

기업 경쟁력 향상과 좋은 일자리 창출을 위해서는 근무혁신은 필수입니다

선택적 근로시간제 도입으로 고객스케줄에 맞추는 게 훨씬 더 수월해졌고 퇴근도 현장에서 바로 할 수 있게 되었습니다. 업무의 스케줄이나 목표관리 등을 능동적으로 할 수 있어 업무 효율도 높아지고, 여가활동 등으로 회사생활에 대한 만족도도 높아졌습니다.

도이치모터스(주)
MINI 사업부 P 과장



집중근무시간제를 실시하면서 모든 회의는 오후로 미뤄지고, 오전 시간에 확실하게 제 업무를 할 수 있게 돼 업무능률이 확실히 오르고, 초과근로도 훨씬 덜 할 수 있는 여건이 마련된 것 같습니다. 특히 중요한 업무는 집중근무시간대로 몰아서 하게 됨으로써 보다 자율적으로 업무계획을 세우는 효과도 있는 것 같습니다.

(주)라브
유통사업부 C 사원

예전에는 사적인 일로 연차를 신청하면서 굳이 사유를 밝혀 난처할 때도 있었고, 업무에 따라 연차 사용이 유동적일 때도 많았습니다. 하지만 대표이사님이 적극 나서서 연차활용을 권장하시고 연차를 신청할 때에도 사유를 기재할 필요가 없어져서 눈치 볼 필요 없이 언제든지 필요하면 연차를 사용할 수 있게 되었습니다.

제논전장(주)
영업부문 L 주임



4.5일 근무제를 실시한다는 이야기를 들었을 때, "와우"를 외쳤어요. 금요일 12시 퇴근이 준 변화

는 생각보다 컸습니다. 근무시간에 업무 몰입도가 상당히 높아졌어요. 업무스케줄을 좀 더 구체적으로 정리해 업무를 봤거든요. 주말이 일찍 시작되는 기분도 들고, 충분히 휴식을 취할 수 있어, 월요일이 없더라고요.

(주)휴넷
강소기업 교육팀 P 사원

2019년 근무혁신 우수기업 사례집

즐거워 기업 행복한 생활 근무혁신 인센티브제

즐거워 기업



행복한 생활



근무혁신



인센티브제



2019년
근무혁신
우수기업
사례집

2019년 근무혁신 우수기업 사례집

즐거운 기업
행복한 생활
근무 혁신
인센티브제



- 6 근무혁신 인센티브제 사업소개
- 8 근무혁신 인센티브제 발대식
- 9 관리자가 이끄는 근무혁신 10계명
- 10 2019년 근무혁신 인센티브제 시행 결과 보고
- 11 근무혁신 인센티브제 우수기업은?

근무혁신 우수기업 SS등급

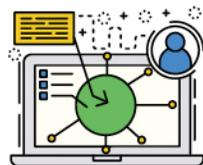


- 14 **(주)네오싸이언** 게임업계의 장시간 근무 관행을 없앤 (주)네오싸이언 직원만족도 향상으로 이어져
- 20 **(주)넥스트랩** 유연한 운영, 직원의 자율성 존중해 주니 성장률도 UP!
- 26 **(주)대우루컴즈** '사람 중심'의 경영철학과 자율적인 참여정신 맞물려 (주)대우루컴즈식 근무혁신을 만들다
- 32 **도이치모터스(주)** 근무방식 체질개선을 중심으로 근무혁신 나서다
- 38 **(주)라브** 근무혁신으로 일과 삶의 건강한 균형을 실현하다
- 44 **메디포스트(주)** 워라벨의 'First Mover'!
- 50 **이트너스(주)** 경영지원 플랫폼 전문기업, 사람이 중심이 되는 근로환경을 만들다
- 56 **잡코리아(유)** '스마트 근무혁신 기업'
- 62 **제논전장(주)** 근무혁신을 지속적으로 추진해 온 자동차 전장부품 전문기업
- 68 **(주)티디엘** 꾸준한 근무혁신으로 기업 이미지 향상과 애사심까지 높다
- 74 **(주)휴넷** 일하기 좋은 회사, 워라벨 우수기업, 그 비결은 근무혁신!

근무혁신 우수기업 S등급



- 82 **대성산업 주식회사** 다자간 화상회의의 시스템, 전자결재 활용
- 83 **(주)레인보우커뮤니케이션** 하계 3주, 동계 1주 집중휴가제 실시
- 84 **바로선병원** 인력 추가고용으로 초과근로시간 감소
- 85 **주식회사 수피켄코리아** 신규채용으로 초과근로시간 감소
- 86 **(주)센트랄** 근무공간 혁신
- 87 **(주)신성사** 종이 없는 보고문화 확산



- 88 **씨엔비스(주)** 불필요한 서류작성 지양
- 89 **(주)에이아이스페라** 서류작업 최소화, 클린타임 실시
- 90 **엘라인** 업무량 분장을 통해 정시퇴근 유도
- 91 **(주)엘오티베콤** 관리자의 솔선수범으로 근로문화 개선
- 92 **(주)웹젠** 문서 전자화, 전자결재 시행
- 93 **(주)이너트론** 하루에 두 번, 집중근무제 실시
- 94 **(주)지엔텔** 'Work Diet' 실시
- 95 **(주)쿠팡마케팅** 5S 회의문화, 업무공유 프로그램 도입
- 96 **풍림무약(주)** 일 단위 근태기록 모니터링 실시
- 97 **풍원화학(주)** 징검다리 연휴 시 전사 대체휴무제 시행
- 98 **헨켈코리아(유)** 화상회의 활성화



근무혁신 우수기업 A등급

- 102 **건영테크(주)** 전자결재 도입으로 신속한 보고, 결재체계 확립
- 103 **(주)게임베리** 수평적인 관계 구축으로 책임 있는 업무수행 이뤄져
- 104 **관세법인 에이윈** 집중근무시간제 운영으로 업무집중도 향상
- 105 **농업회사법인 (주)해드림푸드** 자유로운 연차휴가 사용
- 106 **바이켄(주)** 보고 및 결재라인 간소화
- 107 **(주)씨디에스** 스마트 워크 도입
- 108 **씨엔씨티 에너지 주식회사** 종이 없는 보고문화 정착
- 109 **(주)에몬스가구** 회의안건 사전 공유 및 형식적인 회의 감축
- 110 **(주)에이텍** 집중근무 시간대 운영
- 111 **(주)엘아이씨티** 회의시간 정량제 도입
- 112 **(주)익스플존** 주 35시간제 도입으로 정시퇴근 정착
- 113 **좋은아침병원** 메시지를 통한 회의진행 방식 도입
- 114 **(주)트렉스타** 불필요한 연장근로, 휴일근로 감축
- 115 **(주)한국피이엠** 명확한 업무지시, 3W1H 및 업무보고 간소화 실시
- 116 **(주)한맥푸드** 퇴근 후 메시지를 통한 연락 금지
- 117 **(주)한미글로벌건축 사무소** 안식휴가, 공동연차 등 휴가 활성화
- 118 **(주)효성종합기술** 매주 금요일 가정의 날 시행으로 2시간 조기퇴근

근무혁신 인센티브제 사업소개

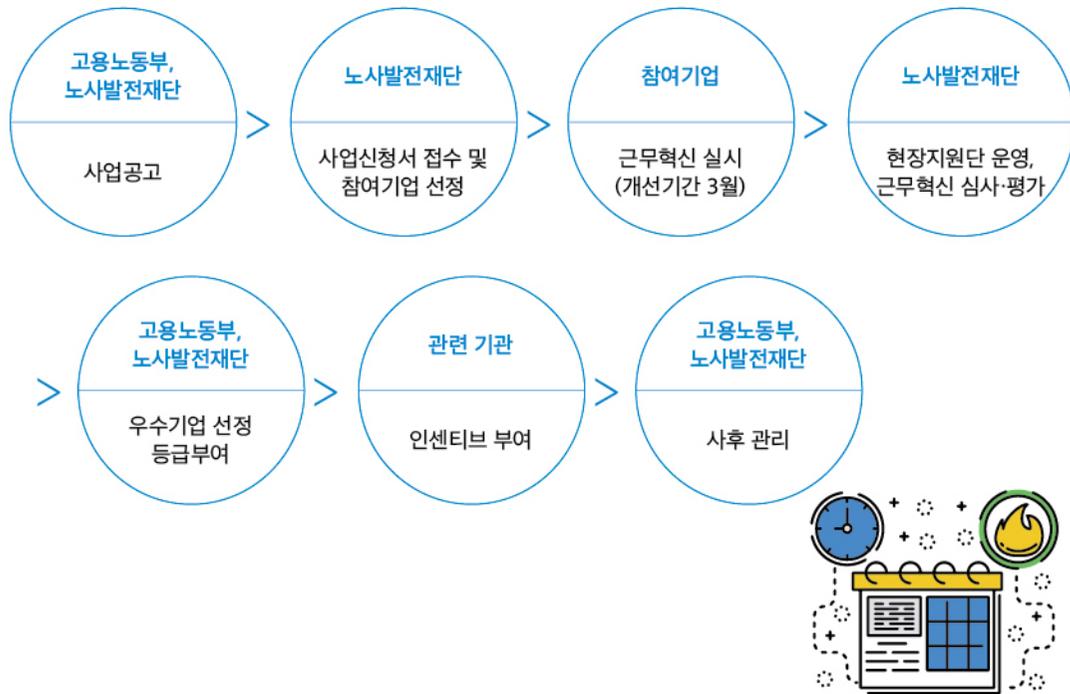


1. 사업 목적

- 장시간·경직적 근로관행, 비효율적 근무방식으로 인해 근로자 삶의 질 저하, 기업의 생산성 하락 문제 등을 해결하기 위하여 기업의 일하는 방식과 문화를 개선하여 업무생산성을 향상시키고, 근로자의 일과 생활의 균형을 도모한다.
- 일·생활 균형의 고용환경을 조성하기 위해 근무혁신 우수기업을 선정하고 인센티브를 부여하여 기업의 자발적이고 적극적인 근무혁신을 유도한다.

2. 사업 내용

- 수행주체 고용노동부, 노사발전재단
- 참여대상 중소기업, 중견기업
- 평가항목 초과근로, 유연근무, 연차휴가, 일하는 방식, 일하는 문화 등에 대한 정량·정성지표로 구성
- 평가등급 근무혁신 우수기업은 3개 등급(SS, S, A)으로 구분
- 유효기간 3년
- 인센티브 정기 근로감독 면제, 일터 혁신 컨설팅 우대, 각종 정부지원 우대, 기업 홍보, 현장지원단 기초 상담(컨설팅) 등
- 사업절차



3. 근무혁신 인센티브제 우수기업 지원 혜택

구분	인센티브명	지원내용	소관기관
감독, 조사 면제 등	정기근로감독	3년 면제	고용노동부
컨설팅	일터혁신 컨설팅	심사 우대 및 절차 간소화	고용노동부 (노사발전재단)
정부 조달·용역 등 우대	병역지정업체 추천	병역지정업체 추천 심사 시 가점 1점	병무청
정부 지원사업 참여 시 우대	고용장려금 지원 사업	사업계획서 심사 시 가점 5점	고용노동부
	산재예방시설용자금 지원 사업	지원 우선순위 결정 시 가점 5점	고용노동부
	재택·원격근무 인프라 구축 지원	우선 지원	고용노동부
	대·중소기업 생산성 혁신파트너십 지원	수행기관 선정 시 가점 2점	산업통상자원부 '20년 적용
	스포츠용품 해외 인증 획득 지원 사업	지원기업 선정 시 가점 3점	문화체육관광부 '20년 적용
	스포츠기업 해외전시 지원 사업 선정 우대	정책부합도 3점 부여	문화체육관광부
금융상 우대	대출금리 우대	최대 0.5% 대출금리 우대, 외환, 금융 등 컨설팅 무료 제공 500억원 특별여신 한도 배정, 최대 1%p 대출금리 추가감면, 경영·세무·법률 등 컨설팅 무료제공	신한은행 IBK기업은행
기업 홍보	기업정보 제공 경로 확대	워크넷 내 홍보 (기업현장탐방기 등)	고용노동부
	한국거래소 상장법인 자율공시	근무혁신 등급 관련 사항 포함	금융위원회
	근무혁신 우수기업 표지(마크)	등급별 표지(마크) 부여	고용노동부
정부 포상	고용노동행정유공 장관표창	선정 시 우대 (SS등급)	고용노동부

내일을 위한 변화, 근무혁신으로 시작합니다 근무혁신 인센티브제 발대식



2019년 5월 22일, '근무혁신 인센티브제 발대식'을 개최했다. 기업의 자발적인 근무혁신을 유도하기 위해 처음으로 도입한 '근무혁신 인센티브제'는 근로시간 단축 등의 근무혁신 계획을 수립하고 실천하는 우수기업에 혜택을 주는 제도이다. 이는 근무혁신으로 기업의 업무생산성을 향상시키고, 장시간근로 관행을 개선하여, 일·생활 균형의 일터를 만들고자 도입되었다.

이번 행사는 '근무혁신 인센티브제' 참여기업의 이행 계획을 공유하고 근무혁신 실천을 선언하는 자리로, 최초 선정된 참여기업에 격려하고 근무혁신 분위기를 확산하기 위해 마련됐다.

이와 함께 고용노동부는 근무혁신을 위해서는 기업 내부 관리자의 역할이 무엇보다 중요하다는 인식 아래 관리자를 대상으로 △일하는 자세 △일하는 방법 △일하는 문화로 나누어 10가지 실천과제를 발표했다.

관리자가 이끄는 근무혁신 10계명



근무혁신과 조직문화 변화에 관리자의 인식 개선이 매우 중요한 만큼 다양한 수단을 활용해 '관리자가 이끄는 근무혁신 10계명'을 적극적으로 확산해 나갈 예정이다.

일하는 자세

1 실천은 민첩하게

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

2 직원을 소중하게

- 직원들은 맡은 바 책임을 다할 것이라 신뢰
- 직원들을 믿는 만큼 업무 성과가 높아질 것이라 신뢰

3 관계는 평등하게

- 수평적인 조직문화 지향
- 직원들의 자율성 인정

일하는 방법

4 업무지시는 명확하게

- 업무지시를 할 때 구체적 방향 제시
- 업무 방향을 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

- 업무 시간 보다 질과 성과로 평가하는 문화 확산
- 직원들이 내 눈에 안보여도 불안해하지 않기

7 유연근무는 활발하게

- 다양한 유연근무의 적극 도입
- *사차출퇴근, 원격근무, 재택근무, 시간 선택제 등

관리자가 이끄는
근무혁신 10계명

고용노동부

일하는 문화

8 정시퇴근은 당연하게

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

9 휴가는 자유롭게

- 휴가 사유 묻지 않기
- 휴가 사용 독려하기

10 회식은 건전하게

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

2019년 근무혁신 인센티브제 시행 결과 보고

1. 근무혁신 인센티브제 참여기업 선정

2019년 4월 3일~4월 30일, 5월 20일~6월 14일, 1차·2차에 나눠 근무혁신 인센티브제 참여를 원하는 중소·중견기업의 신청을 받았다. 그 결과 총 122개 기업이 신청했으며, 근무혁신 이행계획이 우수한 77개 기업을 선정했다.



2. 근무혁신 이행계획 수립 및 평가

- 공인노무사, 경영지도사 등 관련 전문가들로 구성된 현장지원단이, 선정 기업에 가서 이행계획을 점검하고 추진할 수 있도록 지원했고, 약 3개월 동안의 근무혁신 개선 기간을 가졌다.
- 근무혁신 이행 기간 종료 후 내·외부 위원으로 구성된 심사위원회가 현장 실사를 통해 근로시간 단축, 유연근무, 연차휴가, 일하는 방식, 일하는 문화 등 정량·정성평가 결과에 노동자 만족도 조사결과를 합산하여 총점에 따라 SS, S, A의 3등급으로 기업을 선정했다.
- 그 결과 SS등급 기업 11곳, S등급 17곳, A등급 17곳 총 45개 기업을 우수기업으로 선정했고, 2019년 11월 20일, 근무혁신 인센티브제 우수기업 시상식을 '제4회 일·생활 균형 컨퍼런스'에서 시행했다.



고용노동부는 향후 “근로시간 단축, 4차 산업혁명 등 경영환경이 급변하는 가운데 기업이 지속적으로 성장하고 노동자의 휴식 있는 삶을 보장하기 위해서는 근무혁신이 필수적이다.”라고 강조했으며, “기업이 주 52시간 근로제에 대비할 수 있도록 근무혁신 인센티브제와 다양한 현장 맞춤형 정책으로 기업의 근무혁신 노력을 이끌고 지원을 아끼지 않겠다.”라고 밝혔다.



근무혁신 인센티브제 우수기업은?

이번 근무혁신 인센티브제를 통해 많은 기업들이 근무혁신을 실천하기 위해 다양한 노력을 하고 있다는 점을 확인할 수 있었다. 고용노동부와 외부 전문가들이 함께 심사하여 선정한 '2019 근무혁신 인센티브제 우수기업'. 그럼 SS등급에 선정된 기업부터 A등급에 선정된 기업들은 어떤 곳인지, 어떻게 근무혁신을 실천하고 있는지 함께 알아보까요?

근무혁신

우수기업

SS등급

- (주)네오싸이언
- (주)넥스트랩
- (주)대우루컴즈
- 도이치모터스(주)
- (주)라브
- 메디포스트(주)
- 이트너스(주)
- 잡코리아(유)
- 제논전장(주)
- (주)티디엘
- (주)휴넷



2019년도
근무혁신 인센티브제
우수사례집



게임업계의 장시간 근무 관행을 없앤 (주)네오싸이언 직원만족도 향상으로 이어져

(주)네오싸이언은 다양한 모바일 사업 경험을 바탕으로 시스템, 콘텐츠, 서비스 3개 영역을 담당하며 모바일 콘텐츠 문화를 선도해 왔다. 자체 기술로 개발한 모바일 게임 엔진을 기반으로 다양한 모바일 게임과 SNS 게임, 멀티미디어, 증강현실, 어플리케이션 등 콘텐츠 개발사업을 진행하고 있으며 끊임없는 시장 변화에 대응하여 모바일 서비스 플랫폼 구축, 온라인 마케팅, 국내외 퍼블리싱 등으로 사업영역을 넓히고 있다. 게임업계에서는 새로운 게임의 출시나 서비스 개시일과 같은 이슈가 있을 때 장시간 근무와 초과근무를 하는 경우가 많았는데, 근무혁신제를 실시하면서 이런 관행들이 사라지고 일과 생활의 균형을 맞추는 근로문화가 빠르게 정착하고 있다. 결과적으로 업무생산성과 직원들의 만족도를 동시에 높이는 효과를 보고 있다.



(주)네오싸이언 근무혁신 비결은 이렇습니다

사내 홍보와 제도 마련으로 직원들의 공감대 이끌어내

근무혁신에 성공하기 위해서는 임직원들의 인식이 바뀌어야 합니다. 또한 직원들이 근무혁신제의 장점을 직접 피부로 느끼면서 공감대를 형성해야 합니다. 이를 위해 네오싸이언은 직원들이 근무혁신에 대해 잘 인지할 수 있도록 사내 홍보를 강화하는 한편 제도적으로 뒷받침을 했습니다. 직원들이 워라밸을 지키면 회사에 대한 만족도와 일의 생산성이 함께 높아지는 선순환이 일어납니다. 제도가 안정적으로 자리 잡기까지는 시간이 필요하기도 하지만 임직원들의 목소리에 귀를 기울여서 앞으로 지속적으로 추가적인 제도들을 마련할 예정입니다.

기타무라 요시노리 대표이사



(주)네오싸이언

업종 데이터베이스 및 온라인 정보 제공업
주요 사업 웹 서비스와 온라인 게임 사업
설립연도 2000년
대표 기타무라 요시노리
근로자수 251명
소재지 서울 마포구 월드컵북로 396

초과근로 주2회 이상 발생시 COO가 전결하도록 기준 강화



(주)네오싸이언의 근무혁신 실시 이후 가장 두드러진 변화는 초과근로가 현격하게 줄어 들었다는 점이다. 그동안 게임업계에서는 초과근로가 일상화되다시피 했었는데, 그러다 보니 직원들이 사적인 시간을

보낸 후 퇴근하는 상황도 다수 발생했고, 전자기록 퇴근시간이 초과근로시간으로 집계되어 초과근무 파악에 어려움도 많았다. 게다가 전 직원에게 포괄임금제를 적용해서 직원의 초과근로시간을 확인하고 단축하는 데에도 어려움이 많았다. 이에 2019년 5월 일반연봉제 도입 관련 취업규칙을 반영해 6월부터 대리급 이하에겐 일반연봉제 형태로 변경해 초과근로자에게는 별도의 수당을 지급했다. 더불어 초과근로기간의 결재 프로세스를 변경하였다. 이전에는 부서장의 사후결재만으로도 초과근로가 가능했으나 반드시 사전 기간으로 부서장이 적정한지 판단하도록 바꾸었고, 초과근로가 주 2회 이상 발생할 때에는 부서장보다 상급자인 COO(최고운영책임자)가 전결할 수 있도록 초과근로 허용기준을 강화하였다. 이런 노력으로 초과근로는 근무혁신 이후 76.5%가 감소하는 효과를 보았다.

초과근로시간 합계



평일에 규칙적으로 헬스장 다닐 수 있어

게임업계에선 야근과 철야가 관행처럼 굳어져 있었습니다. 내일 게임 서비스해야 하니까 철야해야지, 같은 말이 농담처럼 오가곤 했거든요. 그런데 올해 7월부터 근무혁신제를 실시하고 나서는 그런 문화가 확연히 사라졌습니다. 어찌다 저녁 7시 이후에 남아 보면 사무실에서 직원을 찾아보기 드물 정도입니다. 일찍 퇴근하면서 평일에도 규칙적으로 헬스장에 다닐 수 있게 되었고, 가족들과 대화의 시간도 많이 갖게 되었고, 그렇게 생활리듬이 바뀌니까 업무에 대한 집중도도 높아지고 생산성과 효율도 확실히 나아진 것 같습니다.

직원들의 다양한 상황을 배려한 휴가 신설까지



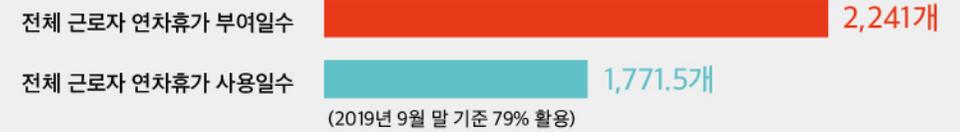
(주)네오싸이언에서는 예전에도 연차휴가를 비교적 자유롭게 사용할 수 있었다. 2014년 이후 연말 휴무 관련 공지를 통해 연차사용을 독려했다. 그럼에도 더 나은 연차휴가 활성화를

위해 2019년 7월 연차사용 촉진제도를 적극 활용했다. 이를 통해 매년 회사에서 직원들의 잔여 연차를 안내하고 직원들이 연차 사용계획을 의무적으로 제출하도록 하고 있다. 이뿐 아니라 '조부모 승중상' 경조휴가를 신설해서 부모가 안 계신 손자가 조부모 상을 당했을 때 경조휴가를 보낼 수 있도록 했다. '조부모 승중상' 경조휴가 신설은 회사에서 직원들의 다양한 상황을 그만큼 배려하고 있음을 의미한다. 2019년 6월 이후 총 15건의 경조휴가를 부여했고, 이처럼 직원들의 연차사용을 회사가 나서서 독려하고 창립기념 휴무와 경조휴가 등 별도 휴가를 보장함으로써 직원만족도 역시 향상되었다.



연차휴가 활용현황

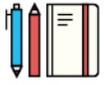
(2019년 9월 말 기준)



연차휴가 사용일 조정해 10박 11일간 유럽여행

원래 1년에 한번씩 외국엘 나가려고 계획을 세웠었고, 와이프가 독일어 선생님이기도 해서 유럽 쪽을 가려고 했는데 항상 빠듯한 감이 있었습니다. 그러나 연차휴가 사용촉진제 이후엔 보다 자유롭게 연차를 조정할 수 있게 되었습니다. 그래서 올해에는 주중의 공휴일 이틀과 주말 이틀과 연차를 합쳐서 10박 11일간 독일, 스위스, 체코 여행을 다녀올 수 있었습니다. 직장생활 13년 동안 가장 오랫동안 연차를 사용한 경험이었습니. 앞으로도 연차를 자유롭게 활용해 리프레시의 기회로 삼는다면 회사생활이 훨씬 즐거워질 수 있을 것 같습니다.

시차출퇴근제와 집중근무제 등으로 회의방식도 바뀌어



(주)네오싸이언은 시차출퇴근제를 시행해 직원들이 자기 업무와 스케줄에 맞게 오전 8시~10시 출근, 오후 5시~7시 퇴근을 마음대로 선택할 수 있도록 했다. 더불어 오전 집중근무제를 통해 일의 능률을 높이고 있다. 현재 시차출퇴근제 실시로 모든 직원이 출근한 10시부터 점심시간인 12시 30분 전까지는 '코어타임'으로 정해져 있어 회의나 보고를 지양하고 개인 업무에만 집중해야 한다. 회의문화도 많이 바뀌었다. 거의 모든 회의가 오후 시간으로 잡히고, 시차출퇴근제로 빨리 퇴근하는 직원은 5시에 퇴근을 해야 하니 실제적으로 오후에 모든 직원이 겹치는 시간도 3시간 반 정도여서 회의 내용을 핵심만 간결하게 공유하는 스피드 회의가 많아졌다. 이렇듯 업무방식의 변화는 일의 생산성으로도 이어졌다. 업무의 달성률이 높아진 것이다. 나아가 직원들의 사기는 물론이고 덩달아 회사 비용도 절감되는 선순환이 일어나고 있다.



시차출퇴근제로 아내와의 저녁식사 준비도

예전에는 야근하고 사후에 결재를 받아도 되었으니까 어찌 보면 야근을 편하게 생각한 경향도 있었던 것 같아요. 그러다 보니 다음날엔 또 피곤해서 업무집중도가 떨어져 또 야근을 하는 악순환이 반복되었던 것 같습니다. 근무혁신 이후에는 사전결재를 받아야만 야근을 할 수 있으니까 어떻게든 근무시간에 일을 마치려고 집중하는 것 같고, 회의나 휴연 시간도 확연히 줄어들었습니다. 또 저는 올해 결혼했는데, 시차출퇴근제로 오후 5시 퇴근이니까 아내와 저녁식사시간을 맞출 수 있고 제가 저녁식사 준비도 할 수 있게 되었습니다.

'클린데이'실시와 회사의 근무혁신 의지 적극적으로 알려



2019년부터는 매월 넷째 주 금요일에 실시하던 '가정의 날' 조기퇴근제를 '클린데이'로 명칭 변경하였다. 이는 퇴근 30분 전 주변환경을 정돈하고 1시간 일찍 퇴근하는 제도이다. 쾌적한 근무환경 조성으로 일의 집중도를 높이고자 실시됐다. 최근에는 음주에 대한 부담을 줄이고, 저녁시간을 중시하는 직원들을 배려하고자 회식문화도 바꾸고 있다. 점심회식을 실시하고 있는 것이다. 시간을 절약 할 수 있을 뿐 아니라 업무의 연장이라는 부담감도 내려 놓을 수 있어 직원들에게 긍정적인 반응을 불러일으키고 있다. (주)네오싸이언은 근무혁신 활성화를 위해 제도도입에만 그치지 않았다. 사내게시판에 관련 홍보 패넬을 부착하고, 게시판에 공지하며 전사 메일을 발송하는 등 적극적인 홍보를 통해 회사의 근무혁신 의지도 전달했다. 이에 직원들 역시 회사의 방침을 숙지하고 적극 공감했다. 경영진의 의지와 직원들의 공감대가 맞아떨어지며 빠르게 정착할 수 있었던 것이다.

회사도 바꾸고 나도 바꾸는 근무혁신~ 직원 행복이 곧 회사 경쟁력!

사내추천 인센티브제

임직원을 채용할 때, 재직자가 지원자를 추천해 입사가 최종적으로 이루어지면 추천한 재직자에게 인센티브를 지급하는 제도이다. 회사에서는 지인을 통해 어느 정도 검증이 된 직원을 채용할 수 있고, 신입직원 입장에서는 회사 적응과 업무 숙지 등을 빠르게 할 수 있는 장점이 있다.

배우자출산경조금 지급

배우자가 출산할 때 자녀 수와 관계없이 경조금 10만 원을 지급하고 있다. 직원의 자녀 출생을 회사도 함께 기뻐하고 진심으로 축하하는 의미이다.

통근버스 운행과 자기개발비, 통신비 등 지원

서울과 경기지역에 걸쳐 6개 노선의 통근버스를 운행해 직원들이 편안한 출퇴근길에 나서도록 돕고 있다. 또한 자기개발비 7만 원, 통신비 3만 원을 지원하고 있으며, 생일자에게 상품권도 지급하고 있다. 그 밖에 직원들이 편안하게 사용할 수 있도록 휴게실에 다과자판기와 캡슐커피머신 등도 비치하고 있다.



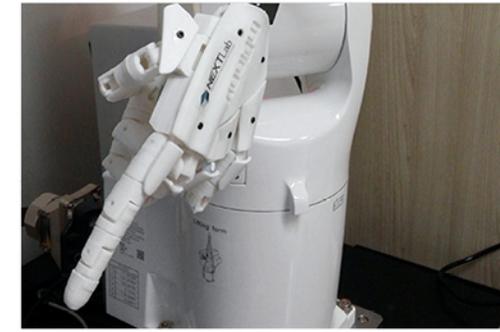


(주)넥스트랩

업종 서비스·연구 개발업
 주요 사업 소프트웨어 개발 및 공급
 설립연도 2012년
 대표 이창근
 근로자수 15명
 소재지 서울시 서초구 서문로 22

유연한 운영, 직원의 자율성 존중해 주니 회사 성장률도 UP!

(주)넥스트랩은 스마트폰의 Force Touch 인식성능 측정을 위한 다관절로봇 기반의 자동화 테스트시스템 개발, VR기기 체감품질 자동화평가 시스템 개발 등 Human과 Technology에 대한 융합기술을 통해 새로운 가치를 창출하는 벤처기업이다. 2012년 시차출퇴근제를 도입을 시작으로 근무혁신에 나선 (주)넥스트랩은 초과근로시간제한제를 비롯해 공유페이지를 활용한 회의시스템 개선, 휴가사유 묻지 않기, 3년마다 리프레시 휴가비지원 등 근무혁신을 위한 다양한 제도를 실시하고 있다. 이를 통해 형성된 유연한 근로문화는 직원들의 사기진작으로 이어졌고, 이는 회사성장에 밑바탕이 되어 연평균 30% 성장세를 보이고 있다.



(주)넥스트랩 근무혁신 비결은 이렇습니다

자율성 존중과 긍정적인 사내분위기 조성이 우선이었습니다.

'직원들이 아침에 눈 떴을 때 가기 싫은 회사는 되지 말자'는 것이 (주)넥스트랩이 생각하는 좋은 기업의 방향입니다. 근무혁신은 우리의 지향점과 같은 방향에 서 있습니다. 회사에서 아무리 좋은 근무혁신제도, 복리후생을 도입한다고 하더라도 직원들의 적극적인 참여자세가 없다면 무용지물이 될 것입니다. 직원들의 참여 유도를 위해 개개인의 의견을 존중하고 건강한 업무환경을 조성하고자 끊임없이 노력을 했습니다. 자율성 존중과 긍정적인 사내 분위기 조성은 성공적인 근무혁신의 밑거름이 되었습니다.

이창근 대표이사



저녁이 있는 삶을 가능하게 해 준 초과근로시간제한제



이제 야근은 더 이상 회사생활의 '덕목'이 아니다. 습관화된 야근문화를 지양하고, 정시퇴근문화를 만들고자 (주)넥스트랩에서는 '초과근로시간제한제'를 실시하였다. 하루 초과근로시간을 6시간으로 제한하고, 부득이한 경우 팀장의 승인을 받은 뒤 초과근무를 할 수 있도록 한 제도이다. 초과근로시간제한제 도입은 직원들이 의식적으로 업무스케줄 조절 및 집중도를 이끌어 내기 좋을 것이라는 판단도 있었다. 근무시간 확인을 통해 이를 초과하지 않도록 직원들의 근로시간 관리를 위해 근태기록기도 도입했다. 이에 대한 직원들 반응은 긍정적이었고, 그 결과 근무혁신 직전 대비 초과근로시간이 51% 감소했다.

초과근로시간 현황



저녁은 집에서 가족과 함께

초과근로 없이 정시퇴근 하는 날이 많아지니 저녁풍경이 달라졌어요. 주말에나 가능했던 문화생활도 즐길 수 있고, 늦은 퇴근으로 밖에서 저녁을 해결하기 일쑤였는데, 이젠 가족들과 함께 집밥을 먹을 수 있어 좋아요.

직원들의 삶까지 향상시켜주는, 유연근무제

(주)넥스트랩은 회사 창립때부터 유연근무제를 도입했다. 출퇴근을 자유롭게 할 수 있는 유연근무제의 하나인 시차출퇴근제를 7년째 시행중인 것이다. 모든 직원이 시차출퇴근제를 이용하고 있다. 출근시간을(오전 8시·9시·10시) 개인상황에 맞게, 구두보고를 통해 매일 유동적으로 조절할 수 있다. (주)넥스트랩 직원들은 업무스케줄에 따라 자율성을 갖고 출근시간을 조절할 수 있을뿐 아니라 출퇴근 전후 시간을 육아, 자기개발 시간 등으로 활용할 수 있어 만족도가 높다. 직원들의 만족도는 업무효율까지 상승시키는 효과까지 불러오고 있다.



시간이 주는 행복

4살 딸아이 어린이집에 등원시켜 주고 10시에 회사에 출근을 합니다. 아이와 충분히 교감하고 출근하기 때문에 일하는 내내 마음이 편한 것은 기본, 출퇴근 혼잡까지 피할 수 있어 일석이조입니다.

10시 출근이지만, 일주일 두 번은 9시에 출근합니다. 직장동료들과 함께 영화나 미국 드라마를 보며 영어 회화 공부를 하기 위해서입니다. 시차출퇴근제로 자기개발을 할 수 있는 시간이 생겨 정말 만족스러워요.

휴가, 눈치가 웬 말? 휴가 사용 이유 묻지 않아요



일과 생활의 균형을 맞추어 나가기 위해선 휴가는 권리이자 의무이기도 하다. 충분한 휴식을 보장해야 일의 능률도 오를 것이라는 판단에 (주)넥스트랩은 '자유롭게 휴가쓰기 문화' 정착을 위해 휴가 활성화에 적극 나서고 있다. 휴가 및 반반차휴가 사용 시 이유를 기재하지 않을 뿐 아니라 휴가를 독려하고자 사용하지 않은 연차휴가를 직원들에게 지속적으로 공지하고 있다. 휴가 활성화를 위한 방안은 이뿐만 아니다. 직원들의 사기진작과 재충전을 위해 리프레시 휴가비도 지원하고 있다. 3년마다 한 번씩 100만 원의 휴가비를 지원하고 있는데, 조건은 단 하나 '여행을 떠나라'다. 여행을 통해 휴식을 취하며, 재충전의 기회를 가졌으면 하는 취지에서 마련된 제도이다. 그리고 회사차원에서 장기근속자들을 위한 배려이기도 하다. (주)넥스트랩의 휴가활성화 방안은 조직의 활력을 더해주는 데 많은 역할을 하고 있다.



연차휴가 활용현황

(2019년 8월 말 기준)





리프레시 휴가로 효도까지 할 수 있었어요.



휴가를 떠나고 싶어도 비용 때문에 망설여지는 경우가 있는데, 회사에서 리프레시 휴가비용을 지원해 줘 부담없이 부모님과 제주도 여행을 떠날 수 있었습니다. 부모님께 효도를 할 수 있어서 마음도 뿌듯했고, 재충전의 시간을 가질 수 있었던 뜻깊은 시간이었습니다.

불필요한 회의 시간을 줄여 생산적인 시간으로 활용



기업운영에 꼭 필요한 회의. 그러나 회의에 대한 시각은 호의적이기보다는 부정적인 면이 강하다. 형식적이고, 잘못된 운영으로 시간을 낭비하는 경우가 허다했기 때문이다. (주)넥스트랩은 불필요한 회의시간을 줄이고, 생산적인 시간으로 활용하고자 회의방식에 많은 변화를 주었다. 사내 공유페이지에 회의주제를 내용을 미리 올려 공유하고 있다. 이는 사전에 준비되지 않은 채 회의에 임할 경우 의미 없는 회의가 되는 것을 미연에 방지하고자 한 것이다. 업무 진행 사항, 협업이 필요한 업무 요청, 사내 issue 사항 등 역시 공유페이지에 기재해 회의나, 보고를 통하지 않고도 전 직원이 알 수 있도록 했다. 불필요한 회의는 줄이고, 생산적인 회의를 유도함으로써 업무 전반의 생산성을 높여주는 효과로 나타나고 있다.



자율적 분위기와 긍정적 에너지가 충만한 (주)넥스트랩 사내문화



(주)넥스트랩은 건강한 사내문화에 많은 공을 들이고 있다. 임직원들 간의 소통창구를 마련하고, 유대감을 형성하고자 사내 커뮤니케이션 프로그램을 도입했다. 그 대표적인 사례로 일명 '팀데이'라 불리는 리프레시데이와 '넥스트랩 어워드'라는 칭찬합시다 프로그램이다. 반기별로 진행하고 있는 리프레시데이는 두 팀 이상이 모여 맛집탐방, 놀이공원 즐기 등 종일 즐겁게 노는 것이다. 리프레시데이 프로그램 구성은 철저히 직원들의 자율에 맡기고 있다. 또한 '넥스트랩 어워드'를 통해 직원들 간의 장점을 찾으려고 노력하거나 숨겨진 미덕을 찾으려고 한다는 점이, 긍정적인 관계형성은 물론 업무협력 증진, 나아가 (주)넥스트랩만의 활기찬 사내문화에 기여하고 있다.



회사생활은 마라톤 경주와 같다고 생각합니다. 완주하는 데 필요한 체력(능력)과 건강이 뒤따라야 하기에, 행복지원금으로 나를 위한 건강선물, 홍삼세트를 구입했어요. 회사가 나를 위해 배려를 해주는구나 라는 생각이 드니, 저 역시 책임감이 더욱 강해지는 것 같습니다.

산후조리원비 지원

출산과 육아에 따른 경제적인 부담을 덜고자, 출산에 따른 산후조리원비를 최대 200만원까지 지원해 주고 있다.



회사도 바꾸고 나도 바꾸는 근무혁신~ 직원 행복이 곧 회사 경쟁력!

1인당 행복지원금 100만 원 지급

전 직원에게 행복지원금을 1년에 100만 원씩 지급하고 있다. 자신의 행복을 위해 자유롭게 사용할 수 있다. 개별 법인카드를 통해 사용할 수 있는 행복지원금은 자기개발비, 문화체험비, 건강관리비 등 다양한 용도로 사용되고 있으며 직원들에게 가장 만족도가 높은 제도이다.

점심시간 자율제도

점심시간 11시 45분부터 이후부터 2시간 동안 자유롭게 활용할 수 있는 제도이다. 이 시간을 통해 개인업무를 보거나, 건강관리 시간을 갖는 등 개인의 상황에 따라 유연하게 사용하면 된다. 그리고 복귀 후 빈 시간만큼 근무를 하면 된다.

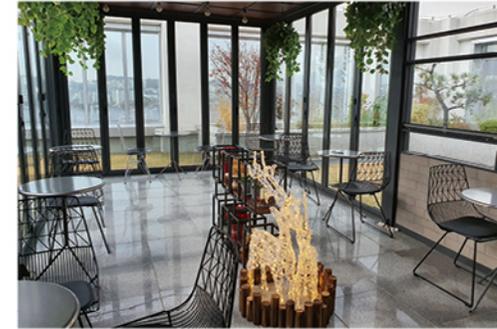


(주)대우루컴즈

업종 제조업
 주요 사업 컴퓨터, 모니터 제조
 설립연도 2002년
 대표 윤춘기
 근로자수 145명
 소재지 경기도 용인시 처인구 포곡읍 금어로 238

‘사람 중심’의 경영철학과 자율적인 참여정신 맞물려 (주)대우루컴즈식 근무혁신을 만든다

지난 2002년 설립된 (주)대우루컴즈는 대우전자의 모니터사업부가 분리 독립하여 대우컴퓨터와 합병한 30년 전통의 IT전문기업이다. 1984년부터 이어져 온 기술력과 분석데이터를 바탕으로 PC, 모니터 사업부문의 입지를 다지며 국내 공공조달시장에서 신뢰와 품질로 명성을 쌓았다. TV, 냉장고, 세탁기, 에어컨 등 가전사업 분야에도 진출해 2014년 매출 1,000억 원을 돌파하는 등 안정적인 성장세를 이어가고 있다. (주)대우루컴즈의 근무혁신은 “사람에 투자해야 값진 성과가 나온다”는 윤춘기 대표이사의 경영철학과 근무혁신제 사내공모 등을 통한 직원들의 자율적이고 적극적인 참여를 바탕으로 빠르게 확산·정착할 수 있었다. 또한 (주)대우루컴즈에 걸맞는 제도를 점목시킴으로써 회사와 임직원 모두가 만족하는 ‘위라밸’을 실현할 수 있었다.



(주)대우루컴즈 근무혁신 비결은 이렇습니다

적용 가능한 효과적인 제도인지부터 검토해 성공

과거엔 늦게까지 오래 일하는 것을 직장생활의 미덕이라 생각했던 시절이 있었습니다. 하지만 시대가 바뀌면서 이런 풍토는 업무의 비효율을 불러오고, 성과평가를 모호하게까지 만들었습니다. 이제 훌륭한 인재를 끌어모으는 확실한 투자는 일과 가정의 양립을 실현하는 것인데, 그 첫걸음은 바로 근무혁신을 통한 근로문화의 개선이었습니다. (주)대우루컴즈는 근무혁신을 위해 임원들의 리더십을 이끌어내고 적절한 제도를 만들어 시행할 때에도 우리 몸에 맞는 효과적인 제도인지 면밀하게 검토함으로써 근무혁신을 성공적으로 이뤄낼 수 있었습니다.

윤춘기 대표이사



‘일할 맛’ 나게 하는 (주)대우루컴즈식 근무혁신



(주)대우루컴즈는 근무혁신을 위해 먼저 관리자들의 마인드 변화부터 유도했다. 팀장, 부서장 같은 관리자의 마인드에 따라 팀원들의 변화가 뒤따르기 마련이어서 관리자의 솔선수범 리더십을 무엇보다 중요시했다. 이에 근무혁신의 당위성에 대해 팀장, 부서장 워크숍 등을 통해 교육과 논의를 충분히 진행했다. 더불어 좋은 제도라도 (주)대우루컴즈에 잘 어울리고 시행할 수 있는 제도인지 면밀히 검토하려 노력했다. 먼저 정시퇴근 관리체계를 강화하기 위해 매일 1일 전월 기준 부서별 초과근로 현황을 공지했고, 지속적으로 초과근로가 발생했을 때에 부서와 팀장에 패널티를 적용하겠다고 안내했다. 더불어 2018년 5월부터 월 2회 진행하던 ‘수요 가족 사랑의 날’을 매주 시행하는 것으로 확대했다. 부서와 팀장이 앞장서 정시퇴근이 이루어지도록 팀원들을 독려함으로써 ‘일할 맛’나는 회사를 만들어 가고 있다.

초과근로 시간 현황



‘수요 가족 사랑의 날’이 자연스럽게 뿌리내리기까지

‘수요 가족 사랑의 날’을 시행하면서 부서장과 팀장에게 충분한 설명을 하고 이해와 공감을 먼저 구했습니다. 그리고 퇴근시간 정각이 되면 “오늘은 가족 사랑의 날입니다. 모든 사원께서는 가족과 함께 즐거운 시간을 보내시기 바랍니다”라고 사내 전체방송을 진행했습니다. 층마다 일일이 돌아다니면서 대표이사님부터, 부서장들, 팀장들을 내보내기도 했습니다. 부득이 퇴근이 어려운 경우에는 팀장이 사유서를 제출하도록 하였습니다. 이렇듯 노력한 결과 도입 초기의 어색함은 사라지고 수요일 정시퇴근이 지극히 자연스럽게 받아들여지고 있습니다.



직원 설문 바탕으로 마련한 리프레시 휴가제와 해외연수



(주)대우루컴즈에선 직원들이 충분한 재충전의 기회를 가질 수 있도록 다양한 휴가제도를 마련하고 있다. 먼저 직원들이 상사의 눈치를 보지 않고 연차를 적극 활용할 수 있도록 휴가 신청서 내에 ‘사유기재’란을 없앴다. 2016년 처음 시행된 리프레시 휴가제는 법정휴가 외에 별도로 지급하는 포상휴가이다. 리프레시 휴가제 역시 직원들의 설문조사를 바탕으로 만들어진 제도로서 직원들에게 힐링을 통한 동기부여를 해주는 동시에 장기근속 한 직원들에게 감사하는 의미를 담았다. 해외연수 프로그램은 선발된 우수사원을 해외 관광지에 보내주는 제도로 회사는 예산만 지원하며 연수 장소와 내용은 모두 선발 직원들의 자율적인 선택을 보장해 주고 있다. 평소 모르던 사내 직원들과의 친목을 다지고 관광이나 취미생활을 하는 등 직원들은 높은 만족도를 보였다.



연차휴가 활용 현황

(2019년 8월 말 기준)

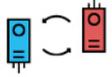


회사 간섭 없이 마음껏 자유롭게 재충전

저는 개발팀에 있어서 하루 종일 프로젝트와 씨름해야 하는데, 입사 3년 만에 해외연수를 가는 행운을 얻어서 무척 기뻐했습니다. 평일인데도 회사에 가지 않아도 된다는 사실이 정말 좋았고, 그게 정신적으로 재충전도 되었습니다. 자율 연수라고 하지만 회사가 정말 간섭하지 않을까 의구심도 있었는데, 정말 아무런 간섭도 하지 않아 놀라웠습니다. 베트남으로 7명이 함께 갔는데, 초면인 분과 방을 함께 쓰면서 새로운 친분도 쌓았고, 마음껏 자유롭게 돌아다니면서 새로운 경험도 쌓은 행복한 여행이었습니다.



‘일하는 방식 개선 사내공모’로 직원들의 자발적 참여 유도



(주)대우루컴즈의 근무혁신 과정에서 눈여겨볼 점은 직원들의 자발적인 참여를 이끌어냈다는 것이다. 일하는 방식 개선과 관련하여 사내공모제를 시행한 점이 대표적이다. 회사 경영진의 방침을 일방적으로 전달하기보다 직원들의 생생한 목소리를 통해 일하는 방식 개선에 대한 전사적인 공감대를 형성할 수 있었다. 사내공모 결과 ‘직원별 업무분장 명확화로 그룹웨어 내 게시’ 안건이 우수상으로 선정되었다. 이에 각 부서별 업무분장 재작성을 요청하고 이를 바탕으로 그룹웨어 내 게시를 진행하도록 했다. 회의문화 개선에 대한 의견도 많아서 회의운영지침 배포, 사전자료 준비, 최소인원 진행, 30분 이내 진행, 결론 공유와 실천과 같은 원칙들을 설정해 실천하고 있다. 최근 발족한 주니어보드는 부서별 추천 받은 과장 1년차 이하 사원들 8명으로 구성된 청년이사회로 회사발전을 위한 의견을 활발히 교환하며 조직문화나 업무방식 개선을 통한 근무혁신에도 앞장서고 있다.



직원들의 아이디어로 만든 정책은 확산속도 빨라



특정부서나 관리자 등이 일방적으로 진행하는 게 아니라 직원들이 사내공모로 제안한 아이디어를 실질적인 정책으로 만들다 보면 확산속도가 빠릅니다. 다른 정책에서도 직원들 스스로 자율적으로 하도록 많이 유도하고 있습니다. 이를테면 해외연수 같은 것도 회사는 예산만 지원하고 스스로 모든 계획을 수립하게 합니다. 일과 관련해서도 예전처럼 회사에 무조건 오래 남아 있는 것이 업무효율과 관계없다는 인식이 널리 퍼졌습니다. 이에 따라 직원들은 자율적으로 업무계획과 목표를 세움으로써 업무집중도를 높일 수 있게 되었습니다.

리더의 솔선수범을 통해 위라벨을 촉진하다



성공적인 근무혁신을 위해서는 리더의 솔선수범이 필요하다. 각 팀장들은 팀장회의를 통해 근무혁신 교육 및 가이드를 미리 공유하여 전 구성원에게 확산될 수 있도록 앞장서고 있다. 그동안 불필요하게 운영되어 온 업무방식을 간소화하기 위해 상하관계 코칭 및 면담제도를 도입하였고, 숙련된 업무스킬을 공유하였다. 조직문화 전반, 인사평가 및 복지제도, 핵심가치 이행을 위해 ‘일터혁신컨설팅’ 제도를 도입하여 진행하고 있으며, 전 임직원 면담과정 필수시행을 통해 일하는 문화를 개선하기 위한 조직적인 의견공유 및 역량강화를 꾀하고 있다. 이런 근무혁신을 위한 제도적 노력들은 관리자의 솔선수범 리더십을 바탕으로 시작되어 (주)대우루컴즈의 위라벨을 촉진하는 계기가 되고 있다.

회사도 바꾸고 나도 바꾸는 근무혁신~ 직원 행복이 곧 회사 경쟁력!

전문학업 지원

직원들이 다양한 분야의 지식을 쌓고 자기개발을 할 수 있도록 전문학업 지원 프로그램을 운영하고 있다. 회사에서는 계약학과 프로그램과 연계하여 대학 또는 대학원 학업을 지원해 준다. 진학희망자를 대상으로 심의를 해서 지원을 결정하며 향후 기업의 핵심인재로 성장하도록 장기적인 관점에서 접근하고 있다. 기졸업자 15명을 포함해 현재까지 모두 35명이 참여했다.



학업 이어가며 회사 업무 태도도 진취적으로 바뀌어



우선은 못다 이룬 학사졸업의 꿈을 이루고 싶었고, 영업부에 근무하다 보니 관리매니지먼트와 마케팅 쪽 공부에 대한 필요성을 느껴 지원을 결정했습니다. 현재 팀에서는 팀장 바로 밑의 위치인데, 예전에는 몸으로 부딪치면서 배우던 것을 학업을 이어가면서 이론적으로 체계화할 수 있게 된 것 같습니다. 평일에도 야간 수업이 있고, 토요일에는 하루 종일 수업을 하는 것이 힘들긴 하지만 공부를 할 수 있다는 기쁨이 더욱 큼니다. 회사 업무를 대하는 태도도 훨씬 진취적으로 바뀌었습니다.

사내 미니서고 운영

2018년 6월부터 사내 미니서고를 운영하고 있다. 매월 희망도서를 신청 받아 일괄 구매해 미니서고에 비치해, 임직원 누구나 자유롭게 대여해 읽을 수 있다.

해외 전시회 참관 지원

희망자와 선정 대상자에게 해외 전시회 참관을 지원하여 주요 제품, 기술동향, 시장 트렌드 관련 지식을 쌓게 함으로써 직원의 직무역량을 높이는 프로그램이다. 2017년에는 미국 뉴욕의 NRF SHOW, 중국 심천의 China Electronics Fair, 영국 런던의 IFSEC 등 11명을 보냈고, 2018년에는 대만의 COMPUTEX, 독일 IFA, 일본 Japan IT Week Osaka 등 19명을 보내 참관하게 했다.



근무방식 체질개선을 중심으로 근무혁신 나서다

도이치모터스(주)는 BMW/ MINI 공식 딜러이자 2018년 국내 500대 기업에 당당히 이름을 올렸다. 국내 최초 BMW 인증 중고차 전시장 BMW PREMIUM SELECTION 오픈, 국내 최초 MINI 판매, 수입차 딜러사 최초 코스닥 상장, 아시아 최초 BMW 시티라운지 오픈 등 늘 최초의 역사만을 기록하며 수입차 시장을 선도해왔다. 도이치모터스(주)는 영업직과 서비스직의 직군별 업무 특성을 고려한 운영체계가 필요함에 따라 근무혁신을 추진했으며 근본적인 근무방식 체질 개선에 초점을 맞추었다. 의사결정권을 가진 임원과 인사총무팀 등이 주축이 되어 근무혁신 전담 조직을 구성하고, 관련 내용을 성과지표로 반영시켰으며 워크숍 등의 관련 내용을 공유시켜 현장에서부터 변화가 일어나게 유도했다.



도이치모터스(주)의 근무혁신 비결은 이렇습니다

직군별 업무특성 반영한 근로체계와 근로문화 체질 개선에 초점

영업직과 서비스직의 업무 성격이 매우 달라 직군별 업무 특성을 고려한 근로체계가 절실하였습니다. 이에 단순히 근로시간을 줄이기보다는 근무 방식과 근로문화 전반의 체질 개선을 목표로 근무혁신을 단행하였습니다. 의사결정권을 가진 임원과 인사총무팀이 주축이 되어 근무혁신 전담 조직을 구성하고, 공인노무사 같은 외부전문가도 적극 참여할 수 있게 했습니다. 또한 관련 내용을 성과지표에 반영시킴으로써 적극적인 추진이 가능하도록 하였고, 근무혁신 관련 내용을 공유함으로써 밀바닥 현장에서부터 근로문화의 변화가 일어나도록 유도했습니다.

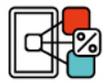
권오수 대표이사



도이치모터스(주)

업종 소매, 도매, 서비스
 주요 사업 자동차 판매 외 관련 산업
 설립연도 2000년
 대표 권오수
 근로자수 960명
 소재지 서울 성동구 동일로 111

‘답십리의 등대’가 근무혁신으로 ‘워라밸’의 메신저로 거듭나다



도이치모터스(주)의 예전 별명은 ‘답십리 등대’였다. 2년 전 본사가 현재의 성수동이 아닌 답십리에 있었는데, 밤늦은 시각까지 건물의 불이 꺼질 줄 몰랐기에 붙은 별명이었다.

‘답십리 등대’가 아닌 ‘워라밸’의 메신저로 거듭나고자 도이치모터스(주)는 2019년 5월 전사 워크숍을 기점으로 해서 일과 삶의 균형을 맞추는 대대적인 근무혁신제를 단행했다. 먼저 취업규칙과 유연근무제 규정 개정에서 착수했으며, 6월에 영업직 탄력근무제 1단계 실시에 이어, 7월부터는 사무직 시차출퇴근제 전면 실시, 초과근로 사전승인제 실시, 영업직 탄력근무제 확대 2단계와 3단계를 잇달아 실시했다. 몇 년 전까지만 해도 밥 먹듯이 하던 초과근무가 확연히 줄어들다 보니 회사로서는 비용절감을 할 수 있었다. 영업직군의 경우에 특별한 일이 없어도 회사에 들어왔다가 퇴근해야 하던 비효율을 줄이고 본인의 영업업무 스타일에 맞게 직접 근무시간을 설계할 수 있게 되었다. 유연근무제도를 통해 삶의 균형을 찾는 근로문화가 빠르게 정착하고 있다.



유연근무제 활용 현황

유연근무제 활용 근로자 수



유연근무제 활용 근로자 수



현장의목소리
MINI 사업부 P 과장



선택적 근로시간제로 능동적 스케줄 관리 가능

영업직은 업무 성격상 고객의 요구에 시간을 맞춰야 하는 경우가 많은데, 예전에는 회사 업무시간이 정해져 있으니 부득이 초과근무를 하거나 종래시간에 맞춰서 회사에 들어갔다 퇴근해야 하는 경우가 많았거든요. 하지만 선택적근로시간제 도입으로 고객스케줄에 맞추는 게 훨씬 더 수월해졌고 퇴근도 현장에서 바로 할 수 있게 되었습니다. 업무의 스케줄이나 목표관리 등을 능동적으로 할 수 있어 업무 효율도 높아지고, 여가활용 등으로 회사생활에 대한 만족도도 높아졌습니다.

연차휴가 캘린더 활용으로 휴가사용 촉진



휴가는 직장인들이 가장 기다리는 시간 중 하나이다. 도이치모터스(주)는 연초에 연차휴가 캘린더를 활용하여 일정 일수 이상의 연차를 개인별 필수적으로 계획하여 제출하게 함으로써 자율적으로 연차휴가를 사용하는 분위기가 확산되도록 유도하고 있다. 더불어 각 부서장의 KPI(Key Performance Indicator; 핵심성과지표)에도 부서원들의 연차사용률을 산입하고 있다. 올해의 경우에는 연말까지 ‘연차휴가 사용률 100% 소진’을 달성할 계획이다. 더불어 본인이나 가족의 질병 등과 같은 부득이한 상황에 회사생활을 포기하지 않고 가족을 돌볼 수 있도록 ‘가족돌봄휴가제도’를 운영하고 있다. 직계가족에 한해 가족의 질병이나 출산, 육아 등이 발생하면 최대 90일까지 사용이 가능하다. 또한 회사 업무가 아닌 개인적인 일로 다쳤을 때도 30일 휴직이 가능하도록 하고 있다.



현장의목소리
마케팅팀 K 차장

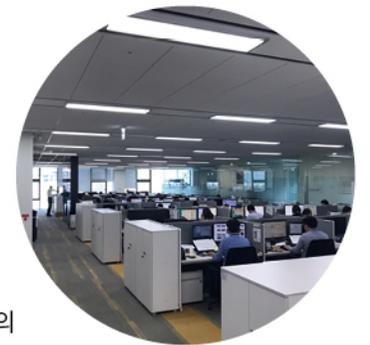


‘가족돌봄휴가’로 가족도 돌보고 재충전 기회도 가져

아내가 아파서 ‘가족돌봄휴가’를 신청했습니다. 사실 퇴사를 심각하게 고민했는데, 회사 담당자가 ‘가족돌봄휴가제도’가 있으니 활용해 보는 게 어떻겠느냐 알려줘서 신청해 사용할 수 있었습니다. 퇴사하지 않고 가족을 돌볼 수 있다는 사실에 정말 감사하고 있습니다. 휴가 기간 동안 아내와 이야기도 많이 하면서 가정에 대한 이해도 깊어졌고, 자연스럽게 재충전할 기회도 갖게 되었습니다. 앞으로도 어려운 상황에 처한 직원들이 있다면 ‘가족돌봄휴가’를 적극 활용하길 권장합니다.

회의문화 개선, 코어워크 타임제 등으로 ‘Agile 조직’ 만들기

도이치모터스(주)는 ‘일하는 방식 개선’에도 착수했다. ‘애자일(Agile) 조직 만들기’로 명명한 이 프로젝트에는 ‘회의문화 개선’, ‘코어워크타임제’ 등의 내용을 담았다. 가장 먼저 달라진 건 회의문화이다. 예전에는 팀별 회의, 팀장 회의, 본부장 회의 등 종류도, 가지 수도 많았다. 그러나 근무혁신을 실시한 5월 이후엔 팀원들끼리만이 아니라 프로젝트별로 연관된 팀의 팀원들이 차출돼 회의를 실시한다. 팀장들 역시 무조건 참석하는 게 아니라 후에 보고를 받는 방식으로 바뀌었다. 보고서 등은 한 장 분량으로 간소화한 ‘원페이퍼 보고서’ 작성문화를 확산했다. 오전 10~12시, 오후 2~4시까지 업무에만 집중하도록 하는 ‘코어워크타임제’도 실시했다. 이 시간



만큼은 사전 허가된 팀이 아니면 회의실을 사용할 수 없으며 흡연이나 티타임, 휴게실 사용 등도 지양하고 있다. 불필요한 형식적 절차 간소화로 업무효율 증대와 함께 근무시간의 효율적 활용으로 인해 초과근로 축소라는 효과까지 가져왔다.

초과근로시간 현황



업무효율화를 위한 다양한 아이디어 고민

‘코어워킹타임제’를 도입하면서 일에 대한 집중도가 확실히 높아졌습니다. 회의를 하다 보면 일의 흐름이 끊기는 경우가 많고 예전에는 회의도 2시간 이상씩 늘어지는 경우가 많았는데, ‘코어워킹타임제’를 실시하고부터 긴급적 회의도 30분 이내에 끝내는 것을 원칙으로 하고 있습니다. 그룹웨어에 프로젝트 폴더를 만들어 관련 내용을 올려놓음으로써 굳이 회의를 안 해도 서로 업무 관련 정보를 공유할 수 있도록 하는 등 업무효율화를 위한 다양한 아이디어를 고민하고 있기도 합니다.

‘도이치워크챌린지 2020 프로젝트’로 근무혁신을 위해 박차를 가하다

2019년 6월, 근무혁신 TF를 구성하였다. 근무혁신 TF에는 실질적이고 신속한 추진을 위해 의사결정권자가 포함되고, 근무혁신 관련 주 부서인 인사총무팀 전원이 참석했다. 매월 부서장 회의 시에 근무혁신 현황 등을 각 부서별로 공유할 수 있도록 했다. 그리고 무엇보다 부서장 즉 관리자들의 선도실천을 강조했다. 이는 관리자가 먼저 이끌지 않으면 성공적으로 이루기 어렵다는 판단에서였다. 이뿐만 아니라 근무혁신, 유연근무제 관련 타사 선도 사례를 수집 및 공유해 지속적인 관심이 이어 나갔다. 부서장들의 선도적 실천은 사내 근무제도에 대한 긍정적인 분위기 형성에 중요한 역할을 했고, 직원들 역시 적극적으로 동참함으로써 도이치모터스(주)의 근무혁신은 성공적으로 정착할 수 있었다.

회사도 바꾸고 나도 바꾸는 근무혁신~ 직원 행복이 곧 회사 경쟁력!

‘도이치데이’ 운영

2014년부터 도입한 ‘도이치데이’. 매달 중 금요일 하루를 지정하여 1시간씩 일찍 퇴근하는 ‘가정의 날’이다. 근무혁신 인센티브제 실시한 이후에는 팀장이 적극 나서 직원들의 ‘도이치데이’를 챙기고 있다. 직원들이 가장 반기는 제도이기도 하다.



‘도이치데이’로 평일에도 가족과 기념일을 함께

마케팅팀의 경우엔 업무가 유동적인데, 1시간이라도 일찍 퇴근할 때 생기는 마음의 여유가 정말 좋은 것 같아요. 특히 저는 집이 경기도여서 퇴근시간만 1시간 반에서 2시간가량 걸리는데, ‘도이치데이’에는 러시아워를 피해 5시에 퇴근하니까 출근시간을 1시간가량이나 단축할 수 있습니다. 가족 기념일이나 부모님 생신을 챙기려 해도 평소 같으면 일찍 퇴근해도 8시나 되어야 집에 도착해 외식 한번 함께하기 힘들지만 ‘도이치데이’를 활용하면 평일에도 가족들과 편안한 시간을 함께할 수 있어 기쁩니다.

직원 해외연수 기회 제공

해마다 실적이 좋은 영업직원 30명가량을 선발해 4박 5일에서 7일간 베트남, 태국 같은 동남아시아나 독일, 스페인, 영국 같은 유럽으로 해외연수를 실시하고 있다. 이는 직원들의 사기진작뿐 아니라 연수를 통해 다양한 경험을 제공하고자 마련했다.





근무혁신으로 일과 삶의 건강한 균형을 실현하다

(주)라브는 칫솔, 치약, 기능성칫솔 같은 구강제품을 연구·개발하고 정기배송 서비스를 제공하는 구강제품 개발 및 서비스 전문회사이다. (주)라브는 구강 관련 환자가 지속적으로 늘어나는 현실을 개선하기 위해 '양치계몽'을 실현함으로써 인류의 구강 건강을 한 단계 더 높이고 있다. (주)라브의 근무혁신제는 '칫솔 정기배송 프로젝트'를 진행하는 과정에서 두드러진 성과를 얻었다. 새로운 프로젝트를 진행하는 과정에서 발생하는 초과근로 등을 유연근무제, 집중근무 시간, 휴가활성화 등을 통해 효과적으로 극복하게 되었고, 프로젝트 정식 런칭에도 성공했다. 이처럼 근무혁신제는 직원들의 적극적인 참여와 협조를 통해 회사 프로젝트를 성공시키며 회사 만족도는 물론 업무생산성까지 높이며 성공적으로 정착하고 있다.



(주)라브의 근무혁신 비결은 이렇습니다

직원들의 자발적 참여가 근무혁신 성공의 가장 큰 원동력

근무혁신제가 성공했던 가장 큰 원동력은 직원들의 자발적이고 적극적인 참여와 협조였습니다. 직원들이 즐겁게 일하는 기업문화가 뿌리내리기 위해서는 워라밸이 잘 실현될 수 있는 근무환경을 갖추는 게 시급했습니다. 올해 도입한 근무혁신제는 특히 워라밸을 정착시키는 중요한 계기로 작용했습니다. 직원들이 서로 화합하고 도와가며 성과를 내는 과정에서 전체적인 회사의 조직문화도 한 단계 성숙한 느낌입니다. 앞으로도 지속적으로 워라밸이 실현되는 훌륭한 기업문화를 조성하기 위해 지원을 아끼지 않을 계획입니다.

최정우 대표이사



(주)라브

업종 제조업 외
주요 사업 구강용품 제조 및 도소매
설립연도 2016년
대표 최정우
근로자수 37명
소재지 서울 서초구 사평대로 52길

조기퇴근제로 업무집중도 향상과 직원 간 교류 증대

 (주)라브는 근무혁신제를 도입하면서 가장 먼저 직원들의 초과근로를 줄이는 데 주안점을 두었다. 이에 따라 이미 발생했거나 발생할 수 있는 초과근로에 대한 보상 차원에서 전 부서 조기퇴근제를 실시했다. 이는 업무가 마무리된 직원이나 부서에 한 해 기존 약정 퇴근시간인 6시 30분보다 30분 이른 6시에 퇴근할 수 있는 제도인데, 조기퇴근 시 이를 공지하고 업무 누락이나 공백이 없도록 부서장 권한으로 관리가 진행되고 있다. 이에 따라 불필요한 '상사 눈치 보기'나 '자리 채우기' 등의 관행이 사라지고, 직원들의 업무집중도도 높아졌다. 조기퇴근 횟수도 현저히 늘어나서 7월 51회이던 것이 8월 125회, 9월 163회를 기록했다. 직원들의 초과근로시간도 근무혁신 시행 전에 비해 현저히 감소한 것으로 드러났다. 이 같은 조기퇴근제와 초과근로시간의 감소는 근무집중도를 높여 업무효율을 향상시키는 효과를 거두었다. 직원들 입장에서 삶의 질이 높아져 회사에 대한 만족감이 높아지는 계기가 되었다.



초과근로시간 현황



30분 조기퇴근이 바꾸어 준 생활의 질

지하철로 출퇴근을 하는 직장인들의 경우엔 퇴근시간이 단 10분만 빨라져도 그 영향이 큼니다. 그런데 조기퇴근을 하는 날엔 30분이나 단축되니 퇴근 이후 삶의 질 자체가 달라질 수 있었습니다. 원래부터 헬스장에 꾸준히 다니고 있었는데 예전에는 헬스장에 가기까지의 시간도 많이 들어서 쫓기면서 운동을 하는 느낌이었어요. 조기퇴근제를 활용하면서는 운동을 더 여유롭게 하고 간단한 식사까지 할 수 있게 되었습니다. 그날 개인약속 등이 있으면 하루 일과에 더 집중함으로써 조기퇴근제 이후 업무 효율도 더 높아졌습니다.

기본 연차 외에 특별휴가와 장기근속 휴가 부여



(주)라브 직원들의 연차휴가 사용률은 예전에도 높은 편이었다. 그러나 근무혁신제 이후 보다 편안하게 휴가를 즐길 수 있도록 징검다리 휴일이나 주말을 활용한 휴가 사용도 독려하고 있다. 2019년 1월에는 업무에 지장을

주지 않는 범위 내에서 자유롭게 사용할 수 있도록 휴가 촉진을 공지했고, 8월부터는 휴가 신청을 위한 전자결재를 올릴 때 '휴가사유'란을 삭제했다. 일주일 이상의 장기 휴가도 업무에 지장이 없는 한 적극 승인하고 있다. 더불어 가족에게 질병 등의 문제가 생겼을 때 가족돌봄휴가도 사용할 수 있다. 회사는 직원과 협의하여 필요로 하는 시간만큼 가족돌봄휴가를 허용하고 있다. 또한 장기근속자에게 10일간의 포상휴가도 부여한다. 회사의 적극적인 권장으로 인해 2019년 9월 기준, 연차휴가 사용률은 91%에 달하고 있다.



연차휴가 활용 현황

(2019년 9월 말 기준)



결혼 뒤 경조휴가 합쳐 20일 휴가 다녀와

올해 결혼을 했고 경조휴가와 특별휴가, 연차를 합쳐서 모두 20일간 신혼여행을 다녀오고 싶 수 있었습니다. 회사에서 연차 사용을 적극 권장해 휴가신청 시 사유기재란도 없었고, 한꺼번에 연차를 모두 신청해도 눈치 보지 않게 되었습니다. 사실 예전에도 휴가 사용 자체는 자유로운 편이었는데, 인력이 부족해서 가지 못하는 경우가 많았습니다. 하지만 올해 새로운 직원들이 충원되면서 휴가를 보다 편안한 마음으로 사용할 수 있게 돼 팀원들의 회사 만족도도 훨씬 높아진 것 같습니다.

전자메모 보고로 보고체계 간소화



(주)라브는 집중근무시간제를 도입해 오전 9시 30분부터 11시까지를 회의나 보고 없는 집중근무시간으로 활용하고 있다. 이 시간에는 업무협조와 지시 등이 금지되는데, 처음에는 유통사업부에서 시범적으로 운영하다가 전 부서로 확산되었다. 또한 2019년 1월 보고서와 지출결의서를 통합한 전자메모 보고를 실시했다. 이를 통해 지출이 동반되는 내용도 별도 보고서를 작성하는 것 없이 지출결의서 메모란에 간략하게 보고하도록 보고체계를 간소화 했다. 불필요한 보고를 줄여도 대표 이사는 수시로 업무 진행 사항을 확인할 수 있게 되었다. 부서에 따라 유연근무제도 적극 도입했다. 고객만족실의 경우 30분에서 1시간까지 출근시간을 조절할 수 있는 시차출퇴근제를 실시하고 있고, 구강용품 연구·개발팀, 광고홍보팀의 경우 초과근로가 발생할 수 있어 선택적 시간근로제를 운영하고 있다. 텔레마케팅과 지방 시장조사를 맡고 있는 직원들도 재택근무제를 선택해 성과에 보다 집중하도록 했다. 이처럼 일하는 방식 개선을 통해 업무능률이 좋아지고 직원들의 만족도도 높아지는 효과를 보였다.



집중근무시간제로 효과적인 업무계획 가능

예전에는 출근하면 업무 지시를 받거나 회의를 하면서 오전을 보내는 경우가 많았습니다. 그럴 경우 정작 제가 해야 할 업무는 오후로 미뤄져서 하루 종일 업무에 시달리는 느낌이었습니다. 하지만 집중근무시간제를 실시하면서 모든 회의는 오후로 미뤄지고, 오전 시간에 확실하게 제 업무를 할 수 있게 돼 업무능률이 확실히 오르고, 초과근로도 훨씬 덜 할 수 있는 여건이 마련된 것 같습니다. 특히 중요한 업무는 집중근무시간대로 몰아서 하게 됨으로써 보다 자율적으로 업무계획을 세우는 효과도 있는 것 같습니다.

직원들의 자발적 참여와 의견으로 일하는 문화 개선



(주)라브는 직원들의 자발적인 참여를 통해 일하는 문화도 개선해 가고 있다. 최근에는 독서모임을 원하는 직원들이 독서동호회 활동을 시작했고, 워크숍 역시 TF팀이 구성되어 일정을 짜고 자율 참석을 권장하도록 했다. 회사 경영진은 자율성을 뒷받침하기 위해 직원들의 목소리를 경청하는 자리를 마련했다. 간담회를 개최해 직급별 부서별 애로사항을 대표이사와 허심탄회하게 이야기 하는 시간을 가졌다. 간담회 의견들을 수렴해서 시행한 제도가 조기퇴근제와 사내점심식사 지원이었다. 공식적인 워크숍과 회식도 연 1회, 자율 참석 방식으로 바꿈으로써 부담 없고, 자유로운 모임 문화를 조성했다. 이렇듯 직원들의 의견을 경청하고 자발적 참여로 제도와 문화를 만들어가다 보니 직원들이 훨씬 자유롭고 유쾌한 회사생활을 누릴 수 있게 되었다. 직원들 상호 간에도 소통하고 이해하는 기회를 가질 수 있었다.

회사도 바꾸고 나도 바꾸는 근무혁신~ 직원 행복이 곧 회사 경쟁력!

부서운영비와 교육, 문화활동 지원

부서운영비를 1인당 연간 20만 원씩 지급해 모임이나 회식 등에 사용하도록 지원하고 있다. 또한 동호회, 소모임 등의 활동비도 지원하고 있다. 또한 각종 세미나나 토크콘서트, 뮤지컬 등에 참석하도록 교육, 문화 관련 비용도 적극 지원하고 있다.

Rest Cone 실시

근무시간 중에 자율적으로 쉬는 시간을 보장하고 있다. 잠깐 휴식을 취하려 나가고 싶은 직원은 자기 자리에 회사에서 만든 '레스트 콘'을 올려놓으면 '휴식 중'이라는 표시가 된다.

직무발명포상지원제도

연구·개발이 중요한 회사인 만큼 직원이 직무와 관련된 새로운 아이디어 제품을 개발하는 등의 기여를 했을 때는 1년에 500만 원의 포상금을 지급한다.

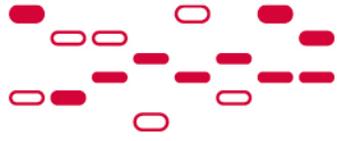
자동육아 휴직제도 실시

일반적으로 육아휴직을 신청하기 위해선 출산휴가와 별도로 각각 신청을 해야 한다. (주)라브는 출산휴가 신청 시에 육아휴직이 자동으로 신청되는 제도를 실시하고 있다.



자동육아휴직 먼저 제안해 준 회사의 배려

임신하고 육아휴직을 고민하고 있었는데, 회사에서 자동육아휴직제도를 미리 설명하고 제안해 주어서 1년간 부담없이 육아휴직을 하고 복직할 수 있었습니다. 보통 제 나이대 여자들은 육아휴직을 사용할 때도 회사 눈치를 보며 복직에 대한 불확실성으로 많은 고민을 하는 게 사실입니다. 그런데 회사에서 먼저 육아휴직을 권해 줘서 스트레스 받는 일이 없었습니다. 앞으로 다른 여직원들도 저처럼 육아휴직의 혜택을 누릴 수 있게 해 준 회사의 세심한 배려가 고맙습니다.



MEDIPOST



메디포스트(주)

업종 의약품 제조업
 주요사업 줄기세포치료제, 제대혈은행
 설립연도 2000년
 대표 양윤선
 근로자수 240명
 소재지 경기도 성남시 분당구 대왕판교로 644번길 21

워라밸의 'First Mover'!

메디포스트(주)는 세계 최초로 동종 줄기세포를 이용한 퇴행성관절염 치료제를 개발했으며 국내 최대 규모의 제대혈 은행을 보유하고 있는, 제대혈 줄기세포를 이용한 난치병 치료제 연구 분야의 세계적인 생명공학 전문기업이다. 생명을 다루는 기업만큼 '생명의 가치'를 최우선으로 여기며 구성원의 워라밸을 위한 근무환경 조성에도 노력해 왔다. 워라밸의 개념이 정립되지 않던 시절부터 워라밸 제도와 문화를 시행해 왔고, 그 결과로 '여성가족부 가족친화인증', '경기도 일하기 좋은 기업', '고용노동부 일생활균형 캠페인 최우수상', '경기도 여성고용우수기업' 등에 선정되었고, 그 밖에도 워라밸 우수기업 사례에 선정되고 고용노동부 유연근무제 매뉴얼에 등재되는 등 워라밸 선도기업으로 자리매김했다.



메디포스트(주)의 근무혁신 비결은 이렇습니다

임직원의 60%, 임원의 40%가 여성, 창의적인 기업문화 구축

제 자신이 워킹맘으로 육아와 일을 함께해야 하는 고단함을 잘 알았고, 우수한 여성들이 결혼이나 육아로 경력이 단절되는 것을 안타깝게 여겼기에 가정과 일의 양립을 돕는 제도에 관심이 많았습니다. 그런 고민과 노력이 모인 결과 상장사로서는 굉장히 드물게 회사 임직원의 60%, 임원의 40%가 여성 인력으로 이루어져 있습니다. 워라밸을 이루기 위한 가장 중요한 것은 CEO의 강력한 의지입니다. 그래서 정해진 근무시간에 얽매이지 않고 창의적이고 자유롭게 성과를 낼 수 있는 문화를 구축하기 위해 직원들과 끊임없이 소통하고자 합니다.

양윤선 대표이사



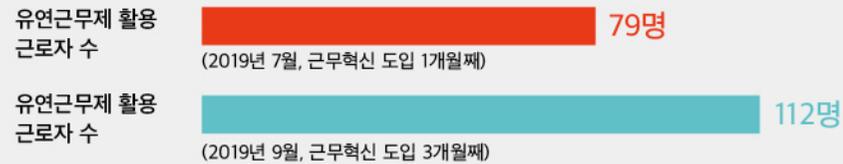
직원들의 요구사항 반영해 유연근무제 활성화

 메디포스트(주)는 다른 회사보다 일찍 워라벨 제도와 문화를 정착시켰다. 직원들의 일에 대한 동기부여 활성화를 위해 이미 2016년 6월부터 직원 설명회 등을 거쳐 시차출퇴근제 확대 시행과 유연근무제, 집중근로시간제, 회의시간 단축, 가족 사랑의 날, 육아부담 나누기 등의 제도를 실시해 왔다. 워킹맘과 연구·개발직이 많은 회사의 특성상 자유로운 요구사항을 경청하고 반영하되 무조건적 시행보다는 자율적인 환경을 만들어 줌으로써 직원들의 만족도가 높았다. 최근에는 보다 효과적인 초과근로 모니터링을 위해 전자적 근태관리시스템, 필요에 따라선 '초과근로 사전 신청제', 'PC오프제'도 도입할 예정이다. 세포치료제GMP공장의 경우엔 세포주기에 따른 공정으로 인해 불가피한 초과근로가 발생할 수밖에 없는 점을 감안해 신규인력 충원을 통해 초과근로시간을 단축할 예정이다. 유연근무제도 기존 8시~10시 한 시간 단위이던 것을 30분 단위로 개편해서 더욱 다양하게 활용할 수 있도록 진행할 방침이다.

초과근로시간 현황



유연근무제 활용 현황



다양한 유연근무제로 경력단절 걱정 끝

입사 후로 '출산휴가, 육아휴직, 안식휴가, 시차출퇴근제, 단축근무' 등 다양한 유연근무제를 사용해 왔고 지금도 사용하고 있습니다. 워킹맘이라면 누구나 할 수밖에 없는 고민이 일과 생활의 균형을 잡는 것인데 다행히도 회사의 유연근무제가 잘 만들어져 있어 경력단절에 대한 걱정 없이 편안하게 근무하고 있습니다. 개인의 상황이나 환경에 따라 자율적인 근무를 하니 스스로 동기부여도 더 잘 되고 회사에 대한 애정도 많이 느끼고 있습니다.

장기근속자 안식휴가제로 애사심 고취

 직원들이 예전부터 비교적 자유롭게 연차를 사용할 수 있었지만 연차휴가 사용률을 더욱 높이기 위해 관리자 교육과 미사용 연차 안내를 강화하고 있다. 메디포스트(주)는 연차 역시 직원들의 권리라는 관점에서 무조건적으로 소요를 강요하기보다 7개까지는 권장하고 쓰지 못한 연차에 대해서는 금전적으로 보상해 준다. 연차휴가 신청에 대한 전결권한도 최소화하여 신청할 때의 부담감을 줄였다. 최근에는 안식휴가제를 개정하여 15주년 대상자에게는 오키나와 가족여행권을, 20주년 대상자에게는 하와이와 몰디브 가족여행권을 제공함으로써 재충전을 통한 사기진작과 애사심을 고취하고 있다. 2020년 1월부터 시행할 예정이던 가족돌봄휴가도 선시행하여 일과 가정의 양립을 제도적으로 뒷받침하고 있다.



연차휴가 활용 현황

(2019년 9월 말 기준)



안식휴가 보내고 난 뒤 일에 대한 집중도 높아져

2003년 입사했고 안식휴가는 10년, 15년 다녀왔습니다. 10년에는 유급휴가가 2개월 주워졌는데 그때 마침 대학원에서 박사학위를 마무리하는 단계여서 정말 많은 도움이 되었습니다. 15주년에는 1주일 유급휴가를 다녀왔습니다. 내년에는 15년, 20년 근속 대상자에게 하와이 등을 갈 수 있는 해외여행 패키지도 추가 제공한다고 하여 굉장히 기대가 됩니다. 안식휴가 보내고 복귀했을 때 리프레시가 되어 일에 대한 집중도와 몰입도도 더 높아짐을 스스로 느낄 수 있었습니다.

의사결정 속도 높이고, 통합시스템으로 업무효율 높여



메디포스트(주)는 주변 업무를 최소화하고, 본연의 업무에 몰입할 수 있도록 근무환경에 지속적인 관심을 갖고 끊임없이 개선해 나가고 있다. 2013년, 모바일 그룹웨어를 도입해 외부에서도 전자결재, 메일 확인이 가능해졌고, 2016년 6월부터는 오전 10시 30분부터 11시 30분까지 회의, 휴연, 잡담이 금지되는 집중근로시간제 실시, 회의 1시간 이내 등을 목표로 하는 '111캠페인'을 도입해 회의시간을 단축하는 한편, 불필요한 보고를 없앴으로써 의사결정의 속도를 높였다. 2019년 1월부터는 회계, 물류, 인사를 통합한 일명 'MEDIS 시스템' 사용으로 한눈에 파악할 수 있도록 하여 업무 효율성 및 속도가 증대되는 효과를 거두고 있다. 이러한 다각적인 업무 개선 노력은 업무 효율을 증대시켜 초과근로의 가능성을 방지하여 직원들의 만족도를 높였을 뿐만 아니라 기업의 성과로도 나타나고 있다.

소통을 중시하는 직장문화, CEO의 진솔한 감정 담은 CEO레터 등



상호 존중하는 조직문화를 만들어 가기 위해 '관리자와 직원 간의 벽 허물기'에 많은 공을 들이고 있다. 그 대표적인 사례가 2012년 6월부터 시작한 'CEO레터'다. 매달 마지막 날에 CEO가 직원들에게 경영현황이나 사회적 이슈, 가치관 등을 메일로 전달하는 것으로 '건강한 삶', '암묵지의 중요성', '4차 산업혁명', '웰빙과 웰다잉' 등 그때그때 다양한 주제와 내용을 담고 있다. 단순히 지식이나 일방적 요구를 전달하는 게 아니라 CEO가 겪은 일상적 체험과 느낌 등을 진솔한 형식의 글로 전달함으로써 직원들의 잔잔한 호응을 이끌어 내고 있다. 2014년 10월에 시작한 '셀트리톡'은 임원들이 팀별로 돌아가면서 점심식사를 함께 하고 자유롭게 대화를 나누는 자리로 상호 소통에 많은 도움을 주었다. 최근 시작한 운동과 심리 프로그램은 헬스 트레이너가 점심시간에 스트레칭과 요가, 필라테스 등을 진행해주고, 심리상담사가 매주 방문하여 직원들의 고충에 대해서 대화하고 상담을 하는 시간을 갖고 있다. CEO 레터에서 경영자의 여러 '생각'들을 구성원들과 공유하고, 임원들과 직원들이 적극적으로 소통하는 것, 이것이 메디포스트(주)의 강점이다.



점심시간 운동으로 퇴근 후 시간 내기 어려운 문제 해결

회사에서 운동 프로그램을 운영한 뒤부터 점심시간을 이용해 운동을 할 수 있어서 좋습니다. 예전엔 운동을 하고 싶어도 퇴근 후에 시간을 내는 게 쉽지 않았는데, 그런 문제가 해결되었습니다. 방문 강사도 한 명씩 꼼꼼하게 자세를 봐 주고, 에너지 넘치게 수업을 진행해서 즐겁게 따라갈 수 있습니다. 점심시간에 활력 있는 운동을 하고 나면 빠근했던 몸도 개운해지고, 덩달아 기분도 상쾌해져 오후 시간을 활기차게 일하는 데 많은 도움이 되고 있습니다.



회사도 바꾸고 나도 바꾸는 근무혁신~ 직원 행복이 곧 회사 경쟁력!

복리 지원금

메디포스트(주)는 근로의욕과 사기를 높이고 회사발전에 기여하고자 복리 지원금을 지급하고 있다. 직원들은 입사하면 바로 다음 달부터 자기개발, 여행, 건강증진, 기타 취미활동 등에 사용이 가능하도록 연 170만 원의 복리 지원금을 받는다.



학자금 지원

계약직과 별정직을 제외한 모든 직원들에게 자녀 2명까지 고등학교, 대학교 자녀 등록금과 입학금 등을 지원하고 있다. 지원금은 자녀 1인당 고등학교 연간 50만 원, 대학교 연간 300만 원이다.

매월 4만 원의 동호회 활동비 지급

직원들의 활기찬 직장생활과 구성원들의 친목도모를 위한 동호회 활동을 적극 지원하여 동호회 가입자에게는 매월 4만 원의 지원금을 지급한다. 1인이 최대 3개까지 동호회에 가입할 수 있다. 현재 영화, 독서, 수공예품, 볼링 등 7개의 동호회가 활동하고 있다.

제대혈 은행

임직원은 자녀를 분만 시 탯줄에서 채취하는 혈액인 제대혈을 15년간 무료로 보관할 수 있다.



자녀 제대혈 무료보관 의미 깊어

전반적인 복리후생이 정말 잘되어 있는 편이라고 생각합니다. 그중에서도 개인적으로 연간 170만원이 지급되는 복리 지원금과 자녀 제대혈 무료 보관, 자녀학자금 지원을 꿈고 싶습니다. 특히 자녀 제대혈 무료 보관은 작년에 신설된 제도인데 올해 둘째가 태어나 이용하였습니다. 메디포스트에서만 누릴 수 있는 복리후생이라 더 뜻깊었고 자랑스러웠습니다.



이트너스(주)

업종 서비스
 주요 사업 경영지원 서비스
 설립연도 1998년
 대표 임각균
 근로자수 519명
 소재지 경기도 성남시 분당구 대왕판교로 670

경영지원 플랫폼 전문기업, 사람이 중심이 되는 근로환경을 만들다

이트너스(주)는 '사람 중심 서비스와 시스템'을 융합한 '만능 플랫폼 기업'이다. 지난 20여 년간 축적한 경영지원 노하우를 바탕으로 사업 범위를 꾸준히 확장해 왔다. 최근에는 클라우드 기술을 접목시킨 서비스형 소프트웨어(SaaS)로 플랫폼을 제공하고 있다. 관련 특허 취득과 ISO인증을 더하며 인사·총무 실무전문가들을 양성하고 있고 글로벌 시장 진출도 노리고 있다. 이와 함께 일과 삶의 균형을 위한 근무혁신에 많은 노력을 기울여 왔다. 이를 위해 임직원의 업무효율성을 높이고 연차 및 초과근무 시스템을 체계적으로 관리했다. 업무역량 함양을 위한 교육 실시, 워라밸 철학이 엮보이는 사무공간, 임직원 간의 원활한 소통을 위한 '컨페스타' 실시 등 사람이 중심이 되는 근로환경을 만들었다.



이트너스(주)의 근무혁신 비결은 이렇습니다

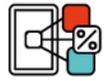
근무혁신 성공 위해서는 임직원들의 적극성이 가장 중요

'인재는 이트너스(주)의 가장 큰 자산이자 미래'라는 모토를 가지고 모두가 일하기 좋은 회사를 만들고자 합니다. 근무혁신 시행 결과 근로문화가 달라지며 생산성이 향상되었고, 임직원의 일과 생활의 균형 또한 보장할 수 있게 되었습니다. 근무혁신에 대한 경영진의 의지가 확고했고, 임직원들도 일하는 문화 개선 활동에 적극 참여하면서 좋은 시너지 효과가 날 수 있었습니다. 이처럼 근무혁신이 성공하기 위해서는 경영진의 의지와 함께 각종 정책과 제도를 잘 시행하고 뒷받침해 주는 임직원들의 적극성이 가장 중요합니다.

임각균 대표이사



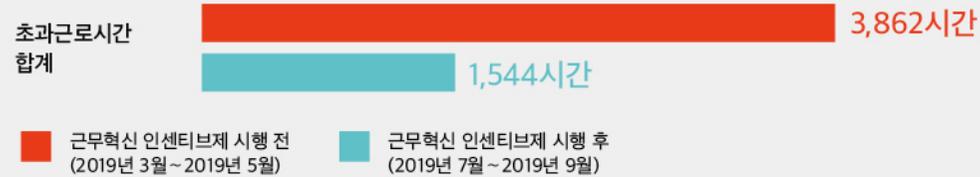
사무공간 배치에도 엿보이는 '워라밸' 철학



이트너스(주)의 '워라밸' 철학은 분당 본사의 사무 공간 배치에서부터 발견된다. 사무실 한가운데 위치한 'Wageul Wageul'은 구성원 모두에게 열려 있는 휴식공간이자 회의공간이다. 언제든 필요하면 누구나 사용할 수 있는 오픈 공간이 본사 사무실의 정중앙을 차지하고 있다. 뒤쪽에는 쿠션, 안마의자, 요와 베개까지 갖춘 본격 휴식공간 'dinggul dinggul'도 있다. 이트너스(주)에선 대표이사와 보안상 지정좌석이 필요한 경영지원실 직원을 제외하곤 임원을 포함한 전 직원에게 자율좌석제를 실시하고 있다. 그 밖에 사무실 안에서 편안하게 전화를 할 수 있는 텔레폰 부스, 간단한 식사 등을 제공하는 e-lounge 등 존중하는 문화 속에서 자유로운 소통이 이루어질 수 있도록 신경 쓴 흔적이 엿보인다. 직무에 따라 성격이 다르기 때문에 일률적으로 초과근무를 줄이기보다는 '선택적 시간근로제'와 '시차출퇴근제' 같은 유연근무제를 도입해서 시행착오 없이 성과를 보였다. 2019년 9월부터 매주 수요일로 확대 실시한 '가족사랑DAY'는 17시 이후 사무실 소동, 회의, 회식 불가 등의 원칙을 부서장부터 앞장서 실천함으로써 정시퇴근 문화를 빠르게 정착시켰다.



초과근로시간 현황



어쩌다 인턴 직원이 눈치 볼 뿐, 정시퇴근 문화 정착

보통 급여업무가 몰리는 날에는 초과근무를 하는데, 근무혁신을 실시한 이후에는 그런 날들만 빼면 초과근무를 하는 날이 현저히 줄었습니다. 초과근무를 하려면 품의를 올려 사전결재를 받도록 시스템이 바뀌어서 평소엔 근무시간에 업무를 다 볼 수 있도록 일의 집중력을 최대한 높이고 있습니다. 정시퇴근 문화가 정착돼 이전 업무가 끝나면 누구나 눈치 보지 않고 정시퇴근을 하고 있습니다. 오히려 인턴 직원이 눈치 보다가 못 가는 경우가 생겨서 빨리 퇴근 시킨 웃지 못 할 경험도 있습니다.

분기별 집중휴가제와 장기근속 특별휴가제



이트너스(주)는 2019년 7월 체계적인 연차 관리를 위해 인트라넷 연차관리 시스템을 도입했다. 직원들이 월간/분기별/연간 단위 연차 계획을 세우고 전부 소진할 수 있도록 시스템으로 관리하기 시작한 것이다. 8월부터는 장기 하계휴가를 권장함으로써 직원들이 눈치 보지 않고 연속 5일 연차를 활용하는 빈도도 증가했다. 더불어 2020년 1월부터는 집중휴가제를 도입해 분기별로 5일을 한 번에 쓸 수 있도록 함으로써 연중 15일 이상의 의무휴가를 사용할 수 있게 했다. 팀별로 업무에 따라 바쁜 계절이 다른 만큼 직무 특성에 맞게 계절별로 집중휴가를 갈 수 있도록 조치한 것이다. 장기 근속자들에게는 가족과 함께할 수 있는 특별보상휴가를 부여하여 임직원들의 애사심을 고취시키는 데에도 힘쓰고 있다.



연차휴가 활용 현황

(2019년 9월 말 기준)



2개월 장기휴가는 회사생활 9년 만에 처음

회사생활 9년 차인데 2개월 휴가를 다녀온 건 처음입니다. 전년도 연차와 새로 발생한 연차 등을 모두 합쳐서 다녀올 수 있었습니다. 예전엔 장기휴가를 다녀오면 회사에서 자리가 없어지는 것 아니냐는 불안감도 많았지만 지금은 회사에서 업무분장을 잘해 줘서 마음 편하게 휴가 신청할 수 있었습니다. 가족들도 회사를 바라보는 시각이 달라졌고, 개인적으로도 재충전을 통해 다시 회사로 돌아와 열정을 불태울 수 있는 기회가 되었습니다.



직무혁신 T/F 발족, 'Edu talk' 실시 등으로 업무효율 상승



업무효율 증대에 방해가 되는 요소를 지양하고, 업무프로세스 방식 등을 개선, 발전시키고자 직무혁신 TF를 발족해, 업무 절차를 개선하고 효율성을 높이는 방안을 마련했다. 2018년부터 실시한 'Edu talk'를 활성화 해서 더욱 다양한 커리큘럼으로 운영하고 있

다. 'Edu talk'은 자율적으로 참여하는 교육 프로그램으로, 포토샵, 엑셀 매크로 등 주로 임직원들이 희망하는 과정을 개설했다. 교육 프로그램 운영으로 직원들의 업무속련도 향상이라는 결과가 나타났고, 이는 업무처리 속도가 빨라지는 등 효율성 증대로 이어지고 있다. 이뿐 아니라 효율적인 회의문화 정착에도 적극적이다. 회의자료 1일 전 공유, 회의시간 1시간 이내, 회의결과 1일 내 피드백, 발표자료 3장 이내를 목표로 하는 '111캠페인'으로 회의문화 개선에 나섰다. 여기에 그치지 않고 회의실 예약 제까지 도입해 불필요한 회의 연장을 지양하도록 했다.



직원들이 원하는 강의를 들을 수 있게 해 줘

'Edu talk'의 포토샵 강의를 신청해서 수강하며 업무에 많은 도움을 받고 있습니다. 다음 차수에는 요즘 많이 활용되는 엑셀 매크로 교육도 수강해 업무능력을 더욱 향상시키고 싶습니다. 'Edu talk'는 교육 커리큘럼을 직원들에게 설문으로 조사해서 마련하기 때문에 참여율도 더 높습니다. 또 외부강사뿐 아니라 재능이 있는 내부 직원들을 발굴해서 강사로 운용하기 때문에 나중에 기회가 되면 사내강사로도 활동해 보고 싶습니다.

'CONFESTA' 개최로 소통의 장 마련



이트너스(주)는 2019년 9월 23일~27일까지 'CONFESTA'를 개최했다. 'CONFESTA'는 2013년부터 운영하던 'JOB CONFERENCE'를 확대한 것으로 CONFERENCE와 FESTIVAL을 합친 개념이다. 외부강사 초빙 강연도 들으며 서로의 업무에 대해 공유하는 장이자 임직원 간 소통의 장이기도 하다. 또한 'CONFESTA'를 통해 이트너스(주)의 다양한 직무를 소개하고, 이해할 수 있도록 했다. 이는 직원들에게 직무 전환의 기회를 제공하고자 진행하고 있으며, 회사 측 역시 직원들의 적성, 의견을 적극적으로 반영해 인력배치를 하고 있다. 그리고 임직원들이 부담 없이 참여할 수 있는 회식문화를 만들고자 9시까지 한 가지 술로 1차로 끝내는 걸 원칙으로 하고 있다. 이트너스(주)는 임직원 간의 꾸준한 소통을 통해 협력하는 조직문화를 이끌어 냈을 뿐만 아니라 일·생활 균형의 조직문화 확산까지 정착시킬 수 있었다.

회사도 바꾸고 나도 바꾸는 근무혁신~ 직원 행복이 곧 회사 경쟁력!

소통협의회 통해 복리후생 논의

임직원과 사원 측 5명이 모인 상설 회의체인 소통협의회는 분기마다 모여 회사의 전반적 업무와 복리후생 등에 대한 의견을 교환하고 상호회 역할도 한다. 이곳 회의에서 복리후생에 대한 의견이 나오면 적극 반영함으로써 복지에 있어서도 현장의 목소리를 반영하려 하고 있다.

도서비 지원

소통협의회에서 분기마다 4권의 필독서를 정하고 독후감을 쓰면 도서비를 전액 지원하고 있다. 이렇게 해서 직원들이 1년에 12~16권 정도의 도서를 읽도록 유도하고 있다.

동호회 지원

사내 취미 동호회인 볼링, 등산, 축구, 배드민턴, 계절스포츠 동호회의 5개 동호회에 참여 인원수에 맞게 지원금을 지급한다. 뿐만 아니라 동호회가 꾸준히 활동을 잘해서 뚜렷한 목표를 달성하면 그에 걸맞은 지원금을 추가로 지급한다.



신입직원으로 입사하면 부모님에게 축하 꽃바구니 전달



저희 회사는 신입직원이 입사를 하면 부모님 댁으로 축하 꽃바구니를 보내 드립니다. 직무 관련 자격증 시험에 응시하면 응시료를, 자격증을 취득하면 자격증 수당을 지급해 줍니다. '도전! 복리후생'이라는 명목으로 동호회가 꾸준히 활동을 잘하면 지원금을 추가로 지급합니다. 등산동호회에서 1년간 12번의 정상을 밟았다면 건강증진비 명목으로 120만 원을 주는 식입니다. 또한 우리사주조합을 운영하고 있어 직원들의 주인의식도 높습니다.



잡코리아(유)

업종 직업 정보제공업
 주요 사업 온라인 리크루팅정보
 설립연도 1996년
 대표 윤병준
 근로자수 285명
 소재지 서울 서초구 서초대로 301

‘스마트 근무혁신 기업’

대한민국 취업시장을 이끄는 기업, 잡코리아(유)는 기업과 인재를 최적으로 연결해 줄 수 있는 플랫폼을 개발하여 취업준비생에게 ‘Right Job’을 찾을 수 있도록 채용정보 및 기업정보, 취업전략 등 다양한 콘텐츠를 제공하고 있다. 잡코리아(유)는 경영진과 직원들의 긴밀한 소통을 통해 근무혁신을 위한 다양한 제도를 도입하고 있다. 선택적 근로시간제 도입과 함께 자체적으로 근태관리시스템을 만들어 초과근로 관리를 비롯해 집중근무제 실시, 시간만 끄는 회의문화 탈피, 워라밸 향상을 위한 문화 지원까지 아끼지 않고 있다. 이러한 근무혁신은 생산적인 조직문화를 만드는 토대가 되었고, 그 결과 잡코리아(유)는 취업시장에서 독보적인 브랜드로 자리잡아, 업계 리더기업으로 자리를 굳건히 유지하고 있다.



잡코리아(유) 근무혁신 비결은 이렇습니다

직원들과 함께 워크(work)와 라이프(life)의 균형점을 찾다

근무혁신은 회사와 직원들의 공동의 번영을 위한 것입니다. 즉 ‘워라밸’을 위한 것입니다.

이를 위해서는 ‘워크’나 ‘라이프’ 어느 한쪽에 치우쳐서는 아니 될 것이고 적절한 균형점을 찾는 것이 중요하다고 생각합니다. 회사의 입장만을 반영한다면 ‘워크’쪽으로 기울 것이고, 직원들의 입장만을 반영한다면 ‘라이프’ 쪽으로 치우칠 것입니다. 그 균형점을 찾기 위해서는 직원들로부터 거침없는 의견을 수렴하되 그 수렴한 의견을 얼마나 절제된 방식으로 제도화할 것이냐가 가장 중요했던 것 같습니다.

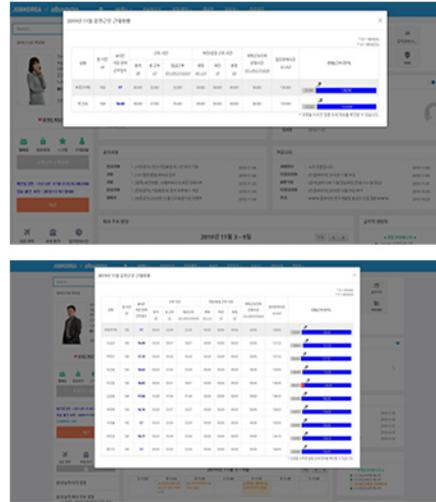
윤병준 대표이사



자체 근태관리 시스템 개발로 체계적인 초과근로 관리까지



잡코리아(유)에서는 부서나 직원에 따라 업무가 편중되는 특정 주에 초과근로가 반복되는 것을 방지하고자 2018년 10월 유연근무제의 하나인 선택적 근로시간제를 전면 시행했다. 잡코리아(유) 선택적 근로시간제의 원활한 운영과 초과근로를 관리하고자 자체 근태관리 시스템을 개발했다. 일명 '워크로드' 근태관리 시스템은 근로시간과 초과근로 현황을 한눈에 볼 수 있도록 했다. 이를 통해 직원들은 스스로 근로시간을 관리할 수 있게 되었고, 관리자는 팀원들의 근로시간 현황을 파악하여, 체계적으로 초과근로를 관리할 수 있게 되었다. 관리자는 직접 초과근로 상위직원들과 면담을 통해 초과근로 감축을 위한 방안을 마련해 주고 있다. 또한 야간근로, 휴일근로를 원칙적으로 금지하고 있어 필요시에는 반드시 사전신청을 해야만 가능하다.



초과근로 근로자수 현황



근로시간 관리를 넘어서 효율적인 업무분장까지 가능하게 해 준 '워크로드'

저에게 '워크로드'는 팀원을 살피는 하나의 지표입니다. 팀원 중 누군가가 초과근로시간이 많을 경우 업무분장에 잘못된 점은 없는지, 업무처리에 있어서 어려운 점은 없는지 생각하게 하는 계기가 되더라고요. 그래서 팀원과의 면담을 통해 업무 중요도에 따라 스케줄을 조절하거나, 업무분장 등을 통해 효율적으로 업무를 진행할 수 있도록 도와주고 있습니다.



“휴가 꼭 쓰세요~” 권유하고 알릴까지



직장인에게 휴가는 다시 직장에 전념할 수 있는 힘을 얻는 것이다. 이는 업무효율 향상으로 이어져, 기업과 직원에게 결실로 돌아가는 선순환 구조를 만들 수 있는 토대가 된다. 이에 잡코리아(유)는 휴가 활성화를 위해 '연차휴가 촉진제도', '근로자 휴가 지원 사업' 등 정부에서 시행하고 있는 휴가 장려정책제도를 활용하고 있다. 잡코리아(유)에서는 직원들에게 휴가를 알리고, 권유함으로써 휴가 종료시점을 인지하지 못해 사용하지 못하는 사례가 없어졌다. 그리고 정부와 기업이 근로자의 국내 여행 경비를 지원하는 '근로자 휴가지원 사업'을 통해 직원들의 휴가비용 부담을 덜고, 자유롭게 휴가를 사용할 수 있도록 유도했다. 그 결과 연차휴가 사용률(2019년 8월 기준)이 91.1%에 달했다.

연차휴가 활용 현황

(2018년 8월 기준)



회의는 짧고 간결하게! 오리무중 회의는 NO!



긴 회의시간, 결론 없이 끝나버린 회의, 이로 인해 본인의 업무시간을 뺏겨 본 업무를 하려고 야근까지 해야 하는 상황, 직장인이라면 누구나 경험했을 일이다. 이러한 비효율적인 회의문화를 없애고자 잡코리아(유)에서는 회의문화 개선 캠페인을 실시

했다. 회의는 짧고 간결하게, 불필요한 회의는 없애고, 여기에 오리무중 회의가 아닌, 회의 자리에서 결론을 이끌어 내자는 직원들의 의견까지 더해져서 스마트한 회의문화가 정착되었다. 회의를 통해 수렴된 수정 사항들은 바로 반영하고, 회의 안건에 대해서는 다음으로 미루지 않고 결론을 내기 위해 노력한 결과 회의의 여는 횟수도 줄었다. 오후 2시부터 4시까지는 개인업무에 집중하는 집중근무제 실시와 더불어 모든 결재는 사내에 구축된 전자결재 시스템을 이용하고, 업무 보고는 이메일을 원칙으로 한 업무방식도 개선했다. 불필요한 업무요소를 제거하고 효율적인 회의진행으로 업무생산성뿐만 아니라 효율성도 높아졌다.





'스마트한 회의문화'로 업무진행 수월해져



기획팀에서 일을 하고 있습니다. 기획팀은 타부서와 협업을 해야 하는 경우가 잦아 회의를 많이 하는 부서이기도 합니다. 잦은 회의나, 결론없이 흐지부지한 회의로 업무시간을 뺏기는 바람에 야근까지 하는 일이 많았습니다. 의식적으로 회의의제의 결론을 내기 위해 노력한 결과, 지금은 회의를 통해 오히려 일의 진행이 빠르게 이루어지고 있어 업무계획을 세우는 데 있어서도 수월해졌습니다.

직원들과의 꾸준한 소통, 워라밸 향상을 위한 지원까지 해 줘



잡코리아(유)는 직원들과의 소통에 적극적으로 나서고 있다. 노사협의회를 분기별로 개최하고, 사내 '의견 청취함'을 통해 접수된 의견사항 등은 대표이사과 오픈미팅을 통해 응답을 해 주고 있다. 이뿐 아니라 사내에 새로운 제도 도입이나, 변화가 있을 때마다 임직원 설명회를

열고 있다. 이는 긴밀한 소통을 통해 직원들과 공감을 형성하며 생산적인 조직문화를 만들고자 하기 위해서다. 직원들의 워라밸을 위한 지원도 아끼지 않고 있다. 영화관람, 공연관람, 스포츠 활동 등 다양한 문화회식을 실시하고 있다. 문화회식이 있는 날이면 오후 2시에 퇴근하도록 하고 있는데, 이는 그날의 문화회식을 충분히 즐길 수 있도록 한 회사의 배려이기도 하다. 그리고 축구, 독서모임, 가족공예 등 14개의 동호회가 회사의 지원을 받아 활발히 활동하고 있다. 이 밖에 운동 보조금 지원 및 문화 이벤트 등도 실시하고 있다. 잡코리아(유)가 문화·취미 생활에 지원을 아끼지 않는 이유는 회사에서 일만 하는 것이 아니라, 일하면서 문화·취미 생활도 함께할 수 있도록 유도해 일, 생활 균형, 즉 워라밸이 향상되었으면 하는 바람에서다.



스트레스도 풀고, 동료들과 친밀감도 높아져



축구동호회 활동을 하고 있습니다. 회사에서 지원을 해 줘 부담없이 활동할 수 있어 좋습니다. 수요일 저녁 회사동료들과 함께 신나게 축구경기를 하고 나면 기분도 상쾌해지고, 쌓인 스트레스가 풀립니다. 입사 2년차라 아직은 동료들과 서먹서먹한데, 동호회 활동을 통해 자연스럽게 친밀감이 형성돼 회사생활에도 많은 도움이 됩니다.

회사도 바꾸고 나도 바꾸는 근무혁신~ 직원 행복이 곧 회사 경쟁력!

직원들의 마음 치유를 위한 심리상담소 운영

직원들의 심리적 안정과 건강을 돕기 위해 잡코리아(유)는 7년째 심리상담소를 운영하고 있다. 매주 수요일, 신청자에 한해 진행하고 있으며, 스트레스 지수 체크, 대인관계 지수 체크 등 총 6차례의 상담을 받게 된다. 상담의 모든 내용은 비밀보장을 원칙으로 하고 있으며, 직장생활을 비롯해 개인 문제 등 다양하게 상담이 이뤄지고 있어 직원들이 부담없이 이용할 수 있다. 매년 심리상담 신청 횟수가 증가하고 있는 추세이다.

직원들의 심리상담 후 검사 결과



스트레스 측정의 경우 -(마이너스)가 클수록 긍정적이며, 이후 파란 그래프 수치는 +(플러스)일수록 긍정적임.

1인당 연간 120만 원 복지포인트 제공

직원의 재충전, 자기개발 장려를 위해 복지 포인트를 지급하고 있다. 온·오프라인을 통해 건강 제품, 도서구입, 여행비, 교육비 등을 복지 포인트로 결제할 수 있다.





제논전장(주)

업종 제조업
 주요 사업 자동차부품
 설립연도 2007년
 대표 김웅일
 근로자수 40명
 소재지 전북 전주시 덕진구 팔과정로 20

근무혁신을 지속적으로 추진해 온 자동차 전장부품 전문기업

제논전장(주)은 20년간의 기술적 경험과 인적·물적 네트워크를 기반으로 세계 40개국에 자동차 부품을 수출하고 있는 자동차 전장부품 전문기업이다. GM대우 발전기용 전압조정기와 북경현대, 기아향 전압조정기를 독자 개발한 경험을 바탕으로 세계시장의 문을 두드리고 있으며, 특히 2019년부터는 VALEO사의 공식 제품 공급업체로 등록되는 등 사업영역을 확장하고 있다. 2015년 고용노동부에서 추진한 '일·가정양립제도 캠페인' 참여를 시작으로 '워라밸'을 위한 다양한 제도에 꾸준한 관심과 직원들의 의견수렴 등을 통해 근무혁신을 추진해 왔다. 초과근로 중단 및 스탠딩 회의, 재택근무제, 점심시간 Light-off제 등의 '제도화'를 통해 근로문화에 지속적 변화를 이끌고자 했다. 제논전장(주)은 앞으로도 직원들의 만족도가 높은 제도를 중심으로 더욱 확산시켜 나갈 계획이다.



제논전장(주)
근무혁신 비결은
이렇습니다

제도 시행 전에 시범운영으로 직원만족도 확인

근무혁신제를 성공적으로 정착시키기 위해서는 새로운 제도를 발굴하기 위한 노력이 중요합니다. 제논전장은 전사적으로 적용이 가능한 근무혁신 제도를 발굴하기 위해 직원들의 의견수렴에 적극 나섰고, 다른 기업의 훌륭한 제도 역시 지속적으로 벤치마킹하고 있습니다. 다양한 제도를 시행하기 전에 먼저 일부 부서나 전사에서 시범운영을 해 봄으로써 직원들의 만족도와 업무효율성 개선 여부 등을 확인해 시행착오를 줄였습니다. 좋은 제도와 문화를 정착시킴으로써 '일하기 가장 좋은 기업'이라는 목표에 한 걸음씩 다가가고자 합니다.

김웅일 대표이사



재택근무제와 정시퇴근제 빠르게 성공적 정착

제논전장(주)은 정부지원사업을 담당하는 직원들의 고충을 수렴하는 과정에서 재택근무제를 검토하게 되었다. 해당 업무를 담당하는 직원들은 서류 제출 마감일이 다가올수록 더욱 집중해서 보고서 내용에 만전을 기해야 하지만 사무실에서 다른 업무와 병행하다 보니 업무 처리가 원활하게 이루어지지 못했다. 이에 따라 부서장과 대표이사와의 사전 협의를 거쳐 재택근무를 시범 운영했고 그 결과 만족할 만한 성과를 얻었다. 이후로 재택근무제도를 공식화해 보다 많은 직원들이 이용할 수 있도록 최종 논의하는 단계에 있다. 또한 습관적인 잦은 야근으로 오히려 생산성의 비효율이 발생하는 것에 주목해 정시퇴근 관리체계를 강화했다. 2017년 생산관리 체계화를 통해서 제조직군의 잔업과 초과근로를 잠정 중단하였고 이를 전사적으로 확대했다. 2019년부터는 관리직의 초과근로 역시 잠정 중단하였다. 제조직군의 경우 2019년 정시퇴근문화가 100% 정착하였고, 예비 시행단계인 관리직도 정시퇴근 문화가 빠르게 정착하고 있다. '임원 먼저 퇴근하기' 캠페인이나 정시퇴근 알림 종 등도 정시퇴근제 확립에 기여했다.

초과근로시간 현황



재택근무로 마감 앞두고 업무에만 집중

뉴스나 TV드라마에서나 보던 재택근무를 직접 하게 되었을 당시엔 조금 믿어지지 않을 정도로 특별한 기분이 들었습니다. 아직 시행 초기단계이긴 하지만 복잡한 절차 없이 업무에 대한 사전 협의만으로 일을 진행할 수 있다는 것이 무엇보다 큰 장점인 것 같습니다. 사무실에서 근무할 때에는 사업계획서나 결과보고서 등을 작성할 때 다른 업무나 회의를 병행해야 해서 마감을 앞두면 야근을 해야 할 때가 많았는데, 지금은 재택근무를 하다 보니 업무에만 집중할 수 있어 훨씬 효과적으로 제때에 일을 마칠 수 있게 되었습니다.

대표이사가 직접 연차 사용과 하계특별휴가 강조



제논전장(주)은 직원들의 재충전을 위해 연차휴가 등을 비롯한 휴가 제도를 실용적으로 개편했다. 연차를 사용할 때에도 신청 사유란을 없애 눈치 보지 않고 자유롭게 연차를 사용할 수 있도록 했다. 이는 근무에 따라 유동적이 되는 등 연차를 사용하는 데 실질적으로 어려움이 많다는 직원들의 고충에 귀를 기울여 새로운 제도로 반영한 것이다. 특히 대표이사가 직접 월 1회 이상의 연차사용을 독려함으로써 직원들 누구나 필요하면 언제든지 연차를 사용할 수 있는 문화가 조성되었다. 하계 특별휴가제도도 확대 시행하여 전 직원이 1주일 이상의 휴가를 사용할 수 있도록 조치하였다. 연차휴가와 별도로 충분한 하계 휴가기간을 부여하자는 취지로 시행된 제도이다. 이뿐 아니라 전 임직원에게 동일하게 7~8월 중 3일간의 특별유급휴가를 부여함으로써 직원들이 무더운 여름에 충분한 휴식을 취하고 업무에 복귀하도록 했다.



사유 밝히지 않아도 필요하면 연차 사용 가능

예전에는 사적인 일로 연차를 신청하면서 굳이 사유를 밝혀 난처할 때도 있었고, 업무에 따라 연차 사용이 유동적일 때도 많았습니다. 하지만 대표이사님이 적극 나서서 연차활용을 권장하시고 연차를 신청할 때에도 사유를 기재할 필요가 없어져 눈치 볼 필요 없이 언제든지 필요하면 연차를 사용할 수 있게 되었습니다. 하계 특별휴가제도 또한 무더운 여름철에 재충전을 할 수 있는 좋은 기회인 것 같습니다.

간소해진 회의문화, 점심시간 소등으로 휴식시간 배려



제논전장(주)은 불필요한 업무시간 줄이기 일환으로 스탠딩 회의방식을 도입했다. 매일 오전, 회의자료 준비로 인해 효율적인 업무수행이 이뤄지지 못하고 있다는 판단 아래 시작되었다. 타타임과 함께 간단히 주요 업무내용을 공유하고, 기존 일간회의 자료는 주간 업무회의 자료 1회로 대체했다. 이로 인해 불필요한 문서작업이 눈에 띄게 줄어, 업무시간을 좀 더 생산성 있는 시간으로 활용할 수 있게 되었다. 오후 2시부터 4시까지는 '지시 및 보고 하지 않기'를 원칙으로 각자 업무에 몰입하는 시간을 갖고 있다. 점심시간에는 휴게실을 제외한 모든 시설의 전등을 소등해 조금이라도 직원들이 휴식시간을 더 갖도록 배려했고 별도 휴게실이 없는 관리직원들을 위해 일부 공간에 간이침대도 비치했다.



오전시간이 가장 효율적 업무시간으로 탈바꿈

예전에는 매일 회의자료를 준비하면서 하루를 시작해야 해서 회의자료 만드는 것 자체가 부담스러운 업무로 인식되기도 했습니다. 또 오전 시간을 회의로 보내다 보면 하루 종일 일에 쫓기는 기분이 들 때도 많았습니다. 이제는 간단한 티타임만으로 업무내용을 공유하다 보니 형식적인 회의자료를 만들거나 회의에 뺏겼던 시간을 온전히 활용할 수 있게 되었습니다. 자연스럽게 오전이 가장 업무효율이 높은 시간으로 변했고, 이로 인해 정식 '칼퇴근'도 가능해졌습니다.

경영현황 공유, 제안활동 등 꾸준한 소통으로 직원들 책임감 강해져

제논전장(주)은 월 1회 대표이사와 전 직원이 경영현황 설명회를 갖고 있다. 대표이사가 회사의 경영현황 전반에 대해 이야기하며 경영진과 직원들이 부서별 주요이슈, 성과 및 추후 목표 등 회사의 가치를 공유하고 소통할 수 있는 자리이다. 행여 직원들의 부담으로 이어질까 하는 우려와 달리 직원들이 회사에 대해 좀 더 구체적이고, 비전 등을 명확히 알 수 있게 되어 소속감은 물론 업무수행에 따른 책임감도 높아져 성과로 이어지고 있다. 직원들과의 소통은 제안활동으로도 이어지고 있다. 제안활동 제도는 원래 현장의 목소리를 경청하는 취지로 시행한 것으로 현장직원들이 효율적인 생산을 위한 공정개선 아이디어 등을 내면 이를 현장 공정에 반영하고 분기별 우수 제안자에게는 상품권을 포상한다. 생산현장 직원들의 생생한 목소리를 업무에 반영하는 한편, 애로사항 등도 수렴함으로써 직원들의 업무만족도 향상에 기여하고 있다.



회사도 바꾸고 나도 바꾸는 근무혁신~ 직원 행복이 곧 회사 경쟁력!

어학수강료 지원

제논전장(주)은 세계 40개국에 제품을 수출하는 기업의 특성상 외국 바이어를 만나거나 외국으로 출장을 나가는 직원들의 외국어 구사능력이 매우 중요한 회사의 경쟁력으로 작용한다. 이에 직원들로부터 수시로 어학강좌 신청을 받고 있으며 어학강좌를 수강하는 직원들에게는 전체 수강료의 50%를 지원해 준다. 어학관련 서적 역시 수시로 신청 받아 구입해 주고 있다.

본인 학자금 지원

직원 본인이 자기개발을 위해 대학교 또는 대학원으로 진학할 시, 학자금의 50%를 회사에서 지원해 주고 있다.



자기개발 기회 가지며 애사심도 커져

직급이 높아지다 보니 전공 이외의 공부를 해야 할 필요를 느꼈는데, 마침 회사에서 학자금의 50%를 지원해 주는 제도가 있어서 커다란 도움이 되었습니다. 회사업무와 대학원 공부를 병행하는 게 쉽지는 않지만 자기개발의 기회로 여기고 회사에 감사하는 마음으로 공부하고 있으며, 회사에 대한 애사심도 더 커지는 계기가 된 것 같습니다.

도서구입 지원

모든 직원에게 자기개발 차원의 독서를 권장하고 있다. 격월로 공지가 나간 후 신청서를 작성하면 회사에서 일괄적으로 도서를 구입해 해당 직원에게 책을 전달하는 형식이다. 1년에 15만 원 상당의 도서구입을 지원하고 있다.



(주)티디엘

업종 첨단 부품·소재 제조업
 주요 사업 복합시트, 광학용 보호필름, 전고체리튬이차전지, 투명LED디스플레이, SW개발
 설립연도 2004년
 대표 김유신
 근로자수 48명
 소재지 광주광역시 북구 첨단벤처소로 37번길 51

꾸준한 근무혁신으로 기업 이미지 향상과 애사심까지 높이다

혁신의 각축장인 IT시장에서 품질과 기술력을 바탕으로 복합시트, 광학용 보호필름, 소프트웨어 개발 등의 첨단부품소재 제조 사업영역에 주력하고 있으며 최근에는 신제품인 전고체리튬이차전지 연구 개발하고 투명LED디스플레이는 연구개발 완료하여 양산·판매하고 있다. “변화를 주도하는 기업”, “혁신으로 무장된 기업”이란 경영이념을 바탕으로 2017년부터 일·생활 균형 캠페인, 유연근무제 실시 등 근무혁신을 실천해 온 기업이다. 본사 전 직원 선택적 근로시간제 실시, 정시퇴근 문화 확산, 3-1 회식문화 개선, 업무보고 지시 단순화 등 꾸준한 근무혁신을 진행한 결과 기업이미지 향상으로 이어져 우수인재 영입은 물론 직원들의 애사심 고취에 많은 영향을 주었다.



**(주)티디엘
근무혁신 비결은
이렇습니다**

**근무혁신에는
쉼표, 마침표가 없습니다.**

근무혁신이 일회성으로 끝나거나, 올해는 진행하고, 내년에는 없애고 또 그 다음 해엔 실시하고 이처럼 확실성 없이 진행된다면 직원들이 믿고 따라 주지 않았을 것입니다. 그래서 저희는 쉼표, 마침표 없이 직원들과의 꾸준한 소통을 통해 새로운 근무혁신에 도전하고, 기존의 근무혁신을 보완 강화하여 진행하고 있습니다. 직원들 역시 회사의 근무혁신에 대한 강한 의지를 인식해 믿고 잘 수행해 주고 있는 것 같습니다. 이는 회사와 직원 간의 신뢰가 두터워지는 계기로 작용돼 직원과 함께 성장하는 기업이 되어 가고 있습니다. 그리고 우리의 근무혁신은 앞으로도 계속될 것입니다.

김유신 대표이사



이제는 추억이 되어 버린 정시퇴근 방송



“저 오늘 데이트 약속 있습니다. 이제 모두 퇴근해 주세요. 그래야 저도 퇴근합니다.”

2년 전, (주)티디엘 정시퇴근 방송을 했을 당시 막내 사원의 멘트다.

막내 직원들의 센스 있는 정시퇴근 방송은 직원들에게 웃음을 안겨 주고 했다. 이제는 직원들에게 하나의 추억으로 되었다. 정시퇴근 방송을 하지 않아도 될 만큼 정시퇴근 문화가 자리 잡혔기 때문이다. 정시퇴근 문화 정착은 경영진의 노력이 있었기에 가능했다. 방송이 나와도 직원들이 서로 눈치를 보며 선뜻 자리에 일어나지 못하자, 직접 대표이사께서 나서서 정시퇴근을 권장하고, 임원진들이 먼저 퇴근하는 모습을 보였다. 정시퇴근문화 확산을 위해 초과근로도 엄격히 관리했다. 초과근로자 관리 sheet를 만들어 초과근로 사유에 대한 면담을 실시했다. 면담을 통해 업무분장, 업무방식 변경 등 초과근로가 이뤄지지 않도록 방안도 모색해 주었다. 정시퇴근 문화 정착으로 효율적인 업무분장, 직무몰입도 증가라는 결과가 나타났고, 직원들은 저녁있는 삶이 보장됨에 따라 회사에 대한 만족도도 높아졌다.



초과근로시간 현황



■ 근무혁신 인센티브제 시행 전 (2019년 3월~2019년 5월) ■ 근무혁신 인센티브제 시행 후 (2019년 7월~2019년 9월)



자기개발 시간이 생겨 좋습니다.

IT 업계의 경우 “회사에 들어가는 순간 많이 힘들다”, “야근을 밥 먹듯이 한다”, “자기개발 시간은 꿈도 못꾼다”라는 이야기를 많이 들었습니다. 그런데 막상 회사에 입사하고 보니 제가 들었던 이야기와는 너무 달랐습니다. 무엇보다 자기개발 시간을 가질 수 있어 좋습니다. 시대 변화에 따라 민감하게 움직이는 곳이 IT업계이다 보니 자기개발은 필수라 생각하고 있거든요. 그리고 평소 야근을 하지 않는 문화가 자리 잡혀, 부득이하게 야근을 해야 하는 경우가 발생하면 오히려 직장상사, 동료들에게 격려를 듣게 되더라고요.

대표이사가 휴가를 권장하고, 부서별로 휴가를 관리하고



연차나 휴가를 가는 것이 눈치가 보이거나 행여 상사에게 안 좋은 이미지로 기억될까 망설였던 적, 직장인이라면 경험해 봤을 것이다. (주)티디엘은 이러한 인식을 개선하고, 부담감을 없애고자 대표이사가 직접 연차휴가 사용률이 낮은 부서를 대상으로 휴가를 독려하고 있다.

이뿐 아니라 연차휴가 사용승인에 대한 결재 단순화, 연차휴가사용내역 관리sheet를 작성해 부서장이 직접 관리를 하며 연차휴가 사용률이 낮은 직원들에게는 휴가를 권유할 뿐 아니라 공백으로 인한 업무처리 지연이 발생되지 않도록 방안마련에 도움을 주었다. 그 결과 직원들은 매년 본인이 사용할 수 있는 연차휴가를 확인하며 스스로 계획을 짜는 등 자유롭게 휴가를 사용하고 있다. 또한 (주)티디엘은 직원들이 알차게 휴가를 보낼 수 있도록 365일 언제든지 직원 누구나 사용할 수 있는 제휴 리조트에 대한 정보를 게재하고 있다.

연차휴가 활용 현황

(2019년 9월 말 기준)

전체 근로자 연차휴가 부여일수 437개

전체 근로자 연차휴가 사용일수 368.5개

(2019년 9월 말 기준 84.3% 활용)

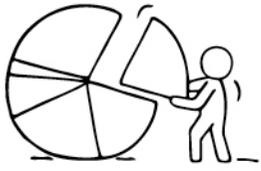
시행착오 끝에 개선된 회의문화, 실무자에게는 업무주도권을 부여



포괄적인 회의 주제로 결과 도출 없이 종료된 회의, 관련이 없는 부서임에도 참석해야 하는 회의. 이러한 회의 문화는 업무의 방해요소로 작용되고 있다. (주)티디엘 역시 회의문화 개선이 절실히 필요하다는 것을 느껴 혁신에 나섰다.

기존의 회의관행을 바꾸는 것에서부터 시작했다. 미리 내용을 공유하고 1시간 내 회의를 마치고, 회의시간 내 결과를 도출하려고 했다. 그러나 ‘결과 도출’과 ‘결과 공유’ 부분에 있어서 미흡함이 나타났다. 이런 미흡함을 보완하고 시행착오를 거친 끝에 (주)티디엘만의 회의문화가 만들어졌다. 포괄적인 회의 주제는 세부적으로, 회의는 관계자만 참석, 회의에 따른 부서별 업무 내용 등을 명시했다. 그 결과 평소 1시간 30분에서 1시간 소요되던 회의시간은 30분에서 40분으로 줄어들었고, 문제 해결을 위한 토론 중심의 회의방식으로 달라졌다. 효율적으로 일하기 위한 방식의 변화는 이뿐만이 아니다. 업무보고 및 지시 절차를 단순화하고 사내 그룹웨어를 통해 공유하는 방식으로 변경했고 실무자에게 업무주도권을 쥐 능동적이고 책임감을 갖고 일을 할 수 있도록 했다.





회의에 대한 부담감이 없어지고 업무몰입도가 높아졌어요

우선 “당장 회의실로 와”라는 이야기가 없어졌습니다. 주제도 모르고 회의에 참석하게 되면 부담감을 안고 가거든요. 부서의 성격상 업무의 지속성이 중요한데 긴 회의로 인해 업무흐름이 끊겨, 진행이 되질 않아 시간 낭비하는 경우도 있었습니다. 지금은 회의주제를 미리 알고, 충분히 준비할 수 있어 부담감이 없을뿐더러 짧은 회의시간 덕분에 업무에 집중할 수 있는 시간이 많아져 몰입도가 자연스레 높아졌습니다.

적극적인 소통으로 직원 애로사항 챙기자 활발한 사내문화 형성

(주)티디엘 대표이사가 가장 공을 들이는 것 중 하나는 직원들과의 소통이다. 직원을 만족시키고, 일하고 싶은 곳으로 만드는 게 회사 경쟁력을 강화하는 밑거름이라는 판단에서다. 과장급 이상만 시작했던 사원과의 대화는 대리, 사원 등 모든 직급별로 확대했다. 직급별로 느끼는 근무환경 이야기, 애로사항 등 좀 더 다양한 이야기를 듣기 위해서였다. 대표이사는 직원들의 의견과 애로사항을 공유하는 데 그치지 않고 해결방안에도 적극적으로 나서고 있다. 올해에는 사내동호회를 형성하고 운영할 수 있도록 규정을 마련하기로 했다. 회식문화 역시 직원들의 고충을 반영했다. 전 직원 회식의 경우 미리 공지해 원하는 이들만 참석할 수 있도록 자율 참석제를 도입하고, 일명 ‘3-1 회식’으로 3달에 1번 야구장 관람 등 회식을 다양한 방식으로 진행하기로 했다. 회사가 소통에 집중하는 모습은 직원들의 회사만족도 향상으로 이어지고 있고 이는 활발한 사내문화 형성에 도움이 되고 있다.



사장님과의 대화를 통해 소속감이 많이 높아졌어요.

평소에도 권위적이지 않고, 편하게 먼저 대해 주시는 편이라 사장님과의 대화가 낯설게 느껴지지 않았습니다. 작은 이야기도 귀담아 들어주시고, 의견을 말씀드렸을 때 적극적으로 받아 주셔서 기분이 좋았습니다. 그리고 회사에 대한 전반적인 상황, 앞으로 계획 등을 알려 주니까 회사에 대한 신뢰도뿐만 아니라 소속감도 높아졌습니다.



회사 덕분에 경력단절 없이 일할 수 있게 되었어요.

저는 회사에 재입사했습니다. 아이를 제가 돌봐야 하는 상황이었기 때문에 어쩔 수 없이 퇴사를 했었습니다. 재입사를 하면서 3년 정도 ‘육아기 근로시간 단축제도’를 사용해도 괜찮다는 사장님 말씀에 육아에 대한 부담을 덜 수 있었습니다. 아이를 어린이집에 등원시켜 주고 10시에 출근해서 오후 4시에 퇴근해 어린이집에서 데려왔어요. 회사 내에서도 그 어떤 부담도 주질 않았습니다. 만약 이런 조건이 없었다면 저는 경력단절이 됐을 거예요. 회사에 감사하게 생각하고 있습니다.

유급 수유시간 증대

근로기준법상 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자는 회사에서 하루 두 번, 30분씩 유급 수유시간을 가질 수 있다. (주)티디엘은 맘 편히 하루 두 번, 1시간씩 유급 수유시간을 가질 수 있도록 했다. 이 시간에는 집에 가서 모유수유를 해도 무방하다.





일하기 좋은 회사, 워라밸 우수기업, 그 비결은 근무혁신!

(주)휴넷은 개인과 기업 고객들을 위한 유용한 학습 콘텐츠를 제공하고 있는 평생학습 교육기업이다. 기업 대상 직장인 교육 프로그램인 기업교육 사업을 비롯해 온라인 MBA '휴넷 MBA', 데일리 지식 영상 서비스 '휴넷 CEO', 전문 자격증 과정 '휴넷 PASS' 등 교육 프로그램을 운영하고 있다. (주)휴넷은 '기업의 핵심 자산은 직원'이라는 신념 아래 행복경영을 추구하고 있다. 무제한 자율 휴가제, 4.5일 주 36시간 근무제, 직원들의 성장을 위한 교육프로그램 실시 등 근무혁신은 곧 행복경영의 바로미터가 됐다. (주)휴넷은 대한민국 일자리 으뜸기업(2018), 일하기 좋은 중소기업(2018), 워라밸 우수기업(2017) 등 해마다 우수기업에 선정되었다.



(주)휴넷의 근무혁신 비결은 이렇습니다

행복한 직장생활을 위해선 근무혁신은 선택이 아닌 필수!

직원들이 행복한 직장생활을 하며, 평생 일하고 싶은 회사, 직원들이 wow할 수 있는 회사로 만들어 나가고자 노력하고 있습니다. 이를 위해서 근무혁신은 선택이 아닌 필수라고 생각했습니다. 주도적으로 일할 수 있도록 근무환경을 조성하고 직원들의 신뢰를 바탕으로 우리 조직에 맞는 근무혁신 방안들을 과감하게 적용해 보며 아웃풋 중심의 조직문화를 형성하고자 했습니다. 그리고 직원들과의 꾸준한 소통도 잊지 않았죠. 직원과 회사가 더 크게 성장할 수 있도록 지금처럼, 앞으로도 행복경영 원칙을 지켜나갈 것입니다.

조영탁 대표이사



(주)휴넷

업종 정보서비스
주요 사업 교육서비스
설립연도 1999년
대표 조영탁
근로자수 350명
소재지 서울시 구로구 디지털로 26길 5

일은 '인풋'이 아닌 '아웃풋'!



(주)휴넷은 눈치 보는 야근, 비생산적인 야근, 습관적인 야근을 탈피하고 일의 효율성과 생산성을 높이고, 생산적으로 일을 할 수 있는 근로 문화를 확산하는 데 심혈을 기울이고 있다. 사내 생산성 관련 포스터 부착, 대표의 지속적인 커뮤니케이션을 통해 유연하게 일을 할 수 있는 환경과 제도를 마련했다. 단순업무는 로봇 자동화시스템, RPA(Robotic Process Automation)로 대체해 직원들이 단순 업무 투입시간을 줄여 일에 몰두할 수 있도록 했다. 또한 일시적으로 업무량이 집중될 때에는 단기적으로 인력을 투입하여 업무 과부하를 방지하고 일의 생산성이 저하되지 않도록 하고 있다. 집중과 몰입을 통해 일의 효율성이 향상될 수 있는 근무환경을 만들어 비생산적인 초과근로를 미연에 방지하고자 한 것이다. (주)휴넷은 직원들이 얼마나 많은 시간 책상에 앉아 있느냐가 중요하지 않다. 일은 '인풋'이 아닌 '아웃풋'이다.



일과 가정, 양립이 가능하더라고요.

대학선배들에게 “직장에 들어가면 가정을 포기하고 일을 해야 한다”라는 이야기를 많이 들었습니다. 첫 직장에 들어가 선배들의 이야기를 실감하며 다녔죠. 퇴근 후에도 업무가 연장되는 경우가 많았으니까요. 그런데 이곳으로 이직하고 나서 일과 가정, 양립이 될 수 있다는 것을 알게 되었어요. 제 업무를 마치고 나면, 눈치 보지 않고 퇴근할 수 있습니다. 그리고 퇴근 후 업무연락이 오거나 하는 일이 없어 편히 쉴 수 있습니다.

금요일에는 정오에 퇴근합니다.

주 36시간 근무제 도입



(주)휴넷은 11월 1일부터 주 4.5일 근무제를 실시하고 있다. 4.5일 근무제는 매주 금요일 오전 근무 후 자유롭게 퇴근하는 형태이다. 4.5일 근무제 운영이 어려운 고객 서비스 부서는 격주로 금요일을 쉴 수 있도록 했다. 주 36시간 근무제를 도입한 것이다. (주)휴넷이 이처럼 과감하게 주 36시간 근무제를 도입한 이유는 직원들의 업무 몰입도와 만족도를 높이고자 한 것이다. ‘회사는 결국 사람이 이끌어가는 것’이기에 직원들의 만족도 제고는 인적자원 확보에 도움이 될 것이라는 판단에서다. 이 밖에도 직원이 별도의 승인 없이 구두보고를 통해 출근시간(오전 8시, 9시, 10시)을 매일 변경할 수 있도록 한 시차출퇴근제를 실시하고 있다.



업무병이 없어졌어요!

4.5일 근무제를 실시한다는 이야기를 들었을 때, 와우를 외쳤어요. 금요일 12시 퇴근이 준 변화는 생각보다 컸습니다. 근무시간에 업무몰입도가 상당히 높아졌어요. 업무스케줄을 좀 더 구체적으로 정리해 업무를 봤거든요. 퇴근 후 개인업무를 볼 수 있는 시간이 한정적이었는데 여유롭게 볼 수 있어 좋았고요. 주말이 일찍 시작되는 기분도 들고, 충분히 휴식을 취할 수 있어, 월요일이 없더라고요. 다음에는 여행계획을 세워 보려고 합니다.



휴가는 제한없이 ~자유롭게!



주어진 휴가일수에 상관없이 무제한으로 맘껏 쓸 수 있다? 직장인들에게 낯선 이야기로 들릴 수 있다. 그러나 (주)휴넷에서는 낯선 이야기가 아니다. 휴가를 전적으로 직원들 자율에 맡기고 있다. 업무에 지장이 없고 팀원 간 협의만 된다면 언제든지 자유롭게 원하는 만큼 휴가를 갈 수 있는 무제한 자율 휴가제. 2017년 이 제도를 도입했을 때 직원들의 반응은 과연 가능할까? 라는 생각에 반신반의했으나 경영진의 꾸준한 소통으로, ‘휴가를 눈치보지 않고 언제든지 제한 없이, 사용해도 된다’라는 인식이 자리 잡혀 지금은 무제한 휴가제가 정착됐다. 행여 무분별하게 휴가를 사용하는 것은 아닐까 우려도 있을 법한데 (주)휴넷은 이러한 문화와 제도 속에서 직원들 스스로 자율성과 책임감을 갖고 임할 거라는 믿음이 있었기에 가능했던 것이라고 한다.

2018년, 기존 연차일수 대비 100% 이상 초과 사용자 비율

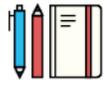


연차휴가 활용 현황

(2019년 8월 말 기준)



직원들의 참여로 이뤄지고 있는 근무혁신



매월 첫째 주 월요일 아침 8시, 임직원들이 대회의실에 꼭 들어섰다. 팀장과 팀원 1명이 대표로 참석해 각 팀의 혁신사례 발표가 한창이다. 팀 문화 개선을 위한 작은 아이디어부터, 업무개선, 원가절감 등 스스로없이 제안할 수 있는 일명 '사내혁신배틀' 이라 불리는 자리다. 임직원들 모두 순위를 매기고, 연말 최종 우승팀에게는 휴가비 지원과 함께 포상휴가를 제공하고 있다. 교육동영상 업로드 기능 자동화, 작업 단계 축소화 등 각 팀의 다양한 혁신안들은 팀내는 물론 다른 팀에게도 도움이 돼 업무효율화에 긍정적인 영향을 미치고 있다. 이뿐 아니라 보고서 작성에 투입되는 시간을 최소화하고자 파워포인트 보고양식 사용을 지양하고 있으며, 업무에 좀 더 집중하고자 하는 직원들은 따로 마련된 1인 집중근무실에서 일할 수 있도록 했다.



팀 성과로 이어지니, 이젠 부담으로 느껴지질 않아요.

처음에는 업무도 바쁜데, 혁신까지 해야 한다는 생각에 부담이 컸어요. 그런데 '사내혁신배틀'을 통해 업무가 개선되고 효율이 높아져, 결국 팀 성과로 나타나 저뿐만 아니라 팀원들도 '다음 달엔 어떤 혁신내용을 발표할까' 자연스럽게 생각하게 되더라고요. 그리고 1등 팀에겐 포상휴가도 있어 경쟁심도 생기기도 하고요.^^

직원의 성장은 곧 회사성장, 직원들의 공부까지 챙기다



(주)휴넷의 매주 금요일 오전은 공부하는 날이다. 일명 '프라이러닝 데이(Fri-Learning Day)'로 독서, 학습모임 등을 통해 직원들이 자기개발시간으로 활용하고 있다. 이처럼 자기개발을 위한 시간을 내어 줄 뿐만 아니라 (주)휴넷은 직원들의 외적·내적 성장을 돕고자 '혁신아카데미'를 운영하고 있다. 혁신아카데미는 경영직무·리더십, 인문, 교양, 트렌드 등 다양한 분야의 명사를 초청해 강연을 진행하고 있다. 교육서비스 제공회사인 만큼 직원들의 공부를 먼저 챙긴다는 생각으로 마련한 혁신아카데미는 2006년 11월 첫 강의를 시작으로 현재까지 13년 동안 500회로 이어지고 있다. 직원들의 성장은 행복한 회사생활로 이어지고 이는 회사의 성장으로 이어진다는 (주)휴넷의 경영철학과 일맥상통한다.



회사도 바꾸고 나도 바꾸는 근무혁신~ 직원 행복이 곧 회사 경쟁력!

직원행복기금

장기근속자들을 위한 연금제도이다. 직원행복기금은 회사의 순이익 3%를 적립해 운용하고 있다. 만 15년 이상 장기근속 직원들이 퇴직 후 65세부터 사망 시까지 회사로부터 연 1회 연금을 수령할 수 있다.

남성 육아휴직 독려

아직까지 중소기업에선 남성이 육아휴직을 내기 어려운 분위기이다. 이에 반해 (주)휴넷은 남성 육아휴직을 독려하고 있어 부담 없이 이용할 수 있다.



남성 육아휴직은 자연스럽게 당연한 것

저도 굉장히 놀랐을 정도로 육아휴직을 쓰는 데 아무런 장애물이 없었습니다. 팀장님에게 "육아휴직을 써야 할 거 같다"라고 말한 뒤로는 그 어떤 면담도 진행하지 않았어요. 인재경영실(인사팀) 담당직원이 찾아와서 절차는 어떻게 되고, 급여는 어떻게 신청하고 받고, 이런 설명을 들은 게 전부였습니다. 그리고 육아휴직 전과 후에 "잘 다녀와라!", "잘 다녀왔냐?"고 아무렇지 않게 말해 준 팀 동료들과 회사에 감사해요.

5년 근속 시 1개월 유급 학습휴가 제공

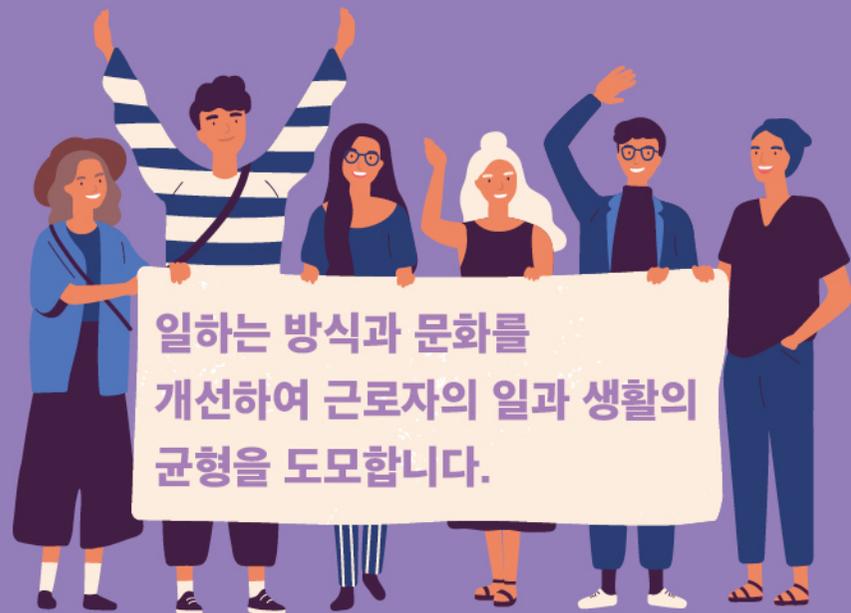
근속 5년마다, 1개월의 유급휴가를 지급하는 제도이다. 직원 성장을 위해 몸도, 마음도 재충전할 수 있는 시간을 제공하고 있다. 필요시에는 단기 대체인력까지 지원해 주고 있다. 직원들 사이에서 가장 손꼽아 기다리는 휴가이기도 하다.

근무혁신

우수기업

S 등급

- 대성산업 주식회사
- (주)레인보우커뮤니케이션
- 바로선병원
- 주식회사 수피겐코리아
- (주)센트랄
- (주)신성사
- 씨엔비스(주)
- (주)에이아이스페라
- 엘라인
- (주)엘오티베콤
- (주)웹젠
- (주)이너트론
- (주)지엔텔
- (주)쿠프마케팅
- 풍림무약(주)
- 풍원화학(주)
- 헨켈코리아(유)



일하는 방식과 문화를
개선하여 근로자의 일과 생활의
균형을 도모합니다.



2019년도
근무혁신 인센티브제
우수사례집

대성산업 주식회사

업종 액체연료 도매업, 숙박업 등
대표 김영대
근로자수 566명
소재지 서울시 구로구 경인로 662

다자간 화상회의 시스템, 전자결재 활용



근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

- ① PC-ON/OFF 시스템 시행
 - PC 사용 통제로 근무시간 외 근무 방지
- ② 초과근로 사전 신청제 시행
 - 습관성, 대기성 초과근로를 없애기 위해 초과근로 사전 신청
 - 초과근로 모니터링을 통한 정시퇴근 독려

유연근무제

- ① 시차출퇴근제, 선택적 근로시간제, 원격 근무제
 - 근로시간 조정이 가능한 직무대상으로 시차출퇴근제, 선택적 근로시간제 시행
 - 외근이 많은 영업직 대상으로 원격근무제 도입

휴가 활성화

- ① 연차휴가
 - 반반차 연차 휴가제 도입, 월 1회 팀별로 팀원 휴가계획을 수립하여 인사팀 제출
 - 팀장 KPI(핵심역량지표)에 부서원들의 연차휴가 사용률에 대한 점수를 인사고가에 반영

일하는 방식 개선

- ① 회의·업무시스템
 - 업무효율성 제고 및 이동시간을 최소화하고자 다자간 화상회의 시스템 구축 및 다자간 전화회의 활성화 및 회의시간 사전설정
 - 결재라인 축소, 일상적인 보고는 전자결재 활용, 그룹 앱을 통한 보고 간소화
 - 오전 10시~12시, 오후 2시~4시 '골든타임제' 즉 집중근무시간제 도입

일하는 문화 개선

- ① 회식문화·영화 관람 등 분기별 문화회식 시행

(주)레인보우커뮤니케이션

업종 홍보·광고업
대표 유영석
근로자수 73명
소재지 서울시 영등포구 당산로 41길 11

하계 3주, 동계 1주 집중휴가제 실시



근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

- ① 근태관리
 - 전자적 방식의 근태관리로 법정 근로시간 준수
 - 불필요한 야근 감축을 위해 초과근로 사전 승인제 실시
- ② 가정의 날 시행
 - 매주 금요일 가정의 날 실시로 오후 4시 조기퇴근, 대표이사가 이메일로 조기퇴근 독려

유연근무제

- ① 시차출퇴근제 재택근무제
 - 육아, 원거리 출퇴근자 대상으로 시차출퇴근제, 재택근무제 실시

휴가 활성화

- ① 집중휴가제도
 - 하계 3주·동계 1주 집중휴가제 시행
 - 집중휴가 시트를 통해 휴가기간에 대한 사전일정 공유하여 업무 공백 완화
- ② 연차 가산제도
 - 3년차 근속부터 홀수 연도에는 연차 2일씩 추가 부여

일하는 방식 개선

- ① 회의·업무시스템
 - 111 운동 실시, 1개의 주제, 1일 전 회의내용 공유, 회의는 1시간 이내
 - 업무 효율을 높이기 위해 업무메신저 도입

일하는 문화 개선

- ① 사내 행사 및 회식 문화
 - 근무시간 내에서 사내행사 및 회식 실시
 - 점심시간활용 회식
- ② 업무역량 강화를 위해 근무시간 내 사내 아카데미 및 외부강의, 학습조 활동 실시

근무혁신 인센티브제 주요 성과

- 근무혁신 이후 초과근로 시간 6.9% 감소
- 유연근무제 월 평균 146명 활용
- 연차휴가 사용률: 2018년 53.2%, 2019년 9월 기준 60%
- 전자결재, 화상회의 등으로 보고 및 회의절차가 간결해져 업무효율이 높아짐

근무혁신 인센티브제 주요 성과

- 유연근무제 월 평균 7.7명 활용
- 연차휴가 사용률: 2018년 91.3%, 2019년 8월 기준 100%
- 근로자들이 자발적으로 불필요한 초과근무를 줄이고 근무시간에 업무에 집중하는 조직문화 정착



바로선병원

업종 보건업
대표 진건형, 김덕규
근로자수 200명
소재지 서울시 도봉구
도봉로 628

인력 추가고용으로
초과근로시간 감소



근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

- ① 인력 충원
 - 초과근로 발생 증가 억제를 위해 인력 추가고용
 - 육아휴직 시 대체인력 즉시 채용
- ② 간호통합 서비스 확대로 병동간호사 초과근로 감소

유연근무제

- ① 시차출퇴근제
 - 원무, 영상의학, 건강검진, 시설팀 대상 시차출퇴근제 시행

휴가 활성화

- ① 근로자 휴가지원사업 활용
 - 근로자 휴가지원사업 활용하여 휴가 사용 독려

일하는 방식 개선

- ① 회의문화
 - 부서장 핫라인 개설하여 모바일 메시지를 통한 긴급이슈 공유로 대면회의 방식 간소화
- ② 마일리지 제도
 - 직원들에게 동기부여를 제공 및 보상을 위해 병원업무 관련 아이디어 제안 등에 대한 마일리지 적립을 다수에 부여

일하는 문화 개선

- ① 부서별 소통 강화
 - 부서별 소통강화를 위해 워크숍 9회 진행 및 FUN 워크숍 2회 진행
- ② 여직원 휴게실 신설
 - 업무 복귀 시 업무집중도 향상을 위해 휴게시간에 별도의 공간에서 휴식할 수 있도록 휴게실 신설



주식회사 수피겐코리아

업종 모바일 기기 액세서리
제조업
대표 김대영
근로자수 323명
소재지 서울시 강남구
봉은사로 446

신규채용으로
초과근로시간 감소



근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

- ① 인력충원
 - 인력부족으로 인해 야근이 잦은 부서는 채용을 통해 인력충원
- ② 근태관리 시스템도입
 - 초과근로 발생현황 파악 및 대처를 위해 근태관리 시스템 도입
- ③ 조기퇴근제 확대시행 실시
 - 월 1회 조기 퇴근제를 둘째 셋째 목요일 월 2회로 확대시행

유연근무제

- ① 시차출퇴근제
 - 해외기업과 업무가 많은 부서 대상으로 시차출퇴근제 시행

휴가 활성화

- ① 여름휴가 사용기간 및 휴가일수 확대
 - 여름휴가 사용기간을 2개월에서 3개월로 확대
 - 전직원 연차휴가 외에 여름휴가 2일 추가 부여
- ② 휴가사용 분위기 정착
 - 반반차 제도 도입. 휴가사유 기재란 삭제
 - 휴가사진 콘테스트 시행 등으로 자유로운 휴가사용 유도

일하는 방식 개선

- ① 공유오피스 활용
 - 업무의 편의성, 보고 절차 간소화, 과도한 문서양식 작성 등을 지양하고자 공유오피스 프로그램 활용
- ② 업무시간 외 업무연락 금지
 - 대표이사가 직접 업무시간 외 업무연락 금지, 전사공표
 - 상습적인 업무시간 후 업무지시는 HOT LINE 신고 안내

일하는 문화 개선

- ① 조직문화 개선
 - '함께 일하기 좋은 회사 만들기'라는 주제로 총 4회 워크숍 실시

근무혁신 인센티브제 주요 성과

- 근무혁신 이전 대비 초과근로시간 34.3% 감소
- 시차출퇴근제 월 평균 36.3명 활용
- 연차휴가 사용률 2018년 34%, 2019년 8월기준 38% 상승(부서장 연차휴가 사용률 8% 상승)
- 인력공백 최소화 노력과 소통하는 조직문화 정착으로 직원만족도 향상

근무혁신 인센티브제 주요 성과

- 초과근로 감축을 위한 2019년 7월~9월 27명 신규채용(총 110명 채용계획)
- 유연근무제 월 평균 13.6명 활용
- 연차휴가 사용률: 2018년 96.8%, 2019년 9월 기준 83%
- 문서양식을 표준화하고 사용자 편의성 개선을 통해 문서 작성 시간 감소 및 업무효율 증가

(주)센트랄
 업종 자동차부품 제조업
 대표 강태릉, 윤용호
 근로자수 611명
 소재지 경남 창원시
 성산구공단로 551

근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

- ① 근태관리 시스템 개선
 - 자율적인 업무수행을 위해 일별 근무시간 등록·관리, 개인 근태현황을 그룹웨어와 연동하여 신속한 협업체계
 - 초과근로 사전 승인제 실시

유연근무제

- ① 시차출퇴근제
 - 해외 고객과 유기적인 소통이 필요한 업무담당자 등을 대상으로 시차출퇴근제 도입하여 대기성 야근 축소

휴가 활성화

- ① 연차휴가
 - 연차휴가는 팀장 승인에서 본인이 직접 결재하는 방식으로 변경
 - 분기별로 미사용 연차 사용독려 및 사용 권장일을 지정하여 공지

일하는 방식 개선

- ① 근무공간 혁신
 - 협업이 필요한 부서장들이 하나의 공간에서 근무하는 '리더 스테이션' 시행
 - 개인의 업무 특성(협업이 필요한 경우, 집중이 필요한 경우)에 맞춰 좌석을 선택할 수 있도록 사업장 일부, 자율 자석제 운영

일하는 문화 개선

- ① 직책 중심의 업무환경을 위해 호칭 변화
 - 직위에 상관없이 상호존중하고 협업하는 분위기 형성을 위해 '이름+님'으로 호칭 변경

근무공간 혁신



근무혁신 인센티브제 주요 성과

- 유연근무제 월 평균 126.3 명 활용
- 연차휴가 사용률: 2018년 86%, 2019년 8월 기준 73.8%
- 근무공간 혁신으로 동료들 간의 협업 및 개인 업무 효율성이 항상을 비롯해 각 조직의 리더들 간 실시간 업무이슈 공유로 신속한 의사결정이 가능해졌고 그에 따른 실행력도 높아짐



(주)신성사

업종 전기전자부품 제조업
 대표 박준승
 근로자수 55명
 소재지 경남 김해시 진영읍 서부로 210

근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

- ① 평일 초과근로시간 단축
 - 초과근로시간을 1일 2시간에서 1.5시간으로 단축
 - 근로시간 감축 우수자에 대한 인사평가 반영
- ② 정시퇴근 문화 확산
 - 매주 수요일을 가족사랑의 날로 지정하여 정시퇴근 독려 안내방송 실시
 - 성과급 지급 시, 가족사랑의 날 정시퇴근 준수율 반영

휴가 활성화

- ① 연차휴가
 - 본인의 휴가사용 현황을 매월 알 수 있도록 급여명세서에 표기
 - 반차제도 및 2시간 조기퇴근제(조기퇴근 4회 실시, 연차휴가 1일 사용) 도입
- ② 장기근속자 재충전을 위한 해외연수제도 시행

일하는 방식 개선

- ① 회의문화
 - 월 2회 실시한 개선회의를 월 1회로 축소
 - 일정과 내용은 사전 공유하며, 회의시간 단축을 위해 알람시계 사용
 - 별도 회의자료 작성하지 않고 ERP 시스템을 활용하여 회의 진행
- ② 종이 없는 보고문화
 - 종이 없는 보고문화 도입. ERP 시스템상 보고 및 공유
 - 생산현장은 POP 시스템 활용하여 종이보고 최소화

종이없는 보고문화 확산



일하는 문화 개선

- ① 근무혁신 10계명 캠페인
 - 대표이사 이하 각 부서 부서장 근무혁신 10계명 실천을 다짐하는 서명식 개최
- ② 회식문화
 - 회식일정 사전 공유 및 분기별 1회 회식 및 1차 회식으로 종료

근무혁신 인센티브제 주요 성과

- 근무혁신 이후 초과근로시간 54.5% 감소
- 연차휴가사용률: 2018년 100%, 2019년 9월 기준 95.6%
- 종이없는 보고문화로 업무효율이 높아진 것은 물론 업무처리가 원활해지자 초과근로시간이 점진적으로 감소

씨엔비스(주)

업종 환경 관련 엔지니어링 서비스업
 대표 백재원
 근로자수 20명
 소재지 경기도 의왕시 이미로 40

불필요한 서류작성
 지양



근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

- ① 근태관리 시스템 의무화
 - 초과근로 관리강화를 위한 지문 근태관리시스템 사용 의무화
- ② 정시퇴근 독려
 - 매주 금요일엔 가정의 날, 매월 마지막주 수요일은 문화가 있는 날을 정해 정시퇴근 독려

유연근무제

- ① 선택적 근로시간제
 - 근로시간 조정이 가능하고 집중근로가 필요한 경우 선택적 근로시간제 활용

휴가 활성화

- ① 연차휴가
 - 매월 연차일수 공지, 연차 신청서의 휴가 사유란 삭제 및 결재선 최소화
 - 샌드위치 데이 휴가사용 권고

일하는 방식 개선

- ① 전자시스템 도입
 - 효율적인 업무방식을 위해 전자결재, 전자메모보고, 주간업무일지 등 전자보고 도입
 - 일정 공유, 협업이 원활하게 이뤄질 수 있도록 전자 스케줄러 도입

일하는 문화 개선

- ① 회식문화 개선
 - 회식 일정 사전 공지 및 전체회식은 월 1회로 횟수 제한
- ② 지위에 상관없이 임직원 상호 존댓말 사용으로 상호존중문화 형성

(주)에이아이스페라

업종 소프트웨어 개발 및 공급업
 대표 강병탁
 근로자수 22명
 소재지 서울시 성동구 연무장 5가길 7

서류작업 최소화,
 클린타임 실시



근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

- ① 초과근로 예방체계 마련
 - 매주 목요일 오전, 월요일부터 수요일까지 근로통계를 내어 초과근로가 예상되는 근로자에게 개별 메일 공지
- ② 가족 사랑의 날 실시
 - 매주 금요일을 '가족 사랑의 날'로 지정하고 정시퇴근 권장

유연근무제

- ① 시차출퇴근제, 재택근무제 실시

휴가 활성화

- ① 연차휴가
 - 분기별 연차활용 계획서 작성 시행, 샌드위치 데이, 전사 연차휴가사용

일하는 방식 개선

- ① 회의문화
 - 주 1~2회 스탠딩 회의로 진행, 회의 진행 후 팀장급이 직접 회의록 작성
 - 안건 및 회의결과는 사내 네트워크에 게시. 업무파악을 위해 모두 열람이 가능
- ② 보고방식
 - 서류작업을 최소화하고자, 업무공유 시스템 도입해 주간보고서 작성 생략
- ③ 업무집중도 향상을 위해 매주 목요일 5시 클린타임 실시, 개인 업무공간을 청소

일하는 문화 개선

- ① 회식문화
 - 점심 소풍 등 점심문화 회식 도입
- ② 개인 여가시간 등 다양하게 시간을 활용할 수 있도록 매주 금요일은 점심시간 30분 연장

근무혁신 인센티브제 주요 성과

- 근무혁신 이후 초과근로 시간 45.9% 감소
- 유연근무제 월 평균 2.6명 활용
- 연차휴가 사용률: 2018년100%, 2019년 9월 기준 81%
- 전자결재, 전자메모보고 등으로 보고만을 위한 불필요한 서류 작성이 지양되어 업무 생산성 제고

근무혁신 인센티브제 주요 성과

- 유연근무제 월 평균 13.3명 활용
- 연차휴가 사용률 2018년 74%, 2019년 9월 기준 77%
- 서류작업 최소화 및 클린타임으로 업무의 효율성 향상과 집중도 제고

엘라인

업종 플라스틱 제품 제조업
대표 김진형
근로자수 14명
소재지 경북 구미시
수출대로 152

업무량 분장을 통해
정시퇴근 유도



근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

- ① 정시퇴근 관리
 - 퇴근시간 임박한 회의 지양
 - 업무의 쏠림 현상 방지 및 업무량 분장을 통한 정시퇴근 유도
 - 잔업 신청서 제출 시간을 규정하여 무분별한 초과근무 방지

유연근무제

- ① 시차출퇴근제 도입
 - 자기개발 및 여가시간 장려를 위한 시차출퇴근제 도입

휴가 활성화

- ① 연차휴가
 - 개인별 잔여 연차일 수 공지 및 휴가 장려 안내 메일 전송,
 - 징검다리 연휴 활용 독려
 - 개인 급한 사정에 대한 당일 연차 신청 및 승인

일하는 방식 개선

- ① 회의방식
 - 외부교육을 통한 회의 운영기술 습득 및 적용
 - 회의주제 설정 등을 통해 비효율적 회의문화 감축, 회의내용에 대한 공유를 통한 협업 강화
- ② 업무 효율화
 - 일일업무보고를 통한 근로시간 자율적 관리
 - 타 부서간 업무 내용 공유를 통한 의사소통 강화

일하는 문화 개선

- ① 회식 문화
 - 참여하고 싶은 회식, 자유로운 분위기에서 의사소통의 장 마련을 위해 점심회식 시행
- ② 조직 내 소속감 향상을 위해 회사현황 공유

**근무혁신
인센티브제
주요 성과**

- 근무혁신 직전 대비 초과근로시간 76.3% 감소
- 유연근무제 월 평균 8.3명 활용
- 연차휴가 사용률: 2018년 91%, 2019년 8월 기준 64%
- 업무내용 공유 등 정보공유를 통한 업무진행에 대한 속도 향상 및 상호이해작용 증대

(주)엘오티베콤

업종 반도체 제조용 기계
제조업
대표 오흥식
근로자수 417명
소재지 경기도 오산시 지곶
중앙로 1-20

관리자의 솔선수범으로
근로문화 개선



근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

- ① 초과근로 관리
 - 근태 경보시스템 개발하여 개인별 모바일메신저로 초과근로 현황 통보
 - 초과근로 사전 신청제를 통해 습관성 야근 지양

휴가 활성화

- ① 연차휴가
 - 연차휴가 사유 미기재, 메일·알림톡을 통해 샌드위치 데이 휴가사용 적극 독려

일하는 방식 개선

- ① 회의문화
 - 회의는 1시간 이내, 최소인원 참석
- ② 근무문화
 - 구두보고를 비롯해 메일, 문자, 메신저 보고 활성화
 - 오후 1시 30분부터 3시까지 회의, 업무협의, 전화통화 등을 자제하는 집중근무시간제 실시

일하는 문화 개선

- ① 관리자 솔선 수범
 - 관리자 대상 정기적 리더십 평가 및 세미나 등을 통한 근무혁신의 선도적 역할
- ② 조직 활성화
 - 주기적으로 콘서트 및 명사특강 등을 통해 사기진작 및 소통강화 조직문화 형성
- ③ 회식문화
 - 다양한 문화활동을 연계한 문화회식 개최
 - 연말 송년회 진행 시 전사 영화관람 실시

**근무혁신
인센티브제
주요 성과**

- 근무혁신 이후 초과근로시간 57.2% 감소
- 연차휴가율: 2018년 74%, 2019년 9월 기준 70%
- 관리자의 근무혁신의 선도적 실천으로 근로자의 초과근무가 줄고, 연차휴가 사용 활성화
- '술'만 먹는 회식이 아닌 다양한 '문화'가 결합된 회식문화 변화로 직원들 만족도 향상



(주)웹젠

업종 소프트웨어 개발 및
공급업
대표 김태영
근로자수 586명
소재지 경기도 성남시 분당
구 판교로 242

문서 전자화, 전자결재
시행



근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

- ① 근무시간 강화
 - 사업장 개방시간 외 근무 시 사전 신청서 작성
 - 개인별, 부서장 근무시간 관리 알림 메일링

유연근무제

- ① 선택적 근로시간제 도입
 - 사전에 예측하기 어려운 업무상 이슈가 다수 발생하는 근무특성을 반영하여 근무시간대를 자유롭게 지정할 수 있도록 함

휴가 활성화

- ① 연차휴가 활성화
 - 월별·분기별 단위 연차 소진율 파악하여 연차휴가 독려
 - 연차 신청 사유란 삭제, 샌드위치 데이 연차 사용 독려

일하는 방식 개선

- ① 회의문화
 - 회의실 예약은 1시간으로, 회의는 1시간 이내로, 참여자는 1개 이상 발언하도록 하는 1:1:1 회의문화 권장
- ② 업무 시스템
 - 그룹웨어 개편으로 모든 문서 전자화 및 전자결재 진행
 - 전자문서 내 변경사항, 업무참고사항 등 메모기능 활용강화
- ③ 필수 근무시간대 도입
 - 오전 11시부터 오후 4시까지 필수근무시간대를 정해, 시간 안에 업무처리할 수 있도록 유도

일하는 문화 개선

- ① 회식문화
 - 점심회식 장려 및 뮤지컬, 영화 등 문화회식으로 대신하고 뒤풀이 없는 여운 남기기 시행
 - 5·3·2 캠페인 회식은 오후 5시부터, 3시간 이내로, 술잔은 반만 채우기



(주)이너트론

업종 무선통신장비 제조업
대표 조학래
근로자수 113명
소재지 인천시 연수구 하모
니로 301

하루에 두 번,
집중근무제 실시



근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

- ① 가족의 날 시행
 - 매주 수요일과 금요일은 '저녁은 가족과 함께'라는 취지로 가족의 날 지정하여 정시퇴근 유도
- ② 자유로운 퇴근 문화 형성, '퇴근 시 인사하지 않습니다' 캠페인 시행

휴가 활성화

- ① 연차휴가
 - 근로자가 연차휴가사용 부담을 해소하고자 휴가지원 사업 참여
 - 연차휴가 사유 미기재 시행

일하는 방식 개선

- ① 집중근무제 실시
 - 업무에 집중하게 하여 업무 효율성과 생산성을 높이고자 오전 8시 30분~오전 10시 30분, 오후 1시 30분~오후 3시 30분을 집중근무 시간으로 정함
 - 집중근무 후 사내 휴식시간 알림 방송으로 휴게시간 보장

일하는 문화 개선

- ① 회식 문화 개선
 - 점심회식 독려로 저녁시간 음주회식에 부정적이거나 참여가 어려웠던 직원들의 참여도 상승
- ② 직원들의 휴식문화
 - 편안한 휴식과 문화활동을 지원하고자 사내 카페테리아 및 갤러리, 자율 도서대여 운영
- ③ 자동육아 휴직제
 - 출산 휴가 후 별도 신청 없이 자동 1년간 육아휴직 시행

근무혁신
인센티브제
주요 성과

- 근무혁신 이전 대비 초과 근로시간 16.4% 감소
- 연차휴가 사용률: 2018년 97.3% 2019년 8월 기준 89.9%
- 전 직원이 선택적 근로시간제 활용
- 업무관련 문서의 전자결재를 통하여 업무생산성 향상

근무혁신
인센티브제
주요 성과

- 근무혁신 이전 대비 초과근로시간 29.1% 감소
- 연차휴가 사용률: 2018년 100%, 2019년 8월 기준 100%
- 하루에 두 번 집중근무제 실시로 업무 중 불필요한 요소를 없애고, 근무에 집중, 몰입한 결과 초과근로 시간 감소
- 카페테리아, 갤러리 등 우수한 근무여건이 조성되어 직원들의 만족도 향상

(주)지엔텔

업종 정보통신 엔지니어링
서비스업
대표 이명희
근로자수 271명
소재지 서울시 금천구 벚꽃
로 278

근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

- ① 새롭게 일하는 지엔텔 캠페인
 - 의무 근무시간 운영으로 업무집중도 향상을 위한 분위기 조성
 - 불필요한 업무를 제거하는 'Work Diet' 실시로 정시퇴근 문화 정착
 - 매주 금요일 '가족사랑의 날'로 전사 정시퇴근
- ② 근태관리 시스템 개선
 - 개인별 차주 계획에 대한 부서장 승인을 통해 초과근로 발생 최소화

유연근무제

- ① 전 직원 시차출퇴근제, 선택적 근로시간제, 재량근무제 시행

휴가 활성화

- ① 연차휴가
 - 그룹웨어의 연차휴가사용계획 및 현황조회 기능으로 휴가사용 독려
 - 권장 휴무일 지정 및 지정 휴일제 운영
- ② 장기 휴가 제도 'G-fresh week' 도입
 - 전 직원이 연차휴가, 약정휴일(하계 휴가, Happy day) 등을 활용하여 연 1회 이상 1~2 휴가를 사용할 수 있도록 제도 신설

일하는 방식 개선

- ① 스마트 오피스 구축
 - 장소에 구애받지 않고 업무수행이 가능한 환경 구축
 - 모바일 그룹웨어 개편으로 신속한 정보 공유로 담당자 부재 시 업무공백 최소화
- ② 회의문화 개선
 - 1일 전 안건 공유, 회의는 1시간 이내, 2일 내 회의 결과 공유

일하는 문화 개선

- ① 회식문화 개선
 - 1·1·9 회식, 1가지 술로, 1차만, 9시까지 하는 회식
- ② CEO Letter를 통해 대표이사가 유연근무제 정착 및 일하는 문화 개선 의지 전달

'Work Diet' 실시



근무혁신 인센티브제 주요 성과

- 근무혁신 직전 대비 초과근로시간 8.1% 감소
- 연차휴가 사용률: 2018년 74.2% 2019년 8월 기준 79%
- 모바일 그룹웨어 활용으로 빠른 의사결정 및 업무프로세스 진행 가능
- 경영진의 근무혁신에 대해 의지를 알려 직원들의 적극적인 동참 유도

(주)쿠프마케팅

업종 소프트웨어 개발 및
공급, 전자상거래업,
상품권 유통
대표 전우정
근로자수 146명
소재지 서울시 성동구 성수
이로 10길

5S 회의문화,
업무공유 프로그램 도입



근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

- ① 의무근로시간 단축
 - 1주 의무근로시간을 40시간에서 37.5시간으로 단축 운영
- ② PC-OFF 프로그램 도입으로 집중근로 및 휴게시간 준수

유연근무제

- ① 시차출퇴근제, 선택적 근무시간, 재택근무제 실시
 - 근로자들의 근무시간 선택에 자율성을 부여

휴가 활성화

- ① 연차휴가
 - 그룹웨어를 통한 연차내역 조회 및 잔여연차 통보로 연차 사용 활성화

일하는 방식 개선

- ① 회의문화
 - 회의문화 5S 캠페인 시행. Short(짧게), Smart(꼭 필요한 주제만), Strong(도출된 결과는 반드시 실행), Sharing (회의 후 30분 내 결과 공유) Slim(참석 인원은 최대한 줄임)
- ② 업무방식
 - 업무공유 프로그램 도입으로 업무 절차 및 진행상황 공유
 - 통합 협업 툴을 통하여 업무관련 창구 일원화

일하는 문화 개선

- ① 회식문화
 - 1492 회식. 회식은 1차에서 9시까지 4가지(늦은 술자리, 과음, 성적 언행, 음주운전) 금지
 - 2(이)색 회식. 스포츠, 문화 등 2(이)색 회식 권장

근무혁신 인센티브제 주요 성과

- 근무혁신 이후 초과근로 시간 20.4% 감소
- 유연근무제 월 평균 68.7명 활용
- 연차휴가 사용률: 2018년 100%, 2019년 9월 기준 92.9%
- 5S 회의문화, 업무공유 프로그램 운영으로 업무의 효율성 증대

풍림무약(주)

업종 : 의약품 제조업
 대표 : 이정석, 이종철
 근로자수 : 204명
 소재지 : 서울시 중구
 소월로 10

일 단위 근태기록
 모니터링 실시



근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

① 초과근로 관리 강화

- 초과근로 실시간 현황 파악을 위해 일 단위 근태기록 모니터링 실시
- 초과근로자 사유 파악 및 개선방안 마련
- 시간 외 근로 사전 신청, 주 단위 시간외근로 보고를 통한 초과근로 최소화
- 일터혁신컨설팅 사업 참여하여 장시간근로 개선방안 마련

휴가 활성화

① 연차휴가

- 연차휴가 전산화 도입으로 잔여연차 표시, 연차 사용신청 간소화
- 특별하게 휴가 부여 및 휴가비 지원으로 연차휴가 사용 활성화 도모

일하는 방식 개선

① 근무혁신 가치 공유

- 퇴근 후 업무연락 자제, 회의 최소화, 명확한 업무지시 등의 근무혁신 가치공유 및 근무혁신 관련 고용노동부 배포자료를 배너로 제작하여 각 사업장에 비치

일하는 문화 개선

① 회식 문화 외

- 문화회식 활성화 및 사내동호회 활동을 통한 직원의 여가생활 지원

**근무혁신
 인센티브제
 주요 성과**

- 근무혁신 이후 초과근로 시간 74.6% 감소
- 연차휴가 사용률: 2018년 78.6%, 2019년 9월 기준 77.1%
- 근무혁신 가치공유 및 캠페인을 통해 직원들의 적극적인 참여 유도

풍원화학(주)

업종 : 화학제품 제조업
 대표 : 유정훈
 근로자수 : 94명
 소재지 : 경기도 안산시
 단원구 해봉로 255

징검다리 연휴 시
 전사 대체 휴무제 시행



근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

① 정시퇴근 강화

- 초과근무 예상 시 사전 초과근무 신청제 실시, 휴일 근무 지양 지시
- 매주 금요일 '가족 사랑의 날' 지정해 정시퇴근 독려

휴가 활성화

① 연차휴가

- 징검다리 연휴 시 전사 대체 휴무제 시행
- 월요일·금요일 연차사용 독려
- 연차휴가 소진율을 성과지표에 반영

일하는 방식 개선

① 회의문화

- 회의 전 자료공유
 - 회의 후 당일 회의록 공유
 - 참석인원 최소화 이로 인해 회의시간이 1시간 이내로 단축
- ② 업무 집중시간 실시
- 오전 1시간, 오후 1시간 업무 집중시간 운영

일하는 문화 개선

① 회식문화

- 부서별 회식 시 오후 4~5시 조기 시작하고 9시 이전에 마무리

**근무혁신
 인센티브제
 주요 성과**

- 근무혁신 이후 초과근로 시간 31% 감소
- 연차휴가 사용률: 2018년 100%, 2019년 8월 기준 105%
- 자유로운 휴가사용과 정시퇴근 문화 정착으로 직원들의 만족도 향상
- 회의시간 단축 및 불필요한 회의 참석인원 감소로 개인별 업무 효율성 증대



헨켈코리아(유)

업종 접착제 및 제라틴 제
조업
대표 김유석
근로자수 505명
소재지 충남 천안시 동남구
성남면 성남로 292

화상회의 활성화



근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

- ① 초과근로 관리강화
 - 주기적으로 직원별 초과근로 현황 파악 및 초과근로가 많은 근로자에 대한 부서별 개선 방안 마련
 - 부서장에게 초과근로 단축 권장

유연근무제

- ① 시차출퇴근제, 재택근무제
 - 생산 관련부서를 제외한 전 부서 대상 시차출퇴근제 및 재택근무제 도입
 - 영업부 대상 모바일 근무제 시행

휴가 활성화

- ① 연차휴가
 - 휴가사유 묻지 않고, 휴가 중 연락 금지, 연차휴가 사용에 대한 계획서 작성

일하는 방식 개선

- ① 회의문화
 - 전국에 근무지가 있는 관계로 회의로 인한 근무지 출장으로 초과근로시간이 발생하여, 이를 지양하고자 화상회의 활성화
- ② 업무 방식
 - 내선전화를 없애고 인터넷 전화로 연락망을 구축해 근무지에 상관없이 유연한 근무 가능

일하는 문화 개선

- ① 최고 경영진이 솔선수범하여 정시퇴근
 - 연차휴가를 100% 사용을 서약
- ② 점심 회식 활성화

근무혁신 인센티브제 주요 성과

- 근무혁신 직전 대비 초과근로시간 6.9% 감소
- 유연근무제 월 평균 271.3명 활용
- 연차휴가 사용률: 2018년 88% 2019년 8월 기준 100%
- 눈치보지 않고 쓸 수 있는 자유로운 휴가 사용 문화 정착
- 화상회의 활성화 등으로 업무효율성 증대

회사도 바꾸고
나도 바꾸는
근무혁신~

직원 행복이
곧 회사 경쟁력!



근무혁신

우수기업

A 등급

- 건영테크(주)
- (주)게임베리
- 관세법인 에이원
- 농업회사법인 (주)해드림푸드
- 바이캠(주)
- (주)씨디에스
- 씨엔씨티 에너지 주식회사
- (주)에몬스 가구
- (주)에이텍
- (주)엘아이씨티
- (주)익스플존
- 좋은아침병원
- (주)트렉스타
- (주)한국피이엠
- (주)한맥푸드
- (주)한미글로벌건축 사무소
- (주)효성종합기술



2019년도
근무혁신 인센티브제
우수사례집

건영테크(주)

업종 자동차·중장비 부품
제조업
대표 임국건
근로자수 84명
소재지 경남 창원시 성산구
완암로 3

전자결재 도입으로
신속한 보고, 결재체계
확립



근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

- ① 가족의 날 시행
 - 매주 수요일 가정의 날로 지정하여 정시퇴근 시행
- ② 자동화 시스템 도입
 - 수작업 공정을 기계화 하여 초과근로 감축

휴가 활성화

- ① 연차 휴가
 - 연차휴가 신청 시 사유란 삭제
 - 휴가 사용에 대한 팀별 자율권 부여

일하는 방식 개선

- ① 회의문화
 - 그룹웨어를 통한 회의시간, 장소 및 회의주제를 사전에 등록하여 해당부서 공유로 회의시간 단축
- ② 업무 방식
 - 전자결재 시스템 도입으로 신속한 보고체계 확립
 - 불필요한 대면 보고 지양

일하는 문화 개선

- ① 회식 문화
 - 전사 회식 자제 및 각 팀별 회식 시행도 1차로 마무리
 - 송년회 행사는 우수사원 포상 및 다양한 레크레이션 시행

근무혁신
인센티브제
주요 성과

- 근무혁신 이후 초과근로 시간 60.1% 감소
- 연차휴가 사용률: 2018년 61%, 2019년 9월 기준 74.6%
- 회의시간 단축 및 스마트하고 신속한 보고 및 결재 체계 확립

(주)게임베리

업종 소프트웨어 개발 및
공급
대표 임형철
근로자수 27명
소재지 서울시 서초구
반포대로 26길 15

수평적인 관계 구축으로
책임있는 업무수행
이뤄져



근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

- ① 초과 근로 사전 승인제
 - 야근 사전 승인절차를 까다롭게 운영하여 불필요한 초과근로 차단

휴가 활성화

- ① 연차휴가
 - 신입사원부터 1년 20일의 연차지급
 - 승인절차 없는 연차 제도 도입
 - 분 단위로 연차 사용
 - 리프레시 휴가제 도입 (2년 만근 시 2주간의 휴가 부여)

일하는 방식 개선

- ① 업무방식 개선
 - 불필요한 보고서 및 회의 폐지, 결재선 삭제
 - 수평적인 관계 구축으로 효율적이고 책임있는 업무 수행

일하는 문화 개선

- ① 회식문화
 - 전체 회식 반기별 1회 시행, 회식장소는 직원투표로 선정
 - 스포츠, 영화관람 등 다양한 방식으로 추진

근무혁신
인센티브제
주요 성과

- 근무혁신 이후 초과근로 시간 35.5% 감소
- 연차휴가 사용률: 2018년 89.7%, 2019년 9월 기준 100%
- 업무방식 개선으로 업무 효율도 증가

관세법인 에이원

업종 관세사, 통관 서비스
대표 정운기, 송창석
근로자수 260명
소재지 서울시 강남구
연주로 703

집중근무시간제
운영으로
업무집중도 향상



근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

- ① 연장근로 사전 승인제
 - 부서장의 사전승인을 득한 직원만 연장근로 허용

유연근무제

- ① 선택근무제, 재량근무제, 시차출퇴근제 도입
 - 팀별 업무 성격에 적합한 유연근무제 시행

휴가활성화

- ① 연차휴가
 - 연차신청 기안 간소화
 - 연차 활용률을 부서장 평가에 반영 예정

일하는 방식 개선

- ① 집중근무 시간 설정
 - 오전 10시~12시, 오후 2시~4시. 하루에 2번 집중근무 시간 운영
 - 부서회의, 외부인 미팅 금지는 물론 구두보고, 업무지시 최소화로 업무에 집중하도록 유도

일하는 문화 개선

- ① 인식개선 교육
 - 자기주도적 업무수행, 일하는 방식 및 문화 개선을 위해 중간 관리자와 직원 대상 교육 실시

농업회사법인 (주)해드림푸드

업종 식료품 제조업
대표 황용주
근로자수 126명
소재지 경남 진해시 진례면
고모로 248

자유로운 연차휴가 사용



근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

- ① 초과근로 단축을 위한 탄력근무제 실시
 - 계절적 요인이 많은 업종 특성을 고려하여 탄력근무제 도입
 - 휴일대체 제도를 통한 초과근로 감축

휴가 활성화

- ① 연차휴가
 - 징검다리 휴일 연차 사용
 - 직급별 의무휴가일수 지정, 하계휴가 시기 자율 지정
 - 반기별로 잔여휴가 통보하여 휴가사용 독려

일하는 방식 개선

- ① 업무효율화
 - 그룹웨어 전자결재시스템 도입. 전산화를 통한 보고절차 및 행정서류 간소화
 - 직무분석을 통한 업무분장 추진
 - 사내 메신저 구축 및 외부 메신저 차단을 통한 업무 집중도 향상

일하는 문화 개선

- ① 회식문화 외
 - 콘서트, 영화관람, 전시회 등 문화회식 시행
 - 119 음주회식 준수(1종류의 술, 1차만, 9시 귀가)
 - 사내 동호회 지원

**근무혁신
인센티브제
주요 성과**

- 근무혁신 이후 초과근로 시간 16.4% 감소
- 연차휴가 사용률 : 2018년 88.5%, 2019년 8월 기준 85.5%
- 습관성·대기성 야근 감소 및 근무시간 중 업무집중도 향상

**근무혁신
인센티브제
주요 성과**

- 근무혁신 이전 대비 초과근로 시간 64.7% 감소
- 연차휴가 사용률: 2018년 58%, 2019년 8월 기준 63%
- 효율적 업무환경 구축과 사내 소통 활성화, 자유로운 연차휴가 사용 등으로 근로자의 업무만족도 향상

바이켄(주)

업종 : 의료제품 제조업
 대표 : 이정훈 외 1
 근로자수 : 54명
 소재지 : 충남 예산군 삽교읍 산단 2길 53

보고 및 결재라인
간소화



근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

- ① 주 52시간제 선제 도입
 - 교대근무자 주 52시간 도입
 - 근로 감축에 대한 연말 인센티브 보상
- ② 가족사랑의 날
 - 매주 수요일 가족 사랑의 날 지정하여 정시퇴근 독려

휴가사용 활성화

- ① 연차휴가
 - 월 1회 연차휴가 의무 사용
 - 샌드위치 데이와 명절연휴기간에 연차사용 권장
 - 임직원 안식휴가제 시행

일하는 방식 개선

- ① 업무방식
 - 이메일, 모바일 메신저 등으로 보고 간소화. 근무시간 외 업무연락 자제
 - 업무시간이 아닌 업무성과로 인사평가
- ② 회의· 보고방식
 - 결재라인 간결화. 회의안건 및 결과 공유

일하는 문화 개선

- ① 회식문화
 - 분기별 회식 개최, 부서별 자율진행, 문화회식 유도
- ② 사내동아리 지원
 - 볼링, 낚시 동호회 등 월 지원금 및 교통비 지원

**근무혁신
인센티브제
주요 성과**

- 가족 사랑의 날 등으로 정시퇴근 문화 확산
- 연차휴가 사용률: 2018년 57%, 2019년 9월 기준 45%
- 업무 및 보고절차 간소화를 통한 업무효율 증대

(주)씨디에스

업종 : 소프트웨어 개발 및
공급업
 대표 : 유지대
 근로자수 : 14명
 소재지 : 강원도 춘천시 동면
금베이길 93-6

스마트 워크 도입



근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

- ① 정시퇴근 문화 확산
 - PC OFF제 도입 및 매주 수요일 가족사랑의 날로 지정하여 정시퇴근 독려

휴가활성화

- ① 연차휴가
 - 샌드위치 데이 전 직원 연차사용
 - 지역문화 탐방 및 가족 힐링캠프 지원 등으로 연차휴가 활성화 독려

일하는 방식 개선

- ① 스마트 워크 도입
 - 그룹웨어를 통한 부서별 일정공유
 - 모바일 전자 결재, 이메일 활용 등으로 신속하고 효율적인 업무 방식
- ② 집중근무 시간제
 - 오전 10시~오전 12시까지 업무집중력 향상을 위해 전화, 메신저 자제

일하는 문화 개선

- ① 휴게공간을 근무공간으로 활용개선
 - 미팅룸, 휴게공간을 근무공간으로 개방하여 자유로운 근무형태
- ② 열린 상담실 운영
 - 대표자가 직접 열린 상담실을 운영하여 근로자와 소통의 길을 넓혀가고 있음
- ③ 문화회식 실시

**근무혁신
인센티브제
주요 성과**

- 근무혁신 이후 초과근로 없음
- 연차휴가 사용률: 2018년 91%, 2019년 8월 기준 84.2%
- 휴가 활성화, 스마트 워크 도입으로 업무효율 향상

씨엔씨에너지 주식회사

업종 전기가스(가스제조 및 공급업)
대표 황인규, 정영철
근로자수 218명
소재지 대전광역시 중구 유등천동로 762

종이없는 보고문화 정착



근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

- ① 정시퇴근 관리체계
 - 매일 10분 전 정시퇴근 독려 방송
- ② 초과근로 사전 신청제 운영
 - 습관성 야근을 지양하고자 초과근로 사전 신청제 운영
 - 연장근로 실태 점검 및 초과근로자 모니터링 통한 정시퇴근 문화 확산

휴가사용 활성화

- ① 연차휴가
 - 징검다리 휴일 연차사용 독려
 - 연차사용 목표 달성자에게 격려금 지급, 휴양시설 제공

일하는 방식 개선

- ① 업무방식
 - 팀별 그라운드 룰 마련을 통한 불필요한 절차 개선 및 효율적인 업무 수행
 - 그룹웨어 내 업무보고를 통해 간략 보고, 종이 없는 보고문화 정착
 - 집중근무 시간 지정 및 메일 알림으로 업무집중도 향상

일하는 문화 개선

- ① 사무공간 리모델링
 - 일부 자율좌석제 실시
 - 업무성격을 고려한 팀 배치 등으로 협업 활성화, 효율적 업무처리

(주)에몬스가구

업종 목재가구 제조업
대표 김경수
근로자수 309명
소재지 인천광역시 남동구 논현고잔로 47

회의안건 사전 공유 및 형식적인 회의 감축



근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

- ① 정시퇴근 문화
 - PC-OFF제 실시
 - 생산 현장까지 매주 수요일 가족의 날 실시로 정시퇴근 확대
- ② 초과근로 사전 승인제 실시

유연근무제

- ① 선택근무제 및 재택근무제 도입
 - 업무의 성격과 근로시간 조정이 가능한 직무대상으로 선택근무제 및 재택근무제 시행

휴가 활성화

- ① 연차휴가
 - 반차휴가 도입, 월 1회 이상 연차사용 독려,
 - 회사 휴양시설 평일사용 지원

일하는 방식 개선

- ① 회의·업무시스템
 - 전자결재 프로그램 도입
 - 형식적인 회의 감축 및 회의안건 사전 공유로 회의시간 단축

일하는 문화 개선

- ① 자기개발 지원 및 동호회 지원
 - 도서 구입, 대학 학자금 지원
 - 사내 동호회, 볼링회, 수영회, 야구 축구 등 동호회 지원

근무혁신 인센티브제 주요 성과

- 근무혁신 이후 초과근로시간 46.6% 감소
- 연차휴가 사용률: 2018년 77.7%, 2019년 9월 기준 73.8%
- 업무방식 개선으로 업무효율도 상승

근무혁신 인센티브제 주요 성과

- 근무혁신 이후 초과근로 시간 19.1% 감소
- 유연근무제 월 평균 53.3명 활용
- 연차휴가 사용률: 2018년 25.9%, 2019년 8월 기준 34%
- 회의가 간소화, 간결해지고 의사결정이 신속해짐

(주)에이텍

업종 컴퓨터 제조업
대표 한가진
근로자수 140명
소재지 경기도 성남시 분당구 판교로 289

집중근무 시간대 운영



근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

- ① 초과근로 사전 승인제
- ② 가정의 날 실시
 - 매주 수요일 가정의 날 지정, 인사총무팀 순찰로 정시퇴근 이행 독려

유연근무제

- ① 시차출퇴근제
 - 연구소 인력 대상 시차출퇴근제 시행

휴가 활성화

- ① 연차 휴가
 - 결재선 간소화 및 상신 시 휴가사유 삭제
 - 팀별 연차휴가 사용률 고지하여 휴가 사용 활성화 유도

일하는 방식 개선

- ① 회의문화
 - 1인 1의견, 선임자는 10분 이내, 회의는 1시간 이내
- ② 업무방식
 - 모바일 결재 도입
 - 집중근무 시간대(오전 9시~10시 20분, 오전 10시 40분~12시, 오후 1시~오후 2시) 도입으로 신속하고 효율적인 업무처리

일하는 문화 개선

- ① 회식 문화
 - 119 회식, 1개 종류의 술로 1차에서 9시 전에 끝내는 회식
- ② 자동육아휴직제, 출산휴가 후 육아휴직 자동 전환
- ③ 임신기 근로시간 단축, 법적 요건 외에 임신 전 기간에 대해 근로시간 단축 시행

- 유연근무제 월 평균 14명 활용
- 연차휴가 사용률: 2018년 95.2%, 2019년 8월 기준 99%
- 집중근무 시간대 운영으로 신속하고 효율적인 업무처리

(주)엘아이씨티

업종 무선통신장비 제조업
대표 노승욱, 이병남
근로자수 32명
소재지 경기도 수원시 영통구 매영로 269번길

회의시간 정량제 도입



근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

- ① 연장근로 사전 보고제
 - 연장·휴일근로 시 팀장의 사전 결재로 대기성 연장근로 감소

유연근무제

- ① 시차출퇴근제
 - 전 직원 대상 시차출퇴근제(출근시간대 8시 30분~9시 30분) 도입

휴가 활성화

- ① 연차휴가
 - 반차휴가제, 징검다리 연휴 연차사용 독려
 - 전사적으로 하기휴가 실시, 연차휴가사용 촉진제 시행

일하는 방식 개선

- ① 회의문화
 - 회의시간 정량제, 회의내용 사전 공유로 회의시간 30분 이내 운영
- ② 휴게시간 부여
 - 오후 휴게시간(3시 40분~4시) 부여하고, 그 외 시간은 자리이석을 최소화하여 업무집중도 향상

일하는 문화 개선

- ① 회식문화 개선
 - 점심 회식, 스포츠·영화 관람으로 직원 참여 확대

- 전 직원 시차출퇴근제 활용
- 연차휴가 사용률: 2018년 81.1%, 2019년 8월기준 87%
- 회의내용 사전 공유 및 회의시간 정량제 도입으로 업무추진시간 증가

근무혁신 인센티브제 주요 성과

근무혁신 인센티브제 주요 성과

(주)익스플존

업종 화장품 제조업
대표 천정욱
근로자수 29명
소재지 서울시 송파구 충민로 52

주 35시간제 도입으로
정시퇴근 정착



근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

- ① 주 35시간제 도입
 - 주 35시간 근무로 정시퇴근 문화 정착

휴가사용 활성화

- ① 연차휴가
 - 월 1회 휴가 사용실적 공유, 샌드위치 데이 연차 사용 권장
 - 2년마다 5일간 리프레시 휴가 및 휴가비 지원

일하는 방식 개선

- ① 업무 방식
 - 채팅프로그램을 통한 업무 공유 및 지시
 - 정해진 양식과 절차 없이 자유로운 보고문화

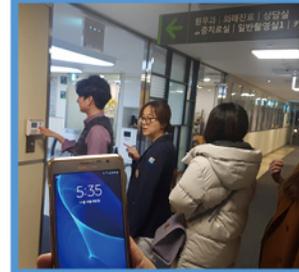
일하는 문화 개선

- ① 수평적 조직문화 구축
- ② 공식적인 회식이 없는 문화 유지. 팀별 점심으로 모임 개최

좋은아침병원

업종 보건업
대표 전인호 외 3명
근로자수 126명
소재지 경기도 구리시 경춘로 144

메신저를 통한
회의 진행방식 도입



근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

- ① 정시퇴근 강화
 - 사무직 대상 사전 연장근무 신청서 제출
 - 신규채용(19.7~8월 3명 채용)을 통한 업무분담으로 초과근로 감축

휴가 활성화

- ① 연차 휴가
 - 눈치보지 않는 연차 사용을 위해 결재선 간소화
 - 샌드위치 데이 연차 활용
 - 연차휴가사용촉진제 시행으로 연차 소진 독려

일하는 방식 개선

- ① 회의 간소화
 - 부서장 회의 축소(월 2회→1회)하고 메신저를 통한 회의진행으로 신속한 의사결정

일하는 문화 개선

- ① 회식문화
 - 자유로운 회식 문화 만들기 위해 부서원들의 의사확인 후 회식 시행
 - 부담없이 참석 여부 결정. 저녁 8시 전 회식 종료

근무혁신 인센티브제 주요 성과

- 주 35시간 근무제 도입 이후 초과근로 미발생
- 연차휴가 사용률: 2018년 40% 2019년 9월 기준 47%
- 자유로운 업무 방식과 조직 분위기로 직원 만족도 높음

근무혁신 인센티브제 주요 성과

- 초과근로자가 전체 근로자의 17.1%로 낮은 비중
- 연차휴가 사용률: 2018년 54% 2019년 8월 기준 46%
- 모여서 하는 회의 방식을 벗어나 메신저를 통한 회의방식으로 업무효율이 높아짐

(주)트렉스타

업종 신발 제조업
대표 권동철
근로자수 190명
소재지 부산광역시 강서구
녹산산업중로
192번길 10

불필요한 연장근로,
휴일근로 감축



근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

- ① 초과근로 사전 승인제
 - 연장·휴일근로 시 사전 제출받아 필요 업무에 한해 승인하여 불필요한 초과근로 제거

유연근무제

- ① 시차출퇴근제
 - 육아, 출퇴근 혼잡 등 근로자 필요 사유에 따른 시차출퇴근제 도입하여 시행

휴가 활성화

- ① 연차휴가
 - 징검다리 휴일 연차 사용, '연휴기간+1일' 연차 독려
 - 팀장 대상 연차 활성화 교육

일하는 방식 개선

- ① 회의·업무 방식
 - 회의시간 단축, 회의실 내 '회의는 짧게 효율은 높게' 표어 부착
 - 퇴근 후 업무연락 자제 실시

일하는 문화 개선

- ① 정시퇴근 등 관리자 솔선수범을 위한 팀장급 대상 교육실시

(주)한국피이엠

업종 가스관 제조업
대표 주용운
근로자수 84명
소재지 세종특별자치시
연기면 공단로 130

명확한 업무지시
3W1H 및 업무보고
간소화 실시



근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

- ① 초과근로 사전 승인제
 - 근무시간 이후 ERP(사내 정보통합 시스템) 자동 종료
 - 초과근로 사전신청이 승인되어야 ERP시스템 사용 가능
- ② 패밀리데이 운영, 매주 금요일 정시퇴근 독려

휴가 활성화

- ① 연차휴가
 - 징검다리 연휴 연차사용 독려
 - 연차휴가 사용률 높이기 위해 연차사용 촉진제 시행

일하는 방식 개선

- ① 업무 방식 개선
 - 업무보고 간소화(매일 → 주 1회),
 - 명확한 업무지시 3W1H(What, Why, When, How) 실시
 - 조직개편을 통한 업무효율성 증대

일하는 문화 개선

- ① 조직 문화 개선
 - 각 부서별 KPI 부여 및 실시, 합리적인 성과 평가
 - 임직원 건의함 통한 의사소통 활성화, 사내 동호회 활동 지원

근무혁신 인센티브제 주요 성과

- 근무혁신 직전 대비 초과근로 시간 9% 감소
- 유연근무제 월 평균 14명 활용
- 불필요한 연장·휴일근로를 감축하여 회사관리 비용 절감 및 직원 만족도 상승

근무혁신 인센티브제 주요 성과

- 근무혁신 이후 초과근로 시간 43% 감소
- 정시퇴근 근로자 비율: 2019년 7월 70% → 2019년 9월 80%
- 업무지시 명확화와 불필요한 보고를 통해 업무생산성 향상
- 직급의 구분 없이 다양하고 자유롭게 의견 교류

(주)한맥푸드

업종 냉동·냉장식품 제조업
 대표 성희승
 근로자수 66명
 소재지 경기도 남양주시
 진접읍 금강로
 1845번길 103

퇴근 후 메신저를 통한
연락 금지



근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

- ① 초과근무 승인제
 - 잔업신청서 제출 및 부서장 승인을 통해 초과근무가 가능해 불필요한 야근 감소
- ② 가정의 날 시행
 - 매주 수요일 가정의 날로 지정. 정시퇴근 독려

유연근무제

- ① 시차출퇴근제, 전환형 시간선택제
 - 임신, 자녀 양육 등의 사유로 시차출퇴근제, 전환형 시간선택제 도입 및 활용

휴가 활성화

- ① 연차휴가
 - 연차휴가 보고를 7일 전에서 3일 전으로 단축
 - 부서장들의 솔선수범으로 자유로운 연차 사용 분위기 조성

일하는 방식 개선

- ① 업무방식 개선
 - 일일 업무일지 작성 폐지
 - 외근업무 퇴근방식 개선(사무실 복귀 후 퇴근 → 현장보고 후 퇴근)
 - 퇴근 후 메신저를 통한 연락 금지 시행으로 근로자 휴식 보장

일하는 문화 개선

- ① 회식문화 개선 외
 - 회식은 최소화 및 일정 사전공유, 사내 동호회 활동 지원

**근무혁신
인센티브제
주요 성과**

- 무혁신 이후 초과근로 시간 18.9% 감소
- 유연근무제 월 평균 6명 활용
- 연차휴가 사용률: 2018년 96%, 2019년 9월 기준 98%
- 퇴근 후 메신저 연락 금지로 직원들 저녁이 있는 삶 보장

(주)한미글로벌건축 사무소

업종 건축설계 서비스업
 대표 윤오현, 박서영
 근로자수 743명
 소재지 서울시 강남구 테헤
 란로 87길

안식휴가, 공동연차 등
휴가 활성화



근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

- ① 자기개발의 날 운영
 - 매주 목요일 5시 퇴근, 구내방송으로 퇴근 독려

유연근무제

- ① 시차출퇴근제
 - 구성원 개인별 신체리듬에 맞게 시차출퇴근제(오전 7시~10시 출근) 시행

휴가 활성화

- ① 연차휴가
 - 휴가원 사유 삭제, 샌드위치 연휴 전사 공동연차 활용
- ② 장기 근속자에 대한 안식휴가
 - 10년 근무 시 2개월, 5년 근무 시 1개월 부여

일하는 방식 개선

- ① 업무 · 회의 간소화
 - 불필요한 업무 제거를 통한 업무 프로세스 개선. 보고서는 1페이지 작성
 - 부서별 업무범위 명확화
 - 회의 참석자 및 회의시간 최소화, 회의 전 자료 공유
- ② 집중근무시간제
 - 오전 10시~11시 30분까지 집중근무를 통한 효율적 업무 수행

일하는 문화 개선

- ① 일 · 생활 균형 지원
 - 재충전 휴가와 연계한 외국에서 한달 살기 지원
 - 육아휴직 자녀당 2년 부여, 난임 휴직제, 자녀보육비 지원

**근무혁신
인센티브제
주요 성과**

- 유연근무제(시차출퇴근제) 월 평균 24.3명 활용
- 연차휴가 활용률: 2018년 69.6% 2019년 8월 기준 69.8%
- 안식휴가, 공동 연차 등 휴가 활성화로 근로자 만족도 제고 및 생산성 향상

(주)효성종합기술

업종 토목측량, 설계서비스
신재생 등
대표 김종천
근로자수 31명
소재지 전남 장성군 남면
나노산단5로

매주 금요일 가정의
날 시행으로 2시간
조기퇴근



근무혁신 인센티브제 주요 제도 현황

초과근로 단축

- ① 연장근로 승인제
 - 사전에 연장근로에 대한, OT신청서 제출과 팀장 승인이 있어야 초과근무 가능
- ② 가정의 날 도입
 - 매월 마지막 주 금요일, 가정의 날 지정. 전사적으로 2시간 조기 퇴근

휴가 활성화

- ① 연차휴가
 - 징검다리휴무 연차 사용 독려
 - 부서별 연차 활용률에 따라 인센티브 부여

일하는 방식 개선

- ① 업무 시스템 외
 - 전자결재 도입
 - 사내메신저 외 업무연락 근절 캠페인 실시

일하는 문화 개선

- ① 회식 문화
 - 팀원들의 수요를 고려한 점심·영화·액티비티 등 다양한 방식으로 회식 진행
- ② 의사소통 활성화
 - 팀장과 팀원 간의 면담을 통한 의사소통으로 효율적인 업무분장 및 사내 건의사항 개선

**근무혁신
인센티브제
주요 성과**

- 근무혁신 이후 초과근로 시간 78.9% 감소
- 매주 금요일 조기퇴근 실시로 직원 만족도 향상
- 활발한 의사소통으로 유대감 형성 및 업무효율 증대

내일을 위한 변화
근무혁신

직원 행복이
곧 회사 경쟁력!



2019년 근무혁신 우수기업 사례집
즐거운 기업 행복한 생활
근무혁신 인센티브제

발행일 2019년 12월
발행처 고용노동부, 노사발전재단
취재 및 제작 그림씨