인사위원 참여 필요	공익단체에서 추천하는 외부위원 참여 명시

* 종사자용, 근로자용 동일

해당조항	검토의견	개선안
제21조(근속기간의 계산) ----- 제17조 제1항의 휴직기간은 퇴직금 산정을 위한 계속 근로년수에서 제외한다.	퇴직금 산정을 위한 근속기간에는 업무 외 부상 질병의 경우도 포함 가능	검토의견 반영하여 수정
제51조(해고예고의 예외)	「근로기준법」에 어긋남	관련법에 맞게 수정
	직장 내 괴롭힘 방지 노력	직장 내 괴롭힘 방지 관련 규정 삽입
	인사에 있어(특히 징계에 관하여) 불이익을 최소화를 위해 인사위원회에 재심의 규정 조항 명시 필요	재심의 규정 조항 명시
서식-근로계약서	사용자와 노동자를 ‘갑’과 ‘을’로 표시하여 종속적으로 표현하고, 주민등록번호를 기재하게 하여 과도한 개인정보를 요구하고 있어 수정 필요	‘갑’과 ‘을’, 주민등록번호 삭제

📌 규정명 : 운영위원회 규정

해당조항	검토의견	개선안
제2조(구성) 제1항	다양한 당사자의 의견을 반영하고 다양성과 민주성 확보하기 위해 위원회 구성 최소 인원 확대 필요	‘----- 시설의 장을 포함하여 9인 이상으로 구성한다.’로 수정
제2조(구성) 제3항 제1호	근로장애인과 근로장애인 보호자 대표를 모두 참여 시켜 장애인의 자기결정권과 참여권, 장애인보호자의 참여권을 보장해야함	‘근로장애인 또는 근로장애인의 보호자 대표’ ⇨ ‘근로장애인’과 ‘근로장애인의 보호자 대표’로 수정
제2조(구성) 제3항	투명성, 공정성을 높이기 위한 외부 운영위원 참여 필요	공익단체에서 추천하는 외부위원 참여 명시

▼ 규정명 : 복무규정

해당조항	검토의견	개선안
제18조(유급휴일) 제1호 토요일 및 일요일	토요일과 일요일을 유급휴일로 정했다면 그동안 임금 미지급 발생 가능성 있음	유급휴일 및 임금체계 검토 후 해당 조항 수정
제18조(유급휴일) 제2호 국경일 및 법정공휴일	용어수정 필요	'법정휴일' ⇨ '관공서의 공휴일'에 관한 규정에서 정한 공휴일'로 수정
제20조(연차휴가)	「근로기준법」에 어긋남 1년간 8할 미만의 근로자는 연차휴가가 월 만근시 1일이 발생하나 해당 사업장은 복무 규정에서 근무해야 하는 날과 실제로 근무하는 날의 비율로 연차일수를 산정하여 부여하는 방식을 취함	관련법에 맞게 수정

▼ 규정명 : 인사규정

해당조항	검토의견	개선안
제7조(인사발령 취소) 제2항 직원은 인사발령 사항에 대하여 이의를 제기할 수 없다.	인사발령이 취소될 수 없다는 원칙과 취소되는 예외적 경우를 규정하고 있으며, 제2항은 노동자의 권리를 과도하게 침해	해당 조항 삭제
제11조(임용 결격사유)	시설장의 경우는 「사회복지사업법」 제19조 제1항, 제35조에 의하여 파산선고를 받고 복권되지 않았을 경우 취업이 제한되지만, 직원은 법으로 제한받지 않으며 파산자는 소유 재산의 상실자로 취업제한의 근거가 되지 않음	시설장과 직원을 구분하여 해당 조항 수정
제13조(구비서류)	과도한 개인정보를 요구하고 있으므로 전형과 채용시 서류 구분 필요	전형과 채용시 서류 구분하여 정비

해당조항	검토의견	개선안
제25조(육아휴직)	「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 어긋남	관련법에 맞게 수정
제35조(징계절차) 제2항 제2호 징계위원회는 필요하다고 판단 될 경우 징계대상자 및 관계자의 진술조서를 받을 수 있으며 기타 진상조사를 할 수 있다.	징계대상자에게 소명권은 반드시 주어져야 함	소명권을 부여하는 당연 규정으로 수정
제41조(정년)	<ul style="list-style-type: none"> · 「대한민국헌법」 제11조제1항은 모든 국민은 법 앞에 평등함을 규정하고 있고, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제19조에서는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하고 있음 · 「2020 사회복지시설 관리안내」를 보면 정부의 인건비 보조금 지급 연령 상한기준을 시설장은 65세, 종사자는 60세로 정하고 있고, 이 기준을 초과하여 계속 근무하는 종사자의 인건비는 시설이 자체적으로 지급하여야 함을 안내하고 있음 · 5개소의 정년과 관련된 규정을 살펴보면 시설장 65세, 종사자 60세로 규정하고 있어, · 이는 「대한민국헌법」 제11조제1항의 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적· 	직원과 관장의 정년을 동일하게 65세로 수정

해당조항	검토의견	개선안
	<p>문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다”를 위반하여 종사자를 차별한 것이므로 직원과 시설장의 처우가 평등, 공평, 균등하도록 개선해야 함</p> <ul style="list-style-type: none"> · 그러나 차별적 요소를 없애기 위해 시설장에게 부여된 65세의 권리를 하향시키는 것은 평등을 이유로 타자의 권리를 축소하는 것이므로 종사자도 시설장과 동일하게 65세로 정년을 연장해야 함 · 다만, 해당 규정상 차별은 사회복지시설이 의도적으로 시설장과 종사자를 차별한 것이 아니라 재정적으로 열악한 사회복지시설이 정부의 인건비 보조금 지급 연령 상한기준에 맞춰 정년 연령을 규정할 수 밖에 없는 문제와 헌법과 ‘사회복지시설 종사자 인건비 보조금 지급’ 제도가 불일치하여 발생한 것으로 보이고, · 많은 사회복지시설이 정부의 인건비 보조금에 의지하여 운영되고 있어, 종사자의 정년 연장 시 자체적으로 인건비를 지급해야 하므로 권고 수용에 많은 어려움이 예상됨을 이해함 	

해당조항	검토의견	개선안
	· 그러나 현실적 어려움이 있다고 하여 차별을 수용하여 인간의 존엄을 해쳐서는 안 되므로 충남도 관련 부서에서는 종사자에 대한 정부의 인건비 상한 연령이 시설장과 동일하게 되도록 정부에 건의하여 개선될 수 있도록 노력해야 하며, 사회복지시설에서는 제도가 바뀌기만을 기다리는 것이 아니라 제도 개선 활동과 함께 자체적으로 차별적 요소를 없앨 수 있는 방안을 적극 찾아야 함	


☑️ 규정명 : 인사위원회 규정

해당조항	검토의견	개선안
제4조(위원구성) 제3조	다양성, 민주성, 투명성, 공정성을 높이기 위한 인사위원 확대 필요	인사위원 구성을 '5인 이상'으로 수정, '외부인사 2인 이상'삽입
제11조(서면심의) 긴급하거나 부득이한 사유 혹은 위원장이 인정한 경우에는 서면심으로 위원회의 개최에 갈음할 수 있다.	인사위원회에서 다루지는 안건은 중대한 사안이 있을 수 있는데 이를 위원장이 인정하는 경우 서면 심의로 갈음한다는 것은 위원장에게 과도한 권한을 주고 남용할 소지가 있음	'혹은 위원장이 인정한 경우' 삭제

☑️ 규정명 : 이용인 서비스 보장(인권·개인정보) 관리규정

해당조항	검토의견	개선안
제4조(인권보장위원회)	설치 규정만 있고 구성, 운영 규정이 없음	인권보장위원회 구성 및 운영 규정 삽입

해당조항	검토의견	개선안
제28조(권리보장의 영역) 제2항 제1호 어떠한 이유에서든지 이용인에게 신체적 체벌을 가하는 경우	‘체벌’은 잘잘못의 의미와 함께 상·하 수직적 관계를 내포하고 있어 용어 수정 필요	‘----- 이용인에게 신체적 가해를 하는 경우’로 수정
제31조(권리보장의 제한범위) 제2호 전문가의 개입과정에 따른 서비스의 일부분으로 진행되는 경우	전문가의 개입과정이 명확히 제시되지 않아 인권침해의 우려가 있음	전문가의 개입이 필요한 사항 구체적 명시
제32조(제한범위의 절차) 제2호 해당 이용인의 동의 및 사실전달	제한범위의 절차에서 ‘해당 이용인의 동의 및 사실 전달’만 되어있어 보호자의 동의 및 사실 전달이 배제되어 있음, 또한 제한범위의 절차는 있으나 제한 이후 절차가 없으므로 보완 필요	‘해당 이용인과 보호자의 동의 및 사실 전달’로 수정, 제한 이후 절차 보완

 **규정명 : 고충처리 관리규정**

해당조항	검토의견	개선안
제4조(위원회의 구성) 제1항 고충처리위원은 위원장, 시설장, 훈련교사로 하되 위원장은 시설장, 부위원장은 선임훈련교사가 말도록 한다.	시설장과 훈련교사에게 받는 고충에 대한 보호 장치가 없으므로 관련 전문가나 외부위원의 참여 필요	고충처리위원회에 반드시 관련 전문가와 외부위원이 참여하도록 명시



IV

기타 인권영향평가 결과

충남의 노래 전국공모전 2차 예선 진출작 인권영향평가

1. 평가 개요
2. 개선권고 주요 내용



기타 인권영향평가 결과

충남의 노래 전국공모전 2차 예선 진출작 인권영향평가

1 | 평가 개요

- 평가 대상 : 충남의 노래 전국공모전 2차 예선 진출작(21개)
- 평가 시기 : 2020년 9월
- 평가 방법 : 인권센터 평가 후 해당부서 통보

2 | 개선권고 주요 내용

해당부분	개선안
충남의 <u>아들딸</u> 로 태어나서 올곧은 마음가진 소나무의 푸르름	“아들딸”을 성평등 용어나 다른 용어로 수정 (예, 딸아들, 후손으로 등)

- ‘아들딸’은 사회적으로 통용되는 자녀 표기 순서이나 무조건 아들·딸 순으로 표기하여 남아선호를 나타내는 사회 깊숙이 뿌리박힌 성차별적 고정관념이고 이것이 차별인지조차 모르는 사람들이 많음. 이에, 성평등 용어나 다른 용어로 수정할 것을 권고

해당부분	개선안
충남찬가	“찬가”를 다른 용어로 수정 (예, 노래 등)

- ‘찬가’는 ‘찬양, 찬미의 뜻을 나타내는 노래’로 종교에서 부르는 노래 종류 가운데 하나로서, 신과 같이 신성한 대상을 찬양하고 경배하고 기도하기 위한 목적으로 사용되고 있어 종교적 색채가 짙다는 오해를 불러일으킬 수 있으므로 수정할 것을 권고

해당부분	개선안
계절마다 아름다리 자연의 선물 산과들에 펼쳐지는 축복의 햇살	“축복”을 다른 용어로 수정 (예, 행복 등)

- ‘축복’은 ‘행복을 뿜’이란 뜻 외에도 ‘하나님이 복을 내림’이라는 뜻으로 일반적으로 기독교에서 많이 사용하고 있어, 종교 편향적이라는 오해를 불러일으킬 수 있으므로 수정할 것을 권고

해당부분	개선안
흐르는 금강물처럼 빛이되리라 의좋은 형제되어	“형제되어”를 성평등 용어나 다른 용어로 수정 (예, 도민되어 등)

- ‘형제’는 형과 아우를 이르는 말로 여성이 배제되어 있으므로 성평등 용어나 다른 용어로 수정할 것을 권고

해당부분	개선안
정 나누고 사람 나누며 복음자리 만드세	“복음자리”를 다른 용어로 수정 (예, 행복총남 등)

- ‘복음’은 기쁜 소식을 뜻하는 용어지만 기독교에서 예수의 가르침이라는 뜻으로 주로 사용하고 있어, 종교 편향적 용어이므로 수정할 것을 권고

해당부분	개선안
논산 딸기 토마토 예산의 사과 먹으며 자란 효자들	“효자들”을 성평등 용어나 다른 용어로 수정 (예, 후손들 등)

- ‘효자(孝子)’는 부모를 잘 섬기는 아들을 뜻하는 용어로 여성이 배제되어 있으므로 성평등 용어나 다른 용어로 수정할 것을 권고

해당부분	개선안
알라부 투게 더 파이팅	외국어 대신 누구나 이해하기 쉬운 우리말로 수정 (예, 사랑해 함께 아자)

해당부분	개선안
송 칼라 브라보 글로벌 WITH 허브	노래 색깔, 색색 잘한다, 좋다, 신난다 세계의 함께, 서로 더불어 중심 등)

- 외국어 대신 쉽고 아름다운 우리말을 사용하여 누구나 이해할 수 있도록 수정할 것을 권고



부 록

1. 2019년 자치법규 인권영향평가 추진 내역
2. 2019년 자치법규 인권영향평가 개선권고 내역
3. 2019년 시책 인권영향평가 개선권고 내역
4. 자치법규 인권영향평가 점검표
5. 자치법규 인권영향평가 점검표 작성 참조사항
6. 충청남도 인권 기본 조례
7. 충남 도민 인권선언



2019년 자치법규 인권영향평가 추진 내역

자치법규 인권영향평가 시범운영	
원안동의 (10)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 충청남도 국내기업 투자유치 촉진 조례 시행규칙 일부개정규칙안 ▶ 충청남도 지방건설기술심의위원회 운영조례 일부 개정안 ▶ 충청남도 수출용 승강기 안전부품 및 승강기의 안전인증 면제 확인에 관한 조례안 ▶ 충청남도 공무원 정원관리 규정 일부개정안 ▶ 충청남도 한옥 등 건축자산의 진흥에 관한 조례 시행규칙 일부개정안 ▶ 충청남도 지방건설기술심의위원회 운영조례 시행규칙 일부개정안 ▶ 충청남도 노인 등 대중교통 이용지원에 관한 조례안 ▶ 충청남도 재해영향평가 심의위원회 구성 및 운영 규칙안 ▶ 충청남도 공유재산 관리 조례 일부개정조례안 ▶ 충청남도 민주화운동 기념에 관한 조례안
수정권고 (2)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 충청남도 4차 산업혁명 추진에 관한 조례안 ▶ 충청남도 지역먹거리 순환체계를 통한 도민 먹거리 인권 보장 기본 조례안

자치법규 인권영향평가 전면시행	
원안동의 (29)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 충청남도 주택에 설치하는 소방시설의 설치 기준 조례 일부개정안 ▶ 충청남도 옥외광고물 등의 관리와 옥외광고산업 진흥에 관한 조례 일부개정안 ▶ 충청남도 공공시설 내의 매점 및 자동판매기 등의 설치에 관한 조례안 ▶ 충청남도 도민평가단 등의 구성 및 운영에 관한 조례 시행규칙 일부개정 규칙안 ▶ 충청남도 소방시설 등에 대한 불법행위 신고포상 조례 일부개정안 ▶ 충청남도 사립유치원 유아교육비 지원에 관한 조례 제정(안) ▶ 충청남도 지방보조금지원 표지판 설치에 관한 조례 시행규칙안 ▶ 충청남도 체불임금 없는 관급공사 운영을 위한 조례 일부개정안 ▶ 충청남도 의용소방대원 자녀학자금 지급 조례 일부개정 조례안 ▶ 충청남도 정주여건 조성 지원조례(안) ▶ 충청남도 농어촌민박사업 지원에 관한 조례안 ▶ 충청남도 여객자동차 운수사업 지원 조례 일부개정안 ▶ 충청남도 다중이용시설 불법촬영 예방 조례안 ▶ 충청남도 유류피해 극복 기념관 운영관리 조례 ▶ 충청남도 소방시설 등에 대한 불법행위 신고 포상조례 일부개정조례안 ▶ 충청남도 섬 가꾸기 지원에 관한 조례 일부개정안

자치법규 인권영향평가 전면시행	
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 충청남도 이전공공기관 정주여건 조성 지원조례안 ▶ 충청남도 행정기구 및 정원 운영에 관한 조례 일부개정조례안 ▶ 충청남도 산불방지 및 지원에 관한 조례 ▶ 충청남도 공무원 여비 중 운임 및 숙박비 지급기준에 관한 규칙 ▶ 충청남도의회 예산정책자문위원회 설치 및 운영 조례 안 ▶ 충청남도 상징물 관리 조례 제정안 ▶ 충청남도 공유재산 관리조례 일부개정조례안 ▶ 충청남도 대학생 행정체험연수 운영에 관한 조례 시행규칙 ▶ 충청남도 도세감면 조례 일부개정조례안 ▶ 충청남도 행정기구 및 정원 운영에 관한 조례 시행규칙 일부개정규칙안 ▶ 충청남도 의용소방대원 자녀장학금 지급 조례 시행규칙 일부 개정규칙안 ▶ 충청남도 소상공인 지원에 관한 조례 일부개정조례안 ▶ 충청남도 지역균형발전 지원 조례 일부개정조례(안)
수정권고 (10)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 충청남도 출향도민 교류협력 등에 관한 조례 시행규칙 제정안 ▶ 충청남도 안전교육 및 안전문화 진흥에 관한 조례안 ▶ 충청남도의회 의원 행동강령 운영 조례 전부개정 조례안 ▶ 충청남도의회 해양공간관리 지역위원회 및 지역협의회 구성운영 조례(안) ▶ 충청남도 임업인 대상 조례안 ▶ 충청남도 대일 항쟁기 강제동원 피해자 추모사업 지원 조례안 ▶ 충청남도 공공건축 진흥 조례안 ▶ 충청남도 의용소방대 설치 및 운영에 관한 조례 일부개정조례안 ▶ 충청남도 기후변화 대응에 관한 조례안 ▶ 충청남도 귀어학교 운영 및 지원 조례(안)



2019년 자치법규 인권영향평가 개선권고 내역

연번	조례명	권고 사항	조치 결과	비고
1	충청남도 4차 산업혁명 추진에 관한 조례제정안	<ul style="list-style-type: none"> 위원회 구성시 재량권 남용 제한, 도민의 참여방법 제시 위원 해촉 사유에서 명확성 결여, 재량권 남용 부분 삭제 	수용	
2	충청남도 지역먹거리 순환체계를 통한 도민 먹거리 인권 보장 기본 조례제정안	<ul style="list-style-type: none"> 영세소농이 차별받지 않도록 농업약자에 포함 '어획물'을 이해하기 쉬운 용어로 수정 	수용	조례 미제정
3	충청남도 출향도민 교류협력 등에 관한 조례 시행규칙 제정안	<ul style="list-style-type: none"> 출향도민회 등에 대한 지원금 표현 일원화 	수용	
4	충청남도 안전교육 및 안전문화 진흥에 관한 조례안	<ul style="list-style-type: none"> 부위원장의 역할 중 수직적 관계로 보이는 '보좌'라는 표현 삭제 	수용	
5	충청남도의회 의원 행동강령 운영 조례 전부개정조례안	<ul style="list-style-type: none"> 위원회 구성 중 의사결정 과정시 특정 성별이 배제되는 것을 방지하기 위해 특정성별 위원 비율(10분의 6 초과 금지)에 대한 규정 추가 	수용	
6	충청남도의회 해양공간관리 지역위원회 및 지역 협의회 구성운영 조례(안)	<ul style="list-style-type: none"> 위원회 구성 중 의사결정 과정시 특정 성별이 배제되는 것을 방지하기 위해 특정성별 위원 비율(10분의 6 초과 금지)에 대한 규정 추가 	수용	
7	충청남도 임업인대상 조례안	<ul style="list-style-type: none"> 위원회 구성 중 의사결정 과정시 특정 성별이 배제되는 것을 방지하기 위해 특정성별 위원 비율(10분의 6 초과 금지)에 대한 규정 추가 	수용	
8	충청남도 대일항쟁기 강제동원 피해자 추모사업 지원 조례안	<ul style="list-style-type: none"> 위안부라는 표현은 자발적으로 군대를 따라다녔다는 의미가 내포된 표현이기 때문에 '위안부'라는 표현을 유엔 인권 위원회에서 사용하는 '일본군 성노예'로 명칭변경 	수용	'일본군 성노예 피해자'로 변경

연번	조례명	권고 사항	조치 결과	비고
9	충청남도 의용소방대 설치 및 운영에 관한 조례 일부개정조례안	<ul style="list-style-type: none"> ● 부대장의 역할 중 수직적 관계로 보이는 '보좌'라는 표현 삭제 ● 부대장은 직책에 따라 대장의 부재 시 업무를 대신 행하는 역할이기 때문에 '대리'라는 표현을 '대행'으로 명칭변경 	수용	
10	충청남도 공공건축 진흥 조례안	<ul style="list-style-type: none"> ● 위원회 구성시 재량권 남용 제한 조항을 구체화 할 수 있도록 수정 ● 위원회 구성 중 의사결정 과정시 특정 성별이 배제되는 것을 방지하기 위해 특정성별 위원 비율(10분의 6 초과 금지)에 대한 규정 추가 	수용	
11	충청남도 귀어학교 운영 및 지원 조례(안)	<ul style="list-style-type: none"> ● 명칭변경 / 영어(營漁)→어업경영 ● 위원회 구성 중 의사결정 과정시 특정 성별이 배제되는 것을 방지하기 위해 특정성별 위원 비율(10분의 6 초과 금지)에 대한 규정 추가 ● 교장의 재량권 남용을 방지하기 위해 징계조치를 심의하는 징계위원회를 별도로 운영할 수 있도록 권고 및 징계 사유로 들고 있는 "수업분위기를 해치거나"는 교육을 받을 권리 등 기본권 침해 소지가 있어 삭제 권고 	수용	



2019년 시책 인권영향평가 개선권고 내역

시책	개선권고 (인권위원회 소위원회)	수용여부 (담당부서)
외국인근로자쉼터 운영 (일자리노동정책과 /노사협력팀)	권고내용 1. 범죄예방을 위한 안전장치 설치 강화 2. 입퇴소관련 등 규칙 게재, 시설 적극 홍보 3. 인권교육, 노동자권리교육 등 프로그램 마련 4. 1인근무에 따른 인력확충 필요 5. 홍보영상·사진촬영시 개인정보 동의 필요	수용 1. 여자기숙사 비상벨 및 방범창 설치 완료 2. 현재 추진중임 3. 현재 도내 외국인 근로자지원센터 통해 교육 중 4. 파트타임 인건비를 '20년 본예산에 확보함 5. 개인정보 동의 받아 보완·추진함
	권고내용 1. 장애인배려시설 설치 2. 이용인의 치료를 위한 협약 및 지원	불수용 1. 장애인근로자는 입국자체불가능하기 때문에 불필요 2. 현재 간단치료는 지원중이며 건강보험 의무 가입으로 의료혜택 적용가능 함
	권고내용 1. 2층 침대 설치 2. 문화권별 방 배정 3. 외부인사를 참여시킨 운영위원회 구성 4. 비밀이 보장되는 이용자 만족도 조사 필요	부분수용 1. 비용문제 및 수용공간 축소로 수용인원 감소우려 2. 이용자 불편 시 재배정 조율 3. 분기별 현지점검을 통해 지속적 시정조치 함 4. 향후 만족도 조사 실시하여 개선점 보완
	권고내용 1. 상담원의 역량강화 및 인권의식 제고 교육	수용 1. 인권의식제고 : 상반기 중 인권교육 진행예정 역량강화 : 연간 교육 및 회의 예정
자살률감소대책 (저출산보건복지실 /건강증진식품과)	권고내용 1. 상담원의 역량강화 및 인권의식 제고 교육	수용 1. 인권의식제고 : 상반기 중 인권교육 진행예정 역량강화 : 연간 교육 및 회의 예정

시책	개선권고 (인권위원회 소위원회)	수용여부 (담당부서)
	<p style="text-align: center;">권고내용</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 이주민과 장애인의 자살예방 상담 시스템 마련 2. 상담자의 건강권 및 휴식권 보장 3. 인터넷 언론의 자살보도 모니터링 필요 4. 당사자들이 쉽게 접근할 수 있는 장치 마련(내용, 자막, 방영시간대 등) 필요 5. 사회적약자, 소수자들을 등장인물로 다룰 수 있도록 개선 	<p style="text-align: center;">부분수용</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 이주민센터와 장애인센터와의 연계 체계를 통한 협업이 필요하며 시스템 구축은 장기적인 검토 필요 2. 하반기 응급위기대응팀 신설 추진중 3. 충남주요언론사(14개)대상 모니터링 중이며 언론공동세미나를 통해 자살 예방을 위한 언론의 역할 지속적으로 모색중 4, 5. 향후 제작 시 반영토록 함
<p style="text-align: center;">광역이동지원센터 운영 (교통정책과/ 교통정책팀)</p>	<p style="text-align: center;">권고내용</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 상담원, 운전원 교육 실시 2. 차량 내 점자설명서 구비 3. 지역별통계를 통한 차량배정 4. 배차예약제 실시 5. 시·군 통합운영을 통한 지역별 연계 	<p style="text-align: center;">수용</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 교통연수원에 위탁하여 9월 교육 실시예정 2. 차량 내 점자설명서 구비 예정 3. 통계 분석 후 차량부족 시·군에 증차요청 4. 배차예약제 실시중 5. 관외이동 전용차량 도입·운영 추경 예정
	<p style="text-align: center;">권고내용</p>	<p style="text-align: center;">불수용</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. 운전원 처우개선 및 서비스품질향상 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 시·군의 소관이며 도는 급여관련 권한 없음 <ul style="list-style-type: none"> - ‘인센티브제’ 적용하도록 시·군에 제안



자치법규 인권영향평가 점검표

조례·규칙명	충청남도 00000000 조례(규칙)				
구 분	<input type="checkbox"/> 제정 <input type="checkbox"/> 개정				
관련법령	00법을 제00조,				
입법일정 (예정)	입법예고	20 - - ~	20 - -	(일간)	
	법제심사	20 - - ~	20 - -	(기간중 예정)	
붙임자료	필수자료	조례·규칙안 및 방침자료, 점검표, 관련규정(고시,훈령,지침 등)			
	기타자료				

※ 해당사항에 ○로 표시해 주십시오.

구 분	질 문	응 답	자체개선 (예로 체크한 경우)
기본권 제약	관련조항이 국내외 인권규범 및 인권기본원칙과 충돌할 우려가 있는가?	① 예 ② 아니오 ③ 모르겠음	*제개정안 : *수정안:
	도민들의 기본적 인권을 제한하거나 침해할 수 있는 내용이 포함되어 있는가?	① 예 ② 아니오 ③ 모르겠음	*제개정안 : *수정안:
	도민의 자유와 권리를 제한하는 조항이 있는 경우 상위법 등 명확한 근거를 제시하고 있는가?	① 예 ② 아니오 ③ 모르겠음	*제개정안 : *수정안:
	관련조항의 표현과 내용이 전반적으로 일반 시민의 수준에서 누구나 쉽게 이해되고 알 수 있는 문구인가?	① 예 ② 아니오 ③ 모르겠음	*제개정안 : *수정안:
인권 침해	관련조항으로 사회적 소수자/약자에게 어떤 침해(사실상의 침해를 포함)가 발생할 가능성이 있는가?	① 예 ② 아니오 ③ 모르겠음	*제개정안 : *수정안:
	관련조항에 인권침해를 유발할 수 있는 재량규정이 포함되어 있는가?	① 예 ② 아니오 ③ 모르겠음	*제개정안 : *수정안:
	관련조항에서 특정인이나 집단에 대한 고정관념이나 차별적 인식이 반영된 표현이나 내용이 사용되고 있는가?	① 예 ② 아니오 ③ 모르겠음	*제개정안 : *수정안:
구제 수단	관련조항에 사회적 약자의 다양성과 차이를 고려하고 이를 반영하고 있는가?	① 예 ② 아니오 ③ 해당없음	*제개정안 : *수정안:
	관련조항으로 침해를 받을 경우 이와 관련한 개인이나 집단의 절차적 권리가 보장되어 있는가?	① 예 ② 아니오 ③ 해당없음	*제개정안 : *수정안:
공개	제·개정 과정에서 관련 정보가 도민들과 이해관계자들에게 적법하고 절차에 맞게 공개 및 제공되었는가?	① 예 ② 아니오 ③ 해당없음	*제개정안 : *수정안:
참여	제·개정 과정에서 도민들과 이해관계자들의 참여가 적법하고 절차에 맞게 보장되었는가?	① 예 ② 아니오 ③ 해당없음	*제개정안 : *수정안:
	위원회 등 구성에 있어서 사회적 약자 등 다양성과 차이를 고려할 것을 명시하고 있는가?	① 예 ② 아니오 ③ 해당없음	*제개정안 : *수정안:

작성자	부서명	직위(급)	성 명	전화번호

자치법규 인권영향평가 점검표 작성 참조사항

구 분	검 토 내 용																						
기본권 제한	인권규범 및 인권기본원칙과 충돌하는지 여부 검토 - 세계인권 선언 등 고려(http://edu.humanrights.go.kr/academy/eduinfo/worldHrntList.do)																						
	기본적인 인권의 제한 또는 침해 요소가 있는지 여부 검토																						
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">인권 분야</th> <th style="width: 80%;">세 부 내 용</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>민주적 참여권</td> <td>행정정보에 대해 알 권리 도에 설명을 요구하고, 정책결정과정에 참여할 권리</td> </tr> <tr> <td>주거권</td> <td>건강하고, 안전하며, 안정적이고 쾌적한 주거에서 생활할 권리 적절한 대책없는 강제퇴거 금지</td> </tr> <tr> <td>교육권</td> <td>교육에 적합한 시설과 환경에서 생애주기별 적절한 교육을 받을 권리 차별받지 않고 교육받을 권리</td> </tr> <tr> <td>건강권</td> <td>질병에 대한 적절한 치료를 받을 권리 질병이나 병력으로 차별받지 않을 권리 안전하게 먹을 권리 감염병 환자에 대한 신속하고 적절한 보건의로 제공</td> </tr> <tr> <td>문화권</td> <td>공공시설에 쉽게 접근하여 자유롭게 이용할 권리 다양한 문화활동에 참여하여 표현, 창작할 권리</td> </tr> <tr> <td>안전권</td> <td>재난 및 사고로부터 보호받을 권리 안전정보를 제공받을 권리 보행 및 교통에서 안전할 권리 신체적, 정신적, 사회적 폭력에서 보호받을 권리</td> </tr> <tr> <td>환경권</td> <td>쾌적한 환경에서 살 권리 공해, 소음 등에서 보호받을 권리</td> </tr> <tr> <td>이동권 접근권</td> <td>자기 의사에 따라 이동할 권리 공공 시설이나 행사에서 장애나 신체의 불편 여부와 관계없이 접근하여 이용할 권리</td> </tr> <tr> <td>노동권</td> <td>차별없이 공정하고 안전한 작업환경에서 노동할 권리 실업으로부터 보호받을 권리</td> </tr> <tr> <td>개인 정보 보호권</td> <td>개인정보의 보호(사적정보 처리의 자기결정권) 사생활이 보호받을 권리</td> </tr> </tbody> </table>	인권 분야	세 부 내 용	민주적 참여권	행정정보에 대해 알 권리 도에 설명을 요구하고, 정책결정과정에 참여할 권리	주거권	건강하고, 안전하며, 안정적이고 쾌적한 주거에서 생활할 권리 적절한 대책없는 강제퇴거 금지	교육권	교육에 적합한 시설과 환경에서 생애주기별 적절한 교육을 받을 권리 차별받지 않고 교육받을 권리	건강권	질병에 대한 적절한 치료를 받을 권리 질병이나 병력으로 차별받지 않을 권리 안전하게 먹을 권리 감염병 환자에 대한 신속하고 적절한 보건의로 제공	문화권	공공시설에 쉽게 접근하여 자유롭게 이용할 권리 다양한 문화활동에 참여하여 표현, 창작할 권리	안전권	재난 및 사고로부터 보호받을 권리 안전정보를 제공받을 권리 보행 및 교통에서 안전할 권리 신체적, 정신적, 사회적 폭력에서 보호받을 권리	환경권	쾌적한 환경에서 살 권리 공해, 소음 등에서 보호받을 권리	이동권 접근권	자기 의사에 따라 이동할 권리 공공 시설이나 행사에서 장애나 신체의 불편 여부와 관계없이 접근하여 이용할 권리	노동권	차별없이 공정하고 안전한 작업환경에서 노동할 권리 실업으로부터 보호받을 권리	개인 정보 보호권	개인정보의 보호(사적정보 처리의 자기결정권) 사생활이 보호받을 권리
	인권 분야	세 부 내 용																					
	민주적 참여권	행정정보에 대해 알 권리 도에 설명을 요구하고, 정책결정과정에 참여할 권리																					
	주거권	건강하고, 안전하며, 안정적이고 쾌적한 주거에서 생활할 권리 적절한 대책없는 강제퇴거 금지																					
	교육권	교육에 적합한 시설과 환경에서 생애주기별 적절한 교육을 받을 권리 차별받지 않고 교육받을 권리																					
	건강권	질병에 대한 적절한 치료를 받을 권리 질병이나 병력으로 차별받지 않을 권리 안전하게 먹을 권리 감염병 환자에 대한 신속하고 적절한 보건의로 제공																					
	문화권	공공시설에 쉽게 접근하여 자유롭게 이용할 권리 다양한 문화활동에 참여하여 표현, 창작할 권리																					
	안전권	재난 및 사고로부터 보호받을 권리 안전정보를 제공받을 권리 보행 및 교통에서 안전할 권리 신체적, 정신적, 사회적 폭력에서 보호받을 권리																					
	환경권	쾌적한 환경에서 살 권리 공해, 소음 등에서 보호받을 권리																					
이동권 접근권	자기 의사에 따라 이동할 권리 공공 시설이나 행사에서 장애나 신체의 불편 여부와 관계없이 접근하여 이용할 권리																						
노동권	차별없이 공정하고 안전한 작업환경에서 노동할 권리 실업으로부터 보호받을 권리																						
개인 정보 보호권	개인정보의 보호(사적정보 처리의 자기결정권) 사생활이 보호받을 권리																						
도민의 알권리 차원에서 지나치게 어려운 용어나 난해한 표현을 사용하여 일반도민의 수준에서 이해하기 어렵게 하거나 자의적인 해석이 가능한 추상적인 내용이 포함되어 있는지를 확인 - 불허가 기준으로 '공익', 제한요건으로 '공공의 안전' 등																							
인권 침해	인권약자에 대한 인권침해 및 차별요소가 있는지 검토 - 어린이, 청소년, 여성, 비혼모, 장애인, 노인, 이주민, 북한이탈주민, 병력이 있는 사람, 비정규노동자, 생활보호대상자, 전과자 등																						
	'정상인, 정신병자 등' 인권침해적 용어나, 특정집단에 대한 고정관념들이 반영된 내용이 있는지 검토																						



충청남도 인권 기본 조례

(제정) 2018-10-01 조례 제 4387호
(일부개정) 2020-04-01 조례 제 4679호 충청남도 조례용어 일괄정비를 위한 조례에 따른 일부개정

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 조례는 충청남도 도민인권이 존중되는 지역사회 실현에 이바지하기 위하여 그 보호 및 증진에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. “인권”이란 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. “도민”이란 충청남도(이하 “도”라 한다)에 주소를 가지거나 거주를 목적으로 체류하고 있는 사람 및 도 소재 사업 또는 사업장에서 근로하는 사람을 말한다.
3. “인권약자”란 소외되기 쉬운 사람이나 인권침해 및 차별행위를 당한 집단의 구성원을 말한다.

제3조(다른 조례와의 관계) 도는 도민의 인권과 관련한 다른 조례를 제정 또는 개정하는 경우에는 이 조례와 부합되도록 해야 한다.

제4조(도지사의 책무) ① 충청남도지사(이하 “도지사”라 한다)는 도민 인권선언의 정신과 가치 실현을 위해 노력하여야 하며, 관련 시책을 발굴하여 이에 필요한 행정 및 재정상 조치를 취해야 한다.

② 도지사는 도민에 대한 인권침해와 차별이 발생한 때에는 당사자가 구제받을 수 있도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

③ 도지사는 인권정책 수립에 있어 도민의 참여를 최대한 보장하여야 한다.

제5조(도민의 권리 및 협력) ① 모든 도민은 인간으로서의 존엄과 가치를 지니며, 기본적인 인권을 향유할 권리를 가진다.

② 모든 도민은 「대한민국헌법」과 「국가인권위원회법」 등 관계 법령에서 금지하는 차별을 받지 아니한다.

③ 모든 도민은 다른 사람의 인권을 존중하고 지역사회 인권증진을 위해 노력하여야 한다.

제2장 보호 및 증진사업

제6조(기본계획의 수립·시행) ① 도지사는 도민의 인권 보호 및 증진을 위하여 5년마다 충청남도 인권정책 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 도민의 인권 보호 및 증진에 관한 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 기본방향 및 추진목표
2. 도민의 인권의식 향상을 위한 시책
3. 분야별 인권과제 추진목표 및 이행전략
4. 기본계획 실행에 필요한 자원
5. 그 밖에 도지사가 필요하다고 인정하는 사항

③ 도지사는 기본계획을 기초로 연도별 시행계획을 수립하여 시행하여야 하며, 인권정책 수립과 이행, 도민인권 현황을 파악하기 위해 매년 실태조사를 실시하되 성별 분석을 고려하여야 한다.

④ 도지사는 기본계획을 수립할 경우 공청회, 토론회 등을 통하여 도민의 의견수렴과 참여를 보장하여야 한다.

제7조(인권증진시책토론회) ① 도지사는 기본계획의 수립과 시행을 위하여 인권증진시책 토론회(이하 “시책토론회”)를 운영할 수 있다.

② 시책토론회는 도지사가 주관하며, 관계 부서 실·국장급 공무원과 충청남도 인권위원회 위원, 도민인권지킴이단, 관련 기관단체, 전문가 등이 참석한다.

③ 시책토론회는 기본계획의 수립과 시행에 있어 인권행정 실현을 위해 관계 부서 간 협의가 필요한 사항에 대해 논의·조정한다.

④ 시책토론회는 연 2회 개최하고 도지사는 필요하다고 인정되는 경우 추가 토론회를 개최할 수 있다.

제8조(인권지수의 개발) ① 도지사는 도민의 인권 보호 및 증진과 국제인권규약 및 권고사항에 대한 도 차원의 성실한 이행을 위하여 인권지수를 연구·개발 할 수 있다.

② 도지사는 제1항에 따라 개발한 인권지수를 도민의 인권 보호 및 증진을 위한 시책사업에 반영되도록 노력해야 한다.

제9조(인권영향평가) ① 도지사는 자치법규 및 시책 등이 도민의 인권 보호 및 증진 등에 중대한 영향을 미친다고 판단할 때에는 인권영향평가를 실시할 수 있다.

② 인권영향평가 대상은 다음 각 호와 같다.

1. 조례·규칙
2. 도민의 인권증진을 위해 충청남도 인권위원회에서 선정한 시책 등

제10조(인권교육) ① 도지사 또는 도가 출자·출연한 기관, 도의 사무위탁기관 또는 도의 지원을 받는 각종 복지시설의 장과 그 소속 공무원·직원은 **매년 4시간 이상** 인권교육을 받도록 하여야 하며, 민간사업장 및 민간단체 등에 대하여 인권교육이 시행될 수 있도록 권장하여야 한다.

② 도지사는 제1항에 따른 필요한 인권교육 체계를 마련하기 위하여 다음 각 호의 조치를 할 수 있다.

1. 인권교육 교재개발 및 연구
2. 인권교육 강사 양성·지원
3. 그 밖에 인권교육을 위해 필요한 사항

③ 도지사는 제1항의 교육업무를 외부 전문기관 또는 단체에 위탁하거나 대행하게 할 수 있으며, 해마다 그 추진실적을 평가하여 공개해야 한다.

제11조(인권지킴이단의 구성·운영) ① 도지사는 도민의 인권 보호 및 증진 과정에 도민의 참여를 활성화하고 그 의견을 정책에 반영하기 위하여 충청남도 도민인권지킴이단(이하 “인권지킴이단”이라 한다)을 구성·운영할 수 있다.

② 인권지킴이단은 공개모집을 원칙으로 하며, 도에서 진행하는 소정의 인권교육을 수료한 도민, 인권약자 중에서 도지사가 위촉하되, 성별균형을 고려한다.

③ 인권지킴이단은 도민의 인권 보호 및 증진을 위한 다음 각 호의 임무를 수행한다.

1. 인권교육에 관한 의견 제시 및 참여활동
2. 인권실태조사에 관한 의견 제시 및 참여활동
3. 주요 인권정책에 관한 모니터링, 홍보와 지원활동
4. 인권침해 및 차별행위에 대한 제보
5. 그 밖에 도지사가 도민의 인권증진을 위해 의견수렴이 필요하다고 인정하는 사항

④ 도지사는 제3항의 임무를 수행한 인권지킴이단에게 예산의 범위에서 필요한 실비를 지급할 수 있다.

제12조(인권보호 및 증진활동 지원 등) ① 도지사는 효율적인 인권보장 및 증진 정책을 추진하기 위하여 관련 기관·단체에 필요한 행정·재정적 지원을 할 수 있다.

② 제1항의 재정적 지원에 관한 구체적인 사항은 「충청남도 지방보조금 관리 조례」에 따른다.

③ 도지사는 인권정책 추진, 인권문화 확산 등의 사업추진을 위해 필요한 경우 해당 업무의 전부 또는 일부를 외부 전문기관 또는 단체에 위탁할 수 있다. 이 경우 위탁에 필요한 사항은 「충청남도 사무의 민간 위탁 및 관리 조례」를 준용한다.

제13조(관계기관과의 협력) ① 도지사는 인권문화 확산을 위해 국내외 정부·지방정부

및 비정부기구와 교류 및 협력사업 등을 실시해야 한다.

② 도지사는 제1항에 따른 교류 및 협력사업 등을 위해 관련 전문가 등에게 소요 되는 경비를 예산의 범위 안에서 지급할 수 있다.

제3장 인권위원회

제14조(설치 등) ① 도지사는 도민인권 보호 및 증진시책의 효율적 심의·자문 등을 위하여 충청남도 인권위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 다음 각 호의 사항을 수행한다.

1. 기본계획의 수립에 관한 심의·자문
2. 기본계획의 연도별 시행계획에 관한 심의·자문
3. 도민의 인권에 영향을 미치는 제도, 정책, 관행에 대한 자문 및 개선권고
4. 인권영향평가에 관한 사항
5. 인권센터 설치·운영에 관한 사항
6. 그밖에 도지사 또는 위원장이 필요하다고 인정하여 회의에 부치는 사항

제15조(구성) ① 위원회는 위원장과 부위원장 각 1명을 포함하여 20명 이내의 위원으로 구성하며, 어느 한쪽 성이 10분의 6을 넘지 않도록 하여야 한다.

② 위원장과 부위원장은 위원 중에서 서로 뽑는다. 이 경우 호선(互選)하는 회의는 당연직 위원이 주재한다.

③ 위원은 도지사가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 인권에 대한 식견과 경험을 충분히 갖춘 사람으로 위촉 또는 임명하며, 위촉직 중에 인권약자를 포함해야 하고, 인권업무를 총괄하는 실·국장을 당연직 위원으로 임명한다.

1. 공개모집을 통해 위촉된 도민
2. 인권분야 정부기관, 비영리 민간단체·법인, 국제기구 등에서 근무 경험이 있는 사람
3. 인권 관련 비영리 민간단체·법인으로부터 추천을 받은 사람
4. 인권 관련 교육, 법률 등 전문가
5. 충청남도의회 의장이 추천하는 사람
6. 그 밖에 인권증진에 소양과 식견을 갖춘 사람

④ 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있으며, 당연직 위원의 임기는 그 직위의 재임기간으로 한다. 다만, 위원의 위촉해제에 따라 새로 위촉된 위원의 임기는 전임자의 남은 임기로 한다.

⑤ 위원회에 간사를 두며, 간사는 인권부서의 장이 된다.

제16조(운영) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회 업무를 총괄한다. 다만, 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 경우 부위원장이 그 직무를 대행하며, 위원장과 부위원장이 모두 부득이한 사유로 그 직무를 수행할 수 없을 경우에는 미리 위원장이 지명한 위원이 그 직무를 대행한다.

② 위원회 회의는 정기회와 임시회로 구분하며, 정기회는 연 4회 개최하고, 임시회는 위원장이 필요하다고 인정하거나 재적위원 3분의 1 이상의 회의소집 요구가 있을 때에 위원장이 소집한다.

③ 회의는 재적 위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 위원회 회의는 공개하며, 회의록을 작성하여 공개하여야 한다. 다만, 개인정보보호 등 위원회가 필요하다고 의결하는 경우에는 회의 진행 및 회의록을 비공개로 할 수 있다.

⑤ 위원회는 필요한 경우 공청회 또는 세미나 등을 개최하거나 전문기관이나 단체 등에 필요한 조사·연구 등을 의뢰할 수 있다

⑥ 위원회의 회의에 출석한 위원 등에게는 예산의 범위에서 「충청남도 위원회 위원 수당 및 여비 지급 조례」에 따라 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 공무원인 위원이 그 소관 업무와 직접적으로 관련하여 출석한 때에는 그러하지 아니하다.

⑦ 위원회에는 필요할 경우 소위원회를 둘 수 있다. 소위원회 위원은 위원회 위원 중 심의를 거쳐 위원장이 위촉한다.

⑧ 위원회의 운영 등에 관하여 이 조례에서 정한 것 외의 그 밖에 필요한 사항은 그 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

제17조(독립성 및 신분보장) ① 위원은 위원회 활동에 영향을 미치는 부당한 간섭을 받지 아니한다.

② 도지사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 외에는 해당 위원을 위촉 해제하지 아니한다.

1. 금고이상의 형의 선고를 받은 경우
2. 위원 스스로 사임을 희망하는 경우
3. 질병이나 국외체류 등으로 장기간 위원회의 직무를 성실히 수행하기 어렵다고 판단되는 경우
4. 위원회 활동 취지에 반하는 행동, 다른 사람에 대한 인권침해 또는 정당한 사유 없이 불성실한 출석 등으로 위원의 직무를 수행하는데 부적합하다고 인정되어

위원회가 재적위원 3분의 2이상의 찬성으로 의결한 경우

- 제18조(정책 등의 개선 권고)** ① 도지사는 인권의 보호와 향상에 중대한 영향을 미치는 내용의 정책을 수립하거나 시행할 경우 인권위원회의 심의·자문을 받아야 한다.
- ② 인권위원회는 도의 제도, 정책, 관행 등이 도민의 인권에 중대한 영향을 미친다고 판단될 때에는 도지사에게 개선을 권고할 수 있다.
- ③ 도지사는 제2항의 규정에 의한 위원회의 권고를 받은 경우 그 권고사항을 이행하기 위하여 노력하여야 한다.

제4장 인권센터

제19조(설치·운영) ① 도지사는 효율적인 도민 인권 보장 및 증진 정책을 시행하기 위하여 충청남도 인권센터(이하 “인권센터”)를 둔다.

- ② 인권센터의 업무는 다음 각 호와 같다.
1. 인권증진을 위한 법령·제도·정책·관행 등의 조사·연구 및 그 개선방안 연구
 2. 인권침해 및 차별관련 상담조사 및 권리구제
 3. 인권상황에 대한 실태조사 및 인권영향평가에 관한 사항
 4. 도민인권 보호와 증진을 위해 활동하는 단체 및 개인과의 연대·협력
 5. 인권분야 정부기관·비영리 민간단체·법인과의 교류·협력
 6. 인권증진활동(상담사례 등)보고서 발간
 7. 그 밖에 도민의 인권보장과 향상을 위하여 필요하다고 인정하는 사항
- ③ 도지사는 인권센터의 업무를 직접 운영하거나 필요할 경우 비영리 법인에 위탁할 수 있으며, 위탁에 필요한 사항은 「충청남도 사무의 민간위탁 및 관리조례」를 준용한다.

제20조(구성) ① 인권센터에는 센터장과 상담 및 조사, 연구 등을 담당하는 직원을 둔다.

- ② 인권센터의 장은 공개모집 절차에 따라 도지사가 선임한다.
- ③ 민간위탁으로 운영되는 경우에는 운영주체인 법인이 선임하되 다음 각 호의 자격요건을 갖춘 자로 한다.
1. 대학이나 공인된 연구기관에서 부교수 또는 이에 상당하는 직 이상으로 근무기간이 5년 이상인 사람
 2. 판사·검사 또는 변호사의 직에 있었던 기간이 합산하여 5년 이상인 사람
 3. 국가·지방자치단체에서 근무한 기간이 10년 이상이며 그 가운데 인권관련 분야

에서 근무한 기간이 3년 이상인 사람

4. 인권, 성평등, 시민사회운동 등 관련 국제기구나 비영리 법인·민간단체에서 근무하는 등 활동경력이 7년 이상인 사람으로 시민사회단체로부터 추천을 받은 사람

제21조(직무의 독립성) ① 도지사는 인권센터의 운영 및 활동에 독립성을 보장하여야 한다.

- ② 인권센터의 장 등 임기제 공무원의 신분은 「지방공무원법」에 의하여 보장된다.
 ③ 인권센터의 장은 인권센터의 운영 및 업무를 총괄하고, 그 권한에 속하는 업무를 독립하여 수행하며, 직원을 지휘·감독한다.
 ④ 인권센터의 장은 그 직무를 수행하는데 지장이 없다고 도지사가 인정하여 승인하는 경우 외에는 다른 직을 겸임할 수 없다.

제22조(인권보호관 운영) ① 도지사는 도민의 인권보호 및 증진을 위하여 인권센터에 도민인권보호관(이하 “인권보호관”이라 한다)을 둔다.

- ② 인권보호관은 11인 이내 합의제 형태로 운영하고, 센터장을 포함한 3인 이상 5인 이내의 상임 인권보호관과 6인 이내의 비상임 인권보호관으로 구성할 수 있다.
 ③ 상임 인권보호관은 임기제공무원으로 하고, 「지방공무원법」등 관계법령에 따라 임용한다.
 ④ 비상임 인권보호관은 제20조제3항을 준용하여 도지사가 위촉하며, 임기는 2년으로 하고 1회에 한하여 연임할 수 있다.
 ⑤ 비상임 인권보호관의 해촉은 제17조제3항을 준용한다.

제23조(상담 및 조사) ① 인권센터의 장은 인권센터에 상담신청 등이 접수 되었거나 도지사 또는 위원회가 의뢰한 다음 각 호의 기관의 업무수행과 관련하여 발생한 인권침해 사항에 대해 조사하고 그 시정을 권고할 수 있다. 다만, 상임 인권보호관이 중대한 인권침해 등의 사안이 있다고 판단되는 경우 직권으로 조사하여 그 시정을 권고할 수 있다.

1. 도 및 그 소속 행정기관
2. 도내 시·군(도의 위임사무에 한한다)
3. 도가 출자 또는 출연하여 설립한 기관
4. 도의 사무위탁기관(도의 위탁사무에 한한다)
5. 도의 지원을 받는 각종 단체와 시설

② 제1항의 규정에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당되어 인권센터장이 조사를 하는 것이 적절하지 아니하다고 인정하는 경우에는 직무로 하지 않을 수 있다.

1. 인권침해를 당한 사람 이외의 제3자가 한 조사신청에 대하여 본인이 조사를

원하지 않는 것이 명백한 경우

2. 조사신청의 원인이 된 사실에 관하여 법원의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법령에 따른 권리구제 절차나 조정절차가 진행 중이거나 종결된 경우
3. 그 밖에 조사신청이 현저하게 이유가 없거나 허위의 사실에 의거하고 있거나 인권보호 이외의 다른 목적을 위하여 이루어졌음이 명백한 경우

③ 인권센터의 장은 정보나 자료를 수집하기 위하여 제1항 각 호의 기관에 대한 현장조사·문서열람·시료채취 등을 하거나 조사대상자에게 보고·자료제출 및 출석·진술을 요구할 수 있다.

④ 인권센터의 장은 직무에 속하는 사항에 대한 조사를 진행함에 있어서 필요하다고 인정하는 경우 비영리 민간단체·법인 임직원, 전문가 등을 조사인력으로 참여시킬 수 있다.

⑤ 인권센터의 장은 인권 관련 도 정책의 개선이 필요한 사항을 위원회에 출석하여 건의할 수 있다.

제24조(시정권고 및 후속조치) ① 인권센터의 장은 인권침해가 있었다고 판단한 경우 도지사에게 그 시정을 권고할 수 있으며, 인권침해 결정은 인권보호관 재적인원 과반수의 찬성으로 의결한다.

② 인권센터의 장은 의결내용을 지체없이 도지사에게 문서로 통지하여야 하며, 도 지사는 위 결과를 신청인 및 피신청인, 조사기관의 장 등 관련 당사자들에게 문서로 통지하여야 한다.

③ 시정권고 통지를 받은 조사대상기관의 장은 특별한 사유가 없는 한 그 내용을 존중하여 조치하여야 하며, 통지받은 날로부터 2월 이내에 시정권고에 대한 조치 결과를 도지사에게 보고하여야 한다.

제25조(지원) 도지사는 인권센터와 인권보호관의 효율적인 직무수행을 위하여 조사 등을 지원할 수 있으며, 예산의 범위에서 비상임 보호관 및 조사에 참여한 외부 전문가의 수당 등 제반 경비를 지원할 수 있다.

제5장 보칙

제26조(표창) 도지사는 도민인권 보호 및 증진에 현저한 공로가 있는 인권활동가, 인 권관련 기관·단체, 관계공무원 등에 대하여는 표창할 수 있다.

제27조(비밀엄수) 도민인권 보호 및 증진업무에 종사하였거나 종사 중인 사람은 그 직무수행 과정상 알게 된 비밀을 누설해서는 안 된다.

제28조(준용) 도민인권 보호 및 증진사업의 보조금 신청·교부·정산, 표창 등에 필요한 사항은 「충청남도 지방보조금 관리조례」, 「충청남도 포상 조례」 등에 따른다.

제29조(시행규칙) 이 조례 시행에 관하여 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 조례 시행 전에 위촉 또는 임명된 인권위원회, 인권센터, 인권지킴이단은 이 조례에 따라 위촉 또는 임명된 것으로 본다. 이 경우 임기는 종전의 규정에 따라 남은 기간으로 한다.



충남 도민 인권선언

전 문

우리는 인간에게 존엄함과 동등한 권리가 있음을 인식하고, 충남지역에서 살아가는 모든 사람들이 인류공동체의 일원으로서 자유롭고 평등하며, 행복하게 살아갈 권리가 있음을 선언한다.

불의와 억압에 저항하며 인간의 존엄을 지키려 했던 선조들의 의병운동과 동학농민 혁명의 정신을 이어받고, 민족의 자주독립에 헌신했던 우리 지역의 자랑스러운 역사를 계승 발전시킴으로써, 인류애와 정의의 가치가 실현되도록 모든 노력을 다할 것이다.

우리 지역에 사는 모든 사람들의 삶의 질 향상을 위한 다양한 권리들을 누릴 수 있도록 제도와 문화를 개선하고, 인간 존엄의 가치가 뿌리내릴 수 있도록 최선의 노력을 다할 것이다. 이를 위해 국적, 인종, 성, 연령, 장애, 경제적 사회적 지위 등에 의한 그 어떠한 차별도 단호히 거부한다. 특히 사회적 약자, 소수자 존중은 관용과 연대의 우리 공동체를 실현하는데 필수불가결한 요소임을 천명한다.

날로 심각해져 가는 지역의 생태와 환경의 위기를 극복하고, 삶의 안전을 위협하는 각종 위험 요소들을 제거해 나감은 물론, 인도주의 정신과 인권적 가치에 바탕을 둔 올바른 교육 환경과 풍토를 만들어 나갈 것이다. 자유로운 예술창작과 문화 활동을 보장하여 주민의 삶이 날로 풍요로워지도록 최선의 노력을 기울여 나갈 것이다.

인권이 꽃피어 나는 세상을 만들기 위하여, 도민의 민주적 참여와 대화를 통해 ‘충남 도민 인권선언문’을 선포한다. 이는 인간의 보편적 권리를 가꾸고 지키려는 지역적 노력의 차원을 넘어, 전 인류를 향한 지역 공동체 구성원으로서의 의무와 연대를 실천하고자 하는 충남도민의 고귀한 약속을 담고 있다.

우리 모두의 지혜와 역량과 의지를 모아, 충청남도의 모든 주민들이 인간다운 삶을 누릴 수 있는 세상을 만들기 위한 길로 힘차게 나아가자.

제1장 인권보장의 기본원칙

제1조 차별금지의 원칙

- ① 충남도민은 성별, 나이, 외모, 장애, 인종, 종교, 병력(病歷), 사상, 신념, 출신 및 거주지역, 결혼여부, 가족구성, 학력, 재산, 성적지향, 성별정체성, 국적, 전과(前科), 임신, 출산 등 어떤 이유로도 차별받지 않을 권리가 있다.
- ② 충청남도는 모든 차별행위를 없애기 위해 노력하고 도민의 인권을 보장한다.

제2조 민주적 참여의 원칙

- ① 충남도민은 충청남도의 주인으로서 행정정보에 대해 알 권리를 가지며, 충청남도예 대해 설명을 요구하고, 정책결정과정에서 참여할 수 있는 권리가 있다.
- ② 충청남도는 정보공개를 충실하게 하고, 충청남도의 정책결정과정, 예산편성 과정에 도민의 참여를 보장할 책무가 있다.

제2장 인간답게 살 권리

제3조 주민생활기본선의 보장

- ① 충남도민은 헌법에 따라 인간답게 생활할 권리를 가지며, 충청남도는 이를 보장 하여야 하며 이의 완전한 실현을 위해 최선의 노력을 다 해야 한다.
- ② 충청남도는 복지, 교육, 문화, 환경 등 제반 분야에서 주민생활의 기본선을 정하고, 이를 달성하기 위해 정책을 수립하고 예산을 편성하여야 한다.

제4조 주거에 관한 권리

- ① 충남도민은 건강하고, 안전하며, 안정적이고 쾌적한 주거에서 생활할 권리가 있다.
- ② 충청남도는 도민이 인간으로서의 존엄을 지킬 수 있는 안전하고 건강한 주거를 보장할 책무가 있다.

제5조 교육에 관한 권리

- ① 충남도민은 교육에 적합한 시설과 환경에서 생애주기별로 적절한 교육을 받고 학습할 권리가 있다.
- ② 충청남도는 학교교육뿐만 아니라 직업교육과 평생교육을 위한 적합한 공간과 시설, 서비스를 충분히 제공하여야 하며, 인권 문화 조성을 위한 인권교육, 평화 교육 등을 적극적으로 시행하여야 한다.

제6조 건강에 관한 권리

- ① 충남도민은 건강을 누리고, 안전한 먹거리를 먹으며, 질병예방을 위한 교육과

질병에 대한 적절한 치료를 받을 권리가 있다.

② 충청남도는 도민의 건강 증진을 위해 공중위생과 공공보건의료 서비스 향상에 최선을 다하며, 경제적 이유 또는 정보 부재의 이유로 주민의 건강권이 침해 받지 않도록 필요한 서비스를 제공할 책무가 있다.

제7조 문화에 관한 권리

① 충남도민은 다양성이 보장되고 지역의 특성을 살린 문화를 누릴 수 있는 권리를 가진다.

② 충청남도는 도민의 문화 향유권을 보장하기 위해 필요한 정책과 시설을 마련하고, 문화예술인의 창작활동을 지원할 책무가 있다.

제3장 안전하게 살 권리

제8조 안전에 관한 권리

① 충남도민은 모든 형태의 범죄와 폭력, 재해, 재난 기타 위험요소로부터 안전하게 생활할 권리가 있다.

② 충청남도는 도민들이 차별 없이 모든 위험 요소로부터 안전하게 생활할 수 있도록 정책을 마련할 책무가 있다.

제9조 환경에 관한 권리

① 충남도민은 오염되지 않고 건강한 환경을 누릴 권리가 있다.

② 충청남도는 자연환경을 보존하고 오염원을 철저히 관리하여, 지속가능한 사회를 만들고 도민들이 쾌적하고 건강한 환경을 누릴 수 있도록 할 책무가 있다.

제10조 이동권 및 접근권

① 충남도민은 자기 의사에 따라 이동하고 공공이 왕래하는 모든 시설이나 행사에 그 사람의 장애나 신체의 불편 여부와 상관없이 접근하여 이용할 권리가 있다.

② 충청남도는 이동 및 접근에 불편을 겪고 있는 주민들을 위해 필요한 조치를 취하고 지원할 책무가 있다.

제4장 일과 권리

제11조 노동에 관한 권리

① 충남도민은 차별 없이 공정하고 안전한 작업환경에서 노동할 권리와 실업으로부터

보호받을 권리가 있다.

② 충청남도는 도민의 고용안정과 적절한 임금 보장, 노동조건 개선의 책임을 진다. 특히 비정규직 노동자, 특수고용 노동자, 여성 및 이주 노동자, 장애인 노동자, 청소년 노동자, 고령 노동자 등 노동 약자의 노동기본권을 보장 할 책무가 있다.

제12조 농어민의 권리

① 충청남도의 농어민은 기본적인 소득을 보장받으며 지속가능하고 안전하게 농어업을 할 권리가 있다.

② 충청남도는 농어민의 소득을 보장하고 안전하고 건강하게 농어업을 할 수 있도록 정책을 수립하고 지원할 책무가 있다.

제5장 약자 및 소수자의 권리

제13조 어린이, 청소년

① 충청남도의 어린이, 청소년은 건강하고 안전하며 차별 없이 성장할 권리를 갖는다.

② 충청남도는 어린이, 청소년이 행복하게 성장할 수 있도록 공적 서비스를 제공하여야 하고, 교육받을 권리, 쉼 권리, 문화, 복지를 향유할 권리를 보장하며 도정에 참여할 기회를 마련할 책무를 갖는다.

제14조 여성

① 충청남도의 여성은 나이, 외모, 결혼여부 및 출산, 장애 등을 이유로 차별 받지 않고 모든 영역에서 자유롭고 평등할 권리를 갖는다.

② 충청남도는 여성이 가정, 직장, 일상에서의 성폭력을 포함한 모든 폭력으로 부터 자유로울 수 있도록 정책을 마련하여야 하며, 여성이 경제적으로 자립할 수 있도록 지속적으로 지원할 책무를 갖는다.

제15조 장애인

① 충청남도의 장애인은 인간답게 생활할 권리를 가지며, 자신과 관련된 모든 정책 및 프로그램의 의사결정 과정에 적극적으로 참여할 권리를 보장 받는다.

② 충청남도는 장애인의 장애유형과 일상생활에 맞는 공적 서비스를 제공하는 등 자립 가능한 환경조성에 최선을 다할 책무를 갖는다.

제16조 노인

① 충청남도의 노인은 빈곤과 외로움으로부터 자유롭게 노후를 살아갈 권리를 갖는다.

② 충청남도는 노인이 존엄을 지키며 건강하고 안전하게 살아갈 수 있도록 필요한

서비스와 지원을 할 책무를 갖는다.

제17조 이주민

- ① 충청남도의 이주민은 국적에 관계없이 인간으로서의 존엄을 지키며 살아갈 수 있는 권리를 갖는다.
- ② 충청남도는 이주민이 인종, 국적, 성별, 언어, 종교, 체류 자격 등을 이유로 차별 받지 않으며, 자신의 문화와 정체성을 지킬 수 있도록 필요한 지원을 제공할 책무를 갖는다.

제18조 북한이탈주민

- ① 충청남도에 사는 북한이탈주민은 차별 없이 인간답게 생활할 권리를 갖는다.
- ② 충청남도는 북한을 떠나 국내에 살고자 하는 사람이 주거, 교육, 직업 등 차별 없이 살아갈 수 있도록 필요한 지원을 제공하기 위해 최선을 다한다.

제19조 그 외 소수자

충청남도는 앞에 나온 사회적 소수자뿐만 아니라 드러나지 않거나 자신의 목소리를 낼 수 없는 소수자들의 권리를 보장하기 위해 최선을 다할 책무를 갖는다.

제20조 그 외의 권리

이 선언에서 명시된 권리 외에 도민이 가지는 권리는 모두 동등한 가치로 존중되어야 하며, 이 선언에서 명시되지 않음을 이유로 경시되어서는 안 된다.

제6장 인권선언의 이행

제21조 이행체계의 마련

- ① 충청남도는 이 선언문을 실행하기 위해 필요한 조례 및 전담부서를 설치하는 등 제도를 정비하고 정책을 수립 집행하여야 한다.
- ② 충청남도는 인권실태를 주기적으로 조사하여 그 결과를 도민들에게 공표하여야 한다.
- ③ 충청남도는 인권증진을 위한 기본계획과 실행계획을 수립하여 시행하여야 한다.
- ④ 충청남도는 의회, 교육청, 국가인권위원회, 시민사회와 협력체계를 갖추고 인권 교육실시, 인권문화 확산 등을 위한 사업을 실시하여야 한다.
- ⑤ 충청남도는 국내외의 지방자치단체, 국제인권기구 등과 교류하고 협력하여야 한다.
- ⑥ 충남 지역 주민은 스스로 인권을 배우고 실천함으로써 인권공동체 구현의 주체로서 역량증진을 위해 노력한다.

2020

충청남도

인권영향평가 보고서

발행일 | 2020년 12월

발행처 | 충청남도

편 집 | 충청남도 인권센터(041-635-3614)

인 쇄 | 선우(주) 041-632-2363