

# 가족친화경영 운영실적 및 자체평가 결과 (대기업, 공공기관)



## 대기업/공공기관 - 신규 가족친화경영 운영실적 및 자체평가 결과

### 【 목 차 】

1. 가족친화인증 개요 .....	3
2. 온라인 신청방법 안내 .....	6
3. 심사 준비사항 및 운영계획 .....	10
4. 법규 준수사항 및 작성예시 .....	13
5. 신규인증 기준 .....	28
6. 유효기간 연장 및 재인증 기준 .....	29
7. 평가지표별 평가기준 .....	30

## 1. 가족친화인증 개요

### □ '가족친화인증'이란?

- 가족친화제도\*를 모범적으로 운영하는 기업 및 공공기관에 대하여 심사를 통해 인증을 부여하는 제도

\* 자녀출산 및 양육지원, 유연근무제도, 가족친화직장문화조성 등

### □ 연혁

- 2017년 12월 가족친화인증기업(관) 1,516개사 선정 (유효기간 연장 361개사, 재인증 88개사 포함)
- 2016년 12월 가족친화인증기업(관) 839개사 선정 (유효기간 연장 227개사, 재인증 89개사 포함)
- 2015년 12월 가족친화인증기업(관) 531개사 선정 (유효기간 연장 84개사, 재인증 20개사 포함)
- 2014년 12월 가족친화인증기업(관) 544개사 선정 (유효기간 연장 86개사, 재인증 14개사 포함)
- 2013년 12월 가족친화인증기업(관) 311개사 선정 (유효기간 연장 23개사, 재인증 9개사 포함)
- 2012년 12월 가족친화인증기업(관) 116개사 선정 (유효기간 연장 15개사 포함)
- 2011년 11월 가족친화인증기업(관) 106개사 선정 (유효기간 연장 11개사 포함)
- 2010년 11월 가족친화인증기업(관) 31개사 선정
- 2009년 11월 가족친화인증기업(관) 20개사 선정
- 2008년 12월 가족친화인증기업(관) 14개사 선정
- 2007년 12월 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제정

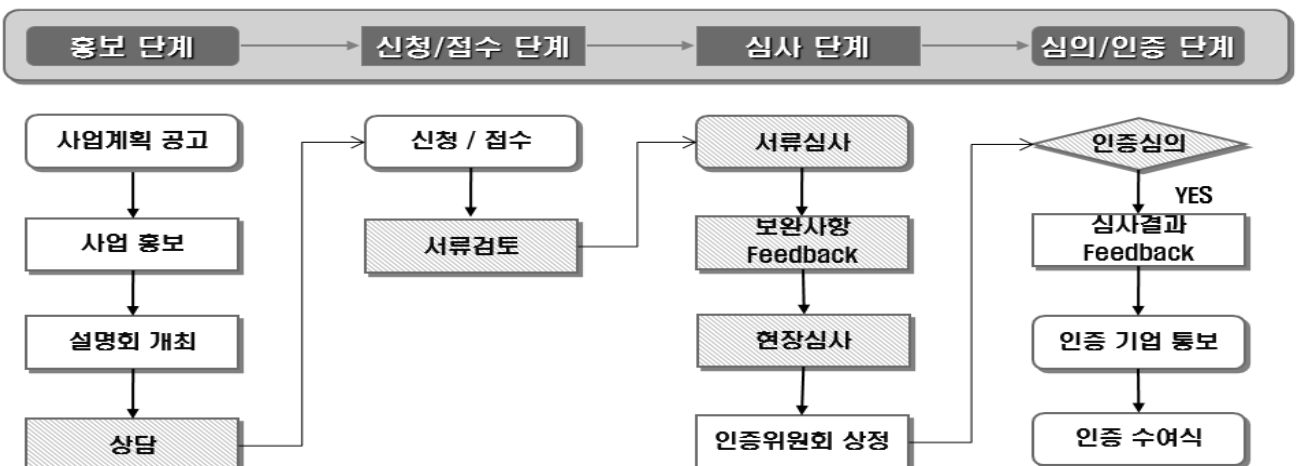
- 인증 주체 : 여성가족부장관
- 인증 대상 : 기업 및 정부·공공기관 등
- 심사 기관 : 한국경영인증원(가족친화인증사무국)
- 인증 기준

구분	신규 인증	유효기간 연장	재인증
대기업·공공기관	70점	40점	45점
중소기업	60점	40점	45점
총계	(신규인증) 100점 만점		(연장·재인증) 70점 만점
법규준수사항	- 근로기준법, 남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 양성평등기본법, 성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률, 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률, 가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률, 국가공무원법 등 최소 법규 준수사항을 충족		
적용기준	- ‘대기업·공공기관’은 가족친화제도 실행의 배점에서 30점 이상의 점수를 획득하여야 함	- ‘중소기업’은 가점을 포함하여 40점 이상 획득 - ‘대기업·공공기관’은 최고경영층의 리더십, 가족친화제도 실행 및 가족친화경영 만족도의 70점 만점 중 40점 이상 획득	- ‘중소기업’은 가점을 포함하여 45점 이상 획득 - ‘대기업·공공기관’은 최고경영층의 리더십, 가족친화제도 실행 및 가족친화경영 만족도의 70점 만점 중 45점 이상 획득

## □ 인증 심사비용

구분	중소기업	대기업·공공기관	비고
신규 인증 신청	무료	1,000,000원	부가세 별도
유효기간 연장 신청		500,000원	
재인증 신청			

## □ 인증 절차



## □ 인증의 유효기간

- 신규 인증(3년) ▶ 유효기간 연장(2년) ▶ 재인증(3년)
- ※ 재인증 후에는 3년 단위로 재심사

## □ 가족친화인증 기업·기관 현황 : 총 2,802개사

(17년 12월 기준)

구분 최초 인증 연도	계	대기업	중소기업	공공기관
계	2,802	335	1,596	871
2008	9	3	-	6
2009	14	5	3	6
2010	20	6	4	10
2011	80	23	17	40
2012	84	24	13	47
2013	227	59	83	85
2014	444	77	257	110
2015	427	35	292	100
2016	523	53	314	156
2017	1,067	58	695	314

## □ 가족친화인증기업·기관에 대한 인센티브 지원 현황

- 정부 지원사업 선정 시 가점, 출입국 심사 시 전용심사대 이용편의 제공, 은행 투융자 금리우대 등의 인센티브 지원('18년 4월 기준)
- 가족친화 우수기업·기관 정부포상 및 우수사례 홍보(우수사례집 배포 등)
- 인증마크 사용권한 부여(인증유효기간내 제품이나 포장·용기, 홍보물 등에 표시)

## 2. 온라인 신청방법 안내

### □ 가족친화인증 신청 안내

1) 신청기간 : '18. 4. 30.(월) ~ 6. 29.(금)

2) 참고서류 양식 다운로드

- 가족친화지원사업 홈페이지(<http://www.ffsb.kr>)→가족친화인증→평가배점기준안내
- 여성가족부 홈페이지([www.mogef.go.kr](http://www.mogef.go.kr)) → 뉴스·소식 → 공지·공고
- 신청서류양식(홈페이지 웹입력)
  - ① 가족친화경영 운영체제 개요(별첨4) - 홈페이지에서 직접 입력
  - ② 가족친화경영 운영실적 및 자체평가 - 홈페이지에서 직접 입력
    - 기업별 : 중소기업(별첨5), 대기업·공공기관(별첨6)
  - ③ 가족친화인증 운영실적 증빙서식(별첨7) (해당항목만 작성 후 업로드)
- 신청 업로드 양식(작성 후 업로드)
  - ① 사업자등록증
  - ② 가족친화인증 신청서(별첨3)
  - ③ (중소기업만 해당)중소기업확인서\_회사명/PDF 또는 JPG파일
    - \*중소기업현황정보시스템([sminfo.mss.go.kr](http://sminfo.mss.go.kr))에서 중소기업확인서 발급가능

3) 신청방법 : 가족친화지원사업 홈페이지(<http://www.ffsb.kr>) 회원가입 → 가족친화인증신청

4) 심사비 납부 : 신청서에 기재된 담당자 이메일로 전자세금계산서 발행(접수 1개월 이내)  
 - 사업자등록증, 통장사본 이메일 발송(전자세금계산서 수신 확인 후 1개월 이내 입금)

※ 심사비용

구분	중소기업	대기업·공공기관	비고
신규 인증 신청	무료	1,000,000원	부가세 별도
유효기간 연장 신청		500,000원	
재인증 신청			

5) 문의처 : 한국경영인증원(가족친화인증사무국)

- 전화 : 02-6309-9042~3, 9048

## □ 신청양식 참고 가이드

① 사업자등록증(사업자등록증이 없는 경우 고유번호증으로 제출)

② 가족친화인증 신청서

<p><b>신청인</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업(관)명, 사업자등록번호, 대표자, 업종 : 사업자등록증에 기재된 기업(관)명, 사업자등록번호, 대표자, 업종을 기입</li> <li>- 규모 : 중소기업은 중소기업기본법시행령 제3조에 따른 중소기업의 범위에 해당하는 기업, 그 외 모든 기업은 대기업에 체크</li> <li>- 주소 및 담당부서 : 사업자등록증에 기재된 주소(추후 인증서 제작에 사용됨) ※ 담당자 전화, 전자우편, 휴대전화를 필수로 기재바람</li> </ul>
<p><b>현황</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 현황 : 자본금은 신청일 기준 최근 회계 연도 말 기준, 종업원 2017년 12월 31일 기준 근로자 수</li> <li>- 매출현황 : 최근 3년간 매출현황('15~'17년) (비영리기관, 중앙행정기관·지자체 경우 공란으로 제출 가능)</li> </ul>
<p><b>각종 수상 및 인증획득 현황</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 수상 및 인증획득 명 : 가족친화 관련 수상 및 인증</li> </ul>

※ 직인을 필히 포함하여 업로드 해주세요.

■ 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률 시행규칙 [별지 제1호서식]

가족친화지원사업 홈페이지  
(<http://www.ffsb.kr>)에서  
도 신청할 수 있습니다.

## 가족친화인증신청서

## ([ ]신규인증 [ ]유효기간 연장 [ ]재인증)

※ [ ]에는 해당되는 곳에 √표를 합니다.

(앞쪽)

접수번호		접수일		처리기간 9개월		
신청인	기업·기관명 ※사업자등록증상 회사명 기재			사업자등록번호		
	대표자 성명			업 종		
	규 모 대기업[ ], 중소기업[ ], 공공기관[ ]					
	주소	본 사	(☎ - )			
		사업장	(☎ - )			
	담당부서	부서명	직책	성명		
전화		팩스				
전자우편		휴대전화				
현 황	자본금 (억 원)	종업원 수 (명)		주력분야	매출현황(최근 3년간)	
		정규직	계약직		연도	매출액(억 원)
각종 수상 및 인증획득 현황	수상 및 인증획득 명				수상 및 인증 일자	

「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제15조제2항·제17조제2항, 같은 법 시행령 제10조제2항 및 같은 법 시행규칙 제6조제1항·제12조에 따라 가족친화인증(유효기간 연장, 재인증)을 신청합니다.

년 월 일

대표자 :

(서명 또는 인)

여성가족부장관 귀하

첨부서류	1. 가족친화경영 운영체제 개요 2. 가족친화경영 운영실적 및 자체평가 결과 3. 그 밖에 가족친화경영 운영과 관련된 자료 4. 가족친화인증서(유효기간 연장 및 재인증인 경우만 제출합니다.)	수수료 여성가족부장관이 고시한 금액
------	---	------------------------

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]



## ③ 가족친화경영 운영체제 개요

페이지	내용	작성방법
표지	1. (□대기업 □중소기업 □공공기관)	해당 내용에 ■ 표시 (예. ■대기업 또는 공공기관)
	2. 신청회사명	사업자등록증상 해당기업명 기재
3p	1. 페이지 상단 머리말	사업자등록증상 해당기업명 기재
	2. 기업(기관) 일반현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 기업(기관)명, 법인등록번호/사업자등록번호 - 사업자등록증상 해당기업명, 법인등록번호, 사업자등록번호 기재</li> <li>● 고용보험 관리번호 - 사업자등록번호+'0'</li> <li>● 기업(기관)유형 - 기업, 기관별 해당 유형 및 업종 체크</li> <li>● 영업이익 - 비영리기관이나 정부·지자체 경우 공란으로 제출 가능</li> </ul>
	3. 인력현황	<p>2017년 12월 31일 기준. 비율은 소수점 둘째자리에서 반올림.</p> <p>[표1] 남성,여성의 총종업원수와 비율을 보고자 함</p> <p>[표2] 임원,관리자의 남녀 비율을 보고자 함</p> <p>* 관리자 : 기업의 공식조직도 상, 직급과는 무관하며, 각급 부서단위 책임자를 말함(업무지휘 및 감독권, 인사고과권, 결재권 등)</p> <p>[표3] 17년 퇴사자수를 총종업수와 비교해 보고자 함.</p>
4p	주요연혁, 대표이사 주요이력	형식자율, 업로드
4p	조직비전, 전사조직도	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 조직비전 - 전사차원의 미션/비전/핵심가치체계를 기재하여 업로드(형식자율, 업로드),</li> <li>● 조직도 - 가족친화 담당부서의 위치가 보이도록 기재(형식자율, 업로드)</li> </ul>
	가족친화경영 특징점	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 가족친화경영 특징점</li> <li>- 제정취지 : 프로그램 도입목적을 기재</li> <li>- 이용현황 : 최근 3년간 이용자 현황</li> <li>- 소요예산 : 해당 프로그램 운영 및 유지를 위해 연간 소요된 직접비용</li> <li>- 주요내용(특징) : 프로그램 이용대상, 이용방법, 이용자 만족도 등</li> </ul>
5~8p	1. 법규 준수사항	‘운영하고 있습니까?’ / ‘준수하고 있습니까?’ 는 시행여부에 따라 기재하고, ‘규정되어 있습니까?’ 는 문서화 되어 있는 경우만 ■예로 기재
	2. 문서명	관련제도가 문서화되어 있는 경우, 해당 문서명 및 조항까지 기재
	3. 내용	해당조항의 내용을 기재

### 3. 심사 준비사항 및 운영계획

#### □ 현장심사 사전준비사항

- 현장심사 일정협의 : 최고경영자 인터뷰가 가능한 날로 심사팀장과 일정협의
- 현장심사 시 준비서류 : 법규 준수사항이 규정화되어 있는 문서, 가족친화경영 운영체제 개요, 가족친화경영 운영실적 및 자체평가, 가족친화인증 운영증빙서식, 심사항목별 증빙자료\_2부

※ 모든 증빙자료는 산출 근거가 객관적으로 증명 가능해야 함(각종 신청서 등)

※ 심사팀의 개인정보는 성명, 성별, 나이, 개인휴대전화번호 외에는 제공되지 않음

#### □ 심사항목별 증빙확인 - 대기업·공공기관

구분	증빙	서류 심사	현장 심사
법규 준수사항[최소충족요건]	운영체제개요, 사규, 내규	○	○
1.1 최고경영층의 관심 및 의지	인터뷰		○
1.2 가족친화 관련 프로그램 참여	증빙서식1. 가족친화관련 프로그램 참여실적 및 증빙 원본	○	○
1.3 가족친화 관련 전담 인력 보유	담당자 직무기술서		○
2.1.1 여성근로자의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 이용률	*공통 2017년 12월 31일 기준 근무자 리스트 2017년 12월 31일 기준 만 8세 이하 자녀를 둔 여성근로자 리스트 2009년~2017년, 여성육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 이용자 리스트  *고용보험 미가입 사업장 2016년~2017년, 출산전·후 휴가 이용자 리스트 2017년 배우자출산 남성 근로자 수 및 배우자출산휴가 3일 이상 이용자 리스트 2015년~2017년 남성육아휴직 이용자 리스트  증빙서식2. 유연근무제 운영 증빙 서류 및 이용자 리스트 실적증빙 : 내부휴직신청 및 관련 승인서류, 육아휴직·근로시간 단축 확인서, 육아휴직 확인서, 출산전·후 휴가 신청서, 배우자출산휴가 신청서류 등		○
2.1.2 남성근로자 육아휴직 이용률			○
2.1.3 남·여 근로자 육아휴직 후 복귀율			○
2.1.4 출산전·후 휴가 후 고용유지율			○
2.1.5 배우자 출산휴가 5일 이상 이용률			○
2.1.6 임신기 근로시간 단축 이용률		○	○
2.2.1 유연근무제도 활용률	2017년 12월 31일 기준 근무자 리스트 증빙서식2. 유연근무제 운영 증빙 서류 및 이용자 리스트	○	○
2.3.1 정시퇴근 ('가족사랑의 날' 등 시행)	온라인 공지, 직원 인터뷰 등 * 인터뷰대상자 20인 이상 선정-이중 10명 무작위 선정 후 1:1 인터뷰 진행 : 남성관리자 1명, 여성관리자 1명, 기혼여성 2명, 미혼여성 2명, 기혼남성 2명, 미혼남성 2명)		○
2.3.2 가족친화 직장교육 실시	증빙서식3. 가족친화직장교육 실행실적	○	○
3.1 직원 만족도	온라인 설문, 현장 인터뷰		○

직장어린이집 설치 (※의무이행사업장 제외)	증빙서식4. 직장어린이집 설치 및 운영현황 위탁보육인 경우 사업장 내 위탁보육 대상자 및 이용자 리스트, 위탁보육료 지급내역서	○	○
가족친화 관련 프로그램 시행 (5가지, 각 1점)	증빙서식5. 가족친화프로그램 운영현황1 증빙서식6. 가족친화프로그램 운영현황2	○	○
가족돌봄휴직 이용	증빙서식7. 가족돌봄휴직 이용자 리스트	○	○
연차활용률	2017년 12월 31일 기준 근무자 리스트 증빙서식9. 근로자의 연차 활용 현황	○	○
고용노동부 주관 「남녀고용평등 우수기업」 선정	증빙서식10. 남녀고용평등 우수기업 실적	○	
자동육아휴직제 시행	증빙서식11. 자동육아휴직제 운영 증빙 서류 및 이용자 리스트	○	○
대체인력 채용	증빙서식12. 대체인력 채용자 리스트	○	○
여성관리자 비율 목표제 시행	증빙서식13. 여성관리자 비율 목표제 시행 근거 및 실적 관리 문서	○	○
조기퇴근제 시행	증빙서식14. 조기퇴근제 운영 증빙 서류	○	○
시간선택제 일자리 활용	증빙서식15. 시간선택제 일자리 이용자 리스트	○	○
고용노동부 주관 '적극적 고용개선조치' 에서 여성근로자의 고용기준에 미달하는 기업	가족친화인증사무국에서 확인		

## □ 현장심사 운영계획(안) - 신규인증

시간	구분	진행	내용	비고
09:20~09:30	심사팀회의		■ 심사팀 도착 및 심사팀 회의	
9:30~10:00	시작회의	심사팀장	■ 심사팀 소개 ■ 수심팀 소개(기업) ■ 인증심사기관 소개 ■ 가족친화인증제도 개요 소개 - 인증기준, 심사방법, 주요일정, 협조요청사항, 보안서약 등 ■ 기업 현황 소개	■ 시작회의 전 사전일정 협의 ■ 심사팀 및 수심팀 전체 참석
10:00~10:30	인터뷰	심사팀	■ 최고경영자 인터뷰 진행	
10:30~12:00	현장투어	심사팀	■ 사업장내 현장투어 (직장어린이집, 휴게시설, 모유수유실, 편의시설 등)	
12:00~13:00	중식			
13:00~13:30	본심사	심사팀	■ 팀장 : 가족친화제도 실행실적 데이터검증 ■ 팀원 : 가족친화경영만족도_직원인터뷰	
13:30~16:30	본심사	심사팀 개별진행	■ 팀장 : 가족친화제도 실행실적 데이터검증 ■ 팀원 : 가족친화경영만족도_직원인터뷰	
16:30~16:50	심사팀회의	심사팀	■ 심사결과 정리	
16:50~17:00	종료회의	심사팀	■ 심사결과피드백 및 질의응답	■ 주무부서 참석

※ 심사팀의 중식 및 기념품 제공 등은 절대 금지

※ 현장심사 운영계획은 심사팀과 수검팀 상호 협의 하에 변경 가능

※ 현장심사 시 제공되는 근거자료가 허위로 판명될 경우, 인증추천 불가

※재인증, 유효기간 연장의 경우 시작회의와 최고경영자 인터뷰 진행 및 가족친화 제도 실행실적 데이터검증 심사만 진행됨

## 4. 법규 준수사항 및 작성예시 - 정부기관은 해당없음

### ☐ 아래 법규사항 도입 여부(최소 충족요건)

법규 준수사항	관련 제도가 있을 경우 문서명과 관련 내용 기재	비고
1. 주 40시간 근로시간 기준 준수에 대한 내용이 규정되어 있습니까? <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1-1. 문서명 : 1-2. 내용 :	
2. 18세 미만 근로자와 임신부에 대한 야간, 휴일근로제한 의 내용이 규정되어 있습니까? <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1-1. 문서명 : 1-2. 내용 :	
3. 보건의휴가(또는 생리휴가)가 규정되어 있습니까? <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1-1. 문서명 : 1-2. 내용 :	
4. 임신부 근로보호 제도가 규정되어 있습니까? <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1-1. 문서명 : 1-2. 내용 :	
5. 임신기간 중 근로시간 단축 제도가 규정되어 있습니까? <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1-1. 문서명 : 1-2. 내용 :	
6. 태아검진 시간 허용 보장의 내용이 규정되어 있습니까? <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1-1. 문서명 : 1-2. 내용 :	
7. 유급 수유시간 보장이 규정되어 있습니까? <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1-1. 문서명 : 1-2. 내용 :	
8. 직장 내 성희롱 금지 조항이 규정되어 있습니까? <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1-1. 문서명 : 1-2. 내용 :	
9. 직장 내 성희롱 예방교육 조항이 규정되어 있습니까? <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1-1. 문서명 : 1-2. 내용 :	
10. 배우자 출산휴가 보장 내용이 규정되어 있습니까? <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1-1. 문서명 : 1-2. 내용 :	
11. 육아휴직제도 보장기준이 규정되어 있습니까? <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1-1. 문서명 : 1-2. 내용 :	
12. 육아기 근로시간 단축 청구제도가 규정되어 있습니까? <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1-1. 문서명 : 1-2. 내용 :	
13. 가족돌봄 휴직제도가 규정되어 있습니까? <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1-1. 문서명 : 1-2. 내용 :	

### <법규 준수사항 실적 작성 예시>

법규 준수사항	관련 제도가 있을 경우 문서명과 관련 내용 기재
1. 주 40시간 근로시간 기준 준수에 대한 내용이 규정되어 있습니까? <input checked="" type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1-1. 문서명 : 취업규칙 제5장 근로조건_제1절 근로조건_제30조(근로시간) 1-2. 내용 : 제30조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초 과할 수 없다.

## □ 아래 의무사항 이행 여부(인증 배제사유)

법규 준수사항	비고
<p>1. (폭력예방교육 의무 실시 공공기관)                      폭력예방 의무교육(성폭력·가정폭력·성희롱·성매매) 실적 부진기관에 해당합니까?  <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오</p> <p>※ 폭력 예방교육 의무기관은 국가기관, 지자체, 각급 학교, 공직유관단체로 여성가족부 예방교육통합관리(<a href="https://shp.mogef.go.kr">https://shp.mogef.go.kr</a>)에서 의무대상을 확인할 수 있습니다.</p>	여성가족부 주관
<p>2. (직장어린이집 설치의무 이행 대상)                      직장어린이집 설치 미이행 사업장에 해당하여 명단이 공표된 사실이 있습니까?  <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오</p> <p>※ 사업주가 직장어린이집을 단독으로 설치운영하기 곤란한 때에는 사업주 공동으로 어린이집을 설치하거나, 지역의 어린이집과 위탁계약을 맺어 근로자 자녀의 보육을 지원하여야 함. 위탁보육을 하는 경우에는 사업장 내 보육대상이 되는 근로자 자녀 중에서 위탁보육을 받는 근로자 자녀가 30%이상이 되어야하며, 위탁보육료 지급 내역이 있어야 함. 위탁보육을 체결할 수 있는 어린이집의 개소 수, 사업장과의 거리, 어린이집의 유형 등에 제한은 없음.</p> <p>※ 명단은 보건복지부 홈페이지(<a href="http://www.mohw.go.kr">http://www.mohw.go.kr</a>) &gt; 알림 &gt; 명단공표 &gt; 직장어린이집 설치의무 미이행 및 조사불응 사업장 명단공표에서 검색할 수 있습니다.</p>	보건복지부 주관
<p>3. (적극적 고용개선조치(Affirmative Action·AA) 적용 대상)                      3년 연속 적극적 고용개선조치 기준에 미달한 사업장에 해당하여 명단이 공표된 사실이 있습니까?  <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오</p> <p>※ 명단은 고용노동부 홈페이지(<a href="http://www.moel.go.kr">http://www.moel.go.kr</a>) &gt; 알림마당 &gt; '알려드립니다'게시판 &gt; '적극적 고용개선조치 미이행 사업장 명단공표'를 검색하여 확인할 수 있습니다.</p>	고용노동부 주관
<p>4. 일·가정양립 관련 법령을 위반(최근 2년 이내)한 사실이 있습니까?  <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오</p>	고용노동부 주관

#### 4. 법규준수사항 근거 법률 및 관련내용 기업, 지방공사·공단, 기재부 지정 공공기관

세부항목	근거법	관련내용
1. 주 40시간 근로시간 기준 준수	근로기준법	<p>제50조(근로시간)</p> <p>① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.</p> <p>- 처벌규정 : 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금</p> <p>(해설)</p> <p>☞ 근로기준법에 위배되지 않는 범위 내에서 사업장에 따라 근무일, 근무시간을 달리 정할 수 있으나, 구체적인 1주간 근로시간을 명시하지 않은 경우 인정되지 아니함</p> <p>예 : 1주간의 근로시간은 근로기준법에 따른다(부적합)</p> <p>☞ 1주 근로시간은 법정근로시간인 주40시간 이내로 규정하면 됨</p> <p>예: 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간으로 한다. 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 35시간으로 한다.</p>
2. 18세미만 근로자와 임신부에 야간, 휴일 근로제한	근로기준법	<p>제70조(야간근로와 휴일근로의 제한)</p> <p>② 사용자는 임신부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 18세 미만자 및 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의가 있는 경우, 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우에 고용노동부장관의 인가를 받아 야간과 휴일에 근로하게 할 수 있다.</p> <p>- 처벌규정 : 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금</p> <p>(해설)</p> <p>☞ 근로자의 모성보호에 관한 사항으로 임신부와 18세 미만 사원이 모두 명시되어야 함</p> <p>예 : 임신부에 대하여 오후10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다 (18세 미만 누락으로 부적합)</p>
3. 보건의휴가 (또는 생리휴가)	근로기준법	<p>제73조(생리휴가)</p> <p>사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.</p> <p>- 처벌규정 : 500만원 이하의 벌금</p> <p>(해설)</p> <p>☞ 2003.9.15. 법정 근로시간 단축 개정과 함께 생리휴가가 기존 “유급생리휴가”에서 “무급생리휴가”로 변경되었으며, 생리휴가 사용 시 근로자의 임금이 저하될 수 있으므로 근로자의 청구에 따라 부여하도록 함.</p> <p>☞ 생리휴가는 1월간 소정근로일수 만근여부와 관계없이 근로자가 청구하면 부여하여야 하며, 무급이 원칙이나 유급으로 정해도 무방함.</p> <p>☞ 계약직, 일용직, 정규직 등 고용형태에 관계없이 주어져야 하며, 임신부의 경우 생리휴가를 태아검진휴가로 대체 사용하도록 할 수 없음</p>

세부항목	근거법	관련내용
4. 임신부 근로보호	근로기준법	<p>제74조(임산부의 보호)</p> <p>① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다. &lt;개정 2012.2.1, 2014.1.21.&gt; 시행 2014.07.01.</p> <p>② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다. &lt;신설 2012.2.1, 2014.1.21.&gt; 시행 2014.07.01.</p> <p>③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다. &lt;개정 2012.2.1.&gt;</p> <p>[근로기준법 시행령] 제43조(유산·사산휴가의 청구 등)</p> <p>① 법 제74조제2항 전단에서 "대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. &lt;신설 2012.6.21&gt;</p> <p>③ 사업주는 제2항에 따라 유산·사산휴가를 청구한 근로자에게 다음 각 호의 기준에 따라 유산·사산휴가를 주어야 한다. &lt;개정 2012.6.21.&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간(이하 "임신기간"이라 한다)이 11주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 5일까지</li> <li>2. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지</li> <li>3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지</li> <li>4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지</li> <li>5. 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지</li> </ol> <p>④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다. &lt;개정 2007.12.21, 2012.2.1, 2014.1.21.&gt; 시행 2014.07.01.</p> <p>⑤ 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.</p> <p>- 처벌규정 : 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금</p> <p>(해설)</p> <p>☞ 임신부 근로보호 적합 요건은 아래의 4가지가 모두 규정되어야 함</p> <p>1) 출산전후휴가 90일(다태아 120일)에 관한 개정내용</p>



세부항목	근거법	관련내용
		<p>2) 출산전후휴가 분할사용 신설 내용  3) 유산·사산 휴가에 관한 내용  4) 임신중 여성 근로자의 시간외근로 금지 및 쉬운 종류의 근로로 전환</p> <p>☞ 3)의 근로기준법 시행령상의 임신기간별 유산·사산휴가 세부 내용은 명시되지 않은 경우라도 적합 인정  ☞ 4)와 관련하여 임신 중의 여성근로자에게 시간외 근로수당이 실제 '시간외 근로'의 유·무와는 상관없이 지급하는 금품이라면, 임신 중의 여성 근로자가 실제로 시간외 근로를 하지 않더라도 이를 지급하는 것은 무방(근로조건지도과-4492,2008.10.15.)</p>
5. 임신기간 중 근로시간 단축	근로기준법	<p>제74조(임산부의 보호)  ⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다. &lt;신설 2014.3.24.&gt;  ⑧ 사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다. &lt;신설 2014.3.24.&gt;</p> <p>※최근 개정사항  2020년부터 임신기 2시간 근로시간 단축을 확대 적용할 예정  - 처벌규정 : 500만원 이하의 과태료</p> <p>(해설)  ☞ 2016.3.25.부터 1명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 모두 적용되므로 취업규칙에 개정내용이 잘 반영되었는지를 확인하여야 함  ☞ 근로시간 단축에 관한 방법은 명문의 규정이 없으며, 출근시간을 늦추거나 퇴근시간을 당기거나 중간에 휴게시간을 부여할 수 있을 것임  ☞ 임신 후 12주 초과 ~ 36주 미만의 여성근로자에게도 확대 적용할 수 있으며, 해당 기간은 임금 삭감 가능</p>
6. 태아검진 시간의 허용 보장	근로기준법	<p>제74조의2(태아검진 시간의 허용 등)  ① 사용자는 임신한 여성근로자가 「모자보건법」 제10조에 따른 임산부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 주어야 한다.  ※ 모자보건법 시행규칙 제5조 제1항&lt;별표1&gt;에 의한 임산부,영유아 및 미숙아 등의 정기건강진단 실시 기준&lt;개정2015.7.29.즉시시행 20415.7.29&gt;  1. 임산부  가. 임신 28주까지 : 4주마다 1회</p>

세부항목	근거법	관련내용
		<p>나. 임신 29주에서 36주까지 : 2주마다 1회 다. 임신 37주 이후 : 1주마다 1회</p> <p>(해설) ☞ 2015.7.29. 정기건강진단 실시기준이 개정되었으며, 공포한 날부터 시행됨 ☞ 모자보건법에 따른 임신부 정기건강진단 실시 기준을 구체적으로 명시하지 않더라도 적합 인정, 다만 주수나 횟수가 잘못된 경우에는 부적합 ☞ 태아검진시간을 특정하여 제한하거나 연차휴가로 사용하도록 하는 경우 부적합 예 : 태아검진시간은 1일 2시간 이내로 한다. (부적합) 예 : 태아검진시간은 연차휴가로 처리한다. (부적합)</p>
7. 유급 수유시간 보장	근로기준법	<p>제75조(육아 시간) 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다. - 처벌규정 : 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금</p> <p>(해설) ☞ 육아시간은 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성근로자들에 대하여 수유 등 유아를 돌보는데 필요한 시간을 확보해 주고자 하는데 취지가 있으며, 고용노동부는 개별 사업장의 사정에 의해 노사 당사자간 합의가 있다면 1일 1회 1시간의 육아시간을 부여하여도 무방하다는 입장임(여원 68240-249, 2000.8.5.). ☞ 따라서 “노사 당사자간 합의”를 명시하여 1일 1회 1시간으로 규정하는 경우에는 적합하나 “노사 당사자간 합의”가 없는 경우에는 부적합 예 : 1일 1회 1시간의 육아시간을 부여한다. (부적합)</p>
8. 직장내성희롱 금지	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	<p>제12조(직장 내 성희롱의 금지) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다. - 처벌규정 : 사업주가 직장내 성희롱을 한 경우 1천만원 이하의 과태료</p> <p>(해설) ☞ 2011.8.14. 남녀고용평법 전부개정(시행 2011.11.1.)을 통해 직장내 성차별 및 성희롱을 해소하기 위해 “직장내 성희롱의 금지”규정 신설 ☞ 직장내 성희롱의 금지 규정이 없거나 구체적으로 명시되지 않은 경우에는 인정되지 아니함 예 : 직장내 성희롱 예방에 관한 사항은 근로기준법에 따른다 (부적합)</p>
9. 직장 내 성희롱 예방 교육	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	<p>제13조(직장 내 성희롱 예방 교육) ① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 “성희롱 예방 교육”이라 한다)을 실시하여야 한다.</p>

세부항목	근거법	관련내용
		<p>② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다. &lt;신설 2014.1.14.&gt;</p> <p>※ 참고 : 직장내 성희롱 예방교육 내용방법 등에 관한 사항 [남녀고평법 시행령] 제3조(직장 내 성희롱 예방 교육) ① 사업주는 법 제13조에 따라 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 하여야 한다 . ② 제1항에 따른 예방 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다. 1. 직장 내 성희롱에 관한 법령 2. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준 3. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차 4. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항 ③ 제1항에 따른 예방 교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있다. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방 교육을 한 것으로 보지 아니한다. ④ 제2항 및 제3항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업의 사업주는 제2항제1호부터 제4호까지의 내용을 근로자가 알 수 있도록 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 할 수 있다. &lt;개정 2014.12.30&gt; 1. 상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업 2. 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업 ⑤ 사업주가 소속 근로자에게 「근로자직업능력 개발법」 제24조에 따라 인정받은 훈련과정 중 제2항 각 호의 내용이 포함되어 있는 훈련과정을 수료하게 한 경우에는 그 훈련과정을 마친 근로자에게는 제1항에 따른 예방 교육을 한 것으로 본다.</p> <p>(해설)</p> <p>☞ 직장내 성희롱의 예방과 피해근로자를 보호하기 위하여 1999.2.8. 남녀고평법 일부 개정시 신설되었으며, 2014.1.14. 사업주도 성희롱 예방교육 대상자로 하는 법규정 신설(즉시 시행). 따라서 최근 신설된 법규정이 잘 반영되어 있는지를 확인하여야 함</p> <p>☞ 상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업 또는 사업주 및 근로자 모두가 어느 한 성으로 구성된 사업은 남녀고평법 시행령상 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장내 성희롱 예방교육을 대체할 수 있으나 가족친화인증기업의 경우에는 예외 규정을 적용하지 않고, 직장내 성희롱 예방교육에 관한 규정을 모두 명시하여야 인정함</p>

세부항목	근거법	관련내용
10. 배우자 출산휴가	남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률	<p>제18조의2(배우자 출산휴가)</p> <p>①사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3일은 유급으로 한다.</p> <p>② 위 휴가는 배우자가 출산한 날로부터 30일이 지나면 청구할 수 없다.</p> <p>※최근 개정사항</p> <p>2020년부터 유급10일로 확대 적용할 예정</p> <p>- 처벌규정 : 5백만원 이하의 과태료</p> <p>(해설)</p> <p>☞ 2012.2.1. 남녀고용평법 일부개정(2012.8.2. 시행)을 통해 근로자가 일과 가정을 양립할 수 있는 제도적 기반을 확대하기 위하여 근로자가 5일 범위에서 3일 이상의 배우자출산휴가를 사용할 수 있도록 하고 그 중 3일은 유급으로 함. 따라서 개정법이 잘 반영되어 있는지를 확인하여야 함</p> <p>☞ 배우자 출산휴가는 원칙적으로 연속하여 사용해야 하나, 단체협약이나 취업규칙에 분할 사용이 가능하도록 규정되어 있거나 회사의 동의를 있다면 분할 사용 가능함</p> <p>☞ 배우자 출산휴가는 월력상의 일수를 의미하므로 휴일도 사용일수에 포함됨.</p> <p>☞ 근로자가 5일간 배우자 출산휴가를 신청하였으나 사업주가 3일을 부여한 경우 법 위반으로 볼 수 없음. 다만 규정에는 5일의 범위 내로 개정 내용을 반영하여야 함</p> <p>예 : 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 3일의 휴가를 주어야 한다.(부적합)</p>
11. 육아휴직제도	남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률	<p>제19조(육아휴직)</p> <p>① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. &lt;개정 2010.2.4, 2014.1.14.&gt;</p> <p>시행 2014.1.14</p> <p>- 육아휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도를 교대로 사용 가능</p> <p>- 처벌규정 : 육아휴직 미부여시 5백만원 이하의 벌금, 해고 등 불리한 처우시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금</p> <p>※ 참고 : 육아휴직급여제도 내용</p> <p>[육아휴직 급여제도 활용]</p> <p>2017.9.1.부터 고용보험 제70조(육아휴직급여) 사업주로부터 30일 이상 육아휴직을 받고, 육아휴직 개시일 이전에 180일 이상 피보험대상인 경우 고용보험에서 휴직기간 동안 최초 3개월까지는 매월 통상임금의 100분의 80을 지급하고(상한액 : 월 150만원, 하한액 : 월50만원을 지급하고 4개월부터는 매월 통상임금의 100분의 40을 지급함(상한액 : 100만원, 하한액 : 50만원).</p> <p>단, 육아휴직급여액 중 일부(100분의25)를 직장복귀 6개월 후에 합산하여 이리불로 지급</p>

세부항목	근거법	관련내용
		<p>&lt;2016.1월 시행 “아빠의 달” 육아휴직급여 수급기간 확대&gt;  동일한 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 사용할 경우 두 번째 육아휴직자의 육아휴직급여를 3개월 450만원까지 받을 수 있으며, 2017.7.1.이후 출생한 둘째 이후 자녀에 대하여 아빠의 달 제도 사용시 상한액이 200만원으로 인상</p> <p>* 근로자 육아휴직에 따른 사업주 지원제도  육아휴직 등의 시작일 전 30일이 되는 날 이 후 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용하고, 육아휴직 등이 끝난 후 당해 근로자를 30일 이상 계속 고용하는 사업주에게 신규채용된 사람 1인당 월60만원(대규모기업인 경우 월30만원)을 지원</p> <p>(해설)  ☞ 2014.1.14. 남녀고용평등법 일부 개정(즉시 시행)을 통해 육아휴직 신청요건이 완화되었으며, 개정규정은 이 법 시행 후 육아휴직을 신청한 근로자부터 적용됨. 최신 개정사항이 잘 반영되어 있는지를 확인하여야 함  ☞ 육아휴직의 경우 시기변경권이 허용되지 않으며, 자녀가 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하이기만 하면 육아휴직 기간 중 만9세 또는 초등학교 3학년에 도달해도 신청하는데 제약이 없음  ☞ 여성 근로자가 육아휴직 중 새로운 자녀를 출산하면 육아휴직은 자동 종료되고 출사전후휴가가 개시된 것으로 봄  ☞ 육아휴직시 그 자녀 양육에 관한 방법은 명문의 규정이 없으므로 독자적으로 자녀를 양육할 것인지 또는 배우자와 공동으로 양육할 것인지는 육아휴직 중인 자의 자문에 의해 결정되어야 할 것임(여원 68240-117, 2002.3.12.)  ☞ 육아휴직은 연속해 한번에 사용할 수 있지만 1회에 한해 분할하여 사용할 수도 있음</p>
12. 육아기 근로시간 단축	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	<p>제19조의2(육아기 근로시간 단축)  ① 사업주는 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.  ※ 참고 : 육아기근로시간단축 상세 내용  ② 제1항 단서에 따라 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.  ③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.  ④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다.  ⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.  ⑥ 사업주는 근로자의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임</p>

세부항목	근거법	관련내용
		<p>금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.</p> <p>- 처벌규정 : 육아기근로시간단축 미허용시 5백만원 이하의 과태료</p> <p>(해설)</p> <p>☞ 2012.2.1.남녀고평법 일부개정(2012.8.1. 시행)을 통해 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등을 제외하고는 사업주의 육아기 근로시간 단축청구 허용 및 가족돌봄휴직 허용을 의무화하는 등 출산·육아와 관련된 일·가정 양립지원제도를 개선함</p> <p>☞ 육아기근로시간 단축을 허용하지 않는 경우 500만원 이하의 과태료 부과 규정도 신설</p>
13. 가족돌봄 휴직제도	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	<p>제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)</p> <p>① 사업주는 근로자가 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모(이하 "가족"이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 "가족돌봄휴직"이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>※ 참고 : 가족돌봄휴직제도 상세 내용</p> <p>② 제1항 단서에 따라 사업주가 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.</p> <p>1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정 2. 연장근로의 제한 3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정 4. 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치</p> <p>③ 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.</p> <p>④ 사업주는 가족돌봄휴직을 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>⑤ 가족돌봄휴직 기간은 근속기간에 포함한다. 다만, 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다.</p> <p>⑥ 사업주는 소속 근로자가 건전하게 직장생활을 유지하는 데에 도움이 될 수 있도록 필요한 심리상담 서비스를 제공하도록 노력하여야 한다.</p> <p>⑦ 고용노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 조치를 하는 경우에는 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다.</p> <p>- 처벌규정 : 가족돌봄휴직을 이유로 불리한 처우를 하는 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금</p> <p>(해설)</p> <p>☞ 2012.2.1.남녀고평법 일부개정(2012.8.1. 시행)을 통해 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등을 제외하고는 사업주의 육아기 근로시간 단축청구 허용 및 가족돌봄휴직 허용을 의무화하는 등 출산·육아와 관련된 일·가정 양립지원제도를 개선함</p>



## 4. 법규준수사항 근거 법률 및 관련내용 정부기관등

\*의무 대상 공공기관 중 '중앙행정기관'과 '지방자치단체'은 하기 법률에 해당.

세부항목	근거법	관련내용
1. 주 40시간 근로시간 기준 준수	국가공무원 복무규정	제9조(근무시간 등) ① 공무원의 1주간 근무시간은 점심시간을 제외하고 40시간으로 하며, 토요일은 휴무(休務)함을 원칙으로 한다. ② 공무원의 1일 근무시간은 오전 9시부터 오후 6시까지로 하며, 점심시간은 낮 12시부터 오후 1시까지로 한다. 다만, 행정기관의 장은 직무의 성질, 지역 또는 기관의 특수성을 고려하여 필요하다고 인정할 때에는 1시간의 범위에서 점심시간을 달리 정하여 운영할 수 있다. ③ 1주 40시간 근무에 관하여 필요한 사항은 인사혁신처장이 정한다.  (해설) ☞ 주40시간 근로시간은 근로기준법과 동일
2. 18세미만 근로자와 임산부에 야간, 휴일 근로제한	국가공무원법	국가공무원법이나 국가공무원 복무규정 등에 해당 규정이 없으며, 근로기준법 적용 근로기준법 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) 사용자는 임산부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다  (해설) ☞ 「근로기준법」제11조 제1항은 “근로기준법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다.”라고 규정하고 있고, 이는 국가·지방자치단체에 의한 사업은 물론 국영기업체, 공익사업체, 사회사업단체, 종교단체가 행하는 모든 사업에 적용됨(서울지법 1996. 9. 10. 선고 96가단90373 판결, 대법원 1979. 3. 27. 선고 78다163 판결) ☞ 따라서 공무원의 경우 국가공무원법 등 특별법이 있는 경우에는 근로기준법에 우선하여 적용되지만 국가공무원법 등에 명시되지 않은 사항은 근로기준법이 적용됨
3. 보건휴가 (또는 생리휴가)	국가공무원 복무규정	제20조(특별휴가) ③ 여성공무원은 생리기간 중 휴식과 임신한 경우의 검진을 위하여 매월 1일의 여성보건휴가를 받을 수 있다. 다만, 생리기간 중 휴식을 위한 여성보건휴가는 무급으로 한다.  (해설) ☞ 매월 1일의 무급 여성보건휴가를 부여하는 내용은 근로기준법상 생리휴가와 동일하며, 임신기간 중 태아검진을 위하여 매월 1일의 보건휴가를 부여하는 것은 근로기준법보다 상회하는 내용임
4. 임산부 근로보호	공무원복무규정	제20조(특별휴가) ② 행정기관의 장은 임신 중인 공무원에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산휴가를 승인하되, 출산 후의 휴가기간이 45일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되게 하여야 한다. 다만, 행정기관의 장은 임신 중인 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 출산휴가를 신청하는 경우에는 출산 전 어느 때라도 최장 44일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 59일)의 범위에서 출산휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. <개정 2014.6.30., 2015.10.6.> 1. 임신 중인 공무원이 유산(「모자보건법」 제14조제1항에 따라

세부항목	근거법	관련내용
		<p>허용되는 경우 외의 인공임신중절에 의한 유산은 제외한다. 이하 제3호를 제외하고 같다)·사산의 경험이 있는 경우</p> <p>2. 임신 중인 공무원이 출산휴가를 신청할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우</p> <p>3. 임신 중인 공무원이 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우</p> <p>⑩ 행정기관의 장은 소속 여성공무원이 유산하거나 사산한 경우 해당 공무원이 신청하면 다음의 기준에 따라 유산휴가 또는 사산휴가를 주어야 한다. &lt;개정 2011.7.4., 2014.6.30.&gt;</p> <p>1. 임신기간이 11주 이내인 경우: 유산하거나 사산한 날부터 5일까지</p> <p>2. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산하거나 사산한 날부터 10일까지</p> <p>3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산하거나 사산한 날부터 30일까지</p> <p>4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산하거나 사산한 날부터 60일까지</p> <p>5. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산하거나 사산한 날부터 90일까지</p> <p>⑪ 인공수정 또는 체외수정 등 불임치료 시술을 받는 공무원은 시술 당일에 1일의 휴가를 받을 수 있다. 다만, 체외수정 시술의 경우 난자 채취일에 1일의 휴가를 추가로 받을 수 있다.&lt;개정 2011.7.4.&gt;</p> <p>(해설) ☞ 출산전후휴가, 출산휴가분할사용 허용, 유산·사산휴가의 내용은 근로기준법과 동일하나 임신 중 여성 공무원의 시간외근로 금지 및 쉬운 종류의 근로로 전환 내용은 없음</p>
5. 임신기간 중 근로시간 단축	국가공무원 복무규정	<p>제20조(특별휴가)</p> <p>④ 임신 중인 여성공무원으로서 임신 후 12주 이내에 있거나 임신 후 36주 이상에 해당하는 공무원은 1일 2시간의 범위에서 휴식이나 병원 진료 등을 위한 모성보호시간을 받을 수 있다.&lt;신설 2013.5.31.&gt;</p> <p>(해설) ☞ 임신후 12주 이내 또는 36주 이상인 공무원에게 1일 2시간의 범위에서 휴식을 부여하여 근로시간이 단축되는 경우 근로기준법상 임신기간중 근로시간 단축에 관한 규정과 유사함</p>
6. 태아검진 시간의 허용 보장	국가공무원 복무규정	<p>제20조(특별휴가)</p> <p>③ 여성공무원은 생리기간 중 휴식과 임신한 경우의 검진을 위하여 매월 1일의 여성보건휴가를 받을 수 있다. 다만, 생리기간 중 휴식을 위한 여성보건휴가는 무급으로 한다.</p> <p>④ 임신 중인 여성공무원으로서 임신 후 12주 이내에 있거나 임신 후 36주 이상에 해당하는 공무원은 1일 2시간의 범위에서 휴식이나 병원 진료 등을 위한 모성보호시간을 받을 수 있다.&lt;신설 2013.5.31.&gt;</p> <p>(해설) ☞ 매월 1일의 태아검진휴가를 부여하고, 임신 후 12주 이내 또는 36주 이상인 경우 1일 2시간의 범위에서 병원 진료 등을 위한 태아검진시간을 보장하는 내용은 근로기준법상 태아검진 시간의 허용 규정보다 상회하는 내용임</p>
7. 유급 수유시간 보장	국가공무원 복무규정	제20조(특별휴가)



세부항목	근거법	관련내용
		<p>⑤ 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성공무원은 1일 1시간의 육아 시간을 받을 수 있다.&lt;개정 2011.7.4., 2013.5.31.&gt;</p> <p>(해설)</p> <p>☞ 근로기준법은 해당 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급수유 시간을 부여하도록 규정하고 있는 반면, 국가공무원 복무규정은 1일 1시간으로 규정하고 있음</p> <p>☞ 참고로 고용노동부는 근로기준법상 유급수유시간에 대하여 “노사간 당사자 합의”가 있으면 1일 1시간으로 규정해도 무방하다는 입장임</p>
8. 직장내성희롱 금지	양성평등기본법	<p>제30조(성폭력·가정폭력·성매매 범죄의 예방 및 성희롱 방지)</p> <p>① 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 성폭력·가정폭력·성매매 범죄 및 성희롱을 예방·방지하고 피해자를 보호하여야 하며, 이를 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다.</p> <p>(해설)</p> <p>☞ 양성평등기본법상 성희롱 예방·방지 조항을 두고 있음</p>
9. 폭력예방교육 실시	양성평등기본법	<p>제31조(성희롱 예방교육 등 방지조치)</p> <p>① 국가기관등의 장과 사용자는 성희롱을 방지하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 교육을 하는 등 필요한 조치를 하여야 하고, 국가기관등의 장은 그 조치 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.</p> <p>(해설)</p> <p>☞ 공무원의 경우 성희롱 예방교육 외 성매매 예방교육, 성폭력 예방교육, 가정폭력 예방교육을 의무적으로 실시하여야 함</p>
	성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률	<p>제5조(성매매 예방교육)</p> <p>① 국가기관, 지방자치단체, 초·중·고등학교, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체(이하 "국가기관등"이라 한다)의 장은 성에 대한 건전한 가치관 함양과 성매매 방지 및 인권보호를 위하여 성매매 예방교육을 실시하고, 그 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.</p>
	성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률	<p>제5조(성폭력 예방교육)</p> <p>① 국가기관 및 지방자치단체의 장, 「유아교육법」 제7조에 따른 유치원의 장, 「영유아보육법」 제10조에 따른 어린이집의 원장, 「초·중등교육법」 제2조에 따른 각급 학교의 장, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체의 장은 대통령령으로 정하는 바에 따라 성교육 및 성폭력 예방에 필요한 교육을 실시하고, 그 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.</p> <p>&lt;개정 2012.12.18.&gt;</p>
	가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률	<p>제4조의3(가정폭력 예방교육의 실시)</p> <p>① 국가기관, 지방자치단체 및 「초·중등교육법」에 따른 각급 학교의 장, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공공단체의 장은 가정폭력의 예방과 방지를 위하여 필요한 교육을 실시하고, 그 결과를 여성가족부장관에게 제출하여야 한다.</p> <p>&lt;개정 2010.5.17., 2013.7.30.&gt;</p>
10. 배우자 출산휴가	국가공무원 복무규정	<p>제20조(특별휴가)</p> <p>① 공무원은 본인이 결혼하거나 그 밖의 경조사가 있을 경우에는 별표 2의 기준에 따른 경조사휴가를 받을 수 있다.</p> <p>&lt;개정 2011.7.4.&gt;</p>

세부항목	근거법	관련내용																							
		<p>[별표 2] &lt;개정 2011.7.4&gt;</p> <p>경조사별 휴가 일수표(제20조제1항 관련)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th><th>대상</th><th>일수</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">결혼</td><td>본인</td><td>5</td></tr> <tr> <td>자녀</td><td>1</td></tr> <tr> <td>출산</td><td>배우자</td><td>5</td></tr> <tr> <td>입양</td><td>본인</td><td>20</td></tr> <tr> <td rowspan="4">사망</td><td>배우자, 본인 및 배우자의 부모</td><td>5</td></tr> <tr> <td>본인 및 배우자의 조부모·외조부모</td><td>2</td></tr> <tr> <td>자녀와 그 자녀의 배우자</td><td>2</td></tr> <tr> <td>본인 및 배우자의 형제자매</td><td>1</td></tr> </tbody> </table> <p>비고: 입양은 「입양촉진 및 절차에 관한 특례법」에 따른 입양으로 한정하며, 입양 외의 경조사휴가를 실시할 때 원격지일 경우에는 실제 왕복에 필요한 일수를 더할 수 있다.</p> <p>(해설)</p> <p>☞ 배우자 출산휴가일수 5일은 근로기준법과 동일하나, 출산일로 부터 30일 이내 청구하여야 하는 근로기준법상 규정과 달리 국가공무원 복무규정은 청구기한에 관한 규정이 없음</p>	구분	대상	일수	결혼	본인	5	자녀	1	출산	배우자	5	입양	본인	20	사망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5	본인 및 배우자의 조부모·외조부모	2	자녀와 그 자녀의 배우자	2	본인 및 배우자의 형제자매	1
구분	대상	일수																							
결혼	본인	5																							
	자녀	1																							
출산	배우자	5																							
입양	본인	20																							
사망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5																							
	본인 및 배우자의 조부모·외조부모	2																							
	자녀와 그 자녀의 배우자	2																							
	본인 및 배우자의 형제자매	1																							
11. 육아휴직제도	국가공무원법	<p>제71조(휴직)</p> <p>① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 임용권자는 본인의 의사에도 불구하고 휴직을 명하여야 한다. &lt;개정 2008.3.28.&gt;</p> <p>② 임용권자는 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하면 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제4호의 경우에는 대통령령으로 정하는 특별한 사정이 없으면 휴직을 명하여야 한다. &lt;개정 2008.3.28., 2011.5.23., 2013.8.6., 2015.5.18.&gt;</p> <p>4. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성공무원이 임신 또는 출산하게 된 때</p> <p>③ 임기제공무원에 대하여는 제1항제1호·제3호 및 제2항제4호에 한정하여 제1항 및 제2항을 적용한다. 이 경우 제2항제4호는 휴직을 시작하려는 날부터 남은 근무기간이 6개월 이상인 경우로 한정한다.</p> <p>제72조(휴직기간) 휴직기간은 다음과 같다.</p> <p>7. 제71조제2항제4호에 따른 휴직 기간은 자녀 1명에 대하여 3년 이내로 한다.</p> <p>(해설)</p> <p>☞ 남녀고령법상의 육아휴직 신청요건과 동일하나, 남녀고령법상 휴직기간은 자녀 1명에 대하여 1년 이내인 반면 국가공무원법상 휴직기간은 3년 이내로 상회함</p>																							
12. 육아기 근로시간 단축	국가공무원법 공무원임용령	<p>국가공무원법 제26조의2(근무시간의 단축 임용) 국가기관의 장은 업무의 특성이나 기관의 사정 등을 고려하여 소속 공무원을 대통령령으로 정하는 바에 따라 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 공무원으로 임용할 수 있다.</p> <p>공무원임용령 제57조의3(시간선택제 근무의 전환 등)</p> <p>① 임용권자 또는 임용제청권자는 공무원이 원할 때에는 법 제26</p>																							

세부항목	근거법	관련내용
		<p>조의2에 따라 통상적인 근무시간보다 짧은 시간을 근무하는 공무원으로 지정할 수 있다. 다만, 시간선택제채용공무원, 시간선택제임기제공무원 및 한시임기제공무원은 제외한다. &lt;개정 2013.11.20., 2013.12.16.&gt;</p> <p>② 시간선택제전환공무원의 근무시간은 「국가공무원 복무규정」 제9조에도 불구하고 주당 15시간 이상 30시간 이하의 범위에서 소속 장관이 정한다. &lt;개정 2013.12.16., 2015.11.18.&gt;</p> <p>공무원수당 등에 관한 규정 제11조의3(육아휴직수당)</p> <p>⑤육아휴직 대상자가 육아휴직을 대신하여 「공무원임용령」 제57조의3제2항에 따른 시간선택제전환공무원으로 지정된 경우에는 다음의 계산식에 따라 산정한 금액(이하 "육아기 근로시간 단축수당"이라 한다)을 지급한다. &lt;개정 2017.1.6&gt;</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <math display="block">\frac{\text{시간선택제전환공무원 지정일 기준 월 봉급액의 60퍼센트에 해당하는 금액 (150만원을 상한액으로 하고, 50만원을 하한액으로 한다)}}{\text{공무원의 주당 근무시간 - 시간선택제전환공무원 주당 근무시간}} \times \text{시간선택제전환공무원 주당 근무시간}</math> </div> <p>⑥ 육아휴직수당 및 육아기 근로시간 단축수당의 지급기간은 휴직일 또는 지정일부터 최초 1년 이내로 한다. 다만, 각 수당의 지급기간을 합산하여 최대 1년을 초과할 수 없다. &lt;개정 2015.1.12&gt;</p> <p>(해설)</p> <p>☞ 2010년부터 일반 전일제 공무원으로 근무하다 필요에 따라 시간선택제 공무원으로 전환할 수 있으며, 최소 1개월 이상근무해야하며 최대 사용기간은 제한 없음</p> <p>☞ 근무시간은 1일3시간 이상, 주당 15~30시간으로 남녀고평법상 육아기근로시간단축과 동일함</p>
13. 가족돌봄 휴직제도	국가공무원법	<p>제71조(휴직)</p> <p>② 임용권자는 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하면 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제4호의 경우에는 대통령령으로 정하는 특별한 사정이 없으면 휴직을 명하여야 한다.</p> <p>&lt;개정 2008.3.28., 2011.5.23., 2013.8.6., 2015.5.18.&gt;</p> <p>5. 사고나 질병 등으로 장기간 요양이 필요한 조부모, 부모(배우자의 부모를 포함한다), 배우자, 자녀 또는 손자녀를 간호하기 위하여 필요한 때. 다만, 조부모나 손자녀의 간호를 위하여 휴직할 수 있는 경우는 본인 외에는 간호할 수 있는 사람이 없는 등 대통령령등으로 정하는 요건을 갖춘 경우로 한정한다.</p> <p>제72조(휴직기간) 휴직기간은 다음과 같다.</p> <p>8. 제71조제2항제5호에 따른 휴직 기간은 1년 이내로 하되, 재직 기간 중 총 3년을 넘을 수 없다.</p> <p>(해설)</p> <p>☞ 남녀고평법상 가족돌봄휴직은 최대 90일인 반면 국가공무원법상 가족돌봄휴직은 1년이내, 재직기간 중 총3년임</p>

## 5. 신규인증 기준

- 신규인증 기준 : 100점 만점에 70점(가점포함) 이상, ‘가족친화제도 실행’의 배점에서 30점 이상 획득 시 인증

심사요소		심사항목	배점	득점
1.최고경영층의 리더십 (20)		1.1 최고경영층의 관심 및 의지	15	
		1.2 가족친화 관련 프로그램 참여	3	
		1.3 가족친화 관련 전담 인력 보유	2	
2. 가족친화 제도실행 (60)	2.1 자녀 출산 및 양육 지원(40)	2.1.1 여성근로자의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 이용률	10	
		2.1.2 남성근로자 육아휴직 이용률	5	
		2.1.3 남·여 근로자 육아휴직 후 복귀율	10	
		2.1.4 출산전·후 휴가 후 고용유지율	5	
		2.1.5 배우자출산휴가 5일 이상 이용률	5	
		2.1.6 임신기 근로시간 단축 이용률	5	
	2.2 유연근무 제도(10)	2.2.1 유연근무제 활용률 (시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무, 스마트워크 등)	10	
	2.3 가족친화 직장문화 조성(10)	2.3.1 정시퇴근 ('가족사랑의 날', 'PC-OFF' 등 시행)	5	
2.3.2 가족친화 직장교육 실시		5		
3. 가족친화경영 만족도 (20)		3.1 자녀 출산 및 양육 지원, 유연근무제도, 가족친화 직장문화 조성 관련 직원 만족도	20	
가·감점 (최대 10)		직장어린이집 설치 (※ 의무이행사업장 제외)	5	
		가족친화 관련 프로그램 시행 (5가지, 각 1점)	5	
		가족돌봄휴직 이용	2	
		연차 활용률	1	
		고용노동부 주관 「남녀고용평등 우수기업」 선정	1	
		자동육아휴직제 시행	1	
		대체인력 채용	1	
		여성관리자 비율 목표제 시행	1	
		조기퇴근제 시행	1	
		시간선택제 일자리 활용	0.5	
		고용노동부 주관 '적극적 고용개선조치'에서 여성근로자의 고용 기준에 미달하는 기업	-2	
총계			100 (가감점제외)	

※ ‘2.1 자녀출산 및 양육지원’ 분야에서 대상자가 없을 경우, N/A(Not Available) 처리(제도 이용 대상자가 있는 심사항목만 평가한 뒤 ‘가족친화제도 실행’ 배점 내에서 점수 비례 환산)

## 6. 유효기간 연장 및 재인증 기준

- 유효기간 연장 기준 : 70점 만점에 40점 이상 획득 시 인증
- 재인증 기준 : 70점 만점에 45점 이상 획득 시 인증

심사요소		심사항목	배점	득점
1.최고경영층의 리더십 (5)		1.1 최고경영층의 관심 및 의지	5	
2. 가족친화 제도실행 (60)	2.1 자녀 출산 및 양육 지원(40)	2.1.1 여성근로자의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 이용률	10	
		2.1.2 남성근로자 육아휴직 이용률	5	
		2.1.3 남·여 근로자 육아휴직 후 복귀율	10	
		2.1.4 출산전·후 휴가 후 고용유지율	5	
		2.1.5 배우자출산휴가 5일 이상 이용률	5	
		2.1.6 임신기 근로시간 단축 이용률	5	
	2.2 유연근무 제도(10)	2.2.1 유연근무제 활용률 (시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무, 스마트워크 등)	10	
	2.3 가족친화 직장문화 조성(10)	2.3.1 정시퇴근 ('가족사랑의 날','PC-OFF'등 시행)	5	
2.3.2 가족친화 직장교육 실시		5		
3. 가족친화경영 만족도 (5)		3.1 자녀 출산 및 양육 지원, 유연근무제도, 가족친화 직장문화 조성 관련 직원 만족도	5	
총계			70	

※ '2.1 자녀출산 및 양육지원' 분야에서 대상자가 없을 경우, N/A(Not Available) 처리(제도 이용 대상자가 있는 심사항목만 평가한 뒤 '가족친화제도 실행' 배점 내에서 점수 비례 환산)

## 7. 평가지표별 평가기준

### 1. 최고경영층의 리더십

평가항목		배점	자체 평가점수
1.1 최고경영층의 관심 및 의지		15	
○ 평가기준 1. 최고경영층의 인터뷰 평가 (8점)			
평가척도		평가내용	
1	매우미흡(0점)	부서장 인터뷰 참석 / 성과에 대한 확신, 지속적 관심과 의지수준 중 1가지 이상 미흡	
2	미흡(2점)	부서장 인터뷰 참석 / 성과에 대한 확신, 지속적 관심과 의지수준 모두 보통	
3	보통(4점)	경영층 인터뷰 참석 / 성과에 대한 확신, 지속적 관심 모두 보통 또는 부서장 인터뷰 참석 / 성과에 대한 확신, 지속적 관심 중 1가지 우수 및 1가지 보통	
4	우수(6점)	경영층 인터뷰 참석 / 성과에 대한 확신, 지속적 관심 중 1가지 우수, 1가지 보통 또는 부서장 인터뷰 참석 / 성과에 대한 확신, 지속적 관심 모두 우수	
5	매우우수(8점)	경영층 인터뷰 참석 / 성과에 대한 확신, 지속적 관심 모두 우수	
- 최고경영자 인터뷰 시 확인사항 ① 인터뷰 시 경영층(가족친화 담당부서 임원 이상) 및 부서장(가족친화 담당부서장) 참석여부 ② 성과에 대한 확신 ③ 지속적 관심과 의지수준 ④ 여성관리자 육성에 대한 방향·의지			
○ 평가기준 2. 근로자의 최고경영층 온라인 만족도 조사 (3.5점) + 조직 관리자 인터뷰 평가 (3.5점) 합산됨			
- 만족도 조사는 온라인 설문조사로 형태이며, 구조화된 설문지에 의해 제3의 전문조사기관에서 진행			
- 기업별 URL제공 → 회사에서 직원에게 설문 참여 안내(6-8월경 진행)			
1.2 가족친화 관련 프로그램 참여		3	
○ 평가기준 : 가족친화 관련 프로그램에 최고경영층의 참여 유무에 따라 인정(임원까지 인정)			
○ 가족친화 관련 인정 프로그램 : 가족초청행사, 가족캠프, 자녀영어캠프 등 근로자 가족과 함께 하는 사내 가족친화 프로그램, 가족친화 직장교육, 사내 성평등 관련위원회, 간담회, 노사협의회 등			
※ 가족친화직장교육과 개념적 정의가 다를 수 있음 : 직장교육은 기업 및 기관 임직원 등을 대상으로 일·가정 양립과 가족친화제도에 대한 이해를 돕기 위해 실시하는 교육을 의미함. 예: (예비)부부교육, 부모교육, 관리자 대상 교육, 신입사원 OT(가족친화 프로그램 소개) 등			
○ 평가기준 - 최근 1년 (2017년)			
평가척도		평가내용	증빙첨부
1	1점	1회 참여	증빙서식1. 가족친화관련 프로그램 참여실적 및 증빙원본
2	2점	2회 참여	
3	3점	3회 이상 참여	
※ 대표자 참석사진이 없는 경우, 현장심사 시 기업에서 별도 증빙			
1.3 가족친화 관련 전담인력 보유		2	
○ 가족친화 관련 인력의 정의 : 가족친화 프로그램·제도 기획, 관리 등 운영, 교육, 예산의 관리를 주 업무로 하는 인력			
※ 겸임자 : 가족친화 업무와 다른 업무 겸임 / 전임자 : 가족친화 업무만 전담			
○ 평가기준 - 현재 (2018년)			
평가척도		평가내용	증빙첨부
1	1점	겸임자 보유	✓ 현장심사시 확인 - 담당자 직무기술서
2	2점	전임자 보유	

평가항목		배점	자체 평가점수
[연장/재인증] 1.1 최고경영층의 관심 및 의지 (인터뷰 평가)		5	
○ 평가기준 1. 최고경영층의 인터뷰 평가 (5점)			
평가척도		평가내용	
1	매우미흡(1점)	부서장 인터뷰 참석 / 성과에 대한 확신, 지속적 관심과 의지수준 중 1가지 이상 미흡	
2	미흡(2점)	부서장 인터뷰 참석 / 성과에 대한 확신, 지속적 관심과 의지수준 모두 보통	
3	보통(3점)	경영층 인터뷰 참석 / 성과에 대한 확신, 지속적 관심 모두 보통 또는 부서장 인터뷰 참석 / 성과에 대한 확신, 지속적 관심 중 1가지 우수 및 1가지 보통	
4	우수(4점)	경영층 인터뷰 참석 / 성과에 대한 확신, 지속적 관심 중 1가지 우수, 1가지 보통 또는 부서장 인터뷰 참석 / 성과에 대한 확신, 지속적 관심 모두 우수	
5	매우우수(5점)	경영층 인터뷰 참석 / 성과에 대한 확신, 지속적 관심 모두 우수	
- 최고경영자 인터뷰 시 확인사항			
① 인터뷰 시 경영층(가족친화 담당부서 임원 이상) 및 부서장(가족친화 담당부서장) 참석여부			
② 성과에 대한 확신 ③ 지속적 관심과 의지수준 ④ 여성관리자 육성에 대한 방향·의지			

## 2. 가족친화실행제도

### 2.1 자녀출산 및 양육지원

평가항목		배점	자체 평가점수
2.1.1 여성근로자의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 이용률		10	
○ 운영실적 (2009년 ~ 2017년, 최근 9년)			
구 분	2017년 12월 31일 기준 만 8세 이하 자녀를 둔 여성근로자 수(A)	(A)중에서 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 이용한 여성근로자 수(B)	이용률 (B/A)×100
합 계	명	명	%
※ 육아휴직 시작일, 근로단축 시작일 기준으로 산정(육아휴직이 1회 이상인 경우 최근년도만 기재)			
○ 이용률의 정의 : $\frac{2009년 \sim 2017년 \text{ 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 이용한 여성근로자 수}}{2009년 \sim 2017년 \text{ 출생된 자녀를 둔 여성근로자 수}} \times 100$			
○ 평가기준 - 최근 9년 (2009년 ~ 2017년)			
평가척도		평가내용	증빙첨부
1	0점	이용률 10% 미만	✓ 현장심사시 확인 - 대상자 및 이용자 리스트 - 운영증빙서류 : 내부휴직신청 및 관련승인서류, 육아휴직 · 근로시간단축 확인서, 육아휴직 확인서 등
2	2점	10% 이상 ~ 20% 미만	
3	4점	20% 이상 ~ 30% 미만	
4	6점	30% 이상 ~ 40% 미만	
5	8점	40% 이상 ~ 50% 미만	
6	10점	이용률 50% 이상	



평가항목		배점	자체 평가점수	
<b>2.1.2 남성근로자 육아휴직 이용률</b>		5		
○ 운영실적 (2015 ~ 2017년, 최근 3년)				
구 분	남성육아휴직 이용자(A)	여성육아휴직 이용자(B)	이용률 $\{A/(A+B)\} \times 100$	
2017년	명	명	%	
2016년	명	명	%	
2015년	명	명	%	
합 계	명	명	%	
※ 육아휴직 시작일 기준으로 산정 ※ 고용보험 가입 사업장의 경우 심사 시 고용보험 DB를 통해 실적 확인				
○ 이용률의 정의 : $\frac{2015년 \sim 2017년 \text{ 육아휴직을 이용한 남성근로자수}}{2015년 \sim 2017년 \text{ 육아휴직을 이용한 남녀근로자수}} \times 100$ - 2015년 ~ 2017년에 육아휴직 시작한 날 기준으로 산정함.				
○ 평가기준 - 최근 3년 (2015년 ~ 2017년)				
평가척도		평가내용	증빙첨부	
1	0점	이용률 2% 미만	✓ (고용보험 가입 사업장) 고용보험DB를 통해 실적 확인 - 이용 대상자가 없을 경우는 기업에서 증빙 ✓ (고용보험 미가입 사업장) 현장심사 시 확인 - 대상자 및 이용자 리스트 - 운영증빙서류: 내부휴직신청 및 관련승인서류, 육아휴직 확인서 등	
2	1점	2% 이상 ~ 4% 미만		
3	2점	4% 이상 ~ 6% 미만		
4	3점	6% 이상 ~ 8% 미만		
5	4점	8% 이상 ~ 10% 미만		
6	5점	이용률 10% 이상		
<b>2.1.3 남·여 근로자 육아휴직 후 복귀율</b>		10		
○ 운영실적 (2016년 ~ 2017년, 최근 2년)				
구 분	남성 육아휴직 종료자(A)	여성 육아휴직 종료자(B)	남·여 육아휴직 종료 후 6개월 이상 고용 유지자(C)	복귀율 $\{C/(A+B)\} \times 100$
2017년	명	명	명	%
2016년	명	명	명	%
합 계	명	명	명	%
※ 육아휴직 종료일 기준으로 산정 ※ 고용보험 가입 사업장의 경우 심사 시 고용보험 DB를 통해 실적 확인				
○ 복귀율의 정의 : $\frac{2016년 \sim 2017년 \text{ 남·여 육아휴직 종료 후 6개월 이상 고용 유지자}}{2016년 \sim 2017년 \text{ 남·여 육아휴직 종료자}} \times 100$				
○ 평가기준 - 최근 2년 (2016년 ~ 2017년)				



평가항목			배점	자체 평가점수
평가척도		평가내용	증빙첨부	
1	0점	복귀율 30% 미만	✓ (고용보험 가입 사업장) 고용보험DB를 통해 실적 확인 ✓ (고용보험 미가입 사업장) 현장심사 시 확인 - 대상자 및 이용자 리스트 - 운영증빙서류: 육아휴직 확인서, 재직 증명서 등	
2	2점	30% 이상 ~ 40% 미만		
3	4점	40% 이상 ~ 50% 미만		
4	6점	50% 이상 ~ 60% 미만		
5	8점	60% 이상 ~ 70% 미만		
6	10점	복귀율 70% 이상		

평가항목			배점	자체 평가점수
2.1.4 출산전·후 휴가 후 고용유지율			5	
○ 운영실적 (2016년 ~ 2017년, 최근 2년)				
구 분	출산전·후 휴가 종료자(A)	출산전·후 휴가 종료 후 1개월 이상 고용 유지자(B)	복귀율 {(B/A)}×100	
2017년	명	명	%	
2016년	명	명	%	
합 계	명	명	%	
※ 출산휴가 종료일 기준으로 산정				
※ 고용보험 가입 사업장의 경우 심사 시 고용보험 DB를 통해 실적 확인				
○ 복귀율의 정의 : $\frac{2016년 \sim 2017년 \text{ 출산전} \cdot \text{후 휴가 종료 후 1개월 이상 고용 유지자}}{2016년 \sim 2017년 \text{ 출산전} \cdot \text{후 휴가 종료자}} \times 100$				
○ 평가기준 - 최근 2년 (2016년 ~ 2017년)				
평가척도		평가내용	증빙첨부	
1	0점	복귀율 30% 미만	✓ (고용보험 가입 사업장) 고용보험DB를 통해 실적 확인 ✓ (고용보험 미가입 사업장) 현장심사시 확인 - 대상자 및 이용자 리스트 - 운영증빙서류 : 출산전후휴가 확인서, 재직증명서 등	
2	1점	30% 이상 ~ 40% 미만		
3	2점	40% 이상 ~ 50% 미만		
4	3점	50% 이상 ~ 60% 미만		
5	4점	60% 이상 ~ 70% 미만		
6	5점	복귀율 70% 이상		

평가항목			배점	자체 평가점수
2.1.5 배우자출산휴가 5일 이상 이용률			5	
○ 운영실적 (2017년, 최근 1년)				
구 분	2017년 배우자 출산자(A)	2017년 배우자 출산휴가 5일 이상 이용자(B)	이용률 {(B/A)}×100	
합 계	명	명	%	
※ 배우자 출산휴가 시작일 기준으로 산정				
○ 이용률의 정의 : $\frac{2017년\ 배우자출산휴가5일이상\ 이용\ 한\ 남성근로자\ 수}{2017년\ 배우자출산남성근로자\ 수} \times 100$				
○ 평가기준 - 최근 1년 (2017년)				
평가척도		평가내용	증빙첨부	
1	0점	이용률 10% 미만	√ 현장심사시 확인 - 대상자 및 이용자 리스트 - 운영증빙서류 : 배우자출산휴가 신청 서류 등	
2	1점	10% 이상 ~ 30% 미만		
3	2점	30% 이상 ~ 50% 미만		
4	3점	50% 이상 ~ 70% 미만		
5	4점	70% 이상 ~ 90% 미만		
6	5점	이용률 90% 이상		

평가항목		배점	자체 평가점수
2.1.6 임신기 근로시간 단축 이용률		5	
○ 운영실적 (2016년 ~ 2017년, 최근 2년)			
구 분	임신기 근로시간 단축 대상자(A)	임신기 근로시간 단축 사용자(B)	이용률 {(B/A)}×100
2017년	명	명	%
2016년	명	명	%
합 계	명	명	%
○ 복귀율의 정의 : $\frac{2016년 \sim 2017년 \text{ 임신기 근로시간 단축 이용자}}{2016년 \sim 2017년 \text{ 임신기 근로시간 단축 대상자}} \times 100$			

평가항목			배점	자체 평가점수
○ 평가기준 - 최근 2년 (2016년 ~ 2017년)				
평가척도		평가내용	증빙 첨부	
1	0점	이용률 10% 미만	✓ (고용보험 가입 사업장) 고용보험DB를 통해 실적 확인 ✓ (고용보험 미가입 사업장) 현장심사서 확인 - 대상자 및 이용자 리스트 - 운영증빙서류 : 출산전후휴가 확인서 (대상자확인), 임신기 근로시간 단축 이용신청서 등	
2	1점	10% 이상 ~ 20% 미만		
3	2점	20% 이상 ~ 30% 미만		
4	3점	30% 이상 ~ 40% 미만		
5	4점	40% 이상 ~ 50% 미만		
6	5점	이용률 50% 이상		

※자녀출산 및 양육지원 - 해당 없음(N/A) 환산법

심사항목	해당 없음(N/A) 처리 기준
2.1.1 여성근로자의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 이용률	2017년 12월 31일 기준 여성근로자 중 만 8세 이하 자녀를 둔 대상자가 없는 경우 (단, 타기업에서 육아휴직을 이미 이용한 경우는 대상자에서 제외됨)
2.1.2 남성근로자 육아휴직 이용률	2015년~2017년 남·여 근로자 중 3년간 육아휴직 이용자가 없는 경우, 2015년~2017년 남성 근로자 중 3년간 육아휴직 대상자가 없는 경우
2.1.3 남·여 근로자 육아휴직 후 복귀율	2016년~2017년 남·여 근로자 중 2년간 육아휴직 종료자가 없는 경우
2.1.4 출산전후휴가 후 고용유지율	2016년~2017년 남·여 근로자 중 2년간 출산 전후 휴가 종료자가 없는 경우
2.1.5 배우자출산휴가 5일 이상 이용률	2017년 남성 근로자 중 배우자 출산이 없는 경우
2.1.6 임신기 근로시간 단축 이용률	2016년~2017년 여성 근로자 중 2년간 임신기 근로시간 단축 대상자가 없는 경우

※ N/A 환산법 :  $\frac{\text{가족친화제도 실행 점수의 합}}{60 - N/A \text{ 항목 배점의 합}} \times 60$

평가항목		배점	자체 평가점수
2.2.1 유연근무제 활용률		10	
○ 운영실적 (2017년, 최근 1년)			
구 분	2017년 12월 31일 기준 총 근로자 수(A)	유연근무제 활용 근로자 수(B)	활용률 {(B/A)}×100
합 계	명	명	%
※ 유연근무제도 중복 사용 시 인당 1회 실적만 기입			
※ 증빙서식2. 유연근무제 운영 증빙 서류 및 이용자 리스트 첨부			

○ 이용률의 정의 :  $\frac{2017년\ 유연근무제\ 이용\ 근로자\ 수}{2017년\ 12월\ 31일\ 기준\ 총\ 근로자\ 수} \times 100$

○ 유연근무제도 종류 및 정의

- 탄력적근로시간제 : 일이 많은 주(일)의 근로시간은 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 평균으로 법정근로시간내로 맞추는 제도(1주 40시간 근로시간 준수)
- 시차출퇴근제 : 출퇴근시간대에 시차를 두어 근로자가 자유롭게 선택하는 제도(1일 8시간 근로시간준수)
- 재택근무제 : 정보통신기술(ICT)을 이용하여 직장이 아닌 재택에서 근무가 가능한 제도
- 시간제근무제(단시간근로제) : 통상근로자의 1주 소정근로시간(주 40시간)보다 짧게 근로하는 제도
- 스마트워크 : 자택 인근 스마트오피스로 출근하여 근무가 가능하거나 주로 모바일기기를 이용해 업무를 수행할 수 있는 모바일 오피스, 원격근무 등이 가능한 제도

○ 평가기준 - 최근 1년 (2017년)

평가척도		평가내용	증빙첨부
1	0점	0%	증빙서식 2. 유연근무제 운영 증빙 서류 및 이용자 리스트
2	2점	0% 초과 ~ 5% 미만	
3	4점	5% 이상 ~ 10% 미만	
4	6점	10% 이상 ~ 15% 미만	
5	8점	15% 이상 ~ 20% 미만	
6	10점	이용률 20% 이상	

## 2.3 가족친화 직장문화 조성

평가항목	배점	자체 평가점수														
2.3.1 정시퇴근(‘가족사랑의 날’, ‘PC-OFF’ 등 시행)	5															
○ 운영실적 (2018년, 현재)																
<table><tr><th>구 분</th><th>실적</th></tr><tr><td>시행방법 및 내용</td><td></td></tr><tr><td>최초 시행일</td><td></td></tr></table>			구 분	실적	시행방법 및 내용		최초 시행일									
구 분	실적															
시행방법 및 내용																
최초 시행일																
○ 정시퇴근제도(‘가족사랑의 날’ 등 시행)의 정의 : 일과 가정의 양립을 위해 기업에서 특정한 날을 선정하고, 전사차원에서 정시에 퇴근하도록 권장하는 제도																
○ PC-OFF 정의 : 정시퇴근을 권장하기 위해 일정시간 이후에는 회사내부 시스템에 접속하지 못하게 하는 프로그램																
○ 인사평가반영 정의 : 전사차원에서 정시에 퇴근하도록 권장하는 제도로 불필요한 초과근무 발생시 부서장 고과에 불이익이 발생하도록 하는 제도																
○ 평가기준 - 당해년도 (2018년)																
<table><tr><th colspan="2">평가척도</th><th>평가내용</th><th>증빙첨부</th></tr><tr><td>1</td><td>0점</td><td>미시행</td><td rowspan="3">✓ 현장심사시 확인 - 직원 현장인터뷰 - 온라인공지 등</td></tr><tr><td>2</td><td>3점</td><td>주 1회 이상 시행(월4회 이상)</td></tr><tr><td>3</td><td>5점</td><td>PC-OFF 주 1회 이상 시행(월4회 이상) 또는 인사평가반영 시행</td></tr></table>			평가척도		평가내용	증빙첨부	1	0점	미시행	✓ 현장심사시 확인 - 직원 현장인터뷰 - 온라인공지 등	2	3점	주 1회 이상 시행(월4회 이상)	3	5점	PC-OFF 주 1회 이상 시행(월4회 이상) 또는 인사평가반영 시행
평가척도		평가내용	증빙첨부													
1	0점	미시행	✓ 현장심사시 확인 - 직원 현장인터뷰 - 온라인공지 등													
2	3점	주 1회 이상 시행(월4회 이상)														
3	5점	PC-OFF 주 1회 이상 시행(월4회 이상) 또는 인사평가반영 시행														

평가항목	배점	자체 평가점수	
2.3.2 가족친화 직장교육 실시	5		
○ 운영실적 (2017년, 최근 1년)			
교육프로그램명	대상자	시행일자	참석자
		2017년 00월 00일	명
		2017년 00월 00일	명
		2017년 00월 00일	명
※ 증빙서식3. 가족친화 직장교육 실행실적 첨부			
○ 가족친화 직장교육의 정의 : 기업 및 기관 임직원 등을 대상으로 일·가정 양립과 가족친화제도에 대한 이해를 돕기 위해 실시하는 교육			
- 인정 프로그램 : (예비)부부교육, 부모교육, 관리자 대상 교육, 신입사원 OT(가족친화 프로그램 소개) 등			
○ 평가기준 - 최근 1년 (2017년)			
평가척도		평가내용	증빙첨부
1	0점	미시행	증빙서식3. 가족친화직장교육 실행실적
2	3점	연 1회 시행	
3	5점	연 2회 이상 시행	

## 3. 가족친화경영만족도

평가항목		배점	자체 평가점수															
3.1 자녀출산 및 양육지원, 유연근무제도, 가족친화 직장문화 조성 관련 직원 만족도		20																
<p>○ 설문조사 항목</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 가족친화문화 : 남녀근로자 육아휴직, 배우자출산휴가 등 가족친화제도 이용문화 조성 수준 등</li><li>- 유연근무제 : 제도 시행 및 이용에 대한 용이성</li><li>- 정시퇴근제 : 시행 수준 및 정착도</li><li>- 가족친화경영 만족도 : 자녀출산 및 양육지원제도, 근로자 및 근로자가족 지원제도 등 가족친화제도 운영 관련 근로자 만족도</li><li>- 가족친화제도 운영에 대한 근로자 인지 수준</li><li>- 최고경영층의 의지 및 노력</li><li>- 중간관리자의 인식 수준</li></ul> <p>○ 평가기준</p> <table><tr><th colspan="2">조사방법</th><th>배점</th><th>특점</th><th>조사대상</th></tr><tr><td>1</td><td>온라인 설문조사</td><td>10점</td><td>온라인설문 조사결과(%) ÷ 10</td><td>√ 전체직원(임원제외) 1. 총 근로자 60명 미만 : 최소 총 근로자 50% 이상 2. 총 근로자 60명이상~300명미만 : 최소 30명 이상 3. 총 근로자 300명 이상 : 총 근로자 10% 이상</td></tr><tr><td>2</td><td>현장 인터뷰조사</td><td>10점</td><td>현장인터뷰 조사결과(%) ÷ 10</td><td>√ 무작위 샘플링 총 10명(담당자 제외) 1. 관리자 : 2명(여성1명, 남성1명) 2. 여성근로자 : 4명(기혼여성 2명, 미혼여성 2명) 3. 남성근로자 : 4명(기혼남성 2명, 미혼남성 2명)</td></tr></table> <p>- 온라인설문조사는 구조화된 설문지에 의해 제3의 전문조사기관에서 진행 ( 기업별 URL제공 → 회사에서 직원에게 설문참여 안내 )</p>				조사방법		배점	특점	조사대상	1	온라인 설문조사	10점	온라인설문 조사결과(%) ÷ 10	√ 전체직원(임원제외) 1. 총 근로자 60명 미만 : 최소 총 근로자 50% 이상 2. 총 근로자 60명이상~300명미만 : 최소 30명 이상 3. 총 근로자 300명 이상 : 총 근로자 10% 이상	2	현장 인터뷰조사	10점	현장인터뷰 조사결과(%) ÷ 10	√ 무작위 샘플링 총 10명(담당자 제외) 1. 관리자 : 2명(여성1명, 남성1명) 2. 여성근로자 : 4명(기혼여성 2명, 미혼여성 2명) 3. 남성근로자 : 4명(기혼남성 2명, 미혼남성 2명)
조사방법		배점	특점	조사대상														
1	온라인 설문조사	10점	온라인설문 조사결과(%) ÷ 10	√ 전체직원(임원제외) 1. 총 근로자 60명 미만 : 최소 총 근로자 50% 이상 2. 총 근로자 60명이상~300명미만 : 최소 30명 이상 3. 총 근로자 300명 이상 : 총 근로자 10% 이상														
2	현장 인터뷰조사	10점	현장인터뷰 조사결과(%) ÷ 10	√ 무작위 샘플링 총 10명(담당자 제외) 1. 관리자 : 2명(여성1명, 남성1명) 2. 여성근로자 : 4명(기혼여성 2명, 미혼여성 2명) 3. 남성근로자 : 4명(기혼남성 2명, 미혼남성 2명)														

평가항목		배점	자체 평가점수
[연장/재인증] 3.1 자녀 출산 및 양육 지원, 유연근무제도, 가족친화 직장문화 조성관련 직원 만족도		5	

○ 설문조사 항목

- 가족친화문화 : 남녀근로자 육아휴직, 배우자출산휴가 등 가족친화제도 이용문화 조성 수준 등
- 유연근무제 : 제도 시행 및 이용에 대한 용이성
- 정시퇴근제 : 시행 수준 및 정착도
- 가족친화경영 만족도 : 자녀출산 및 양육지원제도, 근로자 및 근로자가족 지원제도 등 가족친화제도 운영  
관련 근로자 만족도
- 가족친화제도 운영에 대한 근로자 인지 수준
- 최고경영층의 의지 및 노력
- 중간관리자의 인식 수준

○ 평가기준

조사방법		배점	특점	조사대상
1	온라인 설문조사	5점	온라인설문 조사결과(%) ÷ 10	√ 전체직원(임원제외) 1. 총 근로자 60명 미만 : 최소 총 근로자 50% 이상 2. 총 근로자 60명이상~300명미만 : 최소 30명 이상 3. 총 근로자 300명 이상 : 총 근로자 10% 이상

- 온라인설문조사는 구조화된 설문지에 의해 제3의 전문조사기관에서 진행  
( 기업별 URL제공 → 회사에서 직원에게 설문참여 안내 )

※ 가족친화인증 가·감점(최대10점)

평가항목	배점	자체 평가점수												
<b>직장어린이집 설치(※의무이행사업장 제외)</b> ※ 의무이행사업장 : 상시 여성근로자 300인 이상 또는 상시근로자 500인 이상을 고용하고 있는 사업장	5													
○ 평가기준 : 2017년 12월 31일 기준 직장어린이집 설치(설치의무 사업장 제외) - 설치 인정유형 : 단독, 공동, 위탁 모두 인정 - 증빙 : 증빙서식4. 직장어린이집 설치 및 운영현황 ✓ 현장심사시 확인 : 어린이집 인가증, 공동·위탁 계약서, 현장 시설 확인하며, 위탁보육인 경우 사업장 내 위탁보육 대상자 및 이용자 리스트, 위탁보육료 지급내역서														
○ 운영실적 <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>No.</th><th>설치 사업장 소재지</th><th>유형</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td></td><td><input type="checkbox"/>단독 <input type="checkbox"/>공동 <input type="checkbox"/>위탁</td></tr> <tr> <td>2</td><td></td><td><input type="checkbox"/>단독 <input type="checkbox"/>공동 <input type="checkbox"/>위탁</td></tr> <tr> <td>3</td><td></td><td><input type="checkbox"/>단독 <input type="checkbox"/>공동 <input type="checkbox"/>위탁</td></tr> </tbody> </table>			No.	설치 사업장 소재지	유형	1		<input type="checkbox"/> 단독 <input type="checkbox"/> 공동 <input type="checkbox"/> 위탁	2		<input type="checkbox"/> 단독 <input type="checkbox"/> 공동 <input type="checkbox"/> 위탁	3		<input type="checkbox"/> 단독 <input type="checkbox"/> 공동 <input type="checkbox"/> 위탁
No.	설치 사업장 소재지	유형												
1		<input type="checkbox"/> 단독 <input type="checkbox"/> 공동 <input type="checkbox"/> 위탁												
2		<input type="checkbox"/> 단독 <input type="checkbox"/> 공동 <input type="checkbox"/> 위탁												
3		<input type="checkbox"/> 단독 <input type="checkbox"/> 공동 <input type="checkbox"/> 위탁												
※ 증빙서식4. 직장어린이집 설치 및 운영현황 첨부														

평가항목	배점	자체 평가점수
<b>가족친화 관련 프로그램 시행(최대 5가지, 각 1점)</b>	5	
○ 가족친화 관련 인정 프로그램 종류 및 정의 <ol style="list-style-type: none"> <li>① 가족 초청행사 : 가족을 동반한 행사(신입직원 가족초청행사, 가족 기념일 축하, 부모회사 체험하기 등)</li> <li>② 가족캠프 등 가족참여 프로그램 운영 : 가족 및 자녀를 위한 야외캠프(자녀영어캠프, 문화체험 등)</li> <li>③ 배우자 전근 시 근무지 이동지원 : 배우자 타 지역 전근 시 인근 지사로 인사이동 지원</li> <li>④ 근로자 상담제도 : 근로자 및 가족의 생애주기별 상담 지원</li> <li>⑤ 수유시설 및 산모휴게실 : 산전 후 임산부를 위한 시설·공간 제공</li> <li>⑥ 임신부 지원 프로그램 : 임산부를 위한 교육 및 육아용품 지원</li> <li>⑦ 자녀학자금 지원 : 자녀 학자금 일부 혹은 전부 지원</li> <li>⑧ 가족건강검진 지원 : 근로자 가족 대상 건강검진 지원</li> <li>⑨ 장기근속휴가·휴직 지원 : 장기 근속자 대상 휴가·휴직 지원</li> <li>⑩ 가족휴양시설 제공 : 휴가 시 리조트·콘도 등 이용할 수 있도록 지원</li> </ol>		
○ 평가기준 : 최근 3년 (2015년 ~ 2017년) 실행한 프로그램, 각 1점 - 증빙 : 증빙서식5. 가족친화프로그램 운영현황1 증빙서식6. 가족친화프로그램 운영현황2		
✓ 현장심사시 확인 : 가족친화프로그램 증빙서류 확인		



○ 운영실적 (2015 ~ 2017년, 최근 3년)

인정 프로그램 종류		운영실적	최근시행일자 (0000년 00월 00일)
1	가족 초청행사	<input type="checkbox"/> 유 <input type="checkbox"/> 무	
2	가족캠프 등 가족참여 프로그램 운영	<input type="checkbox"/> 유 <input type="checkbox"/> 무	
3	배우자 전근 시 근무지 이동지원	<input type="checkbox"/> 유 <input type="checkbox"/> 무	
4	근로자 상담제도	<input type="checkbox"/> 유 <input type="checkbox"/> 무	
5	수유시설 및 산모휴게실	<input type="checkbox"/> 유 <input type="checkbox"/> 무	
6	임산부 지원 프로그램	<input type="checkbox"/> 유 <input type="checkbox"/> 무	
7	자녀학자금 지원	<input type="checkbox"/> 유 <input type="checkbox"/> 무	
8	가족건강검진 지원	<input type="checkbox"/> 유 <input type="checkbox"/> 무	
9	장기근속휴가·휴직 지원	<input type="checkbox"/> 유 <input type="checkbox"/> 무	
10	가족휴양시설 제공	<input type="checkbox"/> 유 <input type="checkbox"/> 무	

※ 증빙서식5. 가족친화프로그램 운영현황1 첨부

※ 증빙서식6. 가족친화프로그램 운영현황2 첨부

평가항목	배점	자체 평가점수										
<b>가족돌봄휴직 이용</b>	2											
<p>○ 가족돌봄휴직 : 근로자가 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직</p> <p>○ 가족돌봄휴직 인정 기준 : 연간 최장 90일, 분할 사용 시 1회 30일 이상</p> <p>○ 평가기준 : 최근 3년 (2015년 ~ 2017년) 이용실적 1명 이상 2점</p> <p>- 증빙 : 증빙서식7. 가족돌봄휴직 이용자 리스트</p> <p>✓ 현장심사시 확인 : 가족돌봄휴직 신청서 확인</p>												
<p>○ 운영실적 (2015 ~ 2017년, 최근 3년)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>구 분</th><th>이용자</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017년</td><td>명</td></tr> <tr> <td>2016년</td><td>명</td></tr> <tr> <td>2015년</td><td>명</td></tr> <tr> <td>합 계</td><td>명</td></tr> </tbody> </table>			구 분	이용자	2017년	명	2016년	명	2015년	명	합 계	명
구 분	이용자											
2017년	명											
2016년	명											
2015년	명											
합 계	명											
<p>※ 증빙서식7. 가족돌봄휴직 이용자 리스트 첨부</p>												

평가항목	배점	자체 평가점수				
<b>연차 활용률</b>	1					
○ 운영실적 (2017년, 최근 1년)						
<table border="1"> <thead> <tr> <th>전체 근로자의 합(1년이상 근무)</th><th>각 근로자 연차 활용률의 평균</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>명</td><td>%</td></tr> </tbody> </table>	전체 근로자의 합(1년이상 근무)	각 근로자 연차 활용률의 평균	명	%		
전체 근로자의 합(1년이상 근무)	각 근로자 연차 활용률의 평균					
명	%					
※ 증빙서식9. 근로자의 연차 활용 현황 첨부						
○ 이용률의 정의 : $\frac{2017년\ 12월\ 31일\ 기준\ 각\ 근로자의\ 연차평균\ 활용률의\ 합}{2017년\ 12월\ 31일\ 기준\ 전체\ 근로자의\ 합(1년이상\ 근무)} \times 100$ 의 평균 이용률 산출						
○ 평가기준 : 최근 1년 (2017년) 각 근로자의 연차일수 활용률의 평균이 70% 이상인 경우 가점 1점						
- 증빙 : 증빙서식9. 근로자의 연차 활용 현황						

평가항목	배점	자체 평가점수		
<b>고용노동부 주관 「남녀고용평등 우수기업」선정</b>	1			
○ 운영실적 (2015년 ~ 2017년, 최근 3년)				
<table border="1"> <thead> <tr> <th>평가내용</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2015년 ~ 2017년 남녀고용평등 우수기업 선정 <input type="checkbox"/> 유 <input type="checkbox"/> 무</td></tr> </tbody> </table>			평가내용	2015년 ~ 2017년 남녀고용평등 우수기업 선정 <input type="checkbox"/> 유 <input type="checkbox"/> 무
평가내용				
2015년 ~ 2017년 남녀고용평등 우수기업 선정 <input type="checkbox"/> 유 <input type="checkbox"/> 무				
※ 증빙서식10. 남녀고용평등 우수기업 실적 첨부				
○ 평가기준 : 최근 3년 (2015년 ~ 2017년) 고용노동부 주관「남녀고용평등 우수기업」선정 시 가점 1점				
- 증빙 : 증빙서식10. 남녀고용평등 우수기업 실적				

평가항목	배점										
<b>자동육아휴직제 시행</b>	1										
※자동육아휴직제 : 출산휴가 후 별도의 신청절차 없이 육아휴직으로 전환하는 제도											
○ 운영실적 (2015년 ~ 2017년, 최근 3년)											
<table border="1"> <thead> <tr> <th>구 분</th><th>이용자</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017년</td><td>명</td></tr> <tr> <td>2016년</td><td>명</td></tr> <tr> <td>2015년</td><td>명</td></tr> <tr> <td>합 계</td><td>명</td></tr> </tbody> </table>	구 분	이용자	2017년	명	2016년	명	2015년	명	합 계	명	
구 분	이용자										
2017년	명										
2016년	명										
2015년	명										
합 계	명										
※ 증빙서식11. 자동육아휴직제 운영 증빙 서류 및 이용자 리스트 첨부											
○ 평가기준 : 최근 3년 (2015년 ~ 2017년)「자동육아휴직제 시행」시 가점 1점											
- 증빙 : 증빙서식11. 자동육아휴직제 운영 증빙 서류 및 이용자 리스트											
✓ 현장심사시 확인 : 사내 내부규정 증빙 및 자동육아휴직제 이용자 리스트											

평가항목	배점	자체 평가점수										
<b>대체인력 채용</b> ※ 대체인력 채용 : 육아휴직 등을 사용하는 근로자를 대체하여 신규로 인력을 채용 ※ 고용보험법에 따라 대체인력 장려금을 지원 받은 경우 가점	1											
○ 운영실적 (2015년 ~ 2017년, 최근 3년) <table border="1"> <thead> <tr> <th>구 분</th><th>대체인력 채용 인원</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017년</td><td>명</td></tr> <tr> <td>2016년</td><td>명</td></tr> <tr> <td>2015년</td><td>명</td></tr> <tr> <td>합 계</td><td>명</td></tr> </tbody> </table>			구 분	대체인력 채용 인원	2017년	명	2016년	명	2015년	명	합 계	명
구 분	대체인력 채용 인원											
2017년	명											
2016년	명											
2015년	명											
합 계	명											
<b>※ 증빙서식12. 대체인력 채용자 리스트 첨부</b>												
○ 평가기준 : 최근 3년 (2015년 ~ 2017년) 육아휴직 등을 사용하는 근로자를 대체하여 신규로 인력을 채용하여 대체인력 채용 장려금을 지원받은 경우 가점 1점  - 증빙 : 증빙서식12. 대체인력 채용자 리스트 ✓ 현장심사시 확인 : 해당자의 채용확인서 혹은 대체인력채용 장려금 수령 통장 증빙												

평가항목	배점	자체 평가점수												
<b>여성관리자 비율 목표제 시행</b> ※ 여성관리자 비율 목표제 : 여성관리자 육성을 위하여 기업 자체적으로 관리자 중 여성 비율 목표를 설정하여 인사관리에 참고·반영하는 제도 ※ 「공공기관 운영에 관한 법률」제4조에 따른 공공기관 및 '적극적 고용개선조치' 기준에 미달하여 '여성고용목표'를 수립한 기업·공공기관 제외	1													
○ 운영실적 (2015년 ~ 2017년, 최근 3년) <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th><th>여성관리자 목표 비율</th><th>여성관리자 비율 실적</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017년</td><td>%</td><td>%</td></tr> <tr> <td>2016년</td><td>%</td><td>%</td></tr> <tr> <td>2015년</td><td>%</td><td>%</td></tr> </tbody> </table>			구분	여성관리자 목표 비율	여성관리자 비율 실적	2017년	%	%	2016년	%	%	2015년	%	%
구분	여성관리자 목표 비율	여성관리자 비율 실적												
2017년	%	%												
2016년	%	%												
2015년	%	%												
<b>※ 증빙서식13. 여성관리자 비율 목표제 시행 및 실적관리 첨부</b>														
○ 평가기준 : 여성관리자 육성을 위하여 기업에서 관리자 중 여성 비율의 목표를 자체적으로 설정하여 최근 3년간 지속적으로 그 실적을 관리한 경우(2015년 ~ 2017년) 가점 1점  - 증빙 : 증빙서식13. 여성관리자 비율 목표제 시행 및 실적관리 ✓ 현장심사시 확인 : 근거로 제출 가능한 관련 서류 증빙														

평가항목	배점	자체 평가점수		
<b>조기퇴근제 시행</b>	1			
<p>○ 운영실적 (2018년, 현재)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>평가내용</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>조기퇴근제 시행 유 <input type="checkbox"/> 무 <input type="checkbox"/></td></tr> </tbody> </table> <p>※ 증빙서식14. 조기퇴근제 운영 증빙 서류</p>			평가내용	조기퇴근제 시행 유 <input type="checkbox"/> 무 <input type="checkbox"/>
평가내용				
조기퇴근제 시행 유 <input type="checkbox"/> 무 <input type="checkbox"/>				
<p>○ 평가기준 : 매월 1회 이상 특정일을 지정하여 1시간 이상 조기퇴근 시행 시 가점 1점  예시)① 회사 차원에서 특정한 날짜를 정해 월 1회 이상 전 직원 대상 조기퇴근을 실시하는 경우  ② 주 40시간 근로를 유지하면서 유연근무제를 활용하여 근무시간을 조정, '가족과 함께하는 날'로 지정된 금요일에는 단축근무를 실시하는 경우(부서원을 몇 개의 그룹으로 나눠 그룹별로 실시하는 것도 가능)  등  - 증빙 : 증빙서식14. 조기퇴근제 운영 증빙 서류  ✓ 현장심사시 확인 : 근거로 제출 가능한 관련 서류 증빙</p>				

평가항목	배점	자체 평가점수										
<b>시간선택제 일자리 활용</b> ※ 시간선택제 일자리 : 근로자의 필요에 따라 전일제 근로자보다 짧게 일하면서 기본적인 근로조건이 보장되고, 차별이 없는 일자리 제도 ※ 고용노동부 '시간선택제 일자리 지원 사업' 참여 기업에 가점 인정	0.5											
<p>○ 운영실적 (2015년 ~ 2017년, 최근 3년)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>구 분</th><th>이용자</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017년</td><td>명</td></tr> <tr> <td>2016년</td><td>명</td></tr> <tr> <td>2015년</td><td>명</td></tr> <tr> <td>합 계</td><td>명</td></tr> </tbody> </table> <p>※ 증빙서식15. 시간선택제 일자리 이용자 리스트 첨부</p>			구 분	이용자	2017년	명	2016년	명	2015년	명	합 계	명
구 분	이용자											
2017년	명											
2016년	명											
2015년	명											
합 계	명											
<p>○ 평가기준 : 최근 3년 (2015년 ~ 2017년) 고용노동부 지원「시간선택제 일자리 활용 대상 기업」선정 시 가점 0.5점  - 증빙 : 증빙서식15. 시간선택제 일자리 이용자 리스트  ✓ 현장심사시 확인 : 해당자의 지원금 수령 통장 증빙  (예 : 근로계약기간의 정함이 없는(무기계약) 시간선택제 근로자를 새로 고용하는 경우, 전일제 근로자가 필요한 (자녀보육, 퇴직준비, 학업, 간병 등)에 시간선택제를 활용하는 경우, 기간제인 시간제 근로자를 무기계약직 시간선택제로 전환하는 중소·중견기업)</p>												

평가항목	배점	자체 평가점수		
고용노동부 주관 ‘적극적 고용개선조치’에서 여성근로자 및 여성관리자의 고용기준에 미달하는 기업	-2			
○ 운영실적 (2017년, 최근 1년)				
<table><tr><td>평가내용</td></tr><tr><td>2017년 ‘적극적 고용개선조치’ 고용기준 미달 유 <input type="checkbox"/> 고용기준 미달 무 <input type="checkbox"/></td></tr></table>			평가내용	2017년 ‘적극적 고용개선조치’ 고용기준 미달 유 <input type="checkbox"/> 고용기준 미달 무 <input type="checkbox"/>
평가내용				
2017년 ‘적극적 고용개선조치’ 고용기준 미달 유 <input type="checkbox"/> 고용기준 미달 무 <input type="checkbox"/>				
○ 평가기준 : 최근 1년 (2017년) 고용노동부 주관 ‘적극적 고용개선조치’에서 여성근로자의 고용기준 미달 시 감점 2점				
○ 대상 사업장 : 상시 500명 이상의 근로자를 고용하는 기업, 공공기관(「공공기관 운영에 관한 법률」제4조에 따른 공공기관)				
- 증빙 : 적극적 고용개선 홈페이지( <a href="http://www.aa-net.or.kr">http://www.aa-net.or.kr</a> ) → 남녀근로자 현황 → 공문보기 → 가족친화인증사무국에서 고용노동부로 일괄 조사 의뢰하여 결과 반영 → 이의가 있는 경우 전년도 분석결과 공문 확인 후 제출				