

채용행사 정보 등 홍보사항

**참여전, 일정 등의 변경 사항을 반드시 재확인하시기 바랍니다.

□ 2020 중남미 취업박람회

2020 JOB JAIR LATIN AMERICA

2020 중남미 취업박람회

주최 | KOTRA 멕시코시티무역관

장소 | MONTERREY주 CINTERMEX, SALON 201~203
(Av Fundidora 501, Obrera, 64010 Monterrey, N.L.)

일시 | 2020. 02. 06 (목) 13:00~18:00

규모 | 멕시코 · 중남미 기업 25개사, 취업희망자100명 내외

내용 | 멘토링 · 세미나, 1:1 취업면접 지원

문의 | 이메일: kmove.kotramexicocity@gmail.com
전 화: (+52 55) 5514 3173 EXT.724

일시	2020년02월6일 (목)13:00~18:00		
장소	MONTERREY주 CINTERMEX SALON 201~203		
참가대상	취업희망자 100명내외 및 멕시코 중남미기업25개사		
행사구성	멘토링및 취업면접지원		
주최	코트라 멕시코시티무역관		
주관	코트라 멕시코시티무역관		
기업신청기간	홈페이지 참조	개인신청기간	홈페이지접수및 이메일접수
문의처	--	FAX	--
담당자		E-MAIL	Kmove.kotramexicocity@gmail.com
사이트(출처)	http://cafe.naver.com/kotramexico/1928		

*자료출처 : <http://cafe.naver.com/kotramexico/1928>

2019년 아빠 육아휴직자, 최초로 2만명 돌파!

– 전체 육아휴직자도 10만명 넘어서 –

- 2019년 아빠 육아휴직자 22,297명, 전체 육아휴직자 중 21.2%가 아빠
 - 전체 육아휴직자는 105,165명으로 2018년보다 6% 증가
- 부부 동시 육아휴직 등 제도 개선 추진(2020년 2월 시행 예정)
 - 앞으로도 일하는 부모에게 필요한 것이 무엇인지 현장의 목소리에 귀기울여 맞돌봄 문화가 정착할 수 있도록 노력할 것

□ 2019년 민간부문의 남성 육아휴직자는 22,297명으로 전체 육아휴직자 (105,165명) 중에서 21.2%를 차지했다.

○ 남성 육아휴직자*가 2만 명을 넘어선 것은 육아휴직 제도 도입 이래 처음으로, 2018년(17,665명)과 비교했을 때 26.2%가 증가하였다.

* 육아휴직 급여 수급자(공무원, 교사 등 고용보험 미가입자는 포함되지 않음)

** 2018년 육아휴직자 99,198명, 남성 육아휴직자는 17,665명(17.8%)

○ 이에 따라 전체 육아휴직자 중 남성 육아휴직자의 비율도 매년 높아져 20%를 돌파했다.

* (남성 육아휴직자 비율 추이) 2015년 5.6% → 2016년 8.5% → 2017년 13.4% → 2018년 17.8% → 2019년 21.2%

○ 2019년 민간부문의 전체 육아휴직자는 105,165명으로 10만 명을 넘어섰다.

- 이는 2018년(99,198명)과 비교했을 때도 6% 증가한 수치이다.

• 남성육아휴직자 수 증가 추이 •



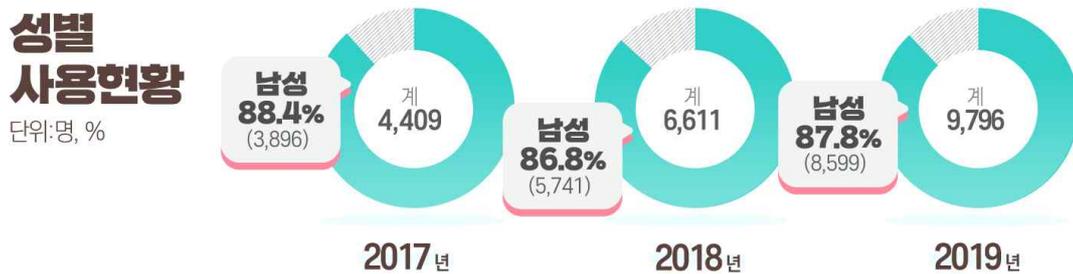
- '아빠육아휴직보너스제' 이용자는 9,796명(남성 8,599명)으로 만 명에 육박했다.

• 아빠육아휴직보너스제: 같은 자녀에 대해 부모가 모두 육아휴직을 사용하는 경우, 두 번째 사용한 사람의 육아휴직 첫 3개월 급여를 통상임금의 100%(월 상한 250만 원)로 올려 지급하는 제도(육아휴직을 순차적으로 사용할 경우 적용되며, 연속으로 사용할 필요는 없음)

- 이는 2018년(6,611명)에 비해 48.2% 증가한 것으로 한 아이에 대해 부모 모두 육아휴직을 활용하는 사례가 빠르게 증가하고 있음을 알 수 있다.

* 2017년 4,409명 → 2018년 6,611명(49.9% 증가) → 2019년 9,796명(48.2%증가)

• 아빠육아휴직 보너스제 사용현황 •



- 기업규모별로 살펴보면 전체 육아휴직자 중 중소기업(300인 미만 기업) 노동자의 비율이 54.5%로 꾸준히 증가하고 있다.

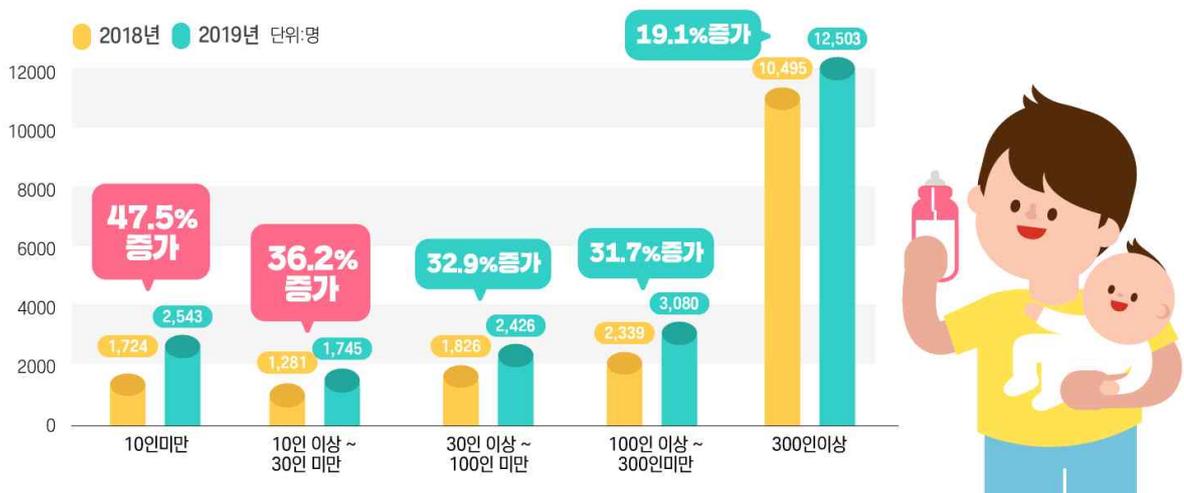
* (육아휴직자 중 중소기업 노동자 비율) 2016년 50.9% → 2017년 51.2% → 2018년 52.6% → 2019년 54.5%

* (육아휴직자 중 우선지원 대상기업 노동자 비율) 2016년 46.1% → 2017년 47.0% → 2018년 49.3% → 2019년 51.2%

↳ 우선지원 대상기업이란 고용보험법 제19조제2항 및 동법 시행령 제12조에 해당하는 기업

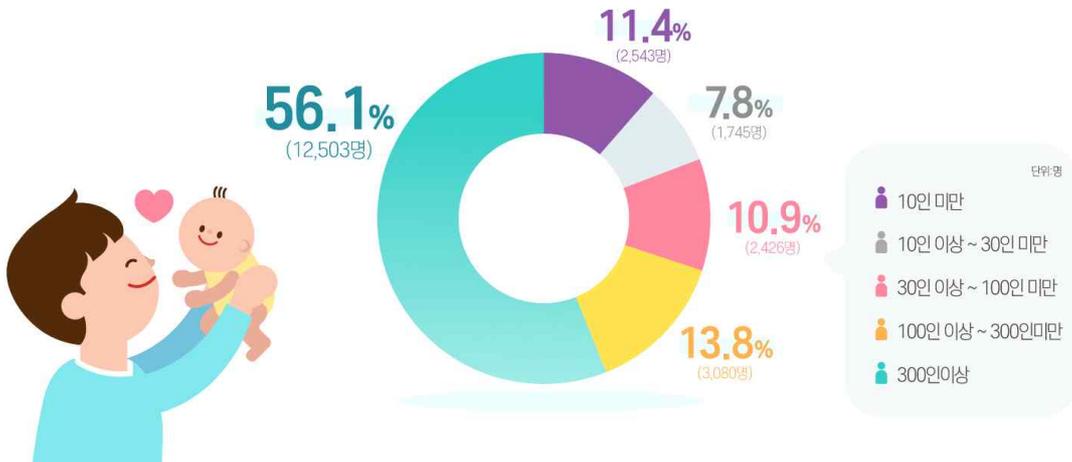
- 기업 규모별 육아휴직자 수를 보다 세분화하여 살펴보면 전체 기업 규모 중에서도 '10인 미만 기업'의 육아휴직자 증가율이 16.6% (2018년 15,292 → 2019년 17,831명)로 가장 빠르게 증가했다.
- 규모별 육아휴직자를 성별로 나누어 살펴보면 '300인 미만 기업'의 여성 육아휴직자는 2018년에 비해 5.4% 증가(2018년 45,051 → 2019년 47,492명) 했고 남성 육아휴직자는 36.6% 증가(2018년 7,170 → 2019년 9,794명)했다.
- 또한, 기업 규모가 작을수록 남성의 육아휴직 증가율이 높게 나타나 소규모 사업장에서 남성의 육아휴직이 빠르게 퍼지고 있음을 알 수 있다.

기업규모별 남성육아휴직자 수 및 증가율%



- 다만, 남성 육아휴직자 중 절반 이상(56.1%)이 '300인 이상 기업'에 종사하고 있어 여전히 기업 규모가 클수록 남성이 육아휴직을 사용하는 경우가 많다는 점을 알 수 있다.
- 그럼에도 '300인 미만 기업'에 종사하는 남성 육아휴직자의 비율 (43.9%)이 지난해(40.6%)에 비해 3.3%p 증가하여 중소기업의 남성 육아휴직자 비율이 지속적으로 높아질 것으로 기대된다.

기업규모별 남성 육아휴직 사용 비율 %



□ 2019년 민간부문의 육아기 근로시간 단축 이용자*는 5,660명으로 2018년(3,820명)보다 48.2%, 2017년(2,821명)에 비해서는 2배로 증가했다.

* 육아기 근로시간 단축 급여 수급자(공무원·교사 등 고용보험 미가입자는 포함되지 않음)

• 육아기 근로시간 단축: 만 8세 이하 자녀를 가진 노동자는 하루 1~5시간의 근로시간을 단축할 수 있으며, 이에 따른 임금 감소분의 일부를 정부에서 '육아기 근로시간 단축 급여'로 지원

○ 이 중에서 남성 육아기 근로시간 단축 이용자는 742명으로 2018년(550명)보다 34.9% 증가한 것으로 나타났다.

• 육아기 근로시간 단축 이용자 수 증가 추이•



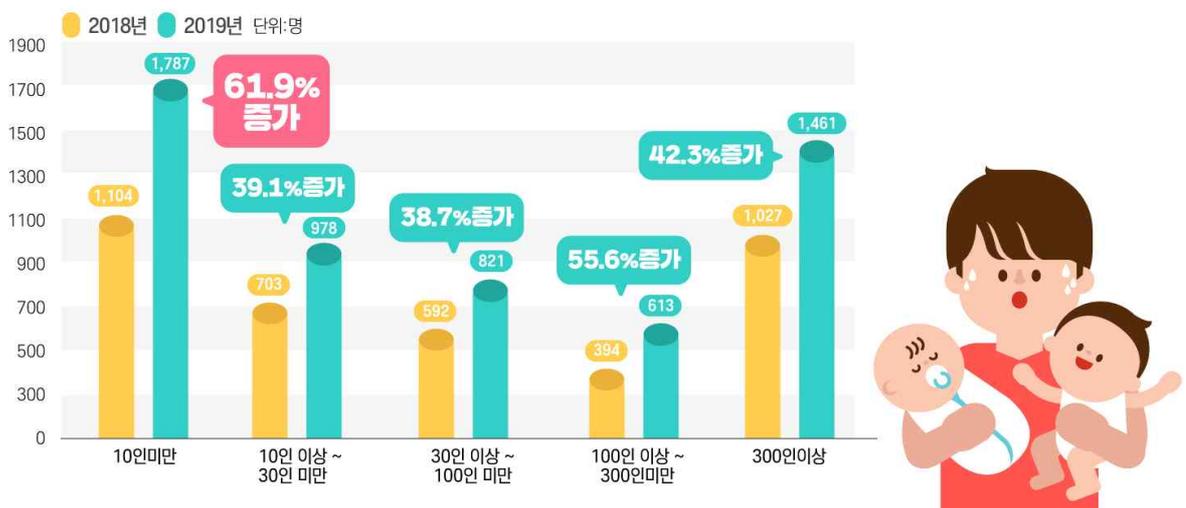
2018년 대비
48.2%증가
(1,840명 증가)

2018년 대비
34.9%증가
(192명 증가)



- 기업 규모별로 살펴보면 '300인 미만 기업'의 육아기 근로시간 단축 이용자 증가율이 50.3%(2018년 2,793 → 2019년 4,199명)이고, '300인 이상 기업'의 증가율이 42.3%(2018년 1,027 → 2019년 1,461명)여서 소규모 기업을 중심으로 제도 활용이 빠르게 퍼지고 있음을 알 수 있다.
- 전체 기업 규모 중에서도 '10인 미만 기업'의 육아기 근로시간 단축 이용자 증가율이 61.9%(2018년 1,104 → 2019년 1,787명)로 가장 높았다.

기업규모별 육아기 근로시간 단축 이용자 수 및 증가율 %



- 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등의 제도 이용자가 빠르게 증가하는 것은 부모가 함께 육아하는 사회적 분위기가 널리 퍼지는 것에 더하여 꾸준히 제도적 개선을 해온 것이 종합적으로 작용한 결과이다.
- 정부는 육아휴직·육아기 근로시간 단축 급여의 지원 수준을 지속적으로 높여 육아휴직자 등의 경제적 부담을 낮추었다.

* 육아휴직 급여

(2017년 9월) 첫 3개월 급여 인상(통상임금의 40→80%, 상한 100→150만 원)

(2019년 1월) 첫 3개월 이후의 급여 인상(통상임금의 40→50%, 상한 100→120만 원)

* 육아기 근로시간 단축 급여

(2011년 9월) 통상임금의 40% → (2014년 10월) 통상임금의 60% →

(2018년 10월) 통상임금의 80% → (2019년 10월) 1시간 단축분에 대해서는 통상임금의 100%, 1시간 이상 단축분에 대해서는 통상임금의 80%

- 또한, 2014년 10월에 도입한 ‘아빠육아휴직보너스제’의 상한액도 꾸준히 인상했다.

* (2014년 10월) 모든 자녀 150만 원 → (2017년 7월) 첫째 150만 원, 둘째부터 200만 원
→ (2018년 7월) 모든 자녀 200만 원 → (2019년 1월) 모든 자녀 250만 원

- 2019년 10월부터는 배우자 출산휴가가 유급 3일에서 유급 10일로 확대되어 아이의 출생부터 아빠가 함께할 수 있게 되었고, 이후의 육아 기간에는 육아기 근로시간 단축 사용 기간 확대(최대 1년 → 2년) 남성의 육아 참여가 더욱 활성화될 것으로 기대한다.
- 그밖에도 고용노동부는 ‘아빠넷’을 통해 아빠를 위한 육아 정보를 통합적으로 제공하고 우수 사례를 공유하는 등 **아빠의 육아 분위기 확산**을 위해 여러모로 노력을 기울이고 있다.

	페이스북	www.facebook.com/papanet4you
	네이버 블로그	blog.naver.com/papanet4you
	네이버 포스트	www.post.naver.com/papanet4you.kr
	인스타그램	moel.papanet4you

- 2020년에도 노동자의 모성보호와 일·생활 균형을 위해 노동자와 사업주에 대한 지원을 강화하고 부족한 부분은 개선해나갈 계획이다.

< **노동자 지원 제도 개선** >

- 먼저 부부가 같은 시기에 육아휴직(또는 육아기 근로시간 단축)을 사용하는 것에 대한 제한을 없애 같은 자녀에 대해서도 부모가 동시에 육아휴직 등을 사용할 수 있도록 할 계획이다. (2020년 2월 시행 예정)
 - 제도 개선으로 노동자의 개별적인 상황에 맞도록 보다 유연하게 육아휴직 제도를 활용할 수 있게 될 것으로 기대된다.
- 또한, **한부모 노동자에 대한 육아휴직 급여인상도** 추진 중이다. (2020년 상반기 시행 예정)

- 한부모 노동자는 가계의 주 소득자여서 육아휴직 시 경제적 손실이 크고 두 번째 육아휴직자의 급여를 상향 지급하는 '아빠 육아휴직 보너스제'도 적용받을 수 없다는 점을 고려한 것이다.

○ 아울러 노동자가 비자발적으로(폐업·도산 등) 퇴사한 경우에는 육아휴직 급여 사후지급금*을 지급하도록 개선할 계획이다. (2020년 상반기 시행 예정)

• 사후지급금: 육아휴직을 사용한 노동자의 복귀 및 계속 근로를 장려할 목적으로 육아휴직 급여의 25%는 복귀 후 6개월 근무 시 일시불로 지급하는 제도

< 사업주 지원 제도 개선 >

○ 노동자에게 육아휴직 등을 부여한 사업주에게 간접노무비와 대체인력 인건비를 지원하고 있으나, 육아휴직 등을 사용한 노동자가 복직한 후 일정 기간 계속 고용한 것이 확인돼야 지급하게 되어있어 실효성이 떨어진다는 지적이 있었다.

- 따라서 사업주가 대체인력 등에 대한 인건비 부담이 발생하는 시기에 맞추어 지원받을 수 있도록 지원금의 50%는 노동자의 육아휴직 등 사용 기간 중에 3개월 단위로 지급하도록 개선한다. (2020년 상반기 시행 예정)

- 또한 중소기업에 대한 대체인력 인건비 지원을 월 60만원에서 80만원으로 인상하여 대체인력 채용을 활성화할 계획이다. (2020년 1월 시행)

○ 육아휴직 등을 부여한 사업주에 대한 지원을 강화함으로써 노동자가 눈치 보지 않고 마음 편히 육아휴직 등을 사용할 수 있는 여건을 만들고자 한다.

□ 송홍석 통합고용정책국장은 “일하는 부모가 경력의 단절 없이 자녀를 양육하기 위해서는 사회적 분위기와 제도적 지원이 모두 뒷받침되어야 한다.”라면서

○ “부부 동시 육아휴직 등 이번 제도 개선에 그치지 않고 일하는 부모와 사업주에게 정말 필요한 것이 무엇인지 항상 현장의 목소리에 귀 기울여서 관련 제도를 개선하여 남성 육아휴직 증가 추세가 계속되고 맞돌봄 문화가 퍼질 수 있도록 노력할 것”이라고 밝혔다.

- <붙임> 1. 육아휴직 제도 개요
2. 2020년 제도 개선 추진사항

 공공누리  공공저작물 자유이용허락	이 보도자료와 관련하여 보다 자세한 내용이나 취재를 원하시면 고용노동부 여성고용정책과 강나래 사무관(☎044-202-7477), 정승연 사무관(☎044-202-7472)에게 연락주시기 바랍니다.
--	--

□ 육아휴직(남녀고용평등법 제19조)

- 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 노동자는 최대 1년(한 자녀에 대해 남녀 노동자 각각 1년씩 총 2년 사용 가능)의 육아휴직을 신청할 수 있음

☞ 사업주가 노동자의 신청에도 육아휴직을 부여하지 않은 경우 : 500만 원 이하의 벌금

□ 육아휴직 급여(고용보험법 제70조)

- 육아휴직을 30일(출산전후 휴가기간과 중복되는 기간은 제외) 이상 부여 받은 피보험자에게 정부에서 육아휴직 급여 지급
 - (첫 3개월) 월 통상임금의 80%(상한 150만 원, 하한 70만 원)
 - (나머지 기간) 월 통상임금의 50%(상한 120만 원, 하한 70만 원)

□ 육아휴직(급여) 신청 방법



- (육아휴직 신청) 휴직개시예정일 30일 전까지 신청서 제출
- (육아휴직확인서 발급) 사업주는 노동자가 육아휴직에 관한 확인을 요구하는 경우 확인서를 발급해주어야 함
- (육아휴직급여 신청) 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청해야 함

[1] 노동자 지원 제도**□ 부부 동시 육아휴직 허용 (2020년 2월 시행 예정)**

- (문제점) 현재 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축(이하 '육아휴직 등') 허용 제외 사유 중 하나로 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직을 하고 있는 경우를 규정
 - 부부가 같은 시기에 육아휴직 등을 사용하는 것을 제한하여 상대적으로 육아휴직이 덜 일반화된 남성의 육아휴직 활성화에 장애요인으로 작용
- (개선방안) 육아휴직 등 허용 제외 사유인 같은 영유아에 대한 배우자 육아휴직 요건을 폐지
 - 동일 자녀에 대한 부·모 동시 육아휴직 사용으로 남성이 함께 육아할 수 있는 여건 마련

□ 육아휴직 급여 사후지급금 지급 개선 (2020년 상반기 시행 예정)

- ↳ 육아휴직 시 복귀 및 계속 근로를 촉진할 목적으로 육아휴직 급여의 25%를 복귀 후 6개월 근무 시 일시불로 지급
- (문제점) 폐업·도산 등 비자발적 사유의 경우 노동자 본인의 귀책사유 없이 육아휴직 급여가 손실되는 문제 발생
 - * (비자발적 사유) ①경영상 필요, 회사 불황으로 인한 인원감축 등에 의한 퇴사, ②공사종료, ③사업장 이전, 임금체불 등으로 인한 자진퇴사, ④폐업·도산 등
 - 사후지급금 미지급자 중 약 30% 정도가 비자발적 퇴직자로 적지 않은 비중을 차지
 - * (비자발적 사유로 인한 미지급자 비중) 2016년 28.9%→ 2017년 29.1%→ 2018년 30.9%
- (개선방안) 노동자의 귀책사유 없는 기업 측 사정 등 비자발적인 사유로 6개월 이전 퇴사한 경우 사후지급금을 지급하도록 개선

- (비자발성 판단 기준) '구직급여 수급자격 제한 기준'을 동일하게 적용

* (예시) 사업장 이전, 임금체불 등으로 자진퇴사한 노동자, 폐업·도산한 사업장의 노동자, 해고·권고사직· 명예퇴직 등 경영상 필요 및 회사 불황으로 퇴사한 노동자 등은 제도 개선으로 사후지급금을 지급받을 수 있게 됨

□ **한부모 노동자 육아휴직 급여 인상 (2020년 상반기 시행 예정)**

○ (문제점) 한부모 노동자의 경우 육아휴직을 사용하게 될 경우 상당한 경제적 손실을 감수해야만 하고

- 원천적으로 두 번째 육아휴직자 혜택(인센티브) 수혜대상에서 배제

○ (개선방안) 한부모 노동자에 대해 육아휴직 급여를 상향

- 한부모의 육아휴직 활성화를 위해 첫 3개월 동안은 두 번째 휴직자에 대한 혜택(인센티브)을 우선 적용

* 나머지 기간은 현행 육아휴직급여 체계를 순차적으로 적용

<육아휴직급여 제도 개선(안)>

구분	일반 육아휴직급여	두 번째 육아휴직자	한부모
첫 3개월	80% (상한 150만 원)	100% (상한 250만 원)	100% (상한 250만 원)
4~6개월	50% (상한 120만 원)	50% (상한 120만 원)	80% (상한 150만 원)
7개월 이후			50% (상한 120만 원)

[2] 사업주 지원 제도

□ **육아휴직 등 부여 지원금 개선 (2020년 상반기 시행 예정)**

↳ ① 육아휴직 등을 30일 이상 부여하고, ② 해당 노동자 복귀 후 6개월 이상 계속 고용한 사업주에게 노무비용 지원

○ (문제점) 육아휴직 등 모성보호 제도의 활성화를 위해 지원하고 있으나, '사후 지급방식'으로 인해 정책 체감도 및 제도 실효성이 낮음

* (현재) 초기 1개월분은 육아휴직 등을 시작한 날부터 1개월 후에 지급하고, 나머지는 복직 후 6개월 이상 계속 고용한 것이 확인된 후 지급

○ (개선방안) 육아휴직 등 사용기간 중 지원금의 50%*를 지급(3개월 주기)하고, 나머지 50%는 복귀한 노동자를 6개월 이상 계속 고용한 것이 확인된 이후에 일괄 지급

* (육아휴직) 중소기업 월 15만, (육아기 근로시간 단축) 중소기업 월 15만, 대기업 월 5만

□ 대체인력 지원금 개선 (2020년 상반기 시행 예정)

- ↳ ① 출산휴가, 육아휴직 등을 이유로 대체인력을 신규 채용하여 30일 이상 고용하고,
② 해당 노동자 복귀 후 30일 이상 계속 고용한 사업주에게 지원금 지원

○ 문제점

- ① '사후 지급방식'으로 인해 인력운용의 어려움 발생(대체 인력에 대한 임금 부담 시기와 지원금 지급 시기 간 시차 발생)하여 체감도 저하
- 특히, 노동자가 사업주의 눈치를 보지 않고, 모성보호 제도를 사용하기 위해 적기에 지원금을 지급하여 사업주의 부담을 덜어줄 필요

* (현재) 복직 후 30일 이상 계속 고용한 것이 확인된 경우 전액 지급

- ② 임신노동자의 근로시간 단축을 이유로 대체인력을 채용하였으나, 임신노동자가 출산전후휴가 등을 연이어 사용하는 경우
- 기존 대체인력을 계속 고용하여도 '새로 채용'된 대체인력이 아니어서 출산육아기 대체인력지원금을 수급할 수 없음

○ 개선방안

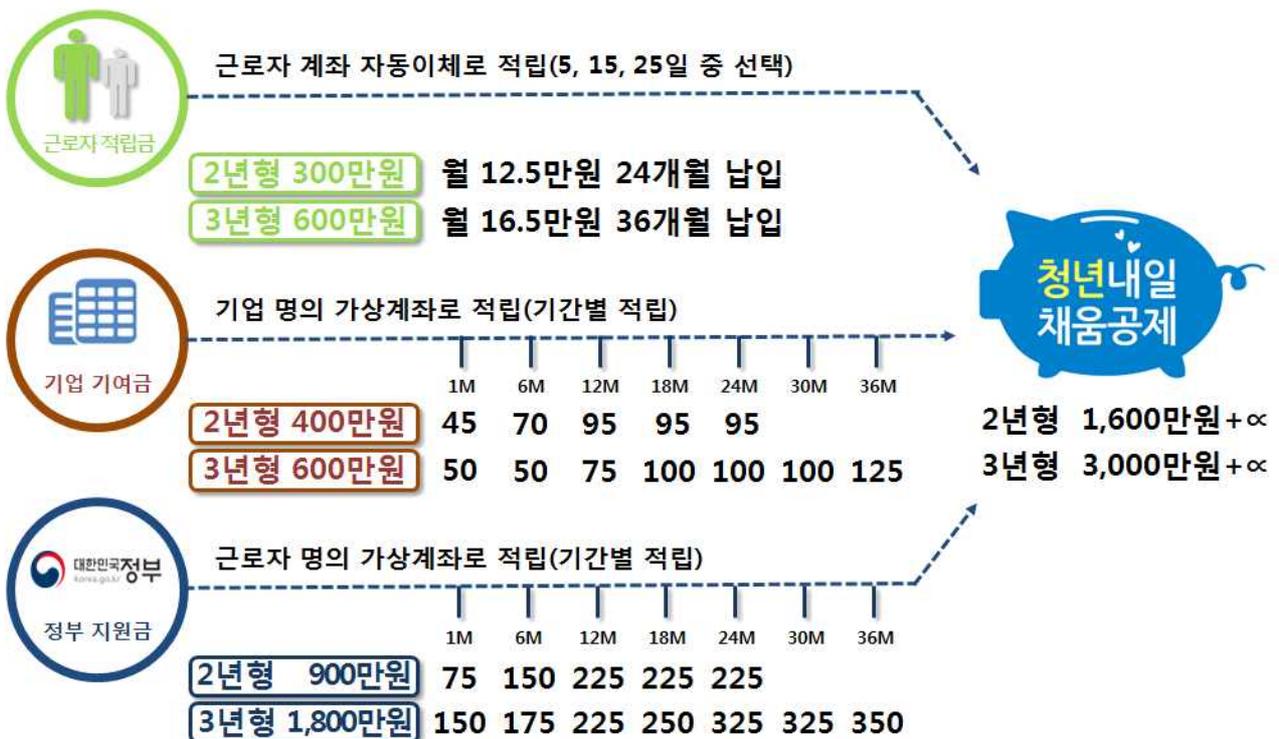
- ① 대체인력 채용 후 지원금의 50%(중소기업 월 30만, 대기업 월 15만)를 지급(3개월 주기)하고, 나머지 50%는 복귀한 노동자를 1개월 이상 계속 고용한 것이 확인된 이후에 일괄 지급, 지원금 인상*

* 2020년부터 중소기업 월 60(50%: 30) → 80(50%: 40)만 원으로 인상(대기업 동일)

- ② 임신노동자의 근로시간 단축을 사유로 채용한 대체인력을 동일 노동자의 연이은 출산전후휴가 등의 기간에 계속 고용했다면 출산육아기 대체인력지원금을 지급

2020 청년내일채움공제 사업 안내

- **[개 요]** 미취업 청년의 중소기업 취업 촉진 및 장기근속 유도를 위해 자산형성 방식 지원모델인 「청년내일채움공제」 신설(16.7월)
 - 신규취업 청년의 일정기간 근속 및 납입을 전제로 정부와 기업이 보태어, 만기 시 일시금을 수령하는 일종의 '3자 공동적금'
- **[지원대상]** 중소·중견기업 정규직 취업 '청년' 및 '채용기업'
 - (청년) 만 15~34세 중소·중견기업 정규직 신규 취업자
 - * 생애최초 취업자 원칙이며, 예외적으로 '최종학교 졸업 후 고보 가입 총 12개월 이하' 가입 가능(3개월 이하 단기가입 기간은 기간산정 시 제외)
 - (기업) 고용보험 피보험자수 5인 이상 중소·중견기업으로 상기 청년을 정규직으로 채용한 기업(벤처기업, 청년 창업기업 등 일부 5인 미만 가능)
- **[지원방식]** 가입기간 동안 청년·정부·기업의 3자 적립을 통해 자산형성



* 기업은 2년 450만원 또는 3년 670만원의 지원금 중 400만원 또는 600만원을 청년에게 기여

□ **[중도해지]** 본인 납입분 전액 및 지원금 일부를 해지금으로 지급

- (본인 납입분) 해지 시까지의 납입액 전액 **환급**(해지사유 무관, 2, 3년형 동일)
- (기업 기여금) 해지 시까지 적립된 기업기여금 전액 **정부 환수**(“)
- (정부 지원금) 해지 시까지 적립된 지원금의 일부를 청년에게 지급
(2년형은 50%, 3년형은 30% 수준)

2019년 청년내일채움공제 위탁운영기관 현황 [총 4개소]

운영기관명(대표전화)	운영기관명(대표전화)
(주)커리어넷 서울북부지사(02-2006-9583)	서울시북부여성발전센터(02-3399-7651)
인크루트알바콜(주)서울북부지사(02-2186-9059)	(사)한국직업지도진흥원 노원지부(02-6959-5570)

2020 기업지원제도 안내

1 고용장려금 지원사업 종류

● 서울북부고용센터 서식자료실 → “사업주가 알아야 할 기업지원 등 주요 내용” 검색

1	고용창출장려금	<ul style="list-style-type: none"> ① 일자리함께하기 지원 (심사형, 요건형) ② 청년추가고용장려금 ③ 국내복귀 기업 지원(심사형) ④ 신중년 적합직무 고용지원(심사형) ⑤ 고용촉진장려금지원
2	고용안정장려금	<ul style="list-style-type: none"> ① 정규직 전환지원(심사형), ② 워라벨일자리장려금 ③ 일·가정양립 환경개선 지원(심사형), ④ 출산·육아기고용안정 장려금 지원
3	고용유지지원금	<ul style="list-style-type: none"> ① 고용유지지원금, ② 무급 휴업·휴직고용유지지원금
4	장년고령자고용장려금	<ul style="list-style-type: none"> ① 60세 이상 고령자 고용지원금, ② 고령자 계속고용 장려금

2 중복지원 사업 대상

양 장려금	중복 시	지원 비율
일자리 함께하기 (100% 지급)	고용창출장려금	+ 70% 추가지원
	고용안정장려금	+ 100% 추가지원

3 문의처

○ 서울북부고용노동지청 기업지원팀 (☎ 02-2171-1800~5)

○ 기업지원 사업별 주요 내용

고용장려금 지원사업		지원내용
고창 장려 금	일자리 함께하기 지원	(공모형) 교대제 개편, 실 근로시간 단축, 일자리 순환제 등을 도입하여 기존 근로자의 근로 시간을 줄임으로써 실업자를 신규고용하여 근로자 수가 증가한 사업주 [증가한 근로자 1인당] -인건비: 우선지원대상기업 월80만원, 중견기업 및 대규모기업 월 40만원, 1~2년 지원 -임금감소액보전: 월 최대 40만원 지원(사업주 보전임금의 80%한도)
		· 근로기준법 개정에 따라 주 근로시간을 단축하고 실업자를 고용하여 근로자 수가 증가한 사업주 [증가한 근로자 1인당] -인건비: 증가 노동자 수 1인당 월 40~100만원, 1~2년 지원 -임금감소액보전: 월 최대40만원, 1~2년 지원(사업주 보전임금의 80%한도)
	청년추가 고용장려금	· 청년(만15~34세 이하)을 정규직으로 신규 채용한 5인이상 중소기업(성장유망업종, 벤처기업 등은 5인미만도 가능) 사업주 [청년 추가채용 1인당] 연 최대 900만원, 3년지원
	국내 복귀 기업 지원	· 산업통상자원부 장관이 지정한 국내복귀기업으로 실업자를 신규 고용한 사업주 [증가한 근로자 1인당] 우선지원대상기업 월 60만원, 중견기업 월 30만원
	신중년적합 직무고용지원	· 만50세 이상 실업자를 신중년 적합직무에 신규 고용한 사업주 [신규 고용한 근로자 1인당] 우선지원대상기업 월 80만원, 중견기업 월 40만원
	고용촉진 장려금 지원	· 고용노동부장관이 고시하는 취업프로그램이수자, 중증장애인, 여성가장, 도서지역 거주자 등 취업취약계층을 고용한 사업주 [신규 고용한 근로자 1인당] 우선지원대상기업 월 60만원, 대규모기업 월 30만원
고인 장려 금	정규직 전환지원	· 6개월 이상 2년 이하 근속한 비정규직 근로자 및 특수형태 업무 종사자를 정규직으로 전환한 우선지원대상기업 및 중견기업의 사업주 [전환된 근로자 1인당] 임금증가 보전금: 월 최대 60만원, 간접노무비 월 30만원
	위라벨일자리 장려금	· 전일제 근로자가 근로시간 단축이 필요할 때 시간선택제로 전환하도록 한 사업주 [전환된 근로자 1인당] 임금감소 보전금: 월 최대 40만원, 대체인력인건비: 우선지원대상기업 월 60만원, 대규모기업 월 30만원, 간접노무비: 우선지원대상기업·중견기업 월 20만원
	일·가정양립 환경개선 지원	· 시차출퇴근제, 선택근무제, 재택근무제, 원격근무제를 도입·확대하여 소속 근로자가 활용토록 하는 우선지원대상기업 및 중견기업의 사업주 [유연근무제 활용 근로자 1인당] 간접노무비: 1주당 5~10만원, 재택·원격근무 인프라 구축비 지원: 시스템 구축비의 1/2 이내, 2,000만원 한도(기업당)
	출산육아기 고용안정 장려금 지원	· 육아휴직등 부여: 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 부여한 사업주 · 대체인력지원: 출산전후(유산·사산)휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등을 부여하고 대체인력을 채용한 사업주 [해당 근로자 1인당] -대체인력인건비: 우선지원대상기업 월 80만원(인수인계기간 월 120만원), 대규모기업 월 30만원 -육아휴직등 부여 간접노무비: 육아휴직 월30만원(대규모기업 제외), 육아기근로시간단축 월30만원(대규모기업 10만원)
고유 지원 금	고용유지 지원금	· 생산량 감소재고량 증가 등으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 사전에 계획서를 고용센터에 제출한 후 휴업·휴직과 같은 고용유지조치를 실시하고 그 기간동안 근로자에게 임금 또는 수당 등을 지급하고 고용유지조치 기간과 그 이후 1개월까지 당해 사업장 소속 근로자를 고용조정으로 이직시키지 않은 사업주 * 지원사항 별도 문의
	무급 휴업·휴직 고용유지지원금	· 고용조정이 불가피한 사업주가 법에 따른 무급휴업·휴직을 실시하는 경우에도 심사위원회 심사를 거쳐 무급휴업·휴직필요성, 근로자 복귀 가능성, 직업능력향상 계획 등을 심사하여 지원 대상을 결정하여 지원 * 지원사항 별도 문의
장년· 고령자 장려 금	60세 이상 고령자 고용지원금	· 정년 미설정 사업장에서 고용기간이 1년 이상인 60세 이상 고령자를 업종별 지원 기준율(1~23%)을 초과하여 고용 [지원수준] 기준고용률 초과 인원 1인당 분기별 30만원을 근로자수의 20%까지. 다만, 일자리안정자금 지원대상 근로자는 지원기준을 산정 시 제외
	고령자 계속 고용 장려금	· 정년제도를 운영하는 중소기업·중견기업 중 정년 도달 근로자에 대해 고용연장을 위해 정년연장, 정년폐지, 재고용하는 사업주 [지원수준] 정년 이후 계속 고용된 근로자 1인당 월30만원(분기별 신청), 최대 2년간 지원