

중소기업의 일·생활 균형 문화 확산, 고용노동부와 경제단체가 함께 합니다!

- 일·생활 균형의 기업문화 확산을 위한 정부-경제단체 업무협약식 개최 -

“청년들에게 성장의 기회를 제공하고 싶습니다.” 전남 나주에 있는 설립 4년차 변압기 제조업체 (주)인터테크의 김대달 대표 이야기다. 근로자 32명 규모의 작은 업체지만 김 대표는 ‘젊은 인재 육성’을 목표로 직원들이 일과 학업을 병행할 수 있도록 지원했다. 먼저 직원들 의견을 들어 여가나 학습 시간을 원한다는 것을 확인하고 인원을 늘려 초과근무를 없앴다. 이후 생산·검수·출하에 지장이 없는 선에서 시차출퇴근과 선택근무를 도입하고 학비까지 일부 지원했다. 그 결과 ‘24년에만 3명이 대학에 진학했고 현재 대학생 직원은 5명이다. 지금은 지역에서 “가고 싶은 회사”로 입소문 나 입사지원도 늘고 있으며 우려했던 생산 차질은 없었다.

지방에 소재한 이 회사가 혁신적인 근무환경을 도입하고 청년들이 가고 싶은 회사로 거듭날 수 있었던 건 김 대표가 젊은 직원들의 요구를 정확히 파악하고 적극적으로 인사노무관리에 반영한 결과다. 최근 일·생활 균형을 중시하는 가치관이 확산하면서 (주)인터테크처럼 유연한 근무환경을 바탕으로 인재를 채용하고 성과를 발휘하는 기업이 늘고 있다.

이러한 현장의 변화를 반영하여 7월 15일 고용노동부(장관 이정식)와 중소기업 협·단체는 함께 힘을 모아 일·생활 균형 기업문화가 현장에서 일상적인 형태로 자리 잡도록 다양한 대책을 추진해 나가기로 했다. 이를 위해 고용노동부와 소상공인연합회, 이노비즈협회, 코리아스타트업포럼, 메인비즈협회, 한국여성벤처협회는 이날 서울지방노동청에서 업무협약을 체결했다.

소상공인연합회 등 5개 경제단체는 이번 협약을 계기로 중소 사업장의 대표이사과 관리자등이 일·생활 균형 중심의 가치관 확산 등 변화의 흐름을 신속히 인식하고 적기에 인사노무관리에 반영할 수 있도록 다양한 지원활동을 진행해

나갈 예정이다. 이노비즈협회는 모닝포럼, 최고경영자과정 등 대표이사가 주로 참석하는 교육과 연계하여 일·생활 균형의 중요성을 교육·안내할 계획이다. 소상공인연합회는 73개 소상공인 업종단체, 210개 지역연합회를 대상으로 강의·홍보를 진행하는 등 지역 밀착형으로 중요성을 전파한다.

각 단체는 우수기업 사례를 발굴하여 확산하는 역할도 수행한다. 한국여성벤처협회는 주기적으로 우수기업을 발굴하고 협회장 표창을 추진한다. 코리아스타트업포럼은 회원사들이 우수기업을 방문하는 ‘벤처마킹 프로그램’을 운영할 계획이다.

각 단체는 일·생활 균형 관련한 각종 정부지원 제도를 기업에 알리고, 애로사항을 수렴하여 정부와 함께 해결방안을 모색하기로 했다. 메인비즈협회는 회원사 대상으로 매월 1회 이상 홍보하고, ‘굿모닝 CEO학습 조찬 강연’과 96개 지회 모임(연 평균 400회)을 통해 건의 사항을 수렴한다.

고용노동부는 이들 협·단체와 협업하면서 고용센터의 ‘일·육아 동행 플래너’를 활용하여 찾아가는 맞춤형 지원을 제공하고, 중소기업 밀집 산업단지를 중심으로 집중 홍보·확산하는 등 기업지원을 강화할 예정이다. 매년 ‘일·생활 균형 우수기업’을 선정하여 세제 혜택, 출입국 우대 등 혜택도 적극 제공할 계획이다.

이정식 장관은 “오늘 협약은 정부와 경영계가 힘을 합쳐 유연근무와 일·육아 병행이 기업 현장의 일상적인 문화로 자리 잡도록 다양한 활동을 전개해 나가는 첫 출발”이라며 “기업의 대표이사과 관리자들이 일·생활 균형 기업 문화의 중요성을 인지하고 적기에 경영활동에 반영할 수 있도록 협·단체와 협조하고 정부 지원도 강화해 나갈 계획”이라고 밝혔다.

- | | |
|---------------|------------------|
| 붙임 1. 협약식 계획안 | 2. 업무협약서 |
| 3. 장관 인사말씀 | 4. 최근 일·생활 균형 현황 |
| 5. 주요 정책 설명자료 | 6. 경제단체 활동 계획 |

담당	고용지원정책관	책임자	과 장	장현석 (044-202-7496)
	고용문화개선정책과	담당자	사무관	최어지니 (044-202-7503)



- **행사명:** 일·생활 균형의 기업문화 확산을 위한 협약식
- **일시:** 7.15.(월), 10:30~11:30
- **장소:** 서울지방고용노동청 9층 아카데미홀
- **참석자**
 - (고용부) 고용노동부 장관, 고용정책실장, 고용지원정책관, 통합고용정책국장 등
 - (협·단체) 메인비즈협회장, 소상공인연합회장 직무대행, 이노비즈협회장, 코리아스타트업포럼 의장, 한국여성벤처협회장
- **세부계획(안)** ※ 행사 전체 공개

시 간		내 용
10:30~11:00	'30	■ 협약식 - 장관 인사말씀(5분) - 각 협회장 인사말씀(3분씩 총 '15분) - 협약서 낭독(4분) - 서명(3분) - 사진 촬영(3분)
11:00~11:30	'30	■ 활동 계획 논의 - 고용부 주요 정책내용 발제, 경제단체 활동 계획 발표 및 논의

일·생활 균형의 기업문화 확산을 위한

업 무 협 약 서

고용노동부와 메인비즈협회, 소상공인연합회, 이노비즈협회, 코리아 스타트업포럼, 한국여성벤처협회(이하 “협약기관”이라 한다)는 급속한 기술의 발전과 워라밸을 중시하는 가치관의 확산 그리고 우리 사회가 직면한 초저출생의 위기 속에 일·생활 균형의 기업문화를 만드는 것이 국민의 행복 증진, 기업의 경쟁력 향상, 지속 가능한 사회 발전을 위한 핵심 과제라는 점에 인식을 함께하면서 아래와 같이 협약을 체결한다.

제1조(목적) 본 협약은 중소기업 등에서 일·생활 균형의 기업문화가 자리 잡을 수 있도록 고용노동부와 협약기관(이하 “협약 당사자”라 한다)이 상호 협조하는 것을 목적으로 한다.

제2조(기본원칙) 협약 당사자는 협약의 목적을 달성하기 위해 신의성실의 원칙에 따라 노력하고 적극적으로 협조한다.

제3조(이행사항) 협약 당사자는 협약목적을 효과적으로 달성하기 위해 다음 각호의 사항을 이행한다.

1. 협약기관은 일·생활 균형을 위해 근로시간과 장소의 유연한 활용과 일·육아 병행이 기업에서 자연스러운 문화로 자리 잡도록 노력한다.
 - 가. 기업의 CEO 등이 일·생활 균형을 중시하는 가치관의 변화에 공감하고 이러한 변화를 인사노무관리에 적극 반영할 수 있도록 홍보한다.
 - 나. 일·생활 균형의 문화가 정착된 우수 기업의 사례를 발굴하고 다른 기업들이 벤치마킹할 수 있도록 확산 활동을 추진한다.
 - 다. 유연근무와 일·육아 병행을 위한 정부의 지원제도를 기업 현장에 알리고, 제도 활용의 애로사항은 정부와 해결방안을 함께 모색한다.
2. 고용노동부는 기업 노사의 자율적 합의선택을 존중하면서 일·생활 균형 기업문화를 형성해 갈 수 있도록 최선을 다해 지원한다.

- 가. 유연근무와 일·육아 병행에 대한 각종 지원을 확대하고, 찾아가는 패키지 기업지원 등 맞춤형 지원을 강화한다.
- 나. 매년 일·생활 균형이 우수한 기업을 선정하여 인증하고, 기업이 선호하는 인센티브를 발굴·확대 제공한다.
- 다. 일·생활 균형의 기업문화 확산을 위해 필요한 정보·자료를 제공하는 등 협약기관의 활동을 적극 지원한다.

3. 협약 당사자는 협약 내용이 실질적인 성과로 이어질 수 있도록 정기적으로 진행 상황을 공유하고 협조한다.

제4조(협의조정) 본 협약의 해석 또는 이행에 이견이 있을 경우 협약 당사자는 상호 협의하여 조정 또는 결정한다.

제5조(유효기간) 본 협약은 협약 당사자 대표가 서명한 날부터 1년간 유효하며, 유효기간 만료일 1개월 전까지 어느 일방의 해지 통보가 없으면 1년씩 자동 연장된다.

협약 당사자는 상기 내용을 증명하기 위해 협약서 6부를 작성하여 대표가 서명한 후 각각 1부씩 보관한다.

2024년 7월 15일

 **고용노동부**
장관 이정식

 **MAIN Biz**
한국경영혁신중소기업협회
회장 김명진

 **KFME소상공인연합회**
Korea Federation of Micro Enterprise
회장 직무대행 유기준

 **INNObiz**
이노비즈협회
회장 정광천

 **KOREA STARTUP FORUM**
의장 한상우

 **한국여성벤처협회**
Korea Venture Business Women's Association
회장 윤미옥

□ 반갑습니다. 고용노동부 장관 이정식입니다.

- 지난 6월 5일 간담회에 이어 다시 만나뵙게 되어 반갑습니다.

* 「일·육아지원제도 활성화를 위한 중소기업 협·단체 간담회」(6.5)

□ 지난 간담회에서 일·육아 병행과 관련한 현장 의견과 협조 사항에 대해 깊은 대화를 나누었고, 그 이후 정부에서는 저출생 대책을 발표했습니다.

* 「저출생 추세 반전을 위한 대책」 발표(6.19. 관계부처 합동)

- 유연근무와 일·육아 병행을 통해 저출생을 극복하겠다는 의지를 담은 이번 대책이 현장에 스며들고, 의미 있는 성과를 거두려면 우리 경제의 대다수를 차지하고 있는 중소기업의 적극적인 참여가 무엇보다 중요합니다.
- 오늘, 많은 중소기업을 대표하고 계신 경제단체와 함께 일·생활 균형의 기업문화 확산을 위한 실천과제에 힘을 모을 수 있게 되어 매우 기쁘게 생각하며 뜻을 같이해 주신 대표님들께 진심으로 감사드립니다.
- 또, 오늘 협약식을 함께 준비해 주신 경제단체 실무자 여러분께도 감사 인사를 드립니다.

□ 최근 일하는 방식과 환경,
그리고 국민들의 인식이 크게 변화하고 있습니다.

- 기술의 발전으로
일하는 시간과 공간의 제약을 뛰어넘을 수 있게 됐고
- 국민들의 가치관도
일·생활 균형 중심으로 변화하고 있습니다.

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

- 특히 젊은 세대의 경우, 기업을 선택할 때 「월급」이나 「정년」보다
「워라밸」을 더 중시한다는 조사결과도 있습니다.

* MZ가 취업하고 싶은 기업(23.4, 한경협): 워라밸 36.6%, 월급 29.6%, 정년보장 16.3%

□ 이러한 변화의 큰 흐름을
기업의 CEO와 관리자들이 신속하게 인식하고
적기에 인사노무관리에 반영하는 것은
기업 경쟁력 향상 측면에서 매우 중요한 과제입니다.

- 특히 자율성과 창의성을 기반으로 성과를 도출해야 하는
신생 기업 또는 혁신형 기업에
일·생활 균형을 기업문화가 일상으로 자리 잡는다면
청년 등 우수인재 유치와
기업의 성과 향상에도 큰 도움이 될 것입니다.
- 여기 제신 여러분들은
여러 기업들이 소속된 단체의 대표이신 만큼,
기업의 근무환경과 문화가 바뀔 수 있도록
적극적인 역할을 해주실 것을 당부드립니다.

- 정부도 유연근무와 일·육아 병행에 대한 중소기업 지원을 확대하면서 고용센터의 ‘플래너’ 등을 통해 기업에 찾아가는 맞춤형 지원을 강화하겠습니다.
- 근로자가 출산휴가, 육아휴직 등을 사용할 때 기업에 업무공백이 없도록 대체인력에 대한 인건비 지원을 확대하고, 인재채움뱅크를 통한 알선 서비스도 강화하여 기업이 필요한 인력을 쉽게 채용할 수 있도록 지원하겠습니다.
 - * 출산휴가·육아기 근로시간단축 시 대체인력 지원단가 상향(월 80 → 120만원)과 함께 육아휴직의 경우에도 대체인력 지원금 신설(월 120만원)
- 또한, 일·생활 균형이 잘 자리잡은 기업을 관제부처와 경제단체 합동으로 (고용·산업·중기부, 경총·상의·중기중) “대한민국 일·생활 균형 우수기업”으로 선정하고, 세제혜택, 출입국 우대 등 기업이 선호하는 인센티브도 적극 제공할 예정입니다.
- 오늘 협약식은 정부와 경영계가 힘을 합쳐 유연근무와 일·육아 병행이 기업 현장의 일상적인 문화로 자리 잡도록 하고,
 - 이를 통해, 국민의 행복 증진, 기업의 경쟁력 향상, 지속 가능한 사회 발전을 이루겠다는 다짐의 첫 출발입니다.
 - 지속적으로 협조하고, 소통하면서 변화의 흐름을 만들어 갈 수 있길 희망합니다. 감사합니다.

□ 국민들의 생활 수준이 높아지면서 가치관도 크게 변화하여 **일과 생활의 균형을 추구**하려는 욕구도 빠르게 증가

✓지난 10년간('13년 → '23년) 일과 가정생활의 우선도(%): 일 우선 54.9 → 34.4 / 가정생활 우선 11.6 → 18.2 / 일·가정생활 균형 33.4 → 47.7 [통계청, 사회조사]

○ 구직자를 중심으로 **일자리를 구할 때 근무환경과 워라밸을 중시** 하는 경향을 보이며 특히 **청년세대의 선호 높음**

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

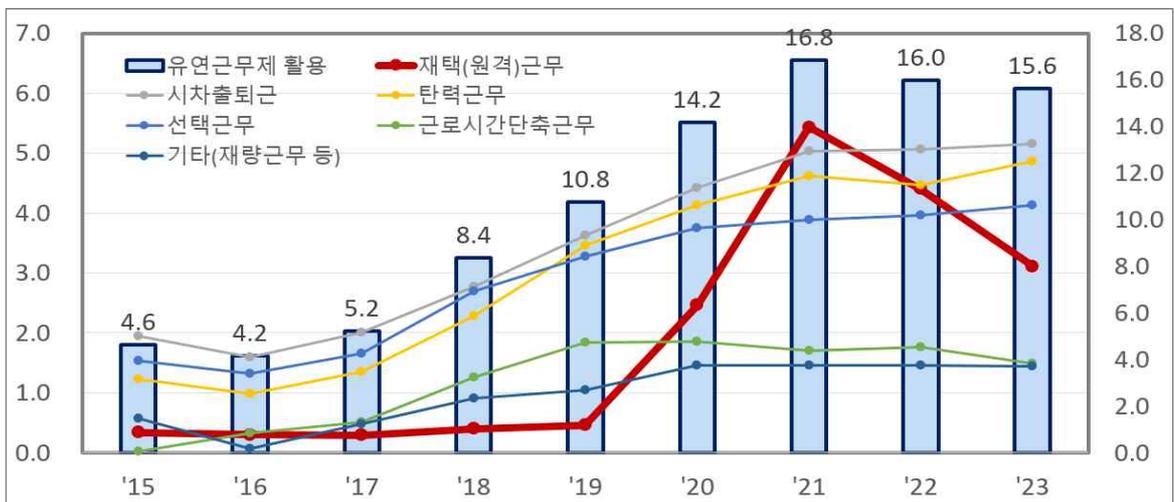
✓직업선택 시 가장 중요하게 고려하는 가치: 일과 삶의 균형(4.23점), 직업안정(4.09점), 경제적 보상(4.07점) 순 [한국고용정보원, 워크넷 직업가치관 검사 분석, '23.9.18]

✓MZ 대상 조사 결과, 취업하고 싶은 기업: 워라밸(36.6%) > 월급(29.6%) > 정년 보장(16.3%) > 발전 가능성(10.4%) 등 [한경협, 기업(인) 인식조사, '23.4.10]

○ 이에 따라 일하는 방식도 전통적인 '9 to 6' 등 틀에 박힌 형태를 벗어나 시간과 공간의 제약을 넘어 크게 변화하는 모습

□ **코로나19를 겪으며 유연근무 급증**하여 이전 대비 1.5배인 근로자의 15.6%(343만명)가 유연근무* 활용 중

✓유연근무 활용 근로자(비율): ('15) 90만명(4.6%) → ('19) 222만명(10.8%) → ('21) 353만명(16.8%) → ('22) 348만명(16%) → ('23) 343만명(15.6%) [통계청, 경찰 부가조사]



○ 그러나 업종·직종별로 편차가 존재하며 **규모가 작은 기업의 경우 활용이 저조**

- ✓업종 (정보통신) 40.1%, (전문·과학·기술) 34.1%, (금융·보험) 27.2%, (제조) 17%, (건설) 6.9% 등
- ✓직종 (전문직) 25.5%, (사무직) 23.1%, (관리직) 22.4%, (서비스직) 9.8%, (단순노무직) 3.9% 등
- ✓규모: (300인 이상) 39.3%, (100~299인) 25.5%, (30~99인) 18.6%, (10~29인) 14.7% 등

○ **주요국과 비교시 매우 낮은 수준**으로, **중소기업 등 중심 활성화** 필요하고 **일상적 문화**의 하나로 자리잡을 필요

- ✓재택근무 활용률: **한국 3.1%** [’23, 경찰 부가조사] vs **EU평균 19.9%**, 핀란드 38.6%, 스웨덴 42.9%, 독일 21.4%, 프랑스 29.9%, 이탈리아 10.6% [’23, eurostat]

□ **유연근무 등 일·생활 균형 정책은 근로자, 기업, 사회 Triple win**의 기제로 작동 가능

○ **근로자는 불필요한 근로시간 감축, 창의성 발휘, 일·육아 병행** 등 가능

- ✓유연근무 활용이 **업무성과 및 생산성 향상에 긍정적 73.5%**, 불필요한 초과근무를 줄이는데 **효과적 70%** [한경협, 2030 직장인 대상 근로시간 인식조사, ’23.3.6]
- ✓과장급 이상 관리직 워킹맘의 **근로시간 유연성이 높을수록 일과 가정 사이 갈등이 줄어듦** [한국여성정책연구원, 여성연구 2024년 2호]

○ **기업은 인재 확보, 이직률 감소, 생산성 향상** 등 경험 기업 다수

- ✓유연근무제가 일반 근무형태 대비 **생산적 또는 차이가 없다고** 생각하는 비율: **재택근무 70.9%, 시차출퇴근 93.9%, 선택근무 79%, 원격근무 80.4%** [한국노동연구원, 제25차(2022)년도 한국 가구와 개인의 경제활동, ’23.12]
- ✓사무실에 **주 2~4일 출근하는 직원의 참여도, 복지만족도 및 근속의향이** 전면 재택근무, 전면 사무실 근무 보다 높음 [퀵트릭스, ’23.12]
- ✓트립닷컴(중국여행플랫폼) 대상 실험 결과 **하이브리드 근무(4일 재택+1일 출근)**가 100% 사무실 근무보다 **13% 성과 높음** [니콜라스 블룸, ’13.3]

○ **저출생, 교통대란 등 사회문제 해소도 기대**

- ✓일·생활 균형 정책이 **출산 결정에 긍정적 영향을 준다(69.4%)**, 가장 중요한 정책으로는 **유연근무 도입·확대(28.7%)** [’23.12. 서울시 여성가족재단]

1 추진배경

- 최근 워라밸에 대한 관심이 높아지면서 일하는 방식의 패러다임도 크게 변화하고 있음
 - * 지난 10년간 일과 가정생활 중 일을 중시한다는 의견 54.9 → 34.4%로 하락, 일·가정생활의 균형을 중시한다는 의견은 33.4 → 47.4%로 증가(통계청, 사회통계)
 - 일과 생활의 균형에 대한 관심 증가는 획일적인 9 to 6와는 다른 자율성·창의성을 기반으로 하는 새로운 근무 방식을 요구
 - 특히 초저출생의 위기 상황에서 일·육아 병행을 지원하는 유연 근무의 중요성이 더욱 부각
- 유연근무 등 일·생활 균형은 근로자, 기업, 사회의 세 측면에서 Triple Win이 가능하도록 하는 성과도출이 가능
 - ① 근로자는 일·생활의 최적조합을 선택함으로써 업무효율 향상과 함께 출퇴근 시간 절약, 자기 개발, 육아 병행 등이 가능
 - ② 기업은 유연근무를 업·직종의 특성에 맞게 활용할 경우 이직 감소 및 우수인재 유치, 생산성 향상 등이 가능
 - ③ 나아가 일·가정 양립을 통한 저출생 문제 완화는 물론 교통혼잡, 도심 과밀화와 같은 사회문제 해결의 단초로도 작용

2 중점 추진사항

1. 유연근무 확산

- **기업별 애로사항 유형에 따른 패키지 지원 및 육아 지원 강화**
 - 유연근무 경험이 없는 기업에 컨설팅* 제공(400개소)
 - * "재택근무 컨설팅"을 금년부터 "유연근무 종합컨설팅"으로 기능 확대
 - 유연근무 관리를 위한 설비투자가 부담되는 기업에 근태관리·정보보안 시스템 등 인프라 투자비 지원(최대 70%)
 - * 재택근무 인프라 지원을 금년부터 시차·선택근무 등 유연근무 전체로 확대

- 소속 근로자의 유연근무 활용을 허용한 사업주에 장려금을 지원
 - * 근로자의 월 활용횟수에 따라 1인당 월 최대 30만원 지원
 - 육아기 선택·재택·원격근무 활용 시 사업주에 10만원 추가 지원 (근로자당 월 최대 40만원, 1년간)하고, 육아기 시차출퇴근의 경우에도 사업주 장려금 신규 지원(근로자당 월 최대 20만원, 1년간)
- 전일제 근로자가 필요할 때 근로시간을 단축하여 근무할 수 있도록, 근로시간 단축에 따른 사업주 지원을 확대*
 - * 개별 근로자 사정에 따른 '소정근로시간 단축'(1인당 월 최대 50만원 사업주 지원)
 - 임신 사유로 근로시간 단축 시 사업주 지원금(위라벨일자리 장려금) 요건을 대폭 완화
 - * 최소 단축기간 요건 완화(1개월 → 2주, '24.1~), 임신기는 사내 별도 단축 규정 마련('24.7.1~), 6개월 근속, 전자적 근태관리 등 요건 폐지 추진('25.1~)
 - 사업장 전체 '실근로시간 단축' 지원도 신설(근로자당 월 30만원, '24.1~)

□ CEO 인식변화 등 일·생활 균형 분위기 확산

- 금융기관 및 경제단체 협력 등 통한 CEO 인식변화 추진
 - * 중기중 강연(6.10), 영상·홍보자료 배포(여성경제인협회(5.17), SW협회(5.29), 능률협회(6.19.))
- 기업이 쉽게 유연근무를 도입하고 관련 쟁점에 대해 이해할 수 있도록 운영 모델 및 매뉴얼 제작·배포할 예정
- 17개 광역 시·도별 일·생활 균형 지수 산출·발표를 통한 지자체, 지역언론, 유관기관 등 관심 유도 및 변화 견인
- 유연근무 우수기업은 관계부처·경제단체 합동*으로 '대한민국 일·생활 균형 우수기업'으로 선정하여 위상 제고 및 인센티브** 확대
 - * 고용부, 산업부, 중기부, 한국경영자총협회, 대한상공회의소, 중소기업중앙회
 - ** "근무혁신 우수기업"에 주어지던 정기근로감독 면제, 금리 우대 등에 더해 세제혜택, 출입국 우대 등 추가혜택 발굴

2. 일·육아 병행 지원

□ 엄마·아빠가 함께 키울 수 있도록 지원

- 수요가 많은 육아휴직 초반 급여 인상(現 150→최대 250만원), 복직 후 25% 지급하던 사후지급방식을 개선하여 휴직기간 중 전액 지급
 - * 1~3개월 250만원, 4~6개월 200만원, 7개월 이후 160만원

- 부모 모두 3개월 이상 육아휴직 사용 시 휴직기간 6개월 연장, 출산휴가·육아휴직(생후 18개월 이내 사용예정) 통합신청제 도입 추진
- 배우자출산휴가 기간(現 10→20근무일) 및 분할횟수(現 1→3회) 확대
 - 배우자 출산휴가 급여 지급기간을 5→20일(全기간)로 확대

□ 유연한 근무환경으로 충분한 육아시간 조성

- 방학 등 단기 돌봄 공백에 대응하여 단기 육아휴직 도입 추진, 육아휴직 분할사용 횟수 확대(現 2→3회)
- 日→ 시간단위 휴가 사용 활성화, 육아기 유연근무 확산 지원
- 초등생 자녀까지 돌볼 수 있도록 육아기 근로시간 단축 확대 지원
 - * 연령: 8→12세, 기간: 최대 24→36개월, 급여: 주5→10시간 통상임금 100%, 나머지 80%

□ 기업부담에 대한 정부 지원 확대

- 육아휴직 대체인력 지원금을 신설하고, 지원금액 인상(現 80→120만원), 파견근로자를 대체인력으로 사용한 경우도 지원
 - * (현) 출산휴가, 육아기근로시간단축에 대한 대체인력을 고용한 경우만 지원
- 육아기 근로시간 단축자의 업무를 대신한 동료에게 보상을 지급한 사업주 지원제도 신설(월 최대 20만원)
- 지방관서에 일·육아지원제도 확산 전담인력(플래너) 운영, 기업을 직접 찾아가 지원수요 발굴 및 맞춤형 지원제도 연계
- 중소기업이 밀집한 산업단지에서 일·가정양립제도 적극 홍보, 제도 활용 컨설팅·대체인력 등 패키지 지원 제공

3 향후계획

- 법령 등 속도감 있는 개정과 예산반영 등 통해 원활한 제도 시행 도모
- 경제단체 등과 협력, 분위기 확산 등도 지속 추진

□ 유연근무 종합 컨설팅

- (개요) 유연근무에 대한 체계적인 컨설팅을 통한 기업 내 제도화 지원, 기업당 인사노무 분야 전문 컨설턴트 매칭 후 컨설팅 진행(1개소 당 약 12주)

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)
- (내용) 기업 맞춤형 유연근무 도입 범위, 인사·노무관리 체계 구축, 기업 희망 시 IT 인프라 구축 등 컨설팅

□ 일·생활 균형 인프라 지원

- 우선지원 대상기업·중견기업이 유연근무 활용 또는 근무혁신 이행을 위해 취득·사용하는 인프라 투자비용의 일부를 지원
 - * 재택.원격근무; 근태관리 시스템+정보보안 시스템, 투자비용의 50%, 2천만원 한도 지원
 - * 유연근무(재택.원격.시차.선택 등); 근태관리시스템, 투자비용의 70%, 750만원 한도 지원

□ 유연근무 장려금

- (개요) 유연근무를 활용하는 우선지원 대상기업 및 중견기업 사업주에게 장려금을 지원하여 유연근무의 실질적 활용 유도
- (내용) 근로자의 월 단위 유연근무 활용 횟수에 따라 최대 30만원 지원

유형	1개월 지급액(활용일수)		최대 지급액
재택·원격근무	15만원(월 6일~11일)	30만원(월 12일 이상)	360만원(1년)
시차출퇴근(육아기)	10만원(월 6일~11일)	20만원(월 12일 이상)	240만원(1년)
선택근무	30만원(월 6시간 이상 단축, 단축일에 1시간 이상 단축)		360만원(1년)

* 육아기 자녀를 둔 근로자의 재택·원격·선택근무에 대해 10만원 추가 지원

□ 워라벨일자리 장려금

- (개요) 전일제 근로자가 필요한 때(임신, 육아, 가족돌봄, 본인질병, 은퇴준비, 학업 등)에 근로시간을 단축하여 근무할 수 있도록 허용하는 사업주 지원
 - * ①취업규칙 등을 통해 단축제도 도입, ②근로자 신청에 따라 주 15~30시간으로 단축 근로 허용, ③전자.기계적 방법에 의한 근태관리, ④단축 근무 중 연장근로 제한
- (내용) 장려금(월 30만원), 임금감소액보전금(월 20만원)을 단축 개시일로부터 최대 1년간 지원(단, 임금감소보전금은 사업주가 20만원 이상 보전한 경우에 限)
 - * 임신기는 최소 단축기간 요건 완화(1개월 이상 단축 → 2주 이상 단축)

□ **육아기 간접노무비 지원(정액)**

- **(육아휴직 지원금)** 육아휴직을 30일 이상 허용한 중소기업 사업주에게 휴직 근로자 1인당 월 30만원(특례* 3개월 동안 월 200만원)
* 만 12개월 이내(임신 중 포함), 3개월 이상 연속 부여시 첫 3개월 월 200만원, 이후 월 30만원
- **(육아기 근로시간 단축 지원금)** 육아기근로시간단축을 30일 이상 허용한 중소기업 사업주에게 근로자 1인당 월 30만원(1~3번째 월 40만원)

□ **대체인력 인건비 및 알선 지원**

- **(대체인력지원금)** 출산전후휴가, 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여하고, 대체인력을 30일 이상 고용한 중소기업 사업주에게 대체인력 1인당 월 80만원(인수인계 2개월, 월 120만원)
- **(채용알선)** 출산휴가, 육아휴직 등에 따른 근로자의 업무공백을 적시에 보충할 수 있도록 대체인력 채용지원 서비스 제공
* 커리어넷, 스카우트, 제니엘, 지에스씨넷, 동래·창원·울산 여성인력개발 컨소시엄 등 5개소

□ **동료근로자 지원('24.7월 시행)**

- **(육아기 단축업무 분담 지원금)** 육아기 근로시간 단축근로자의 업무를 분담한 동료근로자에게 보상을 지급한 중소기업 사업주에게 월 20만원

□ **기업 세제 지원(기획재정부)**

- **(육아휴직 복귀자)** 1인당 소득세(법인세) 감면(중소 1,300만원, 중견 900만원)

< 출산·육아기 사업주 지원제도 >

구분	출산전후휴가	육아휴직	육아기근로시간단축
간접노무비	-	월 30만원 (특례* 3개월 월 200만원)	월 30만원 (1~3번째 월 40만원)
대체인력지원금	월 80만원 (인수인계 120만원)	-	월 80만원 (인수인계 120만원)
동료근로자 지원	-	-	월 20만원
세제지원	-	중소(1,300), 중견(900)	-
대체인력 채용알선	구인기업과 구직자 알선·매칭(무료)		

구분	연번	업종	주요 내용
재택 (하이브리드)	1	금융보험	<ul style="list-style-type: none"> •(배경) 근무지 기준은 ‘근로자가 편안하게 집중할 수 있는 곳’이라는 대표이사의 의지에 따라 ‘15년 창업 때부터 재택근무 도입 •(운영) 177명 중 55%가 주1일 하이브리드형 재택근무 활용 •(성과) ’21년부터 근로자수가 매년 50% 이상 증가 추세에 있으며, 인프라 구축을 통한 효율적인 근무체계와 유연한 조직문화 안착
	2	정보통신	<ul style="list-style-type: none"> •(배경) 코로나19를 계기로 재택근무를 도입하였고 재택근무 컨설팅을 통해 체계적인 운영 기반 마련 •(운영) 180명의 근로자가 주3일 하이브리드 형태의 재택근무 활용 •(성과) 재택근무 실시 후 개발 및 기술 직원의 성과가 120% 상승, 개발자 등 인재영입에 중요 요인으로 작용(채용인원 증가, ‘21년 44명→’22년 59명)
	3	기술 서비스업	<ul style="list-style-type: none"> •(배경) 코로나 시기에 시작한 재택근무를 재택근무에 한정하지 않고 노마드워크로 확대 적용할 목적으로 제도를 도입.확대 •(운영) 경영지원 직군을 제외한 전 근로자가 주 4~5회 재택근무 •(성과) 우수인재 이탈 방지 및 신규채용 시 지원자수 지속 증가 추세(‘21년 근로자수 37명 → 현재 근로자수 42명)
	4	제조업	<ul style="list-style-type: none"> •(배경) 코로나19로 도입한 재택근무가 업무 생산성에 차이가 없음을 경험하고 전직원 설문 조사를 통해 ‘책임근무제’라는 명칭으로 본격 운영 •(운영) 사무직군 56%가 월 4회 이상의 재택근무 활용 •(성과) 자체 만족도 조사시 업무 생산성 향상 응답이 높아지는 등 생산성 향상을 체감
	5	정보통신업	<ul style="list-style-type: none"> •(배경) 임원들의 재택근무 도입 의지와 재택근무를 활용하는 계열사 영향 •(운영) 주3일 하이브리드형 재택근무 전면 시행 •(성과) 비대면 업무 문화 활성화, 가상 오피스 활용을 통한 실시간 소통으로 업무효율 향상
시차·선택	6	연구개발업	<ul style="list-style-type: none"> •(배경) 능력있는 인재 확보와 업무효율성을 높이고자 도입 •(운영) 전직원 8시~10시 자율 시차출퇴근 운영 •(성과) 근로자 업무만족도·업무효율성 상승, 20~30대 젊은 근로자 영입 증가(20~30대 92.5%), ‘22년 120억 규모 계약수주 등 큰 폭 사업 성장
	7	정보통신업	<ul style="list-style-type: none"> •(배경) 출퇴근에 어려움을 겪는 스트레스를 해결하기 위해 사내 소통프로그램을 통해 근로자가 시차출퇴근 도입을 건의 •(운영) 전 직원 대상으로 오전 8시~10시에 출근 시간을 조정 •(성과) 출퇴근시간을 줄이고, 자녀 등원 등에 시간을 할애하는 등 육아에 도움이 되고, 일찍 퇴근하고 여가 생활을 활용하는 등 일·생활 균형에도 기여
	8	정보통신업	<ul style="list-style-type: none"> •(배경) 일하는 문화 혁신 방안을 자체 기획하여 선택근무제 도입 •(운영) 선택근무제 73명(48%), 시차출퇴근 19명(13%) 활용 •(성과) 매출액 상승(‘20년 241억→’22년 477억), 근로자수 증가(‘21년 122명→ ’23년 152명)
	9	OEM제조. 도소매	<ul style="list-style-type: none"> •(배경) 기업 발전은 업무만족도와 자율성에 비례한다는 모토 하에 도입 •(운영) 코어타임이 없는 완전 자율선택적 근로시간제 도입.운영 •(성과) 혁신적 근무 문화를 통해 업무 효율성 제고 및 매출증가(‘20년 393억, ’22년 1,021억)
	10	전문과학기술 서비스업	<ul style="list-style-type: none"> •(배경) 직원들의 업무 만족도와 생산성을 높이기 위해 선택적 근로시간제 도입 •(운영) 소정근로시간을 주 39시간으로 운영하면서 코어타임인 10:30분~15:30분을 준수하며 자율적으로 근로자가 근로시간을 조절하는 선택근무제 운영 •(성과) 코어타임만 준수하면 출퇴근 시간에 구애받지 않고 일주일 단위로 스케줄을 짤 수 있어서 근로자의 업무 효율성 및 만족도 상승

1 한국여성벤처협회

- (CEO 홍보) 신입회원 환영회(수시, 협회소개·회원서비스 등 안내) 및 산업별(제조, IT, 지식서비스, 유통 등 4개) 분과 위원회 모임(분기별 1회) 개최 시, 일·생활 균형의 기업문화 확산을 위한 관련 강의·사례발표 및 홍보물 배포
- (우수사례 확산) 분기 또는 반기별 일·생활 균형 기업 사례 접수 및 발굴 실행, 우수기업에 대한 협회장 표창
 - 일·생활 균형의 기업문화가 정착된 기업의 사례 발굴 및 기 선정된 우수기업을 대상으로 웹매거진(월 1회)을 통한 홍보
 - 벤처창업 유공포상(중기부)의 여성벤처 부분의 평가 항목에 ‘직원의 일·생활 균형 제도 활용(유연근무제, 시차출퇴근제 등) 비율’ 신설 검토
- (홍보) 협회 홈페이지 내 고용노동부 ‘일·생활 균형 홈페이지 (worklife.kr)’ 배너 신설
- (애로사항 청취) 홈페이지 내 ‘애로사항 접수’ 창구에 ‘일·생활 균형 기업문화 애로사항’ 항목 신설 및 신입회원 환영회 등 오프라인 통한 애로사항 청취 병행

2 메인비즈협회

- (CEO 홍보) 본회 및 전국 연합회의 굿모닝CEO학습 조찬 세미나, 지회모임 등에서 강연, 홍보영상 송출, 홍보 자료 배포 등을 통해 CEO 대상 일·생활 균형의 중요성 및 기업문화에 반영하는 방법 등 확산
 - * (시기/인원) 연간 30회 내외 / 약 5,000명 대상

- (우수사례 확산) 회원사 대상 연 2회 일·생활 균형 우수기업 사례를 발굴하여 회원포럼 또는 총회 등 자체 행사에서 시상하고 홈페이지·협회지·SNS 등 게시
- (홍보) 월 1회 이상 우편 홍보물 발송 및 수시 온라인 홍보
 - 회원사 월 1회 우편물 발송 시 홍보 인쇄물 동봉
 - 홈페이지 배너 및 공지사항, 뉴스레터, SNS채널 포스팅 등
 - 협회지(2i) 상하반기 연 2회 게재
- (애로사항 청취) 96개 지회 모임(연 평균 400회) 시 설문조사 통한 건의 및 애로사항 수렴

3

소상공인연합회

- 2024 소상공인연합회 추계워크숍에서 73개 소상공인 업종단체(단체장 등), 210개 지역연합회 등 대상 일·생활 균형 관련 강의, 홍보영상 송출(10월)
 - 소상공인연합회 홈페이지, 유튜브 통해 홍보영상 송출
- 2024 대한민국 소상공인대회*(10.31~11.1)에서 리플렛, 롤링영상 등을 통한 지원제도 홍보 및 지역연합회 행사 연계 홍보
 - * 소상공인에 대한 국민의식 제고와 사회·경제적 지위 향상 등을 위해 법정기념주간(10.30~11.5)에 개최하는 소상공인 최대 행사이자 축제 (전년도 V참석)
- 부산시 소상공인 상생한마당* 등 지역 연합회 행사와 연계해 홍보 부스 설치, 이벤트 진행 등 제도 홍보
 - * 부산 소상공인들의 희망 및 사기 진작을 위한 지역축제로 로컬브랜드(소상공인) 판매 홍보관, 먹거리존, 문화공연, 라이브쇼핑(네이버 협업) 등 진행
- (애로사항 청취) 전담자 지정 및 온라인 접수창구 마련

4

이노비즈협회

- (CEO 홍보) 회원사 및 이노비즈기업(인증사) 대표 대상 일·생활 균형 관련 안내 및 홍보 추진
 - (모닝포럼) 인증사 및 회원사 대표 150명 내외 대상 일·생활 균형을 조직문화 구축 필요성 등 교육 및 제도 안내
 - * 4~12월(짝수월), 연5회 개최, CEO 등 참석, 경영·경제·리더십·조직관리 등 강연·토론을 통해 경영 전반의 현안을 공유하고 문제해결 방안 모색
 - (최고경영자과정) '25년 최고경영자과정*에서 기업 CEO, 임원 약 60명 대상 일·생활 균형 관련 교육 및 홍보자료 배포
 - * 매년 3월~7월 중 주1회 실시, CEO·임원 등 60여명 대상 특강
 - (이사회 및 총회) 정기 개최되는 이사회(연 1회) 및 총회(연4회) 참석 회원사 대표 대상 영상송출 및 제도 홍보자료 배포
 - 9개 지회*의 총회, 이사회, 포럼 등 행사를 활용하여 지역 단위 강연, 영상 송출 등 진행
 - * 대전·세종·충남, 경남, 강원, 충북, 대구·경북, 부산·울산, 전북, 광주·전남, 제주
- (우수사례 확산) 연말 메일링 통해 회원사 및 인증사 대상 일·생활 균형 현황 등을 조사, '일·생활 균형 우수기업'으로 추천
 - 협회 홈페이지 및 블로그 등 SNS, 보도자료, 출입기자 등을 통해 우수기업 대표 인터뷰 및 기업사례 등을 소개·확산
- (홍보) 온-오프라인을 병행한 적극적인 홍보 활동 시행
 - 협회 사무국 내 리플렛, 포스터 등 홍보물 배치, 협회 행사 운영 시 참여기업 대상 홍보물 배포
 - 성남고용센터 등 지역 고용센터와의 협업을 통해 설명회 개최
 - 협회 내부 홍보팀, 출입기자 등과 협업하여 제도 관련 기사를 통해 회원사 뿐만 아니라 일반 국민 대상 홍보
 - 유튜브, 블로그, 페이스북 등 다양한 온라인 채널 활용 콘텐츠 확산

- (애로사항 청취) 전담자 지정 및 온·오프라인 접수창구 마련
 - 협회 홈페이지 및 회원사 전용 플랫폼(아이단비)에 애로접수 전담 창구를 개설하여 애로사항 온라인 상시 접수
 - 지회를 활용한 지역별 오프라인 접수 창구 개설 통해 지회 담당자가 접수하고 본회 담당자가 취합하여 고용노동부에 전달

5 코리아스타트업포럼

- (CEO 홍보) 스타트업 창업자·대표가 참석하는 세미나 및 월간 정기 행사와 협회 이사회·총회 등에서 일·생활 균형의 중요성을 알리고 조직문화에 대한 인식 확산의 기회 제공
 - 고용부의 일·생활 균형 관련 표준 교안·강의자료를 회원사 등에 제공·홍보
 - 회원사가 일·생활 균형 문화를 도입한 우수 기업에 방문하여 벤치마킹할 수 있는 기회 프로그램 운영
- (우수사례 확산) 스타트업 조직문화 우수 기업 사례를 발굴하고 콘텐츠로 제작하여, 스타트업 대표 및 임직원 대상 뉴스레터(2,600명 수신) 및 소통채널(800명) 등을 통해 정기 공유
 - 조직문화 우수 기업을 선정하여 자체 포상 제공
 - * 회원사 대상 이벤트 개최, 조직 구성원 대상 혜택 제공
- (홍보) 코스포 SNS 및 뉴스레터를 활용하여 일·생활 균형 기업문화 관련 고용부 사업을 홍보
 - 유연근무제, 육아휴직 등 지원제도에 대한 이해를 돕기 위한 홍보 자료를 제작하여 회원사에 배포
 - 유연근무 컨설팅, 일터혁신 컨설팅 등 고용부의 컨설팅 사업 홍보를 통해 각 기업이 필요한 제도를 적절히 활용할 수 있도록 도움