



워킹맘·대디가 행복한 일터

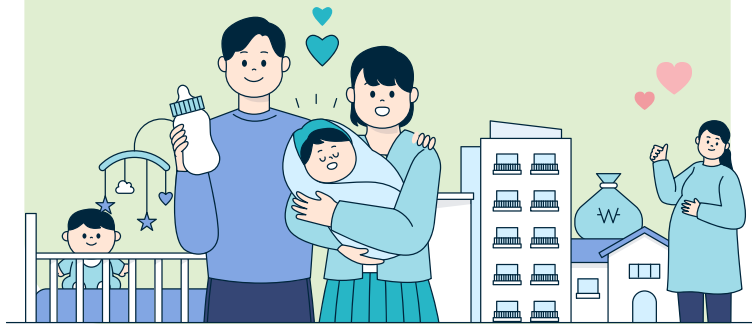
# 출산·육아지원제도 우수기업 사례집





워킹맘·대디가 행복한 일터

# 출산·육아지원제도 우수기업 사례집



# Contents

## I

### 앞서가는 제도로 일과 육아의 균형에 날개를 달다 ----- 5

#### 포스코 ----- 6

‘경력단절 없는 육아기 재택근무제’로 일·가정 양립 기업문화 조성에 앞장섭니다

#### 한국피앤지판매(유) ----- 14

업무만족도와 조직 성장 비결은? 당연한 육아가 가능하기 때문이죠!

#### (주)케이티알파 ----- 20

생애주기별로 마련된 제도 운영으로 육아휴직자 복귀율 100%

#### (주)모션 ----- 26

워킹대디 많은 ‘남초’ 기업, 모성은 기본, 부성까지 챙깁니다

#### LG전자(주) ----- 32

워킹맘·대디에 진심, 육아부담 줄여 일·가정 다 잡았다

## II

### 육아휴직 응원하는 회사 “업무복귀, 걱정하지 마세요” ----- 39

#### 롯데그룹 ----- 40

자동육아휴직제와 든든한 복귀 지원으로 부담은 줄이고 만족도는 높이고

#### (주)조선뉴스프레스 ----- 46

일과 육아의 균형이 가능한 근무환경, 우수인력 이탈 막고 기업경쟁력 키워요

#### 정보통신산업진흥원 ----- 52

임신, 출산, 육아가 편한 일터, 조직과 직원이 함께 웃어요



### III 아이 키우기 좋은 근무환경 “회사와 직원이 함께 성장해요” -- 59

동아쏘시오홀딩스(주) ----- 60

현장의 목소리 담은 조직진단으로 일과 육아가 행복해지는 회사 만들기

(주)남경엔지니어링 ----- 66

육아기 경력단절 예방하는 세심 배려로 가족 같은 기업문화 완성

(주)남이섬 ----- 72

출산부터 육아까지 함께하는 기업, ‘평생직장’의 조건입니다



### 출산·육아지원제도 ----- 78

튼튼한 출산·육아지원제도로

일하는 엄마, 아빠의 부담을 덜어드립니다







앞서가는 제도로  
일과 육아의 균형에  
날개를 달다

- ♥ 포스코
- ♥ 한국피앤지판매(유)
- ♥ (주)KT알파
- ♥ (주)모션
- ♥ LG전자(주)

# posco 포스코

업종	제조업
주요사업	제철, 제강 및 합금철 제조
설립연도	1968년
대표자	김학동, 이시우
근로자 수	18,000여 명(2023년 5월 기준)
소재지	경북 포항시 남구 동해안로 6261



## “ ‘경력단절 없는 육아기 재택근무제’로 일·가정 양립 기업문화 조성에 앞장섭니다 ”

1968년부터 대한민국 철강산업의 기틀을 닦아온 포스코는 2018년 ‘더불어 함께 발전하는 기업시민’을 새로운 경영이념으로 선포했다. ‘기업시민’이란 기업에 시민이라는 인격을 부여한 개념으로 현대사회 시민처럼 사회발전을 위해 공존·공생의 역할을 다한다는 의미이다. 이에 포스코는 사회 구성원의 일원으로서 국가 차원에서 반드시 해결해야 할 사회문제인 ‘저출산’ 해소를 위해 임직원의 출산과 육아지원에 총력을 기울이고 있다. 국내 기업 최초로 ‘경력단절 없는 육아기 재택근무제’를 도입하고, 다양한 생애주기별 가족친화제도를 운영하는 등 일과 가정의 양립이 가능한 기업문화를 선도하기 위해 노력하고 있다.



## 우리 회사 출산·육아지원제도는요

- ✔ 태아검진휴가
- ✔ 임신기·육아기 근로시간 단축
- ✔ 난임치료 휴가·휴직
- ✔ 재택근무(임신기·육아기·난임치료 및 배우자 출산 임박 시)
- ✔ 난임치료비 지원
- ✔ 전환형 시간선택제
- ✔ 유·사산휴가
- ✔ 선택적 근로시간제
- ✔ 출산전후휴가
- ✔ 직장 어린이집(6개소)
- ✔ 배우자출산휴가
- ✔ 출산장려금
- ✔ 육아휴직



## 출산·육아지원제도가 활발히 운영되는 근무환경



- ◆ 난임치료휴가 10일 및 치료비(100만 원/회, 최대 10회), 육아휴직 2년 등 법적 기준 이상의 지원
- ◆ 국내 기업 최초 '육아기 재택근무제' 시행으로 경력단절 최소화 및 소득안정 도모
- ◆ 제철소가 위치한 포항·광양지역에 포스코, 그룹사, 협력사 직원 자녀가 함께 하는 '상생형 공동직장어린이집' 운영(정원 중 협력사 자녀 비중 50% 이상 구성)





## 라이프 사이클 고려한 '가족친화제도'의 탄생

포스코의 S 과장은 새벽 6시에 일어나 아내와 함께 6개월 된 쌍둥이 아들의 기저귀를 갈고 우유를 먹인다. 여섯 살인 첫째를 유치원에 보내고 간단히 아침을 먹고 나면 7시 50분, 그때부터 노트북을 켜고 업무를 시작한다. S 과장은 올 1월부터 '육아기 재택근무제'로 일과 육아를 병행하고 있다.

\* 포스코는 직원들의 저녁이 있는 삶을 위해 '19년부터 8시-17시 근무제 시행 중

“원래는 육아휴직을 하려고 했어요. 아내가 출산휴가 3개월 동안 아이 셋을 돌봤는데 너무 힘들어하더라고요. 그런데 맞벌이 하다가 저까지 일을 쉬면 경제적으로 타격이 있어서 고민이 많았어요. 다행히 회사에 재택근무를 할 수 있는 제도가 있어서 신청했죠. 회사가 멀어서 통근하는데 왕복 3시간이 걸렸는데 재택근무제 덕분에 편하게 일에 집중할 수 있어서 정말 좋습니다.”

포스코는 '철강기업'이라는 업종 특성상 남성 직원이 전체의 95%를 차지하는 남초(男超) 기업이다. 출산·육아지원제도를 이용하는 대상도 주로 남성 직원이다. 특히 최근 입사한 2030세대 신입사원들은 출산·육아 등 가족친화제도 활용에 대한 관심과 만족도가 매우 높은 편이다.

“사실 경제적으로 안정된 부부라도 출산은 똑같이 어려운 문제죠. 아이를 갖기도, 낳더라도 키우기 힘든 환경인데, 95%나 되는 남성 직원 중에도 육아 문제로 고민하는 이들이 분명히 있을 겁니다. 여성 직원 비율이 높은 유통·금융·식품기업에 '여성친화제도'가 있는 것처럼, 남성 직원이 많은 우리 회사가 '가족친화제도'에 관심을 기울이는 것도 그런 이유입니다.”

포스코는 지난 2017년부터 결혼-임신-출산-육아-교육에 이르는 라이프 사이클에 맞춰 제도를 업그레이드하고, '신(新) 포스코형 가족친화제도'를 운영하며 난임치료와 출산, 육아 등을 전폭적으로 지원해왔다.



우선 결혼하는 직원에게는 100만 원의 축하금과 함께 ‘신혼여행지원금’으로 200만 원을 지급한다. 출산의 첫 걸림돌이 되는 난임 치료를 위해 난임치료 휴가는 최대 10일 쓸 수 있게 했다. 난임 치료를 위해 시술을 받은 당사자나 배우자에게는 치료비 100만 원을 최대 10회까지 지원한다.

“작년 8월, 국내 최초로 자연분만으로 네쌍둥이가 탄생하는 기적이 일어났는데, 아이들의 아버지가 우리 회사 직원이었어요. 그 가족에게 9인승 승합차와 양육비 3천6백만 원을 선물했죠. 특별한 케이스이긴 하지만, 일반 출산 직원에게도 장려금을 넉넉히 주고 있습니다. 첫째는 200만 원, 둘째부터는 500만 원을 지급하고 ‘아기 첫 만남 선물’로 백화점 상품권 50만 원도 지급하고 있습니다.”

출산 후에는 육아휴직을 최대 2년간 사용할 수 있다. 또한, 경력단절을 막기 위해 육아휴직 기간을 근속에 포함시키고, 승진 시 필요한 포인트 점수를 해당 직급 고과의 평균점수로 부여하고 있다. 덕분에 육아휴직 후 복직률은 93.1%에 달한다.



### 워킹맘, 워킹대디 사로잡은 ‘육아기 재택근무제’

포스코의 출산친화제도 중 백미는 2020년 7월 국내 기업 최초로 도입한 ‘육아기 재택근무제’다. 이 제도는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀가 있는 직원이라면 누구나 사용할 수 있다. 경력단절을 없애고 일과 생활의 균형을 맞춰 삶의 질을 높이는데 초점을 맞췄기에 운영방법도 직원들 눈높이에 맞게 설계했다.

재택근무는 ‘전환형 시간선택제’와 연계해 직무 여건이나 각자의 육아환경에 따라 전일 8시간 또는 4시간, 6시간을 선택할 수 있다. 육아휴직 기간과 상관없이 자녀 한 명당 최대 2년간 횟수 제한 없이 나눠서 사용할 수 있다. 물론 기본임금과 복리후생, 승진 등은 다른 직원과 동일하게 적용된다.

## 육아기 재택근무 업무시간(전환형 시간선택제와 연계 시)

<b>전일 근무</b>	<b>8시 ~ 17시</b> (정규 근무시간과 동일) 
<b>단축 근무</b>	<b>4시간</b> 8시~12시, 10시~15시, 13시~17시 <b>6시간</b> 8시~15시, 9시~16시, 10시~17시 중 선택 

육아기 재택근무제는 ‘육아기 근로시간 단축제도’와도 연계해 하루 4시간, 6시간으로 단축근무도 할 수 있는데, 육아휴직과 합산하여 최대 2년까지 사용할 수 있다.

육아기 자녀가 있는 직원은 전일 또는 반일 재택근무 2년에, 육아기 근로시간 단축제도를 이용한 재택근무 2년을 더해 최대 4년까지 재택근무를 할 수 있다. 육아기 재택근무제도는 경력단절과 소득감소에 대한 부담을 줄이는 절충점을 찾아냈다는 면에서 큰 호응을 얻고 있다.

작년 10월부터 육아기 재택근무로 전환한 마케팅실 O 과장은 근무시간을 자유롭게 정할 수 있는 ‘선택적 근로시간제’를 이용해 오전 7시에 업무를 시작해 오후 4시까지 일하고, 그 이후에는 아이들의 방과 후 활동을 챙기고 있다. 아이 방학기간 등 손이 많이 가는 시기에 두세 달 정도만 나눠 쓸 수도 있어서 육아부담이 줄었다.

“경제적인 부분이나 일과 육아의 병행에 대한 부담으로 많은 부부들이 출산을 망설이죠. 그런 점에서 육아기 재택근무는 상당한 메리트가 될 수 있어요. 미혼인 직원들도 선배들이 제도를 적극 활용하는 모습을 보면 출산이나 육아에 대한 걱정을 조금은 덜 수 있지 않을까요?”



## 포스코의 '경력단절 없는 육아기 재택근무제'는?

만 8세 또는 초등학교 2학년 이하 자녀가 있는 직원은 직무 여건에 따라 전일(8시간) 또는 단축(4시간, 6시간) 재택근무를 할 수 있는 제도다. 2020년 7월 첫 시행 이후 9월에는 임신 중인 여성 직원으로 확대했고, 2021년 2월에는 난임치료 중인 여성 직원과 출산이 임박한 배우자를 둔 남성 직원까지로 활용 대상을 넓혔다.

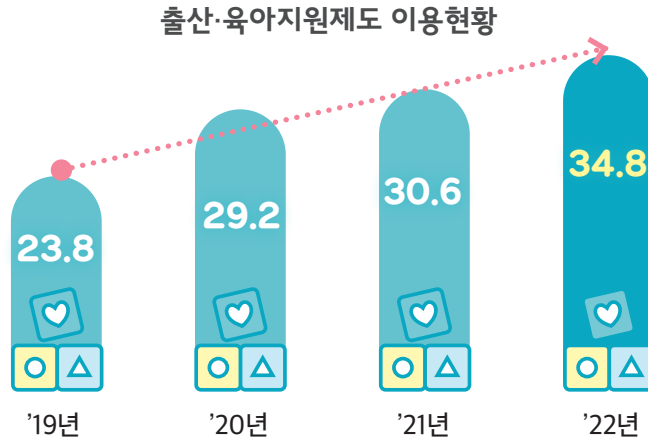
### 포스코의 생애주기별 맞춤형 지원제도



## 마음 편하게 아이를 낳고, 기를 수 있는 회사

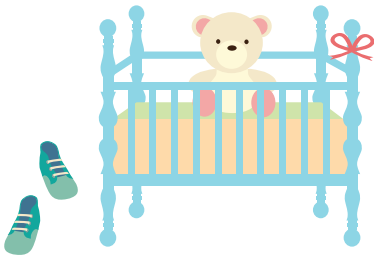
아무리 좋은 제도가 있어도 회사나 동료 눈치를 보느라 제도를 이용하지 못한다면 무용지물일터. 포스코에서는 직책자가 직원의 제도 활용을 먼저 챙기고 지원해주는 분위기를 조성하기 위해 노력하고 있다. 그 예로, 사내 공지와 별도로 제도 적용대상자가 속한 부서의 직책자에게 '해당 팀원이 육아기 재택근무 등 신청 대상자'임을 안내해줌으로써 직책자가 이를 인지하고 직원에게 제도 활용을 권장하도록 유도하고 있다.

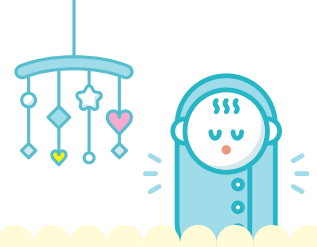
이런 다양한 노력 속에서 이용률은 점점 증가하고 있다. 만 8세 이하 자녀를 둔 직원들의 출산·육아지원제도 이용 비율은 2019년 23.8%에서 2020년 29.2%, 2021년 30.6%, 2022년 34.8%로 꾸준히 높아지고 있다.



“포스코가 직원들의 출산·육아에 이렇게까지 공을 들이는 이유는 기업 경쟁력과 직결되기 때문이에요. 육아기에 있는 직원들은 대부분 대리·과장급인 30대이고 회사에서 왕성하게 업무를 해내면서 업무경력을 쌓아가는 시기거든요. 회사 차원에서도 새로운 인력으로 대체 하는 것보다는 업무공백 없이 핵심 인력이자 숙련된 인재들을 확보하는 게 훨씬 더 좋고요.”

포스코는 제도 이용 직원들의 높은 만족도를 보이는 ‘육아기 재택근무제’를 그룹 차원으로 확대 시행하고 대내·외에 적극적으로 홍보하여 우리 사회에 출산·육아 친화적인 기업문화가 자리 잡을 수 있도록 확장해 나갈 예정이다.





### 두 아이와 아내를 위한 금쪽같은 선물, 육아휴직

“같은 회사에 근무 중인 아내가 두 아이를 키우기 위해 육아휴직을 하고 3년 만에 복직하는 시점이었어요. 오랜만에 일을 시작하는 아내가 업무에 잘 적응하면서 회사에 다닐 수 있는 방법이 뭘까 생각하다가 제가 육아휴직을 하기로 결정했어요. 처음에는 아이 둘을 잘 키울 수 있을지 부담도 크고, 주변 시선도 신경 쓰였지만 아이들만 바라보며 3년간 보냈을 아내에게 고마움을 느끼게 되었고, 아이들과도 정서적으로 교감하면서 많은 추억을 쌓을 수 있었어요.” - 포항제철소 K 대리



### 재택근무로 경력단절 걱정이 사라졌어요

“쌍둥이 딸을 키우는 워킹맘이에요. 아이가 초등학교 입학 무렵이 되면 대부분의 맞벌이 부부들은 육아휴직을 고민하게 되는데, 저는 ‘육아기 재택근무’를 신청해서 마음이 편했어요. 예전엔 아침시간이 전쟁 같았는데 지금은 아이들의 등교를 돕고, 여유롭게 업무를 시작하죠. 일하면서도 학교에서 돌아온 아이들을 맞을 수 있고 간식도 챙겨줄 수 있어서 행복해요. 무엇보다 경력단절 걱정이 사라져서 업무에 더 집중할 수 있어서 좋아요.” - 마케팅본부 P 과장



### 공감 톡톡



이동욱 리더  
(인사문화실)

### 초저출산 문제, 이제 기업이 나서야 합니다

포스코는 저출산 문제를 해결하려면 양육자들이 머무는 일터부터 달라져야 한다는 인식 아래 2019년부터 세미나와 심포지엄 등을 꾸준히 열며 인구절벽의 위기에 대비하는 기업의 역할을 모색해왔습니다. 특히, 앞서 언급된 사내 제도뿐만 아니라, 협력사 대상 지원제도도 운영하는 등 초저출산 문제 해결에 앞장서고 있습니다. 2020년부터 제철소가 위치한 포항, 광양지역에 상생형 어린이집 2개소를 추가로 개원하여 총 6개의 직장어린이집을 운영중이고, 공동근로복지기금 조성을 통해 협력사 직원들도 무상 이용할 수 있도록 지원하고 있습니다. 상생형 어린이집은 원아 중 협력사 직원 자녀 비중이 50% 이상을 차지할 정도로 호응이 아주 좋습니다. 포스코는 기업이 그동안 경제 주체로서 역할을 다해 왔다면 이제는 ‘초저출산’이라는 사회적 난제 해결에 나서야 한다는 생각으로 다양한 해법을 찾아 나가고 있습니다.

# P&G 한국피앤지판매(유)

업종	도소매·유통
주요사업	생활용품 유통(세제, 섬유유연제, 헤어제품, 화장품 등)
설립연도	1989년
대표자	이지영
근로자 수	249명(2023년 5월 기준)
소재지	서울시 영등포구 국제금융로 10, THREE IFC 37층



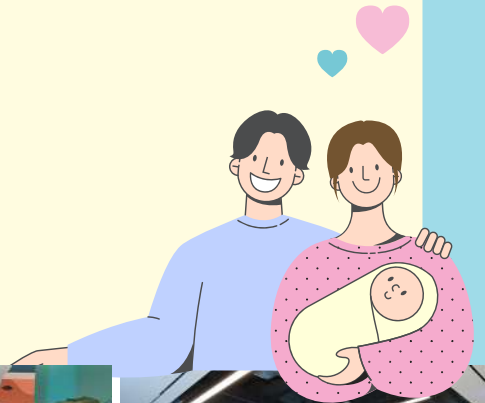
“ **업무만족도와 조직 성장 비결은?  
당당한 육아가 가능하기 때문이죠!** ”

1837년에 설립된 P&G(Procter & Gamble)는 180여 개국에서 사랑받는 글로벌 생활용품 기업으로 1989년 한국에 진출해 펌퍼스, 다우니, 페브리즈, 팬틴, 헤드앤숄더, 오랄-비, 질레트, 브라운, SK-II 등의 브랜드를 통해 소비자들을 만나고 있다. 여성 직원이 전체인원 수 대비 절반을 차지할 정도로 성평등을 중요한 가치로 여기며, 유연한 근무환경에서 일과 육아를 병행할 수 있도록 출산유급휴가 104일, 배우자출산휴가 8주, 자녀돌봄휴직제도 1년 등 파격적인 출산·육아지원제도를 운영 중이다.



## 우리 회사 출산·육아지원제도는요

- ✔ 임신기 근로시간 단축
- ✔ 출산경조금
- ✔ 배우자출산휴가
- ✔ 육아휴직 신청을 출산휴가와 연계
- ✔ 자녀돌봄휴직
- ✔ 산모휴게실, 수유실



## 출산·육아지원제도가 활발히 운영되는 근무환경



- ◆ 전 직급 남녀 비율 50:50을 달성하여 양성평등 실현
- ◆ 시차출퇴근제, 주 2일 재택근무 등 유연근무제와 유연휴가제(5일) 운영
- ◆ 육아휴직 후 복귀 시 원하는 업무에 배치하여 경력개발의 연속성 보장





## 회사의 중요한 모토 '기울어진 운동장을 평평하게'

임신·출산휴가, 육아휴직을 쓰는 게 당연하고, 아이가 셋이어도 일과 육아를 똑 부러지게 해낼 수 있는 회사가 있다. 출산·육아지원제도의 완벽한 정착을 위해 노력하는 한국P&G다.

이 회사에서 '여성 임원 탄생'은 특별한 뉴스가 아니다. 이미 전 직급에서 성비 50:50을 달성했기 때문이다. 특히 임원의 절반이 여성일 정도로 최고위직을 포함한 모든 직급에서 양성평등을 실현하고 있다.

“한국P&G가 성평등을 추구하는 이유는 기업 성장의 중요한 토대가 되고 있기 때문이에요. 2018년 맥킨지에서 발표한 ‘기업 내 다양성에 관한 보고서’에 보면 이사회 구성에서 남녀 비율 차이가 적을수록 영업이익이 21% 높고, 인종이나 문화적인 다양성을 확보한 기업은 33% 더 높은 수익률을 보인다고 해요. 다양성이 존중되는 조직에서 능력을 발휘할 기회가 더 많다는 방증이 아닐까요?”

한국P&G는 사회를 구성하는 핵심 단위인 ‘가정’에서부터 성평등이 이뤄져야 한다고 보고, 남녀 모두가 출산이나 양육, 일·가정 양립을 위해 함께 노력할 수 있도록 다양한 출산·육아지원제도를 운영하고 있다.

우선 출산휴가가 근로기준법 기준 90일보다 더 많은 104일이나 된다. 쌍둥이인 경우는 총 134일이 주어진다. 남편에게도 법정 배우자출산휴가 10일보다 네 배 이상 긴 8주의 유급휴가를 지원한다. 만 8세 이하 자녀돌봄을 목적으로 하는 휴직제도도 최대 1년간 사용할 수 있다. 출산·육아지원제도 대상에는 아이를 입양한 경우나 함께 동거하는 파트너에게도 적용된다.

“출산휴가 다녀온 한 남성 직원이 워킹맘의 고충을 알게 됐다면서 동지애가 생긴다고 하더라고요. 육아휴직에 들어가는 직원에게 ‘아이와 좋은 시간 많이 보내고, 돌아오고 싶을 땐 언제든지 돌아오라’는 말을 건네는 남성 직원들이 많을 정도로 사내 분위기가 바뀌었어요.”

출산과 육아, 성평등이 자연스러운 기업문화를 만들기 위해서는 구성원의 절반인 남성들의 협력이 반드시 필요하다. 이에 부장급 이상 모든 직원들을 대상으로 하는 마크(MARC: Men Advocating Real Changes) 트레이닝도 진행한다.

“누구나 소수자가 될 수 있다는 걸 체험하는 프로그램인데요. 가령 ‘나는 경제적으로 어렵게 자랐다’, ‘가족 중에 장애인이 있다’와 같은 질문들을 던지고 O, X를 선택해 이동하게 하는 거예요. 질문이 늘어갈수록 O의 자리에 서는 경험을 하면서 성차별을 자각하게 되죠. 매년 이틀씩 진행하는데 요즘은 부장급 이상 참석을 의무화해서 80% 넘는 참여율을 유지하고 있어요.”



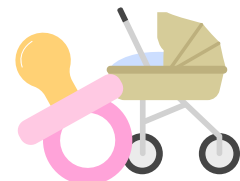
### 유연근무제에 유연휴가제도까지 일·생활 균형 OK

K 부장은 18개월간 육아휴직을 다녀왔다. 법정 육아휴직 기간은 1년이지만 직원의 상황에 따라 휴직기간을 조정해 주기도 한다. 육아휴직으로 인한 불리한 처우도 당연히 없다. K 부장은 복직 후 5개월 만에 승진했다.

“작년 육아휴직자 복귀율은 100%입니다. 3년 평균은 95%죠. 육아휴직자와 계속 연락하고, 복직 후 어떤 업무를 맡고 싶은지 물으면서 그에 맞는 업무를 할 기회를 주려고 하는데 대부분 기존 업무나 더 높은 성과를 내면서 성장할 수 있는 일을 원해요. 성과에 따른 평가와 승진, 보상제도를 철저히 시행하고 있기 때문이죠.”

한국P&G는 출산과 육아 등 삶의 중요한 터닝 포인트를 거친 직원들이 일과 생활에서 균형을 맞출 수 있도록 근무시간과 장소를 자유롭게 선택하는 ‘유연근무제도’를 운영하고 있다.

오전 7시부터 10시 사이에 출근하고, 오전 10시부터 오후 4시까지 집중근무시간을 제외한 나머지 시간은 자율적으로 일할 수 있다. 출퇴근이 자유롭기에 ‘근태’란 말도 없다. 오후 7시 15분 이후에는 별도의 연장근무 결재를 받아야만 사무실 출입이 가능하다. 일주일 중 이들은 재택근무도 할 수 있다.



임신, 출산, 육아 등으로 하루 8시간 근무가 어려울 때는 최대 1년간 1일 근무시간의 60%만 일하는 단축근무제도 있다. 이에 더해 1박 이상의 출장으로 자녀나 아픈 가족을 돌보기 어려울 땐 탁아와 간병비를 지원해주는 ‘부양가족 지원 프로그램’도 있다.

한국P&G는 유연근무를 넘어 ‘유연휴가제(Flex Leave)’도 도입했다. 연차휴가 외에 자유롭게 쓸 수 있는 유급휴가를 총 5일 제공하는 제도다. 결혼, 장례, 회갑 등 전통적인 가족 경조사에 초점이 맞춰진 특별휴가 대신 1인 가구와 쉐어하우스, 싱글맘, 싱글대디 등 가족구성 형태가 다양화되는 추세에 맞춰 자기계발, 봉사활동, 가족과 애완동물 돌봄 등에 쓸 수 있다.

물론 연차신청 시 사유 기재나 결재 절차는 없다. 뿐만 아니라 금요일 오후는 구성원 각자가 사무실 밖에서 자기계발, 웰빙, 일·가정 양립 등에 필요한 시간을 보낼 수 있는 ‘러브 마이 프라이데이(Love My Friday)’도 운영 중이다.

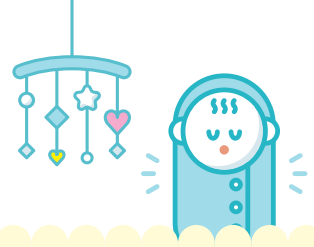


## 커리어 높이고 경력단절 막아주는 소통 창구

구성원 간 소통을 중요시하는 한국P&G에는 직장 내 성희롱·괴롭힘, 멘탈 웰빙, 법률 등을 상담하는 고충상담 창구 외에 여성 직원의 커리어를 지원하는 사내 네트워크 ‘린-인 서클(Lean-in Circle)’이 있다. 비슷한 어려움을 겪고 있는 여성 직원들이 고민을 나누며 업무와 경력문제 해결을 돕는 소통 창구로, 여기서 나온 의견들은 제도 개선에도 반영하고 있다.

“일과 육아를 병행할 때 중간중간 어려운 고비들과 마주하게 되잖아요. 복귀해야 하는데 아이 맡길 곳이 없다든지, 복귀한 지 얼마 안 돼서 둘째가 생겨 눈치가 보인다고요. 그럴 때 비슷한 고민을 했던 선배, 동료, 후배들과 해법을 나누죠. 남성 직원들도 부러워하는 이 끈끈한 네트워크는 여성 직원들의 경력단절을 막아주는 버팀목이 되고 있어요.”

숙련된 인재들이 일과 육아를 병행하며 높은 업무집중력으로 능력을 발휘하고 있는 한국P&G는 육아휴직자들이 복귀한 후 회사 생활을 원활히 할 수 있도록 복귀 지침서 및 교육 프로그램 제작을 계획하고 있다.



### 아내와 함께 한 4주간의 출산휴가, 정말 행복했어요

“아내가 처음으로 육아를 하게 됐는데, 부모로서 함께 하고 싶어서 출산휴가를 신청했습니다. 우리 회사 배우자출산휴가는 법정 유급휴가 10일보다 더 긴 8주간인데 사정상 4주간 사용했죠. 그래도 한 달 동안 육아가 얼마나 힘든지 뼈저리게 알게 됐고 가장으로서 책임감도 더 느껴졌습니다. 영아기 때 아빠와 유대관계를 가지는 게 아기한테 좋다고 들었는데, 눈치 볼일 없이 아이와 맘 놓고 시간을 보낼 수 있어서 좋았습니다.” - 구매팀 H 대리



### 휴직 후 돌아와도 경력단절이 없으니 마음이 편하죠

“1년 반가량 휴직한 후에 복귀할 때 살짝 걱정이 되긴 했지만, 어려운 점은 없었어요. 그간의 평가나 승진과정을 겪으면서 육아휴직을 해도 커리어에는 전혀 지장이 없을 거라는 확신이 있었기 때문이죠. 업무공백에 대한 걱정이 하나도 안 될 만큼 업무를 차근차근 다시 할 수 있도록 충분히 배려 받았어요. 결혼이나 자녀계획이 있는 후배 직원들에게 출산·육아지원제도를 잘 활용해보라고 조언해주고 있어요.” - 재무팀 K 차장



### 공감 특특

### 변화는 리더의 인식 바꾸기에서 시작됩니다

제가 입사했던 2001년에는 직원 성비는 비슷했지만, 조직문화는 지금과 달랐습니다. 우리 팀에 비슷한 나이의 여성 직원들이 입사했는데요. 어찌 하다 보니 비슷한 시기에 출산하게 돼서 몇 개월 단위로 돌아가면서 출산휴가에 들어갔어요. 그때 관리자 몇 분이 “이제 남자 직원만 뽑자.”는 말을 공공연하게 하셨어요. 업무공백이 걱정스러워서 하신 말씀이겠지만, 당사자들은 마음이 편치 않았죠. 이후 해외근무를 하다 11년 만에 한국으로 돌아왔는데, 그 당시 관리자로 있던 리더분들이 어느새 적극적인 성평등주의자가 되셨더라고요. 역시 조직문화를 바꾸려면 리더의 인식을 바꾸는 게 가장 중요하다는 걸 체감했어요.



예현숙 상무  
(한국P&G ESG 리더·  
대외협력본부)

# kt alpha (주)케이티알파

업종	서비스, 도소매(통신판매업)
주요사업	KT알파쇼핑, 기프티쇼, 시네마천국(영화전문채널)
설립연도	1991년
대표자	조성수
근로자수	610명(2023년 5월 기준)
소재지	서울시 동작구 보라매로5길 23



“ **생애주기별로 마련된 제도 운영으로  
육아휴직자 복귀율 100%** ”

1991년부터 PC통신 서비스사업에 주력한 (주)케이티알파는 2013년 T커머스 사업에 뛰어 들었다. 국내 최초 디지털 홈쇼핑 채널을 설립하고, 업계에서 처음으로 모바일·TV 동시 라이브를 선보이는 등 트렌드 변화를 선도해 왔다. 이런 혁신적인 경영철학을 바탕으로 일과 가정이 양립하는 사내 문화 확립에도 노력하고 있다. 임신기 근로시간 단축 및 가족돌봄 휴직, 가족돌봄휴가 등을 법정 기준을 상회하여 운영한 결과, 육아휴직 후 복직률 100%를 유지하고 있다.



## 우리 회사 출산·육아지원제도는요

- ✔ 임신기 근로시간 3시간 단축
- ✔ 배우자 출산휴가
- ✔ 출산휴가 종료 후 자동육아휴직
- ✔ 자녀돌봄휴직 120일, 자녀돌봄휴가 20일
- ✔ 자녀돌봄 단축근무제
- ✔ 출산경조금 100만 원
- ✔ 배우자 출산휴가
- ✔ 의료비 지급 항목에 산후조리원 등 양육 지원 포함



## 출산·육아지원제도가 활발히 운영되는 근무환경



- ◆ 임신기 근로시간 단축 최대 3시간, 육아기 근로시간 단축 1년 이상, 가족돌봄휴직 120일, 가족돌봄휴가 20일 등 법정 기준을 상회하는 제도
- ◆ 초등입학 자녀 위해 주 35시간 근무 가능한 '자녀돌봄 단축근무제' 운영 등 육아하기 좋은 환경
- ◆ 단체 연차, 능력향상휴가, 장기 리프레시휴가 등 재충전 지원



## 법정 기준 웃도는 든든한 모성보호제도

(주)케이티알파는 직원 평균 연령이 38세인 젊은 기업으로 여성 직원 비율이 47%에 이른다. 그만큼 결혼과 임신, 양육이라는 인생의 중대사를 앞두고거나 경험한 직원이 많다. ‘임직원이 행복해야 회사의 성장도 이룰 수 있다’는 경영철학으로 (주)케이티알파는 결혼과 출산 이후에도 걱정 없이 일할 수 있는 분위기를 만들며 고용안정에 힘써 왔다.

“(주)케이티알파는 설립 이래 육아휴직을 사용한 직원들이 모두 복직했습니다. 복귀 비율 100%라는 수치는 일과 가정이 양립하는 행복한 근무환경이라는 걸 말해주죠. 임신기부터 출산기, 집중 육아기, 양육기까지 생애주기별로 마련된 프로그램과 제도를 각자 상황에 맞게 충분히 활용할 수 있도록 지원하고 있습니다.”

(주)케이티알파에서는 임신한 지 12주 이내 또는 36주 이후인 근로자의 경우 하루 3시간까지 단축근무를 할 수 있다. 법정 기준 1일 최대 2시간보다 1시간 더 많다. 출산휴가 후에는 별도의 신청 절차 없이 자동으로 육아휴직이 적용된다. 육아기 근로시간 단축도 1년 이상 가능하며 최소 3개월 단위로 자유롭게 사용할 수 있다.

가족의 ‘질병·사고·노령’이 기준이던 가족돌봄휴직 사유에 ‘자녀 양육’을 포함하고, 법정 휴직 가능기간인 90일보다 30일 연장하여 120일까지로 확대했다. 1일 단위로 사용 가능한 가족돌봄휴가는 법정 기준 10일보다 10일을 더 연장하여 최대 20일까지 쓸 수 있다. 취약계층 및 한부모 가정은 최대 25일까지 사용할 수 있도록 범위를 넓혔다. 가족돌봄휴직과 가족돌봄휴가, 두 제도는 합산하거나 분할해서 사용할 수도 있다.



## 출산·육아지원제도 지원 현황

구분	특징	'22년 활용인원(명)
임신기 근로시간 단축	1일 최대 3시간 단축	7
가족돌봄휴직	최대 120일	2
가족돌봄휴가	최대 20일	7
자녀돌봄 단축근무	임금 감소 없는 주 35시간 근무	16
육아기 근로시간 단축	1년 이상 주 5~25시간 단축	5

“사실 진짜 육아와 양육은 육아휴직이 끝난 뒤에 시작되잖아요. 그래서 복귀 후에도 육아와 양육을 이어가야 하는 워킹맘, 워킹대디들에게 도움이 되는 제도들을 도입하고 있습니다. 특히 초등학교 1학년 자녀를 키우는 부모를 위한 ‘자녀돌봄 단축근무제’의 반응이 아주 좋아요.”

2018년 도입한 ‘자녀돌봄 단축근무제’는 초등학교에 입학한 자녀가 새로운 생활에 적응하려면 부모의 손길이 더 필요하다는 점을 감안하여 만들어진 제도다. 해당 직원은 하루 1시간씩 근무시간을 단축하여 자녀를 등교 시키고 10시 이후에 출근하거나 오후 5시에 퇴근해 자녀를 돌볼 수 있다. 3월 1일부터 다음 해 2월 28일까지 제도를 사용할 수 있고 임금 삭감은 없다. 초등 1학년 자녀를 둔 사내 부부가 있다면 부모 모두 적용받을 수 있다. 제도 시행 후 지금까지 59명이 사용했다.



### 가계 부담 줄여주는 탄탄한 지원금까지

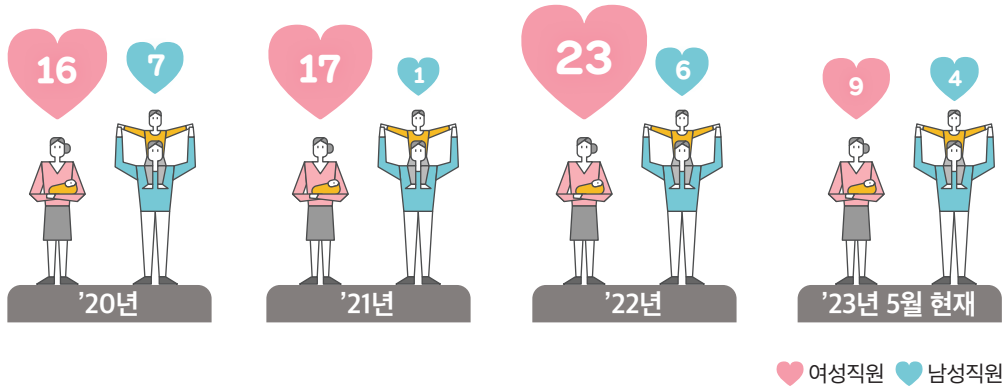
(주)케이티알과는 자녀 출산 및 성장에 따라 실질적인 도움이 될 수 있도록 출산 시에는 경조금 100만 원을 지급하고, 육아휴직 동안 육아휴직수당을 매월 20만 원 지원한다. 연간 250만 원의 의료비 지급 항목에 산후조리원, 모자보건센터, 조산소도 포함했다.

0세부터 7세의 자녀를 어린이집에 보내는 경우 ‘위탁보육료’ 50%를 지원하고, 어린이집에 다니지 않더라도 만 3세부터 7세까지 자녀에게는 매월 8만 원 지원한다. 초·중고 자녀는 10만 원의 입학 축하금과 매년 1회 ‘자녀교육보조비’ 20만 원을 지원하고 중·고 학자금은 분기별로 80만 원씩 연간 320만 원을, 대학생 자녀에게는 등록금의 75%까지 지원한다.



육아 및 자녀돌봄제도 사용을 장려하는 분위기 덕분에 남성 직원들도 마음 편히 자녀 양육에 나서고 있다. 팬데믹 시기 재택근무로 인해 잠시 주춤하긴 했지만, 최근 3년 사이 남성 직원들의 육아휴직이 늘고 있는 추세다. 2023년 5월 현재 전체 육아휴직자 중 30%가 남성 직원들이다.

### 육아휴직 사용 인원(명)



### 꾸준한 노사소통으로 안착시킨 모성보호제도

육아휴직자는 복귀 시점이 되면 인사팀 담당자 및 부서장과 긴밀히 소통하며 적절한 복귀 일정을 조율한다. 연말이 복귀 시점이었던 한 여성 근로자의 경우 인사팀 담당자의 조언으로 다음 해에 휴가를 붙여 휴직기간을 연장했다.

(주)케이티알파는 모성보호제도 안착을 위해 꾸준한 노·사 소통을 통해 시차출퇴근제, PC-OFF제, 매월 마지막 주 수요일 2시간 조기퇴근제 등 워라밸 제도를 시행해 왔다. 단체 연차, 능력향상휴가, 장기 리프레시휴가 등 다양한 휴가지원제도로 재충전을 위한 휴식도 챙기고 있다.

“(주)케이티알파는 2020년 ‘노사문화대상’ 대통령상을 비롯해 2021년 ‘대한민국 일하기 좋은 100대 기업’ IT부문 대상과 2022년 ‘가족친화우수기업’ 대통령상을 수상했습니다. 직원 중심의 조직문화가 대외적으로 인정받게 돼서 자랑스러워요. 앞으로도 더욱 탄탄한 모성보호제도로 자리매김 할 수 있도록 현장과의 소통을 이어갈 예정입니다.”



### 사내 육아동호회에서 마음과 정보를 나눕니다

“회사에 총 20개의 동호회가 있고, 매월 1인당 3만 원의 지원금이 지급되는데요. 육아휴직 후에 회사생활을 병행하다 보니 ‘육아동호회’도 있으면 좋겠다는 생각이 들어서 기업문화팀 지원을 받아 2022년부터 육아동호회 ‘육아동’을 개설해 활동하고 있어요. 육아휴직 기간은 물론 복귀 전후에 겪는 어려움을 털어놓기도 하고, 요긴한 육아 정보도 교환하죠. 같은 시기를 보낸 직원들과 소통하는 것만으로도 큰 힘이 됩니다.” - 시리즈콘텐츠사업팀 K 과장



### ‘일보다 아이가 먼저’라고 말해 주는 회사

“2살 딸아이를 봐주시던 장모님 건강이 나빠지셔서 육아휴직을 하게 됐습니다. 당시 팀장을 맡고 있었고, 중요한 과업을 진행해야 하는 연말이었던 터라 상사분과 동료들에게 너무 미안했죠. 하지만 상사분과 팀원 모두 잘 배려해 준 덕분에 업무손실 없이 휴직할 수 있었습니다. 육아휴직 기간은 ‘부성애’를 제대로 느낀 행복한 시간이었습니다. 특히 딸이 ‘엄마’보다 ‘아빠’를 먼저 부르던 순간의 벅찬 기분은 아직도 생생합니다.” - G커머스영업1팀 K 차장



### 공감 톡톡



김지은 대리(인사팀)

### 일하는 부모가 편안한 일터, 노사가 함께 만들어요

사내 모성보호제도가 잘 운영될 수 있었던 건 ‘엄마와 아빠의 마음’과 ‘회사에서 인정받고 성공하려는 마음’이 상호 공존할 수 있는 방법을 노사가 치열하게 고민해왔기 때문입니다. 초등 1학년 자녀를 둔 부모를 위한 ‘자녀돌봄 단축근무’도 그렇게 탄생한 제도입니다. 이용했던 근로자들의 만족도가 높아 초등 2년 부모까지 적용할 수 있도록 기간 확대에 대해 논의 중입니다. (주)케이티알파는 이런 노력을 바탕으로 임신, 출산, 육아로 인한 경력단절의 부담이 없고, 육아를 하면서도 업무적으로도 충분히 능력을 발휘할 수 있다는 확신을 주는 기업으로 자리매김하려고 합니다.

# MOCEAN (주)모션

업종	정보통신업
주요사업	패키지소프트웨어 개발 및 공급사업
설립연도	2019년
대표자	김성철
근로자 수	35명(2023년 5월 기준)
소재지	경기도 용인시 수지구 신수로 767



“ 워킹대디 많은 ‘남초’기업 모성은 기본, 부성까지 챙깁니다 ”

(주)모션은 모빌리티 서비스 사업자들을 위한 솔루션을 제공하는 IT기업으로 실시간 관제, 제어 등이 가능한 차량통합 관리시스템, 카 셰어링 앱 등의 서비스를 개발하고 있다. 전체 근로자 중 83%가 남성으로 구성되어 있으나 모든 모성보호제도는 남녀 구분 없이 적용한다. 자녀 출산 시 최소 6개월 이상 출산 및 육아휴직 사용을 의무화했고, 임신·출산부터 육아와 관련된 제도를 장기 사용하는 것도 적극 권장한다. 또한, 육아 소모임을 운영하여 남성 육아 휴직자의 심리까지 배려하는 섬세한 제도도 시행 중이다.



## 우리 회사 출산·육아지원제도는요

- ✔ 난임휴가 및 난임휴직
- ✔ 임신기 근로시간 단축
- ✔ 임신기·육아기 재택근무
- ✔ 배우자 태아검진휴가
- ✔ 배우자 출산 재택근무
- ✔ 출산휴가 후 육아휴직 의무사용
- ✔ 출산축하 경조금 및 출산선물
- ✔ 자녀돌봄휴가·휴직
- ✔ 초등학교 입학 유급휴가



## 출산·육아지원제도가 활발히 운영되는 근무환경



- ◆ 최소 6개월 의무, 1년 이상 장기 사용도 가능한 육아휴직제도
- ◆ 육아휴직 시 대체인력 적극 채용 및 내부 대체근무자에게 인센티브 지급
- ◆ 워킹대디들의 소모임 ‘아빠는 모션 히어로’ 운영



## 출산·육아휴직 최소 6개월, 남성 근로자도 육아휴직 의무

“지난해 (주)모션에서 육아휴직을 사용한 근로자는 한 명입니다. 회사 설립 후 자녀를 출산한 케이스죠. 덕분에 대상자가 없어서 세심하게 신경 쓰지 못했던 출산·육아지원제도를 되짚어보고 개선하는 계기가 되었습니다.”

(주)모션은 2022년 7월부터 출산휴가 후 육아휴직 사용을 의무화했다. 출산휴가 3개월에 육아휴직 3개월 이상으로, 자녀가 탄생하면 최소 6개월 이상 휴직을 해야 하며 법정 기준인 1년보다 더 길게 사용할 수도 있다. 이 사항은 남녀 직원 모두에게 똑같이 적용된다.

육아휴직 의무화는 4년 차 워킹대디 한 명의 고민으로부터 시작된 제도다. 2021년에 아이가 태어난 근로자 L씨는 아내의 육아휴직이 종료되어 자신이 육아휴직을 해야 하는 상황에 놓였지만, 쉽사리 입이 떨어지지 않았다.

그도 그럴 것이 2022년 2분기까지만 해도 (주)모션에는 출산 및 육아휴직 사용자가 없었다. 2019년에 설립된 젊은 기업인데다 청년층 근로자가 전체 인원의 42%로 그동안 임신과 출산을 경험한 근로자가 없었던 것이다. 아직 누구도 쓰지 않은 육아휴직을, 여성도 아닌 남성 근로자가 처음으로 사용한다는 게 L씨 입장에서는 적잖은 부담이었다.

“고충처리위원회 처리과정에서 직원의 니즈를 파악하고 바로 육아휴직 사용을 권장했습니다. 대표님 역시 해당 직원과 식사 자리를 갖고 축하 인사를 건네면서 ‘육아휴직 잘 다녀오라’고 덕담도 해주셨죠. (주)모션은 자유로운 조직문화가 최고의 자랑거리인 기업인데도 육아휴직 이야기를 꺼내지 못해 망설이는 직원을 보고, 이런 고민이 아예 없는 환경을 만들어야겠다고 생각했습니다.”





## 근로자 42%가 워킹대디, '부성보호제도'로 지원하죠

(주)모션은 육아휴직 의무화를 계기로 출산·육아지원제도 전반을 손보고, 향후 누구든 마음 편히 활용할 수 있도록 취업규칙도 개정했다. 근로자가 임신을 알린 시점부터 안정기인 16주까지는 소중한 선물로 찾아온 태아를 지키고, 산모의 몸에 무리가 가지 않도록 재택근무를 할 수 있는 제도를 마련했다.

산부인과 검진일에는 남편도 동행할 수 있도록 휴가를 제공한다. 배우자 출산휴가는 법정 10일에 더해 10일의 워케이션(Worcation)을 이어서 사용할 수 있도록 하고 있으며, 향후 약 1개월로 확대하는 방안을 논의 중이다.



### 여기서 잠깐! 워케이션(Worcation)이란?

일(Work)과 휴식(Vacation)의 합성어로

집이나 사무실이 아닌 원하는 곳에서

업무와 휴가를 동시에 할 수 있는 새로운 근무제도



자녀의 초등학교 입학식이 있는 날에도 휴가를 부여하고, 초등 저학년 자녀가 있는 근로자는 월 4회까지 재택근무를 할 수 있다. 또한 가족돌봄을 위한 근로시간 단축, 가족돌봄휴가 및 휴직 등의 제도를 제한 없이 사용할 수 있도록 장려하고 있다. 자녀를 돌보는 데 필요한 시간을 할애하는 것이 당연한 일이 되도록 분위기를 조성했다.

“(주)모션에서 실시하는 출산·육아지원제도의 특징은 대부분 엄마가 아닌 아빠들이 사용한다는 것입니다. 전체 직원 35명 중 29명이 남성이고, 그 중 14명이 워킹대디들이거든요. 그래서 아빠들의 소모임도 무척 활발히 운영되고 있습니다.”

‘아빠는 모션 히어로’라는 이름의 육아 소모임은 7살과 5살 두 딸을 기르며 육아 고수가 된 인사담당자를 필두로 매월 1회 모임을 갖는다. 참여자들은 (주)모션의 워킹대디들 중 육아휴직을 앞두고거나 다녀온 근로자들이다. 이들은 육아와 업무에 대한 관심사와 고충을 함께 해소해 나가고, 육아 관련 노하우와 물품을 서로 나누며 회사 동료 이상의 끈끈한 동지애를 다지고 있다.



## 제도 마련과 지속 관심으로 육아휴직 부담 줄이기

남성육아휴직자가 과거보다 대폭 늘어난 건 사실이지만, 중소기업에서는 여전히 사용률이 낮은 게 현실이다. (주)모션은 출산·육아지원제도 사용에 걸림돌이 되는 요소들을 하나씩 치워나갔다.

“육아휴직 후에도 인사평가에 불이익이 생기지 않는다는 점을 명확히 공표했습니다. 육아휴직자의 업무공백을 메우는데 있어서 현업 부서원과 갈등이 생기지 않도록 제도적인 안전망도 마련했구요.”

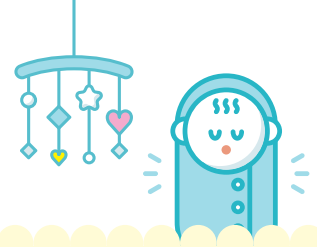
(주)모션은 출산 및 육아휴직을 최소 6개월 이상, 장기 사용하도록 권장하고 있다. 육아휴직자의 업무를 대신할 대체인력을 채용하기 위해서다. 부득이하게 대체인력을 채용하지 못한 경우에는 부서장의 재량으로 내부 부서원에게 업무를 분담하게 하고, 대신 업무량에 따른 인센티브를 지급한다.

‘내가 하던 업무를 동료가 할 수도 있다’는 육아휴직자의 부담감과, ‘다른 직원의 업무를 떠맡았다’는 부서원의 불만을 예방하기 위한 조치다. 실제로 육아휴직 후 복귀한 근로자가 업무를 분담한 팀원들에게 감사하다며 식사를 대접하려고 했으나, 오히려 팀원들이 인센티브를 받게 해줘 고맙다며 밥을 사는 훈훈한 광경이 연출되기도 했다.

육아휴직 기간에도 인사담당자와 부서원들은 휴직자에게 틈틈이 연락을 취했다. 안부를 묻거나 회사 내외의 소식을 전하기도 하고, 소속감을 잊지 않도록 행사에 초대하기도 했다. 육아휴직을 다녀왔다는 사실만으로 원성을 듣지는 않을까 내심 마음줄이던 근로자는 회사와 동료들이 진심으로 반겨주며 도움을 준 덕에 어려움 없이 업무에 적응할 수 있었다.

(주)모션은 사회 분위기나 관행에 따라 형식적으로 운영하는 제도가 아닌, 근로자의 삶에 실질적인 보탬이 되는 제도를 고민하고 있다. 육아휴직과 근로시간 단축 등 기존 법정 제도를 확대하는 것은 물론이고, 과거보다 임신율이 낮아진 현실을 고려해 난임 치료 및 유·사산 등에 대한 지원도 계획 중이다.





### 육아 어려움 체감하고 더욱 돈독해진 부부 사이

“사실 휴직 전에는 아내를 이해하지 못 할 때가 많았어요. 일하고 온 사람에게 아이 보느라 힘들었다며 불평하거나 야근하는 날에 핀잔을 줄 때면 원망스럽기도 했죠. 하지만 직접 육아를 해 보니 정말 보통 일이 아니더군요. 그간 아내 혼자 얼마나 힘들었는지 너무 미안했어요. 아내에 대한 고마움을 새삼 깨닫는 시간이었습니다.” - 모빌리티사업팀 L 서퍼



### 최고의 모성보호제도, 놓치지 않을 거예요

“남자친구와 오랫동안 장거리 연애를 했고, 곧 결혼할 예정이에요. (주)모션처럼 좋은 회사를 그만두고 싶지 않아서 남자친구에게 제가 사는 지역으로 이직을 권했어요. 지금까지도 우리 회사의 선진적인 조직문화가 참 만족스러웠는데, 지난해 출산·육아지원제도를 적극적으로 도입하고 운영하는 모습을 보면서 결심했죠. (주)모션에 평생 다니면서 모든 복지를 다 누려야겠다고요.”

- 미래사업지원팀 J 서퍼



### 공감 특특



김진환 팀장(경영지원팀)

### 육아보조가 아닌, 육아고수 워킹대디되기

자녀의 양육을 ‘엄마의 몫’으로 돌리는 시대는 이미 지났다고 생각합니다. (주)모션은 출산·육아지원 제도를 만들 때 남성들도 임신과 출산의 과정 안에서 주체적으로 역할을 할 수 있는 방안을 고민합니다. 초보 아빠와 경험 많은 아빠들이 함께하는 ‘아빠는 모션 히어로’라는 소모임도 그런 취지에서 시작됐죠. 처음에는 ‘아내 없이 아이를 혼자 볼 수 있을까?’하고 걱정하던 아빠들이 점점 발전해서 능숙하게 육아를 해내는 모습을 보면 뿌듯해요. 아빠의 변화가 가족 분위기를 바꾸고, 가정이 평안하면 결국 업무성과로 나타날 것으로 확신합니다.



# LG전자 LG전자(주)

업종	제조업
주요사업	가전, TV, IT제품, 시스템 에어컨, 자동차 전장 부품 등
설립연도	1958년
대표자	조주완, 배두용
근로자 수	약 36,000명(2023년 5월 기준)
소재지	서울시 영등포구 여의대로 128



## “ 워킹맘·대디에 진심 육아부담 줄여 일·가정 다 잡았다 ”

LG전자(주)는 'Life's Good' 브랜드 철학을 바탕으로 가전, IT, 자동차 부품, 사이니지 등 다양한 분야에서 기술 혁신을 선도해왔다. 고객가치 창출의 원천인 구성원을 중요한 자산으로 여기며 '구성원의 삶'에도 집중하고 있다. 육아휴직 2년, 유급 난임치료휴가 3일 등 법정 기준 이상의 제도와 사내 어린이집, 모성보호실, 스마트 워킹 등을 운영하며 여성 인재들이 일과 삶의 균형 속에서 역량을 펼칠 수 있도록 지원하고 있다.



## 우리 회사 출산·육아지원제도는요

- ✔ 육아휴직
- ✔ 임신휴직
- ✔ 난임치료휴가
- ✔ 난임치료휴직
- ✔ 출산전후휴가와 육아휴직 연속 사용 제도화
- ✔ 배우자 출산휴가
- ✔ 임신기·육아기 근로시간 단축



## 출산·육아지원제도가 활발히 운영되는 근무환경



- ◆ 육아휴직 2년, 유급 난임치료휴가 3일 등 법정 기준 이상으로 지원 확대
- ◆ 육아휴직자의 안정된 복귀를 위해 성과평가 등급을 평균 이상으로 보장
- ◆ 일과 육아의 균형을 위한 스마트 워킹, 사내어린이집·모성보호실 운영

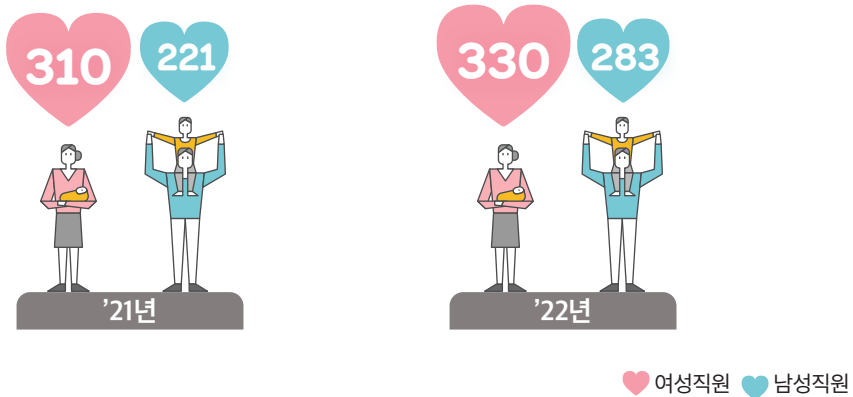


## '워킹맘·대디' 전폭 지원으로 육아부담 줄여

“LG전자(주)가 육아친화적인 제도를 운영하는 이유는 여성 인재들을 지키기 위해서입니다. 일과 육아의 균형을 맞추고, 경력단절 없이 전문성을 키워나갈 수 있는 근무환경을 만드는 게 중요한 과제가 됐거든요. 난임 치료부터 출산, 육아, 취학까지 아이를 낳고 기르는 과정에 필요한 지원을 최대한 제공하려고 합니다.”

LG전자(주)는 지난 2022년부터 육아휴직을 법정 기준 1년에 1년을 더해 총 2년으로 확대·운영하고 있다. 육아기 근로시간 단축보다 육아휴직을 더 선호하는 구성원들의 니즈를 반영한 것으로 출산전후휴가 3개월, 육아휴직 2년, 육아기 근로시간 단축 1년까지 모성보호기간을 최대 3년 3개월까지 보장한다. 덕분에 2022년 육아휴직 인원은 2021년 531명보다 82명이 증가하여 613명에 이른다.

### 육아휴직 사용인원(명)



육아휴직과 별개로 임신한 여성 직원 중 건강 이상으로 근무에 어려움을 느끼는 경우 최대 6개월간 무급임신히유직을 할 수 있다. 난임으로 힘든 시간을 보내는 직원은 남녀 관계없이 연간 최대 3개월간 무급난임휴직을 할 수 있다.

난임치료휴가도 법정 기준 이상으로 부여한다. 현행법상 유급 1일, 무급 2일이지만 3일 모두 유급으로 지원한다. 난임치료휴가를 사용한 직원은 2020년 30여 명에서 2021년 40여 명, 2022년에는 60여 명으로 증가했다.



## 스마트 워킹으로 더 편리해진 일과 육아 균형

LG전자(주)는 육아휴직자들의 복귀와 업무적응에도 관심의 끈을 놓지 않는다. 우선 승진 전형에서 불이익을 받지 않도록 휴직한 해의 평가 등급을 평균 이상으로 보장하여 성과평가를 한다. 일과 육아로 스트레스를 받는 복직자는 사내 상담실에서 무료로 전문가의 상담을 받을 수 있다.

“복귀하고 나서 업무나 조직에 잘 적응하는 구성원들이 늘어날수록 육아휴직 활용에 대한 임직원들의 인식이 긍정적으로 변하기 때문에 육아휴직자의 복귀에도 신경을 많이 쓰고 있습니다.”

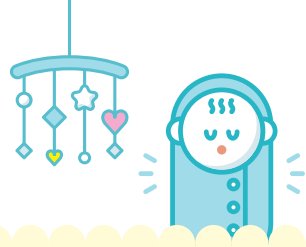
워킹맘·대디가 일과 육아에서 균형을 맞출 수 있도록 ‘효율적으로 일하고 쉴 때 충분히 쉬자’는 스마트 워킹(Smart Working) 캠페인도 펼치고 있다. 선택적근로시간제를 사용하는 사무직 구성원들은 코어타임을 제외한 나머지 근무시간을 스스로 정할 수 있다.

“고객에게 최고의 경험을 선사하려면 내부 고객인 우리 구성원부터 최고의 경험을 할 수 있어야 한다는 게 경영진의 생각입니다. 호칭을 직급 대신 “○○○님”으로 부르게 하고 맞춤형 경력 경로를 제시하거나 여성 직원들에게 선배 멘토를 연결해 주는 것도 그런 차원이죠. 직원들이 출산·육아지원제도를 활용하는 것에 부담을 느끼지 않고 당당하게, 행복한 시간을 가질 수 있도록 제도를 계속 발전시키고 정비해 나가려고 합니다.”

### LG전자(주)의 차별화된 출산·육아지원제도

구분	특징	법정 기준
육아휴직	최대 2년	최대 1년
난임치료휴가	3일(유급)	3일(유급 1일, 무급 2일)
임신�휴직	최대 6개월(무급)	-
난임휴직	최대 3개월(무급)	-





### 회사와 동료들의 배려로 복귀가 순조로웠어요

“육아휴직을 결정할 때 두 가지 걱정이 앞서더라고요. 업무공백과 복귀 후 새로운 업무에 대한 적응이요. 하지만 기우였어요. 회사와 동료들에게 배려를 많이 받았거든요. 업무 인수인계를 빠르게 진행해 주셔서 여유 있게 휴직을 준비할 수 있었고, 복귀 때도 업무에 잘 적응할 수 있도록 충분히 시간을 주셔서 심리적으로도 안정감이 들었어요. 육아휴직을 생각한다면 너무 부담 갖지 않고 준비하면 좋겠어요.” - VS사업본부 L 책임

### 일과 가정 사이에서 균형을 찾는 법을 알게 됐어요

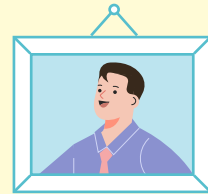
“아이가 8살 때 육아휴직을 했어요. 하루가 다르게 커가는 아이와 유대감도 쌓고 아내의 경력연장도 필요했죠. 장기간 회사생활 하면서 매너리즘에 빠진 부분도 있어서 아이와 함께하면서 재충전 할 시간을 갖고 싶기도 했어요. 생각했던 것 이상으로 아이가 정말 좋아했고 일과 가정 사이에서 균형을 찾는 법을 알게 된 건 큰 수확입니다. 복귀를 기다려 준 동료들이 있어서 기뻐고 회사와 동료들의 배려로 업무공백이 무색할 만큼 일주일만에 적응 완료했습니다.”

- 고객가치혁신부문 K 책임

### 공감 특특

### 출산과 육아를 업무와 동등한 가치로 인정합니다

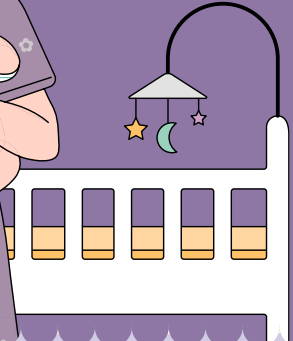
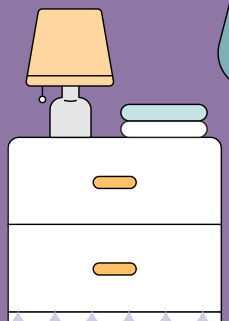
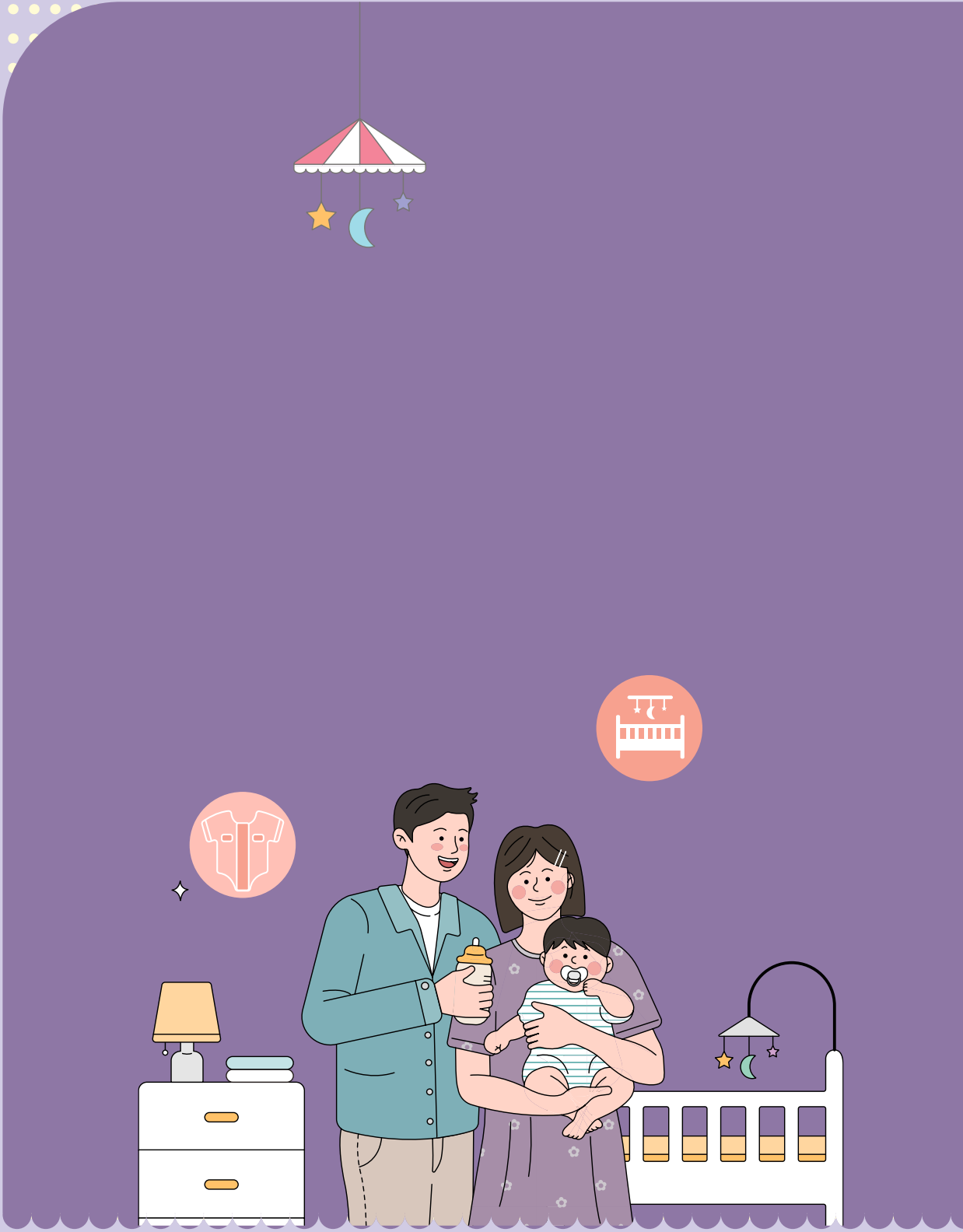
저출산과 급격한 고령화로 인한 인구 위기가 중요한 화두로 떠오르고 있죠. 이런 분위기를 감지하고 LG전자(주)도 출산과 육아를 회사 업무와 동등한 가치로 인정하며 출산과 육아에 투자하는 경영 전략을 추구하고 있습니다. 출산과 육아를 이제는 개인 부담이 아닌 기업이 함께 해결해 나가야 할 중대한 과제로 보고 좋은 제도를 마련하고, 실행까지 이어지도록 묘책들을 고민하는 것이죠. 인구 위기는 미래 인재 확보와 신사업 전략 수립과도 직결된 만큼 회사가 직원들의 출산·육아문제 해결에 동참하는 건 '선택이 아닌 필수'라는 공감대가 형성되고 있습니다.



김진홍 선임  
(CHO부문 노경담당  
노경기획팀)

Memo







육아휴직을 응원하는 회사  
“업무복귀,  
걱정하지 마세요”

- ♥ 롯데그룹
- ♥ (주)조선뉴스프레스
- ♥ 정보통신산업진흥원



<b>업종</b>	유통 및 제조업
<b>주요사업</b>	식품, 유통, 관광 및 서비스, 화학, 건설 등
<b>설립연도</b>	1967년
<b>대표자</b>	신동빈, 이동우
<b>근로자 수</b>	약 11만 명(2023년 5월 기준)
<b>소재지</b>	서울시 송파구 올림픽로 300(신천동)



“ 자동육아휴직제와 든든한 복귀지원으로  
부담은 줄이고 만족도는 높이고 ”

1967년 롯데제과에서 시작한 롯데그룹은 식품, 유통, 관광, 석유화학, 건설, 제조, 금융 등 여러 분야 사업을 선도하며 대한민국 국민의 삶과 함께했다. 기업문화가 기업 경쟁력의 기반이라는 확고한 믿음으로 직장 내 양성평등과 워라밸 확보에 앞장섰다. 국내 대기업 중 처음으로 ‘자동육아휴직제’와 ‘남성육아휴직 의무화제도’를 도입했고, 다양한 복귀지원 프로그램까지 체계화하며 일과 가정이 조화롭게 양립하는 독보적인 기업문화를 확립했다.



## 우리 회사 출산·육아지원제도는요

- ✔ 임신기, 육아기 근로시간 단축
- ✔ 출산휴가 연계 자동 육아휴직 2년
- ✔ 남성육아휴직 1개월 의무화
- ✔ 육아휴직자 복귀지원 프로그램 '맘스힐링'
- ✔ 남성육아휴직자 교육 프로그램 '대디스쿨'
- ✔ 난임휴가제 및 시술비 지원
- ✔ 배우자출산휴가
- ✔ 출산경조금
- ✔ 자녀돌봄입학휴직제



## 출산·육아지원제도가 활발히 운영되는 근무환경



- ◆ 대기업 최초 '자동육아휴직제', '남성육아휴직 의무화제도' 도입
- ◆ 육아휴직 첫 달 100% 임금보전 및 각종 현금 지원으로 가계 부담 최소화
- ◆ 육아휴직 후 빠른 적응 위한 다양한 복귀지원 프로그램 운영



## 눈치 보기 NO! 대기업 최초 ‘자동육아휴직제’ 도입

“육아휴직제도는 1987년에 제정됐지만, 회사와 동료 눈치를 보느라 사용하지 못하는 근로자들이 여전히 많죠. 과거엔 롯데그룹도 그랬어요. 하지만 10여 년 전부터 확 달라졌습니다.”

2012년 9월, 롯데그룹은 국내 대기업 최초로 ‘자동육아휴직제’를 도입했다. 말 그대로 ‘자동’이기 때문에 별도의 신청 절차나 상사의 결재 없이 출산후가 후 1년간의 육아휴직이 시작된다. 2017년부터는 육아휴직 기간을 1년에서 최대 2년으로 연장했다.

자동육아휴직제가 타의 추종을 불허하는 혁신적인 시도였다는 건 수치로도 입증되었다. 제도 도입 전 육아휴직 비율은 약 60%였지만, 도입 이후부터 가파르게 증가해 2018년부터는 매년 95%를 넘고 있다. 롯데그룹의 자동육아휴직제는 현재 많은 기업이 벤치마킹할 만큼 성공적인 모성보호제도 사례로 꼽힌다.

“육아휴직이 의무화되면서 직원들이 눈치를 보거나 부담 가질 걱정이 사라졌습니다. 오히려 육아휴직을 하지 않으려는 직원은 따로 ‘육아휴직 취소 신청’을 해야 하니까 번거롭고, 주변에서도 의아해하죠. 조직 분위기가 이런데다 임금도 크게 변화가 없으니 육아휴직을 하지 않을 이유가 없어요.”

경제적 이유로 육아휴직을 꺼리는 직원들이 있다는 것을 고려해 금전적 지원도 꼼꼼히 챙겼다. 육아휴직급여는 1년간 통상임금의 80%를 지급하는 것으로 되어 있지만, 롯데그룹은 육아휴직 첫 달에 통상임금의 100%를 지급한다.

롯데그룹은 임신과 출산을 개인의 부담이 아닌, 회사가 함께 풀어가야 할 과제로 인식하고 장려한다. 출산축하금은 첫째 자녀 30만 원, 둘째 자녀 이상은 200만 원을 지급하고, 2개월 분량의 ‘출산 축하 분유’도 선물한다. 유치원 자녀가 있는 경우 월 10만 원씩 2년간 지원하며 초등학교 입학 대상 자녀를 키우는 직원은 최대 1년간 ‘자녀돌봄 입학 휴직제도’를 사용할 수 있다.





## 단절된 경력 이어주고, 업무적응 돕는 육아휴직자 복귀지원 프로그램

“육아휴직을 망설이는 또 하나의 이유가 복귀에 대한 부담이죠. 짧지 않은 시간 일손을 놓고 있다가 다시 업무와 조직생활에 적응할 수 있을까 하는 걱정 때문인데요. 경력단절로 인한 불안감을 최소화하고, 조직 차원의 지원을 통해 심리적 안정감을 가질 수 있도록 육아휴직자 복귀지원 프로그램을 운영하고 있습니다.”

롯데그룹은 육아휴직을 마친 근로자가 복귀 후에 가능한 빨리 회사 생활에 안착할 수 있도록 2014년부터 다양한 프로그램을 도입해 왔다. 온·오프라인을 아우르는 롯데그룹의 육아휴직자 복귀지원 프로그램들은 복직 전·후 업무의 연속성을 위한 교육부터 육아 정보, 동료들과의 소통까지 알차게 구성되어 있다.

그중 하나가 육아휴직자를 위한 매뉴얼이다. ‘기다립니다. 기대합니다’라는 제목의 이 책에는 복직을 위한 준비사항, 남편과의 업무분장 방법, 위탁 육아의 유형별 특징과 장·단점, 선배 복직자들의 응원 메시지와 적응 노하우 등이 담겨 있다.

### 롯데그룹의 육아휴직자 복귀지원 프로그램

#### ✔ ‘기다립니다, 기대합니다’(책자 배포)

복직을 위한 준비사항, 남편과의 업무분장 방법, 위탁 육아의 유형별 특징과 장·단점 등을 담은 매뉴얼

#### ✔ 행복한 워킹맘(이러닝)

업무 노하우, 자기계발, 육아비법 등 일과 육아에 관한 온라인 교육(총 20시간)

#### ✔ 맘스힐링(집합교육/격월/2일)

업무복귀 해당 월~복귀 1개월 전 육아휴직자를 대상으로 일과 육아, 건강관리, 선·후배 동료 간의 네트워킹 등을 교육



복귀를 앞둔 육아휴직자를 위한 ‘맘스힐링’도 빼놓을 수 없다. 일과 육아를 병행해야 할 워킹맘의 건강관리부터 업무적응과 육아 노하우, 휴직하는 동안 소원해진 선·후배, 동료 간의 네트워킹이 주된 내용으로, 교육이라기보다는 말 그대로 ‘힐링’의 시간이다. 관련 분야 전문가와 함께 비슷한 경험을 가진 워킹맘끼리 소통하며 울고 웃다 보면 어느새 3시간여의 교육이 훌쩍 지난다는 평이다.



## ‘남성육아휴직 의무화제도’, ‘대디스쿨’도 인기

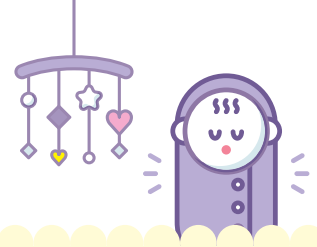
“자동육아휴직제도를 대기업 최초로 도입한 롯데그룹은 ‘최초’라는 타이틀을 하나 더 가지고 있는데요. 바로 ‘남성육아휴직 의무화제도’입니다. 배우자가 출산하면 최소 1개월 이상 의무적으로 육아휴직을 해야 하는데요. 외벌이인 경우 아내가 출산한 후 3개월 이내, 맞벌이는 2년 안에 반드시 사용해야 합니다.”

제도 도입효과는 바로 나타났다. 2016년의 경우 남성육아휴직자가 180명이었지만, 의무화제도 도입 첫해인 2017년에는 1,100명으로 증가했다. 이는 도입 전보다 6배 이상 늘어난 수치다. 제도는 빠르게 안착하여 2022년까지 누적 6,508명의 남성 직원들이 육아휴직을 했고 사용률은 약 90%에 달한다.

롯데그룹은 육아에 서툴러서, 잘 몰라서 참여하지 못하는 아빠들을 위해 ‘대디스쿨’도 운영한다. 2018년 ‘육아는 돕는 것이 아니라 함께하는 것’이라는 슬로건 아래 시작된 ‘대디스쿨’은 육아휴직 경험자와 곧 육아휴직에 들어갈 남성 직원들이 참여한다.

우유를 주는 방법부터 잠재우기, 놀이, 생활지도 방법 등 육아에 대한 전반적인 이해를 높이는 것뿐만 아니라 육아와 가사에 지친 아내를 대하는 방법 등 ‘아빠이자 남편’으로서 반드시 알아야 할 지식과 노하우를 교육한다.

성별, 주기별로 짜인 체계적인 모성보호제도를 바탕으로 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원을 실현하고 있는 롯데그룹은 육아휴직 후 복귀한 직원들의 빠른 정착과 커리어 연계에 도움이 될 수 있는 복귀 프로그램을 계획하는 등 더욱 탄탄한 제도 만들기에 힘쓰고 있다.



### 매뉴얼부터 멘토까지! 복직 후 적응하기, 어렵지 않아요

“육아휴직 끝내고 복귀할 때 신입사원으로 첫 출근 할 때처럼 낯설고 불안했어요. 그 마음을 꿰뚫어 본 듯이 회사에서 매뉴얼을 주더군요. 사무실 위치부터 그룹웨어 사용법, 복지도 등 휴직 전과 달라진 것들을 확인할 수 있었어요. 특히 복직을 앞둔 시점에는 직무를 고려해 선배 워킹맘들이 1:1 멘토링을 해주고, 상주하는 심리상담사님도 있어서 업무나 육아 고민이 생길 때마다 도움 받으면서 금세 적응할 수 있었어요.” - 기업문화팀 G 책임



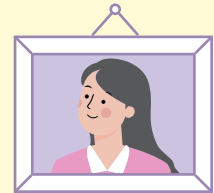
### 복귀의 두려움을 설렘으로 바꿔준 ‘웰컴 선물’

“2년간 육아휴직 하면서 정말 좋은 시간을 보냈지만, 복귀를 앞두고 업무적응에 대한 부담으로 맘고생을 좀 했어요. 그즈음 회사에서 복귀후생이나 복직 후 부서 배치 등 필요한 정보를 계속 안내해주고 복귀 축하메시지와 꽃다발, 복귀매뉴얼이 담긴 웰컴 선물을 보내줬어요. 책에 적힌 ‘기다립니다. 기대합니다’, ‘우리는 엄마가 된 품이 넓은 당신이 필요합니다’라는 문장을 보고 그간의 두려움이 설렘과 기대로 바뀌면서 능력을 마음껏 발휘해보고 싶다는 자신감이 생겼어요.”

- 커뮤니케이션팀 O 책임



### 공감 톡톡



조옥근 수석,  
(HR혁신실 인재전략팀)

### 탄탄한 모성보호제도, 기업의 미래를 위한 투자입니다

롯데그룹이 모성보호제도 활용의 모범사례로 선정된 건 다양성을 존중하고 변화를 두려워하지 않고 도전해왔기 때문입니다. 모성보호제도는 여성만을 위한 제도가 아닙니다. ‘고용평등’이라는 지향점 아래 모든 인재가 성별, 장애, 국적, 세대를 떠나 공정하게 대우받으며 저마다의 역량을 최대한 발휘하는 근무환경을 만드는 게 목적입니다. 어떤 선입견이나 불이익 없이 공정하게 평가 받고 육성된 인재들이 불확실한 환경에서도 성장을 견인하며 미래의 롯데그룹을 이끄는 주역이 될 것으로 확신합니다.

업종	출판업
주요사업	월간조선, 주간조선, 톱클래스, 여성조선, 월간 산
설립연도	2001년
대표자	이동한
근로자 수	94명(2023년 5월 기준)
소재지	서울시 마포구 상암산로 34



“ 일과 육아의 균형이 가능한 근무환경,  
우수인력 이탈 막고 기업경쟁력 키워요 ”

(주)조선뉴스프레스는 월간조선, 주간조선, 월간산, 여성조선 등 40년 넘는 전통의 잡지를 발행하는 종합출판미디어 회사다. 전체 근로자의 남녀 비율이 50:50에 육박하고 취재기자, 디자인, 경영, 마케팅 등 다양한 직군에서 여성 근로자가 근무 중이다. 여성 근로자의 50% 이상이 맞벌이, 워킹맘이며 많은 근로자가 업무스킬과 노하우가 중요한 취재기자 직군에 속하는 만큼 장기근속을 위한 다양한 모성보호제도를 운영하고 있다.



## 우리 회사 출산·육아지원제도는요

- ✔ 임신·육아기 근로시간 단축
- ✔ 배우자출산휴가
- ✔ 출산휴가 후 자동 육아휴직
- ✔ 육아휴직 중 승진연차 도달 시 복직 후 자동 승진
- ✔ 자녀돌봄휴직
- ✔ 본인 및 배우자 출산축하금
- ✔ 제왕절개수술 등의 출산비 지원



## 출산·육아지원제도가 활발히 운영되는 근무환경



- ◆ 미사용연차, 산전후휴가, 육아휴직을 한 번에 신청 가능한 시스템
- ◆ 일과 육아의 균형 위해 재량근로제 도입·운영
- ◆ 육아휴직 후 업무복귀·적응 위해 도서 발송 및 자기계발비 지원





## 남녀 근로자 모두에게 열려있는 모성보호제도

“언론사 경쟁력은 취재기자의 숙련도에 있다고 해도 과언이 아닙니다. 요즘처럼 여성 기자 비율이 높아진 시대에는 출산과 육아로 인한 퇴직을 막고 여성 근로자가 계속해서 커리어를 이어갈 수 있는 근무환경을 만들어야 합니다.”

(주)조선뉴스프레스는 육아휴직제도를 비롯해 임신·육아기 근로시간 단축, 출산휴가 후 자동육아휴직 등 다양한 모성보호제도를 안착시켜 일과 육아 사이에서 고민하는 워킹맘 근로자들의 이탈을 막았다.

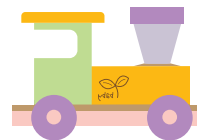
2021년 기준 재직 근로자의 평균 근속연수를 살펴보면 여성 근로자는 8년 11개월, 남성 근로자는 8년 7개월로 여성 근로자의 장기근속 환경이 조성돼 있음을 알 수 있다.

많은 근로자가 모성보호제도를 당당하게 사용하지 못하는 이유는 승진이나 인사과과에 불리하게 작용하는 경우가 적지 않고, 업무공백에 대한 부담으로 회사나 직원의 눈치를 볼 수밖에 없다는 점을 꼽을 수 있다.

(주)조선뉴스프레스는 이런 우려를 없애기 위해 육아휴직 기간도 근속기간으로 인정해주는 법정 제도를 준수할 뿐만 아니라 육아휴직 중이더라도 승진연차에 도달하면 복직 후 자동으로 승진되는 시스템을 갖추고 있다.

육아휴직 사용신청 절차도 간소화했다. 미사용 연차와 산전후휴가, 육아휴직 신청을 한 번에 받아 법적으로 보장되는 1년 3개월보다 1~2개월 더 늘어난 기간 동안 출산과 육아에 전념할 수 있게 했다.

“명칭은 모성보호제도지만 출산과 육아에 있어서 남녀를 구분하는 건 무의미하죠. 그래서 남성 근로자도 법에서 정한 배우자 출산휴가 10일과 육아휴직 1년을 자유롭게 사용하는 분위기를 조성하고 있습니다.”



“모성보호제도에 대한 인식이 달라졌다는 건 육아휴직자 비율에서 느낄 수 있어요. 최근 5년간 육아휴직자 13명 중 5명이 남성 근로자로 10년 전과 비교했을 때 두 배 이상 늘었습니다. 남성도 출산과 육아과정을 경험하면서 제도에 대한 이해와 공감의 폭이 넓어진 것 같습니다.”



## 일·생활 균형 중심에 모성보호제도가 있다

(주)조선뉴스프레스는 2021년 법정 임신·육아기 근로시간 단축제도를 사내 취업규칙에도 명시하고, 육아휴직 후 복귀했을 때 일과 육아를 원활하게 병행할 수 있도록 재량근로제를 정식으로 도입했다.

“한 임신 근로자가 출퇴근 시간에 몸이 너무 힘들다며 고충상담을 한 적이 있었어요. 그래서 임신기 근로시간 단축제도 사용을 권했죠. 그 근로자는 임신기 근로시간 단축을 적절히 잘 사용했고 곧바로 산전후휴가와 육아휴직에 들어갔어요.”

업무특성상 출퇴근 시간에 구애받지 않고 취재 등으로 외부에서 일하는 시간이 많은 취재기자 직군은 재량근로제를 실시하고 있다. 여성기자 비율이 반 이상을 차지하기에 유연근무제는 일과 육아를 병행하는데 큰 도움이 된다.

“2018년부터 2023년까지 육아휴직 사용 후 복귀한 여성 근로자 8명 중 6개월 이상 재직한 근로자가 7명이고, 현재까지 재직 중인 근로자가 6명일 정도로 대부분 자신의 전문 분야에서 경력을 이어가고 있습니다.”

유연근무제와 모성보호제도의 적극적인 도입으로 맞벌이, 워킹맘 근로자들의 퇴사율이 낮아진 결과, 장기근속자들이 더욱 많아지게 되면서 (주)조선뉴스프레스는 다니기 좋은 회사, 일·생활 균형이 가능한 회사로 자리매김 할 수 있게 되었다.

“모성보호제도는 임신이나 육아 때문에 퇴사를 고민하는 근로자에게 일과 생활의 균형을 맞춰줌과 동시에 심리적인 안정감을 주고 일의 능률도 높이는 합리적인 선순환 제도라고 생각합니다.”



## 상담요원과 선배 멘토링으로 복직 후 업무적응 OK

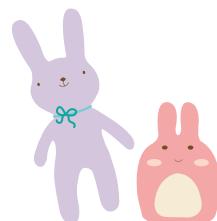
한편 (주)조선뉴스프레스 경영지원부는 모성보호제도를 이용하고자 하는 근로자를 위해 2명의 상담요원을 배치했다. 남녀 근로자가 편안하게 고충상담을 받을 수 있도록 남녀 각 1명으로 구성했다. 상담요원은 제도 사용을 원하는 근로자에게 관련 규정을 문서로 발송하고, 면담 시간을 마련해 산전후휴가와 육아휴직 등 모성보호제도 전반을 설명해준다. 육아휴직 기간은 물론 휴직 후 복직했을 때 업무복귀가 수월하도록 지원하기도 한다.

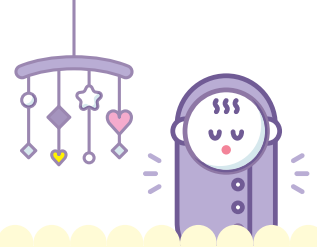
“업무특성에 따라 휴직 기간에도 관련 분야 트렌드를 파악할 수 있도록 담당하던 부서의 잡지 신간호를 보내주거나 사내 복지카드를 활용해 자기계발에 필요한 도서를 구매할 수 있도록 지원하고 있습니다. 복직 후에는 주로 고충상담을 많이 받게 되는데요. 업무적인 내용보다는 일과 육아를 병행하는 데서 오는 고민이 대부분입니다.”

제도적으로 해결하기 힘든 문제는 선배 워킹맘과의 멘토링을 활용할 수 있게 했다. 같은 부서 내에서 임신과 출산, 육아를 먼저 경험한 선배 멘토와 함께 고민에 대한 해법을 찾게 되는데 멘토의 격려와 지지만으로도 큰 힘이 된다고 한다.

“육아휴직 복직자 지원제도를 시작하면서 가장 중점을 두었던 점이 빠른 업무복귀와 적응이었습니다. 그런데 실제로 운영을 해보니 업무적응은 일주일만 지나면 문제가 없는데, 일과 육아를 병행하는 게 더 힘들다는 이야기가 많았습니다. 덕분에 조금이라도 업무부담을 덜고 육아에 시간을 투자할 수 있도록 유연근무제 등을 도입해 보완할 수 있었습니다.”

모성보호제도를 통해 숙련된 우수인력의 이탈을 막고 일·생활 균형까지 가능해진 만큼 (주)조선뉴스프레스는 앞으로도 산전후휴가와 육아휴직 중에도 회사의 일원으로서 소속감을 가질 수 있도록 물질적인 지원을 비롯해 다양한 지원제도를 모색하고 있다.





### 육아휴직 중에도 업무에 대한 ‘감’을 놓지 않았죠

“팀원이 많지 않은 부서라 저 때문에 팀원들의 업무가 과중되는 건 아닌지 걱정됐었는데 부서장님과 팀원들이 잘 배려해주셨고 대체인력 채용으로 업무공백은 없을 거라고 안심시켜주셨죠. 육아휴직 중에도 제가 맡았던 잡지 신간을 받아볼 수 있었고, 지원받은 도서 구매비로 관련 서적을 읽으면서 트렌드와 이슈를 놓치지 않으려고 노력했어요. 덕분에 빨리 업무에 적응할 수 있었어요.”

- 톱클래스 담당 Y 기자



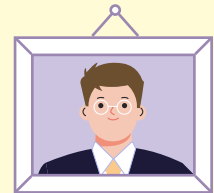
### 육아휴직 기간을 마음 편히 연장할 수 있었어요

“평소 같은 부서 선배들이 육아휴직을 부담 없이 쓰고 복직하는 경우를 보았기 때문에 업무공백에 대한 부담은 없었어요. 육아휴직 중에 휴직기간을 한 달 연장하게 됐는데, 회사에서 자세히 설명을 들었고 신속하게 처리돼서 좋았어요. 일과 육아를 병행하느라 업무적응까지 시간이 걸렸는데 재량근로제로 출퇴근 시간을 조정할 수 있어서 아이들 돌볼 시간을 확보할 수 있었어요.”

- 위클리공감부 K 기자



### 공감 톡톡



박준영 대리(경영지원부)

### 근무시간이 짧아지면 업무적응 속도가 빨라집니다

육아휴직 복귀지원 프로그램을 시작할 때 상담 매뉴얼은 회사의 입장과 업무 관련 내용으로 채워져 있었는데, 복직 근로자와 상담을 이어가면서 가장 큰 복귀지원은 근무시간을 유연하게 조정해서 업무능률을 높이는 것이었죠. 여성 근로자가 임신, 출산, 육아 과정을 겪으면서 퇴사하지 않고 경력을 이어갈 수 있는 환경을 만들면서 숙련인력의 장기근속이 가능해져 기업 경쟁력도 높아진 것 같습니다.

업종	비영리기관
주요사업	정보통신산업 육성 및 지원, 인력양성, 해외진출 등 산업활성화
설립연도	2009년
대표자	허성욱
근로자 수	454명(2023년 3월 기준)
소재지	충북 진천군 덕산읍 정통로 10



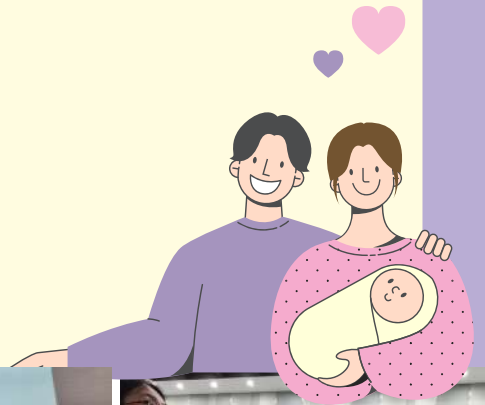
“ 임신, 출산, 육아가 편한 일터  
조직과 직원이 함께 웃어요 ”

정보통신산업진흥원(NIPA: National IT Industry Promotion Agency)은 인공지능, 소프트웨어, 메타버스 등 정보통신기술 신산업을 육성하는 준정부기관이다. ‘행복한 근로환경은 창의적이고 혁신적인 성과로 이어진다’는 모토로 최대 3년까지 가능한 육아휴직과 5세 이하 자녀를 위한 단축근무, 육아휴직자 복귀지원 등 다양한 제도를 운영하며 조직만족도를 높이고 있다.



## 우리 회사 출산·육아지원제도는요

- ✔ 임산부 보호·육아 위한 단시간근로
- ✔ 임산부 검진휴가
- ✔ 난임휴가
- ✔ 유·사산휴가
- ✔ 출산휴가
- ✔ 자동육아휴직제
- ✔ 육아휴직 3년
- ✔ 육아지원시간제
- ✔ 육아휴직 복직자 심리상담 프로그램



## 출산·육아지원제도가 활발히 운영되는 근무환경



- ◆ 자녀 한 명당 육아휴직 3년, 횟수에 상관없이 분할사용 가능
- ◆ 5세 이하 자녀를 위해 24개월간 하루 2시간 단축근무 가능
- ◆ 월 1회 사이버 통신교육 및 독서통신과정 수강 기회 제공



## 일하는 엄마, 아빠를 위한 '육아시간' 확보

정보통신산업진흥원(이하 진흥원)은 매주 월, 수 '가족사랑의 날' 운영을 통한 정시퇴근제, 금요일 퇴근 후 업무연락 금지를 위한 Mobile-OFF, 당당하게 휴가 가기 등이 포함된 'Good NIPA' 캠페인을 펼치며 일·가정 양립을 도모해 왔다.

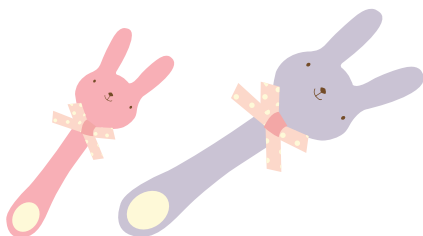
우선 육아휴직은 자녀 한 명당 3년이며, 횟수에 상관없이 여러 번 나눠 쓸 수 있다. 5세 이하 자녀를 위해 24개월간 하루 2시간 단축근무도 할 수 있다.

“현재는 24개월이라는 기간을 월 단위로 산정하고 있는데요. 가령 A 직원이 주 1회 2시간 일찍 퇴근해 한 달에 4회만 이용해도 한 달 치가 차감됩니다. 그래서 산정기준을 실제 사용 일수로 바꾸려고 해요. 주 5일 근무 기준으로 한 달을 20일로 보고, 사용일을 전부 더해 20일이 되었을 때 한 달 치가 차감되는 것이죠.”

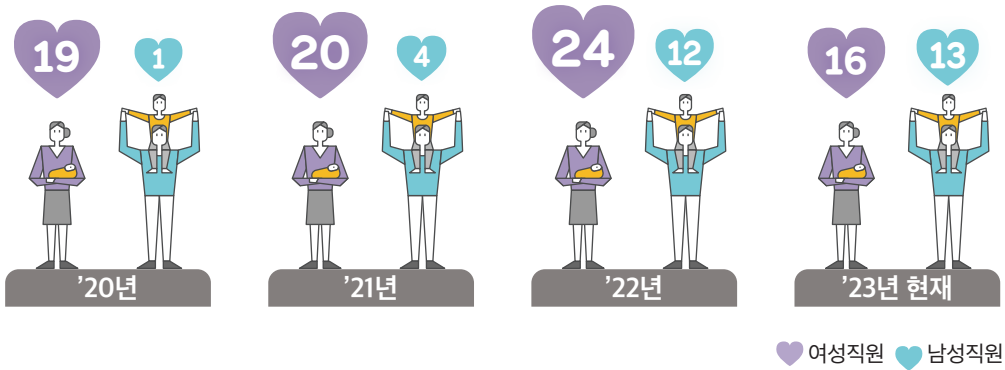
부족한 육아시간은 시차출퇴근이나 재택근무를 활용해 확보할 수 있다. 가령 수도권에 거주하여 충북 진천에 위치한 본원까지 통근시간이 2시간 걸리는 직원이 육아기 단축근무 2시간에 재택근무까지 하면 여유시간이 최소 4시간 더 생기게 된다.

“2017년에는 '자동육아휴직제'도 도입했습니다. 그래서일까요. 육아휴직자 수가 2020년 20명에서 2022년 36명으로 계속 증가 추세를 보이고 있습니다. 특히 육아휴직을 사용한 남성 직원이 2020년 1명에서 2023년 13명으로 크게 늘었습니다.”

육아휴직 후 복귀율도 작년, 재작년 모두 100%에 달한다. 이제는 육아휴직을 놓고 끄꿍 앓기보다는 어떻게 하면 잘 다녀와서 안정적으로 업무에 복귀할 것인가를 더 고민하는 분위기가 형성되었다.



## 육아휴직 사용인원(명)



### 육아휴직자의 업무적응 위해 온라인 교육과정 제공

노동조합에서 근무하는 K 책임은 아내가 힘들게 출산하는 것을 지켜보면서 육아에 대한 책임을 깊이 느끼고 육아휴직을 결정했다. 업무공백으로 동료들에게 폐가 되는 건 아닐까 걱정했지만, 오히려 자연스럽게 받아들이고 따뜻한 격려를 받았다. 아이와 소중한 시간을 보낸 K 책임은 업무복귀에 임박했을 때 휴직자를 위한 복귀지원 프로그램을 소개받았다.

“육아휴직 후 복귀했을 때 업무를 한다는 자체가 너무 낯설다는 고충상담이 많았습니다. 휴직 기간에도 직무 전문성을 키우면서 일에 대한 감각을 잃지 않도록 재직 직원에게 제공되던 온라인 통신 교육과정을 육아휴직자에게도 열어놓았습니다.”

진흥원은 외부 온라인 교육 플랫폼과 연계해 육아휴직자에게 월 1회 사이버 통신교육 및 독서통신 과정을 수강할 수 있는 기회를 제공한다. 육아휴직자는 경영, 리더십, 글로벌비즈니스 등의 직무역량 과정과 외국어, 자격증 대비 등 자기계발 과정 등을 수강하며 업무적응력을 기를 수 있다.



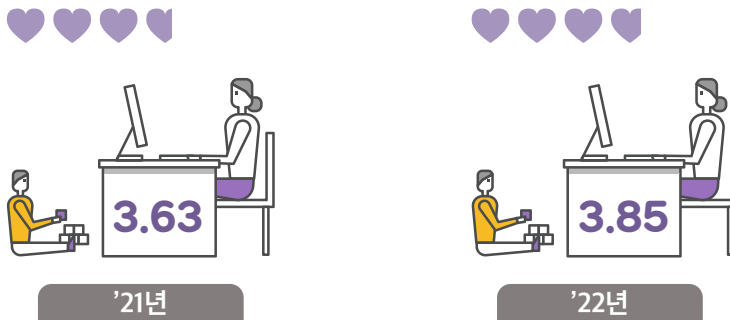


## 일과 육아에 대한 심적 부담 해소에도 관심 기울여

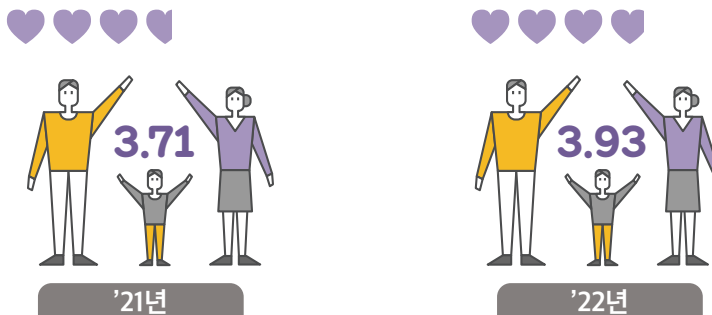
육아휴직을 마치고 업무에 복귀하게 되면 ‘일과 육아’를 병행해야 한다. 이 과정에서 발생하는 스트레스가 업무에 지장을 줄 수 있기에 복직자에게 근로자지원프로그램인 EAP(Employee Assistance Program: 근로자가 성과에 영향을 미칠 수 있는 다양한 심리적인 문제들을 완화할 수 있도록 기업 단위로 제공되는 프로그램)를 적극 권하고 있다.

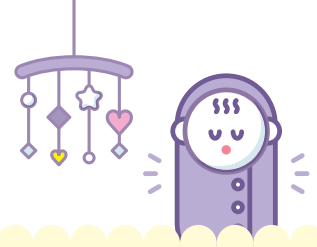
“전체 구성원 중 여성의 비중이 40%에 육박한 만큼 육아 부담을 덜어낼 수 있는 근무환경 만들기가 무척 중요해졌어요. 다행히 일·가정 양립 지원제도에 대한 직원 만족도가 2021년 3.63점에서 2022년에는 3.85점으로 높아졌고, 가족친화적 조직문화 만족도 역시 3.71점에서 3.93점까지 상승했어요. 해마다 전문가와 함께 가족친화컨설팅을 진행하는데 직원들의 요구사항을 반영해 제도를 계속 업그레이드 해나갈 계획입니다.”


### 일·가정 양립지원제도 만족도 \* 5점 만점 기준




### 가족친화적 조직문화 만족도 \* 5점 만점 기준





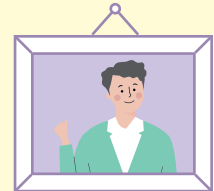
 육아기 단축근무로 ‘저녁 있는 삶’이 생겼어요

“집이 수도권이라 장거리 출퇴근을 하고 있었어요. 잠든 아이들 얼굴을 보면서 새벽에 출근하고 퇴근 후 8시 넘어서 집에 오면 지칠 대로 지쳐서 아이들과 얼굴 보고 웃을 여유도 없었죠. 지금은 단축근무 해서 저녁 6시면 집에 도착합니다. 아이들과 저녁 먹으면서 그 날 있었던 일을 나누는 행복을 만끽하고 있습니다.” - ESG혁신팀 L 수석

 워킹맘 마음 어루만져주는 심리상담

“업무복귀는 괜찮았는데 아이 둘을 떼어놓고 나와서 일하다 보니까 심적 부담과 스트레스가 컸어요. 그래도 주 1회 재택근무를 할 수 있어서 마음 편하게 일할 수 있었어요. 근로자지원프로그램으로 심리상담도 받았는데 워킹맘으로서 가져야 했던 심적인 부담을 해소하는데 큰 도움을 받았어요.” - 메타버스산업융합팀 K 책임

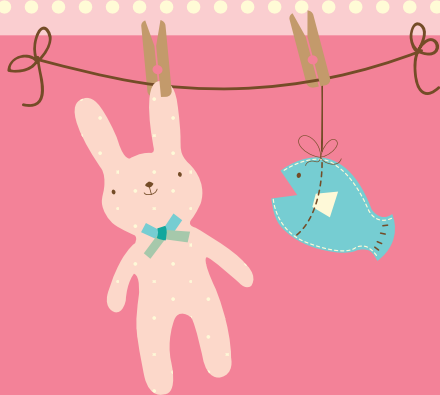
 공감 특특



조단우 팀장(총무팀)

시대의 흐름을 ‘빨리’ 읽으려 합니다

정보통신산업진흥원은 2015년에 충북 진천으로 청사를 이전했습니다. 지역 인프라가 완전히 구축되지 않은 상황에서 자녀를 둔 엄마, 아빠들의 고충이 컸죠. 육아 걱정 없이 일에 집중하는 것이 업무성과와 직결되기 때문에 제도의 도입과 안착에 집중했습니다. 2017년 전격적으로 ‘자동육아휴직제’를 도입한 것도 그런 이유입니다. 또한 지난 코로나19 상황에서 임시로 시행하던 재택근무제를 2021년부터는 제도화하여 주 1회 사용할 수 있게 했습니다. 임신, 출산, 육아 과정에 있는 직원들이 회사 눈치 보지 않고 당당하게 제도를 활용할 수 있도록 만족도 높은 지원제도를 계속 고민하고 확충해 나가려고 합니다.





아이 키우기 좋은 근무환경  
“회사와 직원이 함께  
성장해요”

- ♥ 동아쏘시오홀딩스(주)
- ♥ (주)남경엔지니어링
- ♥ (주)남이섬

업종	컨설팅업(지주사업 외)
주요사업	건강, 환경, 사람, 사회 등과 관련한 사회공헌사업
설립연도	1932년
대표자	정재춘
근로자 수	101명(2023년 5월 기준)
소재지	서울시 동대문구 천호대로 64



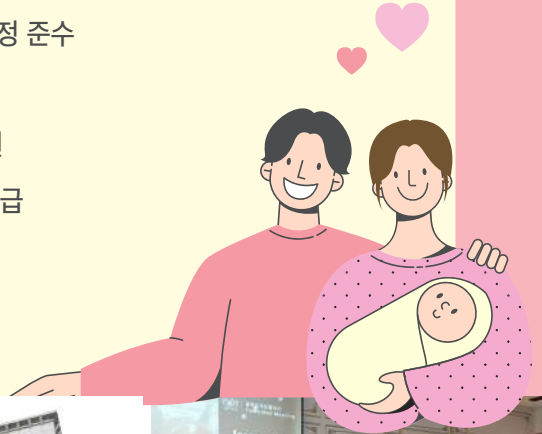
## “ 현장의 목소리 담은 조직진단으로 일과 육아가 행복한 회사 만들기 ”

동아쏘시오홀딩스(주)는 동아에스티, 동아제약, 에스티팜 등 동아쏘시오그룹의 주요 계열사를 지배·관리하는 지주회사이다. 사내 ‘지켜야 할 문화 10가지’와 ‘사라져야 할 문화 10가지’를 담은 ‘두돈텐텐’ 캠페인을 통해 남성육아휴직자가 증가하는 성과를 얻었다. 승진 전형 시 휴직 기간을 근속기간에 포함하는 법정 제도를 엄격히 준수하며 출산축하금과 자녀교육비 등을 두둑히 지급하는 등 출산을 장려하고 있다. 매월 셋째 주 금요일엔 전 직원 휴무일인 ‘패밀리 데이’를 실시하며 일과 가정, 육아가 행복해지는 조직문화 만들기를 실현하고 있다.



## 우리 회사 출산·육아지원제도는요

- ✔ 임신기 근로시간 단축
- ✔ 배우자출산휴가
- ✔ 승진전형 시 육아휴직 근속기간 인정 준수
- ✔ 출산축하금 지급
- ✔ 출산으로 인한 입·퇴원 의료비 지원
- ✔ 자녀입학축하금(유치원, 초등학교) 지급



## 출산·육아지원제도가 활발히 운영되는 근무환경



- ◆ 일·가정 양립 문화 조성을 위해 매년 조직진단 및 임직원 의견수렴 실시
- ◆ ‘패밀리데이’, ‘PC-OFF제’, ‘선택적 근로시간제’로 일·가정 양립 지원
- ◆ 출산·육아에 대한 인식 개선 내용을 담은 ‘두돈텐텐’  
(지켜야 할 문화 10가지와 ‘사라져야 할 문화 10가지’) 캠페인 적극 실시



## ‘육아휴직, 남녀 구분하지 말자’ 캠페인

매달 셋째 주 목요일, 동아쏘시오홀딩스(주) 사무실은 여느 날보다 활력이 넘친다. 바로 다음 날인 금요일이 기다리고 기다리던 ‘패밀리데이’이기 때문이다. 정시퇴근 때보다 한 시간 일찍 퇴근하던 패밀리데이는 올해 1월부터 전일 휴무로 확대되었다. 지난 2016년 11월부터 시행해 온 이 제도는 직원들에게 가장 많이 사랑받는 제도로 자리 잡았다.

동아쏘시오홀딩스(주)는 매년 조직진단을 실시하고 임직원의 의견을 모니터링하며 일과 가정을 양립할 수 있는 기업문화를 만드는데 공을 들이고 있다. 특히 2021년 6월에는 육아휴직 문화에 집중해 ‘육아휴직, 남녀 구분하지 말자’는 캠페인을 펼쳤다. 2017년부터 2020년까지 그룹사의 남성육아휴직 현황과 변화 추이를 분석하고 아빠 육아휴직을 다녀온 4명의 이야기를 SNS 형식으로 구성해 전 직원이 보는 사내 뉴스레터에 올렸다.

“기업문화 개선 차원에서 매년 직원들의 의견을 모으고 있는데요. 최근 들어 육아휴직에 대한 얘기가 많았어요. 그래서 캠페인을 진행하게 됐죠. 그전에는 남성육아휴직에 대해 보수적인 분위기가 있었는데 직원들이 뉴스레터를 통해 소개된 사례들을 접하면서 ‘육아휴직 갖다 오는 것도 괜찮을 거 같네?’라는 반응이 나오기 시작했어요.”



## 든든한 지원금과 유연근무제로 출산, 육아 응원

동아쏘시오홀딩스(주)는 다양한 형태의 지원금으로 출산도 적극적으로 장려하고 있다. 첫째 출산 시에는 축하경조금으로 30만 원을, 둘째는 50만 원, 셋째는 100만 원에 더해 축하금 500만 원을 지급하고, 출산으로 인한 입·퇴원 의료비를 최대 100만 원까지 지원한다.



워라밸뿐만 아니라 육아에 더 많은 시간을 확보할 수 있도록 정시퇴근을 장려하는 동아쏘시오홀딩스(주)는 개인별 근무계획에 따라 PC가 종료되는 PC-OFF제를 운영하고 있다. 가령 8시 출근, 17시 퇴근인 직원은 17시에, 9시 출근 18시 퇴근인 직원은 18시에 PC가 자동으로 꺼지는 시스템이다.

자녀돌봄은 유연근무제로 챙길 수 있도록 했다. 코로나19 시기에 도입했던 시차출퇴근제는 코로나19 완화 이후 선택적 근로시간제로 유연근무제를 전면 확대했다. 업무 상황이나 개인 사정에 따라 시차출근제나 선택적 근로시간제를 선택해 활용할 수 있어 자녀를 둔 직원들의 만족도가 높다.

동아쏘시오홀딩스(주)는 직원들이 출산·육아지원제도 사용을 원하면서도 선뜻 나서지 못하는 이유 중에 성과 평가나 승진 문제가 있음을 인식하고, 육아휴직으로 인해 승진 전형에서 불리한 처우를 받지 않도록 휴직기간을 근속기간에 포함하는 법정 제도를 엄격히 준수하고 있다. 육아휴직 후 복귀 예정인 직원은 1차 팀 관리자, 2차 인사팀과의 협의를 거쳐 당사자의 의사를 최대한 반영하여 부서 및 업무 배치가 이뤄진다.

“예전과 많이 달라졌지만, 아직도 아빠가 육아휴직 하는 것에 대해선 부정적인 시각이 있잖아요. 솔직히 승진 문제나 업무공백에 대한 걱정도 많았고요. 하지만 팀원이나 1차, 2차 관리자들과 면담해 보니까 오히려 육아휴직을 응원해 주시더라고요. 예전과 달라진 조직문화에 힘을 얻어서 결정할 수 있었어요.”



### ‘두돈텐텐 캠페인’ 후 남성육아휴직자 늘어나

다양한 출산 및 육아지원제도가 구성원들에게 호응을 얻으며 기업이미지 제고와 경쟁력을 높이는 구심점이 될 수 있었던 데는 전사적으로 시행 중인 ‘두돈텐텐(DO DON’T 1010)’ 캠페인이 한몫하고 있다.



2018년 6월 시작된 ‘두돈텐텐’은 모든 직원이 행복할 수 있는 기업문화를 만드는 데 필요한 ‘지켜야 할 문화 10가지와 사라져야 할 문화 10가지’를 담은 캠페인이다. 가령 「DO」는 ‘계획대로 당당하게 휴가 가요’, ‘가정을 지킬 수 있게 출산(육아)휴가를 장려해요’, 「DON'T」는 ‘출근, 야근에 눈치 주지 마요’, ‘출산(육아)로 남녀 구분하지 마요’ 등이다.

이 캠페인은 설문조사와 투표를 통해 전 임직원의 의견을 모아 함께 만들고 실천해나가는 참여형 프로젝트라는 점에서 더욱 의미가 있다. 동아쏘시오홀딩스(주)는 사업장마다 포스터를 게시하고 개인용 포스트잇을 배포하며 다양한 채널을 통해 홍보하고 있다.

### 동아쏘시오홀딩스(주)의 두돈텐텐(DO DON'T 1010) 항목

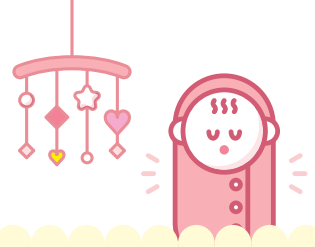
**DO 10**

- 1 계획대로 당당하게 휴가 가요
- 2 책임감 갖고 출퇴근해요
- 3 서로 예의를 지키고 존중해요
- 4 상대를 이해하고 배려해줘요
- 5 회의는 사전에 준비하고, 짧고 굵게 해요
- 6 자기 일은 자기가 해요
- 7 술은 자기 주량껏 자유롭게 마셔요
- 8 업무성과에 따라 공정하게 평가해요
- 9 가정을 지킬 수 있게 출산(육아)휴가를 장려해요
- 10 자신을 먼저 돌아보고 맡은 일에 책임감을 가져요

**DON'T 10**


- 1 휴가 갈 때 눈치 주지 마요
- 2 출근, 야근에 눈치 주지 마요
- 3 불쾌한 농담, 뒷담화 하지 마요
- 4 내가 다 옳다는 권위적인 생각 버려요
- 5 불필요한 회의 하지 마요
- 6 자기 일을 남에게 미루지 마요
- 7 술잔을 돌리지도 마요
- 8 학연, 지연, 친분에 따라 평가하지 마요
- 9 출산(육아)로 남녀 구분하지 마요
- 10 다른 사람 탓하지 마요

“형식에 매몰되지 않으려고 열심히 캠페인을 한 덕분인지 긍정적인 성과가 나타나기 시작 하더군요. 캠페인 시행 전인 2017년에는 그룹사 전체 통틀어 남성육아휴직자가 1명뿐이었는데 2018년에는 7명, 2019년에는 19명까지 늘었어요. 그 후에도 두 자리 숫자를 유지하고 있고요. 이런 성과에 힘입어 임신과 출산을 앞둔 직원들에게 경영진의 축하메시지와 함께 출산·육아지원제도를 안내하는 프로그램을 기획하고 있습니다.”



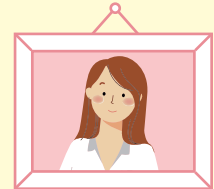
 육아휴직 후 근무했던 부서로 복귀했어요

“첫째와 두 살 터울로 둘째를 낳고 육아휴직을 했어요. 팀원들에게 미안하고 경제적으로도 부담은 됐지만, 아이들과 깊이 교감할 수 있었고 특히 둘째와 애착 형성하는데 큰 도움이 됐어요. 대신 업무복귀에 문제가 없도록 다양한 채널을 통해 회사 소식을 확인하고 틈날 때마다 복귀 후 할 일들을 정리해뒀어요. 근무했던 부서로 다시 배치받을 수 있도록 배려해준 회사에 고마운 마음이 들었고 더 열심히 일해야겠다는 생각이 절로 들었어요.” - 정도경영팀 S 책임

 아빠육아휴직, 소통할수록 마음이 가벼워져요

“부서에서 제가 1호 아빠육아휴직 신청자여서 윗분들이 어떻게 받아들이실까 걱정이 많았어요. 하지만 예상외로 면담 내내 화기애애한 대화가 이어졌습니다. 지금 아니면 언제 아이들하고 함께하겠냐고, 행복한 추억 많이 만들라고요. 부럽다는 분도 계셨죠. 여태껏 제가 했던 많은 선택 중에 육아휴직은 정말 후회 없는 선택이었어요. 혹시라도 육아휴직을 고민하는 후배나 동료 있다면 밥 한 끼 사주면서 권하고 싶습니다.”(웃음) - 경영지원실 / IR팀 J 수석

 공감 특특



서지연 책임(HR전략팀)

**행복한 회사를 만들기 위해 오늘도 두둔텐텐!**

언제부턴가 직원들끼리 출산과 육아를 위해, 본인과 가족의 행복을 위해 어떤 환경이 필요한지 자연스럽게 얘기하는 문화가 생겼어요. 이런 배경에는 회사에서 매년 실시하는 조직진단이 있습니다. 모바일과 웹사이트를 이용한 설문조사 형식으로 의견들을 수렴하고 기업문화 중 개선해야 할 과제를 발굴하는데요. 이때 임직원들의 의견은 익명으로 제출됩니다. 진단 결과는 경영진에게 보고되고, 대면 또는 비대면 보고회를 통해 직원들과 공유하죠. 이렇게 전 임직원이 참여하는 조직진단을 통해 회사는 일과 성과만 강조하기보다는 개인과 가족의 행복이 조화를 이룬 성과가 더 지속적이고 장기적일 수 있다는 믿음을 갖게 됐습니다.



# (주)남경엔지니어링

업종	건물 및 토목 엔지니어링 서비스업
주요사업	토목·도시계획설계, 건설엔지니어링, 관광단지 개발 등
설립연도	2015년
대표자	윤태열
근로자 수	38명(2023년 5월 기준)
소재지	경북 경주시 양정로 233, 1~6층



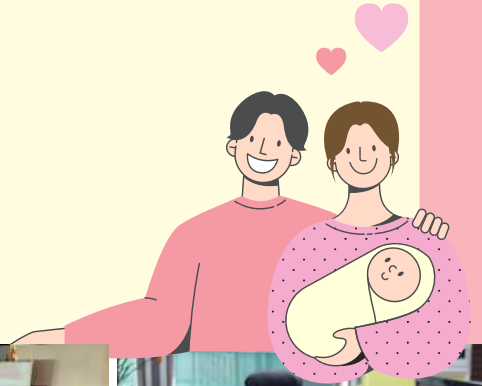
“ 육아기 경력단절 예방하는 세심 배려로  
가족 같은 기업문화 완성 ”

(주)남경엔지니어링은 도시·토목설계 건설관리 전문기업이다. 지방자치단체의 공사설계 및 산업·관광단지 등 대규모 개발사업의 설계부터 각종 학교시설 및 도시개발사업을 성공리에 수행하며 지역발전에 이바지하고 있다. 출산휴가, 육아휴직, 근로시간 단축 등에 제한을 두지 않고, 유연하게 운영하는 모성보호제도는 지역 내에서도 파격적인 것으로 정평이 나 있다. 사내 가족돌봄실, 가족동반 워크숍 등 ‘가족중심’의 제도로 ‘워라벨 향상’과 ‘장기근속’이라는 성과를 얻고 있다.



## 우리 회사 출산·육아지원제도는요

- ✔ 출산휴가
- ✔ 배우자 출산휴가
- ✔ 출산장려금
- ✔ 육아휴직
- ✔ 육아기 근로시간 단축
- ✔ 가족돌봄 근로시간 단축
- ✔ 가족돌봄휴직
- ✔ 미취학 자녀 위한 가족돌봄실



## 출산·육아지원제도가 활발히 운영되는 근무환경



- ◆ 모성보호제도를 법정 기준 이상으로 개인 상황에 맞춰 유연하게 사용
- ◆ 배우자 출산휴가는 출산예정일에 전화통보만으로 즉시 사용 가능
- ◆ 가족돌봄휴직·휴가를 유급으로 지원하는 등 휴직·휴가일 수에 제한 없음



## 근로자가 원하는 대로, 맞춤형 모성보호제도

(주)남경엔지니어링은 자녀가 태어날 때마다 출산장려금을 지급한다. 첫째 30만 원, 둘째 50만 원, 셋째 70만 원으로 자녀가 많아질수록 축하금도 커진다. 배우자출산휴가도 사전에 휴가원을 제출할 필요 없이 출산예정일에 전화 통보만으로도 즉시 사용할 수 있다. 통상 무급으로 시행되는 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가는 유급으로 지원하고 휴직 및 휴가일 수에 제한을 두지 않는다.

(주)남경엔지니어링의 모성보호제도는 한 마디로 '1:1 맞춤형'이다. 시행 중인 모성보호제도는 여느 기업들과 같지만, 전혀 다른 특징이 하나 있다. 바로 제도의 적용기준과 범위가 '근로자의 상황'에 맞춰 유연하게 달라진다는 것이다.

출산휴가, 육아휴직, 가족돌봄휴가 등 대부분의 제도에 법정 상한선이 있지만 모두 근로자의 필요에 따라 조정해 사용할 수 있다. 이는 (주)남경엔지니어링 CEO의 확고한 경영철학 덕분에 가능한 일이다.

“(주)남경엔지니어링의 슬로건은 ‘가화만사상’입니다. ‘가정’은 사회의 가장 작지만, 중요한 집단이죠. 그 작은 ‘집단의 힘’이 결국 기업을 성장시키는 원동력이라고 믿습니다. 직원들의 워라벨을 위해 다양한 제도를 도입하는 건 기업으로서 당연히 해야 할 일이지만, (주)남경엔지니어링은 거기서 한발 더 나아갑니다. 제도의 한계에 아쉬움을 느끼는 직원이 없도록 개별적인 문제들까지 해소해 주는 겁니다.”

일례로, 사내 부부 중 여성 근로자 A는 출산 후 법정 기준을 3개월 초과하여 1년 3개월간 육아휴직을 했다. 하지만 복귀를 앞두고 퇴사를 고민하게 되었다. 업무적응도 부담이었지만, 아기를 떼어놓고 출근할 생각을 하니 엄두가 나지 않았던 것이다. 사정을 알게 된 인사담당자는 육아기 근로시간 단축과 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도를 권유하고, 부서장과 협의해 필요한 만큼 사용할 수 있도록 지원했다.



CEO와 임원들은 논의를 거쳐 또 하나의 대안을 내놓았는데, 바로 ‘가족돌봄실’이다. 사내 휴게실에 설치된 가족돌봄실은 처음에는 오직 사내 부부 한 가족을 위해 사용되었다. 부부의 자녀가 어린이집에서 돌아오면 엄마가 가족돌봄실에서 아이를 돌보다가 아빠의 퇴근시간에 맞춰 세 식구가 함께 퇴근하는 식이었다.



## 아이 한 명을 위한 배려에서 시작해 모두를 위한 제도로

“우연히 한 직원의 아내분이 출산을 하게 되면서 근무하던 유치원을 그만두고 경력단절 상태로 지내고 있다는 얘길 대표님이 전해 들으셨나 봐요. 그분을 가족돌봄실 보육교사로 채용하면 고용창출도 되고 가족돌봄실 전문성도 높일 수 있겠다고 하시면서 취업을 제안하셨어요. 직원 아내 분도 가족동반 워크숍에 참여하면서 이미 다 알고 지내던 사이라, 바로 출근하겠다고 답을 하셨죠.”

해당 연도에 새로 입사한 직원 중 국제결혼을 한 직원의 아내가 한국에 연고가 없고 일자리를 구하기 힘든 상태라는 이야기를 듣고 내친김에 원어민 영어교사로 채용했다. 조출하게 시작했던 가족돌봄실은 그렇게 업그레이드되었다.

2020년 3월, 한국인 보육교사와 원어민 영어 교사가 상주하는 (주)남경엔지니어링의 가족돌봄실이 문을 열었다. 원생은 총 3명. 사내 부부의 자녀와 한국인 보육교사의 자녀, 그리고 원어민 수업을 듣기 위해 할아버지 손을 잡고 온 직원의 손자까지 3살부터 5살까지의 유아들이었다. 아이들은 가족돌봄실에서 놀이를 접목한 한글과 영어 수업을 받고, 퇴근한 부모 또는 조부모와 집으로 돌아갔다.



가족돌봄교실 현장



가족돌봄실 놀이방

“아이들이 어린이집에서 하원해 가족돌봄실에 오는 시간이 되면 1층으로 내려가는 직원들이 여럿이었어요. 아이들이 엄마의 동료들을 이모, 삼촌이라 부르면서 잘 따랐거든요. 회식이나 워크숍에도 항상 자녀들이 함께하기 때문에 전 직원이 ‘또 하나의 가족’처럼 지내고 있죠.”

4년 넘게 운영한 가족돌봄실은 2023년 4월부터 잠시 운영을 중단한 상태다. 가족돌봄실에 다니며 걸음마를 떤 세 명의 아이들이 어느새 어엿한 어린이로 자라나 입학준비하고 있기 때문이다. 돌봄 대상의 달라진 연령대에 맞춰 기존의 가족돌봄실도 새로운 프로그램으로 재정비하고 다시 문을 열 예정이다.

“(주)남경엔지니어링의 모성보호제도는 시류에 편승하거나 대외용이 아닌, 자녀가 있는 직원의 편의를 최우선에 둡니다. 업무 특성상 남성 직원 비율이 74%라 모성보호제도를 사용한 직원이 많지는 않지만, 단 한 명의 직원이라도 육아로 인해 회사생활에 어려움을 겪지 않도록 최대한 배려하죠. 그런 경영진의 모습에 노사 간 신뢰도 더욱 끈끈해지고 있습니다.”

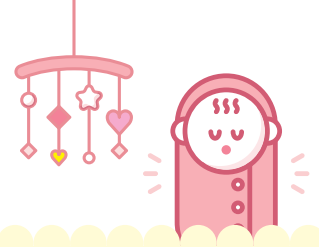


## 장기근속 넘어 대를 잇는 ‘진짜 가족’ 같은 일터 만들기

일과 가정의 행복한 양립을 추구하는 (주)남경엔지니어링의 여러 제도 중 근로자 호응이 가장 높은 제도는 회사 설립 해인 2015년부터 계속해 온 ‘가족동반 워크숍’이다. 근로자의 배우자와 자녀가 동반하는 워크숍으로 매년 상반기(봄) 4박 5일, 하반기(가을) 2박 3일 일정으로 국내외 아름다운 여행지를 방문한다.

결혼, 임신, 육아 등 생애 주기에 따른 변화에도 근로자가 불편 없이 안락하게 일할 수 있는 환경을 위해 끊임없는 시도를 해 온 (주)남경엔지니어링. 이런 노력을 통해 얻은 가장 큰 성과는 장기근속자의 비중이 늘어나고 있다는 것이다. 현재 전체 근로자 38명 중 회사 설립 때부터 근무한 직원은 3명, 5년 이상 근무한 직원은 8명이다.

“(주)남경엔지니어링의 목표는 직원들의 장기근속은 물론, 그 자녀들까지 대를 이어 다니고 싶은 좋은 기업으로 성장하는 겁니다. 그 목표의 중심엔 아이를 키우는 근로자들에게 든든한 힘이 되는 모성보호제도가 있다는 것을 잊지 않으려고 해요.”



### 아이가 많을수록 배려도 커져요

“2022년 첫째 출산 때 많은 축하와 함께 출산장려금을 받았어요. 그리고 1년 후인 올해 5월, 둘째가 태어났죠. 첫째도 아직 많이 어려서 근무시간을 단축해야 하는 상황이었어요. 많은 프로젝트가 많아서 말하기가 망설여졌는데 오히려 첫째 때 못지않은 축하와 둘째 출산장려금까지 받았죠. 동료들의 배려로 당분간 10시에 출근해서 4시에 퇴근할 수 있도록 업무량도 조정 받았고요. 세심한 배려에 크게 감동했고 더욱 열심히 일하고 있어요.”(웃음) - 도시계획부 K 부장



### 지친 워킹맘 응원하는 다양하고 현실적인 제도

“아무리 육아휴직이나 모성보호제도가 잘 마련돼 있는 회사라 해도 긴 휴직 후에 마음 편히 복직하기가 쉽지 않죠. 그런데 우리 회사는 항상 직원의 사정에 먼저 귀를 기울이고, 어려움을 해결해 주려고 해서 걱정이 없어요. 워킹맘을 물심양면으로 지원해주는 근무환경이니까 일과 육아를 병행할 용기와 의지가 절로 솟아나요.” - 총무부 K 교사



### 공감 톡톡



조민선 이사(총무부)

### ‘가족 같은 회사’ 라는 말을 매일 실감합니다

전 직장은 지금 회사보다 여성 직원 비율이 훨씬 많았고, 그래서 출산휴가와 육아휴직을 사용하는 직원들도 많았어요. 하지만 복귀하는 직원은 10명 중에 1명 정도였어요. 아무리 시대가 변했다 한들 육아로 인해 업무에 영향을 받는 사정까지 가족처럼 이해해 주는 회사가 아직은 많지 않죠. 그런데 (주)남경엔지니어링은 달랐어요. 근로자 개개인을 배려해 유연하게 운영하는 모성보호제도는 직원들을 향한 깊은 믿음이 없으면 불가능한 일이라고 생각해요. 근무 기간이 길어질수록 ‘이 회사는 진짜 평생직장으로 생각해도 되겠다’는 확신이 듭니다.





업종	관광업
주요사업	관광사업(유원지), 호텔업, 유선/도선업, 평생교육시설
설립연도	1966년
대표자	민경혁
근로자 수	157명(2023년 5월 기준)
소재지	강원도 춘천시 남산면 남이섬길1



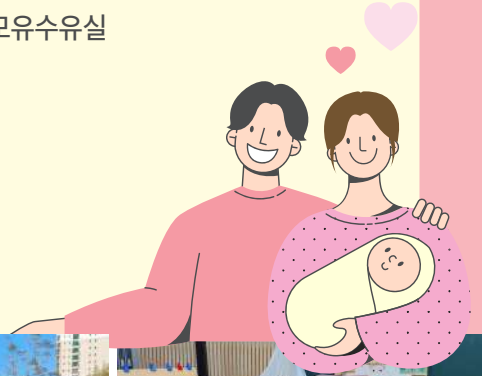
“ 출산부터 육아까지 함께하는 기업  
‘평생직장’의 조건입니다 ”

(주)남이섬은 대한민국 대표 문화·생태 관광지로 연간 약 300만 명의 방문객이 찾고 있다. 국내 최초로 ‘평생 직장’을 표방하며 ‘80세 근무제’를 운영하고 있으며, 종신명예직원으로 선정된 직원에게는 퇴직 후에도 매월 생활보조금을 지급하는 등 안정적인 근무환경을 갖췄다. 자연과 문화 부문에서 어린이 존중 정책을 펼치고 있는 (주)남이섬은 자녀돌봄에 필요한 시간을 보장하는 선진적인 조직문화를 유지하여 10년 이상의 장기근속자가 35%에 이른다.



## 우리 회사 출산·육아지원제도는요

- ✔ 임신기 근로시간 단축
- ✔ 배우자출산휴가
- ✔ 육아휴직  
(출산휴가와 동시 신청 제도화)
- ✔ 육아기 근로시간 단축
- ✔ 가족돌봄휴가 및 휴직
- ✔ 출산경조금
- ✔ 출산전후휴가
- ✔ 직장어린이집 365일 운영
- ✔ 모유수유실



## 출산·육아지원제도가 활발히 운영되는 근무환경



- ◆ 80세까지 건강이 허락한다면 근무 가능한 평생직장
- ◆ 직장어린이집 설치(2021년 3월 남이섬 어린이집 개원)
- ◆ 모유수유 지원정책, 복직을 위한 육아정책 등 다양한 제도와 교육 실시



## 일할 수 있는 힘 있다면 80세까지, ‘평생직장’을 실현하다

‘나미나라공화국(Naminara Republic)’. 남이섬의 다른 이름이다. 마치 다른 세상으로 떠나온 듯한 즐거움을 느낄 수 있는 특별한 곳이 되겠다는 의미로 그들만의 국기와 여권도 만들었다. (주)남이섬의 이런 운영철학은 관광객뿐만 아니라 근로자들을 위한 것이기도 하다.

“(주)남이섬은 건강만 허락한다면 80세까지 일할 수 있어요. 현재 최고령 근로자는 81세로 환경관리와 수목관리 업무를 맡고 있죠. 말 그대로 ‘평생 직장’입니다.”

(주)남이섬은 2008년부터 최소 30년 이상 성실히 근무하고 공적을 쌓은 직원에게 ‘중신명예직원’이라는 영예로운 칭호를 수여하고, 80세 퇴직 후부터 영면에 들 때까지 매월 ‘감사비’라는 이름으로 80만 원의 생활보조금을 지급한다. 지금까지 9명의 근로자가 중신명예직원으로 추대되었다.

(주)남이섬은 그동안 평생 직장이 가능한 환경을 만드는 데 집중해왔다. 그중 하나가 출산·육아지원제도다. 현재 (주)남이섬은 전체 근로자 중 65%가 20~40대 젊은 인력으로 구성돼있다.

‘섬 안에 있는 중소기업’이라는 한계 요소에도 불구하고, (주)남이섬이 젊은 인력을 확보할 수 있었던 비결은 무엇일까? 바로 임신과 출산, 육아를 하면서도 어려움 없이 직장에 다닐 수 있는 조직문화다.



## 워킹맘이 일하기 편안한 일터 만들기

(주)남이섬은 임신 확인 시 임신기 근로시간 단축제도를 사용할 수 있도록 안내하고 임신 근로자의 안정과 건강을 위해 좀 더 쉽고 몸에 무리가 덜 가는 직무에 배치되도록 배려한다. 근로자가 출산을 하게 되면 전 직원에게 해당 직원의 출산을 축하하는 문자를 보내며 출산 사실을 공지하기도 한다.

출산 근로자에게는 30만 원의 출산축하금과 함께 휴직 및 복직제도, 휴직급여 등에 대한 설명과 신청 방법, 절차가 담겨있는 안내문을 제공하는데 복직 후 모유 수유 방법까지 꼼꼼하게 설명돼 있어 초보 워킹맘들의 지침서로 통한다.

출산전후휴가와 육아휴직을 동시에 신청할 수 있는 자동육아휴직제도 마련돼 있다. 출산 근로자는 눈치 볼 걱정 없이 편하게 육아휴직을 사용할 수 있고 개인휴가까지 포함하면 최대 15~17개월까지 육아에 전념할 수 있다.

“복직 문제도 중요한 사안이라서 육아휴직 후 복귀 2주 전에 대면 미팅을 하고 있어요. 육아 고충이나 복직을 앞두고 고민되는 점들을 허심탄회하게 들어보고 해결 방법을 의논하는 자리죠. 아이가 어린이집 적응에 힘들어한다거나 돌봄 기간이 더 필요하다면 육아기 근로시간 단축이나 가족돌봄휴직 등을 사용하도록 안내합니다.”

부서 배치도 근로자 의견을 최우선으로 고려한다. 직무 변경이나 부서 이동을 원할 경우 희망 부서의 부서장과 논의해 방법을 모색한다. 워킹맘이 많은 부서에 배치해 업무적응 기간 동안 경험자들의 도움을 받을 수 있게 배려하기도 한다. 업무를 대체할 인력이 필요한 경우 단시간 근로자를 채용하는데, 복귀자가 육아기 근로시간 단축이나 가족돌봄휴가 등을 사용할 때 눈치 보거나 부담을 갖지 않도록 하기 위해서다.

2017년부터는 지역 어린이집을 선정해 365일 내내 오전 8시부터 오후 10시까지 보육이 가능한 ‘지정어린이집 위탁보육’을 실시했다. 하지만 지정 어린이집의 원아들이 늘어나면서 (주)남이섬 근로자 자녀들의 입소 순번이 밀려나는 등의 애로 사항이 발생했다. 마음 편히 아이를 맡기고 업무를 볼 수 있는 방안을 고심한 끝에 2021년 3월, 사내 직장어린이집 ‘남이섬 어린이집’을 열었다.



남이섬 어린이집 원생들의 수업 모습



## 아이 한 명을 키우는 데 기업 전체가 나서다

“남이섬 어린이집이 완성되면서 ‘평생직장’의 마지막 퍼즐 하나가 맞춰진 것 같아요. 결혼과 임신, 출산과 육아까지 어떤 상황에도 안정적으로 일할 수 있는 완벽한 환경을 갖추게 됐죠. 설계부터 자재, 간판 디자인 하나까지도 임직원들이 참여해서 완성한 곳이라 더욱 의미가 깊어요.”

남이섬 선착장 부근, 북한강이 한눈에 조망되는 명당에 지어진 ‘남이섬 어린이집’은 교직원 11명에 총 60명 정원으로 현재 만 1세부터 5세까지 21명의 근로자 자녀들이 등원하고 있다. 쉬는 날 없이 매일 오전 7시 30분부터 오후 7시 30분까지 운영되며 오후 9시 30분까지 연장 보육도 가능하다.

근로자들은 아이를 등원 시킨 뒤 5분 거리 선착장에서 배를 타고 근무지인 남이섬으로 출근한다. 북한강을 사이에 두고 마주 보이는 가깝고 안전한 곳에서 수준 높은 보육을 받는 아이를 생각하며 안심하고 업무에 집중할 수 있다.

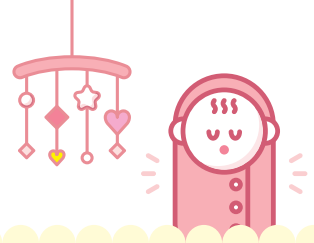
“운영 3년 차가 되니 졸업생이 많아져서 요즘엔 초등 자녀들을 돌볼 시스템을 계획 중입니다. 유니세프한국위원회의 간간한 심사를 거쳐 ‘엄마에게 친근한 일터’로 인증도 받았죠. (㈜남이섬의 모성보호제도가 칭찬과 인정을 받을 때마다 뿌듯합니다.)”



남이섬 워킹맘을 위한 모유수유실



남이섬 어린이집의 특별학습 '와글와글 숲탐험대'



### 일하는 엄마들의 천국, 남이섬

“㈜남이섬은 여성이자 엄마로서 근무하기에 더할 나위 없는 직장이에요. 남녀평등은 기본이고, 무엇보다 워킹맘을 대하는 시선과 배려가 따뜻한 곳이죠. 아이를 키우며 일하다 보면 회사 눈치를 보게 되는 일이 생기기 마련이잖아요. (주)남이섬은 그런 워킹맘의 입장을 헤아리고, 업무공백이 발생하면 인력을 충원해주면서 적극적으로 문제를 해결해 줍니다. 동료끼리 육아에 대한 배려하는 분위기도 자리잡혀있어요.” - 마케팅부문 K 팀장

### 좀 더 멋진 아빠가 될 수 있었어요

“㈜남이섬에서 사내 부부로 일하고 있습니다. 아내가 육아휴직 후 복귀한 뒤에는 지정어린이집에서 아이를 안전하게 보육해줬고, 학교에 갈 시기엔 제가 육아기 근로시간 단축을 이용해 돌봤죠. 아이의 초등학교 적응력을 높이고 아빠와의 추억을 많이 만들어주고 싶어서 초등학교 1학년 겨울방학에는 아예 육아휴직을 신청했어요. 두 달의 겨울방학 동안 온종일 아이와 함께 보내면서 더 가까워질 수 있었고 평생 잊지 못할 추억도 잔뜩 쌓았어요.” - 수재원 P 책임매니저

### 공감 특특



이정은 팀장  
(경영기획부문 인사팀)

### 신입 지원율은 올라가고 퇴사율은 내려가요

㈜남이섬은 지리적인 특성과 배를 타고 출퇴근하는 환경적 특성 등으로 직원 채용에 오랫동안 어려움을 겪어왔어요. 그래도 모성보호제도를 비롯해 직원의 일·가정 양립을 위한 여러 가지 노력이 쌓이면서 기업 평판과 가치가 점점 높아지고 있어요. 사실 우리 회사 직원 자녀만을 위한 남이섬 어린이집은 정원이 차지 않아 항상 적자입니다. 하지만 지금의 투자는 몇 배의 보상으로 돌아올 거라 믿습니다. 다행히도 남이섬 어린이집에 자녀를 보낸 직원들은 아직 한 명도 퇴사하지 않았어요. 최근 신규채용 면접을 보면 지원 동기로 (주)남이섬의 모성보호제도를 꼽는 지원자들도 꽤 있어요. 그럴 때면 우리가 올바른 방향으로 발전하고 있다는 확신이 들어요.



튼튼한 출산·육아지원제도로  
일하는 엄마, 아빠의 부담을  
덜어드립니다



# Contents

## 일하는 엄마, 아빠가 함께하는 육아휴직제도 ..... 80

육아휴직급여 ..... 81

3+3 부모육아휴직제 ..... 82

## 출산육아기 고용안정장려금으로 사업주를 지원합니다 ..... 88

육아휴직 지원금 ..... 88

육아기 근로시간 단축 지원금 ..... 91

대체인력 지원금 ..... 91

## 일하는 엄마, 아빠의 출산과 육아를 지원합니다 ..... 92

근로자 출산전후휴가급여 ..... 92

근로자 유산·사산휴가급여 ..... 93

배우자 출산휴가급여 ..... 94

고용보험 미적용자 출산급여 ..... 95

예술인·특수형태근로종사자 출산전후급여 ..... 96

임신근로자 등을 위한 제도 ..... 98

육아기 근로시간 단축급여 ..... 99





# 일하는 엄마, 아빠가 함께하는 육아휴직제도

## 육아휴직제도는? ♡

임신 중인 여성 근로자나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자가 자녀 양육을 위해 **최대 1년간 육아휴직을 사용할 수 있는 제도**입니다.



### 핵심 point

- ✓ 자녀 한 명당 1년간 사용할 수 있고(두 명이면 각각 1년씩) 최대 2회 분할하여 쓸 수 있습니다.
- ✓ 같은 자녀를 위해 부모가 동시에, 또는 순차적으로 사용해도 육아휴직 및 육아휴직급여를 받을 수 있습니다.
- ✓ 임신 중에도 육아휴직을 할 수 있으며, 이때는 횟수 제한 없이 분할해서 쓸 수 있습니다.



### 여기서 잠깐!

육아휴직은 근로자의 권리이므로 요건을 갖춰 회사에 신청하면 사업주는 반드시 허용해야 합니다.

\* 정당한 사유 없이 허용하지 않으면 500만 원 이하 벌금 부과

# 육아휴직급여로 든든하게 지원해드립니다



## 육아휴직급여는?

육아기 근로자의 고용안정과 일·가정 양립 지원을 위해 육아휴직을 사용한 근로자를 지원하는 제도입니다.

◆ 육아휴직급여를 1년간

통상임금의 80%(상한액 150만 원, 하한액 70만 원)로 지원합니다.

◆ 한부모 근로자는

첫 3개월은 통상임금의 100%(상한액 250만 원, 하한액 70만 원)를,

4~12개월은 80%(상한액 150만 원, 하한액 70만 원)로 지원합니다.



## 알아둡시다

통상임금의 100%, 80%로 계산했을 때 금액이 상한액을 넘으면 상한액으로 지급됩니다.

### **참고** 통상임금 적용 시 상한액

- 통상임금의 100%: 최대 월 250만 원
- 통상임금의 80%: 최대 월 150만 원
- 적용 금액이 70만 원 보다 적으면 70만 원 지원

## ‘3+3 부모육아휴직제’는? ♡

생후 12개월 내의 자녀를 돌보기 위해 부모가 언제든지 육아휴직을 사용하면 육아휴직급여 중 첫 3개월은 부모에게 각각 통상임금의 100%를 지원하는 제도입니다.

❖ 첫 3개월의 육아휴직급여는 부모가 육아휴직을 공통으로 사용한 기간이 길수록 더 많이 지급됩니다.

### 육아휴직 사용기간별 지급액(통상임금의 100%)

- 모 1개월 +父 1개월 : 각각 상한액 월 200만 원
- 모 2개월 +父 2개월 : 각각 상한액 월 250만 원
- 모 3개월 +父 3개월 : 각각 상한액 월 300만 원



### 여기서 잠깐!

부모의 육아휴직 기간이 반드시 겹쳐야만 하는 것은 아닙니다. 부모가 각각 사용한 육아휴직 기간 중 공통으로 사용한 기간을 기준으로 급여를 지급합니다.

❖ 육아휴직 4개월째부터 육아휴직이 끝나는 날까지는 통상임금의 80%로 지원합니다.

## '3+3 부모육아휴직제' 혜택을 받으려면?

- ❖ 부모의 육아휴직 시작일을 기준으로 자녀의 나이가 생후 12개월 이내여야 합니다.
- ❖ 육아휴직은 부모가 동시에 사용해도 되고, 순차적으로 사용해도 됩니다.
- ❖ 부모 모두 육아휴직을 2022년 1월 1일 이후에 사용했거나, 부모 중 한 명이 2021년에 육아휴직을 했다면, 나머지 한 명은 반드시 2022년 1월 1일 이후 육아휴직을 처음 시작한 경우여야 합니다.

### 예시 1

첫 번째 육아휴직자 '21.10.1. ~ '22.9.30.

두 번째 육아휴직자 '22.5.1. ~ '22.7.31.

육아휴직을 '22.1.1. 이후 처음 시작했으므로 적용 가능

### 예시 2

첫 번째 육아휴직자 '21.10.1. ~ '22.9.30.

두 번째 육아휴직자 '21.11.1. ~ 12.31.(1차),

'22.5.1. ~ 7.31.(2차) 분할사용한 경우

최초 시작일이 '21년이므로 적용 불가

- ❖ 임신 중 육아휴직을 사용했어도 태아를 자녀로 인정하므로 '3+3 부모육아휴직제'가 적용됩니다.

### 예시 3

- 임신 중 3개월 육아휴직('21.12.1. ~ '22.2.28.)

>> '22.4.1. 자녀 출생 후 배우자가 '22.5.1.~8.31.

4개월간 육아휴직을 했다면 3개월 적용 가능

## 지원수준은?

❖ 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직을 한 경우 각각 사용한 기간 중 **공통으로 사용한 기간**을 기준으로 지급합니다.

### 예시

- 엄마가 3개월, 아빠가 2개월 사용한 경우 공통 사용기간은 2개월  
 >> 2개월분을 통상임금의 100%로 각각 지급하고,  
 엄마의 남은 1개월분은 통상임금의 80%로 지급

## 육아휴직급여 지원수준(상한액 기준)

(단위: 만 원)

	부(父) 1개월	부(父) 2개월	부(父) 3개월
모(母) 1개월	부 200 모 200	부 200+150 모 200	부 200+150+150 모 200
모(母) 2개월	부 200 모 200+150	부 200+250 모 200+250	부 200+250+150 모 200+250
모(母) 3개월	부 200 모 200+150+150	부 200+250 모 200+250+150	부 200+250+300 모 200+250+300

## 지급요건은?

- ❖ 육아휴직을 30일 이상 부여받은 근로자여야 합니다.  
\*「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」
- ❖ 육아휴직 시작일 이전 피보험 단위기간이 총 180일 이상이어야 합니다.
- ❖ 육아휴직 시작일 후 1개월부터 종료일 후 12개월 이내에 신청해야 합니다.

## 신청방법은?

- ❖ 두 번째 육아휴직자가 육아휴직급여를 신청할 때, 첫 번째 육아휴직자의 급여도 함께 신청합니다.
- ❖ 관할 고용센터에 가서 직접 신청하거나 우편 제출 또는 고용보험 홈페이지(www.ei.go.kr)에서 신청할 수 있습니다.



### 제출서류

- ✓ 육아휴직급여 신청서(별지 제100호 서식) 1부
  - ✓「고용보험법 시행규칙」 제118조에 따른 육아휴직 확인서 1부
  - ✓ 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료(임금대장 등) 사본 1부
  - ✓ 육아휴직 기간동안 사업주로부터 금품을 받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료
- ※ 육아휴직급여 신청서·확인서 등은 [www.ei.go.kr](http://www.ei.go.kr)(고용보험) ㉠ 자료실  
㉡ 서식자료실 ㉢ 산전후휴가 급여 / 육아휴직급여에서 다운로드 가능

## 지급방식은?

- ❖ 우선, 첫 번째 육아휴직자에게 일반 육아휴직급여를 지급합니다.
- ❖ 두 번째 육아휴직자에게 '3+3 부모육아휴직제'에 따른 급여를 지급하고, 첫 번째 육아휴직자에게도 '3+3 부모육아휴직제'에 따른 급여의 차액분을 지급합니다.
- ❖ '3+3 부모육아휴직제' 적용기간에는 육아휴직급여 사후지급금(육아휴직급여 중 25%는 복직 6개월 후 일시로 지급) 적용 없이 100% 지급합니다.

### 예시

#### '3+3 부모육아휴직제' 1개월을 적용받는 경우

- 두 번째 육아휴직자의 통상임금이 250만 원이면 1개월분의 최대 상한액인 **200만 원**으로 적용
- 첫 번째 육아휴직자의 1개월분 육아휴직급여는 **1,125,000원**  
(통상임금의 80%인 150만 원에서 사후지급금 25%를 제외한 금액)  
 $1,500,000 \times 0.25 = 375,000$ (사후지급금)  
 $1,500,000 - 375,000 = 1,125,000$ (육아휴직급여)
- '3+3 부모육아휴직제' 1개월분인 200만 원에서 이미 지급된 육아휴직급여 1,125,000원을 제외한 **875,000원을 추가로 지급**  
 $2,000,000 - 1,125,000 = 875,000$ (추가지급액)





## 궁금해요

### Q1 육아휴직 중 자녀가 생후 12개월이 지나도 적용되나요?

‘3+3 부모육아휴직제’는 두 번째 육아휴직자의 육아휴직 시작일이 기준이므로 시작일이 생후 12개월 이내라면 육아휴직 중 생후 12개월이 지나더라도 예정된 육아휴직 기간에 따라 적용됩니다.

### Q2 ‘3+3 부모육아휴직제’ 적용 시 첫 번째 육아휴직자의 추가분은 어느 시점의 통상임금을 기준으로 하나요?

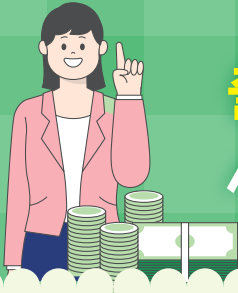
육아휴직급여는 육아휴직 시작일을 기준으로 지급하므로, 첫 번째 육아휴직자의 육아휴직 시작일 당시의 통상임금으로 지급합니다.

### Q3 생후 12개월 이내 자녀를 위해 첫 번째 육아휴직자가 3개월 간 육아휴직을 하고 두 번째 육아휴직자가 1개월, 2개월로 분할 사용하면 ‘3+3 부모육아휴직제’에 3개월이 모두 적용되나요?

두 번째 육아휴직자의 육아휴직 시작일이 생후 12개월 이내라면 해당 기간도 ‘3+3 부모육아휴직제’가 적용됩니다.







# 출산육아기 고용안정장려금으로 사업주를 지원합니다

## 육아휴직 지원금

육아휴직을 허용한 우선지원대상기업 사업주에게 월 30만 원을 지원하고, 12개월 이내 자녀를 위해(임신 중 육아휴직 포함) 육아휴직하려는 근로자에게 연속해서 3개월 이상 육아휴직을 허용하면 첫 3개월 동안 매월 200만 원을 지원합니다.

## 지원내용은?

- 근로자에게 육아휴직을 30일 이상 허용하면 사업주에게 육아휴직 기간동안 매월 30만 원을 지원합니다.
- 2022년 1월 1일 이후 만 12개월 이내의 자녀를 위해 육아휴직을 신청한 근로자에게 육아휴직을 연속 3개월 이상 허용하면 사업주에게 첫 3개월에 매월 200만 원을 지원합니다.

자녀 연령	사용기간	한 달 지급액
만 12개월 이내	연속 3개월 이상 (특례기간)	200만 원(최초 3개월), 이후 30만 원
	3개월 미만	30만 원
13개월 이후	-	

- ❖ 육아휴직 개월 수는 달력을 기준으로 계산하며 1개월이 안 되면 그 일수를 해당 월의 총 일수로 나눠 계산합니다.

#### 예시 1

'20.10.15. 출생한 자녀를 위해 '22.3.1. ~ 6.15. 육아휴직을 한 경우

- 3.1. ~ 5.31.까지의 3개월분 90만 원(30만 원 × 3개월)
- 6.1. ~ 6.15.까지의 15일분 15만 원(30만 원 × 15 / 30)
- ※ 사업주 지원금액: 105만 원

#### 예시 2

'22.1.1. 출생한 자녀를 위해 '22.3.1. ~ 6.15. 육아휴직을 한 경우

- 3.1. ~ 5.31.까지의 3개월분 600만 원(200만 원 × 3개월)
- 6.1. ~ 6.15.까지의 15일분 15만 원(30만 원 × 15 / 30)
- ※ 사업주 지원금액: 615만 원

- ❖ 임신 중인 근로자가 육아휴직을 신청하고 사업주가 허용한 경우에도 적용됩니다.
- ❖ 근로자가 조기 복직했거나, 사업주의 귀책 사유 없이 근로자가 자진퇴사해서 실제 육아휴직 사용기간이 3개월 미만이라면 특례기간은 적용되지 않습니다.
- ❖ 근로자의 고용안정과 경력단절 예방을 위해 지원금의 50%는 육아휴직이 끝나고도 6개월 이상 계속 고용되었는지 확인한 후 지급합니다.

### 신청시기는?

- ❖ 지원금의 50%는 근로자가 육아휴직을 시작한 달의 다음 달부터 3개월 단위로 신청합니다.
  - \* 지원금의 50% 중 육아휴직 기간동안 신청하지 못한 금액은 근로자가 육아휴직이 끝난 다음 날부터 신청 가능
- ❖ 나머지 50%는 근로자가 업무에 복귀한 후 6개월이 지난 날부터 한꺼번에 신청합니다.

## 필요서류는?

- ◆ 육아휴직 실시를 증명하는 서류(인사발령문서, 육아휴직 확인서 등) 사본 1부
  - \* 최초 신청 시에만 제출하되, 조기 복직 등 사용기간에 변동이 있으면 추가로 제출
- ◆ 출산육아기 고용안정장려금 신청서(별지 제13호 서식) 1부
  - \* 출산육아기 고용안정장려금 신청서 등은 [www.ei.go.kr](http://www.ei.go.kr)(고용보험) ▶ 자료실
  - ▶ 서식자료실에서 다운로드 가능



## 궁금해요

### Q1 육아휴직 지원금은 한 근로자에게 한 번만 적용되나요?

첫 번째 자녀를 위한 육아휴직을 허용하여 지원금을 받았더라도 근로자가 만 12개월 이내의 두 번째 자녀를 위해 육아휴직을 신청해 허용했다면 사업주는 지원받을 수 있습니다.

### Q2 육아휴직 중 자녀 나이가 만 12개월이 지나도 사업주는 육아휴직 지원금을 적용받을 수 있나요?

육아휴직 시작일을 기준으로 자녀가 만 12개월 이내인 경우에 지원하므로, 육아휴직 중 만 12개월이 지나도 최초 3개월은 월 200만 원을 지원합니다.

### Q3 육아휴직 총 사용기간은 3개월이 넘었지만, 3개월 미만으로 분할 사용한 경우(1개월 사용 후 복직했다가 다시 2개월 사용) 지원금 적용이 되나요?

총 육아휴직 기간이 3개월 이상이라도 육아휴직을 연속 3개월 이상 허용한 경우에 적용하므로, 1회 육아휴직 기간이 3개월 미만이라면 적용되지 않습니다.

## 육아기 근로시간 단축 지원금

### 지원대상

- ◇ 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용하고, 해당 근로자를 육아기 근로시간 단축 종료 후 6개월 이상 계속 고용한 사업주

### 지원내용

- ◇ 우선지원대상기업 월 30만 원
  - \* 인센티브: 우선지원대상기업 사업장에서 처음으로 육아기 근로시간 단축을 부여한 경우 최초 사용 근로자부터 세 번째 사용 근로자까지 사업주에게 월 10만 원 추가 지원

## 대체인력 지원금

### 지원대상

- ◇ 근로자에게 출산(유·사산)휴가나 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용하고, 해당 기간 동안 대체인력을 30일 이상 고용한 사업주

### 지원내용

- ◇ 우선지원대상기업 월 80만 원 \* 인수·인계기간: 우선지원대상기업 월 120만 원

### 신청방법

- ◇ 고용보험 홈페이지(www.ei.go.kr) 또는 고용센터 방문 및 우편 신청

### 대체인력 채용지원서비스(대체인력뱅크)

기업에 출산휴가·육아휴직·육아기 근로시간 단축 등으로 인한 업무공백이 발생한 경우 대체인력을 기업에 알선해주는 전문서비스(무료)

☎ 문의처(대체인력뱅크)

수도권 1577-0221 지방권 1577-8505 / 1522-4231





# 일하는 엄마, 아빠의 출산과 육아를 지원합니다

## 근로자 출산전후휴가급여 ♡

사업주는 임신근로자에게 출산 전·후로 90일(다태아 120일)의 휴가를 주되, 휴가 기간 배정은 출산 후에 45일(다태아 60일) 이상이 되도록 해야 하며, 휴가 중 최초 60일(다태아 75일)은 유급으로 주어야 합니다.

### 지원대상

❖ 출산전후휴가를 부여받은 고용보험 가입 근로자 \* 휴가 종료일 이전 피보험단위기간 180일 이상

### 지원내용

❖ 출산전후휴가 기간에 매월 통상임금의 100% 지급(23년 상한액 월 210만 원)

- 우선지원대상기업 근로자 : 90일분(다태아 120일) 지급

- 대규모기업 근로자 : 30일분(다태아 45일) 지급

\* 최초 60일(다태아 75일) 급여 중 고용보험 지급액을 제외한 통상임금 차액분은 사업장에서 지급

\* 기간제·파견근로자가 출산전후휴가 중 계약기간이 만료되어도 기업 규모와 상관없이 남은 휴가기간의 출산전후휴가급여 상당액을 지급

### 신청기간

❖ 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내(매월 또는 일괄 신청 가능)

### 신청방법

❖ 고용보험 홈페이지([www.ei.go.kr](http://www.ei.go.kr)) 또는 고용센터 방문 및 우편 신청

## 근로자 유산·사산휴가급여

임신근로자가 유산·사산으로 휴가를 신청하면  
사용자는 이를 허용해야 하며 근로자는 휴가급여를 받을 수 있습니다.

### 지원대상

◇ 유산·사산휴가를 부여받은 고용보험 가입 근로자

\* 휴가 종료일 이전 피보험단위기간 180일 이상

### 지원내용

◇ 유산·사산휴가는 임신 기간에 따라 차등 부여

~ 11주 유산·사산일로부터 5일까지

12~15주 유산·사산일로부터 10일까지

16~21주 유산·사산일로부터 30일까지

22~27주 유산·사산일로부터 60일까지

28주 이상 유산·사산일로부터 90일까지

◇ 차등 부여된 휴가기간은 아래 기준에 따라 지급

(휴가기간에 따른 월 통상임금의 100% 지급, '23년 상한액 월 210만 원)

- 우선지원대상기업 근로자: 전 기간 고용보험에서 지급

\* 최초 60일 급여 중 고용보험 지급액을 제외한 통상임금 차액분은 사업장에서 지급

- 대규모기업 근로자: 최초 60일은 사업주, 나머지 30일은 고용보험에서 부담

### 신청기간

◇ 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내(매월 또는 일괄 신청 가능)

### 신청방법

◇ 고용보험 홈페이지([www.ei.go.kr](http://www.ei.go.kr)) 또는 고용센터 방문 및 우편 신청

## 배우자 출산휴가급여

근로자는 배우자의 출산을 이유로 사업주에게 청구하면 유급 10일의 휴가를 부여받을 수 있습니다.(배우자가 출산한 날부터 90일 이내, 1회 분할 사용 가능)

### 지원대상

- ◇ 배우자 출산을 이유로 배우자 출산휴가를 사용한 우선지원대상기업 근로자
  - \* 휴가 종료일 이전 피보험단위기간 180일 이상
  - \* 우선지원대상기업은 상시 근로자 수가 고용보험법 시행령에 규정된 산업별 기준을 충족하는 기업 (중소기업 등)

### 지원내용

- ◇ 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일분 지원('23년 상한액 401,910원)

### 신청기간

- ◇ 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내

### 신청방법

- ◇ 고용보험 홈페이지([www.ei.go.kr](http://www.ei.go.kr)) 또는 고용센터 방문 및 우편 신청



## 고용보험 미적용자 출산급여

고용보험에 가입하지 않았어도 출산급여로 부담을 덜어드립니다.

### 지원대상

✦ 소득 활동을 하는 고용보험 미가입 출산 여성

#### 1인 사업자

- 사업자등록증을 소지한 1인 사업자(부동산임대업 제외)
- 출산일 현재 피고용인이 없는 단독 및 공동사업자
- \* 예외적으로 출산일 이전 3개월 시점부터 보조인력을 채용한 경우 지급

#### 특수고용직 및 프리랜서

- 출산 전 18개월 중 3개월 이상 소득 활동

#### 고용보험의 적용을 받지 않는 근로자

- 피보험단위기간 180일 미충족자, 고용보험법 적용 제외자,  
고용보험법상 적용제외 사업의 근로자

### 지원금액

✦ 총 150만 원 \* 유산·사산의 경우 임신기간에 따라 지원금액 상이

### 신청기간

✦ 출산일로부터 12개월 이내

### 신청방법

✦ 고용보험 홈페이지([www.ei.go.kr](http://www.ei.go.kr)) 또는 고용센터 방문 및 우편 신청



## 예술인·특수형태근로종사자 출산전후급여 ♡

예술인·특수형태근로종사자에게도 고용보험 출산전후급여를 지원합니다.

### 지원대상

◇ 고용보험에 가입한 예술인·특수형태근로종사자(특고) 중 출산 여성

#### 특고 적용직종

보험설계사, 학습지 방문강사, 교육교구 방문강사,  
택배기사, 대출모집인, 신용카드 회원모집인,  
방문판매원, 대여제품 방문점검원,  
가전제품배송·설치기사, 방과후학교강사, 건설기계조종사,  
화물차주, 퀵서비스, 대리운전, IT소프트웨어 기술자,  
골프장 캐디, 관광통역안내사, 어린이통학버스기사



### 지원요건

◇ 다음 요건을 모두 충족하는 대상자

- 출산(유산·사산)일 전 피보험단위기간 3개월 이상(① 또는 ②)

- ① 출산(유산·사산)일 현재 고용보험에 가입된 경우
  - ▶ 출산일 이전 피보험단위기간 3개월 이상
- ② 출산(유산·사산)일 현재 고용보험이 상실된 경우
  - ▶ 출산일 이전 18개월 중 피보험단위기간 3개월 이상(22.12.11.부터 적용)

- 출산 또는 유산·사산으로 노무를 제공할 수 없는 경우

## 지원내용

❖ 출산일 직전 월평균 보수의 100%(① 또는 ②)

- ① 출산일 현재 고용보험에 가입된 경우
  - ▶ 출산일 직전 1년간 월평균 보수의 100%
- ② 출산일 현재 고용보험이 상실된 경우
  - ▶ 출산일 직전 18개월간 월평균 보수의 100%('22.12.11.부터 적용)

❖ 출산 전·후 90일(다태아 120일) 중 소득 활동을 하지 않은 기간에 지급

❖ 상한액: '23년 월 210만 원(매년 고시)

❖ 하한액: **예술인** 월 60만 원 **특고** 월 80만 원

## 신청기간

❖ 출산(유산·사산)일로부터 12개월 이내

## 신청방법

❖ 고용보험 홈페이지([www.ei.go.kr](http://www.ei.go.kr)) 또는 고용센터 방문 및 우편 신청



## 임신근로자 등을 위한 제도

임신근로자 등을 보호하기 위해 다양한 지원제도가 마련돼 있습니다.

### 임신기 근로시간 단축

- ❖ 임신한 지 12주 이내, 또는 36주 이후 1일 최대 2시간 근로시간 단축  
(1일 근로시간이 6시간이 되도록 단축 가능, 급여 삭감은 없음)
  - \* 단축 예정일 3일 전까지 진단서를 첨부하여 사업주에게 문서(임신기간, 단축개시 예정일 및 종료일, 근무개시 시각 및 종료시각 포함)로 신청

### 임신근로자 출·퇴근시간 변경

- ❖ 임신기간 중 1일 소정근로시간은 유지하면서 출·퇴근시간 변경 가능
  - \* 변경 예정일 3일 전까지 진단서를 첨부하여 사업주에게 문서(임신기간, 업무의 시작 및 종료시각의 변경 예정 기간, 업무의 시작 및 종료시각 등 포함)로 신청

### 태아검진시간

- ❖ 임신근로자가 임신부 정기 건강진단에 필요한 시간을 요청할 경우 사용 가능

#### 실시기준 : 모자보건법 시행규칙 [별표 1]

- ㉗ ~ 임신 28주: 4주마다 1회 ㉘ 임신 29주 ~ 36주: 2주마다 1회 ㉙ 임신 37주 이후: 1주마다 1회
- ㉚ 특별자치시장·특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장은 임신부가 「장애인복지법」에 따른 장애인인 경우, 만 35세 이상인 경우, 다태아를 임신한 경우 또는 의사가 고위험 임신으로 판단한 경우에는 가목부터 다목까지에 따른 건강진단 횟수를 넘어 건강진단을 실시할 수 있음

### 난임치료휴가

- ❖ 근로자는 연간 3일(최초 1일 유급, 2일 무급)의 난임치료휴가 사용 가능
  - \* 사업주에게 문서(난임치료휴가를 사용하려는 날, 난임치료휴가 신청 연월일 등의 내용 포함)로 신청 (사업주 요구 시 난임치료 증빙자료 첨부)

## 육아기 근로시간 단축급여

육아기 근로시간 단축급여를 통해 육아부담을 덜어드립니다.

### 지원대상

- ◇ 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀양육을 위해 육아기 근로시간 단축을 사용한 근로자
  - \* 단축 후 근로시간은 주당 15~35시간, 단축기간은 1년(육아휴직 미사용 기간을 더할 경우 최대 2년)
  - \* 시작일 이전 피보험단위기간 180일 이상

### 지원내용

- ◇ 단축 개시일 기준 월 통상임금에 근로시간 단축비율을 반영하여 단축분 급여 지급
  - 주 5시간: 통상임금의 100%(월 통상임금 상한액 200만 원)
  - 나머지 단축분: 통상임금의 80%(월 통상임금 상한액 150만 원)

### 신청기간

- ◇ 육아기 근로시간 단축이 끝난 날 이후 12개월 이내(매월 또는 일괄 신청 가능)

### 신청방법

- ◇ 고용보험 홈페이지([www.ei.go.kr](http://www.ei.go.kr)) 또는 고용센터 방문 및 우편 신청





워킹맘·대디가 행복한 일터

## 출산·육아지원제도 우수기업 사례집



발 행 일 2023년 7월

발 행 처 고용노동부 여성고용정책과

취재·디자인 초이스컴(주) TEL. 070-4245-9599

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