

일·가정 양립 우수기업 사례



우리과 아이의 미래를 위한 행복프로젝트

경제6단체·금융협회 합동
저출산고령사회위원회 협조




일·가정 양립 우수기업 사례



우리와 아이의 미래를 위한 행복프로젝트




대기업	
롯데	008
부영	014
삼성전자	020
포스코	026
GS리테일	032
HD현대	038
LG전자	044



중견기업	
골프존	052
동아쏘시오홀딩스	058
마녀공장	064
매일유업	070
시노펙스	076
유한양행	082
인동에프엔	088
한미글로벌	094



중소기업	
남경엔지니어링	102
맨토스파워	108
모션	114
케이잡스	120
테크빌교육	126
트위니	132
한솔판지	138
한화제약	144



금융기업	
교보생명	152
국민은행	158
농협손해보험	164
삼성생명보험	170
신한은행	176
웰컴저축은행	182
카카오뱅크	188
케이뱅크	194
코리안리재보험	200
하나은행	206
한화생명	212
현대해상화재보험	218



우리과 아이의 미래를 위한 행복프로젝트

대기업



롯데

부영

삼성전자

포스코

GS리테일

HD현대

LG전자

기업명 롯데그룹 **대표자** 신동빈, 이동우

설립일 1967년

소재지 서울특별시 송파구 올림픽로 300, 롯데월드타워

근로자수 약 11만 명 (2024년 7월 말 기준)

업종 유통 및 제조업

주요사업 식품, 유통, 화학, 관광 및 서비스, 건설 등

우리 회사는요!

#다양성

#여성자동육아휴직

#남성 육아휴직 의무화



대기업 최초 '자동육아휴직제',
'남성 육아휴직 의무화 제도' 도입



2013년 이후 11년간 그룹 임직원
자녀 출생률 2명 이상 유지



매년 다양성을 포용하고, 존중하는
문화 확산을 위한 다양성 포럼 실시



조직 내 양성평등과 인재 육성을 위한
다양한 지원제도 수립



대기업 최초 2013년 다양성 헌장 공표로
성별, 국적, 신체, 세대간 다양성 존중 및 차별 철폐 선언

1967년 롯데제과(현재 롯데월드)에서 시작한 롯데그룹은 식품, 유통, 관광, 화학, 건설 등 여러 분야의 사업을 선도했다. 기업문화가 경쟁력의 기반이라는 확고한 믿음으로 기업문화위원회를 출범하고, 조직 내 양성평등과 인재 육성에 앞장섰다.

국내 대기업 최초로 '자동육아휴직제'와 '남성 육아휴직 의무화 제도'를 도입했고, 휴직 복귀 지원 프로그램과 다양한 가족친화제도를 체계화하여 **일과 가정이 양립하는 선도적인 기업문화를 확립했다.**

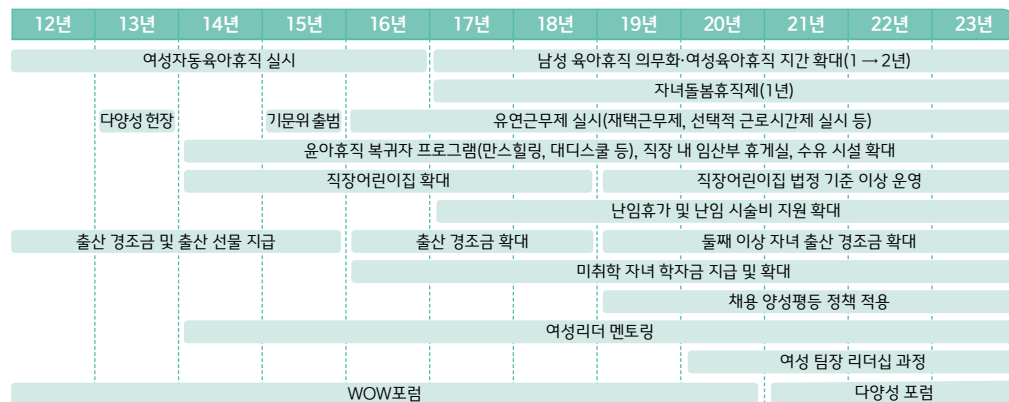


롯데그룹의 가족친화정책은요!



롯데그룹은 2012년부터 다양한 가족친화정책을 운영하고 있습니다.
롯데의 가족친화정책은 임신에서 돌봄까지 전 과정에 이르는 Lifetime에 맞춰진
지원정책이라는 특징이 있습니다. 육아문제를 개인이 아닌 사회적 의무로 인식하고,
직원들의 경제적 정서적 부담을 낮춰줄 수 있도록 양육 전 과정에 도움을 주어
일과 가정의 양립을 지원하기 위해 노력하고 있습니다.

특히 여성인재들이 출산 후 어떤 보고나 결재 없이 쓸 수 있는 자동육아휴직, 근무 시간을
조정하는 유연근무제, 초등학교 입학 자녀를 둔 직원들이 사용하는 1년간의 돌봄 휴직 등
아이의 소중한 시간을 함께 할 수 있도록 지원하는 것에 앞장섰습니다. 또한 남성 인재들이
1개월 이상 육아휴직을 의무적으로 사용하는 '남성 육아휴직 의무화 제도'는
롯데그룹이 앞장 선 혁신적인 제도입니다.



출산 장려	자녀돌봄
출산 선물 지급 및 의료비 지원	자동육아휴직 2년
출산 경조금 지급	남성 육아휴직 1개월 의무화
난임휴가 및 시술비 지원	직장 어린이집
임산부 휴게실, 수유실 설치	미취학 아동 학자금 지원
	임신기, 기 근로시간단축제도 사용기한 확대

우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

남성 육아휴직 의무화는
참 고마운 제도지요. (기혼/남)



우리 부부 모두 부모가 처음이지만, 힘들 때 함께 할 수 있다는 점이 참 좋더라고요.
저보다 와이프가 더 좋아하는 롯데그룹의 혁신적인 복지제도입니다.

여기선 육아휴직을 쓰는 것이
당연한 문화예요. (기혼/여)



육아휴직 제도는 예전부터 회사와 동료의 눈치를 보느라 사용하지 못하는
근로자들이 여전히 많습니다. 하지만 롯데그룹에서는 출산을 하면
육아휴직을 쓰는 것이 당연한 문화입니다. 육아휴직을 쓰지 않으려는
직원들이 '육아휴직 취소 신청'을 해야 하는 것이 더 번거롭죠.

양성평등은 기본이고, 워킹맘을 대하는
시선과 배려가 따뜻한 곳이에요. (미혼/여)



같은 팀 선배가 육아휴직을 마치고 복귀했는데,
회사에서 '우리는 엄마가 된 품이 넓은 당신이 필요합니다'라는
축하 메시지를 보냈더라고요. 결혼과 육아때문에 커리어가 단절될까봐
막연하게 두려워했던 건 기우였어요.

“당신이 휴직을 좀 해줬으면 좋겠어.”

며칠을 뭇가 혼자 고민하던 것 같던 아내가 힘들게 말을 꺼냈을 때 솔직히 선뜻 그러겠노라 하는 답이 나오지 않았다. 제일 먼저 떠오른 건 부모님이었다. 아들이 큰 회사 들어갔다고 동네 잔치 하시겠다는 걸 말릴 정도로 자랑스러워 하셨는데 아이 키운다고 잠시 회사를 쉬다고 하는 걸 이해하실까 싶은 생각도 들었다.

한편, 그래도 아이는 엄마가 옆에 좀 더 있어주는 게 좋지 않을까 하는 마음에 아내가 육아휴직을 좀 더 길게 해주면 좋겠다는 생각도 올라왔다. 하지만 아내의 표정이 몹시 간절했다. 하긴, 결혼 전부터 자기는 평생 결혼 않고 혼자 살면서 커리어 쌓는 걸 하고 싶다고 노래를 부르던 사람이었다. 그런 사람에게 육아도 커리어 쌓는 것도 적극 돕겠다 약속하고 또 약속해서 결혼도 하고 아이도 낳았다. 아내도 출산휴가와 육아휴직을 쓰며 온전히 아이를 돌보는 시간을 가지기는 했다. 조금 이르기는 하지만 회사로 가고 싶은 마음이 큰 것도 눈치는 채고 있었다.

내가 머뭇거리자 아내의 표정이 점점 굳기 시작했다. 더 이상 대답을 미루면 싸우게 될 것 같아 일단 회사에 얘기를 해보겠다며 답을 미뤘다. 다음 날, 고민을 안고 회사에 가서 직원들에게 논의를 했는데, 어라? 내 생각과는 전혀 다른 반응들이 나오는 것이 아닌가. 특히 육아휴직 선배들이 정말 적극적으로 추천을 하며 꼭 하라고, 아이와 함께 할 수 있는 평생 가장 소중한 시간이라며 독려했다.

내 생각과는 달리 **이미 남성 육아휴직은 우리 회사의 아주 자연스러운 문화가 되어 있었다.** 특히 내가 걱정했던 육아휴직 후 복직도 크게 걱정할 필요가 없었다. 유연근무제를 통해 출퇴근 시간을 조정할 수 있다니 아이와 황급히 떨어질 필요도 없고 나 역시 업무에 서서히 익숙해질 시간을 가질 수 있을 터였다. **고민은 생각보다 쉽게 끝났고, 주저없이 육아휴직을 신청했다. 그리고 난 요즘 생애 최고의 시간을 보내고 있다.** 약간 아파에게 낯을 가리던 아이가 이제는 성큼 품에 먼저 안기고 먼저 보보를 해주고 귀에 사랑한다고 속삭여준다. 살면서 이보다 더 달콤한 시간이 또 있을까!

육아휴직이 준 꿈같은 시간이 아닐 수 없다.

이런 노력을 하고 있습니다

롯데그룹은 2017년도부터 남성 육아휴직을 의무화하여 운영하고 있다. 시행 초기 업무 부담에 서로 눈치를 보는 경우도 있었지만, 이제 자연스러운 사내문화로 정착되었다. 육아휴직 첫 달에는 통상 임금의 100%를 지급하기에 보다 부담없이 휴직에 들어갈 수 있다.

육아휴직 복귀 후에도 유연근무제를 통해 출퇴근 시간을 조정할 수 있어 평일에도 아이와 함께 할 수 있는 시간을 늘릴 수 있다는 점도 직원들의 만족도를 높이고 있다.

롯데그룹은 ‘아이가 진정으로 행복한 시간, 부모와 함께 하는 시간’을 지원함으로써, 사회 전반에 출산을 장려하는 분위기가 퍼질 수 있도록 노력하고 있다.



기업명 부영그룹 **대표자** 이종근 회장

설립일 1983년 3월 16일

소재지 서울특별시 중구 세종대로9길 42

근로자수 4,661명(2024년 7월 말 기준)

업종 주택건설사업/부동산업/레저 사업/해외사업

주요사업
 주택건설사업: 임대 및 분양 아파트 건설 및 공급
 부동산업: 상가 및 업무용 빌딩 임대 등
 레저 사업: 호텔 & 리조트, 스포츠 레저 사업, 골프장 운영
 해외사업: 베트남, 라오스, 캄보디아 등에서 주택사업, 골프장업, 은행업 및 통신업 등

우리 회사는요!

#오직_사랑

#통_큰_지원

#1억_부영_효과



통 크게 지원해서
마음 편하게 낳고 키울
환경 만들기



소유가 아닌 거주, 사랑으로 지은
부영에 사는 영유아 부모를 위한
단지내 어린이집

1983년 창립 이래 부영그룹은 '집의 목적은 소유가 아닌 거주에 있다'는 창업주 이종근 회장의 철학을 바탕으로 '사랑으로'란 브랜드의 주택 공급에 집중했다.

현재까지 전국 379개 단지에 약 30만 호 중, 분양주택 7만 호, 임대주택 23만 호를 공급함으로써 국민주거 안정에 기여하고 있는 종합건설업체이다.

이 외에도 다양한 레저 사업과 해외 사업을 통해 내실 있는 사업 운영을 꾀하고 있으며 대기업으로는 이례적으로 '사랑'이라는 감성 키워드를 주축으로 활발한 사회공헌 활동을 통해 사람을 위한 사랑의 기업으로 든든히 자리매김 하고 있다.



부영그룹의 가족친화정책은요!



출산 장려를 위한 장려금 지급은 물론 육아휴직, 출산전후휴가, 배우자 출산휴가 역시 꼼꼼하게 마련되어 있습니다. 특히 출산전후휴가와 육아휴직 연속 사용 장려를 통해 좀더 자녀와 친밀한 시간을 가질 수 있게끔 넉넉히 배려합니다.

아이의 행복을 위해서는 부모가 건강해야 한다는 생각으로 부영그룹은 임직원 본인, 배우자, 자녀 및 부모님의 의료비도 반기 150만 원, 연간 300만 원 한도내에서 지원하고 있습니다. 균형있는 워라벨을 위해 부영그룹 호텔, 리조트를 임직원 휴가 시 연간 12일 이상 지원하기도 합니다.

■ 부영그룹 출산·육아 지원제도

- 임직원 출산 장려금 1억 원 지원
- 육아휴직
- 출산전후휴가
- 배우자 출산휴가
- 출산전후휴가 육아휴직 연속 사용 장려
- 임신-육아기 근로시간 단축
- 선택적 근로시간제 등

■ 부영그룹 가족친화정책

- 부영그룹 임직원 출산 장려금 1억 원 지원
- 부영사랑으로 어린이집
- 부영그룹 임직원, 협력업체 임직원 등 사랑으로 부영아파트 임대할인계약 지원
- 부영그룹 임직원 자녀(자녀수에 제한 없이) 학자금 대학교까지 전액 지원
- 부영그룹 임직원 본인, 배우자, 자녀 및 부모님 의료비 지원
 - 반기 150만 원, 연간 3백만 원 한도 지원
- 부영그룹 호텔 및 리조트 임직원 휴가지원 연간 12일 이상 지원 등

우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

최근 둘째를 가지게 되었는데 걱정보다는 희망과 기대가 커지고 있습니다. (기혼/남)



둘째를 낳아도 키울 수 있겠다는 희망이 생기더라고요. 회사에서 지원해주시는 출산 장려금이 큰 동기부여가 됐습니다. 덕분에 아주 애사심이 하늘을 찌르고 있고요. 회사에서 일을 하는 데 있어 능률도 많이 오르고 있습니다.

자녀 계획에 가장 큰 영향을 끼치는 건 부부의 경제력, 그중에서도 교육비예요. (기혼/여)



은행에 넣어두고 아이 교육비에 보탬 예정이고 나중에 본인이 하고 싶은 거 있다고 할 때 경제적 부담 없이 도와줄 예정입니다. 사실 일과 육아를 병행하면서 참 어렵다는 생각만 했었는데, 이렇게 좋은 일이 생겨서 행복했습니다. 사랑으로! 사랑합니다!

그동안 이런저런 이유로 망설이다 이번 기회에 대차게 프로포즈 성공했습니다! (미혼/남)



분발해서 저희도 허니문 베이비 낳아 회사와 함께 키워보려고요. 아예 애기 이름을 '사랑이'라고 지을까 하는 진지한 고민도 하고 있습니다.

“진짜, 통 크다.”

정말 백 원 벌기도 너무 어려운 시대인데 어안이 병병했다.

사실 첫째 출산 후 아이가 채 젖을 떼기도 전에 둘째가 생겨 정말 사방에서 온갖 욕과 구박을 다 받은 터였다. 아내는 임신 사실을 알고 너무 당황해서 의사 앞에서 계속 이 말만 반복했다.

“아닐 텐데요, 그럴 리가 없는데. 아직 애 둘도 안 되었는데요?”

하지만 가능하다는 의사의 말과 불과 몇 달 전 봤던 초음파와 크게 다르지 않은 흑백 영상 속 아이를 보는 순간 솔직히 다리에 힘이 풀렸다. 장인 장모님은 대놓고 말은 안 하시지만 쫓쫓... 하는 표정으로 날 흘겨보시는 게 느껴졌고 본가 부모님은 대놓고 등짝을 때리며 그새를 못 참았냐는 구박을 쏟아 내셨다.

친구들의 능글거리는 놀림, 회사 사람들이 놀람을 감추며 어색하게 건네는 축하까지 아주 쥐구멍이 간절한 하루하루였다. 그리고 무엇보다 거의 쌍둥이나 다름 없는 이 아이들을 어떻게 키워야 할지 막막했다. **사실 회사에서 지원되는 모성보호제도, 주택 할인, 학자금 지원, 의료비 지원 등의 도움**을 받아 어느 정도 많은 부분을 절약할 수는 있겠지만 그걸로는 턱없이 모자라다는 생각에 잠도 오지 않았다.

아니 그런데 이게 웬일인가. 올해 초 시무식에서 **갑자기 복권 당첨 같은 놀라운 일**이 벌어졌다. 2021년부터 2023년까지 출산한 임직원 자녀에게 **세상에, 인당 1억 원의 장려금이 지급된 것**이다. 순식간에 연봉보다 훨씬 많은 돈이 아이들 이름으로 들어오면서 아내와 나는 어안이 병병했다. 금액의 규모도 놀라웠지만 이런 결정을 하고 시행하는 회사에 다닌다는 것 자체가 가슴이 뭉클한 일이었다.

“절끔절끔 준다고 애를 낳나! 1억 원은 쥐야 낳지!”

우리 회사의 가족친화정책 모토같은 말이 정말 ‘말뿐’이 아닌 실체라는 것을 확실하게 느낄 수 있었다. 아내와 함께 오랜 시간 고민한 결과 받은 출산 장려금은 아이들 이름으로 잘 저축해두기로 했다. 천천히 불려서 나중에 아이들이 성인이 되어 독립해야 할 때 쓸 자금으로 확보해두려 한다.

이런 노력을 하고 있습니다

부영그룹은 현재 출산율로 초저출산 문제가 지속된다면 20년 후 경제생산 인구수 감소와 국가안 전보장과 질서 유지를 위한 국방 인력 절대부족 등 국가 존립의 위기가 닥쳐올 것을 우려, 적극적인 출산장려 정책을 펼치고 있다.

2024. 2. 5. 부영그룹 시무식에서 2021. 1. 1 ~ 2023. 12. 31(3년) 출산한 임직원 66명의 자녀 70명에게 1인당 1억 원(다둥이 2억 원, 연년생 2억 원) 총 70억 원의 출산 장려금 지급을 한 것과 더불어, 출산 장려금을 지급한 2021. 1. 1을 시점 기준으로 하여 세 명의 아이를 출산한 임직원에게는 살 곳을 마련해주는 제도를 구상하고 있다. 국가에서 토지를 제공한다면 부영그룹은 영구 임대주택을 제공하여 국가가 안고 있는 초저출산 문제 해결을 위해 함께 노력하겠다는 것이다.



기업명 삼성전자(주) **대표자** 한종희

설립일 1969년

소재지 경기도 수원시 영통구 삼성로 129(매탄동)

근로자수 약 27만 명(국내 124,422명/해외 145,596명, 2024년 7월 말 기준)

업종 유통 및 제조업

주요사업 DX(Device eXperience), DS(Device Solutions) 2개의 부문과
패널 사업을 영위하는 SDC(삼성디스플레이(주) 및 그 종속기업)
전자부품사업 등을 영위하는 Harman(Harman International
Industries, Inc. 및 그 종속기업)

우리 회사는요!

#글로벌_삼성, 글로벌_가족

#국내_최대_규모_어린이집



임신 출산뿐 아니라 임신 출산 관련 수술,
치료까지도 살피는 세심한 제도



육아휴직 이후까지 배려하는
리보딩 프로그램



수원 사업장 어린이집 연면적 6,080평(2024년 4월, 제4 어린이집 개원),
보육 정원 1,200명으로 단일사업장 기준 전국 최대규모

1969년 삼성전자공업(주)로 시작된 삼성전자(주)는 창립 후 얼마 지나지 않아 한국의 대표적인 제조사로 성장했다. 당시 대한민국은 국내 가전산업이 싹틔우던 시기였고 제품 수출 역시 물꼬가 트이기 시작한 터였다.

이에 삼성전자(주)는 흑백 TV 생산, 수출을 시작으로 일반 가전에서 반도체, 정보통신까지 우수한 기술력을 바탕으로 한 기술집약적 제품군을 펼쳐 나갔다. 특히 디지털 시대에 대한 사전 준비를 통해 선두적인 디지털 컨버전스 시대를 여는데 앞장섰으며 현재는 다양한 혁신을 통해 글로벌 기업으로의 위치를 공고히 하고 있다.



삼성전자(주)의 가족친화정책은요!



말 그대로 임신하는 그 순간부터 아이를 키워내고,
부모에서 사회의 일원으로 다시 복귀하는 전과정을 전천후로 지원합니다.
여성 임직원은 임신 중 태아를 대상으로도 육아휴직을 사용할 수 있으며
자녀 1인당 최대 2년, 2회 분할 사용이 가능합니다. 또한 임신 및 출산 관련하여
수술이나 치료, 안정이 필요한 경우 최대 1년의 임신휴직을 보장합니다.
뿐만 아니라 임신기 근로시간 단축 신청기간이 임신 전 기간으로 확대되어 임신과 출산에 따른
경력단절 방지 및 적응을 지원합니다. 유급 15일의 배우자 출산휴가와 유급 5일의 난임휴가도
좋은 제도입니다. 이 외로 육아휴직 후 복귀하는 직원들의 경력단절을 예방하고
새로운 성장비전 제시를 위해 일정기간 휴직 이후 복직자를 대상으로 교육, 멘토링,
재택근무 등을 지원하는 리보딩 프로그램을 도입, 진행하고 있습니다.

■ 복직 전/후 단계별 교육프로그램 제공

[복직 D-1개월] 복직 준비 및 육아 환경 변화 관련 영상 콘텐츠 제공

[복직 시] 회사 변화 방향 공유 및 직무 관련 온라인 학습

[복직 D + 1개월] 리보딩 마인드셋 확립을 위한 교육 과정 운영

■ 복직 후 6개월간 사용 가능한 '육아휴직 리보딩 휴가' 6일 지원

■ 복직 후 6개월간 재택근무 시행(주 3일 원칙, 부서장과 협의 후 조정 가능)

■ 복직 후 첫 평가 하위평가 지양, 인사면담 통한 커리어 관리 강화

■ 육아휴직 복직자를 이해하고 Soft-Landing을 도울 수 있도록 부서장 대상 복직자 이해 관련 메일 정기 발송

■ 육아휴직자 수(명)

	2020	2023
남	856	1,304
여	3,041	3,173

■ 육아휴직 후 복귀율(%)

	2020	2021	2022	2023
남	93.8	96.3	96.5	97.7
여	98.9	98.9	98.8	99.0

우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

Flexible time system은
정말 육아에 있어 최고의 제도예요. (기혼/여)



아이를 키우다 보면 아이가 아파서 병원에 가야 하거나,
학교 행사가 진행되는 등의 여러가지 급한일이 생기기도 하는데,
이때 정말 유용하게 쓰고 있습니다.

덕분에 우리 세 아이에게
평생 통장 하나씩 생겼어요. (기혼/남)



첫째 낳았을 때 받은 30만 원으로 첫째 아이 통장을 만들었거든요.
둘째 낳고나니 50만 원이 나오길래 첫째 통장에 20만 원 추가로 채워 넣어
동일한 금액으로 씨드머니 통장을 만들었습니다. 얼마 전 아내가
셋째를 임신했는데, 셋째는 100만 원이 출산경조금으로 나온다 하더라고요.
기쁜 마음으로 첫째, 둘째 통장에도 50만 원씩 더 채워 넣어주려고요.
덕분에 우리 세 아이에게 평생 통장 하나씩 생겼어요.

“나는 요즘 우리 애가 제일 부러워.”

옆 자리 선배가 뜬금없이 피식 웃으며 한 말에 잠시 의아했다. 육아휴직 후 복귀한지 얼마 되지 않은 선배는 원래부터 일 욕심이 많기로 유명했던 사람이었다. 저 사람은 아마 출산도 육아도 자신의 커리어에 방해가 된다 싶으면 하지 않을 거야 라는 생각이 절로 들 정도로 일에 매진하던 사람이었기에 임신했다는 소식을 듣고 사실 조금 놀랐었다. 게다가 난임으로 오래 고생하다 아이를 가졌다며 안정을 위해 임신 휴직까지 신청하는 것을 보고 그동안 속으로 많이 힘들었겠다는 생각을 했다.

“우리 회사, 난임휴직도 잘 되어 있는데 그거 이용했으면 좀 더 내가 편했을 거야. 내 욕심이었지 뭐.”

임신후직 후 아이를 낳고 육아휴직 신청을 하면서 연락을 해 온 선배가 많이 푸근해진 목소리로 말할 때까지만 해도 사실 별 감흥이 없었다.

내게는 결혼도 출산도 아직은 좀 먼 얘기가 아닐까 싶은 마음에서였다. 그런데, 아는 만큼 보인다고 가까운 선배가 육아휴직을 쓴다고 하니 관련한 제도에 대한 궁금증이 생겼다. 알아보니 생각보다 몹시 잘 되어 있어 좀 놀라웠다. 선배가 쓰지 못해 조금 아쉬워했던 **난임휴직**은 물론 법정 기준에 없는 **배우자 유사산 휴가, 태아를 대상으로도 사용할 수 있는 육아휴직**까지 정말 당사자들의 입장을 고려한 제도들이 많았다. 솔직히 그전까지는 막연하게 회사 다니면서 애 어떻게 키워... 라는 생각이었는데 제도들을 보며 ‘이 정도면 충분히 키울 수 있겠다’라는 마음으로 바뀌기까지 했다.

시간은 빠르게 흘렀고, 어느새 2년의 시간이 지나 육아휴직을 했던 선배가 다시 돌아오던 날, 선배는 살짝 긴장돼 보였다. 눈 깜짝 할 사이에 모든 것이 빠르게 흘러가는 지금 공백기를 이기고 회사에 돌아오기까지 참 고민이 많았겠구나 싶은 마음이 들어 뭐든 도와주고 싶었다.

“나 사무실로 완전 복귀하기 전에 **재택근무를 통해서 통해서 업무를 파악할 수 있는 리보딩 프로그램 참여했잖아.** 교육도 받고 멘토링도 받고. 덕분에 현역 만큼은 아니지만 자신감이 많이 생겼어.”

그러면서 선배는 이런 말도 했다.

“사실 난임 겪으면서 남편이랑도 마음이 다쳐 불편했거든. 우리 회사에 가족친화 프로그램 일환으로 부부 갈등, 자녀 양육 심리 특강 있는 거 알아? 그거 진짜 도움 많이 되더라. 아이가 좀 더 크면 임직원 자녀 대상 스포츠 교실도 보내보려고.”

“그럼 지금은 부모님이 봐주시는 거예요?”

“무슨! 사내 어린이집 보냈잖아. 세상에 어린이집 규모가 어지간한 대학 캠퍼스보다 커. 나 요즘 우리 애가 제일 부럽다니까.”

그제야 선배가 왜 아이가 부럽다고 했는지 이해가 되었다. 하긴, 나도 부러우니 곁에서 보는 엄마 입장에서는 부듯하면서도 저렇게 자라보고 싶다... 라는 부러움이 있을 것도 같다. 사실 남자친구가 얼마 전에 청혼을 해서 승락을 한 후 혼자 이런 저런 고민이 많았다. 그런데 멋지게 현역으로 복귀해서 일도 양육도 훌륭하게 해내는 선배를 보며 자신감이 좀 생겼다. **우리 회사라면, 충분히 나 역시도 일과 가정을 다 잘 컨트롤하며 지낼 수 있을 거 같은 자신감 말이다.**

이런 노력을 하고 있습니다

삼성전자(주)의 가족친화제도는 전방위적이고 꼼꼼하다. 임신 출산뿐 아니라 육아, 보육 그리고 이 과정에서 오는 정신적인 갈등의 해결을 위한 상담 프로그램까지 몸과 마음을 고루 살피는 제도로 구성, 운영되고 있다.

기업명	포스코	대표자	이시우
설립일	1968년		
소재지	본사: 경상북도 포항시 남구 동해안로 6261		
근로자수	약 18,000명(2024년 7월 말 기준)		
업종	제조업		
주요사업	제철, 제강 및 합금철 제조업		

우리 회사는요!

#생애주기별_지원

#격주4일제

#상생형_공동직장_어린이집



결혼~임신~출산~육아 생애주기별
가족출산친화 30개 제도 운영



국내 최초 운영하는 육아기 재택근무와
철강업계 최초 격주 4일제!



협력사 직원까지 아우르는
상생형 공동직장 어린이집 운영



쉬러 간다는 인식을 주는 육아휴직에서,
이제는 육아몰입기간으로

철강산업의 발전은 곧 대한민국의 경제 부흥기를 여는 문이나 다름 없었다. 포스코는 그 선두에서 묵묵히 무에서 유를 만드는 고된 여정을 이끌어온 명실공히 최고의 철강 회사이다. 반세기 넘게 대한민국 철강의 기틀을 닦아온 포스코는 국가적 문제인 저출생에도 관심을 갖고 기업 차원의 저출생 해법 제시에 노력해왔다.

직원의 결혼부터 육아까지 생애주기별 맞춤형으로 지원하는 가족친화제도, 협력사 직원 자녀까지 함께 돌보는 상생형 공동직장 어린이집 운영 등 포스코뿐 아니라 협력사까지 아우르는 보육 인프라 확산에 앞장서고 있다.



포스코의 가족친화정책은요!



포스코는 직원의 결혼, 임신, 출산, 육아에 맞춘 30개의 가족친화정책을 운영하고 있습니다.
결혼축하금, 신혼여행지원금, 난임치료비, 아기 첫만남 선물, 출산 장려금, 입양지원금,
다자녀 사내대부 무이자, 자녀 장학금 등 경제적 지원은 물론, 격주4일제,
난임·임신·육아·출산지원 재택근무, 단축근무, 선택적 근로시간제 등 유연근무를 지원하고 있습니다.

특히, 포스코의 육아 존중문화 정착에도 앞장서고 있습니다. 2024년 7월부터
육아휴직 명칭이 육아물입기간으로 바뀐 것도 그 때문인데요. 육아휴직은 회사 관점에서는
직원이 근무를 쉬는 기간이지만, 직원 관점에서는 육아에 온전히 집중하는 기간이라는 점에 착안해
명칭에 육아가 중심이 될 수 있도록 개선하였습니다.

■ 포스코의 생애주기별 가족출산친화 제도

결혼	임신	출산	육아
<ul style="list-style-type: none"> · 결혼 축하금 · 결혼식장 대관 · 결혼 휴가 · 신혼여행 지원금 	<ul style="list-style-type: none"> · 난임 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 치료 휴가 - 휴직 - 치료비 지원 - 재택근무 · 아기 첫만남 선물 · 배우자 태아검진 휴가 · 임신기 단축근무 · 임신기 전환형 시간선택제 · 임신기 재택근무 · 임신부 책갈집 지원 · 배우자 유산산 휴가 	<ul style="list-style-type: none"> · 배우자 출산지원 재택근무 · 출산 장려금 · 입양지원금 · 출산휴가 · 배우자 출산휴가 · 3자녀 이상 직원 주택대부 무이자 	<ul style="list-style-type: none"> · 육아물입기간 · 직장 어린이집 · 육아기 단축근무 · 육아기 전환형 시간선택제 · 육아기 재택근무 · 선택적 근로시간제 · 격주4일제 · 자녀 장학금 · 자녀 초등 입학 선물

우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

우리 가족의 행복을 도와주는 든든한 우군입니다. (기훈/남)

격주 4일제는 우리 가족의 행복을 도와주는 든든한 우군입니다.
사실 아빠 육아물입기간(육아휴직) 덕분에 아내가 2년간의 경력단절에서
해방되어 취직에 성공했거든요. 맞벌이 부부로서 아이들과 놀아줄 시간을
늘 고민했는데 격주 4일제가 아주 큰 역할을 해주고 있습니다.

육아기 재택근무가 고민을 한 방에 해결해주었어요. (기훈/여)

아이에 대한 조바심도 많고 워낙 어렵게 임신, 출산을 했어서 아이를 선뜻
남의 손에 맡기기가 힘들었어요. 그렇다고 지금까지 일해온 직장을 그만 두는 것도
너무 서러운 일이었고요. 그런데 육아기 재택근무가 이 고민을 한 방에
해결해주었습니다. 일하는 엄마로 아이에게도 좀 더 당당해질 수 있는 거 같아요!

출퇴근길이 가장 행복해요. (기훈/남)

요즘 제가 가장 행복한 시간은 출퇴근길, 제 아이와 손잡고 도란도란
얘기를 나누는 시간입니다. 회사 어린이집 등하원길이 저와 아이의
비밀 얘기 소통 시간이 될 줄 누가 알았겠어요!

저와 아이 모두에게 큰 안정감과 행복이 되었어요. (기훈/여)

근무시간을 단축하니 예전에는 바빠서 미쳐 몰랐던 아이의 급식메뉴,
단짝 친구의 이름, 아이가 가장 좋아하는 캐릭터 이름들을 알게 되었어요.
아이와의 유대감이 더 커진 것은 물론이고, 아이가 하교하고 집에 엄마가 있다는
사실만으로 저와 아이 모두에게 큰 안정감과 행복이 되었어요.

‘막막함’

첫째 아이를 낳고 바로 둘째가 생겨 얼떨결에 연년생 아들 둘을 키우게 되었을 때 처음 찾아 온 감정이었다. 아들 둘이 생긴 후에는 몸과 마음이 지치는 느낌이었다.

다행스럽게도 회사에서 **육아몰입기간(육아휴직)을 법정 기간 1년이 아닌 자녀 1명당 최대 2년까지 확대 운영**하고 있어, 아이 둘이 둘이 될 때까지 직접 돌볼 수 있었다. 연년생이라는 부담감이 컸는데 자녀가 2명이니 4년까지 육아몰입기간을 보낼 수 있다는 점이 큰 힘이 되었다.

그렇게 아이 둘이 첫 돌을 맞이한 후 복직을 결심했고 포스코 어린이집 등하원과 출퇴근을 함께 하는 삶이 시작되었다. 처음에는 기관 생활을 해야 하는 아이들이 걱정되기도 했지만 법정 금액 2배 이상으로 지원되는 유기농 식단에, 고용노동부 장관상을 받은 보육 프로그램까지 아이들이 기대 이상으로 직장 어린이집에 적응하여 근무시간 동안 아이들 걱정없이 업무에 몰입할 수 있었다. 선배들이 왜 **“포스코 어린이집이 최고야”**라고 자주 말했는지 알 것 같았다.

우리 아이가 다니던 어린이집이 상생형 공동직장 어린이집이었던 점도 좋았다. 포스코뿐 아니라 다양한 계열사, 협력사, 지역 중소기업에 다니는 엄마 또는 아빠의 일하는 모습들을 아이가 듣고 알 수 있었고, 근무 중 만나는 협력사 직원이 같은 어린이집 학부모인 걸 알면 그렇게 반가울 수 없었다. 다른 회사 직원에서 같은 어린이집 기린반 엄마, 아빠로 변하는 순간이었다.

포스코 어린이집 못지 않게 연년생 아들 둘을 키우는데 큰 힘이 되었던 회사 제도는 다양한 유연 근무들이었다. **선택적 근로시간제로 출퇴근 시간을 조정하여 어린이집 등하원을 수월하게 할 수 있었고, 격주4일제로 복잡한 주말을 피해 아이들과 캠핑을 떠날 수 있었다.**

어릴 때 못지 않게 손이 많이 간다는 초등학교 1학년 시기에도 큰 부담이 없었는데 집에서 아이들을 케어하며 업무를 할 수 있는 **육아기 재택근무** 덕분이었다. 등하곶길, 돌봄교실, 학원 등하원길, 간식 준비까지... 얼마나 적응해야 할 과정이 많은지 모든 것이 새로웠지만 아이도, 나도 금세 적응할

수 있었다.

“든든함”

양가 조부모님의 도움 없이 내 손으로 연년생 아이 둘을 키운 일은 생각처럼 정말 쉽지 않았다. 그것을 가능하게 한 건 회사의 든든한 지원제도들 덕분이었다.

언제나 시간이 부족했던 나에게 천군만마 같았던 회사의 가족친화 제도들, 앞으로 더 발전하여 부모가 되는 후배 직원들에게도 육아 해결사가 되기를 기대해본다.

이런 노력을 하고 있습니다

포스코에서는 직원들이 가족친화제도를 숙지하고 계획하여 효과적으로 활용할 수 있도록 결혼, 임신, 출산, 자녀의 첫 돌, 육아몰입기간(육아휴직) 복직 등 직원의 주요 생애주기 이벤트 시점에 회사 메일로 따뜻한 축하영상 메시지와 함께 가족친화제도 활용방법을 안내하고 있습니다.



기업명 (주)GS리테일 **대표자** 허연수

설립일 1971년

소재지 서울특별시 강남구 논현로 508, GS타워

근로자수 6,342명(2024년 7월 말 기준)

업종 종합 소매업, 통신 판매업

주요 사업 GS25(편의점)
GS THE FRESH(수퍼마켓)
GS SHOP(홈쇼핑) 등

우리 회사는요!

#라떼파파

#가맹_경영주도_가족!

#재해까지_살피는_세심함



가족의 생애주기별
축하 및 지원



법정 육아휴직 외
추가 휴직 부여



임직원뿐 아니라 경영주의 출산도
축하 및 용품 지원



임직원 본인 및 직계존비속의
재해 피해 발생 시 지원금 지원

1971년 창업한 (주)GS리테일은 ‘대한민국 대표 편의점 GS25’, ‘신선하고 안전한 먹거리가 가득한 수퍼마켓 GS THE FRESH’, ‘대한민국 No.1 홈쇼핑 채널 GS SHOP’ 등 고객의 Lifestyle을 선도하는 다양한 플랫폼을 운영하고 있다.

(주)GS리테일은 ‘GSR Well-being 제도’를 마련하여 경조, 포상, 출산·육아 지원, 역량 개발 등 각종 영역에서 업계 최고 수준의 복지 서비스를 제공하고 있다. 특히 임직원 복지에 있어 기업 중심, 운영자 관점의 관례적인 제도에서 벗어나 직원의 경험 및 마음을 케어하는 방향으로 발전시켜 GPTW 코리아가 주최한 ‘2023 대한민국 일하기 좋은 기업’ 인증을 획득했다.

일하기 좋은 기업, 일하고 싶은 기업을 넘어서 지속가능한 ESG 친환경 경영을 통하여 후손들이 살아갈 미래를 보전하고 사회의 구성원으로서 지역 사회와 파트너사, 임직원의 행복을 위한 사회적 책임을 다하고 있으며, 이러한 신념을 바탕으로 가족친화 제도 역시 운영 중이다.



(주)GS리테일의 가족친화정책은요!



(주)GS리테일은 'GS리테일 Well-being 제도'를 마련하여
경조, 포상, 출산·육아 지원, 역량개발 등 각종 영역에서 업계 최고 수준의
복지 서비스를 제공하고 있습니다. 특히, 임직원 복지에 있어 기업중심, 운영자 관점의
관계적인 제도에서 탈피하여 직원경험 및 직원들의 마음을 케어하는 방향으로 발전시켜
GPTW코리아가 주최한 '2023년 대한민국 일하기 좋은 기업' 인증을 획득하였습니다.

믿음·존중·공정성·자부심·동료애 등 5가지 범주에 대한 평가에서
종합 환산점수 60% 이상을 획득하여 대한민국 여성 워킹맘·시니어·밀레니얼이
일하기 좋은 기업 및 아시아에서 가장 일하기 좋은 기업으로 선정되었습니다.
특히, 높은 평가를 받은 소통, 공정, 창의 등 3가지 항목에 대해서는 지속 관리하고,
앞으로도 구성원이 업무에 몰입하고 행복한 회사 생활을 지속할 수 있는
조직문화 구축을 위해 노력하고자 합니다.

■ 가족친화제도

항목	세부내역
자녀 양육비 지원	보육비, 유치원보조비 지급
의료비 지원	본인 및 배우자 의료비 지원
출산지원금	다자녀 출산 지원금
휴직지원제도	육아휴직 제도
사내 어린이집 운영	푸르니 어린이집(역삼) 도담도담어린이집(강서)
자녀 교육비 지원	국내외 고등학생, 대학생 자녀의 입학금과 등록금 지원
건강검진 지원	본인 및 배우자 대상 종합검진 지원

우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

가정의 달 가족친화행사가 참 기억에 남습니다. (기혼/여)



다양한 이벤트 덕분에 약간은 지칠 수 있는 회사생활에서 행복함을
느낄 수 있었던 거 같습니다. 크진 않아도 이렇게 소소한 행복을
많은 구성원들이 누릴 수 있게, 그래서 이런 분위기가 회사 전체의 문화로
자리잡을 수 있으면 좋겠습니다.

아이와 함께 시간을 보낼 기회라 너무 좋았습니다. (기혼/남)



아내도 회사에서 가족친화행사를 하는 게 진짜 '가정의 달'답게 행사를
진행하고 있는 것 같다고 하더라고요. 무엇보다 이런 가족친화행사 참여로
아내에게 좋은 회사라는 이미지를 심어준 것 같아 기뻐했습니다. 가족 단위 행사는
회사 임직원의 자긍심 함양뿐만 아니라 가족의 응원을 받을 수 있다는 점에서
큰 장점이라 생각합니다.

오롯이 저와 남편 둘이서 두 형제를
무탈하게 키울 수 있었어요. (기혼/여)



임신부터 출산, 육아휴직, 그리고 복직 후 'GS리테일 푸르니 어린이집'
코스로 부모님께 황혼육아 맡기지 않고도 오롯이 저와 남편 둘이서 두 형제를
무탈하게 키울 수 있었어요. 사내 어린이집이 회사 안에 위치하고 있어 언제든지
무슨 일이 생기면 아이에게 달려갈 수 있으니 맘 편히 업무에 집중할 수 있고,
아침, 점심, 저녁까지 영양가 있는 식단으로 든든하게 먹고 오니
맛벌이 입장에서 육아에 정말 큰 도움이 됩니다.

처음 GS25 편의점을 하겠다고 했을 때 주변에서 한 번씩 다 걱정을 했다.

크지 않은 회사기는 했지만 그래도 회사 다니는 것과 직접 고객을 만나는 자영업은 다르다며 못할 거라 단정하는 친구들도 많았다. 특히 임신 2개월 차의 아내가 있었기에 친구들의 걱정은 더 컸고 가족들 역시 대놓고 말은 못하지만 말리고 싶어하는 눈치였다. 하지만 내 의지가 워낙 확고하고 아내도 더 늦기 전에 당신이 하고 싶은 일 해보라고 지지를 해준 덕에 가맹점을 열었고, 점장이 되었다.

처음 몇 달은 정말 매일 매일 정신없는 하루하루였다. 베테랑 아르바이트생의 도움 없이는 아마 하루에도 몇 번씩 주저앉지 않았을까 싶을 정도로 힘들었다. 일이 힘든 것도 힘든 거지만 일단 낯선 시스템에 적응하는 것, 손님을 대하는 것도 익숙하지 않았기에 모든 게 버겁기만 했다. 그리고 무엇보다 나를 힘들게 한 것은 다름아닌 섬에 버려진 것 같은 외로움이었다. 사실 외로움을 느낄 새도 없이 바쁘기만 했는데 왜 이런 마음이 들까 생각해 봤더니 다름 아닌 소속감의 부재에서 오는 감정이었다.

전 직원 열두 명의 작은 회사였지만 그래도 거기에는 내 공간이 있고 함께 속 얘기 나눌 동료들이 있었는데 이 열세 평짜리 매장은 오롯이 나 혼자뿐이니 소속이 없는 것에서 오는 공허함이 겹잡을 수 없이 밀려왔다.

아, 이래서 사람은 사회 생활이 필요하고 동료가 필요하구나 라는 것을 뼈저리게 느낀 것도 잠시, 시간은 흘러 아내의 출산일이 다가왔다. 아르바이트를 한 명을 더 구해 매장을 온전히 맡기고 정산할 때만 한 번씩 들르던 어느 날, 알바생이 뭔가를 전해주었다. **본사에서 온 출산 선물 꾸러미**라고 했다. 올 게 없는데 하는 마음으로 꾸러미를 열어본 순간 울컥함이 몰려왔다.

아내가 출산을 했다는 걸 알고 있기는 했지만 이렇게 선물까지 챙겨 보낼 줄은 몰랐기 때문이다. **회사 이름으로 온 선물 꾸러미를 보며 내가 지난 몇 달간 원했던 그 소속감이 확 밀려오는 게 느껴졌다.** 비록 개인사업에 가까운 가맹점 운영을 하고 있지만 마음 한구석이 든든해졌다.

내리쬐는 땀별 아래 GS리테일이라는 큰 나무 그늘 아래로 들어가 있는 느낌을 받았기 때문이었다.

이런 노력을 하고 있습니다

(주)GS리테일은 2024년 두 개의 새로운 제도를 도입했다.

하나는 법정 육아휴직 외 1년의 추가 휴직을 지원하는 **아이사랑 휴직제도**이고 다른 하나는 임직원을 넘어 경영주까지 가족처럼 살피는 **가맹 경영주 대상 출산 지원**이다. 이는 저출산이라는 사회적 문제에 적극 동참하기 위한 의지의 표명이며, 더불어 (주)GS리테일과 인연을 맺고 있는 구성원의 만족도를 높이기 위한 것이다.



기업명	HD현대(주)	대표자	권오갑, 정기선
설립일	2017년		
소재지	경기도 성남시 분당구 분당수서로 477		
근로자수	37,172명(2024년 7월 말 기준)		
업종	지주회사		
주요사업	조선, 정유, 전기전자, 건설기계, 로봇 등		

우리 회사는요!

#가족친화

#모성보호

#워라벨



임신·출산 축하금
총 1,000만 원



임산부 재택근무
임신12주 이전, 36주 이후 의무적 재택근무 실시



자녀돌봄휴직 및 난임 시 재택근무 신설
월 5일



난임휴가 개편
연간 3일에서 5일로 확대



특별출산휴가
법정 의무 휴가 외 30일 특별출산휴가 부여, 기본급의 100% 급여 지급

1973년, 현대조선중공업(주)를 시작으로 대한민국 경제의 묵직한 한 축을 담당해 온 HD현대(주)는 국내 최초의 타이틀을 다양하게 보유한 기업이다. 국내 최초 한국형 호위함(울산함) 인도, 건조 LNG 운반선 인도, 산업용 로봇 생산 1만 대 돌파, 조선업계 최초 선박 2,000척 인도 달성, 최초의 선박 자율 운항 성공 등 새로운 것을 시도하고 결과로 이끌어내는 데 그 누구보다 적극적인 기업이다.

이러한 HD현대(주)의 최초, 최고의 정신은 가족친화경영에 대한 높은 실행의지에 서도 다양한 형식으로 표출되고 있으며 이를 위해 선도적인 정책을 고루 펼치고 있다.



HD현대의 드림보트는요!



임직원들이 가장 밤 10시까지 자녀를 안심하고 맡길 수 있는 사내 어린이집입니다.
2024년 7월 현재, 총 250명(▲만 0세(24명) ▲만 1세(42명) ▲만 2세(42명)
▲만 3세(40명) ▲만 4세(40명) ▲만 5세(27명))이 드림보트를 다니고 있는
드림보트는 2개 층에 걸쳐 14개 보육실과 6개의 놀이공간으로 구성되어 있습니다.
만 0세부터 5세까지 임직원 자녀 누구나 무료로 이용할 수 있고
1일 4끼(3식 + 오후 간식)를 제공합니다.

순번	제도		시행 시점	비고
1	유연근무제도	선택적 근로시간제도	2019. 11. 01	
		거점오피스	2022. 06. 13	엔지니어 수도권 거점오피스 실시
		재택근무	2020. 02. 25	
2	PC-OFF 제도		2019. 11. 01	선택적 근로시간제도 연계 운영
3	부모님 초청행사		2012. 06. 08	
4	임직원 자녀 여름캠프		2011. 08. 10	
5	임산부 단축근무 제도		(법정)	
6	육아휴직 신청 제도(법정)		(법정)	
7	자녀돌봄 휴직 제도		2024. 01. 01	
8	난임휴가제도(법정)		(법정)	
9	추가난임휴가제도		2024. 01. 01	2일 추가
10	남성 난임휴가제도		2024. 01. 01	남성 추가
11	직장 어린이집 도입		2023. 03. 02	GRC 드림보트 기준
12	월 50만 원 양육비 지원		2023. 01. 01	
13	행복맘 패키지플랜	기존	2015. 01. 01	2014년 단체협약 별도 합의
		개선		개선

우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

GRC의 어린이집, 지원 수준에 대해 주변 친구들이 솔직히 부러워합니다. (기혼/여)

셋째를 가져볼까? (기혼/남)

다양한 지원으로 결혼부터 임신, 출산까지 서포트해주는
최고의 회사입니다. (기혼/남)

의료비, 어린이집 등 다양한 지원책으로 가족과 함께 즐겁게 보낼 수 있도록
많이 도와주는 회사에 항상 감사하고 있습니다. (기혼/남)

유연근무가 자유롭게 가능하고, 교육비가 제공되어 추후 결혼 후에도
가정을 살피는 데 큰 도움이 될 것 같습니다. (기혼/남)

부부가 각자의 업무 일정에 따라 유연한 근무가 가능해서
일과 육아를 병행할 수 있습니다. 동료들에게 우스갯소리로
“선택근로제가 아니었다면 매일 울었을 거다”라고 말하기도 합니다. (기혼/여)

“엄마!”

이미 저녁 식사 시간을 훌쩍 넘긴 시간, 본의 아니게 늦어 미안한 마음을 안고 부랴부랴 달려간 **드림보트**에서 아이가 환한 웃음과 함께 엄마를 불렀다.

엄마가 늦게 와서 서운하다는 표현보다는 선생님과 얼마나 재미있게 놀았고, 저녁밥은 뭘 먹었는지 조잘거리는 아이와 함께 하는 퇴근길. 돌봄 전쟁에서 한 발 떨어진 것만으로도 마음이 한없이 편해진다.

사실, 귀하게 얻은 아이라 늘 마음이 쓰이던 차였다.

결혼 10년 차, 오랜 난임 생활 끝에 임신을 했지만 주변에서는 걱정 반 축하 반이었다.

회사는 어떻게 할 거냐는 말이 가장 많았고, 누가 돌보냐는 걱정도 대다수였지만 정작 별로 걱정을 하지는 않았다.

이미 난임을 겪을 때부터 회사에서는 적극적으로 임신할 수 있는 환경을 만들며 배려해주었기 때문이다. **유연근무제도를 충분히 활용했고 난임휴가도 활용했다. 시험관을 하면서는 재택근무까지 할 수 있어서 진정한 일·가정 균형을 누리며 차분히 준비할 수 있었다.**



이런 노력을 하고 있습니다

위의 사례처럼 HD현대(주)는 전략적으로 여성 채용을 확대하고 여성 직책자를 늘리기 위한 여성 친화 정책을 적극적으로 실행하는 회사이다. 2023년 12월 기준으로 16.8%의 채용 비율을 가지고 있지만 2030년까지는 두 배 수준까지 끌어올릴 예정이고 이를 위해 자녀보육, 임신, 출산 관련 하여 다채로운 정책을 매년 업그레이드하고 있다.

가정이 여성과 아이만으로 이루어지는 것이 아닌 만큼 임신, 출산에 남편도 적극 참여하는 환경을 만들기 위해 남성 난임휴가제도를 도입하고 근무유연제를 통해 자녀 보육시간과 업무시간을 조율할 수 있게끔 배려하고 있다. 여기에 가족초청행사 등을 통해 배우자 및 부모의 일터를 가족이 직접 경험하고 다양한 체험 활동으로 가족 유대감, 가족과 회사간의 유대감을 돈독히하는 데도 신경을 쓰고 있다.

가족이 회사를 믿어주고 지지해야 일하는 직원도 가족의 응원아래 회사내 성장을 꾀할 수 있다는 생각에서였다. 지난 2024년 4월에는 한 달간 총 80가족을 매주 HD현대 글로벌R&D센터로 초청해서 특별 행사를 진행했으며, 향후에도 가족과 기업이 서로 소통할 수 있는 다양한 기회를 만들 예정이다.



기업명	LG전자(주)	대표자	조주완
설립일	1958년		
소재지	서울특별시 영등포구 여의대로 128		
근로자수	약 36,000명 (2024년 7월 말 기준)		
업종	제조업		
주요사업	가전, TV, IT제품, 시스템 에어컨, 자동차 전장 부품 등		

우리 회사는요!

#어린이가_미래다

#가족이_행복해야_기업이_행복하다

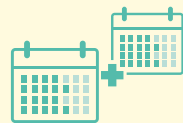
#가족돌봄은_제로로_보호



육아휴직
최대 2년 보장



육아휴직 외 최대 6개월
임신 휴직 추가 부여



출산전후, 휴가와
육아휴직 연속 사용 제도화



전 사업장 어린이집 운영 및
모성보호실(수유실) 운영
트윈, 마곡, 평택, 창원, 구미



임신 및 육아기
근로시간 단축 및
배우자 출산휴가

LG전자(주)는 'Life's Good' 브랜드 철학을 바탕으로 고객에게 더 나은 삶을 제공하기 위해 최고의(First) 차별화된(Undone) 세상에 없던(New) F·U·N 경험을 선사하고자 노력하는 기업이다.

1958년 금성사에서 출발하여 우리나라 전자 산업을 이끌어나가고 있으며 기업활동의 목적인 '고객을 위한 가치창조'와 회사 운영의 원칙인 '인간존중의 경영'을 실천하기 위해 최선을 다하고 있다.

특히 회사가 구성원 개개인을 한 인간으로 존중하고, 능력과 업적에 따라 공정하게 대우하며, 창의성을 충분히 발휘할 수 있도록 지원해야 한다는 '인간존중의 경영' 원칙에 따라 구성원을 가장 중요한 자산으로 여기는 정책을 펼치고 있다. LG전자(주)는 이러한 기본 이념을 바탕으로 구성원들의 긍정적 직원경험 강화, 여성 인재의 확보 및 육성, 창의적이고 수평적인 조직문화의 정착에 보다 많은 관심을 기울이고 있다.



저출산 및 집중적 육아시간을 위한 LG전자(주)의 선택은요!



LG전자(주)는 저출산 문제에 대한 기업 책임을 위해 기본적으로 지켜야 하는
법정 모성제도 외에 육아휴직과 별개의 제도를 운영하고 있습니다.
임신한 여성 구성원이 임신 기간에 최대 6개월의 휴직을 부여하고 난임치료 휴가를
연간 유급 3일 보장하며 난임치료에 장기간 필요한 경우에는 최대 3개월의 휴직을
육아휴직 외 별도 부여하는 제도를 운영하고 있습니다.
또한 출산 후 집중 육아를 지원하기 위해 최대 3년의 집중 육아 시간을 보장하고 있습니다.

■ 최근 3년간 육아휴직 사용인원

연도	여성 직원	남성 직원	합계
2020년	338명	280명	618명
2021년	310명	221명	531명
2022년	330명	283명	613명
2023년 현재	375명	245명	620명

■ 육아휴직 후 복귀하는 근로자 수

연도	여성 직원	남성 직원
2020년	319명	206명
2021년	281명	229명
2022년	219명	216명
2023년 현재	275명	245명

우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

우리 회사의 최대 장점은
관계의 지속성입니다. (기혼/남)



보통 휴직하고 회사에 왔을 때 구성원이 바뀌어 있으면 어색하고 힘든데
워낙 회사에 장기 근무하는 직원들이 많으니 몇 년 만에 만나도 어색함이 없다는
안정감이 가장 좋더라고요.

육아휴직을 부담스러워하지 않는
조직문화 정착이 제일 반가워요. (기혼/여)



아이가 있어서 일을 못하는 게 아니라 각각 집중할 시간이 다르다는 걸
서로 알고 있다는 게 가장 좋습니다. 물론 현실적으로 여전히 커리어에 대한
고민이라던가 소득과 지출에 대한 고민은 존재하지만 그건 기업의 문제를 넘어
한국 사회의 전반적인 현상과도 닿아 있으니까요. 우선 내가 자리잡은 곳에서
개선할 의지를 가지고 노력하고 있다는 게 고맙죠.

결과적으로 최고의 시간을
보냈습니다. (기혼/남)



사실 남자 육아휴직에 대한 인식이 크지는 않아서 좀 고민했거든요.
결과적으로 최고의 시간을 보냈습니다. 아이와 유대관계가 깊어졌을 뿐 아니라
개인적으로 건강을 살피는 리프레시 시간도 되었거든요. 아빠랑 지내는 게
너무 행복하고 아빠 최고라는 말이 저한테는 정말 큰 선물이었습니다.

도움 좀 받고 적당히 타협하면서 키우지 무슨 휴직까지 하나는 소리를 듣는 순간 머리가 멍하게 울렸다.

그것도 내가 가장 의지하고 믿었던 어머니에게서 들은 말이어서 더 충격이 컸다는 게 솔직한 심정이었다. 아들인 내게도 이렇게 말씀을 하시는데 아내에게는 어떻게 말씀을 하실지 불보듯 뻔했다. 그리고 문득 다른 사람도 비슷한 생각을 하면 어떡하나, 특히 휴직을 하면 직원들이 불편해하지 않을까 걱정하던 아내의 모습도 떠올랐다. 하지만 얼마 지나지 않아 아내의 걱정도 내 걱정도 모두 기우였다는 것이 증명되었다.

직원들이 집중적인 육아 시간이 필요하다는 직원들의 의견을 수렴해서 육아휴직은 2년으로 확대했고, 확대된 육아휴직 2년을 포함, 육아기 근로시간 단축 1년까지 더해 모성보호기간은 총 3년으로 늘어났다.

게다가 기업 내 인식도 육아휴직은 당연한 거 아니냐는 것으로 바뀌어서 전혀 눈치 볼 필요가 없었다.

육아휴직과 별개로 **최대 6개월의 임신휴직, 난임치료를 위한 연간 최대 3개월의 난임휴직, 연간 최대 3일의 난임치료 유급휴가**까지 세세하게 챙겨서 사용하며 임신을 위해 노력하는 동료들이 있다는 말에 한편으로는 안심도 되었다.

아무리 제도가 잘 되어 있어도 구성원의 인식이 그 제도를 따라오지 못하고, 회사가 적극적으로 지원하지 못하면 제도는 활용되지 못하는 법이다. 하지만 회사에서도 적극 지원하고 직원들의 인식도 바뀌어 있어 임신과 출산, 육아가 눈치보는 일이 아닌 독려와 축하, 배려 안에서 이뤄지는 일임을 몸소 느낄 수 있었다.

이런 노력을 하고 있습니다

LG전자(주)는 단순히 임신, 출산, 육아, 보육 등 저출산에 관한 것뿐 아니라 구성원들이 살고 있는 삶에 대한 관심을 깊게 가지고 있다. 특히 일·생활 균형(워라벨)에 대한 사회적 관심이 높아짐에 따라 효율적으로 일하고 충분히 휴식을 하자는 취지의 Smart Working 캠페인을 시행하고 있다. 이는 선택적 근로시간제를 통해 구성원들이 자기주도적으로 근무시간 관리를 하는 활동이며 필요에 따라 출·퇴근시간을 자유롭게 관리할 수 있도록 지원하고 있다.

이 캠페인의 일환으로 사업장별 Off-Day, 권장휴가 제도(월별, 연말)를 적극적으로 운영하여 가족과의 시간을 보다 많이 보낼 수 있도록 하고 있으며 구성원이 가족과의 시간을 보내기 위해 사연을 응모하는 경우, 추첨을 통해 가족과 함께하는 휴가를 다양한 방법(템플스테이, 가족 캠핑장 등)으로 지원하는 프로그램 또한 주기적으로 기획·운영 중이다.

이렇게 난임으로부터 시작, 가족 구성원의 고른 행복을 위한 고민을 계속하는 것이 곧 구성원들의 행복한 일·가정 밸런스(워라벨)를 만든다는 것이 LG전자(주)의 신념이다.



우리과 아이의 미래를 위한 행복프로젝트

중견기업



골프존

동아쏘시오홀딩스

마녀공장

매일유업

시노펙스

유한양행

인동에프엔

한미글로벌

- 기업명** (주)골프존 **대표자** 각자 대표이사 박강수, 최덕형
(설립자: 김영찬 회장)
- 설립일** 2000년
- 소재지** 서울특별시 강남구 영동대로 735
- 근로자수** 551명(2024년 7월 말 기준)
- 업종** 업)제조, 도매, 서비스
중)게임소프트웨어제작
- 주요사업** 스크린골프(골프 시뮬레이터) 사업

우리 회사는요!

#즐거며_일하기

#가족친화

#일하기_좋은_곳



진짜 지원은
결혼부터!



태아 보험부터 챙기는
섬세한 관심



매월 하루는 나와 가족을 위한 날!
내 맘대로 Day



가족친화형
시설 구축 및 운영

2000년 설립된 (주)골프존은 2015년 지주회사 체제 전환에 따른 법인분리로 현재는 골프존뉴딘홀딩스-골프존으로 운영되고 있다. 누구나 골프를 즐길 수 있게 한다는 미션을 실천하기 위해 골프와 IT 그리고 문화가 어우러진 스크린 골프 시스템과 플랫폼을 개발하여 골프 대중화를 이끌었다.

초창기, 벤처 기업으로 시작했던 패기 넘치는 기업 문화는 즐기면서 일하는 문화로 정착되었고, 직원과 직원 가족의 행복까지 추구하는 기업이 되고자 노력하며 도약하고 있다.



(주)골프존의 가족친화정책은요!



2000년 (주)골프존의 설립과 함께 나눔과 배려의 경영이념은
기업의 사회적 책임의 가치 실현과 가족친화제도의 도입에 중요한 시작점이었습니다.
이러한 이념을 바탕으로 회사는 직원들의 삶의 질 향상과 함께
기업의 지속 가능한 성장을 도모해 왔습니다.

처음에는 직원들의 일과 삶의 균형을 맞추기 위한 노력으로 출발했고,
이후 출산 및 양육을 위한 복지제도, 유연 근무제의 도입 등
가족친화적인 업무 환경을 조성했습니다.
또한, 직원들의 자녀 교육과 복지를 위한 다양한 프로그램을 마련하여
직원들의 로열리와 회사만족도를 크게 높이고 있습니다.

결혼	출산
G-Golf care	스크린골프와 필드골프를 통해 가족 및 지인과 함께 골프여가를 보낼 수 있도록 지원함.
내 맘대로 Day	단순한 근로시간 축소가 아니라 일·가정이 양립할 수 있는 근로환경을 조성하여 직원들의 업무에 몰입할 수 있도록 하기위함.
G-Marriage care	안정적인 가정생활을 통해 보다 직장생활에 집중할 수 있도록 미혼 임직원의 결혼을 회사가 적극적으로 지원/장려하기 위함.
난임치료 및 태아보험 지원	저출산 시대에 출산을 장려하고 임직원의 재정적 부담 경감측면에서 인공수정, 시험관 시술 비용을 지원함
Norizon(어린이집)	직장내 어린이집 운영을 통해 자녀가 있는 직원들의 보육에 대한 고민을 해결하고, 보육을 넘어 질 높은 교육환경을 제공하여 육아와 직장생활의 양립이 가능하도록 지원함.
장학금 지원	자녀 양육 및 교육에 대한 재정적 부담을 경감하고, 출산을 장려하기 위함.
가족초청행사	자녀가 근무하고 있는 회사의 근무 환경, 복지제도를 소개하고, 부모님과 함께 사육을 체험하는 특별한 경험을 제공함.

우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

아이를 키우면서 노부모까지 모시는 것이
사실 부담스러웠거든요. (기혼/여)



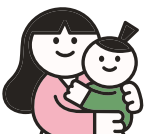
이나 드신 부모님을 나 몰라라 할 수도 없고 고민이 컸는데
장기요양등급(노인장기요양보험법 기준)에 따라 최대 연 300만 원 지원이
가능하고 등급에 관계없이 연 300만 원 내 의료비 실비 지원이 되어서
한결 부담을 덜었습니다. 회사가 대신 효도해주고 있어요.

아직은 1인 가정인 내 가정에
단비 같은 내 맘대로 Day! (미혼/남)



골프 케어 제도 때문에 친구들에게 인기 만점인 이 멋진 삶이라니!

회사가 대신
효도해주고 있어요. (미혼/남)



일과 육아를 병행하면서 너무 힘들고 지치는 부분이 많았는데,
그럴 때마다 아이가 너무 좋아하는 회사 내 어린이집,
Norizon을 떠올리며 참습니다. 요즘 세상에 믿고 맡길 곳이 있다는 건
하늘에 내려준 행운이니깐요!

서른 다섯, 다소 늦은 결혼을 앞두고 주변에서는 걱정이 이만 저만이 아니었다.

뭐, 워낙 남 일에 걱정하는 게 사람들이 가진 속성이니 그러려니 했지만 내심 걱정되는 것이 없지는 않았다. 일단 결혼이 늦었으니 임신도 자연히 늦어질 텐데 난임이면 어쩌나, 아이가 잘못되면 어쩌나, 하는 앞선 걱정에서부터 아이를 바로 낳는다고 해도 아이가 대학 갈 나이면 이미 난 60세에 가까운 나이일 텐데 그때까지 뒷바라지하다가 노후가 무너지면 어쩌나 싶은 생각도 들었다.

동갑내기 예비신랑도 말은 안 하지만 요즘 들어 종종 한숨을 쉬는 걸 보면 생각이 복잡한 듯했다.

그나마 **회사에서 35세 이상 45세 이하는 결혼할 때 웨딩홀 대관과 스드메 지원비로 300만 원**이 나오니 그걸로 하자는 말을 듣고 잠시 얼굴이 환해지기는 했다. 한두 푼 들어가는 게 아닌 결혼식에서 그 비용이라도 아낄 수 있다는 게 정말 큰 도움이 되기 때문이었다.

사실 미혼일 때는 별로 관심 없던 정책들이 그제야 하나하나 눈에 들어오기 시작했다. **찾아보니 난임부부 시술 지원도 마련되어 있었고(총 300만 원 한도 내에서 인공수정, 시험관 시술 비용 지원), 월 5만 원의 태아보험료 실비도 지원이 되는 상황이었다.**

게다가 5세부터 고등학생 때까지는 연 200만 원의 자녀양육비가 지원되고 대학교 학자금도 연 700만 원이나 지원된다는 것을 알 수 있었다. 사실 여기서 더 놀라웠던 것은 입양 장려금이 있다는 것이었다. **입양 장려금으로 500만 원이 지급되고 1살부터 장학금을 지원하는데 이건 정말 획기적이라는 생각이 들었다.**

하긴, 저출산 시대에 내 아이를 낳는 것도 중요하지만 아이들을 잘 키워내는 것도 무엇보다 중요한 일이지 않은가. 그 부분까지 세심하게 지원하는 제도가 있다는 건 사실 좀 놀랐다.

어느 정도 아이가 커서 어린이집에 보낼 시기가 오면 유연근무제를 통해 아이의 등하원을 지원할 수도 있고 가족과의 휴식을 위한 다양한 제도도 충분히 활용 가능할 것 같았다. 특히 우리 회사의 강점인 골프를 남편과 함께 즐길 수 있는 G-Golf Care 제도에 대한 관심이 크다.



그리고 결혼 후 처음 시작은 전세로 하고 3년차쯤 되었을 때는 저금리 주택자금 대출을 활용해서 내 집 마련에도 도전해 볼 생각이다.

이런 노력을 하고 있습니다


골프존은 일·가정 양립을 위한 기본, 가족친화형 선진제도 시행하고 있다.


특히 월 1회(1일) 전 직원 유급휴무를 지원하는 '내 맘대로 Day'는 기혼, 미혼 구분없이 직원들의 워라벨을 지지해주는 인기 많은 제도이다. 여기에 가족 및 개인 여가 트렌드 맞춤형 지원제도인 '캠핑장 비용 지원'을 통해 1박 8만 원 연 2박을 지원하고 있으며 근속연수에 따라 최대 150만 원까지 지원을 받는 G-Golf Care 제도로 스크린, 필드 골프, 골프연습장 가족 및 지인과 골프를 즐길 수 있게끔 지원하고 있다.




 **기업명** 동아쏘시오홀딩스(주)  **대표자** 김민영

 **설립일** 1949년

 **소재지** 서울특별시 동대문구 천호대로 64

 **근로자수** 95명 (2024년 7월 말 기준)

 **업종** 컨설팅업(지주사업 외)

 **주요사업** 투자경영자문

우리 회사는요!

#직원행복

#방학에는_피닉스캠프



아이가 부모를
자랑스러워할 수 있는
회사를 만들기 위한 노력



직원이
행복한 회사



인류의 건강과
행복을 위한
끝없는 도전

1949년 동아제약주식회사로 시작한 동아쏘시오홀딩스(주)는 동아쏘시오그룹의 지주회사로서 그룹사 관리 및 경영관리 서비스를 주사업으로 하고 있다. 동아쏘시오그룹은 의약품으로 시작, 인류의 건강과 행복을 위해 도전하는 여정을 걸어왔으며 현재는 의료기기, 식음료 및 물류까지 다양한 분야에서 삶의 곳곳을 살뜰하게 살피는 중이다.

‘혁신추구, 변화주도, 상호신뢰, 함께성장’ 핵심 가치를 기반으로 ‘직원이 행복한 회사’를 실현하는데 하나된 노력을 펼치고 있다.



동아쏘시오홀딩스(주)의 가족친화정책은요!



‘직원이 행복한 회사’를 가장 큰 가치 중 하나로 추구하고 있으며,
일과 생활의 균형을 보장하는 가족친화경영과 다양한
자녀 출산 및 양육지원제도, 가족친화 프로그램을 운영하고 있습니다.

2017년도부터 가족친화 최초 인증 이후로 현재까지 인증을 유지 중에 있으며,
지난 2022년에는 가족친화 우수기업으로 선정되어
국무총리상을 수상하기도 했습니다.

임직원과 가족을 위한 다양한 프로그램을 운영하고 있는데 그중 2003년부터
임직원 초등학교 학생 자녀를 대상으로 매년 여름방학에 2차수에 걸쳐
2박3일간 합숙과정으로 운영되는 ‘피닉스 캠프’는 임직원과 그 자녀들 사이에 인기가 높습니다.
2024년 8월부터는 참여 대상을 중학생 자녀로 확대하여 운영할 예정입니다.
이 외에도 다양한 출산 축하 프로그램을 운영하고 있고 자녀돌봄, 청소도우미 서비스 등을
사용할 수 있는 바우처를 제공하는 사업을 시범적으로 시행, 향후 확대할 계획입니다.



2017년도부터
가족친화 최초 인증

2022년
가족친화 우수기업 선정
국무총리상 수상

우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

저희 아이도 많이
당당해졌습니다. (기혼/남)



좋은 부모가 되려면 많이 배워야 하더라고요. 실제적인 육아에 도움되는 것들을
피닉스 캠프를 통해 많이 배웠습니다. 아이도 처음에는 떨떠름한 것같더니
또 가고 싶다고 난리네요. 특히 좀 소심하고 자신감이 별로 없는 녀석이었는데
미국의 쿼터러닝네트워크사의 청소년 대상 프로그램을 활용한 효과적인
학습법 덕분인지 많이 당당해졌습니다.

회사의 고민 덕에
애사심이 절로 솟아요! (미혼/여)



성과가 없으면 기업이 존속하기 어렵겠지만 무조건 성과만 강조하면 사실
부속이 된 거 같아 다니기도 힘들고 의욕도 안 생기거든요. 그런데 회사가 개인과
가족의 행복을 위해 뭘 해야 하나를 고민하는 게 보이니까 애사심이 절로 막
솟아납니다. 특히 파일럿 프로그램을 만들어서 직접 경험하게 하는 건 너무 좋아요.
실제적인 얘기를 마구 전달할 수 있거든요.

배우자출산제도를 통해
진짜 아빠로 거듭났어요. (기혼/남)



열 달간 힘써서 우리 아이를 품어준 아내 대신 제가 육아를 전담하면서
아이와 교감하는 소중한 시간을 가질 수 있었습니다.

“아빠, 저 오늘 학교에서 존경하는 사람과 그 이유에 대해서 쓰는 작문 수업을 했는데, 아빠를 썼어요.”

저녁식탁에서 아들이 무심히 툭 던진 말에 손가락질이 우뚝 멈추고 말았다.

사실 회사에서 내내 힘들고 꼬이는 일만 있었던 터라 저녁 내내 얼굴을 구기고 있었다. 아내도 뭔가 눈치를 챘는지 몇 번 말을 하려다 말고 하려다 말았다는 걸 알았지만 솔직히 티를 내지 않을 노력조차 할 힘이 없었다.

엊친데 덮치고 넘어졌는데 주저 앉히는 사람을 만난 격이랄까. 딱 오늘이 그래서 내가 일을 계속 해야 하나 싶은 마음까지 들었는데 갑자기 아들이 뜬금 없는 소리를 한 것이다.

“아빠를 썼다고? 왜?”

애써 차분하게 가라앉히려 했지만 이미 목소리는 살짝 젖어서 떨리고 있었다. 아들이 눈치채지 않기를 바라며 무심히 물었는데 아들의 대답이 의외였다.

“**얼마 전에 아빠 회사에서 한 피닉스 캠프. 나 그거 진짜 좋았어요.** 사실 요즘에 뭘 말하려고 해도 답답하고 표현이 안 되고 그래서 미칠 거 같았는데 거기 선생님이 말씀해주신 대로 했더니 좀 나아지기도 하고. **그런 회사에 다니는 아빠가 자랑스러웠어요. 고맙고요.**”

감성 풍부한 아내는 이미 혼자 감동을 받아 눈물을 글썽이며 아들을 끌어안고 부비부비를 하기 시작했다. 내심 끌어안고 쓰다듬어주고는 싶었지만 오늘 이런 마음에 아들까지 안으면 진짜 눈물이 터져나올 거 같아서 그냥 손만 내밀어 쓱 머리를 쓰다듬어 주었다.

그리고 문득, 오늘 하루 현실적인 일에 치여 잊고 있었던 캠프에서 배운 양육법이 생각났다. 밖에서 있었던 일을 집에까지 감정적으로 끌고 들어오는 것이 긍정적이지 못하다는 것도 떠올랐다.

아, 이게 가족이 주는 힘이구나 싶은 생각이 새삼 밀려왔다.

아내도 어느새 풀린 내 표정이 반가웠는지 아이를 끌어안은 팔을 풀고 다가와 날 안아주었다.



“당신 오늘 힘들었던 거 같은데, 내 남편 서비스로 고기 좀 구워줄까 싶은데, 쿨?”

“그래, 고마워. 먹자.”

“맥주 한 잔도 짬, 어때?”

아내의 제안에 아들이 먼저 쿨! 을 외치며 그 모습이 귀여워 와르르 웃고 말았다.

문득 회사생활이 힘든 게 나만 겪는 일인가 싶었다. 내 아이가 아빠를 존경한다는데, 일이야 어느 회사든 힘든 건 당연하지 않나 하는 생각에 마음이 다잡아졌다. 회사 덕에 아이가 내게 힘을 주는 게 기가 만들어졌고, 그로 인해 다시 회사를 위해 힘을 내는 확실한 선순환 구조가 만들어진 셈이다.

이런 노력을 하고 있습니다

동아쏘시오홀딩스(주)는 일과 가정의 양립을 위해 실험적인 프로그램을 다양하게 운영하고 있다.

나라에서 권장하는 기본적인 제도는 물론이고 구성원들이 진정으로 필요로 하는 제도를 마련하기 위해 대상자를 선정, 파일럿 프로그램을 고루 운영하고 있다. 특히 1~7세 자녀를 둔 임직원을 위해 자녀돌봄과 청소 도우미 서비스 중 원하는 것을 선택하여 월 1회 사용할 수 있는 바우처를 제공하는 양육지원 프로그램을 2023년 10월부터 연말까지 3개월간 시범적으로 진행했는데, 긍정적인 반응을 수집할 수 있었다. 이에 동아쏘시오홀딩스(주)는 대상자의 피드백을 반영, 더 나아진 프로그램으로 개선할 예정이다.

기업명 (주)마녀공장 **대표자** 유근직

설립일 2012년

소재지 서울특별시 강서구 공항대로 518

근로자수 99명 (2024년 7월 말 기준)

업종 화장품 제조 판매

주요사업 기능성 및 비건 화장품 제조 판매

우리 회사는요!

#일할_수_있을_때_일할_권리

#자유로운_육아_휴직

#미안해하지_말아요



워라밸을 보장하는
시차출퇴근제 및
선택적 근로시간제



결혼을 장려하는
기업문화



문지도 따지지도 않는
자유로운 연차 사용

2012년 설립된 (주)마녀공장은 좋은 성분으로 피부 변화를 이끌어내는 ‘피부에 진심인 워저드들’이 운영한다는 신념으로 운영되고 있는 회사다. 무엇보다 좋은 성분, 가장 기반이 되는 원칙에 충실한 제품을 만들고자 하며 원칙은 지키되 변화에는 항상 촉각을 곤두세우고 있는 젊은 기업이기도 하다.

여기에 지속가능성을 고려한 기업 운영, 더 나아가 미래 세대에 대한 책임감의 일환으로 친환경에 대한 관심을 기울이고 있으며 더불어 미래 세대를 낳고 키우는 일련의 가정친화 과정에도 깊은 관심을 가지고 있다.



(주)마녀공장의 가족친화정책은요!



직원의 일·생활 균형을 도모하기 위해 2020년 2월부터 시차출퇴근제를 도입하여 운영하였으며, 더 나아가 임직원의 출퇴근 주권을 보장하기 위해 개인 스케줄 및 업무량에 따라 근로시간을 유연하게 사용할 수 있도록 2022년 2월부터 선택적 근로시간제 도입을 위한 규정과 세부 실행계획을 마련하였습니다. 선택적 근로시간제 도입 시 직원들의 자율성을 최대한 보장하고 창의성을 증가시키기 위해 국내에서 보기 힘든 코어타임 없는 완전 자율 출퇴근제를 도입하여 운영하고 있습니다.

유연근무 활용율 100%

단시간 시간제 근로제 제외 전 직원 적용

이직율 감소
(‘총이직자/평균직원수’로 계산)

46%(2021년)
→ 27%(2022년)
→ 12%(2023년)

육아휴직 복직률

2021년 이전 50%
→ 2022년 이후 100%

육아휴직 사용율

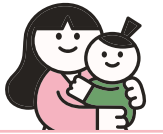
2021년 이전 67%
→ 2022년 이후 100%

초과근무 감소
(2023년 시간 외 근무
사전승인제도 도입 이후)

초과근무 시간 2023년 상반기 대비
하반기 48% 감소
초과근무 인원 2023년 상반기 대비
하반기 84% 감소

우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

업무효율이
높아졌어요. (기혼/여)



지각 걱정 사라지니 업무 효율이 높아졌어요!

휴가도, 휴식도
제가 정해요! (미혼/여)



쉽어 이유가 필요한가요? 휴가도 휴식도 내가 정할 수 있어요.
주변에 자랑하고 싶은 회사. 근데 다들 잘 안 믿는다는 게 단점이에요.

회사가 젊다는 것은 알고 있었지만, 내가 이 자리에 들어와 앉아 있을 줄은 꿈에도 생각을 못했다.
이름하여 “**끈대 방지 위원회.**”

사내에 가장 어린 직원들로 구성되어 혹 불합리한 관행이 남아 있지 않은지를 점검하고 의견을 제시하라 하는데 소극적인 성격의 나만 머뭇거릴 뿐 다들 의견 개진에 거침이 없었다.

선배 중 하나는 자기도 끈대 방지 위원회 출신이었다면서 그때 낸 의견으로 지금의 선택적 근로제가 만들어진 거라는 말도 해주었다. 실제로 우리가 낸 의견이 제도화가 된다는 걸 듣고 나니 더 깊이 고민하게 되는 것도 사실이었다.

사실 기혼 선배들의 경우 임신, 출산, 육아에 걸쳐 다양한 지원을 받고 있지만 미혼인 사람들은 상대적으로 좀 소외된 마음도 없잖아 있었는데 좀 더 자세히 들여다보고 나서는 그게 아니라는 것을 정확히 알 수 있었다.

나 역시 얼마 전부터 자율 출퇴근제를 쓰면서 오전에는 수영을 하고 평소 일반적인 시간보다 한 시간 늦게 출근을 하고 있다. 평생 버르기만 했던 아침 운동을 할 수 있다는 건 몹시 고무적인 일이다. 게다가 지금 사귀고 있는 남자친구와 결혼을 하면 100만 원의 축하금에 워크데이로 최대 7일까지 사용할 수 있는 경조금 휴가제도까지 있어서 신혼여행은 좀 먼 곳으로 길게 다녀올까 생각 중이다.

얼마 전에는 바로 위 상사가 출산휴가를 내서 솔직히 업무 공백이 좀 걱정되었는데 바로 신규 인원을 충원해주셔서 업무 공백 없이 일을 진행할 수 있었다. 누군가의 휴가로 내가 피해를 보면 아무리 좋은 취지라도 원망이 자랄 텐데, 아예 그런 싹을 없앴 거 같아 고마웠다.

게다가 보고 체계가 많고 회의가 계속되면 사실 새로운 인원이 왔을 때 하나하나 알려주고 설명하느라 더 지쳤을 텐데 다행스럽게도 우리 회사는 오래 전부터 근무 환경 개선을 위한 노력의 일환으로 클라우드 시스템을 활용하고 있다.

클라우드 시스템은 실시간 공유 방식으로 모든 공유와 보고가 시스템 내에서 효율적으로 이루어질 수 있도록 극대화시킨 것이다. 여기에 업무 관련 사항은 사내 메신저로만 주고받을 수 있어서 퇴근 후에는 회사 일에 신경쓰지 않아도 된다는 것이 너무 좋다.

이런 노력을 하고 있습니다

(주)마녀공장은 2020년 시차출퇴근제 도입을 시작으로 선택적 근로시간제, 유연한 근무시간 조절 등으로 점점 자율성을 강조한 가족친화제도를 운영하고 있다.

이는 구성원 개개인에게는 본인뿐 아니라 가족에게 집중할 수 있는 좋은 원동력이 되어주기도 하고 적절한 리프레시의 계기를 주기도 한다.



기업명 매일유업 **대표자** 김선희, 김환석

설립일 1969년

소재지 본사: 서울특별시 종로구 종로1길 50 더케이타워 A동
메인공장: 경기도 평택시 진위서로 63

근로자수 2,040명(2024년 7월 말 기준)

업종 유제품 제조업

주요사업 유제품 제조 전문 기업

우리 회사는요!

#출산육아코디네이터

#생명존중

#동반육아



생명존중 철학을 바탕으로 임직원을 위한 동반육아(Parenting Companionship) 지원 강조



임직원 출산육아장려 프로그램으로 난임시술비, 출산 축하금, 자녀 연령별 교육비 등 지원



입양아 및 미혼모 시설 후원, 환아용 특수분유 생산과 노인 고독사 예방을 위한 우유배달도 지원

매일유업은 유제품을 통해 국민의 건강한 삶을 만든다는 신념을 담아 1969년, 한국 낙농가공주식회사로 출범했다. 이러한 창업정신은 오늘까지 이어져 보다 건강한 사회를 만들기 위한 다방면의 노력으로 확대되고 있다. 단순히 낙농가공업을 넘어 글로벌 종합식품기업으로의 도약을 꿈꾸고 있으며 남들이 가지 않는 길을 가는 것이 사명이자 구성원들이 감당할 몫이라 생각한다.

특히 이러한 사명으로 저출산 시대 선천성대사이상으로 고생하는 귀한 아이들을 위한 제품 개발, 지원에 앞장서고 있으며 매일 배달하는 우유 한 팩으로 독거노인까지 살피는 사회 약자 지킴이의 역할까지도 감당하고 있다.



매일유업의 가족친화정책은요!



생명존중을 바탕으로 하고 있습니다. 동반육아(Parenting Companionship) 지원을 강조하며 임직원 출산육아장려 프로그램으로 난임시술비, 출산 축하금, 자녀 연령별 교육비 등을 지원합니다.

또한 2009년 식품업계 최초로 가족친화경영 인증기업으로 선정, 현재(14년간)도 재인증 진행 중인 '베레랑 가족친화경영 인증기업'이기도 합니다. 임직원 출산육아장려 프로그램으로 난임시술비, 출산 축하금, 자녀 연령별 교육비 등 지원하는 것은 물론 사회적 책임을 다하기 위한 다문화 가정 지원, 발달 장애아동 지원, 선천성 대사이상 환우를 위한 특수 분유 생산 등을 기꺼이 수행하고 있습니다.

■ 다자녀 출산 축하금 지원 확대

구분	변경 전('22. 01.~)	변경('23. 01.~)
1자녀	<p>총 550만 원</p> <ul style="list-style-type: none"> · 지원금 330만 원 · 조제분유(200만 원 상당/6박스) · 매일DO 포인트 20만 	<p>총 600만 원</p> <ul style="list-style-type: none"> · 지원금 400만 원 · 조제분유(200만 원 상당/6박스)
2자녀	<p>총 550만 원</p> <ul style="list-style-type: none"> · 지원금 330만 원 · 조제분유(200만 원 상당/6박스) · 매일DO 포인트 20만 	<p>총 800만 원</p> <ul style="list-style-type: none"> · 지원금 600만 원 · 조제분유(200만 원 상당/6박스)
3자녀 이상	<p>총 750만 원</p> <ul style="list-style-type: none"> · 지원금 530만 원 · 조제분유(200만 원 상당/6박스) · 매일DO 포인트 20만 	<p>총 1,200만 원</p> <ul style="list-style-type: none"> · 지원금 1,000만 원 · 조제분유(200만 원 상당/6박스)

우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

회사의 출산육아코디네이터 도움을 정말 많이 받았어요. (기혼/여)



임신 후에 시작된 우울증이 산후 우울증으로 깊어질 뻔했는데 회사의 출산육아코디네이터 도움을 정말 많이 받았어요. 가족을 중요하게 생각하고 아이 낳는걸 축복이라 여겨주는 회사 분위기도 극복에 큰 도움이 되었습니다.

예비 남편이 셋까지는 시도해보자고 하던데요? (미혼/여)



제가 아이를 좋아해서 예비 남편한테 셋까지는 낳고 싶다고 했을 때 펄쩍 뛰었거든요. 혼자 애국할 일 있냐고 겁을 내더니 저희 회사 정책을 듣고 직원들 얘기 듣더니 한번 시도해 보자고 마음을 열었어요.

단축근무와 시차출퇴근제도가 저와 우리 가정을 살렸다고 생각합니다. (기혼/남)



아이 키우시는 분이라면 누구나 공감하실 겁니다. 아침에 한 시간 늦게 출근하는 것만으로도 세계 평화와 맛먹는 평안을 준다는 것ですよ. 저는 정말 단축근무와 시차출퇴근제도가 저와 우리 가정을 살렸다고 생각합니다. 만세!! 만세!!

“남들은 저한테 철이 없다고 해요. 그런데 저는 철은 없어도 되는데 제 아이는 있어야 했거든요.”

회사에서 지원하는 미혼모 시설에 방문해서 무심히 가지고 온 분유와 제품을 나눠주면서 대화를 하게 된 어린 엄마가 불쑥 이렇게 말했다.

순간 혹시 나도 모르게 어린 엄마 취급을 하며 자존심을 상하게 한 게 아닌가 싶어 머뭇거렸지만 가만 보아하니 워낙 그동안 들은 얘기가 많아 반사적으로 나온 말인 듯 했다.

“철이 없긴요. 이렇게 아이 잘 키우려고 노력하는데. 분유는... 잘 먹어요?”

“다른 건 잘 안 맞는지 먹으면 설사하는데 여기엔 잘 먹어요. 그래서 나중에 안 주시면 이거 사 먹이려고요.”

“저희, 계속 지원해요. 걱정 말아요.”

어린 엄마의 얼굴이 환해지는 것을 보며 모성은 나이에 따라 달라지는 게 아니구나 싶은 생각이 들었다. 뭔가 마음이 풀렸는지 주절주절 아이의 상태에 대한 얘기를 하길래 회사에서 지원하는 다른 프로그램도 알려줬다. 이미 출산을 한 상태라 1박 2일간 진행되는 베이비문 행사는 참여가 어렵겠지만 아이의 건강 상태를 체크할 수 있는 모유와 아기통 사진 분석, 육아 정보 콘텐츠나 전문가 교육 상담 등의 서비스는 연결해 줄 수 있을 거 같았다.

사실 저출산 시대, 한 아이가 소중하다는 것을 모르는 사람은 없을 것이다.

하지만 회사가 이렇게 적극적으로 진짜 ‘귀한 아이들’을 함께 케어하는 동반육아 파트너로서의 역할을 수행하지 않았다면 이런 저런 지원정책 역시 공명으로만 끝나지 않았을까 싶다.

내가 다니는 기업이 가진 진정성을 현장에서 확인할 때 사실 애사심이 생기지 않겠는가. 그리고 **사회적 책임을 다 하기 위해 남의 아이도 이렇게 챙기는 회사가 직원의 아이라면 더 챙겨주지 않을까 하는 안심이 드는 것도 사실이었다**

아이를 갖기 위해 노력하는 난임부부를 위한 시술비를 횡수 무제한으로 제공하고 출산 축하금과 1년간 분유를 지원하는 것도 사실 큰 도움이 된다.

회사를 다니면서 첫째를 낳아 키웠지만 키우면서 일 때문에 육아가 힘든 기억이 별로 없다. 슬슬 둘째 생각을 하고 있는데 이 역시 **시차출퇴근제와 재택근무제, 월 2회 패밀리데이(금요일 1시간 단축근무) 등의 제도가 도움**이 많이 될 것 같다. 아이의 연령대별로 나오는 **학자금과 학습 보조금 지원**은 물론이고 말이다.

이런 노력을 하고 있습니다

매일유업은 다양한 금전적, 일과 가정의 양립을 위한 제도적 보완 외에도 정서적인 부분까지도 세심하게 신경을 쓰고 있다. 임신과 출산 및 육아, 휴직시기에 맞춰 지원 프로그램 소개와 정서적 케어를 돕는 전담 직원들을 배치해 좀 더 섬세한 지원이 가능하도록 한 것이다.



기업명 (주)시노펙스 **대표자** 손경익

설립일 1985년

소재지 동탄사업장: 경기도 화성시 동탄하나1길 54-42

근로자수 176명 (2024년 7월 말 기준)

업종 제조

주요사업 FPCB, 필터(반도체, 수처리용), 인공지능장(혈액투석)

우리 회사는요!

#구성원_가족도_시노펙스인

#기업이_곧_사람



출산지원 및
육아기 근무 시간 조정



결혼부터 지원을 시작하는
가족친화 문화



구성원과 회사가 함께
성장할 수 있는 자기계발지원

(주)시노펙스는 1985년, 현재 멤브레인 필터사업본부의 전신인 신정산업(주)로부터 시작되었습니다. 2006년 멤브레인 필터 소재기업인 신양피앤피(주)(구 신정산업)과 IT부품 회사인 (주)유원텔레콤이 합병을 통해 (주)시노펙스가 탄생했습니다.

(주)시노펙스(SYNOPEX: Synergy Innovation Apex)의 회사명은 시너지와 혁신으로 최고가 되자는 의미를 가지고 있으며, 소재 및 멤브레인 필터기술과 FPCB기반 IT 기술을 동시에 확보하고 있는 국내 유일의 기업입니다.

(주)시노펙스는 기존사업인 스마트폰의 핵심 부품과 첨단 반도체 제조라인에 사용되는 고성능 필터 사업의 시너지를 통해 자동차용 전장 분야와 인공지능장 사업을 신성장 사업으로 추진하고 있습니다.



(주)시노펙스의 가족친화정책은요!



(주)시노펙스는 저출산 극복을 위하여,
구성원과 그 가족이 함께 행복한 삶을 영위할 수 있도록
끊임없이 새로운 제도를 고안하고 확대해나가고 있습니다.
자녀출산 및 양육지원제도를 통하여 결혼에서부터 출산, 육아에 이르기까지
전천후 지원을 실행하고 있습니다. 특히 아빠의 육아참여를 독려하고 자녀의 학자금과
사교육비를 지원함으로써 시노펙스의 구성원뿐 아니라 가족까지 고려합니다.

일과 생활의 조화를 위한 조직문화 혁신을 통하여, 가족과 함께 하는 시간을 증진시키고
있습니다. 초과 근무를 지양하고자 PC-OFF제를 도입하였으며 시차출퇴근, 재택근무,
자율근무지 선택, 반반차 등을 통해 유연한 근무 환경을 조성하고 있습니다.
또한 소정근로시간 만족 시 퇴근을 장려하고 있습니다.

시노펙스 가족친화제도

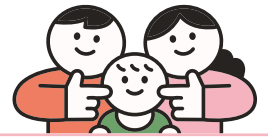
- 육아휴직
- 육아기 근로시간 단축
- 출산전후휴가
- 배우자 출산휴가
- 자녀 출산 지원금
- 난임휴가
- FLEX-SY
(SYNOPEX 유연근무제)
- 자녀 학자금 및 사교육비 지원
- 리조트 지원
- 자기계발비 지원
- PC-OFF 및 반반차

시노펙스 가족친화제도 사용 (지난 1년간)

- 육아휴직 사용 후, 고용유지율 100%
- 배우자 출산휴가 10일 이상 사용률 100%
- 출산년도, 육아휴직 사용률 83%(여성 100%, 남성 75%)

우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

육아휴직은 신의 한수,
하늘의 손길 같은 존재였습니다. (기혼/남)



초등학교 1학년인 첫째 아이와 갓 태어난 쌍둥이들이 부모의 손길이
절대적으로 필요한 상황이라 육아휴직은 신의 한수, 하늘의 손길 같은 존재였어요.
육아휴직 덕에 언제나 아이들과 함께하여 육아 공백을 채울 수 있었고,
그로 인해 더욱 밀접한 유대관계 형성까지 할 수 있게 되었어요.

금요일 저녁은
외식하는 날이 됐습니다. (기혼/여)



평일 중에 일이 많은 날은 조금 더 근무하고, 그만큼 금요일에는 조금 더 일찍
퇴근할 수 있다보니, 금요일 저녁은 가족들끼리 외식하는 날이 됐습니다.
요새는 아이들이 금요일에 뭐 먹을지부터 고민하는걸 보고 있자니,
귀엽기도 하고 참 행복합니다.

아빠가 리조트 주인인 줄
알아요. (기혼/남)



법인가로 리조트를 사용할 수 있어서 회사 동료들과는 물론이고 가족들과
함께 여행을 갈 때 잘 활용하고 있습니다. 애들은 다 자기 아빠가
리조트 주인인 줄 알아요... 언제까지 비밀로 할 수 있을진 모르겠지만
당분간은 그 환상을 좀 지켜줘 볼까 싶기도 하네요.

한 방울의 물은 별거 아닌 것처럼 보이지만, 그 한 방울 한 방울이 모이면 결국 거대한 물줄기를 형성한다. 이 말은 무심코 흘러 들을 수 있지만, 육아를 시작한 후 그 의미를 깊이 이해하게 되었다.

첫아이를 임신 했을 때 회사를 다니며 몸이 불편한 순간이 많았다. 하지만 그때마다 동료들과 회사는 나를 위한 작은 배려와 이해를 아끼지 않았다. 임신기 근로시간단축제도를 사용하고 있는 동안에도, 연차 사용이나 출산·육아 제도를 사용할 때 오히려 “당연히 그렇게 해야죠”라며 동료들이 자연스럽게 도와주었고, 내가 산전후휴가를 들어가기 전까지 나를 지탱해주는 원동력이 되어주었다. 그럼에도 매일 변화하는 내 몸에 적응하며 일을 해나가는 것은 쉬운 일이 아니었다. 그래서 빨리 출산해서 몸이 가벼워지기를 바랬지만, 선배는 웃으며 말했다.

“그래도 애기가 배 속에 있을 때가 가장 편할 때야...”

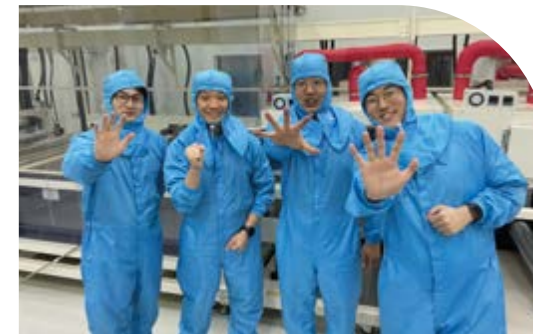
처음에는 그저 위로의 말로 받아들였지만, 아이를 낳고 시간이 점점 흐르자 그 말의 의미를 깊이 깨달을 수 있었다. 아이는 나를 부모로 만들어주었고, 인생의 큰 기쁨으로 다가왔지만 나와 남편은 매일매일 쌓이는 피로에 지쳐갔다. 어느덧 복직의 시간이 다가오면서 내가 육아와 일을 같이 할 수 있을까라는 두려움이 있었다. 그러나 **육아기 재택근무 제도와 화상 회의 문화 덕분에, 경력단절 없이 현재의 나는 둘째까지 출산한 워킹맘으로 아이와 함께 성장할 수 있었다.** 특히, 재택근무는 남편과 번갈아가며 아이를 돌보는 데 큰 도움이 되었다.


회사의 정책과 제도, 그리고 동료들의 출산과 육아에 대한 긍정적인 인식은 작은 물방울에 불과할지도 모른다. 하지만 이 작은 물방울들이 모여 큰 물줄기를 이루었고, 그 물줄기는 내가 워킹맘으로서 아이를 낳고 키우며 일하는 데 있어 큰 힘이 되었다. 회사의 이러한 지원 덕분에 나는 경력단절에 대한 걱정 없이 일과 육아를 병행할 수 있었고...

회사에서 워킹맘으로서의 삶은 더 이상 고된 도전이 아닌, 소중한 삶의 한 부분이 되어 가고 있다고 생각한다.


이런 노력을 하고 있습니다


(주)시노팩스는 저출산 극복을 위하여, 육아 및 출산 문화를 정착 시키기 위하여 많은 노력을 기울이고 있다. 대표적으로는 육아휴직 기간 동안 대체 인력을 채용하였고, “기업이 곧 사람이다”라는 인재경영 철학 하에 육아휴직자가 복귀했음에도 대체 인력과 인연을 계속 이어가고 있다. 또한 자녀를 더 많이 출산 할수록 더 많은 지원금을 제공하며, 출산율을 높이기 위한 제도를 지속적으로 고안하고 있다.





 기업명 (주)유한양행  대표자 조옥제

 설립일 1926년

 소재지 서울특별시 동작구 노량진로 74

 근로자수 2,102명(2024년 7월 말 기준)

 업종 완제 의약품 제조업 외

 주요사업

- 의약품(렉라자, 비콤씨, 안티푸라민, 로수바미브, 코푸시럽 등)
- 생활용품(유한락스, 해피홈, 유한젠)
- 동물약품

우리 회사는요!

#인권경영

#일과_삶의_균형



기업에서 얻은 이익은
그 기업을 키워준
사회에 환원



평균 근속연수
12년 8개월의
일하기 좋은 회사



인간 존중
정신에 기반한
가족친화정책

1926년, '가장 좋은 상품을 만들어 국가와 동포에게 도움을 주자'는 신념으로 (주)유한양행이 시작되었다. 이후 지금까지 신뢰와 정직의 기업문화를 가지고 우수한 의약품을 개발, 판매하는 것에서부터 삶의 질을 높이는 보건, 건강기능식품, 생활용품, 동물약품까지 두루 생산하는 기업으로 성장했다.

국내 1등 제약사, 대표 장수 기업 등 외형적인 성장뿐 아니라 한국에서 가장 존경받는 기업으로 21년 연속 선정될 만큼 대표적인 사회공헌 기업으로 자리매김하고 있다.

(주)유한양행은 사회환원과 나눔의 창업정신을 계승하고 기업의 가치를 사회와 함께 나누고자 노력하고 있으며, 회사의 가족친화정책 역시 이러한 정신에 기초를 두고 있다.



(주)유한양행의 가족친화정책은요!



(주)유한양행의 가족친화정책은 회사의 사회적 책임과 직원 복지를 위한 깊은 의지를 반영하고 있습니다. 그런 가족친화정책 중 가장 오래된 것은 자녀장학금 제도입니다.

이는 1년 이상 근무한 재직 임직원 자녀를 대상으로 하고 있으며 자녀 수 제한 없이 의약학전문대학원의 학비까지 전천후로 지원하고 있습니다. 사회에 기여하는 인재 양성에아낌없이 투자하기 위한 (주)유한양행의 의지가 담긴 것이죠.

또한, 출산지원금 제도는 근속연수나 고용형태에 상관없이 모든 직원에게 적용하고 있으며, 제도가 시작된 2023년 8월 이전에 출산한 직원들(2023년 1월~7월 출산)에게도 50% 소급 적용을 해주었습니다. 이 외에도, 직원들의 생애주기에 맞춘 다양한 복지제도를 지속적으로 고민하고 있으며, 특히 양육을 지원하는 제도의 도입을 위해 다각도로 모색 중입니다.

건강증진

- 연 1회 건강검진 실시(30만 원 한도 실비 지원)
- 사내 헬스장 및 탁구장 운영
- 전국 지역별 피트니스 센터 제휴 할인

가족 복지

- 경조 휴가 및 경조금 지급, 화환, 부의 용품 지원
- 자녀장학금 지원(자녀 수 제한 없음/전액 실비 지원)
- 직장어린이집 운영(본사)

임신/출산/ 육아지원관련

- 출산 지원금 제도 시행(자녀 1인당 1천만 원 지원금 지급)
- 모유 수유실 운영
- 직장 어린이집 운영(본사)
- 임신부 유해/위험작업 배치 금지
- 임신부 전용 주차장 제공
- 자녀 장학금 지원(자녀 수 제한 없음/중, 고, 대학교 및 의약학, 치의학전문대학원 전액 실비 지원)
- 기타 법정 의무 제도(출산휴가, 육아휴직, 근로시간 단축 등)

기타

- 사내대출제도(연 2% 저금리 대출)
- 자기개발 지원(자기개발 휴직 제도/본사 LAB실 운영)
- 장기근속 표창(기념품, 상금, 근속 휴가, 자사주 지급)
- 사내 동호회 활동 지원
- 사내근로복지기금 및 사우 공제회 운영
- 스트레스 관리 및 휴식을 위한 휴게공간 운영
- 기념품 지급(창립기념일, 근로자의날, 생일 등)
- 지방 지정 합숙소 운영, 전근 직원 이사비 지원
- 통근버스 운영(공장, 연구소)
- 콘도미니엄 및 하기 휴양소

우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

아이에게 '멋진 회사' 다니는
'멋진 엄마'로 존경받고 있어요. (기혼/여)



사실 존경받는 부모 되는 게 어렵잖아요. 친구 같은 부모는 차라리 쉬운데 존경받는 건 의외로 어렵더라고요. 그런데 회사 자체가 사회적으로 존경받을 요소가 많은 곳이라 아이에게 '멋진 회사' 다니는 '멋진 엄마'로 존경받고 있어요. 그게 제일 감사하죠. 임신, 출산부터 육아기까지 아이와 함께 많은 시간을 보내면서 엄마가 왜 일을 해야하는지, 엄마가 얼마나 좋은 곳에서 일하는 건지를 꾸준히 말해준 게 유효했던 거 같아요.

사람이 중요하다는 것을 아는
기업문화입니다. (기혼/남)



우리 회사의 가장 큰 장점은 사람이 중요하다는 것을 아는 기업문화입니다. 그래서 지원정책도 대기업 못지 않고 존중받으며 일하는 분위기가 조성되어 있어서 가족들에게 스트레스 피력할 일도 적어요. 충분히 가족을 사랑하고 일을 즐겁게 할 수 있는 환경을 만들어 주려고 노력하는 회사가 고맙습니다.

충분히 배려 받고 존중받으면서
일할 수 있겠다 싶은 생각이 들어요. (미혼/여)



선배들을 보면서 아, 우리 회사는 임신·출산 이후에도 충분히 배려 받고 존중받으면서 일할 수 있겠다 싶은 생각이 들어요. 결혼과 출산에 대한 막연한 두려움을 없애준 게 가장 고맙죠!

“저, 드릴 말씀이 있어요.”

한 번도 먼저 자기가 뭐를 요구하거나 말해 본 적이 없는 아들이 머뭇거리며 할 말이 있다고 했을 때 솔직히 좀 긴장이 되었다. 아내와 함께 무슨 폭탄 선언이 떨어지려나, 아니면 어디 아픈가, 뭔가 깊은 고민이 있나... 오만 생각을 다 하며 아들과 마주 앉았다. 한 번도 속썩인 적 없고 반항을 해 본 적 없는 착한 아들이라 더 떨리는 것도 사실이었다.

“저, 의학전문대학원에 가고 싶어요.”

머뭇거리는 아들의 입에서 나온 건 뜻밖의 얘기였다. 워낙 수학과 과학을 좋아해서 대학 전공도 과학 관련 분야로 잡은 터라 막연하게 연구원이나 교수가 되지 않을까 했는데 느닷없이 의학전문대학원이라니.

아내의 얼굴도 순간 좀 어두워졌다.

“거의 다 없어지고 하나 정도 남았다고 알고 있는데... 굳이 그 공부를 하려는 이유가 뭐니?”

조심스레 묻는 아내의 목소리에 걱정이 한껏 물어났다. 그 말에 아들은 침착하게 대답했다.

“돈도 많이 들고 시간도 오래 걸리는 건 아는데요, 저도 병으로 고통 받는 사람들에게 도움을 주고 싶어요. 물론 다른 방법도 많기는 할 텐데... 아빠가 늘 그랬잖아요. 국민건강에 도움을 주는 제약회사에 다니는 게 제일 좋다고. 저도 그런 생각하면서 살고 있었어요.”

순간 머릿속에 땡 하고 종이 울리는 것 같았다.

평소 외아들로 자라면서 혹 이기적인 사람이 될까봐 이런 저런 얘기를 해주며 나도 모르게 회사 얘기를 많이 했었는데 그게 아이에게 알게 모르게 영향을 준 것 같았다.

아들은 생각보다 비싼 학비 때문에 오래 고민하고 주저하다 말을 꺼냈고, 그런 아들에게 걱정하지 말라고 답해줄 수 있는 회사제도가 있다는 것이 새삼 감사했다.

사실, 많은 것이 빠박하고 힘든 세상에 그래도 우리가 기댈 수 있는 건 사람이라 생각하는데 비록 이 생각이 지나치게 긍정적인 꿈으로 끝나더라도 아들에게만은 그 꿈을 지지해주고 싶다.

그게 우리의 미래를 만들 동력이 되지 않겠는가.

이런 노력을 하고 있습니다

(주)유한양행은 개인의 건강 증진을 위한 지원부터 가족의 복지까지 두루 살피며 가족친화환경을 조성하는 데 힘쓰고 있다. 선택근무제, 시차출퇴근제, 대체휴가제 등 유연근무제를 적극 권장하고 있고 출산휴가 및 육아휴직, 임신 육아기 단축 근무 역시 활발하게 활용되고 있다.

이런 회사의 노력은 2022년 고용노동부 남녀고용평등 우수기업, 국무총리 표창 수상 및 2023년 산업통상자원부 출산육아 모범 수출기업 산업통상자원부 장관상 수상 등으로 증명되기도 했다.



INDONG FN

- 기업명** (주)인동에프엔 **대표자** 장기권
- 설립일** 1990년
- 소재지** 본사: 서울특별시 서초구 남부순환로 2477
GS건설 서초타워 2~5층
- 근로자수** 378명 (2024년 7월 말 기준)
- 업종** 여성의류 제조 및 판매
- 주요사업** 여성복 브랜드 사업(SHESMISS, LIST, SISTINA)

우리 회사는요!

#진정성 추구

#젊은 인력에게 기회를

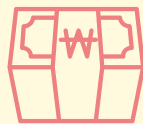
#일은 곧 보람



자녀 출산 시 1,000만 원 출산
축하금 지급(재직중 1회, 1자녀 대상)



매주 수요일과 금요일은 연장근무 금지!
가정의 날 조기 퇴근(09시~16시)



만 0세부터 초등학교 1학년까지의 자녀를 양육하는 본사직원들에게
매월 110만 원(입사 6개월까지는 60% 지급)의 수당을 지급

(주)인동FN(이하 인동에프엔)은 큰 회사가 되기보다는 영속성을 지닌 좋은 회사가 목표이다. 이를 위해 윤리규범을 준수하며 더불어 기업의 사회적 책임을 다하기 위해 노력하고 있다.

1990년 인동어패럴로 창립된 이후 여성들의 편안하고 고급스러운 복식 생활을 선도한 쉬즈미스, 리스트, 시스티나 등의 브랜드를 런칭, 운영하고 있다. 직원들이 근로에 대한 보람과 비전을 갖는 만큼 협력업체들이 동반성장의 기쁨을 함께 누리는 것이 곧 소비자에게는 만족스러운 제품으로 전달된다는 것을 누구보다 잘 알고 있는 기업이다.



(주)인동에프엔의 가정의 날은요!



수요일과 금요일은 연장 근무 없이 4시에 퇴근하는 조기 퇴근 제도를 운영하고 있습니다.

운영 초기에는 1시간, 이후 1시간 30분으로 확대 운영하고
지금은 2시간으로 시혜 수준을 확대해서 진행하고 있습니다.

일찍 퇴근하는 만큼 직원들은 회사에 있는 시간 동안 더욱 업무에 집중하고 이후 마음 편하게
가족에게 집중하는 시간을 가지면서 완벽한 리프레시를 경험하는 중입니다. 가장 오래된
이 제도 외에도 임신부나 초등학교 1학년 이하의 자녀를 양육하는 직원은 자녀의 등하교를
돕기 위한 시간 분배를 위해 출퇴근 시간 및 근무 시간을 조정하고 있습니다.



우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

아이에게 오롯이
집중할 수 있어서 좋아요. (기혼/여)



아이와 함께 하는 시간이 넉넉한 게 가장 좋죠. 뭐,
24시간 아이와 함께 있는 것도 좋겠지만 적당한 독립심도 키워줄 겸
어린이집에 좀 일찍 보냈는데 시간을 유연하게 쓸 수 있으니
아이에게 집중할 때는 충분히 집중할 수 있어서 좋아요.

이렇게 한 번씩 '아, 이게 진정성이구나' 하고
깨닫습니다. (기혼/남)



대기업 다니는 친구들도 아이가 태어나면 천만 원 준다는 얘기에
깜짝 놀라더라고요. 원래 첫째 둘째 차등하는 거 아니냐고 해서 어깨 쪽 펴고
우리 회사는 그런 거 없다고 했죠. 평소에 좋은 기업을 넘어 진정성 있는
기업을 추구한다는 회사 이념을 그냥 그런가보다 넘겼었는데
이렇게 한 번씩 '아, 이게 진정성이구나' 하고 깨닫습니다.

“엄마! 내일은 금요일이니깐 엄마 회사에서 일찍 오는 거 맞지!”

어린이집에 가다 말고 아이가 뭔가 새삼 깨달았다는 듯 뒤를 돌아보며 한 번 더 확인을 했다. 그 모습도 너무 귀엽기도 하고 놀랍기도 했다. 어느새 엄마가 수요일 금요일은 다른 날보다 일찍 집에 온다는 일종의 ‘규칙’을 저 어린아이도 알고 있는 건가 싶은 마음에서 였다.

그렇다고 대답하며 왜냐고 물었더니 아이의 얼굴이 환해지며 이런 말을 했다.

“나, 엄마가 데리러 오면 같이 꼭 가고 싶은 데가 있거든. 그런데 거기가 좀 일찍 달아. 그런데 엄마가 일찍 오면 나도 갈 수 있어!”

대체 어디를 가고 싶다는 건지 궁금해서 이리저리 물어봤더니 아이가 뭐라고 뭐라고 말은 하는데 정확히 알아듣기가 좀 어려웠다. 무슨 빵 얘기를 하기도 하고 짜배기 얘기를 하기도 하는데, 여튼 맛있는 집이 있고 거기 것을 한 번 먹어봤는데 자기도 가고 싶다 이런 류의 말인 듯했다.

아이를 보내 놓고 어린이집 선생님에게 자초지종을 묻자 이런 답이 돌아왔다.

“아, 어머님. 어린이집 앞에 유명한 짜배기 도넛집이 생겼는데 거기가 좀 일찍 달아요. 다른 애들이 먹는 거 한두 번 나눠 먹은 적이 있는데 엄마랑 거기 가고 싶은 모양이에요!”

그제야 아이가 원하는 게 뭔지 알게 되어 한편으로는 속이 시원하고 다른 한편으로는 좀 잔하기도 했다. 어린 마음에 그래도 엄마랑 가고 싶어 엄마 일찍 끝나는 날을 손꼽아 기다리게 아닌가.

내일 일찍 퇴근하면 꼭 손 붙들고 가서 신나게 사줘야겠다는 생각을 했다.

다음 날, 네 시가 되자마자 바로 아이가 있는 어린이집으로 달려갔다.

다행히 회사에서 집이 멀지는 않아서 네 시 반쯤 아이를 픽업할 수 있었고, 한껏 상기된 아이와 예의, 그 짜배기 도넛집에 갔다.

이미 많이 팔려서 고를 수 있는 건 몇 개 없었지만 아이는 그 몇 개 안되는 것들을 보면서도 한없이 행복한 고민을 하며 기뻐했다. 그 모습이 너무 예뻐 하나씩 다 사들고 한쪽에 마련된 테이블에 앉았다. 다섯 시 반까지는 매장에 있을 수 있다는 말에 아이에게 한 시간은 있을 수 있으니 천천히 먹자고 하자 아이가 이렇게 말했다.

“엄마랑 한 시간 동안 데이트 하는 거야? 나 완전 럭키비키잖아!”








아니, 저런 유행어는 어디서 배운건지, 그 모습이 또 너무 사랑스러워 나도 모르게 아이를 끌어안고 보보를 퍼부으며 말했다.

엄마한테는 너와 함께 하는 이 시간이 럭키비키 그 자체라고.

이런 노력을 하고 있습니다

(주)인동에프엔은 이처럼 가족과 함께하는 행복한 시간을 적극 배려하는 제도를 마련, 운영 중이다.

출퇴근 및 근무시간을 조정하는 것은 물론 첫째, 둘째 상관없이 재직 중 출산된 1자녀에 대하여 1,000만 원의 출산축하금을 지급하고 있다. 첫 돌 역시 백만 원의 축하금으로 일 년간의 성장을 축하해준다.

 기업명	한미글로벌(주)	 대표자	김종훈
 설립일	1996년 6월 18일		
 소재지	서울특별시 강남구 테헤란로87길 36, 9층(삼성동, 도심공항타워빌딩)		
 근로자수	1,162명(2024년 7월 말 기준)		
 업종	서비스, 건설업		
 주요사업	건설사업관리		

우리 회사는요!

#두루_행복

#여성친화

#무제한_학자금_지원

#미혼도_비혼도_동등하게



일·가정 양립의 업무환경 조성을 통해
여성과 가족친화 행복경영 실천



미혼모, 비혼 출산, 입양가정 등
가족 형태와 상관없이 동등하게 지원



구성원 결혼·출산 지원제도 대폭 확대
저출산 문제 해결을 위한 기업 역할 선도

2002년 전 세계인들의 찬사를 받았던 ‘서울 월드컵경기장’을 비롯하여 ‘롯데월드타워’, ‘도곡동 타워 팰리스’ 등 대한민국의 랜드마크 역할을 하는 건물에는 한미글로벌(주)의 열정과 꿈이 스며 있다. 이 외에도 ‘평창 알펜시아 리조트’, ‘상암동 누리꿈 스퀘어’, ‘과천 국립과학관’ 등 공공시설과 ‘여의도 국제금융센터(IFC)’, ‘PARC 1’, ‘부산 LCT’ 등 초고층 복합빌딩에도 한미글로벌(주)의 기술력이 접목되어 있다.

기본이 중요한 건설업의 가치를 구성원의 삶에도 적용하기 위해, 기본기가 탄탄한 일·가정 정책을 수립하고 운영하고 있다.



(주)한미글로벌의 가족친화정책은요!



1996년 창립 이후 ‘구성원이 행복해야 회사도 잘된다’는 철학에 근간을 두고, 구성원 중심의 행복경영을 지속 실시해 왔습니다. 구성원이 행복하려면 가정이 평온해야 하고, 이를 위해서는 출산과 양육의 부담을 덜고 지속적인 경력 관리가 필요하다고 생각하여, 동종 대기업보다 선도적으로 결혼과 출산, 육아를 위한 제도를 지속적으로 개선하고, 발전시켜 나가며 운영하고 있습니다.

특히 학자금의 경우 자녀 수에 제한 없이 대학까지 지원하고 셋째 출산 시에는 조건 없이 즉시 차상위 직급으로 승진을 함으로써 출산과 육아가 업무에 방해되는 것이 아니라 더불어 가는 문화를 만들고 있습니다.

■ (주)한미글로벌 생애주기별 지원 프로그램

(주)한미글로벌의 임신, 출산, 육아 혜택은 미혼부모, 입양자녀에게도 동일하게 적용됩니다.

결혼	임신	출산	육아
<div><div>· 결혼축의금</div><div>· 결혼정보회사 제후 지원</div><div>· 결혼주택자금 대출 지원(1억)</div></div>	<div><div>· 임신기 단축근무 의무시행</div><div>· 난임지원</div><div>· 난임휴직/난임치료비 지원</div><div>· 태아검진 휴가</div></div>	<div><div>· 자녀출산 장려금 (첫째 백만 원~최대 천만 원)</div><div>· 출산휴가(본인, 배우자) 특별출산휴가(30일 추가)</div><div>· 출산선물</div></div>	<div><div>· 다자녀 근거리 인사발령</div><div>· 육아휴직 의무화(급여보전)</div><div>· 육아기 재택근무</div><div>· 탄력근무제 활용</div><div>· 만 3~5세 자녀 보육비</div></div>
은퇴지원	경조사	건강관리	자녀교육
<div><div>· 전직지원 프로그램 운영</div><div>· 퇴직자 모임 지원</div><div>· 고령 전문직 제도 운영 (정년 이후 재고용)</div></div>	<div><div>· 경조금 및 경조휴가</div><div>· 상조 서비스/조화/장의용품</div><div>· 순직자 유가족 대상 위로금</div><div>· 유가족에 대한 학자금 지원 및 자녀채용</div></div>	<div><div>· 금연캠페인 실시</div><div>· 건강관리 강좌</div><div>· 매년 1회 종합검진 (배우자 포함)</div></div>	<div><div>· 자녀학자금(유치원~대학)</div><div>· 초등학교 자녀 입학 선물</div><div>· 자녀돌봄휴가(초등 입학 시)</div></div>
일과 삶의 균형			
<div><div>· 경력개발지원</div><div>· 자기개발의 날</div><div>· 멘토링 제도</div><div>· 교육비 지원</div></div>	<div><div>· Refresh</div><div>· 안식휴가</div><div>· Refresh 휴가</div><div>· 휴양시설 지원</div></div>	<div><div>· 유연한 근무 환경</div><div>· 탄력근무제도</div><div>· 모바일 오피스</div><div>· Happy Lounge</div></div>	<div><div>· 가족관계증진</div><div>· 가족참여봉사활동</div><div>· 명절 선물지급</div><div>· 생일케이크(매우자 포함)</div></div>

우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

필요한 것의 핵심을
꼭 챙겨서 제공해주는 회사입니다. (기혼/남)



건축도 사전활동이 중요하거든요. 그걸 ‘프리콘’이라고 합니다. 건설 프로젝트에서 원가, 일정, 품질 등에 관련된 사항들을 사전에 검증해서 시공 전에 모든 검토를 마치는 건데, 회사가 마련한 일·가정 양립 제도들을 보면 이 ‘프리콘’같다는 느낌이 많이 들어요. 필요한 것의 핵심을 꼭 챙겨서 제공해주거든요.

빈틈없이
꽉꽉 채워주는 느낌이에요. (기혼/여)



빈틈없이 꽉꽉 채워주는 느낌입니다. 특히 모두가 수긍하고 이해해주는 문화 조성이 우선인데 그런 것이 잘 되어 있어서 마음이 편해요. 생애주기별로 꼼꼼하게 구성되어 있어서 큰 도움이 되고 있어요.

“어휴, 우리 셋째가 아주 복덩이야.”

사실 얼마 전 승진 후 추가 승진까지는 시간이 많이 남았다고 생각했다. 가족을 부양해야 한다는 책임감에 더 열심히 일하고 성과를 내서, 2~3년 후에는 특진을 노려보자는 부담감이 있었는데, **셋째 출산 후 바로 차상위 직급으로 승진이 되어 급여도 인상되니 마음 한쪽이 편안해졌다.**

더불어 회사에서 출산과 육아를 당사자의 몫으로만 생각하지 않고, 우리 함께 낳고 키우자는 의지를 보여준 느낌이라 소속감과 안정감이 느껴졌다.

사실 회사의 도움 없이는 둘째, 셋째 임신과 출산을 생각할 수도 없었을 터였다.

일단 신입 사원 채용 시 가산점도 첫 아이 덕에 받았고 이후 주택구입 대출도 회사에서 지원받았다. 살 곳이 안정되니 자연스레 둘째를 가질 계획을 세웠는데 사실 둘째 갖는 과정은 쉽지 않았다. 첫째도 난임이라 어렵게 가졌는데 둘째 역시 그랬기 때문이다.

하지만 난임치료, 시술 비용을 횡수 제한 없이 지원해주니 편하게 임신 준비를 할 수 있었고 둘째도 무사히 출산할 수 있었다.

임신 기간 내내 단축근무를 활용하고 두 아이를 동시에 돌봐야 할 때는 재택근무도 병행했다. 가장 고마웠던 것은 이렇게 일과 육아를 병행하는 동안 회사에서 한 번도 눈치를 주지 않았다는 것이다. 전체적인 회사 문화가 일과 함께 가정에도 최선을 다하는 모습을 응원하는 문화가 있기 때문에 동료 구성원들과 큰 문제없이 일과 육아를 잘 병행하며 셋째도 가질 수 있었다.

솔직히 앞의 두 아이가 난임을 거쳐 태어나서 셋째는 꿈도 꾸지 않았던 터라 좀 급작스럽기는 했지만 저출산 시대에 셋째까지 낳으면 애국자라는 주변의 응원에 출산 결심을 할 수 있었던 것도 크다. 앞으로 구성원 주거 안정을 위한 직장주택조합 추진 및 직장 어린이집 설치 등을 검토하고, 도입할 예정이라 하니 회사와 더불어 육아하는 꿈 같은 날이 곧 오지 않을까 싶다.

이런 노력을 하고 있습니다

한미글로벌(주)는 기존에 육아기 단축근무를 실시했던 구성원들이 업무량을 소화하기 위해 퇴근 후 집에서 초과 근무를 할 수밖에 없는 상황이 종종 발생하는 것에 착안해 전일 재택 혹은 사무실 근무와 재택근무 병행 중 선택하여 사용 가능토록 제도를 설계했다. 그 덕에 구성원들은 개인별 상황에 따라 유연하게 활용할 수 있게 되었다.

예를 들면 매주 금요일만 재택근무 혹은 오전은 사무실 근무, 오후에는 재택근무를 선택해 자유롭게 제도를 활용할 수 있어 만족도가 높다. 또한 출산휴가 30일 유급 추가 부여도 출산한 구성원들에게 실질적인 도움이 된다는 의견이 많았다.



우리과 아이의 미래를 위한 행복프로젝트

중소기업



남경엔지니어링

맨토스파워

모션








케이잡스

레크빌교육

트위니

한솔판지

한화제약

-  **기업명** (주)남경엔지니어링  **대표자** 윤태열
-  **설립일** 2015년
-  **소재지** 경북 경주시 양정로 233, 1~3층
-  **근로자수** 37명 (2024년 7월 말 기준)
-  **업종** 엔지니어링 서비스업
-  **주요사업**
 - 토목설계, 도시계획설계, 건설엔지니어링
 - 문화재분석업, 관광단지개발업, 학술연구용역업

우리 회사는요!

#시대에_발맞춘_변화

#여전히_노력중

#가족동반



한 발 한 발 시대의
흐름을 읽고 노력하는
성장형 워라밸



가족동반
워크숍을 통한
가족기업의 시작



직원 의견에
귀 기울이는
적극적 개선

2015년 설립된 (주)남경엔지니어링은 도시, 토목설계 관리 전문 회사로 자연과 사람이 함께하는 도시만들기를 추구하고 있다.

시·도에서 발주하는 관급 공사설계는 물론, 국내에 지정된 산업, 관광단지, 물류단지에 대한 설계 용역 및 사업타당성 분석 등을 전문적으로 하고 있다. 토목설계, 도시계획설계, 건설엔지니어링 등을 수행하는 사업 특성상 워라밸이 정착되기 어려운 환경 속에서도 적극적으로 제도를 만들고 시행하는 회사이다.



(주)남경엔지니어링의 가족친화정책은요!



한마디로 표현하면 ING 입니다.

처음부터 완벽하게 마련된 가족친화정책은 없었지만 시대의 흐름에 맞춰 조금씩 진화하고 개선되는 정책을 꾸준히 실행하고 있습니다.

특히 아이를 키울 때 의외로 많이 드는 분유값 지출을 지원하기 위해 만들어진 우리아이 365일 키우기 제도가 가장 대표적으로 발전, 확대된 사례입니다. 처음에는 100일로 시작되었던 복지가 직원의 의견을 수렴, 365일까지 늘었다가 다시 730일로 확대된 것입니다. 이처럼 남경엔지니어링은 직접 듣고 직원에게 물어보면서 매년 새롭게 제도를 발전시키고 있습니다.



우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

회사와 가정이 하나라는 인식을 준 게 가장 고맙습니다. (기훈/남)



회사와 가정이 하나라는 인식을 준 게 가장 고맙습니다.

사실 혼자라는 느낌을 받는 순간 육아도 일도 외로워지거든요. 특히 업무에 몰두해서 가정에 소홀할 뻔한 저를 제도가 가정으로 돌려놨거든요. 앞만 보고 달리는 성격에 고삐를 채워줘 일도 가정도 다 지킬 수 있었습니다.

아이와 저녁 시간을 함께 보낼 수 있어서 행복해요. (기훈/여)



조기 퇴근제로 아이와 함께 저녁 시간을 보낼 수 있다는 것이 가장 행복해요. 아이도 엄마 회사 최고라고 해줘요.

발전 가능성이 열려 있다는 건 비전을 꿈꾸기에 좋다는 거 아닐까요? (미훈/남)



여러가지로 고려하고 걱정이 많은데 매 순간 발전하려고 노력하고 직원의 필요에 귀 기울이는 운영자들의 마인드 덕에 신뢰가 쌓여가고 있습니다. 지금 좋은 것도 좋은 거지만 앞으로 발전의 가능성을 열어 놓고 있다는 게 사실 비전을 꿈꾸기에 가장 좋은 거 아니겠어요?

“여보, 출산하고 오랜만에 가족여행 가는 것 같아서 설레고 너무 좋아.”

가족동반워크샵 마지막 날, 아이를 재우고 나오는 아내가 행복해 보인다. 이번 워크샵 여행이 즐거웠나보다라는 생각과 함께 불과 몇 년 전까지만해도 이 좋은걸 혼자 누렸다는 미안함이 같이 몰려왔다.

“앞으로 매번 함께 오자.”

지난 시간 홀로 참석했던 워크샵 기간동안 아내는 고스란히 독박육아, 독박 살림을 하며 나를 기다렸겠구나 하는 마음에 괜시리 미안해진다. 사실 워크샵으로 온 이곳 제주는 결혼 전 아내와 함께 여행오던 곳인데, 아이와 함께 다시 오니 감개가 무량했다.

입사 초기 야근에 찌들고 여유를 찾을 수 없었던 시기도 있었지만, 불과 몇 년 사이 이렇게 여유롭게 아이를 데리고 회사가 마련한 여행을 올 수 있게 되었다. 게다가 그동안 회사 정책도 많이 바뀌어서 매월 둘째 넷째 주 금요일에는 조기 퇴근을 하고 석박사 지원제도도 생겼다. 덕분에 회사일에 도움이 되는 박사 과정에 도전해 볼 해볼 용기도 생겼다.

다음 날, 어느새 다른 직원의 자녀와 친해진 아이가 내게 다다다 달려와 꼭 끌어안으며 큰 소리로 말했다.

“아빠, 이 여행 아빠 회사가 보내준 거지. 나 친구도 만나고 언니 오빠도 생겼어. 너무 좋아. 아빠 최고!”

“그래? 아빠도 우리 딸이 최고인데!”

아이를 안아올리며 환하게 웃자 그 모습을 행복하게 바라보는 아내가 눈에 들어왔다.

아, 나를 힘나게 하는 건 내 가족이구나.

이 가족을 행복하게 만들어 준 회사가 참 고맙다는 생각이 절로 들었다.

무엇보다 회사에서 지원하고 있는 출산장려제도, 선택적복리후생, 워라밸제도, 가족친화제도, 금전적복지제도 등 약 20가지 이상의 고정적 복지제도는 알토란처럼 필요한 것만 핵심적으로 운영되고 있어서 생애 주기에 맞춰 적당히 활용할 수 있다는 게 가장 만족스럽다.

요즘 가장 잘 활용하고 있는 건 반반차 제도이다. 길게는 필요 없고 아주 잠깐 개인적인 시간이 필요할 때가 있는데 그럴 때 아주 유용하게 활용하고 있다.

이런 노력을 하고 있습니다

(주)남경엔지니어링은 2019년부터 본격적으로 직원들의 일·생활균형에 관련하여 많은 복지들이 자리 잡혀 가면서 다른 기업에서 하고 있는 복지 중 만족도가 높은 제도를 적극 벤치마킹하고 있다.

이를 위해 내부 직원 목소리에 귀기울이기를 망설이지 않는데, 제도들의 정착이 될 시점인 2021년 “우리의 워라벨을 지켜라”라는 캐치프레이즈 아래 남경 복지제도 만족도 조사를 실시했다. 이를 통해 실제 직원들이 얼마나 만족을 하는지, 개선해야 할 부분은 무엇인지, 조금 더 확대되었으면 싶은 복지가 있는지에 대해서 조사하고 이를 제도화하는 등 적극적인 참여를 하는 중이다.



- 기업명** (주)맨토스파워 **대표자** 최영은
- 설립일** 2006년
- 소재지** 서울특별시 마포구 월드컵로 16길, 3(맨토스 빌딩)
- 근로자수** 1,411명(2024년 7월 말 기준)
- 업종** 서비스
- 주요사업** 인력 파견 및 공급

우리 회사는요!

#당당하게

#당연하게

#사람존중_사회존중



사람이 곧 재산



동료가 먼저 이해하고
권유하는 일·가정 양립



경력단절은
우리와는 먼 얘기!!

사람존중, 고객존중, 사회존중의 핵심가치를 중심으로 사람이 곧 재산이라는 기업이념을 사업으로 펼치고 있는 (주)맨토스파워는 기업맞춤형 인재를 제공하는 곳이다.

기업환경을 진단한 후 인프라를 구축하고 서비스를 기획함으로써 각 기업이 핵심분야에 집중할 수 있게끔 물심양면으로 지원하고 있다. 또한 '사람존중'이라는 기업가치에 걸맞게 조직구성원들의 일·가정 양립에도 큰 관심을 기울이고 다방면으로 정책을 펼치고 있다.



(주)맨토스파워의 가족친화정책은요!



기본적인 것을 탄탄하고 정직하게 실행하는 것으로 시작합니다.
육아휴직, 근로시간단축, 유연근무 등을 운영하고 있고 출산휴가 및 돌봄 휴가도 적극 지원하고 있습니다. 또한 임신과 출산을 장려하는데 있어 동료들의 도움과 이해가 절대적으로 필요하다는 생각에 문화인식 개선을 위한 다양한 모임 역시 운영하고 있습니다.

2024 도입제도			성과
대분류	중분류	세부내용	
일·가정 양립	육아휴직	육아휴직 남녀 모두 사용제도 시행	육아휴직 16건
	근로시간단축	육아기 근로시간단축제도 시행	22년 1건 24년 2건
	출산휴가, 돌봄휴가, 대체인력지원	출산휴가/배우자 출산휴가 제도 시행	출산휴가 13건 배우자 출간휴가 2건
문화인식개선		출산 육아휴직제도 설명을 위한 간담회, 임신기 근로자 지원을 위한 개별 면담 등 시행	근로시간 단축건 22년 이전 → 24년 이후 100%증가



우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

지옥철에서 자유로워질 수 있었다는 것만해도 얼마나 행복했는지 몰라요. (기혼/여)



임신 중에 집과 회사가 멀어 힘들었던 순간에 출퇴근과 근무에 도움을 준 임신기근로시간단축제도로 출산까지 무리 없이 회사를 다닐 수 있었습니다. 지옥철에서 자유로워질 수 있었다는 것만해도 얼마나 행복했는지 몰라요.

배우자출산제도를 통해 진짜 아빠로 거듭났어요. (기혼/남)



배우자출산제도를 통해 진짜 아빠로 거듭났어요. 아내가 열 달동안 아이를 품어준 만큼 저도 우리 아이를 위해 아내 대신 육아를 완전히 맡기로 했어요. 덕분에 진짜 아빠가 뭔지, 가족의 소중함이 뭔지 알게 됐어요.,

임신은 정말 미지의 영역이다.

결혼을 남들보다 좀 일찍 한 탓에 회사 입사 전에 이미 초등학교 다니는 큰아이가 있었다.

이제는 뭐, 엄마가 집에 없는 것이 훨씬 좋을 나이이기도 하지만 방과후 교실에 학원까지 들렀다 오느라 퇴근한 엄마보다 늦게 집에 들어오는 아이이니 사실 육아 걱정은 없었다.

매일 밖에서 뭔가 사 먹는 거 하나가 걸릴 뿐 아이를 키우고 보호해야 하는 것에서는 좀 자유로웠는데 이런, 계획에 없던 늦둥이, 둘째가 생겨버렸다. 입덧도 없었고 출산도 비교적 쉬웠던 첫째와 달리 둘째는 모든 것이 다 까다로웠다.

일단 입덧이 말도 못했다.

먹으면 토하고, 냄새란 냄새는 다 싫어서 코에 아로마 오일 떨군 숨을 끼우고 살아야 할 판이었다. 그렇게 고생시키더니 태어날 때도 진통만 열다섯 시간을 했고, 결국 제왕절개로 태어났다. 배 속에서부터 까다롭던 아이가 나왔다 해서 순해질까...

남편은 한숨도 못 자고 출근하는 날이 늘었고, 결국 회사 가는 길에 졸음 운전 때문에 사고까지 낼 뻔했다. 이러다가는 가정이 무너지겠다 싶어 남편을 시댁으로 보내니 그때부터 지옥의 독박 육아가 시작되었다.

출산전후휴가 기간 일에 신경 쓰지 않고 아이를 돌볼 수 있었던 건 너무 고마웠지만 문제는 다가오는 출근이었다. 사실 임신 기간 때도 너무 힘들어서 근로시간을 단축해서 쓰며 큰 도움을 받았는데 출근을 하면 일단 일에 집중할 시간이 필요하니 말이다.

다행히 회사에서는 육아기 근로시간단축제도를 사용할 수 있게 해주었다. 남편의 직장에서도 육아 대대를 위한 출산휴가를 쓸 수 있어서 가장 힘든 등센서 발동 기간에는 부부가 함께 아이를 돌보며 양육할 수 있었다.








사실 늦둥이를 낳으면서 이대로 내 업무 경력이 끝나는 게 아닌가 속상하고 두려운 것이 많았는데 감사하게도 다양한 제도를 통해 극복하고 이겨낼 수 있었다.

이런 노력을 하고 있습니다

(주)멘토스 파워의 가족친화제도는 이제 시작이다.

제도가 자리잡는 시간 동안은 대상이 되는 사람이 없어 활용되지 못했지만 회사가 안정적으로 제도를 지원하고 있다는 인식이 자리잡은 후 점점 이용하는 근로자가 늘어나는 추세이다. 직원들은 근무 만족도와 회사에 대한 애사심이 높아졌다고 입모아 말하고 있으며 무엇보다 경력단절이 줄어 직원의 근속기간도 점점 늘고 있다.



-  **기업명** (주)모션  **대표자** 김성철
-  **설립일** 2019년
-  **소재지** 경기도 용인시 수지구 신수로 767, 에이동 907호
-  **근로자수** 44명 (2024년 7월 말 기준)
-  **업종** 정보통신업
-  **주요사업** 패키지소프트웨어 개발 및 공급

우리 회사는요!

#평등에서_오는_안정

#설립시점부터_우리는!_가족_친화로_간다



부모가 되는 기대를
충분히 누릴 수 있는 진정한 가족친화



1인 가구가 다인가구가 되는 그날까지!
전천후 지원



금전적 보상 외에도 복리후생, 근무 환경 개선 등을 통한
비금전적 보상에 대한 관심 확대

2019년 설립된 (주)모션은 통합 교통 서비스(MaaS), 차량 종합 데이터 확보 코어 단말차량 관리 시스템, 카 셰어링 및 스마트키 App 등의 기술을 보유한 회사이다. 모빌리티 산업 내 서비스 개발과 운영 사업을 주력으로 하고 있으며 현재 현대자동차가 73% 기아가 27%의 지분으로 기업규모는 작지만 대기업 계열사로 편입되어 있다.

(주)모션이 지향하는 모빌리티 체계는 한 국가 및 도시의 정책, ICT 서비스 환경, 도시인의 거주 문화 등이 집약된 유기체와 같다. 다양한 형태의 융합적 서비스 형태로 발전 모습을 보이고 있기에 일률적 기술이나 플랫폼으로는 지역 모빌리티 환경과 참여자를 변화시킬 수 없다는 생각으로 유연한 경영을 하고 있다.



(주)모선의 가족친화정책은요!



모성뿐 아니라 부성에도 초점을 맞춘 전천후 가족친화정책을 펼치고 있습니다.
 육아 아빠들의 모임인 '아빠는 모션 히어로'의 경우 소모임 운영 초기에는 자녀를 키우고 있는 아빠들만 참여하여 운영이 되었다면, 2년차부터는 예비아빠도 참여하여 미리 자녀를 계획하는 단계에서부터 역량을 강화할 수 있도록 활동의 폭을 넓히고 있습니다.

뿐만 아니라 점점 늘고 있는 여성 근로자들의 임신, 출산을 적극 지원하기 위해 육아휴직, 재택근무 실시 등을 함께 운영하고 있습니다. 물론 아내가 임신을 했을 경우 남편인 남성 근로자에게도 태아검진 휴가와 출산휴가 후 재택근무를 10일 추가 지원해줌으로써 적극적 육아 동참을 독려하고 있습니다.

결혼유무							
	19년 말	20년 말	21년 말	22년 말	23년 말	24년 말	기혼자 평균
결혼비율	66.7%	48.0%	50.0%	46.9%	56.1%	62.2%	55.0%
기혼인원	4	12	15	15	23	28	-
미혼인원	2	13	15	17	18	17	-

자녀유무							
	19년 말	20년 말	21년 말	22년 말	23년 말	24년 말	기혼자 평균
기혼자 자녀비율	100.0%	83.8%	80.0%	66.7%	73.9%	57.1%	76.8%
자녀 있음	4	10	12	10	17	16	-
자녀 없음	-	1	3	5	6	12	-

기혼자 출산률							
	19년 말	20년 말	21년 말	22년 말	23년 말	24년 말	기혼자 평균
출산율	1.25	0.92	1.67	1.27	1.30	1.11	1.25
자녀수 합계	5	11	25	19	30	31	-

우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

다른 복지도 좋은데 재택근무까지 시켜준다는
 부러움을 체감하였습니다. (기혼/여)



임신 후 재택근무를 한다고 하니 주변에서 너희 회사는 다르다, 다른 복지도 좋은데 재택근무까지 시켜준다는 부러움을 체감하였습니다. 무엇보다 집과 가까운 산부인과를 다니다 보니 비상 상황이 발생하더라도 바로 담당 병원, 담당 의사를 찾아갈 수 있다는 점에서 마음의 안정감이 있었습니다. 임신 후 발생하는 변화에 따르는 입덧의 여파로 자가용이나 대중교통에서 멀미가 생겼는데 끔찍할 뻔했던 출퇴근 길이 없으니 멀미를 겪지 않고 안정적인 컨디션을 유지할 수 있었습니다. 잦은 요의와 요통이 심한데 주변 동료에 피해를 주지 않고 화장실을 자주 간다거나 편한 복장으로 업무를 하고 싶 수 있는 편리성이 제공되었습니다. 그리고 임신부의 특성상 잦은 허기짐과 조금씩 자주 먹어야 했는데 재택근무를 할 수 있어서 집에서 신선한 간식 등을 먹을 수 있어서 좋았습니다. 임신 초기 회사에서 지원하여 준 재택근무와 동료들의 배려 덕분에 0.3mm였던 태아가 13cm의 아기가 될 만큼 건강하게 잘 클 수 있어서 감사함을 느끼고 있습니다.

평생 직장으로 삼을 수 있겠다는
 신뢰를 준 게 가장 고맙습니다. (기혼/남)



사실 결혼 후에도 여기는 오래 다니며 평생 직장으로 삼을 수 있겠다는 신뢰를 준 게 가장 고맙습니다. 육아휴직 장려로 자녀 출산 이후 걱정을 덜 수 있었고, 특히 아버지 모임을 몹시 기대하는 중입니다. 이런 곳이라면 아이를 돌보며 저도 성장할 수 있을 거라는 기대가 되거든요.

모든 아빠는 영웅이다.

사실 아빠가 되기 전까지는 이 말의 참뜻을 알지 못했다. 그저 막연하게 아이를 위해 뭐든 할 수 있다는 말이겠거니 했는데 아이를 낳아보니 이 말이 무슨 의미인지 정확하게 매 순간 느껴지기 시작했다.

단순히 다 할 수 있어! 가 아니라 가족을 위해 진정으로 할 수 있는 것부터 찾는 말 그대로 위기대처, 협력, 문제 해결, 솔루션 제공과 가족 복지까지 고루 고민해야 하는 ‘영웅’이 되어야 함을 의미하고 있었다. 다름아닌 ‘아빠’라는 단어가 말이다.

과연 내가 할 수 있을까, 이러다 일도 가정도 내 아이의 미래까지 내가 다 망치는 것은 아닐까 겁이 나던 그때, 내게 기댈 언덕이 되어 준 곳은 다름 아닌 회사 내의 남성육아 소모임인 “아빠는 모션 히어로”였다. 산업과 직무 특성상 남성 근로자가 많아 모성 보호 못지 않게 부성 보호도 필요하다는 직원들의 니즈에 의해 만들어진 모임이었다.

법인 설립 후 많은 고민 끝에 본격적인 가족친화제도의 시도인 “아빠는 모션 히어로”는 어느새 3년차에 접어들었다. 매년 2월부터 11월까지 약 10개월 간 정기적인 활동을 실시하고 있으며, 업무 성수기와 동계휴가, 인사평가 시즌인 12월~1월(2개월)은 휴식기를 갖는데 이때도 개인적으로 노하우를 주고받는 건 멈추지 않고 있다.

솔직히 이 모임을 통해 육아 역량 증진과 육아참여도 향상, 그리고 배우자와의 관계 증진이라는 가정생활 유지에 중요한 3가지 중점 과제를 하나하나 풀어나가는 큰 도움을 받았다. 여기에 놀이키트 활용 노하우 전수로 아이들과 잘 놀아주는 아빠로 등극하고 개인적인 멘탈이 흔들릴 때는 고민 상담을 통해 이겨 나갈 수 있었다.

특히 유연근무제도를 적극 권장하는 회사 방침에 따라 전 직원이 시차출퇴근제를 사용, 아이 케어를 아내와 분담할 수 있어 아이와의 유대감도 한껏 좋아지고 있다.

매주 금요일은 재택근무의 날이지만 혹시라도 집에서 몰입하기 어려운 환경이면 업무에 몰입이

가능한 원격 근무지를 찾아 업무를 할 수도 있다. 이렇게 나름의 유연성을 발휘하면 확실히 아이와 아내에게 더 집중도 할 수 있고 일의 능률도 오르는 느낌이다.

함께 일하는 동료 중 하나는 철저한 1인 가구 지향주의였는데 최근 자기도 가정을 꾸리고 이 안에서 함께 아이를 키우는 아빠가 되고 싶다는 말을 하기도 했다.

무엇보다 사고의 전환을 만들어주는 회사 시스템이 있다는 게 놀랍고 감사하다.

이런 노력을 하고 있습니다

(주)모션은 남성과 여성, 1인 가구와 다자녀가구 그리고 기업의 생산성에 win-win 할 수 있는 유연한 근무제도를 구성, 운영하고 있다. 이에 1인 가구의 결혼을 장려하기 위해 결혼 장려 정책을 통해 결혼에 대한 적극성을 높일 수 있도록 제도를 운영하였고, 임신과 출산에 긍정적인 경험과 제도를 활용할 수 있도록 적극적인 권장을 통해 불필요한 눈치를 제거하고 보호를 받을 수 있는 문화를 다져가고 있다.

무엇보다 시간이 없어서 여가생활을 즐기지 못하고, 시간이 없어서 아이를 돌보지 못하고, 시간이 없어서 자기계발을 못하는 등 제한적으로 주어진 시간의 한계점에 직면한 개인의 라이프 업그레이드를 위해 유연성을 적용할 수 있는 다채로운 제도를 운영 중이다.

- 기업명** 케이잡스(주) **대표자** 김우진, 박선용
- 설립일** 2014년
- 소재지** 서울특별시 용산구 한강대로 80길 11-49, 1층
- 근로자수** 80명 (2024년 7월 말 기준)
- 업종** 고용서비스
- 주요사업** 직업상담/취업교육 및 컨설팅 등 취업지원 서비스 사업 운영

우리 회사는요!

#대표의_경험이_곧_가족친화제도의_시작

#가정이_행복해야_사회가_행복



창업의 목표가
'일과 가정의 공존'



진정한 생활의
환기점을 찾는 1 + 3 휴가제도



1 + α
육아기 단축근무제도

미래를 향한 성장의 지름길은 사람에게 있다는 신념으로 만들어진 케이잡스(주)는 고용 서비스 전문 기업이다. 사람과 일자리를 이어주고 관계 네트워킹을 구축해주는 네트워킹 전문 기업이라 할 수 있다.

2014년 설립 이후 중·장년 생애설계 전직지원 컨설팅과 교육, 초·중·고·대학생, 청년들의 진로코칭과 취업 컨설팅, 기업 HRD 교육체계 수립 컨설팅 및 임직원 교육, 채용박람회와 취업캠프, MICE, 공공 지자체 일자리 창출, 고용노동부 취업지원 사업에 적극 앞장서고 있다.



(주)케이잡스의 가족친화정책은요!



대표이사가 몸소 겪은 일·가정 양립의 어려움에서부터 출발했습니다.
유치원에 다니는 두 자녀를 둔 엄마로서 책임감과 직업상당사로 성공하겠다는
꿈을 이루기 위해 잠을 줄여가며 회사 일과 육아를 병행하면서 느꼈던 어려움을
적극 보완할 수 있는 정책들을 제공하고 있습니다.

처음 법인이 설립된 2014년 12월부터 2016년까지 약 2년간은 회사 안정화 작업을 거쳐
2017년부터 가족친화 사내문화 조성을 위한제도를 마련하여 진행하고 있습니다.

매번 직원의 필요에 따라 정책을 업그레이드 하는 걸
망설이지 않는 진정한 가족친화 기업입니다.

■ 케이잡스의 일·가정양립 정책

구분	세부내용	법정 의무 사항
양육 관련	육아 휴직	만 8세 이하 또는 초등 2학년 이하 자녀가 있는 근로자 대상으로 최대 1년간 허용 가능 (임신 중인 여성근로자도 허용)
	육아기 근로시간 단축	만 8세 이하 또는 초 등2학년 이하 자녀가 있는 근로자 대상으로 최대 2년간(육아휴직 미사용기간 포함) 가능 → 육아기 근로시간 2년 이상 사용 후 필요 시 추가 사용 가능
	육아 시간	생후 1년 미만의 유아를 가진 여성근로자의 청구 시 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유시간 부여
	가족돌봄 휴가	연간 최장 10일, 한부모 근로자는 25일(무급)
	연차휴가	2시간 단위 연차휴가 사용 가능, 법정 연차 소진시 3일 추가 유급휴가 부여

우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

회사와 가정 두 마리 토끼를 다 잡은 느낌,
정말 행복합니다. (기혼/여)



경력단절을 고민하던 때 회사가 내밀어준 고용의 기회는
정말 가뭄의 단비였습니다. 게다가 가정생활을 잘 할 수 있게 배려해주는
회사의 문화와 대표이사의 마인드가 너무 고마웠어요. 하는 일이 사람과 필요를
연결하는 일인데 저의 필요가 회사와 가정 두 곳에 다 연결되어 있는 느낌이
참 고맙고 행복합니다.

지금 다니는 이 회사를
평생 직장으로 여기려고요. (미혼/여)



평생 직장 개념이 없는 요즘, 저는 지금 다니는 이 회사를 평생 직장으로
여기려고요. 다른 데 가도 여기만큼 편하게 출산과 육아를 할 수 있는 토양이
마련된 곳 찾기 힘들 거 같거든요.

“정말 너무 힘들어.”

평소 일도 열심히 하고 힘들다는 얘기가 도통 나오지 않는 동료의 한탄에 깜짝 놀랐다.

사실 불평 불만은 그 직원보다는 다른 직원들이 훨씬 많이 하고 있었고 전혀 티를 내지 않아 힘든 것조차 알아차리지 못했던 거였다. 왜 힘들냐고 물었더니 글썽, 얼마나 꺾꺾 눌러 참아왔는지 울컥 눈물을 쏟으며 더듬더듬 이런 얘기를 했다.

“애가 어린이집을 어쩔 수 없이 바꿨거든. 우리 이사했잖아. 그런데 너무 적응을 못하는 거야. 거기 선생님들도 예민하신지 툭하면 어머니 오셔서 데려가셔야 할 거 같다고 하고. 반차도 한계가 있고... 애는 안 떨어지려고 울고. 나 그냥 회사 그만 뉘야 할까봐.”

그제야 요 몇 주 계속 얼굴이 어두웠던 이유를 알게 되었다. 사실 일이야 좀 나눠서 해주면 되지만 도와줄 수가 없는 문제니 위로를 하는 것 외에는 답이 없긴 했다.

그런데 며칠 뒤, 놀라운 얘기를 듣게 되었다.

그동안 한 달에 한 번, 2시간 먼저 퇴근할 수 있는 RefreshDay라는 제도가 있었는데 이게 다른 제도로 바뀌었다는 얘기였다.

이름하여 1+3 휴가제도!

1+3 휴가제도는 기존 RefreshDay제도를 수정 및 보완한 제도로 연차 제도를 하루 2시간 단위로 사용이 가능하게 변경한 것이었다. 게다가 개인 연차 소진 시 3일의 유급휴가를 추가로 사용할 수 있다고 하니 급할 때 쓰기 너무 좋게 변경된 셈이었다.

사실 기존의 연차휴가는 9시부터 18시 종일 연차와 9시부터 14시, 14시부터 18시까지 나눠서 사용할 수 있는 반차 두 개로 구분되어 있어 자녀 학교 방문, 어린이집 행사 등 단시간 휴가가 필요한 경우에 사용할 수 없다는 불편한 점이 있었다. 하지만 이를 두 시간 단위로 쪼갤 수 있게 되니 훨씬 더

효율적인 사용이 가능해진 것이다.

이 외에도 1+α 육아기 단축근무제도를 통해 법정기간 모두 사용 후 추가적인 단축근무가 필요한 직원은 회사에 요청 시 기간에 상관없이 직원이 요청한 기간에 추가적인 단축근무를 사용할 수 있게끔 해주고 있다. 단축근무가 오히려 민폐가 아닐까 걱정을 했었지만 몇 년째 단축근무를 하는 팀장님 한 분이 가장 큰 성과를 내면서 모두를 긴장하게 만드는 것을 보면 역시 일은 효율이라는 생각이 든다.

이런 노력을 하고 있습니다

(주)케이잡스는 직원들의 필요에 따라 제도를 보완하고 적용하는 회사이다.

현재 운영하고 있는 1+3 휴가제도가 그렇게 만들어진 것이고 이후 유급휴직제도의 보완, 출산 지원 포인트 제도의 도입, 휴직자 동료 지원금 제도 도입 등을 고려해서 모두가 조화롭게 행복한 회사 생활을 할 수 있도록 지원할 예정이다.

또한 가족돌봄 필요 직원이나 장기근속자, 우수 직원에게 1개월~1년의 안식년을 주는 가정집 중 유급휴직제도 역시 고려하고 있다.



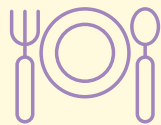
기업명	테크빌교육(주)	대표자	이형세
설립일	2001년		
소재지	서울특별시 강남구 언주로 551		
근로자수	135명 (2024년 7월 말 기준)		
업종	교육서비스		
주요사업	공교육서비스, 소프트웨어 개발, 공급		

우리 회사는요!

#자동육아휴직

#연차사용은 의무!

#매일_아침은_회사에서_먹어요



한국인은 밥심!
2012년부터 지원된 든든한 조식 서비스



다양한 모성 보호 및 출산,
육아 장려 프로그램 운영



자기계발을 적극 지원하는 수세미 타임
(수요일 점심엔 세미나를 들으며 미래를 준비하자)

2001년 테크빌닷컴으로 시작한 테크빌교육(주)는 교사, 학생, 학부모를 연결하는 에듀테크 기업이다.

교육용 인공지능을 활용해 학생 맞춤형 수업을 구현하는 선생님, 언제 어디서든 수업에 참여하는 학생, 아이가 원하는 것을 찾아 필요한 것을 제공하는 부모까지 에듀테크를 통해 더 나은 미래를 만들어가는 데 집중하고 있다.

한 아이를 교육하기 위해 들어가는 수많은 리소스를 다양한 방식으로 축적, 개발해서 제공하고 있으며 아이가 기업의 미래인 만큼 일과 가정의 양립에도 다각도의 관심을 기울이고 있다.



레크빌교육(주)의 가족친화정책은요!



일과 가정의 양립을 위한 근무 환경을 만드는데 집중되어 있습니다.
특히 아침 시간의 효율을 올려주는 아침 식사 제공, 유연근무제를 통한
선택근무와 재택근무, 연차사용 의무화 및 징검다리 휴무제 등을 통해
구성원들이 보다 적극적으로 휴식을 챙기고 가정을 돌볼 수 있게끔 지원합니다.

이 외에도 건강한 개인이 건강한 가정과 기업을 만든다는 생각으로 전 임직원의
의료비를 지원하고 있으며 생일, 결혼기념일, 자녀의 입학선물금 등을 지원합니다.
심적으로 힘든 상황이 발생하더라도 잘 이겨낼 수 있도록 자문변호사가
법률 서비스를 제공하고 있는 점도 레크빌교육(주)의 든든한 지원정책 중 하나입니다.

선택근무제	재택근무제	남성 육아휴직	육아기 근로시간 단축 이용률
2023년 9월 도입 현재 전 임직원의 100% 인원이 사용 중임	2명 (22년 1명, 23년 3명, 24 년 2명)	대상자 1명이며 2024. 6. 3~12. 1. (6개월간 사용 중)	대상자 100% 사용 (21년 2명, 22년 1명, 23년 3명, 24년 2명 등)

선택근무제 활용한 주요성과
· 실근로시간 주 평균 18% 단축(45.5H → 37.1H), 연차사용률 23% 증가 (80% → 98.5%), 매출액 32% 증가(189억 → 249억), 만족도 평균 16% 증가 (직무몰입 3.66 → 4.16, 조직몰입 3.12 → 3.85, 직장만족 3.13 → 3.45)

관련 포상
· 2016년부터 현재까지 가족친화 우수기업 · 2017년 남녀고용평등 및 일·가정 양립 표창 · 2020년 여가친화 우수기업 표창 · 2022년 일자리 및 일·생활균형 분야 우수기업, 일자리 창출 우수기업, 일터혁신 우수기업

우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

남편이 더 좋아해요.
(기혼/여)



사실 남편이 우리 회사제도를 더 좋아합니다.
자꾸 이직하려고 기웃거리는데 어쨌쥬, 저 사내 커플은 싫은데 말이쥬.

선택적 근로시간제를 활용하면서
육아가 훨씬 쉬워졌습니다. (기혼/남)



초등학생 자녀 둘을 둔 맞벌이 부부입니다. 선택적 근로시간제를 활용하면서
육아가 훨씬 쉬워졌습니다. 아침은 배우자가, 오후는 제가 일찍 퇴근해서
케어를 하니 육아공백이 없고 마음이 예전보다 훨씬 편안합니다.

일과 삶에 대한
만족도가 높아졌어요. (기혼/여)



선택근무제 도입 덕분에 일과 삶에 대한 만족도가 높아졌습니다. 스스로 정한
업무시간 내 일을 완수하기 위해 업무 집중도는 높아졌으며 시간관리도 철저하게
하게 됐습니다. 또 오전 근무를 늘리고 오후 근무를 단축한 덕분에 가족과 함께 하는
저녁시간이 늘어났습니다. 아이도 엄마와 함께 할 수 있어 좋아하고 아이를
돌봐 주시는 친정 부모님도 휴식을 취할 수 있어서 선택근무제에 대한 만족도가
큽니다. 일과 가정의 양립을 위해 사회 전반적으로 확대되면 좋겠습니다.

어린이집에서 고맙습니다 라는 말을 배웠는지 아이가 언젠가부터 계속 “엄마 고마워요”, “엄마 고맙습니다”라는 인사를 한다.

그래서 왜 엄마에게 고맙다고 하는 거냐 물었더니 아이가 이런 대답을 했다.

“엄마가 데려다 주는 애는 우리 반에 나뿐이야. 애들이 엄청 부러워해. 선생님이 엄마 감사합니다 하고 인사하는 거겠어.”

교육기업에 다니는 나로서는 아이가 제대로 된 교육을 받고 있다는 느낌이 들어 안심이 되는 말이기도 했고, 한편 유연근무제를 통해 이런 말을 듣게 해준 회사에게 역으로 감사하다는 생각도 들었다.

솔직히 일에 대한 욕심이 많아서 출산휴가만 끝나면 바로 복귀할 마음을 먹기도 했다. 하지만 회사에서 출산휴가가 끝나자 곧바로 육아휴직을 쓰게끔 해 얼굴에 쪽 쉬었는데 지금 생각해보면 회사 덕분에 지금의 나와 아이의 관계가 있는 게 아닐까 싶다.

게다가 육아기 근로시간을 두 시간 이상 단축 적용을 해주어 엄마의 손길이 더욱 필요한 기간에 아이를 충분히 돌볼 수 있었고 무엇보다 내가 감동 받았던 건 임신 소식을 알리자마자 회사로부터 선물 받은 태아보호용 전자파 차단 앞치마였다. 안 그래도 하루 종일 컴퓨터 앞에 앉아 있는 게 내심 불안하면서도 다들 다들 그렇게 하잖아 하고 넘겼는데 이런 배려까지 해줄 줄이야!

아침 식사 역시 매일 회사에서 제공이 되니 아이 먹을 것만 간단하게 챙기면 되어서 아침 준비 시간도 한결 줄어들었다.

조만간 아이가 좀 더 크면 회사에서 운영하고 있는 SW 메이커 교육에도 한번 참여시켜 볼 참이다. 아이도 엄마 회사에 대한 관심이 날로 높아져서 솔직히 이 관심이 공부에 대한 관심으로까지 이어졌으면 좋겠다는 욕심도 가지고 있다.

내년에는 5년 이상 근속자에게 주는 포상금과 유급휴가가 기다리고 있어서 아이와 함께 해외여행을 다녀오면 어떨까 생각 중이다.

이런 노력을 하고 있습니다

테크빌교육(주)는 공교육 기반의 에듀테크 기업으로 기업부설연구소 '에듀테크연구소'에서 인공지능(AI), 빅데이터(Big Data), 가상현실(VR), 증강현실(AR) 등 신기술 기반의 차세대 교육 서비스를 연구·개발하는 것인 중점인 만큼 IT 인력의 비중이 높다. 개발 인력의 중요성을 인지하고 있는 테크빌교육(주)는 대기업 만큼의 연봉 수준과 복지제도를 마련할 수 있는 여력이 부족하다 보니 근무시간의 유연화를 통해 우수 인재를 확보하고 유지하는 것은 물론 기존 직원들의 동기부여 및 만족도를 높이고자 선택근무제를 도입, 운영하고 있다.



기업명 (주)트위니 **대표자** 천홍석, 천영석

설립일 2015년

소재지 대전시 유성구 가정북로 90

근로자수 137명 (2024년 7월 말 기준)

업종 산업용 로봇

주요사업 물류센터 오더피킹, 공장 자동화를 위한
자율주행 로봇 솔루션 개발 및 공급

우리 회사는요!

#직원모두의_행복



창업 초기부터
실행한 자율출퇴근제

#직원_행복이_회사의_원동력



나의 건강이 곧 가족의 행복,
회사의 발전! 인바디 챌린지

#유연근무제



남성도 육아에 동참하고
배우자를 배려하기 위한
자발적 육아동호회 아이고!

2015년에 설립된 (주)트위니는 젊은 기업이다.

목표 아래 자율이라는 핵심 가치처럼 구성원 하나하나가 직책과 나이에 관계없이 의견을 주고받으며 동반 성장하는 것을 목표로 한다. 각각 기술개발과 경영을 나눠서 운영하고 있는 형제가 공동 대표이사인만큼 가족이 지닌 가치를 잘 알고 있기에 창업 초기부터 '직원 모두의 행복'을 추구해 왔다.

자율주행 및 대화형 시와의 융합 등 인간의 삶을 보다 여유롭게 만드는 기술을 개발하고 있으며 이를 통해 수고를 덜고 여유를 더하는 사회를 만들고자 한다.

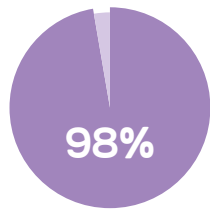


(주)트위니의 자율출퇴근제도는요!

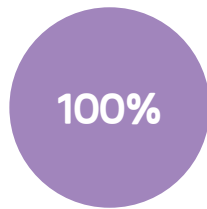


창업 초기부터 유연근무제의 일환으로 시행하고 있는 자율출퇴근 제도는 (주)트위니의 핵심 가치인 '목표 아래 자율'을 가장 잘 증명하는 제도입니다. 임직원들 스스로가 가장 집중이 잘 되는 시간에 출근하고 일하기 좋은 환경에서 능력과 성과를 극대화할 수 있도록 만든 제도입니다.

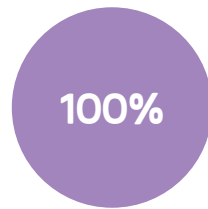
임직원의 대부분이 젊은 연령인데다 소프트웨어 개발자가 많은 환경을 고려하면서 개인의 효율성을 위해 시작한 제도인데 학업 병행, 보육이 필요한 자녀를 둔 부모들에게 인기가 좋습니다.



연차활용률
(2023년 기준)



남·녀 근로자 육아휴직 및
출산 전후 휴가 후 고용유지율
(2021~2023년)



배우자 출산휴가
10일 이상 이용률



우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

아내의 노고를
이해할 수 있었습니다. (기훈/남)



최근 아이 출산으로 배우자 출산휴가를 썼는데, 이 기간 아내와 함께 육아를 하면서 아빠로서의 책임감을 느끼고, 아이와의 유대감을 형성하는 한편, 아내의 노고를 이해할 수 있었습니다.

아이와 더
가까워 졌어요. (기훈/남)



사내 육아동호회를 통해 배우자 없이, 아이와 단둘이 놀러 나가는 것에 대한 막막함을 해소하고, 동시에 아이와 더 가까워졌습니다.

동료들 배려 덕에 너무 편안하고
안정적인 시간을 보냈습니다. (기훈/여)



임신부터 출산까지 동료들 배려 덕에 너무 편안하고 안정적인 시간을 보냈습니다. 특히 유연근무제 덕을 많이 봤어요. 출산 축하도 고마웠는데 나중에 휴직 끝나고 돌아올 때는 더 반겨줄거라는 말에 눈물이 다 핏 돌더라고요.

남들보다 일찍 결혼한 편은 아니라고 생각했지만 정작 첫 아이가 생기고 나니 주변에 생각 외로 출산과 육아에 대한 고민을 함께 할 친구가 없었다.

처음에는 축하해주었던 친구들도 두 마디째부터는 거의 비슷한 말을 하는 걸 보면 확실히 일과 가정의 양립의 어려움이 남 일은 아니구나 싶은 생각이 들 정도였다.

“너, 제수씨가 회사 못 다닌다고 하면 어떻게 할 거야? 외벌이로 가능하겠어?”

“차라리 제수씨는 입장이 좀 나올 수도 있어. 도우미도 붙이고 너희 장모님이 이삼 년은 도와주신다고 했다면. 그런데 너는 두 생활을 다 완벽하게 해야 할 걸. 일은 일대로 하고 집에 가서는 또 집안 일 다 도와줘야 하고. 안 그러면 독박육아 힘드네 어찌네 진짜 많이 혼난다...”

이건 대체 축하인지 저주인지 그나마 육아 선배인 친구들은 고개를 설레설레 저으며 걱정을 했고 미혼인 친구들은 내심 그 표정에서 내 일 아니라 다행이라는 느낌이 뵘어져 나왔다.

솔직히 격한 환영을 받고 싶은 건 아니었지만 이런 반응을 원한 것도 아니었던지라 마음이 복잡해졌다. 집에 와서 아내에게 서운함 반 걱정 반 털어놓았더니 대뜸 이런 대답이 날아왔다.

“무슨 걱정이야. 우리 회사 몰라? 일단 우리 둘다 ‘아이고’ 가입은 필수야.”

“뭔... 고?”

“아이고. 우리 회사 육아동호회. 그리고 당신도 육아휴직 하면 되지. 어느 정도 익숙해지면 자율출퇴근제 활용하면 되고. 별 걱정을 다해.”

오히려 덩덤한 아내의 말을 들으니 고개가 끄덕여지며 스물스물 잠식해왔던 걱정이 밀려나가는 게 느껴졌다.

아내 말처럼 회사 내에 있는 자율출퇴근 제도, 육아휴직 등을 활용하면 내 생애 처음으로 겪게 되는 아빠라는 도전을 잘 해낼 수 있을 거라는 자신감도 붙었다.

하긴, 살면서 ‘처음’ 마주했던 게 어디 한 두개였던가.

불과 얼마 전에도 평생을 ‘토실이’로 살았던 내가 체지방률을 가장 단기간에 많이 낮추고 건강지수 최대 개선자로 수상도 하지 않았나. 이 역시 아빠가 되기 전에 건강한 아빠 준비를 해보자는 아내의 권유로 사내 인바디 챌린지에 도전하면서 이룬 결과였다.

평생을 못했던 몸 만들기도 했는데 함께 할 육아동지들이 있는 육아를 못하지는 않겠다는 생각이 들었다. 일만 프로가 아니라 육아도 프로임을 보여줄 기회가 왔다고 기꺼이 맞이해 봐야겠다.

이런 노력을 하고 있습니다

(주)트위니는 개개인의 건강에서부터 시작, 함께 하는 행복과 나아가 사회에 환원할 수 있는 행복까지 그 순환의 고리를 고민하고 있다.

헬스 시설 못지 않은 사내 체력단련실 구축도, 풋살, 배드민턴, 바디프로필 촬영 도전 등 건강에 관련된 다양한 동호회 활동을 지원하는 것도 그 고민의 결과물이다. 남성 근로자의 육아휴직 지원은 물론이고 향후 난임휴가 및 휴직 이용 역시 적극 고려할 예정이다.



기업명	한솔판지(주)	대표자	김세원
설립일	2013년		
소재지	경기도 포천시 가산면 포천로898번길 16		
근로자수	30명 (2024년 7월 말 기준)		
업종	제조업, 골판지상자		
주요사업	골판지 상자 제조		

우리 회사는요!

#평생_기업

#동아리로_끈끈해지는_애사심



직원이
오래 머무는 회사



가족 사랑의
근간을 마련해 주는 회사



직원 가족이 더
좋아하는 회사



항상 처음처럼,
초심을 잃지 않는 회사

한솔판지(주)는 골판지 포장 선도기업으로써 창업 이래 꾸준한 성장을 보여주고 있는 회사이다.

원지 생산 업체인 태림포장과 협력 체계를 구축 및 자동화 솔루션을 도입하여, 친환경 공정으로 골판지 박스 등 완제품에 이르기까지 다양한 제품군을 생산하고 있다.

또한 지속적인 성장을 위한 신기술을 연구하는 기업이다.

도심과 다소 떨어져 있는 기업의 위치 특성상 구인 및 가족친화적인 정책을 펼치기가 현실적으로 어려운 상황에도 불구하고 다양한 제도를 보완하고 마련하여 직원들의 복지에 관심을 기울이고 있다.



한솔판지(주)의 가족친화정책은요!



창립 10주년인 2023년부터 시작되었습니다.
비록 다른 회사보다 시작은 늦었지만 제대로 잘 하고자 하는 의지는 그 어디보다 큼니다.
사회적 문제인 저출산에 대한 책임을 통감하는 한편, 직원 입장에서 고려하여
보다 즐거운 회사생활이 될 수 있도록 다양한 제도를 논의하고 있습니다.

■ 사업장의 자녀 출산 및 양육관련 제도 법정 기준('24. 9월)

근로기준법 및 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 기준

구분	세부내용	법정 의무 사항
임신 관련	임신기간 근로시간 단축	임신 12주 이내 또는 36주 이후 8시간 근무하는 여성근로자에 한해 1일 2시간 유급으로 근로시간 단축 부여
	임신기간 출퇴근시간 변경	소정근로시간 유지하며 출퇴근시간 변경 근무 가능
	태아검진휴가	임산부 정기건강진단을 받는 데 필요한 시간에 한하여 허용
	유산/사산휴가	임신기간(주수)에 따라 유산 사산일로부터 5일~90일까지 부여
	난임치료 휴가	연간 3일 이내(1일 유급)
출산 관련	출산전후 휴가	90일(다태아 120일)의 보호휴가 부여
	배우자 출산휴가	10일의 유급휴가 부여 (분할 1회가능)
양육 관련	육아 휴직	만 8세 이하 또는 초·중·고등학교 이하 자녀가 있는 근로자 대상으로 최대 1년간 허용 가능(임신 중인 여성근로자도 허용)
	육아기 근로시간 단축	만 8세 이하 또는 초·중·고등학교 이하 자녀가 있는 근로자 대상으로 최대 2년간(육아휴직 미사용기간 포함) 가능
	가족돌봄 휴가	연간 최장 10일, 한부모 근로자 25일(무급)
	가족돌봄 휴직	최장 90일, 분할 가능 1회 30일 이상 사용(무급)
	가족돌봄을 위한 근로시간 단축	15시간 이상 30시간 이하 근무1년 이내, 예외적 추가 2년 가능(무급)

- 6세 미만의 자녀가 있는 직원에게는 월 20만 원 보육비 지급
- 동아리 활동비 지원(월 1~2회 산행 및 맛집 탐방 가족 동참 가능)
- 국내외 가족여행시 100만 원 이상 경비 지원

우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

한솔판지(주)에 다니는 거
자체를 엄청 좋아하더라고요. (기혼/남)



사실 아주 규모가 크거나 제도적으로 완벽하게 구축된 회사는 아니지만
그래서 더 소통이 빠르고 가족적인 분위기에서 배려받을 수 있는 부분들이
있습니다. 가족들도 제가 한솔판지(주)에 다니는 거 자체를 엄청 좋아합니다.

이 회사라면 결혼을 하더라도
마음 편하게 다닐 수 있을 거 같습니다. (미혼/남)



선배들이 아주 잘 챙겨주시고 특히 생일이 되면 저를 위한 선물을 고를 수 있게
센스 있는 쿠폰들을 주시는 게 좋아요. 결혼을 하고 아이를 낳더라도 여기라면
좀 마음 편하게 다닐 수 있을 거 같은 생각이 듭니다.

“내 인생이 한 방은 없더라. 불로소득도 없고.”

사실 내가 살면서 가장 많이 한 말이었다.

남들 한 번씩은 된다는 복권 오천 원 당첨 단 한 번이 안 되고, 100명 중에 90명이 상품을 가져간다는 뽑기도 못 가져가는 10명에 꼭 끼는 사람이 나였다. 그런 나를 보며 돌아가신 어머니는 늘 이렇게 말씀하셨다.

“네 인생에 뭐가 값없이 공짜로 주어지면 아, 이게 내 큰 복이구나, 감사하다 하고 받아. 내가 볼 때 너는 공짜는 없는 인생이여.”

그 말이 마치 주문처럼 오래도록 남을 정도로 정말 신기하게도 난 일한 만큼 딱 벌고 노력한 만큼 딱 결과가 나오는 삶의 연속이었다.

그런데, 처음으로 어? 하는 상황이 생겼다.

가족여행을 간다고 하니 회사에서 여행경비를 준다는 거였다. 솔직히 그런 제도가 있는지도 관심이 없어서 몰랐고 설마 제도로 있다고 한들 진짜로 줄 거라고도 생각지 않았다. 그런데 정말로 가족 여행 경비가 지원되는 게 아닌가.

사실 금액은 중요하지 않았다.

백만 원이 아니라 십만 원이었어도, 아니 단돈 만 원 이었어도 감동은 비슷했을 것 같았다.

그저 무언가 배려를 받고 지원을 받는다는 것, 그 자체가 참 좋았다.

아내와 논의 후, 지원받은 금액은 여행가서 아이에게 서프라이즈 선물을 사주는데 쓰기로 했다. 어렸을 때부터 선물도, 공짜도 없이 살았던 나와 다르게 내 아이는 무언가 누려도 보고 즐겨도 보는 삶을 살았으면 좋겠다는 마음 때문이었다.

사실 **내 살이 된 아이에게 매달 20만 원씩 보육비가 지원되는** 것도 처음에 엄청 큰 감동을 받았었다. 아이가 클 수록 정말 한푼이 아쉬웠기에 매달 연봉 외에 주어지는 보육비는 살림에 큰 보탬이 되어주었기 때문이다.

그때만 해도 그 비용이 내게 주어진 혜택이 아닌 아이의 혜택이라고만 생각했었는데, 이번에 가족여행비를 지원받으면서는 그간 받았던 혜택들이 다 결국 나의 행복을 위한 회사제도였음이 깨달아졌다.

조만간 아내와 논의해서 회사 동아리 가입도 고려해보려 한다. 월 1~2회 정도 가족을 동반한 산악회 활동이 있는데 이때도 활동비가 지원된다고 하니 직원 친목 도모 겸, 가족 나들이로 함께 다니기에 좋을 거 같다는 생각이다.

이런 노력을 하고 있습니다

한솔판지(주)에는 회사에서 마련하는 일괄적인 선물이 아니라 직원이 원하는 것을 스스로 선택할 수 있는 기쁨을 주기 위한 제도들이 많다.

이 밖에도 지속적으로 전 임직원이 함께 할 수 있는 워크샵 등을 통해 직원의 의견을 직접 듣고 일·가정 양립 관련 제도 마련에 참조할 계획이다.



- 기업명** 한화제약(주) **대표자** 김경락
- 설립일** 1976년
- 소재지** 본사/공장: 강원 춘천시 남면 약암길 109
서울사무소: 서울 성북구 화랑로32길 76
- 근로자수** 279명 (2024년 7월 말 기준)
- 업종** 의약품 제조업
- 주요사업** 의약품 제조, 신약 개발

우리 회사는요!

#다음 세대의 행복

#건강하고 행복한 삶

#믿음과 협력



가족친화
자율실천목표제 운영



자녀 양육에 실제로 도움이 되는
출산, 양육지원 프로그램



제약사 최초, 연말 장기 휴가 등의 실행으로
가족과 함께 하는 시간의 절대적 보장

1976년 창업 이래 한화제약(주)은 고품질의 제품 생산과 지속적인 신약 개발을 통해 현재 세대뿐 아니라 미래 세대에 대한 고민도 함께 해왔다.

의약품 제조, 도매법인인 (주)양지약품으로 시작 1982년 네덜란드 다국적 기업인 Akzo Nobel Group N.V. Organon사와 합작으로 한화제약(유)이 출범하면서 본격적인 '한화제약(주)'의 시대를 일구기 시작했다.

이후 2002년 건강기능식품 전문기업 "NaturaLife"를 설립해 질병이 발생한 후 치료하는 것 외에도 미리 예방하고 건강을 관리하는데 신경을 기울이는 종합건강기업으로 거듭나고 있다.



한화제약의(주) 가족친화정책은요!



먼저 가족과 함께 할 수 있는 시간을 보장하는 것에서부터 시작합니다.

매월 셋째 주 금요일에는 1시에 퇴근하는 조기 퇴근의 날로 지내고 있고
생산부분은 2020년부터 주 4일제를 시행하고 있습니다.
스마트 워크, 재택근무는 물론 5년 단위 근속 임직원 대상으로
리프레시 휴가를 5일씩 부여하고 있습니다.

이후 임신, 출산, 양육의 과정에서는 출산휴가,
자녀 양육수당 지급, 시차출퇴근제 등을 적용해서
일과 가정이 함께 조화를 이룰 수 있게끔 하고 있습니다.

본인 및 배우자 출산	· 출산 전 휴가제도 · 배우자 출산휴가 · 출산 전 휴가제도	
자녀양육지원	· 윤아휴직제도 · 육아기 근로시간 단축 · 자녀양육수당 지원(5세~고등학교)	
근로자 건강관리	· 직원 종합검진 지원 · 단체 상해보험(사망, 상해, 골절, 입원 등) · 직원 휴게실 운영(안마의자)	
유연근로제	· 시차출퇴근제 · 춘천 공장 주4일제 운영	
가족관계 증진 및 여가지원	· 캠핑장 및 리조트 지원 · 동호회 활동지원 · 하계휴가 · 해피프라이데이(월 1회 1시 퇴근)	· 야구 관람권 지원 · 연말 쉴다운 휴가 · 근속 5년 리프레시 휴가

우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

애들이 더 좋아하는
우리 회사. (기혼/남)



아빠 빨리 회사 나가서 열심히 일하라는 말을 들을 때마다
웃기기도 하고 씁쓸하기도 하지만, 아이들도 좋은 건 아나보다 라는
생각에 회사에 대한 애사심이 뽐뽐 생깁니다.

회사 덕분에 걱정을
한결 덜었습니다. (기혼/남)



몸으로 놀아줘야 하는 아들 때문에 늘 아웃도어 이벤트 찾는 게
일이었는데 회사에서 다양한 가족친화프로그램을 운영해줘서
걱정을 한결 덜었어요.

다니면
다닐수록. (미혼/여)



다니면 다닐수록 내가 결혼하고 아이 낳고 지낼 곳은
여기라는 확신이 듭니다.

솔직히 조금 피곤한 것도 사실이었다.

나이 든 아빠에게 혈기와 열기와 열정과 힘이 넘치는 연년생 아들 둘이 동시에 뿜어내는 반짝이는 눈빛은 사실 약간의 공포를 동반한다.

저 눈빛 뒤에 얼마나 많은 체력을 요구하는 일이 벌어질지는 겪어본 사람만 알기 때문이다. 이미 지난주부터 아이들은 약간의 흥분상태가 유지된 상황이었다.

평소 야구를 좋아하는 두 꼬맹이를 데리고 생애 처음 야구장을 간 것이 시작이었다. 구장 안에 넘실거리는 그 어마어마한 에너지를 고스란히 받은 두 아들은 그날 이후 야구 유니폼을 벗지 않고 집에서 내도록 배트를 휘두르고 공을 던진다.

깨질 것 같은 살림은 이미 다 숨겼고, 식물들은 공과 배트에 맞아 아스라진지 오래지만 두 아이의 흥분을 가라앉힐 방법은 없었다. 그런데 거기에서 대고 내가 그만, 돌아오는 주말에 캠핑을 가자고 말을 해버린 것이다. 기막히다는 듯한 아내의 표정이 스치는 것도 잠시, 집 안이 아이들의 환호성으로 가득찼다.

“당신이 애들 데리고 가. 남자 셋이서 아주 오붓하게~ 좋지 뭐.”

아내가 살짝 신나보인 건 나만의 착각이겠지 라는 생각과 함께 문득 나 혼자 할 수 있을까 싶은 걱정이 몰려왔다. 물론 무상으로 사용할 수 있는 캠핑장비가 마련되어 있고 도와줄 베테랑 캠퍼 동료들이 곳곳에 있겠지만 그래도 두려운 건 사실이었다.

하지만 아이들이 저렇게 좋아하는 모습을 보니 걱정은 내려놓고 기대를 채워야겠다는 생각이 들었다. 뭐, 든든한 지원이 있는데 나만 잘하면 되겠지라는 배짱도 살짝 챙겨봐야겠다.

이참에 아내에게는 자유로운 주말 시간을 선물로 주고 남편으로서 점수도 좀 따 볼 생각이다.

이제 내가 믿을 건 캠핑장에 모일 육아동지들뿐이다!

이런 노력을 하고 있습니다

한화제약(주)는 가족이 더불어 행복한 제도를 만드는 것이 곧 구성원의 행복을 만든다고 믿는다. 그래서 임직원 복지 중 가족 전체가 함께 참여할 수 있는 것의 비중이 높다. 프로야구 시즌권 운영, 캠핑장 운영 및 캠핑 용품 대여 서비스, 가정의 달 쿠키박스 배달 이벤트 등이 이러한 기업 의지가 표현된 제도 중 하나이다. 뿐만 아니라 보호종료 아동 청소년 자립지원 사업 등을 통해 이미 태어나 사회의 한 축으로 자라고 있는 아이들에 대한 관심도 더불어 기울이고 있다.



우리와 아이의 미래를 위한 행복프로젝트

금융기업

교보생명

국민은행

농협손해보험

삼성생명보험

신한은행

웰컴저축은행

카카오뱅크

케이뱅크

코리안리재보험

하나은행

한화생명

현대해상화재보험



기업명	교보생명보험(주)	대표자	신창재, 조대규
설립일	1958년		
소재지	서울특별시 종로구 종로1		
근로자수	3,733명(2024년 7월 말 기준)		
업종	금융업(생명보험)		
주요사업	생명보험업		

우리 회사는요!

#가족친화_최고기업_1호

#임신_출산_양육에서_학비까지_지원



미취학 자녀 보육수당에서
도서지원, 학비 지원까지



자유로운
유연근무제 시행



좀 더 편하게 일할 수 있도록
운영시간이 긴 어린이집,
교보 다솜이 어린이집 운영

1958년 '대한교육보험주식회사'로 시작한 교보생명보험(주)는 반백 년이 넘는 시간 동안 오직 생명보험 한길을 걸어온 대한민국 보험산업의 산증인이다.

세월의 변화에 때로는 발맞추고 때로는 앞서가며 지속적인 변화를 꾀한 결과 국내 생명보험사 최초로 무디스(Moody's)로부터 'A1'을, 피치(Fitch Ratings)로부터는 'A+' 신용등급을 획득한 건실한 기업이기도 하다. 또한 일찍부터 가족친화정책에 대한 관심을 기울여 2008년 가족친화 우수기업 대통령표창을 수상한 것은 물론 가족친화 우수기업 인증 획득까지 다양한 성과로 가치를 증명하고 있다.



교보생명의 가족친화정책은요!



출산율을 높일 수 있는 모성보호 관련 운영을 강화하고, 일·가정 균형을 지원하는 유연근무제도 운영도 적극 권장하고 있습니다. 특히 유연근무제의 경우로 선택적 근로를 신청·승인하는 시스템을 개발하여 프로세스를 전산화·간소화하였고, 업무상 필요할 경우 조직원은 유연하게 신청하고 조직장이 신속하게 승인함으로써 활발하게 사용할 수 있는 환경을 조성했습니다.

거기에 출산휴가 혹은 육아휴직 이후 복직을 할 때는 양육 환경과 거주지를 고려한 발령을 함으로써 보다 일과 가정 모두 조화롭게 생활할 수 있는 환경을 만들어주기 위해 세심히 살피고 있습니다.

구분	세부내용
임신 관련	임신기간 근로시간 단축
	태아검진 휴가
	유산/사산휴가
	난임치료 휴가/휴직
출산 관련	출산전후휴가
	배우자 출산휴가
양육 관련	육아휴직
	육아기 근로시간 단축
	보육수당
	교보다솜이 어린이집
	북큐레이션(초등학교 도서 지원)
학비보조금 관련	중학교, 고등학교, 대학교 학비 지원

우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

스웨덴엔 라떼파파,
한국엔 교보파파! (기혼/남)



스웨덴에 라떼파파가 있다면 한국엔 교보파파가 있죠.
유연근무제로 아이와 함께 하는 시간이 늘어나니 아이가 세상에서 아빠가 제일 좋다는 말을 입에 달고 삽니다. 그 말이 제 자부심이에요!

그 잠깐의 꿀 같은 휴식이
얼마나 고마운지... (기혼/여)



사실 육아하고 출근하면 중간에 딱 십 분만 아늑하게 쉬면 살 거 같은 순간들이 있거든요. 여성휴게실 안마의자는 정말 그 시간을 완벽하게 채워주는 아이템이에요. 눈치보지 않고 모유수유실, 안정실을 쓸 수 있다는 것도 장점입니다. 그 잠깐의 꿀 같은 휴식이 얼마나 고마운 건지는 겪어본 사람만 안다니까요!

아, 이래서 환경이 중요하구나
하고 느낍니다. (미혼/남)



회사의 제도가 잘 되어 있으니 보고 들은 것들이 생기면서 저도 모르게 가족친화적인 사고를 하게 된 게 가장 좋습니다. 지금 여자친구가 '너라면 결혼하고 나서도 가정적으로 잘 도와줄 거 같다'라며 안심하는 모습을 보고 아... 이래서 환경이 중요하구나 하고 느끼고 있단니까요!

“당신, 건강검진 때문에 휴가 자꾸 내는 거 부서 사람들에게 눈치 보이지 않아?”

임신 29주차, 2주 전에도 태아검진 휴가를 쓴 터라 오늘도 휴가를 내고 병원을 가는 걸 보고 남편이 걱정스레 한마디를 던졌다.

이미 임신 후에 두 시간씩 단축 근무를 하고 있다는 것도 ‘우리 회사는 어림도 없다’며 어색하게 받아들인 사람이라 내가 자꾸 휴가를 쓰니 걱정이 된 모양이었다.

“우리 회사는 그런 거 없다니까. 그리고 나 서른다섯 넘었잖아. **사실 쓰려고 하면 지금 이것보다 더 쓸 수도 있어. 굳이 그럴 필요가 없어서 안 쓰는 거지.**”

내 대답을 듣고 남편이 고개를 가웃했다. 사실 남편의 회사는 가족친화정책이 썩 잘 되어 있는 편은 아니다. 우리 회사에서는 너무나 당연한 출산전후휴가나 육아휴직도 남편의 회사에서는 눈치를 보면서 쓴다는 말을 듣고 좀 어이가 없기도 했다.

아니, 요즘 세상이 어떤 세상인데 아직도 그러냐고 말하려다가 정작 당사자가 더 속상할 거 같아서 속으로 꾹꾹 눌러 삼킨 터였다.

하긴, 남편이 우리 회사제도 때문에 놀란 건 이번이 처음은 아니다. 회사 임직원인 나뿐 아니라 배우자인 자기까지도 실손의료 보험가입을 지원하고 해외문화 체험 역시 1가족 3인까지 최대 510만 원을 지원한다는 말을 들었을 때도 놀람을 감추지 못하기는 했다.

솔직히 남편 회사에서도 어느 정도 정책이 보완되고 실행이 되면 훨씬 도움이 많이 되기는 하겠지만 우리 회사에서 해주는 것만으로도 아이 낳아 키우는 건 어렵지 않은 것도 사실이다.

육아휴직은 물론 육아기 근로시간 단축으로 아이가 어릴 때는 직접 함께 시간을 보낼 수 있고 한 살만 넘어도 교보 다솜이 어린이집에 보낼 수 있기 때문이다. 특히 운영시간이 일반적인 어린이집보다 길어서 아이가 좀 적응하고 나면 퇴근 후 자기계발 시간까지도 가질 수 있을 거라는 기대를 하고 있다.

회사에서 육아휴직 후 복직을 할 때 거주지나 육아 환경을 고려한 발령을 내주기 때문에 아마 출퇴근 시간과 거리에 대한 스트레스도 좀 덜 할 거 같다.








아이를 갖기 전에 난임이어서 회사에서 지원하는 난임치료 휴가, 휴직을 적극 사용하면서 가진 아이라 내게는 무엇보다 귀한 아이다. 아이를 위해 회사 그만두고 집에서 아이에게 집중하라는 말도 듣긴 했지만, 그건 우리 회사 사정을 모르는 사람들의 얘기다. 특히 아이가 초등학교 들어가면 회사에서 도서 큐레이션을 해주는데 선배들 말을 들어보면 ‘**역시 교보**’라는 말이 절로 나온다고 했다.

아직 배 속에 있는 아이지만 이 아이가 태어나 교보와 함께 자라갈 미래가 나도 모르게 기대된다.

이런 노력을 하고 있습니다

교보생명명은 생명을 중시하는 기업의 근본을 그대로 가족친화적 기업문화에 담아낸 정책을 운영하고 있다. 모성보호, 일·가정 양립 지원은 물론이고 조부모부터 부모, 배우자, 자녀, 손자녀 혹은 배우자의 부모까지 포함, 가족을 돌봐야 하는 상황이 생겼을 때 가족돌봄 휴가, 휴직을 사용할 수 있다. 가족돌봄이 단순히 아이를 낳고 키우는 것이 아닌 나를 중심으로 한 ‘가족’ 전반을 살피는 것이라는 생각 때문이다. 이에 가족과 함께 하는 시간을 적극 지원하기 위한 휴양소 신청을 장려, 전국 50여 개 리조트를 시세보다 저렴한 가격으로 편리하게 이용할 수 있게끔 지원하고 있다.



 기업명	(주)국민은행	 대표자	이재근
 설립일	2001년		
 소재지	서울특별시 영등포구 의사당대로 141 KB국민은행 신관		
 근로자수	15,852명(※ 임원/경영진, 정규직원, 계약직원 포함, 2024년 7월 말 기준)		
 업종	금융		
 주요사업	금융 및 보험업		

우리 회사는요!

#가족과함께

#가족이_행복해야_기업도_행복하다

#복지리딩_KB국민은행



임신·출산 축하금 첫째, 둘째, 셋째
각각 1,000만 원, 1,500만 원, 2,000만 원



난임의료비 지원
(본인/배우자 1,000만 원 내 지원)



배우자 출산휴가(출산일로부터 90일 이내
20일 사용 가능, 3회 분할 사용 가능)



만 12세 혹은 초등학교 6학년 이하 자녀
양육을 위한 근로시간 단축

(주)국민은행은 국내 최대 고객수와 최고의 고객만족도, 광범위한 채널 네트워크 및 브랜드파워 등 최상의 판매 인프라를 갖춘 대한민국을 대표하는 은행이다. 견고한 영업력에 기반하여 KB금융그룹이 지속적으로 리딩금융그룹을 유지하는 것에 핵심 역할을 하고 있으며 「세상을 바꾸는 금융, 고객의 행복과 더 나은 세상을 만들어 갑니다」라는 미션 아래 고객들로부터 '가장 신뢰받는 평생금융파트너'가 되기 위해 다양한 시도를 하고 있다.

특히, 미래금융의 'First Mover'로서 창의적이고 과감한 시도를 통해 혁신을 주도하겠다는 핵심가치 구현은 내부 구성원들의 일·가정 양립을 위한 근로·복지제도 마련에도 고스란히 투영되어 있다.



(주)국민은행의 재채용 조건부 육아퇴직은요!



(주)국민은행에서 2023년 업계 최초로 도입한 제도입니다.

기업이 사회적 책임을 다해야 한다는 사명으로 도입한 이 제도는 '육아부담'과 '경력단절'을 동시에 해소합니다. 기존의 정책들이 단순히 출산과 보육에만 초점을 맞췄다면 '재채용 조건부 육아퇴직'은 경력단절에 대한 우려까지 해소한 배려 깊은 제도입니다.

여성인재가 지속 성장할 수 있는 기회를 제공함으로써 기업이 사회적 책임을 실천하겠다는 의지를 담은 이 제도는 올해 초, 첫 시행되었으며 현재까지 총 45명의 직원이 재채용 조건으로 퇴직하였습니다.

구분	주요 내용
신청대상	육아휴직 2년을 모두 소진한 직원
육아퇴직	만 3년 후 신규 경력 직원으로 재채용 기회 부여
재채용	신규 경력 직원으로 재채용 (퇴직 전과 동일한 '직급 및 호봉' 적용)



우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

일하는 엄마로 살아서 너무 만족스러워요. (기혼/여)

육아를 이유로 퇴직했다가 재취업했어요. 본부 지원을 하고 있는데 경력단절 떨치고 일하는 엄마로 살아서 너무 만족스러워요.

다양한 가족친화프로그램으로 가족들이 더 좋아합니다. (기혼/남)

재택근무, 시차출퇴근, 선택적 근로시간 제도 등 유연근무제가 다양해서 아내와 아이들 픽업 시간 조율하기가 좋습니다.

진짜 '균형'이 이거구나 하는 생각을 하고 있습니다. (미혼/여)

사실 일·가정균형이라고 하면 주로 임신·출산·육아에 집중되어서 저처럼 미혼인 경우 혜택에서 멀어져 있다는 생각할 수도 있거든요. 그런데 가족 질병, 사고, 노령 등의 사유로 연 10일까지 가족돌봄 휴가를 쓸 수 있고 최대 1년까지 가족돌봄 휴직을 쓸 수 있어서 진짜 '균형'이 이거구나 하는 생각을 하고 있습니다.

마음껏 리프레시 하고 일에 집중할 수 있더라고요. (미혼/남)

제가 곧 1인 가정인데 휴식권 보장을 든든하게 해줘서 일과 삶 균형 맞추기가 좋습니다. 의무연차 사용일수도 12일로 늘고 의무연차 외에 3일 이상 휴가 추가 사용 시 연차 보상금의 50%를 휴가비로 주니 마음껏 리프레시 하고 일에 집중할 수 있더라고요.

1년이었다.

살면서 가장 긴 1년이기도 했고, 가장 짧은 1년이기도 했다.

아이를 보는 순간 만큼은 시간이 물 흐르듯 흘렀고, 일을 생각하면 시간이 한없이 더디기만 했다. 양쪽 집 어른들이 번갈아 가며 봐주겠다고는 했지만 생애 다시 오지 않을 시간이라는 생각에 직접 육아를 하기로 결심한 순간, 가장 먼저 떠오른 단어는 경력단절이었다.

과연, 아이를 좀 키우다 회사를 가도 괜찮을까 하는 당연한 걱정이 앞섰지만 마음 한쪽에는 새로 개정된 **‘재채용 조건부 육아퇴직’**에 대한 믿음도 있었다.

무엇보다 아이가 가장 부모와 애착을 많이 가져야 할 나이에 함께 할 수 있다는 게 감사했고, 경력단절에 대한 두려움 없이 시간을 보낼 수 있다는 것이 좋았다.

여기에 출산 시 들어가는 목돈의 상당 부분을 회사에서 지원해주니 금전적인 부담도 한결 줄어든 참이었다.

어쩌다보니 난임을 겪게 되어 이 역시도 고민을 하던 차에 회사에서 운영하는 **최대 1년의 난임휴직**을 쓸 수 있었고 이 기간에 귀한 아이를 만나게 되었다. 비슷한 시기에 임신을 했던 동료 하나는 안타깝게도 유산을 했는데 유산휴가를 통해 마음과 몸을 추스릴 수 있었다고 했다.

사실 아이를 갖는 것도 어렵지만 잘 키워내는 것도 쉬운 일은 아니다. 일단 아이를 어린이집에 보낼 수 있을 정도까지는 육아퇴직을 하고 재채용을 통해 회사를 다니면서부터는 회사에서 지원하는 육아지원에 의지를 해보려 한다. 유연근무제와 근로시간단축제도만 해도 아이 등하원 시간 조절에 큰 도움이 될 것 같다.



이런 노력을 하고 있습니다

(주)국민은행은 사회문제에 기업이 적극 동참해야 한다는 마음으로 가족친화제도에 접근한 기업이다. 때문에 수동적인 제도가 아닌 **‘과연 우리가 사회적 책임을 어떻게 다 할 수 있을 것인가’**의 적극적 자세로 제도를 만들고 시행하고 있다.


그 결과 업계 최초로 **‘재채용 조건부 육아퇴직 제도’**를 도입했을 뿐 아니라 역시 업계 최초로 출생장려 및 축하금을 천만 원 이상으로 대폭 상향 조정해서 운영하고 있다. 업계 최초라는 선구자적 실행안은 타 은행권의 동참을 이끌어내는 마중물이 되면서 (주)국민은행이 의도한 **‘사회적 역할’**을 충실히 이행하는 것을 입증해 준다.


특히 여성뿐 아니라 남성 육아에 대한 개념도 확고해서 남성 직원의 경우 최대 1년 6개월, 자녀가 장애를 가지고 있거나 미숙아일 경우 최대 2년까지도 육아휴직을 보장하고 있다. 여성은 임신 사실 확인 시점부터 육아휴직을 자유롭게 신청할 수 있으며 최대 3회까지 분할이 가능하나 출산 전 분할 사용은 횟수에 포함하지 않는다. 이를 통해 안정이 필요한 시기에 충분히 임신에 집중할 수 있는 환경을 조성하고 있다.




 기업명 농협손해보험(주)  대표자 서국동

 설립일 2012년

 소재지 서울특별시 서대문구 충정로 60

 근로자수 863명 (2024년 7월 말 기준)

 업종 금융 및 보험업

 주요사업 손해보험업

우리 회사는요!

#헤아림

#출산 + 육아=가족

#가족과_함께해요



헤아림 제도를 통한 전방위적인
출산지원, 육아지원, 가족지원



육아휴직 만 9세까지 확대 운영
(기본 2년 + 입학기 1년, 총 3년 휴직 가능)



법적 기준보다 향상된 모성보호 기준 적용
(법적 기준 산전후 휴가 90일,
농협손해보험(주) 110영업일 휴가 적용)



유급 생리휴가,
가정의 달 행사비 지원('통상'임금 50%) 및
가족문화의 날 행사비 지원(연 30만 원)

농협손해보험(주)은 고객중심, 신뢰와 소통, 성과중심, 도전과 변화라는 핵심가치를 중심으로 운영되고 있다. 1961년, 종합농협의 발족을 시작으로 60년이 훌쩍 넘는 지금까지 그 명맥을 지켜오며 고객과 동행하는 중이다.

농민들의 손해를 살피는 '공제'보험으로 시작, 2012년 지금의 농협손해보험(주)로 범위를 넓혀 출범함으로써 농업인의 동반자에서 국민의 동반자로 영역 확대를 하고 있다. 이러한 동반자적 마음은 '헤아림'이라는 단어에 담겨 고객뿐 아니라 내부 직원의 삶을 살피는 데도 고루 적용되고 있다.



NH패밀리 헤아림 제도는요!



농협손해보험(주)의 NH패밀리 헤아림 제도는
선도적이고 적극적인 전방위적인 '가족' 헤아림 제도입니다.

덕분에 80~90년대생 평균자녀수 1.19명으로 통계청 신혼부부 통계
평균자녀수인 0.65명을 훨씬 웃도는 성과를 내고 있습니다.
또한 여성근로자의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 이용률은 91.3%,
남녀 근로자의 육아휴직 및 출산전후휴가 후 고용유지율은 94.1%에 달합니다.



저출산 극복, 모성 보호를 위한
출산지원 확대



일과 삶 균형을 위한
육아지원제도



가족복지 실현을 위한
가족지원제도



가정의 행복과 워라벨 증진을 위한
가족친화문화 조성

우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

**아이들 학비 걱정은
없어요. (기혼/남)**



해가 떠 있을 때 퇴근, 아이들과 저녁을 먹는 시간이 정말 귀하고 행복하다는
것을 매 순간 깨닫습니다. 아이들 학비 걱정을 하지 않아도 되는 것도 좋고요.

**모든 것이
자연스러워졌어요. (기혼/여)**



출산지원금뿐 아니라 출산 후, 육아 중에도 회사에서 배려하고 도움받으며
자기 커리어 잃지 않는 선배들을 보며 언젠가부터 저도 그 모든 것이
자연스러워졌어요. 큰 결심을 한 후에 결혼하고 임신하고 출산하는 것이 아니라
순리대로 찬찬히 해도 괜찮을 거라는 마음이 들더라고요!

**사내 커플 후 사내 부부, 사내 육아까지
한번 도전해보려고요! (미혼/남)**



사실 아이 키우면서 커리어 유지하기에 저희 회사처럼 시스템이 잘 되고
운동도 막힘없이 되는 곳 찾기 쉽지 않더라고요. 그래서 지금
결혼 전제로 만나는 여자친구에게 은근히 이직을 권유하고 있습니다.
사내 커플 후 사내 부부, 사내 육아까지 한 번 도전해보려고요!

“당신 일 계속하면서 그냥 거기에 뼈를 묻어봐.”

우스개로 던진 말이었겠지만 남편의 그 말에는 진심이 분명 담겨 있었다.

1년간의 난임휴직을 가지며 회사에서 지원한 1,000만 원 한도의 치료비를 받을 때까지만 해도 남편의 반응은 뜨뜻미지근했다. 요즘 어지간한 회사에서는 다 그렇게 한다며 자기도 아이 낳으면 육아휴직을 할 거라는 등 뭐라고 말을 붙이곤 했다.

그런데 첫째 아이가 태어나고 받은 오백만 원에 놀란 것도 잠시 연년생으로 생긴 둘째 아이 출산 후 받은 팔백만 원을 보고는 좀 많이 놀라는 거 같았다.

“셋째는 천만 원이고 넷째 이상부터는 이천만 원이거든? 우리 회사, 아이들한테 진심이라니까?”

늘 우리 회사는 출산지원뿐 아니라 육아지원도 잘 되어 있다는 말을 그냥 하는 말로 듣다가 실제로 본인이 겪고 나니 실감이 난 모양이었다. 총 3년간의 육아휴직을 쓰고 회사에 있는 어린이집에서 아이를 돌보니 어느새 회사와 나도 가족이 된 느낌마저 들었다.

사실 낳는 건 할 수 있다. 문제는 낳고 난 후 평생을 걸쳐 연결되는 한 인간을 만나는 것, 그리고 어느 정도의 시간은 온 마음과 몸과 재원을 다해 그 아이가 사람다운 사람이 될 수 있게 양육하는 것이 아닐까.

그 일련의 과정이 엄두가 나지 않아 출산을 꺼리는 게 현실적인 이유인데 우리 회사의 육아지원 제도는 이런 부분까지 고루 ‘헤아림’ 것이 보인다. 학자금 지원을 대학교까지 해주는 것은 물론이고 중증, 경증 장애인 자녀의 경우 양육비까지 지급한다.

3년의 육아휴직은 출산 후 2년, 입학기 1년으로 나눠 쓸 수 있어 아이의 환경이 가장 크게 변하는 입학기에 부모와 아이가 모두 돈독하게 그 시기를 넘길 수 있게 배려하고 있다. 거기에 아이뿐 아니라 조부모까지 배려하는 정책과 지원제도를 통해 아이, 그 너머의 가족까지 함께 돌볼 수 있는 환경을 조성해준다.

이런 노력을 하고 있습니다

농협손해보험(주)는 가족을 돌보고 헤아리는 것은 제도가 아닌 문화가 되어야 한다고 생각한다.

때문에 아이의 출생, 성장 과정에 맞춘 섬세한 지원제도뿐 아니라 자칫 소외될 수 있는 장애 자녀까지도 헤아려 보살피고자 한다. 여기에 무언가를 지원하고 지지한다는 것은 자금으로만 할 수 있는 게 아니라는 마음으로 건강검진, 가족여가를 위한 콘도 및 가정의달 행사비 지원까지 다방면으로 ‘가족이 함께’ 할 수 있는 방법을 고민하고 있다.

특히 가족의 보금자리가 안정되어야 한다는 생각에 내집마련을 위해 직원이 자금 대출을 받았을 경우 이에 해당하는 이자를 보전해주기도 하고 매주 수요일과 금요일은 저녁이 있는 삶을 꿈꾸며 가족의 날을 운영하고 있다.

이처럼 가족 구성원 모두를 고루 ‘헤아림’으로 구성원이 가족과 동행하고 더 나아가 기업 및 사회와 동행함으로써 함께 미래를 만드는 일원이 되게끔 아낌없이 지원하는 중이다.



삼성생명

기업명 삼성생명보험주식회사 **대표자** 홍원학 대표이사

설립일 1957년

소재지 서울특별시 서초구 서초대로74길 11

근로자수 5,163명 (2024년 7월 말 기준)

업종 생명보험업

주요사업 보험, 퇴직연금, 대출, 펀드, 신탁 등

우리 회사는요!

#가족사랑

#회사의_존재가_곧_가족

#생명존중



라이프 사이클에 따라
생로병사를 보장하는 것이
회사 업의 본질



영속적 사업운영과
사회적 책임 이행을 위해
가족친화지원은 필수



결혼부터 교육까지
전천후 단계별 지원

삼성생명보험주식회사는 1957년 동방생명으로 창립된 후 1963년 삼성그룹으로 편입되었다. 이후 1989년 삼성생명보험주식회사로 사명을 변경하고 이후 2금융권 최초 자산 100조 달성, 국내 금융사 최초 포춘지 글로벌 500대 기업 선정, 2금융권 최초 자산 300조 돌파 등의 역사를 써 내려가고 있다.

사람이 살면서 만날 수 있는 다양한 어려움을 대비하고 이겨낼 수 있게 도와주는 것이 생명보험업의 본질인 만큼 2013년 일찌감치 가족친화기업 인증을 취득하는 등 가치를 증명하고 있다.



삼성생명보험주식회사의 가족친화정책은요!



1957년 창립 이후 핵심 가치인 가족사랑을 전파하며 보험업을 영위해왔기 때문에 그 시작점은 회사 사업 개시 시점이라고 할 수 있을 정도로 가족친화가 근본인 곳입니다.

이는 기업의 가치를 표방한 슬로건의 역사만 봐도 확연히 드러납니다.
같이 사는 생활, 가치 있는 생활(1990)로 시작된 표어는 가족사랑 이웃사랑(1994~1999),
브라보 유어 라이프(2002~2005) 등 함께 누리는 삶의 가치를 담아 현재는
인생금융파트너를 슬로건으로 사용 중입니다. 대외적으로는 보험을 넘어
고객의 미래를 지키는 곳으로, 대내적으로는 임직원을 넘어
임직원 가족까지 지키는 인생파트너의 역할을 수행하고 있습니다.

결혼	임신	출산	육아	교육
결혼축하금	난임치료 휴가, 치료비 지원	출생축하금	육아휴직	유치원 학자금
결혼휴가	난임휴직	출산휴가	사사육아휴직	장애자녀 학자금
결혼식장 지원	결혼식장 지원	배우자 출산휴가	자녀돌봄휴직	초교 입학 선물
배우자 대상 단체보험 보장	태아검진시간제	연장/휴일근무 차단	가족돌봄휴가	CEO명의 메시지 명예사원증 포함
-	임신기 근무단축	산후 1년간 PC 강제종료	가족돌봄 휴직	고교/대학 학자금
-	출산 전 휴직	자녀 대상 단체보험 보장	사내 어린이집 운영	자녀 심리상담 지원
-	모성보호센터 운영 임부물품 지원	-	육아기 근로 단축	자녀 대상 지덕체 함양 프로그램
-	연장/휴일근무 차단	-	-	영어캠프, 가족캠핑, 스포츠 행사 등
-	업무보조인력 지원	-	-	

우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

출산 후 초기 2년, 어쩌면 위기일 수 있었던 이 시기를
즐거움에 이겨낼 수 있었습니다. (기혼/남)



아내가 임신중독으로 많이 고생하면서 아이를 낳았거든요.
출산휴가를 쓰기는 했지만 선뜻 회사로 출근하는 발걸음이 안 떨어지더라고요.
그런데 우리 회사는 법적기준보다 더 좋은 출산휴가 분할 제도가 있어서
정말 큰 도움이 되었습니다. 도우미가 올 수 있는 기간은 제가 회사에 출근을 하고
사정이 여의치 않으면 출산휴가 분할 사용을 통해 아내 옆에 있을 수 있었거든요.
육아휴직도 법정 1년의 두 배인 2년동안 쓸 수 있어 어쩌면 위기일 수 있었던
초기 2년을 가족들이 즐거움에 잘 이겨낼 수 있었습니다.

제가 요즘 미래의 후배를
열심히 키우는 느낌입니다. (기혼/여)



사내 커플인 저희 부부는 선택적 근로시간제 덕분에 남편과 번갈아가면서
아이를 등원시키고 출근하고 있어요. 회사에서 운영하는 캠프에
몇 번 참여한 우리 아이 꿈은 엄마 회사에 입사하는 게 되었다니까요!
저희 부부는 요즘 미래의 후배를 열심히 키우는 느낌입니다.

참 이상하게도 친구들이 모이면 걱정하는 임신·출산·양육이 나에게서는 큰 문제로 다가오지 않았다. 물론 성격 자체가 좀 느긋하고 긍정적인 편이라서 그런 것도 있겠지만 우리 회사의 문화 자체가 그런 걱정할 필요가 없기 때문에 더 그러지 않았을까 싶은 마음이다.

회사가 영위하고 있는 업의 본질이 라이프 사이클에 맞춘 적절한 지원인데 그 회사에서 직원들에게 그런 걱정을 하도록 그냥 둘 리가 없지 않은가. 그리고 워낙 조직문화가 건강하고 다른 곳에 비해 일찍부터 지원을 해왔기에 이제는 대부분의 정책들이 자연스럽게 자리잡은 느낌이다.

의무근로 시간대를 제외하고 자유롭게 근로시간을 조절할 수 있는 선택적 근로시간제는 물론 매 주 수요일은 가정의 날로 조기 퇴근을 하고, 남들 눈치 보며 쪼개서 쓰는 휴가도 5일 이상 연속으로 쓸 수 있도록 아예 회사가 권고를 한다. 한 번 쉴 때 가족들과 제대로 쉬고 오라는 의도인데 이렇게 쉬고 오면 일의 능률도 더 오르는 느낌이다.

동료 중 한 명은 **최대 2년의 난임휴직**을 통해 결혼 13년 만에 너무나도 바래왔던 자녀 출산의 기쁨을 맛볼 수 있었는데, 휴직기간 동안 회사에서는 난임치료비도 지원해주었다.

나는 조금 일찍 결혼해서 아이가 많이 어리지는 않은데, 출산 초기의 소위 육아 전쟁 시절에는 단축근무와 육아휴직, 사내 어린이집이 진짜 큰 도움이 되었다. 지금은 회사에서 운영하는 다양한 캠프에 아이를 보내면서 마치 공동육아를 하는 느낌으로 지내는 중이다.

사실 아이가 초등학교 입학할 때 회사에서 CEO명의로 축하 메세지 및 명예 사원증과 함께 책가방, 문구류 등의 기념 선물을 받았는데 아이로서는 그게 몹시 좋았던 모양이다. 이후에도 회사에서 하는 행사가 있다고 말하면 무조건 가겠다고 따라나서는 것을 보면 말이다.








최근에는 회사에서 가족초청 행사를 확대 운영하고 특히 본사 초대 행사를 만들어줘서 아이가 얼마 회사에 대한 자긍심을 더 크게 키울 수 있지 않을까 기대 중이다. 물론 제도가 잘 되어 있어도 수시로 힘든 부분이 생기는 하는데 이럴 때는 **부서별 여성인력 리더인 미네르바(전사 100여 명)**를 통해 적극적으로 의견을 전달하고 있다.

이런 노력을 하고 있습니다

삼성생명보험주식회사는 존재 의미 자체가 가족의 행복, 개인의 행복인 곳이다.

이러한 회사의 본질을 증명하기 위한 다양한 제도를 마련, 운영하고 있으며 필요성이 느껴지면 기존 제도의 보완, 확대가 즉시 이루어진다. 이는 최근 저출생이라는 국가적 위기 상황이 기업의 사회적 책임 측면에서 동참해야 하는 난제임을 잘 알고 있기 때문이다. 특히 회사 입장에서 영속적인 사업 운영을 위해 반드시 극복되어야 하는 문제라는 인식이 있기에 다각도로 고민하고 있다.



 기업명	(주)신한은행	 대표자	정상혁
 설립일	1982년		
 소재지	서울특별시 중구 세종대로9길 20(태평로2가)		
 근로자수	13,016명(2024년 7월 말 기준)		
 업종	금융		
 주요사업	은행, 신탁		

우리 회사는요!

#맘_편한_제도

#사회적_책임

#건강한_워라벨



아이가 부모를
자랑스러워할 수 있는
회사를 만들기 위한 노력



직원이 행복해야
회사가 잘된다



직원의 건강과 행복을 위한
끝없는 도전

1982년 7월 금융을 통해 경제발전에 이바지하겠다는 금융보국의 창업이념 아래 ‘대한민국 금융에 새로운 바람을 불어넣겠다’는 (주)신한은행은 순수 민간 자본에 의해 설립된 국내 최초의 시중은행으로 힘찬 발걸음을 내딛었다. 2006년 4월엔 순수 민족 자본으로 1897년 설립된 조흥은행(구 한성은행)과의 합병을 통해 통합 (주)신한은행으로 출범했으며 현재까지 리딩뱅크의 위상을 굳건히 지키고 있다.

신한금융그룹이라는 큰 틀 안에 (주)신한은행, 신한카드, 신한투자증권, 신한라이프, 제주은행 등 14개 그룹사와 다양한 네트워킹망을 활용하여 국내외 금융의 선두주자로서 역할을 수행하고 있다.



(주)신한은행의 가족친화정책은요!



인사, 복지프로그램을 [결혼-임신-출산-양육-교육] 생애주기에 맞춰 확대하고 있습니다.
출산 축하금은 기존 첫째 100만 원, 둘째 120만 원, 셋째 150만 원, 넷째 이상 200만 원에서
첫째 120만 원, 둘째 200만 원, 셋째 300만 원, 넷째 이상 500만 원으로 늘리고,
직원복지 차원에서 전국의 호텔, 콘도 등 휴양시설을 제공하고 있으며,
가정의 달과 휴가철에 자녀, 가족과 함께할 수 있도록 키즈 특화 리조트와
유명 호텔 등을 추가하며 직원들의 호응을 얻고 있습니다.
이 외에도 야구 응원행사, 연극, 뮤지컬, 걷기 대회 등
가족이 참여할 수 있는 다양한 문화 프로그램을 개최, 진행하고 있습니다.

결혼	· 결혼휴가(5일), 결혼축하금(100만 원), 결혼기념일 축하(매년 10만 원)
임신	· 난임휴가(연 3일 유급), 난임휴직(최대 1년 육아휴직 기간 미포함), 난임치료비(연 최대 10백만 원) · 안정적인 출산을 위한 '임신기 근로시간 단축 확대 운영' (임신 주수와 상관없이 임신 사실 등록 후 본인 신청 시~출산 전) · 태아검진 휴가(월 1일), 배우자 유산휴가(5일)
출산	· 육아휴직(2년), 육아기 근로시간 단축(1년), 배우자 출산휴가(10일) · 출산축하금(최대 500만 원)
양육	· '육아기 부모'를 위한 선택적 근로시간제, 자율출퇴근제, 반차제도, 가족돌봄 휴가·휴직 · 만 10세 이하 자녀를 육아 중인 여직원 근무시간 단축 우선 배치 · 직장어린이집 6개소 운영(서울 4, 경기 2) 및 다자녀, 한부모, 장애 가정, 맞벌이 직원 우선 선발 · 보육수당(만 5~7세, 월 15만 원) · 무주택 직원의 자녀 양육 및 격차 보충 부담 감소를 위한 대여주택제도 운영 (자녀 수에 따라 최대 100백만 원 임차금액 추가 지원, 서울 기준 최대 400백만 원) · '자녀, 가족과 함께할 수 있는 전국 호텔, 리조트' 숙박 기회 제공(전국 77개소) · '가족과 함께 해외 문화를 체험할 수 있는 여행 경비 지원' 프로그램 워라밸투어(10년 이상 근무 직원 중 선발, 여행 경비 지원 300만 원)
교육	· '부모의 도움이 필요한 초등학교 입학기' 자녀돌봄 단축 근무(3~6월 중 두 달간) · 자녀 입학/졸업 휴가 · 자녀 학자금 전액 지원 · 디지털디바이스 구입지원 · 자녀 입학/졸업 선물, 수험생 자녀 격려, 입시 컨설팅, 가족 상담

우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

고맙습니다!
(기혼/여)



난임으로 고생하는 저에게 난임치료 휴가, 난임 의료비 지원,
난임휴직까지 가족 친화적인 회사의 제도 덕분에 그토록 바라던
엄마가 될 수 있었어요. 꼭 좋은 엄마가 되겠습니다! 고맙습니다!

이벤트 파파가
되었습니다! (기혼/남)



친구들은 주말, 휴가철이면 아이들과 어떻게 시간을 보낼까 고민하지만,
호텔만큼이나 훌륭한 시설을 갖춘 연수원에서 주말에 진행되는
가족 연수 프로그램이 있고, 놀이공원, 뮤지컬, 야구 관람 등 다양한 문화행사에
참여할 수도 있으며, 휴가철에는 전국 유명 호텔, 리조트도 갈 수 있는
신한은행 덕분에 아이들에게 이벤트 파파가 되었습니다. 얼마나 다행인지!

신한은행으로의 이직은
아이와 저에게 최고의 선택이었습니다! (기혼/여)



아이를 키우다 보면 자주 아프고, 갑자기 챙겨줘야 할 일이 많잖아요.
그때마다 저의 이런 상황을 이해해주는 직장 동료들이 옆에 있고, 유연근무제,
가족돌봄 휴가, 단축근무 같은 좋은 제도를 갖추고 있어, 신한은행만큼 마음 놓고
아이를 키울 수 있는 회사도 없는 거 같습니다.

“요즘 난임 아닌 사람이 어디있어. 눈치 보지 마. 나 봐봐. 인공수정에 시험관에... 3년을 고생하
기는 했지만 결국 쌍둥이 엄마가 되었잖아.”

사실 치료는 충분히 전달 수 있었다.

문제는 나름 조직생활을 하고 있는데 혹 남들에게 피해가 가지 않을까 하는 점이였다. 하지만 전
직원의 절반 가량이 여성이고 그들 중 상당수가 임신, 양육을 경험한 선배라는 건 정말 든든한 배경
이 아닐 수 없었다.

당장 난임치료 휴가를 쓰려해도 이해해주는 구성원과 적극 지원해주는 조직문화가 없었으면 힘
들지 않을까 싶었으니 말이다.

우리 회사의 난임 지원은 금융권 최고 수준이다.

난임으로 고생하는 직원에게는 육아휴직과 별개로 최대 1년의 유급 난임휴직을 부여하며, 난임
치료 휴가도 현행법상 유급 1일, 무급 2일이지만 3일 모두 유급으로 법정 기준 이상 지원하고 있다.
내게 난임 아닌 사람 어디 있냐고, 편하게 치료하라고 해준 그 선배 역시 난임휴직, 난임치료 휴가 덕
에 마음 편히 임신할 수 있었다고 했다.

게다가 연간 최대 천만 원 이내의 인공수정, 시험관 시술비를 지원하니 경제적으로도 많은 도움
이 된다. 임신 당사자인 여직원뿐 아니라 남직원의 아내가 시술을 받아도 지원을 해줘서 옆 팀의 한
대리는 덕분에 아빠 되었다며 최근에 눈물을 글썽이며 출산 떡을 돌리기까지 했다.

사실 임신보다도 출산 후 양육이 더 걱정이기도 한데 이 역시 최대 3년의 육아휴직과 육아기 근로
시간 단축을 눈치보지 않고 활용할 수 있으며, 임신 기간에는 임신 주수와 상관없이 근로시간을 단
축할 수 있다. 아이가 학교에 입학한 후에는 자녀돌봄 근로시간단축제도를 통해 아이의 등하교를
살펴줄 수 있다는 것도 큰 장점이다.

이런 노력을 하고 있습니다

(주)신한은행은 특히 자율적인 환경 속에 능률이 오르고 가정과 일의 균형이 세워진다고 생각한다.

이에 자율출퇴근제 및 선택근무제의 활성화를 통해 일과 삶의 균형 속에 직원이 역량을 펼칠 수
있도록 지원하고 있다. 이러한 유연근무제는 특히 육아문제로 출근시간을 미뤄야 하는 맞벌이 부
부나 원거리 주말 부부 등 월요일 아침은 이른 출근이 어려운 직원, 출근길 교통 체증을 피해 일찍
출근하고 싶은 직원에게 큰 인기를 얻고 있으며 직원이 즐거운 기업을 만드는데 일조하고 있다.



 기업명	웰컴저축은행(주)	 대표자	김대웅
 설립일	2013년		
 소재지	서울특별시 용산구 한강대로 148		
 근로자수	642명 (2024년 7월 말 기준)		
 업종	금융업(저축은행)		
 주요사업	저축은행		

우리 회사는요!

#다자녀_수당

#효도_수당

#상생부조



부모님께 직접 지급하는
효도 수당



자녀 수에 따라
최대 90만 원까지 지급하는
다자녀 수당



육아휴직 및
육아기 단축 근무

2013년 (주)에신저축은행으로 시작하여 2014년 웰컴저축은행(주)로 사명을 변경한 후 지금까지 웰컴저축은행(주)는 서민들의 든든한 금융파트너 역할을 톡톡히 해왔다. 순수 국내 자본으로 설립, 성장한 웰컴저축은행(주)는 2021년에는 저축은행으로서 최초로 본인신용정보관리업(마이데이터) 사업인가를 획득했으며, 1년여 간의 준비기간을 거쳐 2022년 마이데이터 서비스를 정식 오픈하였고 그 영역을 굳건히 다지는 중이다.

사용자 편의를 위해 찾아가는 이동식 지점 서비스, 24시간 365일 이용 가능한 웰컴디지털뱅크 등 고객들에게 더 나은 서비스를 제공하기 위해 노력하는 회사이다.



웰컴저축은행(주)의 가족친화정책은요!



진정한 일과 생활의 균형은 아이뿐 아니라 나를 중심으로 한 가족을
두루 챙기는 것에서부터 시작합니다. 웰컴저축은행(주)의 가족친화정책은
그래서 부모님을 직접 챙기는 것에서부터 시작합니다.

만 65세 이상일 경우 급여 외에 효도 수당이 지급되는데 재직 중인 직원뿐 아니라
배우자의 부모에게까지 부모님 계좌로 직접 지급합니다. 뿐만 아니라
미성년 자녀 3인 이상을 둔 임직원은 자녀 수에 따라 최대 월 90만 원까지
다자녀 수당을 받을 수 있고, 자녀가 취학 전이면 매달 자녀돌봄 수당도 지급받을 수 있습니다.

또한 남, 녀 상관없이 육아휴직과 육아기 단축근무를 적극 지원,
자녀의 성장을 함께 지켜볼 수 있는 시간을 마련하는데 적극 노력하고 있습니다.

남직원 육아휴직 비율 상승	2023년: 3명(15%) → 2024년: 10명(37%)(전체 육아휴직 인원 수 대비)
2024년 현재 ICT서비스본부 유연근무제 적용	78명
육아기 단축근무	2023년 육아기 단축근무: 13명(72%) → 2024년 육아기 단축근무: 6명(100%) (육아기 단축근무의 경우 본인이 원할 경우 가 능한 기간에 맞춰 사용 가능)

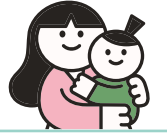
우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

반은 회사가
키워주고 있습니다. (기혼/여)



어렸을 때는 자녀돌봄 수당이 큰 도움이 되었는데 지금은 학자금 지원이
정말 큰 역할을 하고 있습니다. 애들 키우면서 숨 쉬는 것도 돈인데
진짜 회사 도움이 커요. 반은 회사가 키워주고 있는 거 같아요.

난임치료 휴가제도 덕분에
지금은 남매의 엄마가 되었습니다. (기혼/여)



난임으로 고생하면서 난임치료 휴가제도를 많이 활용했어요.
그 덕에 지금은 눈에 넣어도 아프지 않을 남매를 키우고 있습니다.

다자녀 수당이 정말
큰 도움이 됩니다. (기혼/남)



셋 키우면서 기둥 뿌리가 흔들릴까 겁이 났는데
다자녀 수당이 정말 큰 도움이 됩니다. 특히 회사 리조트 콘도 지원으로
아이들과 함께 놀러다니기도 좋아요.

“아니, 애. 너희 회사에서 왜 나한테 돈을 주니?”

잔뜩 달뜬 엄마의 목소리가 전화기 밖으로 들려오는 순간, 배시시 웃음이 새어 나왔다.

이것 저것 도전하는 거 좋아하고 결혼도 취직도 관심 없어보이던 내가 취직을 하겠다고 했을 때 엄마는 딱 하나만 말씀하셨다.

“엄마는 바라는 거 없다. 그냥 네가 그 회사 다니는 동안 결혼해서 회사 이름 박힌 화환 하나 네 결혼식에 오는 거, 그거 하나면 된다.”

사실 엄마가 원한 것은 화환이 아니라 안정적인 직장과 그 안에서 규모있게 꾸려나가는 내 삶이었을 것이다. 뒤늦게 철든 것 같아 좀 죄송하기도 했고, 자식한테 바라는 게 결혼식 화환뿐이라고 하는 엄마에게 좀 미안하기도 했다. 회사 다니면서 아이 키우는 거 힘들 테니 결혼해서 아이 낳으면 키워주시겠다고 미리부터 체력관리 하는 엄마에게 정말 해드리는 게 아무 것도 없다는 생각이 들던 그때, 회사에서 희한한 제도가 있다는 걸 알게 되었다.

바로 효도 수당이였다.

그것도 부모님 계좌로 직접 수당을 지급하니 이것만큼 완벽한 대리효도가 또 있을까 싶었다.

엄마가 수당을 받고 연락을 할 때까지 비밀로 하는 동안 입이 근지러웠지만, 역시나 엄마의 반응을 보니 참은 보람이 있었다.

신이 잔뜩 난 엄마에게 효도 수당 외에 회사에서 자녀돌봄 수당도 나오고 아이 많이 낳으면 다자녀 수당도 나오니 애 키워주겠다는 마음, 미리 먹지 않으셔도 된다는 말까지 건넸다.

사실 입사 전에는 나 하나 잘 살지 무슨 가정을 또 꾸리나 하는 마음이 컸다.

주변에서 월급만으로 살기 빠듯하고 자녀를 낳는 순간 내 인생은 없어진다는 말을 너무 많이 들어서였다. 하지만 회사에서 자녀뿐 아니라 부모까지 살뜰하게 챙겨주고 선배들이 자유롭게 육아기 단축근무, 육아휴직 등을 활용하며 일과 육아, 자기 커리어 개발과 좋은 부모 역할까지 고루 해내는 것을 보며 살짝 용기가 생겼다.

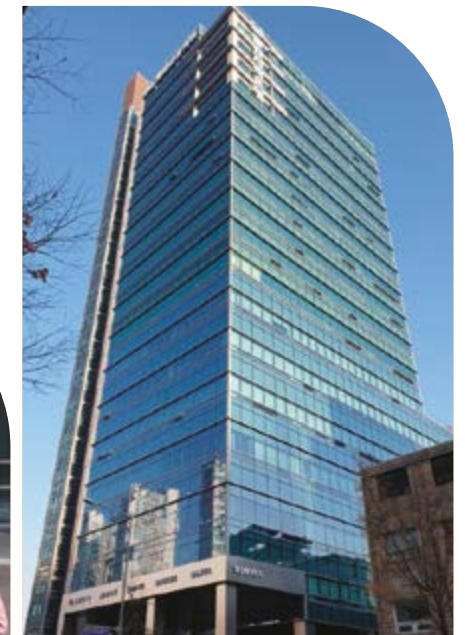
조만간 사귀고 있는 남자 친구가 프로포즈를 할 것 같은데 나 역시 용기를 내서 승락을 해야겠다는 생각이 든다.



이 회사라면, 내 커리어 챙기면서 가정생활 역시 충분히 잘 해낼 수 있을 거 같다.

이런 노력을 하고 있습니다


웰컴저축은행(주)는 경영이념, 마음가짐과 자세, 조직문화를 축약한 웰컴십훈을 제작, 회사 경영에 적용하고 있다. 그중 하나인 '상생부조'는 가족친화정책의 근간이 되는 말이다.


이 말인즉슨 서로 간에 잘 되게 하고 함께 잘 살기 위해 지원하여 돕는다는 뜻으로, 이는 곧 직원이 가족과 행복해야 회사도 성장할 수 있다는 의미를 내포하고 있다.




 **기업명** (주)카카오뱅크  **대표자** 윤호영

 **설립일** 2016년

 **소재지** 판교오피스: 경기도 성남시 분당구 분당내곡로 131
여의도오피스: 서울특별시 영등포구 여의대로 108

 **근로자수** 1,574명(2024년 7월 말 기준)

 **업종** 금융 및 보험업

 **주요사업** 국내은행

우리 회사는요!

#삶이_살을_풍요롭게

#유연함에서_오는_너그러움

#공동체_어린이집



안식휴가, 이사회가, 생일 반차 등
다양한 휴가와 유연근로제



본인뿐 아니라 배우자, 자녀, 부모에
배우자 부모까지 챙기는 세심한 배려



국내 최고 수준의 카카오 공동체 어린이집
전액 지원(만 0~5세 대상에 한함)

(주)카카오뱅크는 2017년 7월 출범해 IT 기술 역량을 바탕으로 '2,400만 고객'의 금융 플랫폼으로 자리 잡은 인터넷 전문 은행이다.

(주)카카오뱅크는 '기술과 혁신으로 금융과 고객의 만남을 이롭게'라는 모토를 바탕으로 혁신적 서비스를 제공해 고객들의 금융 접근성을 높이고, 포용 금융 실천을 통해 사회적 책임을 다하고 있다.



(주)카카오뱅크의 가족친화정책은요!

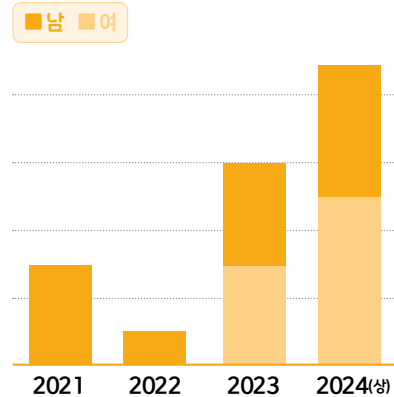


개인의 건강, 부부의 행복, 가족의 안정이라는 점점 넓어지는
카테고리를 모두 포괄하는 종합적 정책입니다.

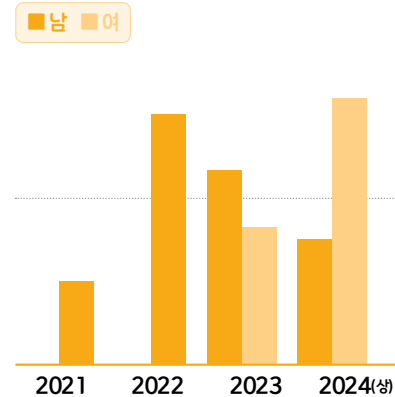
개인의 삶이 리프레시 될 수 있게끔 연식휴가, 생일 반차, 이사 휴가 등을 지원하고
부부의 행복한 동행을 위해 유연근로제와 학자금 지원, 영유아 지원금 등의 제도를
시행하고 있습니다. 여기에 배우자 부모까지 포함한 상해보험 가입과 경조사 지원을 통해
직원을 중심으로 가족 전체가 조화롭고 행복하게 살 수 있는 환경을 조성합니다.

구성원이 원하는 제도의 확립을 위해 당행은 노사협의체 '라운드테이블' 제도를 통해
정기적으로 구성원 의견을 청취하고 복리후생, 근무제도 등 인사·총무 제도 전반에 대해
구성원들과 논의를 진행하고 있습니다.

■ 연도별 난임휴가 사용인원



■ 난임휴가 연평균 사용일 수



우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

내 자리가 사라지지 않았구나를 느끼면서
안정감을 느낄 수 있어서 너무 좋았어요. (기혼/여)



육아휴직 제도가 없었다면 아이를 낳는 거에 대해서 고민이 너무 많았을 것 같은데
회사에 육아휴직 제도가 있어서 고민을 덜 수 있었습니다. 그리고 복직 한 달 전쯤
담당자님께서 안내사항을 카톡으로 상세히 설명해주셔서 내 자리가 사라지지
않았구나를 느끼면서 회사로부터의 안정감을 느낄 수 있어서 너무 좋았습니다.

육아휴직을 사용할 수 있어서
제가 아이를 온전히 볼 수 있었어요. (기혼/남)



저희는 양가 도움을 받기 어려운 맞벌이 가족인데요. 어린이집에 갈 수 없는
영아기에 육아휴직을 사용할 수 있어서 제가 아이를 온전히 볼 수 있었어요.
육아휴직 사용이 어려웠다면 돌봐줄 분을 구하느라 전전공공 했을 텐데, 아이가
정서적으로 가장 안정될 수 있는 가정 내에서 저와 충분히 시간을 보낼 수 있어
감사했던 시간이었습니다. 거기에 경제적인 지원 측면에서 자기주도 마일리지,
대출이자 지원, 경조사 지원 등을 해줘서 너무 든든하고 좋았습니다.

“저, 드디어 떠납니다.”

마치 출사표를 던지듯 장엄하게 말했건만 누구 하나 부러워하는 사람은 없었다.

왜냐, 이미 다녀온 사람도 있었고 곧 갈 사람도 있는 모두에게 공평한 **안식휴가 선언**이었기 때문이다. **300만 원의 안식휴가 지원비를 받고 30일간의 유급휴가까지 주어지는 꿈 같은 시간은 만 3년 근속한 직원에게 주어지는 혜택이었다.**

사실 아내와 이 안식휴가를 놓고 많이 고민했다. 15일씩 분할 사용이 가능하니 일단 절반만 쓰고 나머지 절반은 언제 일어날지 모를 육아 돌발 상황에 쓸까 싶어서였다. 하지만, 아내의 이 한마디가 마음을 바꾸게 했다.

“아빠랑 한 달간 여행간다고 사실 좀 들떴어. 그냥 계획대로 가자.”

아이가 아빠를 원한다는데, 더 고민할 필요는 없었다.

사실 아이와의 관계가 돈독하지 않은 것은 아니다. 유연근로제를 통해 좀 더 바쁜 아내 대신 아이 어린이집 등하교는 항상 아빠인 내 몫이었다. 게다가 어린이집도 회사에서 운영하는 곳이어서 멀지 않았고 아이와 나를 다정하게 쌓인 시간이 깊은 터였다.

그래서 큰마음 먹고 온 가족이 한 달 유럽 여행을 떠나기로 했다. 마침 아내도 육아휴직을 할 수 있는 환경이어서 아이가 더 나이 들기 전, 부모가 함께할 수 있는 시간을 가져보려 한다.








더 고마운 건 한 달이라는 시간을 비우는 데도 그 누구도 불평불만이 없다는 거였다. 이곳에서 일하는 누구나 누릴 수 있는 혜택이라서 그런 것이 아닐까.

이런 노력을 하고 있습니다

(주)카카오뱅크는 최근 일과 가정의 균형을 위해 다양한 제도를 보완, 도입했다.

휴식이 주는 기쁨을 구성원들이 충분히 알게 된 후, 보다 체계적인 휴식의 틀이 필요했기 때문이었다. 이에 육아휴직은 자녀당 1년에서 2년으로 확대하기로 했고 육아기 단축근무는 자녀당 최대 5년까지도 사용이 가능해졌다. 배우자 출산휴가도 10명업무에서 15명업무로 늘었고 난임휴가도 최초 4일은 유급, 2일은 무급으로 연간 최대 6일까지 사용할 수 있게 되었다.



 기업명	(주)케이뱅크	 대표자	최우형
 설립일	2016년		
 소재지	서울특별시 중구 을지로 170, 동관 6층(을지로4가, 을지트윈타워)		
 근로자수	608명 (2024년 7월 말 기준)		
 업종	금융 및 보험업		
 주요사업	국내은행		

우리 회사는요!

#일할때는_일하고

#쉬때는_쉬고

#라이프스타일별_지원



라이프 스타일에 맞춘
유연한 근무 환경



적극적인
육아 환경 조성



가족 전체를 고려한
다채로운 지원

(주)케이뱅크는 2016년 설립된 인터넷 전문 은행이다. 2015년 예비인가 이후 2016년에 본인가를 받으면서 본격적인 인터넷 은행 시대를 여는데 선구자 역할을 했다.

현재는 차별화된 디지털 역량을 바탕으로 합리적이고 실용적인 금융 서비스를 제공하며 대한민국 디지털 बैं킹의 새로운 기준을 수립하고 있다. 임직원 평균연령 만 36세의 젊은 조직으로 결혼, 출산, 육아 등의 시기에 놓인 직원들이 상대적으로 많기에 이에 맞춰 임직원 각자의 라이프 스타일에 맞출 수 있는 유연한 근무 환경을 조성 중이다.



(주)케이뱅크의 가족친화정책은요!



개인으로부터 시작, 가족을 이루고 확대하고 키워나가는
생애주기의 전 과정 속에 꼼꼼한 지원을 하고 있습니다.

미혼일 때부터 1인 가정인 내 가정과 일의 균형을 유지하며 살 수 있게끔
소외감 없는 제도를 운영하고 있으며 생애주기에 맞춘 맞춤형 제도를 적용하고 있습니다.

개인

- 유연근무제(시차출퇴근제)
- 자기계발휴가 연 3일 지원
- 복지포인트 연간 400만 원 지원
- 임직원 휴양시설

가족

- 단체보험(배우자, 자녀), 의료비(부모님) 지원
- 연 1회 가족 건강검진 지원
- 가족 경조사 지원(부모님 환갑/칠순 경조금 및 경조휴가 지원)
환갑·칠순·팔순: 50만 원
- 연 1회 기념일 선물 지원(꽃바구니, 과일바구니 등)

결혼/출산

- 결혼 경조금 및 경조휴가 5일 지원
경조금 100만 원
- 임신 직원 물품 지원(방석, 등받이, 담요, 캔디 등)
- 출산 전후 휴가 확대 운영(법적기준 상회)
단태아 110일, 다태아 120일
- 배우자 출산휴가 10일
- 출산 축하 선물, 경조금
경조금 100만 원(셋째부터 150만 원)

육아

- 육아휴직 2년(법적기준 상회)
- 육아기 단축근로 운영
- 자녀 학자금(유치원, 고등학교) 및 대학교 장학금
유치원: 만 3세 이상~취학 전, 월 15만 원 지원
대학교: 일정 성적(3.0/4.5점) 이상 시 등록금의 일정 비율 지급

우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

돌발상황 때마다 편하게 대처할 수 있어서
육아에 큰 도움이 되고 있어요. (기혼/여)



일단 눈치보지 않고 내 사정에 맞춰 출퇴근 시간을 매일 조절할 수 있다는 게
너무 좋습니다. 특히 아이가 갑자기 아프거나 해서 오전에 병원을 들려야 할 때면
정말 발이 동동... 어쩔 줄 모르는 상황들이 있는데 그럴 때 마음 편하게
대처할 수 있어서 확실히 육아에 큰 도움이 되고 있어요.

아빠가 적극적으로 육아에
참여할 수 있게 지원해줍니다. (기혼/남)



엄마에게만 육아를 맡기지 않고 아빠가 적극 참여할 수 있도록 지원해주는 게
참 좋습니다. 아빠도 육아휴직을 사용할 수 있고 동료들도 적극적으로
지지해줍니다. 이제 아이가 엄마보다 저를 더 좋아해요.

어떤 삶의 방식이던
지원해 주리라는 믿음을 주는 회사! (미혼/여)



미혼도 소외감 느끼지 않고 스스로의 라이프스타일에 맞춰
근무할 수 있게끔 시간 조율을 할 수 있어서 좋아요.
내가 어떤 삶의 방식을 택하든 회사가 지지해주리라는 믿음이 있어요.

몇 년 전, 당시 신혼이던 내게 선배들은 말했다.

“신혼인데 2세 계획 없어? 복지제도는 A은행이 짱이야! 이직하면 후회할 거야!”

그래도 지금 아니면 언제 도전하겠나라는 생각과 맞벌이 아내의 응원에 힘입어, 금융전문가 커리어를 위해 케이뱅크로 이직했다. 일단 확실하게 젊은 조직임이 느껴져서 일은 참 즐거웠다. 2~30대 직원들이 절반 이상인, 아이디어와 활력이 넘쳐나는 곳이라 뭔가 맡겨진 일을 하는 게 아닌 내 일을 찾아서 할 수 있는 환경이었달까.

물론 선배들이 무엇을 걱정했는지는 알고 있었다. 아무래도 신생 조직이다 보니 이런저런 복지 부분에서 혜택을 받지 못하지 않을까 하는 우려가 있었을 거다.

하지만 웬걸, 전 직장 선배들의 우려가 무색하게 **이곳은 연애와 결혼, 출산, 육아를 앞둔 팀원들이 대부분이다 보니 미혼, 기혼을 떠나 모두를 위한 제도를 만들기 위해 노력하는 게 보였다.**

기혼을 위해 시작된 제도일지라도 전 직원으로 확대되며 빠르게 변화하고 있었다. 육아기 부모만 가능했던 유연근무제가 전 직원에게 확대되었고, 이제는 매일 30분 간격으로 원하는 근무시간을 선택할 수 있었다. 덕분에 아내와의 평일 저녁을 행복하게 보낼 수 있었다. 새로운 복지제도도 꾸준히 생겼다. 장인어른의 환갑 때에는 경조금은 물론, 3일간의 경조휴가로 4박5일 가족여행도 다녀왔다. 부모님 생신 때에는 회사에서 1년에 한 번 지원해 주는 과일바구니도 선물했다.

일에 집중하려는 마음으로 이직했지만, 가족친화적인 복리후생 덕에 출산하고 육아까지 일과 병행해서 해낼 수 있다는 자신감이 생겼다. 그렇게 태어난 우리 아이!

지금 아빠가 된 나의 일상은 이렇다. 아이를 어린이집에 등원시킨 뒤 8시 30분 회사로 출근한다. 갑작스러운 일이 생겨도 전날 근무시간을 조정해 10시 출근하면 된다. 어린이집에 하원시켜야 하는 날이 생기면 8시에 출근해서 5시에 아이를 데리러 간다. 곧 아내의 육아휴직이 끝나서 복직해야 하는데, 내가 육아휴직을 쓸까 고민이다. 아빠도 법정 육아휴직 1년을 넘어 2년까지 사용할 수 있기 때문이다.

‘아빠가 육아휴직을 써도 되나’ 하는 생각도 들었지만 육아휴직을 다녀온 팀원을 옆에서 지켜보니 눈치보지 않고 쓸 수 있다는 것이 느껴져서 마음이 든든하다.

이런 노력을 하고 있습니다

(주)케이뱅크는 인터넷 전문 은행 최초로 가족친화기업 인증을 획득할 만큼 이 분야에 있어서는 처음부터 제도와 문화 조성을 통해 물심양면으로 애써왔다.

그 덕에 2024년 7월 기준, 시차출퇴근제 사용 비율은 86%까지 증가했고 남성 육아휴직도 33%에 달한다. 특히 직원들의 요청에 의해 몇 번의 개선을 거듭해 온 시차출퇴근제는 8-5제, 8.5-5.5제, 9-6제, 9.5-6.5제, 10-7제의 5가지나 선택지를 주고 있으며 이 역시 매일 근무 유형을 변경할 수 있도록 해서 직원들의 필요를 충족하고 있다.



기업명 코리안리재보험(주) **대표자** 원종규

설립일 1963년

소재지 서울특별시 종로구 종로5길 68(수송동)

근로자수 441명 (2024년 7월 말 기준)

업종 보험업

주요사업 재보험

우리 회사는요!

#1:1_면담이_만든_제대로_된_제도

#한달_휴가, 휴가비_400만원

#임직원_출산장려_프로그램



총 4개의 임직원 출산
장려 프로그램



공동육아의 장을 여는
육아동아리 꿈나무



10년 근무 시 총 4주간의 휴가와
휴가비 400만 원 지원을 제공하는 리프레시 휴가

코리안리재보험(주)는 1963년 정부투자기관 “대한손해재보험공사”로 설립된 후 1978년 “대한재보험주식회사”로 전환 이후 2002년에 “코리안리”로 사명이 변경되었다. 2023년에 창립 60주년을 맞은 든든한 재보험 회사이다.

점점 더 심각해지는 대형 자연재해와 복잡하고 다양해진 위험 속에서 개인과 사회의 재산을 보장하는 재보험을 담당하고 있는 만큼 사회적 책임에 공감하고 사회문제 해결에 적극 동참하려는 의지를 갖고 있다.



코리안리재보험(주)의 가족친화정책은요!



대표이사가 직접 직원들을 면담하면서 들은 생생한 애로사항을 통해 꾸려진
실제적인 지원정책이 많습니다. 이는 단순히 임신, 출산, 육아에 국한된 것이 아니라
미처 생각하지 못한 종종 장애 자녀 특별의료비 지급, 난자 냉동비용 지원,
출산 관련 의료비 지원, 다자녀 출산 우리 사주 부여 등 특색과
개성이 살아 있는 제도를 운영 중입니다.

특히 최근에는 사내에 육아동아리를 설립하여
회사 내 공동육아 시스템을 구축하고 있으며 이를 기반으로
피크닉, 갯벌 체험 등 다양한 아이 돌봄 행사를 개최하고 있습니다.

■ 난임시술 지원

		2022	2023	2024
난임치료요양비	인원(명)	16	14	8
	지원금액	12,515,418	20,165,452	3,500,840
난자냉동보관요양비	인원(명)	1	1	-
	지원금액	2,000,000	2,000,000	-

■ 임신 축하 기프트백 제공

		2022	2023	2024
임신 축하 기프트백	인원(명)	20	10	6
	지원금액	4,000,000	2,000,000	1,200,000

■ 출산 관련 의료비용 지원

		2022	2023	2024
출산요양비	인원(명)	15	11	4
	지원금액	20,820,790	18,900,790	5,573,640

■ 다자녀 출산 축하 우리 사주 부여

		2022	2023	2024
다자녀 출산 경조금	인원(명)	6	10	2
	지원금액	80,000,000	50,000,000	20,000,000

우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

셋째 출산,
고민해봐야 할까요? (기혼/여)



난임치료 당시 난임휴가 사용, 해외출장 제외 등 회사가 세심한 배려를 해주셔서
아직도 그때를 생각하면 감사함에 마음이 찡합니다. 첫째 유산 당시 유산
휴가를 통해 몸과 마음을 추스르고 다음 시술에 집중할 수 있었고, 그 결과 보석 같은
쌍둥이 남매를 얻을 수 있었습니다. 육아 기간 중에도 육아기 단축근무와 육아휴직 등
다양한 선택지 안에서 개인의 상황에 맞추어 제도를 비교하고, 눈치보지 않고
의사결정이 가능했습니다. 상황별로 어찌 이리 세심하게 제도가 마련되어 있는지,
늘 놀랍고 감사할 따름입니다. 다자녀 출산 축하 우리 사주 부여 제도가 생겼는데,
셋째 출산 고민해봐야 할까요?

다른 직원들에게도
출산을 적극 권유하고 싶네요. (기혼/남)



첫째가 태어나고 거의 6년만에 늦둥이 둘째를 가졌습니다. 그 사이 회사제도도
많이 바뀌었더군요. 각종 축하금과 선물, 출산비 지원, 다자녀 출산축하금 등
적지 않은 혜택이 있었고 육아 초기 느껴질 수 있는 경제적 부담을 다소
줄일 수 있어 도움이 되었습니다. 특히 첫째 아이가 초등학교 입학하는 시기와
둘째 아이가 태어난 시기가 겹쳤는데, 이때 리프레시 휴가를 써서 첫째의 등하교를
함께하며 더 가까워지고, 둘째와의 애착 형성에 많은 시간을 보낼 수도 있었습니다.
출산과 육아를 제도적으로 지원하고 배려해 주는 회사에 감사하며, 다른 직원들에
게도 출산을 적극 권하고 싶습니다.

“어우 떨려. 대표님이 직접 물어보실 줄은 몰랐네.”

“아니 안 그래도 바쁜 거 진짜 많으실 텐데... 우리 직원 다 하면 400명 넘지 않아?”

“워크데이에 하루 한 명씩 만나도 2년은 꼬박 면담해야 할 텐데... 어휴, 보통 일 아니다.”

안 그래도 바로 다음 날 대표이사와의 면담이 잡혀 있는 터여서 직원들의 말이 예사로 들리지는 않았다. 저출산 해결과 일·가정 양립에 기업이 동참해야 하는 건 알겠는데 이를 제대로 하겠다며 매일 직원 한 명을 직접 면담할 줄은 꿈에도 생각하지 못한 일이었다.

진짜 솔직하게 말해도 되나, 아니면 그냥 대충 다 좋다 좋다 하고 나올까 고민을 하던 중, 다른 직원의 말이 귀에 쏙 들어왔다.

“아니. 몇 달 전에 면담한 직원 하나가 건의한 건 벌써 정책으로 검토되고 있다 하더라고. 오히려 틀에 박힌 제도가 아니라 실제적으로 필요한 거, 우리 회사의 개성이 살아 있는 제도를 만들 수 있게 되어 좋아하신다던데...”

그 말을 들으니 용기가 생겼다.

몇 시간을 내게 필요한 제도가 뭐가 있을까 고민을 하고 정리를 해서 면담에 들어갔고, 그 시간은 생각보다 훨씬 의미 있었다. 이미 내가 고민하고 있는 것 중 상당수는 다른 직원들도 원했던 바였는지 검토 중인 것도 있었고 미처 몰랐지만 시행하는 것도 있었다.

생각보다 회사가 많은 고민을 하고 있다는 것이 느껴졌다.

사실 면담 전에 고민을 했던 이유 중 하나는 아직 아무에게도 말을 않고 아내와 둘만 알고 있지만 그저께 첫 아이가 잉태되었다는 소식을 들었기 때문이었다.

결혼한 지 3개월, 말 그대로 허니문 베이비로 찾아와 준 아이 덕에 여러모로 얼떨떨하고 걱정도 되던 찰나에 면담 기회가 왔고, 덕분에 초기 임신 시기부터 지원받을 수 있는 다양한 혜택을 모두 경험할 수 있게 되었다.

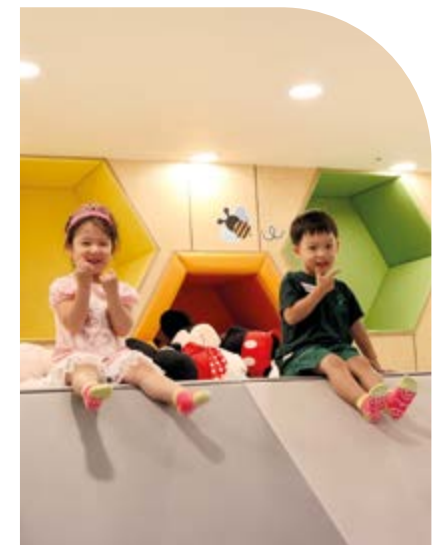
내가 제안한 제도 역시 긍정적으로 검토해보시겠다는 말을 들으니 마음 한쪽이 더 편안해졌다.

이제 3일된 초보 아빠지만 용기를 내서 사방에 자랑하고 싶다.

나, 아빠 되었다고.

이런 노력을 하고 있습니다

코리안리재보험(주)는 임신 준비단계부터 임신 초기를 비롯한 임신기간 및 출산 이후까지 케어하는 다양한 정책을 시행하고 있다. 난임 시술 및 출산 관련 의료비용 지원, 출산 축하금 지급 등 중요한 상황마다 경제적인 보조를 할 뿐 아니라 임신에 성공한 직원들에게 아기용 목욕 가운, 내의 등 축하 선물을 보내는 등 출산 친화적 분위기 조성을 위해 노력하고 있다. 또한 미혼 직원을 위해 난자 냉동비용을 지원하는 정책 또한 시행, 직원들이 다양한 미래 자녀 계획 설계에 지원을 받기도 한다. 이처럼 실질적으로 필요한 것을 찾아서 지원하는 것이 코리안리재보험(주)가 일·가정 양립에 동참하는 방법이다.



기업명	(주)하나은행	대표자	이승열
설립일	1971년		
소재지	서울특별시 중구 을지로 35		
근로자수	11,403명(※ 기타 계약직 제외, 2024년 7월 말 기준)		
업종	은행업		
주요사업	금융, 서비스, 부동산업		

우리 회사는요!

#동반성장

#나누는_행복

#섬세한_복지

#상생



내가 일하는 곳과
가장 가까운 곳에 있는 직장어린이집



중요한 가족 행사에 늘 함께 하는 직장,
나의 두 번째 가족!



직원과 기업 모두가 행복한 금융을 실천하는
'HANA 인생여정 지원 프로젝트'

1971년 최초의 민간금융기관인 한국투자금융(주)가 설립되었다. 1991년 한국투자금융(주)는 은행으로 전환되었고 이후 2002년 서울은행 합병, 2015년 외환은행 합병으로 통합 '(주)하나은행'이 출범하게 되었다. 이후 변화무쌍하게 변하는 시장 변화에 발맞추어 다양한 금융 생태계를 구축하면서 현재의 하나금융그룹의 기틀이 갖추어졌다. 하나로 연결된 모두의 금융이라는 가치아래 광범위한 금융네트워크를 갖추고 있으며 이중 하나은행은 국내 3대 은행의 자리를 굳건히 유지하고 있다.

무엇보다 기본을 중요시하는 (주)하나은행답게 일·가정 양립을 위한 프로그램도 기본에 충실하며 섬세한 제도로 운영하는 중이다.



더 신(新)나는 하나!

하나은행 직원행복부

2023 한가족 농촌체험



(주)하나은행의 가족친화정책은요!



(주)하나은행의 복지는 참 섬세합니다. 가족의 중요한 행사에는 늘 (주)하나은행이 함께 합니다.
자녀가 초등학교 입학하면 입학 선물이 배송되고 아이가 학교에 적응하는 두 달간,
부모는 10시에 출근을 합니다. 학자금 실비 100% 지원 외에도 자녀들이 걱정없이
학업에 매진할 수 있도록 학업정진금을 유치원부터 대학교 때까지 연간 지원하고 있습니다.
미취학 자녀를 위한 농촌체험 활동, 초등학교 자녀를 위한 여름, 겨울 스키캠프,
중등 자녀를 위한 금융체험 프로그램, 고등학생 자녀를 대상으로 한
'대학입시설명회 및 1:1입시컨설팅'까지 한 가족의 생애 전반을 두루 살피고 있습니다.

구분		내용
결혼 전	장려금	· 미혼 직원 결혼장려금: 만 35세 미혼 직원 100만 원 지급
	기타	· 미혼 직원 프로그램(레포트행사, 지인초청 갤러리파티 등. 2023년 기준)
결혼	경조금	· 결혼축하금: 100만 원
	휴가	· 본인결혼: 5일
임신기	휴가	· 태아검진 휴가: 월 1일(임신 8개월부터 월 2일, 임신 10개월부터 월 4일)
	근무	· 임신기 근로시간 단축: 일일 2시간 단축(임신 12주 이내 또는 36주 이후 근로자)
	난임지원	· 난임의료비: 최대 연 1,000만 원(지원기간 제한 없음) · 난자냉동시술비 지원 · 난임치료 휴가: 연3일 · 난임휴직: 1년 이내
	기타	가임력 검진: 여성, 남성(배우자 포함) 가임력 검진비 지원(차병원 제휴)
출산기	경조금	출산경조금: 첫째 100만 원, 둘째 200만 원, 셋째 300만 원, 넷째이상 400만 원
	휴가	· 출산전후휴가: 6개월 · 배우자 출산휴가: 10일 · 유산산 휴가 Ⓣ 임신12주 미만: 7일 이내(단, 의사정밀소견 시 30일 이내) Ⓣ 임신12주~13주 이내: 10일 이내(단, 의사정밀소견 시 30일 이내) Ⓣ임신 13주 이상: 6개월 이내
		휴직
육아기 (~초등학교)	근무	· 육아기 근로시간 단축근무(맘투게터): 1년 이내 사용(만 9세 이하 또는 초등학교 3학년 이하 자녀) · 초등학교 입학기 육아지원: 초등학교 입학 이후 3개월 기간 중 2개월간 오전 10시 출근
	기타	· 유아교육 보조비: 미취학 자녀 만 3세 이상(분기당 첫째/둘째 50만 원, 셋째 60만 원, 넷째 이상 70만 원) · 학업정진금: 유치원 연 10만 원, 고등학교 연 20만 원, 대학교 연 100만 원 · 직장어린이집: 총 14개(은행 4개, 지주 10개) · 하나돌봄어린이집: 365(24시간)어린이집, '주말-공휴일형 어린이집' 지원 · 초등학교 입학 선물: 각종 학용품 등 지급 · 초등학교 자녀 대상 캠프 운영(여름/겨울)
		기타 (재직기간 중)
	학자금	· 장애자녀 보육비: 장애 정도에 따라 월 50/30만 원 · 고등학교·대학교 학자금: 100% 이내 실비지원

우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

삼남매의
자랑스러운 아빠! (기혼/남)



첫째가 고3, 둘째가 중학생, 셋째로 초등학생을 둔 아빠입니다.
막내는 여름캠프를, 둘째는 미래금융스쿨, 첫째는 대학입시설명회를 참석해서,
자녀들에게 아주 자랑스러운 아빠가 된 것 같아 뿌듯하고 아이 키우기
좋은 회사를 다니고 있구나 생각합니다.

두 마리 토끼를 잡게 해줘서
너무 감사합니다. (기혼/여)



저희는 맞벌이 부부인데 둘째 육아휴직 이후 복직하며
'맘투게터 제도(육아기 근로시간 단축근무제도)'를 이용했습니다.
1일 4시간 단축근무를 통해 오전에는 아이들 등원을 시키고, 퇴근 후에는
아이들과 더 많은 시간을 보낼 수 있습니다. 아이들에게는 좋은 엄마가 되고,
근무 시간 중에는 온전히 일에 집중할 수 있어 정말 좋네요.
두 마리 토끼를 다 잡게 해줘서 너무 감사해요!

아침에 회의가 있어 헐레벌떡 자는 아이를 들쳐 업고 지점 근처에 있는 어린이집으로 아이와 함께 출근했다. 잠이 덜 깨 눈을 비비며 일어나는 아이를 안고 미끄럼틀이 있는 실내 유희실을 지나 교실로 들어가니 아이는 눈을 반짝이며 신나 있었다.

“엄마, 잘 다녀와! 나 친구들이랑 놀거야!”

이미 와 있는 아이들과 선생님들에게 뛰어 들어가는 아이를 보며 마음이 순식간에 편해졌다. 베테랑 선생님들이 있어 어젯밤 밤잠을 좀 설쳤다고 이야기 해주면, 아침에 조금 더 잠을 잘 수 있게 배려해 주신다. 어린이집에 아이를 데려다 주고 나오면 왠지 모르게 안심이 된다.

점심시간쯤 올라오는 알림장을 보니 오늘 근처 공원으로 산책을 나간 모양이다. 비눗방울을 쫓아 뛰어다니는 아이 사진과 함께 점심시간에 골고루 밥을 잘 먹었고 특히 계란말이가 맛있다고 두 번 배식 받았다는 글을 보며 나도 기분 좋게 점심을 먹었다.

하루 종일 집중해서 바쁘게 일을 하고, 어린이집으로 퇴근을 했다. 회사와 어린이집은 차로 10분 거리. 서둘러 어린이집으로 올라가면 창문 넘어 엄마를 보자마자 뛰어와 안기는 아이를 안고 있으면 선생님이 하루 동안 있었던 일과를 이야기 해주신다. 저녁밥을 두 그릇이나 먹었다는 선생님의 말에 아이를 보니 배가 불러 나와 있어 함께 웃는다.

이렇게 하루를 마치고 나면 회사 근처에 있는 직장 어린이집에서 마음 편히 아이를 돌볼 수 있다는 생각에 감사한 마음이 든다.

사실 아이를 임신하고 출산하는 동안에도 회사에서는 참 많은 지원을 해주었다.

지금도 임신 후 받은 예비맘 팸탈에서 받은 감동이 생생하다. 아, 내가 진짜 엄마가 되었구나 라는 느낌을 받았다고나 할까? 단축근무와 단축근로를 통해 아이를 양육하는데 충분한 시간을 들일 수 있었고 육아휴직도 넉넉해서 몸을 추스리며 아이를 키울 수 있었다.

지금은 직장어린이집에서 보육지원을 받고 있지만 사실 **대학교 졸업 때까지 학비와 연간 학업정진금**이 나오니 이 역시도 큰 도움이 될 거 같다.



이쯤되면 회사가 나도 키우고 아이도 키워주는구나 싶은 생각마저 드는 요즘이다.

이런 노력을 하고 있습니다


(주)하나은행은 기혼 직원뿐 아니라 미혼 직원들 역시 섬세하게 살핀다.


결혼과 출산을 장려하기 위하여 미혼 직원 결혼장려금(만 35세 이상의 미혼 직원 대상 100만 원 지급)을 지급하고 있고 난임의료비 지원확대는 물론(연간 1000만 원, 지원기간 제한없음), 난자 냉동시술비 및 가임력 검진(전 직원 및 배우자 대상)도 지원하고 있다. (차병원 제휴) 뿐만 아니라 만 36세 이상의 배우자 종합검진(배우자 미 검진 시 부모 중 1인) 혹은 만 35세 이상의 미혼 직원 부모 중 1인 종합검진 제공을 통해 가족까지 두루 살피는 제도를 운영 중이다.





 **기업명** 한화생명보험(주)  **대표자** 여승주

 **설립일** 1946년

 **소재지** 서울특별시 영등포구 63로 50

 **근로자수** 2,780명(※ 등기임원 및 비상근 고문 제외, 2024년 7월 말 기준)

 **업종** 금융 및 보험업

 **주요사업** 생명보험/보험, 연금관련 지원

우리 회사는요!

#진정한_워라벨

#맘스패키지

#YES육아휴직

#YES모성보호



진정한 워라벨을 위한
제도 운영



일할 수 있는 곳이면
그곳이 사무실이 될 수 있는 환경 조성



맘스패키지로 태동한
가족친화제도, 점진적 확대

한화생명보험(주)는 1946년 국내 최초의 생명보험회사인 대한생명으로 출범했다. 이후 2002년에 한화그룹으로 편입된 후 2012년 한화생명보험(주)로 사명이 변경되었다.

고객 중심 경영철학과 차별화된 경쟁력을 기반으로 보험의 가치를 확장하여 고객의 삶을 더욱 풍요롭게 하고, 더 나아가 기업의 사회적 책임을 실천하며 성장하고 있다.



한화생명보험(주)의 가족친화정책은요!



맘스패키지(2013년 11월 4일부 시행)를 포함한 가족친화 관련 복리후생(어린이집, 자녀 학자금, 출산 축하금 등) 제도가 일찍이 시행되었으며, 2019년 7월 근로시간단축제도를 기반으로 전면 확대, 시행하고 있습니다. 현재 탄력근무제도 도입, 휴가제도 개선 및 신설, 휴일 대체, 아빠 휴가 및 임신부에게 필요 물품을 제공하는 등 생애주기별 다양한 지원제도를 운영 중입니다.

■ 육아휴직 이용자 수 점진적 증가('21년~'23년)

구분	2021년	2022년	2023년
남	7	9	7
녀	23	40	36
총 계	30	49	43

■ 육아가·임산부 근로시간단축제도 이용자 수 점진적 증가

구분	2021년	2022년	2023년
육아기단축	6	10	11
임산부단축	20	15	23
총 계	26	25	34

■ 직장 어린이집 이용률(이용자 수) (매년 12월 기준)

구분	2024. 7월	2023년	2022년	2021년	2020년	합계
한화여의도 어린이집	18명	17명	18명	21명	25명	99명
한화태평로 어린이집	-	-	-	1명	1명	2명
계	18명	17명	18명	22명	26명	101명

우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

너무 칼퇴를 시키는 게
불만입니다. (기혼/남)



불만은 딱 하나, 너무 칼퇴를 시켜주니 엘리베이터 기다리는 게 힘든 것뿐.
불만이라면 그게 불만일 뿐입니다.

아이들 눈에는 제가
슈퍼맨으로 보이나요. (기혼/남)



아빠가 뭐 하는 사람인지 잘 모르는 우리 애들은 가족 주말 숙박지원 다녀오고
불꽃놀이 같이 가서 본 후로 제가 엄청 훌륭한 사람인 줄 압니다.
애들 눈에 슈퍼맨처럼 보일 수 있는 기회를 준 회사, 진짜 고마워요.

생각보다 엄청 세심하게 구성되어 있어서
깜짝 놀랐어요! (기혼/여)



사실 회사에서 주는 모성보호물품이 뭐 그렇게 좋겠어 라고 생각했는데
생각보다 엄청 세심하게 구성되어 있어서 깜짝 놀랐어요. 실제로 필요한 것들로
속속 골라서 구성해준 덕에 든든한 준비가 되었습니다.

컴퓨터를 들여다보며 열심히 일을 하다 고개를 들었다.

쭈욱 펼쳐진 푸르고 밝은 풍경에 잠시 숨을 내려놓고 눈을 깊이 깜박였다. 강원도 양양에 있는 직원 전용 원격근무 공간은 한 번씩 이렇게 풍경을 둘러볼 때 마다 마음에 안정을 주곤 한다. 마침 공간이 비는 금요일 오후부터 주말까지는 아내가 아이들을 데리고 놀러 오기로 한 참이다. 가족단위 주말 숙박지원이 가능한 까닭이다.

사실 아들은 아빠인 나를 별로 좋아하지 않았다.

예전 직장은 정말 눈코 뜰 새 없이 바빴고 육아휴직을 쓰려해도 은근 남자가 무슨이라는 분위기 가 강해 말도 꺼내지 못했다. 그 바람에 아내에는 평생 갚아도 다 못 갚을 만큼 크게 미안한 일을 저지르고 말았다.

출산 때도 옆에 있어주지 못했고, 아이가 태어나고 일주일 뒤 바로 출장까지 가버린 것이다. 사실 그때만 해도 주변에서 아이는 엄마가 알아서 다 키운다고, 밖에서 돈 열심히 버는 게 가장의 몫이라고 했던 말에 홀린 듯 움직인 것도 사실이다.

그런데 한 살이 갓 넘은 아이가 언제부터 나만 보면 자지러지게 울기 시작했다. 오죽하면 어머니께서 혀를 끌끌 차며 아들인 내게 쓴소리를 한마디 하실 정도였다.

“아이고, 애비라는 게 이웃집 아저씨보다 가끔 나타나니... 애비 같겠어? 도깨비같지.”

솔직히 머리가 쪼개지는 충격을 받았다. 그리고보니 언젠가부터 아내는 나를 보고 웃지 않았고 대화도 하지 않았다. 이렇게 살면 큰일 나겠다 싶어 부랴부랴 이직을 준비했고, 새롭게 옮긴 한화생명에서 난 완전 다른 문화에 한동안 충격을 받았다.

남자들의 육아휴직이 너무 자연스럽고 육아기, 임신부의 근로시간 단축은 지극히 당연한 것이었다. 문화가 달라져서 오는 충격도 잠시, 이 문화에 젖어 들고 나니 내 가정이 바뀌기 시작했다. 아이도 사무실 근처 직장 어린이집에 다니기 시작했고, 아이와 어린이집 오가는 시간을 함께 했다. 그렇게 이 년 정도 지난 후 아이가 드디어 내게 이렇게 말해줬다.

“아빠, 좋아.”

솔직히 눈물이 왈칵 날 뻔했다.

자칫 세상 가장 어색한 사이가 될 뻔했던 아들과 내 관계를 회복시켜준 건 전적으로 한화생명의 제도 도움이 컸다. 특히 불꽃축제에 함께 참여한 이후 아이는 나를 보며 수다 떠는 횟수가 잦아졌고 아빠 회사 최고! 라는 말도 입에 달고 다닌다. 어린 마음에도 신나고 자랑스러웠으니 그러지 않았을 까 싶으면서 새삼 회사에 고마웠다.

이런 노력을 하고 있습니다

한화생명보험(주)는 저출산의 극복이 기업이 개입해야 하는 적극적인 사회문제라는 것을 명확히 인지하고 삶이 풍요로워지는 기업을 만들기 위한 전반적인 노력을 기울이고 있다.

이러한 기업 이미지 변화 및 정책의 안정은 매년 지속 증가하고 있는 입사지원률이 증명해주고 있다. 워라밸과 일·가정 양립을 무엇보다 중요하게 생각하는 요즘 세대에게 ‘좋은 기업’이라는 이미지로 자리매김하고 있다는 반증이기 때문이다.



기업명 현대해상화재보험(주) **대표자** 조용일, 이성재

설립일 1955년

소재지 서울특별시 종로구 세종대로 163

근로자수 4,139명(2024년 7월 말 기준)

업종 보험업

주요사업 손해보험

우리 회사는요!

#어린이보험은_우리가_최고

#친가족_제도에_대한_근본적_관심



생애주기를 고려한
일·가정 양립 제도의 구축



가족까지 지원하는 다양한 복리후생(건강검진,
단체상해보험, 장기근속여행, 복지카드) 등



시차출퇴근제, 105일의 출산전후휴가, 반반차 휴가,
자녀 긴급 돌봄 서비스, 육아기 단축근무(2년)

1955년 해상보험 전업회사로 보험업에 진출한 현대해상화재보험(주)는 H.E.A.R.T를 핵심가치로써 마음에 새기며 고객의 만족, 가정의 행복, 기업의 번영을 추구하는 손해보험산업의 선두주자이다.



해상, 화재, 자동차, 특종, 장기, 연금 및 퇴직보험(연금) 등 손해보험 전 부문에 걸쳐 사회안전망 역할을 충실히 수행해 오고 있으며 신생아 10명 중 6명이 가입하는 어린이보험의 강자이기도 하다. 현대해상화재보험(주)는 지금도 상품개발, 언더라이팅, 보상서비스 등 모든 경영활동 중심에 고객 만족을 최우선에 두고 고객과 주주, 임직원, 지역사회 그리고 국가에 대한 사회적 책임을 수행하는 기업이 되기 위해 최선을 다하고 있다.



현대해상화재보험(주)의 가족친화정책은요!



독자적인 검토를 통하여 생애주기별 출산·양육 제도의 보완에 중점을 두고 있습니다.
 가족친화제도는 어느 한 제도만으로는 유효한 개선을 이루었다고 볼 수 없습니다.
 결혼 → 임신 → 출산 → 육아 → 가족지원이라는 생애주기를 고려한 일·가정 양립 제도의
 구축과 이러한 제도를 잘 활용할 수 있는 관리시스템 구비, 그리고 더 나아가 양성평등한
 조직문화 조성이라는 일련의 흐름을 선순환 시키는 것이 현대해상화재보험(주)의 목표입니다.

■ 현대해상만의 가족친화제도의 특징점(* 법 기준 이상)

구분	지원제도	휴가 및 휴직
결혼	결혼축하금*	경조휴가*
임신	시차출퇴근* 임신기 단축근무	난임휴가, 불임휴직, 태아검진 유사산휴가*
출산	출산축하금* 출산축하 선물*	출산전후휴가* 배우자 출산휴가
양육	육아기 단축근무* 시차출퇴근* 직장 어린이집* 자녀돌봄 서비스* 자녀학자금*, 자녀 수능축하 선물*	육아휴직*
가족지원	건강검진*, 장기근속여행* 휴양시설 지원*, 복지카드* 귀성지원비*, 부임이사*, 부임여비* 단체상해보험*, 가족 봉사활동*	검진휴가* 장기근속휴가* 생일자 근로면제* 가족돌봄 휴가·휴직
기타	심리상담* 근로자의 날 선물* 시간외근무 제한*	체력단련휴가* 연차축진*

우리 회사 정책, 이렇게 생각해요

힘든 일상에
힘이 됩니다. (기혼/여)



1시간 먼저 퇴근하는 것만으로도 힘든 일상에 힘이 됩니다.
 감사해요-!

갓대해상이라고 주변에서
많이 부러워해요. (미혼/여)



가족 건강검진, 휴양시설 지원 확대 등 가족들에게 자랑할 수 있는
 복리후생 제도가 좀 더 늘어났으면 좋겠습니다.
 지금도 갓대해상이라고 주변에서 충분히 부러워하지만 말이죠!

아이가 아빠의 회사를
자랑스러워해요. (기혼/남)



긴박한 업무 중에도 휴식을 배려해 주는 직장입니다.
 특히 내 아이가 아빠 다니는 회사를 자랑스러워해요. 그거만 한 거 없죠 뭐.

첫 아이를 품에 안은 기쁨도 잠시, 아이를 키우면서 점점 현실적인 고민이 늘기 시작했다.

아이가 어릴 때는 잠시 부모님의 손을 빌리기도 했지만 아이가 크고 점점 자기 주장이 강해지면 서는 그것도 마냥 쉽지만은 않았다.

아이는 엄마 손을 잡고 어린이집을 가고 싶어 했고, 그 작은 소원 하나 들어주지 못할 때마다 우는 아이를 보며 괜히 죄스러운 마음마저 들며 심신이 모두 힘들어지기 시작했다. 그리고 그때, 부서원이 먼저 시차출퇴근제를 한번 적극적으로 써보라는 의견을 전해주었다.

“시차출퇴근제를 활용하면 어떨까? 아이 등원 시켜주고 출근하고 대신 좀 늦게 퇴근하고... 하원은 아빠가 해줄 수 있다고 하지 않았어?”

솔직히 시차출퇴근제를 몰랐던 건 아니었다. 하지만 제도가 있다고 해서 정말 내 편의를 위해 써도 될까 하는 스스로의 검열이랄까, 그런 마음이 좀 있었던 것도 사실이었다. 그런데 내가 간과한 것이 하나 있었다.

바로 우리 회사는 이미 일·가정 양립에 대한 사내문화가 잘 만들어진 곳이라는 점이였다.

눈치보지 않고 충분히 사용할 수 있음을 동료가 먼저 말해주고, 권해주니 사실 마음이 많이 편해지기 시작했다.

동료의 말대로 시차출퇴근제를 사용하기 시작했고 덕분에 아이의 등하원 중 하나는 직접 해줄 수 있게 되었다.

옆자리 동료 역시 간혹 아이가 병원을 가거나 학부모 면담 시에 반차나 반반차를 활용하여 업무와 육아를 조율하며 균형을 찾아가고 있었다.

향후 아이를 키우면서 급한 아이돌봄이 필요한 때에는 회사의 자녀돌봄 서비스도 이용해 볼 생각이 있다.

이런 노력을 하고 있습니다

현대해상화재보험(주)의 가족친화제도의 성과는 다양한 지표에서 확인할 수 있다. 일례로 88.7%가 넘는 여성근로자의 육아휴직 또는 근로시간 단축 이용률과 이와 관련된 91.8%에 이르는 육아휴직 및 출산전후휴가 후 고용 유지율은 자녀의 출산·양육지원제도가 잘 활용되고 있음을 나타낸다.

시차출퇴근제와 예외 없이 운영되는 PC-ON/OFF는 60.5%가 넘는 연차휴가 활용률과 함께 가족 여가문화를 지원하는 바탕이 되고 있으며 근로자 및 가족을 위한 건강검진과 단체상해보험, 가족 봉사활동, 생일자 근로면제 등의 가족친화제도는 일과 가정이 양립하여 동반 성장할 수 있는 현대해상화재보험(주)만의 문화로 자리매김하고 있다.



발행일 : 2024년 9월 25일
발행처 : 경제6단체·금융협회 합동
저출산고령사회위원회 협조

원고·디자인 : 이야기고리
아빠의 디자인

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

일·가정 양립 우수기업 사례

우리와 아이의 미래를 위한 행복프로젝트