

# 「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 리프레시 유급휴가 부여·평균 사용일수 증가(('21) 17일→('22) 20.3일), 대웅가족리프레시 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"> <li>1) 노동위원회 조사관 대상 직무 기반 성인지교육 콘텐츠 개발·보급으로 고용상 성차별 개선 및 성인지 역량 강화 노력</li> <li>2) '22년 찾아가는 성인지교육(국조실 등 총 27회, 11천명)으로 공공부문 양성평등 조직문화 확산, 성평등 이슈 공감대 마련</li> <li>3) 일·생활 균형 조직문화 워크숍 프로그램('21), 공직사회 언어 감수성과 소통역량 강화 교육 영상 콘텐츠 개발·교육('22)</li> <li>4) 아동·청소년 대상 성인지적 노동인권 교육 콘텐츠 개발·보급으로 사회적 공감대 형성 노력</li> </ol>
7	최경은(여) 에스티젠바이오 주식회사 대표이사	장관	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) '21년 최초 여성 대표이사 부임 등 여성 관리자 증가('20) 1명 ('22) 3명</li> <li>2) 군필·미필 임금 격차 해소를 위한 미필자 급여 인상('22.)</li> <li>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%)</li> <li>4) 안식휴가(10년 단위 10일), 리프레시 휴가(최초 입사 시 법정 연차(15일)보다 많은 17일 만1년 근속자에 매년 5일 추가) 부여</li> </ol>
8	류제욱(남) (주)엘지생활건강 청주공장 노조위원장	장관	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 임신부에 유해화학물질 없는 경미한 업무로 조정, 태아 검진휴가(월 8h) 활용률 '21년 대비 75% 증가</li> <li>2) 가족돌봄휴직 '22년 80명(남 22, 여 58) 활용, 오아시스 휴가비(5일 연속 휴가 시) 지원</li> <li>3) 남성 배우자 출산휴가 대상자 100% 사용</li> <li>4) 육아휴직 기간 최대 2년 확대 운영('22)으로 '22년 남성 육아휴직자 큰 폭 증가(전년 대비 166.7% ↑)</li> </ol>
9	류용철(남) CJ씨푸드(주) 부장	장관	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 여성 채용 비율 증가('22) 39.6%, '21년 대비 3.6%p ↑), 여성 근로자 비율 45% 이상 유지</li> <li>2) 여성 관리자 인력을 제조 핵심 분야로 다양하게 배치</li> <li>3) 법정 기준 초과한 배우자 출산휴가(14일), 유사산 휴가(본인·배우자, 유급3일), 출산전후휴가(120일), 가족돌봄휴가(14일) 부여</li> <li>4) 예비 관리자 교육프로그램 지원으로 여성 관리자 역량 강화 등 직무능력 향상 도모</li> </ol>
10	한재희(남) 한전KDN(주) 부장	장관	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 성평등 채용환경 개선으로 인사위원회('19) 4%, ('22) 26%)·채용면접관('19) 10%, ('22) 27%) 여성 비율 증가</li> <li>2) 창사 이래 여성 보직자('22) 5.6%), 1직급 이상 여성 핵심 보직자('22) 7.3%), 여성 관리자('22) 7.6%) 최고비율 달성</li> <li>3) 법정 육아휴직 기간 이상 부여(최대 3년)로 육아휴직자 큰 폭 증가('21년 대비 62.2% ↑)</li> <li>4) 남성 육아휴직('21년 대비 110% ↑) 및 가족 돌봄휴가·휴직제도('21년 대비 17% ↑) 활용률 확대</li> </ol>
11	강민재(여) 이지앤웰니스 주식회사 대표이사	장관	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 차별 없는 인사 운영으로 여성 관리자 수 증가('20) 34%→('22) 67%)</li> <li>2) 취업규칙 개정(육아휴직 근속 포함, 육아기 근로시간 단축 관련 기간 확대 등)으로 모성보호 및 일·가정 양립 지원 강화</li> <li>3) 매월 마지막 주 금요일 '조기퇴근 제도'(Happy Friday) 및 매주 수요일 '정시퇴근의 날'(Family Day) 운영</li> <li>4) 연차 축진제도 운영으로 '22년 연차 사용률 94%</li> </ol>

## □ 남녀고용평등 분야 우수기업

연번	기업명 (업종, 노동자수)	포상	공적요지
1	SK 주식회사 (서비스 제조, 324명)	대통령	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 * 원격 근무제공유 오피스 및 수도권 내 거점오피스(23개) 운영
2	주식회사 선영종합엔지니어링 (측지측량, 65명)	대통령	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	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	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 * 입양(휴가, 장려금), 장애 자녀(양육보조금), 태아보험 가입, 난임부부(휴가 및 사술비용), 노부모 부양(보조금, 의료비) 지원

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 비율50% 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) 양성평등 채용 목표 로드맵('22. 목표 26%) 대비 '22년 여성 채용 비율 12%p 초과 달성</li> <li>2) 여성 고위관리자 최근 5년 지속 확대('18) 4명→('22) 9명, 여성 관리자 비율 증가('22) 19.9%, '21. 대비 15.0%p ↑)</li> <li>3) 임신 중 직원의 시간외근무·장거리 출장 금지 명문화(취업규칙), 심리상담 서비스 지원</li> <li>4) 육아휴직 3년 보장(1자녀당), 자동육아휴직제 이용률 100%, 남성 육아휴직자 '22년 34명(전년 대비 79% ↑)</li> </ul>
14	한국에너지공단  (용역 기술검사 서비스, 767명)	장관	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) '22년 여성 채용 비율 49%, 여성 승진자 비율 69% (전년 대비 27%p ↑)로 역대 최대</li> <li>2) 경력단절 여성 서류전형 가점 상향(3→5%), 동점 시 우선 처리(8→5순위) 등 채용 기회 확대 노력</li> <li>3) 조직문화 우수부서 포상·인센티브 제공('19~)으로 가족 친화 직장문화 조성</li> </ul> <p>* 유연근무, 남성 육아휴직 사용, 연차사용률 등 5개 지표 평가</p>
15	창업진흥원  (창업지원 행정서비스, 258명)	장관	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) '22년 여성 채용 비율 58%('21. 대비 20%p ↑)</li> <li>2) 권장 수준 대비 여성 관리자 비율(30%) 10%p 초과 달성, 핵심부서 여성 관리자 배치(경영전략실 등 11명)</li> <li>3) 가족친화제도 고도화로 9년 연속 가족친화 인증기업 달성</li> </ul> <p>* 연가 저축 활용·장기휴가 지원, 연장 근로 시 보상휴가 부여, 가정의 날 지정운영, 모성보호 가이드 마련 등</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>4) 3년 연속 육아휴직자 증가('21. 대비 36% ↑), 육아휴직 복직자 Re-Start 지원, 가족돌봄휴가·휴직 사용률 증가('21. 대비 49% ↑)</li> </ul>

□ **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