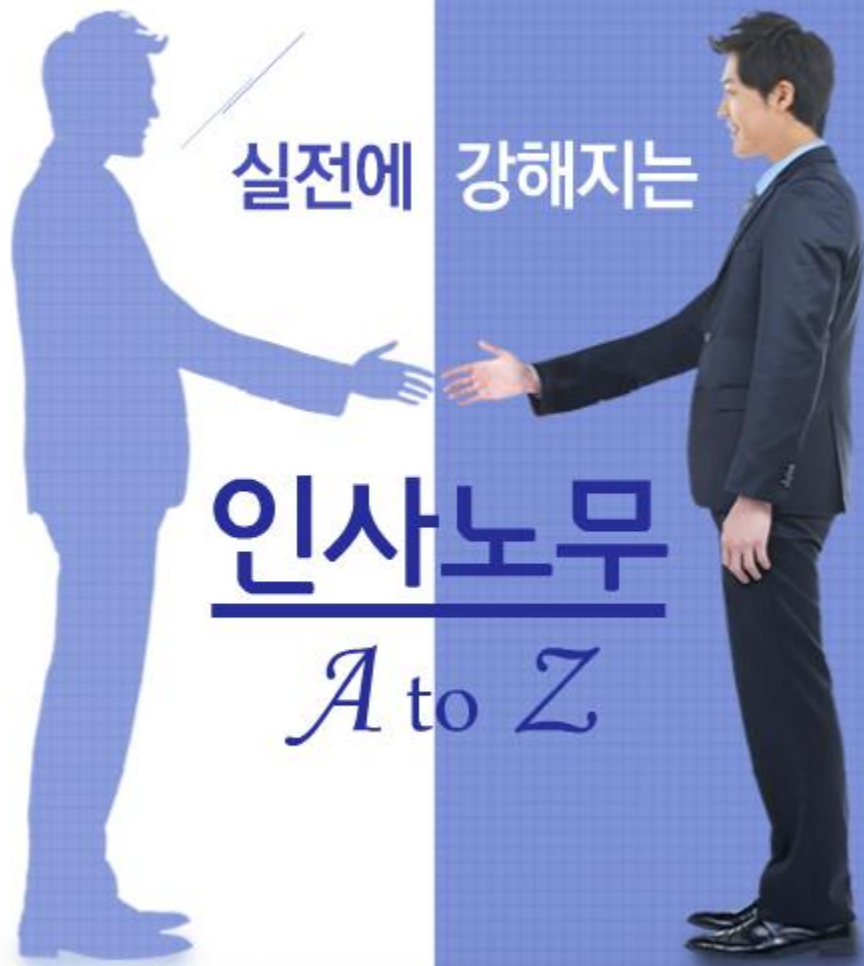


WLB(Work-Life Balance)란 무엇인가요?

실전에 강해지는

인사노무

*A to Z*




# 인사노무 담당자들의 FAQ

- 90일 출산 휴가 중 예정일보다 늦어진 출산일로 산후 **45일 휴가보장**이 안 되는 근로자.



이런 경우 부족한 휴가 일수는 어떻게 부여하게 되나요?

A photograph of a smiling couple in a hospital setting. The woman is lying in a hospital bed, and the man is leaning over her, smiling. A baby is visible in the foreground. There are flowers and a colorful balloon in the background.

## 출산 휴가

- 출산 전과 출산 후를 합하여 90일 이상 출산휴가 부여
- 단, 출산 후에 45일 이상이 되도록 함 (근로기준법 제 74조 제1항)

출산예정일 지연 시에도 45일 이상 휴가는 보장  
(단, 유급 의무 없음)

## · 학습 내용



- WLB의 이해
- WLB 지원 프로그램

## · 학습 목표



- 일·가정 양립지원과 WLB을 이해하고, 관련 사례를 학습한다.
- WLB 법정지원 프로그램과 기업 지원 컨설팅에 대해 파악한다.



WLB의 이해

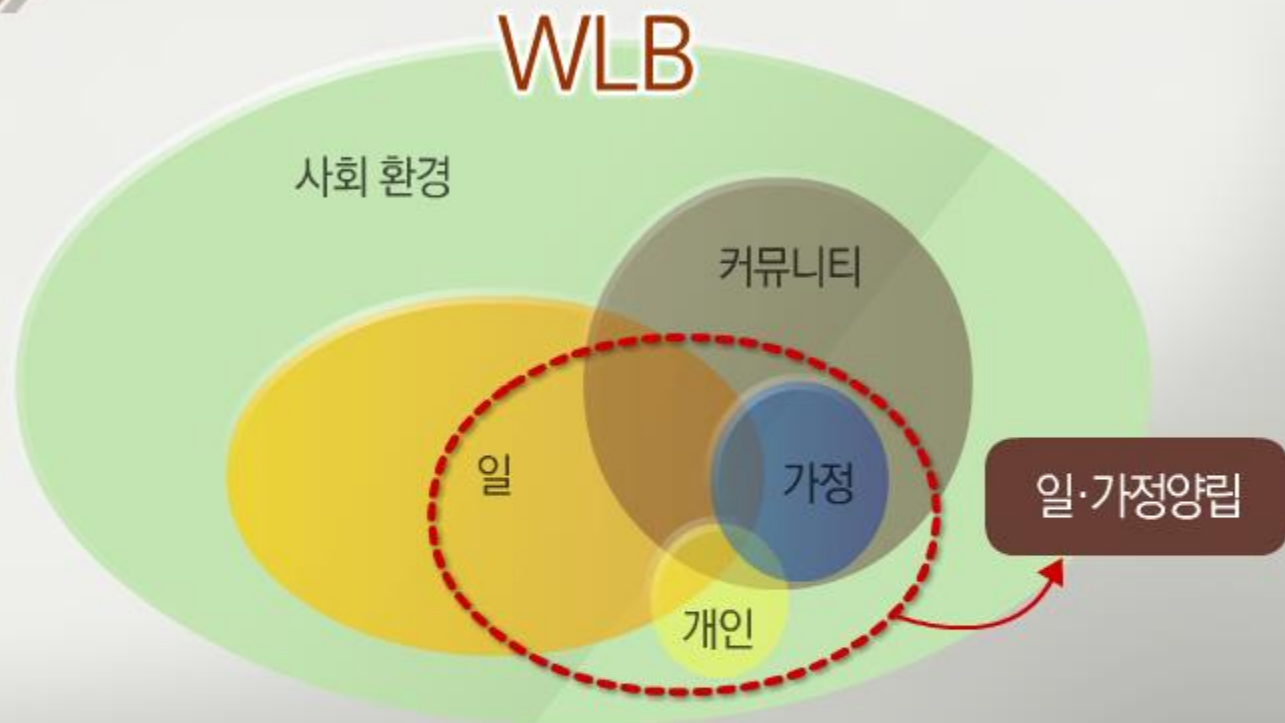


일

가정

양자 ~~X~~ 일?

일과 생활을 모두 잘 해 내고 있다고 느끼는 상태



개인의  
가치 정립



조직의 비전과 가치와의  
조화 및 실천



일과 가정을 통해  
비전 실천

## 일과 가정의 선택



실제 사람들이 가정보다 일을 선택한다는 연구결과가 많음



## ● 개인

삶의 질  
(행복) 실현

## ● 조직(기업)

지속적 성장의 실현

- 성과 향상
- 인재 확보
- 역량 강화

## ● 국가

사회적·경제적 문제 해결

- 출산율 감소
- 고령화 사회
- 여성노동인구증가
- 만혼
- 가족형태의 다양화
- 이혼율 증가

개인의 비전 승화 ➡ 직무 몰입도 향상 ➡ 조직성과 향상

〈개인 차원〉

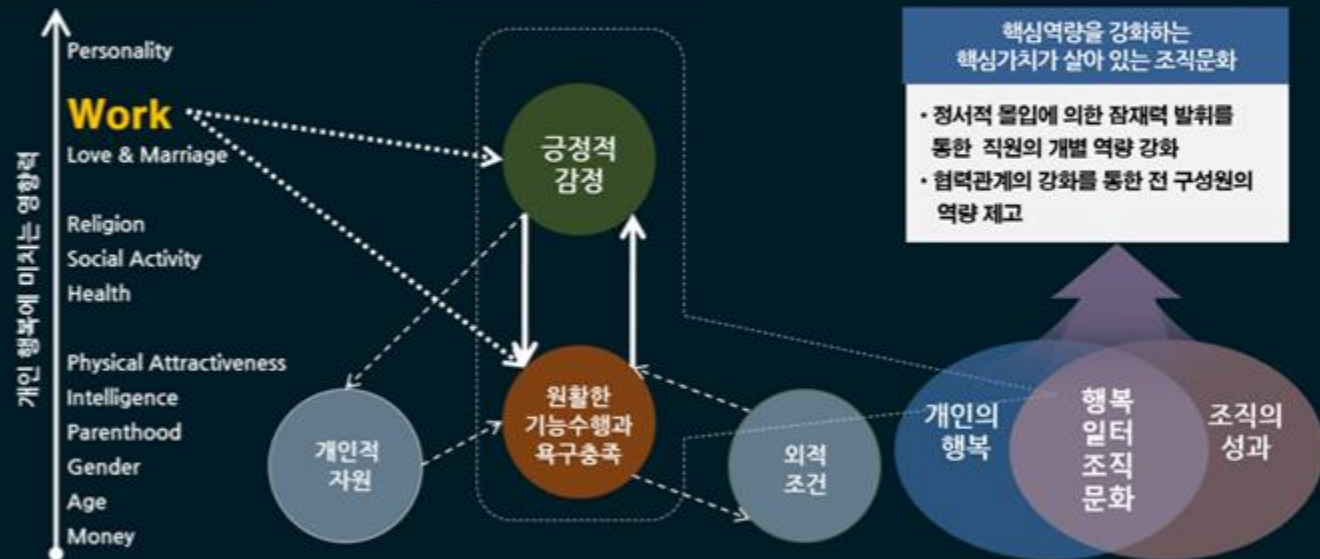
행복: 개인 삶의 목표

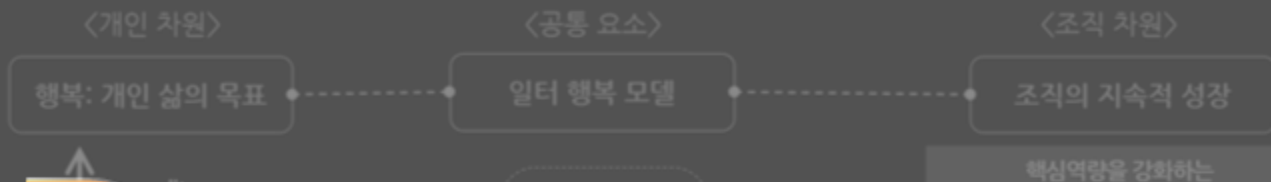
〈공통 요소〉

일터 행복 모델

〈조직 차원〉

조직의 지속적 성장





WLB를 복리 후생 차원에서 접근!!  
재무적인 여건이 충분한 기업에서나 가능한 이야기 아닌가요?



WLB는 조직의 성과 차원에서 오히려 경비를 절약해 주기도 함



장시간 근로시간 개선 : 초과근무 제로화





## 이노베이션 [장시간 근로시간 개선 : 초과근무 제로화]



- 야근을 염두에 두고 장시간의 회의를 하는 것에 대한 문제점 제기
- 장시간 근로의 원인에 대한 근본적인 분석과 개선 도출
- 매주 초과근무 통계 후 지속적으로 리더에게 피드백, 리더 인사평가 반영







# LOTTE

워킹맘 직장유지 및  
육아휴직자 복귀 지원 프로그램

## LOTTE [워킹맘 직장유지 및 육아휴직자 복귀 지원 프로그램]

- 여군 장교 우선 채용
- 2014년 시간 선택제 근로자 2천명 이상 채용



## LOTTE [워킹맘 직장유지 및 육아휴직자 복귀 지원 프로그램]



- 여성들의 자녀 양육 과정 중  
경력 단절

회사 차원에서도 손실!

경력 단절 없이 여성 인력을 활용할 수 있는 방법 고안

## LOTTE [워킹맘 직장유지 및 육아휴직자 복귀 지원 프로그램]

1단계

- 직장 복귀 3개월 전부터 복귀 프로그램 제공
- 15분 영상 강의  
→ 회사 현황, 여성 리더십, 직무, 육아 정보 제공

2단계

- 리턴 맘 매뉴얼 제공
- 복귀 시 필요한 정보 제공

3단계

- 회사 복귀 후 일과 양육을 병행할 수 있는 힐링 프로그램 제공





임산부 단축 근로제 자동 시행





- 임신 확인 서류 제출 시  
자동적으로 단축근로제 시행
- 출퇴근 시간 조정 가능
- 단축 시간만큼의 임금은  
정부지원 가능





장시간 근로시간 개선 :  
초과근무 제로화

**LOTTE**

워킹맘 직장유지 및  
육아휴직자 복귀 지원  
프로그램



임산부 단축  
근로제 자동시행

WLB의 단계적 실천으로 기업경쟁력 강화와  
가정행복 동시 추구 가능

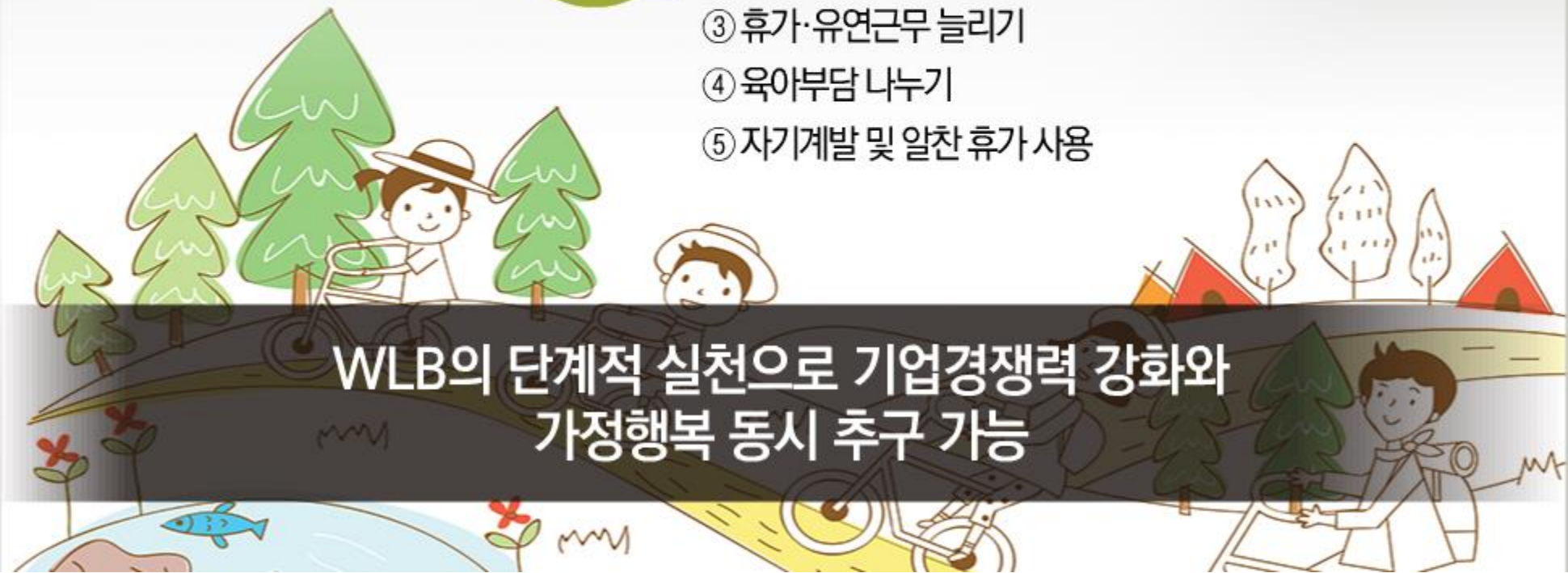
## 일과 삶의 균형

Work-Life Balance

대 핵심  
5가지  
분야!

- ① 업무시간 내 생산성 올리기
- ② 불필요한 회식 및 야근 줄이기
- ③ 휴가·유연근무 늘리기
- ④ 육아부담 나누기
- ⑤ 자기계발 및 알찬 휴가 사용

WLB의 단계적 실천으로 기업경쟁력 강화와  
가정행복 동시 추구 가능





# WLB 지원프로그램

기업별 다른 접근이 필요하다!!



대기업



중소기업



공기업



## 기업별 다른 접근이 필요하다!!



대기업



중소기업



공기업

- Task Force Team 운영을 통한 예산 확보 및 설계 기능

## 기업별 다른 접근이 필요하다!!



- 정부지원 프로그램 활용
- 법에서 규정하는 최소치에 충실
- 노동법 정합적으로 제도를 설계하고 운영

## 기업별 다른 접근이 필요하다!!



대기업



중소기업



공기업

- 정부 시책에 대한 반영속도가 빠름
- 순응적인 부분에 대한 특수성을 이해하고 설계



### 결혼기

- 신혼부부 주택 특별공급 (행복주택)
- 신혼부부 주택구입 및 전세자금 지원



### 임신-출산기

- 난임부부 시술비 지원
- 배우자 출산휴가
- 유산·사산휴가
- 출산전후 휴가 등



### 보육-육아기

- 아빠의 달
- 시간연장형 보육서비스
- 육아휴직
- 육아기 근로시간 단축 등



### 자녀교육기

- 방과 후 초등 돌봄교실
- 방과 후 자유수강권 지원
- 엄마품 온종일 돌봄 교실
- 전국 학부모지원센터



### 지원 및 지원 대상

- 임신한 여성근로자는 근무 중에 임신부 정기건강진단 시간 사용 가능

### 신청방법

- 근로자가 사업주에게 직접 청구
- 근로기준법 제74조의 2에 의해 사업주는 이에 따라야 하며 태아검진시간 사용을 이유로 임금을 삭감해서는 안됨





지원 내용

- 임산부 정기건강 진단을 받는데 필요한 시간

임신 개월 수	태아검진시간
임신 이후~임신 7개월까지	2개월마다 1회
임신 8개월~임신 9개월	1개월 1회
임신 10개월 이후	2주마다 1회







### 특징 및 지원대상

- 유산·사산 중인 여성근로자에게 보호휴가를 부여하여 임금 상실 없이 휴식을 보장받을 수 있도록 하는 정부 지원 사업
- 원칙적으로 자연유산(모자보건법 제14조에 따라 허용되는 인공임신중절 포함)





### 지원 내용

- 휴가기간 : 유산·사산휴가는 임신기간에 따라 휴가기간이 달라짐

임신 기간	보호휴가 기간
11주 이내	발생일 ~ 5일까지
12주~15주 이내	발생일 ~ 10일까지
16주 ~ 21주 이내	발생일 ~ 30일까지
22주 ~ 27주 이내	발생일 ~ 60일까지
28주 이상	발생일 ~ 90일까지



## 출산·전후 휴가

### 지원 내용



45일 이상 사용하도록 배정

※ 임신초기 유산의 위험이 있는 경우 출산 전에 쓸 수 있는  
휴가(44일)를 미리 사용 가능)





## 출산·전후 휴가

### 지원 내용

2015년부터 다태아(둘 이상의 자녀)를  
출산하는 여성근로자의 출산 전후휴가

90일

확대

120일





## 출산·전후 휴가

### 지원 내용

#### 휴가기간 중의 임금지급

※ 휴가개시일의 통상임금 기준

구분	지급기간	지원액
우선지원 대상기업	90일 (다태아 120일)	최대 405만원 (다태아 최대 540만원)
대규모 기업	30일 (다태아 45일)	최대 135만원 (다태아 최대 205.5만원)





## 출산·전후 휴가

### 지원 내용

#### 우선지원대상기업

- 고용센터에서 사업주 유급 기간을 포함한 120일까지 출산전후휴가 급여 지원  
(통상임금의 100%, 월 135만원 한도)

광업	300인 이하 고용기업
제조업	500인 이하 고용기업
건설업	300인 이하 고용기업
운수·창고·통신업	300인 이하 고용기업
기타	100인 이하 고용기업







## 출산·전후 휴가

### 지원 내용

다태아의 경우의 급여 지원

$$120\text{일} = \underline{75\text{일}} + \underline{45\text{일}}$$



사업주



고용센터





## 배우자출산 휴가

### 특징 및 지원대상

- 배우자 출산 시 남성 근로자에게 출산휴가를 주어 남성의 육아 · 가사 참여 확대를 장려하기 위한 정부지원사업
- 3일 유급, 2일 무급
- 배우자가 출산한 모든 근로자(계약직, 파견직 근로자도 해당됨)



## 지원 내용

- 분할사용 불가(3일 연속 사용)
- 출산일로부터 **30일 이내 최소 3일간(최대 5일) 휴가** 청구 가능
- **휴일**도 사용일수에 포함
- 신청 시 유급 3일에 대한 별도 보상은 없음





## 배우자출산 휴가

휴가신청서



### 신청방법

- 청구근로자가 3일 미만 신청 시에도 사업주는 3일 이상 휴가를 부여해야 함
- 사업주는 배우자 출산휴가를 신청할 경우 거부할 수 없으며, 이를 위반하면 500만원 이하 과태료가 부과됨



## 육아휴직제도

(남녀고용평등법 제 19조)



### 정의

- 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 경우 **최대 1년** 동안 휴직 및 급여 일부를 지원하여 근로자의 육아부담을 해소하고 생활안정을 도모하기 위한 제도
- 남,녀 근로자 모두 사용 가능  
(계약직, 파견직 근로자 포함)



### 사용 방법

개시 30일 전 사업주에게 신청

- 대상 기간 동안 시기와 기간을 자유로이 정하여 1년 이내의 육아휴직을 부여 받음 (1회에 한해 분할 사용 가능)
- 육아휴직 대상인 영유아 성명과 생년월일, 휴직개시일과 종료일, 신청대상 등을 신청서에 작성 후 사업주에게 직접 신청







## 육아휴직

### 지원 내용

육아휴직 급여액 : 월 통상임금의 40%

- 「상한액 100만원, 하한액 50만원」
- 육아휴직급여의 15%는 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복귀하여 6개월 이상 계속 근무 시 합산하여 일시불로 지급받음
- 기간 중에 회사를 퇴사·이직한 경우 그 전일까지만 육아휴직급여를 지급





지원 내용

육아휴직급여 신청 시기

육아휴직 시작일 이후  
1개월 부터

육아휴직 종료일  
이후 12개월 이내



매월 단위로 신청하되, 일괄 신청도 가능




## 육아기 근로시간 단축

특징 및 지원대상



육아휴직

or



육아기  
근로시간  
단축

일과 양육을 병행하기 위해  
육아휴직 대신 사용 가능한 프로그램



## 육아기 근로시간 단축

### 특징 및 지원대상

- 육아휴직 대상자와 동일
- 육아휴직 개시일 이전 피 보험단위기간 180일 이상 이상인 자
- 사업주로부터 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여 받아야 함
- 자녀 1명당 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합하여 **최장 1년**까지 사용 가능





## 육아기 근로시간 단축

### 지원 내용

근로시간에  
대한 급여



사업주  
부담

단축된  
근로시간에  
대한 급여



국가  
지원



## 육아기 근로시간 단축

### 지원 내용

#### 육아기 근로시간 단축 급여액

$$\begin{aligned} & \text{통상임금의 60\% (하한액 50만원, 상한액 150만원)} \\ & \quad \times \\ & \quad \frac{(\text{단축 전 소정근로시간} - \text{단축 후 소정근로시간})}{\text{단축 전 소정근로시간}} \end{aligned}$$





## 육아기 근로시간 단축

### 지원 내용

근로자가 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 사용하려는 경우,  
다음의 방법 중 하나를 선택하여 사용할 수 있음  
(어느 방법을 사용하든지 총 기간은 1년 초과 불가)

- 육아휴직 1회 사용
- 육아기 근로시간 단축의 1회 사용
- 육아휴직의 분할 사용(1회만 분할할 수 있음)
- 육아기 근로시간 단축의 분할 사용(1회만 분할할 수 있음)
- 육아휴직의 1회 사용과 육아기 근로시간 단축의 1회 사용
- 전일제 육아휴직을 1회 분할해서 사용하거나 육아기 근로시간 단축을 1회 분할해서 사용하거나 혹은 육아휴직과 육아기 근로 시간을 혼합하여 사용할 수 있음



## 아빠의 달

### 특징 및 지원 대상

- 같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아휴직을 사용하는 경우
- 지원금액

1차 사용자	2차 사용자	
통상임금 40%	통상임금 100%	통상임금 40%
육아휴직사용기간 동일	첫 3개월	첫 3개월 이후 기간 동일



## 아빠의 달

### 지원 내용



- 같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 사용할 경우 나중에 사용하는 사람
- 연속으로 사용할 필요는 없음
- 동시에 사용할 수 없음

육아휴직 시  
업무 공백은  
어떻게?

대체인력 종합지원센터

출산 휴가·육아 휴직·육아기 근로시간 단축 등으로  
공백이 예상되는 자리에 맞는 인력을 미리 확보하여 적시에  
충원할 수 있도록 **대체인력 맞춤 채용(취업)지원서비스** 제공





기업과 인재가 함께 웃는  
**대체인력뱅크**  
대체인력뱅크는 고용노동부와 함께합니다.

회원로그인 | 개인 회원가입 | 기업 회원가입 | 공지사항

대체인력뱅크 소개 | 지원금안내 | 구직신청 | 구인신청 | 채용정보 | 인재정보 | 온라인 교육신청 | 공무원대체인력 | 회원서비스

기업과 인재가 함께 웃는  
**대체인력뱅크**  
TV광고 영상  
"대체인력뱅크"를 아십니까?  
광고 보러가기

개인회원 | 기업회원

로그인

☐ ID저장 ☒ 보안접속

회원가입 | ID/PW찾기

구인신청 | 구직신청

공지 | 개인정보 취급방침 | 재정 | 행정공지 | 공지 | [소셜교육/3차]에미지메이킹과 면접전략

- 대체인력뱅크 홈페이지(<http://대체인력뱅크.com>)에 접속하여 회원으로 가입한 후 구인·구직 신청하거나 직접방문 신청
- 전화 : 대체인력 종합지원센터 ☎ 1577-0221



지원금



### 출산육아기 고용안정 지원금

- 임신, 출산전후휴가 또는 육아휴직 중에 계약 만료된 여성근로자 재 고용 시 사업주에 고용지원금 지급

### 출산육아기 대체인력 지원금

- 육아휴직(또는 육아기근로시간단축) 등을 사용하는 근로자를 대체하여 신규 인력을 채용 시 사업주에 대한 지원금



남녀고용평등 우수기업 인증



가족친화기업 인증



여가친화기업

즐거운 직장, 행복한기업 인증



고용노동부 여성고용정책과  
[www.moel.go.kr](http://www.moel.go.kr)

여성가족부 가족정책과  
[ffm.mogef.go.kr](http://ffm.mogef.go.kr)

문화체육관광부  
문화여가정책과  
[www.mcst.go.kr](http://www.mcst.go.kr)



조달청 물품입찰 적격  
심사 시  
우대 가산점 부여

홍보 지원과 정부사업  
참여 시 가산점 및  
우선권 부여

홍보 지원







고용노동부 홈페이지 다운로드  
[www.moel.go.kr](http://www.moel.go.kr)

### 컨설팅

- 고용노동부, 일터혁신 컨설팅
- 고용노동부, 시간선택제 컨설팅
- 여성가족부, 가족친화경영 컨설팅
- GSBC, 가족친화경영 컨설팅
- 근로복지공단, 선진복지 컨설팅

### 제도· 프로그램

- 문화체육관광부, 하계휴가비지원 프로그램
- EAP(Employee Assistance Program)협회
  - ☞ 자기진단 프로그램 제공
- 인제대학교, 스트레스센터
- 한국직무스트레스 학회



모성·여성 중심

남성여성 모두를 배려로

결혼가정 중심

1인가정에 대한 배려로

비용발생 복리후생이라는 인식

개인과 조직의 경쟁력 제고라는  
인식 및 조직문화의 문제

WLB의 유지가 기업과 근로자 상생의 핵심이자  
GWP를 만드는 지름길임