

보도시점 2024. 7. 29.(월) 15:00 (2024. 7. 30.(화) 조간)

지방 소재 소규모 제조업!! 유연근무로 인재 유치, 장기근속 기대

- 이정식 고용노동부 장관, 유연근무 종합컨설팅 참여기업 (주)도프 현장 간담회 -

“회사가 도시 외곽에 있다 보니 직원들 출퇴근도 어렵고 사람을 채용하기도 어려웠습니다. 그렇다고 작은 기업에서 급여나 복지를 대기업처럼 할 수도 없는 노릇이어서 고민하고 있었는데, 이번에 유연근무가 도입되면 좋은 인재도 영입하고 장기근속 여건도 만들어질 것으로 기대하고 있습니다” (주)도프의 장동길 대표이사는 유연근무에 대한 기대감을 이렇게 밝혔다.

최근 (주)도프처럼 유연근무에 관심을 갖는 중소기업들이 늘어나고 있다. 7.29. 이정식 고용노동부 장관은 ‘유연근무 종합컨설팅’에 참여하고 있는 (주)도프를 찾아 대표이사, 근로자, 컨설턴트와 간담회를 갖고, 컨설팅 진행 상황과 유연근무에 대한 의지·기대감 등을 청취했다.

이 회사는 비료를 만드는 평택 지역의 소규모 제조업체이다. 이 회사의 인사담당자는 “우리 회사는 특수기능성 비료의 생산과 재배환경에 적합한 시비 방법을 전파하여 행복한 농업을 실현하고자 노력하는 기업”이라며, “그러나 지리적 여건 때문에 인력을 채용하기 어려웠고, 여성 직원은 육아 문제로 장기근속이 어려웠는데, 사람이 부족하다 보니 최근 육아휴직도 제때 못 가고 한 달 늦게 가는 모습에 마음이 아팠다”라며 “인재가 모이고 장기근속 가능한 환경을 만들기 위해 컨설팅에 참여했다”라고 말했다. 이 회사는 앞으로 관리직·영업직 등 18명에 시차출퇴근·선택근무를 도입하고 개발직 2명은 재택 또는 선택근무를 고려하고 있다.

세 자녀를 둔 워킹맘 근로자 ㄱ씨는 “가장 큰 고충은 아이들한테 예기치 못한 상황이 발생할 때”라며, “아이가 아프거나 급한 일로 학교에서 연락이 오면 일하다가도 뛰어갈 수밖에 없어 동료에게도 아이에게도 늘 미안한 마음이었는데 앞으로 유연근무가 큰 도움이 될 것 같다”라고 말했다. 아직 미혼인 근로자 ㄴ씨는 “막히는 출근 시간 피해서 아침 식사도 하고 여유 있게 출근하고 자기개발 시간도 가질 수 있을 것 같다”라며 기대감을 드러냈다.

인사담당자는 “소규모 업체라서 어떻게 유연근무를 활용할지 몰랐고 근태관리나 성과관리에 부작용이 있지 않을까 걱정도 했는데, 컨설팅을 통해 전문가의 지원을 받게 되어 기대가 크다”라고 밝혔다.

유연근무 종합컨설팅은 기업의 특성에 맞는 최적의 유연근무 활용 방법을 제시해주는 고용노동부 사업이다. 기업별로 약 12주 동안 전문 컨설턴트가 기업 특성 분석, 노무관리 제도 및 정보기술(IT) 기반 설계, 사내 규정 마련 및 시범운영을 거쳐 사후관리까지 지원한다. 또한 유연근무 인프라 투자비나 장려금도 패키지로 지원받을 수 있다. 고용부는 올해 컨설팅 기업 400개소 중 288개가 진행 중에 있고, 8.1.부터 8.23.까지 112개소에 대한 추가모집을 진행한다고 밝혔다.

이정식 장관은 “(주)도프 사례에서 보듯이 유연근무를 인재 유치 수단으로 활용하는 기업들이 늘어나고 있다”라며 “사람들의 생각과 가치관이 일·생활 균형을 중심으로 변하고 있다는 점을 인식하고 그에 적합한 노무관리 전략을 세우는 것은 기업에도 매우 중요한 과제이며, 정부도 현장에 어려움이 없도록 최선을 다해 지원할 계획”이라고 밝혔다.

- <붙임1> 현장 간담회 개요(사업장 소개 포함)
- <붙임2> 유연근무 종합컨설팅 개요
- <붙임3> 장관 인사 말씀자료

담당 부서	고용지원정책관 고용문화개선정책과	책임자	과 장	장현석 (044-202-7496)
		담당자	주무관	김민석 (044-202-7497)



붙임 1 간담회 개요

< 추진 배경 >

- ◆ 유연근무를 도입하기 위해 “유연근무 종합컨설팅”에 참여한 기업 현장을 방문하여 애로사항·의견 청취 및 격려

□ 일시/장소

- 7.29.(월) 15:00~16:00 / (주)도프

* 경기도 평택시 청북읍 어연길 144

* 비료 제조업, 근로자 32명 <현재 유연근무 미실시, 향후 시차·선택 등 활용 계획>

□ 참석자

- (정부) 장관, 고용지원정책관, 과장, 평택지청장, 청년보좌역 등
- (기업) 대표이사, 인사노무 책임자, 근로자 등(6명)
- (컨설팅 수행기관) 시애펜컨설팅 총괄책임자(1명)

□ 주요 논의 내용

- 유연근무 도입을 고려하게 된 계기 및 향후 기대감, 애로사항·건의사항 등을 청취하고 정책적 지원방안 등 논의

□ 세부 일정

※ 행사 전체 공개

시 간	진 행 내 용
15:00~15:03	■ 장관 사업장 도착(3) ※ 사업장 대표 등과 인사
15:03~15:10	■ 기업 현장 순회(7) - 대표이사 안내로 순회, 부서별 근로자 격려
15:10~16:00	■ 현장 간담회(50)
	- 기념 촬영 → 참석자 소개(5)
	- 장관 인사 말씀(3)
	- 대표이사 인사 말씀 겸 사업장 소개(3)
	- 컨설팅 수행기관 컨설팅 계획 소개(3)
	- 현장 의견 청취 및 제도 개선사항 등 논의(35)
	- 장관 마무리 말씀(1)

붙임1~1 방문 사업장 개요: (주)도프

대표자	장동길	소재지	경기 평택시 청북읍 어연길 144
근로자수	32명	근무형태	주간근무
사업장 개요, 유연근무 활용현황 등	<p>① 사업장 개요</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ (주)도프는 1994년에 설립. 행복한 농업을 향한 농부의 꿈을 현실에서 이루어 보자는 목표를 갖고 '특수기능성 비료'를 생산하는 기업. 토양상태, 작물특성, 재배환경에 적합한 맞춤형 시비를 제안하고, 과학적인 시비 방법을 전파하여, 잘사는 농촌, 행복한 농업을 실현하고자 노력중. 다만 도심 외곽에 위치하여 인재 영입에 어려움을 겪고 있어, 유연근무 도입을 통해 우수인재 유치와 근로여건 개선을 이루고자 노력 * 벤처기업 인증('21년) <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p><바이오 비료> 유기질 비료, 천연광물 비료, 미생물 비료</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p><바이오 스티물런트> 식물생리 자극 활성체 및 스트레스 관리제</p> </div> </div>		
	<p>② 근무형태: 주간근무</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 근로자 32명: 관리(생산관리)8 / 마케팅1 / 영업9 / 개발2 / 생산12 <p>③ 유연근무 활용 계획</p> <ol style="list-style-type: none"> ① (활용현황) 신청일 현재 유연근무 미활용 ② (활용계획) 관리·마케팅 9명 시차출퇴근, 영업 9명 선택근무 활용할 계획이며, 컨설팅의 직무 분석에 따라 개발 2명도 선택 또는 재택 검토중 ③ (컨설팅 참여 동기) 우수인재 유치와 근로자의 근무여건 개선을 통해 장기적으로 근속할 수 있는 업무환경 조성 ④ (기타 복지제도) 장기근속 지원 등 다양한 직원 복지제도 운영 <ul style="list-style-type: none"> - 안식휴가(만 3년 근속한 직원에 대해 휴가비와 안식휴가 보장), 우수사원 포상(매년 우수사원을 선발하여 상패·상금 지급), 본인·배우자 생일 축하(배우자도 공동체 일원으로 축하), 사내 동호회 활동 지원 등 - 자녀 교육비 지원(고등학생 전액 및 대학 입학금), 문화생활비 지원, 학업 지원(평생 교육의 일환으로 방송대 학비 지원 및 업무 관련 학비 지원) ⑤ (향후 유연근무 활용에 기대하는 점) <ul style="list-style-type: none"> - 업무 내용이나 근로조건에 맞는 우수인재 채용 - 일·육아 양립이 가능하도록 근무환경을 개선하여 장기근속 여건 마련 - 장거리 통근 근로자의 출퇴근 시간 절약 		

붙임 2 유연근무 종합컨설팅 개요

- (사업개요) 유연근무가 일상적인 근로형태로 정착될 수 있도록 체계적인 컨설팅을 통한 기업 내 제도화 지원(연간 400개소)
- (방식) 전문기관에 위탁, 기업당 인사노무 분야 전문 컨설턴트 등을 매칭하여 컨설팅 진행(1개소 당 약 12주 소요)

컨설팅 절차

①기업 진단·분석(1~2주) → ②인사·노무제도 설계, 필요시 IT 인프라 설계 포함(3~5주)
→ ③정부지원제도 안내·신청(3~8주) → ④인사·노무제도 개정·마련, 인프라 구축(7~8주) → ⑤시범운영(9~10주) → ⑥사후관리(11~12주)

□ 지원내용

- 기업 맞춤형 유연근무 도입 범위, 인사·노무관리 체계 구축, 기업 희망시 IT 인프라 구축 등 컨설팅
 - 유연근무 관련 노동법적 쟁점 상담 및 조직문화 개선 교육 등
 - 유연근무제 장려금·인프라구축비 지원 등 정부지원사업 패키지 참여 지원
 - 유연근무 컨설팅 시 육아기 자녀를 둔 근로자의 유연근무에 대하여는 우선적으로 컨설팅 제공
 - 컨설팅 시 인프라 구축비·장려금 등 패키지 지원 연계
- (지원절차) 참여기업 모집공고(4차는 **8.1.(목)~8.23.(금)** 예정) 기간에 신청서 등 구비서류를 우편 또는 이메일(suwon@korea.kr) 접수

* 구비서류 서식은 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr) → 뉴스·소식 → 공지사항에서 내려받아 작성

인사말씀 자료

- 반갑습니다. 고용노동부장관 이정식입니다.
 - 장동길 대표님, 황원국 관리팀장님, 그리고 근로자분들!! 바쁘실텐데, 오늘 저희 방문을 환영해 주시고, 이렇게 자리까지 준비해 주셔서 감사드립니다.
 - 시애틀 컨설팅의 김성현 컨설턴트님도 함께 자리해 주셔서 감사하다는 말씀드립니다.
- 「주식회사 도프」의 경우, 제조업 사업장임에도 불구하고, 유연근무 도입을 적극 검토하고 있다고 해서,
 - ① 특별한 계기가 있는지 ② 앞으로의 운영계획은 어떤지 그리고 ③ 정부에서 지원해 드릴 것은 없는지 등을 들어보기 위해, 오늘 찾아뵙게 되었습니다.
 - 제가 듣기로 「도프」는 특수기능성 비료를 제조하고, 과학적인 시비법을 전파하며, 잘 사는 농촌, 행복한 농업 실현을 목표로 하고, 특히 인재를 유치하고 장기근속 환경을 만들고자 유연근무 도입을 검토하게 되었다고 들었습니다.
- 사실 최근 노동 현장에는 「도프」처럼 유연근무에 관심을 갖는 기업들이 계속 늘어나고 있습니다.

- 일하는 시간과 공간의 제약을 뛰어넘어
자율성·창의성을 기반으로 성과를 도출하는 유연근무는
노동시장의 새로운 트렌드로 자리잡고 있습니다.

- 통계를 보면, 우리나라 전체 근로자 2,200만명의
약 16%인 340만명이 유연근무를 하고 있는데,

코로나19 이전인 2019년 220만명(10.8%)과 비교하면,
1.5배 이상 증가한 수치입니다.

* 매년 8월 경찰 부가조사(통계청)

: 유연근무 활용률(%): (19) 10.8 → (20) 14.2 → (21) 16.8 → (22) 16.0 → (23) 15.6

: 유형별 변화(22 → 23년, %): 재택 4.4 → 3.1, 시차 5.1 → 5.2, 선택 4.0 → 4.1

- 먼저 기술의 발전으로 각종 근태관리·보안시스템은 물론
화상회의, 메신저 같은 협업툴이 계속 개발되고 있고,
국민의 가치관도 일·생활 균형 중심으로 변화하고 있습니다.

✓ 지난 10년간 국민의 인식 변화(13→23년, 통계청): 일을 중시한다는 의견
54.9 → 34.4%로 하락, 일·가정생활의 균형 중시 33.4 → 47.4%로 증가

- 취업할 때 주요 고려사항으로, 근무여건(시간·장소 유연성)이
32%로 임금 27%보다 우선한다는 통계조사가 있고,
특히 젊은 세대는 “월급” 이나 “정년보장” 보다
“일·생활 균형” 을 중시한다는 설문조사도 있습니다.

✓ 취업 시 주요 고려사항: 근무 여건(시간·장소 유연성 등) 738천명, 31.5% >
수입·임금수준 628천명, 26.8% [통계청, '23년 비경제활동인구 부가조사]

✓ MZ 대상 조사 결과, 취업하고 싶은 기업: 워라밸(36.6%) > 월급(29.6%) >
정년 보장(16.3%) 등 [한경협, MZ세대 827명 인식조사, '23.4.10]

- 유연근무가 모든 분야에 적합하다고 보기는 어렵겠지만, 특히 IT·Software나 금융·보험업 그리고 연구개발·사무직 등을 중심으로 점점 늘어나고 있고,

과거처럼 단순한 직원 복지 차원을 넘어

인재를 유치하고 생산성을 높이는 경쟁력 관점에서 접근하면서 매출액이나 직원 수가 크게 증가하는 기업도 다수 있습니다.

* (주)마녀공장(화장품 OEM제조): 완전 자율선택근무제 / (주)센트비(금융: 해외송금): 주1~2회 재택 / (주)이스트소프트(IT): 주 3회 재택 / (주)제스파(유통): 시차출퇴근

- 다른 한편, 유연근무는 우리 사회가 직면해 있는 저출생 문제나(23년 합계출산율 0.72명), 수도권 집중, 교통혼잡 등을 해소할 수 있는 열쇠가 될 수도 있습니다.

- 정부는 시장의 흐름에 주목하면서, 유연근무가 새로운 근무방식으로 자리 잡을 수 있도록 도움이 필요한 기업을 최선을 다해 지원할 계획입니다.

- 「도프」의 경우에도, 유연근무 종합컨설팅을 통해서 지속 가능한 시스템을 구축하는 것은 물론 인프라 지원, 장려금 지원도 적극 활용해 보시기 바랍니다.

- 그리고 오늘 「도프」가 갖고 있는 애로사항이나, 정부에 하고 싶은 말씀 등을 편하게 얘기해 주시면 정책에 깊이 참고하겠다는 말씀을 드립니다.

- 오늘 환영해 주셔서 다시 한번 감사드립니다.

마무리말씀 자료

- 오늘 좋은 말씀 주셔서 감사합니다.
 - 정부는 유연근무가 저출생 완화는 물론 미래 세대를 위한 새로운 근무 형태로 자리 잡도록 컨설팅, 인프라 및 장려금 등을 지원하고 있습니다.
 - 특히 올해는 컨설팅, 인프라 지원을 “재택”에서 “유연근무 전체”로 확대하고, 특히 육아기 근로자의 유연근무는 지원을 강화했습니다.
 - * 육아기 근로자의 재택·원격·선택근무는 지원단가 상향(월 최대 30→40만원, 1년), 시차출퇴근도 신규 지원 대상에 포함(월 최대 20만원, 1년)
 - 아울러, 「대한민국 일·생활 균형 우수기업」 선정 제도를 도입해서 잘하는 기업의 위상을 크게 높이고, 정기감독 면제, 금리우대, 세제혜택 등도 제공하려 합니다.
 - 현장의 얘기를 들어보면, 유연근무 도입에 결정적 요인은 “CEO의 결단”과 “중간 관리자의 협조”라고 합니다.
 - 사람들의 생각과 가치관이 변하고 있다는 점을 인지하고 그에 맞는 노무관리 전략을 세우는 것은 기업에도 중요한 과제가 될텐데, 「도프」의 사례가 다른 기업에도 확산되길 바랍니다.
- 또한 근로자분들도 유연근무는 복지가 아니라 일하는 방식이라는 생각으로 최선을 다할 때 지속 가능하게 될 것입니다. 감사합니다.