2023년

근무혁신 우수기업 사례집

일은 유연하게, 생활은 여유롭게, <mark>일생</mark>을 균형있게! 일과 생활의 균형이 행복입니다

2023 근무혁신 우수기업



















기업과 직원의 내일을 바꾸는 근무혁신

(취 대교씨엔에스	16
근무혁신 안착의 비결은 신입사원도 만족하는 공감 소통	
(취 라운드원스튜디오	22
효율적인 초과근로 관리로 날마다 행복한 일터 만들기	
(취 매쓰홀릭	28
부서별 업무스타일에 맞춘 유연근무제로 만족도, 효율, 생산성 다 챙겨요	
(취비즈니스온커뮤니케이션 ····································	34
실천 가능한 매뉴얼이 있으면 근무혁신이 제도로 바뀝니다	
(주) 서경산업	40
매출 성장에 근로자 수 증가까지, 성과로 증명된 근무혁신의 마법	
세이지리서치 ㈜	46
상호 간 존중과 소통으로 일궈낸 '일하기 좋은 혁신기업'	
(취 앤드와이즈	52
멘토제도 덕분에 퇴근시간이 빨라졌어요	
(취 엑셀세라퓨틱스	58
아주 특별한 소통 프로그램으로 훨씬 더 쉬워진 근무혁신	
(주)와이솔	64
근로시간 관리 시스템으로 초과근로 없는 일터 OK!	
(취 워로브라더스	70
워라밸보다 더 좋은 '워로밸' 위해 근무혁신은 현재 진행형	

성과 높은 근무환경으로 한걸음 더 나아갑니다

㈜인터테크	···· 76
구성원 모두 전문가로 성장하기? 근무혁신 제도라면 가능하죠!	
(취재담미디어	··· 82
칼퇴근 하는 웹툰회사, 비결은 당연시하던 초과근로 없애기	
(취정도유아이티	··· 88
신입사원도 만족하는 근무혁신으로 출근하고 싶은 회사 만들어가요	
(취 즐거운	··· 94
이름값 하는 '즐거운' 회사! 근무혁신 제도로 날개를 달다	
(취 지니소프트	100
아침근무형, 저녁근무형 모두 만족시킨 자율출퇴근제	
(취개로스컴퍼니	106
제조업계의 오랜 초과근로 관행, 출근시간 조정과 집중근무로 없앴죠	
(4) 키즈스콜레	··· 112
'공유'가 '만족'이 되는 조직문화, 직원들 행복은 두 배가 됩니다	
㈜팀엘리시움	··· 118
과감하고 파격적인 근무혁신, 스타트업 최고의 경쟁력입니다	
피에스케이홀딩스	124
'일'과 '쉼'의 확실한 선택과 집중! 근무혁신의 기본입니다	
(취) 全角 人名	·· 130
대기업 부럽지 않은 근무혁신으로 으뜸 기업으로 거듭나다	



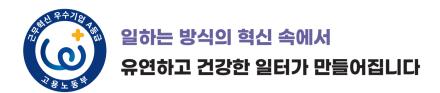
어제와 다른 일하는 문화의 혁신

(취)그라비티네오싸이언 _ 연장근로 주단위 모니터링으로 정시퇴근 문화 조성 ···································	138
(취 나인투랩스 _ 가족사랑의 날 운영(매주 금요일 PC-OFF제)······	139
(취 다함아이비씨 _ 회의 간소화 및 팀비 지급으로 외부 미팅 활성화 ······	140
(취 대학내일 _ 특별휴가제 및 30분 단위 휴가제 운영 ······	141
(취 데일리펀딩 _ 주 4회 자율재택근무, 1분 단위 시차출퇴근제 ······	142
(취 동네줌인 _ 연차사유 미기재, 연차사용 촉진 팝업 알림 ······	143
디딤365(취) _ 근로시간 단축(6.5시간), 집중근무제 실시 ······	144
디엑스윅스(주) _ 보상휴가제로 초과근로 발생 시 휴가 부여 ······	145
라미랩㈜ _ 코어타임제 및 시간단위 연차제도 운영 ······	146
라온구조안전기술(취 _ 초과근로 사전신청 및 승인제, 조기퇴근제 운영 ·····	
(취 레인아이 _ 선택형 근로시간제로 근로자별 출퇴근시간 조정 ······	148
(취 메이저스포츠산업 _ 매주 윌요일 '메이저 패밀리 DAY' 실시 ······	149
미오소프트 _ 연차휴가 사용촉진제 및 반차제도 운영 ······	150
(취 볼드코퍼레이션 _ 회의 간소화(회의실 타이머), 화상회의 활용 ······	
빅웨이브로보틱스 _ 런치챗(점심식사 비용지원, 식사시간 확대) ······	152
(취 수산이앤에스 _ 부서장 평가에 초과근로 지표 활용 ······	153
(취 스케치북 _ 장기근속 포상제로 근로자의 휴식권 보장 ······	154
시스템베이스㈜ _ 반차휴가제 규정 제정, 연차사용 촉진제 운영 ······	155
(추) 아이디모드 _ 근로시간 단축 캠페인, 연장근로 사전승인제 ····································	
(추) 아이템베이 _ 디지털 연차사용 촉진제 및 반차제도 운영 ·······	157
(취)아이티엠건축사사무소 그룹웨어 근태시스템 개선, PC-OFF제 도입 ···································	

Contents

일하는 문화 혁신에서 찾았습니다

아토리서치 _ 초과근로 시 보상휴가 부여, 반반차제도 실시 ······	159
(취)에이더 _ 집중근무시간제, 구글 채팅을 통한 소통 증대 ······	160
(취)에이텐시스템 _ 사유 없는 근태신청서, 시간단위 연차사용 ······	161
(취 에코플래그 _ 육아기 재택근무제 및 시차출퇴근제 시행 ······	162
엑셀로(주) _ 회식문화 및 소통문화 개선('아임소리') ······	163
(취)엑스넬스코리아 _ 화상회의를 통한 회의 효율성 극대화 ······	164
엠아이큐브솔루션㈜ _ 소통문화 개선(소식지 '큐브레터' 활용 등) ······	165
(취 우경정보기술 _ 추가인원 채용으로 초과근로 및 업무부담 완화 ······	166
(취 워터아이즈 _ 초과근무 운영지침 제정, 조기퇴근의 날 실시 ······	167
(취 웹젠레드코어 _ 연차사용 촉진제 2회, 필수 근무시간제 운영 ······	168
(취)이지지오 _ 프로젝트 관리를 통한 근로자 업무부담 완화	169
(취 이지태스크 _ 수평적 조직문화, 짝꿍타임 운영(소통문화) ····································	170
GC녹십자 _ 근속휴가제 신설, 분기별 근속휴가 실시 ·····	· 17 1
키노라이츠 _ 1:1 상담을 통한 초과근로 감축 노력 ······	172
(취 태웅로직스 _ '캐쥬얼 데이'(매주 금), 사내고충채널 운영 ······	173
(취 테이슨 _ 초과근로자 대상 메일링, 재택근무 활성화 ······	174
텔레픽스(주) _ 반려동물 경조휴가 등 유급휴가 확대 도입	175
(취플 라스바이오 _ 반차제도, 연차사용 촉진제, 휴가사유 미기재 ···································	176
(취 피앤씨솔루션 사내 제안제도 활용으로 구성원 의사결정 참여 ······	177



관세법인에이원 180 팀별 연차활용률을 승진 및 부서평가에 반영	(취 오라스 199 시간단위 연차사용제, 연차사유 미기재
네오컨버전스(奈) 181 캘린더를 활용하여 구성원의 계획적인 연차사용	㈜오토닉스 200 전자 근태관리시스템 고도화로 초과근로 감축
(취노블컴퍼니 ······182 원격근무(워케이션) 근무계획서 전자결재 운영	(취 올담 ····································
농업회사법인(취)아침미소 183 정시퇴근제(매주 목), 근태관리 시스템 안착	(취원 커스하이 ····································
다공에스앤티(축)	㈜웨이플러스 203 초과근로 시 대체휴가 부여, 전자결재 운영
()다누시스 185 초과근로 시 보상휴가 제공, 정시퇴근 캠페인	(취 이유씨엔씨 ···································
동서산업㈜ · · · · 186 집중근무제, 조기퇴근제 부분적 활용	(취지비라이트 205 신규설비 도입을 통한 초과근로 근절
()디앤씨컴퍼니187 생일자 오후 반차, 퀵 회의로 회의 간소화	(취 진용엔지니어링
() 담파인 188 스크럼 회의를 통해 구성원 간 소통 증대	창성소프트젤 ㈜
(취 모두싸인 ······· 189 시차출퇴근제 및 원격근무제(주 1회) 운영	(취 코아시아넥셀 208 자율좌석제 시행으로 물리적 근무환경 개선
삼화콘덴서공업 190 회의문화 개선(화상회의 등), 보고절차 간소화	(취 태봉 ·········· 209 휴가사유 묻지 않기, 반반차 제도 도입
(취소유브랜딩 ······ 191 주 35시간 근무(금요일 오전 근무)	(취 테크트리이노베이션 210 조기·정시퇴근 권장, 사내 규정에 조기퇴근제 명시
(취스퀴즈비츠 ·········· 192 초과근로자 개인면담, 선택적 근로시간제 운영	(취토리트
(취신성사	티에스엔랩㈜ 212 정시퇴근 관리체계 구축, 워케이션 활용 권장
(ଚ)아이티팩토리	(취 포토위젯 ····································
(취에스엘엠 ·········195 연장근로 사전신청제도 및 반반차 제도 도입	하나머티리얼즈 214 선택적 근로시간제(4.5일제 파일럿 8명) 운영
에이비온 (취 : 196 리프레시 데이 운영(월 1회 조기퇴근)	(취음체크
(취에이텍	후루노코리아 ㈜
엠스토리허브198	

재택근무 정례화(일정주기), 직급 간소화

Contents



생산성과 업무효율을 동시에 잡는다

재택근무제로 키워가는 든든하고 행복한 워라밸

㈜센트비 _ 재택근	무를 넘어선 '리모트근무', 근무지의 한계를 초월하다·····	220
프리디소프트 _ 쿠	구성원에 대한 전폭적인 신뢰로 재택근무제 사뿐히 안착	224
(취)고운세상코스머	 틱 _ 재택근무 관련 '책임근무제' 도입(주 2회 재택근무) ······	228
네오컨버전스㈜ _	_ 재택근무 주 2회 사용 가능, ZOOM·슬랙 등 비대면 업무환경 구축 ······	229
(주) 스퀴즈비츠 _ ㅈ	다유로운 재택근무 신청·사용, 점심회식 시행·····	2 30
(추)에이더 _ 집중근	무시간제(14~16시) 및 구글챗 방해 금지 모드 도입	231
티에스엔랩㈜ 공	당유 오피스 및 다양한 업무 툴로 입사와 동시에 재택근무 가능	232



* 근무혁신 인센티브제란?

- ■일·생활 균형의 고용환경을 조성하기 위해 근무혁신 우수기업을 선정하고 인센티브를 부여하여 기업의 자발적이고 적극적인 근무혁신을 유도하기 위한 제도입니다.
- ■기업의 일하는 방식과 문화를 개선하여 업무생산성을 향상시키고, 근로자의 일과 생활의 균형을 도모하는 것을 목적으로 합니다.

* 사업내용

수행주체 고용노동부, 노사발전재단

참여대상 우선지원 대상기업(중소기업), 중견기업

선정분야 근무혁신 일반, 재택근무 특화

평가항목 초과근로, 유연근무, 연차휴가, 일하는 방식·문화, 재택근무 활용률 등 선정 분야에 따른 정량 및 정성지표로 구성

> * 참여신청 시 2개 분야 모두 신청 가능하며, 근무혁신 일반 및 재택근무 특화 분야 우수기업 중복선정 가능

평가등급 근무혁신 일반(SS, S, A등급), 재택근무 특화

유효기간 선정일로부터 3년

인센티브 정기 근로감독 면제, 금융상 우대, 정부 지원사업 참여 우대, 워크넷 누리집 내 홍보, 우수기업 마크 부여 등

사업절차



* 근무혁신 우수기업 선정 혜택

- 근무혁신 일반

구분	인센티브명	지원내용	소관기관
	정기 근로감독	3년 면제(SS, S등급 해당) * 정기감독 면제는 연속 선정되더라도 최대 5년을 넘길 수 없음	고용노동부
감독, 조사 면제	관세조사 유예	전년도 수입실적 1억 불 이하 중소기업 관세조사 유예	관세청 ('23년 신설)
정기 관세조사 대상 선정 시 위		전년도 수입실적 1억 불 이하 중소기업 관세조사 대상 선정 시 우대 * 최종 제외 여부는 위원회에서 결정	관세청 ('23년 신설)
	고용장려금 지원사업	사업계획서 심사 시 가점 5점	고용노동부
	일터혁신 컨설팅	심사 우대 및 절차 간소화	고용노동부
	산재예방시설융자금 지원사업	지원 우선순위 결정 시 가점 5점	고용노동부
	재택·원격근무 인프라 구축 지원	우선 지원(2천만 원 한도로 등급에 따라서 시스템 구축비의 50~80% 지원)	고용노동부
	가족친화인증	가점 부여(중소기업 3점, 중견기업 2점)	여성가족부
정부 지원사업	여가친화인증	가점 5점	문화체육관광부
참여 시 우대	근로자 휴가지원사업	선정 시 우대(우선 선정 등)	문화체육관광부
	스포츠용품 해외인증 획득 지원사업	지원기업 선정 시 가점 3점	문화체육관광부
	스포츠기업 해외전시 지원사업 선정 우대	정책부합도 3점 부여	문화체육관광부
	대·중소기업 생산성 혁신파트너십 지원	수행기관 선정 시 가점 2점	산업통상자원부
	중소기업 활력지원 프로그램 지원	중소기업에 대해 관세 등 제세의 납기연장, 분할납부 등 혜택 부여	관세청 ('23년 신설)
병역특례 우대	병역지정업체 추천	병역지정업체 추천 심사 시 가점 1점	병무청
금융상 우대		최대 0.5% 대출금리 우대, 외환, 금융 등 컨설팅 제공	신한은행
	대출금리 우대	500억 원 특별여신 한도 배정, 최대 1%p 대출금리 추가감면, 경영·세무 등 컨설팅 제공	아이비케이 기업은행
		최대 0.3% 여신 금리 우대	SC제일은행, 하나은행 ('23년 신설)
	기업정보 제공 방식 확대	워크넷 테마관 내 홍보(기업현장 탐방기 등)	고용노동부
기업 홍보	한국거래소 상장법인 자율공시	근무혁신 등급 관련 내용 포함	금융위원회 * 등급별 차등
	근무혁신 우수기업 마크	등급별 마크 부여	고용노동부 * 등급별 차등
정부 포상	고용노동행정유공 장관 표창	선정 시 우대 (SS등급)	고용노동부 * 등급별 차등

- 재택근무 특화

구분	인센티브명	지원내용	소관기관
	정기 근로감독	3년 면제 * 정기감독 면제는 연속 선정되더라도 최대 5년을 넘길 수 없음	고용노동부
감독, 조사 면제	관세조사 유예	전년도 수입실적 1억 불 이하 중소기업 관세조사 유예	관세청 ('23년 신설)
	정기 관세조사 대상 선정 시 우대	전년도 수입실적 1억 불 이하 중소기업 관세조사 대상 선정 시 우대 *최종 제외 여부는 위원회에서 결정	관세청 ('23년 신설)
	고용장려금 지원사업	사업계획서 심사 시 가점 5점	고용노동부
정부 지원사업	재택·원격근무 인프라 구축 지원	우선 지원(2천만 원 한도, 50%)	고용노동부
참여 시 우대	참여 시 우대 중소기업 활력지원 프로그램 지원	중소기업에 대해 관세 등 제세의 납기연장, 분할납부 등 혜택 부여	관세청 ('23년 신설)
	최대 0.5% 대출금리 우대, 외환, 금융 등 컨설팅 제공 500억 원 특별여신 한도 배정, 최대 1%p 대출금리 추가감면, 경영·세무 등 컨설팅 제공		신한은행
금융상 우대 대출금리 우대		최대 1%p 대출금리 추가감면,	아이비케이 기업은행
		최대 0.3% 여신 금리 우대	SC제일은행, 하나은행 ('23년 신설)
컨설팅 참여	일터혁신 컨설팅	심사 우대 및 절차 간소화	고용노동부
기업 홍보	기업정보 제공 방식 확대	워크넷 테마관 내 홍보(기업현장 탐방기 등)	고용노동부
기납 중모	근무혁신 우수기업 상징(마크)	우수기업(재택근무) 마크 부여	고용노동부



관리자가 이끄는 근무혁신 10(~하)게명

근무혁신의 안착은 무엇보다 관리자의 역할이 중요하죠.

'관리자가 이끄는 근무혁신 10게명'에 함께 해주세요.

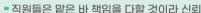
일하는 자세



. 실천은 민첩하게

- 관리자부터 솔선하여 근무혁신 실천
- 크고 거창한 것보다는 작은 것부터 실천

2. 직원을 소중하게



■ 직원들을 믿는 만큼 업무성과가 높아질 것이라 신뢰

3. 관계는 평등하게

- 수평적인 조직문화 지향
- 직원들의 자율성 인정

일하는 방법

4. 업무지시는 명확하게

- = 업무지시를 할 때 구체적 방향 제시
- 업무방향을 사전에 명확하게 협의

5. 회의·보고는 간결하게

- 문서는 꼭 필요한 내용 중심으로만, 결재 라인 간결화
- "꼭 필요한 회의만, 일정과 내용은 사전 공유

6. 평가는 공정하게

- 업무시간보다 질과 성과로 평가하는 문화 확산
- 직원들이 내 눈에 안 보여도 불안해하지 않기

7. 유연근무는 활발하게

- 다양한 유연근무*의 적극 도입
- * 시차출퇴근, 원격근무, 재택근무, 시간선택제 등

일하는 문화



🙎. 정시퇴근은 당연하게

- 정시퇴근 눈치 주지 않기
- 근무시간 외 전화·문자·(단체)카톡 자제
- 퇴근 직전·주말 직전 업무지시 자제

9. 휴가는 자유롭게

- 휴가사유 묻지 않기
- 휴가사용 독려하기

10. 회식은 건전하게

- "내가 즐겁다고 직원들도 즐거운 것은 아니라는 사실 인지
- 일정은 사전 공유, 점심회식·문화회식 활성화

* 일은 유연하게, 생활은 여유롭게, 일생을 균형있게

일과 생활의 균형이 행복입니다

2023년 근무혁신 인센티브제 발대식



기업이 경쟁력을 키우며 지속적으로 성장하기 위해서는 근로자의 워라밸을 보장하고 효율적 이면서도 합리적인 일터를 만드는 근무환경이 조성되어야 합니다. 올해도 근무혁신 계획을 자발적으로 수립·실천하는 우수기업을 지원하는 '근무혁신 인센티브제'가 활발하게 추진 되었습니다.

지난 6월 2일(금) 개최된 근무혁신 참여기업 발대식에는 30개 중소·중견기업이 함께 하여 이행계획을 발표하며 실천 의지를 다졌습니다. 이 자리에서 참여기업들은 근로시간 단축과 연차사용 활성화, 유연근무제 활용, 회의문화 개선 등 근무혁신을 위한 다양한 실천계획과 목표를 발표하고 적극적인 이행을 약속했습니다. 근무혁신 우수기업은 3개월간의 계획 실천 기간을 거친 후 이행실적을 평가하여 선정되며 선정된 기업에는 정기근로감독 면제, 금리 우대. 근무혁신 인프라 구축비 지원 등 각종 인센티브를 부여합니다.

* 2023년 근무혁신 인센티브제, 이렇게 진행됐어요

근무혁신 인센티브제 참여기업 선정

2023년에는 3월 20일 ~ 4월 14일, 5월 15일 ~ 6월 16일, 2차에 걸쳐 근무혁신 인센티브제참여를 희망하는 중소·중견기업의 신청을 받았습니다. 그 결과, 총 208개 기업이 참여를 신청하여 근무혁신 이행계획이 우수한 100개 기업이 선정되었고, 재택근무 특화 우수기업에는 재택근무 컨설팅 우수기업 등을 포함해 7개(중복 4개사) 기업이 선정되었습니다.

근무현신 이행계획 수립 및 평가

- 공인노무사, 경영지도사 등 관련 전문가들로 구성된 현장지원단이 참여기업 기초컨설팅을 시작으로 이행결과 점검 등을 통해 근무혁신 추진을 지원했고, 기업은 3개월간 근무혁신 이행기간을 가졌습니다.
- 근무혁신 이행기간 종료 후 내·외부위원으로 구성된 심사위원회를 통해 근로시간 단축, 유연근무, 연차휴가, 일하는 방식, 일하는 문화 및 재택근무 등 정량·정성평가를 진행했고 근로자 만족도 조사 결과를 합산하여 총점에 따라 SS, S, A등급 및 재택근무 특화 우수 기업을 선정했습니다.
- 근무혁신 일반 SS등급 20개사, S등급 40개사, A등급 37개사 및 재택근무 특화 7개사까지 총 100개사(근무혁신 일반 및 재택근무 특화 중복 선정 4개사 포함)를 우수기업으로 선정했으며, 시상식은 '제8회 일·생활 균형 컨퍼런스'에서 진행했습니다.

근무혁신 이행을 마무리하며

코로나 시기를 지나면서 많은 기업은 근무시간과 장소의 경계를 허물고 기존의 관행에서 벗어난 효율적인 업무처리 방식을 채택하고 있습니다. 불필요한 야근을 없애고 워라밸이 가능한 근무환경과 재충전을 위한 휴가 권장 등 업무몰입과 효율을 높여 우수한 인재를 확보하며 기업 경쟁력을 키워나가고 있습니다. 정부는 근무혁신의 우수사례가 산업현장에 널리 공유·확산되어 더 많은 기업이 워라밸이 가능한 건강하고 행복한 조직으로 성장할 수 있도록 최선을 다해 지원하겠습니다.



기업과 직원의 내일을 바꾸는 근무혁신

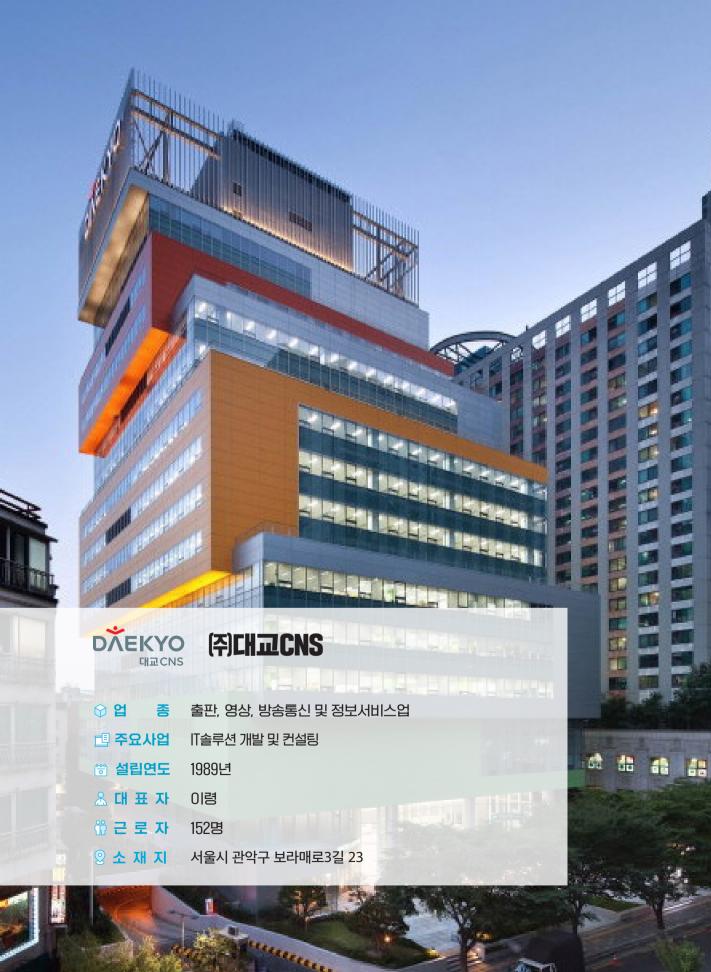
성과 높은 근무환경으로 한걸음 더 나아갑니다



- * ㈜대교씨엔에스
- * ㈜라운드원스튜디오
- * ㈜매쓰홀릭
- * ㈜비즈니스온커뮤니케이션 * ㈜즐거운
- * ㈜서경산업
- * 세이지리서치㈜
- * ㈜앤드와이즈
- * ㈜엑셀세라퓨틱스
- *****㈜와이솔
- * ㈜워로브라더스

- * ㈜인터테크
- *(취재담미디어
- * ㈜정도유아이티
- * ㈜지니소프트
- * ㈜캐로스컴퍼니
- * ㈜키즈스콜레
- *(쥐)팀엘리시움
- * 피에스케이홀딩스
- *(주)한울씨앤비





근무혁신 안착의 비결은 신입시원도 만족하는 공감 소통

근무혁신은 직원들의 인식개선이 선행되지 않으면 현장에서 안착하기 어렵다. 더욱이 워라밸이 보장되는, 일하기 좋은 기업이라는 인상을 주지 못하면 인재 영입이 어려워진다. 화상회의 시스템을 개발하고 IT컨설팅을 주업으로 하는 ㈜대교CNS는 이 문제를 해결 하기 위해 유연근무제 사용을 권장하고 초과근로 사전승인제도를 도입하는 등 근무혁신에 적극적으로 투자하고 있다. 그 결과, 매출은 높아지고 퇴사율은 떨어지는 성과를 거둘 수 있었다.



🔊 근무혁신 현황

유연근무제	시차출퇴근제
초과근로	초과근로 시 부서장 승인
연차휴가	연차휴가 소진캠페인 운영
일하는 방식	직급 간소화, 회의 없는 날 운영
일하는 문화	CEO와의 대화(티키토크), 업무 관련 스터디 운영



* 경직된 회사문화를 바꾸기 위한 미션

IT기업은 업종 특성상 직원들의 평균연령이 다른 기업들보다 낮은 편이다. 이처럼 비교적 젊은 사원들이 함께 일하다 보면 사내 근로문화의 특장점이 자주 공론화된다. 변화하는 기업의 근로문화를 인지한 직원들은 '왜 우리 회사는 이런 제도가 없을까?' 하는 식으로 답답함을 갖게 마련이다. 이때 회사가 직원들의 눈높이에 맞춰 근무혁신을 시도하지 않으면 조직의 성장률은 낮아지고 인재영업에 어려움을 겪을 수 있다.

사측은 먼저 현 상황을 투명하게 진단하는 것이 중요하다고 판단하고 직원 설문조사를 실시했다. 근로시간, 일과 생활의 균형 등에 관한 생각들을 알아본 결과, 직원들은 사내 근 로문화가 경직된 것으로 보고 있었다. ㈜대교CNS가 근무혁신을 선언하게 된 근본적인 이 유다. 결단은 곧 행동으로 이어졌다. 회사 창립기념일에 맞춰 직원들에게 근무혁신에 대한 사측의 의지를 보여주기 위해 커피차를 대동했다. 그때까지만 해도 직원들은 회사의 근무 혁신 의지가 어디까지 제도화로 이어질 지 의문이었다고 한다.

근무혁신 인센티브제 시행 관련 초과근로시간 합계 비교

시행전 1월~3월 87시간 >> 시행후 5월~7월 97시간

* 유연근무 활용도를 높이는 사내 매너

사측 차원에서 중요한 것은 일회성 이벤트가 아니라 전 직원의 마음에 와닿는 제도를 만들어 내는 것이었다. 이에 일하는 방식과 문화에 변화를 주는 제도를 기획하기로 하고 인사업무를 담당하는 HR 파트가 적극 나서기로 했다. HR 파트는 먼저 제도 이용자들의 인식개선을 위해 유연근무제를 시행하게 될 경우 그 내용과 취지를 이해할 수 있도록 제도 이용매너를 담은 캠페인 포스터를 게재했다. 가령 '선택근무시간을 미리 확정하고 근무시간 내에 정해진 일을 끝낼 수 있도록 업무에 집중하자' 등이 그것이다. 최근에는 연차휴가 계획에 사칙연산을 활용하면 효율적으로 휴가를 쓸 수 있다는 점을 강조한 '사칙연산 연차사용법' 이라는 포스터도 공지해 직원들의 높은 관심과 참여를 끌어냈다.

유연근무 활용현황 _ 2023년 12월 기준

시차출퇴근제

선택적 근로시간제

원격근무제

* 협업 툴로 시측과 직원들이 공감 소통을 시작하다

초과근로를 신청하는 직원이 생기면 이를 팀장급 관리자가 단순 승인하던 기존의 방식도 바꾸었다. 관리자가 초과근로 내용을 재검토하고, 부득이 필요한 경우 대체휴무 사용기한이 최대 3개월까지 조정 가능하다는 점을 직원에게 자세히 안내해 업무일정을 조율할 수 있도록 한 것이다. 또한 HR 부서에서 팀장급 관리자가 직원들의 업무평가 시 근무시간이 아니라 성과중심으로 평가할 수 있도록 성과관리에 대한 인사이트 리포트를 만들고 있다. 이와 함께 사내 채팅 협업 툴인 'Slack'에 '뉴노멀시대 근무, 이건 꼭 지켜주세요! 신뢰를 바탕으로 하는 대교CNS 유연근무제에 반함'이라는 문구가 이미지화되어 공지되자 직원들은 이모지 등으로 댓글을 남기기 시작했다. 전에는 딱딱한 어투의 공지글에 댓글을 남기는 이들이 없었던 것과 비교해 보면 근무혁신에 대한 사측과 직원의 교감이 시작된 것으로 보인다. 직원들이 업무앱에서 자유롭게 의견을 주고받는 것만으로도 생산적인 아이디어가 많이 도출되었고 사업적 성과로 이어져 매출액이 상승하고 퇴사율이 감소했다.





· 근무혁신을 부탁해

소통이 잘 될수록 업무성과도 UP

AWS 자격증 스터디, 네트워크 스터디 등 업무와 관련된 스터디가 5개나 있을 정도로 학습에 대 한 직원들의 열의가 무척 높다. 부서와 직급 간 장벽을 허문 회식의 장인 '칠링데이'도 직원들에게 사랑받는 소통의 장이기도 하다. 자발적인 참여와 자율을 보장하는 조직문화 속에서 직원들의 업 무능력이 향상되고 회사 또한 일신우일신(日新又日新) 하고 있다.

CEO와 직접 소통하는 '티키토크(Tikitalk)'

㈜대교CNS는 일하는 문화에서도 '소통'을 중시한다. 일례로 직급 체계를 파트장 중심으로 간소 화하고. 일에만 몰입하는 '회의 없는 날'을 운영한다. 연령대가 비교적 젊은 90년대생을 대상으로 CEO가 직접 소통하는 'Tikitalk' 행사도 진행한다. 행사 전에 참여자들에게 사전질문을 받고, 행 사 당일에는 회사의 근로문화에 대해 허심탄회하게 대화하는 자리로 참여 직원들의 반응이 좋다.

신규입사자들을 위한 대교CNS 생활안내

회사는 신규입사자들을 대상으로 근무혁신을 바탕으로 한 일하는 방식과 문화를 알리는 데도 공 을 들이고 있다. 입사 전 '노션(Notion)' 앱을 통해 유연근무제 등의 내용이 담긴 '대교CNS 생활 안내'를 제공하고, 입사 후 근무혁신의 단계별 학습을 끝마친 이들에게는 구내식당 식권 등 선물 을 지급하기도 한다.



근무혁신 토크박스



"근무혁신 시행 이후 입사지원자 수가 대폭 늘었습니다"

- 이령 _ ㈜대교CNS 대표이사

근무혁신을 통한 과감한 변화를 시도하면서 직원들의 만족도가 높은 근로환경을 만들 수 있었고 그만큼 업무생산성도 향상됐습니다. 외부적으로는 근무환경이 좋은 기업 이미지로 부각되면서 우수한 인력이 많이 유입되었죠. 기존에는 IT업계의 고질적인 인력난으로 인해 채용에 어려움을 겪었지만, 근무혁신 이후에는 입사지원자 수가 약 10배 이상 늘었습니다. ㈜대교 CNS는 앞으로도 근무시간 관리 시스템 및 New ERP 구축, 워케이션 등 최근 많은 기업에서시행 중인 새로운 근무혁신제도들을 도입해 회사가 한 단계 더 도약할 수 있는 기회로 만들고 싶습니다.

출퇴근 스트레스만 사라져도 업무가 편안합니다

- 포털서비스팀 J책임

"사내 여러 가지 근무혁신 제도 중에서 부서와 직급 간 벽을 허문 회식인 '칠링데이'는 같은 회사에 다니면서 얼굴은 알아도 대화를 한 번도 해본 적 없는 사람들과 만나서 이야기를 나눌 수 있는 뜻깊은 시간입니다. 업무 관련 대화를 나누다 보면 회사를 좀 더 넓게 바라보는 안목도 생기고 부서 간 협업이 필요할 때도 도움이 많이 됩니다."

CEO까지 함께 하는 소통, 근무혁신의 시작이죠!

- 기간계서비스팀 H사원

"입사한 지 얼마 되지 않았을 때 대표님과 함께하는 타운홀 미팅에 참여했었어요. 직원들에 게 사전에 궁금한 사항들을 받고 현장에서 대표님이 답변을 해주는 형식으로 진행되는데요. 일방향이 아닌 토론 형식으로 진행돼서 더 유익하고 즐거웠습니다. 신입사원으로서 조직문화에 어떻게 적응해 나가는 것이 회사 생활에 도움이 되는지 큰 도움이 되었습니다."



크 주요사업 스포츠 게임 및 관련 콘텐츠 개발

플 설립연도 2022년

☆ 대 표 자 이건희

₩ 근 로 자 43명

◎ 소 재 지 서울시 강남구 테헤란로77길 14(삼성동) 7층

효율적인 초과근로 관리로 날마다 행복한 일터 만들기

주식회사 라우드워스튜디오(이하 '라우드워')는 공놀이에 진심인, 스포츠 밖에 모르는 사람들이 모여 설립한 법인이다. 구성워들 대부분이 다양한 플랫폼을 통해 10년 이상 스포츠게임을 제작하고 서비스했던 전문가들로. 2024년 초에 야구게임을 선보일 예정 이다. 라운드원은 2022년 설립된 신생 기업으로 근무혁신 인센티브제를 기회 삼아 구성원 친화적인 근무제도를 설계하기로 방향을 잡았다. 구성원 그 자체가 회사의 자산 이자 가치임을 표방하며 근로자를 위한 편의를 제공하고자 노력했고. 워라밸이 가능한 여러 제도들을 안착시켰다.



🔑 근무혁신 현황

유연근무제	선택적 근로시간제
초과근로	불필요한 초과근로 근절, 가족사랑의 날 캠페인
연차휴가	시차 도입, 미발생 연차 사용 가능
일하는 방식	전자결재 협업 툴 도입, 외부 회사와의 협업 채널 구축
일하는 문화	관리자의 솔선수범 리더십, 상호 존중을 위한 '님' 호칭 사용



* 일하기 좋은 환경을 직접 정하는 권리를 부여

라운드원은 근로자들의 업무환경 개선과 업무효율 증대를 위해 선택적 근로시간제를 도입했다. 근로계약서에는 오전 10시~오후 7시로 근무시간을 명시해 놓았지만, 실제로 계약서를 작성하면서 근로자들의 개별 편의에 맞춰 출퇴근 시간을 지정할 수 있다는 점을 안내하고 있다. 제도를 도입하면서 전 직원을 대상으로 근로계약을 새롭게 체결했으며, 선택적 근로시간제 활용 인원을 100%까지 끌어올렸다. 개인마다 다를 수 있는 업무 몰입 환경과 시간대를 스스로 정하도록 함으로써 실제로 워라밸이 강화됐다는 평가를 받고 있다.

사측은 원활한 유연근무제 안착을 위해 코어타임을 실시했다. 오전 11시부터 오후 4시까지는 반드시 근무하는 시간으로 규정해 둔 것이다. 코어타임 외에는 외출 및 퇴근을 자유롭게 할 수 있고 개인 상황에 따라 조기 출근 후 조기 퇴근, 늦은 출근 후 늦은 퇴근 등 근무시간을 스스로 관리할 수 있는 문화를 정착시켰다.

유연근무제를 도입하고 적응을 마친 결과, 직원들의 만족도와 업무효율이 향상된 것을 확인한 라운드원은 주 1회 재택근무제 등을 제도화하기 위해 검토를 이어가고 있다. 사내 네트워크망을 별도로 구축하는 등 재택근무가 가능하도록 시스템을 구축해 실제 활용도 해봤다. 2023년 한 해 동안, 임신 근로자의 주 1회 재택근무와 코로나 확진 또는 가족간병 사유 등이 발생한 직원들이 재택근무를 활용했고, 태풍·폭우 등 천재지변이 발생했을 때 전사 재택근무도 시행한 바 있다.

* 아무리 바빠도 금요일은 '칼퇴'해요

유연근무제 도입의 효과는 라운드원에 또 다른 변화도 가져왔다. 직원들이 집중하여 업무를 수행할 수 있는 환경을 조성해 주니 업무능률이 상승했고, 자연스럽게 불필요한 야근도 줄어들어 초과근로시간이 감소하는 결과를 불러온 것이다. 그 이면에는 인트라넷 관리메뉴를 통해 초과근로시간을 모니터링하면서 주기적으로 초과근로시간을 공지하는 등초과근로 근절을 위해 노력한 영향도 있었다. 매월 3회에 거쳐 각 부서장들이 부서원들에게 초과근무 현황을 고지하며 업무량 조절을 요청했고, 연장근로가 필요할 때는 반드시 사유를 기재하도록 유도하여 불필요한 연장근로가 생기지 않도록 했다. 또, 필요한 인력을 추천하면 포상금을 지급하는 사내 추천채용 제도를 운영해 업무과중 부서에 직원을 추가로 채용하며 초과근무를 더욱 단축시켰다.

그럼에도 게임 개발업 특성상 초과근로가 많을 수밖에 없는 시기는 있다. 그런 때라도 직원들의 워라밸을 보장하기 위한 방법으로 매주 금요일을 '가족사랑의 날'로 지정했다. 이 날은 모든 직원이 정시퇴근 혹은 조기퇴근을 할 수 있도록 유도하였으며, 사무실 입구에 배너를 설치하는 캠페인을 시행해 활성화 했다. 회사의 이런 노력은 직원들에게 일과 가정을 모두 챙기는 일이 당연하다는 인식을 만들어 주었고, 개인의 업무능률이 올라감에 따라 회사로서도 프로젝트 완성도가 빠르게 높아졌다는 만족감으로 돌아왔다.

유연근무 활용현황 2023년 7월 기준

선택적 근로시간제

* 제도 안착 위해 관리자부터 솔선수범

제도를 도입한다고 해서 모든 구성원이 바로 적응하기란 쉽지 않다. 라운드원은 관리자들이 먼저 새로운 제도를 활용하는 모습을 통해 개선해 나갔다. 어쩔 수 없이 초과근무를 해야 할 때는 꼭 필요한 인원만 남아서 하게 했고, 반드시 책임자급이 함께 남아 업무에 지장이 없게 했다. 직급·직책을 일원화하고, '님' 호칭을 통해 서로 존중하면서 업무 및 협업하는 문화도 만들었다. 휴가사용 시 상급자의 일정을 고려하거나 사내 분위기를 살피는 등 불필요한 눈치 보기도 없앴다. 시차를 도입해 분 단위로도 연차를 사용할 수 있도록 제도를 손보고, 반차·시차 등을 자유롭게 활용해 휴가를 낼 수 있는 분위기를 형성했다. 휴가 신청 시연차사유를 기재하는 항목을 삭제하고 부서장 승인 없이 신청 즉시 사용할 수 있도록 하여 긴급 상황이 발생했을 때 부담 없이 사용할 수 있게 했다. 보유 연차가 없는 경우에는 익월 발생할 연차를 미리 사용할 수 있도록 근로자의 휴식권도 철저히 보장했다. 그 결과, 대다수근로자들이 연차 및 시차를 원활하게 활용했고 2023년 11월까지 90% 이상을 사용하도록 유도했다.





· 근무혁신을 부탁해

업무 전산화로 시간 낭비를 줄이다

보고를 위한 보고서 작성, 회의를 위한 서류준비 등은 가뜩이나 바쁜 현대 직장인들에게 꽤 많은 시간을 빼앗는다. 라운드원은 불필요하게 낭비되는 시간을 줄이기 위해 사내 협업 툴(먼데이닷 컴)을 도입해 실시간 업무 현황을 관리하기 시작했으며, 구글 워크스페이스 도입으로 업무 관련 자료는 모두 전산화했다. 이렇게 보고 및 회의 절차를 간소화한 이후, 더욱 업무에 집중할 수 있 는 환경이 조성되면서 근로자들의 만족도가 증가했다.

빠른 회사 적응을 돕는 버디 제도 운영

누구나 회사에 처음 출근하면 어색함을 가지기 마련이다. 라운드워은 새로이 출근하는 직원의 빠 른 적응을 돕기 위해 버디 제도를 시행하고 있다. 입사하는 날에 비슷한 또래나 친하게 지낼 수 있을 만한 기존 직원을 버디로 지정하여 궁금한 점을 편하게 물어볼 수 있는 동료를 만들어주고, 두 달 동안 서너 번 정도 식사나 티 타임을 통한 아이스 브레이킹을 가질 수 있게 지원하고 있다.



근무혁신 로크박스



"직원들을 위하는 일이 회사를 위하는 일이었죠"

- 이건희 주식회사 라운드원스튜디오 대표이사

회사가 설정한 목표를 달성하려면 구성원들의 노력을 최대치로 끌어낼 수 있어야 한다는 생각을 했고 그 방법에 대해 늘 고민하고 있었습니다. 결론은 구성원 각자가 집중할 수 있는 시간을 존중하고, 업무에 방해가 될 수 있는 부분을 차단하여 구성원 친화적인 근무제도를 설계하는 것이었습니다. 마침 근무혁신 인센티브제도가 라운드원이 지향하는 것과 일치하는 면이보여 참여 신청을 했습니다. 근무혁신을 통해 얻을 수 있는 업무효율과 조직만족도 향상은 직원들에게 원하는 것을 요구하기 이전에 직원들이 바라는 근무환경을 갖추면 자연스럽게 이뤄질 것이라는 생각으로 추진했는데 역시나 바로 성과로 돌아오더군요. 특히 우수한 인재 영업에 도움이 돼서 최선의 선택이었다고 생각합니다.

갑작스런 개인 사정, 재택근무로 해결했어요

- 클라이언트팀 K 직원

"갑자기 아내가 입원하게 돼서 간병인을 구해야 하는 상황이 발생했었어요. 다행히 회사에서 구축한 재택근무시스템이 있어서 재택근무 하면서 아내를 돌볼 수 있었습니다. 간병인을 별도로 고용했다면 비용도 만만치 않았을 거라 부담스러웠는데, 간병과 업무 둘다 무리없이해낼 수 있었습니다."

유연근무제 덕분에 일과 아이를 다 챙기고 있어요

- 경영지원팀 K 직원

"유연근무제를 활용하면서 아이와 더 많은 시간을 보낼 수 있게 됐습니다. 작년에 아이를 출산했는데, 7시에 퇴근해서 집에 오면 아이는 잠 들 시간이었거든요. 다음 날 아침에도 부랴부 랴 출근하느라 스킨십이 많이 부족했죠. 이젠 선택근로시간제로 출퇴근을 조절하고 있어서 아이 돌보는 데 정신적으로나 육체적으로 훨씬 더 자유로워졌어요."





㈜매쓰홀릭

fall in love with mathematics matholic.com

☆ 업 좀 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업

₫ **주요사업** Al 수학학습 솔루션

플 설립연도 2011년

🔏 대 표 자 강지훈, 김영희

₩ 근 로 자 49명

② 소 재 지 서울시 서초구 서초대로74길 45(서초동) 12, 13층

부서별 업무스타일에 맞춘 유연근무제로 만족도, 효율, 생산성 다 챙겨요

주식회사 매쓰홐릭(이하 '매쓰홐릭')은 2011년에 출발한 에듀테크 스타트업으로 딥러닝을 활용한 수학학습 도구인 '매쓰홀릭'을 서비스하고 있다. 지난 10년간 실제 학생들이 학습한 수십 억 개 이상의 데이터셋을 바탕으로 AI 기술을 이용해 학습자 모델링과 학습자별 추천 학습 시스템을 더욱 고도화했다. 근무혁신의 중요성에 대한 인식을 가지고 2018년부터 근무환경을 다지기 위한 제도를 운영해 왔으며, 근무혁신 인센티브제를 통해 더 많은 제도들을 도입하여 구성원들의 만족도를 높이고 있다.



🔊 근무혁신 현황

선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 재택근무제
초과근로 모니터링 및 사전승인제 실시
휴가사용 사후 보고제, 휴가비 지원
비대면 협업 툴 활용
사내 동호회 활동 지원, 휴게실 마련



* 유연근무제, 부서별 업무 스타일에 맞게 자유롭게

IT 업계는 인재 유출에 대한 걱정이 끊이지 않는 곳이다. 우수한 인재를 확보하고 이들이 장기근속하며 업무경력을 쌓아가는 것이 기업으로서는 큰 이득으로 다가온다. 매쓰홀릭은 인재 유출을 막기 위한 방편으로 수년 전부터 근무혁신에 대한 의지를 보여 왔다.

매쓰홀릭은 2018년부터 유연근무제를 도입했는데, 자율출퇴근제라는 특별한 제도가 근무혁신의 시작을 불러왔다. 개발팀 직원들 위주로 운용된 자율출퇴근제는 업무의 공백만 생기지 않는다면 출퇴근과 관련해서 어떤 기록도 남기지 않는 제도다. 직원 개개인이 몇 시에 출퇴근을 하든, 1주일에 하루 이틀만 출근을 하든 완전한 자율에 맡겼다. 개발팀 직원들의 근무방식은 선택적 근로시간제와 재택근무제를 혼합해 활용하는 형태로 틀이 갖춰졌다. 개발팀 직원들에 한해 출퇴근 자유가 주어진 것에 대해 타 부서들과 갈등이 생기지 않도록 다른 부서들도 각각의 업무에 걸맞은 제도를 선택해 운용하도록 했다.

대부분의 부서들이 시차출퇴근제를 기본으로 하되 재택근무를 진행해도 무리가 없는 부서는 재택근무도 선택할 수 있도록 제도를 정비해 나갔다. 그 안에서도 부서마다 활용방식에 차이는 있었다. 예를 들어 시차출퇴근을 한다고 해도 콘텐츠팀은 전원 같은 시간에 출퇴근을 맞추는 등 팀 내에서 업무에 지장 없게 조율하여 활용한 것이다. 단, 고객지원팀처럼 고객과의 시간 약속이 절대적이라 유연근무 도입이 어려운 부서는 바쁘지 않은 날에 한 명씩 돌아가면서 연차를 소진하지 않는 휴무를 주는 방법으로 부서별 갭을 줄이는 방식을 적용하고 있다.

근무혁신 인센티브제 시행 관련 초과근로시간 합계 비교

시행전 1월~3월 97.3시간 >>> 시행후 5월~7월 58.2시간



* 초과근로에 대한 개념을 새롭게 정립하다

유연근무제를 각 부서 상황에 맞게 다양한 형태로 운용할 정도로 유연함을 가진 매쓰홀릭은 오히려 그 자율성으로 인해 초과근로에 대해서는 기준을 잡기가 어려웠다고 전한다. 전자식 출퇴근 기록 시스템은 갖추고 있었지만, 애초에 출퇴근 시간을 엄격하게 관리하는 회사가 아니었기에 오랫동안 직원들이 출퇴근 체크를 하지 않았던 세월을 보내온 것이다. 야근이 많이 발생하는 회사도 아니어서 야근을 강요하는 분위기도 없었고, 그만큼 초과근로에 대해 굳이 제한할 필요도 없었던 터라 더욱 그러했다. 그러나 근무혁신 인센티브제에 참여한 이후부터는 달라졌다. 불필요하게 늦게까지 회사에 남아있기보다는 근무시간에열심히 일하고 정시퇴근을 해서 에너지를 다시 충전해야 업무효율이 더 올라갈 거라는 결론을 얻었기 때문이다. 매쓰홀릭은 초과근로를 없애기 위해 모든 직원이 정규 퇴근시간에서 30분 이내에 반드시 업무를 마무리하고 퇴근하도록 규칙을 정했고, 30분 이상 남아서일해야 할 경우에는 부서장의 승인을 얻고 진행하도록 하여 습관적으로 회사에 남아 초과근로를 하던 직원들의 인식을 바꿔나갈 수 있었다. 초과근로 근절 초기에는 오랜 습관으로인해 출퇴근 체크를 잊는 직원들이 많아 정확한 수치 파악이 어려웠다. 수차례에 걸쳐 기록을 해달라고 공지하고 출입문과 엘리베이터에 출퇴근 기록을 독려하는 메모를 남기는 등꾸준히 당부한 결과, 현재는 출퇴근 체크를 하는 분위기가 자리 잡았다.

* 업무에 필요한 지원은 아낌없이

업무에 필요한 부분은 적극적으로 지원하면서 업무상 불필요한 부분은 과감히 덜어내는 모습도 매쓰홀릭의 강점이다. 불필요한 보고 때문에 업무에 지장이 생기는 것처럼 비효율적인 일은 없다고 생각해 꼭 필요한 보고만 가급적 간소하게 할 수 있도록 시스템을 마련했다. 대면 보고나 회의를 줄이기 위해 슬랙, 노션, 트렐로 등 비대면 협업 툴을 활용하기 시작했으며, 원격 회의를 할 수 있는 공간을 마련하고 줌, 하이웍스, 웍스모바일 등을 유료로결제해 지원하고 있다. 업무집중도 향상을 위해 높이 조절이 가능한 테이블 받침대나 듀얼모니터 등 직원들이 필요로 하는 업무 소품에 대해서도 아낌없이 지원한다.

유연근무 활용현황 2023년 7월 기준

선택적 근로시간제 신 시차출퇴근제 🕝 재택근무제



· 근무혁신을 부탁해

일하는 만큼 쉬는 권리도 자유롭게~

업무효율을 위해서라도 사람은 휴식이 필요하다. 주어진 휴가를 잘 사용해야 정해진 근무일에 더 욱 집중해서 일할 수 있다. 매쓰홀릭은 연차휴가 사용률이 99% 이상일 정도로 직원들이 마음껏 휴가를 사용할 수 있는 분위기를 정착시켰다. 원하는 날짜에 휴가를 사용하는 것은 당연한 권리 이며, 반차·반반차 제도까지 도입해 효율적 이용을 제도적으로 뒷받침하고 있다. 이에 더해 10년 장기근속 직원에게는 5일의 휴가와 휴가비 500만 원을 별도로 지원하는 혜택을 주고 있다.

누구에게나 열려있는 재택근무

시차출퇴근제만 운용하고 있던 콘텐츠팀 직원들의 요청에 따라 2023년 11월부터 해당 부서에 재택근무제를 일부 도입했다. 초기에는 매주 수요일로 재택근무일을 통일하기로 안건을 제시해 시행 중이며, 재택근무일이라도 출근이 편한 직원은 선택적으로 출근할 수 있도록 자유를 주기로 했다. 이렇듯 매쓰홐릭은 직원들의 니즈에 따라 언제든지 제도를 정비할 준비를 하고 있다.

구성원의 조직만족도 높여주는 동호회 활동

근무혁신 인센티브제를 진행하면서 사내에서 새롭게 시작된 것 중 하나가 동호회 결성이다. 볼 링·보드게임·문화생활 등 3개의 동호회가 운영되고 있는데 회사에서 활동비도 지원해준다. 회사 차원에서는 큰 비용이 드는 일이 아님에도 참여하는 직원들의 만족도가 높아서 앞으로도 새로운 동호회 결성을 원한다면 적극적으로 지원해 줄 계획이다.



근무혁신 토크박스



"직원이 만족하는 회사가 되도록 끊임없이 변화를 시도할 겁니다" - 강지훈 - 주식회사 매쓰홀릭 대표이사

항상 직원이 행복한 직장을 만들고 싶다는 생각을 가지고 있습니다. 잠자는 시간을 제외하면 가장 많은 시간을 보내는 곳인데, 직장에서 행복하지 않다면 그런 직장이 무엇을 위해서 존재 해야 하는 걸까요? 매쓰홀릭은 한 번에 큰 변화를 추구하기 보다는 꾸준히 조금씩 변화해 나 가는 방식을 택했습니다. 근무혁신 제도가 하나씩 추가될 때마다 직원들의 기업 만족도 역시 그만큼씩 올라가는 중이라고 생각합니다. 직원들이 좋아하는 모습이 많이 보일 때마다 근무 혁신 하길 잘한 것 같아 만족스럽습니다. 사람이 점점 귀해지는 시대를 살고 있는 대한민국 에서 직원이 행복한 기업이 가장 경쟁력 있는 기업이 될 수밖에 없다고 생각합니다. 앞으로도 직원들이 행복한 직장 만들기를 멈추지 않을 겁니다.

시차출퇴근을 하니 삶에 여유가 생기네요

- 교육지원팀 L 사원

"저는 집이 멀어서 시차출퇴근제를 이용하고 있습니다. 덕분에 사람이 많은 시간대를 피해 대중교통을 이용할 수 있게 되었고, 일찍 퇴근해서 여유로운 저녁시간을 보낼 수 있어서 아주 만족스럽습니다. 그리고 병원 진료나 은행 방문 등 1~2시간 정도 볼일이 있을 땐 반차가 아닌 시차출퇴근을 이용해서 업무와 필요한 개인 용무를 마음 편히 해결할 수 있어서 좋습니다."

가정에 행복을 가져다 주는 재택근무

- 콘텐츠 연구소 L 연구원

"재택근무일 만큼은 출근하느라 걸리는 시간과 에너지가 절약되고, 그만큼 수면시간도 늘어 서 맑은 정신으로 업무를 할 수 있습니다. 근무시간은 같지만 업무집중도가 올라가는 시간과 장소를 유동적으로 활용할 수 있어서 업무효율이 높아졌어요. 가족과 함께 하는 시간도 늘었 고요. 일주일에 한 번은 유치원에 다니고 있는 아이를 직접 하원시키고 있어서 아이가 무척 좋아하고 있답니다."



SSmartBill



㈜비즈니스온커뮤니케이션

SmartBill Glosign Shiftee

♡ 업 좀 응용 소프트웨어 개발 및 공급업

<u> 주요사업</u> 전자세금계산서 발행서비스(스마트빌),컨텐츠 개발/시스템통합관리

플 설립연도 2007년

☆ 대 표 자 라민상, 강민철, 이병두

₩ 근 로 자 85명

② 소 재 지 서울시 강남구 학동로 230

실천 가능한 매뉴얼이 있으면 근무혁신이 제도로 바뀝니다

전자계약 및 전자세금계산서 플랫폼 '글로싸인'을 운영하고 있는 ㈜비즈니스온커뮤니 케이션은 회사 내부적으로 문서를 전자화하고 업무효율을 최대로 높이는 다양한 업무 방식을 택하고 있다. 종이 대신 전자결재만으로 업무를 진행하고 구성원 간 커뮤니케이션은 비대면 업무 툴인 줌이나 노션 등을 이용한다. 근무혁신의 여러 장점이 회사 성장에 큰 도움이 된다고 생각한 회사는 제도를 적극적으로 도입하고 매뉴얼을 제작·배포하며 제도 활용을 권장했다. 워라밸이 가능한 근무환경에서 일하게 된 근로자들은 업무성과로 화답하고 있다.



🔊 근무혁신 현황

유연근무제	선택적 근로시간제, 시차출퇴근제
초과근로	초과근로 사전승인제
연차휴가	연차촉진제, 반반차 제도
일하는 방식	비대면 회의 활성화
일하는 문화	자율적 점심시간, 카페테리아 조성



* 업무 특성에 맞게 출퇴근 시간 조율해요

(㈜비즈니스온커뮤니케이션의 근무혁신 계기는 코로나19였다. 감염예방 차원에서 출퇴 근 시간을 유동적으로 조정하기 위해 시차출퇴근제를 도입했는데 초과근로가 줄어 업무효율이 높아지면서 직원들의 만족도도 동반 상승했다. IT 회사인 만큼 개발자의 업무비중이높은데, 프로젝트 수행시기에 따라 업무가 일시에 몰리는 문제를 어떻게 해결할지 고민하던 사측은 선택적 근로시간제와 보상휴가제를 추가로 도입했다.

처음에는 단순히 코로나19 감염방지를 위해 출퇴근 혼잡시간만 피하자는 취지였지만, 코로나19 종식 후에도 직원들이 긴급보육 등의 사유로 연차를 사용하는 경우가 늘자 출퇴근 시간을 유연하게 하자는 건의가 이어졌다. 업무효율을 높이면서 동시에 직원들의 워라밸까지 챙길 수 있도록 근무혁신 시도에 돌입했다.

유연근무 활용현황 _ 2023년 12월 기준

시차출퇴근제 선택적 근로시간제

* 제도 안착으로 초과근로는 NO. 정시퇴근은 YES

(㈜비즈니스온커뮤니케이션은 출근시간은 원래 1시간 단위로 선택할 수 있었지만, 직원들의 의견을 받아들여 30분 단위로 선택할 수 있게 했다. 30분 단위로 출퇴근시간을 조정하는 것뿐인데도 시차출퇴근제 활용이 53%나 늘었다. 현재는 고객응대 부서를 제외한 모든 사원이 이 제도를 활용하고 있다. 의무근로시간대인 오전 10시~오후 5시만 지키면, 30분단위로 출퇴근시간을 조정할 수 있는 것이다. 물론 처음에는 근로시간을 탄력적으로 조정한다는 것에 대해 사측도, 직원들도 조심스러워하는 분위기여서 점심시간을 오전 11시 30분부터 오후 1시 사이로 정해 유동적으로 운용하기도 했다. 그렇게 운영했던 제도가 안착되면서 직원들의 초과근로가 눈에 띄게 줄었다. 직원마다 퇴근시간이 다르고 자신만의 근무계획 대로 근대관리를 하자 정시퇴근 하는 것에 대해 눈치 보는 일도 사라졌다.

(㈜비즈니스온커뮤니케이션은 출퇴근시간 조정과 근무방식의 변화만으로도 업무성과가 높아진다는 점에 큰 인상을 받고 '연차휴가 촉진제도', '반반차 제도' 등 근무혁신제도를 안착한 회사들이 도입한 제도들을 속속 도입했다. 2023년 1월부터는 연장근무 시 부서장의 허락을 받아야 하는 '연장근무 사전승인제'를 운영하고 자신의 근로시간을 확인할 수 있는 '근태관리 시스템' 등 근무혁신을 시스템화하는 데 노력하고 있다. 덕분에 연차휴가 사용은 46%까지 늘어났다.

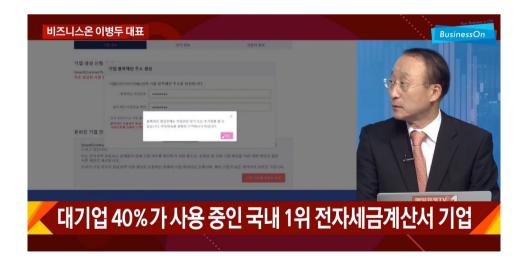
근무혁신 인센티브제 시행 관련 초과근로시간 합계 비교

시행전 1월~3월 24시간 >> 시행후 5월~7월 7용시간

* 근무혁신 성공비결? 매뉴얼이죠!

(㈜비즈니스온커뮤니케이션은 전자계약 시스템 운영이 주업종이다. 업종 특성이 그러하다 보니 일찍부터 문서를 전자화하며 업무효율에 집중했다. 종이 대신 전자결재만으로 업무진행을 하고 구성원 간 커뮤니케이션은 대부분 비대면 업무 툴인 줌이나 노션 등을 이용한다. 거래처 미팅을 가거나 외부 업무가 있는 직원들은 시간과 장소에 구애받지 않고 다른 직원들과 편리하게 소통할 수 있다. 이처럼 직원들이 일하는 방식에는 '소통'에 방점이찍혀 있다. 회사건물 7층에 라운지를 만들어 직원들이 언제든지 회의나 담소를 나눌 수 있도록 한 것도 그 때문이다.

(㈜비즈니스온커뮤니케이션 또한 근무혁신이 제도화되기까지 시행착오가 있었다. 특히 유연근무제를 처음 시행했을 때는 직원들끼리 근무계획을 어떻게 수립해야 하는지 알지 못해 혼란스러웠던 때도 있었다. 이때 직원들이 도움을 받았던 것이 바로 유연근무제 활용 매뉴얼이다. 사측이 매뉴얼 제작 및 배포에 앞장섰고 지속적인 교육을 통해 근무계획 수립과 변경, 근태관리에 대해 직원들의 입장에서 안내했다. 반반차 제도처럼 연차를 효율적으로 사용하는 방법도 꾸준히 홍보하여 직원들의 참여율도 높아질 수 있었다.





· 근무혁신을 부탁해

사내 메신저를 업무시간에만 써요

㈜비즈니스온커뮤니케이션에서는 업무시간 중 오로지 사내 메신저만 쓸 수 있다. 근무시간 외의 업무나 공식업무가 아닌 사적인 부탁 등을 원천 차단하기 위해서다. 처음에는 '소통만 잘 되면 되 지, 굳이 사내 메신저를 고집해야 하나'라는 의견들이 있었지만, 이제 '사내 메신저는 업무수단'이 라는 인식이 확실히 자리잡으면서 불필요한 업무지시가 사라졌다.

편리한 비대면 업무 툴 활용으로 더 빨라진 소통

대면회의가 필요한 경우가 아니라면 사소한 소통은 비대면 업무툴을 적극 활용한다. 이렇게 되면 외부에 미팅을 나간 직원들, 부득이 재택근로를 하는 직원들이 쉽게 편리하게 업무공유가 되고 소통이 빨라진다. 줌, 슬랙, 노션 등 용도에 맞는 비대면 업무툴을 다양하게 시도해보고 최적화한 것이 성공비결이다.

직원에게 사랑 받는 '같이 놀자' 캠페인

전 직원이 문화체험을 통해 소속감을 느끼는 '같이놀자!' 캠페인을 진행하고 있다. 1인당 6만 원 씩 지원되는 문화체험비는 음주회식을 줄이고 직원들 간 소통을 늘리며 퇴근 이후의 시간을 즐 기는 동력이 되고 있어 만족도가 높다. 팀 단위로 팀원 전체가 5시에 퇴근해 회사 인근의 뚝섬유 원지에서 피크닉을 즐기기도 한다.



근무혁신 토크박스



"근무혁신에 성공하려면 직원들이 매력을 느낄만한 제도가 필요합니다" - 이병두 (

- 이병두 ㈜비즈니스온커뮤니케이션 대표이사

근무혁신 제도를 만드는 것도 중요하지만 직원들이 제대로 활용할 때 운영의 목적과 목표가 의미를 갖게 되죠. 그래서 제도 활용을 위한 매뉴얼을 만들고 배포하면서 적극적으로 권장했습니다. 제도가 실천으로 이어질 수 있도록 '연장근무 사전승인제'나 '반반차 제도' 등 직원들의 호응을 끌어내는 좋은 제도를 만들고 현장 상황에 맞게 개선해 나갔고요. 유연근무제가 효과적으로 운용되고 활성화될 수 있도록 회의나 업무, 회식 등 일하는 방식과 문화에도 변화를 시도했는데요. 업종특성상 전자결재를 일찌감치 도입한 것도 제도 활성화에 큰 도움이 됐는데, 업무효율을 높이는 업무 툴에도 계속 관심을 갖고 적용해보면서 우리 회사만의 근무혁신제도를 안착하고 진화시켜 나가려고 합니다.

휴가도 출근시간도 직원들 의견이 반영됐어요

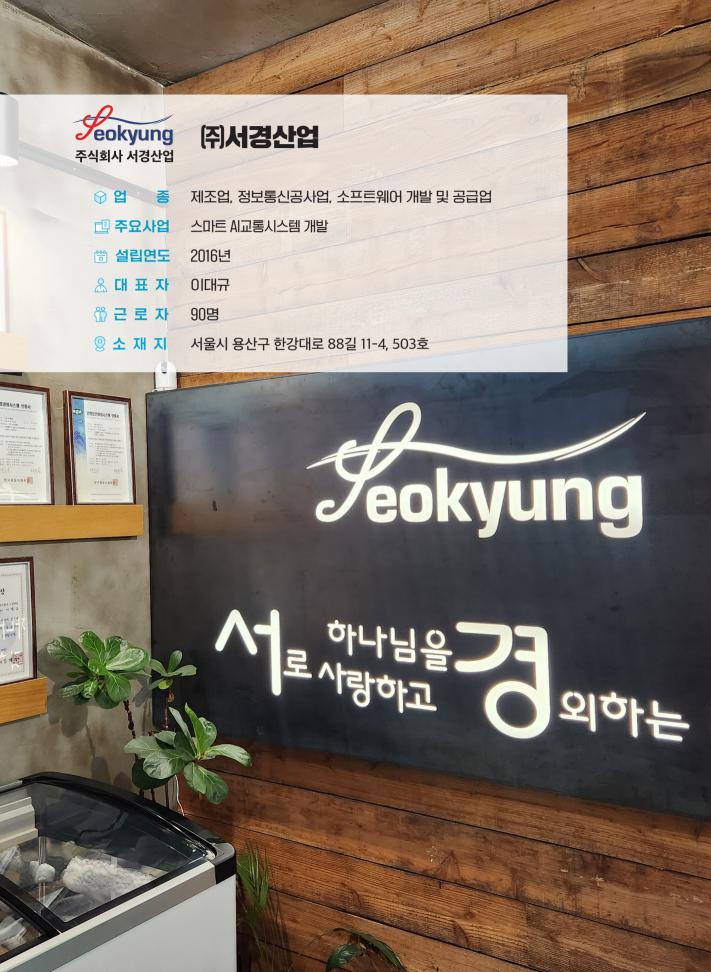
- 솔루션개발팀 P 과장

"연차와 반차제도만 있을 땐 반반차가 있었으면 좋겠다고 생각했어요. 은행업무나 병원 진료 등의 개인 업무는 2시간 정도면 충분하니까요. 그래서 반반차 제도 도입을 요청했는데 받아들여졌고 예상대로 직원들 반응이 좋아요. 출근시간도 원래 1시간 단위로 선택 가능했지만, 직원들 의견이 수용되면서 30분 단위로 선택 가능하게끔 변경됐죠. 덕분에 이용률이 상당히 높아졌어요."

5시에 퇴근하면 하루가 다시 시작된 느낌이에요

- 플랫폼팀 C 대리

"유연근무제로 한 시간 일찍 출근해서 오후 5시에 퇴근하고 있어요. 예전엔 퇴근하고 회사를 나서면 하루가 그냥 끝나버린 느낌이었는데, 한 시간 차이인데도 저녁이 굉장히 길게 느껴져 요. 미뤄뒀던 운동도 다시 시작하고 주말에만 만났던 친구들도 주중에 편하게 보고 있어요. 워라밸이 가능해지면서 업무에도 더 집중하고 있는 제 모습을 발견하게 된답니다."



매출 성장에 근로자 수 증가까지. 성과로 증명된 근무혁신의 마법

㈜서경산업은 스마트교통 분야 신기술을 보유한 기술혁신형 기업이다. 스마트횡단보도 무인교통 감시, 불법 주·정차 단속 등의 시스템을 자체 개발해 여러 공공기관에 서비스 하며 스마트교통 IT 분야의 선두기업으로 성장하고 있다. 기업 성장에 따라 조직 전반에 걸쳐 근무혁신을 실시해 왔으며 업무효율과 근무 만족도를 높이는 데 성공했다. 그 결과, 5년 사이 매출은 3배 이상, 근로자 수는 6배 이상 늘었고, 초과근로는 0시간으로 감소 하는 등 놀라운 성과가 이어지고 있다.



🔊 근무혁신 현황

유연근무제	시차출퇴근제, 재택근무제, 선택적 근로시간제, 원격근무제
초과근로	초과근로 모니터링, 대체(보상)휴가 부여
연차휴가	연차촉진제, 근로자 휴가지원사업 참여 및 휴가비 추가 지원, 징검다리 휴가 의무 소진
일하는 방식	메신저 보고를 통한 직출·직퇴, 스마트워크 오피스 3곳 마련 (거점 사무실), 자격증 경력관리 수수료 및 일학습병행 지원
일하는 문화	관리자솔선수범리더십, 안전도구 및의류지급, 술 없는 회식 지향(영화, 볼링 등 문화 회식)



* 성장하는 기업의 필수 요건, 근무혁신

2016년 설립한 ㈜서경산업은 설립 초·중반까지만 해도 직원채용을 공고를 통해 진행하기 보다는 내부 직원이나 지인을 통한 소개로 진행하는 경우가 많았다. 그렇게 알음알음 입사한 근로자들은 대부분 여느 신생 IT 기업처럼 오랜 시간 프로그램 개발 등을 위해 워라 밸은 잠시 미루고 일에 집중하고 있었다. 경영진 역시 성과 창출에 집중하느라 기존의 관행에서 벗어난 혁신적인 근무환경을 만들만한 여력은 갖지 못했다.

하지만 독자 기술을 보유한 ㈜서경산업은 생각보다 빠른 속도로 사업 규모가 확대되었고, 예전처럼 소개를 통해 인력을 증원하기에는 역부족이었다. 정식 채용 공고를 통해 많은 인원을 모집해야 했고, 기업에 필요한 인재를 유입하기 위해서는 채용공고에서부터 경쟁력을 갖춰야 했다. 중소기업 경쟁력의 관건은 '워라밸'이라 해도 과언이 아닌 요즘 ㈜서경산업은 시대의 흐름에 발맞춰, 청년이 입사 지원을 망설이는 회사가 아닌, 오래오래 일하고 싶은 기업으로 거듭나기 위해 근무혁신에 나섰다.

유연근무 활용현황 2023년 7월 기준

─ 선택적 근로시간제 🗥 재택근무제 ️ 원격근무제 🖖 시차출퇴근제

* 근무장소의 혁신, 전국 3곳에 마련한 '스마트워크 오피스'

(㈜서경산업은 설립 초기부터 업무에 지장이 없는 선에서 자유로운 근무방식을 지향해 왔다. 모든 근로자에게 노트북을 지급하고, 재택근무 및 원격근무제를 도입했다. 서울 양천 과 안양 지점을 거점 사무실로 지정해 편의에 따라 활용할 수 있도록 했다. 영업직 근로자는 외근이나 출장을 마친 뒤 용산에 있는 본사 사무실까지 복귀하지 않아도 필요한 업무를 볼 수 있다.

집에서 본사까지 거리가 먼 근로자들은 재택근무를 하거나 가까운 거점 사무실에서 원 격근무를 하고 있다. ㈜서경산업은 이러한 거점 사무실을 완벽한 언택트 근무가 가능한 스 마트워크 오피스로 리모델링 했고, 추후 거점 사무실의 확대도 생각하고 있다. 현재, 양천과 안양에 이어 제주 지점의 스마트워크 오피스가 마련되어 있다. 몸은 제주도에 있지만 업무 를 하는 곳은 기존 사무실과 다름없이 안정적인 근무가 가능해 평소 제주살이를 꿈꾸던 근 로자들이 특히 반기고 있다.

* 근무방식의 혁신, 공유 중심의 '스마트워크' 시스템

스마트워크 오피스와 다양한 유연근무제의 운영을 위해서는 무엇보다 안정적인 비대면 근무방식을 구축하는 일이 중요하다. ㈜서경산업은 각 사업장을 스마트워크 오피스로리모델링하며 네트워크 결합스토리지, NAS(Network Attached Storyage)시스템을 구축했다. 특정 기업에서 제공되어 개인화가 거의 불가능한 클라우드 스토리지 서비스와 달리NAS는 각 기업의 맞춤형으로 구축하는 저장장치로, 이 시스템을 통해 멀리 있는 거점사무실에서도 내부 전산망에 접속해 원활하게 업무처리를 할 수 있다. 스마트한 환경에 맞게 일하는 방식과 문화도 빠르게 바꿔 나갔다. 모든 서류는 데이터로 만들어 관련자가 공유하는방식으로 불필요한 대면보고를 없앴다. 꼭 필요한 회의도 화상회의 프로그램을 활용하는 등장소에 구애받지 않는 진정한 '스마트워크' 현실화를 이뤄나갔다. 이같은 업무방식을 토대로 직원들은 시차출퇴근, 선택근무 등 다양한 유연근무제를 활용하고 있다.

* 근로자는 늘어도 초과근로 시간은 ZERO

'초과근로 ZERO'와 '연차휴가 사용 촉진' 역시 ㈜서경산업 근무혁신의 중요한 목표다. 부득이하게 초과근로를 할 경우 '초과근로 업무보고서'를 작성해야 하는데, 초과근로 사유와 업무내용 등을 자세히 기재해야 한다. 이 과정을 통해 근로자 스스로 초과근로를 지양해야겠다는 인식의 변화가 생겼을 뿐 아니라 대체휴가에 필요한 근거 자료로도 사용되고 있다.

예전에도 야근한 다음날 늦게 출근하는 등 보상 개념의 조치가 있었지만, 초과근로 업무보고서를 통해 초과근로 시간에 상응하는 대체휴가를 부여할 수 있게 되었다. 연차휴가는 사용 일정을 사전에 제출하도록 하고, 사용 시기 전후로 휴가일과 잔여일을 통보해 리마인드 시키는 등 근로자들이 계획적으로 연차휴가를 사용하도록 유도하고 있다. 이런 노력은 '꾸준한 매출 성장과 근로자 증가'라는 확실한 효과로 나타나고 있다. ㈜서경산업은 앞으로도 과감한 근무혁신을 지속해 기술력을 뛰어넘는 경쟁력을 갖춘 기업으로 확고히 자리매 김할 계획이다.

근로자 수 증가 현황(단위: 명) 2023년 12월 기준



15

33

49

70

92

'19 년

'20 년

'21 년

'22 년

'23 년



🥊 근무혁신을 부탁해

음주 회식 말고 취향 따라 골라 가는 문화 회식

㈜서경산업에는 밤늦도록 이어지는 단체 음주 회식이 사라졌다. 회사는 나이를 불문하고 근로자 들의 다양한 취향을 반영한 문화 회식을 지향한다. 영화 감상, 맛집 탐방, 캠핑, 축구, 볼링, 산책 등 원하는 것은 대부분 할 수 있고, 취향이 맞는 사람들끼리 소규모로 진행할 수도 있다. 물론 회 식 참석을 강요하거나 눈치를 주는 일도 없다.

몸과 마음의 건강까지 챙겨주는 안전한 일터

안전한 일터문화 조성을 위해 다양한 노력을 기울이고 있다. 야외 현장에서 근무하는 직무의 근 로자에게는 동절기·하절기마다 안전의류 및 도구 상태를 파악해 추가 지급하고 있다. 모든 근로 자를 대상으로 전문 교육업체 강사를 초빙해 직장 내 괴롭힘과 성희롱 예방교육도 실시한다. 근 로자들이 기업으로부터 보호받고 있음을 느끼고, 든든하게 의지할 수 있는 환경을 구축했다.

부담은 낮추고 즐거움은 더하는 휴가비 지원제도

연차휴가 사용 촉진의 일환으로 소정의 휴가비를 지원하고 있다. 물가가 높아지는 휴가철에 맞춰 여름 휴가비를 따로 지급하고, 정부에서 진행하는 '근로자 휴가지원 사업'에 참여해 휴가비 일부 를 지원받는 등 연차휴가에 들어가는 금전적 부담을 줄이기 위해 다양한 시도를 하고 있다.



근무혁신 토크박스



"도입 초기 회의적인 시선? 관리자 하기 나름입니다"

- 이대규 _ ㈜서경산업 대표이사

근무혁신 초기에 직원들은 대체로 환영은 하면서도 '잘 정착될 수 있을까?'하는 회의적인 분위기가 있었습니다. 새로운 제도들이 유명무실해지지 않으려면 솔선수범이 필수죠. 팀장부터 제도를 적극적으로 활용하고, 팀원들에게는 과장 좀 보태서 귀찮을 만큼 계속 권장해야 합니다. 그러다 보면 새로운 제도들도 자연스럽게 활용하는 분위기가 조성되죠. 이런 과정은 내부적으로는 조직신뢰도의 상승으로, 대외적으로는 기업 이미지 상승으로 이어집니다. 우리 회사 신규입사자 지원율이 늘어난 것만 봐도 알 수 있죠. 신규 입사자 OJT 때도 근무혁신 관련제도 설명을 중점적으로 하고 있습니다.

일하는 방식이 달라지니 역량도 커져요

- 경영관리팀 L 대리

"예전에도 일하는 방식에 큰 불만이 없었는데, 그건 경험해 보지 않아서 그랬던 거였어요. 요즘은 업무를 맡으면 마감 기한 안에는 자유롭게 근무시간을 조정하면서 일하는 방식이 정착돼 있는데 정말 만족스러워요. 업무내용을 항상 공유하고, 중간보고 후에 피드백도 받으니까 굳이 대면하지 않아도 업무진행에는 문제가 없어요. 오히려 간단명료하게 보고하고 소통하는 능력이 길러지고 있죠. 제게 주어지는 자율만큼 책임감도 커지고요."

직원 목소리가 최우선인 회사, 믿음이 갑니다

- ICT그룹 B 과장

"코로나19 팬데믹과 근무혁신 이후로 유연근무제가 다양하게 도입됐는데, 그때마다 회사 차원에서 직원들 의견을 먼저 물어봐 주는 점이 참 좋았어요. 어떤 제도를 도입하겠다고 회사가먼저 결정하고 공표하는 방식이 아니라 근로자 개개인이 자신에게 필요한 유연근무제가 뭔지, 어떻게 진행할 계획인지 작성해서 신청서를 제출하게 했죠. 도입을 위한 제도가 아닌, 정말 직원들의 생활에 도움이 되는 제도를 찾으려는 회사의 의지가 느껴졌어요."



상호 간 존중과 소통으로 일궈낸 '일하기 좋은 혁신기업'

2017년에 설립된 세이지리서치 주식회사(이하 '세이지리서치')는 AI 기술로 산업현장의 혁신을 만들어낸다는 목표로 제조업 자동화를 위한 AI 기반 품질관리 솔루션을 만드는 일에 집중하고 있다. 일하기 좋은 회사를 만들기 위해 수년 간 노력해온 결과, 기업정보 플랫폼 '잡플래닛'이 지난해 잡플래닛에 남겨진 기업평가를 토대로 분석한 결과 '급여' 복지', '워라벨', '사내 문화', '성장가능성', 'CEO 지지율' 그리고 이 모두를 포함한 종합점수 까지 전 부문 1위를 석권하기도 했다. 더불어 여가친화기업 인증, 2년 연속 근로자 휴가 지원사업 우수기업 선정까지 직원들이 만족하는 근로문화를 만들고 있다.



🔊 근무혁신 현황

유연근무제	선택적 근로시간제, 시차출퇴근제
초과근로	정시퇴근 관리체계, 근로시간 감축에 따른 보상
연차휴가	연차휴가 등 미사용 관리 방안 마련
일하는 방식	회사에 의견을 제시할 수 있는 익명 공간 개설
일하는 문화	단체 활동을 통해 유대감 증대 및 팀워크 강화



* 직원들이 가장 만족한 '주 39시간 선택적 근로시간제'

세이지리서치의 근무혁신은 2020년 10월 즈음부터 시작되었다. 회사의 성장과 더불어 구성원이 15명 정도로 늘어나면서 직원들의 업무 만족도와 생산성을 높이기 위해 근무혁신을 도입한 것이다. 회사의 체계를 잡는 과정에서 유연한 근무환경이 창의력과 효율성을 높이는 데 기여한다고 믿은 판단이었다. 근 3년에 걸쳐 도입한 근무혁신 제도들 중 세이지리서치 구성원들이 가장 만족해하는 제도는 '주 39시간 선택적 근로시간제'로 대표되는 자유로운 출퇴근제도다.

세이지리서치는 주 40시간제가 원칙이지만, 매주 수요일과 금요일에는 점심 휴게시간을 1시간 30분씩 운영하고 있어 주 39시간으로 운영되고 있다. 코어타임인 오전 10시 30분~오후 3시 30분만 준수하면 주 39시간 동안 유연하게 업무를 하도록 운영하고 있으며, 시 차출퇴근제를 병행해 1일 8시간 근무를 기준으로 원하는 시간에 출퇴근을 하고 있다. 전문연구요원 및 출장 인원을 제외한 92%의 구성원이 모두 선택적 근로시간제를 활용하고 있으며, 자녀가 있는 구성원은 일찍 출근하고 일찍 퇴근하여 자녀를 돌보는 등 개인 일정에 따라 근무시간을 조절할 수 있어 삶과 업무를 조화시킬 수 있도록 했다.

근무혁신 인센티브제 시행 관련 초과근로시간 합계 비교

시행전 1월~3월 154. 7시간 >> 시행후 5월~7월 93.6시간

* 불필요한 초과근로를 없애기 위한 노력

세이지리서치는 주 39시간제를 활용하고 있어 초과근로가 많은 편은 아니었지만, 업무특성상 초과근로를 피할 수 없는 인원이 존재했다. 단, 업무를 마치고도 불필요하게 회사에서 시간을 보내는 상황은 없애기 위해 퇴근을 리마인드 하는 노력을 했다. 구성원의 근태 현황을 확인한 뒤 주기적으로 초과근로가 발생하는 인원을 파악하고, 월 4시간 이상의 초과근로를 하는 구성원에게는 그 사실을 전달하면서 이유를 파악했다. 자신의 초과근로를 인지하지 못하고 있던 구성원들에게는 의식적으로 정시퇴근을 하도록 장려했고, 업무 과중으로인해 초과근로를 하는 것으로 판단된 경우에는 업무 분담을 위해 새로운 구성원을 영입하는 등의 노력을 보였다. 그런 노력 덕분에 구성원들이 근로시간을 적절하게 관리할 수 있게되었고 눈치 보지 않고 퇴근하는 문화를 정착시켰다. 근무혁신 인센티브제 시행 전 3개월은

평균 초과근로시간이 51.6시간이었지만, 시행 후 3개월 동안은 평균 31.2시간으로 줄어 월 평균 20시간 이상을 감축시켰다. 제품 개발 또는 고객사의 일정을 맞추기 위해 어쩔 수 없이 초과근로를 하는 경우를 제외하면 전체적인 초과근로시간을 감축시킨 것이다.

직원들이 놓치고 있는 부분을 사측이 리마인드 해주는 역할은 휴가사용에도 적용됐다. 연차유급휴가 사용률을 높이기 위해 전 직원에게 잔여 연차유급휴가 일수를 공지하면서 휴가사용 계획서를 내도록 요청한 것이다. 2023년 7월까지 연차유급휴가를 50% 이하로 사용한 구성원을 별도로 파악했으며, 맛집과 숙소 등을 담아 구성한 여행지를 추천하여 직원들끼리 서로 자유롭게 휴가지를 공유하는 분위기를 조성했다. 이에 더해 팀 내 조율만 마치면별도 결재 없이 연차휴가를 쓸 수 있도록 관리해 7월 말까지 46.3%에 불과했던 연차유급휴가 사용률이 약 보름 만에 63%로 올라갔고, 연차유급휴가 사용촉진제에 따라 연말까지 100% 소진을 목표로 삼았다. 연차사용 시 휴가비도 지급하고 있어, 휴가사용에 관한 직원들의 부담을 줄여준 것도 유효했다.

유연근무 활용현황 _ 2023년 7월 기준

시차출퇴근제 선택적 근로시간제

* 무엇이든 물어보는 직원, 성의껏 답해주는 임원

세이지리서치는 '한계를 초월하는 기술', '문제 해결 그 이상의 혁신', '소통을 넘어선 가치 창출' 세 가지를 코어 밸류로 삼고 있다. 이중 마지막은 단순한 소통을 넘어 의미 있는 결과물을 만들어 내는 행동까지 취하겠다는 자세를 뜻한다. 협업 툴 내에 사내 모든 제도를 한눈에 파악할 수 있는 세이지 핸디 북(Saige Handy Book)을 운영하고 있으며, 5월에는 직원이 회사에 궁금한 점이나 개선사항 의견 등을 자유롭게 이야기할 수 있는 익명 공간(대나무숲)도 개설했다. 이를 통해 신입직원도 궁금한 점은 세이지 핸디 북을 통해 바로 확인이 가능하며, 대나무숲에 올라온 의견은 부대표가 직접 답변해주는 방식으로 임직원 간 긴밀한유대감을 만들어냈다. 그밖에 '피드백 문화'를 주제로 이상적인 피드백 방법에 대해 토의하는 시간을 가지기도 하고, 각 팀마다 1~2달에 최소 1회 이상 1011 미팅을 진행하며 팀 리더와 피드백을 주고받는 시간도 가진다. 이처럼 소통의 기회를 꾸준히 늘려가는 노력은 구성원들이 서로를 더 이해하고 익숙해지면서 건설적인 대화를 이끌어내는 결과를 만들어내고 있다.



· 근무혁신을 부탁해

연차 외에도 다양한 유급 약정휴가 부여

직장인에게 공휴일이 없는 달은 시작부터 마음이 지칠 수 있다. 이런 시기에 부담 없이 휴식을 할 수 있도록 '스트레치 데이'를 시행해 전사 휴식시간을 지정하고, 취미활동을 원하면 비용까지 지 원해준다. 또한, 입학식, 졸업식, 운동회 등 가족 행사가 있는 경우 연 10일까지 별도의 유급휴가 를 쓸 수 있다. 증빙사진을 전체 메시지 방에 올리기만 하면 되므로 부담도 없다.

사생활 절대 보장! 개인 일정도 자유롭게

세이지리서치는 일부 업체와의 협업이 필요한 경우가 아니면 직원 간에도 휴대폰 번호를 오픈하 지 않는다. 카카오톡 등의 메시지 프로그램도 사용하지 않으니 퇴근하면 사실상 연락이 불가능하 다. 또, 1일 2시간까지 사적 이유로 외출이 허용된다. 직원 스스로 업무를 조정하는 자율성을 부 과해 집중도를 높이는 제도다.



근무혁신 토크박스



"근무혁신은 회사와 구성원이 함께 성장하기 위한 발판입니다"

- 박종우 _ 세이지리서치 대표이사

세이지리서치가 추구하는 소통의 기본은 모든 구성원이 본인의 회사가 어떤 일을 하는지 제대로 알게 하려는 것입니다. 서로 존중하는 분위기에서 포장 없이 솔직한 커뮤니케이션을 함으로써 동료의 업무가 무엇인지 알게 되고, 그러면서 자연스럽게 아이디어를 공유하게 되기를 원하는 거죠. 직원 개인이 추구하는 목표에 맞게 업무의 균형을 맞춰주는 일에도 힘을 쏟고 있습니다. 회사 차원에서 최선을 다하고 있다는 느낌을 주고, 1:1로 관리 받고 있다는 안정 감을 주는 거죠. 그 결과로 회사와 구성원이 함께 성장하자는 기조가 사내 문화로 자리 잡힌 모습이 보기 좋습니다.

스트레치 데이를 통해 건강도 챙깁니다

- 마케팅 파트 K 리드

"평소 강제로라도 운동을 하면 좋겠다는 생각을 가지고 있었는데, 막상 일을 끝내고 나면 운동할 시간이 나지 않았어요. 하지만 스트레치 데이가 생기고 난 후에는 오랜만이라도 꾸준하게 운동을 하는 시간을 갖게 되니까 좋더라고요. 운동하고 나서의 상쾌함도 다시 느끼게 되고 꾸준히 해야겠다는 다짐도 하게 되었답니다. 앞으로 더 확대되었으면 좋겠어요."

'나'에 맞출 수 있는 출퇴근이 최고입니다

- 운영팀 L 팀원

"저는 아침잠이 많고 저녁에 집중이 잘 되는 스타일이라서 선택적 근로시간제가 딱 맞아요. 코어타임만 잘 지키면 출퇴근 시간에 구애받지 않고 일주일 단위로 스케줄을 짤 수 있어서 업무수행에 너무 좋습니다. 특히 복잡한 러시아워도 피해 다닐 수 있으니 장점이 엄청나죠. 주변 지인들이 제일 부러워하는 부분이랍니다."



컴퓨터 프로그래밍 서비스업 ☆ 업

주요사업 소프트웨어개발 및 공급, 자료 처리업 및 호스팅

| 설립연도 2008년

% 대 표 자 고경구

☆ 근 로 자 43명



Our & Wise biennale

Hanoi · Halong bay

멘토제도 덕분에 퇴근시간이 빨라졌어요

㈜앤드와이즈는 이메일 마케팅 솔루션인 '썬더메일'과 콘텐츠 관리 솔루션인 '지니웍스'를 개발 및 판매하고 있는 업체다. 솔루션 개발업체는 업무 특성상 프로젝트를 정해진 기한 내에 개발을 끝내야 하기에 직원들이 맡은 프로젝트의 일정관리가 업무성과와 직결 된다. 이에 사측은 초과근로를 기존보다 절반으로 줄이겠다는 목표로 다양한 근무혁신 제도를 도입했다. 이후 초과근로가 감소하고 유연근무제 활용으로 구성원 간 협력과 소통이 활발해지면서 조직 전체의 팀워크가 살아나기 시작했다.



🔊 근무혁신 현황

유연근무제 시차출퇴근제, 재택근무제 초과근로 프로젝트 인력 보충으로 초과근로 방지 연차휴가 샌드위치 데이, 장기연차 일하는 방식 전자식 출·퇴근기록 방식 도입		
연 차휴가 샌드위치 데이, 장기연차	유연근무제	시차출퇴근제, 재택근무제
	초과근로	프로젝트 인력 보충으로 초과근로 방지
일하는 방식 전자식 출·퇴근기록 방식 도입	연차휴가	샌드위치 데이, 장기연차
	일하는 방식	전자식 출·퇴근기록 방식 도입
일하는 문화 사무실 좌석 자율 착석, 수평적 문화 형성을 위한 노력	일하는 문화	사무실 좌석 자율 착석, 수평적 문화 형성을 위한 노력



* 업무진척 늦은 팀원 끌어주니 초과근로 줄어

(㈜앤드와이즈가 근무혁신을 시작하게 된 계기는 코로나19로 직원들이 재택근무를 하면서부터다. 코로나19 전까지는 프로젝트를 수행하면서 마감 기한을 지키기 위해 직원들이 연장근로를 하기 일쑤였고, 이를 당연시하는 근로문화가 있었다. 하지만 직원들의 워라밸에 적신호가 켜지자 사측은 업무효율을 위해서라도 초과근로 없는 근무환경을 만들기로 했다. ㈜앤드와이즈는 초과근로를 절반 이상은 줄이겠다는 목표 아래 팀별 업무현황을 들여 다보았다.

그 결과, '근무진척도'가 팀별로 다르다는 점을 발견하고 그 해결책으로 멘토-멘티 제도를 도입했다. 업무성과가 좋은 직원이 업무성과가 떨어지는 직원을 끌어주도록 하자 초과 근로가 조금씩 줄기 시작했다. 연장근로를 할 경우 사전 신청을 받게 하여 초과근로가 필요 하더라도 한 번 더 검토하도록 했다. 또한 연장근무가 누적된 경우 그 시간만큼은 원하는 날에 대체휴무로 사용할 수 있도록 보상제도를 마련하여 직원들의 일과 쉼을 보장하고 있다.

근무혁신 인센티브제 시행 관련 초과근로시간 합계 비교

시행전 3월~5월 84시간 >> 시행후 7월~9월 0시간

* 업무성과는 양보다 질! 집중근무시간으로 잡았다

(㈜앤드와이즈가 두 번째로 집중한 것은 '업무몰입도'였다. 직원들이 일하는 시간도 중요하지만, 중요한 건 업무결과가 '성과'로 이어지는 것이었다. 이에 업무량 보다는 업무의 '질'에 방점을 찍기로 하고 집중근무시간을 지정했다. 기존에는 프로젝트 단위로 업무를 수행하고 있어 팀별로 업무방식이 다양했다. 하지만 오전 10시부터 12시까지, 오후 2시부터 4시까지는 전 직원이 따로 회의를 하거나 자리를 비우지 않고 각자의 업무에만 집중하도록했다. 집중근무시간 적용 후 사측이 기대했던 결과가 그대로 나왔다. 야근 없는 문화가 생기고 직원들의 업무 과부하와 스트레스가 감소해 근무만족도가 높아지는 결과를 얻어낸 것이다.

* 금요일 오후 4시 조기퇴근으로 가능해진 여기생활

(㈜앤드와이즈는 유연근무제도 적극적으로 운영했다. 직원들 누구나 출퇴근시간을 탄력적으로 정하는 시차출퇴근제와 출퇴근 하지 않고도 진행할 수 있는 업무는 가급적 재택근무를 독려하는 식이다. 재택근무로 가능한 프로젝트를 맡은 직원들은 2주에 한 번만 회사로 출근하면 된다. 재택근무는 주 38시간으로 줄여 운영하고 있으며 금요일 오후 4시에는 전 직원이 일찍 사무실을 나서는 조기퇴근제도 실시하고 있다. 사측의 이런 노력 덕분에 직원들은 업무 스트레스가 줄고 퇴근 이후 여가시간이 늘어나면서 조직만족도가 높아졌고 고질적인 문제로 꼽혔던 퇴사자 수도 줄었다. 예전에는 인력채용이 쉽지 않았지만, 근무혁신이후에는 신규채용 시 지원자가 확연히 늘었다.

* 원격지원 시스템으로 고객응대 업무 스트레스 감소

회사가 추진하는 근무혁신에 가장 큰 만족을 보이는 부서는 유지보수팀이다. 프로젝트를 진행하는 부서와 달리 고객과 소통하는 일이 주 업무인 유지보수팀의 경우 업무 스트레스가 많은 편이었다. 하지만 업무시간이 오전 9시에서 오후 5시 30분으로, 금요일에는 오전 9시에서 오후 4시까지로 조정되면서 업무 스트레스를 호소하는 직원이 현저하게 줄었다. 전화 대신 메일과 게시판, 그리고 화상회의를 통해 고객사와 대화를 하도록 유도하고 원격 지원이 가능한 업무시스템을 구축한 결과이다. 이 과정에서 노션과 구글 워크스페이스 등의 프로그램을 적극 활용했다.

근무혁신 인센티브제 시행 관련 연차휴가 사용현황

'22.12월말기준 541.30일 >> '23.9월말기준 602일





● 근무혁신을 부탁해

원격·재택근무의 업무효율 높이는 인프라 구축

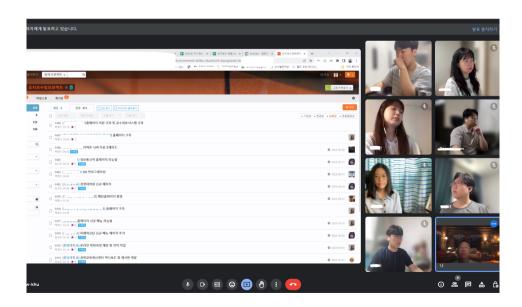
㈜앤드와이즈는 워격근무 시에도 업무생산성이 떨어지지 않도록 전 직원에게 노트북을 지급하 고 업무공유를 위해 구글 워크스페이스를 사용했다. 재택근무 하는 직원과 출근하 직원들 간의 소통을 위해 구글 밋(meet)을 통해 화상회의를 하기도 했다. 이 모든 과정은 직원 전체 채팅방과 설문조사를 통해 직원들의 의견을 수렴한 뒤 결정한 제도로 직원들의 큰 호응을 얻고 있다.

워라밸 보장하는 금요일 오후 4시 조기퇴근제

매주 금요일 4시 퇴근으로 꿀맛 같은 주말을 즐겨라! 처음에는 5시 퇴근이었다가 직원들의 반응 이 좋아 4시 퇴근으로 한 시간 앞당겼다. 고객사에 근무시간이 단축된 것을 이해시키는 과정이 어렵기도 했지만, 현재는 제도가 안착하여 고객사와의 업무소통에도 문제가 없는 상태다. 매주 금요일은 직원들이 따로 휴가를 내지 않고 여행을 가거나 여가생활을 즐기고 있다.

내 맘대로 편하게 앉아서 일하는 '좌율좌석제'

㈜앤드와이즈의 직원들에게 사랑받고 있는 또 다른 제도 중 하나는 각자 원하는 좌석에 앉아 업 무를 볼 수 있는 자율좌석제다. 다른 직원의 전화업무 소리나 업무 관련 대화가 신경 쓰여 업무집 중에 방해를 받게 된다면 자율좌석이 배치된 공간에서 편하게 일할 수 있다.



근무혁신 토크박스



"회사를 항상 열려있는 공간으로 만들고 있습니다"

- 고경기 ㈜앤드와이즈 대표이사

소프트웨어개발은 대부분 온라인으로 이루어지기 때문에 생산성이나 업무효율은 높이면서 직원들의 워라밸을 챙길 수 있는 가장 좋은 방법은 '유연근무제 시행'이라는 결론을 얻었습니다. 직원들이 답답한 사무실이 아닌 열린 공간에서, 자유롭게 소통하며 일할 수 있는 분위기를 만들기 위해 자율좌석제도 운영하고 있죠. 재택근무하는 직원은 2주에 한 번 사무실에 출근해서 업무를 보고 가면 됩니다. 이런 모든 근무방식이 원활하게 이뤄지고 생산성에 차질이없으려면 인프라 구축이 선행되어야 하기에 지속해서 업그레이드하며 개선해 나가고 있습니다.

지옥철 탈피하고 재택근무로 업무성과 높였죠

- 개발팀 L 주임

"재택근무는 하면 할수록 장점이 많습니다. 경기도권에 거주하고 있어서 출퇴근하는데 시간이 정말 많이 걸렸는데 그 시간들을 고스란히 절약할 수 있게 되니까 삶의 질이 저절로 올라 갔어요. 혼잡한 대중교통을 이용하느라 낭비되는 체력을 업무에 쏟으니 집중도 잘되고 생산성도 높아집니다."

더 좋은 아빠가 되는 금요일~!

- 개발팀 P 팀장

"매주 금요일이 되면 아이들과 놀아줄 수 있다는 생각에 신이 납니다. 재택근무하면서 4시에 퇴근하니까 아이들과 함께하지 못했던 일들을 더 많이 하게 됐어요. 놀이터에서 놀거나 스포 츠 관람, 쇼핑도 하죠. 이제 금요일이면 아이들이 먼저 갈 곳을 정해놓고 기다리더라고요. 덕 분에 좋은 아빠가 되고 있습니다."



☆ 업 종 제조업

₫ 주요사업 무혈청 화학조성 배양 배지(CellCor) 기술 시스템

☆ 설립연도 2015년

& 대 표 자 이의일

☆ 근 로 자 54명

② 소 재 지 서울시 강남구 영동대로 333

특별한 소통 프로그램으로 훨씬 더 쉬워진 근무혁신

㈜엑셀세라퓨틱스는 살아있는 세포를 활용한 '세포치료제'를 개발하는 회사다. 회사가 시도한 근무혁신 중 하나는 '근태 플랫폼' 활용이었다. 직원들은 '시프티'라는 앱을 통해 연차나 휴가를 신청하고, 자신에게 남은 연차횟수나 연차사용 시기를 쉽게 파악할 수 있어 팀 단위 업무효율을 관리하는 데 시간과 노력이 줄었다. 매월 한 번씩 열리는 소통 프로그램 '엑셀러스 데이(Xcellers day)' 때는 전 직원이 모여 사내 소식을 공유하고, 회사 생활과 관련한 의견을 내기도 한다.



🔊 근무혁신 현황

유연근무제 초과근로 연차휴가

일하는 방식 일하는 문화 선택적 근로시간제

앱으로 정시퇴근 관리

생일자 휴가, 장기근속자 포상휴가

사내 메신저 활용

사내 익명 건의함 운영



* 앱 하나로 출퇴근 관리 고민 끝

회사 구성원들이 늘고 조직이 복잡해지면 업무효율을 저해하는 프로세스가 생기게 마련이다. 이를테면 특정사안의 결재가 늦어지거나 불필요한 업무회의가 늘어나는 식이다. ㈜ 엑셀세라퓨틱스는 회사 매출이 늘어남에도 불구하고 이처럼 직원들의 업무몰입이 떨어지는 이유를 찾다가 근무혁신을 시작하게 된 케이스다. 코로나19 때 선택적 근로시간제 시행을 시작으로 '시프티'라는 앱을 활용해 오전 10시~오후 3시를 집중근무시간으로 정하고 그외 시간에는 개인 업무를 보도록 했다. 제도 시행 전에는 집중근무시간이 생기는 것에 대해큰 기대를 하지는 않았지만, 결과는 성공적이었다. 업무집중도가 높아지면서 초과근로가줄고 직원들의 만족도가 높아진 것이다.

* 전 직원이 회사 생활을 논하는 '엑셀러스 데이 (Xcellers day)'

(취엑셀세라퓨틱스는 매월 한 번씩 '엑셀러스 데이(Xcellers day)'라는 소통 프로그램을 진행한다. 대표이사를 포함해 전 직원이 모여 회사 소식을 공유하고, 회사 생활과 관련된 의견을 기탄없이 내는 자리다. 근무혁신에 대한 의견들이 자유롭게 오가는 자리라서 직원들의 관심과 참여도가 높다. 연말에는 되도록 연차를 소진하고 일을 과감하게 내려놓자는 취지의 '연말 셧다운' 제도 역시 구성원들의 의견이 반영된 것이다. 근무혁신 전에는 연차사용 시 사내 그룹웨어를 통해 품의서를 내고 결재를 받아야 했다. 이렇게 되면 누적된 연차를 소진하고 싶어도 일이 몰리는 시기에는 상급자의 눈치를 보게 된다. 이 문제에 대한 해법은 '근태 플랫폼' 활용이었다. 직원들은 앱을 통해 연차나 휴가를 신청하고, 자신에게 남은연차 횟수나 연차 사용시기를 쉽게 확인할 수 있다. 팀 리더 역시 팀원들의 연차사용 현황을쉽게 파악할 수 있어 팀 단위 업무효율을 관리하는 데 드는 시간과 노력이 줄어들었다.

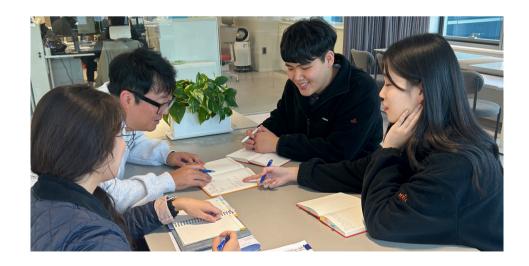


* 직원들이 만들어가는 근무혁신

㈜엑셀세라퓨틱스는 2019년부터 전사적 자원관리(ERP)라는 프로그램을 활용해 생산, 물류, 회계 등의 관리를 해왔다. 업무진행이나 휴가관리 등을 프로그램과 앱을 활용하는 문 화가 자리잡혀 있어서 불필요한 업무프로세스를 개선하는 것에 구성원들이 관심이 많기 때 문이다. 2023년부터 시작된 근무혁신에 대한 논의가 활발하게 진행된 것도 그 때문이다. 연 차휴가, 생일휴가, 장기근속자 포상휴가 등 다양한 휴가와 복지를 챙기는 직원들도 늘었다. 선택적 근로시간제와 연차휴가의 경우 사용률이 100%에 달하고, 초과근로는 점차 감소 추 세다. 직원들은 제도 운용에 있어 개선할 필요가 있는 부분이 생기면 적극적으로 의견을 내 는 등 일하는 방식을 바꾸기 위해 노력하고 있다.

* 꾸준한 모니터링과 개선이 성공비결

사측은 근무혁신을 안정적으로 제도화한 배경으로 두 가지 이유를 꼽는다. 첫째, 근무혁신 제도가 어떤 절차로 이뤄지는지 사측이 점검하고, 보완점을 찾아 꾸준히 모니터링했다는 점이다. 예를 들어 직원들이 연말에는 업무몰입도가 저하될 수 있다는 점을 반영해 충분한 휴식을 갖고 한 해를 잘 마무리할 수 있도록 '연말 셧다운 제도'를 도입하여 연차휴가와 별도로 5일의 휴가를 부여하고 있다. 금요일이 되면 대부분의 구성원이 오후 3시부터 퇴근을 시작해 일찍 귀가하는 문화가 자리 잡은 ㈜엑셀세라퓨틱스는 '그럼에도 불구하고 업무성과가 유지되는 것이 신기하다.'라는 한 직원의 말처럼 근무혁신의 성과를 곳곳에서 확인할 수 있다.





· 근무혁신을 부탁해

ERP와 근태 플랫폼을 함께 활용해요!

회사는 2019년부터 전사적 자원관리(ERP) 시스템으로 생산, 물류, 재무 등을 관리해 왔다. 근무 혁신도 '시프티'라는 별도의 앱을 개발해 ERP와 연계해서 활용하고 있는데, 직원들의 만족도가 높을뿐더러 업무효율도 크게 높아졌다.

쓴소리를 낼 수 있는 사내 익명 건의함

익명 건의함을 통해 사내 게시판에서 못한 얘기나 쓴소리 등을 적극적으로 받고 있다. 직원들 역 시 근무혁신에 대한 의견 중 익명 건의가 필요한 것들은 건의함에 넣고 있다. 익명 건의함은 직장 내 괴롭힘 문제를 해결하는 용도로 쓰이기도 한다.

긍정적인 생각이 업무효율을 높인다

㈜엑셀세라퓨틱스는 직원들이 긍정적인 마음으로 업무에 임하도록 캠페인을 진행하고 있다. 직 원들의 자발적인 참여를 유도하며, 근무혁신 제도를 준수해 나가기 위해서다. 조직별로 업무절차 를 바꾸는 등 근무혁신을 위한 새로운 아이디어가 도출되고 있는데, 그중 하나가 아침에 출근하 자마자 사내 메신저에 접속해 함께 일하는 동료에게 안부 인사를 건네는 것이다. 개인 메신저를 무심코 켜기 전에 사내 메신저 중심으로 소통하는 습관을 갖기 위해 만들어진 자발적인 문화다.



근무혁신 로크박스



"근무혁신은 구성원 만족이 가장 중요하죠"

- 이의일_ ㈜엑셀세라퓨틱스 대표이사

근무혁신을 도입하고 실행에 옮기기까지 내심 걱정이 많았습니다. 정말 필요한 제도라는 것을 인식하고는 있지만, 혹여 '직원들이 눈치를 보느라 유명무실한 제도로 묻히진 않을까'라는 우려가 있었기 때문이죠. '제도 안착의 지름길은 관리자부터 달라져야 한다'라는 생각이 들었습니다. 오후 6시 정시퇴근 준수를 아무리 외쳐도 상사가 아직 퇴근을 안 했다면 밑에 직원들은 과감하게 사무실을 나서기가 어렵죠. 그래서 관리자부터 솔선수범해서 칼퇴근 하도록 권장했습니다. 연차휴가도 마찬가지입니다. 임원부터 적극적으로 휴가를 가는 분위기를 만들었더니 직원들 활용률이 껑충 뛰더군요. 근무혁신 안착은 관리자의 변화에서 시작된다는 것을 명심하고 있습니다.

유연근무제로 육아가 훨씬 쉬워졌어요

- 제품개발팀 H 팀장

"초등학생 자녀 셋을 둔 맞벌이 부부입니다. 아이들 돌보는 덴 정말 상상 이상의 체력과 시간 이 필요하죠. 하지만 선택적 근로시간제를 활용하면서 육아가 훨씬 쉬워졌습니다. 기존 직장 근무시간으로는 아이와 함께 시간을 보내는 게 힘들었지만, 지금은 얼마든지 가능합니다. 아내가 시간이 안 될 땐 근무시간을 조절해서 제가 아이들을 돌보고 있는데 육아가 여전히 힘들긴 해도 마음은 예전보다 훨씬 편안합니다."

휴가신청도 어플로 간편하게

- 생산본부_생산지원팀 K 사원

"출·퇴근 어플을 통해 업무계획을 세우고, 휴가를 자유롭게 사용하면서 퇴근 후나 평일에도 많은 시간을 가족들과 보내고 있어요. 비대면 결재라서 눈치 볼 필요 없이 어플로 휴가를 신청할 수 있어서 부담이 확 줄었죠. 삶의 질이 예전보다 훨씬 더 높아졌다는 걸 체감합니다."



근로시간 관리 시스템으로 초과근로 없는 일터 OK!

㈜와이솔은 휴대폰이나 자동차에 들어가는 전자장치의 필터와 송수신전화기 등을 만드는 회사이다. 사업이 확장되면서 성장 가도를 달리고 있었지만, 구성원들의 업무 만족도를 높이면서 워라밸도 챙겨야 했기에 사측의 고민도 깊어 갔다. ㈜와이솔이 해법으로 가장 먼저 시도한 것은 시차출퇴근제였다. 지금은 많은 기업이 시행하고 있는 제도지만 회사 차원에서는 한발 앞선 시도였다. 그 외 선택적 근로시간제와 초과 근로 관리시스템도 근무혁신 기업으로 도약하는 중요한 발판이 되었다.



🔊 근무혁신 현황

유연근무제

초과근로

연차휴가

일하는 방식

일하는 문화

선택적 근로시간제, 시차출퇴근제

초과근로 관리시스템 도입

연차관리 전산시스템 도입

팀즈(Teams)를 통한 협업 촉진

안전보건 신문고 운영



* 초과근로 근절 위해 근로시간 관리시스템 도입

(㈜와이솔은 이미 지난 2018년 시차출퇴근제 도입으로 근무혁신의 물꼬를 텄다. 직원들의 출퇴근시간은 제조업 특성상 오전 8시~오후 5시였다. 하지만 주 52시간제 도입으로 초과근로가 금지된 이후 오전 8시 출근이 불편하다는 의견이 나오기 시작했다. 직원들 입장에서는 자연스럽게 오후 5시를 넘겨 업무를 마무리하던 것이 이제는 정시에 끝마쳐야 했기 때문이다. 또 맞벌이를 하거나 출퇴근 거리가 먼 직원들이 8시 출근에 불편함을 느껴왔지만, 지침을 따르며 드러내지 못하는 상황이었다. 이에 사측은 직원들이 업무를 정시에 끝내지못하는 문제와 직원들의 출퇴근 불편을 해결하기 위해 시차출퇴근제를 도입하고 개인 상황에 따라 오전 7시~10시 사이에 출근하여 근무하도록 했다. 아울러 제도를 활성화하고 합리적으로 유영하기 위해 전산시스템을 도입했다.

(㈜와이솔의 근로시간 관리 전산시스템에서는 모든 직원이 자신의 근로현황을 체크할 수 있는 프로그램이 구동된다. 이 프로그램은 시차출퇴근제뿐만 아니라, 초과근로를 막는 데도 유용하게 쓰인다. 사측은 근로시간 관리시스템을 통해 직원들의 근무시간을 실시간으로 공유하고 초과근로를 근절하기 위해 인사그룹과 부서장이 일별, 주별로 초과근로 현황을 확인하다.

만약 일정 기준(1일 10시간 이상 근무, 2일 연속 초과근무, 주 6일 이상 근무)에 반하는 초과근로가 발생하면 초과근로 당사자에게 자동으로 메일이 송신된다. 근태관리를 담당하는 인사그룹에서 전 직원의 근로시간을 매일 모니터링하고 있어서 초과근로를 원천적으로 막을 수 있다. 하지만 일선현장에서는 아직도 근무혁신에 대한 인식이 약한 경우도 있어서 부서장을 통해 제도 활용법과 준수사항을 안내하며 권장하고 있다. ㈜와이솔은 초과근로 관리 시스템을 통해 5월~7월 사이 초과근로자 비율이 약 3%씩 감소하는 성과를 보였다.



* 반반차 제도 등 더 넓어진 연차 선택 범위

직원들의 반응이 좋은 '시차출퇴근제도' 활용률은 2023년 72.4%로 2021년 68.7%보다약 4% 늘었다. 근무혁신 성과에 자신감이 붙은 사측은 2020년에는 유연한 근무환경을 만들기 위해 '선택적 근로시간제'를 도입했다. 부서별로 근로자들은 1개월 단위로 근무시간을 선택하고, 개별적으로 임금을 정산하고 있다. 주당 근로시간은 연장근로를 포함해 60시간으로 제한하며, 1일의 휴일을 보장하는 규정은 엄격하게 지키고 있다. 시차출퇴근제도와 동일하게 전산시스템을 활용하여 참여도를 높였다.

(㈜와이솔은 직원들이 생각하는 바람직한 근무환경을 조성하기 위해 노사협의회인 '한 마음협의회'를 매달 열고 있다. 현재까지 안착한 근무혁신제도 중 대다수는 '한마음협의회'를 통해 발의된 안건들이다. 그중 하나가 '반반차 제도'다. 근무시간에 잠시 병원에 다녀와야 하거나, 급한 용무로 오후시간 근무가 어려운 경우 어쩔 수 없이 연차를 사용해야 하는일이 생기는 걸 막기 위한 제도로, 도입 후 효율적으로 근로시간을 관리할 수 있어서 직원들에게 좋은 반응을 얻고 있다. 전산시스템으로 연차신청 절차를 간소화하고 사유를 기재하지 않도록 하는 '연차촉진제'도 시행 중이며 연차 선택 범위를 넓히기 위해 연차(8시간), 반차(4시간), 반반차(2시간) 중 선택할 수 있도록 했다.

유연근무 활용현황 _ 2023년 12월 기준

시차출퇴근제 선택적 근로시간제

* 꾸준한 근무혁신 노력으로 장기근속 유도

㈜와이솔은 근무혁신제도 안착을 위해 사내 그룹웨어와 전산시스템을 적극 활용했다. 휴가사용이나 일하는 문화 등에 대한 사내 정책이 바뀌면 이를 공지하고, 근로시간과 휴가 등 근무 전반의 데이터를 수치화해서 직원들끼리 공유한다. 수평적인 업무환경을 만들어 효율적인 협업문화를 만들기 위해 구성원 간에 직급을 사용하는 대신 '프로'로 통일했다. 근무시간 외 업무연락을 막기 위해 업무시간에 개인 메신저 사용은 금지하고 있다.

또한 시차출퇴근제의 경우 신규입사자 교육에 포함시켜 활용률을 높이고 있다. 근로시간에는 일에 집중하고, 쉴 때는 확실히 쉬는 문화는 신규입사자의 만족도를 높이고 있다. 직원들의 장기근속을 유도하면서 이직률 또한 자연스럽게 낮아질 수 있었다. 생산 프로젝트를 관리하는 업종 특성상 업무 스케줄이 불규칙한 부서가 있는데 선택적 근로시간제 도입이후에는 업무효율이 높아졌다.



🥊 근무혁신을 부탁해

근무시간 내에 모든 일 처리하기

㈜와이솔은 사내 네트워크를 외부에서는 접속할 수 없다. 업무시간이 아닌 때에 직원들이 일하는 것을 방지하는 한편, 회사의 중요한 자료를 회사 내부에서만 활용하도록 하기 위해서다. 외부 접 속은 최대한 막지만, 부서원 간 상시 소통을 위한 시스템을 개발하고, 이를 꾸준히 개선해 나감으 로써 근무시간 내에 모든 일을 처리한다는 것이 와이솔의 근무혁신 방침이다.

현업 퉄로 소통하고 현업하기

㈜와이솔은 협업 툴인 마이크로소프트 '팀즈(Teams)'를 사용해 업무 관련 소통과 협업, 일정조 율, 그리고 화상회의까지 진행한다. 이를 활용해 비대면 근무문화를 정착시키고 팀즈를 토대로 진행한 업무내용을 전산시스템 그룹웨어를 통해 공유함으로써 협업 툴을 중심으로 한 온라인 근 무를 지향하고 있다.

캠페인으로 근무혁신 마인드 다지기

직원들이 참여하는 일하는 문화를 구축하기 위해 매달 다양한 이벤트를 연다. 고객에게 베풀 수 있는 친절한 아이디어를 공모하는 '와이솔 친절 캠페인', 전 직원을 대상으로 설문조사를 해 가장 칭찬을 많이 받은 직원을 시상하는 '칭찬주인공 캠페인' 등을 펼치고 있다.



근무혁신 토크박스

"근무혁신제도가 인재 확보에 도움이 되고 있습니다"

- 김지호 ㈜와이솔 대표이사

요즘 청년 세대들은 회사를 결정할 때 워라벨을 중요한 요소 중 하나로 꼽는다고 합니다. 민 감한 연봉뿐만 아니라 내가 이 회사에서 일과 생활을 얼마나 균형 있게 유지하면서 살아갈수 있느냐를 본다는 것이죠. 그런 점에서 우리 회사는 신규 입사자들이 매력을 느낄만한 근무혁신 제도가 있어서 인재 확보에 큰 도움이 되고 있습니다. 신규입사자 교육 때 이런저런 근무혁신 제도에 대한 설명을 듣는 표정들을 보면 회사에 거는 기대나 만족도가 높을 것 같다는 예감이 들곤 합니다. 회사가 성장하는 데 있어서 가장 중요한 것이 '사람'이기에 다른 회사들에서 좋은 반응을 얻고 있는 또 다른 근무혁신 제도를 우리 상황에 맞게 벤치마킹하면서 근무혁신을 위한 투자를 계속 하려고 합니다.

부서장님이 먼저 챙겨주셔서 좋았어요

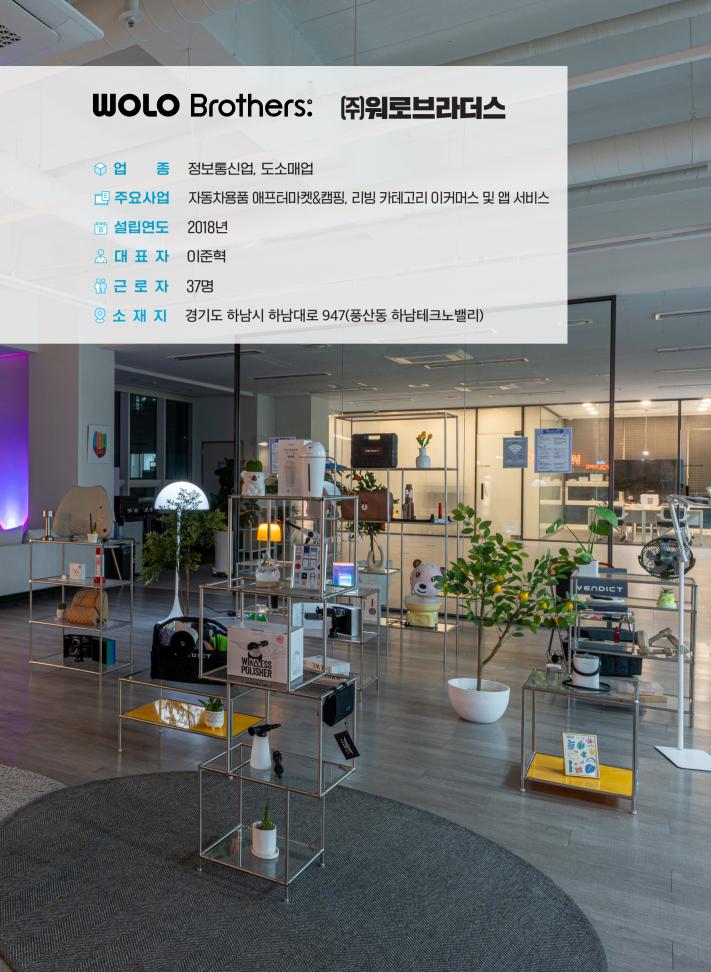
- PL그룹 L 프로

"한동안 업무량이 많아져서 퇴근 시간 이후 남아서 근무했던 적이 있어요. 내심 당연히 그렇게 해야 한다고 생각은 했지만 많이 지치긴 했어요. 초과근로에 대한 개념이 없었을 때죠. 그런데 그룹장님과 인사그룹에서 제가 초과근로하는 상황에 대해 물어보시고 관심을 가져주시더라고요. 이후 업무량이 조절이 돼서 초과근로를 줄일 수 있었어요."

민감한 연차사유, 알릴 필요 없어 마음 편하죠

- EHS그룹 L 프로

"일전에 갑각류 알레르기가 올라와서 출근이 어려웠을 때가 있었어요. 출근해서 연차를 올려야 하나 걱정돼서 부서원에게 고민을 털어놨더니, 전산시스템으로 대리신청(상신)이 가능하더군요. 덕분에 편하게 휴식을 취할 수 있었어요. 가끔 몸이 안 좋거나 급한 일이 생겼을 때바쁜 업무 일정이 없으면 당일 신청해서 휴가를 편하게 쓸 수 있는 것도 좋아요."



워라밸보다 더 좋은 '워로밸' 위해 근무혁신은 현재 진행형

㈜워로브라더스는 라이프 스타일 관련 스타트업으로 차량용품 전문브랜드 '베딕트'와 캠핑용품 전문브랜드 '왈로우'를 운영하고 있다. MZ세대 비율이 높은 젊은 기업으로 일하는 방식과 문화 전반에 걸쳐 혁신적인 근무환경을 구축했다. '워로밸 캠페인'을 공표하고 다양한 유연근무제와 업무 툴을 도입해 오프라인 중심의 정형화된 근무 방식에서 벗어났다. 초과근로승인제와 집중타임제를 신설해 매월 20시간 이상 초 과근로 시간을 감소시켰다. 조직 전체가 근무혁신을 이뤄가는 과정에서 기존에 약했 던 팀워크를 다지는 효과까지 볼 수 있었다.



🔊 근무혁신 현황

유연근무제	시차출퇴근제, 재택근무제
초과근로	초과근로승인제+야근패키지
연차휴가	샌드위치 휴가, 연차사용촉진제, 반반차, 생일 반차, 배우자·자녀 생일축하해 연차, 장기근속자 특별 포상휴가
일하는 방식	플렉스, 노션, 채널톡, 집중타임제, 워크플로우, 리더살롱, 미팅테이블 확장, 사무실 인테리어 및 휴게공간 리뉴얼
일하는 문화	워로컬처북, 수요미식회, 감정존중프로그램, 워로 우체통, 2023년 중소기업 CEO 코칭



* 개인과 조직, 동반성장을 꿈꾸다

'일 잘하는 회사란 어떤 회사일까?' ㈜워로브라더스의 근무혁신은 바로 이 질문에서부터 시작되었다. '자율과 책임'에 근거한 조직문화를 지향해온 ㈜워로브라더스는 짧은 기간에 놀라운 성과를 이뤘다. 매년 300% 이상의 성장률을 보이며 설립 당시 2명이었던 근로자는 5년 사이에 39명으로 늘었다. 가파른 성장에는 성장통이 따랐다. 근로자 개인의 성과에 집중하다 보니 야근이 많았고, 업무적으로 책임이 불분명한 범위인 그레이 존(Grey Zone)으로 인한 갈등이 반복되었다. 금방 퇴사하거나 이직하는 근로자들이 적지 않아 팀워크를 다지는 데도 어려움이 있었다. ㈜워로브라더스는 더 큰 도약을 앞둔 시점에서 개인의 자율성을 보장하면서도 궁극적으로는 같은 목표를 향해 나아가는 조직문화로의 전환이 절실했다. 개인적 성향이 강했던 조직 분위기를 쇄신하고, '나의 성장이 곧 동료와 기업 전체의 성장'으로 이어진다는 긍정적인 인식을 구축하고자 대대적인 근무혁신에 돌입했다.

* 근로자 위라밸 절대 지켜! 위로밸 캠페인

(㈜워로브라더스가 가장 먼저 한 일은 근로자의 워라밸을 확실히 챙기는 것이었다. 기업 이름을 딴 '워로밸 캠페인'을 시행하고 '칼퇴가 원칙!'인 기업 분위기로 바꿔나갔다. 초과근로를 하려면 초과근로 사유와 시간을 작성해 플렉스 워크플로우(온라인 기안 문서)를 통해 신청하는 초과근로승인제를 도입했다. '신청과 승인'이라는 간단한 절차만 신설했는데도 매월 평균 20시간 이상 초과근로 시간이 단축되었다. 대부분의 근로자가 업무시간에 집중해 일을 끝내고 오후 6시, 흘러나오는 퇴근 음악에 맞춰 정시퇴근하는 분위기가 금방 자리를 잡았다. 업무 특성상 어쩔 수 없이 야근하는 근로자에게는 '야근 패키지'가 제공된다. 패키지 안에는 응원 메시지와 즉석밥, 라면, 맥주, 초콜릿, 에너지 드링크 등이 들어 있다. 초과근로를 지양하는 문화를 정착시켜 가면서도 부득이한 상황으로 초과근로를 할 수밖에 없는 구성원까지 따듯하게 챙기는 배려가 돋보이는 부분이다.





근무혁신 인센티브제 시행 관련 초과근로시간 합계 비교

시행전 1월~3월 9 2시간 >> 시행후 5월~7월 66시간

* 모두에게 최적의 근무환경 제공하는 다양한 유연근무제

(㈜워로브라더스는 시차출퇴근제, 재택근무제, 원격근무제, 부분선택적근로제 등 활용 가능한 유연근무제를 다양하게 테스트해 보고 별다른 문제가 없으면 즉각 도입했다. 현재 까지는 시차출퇴근제와 재택근무제 활용률이 가장 높지만, 업무상황에 따라 원하는 근무제를 신청하면 승인 후 바로 사용할 수 있다. 아침잠이 많은 근로자는 시차출퇴근제를 활용해출근시간을 조정하고, 혼자만의 집중력이 필요한 업무를 맡은 근로자는 재택근무를 통해최상의 성과를 내는 등 긍정적 효과가 잇따랐다. 근무혁신 초기, '우리 회사에서 유연근무제를할 수 있을까?'하며 부정적이던 시선들은 시행 이후, '이게 되네!'하는 감탄으로 바뀌었다. 이러한 경험은 기업에 대한 신뢰로 이어지고 있다. 새로운 제도의 도입이나 사업적 도전을 앞두고 지레 걱정하기보다는 '다 함께 해보자'는 긍정적인 태도로의 변화가 일어난 것이다.

* 자율과 협력의 조화로 탕탕해지는 팀워크

초과근로 감소와 다양한 유연근무제 활용이 안착되려면 협업의 안정성이 보장되어야한다. 팀별 노션(Notion) 페이지를 생성해 프로젝트 및 일정을 전사가 공유하는 등 온라인기반의 다양한 업무 툴을 활용해 시간과 공간에 구애받지 않는 비대면 근무 환경을 구축했다. 또한 근로자의 업무효율과 생산성을 극대화하기 위해 '집중타임' 제도를 도입했다. 각자업무 상황에 따라 오전 중 2시간, 오후 중 2시간을 집중타임으로 설정할 수 있는데, 이 시간에는 회사 메신저에 '뇌' 모양의 이모지를 달아 모든 구성원이 동료의 상황과 맥락을 이해하고 서로를 배려할 수 있는 문화를 만들었다.

매주 수요일 점심시간에는 업무 및 사적인 이야기 등 자유로운 주제로 대화하며 식사하는 '수요미식회'를 진행한다. 식사를 구실로 구성원 모두가 공감할 수 있는 주제를 통해 자연스럽게 서로를 알아가는 의미 있는 시간이 되고 있다. 이 모든 근무혁신 사항들을 노션 (Notion) '워로컬처북' 페이지에(온라인) 정리해 언제든지 확인하고 활용할 수 있다.



· 근무혁신을 부탁해

세상에서 제일 소중한 1시간, 패밀리데이

매달 마지막 주 수요일은 전 직원이 한 시간 일찍, 5시에 퇴근하는 패밀리데이를 시행한다. 가족 과 외식을 하거나 문화생활을 하며 다양하게 보낼 수 있다. 한 시간이 짧은 것 같아도 체감 효과 는 예상보다 훨씬 크다. 복잡한 러시아워를 피하는 것만으로 정신적, 육체적 피로가 한결 덜어지 고 여유로운 저녁시간을 보낼 수 있어 호응이 높다.

어떻게든 쉬게 하라! 적극 장려하는 연차사용

2시간짜리 반반차, 생일반차, 배우자 및 자녀 생일축하해 연차, 장기근속자 특별 포상 휴가 등 다 양한 명목의 연차휴가를 만들어 근로자들의 상황에 맞게 활용할 수 있도록 했다. 반반차는 당일 에도 마음껏 사용할 수 있고 그 외 연차휴가도 신청서에 사유를 기재하지 않고 사용할 수 있다.

일도 잘하고 쉼도 잘하는 당신, '일잘러'로 임명!

워로밸 캠페인의 취지에 맞게 초과근로시간을 가장 많이 단축한 근로자를 선정해 정기적인 타운 홀 미팅에서 '일잘러상'과 함께 소정의 상품을 수여한다. 또한 패밀리데이를 적극 활용한 후기를 공유하는 근로자에게도 상품을 지급한다.



근무혁신 토크박스



"근무혁신 시도가 조직의 커다란 전환점이 되었습니다"

- 이준혁 ㈜워로브라더스 대표이사

근무혁신을 통해 더 나은 근무환경을 갖추려면, 더욱 경쟁력 있는 기업이 되려면 어떤 방식으로 변화해야 하는지 시험해 볼 수 있었습니다. 제도 도입에 앞서 직원들의 의견과 목표를 들었고 그것을 어떻게 실현할지, 회사의 목표와 어떻게 결합해 나갈지 고민했죠. 그런 고민의시간을 통해 '개인의 성장이 곧 조직의 성장'이라는 하나의 목표 의식을 갖게 됐어요. 이런 분위기를 더 단단히 굳히기 위해 앞으로는 직원들의 심신을 아우르는 근무혁신을 이뤄나가려고 합니다. 직원들이 필요로 하는 근무혁신 아이템들을 계속 발굴해 나가고 현재 일부 팀에서진행 중인 전문 심리상담가가 직접 방문하여 진행하는 감정케어 프로그램도 무제한으로 확대할 계획입니다.

온 가족이 행복해지는 날, 패밀리데이

- CX팀 J 팀장

"집과 회사가 꽤 먼데 자차로 출퇴근하고 있습니다. 오랜 시간 운전하느라 피곤하기도 하고 시간도 늦다 보니 퇴근해도 아이들과 함께하는 시간이 부족했죠. 그런데 패밀리데이가 생기 면서 한 달에 한 번은 일찍 퇴근해 아이들과 보내고 있어요. 아빠 없이 노는 게 당연하던 아이 들도 이제 매달 마지막 주 수요일, 아빠와 노는 날을 손꼽아 기다려요. 중요한 성장기에 이렇 게 아이들과 교감할 수 있는 시간을 갖게 돼 행복합니다."

회사-집만 오가던 평범한 일상의 놀라운 변화!

- 카페마케팅팀 K 팀원

"예전에는 일이 남으면 야근을 당연하게 생각했어요. 업무를 다 끝내고 정시퇴근할 때 야근하는 다른 직원들한테 괜히 미안하기도 하고 눈치가 보였죠. 그런데 워로밸캠페인 후에는 눈치 보지 않고 칼퇴근할 수 있어서 정말 좋아요. '회사-집, 회사-집'만 반복하는 평범하고 고된하루가 아닌, '저녁이 있는 삶'을 사는 기분이랄까요? 칼퇴를 위해서라도 일과 시간에 더 집중하게 되니 업무능력도 쑥쑥 커지는 것 같아요."

◇일터테크 ㈜**인터레크**

☆ 업 좀 전기장비제조업

큰 주요사업 변압기 제조

☆ 설립연도 2020년

₩ 근 로 자 25명

② 소 재 지 전남 나주시 왕곡면 혁신산단7길 91



구성원 모두 전문가로 성장하기? 근무혁신 제도라면 가능하죠!

㈜인터테크는 변압기제조업체로서 한국전력공사와 투자협약을 맺고 국내 전력산업의 선두가 되기 위해 노력하고 있다. 설립 4년 차의 신생기업이지만 혁신성장 벤처기업 인증, 기술혁신 중소기업인증을 취득하는 등 기술혁신에 힘쓰고 있으며 더불어 근무 혁신에도 앞장서고 있다. 근로자 충원을 통해 전 부서의 초과근로 시간을 없애고 시차출퇴근제와 선택적 근로시간제를 도입해 바람직한 일·생활 균형을 찾도록 했다. 특히 근로자의 대학 진학을 적극 장려하고 학업 시간을 보장해 주는 등 미래 인재 육성의 탄탄한 기반을 마련했다.



🔊 근무혁신 현황

유연근무제	시차출퇴근제, 선택적 근로시간제
초과근로	고용인원 증원, 계획생산
연차휴가	징검다리휴일 사용 권장, 잔여연차 게시, 연차사용 캠페인
일하는 방식	회의시간 단축, 부서장 회의
일하는 문화	부서별 점심회식, 가족돌봄휴가 지원



* 공부하는 직원에게 아낌없이 주는 기업

"그 회사에 입사하면 대학도 보내주고 학비도 내주는데 공부시간까지 자유롭게 준대."

전남 지역 취업준비생들이 ㈜인터테크에 가지고 있는 이미지다. 실제로 2023년 입사한 P 대리는 현재 목포대학 3학년에 재학 중이다. 얼마 전 중간고사 기간에는 시험 준비를 위해 오후 1시 30분부터 5시 30분까지 오후 근무를 신청했다. ㈜인터테크는 이처럼 배움에 뜻이 있는 근로자들을 물심양면으로 지원한다.

2024년에는 신입 근로자 3명이 대학에 진학할 예정이고, 기존 근로자 2명은 편입을 준비 중이다. 산학협력을 맺은 목포대학에 진학하면 지자체에서 50%, 기업에서 25%의학비도 지원된다. 근로자 일정에 따라 자유롭게 유연근무제를 사용하니 일과 학업을 병행하기도 한결 수월하다. 동종 기업들이 몰려 있는 지역의 산업단지에서 이러한 사례는 금방 알려졌고 취준생들에게 매력적인 경쟁력으로 꼽히고 있다. 창업 4년 차의 신생기업㈜인터테크가 이렇게 '가고 싶은 회사'로 입소문이 나게 된 것은, 올해 시행한 근무혁신이 초석이 되었다.

* 근로자가 바라는 유연근무제 찾기

㈜인터테크는 사업의 성장세에 발맞춰 올해 초 제2공장을 설립하고 10여 명의 근로자를 충원했다. 근로자가 갑자기 늘면서 김대달 대표이사는 '때가 됐다'고 생각했다. 그간 계획만 가지고 있었던 근무혁신을 본격적으로 실행하기로 한 것이다. ㈜인터테크 근무혁신의 목적은 무엇보다 '인재 육성'이었기에 먼저 근로자들에게 워라밸을 높이기 위해 필요한 것은 무엇인지 물었다. 대부분 여가시간이나 취미활동, 배움의 기회 등 자기발전 시간을 갖고 싶어 했다. ㈜인터테크는 생산 및 검수, 출하에 지장이 없는 선에서 근로자 의견을 적극 수렴하기로 하고 먼저 시차출퇴근제를 도입했다. 한 달간의 시범운영 후 근로자들의 만족도는 예상보다 훨씬 높았고 우려했던 생산 차질도 빚어지지 않았다. 이에 2023년 5월부터는 선택적 근로시간제까지 도입하며 적극적인 근무혁신을 단행했다. 근무혁신이 자리를 잡으며 입사 지원자도 예전보다 늘고 있다.

근무혁신 인센티브제 시행 관련 초과근로시간 합계 비교

시행전 1월~3월 🚺 🎝 시간 >> 시행후 5월~7월 🚺 시간

가자! 본격!

연차 소진 프로젝트!!!



열심히 일한 여러분!

여행·휴가·휴식·운동은 자유롭게 맘껏 여유롭게 맘껏 연차사용 맘껏

* '증위'이라는 통 큰 결단으로 초과근로 ZERO

(㈜인터테크의 성공적인 변화는 '고용 증가'가 있었기에 가능했다. ㈜인터테크는 수요자의 주문에 따라 생산하는 것이 아닌, 미리 세운 계획에 따라 자재를 구매하고 재고를 확보하는 '계획생산'을 실시하는 기업이다. 따라서 설립 초기부터 동종 기업들에 비해 잔업 및 특근 등 초과근무가 현저히 적은 편이었다. 하지만 품질부 검사과는 업무특성상 유일하게 매달 특근이 발생했다. 이에, 순차적으로 근로자를 증원해 업무를 분담했다. 늘어난 인원이 빈틈을 메우니 자유로운 근무시간 조절이 가능해졌고, 업무 집중도는 더욱 높아졌다. 그 결과지난 1월~3월 61.5시간이었던 초과근로시간이 올해 5월~7월에는 0시간으로 감소하며 잔업없는 사내 문화를 정착 시킬 수 있었다. 고용 증가로 인한 재정 부담에 대해 ㈜인터테크는 주저 없이 '미래를 위한 투자'라고 말한다. 안정적인 생산성과 근로자의 워라밸 향상, 근무혁신의 바탕까지 마련했으니 이미 그 투자는 성공한 셈이다.

* '일'과 '쉼'의 균형으로 더 좆아진 조직 분위기

(㈜인터테크는 여러 캠페인을 통해 '잘 쉴 수 있는' 환경도 확실하게 구축해 나갔다. 이전에도 연차사용률은 높은 편이었으나 연말에 잔여연차를 이월시키는 경우가 종종 있었기에 이를 줄이기 위한 연차사용 캠페인을 진행했다. 매월 잔여 연차 개수를 게시판에 게시하고 휴가신청서에 사유 작성 칸을 삭제했다. 징검다리 휴일에도 마음껏 연차를 쓰도록 장려하는 등 눈치 보지 않고 연차를 사용하는 분위기를 조성했다. 또한, '영화 고고데이, 몸짱 고고' 캠페인을 통해 월 1회 영화표 2매와 체력 단련비를 지원하는 등 가족과 함께, 또는 혼자만의 시간도 넉넉히 가질 수 있도록 배려하고 있다. ㈜인터테크는 근무혁신 원년인 올해의성과들을 발판 삼아, 다가오는 2024년부터는 더욱 폭넓은 근무혁신을 계획하고 있다.



근무혁신을 부탁해

회의는 줄이고 업무 완성도는 높이고~

㈜인터테크는 일하는 문화 개선을 위해 회의시간 축소 및 전달사항의 간결화, 명확화를 실천하고 있다. 수시로 진행하던 회의를 주 1회 부서장 회의로 줄이는 대신 생산계획을 명시한 '소통판'을 활용해 전 부서가 업무진행 상황을 숙지할 수 있도록 했다. 업무능률이 떨어지지 않을까 하는 우 려가 있었지만, 회의자료 등에 들어가는 불필요한 업무가 줄어 효율이 높아지고 부서 간 협조와 소통은 더욱 좋아졌다는 의견이 대부분이다.

알딸딸한 음주 회식은 No, 확~ 바뀐 회식문화

꼭 필요한 상황을 제외한 명목상의 전체 회식은 없앴다. 부서별 업무상황에 따라 점심시간을 이 용해 회식을 하고 있다. 자연스럽게 음주로 흐르는 저녁 회식과 달리 간소한 점심 회식을 통해 팀 원 간의 친밀도는 더욱 높아지고, 다음날 숙취 등으로 인한 근무 문제도 해소할 수 있었다.



근무혁신 토크박스



"청년들에게 성장의 기회를 선물하고 싶습니다"

- 김대달_㈜인터테크 대표이사

근무혁신을 시행하면서 가장 보람 있었던 건 근로자에게 공부할 시간, 꿈을 키워갈 시간을 주게 됐다는 겁니다. 우리 회사는 젊은 인재 육성을 목표로 하고 있어서 배움의 열정이 클수록 반갑고, 또 그 꿈을 지지하고 싶습니다. 하지만 일과 학업을 병행한다는 게 정말 어려운 일이죠. 그래서 유연근무제를 활용해 업무상황이나 학업 일정에 맞춰 일과 학업을 병행하도록 했는데 반응이 좋습니다. 앞으로도 희망하는 직원들이 있으면 대학 진학을 적극 장려할 생각입니다. 그저 공장 직원에 머무르지 않고, 전공 분야 학력과 경력을 갖춘 미래의 전문가로 성장할 때까지 최선을 다해 지원해야죠. 그들이 바로 ㈜인터테크의 미래이기도 하니까요.

운동으로 아침을 시작하니 활력이 생겨요

- 생산부 J 사원

"최근에 저만의 아침 루틴이 생겼어요. 출근 전에 필라테스로 몸과 정신을 깨우는 거죠. 시차출퇴근제가 없었다면 바쁜 아침에 상상도 못 할 일이예요. 예전에는 퇴근 후에 필라테스를 했는데 피곤한 날, 약속 생긴 날 등 여러 가지 핑계로 빼먹는 날이 많았어요. 좋아하는 취미지만 당분간 그만둬야 하나 싶었죠. 그때 시차출퇴근제를 활용해서 오전에 필라테스를 하기 시작했어요. 찌뿌등하던 몸도 풀리고 기분도 얼마나 상쾌한지, 하루의 시작이 행복해졌어요."

솔직히, 이런 회사가 어디 있겠어요?

- 품질부 P 대리

"산학협력프로그램으로 대학 휴학 중에 입사했습니다. 편입하고 보니까, 회사와 대학을 같이 다닌다는 게 보통 일이 아니더라고요. 퇴근하고 학교에 가면 피곤해서 집중도 잘 안되고 꾸벅 꾸벅 졸 때가 많았죠. 유연근무제를 쓸 수 있게 된 지금은 정말 만족스럽고 배려해 준 회사에 감사해요. 강의가 없는 날엔 종일 근무를 하고, 강의가 꽉 찬 날에는 오후 근무만 하면서 컨디션을 조절하고 있어요. 일하는 시간, 공부하는 시간을 명확히 하니까 집중도 훨씬 잘 됩니다."



칼퇴근 하는 웹툰회사. 비결은 당연시하던 초과근로 없애기

2013년에 설립된 ㈜재담미디어는 웹툰 콘텐츠를 기획 및 제작하고. 웹툰 플랫폼 서비스를 운영하는 기업이다. 2019년에는 유명 게임기업인 NC소프트로부터 투자 유치를 받고 인도 시장에 진출하는 등 성장을 거듭하고 있다. 웹툰 콘텐츠와 독자를 연결해주는 업무의 경우 웹툰 작가들과 야간에 소통해야 해서 초과근로가 당연시 되던 문화가 있었다. 하지만 워라밸을 중시하는 사회적 변화에 발맞춰 비효율적인 근무 환경을 개선하고, 초과근로 감소 및 유연근무 활용을 통해 '업무효율과 직원만족'을 동시에 잡았다.



🔊 근무혁신 현황

유연근무제	시차출퇴근제, 재택근무제
초과근로	연장근로 사전승인제, 집중근무시간제
연차휴가	별도 휴무일 제정, 시차 및 반차제도 사용 권장
일하는 방식	그룹웨어 통합 구축을 통한 업무효율화
일하는 문화	문화생활 지원을 위한 Fun&Joy Day 시행



* 웹툰 업계에서 당연시되던 야근문화를 바꾸다

(㈜재담미디어는 비교적 짧은 시간 내에 비효율적인 업무방식을 개선하고 근무혁신을 일궈낸 기업이다. 일하는 방식과 문화가 빠르게 바뀌는 기업문화의 트렌드를 반영해야 한다는 생각으로 실무자들과 경영진이 머리를 맞대고 오랫동안 고민한 결과다. 웹툰 작가들을 지원하는 업무는 초과근로가 당연하다는 문화가 있었기에 이를 한 번에 바꾸는 건 쉽지않았다. 하지만 임직원들은 '웹툰 제작기업은 근로문화가 바뀌는 트렌드에도 빠르게 대응해야 한다.'라는 과감한 의식전환으로 단기간에 근무혁신에 돌입했다.

웹툰의 기획과 제작을 총괄하는 PD들의 경우 단독으로 업무를 수행할 수 없고 웹툰 작가들과 협업하게 되는데, 마감 업무 때 근무 스케줄에 대한 예측이 어려운 편이다. 이 문제를 해결하려면 '웹툰 업계에서 연장근무는 당연하다.'라는 인식부터 깨야 했다. 초과근로가 필요할 때 관리자의 승인을 받아야 하는 '연장근무 사전 승인제'를 만든 이유다. 초과근로 후 근무결과 보고서를 작성하게 해 번거로운 문서작성을 하지 않기 위해서라도 초과근로를 하지 않는 분위기를 만들어 나갔다. 만약 불가피하게 초과근로를 하게 될 때는 별도로 휴무일을 지정해 초과근로를 한 시간만큼 휴식시간을 보장했다.

㈜재담미디어는 초과근로를 막기 위해 매일 오후 1시부터 오후 3시까지를 '집중 근무시간'으로 정했다. 업무특성이나 개인 사정 등에 따라 오전 8시부터 11시 사이에 자율출근하고 7.5시간 근무 후 퇴근하는 시차출퇴근제도 운영한다. 회의시간이나 보고방식 등 근로문화 전반에 대한 의견을 수렴하는 '의식변화 캠페인'도 시행 중이다. 직원들은 근무 및 회의문화에 대해 자유롭게 의견을 제시하고, 채택되면 곧바로 반영한다. 회의문화도 3S(Simlie, Speedy, Smart)를 지향하며 개선해 나가고 있다.



근무혁신 인센티브제 시행 관련 초과근로시간 합계 비교

시행전 1월~3월 7 8시간 >>> 시행후 5월~7월 6 9시간

* 사유 적지 않아도 되는 연차휴가제

㈜재담미디어와 같은 콘텐츠 제작기업은 '제작 마감'이라는 업무특성상 연차를 적극적으로 쓰지 못하는 어려움이 있다. 이에 회사에서 정한 별도 휴무일을 사내 게시판에 공지해휴가를 독려하고 시차, 반차 등 휴가시간을 쪼개 쓸 수 있도록 하는 등 연차사용을 권장하고 있다. 현재는 연차를 눈치 보지 않고 쓰도록 사유 작성란에 '개인 사유'로 통일해서 기재하도록 하고 있지만, 2024년부터는 사유 작성을 아예 폐지할 계획이다. ㈜재담미디어의 연차휴가 사용률은 지난 1월부터 3월은 16.5%였으나 근무혁신을 시행한 5월에서 7월은 46%를 기록했다. 연차휴가 사용촉진제에 따라 연말까지 100% 소진할 예정이다.

* 펀앤조이 데이(Fun&Joy Day)로 활력 넘치는 사무실

㈜재담미디어는 매월 셋째 주 수요일에 '펀앤조이 데이(Fun&Joy Day)'로 불리는 휴무일을 운영하고 있다. 홀수 월은 영화나 전시회 관람, 소풍 등을 진행하고 짝수 월은 전체 휴무를 한다. 웹툰앤북본부 편집팀 S 사원은 '펀앤조이 데이를 즐기며 미처 생각하지 못했던 아이디어를 발견하고 업무에 적용한다.'라고 전하며 '콘텐츠 회사 특성상 수시로 바뀌는 트렌드에 민감해야 하는데, 이런 문화가 역량을 키우는데 도움이 된다.'라고 밝혔다.

(쥐재담미디어는 점심시간도 1시간 30분으로 확대했다. 오전 11시 30분부터 오후 1시까지 직원들은 여유롭게 회사 근처 맛집을 탐방하며 재충전하고, 오후 업무시간에는 충전된 에너지를 통해 업무에 집중하고 있다. 매년 전국의 휴가지에서 근무하는 '워케이션' 비용을 1년 최대 4박5일까지 전액 지원하고, 부서별 회식을 독려하며 문화생활지원비를 지급한다.



● 근무혁신을 부탁해

사내 행사는 직원들에게 적극 홍보하라!

㈜재담미디어는 사내 제도 홍보를 위해 캠페인을 진행하고 주기적인 안내 활동을 진행하고 있다. 특히 Fun&Joy Day 행사 내부 만족도 조사를 위한 설문조사를 주기적으로 시행 중이다. 또한 경 영진이 회의를 통해 지속적으로 개선사항을 검토하고 이를 행사에 반영하고 있다.

수평적 소통이 잘 되는 문화 만들기

㈜재담미디어는 수평적 조직문화를 만들기 위해 직급을 없애고 상호 간에 영어 이름을 사용한다. 직원들이 근무하면서 말하지 못하는 애로사항을 해결할 수 있도록 사내 담당자를 별도로 지정해 '상시 고충처리 상담'을 진행하고 있다.



근무혁신 로크박스



"근무혁신을 하고 나서 사내 분위기가 밝아졌습니다"

- 황남용_㈜재담미디어 대표이사

예전에는 일하느라 바빠서 각자 주어진 일만 하기 바빴죠. 하지만 지금은 직원들이 일과 생활에 균형을 맞출 수 있게 되면서 여유가 생기니까 사무실에 활력이 돌고 웃음소리도 많아졌습니다. 근무혁신은 일시적으로 성과를 만드는 것이 아니라 경영진과 직원들의 꾸준한 협력과 노력이 있을 때 안착할 수 있다고 생각합니다. 임직원들도 이 사실을 알고 있기 때문에 노사협의회를 통해 활발한 토론과 의견이 오가는 자리를 마련하고 있습니다. 부서별·개별적으로 임원진이나 인사담당자와 식사도 하고 티타임도 가지다 보니 근무혁신과 관련된 아이디어가 샘솟고 있습니다. 내년에도 근무혁신과 함께 한 걸음 더 성장하는 회사로 만들어 나가려고 합니다.

출·퇴근 스트레스 줄어드니 업무능률 100% 향상

- 전략사업본부 플랫폼기획개발팀 R

"시차출퇴근제를 활용하면서 출근시간이 편안해졌어요. 예전에는 9시 출근, 6시 퇴근이라는 틀에 쫓기는 느낌이 들고 출·퇴근에 스트레스를 많이 받았죠. 하지만 지금은 마음 편하게 출근하고 있어요. 그래서 업무능률도 100% 상승한 것 같아요. 연차를 시차, 반반차 등 여러 형태로 활용할 수 있어서 워라밸을 확실히 보장받는다는 생각이 듭니다."

전시관람하며 새로운 아이디어 얻죠

- 웹툰앤노블본부 웹툰팀 T

"'편앤조이 데이'를 하면 단순히 먹고 즐기는 행사라고 생각할 수 있지만 우리 회사는 그렇지 않아요. 타 부서 직원들과 교류하면서 소통하는 시간이기도 하고, 무엇보다 전시회 관람 등을 통해 콘텐츠와 관련된 업무에서 새로운 아이디어를 얻을 수 있는 기회를 갖게 되죠. 덕분에 회사에서 더 좋은 웹툰 콘텐츠를 기획하는 등의 선순환을 만들어낼 수 있었어요."



플 설립연도

2002년

& 대표자

노성기

ᡥ근로자

100명

② ▲ 재 지 서울시 강남구 레헤란로38길 29

신입시원도 만족하는 근무혁신으로 출근하고 싶은 회사 만들어 가요

㈜정도유아이티는 공간정보와 관련된 소프트웨어를 개발하는 IT기업으로 임직원의 평균 연령이 30대인 젊은 회사다. 평소 직원들이 일하는 문화나 방식 등의 변화에 민감한 데다, 여가친화적인 경영을 향한 대표이사의 의지가 더해져 근무혁신을 안착 시켰다. ㈜정도유아이티는 '열심히 일하고 열심히 놀자'라는 슬로건으로 근속연수에 따라 장기근속 해외연수, 리프레시 휴가, 안식년 휴가를 부여한다. 탄력근무제의 일종인 '오전 연동제'와 평일 하루를 정해 직원들이 격의 없이 대화하는 행사인 '티톡스' 등 다양한 근무혁신을 통해 직원들의 만족도를 높일 수 있었다.



🔊 근무혁신 현황

유연근무제	시차출퇴근제
초과근로	초과근로 시 부서장 승인
연차휴가	결혼기념일 축하휴가, 오후 반반차제도
일하는 방식	문서협업 및 인사평가 솔루션 도입
일하는 문화	야근 없는 날, 사내 기념일 '티톡스' 개최



* 연차 없는 신입시원에게 유용한 오전 연동제

회사에 처음 입사한 신입사원은 업무를 익히는데 분주하다. 게다가 입사를 계기로 거주지를 옮겼다면 할 일이 많다. 전입신고를 하기 위해 주민센터에 방문하거나 회사 근처에 은행 계좌를 만들어야 하는 등의 업무로 점심시간을 쪼개어 쓰게 된다. ㈜정도유아이티는 이를 감안해 반차를 쓰지 않고도 오전에 개인 업무를 쉽게 볼 수 있도록 출근시간을 조정하는 '오전 연동제'를 도입했다. 오전 연동제는 일종의 시차출퇴근제로 출근시간을 미리 정할 필요 없이 각자 자율적으로 정하고, 늦게 출근한 만큼 퇴근시간을 늦추는 업무방식으로 직원들에게 가장 만족도가 높은 제도다.

근무혁신 인센티브제 시행 관련 초과근로시간 합계 비교

시행전 3월~5월 1,052시간 >> 시행후 7월~9월 754시간

* 시치출퇴근제 끌어낸 격의 없는 토론문화

대중교통이나 자기 차량을 이용해 통근하는 직원들에게 출·퇴근 시간은 늘 힘겨울 수밖에 없다. ㈜정도유아이티 임직원들은 2017년부터 이 문제를 어떻게 해결할 수 있을지 고민해왔다. 직원들이 회사 내에서 겪는 애로사항은 '티톡스'에서 논의되는데, '티톡스'는 직위별로 모여 차를 마시면서 친목 도모를 하거나 회사 생활하면서 어려운 점, 사내 제도에 대한 개선 아이디어 등을 격의 없이 나누는 제도다. 안건이 있는 경우 자유토론 형식으로 진행되며 협의사항이나 건의사항 등도 공유한다. 티톡스에서 가장 많이 나온 주제 중 하나는 '출·퇴근 스트레스'였는데, 사측은 해법으로 오전 8시~10시 사이에 출근하는 시차출퇴근제를 내놓았다. 현재 제도 활용률은 100%에 달한다.



㈜정도유아이티의 두 번째 고민은 '어떻게 하면 직원들의 업무피로도를 줄일 수 있을까'였다. 시차출퇴근제로 출·퇴근길 피로를 줄였다면 초과근로 감소를 통해 야근을 없 애는 혁신이 필요했다. 사측은 초과근로 단축을 연착륙하기 위해 처음에는 매주 수요일과 금요일을 '야근 없는 날'로 지정했다. 특별히 야간에 해야 할 업무 외에는 정시퇴근을 독려했다. 초과근로 시에는 연장근로 신청서와 확인서를 사전에 작성해 부서장 결재를 받아야만 할 수 있다. 팀장 및 부서장에 대한 철저한 교육을 통해 정시퇴근에 솔선수범을 보이고 눈치성 연장근로를 지양하는 분위기도 조성하도록 했다.

또한 특정 본부는 연장근로가 없는 달로 지정(2월, 5월, 8월, 11월)하여 연장근로를 하는 게 오히려 더 이상한(?) 분위기를 만드는 데도 일조했다. 야근을 없애기 위한 이런 노력이 자연스러운 근로문화로 자리 잡는 데는 오랜 시간이 걸리지 않았다. 근무혁신을 시작한 후 직원들의 시간활용에도 변화가 생겼다. 아침 운동을 시작하거나 자녀 등원과 등교를 여유 있게 챙기는 직원도 있고, 자기계발을 위해 아침 강의를 듣는 직원도 있다. 야근이 사라지면서 ㈜정도유아이티의 워라밸은 이렇게 나날이 업그레이드 되고 있다.

* 회의문화에도 혁신의 바람이

(㈜정도유아이티가 이렇듯 일하는 방식을 바꾸는 데 과감해질 수 있었던 배경에는 사내에서 진행된 업무방식의 혁신이 토대가 되었다. 2021년부터 많은 시간이 소요되는 회의시간을 줄이기 위해 비대면 화상회의를 진행한 것이다. 문서협업 솔루션인 '파일링 박스'와 인사평가솔루션인 'S-gate 시스템'를 도입하여 업무공유를 원활하게 하고 업무속도도 높였다. 향후에는 챗 지피티(Chat Gpt)를 활용하여 업무개선을 계획하고 있는데 현재도 다양한 실험을 하고 있다. 예를 들어 사내 업무문서나 프로젝트를 위한 리서치 결과를 요약하는데 활용하거나 협업과정에서 발생하는 문제 또는 의문사항에 대한 질의를 통해 정보를 파악하고 공유하며, 업무 프로세스나 시스템을 개선하기 위한 해결방안을 모색하기도 한다. 이러한 노력 속에서 초과근로 300시간 감소, 휴가·반반차·오전연동제사용이 증가했다. 또한 사내 행사인 티톡스와 직위별 워크숍 등의 행사는 직원들 만족도 80% 이상을 달성하기도 했다.



· 근무혁신을 부탁해

샌드위치 데이로 연차 촉진

회사에서는 모든 직원이 연차휴가를 눈치 안 보고 자유롭게 사용할 수 있도록 휴가신청서에 사 유를 작성하지 않는다. 연차촉진을 위해 '샌드위치 데이'로 불리는 '간격 휴일제'도 만들어 적극 권장하고 있다. 이외에도 근속연수에 따른 포상휴가인 '장기근속 해외연수', '리프레시 휴가', '안 식년 휴가' 등을 통해 직원들의 휴식과 재충전에도 아낌없이 투자하고 있다.

작지만 쏠쏠한 휴가가 가득~

'결혼기념일 축하휴가'와 반차 내기도 애매한 용무가 생겼을 때 사용할 수 있는 '오후 반반차제도' 는 ㈜정도유아이티 직원들의 사랑을 한 몸에 받고 있는 사랑둥이 제도다. '결혼기념일 축하휴가' 는 2022년에는 11명, 23년도에는 8명이 사용하기도 했다. '오후 반반차제도'는 일과 육아를 병행 해야 하느라 고군분투하는 워킹맘, 워킹대디 직원들이 애용하고 있다.



근무혁신 로크박스

"작은 배려들이 모여 진정한 근무혁신이 이뤄지고 있습니다"



- 노성기 ㈜정도유아이티 대표이사

기업이 경쟁력을 갖고 끊임없이 성장하려면 직원들이 회사에 머무르는 시간이 즐겁고 행복해야 한다고 생각합니다. 그럴 때 업무효율이 높아지는 건 당연한 거고요. 그래서 어떻게 하면 근무환경이 좋아질 수 있는지를 고민하고 실행하고 있습니다. 가령, 가장 더운 기간인 7월 1일부터 8월 31일까지 반바지 차림 출근을 허용한다든지, 업무로 인한 피로를 회복할 수 있도록 본부별로 평일 하루를 정해 Fun-day도 시행하고 있죠. 요즘 많은 기업이 실시하고 있는 PC-OFF 제도는 향후 도입을 목표로 현재는 검토 중입니다. 작은 배려들이 모여 직원들을 감동시키고 웃게만들 때 진정한 근무혁신이 이뤄지지 않을까요? 2024년에도 반짝이는 새로운 근무혁신 아이디어를 받아서 실행해 나갈 생각입니다.

출퇴근 스트레스만 사라져도 업무가 편안합니다

- 플랫폼개발본부 A 과장

"시차출퇴근제가 없었다면 이 회사를 다니기가 힘들었을 거예요. 출근시간만 2시간 이상 걸 렸거든요. 새벽 기상과 함께 아들 유치원 등원시키고, 고속도로 교통체증과 지하철 연착 등을 견뎌야만 했던 출근시간을 더는 겪지 않아도 되니까 행복해요. 누군가는 숨을 헐떡이며 뛰어 가는 출근길에서 '그래, 이런 게 여유지…'라는 생각을 하게 됩니다."

시차출퇴근과 반반차로 평일 오후에 즐기는 콘서트 관람

- 도시계획본부 B 대리

"가끔은 평일 오후에 콘서트가 있어서 가보고 싶을 때가 있잖아요? 예전엔 엄두도 못 냈는데 요즘엔 가능해졌어요. 시차출퇴근제와 반반차제도 덕분이죠. 오전 8시에 출근해서 반반차를 내면 오후 3시면 퇴근할 수 있어요. 퇴근 전까지 초집중해서 업무를 보고 예술의 전당으로 향할 때 하루를 알차게 보낸 것 같아서 뿌듯해요."





㈜즐거운

즐거운

☆ 업 존 전자상거래, 소프트웨어 개발

린 주요사업 모바일 쿠폰 판매·유통, 플랫폼 운영(오피<mark>스콘, 일상카페 등)</mark>

쓸 설립연도 2011년

☆ 대 표 자 임관웅

₩ 근 로 자 112명

② ★ 재 지 서울시 강남구 언주로 709 (논현동)

이름값 하는 '즐거운' 회사! 근무혁신 제도로 날개를 달다

㈜즐거운은 국내 제휴 브랜드 수 400여 개로 업계 1위를 차지하고 있는 모바일 쿠폰 서비스 전문기업이다. 강소기업 인증을 시작으로 가족친화기업, 근무혁신 우수기업 으로 연이어 선정될 만큼 회사 이름처럼 즐거운 일터를 만들기 위해 노력해 왔다. 다양한 소통 채널을 통한 꼼꼼한 의견 수렴으로 시차출퇴근제, 90분 점심시간, 2시간 단축근무 등 근로자 눈높이에 꼭 맞는 제도들을 개발, 도입했다. 또한 비대면 근무 환경을 구축해 일하는 방식과 문화 전반에 걸친 근무혁신을 이루는 데 성공했다.



🔊 근무혁신 현황

유연근무제	시차출퇴근제
초과근로	초과근로 모니터링, 정시퇴근 캠페인(home run day), 업무 프로세스 개선 설문조사 및 의견 반영
연차휴가	연차촉진제 운영, 장기근속자 안식휴가, '워라밸 존중 캠페인' 시행
일하는 방식	협업툴 도입 및 사용률 확대, 신입 온보딩 프로그램 구축, 사내 강사를 활용한 재직자 대상 정기적 세미나 등
일하는 문화	사내 동호회 활성화, 자유로운 부서이동 캠페인, 소통 강화를 위한 익명 건의함 운영 등



* 소소한 휴식이 만들어주는 최고의 컨디션

(㈜즐거운의 입사 N년 차 L 매니저는 기본 출근시간인 9시보다 30분 늦게 출근한다. 오전 근무에 집중하다 보면 어느덧 11시 30분. 식사와 커피, 동료들과의 담소까지 즐기며 1시간 30분간의 여유로운 점심시간을 보내고 사무실로 돌아온다. L 매니저는 4시가 지날 무렵일찌감치 퇴근을 준비한다. 한 달에 한 번 쓸 수 있는 단축근무제를 이날 사용한 것이다.

L 매니저가 활용한 시차출퇴근제, 90분 점심시간, 월 1회 2시간 단축근무제는 ㈜즐거운의 근로자들에게 가장 인기가 좋은 근무혁신 제도들이다. 본격적인 근무혁신에 앞서 ㈜즐거운이 내세운 하나의 원칙은 근로자에게 당장 필요하고, 또 즉시 사용할 수 있는 제도를 도입해 그 효과를 직관적으로 체감할 수 있게 하는 것이었다. 근로자들이 곧바로 체감할 수 있는 효과 좋은 제도를 찾기 위해서는 먼저 근로자들의 생생한 목소리를 들어야 했다.

근무혁신 인센티브제 시행 관련 초과근로시간 합계 비교

시행전 1월~3월 493시간 >> 시행후 5월~7월 183시간

* 근로자의 의견으로 채워나간 근무혁신

㈜즐거운에는 정기 간담회와 한마음협의회, 익명 건의함 등 다양한 소통 창구가 마련 돼 있다. 대표이사부터 112명의 근로자 모두가 자신의 의견을 언제든 자유롭게 제시할 수 있다. 시차출퇴근제, 90분 점심시간, 2시간 단축근무 등이 바로 그러한 노사 소통과정에서 가장 많은 호응을 얻어 즉시 도입될 수 있었다.

불필요한 업무 프로세스를 최소화하기 위한 설문조사도 시행했다. 조사 결과, 결재라인을 간소화하자는 의견이 압도적이었고, 그에 따라 새로운 협업툴과 솔루션 프로그램들을 구축했다. 전사적으로 협업툴 'Flow'를 도입해 새로운 협업 문화를 안착시켰고, 업무성과평가 솔루션 'INHR+'를 통해 소통 기반의 코칭 문화를 조성했다. 더불어 영업자용 협업툴 '세일즈 포인트'를 도입하고, 업무용 PC 전환율을 높여 자율적인 이동 근무를 지원하는 등 근로자들의 불편 사항이 개선된 업무프로세스를 수립했다. 현재 검토 중인 재택근무제를 비롯해 추후 다양한 유연근무제들 역시 도입에 앞서 설문조사를 시행해 근로자들의 의견을 적극 수렴할 방침이다.

* 정기 설명회·세미나 통해 비대면 근무시스템 안착

새로운 제도가 도입될 때마다 사내 인트라넷에 공지하고, 홍보 포스터를 부착하는 등수시로 노출하며 근로자의 적극적인 활용을 장려하고 있다. 정기적인 설명회와 세미나를 개최해 새로 도입된 협업툴과 솔루션 프로그램에 대한 빠른 이해와 적응을 돕고, 직무 관련 훈련도 진행한다. 근무혁신 시행 이전, 대면 중심으로 진행되던 협업 과정에서는 관계자들 간의 업무 이해도 차이로 종종 불만이 발생하기도 했다. 하지만 협업툴이 도입되고, 설명회를 통해 활성화 되면서 근로자들의 직무 만족도는 눈에 띄게 향상되었다. '보고'가아닌 '공유' 중심의 문화가 자리를 잡자 서로의 업무에 대한 이해도가 높아지고, 비대면환경에서의 효율적인 소통 방법도 터득하게 되었다. 자기계발에 관심이 있던 근로자들의니즈 또한 직무 관련 세미나를 통해 충족되고 있다. ㈜즐거운은 재직자를 대상으로 하는설명회와 세미나 외에도 신규 근로자를 위해 사내 강사가 진행하는 온보딩 프로그램도충실히 시행하고 있다.

* 초과근로 시간 63% 감소시킨 꼼꼼한 모니터링

올해 5월부터는 대표이사가 직접 초과근로 모니터링을 하고 있다. 초과근로자와 초과근로 시간을 분석해 해당 업무의 효율을 높일 방안을 마련하고, 필요시 인원을 충원하기로 했다. 정시퇴근을 권장하지만, 특히 매월 15일은 무조건 정시퇴근하는 날, 홈런데이 (Home Run Day)로 지정했다. 그 결과, 모니터링을 시작한 지 2개월여 만에 초과근로 시간이 약 63%나 감소하는 효과를 볼 수 있었다. 더욱 의미 있는 성과는, 최근 1년 사이 근로자가 2배 이상 증가했다는 것이다. '워라밸이 보장되는 기업'이라는 이미지가 확고해지며 대내·외적으로 좋은 평가를 받고 있는 ㈜즐거운. 그 이름에 걸맞은 기업으로 우뚝 서기 위해 앞으로도 계속해서 즐거운 근무혁신을 시도할 예정이다.





· 근무혁신을 부탁해

오피스 빌런 방지하는 상호존중 스마일 캠페인

사무실을 뜻하는 '오피스(Office)'와 악당을 뜻하는 '빌런(Villain)'의 합성어, 오피스 빌런. 회사 생 활 하다 보면 본의 아니게 오피스 빌런이 될 수 있기에 상호존중 스마일 캠페인을 통해 미연에 방 지하고 있다. '권리는 챙기면서 자신의 업무나 책임은 떠넘기기, 자신의 방식만을 고집하기, 스스 로 알아보지 않고 하나부터 열까지 물어보기, 자주 자리를 비워 업무지연 유발하기' 등 회사에서 하지 말아야 할 행동들을 규칙화해서 전사적으로 홍보하며 쾌적한 조직 분위기를 유지하고 있다.

회사가 추천하는, 연차 쓰기 딱 좋은 날~

연차휴가 활성화를 위한 '연차 쓰기 좋은 날' 캠페인을 진행하고 있다. 샌드위치 데이는 물론, 개 인 휴무와 공휴일 사이의 근무일 등을 '연차 쓰기 좋은 날'로 표시해 안내하며 4일 이상의 장기휴 가 사용을 적극 권장하고 있다. 특히 부서장들이 연내 100% 이상 연차를 소진하며 자유롭게 쉴 수 있는 분위기를 조성하고 있다.

건강한 조직문화 만드는 사내동호회 & 문화회식

㈜즐거운에는 현재 등산, 볼링, 보드게임, 스쿼시, 야구관람 등 6개의 사내 동호회가 운영되고 있 다. 모든 부서를 아우르는 소통과 친목의 장으로 분기별로 1인 5만 원의 지원금이 지급된다. 강제 성 없는 자유로운 회식 역시 조직에 대한 신뢰감과 팀워크를 강화시켜 주는 시간이다. 밤늦게 이 어지는 음주 회식이 아닌, 점심 회식 및 영화 감상 등의 문화 회식으로 진행한다.



근무혁신 토크박스



"소통으로 이루 근무현신. 노사 동반성장의 가능성을 봤습니다"

- 임관웅 ㈜즐거운 대표이사

㈜즐거운의 경영철학은 기업과 근로자가 함께 성장하는 것입니다. 그 방법이 뭘까 다른 기업 사 례도 보고 고민을 많이 했는데, 정답은 외부가 아닌 조직 안에 있더군요, 직원들과 머리를 맞대 고, 우리에게 맞는 근무혁신의 방향과 방법을 같이 고민했습니다. 소통의 문화를 조성하기 위해 가담회, 한마음혐의회, 설무조사 등 다양한 채널을 활용했고 그 과정에서 창의적인 아이디어들 을 많이 얻을 수 있었죠. 2시간 단축근무, 점심시간 90분 등 직원들이 원하는 제도들을 도입하 니까 만족도가 아주 높았어요. 직원들의 근무만족도가 향상될수록 좋은 역량을 발휘하게 될 테 고, 결국에는 기업의 성과로 연결되리라 생각합니다. 앞으로도 직원들의 의견을 가장 먼저 들으 며 근무혁신에 앞장설 생각입니다.

말뿐이 아닌 진짜 자유로운 연차 문화

- 경영기획실 재무회계팀 K 매니저

"아무리 회사에서 자유롭게 휴가를 쓰라고 해도, 만약 제 빈자리 때문에 업무공백이 생긴다 면 마음 편히 다녀올 수 있을까요? 우리 회사는 휴가 시 대무 업무체계가 정착돼 있어서 그런 걱정이 없어요. 휴가사유나 기간에 대해서도 절대 묻지 않죠. 특히 샌드위치 데이 같은 날에 는 회사에서 연차를 쓰라고 권장하기 때문에 장기휴가도 자주 다녀오고 있어요. 환경과 분위 기가 확실하게 받쳐주니까 눈치 보거나 마음 쓸 일 전혀 없이 자유롭게 연차휴가를 쓸 수 있 어 정말 좋아요."

2시간 단축근무. 짧지만 소중한 휴식입니다 - 운영개선협력부 인프라개선팀 P 매니저

"개인적으로 한 달에 한 번, 2시간 단축근무제도가 가장 만족스러워요. 짧다면 짧은 시간이지 만, 저한텐 꿀맛 같은 휴식이죠. 결재 절차 필요 없이 원할 때 사용할 수 있어서 만족감이 더 큰 것 같아요. 언젠가 갑자기 일찍 들어가 쉬고 싶은 날에 썼는데, 마치 학창 시절에 저 혼자 만 조퇴하던 때가 생각나면서 기분이 좋더라고요. 미리 계획하거나 기대하지 않았다가 얻은 휴식이라 더 소중해요."



아침근무형, 저녁근무형 모두 만족시킨 자율출퇴근제

㈜지니소프트는 앱과 웹서비스를 통한 홈페이지. 쇼핑몰 개발부터 최근에는 인공 지능(AI) 헬스케어 서비스를 진행하는 IT기업이다. 사측이 근무혁신 분야 중에서 특히 집중한 것은 유연근무제다. 유독 야근이 많은 IT기업의 고질적 문제를 해결 하고, 직원들의 창의성과 업무성과를 동시에 끌어올리기 위해 '자율출퇴근제'와 '자유출석제'를 시행한 것이다. 직원들이 하루 8시간 근무시간만 지키면 언제, 어디서든 자유롭게 출퇴근 하게 한 결과, 프로젝트 수행기간이 짧아지고 초과근로가 없어지는 성과를 거둘 수 있었다.



🔊 근무혁신 현황

유연근무제	시차출퇴근제, 원격근무제
초과근로	사내 앱으로 초과근로 예방 캠페인
연차휴가	반반차제도, 연차사용촉진제
일하는 방식	협업 툴로 프로젝트 진척도 시뮬레이션
일하는 문화	임신 초기 직원은 하루 2시간 근로시간 단축 권장



* 일하는 시간, 장소 자유롭게 선택할 수 있어요

많은 기업이 수도권에 몰려 있는 현실에서 비수도권 지역에 위치한 기업은 인재 확보에 어려움을 겪고 있다. 입사지원을 하는 구직자들도 기업의 속사정을 모른 채 '수도권에 있는 기업들보다 워라밸이 힘들 것이다.'라고 오해하기도 한다. ㈜지니소프트는 이런 오해와 편견을 풀기 위해 '지역 스타트업도 직원들의 워라밸을 철저히 보장해 주고 있다.'라는 걸보여주고 싶었다. 회사 차원에서는 비용과 시간이 들어가지만, 회사에 필요한 인재를 확보하고 지역 내 인재를 유치하는 선순환을 만들 수 있다고 생각한 것이다.

사측에서 가장 먼저 해결해야 할 문제는 불필요한 초과근로였다. 소프트웨어 개발 업무 특성상 여느 기업처럼 프로젝트를 맡은 기간 동안 야근을 하던 문화가 지속되고 있었다. 가장 큰 문제는 일부 팀원들의 야근이 다른 팀원에게 피로도를 증가시킨다는 점이었다. 가령 팀 내에 기획자와 개발자가 있는 경우 개발자가 밤늦게까지 일하면 기획자는 야근할 필요가 없는데도 프로젝트 진행상 부득이하게 야근할 수밖에 없었던 것이다. 사정이 이렇다보니 업무 스트레스나 피로도가 심한 사람은 프로젝트 진행 도중 연차휴가를 써야만 했다.

회사는 이 문제를 해결하기 위해 두 가지 방법을 시도했다. 첫째는 유연근무제를 통해 일하는 시간과 장소를 직원이 선택할 수 있게 한 것이다. 예를 들어 특정 프로젝트 진행 도 중 일부는 밤에 업무를 하고, 다른 사람은 오후에 업무를 시작하는 식이다. 협업이 필요한 업무에 한해서는 사전에 실무 당사자들이 조율해 집중근무를 하도록 했다.

근무혁신 인센리브제 시행 관련 초과근로시간 합계 비교

시행전 1월~3월 265시간 >> 시행후 5월~7월 0시간



직원 개개인이 가장 집중력이 좋은 시간과 장소에서 일하도록 했더니 업무효율이 높아지기 시작했다. 사측은 재택근무제를 확장한 '원격근무제'를 실시하고 집이 아닌 카페 같은 제3의 장소에서도 자유롭게 근무할 수 있게 했다. 직원이 가장 편안하게 일에 집중할 수 있는 환경을 선택하도록 한 것이다. 예전에는 프로젝트 마감이 임박해 야근하거나 아슬아슬하게 업무마감 기한을 맞췄다면, 원격근무제 시행 이후에는 오히려 프로젝트 수행 마감시간이 빨라졌다. 야근이 사라진 것은 물론이고 팀 전체의 업무효율과 창의성도 향상되었다.

이 과정에서 사측의 프로그램 관련 업무유형과 특성에 최적화된 업무프로그램(JIRA)을 도입한 것이 큰 도움이 되었다. 팀별 업무내용을 공유하고, 프로젝트 진척상황을 시뮬레이 션함으로써 직원들의 업무이해도가 높아졌고, 시행착오가 줄어든 것이다. 기존에는 구두상으로 초과근로나 퇴근 이후 연락 자제 등을 언급했다면, 프로그램을 통해 이를 공지하는 형 대로 바꾸자 직원들의 참여도가 높아졌다. 현재는 퇴근 1시간 전에는 업무지시를 하지 않거나 초과근로를 하지 않는 것이 자연스럽게 자리 잡았다. 근태관리 시스템을 도입해 초과근로 승인제를 도입했지만 현재 초과근로하는 근로자들이 없는 상태다.

유연근무 활용현황 _ 2023년 12월 기준

✓ 시차출퇴근제

의 원격근무제

* 직원 자율, 개성 존중하면 생산성도 높아져요

근무혁신제도가 도입되면서 직원들의 업무패턴이 달라졌다. 직원들 각자가 생산성이 가장 높은 시간에 업무를 진행하는 식으로 업무일정을 유연하게 적용했더니, 직원들의 업무시간대가 그룹으로 나뉜 것이다. 오전에 업무 집중이나 창의력이 더 활발한 그룹은 새벽에 출근해 업무를 진행하고, 낮 시간대 집중이 잘 되는 직원들은 저녁까지 근무를 하는 식이다. 저녁에 출근해 밤새 일을 하는 경우도 있다. 저마다 다른 출퇴근 시간이근무 분위기에 영향을 미치지 않을까 주변에서 우려를 표하기도 하지만 사측은 창의성이 생명인 업종이라 직원들의 자율과 개성을 최대한 존중하는 것이 결과적으로 더 높은생산성을 가져다준다고 귀띔했다.



🥊 근무혁신을 부탁해

보고를 위한 보고는 지양합니다

불필요한 보고 절차를 없애고 구두로 하는 보고 문화를 없애려면 업무 툴의 변화가 필요하다. ㈜ 지니소프트는 업무 툴(JIRA)를 활용했다. 업무 툴을 활용하면 공유해야 할 업무, 마감해야 할 업 무 등을 명확히 지정할 수 있고 수시로 확인이 가능하다. 덕분에 이중 보고나 불필요한 보고가 말 끔히 사라졌다.

임신기 근로시간 단축제도를 권장하는 회사

㈜지니소프트는 임신 초기인 직원들이 하루 2시간 근무시간을 단축하고 조기퇴근할 수 있는 법 정 제도인 임신기 근로시간 단축제도를 준수하고 있다. 또한 워킹맘, 워킹대디 들이 육아휴직을 당당하게 활용할 수 있도록 권장하고 있다. 현재 여성 근로자 1명, 남성 근로자 1명이 이 제도를 활용해 육아휴직을 자유롭게 쓰고 있다.

연차휴가, 자유롭게 마음껏 사용해요

자율성에 프로그램 활용이 더해지면 연차휴가 사용도 효율적으로 이뤄진다. ㈜지니소프트의 경 우 근태관리 시스템인 '하이웍스'를 활용해 반반차 제도를 사용할 수 있도록 설정할 수 있다. 또한 연차사용을 독려하는 기능이 있어서 직원들이 별도로 사유를 적거나 눈치 보지 않고 자유롭게 휴가를 가는 문화가 조성되어 있다.



근무혁신 토크박스

"하나라도 제대로 하는 것이 중요합니다"



- 김도현_㈜지니소프트 대표이사

(쥐지니소프트는 많은 것보다 한 가지를 제대로 하자는 취지로 유연근무제를 시행하고 있습니다. 시차출퇴근제를 운영하고 있지만, 직원들이 하루 8시간 근로시간만 지키면 사실상 자유롭게 어느 시간대에, 어느 장소로 출근하든 구애받지 않고 일할 수 있는 환경을 만들었습니다. 직원들 피드백을 살펴보면 고정된 근무시간에 얽매이지 않아서 좋다는 의견이 많은데, 저는 여기에 회사가 시도한 근무혁신의 모든 게 담겨 있다고 생각합니다. 유연한 근무환경 덕분에 직원들은 저마다의 생활 리듬에 맞게 업무를 진행할 수 있게 되었고, 결과적으로 회사 전체의 창의성과 업무효율성을 높일 수 있었습니다.

초과근로 사라지니 예민한 성격 바뀌었죠

- 실감서비스팀 K 주임

"개발자로 일하고 있는데 프로젝트 마감이 임박할 땐 야근을 자주 해서 예민해질 때가 많았어요. 프로젝트를 끝내야 한다는 압박감 때문에 마음의 여유가 없어지고 지치고 힘들었죠. 회사에서 초과근로를 없애면서 야근이 사라졌고, 정시퇴근하게 되면서 건강도 되찾고 편안해졌어요. 예전엔 퇴근하면 집에 가기 바빠서 주변을 둘러볼 여유조차 없었는데, 요즘엔 주변을돌아볼 수도 있고 사랑하는 가족들과 시간을 보낼 수 있어서 만족스럽습니다."

시차출퇴근제 이후로 출퇴근길 공부 시작했어요

- 실감콘텐츠팀 J 대리

"출퇴근 때 지하철이나 버스를 이용하는데 항상 교통이 막히곤 했어요. 출근해서 회사에 도착하면 일을 시작하기도 전에 지치고 힘들었죠. 하지만 시차출퇴근제 덕분에 여유로운 출근이 가능해졌어요. 오전 9시에서 10시로 1시간만 늦게 출근해도 아침에 느긋하게 준비할 수있죠. 차가 막히지 않아서 지하철이나 버스 좌석에 앉아 공부도 할 수 있고요. 남는 시간을 효율적으로 사용해서 뿌듯합니다."

(COCOS ㈜캐로스컴퍼니

☆ 업 종 기라 기계 및 장비제조업

주요사업 공기조화장치 및 냉난방기기 제조

플 설립연도 2020년

₩ 근 로 자 16명



제조업계의 오랜 초과근로 관행, 출근시간 조정과 집중근무로 없앴죠

냉난방기기를 만드는 ㈜캐로스컴퍼니의 근무혁신은 생산직 직원과 사무직 직원을 위한 적정 근로시간과 임금을 합리적으로 조화시키는 데 초점을 맞췄다. 공장 가동 때문에 전 직원이 오전 8시 30분에 출근하던 관행을 바꿔 출근시간을 오전 9시로 조정하면서 유연근무제를 시도한 결과가 빛을 발했다. 직원들이 자발적으로 동참하는 집중근무제를 시행한 결과, 초과근로가 줄고 연차휴가 사용률은 2배 이상 늘게 되었다.

⊋ 근무혁신 현황

유연근무제	선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 원격근무제, 재택근무제
초과근로	집중근무시간제로 초과근로 방지
연차휴가	연차촉진제
일하는 방식	대형 전자칠판 도입, 회의 간소화
일하는 문화	안전한 일터문화 조성



* 초과근로 관행 없애기, 더는 미룰 수 없다

(㈜캐로스컴퍼니는 오래 전부터 해결하지 못해온 문제가 있었다. 냉난방기기는 계절별로 생산량의 차이가 심하기 때문에 초과근로가 필요한 때가 있고 그렇지 않을 때가 있다. 사측은 원래 초과근로가 필요 없을 때도 초과근로 시간을 '고정 Over Time 20시간'으로 적용했다. 문제는 초과근로를 할 필요가 없을 때도 연장수당을 고정으로 지급하다 보니 사측의부담이 커진다는 것이다. 일이 없을 때 초과근로를 감축했다가 다시 초과근로 시간을 늘리면 직원들의 반발이 적지 않았다.

회사는 직원들 임금이 하락하지 않으면서 초과근로를 피하는 방법을 찾아야 했다. 단순히 임금을 더 주고 덜 주는 문제가 아닌, 어떻게 하면 적정 근로시간과 임금을 합리적으로 배분하고 지급할지를 고민해야 했다. 사측은 임금 하락은 없으면서 초과근로는 줄이는 것이 가장 좋은 해법이고, 직원들이 이런 노력에 적극적으로 동참하게 하는 것이 필요하다는 결론을 내렸다. 구체적인 방법을 모색하기 위해 먼저 근로자들을 대상으로 설문조사를 했다. 잔업을 하고 임금을 더 받는 게 좋은지, 아니면 잔업 없이 정시퇴근을 하는 게 좋은지 물었는데, '정시퇴근'을 선택한 직원들이 많은 것으로 나왔다.

* 일하는 시간은 줄이고, 업무효율은 똑같이!

(주)캐로스컴퍼니와 같은 기업들이 안고 있는 초과근로와 임금 문제를 해결할 방법 중하나가 바로 '유연근무제'다. 일이 없을 때는 근로시간을 줄이고, 업무공백이 언제 발생하는 지를 미리 파악하면 업무 폭주에 대비할 방안을 찾을 수 있다. 사측이 파악한 취약 지점은 '출근시간'이었다.

제조업 특성상 공장 가동 때문에 전 직원이 오전 8시 30분에 출근하고 있었는데, 거래처를 상대하는 사무직 직원들은 거래처의 업무시작 시간인 오전 9시가 되어서야 일을 시작하므로 30분을 고스란히 낭비하게 된다. 이에 사무직 직원의 출근시간을 9시로 정하고, 육아로 인해 출근시간 조정이 필요한 직원은 시차출퇴근제를 활용하도록 했다. 워라밸의 중요성에 대한 인식개선을 위해 교육도 실시했다. 남은 과제는 생산직 직원들이 초과근로를 하지 않아도 임금이 하락하지 않을 방법을 찾는 것이었는데, 결론은 생산성을 끌어올리는 것이었다.

사측은 생산성을 높일 방안으로 '집중근무시간제'를 운영하기로 했다. 오전 9시부터 오후 12시 사이에는 회의, 직원 호출, 타 부서 방문, 대면결재, 흡연, 티 타임, 개인용무 등을 지양하고 본연의 업무에 집중해야 한다. 사측은 업무량이 감소하면 당연히 초과근로가 줄어들고 정시퇴근 문화가 정착할 수 있다는 점을 강조하며 동참을 권유했다. 집중근무시간에 생산성을 높일 수 있도록 휴게시간을 최대한 보장하여 피로도를 최소화하는 노력도 함께 했다. '냉난방기'라는 계절상품의 특성을 감안하여 성수기와 비수기 일별 출고량을 예측하고, 맞춤식 생산관리에 집중하자 초과근로가 줄어들기 시작했다. 또한 사무직 직원은 오후 5시 이후로는 전화업무를 중단하고 업무 마감을 진행하도록 하는 등 초과근로가 발생할 여지를 최소한으로 줄여나갔다.

근무혁신 인센리브제 시행 관련 초과근로시간 합계 비교

시행전 1월~3월 8 5시간 >>> 시행후 5월~7월 🚺시간

* 연차사유 기재란 없애자 사용률 두배 이상 증가

(㈜캐로스컴퍼니는 연차휴가 문제도 손질했다. 휴가를 신청할 때 회사 눈치를 보거나 업무공백에 대한 부담으로 휴가사용을 포기하는 일이 없도록 신청서에 '사유기재'란을 아예 없앴다. 그러자 2023년 3월 33%에 불과했던 연차휴가 사용률이 7월에는 73%로 뛰었다. 연말까지는 충분히 100%를 소진할 것으로 예상된다. 자유로운 휴가사용 분위기에 더해 반차, 반반차 제도를 도입해 직원들이 시간단위로 휴가를 사용할 수 있도록 휴식권 보장에도 신경 썼다.





🥊 근무혁신을 부탁해

업무성과 UP! 바꿔바꿔~

인력의 비효율화를 막기 위해 업무공정을 자동화하는 설비를 도입했다. '일하는 방식을 사소한 것부터 바꿔보자'는 취지 아래 회의실에 75인치 전자칠판을 설치했다. 모니터가 커지자 회의 및 교육의 집중도가 높아지면서 직원들에게 중요사항 및 교육내용을 쉽게 전달할 수 있게 됐고, 업 무성과에도 긍정적인 영향을 미쳤다.

안전한 근무화경으로 건강한 일터 만들기

일하는 방식이 바뀌면 일하는 문화도 바뀐다. 회사는 '안전한 일터'를 만들기 위해 공장의 조명을 LED 조명으로 교체하여 사고를 예방하는 근무환경으로 만들었다. 생산직 직원 중 특수건강검진 대상자를 늘리는가 하면, 안전사고 위험이 큰 지게차 교육에도 힘을 쏟고 있다.

워라밸 지켜주는 든든한 회사

㈜캐로스컴퍼니는 직원들의 워라밸과 건강을 열심히 챙긴다. 사내 동호회를 하는 직원에게는 건 강증진활동비 명목으로 매월 2만 원을 지원하고, 리프레시 휴가는 3년마다 2일의 유급휴가(포상 금 30만 원)를, 장기근속 휴가는 5년마다 3일의 유급휴가(포상금 50만 원)를 지급한다. 기술자 격수당도 있는데, 기능사 3만 원부터 기술사 30만 원까지 지원한다.



근무혁신 토크박스



"근무혁신의 첫 걸음은 인식 개선과 발상의 전환입니다"

- 염승섭_㈜캐로스컴퍼니 대표이사

"중소기업의 경쟁력은 '일하기 좋은 회사'를 만드는 것입니다. 일하기 좋은 회사가 되면 고용도 안정적으로 유지되고 고숙련자를 양성하기도 쉽죠. ㈜캐로스컴퍼니는 육아로 인해 출근시간 조정이 필요한 사원에게 시차출근제를 시행했는데, 이를 계기로 유연근무제에 대한 인식이 개선되면서 근무혁신 제도가 빠르게 정착되었습니다. 비효율적인 근무시간을 단축시킨 것만으로도 유연근무제 적용을 확대하는 중요한 계기가 되었죠. 앞으로도 사무직 직원뿐 아니라 생산직 직원에게도 오전 10시 출근, 오후 4시 퇴근이 가능한 유연근무제 도입을 시도할 계획입니다."

결혼하고도 일을 계속 다닐 수 있을 것 같아요

- 영업지원팀 B 주임

"처음엔 '유연근무제'라는 단어가 낯설었어요. 그런데 출근시간이 오전 8시 30분에서 오전 9시 출근으로 30분 늦춰지니까 한결 여유가 생겼어요. 육아를 하게 되면 시차출퇴근제로 출퇴근시간을 조정할 수 있다고 하니까 마음이 놓여요. 앞으로 더 다양한 유연근무제를 도입한다고 하니까 결혼하고도 계속 일할 수 있을 것 같아요."

불필요한 업무통화 줄였더니 퇴근이 빨라졌죠

- 경영기획본부 H 사원

"예전에는 '집중근무시간'이라는 개념이 없었기 때문에 버려지는 시간이 적지 않았죠. 그런데 제도가 시행된 이후로는 불필요하게 보내는 시간들이 없어져서 업무에 더 집중할 수 있게 됐어요. 연장근무하지 않아도 되니까 정시퇴근 할 수 있게 됐고 덕분에 운동도 하고 있어요."





㈜키즈스콜레

☆ 업 종

교육출판업

□ 주요사업

'키즈스콜레', '오늘책', '꿈꾸는 달팽이'

営 설립연도

2022년

& 대표자

서명지

₩ 근 로 자 40명

♡ 소 재 지

서울시 서초구 방배천로 91 구산다워 9층

Laborald to

Hello

kids' SCHO

'공유'가 '만족'이 되는 조직문화. 직원들 행복은 두 배가 됩니다

㈜키즈스콜레는 유아 및 아동전집 및 단행본을 출판하는 교육회사로 '키즈스콜레'. '오늘책' '꿈꾸는 달팽이' 등의 브랜드를 운영 중이다. ㈜대교에서 프리미엄 전집 브랜드인 키즈스콜레 사업을 인수하여 2022년 12월 ㈜키즈스콜레를 설립했다. ㈜키즈스콜레는 두 회사가 하나로 합쳐지는 과정에서 취업규칙을 새롭게 정비해야 할 필요성이 생겨 복리후생 제도 등을 손질했다. 현재는 출퇴근이 자유로운 유연근무와 '하계휴가' 제도를 시행하고 있으며, 매 3년 근속 시마다 2주의 유급휴가를 제공하는 '키콜 방학'이라는 제도를 성공적으로 안착시켰다.



🔊 근무혁신 현황

유연근무제	시차출퇴근제, 재택근무제, 선택적 근로시간제
초과근로	DIY(Do lt Yourself) 출근제, 집중근무시간제
연차휴가	하계 5일 유급휴가, 키콜방학(3년 근속 시 2주 유급휴가)
일하는 방식	임직원 '액티비티 데이' 개최
일하는 문화	직급제 폐지, 수평적 근무문화 확립



* 직원들을 위한 특화교육 '액티비티 데이'

(㈜키즈스콜레는 직원들이 함께 근무혁신 문화를 만들어가는 기업이다. 이를 위해 직원들을 대상으로 '특화교육'을 하고, 구성원들의 추가 요청사항들을 반영한 '키즈스콜레액티비티' 제도를 만들었다. 부서별 소통이 적은 특성을 고려해 구성원들의 원활한 소통을 지원하는 이 제도는 전체 임직원이 참여하는 특별한 행사다.

무작위로 5~6명의 조를 선발, 조원들이 활동계획을 세우고 '액티비티 데이(Activity Day)'를 연 2회 자유롭게 친목활동을 한다. 회사는 1인당 활동비 5만 원을 지급하고, 액티비티 데이 당일 낮 12시 이후부터는 회사 밖의 활동을 독려하고 있다. 액티비티 데이를 통해 구성원들은 공방체험, 향수 만들기 등 다양한 활동으로 동료들과 소통하는 시간을 만들었다.

직원들이 자유롭게 출퇴근하는 'DIY(Do It Yourself) 출근제도'는 신규 입사자들이 가장 선호하는 제도다. 출근시간에는 지각의 압박을 느끼고, 퇴근시간에는 눈치 보느라 업무스케줄을 유연하게 관리하지 못했던 직원들이 집중 근로시간을 정해 출퇴근 시간을 자유롭게 조율하는 제도이다. 집중근무시간인 오전 11시에서 오후 4시 사이를 제외하고 출퇴근 시간을 자유롭게 풀자 업무집중도가 오르고 일의 능률도 향상되었다.

* 매년 7~8월 5일 간의 유급휴가 제공

새로운 시도를 하기까지 시행착오가 없었던 건 아니다. 자율출퇴근제를 시행한 초기에는 구성원들이 오전 9시~오후 6시 근무에 익숙해진 터라 기존 출퇴근 시간을 유지하려는 경향이 있었다. 하지만 한 두 명씩 제도에 적응하면서 눈치 보지 않고 자신의 스케줄을 관리하는 직원들이 늘기 시작했다. 자율출퇴근제 안착을 위해 임원 및 관리자가 솔선수범해서 참여하기도 했다. ㈜키즈스콜레의 근무혁신은 여기에서 멈추지 않고 계속되고 있다. 연차와는 별개로 매년 7~8월에는 5일 간의 유급휴가를 지원하고 매 3년 근속 시마다 2주간의 유급휴가를 제공하는 '키콜 방학'도 있다.



* 직급제 폐지로 수명적 근무문화 확립

(㈜키즈스콜레의 이러한 근무혁신의 배경에는 회의에서 업무, 회식에 이르기까지 일하는 방식과 문화의 혁신이 자리잡고 있다. 직급제를 폐지하고 사내 수평적 문화를 추구하고 있는 회사는 모바일 그룹웨어를 통해 직원들이 외부에서도 업무가 가능하도록 지원하고 있다. 직원 간의 업무 및 휴가스케줄을 공유하는 것 또한 근무혁신의 성공요인이다. 일례로 하계휴가의 경우 모든 구성원이 일정 기간 내에 개별 휴가를 사용하도록 해 업무의 혼선을 최소화하는데, 이때 전체 구성원의 휴가일정을 온라인으로도 공유한다. 직원들이 다른 직원들의 스케줄을 확인하면서 업무공백을 메울 수 있기에 전 직원이 누락 없이 휴가를 사용할 수 있다.

㈜키즈스콜레는 전 직원이 이 같은 근무혁신에 참여하도록 독려하기 위해 매월 전체 회의를 통해 우수사례를 공유하며 자연스럽게 근무혁신에 동참하는 분위기를 조성한다. 이런 노력은 업무성과에도 긍정적인 영향을 미치고 있다. ㈜키즈스콜레는 근무혁신 실행이후 퇴사율이 2022년 대비 11.1%가 감소한 것으로 나타났다.

근무혁신 인센티브제 시행 관련 초과근로시간 합계 비교

시행전 1월~3월 43 시간 >> 시행후 5월~7월 8 시간





○ 근무혁신을 부탁해

장기 근속직원에게 방학을 허하라!

㈜키즈스콜레는 다른 회사에 없는 휴가제도가 있다. 기존 연차와는 별개로 매년 7~8월에 5일 간 의 유급휴가를 지원하는 하계휴가제도다. 매 3년 근속 시마다 2주간의 유급휴가를 제공하는 '키 콜방학'도 있다. 이 제도는 직원들의 퇴사율을 낮추면서 충분한 재충전의 기회를 주는 선순환 효 과가 있다.

연차사용, 더이상 눈치보지 마세요!

㈜키즈스콜레는 직원들이 연차를 자유롭게 쓸 수 있는 조직문화를 장려하고 있다. 사내 연차 관련 설문에서 응답자의 약 87%가 "연차 활용 시 눈치를 보거나 업무상 불이익을 받지 않는 다"라고 답변했고 실제로 2023년 연차 소진율은 90% 이상으로 자유롭게 활용하고 있다.



근무혁신 토크박스



"업무회의가 아닌 임직원들의 축제입니다"

- 서명지 ㈜키즈스콜레 대표이사

아무리 좋은 제도라도 참여를 끌어내는 건 또 다른 문제입니다. 정색하고 근무혁신을 논의하는 회의가 되면 분위기가 경직돼 자발적 참여를 만들어내기 어렵죠. ㈜키즈스콜레는 이런 문제를 예측하고 축제 형식으로 근무혁신 참여의 장을 만들었습니다. 매월 회사 임직원 전체 미팅이 열리는 날 직원들은 회사의 주인이 됩니다. 회사 실적이나 부서별 안내사항 등을 공유하는 전체 미팅은 이제 전 직원이 자유롭게 소통하고 근무혁신을 위한 더 나은 제안을 하는 자리로 발전되었습니다. 생일인 직원과 신규 입사자를 위해 상품권을 지급하는 등의 축하 시간도 있죠. 그래서 우리 회사는 회의하는 날이 축제 날입니다. (웃음)

출퇴근길 마음이 가벼워져요

- 제품개발팀 H 팀장

"DIY 출퇴근제 시행이 이렇게까지 좋을지 미처 몰랐네요. 똑같이 9시에 출근하더라도 쫓기는 기분이 들지 않으니 마음은 100배 편안합니다. 회사와 직원이 서로 믿고 스스로 출퇴근 시간을 조율하며 업무를 처리할 수 있어서 업무효율도 높고 근무 만족도도 높습니다. 이렇게 좋은 제도가 더욱 많이 알려져서 다른 회사들도 도입하면 좋겠습니다."

아주 특별한 5일의 유급휴가

- 조직운영팀 K 팀원

"뜨거워지는 여름이 가까워지면 행복한 고민을 하게 됩니다. 바로 하계휴가 덕분인데요. 누구나 가는 휴가라고 하겠지만, 우리 회사는 좀 더 특별해요. 개인 연차와는 별개로 5일의 추가유급휴가가 주어지거든요. 그래서 이번 여름은 늘 꿈꾸었던 결혼 10주년을 기념하여 이탈리아 여행을 다녀왔답니다. 가족들과 함께 보낸 행복한 시간, 좋은 추억들 덕분에 재충전도 잘되었고 출근해서도 에너지를 가득 불어넣을 수 있었어요."



과감하고 파격적인 근무혁신. 스타트업 최고의 경쟁력입니다

㈜팀엘리시움은 전문 의료소프트웨어를 개발하는 스타트업이다. 3D 센서를 중심 으로 근골격계 질환의 진단과 치료, 관리에 활용되는 다양한 솔루션을 개발해 150여 곳 이상의 의료기관 및 피트니스센터, 건설현장 등에서 사용되고 있다. 다양한 유연근무제 도입을 비롯해 일하는 방식과 문화를 개선하는 근무혁신을 꾸준히 실천하고 있는 ㈜팀엘리시움은 이직이 잦은 스타트업들 사이에서 보기 드물게 평균 근속연수 3년을 넘겼고. 최근 3년 사이 퇴사율이 13명에서 1명으로 감소하는 등 근무혁신의 효과를 톡톡히 보고 있다.



🔊 근무혁신 현황

유연근무제	시차출퇴근제, 재택근무제, 원격근무제, 전환형 시간선택제
초과근로	업무프로세스 개선, 정시퇴근관리체계 도입 , PC OFF
연차휴가	연차촉진제, 장기휴가제도
일하는 방식	스마트팩토리 협업 툴 구축, 회의 및 보고방식 변화
일하는 문화	의사소통 강화, 공동목표 설정, 사내 교육 및 발전 지원



* '경영은 처음이라~' 스타트업 지침이 된 근무혁신

(취팀엘리시움은 중학교 동창이었던 친구들이 각각 한의사와 개발자로 성장한 뒤 의기 투합해 설립한 기업이다. 젊은 감각과 고도의 기술력은 기본, 오랜 인연으로 다져진 신뢰와 유대감을 바탕으로 설립 초기부터 최고의 일터를 만들고자 노력했다. 이를 위해 근무혁신 인센티브제에 적극적으로 참여해 기업과 근로자가 함께 워라밸을 지키며 업무효율도 높이는 다양한 제도들을 중심으로 근무환경을 개선해 나갔다.

근로자들의 호응이 가장 좋았던 부분은 근무시간의 자율성을 최대한으로 부여한 것이다. 근로자의 하루가 근무시간을 중심으로 돌아가는 것이 아닌, 근로자의 생활과 취향에 맞춰 근무시간을 조정할 수 있도록 했다. 그중 하나가 반반차제도다. 자녀의 어린이집 등교, 은행 업무 같은 길지 않은 용무에 활용할 수 있는 제도로, 기존에는 반차나 연차를 사용해야 해결 할 수 있었던 용무를 연차 낭비 없이 효율적으로 처리할 수 있게 되었다.

유연근무제도 적극적으로 운영했다. 시차출퇴근제와 재택근무제, 전환형시간선택제 등을 근무혁신 이전부터 활용 중이었지만, 명확한 지침이나 절차는 없었다. 이에 '재택근무운영지침'을 제작하여 제도 신청과 승인 절차, 업무일지 작성 등 재택근무 시 지켜야 할의무사항들을 정리해 문서화 했다. 현재 장거리 출퇴근을 하는 근로자와 육아기 근로자등이 유연근무제를 활용하고 있다.

근무혁신 인센티브제 시행 관련 연차휴가 사용현황

'22.12월 말기준 90% >>> '23.7월 말기준 100%

* 업무효율성은 높이고 초과근로는 줄이기

(㈜팀엘리시움은 연구개발 중심의 회사에서 흔히 발생하는 초과근로 문제를 해소하기 위해 정시퇴근 문화를 조성했다. 퇴근 시간 5분 전 사내 메신저를 통해 퇴근 안내 알림이 전 송되고, 6시 정각이 되면 모든 PC가 종료되는 PC OFF 제도를 실시하고 있다. 기존에는 야근을 당연시 하던 분위기가 서서히 바뀌며 지금은 근로자 스스로 업무속도와 일정을 조정해 정시퇴근을 지키고 있다. 업무효율을 높이면 굳이 야근을 하지 않아도 이전과 다름없는 성과를 충분히 도출할 수 있다. 이 같은 긍정적인 경험이 쌓여가면서 ㈜팀엘리시움은 야근 없는 스타트업이 될 수 있었다.

근무혁신 인센티브제 시행 관련 초과근로시간 합계 비교

시행전 1월~3월 용우시간 >>> 시행후 5월~7월 이시간

* 스케줄러 프로그램 자체 개발해 비대면 근무환경 구축

(취팀엘리시움은 IT 스타트업답게 슬랙(Slack), 노션(Notion), 피그마(Figma) 등 클라우드 기반의 다양한 협업 툴을 활용해 왔다. 여기에 더불어, 기업 환경에 맞는 스케줄러 프로그램을 자체 개발했다. 팀원의 휴가 및 업무일정을 공유하는 프로그램으로, 이 스케줄러를 통해 협업 일정을 미리 조율하고 휴일을 배려하는 바람직한 문화가 자리를 잡았다. 또 ERP(Enterprise Resource Planning, 전사적자원관리) 프로그램을 도입해 결재 및 보고 과정을 비대면 방식으로 통합했다.

프로그램 활용에 익숙한 기업이기에 비대면 근무환경에 빠르게 적응할 수 있었고, 불 필요한 대면 단계를 줄이니 오히려 업무에 집중할 수 있는 효율적인 소통이 활성화 되었 다. 이런 노력은 퇴사율 감소라는 큰 성과로 돌아오고 있다. 2021년 13명에 달하던 퇴사 자가 2023년에는 1명으로 줄며 인재 확보에도 청신호가 켜졌다. ㈜팀엘리시움은 앞으로 도 근로자 개인의 업무 스타일에 최적화된 근무환경을 지원하며 지속가능한 성장의 기틀 을 다져갈 계획이다.





근무혁신을 부탁해

근무혁신 계기로 늘어난 토론과 소통의 시간

㈜팀엘리시움에는 근로자의 의견을 청취하는 채널이 따로 없었지만, 근무혁신 인센티브제에 참 여하면서 활발한 소통의 물꼬가 트였다. 새로운 제도 도입에 앞서 근로자의 다양한 의견 수렴을 기본으로 했고, 이는 근로자의 참여도와 신뢰도를 높이는 결과를 낳았다. 현재도 정기적인 회의 와 팀 미팅을 통해, 또는 점심식사 후 커피 타임 등에서도 근무혁신에 관한 자유로운 의견 제안이 이루어지고 있다.

확실한 재충전을 위한 넉넉한 휴가

㈜팀엘리시움은 법정 연차 15일보다 많은 20일의 연차휴가를 지급하고 있다. 신규 입사자 역시 근무 12개월 차에 20개의 연차를 부여한다. 또한 눈치 보지 않는 휴가 사용은 기본, 2주 이상의 장기 휴가를 장려하며 미사용 연차는 개인 메시지와 사내 공지를 통해 해당 근로자에게 리마인 드 시키는 연차사용촉진 캠페인도 시행 중이다.



근무혁신 토크박스



"멈추지 않는 근무혁신으로 낙원 같은 회사를 만들겠습니다"

- 김원진_㈜팀엘리시움 대표이사

'엘리시움(Elysium)'의 의미는 '낙원'입니다. 그 이름처럼 임직원 모두가 즐겁게 일할 수 있는 회사를 꿈꾸며 시작했고, 지금도 여전히 근로자의 행복을 최우선에 두고 있습니다. 우리 같은 소규모 스타트업은 중견기업, 대기업들과의 경쟁에서 불리할 수밖에 없어요. 이때 내세울 수 있는 훌륭한 무기가 바로, 근무혁신을 실천하는 선진적인 기업문화라고 생각합니다. 유연한 근무환경은 유연한 사고와 창의력 향상으로 이어진다고 믿고 있습니다. 앞으로도 중견기업 이상의 회사에서도 쉽게 적용하기 어려운 파격적인 근무혁신을 지속하려고 합니다. 젊은 기업에 걸맞은 새로운 기업문화를 구축해 나가고 싶습니다.

좋은 회사 덕분에 행복한 워킹맘이 됐어요

- 인허가 K 사원

"난임으로 힘들어하다가 시험관 시술을 통해 어렵게 아이를 만났어요. 주변에 맞벌이하는 경험자들 보면 휴가 내는 게 눈치 보여서 퇴사하고 시작하던데, 저는 일하면서도 편하게 병원에다닐 수 있었죠. 전환형 시간선택제를 활용해 주 4일 근무했고, 결재 절차 없이 휴가를 쓸 수 있도록 회사에서 배려해 줬거든요. 임신에 성공한 뒤에도 위험한 상황이 많았지만, 재택근무제로 전환해 집에서 안전하게 지내면서 아이를 지킬 수 있었어요. 지금도 주 4일제 근무하면서 육아와 일을 즐겁게 병행하고 있답니다."

취향과 상황에 따라 맞춤형 근무환경 만들어요

- 개발팀 K 사원

"일주일 중에 화요일과 목요일, 주 16시간씩 재택근무를 하고 있습니다. 개발자라 원래부터 혼자 일하는 게 익숙해서 2년째 이 근무형태를 유지하고 있어요. 재택근무를 하고 나서는 가족과 보내는 시간이 많이 늘었습니다. 본가가 전라도에 있어서 거리가 멀다 보니 예전에는 가족행사에도 자주 참여하기가 어려웠거든요. 지금은 굳이 사무실로 출근하지 않아도 돼서 남는 시간 대부분을 가족과 함께 보내고 있어요. 협업이 필요하면 화상회의를 하면 되니까 업무진행하는 데도 문제가 없죠."



'일'과 '쉼'의 확실한 선택과 집중! 근무혁신의 기본입니다

피에스케이홈딩스는 30여 년간 축적된 기술력을 바탕으로 반도체 제조공정인 플라즈 Dry Strip(감광액 제거기) 분야에서 세계 시장 점유율 1위를 유지하고 있는 글로벌 선두기업이다. 전자 출퇴근 시스템을 통한 세심한 근태관리를 바탕으로 일과 생활의 경계를 명확히 구분하고 있는 피에스케이홀딩스는 초과근로 시간에 비례한 대체 휴가를 부여하고, 초과사유를 분석해 업무 재분배에 활용한다. 다양한 유연근무제를 순차적으로 도입하며 시간과 공간의 제약을 없앤 근무환경을 제공하는 등 개인의 업무 스타일을 최대한 존중하고 있다.



근무혁신 현황

유연근무제	시차출퇴근제, 재택근무제, 선택적 근로시간제
초과근로	초과근로 모니터링 실시
연차휴가	연차촉진제, 장기근속자 리프레시 휴가 지원
일하는 방식	업무집중시간, 비대면 근무환경 및 학습환경 구축 등
일하는 문화	주 1회 패밀리데이(조기퇴근제도) 운영, 가족캠핑 등



* 업무시간과 휴식시간, 확실히 구분하기

피에스케이홀딩스 근무혁신의 핵심은 '선택과 집중'이다. 업무시간에는 업무에 집중하고, 휴식시간에는 휴식에만 집중해 일과 생활의 균형이 절묘하게 맞아떨어지는 삶. 하지만 그런 삶을 실천하기란 말처럼 쉽지만은 않기에 대대적인 근무혁신에 돌입했다. 우선 매일 오전 10시부터 11시 50분까지를 '업무집중시간'으로 지정했다. 지정된 시간만큼은 사적인통화 및 인터넷 서핑, 불필요한 이동 등을 금지하고 오직 업무에만 집중해야 한다.

반면 업무시간이 끝나면 가족이나 개인의 생활에 집중하는 환경을 만들었다. 평소 정시퇴근을 독려하는 것은 기본, 매주 수요일을 '패밀리 데이'로 지정해 전사적으로 30분 단축근무를 시행하고 있다. 퇴근시간 15분 전부터 사내방송과 PC의 팝업 공지를 통해 조기퇴근을독려한다. 근로자들은 패밀리 데이의 30분 단축근무를 고려해 스스로 업무일정을 조정하기시작했다. 이런 분위기는 자연스러운 초과근로 감소와 가족친화적 문화가 조성되는 긍정적효과로 이어지고 있다.

* 전자 출퇴근시스템 통한 꼼꼼한 근태 모니터링

업무특성상 초과근로를 완벽히 막기 어려운 경우를 대비해 부득이하게 초과근로가 발생하면 대체휴가를 부여한다. 특별한 기준 없이 그때그때 부서 상황에 따라 부여하던 대체휴가는 2019년, 근태관리 시스템 도입 후부터 명확한 체계를 갖추게 되었다. 전자 출퇴근시스템을 활용해 모든 근로자의 근태현황이 통합관리 되니, 초과근로 시간에 비례한 정확한 대체휴가일수를 산출해 부여할 수 있게 되었다.

또 근태관리 시스템에 기록되는 초과근무 사유는 추후 업무 재분배 시 근거 자료로도 사용된다. 초과근무 사유를 분석해 업무량을 조정함으로써 초과근로 발생 가능성을 낮추는 것이다. 더불어 근태관리 시스템을 통해 휴가 및 유연근무제, 외근 등의 근로자 상태를 간편히 파악할 수 있어 업무협조를 하는 데도 효율성이 높아졌다는 평이다.

유연근무 활용현황 2023년 12월 기준

선택적 근로시간제 🔐 재택근무제 🕘 시차출퇴근제

* 나눠 쓰고 붙여 쓰고~ 유연한 연차휴가 사용

근태관리 시스템 도입과 함께 연차사용촉진 제도도 시행했다. 연차휴가 활용을 활성화하기 위해 다양한 시도에 나섰는데, 기존의 연차제도를 확대해 2시간, 4시간, 6시간 등근로자가 원하는 시간에 맞게 연차를 나눠서 사용할 수 있게 했다. 또 하계휴가 기간, 징검다리 연휴 등에 맞춰 연차휴가 소진 집중기간을 설정해 적극적으로 연차사용을 권장하고 있다. 관행에 따라 연차휴가를 자유롭게 사용하지 못하는 인식을 개선하기 위한 방책은 첫째도 독려, 둘째도 독려다. 연차휴가사용 계획을 사내 인트라넷에 등록해 놓으면 해당 주간에 맞춰 PC 접속 시 팝업 공지가 실행된다. 근로자에게 본인이 계획했던 휴가 일정을 리마인드 시킬 뿐 아니라 관리자들 또한 적극적인 휴가를 장려한다. 덕분에 언제든 눈치 보지 않고 자유롭게 쉴 수 있는 분위기가 정착될 수 있었다.

* 순차적 유연근무제 시행으로 개인별 업무리듬 최적화

2023년 기준 피에스케이홀딩스 근로자의 약 30%가 유연근무제를 활용하고 있다. 2019년부터 순차적으로 도입한 선택적 근로시간제, 재택 및 원격근무제, 시차출퇴근제는 근로자 개인의 이상적인 업무리듬을 찾는 훌륭한 도구로서 안정적으로 운영되고 있다. 피에스케이홀딩스는 유연근무제 확대를 위해 비대면 근무환경도 구축했다. 모든 근로자에게 노트북을 지급하고, 웹하드 활용을 확대해 정보 보고의 문화에서 정보 공유의 문화로 개선했다. 또한 기존의 프로그램들보다 안정성이 강화된 신규 화상회의 프로그램, 리모트 미팅(Remote Meting)을 도입해 비대면 근무 중 협업의 불편함을 최소화하기 위해 노력했다. 불필요하게 길어지는 회의는 업무 지연과 초과근로의 원인 중 하나이기에 한 번의 회의는 1시간 내 끝내는 '1회의 1시간 캠페인'도 진행한다. 회의용 PC가 작동되면 정각에 맞춰 자동으로 팝업이 실행되며 시간을 알려준다. 업무시간과 휴식시간을 명확히 분리하여 일과 생활의 균형을 실천하며 이상적인 워라밸을 만들어가고 있는 피에스케이홀딩스의 근무혁신 노력은 앞으로도 계속될 것이다.





근무혁신을 부탁해

기업과 근로자 사이의 메신저, 근로자대표

근무혁신에서 가장 중요한 것은 근로자의 의견이다. 피에스케이홀딩스는 근로자대표를 통해 실 제 근로자들의 생생한 목소리를 들을 수 있었다. 근로자대표는 근로자들과의 대면 소통은 물론 오픈 카톡방을 활용한 다양한 방식으로 의견을 취합해 공유했다. 이 정보를 기반으로 근로자들이 느끼는 애로사항들을 정확히 파악하고 조치하며 근무혁신의 만족도를 높일 수 있었다.

소소한 이벤트로 완성되는 가족 같은 조직문화

유연한 조직문화를 위해 근로자참여형, 가족친화형의 다양한 이벤트를 개최하고 있다. 근로자와 그 가족들까지 함께하는 행복캠핑이 대표적이며 플리마켓, 사진공모전 등 모두가 참여할 수 있는 흥미로운 행사들이 주기적으로 열린다.

회사에서 부당한 일을 당했다면? 익명신고 채널에 알려주세요

사내 비윤리 행위 근절을 위해 신고 채널을 운영 중이다. 내부 및 협력사 근로자의 갑질, 직장 내 괴롭힘, 성희롱 등 부당행위를 신고할 수 있는 센터를 개설해 제보를 받고 있으며 매년 인트라넷 을 통한 온라인 설문조사를 실시해 모니터링하고 있다. 모든 과정은 익명으로 진행되며 신고자 및 피해자의 철저한 신변 보호가 원칙이다.



근무혁신 토크박스



"근로자의 행복과 기업의 성과, 둘 다 놓치지 않겠습니다"

- 박경수_ 피에스케이홀딩스 대표이사

오래 일하는 것이 능사인 시대는 지난 지 오래입니다. 성과 중심의 기업문화에서 유연한 근무환경은 필수죠. 피에스케이홀딩스는 두 마리 토끼를 모두 잡고 싶습니다. 하나는 '근로자의 만족도'이고, 하나는 '기업의 성과'죠. 이 두 가지를 동시에 향상시키는 최선의 방법이 근무혁신이라고 생각합니다. 효율화된 업무방식으로 근무시간은 줄이고, 개인의 스타일에 맞는 최적의 근로환경을 제공해 근로자를 행복하게 만든다면, 그 결과는 기업의 성과로 되돌아온다고 믿습니다. 앞으로도 한계를 정해두지 않는 광범위한 근무혁신을 시도해 우리 기업에 꼭 맞는 최상의 근무환경을 만들어 나가겠습니다.

일상의 소중함을 찾아준 시차출퇴근제

- 운영관리파트 H Manager

"시차출퇴근제를 활용해서 4시 30분에 퇴근하고 있어요. 퇴근길 러시아워를 피해 귀가해 아이들과 함께 저녁준비를 하죠. 특별할 것 없이 평범한 이런 저녁이 너무나 소중하고 행복해요. 정시퇴근해서 교통체증을 뚫고 올 때는 갖기 힘든 시간이었으니까요. 언제나 근로자의 눈높이에 맞춘 경직되지 않고 유연한 문화가 우리 회사의 가장 큰 장점이라고 생각해요."

푹 쉴 수 있는 징검다리 연휴, 변화를 실감합니다

- 연구파트 M Engineer

"예전에는 내년 달력에 징검다리 휴일이 있으면 아쉬웠어요. 평소에도 바쁜 시기에는 휴가를 쓰기가 괜히 눈치 보였는데 징검다리 연휴 때는 말할 것도 없었죠. 그런데 요새는 오히려 징 검다리 휴일이 있으면 신나서 여행 계획을 짜곤 합니다. 연차를 아껴 쓰면서 길게 쉴 수 있는 좋은 기회니까요. 연차사용을 적극적으로 독려하는 회사 분위기 덕분에 가능해진 일이죠. 이 럴 때마다 근무혁신이 만든 변화를 실감하게 됩니다."





♥ 업 좀 전문, 과학 및 기술 서비스업

₫ 주요사업 로목 BIM 설계, 물량산출(QTO) 및 내역(BOQ) 분석 등

| 설립연도 2017년

☆ 대 표 자 김윤옥

₩ 근 로 자 29명

② 소 재 지 서울시 강남구 논현로75길 10(역삼동)

대기업 부럽지 않은 근무혁신으로 으뜸 기업으로 거듭나다

㈜한울씨앤비는 토목분야 BIM(Building Information Modeling, 건설 정보 모델)을 전문적으로 다루는 기업으로, 풍부한 실무경험을 바탕으로 4D 공정관리와 5D 기성관리 서비스를 제공해 왔다. 차별화된 기술력으로 국내 최초 BIM 기반 4D/5D 건설 통합 관리 플랫폼을 개발하고, 4차 산업혁명 시대 건설 분야 빅데이터와 인공지능을 통한 차세대 스마트 건설 서비스를 준비하고 있다. 기업의 성장세에 맞춰 근무혁신 인센티브제를 도입해 일·생활 균형의 고용환경을 구축했으며, 청년 일자리 창출을 위한 제도적 개선을 통해 대한민국 일자리창출 으뜸기업에 선정되기도 했다.



🔊 근무혁신 현황

유연근무제	시차출퇴근제, 재택근무제
초과근로	정시퇴근 관리체계, 근로시간 감축에 따른 보상
연차휴가	연차휴가사용촉진제 도입, 근로자휴가지원사업
일하는 방식	전자결재 및 전자회의록 작성 도입
일하는 문화	자기개발비 및 학자금 지급, 불필요한 회식문화 폐지



* MZ세대까지 아우른 초과근로 시간 '0' 달성

청년층 구직자들의 대기업 및 공기업 선호로 중소기업들은 인력난에 시달리고 있다. 실제 재직 중인 MZ세대들은 연봉과 같은 금전적인 부분도 중요하지만, 워라밸이 가능한 근무환경도 기업 선택에 영향을 미친다고 입을 모은다. 이러한 상황에서 '근무하기 좋은 회사'를 목표로 중소기업 채용시장에서 빛을 발하고 있는 기업이 있다. 바로 ㈜한울씨앤 비다.

(㈜한울씨앤비는 2017년 창립 이래 최근까지 근로자들이 희망하는 일·생활 균형이 가능한 근무환경이 제대로 구축돼 있지 않았다. 2021~2022년쯤부터 경영지원 부서가 구성되면서 조직문화 개선을 위한 기틀을 다지기 시작했고, 간담회를 통해 과중한 업무와 스트레스로 인해 퇴사를 생각하는 직원이 많다는 사실을 확인하게 되었다. 이에 2023년 근무혁신 인센티브제를 전격 도입하고 시행에 들어갔다.

가장 눈에 띈 변화는 초과근로를 근절해 초과근로시간 '제로'를 달성한 점이다. ㈜한 울씨앤비는 정규 퇴근시간인 오후 6시가 되기 30분 전부터 정시퇴근을 독려하는 퇴근알 림제를 실시했고, 팀별 초과근무 예상 인원에 대한 서포트를 실시하며 팀 네트워킹 활성 및 화합을 끌어냈다. 간담회와 회의를 통해 초과근무 근절방안을 모색한 결과, 직원들이 눈치 보지 않고 퇴근하는 문화를 만들어냈다.

* 유연근무제도 활성화로 업무 만족도 UP!

유연근무제 도입도 사내 분위기를 바꾸는 데 일조했다. ㈜한울씨앤비는 전 직원이 오전 8시부터 10시 사이에 자유롭게 출근할 수 있도록 시차출퇴근제를 시행했다. 활용인원은 약 51%로 러시아워를 피해 출퇴근하게 되면서 스트레스가 줄고 업무만족도는 상승하는 효과를 누리게 되었다. ㈜한울씨앤비는 시차출퇴근제 활용인원이 60% 이상이 될 수 있도록확대 시행할 계획이다. 또한, 격주 금요일마다 오후 3시에 퇴근하도록 제도를 정비해 월 6시간의 단축근무 효과를 얻기도 했다. 근로자의 필요에 따라 재택근무도 언제든 할 수 있다.

근무혁신 인센티브제 시행 관련 초과근로자 수 합계 비교

시행전 1월~3월 58 7시간 >> 시행후 5월~7월 이시간

(취한울씨앤비는 2023년 5월 인사위원회를 통해 연차휴가사용촉진제를 도입했다. 연차사용을 1회 최대 5일까지 사용할 수 있게 하여 직원들의 연차소진을 활성화했고, 휴가비 지원을 통해 연차휴가 사용을 장려했다. 이와 함께 3년 단위로 1개월 유급휴가를 부여하는 장기근속자 안식휴가제와 자동육아휴직제도 도입했다. 해당 장기근속자 3명이 7월까지 유급휴가를 전원 사용 완료했으며, 근로자휴가비 사용률도 70%에 달했다.

* 빠른 변화를 만들어 낸 원동력은 솔선수범

기업의 문화가 짧은 시간에 바뀌기는 쉽지 않다. 단순히 제도를 도입해 명문화하는 행위를 넘어 사내 관리자들의 역할이 따라줘야 근무혁신이 정착될 수 있다. ㈜한울씨앤 비는 팀장 이상급 관리자부터 정시퇴근에 앞장서는 등 솔선수범해서 근무혁신을 실천하고 있다. 불필요한 회식은 피하고 전체 회식은 상·하반기에 실시하고 있으며, 업무나 개인 사정이 있으면 불참해도 된다는 여지를 남겨 직원들의 부담을 줄였다.

무엇보다 근로자들의 호응을 가장 뜨겁게 받고 있는 것은 자기계발비 및 학자금 지급이다. 직원들 개개인이 자기계발을 할 수 있도록 적극적으로 권장하고 그에 따른 비용도 지원해 주는 것이다. 실제 직원 중에는 자기계발비로 1년간 영어회화 공부를 했고, 학자금 지원을 받아 대학원을 다니고 있는 인원도 6명 이상이다. 이러한 전폭적인 지원은 업무역량 강화로 이어지고 있으니, 회사로서도 훌륭한 투자인 셈이다.





· 근무혁신을 부탁해

요즘 시대에 대면 보고가 웬 말? 전자결재가 대세

구성원들이 회사 내에서 자유롭게 업무를 이행하기 위해서는 그에 맞는 제도가 갖춰져야 한다. ㈜하울씨앤비는 근무혁신과 함께 형식적인 회의를 지양하고 전자결재 및 전자회의록을 도입했 다. 퇴근 후 업무연락 자제를 위해 사내 메신저로만 업무연락을 하도록 바꿨고. 긴급히 연락이 필 요할 때는 팀장에게 사전 보고를 한 후에만 할 수 있도록 했다.

전 직원의 동기부여 끌어낸 근무환경 개선 캠페인

'전 직원의 정시퇴근'은 달콤한 단어지만, 현실적으로 쉽게 이룰 수 있는 일이 아니다. 업무가 많 거나 야근이 습관화된 직원에게는 오히려 일에 쫓기는 불안감을 조성할 수 있다. 그래서 마련한 것이 근무환경 개선 캠페인이다. 초과근무 10% 미만 달성 시 전 직원에게 월급여액의 100% 상 여 지급을 약속하며, 업무시간에 집중적으로 일하는 분위기를 유도한 것이다. 업무 중에 이어폰 사용을 허가하면서 업무몰입도를 향상시킨 건 덤이었다.



근무혁신 토크박스



"근무혁신 안착 비법이요? 직원들 눈높이에 맞추니까 되던데요!"

- 김윤옥 ㈜한울씨앤비 대표이사

사실 근무혁신 인센티브제에 참여하면서 '잘 될까?'하는 걱정이 있었는데, 임직원들이 열심히 따라주고 실천해 줘서 무리 없이 진행됐습니다. 성과는 바로 나타나더군요. 퇴사율이 지난해보다 두 배 이상 줄었어요. 덕분에 고용노동부에서 선정하는 일자리 창출 으뜸기업으로 뽑혔고 대내외적으로 기업이미지도 좋아졌어요. 직원의 눈높이에서 원하는 것들을 해결해 주니까 조직에 대한 신뢰가 그만큼 높아지는 것 같습니다. 앞으로도 여가지원비를 확대하고 외부업체를 통해 다양한 교육프로그램을 진행하면서 임직원의 워라밸을 지켜주고 업무능력을 향상시켜 나갈 예정입니다.

MZ세대도 만족하는 우리 회사

- 경영지원부 인사총무팀 P 사원

"잡플래닛에서 '토목계의 MZ회사'라고 기재되어 있던데, 입사해 보니 정말 맞더라고요. 실제로 입사해서 가장 좋았던 건 자기계발비 지원이었습니다. 업무역량을 키우는 데 도움이 될 것같아서 '배워볼까?' 싶다가도 비용부담 때문에 망설이곤 했는데, 회사에서 비용을 지원해 주니까 앞뒤 생각 안 하고 등록하게 되더라고요. 회사에서 필요로 하는 핵심인재가 될 수 있도록 열심히 공부하려고 합니다."

빵빵한 휴가와 휴가비로 워라밸 챙겨요

- 설계부 2팀 K 팀장

"연차를 한 번에 최대 5일까지 쓸 수 있어서 휴가계획 짤 때 평소 가보고 싶었던 곳으로 정할 수 있어서 좋습니다. 게다가 회사에서 휴가비까지 지원해 줍니다. 얼마 전 3년 단위로 1개월 유급휴가를 부여하는 장기근속자 안식휴가제로 멀리 여행을 다녀왔는데, 재충전이 확실히 돼서 그런지 업무에 더 집중하게 되고 회사에 대한 감사함으로 충성도도 더 높아지는 것 같습니다."



어제와 다른 일하는 문화의 혁신

조직이 성장하는 든든한 디딤돌 입니다



- *㈜그라비티네오싸이언
- * ㈜나인투랩스
- * ㈜다함아이비씨
- * ㈜대학내일
- * ㈜데일리펀딩
- * ㈜동네줌인
- * 디딤365㈜
- * 디엑스윅스㈜
- * 라미랩㈜
- * 라온구조안전기술㈜
- * ㈜레인아이
- * ㈜메이저스포츠산업
- * 미오소프트
- * ㈜볼드코퍼레이션

- * 빅웨이브로보틱스
- * ㈜수산이앤에스
- * ㈜스케치북
- * 시스템베이스㈜
- * ㈜아이디모드
- * ㈜아이템베이
- *㈜아이티엠건축사사무소 * 키노라이츠
- * 아토리서치
- * ㈜에이더
- * ㈜에이텐시스템
- * ㈜에코플래그
- * 엑셀로㈜
- *㈜엑스넬스코리아
- * 엠아이큐브솔루션㈜

- * ㈜우경정보기술
- *㈜워터아이즈
- * ㈜웹젠레드코어
- *㈜이지지오
- * ㈜이지태스크
- *GC녹십자
- *㈜ 대웅로직스
- * ㈜데이슨
- * 텔레픽스㈜
- *(쥐)플라스바이오
- * ㈜피앤씨솔루션





업 종 도매 및 소매업

표 기타무라 요시노리

근로자 수 191명

소 재 지 서울 마포구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

조 정시퇴근 활성화

PC-OFF 시스템 도입, 연장근로 주단위 모니터링으로 정시퇴근 문화 조성 및 연장근무 사전승인제 도입으로 초과근로 감축 노력

『 유연근무제

시차출퇴근제를 3개 타입으로 운영하여 근로자 만족도 제고, 일부 재택근무제 채택(원거리 근무자)

****** 연차휴가 사용 촉진

징검다리 연휴기간 연차활용 촉진, 생일자 유급 반일휴가, 연차휴가 활용 부진 부서 주단위 관리

『 일하는 방식

집중업무시간으로 업무몰입도 높이고 협업 툴 활용으로 불필요한 회의 및 보고 절차 간소화

[일하는 문화

매월 넷째 주 금요일 클린데이 시행으로 근무환경 정돈 및 조기퇴근 실시, 사내 카페테리아 조성, 관리자 리더십 교육 및 종업원 스트레스 감소 교육



근무혁신 인센티브제 <mark>주요 성과</mark>

- ♥ 연장근로 주단위 모니터링 등으로 정시퇴근 문화 정착
- ♥ 근무혁신 이행 전과 후 연차휴가 활용률 증가
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 91.2%, ('23.7월) 103.6%



㈜나인투랩스

업 종 기술서비스업

대 표 박불이세

근로자 수 11명

소 재 지 서울 마포구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

가족사랑의 날 운영(매주 금요일 PC-OFF제 시행), 정시퇴근 및 유연한 근무환경 조성

다 유연근무제

재택근무 종합컨설팅 참여(재택근무 컨설팅 TF팀 운영), 시차출퇴근제 활용, 재택근무 도입을 위한 임직원 설문조사 및 보고 체계 프로세스 개편

****** 연차휴가 사용 촉진

임직원의 자격증 취득을 위한 공가휴가 부여

ご 일하는 방식

비대면 협업 툴 활용, 회의문화 개선(비대면 회의, 회의시간대 오전으로 조정, 협업 툴 효율화 등)

🗂 일하는 문화

회식문화 개선, 자격증 취득 지원을 통해 구성원 직무능력 향상, 근로자 고충센터(노무사 3인) 운영



근무혁신 인센티브제 <mark>주요 성</mark>과

- ♥ 근로자 상담제도 도입으로 종업원 만족도 제고
- ♥ 근무혁신 이후 연차휴가 사용률 증가
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 64.1%, ('23.7월) 91.2%



㈜다함아이비씨

업 종 기술서비스업

대 표 이규영

근로자 수 15명

소 재 지 경기 화성시





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

Ճ시퇴근 활성화

업무일정 계획표 작성을 통한 업무집중도 및 효율성 증대, 프로젝트 동시 진행으로 초과근로 감축

다 유연근무제

시차출퇴근제의 안정적 도입을 위한 제도 정비, 유연근무제 운영을 통한 근로자 워라밸 강화

『¥ 연차휴가 사용 촉진

샌드위치 연휴 연차활용 촉진 및 해외여행 등 장기간 연차사용 장려, 연차사용 분위기 조성

L 일하는 방식

그룹웨어 메신저 활용, 회의 간소화 및 팀비 지급을 통해 외부 미팅 활성화, 직원들의 일·생활 균형을 위해 퇴근 후 불필요한 연락 자제

『 일하는 문화

신규 프로젝트 진행 전 내용·방향성에 대한 팀원 의견수렴, 수직적 조직문화로 직원 간 소통 증대



근무혁신 인센티브제 주요 성과

- ♥ 근무혁신 이후 초과근로자 비율 감소
- ♥ 연차휴가 사용 촉진으로 연차휴가 사용률 증가
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 85.9%, ('23.7월) 91.9%

대학내일 ㈜대학내일

업 종 정보서비스업

대 표 김영훈

근로자 수 372명

소 재 지 서울 마포구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

조과근로 감축

초과근무 사전승인제, 부분 선택적 근로시간제 규정 개정, 초과근로 발생 시 보상휴가 부여

1 유연근무제

코로나19 이후에도 유연근무 지속적으로 시행, 원격근무제 시스템 도입

『¥ 연차휴가 사용 촉진

특별휴가제 운영(안식월 등), 연차휴가 활성화 위해 30분 단위 휴가제 운영, 연차사용 촉진제 운영

발 일하는 방식

회의개선 캠페인, 집중근로실 운영, 구성원 생활안내 가이드 '도화동 라이프' 오픈, 공용좌석제 활용

☑ 일하는 문화

직원 자치기구 '내일평의회' 주도 사내문화 개선 캠페인 실시, 소통문화 활성화, 타 팀 간 원활한 교류와 융화 위해 사내 동호회 지원, 사내 도서관 운영



근무혁신 인센티브제 <mark>주요 성과</mark>

- ✓ 근무혁신 이전과 이후 연차휴가 사용률 약 3%p 상승
- ♥ 원격근무제 도입으로 유연근로제 활용률 88% 도달
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 83.9%, ('23.7월) 87.1%

○ Dailyfunding ㈜데일리펀딩

업 종 도매 및 소매업

대 표 이민우

근로자 수 36명

소 재 지 서울 강남구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

우리 회사 일문화 체인지교육, 정시퇴근을 위한 원티드 스페이스 툴 및 정시퇴근 독려 어플 알림

다 유연근무제

업무효율 향상을 위해 주 4회 자율 재택근무제 운영, 1분 단위 시차출퇴근제 실시

『¥ 연차휴가 사용 촉진

연차촉진제도 및 반차제도 운영, 장기근속자 포상휴가 제공을 통해 구성원의 조직몰입도 향상

L 일하는 방식

메타버스 협업 툴 화상회의 플랫폼 운영, 보고문화 개선, NCS 기업활용 컨설팅(직무컨설팅 진행 중)

『 일하는 문화

수평적 조직문화 구축, 타운홀 미팅, 신규입사자 메이트 활동을 통한 조직사회화 활동, 사내 교육 프로그램 지원(디그로쓰)



근무혁신 인센티브제 <mark>주요 성과</mark>

- ▼ 참여신청일 직전 3개월 대비 초과근로자 비율 9.8%p 감소
- ☑ 메타버스 툴 및 화상회의 플랫폼 활용 등 근무혁신을 위한 실질적 노력
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 83.3%, ('23.7월) 59.5%

로 주의 등 내중인 (주) 등 내중인

업 종 교육서비스업

대 표 김태진

근로자 수 8명

소 재 지 광주 북구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

조 정시퇴근 활성화

핀앳(근태관리 어플) 도입을 통한 근태관리, 보상휴가제 도입으로 초과근로 발생 시 휴가 부여

1 유연근무제

유연근무제 전 직원 활용 및 취업규칙 명시, 원격근무 및 재택근무 자율적 활용

『¥ 연차휴가 사용 촉진

반차 및 반반차 제도 취업규칙 개정, 연차 사용절차 간소화, 휴가 활성화를 통한 근로자 만족도 향상

ぱ 일하는 방식

종류별·프로젝트별 텔레그램 단톡방을 활용하여 보고시간 단축 및 업무 관련 자료 공유 등에 활용, 온라인 소통방식 도입을 통한 근무장소의 유연화 및 자율화로 업무생산성 제고

『 일하는 문화

회식 횟수 줄이기. 근무시간 내 회식 실시(오후 4시) 등 회식문화 개선, 회의 및 보고 방식 개선



근무혁신 인센티브제 주요 성과

- ▼ 참여신청일 직전 3개월 대비 초과근로자 비율 22%p 감소
- ▼ 전 직원 시차출퇴근제 활용
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 100%, ('23.6월) 88.9%

□ □□365 □□365㈜

업 종 정보서비스업

대 표 장민호

근로자 수 147명

소 재 지 서울 금천구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

정시퇴근 문화 조성을 위해 팝업 알림, 초과근로 사전승인제 실시

다 유연근무제

시차출퇴근제 개선(30분 단위 운영), 재택근무 인프라 구축 관련 규정 유지

『¥ 연차휴가 사용 촉진

연차사유 미기재, 연차사용 촉진 팝업 알림, 장기근속자 포상휴가, 징검다리 휴일 연차활용

L 일하는 방식

보고방식 개선(지라 등 협업 툴 활용), CHAT GPT 활용을 통한 업무능률 제고

[일하는 문화

회식문화 개선, 멘토링 제도 활용으로 구성원 간 친밀감 향상, 일터혁신 컨설팅 수행, 도서지원비, 고객응대 매뉴얼 제공으로 고객만족도 증대



근무혁신 인센티브제 <mark>주요 성과</mark>

- ♥ 근무혁신 이후 초과근로시간 920시간 단축
- ☑ 경영진을 중심으로 전 직원과 함께 다양한 영역에서의 근무혁신 추진
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 85.6%, ('23.9월) 79.9%

works 디엑스윅스(주)

업 종 정보서비스업

대 표 장후규

근로자 수 24명

소 재 지 대구 동구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

집중근무시간제 시행, 초과근로 근절 위해 사전승인제 적극 활용, 초과근로 발생 시 보상휴가 부여

Ľ 유연근무제

전 직원 시차출퇴근제 활용 및 제도 실시를 위한 취업규칙 개정

『¥ 연차휴가 사용 촉진

연차사용 촉진제 도입, 연차사유 미기재, 징검다리 휴일 연차 활용, 공동연차 제도 도입으로 연차 휴가 사용 분위기 조성

『 일하는 방식

비대면 그룹웨어(하이웍스) 활용, 근로시간 단축(6.5시간), 화상회의를 통한 회의 효율성 증대

🗂 일하는 문화

구성원 간 수평적 조직문화 구축, 회식문화 개선, 호칭 통일화를 통한 수평적 소통



- ▼ 참여신청일 직전 3개월 대비 초과근로자 비율 8.5%p 감소.
- ♥ 1일 6.5시간 근무체계와 시차출퇴근제 운영
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 46.5%, ('23.9월) 43.2%

(PLAMILAB 라미랩(주)

업 종 정보서비스업

대 표 박병용

근로자 수 9명

소 재 지 대전 유성구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

초과근로 근절 위해 정시퇴근 캠페인 시행, 정시 푸시알림 제도 도입, 초과근로자 대상 1:1 인터뷰

1 유연근무제

시차출퇴근제 근로계약서 및 출퇴근 앱(시프티) 활용, 시차출퇴근제 활용인원 100% 달성

『¥ 연차휴가 사용 촉진

시간단위 연차제도 운영, 시프티를 활용한 서면 보고체계 확립, 분기별 연차사용 촉진 서면 통보

L 일하는 방식

코어타임제 운영(11시~16시), 협업 툴 잔디 시스템 도입, 화상회의를 통한 업무효율성 향상

『 일하는 문화

사무실 내 다과 제공으로 간단한 회의를 통한 소통문화 확립, 회식문화 개선, 리더십 교육 수행



- ▼ 참여신청일 직전 3개월 대비 초과근로자 비율 21%p 감소
- ♥ 근무혁신 이후 연차휴가 사용률 증가
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 57.1%, ('23.9월) 70.6%



라온구조안전기술㈜

업 종 기술서비스업

대 표 김명희

근로자 수 59명

소 재 지 서울 송파구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

조과근로 감축

초과근로 사전신청제, 매월 마지막주 금요일 전 직원 17시 퇴근 실시, 신규채용을 통한 생산성 향상

급 유연근무제

제도의 적극적 활용 위해 전자결재로 시차출퇴근제 운영, 재택근무제 관련 내용 근로계약서에 명시

『¥ 연차휴가 사용 촉진

연차사용 촉진제 및 반차제도 운영, 잔여연차 익년 3월까지 유예, 휴가사유 미기재, 안식휴가제도

발 일하는 방식

집중근무시간제 운영(14시~16시), 전자 메모보고 등 ERP 시스템 활용, 퇴근 후 업무연락 금지

발 일하는 문화

회식문화 개선, Hot-line 제도 운영, 성과공유 협약, NCS 기업활용 컨설팅 참여기업으로 직원들의 업무매뉴얼 정립, 노사협의회를 통한 직장 내 괴롭힘 안건 확인



- ▼ 참여신청일 직전 3개월 대비 초과근로자 비율 3.1%p 감소.
- ☑ 신규채용을 통한 초과근로 감축, 조기퇴근제 운영 등 실질적 노력
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 88.1%, ('23.9월) 82.5%

(주)레인아이 (주)레인아이

업 종 기술서비스업

대 표 강경철

근로자 수 13명

소 재 지 전남 목포시





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

근로시간 모니터링 시스템 도입, 유연한 근무시간 조정, 프로젝트 기한과 업무부담 완화

다 유연근무제

선택적 근로시간제로 출퇴근시간 조정, 유연근무 활성화를 통한 유연한 조직문화 및 만족도 상승

『¥ 연차휴가 사용 촉진

자유로운 휴가사용, 자체 시스템 구축으로 프로세스 및 승인 간소화, 휴가사용 장려 이벤트 실시

일하는 방식

부분근무 시스템(집중근무) 도입, 다양한 복리후생 제도, 성과 인센티브제를 통한 구성원 동기 부여, 참여적 의사결정을 통한 구성원 의견 수렴

『 일하는 문화

워라밸 유지 위한 워크플레이스 유연성 확대. 투명한 의사소통 문화. 근로자 역량개발 기회 제공



근무혁신 인센티브제 주<mark>요 성</mark>과

- ♥ 근무혁신 이후 초과근로 제로화
- ✓ 선택적 근로시간제 및 일·가정 양립을 적극적으로 실행
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 85.2%, ('23.7월) 53.5%

MajorSports

㈜메이저스포츠산업

업 종 교육서비스업

대 표 박동규

근로자 수 39명

소 재 지 인천 연수구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

정시퇴근 캠페인 시행, 관리자 솔선수범을 통한 초과근로 감축, 매주 월요일 '메이저 패밀리 DAY' 운영으로 정시퇴근 장려

rY 유연근무제

시차출퇴근제 및 재택근무제 취업규칙 반영, 유연근무 활성화를 통한 워라밸 강화 및 만족도 상승

**** 연차휴가 사용 촉진**

노사협의회를 통해 반차사용제도 도입, 근로자의 휴식권 보장을 위해 연차사용 촉진제 운영

『 일하는 방식

집중근무시간제(14시~16시), 전자결재 시스템 도입(e카운트), 회의 간소화로 업무효율성 증대

『 일하는 문화

회식문화 개선, 매주 토요일 테니스 무료강습 제공, '메이저 패밀리 DAY' 정시퇴근 캠페인 실시



- ♥ 근무혁신 이후 초과근로자 비율 5.9%p 감소
- ✔ 유연근무 활성화를 통한 근로자의 워라밸 보장으로 조직만족도 상승
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 73.3%, ('23.9월) 60.0%



업 종 정보서비스업

대 표 김승모

근로자 수 10명

소 재 지 경기 부천시





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

조과근로 감축

'조기퇴근제도' 운영(매월 한번 16시 퇴근), 정시퇴근 관리체계 확립, 정시퇴근 분위기 조성을 통해 근로자 만족도 제고

FY 유연근무제

업무만족도 제고 및 일·생활 균형 도모 위해 시차출퇴근제, 재택근무제, 선택적 근로시간제 운영

" 연차휴가 사용 촉진

연 2회(7월 초/10월 말) 사용만료 연차휴가 일수를 통지하는 등 연차사용 장려, 반차제도 운영

『 일하는 방식

협업 툴을 통해 전 직원 업무 및 일정 공유(구글 드라이브 등), 불필요한 회의 및 보고 관행 타파

『 일하는 문화

근로자가 마음 편하게 일할 수 있는 안전한 근로환경 조성, 직장 내 괴롭힘 예방 및 법정교육 수료



근무혁신 인센티브제 <mark>주요 성</mark>과

- ♥ 근무혁신 이후 재택근무제 및 선택적 근로시간제 안착
- ♥ 직장 내 성희롱 예방을 위한 선제적 노력
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 102.5%, ('23.9월) 62.3%

BOLD. ㈜볼드코퍼레이션

업 종 정보서비스업

대 표 안수찬

근로자 수 51명

소 재 지 서울 영등포구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

조과근로 감축

모바일 근태관리시스템 도입('베디플로우', 8월, 기존 플렉스 활용), PC-OFF제, 정시퇴근 문화 조성

1 유연근무제

유연근무 도입을 위한 임직원 설문조사, 재택근무 모니터링 시스템(4NB) 도입을 통한 제도 활성화

『¥ 연차휴가 사용 촉진

생일 건강검진 경조사 휴가 부여, 반반차 운영, 연차휴가 사용 촉진제 시행, 장기근속자 포상휴가

발 일하는 방식

퇴근 후 업무연락 자제 위해 협업툴 모바일 삭제 권고, 집중근무시간제 운영, 집중력을 높여주는 백색소음을 배경음악으로 설정하는 등 물리적 근무환경 개선, 회의 간소화(회의실 타이머)

『 일하는 문화

'님' 호칭 등 수평적인 조직문화, 자기계발비, 문화 회식, 자격증 취득 지원을 통한 구성원 역량 증진



근무혁신 인센티브제 <mark>주요 성과</mark>

- ✔ 상담직군 재택근무제 활용 및 직원들 설문조사를 통한 유연근무제 개선
- ♥ 근무혁신 이후 연차휴가 사용률 증가
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 74.1%, ('23.7월) 87.2%

♠ BIGWAYE 비웨이브로보틱스

업 종 정보통신업

대 표 김민교

근로자 수 47명

소 재 지 서울 강남구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

근로시간 감축에 따른 보상, 연장근로 사전승인 시스템 도입으로 근로자의 워라밸 및 생산성 강화

다 유연근무제

근로계약서에 제도 실시에 대한 명시 등 재택근무 및 시차출퇴근제 제도화, 원격근무 프로그램 마련

『¥ 연차휴가 사용 촉진

반차·반반차 제도 운영, 전자결재 시스템 사용으로 연차신청에 대한 부감 경감, 리프레시 휴가 부여

L 일하는 방식

협업 툴(구글 워크스페이스 등) 확대, 비대면 업무환경 조성, 매주 2회 재택근무, 근무 스케줄에 따른 원격근무 환경 도입, 퇴근 후 업무연락 자제 문화 정립, 회의 및 보고 방식 개선

『 일하는 문화

타 팀원 간 교류 위한 런치챗(점심식사 비용 지원 및 식사시간 확대) 도입, 팀 문화 활동비 지원



- ▼ 초과근무자 월평균 6.3명(20% 감축), 초과근로시간 월평균 4.8시간(37% 단축)
- ☑ 시차출퇴근제 활용인원 약 25%, 자유로운 휴가 사용 분위기 조성
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 78.3%, ('23.9월) 80.3%



5005AN (주)수산이앤에스

업 종 기술서비스업

대 표 한봉섭

근로자 수 597명

소 재 지 울산 북구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

조과근로 감축

일·생활 균형 캠페인 및 근무혁신 10대 캠페인 지속 실시, 가족의 날 운영(매주 금요일), 초과근로 사전승인제 운영, 부서장 평가에 초과근로 지표 활용, 정시퇴근 독려를 위한 간담회 개최

FY 유연근무제

유연근무제 활성화 지원, 시차출퇴근제·선택적 근로시간제, 전환형 시간제 도입 등 만족도 제고

『 연차휴가 사용 촉진

법정 연차휴가 외 추가 유급휴가(10일) 제공, 징검다리 휴일 연차사용 권장, 하계휴가비 지원

『 일하는 방식

회의문화 개선, 보고 간소화를 통한 업무 효율성 제고, ERP 개발을 통한 근무혁신 인프라 구축

발 일하는 문화

관리자 실천을 위한 리더십 교육, MV(Management Vitality) 활동을 통한 회식문화 조성



근무혁신 인센티브제 <mark>주요 성과</mark>

- ♥ 근무혁신 이후 초과근로시간 557시간 감축
- ☑ 노사문화 우수상과 가족친화인증 등 근무혁신을 위한 다방면의 노력
- ✓ 연차휴가 사용률: ('22년) 55.7%, ('23.7월) 61.4%

sketchbook ㈜스케치북

업 종 정보서비스업

대 표 백광종

근로자 수 16명

소 재 지 서울 서초구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

점시퇴근 활성화

초과근무 사전신청제도 시행, 그룹웨어로 업무 공유, 업무 과부하 시 재분배를 통한 생산성 향상

다 유연근무제

전 직원 대상 시차출퇴근제 시행, 시범적 재택근무, 반반차 운영, 재택근무를 위한 VPN 장비 도입

『¥ 연차휴가 사용 촉진

반차사용 촉진 공고문 작성 후 직원 사용 독려, 가족 및 자녀 돌봄휴가제 시행, 장기근속 포상제를 통해 근로자의 휴식권 보장

『 일하는 방식

그룹웨어(네이버 웍스) 도입, 회의 및 보고 방식 개선, 협업 툴 활용, 회상회의 및 사내 메신저 활용

『 일하는 문화

스터디그룹 지원으로 자기계발 함양, 체력단련비 지원을 통한 구성원 워라밸 증진, 기념일 챙기기



- ▼ 참여신청일 직전 3개월 대비 초과근로자 비율 29%p 감축
- ♥ 연차휴가 사용 독려를 통한 연차휴가 사용률 100% 초과 달성
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 100%, ('22.7월) 117.1%

업 종 제조업

대 표 장연식

근로자 수 30명

소 재 지 서울 구로구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

정시퇴근 권고 시행문 게시 등 독려 캠페인, 초과근무 사전승인제 운영, 불필요한 초과근로 근절

『 유연근무제

자율재택근무 실시, 육아기 단축근무 시행(전환형 시간제 제도화), 재택근무 위한 인프라 구축 등

『¥ 연차휴가 사용 촉진

잔여 연차휴가 통지서 전달, 안식월 휴가제도, 반차휴가제 규정 제정, 연차사용 촉진제 운영

ご 일하는 방식

타인으로부터 방해받지 않는 집중근무시간제 운영(9시~10시, 13시~14시), 사내 NAS 서버 활용, 사무실 공간 리모델링을 통한 업무효율 향상, 퇴근 후 업무연락 자제 및 캠페인 공지

『 일하는 문화

결혼기념일 지원, 신입사원 조직사회화(수호천사 제도), 동호회 활동비 지원, 휴게공간 확충



- ♥ 다양한 근무혁신 활동 전개
- ▼ 전환형 시간제 제도화를 통해 일·가정 양립 환경 조성
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 100%, ('23.7월) 71.5%



㈜아이디모드

업 종 제조업

대 표 임대빈

근로자 수 40명

소 재 지 서울 금천구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

근로시간 단축 캠페인 활동, 연장근로 사전승인제 규정화, 매주 수요일 Family Day를 통한 정시퇴근 독려, PC-OFF 제도 시행을 통한 정시퇴근 분위기 조성

1 유연근무제

관행적으로 시행해 온 시차출퇴근제 규정화 및 사용 확산을 위한 홍보 캠페인(부서별 순회 설명회)

****** 연차휴가 사용 촉진

반반차 제도 규정화, 연차휴가 사용 촉진제, 관리자의 휴가사유 묻지 않기 캠페인 등 휴가사용 독려

『 일하는 방식

스마트 팩토리 근무환경 구축, 짧고 간결한 회의문화 개선 캠페인, 공정 일원화를 통한 생산성 향상

『 일하는 문화

안심하고 일할 수 있는 안전망 구축을 목표로 직장 내 괴롭힘 근절을 위한 매뉴얼 제작 및 설명회



근무혁신 인센티브제 주<mark>요 성과</mark>

- ▼ 참여신청일 직전 3개월 대비 초과근로자 13.9%p 감축
- ♥ 육아휴직 자동신청제 도입을 통한 일·가정 양립 제도 활성화
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 79%, ('23.7월) 83.2%

Level Up Value Up 아이템베이 ㈜아이템베이

업 종 상품중개업

대 표 이대훈

근로자 수 47명

소 재 지 서울 양천구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

***** 초과근로 감축

매주 금요일 2시간 단축 및 알림 운영, 실시간 근태 확인 등 초과근로 모니터링을 통한 감축

1 유연근무제

시차출퇴근·선택적 근로시간제 운영, 재택근무 도입으로 정시퇴근 효과 제고, 업무공백 예방 가능

『¥ 연차휴가 사용 촉진

디지털 연차사용 촉진제 및 반차제도 운영, 잔여연차 촉진 안내 및 이월, 장기근속자 포상휴가

『 일하는 방식

그룹웨어 개선, 업무집중도 향상을 위해 주기적인 스탠딩 회의 개최, 사내 메신저 도입을 통한 업무집중도 향상, 직급별 리더십 교육을 통한 업무효율 향상, 사내 에티켓 포스터 제작

발 일하는 문화

회의문화 개선, 사내 에티켓 개선 포스터 비치, 복지제도 개선을 위한 트렌드 조사 및 반영



- ♥ 근무혁신 이후 유연근무제의 완전한 정착
- ✓ 지속적인 근무환경 개선과 일·가정 양립 노력
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 101.5%, ('23.9월) 83.6%

tm @아이티엠건축사사무소 ㈜아이티엠건축사사무소

업 종 기술서비스업

대 표 임재춘

근로자 수 657명

소 재 지 서울 강남구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

조시되근 활성화

연장근로 사전승인제, 그룹웨어 근태시스템 개선, PC-OFF제 도입, 보상시간 자동화 시스템 구축

다 유연근무제

유연근무제 도입 및 확대, 규정 마련 등 제도화, 유연근무제 인프라 도입 등 활성화 노력

" 연차휴가 사용 촉진

공동 연차제도 운영, 휴가 성수기 사용촉진제도 및 반반차 제도 운영, 안식휴가제도 및 시간분할 연차제도 활용, 샌드위치 연휴 연차활용 촉진

『 일하는 방식

그룹웨어 개발 계획 수립, 자체 전자문서 시스템 활용, 회의문화 개선 및 보고 간소화

『 일하는 문화

경영자와의 대화를 통한 소통 확대. 한마음 동계수련회 등 구성원 단합 행사를 통한 조직몰입도 제고



- ♥ 참여신청일 직전 3개월 대비 초과근로자 비율 감소
- ♥ 다양한 유연근무제 도입을 통해 근로자 만족도 제고
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 74.1%, ('23.9월) 62.9%

ON E 리서치

업 종 기술서비스업

대 표 정재웅

근로자 수 87명

소 재 지 서울 서초구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

조과근로 감축

근태관리 프로그램 정비, 초과근로 감축 노력(지속적 모니터링), 초과근로 시 보상휴가 부여

1 유연근무제

유연근무제 취업규칙 반영(노사위원회), 양육지원을 위한 단축근무 확대, 직군별 유연근무제 운영

『¥ 연차휴가 사용 촉진

반반차 제도, 연차사유 미기재, 결재라인 간소화, 장기근속자 안식휴가, 징검다리 휴일 연차 활용

발 일하는 방식

회의 목적 및 안건 사전 공유, 집중근무시간제 도입, 퇴근 후 업무지시 모니터링

발 일하는 문화

회의문화 개선, 워크숍 활동으로 구성원 간 친밀도 증진, 타운홀 미팅을 활용을 통해 정보 공유, 직장 내 괴롭힘 익명 신고함 운영, 전 직원 소통을 위한 워크숍 실시



- ♥ 부서별 특성을 고려한 근무혁신 제도 운영
- ♥ 근무혁신 이후 연차휴가 사용률 증가
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 55.9%, ('23.7월) 68.4%



업 종 제조업

대 표 황윤진

근로자 수 15명

소 재 지 서울 서초구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

전자방식 근태관리(플렉스) 프로그램 도입, 초과근로 근절 위해 연장근로 사전신청 제도 운영

다 유연근무제

선택적 근로시간제 및 시차출퇴근제 운영, 재택근무제 도입을 통한 업무효율 제고 및 워라밸 강화

『¥ 연차휴가 사용 촉진

연차사용 촉진제 도입, 휴가 결재 간소화, 30분 단위 휴가 사용, 자유로운 휴가사용 분위기 조성

[일하는 방식

협업 툴 활용(구글 스프레드시트 등), 집중근무시간제(14시~16시) 운영, 구글 채팅을 활용하여 업무상 소통 증대, 퇴근 후 방해금지 모드 설정, 형식적 회의 아닌 의견은 댓글 남기기

『 일하는 문화

경영진이 먼저 구성원 인정하기, 회의문화 개선, 그릿(GRIT) 표를 3개월 단위로 체크, 역량 향상



근무혁신 인센티브제 <mark>주요 성과</mark>

- ▼ 참여신청일 직전 3개월 대비 초과근로자 비율 15.4%p 감소
- ✔ 재택근무 관련 다양한 인프라 구축
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 91.4%, ('23.9월) 76.1%



종 소프트웨어 개발

표 정구황

근로자 수 25명

소 재 지 서울 금천구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

****** 초과근로 감축

근무시간 외 상사, 클라이언트 업무연락 방지, 초과근로 시 보상휴가 제공으로 근로자 휴식권 보장

1 유연근무제

플렉스 타임제(선택근무제) 및 재량근로제 확대, 근로자 맞춤형 유연근로제 허용, 거점오피스 운영

『 연차휴가 사용 촉진

연차사용 촉진제, 사유 없는 신청서, 시간단위 연차 사용, 반반차 제도 활성화, 자동육아휴직제

발 일하는 방식

비대면 화상회의, 결재 간소화, 스마트오피스 구축, 거점 오피스 운영, 다양한 협업 툴, 회의문화 개선

발 일하는 문화

직급제 폐지. 육아휴직제·가족돌봄휴직 활성화. e-book 지원. 공모전 운영(신사업 네이밍). 회사 커뮤니티 운영(YAMMER)으로 구성원 간의 소통 인프라 확대, 비대면 블라인드 면접



근무혁신 인센티브제 <mark>주요 성과</mark>

- ☑ 유연근무제의 높은 활용도 및 근무혁신을 위한 다방면의 노력 수행
- ♥ 근무혁신 이후 연차휴가 사용률 증가
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 75.9%, ('23.7월) 91.9%

(주)에코플래그 (주)에코플래그

업 종 연구개발업

대 표 윤정환

근로자 수 10명

소 재 지 인천 부평구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근무에 대한 보상

정시퇴근 권장, 전자결재 프로그램('모두워크') 자체 개발·활용(IP주소로 근태관리), 보상휴가제

『 유연근무제

육아기 재택근무제 도입(출산일로부터 6개월 이내 3개월 재택근무 가능), 시차출퇴근제 시행

" 연차휴가 사용 촉진

연차휴가 사용 촉진제 시행과 리프레시 휴가제 활용으로 근로자의 휴식권을 보장하고 자유로운 연차사용 분위기 조성, 연차휴가 사용 촉진제 홍보로 근로자 의식 고취

『 일하는 방식

협업 툴(잔디, 플로우 등), 전자결재 프로그램 도입으로 대면결재 최소화, 퇴근 후 업무연락 자제

『 일하는 문화

회식문화 개선, 다양한 동호회 활동 지원, 카페테리아 운영을 통해 직원 만족도 향상, 점심회식 권장



근무혁신 인센티브제 <mark>주요 성</mark>과

- ☑ 재택근무 인프라 구축과 제도적 정착
- ✔ 전 직원 초과근로 제로화
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 98.1%, ('22.7월) 61.7%

EXCE/O 엑셀로㈜

업 종 정보서비스업

대 표 박성재

근로자 수 23명

소 재 지 전남 광양시





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

조과근로 감축

전자식 근태관리 방식 도입, 가족사랑의 날(수요일) 운영으로 정시퇴근 문화 조성

1 유연근무제

장기근속을 위해 맞춤식 선택적 근로시간제 및 시치출퇴근제 운영, 재택근무 부분적 도입

『 연차휴가 사용 촉진

반반차 제도 운영, 연차결재 간소화, 출산휴가 사용 적극 권장, 징검다리 휴일 연차 사용

발 일하는 방식

7개 정도의 협업 툴 활용(네이버 웍스 등)으로 즉각적인 업무공유 및 구성원 간 실시간 소통 활발

발 일하는 문화

강요 없는 회식문화(술 권유 금지), 직원의견 반영 위한 소통문화 활발('아임소리'), 사내 헬스장 및 라운지 운영, 수평적 조직문화 정착 위해 직급 대신 프로 및 팀장제 운영, 직원간 영어이름 사용 등



- ♥ 부서별 특성을 고려한 근무혁신 제도 운영
- ♥ 높은 유연근무제 활용률 및 다양한 협업 시스템 구축
- ✓ 연차휴가 사용률: ('22년) 64.6%, ('23.7월) 97.7%



xnells ㈜엑스넬스코리아

업 종 로메 및 소매업

표 박제용

근로자 수 34명

소 재 지 경기 하남시





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

조과근로 감축

연장근무 사전신청제 및 시차출퇴근제 운영, 연장근로 많은 물류팀은 업무재분배로 생산성 향상

F¥ 유연근무제

상대적으로 외진 곳에 위치한 회사의 특성과 육아를 맡은 직원의 출퇴근 편의성을 높이기 위해 시차출퇴근제 지속 운영

『¥ 연차휴가 사용 촉진

연차사용 독려, 근로자 휴가지원사업 참여, 전 직원 여름휴가 사용, 문화생활비 지원 등 만족도 제고

『 일하는 방식

보고 및 회의문화 개선, 화상회의 운영, 부서별 워크시트 활용을 통한 협업 능률 증대, 화상회의를 통한 회의 효율성 극대화, 장단기 목표 설정을 통한 구성원 동기부여

『 일하는 문화

수평적 조직문화 구축, 소통문화 개선(깐부제도)운영, 커뮤니티 데이를 통한 소통 및 소속감 강화



- ▼ 참여신청일 직전 3개월 대비 초과근로자 비율 16.4%p 감소
- ♥ 근무혁신 이후 초과근로시간 295시간 감소
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 56.1%, ('23.9월) 69.3%



약 역아이큐브솔루션 엠아이큐브솔루션(주)

업 종 정보서비스업

대 표 박문원, 조영택

근로자 수 216명

소 재 지 서울 서초구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

****** 초과근로 감축

사전 근무 스케줄링을 통한 초과근로시간 관리, 초과근로 사전승인제 운영, 정시퇴근 캠페인 시행

『 유연근무제

부서별 재량의 자율형 시치출퇴근제 운영, 재택근무(로테이션), 신규 입사자 유연근무 안내 및 독려

『 연차휴가 사용 촉진

반반차 운영, 휴가사유 미기재, 집중 휴가기간을 통한 휴가기간 확보, 창립기념일 생일휴가 제공

발 일하는 방식

협업 툴 활용(마이크로 팀즈 등), 사내 회의체 간소화 등 회의문화 개선, 화상회의 시스템 구축

[일하는 문화

소통문화 개선 노력(소식지 '큐브레터' 활용 등), 신입사원 OJT 교육을 통한 조직사회화, 사내 고충처리위원 배치 및 상담창구 마련, 소통그룹 'switcher' 신설, 계층별 리더십 교육 수행



- ♥ 근무혁신 이후 초과근로 시간 193시간 감소
- ♥ 자체 개발 프로그램과 다양한 협업 툴을 이용해 재택근무 등을 활성화
- ✓ 연차휴가 사용률: ('22년) 85.9%, ('23.7월) 68.4%

wkit ㈜유경정보기술 ㈜우경정보기술

업 종 연구개발업

대 표 박윤하

근로자 수 174명

소 재 지 대구 수성구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

조성 정시퇴근문화 조성

초과근로 사전승인제, 초과근로 근절을 위한 캠페인 시행, 인력 추가 채용을 통한 업무부담 완화

다 유연근무제

시차출퇴근제 활성화 및 규정 마련을 위해 사내 일부 부서 시범 도입 및 시행, 임직원의 워라밸 강화

" 연차휴가 사용 촉진

연차휴가 사용촉진제, 반반차 제도, 출산휴가 및 육아휴직 독려를 통한 일·가정 양립 문화 조성

L 일하는 방식

화상회의 운영, 그룹웨어 및 메신저 활용을 통한 업무효율 극대화, 사내 회의실 예약관리 시스템 도입을 통한 회의 효율성 증대

Ľ 일하는 문화

직무교육을 통한 업무숙련도 향상, 비대면 교육을 통한 교육 수혜 인원 증가



- ♥ 근무혁신 이후 초과근로시간 112시간 단축
- ♥ 유연근무제(시차출퇴근제)의 시범적 도입
- ✓ 연차휴가 사용률: ('22년) 88.4%, ('23.9월) 83.4%



㈜워터아이즈

업 종 제조업

대 표 정연욱

근로자 수 7명

소 재 지 세종시





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

조과근로 감축

초과근로 운영지침 제정, 조기퇴근의 날 운영으로 정시퇴근 분위기 장려('가족사랑의 날' 시행)

『 유연근무제

재택근무제, 선택적 근로시간제, 시차출퇴근제 운영, 원격근무제 도입(7월), 전 직원 유연근무제 활용으로 월요일 업무에 대한 피로도 낮추고 개인의 업무능력에 따라 업무를 효율적으로 분배

****** 연차휴가 사용 촉진

생일자 휴가, 장기근속자 포상휴가 등을 통해 구성원 조직몰입도 제고, 연차 이월제도 운영

『 일하는 방식

협업 툴 활용(두레이 등), 메신저 및 클라우드 활용으로 업무효율 증대, 회상회의 운영

『 일하는 문화

수평적 업무환경 구축, 회식 대신 점심시간에 단합대회를 진행하여 구성원 친밀감 및 조직력 증대



근무혁신 인센티브제 <mark>주요 성</mark>과

- ✔ 초과근무 운영지침 등 제도적 정비 및 다양한 노력을 통한 초과근로 감축
- ▼ 전 직원 유연근무제(재택근무) 활용
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 104.1%, ('23.9월) 67.9%



㈜웹젠레드코어

업 종 정보서비스업

대 표 임정훈

근로자 수 80명

소 재 지 경기 성남시





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

개인별·부서별 근무관리 프로그램 운영, 부서장을 통한 초과근로 지양 안내, 초과근로자 메일 알림

다 유연근무제

선택적 근로시간제를 통해 필수 근무시간 11시~16시 외에 자유롭게 출퇴근하는 문화 정착

『 연차휴가 사용 촉진

연차사용 촉진제 2회 시행, 태아검진 및 종합건강검진 1일 유급휴가 지원으로 건강휴가 활용률 증가

『 일하는 방식

협업 툴 및 더존 그룹웨어 활용으로 히스토리 관리 및 업무능률 향상, 천재지변 발생 시 재택근무 가능한 환경 제공, 업무 과부하로 인한 초과근로 방지 위해 추가 인력채용

[일하는 문화

사내 동호회 지원을 통한 조직몰입도 향상, 직장 내 어린이집 및 수유실 운영으로 모성보호 환경 조성, 복지포인트 제공, 리더십 커뮤니케이션 교육을 통한 소통 및 팀워크 강화



- ▼ 참여신청일 직전 3개월 대비 초과근로자 비율 3.6%p 감소
- ▼ 직장어린이집 설치 등 일·가정 양립 분위기 조성으로 근로자의 만족도 향상
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 99.8%, ('23.9월) 103.3%

◆ EasyGeo (주)이지지오

업 종 정보서비스업

대 표 김정수

근로자 수 25명

소 재 지 부산 사상구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

가족사랑의 날(화, 목), 초과근로 감축 위해 프로젝트 진행 모니터링을 통해 업무스케쥴 조정

1 유연근무제

신규 근태시스템 도입(WorkStudio Cloud)과 유연근무 관리, 시차출퇴근제, 주 단위 탄력근무제

****** 연차휴가 사용 촉진

연차사용 결재 간소화, 반차제도 및 연차사용 촉진제 운영, 근로자 휴가지원사업 참여를 통한 근로자 만족도 제고, 중소기업 복지 플랫폼을 통한 포인트 지급으로 연차휴가 활용 촉진

『 일하는 방식

집중근무시간제 운영(13:30~16시), 전자결재를 통한 업무보고 및 문서결재, 회의문화 개선

🗂 일하는 문화

회식문화 개선, 간담회를 통한 비전 공유, 사우회 활성화, 사내 복리후생제도 운영 등



근무혁신 인센티브제 <mark>주요 성</mark>과

- ♥ 근무혁신 이후 초과근로 제로화 달성
- ♥ 근무혁신 이후 연차휴가 사용률 12.8%p 증가
- ♥ 연차휴가 사용률: ('23년) 63%, ('23.9월) 75.8%

◎ 이지태스크 (주)이지태스크

업 종 정보서비스업

대 표 전혜진

근로자 수 19명

소 재 지 서울 마포구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

플렉스를 통한 근태관리 도입, 업무 재분배를 통한 생산성 향상, 초과근로 시간은 보상휴가 부여

FY 유연근무제

시차출퇴근제, 재택·원격근무제 운영, 최적의 근무방식을 제공하기 위해 재택근무와 사무실 근무를 조화롭게 선택할 수 있는 하이브리드 근무 모델 도입

****** 연차휴가 사용 촉진

연차사유 미기재, 원하는 날짜에 자유롭게 연차사용하는 분위기 조성, 휴가계획 장려제 도입 예정

발 일하는 방식

협업 툴 활용(슬랙, 지라, 플로우 등), 회의시간 단축, 보고 라인 단순화를 통한 업무효율 향상

F 일하는 문화

수평적 조직문화 위해 직원 간 호칭을 '님'으로 통일, 소통문화 '짝꿍타임' 운영(1:1 식사비용 지원)



- ▼ 참여신청일 직전 3개월 대비 초과근로자 비율 61.9%p 감소
- ♥ 연차휴가 사용률 100% 달성
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 100%, ('23.9월) 100%

♦ GC녹십자 GC녹십자

업 종 제조업

대 표 허은철

근로자 수 2,266명

소 재 지 경기 용인시





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

조과근로 감축

모바일 실시간 근태관리 시스템 도입, 초과근로 실시간 모니터링, PC-OFF 제도 시행

Ľ 유연근무제

선택적 근로시간제, 시차출퇴근제 등으로 효율적인 근무시간 관리, 근태 솔루션 시프티 도입

『¥ 연차휴가 사용 촉진

연차사용률 저조한 부서 독려, 연차사용 이벤트, 근속휴가제 신설, 연차휴가 사용 활성화를 위해 분기별 근속휴가 우수사용 사례를 선정하여 추첨을 통해 포상

『 일하는 방식

12개의 일하는 방식 캠페인 실시, 팀 코칭을 활용한 업무능률 향상, 26개의 공유오피스 마련

발 일하는 문화

조직문화 활성화(CODE 멤버 운영), 수평적 조직문화(G Culture) 구축, HR 뉴스레터 발간



근무혁신 인센티브제 <mark>주요 성과</mark>

- ♥ 모바일 근태관리 및 실시간 모니터링을 통한 초과근로 감축 노력
- ♥ 근무혁신 이후 연차휴가 사용률 10.8%p 증가
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 80.5%, ('23.9월) 91.3%

*Kinolights 키노라이츠

업 종 정보서비스업

대 표 양준영

근로자 수 36명

소 재 지 서울 강남구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

초과근로 시 보상휴가 제공, 1:1 상담을 통한 초과근로 감축, 관리자 솔선수범 정시퇴근 문화 조성

『 유연근무제

시차출퇴근제 활성화, 재택근무제 운영, 카페·공유오피스 지점에서도 원격근무 가능한 환경 구축

『¥ 연차휴가 사용 촉진

반반차 제도 시행, 별도 승인 없이 휴가등록 시스템, 휴가 잔여현황 전사 공유 및 사용 독려

L 일하는 방식

전 직원이 참여하는 타운홀 미팅 운영, 회의문화 개선, 업무 툴 활용(슬랙, 노션 등), 회의문화 개선

F 일하는 문화

자유로운 소통 및 수평적 조직문화 위해 대표를 포함한 전 직원 호칭 개선(닉네임), 리더-구성원 간 티 타임, 주 1회 전사 랜덤런치 진행, 회사생활 가이드북 배포, 사내 동호회 지원



- ▼ 참여신청일 직전 3개월 대비 초과근로자 비율 7.8%p 감소
- ♥ 호칭 개선 및 회사생활 가이드북 제작 등 구성원 만족을 위한 노력
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 86.3%, ('23.7월) 88.1%

▼ 태웅로직스 (주)태웅로직스

업 종 운수업

대 표 한재동

근로자 수 370명

소 재 지 서울 강남구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

조 정시퇴근 활성화

'일잘러 캠페인'실시, 스마트 업무환경 구축, 똑똑한 회의 캠페인, 초과근로 현황 분석을 통한 업무 재분배. 퇴근 10분 전 팝업 공지 도입 예정

『 유연근무제

재택근무 인프라 구축, 시차출퇴근제 관련 취업규칙 정비, 주말 근무자에 대해 대체휴무일 적용

『¥ 연차휴가 사용 촉진

연차사용 촉진제 운영, 월별 휴가 캠페인 진행, 보상휴가제 운영, 연차사용 계획 시스템을 통한 연차활용 유도. 월별 추천 휴양지 공지, 연차사용 우수부서 포상, 팀장 이상 힐링휴가

『 일하는 방식

IT커설터트. 화상회의 인프라 구축. 그룹웨어 활용, 회의문화 개선, 일터혁신 컨설팅 선정(임금체계 등)

발 일하는 문화

팀장 이상 리더십 교육, 매주 금요일 '캐쥬얼 데이', 사내 고충채널 '태웅 119' 운영, 여가시설 확충



- ♥ 근무혁신 이후 초과근로시간 1,877시간 단축
- ✔ IT 컨설턴트 도입으로 근무혁신 이행 및 고객만족도 제고
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 85.6%, ('23.7월) 89.6%





종 정보서비스업

표 김영우

근로자 수 8명

소 재 지 서울 성동구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

ГУ 초과근로

취업규칙 그룹웨어 게시판 게재, 초과근로 많은 직원과의 상담 진행 등 초과근로 감축 노력, 신규 채용을 통해 기존 직원 업무부담 완화, 초과근로자 대상 메일링

FY 유연근무제

전 직원 시차출퇴근제 활용, 8세 이하 자녀 양육 근로자는 재택근무와 시차출퇴근제 병행 가능

****** 연차휴가 사용 촉진

연차휴가 활성화를 위해 연 2회 남은 연차 안내 및 연차사용 독려, 근로자 휴가지원사업 참여

『 일하는 방식

그룹웨어 및 NAS 활용, 줌 화상회의 운영, 주 1회 주간회의로 업무공유, 일·생활 균형 컨설팅 참여

『 일하는 문화

회식문화 개선, 직장 내 성희롱 예방 교육, 근무혁신 포스터 비치, 출산축하금과 선물 지급 등



- ✓ 전 직원 유연근무제 활용 100%
- ▼ 참여신청일 직전 3개월 대비 초과근로자 비율 35.4%p 감소
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 99%, ('23.7월) 65.8%



업 종 기술서비스업

대 표 조성익

근로자 수 49명

소 재 지 서울 영등포구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

조과근로 감축

저축휴가제 활용을 통한 구성원 초과근로 단축, 전자 근태관리 시스템 도입

『 유연근무제

시차출퇴근제 규정 및 인프라 구축, 전환형 시간선택제 도입으로 구성원 만족도 제고

『¥ 연차휴가 사용 촉진

반려동물 경조휴가 등 유급휴가 확대 도입, 연차사유 묻지 않기, 근로자 안식휴가제 도입(3년, 5년)

일하는 방식

화상회의 운영, 전자결재 (flex) 및 집중 근무시간제 도입, 텔레그램을 통한 업무사항 전달

Ľ 일하는 문화

회의 간소화 정착을 위한 슬로건 및 가이드북 배포, 15분·30분 단위 단시간 회의 증가, 자율 문화회식 도입(월 1회)을 통한 근로자 소통 증가 및 팀워크 향상, 모성보호제도 선제적 도입



- ♥ 근무혁신 이후 초과근로시간 1,273시간 감소
- ♥ 안식휴가제 및 유급휴가 확대 도입 등 근무혁신을 위한 실질적 노력
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 87.7%, ('23.7월) 52.9%



PLASBIO (주)플라스바이오

업 종 연구개발업

대 표 박성걸

근로자 수 9명

소 재 지 전북 전주시





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

조과근로 감축

연장근로 사전신청 제도 시행, 불필요한 초과근로 근절 위해 18시 이후 소등, 정시퇴근 독려를 통한 초과근로 없는 조직 분위기 조성

FY 유연근무제

시차출퇴근제 취업규칙 명시, 자유로운 시차출퇴근제 신청, 관리자들의 유연근무제 활용 솔선수범

****** 연차휴가 사용 촉진

반차제도 시행, 연차사용 촉진제 운영, 휴가사유 미기재, 징검다리 휴가 연차활용

『 일하는 방식

본사·지사의 회상회의를 통한 불필요한 이동시간 감소, 각종 업무 툴 활용, 보고 및 회의문화 개선

[일하는 문화

관리자 솔선수범 장시간 근로문화 개선, 회식문화 개선, 문화의 날 시행을 통한 근로자 만족도 제고



근무혁신 인센티브제 <mark>주요 성</mark>과

- ▼ 자유로운 시차출퇴근 제도 활용으로 일·가정 양립 실현
- ♥ 근무혁신 이후 초과근로 제로화
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 98.9%, ('23.9월) 56%



◆ P&C Solution (주) II 앤씨솔루션

업 제조업

표 최치워

근로자 수 108명

소 재 지 서울 금천구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

조과근로 감축

초과근로 사전승인제 시행, 초과근로가 23시 이후까지 진행될 경우 익일 출근시간 조정

1 유연근무제

시차출퇴근제 근로계약서 및 취업규칙 개정, 재택근무 인프라 구축(원격 화상회의)

『 연차휴가 사용 촉진

연차휴가 사용촉진제 시행, 반차 1~3시간 시차제도 운영, 근로자 휴가지원사업 시행

발 일하는 방식

다면평가 도입을 통해 평가 공정성 제고, NAS 활용으로 생산성 향상, 회상회의(ZOOM)

발 일하는 문화

수평적 조직문화 구축. 사내 제안제도 활용으로 구성원 의사결정 참여. 사내 동호회 개설 및 운영에 대한 적극적인 지원을 통해 타 부서 간 업무교류 활성화, 직무교육 지원, 사내 도서관 운영



- ▼ 참여신청일 직전 3개월 대비 초과근로자 비율 5.8%p 감소.
- ☑ 사내 제안제도 활용 및 다면평가 도입으로 구성원 공정성 인식 제고
- ✓ 연차휴가 사용률: ('22년) 82.1%, ('23.7월) 87%



일하는 방식의 혁신 속에서

유연하고 건강한 일터가 만들어집니다



- * 네오컨버전스㈜
- * ㈜노블컴퍼니
- * 농업회사법인㈜아침미소
- * 다공에스앤티㈜
- * ㈜다누시스
- * 동서산업㈜
- * ㈜디앤씨컴퍼니
- * ㈜딥파인
- * ㈜모두싸인
- * 삼화콘덴서공업
- ★ ㈜소유브랜딩
- * ㈜스퀴즈비츠

- * ㈜아이티팩토리
- * ㈜에스엘엠
- * 에이비온㈜
- *****(주)에이텍
- * 엠스토리허브
- * ㈜오라스
- * ㈜오토닉스
- * ㈜올담
- * ㈜워커스하이
- * ㈜웨이플러스
- ☀㈜이유씨엔씨
- * ㈜지비라이트

- * 창성소프트젤㈜
- * ㈜코아시아넥셀
- * ㈜태봉
- * ㈜테크트리이노베이션
- * ㈜토리든
- * 티에스엔랩㈜
- * ㈜포토위젯
- * 하나머티리얼즈
- *****(취홈체크
- * 후루노코리아㈜









관세법인에이원

업 종 운수업

대 표 정운기

근로자 수 174명

소 재 지 서울 강남구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

연장근로 사전승인제 운영, 정시퇴근 캠페인 실시, 효율적인 업무수행을 위해 사내 규정 정비

급 유연근무제

현황 진단을 통해 팀별 적합 유연근무제 도출 및 운영, 선택적 근로시간제 부분 도입

****** 연차휴가 사용 촉진

연차사용 계획서 제출, 연차사용 편의 위한 반반차 제도 도입, 연차사용 간소화, 그룹웨어상 연차 사용내역 개별 확인 및 팀별 연차활용률을 승진 및 부서평가에 가점사항으로 활용하여 사용 권고

『 일하는 방식

집중근무제 도입, 당직 근로자 근무환경 개선을 통해 근로자 만족도 제고

『 일하는 문화

회의문화 개선('111시스템' 캠페인), 가족의 날 운영(주 1회), 리더십 교육, 일터혁신 컨설팅 참여



- ♥ 근무혁신 이후 초과근로시간 188시간 감소
- ♥ 시스템을 통한 근로시간 관리로 초과근로 감축 노력
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 87.4%, ('23.7월) 82.9%



○ NEO 네오컨버전스㈜

종 정보서비스업

표 남영진

근로자 수 17명

소 재 지 처울 성동구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

『★과근로 감축

정시퇴근 분위기 장려, 관리자를 통한 초과근무 감축 공지, 초과근로 다음날 대체휴가 부여

" 유연근무제

재택근무제 취업규칙 제정, 선택적 근로시간제 도입, 시차출퇴근제 및 재택근무제 운영

TY 연차휴가 사용 촉진

연차 캘린더를 활용하여 구성원의 계획적인 연차사용, 연차사용 촉진제도 및 휴가쉐어링제 운영

『 일하는 방식

슬랙을 통한 근태관리, 업무집중시간 운영(10시~16시), 화상회의 실시, 회의 및 보고문화 개선

『 일하는 문화

지속적인 공지·메일을 통해 각종 유연근무제 활용을 장려하는 등 관리자 솔선수범 리더십 구축. 회식문화 개선(편한 날짜를 투표로 진행, 가장 많이 나온 날짜를 지정), 회식강요 금지



근무혁신 인센티브제 <mark>주요 성</mark>과

- ✓ 참여신청일 직전 3개월 대비 초과근로자 비율 9.8%p 감소.
- ✓ 유연근무제의 제도적 정비를 통해 재택근무제의 활용률이 꾸준히 증가
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 94.4%, ('23.9월) 95.2%

업 종 기술서비스업

대 표 이왕행

근로자 수 33명

소 재 지 서울 강동구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

근태관리(하이웍스) 매뉴얼 게시판 배포, 부서별 업무시간 공유를 통한 초과근로 감축, 초과근로 시 사전 계획 수립, 생일자 15시 조기퇴근제도 도입

다 유연근무제

유연근무 활성화를 위해 결재라인 간소화, 원격근무(워케이션) 계획서 전자결재 운영

****** 연차휴가 사용 촉진

연차사유 미기재, 시간단위 연차휴가, 연차사용 촉진제, 워케이션제도 도입, 징검다리 휴일 연차활용

『 일하는 방식

ERP 시스템 구축을 통한 업무생산성 및 효율 증가, 업무 툴 제공(포토샵, 일러스트)

『 일하는 문화

회의 보고문화 개선, 법정 외 휴가시간 추가 부여, 휴게공간 확충(안마의자 등)



- ♥ 근무혁신 이후 초과근로시간 487시간 감소
- ♥ 다양한 근무혁신 제도 도입으로 연차휴가 사용률 100% 초과 달성
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 58.2%, ('23.7월) 112.5%



농업회사법인 ㈜아침미소

업 종 제조업

대 표 양혜숙

근로자 수 29명

소 재 지 제주 제주시





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

조과근로 감축

정시퇴근제 운영(매주 목요일), 근태관리 시스템 안착, 대체인력 구인을 통한 구성원 업무부담 완화

1 유연근무제

원격근무제 시범 도입 및 인프라 구축, 가족돌봄 휴가제도 도입

" 연차휴가 사용 촉진

휴가사유 미기재, 연차사용 촉진제 운영, 연차관리 시스템(USERPAY) 운영, 여름휴가 및 안식휴가 부여를 통한 구성원 조직몰입도 제고

『 일하는 방식

협업 툴, 그룹웨어 활용으로 전자문서 생성 및 보고 간소화, 스마트 공장 모니터링 시스템 도입

🗂 일하는 문화

ISO 안전인증, 직무교육을 통한 생산성 향상, 산업안전교육을 통한 산업재해 예방, NCS 컨설팅 등



- ▼ 참여신청일 직전 3개월 대비 초과근로자 비율 7.3%p 감소
- ♥ 다양한 연차활용 제도를 활용함으로써 근무혁신 이행
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 70.8%, ('23.9월) 60.7%



다공에스앤티㈜

업 종 기술서비스업

대 표 서한석

근로자 수 27명

소 재 지 광주 동구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

출 초과근로 감축

정시출퇴근 장려 캠페인, 연장근로 시 비대면 전자결재 활용, 초과근로 사전승인제 도입

급 유연근무제

시차출퇴근제 관련 규정 개정, 임직원 설문조사 후 시범 도입 및 제도 정착, 유연근무 도입을 통한 근로자 워라밸 강화

****** 연차휴가 사용 촉진

연차사용 촉진제, 휴가사용 간소화, 반차 및 마이너스 연차제도 등 자유로운 휴가사용 분위기 조성

『 일하는 방식

클라우드 서비스 활용을 통한 업무 생산성 강화, 전자결재 시스템 '시프티' 활용

『 일하는 문화

별도의 회식 없이 1인당 회식비 적립을 통해 팀별 회식 진행, 임직원 간담회를 통한 소통문화 구축



- ♥ 초과근로 감축을 위한 다방면의 노력 수행
- ✔ 사유 미기재 및 마이너스 연차제도 등 연차사용을 위한 실질적 노력
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 74%, ('23.7월) 66.4%

DANUSYS ㈜다누시스

업 종 제조업

대 표 강원호

근로자 수 63명

소 재 지 경기 광명시





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

조과근로 감축

우리회사 일문화 체인지 교육, 정시퇴근 캠페인, 초과근로 시 보상휴가 제공으로 근로자 만족도 제고

급 유연근무제

시차출퇴근제 취업규칙 공유, 재택근무제 도입을 통해 근무 연속성 보장

" 연차휴가 사용 촉진

반반차 제도 도입, 연차사용 촉진제도 시행, 연차사유 미기재 및 간소화

일하는 방식

전자결재(유니소프트) 등 협업 툴 활용, 회의문화 개선 및 인프라 구축, 업무 툴 활용(먼데이닷컴)

발 일하는 문화

근무혁신 10대 제안 캠페인 실시, 아이디어 제안제도를 통한 구성원들의 창의성 있는 아이디어 채택, 장기근속자 및 우수사원 표창, 사내 동호회 활동 지원, 카페테리아 운영



근무혁신 인센티브제 <mark>주요 성</mark>과

- ▼ 참여신청일 직전 3개월 대비 연차휴가 사용률 9.2%p 증가
- ♥ 아이디어 제안 제도를 도입함으로써 구성원 참여형 근무혁신 실현
- 연차휴가 사용률: ('22년) 81.3%, ('23.7월) 72.1%

DONGSUH' 동서산업㈜

업 종 제조업

대 표 서정권

근로자 수 68명

소 재 지 부산 기장군





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

매주 금요일 조기퇴근제, 초과근로 사전승인제, 7·8월 한시적 조기퇴근제, 초과근로 시 보상휴가 부여

1 유연근무제

재택근무 인프라 구축, '스쿨-타임 배려제'로 퇴근 1시간 단축, 자녀 등·하원 시 2시간 연차사용 허용

7~8월 장기연차 사용 적극 권장, 연차사용 촉진제 운영, 장기근속자 포상휴가로 조직몰입도 제고

일하는 방식

전자결재 시스템 운영(나스 서버 등), 휴게시간 추가 부여를 통한 근로자 휴식권 보장, 화상회의 도입

발 일하는 문화

회의 및 소통문화 개선, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 적극 권장, 문화체육의 날(매주 수), 건강증진실 확충(만수무강실), 소통채널 다각화(카카오톡 채널), 직무능력 향상 위한 교육 지원



- ✓ 재택·전환형 시간제('스쿨-타임 배려제') 도입
- ✓ 육아휴직 활성화, 육아기 근로시간 단축 등 일·생활 양립 실현
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 99.7%, ('23.7월) 12.3%



D&C Design Creative company (주)디앤씨컴테니

종 정보서비스업

표 김준성

근로자 수 86명

소 재 지 대전 중구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

조과근로 감축

관리자들의 솔선수범을 통한 정시퇴근 독려문화 조성, 초과근로 사전승인제 시행, 초과근로시간 감축에 따른 표창 수여, 초과근로 계획 수립을 통한 감축 노력, 매주 금요일 정시퇴근 위해 18시 소등

FY 유연근무제

시차출퇴근제 및 선택적 근로시간제 시행, 재택근무 도입을 통한 업무 연속성 보장

『 연차휴가 사용 촉진

여름휴가 제도, 생일자 오후 반차 사용 권장, 잔여 연차 공지를 통해 연차휴가 사용 촉진

『 일하는 방식

집중근로시간제도 운영으로 생산성 향상. 퀵회의 도입을 통해 회의 간소화, 18시 이후 업무연락 자제

『 일하는 문화

사내 건의함 운영으로 차별적 처우 방지 및 직장 내 괴롭힘 예방, 안전한 일터문화 조성



근무혁신 인센티브제 <mark>주요 성과</mark>

- ♥ 다양한 유연근무제 활용으로 업무 효율성 제고
- ♥ 초과근로 감축에 따른 표창 수여 등 근무혁신을 위한 실질적 노력
- ✓ 연차휴가 사용률: ('22년) 58.1%, ('23.9월) 56.2%



㈜딥파인

업 종 정보서비스업

대 표 김현배

근로자 수 38명

소 재 지 서울 강서구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

조기퇴근제 시행, 정시퇴근 독려 분위기 조성, 초과근로 모니터링

급 유연근무제

시차출퇴근제 운영(8시 30분~10시 자율 출근), 유연근무제 추가 도입 계획

****** 연차휴가 사용 촉진

생일휴가 부여, 휴가 활성화 분위기 조성

일하는 방식

협업 툴 활용(슬랙, 플렉스)을 통한 업무 집중도 향상, 비대면 회의문화 구축

[일하는 문화

회의문화 개선, 딥 체인지 활용, 스크럼 회의를 통해 구성원 간 소통 증대 등 소통문화 개선



근무혁신 인센티브제 주<mark>요 성</mark>과

- ▼ 참여신청일 직전 3개월 대비 초과근로자 비율 4.2%p 감소
- ♥ 스크럼회의 및 딥 체인지 활용 등 조직문화 변화를 위한 실질적 노력
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 100.5%, ('23.9월) 77.1%

MODUS/GN (주)모두싸인

업 종 정보서비스업

대 표 이영준

근로자 수 78명

소 재 지 부산 해운대구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

조과근로 감축

연장근로 사전신청제 운영, 연장근로 및 주말 휴일 근무 시 보상휴가 부여로 구성원 만족도 제고

1 유연근무제

사전승인 체계 없이 전 직원 시차출퇴근제 및 원격근무제(주 1회) 실시, 재택근무제 도입

『 연차휴가 사용 촉진

시간단위 연차제도 운영(시범 도입 중), 장기근속자 안식년 휴가 부여를 통한 조직몰입도 제고

일하는 방식

빠른 회의 및 커뮤니케이션 가이드를 제공함으로써 구성원 업무몰입 및 소통 증대

발 일하는 문화

신규입사자와 팀 구성원 간 입사일 소통활동 지원(점심 식대), 다양한 소통창구 통해 개선사항 실시간 파악, 휴게공간 개선, 매월 1회 이상 면담제도 진행으로 구성원 불만 해소, 리더십 교육



- ♥ 근무혁신 이후 초과근로시간 714시간 감소
- ♥ 면담제도 활용을 통해 구성원 불만 해소 및 건강한 조직문화 형성
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 105.9%, ('23.9월) 121%



삼화콘덴서공업

업 종 제조업

대 표 박진

근로자 수 639명

소 재 지 경기 용인시





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

조과근로 감축

단순 대기시간 감소 위해 근로시간 사전승인제 실시, 정시퇴근 독려 캠페인, 근태자료 경영진 보고

급 유연근무제

외부 앱 활용한 유연근무 활성화, 제도 도입 위한 일터혁신 컨설팅 신청, 집중근무시간(10시~15시)

매월 팀별 자발적 연차사용 계획 수립, 반차·반반차 제도 활성화, 팀장 월 1회 의무연차를 통한 연차사용 촉진, 장기근속 휴가제도 운영

『 일하는 방식

회의문화 개선(화상회의 등), 결재라인 축소 등 보고절차 간소화, 스마트 팩토리 고도화 1단계

『 일하는 문화

점심회식 및 문화회식 활성화, 명예고용평등감독관 제도, 조직문화 혁신 실행 포스터 제작 및 홍보



근무혁신 인센티브제 <mark>주요 성과</mark>

- ♥ 스마트 팩토리 고도화 등 근무혁신을 위한 실질적 노력
- ♥ 명예고용평등감독관 제도 등 차별적 처우를 금지하기 위한 노력
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 60.5%, ('23.7월) 40.3%

so:ubranding ㈜소유브랜딩

업 종 기술서비스업

대 표 정지운, 진귀하

근로자 수 6명

소 재 지 전북 전주시





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

조과근로 감축

주 35시간 근무(금요일 오전 근무), 정시퇴근 문화 조성으로 사기진작 및 업무집중도 향상

" 유연근무제

재택근무제(월 1회 의무) 및 육아를 위한 시차출퇴근제 도입 등 유연근무제 도입으로 일 \cdot 가정 양립 문화 조성

****** 연차휴가 사용 촉진

연차사용 촉진제 시행, 반차제도 도입, 연차사유 미기재 등 자유로운 연차사용 문화 조성

『 일하는 방식

사내 메신저를 통한 보고 및 회의 간소화, 퇴근 후 업무연락 자제를 통한 근로자 휴식권 보장

🗂 일하는 문화

브런치 문화회식 제도화(분기 1회 소요비용 지원), 업무 관련 자격증 취득 시 수당 지원



- ♥ 초과근로 제로화 달성을 통한 정시퇴근 문화 구축
- ♥ 연차휴가 사용률 100% 초과달성
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 101.9%, ('23.9월) 106.4%



㈜스퀴즈비츠

업 종 정보서비스업

대 표 김형준

근로자 수 13명

소 재 지 서울 서초구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

초과근로자 개인면담 및 업무조절, 선택적 근로시간제 운영을 통한 업무시간 자율성·생산성 강화

다 유연근무제

유연근무 가이드 마련, 재택근무 보고 간소화를 위한 보고 체계 마련(슬랙 메신저)

『¥ 연차휴가 사용 촉진

연차사용 촉진제 시행, 반반차 제도 도입, 리프레시 휴가 및 생일 축하 반차 부여, 특별휴가 제공

일하는 방식

협업 툴 활용(노션 등), 데일리 스크럼을 통한 구성원 간 소통 증대, 다면평가를 통한 평가 공정성 제고, 전자결재 시스템 도입

『 일하는 문화

업무환경 개선 위해 분기별 익명 설문조사 시행 및 타운홀 미팅, 점심회식, 가족사랑의 날 운영



- ♥ 초과근로자 개인 면담 등 실질적 노력을 통해 초과근로시간 감소
- ♥️ 연차사용촉진제 및 반반차 도입을 통해 연차휴가 사용률 40.8%p 증가
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 38.6%, ('23.9월) 79.4%

③ SHINSUNG CO., LTD. ㈜신성사

업 종 제조업

대 표 박준승

근로자 수 57명

소 재 지 경남 김해시





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

가족사랑의 날(매주 수요일) 운영, 신규채용을 통한 초과근로 감축, 기존 근로자 임금인상을 통한 임금 감축분 보상, 정시퇴근 독려 분위기

rY 유연근무제

현장직 업무 대상 시치출퇴근제 확대를 통한 유연하고 효율적인 근무문화 구축

TY 연차휴가 사용 촉진

2시간씩 사용 가능한 반반차 제도 도입, 연차휴가 사용촉진제 시행, 근로자 휴가지원사업 참여

『 일하는 방식

회의문화 개선, 집중근무시간 운영, 보고문화 개선(ERP 시스템 활용), 페이퍼 리스 보고

『 일하는 문화

회식 사전공유 및 강제참여 금지, 1차 회식으로 종료 등 회식문화 개선, 관리자 솔선수범 문화 구축



- ▼ 참여신청일 직전 3개월 대비 초과근로자 비율 9.8%p 감소
- ✓ 초과근로 감축을 위한 다방면의 노력으로 초과근로시간 400시간 감소
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 93.8%, ('23.7월) 71.8%

it FACTORY (주)아이티팩토리

업 종 기술서비스업

대 표 김태현

근로자 수 11명

소 재 지 대구 중구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

10분 전 정시퇴근 독려 방송 도입 등으로 정시퇴근 분위기 조성, 휴일근로 사전신청제도 시행

다 유연근무제

일·가정 양립 지원 및 인력활용의 효율성 제고 위해 시차출퇴근제 도입, 관련 취업규칙 개정

****** 연차휴가 사용 촉진

반반차제도 운영, 징검다리 휴가 사용 권장, 안식휴가제. 휴가 자율선택제 등으로 조직몰입도 제고

일하는 방식

집중근무시간제 운영, 협업 툴을 통한 회의·보고방식 개선으로 회의횟수 감소, 태블릿 및 노트북 등 정보화 장비 지원, 근무시간 외 업무연락 자제

『 일하는 문화

문화의 날 운영, 회식문화 개선, 근무혁신 15대 캠페인, 카페테리아 확충, 소통공간 확충(게시판)



- ♥ 유연근무제(시차출퇴근제)의 안착을 위한 제도적 정비
- ✓ 정보화 장비 지원 등 일하는 방식 개선을 위한 다양한 시도
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 94.8%, ('23.9월) 58.9%

트 (주)에스엘엠

업 종 제조업

대 표 박영준

근로자 수 30명

소 재 지 대전 유성구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

****** 초과근로 감축

연장근로 사전신청제도 운영을 통한 업무 생산성 강화, 눈치 보지 않는 정시퇴근 문화 조성

1 유연근무제

선택적 근로시간제 신설 및 규정 제정을 통한 유연근무 활성화

『 연차휴가 사용 촉진

반반차 제도 도입, 연차휴가 사용촉진제 운영, 휴가사유 미기재, 장기근속자 포상휴가, 근로자 휴가 지원사업

『 일하는 방식

물리적 거리 이동없이 전자결재 및 화상회의 시스템 도입 등 회의 간소화, 퇴근 후 업무연락 자제

🗂 일하는 문화

사내 동호회 지원(동그라미, 커딩), 출산휴가 및 배우자 출산휴가 독려를 통한 일·가정 양립 실현



- ♥ 근무혁신 이후 초과근로시간 381시간 감소
- ♥ 다양한 연차사용 촉진제도를 활용하여 연차휴가 사용률 제고
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 98.2%, ('23.9월) 85%



업 종 기술서비스업

표 신영기

근로자 수 34명

소 재 지 처울 구로구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

조과근로 감축

신규채용을 통한 업무강도 경감 및 초과근로 감축, 월 1회 근태자료 전사 배포 등으로 초과근로 관리

다 유연근무제

시차출퇴근제를 위한 전자 근태관리 시스템 도입, 재택근무제 시범운영 등으로 근무 만족도 향상

『 연차휴가 사용 촉진

연차사용 장려금제도 도입, 근로자 휴가지원사업 참여, 하계휴가 사용기간 연장, 징검다리 휴일 연차 활용, 연차사용 결재 간소화

『 일하는 방식

화상회의 인프라 개선, 문서 중앙화 프로그램 운용(시큐어디스크), 물리적 근무환경 개선(배치 재구성)

『 일하는 문화

리프레시 데이 운영(월 1회 조기퇴근), 팀장급의 연차사용률 증가로 연차활용 장려문화 조성



- ▼ 참여신청일 직전 3개월 대비 초과근로자 비율 11.4%p 감소
- ♥ 연차사용 장려금 및 휴가지원사업 참여 등 연차활용 촉진을 위한 노력
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 67.4%, ('23.7월) 83.9%

업 종 제조업

대 표 이상훈

근로자 수 118명

소 재 지 경기 성남시





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

초과근로 현황을 직관적으로 관리 가능한 전자결재(그룹웨어 프로그램) 화면 개선 및 고도화

" 유연근무제

원격근무 환경 구축(스마트폰 연동), 신입사원 OJT를 통해 원격근무 활용률 증가

『 연차휴가 사용 촉진

연차사용 촉진제 운영, '연차휴가 사용하기 좋은 날' 캠페인, 장기근속자 및 경·조사자 유급휴가 지원

일하는 방식

자기주도 업무시간(코어타임) 운영, 화상회의 인프라 확대, 협업 툴 활용(더존비지온)

발 일하는 문화

주기적 근로자 건강상담, 관리자 리더십 교육, 장애인 인식 개선, 가족초청 행사(패밀리 데이), 동호회비 지원, 안전보건 체계 구축을 통한 산업재해 예방



- ♥ 근무혁신 이후 초과근로시간 120시간 감소
- ✓ 사업장 안전보건 체계 구축을 통해 산업재해 예방 및 근로자 만족도 제고
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 80.3%, ('23.7월) 91.7%



엠스토리허브

업 종 정보서비스업

대 표 이기수

근로자 수 84명

소 재 지 서울 금천구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

초과근로 시간에 대해 3개월 단위로 산정하여 보상휴가 부여, 유연근무제 활용을 통한 초과근로 감축 노력

1 유연근무제

재택근무 전 사원 활용, 재택근무 정례화(일정주기), 선택적 근로시간제 및 시차출퇴근제 활용

TY 연차휴가 사용 촉진

장기근속자 포상휴가 부여를 통해 조직몰입도 제고, 근태관리 시스템 통합 운영을 통한 휴가 활성화

『 일하는 방식

메신저 활용을 통한 소통 활성화, 코어타임제 운영으로 효율적 업무 지시, 회의문화 개선

『 일하는 문화

직급 간소화 및 닉네임 활용을 통한 수평적 조직문화 구축, 휴게공간 개선, 사내 동호회 지원



- ▼ 참여신청일 직전 3개월 대비 초과근로자 비율 6.7%p 감소
- ♥ 다양한 유연근무제 도입을 통해 근무혁신을 위한 실질적 노력
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 98.6%, ('23.7월) 93.6%

@ OLAS co.,LTD. (주)오라스

업 종 제조업

대 표 김영선

근로자 수 20명

소 재 지 충남 천안시





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

조과근로 감축

연장근로 사전신청제도 시행, 정시퇴근 장려 팜플렛 비치, 근로시간 감축에 따른 보상수당으로 기존 근로자 임금보전

rY 유연근무제

선택적 근로시간제 근로계약서 및 취업규칙 반영, 유연근무 활용을 통한 워라밸 및 업무만족도 제고

****** 연차휴가 사용 촉진

연차사용 촉진제, 시간단위 연차사용제 도입, 연차사유 미기재, 경조휴가 및 장기근속자 휴가제 도입

『 일하는 방식

전자결재 및 화상회의 활용, 의무 근로시간대 운영, 보고 및 회의절차 간소화

💕 일하는 문화

근무혁신 10계명 게시, 관리자 선도 실천과 리더십 교육을 통한 솔선수범 문화 조성, 회식문화 개선



- ▼ 참여신청일 직전 3개월 대비 초과근로자 비율 20.9%p 감소
- ♥ 근무혁신 이후 초과근로시간 873시간 감소
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 99%, ('23.9월) 81%

Autonics ㈜오토닉스

업 종 제조업

대 표 박용진

근로자 수 843명

소 재 지 부산 해운대구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

초과근로 사전승인제 운영, 전자 근태관리 시스템 고도화를 통한 초과근로 감축

급 유연근무제

시차출퇴근제 규정 마련 및 활성화(근태관리 시스템 구축), 요일별 시차출퇴근제 등으로 유연근무제 단계적 도입 및 규정 마련, 참여율 증가 추세

****** 연차휴가 사용 촉진

반반차 제도 및 연차사용 촉진제도 운영, 연차결재 간소화, 생일자 조기퇴근, 장기근속자 안식휴가

『 일하는 방식

협업 툴 활용(협업 스페이스 등), 집중근무시간제 시행(10:10~12:00), 회의문화 개선

『 일하는 문화

수평적 조직문화 위해 직위 호칭 사용 금지(님 사용), 워크숍을 통한 팀워크 제고, 회식일정 사전공지



- ♥ 근무혁신 이후 초과근로시간 5,610시간 감소
- ♥ 요일별 시차출퇴근제 확대 등 실질적인 근무혁신을 위한 노력
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 47.9%, ('23.9월) 41.7%

oldam (주)올담

업 종 제조업

대 표 최병진

근로자 수 9명

소 재 지 충북 청주시





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

시프티를 통한 근태관리, 1일 7시간 근무, 알림을 통한 정시퇴근 독려, 초과근로 선승인 시스템, 대체휴무 제공을 통한 근로자 휴식권 보장

rY 유연근무제

재택근무 취업규칙 개정, 선택적 근로시간제 도입, 공유오피스 운영 및 유연근무 활성화

TY 연차휴가 사용 촉진

눈치 보지 않고 신청하도록 연차사유 미기재, 명절 전 특별휴일 실시, 우수성과자 특별휴가 부여

『 일하는 방식

반차제도 및 집중근무제 운영, 근로자별 KPI 설정으로 직무몰입도 및 생산성 향상, 불필요한 보고 지양

『 일하는 문화

분기별 1회 회식 및 익일 오후 출근 등 회식문화 개선, 다양한 제도를 통한 일·가정 양립 실현



- ▼ 초과근로 제로화
- ☑ 근무혁신을 위한 다방면의 노력으로 연차휴가 사용률 100% 초과 달성
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 113.8%, ('23.9월) 104.3%

workers high (주)워커스하이

업 종 도매 및 소매업

대 표 김충희

근로자 수 22명

소 재 지 서울 강남구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

인사관리컨설팅을 통한 초과근로 감축 노력, 근로시간 종료 시 사무실 소등, 연장근로 사전승인제 시행

다 유연근무제

시차출퇴근제 근로계약서 및 취업규칙 개정, 재택근무 파일럿 도입을 통해 제도 안착 진행

****** 연차휴가 사용 촉진

반차제도 운영, 비대면 결재 시스템 도입, 연차사용 촉진제, 주말·초과근무 시 대체휴가 부여

일하는 방식

보고체계 개선, 전자결재 및 협업 툴 활용(노션 등), 집중근무시간제 운영(10시~12시)

[일하는 문화

근무시간 내 업무완료 문화 조성, 타운홀 미팅을 통해 구성원 소통 증대, 직무별 업무공유를 통한 구성원 간 업무파악, 각 부서장 10분 전 퇴근 분위기 조성, 안전일터 문화 조성



- ♥ 근무혁신 이후 초과근로시간 44시간 감소
- ♥ 취업규칙 개정 등 시차출퇴근제 도입을 위한 실질적 노력
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 100%, ('23.9월) 57.5%

wayplus* ㈜웨이플러스

업 종 정보서비스업

대 표 강봉조

근로자 수 11명

소 재 지 제주 제주시





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

업무필요에 따른 초과근로 시 대체휴가 부여, 업무집중을 통해 마감 기한에 맞춘 촉박한 업무처리 횟수 감소 등 초과근무 없는 정시퇴근 문화 조성

rY 유연근무제

선택적 근로시간제 시행을 통한 업무 효율성 증대

TY 연차휴가 사용 촉진

연차휴가 사용 독려, 자유로운 연차사용 분위기 조성

『 일하는 방식

전자결재 방식 도입 및 인프라 지원을 통한 효율적 업무 프로세스 구축, 퇴근 후 업무연락 자제

『 일하는 문화

회식문화 개선, 수평적 조직문화 구축, 휴게공간 확충을 통해 구성원 만족도 제고



- ♥ 근무혁신 이후 초과근로 제로화
- ♥ 휴게공간 확충 등 근무혁신을 위한 실질적 노력
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 45.8%, ('23.7월) 39.9%

업 종 제조업

대 표 최장식

근로자 수 17명

소 재 지 인천 서구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

모바일을 통한 전자식 근태관리 도입, 조기퇴근제 도입(30분), 눈치 보지 않는 정시퇴근 문화 조성

급 유연근무제

재택근무제 활성화, 선택적 근로시간제 도입, 유연근무 활용으로 워라밸 강화 및 근로자 만족도 향상

『¥ 연차휴가 사용 촉진

반차제도 운영, 연차휴가 사용촉진제 도입, 징검다리 휴일 연차활용

일하는 방식

집중근무시간제 도입(7월, 15시 30분~17시), 회의 및 보고문화 개선

『 일하는 문화

회식문화 개선을 통해 문화회식 진행, 건강한 조직문화 위해 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 팜플렛 비치, 조직만족도 설문조사를 통해 구성원 불만 해소, 중소기업 복지 플랫폼 가입



- ♥ 조기퇴근제 도입을 통해 낮은 수준의 초과근로자 비율 유지
- ▼ 조직 만족도 설문조사 등 근무혁신을 위한 실질적 노력
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 86.8%, ('23.7월) 60%

● GBUGHT (취지비라이트

업 종 제조업

대 표 이인환

근로자 수 114명

소 재 지 부산 강서구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☆ 초과근로 감축

스마트 팩토리 시스템 및 신규설비 도입을 통한 초과근로 근절, 정시퇴근 독려 캠페인

" 유연근무제

시차출퇴근제 규정 개정(9월), 자유로운 출퇴근 시간을 통한 임직원 만족도 증가 및 업무효율성 증가

『 연차휴가 사용 촉진

반반차제도 운영, 연차사유 미기재, 장기근속자 포상휴가로 조직몰입도 제고

일하는 방식

협업 툴(플로우 등) 활용, 회의문화 개선 캠페인 진행, 전결규정 개정(보고체계 간소화), RPA 시스템

발 일하는 문화

수평적 조직문화 구축, 문화개선 캠페인 진행, ESG TF팀 구성, 일터혁신 컨설팅 수행, 임직원 건강검진 비용 지원, 열린 소통함, 임직원 휴가시설, 모범사원 표창, 직급체계 및 호칭 개편



- ♥ 근무혁신 이후 초과근로 제로화 달성
- ♥ 일터혁신 컨설팅 및 조직문화 캠페인 등 근무혁신을 위한 선제적 노력
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 83.8%, ('23.9월) 57.9%

▶ JYE ㈜진용엔지니어링

업 종 제조업

대 표 박진용

근로자 수 12명

소 재 지 경기 평택시





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

신규채용을 통한 초과근로 감축, PC-OFF 제도 도입, 전자근태기록 도입, 정시퇴근 캠페인

급 유연근무제

시차출퇴근제(육아) 확대 도입, 유연근무 활용을 통한 여가활용 및 자기개발

『¥ 연차휴가 사용 촉진

연차사용 인식 개선을 통한 휴가사용 활성화

일하는 방식

협업 툴(슬랙, 노션 등) 활용, 페이퍼 리스 보고 문화, 비대면 보고를 통한 보고 절차 간소화

[일하는 문화

일·생활 균형 캠페인 참여, 회식문화 개선, 휴게공간 확충을 통해 근로자의 휴식권 보장, 안전 컨설팅을 수행하여 산업재해 예방 및 근로자 만족도 제고



- ▼ 참여신청일 직전 3개월 대비 초과근로자 비율 7.6%p 감소
- ♥ 연차활용에 대한 구성원 인식을 개선하여 연차휴가 사용률 증가
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 0%, ('23.9월) 52.7%

CHANGSUNG

창성소프트젤㈜

업 종 제조업

대 표 옌테신

근로자 수 56명

소 재 지 경기 포천시





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

신규인력 채용을 통한 생산성 향상, 정시퇴근 분위기 조성으로 초과근로 근절, 가정의 날 운영

" 유연근무제

시차출퇴근제 활성화 및 원격근무 지원(해외영업 및 재무본부), 유연근무 활용으로 업무 질적 향상

『 연차휴가 사용 촉진

연차사용 촉진제 시행을 통한 휴가사용 활성화 노력

일하는 방식

집중근무시간 운영, PMS(프로젝트 관리 시스템) 구축, 회의문화 개선 등 업무효율화

발 일하는 문화

근무혁신 10대 과제 캠페인, 회식문화 개선, 가족의 날 운영, 관리자부터 솔선수범 문화 조성



- ♥ 근무혁신 이후 초과근로시간 120시간 감소
- ♥ 근무혁신을 위한 다양한 노력을 통해 긍정적 조직문화 형성
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 113.4%, ('23.7월) 54.2%



Consia. ㈜코아시아넥셀

종 기술서비스업

표 강태원

근로자 수 96명

소 재 지 경기 화성시





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

조과근로 감축

초과근무 사전승인제 운영, 정시퇴근 독려 캠페인 실시, 퇴근시간 핸드폰 알림을 통해 초과근로 근절

다 유연근무제

직군별 유연근무제 운영, 관리직 시치출퇴근제 시행 등 유연근무 활용을 통한 근로자 만족도 상승

『 연차휴가 사용 촉진

반반차 제도 활성화, 휴가승인 간소화, 눈치 보지 않는 휴가문화 구축

일하는 방식

회의문화 개선, 자율좌석제 시행으로 물리적 근무환경 개선, 회상회의를 통한 회의 간소화

발 일하는 문화

일학습병행제 운영, 수평적 조직문화 구축, 소통문화 개선, 사내 카페테리아 조성으로 구성원 만족도 제고, 교육프로그램 활성화(GDEC), 사내 동호회 지원



- ♥ 근무혁신 이후 초과근로시간 222시간 감소
- ✓ 교육프로그램(GDEC) 활성화 등 긍정적인 조직문화를 위한 구체적인 노력
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 93%, ('23.7월) 88.9%

(주)태봉 (주)태봉

업 종 제조업

대 표 이창헌

근로자 수 127명

소 재 지 광주 북구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

조과근로 감축

정시퇴근 캠페인, 연장근로 사전신청제 및 PC-OFF제 시행, 초과근로시간 종량제 및 보상휴가제 운영

" 유연근무제

시차출퇴근제 활성화 노력(사무직군), 유연근무제 규정 개정, 유연근무 활성화를 통한 워라밸 강화

『 연차휴가 사용 촉진

휴가사유 묻지 않기, 반반차 제도 도입, 하계휴가 제공을 통한 근로자 휴식권 보장, 안식휴가 도입

🖒 일하는 방식

집중근무시간제 도입(14시~16시), 전자결재 및 화상회의 등 회의절차 간소화, 스마트 팩토리 지원사업 참여, 보고문화 개선

『 일하는 문화

부서별 회식비 지원을 통해 고충 또는 애로사항 수렴 등 유대관계 형성 및 팀워크 강화 분위기 조성



근무혁신 인센티브제 <mark>주요 성</mark>과

- ✓ 참여신청일 직전 3개월 대비 초과근로자 비율 8.3%p 감소.
- ▼ 초과근로시간 종량제 및 보상휴가제 등 초과근로 근절을 위한 노력
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 51.9%, ('23.7월) 43.6%



㈜테크트리이노베이션

업 종 기술서비스업

대 표 최승엽

근로자 수 16명

소 재 지 서울 서초구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

조기퇴근 및 정시퇴근 권장, 사내 규정에 조기퇴근제도 명시, 추가채용으로 근로자 업무부담 완화

1 유연근무제

시차출퇴근제 운영 지침 마련, 근태관리 시스템을 통한 유연근로 관리

****** 연차휴가 사용 촉진

연차사용 촉진제 및 휴가 자율통보제 도입(온라인 두레이 활용), 연차휴가 외 여름휴가 제공으로 근로자 만족도 제고, 휴가사유 미기재를 통한 연차휴가 활용 촉진

『 일하는 방식

다양한 협업 툴 활용, 사내 메신저로 구성원 소통 증대, 화상회의를 통해 불필요한 회의시간 감축

[일하는 문화

인권경영 선언문 및 윤리강령 제정으로 구성원에게 ESG 경영이념 공유 및 인식 제고, 수평적 분위기 조성으로 구성원 소통 증대. 회식문화 개선을 통해 근로자 만족도 향상



- ▼ 참여신청일 직전 3개월 대비 초과근로자 비율 12.5%p 감소
- ♥ 근무혁신 이후 연차휴가 사용률 100% 초과달성
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 93.5%, ('22.7월) 107.4%







CLEAN RECYCLED (F) E 2 E

종 도매 및 소매업

표 권인구, 이윤희

근로자 수 57명

소 재 지 서울 강남구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

조과근로 감축

최소 근로시간과 소정근로시간제 운영, 소정근로시간 초과 시 연장근로 사전신청 진행

" 유연근무제

노사합의를 통한 선택적 근로시간제 활용, 유연근무 활성화를 위한 그룹웨어 도입 등 일·생활 균형 증진 및 업무만족도 상승

『 연차휴가 사용 촉진

30분 단위 연차 도입으로 자유로운 연차사용 권장, 미사용 연차관리 위해 연차사용 촉진제도 운영

『 일하는 방식

코어타임제 (10:30~16시) 및 화상회의 운영, 노트북 등 정보화 장비 지원을 통한 생산성 향상

『 일하는 문화

회식문화 개선, 고충처리위원회를 통한 구성원 불만 해소



근무혁신 인센티브제 <mark>주요 성과</mark>

- ♥ 근무혁신을 통해 낮은 수준의 초과근로자 비율 유지
- ♥ 화상회의 및 정보화 장비 지원 등 일하는 방식 개선을 위한 노력
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 92.5%, ('23.7월) 70.9%

TSN Lab EI에스엔랩㈜

업 종 기술서비스업

대 표 김성민

근로자 수 13명

소 재 지 경기 용인시





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

출 초과근로 감축

정시퇴근 관리체계 구축, 전자식 근태관리시스템 도입으로 효율적인 출퇴근 및 근태관리 가능

1 유연근무제

주 5일 전 직원 대상 재택근무제 운영, 재택근무 관련 인프라 구축 및 지원, 재택근무 관리체계 정비

근속연수 상관없이 전 직원 1년에 20일 휴가 부여, 1년에 20일 사용 가능한 위케이션제도 도입, 휴가사유 묻지 않기, 휴가사용은 협의가 아닌 통보사항으로 자유로운 연차사용 분위기 조성

『 일하는 방식

업무 툴 활용(Click Up), 비대면 원격 화상회의 등 업무환경 구축 및 체계적인 업무관리

『 일하는 문화

노동이사제 운영, 매주 월요일 아침 온라인 세미나 개최, 자유로운 소통 및 수평적 업무환경 구축



- ♥ 노동이사제 운영 등 긍정적 조직문화 형성
- ♥ 전 직원 재택근무제 활용의 안정적 정착
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 73.2%, ('23.7월) 52.8%

업 종 정보서비스업

대 표 송인선

근로자 수 17명

소 재 지 서울 강남구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

전자 근태관리 시스템(플렉스) 도입, 초과근로 모니터링을 통한 초과근로 근절

다 유연근무제

시차출퇴근제 취업규칙 명시, 원격근무제 시행 및 인프라 지원, 유연근무 관리시스템 활용(플렉스)

『 연차휴가 사용 촉진

연차사유 미기재로 구성원이 자유롭게 연차휴가를 사용하는 분위기 조성

(1) 일하는 방식

협업 툴(슬랙, 지라 등) 활용, 회의 및 보고방식 개선

발 일하는 문화

점심회식 등 회식문화 개선, 근무혁신 포스터 게시 및 리더십 교육 운영



- ♥ 전자근태관리 방식 도입 노력 등 초과근로 감소를 위한 노력
- ✔ 근무혁신 이후 높은 수준의 연차휴가 사용률 유지
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 100%, ('23.9월) 100%

₩ 하나 머티리얼즈

하나머티리얼즈

업 종 제조업

대 표 오경석

근로자 수 727명

소 재 지 충남 아산시





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

불필요한 야근 감축(결재선 상향), 전자식 근태방식을 통한 초과근로 모니터링, 계획적인 초과근로 분산

급 유연근무제

선택적 근로시간제 도입(4.5일제 파일럿 8명 운영), 재택근무제 및 전환형 시간제 운영(임신기 단축)

연차사유 작성 삭제, 반반차 제도 운영(2시간), 근로자 휴가지원사업 참여

일하는 방식

화상회의 정착, 스마트 팩토리 툴 구축, 중간관리자 교육으로 워라밸 문화 조성, 결재시스템 간소화

발 일하는 문화

일·생활 균형 캠페인 인증, 회의문화 개선, 중간관리자부터 변화하기 캠페인, 장애인 우수사업장 인증, 직무 스트레스 검사 정례화, 임산부 육아기 전환형 시간제



- ♥ 근무혁신 이후 초과근로시간 15,776시간 감소
- ♥ 초과근로 및 연차휴가 사용률 부분의 가시적 성과 도출
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 94.3%, ('23.7월) 99.4%

₭HomeCheck (주)홈체크

업 종 기술서비스업

대 표 이길원

근로자 수 37명

소 재 지 경기 용인시





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

조과근로 감축

초과근로 감축을 위한 '챗봇'도입, 업무 재배치를 통한 생산성 향상, 신규인력 충원으로 기존 근로자의 업무부담 완화

rY 유연근무제

재택근무제 취업규칙 개정, 재택근무 소통을 위한 업무 툴(Click Up) 도입

TY 연차휴가 사용 촉진

반반차 제도 도입, 연차사유 미기재, 리프레시 휴가 제공으로 근로자 만족도 제고

『 일하는 방식

성과공유제 도입, 잔디를 활용한 직원소통 강화, 근로자별 KPI 도입으로 구성원 동기부여

🗂 일하는 문화

직원-대표 간 고충처리 핫라인을 통해 점심회식 운영 등 회식문화 개선, 법정 외 정보보안 교육 시행



- ▼ 참여신청일 직전 3개월 대비 초과근로자 비율 23.2%p 감소
- ✓ 근로자별 KPI 도입 및 성과공유제 도입 등 근무혁신을 위한 다양한 노력
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 88.1%, ('23.7월) 98.5%

FURUNO KOREA 후루노코리아(주)

업 종 도매 및 소매업

대 표 코이케무네유키

근로자 수 41명

소 재 지 부산 동구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

☎ 초과근로 감축

우리회사 일문화 체인지 교육, 그룹웨어(다우 오피스)를 통한 근태관리, 초과근로 사전승인제 시행

1 유연근무제

선택적 근로시간제 도입, 재택근무제 운영, 그룹웨어(다우오피스)를 활용한 유연근무 활성화

**** 연차휴가 사용 촉진**

2시간 단위로 사용 가능한 반반차 제도 및 연차사용 촉진제 운영, 징검다리 휴일 연차 활용

일하는 방식

업무 툴 활용(다우오피스), 직무교육 지원을 통한 구성원 역량 개발, 비대면 의사소통 활성화 등 보고문화 개선

『 일하는 문화

회식문화 개선, 회의 간소화, 동호회 지원, 스포츠데이 워크숍을 통한 구성원 단합력 제고



- ✓ 가사서비스 홍보 등 일·가정 양립 분위기 조성을 위한 실질적 노력
- ♥ 다양한 연차제도를 운영하여 높은 수준의 연차휴가 사용률 유지
- ♥ 연차휴가 사용률: ('22년) 96.3%, ('23.7월) 98.5%

Memo





생산성과 업무효율을 동시에 잡는다

재택근무제로 키워가는 든든하고 행복한 워라밸



- ***** ㈜센트비
- *(유)프리디소프트
- *㈜고운세상코스메틱
- * 네오컨버전스㈜
- * ㈜스퀴즈비츠
- * ㈜에이더
- * 티에스엔랩㈜



SentBe ㈜센트비

☆ 업 좀 금융업, 소액 해외 송금업

해외송금 □ 주요사업

⇔ 설립연도 2015년

☆ 근 로 자 177명









재택근무를 넘어선 '리모트근무', 근무지의 한계를 초월하다

㈜센트비는 2015년 설립된 글로벌 외환 토탈 솔루션 기업이다. 외국인 근로자와 개인사업자가 주요 대상이던 소액 송금 서비스 업계 최초로 기업과 개인 모두를 대상으로 하는 해외결제, 글로벌 송금·결제 등 폭 넓은 외환 전문 서비스를 제공하고 있다. 국경 없는 금융 서비스를 개척한 기업답게 혁신적인 조직문화를 지향하며 재택 근무와 원격근무제를 결합한 리모트근무제로 근무지의 경계를 없앴다. 단기간에 근로자가 대폭 증가하며 근태 관리와 소통의 어려움도 있었지만, 리모트근무제의 기본 체계 구축 및 다양한 이벤트 운영으로 효율적인 비대면 근무체계와 유연한 조직문화 안착에 성공했다.

* 재택·원격근무제. 이용자 많을수록 명확한 체계 필요

㈜센트비는 재택근무와 원격근무를 통칭하는 '리모트근무제'를 시행하고 있다. 재택근무와 원격근무는 사무실이 아닌 다른 곳에서 업무를 하는 방식은 동일하나, 근무 장소에 제한이 없다는 차이가 있다. 업무공간이 '집'으로 한정되는 재택근무와 달리 원격근무는 노트북과 인터넷이 있는 곳, 원격(Remote) 업무가 가능한 장소라면 어디든지 일할 수 있다. ㈜센트비는 '근무지 기준은 근로자가 편안하게 집중할 수 있는 곳'이라는 대표이사의 견해에 따라 2015년 창업 당시부터 리모트근무제를 시행했다. 실제로 현재 구성원 중에는 인도네시아, 싱가포르 등 해외 거주자들도 있으며 이들을 포함한 구성원의 61%가리모트근무제를 활용하고 있다.

설립 초기부터 다양한 협업 툴을 이용한 비대면 근무환경을 갖춘 덕에 업무효율과 완성도 역시 뛰어나다. 문서 공유는 구글 드라이브, 지라(Jira) 등을 이용하고, 화상 회 의는 구글 미트(Meet)와 줌(Zoom)을 활용한다. 유튜브 스트리밍, 메타버스 플랫폼 젭 (Zep)으로 사내 방송 및 업무 교육을 진행한다. 고사양 장비들을 도입하고 주기적으로 정 비해 사무실 근무자 리모트근무자 사이에는 원활한 소통이 가능하다.

근로자의 높은 만족도 속에서 안정적으로 운영되어 오던 리모트근무제에 최근 몇 년 사이 잡음이 일기 시작했는데, 그 원인은 예상보다 빠른 기업의 성장세에 있었다. 그도 그 럴 것이 ㈜센트비는 지난 2021년부터 매년 50% 이상 인원이 증가해 왔다. 조직 규모가 불어나면서 이전에는 없었던 애로사항들이 불거졌다. 재택 및 원격근무자의 근태관리 문 제부터 근로자들 간의 협업과 소통 등에 정비가 필요했다.

우선 신청절차부터 만들었다. 조직장에게만 보고하고 사용하던 방식을 그룹웨어를 통 한 전자결제 방식으로 개선했다. 재택 및 워격근무 사용 빈도나 근무방식은 조직장의 권 한으로 근로자 개인의 업무특성을 반영해 설정하도록 일임했다. 근로자들은 차주에 사용 할 근무일정을 금주 금요일까지 그룹웨어에 신청한다. 또 리모트근무일에는 메신저 슬랙 (Slack)에 상태를 표시하고, 개별 집중 근무시간이나 비대면 회의일정 등도 구글 캘린더에 반드시 표기해 모든 구성원이 알 수 있도록 하고 있다. 특별한 사유가 없는 한 메신저 응답 은 15분 안에 해야 한다. 리모트근무제에 대한 수정 및 보완사항은 전사 공통으로 적용하도 록 취업규칙에 명시해 공식화했다.

재택근무 현황 2023년 12월 기준

이용자 07명 이용률 61%

* 건강한 비대면 근무 문화를 위한 다양한 시도들

재택 및 원격근무 같은 비대면 근무환경의 한계를 극복하기 위해 ㈜센트비가 최근 가장 신경 쓰고 있는 것은, 근로자들의 심리적인 부분이다. 몇 년 사이 구성원의 증가로 업무 및 소통상의 어려움을 경험한 ㈜센트비는 근로자들의 스트레스를 해소할 방법을 고 심했다. 그렇게 해서 만들어진 것이 '시간과 정신의 방', 일명 '시정방'이라고 불리는 멘탈 케어 프로그램이다. 시정방은 개인 상담, 명상시간을 통해 근로자의 업무 스트레스를 줄 이고 심신 안정을 도모한다. 더불어 커리어 코칭, 기업 영어교육 등도 진행된다. 업무 특 성상 해외 파트너사 및 외국인 고객과의 소통이 많은 ㈜센트비 근로자들을 위한 맞춤 프 로그램이다.

근로자들 간에 접점을 마련하는 이벤트 '팡'도 있다. '케미스트리 팡팡'이라는 이름으로 전체 구성원이 점심을 먹는 행사에서 발전한 '팡'은, 비대면 근무의 활성화로 인해 마주치거나 친해질 기회가 부족했던 근로자들이 팀의 경계를 벗어나 자유롭게 교류하는 장이 되고 있다. 대표이사를 포함한 경영진을 '팡장', 제비뽑기를 통해 모인 근로자들을 '팡원'으로 선정하고, 일주일 안에 한 가지의 액티비티를 수행하는 일종의 소모임이다. 방탈출, 영화 감상 등 원하는 활동을 하면 되는데, 친분과 무관하게 다양한 만남의 기회가 될수 있도록 매번 다른 구성원으로 조직하고 있다.

온·오프라인을 아우르는 혁신적인 조직문화를 처음 접한 근로자들 중에는 간혹 불안 감을 내비치는 이들도 있다. 특히 재택 및 원격근무를 경험해 본 적이 없는 경력 입사자는 자유로운 근무환경이 업무 저하 등의 부작용을 불러오지 않을까 하는 우려를 표하기도 한다. 이에 '자율과 책임'이라는 일하는 문화를 온보당 시키며 그 안에 리모트근무제의 취지와 장점을 녹여 그 효과를 직접 체득해 볼 것을 권장하고 있다. 앞으로도 ㈜센트비는 근로자의 다양한 니즈를 충족시키기 위한 도전을 계속하며 공간의 제한이 없는 최적의 근무환경을 만들어 갈 계획이다.

㈜센트비의 재택근무 플러스

- 재택 및 원격근무제 관련 통일된 기준 마련해 취업규칙 정비
- 재택 및 원격근무의 사용 빈도. 구체적 근무 방식은 조직장과 근로자 상호 협의
- 재택근무 시 장비 반입·반출의 효율적 관리 위한 전사 장비 정보 세팅
- 멘탈케어프로그램, 소모임 등 적절한 대면 활동 통해 조직 유대감 제고

재택근무 해도 소통에는 이상 無!

근무혁신 톡톡

"재택이나 원격근무를 하는 건 좋지만, 그 기간이 길어지면 혹시 동료 간에 유대감이 떨어지진 않을까 걱정됐습니다. 하지만 무작위로 구성되는 사내 소모임에, 특별한 날마다 진행하는 여러 이벤트들 덕분에 업무상 만날 일 없는 다른 팀 직원들과도 친구가 될 수 있으니 좋습니다. 지난 크리스마스에는 전사 인원이 랜덤으로 일대일 매칭 되는 시크릿 마니또 이벤트를 했어요. 마니 또끼리 가벼운 선물도 주고받고 몰랐던 업무 얘기도 하면서 즐거운 인연을 만들었죠. 비대면 근무를 하곤 있지만 언제든 사무실로 출근해도 화기애애한 조직이 있다는 게 든든합니다."

- 개발팀 G 사원



(유)프리디소프트

로 주요사업 Saas 솔루션 개발

☆ 설립연도 2018년

☆ 대표자 이민규

₩ 근 로 자 15명

② ★ 재 지 서울시 강남구 선릉로111길 38-14







구성원에 대한 전폭적인 신뢰로 재택근무제 사뿐히 안착

유한회사 프리디소프트는 홍콩 본사를 중심으로 한국, 중국, 두바이, 캐나다 등에서 빠르게 성장하고 있는 CVM(Customer Value Management) SaaS 솔루션 기업이다. 인공지능, 빅 데이터 및 머신러닝 기술을 바탕으로 여행과 라이프 스타일 관련 스마트 커머스 솔루션 사업에 주력하고 있다. 자율적이고 수평적 조직문화를 지향해 설립 초기부터 재택근무제를 시행했으나 시스템 미비로 사용률은 낮았다. 이에, 효율적인 협업 툴을 도입해 언택트 근무환경을 구축하고, 관리자들이 먼저 재택근무를 시행하며 제도에 대한 인식을 높였다. 그 결과, 모든 근로자가 주 2회 재택근무를 시행하며 높은 만족감을 보이고 있다.

* 다양한 협업 툴 활용해 비대면 근무환경 구축하기

전 세계 10개국에 지사를 운영 중인 (유)프리디소프트는 IT, 관광, 상업 등 다양한 산업 분야의 전문가들로 구성돼 있다. 해외에 기반이 있는 기업이지만, 한국 지사의 고민은 국내의 여느 IT스타트업과 다르지 않다. 바로, 근로자의 잦은 이직과 퇴사 문제다. 특히 사업의 핵심인 개발 인력의 이동은 기업 전체에 영향을 미칠 수도 있기에 더욱 민감할 수밖에 없다.

우수한 인력을 장기간 확보하기 위해서는 만족스러운 근무환경을 제공해야 한다. (유)프리디소프트는 '개인이 행복하지 않다면 조직이 건강할 수 없다'를 모토로 설립 초기부터 근로자와 기업이 공존할 수 있는 근무환경 구축에 힘써 왔다. 재택근무제 또한 초기부터 도입돼 있었지만, 막상 사용률은 그리 높지 않았다. 제도 운영에 필요한 기준과 절차 등 전반적인 시스템이 미비했기 때문이다. 그런 상태에서 코로나19로 인해 갑작스럽게 시행한 재택근무는 오히려 좋은 경험이 되었다. 제대로 갖춰지지 않은 시스템 속에서도 재택근무의 효과를 체감할 수 있었던 것이다. 출퇴근길의 부담은 덜어지고 업무 집중도는 높아졌다는 의견들이 대부분이었다.

(유)프리디소프트는 팬데믹 종식 이후, 재택근무제에 대한 본격적인 제도화 작업에 나섰다. 일하는 방식과 문화 전반에 걸친 개선이 필요했다. 기존에는 재택근무 사용률 이 적어 대면 중심으로 업무해도 무리가 없었지만, 재택근무의 활성화를 위해서는 비대 면 중심의 언택트 근무환경 구축이 필수였다. 다양한 협업 툴을 도입해 공간에 얽매이지 않는 근무환경을 조성했는데, 대표적으로는 MS팀스(Teams)가 있다. 이 프로그램을 통 해 채팅은 기본, 음성 및 영상통화, 화면 공유 등 다양한 커뮤니케이션이 가능하다. 또 노 션(Notion), 셰어포인트(Sharepoint) 등의 협업 툴을 도입해 미팅 및 업무공유, 전자결제 등 적재적소에 활용하고 있다.

관리자 직급인 매니저들이 먼저 적극적으로 재택근무를 시행하며 팀원들 또한 부담 없이 재택근무를 할 수 있도록 꾸준히 장려했다. 그 결과, 요즘에는 재택근무 근로자가 없 는 날도 MS팀스를 이용해 각자의 자리에서 회의를 하는 등 언택트 근무 문화가 완전히 자리를 잡았다.

재택근무 현황 _ 2023년 12월 기준

이용자

이용률] () () %

(유)프리디소프트의 재택근무 플러스

- 전 근로자 주 2회 자율적 재택근무 시행
- MS팀스, 노션, 셰어포인트 등 다양한 협업 프로그램 활용
- 플렉스 프로그램에 근무형태, 근무시간 표기 의무화하며 투명한 근태관리
- 사무실 근무일은 오전 8시~11시 시차출퇴근제 활용
- 월 1회 4시간 조기퇴근 제도로 자유로운 근무환경 구축



* 자율과 의무의 조화로 활용률 100% 달성

(유)프리디소프트는 2023년 5월부터 모든 근로자를 대상으로 주 2회 재택근무제를 시행하고 있다. 제도가 완전히 안착하기까지는 시행착오도 겪었다. 재택근무 일정을 근 로자 자율에 맡겼더니, 별도의 보고도 없이 주 2회 이상 재택근무를 시행하는 사례가 발 생했던 것. (유)프리디소프트는 해당 근로자에게는 주의를 주고, 전사적으로는 근태관리 프로그램 Flex에 재택근무 여부와 근무시간을 반드시 입력하도록 조치했다. 단, 그 이상 의 감시 및 관리 장치는 만들지 않았다. 장기적인 재택근무 운영을 위해서는 무엇보다 노 사의 믿음이 기반이 되어야 한다는 판단에서다. 신뢰의 초석을 쌓기도 전에 규칙과 규율 로써 근로자를 관리하는 것은 (유)프리디소프트의 경영철학에는 맞지 않았다. 또한 자율 성과 효율성을 보장하는 재택근무제의 취지에도 위배되는 일이라고 생각했다.

상사가 일일이 지시하는 마이크로 매니징 방식을 지양하는 (유)프리디소프트는 각 팀의 매니저가 팀원의 근태 상황을 확인하는 최소하의 모니터링만 시행하다. 대신 잦은 소통을 통해 재택근무 과정에서의 애로사항은 없는지 살피고 있다. 이런 세심한 노력을 통해 조직 간의 신뢰를 쌓을 수 있었고, 자연스럽게 재택근무제에 대한 근로자들의 인식 도 개선되었다. 재택근무가 휴식이나 복지제도가 아닌, 효율성을 극대화하는 혁신적인 근무방식이라는 개념이 자리를 잡게 되었다. (유)프리디소프트가 100% 재택근무제를 시 행한 지는 채 1년이 되지 않았다. 아직 수치로 확인할 수 있는 업무성과는 집계되지 않았 지만, 그보다 더 명확한 긍정적 효과를 피부로 느끼고 있다. (유)프리디소프트의 가장 좋 은 제도를 묻는 질문에 모든 근로자가 망설임 없이 '재택근무제'를 꼽았을 정도다.

"집이 있는 인천에서 강남에 있는 사무실까지 가는 지하철은 출퇴근 시간이면 지옥철로 악명이 높습니다. 매일 지옥철을 타고 힘들게 통근하다가 재택근무하게 됐는데, 주 2회지만 완전히 신 세계였죠. 재택근무하면서 오히려 업무집중도가 높아지고 협업 성과도 좋아졌어요. 재택근무를 하지 않는 날은 시차출퇴근제를 이용해 러시아워를 피해 다니니 만족도가 더 높죠. 제가 매니저 직급이라 팀원들의 근태도 신경 쓰고 있는데 다들 비슷한 반응이더라고요. 재택근무를 시작하 고 나서 조직문화가 한층 성숙해졌다는 느낌이 듭니다."

- UX T UI Designer III

(주)고운세상코스메틱

업 종 제조업

대 표 이주호

근로자 수 199명

소 재 지 경기 성남시





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

₩ 재택근무 활성화

재택근무 도입 및 운영에 관한 설문조사 실시, 재택근무 관련 '책임근무제' 도입(주 2회 재택근무제), 화상회의 등 재택근무 인프라 구축, 재택근무 시스템 가이드 제공

『 일하는 방식

재택근무 인식개선 간담회 실시 및 캠페인 운영, 비대면 월간회의 운영, 일하는 방식 'Workway' 업데이트, 코어타임 운영을 통한 업무집중도 향상

Г¥ 일하는 문화

자율과 책임을 바탕으로 유연한 조직문화 구축, 돌봄재택근무제 도입



- ☑ 재택근무 활용률: 근무혁신 이행기간 3개월 평균 40% 활용
- ✓ 유연근무 활성화를 통한 자율과 책임문화 확립
- ♥ 재택근무제 적합 직무분석을 통한 제도 개선



업 종 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업

대 표 남영진

근로자 수 17명

소 재 지 서울 성동구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

₩ 재택근무 활성화

주 2회 사용 가능, ZOOM·슬랙·구글 드라이브·NAS 등 비대면 업무환경 인프라 구축, 유연근무 취업규칙 개정

『 일하는 방식

협업 툴(슬랙, 구글 등) 활용을 통한 소통 및 협업 활성화, 코어타임 운영을 통한 업무집중도 향상

발 일하는 문화

기업 대표 포함 각 부서장의 정시퇴근 및 유연근무제 활용을 통한 솔선수범, 강요 없는 자유로운 회식문화 시행



- ☑ 재택근무 활용률: 근무혁신 이행기간 3개월 평균 35% 활용(이행 전 20% 미만)
- ✔ 유연근무제 도입 수 3개, 활용률 100%



㈜스퀴즈비츠

업 종 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업

대 표 김형준

근로자 수 13명

소 재 지 서울 서초구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

™ 재택근무 활성화

자유로운 재택근무 신청 및 활용, 구글 워크스페이스·슬랙·노션 등 협업 툴 도입, 온라인 인프라 구축을 통한 유연근무 활성화

[일하는 방식

비대면 업무환경 구축을 통한 효율성 및 생산성 제고, 전자결재 시스템 간소화(플렉스 등), 팀별 데일리 스크럼 회의를 통한 업무 공유 활성화

[일하는 문화

자유로운 재택근무 신청·사용, 가족사랑의 날 등 캠페인 운영, 회식문화 개선, 관리자 솔선수범 휴가 및 유연근무 활성화 등 조직문화 개선 환경 조성



근무혁신 인센티브제 <mark>주요 성</mark>과

- ♥ 재택근무 활용률: 근무혁신 이행기간 3개월 평균 61% 활용
- ✓ 연차휴가 활용률: 79.4%
- ♥ 다양한 캠페인 시행을 통한 조직문화 개선, 근로자의 저녁이 있는 삶 보장



㈜에이더

업 종 제조업

대 표 황윤진

근로자 수 15명

소 재 지 서울 서초구





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

□ 재택근무 활성화

전자방식 근태관리(FLEX) 도입, 구글 스프레드 시트 등 사용, 노트북 및 부자재 지원 등 재택근무 인프라 구축

『 일하는 방식

집중근무시간제(14~16시) 운영을 통한 회의 및 보고 간소화, 구글 첫 방해 금지 모드 설정, 노션을 활용한 회의 절차 간소화

『 일하는 문화

자유로운 대화 형식의 회의(MAM) 진행, 그릿(grit) 표를 통한 역량 향상, 법정의무교육 온라인 운영



- ✓ 재택근무 활용률: 근무혁신 이행기간 3개월 평균 100% 활용
- ♥ 퇴근 후 업무연락 자제를 통한 근로자 개인 시간 보장
- ♥ 근태 시스템 도입을 통한 업무 효율성 향상 및 오류 최소화

TSN Lab 티에스엔랩㈜

업 종 전문, 과학 및 기술 서비스업

대 표 김성민

근로자 수 13명

소 재 지 경기 용인시





근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

₩ 재택근무 활성화

재택근무 활용률 상시 60% 유지 노력(인원 제한 없음), 공유 오피스 및 다양한 업무 툴 도입을 통해 입사와 동시에 재택근무 활성화, 유연근무 활용을 통한 인재 유치 및 근로자 만족도 상승

발 일하는 방식

대면 전자계약 도입(싸인오케이)을 통한 전자계약 시행

[일하는 문화

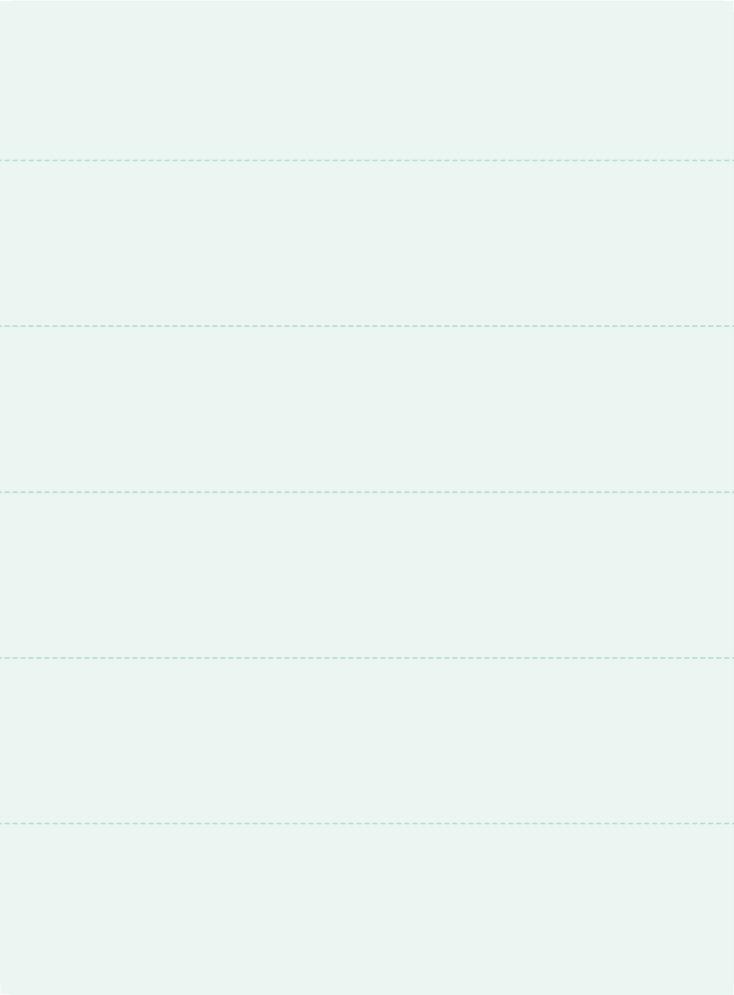
다양한 주제의 온라인 세미나 진행, 자유로운 소통 문화 및 수평적 업무환경 구축



- ♥ 재택근무 활용률: 근무혁신 이행기간 3개월 평균 88% 활용
- ♥ 전 직원 주 5일제 자율 재택근무 도입을 통해 직원 만족도 및 지역인재 채용 활성화
- ♥ 노동자 이사제도 시행을 통한 의사결정 활성화

Memo





Memo





발 행 일 2023년 12월

발 행 처 고용노동부, 노사발전재단

취재·제작 초이스컴(주) TEL 070-4245-9599