



일가정 양립 위한 출산 · 육아 우수기업 지원사업

신청기간 | 2025. 2. 28. (금) ~ 4. 4. (금) 18:00

대 상

- ◆ 도내 출산육아 우수기업 ○○개사
※ 모집규모는 수요와 예산을 고려하여 조정될 수 있음

지원내용

- ◆ 우수기업 선정 기업 대상 **장려금 최대 2,000만원** 지원
우수기업 선정 시 1,000만원 + 주4일제 출근제 도입 · 시행 기업 대상 1,000만원 추가 지원

신청방법

- ◆ 담당자 E-메일 온라인 접수 | jjin9436@cepa.or.kr
※ 충남경제진흥원 통합지원시스템 누리집 공고문 게시 참고 (www.cnsp.or.kr)



일가정 양립 위한 출산·육아 우수기업 지원사업

직장 내 아이키움 배려문화의 민간 확산을 위한 「일가정 양립 위한 출산·육아 우수기업 지원사업」을 아래와 같이 시행하오니 많은 관심과 참여를 바랍니다.

2025. 2. 28.

충남경제진흥원장

I 신청 개요

- ☐ 신청기간: 2025. 2. 28.(금) ~ 4. 4.(금) 18:00 限
- ☐ 신청방법: 담당자 e-메일 온라인 접수
- ☐ 신청자격
 - 사업자등록일로부터 2년이 경과하고 도내 소재한 상시 노동자 수 10인 이상 300인 미만 사업장으로, 결격사유에 해당되지 않는 출산·육아 우수기업
 - * 여가부 주관의 가족친화인증기업도 신청가능, 다만 공공기관·공기관은 제외

< 지원 제외 대상 >

- ▶ 최근 3년간 「근로기준법」 제43조의2, 동법 시행령 제23조의2에 따라 임금체불 관련 명단 공개 사업장
- ▶ 공고일 기준 최근 3년간 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제17조의5에 의하여 적극 고용개선조치 이행부진으로 명단이 공표된 사업장(다만 신청일 이전 고용기준 충족 시 예외)
- ▶ 「국세기본법」 제85조의5, 「관세법」 제116조의2 또는 「지방세징수법」 제11조에 따라 고액·상습 체납 등으로 명단이 공개 중인 법인·단체
- ▶ 공고일 기준 최근 3년간 장애인고용법에 의거 장애인 고용 의무 불이행으로 2회 연속 명단이 공표된 사업장 (다만 신청일 이전 의무 고용 충족 시 예외)
- ▶ 부도덕한 행위 등으로 사회적 물의를 야기하거나, 언론보도 또는 소송·민원 제기 등의 논란이 있어 우수기업 선정이 합당치 않다고 판단되는 사업장

II 사업 절차

① 사업공고 및 신청

○ (모집규모) OO 社

※ 모집 규모는 수요와 예산을 고려하여 조정될 수 있음

○ (신청기간) '25. 2. 28.(금) ~ 4. 4.(금) 18:00 限

○ (신청방법) 담당자 e-메일 온라인 접수

- 충남경제진흥원 담당자 : jjin9436@cepa.or.kr

※ 신청서 누락 방지를 위해 담당자에게 확인전화 必 041-404-1371

NO	제출서류	신청 방법
1	신청서(서명 날인 스캔 파일)	해당 파일 전자메일 접수
2	출산·육아 우수기업 추진실적 보고서	
3	개인정보 수집·제공·활용 동의서	
4	실적별 증빙자료(가점항목 포함)	
5	사업자등록증	
6	법인등기부등본	

② 참여사업장 선정

○ (사전검토) 사업장별 결격사유 조회·확인(공고일 기준 최근 3년 이내) 및 구비서류 제출 여부 확인(보완이 필요한 경우 사업장에 즉시 보완 요청)

※ 보완에 불응 또는 지정된 기한 내 미제출 시 심사 대상에서 제외 가능

○ (사업장 선정) 신청사업장의 추진실적에 대한 심사위원 평가점수에 따라 고득점순으로 선정(<붙임1> 평가항목별 배점 참고)

※ 2025년 상반기 진행되는 현장 컨설팅(실사) 결과에 따라 최종선정 제외 가능

- 현장의 다양한 출산·육아 우수사례가 발굴될 수 있도록 사업장 규모·업종별 특성 등을 고려하여 균형 있게 선정

○ (선정공고) 서면심사 결과는 충남경제진흥원 누리집을 통해 공고하고, 협약 일정 및 현장실사 등 안내 사항은 사업장별로 안내

③ 아이키움 배려문화 컨설팅(현장실사)

- (대상) 서면심사를 통과한 00개 기업
- (방식) 현장 컨설팅을 통해 일가정양립 수준 향상 유도 및 실사
 - 사전 제출자료의 현장 확인·검증
 - ①출산·육아 우수기업 신청서, ②실적보고서, ③증빙자료 등(기업DB 포함)
 - ※ 기업 대표 또는 인사담당자 인터뷰(必), 제도 수혜자 인터뷰
 - 실사 결과 미진한 영역을 확인하고 개선을 위한 컨설팅 진행
- (보고) 현장컨설팅단은 사업장별 '현장실사 결과 보고서'를 제출하되, 실사 사진 및 기타 특이 사항 등을 포함
- (선정 취소) 현장확인 결과 신청 당시 제출내용과 다른 경우는 허위 서류 제출로 선정 취소, 다음연도 사업 신청자격 제한

III 지원 내용

① 장려금 지급

- (대상 기업 수 및 지원금액)
 - 우선, 출산·육아 우수기업에 00개 社 장려금 각 10백만원 지원
 - 다음으로, 우수기업 00개 社를 대상으로 주4일 출근제 도입·시행 기업 00개 社를 발굴하여 각 10백만원 추가 지급(최대 20백만원)
- (지원금 확정)
 - 기업에서 제출한 서류 및 현장 컨설팅(현장실사) 결과보고 등을 종합하여 심사위원회 의결로 확정

※ 우수기업 : 기업당 지원금 10백만원

※ 주4일 출근제 도입·시행 기업 : 지원금 10백만원+10백만원 추가 지원(총 20백만원)

- (용도제한) 사업장 내 일가정 양립 위한 제도·시설 개선 등에 사용
- (결과제출) 지정 사업장은 연도 내 장려금 사용 결과(회계처리 등)를 제출해야 하며 특정 사유 발생 시(미사용, 목적 외 사용) 환수 가능

② 기업인증 및 홍보 등

- (인증지원) 「출산·육아 우수기업」 인증서 및 인증패, 인증 현판 제공
- (홍보지원) 道와 충남경제진흥원 누리집 게시, 충남청년포털 등 배너 연계 홍보, 홍보영상, 쇼츠 제작 및 도 SNS 활용 홍보
- (기타지원) '찾아가는 일자리 버스' 사업 연계 기업 홍보, 일가정 양립 관련 심화 컨설팅 제공 등

③ 사후 관리

- (유효기간) 일가정양립 위한 출산·육아 우수기업 인증(~'26.12.31)
- (지정취소) 결격사유·허위서류 제출 등이 사후에 발견되거나 노동관계법 위반으로 처벌을 받는 경우, 또는 사회적 논란 또는 물의를 일으킨 경우
- (지원금 환수) 지정 후 1년 이내 취소 시 장려금은 환수 조치 될 수 있으며 취소일로부터 2년간 신청 자격 제한
- (점검 방법) 수시 점검(필요시 현장 확인)

IV 향후 추진일정

- 2.28.(금)~4.4.(금) : 선정계획 공고 및 홍보·안내
- 4.7.(월)~4.18.(금) : 제출서류 심사 및 결과 공고
- 4.21.(월)~5.9.(금) : 현장 컨설팅 및 실사
- ~5.14.(수) : 심사위원회 의결로 장려금 지원 확정
- ~8.29.(금) : 2차 서면 컨설팅
- 9~11월 : 주4일 출근제 도입 기업 추가지원
- 11~12월 : 결과보고서 제출 및 사업비 정산

※ 사업 일정은 사정에 따라 변경·조정될 수 있음

V 문의처

- 충남경제진흥원 일자리정책실
 - ☎ 041) 404-1370~1371
 - E-mail: jjin9436@cepa.or.kr
 - Fax: 041) 404-1403

붙임 1

선정기준

○ 총점 130점(㉠+㉡+㉢+㉣+㉤) +가점 10점

구분	평가항목	배점	평가지표
합계		130(10)	
정 량	㉠ 기업 분위기	10	5 - (A-1) 여성 근로자 비율
			5 - (A-2) 초등학생 이하 유자녀 근로자 비율
	㉡ 출산·육아 지원 인프라 구축	40	5 - (B-1) 난임 치료 지원제도 시행 여부
			5 - (B-2) 유산·사산 휴가 시행 여부
			5 - (B-3) 출산전후휴가 시행 여부
			5 - (B-4) 임신·육아기 근로시간 단축 및 선택적 근로시간제 시행 여부
			5 - (B-5) 출산 지원제도 시행 여부
			5 - (B-6) 출산·육아 지원 편의시설 설치 여부
			5 - (B-7) 육아휴직 제도 시행 여부
			5 - (B-8) 육아휴직 복귀 시 적응 지원프로그램 시행 여부
	㉢ 출산·육아 지원 인프라 활용	40	10 - (C-1) 여성 육아기 근로시간 단축제 활용 비율
			10 - (C-2) 남성 육아기 근로시간 단축제 활용 비율
			10 - (C-3) 여성 육아휴직 활용 비율
			10 - (C-4) 남성 육아휴직 활용 비율
	㉣ 주 4일제 도입·활용	30	15 - (D-1) 주4일 출근제 시행 여부
			15 - (D-2) 주4일 출근제 활용 비율
정 성	㉤ 기타 노력	10	- (E) 일가정양립 및 출산·육아 우수기업을 위한 기타 노력(제도·문화)
가점	㉦	10	5 - (F-1) 정부·지자체 일가정양립 관련 우수기업 선정·수상(최근 3년)
			5 - (F-2) 정부·지자체 주관 일·가정양립 사업참여 실적(최근 3년)

* 서류평가 + 심사위원회 심의를 거쳐 고득점순으로 선발하며 개정법의 적용 시점은 해당 법의 시행일을 기준으로 판단

ex) 남녀고용평등법상 난임치료휴가는 기존 3일(1일 유급) → 6일(2일 유급)로 변경되었으나 시행일이 2025년 2월 23일이므로 대상 기간(24년)에 적용되었던 3일을 기준으로 판단

출산·육아 우수기업 신청서(서식)

일가정 양립 위한 출산·육아 우수기업 신청서

※ 해당되는 곳에 “√” 표시

(1) 신청구분		<input type="checkbox"/> 기업단위 <input type="checkbox"/> 사업장단위		(2) 사업자(법인)등록번호		
(3) 사업체명				(4) 사업개시일		
(5)-① 대 표 자				(5)-② 대표자 직책(직위)		
(6) 소 재 지		<본사> <사업장> <input type="checkbox"/> 없음(본사동일)				
(7)-① 업종				(7)-② 주생산품/서비스		
(8)-① 총 자산	2023년	천원		(8)-② 연 매출액	2023년	천원
	2024년	천원			2024년	천원
(9)-① 상시 근로자 수		총 (명)		(9)-② 초등학교 이하 유자녀 근로자 수 (명)		
		男 명	女 명			
(10) 신청인	부서명			직책		
	성명			전자메일		
	전화			휴대전화		
(11) 결격사유 해당 여부 (최근 3년간)		① 임금체불 명단 공개 여부				<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
		② 적극적 고용개선조치 미이행 사업장으로 명단 공표 여부				<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
		③ 납세의무 불이행 등 명단 공개 여부				<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
		④ 장애인고용 의무 불이행 명단 공표 여부				<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
		⑤ 부도덕한 행위 등으로 사회적 물의 여부				<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오

「일가정 양립 위한 출산·육아 우수기업」 선정 참여를 신청합니다.

신청인(대표자): _____ 년 월 일 (서명 또는 인)

충남경제진흥원장 귀하

첨부 서류	1. 신청서 원본(대표 직인), 2. 출산·육아 우수 추진실적 보고서, 3. 개인정보 수집·제공·활용 동의서, 4. 실적별 증빙자료(가점 항목포함), 5. 사업자등록증, 6. 법인등기부등본
----------	---

신청서 작성요령

- (1) **신청구분:** 기업단위(본사 포함 전체) 또는 사업장단위(공장, 지사 등) 여부, 가능한 기업(법인) 단위 신청을 권장
- (2) **사업자등록번호(법인등록번호),** 기업단위는 본사, 사업장 단위는 당해 사업장 기준으로 기입
- (3) **사업체명:** 기업단위는 본사, 사업장단위는 당해 사업장 명칭(사업자등록증에 기입된 명칭)
- (4) **사업개시일:** 사업자등록증 상 개업연월일 기입(합병에 따른 사업승계는 그 이전 사업개시일 기입)
- (5)-①~② **대표자(직책):** 기업단위는 본사, 사업장 단위는 당해 사업장의 사업자등록증에 기재된 사업주의 성명 및 직책·직위 기재
- (6) **소재지:** 기업단위는 본사 주소만 기재하고, 사업장 단위는 본사 및 사업장 주소 모두 기재
- (7)-①~② **업종 및 주생산품/서비스:** 신청기업의 사업종류 및 산출물 기입(다수 업종에 해당하는 경우 주된 업종 중심으로 기재)
- (8)-①~② **총자산 및 연 매출액:** 해당 회계연도 말일 기준으로 작성
- (9)-① **근로자수:** 직전년도 말일("24.12.31.") 기준 근로자 수(사업장 단위는 당해 사업장의 근로자수)
- (9)-② **초등학교 이하 유자녀 근로자 수:** 직전년도 말일("24.12.31.") 기준 전체 근로자(남녀포함) 중 유자녀 근로자 수 기재
- (10) **신청인:** '일가정 양립 위한 출산·육아 우수기업' 선정 신청을 위한 담당자를 지정하여 관련 사항 기재
- (11) **결격사유 해당 여부:** '일가정 양립 위한 출산·육아 우수기업' 선정 공고일 기준 최근 3년 이내 신청 결격사유에 해당하는지 여부 기입

첨 부

제출서류 목록

번호	자료항목	제출서류	제출방법
■ 신청서류			
1	신청	신청서(서명 날인 스캔 파일)	전자메일 제출
2		출산·육아 우수 추진실적 보고서	
3		개인정보 수집·제공·활용 동의서	
4		실적별 증빙자료(가점항목 포함)	
5		사업자등록증	
6		법인등기부등본	
↳ ★ 실적별 증빙자료(상세)			
A-1	정량	< 여성 근로자 비율 > → 직원 명부 등	<u>항목별로</u> <u>파일을</u> <u>압축하여</u> <u>전자메일로</u> <u>제출</u> ※ 파일명: 번호/자료항목/ 제출서류 순 기재 (예시) D-1/ 4일 출근제 시행 여부/ 단체협약
A-2		< 초등학교 이하 유자녀 근로자 비율 > → 직원 명부 등	
B-1		< 난임 치료 지원제도 도입·시행 여부 > → 제도 구축 여부 확인을 위한 내부규정, 단체협약, 취업규칙, 시행문 등	
B-2		< 유산·사산 휴가 도입·시행 여부 > → 제도 구축 여부 확인을 위한 내부규정, 단체협약, 취업규칙, 시행문 등	
B-3		< 출산전후휴가 도입·시행 여부 > → 제도 구축 여부 확인을 위한 내부규정, 단체협약, 취업규칙, 시행문 등	
B-4		< 임신·육아기 근로시간 단축 및 선택적 근로시간제 도입·시행 여부 > → 제도 구축 여부 확인을 위한 내부규정, 단체협약, 취업규칙, 시행문 등	
B-5		< 출산 지원제도 도입·시행 여부 > → 제도 구축 여부 확인을 위한 내부규정, 단체협약, 취업규칙, 시행문 등	
B-6		< 출산·육아 지원 편의시설 설치 여부 > → 영업신고증, 위탁시 계약서 ※ 현장실사 시 확인	
B-7		< 육아휴직 제도 도입·시행 여부 > → 제도 구축 여부 확인을 위한 내부규정, 단체협약, 취업규칙, 시행문 등	
B-8		< 유아휴직 복귀 시 적응 지원프로그램 도입·시행 여부 > → 제도 운영에 대한 내부 시행문, 사용 가이드(매뉴얼), 직원 사용 현황, 규정·기준, 계획 수립 및 결과 보고 내부 공식 문서 등	

C-1		<p>< 여성 육아기 근로시간 단축제 활용 비율 ></p> <p>→ 전자·기계적 방식의 근태 확인 자료</p> <p>※ 현장실사 시 특정 근로자에 대한 근태자료 요구할 수 있음</p>	
C-2		<p>< 남성 육아기 근로시간 단축제 활용 비율 ></p> <p>→ 전자·기계적 방식의 근태 확인 자료</p> <p>※ 현장실사 시 특정 근로자에 대한 근태자료 요구할 수 있음</p>	
C-3		<p>< 여성 육아휴직 활용 비율 ></p> <p>→ 근로자별 육아휴직 사용 승인 내부 문서</p>	
C-4		<p>< 남성 육아휴직 활용 비율 ></p> <p>→ 근로자별 육아휴직 사용 승인 내부 문서</p>	
D-1		<p>< 4일 출근제 시행 여부 ></p> <p>→ 제도 구축 여부 확인을 위한 내부규정, 단체협약, 취업규칙, 시행문 등</p>	
D-2		<p>< 4일 출근제 활용 비율 ></p> <p>→ 근로자별 4일 출근제 사용 승인 내부 문서</p> <p>→ 전자·기계적 방식의 근태 확인 자료</p> <p>※ 현장실사 시 특정 근로자에 대한 근태자료 요구할 수 있음</p>	
E	정성	<p>< 일가정양립 및 출산·육아 우수기업을 위한 기타 노력(제도·문화) ></p> <p>→ 항목별 제도 구축 여부 확인을 위한 내부규정, 단체협약, 취업규칙, 시행문 등</p> <p>※ 현장실사 시 특정 근로자에 대한 근태자료 요구할 수 있음</p>	
F-1	가점	<p>< 정부·지자체 일가정양립 관련 우수기업 선정·수상(최근 3년) ></p> <p>→ 우수기업 인증·선정서 또는 인증패(사진)</p> <p>※ 여성가족부 주관 가족친화기업 인증 포함</p>	
F-2		<p>< 정부·지자체 주관 일가정양립 사업참여 실적(최근 3년) ></p> <p>→ 참여 확인을 위한 사업참여 확인서 또는 내부 문서, 행사 현장 사진 등</p>	

※ B-1~B-8 기준실적은 제도의 도입 여부로 판단

- 제도가 마련되어 있다면 대상자가 없어 사용하는 직원이 없는 경우에도 인정

※ 상기 외 실적 검증을 위해 필요한 자료 제출을 요구할 수 있음

일가정 양립 위한 출산·육아 우수기업 추진실적 보고서

○ ○ ○ 사

1. 정량지표

평가항목	배점						
A-1. 여성 근로자 비율	5						
<p>○ 운영실적(2024년 1월 1일 ~ 2024년 12월 31일)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>사업장 내 전체 근로자 수 (A)</th> <th>사업장 내 여성 근로자 수 (B)</th> <th>사업장내 여성 근로자 비율 (B/A) × 100</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>_____명</td> <td>_____명</td> <td>_____%</td> </tr> </tbody> </table>		사업장 내 전체 근로자 수 (A)	사업장 내 여성 근로자 수 (B)	사업장내 여성 근로자 비율 (B/A) × 100	_____명	_____명	_____%
사업장 내 전체 근로자 수 (A)	사업장 내 여성 근로자 수 (B)	사업장내 여성 근로자 비율 (B/A) × 100					
_____명	_____명	_____%					
<p>※ 작성 시 참고사항</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2024년 1월 1일 ~ 2024년 12월 31일 사업장 내 전체 근로자 수 대비 여성 근로자 수로 계산 - 2024년 12월 31일 이전 퇴사자 제외(A, B 모두 제외) 							

평가항목		배점
A-2. 초등학생 이하 유자녀 근로자 비율		5
○ 운영실적(2024년 1월 1일 ~ 2024년 12월 31일)		
사업장 내 전체 근로자 수 (A)	사업장 내 초등학교 이하 유자녀 근로자 수 (B)	사업장내 초등학교 이하 유자녀 근로자 비율 (B/A) × 100
_____명	_____명	_____%
<p>※ 작성 시 참고사항</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2024년 1월 1일 ~ 2024년 12월 31일 사업장 내 전체 근로자 수 대비 만 12세 또는 초등학교 6학년 이하 유자녀 근로자 수로 계산 - 2024년 12월 31일 이전 퇴사자 제외(A, B 모두 제외) 		

평가항목				배점				
B-1. 난임 치료 지원제도 시행 여부				5				
○ 운영실적(2024년 1월 1일 ~ 2024년 12월 31일)								
구분(지원유형)	추진 실적							
난임 치료 지원제도 도입 및 시행 여부	법정 난임치료휴가 시행		<input type="checkbox"/>					
	난임치료휴가 유급 시행		<input type="checkbox"/>					
	비용지원	진단비 지원	<input type="checkbox"/>	(천원)				
		시술비 지원	<input type="checkbox"/>	(천원)				
		기타	()					
<p>※ 작성 시 참고사항(개정 전 기준 적용)</p> <p>- 법정 난임휴가는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제18조의 3에 근거한 3일의 휴가(최초 1일 유급, 2일 무급)를 의미하며 유급 시행은 최초 1일 외 나머지 2일에 대한 사업주의 추가 유급 지원을 의미함</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>개정 전(적용)</th> <th>개정 후(미적용) - 시행 2025. 2. 23.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.</td> <td>제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 2일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.</td> </tr> </tbody> </table> <p>- 비용지원은 난임치료 휴가 외 사업주의 진단비, 시술비, 기타 지원(기술 요)을 의미함</p>					개정 전(적용)	개정 후(미적용) - 시행 2025. 2. 23.	제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.	제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 2일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.
개정 전(적용)	개정 후(미적용) - 시행 2025. 2. 23.							
제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.	제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 2일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.							

평가항목			배점
B-2. 유산·사산 휴가 시행 여부			5
○ 운영실적(2024년 1월 1일 ~ 2024년 12월 31일)			
구분(지원유형)	추진 실적		
유산·사산 휴가 시행 여부	법정 유·사산 휴가 시행	<input type="checkbox"/>	
	유·사산 휴가 기간 확대 시행	<input type="checkbox"/>	
	유사산 휴가 비용지원	<input type="checkbox"/>	(천원)
<p>※ 작성 시 참고사항</p> <ul style="list-style-type: none"> - 법정 유·사산휴가는 「근로기준법 제74조 제3항」에 근거한 유급휴가를 의미하며 기간 확대 시행은 「근로기준법 시행령 제43조 제3항」의 법정 휴가 기간*을 상회하는 사용자 추가 지원을 의미함 - 비용지원은 여성 근로자의 유·사산 시 사업주가 시혜적으로 제공하는 위로금 등의 혜택을 의미 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>* 유·사산 휴가 기간</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 임신기간이 11주 이내 : 유산 또는 사산한 날부터 5일까지 2. 임신기간이 12주 이상 15주 이내 : 유산 또는 사산한 날부터 10일까지 3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지 4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지 5. 임신기간이 28주 이상 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지 </div>			

평가항목	배점
B-3. 출산전후휴가 시행 여부	5

○ 운영실적(2024년 1월 1일 ~ 2024년 12월 31일)

구분(지원유형)	추진 실적		
출산전후휴가 시행 여부	법정 출산전후휴가 시행		<input type="checkbox"/>
	출산전후휴가 기간 확대 시행		<input type="checkbox"/>
	유급시행	법정기간	<input type="checkbox"/>
		전 기간	<input type="checkbox"/>

※ 작성 시 참고사항(개정 전 기준 적용)

- 법정 출산전후휴가는 「근로기준법 제74조 제1항」에 근거한 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 휴가를 의미함

개정 전(적용)	개정 후(미적용) - 시행 2025. 2. 23.
제74조(임산부의 보호) 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.	제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(미숙아를 출산한 경우에는 100일, 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 하고, 미숙아의 범위, 휴가 부여 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

- 기간 확대 시행은 법정 지원기간 90일(또는 100~120일)을 초과하는 사용자의 추가지원을 의미함
- 유급 시행은 「근로기준법 제74조 제4항」에 따른 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)의 기본 유급지원기간 외에 **잔여기간에 대한 사용자의 추가 유급 지원을 의미함**
ex) 90일 전 기간 유급 지원

평가항목	배점
B-4. 임신·육아기 근로시간 단축 및 선택적 근로시간제 시행 여부	5

○ 운영실적(2024년 1월 1일 ~ 2024년 12월 31일)

구분(지원유형)	추진 실적	
임신·육아기 근로시간 단축 및 선택적 근로시간제 도입·시행 여부	법정 임신기 근로시간 단축	<input type="checkbox"/>
	법정 육아기 근로시간 단축	<input type="checkbox"/>
	법정 임신부 출퇴근 시간 변경	<input type="checkbox"/>
	임신기 또는 육아기 근로시간 단축 기간(시간) 확대 적용	<input type="checkbox"/>
	육아기 근로시간 단축 유급 지원	<input type="checkbox"/>

※ 작성 시 참고사항(개정 전 기준 적용)

- 법정 임신기 근로시간 단축은 「근로기준법 제74조 제7항」에 근거한 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자의 신청에 따른 1일 2시간의 근로시간 단축을 의미함

개정 전(적용)	개정 후(미적용) - 시행 2025. 2. 23.
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.	제74조(임산부의 보호) ⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 경우 임신 전 기간)가 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.

- 법정 육아기 근로시간 단축은 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조의2」에 근거한 1년 이내의 근로시간 단축을 의미함(단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상 35시간 이하여야 함)

개정 전(적용)	개정 후(미적용) - 시행 2025. 2. 23.
제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 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.	제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 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.

평가항목	배점
<ul style="list-style-type: none"> - 법정 임신부 출퇴근 시간 변경은 「근로기준법 제74조 제9항」에 근거하여 임신 중 여성 근로자의 신청에 따라 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각을 변경하는 것을 의미함 - 임신기 또는 육아기 근로시간 단축 확대 적용은 적용 기간 및 시간의 확대를 모두 포함 - 육아기 근로시간 단축 유급 지원은 <u>법의 범위(무급)를 초과하는 사용자의 비용지원을 의미함</u> 	

평가항목				배점				
B-5. 출산 지원제도 시행 여부				5				
○ 운영실적(2024년 1월 1일 ~ 2024년 12월 31일)								
구분(지원유형)	추진 실적							
출산 지원제도 도입·시행 여부	법정 배우자 출산휴가		<input type="checkbox"/>					
	배우자 출산휴가 확대 실시		<input type="checkbox"/>					
	출산 비용지원	출산장려금	<input type="checkbox"/>	(천원)				
		양육지원금	<input type="checkbox"/>	(천원)				
		기타	()					
<div>※ 작성 시 참고사항(개정 전 기준 적용)</div> <div>- 법정 배우자 출산휴가는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제18조의 2」에 따른 10일의 유급휴가를 의미하고 출산휴가 확대는 10일을 초과하는 범위에서 사용자가 부여하는 휴가 기간의 연장을 의미함</div> <table><thead><tr><th>개정 전(적용)</th><th>개정 후(미적용) - 시행 2025. 2. 23.</th></tr></thead><tbody><tr><td>제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.</td><td>제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 고지하는 경우에 20일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.</td></tr></tbody></table> <div>- 출산 비용지원은 출산장려금, 양육지원금, 기타 지원(기술 요)을 포함</div>					개정 전(적용)	개정 후(미적용) - 시행 2025. 2. 23.	제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.	제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 고지하는 경우에 20일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.
개정 전(적용)	개정 후(미적용) - 시행 2025. 2. 23.							
제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.	제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 고지하는 경우에 20일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.							

평가항목		배점
B-6. 출산·육아 지원 편의시설 설치 여부		5
○ 운영실적(2024년 1월 1일 ~ 2024년 12월 31일)		
구분(지원유형)	추진 실적	
출산·육아 지원 편의시설 설치 여부	여성휴게실	<input type="checkbox"/>
	산모휴게실	<input type="checkbox"/>
	수유실	<input type="checkbox"/>
	직장어린이 집	<input type="checkbox"/>
	기타	()
<p>※ 작성 시 참고사항</p> <p>- 직장어린이 집은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제21조」 및 「영유아 보육법 시행령 제20조」에 근거하여 사업주가 근로자의 취업을 지원하기 위하여 수유·탁아 등 육아를 위해 설치한 어린이집을 의미하며 단독, 공동, 위탁 운영 모두 인정</p> <p>* 상시 여성근로자 300명 이상 또는 상시근로자 500명 이상을 고용하는 사업장은 설치 必</p> <p>- 기타 여성휴게실, 산모휴게실, 수유실 등은 법적 설치 의무는 없으나 사용자가 여성 근로자의 권익 보호를 위해 설치·운영 중인 사내·외 시설을 의미함</p>		

평가항목		배점				
B-7. 육아휴직 제도 시행 여부		5				
○ 운영실적(2024년 1월 1일 ~ 2024년 12월 31일)						
구분(지원유형)	추진 실적					
육아휴직 제도 시행 여부	법정 육아휴직	<input type="checkbox"/>				
	육아휴직 기간 확대 실시	<input type="checkbox"/>				
	육아휴직 유급 실시	<input type="checkbox"/>				
<hr/>						
※ 작성 시 참고사항(개정 전 기준 적용)						
<ul style="list-style-type: none">법정 육아휴직은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조」에 근거하여 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 신청에 따른 1년 이내의 휴가를 의미함						
<table><thead><tr><th>개정 전(적용)</th><th>개정 후(미적용) - 시행 2025. 2. 23.</th></tr></thead><tbody><tr><td>제19조(육아휴직) ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. <단서 신설></td><td>② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다. 1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모 2. 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모 3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모</td></tr></tbody></table>			개정 전(적용)	개정 후(미적용) - 시행 2025. 2. 23.	제19조(육아휴직) ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. <단서 신설>	② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다. 1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모 2. 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모 3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모
개정 전(적용)	개정 후(미적용) - 시행 2025. 2. 23.					
제19조(육아휴직) ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. <단서 신설>	② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다. 1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모 2. 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모 3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모					
<ul style="list-style-type: none">육아휴직 기간 확대 실시는 상기한 법정기간을 초과하는 사용자의 시혜적 기간 연장을 의미함육아휴직 유급실시는 「고용보험법 제70조 및 동법 시행령 제95조」에 근거하여 정부에서 지원하는 육아휴직급여(통상임금의 80%로서 상한 150만원, 하한 월 70만원)와 별도로 사용자가 시혜적으로 지급하는 급여 지원을 의미함						

평가항목		배점
B-8. 육아휴직 복귀 시 적응 지원프로그램 시행 여부		5
○ 운영실적(2024년 1월 1일 ~ 2024년 12월 31일)		
구분(지원유형)	추진 실적	
육아휴직 복귀 시 적응 지원프로그램 시행 여부	복귀지원 교육	<input type="checkbox"/>
	직무 연수	<input type="checkbox"/>
	기타	()
<div>※ 작성 시 참고사항</div> <div>- 육아휴직 복귀 시 적응 지원프로그램은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조의6」에 근거하여 사업주가 육아휴직 복귀자에게 지원하는 복귀지원 교육 및 직무 연수 등 사내·외에서 이루어지는 일체의 지원 프로그램을 의미함(기타의 경우 기술 요)</div>		

○ 운영실적(2024년 1월 1일 ~ 2024년 12월 31일)

구분(지원유형)	추진 실적	
육아휴직 복귀 시 적응 지원프로그램 시행 여부	복귀지원 교육	<input type="checkbox"/>
	직무 연수	<input type="checkbox"/>
	기타	()

※ 작성 시 참고사항

- 육아휴직 복귀 시 적응 지원프로그램은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조의6」에 근거하여 사업주가 육아휴직 복귀자에게 지원하는 복귀지원 교육 및 직무 연수 등 사내·외에서 이루어지는 일체의 지원 프로그램을 의미함(기타의 경우 기술 요)

평가항목		배점
C-1. 여성 육아기 근로시간 단축제 활용 비율		10
○ 운영실적(2024년 1월 1일 ~ 2024년 12월 31일)		
만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 여성 근로자 수 (A)	육아기 근로시간 단축 사용 여성 근로자 수 (B)	여성 육아기 근로시간 단축제도 활용률 (B/A) × 100
_____명	_____명	_____%

※ 작성 시 참고사항

- 여성 육아기 근로시간 단축은 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조의2」에 근거하여 2024년 1월 1일 ~ 2024년 12월 31일 사업장 내 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 여성 근로자 수 대비 육아기 근로시간 단축 사용 여성 근로자 수로 계산

개정 전(적용)	개정 후(미적용) - 시행 2025. 2. 23.
제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 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.	제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 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.

- 2024년 12월 31일 이전 퇴사자 제외(A, B 모두 제외)

평가항목		배점
C-2. 남성 육아기 근로시간 단축제 활용 비율		10
○ 운영실적(2024년 1월 1일 ~ 2024년 12월 31일)		
만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 남성 근로자 수 (A)	육아기 근로시간 단축 사용 남성 근로자 수 (B)	남성 육아기 근로시간 단축제도 활용률 (B/A) × 100
_____명	_____명	_____%

※ 작성 시 참고사항

- 남성 육아기 근로시간 단축은 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조의2」에 근거하여 2024년 1월 1일 ~ 2024년 12월 31일 사업장 내 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 남성 근로자 수 대비 육아기 근로시간 단축 사용 남성 근로자 수로 계산

개정 전(적용)	개정 후(미적용) - 시행 2025. 2. 23.
제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 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.	제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 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.

- 2024년 12월 31일 이전 퇴사자 제외(A, B 모두 제외)

평가항목		배점
C-3. 여성 육아휴직 활용 비율		10
○ 운영실적(2024년 1월 1일 ~ 2024년 12월 31일)		
만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 여성 근로자 수 (A)	육아휴직 사용 여성 근로자 수 (B)	여성 육아휴직제도 활용률 (B/A) × 100
_____명	_____명	_____%
<p>※ 작성 시 참고사항</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2024년 1월 1일 ~ 2024년 12월 31일 사업장 내 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 여성 근로자 수 대비 육아휴직 사용 여성 근로자 수로 계산 - 2024년 12월 31일 이전 퇴사자 제외(A, B 모두 제외) 		

평가항목		배점
C-4. 남성 육아휴직 활용 비율		10
○ 운영실적(2024년 1월 1일 ~ 2024년 12월 31일)		
만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 남성 근로자 수 (A)	육아휴직 사용 남성 근로자 수 (B)	남성 육아휴직제도 활용률 (B/A) × 100
_____명	_____명	_____%
<div>※ 작성 시 참고사항</div> <div>- 2024년 1월 1일 ~ 2024년 12월 31일 사업장 내 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 남성 근로자 수 대비 육아휴직 사용 남성 근로자 수로 계산</div> <div>- 2024년 12월 31일 이전 퇴사자 제외(A, B 모두 제외)</div>		

평가항목				배점
D-1. 주4일 출근제 시행 여부				15
○ 운영실적(2024년 1월 1일 ~ 2024년 12월 31일)				
구분(지원유형)	추진 실적			
주4일 출근제 시행 여부	주 4일 출근제	재택근무형	<input type="checkbox"/>	
		집약근무형	<input type="checkbox"/>	
		4일근무형	<input type="checkbox"/>	
	주 4.5일 출근제		<input type="checkbox"/>	
	주 4일 출근제 도입(예정)		<input type="checkbox"/>	
			예정 시기	(년, 월)
<p>※ 작성 시 참고사항</p> <ul style="list-style-type: none"> - '주4일 출근제'는 아래의 3개 유형을 모두 포함 <ul style="list-style-type: none"> ① (재택근무형) 월~금 중 1일을 선택하여 재택근무 ② (집약근무형) 4일간 하루 10시간씩 근무 후 월~금 중 1일을 선택하여 휴무 ③ (4일 근무형) 4일간 하루 8시간씩 근무 후 월~금 중 1일을 선택 또는 지정된 날짜에 휴무 - '주4.5일 출근제'는 월~금 중 1일을 지정하여 4시간의 근로시간을 면제하는 것을 의미 - '주4일 출근제 도입(예정)'은 현재는 시행하고 있지 않으나 장래에 시행 계획이 있는 경우 표기 				

평가항목		배점
D-2. 주4일 출근제 활용 비율		15
○ 운영실적(2024년 1월 ~ 2024년 12월)		
만 2세(35개월) 이하의 자녀를 둔 실 근로자 수 (A)	주4일 출근제 활용 근로자 수 (B)	주4일 출근제 활용률 (B/A) × 100
_____명	_____명	_____%
<div>※ 작성 시 참고사항</div> <div>- 2024년 1월 1일 ~ 2024년 12월 31일 사업장 내 만 2세(35개월) 이하의 자녀를 둔 실 근로자 수 대비 주4일 출근제 활용 근로자 수로 계산</div> <div>- 2024년 12월 31일 이전 퇴사자 제외(A, B 모두 제외)</div>		

2. 정성지표

평가항목	배점
E. 일가정양립 및 출산·육아 우수기업을 위한 기타 노력(제도·문화)	10
<p>○ 배경 및 목적</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>○ 추진 현황</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>○ 추진 효과</p> <p>-</p> <p>-</p>	
<p>※ 작성 시 참고사항</p> <p>- 하단의 예시 항목 중 시행하고 내용이 있으면 제도의 개요 및 운영현황과 효과 등에 대해 기재(분량은 2p 내로 작성하고 증빙자료 제출 必)</p> <p>- 2025년도 출산·육아 지원 인프라 구축 및 활용 실적 있거나 사업에 참여한 경험이 있으면 기입(예정 사항 포함)</p>	
<p>① 법정 육아지원제도 초과 부여 등</p> <p>② 사내 각종 육아지원 프로그램 운영</p> <p>③ 기타 육아지원 홍보·분위기 조성 노력 등</p> <p>④ 유연근무 확대 노력</p> <p>⑤ 규정 마련 통한 제도화</p> <p>⑥ 유연근무 인프라 도입</p> <p>⑦ 기타 다양한 유연근무제도 신설·운영 등</p> <p>⑧ 정시퇴근 관리체계 운영</p> <p>⑨ 기타 초과근무 감축 노력 등</p> <p>⑩ 연차휴가 사용 촉진 노력</p> <p>⑪ 가족돌봄휴가(휴직) 제도 운영</p> <p>⑫ 기타 법정 외 휴가제도 신설·운영</p>	

3. 가점

평가항목			배점
F-1. 정부·지자체 일가정양립 관련 우수기업 선정·수상(최근 3년)			5
○ 선정·수상실적(2022 ~ 2024년)			
NO	추진 실적		
	수상 및 인증획득 명	수상(인증) 일자	주관
1			
2			
3			
4			
<p>※ 작성 시 참고사항</p> <ul style="list-style-type: none"> - 중앙정부 또는 충청남도(유관기관 포함)에서 시행하는 일가정양립 우수기업 선정·수상 모두 포함 - 여성가족부 주관 '가족친화인증' 사업장 포함 			

평가항목			배점
F-2. 정부·지자체 주관 일가정양립 사업참여 실적(최근 3년)			5
○ 참여실적(2022 ~ 2024년)			
NO	추진 실적		
	일가정양립 참여 사업명	사업 참여 일자	주관
1			
2			
3			
4			
<div>※ 작성 시 참고사항</div> <div>- 중앙정부 또는 충청남도(유관기관 포함)에서 시행하는 일가정양립 관련 사업참여 실적 모두 포함</div>			

< 개인정보 수집·활용 동의서 >

본 신청기업은 「일가정 양립 위한 출산·육아 우수기업 지원사업」의 원활한 수
행을 위해 개인정보보호법 제15조(개인정보의 수집·이용)에 의거하여 개인정보를
제공하고 아래와 같이 활용하는 것에 동의합니다.

○ 개인정보 수집목적

- 지원사업의 심사·선정, 평가 관련 안내, 사업실적(정산·원천징수 및 통계자료)관리, 기타 사업 홍보(진흥원 홈페이지, 보도자료, 진흥원 홍보물 등) 및 정보 제공을 위한 목적에만 이용

○ 개인정보 수집항목

- 기업 : 기업대표, 기업현황, 경영현황
- 개인 : 담당자 및 관리책임자 성명, 연락처, 이메일 등

○ 개인정보 이용방법

- 본 지원사업에 참여한 인력 정보 및 관련 자료는 본 사업의 관리를 담당하는 충남경제진흥원에서 업무 처리 시에만 사용
- 개인정보의 보유 및 이용기간 : 5년(관계법령에서 정한 일정한 기간)

< 개인정보 수집·이용·제공 동의 >

1. 개인정보 수집·이용

필수항목 : (동의함 ☐ 동의하지않음 ☐) 선택항목 : (동의함 ☐ 동의하지않음 ☐)

※ 개인정보 제공자가 동의한 내용외의 다른 목적으로 활용하지 않으며, 제공된 개인정보의 이용을 거부하고자 할 때에는 개인정보 관리책임자를 통해 열람, 정정, 삭제를 요구할 수 있음

「개인정보보호법」 등 관련 법규에 의거하여 본인은 위와 같이 개인정보 수집 및 활용에 동의함

2025년 올해 이년

성명 : (서명 또는 날인)