

「2023 고용평등 공헌포상」 시상식 개최

- 고용평등 유공자 11명, 우수기업 25개사 정부포상 -

고용노동부(장관 이정식)는 제23회 「고용평등 강조기간(5.25.~31.)」을 맞아 5월 26일(금) 오후 4시, 대한상공회의소 국제회의장에서 기념식을 개최하고 고용평등을 위해 공헌한 유공자와 우수기업에 「고용평등 공헌포상」 행사를 개최하였다고 밝혔다.

* '01년부터 실시(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제6조 제1항 제3호)

「남녀상생 일터, 지속가능 삶터」라는 주제로 개최된 올해 시상식은 철탑 산업훈장, 산업포장 등 정부포상 11점, 고용노동부 장관 표창 25점이 수여되었다.

수상기업은 채용·승진 등에서 성별 불균형 완화를 위한 제도를 도입하고 있거나, 법정 기준보다 높은 수준의 모성보호 및 일·생활 균형 지원제도를 운영하는 특징이 있었다. 특히, 채용 과정의 공정성 강화, 여성 고용 확대 등 채용·승진의 성별 불균형 완화 노력이 뚜렷했다. 또한, 저출생 극복을 위한 난임 휴가·휴직 지원과 임신기 근로시간 단축, 시차출퇴근 및 단축근무 등 유연근무 활성화, 자녀돌봄 휴직제도 등 모성보호 및 일·가정 양립 지원을 위한 분위기 확산이 두드러졌다.

이정식 장관은 “고용평등과 출산·육아 걱정 없이 일할 수 있는 환경 조성으로 저출산 극복에 최선의 노력을 다하겠다”라고 밝히며, “정부의 정책적 노력뿐 아니라, 현장에서 일하시는 근로자, 기업의 노력과 열정이 더해져 남녀 모두가 지속 가능한 삶을 위해 상생할 수 있는 일터를 만들자”라고 전했다.

담당 부서	정책기획관	책임자	과 장	윤정화 (044-202-7720)
	양성평등정책담당관	담당자	사무관	장순남 (044-202-7721)

붙임 1

「제23회 고용평등 공헌포상 기념식」 세부 일정

□ 목적

- 고용평등 사회적 인식 확산 및 일·생활 균형 문화 정착을 위해 5.25.~5.31.을 「남녀고용평등 강조기간」으로 지정, 기념행사 등 진행
 - * '01년~'12년까지는 4월 첫째 주로, 이후부터는 5월 마지막 주로 지정
 - * '20년부터 대국민 공모전을 통해 선정된 '고용평등 공헌포상' 별칭 사용

□ 행사 개요

- 일시: 2023년 5월 26일(금), 16:00~17:30
- 장소: 대한상공회의소 국제회의장(서울 중구 세종대로 39)
- 주제: 「**남녀상생 일터, 지속가능 삶터**」
- 참석: 고용노동부 장관, 여성가족부 장관, 한국일보사 사장(공동주관사)
여성경제인협회장, 경총 상근부회장, 수상자(36명)

□ 행사 순서

시간	내용	비고
16:00~16:05(05')	개회	개회 선언(사회자)
16:05~16:10(05')	주제영상 상영	주요 수상자·수상기업 인터뷰 영상 포함
16:10~16:15(05')	기념사	고용노동부 장관
16:15~16:20(05')	축사①	여성가족부 장관
16:20~16:25(05')	축사②	한국일보 사장
16:25~16:30(05')	퍼포먼스	고용평등 실현 의지 퍼포먼스 시현
16:30~16:40(10')	우수사례 발표	우수기업 2개사
16:40~17:10(30')	시상	총 36명(유공자 11명, 우수기업 25개소) * 개별사진 촬영: 시상 직후 장관님+수상자 * 단체사진 촬영: 시상식 종료 후 장관님+전체 수상자
17:10~	폐회	폐회선언(사회자) 및 퇴장

□ **유공자**

연번	성명 (소속, 직책)	훈격	공적요지
1	이상대(남) 한국남부발전 주식회사 기획관리 부사장	철탑 산업 훈장	1) 이공계 인재 양성평등 목표제 도입 등 여성 근로자수 증가('18년 대비 37.3%↑), 발전 직군 등 여성 비율 증가 2) 여성 특화 경력개발·기획 능력 평가 도입으로 여성 관리자 수('21년 대비 14%p↑) 및 차장 승진자 여성 비율(('22) 33%, '21년 대비 12%p↑) 증가 3) 출산휴가 종료 후 100% 전원 자동 육아휴직제 활용('22), 유급 육아 시간 개선(만 5세, 일 2h)으로 '22년 122명 사용(남 91명, 74.6%) 4) '22년 육아휴직 10명 중 4명 아빠, 남성 육아휴직 14% 증가
2	이창재(남) (주)대웅제약 대표이사	산업 포장	1) 여성 고용현황 증가('21년 대비 23%↑), 주요 직책자 중 여성 비율 증가(('21) 11% → ('22) 13%) 2) 육아휴직자 2배 이상 증가(('22) 41명), 육아휴직 복직 후 1년 이상 근속 증가(('21)19명, ('22) 31명) 3) 유연근무제 활용 건수 대폭 증가(('21) 17건 → ('22) 43건) 4) 장기 리프्रेस이 유급휴가 부여·평균 사용일수 증가(('21) 17일→('22) 20.3일), 대웅가족리프्रेस이 제도 운영으로 일·가정 양립 및 가족 친화 문화 조성
3	홍기화(여) (주)영림원 소프트랩 상무	대통령	1) 개인 역량 중심 다양한 직무(개발기술 등 핵심분야) 배치 노력 * 여성 비율:(개발) 41.2% (컨설팅) 47.1% (경영지원) 11.7% 2) '22년 여성 채용 비율 31% 재직 여성 근로자 매년 34% 유지 3) 법정 가족 돌봄 휴직 기간 이상 휴직 제공(최대 1년) 4) 안식 휴가제, 개인 사정 휴직제도(최대 1년, 유급) 등 운영
4	김정원(여) (주)YH 데이터베이스 이사	대통령	1) '22년 여성 재직자 34명('21년 대비 41% 증가), 학력무관 열린 채용(고졸 7명), 경력단절 여성(4명) 채용 근무 중(~'22.) 2) 전 직원 급여 변동없이 주 4일제 시행('22. 32h) 3) 연가 외 근속연수에 따라 추가 유급휴가 부여(3·5·7년마다 1·2·3주) 4) 임신기간 근로시간 단축(주30h), 태아검진휴가 실시(월1일)
5	석상우(남) (주)동성모터스 대표이사	국무총리	1) 성별 균등기회 부여로 여성 채용비율(('21)23%→('22)29%) 및 여성 승진 인원(('22.) 24명, '21년 대비 5명↑) 증가 2) 기획 및 인사등 핵심 분야로 여성 인력 다양하게 배치 3) 출산휴가육아휴직 등 여건 마련을 위한 대체인력 확보, 복직 시 원직 복귀 규정 마련 대체인력에 새로운 직무 부여로 고용유지 4) JOY TIME(가정의 날) 운영, 집중근무 및 정시퇴근 문화 정착

연번	성명 (소속, 직책)	훈격	공적 요지
6	전미현(여) 한국양성평등 교육진흥원 공공교육부장	국무총리	<ol style="list-style-type: none"> 1) 노동위원회 조사관 대상 직무 기반 성인지교육 콘텐츠 개발·보급으로 고용상 성차별 개선 및 성인지 역량 강화 노력 2) '22년 찾아가는 성인지교육(국조실 등 총 27회, 11천명)으로 공공부문 양성평등 조직문화 확산, 성평등 이슈 공감대 마련 3) 일·생활 균형 조직문화 워크숍 프로그램('21), 공직사회 언어 감수성과 소통역량 강화 교육 영상 콘텐츠 개발·교육('22) 4) 아동·청소년 대상 성인지적 노동인권 교육 콘텐츠 개발·보급으로 사회적 공감대 형성 노력
7	최경은(여) 에스티젠바이오 주식회사 대표이사	장관	<ol style="list-style-type: none"> 1) '21년 최초 여성 대표이사 부임 등 여성 관리자 증가('20) 1명 ('22) 3명 2) 군필·미필 임금 격차 해소를 위한 미필자 급여 인상('22.) 3) 여성친화 복지제도 운영(유급 생리휴가 등), 경조 휴가 등 양성평등 저해 요소 제거, 배우자 출산휴가·임신기 근로시간 단축 대상자 전원 사용(최근 3년 100%) 4) 안식휴가(10년 단위 10일), 리프레시 휴가(최초 입사 시 법정 연차(15일)보다 많은 17일 만1년 근속자에 매년 5일 추가) 부여
8	류제욱(남) (주)엘지생활건강 청주공장 노조위원장	장관	<ol style="list-style-type: none"> 1) 임신부에 유해화학물질 없는 경미한 업무로 조정, 태아 검진휴가(월 8h) 활용률 '21년 대비 75% 증가 2) 가족돌봄휴직 '22년 80명(남 22, 여 58) 활용, 오아시스 휴가비(5일 연속 휴가 시) 지원 3) 남성 배우자 출산휴가 대상자 100% 사용 4) 육아휴직 기간 최대 2년 확대 운영('22)으로 '22년 남성 육아휴직자 큰 폭 증가(전년 대비 166.7% ↑)
9	류용철(남) CJ씨푸드(주) 부장	장관	<ol style="list-style-type: none"> 1) 여성 채용 비율 증가(('22) 39.6%, '21년 대비 3.6%p ↑), 여성 근로자 비율 45% 이상 유지 2) 여성 관리자 인력을 제조 핵심 분야로 다양하게 배치 3) 법정 기준 초과한 배우자 출산휴가(14일), 유사산 휴가(본인·배우자, 유급3일), 출산전후휴가(120일), 가족돌봄휴가(14일) 부여 4) 예비 관리자 교육프로그램 지원으로 여성 관리자 역량 강화 등 직무능력 향상 도모
10	한재희(남) 한전KDN(주) 부장	장관	<ol style="list-style-type: none"> 1) 성평등 채용환경 개선으로 인사위원회('19) 4%, ('22) 26%)·채용면접관('19) 10%, ('22) 27%) 여성 비율 증가 2) 창사 이래 여성 보직자('22) 5.6%, 1직급 이상 여성 핵심 보직자('22) 7.3%, 여성 관리자('22) 7.6%) 최고비율 달성 3) 법정 육아휴직 기간 이상 부여(최대 3년)로 육아휴직자 큰 폭 증가('21년 대비 62.2% ↑) 4) 남성 육아휴직('21년 대비 110% ↑) 및 가족 돌봄휴가·휴직제도('21년 대비 17% ↑) 활용률 확대
11	강민재(여) 이지앤웰니스 주식회사 대표이사	장관	<ol style="list-style-type: none"> 1) 차별 없는 인사 운영으로 여성 관리자 수 증가('20) 34%→('22) 67%) 2) 취업규칙 개정(육아휴직 근속 포함, 육아기 근로시간 단축 관련 기간 확대 등)으로 모성보호 및 일·가정 양립 지원 강화 3) 매월 마지막 주 금요일 '조기퇴근 제도'(Happy Friday) 및 매주 수요일 '정시퇴근의 날'(Family Day) 운영 4) 연차 축진제도 운영으로 '22년 연차 사용률 94%

□ 남녀고용평등 분야 우수기업

연번	기업명 (업종, 노동자수)	포상	공적요지
1	SK 주식회사 (서비스 제조, 324명)	대통령	<ol style="list-style-type: none"> 1) 'Plan 2525' Mission(여성관리자 '25년까지 확대) 아래 중간 관리자(팀장)·임원 비중 상승('20) 8.9%('22) 12.8%) 2) 여성 채용 비율 증가('22) 45.5%, '21년 대비 15.5%p ↑), 경영 관리직군 여성 비중 증가('22) 34.5%('21년 대비 13.4%p ↑) 3) 법정 기준 상회한 난임 치료 휴가(최대 9일), 유사산 휴가(~11주 7일, ~21주 45일) 부여 4) ABC(Anywhere But Connected) Hybrid 근무제도 도입으로 구성원 40%가 원격근무제 이용 <p>* 원격 근무제공유 오피스 및 수도권 내 거점오피스(23개) 운영</p>
2	주식회사 선영종합엔지니어링 (측지측량, 65명)	대통령	<ol style="list-style-type: none"> 1) 남성 중심 업종에도 불구하고, '22년 여성 관리자 비율 38%('20년 대비 21%p ↑), 주요 핵심부서(회계해양공공연구 등) 여성 관리자 임명으로 과장 이상 여성 비율 40% 2) 자동휴가제(임산부 자동휴직), 선영희망휴직(1달, 유급) 등 법정 기준 이상 모성보호 제도 운영 3) 선영에너지업데이(매월 마지막 주 금요일 조기퇴근) 선영패밀리데이(연 1회 25만원) 운영 4) 여성 근로자 국가 기술 자격 취득 지원(합격 시 자격수당 지급, 사내 전문기술자 직접 교육지원)
3	랄프로렌코리아 유한회사 (의류도소매, 411명)	국무총리	<ol style="list-style-type: none"> 1) 여성 정규직 입사자 비율 2년 연속 60% 및 여성 관리자 비율 3년 연속 50% 이상 유지 2) 전 부서 여성 근로자 다양하게 배치→12개 중 9개 부서의 여성 근로자 비율 50% 이상 3) 법정 기준 상회하는 배우자 출산휴가(20일 유급), 가족 돌봄휴가(20일 유급), 입양지원(소요 비용, 육아휴직 등) 4) Summer Friday(금요일, 하계시즌 연 4일), Personal Day(연 5일 추가), 안식휴가제(근속 5년 10일 이후 5년 단위 → 20일)
4	(주)골프존 (소프트웨어제조, 485명)	국무총리	<ol style="list-style-type: none"> 1) 여성 근로자 수 증가('22) 116명, '21년 대비 10.5%p ↑) 2) 전 직원 자율출퇴근제 시행으로 '20년부터 유연근무제 활용률 100% 유지 3) 기존에 운영하던 Family Day(월 1회, 2시간 조기퇴근) 제도를 내 맘대로 Day(월 1회, 전일휴가지원)로 확대 운영, 반반차(2시간 휴가) 시행 4) 직장보육시설 의무 대상 아님에도 놀이존 어린이집(NORIZON) 운영·지원('22) 26명 <p>* 입양(휴가, 장려금), 장애 자녀(양육보조금), 태아보험 가입, 난임부부(휴가 및 사술비용), 노부모 부양(보조금, 의료비) 지원</p>

연번	기업명 (업종, 노동자수)	포상	공적요지
5	(주)코리아세븐 (체인화 편의점, 2,033명)	장관	<p>1) 여성 신규 채용 비율('22) 42.4%, '20. 대비 5.1%p ↑) · 여성 관리자 수('22) 38명, '20 대비 11.8% ↑) 지속 확대</p> <p>2) 온라인 유아 프리미엄 교육제도(엄마사관학교) 진행, 임산부 모범택시 이용지원(월 4회)</p> <p>3) 가족돌봄휴직휴가 '21년 대비 175% 증가, 남성 육아휴직 '21년 대비 95% 증가</p> <p>4) 해피데이(월 1회, 1h 조기퇴근), 으랏차차쿠폰(월 1회, 4h 문화 활동보장) 조기퇴근제도 시행, 일·생활균형 실현</p>
6	롯데쇼핑(주) e커머스사업본부 (도소매 전자상거래, 1,000명)	장관	<p>☞ 온라인 쇼핑몰을 운영하는 기업으로</p> <p>1) 최근 3년 연속 여성 고용률·정규직 여성 비율 50% 이상 최근 2년 연속 여성 승진 비율 50% 이상</p> <p>2) 여성리더 육성(주요부서 여성배치)으로 여성 관리자 비율 ('22) 27%, '20. 대비 5%p ↑) 증가</p> <p>3) 남성 육아휴직 사용률 개선('21) 78%, ('22) 93%)</p> <p>4) 하이브리드(주2~4회 상시 재택근무)·전면 재택근무(임신~초등 1년 부모), L-pre Mom(에비엄마) 제도 운영(출산 전 휴가 2일 별도 부여)</p>
7	한국후지필름(주) (사진감광재료 제조·도소매, 133명)	장관	<p>1) 여성 채용 비율('22) 91.6%, '21. 대비 21.6%p ↑), 여성근로자 비율('22) 48.7%, '21. 대비 8.0%p ↑) 증가</p> <p>2) 출산전후휴가자 전원 육아휴직(~2년) 및 배우자 출산 휴가·육아휴직(1개월) 의무 시행</p> <p>3) 법정 기준 이상 육아 휴직기간 확대 시행(1→2년)</p> <p>4) 전 직원 가족 사랑의 날(30분 조기퇴근, 39.5h/주)</p>
8	삼성바이오로직스 주식회사 (생물학적 제제 제조, 4,429명)	장관	<p>1) 여성 채용 비율('21) 38.4%, ('22) 51.0%) · 여성관리자비율 (('20) 22.3% → ('22) 26.7%) 증가</p> <p>2) 모성보호 전담인력 배치로 모·부성 제도안내·임산부 심성 관리·휴직활용 등 1:1 면담 지원</p> <p>3) 배우자 출산휴가('22) 85명, '20. 대비 23.2% ↑) · 남성 육아휴직('22) 31명, '20. 대비 287.5% ↑) 증가</p> <p>4) 법정 기준 상회하는 모성보호 제도운영 * 육아휴직(2년 만 12세 미만), 배우자 출산휴가(15일, 유급) 임신 휴직(최대 1년), 난임휴가(5일, 유급) 등</p>

연번	기업명 (업종, 노동자수)	포상	공적요지
9	(주)대흥기획 (광고 및 홍보대행, 447명)	장관	<p>1) 여성 채용 비율('21) 67.0% → ('22) 88.0%), 여성 간부 비율 (('21) 37.7% → ('22) 41.7%) 증가</p> <p>2) 육아휴직+1제도(2년), 남성 육아휴직 의무화(1개월, 유급)로 남성 육아휴직 사용인원 2년 연속 각 10명</p> <p>3) 출산전후휴가 후 육아휴직 즉시 사용 의무화로 2년 연속 대상자 전원 100% 사용</p> <p>4) 자녀입학돌봄 휴직제도 운영(초등학교 입학 시, 최대 3개월)</p>
10	주식회사 제뉴원사이언스 (의약품·의약외품 제조, 612명)	장관	<p>1) 남녀 고용평등 문화 조성 계획(HOPE)수립 추진 * (Harmony) 일·가정 양립 (Oppotunity) 평등 인사·평가 (Protect) 모성보호 (Equity) 채용 기회균등</p> <p>2) '22년 여성 관리자 비율 28.1%로 국내 대기업 평균 대비 9.7%p 높은 수준</p> <p>3) '22년 채용 비율 남녀 균등 (남 50.9%, 여 49.1%), 주요 부서에 여성 40% 이상 배치 (남 56.4%, 여 43.6%)</p> <p>4) 임신기 근로시간 단축 사용실적 증가(('22) 13명, 전년대비 1,200% ↑), 자녀 학자금 등 지원</p>
11	(주)알파브라더스 (전문과학 및 기술서비스, 51명)	장관	<p>1) 3년 연속 여성 채용 비율·여성 고용률 50% 이상 기록</p> <p>2) 주요 부서 여성 배치 등 여성 관리자 비율 큰 폭 증가 (('22) 38.4%, '21. 대비 29.3%p ↑)</p> <p>3) 법정 기준 초과 모성보호 제도 운영 * 출산전후휴가(15일, 다태아 30일), 배우자 출산휴가 (13일, 유급), 유급 생리휴가 부여 등</p> <p>4) 남성 육아휴직 활용률 증가(('22) 21% '21. 대비 14%p ↑), 의무 재택근무제 운영(월1회)</p>
12	(주)목양종합 건축사사무소 (건설기술관련 용역, 572명)	장관	<p>1) 전체 관리자 수 감소에도 불구하고, 여성 관리자 비율 증가 (('22) 28%, '21. 대비 17%p ↑)</p> <p>2) 경영·기획·연구·설계 등 핵심 분야에 여성 30% 이상 배치, 여성 승진자 비율 30% 이상 유지</p> <p>3) 배우자 출산휴가 및 임신기 근로시간 단축 활용 장려로 대상자 전원 100% 사용</p> <p>4) 안식년 휴가(근속 3·5·7년 → 5·15·30일) 및 근속장려금 지원</p>

연번	기업명 (업종, 노동자수)	포상	공적요지
13	한국전력기술(주) (기타엔지니어링 서비스, 2,303명)	장관	<ol style="list-style-type: none"> 1) 양성평등 채용 목표 로드맵('22. 목표 26%) 대비 '22년 여성 채용 비율 12%p 초과 달성 2) 여성 고위관리자 최근 5년 지속 확대('18) 4명→('22) 9명, 여성 관리자 비율 증가('22) 19.9%, '21. 대비 15.0%p ↑) 3) 임신 중 직원의 시간외근무·장거리 출장 금지 명문화(취업규칙), 심리상담 서비스 지원 4) 육아휴직 3년 보장(1자녀당), 자동육아휴직제 이용률 100%, 남성 육아휴직자 '22년 34명(전년 대비 79% ↑)
14	한국에너지공단 (용역 기술검사 서비스 767명)	장관	<ol style="list-style-type: none"> 1) '22년 여성 채용 비율 49%, 여성 승진자 비율 69% (전년 대비 27%p ↑)로 역대 최대 2) 경력단절 여성 서류전형 가점 상향(3→5%), 동점 시 우선 처리(8→5순위) 등 채용 기회 확대 노력 3) 조직문화 우수부서 포상·인센티브 제공('19~)으로 가족 친화 직장문화 조성 <p>* 유연근무, 남성 육아휴직 사용, 연차사용률 등 5개 지표 평가</p>
15	창업진흥원 (창업지원 행정서비스, 258명)	장관	<ol style="list-style-type: none"> 1) '22년 여성 채용 비율 58%('21. 대비 20%p ↑) 2) 권장 수준 대비 여성 관리자 비율(30%) 10%p 초과 달성, 핵심부서 여성 관리자 배치(경영전략실 등 11명) 3) 가족친화제도 고도화로 9년 연속 가족친화 인증기업 달성 <p>* 연가 저축 활용·장기휴가 지원, 연장 근로 시 보상휴가 부여, 가정의 날 지정운영, 모성보호 가이드 마련 등</p> <ol style="list-style-type: none"> 4) 3년 연속 육아휴직자 증가('21. 대비 36% ↑), 육아휴직 복직자 Re-Start 지원, 가족돌봄휴가·휴직 사용률 증가('21. 대비 49% ↑)

□ **적극적 고용개선조치(AA) 분야 우수기업**

연번	기업명 (업종, 노동자수)	훈격	공적요지
1	한국방송광고 진흥공사 (광고대행 서비스, 303명)	국무총리	1) 양성평등 제도 기준 및 출산휴가육아휴직 복귀 시 평가 기준 마련 2) 노사합의를 통해 직원의 일가정양립을 위한 '가족의 날' 및 '가족 친화의 날' 실시
2	주식회사 원익아이피에스 (반도체장비 제조, 1,589명)	장관	1) '21년 신규 여성 인력의 50%를 R&D 분야 채용 2) H 어린이 보육재단에 위탁하여 직장어린이집 운영
3	(주)미라콤아이앤씨 (소프트웨어개발 및 유통, 1,780명)	장관	1) 육아휴직 기간 2년으로 연장, 배우자 출산휴가 확대 및 난임 시술 비용 지원제도 도입 2) 필수인력을 제외한 전직원 1/2 순환재택근무, 임신부미취학 자녀돌봄 등의 직원은 상시 재택근무 시행
4	재단법인 국제방송교류재단 (방송서비스, 222명)	장관	1) 총 채용의 69% 여성 채용, 여성인재 양성을 위한 '성장경로별 프로세스(선발, 육성, 성별균형인사, 가족친화경영)' 운영 2) 방송사 핵심보직 여성 임명, 여성관리자 양성을 위한 여성 파트장 임명
5	서울올림픽기념 국민체육진흥공단 (체육시설서비스, 1,777명)	장관	1) '20, '21년 경력직 채용인원(64명) 중 여성 근로자 비율 34.37% 2) 여성 관리자 양성을 위한 로드맵 구축 및 역량강화 교육 실시
6	엘지이노텍(주) (전자기계기구제조, 13,809명)	장관	1) 여성 인재 채용 초청행사, 여성 관리자 대상 리더십 포럼 및 코칭 실시 2) 임신기 근로시간 단축, 육아 휴직 등 모성보호 제도 활성화, 육아휴직 원 클릭제 제도 운영
7	한국과학기술기획 평가원 (학술연구 서비스, 416명)	장관	1) 여성 직원 확대 및 역량강화교육 실시 2) 전 직원 대상 유연 근무제(선택적 근로시간제, 코어타임 10:00~16:00) 시행 중(97%)
8	서울특별시도봉구 시설관리공단 (공공서비스, 223명)	장관	1) 모성보호 및 자녀 양육 관련 복리후생 활성화 및 컨설팅을 통한 재택근무 관련 확대 2) 여성 관리자급 확대를 위한 조직개편 계획 수립실시
9	국립생태원 (자연과학연구개발, 698명)	장관	1) 여성 임원 및 일반 정규직 여성 신규 채용 비율 50% 달성 2) 여성 관리자 리더십 교육을 포함한 계층별 리더십 교육 운영
10	한국기술교육 대학교 (교육서비스, 744명)	장관	1) 여성관리자 리더십 교육 및 여성리더 양성교육 실시 및 여성 인재 확대 기본계획 수립 2) 출산휴가 3개월 이후 신청 없이 자동 육아휴직 전환제도 실시