

간행물 등록번호
B552146 - 고용문화혁신팀 - 2025 - 0022 - 01

일자리+

2025년 대한민국 일·생활 균형 우수기업 사례집



2025년
대한민국

일·생활 균형

우수기업
사례집



Best Work-Life Balance Companies

CONTENTS

2025년 대한민국 일·생활 균형 우수기업 사례집
Best Work-Life Balance Companies

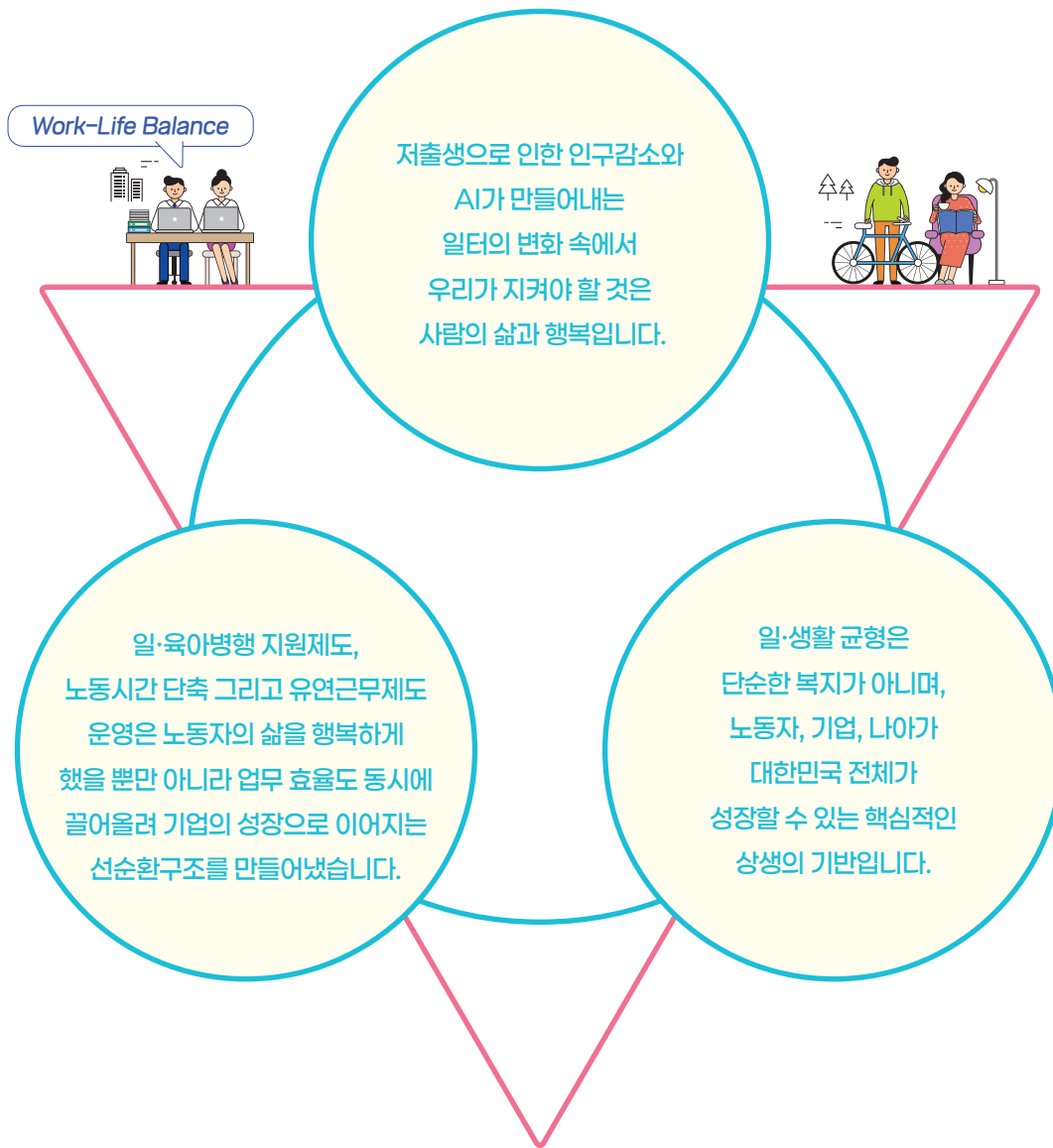
<div>범진전자(주)</div> <div>제조업</div> <div>직원이 만족하는 회사, 인재가 찾아오는 회사가 되기 위한 첫걸음</div> <div>12</div>	<div>(주)아리온</div> <div>제조업</div> <div>출퇴근은 자유롭게 업무는 책임감 있게!</div> <div>16</div> <div></div>	<div>(주)엑셀세라퓨틱스</div> <div>제조업</div> <div>회사의 성장과 직원의 행복 그래프가 우상향이 되도록</div> <div>20</div>	<div>(주)티엠씨케이</div> <div>전문과학</div> <div>일·생활 균형 제도는 일시적 캠페인이 아닌 지속적 성장과 행복한 삶을 위한 토대</div> <div>60</div>	<div>(주)프로랭스</div> <div>전문과학</div> <div>직원의 복지가 프로랭스의 경쟁력</div> <div>64</div>	<div>(주)하바스코리아</div> <div>전문과학</div> <div>안 보이는 곳에서도 책임 있게 일한다는 신뢰, 주2회 재택근무제가 정착된 하바스코리아</div> <div>68</div>
<div>엘아이지넥스원(주)</div> <div>제조업</div> <div>함께 일하고 싶은 동료, 오래 일하고 싶은 회사를 만들기 위한 행복한 여정</div> <div>24</div>	<div>파크시스템스(주)</div> <div>제조업</div> <div>직원의 행복과 회사의 성장은 선순환 관계</div> <div>28</div>	<div>하나머티리얼즈(주)</div> <div>제조업</div> <div>이제는 회사가 직원의 저녁과 주말을 지켜줄 때</div> <div>32</div>	<div>한국전기연구원</div> <div>전문과학</div> <div>출근하고 싶은 행복한 일터 KERI</div> <div>72</div>	<div>(주)교보문고</div> <div>도소매</div> <div>책은 사람을 만들고, 일·생활 균형제도는 행복을 만든다</div> <div>76</div> <div></div>	<div>(주)렛츠밀란커머스</div> <div>도소매</div> <div>회사의 직원도 고객! 고객 행복은 회사에서부터 시작돼</div> <div>80</div>
<div>(주)한국소스</div> <div>제조업</div> <div>고객의 행복 위해 직원의 행복 찾기 주 4일 근무제 정착한 (주)한국소스</div> <div>36</div> <div></div>	<div>한국폴리아세탈(주)</div> <div>제조업</div> <div>집중해서 일하는 회사 잘 쉬어야 집중력과 창의력이 올라가</div> <div>40</div>	<div>한국후지필름(주)</div> <div>제조업</div> <div>직원이 행복할 때 회사도 성장한다는 원칙</div> <div>44</div>	<div>롯데쇼핑(주) 백화점사업부</div> <div>도소매</div> <div>최초와 최고의 복지제도 운영을 지향하는 롯데쇼핑(주)</div> <div>84</div> <div></div>	<div>(주)신세계</div> <div>도소매</div> <div>업계 최초 주 35시간제로 '신세계'를 연 근무 혁신 기업</div> <div>88</div>	<div>(주)이마트</div> <div>도소매</div> <div>일과 삶의 균형이 최고의 경쟁력</div> <div>92</div>
<div>(주)비트윈스페이스</div> <div>전문과학</div> <div>계속 찾아오고 싶은 공간을 창조하는 것처럼 계속 일하고 싶은 회사로 만들고 싶어</div> <div>48</div>	<div>(주)시믹코리아</div> <div>전문과학</div> <div>일을 위한 삶이 아닌 삶을 풍요롭게 하는 일</div> <div>52</div>	<div>앱노트(APPKNOT)</div> <div>전문과학</div> <div>직원 한 사람의 컨디션과 동기부여가 곧 회사의 경쟁력</div> <div>56</div>	<div>가온플랫폼(주)</div> <div>정보통신업</div> <div>'통제'가 아닌 '자율'을 통해 함께 성장하는 기업 문화</div> <div>96</div>	<div>(주)제이니스</div> <div>정보통신업</div> <div>내가 행복하고 싶어서 시작한 일이 직원의 행복도 가져와</div> <div>100</div>	<div>(주)카카오페이</div> <div>금융보험</div> <div>직원이 행복해야 혁신적인 서비스가 나온다</div> <div>104</div>

CONTENTS

2025년 대한민국 일·생활 균형 우수기업 사례집
Best Work-Life Balance Companies

(주)광스틸 (주)구일팔 글나무(주) 110 	남양넥소모 (주)네이처가든 노리시스템(주) 111	(주)다인정공 (주)대교씨엔에스 (주)대학내일 112	(주)더크림유니언 (주)더퍼트 (주)동명기술공단종합건축사사무소 113	에스케이하이닉스(주) (주)에쓰씨케이 (주)에어로매스터 138	(주)에이씨케이 에이치디현대일렉트릭 (주)에프앤엘코퍼레이션 139	(주)에피바이오텍 (주)엔공구 (주)엔소프트 140	(주)엘앤에프 (주)연안항만엔지니어링 오픈엣지테크놀로지(주) 141
두산로보틱스(주) 디스페이스코리아 (주)디오비스튜디오 114	(주)라스텍 (주)라운넥스텍 (주)라운드앤지 115	(주)라이너 라이온코리아(주) 롯데물산(주) 116	(주)롯데자이언츠 (주)마크애니 (주)만만한녀석들 117	(주)와이즈에이아이 (주)우리홈쇼핑(롯데홈쇼핑) (주)원익큐엔씨 142	(주)웹젠 (주)유라코퍼레이션 (주)유빅스테라퓨틱스 143	(주)유한양행 (주)이너턴스 (주)이엘피 144	(주)이지엠엔씨 이토이랩 일동제약(주) 145
(주)멀티캠퍼스 메가존클라우드 (주)메디쿼터스 118	(주)메디테라피 (주)메타툰 (주)미라콤아이앤씨 119	(주)미래컴퍼니 (주)발렉스서비스 (주)뱅크샐러드 120	뱅크웨어글로벌(주) (주)버블콘 벡코씨알오(주) 121	(주)일리아스바이오로직스 (주)임팩트스퀘어 (주)잉카인터넷 146	(주)장애파트너스그룹 (주)제넥신 제니스병원 147	제넥스큐어(주) (주)제이디티씨 (주)젠큐릭스 148	(주)종고나라 지니언스(주) (주)지비소프트 149
사단법인 한국선금 (주)삼광 삼성바이오에피스(주) 122	(주)새누 (주)서북 (주)서울옥션 123	(주)선양소주 성남시청소년청년재단 (주)세스코 124	(주)세퍼드 (주)센스톤 슈나이더일렉트릭코리아(주) 125	(주)지스콤 (주)진인프라 진화퍼시픽(주) 150	(주)창명건설 (주)청안오가닉스 커넥팅더닷츠(주) 151	케이비엠(주) (주)케이스탯리서치 케이씨아이엠(주) 152	(주)케이아이엔엑스 (주)케이지제로인 (주)케이티서비스 남부 153
슈어소프트테크(주) (주)슈퍼겐코리아 (주)스킨푸드 126	(주)스텍 (주)스피어AX (주)시노팩스 127	(주)시바산 (주)신세계까사 (주)신세계디에프 128	(주)신신엠앤씨 신한라이프생명보험(주) (주)신한은행 129	(주)콘텐츠테크놀로지스 (주)큐리오시스 (주)크몽 154	(주)태웅로직스 (주)투네이션 (주)툴젠 155	(주)트리플하이엠 (주)티센바이오팜 티에스라인시스템(주) 156	(주)티원엘에스 (주)페렌벨 포스코와이드 157
쏘테크(주) 씨엔씨레볼루션(주) (주)아그네스메디컬 130	아리울씨앤디(주) (주)아이리스닷넷 아이씨티웨이(주) 131	(주)아이엠파인 (주)아이티센앤틱 (주)아이티센코어 132	(주)아이티엠건축사사무소 아주컨티뉴엄(주) (주)아주호텔서교 133	(주)풍원 (주)플랫브레드 (주)플립커뮤니케이션즈 158	(주)하이씨그 한국쓰리엠(주) 한국오가논(주) 159	한국표준협회 (주)한울씨앤비 (주)한컴인스페이스 160	(주)해안종합건축사사무소 헬리오센(주) 현대캐피탈(주) 161 
(주)아크로스 알파트론마린코리아(주) (주)애큐온캐피탈 134	(주)아나두 (주)에듀서브 (주)에르모어 135	(주)에브리데이해피 (주)에스디 에스디티(주) 136	에스엠엘제니트리 (주)에스엠인스트루먼트 (주)에스케이어손 137	(주)호텔롯데 롯데면세점 (주)휴롬엘에스 (주)힘콤 162			

‘대한민국 일·생활 균형 우수기업’과 함께 합니다



이에 고용노동부는

2025년 관계부처와 경제단체, 노동단체 합동으로
‘대한민국 일·생활 균형 우수기업’을 선정하여 시상했습니다.

사업내용

사업주관 (사업총괄) 고용노동부
(공동운영) 산업통상자원부, 중소벤처기업부, 한국경영자총협회,
대한상공회의소, 중소기업중앙회, 한국노동조합총연맹

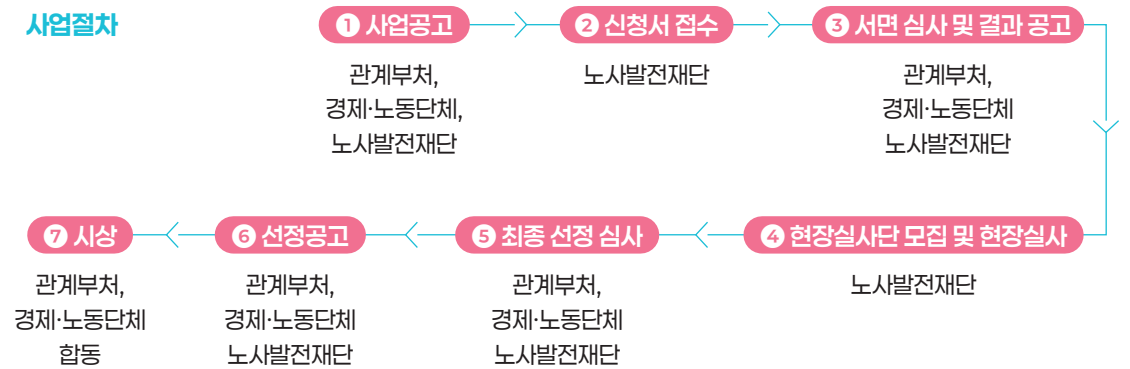
사업수행 노사발전재단

참여대상 사업 개시일로부터 2년이 경과하고, 결격사유에 해당되지 않는
일·생활 균형이 우수한 사업장

평가항목 유연근무 활용, 근로시간 단축, 휴가 사용, 일·육아 병행,
일하는 방식·문화 등

선정기업 혜택 유효기간 선정일로부터 3년

선정기업 혜택 정기 근로감독·조사 면제, 금리 우대, 기술·신용보증 우대, 출입국 우대,
병역지정업체 선정 우대, 조달청 계약 입찰 시 가점 부여 등



우수기업 혜택

대상	사업명	인센티브 내용	소관
전체 기업	정기 근로감독	3년간 정기 근로감독 면제 (면제 혜택 기간 최대 5년 이내)	노동부
	일터혁신 상생 컨설팅	사업 참여시 심사 우대	노동부
	가족친화인증기업	선정 심사시 가점 3점 부여	성평등부
	여가친화인증제도	선정 심사시 가점 부여(최소 1점~5점)	문체부
	대출금리	최대 0.5% 대출금리 우대	신한은행
		최대 1.0% 여신 금리 우대	하나은행
		보증서 담보대출 취급시 최대 0.3%여신 금리 우대	SC제일은행
	신용보증기금	보증료율 0.2%P 감면 적용	금융위
	출입국 우대카드	기업당 1명 출입국 우대카드 발급	법무부
	고용24 테마별 채용관	고용24 테마별 채용관에 일·생활균형 우수기업 채용관 별도 운영	노동부
중소 중견	우수기업 선정패, 선정서 및 BI 부여	시상식을 통해 관계기관 합동 선정패, 선정서 시상 및 우수기업 BI 부여	노동부
	조달청 계약 입찰	<ul style="list-style-type: none"> •군수품 제조·구매 최대 2점 •물품제조·구매 최대2점 - 일반용역 최대 2점 •기술용역 최대 0.4점 - 시설공사 최대1.5점 	조달청
	유연근무 장려금	사업계획서 심사 시 가점 5점	노동부
	해외지사화 사업	사업 참여시 기업 부담금 10% 할인	산업부
	무역보험	보험료 할인, 한도 우대, 수수료 면제, 컨설팅 제공	한국무역 보험공사
	국세조사	정기 세무조사 대상으로 선정된 기업에 대해 2년 범위 내에서 국세조사 유예	국세청
	관세조사	전년도 수입실적 1억불 이하 기업 관세조사 유예	관세청
	근로자 휴가지원 사업	선정 시 우대	문체부
	스포츠용품 해외 인증 획득 지원사업	선정시 가점 5점 부여	문체부
	글로벌 스포츠 강소기업 육성 지원사업	심사시 가점 1점 부여	문체부
중소	중소기업 연구인력 지원사업	신청시 최대 가점 3점 부여	중기부
	수출바우처	참여시 가점 1점	중기부
	글로벌강소기업 1000+	참여시 가점 1점	중기부
	대·중소기업 동반진출 지원사업 우대	참여시 가점 1점	중기부
	병역지정업체(산업기능요원) 선정 및 필요인원 배정	병역지정업체(산업기능요원) 선정을 위한 추천 심사 시 가점 3점 부여	중기부
	기술보증기금	보증료율 0.2%P 감면 적용	중기부
	중소기업 정책자금	대출한도 확대(60억→100억원)	중기부
중견	핵심 연구인력 성장 지원사업 선정	심사시 가점 2점	산업부
여성	여성기업 판로역량 강화 지원	사업 가점 2점, MD상담회 우선 선정	중기부
창업	청년창업사관학교 지원	창업 후 3년 이내 기업 사업화자금, 교육 등 신청시 가점 부여	중기부

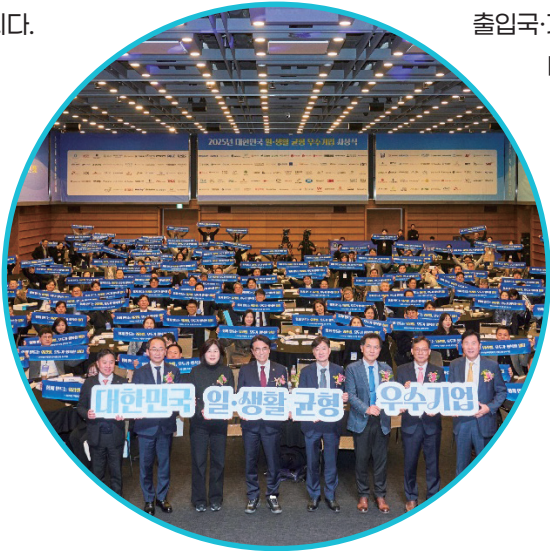
노동자의 행복이 기업의 경쟁력

「대한민국 일·생활 균형 우수기업」183개소 선정

‘제2회 대한민국 일·생활 균형 우수기업 시상식’ 개최

고용노동부는 2025년 11월 27일(목) 산업통상자원부, 중소벤처기업부, 한국노동조합총연맹, 한국경영자총협회, 대한상공회의소, 중소기업중앙회와 함께 “2025년 대한민국 일·생활 균형 우수기업 시상식”을 개최하고, 최종 선정된 183개 기업을 축하했습니다.

지난해부터 선정하기 시작한 대한민국 일·생활 균형 우수기업은 일·육아병행, 노동시간 단축, 유연근무, 휴가 등에서 우수한 성과를 보인 기업들을 선정하였고, 선정된 기업들에는 공공조달 가점, 정기 근로감독·세무조사 유예, 출입국·기술보증·신용보증 우대 등 다양한 혜택이 제공됩니다.



올해부터는 한국노동조합총연맹도 참여함으로써 노·사·정이 합심해서 일·생활 균형 문화를 확산해 나가기로 했습니다.

우수기업 선정에 총 415개 기업이 신청했으며 전문가 및 참여부처와 경제단체, 노동단체로 구성된 심사위원회 심사를 거쳐 최종 183개 기업이 선정되었습니다.

“**‘일·생활 균형’은 노동자, 기업, 나아가 대한민국 전체가 지속해서 성장할 수 있도록 하는 핵심적인 상생의 기반이며, 대한민국의 모든 기업이 행복하고 활력 넘치는 일터가 될 수 있도록 더욱 노력하겠습니다.**”

2025년 대한민국 일·생활 균형 우수기업

Best Work-Life Balance Companies

2025년 제2회 대한민국 일·생활 균형 우수기업으로 선정된
회사들은 노·사·정과 함께 일·생활 균형 사회를 만들어 가기로
약속했습니다. 기업과 근로자가 함께 성장하는
유연한 근무환경을 기대해 봅니다.

범진전자(주)
(주)아리온
(주)엑셀세라퓨틱스
엘아이지넥스원(주)
파크시스템스(주)
하나머티리얼즈(주)

(주)한국소스
한국폴리아세탈(주)
한국후지필름(주)
(주)비트원스페이스
(주)시믹코리아
앱노트(APPKNOT)

(주)티엠씨케이
(주)프로랭스
(주)하바스코리아
한국전기연구원
(주)교보문고
(주)렛츠밀란커머스

롯데쇼핑(주) 백화점사업부
(주)신세계
(주)이마트
가온플랫폼(주)
(주)제이니스
(주)카카오페이

범진전자(주)

대표자 안진
 직원수 96명(중소기업)
 업종 제조업
 주요사업 전자부품, 컴퓨터, 영상,
 음향 및 통신장비 제조
 설립연도 2005년
 소재지 경기도 수원시

직원이 만족하는 회사,



인재가 찾아오는 회사가 되기 위한 첫걸음

범진전자(주)는 2005년 설립된 회사로 전자부문의 Channel Sound System, AI Speaker, Sound Stand, Sound Bar를 생산하는 글로벌기업이다. 범진전자(주)는 올해 초 미국 라스베이거스에서 열리고 있는 세계 최대 정보통신기술(ICT) 전시회 'CES 2025'에 참가해, 하이엔드 음향기기와 첨단 IT기술이 결합된 인공지능 에이전트 디바이스(LLM 기반 멀티모달 및 멀티에이전트 시스템), 스마트 글라스, 스마트 오디오-비주얼 헤드폰 등 혁신적인 IT 신제품을 선보인 바 있다. 범진전자(주)는 임직원들이 만족하는 회사, 인재들이 찾아오는 회사를 만들기 위해 일·생활 균형 제도를 도입했다. 일과 생활의 균형이 만들어져야 직원들의 업무 집중도와 생산성 또한 제고되며, 이는 결국 조직 전체의 경쟁력을 높이는 선순환으로 이어진다는 판단이 바탕이 되었다.

실제 운영된 제도는 어떤 것들이 있나요?

유연 근무

- 시차출퇴근제 시행: 총 6명이 활용했음, 어린이집 등교, 장거리 출퇴근으로 인한 교통 정체, 임신으로 인한 사유 등 실제 활용이 필요한 근로자들 위주로 활용되고 있음
- 그룹웨어를 활용하여 시차출퇴근제를 간편하게 활용할 수 있도록 인프라를 구축함

근로 시간

- 주당 평균 근로시간은 35.5H임, 연장근무를 할 경우 부서장의 사전 결재를 득한 후에 사용 가능 하도록 시스템이 구축되어 있으며 조직장이 부서원 근무시간 기록을 점검하고 초과근무 감축을 독려하고 있음

휴가 제도

- 회계연도 기준으로 연차사용률 산정 시, 82% 사용률을 보이고 있음, 연차는 반차까지 분할 사용이 가능함
- 분기별 연차사용 촉진을 공지하고 있으며 그룹웨어상 각 근로자 기준 본인의 발생 연차 및 사용연차를 한눈에 확인할 수 있도록 시스템이 구축되어 있음
- 가족돌봄 휴가(휴직)가 운영되고 있으며, 해외 출장 포상 휴가 제도가 운영됨
- 연차 휴가와 별도로 연간 3일 하계휴가를 별도 지급하고 있음, 장기 근속자에 대해 최소 근속연수 매 5년 단위마다 장기근속 포상 (휴가 3일 부여), 연차와 별도로 경조 휴가 별도 운영 중

일·육아 병행

- 임신기 전체기간 임신기 근로시간 단축을 시행하며, 전액 유급 처리하고 있음.
- 5~7세 자녀에 대해 1년 한도로 월 10만 원 자녀학자금(보육비)지원, 자녀 출산의 경우 20만 원 축하금 및 꽃바구니 증정, 배우자 출산휴가 사용의 적극적 독려를 위해 사내 게시판에 공지하며, 육아휴직 복직자에 대해 인사상 불이익을 주지 않음

일하는 방식 및 조직문화

- '일 잘하는 10가지 방법' 캠페인 등 구체적인 조직문화 개선 노력을 실행함. 회의 문화 개선, 전자결재 시스템 도입, 신규 입사자 멘토링 프로그램 운영, 우수 성과자 포상금 지급 등 다양한 분야에서 일하는 방식을 개선하려는 노력이 확인됨
- 노사협의회를 통해 근로자의 고충을 적극적으로 경청하고 개선 방안을 강구함



자녀의 등·하원과 돌봄을 위해 시차출퇴근 제도를 사용하게 되었습니다. 맞벌이 부부에게 가장 큰 고민은 자녀의 유치원, 초등학교 저학년의 등·하원 시간에 맞춰 하루 일정을 조율하는 일입니다. 유연근무제를 활용하지 못했다면 항상 시간에 쫓기고, 업무 중에도 마음 한편이 불안하여 온전히 집중하기 힘들었을거라 생각합니다. 유연근무제를 활용하게되어 경력단절에 대한 부담없이 업무를 이어갈 수 있는 기반을 마련하게 되었습니다. 삶의 측면에서 아이와 함께하는 시간이 안정적이어서 아이도 부모도 스트레스가 크게 줄었습니다. 유연근무제를 처음 사용하면서 가장 걱정됐던 부분은, 제 근무시간 변화로 인해 팀 내 협업에 불편이 생기지 않을까 하는 점이었는데, 이런 고민을 누구보다 먼저 이해해 주시고 흔쾌히 지원해 주신 분들 덕분에 큰 위로와 안도감을 느꼈습니다. 회사가 직원의 삶을 진심으로 배려한다는 생각에 큰 감동으로 남아있으며, 덕분에 회사에 대한 만족도와 소속감이 깊어졌습니다. - 이00 경영기획 책임

제도 설계 시 가장 고려한 점은 무엇인가요?

직원들에게 유연한 근무 환경을 제공하는 만큼 자율 속에서도 책임감 있는 업무 수행이 유지될 수 있는 제도를 확립하는 것이 가장 중요했습니다. 자율과 책임의 균형이 이뤄 업무 효율성이 높아지고 성과 회복을 통해 컨디션을 회복한 직원들이 생산력을 높인다면 지속 가능한 성장을 이루는 선순환이 만들어질 것이라고 기대했습니다.

제도 활용 안내는 어떻게 했나요?

직원 전체에게 메일을 보내고 사내 게시판을 통해 안내를 했습니다. 그러나 제도가 제대로 기능하려면 무엇보다 리더의 모범적인 모습과 인식 변화가 중요하기 때문에, 리더 교육을 통해 조직 문화의 중요성을 공유하고, 구성원들이 제도를 효과적으로 활용할 수 있도록 적극적으로 지원했습니다.



회사가 형식적인 추진이 아닌 실제적인 이행을 위해 노력하고 있다는 것을 체감하고 있어요. 일단 그룹웨어를 통한 제도 사용이 용이해서 제도를 신청하고 승인 받는 데 어려움이 없어요. 조직문화가 기존 보다 자유로워졌고 동료 직원들도 만족하는 모습을 많이 봤어요. 회사가 직원을 위해 노력하고 있다는 점을 일하는 사람들이 인식하고 신뢰를 갖고 있다는 점이 가장 큰 변화 아닐까요? - 000 직원

제도 시행 후 어떤 변화가 있었나요?

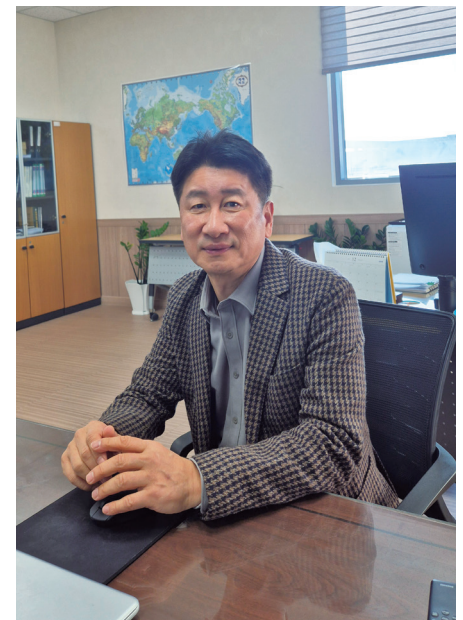
직원을 대상으로 실시한 조직문화 만족도 조사에서 '일하기 좋은 회사', '자부심', '신뢰' 항목에서 70점이라는 높은 평가를 받았습니다. 또한 유연한 조직문화 덕분에 평균 근속 연수는 5년 1개월로 증가했으며, 이직률은 연 4%로 지속적으로 감소하고 있습니다. 다양한 휴가 제도, 정시 퇴근 문화, 유연한 근무 시간 등을 통해 직원들이 개인 시간을 충분히 확보하며 삶의 질이 향상되었습니다. 특히 눈치 보지 않고 정시 퇴근할 수 있는 문화를 조성함으로써, 직원들이 일과 삶의 균형을 유지하면서 업무 시간에는 집중도를 높여 생산성을 향상 시키고 있습니다.

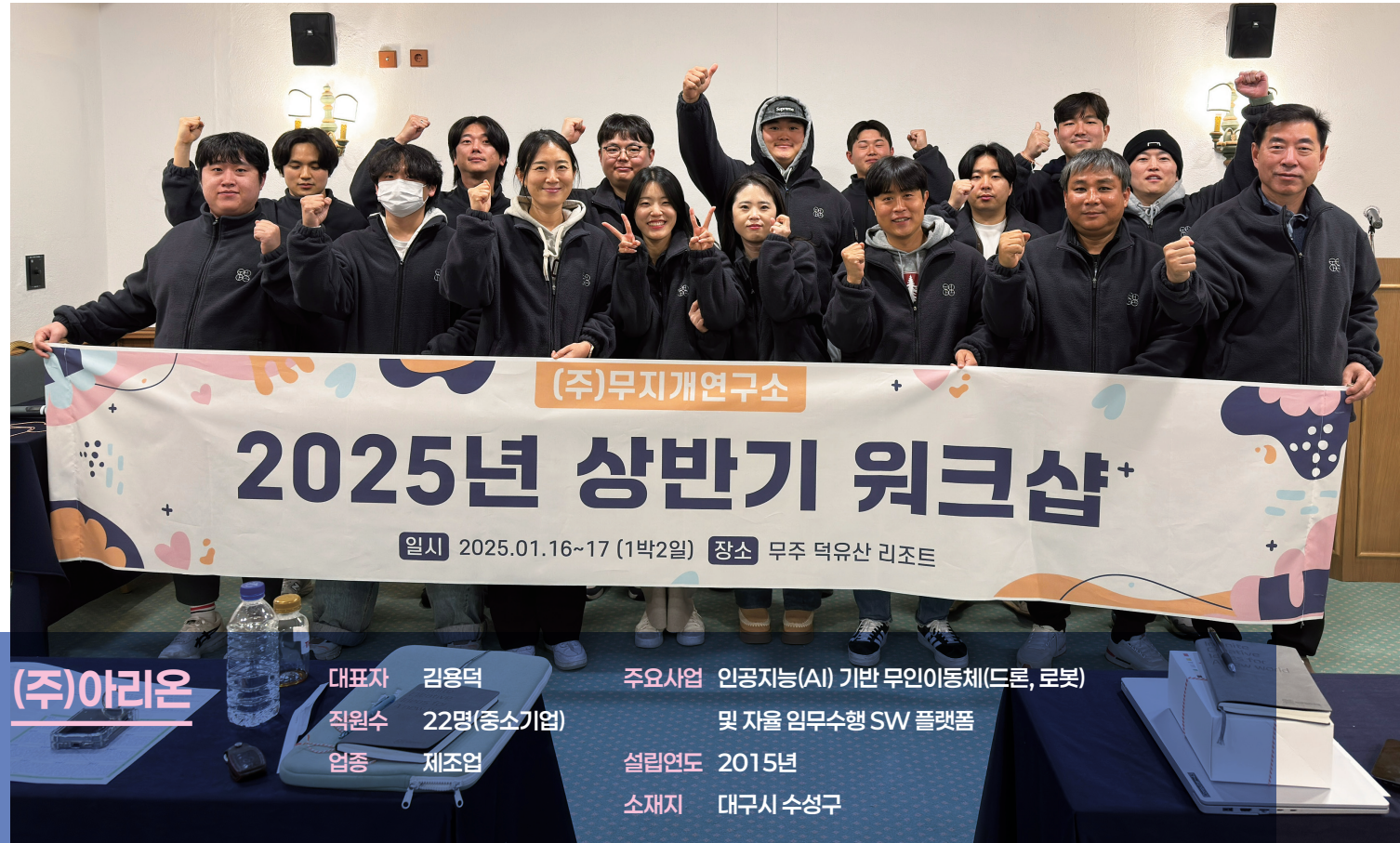
제도를 더 발전시키기 위한 계획이나 목표가 있나요?

임직원 및 그 가족 모두에게 실질적으로 도움이 되고 체감할 수 있는 제도가 무엇인지 지속적으로 고민하고 있습니다. 이를 위해 제도 운영 현황을 정기적으로 점검하고, 구성원의 다양한 니즈를 반영하여 더 좋은 조직문화를 만들어가며, 일과 생활의 균형이 조화롭게 자리 잡은 문화 속에서 인재들이 찾아오는 회사를 만들어 가고자 합니다.



직원이 행복해야 회사도 행복할 수 있다고 생각합니다. 구성원이 성장할 수 있는 환경을 만드는 것은 단순한 복지가 아니라 회사의 지속 가능한 경쟁력을 높이는 핵심입니다. 개인이 안정적인 환경에서 근무할 수 있는 것은 곧 업무 성과로 이어지며 이는 조직 전체의 생산성과 경쟁력을 높이는 기반이 됩니다. 안정감 속에서 직원은 더 창의적으로, 더 몰입하여 일할 수 있고 그 결과 회사는 지속 가능한 성장을 이루게 됩니다. - 안진 대표





출퇴근은 자유롭게

업무는 책임감 있게!

(주)아리온은 인공지능(AI) 기반 드론, 로봇 등 무인이동체를 활용한 인공지능 임무 수행 플랫폼 '아리온(arion)'을 개발하고 상용화시키는 데 성공한 무인이동체&미래 모빌리티 기업이다. 드론, 로봇의 완전한 자율화, 무인화를 실현하는 것을 목표로 드론 배송, 시설물 관리 등 국내외에서 스마트시티 관련 사업을 진행하고 있다. (주)아리온은 조직 내부의 원활한 의사소통을 촉진하고 청년층의 니즈와 청년 세대의 가치관 변화에 대한 기대를 반영한 근무 환경을 조성하기 위해 유연근무제를 도입했다. 청년이 일하기 좋은 근무 환경과 친밀한 직장 문화는 회사의 경쟁력과 직결된다고 판단했다. 젊고 유능한 연구인력을 영입하기 위해서도 그렇고, 일과 생활의 지속 가능한 삶을 위해서도 유연하고 자율적인 업무방식을 통해 혁신을 촉진하는 조직문화구축이 핵심 전략이라고 판단했다.

실제 운영된 제도는 어떤 것들이 있나요?

유연 근무

- 시차출퇴근제의 유연근무제를 도입하여 운영하고 있음. 전직원이 100% 활용함
- 시차출퇴근제는 2023년 3월부터 전 직원을 대상으로 시행됨 (08:00~17:00, 09:00~18:00, 10:00~19:00). 월간 단위 또는 주간 단위로 미리 사전 승인을 받지 않고 근태관리 프로그램에 매일 스스로 출·퇴근 시 등록하여야 함. 상당히 자율성이 강조되고 있음

근로 시간

- 24년 재직 근로자 기준 1인당 주당 평균 근로시간은 36.1 시간임
- 출퇴근 등 근로시간과 초과 근로시간을 실시간으로 모니터링하고 확인할 수 있는 협업툴 프로그램을 도입하여 인사담당자가 직원들의 근무시간을 자동화된 기록과 실시간 확인을 하고 있음

휴가 제도

- 반차까지 연차휴가를 분할하여 사용 가능함. 연차휴가는 협업툴로 신청하는 방식이며 전직원이 100% 사용함
- 취업규칙에 가족돌봄휴가 및 휴직제도 관련 규정을 두고 있음. 2025년에 1명이 가족돌봄휴가를 사용함
- 특별휴가(기념일휴가)로 연 1회 1일 유급휴가를 제공하고 있음, 2024년 한국관광공사에서 주최하는 근로자 휴가 지원사업을 신청하여 10명의 근로자에게 휴가를 위한 자금을 지원함

일·육아 병행

- 육아휴직, 육아에 관련된 근로시간 단축 등 법정 제도는 취업규칙에 규정하고 있음
- 직원들의 평균 연령대가 20~30대로 적극적으로 육아휴직 제도를 활용하지 않고 있으나, 배우자 출산휴가를 1명이 사용함 (2022. 09. 27. ~. 2022. 10. 10.)

일하는 방식 및 조직문화

- 주 1회 정기적인 회의를 통한 커뮤니케이션과 협업 툴인 그룹웨어(프로그램) 활용을 통해 조직 내 공유와 팀워크 및 협업을 강화하고 있음
- 수평적인 관계 설정을 위해 팀장·프로 라는 직급만 있음. 수평적인 구조로 직원들이 좀 더 자율적으로 업무를 수행하고, 의사결정 과정에 적극적으로 참여할 수 있도록 함



육아로 인해 경력단절의 시간을 보내면서, 다시 회사 생활을 시작할 수 있을지에 대한 막연한 불안감이 컸습니다. 특히, 급변하는 업무 환경과 기술에 뒤처진 것은 아닐까 하는 걱정이 앞섰지만, 다행히도, 회사와 팀원들의 적극적인 도움 덕분에 이 모든 걱정을 극복하고 회사에 재적응할 수 있었고, 유연 근무제를 활용함으로써 육아와 업무를 병행해야 하는 저에게 큰 힘이 되었습니다. - 이○○ 연구원

제도 설계 시 가장 고려한 점은 무엇인가요?

일·생활 균형 제도는 직원들의 자율성을 보장하는 제도이지만 동시에 업무공백, 협업 지연, 책임성 저하 등의 문제점도 있습니다. 이를 해결하기 위해 얼마나 유연하게 적용할 것인가, 어떤 기준을 기반으로 해야 할 것인가에 대한 문제가 가장 큰 고민이었습니다. 그 고민 속에서 근로 시간을 줄이지 안되, 출근과 퇴근 시간을 비교적 자유롭게 할 수 있는 시차출퇴근제부터 시행했습니다.

제도 활용 안내는 어떻게 했나요?

직원들이 알지 못하면 좋은 제도를 활용할 수 없기 때문에, 명확하고 접근하기 쉬운 커뮤니케이션을 최우선으로 하였으며, 사내 SNS, 메신저를 통한 공지 사항 등으로 안내하였습니다. 또한, 실제로 편리하고 만족스럽게 사용하고 있는지에 중점을 두고 모니터링과 피드백 반응을 하며 직원들의 만족도 조사, 인사 담당자 팀별 사용 현황 모니터링, 직원들의 의견 반응을 요구하여 즉각 조치 될 수 있도록 진행하고 있습니다.

제도 시행 후 어떤 변화가 있었나요?

일·생활 균형 제도로 인해 직원들의 충분한 휴식과 개인시간 확보, 조직분위기 전반이 편안하고 안정적인 분위기로 조성되었습니다. 구성원 간 배려와 존중이 높아져 팀원 간 업무 효율이 증가



승 등의 효과가 나타났습니다. 직원 개인의 삶의 질 향상 뿐만 아니라 '일하기 좋은 기업' 긍정 이미지 확대에 입사자 증가, 매출, 생산성, 조직 안정성 등 회사의 핵심 성과를 전반적으로 향상 시키는 긍정적인 결과를 확인할 수 있었습니다.

제도를 더 발전시키기 위한 계획이나 목표가 있나요?

현재 운영 중인 유연근무 제도를 더 다양하게 설계하여 직원들이 최적의 근무 환경을 선택할 수 있도록 할 예정입니다. 직원이 건강할수록 조직도 건강해진다는 생각으로 건강검진·운동활동 지원을 확대할 수 있도록 제도를 강화할 예정입니다. 제도 도입 초기에는 대부분의 직원이 2,30대였기 때문에 가족에 대한 부분을 염두 하지는 않았습니다. 이제는 많은 직원이 결혼 적령기에 달했습니다. 일과 가정이 양립될 수 있는 제도, 여성 친화적인 제도 등도 직원들의 의견을 수렴하여 보완할 예정입니다.



지속 가능한 성장은 결국 사람에게서 출발한다고 생각합니다. 직원이 충분한 회복과 성장의 기회를 가져야 업무 몰입도와 조직 기여도가 높아지고, 이는 자연스럽게 회사의 성과로 이어집니다. 그래서 제도 중심의 복지를 넘어, 실제로 직원 개개인의 일상에 도움이 되는 지원 체계를 구축하는 데 집중해 왔습니다. 앞으로도 직원의 행복과 조직의 성장을 하나의 흐름으로 보고, 일·균형을 정교하게 설계하는 경영을 이어가고자 합니다. - 김용덕 대표



회사의 성장과 직원의 행복 그래프가

우상향이 되도록



(주)엑셀세라퓨틱스

대표자 이의일
직원수 72명(중소기업)
업종 제조업
주요사업 무혈청 화학조성 배양배지
설립연도 2015년
소재지 서울시 강남구

엑셀세라퓨틱스는 세포·유전자치료제(CGT) 산업의 핵심 소재인 세포배양용 화학조성배지(Chemically Defined Media, CDM)를 연구·개발·생산하는 첨단 바이오 제조·서비스 기업이다. 연구개발(R&D), 생산·품질(GMP/QA/QC), 기술지원, 영업·마케팅, 경영관리 및 코퍼레이트 기능으로 조직이 구성되어 있으며, 고도의 전문성을 가진 석·박사 연구 인력과 생산·품질 전문가 비중이 높은 기술집약형 구조를 가지고 있다. 2024년 7월 코스닥에 상장하였고, 세계 최초로 GMP 등급의 줄기세포용 무혈청 화학조성배지를 개발하여 글로벌 시장에 성공적으로 진입하는 성과를 거두고 있다.

지속가능한 근무환경이 업무 효율을 높여

엑셀세라퓨틱스는 연구개발 중심의 장기 프로젝트와 집중 업무가 많은 회사이다. 업무 몰입도를 높이고 우수한 성과를 창출하기 위해서는 충분한 휴식과 일상생활에서의 회복이 필수적이다. 근로시간이 유동적이고 휴가를 자유롭게 사용하지 못하는 근무 환경에서는 창의력과 적극성은커녕 기본적인 동기부여도 되기 어렵다. 엑셀세라퓨틱스 경영진은 변화하는 산업 환경과 인재 확보 경쟁 속에서 직원들이 자율적이고 책임감 있게 일할 수 있도록 하는 동시에, 효율적으로 휴식과 회복 시간을 갖는 것이 기업의 중장기 경쟁력 강화에 필수적이라 판단하였다. 이에 따라 2021년 노사합의에 따라 본격적으로 일·생활 균형 제도를 도입하기 시작했다. 유연 근무제, 선택적 근로시간제를 통해 직원들이 자율과 책임을 바탕으로 효율적으로 일하면서 일과 삶의 조화를 이룰 수 있도록 하였고 연말 조기퇴근 제도, 건강검진 지원, 생일 휴가 부여 등을 통해 일상 회복과 직원 복지를 체계적으로 강화하고 있다.

회사는 사내문화 캠페인을 정기적으로 실시하여 근무제도의 취지와 효과를 직원들에게 적극적으로 홍보하며 제도 활용을 독려했다. 또한, 직원 소통, 문화 프로그램을 통해 성공 사례를 공유하는 등 참여 동기를 부여했다. 사내 위키(Wiki) 페이지를 운영하여 근무제도에 관한 세부 가이드, FAQ, 활용 팁 등을 언제든지 쉽게 참고할 수 있도록 하여 직원들이 궁금증 없이 자율적으로 제도를 활용할 수 있게 지원했다. 이외에도 전직원 매 월 Townhall 미팅을 통해 제도 활용 방법을 지속적으로 소통하며, 직원 의견 수렴과 개선 활동도 활발히 이루어졌다. 이러한 다각도의 노력을 통해 근무제도의 정착과 생산성 향상을 동시에 도모하고 있다.

워라벨을 위한 제도로 삶의 질 높아져 유연근무제, 주 32시간제

(주)엑셀세라퓨틱스에서 1년 이상 근무한 직원 중 2024년 기준 유연근무제 이용률은 41명 중 33명이 선택적 근로시간제를 이용하여 이용률이 80%였다. 선택적 근로시간제는 근로자의 만족도가 제일 높은 제도라고 했다. 선택적 근로시간제 운영을 통해 구성원 개인이 본인의 업무 특성에 맞춰 자율적으로 근무시간을 활용하고 있어, 초과근무 및 휴일 근무는 거의 없고 부득이 연구 업무로 초과근무 경우 대체 휴무로 지급하고 있다. (주)엑셀세라퓨틱스는 건강한 일 문화를 조성하고자 주 32시간제를 시행하여 근로시간 관리에 실질적인 노력을 기울였다. 근무시간에 대한 모니터링을 시프티(Shiftee) 프로그램을 활용하여 관리하여 확인하고 있다. 제도 시행 이후 직원 만족도가 크게 상승했으며, 특히 워라벨 관련 만족도가 두드러지게 높아졌다. 또한 이직률은 매년 감소했으며, 5년 이상 장기 근속자의 비중도 매년 증가하는 추세이다.





딸 아이 육아를 위해 유연근무제도를 거의 매일 사용하고 있습니다. 회사 출퇴근 어플을 통해 쉽게 승인 받을 수 있어 부담없이 제도를 이용하고 있지요. 팀장님과 팀원들과 일상적으로 소통하며 업무에 지장을 주지 않기 위해 노력하면서요. 일하는 시간만큼은 성과를 내기 위해 더 집중하게 됩니다. 퇴근 후에는 가족 특히, 아이에게 집중하는 삶으로 바뀌었습니다. 유연근무제를 눈치 보지 않고 사용할 수 있어 덕분에 가족과 좀 더 많은 시간을 보낼 수 있게 되어 행복합니다. - 이지혜 대리



이 회사에서 결혼하고, 아이낳고 미래를 계획하고 싶어 - 일·육아 병행제도

(주)엑셀세라퓨틱스는 일·육아 병행 문화를 만들기 위해서도 노력 중이다. 4명이 배우자 출산 휴가제도를 이용하였으며 법정 육아지원 제도로 육아휴직 후 복직자는 육아문제를 해소하기 위해 시차출근제를 이용하여 출근하고 있다. 육아 부담을 덜고, 업무 공백 최소화를 위해 팀장과의 사전 조율을 통해 탄력적으로 운영되고 있다. 육아휴직 통합 신청 등 기반 프로그램으로 관리가

편리하고 사내 각종 육아지원 프로그램 운영으로 육아 관련 정보가 필요한 구성원은 사내 플랫폼 품 내 자료를 통해 주요 내용을 참고할 수 있다. 육아휴직 복귀자 인터뷰 내용을 사내 커뮤니티 (엑셀피디아) 자료에 등재하여 정보를 제공하고, 관리자와 복귀 시기 및 역할 조정을 사전에 협의할 수 있도록 하여 일·육아 병행을 위해 많은 노력을 하고 있다. 이러한 회사의 노력은 직원들에게도 신뢰와 안정감을 주고 있다고 평가받고 있다.

소통은 On, 불필요한 업무 지시는 Off

(주)엑셀세라퓨틱스 sms 퇴근 후 업무 연락을 자제하기 위해 메신저 상태표시(업무 종료 설정), 퇴근 시간 알림 기능 등의 디지털 도구 활용하고 있다. 직원들 대상으로 휴식권 존중 메시지를 주기적으로 교육하고 회의&보고 일정도 근무시간 내 원칙을 적용하고 있다. 업무집중도 향상 노력을 위해 메신저 상태표시로 계획된 응답을 유도하는 방식으로 실천하고 있으며 'XCELLers Day'타운홀 미팅에서도 몰입 환경조성 실천 사례와 구성원 경험을 공유하며 전체가 일하는 방식과 문화를 개선하기 위해 함께 노력하고 있다. 회의·보고·업무공유 방식 등을 개선하고 협업 효율을 높이기 위해 Notion을 도입하고 생산본부(용인) 등 원거리 부서는 Zoom을 통해 실시간으로 참여하여 일하는 방식을 개선하고 있다. 24년부터는 사내 익명게시판을 운영하여 부서원들의 자유로운 의견 제시 및 고충에 대한 소통의 창구로써 관리하고 있다.



저는 시차출퇴근제를 이용하고 있어요. 의정부에서 강남까지 대중교통으로 출근해야 하는데 9시까지 출근하려면 거의 불가능하거든요. 10시에 출근할 수 있어서 이 회사에 다닐 수 있다고해도 과언이 아닐거예요. 매주 금요일 오후가 기다려지는 것도 이 회사의 장점이에요. 일찍 퇴근해서 제가 하고 싶은 것들을 하며 재충전을 할 수 있어서 평상시에 더 집중력을 높일 수 있는 것 같아요. - 박예진 대리

자율과 책임, 존중과 소통, 효율적으로 일하는 문화가 워라벨의 조건입니다.

(주)엑셀세라퓨틱스는 '자율과 책임', '절차 정립', '원칙 경영', '효율적인 일하는 문화', '존중과 소통', '업무 몰입과 성과 지향'이라는 핵심 가치에 기반하여 임직원 모두가 일과 생활의 균형을 이루며 함께 성장하는 기업 문화를 실현하고자 노력 중이다. 앞으로는 육아를 병행하는 직원을 위한 유연 근무 범위 확대와, 직원들이 가족과 함께 참여할 수 있는 가족친화형 행사 및 프로그램 마련 등 가족 중심의 제도를 강화할 계획이다.



우리 회사 이런 게 좋아요

- ✓ 선택적근로시간제, 시차출퇴근제(8시~10시), 육아기근로시간 단축제, 재택근무제, 간주근로제 총 4종 시행
- ✓ 2024년 기준 1년 이상 근무한 직원 중 유연근무제 이용률 41명 중 33명 이용률 80%
- ✓ 주 32시간제 운영, 근로자 주당 평균 근로시간 29.77시간
- ✓ 2024년 연차 사용 현황 98.63% (연차는 1시간 단위로 분할사용 가능)
- ✓ 법정 휴가 외에 생일휴가 1일, 건강검진 유급 휴가, 연말 오피스 열리 클로징데이 5일 유급휴가 지급

함께 일하고 싶은

동료,



LIG넥스원은 1998년 설립된 국내 대표 방위산업 전문기업으로, 정밀타격무기체계를 비롯하여 감시정찰무기체계, 지휘통신무기체계, 전자전체계, 항공전 등 육·해·공 전 분야의 무기체계에 대한 통합 솔루션을 제공하고 있다. 기업과 정부(군) 간의 거래를 의미하는 B2G(Business to Government) 모델을 적용하는 방위산업체로서 K-방산 산업 내 핵심 기업으로 평가 받고 있다. 최근에는 국내 뿐만 아니라 중동·유럽 지역을 중심으로 수출 계약을 확대하고 있다. 사무직, 연구직, 현장기술직의 업무 특성이 상이한 조건에서도 일과 생활의 균형을 이룰 수 있는 제도를 실시하여 직원들의 근무 만족도를 높이고 이직률을 낮췄다. 함께 일하고 싶은 동료, 오래 일하고 싶은 회사를 만들기 위한 LIG넥스원의 행복한 여정은 정밀타격무기체계를 만드는 회사답게 정밀한 제도 속에서 안정적으로 진행되고 있다.

엘아이지넥스원(주)

대표자	신익현
직원수	5,214명(중견기업)
업종	제조업
주요사업	방산 연구개발 및 제조
설립연도	1976년
소재지	경기도 용인시

오래 일하고 싶은 회사를 만들기 위한 행복한 여정

선택의 폭이 넓은 유연근무제, 직군별로 다르게 적용하며 제도화하다

LIG넥스원은 2018년 7월부터 선도적으로 유연근무제를 실시하여 현재까지 높은 사용 실적을 내고 있다. 유연근무제도로 선택적근로제, 탄력적근로제, 시차출퇴근제, 재택근무제, 소정근로시간단축 등 5개 유형 모두 운영하고 있으며 2025년 1월 기준 전체 재직자 4,090명 중 청경 직원을 제외한 4,064명 (99.36%)이 유연근무제도를 활용하고 있다. 선택적근로시간제와 시차출퇴근제를 가장 많이 활용(중복사용자도 다수)하고 있으며, 재택근무는 일부 직원이 활용하고 있는 것으로 확인됐다. 유연근무가 비교적 용이한 사무직은 전 직원이 선택적, 탄력적, 시차출퇴근제 등 직원별 업무 상황에 따라 유연근무제를 활용하고 있다. 선택적 근로시간제의 경우 오전 7시~11시 사이 출근하여 1일 4시간 이상 근무하는 형태가 가장 많이 활용되었다. 사무직과는 달리 높은 협업 체계가 요구되는 현장기술직은 노사합의로 3단계 시차출퇴근제(7:30 / 8:30 / 9:30 중 선택하여 출근)를 100% 활용하고 있는데, 내부적으로 사무직 대비 다소 제한적인 유연근무제라고 평가할 수 있다. 다만, 현장에 유연근무제를 선도적으로 적용한 것은 쉽지 않은 결정이며 높이 평가할 만하다.

제도의 안정적인 활용을 위해 경영진부터 모범을 보여

LIG넥스원은 유연근무 활성화를 위해 인프라를 도입했다. 사내 인트라넷을 통해 유연근무 신청과 승인, 개인별 근태 확인을 쉽게 할 수 있도록 하였고 on/off line의 다양한 채널을 통해 정기 또는 수시로 직원의 의견을 수렴하여 개선 과제를 도출하여 추진함으로써 제도를 지속적으로 개선하고 있다. 또한, 사내 직원 협의체인 N-Board는 조직별로 직원들의 의견을 수렴하고 경영진과 소통하여 직원들과 경영진의 가교 역할을 하고 있다. 특히, 제도의 도입 초기에는 일·생활 균형의 문화를 만들기 위해 복장자유화부터 실시했다. 방산사업 특성상 출장이 잦고 정부 부처 등과의 회의가 많기 때문에 정장을 입는 문화는 당연했다. 이 문화를 바꾸기 위해 경영진은 금요일만큼은 팀장부터 반바지 입기를 권장하였다. 일정 이상 직책자를 대상으로 매달 셋째 주 금요일에 휴식을 부여하는 Leader Free Day 제도를 운영하여 팀장들의 휴식과, 구성원들의 리더십 역량과 경험 향상을 도모하고



유연근무제를 처음 도입할 때 현장기술직에 적용하는 것에 주저함이 있었어요. 현장기술직은 협업 중심이라 몇 명이 늦게 출근하거나 빠질 경우 업무가 원활하게 진행되지 않으니깐요. 그때 노동조합과 심도 있게 협의했어요. 어떻게 하면 현장기술직도 보다 나은 근로조건에서 일할 수 있을지 함께 고민했죠. 그 결과 3단계 시차출퇴근제(7:30 / 8:30 / 9:30 중 선택하여 출근)를 고안해 냈어요. 노조의 합의에도 불구하고 시행 초기에는 현장기술직 직원의 20% 수준만 시차출퇴근제를 활용했어요. 그런데 지속적으로 제도를 홍보하고 사용 안내를 한 결과, 지금은 현장기술직 직원 100%가 시차출퇴근제를 이용하고 있어요. - ○○○ 실장

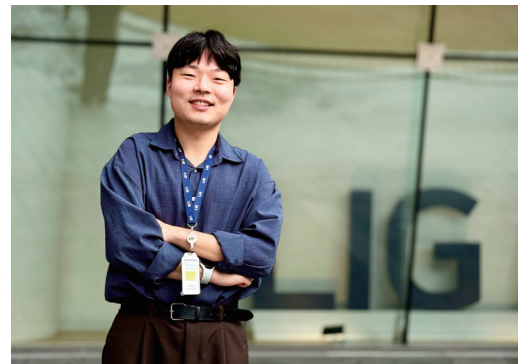
있다. 나아가, 최근 3년 간 대규모 신규인력 채용(총 1,366명, 연평균 12.7% 증가)을 통해 부서별 인력 부담 완화는 물론 1인당 업무량을 줄여줄게 만들었다. 그 결과 주당 평균 근로시간이 40.77시간으로 점진적으로 줄어들고 있다.

근로시간 단축을 위한 노력, 다양한 휴가제도가 직원들 사기를 높여

LIG넥스원은 신규인력 채용을 통한 업무 부담 완화를 추진한 것과 별개로 ERP시스템 활용을 통해 직원 스스로 근무시간을 실시간으로 관리하게 하되, 이상 근태현황은 본인 및 조직장에게 문자 알림 발송을 하여 1인이 과도한 장시간 근로하지 않도록 시스템상 관리하고 있다. 밤 10시 이후(10분 전알림), 법정 근무시간 초과시, 휴일근무 미승인 임직원이 휴일에 PC를 이용할 경우 자동으로 PC가 꺼지도록 시스템을 설정했다. 아울러, 매년 최소 1회 이상 전사 조직장 전원에게 근태관련 교육을 실시하여 부서원들이 장시간 노동하지 않도록 교육하고 있다.

다양한 휴가제도는 LIG넥스원의 또 다른 자랑이다. 공식적인 연차 휴가 사용률이 73%로 다소 낮은 수치이나 법정 외 유급휴가 최소 8일~10일을 부여하고 있으며, 휴가를 통해 재충전할 수 있도록 3일 이상 Refresh 휴가를 장려하며 이를 위해 휴가일 수에 따라 차등으로 휴가비를 지원하고 있다. 그 밖에 가족, 지인과 해외여행을 위해 5일 이상 장기간 휴가를 사용할 경우에도 휴가비 일부를 지원하고 있다. 이러한 휴가 장려 문화로 타사 대비 가족돌봄휴가(휴직) 사용자 비율이 높고 (24년 기준 171명 사용), Re-Fill 휴가는 최소 2주에서 최대 1년까지 육아,

자기계발, 여행, 기타 다양한 필요에 의하여 자유롭게 사용하게 하고 있다. 육아를 위해서도 임신 전 기간 근로시간 단축, 육아기 1시간 단축근무, 난임치료휴가 등 다양한 단축 및 휴가제도를 시행하고 있다. 이러한 제도들은 직원들의 사기를 높이고 퇴직률을 감소시켜 생산력 향상에도 기여하고 있다.



“

회사는 직원들에게 휴가를 가라고 권장하고 있어요. 저는 3일 이상 쉴 수 있는 Refresh 휴가 제도가 마음에 들어요. 회사에서 연속으로 5일 이상 개인휴가를 사용하면 20만원을 지원해줘요. 쉬는 것도 회사가 챙겨준다는 마음이 들어서 회사에 대해 감사한 마음이 들죠. 2024년 한해에만 전체 직원들이 이 휴가제도를 5162회 사용했다고 해요. 해외 여행을 가도 휴가비 일부를 보전해 주는데 이 제도는 2024년 한해 동안 1343명이 이용했다고해요. 잘 놀다와서 열심히 일하라고 지원해주는거야! 라는 회사의 마음이 그대로 전달되어 휴가 복귀할 때도 즐거운 마음으로 회사에 출근할 수 있어요. - 배대원 프로



창사 50주년, 일·생활 균형을 이룬 회사로 지속가능한 발전 꿈꿔

LIG넥스원은 내년에 창사 50주년을 맞이한다. 회사의 성장을 위해 함께 한 직원과 그 가족들의 삶이 회사의 성장만큼 행복한가에 대해 더 깊이 성찰하고 발전시켜 나갈 예정이다. 이를 위해 연령별 특성과 선호프로그램을 정기적으로 조사하고, 연령별 세대별 다양한 요구를 충족시키기 위해 보다 나은 맞춤형 복지제도 설계할 예정이다. 또 직무별 (R&D / 생산 / 영업) / 관리 / 해외파견자 등) 직무 특성에 따라 직원과 가족에게 행복을 줄 수 있는 제도를 마련할 생각이다. 회사의 성공 여부는 직원들이 어떤 마음으로 일하느냐에 달려있다. 지속가능한 회사는 직원들의 삶도 지속가능해야 가능하다. 일·생활 균형은 지속가능한 발전, 상생을 위한 최소한의 조건이다.



우리 회사 이런 게 좋아요

- ✓ 선택적근로제, 탄력적근로제, 시차출퇴근제, 재택근무제, 소정근로시간단축 등 5개 유형의 유연근무제도 운영
- ✓ 99% 이상 유연근무제 활용, 현장직은 노사합의로 3단계 시차출퇴근제 100% 활용 중
- ✓ 근로자 주당 평균 40.77시간 근무, 최근 3년 간 1,366명 신규인력 채용을 통해 부서별 인력 부담 완화
- ✓ 밤 10시 이후(10분 전알림), 법정 근무시간 초과 시, 휴일 근무 미승인 임직원이 휴일에 PC 이용하는 경우 자동 PC오프
- ✓ 하계휴가 5일, 약정휴가 3일(노사화합day 등) 최소 8일의 추가 유급휴가 부여하고, 명절 휴가 상황에 따라 1~2일 추가 부여로 연 최소 8일~ 최대 10일의 추가 유급휴가 부여
- ✓ 연속 3일 이상 휴가사용을 권장하기 위하여 3일 이상 휴가사용 시 휴가비 일부를 보전해 주는 Refresh휴가제도 운영
- ✓ 가족 돌봄휴직, 남성배우자 출산 휴가, 난임치료, 육아휴직, 임신전기간 근로시간 단축, 사내 어린이집 3개소 운영 등 가족친화적 제도 풍부



파크시스템스(주)

대표자	박상일	주요사업	나노계측장비, 원자현미경 제조
직원수	410명(중소기업)	설립연도	1997년
업종	제조업	소재지	경기도 수원시

직원의 행복과



회사의 성장은 선순환 관계

파크시스템스(주)는 나노 단위 현미경 제조 및 계측 솔루션을 제공하는 기업이다. 최고의 기술과 제품을 추구하는 파크시스템스는 True Non-Contact Imaging, 3D 계측, 완전 자동화 AFM 시스템 등 혁신적인 제품 개발을 통해 반도체 시장을 선도하는 글로벌 기업, 국내외 우수 대학 및 연구소로부터 나노 계측 분야의 최적의 솔루션으로 인정받고 있으며 전 세계에서 독보적인 브랜드 인지도를 구축하고 있다.

파크시스템스(주)는 급격한 조직 성장 과정에서 구성원들의 몰입과 지속 가능한 성장을 위해서는 일과 삶의 균형이 유지되는 환경이 필수적이라고 판단했다. 단순 복지 차원이 아니라, 자율과 책임 기반의 문화가 성과로 연결된다는 점을 확인하면서 제도 도입을 적극 추진하게 되었으며, 특히 육아·돌봄 등 개인의 삶과 커리어가 충돌하지 않도록 장기적인 관점에서 일·생활 균형이 보장되는 조직을 만들기 위해 제도를 도입하게 되었다.

실제 운영된 제도는 어떤 것들이 있나요?

유연 근무

- 2021년 유연근무제 도입 후 시차출퇴근(5유형, 전사), 선택적 근로시간제(CS, 제조 부서 제외), 재택근무(제도화 되어 있지는 않지만 특별한 경우 인정)가 운영되고 있음
- 직전년도 1년간 재직 근로자 269명 중 219명이 시차, 재택, 선택, 전환경 시간제 사용하였음(활용률 81.4%)

근로 시간

- 주당 평균근로시간은 38.26시간이며, 회사 그룹웨어를 통해 초과 근무를 하지 않도록 근태를 관리하고 있음
※ 근태기록 관리 여부 및 방법: 전자 카드로 출퇴근 기록하며 회사 그룹웨어로 관리
- 초과근로 사전 승인 및 결재를 통해서 초과근무를 수행하도록 내부적 절차를 규정하고 있으며 해당 부분 ERP시스템을 통해 관리하고 있음

휴가 제도

- 연차휴가 활용률은 84.4% 정도이며, 연차는 시간 단위까지 분할 사용 가능하고, 미사용 연차는 익년 3월까지 사용 가능하도록 이월하고 있음, 작년 기준 가족돌봄휴가·휴직 16건 있음
- 유급 경조 휴가제도를 운영하고 있음

일·육아 병행

- 배우자 출산휴가, 육아휴직(남성육아휴직 포함), 육아기근로 단축 제도 등이 활용되고 있음
- 육아휴직자에 대한 대체인력을 채용하여 부서 내 업무 부담을 경감시키고 육아휴직자에 대한 휴직관련 부담을 감소시키고자 노력하고 있음
- 자녀 출산, 학교 입학 시 축하금을 지원하고 있으며, 직장 내 어린이집 운영 보조금을 지원하고 있음

일하는 방식 및 조직문화

- clouddoc 중앙문서함 시스템 업무공유 구축 및 그룹웨어 업무메뉴얼 공유 시스템 구축을 통해 업무집중도 및 효율성을 높이기 위한 노력을 하고 있음
- 매분기 노사협의회 개최 시 일하는 방식 변화 등에 대한 회의를 통해 개선 방안을 찾고 있음
- 매년 조직문화 진단을 시행하여 해당 결과를 전 직원들 대상으로 설명회를 개최하여 개선 요구 사항 등에 대한 지속적 피드백을 진행하고 있음



아이 등원 문제 때문에 매일 조마조마 하던 시기와 달리, 지금은 어린이집이 가까이 있고 필요한 시간에 제도를 활용할 수 있어 마음의 여유가 생겼습니다. 일에 집중할 수 있는 시간이 안정적으로 확보되면서 업무 성과도 좋아졌고, 집에서는 아이와 온전히 시간을 보낼 수 있어 가족 관계와 삶의 만족감이 함께 개선되었습니다. “육아를 한다고 해서 커리어를 내려놓을 필요는 없다”는 경험을 직접 하고 있습니다.

제도 설계 시 가장 고려한 점은 무엇인가요?

가장 고민했던 부분은 제도가 존재하는 것과 실제로 활용되는 것의 간극을 어떻게 줄일 것인가였습니다. 단순히 유연근무·휴가제도를 도입하는 것만으로는 효과가 제한적이기 때문에, 구성원들이 눈치 보지 않고 편하게 사용할 수 있는 환경을 만드는 데 집중했습니다. 이를 위해 신청 절차의 간소화(ERP 기반 근태·휴가 관리), 연차사용 촉진을 통한 사용 장려, 근태가 아닌 성과 중심의 관리체계, 관리자 인식 개선 등을 함께 설계하여 제도가 형식이 아닌 실질적 지원으로 기능할 수 있도록 하는 데 가장 많은 고민을 기울였습니다.

제도 활용 안내는 어떻게 했나요?

ERP 기반 근태·휴가 신청 시스템으로 복잡한 절차를 없애 제도 접근성을 높였습니다. 연차사용 촉진제도를 통해 상사의 승인 부담이나 눈치가 개입되지 않도록 하고, 개인 일정에 맞춘 휴가 사용을 장려하고 있습니다. 분기별 안내, 온보딩 교육, 사내 게시 등을 통해 제도를 반복적으로 안내해 인지도와 활용도를 지속적으로 유지하고 있습니다. 관리자 대상 안내도 별도로 실시하여, 근태 통제보다 성과 기반 관리가 기본 원칙임을 명확히 함으로써 구성원들이 유연근무와 휴가를 편하게 사용할 수 있도록 하고 있습니다.

제도 시행 후 어떤 변화가 있었나요?

일·생활 균형 제도 시행 이후 회사는 재무성과·생산성·조직문화 지표 전반에서 긍정적인 변화를 확인했습니다. 먼저 경영성과 측면에서는 2015년 이후 현재까지 연평균 매출 성장률(CAGR) 약 20% 수준을 지속하고 있으며, 사업 확장과 인재 유치에도 긍정적인 영향을 미쳤습니다.



직장어린이집 첫 등원 날, 아이가 손을 흔들며 “엄마 회사에 다녀와!”라고 말하던 순간이 가장 기억에 남습니다. 일과 육아 중 하나를 포기해야 하는 것이 아니라, 두 가지를 함께 이어갈 수 있다는 확신을 준 장면이었습니다. 또 아이가 어린이집에서 회사 건물을 보며 “여기 엄마 회사”라고 말한 뒤, “엄마가 일해서 멋지다”고 말해준 순간이 있습니다. 그 말을 듣고 육아와 커리어를 동시에 지켜가는 선택이 옳았다는 확신이 들었습니다. - ○○○ 주임



조직문화 관점에서는 2024년 및 2025년 조직문화 진단 결과에서 ‘일과 삶의 균형’이 전체 항목 중 가장 높은 만족도를 기록하였으며, 특히 유연근무와 휴가제도 활용의 편리성, 육아·돌봄 친화 환경에 대한 긍정 응답이 높았습니다.

인력 유지 측면에서도 의미 있는 개선이 있었습니다. 연간 이직률은 5~10% 수준으로

안정적이며, 특히 육아휴직 복귀 인력의 90% 이상 근속 유지는 일·생활 균형 제도의 실효성을 보여주는 대표적인 사례입니다. 직원들의 삶의 질과 조직 분위기 측면에서 가시적인 긍정 변화가 확인되고 있습니다. 유연근무와 휴가제도가 실제로 활용되면서 구성원들의 개인 생활·육아·건강·학습 등 삶 전반에 대한 만족감이 높아졌고, 이는 업무 몰입도 향상으로 자연스럽게 이어졌습니다. 또한 조직 분위기에서도 서로의 시간을 존중하는 문화가 자리 잡았으며, 근태 중심 관리에서 성과 중심 관리로 전환되면서 상사와 구성원 간의 신뢰 수준이 높아진 것이 중요한 변화로 나타났습니다. 특히 관리자들이 먼저 직원들에게 휴가·근무시간 조정 등을 권장하는 사례가 많아지면서 심리적 안정감과 소통의 질이 이전보다 개선되었습니다.

종합하면, 제도 시행은 단순히 근무 형태를 바꾸는 데 그치지 않고, 직원 삶의 질 향상 → 조직 내 신뢰와 존중 확산 → 건강한 업무 관계 형성으로 이어지는 긍정적 변화를 만들어냈습니다.

제도를 더 발전시키기 위한 계획이나 목표가 있나요?

일·생활 균형 제도가 일시적 혜택이 아니라 기업 경쟁력으로 이어지는 지속 가능한 체계가 될 수 있도록 계속 발전시켜 나갈 계획입니다. 우선, 과천 신사옥 이전에 맞춰 휴게공간·여성휴게실·수유실·사내 어린이집 운영 등 일·가정 양립 인프라를 강화하여 직원들이 더 안정된 환경에서 근무할 수 있도록 지원할 예정입니다. 또한 다양한 근무 유형을 수용할 수 있도록 유연근무의 운영 폭을 넓히고, 구성원 특성과 생애 주기에 맞춘 지원을 점진적으로 확대할 계획입니다. 아울러 당사의 가장 큰 강점인 일·생활 균형 문화를 대외적으로도 적극 홍보하여 우수 인재 유치와 기업 성장으로 연결되는 선순환 구조를 강화하고자 합니다. 즉, 일·생활 균형을 통해 개인의 삶과 커리어가 균형을 이루고, 이러한 경험이 회사의 지속 가능한 성장으로 이어지는 고리를 더욱 단단히 구축하는 것이 향후 목표입니다.



직원들의 행복과 성과는 서로 대립되는 개념이 아니라 서로를 강화하는 선순환 관계라고 생각합니다. 파크시스템스는 “일과 삶 중 하나를 선택해야 하는 환경이 아니라, 일과 삶을 모두 지킬 수 있는 조직”을 만드는 것이 곧 경쟁력이라고 믿습니다. 직원들이 자신의 삶을 유지하면서 커리어 성장의 기회를 놓치지 않을 수 있도록 지원하고, 그 믿음이 다시 회사의 성과, 고객 신뢰, 조직 성장으로 이어지는 선순환 구조를 더욱 공고히 하는 것이 앞으로도 변함없는 우리의 경영 철학입니다. - 박상일 대표



하나머티리얼즈(주)

대표자	김현주	설립연도	2007년
직원수	716명(중견기업)	소재지	충청남도 천안시(본점)
업종	제조업		충청남도 아산시
주요사업	반도체 부품 제조		

이제는 회사가



직원의 저녁과 주말을 지켜줄 때

하나머티리얼즈는 반도체 핵심 제조 장치인 Dry etching 공정의 Silicon electrode와 Ring을 생산하여 세계 유수의 반도체 업체에 납품하고 있는 업계 선도기업이다. 고용노동부로부터 2023년에 대한민국 일자리 으뜸기업, 근무혁신 우수기업으로 선정되었고, 2025년에는 일·생활 균형 우수기업으로 선정되었다. 직원의 70%가 현장 직이고 365일 연중무휴 3조 2교대로 가동하는 공장설비 특성이 있음에도 연차 사용률이 93.39%이다. 하나머티리얼즈는 근무혁신과 일·생활 균형을 위해 끊임없이 변화를 추구하고 있다.

시차출퇴근제부터 하나씩 제도를 도입하고 있어

김현주 대표는 생산적이 70%로 많고 연중 쉬는 날 없이 가동되는 공장의 현실적 특성을 극복하고 일·생활 균형 제도를 안착하기 여러 가지 실험을 했다. 좋은 제도라고 도입을 했는데 직원들에게 불만이 생기거나 갈등이 생기면 어쩌나 하는 우려도 있었다. 하지만 김현주 대표는 '직원들이 행복해야 업무 성과도 나온다'는 철학을 가지고 정부지원금과 연계하는 방식으로, 힘든 작업은 파일럿으로 일부만 실행하며 일·생활 균형 제도 정착의 가능성을 파악하고 실험했다. 그런 과정을 바탕으로 하나머티리얼즈는 3가지 시차출퇴근제도를 운영하고 있다. 직원들은 7시~16시, 9시~18시, 7시 30분~16시 30분 세 가지의 출퇴근 시간을 선택해서 사용할 수 있다. 자녀케어, 질병 등의 사유가 발생했을 경우엔 재택근무를 신청할 수도 있다. 재택 근무시에는 노트북을 지급하여 업무 효율성을 높이도록 했다.

시차출퇴근제도를 이용하는 직원들의 사유는 대부분 육아 문제와 장거리 출근에 따른 비효율을 극복하기 위한 것이었다. 시차출퇴근제를 이용하고 있는 김OO 수석은 교통체증을 피할 수 있는 7시 출근 16시 퇴근의 시차출퇴근제를 선택해 활용하고 있다. 남들보다 빠르게 회사를 오니 상습 정체 구간을 피할 수 있어서 출근 스트레스가 확연히 줄었다고 말한다. 왕복 120km 출퇴근이라는 쉽지 않은 일상을 시차출퇴근제로 효율적으로 해소한 셈이다.

하나머티리얼즈는 2023년 6월 한달간 사무직 중 일부 부서의 소수 인원을 대상으로 주4.5일제(1일 9시간, 금요일 4시간)를 운영하기도 했다. 이 또한 김현주 대표의 도전과 실험정신이 반영된 것이다. 하나의 제도를 도입하기 전에 실험하고 검증하는 과정을 거치는 것이다. 하나머티리얼즈는 이 실험의 일부 미비점을 보완하여 확대·발전 시키기 위한 제도를 모색 중이다.

근로시간 단축을 위해 노력 중인 하나머티리얼즈

하나머티리얼즈의 사무직의 주당 평균 근로시간은 35시간 미만이다. 하지만 전체 직원의 주당 평균 근로시간은 44.49시간이다. 365일 연중 무휴로 가동되는 공장설비 특성상 생산직의 근로 시간이 주 40시간을 초과한 결과다. 김현주 대표는 생산직의 근로 시간을 관리하기 위해 전자 근태관리 시스템을 도입하고 초과근무 사전 승인제를 운영



일찍 퇴근한 시간은 운전대가 아닌 쌍둥이 아이들의 손을 잡는 시간으로 바뀌었어요. 시차출근제 제도를 활용하고 얼마되지 않아서 아이들의 질문이 달라졌어요. 아빠 오늘은 볼 수 있어?라고 묻던 아이들이 아빠 오늘은 뭐하고 놀까?라고 묻더군요. 같은 시간을 일하는데도 퇴근 후 피곤을 해소해 주는 힐링의 시간이 생겼다는게 큰 변화예요. 아이들과 놀이터에서 놀고 아이들의 웃음소리를 들으면 퇴근의 피로가 씻겨져 가는 기분이 들거든요. -김OO 수석





하고 있다. 주 40시간 초과 근로 가능성이 높은 토요일 근무자에게 별도 알람 메일을 발송하고 초과 근로시간을 모니터링 하고 있다. 전체적으로 주 40시간 근로 시간을 지키기 위해 각고의 노력을 다하고 있다.

연차휴가 자율적 사용, 육아휴직은 일하는 사람들의 권리

‘연차 휴가 사용, 묻지도 따지지도 않습니다.’

하나머티리얼즈는 직원들의 연차 사용 사유를 묻지 않는다. 사내 연차 사용 촉진을 위해 기존 연차 신청서의 ‘사유’란을 삭제했다. 덕분에 하나머티리얼즈의 연차 휴가 사용률은 93.39%라는 높은 사용률을 자랑한다. 3조 2교대 근무 생산직의 비중이 70%를 차지하는 제조업 구조를 고려하면, 해당 수치는 기대치를 상회하는 성과로 평가된다. 김현주 대표는 ‘연차신청 사유란 삭제’를 “눈치 보지 않도록 돕는 작은 배려”라고 말했다. 거창한 제도가 아니더라도, 휴가 사유를 묻지 않는 문화와 관리자가 먼저 퇴근해 보여주는 작은 실천들이 직원들을 부속품이 아닌 ‘성장 파트너’로 존중하는 조직 분위기를 만들어 냈다고 평가했다.

하나머티리얼즈는 시간 단위 연차 사용이 가능하다. 8시간, 4시간, 1시간 단위로 휴가를 분할 사용 가능하도록 ‘휴가 분할 제도’를 운영해 연차 사용률을 높였다. 이는 활용도가 높은 휴가 문화를 만들며, 직원들이 상황에 맞춰 자유롭게 쉴 수 있게 한 제도적 기반이 되었다. 뿐만 아니라 아직 사회적으로 널리 자리 잡지 않은 남성 육아휴직의 사용률이 꾸준히 늘고 있다는 점도 눈길을 끈다. 하나머티리얼즈(주)의 남성 육아 휴직 사용자 수는 2023년 2명, 2024년 4명, 2025년 9명으로 지속적으로 증가하고 있다. 연차나 육아휴직 외에도 근로자의 삶의 질 향상과



하나머티리얼즈의 노사협의회는 형식적인 조직이 아니라 실제로 의사를 결정하는 중요한 기구로 자리 잡고 있습니다. 노사협의회는 직원들의 목소리를 경영진에게 전달하고, 경영진과 함께 논의하고 조율하면서 신뢰를 쌓아왔습니다. 그래서 이제는 회사의 중요한 구성원으로 존중받고 있습니다. - 복석민 이사



제조업이라 안된다는 편견을 깨면 새로운 길이 보입니다. 거창한 제도가 아니더라도 휴가 사유 묻지 않는 작은 배려, 관리자가 먼저 퇴근하는 솔선수범을 하며 직원들을 부속품이 아닌 성장 파트너로 존중할 때, 기업도 비로소 한 단계 도약할 수 있다고 생각합니다. - 김현주 대표

동시에 자긍심 고취를 위한 다양한 제도가 운영되고 있다. 간호사가 상주하는 건강관리실을 통해 간단한 치료를 제공하고 있으며, 사내에 전용 황톳길(산책로)을 조성하여 업무 중 쌓인 피로를 해소할 수 있도록 하는 등 직원 건강관리에 힘쓰고 있다. 아울러 장기 근속자에게 휴가, 포상 등 각종 지원을 제공하여 장기근속자의 만족감과 자부심 높이고 있다.

하나머티리얼즈(주)의 일·생활균형 제도가 자리 잡기까지는 임원진들의 의지나 경영 방침 뿐만 아니라 노사협의회의 제안과 요청을 적극 수렴하는 회사의 조직문화가 있었다.

인재확보와 지속가능한 성장의 발판

경영진은 일·생활 균형 제도 안착으로 인해 인재 확보 경쟁력까지 강화되었다고 말한다. 직원들의 근속기간이 3년에서 5년으로 증가하는 효과가 나타난 것이다. “채용시장에서 하나머티리얼즈를 바라보는 구직자들의 눈빛도 달라졌습니다.” 김현주 대표는 일·생활 균형 제도가 사내에 자리 잡으면서, 하나머티리얼즈가 ‘가고 싶은 일터’로 인식되기 시작했다고 말했다. 그만큼 우수 인재가 먼저 관심을 보이는 흐름이 뚜렷해졌다는 의미다. 김현주 대표는 ‘회사가 직원의 저녁과 주말을 지켜줄 때, 직원은 회사의 미래를 위해 몰입한다.’는 확신을 가지게 되었다고 말한다. 기술력과 우수 인재가 핵심인 반도체 소재 기업 하나머티리얼즈가 100년 기업으로 나아가기 위한 가장 강력한 경쟁력은, 결국 우수한 인재의 영입과 장기근속에 있다. 일·생활 균형을 토대로 한 신뢰와 존중의 분위기가 하나머티리얼즈를 일하고 싶은 회사로 만들었다. 그리고 이는 하나머티리얼즈의 기술력과 지속 성장 가능성을 더욱 단단하게 지탱해 주고 있다. 하나머티리얼즈는 금속가공 4.0시대를 선도하기 위해, 제조업의 한계를 고정관념으로 두지 않고 새로운 길을 열어가고 있다. 직원 한 사람의 삶을 존중하는 일·생활 균형 정책과 실질적인 복지 제도들이 그 길을 함께 밝히고 있다.

우리 회사 이런 게 좋아요

- ✓ 시차출퇴근제 운영, 정시퇴근제, 초과근무 감축
- ✓ 연차 사용률 93.39%, 특별휴가 지급(창립기념 등), 장기근속자 포상 휴가 실시
- ✓ 육아휴직, 육아기근로시간 단축제도 활발하게 운영



(주)한국소스

대표자 최인수
 직원수 33명(중소기업)
 업종 제조업
 주요사업 혼합양념 제조, 도소매,
 무역, 전자상거래
 설립연도 1997년
 소재지 세종시 연서면 은동길14

고객의 행복 위해 직원의 행복 찾기



주 4일 근무제 정착한 (주)한국소스

‘성스러운 하루를 맞이하는 당신의 접시에 세잎클로버를 올려드리고 싶습니다.’

30년 전통의 혼합양념 제조업체인 (주)한국소스는 홈페이지에서 회사의 존립 이유를 이렇게 소개한다. 세잎클로버의 꽃말은 ‘행복’, 오늘 식탁 위에 오른 음식이 고객에게 행복을 가져다주길 소망하면서 제품 하나하나에 정성을 다하겠다는 (주)한국소스의 다짐이기도 하다. 고객에게 행복을 전하기 위해서는 만드는 사람들이 행복해야 하는 법. (주)한국소스는 2023년 11월부터 임금 삭감 없는 주4일제(매주 수요일 유급휴가)를 실시해 오고 있다. 근무 시간을 줄인 것뿐만 아니라 복지포인트까지 신설했다. 직원들은 늘어난 휴식시간을 여유롭게 즐기게 됐다. 이는 생산량 증가로 이어졌고, (주)한국소스는 현재 제2공장을 짓고 있다.

근로시간은 단축하고, 휴일은 휴일답게 쉬고

(주)한국소스는 본래 근로시간 단축에 선도적인 기업이었다. 2008년 7월부터 주5일근무제 적용 대상이었지만 이미 2000년대 초반부터 토요일 휴무를 단행했다. 10년 전부터는 주4일제를 고민하기 시작했다. 주 6일 근무에서 주 5일로 바꾼 후에도 생산량이나 영업이익에서 큰 차이가 없음을 확인했기 때문이다. 주문량만 줄지 않는다면 매출은 문제없겠다는 확신이 섰다. 경영진은 미리 이러한 비전을 공유하면서 전 직원에게 주4일제 시행에 대해 언급했다.

“주 4일제를 하면 한 달이면 4일, 1년이면 48일. 거의 두 달이 빠집니다. 그런데도 똑같은 매출액을 올리면 여러분은 똑같은 연봉을 받고, 연월차도 건드리지 않을 겁니다.”

‘직원이 스트레스 없이 행복을 추구하면서 회사 생활을 해야 회사가 큰 고난 없이 편안하게 성장을 이룰 수 있다’는 경영 철학을 실천하는 도전이었다. 직원들도 반대할 이유가 없었다. 당사자들의 의욕을 북돋는 한편 시스템도 만들었다. 그동안 모아둔 영업이익 잉여금을 제품생산의 고속화, 대량화, 자동화를 위한 설비에 투자했다. 생산 효율을 높이면서 줄어든 근로시간에 따라 불가피했던 노동강도의 강화를 줄일 수 있었다.

단순히 근무일만 줄인 게 아니다. 휴일을 휴일답게 쓸 수 있도록 또 다른 장치도 마련했다. 회사가 출연하고 있는 근로복지기금에서 매년 2억여 원을 복지포인트로 쓰기로 한 것. 직원들은 1인당 연간 600만원을 복지포인트로 받게 됐다. 게다가 복지포인트는 비과세여서 직원들은 연봉 600만원 인상 이상의 효과를 얻을 수 있었다.

주 4일제 정착을 위한 노력

회사가 대우한 만큼 충성도도 올라갔다. 직원들의 눈빛이 달라졌다. 행복한 마음을 두 걸음 걸을 때 세 걸음 걷는 실천으로 보여졌다. 주4일제를 시범 시행에 들어간 2023년 상반기부터 직원 모두가 합심해서 생산량을 맞춰 나갔다.

가장 큰 걱정은 고객들의 불편을 최소화하는 것이었다. 미리 거래업체들에 공문을 보내 양해를 구하고, 홈페이지에도 공지했다. ‘매주 수요일은 생산라인 및 기계점검으로 택배발송이 불가하다’고. 초반에는 수요일에 전화해서 주문하는 사람들도 있었지만 시간이 지나면서 점점 (주)한국소스는 수요일이 휴무라는 인식이 자리잡혀 갔다.



여기에는 ‘깨끗한 환경에서 정직한 사람들이 건강한 식품을 만듭니다’란 모토로 질 좋은 제품을 만들어온 (주)한국소스의 기존 이미지가 큰 영향을 미쳤다. (주)한국소스는 HACCP(해썹, 식품안전관리인증기준) 기업으로, 레이먼킴, 이해정, 정호영과 같은 유명 셰프들의 업체와 대부분의 홈쇼핑에도 납품 중이다. 회사명 그대로 K-소스를 이끌고 있음을 식품업계가 인정하고 있는 셈이다. 거기에 세종시 스타기업과 벤처기업 인증, 고려대학교 가족기업이기도 하다.

주4일제가 만든 선순환 효과

성공적으로 자리 잡은 주4일제는 일생활균형을 현실화했다. 박승혁 (주)한국소스 부사장은 “우선 월요일이 없어졌다”며 웃는다. 월, 화요일을 일하면 쉬 수 있고, 다시 목, 금요일을 일하면 쉬 수 있기 때문에 직원들 모두 일에 열심이고, 월요일에 출근해도 피곤한 기색이 없단다. 게다가 주변에 수요일에 쉬는 사람들이 없으니 직원들끼리 자주 어울리면서 그렇지 않아도 좋았던 직원들 사이 관계가 더 좋아졌다. 함께 영화를 보러 가고 운동도 같이 한다. 화요일 저녁에 특가 항공권으로 제주도를 갔다가 목요일 새벽 비행기로 돌아오는 짧은 여행을 함께하기도 한다.

“일할 때도 내 거 다 했다고 놀지 않고 서로 도와주는 게 너무도 자연스럽습니다. 모두가 가족 같지요.”

일은 몸보다 마음이 힘들 때 더 하기 힘든데 서로 챙겨주는 분위기 속에서 (주)한국소스 직원들은 마음 편히 일하고 있다. 덕분에 원래도 15년 이상 장기근속자가 대부분인 회사인데 주4일제 시행 후부터는 퇴사자가 없다.

“최근 레시피연구소 연구원을 뽑으려고 세종시청에서 주관하는 청년 취업 박람회에 나갔습니다. 광고도 안 했는데 식품 관련 전공 석사 한 분이 오셨더라고요. 우리 회사를 어떻게 알았냐고



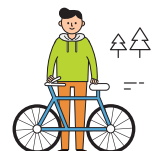
유관기관 회의에 가서 우리 회사 이야기를 하면 회의에 온 분들이 다들 우리 회사에 오고 싶다고들 해요. 그런 말을 들을 때면 제일 행복하고 뿌듯합니다. 우리 회사 사훈이 ‘한국소스임을 자랑스러워해라’인데 가면 갈수록 회사를 자랑스럽게 여기는 사람이 되더군요. 주4일제, 우리 같은 중소 중견기업도 성공했습니다. 다른 기업들도 충분히 할 수 있습니다. 도전할 용기만 가지시면 됩니다.
- 박승혁 부사장



직원의 능력을 높이 평가하고 그에 상응하는 처우를 하기 위해 많이 고민합니다. 이를 위해서 ‘다른 업체와 도토리 키재기는 하지 않을 것’이라는 철칙을 지키고 있습니다. 경쟁 업체를 앞지르기 위해 제품 단가를 낮추면 순간의 판매실적은 높일 수 있지만 결국 인건비를 비롯해 원재료 등의 투자 비용을 낮추는 제 살 깎아 먹기가 될 수밖에 없으니까요. 차라리 인건비에 더 투자하고, 첨단 기술 선점을 목표로 기업의 경쟁력을 높여 왔습니다. 현재 100억 가까이 매출을 내고 있는데 이러한 이익을 직원이 모두 공유하고 누려야 한다고 생각하고 실질적으로 이를 실천하고 있습니다. - 최인수 대표이사

물으니 ‘여기저기 소문 다 났다’고 뽐아달라고 하더군요.”

좋은 회사로 소문이 나서 기존 직원들도 함부로 나갈 생각을 못 한다고 한다. 일도 생활도 즐거워지니 생산성도 올랐다. 매출이 늘고, 같은 지역에 있는 고려대학교 세종캠퍼스 학생들과 협업해 일본 시장으로까지 진출했다. 인적 물적 투자가 매출의 상승으로 이어지는 선순환이 이어진 것이다. 이에 그치지 않고 (주)한국소스는 내년 제2공장의 완공을 앞두고 있고, 또 다른 도약을 준비 중이다.



우리 회사 이런 게 좋아요

- ✓ 임금 감소 없는 주 4일 제 실시 (매주 수요일 유급휴가)
- ✓ 근로자 주당 평균 31.79시간 근무
- ✓ 새내근로복지기금으로 복지포인트 지급 (1인당 연 평균 500만 원)

집중해서 일하는 회사



잘 쉬어야 집중력과 창의력이 올라가

한국폴리아세탈은 폴리아세탈(POM) 및 다양한 엔지니어링플라스틱을 판매하고 있는 글로벌 화학기업이다. 한국엔지니어링플라스틱에서 영업 및 연구개발 부문을 분할하여 설립한 이후 올해로 3년째를 맞이하고 있다. 한국폴리아세탈은 기존 회사의 규정과 제도를 기반으로 운영하면서도 한국폴리아세탈만의 '일과 삶의 균형'과 '업무 효율성 향상'을 실질적으로 이루기 위해 끊임없이 고민해 왔다. 유연근무·근로시간 단축·휴가사용 촉진·육아지원 제도 확대 등은 구성원 모두가 일과 생활 균형을 이룰 수 있도록 제도를 고민한 결과이다. 한국폴리아세탈은 일·생활 균형제도를 통해 구성원들의 고객지향과 창의적 행동 및 기업가 정신을 구현하고자 한다. 나아가 구성원 모두가 건강한 조직문화를 체감하여 삶의 질을 높이고 소속감과 생산성을 향상 시키는 데 힘을 모을 예정이다.

실제 운영된 제도는 어떤 것들이 있나요?

유연 근무

- 취업규칙에 근거하여 선택적 근로시간제 도입
 - 유연근무제가 안정적으로 운영될 수 있는 명확한 근거가 됨
- 선택적 근로시간제 노사간 합의 및 시간외 근무 시행 지침을 도입하여 운영
- 직전년 재직근로 100% 활용함
- 근태관리시스템을 도입, 직원들의 근무시간을 투명하고 정확하게 관리하는 핵심적인 역할 수행
 - ※ HR정책 및 제도 가이드북, 사내 게시판을 통해 제도가 효과적으로 안착 될 수 있도록 노력

근로 시간

- 주당 평균 근로시간은 37.38시간으로 근로 시간 감축을 위해 노력함
 - ※ 근로시간 감축 노력 : 시간외 근무 시행지침, 연장근로 지침, 전 직원 교육, 초과근무 사전 신청 및 승인제 도입, 근태관리시스템으로 불필요한 야근 차단

휴가 제도

- 연차 휴가 촉진제도 : 미사용 연차 서면 통보, 사용촉구 권장 안내, 반차 단위로 사용 가능, 신청 간소화
- 법정 휴가 외에 특별 휴가 제도 : 연중 유급 휴가 제도, 폭넓은 범위의 경조사 휴가, 장기 근속 및 포상휴가

일·육아 병행

- 육아지원제도 확대를 위해 법정제도 이외에 다양한 제도와 지원책 도입
- 법정 육아지원제도 이외 육아기 단축근무 초과 부여
- 남성 육아휴직 권장(75% 활용률)
- 유치원 또는 어린이집 학자금 지원 제도(2년간 월 10만 원)

일하는 방식 및 조직문화

- 유연근무제 공식 도입으로 근무시간의 자율성 부여
- 정기적인 익명 설문조사 wpe 시행
- 경영진과 직원 간의 소그룹 간담회 정례화
- 자체 개발한 사내 메신저 시스템으로 간편한 소통 채널 제공
- 휴게(중식)시간 선택적 사용 제도 도입

제도 설계 시 가장 고려한 점은 무엇인가요?

한국폴리아세탈의 대표적인 일·생활 균형제도인 유연근무제는 고정된 근무 시간 체계로는 변화하는 업무 환경과 직원들의 다양한 상황에 효과적으로 대응하기 어렵다는 문제의식에서 시작되었습니다. 문제의식을 해결하기 위해 근로시간 단축과 초과근무 감소를 추진하고자 했지만, 자칫 출퇴근 시간만 바뀐 채 불필요한 야근 문화가 유지될 수 있다는 우려가 존재했습니다. 불필요한 야근을 줄이고 일과 삶의 균형, 업무 효율성 증대라는 본래 취지를 달성하고자 초과근무 감축 노력을 병행하고 있습니다. 초과근무의 사전 신청 및 승인제를 도입해 불필요한 야근과 초과근무를 효율적으로 관리해 정시 퇴근 문화가 정착되었습니다. 앞으로도 실질적인 근무 효율성과 직원 중심의 근무 환경으로 자리 잡게 하는 데 중점을 두고 일·생활 균형제도를 운영해 갈 것입니다.

제도 활용 안내는 어떻게 했나요?

유연근무 운영 가이드라인을 마련해 직원과 관리자가 같은 기준 아래 제도를 안정적으로 활용할 수 있도록 안내하고 있습니다. 그리고 사내 게시판과 근태 관리시스템을 통해 제도가 효과적으로 안착될 수 있도록 노력하고 있습니다. 특히 ‘초과근무 사전 신청 및 승인제’를 통해 모든 초과근무를 체계적으로 관리하고 불필요한 야근을 줄이고 있습니다. 이러한 운영 방식은 직원들이 집중도 높은 근무를 할 수 있는 환경을 만드는 데 큰 역할을 하고 있습니다. 직원들과의 소통과 참여 문화를 강화하기 위해 정기 설문조사 및 간담회로 직원들의 의견을 수렴하고 있습니다. 자체 개발한 사내 메신저 시스템 도입으로 불필요한 업무 시간 외 연락을 줄이려 노력하고 있습니다. 유연하고 소통 중심의 조직문화 구축과 제도 안내 등으로 제도 활용과 효과적인 안착을 노력하고 있습니다. 근로 시간 단축과 초과근무 감축을 위한 제도를 실질적으로 운영하며 보다 효율적인 근무 환경을 만들어 가고 있습니다.

제도 시행 후 어떤 변화가 있었나요?

근로 시간 단축과 초과근무 감축 노력을 지속한 결과, 불필요한 야근이 눈에 띄게 줄어들었습니다. 사전 신청·승인제를 통해 꼭 필요한 경우에만 초과근무가 이루어지면서 전체 근로 시간도 점차 감소하고 있습



아이와 함께하는 시간이 늘 부족하고 아쉽게 느껴졌습니다. 일·생활 균형 제도를 적극적으로 활용한 덕분에 5시에 퇴근해 가족과 보내는 시간이 훨씬 넉넉해졌습니다. 자연스럽게 육아 부담도 줄어들어 하루의 균형이 한결 편안해졌습니다. 유연근무제를 활용해 퇴근하면 아이의 학원 끝나는 시간에 딱 맞춰 함께 집에 돌아올 수 있었습니다. 아이와 발 맞춰 걸으며 ‘오늘 저녁은 무엇을 먹을까?’, ‘오늘은 어떤 보드게임을 할까?’ 같은 소소한 대화를 나눌 있어 정말 행복했습니다. 유연근무제를 통해 그 동안 놓쳤던 일상의 순간들을 되찾았습니다. - 임OO 책임



니다. 이러한 변화는 직원들의 업무 집중도와 효율성을 높여 생산성 향상으로 이어졌으며, 제한된 시간 내 성과를 창출하는 긍정적인 조직 분위기를 형성했습니다.

제도 운영을 통해 직원들의 업무 효율성이 높아지고 제한된 시간 안에서 성과를 내는 긍정적인 근무 태도가 형성되고 있습니다. 정시 퇴근 문화가 확산되면서 가족과 함께할 시간과 개인의 여가 시간이 늘어나 전반적인 삶의 만족도가 크게 향상되었습니다. 이러한 변화는 직원들의 심리적 안정과 행복감으로 이어지며, 업무에 대한 몰입도와 조직 내 긍정적인 분위기 형성에도 큰 영향을 주고 있습니다.

제도를 더 발전시키기 위한 계획이나 목표가 있나요?

한국폴리아세탈은 유연근무제뿐만 아니라 더욱 강화된 육아지원제도를 마련하기 위해 지속적으로 노력하고 있습니다. 직원들이 일과 육아를 병행하면서 겪는 시간적 제약, 예측 불가능한 돌봄 상황, 경제적 부담 등을 깊이 이해하고, 이러한 어려움이 경력 지속과 업무 몰입에 큰 영향을 준다고 판단했기 때문입니다. 이에 법적 기준을 넘어서는 육아기 단축근로 지원 등 실질적인 제도를 확대해 직원들이 자녀를 안정적으로 돌보면서도 경력을 이어갈 수 있도록 돕고 있습니다. 아울러 남성 육아 참여를 적극 장려하여 성별에 관계 없이 육아의 책임을 함께 나누는 가족 친화적인 조직문화를 구축하고자 합니다.



당사는 직원 개인의 행복과 평안이 곧 조직의 성과와 경쟁력으로 이어진다는 확고한 믿음을 가지고 있습니다. 직원이 삶의 균형을 지킬 때 더 높은 집중력과 창의성이 발휘된다고 생각하며, 이를 위해 유연근무와 육아지원 제도를 지속적으로 강화해 나가겠습니다. 특히 육아와 돌봄은 개인의 부담이 아니라 조직이 함께 지원해야 할 중요한 과제라는 인식 아래 실질적인 지원을 확대하고 있고, 성별과 직무를 넘어 서로의 삶을 존중하는 건강한 조직문화를 위해서 오래 일하는 방식보다 ‘집중해서 잘 일하는 방식’을 지향하겠습니다. - 후지모토 카즈키 대표

직원이 행복할 때



회사도 성장한다는 원칙

한국후지필름(주)은 사진 인화 뿐 아니라, 디지털 시대에서 유일한 즉석카메라 인스탁스 성공신화의 초석을 닦았으며, 보다 손쉽고 간편하게 제작이 가능하고 내구성이 뛰어난 포토북 등 소중한 추억을 보다 오랫동안 보관할 수 있는 사진 콘텐츠 솔루션을 개발하여 제공하고 있다. 한국후지필름 경영진은 임직원들이 안정적으로 개인의 삶을 영위할 수 있는 제도적 기반이 있어야 지속가능한 조직을 만들 수 있다는 철학을 바탕으로 일·생활 균형 관련 제도를 도입했다. 대표적인 제도로는 주 39.5시간 자율출퇴근제도, pc-off제도, 월 1회 점심시간 2시간 30분 운영, 연차 외 유급휴가 연 6일 지급, 여성 직원 출산 시 자동 육아휴직 및 최대 2년까지 사용 가능, 육아휴직 사용 대상 자녀 만 12세까지로 확대 등이 있다.

한국후지필름(주)

대표자	이형규
직원수	119명(대기업)
업종	제조업
주요사업	사진감광재료 도소매 및 제조
설립연도	1980년
소재지	서울시 금천구

실제 운영된 제도는 어떤 것들이 있나요?

유연 근무

- 시차출퇴근제 선택적 근로시간제, 탄력근무제(소정근로시간단축) 운영
- 직전년도(24년) 전체 근로자 중 93.47%가 유연근무제를 실제 활용하고 있음
- 24년 10월 단체협약과 부속합의서를 통해 노사 합의 하에 제도를 공식적으로 도입
- 사내 인트라넷 시스템을 통해 출퇴근 및 유연근무 신청·관리가 전자적으로 이루어짐
- 자율출퇴근제 및 선택근로제 모두에 대한 안내가 다각적으로 이루어짐

근로 시간

- 주 39.5시간제 명시, 근로자 주당 평균 근로시간은 37.49시간
- 전자 근태시스템을 통해 주당 평균 근로시간을 정확히 산출
- 연장근로는 반드시 사전 승인제를 통해 제한적으로만 허용되므로 불필요한 초과근로를 통제하고 있음
- 복지 및 근무환경 개선 노력 측면에서, 더블런치데이 운영 등을 통해 충분한 휴게시간(최대 2.5시간)을 제공하는 등 근무밀도를 낮추고 워라밸 향상에 기여하는 제도적 장치도 병행되고 있음

휴가 제도

- 연차 사용률 83.63%로 높은 사용률을 기록하고 있음, 연차는 반차 및 반반차 단위까지 분할 사용이 가능하며, 실제 시스템에서도 이를 반영하여 신청 및 사용이 가능
- 연차 신청, 승인, 사용, 잔여일 확인 등이 모두 사내 전산시스템을 통해 가능함
- 법정 연차축진제도 외에도 연차 외 유급휴가 연 6일 지급, 자발적인 휴가 촉진 이벤트, 명절연계 휴가, 일괄 휴무, 근속 기반 리프레시 휴가 등을 부여하며 전반적인 휴가 사용 분위기를 조성
- 취업규칙에 연차유급휴가, 반차 및 반반차 관련 조항이 명시되어 있고, 휴가 관련 공문과 제도적 운영 내용이 체계적으로 문서화되어 있음

일·육아 병행

- 자녀 출산 시 100만 원 출산 축하금 지원과 선물 또는 꽃다발을 지원하고 있음

일하는 방식 및 조직문화

- 주당 40시간 초과 시 PC-off 시스템을 자동 적용하여 근로시간 초과를 방지하고 있으며, 14~15시를 업무 집중 시간으로 지정하고 사내망 팝업을 통해 실시간 안내하는 등 집중도 높은 업무 환경 조성
- 전사적인 회의문화 개선, 공통 양식 활용, 공유문서 관리 가이드 배포 등을 통해 반복적·비효율적 업무를 줄이고 표준화된 업무 수행을 유도하고 있음
- 주니어보드 제도, 후지포럼, 부서 칭찬 캠페인 등을 통해 구성원들의 의견을 수렴하고 개선 과제에 반영하려는 참여 중심 문화를 활성화하고 있음
- 복장 자율화, 사내 캠페인 운영 등 자율성과 심리적 안정감을 높이는 제도들이 실제 문화로 자리 잡도록 노력 중

제도 설계 시 가장 고려한 점은 무엇인가요?

대외적인 복지제도 트렌드에 발맞추는 것은 물론, 임직원들이 실제로 제도를 적극 활용함으로써 업무 효율성까지 높일 수 있는 실질적이고 체감도 높은 제도를 도입·운영하는 데 중점을 두고 있습니다. 코로나 시기에는 선도적으로 재택근무제도를 도입해 운영했고, 이후에는 주 39.5시간 자율출퇴근제를 본격적으로 도입해 포스트 코로나 시대에 걸맞는 근무 환경을 구축했습니다. 이러한 변화는 임직원들이 스스로 업무를 계획하고 주도적으로 수행할 수 있는 문화를 정착시키는 데 큰 역할을 했습니다. 또한 시대 흐름에 맞춘 제도적 변화는 우수 인재 채용 경쟁력을 높이고 인재 유출을 예방하는 기반이 되었으며, 결과적으로 전사적 생산성 향상에도 긍정적인 영향을 미쳤다고 생각합니다.



제도 활용 안내는 어떻게 했나요?

제도 도입 시에는 전사 공지와 함께 활용 방법을 상세히 설명하고 있으며, 신규 입사자 대상으로도 회사에서 운영 중인 복지제도와 근무제도 전반을 안내하는 가이드를 배부하고 있습니다. 또한 매년 법 개정, 단체협약, 노사협의회 의결사항 등으로 제도에 변화가 있을 경우, 이를 즉시 사내 규정에 반영하고 전사 공지를 통해 임직원들이 최신 내용을 정확히 이해하고 활용할 수 있도록 적극적으로 안내하고 있습니다. 아울러 내부적으로 기업문화 TF와 주니어보드와 같은 조직을 운영해 임직원들의 다양한 의견을 수시로 청취하고 있으며, 개선이 필요한 사항을 취합하여 개선 및 재안내함으로써 제도가 실제 현장에서 더욱 효과적으로 자리 잡도록 노력하고 있습니다.

제도 시행 후 어떤 변화가 있었나요?

한국후지필름에서는 일·생활 균형과 관련된 다양한 제도를 서로 다른 시기마다 단계적으로 도입·개선해 왔기 때문에 특정 제도와 효과를 1:1로 연결해 단정하기는 어렵습니다. 그러나 2020년 이후 회사의 전반적인 성과와 조직문화 지표가 꾸준히 향상되고 있다는 점에서 긍정적인 효과를 확인할 수 있습니다. 매출은 2020년 459억에서 2024년 748억까지 지속적으로 성장했으며, 롯데그룹에서 매년 실시하는 조직문화 진단에서도 전체 그룹사 중 상위 20% 정도를 매년 달성하며 우수한 조직문화가 형성된 기업으로 인정받고 있습니다. 롯데그룹사에서 진행하는 조직문화진단(2025년 기준) 내 조직 분위기를 묻는 항목에서는 '자율적인', '생기 있는', '유연한', '도전적인'이 1~4위를 기록했고, 만족 요소 1~5위 역시 '일과 삶의 균형', '업무 환경', '동료 관계', '복리후생', '조직문화'로 조사되었습니다. 이를 통해 임직원들이 현재의 근무 환경과 일·생활 균형 수준에 대해 높은 만족도를 보이고 있음을 확인할 수 있습니다.

제도를 더 발전시키기 위한 계획이나 목표가 있나요?

임직원들이 실제로 체감할 수 있는 일·생활 균형 제도를 더욱 고도화하는 데 집중할 계획입니다. 단순히 제도를 '도입하는 것'에서 그치는 것이 아니라, 변화하는 근로 환경과 직원들의 생애 주기를 면밀히 반영해 지속적으로 개선하고 확장하는 것이 목표입니다.

첫째, 근무시간 유연성의 폭을 확대하고 근태관리 시스템을 고도화함으로써 다양한 생활 패턴을 가진 구성원들이 보다 자유롭고 편리하게 근무할 수 있는 환경을 지속 조성하고자 합니다.

둘째, 출산·육아기뿐 아니라 돌봄, 건강관리, 자기계발 등 생애 단계별로 필요한 지원·교육 프로그램을 강화해 장기적인 관점에서 직원들의 삶을 뒷받침할 수 있는 기반을 마련할 계획입니다.

셋째, 제도가 실제로 현장에서 잘 작동할 수 있도록 조직문화 차원의 정착과 리더십 교육도 함께 강화하여 '눈치 보지 않고 일생활 균형 제도를 활용할 수 있는 환경'을 지속적으로 만들어 나가겠습니다.

또한 앞에서 언급했던 기업문화TF·주니어보드 등을 통해 구성원들의 목소리를 꾸준히 듣고 노동조합과도 분기별 노사협의회 및 월별 수시 회의를 진행함으로써 제도적인 문제점, 개선안을 지속해서 고민하고 만들어 가고자 합니다.

“

한국후지필름은 직원의 행복이 곧 기업의 지속 가능한 성과로 이어진다는 믿음을 가지고 있습니다. 직원 한 명 한 명이 삶의 균형을 지키며 건강하게 성장할 때, 회사 역시 더 큰 경쟁력을 갖출 수 있다고 생각합니다. 그래서 단순히 제도를 만드는 데 그치지 않고, 직원이 몰입할 수 있는 환경과 스스로의 삶을 돌볼 수 있는 여유를 함께 보장하는 문화를 만들어가고자 합니다. 앞으로도 '성과 중심'과 '사람 중심'이 조화를 이루는 조직을 지향하며, 직원이 행복할 때 회사도 성장한다는 원칙을 견고히 이어가겠습니다.

- 이형규 대표





계속 찾아오고 싶은 공간을 창조하는 것처럼



계속 일하고 싶은 회사로 만들고 싶어

비트원스페이스는 서울시 성수동에 위치한 인테리어 설계, 디자인 그룹이다. 2007년 오환우, 김정곤 대표가 공동으로 회사를 설립했다. 현대백화점과 롯데백화점, 신세계백화점, 이마트, 스타필드, CU와 카카오의 플래그십스토어를 디자인했다. 최근에는 올리브영N성수와 유니클로 잠실까지 디자인했으며 하루에 수만 명이 찾는 대형 공간을 150여 곳 넘게 설계해 왔다. 비트원스페이스는 20~30대 근로자가 많은 회사로 일·생활 균형을 중요하게 생각하는 분위기가 형성되어 있다. 인테리어 업계에서 관행화되어 있는 초과근로를 극복하고 휴식권을 보장하기 위한 시도가 대표의 강한 방향성 하에 빠르게 시행되고 있다. 비트원스페이스의 이러한 도전은 업계에 신선한 충격을 줄 수 있을 것으로 기대된다.

MZ세대 맞춤형 복지를 넘어, 일·가정이 양립할 수 있는 회사로

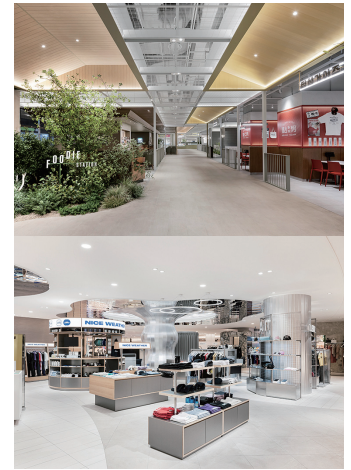
비트원스페이스는 42명이 일하고 있는 중소기업이다. 직원 대부분이 20대 후반에서 30대 초반이고 30대 후반이 고령에 속한 젊은 기업이다. 구성원 대부분이 흔히들 말하는 MZ세대가 대부분인 회사라고 볼 수 있다. 물질적 보상보다 개인시간 확보를 선호하며 실리적인 것을 추구하는 것이 MZ세대의 특징이다. 이들은 적극적으로 이직하고 더 나은 보상과 일을 추구하며 자신과 맞지 않는 일터는 아예 거부하는 방식으로 노동 시장을 이탈하기도 한다. 비트원스페이스는 일·생활 균형을 추구하며, 창의적인 일을 하고자 하는 MZ세대의 이직률을 낮추고자 적극적으로 유연근무제를 도입했다.

비트원스페이스는 시차출퇴근제, 재택근무, 외근형 근무와 같은 유연근무제를 전사적으로 운영하고 있다. 직전 년도 1년간 재직한 근로자 총32명 중 31명이 유연근무제도를 이용하여 96.87%의 활용률을 보이고 있다. 경기 북부권(고양·덕양·일산·파주)에 거주하는 다수 직원들의 출퇴근 소요 시간과 현장 중심의 업무 특성을 고려하여 고양시 지축지식산업센터 내에 위성오피스를 두었다. 위성오피스에 고사양 원격 PC를 설치하여 직원들이 성수동 본사까지 출근하지 않아도 충분히 일할 수 있는 환경을 제공했다. 또한 재택근무가 가능한 장소를 자택으로 한정하지 않고 공유오피스, 카페, 기타 업무가 가능한 장소로 매뉴얼에 명시하여 유연함을 더하고자 했다.

비트원스페이스도 금요일 오후에 자료를 넘기고 월요일 오전에 결과를 요구하는 인테리어 업계 발주처 관행에 시달려 왔다. 이러한 업계 특성으로 인해 정시 퇴근이 힘든 것은 물론이고 일·생활 균형 자체가 힘든 상황이었다. 이런 상황을 극복하기 위해 외부 협력업체에는 ‘업무일 기준마감’ 원칙을 미리 고지하여, 야근 연계 요청을 차단하고 있으며, PC-OFF제 도입과 부득이하게 초과근무가 발생할 경우 ‘피로회복



창업초기엔 이 업계 특성상 낮과 밤도 없고 평일과 주말의 경계도 없었어요. 친구와 약속을 잡을 수 없는 삶을 살았죠. 공간 디자인 뿐만 아니라 시공도 맡아서 했기 때문에 하자보수, 민원도 다 해결해야했죠. 발주처도 그렇지만, 시공 때문에 발생하는 민원은 밤낮을 가리지 않더라고요. 결혼하고 아이를 낳고 가정을 꾸리면서 이렇게 일해서는 일과 가정이 양립하지 못할 뿐만 아니라 회사도 지속 가능하지 못할 것 같다는 위기감이 들었죠. 그래서 2019년에 과감하게 시공사업 분야를 포기했어요. 우리가 잘하는 분야, 우리의 창의성과 주도력으로 일할 수 있는 디자인 설계 분야에 집중하기로했죠. 그때부터 워라벨을 기준으로 회사운영의 기준을 세웠어요. - 김정곤 대표



독려제'를 도입하여 전일 20시 이후 연장근무를 한 경우 다음날 10시까지 편하게 출근할 수 있도록 하고 있다. 매주 금요일 오후 2시 이후에는 조기 퇴근할 수 있도록 가족사랑의 날과 자기계발의 날을 운영하며 근로시간 단축을 위해 힘쓰고 있다. 비트윈스페이스의 이런 노력의 결과 직원들의 주당 평균 근로시간은 34.64시간으로 유지되고 있다.

휴가와 출산이 자연스러운 회사

비트윈스페이스 직원들의 연차 활용율은 94.73%로 높다. 당연하게 사용할 수 있는 연차 휴가임에도 업계에서는 선도적인 조직문화로 평가된다. 연차는 반차와 1시간 단위 연차까지 사용 가능하다. 회사는 연차 사용 촉진을 위해 샌드위치 데이에 사용을 권고하고 있다. 또한 근속 3년 차 10일, 6년 차 15일, 9년 차 20일을 부여하는 리프레시 휴가제도를 운영하여 장기근속자의 재충전을 지원하고 있다.

가족 친화적인 휴가 제도도 적극적으로 실행하고 있다. 2개월 간 가족 돌봄 휴직을 사용한 직원도 있고, 2024년에는 남성 직원 1명이 배우자 출산 휴가와 육아휴직을 사용했다. 현재도 육아를 이유로 주 3회 재택근무를 시행하고 있다. 여성 근로자의 경우 육아기 근로시간 단축을 활용하되 임금은 전액 지급하고 있으며, 별도의 신청 절차 없이 운영되고 있다. 임신기 근로시간 단축은 법정 기준 외에도 안정기까지 유연하게 적용되고 있다. 출산지원금은 근속 연차에 따라 차등 지급(100만 ~ 850만)하고 있으며 재택근무 시에도 디자인·설계 업무가 가능하도록 인프라를 지원하고 있다.



금요일 오후 같이 설레는 회사

비트윈스페이스는 금요일 오후 2시 이후를 '가족의 날'로 지정하여 전직원이 조기퇴근이 가능하도록 보장하고 있다. 자녀 돌봄이나 자기 계발을 위해 시간을 보장하고 문화 활동을 위해 월 10만원의 지원금도 지급하고 있다. 취미가 같은 직원들끼리 크루 활동을 하거나 성수동에 즐비한



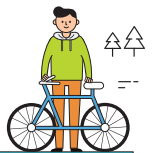
저는 2020년에 입사해서 이 회사 다니며 결혼하고 출산을 했어요. 제가 이 회사에서 육아휴직을 하고 복직한 첫 케이스예요. 복직 후에도 단축근무와 재택근무를 하며 23개월 된 아이를 키우고 있어요. 여성 직원 비율이 75%나 되기 때문에 저 같은 사례는 매우 중요한 의미를 가지고 있다고 봐요. 다른 직원들에게도 좋은 메시지를 줄 수 있는거죠. 제 뒤를 이어 7월, 12월, 내년 3월 출산 휴가가 이어지고 있어요. 직원들이 눈치보지 않고 아이를 갖고 육아와 일을 병행하는 계획을 세우고 있다고 생각해요. 워라벨이 되면 출생율도 높아질거라고 확신해요. - 류새은 수석



팝업숍과 플래그십스토어를 구경하며 심과 문화적 소비를 즐긴다. 이러한 제도는 직원들로 하여금 회사가 직원들과 약속을 잘 지키고 직원들의 워라벨을 지켜주고 있다는 신뢰를 주고 있다. 자연스럽게 장기근속자가 늘고 이는 회사의 경쟁력으로 이어진다. 김정곤 대표는 인재가 곧 회사의 경쟁력이라고 말했다. 직원들을 갈아서 회사를 성장시키는 방식은 지속 가능하지 않고 창의력이 발휘될 수 없다는 게 그의 철학이다. 오히려 업계의 관행을 파괴하는 시스템을 만들고 교육을 통해 퀄리티를 높이는 방식, 일과 생활의 균형을 이루는 회사가 경쟁력이 높아지고 미래를 주도할 것이라고 판단했다.



저는 밤낮없이 일하고 주말 특근이 자연스러운 조건에서 일해 봤어요. 그렇게 돈은 벌 수 있겠지만 행복이 그만큼 비례하지는 않았어요. 회사 대표인 저도 그렇게 일하면 행복하지 않는데 직원들은 어떨겠어요. 우리 사회가, 회사가 발전한다는 것은 외형적으로 성장하는 것도 중요하지만, 이제는 좋은 시스템으로 효율적으로 일하고 삶의 질을 높이는 것이 중요하다고 봐요. 이 업계에서 그런 기준을 만드는 일에 도전하고 있다는 사명이 제게 있어요. 도전하다보면 또 다른 분들도 도전하겠지요. 그러면 이게 표준이 되지 않을까요?



우리 회사 이런 게 좋아요

- ✓ 시차출퇴근제, 재택근무제 2가지 유연근무제 활용, 96.87% 활용률을 보임
- ✓ 고양시 지속지식산업센터 내 위성 오피스 마련하여 원격근무 가능한 조건 마련
- ✓ 주당 평균 근로시간은 34.64시간 PC오프제도 운영, 매주 금요일 오후 2시 이후 조기퇴근 가능
- ✓ 연차휴가 94.73% 높은 사용률, 반반차 및 1시간단위 휴가제 도입 예정
- ✓ 법정 휴가 외 리프레시 휴가 제도 운영, 근속 연수에 따라 3년차 10일, 6년차 15일, 9년차 20일의 유급휴가 부여
- ✓ 육아휴직, 육아기근로시간 단축제도 운영

일을 위한 삶이 아닌



삶을 풍요롭게 하는 일

시믹그룹은 1985년에 아시아 최초로 설립된 CRO(Clinical Research Organization)이며 일본에 본사를 두고 있다. 시믹코리아는 1996년도에 한국에 최초로 설립된 CRO로 우수한 인재 양성 프로그램, 체계적인 SOP와 Quality Management System을 기반으로 임상시험에 필요한 모든 서비스를 제공하고 있다. 시믹그룹의 핵심 가치인 'W&3C'에서 'W'는 'Wellbeing=Fully Live Every Moment'를 의미한다. Wellbeing이란 단순한 복지 차원을 넘어 혁신과 생산성을 높이는 '매 순간의 몰입'을 의미하고, 이는 시믹코리아의 Talent Strategy이기에 'Total Well-being & Engagement' 관점에서 제도 도입이 시작되었다. 시믹코리아는 직원의 신체적, 정신적, 사회적, 재정적, 직업적 웰빙이 최적화될 때 최고의 성과를 창출할 수 있다는 핵심 가치에 기반하여, 개개인의 자율성과 성장을 존중하고 일터에서 얻는 만족감이 삶의 질로 이어지는 긍정적 순환 구조를 구축하고자 노력하고 있다.



(주)시믹코리아

대표자 MITAKE AKIHISA
직원수 84명(중소기업)
업종 전문과학
주요사업 임상시험, 신약개발컨설팅 등
설립연도 1996년
소재지 서울시 강남구

실제 운영된 제도는 어떤 것들이 있나요?

유연 근무

- 선택적근로시간제(월 소정근로시간 기준)를 전사 운영하고 있으며 재직 3개월 이후부터는 재택근무가 가능하여 선택적 근로시간제와 재택근무제를 혼용 활용하고 있음
- 선택적근로시간제에 대한 노사합의서가 작성되었고, 별도 내규를 통해 유연근무제를 규정하고 있으며, 임신 및 육아 등 특별한 사유가 있다면 상황에 따라 재택근무 추가 허용
- 코어타임(10~15시)을 운영하며 선택적근로시간제를 적용하여 업무량과 개인의 필요에 따라 코어타임 외 근무시간을 개인이 자유롭게 조정할 수 있음

근로 시간

- 근로자 주당 평균 근로시간은 34.7시간, 법정 휴가 외 복지 차원에서 부여된 휴가사용 시간을 근로 시간으로 포함하여 계산한 것으로 실 근로시간은 34시간보다 더 적을 것으로 판단 됨
- 월 소정근로시간내 자유롭게 선택적 근로시간제를 운영 중이며, 업무 상황에 따라 연장근로 발생 시 보상휴가를 부여하고 있고, 회계연도까지 보상휴가를 사용하지 못할 경우 금전적인 보상으로 지급하고 있음
- 매달 1회 '패밀리데이'로 명칭하여 1시간 조기 퇴근제를 실시함으로써 근로시간을 단축하고 있음

휴가 제도

- 매년 전 직원 대상 1년 만근 기준 유급 병가 8일, 리프레쉬 휴가 3일(연속사용), 자체 대체공휴일제(공휴일이 주말인 경우 자체적으로 임시 유급휴일 지정), 건강검진 반차와 같이 법정 유급휴가 외 복지 차원의 약정 휴가가 11일 이상 부여되고 있음
- 연차는 반반차까지 사용 신청이 가능하며 유급연차휴가 활용률이 약 83%임, 자유로운 재택근무와 복지 차원의 약정 휴가가 11일 이상 부여되고 있어 개인의 연차 소진이 발생하지 않게 되는 모순이 생긴 것으로, 매년 연차 촉진제를 실시함에도 최대 5일의 연차는 후년도 3월까지 이월 사용을 허가하고 있음

일·육아 병행

- 근로자 90%가 여성으로 법정 육아지원 제도 사용이 자유로움
- 출산 선물 및 경조금을 지원, 월 1회 '패밀리데이' 지정으로 가족 친화적 조직문화를 조성함

일하는 방식 및 조직문화

- 근로 시간의 자율성을 부여하고 있으며, 향후 노사간 협의를 통해 근로의 형태를 위케이션의 형태까지 단계적 확장하고자 함
- 수평적인 직급 체계(모두 '님' 호칭 사용), 매년 자체 또는 잡플래닛을 활용한 재직자 설문조사를 통해 현재 근로제도에 대한 의견을 수렴하고 있음
- 매년 리더교육과 전사 및 부서별 워크숍 실시를 통해 직원들의 역량 개발, 조직에 대한 소속감 증대 및 조직문화 개선을 위한 노력을 하고 있음

제도 설계 시 가장 고려한 점은 무엇인가요?

‘형식적 제도’가 아닌 ‘실질적으로 운영되는 문화’를 만드는 것이었습니다. 일·생활 균형 제도의 77%가 소통 부족과 관리자의 저항으로 제대로 활용되지 못한다는 연구조사 결과의 리스크를 파악, 해결을 위해 직원과 회사의 이익을 동시에 충족시키는 균형점이 필요했습니다. 특히 유연근무제 도입 시 업무 경계가 모호해져 오히려 업무강도가 증가할 수 있다는 우려와, 부서별·직급별로 상이한 업무 특성의 형평성을 어떻게 적용할지가 핵심 과제였습니다. 이에 일부 직원만의 특혜가 아닌 모두의 보편적 권리가 되도록 형평성을 맞추기 위해 관리자 대상 정기적인 교육을 실시하고, 직원들과의 1:1 미팅을 통해 업무량과 고충을 경청하였으며, 매년 Engagement Survey를 실시하여 그 변화의 추이를 점검하는 시스템을 구축하였습니다.

제도 활용 안내는 어떻게 했나요?

제도의 활용률(Utilization Rate)을 높이는 것과 동시에, 직원들에게 ‘회사가 나의 삶을 진심으로 존중한다’는 ‘진심’ 전달에 더욱 비중을 두고 있습니다. 신규 입사자 및 출산예정 직원 등 생애주기별 주요 전환점에 맞춰 활용가능한 제도의 종류와 신청절차를 개별적으로 맞춤 안내하고 있습니다.



김선미 님 가족



최선용 님 가족

“

저는 세 명의 자녀를 키우고 있는 워킹맘입니다. 셋째를 출산하게 되어 육아휴직 기간을 쓰고 있었는데, 첫째의 초등학교 등교와 둘째의 어린이집 등원이 어려운 상황이 되었습니다. 회사에서 첫째와 둘째의 남아있는 육아휴직 기간을 사용할 수 있도록 배려해 주어서 3년 동안 육아휴직을 사용하고 회사에 복직할 수 있었습니다. 장기 육아휴직을 쓸 수 있도록 배려한 회사에 정말 감사했고, 이후에도 휴직 전의 보직으로 복직하여 벌써 3년 동안 근무하고 있습니다. - 김선미 매니저

첫째 아이 출산 후 초보 부모로서 육아에 대한 부담이 컸고, 와이프의 건강 회복이 필요해 1년간 육아휴직을 사용하게 되었습니다. 육아휴직 관련해서 회사가 어떠한 부담이나 압박을 주지 않았던 점이 큰 힘이 되었고, 당시의 배려는 지금도 깊이 감사하고 있습니다. 육아휴직 전1~2개월 동안 후임자가 지정되어 충분한 기간 동안 업무 인수인계를 진행할 수 있었습니다. 육아휴직 기간에는 단 한 건의 업무 연락도 없어 아이와 아내의 건강 회복에 온전히 집중할 수 있었습니다. 덕분에 가족의 안정감이 크게 회복되었고 정서적 여유가 생겨 업무 복귀 후 더 긍정적인 마음과 에너지를 갖게 되었습니다. - 최선용 선임 연구원

“

직원 행복과 조직 성과는 대립되는 개념이 아니라 서로를 강화시키는 선순환 구조라고 생각합니다. 당사는 ‘직원이 행복해야 회사가 성장한다’는 전제를 바탕으로, 구성원이 개인의 삶을 존중받으며 일할 수 있을 때 몰입도와 생산성이 높아지고, 이는 곧 고객 만족과 기업 경쟁력으로 이어진다고 믿습니다. 따라서 단기적인 성과 압박보다 지속 가능한 성과와 건강한 조직 문화를 동시에 달성하는 것을 경영의 핵심 목표로 두고 있습니다. 회사의 구성원이 스스로 업무를 설계하고 시간과 에너지를 관리할 수 있도록 자율과 책임을 함께 부여하고, 상호 신뢰를 바탕으로 출퇴근 시간·근무 방식 등에서 가능한 한 유연성을 보장하고자 합니다. 구성원에게는 ‘오래 다니고 싶은 회사’, 고객과 사회에는 ‘신뢰할 수 있는 파트너’로서 자리매김하고자 합니다. - 박혜숙 대표



또한 전자결재 시스템을 최적화하여 모든 유연근무 및 휴가신청을 최소한의 결재라인과 투명한 프로세스로 간소화하여 제도가 문화로 용이하게 정착화 될 수 있도록 운영하고 있습니다.

제도 시행 후 어떤 변화가 있었나요?

정량적, 정성적 성과 모두 괄목할만한 성장변화를 확인했습니다. 특히, 일하기 좋은 기업으로의 직원 인식변화가 향상되고 있으며, 직원 퇴사율은 업계 최저 수준(8%)으로 유지되고 있습니다. 장기근속 20년 이상 직원과 평균 근속률 또한 점차적으로 증가하고 있어 회사에 대한 장기적인 신뢰와 미래비전 공유가 가능해졌습니다.

직원들은 개인환경 및 Needs에 맞춰 출퇴근 시간을 조정, 자녀 등·하원, 자기 계발, 병원 방문 등 ‘워크-라이프 시너지’를 활용할 수 있게 되었고 이를 통해 ‘가정의 행복’이 ‘회사에 대한 긍정적인 에너지’로 연결되는 선순환을 만들고 있습니다. 또한 상사-부하 관계가 관리감독 관계가 아닌 ‘목표 달성을 위한 동료’ 관계로 진화하였고, 근무시간에 대한 통제 대신 ‘성과에 대한 책임 문화’로 진화하였습니다. 이러한 제반 과정으로 조직 분위기는 경쟁에서 ‘협력’으로, 통제에서 ‘자율’로 전환되었습니다.

제도를 더 발전시키기 위한 계획이나 목표가 있나요?

시믹코리아(CMIC KOREA)는 대한민국 최초로 설립된 ‘임상시험수탁’(CRO)기업이기에, 이번 우수기업으로의 선정은 ‘기업의 사회적 책임(CSR)’ 관점에서도 더욱 큰 의미가 있습니다. 이번 수상을 새로운 출발점으로 삼아 CMIC의 핵심가치인PVC(Pharmaceutical Value Creator)로서 ‘일을 위한 삶’이 아닌 ‘삶을 풍요롭게 하는 일’의 모델을 만들어, 선도기업으로서의 확장된 기준을 리딩하겠습니다.



앱노트(APPKNOT)

대표자	장우용	주요사업	소프트웨어에이전시, DX
부대표	오정엽	설립연도	2011년
직원수	60명(중소기업)	소재지	서울시 성동구
업종	전문과학		



직원 한 사람의 컨디션과 동기부여가

곧 회사의 경쟁력

앱노트(APPKNOT)는 2011년 6월 설립된 디지털 전환 전문 기업으로, 주로 렉서스·토요타·메르세데스-벤츠·포르쉐 등 프리미엄 자동차 브랜드를 대상으로 웹·모바일 서비스 개발, CRM·멤버십 구축, AI 기반 서비스 고도화, 전시장·리테일 환경의 디지털화 등을 수행하고 있다. 직원 수 60명 규모의 에이전시로 기획·디자인·개발·운영·마케팅 조직을 모두 내부에 보유하고 있으며, 엔터프라이즈 시스템(DMS·EMP·CDP 등)과의 연동 경험을 기반으로 대형 프로젝트에도 안정적인 퍼포먼스를 보여주고 있다. 20~30대의 직원들이 80% 이상으로 차지하며 평균 재직기간이 약 6.5년이다. 설립 15년차 회사인 점을 감안하면 설립 대비 긴 재직기간을 갖고 있다. 가장 최근에 조사한 회사복지에 대한 만족도 평가에서 긍정지수가 92%로 집계되었다. 선택적 근로시간제, 재택근무제 등을 도입하기 전 평균 근속이 2.4년이었는데 6년 이상으로 재직기간이 늘어난 것이다. 특히, 개발·디자인 분야에서 단기 이탈이 줄어들면서 프로젝트 인수인계 리스크가 크게 감소했다. 이런 점은 회사의 경쟁력 향상에 큰 영향을 끼쳤다.

신뢰를 바탕으로 공정한 제도 운영을 위한 '앱노트 가이드라인' 배포

앱노트에서 현재 운영 중인 일·생활 균형 제도는 단축근무제, 집중 근무 시간대 운영, 자유로운 연차 사용, 재택근무 월 2회 허용, 회의 주말·연장근무 사전보고제 등이 있다. 직원들은 통상적으로 10시에 출근하여 18시에 퇴근한다. 주35시간 근무하며 18시 5분까지 퇴근 처리가 안 될 경우 알람을 설정하여 정시 퇴근을 유도하고 있다. 퇴근 이후에는 메신저 알람을 조정하여 일상생활의 방해 최소화하도록 운영하고 있다. 재택근무의 경우 본인의 계획에 따라 월 2회 사용할 수 있으며 재택근무시에는 9시-17시, 10시-18시, 11시-19시로 업무시간을 자유롭게 설정할 수 있도록 했다. 이런 근무제도는 ① 선택적 근로시간제 도입 관련 노사대표 합의서, ② 취업규칙 내 선택적 근로시간제 및 근로시간 관련 규정으로 명문화 했으며 ③ 노선 공지(주 35시간 운영 안내, 10시 출근·18시 퇴근), ④ 근태관리 시스템(포탈) ⑤ 협업툴(ERP, 슬랙 등) 활용 방식으로 운영하였다. 근무 형태가 유연해질수록 서로의 상황을 정확히 알기 어렵기 때문에, '누군가 더 많이 부담하고 있지는 않은가?', '일이 투명하게 공유되고 있는가?', '유연함이 누군가에게 불공평하게 작용하지는 않는가?' 같은 우려가 자연스럽게 따라왔다. 이 때문에 단순히 제도를 만드는 것보다 신뢰를 유지할 수 있는 운영 방식을 만드는 데 더 많은 고민을 했다. 예를 들어, 업무 진행 상황을 누구나 확인할 수 있도록 공유 구조를 정교하게 만들고, 회의·슬랙·노션 등 커뮤니케이션 룰을 명확히 정의했으며, 일정 지연이나 리스크 발생 시 바로 투명하게 알릴 수 있는 문화를 우선적으로 구축했다. 이를 '앱노트 가이드라인'이라는 이름으로 배포하여 누구나 같은 기준으로 적용될 수 있도록 운영했다.

일·생활 균형제도로 스트레스는 줄고 일의 집중도와 효율은 높아져

앱노트 직원들의 연차 사용률은 100%다. 일부 직원들은 차년도 연차를 미리 앞당겨 사용할 정도로 연차 사용이 자유롭다. 주당 평균 근로시간도 35.68시간으로 야근과 특근, 주말 근로를 당연하게 생각했던 IT업계의 관행을 깨트렸다. 이런 제도 운영 덕분에 직원들은 일 후 회복 속도가 빠르게 개선되었다고 평가했다. 프로젝트가 몰리는 시기



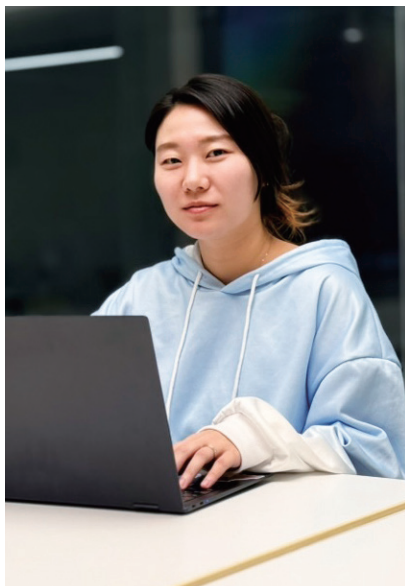
제도를 가장 조정·개선이 필요했던 부분은 실제 업무 흐름과 제도의 균형을 맞추는 것이었어요. 초기에는 단축근무·재택근무 범위를 넓게 허용했더니, 특정 프로젝트에서는 긴급 상황 대응이나 고객사 커뮤니케이션 속도가 떨어지는 문제가 생기더라고요. 그래서 각 팀마다 백업할 수 있는 멤버를 두어 상황에 대처할 수 있는 형태로 구조를 새롭게 변경하고 모든 내용을 내부 아카이브 툴에 기록을 남기도록 제도화했어요. - 오정엽 부대표



마다 체력적으로 지쳐서 주말 내내 회복에만 시간을 쓰는 경우가 많았는데, 단축근무·재택근무·집중 시간대 활용 덕분에 개인 일정과 휴식 조절이 가능해지면서 신체리듬과 컨디션이 훨씬 안정적이라는 평가다. 특히, 인천·부천·의정부 등 서울 밖에서 출·퇴근 하는 직원들의 경우 출·퇴근 스트레스가 줄어든 것도 컨디션 유지에 큰 영향을 줬다. 정시퇴근 문화가 자리잡은 결과 '누가 얼마나 늦게까지 일했나'를 암묵적으로 비교하는 문화가 사라지고, 대신 '어떻게 효율적으로 끝내고 퇴근할까'를 함께 고민하는 분위기로 변화했다. 덕분에 팀 내부의 비효율적인 긴장감은 줄어들고 일의 집중도와 효율이 좋아졌다.

박다연 매니저는 일·생활 균형제도를 단순한 '복지제도'가 아니라 직원에게 신뢰를 주고 직원은 회사에 성과로 답하는 구조를 만드는 과정이라고 평가했다.

앱노트의 이런 제도 운영은 장우용 대표의 경영 철학에서 시작됐다. 장 대표는 회사를 설립한 이후 수년 간 일에 매달려 휴가다운 휴가를 보낸 적이 없었다. 2016년 전후 회사는 성장했지만, 장 대표와 직원들은 소진되고 지쳐가고 있었다. 장 대표는 이런 상황을 극복하고 회사의 지속 가능한 성장을 위해서 IT업계의 장시간 근무 형태와 관행부터 없애야겠다고 굳게 마음을 먹고 실행에 옮겼다.



출·퇴근 시간이 길었는데 봄비는 시간을 피해 출근할 수 있는 점이 좋았습니다. 정해진 시간 안에서 집중적으로 일할 수 있는 단축근무제도가 업무의 효율과 직원의 성장을 위함이라는 것도 긍정적으로 느껴졌고요. 집중근무 시간에는 회의·메신저 전송·전화 등 모든 비업무 활동을 제한하고 순수한 업무처리에 힘썼고, 퇴근 후 업무용 연락이 자동으로 차단되며 초과근무는 반드시 사전 승인을 받아야 하기에, 업무 계획을 하루 단위가 아닌 주 단위로 미리 세우는 문화가 생겼습니다. 제도 덕분에 업무 시간을 스스로 관리할 수 있게 되면서, 오히려 업무 집중과 주도성이 더 커지는 경험을 했습니다. - 하진서 리더



아이디어부터 디자인, 개발, 고객사와 소통까지 에이전시 회사의 능력은 결국 일하는 사람이 만들어 내는 에너지와 몰입도에서 나온다고 생각합니다. 아무리 뛰어난 기술력과 기획력이 있어도, 구성원이 지쳐 있거나 행복하지 않다면 서비스의 완성도는 한계에 부딪힙니다. 직원 한 사람의 컨디션과 동기부여가 곧 회사의 경쟁력이라는 관점에서, 성과 중심의 문화와 개인의 삶을 지키는 문화가 일정한 긴장감 속에서 균형을 이루는 것을 가장 중요한 경영 철학으로 두고 있습니다. 즉, 성과를 위해 개인의 삶을 소모 시키는 방식이 아니라, 구성원이 건강한 상태에서 일할 수 있는 기반을 먼저 마련하면 자연스럽게 '끊임없이 설득하고 도전하는 전문가'로서의 역할을 수행 해 낼 수 있다고 생각합니다. - 장우용 대표

가정을 안정적으로 꾸릴 수 있는 회사로의 발전을 기대해

앱노트는 젊은 직원들의 일·가정 양립을 위해서도 노력 중이다. 배우자 출산휴가와 육아휴직 제도를 법정 기준에 따라 운영하고 있다. 실제로 직원들은 이러한 휴가, 휴직 제도를 활용하고 있으며, 복귀 직원이 업무에 부담을 느끼지 않도록 육아휴직 복귀 후 1년 간 인사 평가를 유예하는 제도를 운영하고 있다. 먼저 입사한 배우자(부인)가 회사 분위기와 복지에 만족해 배우자(남편)에게 입사를 권유

하여 부부가 함께 근무 중인 사례도 있다. 결혼을 준비하는 젊은 직원들이 늘어나고 있고, 회사를 잠시 떠났던 직원들도 타 회사와 비교하여 원대복귀를 하고 있다. 앱노트에서 결혼하고, 자녀를 낳고 회사와 함께 성장하고자 하는 직원들이 늘고 있다는 점은 앱노트의 성과이자 또 다른 과제이다. 앱노트는 끊임없이 설득하고 도전하는 전문가 집단으로서 이 과제도 IT업계를 넘어 산업계 모범으로 해결할 것으로 기대한다.



우리 회사 이런 게 좋아요

- ✓ 주 35시간 근무제 운영, 월 1회 이상 재택근무 가능
- ✓ 유급 연차휴가 활용률 100%, 연차는 반차까지 분할 가용 가능
- ✓ 법정 휴가 외, 경조사 휴가, 생일 반차제도 등 다양한 휴가 제도 운영
- ✓ 육아휴직 복직자에게 1년 간 인사 평가 유예
- ✓ 반기마다 직원들의 근무 만족도 조사하여 그 결과를 유연하게 반영, 수평적인 조직문화 수립



(주)티엠씨케이

대표자 임성운
직원수 45명(중소기업)
업종 전문과학
주요사업 디지털 콘텐츠 마케팅
설립연도 2012년
소재지 서울시

TMCK
THE MARKETING COMPANY. KOREA



일·생활 균형 제도는 일시적 캠페인이 아닌



지속적 성장과 행복한 삶을 위한 토대

(주)티엠씨케이는 소비자 데이터 기반의 디지털 콘텐츠 마케팅을 전문으로 하는 기업이다. 광고대행업 특성상 '야근이 당연한 문화'가 관행처럼 이어져 온 환경 속에서 성장해 왔으나, 급변하는 시대 흐름과 조직 규모의 확장에 따라 기존의 근무 방식에 대한 근본적인 고민이 필요하다는 인식에 이르렀다. 이러한 인식 전환을 기반으로 (주)티엠씨케이는 실제 업무 방식의 혁신과 직원의 삶의 질 향상을 목표로 다양한 일·생활 균형 제도를 단계적으로 도입해 왔다. 무엇보다 일하는 방식과 조직문화를 혁신하는 것을 중요한 출발점으로 삼았다. 본부장과 팀장을 대상으로 리더십 교육을 실시하여 긍정적 피드백, 경청, 코칭 중심의 소통을 강화하고 심리적 안정감을 조성할 수 있도록 리더십 역량을 높였다. 또한 그룹별 워크숍을 통해 4대 핵심 가치와 7가지 일하는 방식 원칙을 도출하고, 이를 포스터와 가이드 북으로 제작하여 일상 업무 속에 자연스럽게 스며들도록 홍보했다.

실제 운영된 제도는 어떤 것들이 있나요?

유연 근무

- 직원의 몰입과 일·생활 균형을 동시에 달성하기 위하여 유연근무제를 전사적으로 도입함
- 근로자 전원이 유연근무제를 100% 활용함
- 선택적근로시간제, 탄력근무제(임신기 근로시간단축) 3가지로 운영됨
 - ※ 선택적근로시간제 : 한 달 단위로 미리 정한 총 근로시간 범위 내에서 출퇴근시간과 근무시간을 자유롭게 정하는 제도 운영
 - 출근시간 : 9시 / 10시 / 11시 중 선택하여 출근
 - ※ 탄력근무제(임신기 근로시간단축) : 취업규칙을 통해 도입

근로 시간

- 주당 평균 근로시간은 35시간임, 법정기준(주 40시간)보다 5시간 단축한 주 35시간 근무제 운영 중
 - ※ 코어타임 운영(11시~16시)으로 불필요한 야근 방지
 - ※ 22시 이후 야간근로 금지
- '리프레시 데이' 월 1회 3시 퇴근제 시행
- 초과근무나 휴일근무에 대한 보상휴가제 시행

휴가 제도

- 연차휴가 활용률 97.12% 임
 - ※ 연차 휴가 촉진제도 : 분기별 연차 사용 안내, 팀별 연차계획 수립, 미사용 연차 사전 안내, 반차 단위 사용 가능
- 장기근속포상휴가(3년·5년·10년 근속 시 부여), 경조 휴가, 보상 휴가 등 운영
- 샌드위치데이(공휴일과 휴일 사이 전사 휴무일 지정) 제도 운영

일·육아 병행

- 출산휴가 배우자 출산 휴가·육아휴직, 임신기 근로시간 단축 제도 운영
- 출산 축하금(복지포인트 30만 원) 지급, 사내 타운홀 미팅과 게시판 등을 통해 출산 소식을 공유함

일하는 방식 및 조직문화

- 지속가능한 성장을 위해 전사적으로 일하는 방식과 문화 혁신을 추진하며, 구성원의 심리적 안정감과 업무 효율성을 동시에 높이려 다양한 제도를 운영
 - ※ 퇴근 후 업무 연락을 자제하도록 전사 지침을 마련해, 구성원의 개인 시간 보장
 - ※ 업무 중 몰입을 저해하는 요인을 줄이기 위해 보고 절차를 간소화하고, 불필요한 회의·연락을 최소화함
 - ※ 회의는 안건과 목적을 사전에 공유하고, 시간 엄수 및 불필요한 보고 생략을 원칙으로 함
 - ※ 4대 핵심 가치와 7가지 일하는 방식 원칙을 도출하고, 이를 포스터·가이드북으로 제작해 전사적으로 내재화함



제도 설계 시 가장 고려한 점은 무엇인가요?

가장 중요하게 고민한 부분은 조직 운영의 효율성과 구성원의 유연성을 어떻게 균형 있게 확보할 것인가였습니다. 유연근무제는 개인의 자율성과 만족도를 높이는 장점이 있지만, 자칫 팀 간 협업이 느슨해지

거나 의사결정 속도가 저하될 수 있다는 우려도 함께 존재했습니다. 이러한 리스크를 최소화하기 위해 구성원이 반드시 함께 일하는 시간으로 11시부터 16시까지 코어타임을 설정하고, 주 35시간 근로제를 병행 적용하는 등 명확하고 예측 가능한 운영 기준을 마련했습니다. 또한 포괄임금제를 폐지하고, 초과근로 발생 시 초과근로시간의 1.5배를 휴가로 보상하는 보상휴가 제도를 도입해 불필요한 초과근로를 구조적으로 줄이고자 했습니다. 그 결과 구성원의 근무 방식이 보다 계획적으로 변화했고, 실제 총 근로시간이 줄어드는 성과와 함께 제도에 대한 신뢰도도 높아졌습니다.

제도 활용 안내는 어떻게 했나요?

제도가 형식적으로 머무르지 않도록, 회사는 지속적인 안내와 실질적인 운영 환경 조성에 집중해 왔습니다. 구성원이 제도를 실제 업무에 쉽게 활용할 수 있도록, 전사 공지 및 회사생활 가이드인 ‘(주)티엠씨케이 퀄리티’(사내 노선 기반 플랫폼)에 관련 내용을 정비하여 누구나 직관적으로 확인할 수 있는 환경을 구축했습니다. 또한, 매년 연차사용 촉진제도를 운영해 개인별 연차 잔여분 사용을 독려했습니다. 국가에서 지정한 공휴일과 휴일 사이의 날짜를 전사 휴무일인 ‘샌드위치 데이’로 지정하여 구성원들이 부담 없이 쉴 수 있는 환경을 마련했습니다. 이 외에 사내 타운홀, 워크숍 등을 통해 제도의 취지와 기대효과를 반복적으로 공유함으로써, 구성원들이 제도를 자연스럽게 적극적으로 활용할 수 있는 문화를 조성했습니다.

제도 시행 후 어떤 변화가 있었나요?

제도 시행 이후 구성원의 총 근로시간이 실제로 감축되는 효과가 나타났습니다. 또한, 회사가 매년 실시하는 조직문화 만족도 서베이 결과, 선택적 근로시간제(주 35시간 근무, 11:00~16:00 코어타임 근무제도) 27%, 리프레시데이(월 1회 오후 3시에 퇴근) 23%의 순서로 직원들의 만족도를 확인할 수 있었습니다. 보상·근무시간 관련 제도 전반에



(주)티엠씨케이는 구성원의 행복과 업무 성과, 그리고 회사의 성장은 결코 분리될 수 없는 가치라고 생각합니다. 구성원이 자신의 삶과 일 사이에서 건강한 균형을 유지할 때 비로소 몰입과 창의성이 발휘되고, 이는 곧 회사의 지속 가능한 성장으로 이어집니다. 우리는 제도를 단순히 도입하는 데 그치지 않고, 조직이 처한 환경과 구성원의 필요에 맞춰 제도를 지속적으로 발전시키며, 구성원이 실제로 체감할 수 있는 일하는 환경과 조직문화를 만드는 것을 가장 중요한 경영 과제로 삼고 있습니다. 앞으로도 직원 경험을 중심에 두고, 변화에 유연하게 대응하며 함께 성장하는 조직을 만들어 가고자 합니다. - 임성운 대표

대해서도 업계 대비 높은 만족도를 보였습니다. 이를 통해 구성원들이 근로시간 운영 및 복지 제도 전반에서 높은 체감 혜택과 실질적인 만족을 경험하고 있음을 알 수 있었습니다.

제도 도입 이후 회사의 일하는 방식과 조직문화 전반에서도 여러 긍정적인 변화가 나타났습니다. 먼저, 구성원들이 자신의 리듬에 맞춰 업무를 배치할 수 있게 되면서 직무 만족도와 업무 집중도가 크게 높아졌습니다. 또한 샌드위치 데이와 리프레시 데이 등 다양한 휴식 제도를 운영한 결과, 직원들이 부담 없이 휴식을 취할 수 있는 문화가 자연스럽게 정착되었습니다.

코어타임제 운영으로 회의와 결정이 신속하게 이루어지면서, 구성원들이 업무에 더욱 몰입할 수 있는 구조가 마련되었습니다. 아울러 전사 호칭을 ‘~님’으로 통일하며 수평적이고 상호존중 기반의 커뮤니케이션 문화도 강화되었습니다. 육아휴직제도, 육아기 근로시간 단축제도 및 출산 축하금 지급은 물론, 출산 소식을 전사 타운홀미팅에서 함께 공유하며 구성원이 자연스럽게 서로를 축하하고 응원하는 따뜻한 조직문화도 형성되었습니다.

제도를 더 발전시키기 위한 계획이나 목표가 있나요?

우리 회사는 일·생활 균형을 단순한 ‘일시적 캠페인’이 아니라, 지속적으로 발전하는 조직문화 구축 과정으로 바라보고 있습니다. 앞으로는 업무 효율 시스템 고도화를 통해 초과근로 감축 문화를 더욱 안정적으로 유지하고, 직무 특성에 맞춘 맞춤형 교육 프로그램을 도입하여 구성원의 성장을 지원할 계획입니다. 회사는 지속 가능한 성장과 우수 인재 확보를 위해 일·생활 균형 제도를 회사의 특성과 조직의 상황에 맞춰 실질적이고 전략적인 방향으로 지속적으로 발전시켜 나갈 예정입니다.





(주)프로랭스

대표자 권영조
 직원수 44명(중소기업)
 업종 전문과학
 주요사업 기술번역, 통역, 출판
 설립연도 1988년
 소재지 서울시 금천구

직원의 복지가



프로랭스의 경쟁력

프로랭스는 통·번역 전문서비스 회사이다. 50인 미만의 소규모 사업장이라는 현실적 제약이 있음에도, 시차출퇴근제와 재택근무제 등 유연근무제를 운영하고 있다. 프로랭스 직원의 유연근무제 활용률은 91.67%로 아주 높은 편이다. 프로랭스는 일·생활 균형 제도의 정착을 위해 임직원이 술선수범했다. 직원들이 눈치 보지 않고 제도를 활용할 수 있는 조직문화 만들기 위해서였다. 가장 인상 깊은 것은 퇴근 후 불필요한 업무 연락을 최소화하기 위해 직원들의 개인 휴대전화 번호를 공유하지 않는다는 것이다. 업무 외 시간에 개인의 사생활을 존중하고 일과 생활을 구분시키려는 프로랭스의 노력을 엿볼 수 있다. 프로랭스가 일·생활 균형 제도를 도입하게 된 계기는 직원들의 복지 및 임직원의 워라밸 향상을 위해서이다. 직원들이 일과 생활의 균형을 유지할 수 있어야 조직도 지속적으로 성장할 수 있다고 판단한 것이다. 프로랭스는 구성원 한 사람의 복지가 곧 회사의 경쟁력이라는 생각으로 실제 직원들이 워라밸을 체감할 수 있는 제도와 안착 방법들을 찾아 유지·확대 시켜 나가고 있다.

실제 운영된 제도는 어떤 것들이 있나요?

유연 근무

- 시차출근제, 재택근무제 두 가지 유연근무제 운영, 활용률 91.67%로 높은 수준
- 월 1회 공지를 통해 유연근무제 확대 노력
- 취업규칙, 재택근무 지침, 사내 공지 사항 등 제도적 장치를 통해 명문화
- 임금 및 근태관리 시스템, 출입관리 시스템을 활용해 유연근무 인프라 도입

근로 시간

- 야근하지 않는 문화가 정착되어 있음
- 팀장이 월별 초과근무 내역을 확인·조율하여 팀원들의 업무량을 관리
- 연장근로 사전승인제로 승인 된 인원만 퇴근 시간 이후 회사에 출입 가능
- 연장근로는 필요한 연장근로만 적재적소에 관리
- 연장·휴일근로에 대해 대체 휴가 1일 부여
- 보상휴가제도를 통해 1.5배의 휴가를 가산하여 부여
- 휴일 근무의 경우 휴일 대체 또는 수당 지급 중 근로자의 선택 보장

휴가 제도

- 연차휴가 사용 촉진제 도입, 연차 모두 사용 시 보너스 휴가 부여
- 가족돌봄휴직 및 휴가제도 취업 규칙에 규정
- 공휴일과 주말 사이 샌드위치 데이에 공동연차 휴가를 사용하도록 독려
- 창립기념일 직원 포상 휴가

일·육아 병행

- 법정 육아지원제도 운영: 90일의 출산전·후 휴가, 1년 내의 육아휴직, 6일의 유급 난임 치료 휴가 부여
- 출산휴가와 육아휴직 신청 절차 간소화, 육아휴직 공백 대체인력 정규직 채용
- 출산휴가 사용 시 현금 30만 원과 10만 원 상당의 근로자가 원하는 선물 지급
- 중·고등학교 자녀에 대해 근무기간에 따른 정액의 학자금 지급
- 육아휴직 공백 대체인력 정규직 채용

일하는 방식 및 조직문화

- 퇴근 후 불필요한 업무 연락을 최소화하기 위해 직원들의 개인 휴대전화 번호 미공유
- 집중근무시간제 운영으로 불필요한 회의 자제
- 회의 시간 관리를 위해 회의실에 모래시계 구비, 불필요한 장시간 회의 지양
- 노사협의회 분기별 개최하여 소통과 협력 강화
- 신입 및 입사 3년 미만 직원들의 의견 청취 활동 운영



“

출산 후 배우자와 함께 육아에 집중하기 위해 3개월간 육아 휴직을 사용했습니다. 휴직 전, 업무 공백을 최소화하기 위해 각 팀의 팀장 및 동료들과 여러 차례 논의하며 시기와 백업 방식을 세심하게 조율했습니다. 휴직 기간 동안 동료들의 적극적인 지원 덕분에 업무 공백 없이 잘 마무리할 수 있었고, 그 경험을 통해 복귀 후에는 저 또한 더 주도적으로 협업하고 팀을 돕게 되었습니다. 가정에서는 육아에 깊이 참여하면서 아버지로써 역할이 자연스럽게 자리 잡았고, 가족 간 유대감이 더욱 커졌습니다. 업무와 삶 모두에서 균형이 생키며 이전보다 훨씬 안정적인 리듬을 느끼고 있습니다. 회사가 구성원의 삶을 진심으로 배려하고 있다는 점을 다시 한번 느끼게 된 소중한 경험이었습니다. - 박○○ 과장

제도 설계 시 가장 고려한 점은 무엇인가요?

프로렝스가 제도 설계 시 가장 고려하는 점은 직원들의 체감 만족도입니다. 중소기업의 경우 일·생활 제도를 기획·운영하는데 한계가 있습니다. 제한적인 인력과 자원으로 직원들이 체감할 수 있는 일·생활 균형 제도를 운영하기 위해 프로렝스는 근로자 맞춤형 복리 후생을 최대한 강화하려는 노력을 기울이고 있습니다. 또한 제도적 지원과 함께 일·생활에 균형을 이룰 수 있는 조직문화 만들기에도 힘쓰고 있습니다. 퇴근 후 불필요한 연락을 줄이기 위해 직원들의 개인 휴대전화 번호를 공유하지 않고, 회의 시간에는 모래시계를 구비해 불필요한 장시간 회의를 예방합니다. 이러한 노력으로 프로렝스는 직원 개인의 생활을 존중하는 자유롭고 유연한 조직문화를 유지하고 있으며 직원들 또한 회사와 함께 성장하기 위해 자발적으로 노력하는 분위기가 형성되어 있습니다.

제도 활용 안내는 어떻게 했나요?

직원들이 일·생활 균형 제도를 적극적으로 활용할 수 있도록 블로그, SNS 등 사내 소통 채널을 활용해 안내하고 있습니다. 또한 개별 면담을 통해 맞춤형 제도 사용을 장려하고 있습니다. 프로렝스의 소통 채널로는 사내 메신저도 있지만, 2023년 11월부터 신입 및 입사 3년 미만 직원들의 의견을 청취하기 위해 도입한 'P-Connect(피컨)'이 있습니다. 사원, 대리, 과장, 전체 그룹별 리드를 정해 직급별 의견을 수렴하고 친목도모 활동을 이어 갑니다. 이 활동을 통해

다양한 직급의 솔직한 의견과 소통이 가능하고 프로렝스가 추구하는 근로자 맞춤형 일·생활 균형 제도의 활용과 안내가 가능합니다.

제도 시행 후 어떤 변화가 있었나요?

일·생활 균형 제도를 시행한 후 전반적인 변화를 살펴보면, 제도를 활용하고 있는 근로자의 수가 꾸준히 늘어나며 프로렝스가 일하고 싶은 좋은 직장인 되고 있다는 것을 확인 할 수 있습니다. 일·생활 균형 제도를 시행한 후 최근 3년간의 이직률을 확인하면 퇴사 인원이 줄어든 것을 확인 할 수 있습니다. 퇴직 사유 또한 23년 퇴사자의 퇴사 이유가 동종업계 이직이었던 것에 반해 24년, 25년에는 이민 및 지방 이사, 타 업종으로 변경 등 동종 타사로 이동보다는 개인적인 사유가 많았습니다. 또 다른 변화는 근속률 증가입니다. 일·생활 균형 제도 시행 후 근속률이 증가해 현재는 근로자 다수가 평균 근속 10년 이상의 장기근속 중입니다. 출산 및 육아 휴직 사용자도 꾸준히 증가했습니다. 25년도 출산 및 육아 휴직 사용자는 23년의 2배로 늘어났고, 대체 인력은 모두 정규직으로 채용하며 안정적인 인력 운영을 도모하고 있습니다. 가족돌봄휴직 제도를 활용하는 근로자도 증가했습니다. 이 제도를 활용해 현재 질병에 걸린 부모님을 돌보기 위해 휴직 중인 근로자가 있습니다.

직원들 개인 삶을 변화를 들여다 보면 다양한 방식으로 도입된 워라벨 제도가 자리 잡으면서 직원들이 자유롭게 개인 시간을 활용할 수 있게 되었다는 것입니다. 그 덕분에 취미 활동이나 충분한 휴식을 통해 삶의 질이 눈에 띄게 높아졌습니다. 회사 내부에서도 서로의 시간을 존중하는 분위기가 자연스럽게 형성되며 조직 전체가 한층 부드러워졌고, 동료와 상사 간의 관계도 더 긍정적으로 변화하고 있습니다. 개인의 삶이 안정되다 보니 업무 몰입도와 효율도 함께 높아지고 있으며, 이러한 변화는 조직의 안정성과 장기적인 성장에도 긍정적인 영향을 주고 있습니다.

제도를 더 발전시키기 위한 계획이나 목표가 있나요?

관리적으로 불편하더라도 직원들에게 필요한 작은 제도까지 도입하고 일부에게만 편향되지 않게 다양한 제도를 도입하여 모든 직원이 워라벨을 즐기는 게 목표입니다.

“

직원들이 삶의 균형 속에서 일할 때, 조직도 더 지속 가능하고 건강하게 성장할 수 있다고 생각합니다. 프로렝스 직원들이 실질적으로 체감할 수 있는 복지와 일과 생활의 균형을 잡는 근무 환경을 조성하는데 주력하며, 지속 가능한 건강한 조직으로 성장할 것입니다. - 권영조 대표





(주)하바스코리아

대표자 Darrell Ryan Nelson

직원수 25명(중소기업)

업종 전문과학

주요사업 미디어, 광고기획, 제작

설립연도 1994년

소재지 서울시 강남구

안 보이는 곳에서도

책임 있게

일한다는 신뢰,



주2회 재택근무제가

정착된

하바스코리아

하바스코리아는 프랑스 파리에 본사를 둔 다국적 광고에이전시 기업이다. 전 세계적으로 23,000명이 120개국에서 근무를 하고 있으며 1835년에 설립되어 190년의 역사를 가진 광고업계 뿌리와 같은 기업이다. 한국에 진출한 지는 30년이 넘었으며 현재 25명이 근무하고 있다. 신뢰, 협업, 탁월함을 기반으로 브랜드와 사람에게 의미 있는 변화를 만든다는 철학은 회사 운영에 그대로 반영되고 있다. 주 2회 재택근무가 대표적이다. '보이지 않는 곳에서도 책임 있게 일한다'는 신뢰가 없다면 재택근무제는 실행하기 어렵다. 경영진과 직원, 팀원 간 일상적 소통, 협업이 없다면 재택근무제는 한계에 부딪힐 수 밖에 없다. 하바스코리아는 코로나19 시기에 도입된 재택근무제를 2024년부터 주 2회로 확대하여 시행하고 있다. 이를 통해 직원의 근무 만족도와 업무 몰입도를 동시에 높이는 결과를 만들어 냈다.

근무만족도, 업무몰입도 두 마리 토끼를 잡다.

하바스코리아는 '보이지 않는 공간에서 일하는 것에 대한 신뢰'가 바탕이 된 회사다. 다국적 기업의 특성상 온라인 회의가 일상적이다. 한국지사 대표와 경영진 회의도 2주 1회 온라인 회의 형식으로 진행된다. 고객과도 기획 단계에서 오프라인 미팅이 진행되면 그 이후의 과정은 대부분 온라인으로 소통하며 업무를 진행한다. 재택근무제도가 안정적으로 자리잡을 수 있었던 이유 중에 이러한 회사의 성격과 업무특성이 크게 작용했다.

윤정희 이사는 코로나19 시기 재택근무를 계기로 유연근무의 효율성을 확인한 이후, 자율과 신뢰를 기반으로 한 근무 문화 정착에 주력해 왔다고 설명했다.

하바스코리아는 주 2회 재택근무제 외에 오전 10시 출근 & 오후 6시 퇴근을 권장하고 있다. 또한 매월 셋째 주 금요일을 패밀리데이로 지정하여 오후 2시 조기퇴근제를 시행하고 있다. 조기퇴근제는 재택근무제와 함께 직원들이 가장 만족하는 제도 중 하나이다. 1년 미만 근속자에게도 연차를 선부여 하는 등 제도를 유연하게 운영하고 있으며 연차 이외에 유급 여름휴가를 4일간 제공하고 있다. 근무지를 자유롭게 선택할 수 있는 워케이션 제도도 최대 5일간 사용할 수 있도록 장려하고 있다. 이 외에 12월 크리스마스부터 1월 초까지 Shut Down 기간을 두어 유급 휴무일로 지정하고 있다. 다양한 유급휴가 제도와 유연한 운영은 직원들에게 근무만족도를 높여주는 핵심 요소다.

하바스코리아는 이러한 제도들을 통해 직원들이 스스로 일과 삶의 균형을 설계하도록 지원하고 있으며 이러한 제도들이 조직의 생산성과 근속률 향상에 실질적인 도움이 되고 있다고 평가했다.

이는 서베이 설문조사 결과가 뒷받침하고 있다.

직원들의 업무 몰입도는 47%에서 61%로 개선되었고, 특히, 일·생활 균형과 웰빙 관련 만족도는 52%에서 76%로 24%가 증가하였다. 퇴사율 또한 2024년 61.5%에서 2025년 50.3%로 약 11.2% 개선되어 제도 운영이 조직 안정성 향상으로 이어졌음이 객관적으로 입증되었다.



처음에 재택근무제를 실시할 때는 직원들이 실제 일을 하는지 확인하는 장치를 뒀어요. 직원들을 신뢰하지 못했던 거죠. 저는 이 장치들부터 없앴어요. 일하는 방식과 시간에 자유를 주되, 업무의 성과를 평가하여 책임성을 높이는 방식으로 운영 방식을 바꾼 거죠. 자율성, 책임성, 도덕성, 신뢰성 이런 것들은 우리가 삶을 주도적으로 살아가기 위해 갖춰야 할 기본적인 요소이잖아요. 이런 것을 의식하며 스스로 지키려하지 않으면 아무리 좋은 회사에 다녀도 수동적인 직원이 될 수 밖에 없어요. 시키는 일만 기계적으로 한다면 좋은 성과를 낼 수 없어요. - 피플팀 윤정희 이사

제도설계 만큼 조직문화도 중요해

하바스코리아의 조직문화 특성을 한마디로 표현하면 유연성과 책임성이다. 제도는 유연하게 운영하고 성과는 책임성 있게 관리한다. 무엇보다 신뢰와 소통을 통해 협업문화를 강화한다. 자율좌석제는 위계의 장벽, 팀 간 장벽을 없애고 소통과 협업문화를 만들기 위한 제도로 운영되었다. 지정된 좌석이나 개인 물품 배치가 없는 오픈형 공간에서 업무를 하게 함으로써 편하게 소통하고 협업하는 분위기가 조성되었다. 이러한 제도가 실질적으로 집행되도록 안내하고 정보를 투명하게 공유하는 노력도 게을리하지 않았다. 하바스코리아는 워크매뉴얼 및 내부 안내매일을 통해 근무제도·휴가 정책·복지 운영 내역을 직원들에게 체계적으로 전달하고 그 결과를 공유하고 있다.

피플팀 조○○ 매니저는 자율좌석제와 패밀리데이 등 유연한 근무 문화가 정착되면서 조직 분위기가 한층 부드러워지고, 구성원 간 협업이 활발해졌다고 평가했다. 나아가 재택근무와 워케이션 제도를 통해 직원들이 개인 일정과 업무를 조화롭게 관리할 수 있게 되었다며 이러한 근무 환경의 변화가 퇴사율 감소와 업무 몰입도 향상으로 이어지고 있다고 평가했다.

이○○ 매니저도 자율좌석제와 패밀리데이, 재택근무제도 덕분에 업무 집중도와 개인 생활의 균형을 동시에 유지할 수 있게 되었다고 말했다. 그는 매월 셋째 주 금요일 조기퇴근

“

자율좌석제, 셋째 주 금요일 조기퇴근제, 재택근무제, 워케이션 지원 제도에 대한 만족도가 높아요.

회사가 일상에서 직원의 삶의 질과 업무의 집중력을 높이려고 노력하고 있다는 것을 알게 해 주는 제도예요. 육아휴직을 사용하는 것도 자연스러워요. 특별한 승인이 필요하거나 동료들의 눈치를 봐야 하는 문화가 아니기 때문에 남성이든, 여성이든 필요할 때는 언제든지 사용하는 거죠.



제도와 워케이션 지원에 가장 큰 만족도를 나타냈다. 자녀 보육 문제로 퇴사를 고려했던 직원이 가족 돌봄 단축근무 이외에 추가로 재택근무를 한달 이상 이용하며 자녀 보육 문제를 해결한 사례도 있다.

하바스코리아에서는 여성뿐만 아니라 남성 근로자의 육아휴직도 자연스럽게 실행되고 있다. 남성인 최○○ 매니저의 경우 2024년 10월 30일부터 2025년 10월 29일까지 육아휴직을 사용했다. 전체 직원들이 일·가정 양립 제도에 대한 인식이 명확히 자리잡혀 있고 서로를 배려하는 성숙한 조직문화가 갖춰졌다는 점에서 하바스코리아의 일·가정 양립 제도가 더 활발하게 운영될 것으로 예상된다.

내 삶의 오퍼십을 갖는 제도

윤정희 이사는 보이지 않는 곳에서 일하는 사람들이 가져야 할 자세로 '삶의 오퍼십'을 강조했다. 다른 사람의 눈치나 기준에 따라 수동적으로 삶을 살아가는 것이 아니라 주체적으로 자신의 직장에서 커리어를 쌓고 미래를 그려나가려는 사람만이 성장하고 성과도 낼 수 있다고 강조했다. 아울러, 어떤 제도든지 시작은 작게 하여 성과를 낸 이후 확대 강화하는 방식으로 추진해야 리스크를 관리할 수 있다고 조언했다.



우리 회사 이런 게 좋아요

- ✓ 주2회 재택근무제, 근로시간 단축제도 운영, 활용률 100%
- ✓ 근로자 주당 평균 35시간 근무, 연차 사용률 92.6%, 매월 셋째주 금요일 오후 2시 조기퇴근
- ✓ 자율좌석제, 수평적 조직문화 발달
- ✓ 법정 휴가 외에 유급으로 여름 휴가 4일, 창립기념일 휴가 제공, 워케이션 제도(최대 5일) 운영
- ✓ 성별 상관없이 육아휴직 사용 자율, 일·가정 양립 문화

한국전기연구원

대표자 김남균
직원수 885명(대기업)
업종 전문과학
주요사업 전기관련 연구,
국가공인 시험인증
설립연도 1976년
소재지 경상남도 창원시

출근하고

쉬는



행복한 일터
KERI

한국전기연구원(KERI)은 과학기술정보통신부 국가과학기술연구회 산하 정부출연연구기관으로, 우리나라에서 유일하게 전기를 전문적으로 연구하는 기관이다. 주요 연구분야로는 전력망 및 신재생에너지, 초고압직류송전(HVDC) 및 전력기기, 전기추진 및 산업응용(전동기, 로봇, AI 등) 기술, 나노신소재 및 배터리, 전력반도체, 전기기술 기반 융합형 의료기기 등 국가 기본 인프라부터 첨단 기술에 이르기까지 다양한 R&D를 효과적으로 수행하고 있다. '일과 삶의 균형은 모든 직원의 권리이자, 연구원의 지속 가능한 성장 동력'이라는 경영진의 경영 철학을 기반으로 선택적 근무시간제, 재택(원격)근무제 등을 비롯한 일·생활 균형 제도를 적극적으로 기획·도입하여 실행하고 있다.

실제 운영된 제도는 어떤 것들이 있나요?

유연 근무

- 2019년 유연근로제 운영기준 제정 이후 부분 선택적 근로시간제와 재량근로시간제를 체계적으로 운영 중이며, ERP 기반 근로시간 자기관리 화면을 통해 유연근무를 위한 인프라가 마련되어 있음
- 선택적 근로는 코어타임을 두어 협업 품질을 담보하고, 실제 활용률이 43%(부분선택적 기준)로 안정적인. 재량근로까지 포함시 제도 도달률이 약 80% 이상으로 회사 전반에 근무 자율이 정착되어 있음
- 임신기 근로시간 단축을 휴가형으로 유연하게 사용할 수 있음

근로 시간

- 인정근로시간 기준 주 평균 39.47시간으로 법정기준 준수 수준임
- 연장·야간·휴일근로 사전승인, 퇴근 알림 방송 등 퇴근 유도 장치가 작동하고 있음

휴가 제도

- 연차 사용률 93.63%이며, 30분 단위 사용과 연차저축제 병행으로 계획적 사용을 유도하고 있음
- 하계휴가 일괄 실시 권고, 분기별 캠페인, 보직자 리프레시먼트 및 연차 선사용 제도 운영
- 가족돌봄휴가는 233건이 사용되었음
- 법정 유급휴가 외 창립기념일, 안식월, 특별휴가(결혼, 경조사 등) 부여

일·육아 병행

- 2024년 2월부터 여성직원 대상으로 자동 육아휴직제도 운영 중, 모성보호시간(1일 2시간)·육아시간(1일 2시간), 자녀돌봄휴가(연간2~3일), 출산축하금 등 제도·프로세스·문화가 모두 잘 갖추어져 있음
- 타운홀 가이드북 배포로 육아제도에 대해 적극적으로 홍보함
- 육아 휴직자에 대한 불이익 처우 금지 규정 운영

일하는 방식 및 조직문화

- 페이퍼리스·전자결재, 회의 최소화 캠페인, 원장 런치타임, 리더십/팔로우십 교육, 조직문화 TF, 칭찬 게시판, 체육행사 등 참여형 프로그램이 다층적으로 운영되고 있음
- 연구문화 확산 컨설팅 우수사례 선정 및 개인평가 제도 개선, 제도·문화정합성을 높이고 있음



별도의 신청이나 승인 절차 없이 전 직원에게 선택적 근로시간제가 자동으로 적용되는 점이 가장 큰 장점이예요. 제도가 도입되었을 때 본인은 4~5년차 밖에 되지 않아서 ‘진짜 10시까지 출근해도 되는 걸까’하는 생각이 있었는데, 보직자들이 먼저 유연하게 제도를 사용하고 ‘본인의 업무를 마치면 퇴근한다’는 문화를 유도하여 자유로운 분위기가 조성되었어요. 특히, 새로 부임한 남성 행정부서 실장이 임명 직후 3개월의 육아휴직을 사용한 사례는 매우 인상적이었어요. 원장님이 실장직을 제안했을 때 육아휴직 계획을 밝혔음에도 ‘전혀 문제가 되지않으니 다녀와서 직책을 수행하라’고 적극 지원한 것은 일·육아 병행에 대한 경영진의 강력한 의지를 보여주는 대표적인 사례라고 생각해요. - 000 직원

제도 설계 시 가장 고려한 점은 무엇인가요?

일·생활 균형, 워크앤라이프밸런스 등 추상적인 개념으로의 접근이 아닌, 직원들이 체감할 수 있는 실용적 제도 설계의 측면에서 접근하는 것이 가장 큰 고민거리였습니다. 이를 위해 공식(외부 컨설팅 의뢰 등)·비공식적인 방법(사내 모임 등)으로 개선점을 파악하여 제도 설계에 적극 반영하였습니다.

제도 활용 안내는 어떻게 했나요?

우선, 모든 직원이 볼 수 있는 사내 홈페이지 ‘공지사항’ 게시판을 통해 제도를 안내하고 있습니다. 이와 더불어 일·생활 균형 가이드북(토닥토닥)을 게시·배포하여 직원들의 일·생활 균형 제도 활용을 지원하고 있습니다.



제도 시행 후 어떤 변화가 있었나요?

2025년 11월 말 기준, 우리 연구원 정규직 근속연수는 12년 8개월이며, 이는 ‘25년 우리나라 정규직 근로자 근속연수 평균인 8년 9개월(KOSIS 국가통계포털 기준)보다 45% 높은 수치입니다. 우리 연구원의 일·생활 균형 제도를 포함한 다양한 장점들이 직원들의 근속연수를 높이고 있습니다.

우리 연구원의 주요 일·생활 균형 제도는 ‘유연근로제도(재량근로, 부분선택적근로제)와 30분단위 휴가 사용제도’가 대표적입니다. 해당 제도를 통해 근로자의 상황에 맞게 출근·휴가 시간을 조정할 수 있어 삶의 질이 향상되고 있고, 이는 상사와의 원만한 관계·유연한 조직 분위기 구축에 긍정적인 영향을 미친다고 평가하고 있습니다.

제도를 더 발전시키기 위한 계획이나 목표가 있나요?

앞에서 ‘제도 설계 시 가장 고민했던 부분’에서 ‘직원들이 체감할 수 있는 실용적 제도 설계’를 말씀드렸듯이 향후 일·생활 균형 문화 확산을 위한 제도 기획 시에도 실용성에 초점을 두고자 합니다. 직원들이 체감할 수 있는 실용적 제도 설계를 통해 ‘직원들의 당연한 권리인 일·생활 균형이 지켜지는 KERI’를 만들어 나가겠습니다.



20대 시절 독일 교환학생 경험을 통해 일·생활 균형의 중요성에 대한 확고한 철학을 갖게 되었습니다. 당시 독일 연구원들이 2~3주의 장기 휴가를 자유롭게 사용하면서도 더 높은 생산성과 삶의 질을 유지하는 것을 보고, 자유로운 휴식 보장이 곧 높은 업무 성과로 이어진다는 점을 깨달았습니다. 그래서 일과 삶의 균형은 모든 직원의 권리이자, 연구원의 지속 가능한 성장동력이라는 마음으로 일·생활 균형 제도를 적극적으로 도입했습니다. 제도적 기반(대체인력 등)이 완벽히 갖춰지기까지는 구성원 간의 희생과 협력, 그리고 서로 칭찬하고 감사하는 문화가 중요하다고 봅니다. 이러한 긍정적인 조직문화가 궁극적으로 조직의 성과와 연결된다고 생각합니다. - 김남균 원장



2025년 8월 배우자 출산 이후, 육아기 단축근무제도를 적극적으로 활용하고 있습니다. 짧아진 업무시간에 더욱 집중하여 업무를 수행할 수 있었고 일찍 퇴근하여 육아 참여 빈도가 높아짐에 따라 배우자의 만족도 또한 올라감을 느낄 수 있었습니다. 아기가 갑자기 열이 올라 아내가 아기를 데리고 병원에 갔을 때, 병원으로 빠르게 도착한 저에게 배우자도 감동하였고, 팀 동료들이 아기의 건강을 함께 걱정해 주는 모습에 저 또한 동료애와 조직 만족도도 크게 상승하였습니다. - 김00 행정원



책은 사람을 만들고,



일·생활 균형제도는 행복을 만든다

“사람은 책을 만들고, 책은 사람을 만든다.” 책을 구매하기 위해 교보문고에 가본 사람들은 누구나 이 문구를 기억할 것이다. 1980년 서울시 종로 1번지에 교보문고 1호점의 문을 연 교보문고 광화문점은 대한민국 서점의 상징적인 장소로 부동의 오프라인 서점 1위의 자리를 지키고 있다. 교보문고는 전국 34개 오프라인 매장과 온라인 서점을 운영하고 있다. 출판물 도매유통 서비스, 디지털 콘텐츠 서비스, 출판을 비롯하여 문구, 기프트, 음반을 아우르는 복합문화소상공간 핫트랙스 운영으로 쇼핑이 문화로 기억되는 특별한 경험을 선사하고 있다. 교보문고는 일·생활 균형이 직원 개인의 삶의 질 향상뿐 아니라 장기적으로는 회사의 업무 성과로 이어지는 중요한 기반이라는 경영 철학을 바탕으로 2014년부터 선제적으로 유연근무제를 도입했다. 2023년 대규모 조직 통합이라는 어려운 상황에도 불구하고 제도를 안정적으로 정착시키며 일·생활 균형에 대한 오랜 역사와 진정성 있는 노력을 이어갔다.



(주)교보문고

대표자	허정도
직원수	1,330명(대기업)
업종	도소매
주요사업	도서 유통 및 판매, 출판 등
설립연도	1980년
소재지	경기도 파주시

교보문고만의 특성을 가진 제도 운영, 4+1리프레시 휴가제도 만족도 높아

교보문고는 2014년부터 선택적·탄력적 근로시간제를 운영해왔다. 2019년부터는 시차출퇴근제를 추가했다. 물류팀과 같이 협업이 중요한 부서는 탄력적 근로시간제를 적용하고 있으나 이는 일생활균형우수기업에서 정한 유연근무제에는 포함되지 않는다. 관련 제도들은 직원이 그룹웨어상에서 사전에 신청하여 사용하는 방식으로 운영된다. 직전년도 1년간 재직 근로자 1,180명 중 299명이 제도를 활용하여 활용률은 25.34%를 기록했다. 공식적인 유연근무제 외에, 부서 자율로 운영되는 '런런(자율 리프레시)' 제도나 생일에 조기 퇴근하는 '얼리버스데이' 같은 독창적인 제도는 직원들의 작은 만족까지 챙기는 세심한 제도로 평가받고 있다. 특히, 연차를 사용하여 연속 4일 이상 리프레시 휴가를 갈 경우, 유급휴가 1일을 추가로 부여하고 '가족문화활동지원금'(기본 10만 원+1일 3만 원)을 지급하는 제도는 교보문고만의 차별화된 제도로 직원들의 만족도가 매우 높다. 이 외에도 건강검진 휴가, 체력단련 휴가 등을 법정 휴가 외 유급휴가로 운영하고 있다.

정시퇴근, 나와 동료 모두를 위한 약속

교보문고의 직원들은 주당 평균 40.94시간을 일하고 있다. 퇴근 시간 방송 및 사무실 일괄 소등을 통해 정시퇴근 환경을 조성하고 연장근무 시 사전 승인을 받도록 하여 연장근무를 줄이고 자 노력하고 있다. 노사가 함께 공동 캠페인을 통해 정시퇴근 문화를 정착시키고 있다.



리프레시 휴가 제도에 대한 만족도가 제일 높아요. 회사가 직원들에게 완전히 회복하고 오라는 메시지를 이 제도에 담은 것 같아서 직원들도 눈치 보지 않고 사용하고 있어요. 육아휴직 시 '대체인력'을 채용해 주는 것도 좋은 점이에요. 휴직자 본인은 물론이고 동료들의 업무 부담이 없어 마음 편히 제도를 사용할 수 있거든요. 법정 기준 이상의 난임·산전휴직 등 세심한 지원을 통해 아이를 낳고 키우는 전 과정을 회사가 함께 고민해 준다는 느낌을 받고 있어요. 그래서 퇴사율이 5% 이내로 낮고 오래 다니는 직원들이 많은가 봐요.



모든 제도를 활용해 보며 느낀 점, 가족친화적인 교보문고가 자랑스러워

인사지원팀에 근무하는 김홍준 씨는 1년 간 유연근무제와 휴가 제도를 모두 사용하며 만족도를 체크해 왔다. 직원들의 의사를 수렴하고 제도 설계를 제안하는 입장에서 직접 장단점을 확인해 본 것이다. 그는 복지 제도를 활용하며 2008년 입사한 선택이 나쁘지 않았음을 확인했다고 말했다.



김홍준 씨가 사용한 복지제도

시차출퇴근제 : 아이 등교를 돕기 위해 사용함. 9:30 출근, 18:30 퇴근 패턴을 기준으로 사용. 별도의 사유 증빙이나 승인 과정이 복잡하지 않고, 조직장과 합의 후 시스템에 신청하는 방식이라 부담 없이 활용할 수 있었음

런런 : 월 1회 2시간을 잡되, 상황에 따라 1시간씩 두 번으로 나누어서 사용하는 방식을 가장 많이 사용. 업무 및 팀일정에 크게 영향을 주지 않는 선에서 당일 또는 전일에 사용 의사를 밝히고 자유롭게 사용함

열리버스테이 : 생일이 있는 달에, 하루를 선택해서 미리 시스템에 신청하고 2시간 조기퇴근. 그 날은 회의나 마감 업무를 최대한 피해서 오전·이른 오후에 중요한 일을 마치고 퇴근 후에는 가족과 식사나 가벼운 외출을 하는 식으로 활용. '오늘은 조금 다르게 끝나는 날' 유난히 특별한 하루처럼 느낌

개인면역증진휴가 : 건강 활동 또는 컨디션 조절 위주로 사용. 시스템에 신청 등록해서 조직장 승인 후 사용

체력단련휴가 : 대부분 반차 단위로 쪼개서 쓰는 패턴. 오전 반차를 내고 개인 업무를 보거나, 오후 반차를 내고 일찍 나가 가족과 함께 보내거나 개인적으로 보내는 시간. 연속으로 1~2일 붙여 쓰기도 했지만, "중간중간 숨 고르기" 용도로 활용한 경우가 더 많았음

건강검진휴가 : 종합검진 예약일에 맞춰서 1일을 사용할 수 있음. 내시경 등 수면 시술이 있는 날에는 특히 중요했고, 검사 후 귀가해서 충분히 휴식을 취할 수 있어 검진 자체에 대한 부담이 훨씬 줄어들. 부담 없이 하루 온전히 검진과 회복에 집중할 수 있다는 점에서 건강관리에 큰 도움이 됨

리프레쉬휴가 : 가능한 한 4일 이상 연속으로 잡으려고 했고, 주말과 붙여서 5~6일 정도의 연속 휴식 시간을 확보함. 그 기간에는 회사 메일·메신저를 최소한으로 보고, 가족과 여행을 가거나, 일정 일부는 혼자 보내는 시간 활용. 긴 휴식만큼 에너지 충전에 용이, 가족과 온전히 함께 하는 시간을 즐길 수 있어 만족도 높았음

육아휴직 : 초등학교 2학년 아이의 보육과 교육을 위해 8개월 사용함. 평일 낮에 아이와 같이 등·하교를 하며 하루를 온전히 같이 보냈던 기억이 아직도 선명함. 나중에 아이가 "아빠가 그때 집에 있어서 좋았다"고 말해 줄 때, 이게 단순한 제도 사용이 아니라 우리 가족에게 행복감으로 남는 시간이었다는 것을 느낌



입사 초기 교보문고 광화문점에서 일할 때였어요. 근무 시간이 종료한 후 퇴근하지 않고 잔업을 하고 있는데 선배님이 정시퇴근을 지키라고 말씀하셨어요. 저 때문에 직원 전체의 근무 원칙이 훼손되는 것에 대해 지적하셨죠. 선배님은 주어진 시간 안에 일을 마치는 습관과 능력을 길러야 하고 추가 근무를 할 경우엔 반드시 사전 승인을 받아야 한다는 원칙을 강조하셨어요. 이 시스템이 무너지면 신뢰도, 효율성도, 제도도 무너진다고... 그때 당시에는 제 마음을 몰라주는 선배가 알미웠는데 지금은 이해해요. 그것을 지키는 게 나와 동료, 우리 모두의 근무 환경을 더 낮게 만드니까요.

가고 싶은 서점, 오래 근무하고 싶은 교보문고

교보문고는 지식 및 예술문화콘텐츠 파트너로서 도서유통 그 이상의 지식 및 예술문화콘텐츠 영역으로 사업을 확장하고 기업의 사회적 책임과 상생경영을 통해 지적, 문화적, 사회적으로 공헌하는 것을 목표로 하고 있다. 그 목표를 달성하는 데 가장 중요한 요소는 일하는 사람이다. 교보문고 직원의 표정이 교보문고의 서비스 질을 나타낸다고 해도 과언이 아니다. 직원들에게 감정노동을 강요하고자 하는 말이 아니다. 직원들이 행복해야 서비스 질이 높아지고 회사도 그만큼 성장할 수 있다는 의미다. 교보문고는 앞으로 일·생활 균형 제도를 업무 성과와 연결 짓는 방향으로 고도화할 계획이다. 특히 AI·자동화 도구 도입을 통해 반복 업무를 줄여 직원의 시간 활용 효율을 높일 예정이다. 제도가 제도에 그치지 않고 실질적으로 작동하는 조직문화를 조성하고자 한다. 나이가 55세 이상 직원을 대상으로 장년에 적합한 직무를 개발하거나 직무 전환을 지원하는 퇴직 지원 프로그램을 내년부터 적용할 예정이다. 고령화 시대를 대비하여 직원들의 인생 3모작 준비에 도움을 주는 것도 기업의 사회적 책무라 생각한다. "사람은 책을 만들고 책은 사람을 만든다"는 경영철학이 "직원과 회사의 상생 발전"으로 이어져 100년 기업으로 교보문고가 발전하길 기대한다.



우리 회사 이런 게 좋아요

- ✓ 선택적근로시간제, 탄력적근로시간제, 시차출퇴근제 운영, 활용률 25.34%
- ✓ 생일자 조기 퇴근 제도, 리프레시 휴가: 연차 연속 4일 이상 사용할 경우 1일 추가 부여
- ✓ 근로자 주당 평균 40.94시간 근무, 퇴근 시간 방송 및 사무실 일괄 소등, 연장근무시 사전 승인
- ✓ 법정 휴가 외, 건강검진 휴가, 체력단련 휴가, 런런 휴가 등 다양한 휴가 제도
- ✓ 남성 직원까지 육아 휴직 및 육아기 근로시간 단축제도 활발히 사용



(주)렛츠밀란커머스

대표자 김현
 직원수 50명(중소기업)
 업종 도소매
 주요사업 패션 브랜드 온라인 유통 및 판매
 설립연도 2013년
 소재지 서울시 성동구

회사의 직원도 고객!



고객 행복은 회사에서부터 시작돼

(주)렛츠밀란커머스는 150여 개의 해외의 명품 의류·패션 브랜드 상품을 직구매 할 수 있는 온라인 명품 쇼핑몰 고르소밀라노를 운영하고 있다. (주)렛츠밀란커머스는 자체 보유한 이탈리아 현지 유통 관리 전산 시스템을 통해 글로벌 명품 패션 브랜드 상품을 소비자에게 국내 배송으로 직접 제공한다. 이를 통해 상품의 유통 이력을 투명하게 관리하며, 소싱과 판매, 물류, CS 전과정에 전문인력을 운영하고 있다. (주)렛츠밀란커머스는 일·생활 균형이 중요시되는 사회적 분위기에 더해 ‘고객에게 특별한 경험과 행복을 선사하기 위해서는 일하는 사람도 행복해야 한다’는 경영진의 경영철학을 바탕으로 일·생활 균형 제도를 도입했다. 특히, 일과 가정을 양립해야 하는 직원들이 늘면서 제도의 필요성이 커졌다. 이에 따라 중·단기 계획을 세우고, 매년 직원 만족도 등을 조사하며 구체적이고 실용적인 제도를 도입하고 있다.

실제 운영된 제도는 어떤 것들이 있나요?

유연 근무

- 유연근무제도로 취업규칙 상, 간주근로제, 선택적근로시간제, 탄력적근로시간제, 교대근무제가 있음
- 유연근무제 시행문, 취업규칙 내 유연근무제 관련 조항을 매월 공지하고 있음

근로 시간

- 직전년도 1년간 재직한 근로자 수 38명 중 주당 평균 근로시간은 33.96H임
- 특히 점심시간을 일률적으로 1.5H시간으로 부여하고 30분에 해당하는 추가적인 휴게시간을 유급으로 운영하고 있어 1일 실제 근무시간은 8H이 아닌 7.5H으로 운영되고 있는 점이 직원들의 만족도를 높이고 있음
- 매월 마지막 수요일 패밀리에이 운영을 통해 오후 1시까지 근무 후에 조기 퇴근하도록 하고, 추석과 설날의 명절 전날 1시 퇴근, 생일쿠폰제도를 통해 생일 주간에 1일을 지정하여 4시간 단축근무제도를 운영함

휴가 제도

- 회계연도 기준으로 연차사용률 산정 시, 95.7% 사용률을 보이고 있음, 연차는 반차까지 분할 사용이 가능함
- 패밀리에이 운영을 통해 반나절 휴가를 유급으로 부여하고 있으며, 추석과 설 명절 전날 반나절 먼저 퇴근할 수 있는 유급휴가 부여와 함께 연차 차감 없는 생일기념 휴가를 반나절 부여하고 있음
- 그 외에 장기근속포상제도, 유급 경조사 휴가를 부여하고 있음

일·육아 병행

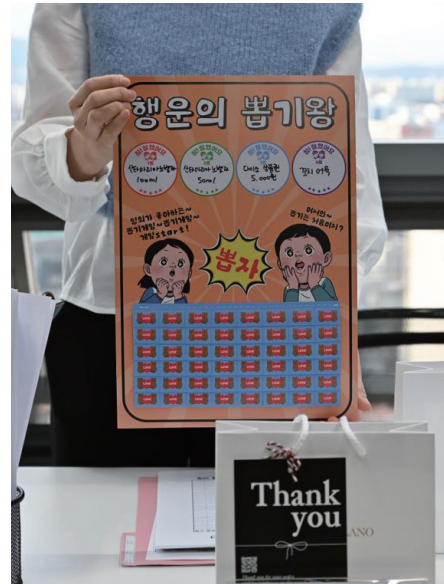
- 법정 육아휴직, 임신기근로단축제, 출산휴가 등은 잘 운영되고 있음, 출산/육아 통합 신청 가능, 임신기근로시간 단축 법정기간인 12주보다 긴 16주까지 단축근무 허용, 기간 모두 유급 처리 시행
- 육아기 ‘꼬동이 돌봄휴가’ 제도 도입, 양육자녀의 나이가 만 8세 이하인 경우 유급 돌봄 휴가를 연 3회 지급하고 있으며 당해 연도 연차휴가를 모두 소진한 후 추가로 사용할 수 있게 함

일하는 방식 및 조직문화

- 팀즈 프로그램을 통해 업무 집중도 향상을 관리하고 있으며, 매일 집중근로 시간(10:00~12:00)을 통해 몰입도 높은 근무 환경을 조성하고자 함
- 수평적 조직문화를 강조하며, 업무 지시·과정·결과 공유를 전사적으로 팀즈(Teams) 플랫폼을 통해 공개적으로 운영하고 있음
- 매주 수요일에는 팀장을 배제한 팀원 간 간담회를 열어 부서 특성을 고려한 의견을 청취하고자 노력하고 있음
- 전사 차원의 조직문화 설문조사를 실시하여 회사 만족도 등에 대한 전반적인 분석자료로 활용하고 있음

제도 설계 시 가장 고려한 점은 무엇인가요?

회사의 구성원 모두가 이해하고 수긍할 수 있는 제도일 것! 회사의 규모와 상황에 맞게 활용 가치가 높고 사용에 자유로우며 일과 생활의 균형을 맞출 수 있는 실질적인 제도여야 하지만 이 모든 것을 가능하게 하는 것은 혜택을 받는 사람도, 당장 혜택을 받지 않는 사람도 이해하고 수긍할 수 있는 복지제도여야 한다는 것입니다. 회사의 구성원은 서로 보완재의 역할을 하기 때문에 한쪽으로 치우치는 제도는 불만을 낳게 되고 이로 인해 실제 사용이 필요한 구성원이 눈치를 보게 됩니다. 특히 일·생활 균형과 관련된 제도에 있어 임신, 출산, 육아 제도가 높은 비중을 차지하는 만큼 대상자와 비대상자 간 오해가 발생하지 않고 무엇보다 우리 회사에서 출산과 육아로 인한 퇴사를 고민하는 일이 없도록 하고 싶습니다.



제도 활용 안내는 어떻게 했나요?

직원들이 제도를 안정적으로 활용할 수 있도록, '지속 운영 체계'로 관리하고 있습니다. 사내 소통 채널인 팀즈를 통해 정기 안내와 제도별 가이드를 상시 제공하여 구성원이 필요한 정보를 확인할 수 있도록 지원하고 있습니다. 또한 교육과 문의 대응을 통해 제도 이해도를 높이며, 사내 행사와 홍보물을 활용해 제도를 자연스럽게 인지하고 활용할 수 있도록 운영하고 있습니다.

제도 시행 후 어떤 변화가 있었나요?

근로시간의 예측 가능성과 충분한 휴식을 핵심 원칙으로 삼아, 해피런치(90분 점심시간), 패밀리데이(월 1회 13시 퇴근), 생일·명절 반일 근무, 연장근로 사전승인제 등을 운영하고



아이를 임신했을 때, 정부에서 시행하고 있는 임신기간 근로시간 단축(임신 12주 이내) 제도를 이용했어요. 그 기간 이후에도 회사에서 운영하고 있는 단축근무제도를 추가로 이용했구요. 출산 이후에도 단축근무제도를 활용해서 만 3세인 아이의 등·하원을 책임지고 있어요. 임신기간 근로시간 단축 및 육아기 근로시간 협의 제도가 '모두가 함께 누릴 수 있는 복지'로 인식되어 있어 제도를 이용하는데 부담이 없어 좋았습니다. 일하느라 바쁜 엄마가 아니라 아이와 시간을 충분히 보낼 수 있는 엄마의 삶 또한 충실히 살고 있다는 것이 가장 큰 변화라고 생각합니다.- 꼬동이 엄마 인사담당자



도입으로 구성원들의 생활 패턴에 맞춘 근무가 가능해지며 일상과 업무 조율 부담이 완화되었습니다. 또한 매일 10~12시 집중 근로시간과 금요일 '회의 없는 날' 운영으로 불필요한 회의가 줄어 업무 몰입도와 협업 효율이 높아졌습니다. 아울러 모성보호 제도 활용 확대와 복귀자 증가로 배려 문화가 정착하며 조직 내 신뢰가 더욱 강화되고 있습니다.

제도를 더 발전시키기 위한 계획이나 목표가 있나요?

우리 회사의 일·생활 균형 제도의 방향성은 '누구나 누릴 수 있는 복지', '행복추구'를 기반으로 합니다. 충분히 일하고, 휴식할 수 있도록 오랜 시간 근무가 아닌 생산성이 높은 고도화된 근무를 목표로 다양한 근로복지 제도를 단계적으로 시행할 예정입니다. 또한 개인의 삶이 회사에 치우치지 않도록 육아에 대한 현실적인 제도들을 기획하여 실질적인 도움을 주어 부모의 시간을 더 많이 가질 수 있도록 확대해 나갈 생각입니다.



우리 회사의 사명은 '명품의 대중화를 통해서 고객에게 행복을 주는 기업'입니다. 여기서의 고객은 우리의 상품을 사는 고객뿐만 아니라, 회사의 직원도 소중한 고객입니다. 저는 창업 초기 새벽 2시까지 일하던 시절을 누구보다 잘 기억합니다. 그때의 고생이 지금의 조직 문화를 고민하게 했습니다. 성과는 강요가 아니라, 건강한 일과 삶의 균형에서 자연스럽게 나옵니다. 그래서 우리는 모두가 지속적으로 성장하고 함께 행복해지는 회사를 만들고자 합니다. 오늘의 일·생활균형 우수기업 선정은 그 방향성이 옳았다는 증거입니다. 앞으로도 직원 한 사람 한 사람이 자신의 삶과 일을 자랑스럽게 느낄 수 있는 회사를 만들어 가겠습니다. - 김현 대표

롯데쇼핑(주) 백화점사업부

대표자 정현석
직원수 5,023명(대기업)
업종 도소매
주요사업 백화점
설립연도 1979년
소재지 서울시 중구



최초와 최고의



복지제도 운영을 지향하는 롯데쇼핑(주)

롯데쇼핑(주) 백화점사업부는 직원들이 업무와 일상을 안정적으로 병행할 수 있도록 돕고 나아가 지속 가능한 기업문화를 확립하는 것이 회사의 경쟁력 향상과 직결된다고 판단했다. 이에따라 변화하는 직원들의 일·생활 가치관을 적극적으로 반영하고 실질적인 일·생활 균형을 실현하기 위해 생애주기에 맞는 다양한 근무, 복지제도를 도입해 왔다. 최근에는 출산·육아기 부담이 집중되는 현실을 고려하여 '남성 자동 육아휴직' 기간을 1개월에서 3개월로 대폭 확대하였고, 직원 개인의 삶의 질을 직접적으로 높이기 위해 건강검진, 청소대행, 여행 등 원하는 콘텐츠를 자유롭게 선택할 수 있는 맞춤형 복지 제도 'Welfare Wallet'을 도입했다.

실제 운영된 제도는 어떤 것들이 있나요?

유연 근무

- 재택·원격 근무제, 시차출퇴근제, 선택적근로시간제, 탄력근무제 등 다양한 유연근무제도 도입
- 유연근무 활용률은 직전년도 1년간 3,416명으로 94% 활용률을 보임
- 선택적 근로시간제는 전 직원이 사용 가능하며 팀장의 검토 승인절차만 있으면 됨
- 시차출퇴근제는 30분 단위 사용이 가능하며 원격근무와 재택근무는 누구나 자유롭게 사용 가능

근로 시간

- 주당 평균 37.77시간의 근로를 하고 있음, PC-OFF 시스템 도입 및 전사 적용으로 초과근로를 원천적으로 차단하고 있음
- 임신부 단축근무 신청 시 근로시간을 일 6시간으로 단축할 수 있으며 임금 손실이 없도록 평균 50만 원 상당 보존 수당을 지급하고 전체 임신 기간 유급으로 사용 가능함
- 자녀 양육을 위해 주당 5~25시간 범위에서 자유롭게 근무시간을 단축할 수 있는 육아근로시간단축 제도를 운영 중

휴가 제도

- 법정 연가 사용을 위해 연가축진제를 활용 중이며, 법정 연가 활용률이 99.59%로 매우 높음. 휴가는 반반반차까지 분할하여 활용 가능
- 우리아이 첫걸음 휴가(2일), 자녀입학돌봄휴가(2일), 수능응원휴가(1일) 제도를 운영하고 있음
- 만 5년 근속자를 대상으로 리프레시 휴가 및 워케이션 제공, 연차 외 4일의 유급휴가(자율휴가) 부여, 월 1일 유급 보건휴가 부여, 시 경계 간 전출 시 3일간의 유급휴가를 별도로 지원함

일·육아 병행

- 대기업 최초 남성의 육아 참여를 제도적으로 유도하는 '남성자동육아휴직' 3개월을 도입하여 남성 육아휴직 사용률이 89.41%로 매우 높음
- 출산휴직(9월/무급), 육아휴직확대(1년/무급), 자녀돌봄휴직(1년/무급) 최대 4.5년 지원을 보장함
- 육아휴직 복직 시 발령지역에 대한 선택권 부여
- 출산 전 단계의 지원과 난임 휴직, 난임 휴가, 시술비 등 난임 지원, 출산 축하금, 자녀 입학선물, 학자금, 콘도 이용, 차량 제공, 결혼 관련 비용 등을 지원하고 있음

일하는 방식 및 조직문화

- 유연근무제, 휴가 제도 등은 쉽게 신청할 수 있도록 하고 있고 언제든 이용 가능
- 동료·리더십 평가를 통해 피드백 문화를 강화하고 있으며, 핫라인 채널(익명 제보 등), 정기적인 설문으로 조직문화를 진단하는 등 조직문화 개선을 위해 노력 중
- 'Working Culture Guide'를 도입하여 비효율적인 업무방식을 스스로 점검하고 개선할 수 있도록 업무시간 외 커뮤니케이션 지양, 회식 문화 개선 등 근무 문화 개선도 동시에 진행 중



제도 설계 시 고려한 점과 제도 활용 안내 방법은 무엇일까요?

실제 직원들의 목소리를 듣고 개개인의 니즈를 파악하여 실질적인 도움이 될 수 있도록 Welfare 제도를 설계했습니다. 회사의 인력 구조상 다양한 연령대 및 Lifestyle을 가진 직원들이 많아 구성원 각자의 니즈에 맞춰 제도를 설계하는 것에 많은 관심을 기울였습니다. 이를 위해 직원들의 의견을 다각도로 청취하였고, 기존 제도를 수정·보완하며 제도를 완성해 갔습니다. 좋은 제도를 만드는 것만큼, 직원들이 제도를 잘 알고 유연하게 활용할 수 있는 환경을 조성하는 것 또한 중요하다고 생각했습니다. 따라서 전자 메신저와 인사시스템을 통해 직원들과 가깝게 소통하고, 세부 신청 매뉴얼을 별도로 제작 및 배포하여 적극적인 제도 활용을 도려했습니다.

제도 시행 후 어떤 변화가 있었나요?

직원들의 실생활 만족이 실질적으로 향상된 점이 FGI 만족도 조사를 통해 확인되었습니다. 직원들의 Life-Cycle에 맞춘 생애주기 지원제도는 “필요한 시간에 가장 실질적인 도움을 받는다”는 체감을 높여 조직 내 신뢰와 배려 문화가 강화되었습니다. 심리적 안정, 동료 간 신뢰

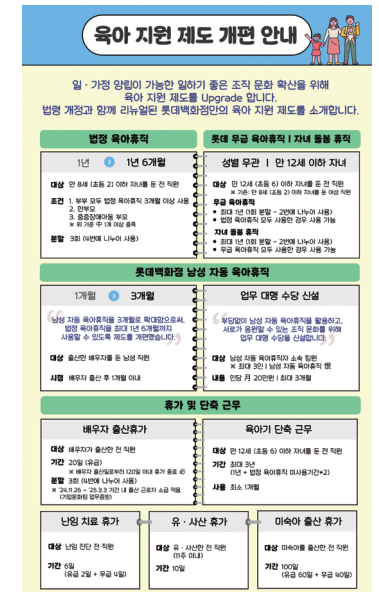


휴가나 육아휴직을 신청할 때 부담 없이 사용할 수 있고, 오히려 먼저 권장받는 분위기예요. 결혼한 선배 직원들을 보면 시차출퇴근제와 선택적근로시간제를 활용해 아이 등원·하원을 돕는 모습도 자주 보이고요.
그런 모습을 보면서 저도 자연스럽게 결혼과 미래를 생각하게 돼요. 웰페어월렛을 비롯해 회사가 마련한 다양한 제도들은 단순한 복지 혜택을 넘어, 회사가 구성원의 삶과 일상을 진지하게 고려하고 있다는 신뢰를 갖게 만드는 제도라고 느껴져요. - 노우영 직원

형성 등 조직 전반에 걸친 건강한 문화 구축으로 직원 로열티 및 근속 유지에 안정적으로 기여하며 결과적으로 일·생활 균형의 삶을 질을 높이는데 크게 기여했다고 평가할 수 있습니다.

**제도를 더 발전시키기 위한
계획이나 목표가 있나요?**

앞으로는 다양한 직군과 Lifestyle에 맞추어 Customizing된 Welfare제도 체계와 시스템을 더욱 정교하게 구축하고자 합니다. 이를 위해 제도 운영 및 신청 시스템을 디지털화하여 직원 활용도와 운영 효율을 동시에 높일 수 있도록 “Welfare 전문 포털 시스템”을 마련할 계획입니다. 또한, 직원들의 새로운 니즈에 대해 관심을 가지고 신규 콘텐츠를 발굴해 가며 타사 대비 폭넓고 디테일한 일·생활 균형 제도를 지속적으로 고도화할 예정입니다.





업계 최초 주 35시간제로



‘신세계’를 연 근무 혁신 기업

(주)신세계는 백화점 업태를 중심으로 한 대형 유통기업으로, 전국 주요 도시에 13개의 점포를 운영하고 있다. 본사는 전사적인 전략, 마케팅 등 거시적인 방향을 수립하는 등 기획·관리 기능을 담당하고 점포(강남점 등)는 영업 기능을 수행한다. 근로자 중 여성 인력 비중이 65%로 높은 편에 속한다. 근무기간이 10년 이상~19년 이하인 근무자가 41%, 20년 이상 근무자가 22%를 차지할 만큼 장기근속자가 많은 기업이다. 백화점업 특성상 매장 운영 시간이 길고, 영업 종료 후에도 마감, 정리 업무가 이어지는 등 근무시간이 길어지는 관행이 있었다. 야근과 휴일 근무가 잦았으며, 장시간 근로에 따른 일·생활 균형의 문제가 발생했다. 신세계 경영진은 주 52시간 상한제 도입 등 근로시간 단축과 일·생활 균형에 관한 사회적 문제의식이 커지던 시점에 ‘장시간 근로 관행을 유지해서는 안 된다’는 인식을 공유하고 혁신적인 결단을 내렸다. 업계 최초로 2018년에 법정 근로시간인 주 40시간보다 혁신적인 임금삭감 없는 주 35시간제를 선제적으로 도입했다. 직원에게 휴식과 저녁이 있는 삶을 제공하겠다는 경영진의 의지가 반영된 이 조치는 신세계뿐만 아니라 업계 전반의 근무혁신과 조직문화 혁신을 촉진시켰다.

근로시간 단축과 서비스 질 유지를 위한 노력

신세계는 일·생활 균형 제도를 설계하며 근로시간 단축과 동시에 고객 서비스의 질 유지라는 두 마리 토끼를 어떻게 동시에 잡을 수 있을 것인지에 대해 고민했다. 우선, 모든 구성원을 동일한 패턴으로 근무시키기보다, 최소 필수 인원만 배치하는 당직제와 근무조 선택 운영 등을 통해 근무 총량은 줄이고 운영 효율은 높이는 방향으로 제도를 설계했다. 이후 의견 수렴을 통해 다양한 근무조를 로테이션하는 방식으로 제도를 개선해 나갔다. 연장근무 없는 주 35시간제 정착을 위해서 PC-OFF제를 실시했고, 퇴근 시간 이후에는 메신저를 차단했다. 연장 근무 패트를 등을 운영해 제도 취지를 지속적으로 안내하며 제도 정착을 위해 애썼다. 이러한 노력 덕분에 동일 시간 대비 업무 처리량과 회의&보고 시간의 효율성은 눈에 띄게 개선되었다. 정시퇴근 문화가 정착되며 가족과 보내는 시간, 자기 계발에 투자하는 시간이 늘어났다. 특히 육아를 병행하는 직원들의 숨통이 트였다는 반응은 즉각적이었다. 상사와 동료들도 서로의 근무, 휴식시간을 존중하는 분위기가 형성된 것은 자연스러운 결과가 됐다. 직원들은 우선 연봉 삭감 없는 근로시간 단축이라는 점에서 주 35시간제 도입을 가장 만족해했다. 직원들의 만족도에 비례하여 장기근속자 비중도 늘어났고 채용시장에서 워라벨 우수기업이라는 이미지를 얻게 되어 우수 인재 유치에도 긍정적인 효과를 얻었다.



시차출퇴근제, 임금삭감 없는 주 35시간제, 법정 휴가 외 5일 간 추가 휴가 부여

신세계에서 운영하고 있는 유연근무제도는 시차출퇴근제, 전환형 시간제 2가지이다. 9시~17시가 기본 근로시간으로 주 35시간제를 시행하다 보니 다양한 유연근무를 활성화하기가 어려운 면이 있다. 그럼에도 불구하고 8시/9시/10시 3가지 시간대를 정하여 시차출



2018년도에 주 35시간제를 도입한 것에 이어 생애주기별로 맞춰서 근로시간과 복지제도를 개선하려고 노력하고 있어요. 직원들도 이제는 대부분 일·생활 균형 제도를 인지하고 있고 육아 관련 제도는 100% 이용하고 있지요. 여성 직원이 많아 모성보호와 관련된 존중하는 문화가 정착되었어요. 근로시간을 단축하다 보니 협업 톨도 잘 갖춰지게 되었고요. 재무적인 성과도 매출 3조를 돌파했고 직원들의 이직률도 낮아졌어요. 무엇보다 외부 평가나 취업하고 싶은 기업으로 인정 받은 것은 제도 운영의 효과예요. 일·생활 균형 제도가 직원들의 삶의 질을 높인 것 뿐만 아니라 기업의 성장과 이미지 제고에 긍정적인 영향을 끼친 것이지요 - 000 임원



퇴근제를 실시하고 있으며 2025년 7월 1일부터 9시 30분 출근이 추가되어 다양한 선택을 할 수 있도록 제도를 보완하고 있다. 종합적으로 2024년 1년간 재직한 근로자 2,236명 중 연 48회이상 시차 및 전환형 시간제 이용자 수는 1,206명으로 53.93%가 제도를 활용 중인 것으로 나타났다. 신세계는 근로시간 단축에 진심이다. 업계 최초로 임금삭감 없는 주 35시간제를 도입한 데 이어 PC-off 제도 및 사내 메신저 차단 시스템을 통해 근무시간 외 업무 수행을 선제적으로 차단하고 있다. 이를 통해 불필요한 초과근무를 예방하고, 정시퇴근 문화 조성을 위해 실질적인 조치를 시행하고 있는 것이다. 직원들의 연장근로 내역에 대해 익일 PUSH 알림 및 주 단위 보고서 발송 체계를 운영하여, 부서장의 관리 책임을 강화하고 불명확한 연장 사유를 사전에 점검할 수 있도록 하고 있다. 이러한 관리체계는 연장 근로의 원인 분석 및 개선 유도에 효과적인 시스템으로 작동한다. 법정 기준 외에 추가로 연중 휴가, 건강검진 휴가, 병가 등 다양한 휴가 제도를 부여하고 있는 점도 긍정적인 평가를 받고 있다. 특히 연차 외에 연중 사용할 수 있는 휴가를 5일 간 부여하여 직원들의 휴식권을 충분히 보장하고 있는 점은 주목할 만 하다.

일가정 양립을 위한 다양한 제도 운영

육아휴직과 육아기근로시간단축제도 법정 기준을 상회하여 운영되고 있다. 만 8세 이하 자녀를 둔 남성 직원 72명 중 육아 휴직을 사용한 남성 직원은 7명으로 10%의 사용률을 보이고 있다. 무급이지만 희망육아휴직 1년을 사용할 수 있고, 난임휴직도 6개월간 사용이 가능하다. 임신을 인지한 시점부터 출산 전·후 휴가 부여 전까지 개인의 희망에 따라 휴직도 가능하다.



임신기 근로시간 단축제도를 사용했어요. 입덧이 심해서 하루에 5시간만 근무했는데 집중도 있게 업무를 할 수 있었어요. 모든 임신부들이 모성보호 관련 제도를 사용하는 분위기다 보니 서로 사정을 이해하고, 배려해 주는 분위기 덕분이지요. 회사가 임신기 근로시간 단축 기간에 인력을 충원해 주고 있어서 더 편안하게 사용할 수 있고요. 이런 제도를 사용한다고 해서 인사 평가에 불리하다는 인식을 해 본 적이 없어요. 제가 올해 승진을 했거든요. 경영진이 육아휴직이 생산성과 관련이 있다고 생각하는 것 같고 불필요한 야근을 자제하라는 언급을 자주해요. 관리자들의 이런 마인드가 큰 영향을 끼치는 것 같아요. 눈치 보지 않고 제도를 이용할 수 있는 분위기를 만들어주니까요. - 000 직원



임신 전 기간 동안 주 25시간 근무가 가능했어요. 임신 중기 컨디션이 좋지 않아 병원에서 최대한 누워있을 것을 권유 받았는데, 3시에 퇴근해 종일 누워 휴식하면서 컨디션을 회복할 수 있었죠. 태아 검진 단축근무를 추가로 활용해 1시에 퇴근하기도 하는 등 임신 과정 내내 회사와 동료들에게 배려받고 있다는 느낌을 받았어요. 이렇게 업무뿐만 아니라 직원의 삶 전체까지 함께 고민하는 제도가 조직에 대한 신뢰와 존중을 형성한다고 생각해요. 그래서 일·생활 균형 제도는 단순한 복지를 넘어 구성원이 회사와 함께 성장한다는 마음을 갖게 만드는 기반으로서, 비용이 아닌 투자라고 생각해요. - 000 직원

육아기근로시간 단축 사용 완료 후에도 1~4시간 단축 근무 가능한 플렉서블 제도도 운영 중이다. 난임치료비, 자녀 입학 돌봄 휴직 등은 제도를 디테일하게 설계한 근거다. 자녀 초등학교 입학시 10만원 지급, 출산 경조금(첫째 백만 원, 둘째 2백만 원, 셋째 이상 5백만 원), 총 12분기에 분기당 유치원 학자금 30만원 지원, 1달에 1번씩 자녀들과 함께 프로그램에 참여하는 공동육아 동호회 활동 지원(운영비의 50프로 지원) 등은 가족을 돌보는 제도로 안성맞춤이다. 신세계는 직원들이 누릴 수 있는 제도 개선에 더해 관리자의 솔선수범 리더십 강화를 위해 팀장 평가 항목에 일·생활 균형 관련 지표를 반영했다. 이를 통해 관리자의 인식 제고 및 조직문화 개선을 유도했다. 중간 관리자의 태도가 직원들에게 가장 큰 영향을 끼친다고 판단했기 때문이다. 아울러 회의·보고·업무공유 방식을 일원화된 시스템을 도입하여 업무 효율성을 높였고 근태관리, 휴가 신청 등도 모바일로도 할 수 있도록 하여 신청자의 부담을 줄였다. 오늘날 신세계의 일·생활 균형 제도는 이러한 노력의 결과물이다.

한발 앞서 나가는 일·생활 균형 제도 운영을 위해

신세계는 주 35시간제라는 제도적 특성을 기반으로 근로시간 단축, 유연근무 활성화, 연장근로 관리, 휴가 및 육아지원제도 등 전반에서 법정 기준을 상회하는 선진적 근무 문화와 제도적 체계를 구축하고 있다. 다만, 일부 제도의 명문화와 세부 관리체계의 정교화, 제도 활용률 제고를 위한 인식 개선이 병행될 필요가 있다. 그럼에도 불구하고 전반적으로 근로시간 관리 및 일·생활 균형 제도 운영의 모범적 사례로 평가된다. 2018년 업계 최초로 임금삭감 없는 주 35시간제를 도입한 신세계가 다시 한번 일·생활 균형의 기준을 세우는 제도를 설계하지 않을까 하는 기대를 갖게 된다.



우리 회사 이런 게 좋아요

- ✓ 임금삭감없는 주 35시간제 도입
- ✓ 다양한 시차출퇴근제 운영
- ✓ 법정휴가 외 건강검진 휴가, 연 5일 연중휴가, 병가 제공
- ✓ 희망육아휴직, 난임휴직, 입양휴직, 자녀 입학 돌봄휴직, 출산 축하금 등 생애 주기별 지원제도 운영
- ✓ 관리자 솔선수범 평가제, 퇴근 후 업무 메신저 차단 등

(주)이마트

대표자	한채양
직원수	22,704명(대기업)
업종	도소매
주요사업	대형유통매장, 온라인 몰 등
설립연도	1993년
소재지	서울시 중구

일과 삶의 균형이



최고의 경쟁력

이마트는 신세계 그룹이 1993년에 설립한 대형 유통회사이다. 2018년 대한민국 주요기업 최초로 주 35시간제 도입하여 직원들의 '휴식이 있는 삶'을 강조했다. 당시 이마트는 주 35시간제 조기정착과 직원의 일·생활 균형을 위해 현재 「대한민국 일생활균형 우수기업」, 기존「근무혁신인센티브제」에서 많은 기업들이 일생활 균형을 위해 실시하는 대표적인 캠페인 내용인 '불필요한 야근줄이기', '퇴근 후 업무연락 자제' 등을 진행하였고, 이러한 내용을 공익광고의 형태로 전국 이마트 매장 내 광고용 TV를 통해 송출하여 고용노동부를 포함한 정부기관에서도 이마트의 사례를 학습하기도 했다. 이 외에도 이마트는 일·생활 균형 제도가 사회적 트렌드로 자리잡게 하기위해 자사PB 상품에 일·생활 균형을 홍보하며 대기업으로서 사회적 책임에 앞장서 왔다. 이마트는 일·생활 및 일·육아를 위한 다양한 제도 운영으로 이직률이 2% 이내이다. 유통업 특성상 여직원이 많은데 이직률이 적다는 것은 여성이 일하기 좋은 환경이라는 반증으로 평가할 수 있다.

실제 운영된 제도는 어떤 것들이 있나요?

유연 근무

- 선택적근로제, 재택근무제, 시차출퇴근제, 탄력근무제 등 4가지 유연근무제를 도입하여 운영 중
- 유연근무 시 자가결재방식으로 자율성이 보장됨 (모바일로도 신청 가능)
- 재택(원격)근무가 가능하나 업무(유통) 특성상 협력업체를 대면할 일이 많아 재택근무 활용률은 떨어지나 최대한 활용할 수 있도록 PC 사용환경을 구축하고 재택근무 매뉴얼을 제작하여 배포함

근로 시간

- 대기업 최초 주 35시간 근무 도입하여 근로시간 단축 시행(임금삭감 없음)
- 재직 근로자 주당 평균 근로시간은 33.38H으로 확인됨
- 9:00 ~ 17:00 하루 7시간 근무시간 준수
- 유연근무와 주 35시간제를 병행하여 초과근무 감축을 위해 노력함

휴가 제도

- 본사 자체 refresh day를 운영하여 연차 사용 활성화
- E-refresh 휴직(10년 이상 근속자 필요시 6개월~1년 휴직), 연중휴가(유급), 장기 근속포상휴가(예: 10년차 휴가 3일, 표창장, 금5돈), 경조 휴가 등 법정 외 휴가제도 운영
- 연차축진제도를 운영하여 직원들이 연차휴가를 원활히 소진하도록 함

일·육아 병행

- 재녀입학돌봄 휴직제도: 최대 1개월 초등학교 입학자녀의 원활한 학교생활 적응을 지원함
- 임신 시 임신 전체 기간동안 단축 근무 가능(유급으로 2시간 단축)
- 난임휴직을 최대 6개월 사용 가능하며 3일 유급휴가 지급, 출산 시 마더박스 제공
- 희망육아휴직제도를 도입하여 법정 외 추가 1년 육아휴직 가능
- 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀까지 근로시간단축을 다 사용해도 추가로 사용 가능

일하는 방식 및 조직문화

- 법정 이상 육아지원제도를 제공하여 직원들이 출산과 육아에 대한 정서적·금전적 부담을 줄여줌
- 형식주의 탈피와 격의 없는 소통을 위해 자율복장 실시 및 님 호칭 사용
- 팀즈 화상회의 서비스, outlook과 연동한 일정관리로 유관부서와의 효과적인 정보 공유 및 협업 가능
- 매년 리더교육과 부서별 워크숍 실시를 통해 조직에 대한 소속감 증대와 조직문화 개선을 위해 노력 중



제도 설계 시 가장 고려한 점은 무엇인가요?

일·생활 균형 제도를 단순히 도입했다는 것을 넘어 사내 문화로 정착될 수 있는지에 대한 고민이 컸습니다. 하나의 '제도'가 '문화'가 되기 위해서는 우선 다양한 홍보활동을 통해 사원들이 제도의 존재 유무를 인지시키는 것이 중요합니다. 다음으로 제도에 대한 접근성을 높여 누구나 사용 가능 하도록 유도하여야 합니다. 이러한 고민의 결과 이마트의 주 35시간 근무제와 다양한 모성보호·육아지원 제도는 어엿한 이마트인의 문화가 되었습니다.

제도 활용 안내는 어떻게 했나요?

2018년 주 35시간 근무제를 도입하던 당시에는 그룹사 차원의 대대적 홍보활동과 더불어 근로시간 정착 캠페인을 시행했습니다. 업무 우선순위를 정하고, 회의 및 보고 문화를 혁신하고, 커뮤니케이션의 방식을 실시간 소통체계로 변경하였습니다. 그 결과 주 35시간 근무제가 자연스럽게 사내 문화로 자리 잡을 수 있었습니다.

모성보호제도의 경우 대상자 및 대상자의 부서장에게 별도의 근태 관련 유의 사항을 메일로 알려주고 있습니다. 또한 직원의 임신 사실을 회사가 인지한 순간부터 즉시 하루 2시간의 유급 근로시간 단축이 적용됩니다. 이후 추적관리를 통해 출산·육아와 관련된 다양한 제도의 존재를 직원이 자연스럽게 알 수 있게 관리를 하고 있으며, 게시판을 통한 다양한 제도의 알리를 상시적으로 운영하고 있습니다.



우리 회사는 모성보호 대상자로 등록이 되면 부서장에게 근태 관련 유의 사항에 대한 안내 메일이 발송되고 당사자에게 모성보호 제도에 대한 안내 메일이 제공됩니다. 모성보호 관련 제도를 사용하여도 회사에서 눈치를 주지 않고, 오히려 권장하고 장려하는 분위기에서 많은 위로를 받았습니다. 육아휴직을 장려하는 사내 문화가 정착이 되어 있었고, 무엇보다 육아휴직으로 인한 불이익이 없다는 점이 마음의 짐을 덜어주었습니다. 육아를 시작하고 나서 주 35시간 근무 제도의 장점이 더욱 와닿은 것 같습니다. 어린이집 학부모님 중 아이 등·하원 때문에 육아기단축근무를 사용하여 주 35시간 근무하는 분도 계십니다. 이마트는 기본 근무시간이 35시간 근무이기 때문에 육아기단축근무를 사용하지 않아도 그 효과를 누릴 수 있어 워킹맘에게 가장 도움이 되는 제도라고 생각합니다. - 000 부장



2018년 주요기업 최초로 주 35시간제 시행 했습니다. 업무량이 준 것이 아님에도 불구하고 주 35시간제 정착을 위해 강제 PC오프를 실행했어요. 그 당시에는 직원들이 오히려 반발했어요. 직원들이 PC오프만큼은 하지 않았으면 좋겠다는 의견을 정말 많이 주었지요. 그래도 경영진은 PC오프를 강행했어요. 그렇게 1년 정도 하니까 주 35시간제가 어느 정도 정착이 되더라고요. 그 정도로 경영진의 의지가 강했던 거죠. 서비스업종인데 직원들 표정이 어둡고, 에너지가 없으면 고객들에게 높은 질의 서비스를 할 수 없잖아요. 우리는 일과 삶의 균형이 곧 경쟁력이라는 것을 이미 깨달았던 거죠. - 000 임원

제도 시행 후 어떤 변화가 있었나요?

주 35시간 근무제의 시행으로 인한 효과는 근무지 안팎으로 다양하게 체감되고 있습니다. 이마트는 주 35시간 근무제의 시행과 더불어 탄력적 근로시간제, Flexible 근무제 등의 다양한 유연근무제도를 도입하였고, 이로 인해 직원들은 일과 생활의 균형을 더욱 효율적으로 맞춰 나갈 수 있었습니다. 더 나아가 업무방식 혁신과 집중력 있는 근무 문화를 정착시키며 일터에서의 생산력까지 올릴 수 있었습니다.

모성보호·육아지원 제도에 있어서도 임신 이전부터 자녀가 대학교에 들어가기까지 다양한 혜택을 제공하여 육아를 수월하게 할 수 있는 기반을 닦았습니다. 난임휴직 → 출산휴가 → 휴직 → 육아휴직 → 희망육아휴직 → 자녀 의료비 지원 및 유치원 학자금 지원 → 자녀입학돌봄휴직 → 중·고교 학자금 → 대학교 학자금 지원으로 이어지는 일련의 과정은 일과 생활의 균형을 넘어 일과 생애주기의 균형까지 맞추어 가는 제도라는 직원들의 평가가 이어지고 있습니다.

제도를 더 발전시키기 위한 계획이나 목표가 있나요?

최근 1년 사이에 일·생활 균형에 대한 사회적 논의가 유례없이 활발해지고 있습니다. 이마트는 이러한 사회적 논의가 본격화되기 전인 2018년부터 대기업 최초로 주 35시간 근무제를 도입하여 직원들의 저녁 있는 삶을 응원해 왔습니다.

또한 모성보호와 육아지원 제도를 통해 직원들이 생애주기 전반에서 회사의 든든한 지원을 받을 수 있도록 다양한 제도를 마련했습니다. 난임휴직부터 출산휴가, 육아휴직, 자녀 학자금 지원까지 이어지는 체계적인 지원은 단순한 복지를 넘어 '일과 생애주기의 균형'을 실현하는 우리의 철학을 보여줍니다. 앞으로도 이마트는 직원들이 일과 삶의 균형을 통해 더 행복하고 건강한 삶을 누릴 수 있도록, 그리고 그 과정에서 최고의 고객 경험을 창출할 수 있도록 지속적으로 노력할 것입니다.

2025년 3분기 추가
학자금 신청안내

- 수혜대상 - 유치원, 중·고교 대학생 자녀를 둔 임직원
- 중·고교 학생자금이 있는 임직원
- 제출대상 - 유치원, 중·고등학교 (3분기(7월~9월) 납입한 영수증 원본
- 대학교, 전문대학교, 일반기 납입 영수증 원본
- 유치원 최초 신청시만 첨부(학자금 신청 시만 첨부)
(행세사에 학자금·건강보험카드 사본 제출)
- 신청부서 - 본사 : 서무 스펀팀
- 영포 : 각 사업장 지원팀에서 회합 후 서무 스펀팀
- 신청기간 2025년 9월 18일(화) ~ 9월 30일(화)까지
서류 스펀팀부소
- 기타사항 - 유치원은 학원전 2년간, 분기별 30만원 정액지원하며,
대학 대상은 2019년 1월 1일 ~ 2022년 12월 31일 출생자녀만
신청한다. (금액 30만원 미만일 경우, 영수증 금액(반환 지원금))
- 유치원 학자금은 소득포함(과세)로 지급됩니다.
- 파일첨부 - 인사시스템 학자금 신청방법
- 학자금 증명서 (원본영수증 부착)
- 2025 학자금 기준
- 문의사항 - 급여후생파트

가온플랫폼(주)

대표자 조만영
직원수 50명(중소기업)
업종 정보통신업
주요사업 소프트웨어 개발
설립연도 2019년
소재지 대전시 유성구

‘통제’가 아닌 ‘자율’을 통해



함께 성장하는 기업 문화

가온플랫폼(주)는 2019년 3월 8일에 창업된 소프트웨어 개발 전문회사로 대전 대덕특구연구단지에 위치하고 있다. 주력 제품 및 기술은 IoT 융합 AI영상분석, AI설비상태 예측진단, AI통계분석, 통신연계 및 단방향 보안 솔루션 제공 등이다. 가온플랫폼(주)는 7시~16시/8~17시/9~18시 자율형 시차출퇴근제를 실시하고 있다. 일일 실 근로시간은 7시간으로 주 35시간 근무제로 운영된다. 매주 수요일은 조기퇴근제를 실시하고 있다. 출산휴가, 육아지원제도 등을 통해 일과 육아의 병행에 적합한 인프라 구축을 위해 노력하고 있다.

가온플랫폼은 소프트웨어 개발 업무 성과의 핵심은 창의성과 집중력을 높이는 것에 있다고 말한다. 개발자들이 창의성과 집중력을 발휘할 수 있는 최상의 몰입 환경을 만드는 것이 장기적으로 기업의 경쟁력을 높이는 방안이라고 생각했다. 그 구체적 방안으로 가온플랫폼(주)는 일·생활 균형 제도를 도입해 운영 중이다.

실제 운영된 제도는 어떤 것들이 있나요?

유연 근무

- 7시~16시/8시~17시/9~18시 자율형 시차출퇴근제를 실시하고 있고 활용률은 100%임
- 유연근무제도가 취업 규칙에 명시되어 있어 유연근무제도 확대를 위해 노력 중

근로 시간

- 주당 평균근로시간은 33.5시간 임
- 1일 실근로시간 7시간, 매주 수요일 실근로시간 5시간 30분임
- 매주 수요일, 가정의 날 4시 퇴근
- 점심시간 1일 2시간 운영

휴가 제도

- 연차휴가 활용률은 81.05% 정도이며, 연차는 2시간 단위(반반차)까지 사용 가능
- 장기근속 휴가 3일 지원

일·육아 병행

- 자녀출산 시 축하금 지원
- 출산휴가, 육아지원제도

일하는 방식 및 조직문화

- 9~16시 업무집중시간제 시행
- 사내메신저 업무공유 시스템 구축
- 자율적이고 수평적인 업무수행과 프로젝트 중심의 협업 업무 문화 이루어짐
- 일터혁신컨설팅을 통해 일하는 방식·문화 개선 중
- 대표이사과 직급별 간담회를 통해 소통문화 구축 중





제도 설계 시 가장 고려한 점

직원들에게 좋은 일터를 만들기 위해 ‘복지를 늘리자’는 목표뿐만이 아니라, 회사와 함께 성장하기 위해 ‘어떻게 하면 더 효율적으로 일할 수 있을까’를 함께 고민했습니다. 예를 들어 2시간의 점심시간은 충분한 휴식으로 복지를 높이면서 개인 역량을 강화시켜 더 효율적인 업무 시간을 갖도록 하기 위함입니다. 시차출퇴근제 역시 각자의 생체 리듬에 맞춰 직원의 휴식권을 보장함과 더불어 업무 효율을 극대화하는 데 중점을 두었습니다. 가온플랫폼은 일·생활이 균형을 이뤄 직원의 복지와 성과가 함께 성장할 수 있도록 일·생활 균형 제도를 설계하고 있습니다.

제도 활용 안내 방법

시차출퇴근제의 경우 별도의 신청 없이 자유롭게 사용하도록 운영하고 있습니다. 제도가 있어도 눈치가 보여 못 쓰는 문화가 생기지 않도록 유연한 근무 환경 만들기에 힘썼습니다. 자율적이고 수평적인 조직문화를 만드는 것을 목표로 회사를 운영코자 하는 임원진의 의지가 있기도 했습니다. 조직 문화 개선뿐만 아니라 사내 게시판에 모든 제도를 명문화하여 상시 공지하고 있습니다. 덕분에 누구나 투명하게 제도를 확인하고 당당하게 사용할 수 있는 분위기를 조성했습니다. 현재 가온플랫폼의 시차출퇴근제 활용률은 100%입니다.



회사의 교육비 지원으로 대학원 학업을 병행하고 있는 이○○ 과장입니다. 일과 학업을 병행하는 것은 저에게도 큰 도전이었지만, 회사의 적극적인 지원 덕분에 용기를 낼 수 있었습니다. 가장 큰 도움은 회사의 재정적 지원과 시간적 배려였습니다. 회사는 등록금 중 회사 부담금을 흔쾌히 지원해 주어 경제적 부담을 덜어주셨습니다. 또한, 대학원 세미나나 학교 행사가 있을 때면 눈치 보지 않고 연차를 사용할 수 있도록 배려해 주셨고, 시차출퇴근제를 통해 수업 시간에 맞춰 업무를 유연하게 조절하며 학습 효율을 높였습니다. 회사가 나의 성장을 진심으로 지지해 준다는 느낌을 받으니 조직에 대한 애사심과 만족도가 자연스럽게 높아졌고, 이는 곧 업무 집중도 향상으로 이어지는 선순환을 만들었습니다. 대학원 졸업 논문을 준비하며 일과 공부를 병행하느라 체력적으로 힘들 때가 있었습니다. 그때 팀장님과 동료들이 ‘우리 회사에서 데이터 전문가 한 명 나오겠네!’라며 응원해 주시고, 학업과 관련된 연차 사용을 당연한 권리처럼 챙겨주셨던 기억이 가장 남습니다. 무사히 석사 학위를 취득하던 날, 단순히 개인의 영광을 넘어 ‘회사가 나를 키워주었다’는 실감이 나면서 동료들과 기쁨을 나누었던 순간이 제 직장 생활 중 가장 뿌듯한 경험이었습니다. - 이○○ 과장



기업의 성과는 직원의 행복한 일상에서 시작됩니다. 직원이 스스로 성장하고 삶을 즐길 때, 비로소 고객을 감동 시키는 소프트웨어가 나올 수 있습니다. 우리는 ‘통제’가 아닌 ‘자율’을 통해 함께 성장하는 문화를 지향합니다. - 조만영 대표

제도 시행 후 어떤 변화가 있었나요?

회사에 대한 직원들의 만족도가 높아졌다는 것입니다. 가족친화경영인증을 심사받을 때는 직원들의 설문으로 이루어지는 가족친화경영 만족도가 우수로 나왔습니다. 참여 업체의 만족도 평균이 0.9점인 것을 보면 가온플랫폼의 7.5점은 매우 높은 점수라는 것을 확인할 수 있습니다. IT 업계 특성상 인력 이동이 잦은 편이라 이직을 관리가 쉽지 않지만, 다양한 복지 제도 덕분에 직원들의 만족도는 매우 높습니다. 시차출퇴근과 교육 지원에 대한 긍정적인 피드백이 많습니다. 특히 근무시간의 자율성이 확보되면서 직원들은 개인의 생활 리듬에 맞춰 근무 시간을 조정할 수 있게 되었고, 그 과정에서 업무 집중도와 일과 생활의 균형에 대한 만족도가 함께 높아지고 있다는 평가가 많습니다. 이러한 근무 환경의 변화는 프로젝트 수행 과정에서도 일정 운영에 대한 체감 부담을 줄이는 방향으로 작용하고 있으며, 자율적인 근무 문화에 대한 내부 공감대를 형성하는 데 기여하고 있습니다.

사내 헬스장과 스크린골프장이 생기면서 직원들끼리 자연스럽게 소통하는 기회가 늘었습니다. 딱딱한 회의실이 아니라 운동을 하며 가볍게 대화를 나누다 보니, 상하 관계보다는 ‘함께 목표를 향해 나아가는 동료’라는 유대감이 강화된 것을 느낍니다. 건강뿐만 아니라 교육비도 지원하고 있습니다. 지원받은 교육비로 개인 역량 강화, 대학, 대학원 등으로 학업을 병행하며 업무하는 직원들이 있습니다. 회사로부터 성장과 자기개발을 지원받고 있어 직원들의 만족도가 매우 높습니다.

제도를 더 발전시키기 위한 계획이나 목표가 있나요?

현재 운영 중인 시차출퇴근제와 점심시간 2시간 제도는 활용률 100%를 자랑하고 창사 이래 꾸준히 운영되는 제도이기 때문에 어느 정도 안착이 되었습니다. 이제는 개발자들이 더 창의적인 환경에서 근무할 수 있도록 리프레시 휴가나 유연 근무의 폭을 더 넓히는 방향을 검토하고 있습니다.



(주)제이니스

내가 행복하고 싶어서 시작한 일이

(주)제이니스는 근무시간관리 솔루션(Pine Works), 디지털 휴해차단 솔루션을 개발하고 공급하는 기업으로 직원 수 약 50명 규모의 중소기업이다. 20~30대가 약 70%로 젊은 직원이 많은 회사다. 직급이 없는 수평적이고 개방적인 소통을 지향하며 사내 메신저, 노사협의회를 통해 의견을 자유롭게 공유하고, 팀 간 협업이 협력적이고 유연한 분위기를 갖추고 있다. 소프트웨어 기획, 개발, 사업·지원부서 등으로 구성되어 있으며 평균 재직기간은 약 5년이다. 유연근무제도를 도입한 이재준 대표는 자신이 행복한 삶을 살고 싶어서 회사 운영에 변화를 주었다고 설명했다. 이재준 대표의 새로운 도전과 결단은 결과적으로 직원들의 행복한 삶에도 큰 영향을 주었다.

직원의 행복도 가져와



대표자 이재준
직원수 51명(중소기업)
업종 정보통신업
주요사업 근무시간관리 솔루션,
디지털 휴해차단 솔루션
설립연도 2005년
소재지 서울시 성동구

밤 새지 않는 회사를 만들겠다는 결심

이재준 대표는 9년 간 직장생활을 한 후에 회사를 창업했다. 그는 직장생활 하는 동안 내내 저녁이 없는 삶을 살았다. 새벽 2~3시에 퇴근하는 경우가 다반사였고, 몇 시에 퇴근하든 7시~9시에 출근하는 것이 원칙이었다. 이러한 삶은 결혼 후에도 지속되었다. 결혼 후 3년 넘게 저녁이 없는 삶을 넘어, 가정이 없는 삶을 살았다.

“어느 날 아내가 제게 물더군요. 우리 왜 결혼했어? 아내의 느닷없는 질문에 머리가 멍해졌어요. 일과 가정, 행복에 대해 그때부터 진지하게 생각하게 되었죠. 퇴사 후에 회사를 창업할 땐 다시는 이런 삶을 살고 싶지 않다는 생각을 했어요. 밤 새지 않는 회사를 만들겠다고 결심하며 회사를 창업했죠”

(주)제이니스는 유연근무제도의 일관된 운영과 정착을 위해 취업규칙에 제도를 명시했다. 2022년부터 본격적으로 (주)제이니스가 개발한 파인웍스시스템을 이용하여 선택적으로 시간제를 코어타임(오전 10시~오후 5시)을 제외하고 분 단위까지 자유롭게 지정이 가능하도록 설계했다. 시간을 변경할 경우, 출근 전까지 가능하도록 하였고 시차출·퇴근도 같은 시스템에서 직원들이 원하는 시간에 사용할 수 있도록 했다.

재택근무의 경우 '23년~'24년 주1회(화/수/목 중 선택) 사용가능하였으나 '25년부터는 중지했다. 하지만 육아나 병가 등이 있는 경우 재택근무를 승인하고 있다. 선택적근로시간제와 시차출·퇴근제 모두 전 직원이 사용 가능하며 직원들의 참여율이 100%에 가깝다. 이러한 제도적 뒷받침으로 이직률이 획기적으로 감소하는 효과를 보고 있다. 조직 분위기도 보다 협력적이고 유연해졌다. 특히 상사와의 관계에서도 일상적 소통을 통해 업무 조율이 자연스러워지고 신뢰가 강화되는 긍정적인 변화가 있었다.



2~30대 직원 비중이 증가하다보니 MZ세대 특징을 의식하지 않을 수가 없더라고요. 특히, 3~4년 전부터 맞벌이 부부와 자녀가 초등학교에 입학하는 직원이 생기고, 회사 동호회가 운영되면서 일 생활, 균형의 중요성을 자연스럽게 더 느끼게 되었죠. 다행이에요. 초기에는 업무 공백, 협업 문제를 우려했지만 코어타임 설정, 팀별 일정 조정 등을 통해 불안을 해소하고, 점차 신뢰를 쌓아가고 있으니깐요. - 이재준 대표

일과 생활의 주도권을 내가 갖는 경험

(주)제이니스 직원들은 모두 선택적근로시간제, 시차출퇴근제(8시~10시)를 사용하고 있다. 고정된 출퇴근 시간에 맞춘 삶이 아니라 자신이 자신의 출근 시간과 퇴근 시간을 정하여 일과 생활에서 주도적인 삶을 사는 것이다. 아이가 있는 직원은 아이의 양육을 위해 출퇴근 시간을 조절하는 경우가 대부분이다. 결혼하지 않았거나 아이가 없는 직원





들은 자신만의 생체 리듬, 저녁이 있는 삶, 자기 계발 혹은 취미 동호회 일정에 맞춰 근무시간과 출퇴근 시간을 정한다. 이러한 직장생활은 개인의 자존감 향상에 긍정적인 영향을 끼치고 업무의 집중도, 애사심을 강화하는 결과로 이어진다. 각자의 생활 방식과 조건을 회사가 존중하고, 동료들이 서로의 삶을 존중하면 개개인이 자신의 삶을 더 존중하고 자존감이 높아지고 살 수 있다. 유연근무제는 그래서 단순한 하나의 제도가 아니다. 일을 하며 살아가는 인간이 존엄하게 살아가기 위해 만든 위대한 발명품 중 하나다.



매번 어두운 밤에 퇴근하거나 지옥철에 몸을 갇혀서 퇴근하다 처음으로 오후 5시에 퇴근할 때, 아직 하루가 끝나지 않는 기분이 들어 너무 낯설면서도 좋았어요. 그때부터 자기계발이나 취미에 관심을 갖기 시작했고 삶의 만족감이 증가했어요. 그전에는 집에 가서 쉴 생각만 하며 살았거든요. - 장OO 프로

근무 시간은 줄이고 복지 혜택은 늘리고

(주)제이니스 직원들의 근무시간은 주 평균 35.74시간이다. 시스템을 통해 부서별, 월별 근무시간이 관리되고 있고 한눈에 볼 수 있도록 설계되어 초과근무 감축을 위해 노력하고 있다. 근무시간이 끝나면 PC-OFF제도를 도입해 운영하고 있다. 연장근무를 하려면 승인을 받아야 하며 월 초과근무 시간이 10시간 초과 시 팀장의 승인을 반드시 받도록 하고 있다. 연차는 최대 5개까지 이월 또는 당겨쓰기가 가능하며 사용률은 100%에 달한다. 반반 차까지 시간단위로 신청이 가능하다. 개인별로 연차를 자유롭게 변경이 가능하며, 연차축진제도를 운영하여 메일로 전 직원에게 공지하고 있다. 징검다리휴가의 경우 일괄적으로 휴가를 적용하여 휴무일로 지정하고 있으며, 리프레시 휴가(근속 3년/5년/10년)로 장기



이사로 인해 양육을 도와주시던 부모님과 거리가 멀어져 아이돌봄 문제로 고민이 많았어요. 일 근무시간을 2시간 단축해서 집중력 있게 근무하고 아이 하교를 할 수 있게 되어 너무 다행이에요. 아이와 함께하는 시간이 많아져서 사이도 돈독해졌고 아이의 학업 관리도 수월해졌어요. 아이에게 손이 많이 가는 시기를 회사의 도움으로 잘 보내고 있으니 이 시기 후에는 제가 회사에 높은 업무 생산성과 효율성으로 보답해야지요. - 박OO 팀장



휴가 및 휴가비 지원을 하고 있다. 가족돌봄휴가를 비롯하여 그 외 직원의 경조사 관련 휴가제도를 마련하여 공지하고 있다. 육아휴직 및 육아기근무 단축 시간제도를 운영 중이다. 대체인력은 정규직으로 모집하여 충원하였다. 남성 육아휴직자가 '25년도에 2명이 있었고 배우자 출산 휴가도 사용하였다. 직원 대부분이 20~30대 임을 감안하면 출산휴가 사용자는 앞으로 더 늘어날 것으로 예상된다. 그 밖에 어린이날을 기념하여 직원 자녀들에게 선물을 제공하였고 자녀 학교 입학 축하 지원금 및 선물을 지급하고 있다. 남·녀 전용 휴게실을 마련하였고, 휴양시설 이용 등을 할 수 있도록 복지 제도를 다양화했다. 2025년부터는 건강 검진 4시간 공가 제도도 시행 중이다.

두려워하지 말고 직원들을 믿어보세요.

“대표님들 두려워하지 말고 사랑하는 직원들을 믿어 보세요! 저는 일부러 직원들보다 30분 늦게 출근합니다. 직원들이 일찍 출근해서 일하고 있는 저를 보며 미안해하지 않게 하려고요. 우리가 뽑은 직원들은 다 똑똑합니다. 당장 아쉬워 보이지만 한 바퀴 돌면 그 가치는 회사에 돌아올 것입니다. 조금만 참고 기다려 주고, 믿어주시면 사랑하는 직원들은 반드시 보답을 할 것입니다. 단지 기다리지 못하고 조급해하기 때문에 일과 생활의 균형을 만드는 것이 어렵습니다. 더 나은 인재를 원한다면 더 나은 근무 환경을 만들면 됩니다. 사업 성공의 작은 답도 여기서 얻을 수 있을 것입니다.” 이재준 대표는 직원을 신뢰하는 것이 변화의 첫 단추임을 강조했다.



우리 회사 이런 게 좋아요

- ✓ 재택근무제, 시차출퇴근제, 선택적근로시간제(코어타임 10~17시) 3개 제도 운영
- ✓ 근로자 주당 평균 35.74시간 근무, 정시퇴근 문화 정착
- ✓ 연차 사용률 100%, 법정 휴가 외 리프레시 휴가, 건강검진 반차 휴가, 경조휴가 운영
- ✓ 육아휴직 및 단축근무 시행, 남성 배우자 출산 휴가 사용 자율
- ✓ 남녀 전용 휴게실, 퇴근 후 업무 연락 자제

직원이 행복해야



(주)카카오페이는 2017년 주식회사 카카오에서 분사된 독립법인이다. 모바일 결제, 송금, 금융상품 비교, 보험·인슈어테크, 자산관리, 대출·투자 중개 등 다양한 IT기반 금융서비스를 제공하고 있다. 카카오페이는 최고의 역량을 가진 크루(직원)들이 핵심 경쟁력이라는 철학을 바탕으로 크루들이 '마음놓고' 업무에 몰입하여 최고의 성과를 낼 수 있는 환경을 만들고자 일·생활 균형 제도를 도입했다. 직원들의 유연근무제 활용률은 100%이며, 평균 근로시간 34.6시간이다. 직원들은 근무시간·휴가를 자유롭게 계획하고 협업툴과 메신저를 활용해 근무시간을 공유하는 등 심리적 안전감이 확보하고 있고 팀 빌딩 프로그램과 조직 건강성 진단을 통한 개선 활동으로 소속감과 업무 몰입도를 높게 유지하고 있다. 카카오페이의 유연근무제와 일·육아 병행제도는 자율과 신뢰에 기반하여 완성도 높게, 안정적으로 운영되고 있다. 이러한 카카오페이의 모범사례는 동종업계 내에서 파급효과가 클 것으로 예상된다.

(주)카카오페이

대표자	신원근
직원수	약 1,300명(대기업)
업종	금융보험
주요사업	모바일 결제, 송금, 금융상품 비교, 자산관리, 보험·인슈어테크, 대출·투자 중개
설립연도	2017년
소재지	경기도 성남시

혁신적인 서비스가 나온다

실제 운영된 제도는 어떤 것들이 있나요?

유연근무

- 선택적 근무시간제, 월 3회 재택(원격)근무제를 전사 단위로 운영함
- 선택적 근로시간제는 1개월 단위로 평일 6~22시 중 코어타임 없이 운영되며, 구성원의 자율과 책임에 따라 업무시간을 주도적으로 설계할 수 있음. 이를 활용하여 부분 주 4일 출근 등 유연하게 활용 가능함
- 2024년 재직자 수는 약 1,300명으로 재직자 전원 선택근무제를 활용함

근로시간

- 2024년 1주 평균 실근로시간은 약 34.6시간으로 법정 기준(40시간)을 하회함(휴가 등을 제외한 실근로시간 기준)
- 매월 마지막 금요일 '리프레시데이' 제도 시행을 통해 연간 약 96시간의 실질 근로시간 단축효과를 달성함
- 기본 근무시간 내에서는 구성원의 자율에 맡기되, 이를 초과하는 경우에 한해 조직장의 승인을 받도록 운영하고 있음. 또한, 주 52시간을 초과하는 근무는 시스템상 입력 자체가 불가능하도록 설계하여 장시간 근로를 원천 방지하고 있음

휴가제도

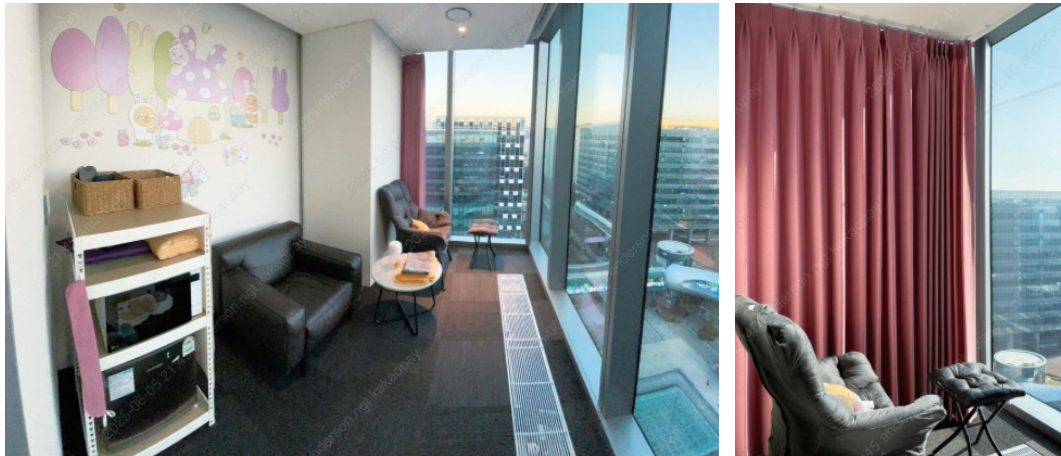
- 연차는 1시간 단위 분할사용이 가능하며, 자가승인제도를 통해 눈치보지 않는 자유로운 휴가 사용 문화를 정착시킴
- 안식휴가: 근속 3년마다 30일의 유급휴가를 부여하고 있음(휴가비 200만 원 별도 지급)
- 배우자 태아검진휴가, 입양휴가 등 일육아 병행을 위한 선제적인 휴가 제도를 운영 중임

일·육아 병행

- 육아휴직플러스: 법정 휴직 외 1년 추가부여 (법정 포함 최대 2년 6개월 사용 가능)
- 입학기 단축근무: 초등학교 1학년 자녀가 있는 경우 급여 삭감 없이 일 1시간 단축 가능 (주 35시간)
- 공동운영 직장어린이집 3개 운영, 직장어린이집 연계한 부모교육 프로그램 제공

일하는 방식 및 조직문화

- 업무적으로는 '팀빌딩 프로그램'을 통해 협업 시너지를 도모하고, 업무 외적으로는 분기별 '문화데이'를 지원하여 팀원들과 유대감을 다질 수 있도록 장려함
- 시스템을 통한 업무시간 공유, 집중근무를 위한 포커스룸 공간 제공, 양질의 회의로 효율 극대화를 추구하는 '3.3.3 회의 그라운드룰'을 통해 주어진 시간 동안 업무에 몰입하여 성과를 향상하는 조직문화 내재화를 유도함
- 연박상데이(패밀리데이): 가족을 회사로 초대해 다양한 행사를 함께 즐기면서 회사에 대한 자부심과 유대감을 높이는 동시에 가족 친화적 문화를 추구함



제도 설계 시 가장 고려한 점은 무엇인가요?

자율과 책임의 조화를 가장 고민했습니다. 자율성이 자칫 소통의 단절로 이어지지 않도록, 크루 개인의 행동이 동료에게 미치는 영향을 강조하며 ‘책임감 있는 자율성’에 대한 메시지를 꾸준히 전달했습니다. 또한, 사내 메신저로 업무 시간을 투명하게 공유하는 시스템을 구축하여 서로의 패턴을 존중하면서도 협업 효율을 극대화하는 카카오페이만의 문화를 만들었습니다.



제도 활용 안내는 어떻게 했나요?

카카오페이는 눈치 보지 않는 문화를 시스템으로 뒷받침하는 데에 중점을 두었습니다. 제도 설계 당시부터 실질적인 활용을 목표에 두고 연차휴가와 근태 신청을 자가 승인&공유 시스템으로 도입한 결과, 별도의 특별한 홍보 없이도 자연스럽게 제도의 실제 활용으로 이어질 수 있었습니다.



카카오페이 재직 기간 중 첫째 아이의 출산과 육아를 경험했고, 현재는 둘째 아이를 임신 중입니다. 이러한 생애주기의 변화 속에서 커리어와 가정을 모두 지키기 위해서는 회사의 제도적 지원이 필수적이었습니다. 임신 중에는 ‘임신기 원격근무’를, 육아휴직 종료 시점에는 법정 외 육아휴직 제도인 ‘육아휴직PLUS’를 활용해 돌봄 공백 없이 아이와 함께할 수 있었습니다. 복직 후에는 안전선택근무제를 활용한 10시 출근으로 아이의 등원을 책임질 수 있었고, 아이가 아플 때 시간단위 휴가나 원격근무 전환으로 유연하게 대처했습니다. 현재 둘째 임신 중에도 태아검진휴가 등을 필요할 때마다 자유롭게 활용하고 있습니다. 등·하원 시간에 쫓기지 않으니 업무 집중도가 오히려 높아졌습니다. 아이가 아픈 응급 상황에서도 눈치 보지 않고 유연하게 대처할 수 있어 심리적 안정감이 큼니다. 일과 육아를 주도적으로 병행할 수 있다는 자신감과 회사에 대한 신뢰를 얻었습니다. - 제니(가명)

제도 시행 후 어떤 변화가 있었나요?

일·생활 균형 제도는 회사가 크루의 삶을 존중한다는 신뢰를 심어주고, 이를 바탕으로 크루는 소속감과 주인의식 강화되며 자연스럽게 업무 몰입도와 생산성이 높아지게 됩니다. 선택적 근무제도는 육아와 자기계발 등 개인의 시간을 주도적으로 설계하게 함으로써 삶의 질을 획기적으로 높였습니다. 이러한 개인의 만족감은 다시 업무 집중도 향상이라는 선순환으로 이어지고 있습니다. 동료 간 서로의 업무 시간을 공유하고 배려하는 문화가 정착되면서 상호 신뢰를 기반의 건강하고 활기찬 조직 분위기가 형성되었습니다.



카카오페이의 핵심 성장 동력은 바로 ‘사람’입니다. 크루가 행복해야 혁신적인 서비스가 나옵니다. 우리는 직원이 ‘마음 놓고’ 업무에 몰입할 수 있도록 자율과 책임에 기반한 최적의 환경을 제공할 것입니다. 일과 삶의 조화를 통해 개인의 성장과 회사의 발전이 함께 이루어지는 지속 가능한 문화를 만들어 가겠습니다. - 신원근 대표

제도를 더 발전시키기 위한 계획이나 목표가 있나요?

크루 개개인의 삶의 단계에 꼭 맞는 ‘생애주기 맞춤형 지원’을 강화할 계획입니다. 결혼, 출산, 성장 등 각 생애주기별 니즈를 반영한 개인화된 복지 제도를 도입해, 크루의 삶과 성장을 더욱 세심하고 든든하게 지원하는 것을 목표로 삼고 있습니다.



2025년 대한민국 일·생활 균형 우수기업



2025년 제2회 대한민국 일·생활 균형 우수기업으로 선정된
회사들은 노·사·정과 함께 일·생활 균형 사회를 만들어 가기로
약속했습니다. 기업과 근로자가 함께 성장하는
유연한 근무환경을 기대해 봅니다.



Best Work-Life Balance Companies

(주)광스틸 / (주)구일팔 / 글나무(주) / 남양넥스모 / (주)네이처가든 / 노리시스템(주) / (주)다인정공 / (주)대교씨엔에스 / (주)대학내일 /
(주)더크림유니언 / (주)더픽트 / (주)동명기술공단종합건축사사무소 / 두산로보틱스(주) / 디스페이스코리아 / (주)디오비스튜디오 /
(주)라스텍 / (주)라운넥스텝 / (주)라운디앤지 / (주)라이너 / 라이온코리아(주) / 롯데물산(주) / (주)롯데자이언츠 / (주)마크애니 /
(주)만만한녀석들 / (주)멀티캠퍼스 / 메가존클라우드 / (주)메디퀵터스 / (주)메디테라피 / (주)메타톤 / (주)미라콤아이앤씨 /
(주)미래컴퍼니 / (주)발렉스서비스 / (주)뱅크샐러드 / 뱅크웨어글로벌(주) / (주)버블콘 / 벅코씨알오(주) / 사단법인 한국선금 /
(주)삼광 / 삼성바이오에피스(주) / (주)새누 / (주)서북 / (주)서울옥션 / (주)선양소주 / 성남시청소년청년재단 / (주)세스코 /
(주)세퍼드 / (주)센스톤 / 슈나이더일렉트릭코리아(주) / 슈어소프트테크(주) / (주)슈피겐코리아 / (주)스킨푸드 / (주)스택 /
(주)스피어AX / (주)시노팩스 / (주)시바산 / (주)신세계까사 / (주)신세계디에프 / (주)신신엠앤씨 / 신한라이프생명보험(주) /
(주)신한은행 / 쏘테크(주) / 씨엔씨레볼루션(주) / (주)아그네스메디컬 / 아리울씨앤디(주) / (주)아이리스닷컴 / 아이씨티웨이(주) /
(주)아이엠파인 / (주)아이티센텍 / (주)아이티센코어 / (주)아이티엠건축사사무소 / 아주컨티뉴엄(주) / (주)아주호텔서교 / (주)아크로스 /
알파트론마린코리아(주) / (주)애큐온캐피탈 / (주)애나두 / (주)에듀서브 / (주)에르모어 / (주)에브리데이해피 / (주)에스디 / 에스디티(주) /

에스엠엘제니트리 / (주)에스엠인스트루먼트 / (주)에스케이어스온 / 에스케이하이닉스(주) / (주)에쓰씨케이 / (주)에어로매스터 /
(주)에이씨케이 / 에이치디현대일렉트릭 / (주)에프앤엘코퍼레이션 / (주)에피바이오텍 / (주)엔공구 / (주)엔소프트 / (주)엘앤에프 /
(주)연안항만엔지니어링 / 오픈엠티테크놀로지(주) / (주)와이즈에이아이 / (주)우리홈쇼핑(롯데홈쇼핑) / (주)원익큐엔씨 / (주)웹젠 /
(주)유라코퍼레이션 / (주)유빅스테라퓨틱스 / (주)유한양행 / (주)이너턴스 / (주)이엘피 / (주)이지엠앤씨 / 이토이랩 / 일동제약(주) /
(주)일리아스바이오로직스 / (주)임팩트스퀘어 / (주)잉카인터넷 / (주)장애파트너스그룹 / (주)제넥신 / 제니스병원 / 제닉스큐어(주) /
(주)제이디티씨 / (주)젠큐릭스 / (주)종고나라 / 지니언스(주) / (주)지비소프트 / (주)지스콧 / (주)진인프라 / 진화퍼시픽(주) /
(주)창명건설 / (주)청안오가닉스 / 커넥팅더닷츠(주) / 케이비엠(주) / (주)케이스탯리서치 / 케이씨아이엠(주) / (주)케이아이엔엑스 /
(주)케이지제로인 / (주)케이티서비스 남부 / (주)콘텐츠테크놀로지스 / (주)큐리오시스 / (주)크몽 / (주)태웅로직스 / (주)투네이션 /
(주)톨젠 / (주)트리플하이엠 / (주)티센바이오팜 / 티에스라인시스템(주) / (주)티원엘에스 / (주)페렌벨 / 포스코와이드 / (주)풍원 /
(주)플랫브랜드 / (주)플립커뮤니케이션즈 / (주)하이써교 / 한국쓰리엠(주) / 한국오가는(주) / 한국표준협회 / (주)한울씨앤비 /
(주)한컴인스페이스 / (주)해안종합건축사사무소 / 헬리오센(주) / 현대캐피탈(주) / (주)호텔롯데 롯데면세점 / (주)휴롬엘에스 / (주)힘콤



(주)광스틸은 2000년 설립 이후 금속 패널과 건축자재 분야에서 기술 혁신을 선도해 온 중소기업이다. 세계 최초 눈-코킹 방식의 ‘스피드블록메탈패널’을 개발해 외벽 누수와 변색, 오염 문제를 해결했으

며, 시공이 간편하고 설치 속도가 빨라 공사 기간을 단축하고 유지보수도 편리해 건축 현장에서 큰 경쟁력을 갖춘 제품으로 평가받고 있다. 광스틸은 근로자의 워라밸 향상을 위해 선택적근로제·재택근무제·시차출퇴근제 등 유연근무제를 운영하고 있다. 또한 ‘가족사랑의 날’을 통해 정시 퇴근 문화를 확산하며, 초과근무 사전승인제로 불필요한 연장근로를 예방하고 있으며 장기근속자 리프레쉬 휴가, 출산·첫돌 축하금 및 출산용품 지원 등 다양한 가족친화·복지 프로그램을 제공해 직원들이 일과 생활을 균형 있게 병행하며 기업과 직원이 함께 성장할 수 있는 환경을 조성하고 있다.

대표자	곽인학	업종	제조업
위치	충청북도 청주시	근로자 수	205명(중소기업)
실행제도	일생활균형 및 복지제도는 유연근무제(선택적근로제, 재택근무제, 시차출퇴근제 등)		



(주)구일팔은 2019년에 창립된 소프트웨어 전문 유통 기업으로 서울 송파구에 사옥을 두고 있는 중소기업이다. 전반적인 소프트웨어 솔루션을 취급하고 있으며 회사 구성원 대부분이 CAD 관련 기업 출

신으로 구성되어 있어 CAD 관련 소프트웨어가 주력이다. “저는 ‘성공했을 때 가족이 없다면 그 성공은 아무 의미가 없다’는 말을 중요하게 생각한다. 그래서 우리 회사도 직원들의 워라밸을 최우선으로 두고 있다. 정시퇴근, 자유로운 휴가, 불필요한 야근 없는 문화 등 직원들이 일과 가족을 모두 지킬 수 있는 환경을 만드는 것이 우리 회사가 가장 자랑하고 싶은 부분이다.”

대표자	박동준	업종	정보통신업
위치	서울시 중랑구	근로자 수	13명(중소기업)
실행제도	선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 육아휴직 남/여, 육아기단축근로		



글나무(주)는 번역·감수, 외신 모니터링, AI 언어데이터 구축을 전문으로 하는 언어서비스 제공업체이다. 전문 번역가와 원어민 감수자가 공신력 있는 번역을 제공하며, 고품질 언어데이터 구축을 기반으

로 QR코드 다국어 메뉴판 ‘맛말’, 오디오 가이드 ‘길소리’ 서비스를 개발해 제공한다. 근로자가 자율적으로 근무시간과 환경을 선택할 수 있는 유연근무제를 운영하며, 업무 효율성과 삶의 균형을 동시에 실현하고 있다. ‘연장근무 사전신청제’를 통해 초과근로를 체계적으로 관리하고, 전자 출퇴근 시스템으로 근로 시간을 모니터링하여 업무 과중을 예방하고 있다. 또한 간소한 연차 신청 절차와 육아휴직 지원을 통해 가족 친화적 근무 문화를 조성하며, 불필요한 회의와 문서 절차를 줄여 효율적인 업무 환경을 구축하는 등 자율과 책임이 조화를 이루는 조직문화로 나아가고 있다.

대표자	문선희	업종	전문과학
위치	서울시 종로구	근로자 수	28명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 재택·원격근무제, 반차, 일·육아 병행		



남양넥스모는 조향·제동 분야의 자동차 핵심 부품을 기반으로 모터 및 수소충전 부품 등 미래 모빌리티 분야로 사업을 확장 중인 글로벌 기업이다. 업무의 자율성과 효율성을 높이기 위해 선택적 근로시간

제를 운영하고 있으며, PC-OFF제를 통해 제도의 실효성을 강화하고 있다. 연차 신청 시 사유 입력 항목을 삭제하는 등 자유로운 휴가 사용문화를 정착시키고, 하계 및 명절 휴가 등 추가 유급휴무도 지원하고 있다. 또한 자녀수당 및 대학까지의 교육비 지원 등 다양한 일·육아 병행 제도를 통해 가족 친화적 근무환경을 조성하고자 노력했다. 아울러 타운홀 미팅과 직급별 간담회 등 전사적 소통 프로그램의 정기적 운영을 통해 조직문화를 개선하고, 수평적 소통문화를 정착시키기 위해 노력하고 있다.

대표자	홍진용, 차인규, 한재현	업종	제조업
위치	경기도 안산시	근로자 수	889명(중견기업)
실행제도	선택적 근로시간제, PC Off제, 가족돌봄휴가, 유급 휴일 확대, 자녀수당 및 자녀교육비 지원		



(주)네이처가든은 건강식품 등을 온라인 기반으로 제조, 판매하는 건강식품 전문 중소기업이다. 당사의 브랜드는 홍삼 전문 브랜드인 ‘정원삼’, 건강기능식품 브랜드 ‘뉴트리가든’ 등이 있다. 인력 유지와 직

원 복지 향상을 위해 시차출근제를 운영하며 유연한 근무환경을 조성하고 있다. 복지포인트 지급, 경조비 지원, 건강검진 비용 지원 등 다양한 제도를 통해 직원들이 일상에서 여유를 갖고 개인 시간을 알차게 보낼 수 있도록 지원하고 있다. 또한 연차축진제도, 건강검진 시 반차 제공, 생일 유급 반차 등을 마련해 직원들이 충분한 휴식과 재충전의 시간을 확보할 수 있도록 배려하고 있다. 회사는 이러한 제도를 기반으로 직원들의 워라밸을 높이고 조직 내 유연한 근무문화를 지속적으로 확립해 나가고 있다.

대표자	김진석	업종	도소매
위치	서울시 동대문구	근로자 수	20명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 복지포인트제도 운영, 생일반차, 건강검진휴가		



노리시스템(주)은 반도체·제조 산업의 디지털 전환을 지원하는 IT 전문기업으로, MES·MCS 등 다양한 시스템 구축과 안정적 운영을 통해 고객사의 생산성 향상에 기여하고 있다. 구성원이 각자의 삶과 일

의 리듬을 유지하며 일할 수 있도록 시차출퇴근제와 시간단위연차제도를 운영하며 근무 자율성을 확대하고 있다. 출산과 양육을 응원하는 기업 문화 정착을 위해 출산 및 자녀 돌 축하금, 선물 제공 등 실질적인 가족친화 지원을 시행하고 있다. 또한 누구나 자유롭게 이용할 수 있는 사내 카페테리아 운영을 통해 직원들의 휴식과 소통을 돕고, 업무의 리듬을 유지할 수 있는 환경을 마련하고 있다. 이러한 제도들은 구성원의 의견을 바탕으로 발전해나가고 있으며, 회사와 직원이 함께 건강하고 지속 가능한 복지 문화를 만들어가는 기반이 되고 있다.

대표자	송호선	업종	정보통신업
위치	충청남도 천안시	근로자 수	218명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 시간단위연차제, 일·육아 병행, 일하는 방식과 문화 개선		



(주)다인정공은 지난 40여 년간 변함없는 신뢰와 믿음을 바탕으로 대한민국 톨링 시스템 산업의 경쟁력을 갖춘 기업이다. 다인정공은 직원들의 워크-라이프 밸런스와 업무 효율성 증대를 위해 시차출퇴근제와 선택적 근로시간제를 포함한 다양한 유연근무제를 전사적으로 도입하여 시행하고 있다. 근로자의 편의성 향상을 위해 자유로운 휴가 사용 문화를 조성하고, 연차휴가 사용 촉진과 분할 사용 제도를 활성화했다. 더불어 육아휴직 및 근로시간 단축제도를 적극 지원하여, 일과 가정의 양립을 실현하는 조직문화를 지속적으로 만들고 있다. 또한, 화상회의와 전산 시스템 활용을 통해 회의 및 보고 방식을 혁신적으로 개선했다. 관리자의 솔선수범 리더십을 기반으로 비효율적인 업무 관행을 타파하고, 직원들이 핵심 업무에 집중할 수 있도록 효율 중심의 근무 환경을 성공적으로 조성했다.

대표자	윤혜섭, 임수민	업종	제조업
위치	경기도 시흥시	근로자 수	290명(중견기업)
실행제도	선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 재택근무제, 연차촉진제 시행, 일·육아 병행		



(주)대교씨엔에스는 정보시스템 통합(SI) 및 관리(SM), IT컨설팅, AI 솔루션, IT Distribution 사업 등 고부가 가치 창출을 위한 종합IT 서비스 기업이다. 일생활 균형과 직원 다양성 존중을 위해 시차출퇴근제, 재택·원격 근무제, 탄력근무제와 같은 유연근무제를 도입하여 전사적으로 실행하고 있다. 성장, 소통, 존중의 Culture DNA를 기반으로 여가활동을 장려하고 있으며, 동호회, 소규모 문화활동을 운영하여 조기 퇴근을 통한 문화활동을 지원하고 있다. 성장스터디, CoP 등의 학습조직 운영 및 온라인 연수원, 사내북카페테리아, 1인당 연간 100만 원 교육비 지원을 통해 일터 안에서 성장할 수 있는 환경이 구축되어 있다. Tikitalk이라는 CEO타운홀 미팅과 팀문화 진단을 실시하며, 일하는 문화 개선활동을 매년 이어가는 등의 꾸준한 일생활균형 개선을 실시하고 있다.

대표자	이령	업종	정보통신업
위치	서울시 관악구	근로자 수	152명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 재택·원격근무제, 탄력근무제, 여가생활지원금 지급		



(주)대학내일은 세대와 시대를 연결하는 종합마케팅 에이전시이다. 효율적인 근무와 구성원의 에너지 최적화를 위하여 재택근무제와 선택적 근로시간제를 운영하고 있으며 30분 단위 연차 사용, 안식월 유급휴가제도, 생일/졸업휴가 등 특별 휴가를 운영하여 구성원의 실질적인 휴식과 워라벨을 보장하고 있다. 또한, 난임휴직 1년, 육아기근로시간단축 3년 등 법정 초과 수준의 가족친화제도를 선제적으로 도입하여 일·육아병행을 적극 지원하고 있다. 자체 근태 관리 시스템으로 초과근로를 관리하고 보상휴가제를 시행하는 등 책임감 있는 근무 문화를 조성한다. <대표님과과의 런치>와 <내일평의회> 등 다양한 소통 창구 및 41개 사내 동호회 운영을 통해 자율적이고 수평적인 조직 문화를 확산시키고 있다.

대표자	김영훈	업종	정보통신업
위치	서울시 마포구	근로자 수	381명(중견기업)
실행제도	선택적 근로시간제, 재택근무제, 30분단위연차사용, 일·육아 병행		



(주)더크림유니언은 UX/UI, BX, 디지털 캠페인과 콘텐츠 제작 등 웹·모바일 기반의 통합 마케팅 솔루션을 제공하는 디지털 크리에이티브 에이전시다. (주)더크림유니언은 시차출퇴근제와 재택근무제를 운영하며 자율적이고 유연한 근무 환경을 갖추고 있다. 시간 외 근무 시 사전 승인제도를 통해 불필요한 초과근로를 줄이고 있으며, 정시 퇴근 알림 팝업창을 띄워 업무와 휴식의 균형을 돕고 있다. 연차는 사유 기재 없이 자유롭게 사용할 수 있고 반차·반반차 등 시간 단위 휴가도 함께 운영하여 구성원이 상황에 맞게 쉬어갈 수 있도록 지원하고 있다. 또한 육아기 단축근무와 출산·육아 관련 휴가를 적극적으로 안내해 구성원이 각자의 생활 여건에 맞게 제도를 활용할 수 있는 환경을 마련하고 있다. 이러한 제도 운영은 직원 만족도와 조직의 지속가능성을 높이는 기반이 되고 있다.

대표자	이정훈	업종	정보통신업
위치	서울시 강남구	근로자 수	93명(중소기업)
실행제도	유연근무제도(시차출퇴근제, 재택근무제), 근로시간 관리(정시퇴근 알림, 초과 근로 사정 승인) 등		



(주)더픽트는 ICT 청년기업으로, 디지털 트윈과 AI 기술을 바탕으로 도시·인프라 안전 모니터링 및 스마트시티 시뮬레이션 등 다방면에서 디지털 전환을 선도하고 있다. 특히, 우수 인재들이 지역에 안정적으로 정착할 수 있도록 혁신적인 복지 제도와 유연한 근무 환경을 구축했다. 전월세 주택자금 무이자 대출, 반려동물 동반 출근, 시차출퇴근 및 30분 단위 연차 등을 도입하여, 구성원들이 개인의 역량을 마음껏 발휘하며 업무에 몰입할 수 있는 최적화된 일터를 재구성했다. 이러한 노력의 결과로 청년일자리강소기업 선정과 가족친화인증을 획득했으며, 강원특별자치도 제1호 청년대상 및 강원도일자리대상 우수상을 수상하며 그 가치를 인정받고 있다.

대표자	전창대	업종	정보통신업
위치	강원도 춘천시	근로자 수	35명(중소기업)
실행제도	주택자금 무이자 대출, 반려동물 동반 출근, 반려동물 사망 휴가, 30분 단위 연차 사용, 시차출퇴근		



(주)동명기술공단종합건축사사무소는 1960년 설립된 65년 전통의 종합 건설엔지니어링 기업이다. 도로·철도·교량·건축·환경 등 국가 SOC 전반의 설계·건설사업관리·엔지니어링 서비스를 수행한다. 국 내를 넘어 해외까지 활동하는 대한민국 대표 중견 건설엔지니어링 회사이다. (주)동명기술공단종합건축사사무소는 임직원의 일과 삶의 균형을 위해 다양한 근무·복지 제도를 운영하고 있다. PC-OFF 제도와 가정의 날을 통해 불필요한 초과근로를 줄이고 가족과 함께하는 시간을 보장한다. 시차출퇴근제를 도입하여 개인의 생활 여건에 맞는 유연한 근무 환경을 제공하고 있다. 리프레시 휴가, 여직원 휴게실 운영으로 충분한 휴식과 쾌적한 근무 환경을 지원한다. 또한 사내 헬스장과 구내식당을 통해 임직원의 건강 증진과 활력 있는 조직 문화를 만들어가고 있다.

대표자	신완수	업종	전문과학
위치	경기도 화성시	근로자 수	1,762명(중견기업)
실행제도	PC-OFF 제도, 가정의날, 시차출퇴근제, 리프레시휴가, 여직원휴게실, 사내헬스장		



두산로보틱스(주)는 2015년에 설립된 로봇공학 기업이다. 두산그룹 자회사로 첨단시기반 로봇 솔루션을 제공한다. 두산로보틱스(주)는 코로나19, 주식상장 등 여러 이슈 등을 계기로 유연근무제의 도입, 확대해오고 있다. 시차출퇴근제, 원격근무제, 선택적 근로시간제, PC-OFF제, 육아휴직제 등을 단계적으로 도입하여 근로 시간 단축과 일·생활 균형 실현에 실질적인 성과를 거두고 있다. 조직문화 측면에서도 수평적 소통과 참여 중심의 문화로 전환이 이루어지고 있으며 직장협의회를 통한 정기적 회의와 설문조사로 구성원의 의견을 적극 반영하고 있다. 대기업계열사로서 기업정책에 따라 제도가 적용되는 한편, 로보틱스만의 특징을 살린 제도들을 혼합하여 일, 생활 균형을 이루며 성장하는 기업이다.

대표자	박인원, 조길성, 김민표	업종	제조업
위치	경기도 수원시	근로자 수	167명(대기업)
실행제도	시차출퇴근제, 재택·원격근무제, 조기퇴근제, 일·육아 병행		



디스페이스코리아는 자율주행 및 전기 차량 개발에 필요한 시뮬레이션 및 검증 솔루션 분야의 세계적인 선도 기업이다. 주요 고객사는 자동차 OEM 및 부품 업체로, dSPACE의 엔드 투 엔드 솔루션을 사용하여 차량용 소프트웨어 및 하드웨어 부품을 개발하고 테스트한다. 재택근무, 시차출퇴근제, 선택적 근로시간제 등 다양한 유연근무제를 운영하며 전 직원이 활용할 수 있는 환경을 조성하고 있다. 또한 복지포인트 제공, 체력증진비 지급 등 구체적 지원책도 직원 만족도 제고에 기여하고 있다. 육아휴직, 출산휴가를 장려하며 일과 육아를 병행하는 제도도 적극 권장하고 있다.

대표자	손태영	업종	정보통신업
위치	서울시 서초구	근로자 수	63명(중소기업)
실행제도	재택근무, 시차출퇴근제, 선택적 근로시간제, 연차사용 촉진, 육아휴직 등		



(주)디오비스튜디오는 AI를 기반으로 버추얼 휴먼과 가상 얼굴 등 몰입형 콘텐츠를 제작해 온 기업이다. 업무 효율성 제고를 위해 전체 사원이 선택적 근로시간제를 적용한 유연근무제를 운영하고 있다. 자유로운 유급휴가 사용 문화를 정착시키고 있으며, 필요시 조기 퇴근이 가능한 유급 조기퇴근제도도 함께 시행 중이다. 효율 중심의 근무환경을 만들기 위해 초과근로를 최소화하고, 구성원들이 개인 일정과 일상을 유연하게 조율할 수 있도록 지원한다. 제도는 구성원들과의 의견 공유를 통해 지속적으로 개선하고 있으며, 자율과 책임이 조화를 이루는 조직문화가 형성되어 있다.

대표자	권영준, 민병준	업종	정보통신업
위치	서울시 마포구	근로자 수	26명(중소기업)
실행제도	선택적 근로시간제, 조기퇴근제		



(주)라스텍은 해양 생태계 파괴의 주요 원인이 되는 선박평형수를 안전하게 처리하는 선박평형수 처리 장치를 비롯하여, 조선 및 해양 분야의 각종 장비 및 장치 설치에 대한 최고의 조선 해양 엔지니어링 서비스를 제공하는 엔지니어링 전문 기업이다. 기업의 업무 효율성 증대와 임직원의 기업 만족도, 복리 증진을 위해 정검다리 휴무제도, 재택근무제 등 유연근무를 도입하여 전사적으로 실시하고 있다. 워라벨 캠페인의 일환으로 퇴근 방송 실시, 생일자 조기 퇴근, 자유로운 유급휴가 사용, 매주 금요일 패밀리 데이 등 다양한 제도를 실시하여 임직원의 근로시간 단축을 위해 노력하고 있다. 일·육아 병행을 돕기 위한 각종 제도도 운영 중에 있으며, 앞으로도 건강한 기업 문화를 위해 임직원을 위한 제도를 도입하여 운영할 예정이다.

대표자	신현갑	업종	전문과학
위치	부산시 강서구	근로자 수	50명(중소기업)
실행제도	정검다리 휴무제, 재택 근무제, 패밀리데이, 하계/동계 등 각종휴가		



(주)라온넥스텝은 R&D 기획부터 로드맵 수립, 성과분석까지 연구 개발 전 주기에 걸쳐 최적의 전략을 제시하는 연구개발서비스 전문 기업이다. (주)라온넥스텝은 전 직원이 100% 활용하는 선택적 근로시간제를 정착시켜 개인의 자율성을 존중하며, 월 1회 금요일 오후 반차(퀵터 멤버십) 및 명절 연휴 전후에 추가 유급휴가 등을 통해 실질적인 재충전 기회를 제공한다. 눈치 보지 않고 자율적으로 사용하는 휴가 문화와 장기근속 포상 휴가로 ‘실 권리’를 보장하며, 육아휴직 장려 및 자녀 성장 단계별 지원금 등 다양한 가족친화 제도를 적극 운영하고 있다. 이러한 배려와 신뢰를 바탕으로 일과 삶이 조화롭게 공존하는 지속 가능한 조직 문화를 만들어가고 있다.

대표자	김현중	업종	전문과학
위치	서울시 마포구	근로자 수	31명(중소기업)
실행제도	선택적 근로시간제, 특별휴가 지급, 퀵터 멤버십 실행, 가족친화 제도 운영		



(주)라온디앤지는 가구 납품과 디자인을 기반으로 기업 환경을 설계하는 전문 기업이다. 2013년 설립 이후 꾸준히 성장해 왔으며, 공동체의 가치와 지속 가능한 미래를 함께 추구하는 중소기업이다. ‘사람이 기업이다’라는 신념 아래 신뢰받는 기업으로 성장하기 위해, 근로시간 단축과 유연근무를 적극 시행하고 있다. 탄력적 근무시간제, 선택적 근로시간제, 재택근무 등 유연근무를 활성화하고 주 35시간제와 가족사랑의 날을 운영하여 근로시간 단축을 실현하고 있다. 또한 여성기업으로서 육아기 단축근무와 가족돌봄제도를 지원하고, 전자결재 시스템과 협업 도구 도입으로 근무환경을 개선하고 있다. 조직의 가치와 신뢰를 바탕으로 직원들이 일과 생활을 조화롭게 유지할 수 있는 기업문화를 구축하고 있다.

대표자	박채인, 박지형	업종	도소매
위치	서울시 동대문구	근로자 수	24명(중소기업)
실행제도	선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 재택·원격근무제, 일·육아 병행		



(주)라이너는 전 세계 220개국 1,200만 사용자를 확보한 글로벌 시 검색 에이전트 기업이다. 라이너는 선택적 근로시간제를 바탕으로 코어타임(11-16시)을 제외한 시간은 자율 출퇴근제를 운영하며, 구성원의 다양한 라이프스타일을 고려하고 있다. 연차는 사전 승인 없이 당일 사용도 가능하며, 3년 근속자에게는 유급 리프레시 휴가(10일)를 제공하고 있다. 또한 구성원의 생애주기 변화에 맞춰 법정 육아지원 제도를 전면 보장하고 산전·산후휴가 전 기간 사용을 권장하고 있다. 복귀 후에는 자율 출퇴근제와 자유로운 연차 사용을 통해 불규칙한 육아 일정에도 유연하게 대응할 수 있도록 지원하고 있다. 이와 함께 수평적 호칭, 전사 회의록 공개, 라이너데이 등 조직문화 프로그램을 통해 자율과 책임에 기반한 일하는 방식을 강화하고 있다.

대표자	김진우	업종	정보통신업
위치	서울시 마포구	근로자 수	72명(중소기업)
실행제도	자율출퇴근제, 리프레시휴가, 승인없는 연차사용, 일·육아 병행		



라이온코리아(주)는 130여 년 역사의 글로벌 생활용품 기업 ‘라이온(LION)’의 한국법인이다. <보다 좋은 습관 만들기로 소비자들의 일상에 기여한다>를 사명으로 생활용품 ‘아이!깨끗해’ ‘비트’ ‘참그린’ ‘시스템아’ 등 주요 제품을 국내에서 직접 생산·판매하며, 기업시민으로서 지속가능경영 또한 적극 실천하고 있다. 일·가정 양립 문화 정착을 위해 출산휴가 4개월 제공, 출산 병원비 및 난임 치료비 전액 지원, 남직원의 육아휴직 사용을 적극 장려하고 있다. 또한 육아휴직 등으로 업무 공백에 대한 부담을 줄이기 위해 ‘업무지원 인센티브’ 제도를 운영하고 있다. PC-OFF 시스템과 유연근무제를 도입해 근무시간의 자율적 조정을 지원하며, 여행 포인트 제공, 자유로운 휴가 문화 조성 등 다양한 복지제도를 통해 임직원의 심리적 안정과 근무 만족도 향상에 힘쓰고 있다.

대표자	한상훈	업종	제조업
위치	서울시 서대문구	근로자 수	309명(중견기업)
실행제도	선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 출산휴가 4개월 제공, 출산 병원비·난임 치료비 지원		



롯데물산(주)은 롯데월드타워와 복합쇼핑몰인 롯데월드몰을 개발 및 운영하고 있으며, 부동산 자산관리·개발·대체투자 등을 통해 부동산 사업을 확대해 나가는 부동산 전문 기업이다. 롯데물산은 올해 7월 선택적 근로시간제를 도입했으며, 1시간 단위로 쪼개 쓸 수 있는 유연 연차 활용, 연차 사유 기입란 삭제 등 자유로운 휴가 사용을 장려하고 있다. 5일 간의 연차 사용을 보장하는 ‘Refresh 휴가’와 법정 휴가 외에 ‘Family 휴가’를 통해 구성원의 충분한 휴식을 보장한다. 남녀 구성원 모두 법정 지원 혜택 외에 추가로 1년의 육아 휴직을 사용할 수 있도록 지원하고 있으며, 육아휴직 사용 활성화를 위해 팀 내 육아휴직 인원 발생시 업무 대행 수당을 지급하고 있다. 이 밖에도 다자녀가구 차량 지원제도 운영, 직장 어린이집 관련 비용 전액 지원, 임신·출산·육아 전 과정에 걸쳐 촘촘히 지원하고 있다.

대표자	CHANG CHAE HUN(장재훈)	업종	부동산
위치	서울시 송파구	근로자 수	270명(대기업)
실행 제도	선택적 근로시간제, 연차축진제, 육아휴직 제도 확대 운영 등		



(주)롯데자이언츠는 1975년 실업야구 창단 이래로 한국프로야구 가 출범한 원년인 1982년 프로 야구단으로 전환하면서 지금까지 팀명과 연고지, 모그룹이 바뀌지 않는 가장 전통이 있는 명문 구단이다. 업무 효율성과 직원복지를 높이기 위해 시차출퇴근제를 도입하여 전사적으로 실행하고 있다. PC OFF 제를 실시하여 초과 근로시간을 줄이고 있으며, 자유로운 연차휴가 사용과 연차휴가 분할사용(반반차제도)를 적극적으로 활용하고 있다. 법정 육아 지원 제도를 초과하는 다양한 육아 지원 제도로 남성 육아휴직 의무 실시, 1개월 평균임금 지원, 다자녀 가구 차량 지원 등을 시행하여 일과 육아를 병행하는데 도움이 될 수 있도록 지원하고 있다.

대표자	이강훈	업종	예술스포츠
위치	부산시 동래구	근로자 수	60명(대기업)
실행제도	시차출퇴근제, 연차휴가 적극 사용, 반반차제도, 일·육아 병행		



(주)마크애니는 1999년 설립 이후, 첨단 기술력과 끊임없는 혁신을 바탕으로 아시아를 넘어 북미, 유럽 등 글로벌 시장으로 영역을 확장하며, 고객에게 최적의 보안 솔루션을 제공하고 있다. 일·생활 균형과 일하는 방식 개선을 위해 2020년부터 시차출퇴근, 재택근무와 같은 유연근무제를 도입했다. 특정일 단축근무와 휴일근무 사전신청 제도를 통해 근로시간을 줄이고 불필요한 초과근무가 발생하지 않도록 노력하고 있다. 징검다리 연휴 휴가 사용 촉진 제도와 반반차 제도를 통해 휴가사용을 촉진하고 유연한 휴가 사용을 도와 육아 또는 학업 등 업무 외 생활을 계획할 수 있도록 하고 있다. 임신·출산·육아기 관련 지원제도를 잘 알리고 활용할 수 있도록 하며 건전한 회식문화 장려를 위해 2시간 점심제도를 운영하고, 동호회 지원을 통해 사내에서도 취미활동을 즐길 수 있다.

대표자	최종욱, 최고	업종	정보통신업
위치	서울시 중구	근로자 수	210명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 재택근무제, 전사 단축근무, 반반차제도, 2시간점심, 동호회지원 등		



(주)만만한녀석들은 감성렌탈 ‘테이블타임즈’에서 출발해 70회 이상 재사용 가능한 친환경 집기를 개발하며 행사 현장의 탄소배출량과 폐기물을 줄여 왔다. (주)만만한녀석들은 직원 복지 향상과 효율적인 업무환경 조성을 통해 야근을 최소화 하기위한 노력을 하고 있고, 다양한 근무·복지제도를 운영하고 있다. 시차출퇴근제, 재택근무제, 선택적 근로시간제 등 유연근무제를 통해 근로시간 선택의 폭을 넓히고 있으며, 주 1회 외식데이를 실시하여 점심시간을 90분으로 운영하고 있다. 또한 생일반차 제도와 건강검진 반차 제도를 통해 개인 일정과 건강관리의 편의를 지원하고 있으며, 육아와 업무의 병행을 돕기 위해 육아기 근로시간 단축제도 등을 함께 시행하고 있다. 아울러 ERP 시스템 구축을 통해 업무 프로세스의 체계화를 추진하고 있다.

대표자	장철호	업종	제조업
위치	부산시 사상구	근로자 수	23명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 재택근무제, 시간단위 연차 사용제도, 주 1회 외식데이(점심시간 90분) 등		

multicampus

(주)멀티캠퍼스는 기업교육 시장의 First Mover로서, 20여 년의 교육 노하우와 최신 IT기술로 업계의 Digital Transformation을 선도하는 국내 최고의 HRD 전문기관이다. 업무 효율성과 임직원 만족

도 제고를 위해 선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 단축근로 등 다양한 유연근무제를 운영하고 있으며, 특히 1일 최소 근무시간을 2시간으로 축소하여 근로시간에 대한 자율성을 대폭 확대했다. 또한, 연간 휴가 계획 수립과 권장 휴가 제도 운영을 통해 자율적이고 계획적인 휴식을 장려하고 있으며, 임신기 단축근무, 난임휴가·휴직, 육아휴직 등 실질적인 가족친화 제도를 강화함으로써 임직원의 일과 생활의 균형을 지원하고 경력단절 예방에도 기여하고 있다. 이와 함께 새내 동호회 활동 지원과 상호 존중 문화 확산을 통해 협업과 소통이 중심이 되는 건강한 조직문화를 확립하고 있다.

대표자	이창원	업종	교육서비스
위치	서울시 강남구	근로자 수	890명(대기업)
실행제도	선택적근로시간제, 시차출퇴근제, 원격근무제, 탄력근무제, 휴가/휴직, 일·육아 병행		



메가존클라우드는 국내 최초 AWS 공식 파트너이자, 2000여 AI·클라우드 기술전문가를 보유한 네이티브 선도 기업이다. CSP·ISV 협력을 기반으로 클라우드·AI·보안 솔루션을 제공하며 디지털 전환

(DX) 혁신과 성장을 지원하고 있다. 직원의 일·생활 균형을 핵심 가치로 삼고, 시차출퇴근제·1시간 단위 시차휴가·휴일 대체 보상휴가·거점 오피스 등 유연근무 활성화와 근무시간 집중 캠페인 등을 통해 초과근무를 줄이고 있다. 또한 임신 전 기간 근로시간 단축 지원, 직장 어린이집 신설, 모성보호 가이드라인 배포 등 법정 기준을 상회하는 육아지원 제도를 운영하고 있으며, ‘남 호칭’ 문화 확산, 직장 내 괴롭힘 예방교육 의무화, 클린신고센터·컨디션센터 운영, 정기 직무스트레스 진단 등 상호존중 기반의 건강한 조직문화 구축에도 힘쓰고 있다.

대표자	이주완	업종	정보통신업
위치	경기도 과천시	근로자수	1,569명(중견기업)
실행제도	시차출퇴근제, 시차 단위 휴가사용, 임신 전체기간 근로시간 단축, 일·육아 병행		

Mediquitous

Beloved brands, Beloved company

(주)메디퀴터스는 Medice[나아짐]와 ubiquitous[어디에서나]의 합성어로 세상에 선한 영향력을 전한다는 신념을 담아 2017년에 창립한 메디퀴터스는, 패션, 뷰티 분야에서 독자적인 기술과 콘텐츠

를 통해 고객에게 더 재미있고, 빠르고, 저렴한 최적의 쇼핑 경험을 제공하고자 한다. 다양한 직무 특성과 임직원 개개인의 생활 여건을 존중하여 시차 자율출퇴근제를 운영하고 있으며, 임신기 및 거동이 불편한 임직원을 위한 재택근무를 적극 시행하고 있다. 또한 80분으로 확대된 점심시간과 기념일 2시간 조기퇴근제, 2시간 단위의 유급휴가(반반차) 활용을 통해 유연한 근로 문화를 정착시켰다. 나아가 가족수당, 임신 축하 선물, 장기근속 휴가 등 생애주기별 맞춤형 지원을 통해 임직원이 일과 가정의 균형을 지키며 가족과 소중한 시간을 보낼 수 있도록 힘쓰고 있다.

대표자	이두진	업종	제조업
위치	서울시 강남구	근로자 수	290명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 재택근무, 기념일 조기퇴근, 점심시간 80분, 임신축하선물, 가족수당 등		

MEDITHERAPY

(주)메디테라피는 일상의 루틴을 혁신하는 스킨케어 전문 기업으로, 집에서 클리닉 수준의 피부 변화를 경험할 수 있는 ‘스킨 부스터 루틴’을 제공한다. 2018년 론칭 이후 스킨케어, 디바이스 카테고리

확장하며 빠르게 성장해 왔으며 글로벌 주요 국가에 수출하며 시장을 넓혀가고 있다. 메디테라피는 구성원의 자율성과 효율을 높이기 위해 전사 자율출퇴근제(9~11시 출근)와 집중근무시간을 운영하며 주 39시간의 건강한 근무 환경을 제공한다. 금요일 조기퇴근, 필요 시 재택근무 등 유연근무제도도 함께 시행하고 있다. 또한 자유로운 연차 사용과 장기근속 리프레시 휴가를 통해 휴식 문화를 장려하며, 육아기 직원에게는 유연근무·재택근무·1on1 상담 등 맞춤형 지원을 제공하고 있다. 수평적 소통문화와 실질적 복지체계로 구성원이 몰입할 수 있는 환경을 조성하고 있다.

대표자	이승진	업종	제조업
위치	서울시 서초구	근로자 수	120명(중소기업)
실행제도	자율출퇴근제, 1시간 조기퇴근, 장기근속자 포상, 자축문화		



(주)메타툰은 웹툰 스튜디오 및 플랫폼 성공 경험을 보유한 전문가들로 구성된 콘텐츠 스튜디오이다. 글로벌 웹툰 IP의 기획·제작·유통을 전문으로 하며, 국내 최초로 웹툰 제작 플랫폼 ‘넥스트툰’을 개발해 우

수한 IP발굴과 작가 지원, 웹툰 제작 초협력 생태계를 구축해가고 있다. 메타툰은 임직원의 워라밸 향상을 위해 월~목 출근시간 자유 선택제와 금요일 재택·단축근무 등 유연근무제를 운영하고 있으며, 점심시간 확대·회의 간소화 등으로 근로시간 효율을 높이고 있다. 또한 연차 사용을 적극 장려하고 생일 반차와 창립기념일 유급휴가를 제공하는 등 휴식 문화를 강화하고 있다. 출산 및 돌잔치 유급휴가와 경조금 지급, 육아기 유연근무 지원으로 일·육아 병행 환경을 마련하고, 카카오톡 기반의 스마트워크 및 통일 호칭(PD) 사용을 통해 수평적이고 자율적인 조직문화를 실천하고 있다.

대표자	김재훈	업종	정보통신업
위치	서울시 송파구	근로자 수	12명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 재택근무제, 금요일 단축근무, 연차사용 장려, 육아지원 강화, 수평적 조직문화		

MIRACOM

(주)미라콤아이앤씨는 제조 산업을 중심으로 스마트팩토리와 IT서비스를 결합한 토털 IT 서비스 기업이다. MES·ERP·자동화 시스템과 IT운영·SI·인프라 역량을 바탕으로 제조 현장의 생산성과 품질 향

상, 안정적인 시스템 운영을 통해 고객의 지속 가능한 성장을 지원하고 있다. (주)미라콤아이앤씨는 선택적 근로시간제, 재택근무제 등 다양한 유연근무제를 통해 개인의 상황에 맞는 근무환경을 제공하고 있다. 자기계발휴가, 프로젝트 Refresh 휴가 등 다양한 휴가 제도를 운영하고 있으며 특히 ‘25.5월에는 육아휴직 리보딩 휴가를 신설해 복직자의 원활한 업무 적응을 지원하고 있다. 또한, 임신·출산 축하선물 지원 등 가족친화적 제도를 통해 임직원과 가족이 함께 만족할 수 있는 근무환경을 조성하며 모두가 지속 가능하게 성장할 수 있는 조직문화를 만들어가고 있다.

대표자	안대중	업종	정보통신업
위치	서울시 송파구	근로자 수	1,733명(대기업)
실행제도	선택적 근로시간제, 재택·원격근무제, 탄력근무제(소정근로시간단축), 일·육아 병행		



(주)미래컴퍼니는 글로벌 혁신기업으로, 세계 시장 점유율 1위의 디스플레이 제조 장비 Edge Grinder, 국내 최초로 출시한 복강경 수술 로봇, 세계 최고 수준의 ToF 3D 카메라 사업을 영위하고 있다. 유연근무제, PC-OFF, 수요일 조기 퇴근 등을 통해 근로시간을 단축하고, 연차 사용 장려와 전사 공동 휴가로 자유로운 휴가 사용 문화를 구축하고 있다. 또한 출산 경조금 지급, 결혼 자금 무이자 대출, 결혼기념일 휴가 등 실질적 지원 제도로 임직원의 가정과 육아를 지원한다. 아울러 안전 문화 캠페인, 우수 직원 포상, 사내 교육 프로그램 확대, 작업 환경 개선 등을 통해 건강하고 긍정적인 조직문화를 꾸준히 강화하고 있다.

대표자	김준구	업종	제조업
위치	경기도 화성시	근로자 수	370명(중견기업)
실행제도	선택적 근로시간제, PC-OFF, 수요일 조기 퇴근, 결혼기념일 휴가, 장기근속자 휴가 및 휴가비		



(주)발렉스서비스는 생산전문도급, 인재 채용, 파견, 호텔, 시설관리, 보안, 전문미화 등 여러 사업영역에서 전문화된 고품질 서비스를 제공하는 회사이다. ‘사람존중’, ‘고객존중’, ‘사회존중’이라는 (주)발렉스서비스의 경영 이념 아래 전문성을 갖춘 차별화된 서비스로 개인과 고객, 사회의 가치 증대에 기여하고 있다. 발렉스서비스는 시차출퇴근제를 운영하고 있다. 근로시간 단축을 위해 매주 금요일 조기퇴근 제도를 전사적으로 운영하고 있다. 특히 점심시간 동안 직원들의 휴식권과 건강권을 보장하는 ‘같이 걷는 가치’ 캠페인이라는 독창적인 제도를 운영하고 있다.

대표자	박희영	업종	사업지원
위치	서울시 영등포구	근로자 수	약 6,200명(중견기업)
실행제도	시차출퇴근제, 생일반차, 리프레시 휴가		



(주)뱅크샐러드는 금융전문가와 디지털기술과 데이터 활용을 통해 고객에게 가장 유리한 금융상품을 소개하고 자산을 관리하는 핀테크 기업이다. 2020년 7월 전사 유연근무제를 도입하여 선택적 근로시간제(코어타임 11~16시), 시차출퇴근제, 재택·원격근무제를 운영하고 있다. 2022년 5월부터는 전 구성원에게 확대 적용하였으며, FLEX 시스템을 통해 관리한다. 뱅크샐러드는 유연근무 93.68%, 근로시간 34.74시간, 연차 95.69%, 초과근무 0건이라는 정량 성과와 더불어, 안식휴가 100% 사용, 회의 없는 날, 매니저 교육, 슬랙 기반 투명한 소통, 온보딩 만족도 4.5점, 업무 몰입 환경 45% 등 정성 성과를 동시에 달성하였다. 특히 인당 매출 증가, 퇴직률 감소라는 경영 성과는 일·생활 균형이 기업의 지속 가능한 성장을 견인할 수 있다는 것을 보여준다.

대표자	김태훈	업종	금융보험
위치	서울시 마포구	근로자 수	95명(중소기업)
실행제도	선택적 근로시간제, 시차출퇴근제 등		



뱅크웨어글로벌(주)는 국내를 넘어 해외 금융기관에 최적화된 IT 인프라를 공급하는 글로벌 금융 솔루션 파트너이다. 지속 가능한 혁신과 탁월한 품질을 지향하며, 디지털 금융의 미래를 가장 앞서 준비하고 완성한다. 직원의 업무 효율성을 극대화하고 삶의 질을 높이기 위해 최적의 일·생활 균형 제도를 운영한다. 재량근로제와 시차출퇴근제 등 다각적인 유연근무제를 시행하여 개인의 라이프스타일에 맞춘 업무 환경을 보장한다. 또한, 자유로운 유급휴가 환경과 체계적인 일·육아 병행 지원을 통해 일과 가정의 건강한 공존을 실현하고 있다.

대표자	이경조, 이은중	업종	전문과학
위치	서울시 중구	근로자 수	395명(중소기업)
실행제도	재량근로제, 시차출퇴근제, 재택근무, 일·육아 병행		



(주)버블콘은 교육 데이터를 표준화하고, 학습분석 기반 맞춤형 서비스를 실현하는 국내 유일의 토털 에듀테크 기업이다. 버블콘은 경직된 근무제도의 한계를 극복하고자 소정근로시간을 1시간단축(7시간 근무), 탄력근무제, 재택근무제 등을 도입해 근로자의 자율성과 몰입도를 동시에 높이고 있다. 장기근속자 안식년 제도(최대 1개월 유급휴가), 생일자 유급 반차+ 기프티콘 지급 등의 제도를 마련해 실질적 재충전 기회를 제공하고 있으며, 복지정책에 대한 구성원의 만족도가 높다. 출산 직원에게 위로금 20만 원과 기저귀 케이크를 제공하고, 사내채널을 통해 출산 소식을 공유하며 동료 간의 축하와 응원 문화를 장려하고 있다.

대표자	신영규	업종	교육서비스
위치	서울시 구로구	근로자 수	61명(중소기업)
실행제도	재택·원격근무제, 일·육아 병행, 소정근로시간 단축근무		



백코씨알오(주)는 제약·의료기기·바이오벤처 기업을 대상으로 임상시험 설계, 운영, 데이터 관리 등 신약 개발 전 주기 임상시험을 수행하는 임상시험수탁기관이다. 백코씨알오는 구성원이 일과 생활의 균형을 안정적으로 유지할 수 있도록 다양한 유연근무·복지 제도를 운영하고 있다. 전 직군을 대상으로 선택적근로시간제와 부분 재택근무제를 적용하여 자율적인 근무 환경을 보장하고, 금요일 18시 이전 퇴근 제도를 통해 개인 시간 활용을 확대하고 있다. 아울러 창립기념일, 생일, 건강검진 휴무, 연말 Office Closing 등 실질적인 휴무 제도를 운영하며, 자유로운 유급휴가 사용을 적극 보장함으로써 구성원이 안정적으로 근로와 생활의 균형을 유지할 수 있도록 지원하고 있다. ‘제도보다 마음’이라는 철학 아래 구성원의 체감 경험을 우선하는 건강한 근무 문화를 만들고 있다.

대표자	정우진	업종	전문과학
위치	서울시 중구	근로자 수	27명(중소기업)
실행제도	선택적 근로시간제, 재택근무제, 연차 시간단위 사용, 창립기념일 휴무		



사단법인 한국선급은 1960년 설립된 국내 유일의 IACS 선급단체로, 해상에서의 인명과 재산 및 해양환경의 안전을 확보하고 조선·해운·해양 분야 기술 진흥에 기여하는 대표적인 종합 해사 기술 지원기관이다. 시차출퇴근제 등 유연근무제를 운영해 직원 만족과 업무 효율을 높이고 있다. PC-OFF 안내와 사전 승인 제도를 통해 불필요한 초과근로를 줄이며, 불가피한 경우 특별휴가로 보상하는 문화가 정착되어 있다. 연차축진제와 연차저축제, 가족기념일 지원 등 실질적인 복지제도를 통해 휴가 사용을 장려하고, 육아휴직 최대 2년·가족돌봄휴직 확대 등 일·육아 병행을 적극 지원하고 있다.

대표자	이영석	업종	전문과학
위치	부산시 강서구	근로자 수	979명(대기업)
실행제도	시차출퇴근제, 정시퇴근 활성화 캠페인, 연차축진제도, 연차저축제도, 가족기념일지원제도		



(주)삼광은 1974년 창업 이래 뛰어난 기술력과 품질로 글로벌 생산 인프라를 구축하며 전자기기, 자동차, 드론 분야에서 지속 성장 중인 회사이다. 자동화, AI 등 첨단 기술로 IT & Mobility 제품 제조의 미래를 열어가는 Global 선두 기업이 되고자 노력하고 있는 중견기업이다. 핵심 인력의 안정적 유지와 우수 인재 확보, 근무 효율·복지 향상을 목표로 다양한 제도를 운영하고 있다. 남성 육아휴직 활용으로 직원들이 육아에 적극 참여할 수 있는 환경을 마련하고 있다. 육아가 임신기 근로시간 단축을 사용하여도 임금이 100% 보전되어 직원들의 경제적 부담을 덜어주고 있으며 시차출퇴근제 도입으로 개인별 일정과 생활 여건에 맞는 유연한 근무가 가능하도록 지원하고 있다. 또한 동호회 활동과 운영비를 지원해 구성원 간 소통과 활력을 높이는 조직문화를 조성하고 있다.

대표자	김진우	업종	제조업
위치	경상북도 경산시	근로자 수	185명(중견기업)
실행제도	남성 육아휴직, 시차출퇴근제, 육아가·임신기 근로시간 단축 임금 100%지급		



삼성바이오에피스

삼성바이오에피스(주)는 바이오시밀러 개발 및 상용화 기업으로, 고 품질·합리적 가격의 바이오 의약품을 전 세계 환자들에게 보다 빠르고 넓게 제공하는 것을 목표로 하고 있다. 전 직원을 대상으로 선택적 근로시간 제도를 100% 적용하고 있으며 근무시간 과다자의 출입 통제 및 원격 근무 가능한 사내 서버 접속을 제한하는 등 장시간 근로 방지를 위한 강력한 근무시간 관리 제도를 시행하고 있다. 또한 연차휴가 사용 촉진제도를 통해 휴가 사용을 장려하고 있으며 난임 휴직, 시술비 지원 등 임신 준비부터 육아휴직 대상 및 기간 확대 자녀 학자금 지원 등 양육 전 기간 법정 기준을 상회하는 다양한 육아 지원 제도를 통해 직원들의 일·육아 병행을 지원하고 있다.

대표자	김경아	업종	전문과학
위치	인천시 연수구	근로자 수	1,011명(대기업)
실행제도	선택적 근로시간제 100% 사용, 근무시간 과다자 출입통제, 연차휴가 사용 촉진제도 운영		



(주)세누는 국내 보관함 분야 대표기업으로 기술전문인력에 의한 차별화된 사후 운영 관리와 기업부설연구소를 통한 기술 개발과 데이터 통합관리 서비스를 제공하고 있으며, 전자식 보관함, 전기차충전기, 세대창고, 차양시스템 등 무인 자동화 솔루션을 제공하고 있다. 시차출퇴근제도, 간주근로제, 재택근무와 정시퇴근제도의 안정적인 정착을 통한 임직원의 일생활 균형을 보장하고 있으며, 연간 일정표 공유를 통해 비계획적 업무 개입을 최소화 하고 업무관리 플랫폼 활용을 통해 회의 참석 없이도 업무 진행상황과 결과를 공유하고 효율을 높임으로서 일하는 방식의 혁신과 조직문화의 선진화를 이끌고 있다. 또한 법정 외 휴가제도로 장기근속자에 대한 포상휴가와 휴가비, 패밀리데이(월 1회 3시간 조기퇴근), 해피버스데이(생일 당일 유급반차) 운영을 통해 워라벨을 보장하고 있다.

대표자	황선오	업종	제조업
위치	서울시 금천구	근로자 수	38명(중소기업)
실행제도	선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 재택·원격근무제, 간주근로제, 법정 외 휴가제도, 일·육아 병행		

SEOBUK PRESENT

(주)서북은 On-Offline을 잇는 엔터테인먼트 허브를 지향하며, 동종업계 성장률 1위를 기록한 기업이다. 대표 프로젝트인 포토이즘(Photoism)을 중심으로 국내 약 630개, 해외 18개국 276여 개의 오프라인 매장을 운영하고 있다. 서북은 빠르게 성장하는 사업 환경 속에서도 구성원의 업무 몰입과 일상의 균형을 중요하게 생각하고 있다. 유연근무제와 자율적인 근태 운영을 바탕으로 연차·반차·반반차 및 유급 외출 제도를 운영하며, 1시간 30분 점심시간과 월 1회 조기퇴근을 통해 충분한 휴식을 지원하고 있다. 또한 창립기념일 휴가, 생일휴가, 유급 여름휴가 등 다양한 휴식 제도를 마련하고, 온보딩 과정에서 근무제도 교육을 진행하여 제도의 이해도를 높이고 있다. 직급 없는 수평적 조직문화를 통해 일과 삶이 자연스럽게 조화를 이루는 근무 환경을 만들어가고 있다.

대표자	김민석	업종	제조업
위치	충청남도 천안시	근로자 수	164명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제도, 조기퇴근제도, 재택근무제도, 외출제도, 일·육아 병행		



(주)서울옥션은 1998년 설립된 한국 최초의 미술품 경매회사로, 고미술부터 근현대작품·보석·와인 등 다양한 아트 컬렉터를 경매를 통해 예술의 가치를 널리 전하고 있다. 코스닥 상장사로서 안정적 성장을 기반으로 국내 미술시장을 선도하고 있다. 2020년 유연근무제를 도입해 전직원이 유연근무제를 활용하고 있으며, ‘제로캠페인’을 통해 시간외근무는 전년 대비 3분의 1수준으로 줄었다. 샌드위치 휴가와 전사 휴무 등으로 연차 사용률은 101%에 달한다. 장기근속자 포상금·리프레시 휴가 지급, 가족행사일을 위한 ‘SA 패밀리데이’ 특별유급휴가 신설로 임직원의 충분한 휴식을 지원한다. 또한, 일하기 좋은 조직문화를 위해 신규 입사자 적응을 돕는 ‘버디 프로그램’, 소통 창구인 ‘주니어보드’, CEO와의 점심 식사 등을 운영 중이다.

대표자	이옥경	업종	예술스포츠
위치	서울시 종로구	근로자 수	102명(중소기업)
실행제도	선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 연차축진제도, 일·육아 병행, 일하는 방식·문화 개선		

(주)신양소주

(주)신양소주는 충청도 일원 33개 소주 회사가 모여 1973년 설립한 금관소주가 모태로 오랜 세월 대전·세종·충청 지역민과 애환을 함께 나뉘은 충청지역 대표 향토기업이다. 유연근무제 정착(시차출퇴근제, 선택적근로시간제), 연차휴가축진제 및 휴가 장려, 가정의 날 및 워라밸데이 운영, 육아지원제도 확대, 임직원 자녀 학자금 지원 등 일·생활균형 제도를 꾸준히 운영하고 있다. 저출산 문제 해결을 위해 출산 및 육아휴직을 자유롭게 사용할 수 있는 분위기를 조성하고, 남성직원의 육아휴직 사용을 적극 권장하는 등 가족 친화적인 직장 문화를 만들고 있다. 그 밖으로 여름휴가, 휴가비, 출산축하금, 김장비, 수능자녀 선물 등의 제도들을 통해 직원들의 만족도와 조직의 신뢰도를 높이고, 회사의 건강한 조직문화를 만들어 가고 있다.

대표자	조용래, 김규식	업종	제조업
위치	대전시 서구	근로자 수	177명(중소기업)
실행제도	유연근무제, 연차사용촉진제, 워라밸데이, 자녀학자금		



성남시청소년청년재단은 성남시 청소년·청년의 건강한 성장과 역량 개발 및 사회참여와 자립기반 조성을 통해 삶의 질 향상에 이바지하고 있다. 근로자가 일과 삶의 균형을 온전히 누릴 수 있도록 다양한 지원 제도를 운영하고 있다. 유연근무제를 통해 개인의 생활 패턴에 맞춘 근무가 가능하며, 연차휴가는 분 단위로 자유롭게 사용할 수 있고 사유 제출 없이 편안하게 이용할 수 있다. 또한 육아기 근로자의 경력 단절을 예방하기 위해 최대 3년의 육아휴직을 보장하고, 대체인력을 통한 안정적인 업무 지원으로 휴직에 대한 부담을 최소화하고 있다. 더불어 수평적이고 열린 조직문화를 바탕으로 누구나 존중받는 근무환경을 만들어가고 있다. 이러한 노력들을 통해 단순한 복지를 넘어, 구성원이 만족하며 성장할 수 있는 조직문화를 실현하고, 나아가 지속 가능한 경쟁력을 갖춘 조직으로 발전하고 있다.

대표자	양경석	업종	교육서비스
위치	경기도 성남시	근로자 수	252명(대기업)
실행제도	유연근무제(시차출퇴근, 선택적근로), 자율적인 연차사용, 일·육아 병행		



(주)세스코는 ‘국민의 건강과 재산을 지키다’는 설립 이념 아래 50년간 환경위생 분야에 사명감을 갖고 한길을 걸어왔다. 세스코는 해충, 바이러스, 식품안전, 공기질 관리, 공간 위생에 관한 과학적 R&D와 솔루션으로 K-방역의 세계적 위상을 확립해 나가고 있다. 우리 회사는 직원의 업무 효율성과 복지 향상을 위해 자유로운 유급휴가 사용, 다양한 일·육아 병행제도, 시차 출퇴근제, 현장출퇴근제, 원격지 지원제도 등 유연한 근무환경을 운영하고 있다. 이와 같은 제도를 통해 일·생활 균형이 자연스럽게 자리 잡고 있다. 또한 업무개선 제안 게시판 운영 등을 통해 회사와 직원이 함께 제도를 논의하고 발전시키는 참여형 조직문화를 만들어가고 있으며, 자율과 책임이 조화를 이루는 환경 속에서 직원들이 더 나은 방식으로 일할 수 있도록 지속적으로 개선하고 있다.

대표자	전찬혁	업종	사업지원
위치	서울시 강동구	근로자 수	3,861명(중견기업)
실행제도	시차출퇴근제, 현장출퇴근제, 원격지지원제도, 일·육아 병행		

SEPHERD

(주)세퍼드는 정보 보호 솔루션을 개발·제공하는 기업으로, 보안 사각지대에 놓인 중소기업의 보안을 강화하고 안전한 정보 관리 환경 구축을 지원하고 있는 기업이다. (주)세퍼드는 업무 특성과 개인 상황을 고려한 유연한 근무 환경을 운영하고 있다. 시차출퇴근 및 재택·원격근무를 통해 업무 효율성을 높이고 있으며, 자유로운 연차 및 휴가 사용이 가능하도록 하여 일과 생활의 균형을 존중하는 조직문화를 조성하고 있다. 또한 구성원 간의 소통을 바탕으로 근무 제도를 지속적으로 개선해 나가고 있다.

대표자	김욱	업종	정보통신업
위치	세종시 조치원읍	근로자 수	12명(중소기업)
실행제도	선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 재택·원격근무제, 일·육아 병행		

SSenStone

(주)센스톤은 당사가 개발한 전세계 유일의 원천기술인 OTAC 기술을 기반으로 사람과 기기, 기기와 기기 간의 식별과 인증을 더 안전하고 편리하게 연결하여 우리의 일상생활을 더 쉽고 더 빠르고 더 안전하게 만들기 위해 노력하고 있는 중소기업이다. 직원들의 일·생활 균형에 대해 많은 관심을 가지고 노력하고 있는 기업으로 2021년 이후 선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 재택근무제와 같은 유연근무제를 도입하여 실행하고 있다. 또한 육아를 위한 휴가와 휴직이 직원 개개인에게 부여된 당연한 권리로 인식, 행사되고 있는 회사로 직원 개개인은 각자의 휴가 계획에 따라 자유롭게 휴가를 사용하고 있다. 이 외에 회사와 직원은 부여된 권리와 의무를 자율과 책임이라는 대전제 아래 서로 논의함으로 더 나은 일·생활 균형을 위한 제도를 만들어 가려고 지속적으로 노력하고 있다.

대표자	유창훈	업종	정보통신업
위치	서울시 동대문구	근로자 수	22명(중소기업)
실행제도	선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 재택근무제, 일·육아 병행		



슈나이더 일렉트릭 코리아(주)는 에너지관리, 자동화 및 디지털화 분야의 글로벌 리더로서 다양한 산업에 통합 에너지 기술 솔루션을 제공하는 다국적 기업이다. 공장(생산직 중심) 근무자를 제외하고는 전원 유연근무제를 운영하며, 주 2일은 재택근무제를 운영 중이다. 연 15일 유급 병가휴가, 장기 상병휴가 최대 180일(120일까지 유급), 연 2일 자원봉사 유급휴가, 안식년 휴가 3~24개월, 단기 휴식 휴가 1~3개월, 시험 휴가 5일, 60세, 70세 생일 휴가 1일(본인/배우자/ 부모님) 등 다양한 법정 휴가제도를 운영하고 있으며, 법정 일수를 초과하는 140일(20주)의 출산휴가를 부여하고 있다. 다양성과 포용성에 중점을 둔 고용정책 운영, 일하는 방식개선을 위하여 정기적인 교육을 수행하며 일생활균형을 위한 제도를 운영하고 있다.

대표자	권지웅	업종	제조업
위치	서울시 강서구	근로자 수	306명(중견기업)
실행제도	시차출퇴근제, 재택원격근무제		

SURESOFTECH

슈어소프트테크(주)는 소프트웨어 테스트 자동화 분야에서 국내 유일하게 독자적인 기술을 개발한 기업으로, Mission-Critical(고신뢰) 산업분야의 소프트웨어 안전성 검증을 위한 테스트 자동화 도구 및 검증 서비스를 제공하는 소프트웨어 전문기업이다. 선택적근로시간제, 시차출퇴근제, 재택근무제를 전사적으로 도입하여 유연근무 활용률이 99.7%에 달한다. 주 평균 근로시간은 39시간으로, PC-OFF제·근태관리 솔루션 등을 통해 근로시간을 철저히 관리하고 있다. 연차휴가 사용률 87.7%, 반차제도, 장기근속 리프레시 휴가, 수퍼히어로 휴가 등 휴가제도를 운영하며, 육아휴직, 배우자 출산휴가, 코어타임 변경 등 을 통한 육아 친화적 근무환경 조성, 동호회·버디제도·칭찬게시판 등 활발한 조직문화 프로그램 운영을 통해 일·생활 균형 문화를 조성하고 있다.

대표자	배현섭	업종	도소매
위치	경기도 성남시	근로자 수	490명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제 등		

spigen

(주)슈피겐코리아는 이커머스를 기반으로 글로벌 모바일 라이프 시장에서 신뢰받는 브랜드로 성장해 온 라이프스타일 디자인 기업이다. 슈피겐코리아는 ‘몰입을 돕는 환경’과 ‘지속 가능한 성장’을 위한 제도를 운영한다. 주 1회 하이브리드 근무(연간 최대 52일)로 업무에 가장 몰입할 수 있는 장소를 선택할 수 있으며, 임신 중인 직원은 주 2회까지 이용할 수 있다. 매주 목요일 ‘Give & Take Day’(2시간 조기퇴근)로 한 주의 리듬을 정비하고, 리프레시 휴가·포상휴가·생일 반차·장기근속 휴가 등으로 장기적인 컨디션 관리를 지원한다. 자녀 출산 축하금, 보육비 지원, 임신 축하 선물 등 실질적인 가족 친화 혜택을 통해 일과 가정의 균형 속에서 커리어를 안정적으로 이어갈 수 있는 환경을 만들어가고 있다.

대표자	김대영	업종	제조업
위치	서울시 강남구	근로자 수	450명(중견기업)
실행제도	시차출퇴근제, 재택·원격근무제, 주1회 조기 퇴근 제도, 리프레쉬 휴가/ 생일 조기퇴근		

SKINFOOD 1957

(주)스킨푸드는 ‘먹어서 좋은 음식은 피부에도 좋다’는 의미에서 출발한다. 맛있는 푸드로 만든 맛있는 화장품이란 모토 아래 건강한 푸드의 영양을 그대로 담아낸 오리지널 푸드 코스메틱 브랜드이다. 직원들의 일생활 균형과 업무 효율성 강화를 위해 시차출퇴근제와 금요일 2시간 단축근무(리프레시 데이)를 시행하고 있으며, 반차·반반차 등 유연한 연차제도를 통해 평일에도 개인 일정을 원활히 병행할 수 있도록 지원하고 있다. 또한 생일자 반차, 경진 반차 등을 공가로 지원하며, PC-OFF제를 통해 초과근로시간을 줄여오고 있다. 일·육아 병행을 위해 다양한 육아지원 제도를 운영하고 있으며 건강한 조직문화 확립을 위해 새내문화캠페인 실시 및 새내매거진을 발행해 오고 있다.

대표자	천주혁	업종	도소매
위치	서울시 강남구	근로자 수	93명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 반반차 제도, 리프레시 데이, PC-OFF제, 생일공가, 경진공가		

STEK

(주)스텍은 단순 제조업을 넘어 산업의 운영체제가 되는 ‘글로벌 플랫폼 기업’으로 도약하고 있다. (주)스텍은 시차출퇴근제와 효율적인 회의 문화를 통해 자율적이고 몰입도 높은 업무 환경을 조성하고 있다. 생일·기념일 반차와 더불어 남성 육아휴직을 적극 장려하여 성별에 구애받지 않고 일과 가정이 양립하는 문화를 실천한다. 연 1회 해외 워크샵과 바베큐 파티 등 다채로운 행사를 운영하며 구성원 간의 즐거운 소통과 리프레시를 지원한다. 또한 교육비와 자기개발비를 폭넓게 지원하여 개인의 성장을 돕고, 체계적인 리더십 교육으로 미래의 전문가를 양성한다. 이처럼 우리는 자율과 책임을 바탕으로 회사와 직원이 함께 성장하며 삶의 균형을 찾아가는 건강한 일터를 지향한다.

대표자	이창석	업종	제조업
위치	충청남도 천안시	근로자 수	100명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 생일/기념일 반차, 교육비 지원, 자기개발비 지원, 해외 워크샵		

스피어 AX SPHERE AX

(주)스피어AX는 AI영상분석 기술을 활용한 재난안전솔루션을 개발 및 공급하는 회사로 주요 제품으로는 지능형 산불연기감지, 선별관제, 산업안전관리, 영상보안 솔루션이 있다. 핵심인력 이탈방지, 외부 인재 유치, 직원만족도를 높이기 위하여 시차출퇴근제, 남성육아휴직, 근로시간 단축 등을 도입하여 실행하고 있으며, 임직원들의 휴식시간 보장을 위한 징검다리 연휴 특별휴가부여, 연차휴가를 자유롭게 사용할 수 있도록 독려하고 있다. 초과근로시간이 많은 부서에 한해서는 바쁜기간동안 단기계약직 채용 또는 정규직채용을 진행하여 초과근로시간을 줄여 일과 생활이 균형을 이룰 수 있도록 지원하고 있다. 이처럼 다양한 제도를 통하여 좀 더 일하기 좋은 회사가 되기 위하여 다양한 복지제도를 더욱 많이 늘리고자 노력하고 있다.

대표자	박윤하	업종	정보통신업
위치	대구시 수성구	근로자 수	100명(중소기업)
실행제도	남성육아휴직 및 근로시간 단축, 시차출퇴근제		

SYNOPEX

(주)시노펙스는 첨단 IT 부품과 친환경 멤브레인 필터 기술을 통해 인류의 삶을 더 깨끗하고 편리하게 만드는 기술 선도 기업이다. 시노펙스는 임직원의 실질적인 워라밸 실현을 위해 모바일 및 PC-OFF 기능이 탑재된 스마트 근태 솔루션을 기반으로 선택적 근로시간제, 재택근무, 근무지 자율선택제 등 유연근무제를 전격 도입하고, 주 40시간 총측 시 금요일 조기 퇴근을 장려하는 문화를 정착시켜 업무 효율과 개인의 삶의 조화를 이뤘다. 또한, 성과관리제도 고도화와 집중근무시간 운영을 통해 불필요한 초과근무를 줄이는 한편, 시스템을 활용한 연차사용촉진제 운영, 남녀평등 및 모성보호 규정 정비, 그리고 육아휴직 사용에 대한 긍정적 성공 사례를 확산시킴으로써 구성원 누구나 부담 없이 제도를 활용하고 가정과 직장 생활을 양립할 수 있는 선진적인 조직 문화를 구축했다.

대표자	손경익	업종	제조업
위치	경기도 화성시	근로자 수	162명(중견기업)
실행제도	선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 재택근무제, 연차사용 촉진제 운영		



(주)시바산은 건강한 스킨케어 문화를 만드는 에스테틱 대표 화장품 브랜드이다. 시바산의 문제성 피부 케어용 화장품은 지난 9년간 국내외 에스테틱 전문가에게 효과를 인정받으며 국내에 이어 글로벌 기업으로 꾸준히 성장하고 있다. 우수 인재 확보와 구성원의 지속적인 성장을 위해 재택·원격근무제 등 다양한 유연근무제를 도입해 운영하고 있다. PC OFF(19시) 제도를 통해 불필요한 초과근로를 줄이고, 자유로운 휴가 사용과 체계적인 일·육아 지원 제도로 육아휴가가 자연스럽게 보장되는 문화를 만들고 있다. 자율과 책임이 공존하는 환경에서 회사와 구성원이 함께 제도를 설계하고 발전시키는 협력적 조직문화를 지향하고 있다.

대표자	라강주	업종	제조업
위치	서울시 강남구	근로자 수	24명(중소기업)
실행제도	재택·원격근무제, 일·육아 병행		



SHINSEGAE CASA **(주)신세계까사**는 신세계의 토털 리빙&라이프스타일 기업으로, 일상 공간에 가치를 더하는 프리미엄 가구와 인테리어 소품, 생활용품, 그리고 공간디자인 사업을 전개하고 있다. 시차출퇴근제, 선택적 근로시간제를 유연근무제로 운영하고 있다. 연간 유급 휴가 5일을 추가로 부여하고 있으며, PC-OFF제, 월 1회 리프레시데이를 운영하여 직원의 쉼 권리를 보장하고 있다. 매주 금요일 패밀리데이, 생일자 2시간 조기퇴근, 그 외에 법적 기준을 초과한 건강검진 휴가, 난임휴직, 출산휴직, 자녀입학휴직 제도 등 다양한 휴직제도를 운영하여 일과 생활의 균형을 지키고 있다.

대표자	김홍극	업종	도소매
위치	서울시 중구	근로자 수	329명(대기업)
실행제도	시차출퇴근제, 선택적근로시간제, PC-OFF제, 리프레시데이		



SHINSEGAE **(주)신세계디에프**는 임직원들의 일·생활 균형을 위한 '주 35시간 근무제(9 to 5)'를 도입, 정시퇴근 문화를 위한 'PC-OFF제', 사무실 일괄 소등 등의 물리적·시스템적 체계와 더불어 조직문화적 측면의 3중 관리체계를 운영하고 있다. 또한, 장기근속휴가, 경조휴가 및 등 다양한 휴가/휴직제도를 운영하여 임직원의 건강과 리프레시를 지원하고 있으며, 특히 임신 인지부터 초등학교 입학까지 이어지는 '생애주기형 모성보호·육아지원 체계'를 구축하여 임신부들에 대한 보호제도를 강화하고 있다. 임신기 단축근무, 출산휴직 및 휴가, 육아휴직, 희망육아휴직, 육아기 단축근무, 육아기 Flexible 제도, 자녀입학 돌봄휴직 등이 대표적 사례이다.

대표자	이석구	업종	도소매
위치	서울시 중구	근로자 수	379명(대기업)
실행제도	주35시간제, PC-OFF제시차출근제, 재택·원격근무제모성보호제도		



(주)신신엠앤씨는 2009년 설립된 중소기업으로 카드단말기·POS·키오스크 등 결제 인프라 장비 및 관련 IT 서비스를 제공하는 전문 기업이다. 신신엠앤씨는 '직원이 행복한 회사'라는 경영철학 아래 임금 삭감 없는 주 4일제, 시차출퇴근제, 간주근로제 등 유연근무제를 운영하고 있으며 수요일 정시퇴근제로 초과근로를 감축하고 있다. 또한 연차·반차·반반차, 장기근속·리프레시 휴가, 근로자후가지원사업 등을 통해 눈치 보지 않는 휴가 문화를 정착시켰고, 육아휴직 복귀자의 기한 없는 단축근무제 및 임신부 1일 60분 추가 휴게시간 제공 등으로 일·가정 양립을 지원하고 있다. 아울러 사내식당, 에스테틱 프로그램, 자기계발비, 사내 서가·동호회 운영 등을 통해 일과 삶, 성장과 복지가 균형을 이루는 문화를 조성하고 있다.

대표자	황상필	업종	도소매
위치	대구시 북구	근로자 수	103명(중소기업)
실행제도	주 4일제, 시차출퇴근제, 간주근로제, 반차·반반차 운영		



신한라이프생명보험(주)는 신한금융그룹 내 생명보험사로 '금융으로 세상을 이롭게 한다'는 일념으로 다양한 보험 상품을 제공하여 고객들의 삶의 질 향상에 기여하고 있는 기업이다. 최근에는 미래 성장을 견인하기 위해 글로벌 사업 및 요양업에 진출하며 신성장동력 확보에 박차를 가하고 있다. 신한라이프는 직원들이 자부심을 느낄 수 있는 회사를 만들고자 하여 직원 중심의 기업문화를 조성하고자 노력하고 있다. 특히 직원들이 일과 삶에 있어 만족도를 높일 수 있도록 유연근무제(시차근무제, 선택근무제), 연차 자동결재, PC OFF제, 반반차 단위의 휴가 제도를 운영하고 있다. 이외에도 직원들의 일생활 균형을 위해 가족건강지원제도, 가족초청행사, 학자금 및 교육비 지원, 다양한 휴가제도를 운영하여 직원들의 업무 효율성 증진을 위해 힘쓰고 있다.

대표자	(2025) 이영종, (2026) 천상영	업종	금융보험
위치	서울시 중구	근로자 수	1,604명(대기업)
실행제도	선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 연차 자동결재, PC OFF제, 가족건강지원제도 등		



(주)신한은행은 고객의 자금을 안전하게 관리하고, 자금이 필요한 개인과 기업에 원활히 공급함으로써 산업과 사회 전반의 지속적인 성장을 지원하는 대한민국 대표 금융기관이다. 재택근무, 선택적 근로시간제 등 다양한 유연근무 제도를 선제적으로 도입하여 직무 특성에 맞춰 탄력적인 근무를 지원하고 있으며 정시퇴근 문화를 확산시키기 위해 불필요한 야근을 하지 않도록 PC사용관리 시스템을 운영 중이다. 연차 휴가 사용 독려를 위한 연차 사용촉진비 제공, 여행경비를 지원하는 워라밸 투어 제도 등을 운영중이며 각종 법정휴가 뿐만 아니라 난임 지원 확대, 육아휴직 활성화, 직장 어린이집 운영 등으로 다양한 가족 친화 제도 운영 중이며 일·생활 균형을 위한 올바른 회식문화 안내, 업무효율성 향상 캠페인 등을 지속 전개하여 일과 가정의 양립이 가능한 조직 문화를 조성 중이다.

대표자	정상혁	업종	금융보험
위치	서울시 중구	근로자 수	13,083명(대기업)
실행제도	선택적 / 탄력적 근로시간제, 시차출퇴근제, 재택·원격근무제, 정시퇴근 프로그램 운영 등		



쏘테크(주)는 조선/해양 설계, 품질 검사, IT 시스템 개발 등의 분야에서 최고의 품질과 혁신적인 기술력으로 고객 맞춤형 솔루션을 제공하는 회사이다. 인력 유지, 채용 경쟁력 향상, 업무 효율성과 직원복지를 높이기 위해 10시~15시 코어타임을 제외한 10분 단위 자율출퇴근, 금요일 12시 퇴근제, 선택적근로시간이 힘든 경우 간주근로시간제를 도입하여 전사적으로 유연근무제를 시행하고 있다. 또한 출산 축하금 지급 등 다양한 일·육아 병행제도가 운영되고 있으며 자유로운 육아/돌봄휴직, 유급휴가 사용으로 근로자들이 일생활을 균형있게 맞추며 근무할 수 있다. 자율과 책임, 효율과 복지가 균형을 이루고 있으며 많은 노사협의를 통해 제도를 만들어 가는 문화가 형성되어 있다.

대표자	정호현	업종	정보통신업
위치	경상남도 거제시	근로자 수	445명(중소기업)
실행제도	전사원 선택적근로/간주근로, 금요일 12시 퇴근		



씨엔씨레볼루션(주)은 글로벌 엔터테인먼트 세계에 ‘웹툰’이라는 새로운 콘텐츠 언어로 다가간다. 전 세계의 독자들에게 영감과 감동을 선사하는 작품을 만든다. 젊은 창의 조직으로서의 인력유지 및 업무 효율성과 직원복지를 위해 유연근무·조직문화 혁신 노력을 지속하고 있다. 전사 시차출퇴근제, 월 2회 조기퇴근, 사내 동호회 및 랜덤런치 등은 구성원의 연결과 삶의 균형을 동시에 강화하는 핵심 제도로 자리 잡고 있다. 또한 3·6·9년 근속자 20일 이상의 유급휴가, 자기계발비·운동비 지원, 심리상담, 주택자금 등 실질적 복지 프로그램을 통해 안정적인 근무환경을 제공하고 있다. 이러한 제도들은 단순 복지를 넘어 실제 업무 방식과 조직 문화 전반에 긍정적 변화를 이끌고 있다.

대표자	이재식	업종	정보통신업
위치	서울시 서초구	근로자 수	97명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 주 2회 조기퇴근, 장기근속자 20일 이상 유급휴가		



(주)아그네스메디컬은 1998년 서울 돈암동에서 피부과 클리닉으로 첫걸음을 시작하여 피부미용 분야의 고주파 의료기기 전문 제조기업으로서 꾸준히 성장하고 있다. 아그네스메디컬은 승인 절차 없이 전 직원 시차 출퇴근제를 자유롭게 활용하고 있다. 업무 몰입을 통해 일 7.5시간 근무를 하며 조기 퇴근을 장려하고 있다. 연장 근무 사전 허가제로 불필요한 초과 근무를 방지한다. 또한 자유로운 휴가 사용을 장려하기 위해 연차 신청 절차 간소화, 연차 촉진제 및 샌드위치 데이 공동 연차 사용을 권고하고 있다. 복리후생 지원, 출산축하금 지급, 출산 용품 지원, 자녀 입학축하금 지급 등 가족 친화 제도로도 운영 중이다. 개인의 성장과 역량 개발을 위해 운동, 취미, 어학, 교육 등에 필요한 비용도 지원하고 있다.

대표자	안성용	업종	제조업
위치	경기도 성남시	근로자 수	31명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 7.5시간 근무, 연장근무 사전허가제, 연차촉진제, 모성보호법 100% 준수		



아리울씨앤디(주)는 수경시설을 전문으로 하는 분수 제조회사이다. 아리울씨앤디(주)는 유연근무제와 일·육아 병행 지원을 적극적으로 시행하고 있다. 시차 출퇴근제를 운영하면서 자유롭게 출퇴근 시간을 선택하여 출퇴근 시간대의 혼잡을 피하고 개인적인 일정을 소화하며 업무에 더욱 집중할 수 있는 환경을 조성한다. 또한 재택근무를 도입하여 불필요한 이동 시간을 줄이고 업무의 효율성을 극대화하고 있다. 자녀가 있는 직원들을 위해서는 일·육아 병행 지원을 최우선 과제로 두고 있다. 직원들이 육아 부담을 줄이고 경력 단절 없이 업무를 지속할 수 있도록 자녀의 등·하원 시간에 맞춰 근무시간을 조정하는 단축근무나, 긴급한 상황 발생 시 사용할 수 있는 가족 돌봄 휴가등을 통해 직원이 안정적으로 업무와 육아를 양립할 수 있도록 돕고 있다.

대표자	김봉진	업종	제조업
위치	서울시 금천구	근로자 수	27명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 재택근무제, 일·육아 병행		



(주)아이리스닷넷은 공공기관, 정부출연연구소의 연구정보 포털, 학술정보관리 구축·운영 등의 통합정보시스템(SI) 구축과 대상 정보시스템의 운영·유지관리 사업을 수행해온 소프트웨어 개발 업체이다. 우리 회사는 인력 유지와 업무 효율을 위해 시차출퇴근제, 재택근무제, 반반차 제도를 도입하여 시공간 제약 없는 유연한 근무 환경을 구축했다. 연차유급휴가 통보제도로 연차 100% 사용을 장려하며, 육아기 근로시간 단축을 직원의 당연한 권리로 존중한다. 또한, 퇴근 후 개인 메신저 업무 지시를 방지하기 위해 사내 메신저 사용을 원칙으로 하여 직원의 휴식권을 철저히 보장한다. 이처럼 자율과 책임을 바탕으로 회사와 직원이 함께 건강한 일생활 균형 문화를 만들어가고 있다.

대표자	심경	업종	정보통신업
위치	대전시 유성구	근로자 수	15명(중소기업)
실행제도	육아기 단축근무, 시차출퇴근제, 재택근무제, 일·육아 병행 등		



아이씨티웨이(주)는 IT환경에서 발생하는 경험 데이터를 기반으로 지능형 디지털트윈 및 ICT 플랫폼, 안티드론 플랫폼 서비스를 구축하고 있는 중소기업이다. 주요 솔루션으로는 공간정보분석 시각화 솔루션인 WiseSphere 2D/3D, 안티드론 솔루션인 WiseSphere Spectro를 보유하고 있다. 직원들의 업무 효율성과 일·가정 양립 실현을 위하여 유연근무제를 적극 운영하고 있으며 반반차 제도, 생일반차, 장기근속 휴가 및 휴가비 지원 등 다양한 휴가 제도를 제공하고 있다. 일·육아 병행을 지원하고자 출산축하금 지원, 출산휴가, 육아휴직 및 육아기 단축근무, 남성육아휴직, 자녀입학축하금 지원 등의 출산·육아 친화 제도를 폭넓게 마련하여 임직원의 삶의 질 향상과 기업의 채용경쟁력 강화에 기여하고 있다.

대표자	조유복	업종	정보통신업
위치	경기도 안양시	근로자 수	270명(중소기업)
실행제도	유연근무제, 휴가제도(장기근속휴가 및 휴가비 지원, 생일반차) 일·육아 병행		

I M fine

(주)아이엠패인은 디자인·개발·뉴미디어 분야의 전문가들이 모여 사용자 경험 중심의 디지털 콘텐츠와 솔루션을 만드는 기술 기반 기업이다. 다양한 산업군과 협업하며 창의성과 기술력을 바탕으로 새로운 경험을 설계하고 있다. 아이엠패인은 구성원의 일상과 성장을 지원하기 위해 시차출퇴근제, 연차 100% 사용 문화, 일·육아 병행 제도를 전사적으로 운영하고 있다. 근속연수에 따른 리프레시 휴가와 축하금, 유급 보건휴가, 미취학 아동 보유 직원 대상 반반차, 자녀 첫돌 축하금 등 실질적인 복지를 제공하고 있다. 또한 종합건강검진과 독감 예방접종 비용을 지원해 건강한 근무 환경을 마련하며, 구성원과 함께 제도를 논의하고 발전시키는 문화를 지향하고 있다.

대표자	구자인	업종	정보통신업
위치	서울시 마포구	근로자 수	52명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 일·육아 병행, 근속연수에 따른 리프레시휴가 및 축하금 지급		

ITCEN ENTEC

(주)아이티센엔텍은 1981년 국내 최초의 SI 전문기업으로 설립되어 성장해 왔으며, 공공/국방/엔터프라이즈/금융 등 다양한 산업에서 시스템 설계·개발부터 운영·유지보수까지 Total IT 서비스를 제공하고 있다. 유연한 근무 환경 조성을 위해 직군별 특성을 고려하여 선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 간주근로시간제 등 다양한 유연근무제를 시행하고 있다. 또한, 웹·모바일(Web·Mobile) 기반 근로시간 관리시스템을 도입해 PJT 현장 근무 직원들도 언제 어디서나 휴가와 단축근로를 신청할 수 있도록 운영 중이다. 이와 함께 안정적인 일과 육아의 병행을 위해 미취학 자녀 보육지원금과 고등·대학 자녀 학자금 지원 제도를 운영하고 있다. 나아가 AI 기반 협업 Tool 도입을 통해 업무 효율성과 몰입도를 높이며, 혁신적인 근무 문화를 지속적으로 구축하고 있다.

대표자	신장호	업종	정보통신업
위치	경기도 과천시	근로자 수	1,147명(중견기업)
실행제도	유연근무제(선택적/시차/간주), 일·육아 병행(보육비/학자금지원), 일방식·문화(AI 협업Tool 사용)		

ITCEN CORE

(주)아이티센코어는 산업 특화 솔루션을 기반으로 디지털 혁신을 선도하고 있으며 건설 ERP, 내부회계 솔루션, ESG 경영 플랫폼, 지능형 영상보안 시스템을 개발 및 구축하여 기업의 핵심 업무를 End to End로 지원하고 있다. 자율적으로 근로시간제를 운용할 수 있도록 유연근무제 도입은 물론, 단축근로 결재 절차도 간소화했다. 모성보호를 위해 법적 기준을 상회하는 ‘태아건강검진 휴가’를 제공하고, 실질적인 근로시간 감축을 위해 매 월 2, 4번째 금요일은 1시간 조기퇴근하는 ‘Family Day’를 운영하고 있다. 이와 함께 장거리 통근자를 위한 ‘거점오피스’와 PJT 현장에서 수도권 출장 시 무료로 이용가능한 ‘출장자 숙소’도 운영 중이다. 특히, 과천으로 사옥을 이전하면서 임직원의 편리한 출퇴근을 위해 ‘셔틀버스’와 주변 시세보다 저렴한 ‘전월세 기숙사’를 운영하고 있다.

대표자	김우성	업종	정보통신업
위치	경기도 과천시	근로자 수	120명(중소기업)
실행제도	근로시간(Family Day), 휴가사용(태아건강검진 휴가), 일방식·문화(거점오피스)		

itm (주)아이티엠건축사사무소

(주)아이티엠건축사사무소는 1993년 창사 이래 건설사업관리, 건축설계, 도시재생 등 전 분야에서 기술역량을 축적해 온 종합엔지니어링 회사이다. (주)아이티엠건축사사무소는 구성원의 워라벨을 최우선 가치로 삼아 선택근로제·시차출퇴근제·재택근무제를 포함한 직무 맞춤형 유연근무제를 폭넓게 운영하고 있다. 초과근무 사전승인제, 집중근무시간제 등을 통해 불필요한 초과근로를 예방하고 업무 효율을 높였으며, 공동연차·샌드위치데이 등 다양한 휴가 제도를 마련해 자유로운 휴가 사용 문화를 정착시켰다. 또한 육아휴직, 학자금·출산지원금 등 실질적인 육아지원 제도를 확대하고, 가족 참여 행사를 운영하며 가족친화 문화를 강화하고 있다. 이러한 제도적 기반과 문화 개선을 통해 구성원의 삶의 질과 조직의 지속가능성을 함께 높여가는 일·생활 균형 체계를 구현하고 있다.

대표자	임재춘	업종	건설업
위치	서울시 강남구	근로자 수	710명(중소기업)
실행제도	선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 재택·원격근무제, 가족돌봄 휴가(유급), 간주근로시간제		

아주 컨티뉴엄

아주컨티뉴엄(주)은 1987년 서교호텔을 인수하며 호스피탈리티 산업에 진출했다. 아주컨티뉴엄은 아주그룹의 ‘행복의 선순환’ 철학을 바탕으로 신뢰 중심의 자율·유연근무 문화를 정착시켜, 구성원이 업무와 생활 여건에 맞추어 재택·시차출퇴근 등 근무 형태를 능동적으로 선택할 수 있는 환경을 조성하고 있다. 또한 임신·출산·육아 전 주기를 아우르는 생애주기 지원제도를 통해 난임 시술비, 산후조리원비, 배우자 유급 태아검진시간, 첫 달 육아휴직 급여 보전 등을 제공하여 구성원이 중요한 생애 이벤트를 안정적으로 준비할 수 있도록 돕고 있다. 아울러 연차 사용률 100% 실현을 위해 보너스 휴가, 샌드위치 휴무, 연말 오피스 클로징 등을 운영하며, 구성원이 회복과 성장을 균형 있게 이어갈 수 있는 일·생활 환경을 지속적으로 구축해 나가고 있다.

대표자	유재형	업종	부동산
위치	서울시 서초구	근로자 수	10명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 선택적 근로시간제, 재택근무제, 산후조리원비 지원		

RYSE

AUTOGRAPH COLLECTION
HOTELS

(주)아주호텔서교는 라이프스타일 호텔인 RYSE, Autograph collection을 운영하고 있다. RYSE는 서울 홍대의 문화·예술적 감성을 반영한 독창적인 브랜드 경험을 제공한다. 근로자의 일·생활 균형 실현과 인력 확보 경쟁력 강화를 위해 조직 전반에 유연근무제를 확대 적용하고 있다. 사무직 근로자에게는 재택근무, 선택적 근로시간제를 운영하며, 현장직 근로자에게는 스케줄 근무에 선택적 근로시간제를 추가 적용하여 업무량과 수요 변화에 대응할 수 있는 근무체계를 마련했다. 연차 사용 현황의 정기적 공유 및 KPI 반영을 통해 휴가 사용 촉진 정책을 체계화한 결과, 2023~24년 연차 사용률 100%를 달성했다. 또한 법정제도 이용 활성화를 위해 자동화 안내 시스템 구축, 육아기단축근로 동료지원수당 및 배우자 유사산휴가 도입 등 육아지원 제도의 확대를 시행했다.

대표자	문윤희	업종	숙박음식
위치	서울시 마포구	근로자 수	105명(중소기업)
실행제도	선택적 근로시간제, 재택근무제, 출산축하패키지, 생일자유급휴가		



(주)아크로스는 고기능성 메디컬 에스테틱 솔루션을 개발 및 제조하며 글로벌 시장에서도 기술력을 인정받는 기업이다. 우수한 탄성·점성·유지력을 갖춘 프리미엄 필러로 국내 및 해외에서 높은 인지도를 확보하고 있다. 임직원 삶의 질 보장, 직원 복지향상을 위해 시차출퇴근제와 Family Day(1개월마다 1회 4시간 근무) 등 다양한 유연근무제를 적극 도입해 운영하고 있다. 연 3일 하계 유급휴가와 창립기념일 유급휴일 등을 통해 충분한 휴식을 보장하고 있다. 또한 자녀교육비 지원 등 실질적인 육아지원 정책을 마련해 직원들의 부담을 덜고 있으며, 점심회식, 자율복장, 사내카페 운영 등 자율과 몰입 중심의 근무문화를 조성하고 있다. 회사와 직원이 함께 제도를 발전시키는 협력적 조직문화를 바탕으로 더 나은 일터를 만들어가고 있다.

대표자	김재운	업종	제조업
위치	강원도 춘천시	근로자 수	85명(대기업)
실행제도	시차출퇴근제, 하계유급휴가, Family Day(1개월 1회 4시간 근무), 자녀교육비 지원 등		



알파트론마린코리아(주)는 일본무선(JRC)의 자회사로서 세계 마린 일렉트로닉스 분야를 선도하는 고도의 기술력과 풍부한 경험을 기반으로 종합 브릿지시스템과 무선 항해장치 등 선박용 기기의 판매와 서비스를 제공하고 있다. 시차출근제와 재택근무제는 현재까지 안정적으로 유지되고 있으며, 이러한 제도는 직원들의 출퇴근 피로도를 줄이고 일·가정·육아·개인생활의 균형을 지원하는 회사의 대표적인 복지제도로 자리 잡았다. 또한, 유급연차는 2개월마다 잔여일수를 개별 안내하고 있다. 아울러 회사는 퇴근 후와 휴가 기간에는 긴급상황이 아닌 이상 업무 연락을 하지 않고 있다. 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제도는 활용율 100%를 기록하고 있으며, 이를 통해 육아기 직원들이 안심하고 일과 육아를 병행할 수 있는 근무 환경을 제공하고 있다.

대표자	이노우에신타로	업종	도소매
위치	부산시 동구	근로자 수	13명(중견기업)
실행제도	시차출퇴근제, 재택근무제, 생일휴가, 일·육아 병행		



(주)에큐온캐피탈은 리스·할부·기업·투자·개인금융 등 다양한 금융 솔루션을 제공하는 여신전문금융회사이다. PC OFF시스템과 시차출퇴근제를 통해 근로시간을 체계적으로 관리하며 정시 퇴근문화를 실천하고 있다. 집중휴가·반차·근속휴가·태아검진휴가 등 다양한 휴가제도와 70일 유급 출산휴가, 출산 축하금, 출산 관련 실손보험 등 실질적인 육아지원 제도를 갖춰 일육아 병행을 지원한다. 또한 포커스룸, 스트레칭룸, 휴게공간 조성하고 함께 온보딩 프로그램, 동호회, 사내 특강 등 소통과 성장을 위한 환경을 마련하고 있으며, 건강검진·주택자금 융자·학자금·심리상담·상조서비스 등 폭넓은 복지제도를 통해 임직원이 만족하며 일할 수 있는 근무환경을 구축하고 있다.

대표자	이중무	업종	금융보험
위치	서울시 영등포구	근로자 수	183명(대기업)
실행제도	시차출퇴근제, PC OFF제도, 다양하고 유연한 휴가제도, 일·육아 병행 지원		



(주)애나두는 2008년 설립된 기업으로 교육·외국어 교육 서비스 분야 중소기업이다. 서울시 강남구에 본사가 위치해 있으며 여성이 직원의 절반 이상을 차지하고 있다. 전사적으로 시차출퇴근제를 도입하여 직원들이 자유롭게 출퇴근 시간을 조절할 수 있도록 하고 있다. 주당 평균 근로시간은 36.73시간이며 직원들은 100% 이상 연차휴가를 자유롭게 사용하고 있다. 매월 마지막 주 금요일마다 조기퇴근제를 시행하며 생일조기퇴근(해피벌써데이), 입학/졸업식 휴가(리틀크루데이), 모성보호제도, 장기근속휴가가 활성화되어 있다. 직원들간 소통 프로그램을 통해 조직문화 개선에도 노력하고 있다. 일·생활 균형을 실현하는 체계를 강화하고 있는 회사로 발전하고 있는 회사다.

대표자	김정수, 김민철	업종	교육서비스
위치	서울시 강남구	근로자 수	84명(대기업)
실행제도	시차출퇴근제, 재택근무제, 월 1회 금요일 조기퇴근제, 일·육아 병행		



(주)에듀서브는 1:1 원어민 전화·화상 영어 서비스를 제공하는 온라인 교육기업으로 한국 브랜드 선호도 1위 9년 연속 수상에 빛나는 ‘민트영어’ 브랜드로 잘 알려져 있다. 중소기업 최고 수준의 복지제도, 직접 개발한 교재와 시를 활용한 차별화된 커리큘럼으로 고객과 임직원 모두에게 사랑받는 기업이다. 에듀서브는 일·생활균형을 최우선 가치로 삼고, 직원에게 충분한 재량권과 주인의식을 부여하여 업무 효율성을 극대화하는 중소기업 최고의 복지를 지향하고 있다. 이를 위해 출퇴근 시간을 ‘분’ 단위로 정확히 관리하는 ‘FLEX 시차출퇴근제’, ‘민트 야근 없는 날’, ‘장기근속자 리프레시 휴가’ 등의 제도를 시행 중이다. 아울러 ‘시간외근로 사전승인제’를 활용하여 불필요한 초과근로를 예방하고 있으며, 자유로운 유급휴가 사용, 실용적인 일·육아 병행제도의 도입으로 구성원들의 일·생활균형을 보장하고 있다.

대표자	손영희, 정명진	업종	교육서비스
위치	서울시 구로구	근로자 수	23명(중소기업)
실행제도	‘분’단위 FLEX 시차출퇴근제, 장기근속자 리프레시 휴가, 시간외근로 사전승인제		



(주)에르모어는 국내 대표 육아·생활 쇼핑 플랫폼 더에르고를 운영하는 회사로 소비자 경험 기반 상품 운영과 데이터 기반 온라인 마케팅을 전문적으로 하는 회사다. 직원들은 8시 또는 9시 출근시간을 사전 허락 또는 신청 없이 당일 자신이 결정하여 출근할 수 있고 특정 업무에 종사하는 근로자들에게 과도하게 연장근로 시간이 발생하지 않도록 총 근로시간에 대한 모니터링을 정기적으로 실시 하고 있다. 일이 많을 때와 적을 때를 구분하여 직원들이 자율적으로 근로하게 하여 업무환경에 대한 만족도가 매우 높다. 상호존중, 배려의 문화가 정착되어 육아 등 개인사로 인해 조기 퇴근, 휴가 사용이 자유로운 회사다.

대표자	허선희	업종	도소매
위치	경기도 용인시	근로자 수	490명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제 등		

EverydayHappy

(주)에브리데이해피는 국내 기능성 언더레이어 시장을 개척한 선도 기업으로 기능성 의류 개발에 앞장서고 있다. 시차출퇴근제, 선택적 근로시간제, 근로시간 단축제 등 다양한 유연근무제를 도입해 근로자의 근무 선택권을 확대하고 있다. 또한 회의는 30분 이내로 진행하고 매주 월요일을 ‘NO 회의 DAY’로 운영하는 등 불필요한 업무를 줄여 집중 근무 문화를 정착시키고 있으며 정시 퇴근을 원칙으로 하여 퇴근 시간 10분 내 업무를 마무리하도록 독려함으로써 개인 생활을 보장하고 있다. 사유 기재 없이 자유롭게 사용할 수 있는 연차휴가, 10년 이상 근속 직원에게 최대 한 달의 안식휴가 부여, 매주 금요일 30분 조기퇴근하는 ‘가족사랑의 날’, 휴가지나 여행지에 서 근무할 수 있는 워케이션 제도 등을 통해 구성원이 충분히 회복할 수 있는 환경을 마련하고 있다.

대표자	이상훈	업종	도소매
위치	서울시 광진구	근로자 수	16명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 선택적 근로시간제, 시간 단위 연차, 가족사랑의 날 조기퇴근제		



주식회사 에스디

건축구조기술사사무소 | 안전진단전문기관

(주)에스디는 국민 안전을 최우선으로 하는 건축구조기술사사무소 & 안전진단전문기관이다. 선택적 근로시간제·시차출퇴근제 등 유연 근무제도를 폭넓고 실질적으로 적용하고 있다. 또한 매주 금요일 1시간 단축근무를 시행하여 편안한 주말 준비와 회복의 시간을 보장한다. 장기 근속 직원에게는 3년 연속 근무 시 유급 휴가 5일을 부여하여 휴식과 재충전을 응원하며, 출산휴가·육아휴직을 적극 장려하고 남성 육아휴직 또한 당연한 문화로 정착시키고 있다. 휴가와 연차는 눈치가 아닌 자율과 존중으로 사용할 수 있으며, 근무시간 외 업무지시는 최소화하여 퇴근 이후의 삶과 가족·개인 시간을 철저히 보장한다. 또한 직원의 성장을 기업의 성장으로 연결하기 위해 자기개발비 지원 프로그램을 운영, 모든 구성원이 새로운 도전과 학습을 지속할 수 있도록 돕고 있다.

대표자	이기석	업종	전문과학
위치	서울시 금천구	근로자 수	14명(중소기업)
실행제도	선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 일·육아 병행		

sd

에스디티(주)는 양자표준기술 전문기업으로 국내에서 유일하게 연구 중심 단계를 넘어 산업화 기반을 갖춘 Full-stack 양자기술 전문 기업이다. SDT의 핵심 제도인 ‘완전 선택적 근로제도’는 임직원이 월 단위로 업무 리소스를 자유롭게 분배할 수 있도록 보장하며, 프로젝트 종료 후 누적 근무 시간을 충분히 보충할 수 있는 휴식 시간을 제공한다. 이로 인해 개인의 일과 삶의 균형을 효율적으로 실현할 수 있다. 이 제도는 지각 개념을 없애 임직원의 자율성을 극대화했으며, 경가·충북·강원 등 광역권 거주 우수 인재의 장기 근속 기반이 되고 있다. 또한 육아와 개인 용무 시간을 자유롭게 활용할 수 있으며, 제주 숙소 제공 등 복지 혜택도 강화됐다. 서울 강남 본사와 구로 생산 현장 간 통합 업무 흐름을 통해 효율적 협업 체계도 유지하고 있다.

대표자	윤지원	업종	전문과학
위치	서울시 강남구	근로자 수	80명(중소기업)
실행제도	완전 선택적 근로제, Family Day, 거점오피스, 일방식 문화, 근속포상(1주년 부터 모든 연차 수), 제주도 숙소 지원		



SML Genetree

SML제니트리 2015년 설립된 중소기업으로, PCR 및 NGS에 기반한 체외진단 의료기기 시약을 제조하는 분자진단 전문기업이다. 최근 NamuPlex 브랜드를 성공적으로 론칭하는 등 괄목할 만한 성장을 지속하고 있다. SML제니트리는 직원의 삶과 성장이 조화를 이루는 지속가능한 기업문화조성을 위해 유연한 근무환경과 가족친화 제도를 운영하고 있다. 자유로운 연차사용문화, 반차 및 반반차 제도, 시차출퇴근제를 운영하여 개인일정에 맞춰 업무스케줄을 조율할 수 있다. 특히 사업적 긴급성을 요구하는 경우를 제외하고 정시퇴근과 근무시간을 준수하는 기업문화가 내재화되어 있어 제도가 명목에 그치지 않고 실질적으로 활용되고 있다. 대표적인 가족친화 제도인 가족돌봄휴가, 육아기 근로시간 단축, 배우자출산휴가, 난임휴가 등도 직원들이 활발히 사용하고 있다.

대표자	이동수	업종	제조업
위치	서울시 송파구	근로자 수	41명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 반반차, 일·육아 병행 장려		



SMI

[주]에스엠인스트루먼트

(주)에스엠인스트루먼트는 2006년에 설립된 이래 휴대용 음향카메라, 초음파 카메라, BSR 톨즈 등 산업 분야의 효율성을 높이는 다양한 혁신 제품을 개발 공급하는 전문 기업이다. 특히, 산업 현장에서 발생하는 누설(Leakage) 및 아크(Arc)의 위치를 시각적으로 표현하는 초음파 화상카메라를 개발하여 기술을 확장하고 있다. 유연 근무 및 휴가 제도: 시차출퇴근제를 전사적으로 도입하여 직원들에게 유연한 업무 환경을 제공하며, 자유로운 유급휴가 사용을 장려한다. 복리후생 지원: 근속 포상금 지급을 통해 장기 근속자를 우대하고, 체력단련비를 지원하여 직원들의 건강한 삶을 돕고 있다. 투명한 조직 문화: 회사와 직원이 함께 참여하는 타운홀 미팅을 정례화하여, 회사 전체의 목표를 함께 수립하고 달성하는 협력적인 문화를 구축하고 있다.

대표자	김영기	업종	제조업
위치	대전시 유성구	근로자 수	47명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 근속포상금(5주년, 10주년, 15주년, 20주년)지원		



SK 에스온

(주)SK에스온은 석유개발사업을 통해 대한민국의 에너지 독립과 지속가능한 내일을 위해 힘쓰는 SK이노베이션 계열 내 핵심 회사이다. 선택근무제, 재택근무, 개인별 근무시간 설계 시스템을 통해 자율적으로 근로시간을 관리하고, 온/오프라인 공간 재정비를 통한 공유오피스 및 원격근무 환경 조성으로 유연근무를 지원하고 있다. PC Off (19시) 도입 및 다양한 휴가제도로 초과근무 감축, 충분한 휴식을 보장하고 있다. 숏생애에 걸친 육아지원제도로 일·가정의 조화를 추구하며, 수평적 소통과 자기주도적 문화를 통해 구성원의 행복을 강화하고자 한다. 특히 구성원이 주도하여 회사 제도를 만드는 문화가 형성되어 있는 점이 강점이다.

대표자	명성	업종	광업
위치	서울시 종로구	근로자 수	59명(대기업)
실행제도	선택적근무제, 시차출퇴근제, 재택·원격근무제, 일·육아제도		



에스케이하이닉스(주)는 1982년 설립하여 반도체 소자 제조 및 판매를 주요사업으로 하는 글로벌 테크기업으로 D램과 낸드플래시를 아우르는 ‘풀스택 시메모리 프로바이더(Full Stack AI Memory Provider)’로 성장하고 있다. 2024년 기준 주요 지표인 유연근무 활용률 64.42%로 직전년도 1년간 재직 총 근로자수 28,385명 중 유연근무제 활용 인원은 18,285명이다. 주당 평균 근로시간은 33.87시간, 연차소진률은 72.75%로 법정 기준을 상회하며 제도 정착도가 높은 수준이다. 유연근무제·근로시간 단축·일·육아 병행, 조직문화 개선 등 전 영역에서 전산 기반 관리체계와 명문화된 제도 운영으로 전체적으로는 기업가치인 ‘행복·성장·성과’ 선순환 구조를 중심으로 안정적인 기업문화를 가지고 있다.

대표자	곽노정	업종	제조업
위치	경기도 이천시	근로자 수	28,385명(대기업)
실행제도	자율형선택근무제, 재택근무제, 거점오피스, Happy Friday, 일·육아 병행		



(주)에스씨케이는 1991년 소프트뱅크 투자로 출범한 국내 대표 IT 유통 기업으로, 글로벌 SaaS와 다양한 보안 솔루션을 제공하고 있다. 주요 벤더와의 파트너십을 기반으로 고객의 디지털 전환과 보안 혁신을 지원하며 성공적인 비즈니스 환경 조성에 기여하고 있다. 당사는 필요 인력의 130%를 확보하는 사업 구조를 바탕으로, 임직원이 다양한 일·생활균형 제도를 자유롭게 활용할 수 있는 근무 환경을 조성하고 있다. Smart Work 제도(거점오피스·재택근무·자율좌석제)와 유급연차 100% 사용이 가능한 Office Closing, 시차출근제 등의 유연근무제를 운영하며, 임직원의 건강을 위한 정기 건강검진과 마음챙김 프로그램 제공, 여가·자기계발을 위한 Benefit Program 운영 등, 임직원의 행복과 회사의 지속 가능한 성장을 함께 실현하는 환경이 형성되어 있다.

대표자	이승근	업종	정보통신업
위치	서울시 강남구	근로자 수	112명(중소기업)
실행제도	SmartWork제도, 시차출퇴근제도시행, 워라벨 제도 확립		



(주)에어로마스터는 풍부한 항공관련 지식과 경험을 갖춘 우수한 인재들이 항공기용 전자장비 개발 및 공급, 항공기용 응용 및 탑재 소프트웨어 개발, 항공관련 지상시스템 개발 및 공급, 와이어 하네스 생산 등의 서비스를 제공하고 있는 항공 기반기술 솔루션 및 서비스 업체이다. 시차출퇴근제를 시행하여 유연한 근무 환경을 제공하고, 자유로운 유급휴가 사용을 적극 장려하여 직원의 휴식 권리를 보장한다. 또한 매일 별도의 휴식시간(오전/오후 10분)을 부여하여 근무 중 재충전 시간을 확보하고 있다. 특히, 육아휴직 후 복귀 직원의 고용 안정을 보장하며 일과 육아 병행을 지원하고, 장기근속 포상 휴가 및 포상금을 통해 직원의 노고에 보답한다. 당사는 앞으로도 직원들의 목소리에 귀 기울이며 만족도 향상과 업무 몰입도 제고를 위해 기존 제도를 지속적으로 발전시켜 나갈 것이다.

대표자	서정배	업종	정보통신업
위치	경상남도 사천시	근로자 수	52명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 장기근속포상, 자유로운 연차사용, 일·육아 병행지원		



(주)에이씨케이는 1999년 설립된 의료 IT 기업으로, LIS와 검사장비 인터페이스 구축을 통해 의료기관의 디지털 전환을 선도하고 있다. 또한 각종 검사 결과를 병원 전산시스템(OCS·HIS·EMR)과 연동하는 핵심기술을 바탕으로, 빠르고 정확한 의료데이터 처리를 통해 의료 서비스의 질적 향상을 목표로 하고 있다. 임직원의 워라벨 제고와 근무 문화 혁신을 위해 다각적인 제도를 운영하고 있다. 선택적 근로시간제, 재택·원격근무 등 유연근무제를 전사적으로 도입했으며, 30대 단위의 유급휴가 활용을 통해 일·생활 균형을 실질적으로 보장하고 있다. 또한 연차축진 제도, 경조 휴가 및 경조비 지원, 교육비 지원, 장기근속자 포상 등 종합적인 복지제도를 기반으로 임직원이 안정적으로 성장할 수 있는 근무환경을 조성하고 있다.

대표자	조선주	업종	정보통신업
위치	경기도 하남시	근로자 수	97명(중소기업)
실행제도	선택적 근로시간제, 재택·원격근무제, 자유로운 휴가사용, 일방식·문화		



HD현대일렉트릭은 발전·송전·배전 전 과정에 필요한 전력기기를 제조하고 에너지 솔루션을 제공하는 글로벌 기업이다. 변압기, 차단기, 배전반 등 핵심 제품과 ICT 기반 스마트 에너지 솔루션을 통해 친환경·고효율 전력 인프라 구축을 선도한다. 현재 135개국 3,600여 고객사에 안정적이고 지속 가능한 에너지 솔루션을 공급하고 있다. 그룹 핵심가치를 내재화 하기 위해 일렉트릭만의 일하는 방식(Way of Working)을 개발하고, 내재화 워크숍을 통해 일하는 방식을 새롭게 정립하고자 한다. 또한 대표이사가 직원들과 함께 소통할 수 있는 <석다방>, <비어드림> 행사를 통해 수직적인 문화를 개선하고자 하였으며, <인 멘토링>, <Chage Agent> 제도 등을 통해 경직된 문화 개선에 노력하고 있다.

대표자	김영기	업종	제조업
위치	경기도 성남시	근로자 수	2,022명(대기업)
실행제도	재택근무, 거점오피스, 워케이션, 출산·안심보험 패키지, 행복맘 패키지, 육아 지원 제도 등		



(주)에프앤엘코퍼레이션은 빠른 성장과 지속가능한 브랜드 구축을 동시에 실현하며, 출시 3년 만에 연 매출 406억을 달성한 소비재 전문 기업이다. 에프앤엘코퍼레이션은 인력 유지·채용 경쟁력 강화를 위해 자율·시차출퇴근제, 재택근무 등 유연근무제를 운영하며 워라벨 중심 문화를 구축하고 있다. 연차 사용률 100%를 유지하며 건강검진휴가, 생일·기념일 휴가 등 다양한 복지휴가를 제공하고 반차·반반차로 일상적 유연성을 강화했다. 또한 주차비·종합건강검진·교육비 지원 등 실질적 복지와 분기별 타운홀, 1:1 코칭(3M Review)으로 소통 중심의 상향식 문화를 만들고 있다. ‘런치데이’ 운영과 휴식 공간 개선 등 구성원 만족도를 높이는 제도를 확대하며, 자율과 책임의 균형을 기반으로 일·생활 균형 우수기업으로서 성장을 지속하고 있다.

대표자	이상훈, 한송희	업종	제조업
위치	서울시 영등포구	근로자 수	98명(중소기업)
실행제도	자율출퇴근제, 시차출퇴근제, 재택·원격근무제, 일·육아 병행		



(주)에피바이오텍은 탈모 치료제 연구개발에 특화된 바이오기업이자 코넥스 상장사로, 세포치료제·항체치료제 등 파이프라인을 개발하며 KOSDAQ 이전 상장을 준비 중이다. 송도 GMP 센터를 기반으로 세포치료제 생산·분석 및 탈모 유효성 평가 서비스를 제공한다. (주)에피바이오텍은 시차출퇴근제를 중심으로 한 유연근무제를 운영하여 대부분의 직원이 개인 일정에 맞춰 근무시간을 선택하고 있다. 연차는 반차까지 자유롭게 사용 가능하며, 간소화된 결재 절차와 연차축진 제도 운영으로 연차 사용률 100% 이상을 달성했다. 또한 야근 사전 승인제·정시퇴근 알림 등으로 초과근무를 최소화하고, 전자결재·화상회의 등 디지털 협업 환경을 통해 효율적인 업무 문화를 구축하고 있다.

대표자	성종혁	업종	전문과학
위치	인천시 연수구	근로자 수	25명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 반차, 연차 자유 사용, 일·육아 병행		



(주)엔공구는 2017년 설립된 혁신형 제조·유통 기업으로, 자동차 카케어 전문 자동차용품뿐만 아니라 전자부품·생활용품을 제조하고 플랫폼 기반의 전자상거래 사업을 전문적으로 운영하고 있다. 자동차용품 제조·유통, 물류대행, 소프트웨어 개발 등 다양한 사업 영역을 기반으로 고객에게 신속하고 정확한 서비스를 제공하고 있다. 엔공구는 직원의 워라벨 향상을 위해 선택근무제, 시차출퇴근제 등 유연근무제를 운영하며 안정적인 근무환경을 조성하고 있다. 출산·육아기 근로 지원제도, 육아휴직, 배우자출산휴가 등을 적극 운영하여 가족친화적인 기업 문화를 구축하고 있다. 또한 일학습병행제와 다양한 직무훈련을 통해 청년·중장년 직원의 역량 성장을 지원하고 있으며, 여성인턴제와 청년 일 경험 프로그램 등을 활용해 지속 가능한 인재 확보와 조직 경쟁력 강화에 힘쓰고 있다.

대표자	최만수	업종	제조업
위치	광주시 남구	근로자 수	31명(중소기업)
실행제도	유연근무제 시행, 시간차연차 사용, 가족돌봄휴가, 출산·육아휴가		



(주)엔소프트는 20년 업력을 보유한 스마트팩토리 솔루션 구축 전문 IT 기업으로, 우수한 역량을 보유한 개발자 및 연구자를 기반으로 MES, WMS, AI기술 등을 공급하고 있다. 근로자가 최적의 업무 효율을 낼 수 있는 시간에 근무할 수 있도록 시차출퇴근제를 기반으로 한 유연근무를 추진하고 있으며, 눈치 보지 않는 자유로운 연차 사용(사용률 95%)과 미사용 연차 수당 지급을 바탕으로 근로자의 실 권리를 보장하고 있다. 출산 및 육아휴직 사용 후 업무 복귀율 100%이며, 여성이 근로하기 좋은 회사로 인지되고 있다. 장시간 앉아서 근무하는 직원들을 위해 건강장려금을 지급하여 운동을 권장하고 있으며, 또한 직원 휴게실을 조성하여 안마의자, 수면장소 등을 활용할 수 있게 했다. 경조사 지원금, 명절 상여금 및 선물, 연말 성과급 등을 제공하여 직원들의 사기를 높이고 있다.

대표자	최대현	업종	정보통신업
위치	울산시 남구	근로자 수	29명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 미사용 연차 수당, 건강장려금, 경조사 지원금, 해외워킹샵, 해외출장 수당		



(주)엘엔에프는 2차전지 핵심 소재인 양극재를 생산하는 글로벌 소재 기업이다. 전기차 및 ESS용 하이니켈 양극재 기술력을 기반으로 성장해왔으며, 최근 LFP 제품군까지 사업을 확대하고 있다. 지속적인 기술 혁신과 생산능력 확대를 통해 미래 에너지 산업을 선도하고 있다. 엘엔에프는 직원의 삶과 업무가 균형을 이루는 근무 환경 구축을 위해 주 4.5일제, 4조 2교대, 선택적 근로시간제, 시차출퇴근제 등 다양한 유연근무제를 운영하고 있다. 주 1회 정시퇴근제를 통해 초과근로를 최소화하며, 일·육아 병행제도를 강화하여 출산과 육아가 경력의 단절 없이 자연스럽게 이어질 수 있도록 지원하고 있다. 직원의 자율과 책임을 기반으로 한 일하는 방식 개선을 추진하며, 회사와 구성원이 함께 제도를 발전시켜 가는 조직 문화를 만들어가고 있다.

대표자	허제홍	업종	제조업
위치	(본사) 대구시 달서구	근로자 수	1,844명(중견기업)
실행제도	주 4.5일제, 4조 2교대, 선택적근로시간제, 시차출퇴근제, 주 1회 정시퇴근제, 일·육아 병행		



(주)연안항만엔지니어링

(주)연안항만엔지니어링은 ‘사람 중심의 함께하는 기업’을 지향하며 항만·어항, 건설사업관리 및 환경 등 SOC 전반을 아우르는 전문 엔지니어링 기업이다. 선도하는 기술력과 R&D 역량을 바탕으로 ISO 및 벤처·가족친화기업 인증 등을 획득했으며, ‘We all Together’라는 핵심 기업가치 아래 고객에게 최고의 기술과 품질을 제공한다. 임직원의 일·가정 양립과 삶의 질 향상을 위해 주 3시간 단축 근무제를 시행하고 있으며, 노사협의 회를 운영하여 자유로운 휴가 사용과 임직원이 상생하는 기업 문화를 만들어가고 있다. 특히 육아와 업무의 실질적인 병행을 돕기 위해 법적 기준을 넘어서는 100일의 출산휴가를 제공하고, 자녀 입학 축하금 및 학교 행사 참여를 위한 유급 반차를 지원하는 등 가족 친화적인 복지 제도를 갖추고 있다.

대표자	고성훈	업종	전문과학
위치	부산시 동구	근로자 수	160명(중소기업)
실행제도	근로시간 단축제, 출산휴가 확대, 자녀 학교 행사 반차, 독감 예방 접종비 지원		



오픈엣지테크놀로지(주)는 사람과 기술이 만나는 접점을 넓혀가는 AI 반도체 IP 플랫폼 전문 기업으로 신경망 처리장치인 NPU IP와 통합 메모리 시스템 IP를 개발하여 고성능, 고효율 반도체 개발에 기여하고 있다. 오픈엣지테크놀로지(주)는 스스로 성장하고 일하고 싶은 회사 문화를 만들고자, 다양한 제도를 도입하여 운영하고 있다. 반도체 설계 업무 특성상 프로젝트 집중 근무가 필수인 상황을 고려하여 유연한 근무 환경 조성을 위해 선택적 근로 시간제를 운영하고 있으며, 자유로운 유급휴가 사용, 연말 일주일의 전사 Vacation 및 근로자 휴가 지원 사업 등을 통해 임직원의 Refresh 활동 지원도 확대하고 있다. 매월 CEO 주관 Townhall 미팅 및 월 1회 Happy Friday 사내 행사를 통해 격의 없는 소통 활동으로 상호 신뢰하고 함께 성장할 수 있는 회사를 만들고 있다.

대표자	이성현	업종	전문과학
위치	서울시 강남구	근로자 수	121명(중소기업)
실행제도	선택적 근로시간제, 연말 Vacation 제도, 자녀 교육비 지원, 일·육아 병행		



(주)와이즈에이아이는 AI 기반 커뮤니케이션 플랫폼 기업으로, 병원 및 의료기관을 대상으로 예약, 상담, 고객 응대 업무를 자동화하는 솔루션을 개발하고 있다. AI 콜과 챗봇 기술을 활용한 솔루션으로 400개 이상의 고객사를 확보하고 있으며, 2025년 8월에는 ‘AI Page’를 출시하여 온라인 고객 소통 및 예약 관리 시스템을 혁신적으로 개선하고 있다. (주)와이즈에이아이는 우수사원 표창과 성과급 지급을 통해 직원들의 사기를 증진시키며 성과 중심의 보상체계를 확립했다. 이와 함께, 건강검진과 헬스장 지원을 통한 임직원의 건강 증진을 도모하며, 시차출퇴근제, 장검다리휴가 등 일생활 균형을 위한 제도를 통해 수평적이고 유연한 조직문화를 함께 마련하고있다.

대표자	송형석	업종	정보통신업
위치	경기도 성남시	근로자 수	110명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 일·육아 병행, 건강검진, 헬스장 지원 등		



(주)우리홈쇼핑(롯데홈쇼핑)은 TV/데이터 홈쇼핑, 모바일/라이브커머스, 오프라인 을 아우르는 미디어 커머스 회사이다. 온오프라인과 글로벌 시장 점점 확대로 멀티채널 상품 Provider 전략을 강화하고 있으며, 자체 캐릭터 벨리곰 IP를 통해 Media Commerce Company로 성장하고 있다. 시차 출퇴근제, 정시 PC ON/OFF 제도,매주 수/금 홀데이 1시간 조기퇴근, 점심시간 1.5시간이 시행 중에 있으며, 장기 근속 휴가 및 프레시 포상 휴가, 생일 조기퇴근, 연차 활성화 적립금 지원 등 일생활 균형 근무환경 조성에 앞장서고 있다. 또한 남성의무육아휴직, 난임 치료 지원, 배우자 태아검진 외출과 같은 육아 병행 지원제도도 적극 운영중이다. 특히 25년 1월 직원들과 함께 선택한 새로운 일하는 방식(WoW, Way Of Working)을 선포, 자율과 효율에 기반한 조직문화 혁신을 만들어가고 있다.

대표자	김재겸	업종	도소매
위치	서울시 영등포구	근로자 수	875명(대기업)
실행제도	시차출퇴근제, 일·육아 병행		



(주)원익큐엔씨는 1983년 창립 이후, 반도체 소재 부품의 국산화와 반도체 제조 공정의 핵심 소재인 쿼츠 분야에서 세계 1위를 달성한 기업이다. Global No.1 High-end 부품 소재 회사라는 비전을 가진 원익큐엔씨는, 기업의 성장만큼 직원들의 일생활 균형을 위해 다양한 제도 시행과 기업문화를 조성하는데 많은 노력을 기울이고 있다. 2018년 유연근무제 도입 후 95%에 육박하는 활용률을 자랑하고 있으며, 직원들은 재택 근무/시차출퇴근제/선택적 근로시간제 등 다양한 선택지를 통해 스스로 일과 생활의 균형을 챙길 수 있다. 또한, 회사는 해외배낭여행 지원/하계휴가 및 숙소비 지원 등으로 직원들의 Refresh를 책임지고, 출산 축하금 및 복지포인트 지급, 자녀 입학축하금 및 학자금 지원 등을 통해 일/가정 양립 문화 정착에도 많은 노력을 기울이고 있다.

대표자	백홍주	업종	제조업
위치	경상북도 구미시	근로자 수	1,212명(중견기업)
실행제도	선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 재택·원격근무제, 일·육아 병행		

※ 근로자 수 : '25.11월末 기준 (신청서 제출 기준은 1,182명)



(주)웹젠은 디지털 시대의 놀이 문화를 선도하는 기업, 디지털 엔터테인먼트를 창조하는 기업으로서 2000년 설립 이후 국내 최초 Full 3D 온라인 게임 ‘뮤 온라인’을 시작으로 ‘R2’, ‘샷온라인’ 등 다수의 PC온라인게임과 모바일게임을 개발 및 퍼블리싱하고 있는 게임 전문 기업이다. 선택적 근로시간제를 시행하고 있으며, 전 구성원은 핵심 업무 시간인 코어타임(11:00~16:00)을 준수하고, 그 외의 출퇴근 시간은 개인의 생활 패턴과 업무 계획에 따라 자율적으로 조절하여 근무하고 있다. 연차는 반차로 분할해서 사용 가능하다. 편리한 그룹웨어 시스템과 코어타임제라는 합리적인 제도가 결합하여, 일과 생활의 균형이 조직의 핵심 운영 방식으로 정착했다. 사내 어린이집 운영 및 자녀 코딩 교육 지원 등 직원 가족에 대한 투자도 진행 중이다.

대표자	김태영	업종	정보통신업
위치	경기도 성남시	근로자 수	476명(중견기업)
실행제도	선택적근로시간제, 초과근로관리, 육아지원제도, 사내 동호회 지원 등		



(주)유라코퍼레이션은 자동차의 배선시스템인 와이어링하네스, ICU등의 각종 전장 제어모듈을 설계 개발하는 1993년 설립된 자동차 전장부품 전문기업이다. 취업규칙에 명시된 선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 재택근무 등 다양한 유연근무 옵션을 제공하여 임직원의 근무 자율성을 지원한다. 펜데믹 기간동안 축적된 재택근무 운영 노하우와 성과를 기반으로 상시적인 유연근무 제도를 적극 권장하고 있으며, IT인프라 고도화 및 판교R&D센터 내 비대면 협업/교육용 라이브 교육장 마련 등 환경조성에도 힘쓰고 있다. 또한 직원만족도조사, 간담회등 다양한 소통 채널을 통해 직원 의견을 수렴하여 제도의 실효성을 높이고, 새로운 유연근무 모델 도입을 검토하는등 유연근무 활성화를 위해 노력하고 있다.

대표자	엄대열	업종	제조업
위치	경기도 성남시	근로자 수	2,088명(중견기업)
실행제도	선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 재택·원격근무제, 유급연차분할제도, 일·육아 병행		



(주)유빅스테라퓨틱스는 Degraducer® 플랫폼을 기반으로 기존 치료제로는 접근이 어려운 표적 단백질까지 선택적으로 분해하는 혁신적 항암 신약을 개발하는 바이오테크 기업이다. 유빅스테라퓨틱스는 구성원의 업무 특성과 생활 리듬에 맞춰 시차출퇴근제와 재택근무제를 운영하며, 근로자가 보다 유연하게 근무할 수 있는 환경을 조성하고 있다. 또한 조기퇴근제(주 4.5일), 장기근속휴가, 여름휴가, 건강검진휴가 등을 통해 충분한 휴식과 건강한 근무 환경을 지원하고, 초과근로 사전 승인 절차를 운영하여 불필요한 장시간 근무를 예방하고 있다. 아울러 구성원 의견을 바탕으로 제도를 지속적으로 개선해 나가며, 실제 활용 가능한 일·생활균형 문화를 구축하기 위해 노력하고 있다.

대표자	서보광	업종	전문과학
위치	서울시 송파구	근로자 수	38명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 재택근무제, 조기퇴근제(주4.5일), 장기근속휴가, 여름휴가, 건강검진휴가		



(주)유한양행은 직원들의 일생활균형을 위하여 선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 간주근로제와 같은 다양한 유연근무제를 전사적으로 활성화하여 일과 가정의 양립을 지원하고 있다. 특히, 직원들의 충분한 휴식과 재충전을 우선하여, 법정 연차 외에 유급 연차 7일과 하기휴가 3일을 추가 지급하고 있고 장기근속에 따른 특별 휴가도 부여하여 모든 직원의 일생활 균형을 위해 제도를 운영하고 있다. 또한, 정시 퇴근 문화 정착과 초과 근로 감축 노력을 병행하고 있다. 가족친화적 기업문화 조성을 위해 자녀 1인당 1천만 원의 파격적인 출산 지원금을 지급하며, 육아휴직 시에는 대체 인력을 채용하여 동료직원의 업무 부담을 최소화함과 동시에 휴직자가 심리적 부담없이 사용할 수 있도록 지원한다. 이와 더불어 사원운영위원회 등 수평적 소통 채널을 통해 직원들의 의견을 반영하고 있다.

대표자	조옥제	업종	제조업
위치	서울시 동작구	근로자 수	2,154명(중견기업)
실행제도	선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 간주근로시간제 일·육아 병행 등		



(주)이너턴스는 플랜트 소음진동과 관련한 꾸준한 연구개발을 통해, 해외 기술력을 대체하고자 하는 궁극적인 목표를 가지고 있다. 또한, 국내 도로교통소음, 철도소음, 항공소음, 바닥충격음 층간소음 분야에 대한 기술력을 강화하여 환경 소음진동 분야에 대한 서비스를 제공하고 있다. 선택적근로시간제(탄력근무제) 시행 및 승인없는 연차사용과 결재서류 시스템을 간소화하여 업무 효율성을 높였으며, 시간외업무 사유 검토제도로 초과 근무 감축을 위해 노력했다. 또한, 출산휴가 및 육아휴직뿐만 아니라 결혼축하금, 출산축하금 및 육아수당(미성년자녀)까지 지원을 확대하였고 2025년부터는 생일 연차, 건강검진 연차 등 유급휴가를 늘리며 다양한 복지를 제공하기 위해 직원들과 논의하며 적극 반영하고 있다.

대표자	임진이, 정천우	업종	전문과학
위치	서울시 용산구	근로자 수	12명(중소기업)
실행제도	탄력근무제, 시간단위 연차 사용가능, 일·육아 병행, 결혼축하금, 출산축하금		



(주)이엘피는 1999년 창립 이후 디스플레이 및 검사·계측 분야의 기술 혁신을 주도해 온 기업이다. AI 비전 검사와 초정밀·고속 계측 기술을 기반으로 미래 산업을 위한 새로운 솔루션을 지속적으로 개발하고 있다. (주)이엘피는 임직원의 삶의 질을 높이기 위해 일·생활 균형 제도를 적극 운영하고 있다. 시차출근제를 통해 개인 사정에 맞는 유연한 출퇴근이 가능하며, 징검다리 연휴 휴가 촉진으로 충분한 재충전 기회를 제공한다. 명절·가정의 달·연말 등 주요 시기에는 선물과 복지 혜택을 지원하여 구성원의 마음을 살피고 있다. 또한 사내 동호회 활동비 지원을 통해 건강한 소통과 취미 활동을 장려하고 있다. 이와 같은 실질적인 제도를 바탕으로 직원들이 일과 삶을 균형 있게 누릴 수 있는 환경을 지속적으로 만들어가고 있다.

대표자	이재혁	업종	제조업
위치	경기도 화성시	근로자 수	161명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 시간단위 연차 사용, 결혼·출산축하금, 자녀학자금		



(주)이지엠앤씨는 종합 마케팅 서비스를 제공하는 회사로 파트너사 관리, 고객 상담 및 데이터 기반 운영 지원 등 실무형 마케팅 역량을 바탕으로 고객 경험과 사업 성과를 지속적으로 강화해왔다. (주)이지엠앤씨는 노동자가 회사의 핵심 경쟁력이라는 인식 아래, 구성원의 일·생활균형을 중심으로 다양한 제도를 전사적으로 운영하고 있다. 주 35시간제와 30분 단위 연차 사용을 통해 근로시간의 자율성을 보장하고 있으며, 초과근무 사전승인제와 전사 HR 플랫폼 통합을 통해 업무 전반의 효율성과 체계를 강화했다. 또한 육아수당 지급과 출산휴가·육아휴직 통합 신청 절차 등 일·육아 병행을 위한 제도를 마련해 구성원의 실질적인 육아 지원을 확대하고 있다. 회사는 다양한 업무용 시 툴을 보급하여 업무시간 단축과 생산성 향상을 적극 지원하고 있다.

대표자	김용수	업종	전문과학
위치	울산시 남구	근로자 수	174명(중소기업)
실행제도	주 35시간제, 30분 단위 연차사용, HR시스템 통합, 초과근무 사전승인		



eTOYLab의 모든 구성원은 '만드는 사람이 재밌어야, 재미있는 게임을 만든다'는 신념 아래 힘든 개발 과정조차도 즐기기 위해서 노력한다. 회사는 구성원들이 이 여정을 조금이나마 더 즐겁게 헤쳐나갈 수 있도록 시차출근제와 선택근무제를 포함한 유연근무제를 전사적으로 운영해, 직원들이 자신의 리듬에 맞춰 일할 수 있도록 돕고 있다. 근태 시스템을 간소화해 사유 없이도 자유롭게 휴가를 신청할 수 있으며, 근로시간 이후에는 PC 자동 종료로 불필요한 연장근로를 줄이고 있다. 또한 결혼기념일·가족 생일·학자금 지원·출산축하금 등 다양한 가족 친화 복지를 제공하고 있다. 남성 육아휴직 지원 등 실질적인 제도를 통해 진정한 워라벨 문화를 만들어가고 있다. 건강검진, 도서비·운동비 지원, 동호회 활성화 등 자기개발 프로그램도 마련해 일과 삶이 함께 성장하는 환경을 제공한다.

대표자	박종하	업종	정보통신업
위치	서울시 구로구	근로자 수	98명(중소기업)
실행제도	선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 재택·원격근무제, 일·육아 병행		



일동제약(주)는 '의약품의 근본은 사람이다'라는 창업이념을 바탕으로 만성질환치료제, 항암제, 항생제, 소화기계 및 순환기계 치료제 등 전문의약품과, 종합비타민 아로나민 등 대한민국을 대표하는 일반의약품 브랜드를 통해 인류의 건강과 행복한 삶에 기여하는 데 주력하는 헬스케어 기업이다. 직원친화적 기업문화를 바탕으로 시차출퇴근제·간주근로제 등 다양한 유연근무제와 연차 7일 초과부여, 반차·반반차·마이너스 연차 등 세분화된 휴가제도를 운영하며 일·생활 균형 지원에 힘쓰고 있다. 또한 스마트워크 솔루션과 AI 플랫폼을 활용해 효율적인 근무환경을 마련하고, 결혼·출산축하금·자녀학자금 지원, 병가·병휴직 유급부여 등으로 구성원의 삶의 질 향상을 도모하고 있다.

대표자	윤웅섭	업종	제조업
위치	서울시 서초구	근로자 수	1,103명(중견기업)
실행제도	유연근무제, 연차법정기준 7일 초과부여, 결혼·출산축하금, 자녀학자금, 병가·병휴직 유급 외		

ILIAS Biologics

(주)일리아스바이오로직스는 ‘약물전달분야의 차세대 게임체인저’로 주목받는 엑소좀(Exosome) 기반 신약을 개발하는 임상단계의 바이오기업이다. 인재를 기업의 중요 자산으로 인식하는 경영 철학

을 바탕으로, 설립 이후 근로자를 위한 자원과 혁신을 지속적으로 이어 왔다. 시차출퇴근제, 재택·원격 근무제 등 다양한 유연근무제를 도입하여 운영하고 있으며 출산휴가, 육아기 단축근무, 출산축하선물 및 축하금 지원, 대체인력 채용 등 다양한 출산·육아기 제도의 활용을 통해 근로자의 일·육아 병행을 적극 지원하고 있다. 또, 자유로운 휴가 사용 분위기 조성 및 Refresh 휴가 시행을 통한 추가 유급휴가 부여 등을 통해 근로자의 충분한 휴식을 보장하고 일·생활 균형을 추구하는 조직 문화를 조성하고 있다.

대표자	최철희	업종	전문과학
위치	대전시 유성구	근로자 수	35명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 재택·원격근무제, 일·육아 병행, Refresh 휴가		

IMPACT SQUARE.

(주)임팩트스퀘어는 국내 대표적인 소셜벤처 및 사회적 기업 전문 액셀러레이터이자 임팩트 비즈니스 개발을 선도하는 회사이다. 인력 유지와 업무 효율 향상을 위해 선택적 근로시간제와 자율출퇴근제,

상시 재택·원격 근무제를 전사적으로 시행 중이다.(활용률 100%) 데이터 기반 근로시간 관리와 보상휴가제로 초과근로를 줄이며, 주당 근로시간은 법정 기준을 하회한다. 연차 이월·선사용, 장기 리프레시 휴가로 자유로운 유급휴가를 보장한다. 법정 육아지원 제도를 100% 보장하며 일·육아 병행이 가능한 회사이다. 자율과 책임, 효율과 복지가 균형을 이루며, 직원 참여형 혁신으로 제도를 함께 만들어 가는 문화가 형성되어 있다.

대표자	도현명	업종	전문과학
위치	서울시 성동구	근로자 수	38명(중소기업)
실행제도	선택적 근로시간제, 자율출퇴근제, 재택·원격 근무제, 연차휴가 이월 및 선사용제, 리프레쉬휴가		



(주)잉카인터넷은 ‘정보보안 솔루션 점유율 1위’ 타이틀이 증명하는 가치, 잉카인터넷은 2000년에 설립된 글로벌 정보보안 솔루션 전문 기업이다. 안정적인 인력 유지, 채용 경쟁력 향상, 업무 효율성과

직원복지를 높이기 위해 유연근무제(시차출퇴근제), 4.5일제, 재택근무제와 같은 유연근무제를 도입,실행하고 있으며, 가족친화인증 경영, 청년친화 강소기업 인증, 근무혁신 우수기업 인증, 마음건강 친화기업 인증 등으로 일·생활 균형을 위한 각고의 노력을 기울이고 있으며 자유로운 유급휴가 사용, 다양한 일·육아 병행제도도 육아를 위한 휴가가 당연한 권리로 인식되고 있는 회사이다. 자율과 책임, 효율과 복지가 균형을 이루고 있으며 회사와 직원들이 협의와 제안을 통해 제도를 만들어 가는 문화가 형성되어 있다.

대표자	주영흠	업종	정보통신업
위치	서울시 강서구	근로자 수	126명(중소기업)
실행제도	유연근무제(시차출퇴근제), 재택근무제, 일·육아 병행		



(주)장애파트너스그룹은 2011년 설립된 문화예술 분야 특화 지식 서비스 기업으로, 지난 14년간 약 290여 개의 프로젝트를 수행하며 국내 문화예술 활성화에 기여하고자 노력하고 있다. 전략연구, 성

과평가, 모니터링·컨설팅, 조사 등 문화예술 전 영역을 아우르는 전문 역량을 보유하고 있으며, 특히 문화예술 분야 공공기관을 중심으로 연구 프로젝트 수행 경험을 축적해 왔다. 임직원의 다양한 라이프스타일을 존중하며 시차출퇴근, 주 1회 재택근무, 주 33시간제 등 전사 유연근무제를 운영하고 있다. 생일 휴가, 연말 겨울방학, 장기근속 휴가 등 다양한 유급휴가를 제공하고 있으며, 법정 기준보다 유리한 유급휴가를 제공하고 있다. 또한 명절·생일 축하금, 문화비, 출산 지원금, 점심 회식비 지원 등 실질적인 복지 혜택을 통해 일과 삶의 균형을 적극 지원하고 있다.

대표자	장현선	업종	전문과학
위치	경기도 고양시	근로자 수	22명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 재택근무제, 실질 근무시간 단축, 자유로운 연차 사용		

Genexine

(주)제넥신은 생명과 삶에 대한 존중을 바탕으로 항암제 및 바이오메터 희귀 질환 치료제를 개발하는 선도적인 바이오 신약개발 기업이 다. 직원의 일생활 균형유지와 업무효율성 증대를 위해 선택적 근로

시간제, 시차출퇴근제, 재택근무, 단축근무 등 다양한 유연근무제를 운영하고 있다. 연차를 나눠 사용할 수 있는 반차, 반반차 제도와 사유를 묻지 않는 자가승인제 운영을 통해 휴식권을 보장하고, 별류보드(노사협의회), 소통데이, 고충 처리함 등 내부 소통을 활성화하여 행복한 조직문화 조성하고자 노력하고 있다.

대표자	홍성준, 최재현	업종	전문과학
위치	서울시 강서구	근로자 수	68명(중소기업)
실행제도	유연근무제(시차출퇴근제, 선택근로시간제, 조건부 재택근무), 자유로운 휴가사용, 일·육아 병행		



제니스병원은 2009년 제니스성형외과의원, 직원 수 28명으로 개원하여 2019년 제니스병원으로 승격했으며, 현재 약 250명의 직원을 둔 의료기관으로 성장했다. 제니스병원은 유연근무제와 다양한

복지 제도를 바탕으로 직원들의 실질적인 일·생활 균형을 강화하고 있다. 선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 탄력근무제를 운영하며 포상휴가와 장기근속휴가 등 법정외 유급휴가도 폭넓게 보장한다. 출산·육아 등을 위한 근로시간 단축과 대체인력 채용으로 업무 공백을 최소화하고 있으며, 특히 전 직원의 근무시간 단축을 단계적으로 시행해 더 나은 근무환경을 구축하고 있다. 병원은 이러한 제도를 통해 직원 중심의 조직 문화를 지속적으로 발전시키고 있다.

대표자	정영원	업종	보건사회
위치	울산시 남구	근로자 수	250명(중소기업)
실행제도	선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 탄력근무제, 법정외휴가 사용, 근로시간 단축, 대체인력채용		



제닉스큐어(주)는 InsightMiner™ 라는 인공지능 기반 서열추천 시스템을 통해 자체 AAV벡터를 개발하는 AAV플랫폼 기업이다. 2021년부터 시차출퇴근제를 시행하여 전 직원이 100% 활용하고 있으며, 근로시간의 자율성을 확대하고 있다. 창립기념일(4월 첫째 주 금요일) 휴무 제도를 운영하고 있으며, 기본 연차 외에 연 5일의 여름휴가를 부여하여 충분한 휴식 시간을 보장하고 있다. 또한 건강검진 휴가를 지원하고 있으며, 정부의 근로자 휴가지원사업에 참여하여 휴가비 지원을 제공하고 있다. 아울러 연차사용 촉진제를 운영하고 있으며, 자체 직원 만족도 조사를 실시하여 직원 의견을 수렴하고, 이를 바탕으로 조직문화와 제도를 지속적으로 개선해 나가고 있다. 직원 복지와 업무 효율성을 높이기 위한 다양한 일·생활 균형 제도를 지속적으로 마련하고 있다.

대표자	문홍성	업종	전문과학
위치	경기도 수원시	근로자 수	20명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 창립기념일 휴무, 여름휴가, 건강검진 휴가		



(주)제이디티씨는 2017년 12월 설립된 해외 B2C·B2B 무역 전문 기업으로, K-Beauty를 대표하는 한국 화장품을 중심으로 식품, 음반 등 다양한 국내 우수 제품을 수출하고 있다. (주)제이디티씨는 ERP 전자결재 및 주문 자동화 시스템 도입을 통해 추가근무시간 단축에 성공했으며, 시차 출퇴근제 운영으로 유연한 근무환경을 조성하고 있다. 자유로운 휴가 사용 문화 정착을 위해 연차 사용을 적극 장려하고 있으며, 보상휴가제, 리프레시 휴가, 반반차 등 다양한 휴가 제도를 운영하고 있다. 또한 육아휴직, 육아가·임신기 단축근무 등 실질적인 육아 지원 제도를 통해 임신·출산·육아로 인한 경력 단절을 예방하고 있으며, 경조사비, 자녀 입학·돌잔치 축하금, 패밀리데이 등 가족 친화적인 복지 제도를 제공하고 있다.

대표자	이종호	업종	도소매
위치	경기도 성남시	근로자 수	52명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 일·육아 병행, 반반차제도, 패밀리데이 등		



(주)젠큐릭스는 맞춤형 진단 기반의 혁신적 분자진단 기술을 통해 환자 치료 최적화에 기여하는 바이오 진단 기업이다. (주)젠큐릭스는 일·생활 균형을 위한 다양한 제도를 운영하고 있다. 시차출퇴근제와 재택근무제 등 유연한 근무 방식을 도입하여 직원들이 개인의 상황과 업무 특성에 맞게 근무 형태를 선택할 수 있도록 지원하고 있다. 특히 육아기 근로자를 위한 휴직·복직 제도를 안정적으로 운영하고 있으며, 남성 직원들도 육아휴직을 자유롭게 사용할 수 있는 환경을 마련해 누구나 경력단절 걱정 없이 가정과 일을 조화롭게 병행할 수 있도록 돕고 있다. 또한 월 1회 꿀조각데이(꿀+조퇴+지각)를 운영해 직원들이 3시간 늦게 출근하거나 일찍 퇴근할 수 있도록 함으로써, 일상의 휴식과 재충전 시간을 충분히 확보할 수 있도록 지원하고 있다.

대표자	조상래	업종	제조업
위치	서울시 구로구	근로자 수	76명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 재택·원격근무제, 일·육아 병행, 꿀조각데이		



(주)중고나라는 중고거래 서비스를 기반으로 사람과 가치를 잇는 플랫폼 기업입니다. 유연근무제(선택적 근로시간제)를 전사적으로 실행하고 있으며, 매월 특별 반차를 지급하는 ‘유즈해피’ 제도를 비롯해 시간차·리프레시 휴가, 교육, 도서 등을 지원하며 일하기 좋은 환경을 조성하기 위해 노력하고 있다. 이와 함께 회사의 정보를 투명하게 공유하고 상호 간에 적극적으로 소통하며, 구성원이 주도적으로 성과를 만들어가는 수평적 문화가 형성되어 있고, 육아휴직을 적극 장려하고 결혼·출산 축하금을 지원하는 등 구성원의 행복을 위한 세심한 배려를 아끼지 않으며, 이를 통해 업무 몰입과 지속 가능한 성장을 함께 추구하고 있다.

대표자	최인욱	업종	정보통신업
위치	서울시 강남구	근로자 수	112명(중소기업)
실행제도	선택적 근로시간제, 매월 특별반차, 리프레시 휴가		



지니언스(주)는 해킹·랜섬웨어 등 사이버 위협을 선제적으로 예방하고 대응하는 솔루션을 개발하는 글로벌 보안 소프트웨어 기업이다. 2005년 설립 이후 안정적인 성장을 이어가고 있으며, 2016년에는 미국법인을 설립하고 2017년에 코스닥에 상장했다. 당사는 임직원의 Woke-Life Balance를 위해 시차출퇴근제도와 재택근무제도를 적극 활용하기를 권장하고 있다. 연차 사용의 경우 구글캘린더에 등록 후 자유롭게 사용 가능하며, 소진율은 약 98%이다. 직원들이 가장 선호하는 복지사항으로는 매달 세 번째 금요일 오전만 근무하는 패밀리데이 제도가 있다. 패밀리데이는 노사협의회를 통해 직원들이 실질적으로 원하는 복지사항을 확인하고 확대 시행한 대표적인 제도이다. 이처럼 당사는 임직원의 일과 생활이 적절하게 균형을 맞춘 삶을 위해 적극 노력하고 있다.

대표자	이동범	업종	전문과학
위치	경기도 안양시	근로자 수	222명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 재택·원격근무제, 일·육아 병행		



(주)지비소프트는 AI 기반 비접촉 생체신호 기술로 언제 어디서나, 누구나 건강 상태를 감지하고 관리할 수 있는 새로운 시대를 여는 기업이다. 디지털헬스케어의 미래는 ‘가능’이 아닌 ‘연결’이라는 비전을 가지고 사람의 삶과 가장 가까운 곳에서 웰니스 데이터를 바탕으로 지속 가능한 일상을 만들어가고 있다. 전사적으로 자율시차출퇴근제를 운영하고 있으며 해당 제도를 구성원의 100%가 활용중이다. 연장/휴일 근무 전 사전신청제도를 통해 불필요한 초과근로를 줄이고, 유급휴가는 자유롭게 사용할 수 있도록 보장하고 있다. 출산전후휴가·육아휴직 연계 신청, 분 단위 반반차, 대체인력 채용 등 실질적인 일·육아 병행 지원제도로 육아휴가가 ‘권리’로 자리 잡은 환경을 만들어가고 있다. 지비소프트는 구성원과 회사가 함께 자율과 책임에 따른 더 나은 근무제도를 구축해나가고 있다.

대표자	박기범	업종	정보통신업
위치	대구시 수성구	근로자 수	46명(중소기업)
실행제도	자율 시차출퇴근제, 반반차제도, 휴일/연장근무사전신청, 일·육아 병행		



(주)지스코는 1992년 7월 창립 이래 오늘에 이르기까지 선도적인 전문 기술용역 업체로써 비파괴검사 및 구조물 제작 검사, 감리 업무 등 엔지니어링 활동을 성실하게 수행하고 있다. 유연근무제 활성화, 휴가 사용 촉진, 업무처리 방식과 조직문화의 혁신, 건강한 삶을 위해 직원 한 사람 한 사람이 더 나은 환경에서 일할 수 있도록 노력을 기울이고 있다. 거제 중앙 패밀리파크, 평창 용평 버치힐 콘도를 비롯해 지역별 복지시설을 균형 있게 마련하여, 직원들이 거주지와 근무지 인근에서 가족과 함께 편안한 휴식과 재충전의 시간을 즐길 수 있도록 지원하고 있다. 성별과 직급을 불문하고 누구나 자유롭게 이용할 수 있는 육아휴직 제도, 출산축하금 100만 원 지급 제도 등을 운영하며, 직원들이 미래에 대한 걱정 없이 안정적으로 일할 수 있는 환경을 만들어가고자 노력하고 있다.

대표자	이승훈	업종	전문과학
위치	서울시 강남구	근로자 수	270명(중소기업)
실행제도	선택적 근로시간제, 일·육아 병행		



(주)진인프라

(주)진인프라는 네트워크 컨설팅·설계 및 SI/NI 구축사업을 기반으로 성장하여, 현재는 클라우드, 솔루션, 모바일, 유통, 플랫폼 개발, 공사 등 다양한 영역으로 사업을 확장한 종합 ICT 기업이다. 서울에 본사를 둔 중견 IT기업으로서 탄탄한 기술력과 전문성을 바탕으로 공공·민간 전 분야에서 안정적인 서비스를 제공하고 있다. (주)진인프라는 직원들의 생활 안정과 업무 효율 향상을 위해 시차출퇴근제, 집중근무제 등 실용적인 유연근무제를 운영하고 있다. 또한 자유로운 연차 사용 문화 조성, 패밀리데이 지정, 자체 펜션 운영, 본인 및 배우자 종합건강검진 지원, 자기개발비 지원, 직무교육 제공 등 구성원의 복지를 고려한 다양한 제도를 마련해 왔다. 앞으로도 구성원의 의견을 반영해 제도를 지속적으로 보완하며, 일과 삶이 균형을 이루는 건강한 기업 문화를 만들어가고자 한다.

대표자	김성용	업종	정보통신업
위치	서울시 송파구	근로자 수	410명(중견기업)
실행제도	시차출퇴근제, 패밀리데이, 자체 휴양시설 운영, 종합건강검진 지원, 생일 반차 등		

JINHWA PACIFIC

전화퍼시픽(주)는 특수기능성 군·관납 피복 및 섬유를 개발·제조·납품하는 기업이다. 30년 이상 축적한 기술력을 기반으로 근무복, 작업복, 특수피복 등 완성품 분야까지 사업을 확장하며 시장 경쟁력을 강화하고 있다. 자유롭고 유연한 근무환경을 위해 시차출퇴근제를 비롯한 유연근무제를 운영 중이며, 결재 절차를 간소화하여 제도 사용 편의성을 높였다. 직원들의 재충전 기회를 확대할 수 있도록 시간 단위 휴가제, 샌드위치데이, 여름휴가 등 다양한 제도를 시행하고 있다. 패밀리데이(매월 셋째주 금요일 조기퇴근), 육아휴직 통합신청제, 난임치료 유급휴가 6일 전체 확대, 육아지원제도 안내 등을 통해 가족친화적 문화를 지속적으로 확대하고 있다. 앞으로도 직원들의 의견을 적극 수렴하여 제도화하고 일·생활 균형을 지원하여 직원과 회사가 함께 성장하는 방향으로 나아갈 예정이다.

대표자	백선옥	업종	제조업
위치	서울시 종로구	근로자 수	43명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 패밀리데이, 시간단위 유급휴가제, 난임치료 유급휴가기간 확대 등		



(주)창명건설은 다양한공사 경험, 분야별로 최적화된인력, 효율적인 시스템을 바탕으로 국내 건설 산업에 큰이바지가 되고자하는 기업이 다. 또한 동반성장 지역사회와의 상생을 최우선 가치로 하여 사회적 가치 실현을 도모하는 사회적기업으로서 책무를 다하고자 노력하고 있다. 인력유지, 업무 효율성등을 높이기 위해 선택적 근무제와 같은 유연근무제를 도입하여 전사적으로 시행하고 있고 자유로운 유급휴가 사용, 다양한 일·육아 병행으로 직원 복지와 업무 효율 이 균형이 이루어 지며 문제가 생기면 회사와 직원들이 논의를 통해 문제를 해결해가는 문화가 형성되어있다.

대표자	노옥형	업종	건설업
위치	경기도 용인시	근로자 수	52명(중소기업)
실행제도	선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 재택·원격근무제, 일·육아 병행		



(주)청안오가닉스는 건강기능식품을 연구·개발하고 생산하는 기업이다. 메디타민·슬림플래닛 등 자체 브랜드를 통해 소비자에게 신뢰할 수 있는 건강 솔루션을 제공하고 있다. 인력 유치와 채용 경쟁력 강화를 위해 다양한 유연근무제도를 도입·운영하고 있다. 시차출퇴근제와 재택근무, 집중근무시간제를 통해 직원들이 개인 상황에 맞게 일정을 조정할 수 있도록 지원하며, 장기휴가 제도와 정시퇴근제, PC-OFF 운영을 통해 불필요한 초과근무를 줄이고 일·생활 균형을 실천하고 있다. 또한 연차 100% 사용을 장려하고 반차·반반차 제도를 마련해 자유로운 휴가 사용 문화를 구축하고 있다. 자율과 책임을 바탕으로 효율적인 업무 환경을 조성하며, 회사와 직원들이 함께 논의해 제도를 발전시켜 나가고 있다.

대표자	이명연, 최병선	업종	도소매
위치	서울시 서초구	근로자 수	22명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 재택·원격근무제, 일·육아 병행		



커넥팅더닷츠(주)는 2016년에 설립된 유아동·펫·시니어 라이프케어 에듀테크 기업으로, 아이 돌봄 플랫폼 ‘짜각악어’와 오프라인 돌봄·놀이 공간 ‘짜각섬’을 중심으로 성장해 왔다. 커넥팅더닷츠는 인력유지와 채용 경쟁력 향상, 업무 효율성과 직원 복지를 높이기 위해 선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 재택·원격 근무제 등 다양한 유연근무제를 도입하여 전사적으로 운영하고 있다. 돌봄·교육 기업이라는 특성을 살려 워킹맘·워킹대디를 위한 자유로운 유급휴가 사용과 일·육아 병행 지원제도를 강화함으로써, 육아와 가족을 위한 휴가를 눈치 보지 않고 사용할 수 있도록 만들고 있다. 자율과 책임, 효율과 복지가 균형을 이루도록 설계된 제도들을 회사와 직원들이 함께 논의하며 지속적으로 개선해 나가고 있으며, 이를 통해 구성원이 장기적으로 건강하게 일할 수 있는 환경을 구축하고 있다.

대표자	김희정	업종	교육서비스
위치	서울시 종로구	근로자 수	186명(중소기업)
실행제도	유연근무제 및 원격근무 운영, 휴가·반차·반반차 제도, 장기근속 리프레시 휴가, 일·육아 병행		



케이비엠(주)는 한국, 일본, 중국 법인을 중심으로 국내 및 전 세계 40여 개국에 텅스텐, 몰리브덴, 코발트 등 비철금속 제품의 원료와 소재를 공급하고 있다. 교통 혼잡 회피와 생산성 향상을 위하여 유연 근무제 활성화를 노력, 도입하였으며, 시차출퇴근제와 재택근무제를 병행하여 운영중이다. 초과근로를 자제하고 일과 삶의 균형을 위해 정시퇴근 문화를 조성했으며, 눈치보지않고 빠른 퇴근을 할수 있도록 9시~17시 단축 근무제를 운영중이기에 불필요한 연장근로가 줄어들어 직원들의 여가시간 활용도가 높아졌다. 대면 업무처리 방식에서 비대면 업무처리 방식으로의 급진적인 전환을 함으로써 편리함과 신속함이 증가되었으며 자택 등 사무실 이외 어디서나 화상대화 및 업무 자료 교환이 가능하며 서류 출력의 감소로 인한 탄소배출 감소로 환경 보호의 문화를 형성하고 있다.

대표자	유병일	업종	제조업
위치	전라남도 나주시	근로자 수	75명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 재택·원격근무제, 단축근무제		



(주)케이스탯리서치는 여론조사와 시장조사를 중심으로 통계·조사 분야의 전문 서비스를 제공하는 조사 전문 기업이다. 일과 삶의 균형을 중시하는 근무 환경 조성을 위해 패밀리데이, 시차출퇴근제, 자체 휴양시설 운영, 사내 동호회 지원, 생일 반차 제도 등 다양한 복지 제도를 운영하고 있다. 특히 패밀리데이는 매주 금요일 오전 근무 후 퇴근하는 제도로, 사실상 주 4.5일제 근무를 시행함으로써 구성원의 휴식과 재충전 시간을 보장하고 업무 몰입도를 높이고 있다. 유연한 근무 제도를 통해 업무 효율성과 직원 만족도를 동시에 제고하기 위해 힘쓰고 있으며, 일과 삶의 균형을 중시하는 조직 문화를 바탕으로 활기 있는 조직 운영을 도모하고 있다.

대표자	김지연	업종	전문과학
위치	서울시 서초구	근로자 수	95명(중소기업)
실행제도	패밀리데이, 시차출퇴근제, 자체 휴양시설 운영, 사내 동호회 지원, 생일 반차 등		



케이씨아이엠(주)는 1990년 창립 이래 BIM 기반 건설 IT 솔루션을 제공해 온 기업으로 건축, 토목, 플랜트,제조 분야에 BIM 솔루션, 교육, 기술지원 및 컨설팅을 통해 디지털 건설 환경 확산과 산업 경쟁력 강화를 선도하고 있다. 시차출퇴근제와 재택·원격근무제를 포함한 근무제도를 전사적으로 운영하고 있다. 근로시간은 전자 근태 시스템과 내부 관리 기준에 따라 체계적으로 관리되고 있으며, 과도한 초과근로를 예방하기 위한 운영 체계도 마련되어 있다. 연차와 휴식은 구성원의 기본 권리로서 자유롭게 사용할 수 있도록 보장하고 있으며, Refresh 휴가를 통해 충분한 재충전의 기회를 제공하고 있다. 또한 육아휴직과 임신부 보호 제도는 성별의 구분 없이 동일하게 적용되어, 일과 가정의 조화를 이룰 수 있는 조직문화를 조성하고 있다.

대표자	김승혁	업종	전문과학
위치	서울시 강남구	근로자 수	94명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 재택·원격근무제, 일·육아 병행		



(주)케이아이엔엑스(KINX)는 기업의 디지털 혁신에 기여하고, 고객과 함께 새로운 기회를 만들어가는 인터넷 인프라 서비스 전문기업으로서, 기업의 디지털 트랜스포메이션을 위한 최적의 네트워크 커넥티비티를 제공하고 있다. 임직원들의 업무 생산성 및 근무 만족도 향상을 목표로, 시차출퇴근제 및 출근 시간 셔틀 버스를 운행하고 있다. 이와 함께 일과 임직원 개인의 삶의 균형을 위한 다양한 제도를 도입, 운영 중에 있으며, 그 중에서도 개인의 휴식과 가족과의 시간을 보장하기 위해 매월 2주차, 4주차 금요일은 자율근무일로 운영하며 격주 주4일 근무를 시행 중에 있다. 이와 함께 다양한 사유에 따른 경조 유급 휴가를 지원하고 있다. 그 외에도 임직원의 자기 계발을 위한 선택적 복리후생 제도와 양질의 휴식을 위한 전국 각지의 휴양시설도 지원한다.

대표자	김지옥	업종	정보통신업
위치	경기도 과천시	근로자 수	180명(중견기업)
실행제도	시차출퇴근제, 격주 주 4일 근무 일·육아 병행		



(주)케이지제로인은 1996년 국내 최초 펀드평가회사로 설립된 (주)케이지제로인은 현재 펀드 평가, 연기금 투자 컨설팅, 금융정보 제공 사업 등을 수행하며 국내 대표 금융데이터 전문기업으로 성장했다. KG제로인은 시차출퇴근제와 재택근무 등 유연근무제, 타임키퍼(PC-OFF) 시스템, 휴일근무 사전승인제와 생생형 AI 도구 구독료 지원을 통해 근로시간을 합리적으로 관리하고 불필요한 초과근로를 줄이고 있다. 연초 연차계획 수립, 장기근속 특별휴가, ‘왓지 좋은데이’, ‘휴가포인트제(휴가지원사업)’ 등 다양한 휴가제도와 캠페인을 통해 계획적이고 자율적인 휴가 사용 문화를 확산하며, 육아기 재택근무·가족돌봄 단축근무·연차보전 및 자녀 참여행사·입학·수능 자녀 선물 지원 등 가족친화 제도로 일과 돌봄이 양립하는 근무환경을 조성하고 있다.

대표자	한수혁	업종	정보통신업
위치	서울시 중구	근로자 수	124명(중견기업)
실행제도	시차출퇴근제, PC-OFF 단축·재택·원격근무제, 특별휴가, AI구독지원		



(주)kt service 남부는 2015년 7월 통합법인으로 출범한 KT의 그룹사로 뛰어난 기술력을 바탕으로 통신 관련 상품의 개통과 AS를 전담하고 보편적 서비스인 공중전화와 물류 서비스를 제공하는 기업이다. 시차출퇴근제, 재택원격근무제가 시행 중이며 외근이 많은 기관의 업무에 적합한 간주근로시간제는 노사합의서가 작성되어 운영 중이다. 외근이 많은 업무적 특성에도 불구하고 연차 사용률이 약 98% 수준에 달해 매우 높은 수준이다. 남성 육아 휴직 사용률이 약 37%로 높은 편이며, 노동조합과 협의하여 유연근무 도입, 반차 도입, 임신축하금 지급, 연차사용방식 개선 등 다양한 인사제도를 개선해 왔다.

대표자	김충성	업종	건설업
위치	대전시 서구	근로자 수	2,244명(대기업)
실행제도	시차출퇴근제, 재택원격근무제 등		



(주)콘텐츠테크놀로지스(CT)는 콘텐츠, 기술, 금융을 연결하며 음악 IP의 투자, 유통, 밸류업, 제작까지 음악 IP의 밸류체인 전체를 다루고 있는 회사이다. 시차출퇴근제를 운영하며 월 2회 재택근무 도입을 통해 ‘근무 장소의 유연성’까지 확보해 구성원의 자율적 시간 운영 폭을 넓혔다. 마지막 주 금요일은 회사가 정한 ‘패밀리데이’로, 오전에만 근무하고 퇴근한다. 직원들의 연차휴가 사용률은 91.51%에 달하며, 연차 사용 단위를 반차에서 1시간으로 변경하여 휴식의 접근성은 더욱 높아졌다. 연차를 모두 소진한 구성원에게는 다음 해 ‘보너스 휴가 2일’을 지급하는 제도를 운영해 휴가 활용에 긍정적 동기를 부여하고 있으며, 매년 마지막 주를 전사 ‘오피스 클로징’ 기간으로 지정하였고, 생일 유급 휴가, 워케이션 제도 등 직원 개개인을 중심에 둔 복지 제도도 함께 운영되고 있다.

대표자	이장원	업종	정보통신업
위치	서울시 성동구	근로자 수	22명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 재택근무제, 패밀리데이, 오피스클로징, 워케이션, 보너스휴가		



(주)큐리오시스는 랩 오토메이션 토탈 솔루션 공급 기업으로, 연구·진단·제약·생명공학 등의 실험 과정 전반을 자동화하는 기술 및 시스템을 제공한다. 큐리오시스는 직원들의 일생활 균형을 위해 시차출퇴근제를 비롯한 다양한 유연근무제를 전사적으로 운영하고 있다. 연차사유 기재 삭제, 반반차 제도, 하계·동계휴가 등을 통해 전 직원의 연차 100% 사용을 적극 지원하며, 건강검진 및 임신부 태아검진 유급휴가 제공, 패밀리데이 운영, 새내 동아리 지원 등을 통해 일과 삶이 조화되는 근무환경을 조성하고 있다. 이러한 제도를 통해 큐리오시스는 직원이 더 건강하고 행복하게 일할 수 있는 조직문화를 지속적으로 만들어가고 있다.

대표자	윤호영	업종	제조업
위치	서울시 강남구	근로자 수	98명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 반반차, 패밀리데이, 동아리 제도 등		



(주)크몽은 대한민국을 대표하는 프리랜서 마케터이자 전문가 플랫폼이다. 크몽은 “일하는 방식의 혁신을 통해 사람들의 성공을 돕는다”는 미션을 기반으로, 의뢰인과 전문가가 시간·장소의 제약 없이 원하는 방식으로 연결되어 협업하는 생태계를 구축하고 있다. 일과 삶의 균형에서 오는 효율과 지속가능성을 믿으며, 2017년부터 일 7시간의 짧은 소정근로시간을 적용하고, 선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 재택근무제와 같은 유연근무제를 이어 도입하여 전사적으로 실행하고 있다. 배우자 유급 검진 휴가 등 다양한 일·육아 병행제도로 구성원의 육아를 지원함은 물론, 연 50만원의 개인 직무역량 향상을 위한 교육비 지원 등 구성원의 삶 전반을 지지하는 정책을 지속적으로 확대해나가고 있다.

대표자	박현호, 김태현	업종	정보통신업
위치	서울시 서초구	근로자 수	136명(중소기업)
실행제도	일 7시간 소정근로, 선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 재택근무제, 일·육아 병행		



(주)태웅로직스는 글로벌 해상, 항공, CIS, 프로젝트, ISO TANK 운송 등 복합 물류 서비스를 제공하는 종합 물류회사이다. 태웅로직스는 근로자의 일·생활 균형 강화를 위해 시차출퇴근제 및 재택근무와 같은 유연근무제를 도입하여 운영하고 있다. 또한, ‘ZERO-100’ 캠페인을 통해 초과근로자 수를 유의미하게 감축시키고 정시 퇴근 문화를 확산하는 데 힘쓰고 있다. 연차 사용 계획 시스템 의무화 및 포상 제도를 시행하여 연차 사용률을 90% 수준으로 유지하며 직원들의 만족도를 높였으며, 특히 고액의 출산 장려금(최대 2,000만 원) 지급과 복직 지원 프로그램 운영으로 육아 친화 제도를 한층 강화했다. 이외에도 ‘퇴근 후 연락 자제’ 캠페인과 매월 ‘커뮤니티 데이’를 운영함으로써 협업 만족도와 조직문화 만족도 향상을 위해 노력하고 있다.

대표자	한재동, 조용준	업종	운수업
위치	서울시 서초구	근로자 수	430명(중견기업)
실행제도	시차출퇴근제, 재택근무, ZERO-100캠페인, 연차축진제도, 출산장려금, 커뮤니티데이		



(주)투네이션은 라이브 스트리밍 크리에이터의 콘텐츠 제작 및 도구를 제공하는 인터넷 후원 플랫폼 ‘투네이션’을 개발 및 서비스 하고 있는 회사이다. 창립 초기부터 시차출퇴근제를 도입해 전 구성원이 오전 9시 ~ 12시 사이 자율적으로 출근시간을 선택할 수 있다. 주 35시간 단축근무제를 운영하고 있으며 연차사용률은 100%이다. 초과근무는 사전 승인 후 제한적으로 허용되며 ‘야근 없는 업무 설계’와 정시 퇴근 문화가 조직 전반에 정착되어 있다. 다양한 일·육아 병행제도로 법정 제도 외에 지원금, 재택근무 등을 사용하고 있다. 회사와 구성원간의 상호 신뢰를 바탕으로 단순한 제도를 넘어 실질적인 조직문화를 형성하는데 집중하고 있다.

대표자	추연성	업종	정보통신업
위치	경기도 성남시	근로자 수	42명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 주 35시간 근무, 일·육아 병행, 출산장려금, 리프레시데이		



(주)툴젠은 세계 최초 CRISPR/Cas9 유전자가위 원천특허 기술을 기반으로 혁신적 유전자 교정 치료제 개발과 차세대 생명공학 연구를 이끄는 바이오 기업이다. 툴젠은 일·가정 양립을 실현하기 위해 모성보호제도와 유연근무제도를 선진적으로 운영하고 있으며, 선택적 근로시간제·시차출퇴근제·재택근무제 등 다양한 근무 유형을 도입하여 직원의 자율성과 근무 편의성을 높이고 있다. 초과근무 관리, 연차사용축진제 운영을 통해 충분한 휴식과 재충전이 가능한 근무환경을 마련하였으며, 보고·회의 문화 개선과 협업 중심의 조직문화 조성을 통해 일과 삶의 균형을 실현하는 근무환경을 지속적으로 확립해 나가고 있다. 툴젠은 구성원의 다양한 삶의 여건을 존중하고, 자율과 책임이 균형을 이루는 조직문화를 지속적으로 발전시켜 나갈 계획이다.

대표자	유종상	업종	전문과학
위치	서울시 강서구	근로자 수	66명(중소기업)
실행제도	선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 재택근무제, 연차사용축진제, 모성보호 및 육아지원		

Triple HM

(주)트리플하이엠은 퍼포먼스 마케팅을 중심으로, 크리에이티브 제작부터 미디어 믹스, 성과 분석까지 캠페인 전 과정에서 업종과 카테고리리에 최적화된 맞춤형 전략을 제공하는 디지털 마케팅 대행사이다. 트리플하이엠은 주 35시간 단축근무제, 유연근무제(재택/탄력근무), 임신·육아기 맞춤형 지원 제도 등을 운영하고 있다. 연차축진제도와 함께 연말 유급휴가, 명절 전일 조기 퇴근 등 추가 유급휴가를 제공해 2024년 기준 연차 사용률 96%를 달성했으며, 노사협의회를 통해 근로자후가지원사업을 2년 연속 도입하는 등 구성원의 여가 생활도 적극 지원하고 있다. 또한 호칭제 사용 문화, 업무 몰입 향상을 위한 사내 캠페인, 장거리 출퇴근자를 위한 재택근무 운영 등을 통해 장기 근속을 제고 및 경력 단절 예방에도 실질적으로 대응하고 있다.

대표자	박혁	업종	정보통신업
위치	서울시 금천구	근로자 수	165명(중소기업)
실행제도	주 35시간 단축근무제, 유연근무제(재택/탄력근무), 일·육아 병행 제도, 법정 연차 외 유급휴가 부여		

TissenBioFarm

(주)티센바이오팜은 인공장기 기술을 기반으로 지속 가능한 미래 식품과 바이오 응용 분야의 기술을 개발하는 융복합 딥테크 스타트업이다. 직원들의 일·생활 균형을 지원하기 위해 유연근무제를 도입하고 있다. 특히, 육아, 학업, 건강 등 개인 상황에 맞춰 근무할 수 있도록 하여 업무 효율과 자율성을 높이고, 책임 기반의 조직 문화를 구축하고 있다. 공동근무시간(10:30~16:30)을 제외한 나머지 시간대는 직원이 스스로 출퇴근 시간을 선택할 수 있으며, 출퇴근 시간 역시 사전 승인 대신 사후 승인 방식으로 운영해 편의성을 강화하고 있다. 육아 등으로 재택근무가 필요한 근로자를 위해 재택·원격근무제를 운영 중임. 맞벌이 증가와 저출산 환경에서 직원의 육아 부담을 완화하고 우수 인재를 유치하기 위한 제도로, 아이가 있는 임직원이 보다 안정적으로 근무할 수 있는 환경을 제공하고 있다.

대표자	한원일	업종	전문과학
위치	경상북도 포항시	근로자 수	32명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 재택·원격근무제		

TS LINE SYSTEM

티에스라인시스템(주)는 2003년 설립 이후 22년간 IT 인프라 구축, 시스템 통합, 전산센터 운영 및 유지보수 등 전문기술 기반의 서비스를 제공해온 IT기업이다. 공공·민간·금융 등 다양한 프로젝트를 수행하며 안정성과 기술력을 인정받아 지속적으로 성장했다. 티에스라인시스템(주)는 직원의 일·가정 양립을 최우선 가치로 삼아 실효성 있는 제도를 운영하고 있다. 보고·회의를 최소화하고 업무 효율 중심의 조직문화 실천을 통해 주 35시간 및 정시퇴근이 가능한 근무환경을 실현하고 있다. 연차휴가 사용 촉진, 남성 육아휴직 정착 등 활용 중심의 제도가 자리 잡았으며, 육아휴직 이후 복직 시 유연근무환경을 제공해 경력 단절을 방지하고 직원의 육아와 업무병행을 지원하고 있다.

대표자	최국현	업종	정보통신업
위치	서울시 영등포구	근로자 수	100명(중소기업)
실행제도	주 35 시간제, 육아기 근로시간 단축, 정시퇴근 문화, 연차휴가 사용 촉진제도		

|주|티원엘에스 T1LS.com

(주)티원엘에스는 정부 공공조달 공급업체로 데스크톱컴퓨터 및 모니터를 제조, 유통하는 기업이다. 지속적인 연구개발을 통해 공공기관에 적합한 고품질의 제품과 체계적인 서비스로 고객에게 새로운 가치를 제공하여 공공부분에서 신뢰받는 조달기업이다. 업무량에 따라 근무시간을 조절하는 선택적 근로시간제, 시차출퇴근제 도입 시행, 반복적이고 시간소모적인 작업의 최소화로 초과근무 감축, 자유로운 유급휴가 사용 분위기 조성, 육아와 업무의 병행을 위한 유연근무제를 확대 실시하여 일과 가정을 조화롭게 병행할 수 있도록 지원하는 등 직원의 성장과 행복한 일터를 위해 노사가 함께 노력하고 있다

대표자	김영규	업종	제조업
위치	서울시 금천구	근로자 수	40명(중소기업)
실행제도	선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 휴가사용 촉진, 일·육아 병행		

SOME BY MI

(주)페렌벨은 글로벌 클린 더마 스킨케어 브랜드 ‘썸바이미’를 운영하고 있는 기업으로, 안전하고 깨끗한 성분과 검증된 효능으로 글로벌 고객의 피부 고민 해결에 앞장서고 있다. (주)페렌벨은 유연한 근무 환경 조성을 위해 시차출퇴근제를 운영하고 있으며, 자유로운 연차 사용 문화를 정착시켜 연차 사용률 100%를 달성했다. 또한 반반차 제도, 조기퇴근제, 생일 및 건강검진 반차 지원 등을 통해 구성원이 일과 삶을 균형 있게 유지할 수 있도록 다양한 복지 제도를 제공하고 있다. 특히 여성 구성원 비율이 높은 만큼, 모성보호 제도 활용을 적극 장려하고 출산 선물 및 출산축하금을 제공하는 등 일과 육아를 병행할 수 있도록 실질적인 지원을 강화하고 있다. 이외에도 장기근속 포상, 정기건강검진, 사내 동호회 운영 등을 통해 구성원의 신체적·정서적 건강과 여가 활동을 지원하고 있다.

대표자	진윤진	업종	제조업
위치	서울시 강남구	근로자 수	93명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 일·육아 병행		

posco WIDE

포스코와이드는 빌딩, 시설 운영관리를 시작으로 기업부동산, 골프&레저, 환경, 대체용수공급 등 다양한 형태의 부동산 종합관리 전문서비스를 제공하는 기업이다. “고객과 함께 성장하는 종합부동산 솔루션 파트너”로서 품격있는 양질의 서비스로 고객 가치를 제고하고 지속가능한 미래를 구축하기 위해 노력하고 있다. 휴가 활성화를 위해 지원휴가제도를 도입하여 연차 사용일수에 따라 최대 5일의 유급휴가를 추가로 제공해 임직원들의 연차 사용을 장려하는 문화를 정착시키고 있다. 또한 난임 시술 종류와 관계없이 최대 10회까지 치료비를 실비 지원 및 年 10일의 난임치료휴가 제공 등 법정기준이상으로 지원함으로써 육아지원 제도 또한 적극적으로 운영하며 임직원들의 근무 만족도와 업무 집중도 향상은 물론 일 가정 양립 환경 조성을 위해 노력하는 회사이다.

대표자	김원희	업종	사업지원
위치	서울시 종로구	근로자 수	1,000명(대기업)
실행제도	시차출퇴근제, 지원휴가제도, 일·육아 병행 등		



(주)풍원은 1967년 설립 이후 첨단 표면처리 기술을 기반으로 반도체·디스플레이 산업에서 기술 혁신을 이어온 기업이다. 경기도 유망 중소기업 및 가족친화기업으로 선정되어 전자산업 발전과 지역사회에 기여하고 있다. “직원의 건강한 삶이 곧 회사의 지속성장 기반”이라는 경영 철학 아래, 실질적 ‘일·생활 균형’ 제도 운영에 힘쓰고 있다. 분기별 유연근무제, 집중근무시간제, 금요일 ‘가족사랑의 날’ 도입을 통해 구성원의 90% 이상이 주 40시간 근무를 안정적으로 유지하고 있다. 연차 사용률은 최근 3년간 95% 이상을 기록하며 휴식권을 보장하고 있으며, 단축근무·육아휴직 등 육아친화 제도 또한 적극 지원하고 있다. 아울러 협업돌 도입, 회의문화 개선, 건전한 회식문화 정착 등 업무 방식 전반의 선진화를 통해 건강하고 지속가능한 근무 환경을 구축하고 있다.

대표자	유정훈	업종	제조업
위치	경기도 안산시	근로자 수	72명(중소기업)
실행제도	분기별 유연근무제, 집중근무시간제, 금요일 ‘가족사랑의 날’, 건전한 회식문화를 위한 119캠페인 등		



(주)플랫브레드는 통합 DOOH 기술과 광고 운영 역량을 기반으로, 대형 미디어 플랫폼의 구축부터 콘텐츠 송출까지 원스탑 솔루션을 제공하는 디지털 옥외광고 전문 기업이다. 플랫브레드는 본 단위 유연근무제와 재택근무 등 다양한 근무 방식을 전사적으로 운영하고 있다. 연차 제도 역시 직원들의 자율성 보장을 위해 본인 결재 승인제를 도입하고, 반반차 제도와 근속휴가·포상 등 다양한 선택적 휴가 제도를 마련하여 개인의 상황에 맞춘 휴식권을 적극 보장하고 있다. 업무 시간 포함 개인 시간을 존중하는 문화를 통해 업무 효율성과 삶의 균형을 함께 추구하고 있으며, 출산휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직, 출산축하금 등 생애주기별 지원을 체계적으로 운영하여, 직원들이 경력 단절 없이 안정적으로 일과 가정을 병행할 수 있도록 돕고 있다.

대표자	박대준	업종	정보통신업
위치	서울시 송파구	근로자 수	45명(중소기업)
실행제도	본단위 유연근무제, 재택근무 시행, 연차 본인결재 제도, 반반차 시행, 일·육아 병행 등		



(주)플립커뮤니케이션즈는 디지털 서비스 구축 대행사로, 웹·모바일 구축 및 운영, UI/UX 컨설팅, 디지털 캠페인 등 통합 디지털 서비스를 제공하고 있다. 출근 시간(오전 8~10시)을 본 단위로 선택할 수 있는 시차출퇴근제를 통해 자율성과 근무 편의성을 높였으며, 데이터 기반 초과근로 관리를 통해 효율적인 근로시간 운영을 가능케 했다. 또한 자유로운 휴가 문화와 가족친화 복지를 통해 실질적인 휴식과 일·가정 양립 문화를 정착시키고 지속 가능한 근무 환경을 구축했다. 아울러 퇴근 후 업무연락 자제 수칙, 회의문화 개선 가이드, 집중근무제, AI 기반 협업 도구 도입 등을 통해 ‘근무시간에는 집중하고 퇴근 후에는 온전히 쉬는’ 일하는 방식의 개선을 지속 실천하고 있다.

대표자	이병하	업종	정보통신업
위치	서울시 강남구	근로자 수	100명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 초과근로 관리, 자유로운 휴가문화, 가족친화제도 및 일·육아 병행		



(주)하이씨그는 연안, 해안, 해양, 하천 등 물 관련 엔지니어링의 고도화된 기술을 선도하는 기업으로 최고 수준의 컨설팅 및 솔루션을 제공하고 있으며, 바다와 하천에서 발생할 수 있는 재난을 실제와 같이 모사하여 위기에 선제적으로 대응하고, 이후 적절한 보강대책을 제시하는 등의 업무를 주로 다루고 있다. 선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 재택·원격근무 등 유연근무제를 조직 전반에 걸쳐 안정적으로 시행하고 있다. 정시퇴근 관리와 ‘구사일생 데이’, 연장근로 사전승인제를 통해 불필요한 초과근무를 줄이고 건강한 근로문화를 정착시켰다. 또한 가족돌봄휴직, 장기근속휴가, 여름유급휴가 등 휴가·휴직 사용을 적극 지원하며, 출산휴가 급여 전액 지원과 육아휴직·단축·재택근무 등 육아지원 제도를 확대해 일·가정 양립을 돕고 있다.

대표자	윤성범, 백운일, 김건형	업종	전문과학
위치	경기도 과천시	근로자 수	12명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 재택근무제, 일·육아병행		



한국쓰리엠(주)는 1977년 두산과 합작으로 설립된 3M의 48번째 자회사이며 1996년 미국 3M이 전액 인수하여 글로벌 기업이 되었다. 한국쓰리엠은 모성보호와 가족돌봄을 강화하기 위해 유산휴가, 태아검진휴가, 출산전후휴가, 배우자 출산휴가, 난임휴가, 육아휴직 등을 운영하고 있다. 출산휴가와 육아휴직 사용 후에는 동일한 직무와 조건으로 복귀할 수 있도록 보장하고 있다. 재택·원격·하이브리드 등 자율적 근무형태를 지원하고, 의료비 실비, 자녀 학자금, 단일 호칭제, 다양한 포용 프로그램 등 복지를 제공하고 있다. 여성 리더십은 WLN, Lean In Circle, 역량 개발 프로그램 등을 통해 강화하고 있으며, 직장 어린이집, 출산축하금, 임신부 전용 주차 등 실질적 지원을 제공하여 직원의 일·가정 양립을 돕고 있다.

대표자	이정환	업종	제조업
위치	서울시 여의도	근로자 수	1,317명(중견기업)
실행제도	유연근무제, 시차출퇴근제, 일·육아 병행		



한국오가논(주)는 심혈관계, 호흡기, 피부과학, 근골격계, 생식기 및 비뇨기와 등 만성질환과 여성 건강 분야에서 시장을 리드하며 신뢰받고 있는 제품들의 지속적인 성장을 이끌고 있다. 한국오가논은 휴가와 유연근무제도를 한층 강화했다. 기존 연차휴가에 더해, ‘리브잇데이’를 통해 연간 최대 10일의 추가 유급휴가를 제공하며 일과 생활의 균형을 통해 성과를 추구하는 문화를 정착하기 위해 노사 협력하고 있다. 또한 여성 경력 단절 방지를 위한 고위험 임신부의 재택근무 확대, 출산전후휴가 마지막 30일의 통상임금 보전, 영업직 육아휴직 대체자에 대한 보상제도 등의 정책으로 임신/출산/육아로 인한 퇴사 사례 ‘제로’, 여성 평균 근속연수 11년 이상 달성, 난임·가임력 보존 지원 프로그램을 신설하여 가족 친화 정책도 확대하고 있다.

대표자	김소은	업종	도소매
위치	서울시 종로구	근로자 수	248명(대기업)
실행제도	유연근무제(재택·선택·간주근로, 시차출퇴근) 추가 유급휴가, 다양한 일·육아 병행 제도		

KSA 한국표준협회

한국표준협회는 산업표준화와 품질경영을 기반으로 KS-ISO 인증과 산업 전문 인력 양성을 주도하는 국내 최고의 지식서비스 전문 기관이다. 업무 효율성 확보와 유연한 근무 환경 조성을 위해 '일일 자율 시차출퇴근제(7~10시)' 및 소정근로시간 단축 제도를 전사적으로 시행하고 있다. PC OFF제를 통해 초과근로를 획기적으로 줄여 '저녁이 있는 삶'을 지원하며, 시간 단위 연차와 자녀돌봄·건강검진 휴가 등 다양한 제도로 임직원의 삶의 질 향상에 기여하고 있다. 무엇보다 직원의 육아휴직 복귀율은 100%에 달하며, 성별과 관계없이 육아휴직이 당연한 권리로 통용되는 문화가 확고히 자리 잡았다. 업무 몰입과 라이프스타일 존중이 조화를 이루는 한국표준협회는 지속 가능한 일·생활 균형 문화를 실현하고 있다.

대표자	문동민	업종	협회단체
위치	서울시 강남구	근로자 수	363명(대기업)
실행제도	자율 시차출퇴근제, 탄력근무제(소정근로시간단축)		

(주)한울씨앤비

(주)한울씨앤비는 토목분야 BIM 전문성과 풍부한 실무 경험을 바탕으로 4D 공정관리와 5D 기성관리 서비스를 제공하여 왔다. 이러한 BIM 실무 경험과 차별화된 기술력을 바탕으로 국내 최초 BIM 기반 4D/5D 건설 통합관리 플랫폼을 개발하였다. (주)한울씨앤비는 건설산업 미래를 선도하기 위해 끊임없는 혁신을 하고 있다. (주)한울씨앤비는 업무 몰입도 향상을 위해 시차출퇴근제 등 유연한 근무 환경을 조성하여 직원들이 자신의 컨디션에 맞춰 효율적으로 일할 수 있도록 지원한다. 또한, 눈치 보지 않는 자유로운 연차 사용과 격월 마지막주 금요일 조기퇴근, 생일자·건강검진 공가 지원제도 등을 정착시켜, 일과 휴식이 조화를 이루는 '다니고 싶은 회사'를 만들기 위해 전사적인 노력을 기울이고 있다.

대표자	김윤옥	업종	전문과학
위치	서울시 강남구	근로자 수	43명(중소기업)
실행제도	연차사용촉진제, 시차출퇴근제, 생일자·건강검진 공가 지원, 반반차, 일·육아 병행		

HANCOM InSpace

(주)한컴인스페이스는 국방·항공우주·지상체계·AI·GIS 기반 스마트 시티 분야에서 첨단 소프트웨어 솔루션을 제공하는 ICT 기업이다. (주)한컴인스페이스는 직원의 삶의 질 향상과 업무 효율성 제고를 위해 다양한 일·생활균형 제도를 운영하고 있다. 업무 특성과 개인 일정에 맞춰 선택할 수 있는 시차출퇴근제, 재택·원격 근무 등 유연근무제를 도입하여 직원의 근무 자율성을 높였으며, 자유로운 연차 사용 문화를 정착시켜 실질적인 휴식 권을 보장하고 있다. 또한 직원 복지 강화를 위해 월 1회 문화체육의 날 운영(조기퇴근·개인문화활동 지원), 체력증진 비 지원(헬스·운동·체력관리 목적), 임신·출산·육아 지원제도 및 가족 돌봄 문화 확산 등 다양한 복리후생 제도를 시행하고 있다. 회사는 직원들의 의견을 반영해 제도를 함께 만들어가는 참여형 조직문화를 갖추고 있다.

대표자	최명진	업종	정보통신업
위치	대전시 유성구	근로자 수	100명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 재택·원격근무제, 일·육아 병행		

HAEAHN ARCHITECTURE

(주)해안종합건축사사무소는 1990년 설립된 회사로 건축, PCM, 도시, 조경, EV, 인테리어, 녹색건축 분야의 프로젝트의 모든 과정을 책임지는 전문 건축 설계 및 건설, 조경 전문 회사이다. 선택적 근로 시간제와 시차출퇴근제, 시간단위 연차제, 가족돌봄휴가, 장기근속휴가 등 법정 제도를 넘어선 다양한 근로시간·휴가 제도를 전 직원이 자유롭게 활용할 수 있도록 제도적 기반을 마련하고 있다. 자체 개발한 통합 근태·업무관리 시스템을 전사적으로 구축·운영하며 근로시간 관리, 업무일지, 휴가 사용, 휴직 신청까지 직원의 자율성과 투명성을 동시에 보장하고 있다. 경영진 스스로도 '만드는 것보다 실제로 직원이 활용하도록 하는 것이 중요하다'는 인식을 강조하며, 직원들이 눈치 보지 않고 제도를 사용할 수 있는 문화를 조성하여 일·생활 균형을 선도적으로 실현하고 있다.

대표자	윤세한, 이상인, 김태만	업종	전문과학
위치	서울시 강남구	근로자 수	1,196명(중견기업)
실행제도	시차출퇴근제, 선택적근로시간제 등		

HELIOSEN

헬리오센(주)는 2차원·3차원 공간정보(GIS)를 구축하고, 이를 기반으로 IoT·AI 기술을 접목한 디지털 트윈 및 공간정보 서비스를 제공하는 대표적인 IT·공간정보 기업이며, 도시와 시설의 디지털화를 통해 효율적인 관리와 분석을 지원하며, 4차 산업혁명 기반 기술 발전과 공간정보 산업 혁신에 기여하고 있다. 시차출퇴근제, 선택적 근로시간제, 재택·원격 근무제 등 유연근무제를 도입해 직원들이 근무 시간을 자율적으로 조정할 수 있도록 지원한다. 또한 유급연차 100% 사용, 안식월 제도, 일·육아 병행 제도를 통해 휴가와 육아를 권리로 인식하고, 개인 생활과 업무를 균형 있게 관리할 수 있는 문화를 조성하고 있다. 효율과 복지가 조화를 이루는 환경 속에서, 직원과 회사가 함께 제도를 논의하고 발전시키고 있다.

대표자	이종훈	업종	전문과학
위치	경기도 성남시	근로자 수	42명(중소기업)
실행제도	시차출퇴근제, 안식월 제도, 일·육아 병행		

Hyundai Capital

현대캐피탈(주)는 자동차금융을 중심으로 개인금융, 기업금융 등 주요 금융 상품과 서비스를 제공 하는 현대자동차그룹의 전속 금융사로, 기존의 내연기관 자동차를 위한 금융을 넘어 전기차·수소차 등 미래 모빌리티에 최적화된 금융 솔루션을 제공 하며, 국내는 물론 해외 13개 국가를 대상으로 글로벌 사업을 펼치고 있다. 직원들의 리프레쉬 및 워라밸 문화 정착을 위해 월 단위 선택적 근로제(Flex Time) 도입으로, Core-Time(오전 10시~오후 4시)만 준수 하면 자유롭게 출퇴근이 가능하며, 장기근속자 안식휴가 10일, Year-end 휴가 2일, 건강검진 휴가 1일의 다양한 휴가제도를 운영하고 있다. 또한, 사내 어린이집 운영, 출산 축하금, 유아 교육비, 자녀 학자금 지원으로 육아 부담 경감 등 직원들을 배려하고 합리적으로 일하는 문화를 조성하고 있다.

대표자	정형진	업종	금융보험
위치	서울시 중구	근로자 수	2,145명(대기업)
실행제도	유연근무, 일·육아 병행		



(주)호텔롯데 롯데면세점은 국내 7개(부산/제주 포함), 해외 12개의 매장을 운영하고 있는 글로벌 면세 유통기업이다. 시차출퇴근제, 재택근무, 단축근무를 통해 근무시간 선택권을 넓히고 있으며, PC-OFF 제도로 초과근무를 줄이고 주당 평균 32.8시간 근무를 실현하고 있다. 또한, 연차휴가 활성화 캠페인을 통해 연차 사용률 87.5% 등 휴가 사용이 자연스럽게 정착되고 있다. 특히 임신·출산·육아 전 과정에서 법 기준을 초과하는 제도를 제공하여 여성 인재의 경우 최소 52개월 이상의 휴가·휴직이 보장된다. 육아휴직 사용률도 여성 94%, 남성 83%로 높게 유지하고 있다. L-Cafe, 휴게·도서·보건 공간, 무료 직원식당 등 근무환경 인프라 및 심리상담, 고충 접수, 소통 프로그램 운영으로 심리적 안전과 소통 문화를 높이고 있다.

대표자	김동하	업종	도소매
위치	서울시 중구	근로자 수	737명(대기업)
실행제도	시차출퇴근제, 재택·원격근무제, 탄력근무제, 일·육아 병행 제도		



(주)휴롬엘에스는 독보적인 기술력을 바탕으로 세계 최초 저속 착즙 방식의 원액기를 선보였다. 현재 국내를 넘어 세계 슬로우 주서 시장 점유율 1위를 차지하며 86개국에 제품을 수출하는 건강 주방가전 기업이다. 시차출퇴근제, 샌드위치 연차휴가 권장, 자유로운 육아휴직 사용 등 유연한 근무환경을 조성하여 개인의 생활과 업무가 조화롭게 이루어지도록 지원하고 있다. 특히, 기존 시차출퇴근제를 개선하여, 오전 8시부터 10시 사이 30분 단위로 출근 시간을 선택할 수 있도록 제도를 확대했으며, 하루 단위 신청이 가능하도록 운영하여 구성원이 필요에 따라 근로시간을 더욱 탄력적으로 조정할 수 있게 했다. 다양한 일·생활 균형 프로그램을 기획·운영하며, 가전기업을 넘어 건강기업으로 도약하기 위해서는 구성원의 행복이 우선되어야 한다는 경영 철학을 실천하고 있다.

대표자	김재원	업종	도소매
위치	서울시 강남구	근로자 수	162명(중견기업)
실행제도	시차출퇴근제, 육아휴직, 샌드위치 연차휴가 권장, 사내동호회 운영, 일·육아 병행		



주식회사 힘콤

(주)힘콤은 LG유플러스 서비스센터 3개 지점을 운영하며 통신 도·소매 사업 전반을 안정적으로 수행하고 있는 전문 유통기업이다. 탄탄한 운영 역량, 고객 중심의 서비스 품질, 다년간의 현장 경험을 바탕으로 B2C, B2B 영역에서 신뢰받는 통신 파트너로 성장하고 있다. 직원이 일과 삶의 균형을 유지하며 성장할 수 있도록 유연근무제, 자율근무제, 시차출퇴근제 등 다양한 근무 제도를 운용하고, 정기적인 리프레시 해외 워크숍을 통해 재충전의 기회를 제공한다. 가족친화기업으로서 구성원과 그 가족의 행복을 기업문화의 핵심 가치로 삼고 있다. 부산시의 청결기업(청년이 끌리는 기업)으로 2년 연속 선정되어, 워라벨, 조직문화, 복지제도 등에서 우수한 것으로 외부기관의 평가를 받고 있다.

대표자	오창환	업종	도소매
위치	부산시 북구	근로자 수	90명(중소기업)
실행제도	유연근무제, 자율근무제, 시차출퇴근제		



발행일	2025년 12월
발행처	고용노동부, 노사발전재단
주소	(04212) 서울특별시 마포구 마포대로 130, 별정우체국연금관리단빌딩 6F·8F·10F
전화	02-6021-1000
팩스	02-6021-1488
홈페이지	www.nosa.or.kr
디자인·제작	장이와 쟁이 (070-4261-8129)

이 책은 저작권법에 따라 보호를 받는 저작물이므로 고용노동부의 동의 없이는 무단으로 발췌 복제하여 사용할 수 없습니다.