

일과 삶, 자율과 혁신의 균형은 가능할까?

아름다운재단의 복리후생 제도와 유연근무제를 중심으로



김진아 경영기획국장



01 어떻게 노력하고 있나?

02 어떤 제도들이 운영되고 있나?

03 아름다운재단의 유연근무제

04 일과 삶, 자율과 혁신의 균형은 가능할까?

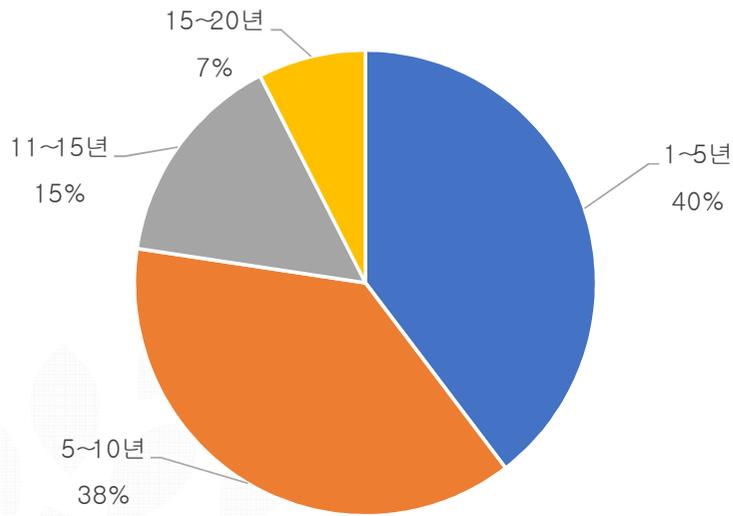


01

어떻게 노력하고 있나?

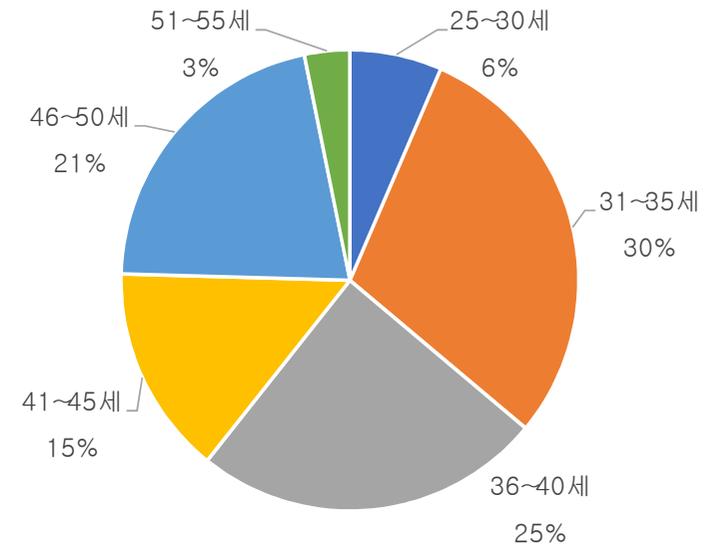
어떻게 노력하고 있나?

- 총 인력 : 약 61명
- 근속 기간별 분포 (그래프)



(2021.7월 기준) 아름다운재단 인력 특징

- 성별 분포 : 약 남 18% 여 82%
- 연령별 분포 (그래프)



#높은 여성 구성원 비율 (여성, 82%) #일과 육아의 병행 가능성 높은 연령대 (31세~50세, 91%)
 #안정적 업무환경 욕구 높은 구성원 비율 (근속 5년 이상, 60%)

어떻게 노력하고 있나?

인력 현황을 고려하여 일과 삶, 육아의 병행이 가능한 근무 환경 조성을 위한 노력
고용노동부의 지원사업(노사발전재단 HR컨설팅) 등에 적극 참여해 진단, 개선안 도출

2018

#정부정책 흐름
#지속적인 조사
#고용환경 진단
#개선사항 도출

2021

일터 혁신 컨설팅

: 일가정 양립 수준 진단 및 재택근무 설계



재택근무 종합 컨설팅

: 재택근무(시범사업) 현황 진단 및 개선사항 검토



어떻게 노력하고 있나?

근무환경 개선을 통해 더 행복한 일과 삶을 위한 아름다운재단의 노력

2018

일터 혁신 컨설팅



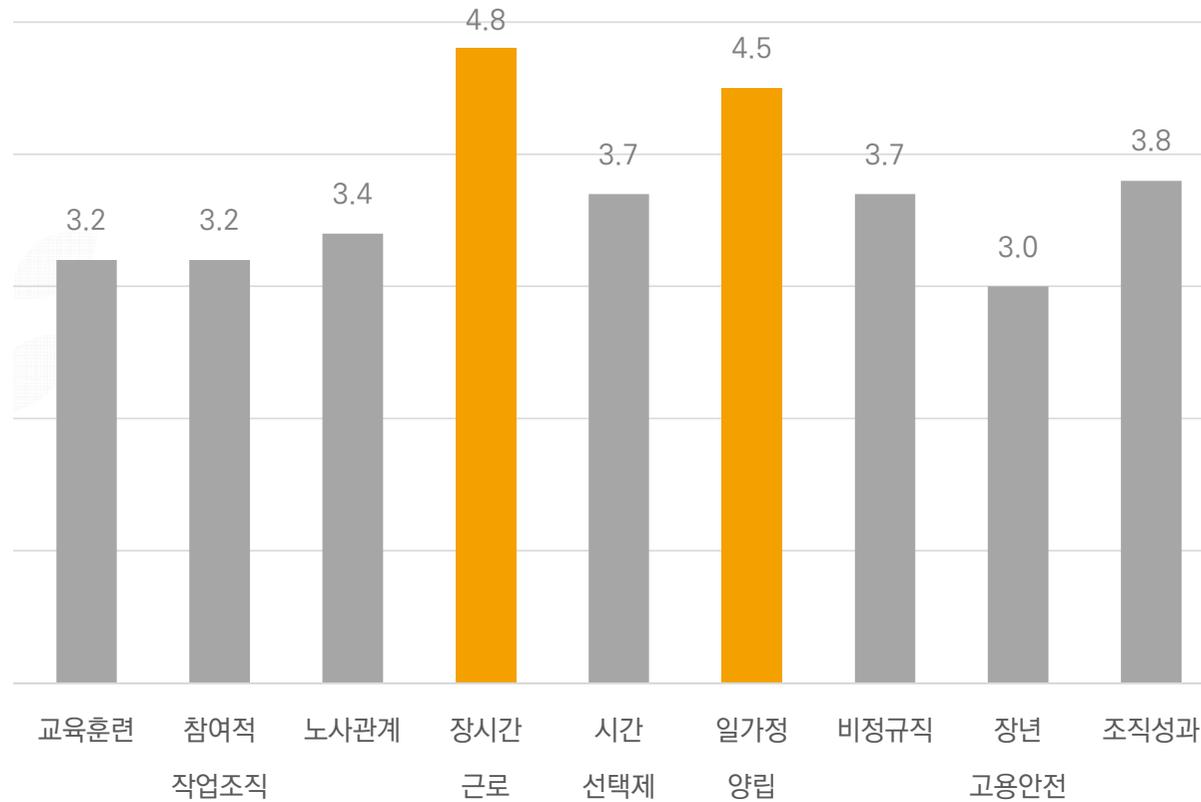
아름다운재단의 임금 및 평가, 일가정양립제도 진단, 재택근무제도 설계 등을 컨설팅 받아 구성원들의 삶의 질, 근로시간 자율권을 보장하기 위한 목적

[컨설팅 결과] (일부)

- 아름다운재단의 일가정 양립 제도 및 구성원 만족도 확인(5점 척도 4.5)
- 재택근무제도 가능성 진단, 설계 및 시행 방안 도출
- 다양한 복리후생제도 벤치마킹 제안

〈참고〉 2018 일터 혁신 컨설팅 결과

구성원 설문을 통한 일가정 양립의 현황 만족도 진단 중 ‘장시간근로’, ‘일가정 양립’에 대한 만족 수준이 상대적으로 높게 진단



〈2018 일터혁신컨설팅 최종결과보고서〉 발췌

어떻게 노력하고 있나?

근무환경 개선을 통해 더 행복한 일과 삶을 위한 아름다운재단의 노력



재택근무 종합 컨설팅



2018년 일터혁신컨설팅 이후 노사협의회를 거쳐 시간, 장소에 대한 유연근무제인 <근로시간재량제> <근무장소재량제(원격근무)> 를 시범, 도입하고 2019, 2020년 단계적 운영(주1일~)과 만족도 평가

2020년 covid19 장기화 및 방역 수칙 강화에 따라 '전면 재택 근무(주5일/일부 직무 제한)' 진행

재택근무 전반적인 운영현황 진단 및 운영 기준 수립 위해 컨설팅 진행

[컨설팅 결과] (일부)

- 재택근무 운영 현황에 대한 전반적 진단
- 재택근무 운영 제도 보완 (운영 기준, 보안, 근태관리 등)

02

어떤 제도들이 운영되고 있나?

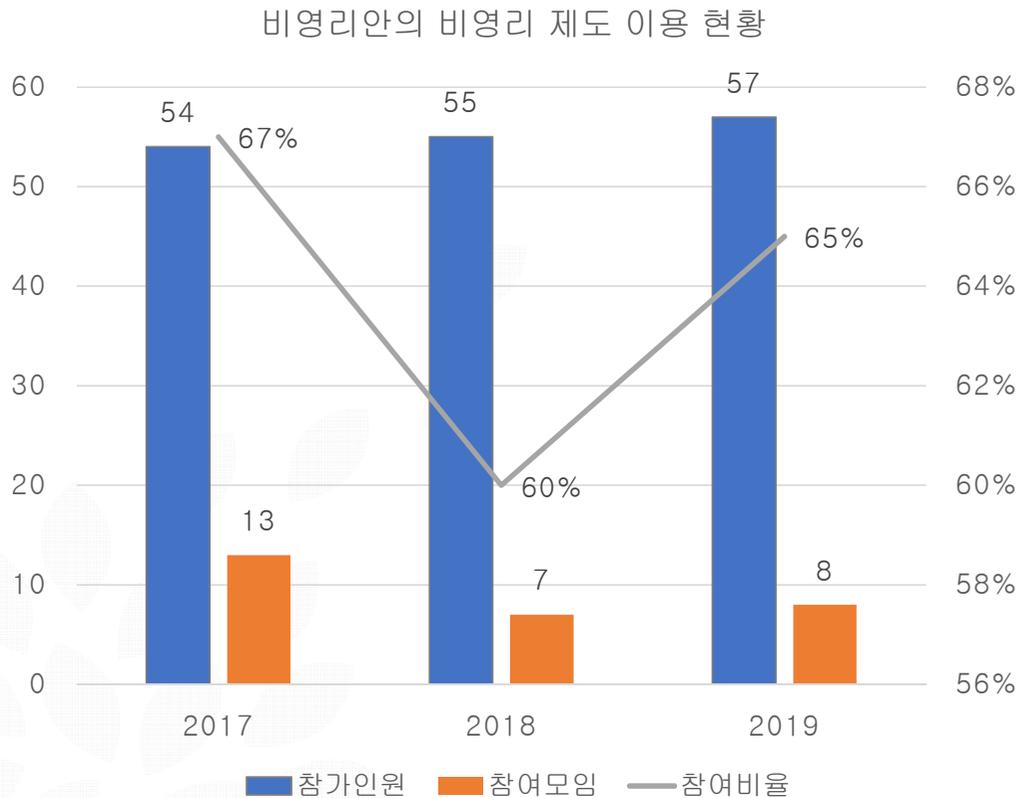
어떤 제도들을 운영하고 있나?

구분	법률 준수	그 밖의 제도
일가정 양립	<ul style="list-style-type: none"> 임산부 근로 보호(임신기간근로시간 단축, 태아 검진 등) 육아기 보호(육아휴직제도, 육아기근로시간 단축) 가족돌봄휴가, 가족돌봄휴직 배우자 출산휴가 	<ul style="list-style-type: none"> 〈안식월〉 제도 : 근속연수에 따른 휴가 지원(유급) 〈오신날〉 제도 : 입사 기념일 축하 지원 (축하금) 〈드리다〉 제도 : 어버이날 가족지원 (꽃) 의료 전문기관 이용 할인 혜택 (치과 등) 건강검진 지원(본인, 가족)
근무형태	<ul style="list-style-type: none"> 주40시간 근로 기준 초과근로제도 (초과근로비, 휴가 지원) 	<ul style="list-style-type: none"> (업무시간) 근로시간재량제 (업무장소) 근로장소제량제 시범운영 (전면재택 중) (업무장소) 근로장소비용 지원제 시범운영 : 자택 외 장소 이용시 월10만원 기준 지원
기타(교육)	<ul style="list-style-type: none"> 직장내성희롱금지 교육 직장내괴롭힘금지 교육 	<ul style="list-style-type: none"> 〈근로자심리상담지원(EAP)〉: 연 최대 6회기 〈직무교육비〉지원 : 연 50만원 〈비영리 안의 비영리〉 : 자유로운 학습, 친목 활동 지원 〈모두의 학교〉 : 자율적인 사내 강사, 교육 활동 지원 (검토 중) 학비 지원 프로그램

어떤 제도들을 운영하고 있나?

제도 운영 현황 (일부)

〈비영리 안의 비영리〉



- ✿ 커미모_커피에 미친 모임(취미생활/친목도모)
- ✿ 나눔북스 제15권 독자선봉대 (지식실천/재단운영 참여)
- ✿ 옥인동북소리(지식공유/ 공동학습)
- ✿ 커뮤니티정원 가꾸기 모임(취미생활/친목도모)
- ✿ 서촌살사 (취미생활/친목도모)
- ✿ 아름다운재단을 찾아서 (지식공유/공동학습)
- ✿ 집밥 먹자 (취미생활/친목도모)
- ✿ 부크부크 (지식공유/공동학습)

어떤 제도들을 운영하고 있나?

제도 운영 및 도입의 중점사항

01



구성원들의 업무환경
개선을 위한 다양한
컨설팅 활용한 진단,
설계

02



제도의 도입과정에서
시범운영 및 만족도
조사와 이용률 등의
통계 기반 제도 도입

03



다양한 제도 도입을
위해 '노사협의회'
근로자위원들과 협력,
논의 구조 구축

04



법률 준수 사항의
추이를 위한 지속적인
모니터링

03

아름다운재단의 유연근무제

(참고) 정부의 유연근무제 현황

분류	주요유형	내용
근로시간 유연화	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 「근로기준법」의 유형: 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 사업장 밖 근로시간제, 재량근로시간제 ▶ 「근로기준법」이 정하는 유형 이외의 유형: 집중(집약)근로제, 시차출퇴근제 등 	<p>(탄력적시간근로제) “탄력적 근로시간제”란 일정한 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 특정한 주와 특정한 날에 기준 시간을 초과하여 근로하게 할 수 있는 제도</p> <p>(시차출퇴근제) 기존의 소정근로시간을 준수하면서 출·퇴근시간을 조정하는 제도</p> <p>(선택적근로시간제) 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주 소정근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근로시간을 조정하는 제도</p> <p>(재량근로시간제) 업무특성상 업무수행방법을 근로자의 재량에 따라 결정하고 사용자와 근로자가 합의한 시간을 근로시간으로 보는 제도</p>
근로장소 다양화	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 재택근무와 원격근무제 등 	<p>(원격근무제) 주거지, 출장지 등과 가까운 원격근무용 사무실에 출근해서 일하거나, 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도</p> <p>(재택근무제) 근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 사업장이 아닌 주거지에서 업무공간을 마련하여 근무하는 제도</p>
근무량 조정	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 직무공유제와 시간제근로 등 	
근무연속성 유연화	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 장기휴가, 안식년제도, 가족의료휴가, 보상휴가제 등 	

출처 : 찾기 쉬운 생활법령정보 <유연근무제의 의의 및 유형>

아름다운재단의 유연근무제

구분	제도	제도 내용
근무시간	<ul style="list-style-type: none"> ● 근로시간재량제 	<ul style="list-style-type: none"> ※ 주 단위 40시간 업무 기준에 따라 1일 근로시간을 최소 6시간에서 그 이상까지 유연하게 근로하는 제도 ※ 집중 근로 시간 (오전10시~4시 준수) ※ <u>별도 근태관리(전산 기록) 없이 자율 관리</u>
근무장소	<ul style="list-style-type: none"> ● 근무장소재량제 (원격근무) 	<ul style="list-style-type: none"> ※ 업무를 수행하는 데에 가장 적합한 근무 장소를 판단하고 결정할 권한을 각 근로자에게 위임하는 제도 (원격근무) ※ <u>근무 일지(일 단위) 작성 / 상위결재권자 업무 피드백</u> ※ <u>별도 근태관리(전산 기록) 없이 자율관리</u> ※ 근무장소재량 이용 불가한 직무수행(ERP사용 부서)자에 한해 순환 근무 병행
지원제도	<ul style="list-style-type: none"> ● 근무장소 비용지원 	<ul style="list-style-type: none"> ※ COVID19장기화에 따른 ‘전면재택근무’에 따라 자택내 근무가 어려울 경우 원격근무 장소 비용 지원 ※ 사전 신청, 승인에 한해 1인 월 10만원

아름다운재단의 유연근무제

유연근무제 도입 및 운영 과정

1

2018년 시범사업

- 2018년 일터혁신컨설팅(W 노사협의회 근로자위) 결과 적용
- 근로시간재량제 시범사업(2018)
- 재택근무 시범사업 (2018)
- 제반 구축 필요 사항 확인
 - 각종 데이터 이용 한계(파일서버) 확인
 - 데이터 보안 유출 대안 마련

2

2019년 제도 정비, 시행 준비

- 근로시간재량제 도입(2019)
- 근로장소재량제 도입(2020단계적 시행)
- 노사협의회 근로자위 근로장소재량제 전환 발의
- 2020년 노트북 지급 예산 마련
- 보안 기준 마련, 데이터 이용(파일서버) 개선 등 과업 도출

3

2020년 이후 단계적 추진 ~현재

- 기술적 환경 개선 (구글 클라우드 파일서버 도입)
 - 보안 강화(VPN도입, 보안지침 강화)
 - 생산성 툴(잔디 등) 도입
- 전사 노트북 지급
- COVID19 대응 : 주2회 근로장소재량~전면 재택 근무 등

수행
내용

주요
이슈

- 재택근무 시행을 위한 기술, 환경, 제도 등 제반 사항 구체적 인지

- 근로장소재량제 도입을 위한 제반 사항 개선 준비
 - 노트북, 보안, 업무 생산성 툴, 관리기준 수립 준비 및 예산 책정

- COVID19에 따른 강제적 재택근무에 따른 신규 과제
 - 개인업무 환경에 따른 비용 지원 필요
 - 업무 생산성 툴, 지원 환경 중요도 상승

04

일과 삶, 자율과 혁신의 균형은 가능할까?

일과 삶, 자율과 혁신의 균형은 가능할까?

직장인 87.3%,
코로나 끝나도 '재택 근무 유지 희망'

코로나19로 인해 재택 근무를 경험한 직장인 10명 중 8명은 재택 근무에 만족감을 드러낸 가운데, **가장 큰 장점으로 '출퇴근 시간 절약'**을 꼽았다.

잡코리아가 재택근무 직장인 840명을 대상으로 '재택근무 만족도' 관련 조사를 실시한 결과, 전체 응답자의 88.2%는 '만족', 나머지 11.8%는 '불만족'을 택했다.

재택 근무에 만족하는 이유는(*복수응답) '출퇴근 시간 절약'이 69.1%의 높은 응답률을 얻어 1위에 올랐다. 다음으로 '출퇴근 시간 대중 교통 이용 스트레스가 없어서(42.0%)', '자유롭게 시간 활용이 가능해서(36.3%)', '편안한 복장 근무가 가능해서(33.3%)', '코로나 감염 걱정을 덜 수 있어서(27.1%)', '교통비/식비를 절약할 수 있어서(23.3%)', '마스크를 쓰지 않고 근무할 수 있어서(13.9%)' 등이 있었다.

2021.09.10 취업포털사이트 잡코리아

재택근무 직장인 출퇴근 시간 활용법

| 자료제공: 잡코리아 (재택근무 직장인 840명 대상 조사 결과)

(복수응답)



일과 삶, 자유투와 혁신의 균형은 가능할까?



직원 근태 및 업무 관리(72.5%) 직원간 커뮤니케이션 어려움(64.9%)

재택근무 시행에 따른 장점은 ‘감염병 예방과 직원 건강 유지’(86.3%, 복수응답)라는 응답이 압도적으로 많았다. 계속해서 ‘직원 만족도 제고’(58.8%), ‘사무실 비용 등 절감’(21.4%), ‘회사의 대외 이미지 제고’(9.2%), ‘인재 유치에 도움’(7.6%) 등이 있었다.

반대로 재택근무 시행에 따른 단점으로는 ‘직원 근태 및 업무 관리’(72.5%, 복수응답), ‘직원 간 커뮤니케이션 어려움’(64.9%), ‘재택근무가 불가능한 직원과 형평성 문제 발생’(40.5%), ‘긴급 상황 발생 시 대응이 늦어짐’(35.1%) 등을 들었다.

기업들의 재택근무에 대한 만족도는 평균 70.1점으로, 비교적 긍정적인 평가를 하고 있었다. 이들 기업의 40.5%는 코로나19 종식 이후에도 재택근무를 유지할 계획인 것으로 나타났다.

2021.09.28 취업포털사이트 사람인

일과 삶, 자율과 혁신의 균형은 가능할까?

남아있는 숙제들

향후 과제	내용
<ul style="list-style-type: none"> IT인프라 	<ul style="list-style-type: none"> 원활한 원격근무 환경을 위한 업무 IT인프라 개선 (파일서버 중심 탈피) 생산성 향상을 위한 다양한 업무 솔루션의 통합 개선 (ERP통합 및 외부 접속 제한 개선) 데이터 유실과 유출에 대한 보안 강화 지속
<ul style="list-style-type: none"> 정책 	<ul style="list-style-type: none"> 원격 근무로 인한 업무환경 확대에 따른 내부 운영기준 및 제규정 정립 개인의 자율과 책임 확대에 따른 내부 규정 강화 '출퇴근 기준'의 업무 개념에서 '결과'중심의 업무 관리 및 측정 방식으로 전환 원격근무 불가능한 직무 별 차이에 대한 보상, 지원 등 제도 설계
<ul style="list-style-type: none"> 예산 	<ul style="list-style-type: none"> 자택 이용에 대한 비용 지원 영역 확대 (전화, 전기, 업무 물품 등)
<ul style="list-style-type: none"> 운영 관리 	<ul style="list-style-type: none"> 구성원 결속력 강화, 생산성과 효율성 측정과 향상을 위한 다양한 운영 전략 개발 다양한 온라인 툴 기반 행사, 프로그램, 제도 지원 확대 유연근무제 도입으로 인한 생산성, 효율성 측정 및 조직의 목표관리 방식 변화

일과 삶, 자율과 혁신의 균형은 가능할까?

구성원들의 자율과 신뢰 기반의 다양한 제도 운영을 통한 혁신 기반 마련

STEP 1

✿ 구성원들을 위한
다양한 제도 기획



STEP 2

- ✿ 구성원에 대한 신뢰
- ✿ 자유로운 업무 환경
- ✿ 업무효율 개선 지원
- ✿ 권한과 책임의 확대



STEP 3

✿ 구성원들의 일과
삶의 균형과 행복



STEP 4

효율성 증진
생산성 향상
혁신적 변화

자율과 혁신의 균형은 가능할까?



