

연구보고서 : 2019-09

72-6420607-000109-01

Gangwondo Women
& Family
Research Institute

강원도 민간부문 가족친화제도 활성화 방안

유은경 · 전현수

연구보고서 : 2019-09

72-6420607-000109-01

강원도 민간부문 가족친화제도 활성화 방안

연구책임 유 은 경 (연구위원)
공동연구 전 현 수 (연구원)

발 간 사

최근 일·생활 균형, 소위 워라벨(work-life balance)이 화두가 되고 있습니다. 경제성장이 일정 수준 올라가면서 국민들의 관심사는 더 많이 별기 위해 오랜 시간 일하기보다 삶의 질 확보와 선택의 자유를 보장받기를 원하고 있습니다. 이러한 흐름을 반영하여 일·생활 균형정책은 현 정부의 100대 국정과제에 포함되어 있습니다. 이제 일·생활 균형정책은 그동안 돌봄의 책임을 여성들에게만 부담 지워온 모성보호, 육아지원 정책에서 벗어나 모든 세대의 여성과 남성이 일과 가정, 개인 삶의 질 제고를 위해 당연히 누려야 하는 포괄적인 사회정책으로 확대되고 있습니다.

워라벨이 이루어지기 위해서는 무엇보다도 기업 환경과 문화의 변화가 중요합니다. 기업의 가족친화문화 조성을 위해 가족친화인증제도가 시행되고 있는데, 도내에는 가족친화인증 중소기업이 40개로 전국 평균에 비해 낮고 일·생활 균형제도에 대한 인지도도 낮은 편입니다. 특히 민간기업의 일·생활 균형제도를 확산하기 위해서는 소규모 업체 비율이 높은 강원도의 특성을 반영하여 가족친화제도 및 직장문화 조성 지원방안이 필요합니다. 이에 이 연구에서는 강원도 민간부문 가족친화인증 기업의 가족친화제도 이용실태 조사 및 일·생활 균형 지원사업의 제도 확산과제를 검토하여 일·생활 균형문화를 확산하기 위한 방안을 제시하였습니다.

이 연구결과가 도내 민간기업의 일·생활 균형을 위한 인프라와 문화 확산에 기여하여, 도내 여성과 남성이 모두 마음 놓고 아이 키우고 노부모를 돌보며 즐겁게 일할 수 있는 강원도를 만드는데 기여하길 바랍니다. 보고서가 완성되기까지 조사에 적극 협조해주신 기업의 인사담당자, 근로자, 일·생활 균형 사업 담당자들, 그리고 조사 분석과 정책 제언에 아낌없는 조언을 해주신 학계, 행정, 정책연구 분야 전문가들께 존경과 감사의 마음을 전합니다.

2019년 12월

강원도여성가족연구원장 박 기 남

요약

1. 연구의 필요성 및 목적

- 일·가정 양립정책이 모성보호제도, 육아지원, 경력단절예방을 위한 유연근무 지원 제도 등 특정 시기의 기혼여성에 국한된 정책에서 청년을 포함해 전 생애주기의 여성과 남성을 대상으로 한 일·생활 균형 지원정책으로 확대되면서 정책은 다양한 사회정책적 목적을 지니게 되었음.
- 강원도는 일·생활 균형제도 사용이 어려운 소규모 사업체 비율이 93.1%이며 관련 종사자 비율도 47.0%로 매우 높게 나타남. 도내 10인 미만 사업체 종사자 중 81.2%(47만명)는 서비스업 종사자이며, 타 시도에 비해 사회보험가입률이 낮아 고용보험 가입을 전제로 하는 일·생활 균형제도의 사각지대에 놓인 근로자 비율이 높음.
- 강원도 아버지의 일·생활 균형에 관한 최근 연구에서도 공공/민간 부문의 일·생활 균형 관련 제도 활용수준의 격차가 매우 크고 기업규모, 고용형태 및 직업특성에 따라 다른 양상을 띠고 있는 것으로 나타남. 특히 시차출퇴근제 등 유연근무제 도입이 이루어진 공공부문 대규모사업장의 경우 가족친화제도 인지도 및 근로자 일·생활 만족도가 높은 반면, 소득과 고용이 안정적이지 못한 민간 부문 중소기업의 비정규직 노동자, 개인사업자, 일용직 등의 경우, 가구소득을 보충하기 위한 초과 및 연장 근로가 자주 이루어지는 상황에서 민간부문의 일·생활 균형은 매우 어려운 것으로 나타남.
- 강원도 가족친화인증 기관 및 기업은 2019년 현재 79개로 전국 평균에 비해 낮은 비율을 보이며 인증 중소기업 업체의 수도 40개에 머무름. 이에 일·생활 균형제도의 인지도가 낮고 소규모 업체가 많은 강원도 업체 특성을 고려한 가족친화제도 및 직장문화 조성 지원방안이 필요함.

- 이러한 배경에서 민간부문 가족친화인증 중소기업의 인사담당자와 근로자를 대상으로 가족친화제도 이용실태를 살펴보고자 함.
- 타시도 광역지자체에서는 가족친화인증제도 확대와 더불어 일·생활 균형을 이룰 수 있는 직장 및 사회환경 조성을 위해 일·생활 양립 지원본부 및 일·생활 균형 지원센터 설립이 이루어지고 있는 반면, 강원도에서는 아직까지 일·생활 균형 지원사업의 협업과 네트워킹을 총괄하는 전담부서 및 추진기관이 부재한 상황이므로 사업추진의 지원체계 및 일·생활 균형문화 확산을 위한 구체적인 계획 및 로드맵 구축이 필요함.

2. 연구의 내용 및 방법

- 본 연구는 문헌검토, 통계분석 및 면접조사를 통해 다음과 같은 내용에 중심에 두고 연구를 진행함.
 - 가족친화 직장환경 조성을 위해 시행되는 가족친화인증제도의 확산을 가로막는 요인을 파악하고, 지역사회 차원에서 일·생활 균형의 가치와 문화 확산을 위한 사업현황을 검토하여 활성화 방안을 모색함.
 - 중앙정부와 지자체에서 수행하는 민간부문 일·생활 균형사업의 현황을 파악하고 지역차원에서 가족친화제도 확산 과제 및 활성화 방안을 제시함.
- 주요 연구방법으로는 강원도 지역 가족친화인증기업의 인사담당자를 대상으로 한 설문조사와 미인증기업을 포함한 인사담당자와 근로자 대상 면접조사를 통해 가족친화제도의 활용도와 정책지원 수요를 알아봄. 또한 민간영역의 일·생활 균형 관련 사업 현황을 면접조사를 통해 관련 담당자의 사업추진 과정에서의 애로사항과 정책지원수요를 파악함.

〈 연구추진체계 〉

단 계	주요 내용	
연구방향 설 정	문헌연구 전문가 자문회의 개최	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 문헌 검토 및 통계자료 분석 ◦ 핵심이슈 발굴 및 연구방법 검토
↓		
구 체 화 단 계	현황 및 실태분석 서면 및 면접조사 문항개발	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 일·생활 균형 정책 현황 및 관련 선행연구 분석 ◦ 도내 가족친화인증 중소기업 대상 제도 활용도 문항 개발 ◦ 인사담당자 및 근로자, 일·생활 균형 사업담당자 대상 면접조사 문항 개발
↓		
정책방안 도출단계	설문조사 면접조사 정책대안 도출	<ul style="list-style-type: none"> ◦ “강원도 가족친화인증기업 가족친화제도 운영실태 및 정책수요조사”, 설문조사분석 ◦ 가족친화인증기업 인사담당자, 근로자 면접조사 ◦ 도내 민간부문 일·생활 균형 사업담당자 면접조사 ◦ 주제별 내용분석 ◦ 가족친화제도 및 일·생활 균형 활성화 방안의 방향 및 세부 과제 도출
↓		
최종 자문	학계 및 현장 전문가 등의 자문을 통한 정책방안 구체화	
↓		
정책 제언	연구결과 종합분석 및 정책제언	

3. 주요 연구 결과

1) 강원도 가족친화인증기업 실태조사 분석결과

□ 실태조사 설문 분석에 나타난 가족친화인증기업의 제도이용 특성과 지원욕구를 요약하면 다음과 같음.

- 강원도 내 가족친화 인증 중소기업(일반적 특성)은 ‘10년 이상 20년 미만’ 된 기업이 15개소로 가장 많았으며, 업종의 경우 ‘제조업’ 이 21개소(56.8%)로 가장 높은 비율을 보임. 연평균매출은 평균 98억 6,398만원으로, 중위값은 39억

93만원으로 나타났으며, 가족친화경영 전담부서가 있는 기업은 11개소(29.7%)이며, 노동조합이 있는 기업은 2개소로 나타남. 조사대상 기업의 전체 근로자 수는 1,974명으로 이 중 여성 근로자는 33.0%(651명)로 강원도 내 사업체 여성근로자 비율인 45.5%와 비교하여 12.5%p 적은 비율을 보임.

○(근로자 성별고용형태)를 살펴보면, 정규직 남성 68.7%, 정규직 여성 31.3%, 비정규직 남성 48.2%, 비정규직 여성 51.8%로 여성이 남성에 비해 정규직 비율은 두 배 이상 적고 비정규직 비율이 높고 관리자비율도 여성은 16.5%로 남성 83.6%에 비해 67.1%p의 격차를 보이고 있어 고용안정성이 낮고 종사상 지위가 열악한 것을 알 수 있음.

○(인증업체 규모 및 시기)인증기업의 근로자 규모는 ‘10명 이상 50명 미만’ 기업이 19개소(51.4%)로 가장 많고, 인증년도는 2016년에 4개소(10.8%), 2017년에 9개소(24.3%), 2018년에 10개소(27.0%)의 비율을 보이고 있어 신규인증기업 비율이 전체의 62.1%를 차지함.

○(가족친화제도 도입 및 제도 활용수준)은 주5일 근무 시행기업은 34개(91.9%), 초과근무를 바쁠 때만 가끔 하는 기업은 19개(51.4%)로 법정근로시간을 준수하는 업무환경을 구축하고 있었으며 가족친화제도 활용을 통해 직장문화개선비율은 51.4%로 나타남. 가족친화제도 평균 도입률은 60.5%이며, 제도영역별 도입률은 자녀의 출산/양육지원제도 73.0%가 가장 높고 보육돌봄지원제도 40.5%로 가장 낮게 나타난 반면, 활용률은 근로자 지원제도(3.8) 및 가족친화직장문화개선(3.7) 영역이 높은 것으로 나타남.

○(사업주 정부지원제도 활용수준)은 ‘비정규직 출산육아기 재고용 지원’이 16.2%로 가장 낮은 도입률 수준을 보였으며 활용도도 2.33점으로 가장 낮은 수준을 보임. 다음으로 ‘시간선택제 전환 및 대체인력 지원’ 18.9%(활용도 3.29점)로 낮아 중소기업이 여성인력활용의 어려움과 더불어 실질적으로 제도를 활용하기 어려운 경영여건 등 구조적 어려움이 반영됨.

□ 직장문화조성을 위해 필요한 정책지원수요로는 ‘육아휴직 급여지원’, ‘대체인력 고용지원’, ‘고용환경 개선금’ 등의 요구가 높은 것으로 나타났으며, 가족친화제도 활성화를 어렵게 하는 요인으로는 ‘조직 및 시스템 부족’ 38.1%, ‘기업의 비용부담’ 31.0%, ‘정부지원 부족’ 11.9% 순으로 나타남.

- 인증기업의 제도 확산을 위한 지원으로는 ‘비용부담의 경감을 위한 재정적 지원’ (46.7%)과 ‘기업 및 근로자 대상 인센티브 개발과 확대’ (20.0%)의 요구도가 높은 것으로 나타남. 인센티브 지원방안 중 1순위 필요항목으로 ‘청년·여성 등 고용우수 기업 특별자금 지원’ (26.8%)과 ‘각종 융자지원 사업시 가산점 부여’ (23.9%)로 가장 높게 나타나 중소기업이 처한 어려운 영업환경으로 인한 기업운영과 맞물린 지원책의 요구가 높다는 것을 시사함.
- 일·생활 균형에 필요한 정책지원요구로는 ‘가족친화우수기업에 대한 인센티브 강화’ (88.5%), ‘가족친화제도에 대한 통합 정보 제공’ (72.2%)이 높은 비율을 나타나 가족친화인증 후에도 인증기업의 지속적인 관리 및 지원이 필요한 것을 알 수 있음. 이러한 결과는 도 자체적인 인센티브 개발, 종합적인 정보제공, 상시적인 컨설팅역할 등을 수행하는 지원체계 마련 등 제도적 보완이 필요함.

2) 강원도 민간부문 일·생활 균형 면접조사 분석결과

- 기업대상 면접은 강원도 가족친화 인증 및 미인증 중소기업의 대표 또는 인사담당자와 근로자로 나누어 진행하였으며, 비교집단으로 대기업 한 곳을 면접조사함. 또한 인증여부 및 인증시기에 따른 가족친화제도 필요성 및 직장문화개선 효과에 초점을 두고 미인증 기업 2곳, 인증준비기업 1곳, 신규인증기업 1곳, 재인증기업 3곳으로 나누어 조사함. 다른 한편, 도내 일·생활 균형 문화 확산사업으로 경력단절예방지원사업, 일·생활 균형 캠페인 및 추진단 사업, 저출산 극복 네트워크, 가족친화문화확산 사업을 중심으로 관련 사업담당자를 대상으로 일·생활 균형 사업내용 및 특성, 담당자의 사업진행에서의 어려움이나 지원욕구를 면접조사를 통해 알아봄.

<강원도 중소기업 및 민간부문 사업의 일·생활 균형 특성 및 개선안(면접결과)>

주제			일·생활 균형의 인식 및 제도 이용 특성	개선안
기업	가족친화제도의 활용도	유연근무제도	<ul style="list-style-type: none"> - 기업의 가족친화인증기업이 미인증기업보다 가족친화제도 활용율이 높은 것으로 나타남 - 신규인증보다 재인증 기업이 비교적 가족친화문화조성이 정착되었음 	<ul style="list-style-type: none"> - 고용형태에 따른 차별을 시정하기 위한 고용평등 및 일·생활 균형지원의 법·제도적 노력

주제		일·생활 균형의 인식 및 제도 이용 특성	개선안
		<ul style="list-style-type: none"> - 종사자 규모가 20인 미만인 경우와 업종별 근로여건에 따른 차이가 일·생활균형의 차이로 나타남 - 유연근무제는 시차출퇴근제이용이 높고 재택원격근무제는 낮음(문화예술, 정보 관련 서비스업이 제조업, 건설업 분야 보다 사용이 용이함) - 기본적으로 주5일근무, 정시퇴근 문화의 정착은 일·생활 균형과 개인의 삶의 만족도를 높이는 효과를 가져오며 유연근무제를 통한 일·생활 균형효과는 큰 것으로 인식함 	<ul style="list-style-type: none"> - 직장규모 및 특성에 따른 일·생활 균형제도 컨설팅 및 노무상담 제공 - 소규모사업장 근로감독 강화 및 자영업 등 10인 미만 소규모사업체 일·생활 균형 지원제도 확대
	출산 육아 및 보육 돌봄 제도	<ul style="list-style-type: none"> - 여성근로자의 모성보호제도 활용은 업체규모 및 특성에 따라 다름(제조업 분야 이용률이 낮고 사회적 기업의 활용도가 높음) - 육아휴직자의 공백은 부서간 업무를 나누어서 해결하고 있어 대체인력사용이 어려움. 대체인력사용은 사업주와 근로자의 인식의 차이가 크게 나타남 - 여성휴게공간의 확보 및 보육시설 설치 및 운영의 어려움 	<ul style="list-style-type: none"> - 출산육아휴직제도 및 육아기 근로시간단축지원제도 홍보 및 지원 강화 - 비정규직 여성 및 육아휴직 대체인력채용지원금 상향으로 제도 활성화 - 여성휴게공간의 확보로 여성의 모성권 강화
	가족친화 직장 문화 지원 제도	<ul style="list-style-type: none"> - 기업규모에 따른 의사소통체계 및 운영방식(스마트폰 밴드 및 카톡방 운영에서 업무환경 개선 및 근로자 고충처리 위원회 운영) - 조직관리 및 운영체계의 합리화를 통해 홍보 및 가족친화 직장문화조성 관련한 업무 처리함(총무팀, 경영지원팀 등) - 기업 CEO의 의지 및 사업주 마인드가 중요함 - 일·생활 근무혁신 10대제안중 '집중업무 실천'이 가장 어려운 영역으로 언급됨 - '일·생활 균형 캠페인'사업의 인지도가 낮은 반면, 가족사랑의 날 참여율이 높음 - 기업자체의 가족친화제도의 예(경조사 및 기념일 챙기기, 가족휴양시설 제공 등) 	<ul style="list-style-type: none"> - 기업대표(CEO) 대상 일·생활 균형 지원제도 교육 강화 및 네트워크 활성화 - 인증기업가운데 가족사랑의 날을 시행하는 기업 근로자대상 영화 및 문화 활동 비용지원 (일·생활 균형 캠페인참여 독려로 근로자 대상 참여인센티브 연계) - 강원도 가족친화 및 고용평등 우수기업 사례 홍보 및 공유를 위한 자리마련 (일·생활균형 지역추진단 사업연계)
인증제도에 대한 인식 및 효과	<ul style="list-style-type: none"> - 인증의 주요계기는 인센티브 지원인 가점제도혜택과 가족친화기업 이미지 제고 등 홍보효과를 크게 둠 - 인증제의 어려움과 개선점은 제도 인지도가 낮는데다가 전담인력이 없는 소규모 기업의 경우 서류준비가 어려움 	<ul style="list-style-type: none"> - 가족친화인증제도 요건 완화 및 지속적인 홍보, 인증시 인센티브 강화 - 도 단위 가족친화인증홍보 및 컨설팅을 위한 지역 컨설턴트 양성 	

주제		일·생활 균형의 인식 및 제도 이용 특성	개선안
		<ul style="list-style-type: none"> - 평가기준에 여성직원에게 해당되는 점수가 높아 점수획득이 어려움. 인증인센티브는 사업주지원 인센티브로 근로자 지원 인센티브는 미약함 - 인증제 개선효과는 인식 및 분위기 개선 등에서 크게 나타남 	
가족친화 직장문화 조성의 어려움과 지원요구	기업	<ul style="list-style-type: none"> - 가족친화제도 홍보부족 및 직장 문화 조성의 어려움 <ul style="list-style-type: none"> · 전국단위설명회는 일회성이며 제도 이해가 어렵고 인사협의회 등 기업교류를 통해 주요정보를 공유함 · 직장교육의 콘텐츠 다양화 및 내실화 필요함 - 중소기업인증제활성화 장애요인 기업규모가 작아 전담부서가 부재하고 홍보 및 마케팅 지원 등 인센티브 지원이 약함 - 강원도 및 기타지원에 대한 요구 지역의 낮은 임금체계에서 맞벌이 및 한 부모 돌봄지원에 대한 요구 및 육아기단축근무제도 및 배우자 출산휴가제도 확대시행 등 필요 	<ul style="list-style-type: none"> - 기업CEO포럼 및 경제인연합회 등 가족친화인증제 홍보 자료 제공 - 강원도신용보증재단보증을 감면지원 상향지원 확대(-0.1%→-0.2%) - 강원도 일자리대상 가점영역에 가족친화인증기업 추가 - 민간 중소기업 '자녀돌봄휴가제' 지원확대 - 고용보험사각지대 배우자 출산휴가비 지원으로 부성권 강화 - 공동보육 및 직장보육시설 설치 기준 완화 및 지원 확대
	근로자	<ul style="list-style-type: none"> - 가족친화제도 활용 및 직장문화 육아기 시차출퇴근제 및 육아기 단축근무제 그리고 유연근무제 이용경험에 나타난 일·생활 균형 만족도는 매우 높음 - 일·생활 균형 수준 및 지원 욕구 미인증기업 근로자의 일생활 균형 직장문화조성을 위한 인지도 활용도는 낮게 나타나며 관련 교육 및 워크숍도 부재한 것으로 인지함 <ul style="list-style-type: none"> · 공적부분과 같이 민간부문 육아휴직제도 확대 필요함 · 직장문화개선 사업주 마인드가 가장 중요함. 가족초청행사는 회사행사로 생각해 참여율이 낮음 · 근로자지원제도 리플레쉬휴가, 장기근속자 휴식보장제도, 경력단절여성대상 여성 특화사업 요구함 	<ul style="list-style-type: none"> - 육아기근로시간 1시간 단축제도 임금100%지원 홍보 및 지원 - 미인증기업대상 인사담당자 대상 관련 홍보 및 교육 지원 - 기업내 직장문화개선을 위한 가족초청행사는 거부감이 많아 축소되는 경향이 있으므로 근로자 지원제도를 확대해 만족도 높이는 방안 필요함 - 여성새일센터 경력단절여성대상 예방사업 및 교육 프로그램에 여성근로자를 위한 '일과 여가' 지원 프로젝트 사업 제안
일·생활	사업의 어려움 및 지원요구	<ul style="list-style-type: none"> - 일·생활균형의 가치를 이해하고 실천하는 인식 및 환경개선사업의 특성을 가짐 	<ul style="list-style-type: none"> - 일 생활균형 사업의 홍보 및 대상자 발굴을 위한

주제		일·생활 균형의 인식 및 제도 이용 특성	개선안
균형 관련 사업		<ul style="list-style-type: none"> - 민간위탁사업으로 대민홍보 및 문화행사 위주의 사업특성을 가지며 홍보 및 유관기관 협력을 통한 프로그램을 운영함 - 사업전담인력이 적어 홍보에서 대상기업발굴 등 사업수행 전반에 걸쳐 일인다역을 수행해야하는 어려움 - 조직문화 및 일하는 방식을 바꾸는 일에 대한 사업성격을 반영한 평가 및 지원체계 부재함 	<ul style="list-style-type: none"> 연계망 구축 - 전담인력 확보와 사업콘텐츠 내실화 요구 - 일·생활 균형 사업활성화를 위한 지원체계구축의 필요성 - 가족친화문화 환경조성을 위한 조례제정 및 일·생활 균형지원 센터 설립

4. 민간부문 가족친화제도 활성화 방안

- 가족친화인증기업은 중앙부처 및 지자체에서 시행하고 있는 가족친화제도 및 일·생활 균형 지원제도에 관해 전반적으로 인지도가 높았지만 제도가 도입되었음에도 불구하고 이를 활용하기 어려운 업종, 인력 및 경영환경의 구조적 어려움과 관리 시스템 부재 등을 이유로 가족친화제도 확대의 어려움이 있는 것으로 나타남. 미인증 중소기업의 경우 일·생활 균형 및 가족친화인증제도에 대한 이해가 없어 인증제 확산을 위한 홍보 및 컨설팅이 필요한 것으로 나타남.
- 가족친화인증기업은 인증 이후 직장문화개선의 정도는 높은 것으로 인식하고 있었으며 특히 여성근로자 개인의 일·생활 균형에 미치는 영향이 큰 것으로 평가를 하고 있어 향후 가족친화제도 확대를 이루기 위한 활성화에 대한 정책지원 요구도는 높은 것으로 나타남. 부처별 단위사업으로 민간에서 수행하고 있는 일·생활 균형 관련 사업은 홍보 및 사업 확대의 어려움을 해소하고 있어 협력 및 지원체계 방안을 모색하여 시너지 효과를 낼 수 있는 방안이 요구됨.
- 가족친화인증제도 및 일·생활 균형 관련 사업의 가장 큰 어려움으로 지적된 요구사항인 홍보지원 전략구축, 인센티브 연계 및 지원 강화 그리고 협력추진체계 마련을 중심으로 정책과제를 제안함.

〈가족친화제도 활성화 정책방안〉

중점과제	세부과제
<p>일·생활 균형 추진근거 및 지원체계 마련</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 「강원도 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례」 제정 2. 일·생활 균형 관련 민간사업 협력체계 구축 <ul style="list-style-type: none"> - 민간부문 일·생활 균형 관련 사업들의 기업연계망 공유 및 협업 확대 - 일·생활 균형 지원 사업 총괄 및 협업체계 마련
<p>가족친화인증기업 확대 및 제도 활성화를 위한 홍보 방안</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 지역기업 및 일·생활 균형 관련 민간사업 대상 가족친화인증제도 홍보확대 2. 일·생활 균형 관련 우수기업사례 공유 및 홍보지원 전략마련 <ul style="list-style-type: none"> - 도 단위 홍보 및 지원 확대를 위한 일·생활 균형 지원센터의 설립 및 행정 지원체계 구축
<p>가족친화인증기업 확대를 위한 인센티브 지원 확대방안</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 인증마크 획득 및 일자리대상 배점에 ‘가족친화인증 및 가족친화경영’포함 <ul style="list-style-type: none"> - 가족친화 인증마크 획득시 소요비용을 지원 - 일자리대상 기업평가기준에 가족친화인증기업 배점을 추가 2. 강원신용보증기금 수수료 감면 및 근로자지원 인센티브 확대 <ul style="list-style-type: none"> - 강원도 신용보증재단 보증수수료 감면혜택 0.1%에서 0.3%로 상향 - 근로자 및 근로자가족대상 시설 ‘가족요금제’적용으로 이용료 감면 - 근로자 대상 직장고충상담기구 상설화 및 일·생활 균형 컨설팅 지원체계 마련

목 차

I. 서론	3
1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구 내용 및 방법	5
3. 연구추진체계	7
4. 선행 연구검토	8
가. 일·생활균형 제도와 가족친화 직장문화	8
나. 실태조사에 나타난 중소기업 및 근로자의 일·생활 균형 현황	11
II. 가족친화제도와 일·생활 균형 지원정책	23
1. 가족친화제도와 일·생활 균형 지원정책	23
2. 중앙부처 일·생활 균형 관련 정책 현황	25
가. 중앙부처 일·생활 균형 지원 관련 법령 및 지원제도	25
나. 여성가족부	28
다. 고용노동부	31
라. 보건복지부	36
마. 문화체육관광부	37
3. 강원도 일·생활 균형 지원 사업 및 추진체계	38
가. 일·생활 균형 및 가족친화문화조성 관련 주요 사업	38
나. 일·생활 균형 정책 추진체계 현황	42
다. 강원도 중소기업 지원정책 및 가족친화인증제도 운영현황	44
III. 강원도 가족친화인증기업 실태조사	59
1. 조사 개요	59
2. 가족친화인증 중소기업의 일반적 특성	60
가. 가족친화인증기업의 일반 특성	60

나. 가족친화제도 도입 및 제도 활용도	69
다. 가족친화직장문화 조성을 위한 정책지원 요구	82
라. 소결 : 실태조사 분석결과	93
IV. 강원도 민간부문 일·생활 균형 면접조사 분석	99
1. 면접조사 개요 및 대상자 특성	99
2. 중소기업의 가족친화 직장문화 현황	102
가. 가족친화제도의 활용도	102
나. 가족친화인증제도에 대한 인식 및 효과	115
다. 가족친화 직장문화 조성의 어려움과 지원요구	119
3. 일·생활 균형 관련 사업의 어려움 및 정책지원 수요	131
가. 일·생활 균형 사업의 홍보 및 사업추진의 어려움	132
나. 일·생활 균형 관련 사업 지원요구 및 정책과제	138
4. 소결 : 일·생활 균형 특성 및 개선안	142
V. 민간부문 가족친화제도 활성화 방안	147
1. 주요 결과 및 시사점	147
2. 민간부문 가족친화제도 활성화 방안	148
가. 일·생활 균형 추진근거 및 지원체계 마련	149
나. 가족친화인증기업 확대 및 제도 활성화를 위한 홍보 방안	151
다. 가족친화인증기업 확대를 위한 인센티브 지원확대 방안	152
참고문헌	157
부 록	159
1. 강원도 가족친화인증기업 가족친화제도 운영실태 및 정책수요조사 설문지 ..	161
2. 가족친화기업 인증 및 심사기준(2018)	169
3. 중소기업이 활용할 수 있는 인센티브	171

표목차

<표 I-1> 주요 연구 내용	6
<표 I-2> 연구 대상 및 방법	6
<표 I-3> 사업체 규모별 임금수준	10
<표 I-4> 가족친화지수의 구성과 세부지표	13
<표 I-5> 인증기업과 미인증기업 가족친화지수(2018)	14
<표 I-6> 공공 및 민간부문 여성의 경력단절률과 출산전후휴가 및 육아휴직 사용 경험 ..	14
<표 I-7> 지역별 일·생활 균형지수	16
<표 I-8> 일·생활 균형과 가족친화 직장문화 관련 연구	18
<표 II-1> 일·생활 균형 지원 관련 법제 및 계획	25
<표 II-2> 가족친화인증기준	29
<표 II-3> 인증주기(연차), 가족친화경영 단계별 지원내용	29
<표 II-4> 여성가족부 가족친화인증 지원제도	30
<표 II-5> 가족친화 인증 컨설팅 추진 내용	30
<표 II-6> 가족친화 직장교육 내용	31
<표 II-7> 고용노동부 근로조건 개선 지원제도	32
<표 II-8> 일·생활 균형 일터혁신 컨설팅 사업내용	33
<표 II-9> 일·생활 균형 캠페인 주요 실천내용	34
<표 II-10> 일·생활 균형 지역추진단 지역별 사업추진체계	35
<표 II-11> 저출산·고령사회 5대 정책과제	36
<표 II-12> 여가친화기업 현황	37
<표 II-13> 근무혁신 우수기업 선정 혜택	39
<표 II-14> 강원도청 일·생활균형 특별휴가제도	40
<표 II-15> 강원도의 일·생활 균형 지원 관련 주요 사업	41
<표 II-16> 전국 일·가정양립지원체계 현황	43
<표 II-17> 강원도 국내 인증마크 획득지원 목록	44
<표 II-18> 일자리 우수기업 인센티브: 강원도 일자리 핵심시책 우선 배정	45
<표 II-19> 강원도 가족친화인증기업 인센티브 지원항목	46
<표 II-20> 일·가족 양립 우수기업 인센티브 대상 선정 방식	46
<표 II-21> 전국 가족친화 인증기업(기관) 수	48
<표 II-22> 지역별 사업체·종자사 수 및 가족친화인증 현황(2018)	48
<표 II-23> 2018년 전국 및 강원도 업종별 사업체 수	49

<표II-24> 2018년 산업별 가족친화 인증 기업(기관) 수	50
<표II-25> 여성인력 고용지원 사업별 인지도	53
<표II-26> 전국 및 강원도 육아휴직 사용 현황	53
<표II-27> 전국 및 강원도 육아기근로단축수급자 현황	55
<표III-1> 실태조사 개요	59
<표III-2> 설문 항목	60
<표III-3> 설립연도	61
<표III-4> 업종 유형	61
<표III-5> 연매출액 및 노동조합, 전담부서 여부	62
<표III-6> 총 종사자수	63
<표III-7> 여성근로자 비율	64
<표III-8> 업종별 여성근로자 수	65
<표III-9> 가족친화인증기업 연도별 인증비율	66
<표III-10> 가족친화제도 인증구분	67
<표III-11> 가족친화인증 계기	68
<표III-12> 주 평균 근로일수 및 초과근무 빈도	69
<표III-13> 가족친화제도 도입 및 운영수준	70
<표III-14> 가족친화제도 도입여부 및 활용도	72
<표III-15> 사업주지원제도 도입여부 및 도입률	73
<표III-16> 인증 상황에 따른 사업주지원제도 도입여부 및 도입률 차이	74
<표III-17> 업무공백 해결방식	77
<표III-18> 인증구분에 따른 가족친화인증 이후 변화된 점	78
<표III-19> 가족친화제도 활성화의 어려움	79
<표III-20> 일·생활 균형 근무혁신 10대 제안 활용도	81
<표III-21> 가족친화 직장문화 조성에 필요한 제도	83
<표III-22> 사업주지원제도 중 필요한 제도	84
<표III-23> 가족친화제도 확산에 필요한 항목	85
<표III-24> 인센티브 지원방안 필요항목	87
<표III-25> 일·생활 균형에 필요한 정책지원	88
<표III-26> 일·생활 균형 제도의 기여정도	89
<표III-27> 일·생활 균형을 위한 우선적 개선사항	90
<표III-28> 일·생활 균형을 위한 강원도 추진 정책과제	92
<표IV-1> 일·생활 균형 관련 사업담당자 면접조사 개요	100
<표IV-2> 면접조사 질문지 구성	101
<표IV-3> 강원도 중소기업 및 민간부문 사업의 일·생활 균형 특성 및 개선안(면접결과) ..	142
<표V-1> 가족친화제도 활성화 정책방안	155

그림목차

[그림 I-1] 연구 추진 체계	7
[그림 I-2] 일·생활 균형제도 인지도	12
[그림 I-3] 지역별 일·생활 균형지수	17
[그림II-1] 저출산·고령사회 로드맵 「 일·생활 균형 」 확대방안	24
[그림II-2] 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률(가족친화법)	26
[그림II-3] 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(개정)의 주요 내용)	27
[그림II-4] 가족친화인증 지원체계	28
[그림II-5] 전국 가족친화인증기업 업종별 현황(2018)	50
[그림II-6] 전국 가족친화인증 기업(기관) 비율	51
[그림II-7] 강원도 업종별 가족친화인증기업수	51
[그림II-8] 강원도 시군별 가족친화인증기업수	52
[그림II-9] 사업체 특성별 가족친화인증기업 지원제도 인지도	52
[그림II-10] 연도별 전국 및 강원도 육아휴직 사용자 증가비율	54
[그림II-11] 전국 및 강원도 육아휴직 사용 현황	54
[그림III-1] 가족친화인증기업 종사자의 고용형태별·직급별 성비	64
[그림III-2] 가족친화제도 인증년도	66
[그림III-3] 가족친화인증 계기	68
[그림III-4] 가족친화제도 도입여부 및 활용도	71
[그림III-5] 사업주지원제도 활용도	76
[그림III-6] 업무공백 해결방식	77
[그림III-7] 가족친화제도 활성화의 어려움	80
[그림III-8] 일·생활 균형 근무혁신 10대 제안	82
[그림III-9] 가족친화제도 확산에 필요한 항목	86
[그림III-10] 인센티브 지원방안 필요항목(1+2순위)	87
[그림III-11] 일·생활 균형을 위한 우선적 개선사항에 대한 전체 응답(1+2순위)	91
[그림III-12] 일·생활 균형을 위한 강원도 추진 정책과제(1+2순위)	93

1. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적
2. 연구 내용 및 방법
3. 연구추진체계
4. 선행 연구검토

서론

1. 연구의 필요성 및 목적

일·가정 양립정책이 모성보호제도, 육아지원, 경력단절예방을 위한 유연근무 지원제도 등 특정 시기의 기혼여성에 국한된 정책에서 청년을 포함해 전 생애주기의 여성과 남성을 대상으로 한 일·생활 균형 지원정책으로 확대되면서 정책은 다양한 사회정책적 목적을 지니게 되었다. 이와 함께 관련 법령에 따른 계획 및 정책추진 로드맵에서도 관점의 전환이 이루어지고 있다. 이렇듯 일 중심 문화에서 벗어나 휴식이 있는 삶에 대한 요구가 커지고 있는 상황에서 현 정부는 일·생활 균형을 위한 ‘기업의 가족친화경영 확산 및 사회문화 조성’을 주요 국정과제로 추진 중이다.

강원도는 일·생활 균형제도 사용이 어려운 소규모 사업체 비율이 93.1%이며 관련종사자 비율도 47.0%로 매우 높게 나타난다. 도내 10인 미만 사업체 종사자 중 81.2%(47만명)는 서비스업 종사자이며 도소매, 숙박 및 음식점업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 종사자 비율이 전체의 60.3%를 차지하고 있다. 게다가 비정규직 비율이 46.4%로 전국 평균보다 13.6%p 높다는 점이 제도 이용이 어려운 주된 이유로 꼽을 수 있다.

또한 타 시도에 비해 사회보험가입률이 낮아 고용보험 가입을 전제로 하는 일·생활 균형제도의 사각지대에 놓인 근로자 비율이 높아 ‘두루누리사업’¹⁾ 외에 강원도에서는 10인 미만 사업장의 경영부담 완화와 근로자의 고용안정을 위해 사업주가 부담하는 4대보험료 부담분지원 자체사업이 진행중이기도 하다(조근식, 2015).

1) 2019년 기준 근로자수가 10명 미만인 사업에 고용된 근로자 중 월평균 보수가 210만원 미만인 근로자와 그 사업주에게 사회보험료(고용보험·국민연금)를 최대 90%까지 각각 3년간 지원되는 사업(고용노동부)

4 • 강원도 민간부문 가족친화제도 활성화 방안

강원도 아버지의 일·생활 균형에 관한 최근 연구에서도 공공/민간 부문의 일·생활 균형 관련 제도 활용수준의 격차가 매우 크고 기업규모, 고용형태 및 직업특성에 따라 다른 양상을 띠고 있는 것으로 나타났다. 시차출퇴근제 등 유연근무제 도입이 이루어진 공공부문 대규모사업장의 경우 가족친화제도 인지도 및 근로자 일·생활 만족도가 높은 반면, 소득과 고용이 안정적이지 못한 민간 부문 중소기업의 비정규직 노동자, 개인사업자, 일용직 등의 경우, 가구소득을 보충하기 위한 초과 및 연장 근로가 자주 이루어지는 상황에서 민간부문의 일·생활 균형은 매우 어려운 것으로 나타났다(유은경 외, 2018).

기업과 근로자를 위한 일·생활 균형 지원제도는 고용보험 가입자를 대상으로 하는 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제도 외에 기업주를 대상으로 하는 활성화 시도가 제도 확산에 미치는 영향이 큰 것으로 나타난다. 특히 기업의 가족친화문화 조성을 위한 중소기업 대상 가족친화인증제도의 확대가 이루어지고 있다. 그러나 강원도의 경우에는 가족친화인증 기관 및 기업이 2019년 현재 79개로 전국 평균에 비해 낮은 비율을 보이며 인증 중소기업 업체의 수도 40개에 머무르고 있다. 이에 일·생활 균형제도의 인지도가 낮고 소규모 업체가 많은 강원도 업체 특성을 고려한 가족친화제도 및 직장문화 조성 지원방안이 필요하다. 이러한 배경에서 민간부문 가족친화인증 중소기업의 인사담당자와 근로자를 대상으로 가족친화제도 이용실태를 살펴보고자 한다.

현재 타시도 광역지자체에서는 가족친화인증제도 확대와 더불어 일·생활 균형을 이룰 수 있는 직장 및 사회환경 조성을 위해 일·생활 양립 지원본부 및 일·생활 균형 지원센터 설립이 추진되어왔다. 이를 통해 해당 지역의 여건에 맞는 가족친화 관련 프로그램 개발, 가족친화제도 컨설팅 및 전문인력 양성 등 가족친화 사회환경 조성을 위해 필요한 사업들을 체계적으로 수행해나가고 있다. 하지만 강원도에서는 아직까지 일·생활 균형 지원사업의 협업과 네트워킹을 총괄하는 전담부서 및 추진기관이 부재한 상황이므로 사업추진의 체계구축 및 일·생활 균형문화 확산을 위한 구체적인 계획 및 로드맵 구축이 필요한 실정이다.

2. 연구 내용 및 방법

본 연구는 근로자의 일·생활 균형 지원이 어려울 것으로 생각되는 강원도 중소기업을 대상으로 가족친화 직장환경 조성을 위해 시행되는 가족친화인증제도의 확산을 가로막는 요인을 파악하고, 지역사회 차원에서 일·생활 균형의 가치와 문화확산을 위한 사업현황을 검토하여 활성화 방안을 모색하고자 한다. 연구의 주요 내용은 첫째, 강원도 일·생활 균형 관련 법률 및 정책지원 환경을 검토하고, 둘째, 가족친화기업 인증이 일·생활 균형을 위한 직장문화 개선에 미치는 영향이 크다는 전제 아래 인증제도 확산의 어려움과 지원수요를 기업의 인사담당자와 근로자의 인식을 중심으로 살펴보고, 셋째, 중앙정부와 지자체에서 수행하는 민간부문 일·생활 균형사업의 현황을 알아보고 지역사회에서 제도 확산 과제를 제시하는데 있다.

주요 연구방법으로는 강원도 지역 가족친화인증기업의 인사담당자를 대상으로 한 설문조사와 근로자 대상 면접조사를 통해 가족친화제도의 활용도와 정책지원 수요를 알아보고자 한다. 또한 민간영역의 일·생활 균형 관련 사업 현황을 면접조사를 통해 관련 담당자의 사업추진 과정에서의 애로사항과 정책지원수요는 무엇인지 알아본다.

본 연구는 가족친화인증제도에 참여한 중소기업의 가족친화제도의 만족도 및 지원 요구도를 파악하고 기업의 제도 활용수준과 직장문화개선 효과 제고 방안은 무엇인지 알아보고자 한다. 본 연구의 조사대상인 적은 수의 인증기업이 강원도의 업체 특성을 반영하고 일·생활 균형 관련 특성과 지원요구를 파악하기에는 대표성의 한계가 있지만, 이를 보완하는 차원에서 가족친화인증 및 미인증 중소기업 대상 면접조사를 통해 도내 중소기업이 겪고 있는 제도 활용도 제고를 위한 행·재정적 인센티브 수요 파악 및 강원도 중소기업 가족친화제도 활성화를 위한 정책과제를 제시하고자 한다. 이러한 조사결과를 바탕으로 강원도의 여건에 적합한 민간부문 가족친화제도 및 가족친화 직장환경을 조성하기 위한 강원도 일·생활 균형 지원정책과제 및 활성화 과제를 제시하고자 한다.

6 • 강원도 민간부문 가족친화제도 활성화 방안

〈표 I -1〉 주요 연구 내용

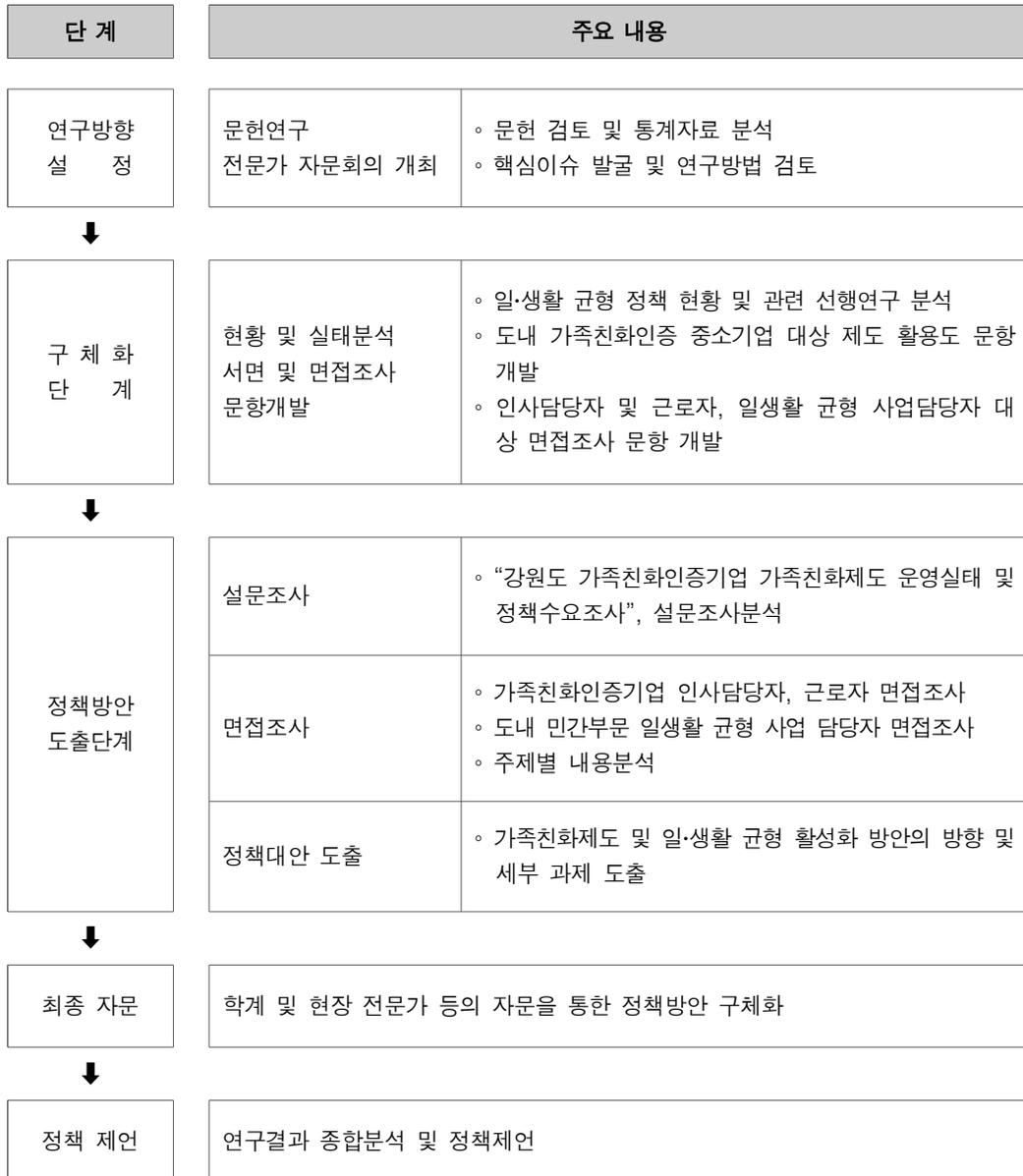
영역	내용	세부내용
강원도	일·가정 균형 지원제도 및 관계 법령	• 조례신설의 필요성 검토
기업	인사담당자의 가족친화인증제도 이용 경험 및 일·가정 균형 관련 태도 및 인식	• 가족친화경영성과 및 만족도, 필요도
근로자	가족친화인증업체 근로자의 일·가정 균형 관련 태도 및 인식	• 가사/양육참여(분담) 시간(정도) • 근로시간, 초과근로시간 등 • 일·가정 균형 제도 이용 현황
일·생활 균형 관련 사업 담당자	경력단절예방사업 저출산 극복 인식개선사업 가족친화인증제도 사업 건강가정·다문화가족지원센터 아버지대상사업 일·생활 균형 캠페인 및 사업추진단 사업 일하는 방식 혁신 추진단 사업(도청 자체사업) 등	• 일·가정 균형 제도 및 문화 확산의 주요 장애요인 • 사업추진의 애로사항
정책지원	도내 일·생활 균형을 위한 사업지원 활성화 방안	• 사업추진체계 마련

〈표 I -2〉 연구 대상 및 방법

연구내용	연구대상	연구방법	비고
강원도 가족친화제도 관련 법률 및 정책 지원 환경검토	중앙정부 및 강원도 지원제도 법령 및 조례, 중소기업 실태 및 지원현황	문헌 및 행정자료 검토	
강원도 중소기업 가족친화인증업체 현황 분석	2018년 강원도 가족친화인증사업체 인사담당자	설문조사	
강원도 가족친화기업 및 일·생활 균형 관련 사업현황 분석	• 가족친화기업 인사담당자 및 근로자 • 부문사업별 추진체계 및 사업 내용(공공기관, 민간단체 등)	1:1 면접조사 및 FGI	※ 업종 및 규모별 사업체 고려

강원도 가족친화제도 및 일·생활 균형 사업 활성화 방안 제안

3. 연구추진체계



[그림 1 -1] 연구 추진 체계

4. 선행 연구검토

가. 일·생활균형 제도와 가족친화 직장문화

일·생활 균형 제도의 도입과 정착을 위한 문화 확산은 노동과 가족 분야에서 나타난 급격한 변화에 따른 대응책으로 등장하였다. 특히 가구형태의 다양화, 기혼여성의 경제활동 증가에서 비롯된 돌봄 영역의 위기에 대응하고 모든 가족 구성원의 삶의 질을 향상시키고자 하는 목적에서 일·가정 양립 또는 일·생활 균형이 요구되고 있다. 또한 일·생활 균형 지원정책은 저출산·고령화 심화로 인한 인구재생산 및 지속가능성의 위기에 대한 대응의 필요성과 함께 여성의 경력단절 예방 및 고용유지 등 차별 없는 일자리 정책이 강조됨에 따른 것이기도 하다. 이러한 배경에서 개인과 가족의 삶의 질을 제고하고 일·생활 균형이 가능한 사회를 이루기 위한 중앙 및 지자체 차원의 구체적 지원방안을 담은 정책 연구가 이어지고 있다.

일·생활 균형 지원제도 중 직장문화와 관련된 선행연구는 공공기관·대기업 보다는 인사노무 관련 업무와 일·생활 균형 지원제도 시행이 어려운 민간부문 중소기업을 대상으로 진행되는 경향이 있다. 조직내 인사담당자와 근로자의 일·생활 균형제도 인식·사용경험, 가족친화인증제도 도입 기업의 가족친화제도 시행 실태 및 정책지원 필요도 등에 관한 실태조사를 통해 기업의 인센티브 및 프로그램 지원방안, 지자체 차원의 일·생활 균형 정책과제를 도출하고 있다(안미수 2016; 이선형 2016; 손태주·고희정 2017; 문정희, 2018; 유정미, 2018).

기업과 관련해 가족친화제도는 주로 여성인력 활용을 촉진시키는 측면에서 강조되어 왔다. 특히 경력단절 현상을 완화하기 위해 모성보호제도의 실천율을 높여 양질의 여성인력을 확보하는 것이 기업의 이익과도 연관되어 있음을 강조해 왔다. 그런데 조직에 도입된 제도들이 잘 활용되는지의 여부는 제도에 대한 조직 내 상사의 인식이나 조직 구성원들의 인식이 얼마나 긍정적인지에 따라 크게 영향을 받는 것으로 나타났다(엄혜경·성상현, 2018). 특히 기업의 여성인력 활용 기피 사유로는 임신·출산·육아 등으로 인한 업무공백의 문제가 컸으며, 여성인력 활용 및 일·가정 양립지원에 대한 인식을 제고하기 위해서는 CEO 대상 포럼 및 교육, 여성고용 인센티브 관련 세제 혜택 등 사업주 지원제도의 활용을 제고시키는 일이 중요한 것으로 지적된다(강민정 외, 2016).

강원도 사업체 여성일자리수요조사(윤지영, 2016)에서는 일·가정 양립 및 여성고용 지원사업에 대한 용이성분석이 이루어졌다. 출산전후휴가 및 육아휴직 사용 용이성에 대한 인사담당자 인식조사 결과, 산업별로는 사회서비스업이 도입 및 사용률 모두 높고, 업체규모가 300인 미만 사업체일 경우 도입 및 사용률 모두 낮은 것으로 나타났다. 임신기 및 육아기 근로시간 단축제도의 경우에는 유통/개인서비스업이 가장 높고 제조업은 어렵다는 비율이 높은 것으로 나타났으며, 여성인력 고용지원 제도에 대한 인지도에 있어서는 가족친화기업 인증기업 지원제도에 대해서 모른다는 비율이 65.8%로 여러 제도 가운데 가장 인지도가 가장 낮은 것으로 나타났다.

유연근무제를 도입하고 범위를 확대하고자 하는 정부의 시도는 참여정부시절 ‘주 5일 근무제, 탄력 근무제, 재택 원격 근무제 등’ 을 ‘가족친화적 근무제도’ 로 규정하면서부터 시작되었다. 정부는 유연근무제가 확대되어야 하는 배경으로 소수가 장시간 근로하는 관행으로 인한 단시간 근로의 낮은 비중, 이에 따른 여성의 노동시장 이탈과 고령자의 은퇴, 여성의 낮은 고용률, 낮은 생산성, 낮은 출산율, 일자리 부족 등을 들고 있다. 특히 2009년 이후 중앙행정기관과 지방자치단체의 유연근무제는 ‘일·가족 양립’ 을 강조하며 도입되었다. 특히 여성가족부와 행정안전부는 2010년부터 유연근무제 확대를 위한 제도적 기반을 정비하였다(국미애, 2018: 83-85).

하지만 일·생활 균형 문화가 강조되는 그동안의 사회인식의 변화에도 불구하고 노동시간 및 근무조건에 따라 관련 제도 이용이 어려운 중소기업 근로자의 근로환경은 지속적으로 문제가 되어 왔다. 중소기업은 경영·재정 여건, 임금복지 수준, 인사관리제도 등이 대기업에 비해 열악하고 만성적인 인력 부족에 시달리고 있기 때문에, 일·생활 균형제도 및 문화의 확산이 쉽지 않은 실정이다. 이러한 이유로 중소기업은 대기업과는 차별화된 고용지원 전략이 필요한 것으로 지적되어 왔다(김혜원 외, 2007).

특히 중소기업 근로자의 현실은 대기업에 비해 더 많이 일하고 있지만, 임금은 더 적게 받고 있으며, 초과근로수당 성과급을 포함하면 임금격차가 더욱 큰 것으로 나타난다. 특히 시간당 임금총액이 300인 미만 사업체는 15,538원으로 300인 이상 사업체의 28,970원의 53.6%에 불과하며 중소기업주는 인력을 충원하여 생산량을 늘리기보다는 노동시간을 늘리는 방식을 선호하고 근로자는 저임금을 해소할 대안으로 연장근로를 선호하는 것으로 나타난다(황경진·허예슬, 2018).

〈표 1-3〉 사업체 규모별 임금수준

	5인 미만	5~29인	30~299인	300인 미만	300인 이상	전체
시간당 정액급여	11,397	14,774	16,310	14,275	22,408	15,391
300인 이상 대비 비율	50.9	65.9	72.8	63.7	100.0	-
시간당 임금총액	11,736	15,956	18,507	15,538	28,970	17,381
300인 이상 대비 비율	40.5	55.1	63.9	53.6	100.0	-

출처:고용노동부(2017) 고용형태별 근로실태조사

게다가 일·가정 양립제도 이용 이후 고용을 유지하지 못하는 근로자의 수가 지난 10여 년간 큰 규모로 지속되어오고 있으며, 이러한 사각지대는 고용 안정성이 취약한 여성 근로자가 밀집되어 있는 특정 산업이나 소규모 사업장에 집중됨으로써 일·가정 양립제도 활용을 저해하는 노동시장 내 구조적 요인으로 작용하고 있는 것으로 분석되고 있다(박종서, 2017).

가족친화 직장문화조성을 위한 가장 대표적인 제도로는 2007년 12월 「가족친화 사회환경의 조성촉진에 관한 법률」을 근거로 가족친화경영을 시행하고 있는 기업을 선정하는 가족친화인증제도이다. 특히 가족친화수준을 계량적으로 측정할 수 있는 지표인 가족친화지수(Family-Friendliness Index, FFI)는 기업과 공공기관의 가족친화제도 및 프로그램 시행실태를 파악하고 가족친화 직장환경 조성 및 참여를 제고하기 위한 도구로 활용된다. 2018년 기업 및 공공기관의 가족친화수준 조사가 이루어져 가족친화정책과 관련된 공공 및 민간 부문의 제도지원 수준과 노동환경을 분석하였다.(홍승아 외, 2018) 그 결과를 보면, 특히 2017년부터 가족친화 인증 의무화가 적용된 공공기관의 가족친화지수는 크게 향상되었지만, 인증 기업과 미인증 기업 간의 가족친화지수의 차이(16.0점)는 더 커진 것으로 나타나고 있다. 민간부문은 기업규모별, 특성별 제도별 수요의 차이 등의 이유로 편차가 크므로 맞춤형 정책지원의 필요성이 제기된다. 또한 2008년 도입된 가족친화인증제도는 10년이 경과하고 있어 그 동안의 성과를 토대로 업종별 특수성 반영, 가족친화인증기준의 개선, 인증제 확대 등 가족친화제도 확산 방안을 제시하는 연구가 이어지고 있다(홍승아·김은지, 2015; 강민정·문지선·임희정, 2018). 지자체 차원의 일·생활 균형 지원에 관한 연구

로는 일·생활 지원 관련 업무 네트워크 및 일·생활 균형 지원업무의 협력이 중요해짐에 따라 관련 정책을 체계적으로 추진하기 위한 일·생활 균형센터 설립에 관한 연구가 있다(박은미, 2018; 박주은, 2018).

나. 실태조사에 나타난 중소기업 및 근로자의 일·생활 균형 현황

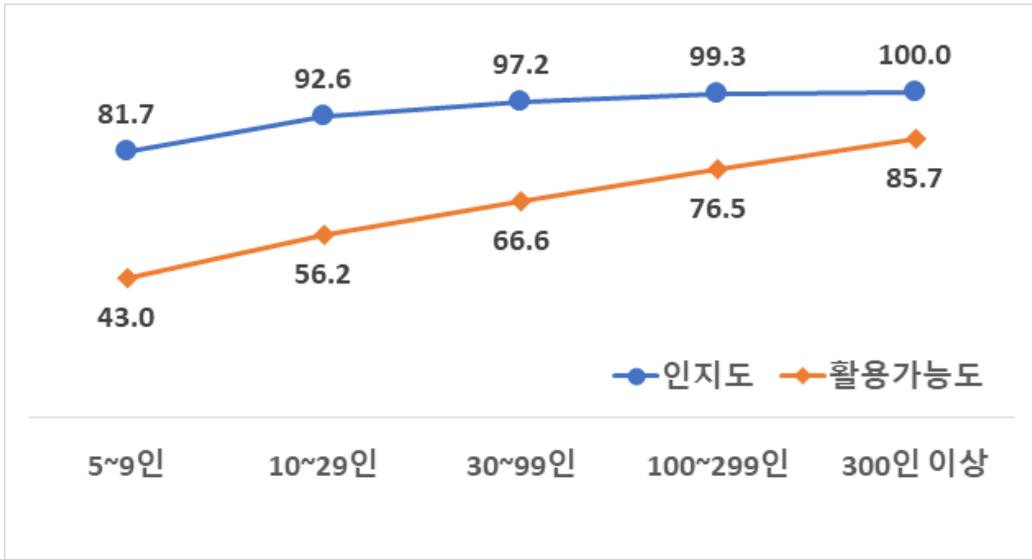
1) 알가정 양립 실태조사

고용노동부의 「일·가정 양립 실태조사」는 2008년 처음 실시된 이후 2011년부터 매년 5인 이상 1000개 사업체를 대상으로 조사를 실시해 왔다. 조사결과의 활용도를 높이기 위해 조사방법, 조사 내용, 표본 규모 등의 측면에서 다원화해오고 있으며 그동안 일·가정 양립 실태조사(김영옥 외 2015, 2016)는 사업체 단위의 인사담당자를 대상으로 실시되다가 2017년부터 근로자 대상 실태조사도 병행하여 실시되었다.

조사내용을 보면 임신 및 출산 지원제도에 관해서는 출산휴가제도, 배우자출산휴가제도, 임신기 근로시간 단축제도, 기타 모성보호제도를, 돌봄지원제도는 육아휴직제도, 육아기 근로시간 단축제도, 가족돌봄 휴직제도, 사업주 지원제도 운영 및 활용유무를 조사하고 있다.

조사 결과에 따르면 기업규모에 따라 일·가정 양립지원제도의 사용용이성이 차이가 큰 것으로 나타난다. 특히 사업체규모 5~9인의 영세사업장 근로자인 경우 출산휴가제도는 35.6%, 배우자출산휴가제는 15.1%만이 사용 가능한 것으로 나타나고 있어 제도 인지율보다는 제도 사용 가능여부에서 사업체 규모효과가 큰 것으로 분석된다(김영옥 외:2017). 또한 규모별 인지도 격차도 커서 300인 이상 사업체는 86.2%, 5~9인 사업체는 60.6%의 인지도를 보이며, 제도 도입률도 사업체 규모에 비례하는 것으로 나타났다. 2017년 조사에서는 유연근로 및 일하는 문화 영역에서 유연근무제 도입률이 37.1%로 2016년(21.9%)에 비해 크게 증가한 것으로 나타났다. 유연근무제 도입 이유로는 생산성 향상(43.4%), 근로자의 일·가정 양립 지원(33.7%)순으로 유연근무제도가 일·가정 양립제도의 일환으로 기능하고 있는 반면, 도입하지 않는 이유는 ‘적합 직무가 없어서’ 41.2%, ‘현재 제도로 충분해서’ 25.0%, ‘노무관리의 어려움’ 11.9% 등이었다.

2018년 조사에서도 대기업 대비 중소기업의 일·생활 균형 관련 제도 인지도 및 활용률이 상당한 격차를 보이는 것으로 나타났다. 특히 300인 이상 사업장인 대기업의 경우 임신출산지원제도의 경우, 인지도 100.0%, 활용가능도 85.7%로 격차가 적은데 비해 5~9인 영세사업장 등의 중소기업은 두 지표 간에 격차가 큰 것으로 나타났다(전기택 외 2019).



출처: 전기택 외(2019) 2017년 기준 일·가정 양립 실태조사, 고용노동부

[그림 1-2] 일·생활 균형제도 인지도

2] 가족친화수준조사

여성가족부는 2007년부터 「가족친화 사회환경 조성촉진에 관한 법률」 제14조에 근거하여 2012년부터 3년 주기로 기업과 공공기관을 대상으로 가족친화지수 조사를 하고 있다. 조사는 가족친화수준의 진단 및 결과를 비교분석하여 가족친화 사회환경 조성을 위한 정책전략과 목표수립의 지표로 활용된다.

조사항목은 기업의 일반현황, 탄력적 근무제도, 자녀 출산, 양육 및 교육 지원제도, 부양가족지원제도, 근로자 지원제도, 가족친화 문화조성, 가족친화 프로그램 운영관련 실태, 가족친화 인증제에 관한 항목으로 구성되어 있다. 특히 기업의 업종 및 규모별로 가족친화지수를 비교함으로써 가족친화정책과 관련한 공공기관 및 기업의 제도적 지원 수준과 노동환경을 분석하고 있다.

〈표 1-4〉 가족친화지수의 구성과 세부지표

영역	세부지표
탄력적 근무제도	단시간(시간제)근로제도, 시차 출퇴근제도, 탄력적 근로시간제도, 재택근무제도/스마트워킹
자녀출산양육지원 및 교육지원제도	출산휴가제도, 육아휴직제도, 육아기근로시간 단축제도, 육아휴직후 복귀율, 육아휴직후 복직지원 프로그램 시행, 배우자출산휴가제도, 직장보육시설 설치, 자녀양육 지원제도
부양가족 지원제도	가족돌봄휴직제도, 가족돌봄 관련 지원제도 시행
근로자 지원제도	근로자 지원 프로그램(EAP)
가족친화직장문화조성	가족친화 경영체계, 가족친화 문화조성 지원제도, 정시퇴근

출처: 여성가족부(2018), 2018년 기업 및 공공기관의 가족친화수준 조사(p.13) 인용

그런데 가족친화수준 조사의 경우 조사 대상을 기업의 인사담당자 등 기업을 잘 아는 기업측 대표자를 통해 이루어지므로 기업 중심의 가족친화수준 평가에 머무르고 있어 현재 근로자들의 가족친화수준을 평가하고 체감하는 것이 제외된 측면이 있다고 지적되고 있다(여성가족부, 2018: 13). 하지만 현재의 방식은 기업차원의 가족친화제도의 시행수준 및 활용도를 비교분석함으로써 제도 접근성 및 용이성을 토대로 기업내 가족친화 직장문화 개선방안을 도출할 수 있다는 장점도 있다.

2017년부터 가족친화인증 의무화가 적용된 공공기관의 가족친화수준은 크게 향상되었다. 2018년 가족친화지수는 40.6점으로 2015년 36.1점에 비해 4.5점이 상승하였으며 공공부문은 47.6점, 민간부문은 34.5점으로 2015년에 비해 각각 4.5점, 5.4점 상승하였다. 민간부문은 전체적으로 공공부문에 비해 가족친화지수가 낮으며 기업규모가 클수록 가족친화여건이 제도적으로 더 잘 갖추어진 것으로 나타난다. 게다가 가족친화 인증기업의 가족친화지수는 50.7점인데 비해 미인증기업의 지수는 34.7점으로 나타나 인증기업과 미인증기업간의 가족친화지수의 격차가 16.0%p에 이르며, 특히 탄력근무제도와 자녀출산 양육 및 교육지원제도 영역에서 차이가 큰 것으로 나타난다. 특히 법정제도인 출산전후휴가제도, 배우자출산휴가제도, 육아휴직제도는 전체적으로 시행률이 높고 인증기업과 미인증기업의 차이가 크지 않지만 근로자복지 지원 프로그램과 육아기 근로시간 단축제도, 직장내 보육시설 설치의 경우에는 차이가 크게 나타난다(p.48 표 참조). 가족친화제도와 기업특성간의 상관관계 분석에서 민간기업의 경우, 기업규모와 매출액, 여성 및 여성관리자 비중, 기혼자의 비중이 높을수록 가족친화제도를 잘 시행하고 있는 것으로 나타나 가족친화지수와 정(+)의 상관관계를 보인다.

〈표 1-5〉 인증기업과 미인증기업 가족친화지수(2018)

(단위: 점)

구분	가족친화 지수	탄력근무 제도	자녀출산 양육 및 교육지원제도	부양가족 지원제도	근로자 지원제도	가족친화 문화
전체	40.6	17.3	53.2	11.2	41.8	65.4
인증기업	50.7	32.4	63.9	17.9	49.0	72.3
미인증기업	34.7	8.4	46.9	7.3	37.5	61.3
차이 (인증-미인증)	16.0	24.0	17.0	10.6	11.5	11.0

주: 인증기업 554개, 미인증기업 946개

출처: 여성가족부(2018), 2018년 기업 및 공공기관의 가족친화수준 조사(p.48) 인용

3) 기타 일생활 균형 관련 조사

일·생활 균형은 근로자의 자녀 출산과 육아를 조화롭게 병행할 수 있도록 하는 저출산 정책 가운데 우선순위 과제로서 정부 저출산·고령사회 기본계획의 주요 정책으로 다루어지고 있다. 2018년 전국 출산력 및 가족보건·복지 실태조사에 나타난 기혼여성의 일·가정 양립제도 제도이용경험 분석에 따르면 임신, 출산기 경력을 유지하는 여성은 관리직·전문직인 경우, 종사상지위가 비임금근로자인 경우, 그리고 직장유형이 정부기관 및 공공기관인 경우에 경력단절 없이 고용을 유지하는 비율이 높은 것으로 나타났다.

〈표 1-6〉 공공 및 민간부문 여성의 경력단절률과 출산전후휴가 및 육아휴직 사용 경험

(단위:%)

구분	하던 일을 계속했음	출산전후휴가	육아휴직
정부기관 및 공공기관	73.1	78.7	61.4
민간 대기업	45.2	72.8	61.3
민간 중소기업	21.8	41.0	27.2
개인사업체	28.5	13.2	4.6

자료: 이지혜(2018), 일가정 양립 실태와 정책 함의, 보건복지포럼, 보건사회연구원 p.61-67, 표1, 표6 인용 및 재구성
 주: 첫째자녀 임신직전 취업중이었던 여성의 둘째자녀 임신전까지의 경력단절률과 출산전후휴가 및 육아휴직 사용 경험임.

고용안정성이 낮은 중소기업 및 소규모 사업장 여성근로자의 일·가정 양립제도 이용실태조사의 결과에 따르면 정규직일수록, 사업장 규모가 클수록 제도의 도입 및 이용률이 높으며 업종별 차이가 큰 것으로 나타난다. 유연근무제는 전반적으로 근로조건이 취약한 판매 및 서비스 종사자, 비정규직 근로자, 숙박 및 음식점 업종에서 도입 비율도 낮고 인지도도 낮은 것으로 분석된다(박종서 외 2017).

출산전후휴가제도는 법정 의무사항으로 근로기준법에 근거해 총 90일의 휴가를 부여하며 60일은 통상임금의 100%, 나머지 30일은 상한액 150만원까지 통상임금의 100%를 지급하도록 규정하고 있다. 그러나 여성 근로자의 실태를 보면, 주로 중소기업에 고용된 비정규직 계약직 여성이 전체 여성근로자의 91.7%를 차지함에도 불구하고 여전히 출산휴가조차 사용하기 어려운 고용조건에 놓인 경우가 많아 법으로 보장된 휴가·휴직제도 등 일·생활 균형제도의 사용이 어려운 것이 현실이다. 여성 근로자의 경력단절의 원인이 되는 근로조건을 개선하고 잦은 이직과 짧은 근속년수로 인한 중소기업의 인력난을 해소하기 위해서 일·생활 균형제도 이용 확대와 고용보험 사각지대를 해소할 지원 확대가 필요하다. 일·생활 균형 활성화는 기존의 성차별적인 채용 및 임금격차의 문제를 해결하고 여성들의 근로조건을 가족친화적인 것으로 개선하는 과제의 성격을 띠고 있기도 한 것이다. 아직까지 정규직인 경우라도 연가사용 시 회사의 불이익을 따지고 사업주와 동료의 눈치를 보는 ‘사내눈치법’으로 인한 일·생활 균형제도 이용의 어려움을 해결할 대안은 바로 가족친화적인 직장문화 조성이라고 해도 과언이 아니다.

민간 조사기관이 실시한 일과 삶의 균형 설문조사²⁾에 따르면 중소기업 재직자들은 공기업 및 대기업 등에 비해 상대적으로 위라벨을 느끼지 못하는 것으로 조사되어 대기업과 중소기업 간 임금격차로 인한 양극화 문제뿐만이 아니라 위라벨 격차도 큰 것으로 나타난다. 한국경제연구원의 ‘600대기업 일·생활 균형제도 현황 조사’에 따르면 여성인재를 활용하는데 가장 큰 애로사항은 ‘출산·육아로 인한 업무 공백’ (50.0%)인 것으로 나타났다. 하지만 여성고용비율이 과반수를 넘거나 여성 직원 수가 많은 기업(여성고용우수기업)은 출산·육아로 인한 여성의 경력단절을 예방하기 위해 다양한 출산·육아 지원제도를 운영하며 여성 리더십 강화 및 경력단절여성 재고용으로 여성인재를 육성하는 등 인사·복지 제도 및 프로그램 운영이 이루어지고 있는 것으로 나타났다. 특히 여성고용우수기업들은 사내 멘토링, 여성이

2) 잡코리아(2018), “야근과 위라벨의 상관관계”, 2018.3

슈 발굴 및 해결을 위한 협의체 운영 등 다양한 인재육성 제도와 함께 자동육아휴직제, 유연근무제 등 가족친화적이고 일·생활 균형을 추구하는 기업문화 등을 잘 갖추고 있어 경력단절예방 효과가 큰 것으로 나타났다(한국경제연구원 보도자료 2019.6.20.).

4) 전국 일·생활 균형지수

고용노동부는 2018년부터 전국 17개 광역 시·도의 「지역별 일·생활 균형 지수」를 개발하여 공표하였다. 일·생활 균형지수는 매년 지수 비교를 통한 개선 정도를 파악하고, 워라벨에 대한 관심도 제고와 확산, 지역 맞춤형 개선방안 마련을 목적으로 작성된다(안수영, 2019). 전국 일·생활 균형지수의 측정방법은 “일”, “생활”, “제도”, “지자체의 관심도” 등 4개 영역 하위 24개 지표로 구성된다. 다음은 2017년 지역별 일·생활 균형 지수 산출 결과이다.

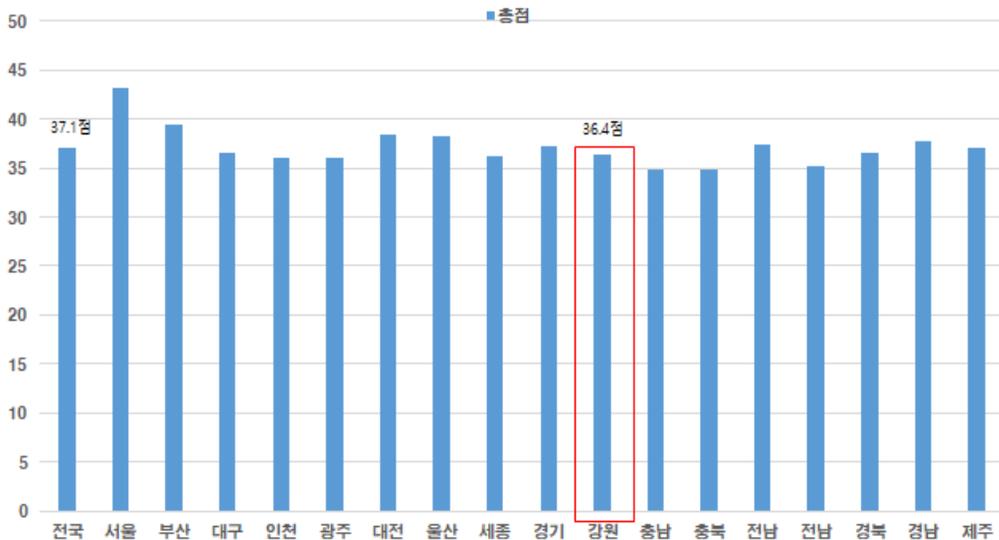
강원도의 일·생활 균형지수의 총점은 36.4점으로 전국평균(37.1점)과 비교하여 0.7점 낮은 것으로 나타났다. 영역별로 살펴보면 “일” 8.5점(전국격차 +0.6점), “생활” 13.9점(전국격차 -0.6점), “제도” 8.0점(전국격차 -0.7점), “지자체 관심도” 6.1점(전국격차 +0.1)점으로 나타났으며 “제도” 부분에서 전국 평균과 가장 큰 격차를 보였다. 순위를 살펴보면 강원도 총점은 전국 11위로 나타났으며 영역별로 “일” 영역은 3위로 대체로 상위권에 속하였으며, “생활” 영역 공동 14위, “제도” 영역 13위로 하위권으로 나타났으며, “지자체 관심도” 영역은 9위로 중위권 수준에 속하였다.

〈표 1-7〉 지역별 일·생활 균형지수

구분	총점	일	생활	제도	지자체 관심도
전국평균	37.1	7.9	14.5	8.7	6.0
서울특별시	43.1	9.2	15.0	14.8	4.2
부산광역시	39.5	8.1	15.3	9.3	6.9
대구광역시	36.5	7.7	14.1	7.8	6.9
인천광역시	36.1	8.0	14.9	7.7	5.5
광주광역시	36.1	8.1	14.0	7.6	6.4

구분	총점	일	생활	제도	지자체 관심도
대전광역시	38.4	8.2	15.1	9.6	5.5
울산광역시	38.2	8.1	14.9	8.3	6.9
세종특별자치시	36.2	7.7	14.1	9.1	5.3
경기도	37.2	8.2	13.9	8.2	7.0
강원도 (전국평균 차이)	36.4 (-0.7)	8.5 (+0.6)	13.9 (-0.6)	8.0 (-0.7)	6.1 (+0.1)
충청북도	34.8	7.1	13.7	8.7	5.3
충청남도	34.8	7.3	14.0	8.3	5.2
전라북도	37.4	7.4	15.2	8.2	6.6
전라남도	35.2	7.6	15.0	8.3	4.3
경상북도	36.6	7.3	13.8	7.7	7.7
경상남도	37.7	7.6	15.5	8.3	6.3
제주특별자치도	37.1	8.7	14.2	8.5	5.6

자료 : 고용노동부(2018), 보도자료 “우리 시·도의 일·생활 균형 점수는 몇 점일까?”, 안수영(2019), 「충남 남성의 일·생활 균형 인식과 정책지원 방안」, 충남여성정책개발원



자료 : 고용노동부(2018), 보도자료 “우리시도의 일·생활 균형 점수는 몇 점일까?”

[그림 1-3] 지역별 일·생활 균형지수

〈표 1-8〉 일·생활 균형과 가족친화 직장문화 관련 연구

연구자	연구제목	연구대상	연구방법	연구내용
홍승아 외(2018)	2018년 기업 및 공공기관의 가족친화수준 조사	민간 800개 공공 700개 기관 및 기업	• 설문조사	• 민간/공공부문 가족친화지수 수준 진단 • 가족친화인증제도 운영실태 및 가족친화지수 활용방안
홍승아· 김은지 (2015)	가족친화인증제 운영의 기업업종별 특수성 운영방안	가족친화인 증기업	• 인증제 참여 기업 업종별, 인적 구성별 현황분석 • FGI 및 자문 회의	• 인증기업 업종별 현황 및 특 성분석 • 가족친화인증기준의 업종별 세분화 필요성 검토 및 개선 방안
이선형 (2016)	서울시 일·가족 양립 우수기업 인센티브 개발 연구	서울시 우수기업 및 기관	• FGI 및 면접 조사 • 설문조사	• 우수기업 및 기관의 업종별, 규모별 지원정책 현황 • 우수기업 인센티브실태 및 수 요분석과 개선방안
강민정· 권소영· 임희정(2 016)	중소기업의 여성인력활용제도 정착 및 확산을 위한 정책과제	전국 중소기업 인사담당자 550명	• 문헌조사 • 설문조사 및 통계분석	• 중소기업의 여성인력 활용현황 과 일·가정 양립에 대한 태도 및 실태 파악
강민정 ·문지선· 임희정 (2018)	가족친화 인증제 성과 분석 및 개선방안 연구	가족친화인 증기업	• 인증기업 특성 및 현황분석 • FGI 및 자문 회의	• 가족친화인증제 현황 및 개선 방안
김영옥 외(2017)	일·가정 양립(근로자) 실태조사	전국 5인이상 사업체 인사담당자 및 근로자	• 문헌조사 • 설문조사 및 통계분석	• 일·가정 양립제도의 도입여부 와 활용실태
박종서 외 (2017)	중소기업 근로자의 일·가정 양립 실태와 정책과제	전국 여성임금근 로자 6,600명	• 문헌연구 및 2차 통계자료 분석 • 설문조사	• 소규모 영세사업장 종사자 일 가정 양립 실태 • 자녀돌봄, 시간 활용과 일가정 양립의 관계 분석 • 제도 이용경험과 정책지원 욕 구분석
안미수 (2016)	울산광역시 일·가정 양립을 위한 가족친화 직장환경 조성에 대한 기초연구	울산시 427개 사업체 인사담당자	• 문헌 검토 및 분석 • 설문조사	• 기업의 가족친화제도 시행 실태 및 인식, 정책 요구도 등 • 인증기업 인센티브 및 프로그램 지원방안 도출 • 울산시 가족친화환경조성을 위 한 정책제언

연구자	연구제목	연구대상	연구방법	연구내용
손태주· 고희정 (2017)	제주기업의 가족친화제도 이용실태 및 활성화 방안	제주시300 개 사업체 남녀근로자 501명	<ul style="list-style-type: none"> • 문헌 검토 및 분석 • 설문조사 	<ul style="list-style-type: none"> • 기업의 가족친화제도 이용실태 및 정책요구 • 근로자 일·가정 양립 실태
윤지영 (2016)	강원도 사업체 여성일자리 수요조사 분석	종사자 5인 이상, 여성1인 포함하는 사업체 인사담당자	<ul style="list-style-type: none"> • 문헌 및 2차 통계자료 분석 • 설문조사 	<ul style="list-style-type: none"> • 사업체 여성인력 활용현황 및 직종별 인력수요전망 • 모성보호 및 일·가정 양립지원제도 도입여부 및 사용용이성(인식 및 태도 등), 여성인력 고용지원 사업 인지도(근로시간, 대체인력, 가족친화인증제도 등)
유은경 (2018)	강원도 워킹대디의 일·생활균형 현황 및 활성화 방안	워킹대디 및 인사담당자 18인	<ul style="list-style-type: none"> • 문헌 및 2차 통계자료 분석 • 의견 및 면접조사 	<ul style="list-style-type: none"> • 강원도 일·생활 균형 주요지표 분석 및 아버지사업 현황 • 강원도 사업체 인사담당자 및 워킹대디 일·생활 균형 제도 및 활용현황
문정희 (2018)	부산지역 일·생활 균형 직장문화조성 지원방안	부산지역 가족친화인 증기업 106개 인사담당자 및 근로자	<ul style="list-style-type: none"> • 문헌 검토 및 분석 • 설문조사 • FGI 및 심층면접 	<ul style="list-style-type: none"> • 일·생활 균형제도 기업운영 사례 • 직장문화 실태 및 정책 수요 분석 • 인증기업 인센티브 및 프로그램 지원방안 도출
유정미 (2018)	충북 일·생활 균형 현황 및 지원 방안	충북지역 20세 이상 60세 미만 근로자 1,043명	<ul style="list-style-type: none"> • 선행연구 및 통계자료 • 설문조사 • FGI 및 자문회의 	<ul style="list-style-type: none"> • 충북 일·생활 균형 지원정책 현황 • 일·생활 균형 지표에 대한 검토 및 특성 분석 • 일·생활 균형 활성화 방안 제시
박은미 (2018)	경상북도 일·가정양립지원센터 운영방안	만 20세 이상 경북 거주민 300명	<ul style="list-style-type: none"> • 문헌조사 • 설문조사 • 전문가 심층면접조사 	<ul style="list-style-type: none"> • 일·가정 양립 주요지표 분석 • 일·가정양립지원센터 역할 및 기능 조사 • 일·가정양립지원센터 운영주체, 센터 주요 기능과 역할, 여성창업보육실 및 운영 방안 제시
박주은 (2018)	(가칭)인천시 일·생활 균형지원센터 설립 및 운영방안	가족친화 확산 협의회 소속 5개 기관	<ul style="list-style-type: none"> • 문헌연구 행정자료 분석 • 면접조사 • 심층면접 • 전문가 자문 및 토론회 	<ul style="list-style-type: none"> • 센터 설립의 필요성 • 인천시 일·생활 균형 실태 및 지원 현황 • 타 시도 운영사례 검토 및 센터 운영방안 도출

II. 가족친화제도와 일·생활 균형 지원정책

1. 가족친화제도와 일·생활 균형 지원
정책
2. 중앙부처 일·생활 관련 정책 현황
3. 강원도 일·생활 균형 지원 사업 및
추진체계

||

가족친화제도와 일·생활 균형 지원정책

1. 가족친화제도와 일·생활 균형 지원정책

가족친화라는 용어는 2007년 「가족친화 사회환경의 조성촉진에 관한 법률」(이하 가족친화법)이 제정되면서 사용되기 시작했으며, 기업이나 지역 차원에서 가족 단위의 일·가족 양립을 위한 사회환경 및 문화를 확산하고자 하는 정책적 목적에서 주로 사용되어 온 용어라고 볼 수 있다. 현재는 정책이 추구하는 목적이나 정책의 내용에 따라 여성친화, 아동 및 양육 친화 등의 다양한 표현이 사용되고 있다. 가족친화는 흔히 기업과 기관 내 가족친화 경영 및 제도를 일컫는 일반적인 용어로 쓰인다고 볼 수 있다.

가족친화법에서는 ‘가족친화 사회환경’을 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있고, 아동양육 및 가족부양 등에 대한 책임을 사회적으로 분담할 수 있는 제반 환경(가족친화법 제2조 1)으로 규정하고 있지만 내용적 측면에서는 일·가족 양립을 지원하는 직장의 환경과 제도들에 더 큰 관심을 두고 있다.

가족친화 지역사회 조성정책은 마을 모델 개발과 시범사업, 인프라 확대에 치우쳐 왔으며 최근에는 가족친화적 환경조성이 지역사회 중심의 자녀양육 친화 환경조성이나 출산친화적 사회문화 조성과의 유사한 개념으로 인식되는 경향이 있다(김소정 외, 2017 재인용). 1인가구의 증가로 대변되는 개인화 현상으로 인해 심화되고 있는 가족구성 방식과 관계의 다양성은 가족친화적 사회환경 조성 정책의 범위와 내용에 변화를 가져오게 되었다.

2017년 정부는 기존 ‘일·가정 양립’이라는 표현을 대신해 ‘일·생활 균형’이라는 표현을 사용하기로 하였다. 2018년에는 모든 세대의 삶의 질 제고 및 포용국가 실현을 위한 저출산·고령사회 로드맵에서도 비혼 출산·양육 및 한부모 등 모든 아동과 가족에 대한 평등한 지원을 명시하고 삶의 질 제고와 양육환경 개선을 위해 사회 전체층이 일·생활 균형을 이룰 수 있는 환경조성과 제도의 확대에 초점을 두고 있다.

- (아이 함께) 생애주기에 맞춘 근로시간 단축 모델 확산:
임금삭감 없는 육아기 근로시간 1시간 단축 및 단축기간 확대(2년)
- (아빠 함께) 남성 육아휴직·휴가 사용 확대
아빠육아휴직 최소 1개월 사용기업 및 배우자 출산휴가 확대(유급 10일)
- (중소기업 함께) 청년이 일하고 싶은 워라밸 중소기업 확산
중소기업 출산육아기 고용안정 지원금 인상, 일·생활 균형 우수기업육성,
워라밸 종합지원서비스 구축 및 근로감독 강화

출처: 저출산고령사회위원회 홈페이지(www.betterfuture.go.kr/)

[그림 II-1] 저출산·고령사회 로드맵 「 일·생활 균형 」 확대방안

일·생활 균형 지원제도 및 문화의 확대는 다양한 정부정책들에 의해 추진되고 있지만, 기업 내 조직문화나 일하는 방식의 개선에는 미치지 못하고 있다는 문제가 지속적으로 제기되어 왔다. 현 정부는 근로시간 단축, 유연근무제 지원, 모성보호제도 개선을 통해 일하는 문화의 개선과 일·생활 균형을 통해 다양한 정책적 목적을 달성하고자 한다.

하지만 지금까지 제도개선은 고용노동부가, 문화개선은 여성가족부가 담당해 왔으며 가족친화인증제는 인증조건의 개선으로 확대되어 왔지만 일종의 문화개선 제도에 가까운 제도로 평가되고 있다는 분석도 있다(강민정 외, 2018). 기업을 대상으로 하는 컨설팅은 고용노동부의 일터혁신 컨설팅이, 가족친화경영 및 직장문화개선은 여성가족부에서 추진되고 있어 기업은 어떤 컨설팅을 받아야 할지 선택해야 하는 상황이 발생하기도 한다.

또한, 우수기업인증제는 광역단위의 자체 우수기업지원조례에 근거해 지역별 기준과 일자리 정책에 따른 기업지원을 하고 있어 중앙 차원의 가족친화인증제의 필요성을 체감하지 못하고 있는 상황이다. 결국은 행정·재정적 인센티브가 기업의 선택 기준이 될 수 있다³⁾.

3) 2016년 실시한 30인 이상 550개 중소기업 인사담당자 대상 설문조사 결과, 가족친화인증제를 알고 있는 비율은 28.4%에 불과하였다.(강민정·권소영·임희정, 2016: 119)

2. 중앙부처 일·생활 균형 관련 정책 현황

가. 중앙부처 일·생활 균형 지원 관련 법령 및 지원제도

중앙부처는 관계 법령에 따른 계획을 수립하고 기업에 대한 일·생활 균형 지원과 인식개선 및 사회문화조성을 위한 추진과제를 제시하고 있다. 모든 계획에는 일·생활 균형 문화 확산을 위해 중소기업 등 다양한 기업의 가족친화인증제 참여 확산, 사후관리 및 컨설팅 강화 그리고 일하는 방식 개선을 위한 인식개선 및 홍보 사업이 명시되어 있다.

〈표 II-1〉 일·생활 균형 지원 관련 법제 및 계획

법령	관련 계획	소관부처
양성평등기본법	제2차 양성평등정책 기본계획(2018~2022)	여성가족부
건강가정기본법	제3차 건강가정 기본계획(2016~2020)	
저출산·고령사회기본법	제3차 저출산·고령사회 기본계획(2016~2020)	보건복지부
가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률	가족친화 사회환경 조성 기본계획(미수립)	여성가족부
남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	제6차 남녀고용평등 실현과 일·가정의 양립에 관한 기본계획(2018~2022)	고용노동부

출처: 국가법령정보센터(2019), <http://www.law.go.kr/>

「가족친화사회환경의 조성촉진에 관한 법률」 제11조에 의하면 지자체 장은 가족친화 직장환경의 조성을 촉진하고 기업들의 참여를 확산시키기 위하여 가족친화에 대한 홍보와 컨설팅, 직장 내 가족친화 교육 실시 및 강사양성, 가족친화 프로그램개발 및 보급, 가족친화 우수기업 선정 및 포상을 지원할 수 있으며, 제1항에 따른 지원을 할 경우 중소기업에 대하여 우선적으로 배려할 수 있음을 명시하고 있다.

제 11조 (가족친화 직장환경의 조성 촉진) ① 여성가족부장관 및 지방자치단체의 장은 가족친화 직장환경의 조성을 촉진하고 기업 등의 참여를 확산시키기 위하여 다음 각 호의 사항을 지원할 수 있다. <개정, 2006. 2. 29, 2010. 1. 18, 2012. 2. 1.>

1. 가족친화제도 인식제고를 위한 홍보
 2. 가족친화제도에 대한 컨설팅
 3. 직장 내 가족친화 교육 실시 및 강사양성
 4. 가족친화 프로그램 개발 및 보급
 5. 가족친화 우수기업 선정 및 포상
 6. 그 밖에 가족친화 직장환경의 조성 촉진을 위하여 여성가족부령으로 정하는 사항
- ② 여성가족부장관 및 지방자치단체의 장은 제 1항에 따른 지원을 할 경우 중소기업에 대하여 우선적으로 배려할 수 있다. <개정 2006. 2. 29, 2012. 2. 1>

출처: 국가법령정보센터

[그림 II -2] 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률(가족친화법)

광역 차원에서는 서울, 대구, 인천, 광주, 울산, 대전, 부산 등 광역시를 중심으로 조례 제정을 기반으로 일·생활 균형 사업이 진행되고 있다. 일·가정양립 지원을 위한 센터가 운영 중인 광역지자체는 서울, 경기, 대구, 부산, 광주, 제주 등 6곳이다. 하지만 2019년 현재 전국 17개 광역 자치단체 가운데 강원도는 광역이나 시군 단위 지자체 모두에서 ‘가족친화 사회환경의 조성 및 지원 조례’가 부재한 지역으로 사업추진의 근거 마련과 추진체계를 명확히 하여 일·생활 균형 정책지원 환경의 조성이 필요한 시점이다.

특히 2017년부터 인천, 경기, 부산, 대구, 광주, 충북 등 6개 광역지자체의 유관 기관이 고용노동부 ‘일·생활 균형 지역 추진단’에 선정되어 사업을 진행하고 있다. 이 추진단은 일·생활 균형에 대한 체감도가 저조한 상황을 타개하고자 산업계, 노동계, 지자체, 지방고용노동관서, 관련 기관 등이 참여하는 특화된 전달체계를 갖추며 공모는 관할 고용노동(지)청의 지역협력부서에서 진행하고 있다. 사업내용은 지역별 일·생활 균형 이슈 개발, 지자체의 일·생활 관심유도 및 지역밀착형 사례 발굴 및 분위기 조성 등이다. 경기도는 경기경영자총협회, 충북은 충주상공회의소 등이 해당 사업을 진행하고 있다. 2019년에는 강원도에서도 공모사업이 진행 중이다.

더불어 최근 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 2019년 8월 27일에 개정되었다. 법률 개정 요지로 배우자의 출산휴가 급여 지급근거 마련, 배우자 출산휴가 기간 확대, 육아기 근로시간 단축 제도의 기간 및 분할 사용 횟수 개편 등으로 근로자 모성보호제도를 강화하였다. 또한 가족돌봄휴직의 요건이 되는 가

족의 범위를 확대하고, 가족 돌봄을 위해 긴급하게 사용할 수 있는 가족돌봄휴가를 신설함으로써 일·가정 양립의 활성화에 기여하는 할 수 있도록 개정되었다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(개정의 주요 내용)

- 가. 배우자의 출산을 이유로 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 자에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액을 지급할 수 있도록 함(제18조제1항).
- 나. 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 현재 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주던 것을, 10일의 휴가를 주도록 확대하고, 그 휴가기간 전체를 유급으로 함(제 18조의2제1항).
- 다. 현재 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 배우자가 출산한 날부터 30일 이내에 청구하도록 하던 것을, 90일 이내에 청구할 수 있도록 하고, 배우자 출산 휴가를 1회에 한정하여 분할 사용할 수 있도록 함(제18조의2제3항, 제18조의2제4항 신설).
- 라. 육아기 근로시간 단축 시 단축 후 근로시간의 상한을 주당 30시간에서 주당 35시간으로 조정하고, 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 육아기 근로시간 단축의 기간에 가산할 수 있도록 함(제19조의2제3항 및 제4항).
- 마. 현재 1회에 한정하여 육아기 근로시간 단축을 분할 사용할 수 있도록 하던 것을, 횟수의 제한 없이 사용할 수 있도록 하되, 분할 사용한 1회의 기간은 3개월 이상이 되도록 하는 등 육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태를 개편함(제19조의4).
- 바. 가족돌봄휴직의 요건이 되는 가족의 범위에 조부모, 손자녀를 추가하되, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우에는 가족돌봄휴직을 허용하지 않도록 함(제22조의2제1항).
- 사. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위하여 필요한 경우 연간 10일의 범위에서 휴가를 사용할 수 있도록 하는 가족돌봄휴가 제도를 신설함(제22조의2제2항 및 제4항 신설).
- 아. 근로자가 자신의 가족이나 자신의 건강을 돌보기 위한 경우, 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하는 경우, 근로자의 학업을 위한 경우에 근로시간 단축을 사용할 수 있도록 하고, 근로시간 단축 중 근로조건 등에 관한 사항을 규정함(제22조의3 및 제22조의4 신설).
- 자. 배우자 출산휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하는 등 벌칙 규정을 정비함(제37조제2항제2호의2 신설).

출처: 국가법령정보센터

[그림 II-3] 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(개정의 주요 내용)

나. 여성가족부

여성가족부는 근로자가 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 다양한 일·가정 양립 제도를 시행하고 있다. 특히 가족친화 직장문화를 조성하기 위해 가족친화인증제를 운영한다. 가족친화인증제는 2007년 가족친화법 제정 이후 2008년부터 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업이나 공공기관에 인증을 부여하는 방식으로 운영되고 있다.



출처: 가족친화지원센터 홈페이지, 가족친화사업 안내

[그림 II-4] 가족친화인증 지원체계

인증은 3년간 유효하며 1회에 한해 2년 연장할 수 있으며 연장 후에도 3년 재인증을 신청할 수 있다. 2019년 기준 가족친화 인증 심사와 기준은 기업유형별로 다르게 구성되어 중소기업은 100점 만점(최고경영층의 리더십 20점, 가족친화제도 실행 60점, 가족친화경영 만족도 20점)에 60점 이상 획득하면 신규인증이 가능하고 186개의 인센티브가 제공된다.

〈표 II-2〉 가족친화인증기준

구분	신규 인증	유효기간 연장	재인증
대기업·공공기관	70점	40점	45점
중소기업	60점	40점	45점
총계	(신규인증) 100점 만점	(연장·재인증) 70점 만점	
법규준수사항	근로기준법, 남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 양성평등기본법, 성매매 방지 및 피해자보호 등에 관한 법률, 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률, 가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률, 국가공무원법 등 최소 법규 준수사항 충족		
적용기준	‘대기업·공공기관’은 가족친화제도 실행의 배점에서 30점 이상의 점수를 획득하여야 함	‘중소기업’은 가점을 포함하여 40점 이상 획득 ‘대기업·공공기관’은 최고경영층의 리더십, 가족친화제도 실행 및 리더십, 가족친화경영 만족도의 70점 만점 중 40점 이상 획득	‘중소기업’은 가점을 포함하여 45점 이상 획득 ‘대기업·공공기관’은 최고경영층의 리더십, 가족친화제도 실행 및 리더십, 가족친화경영 만족도의 70점 만점 중 40점 이상 획득

출처: 여성가족부, 「가족친화경영 운영실적 및 자체평가 결과」

〈표 II-3〉 인증주기(연차), 가족친화경영 단계별 지원내용

인증주기, 가족친화경영 단계	제공기관	지원사업	지원내용
신규인증, 제도 도입 단계	여성가족부	인증마크 부여	제품, 명함 등에 인증마크 표출 허용 · 가족친화지원사업 홈페이지(www.ffsb.kr) ‘가족친화인증’→‘인증제도 안내’에서 다운로드 가능
	대구광역시	대구시 가족친화인증기업·기관 현판 제작	신규인증기업 현판제작비 지원 (여성가족정책관, 053-803-3691)
	한국건강가정진흥원	가족친화컨설팅(제도도입 활성화) 및 직장교육	무료지원 · 가족친화지원사업 홈페이지(www.ffsb.kr) →컨설팅 및 직장교육 메뉴에서 신청 가능
인증 2~3년차, 문화 형성 단계	한국건강가정진흥원	가족친화컨설팅(제도이용 활성화, 직장문화 형성) 및 직장교육	무료지원 · 가족친화지원사업 홈페이지(www.ffsb.kr) →컨설팅 및 직장교육 메뉴에서 신청 가능
재인증, 문화 확산 단계	여성가족부	가족친화우수기업 정부 표창	대통령, 국무총리, 장관표창
	한국건강가정진흥원	가족친화컨설팅(일하는 방식의 변화) 및 직장교육	무료지원 · 가족친화지원사업 홈페이지(www.ffsb.kr) → 컨설팅 및 직장교육 메뉴에서 신청 가능

출처: 「가족친화인증기업(관) 인센티브」

〈표 II-4〉 여성가족부 가족친화인증 지원제도

구분	내용	대상	담당기관
가족친화 인증제 운영	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자의 일·가정 양립 지원을 위하여 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업·기관 대상 '가족친화인증' 수여 • 가족친화제도 운영에 대한 심사를 통해 인증을 부여하고 인센티브 제공 <ul style="list-style-type: none"> - 중소기업 투자자 대출 시 금리 우대, 출입국 심사 시 이용편의 제공, 각종 정부 지원 사업 참여 시 가점부여 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 기업 및 공공기관 	가족친화인증사무국 (한국경영인증원), 가족친화지원센터 (한국건강가정진흥원)
가족친화 인증 사전사후 컨설팅 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 가족친화인증 자격검증 및 법적 요구충족 사항 확인 • 가족친화인증지표 검토 및 구비서류 작성 안내 • 현장심사 관련 정보제공 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 가족친화경영에 대한 정보 희망 기업(관) • 가족친화인증 참여 희망 기업 	가족친화인증 사무국

출처: 여성가족부 홈페이지(www.mogef.go.kr/)

여성가족부는 가족친화인증 이외에도 컨설팅, 직장교육 그리고 포럼 운영 등을 통해 가족친화 경영 실천과 직장문화 조성을 지원하고 있다. 가족친화인증컨설팅은 근로자가 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 다양한 프로그램, 제도, 교육 등의 지원을 통하여 새로운 기업문화를 만들어가는 경영전략 컨설팅으로 인증 전후 컨설팅을 제공한다. 가족친화경영 컨설팅은 무료로 제공되며 인증전과 인증후 컨설팅으로 나뉘며 인증 전 기업에게는 인증 적격 검증 및 법적 요구 충족 사항 확인 및 지표 검토 등 심사 관련 정보제공 등이 이루어진다. 인증 후 컨설팅은 가족친화인증지표로 인증 유효기간 연장 및 재인증 신청 중소기업에게는 가점 5점이 부여되고 있다.

〈표 II-5〉 가족친화 인증 컨설팅 추진 내용

구분	대상	방법 및 내용
인증전	가족친화인증을 신청하고자 하는 기업(관)	<ul style="list-style-type: none"> • 가족친화인증 적격인증 및 법적 요구충족 사항 확인 • 가족친화인증 지표검토 및 구비서류 작성 안내 • 현장심사관련 정보제공 등
인증후	가족친화인증 기업(관)중 가족친화제도 재검토 및 보완 필요 또는 심화 컨설팅 희망 기관	<ul style="list-style-type: none"> • A모듈-법적 요구사항 충족 및 가족친화제도 재검토 최소 2회(3주 내외) • B모듈-기업 맞춤형 가족친화제도 및 프로그램 설계·제안을 통해 제도이용 활성화 및 가족 친화 직장문화 형성 지원(5주 내외) • C모듈-근로형태 유연화와 일하는 방식 변화를 통해 조직과 근로자 모두의 목표달성 지원 최소6회(8주 내외)

출처: 가족친화지원센터 홈페이지 <http://www.kihf.or.kr/>

또한 가족친화직장교육은 일·생활 균형과 가족친화제도에 대한 이해를 돕고자 하는 가족친화인증 및 관심 기업을 대상으로 온오프라인 교육이 이루어지며 교육내용은 다음과 같다.

〈표 II-6〉 가족친화 직장교육 내용

구분		교육내용		교육대상
기업연계 직장교육	일반근로자1	조화로운 삶을 향한 일·가정 생활의 균형	일·가정·생활 균형의 개념 및 일·가정·생활의 불균형을 해소하는 전략	가족친화 경영에 관심이 있는 모든 기업(관)
	일반근로자2	행복한 일터	일·가정·생활 영역의 균형을 위한 일터 전략	
	일반근로자3	가족관계증진	일과 가정 영역의 균형을 통해 행복한 가정생활을 영위하기 위한 전략	
	일반근로자4	출산·양육친화적 직장 문화조성	출산·양육친화적인 직장문화 조성을 위한 조직 차원의 전략	
	가족친화 담당자	가족친화경영 및 가족 친화인증제도	가족친화경영을 위한 조직 차원의 제도 운영 전략	
	중간 관리자	가족친화적 조직 변화	가족친화경영을 위한 중간 관리자의 관리 전략	
온라인 교육	기본과정	1.일과 가정의 균형이란 무엇인가? 2.직장에서의 균형, 왜 가족친화경영인가?		가족친화 문화에 관심있는 누구나 수강가능
	실천과정	1.가족친화 직장문화조성을 위한 실천노력은 무엇인가? 2.가족친화경영 우수사례		
	성평등과정	1.어린이집에서 온 전화 2.지금 우리 행복한가요 3.양성평등을 위해 필요한 변화 4.성평등과 WLB		

출처: 가족친화지원센터 홈페이지 <http://www.kihf.or.kr/>

한편 여성새로일하기센터의 경력단절예방지원사업도 2017년 경력단절여성 경제활동 촉진법의 개정에 따라 보다 적극적으로 추진되면서 고용유지 및 직장문화 개선 사업 등 일·생활 균형 문화 확산에 기여하고 있다.

다. 고용노동부

고용노동부는 ‘휴식 있는 삶을 위한 일·생활 균형의 실현’을 위해 법정 근로시간 준수 및 근로시간 단축을 추진하고 근로자의 휴식권을 보장하고 육아휴직의 확대를

통해 일·가정 양립 문화를 확산하기 위한 지원제도를 시행하고 있다. 첫째로, 2022년까지 연간 1.800시간대 근로시간 실현을 통해 장시간 노동문제를 해결하기 위한 방안으로 주 52시간 근로를 확대한다. 또한 법·제도 개선을 통해 근로감독을 강화하는 동시에 근로시간 단축에 따른 중소기업 및 근로자 부담을 완화하기 위한 지원을 한다. 둘째, 휴식 있는 삶을 보장하기 위해 근로시간외 업무지시금지, 공휴일 민간 적용 및 1년 미만 근무 연차휴가 보장 등 일·생활 균형을 위한 종합적인 개선시책을 추진한다. 그리고 올해부터 고용보험 사각지대에 있는 단시간 근로자, 특수고용직, 자영업자 등에게 월 50만원의 출산지원금을 90일간 지급하도록 하여 비임금근로자까지 출산급여를 확대하는 ‘고용보험비적용자 출산급여’가 시행되고 있다.

일·생활 균형과 근로조건 개선을 위한 대표적 사업으로는 근로조건 자율개선, 일터혁신 컨설팅 그리고 일·가정 양립 환경 개선지원 등 3가지 지원제도가 있다.

- 근로조건 자율개선 지원: 30인 미만 규모 사업장은 자체적으로 법정근로조건 준수여부 점검 위반 사항을 개선하도록 노동관계 전문가 서비스지원
- 일터혁신 컨설팅 지원: 장시간 근로개선, 임금체계 개편, 비정규직 고용구조 개선, 중고령자 고용안정 및 청년 일자리 창출에 기여할 목적으로 사업장 일터 혁신 컨설팅, 교육, 코칭, 직무모델 개발·홍보 등 인적 자원관리체계 개선 지원
- 일·가정 양립 환경 개선 지원: 일하는 시간과 장소가 유연한 근무제도를 도입·확대하는 중소기업을 지원하며 장시간 근로관행 개선 및 일·가정 양립의 고용문화 확산지원(일·생활 균형 캠페인 3대 핵심 분야-오래 일하지 않기, 똑똑하게 일하기, 제대로 쉬기)

〈표 II-7〉 고용노동부 근로조건 개선 지원제도

구분	내용	대상	담당기관
근로조건 자율개선 지원	• 법정근로조건 준수여부 점검 치 위반 사항을 개선하도록 노동관계 전문가 서비스지원	• 30인 미만 중소기업	고용노동(지)청
일터혁신컨설팅 지원	• 사업장 일터 혁신 컨설팅, 교육, 코칭, 직무모델 개발·홍보 등 인적 자원관리체계 개선을 지원(컨설팅기관: 한국능률협회컨설팅KMAC) • 주요 컨설팅분야: 장시간근로개선, 시간선택제일자리, 일·가정양립 제도설계지원	• 고용보험가입하고 체납하지 않은 기업 및 근로기준법 미위반 업체 • 일·가정양립 영역은 500인 미만 사업장만 해당	고용노동(지)청, 노사발전재단

구분	내용	대상	담당기관
일·생활 균형 환경개선 및 일·생활 균형 추진단 사업	<ul style="list-style-type: none"> 일하는 시간과 장소가 유연한 근무제도를 도입·확대하는 중소기업을 지원하며 장시간 근로관행 개선 및 일·가정 양립의 고용문화 확산지원(일·생활 균형 캠페인) 일·생활 균형 지역추진단이 서포터즈 구성, 지역 우수기업경진대회, 워크숍, 캠페인 등을 통해 일·생활 균형 문화 확산 	<ul style="list-style-type: none"> 중소기업 사업주 및 근로자 지역추진단사업은 사업주, 노동, 관련 연구단체 그리고 이에 준하는 기관, 단체가 신청이 가능함 	고용지청, 지자체사업단

출처: 고용노동부 홈페이지 <http://www.moel.go.kr/>

일터혁신 컨설팅은 일터혁신을 통하여 기업의 생산성 및 근로자의 삶의 질을 향상시키고자 전문컨설팅과 지역 일자리 컨설팅 부문으로 진행한다. 전문 컨설팅 분야는 임금평가체계 개선, 장시간근로 개선, 평생학습체계 구축, 노사파트너십 체계구축, 작업조직·작업환경 개선, 비정규직 고용구조 개선, 고용문화 개선, 장년 고용안정체계 구축, 일·가정 양립 분야로 진행된다. 컨설팅은 전액 정부지원이 원칙이며 1000인 이상 사업장에 한해 단일 240만원, 패키지 최대 630만원을 자부담하도록 하며 3개 분야까지 패키지로 지원한다. 단, 장시간근로개선(유연근로제에 의한 실근로시간단축에 한함)과 고용문화개선, 일·가정 양립 분야 간 패키지는 제한된다.

<표 II-8> 일·생활 균형 일터혁신 컨설팅 사업내용

구분	컨설팅 내용
장시간 근로개선	<ul style="list-style-type: none"> 교대근무제도 개편, 근로형태 유연화 등을 통하여 근로시간을 단축하고 업무효율화 및 생산성 향상으로 근로자의 삶의 질 향상(일자리 함께하기 지원금, 고용유지금 연계)
고용문화개선	<ul style="list-style-type: none"> 조직문화진단을 통한 시간선택제 일자리전환 및 일자리 도입·운영에 필요한 전문적인 컨설팅 제공(시간선택제지원금, 출산육아기고용안정장려금 등 연계)
일·가정양립	<ul style="list-style-type: none"> 일·가정양립 수준을 진단하고 적합한 개선과제를 선정하여 남녀모두가 일하기 좋은 고용문화를 만드는 과정 지원(일·가정양립환경개선(유연근무) 지원금 등 연계)

출처: 노사발전재단 2018년 일터혁신컨설팅 지원사업

일·가정 양립 환경개선 지원 차원에서 진행되는 고용노동지청의 일·생활 균형 캠페인과 일·생활 균형 지역 추진단 사업이 있다. 2016년 정부는 경제5단체(대한상공회의소, 중소기업중앙회 등)와 공동으로 ‘근무혁신 10대 제안’ 실천을 선언하고 실

천서약 캠페인, 근무혁신 강조기간 운영, 우수사례 발굴 및 홍보 등 고용노동부를 중심으로 워라벨 확산을 위한 노력을 해 오고 있다. 2017년 9월 시작된 일·생활 균형 캠페인 사업은 기존 ‘일가양득 캠페인’ 사업명칭을 변경한 것으로 일하는 방식과 문화를 개선하여 근로자가 마음껏 능력을 발휘할 수 있도록 하고 기업의 생산성과 경쟁력을 높이면서 일과 생활의 균형을 찾아가는 캠페인이다. 특히 일·생활 균형 핵심 3분야와 기본과제 9개를 설정하여 기업의 참여에 따른 혜택을 부여하고 있다. 참여기업이 받는 혜택으로는 조달청 입찰 관련 적격심사 시 가산점 부여(물품구매·일반 용역 분야 1.0점, 기술용역분야 0.2점), 일·생활 균형 홈페이지 게재, 언론 홍보 및 기업 이미지 제고가 있으며, 참여기업 근로자가 받는 혜택으로는 외식, 여가, 여행, 기타 제휴업체의 제품·서비스를 할인된 가격으로 이용할 수 있는 쿠폰을 제공한다.

이 캠페인은 참여기업, 파트너기업, 제휴기업으로 나누어 기업의 참여형태에 따라 3가지로 나누고 있다. 참여기업은 지방고용노동관서에서 승인을 받은 기업이며, 파트너 기업은 기업이 가진 전달체계를 이용하여 공익광고 영상, 홍보 콘텐츠 노출 등 일·생활 균형 분위기 확산 및 대국민 홍보에 동참하는 기업이며, 제휴기업은 외식, 레저, 문화, 여행 등 수요가 많은 업종 위주로 일·생활 균형 참여기업 소속 근로자에게 자사의 제품·서비스를 할인된 가격에 제공하는 기업이다. 캠페인 참여 승인은 핵심 3분야를 신청중이거나 계획을 마련한 제도의 개수에 따라 점수를 부여해 승인기준에 따라 총점이 60점 이상인 경우에 이루어지며 승인이 이루어진 기업은 2년간 유효하며 연장승인 횟수의 제한은 없다.

〈표 II-9〉 일·생활 균형 캠페인 주요 실천내용

핵심 3분야	세부프로그램	실천 내용
오래 일하지 않기	정시퇴근하기	정시퇴근 강제화(PC-OFF, 특정시간 전체소등 등) 가족사랑의 날(매주 특정 요일 지정)
	퇴근 후 업무연락 자제	근무시간 외 전화·문자·카톡 자제 퇴근 직전 업무지시 자제 20시 이후 업무연락 시 인사 불이익 등
	업무집중도 향상	집중근무시간제도 운영 등
똑똑하게 일하기	똑똑한 회의·보고	(회의)회의일정·안건 사전 공유(111캠페인), 화상 회의, 타이머배치, 스탠딩회의, 간결하고 효율적 회의 등 (보고)불필요한 대면보고 안하기, 메모·구두·영상보고 활용

핵심 3분야	세부프로그램	실천 내용
제대로 쉬기	명확한 업무지시	3W1H 업무지시, 무엇을·왜·언제까지·어떻게 검토해야 하는지 구체적 지시 등
	유연한 근무	시차출퇴근제, 선택근무제, 재량근무제, 재택·원격근무제, 시간선택제 등
	연가사용 활성화	연차 보장 제도, 장기 휴가 제도, 징검다리 특별 휴가, 특별 휴가 제도 등
제대로 쉬기	건전한 회식문화	회식에 대한 인식 개선, 꼭 필요한 회식만, 일정 사전공유, 문화회식 활성화, 119회식, 점심회식, 도시락 회식 등
	쉼 권리 지켜주기	임신·출산·육아기 근로시간 단축 확대, 출산휴가·육아휴직 눈치주지 않기, 육아휴직 기간 연장, 자동육아휴직제, 유급휴일 부여, 여가생활 지원 등

자료:고용노동부 고용문화개선정책과, 2019년 일·생활 균형 캠페인 업무 매뉴얼

일·생활 균형 추진단 사업의 도입배경은 주 52시간 근무제 등 근로시간 단축 시행 등의 중앙정부 차원의 법·제도적 개혁에도 불구하고, 우리 국민이 저녁이 있는 삶, 실질적인 일·생활 균형을 이루는 삶을 실현하는 정도에 있어서는 지역별 격차가 크다는 우려에서였다. 이러한 배경에서 개별 지역 특성에 맞는 전달체계로서 2017년부터 ‘일·생활 균형 추진단’ 사업이 지역별 시범사업을 거쳐 전국적으로 확대중이다. 하지만 지역에 따라서는 지자체에 일·생활 균형 담당부서가 없어 업무지원 및 협조체계 구축이 어려워 실무진 중심으로 사업이 운영되고 있어서, 지자체 차원의 협력 및 전달체계 구축이 향후 사업 확대의 관건으로 나타나고 있다(고용노동부, 2018).

〈표 II-10〉 일·생활 균형 지역추진단 지역별 사업추진체계

지역	지역별 사업추진체계 특성
인천	추진단구성
경기	지역고용정책 컨트롤타워(경기도 노사민정 협의회 등)를 중심으로 노사관계 및 고용정책 전달체계 유기적 연계하에 경기지역중심의 고용전략을 전개
부산	일·생활 균형에 관한 민관 거버넌스 구축을 위해 행정기관, 경영·노동계, 학계, 유관기관, 언론사 등으로 구성, 위원회의 역할은 사업방향, 이슈 설정 및 방안 제시, 평가 등
경북	인자위 연계로 경북지역 공동연계 협력으로 의견수렴 및 현황안내를 통한 자치단체 자발적 협업체계구축
광주	추진단 구성
충북	사업추진 자문위원회 구성, 지자체 담당자가 참여하는 운영협의회 구성으로 자문 및 협조 사항공유
강원	추진단 및 자문위원회 구성

출처:고용노동부(2018), 일생활 균형 지역 추진단 성과 평가 및 역할 강화방안

라. 보건복지부

개인과 가족의 일·생활 불균형은 저출산의 주요 원인으로 지목되어 제3차 저출산고령사회 기본계획에서는 이에 대응하기 위해 일·가정 양립 사각지대 해소를 주요 정책 목표로 설정하고 있다. 이러한 목표를 실현하기 위한 단위과제로 일·가정 양립을 위한 가족친화적 기업문화 확산과 실천 여건을 강화하기 위해 중소기업, 남성, 비정규직에 대한 제도 이용 활성화 과제를 담고 있다. 2018년 12월 저출산고령사회위원회의 ‘저출산·고령사회 정책 로드맵’은 기존 정책방향을 선회하여 출산율과 출생아 수를 목표로 하는 국가주도 출산정책에서 삶의 방식에 대한 개인의 다양한 선택권과 삶의 질을 제고하는 방향에서 ‘모든 세대가 함께 행복한 지속가능 사회’ 실현을 목표로 ‘함께 돌보고 함께 일하는 사회’, ‘함께 만들어가는 노후’를 통해 인구변화에 적극 대응의 의지를 표명하고 있다. 특히 ‘출산·양육비 부담을 최소화’하고 ‘아이와 함께하는 시간 최대화’를 목표로 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산 휴가 등을 권리로 정착시키고 육아휴직 급여, 중소기업 출산·육아기 고용안정지원금, 대체인력 지원금을 인상하는 방안을 담고 있다.

〈표 II-11〉 저출산고령사회 5대 정책과제

추진영역		세부정책과제
돌봄	출생부터 아동의 건강한 성장 지원	① 출산휴가급여 사각지대 해소, 아동 출생후 1년간 건강보험 제로화 ② 촘촘한 초등 돌봄, 공보육 확충, 가정·공동체 돌봄 강화
문화	모든 아동과 가족에 대한 평등한 지원	① 한부모지원 강화로 아이낳고 키울 수 있는 여건 조성 ② 비혼 출산·양육지원으로 다양한 가족이 어울려 사는 여건 확립
시간	아이와 함께하는 일·생활 균형	① 임금삭감없는 육아기 근로시간 1시간 단축 ② 남성 육아휴가·휴직 확산
기반조성	청년의 평등한 출발지원	① 신혼부부 주거/일자리/교육 지원 방안수립
추진체계	거버넌스 및 효율적 재정지원체계마련	① 민간·지역·정부 협력체계 강화 ② 공공서비스 안정적 제공과 국가 재정지속성 확보

마. 문화체육관광부

문화체육관광부는 미래지향적 여가문화를 선도하고 워라벨을 추구하는 여가문화 증진을 위해 여가친화기업인증제도를 운영한다. 여가친화기업 인증은 국민여가활성화 기본법(17.3.21)에 근거하여 근로자가 일과 여가생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 모범적으로 지원·운영하는 기업을 선정하여 인증하고 지원하는 제도이다.

‘일과 삶의 균형’을 추구하는 직장인들이 여가활동으로 삶의 질을 향상시키도록 지원하고, 기업의 친여가 이미지와 브랜드 가치를 높여 여가문화에 대한 긍정적인 사회분위기를 확산하기 위해 2012년에 도입되었다. 2018년 총 110개의 여가친화기업이 선정되었고 해당기업들은 정부포상 수여 및 기업홍보와 소속 임직원들의 공연·전시 등의 여가활동 증진을 위한 문화예술프로그램 등을 지원받는다. 인증대상은 대기업, 공기업, 중견 및 중소기업으로 대·공기업은 70점, 중견기업은 65점, 중소기업은 60점이면 인증이 가능하다. 인증심사는 지역문화진흥원이 주관하며 평가문항은 여가지원제도 운영실태 및 임직원 만족도 등을 파악하는 문항으로 구성되어 있다. 인증을 원하는 기업들은 기업실태 부문의 5개 지표, 즉 시간의 자율성, 운영의 제도화, 공간의 적절성, 프로그램 다양성, 조직문화, 현장조사 그리고 협력사업에 따른 평가를 기준으로 지역문화진흥원이 주관한다.

〈표 II-12〉 여가친화기업 현황

총 110개사 (2018. 12 기준)

연도 \ 구분	계	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
계	110	10	4	14	15	17	19	31
공기업	13	-	-	-	2	3	8	7
대기업	8	3	-	2	1	2	-	11
중견기업	15	-	1	6	4	2	2	5
중소기업	43	7	3	6	8	10	9	8

출처:문화체육관광부

3. 강원도 일·생활 균형 지원 사업 및 추진체계

가. 일·생활 균형 및 가족친화문화조성 관련 주요 사업

강원도 양성평등 기본조례(2015.12.31. 개정) 제12조 2항과 3항에는 일·생활 균형이 정착될 수 있는 기반 마련과 관련하여 기업과 지역 등이 가족친화 사회환경을 조성할 수 있도록 지원하는 사업을 포함하고 있다. 강원도 출산양육 지원조례(2008.12.29. 제정) 제8조에는 가족친화적인 직장환경 조성 및 기업문화 조성 및 확산을 위한 지원을 포함하고 있으며, 강원도 인구정책기본조례(2017.11.3. 제정) 제13조에는 공동육아 프로그램 개발과 일·가정 양립 프로그램 개발을 할 수 있음을 명시하고 있다.

사회보장기본법에 근거해 제4기 지역사회보장계획(2019~2022)에서는 ‘함께 만드는 사람중심 강원’을 실현하기 위한 전략과제의 하나로 행복한 여성과 가족지원 기반 조성사업을 담고 있다. 이 사업의 한 부분인 ‘가족친화 문화조성 사업’은 여성의 일·가정 양립 및 출산·양육 등 여성의 양육 지원강화와 도내 사업체의 가족친화직장문화조성사업으로 저출산 극복 네트워크 활성화와 가족친화인증제 확대를 세부과제로 담고 있다. 저출산고령사회기본계획은 저출산고령사회기본법에 근거해 수립되며 지자체는 저출산 관련 인구정책 중장기 계획 및 연도별 시행계획 등 저출산 대책을 수립하여 시행하도록 하고 있다. ‘저출산 극복 네트워크’ 사업은 강원도 출산 양육지원조례 제12조에 근거한 사업으로 인구보건복지협회 강원도지회가 중심이 되어 도내 저출산 극복을 위한 인구의 날 행사 및 가족가치 및 출산장려 인식개선 캠페인 등 지역사회 관련 단체들과 협력사업을 진행한다. 2019년부터 보건복지부에서 8기까지 진행된 사업인 ‘100인의 아빠단’ 사업으로 강원도에서도 올해 ‘강원 100인의 아빠단’을 구성하여 육아미션 수행, 간담회, 캠프 등을 통해 지역 아빠들의 육아고민과 정보공유를 위한 활동 등을 진행할 예정이다.

가족친화직장문화조성사업으로는 보건복지여성국 여성청소년과 주관하는 사업으로 도내 가족친화인증기관의 확대를 목표로 인센티브 제공과 홍보 등을 통해 기업의 참여를 유도하고 가족친화환경조성을 위한 사업이 있다. 도는 가족친화 홍보관련 사업으로 원주시 건강가정다문화가족지원센터의 가족친화 문화확산 지원사업을 통

해 가족 내 여가문화 활성화와 아버지 가족돌봄 역량강화 지원 프로그램을 제공하고 있다. 또한 2017년부터 춘천거점센터를 중심으로 사업이 진행 중인 여성새로일하기센터의 경력단절예방사업은 경력단절여성예방 인식개선 캠페인 경력단절예방 서비스제공을 통해 여성의 고용유지 및 일·생활 균형 문화를 확산시킬 목적으로 재직여성을 대상으로 한 심리·고충, 인사·노무 상담과 기업 대상 직장문화개선 컨설팅 및 워크숍 지원이 이루어지고 있다.

또한 고용노동부와 강원지청 주도의 일·생활 균형 캠페인이 지속사업으로 진행되며 올해부터는 일·생활 균형 지역추진단 사업이 고용노동부 강원지청과 강원도 경제진흥원이 주관하여 진행 중이다. 사업단은 지역 일·생활 균형 네트워크를 구성하고 4개 분야 10개 사업을 통해 지역 네트워크 구성, 지역 취약 사업장 및 캠페인 기업발굴로 참여를 유도하고, 일·생활 균형 문화 확산을 위한 서포터즈 및 동아리 운영을 통해 홍보 등을 진행하고 있다. 또한 노사발전재단은 우선지원 대상기업 및 중견기업을 대상으로 기업의 일하는 방식과 문화를 개선하여 일·생활 균형을 위한 근무혁신 인센티브제도를 운영하고 있으며 우수기업으로 선정된 기업에게는 다음과 같은 인센티브를 부여하고 있다.

〈표 II-13〉 근무혁신 우수기업 선정 혜택

구분	인센티브명	지원내용	소관기관
감독, 조사 면제 등	정기근로감독	3년 면제	고용노동부
컨설팅	일터혁신 컨설팅	심사우대 및 서류 간소화	고용노동부
정부 조달·용역 등 우대	병역지정업체 추천	병역지정업체 추천 심사 시 가점 1점	병무청
정부 지원사업 참여 시 우대	고용장려금 지원사업	사업계획서 심사 시 가점 5점	고용노동부
	산재예방시설용자금 지원사업	지원 우선순위 결정 시 가점 5점	고용노동부
	재택·원격근무 인프라 구축 지원	우선 지원	고용노동부
	대·중소기업 생산성 혁신 파트너십 지원	수행기관 선정 시 가점 2점	산업통상지원부 * '20년 적용
	스포츠용품 해외인증 획득 지원 사업	지원사업 선정 시 가점 3점	문화체육관광부 * '20년 적용
	스포츠기업 해외전시 지원 사업 선정 우대	정책부합도 7점 부여	문화체육관광부
금융상 우대	대출금리 우대	최대 0.5% 대출금리 우대, 외환, 금융 등 컨설팅 무료 제공	신한은행

구분	인센티브명	지원내용	소관기관
		500억원 특별여신 한도 배정, 최대 1%p 대출금리 추가감면, 경영·세무·법률 등 컨설팅 무료 제공	IBK기업은행
기업 홍보	기업정보제공 채널 확대	워크넷 내 홍보 (기업현장탐방기 등)	고용노동부
	한국거래소 상장법인 자율공시	근무혁신 등급관련 사항 포함	금융위원회
	근무혁신 우수기업 마크	등급별 마크 부여	고용노동부
정부 포상	고용노동행정유공 장관표창	선정 시 우대 (SS등급)	고용노동부

출처: 고용노동부리플렛(2019)

도 자체적으로는 공무원을 대상으로 한 홈런데이 캠페인, 자녀돌봄특별휴가제, 일하는 방식 혁신추진단 사업을 하고 있다(유은경 외, 2018). 강원도청은 ‘행복한 일터, 소통과 배려로 행복한 일터 만들기’ 사업을 통해 2017년 가족친화우수기관 및 2018년 인사혁신 우수기관으로 선정되었다. 2016년 10월부터 일하는 방식을 혁신하고 조직문화 개선을 통한 생산적인 공직문화 조성을 위해 ‘일하는 방식 혁신 추진단’을 구성해 운영하고 있다. 혁신단은 일하는 방식 혁신을 위한 아이디어 발굴, 실천과제 및 모니터링 및 환류를 통해 업무환경 및 조직문화를 일과 삶이 조화로운 방향으로 이끌어가고 있다. 잘 쉬고 일 잘하는 휴가제도 활성화를 위해 간부공무원의 연가활용 활성화를 통해 직원들이 자유롭게 연가를 사용하는 여건을 마련하고자 분위기를 조성하고 일과 가정의 양립을 위한 특별휴가제도 사용을 정착시키고자 하였다. 유연근무제 활성화 우수부서에게는 성과평가 시 조직문화개선 분야 가점을 부여하고 있으며 연단위로 조직문화진단 설문조사를 실시해 의견 수렴과 시책 방향에 반영하고 있다.

〈표 II-14〉 강원도청 일·생활균형 특별휴가제도

구분	내용
육아시간	만 5세이하 자녀를 둔 공무원(여성·남성) 대상 1일 2시간 사용
여성보건휴가	생리기와 임신한 경우 검진을 위해 매월 1일 휴가사용
모성보호시간	임신 공무원(전기간) 1일 2시간 단축근무 가능
자녀돌봄휴가	고등학교 이하 자녀를 둔 직원이 학교 공식행사 이외에도 병원진료·검진·예방접종 등의 사유로 연2일(3자녀 이상일 경우 3일) 휴가 부여가능

출처: 강원도 기획실 혁신행정팀

〈표 II-15〉 강원도의 일·생활 균형 지원 관련 주요 사업

구분	내용	사업주체
건강가정·다문화가족 지원센터가족사업	<ul style="list-style-type: none"> • 아이돌봄서비스: 영아종일제 돌봄서비스, 시간제 돌봄서비스 지원으로 일·생활 균형 지원 • 일·가정 양립의 중요성 및 가정 내 아버지 역할 지원 • 육아 및 가정생활에 적극적인 아빠들의 자조모임 운영 지원 	18개 시·군 건강가정·다문화가족지원센터 (여성가족부)
여성새로일하기센터 경력단절예방사업	<ul style="list-style-type: none"> • 경력단절예방 및 고용유지를 위한 지원 • 직장환경개선사업 및 일·생활 균형 문화 확대 • 여성친화협약업체 및 일자리 유관기관을 통한 경력단절예방 네트워크 강화사업 	춘천 거점센터 사업 진행 (여성가족부)
가족친화인증제	<ul style="list-style-type: none"> • 유형별 가족친화인증심사기준에 따른 인증 및 다양한 인센티브 제공 • 인증주기 및 가족친화경영 단계별 직장교육 및 컨설팅제공 • 중소기업대상 인증제 확대 	한국건강가정진흥원 (여성가족부)
일·생활 균형 캠페인	<ul style="list-style-type: none"> • 오래 일하지 않기, 똑똑하게 일하기, 제대로 쉬기 등 3대 일·생활 균형 실천 캠페인 • 캠페인 참여기업 근로자 대상 외식, 여가, 여행 등 할인혜택 제공 	강원노동지청 지역협력과 (고용노동부)
일터혁신 컨설팅	<ul style="list-style-type: none"> • 중소기업의 경쟁력 및 근로자의 삶의 질을 제고하기 위한 컨설팅 지원사업 • 장시간 근로개선, 고용구조 및 문화 개선 등 일·생활 균형 관련 노무컨설팅 지원 	노사발전재단 (고용노동부)
일·생활 균형 지역추진단	<ul style="list-style-type: none"> • 지역별 일·생활 균형 주요이슈개발 및 공감대 형성 • 지역사회 일·생활 균형 관심제고 및 홍보 콘텐츠 생산 	강원도 경제진흥원 (고용노동부)
저출산극복 네트워크	<ul style="list-style-type: none"> • 저출산사회 출산양육친화적인 환경 조성 • 인구교육 및 저출산 인식개선사업진행 	강원도 16개 단체 민간협의체, 인구보건복지협회 강원지회 (보건복지부)
일하는 방식 혁신 추진단	<ul style="list-style-type: none"> • 일하는 방식 및 조직문화를 개선하여 일·생활 균형 이 가능한 직장문화조성 • 홈런데이 캠페인 및 유연근무제 활성화 	강원도청 (행정안전부)

나. 일·생활 균형 정책 추진체계 현황

강원도 일·생활 균형 사업 및 제도 확산은 도 저출생 문제해결 등 인구정책, 고용정책, 여성가족정책과 연관이 큼에 따라 정책이 확대되어 오고 있음에도 불구하고 전담 부서 없이 부처별 사업으로 산재되어 진행되고 있어 추진체계가 미비하다. 도 내 일·생활 균형 지원정책은 총괄하는 전담부서 및 추진기관이 일원화되어있지 못한 상황에서 일·생활 지원정책과 사업의 활용률이 낮아 일·생활 균형 문화의 확산이 어려운 상황이다. 저출산과 관련된 네트워크 사업은 기획관실 인구정책팀, 경력 단절여성의 예방 및 지원, 보육 아이돌보미 등 돌봄지원과 가족친화인증사업은 보건복지여성국 여성청소년과, 노동시간 및 중소기업 지원은 경제진흥국 기업지원과, 일자리과 등에서 사업지원을 하고 있다. 이는 중앙정부 사업이 여가부, 고용노동부, 보건복지부 업무 등으로 나뉘어 추진되고 있는 이유에서 비롯되는 것이기도 하지만 지자체 차원의 사업 중복성을 줄이고 효율성을 높이기 위해서 추진체계의 정비는 필요한 시점이며 센터 설치도 적극적으로 고려해 보아야 할 시점이다. 이에 도차원의 일·생활 균형 사업추진의 체계를 구축하기 위한 실효성 있는 방안 마련이 요구되는 시점이다.

민관협력으로 거버넌스를 구축하는 동시에 전문 센터의 설치를 통해 통합적인 사업운영체계를 갖추고 정책추진을 활발히 하고 있는 전국 지자체는 7곳으로 대표적인 센터로는 서울 일·가족양립지원센터, 대구 일·생활양립지원센터, 제주 가족친화센터, 부산 일·생활균형지원센터 등을 들 수 있다. 아래 센터들의 주요 운영기관은 광주일가족양립지원본부를 제외하고는 여성가족 분야 연구기관에서 운영하고 있으며, 주요역할로는 워킹맘, 워킹대디 직장 고충상담지원, 가족친화 직장교육 및 가족친화인증 컨설팅, 지자체 문화행사 및 일·생활 균형 인식 캠페인 사업 발굴, 홍보물 제작에서 포럼에 이르기까지 일·생활 균형 문화 전반에 관한 사업 총괄 및 네트워크 구축업무를 수행하고 있다.

〈표 II-1〉 전국 일·가족양립지원체계 현황*

구분		현황	평가
여성가족부 가족친화지원센터		2011년 설립된 한국건강가정진흥원 가족사업본부 내 가족친화사업팀 가족친화컨설팅, 교육, 포럼 홍보 등의 사업	컨설팅과 인증기관의 분리에 대한 비판이 있음
서울	직장 맘 지원 센터	서울시 2012년 설립 직장맘 3고층 상담, 교육, 정보 제공, 부모커뮤니티	현재 일·가족 양립의 가장 큰 어려움을 겪고 있는 직장맘에 초점을 둔 문제 해결 기업의 변화를 가져올 수 없다는 한계
		금천 2016년 설립 직장맘 3고층 상담, 교육, 정보 제공	
		은평 2017년 설립 (사)노동희망 위탁운영 직장맘3고층 상담, 교육, 정보 제공	
일·가족양립 지원센터		2014년 서울시여성가족재단 가족정책실 고유업무 일·가족 양립정책 연구, 직장문화 조성컨설팅 및 캠페인, 네트워크 등	연구와 컨설팅 사업, 우수기업 추천이 융합되어 시너지 기능 인증 및 인센티브의 취약함으로 인해 기업의 참여 저조
대구 일·가족양립 지원센터		2015년 대구여성가족재단 위탁운영 연구, 가족친화네트워크 및 홈페이지, 기업문화조성, 대 시민 사업 등 수행	가족친화인증과 연계하여 시너지 높임
부산 일·가족양립 지원센터		2015년 부산여성가족개발원 내 설립 일·가족양립 포털 구축 및 네트워킹 사업	‘일·가족연구부’ 산하 센터
광주 일·가족양립 지원센터		2016년 광주광역시 일·가족양립 지원본부 설립(여성발전센터 명칭 변경) 일·가족양립 사회환경 조성 구축사업, 직장맘지원센터 운영, 여성새로일하기센터 운영, 직업능력개발 교육 운영, 여성긴급전화 1366, 폭력 전문상담원 등 인권전문가 양성 등	광주 지역 여성정책 전반을 총괄·추진하는 기구의 성격으로, 광주광역시 직영 사업소 형태로 운영
제주 가족친화지원센터		2016년 설립, 제주여성가족연구원 운영 가족친화경영 컨설팅, 교육, 전문가 작성 생애주기별 맞춤형 교육, 아버지 교실 등 지역사회 돌봄 공동체, 육아나눔터 컨설팅, 네트워크	가족친화인증과 연계, 지역사회 대상 사업 강화

*제주여성가족연구원(2016) 참고 (※2016년 1. 1. 기준, 이후 추가

출처: 서울시여성가족재단, 「서울시 일·가족양립 우수기업 인센티브 개발 연구」

2018 9.7. 제8차 저출산고령화 포럼-중소기업 일·생활균형 활성화 방안 자료집, p.106 참조

다. 강원도 중소기업 지원정책 및 가족친화인증제도 운영현황

1) 강원도 중소기업 지원정책

강원도 자체 일·생활 균형지원은 중앙부처의 일·생활 균형 및 가족친화인증 관련 컨설팅을 신청할 수 있는 부분 이외에 별도의 중소기업 지원시책은 없는 상황이며 일자리 우수기업 지원정책이 대신하고 있다.

현재 강원도 차원의 중소기업 지원으로는 강원도 경제진흥원이 주축이 되어 일자리 창출, 온라인·국내 및 해외 마케팅지원, 소상공인 경영개선 및 전통시장 활성화 지원 등을 하고 있다. 중소기업지원정책은 금융 및 환경개선지원 분야로 집약될 수 있다. 「강원도 일자리 우수기업 인증 및 지원조례」에 따라 다양한 자금수요에 따른 중소기업육성자금 지원과 지역 유망 중소기업 및 백년기업을 강소기업으로 육성하기 위한 지원사업을 하고 있다.

글로벌 강소기업은 전년도 수출액 500만불 이상 중소기업을 대상으로 하며, 백년기업은 도내 20년 이상 제조업 또는 지식·정보업, 상시고용 10인 이상이 지원대상이며, 유망중소기업은 도내 5년 이상 기업 중 재무, 신용, 기술, 자율 평가에 따라 선정하고 있다.

또한 중소기업 판로확대 및 제품경쟁력 제고를 위해 공공구매를 촉진하고 마케팅 역량을 강화하기 위한 지원과 중소기업 제품 신뢰성 제고 및 기술입찰 경쟁력을 제고하기 위한 인증 마크 28종 획득 시 필요비용을 지원하는 사업을 하고 있다. 지원 내용은 우선구매대상 기술개발 제품 16종, 조달가점 및 법정의무 인증 9종, 그리고 기업인증지원은 이노비즈, 메인비즈, 벤처기업 3종이며 인증시험·컨설팅비 등의 범위 내에서 기업별 최대 3백만원까지 지원하고 있다.

〈표 II -16〉 강원도 국내 인증마크 획득지원 목록

구분	인증마크명	지원범위
우선구매 대상 기술개발 제품 (16종)	•성능인증, •NET(신기술인증), •NEP(신제품인증), •GS(소프트웨어 품질인증), •우수조달물품, •녹색인증제품, •우수조달공동상표 지정물품, •구매조건부 R&D 사업을 통해 개발에 성공한 제품, •민관공동투자 기술개발사업 제품, •중소기업융복합기술개발, •산업융합품목, •개발선정품, •성과공유기술 개발사업 성공제품, •ICT융합 품질인증제품, •GD(우수디자인), •산업융합적합성인증제품	인증비 시험비 컨설팅비

구분	인증마크명	지원범위
조달가점, 법정의무 인증 (9종)	•KS, •환경마크, •GR, •K마크, •Q마크, •HACCP, •KC, •GMP, •고효율 에너지기자재	
기업인증 (3종)	• 이노비즈, • 메인비즈, • 벤처기업	

자료: 강원도 경제진흥국 자료

강원도의 일자리 우수기업 인증제는 「강원도일자리대상」 조례 제4조의 도내 중소기업이 영위하는 업종으로 공고일 현재 도내에서 2년 이상(타 시도에서 이전한 기업은 1년 이상) 정상 가동중이며 평가대상기간 중 고용 증가 인원이 3명 이상이면서 일자리증가율이 5% 이상인 기업을 대상으로 한다. 2018년 기준 ‘일자리 우수기업’ 인증업체는 총 26개이다. 평가기준은 일자리 창출 60점, 고용안정 40점, 기업경영 25점 가점 15점, 발전가능성 10점 총 5개 분야 150점 만점으로 산정한다. 강원도 일자리 대상에 선정된 기업에게는 고용환경 개선금 명목의 재정적 인센티브 지원, 강원도 일자리 핵심시책 참여 우선배정 및 도 중소기업 우선시책 참여기회를 부여하고 있다. 또한 주요 중소기업 육성자금지원, 해외 마케팅 시 우대 산정, 지방세 세무조사 면제, 기업 홍보 등의 지원을 받는다. 2019년에는 9개 기업을 선정할 계획이며 대상 1개 기업에게는 1억원, 우수상 9개 기업에게는 각 5천만원의 고용환경개선금 명목의 재정지원을 공시하고 있다.

〈표 II-17〉 일자리 우수기업 인센티브: 강원도 일자리 핵심시책 우선 배정

사업명	참여조건	조건완화	수혜범위
사회보험료 지원	10인 미만 사업장	10인 이상	1인당 연평균 1,140만원(1년간)
일자리 안심공제	사업량내 선착순 접수	우선참여	1인당 3천만(5년뒤)
정규직일자리지원	5~300인 미만 사업장	300인이상	기업당 6백만×최대10명=6천만(1년간)

자료: 강원도 경제진흥국 자료

〈표 II-18〉 강원도 가족친화인증기업 인센티브 지원항목

지역별 지원사업명	지원내용	소관부서
동해시 기업인턴제 참여기업 지원 우대(5인미만 사업장)	10점	동해시청(경제과)
유망 중소기업 선정	가점2점	경제진흥과(기업지원)
강원도 중소기업육성자금 융자지원	이자보전을 2.5% 등	경제진흥과(기업지원)
국내·해외 마케팅 지원사업	가점3~10점 이내	
춘천시 중소기업육성자금지원	최대 4년간 2.5~3% 이자보전	
원주시 중소기업육성자금 융자지원	가점5점	기업지원과
동해시 유망중소기업 선정	가점8점	동해시 기업유치과
동해시 중소기업육성자금 융자추천 및 이자지원 사업	융자한도 5억원이하 3.5% 등	동해시 기업유치과
홍천군 수요자맞춤형 기업지원사업 선정 우대	가점	경제협력과(기업육성담당)
철원군 중소기업 육성융자금 이자보전 지원사업	3년간 3%이자지원 및 추가 0.5%이자 지원	
인제군 수출경쟁력 강화 지원사업	부스임차료, 홍보비, 물류비, 통역 등	경제협력과(기업지원계)

출처: 가족친화지원사업 홈페이지 <http://www.ffsb.kr/>

〈표 II-2〉 일·가족 양립 우수기업 인센티브 대상 선정 방식

	중앙정부	경기도	서울시
명칭	“가족친화인증기업·기관”	“경기가족친화 일하기 좋은 기업”	“서울시 일·가족양립 우수기업”
시작	2008년	2010년	2009년
인증 기업(관) 수	총 1363개사	총 134개사	총 64개사
인센티브	32개 기관 106개 항목	8개 기관 30개 항목	1개 기관 1개 항목
인센티브 대상기업	총 1363개사 (‘15년 12월 기준 인증 유효) (서울지역 기업·기관의 수는 435개)	총 112개사 (‘15년 12월 기준 인증 유효)	총 64개사 (‘16년 4월 기준)
추진체계	여성가족부: 선정 가족친화지원센터: 컨설팅 한국능률협회 인증원: 인증 심사	경기도: 선정 경기도 중소기업 종합 지원센터: 컨설팅·인증	서울시: 우수기업 선정 (14년 이후) 서울시일·가족양립지원센터 : 컨설팅, 우수기업 추천

	중앙정부	경기도	서울시
인증 및 추천 기준	일가족양립 지원제도 중심	기업의 신인도 및 안정성 항목 추가 여성 근로자 30% 이상 및 CEO, 컨설팅 수행 등을 가점에 포함	기업 맞춤형 일·가족양립 문화조성 가능성 일·가족양립 지속가능성 컨설팅 전체 과정에서 전문가에 의한 평가 및 추천 근거
	<ul style="list-style-type: none"> - 최고경영층의 리더십 - 가족친화실행 제도 - 가족친화경영 만족도 가점(직장어린이집, 남성육아휴직 이용, 가족친화 직장교육 실시 등) 	<ul style="list-style-type: none"> - 최고경영층의 관심 및 실행 의지 - 기업 대외 신인도 - 기업의 인건성 - 가족친화실행제도 - 가족친화 만족도 - 가점(여성근로자 30% 이상, 여성CEO사업장, 가족친화 컨설팅 수행기업, 여성가족부 가족친화 인증기업 등) 	<ul style="list-style-type: none"> - 일·가정양립 실현을 위한 관심 및 의지(CEO, 근로자) - 일·가족양립 실현을 위한 환경 조성(관련법령 내 규 반영 정도, 제도 운영, 교육 운영) - 심사위원 종합소견 가점(가족친화인증기업, 고용노동부 GWP 일터)

2) 가족친화인증업체 현황

2018년 전국의 대기업과 공공기관을 제외한 인증 중소기업수는 2017년 대비 432개소가 증가해 2,028개사로 전체 인증기관 비율의 60.9%를 차지하며, 2018년 현재 인증이 유효한 중소기업은 571개 사업체로 전체의 84.0%를 차지해 대기업, 공공기관보다 높은 인증유효율을 보인다.

특히, 중소기업은 출입국심사 우대, 정부의 물품구매 적격심사, 지자체의 중소기업 육성자금 지원 등 그동안 인증기업에 제공하는 혜택을 확대해 온 것이 주요한 증가의 원인으로 볼 수 있다. 인증기업에 대해서는 여성가족부 장관 명의로 인증서가 수여되며, 우수기업에는 ‘가족친화우수기업’ 문구 및 로고 사용권한, 정부와 지자체, 금융기관 등과의 협업을 통해 기업 경영에 도움이 되는 186개의 인센티브가 제공된다(‘가족친화인증 기업·기관 전년보다 18.0% 증가, 3,328개사로 확대’. 보도자료, 2018.12.17. 여성가족부).

〈표 II-19〉 전국 가족친화 인증기업(기관) 수

단위: 개소, %

총 인증 기업(기관) 현황												
계	2015	2016	2017	2018	비율	증감						
		1,210	1,733	2,800	3,328	100.0	528					
대기업	223	276	334	364	10.9	30						
중소기업	587	901	1,596	2,028	60.9	432						
공공기관	400	556	870	936	28.1	66						
인증이 유효한 기업(기관) 현황												
계	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	비율
	9	13	19	80	74	227	361	427	523	1,067	680	100.0
대기업	3	6	5	23	22	59	70	35	53	58	38	5.6
중소기업	-	2	4	17	6	83	183	292	314	695	571	84.0
공공기관	6	5	10	40	46	85	108	100	156	314	71	10.4

출처: 2019 가족친화인증 리플릿

〈표 II-20〉 지역별 사업체·종사자 수 및 가족친화인증 현황(2018)

단위: 개소, %

연도	사업체수 (개)	종사자수 (명)	사업체 비율(%)	가족친화인증기업			
				소계	대기업	중소기업	공공기관
전체	4,019,872	21,626,904	100.0	3,328	365	2,026	937
서울특별시	822,863	5,119,913	20.5	883	227	444	212
부산광역시	286,571	1,424,317	7.1	199	11	129	59
대구광역시	209,376	943,170	5.2	95	5	43	47
인천광역시	196,705	1,034,344	4.9	116	11	64	41
광주광역시	118,409	600,938	2.9	60	3	33	24
대전광역시	115,423	605,742	2.9	310	6	240	64
울산광역시	83,872	521,482	2.1	42	4	15	23
세종특별자치시	13,668	99,827	0.3	75	-	32	43
경기도	878,275	4,953,790	21.8	512	58	332	122
강원도	140,058	616,250	3.5	79	1	40	38
충청북도	126,224	681,870	3.1	235	9	191	35
충청남도	166,247	897,794	4.1	196	7	154	35
전라북도	148,269	681,638	3.7	100	-	73	27
전라남도	153,280	707,972	3.8	109	1	63	45
경상북도	226,079	1,096,368	5.6	110	8	52	50
경상남도	274,490	1,378,742	6.8	154	11	94	49
제주특별자치도	60,063	262,747	1.5	53	3	27	23

출처: 통계청(2019), 「2019 전국사업체조사」, 한국건강가정진흥원(2019), 「2018 가족친화인증기업 현황」

2019년 전국 사업체수는 총 4,019,872개로 나타났으며 이 중 강원도는 140,058개로 전국 대비 3.5%의 비율을 보인다. 전국 사업체 중 ‘도매 및 소매업’이 25.4%로 가장 높은 비율을 보이며 다음으로 ‘숙박 및 음식점업’ 18.6%, ‘제조업’ 10.8% 순으로 나타났다. 반면, 강원도의 경우 ‘숙박 및 음식점업’이 27.2%로 가장 높은 비율을 보이며, ‘제조업’은 6.0% 수준으로 나타났다. 이러한 업종 현황은 관광 산업이 발달한 반면 제조업 등의 생산시설이 부족한 강원도의 산업 특징을 잘 보여준다.

〈표 II-21〉 2018년 전국 및 강원도 업종별 사업체 수

구분	전국		강원	
	사업체수(개)	비율(%)	사업체수(개)	비율(%)
전체 산업	4,019,872	100.00	140,058	100.0
농업, 임업 및 어업	3,880	0.10	312	0.22
광업	2,001	0.05	170	0.12
제조업	433,684	10.79	8,346	5.96
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	1,830	0.05	124	0.09
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	8,533	0.21	463	0.33
건설업	138,478	3.44	6,641	4.74
도매 및 소매업	1,022,739	25.44	33,095	23.63
운수 및 창고업	386,919	9.63	10,610	7.58
숙박 및 음식점업	747,577	18.60	38,126	27.22
정보통신업	42,887	1.07	783	0.56
금융 및 보험업	43,514	1.08	1,591	1.14
부동산업	152,083	3.78	3,426	2.45
전문, 과학 및 기술 서비스업	104,251	2.59	2,590	1.85
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	68,177	1.70	2,551	1.82
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	12,488	0.31	798	0.57
교육 서비스업	185,275	4.61	5,973	4.26
보건업 및 사회복지 서비스업	145,909	3.63	4,571	3.26
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	118,797	2.96	4,576	3.27
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	400,850	9.97	15,312	10.93

출처: 통계청(2019), 「2019 전국사업체조사」

다음으로 산업별 가족친화 인증기업 현황을 살펴보면, 전국의 경우 ‘제조업’이 1,221개로 36.7%를 차지하며, 그 다음으로 ‘공공행정, 국방 및 사회보장 행정’이 26.7%, ‘도소매업’이 6.4%의 비율을 보인다. 강원도의 경우에는 ‘제조업’이 24개로

60.0%의 비율을 보이며, 다음으로 ‘사업시설 관리 및 사업지원서비스업’이 10.0% 순으로 나타나 제조업의 비율이 전국 평균에 비해 23.3%p 높게 나타나고 있다. 이러한 양상은 강원도의 제조업체 비율이 6.0%에 불과한 사실을 고려할 때 설명이 필요한 부분이다. 이는 높은 비율을 차지하고 있는 숙박 및 음식 업체의 경우 규모가 영세한 점 등 가족친화인증을 받기 어려운 구조적인 문제가 있어 상대적으로 인증이 용이한 제조업 분야 기업들의 비율이 높게 나타나기 때문인 것으로 보인다.

〈표 II-22〉 2018년 산업별 가족친화 인증 기업(기관) 수

단위: 개소, %

구분	계	제조업	공공행정 국방 및 사회보장 행정	도매 및 소매업	출판, 영상, 방송 통신 및 정보 서비스업	전기, 가스 증기 및 수도 사업	사업시설 관리 및 사업 지원 서비스업	건설업	전문, 과학 및 기술 서비스업	교육 서비스업	기타	
												개소
전국	개소	3,328	1,221	890	214	186	168	165	116	110	52	206
	비율	100.0	36.7	26.7	6.4	5.6	5.0	5.0	3.5	3.3	1.6	6.2
강원	개소	40	24	-	2	3	-	4	3	3	-	1
	비율	100.0	60.0	-	5.0	7.5	-	10.0	7.5	7.5	-	2.5

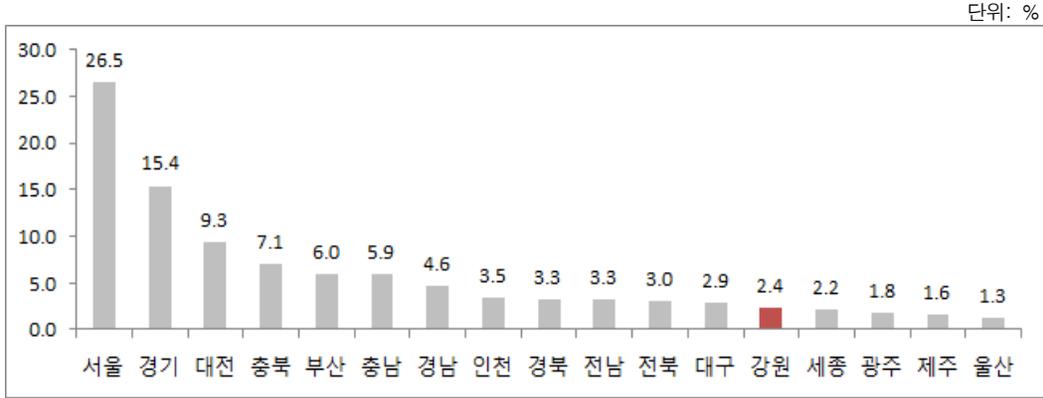
자료 : 여성가족부, 「가족친화 인증제」 2018
 주 : ' 18.9월 현재 인증이 유효한 기업(기관) 현황임



[그림 II-5] 전국 가족친화인증기업 업종별 현황(2018)

출처 : 여성가족부, 한국건강가정진흥원 (2018) 행복한 가족 즐거운 일터, 2018년도 가족친화 우수사례집

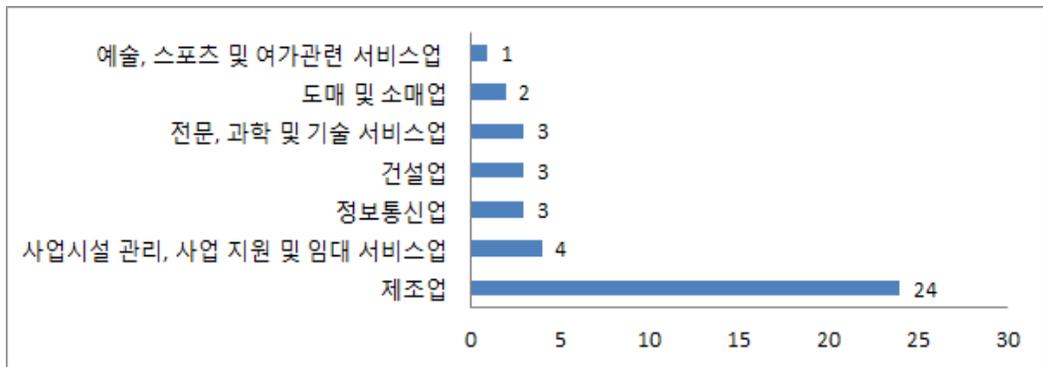
전국 대비 강원도 가족친화인증비율은 2.4%로 전국에서 5번째로 낮은 비율을 보인다.



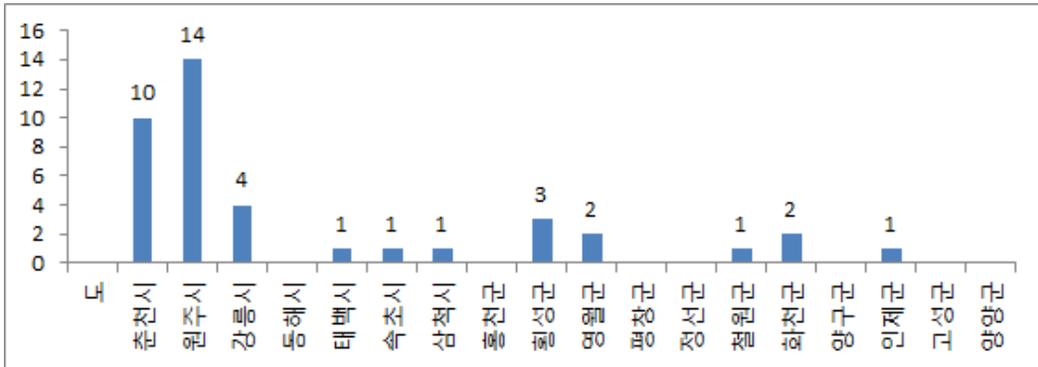
[그림 II-6] 전국 가족친화인증 기업(기관) 비율

현재 강원도 전체 가족친화 인증기관 및 기업 수는 79개로 공공기관 38개, 대기업 1개, 중소기업이 40개이다. 2018년 업종별 가족친화 인증 중소기업 현황을 살펴보면, 제조업이 25개로 전체의 62.5%를 차지하며 타 업종은 비슷한 비율로 인증비율이 매우 낮은 것으로 나타나고 있다.

강원도 시·군별 가족친화인증기업수는 원주시가 14개로 가장 많은 비율을 보이며 춘천시 10개, 강릉시 4개, 횡성군 3개로 나타나고 있음. 소규모업체가 많은 강원도의 특성상 가족친화인증제를 필요로 하는 사업체의 수가 적기 때문인 것으로 보인다.

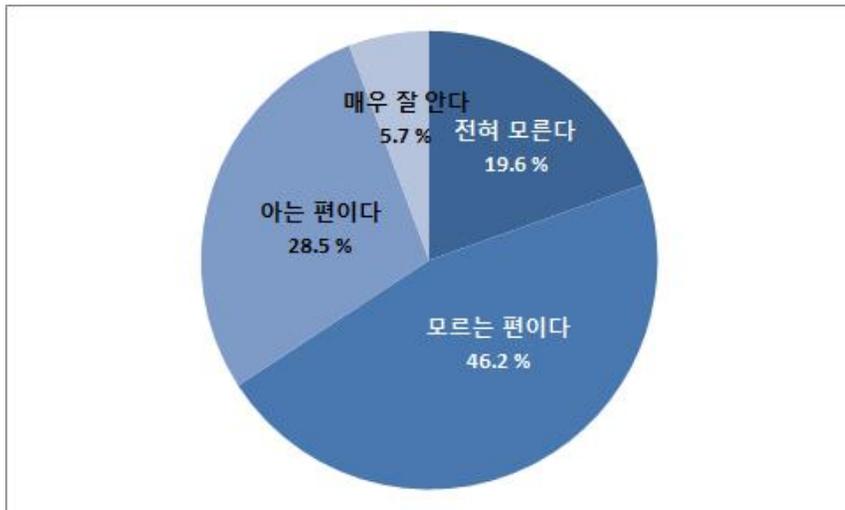


[그림 II-7] 강원도 업종별 가족친화인증기업수



[그림 II-8] 강원도 시군별 가족친화인증기업수

2016년에 수행된 강원도 사업체 여성일자리 수요조사 분석에 따르면, 가족친화인증제도에 대한 강원도지역 사업체의 인지도는 매우 낮은 것으로 나타난다. 특히 여성인력 고용지원 사업별 인지도부분에서는 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축지원제도가 64.1%로 높은 인지도를 보이는 반면에 가족친화인증기업 지원제도에 ‘모른다’라고 응답한 업체비율은 65.8%로 가장 낮은 인지도를 보이는 제도로 나타나 기업의 관심을 유도할 홍보 및 지원제도 강화가 필요한 것으로 나타나고 있다.



[그림 II-9] 사업체 특성별 가족친화인증기업 지원제도 인지도

〈표 II-23〉 여성인력 고용지원 사업별 인지도

단위: %, 개소

구분	안다	모른다	합계
새일센터, 여성인력개발기관을 통한 직업교육훈련제도	42.2(215)	57.8(294)	100.0 (509)
새일센터 경력단절여성 취업연계 및 사후관리 서비스제도	42.1(214)	57.9(295)	
새일센터 경력단절여성 인턴채용 지원제도	43.0(219)	57.0(290)	
가족친화기업 인증기업 지원제도	34.2(174)	65.8(335)	
여성고용환경개선자금 지원제도	37.7(192)	62.3(317)	
직장보육시설 설치 비용 지원제도	47.2(240)	52.9(269)	
시간제 근로자 무기계약자 전환 지원제도	44.8(228)	55.2(281)	
전환형 시간선택제 도입 지원제도	42.0(214)	58.0(295)	
시간선택제 일자리 신규채용 지원제도	55.0(280)	45.0(229)	
대체인력채용 지원제도	62.5(318)	37.5(191)	
육아휴직 및 육아기 근로시간 단축제도	64.1(326)	35.9(183)	
비정규직 재고용 지원제도	57.2(291)	42.8(218)	

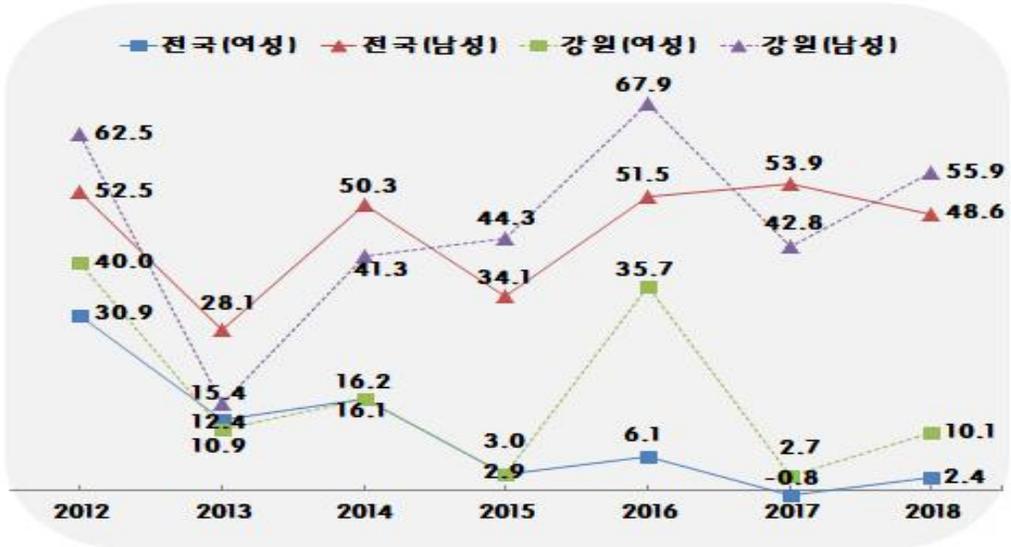
2018년 모·부성 휴가제도 이용률을 살펴보면 전국의 육아휴직 사용자 수는 2011년부터 매년 증가하여 2018년 기준 전년대비 6.9% 증가한 것으로 나타났다. 특히 주목할 점은 남성 육아휴직자의 수가 두드러지게 증가하는 추세이며, 강원도 역시 2018년 남성 육아휴직자는 572명으로 전년대비 55.9%(205명) 증가한 것으로 나타나 여성 육아휴직자 증가율인 10.1%에 비해 크게 증가한 것으로 나타났다.

〈표 II-24〉 전국 및 강원도 육아휴직 사용 현황

(단위: 명, %)

구분		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
전국	전체	116,328	131,197	153,704	159,976	173,193	178,098	190,454
	여성	113,434	127,490	148,131	152,503	161,868	160,664	164,546
	전년대비증가율	30.9	12.4	16.2	3.0	6.1	-0.8	2.4
	남성	2,894	3,707	5,573	7,473	11,325	17,434	25,908
	전년대비증가율	52.5	28.1	50.3	34.1	51.5	53.9	48.6
강원	전체	1,815	2,017	2,360	2,474	3,406	3,604	4,137
	여성	1,750	1,942	2,254	2,321	3,149	3,237	3,565
	전년대비증가율	40.0	10.9	16.1	2.9	35.7	2.7	10.0
	남성	65	75	106	153	257	367	572
	전년대비증가율	62.5	15.4	41.3	44.3	67.9	42.8	55.9

*자료: 「고용보협DB」 / 주: 연도별 육아휴직수급자수



[그림 II-10] 연도별 전국 및 강원도 육아휴직 사용자 증가비율



자료: 「고용보험DB」 / 주: 연도별 육아휴직수급자수

[그림 II-11] 전국 및 강원도 육아휴직 사용 현황

전국의 육아기근로단축수급자도 육아휴직과 마찬가지로 2011년부터 매년 수급자가 증가하여 2018년 기준 전년대비 26.1% 증가하였다. 더불어 남성 육아기근로단축수급자 또한 매년 증가하였는데, 2018년 기준 전년대비 53.2% 증가하였다. 강원도의 경우도 매년 수급자가 증가하여 2018년 기준 전년대비 50.5%가 증가하였는데, 남녀 성비의 경우 강원도는 2018년 남성이 전체 수급자의 27.9%로 전국에 비해 14.4%p 높은 것으로 나타났다.

〈표 II-25〉 전국 및 강원도 육아기근로단축수급자 현황

(단위: 명, %)

구분	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
전국	전체	40	480	1,006	1,444	2,564	3,707	4,083	5,148
	여성	38	457	944	1,340	2,340	3,248	3,630	4,454
	비율	95.0	95.2	93.8	92.8	91.3	87.6	88.9	86.5
	남성	2	23	62	104	224	459	453	694
	비율	5.0	4.8	6.2	7.2	8.7	12.4	11.1	13.5
강원	전체	0	5	13	21	49	83	95	143
	여성	-	5	12	19	45	75	88	103
	비율	-	100.0	92.3	90.5	91.8	90.4	92.6	72.0
	남성	-	-	1	2	4	8	7	40
	비율	-	-	7.7	9.5	8.2	9.6	7.4	27.9

*자료: 「고용보험DB」 / 주: 연도별 육아기근로단축수급자 현황

III. 강원도 가족친화인증기업 실태조사

1. 조사 개요
2. 가족친화인증 중소기업의 일반적
특성

|||

강원도 가족친화인증기업 실태조사

1. 조사 개요

본 조사는 강원도 가족친화인증 중소기업 전체를 대상으로 가족친화제도 이용 현황 및 정책수요를 파악하여 강원도 민간부문 일·생활 균형 문화 확산 및 정책 과제 수립을 위한 기초자료를 구축하기 위해 실시되었다. 설문조사는 가족친화 인증기업의 인사담당자를 대상으로 2019년 5월~6월 기간에 진행되었다. 조사방법은 강원도 내 38개 가족친화인증 중소기업 전체를 대상으로 이메일 설문 방식으로 진행되었으며 이 중 37개 기업이 설문에 응답하였다⁴⁾. 다음 <표 III-1>은 실태조사의 개요에 대한 설명이다.

<표 III-1> 실태조사 개요

구 분	내 용
조사명	강원도 민간부문 가족친화인증 중소기업 실태조사
조사기간	2019.05.24.~06.24
자료수집 방법	설문조사
조사대상	강원도 내 가족친화인증 중소기업 38개소
설문방법	e-메일을 통한 자기기입식 설문지 배포 및 회수
분석방법	빈도분석, 교차분석, t-test 등

4) 한국건강가정진흥원(2019)에 따르면 강원도 가족친화인증 중소기업의 수는 총 40개로 나타났으나, 실태조사 결과 한 개 기업은 본사를 타 사도로 이전하였으며 다른 한 곳은 업체 사정으로 인해 조사대상에서 제외되었다.

본 실태조사는 기업 일반현황, 가족친화지원제도 도입 및 운영 현황, 가족친화인증제도 운영 현황, 가족친화지원 정책 수요를 중심으로 세부내용을 구성하였다. 다음 <표 III-2>은 본 실태조사의 설문 항목을 제시한 표이다.

<표 III-2> 설문 항목

구 분	설문지 질문내용
일반사항	<ul style="list-style-type: none"> - 가족친화제도 신규인증 및 재인증 시기 - 고용형태 별 근로자 수 - 사업장 주 평균 근로시간 및 초과근무 빈도 - 중소기업 가족친화제도 도입 및 운영수준 - 가족친화제도 도입 후 직장문화 개선 정도
가족친화지원제도 도입 및 운영 현황	<ul style="list-style-type: none"> - 고용노동부 일·생활 균형을 위한 ‘근무혁신 10대 제안’ 활용 및 실천 정도 - 일·생활 균형 및 가족친화문화 조성을 위한 근로자 정부지원제도 도입 여부 및 활용정도 - 근로자 정부지원제도 중 가족친화직장문화조성을 위한 필요한 지원 제도 - 일·생활균형 및 가족친화문화조성을 위한 사업주지원제도 도입여부 및 활용정도 - 사업주지원제도 중 가족친화직장문화조성을 위한 필요한 지원 제도
가족친화인증제도 운영 현황	<ul style="list-style-type: none"> - 가족친화 인증 계기 - 가족친화기업 인증 후 신설·확대 사항 - 가족친화제도 활용에 있어서 어려운 점 - 가족친화인증제도 확산을 위해 필요한 점 - 가족친화인증 기업에 대한 인센티브 지원방안
가족친화지원 정책 수요	<ul style="list-style-type: none"> - 근로자 일·생활 균형을 위해 필요한 지원 - 강원지역 일·생활 균형 활성화가 지역사회에 기여한 점 - 강원지역 남녀고용평등 및 일·생활 균형을 위한 개선점 - 일·생활 균형 활성화를 위한 정책 추진과제

2. 가족친화인증 중소기업의 일반적 특성

가. 가족친화인증기업의 일반 특성

먼저 조사 기업의 일반현황을 살펴보면, 가족친화인증 중소기업의 설립년도는 ‘10년 이상~20년 미만’ 이 11개소(40.5%)로 가장 높은 비율을 보이며 다음으로 ‘10년 미만’ 15개소(29.7%), ‘20년 이상 30년 미만’ 이 6개소(16.2%) 순으로 나타났다. ‘50년 이상’ 인 기업은 1개소(2.7%)로 가장 낮은 것으로 나타났다.

〈표Ⅲ-3〉 설립연도

단위 : 개소

설립연도	빈도	비율(%)
10년 미만	11	29.7
10년 이상 20년 미만	15	40.5
20년 이상 30년 미만	6	16.2
30년 이상 50년 미만	4	10.8
50년 이상	1	2.7
전 체	37	100.0

한편 조사대상 기업의 업종 유형은 ‘제조업’이 21개소(56.8%)로 가장 높은 비율로 나타났으며 ‘사업시설 관리 및 사업지원 서비스업’이 4개소(10.8%), ‘건설업’이 3개소(8.1%)로 나타났다. 강원도 내 가족친화인증 중소기업의 업종은 제조업이 주된 업종으로 파악된다. 반면, ‘도·소매’, ‘전기, 가스, 증기 및 수도’와 ‘예술, 스포츠 및 여가 관련’ 업종은 각각 1개소(2.7%)로 나타났으며 ‘기타’의 경우 ‘임시 및 일용 인력 공급업’으로 나타났다.

〈표Ⅲ-4〉 업종 유형

단위 : 개소

구 분	빈도	비율(%)
제조업	21	56.8
건설업	3	8.1
도매 및 소매업	1	2.7
전기, 가스, 증기 및 수도사업	1	2.7
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	2	5.4
사업시설 관리 및 사업지원 서비스업	4	10.8
예술, 스포츠 및 여가 관련 사업	1	2.7
기타	1	2.7
전 체	37	8.1

가족친화인증 중소기업의 연매출액은 ‘10억 이상 50억 미만’ 이 13개소(35.1%)로 가장 높은 비율을 보이며 다음으로 ‘50억 이상 100억 미만’ 이 29.7%, ‘10억 미만’ 이 16.2% 순으로 나타났다. 반면 ‘500억 이상’ 의 기업은 2개소(5.4%)이며 전체 조사대상 기업들의 평균 연매출액은 98억 6,398만원이며 중위값은 39억 93만원으로 나타났다.

노동조합과 전담부서 운영여부를 살펴보면 먼저 노동조합이 있는 기업은 2개소(5.4%)로 매우 적은 것으로 나타났다. 반면, 가족친화경영 전담부서가 있는 기업은 11개소로 전체의 29.7%로 나타났다.

〈표Ⅲ-5〉 연매출액 및 노동조합, 전담부서 여부

단위 : 만원

구 분		빈도	비율(%)	비고
10억 미만		6	16.2	평균: 98억 6398만원 중위값: 39억93만원
10억 이상 50억 미만		13	35.1	
50억 이상 100억 미만		11	29.7	
100억 이상 500억 미만		5	13.5	
500억 이상		2	5.4	
전 체		37	100.0	
노동조합	유	2	5.4	
	무	34	91.9	
전 체		36	100.0	
가족친화경영 전담부서	유	11	29.7	
	무	26	70.3	
전 체		37	100.0	

조사대상 가족친화인증 중소기업의 전체 종사자수는 1,974명으로 이를 범위를 나누어 분석한 결과 ‘10명 이상~50명 미만’ 이 19개소로 51.4%의 비율을 보인다. 다음으로 ‘50명 이상~100명 미만’ 은 9개소(24.3%), ‘10명 미만’ 5개소(13.5%) 순으로 나타났다. 반면 ‘100명 이상~200명 미만’, ‘200명 이상~300명 미만’ 기업은 각각 1개소(2.7%), 3개소(8.1%)로 나타났다.

〈표Ⅲ-6〉 총 종사자수

단위 : 개소

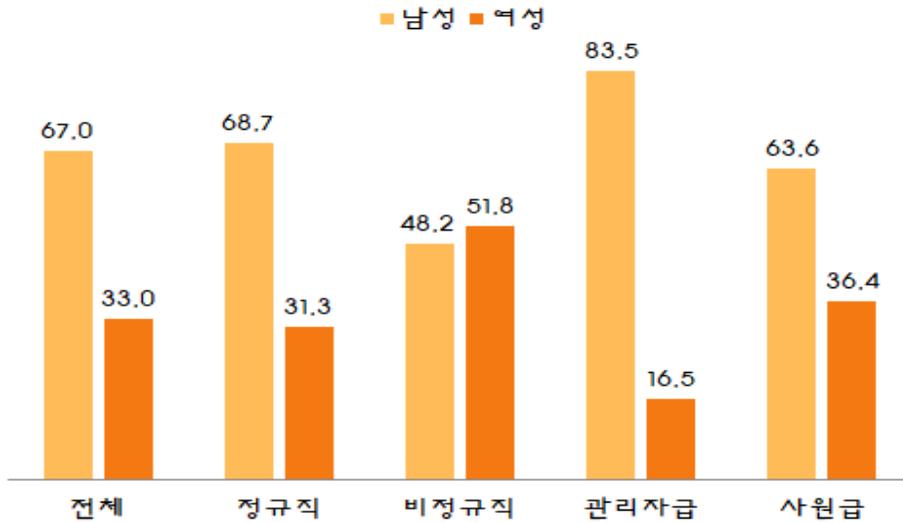
구 분	빈도	비율(%)
10명 미만	5	13.5
10명 이상~50명 미만	19	51.4
50명 이상~100명 미만	9	24.3
100명 이상~200명 미만	1	2.7
200명 이상~300명 미만	3	8.1
전 체	37	100.0

다음으로 종사자의 성비를 살펴보면, 전체 종사자 중 남성 종사자 수는 1,323명(67.0%), 여성 종사자는 651명(33.0%)으로 나타났다. 「2017년 강원도 사업체조사」에 따르면 강원도 내 전체 사업장의 남성 종사자는 336,000명(54.5%), 여성 종사자 280,250명(45.5%)으로 나타나 조사대상 기업의 여성 종사자 비율은 강원도 전체와 비교해볼 때 12.5%p 낮은 것으로 나타났다.

고용형태별로 살펴보면, 전체 정규직 종사자 중 남성이 68.7%, 여성이 31.3%로 여성이 남성에 비해 37.4%p 낮은 비율을 보인다. 즉 정규직의 경우 남성 정규직에 비해 여성 정규직의 비율은 절반에 미치지 못한다. 반면 비정규직 근로자 중에는 남성이 48.2%, 여성이 51.8%로 여성이 남성에 비해 3.6%p 높은 것으로 나타났다. 통계청(2019)에서 발표한 경제활동인구조사의 근로형태별 부가조사에서도 성별 비정규직 비율이 남성은 44.9%, 여성은 55.1%로 나타났다. 이러한 결과는 강원도 내 가족친화인증 중소기업에서도 전국과 마찬가지로 여성의 종사상 지위가 남성보다 불안정하다는 점을 시사한다.

이러한 성별격차는 직급별 분포에서 더욱 명확하게 나타난다. 전체 관리자급 종사자 중 남성이 83.6%, 여성은 16.5%의 비율을 보여 여성 관리자가 남성 관리자에 비해 67.1%p 낮아 차이가 큰 것을 알 수 있다. 강원도 가족친화인증 중소기업여성 종사자의 고용형태별·직급별 지위가 열악하다는 점에서 여성 종사자가 고용보험을 기반으로 하는 모성보호 및 일·생활 균형 지원제도의 활용에 있어서 어려움이 더 클 것으로 예상할 수 있다.

단위 : %



[그림 III-1] 가족친화인증기업 종사자의 고용형태별·직급별 성비

이러한 인증기업의 일반현황을 바탕으로 전체 종사자수 중 여성근로자 및 정규직 여성근로자 수에 대한 빈도분석을 실시하였다. 분석결과 총 종사자 대비 여성근로자의 경우 ‘50% 이상’ 기업은 13개소(35.1%)로 나타났으며, ‘10% 이상~20% 미만’ 기업이 3개소(8.1%)로 가장 낮은 비율을 나타냈다. 한편 총 종사자 대비 정규직 여성근로자의 경우 ‘50% 이상’의 기업은 9개소(24.3%)이며 ‘40% 이상~50% 미만’의 경우는 4개소로 10.8%의 비율을 보이고 있어 기업 내 여성종사자 비율이 높은 기업 이더라도 정규직 여성 종사자의 비율은 낮다는 것을 알 수 있다.

<표 III-7> 여성근로자 비율

단위 : 개소

구 분	빈도	비율(%)
총 근로자대비 여성근로자	10% 미만	13.5
	10% 이상 ~ 20% 미만	8.1
	20% 이상 ~ 30% 미만	16.2
	30% 이상 ~ 40% 미만	13.5
	40% 이상 ~ 50% 미만	13.5
	50% 이상	35.1
전 체	37	100.0

구 분	빈도	비율(%)	
총 근로자대비 정규직 여성근로자	10% 미만	6	16.2
	10% 이상 ~ 20% 미만	6	16.2
	20% 이상 ~ 30% 미만	7	18.9
	30% 이상 ~ 40% 미만	5	13.5
	40% 이상 ~ 50% 미만	4	10.8
	50% 이상	9	24.3
전 체	37	100.0	

조사대상 기업의 업종별 여성근로자 수를 살펴보면 ‘제조업’이 451명(69.3%)로 가장 많았고, ‘기타(임시 및 일용 인력 공급업)’ 64명(9.8%), ‘전문, 과학 및 기술 서비스’ 59명(9.1%) 순으로 나타났다. ‘전기, 가스, 증기 및 수도사업’은 2명(0.3%)으로 가장 낮은 것으로 나타났다. 제조업 분야에 여성 종사자가 많다는 것은 이 분야의 기업에서 일·생활 균형제도의 필요성과 지원요구가 더욱 높게 나타날 수 있음을 시사한다.

〈표Ⅲ-8〉 업종별 여성근로자 수

단위 : 명, %

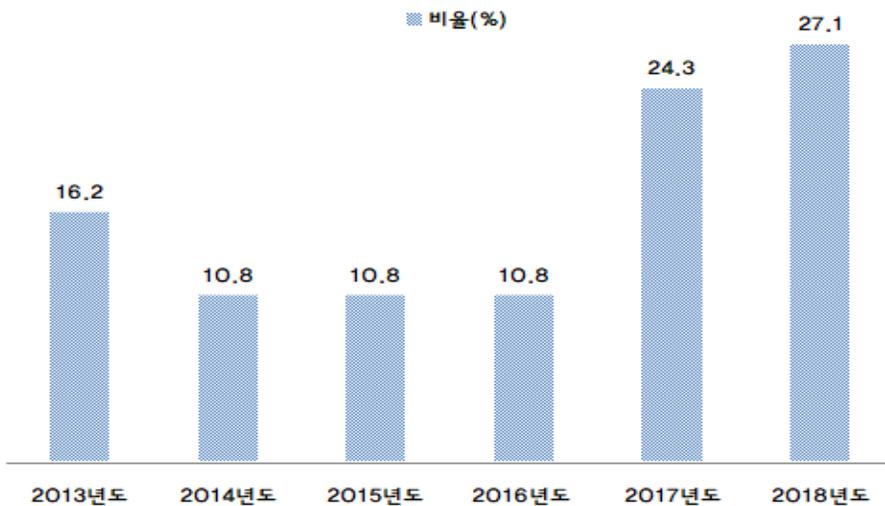
구 분	여성근로자 수(명)	비율(%)
제조업	451	69.3
건설업	23	3.5
도매 및 소매업	15	2.3
전기, 가스, 증기 및 수도사업	2	0.3
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	13	2.0
전문, 과학 및 기술서비스	59	9.1
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	12	1.8
예술, 스포츠 및 여가 관련 사업	12	1.8
기타	64	9.8
전 체	651	100.0

강원도 가족친화인증 중소기업의 가족친화제도 인증년도 및 인증구분을 살펴보면, 먼저 신규인증 증가 추세의 경우 2018년이 10개소(27.1%)로 가장 많이 증가하였으며, 2017년 9개소(24.3%), 2016년 4개소(10.8%)로 나타나 비교적 최근인 2016년부터 2018년에 신규인증으로 가입한 비율이 높은 것을 알 수 있다. 반면 전국 평균과 비교하면 2013년~2015년에 가족친화인증 제도를 도입한 기업의 비율(37.8%)이 전국 평균(20.7%)보다 높게 나타났다.

〈표Ⅲ-9〉 가족친화인증기업 연도별 인증비율

구 분		빈도	비율(%)	전국(개소,%)
가족친화제도 인증년도	2009~2012년도	-	-	28(1.4)
	2013년도	6	16.2	62(3.1)
	2014년도	4	10.8	183(9.0)
	2015년도	4	10.8	175(8.6)
	2016년도	4	10.8	314(15.5)
	2017년도	9	24.3	695(34.3)
	2018년도	10	27.0	571(28.2)
전 체		37	100.0	100.0

출처: 건강가족친화진흥원(2019) “가족친화인증기업·기관 현황



[그림Ⅲ-2] 가족친화제도 인증년도

가족친화제도 인증구분은 신규인증, 기간 연장 및 재인증으로 구분하였는데, 신규 인증의 경우가 23개소로 62.2%, 재인증 및 기간연장은 14개소로 37.8%의 비율로 나타나 신규인증이 재인증 및 기간연장에 비해 24.4%p 높은 것으로 나타났다.

〈표Ⅲ-10〉 가족친화제도 인증구분

단위 : 개소

구 분		빈도	비율(%)
인증구분	신규인증	23	62.2
	재인증 및 기간연장	14	37.8
전 체		37	100.0

조사기업의 가족친화제도 인증 계기에 대해 매출액, 총 근로자수, 가족친화경영전담 부서 여부, 인증구분을 기준으로 교차분석을 실시하였다. 먼저 전체 응답을 살펴보면 ‘근로자의 직장 만족도를 높이기 위해서’가 59.5%로 가장 높은 비율을 보이며 다음으로 ‘기업의 이미지, 인지도, 생산성 향상’ 35.1%, ‘인증기업에 제공되는 인센티브 때문에’ 21.6%, ‘국가에서 정한 정책(법적 규제) 때문에’ 8.1%, ‘타기업·기관의 권유’와 ‘기타’ 2.7% 순으로 나타났다.

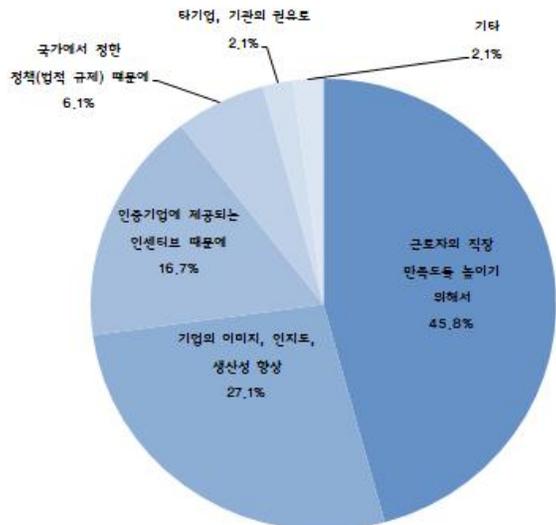
매출액 기준으로 보면 모든 기업에서 “근로자의 직장 만족도를 높이기 위해서”가 가장 높은 비율로 나타났으며, 총 근로자수를 기준으로 살펴보면 “10명 미만”인 기업에서는 “기업의 이미지, 인지도, 생산성 향상”이 가장 높았으며, “10명 이상~50명 미만”, “50명 이상~100명 미만”에서는 “근로자의 직장 만족도를 높이기 위해서”가 가장 높은 비율을 나타냈다. 또한 가족친화경영 전담부서가 있는 기업은 “인증기업에 제공되는 인센티브 때문”에 응답한 비율이 27.3%로 전담부서가 없는 기업의 응답 19.2%보다 8.1%p 높은 것으로 나타났다.

〈표Ⅲ-11〉 가족친화인증 계기

단위 : %

구 분		기업의 이미지, 인지도, 생산성 향상	인증기업에 제공되는 인센티브 때문에	국가에서 정한 정책(법적 규제)	근로자의 직장 만족도를 높이기 위해서	타기업, 기관의 권유로	기타
매출액	10억 미만	16.7	-	16.7	66.7	-	-
	10억 이상 50억 미만	53.8	15.4	7.7	53.8	7.7	-
	50억 이상 100억 미만	36.4	36.4	9.1	54.5	-	9.1
	100억 이상 500억 미만	20.0	20.0	-	80.0	-	-
	500억 이상	-	50.0	-	50.0	-	-
총 근로자수	10명 미만	60.0	-	20.0	40.0	-	-
	10명 이상~50명 미만	26.3	15.8	-	57.9	5.3	5.3
	50명 이상~100명 미만	55.6	33.3	11.1	66.7	-	-
	100명 이상~200명 미만	-	100.0	100.0	100.0	-	-
	200명 이상~300명 미만	-	33.3	-	66.7	-	-
가족친화 경영 전담부서	유	36.4	27.3	-	54.5	-	-
	무	34.6	19.2	11.5	61.5	3.8	3.8
인증구분	신규인증	34.8	17.4	13.0	65.2	4.3	4.3
	재인증 및 기간연장	35.7	28.6	-	50.0	-	-
전 체		35.1	21.6	8.1	59.5	2.7	2.7

※ 다중응답분석



[그림Ⅲ-3] 가족친화인증 계기

나. 가족친화제도 도입 및 제도 활용도

본 절에서는 강원도 가족친화인증 중소기업의 가족친화제도 도입유무 및 제도 활용수준을 고찰하여 일·가정 양립 및 직장문화 조성 현황을 살펴보고자 한다. 먼저 근로자들의 주 평균 근로일수 및 초과근무에 대한 분석 결과 ‘주 5일 근무’가 91.9%로 대부분의 중소기업은 ‘주 5일 근무’를 실시하고 있는 것으로 나타났다. 한편 초과근무의 경우 ‘바쁠 때만 가끔’이 51.4%로 가장 높은 비율을 보이며, ‘거의 없음’ 29.7%, ‘1주일에 2~3일’ 8.1% 순으로 나타나 조사대상 기업의 초과근무 빈도는 대부분 ‘바쁠 때만 가끔’ 이루어지고 있으며 적정 근무시간을 준수하는 업무 환경을 가지고 있는 것으로 나타났다.

〈표Ⅲ-12〉 주 평균 근로일수 및 초과근무 빈도

단위 : 개소, 점

구 분		빈도	비율(%)
1주 평균 근로일수	주 4일	1	2.7
	주 5일	34	91.9
	주 5.5일	1	2.7
	주 6일	1	2.7
전 체		100.0	
초과근무 빈도	거의 매일(4~5일)	2	5.4
	1주일에 2~3일	3	8.1
	1주일에 1일	2	5.4
	바쁠 때만 가끔	19	51.4
	거의 없음	11	29.7
전 체		37	100.0

인사담당자가 주관적으로 인식한 민간 중소기업의 가족친화제도 도입 및 운영수준과 직장문화 개선정도를 살펴보았다. 먼저 가족친화제도 도입 및 운영수준은 강원 지역의 공공부문과 비교할 때 ‘활발함’으로 응답한 비율은 51.4%, ‘보통’ 21.6%, ‘매우 활발함’ 18.9% 순으로 나타났다. 이를 5점 평균점으로 환산하면 평균 3.78점으로 나타났다. 한편 가족친화제도 운영을 통한 직장문화개선 정도의 경우

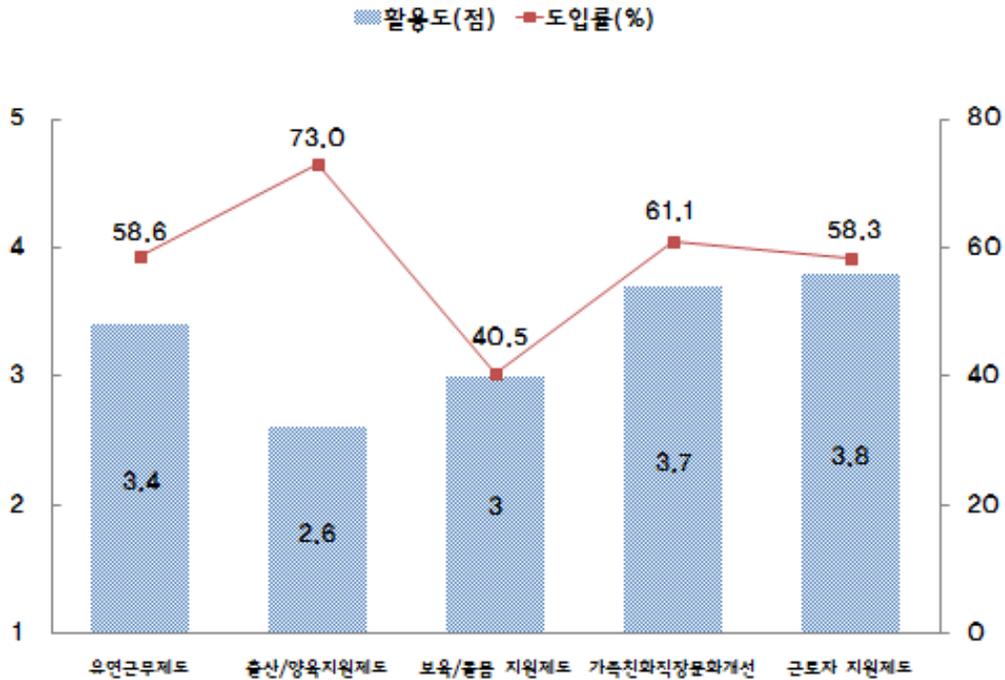
‘개선됨’이 51.4%로 가장 높은 비율을 보이며, 다음으로 ‘매우 개선됨’ 24.3%, “보통” 16.2% 순으로 나타났으며 이를 5점 평균으로 환산하면 3.89점으로 나타났다. 각 문항의 긍정적인 응답의 비율(④+⑤)이 부정적인 응답(①+②)에 비해 각각 62.2%p, 67.6%p가 높은 것으로 나타나 응답자가 주관적으로 인식한 가족친화제도 도입 및 운영수준과 직장문화 개선정도의 경우 대체로 긍정적인 수준임을 알 수 있다.

〈표Ⅲ-13〉 가족친화제도 도입 및 운영수준

단위 : 개소, %

구 분	가족친화제도 도입 및 운영수준		직장문화 개선정도	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
매우 저조함 / 전혀 개선되지 않음(①)	1	2.7	1	2.7
저조함 / 개선되지 않음(②)	2	5.4	2	5.4
보통	8	21.6	6	16.2
활발함 / 개선됨(④)	19	51.4	19	51.4
매우 활발함 / 매우 개선됨(⑤)	7	18.9	9	24.3
①+②	3	8.1	3	8.1
④+⑤	26	70.3	28	75.7
전 체	37	100.0	37	100.0
평균	3.78		3.89	

다음으로 다양한 가족친화제도의 도입률과 활용도를 유연근무제도, 출산/양육 지원제도, 보육/돌봄 지원제도, 가족친화직장문화개선, 근로자지원제도 등 5개 영역으로 나누어 살펴보았다.(그림 <Ⅲ-3>) 먼저 제도 도입률은 자녀의 출산/양육지원제도가 평균 73.0%로 가장 높은 비율을 보이며, 보육/돌봄 지원제도가 40.5%로 가장 낮은 비율로 나타났다. 반면 활용도의 경우 근로자 지원제도(3.8점), 가족친화 직장문화개선(3.7점)은 높게 나타났으나, 자녀의 출산/양육지원제도(2.6점), 보육/돌봄 지원제도(3.0점)는 비교적 낮게 나타났다. 이러한 도입률과 활용도의 차이는 자녀의 출산/양육지원제도인 출산휴가 및 육아휴직 제도가 고용보험 및 근로기준법 등에 의해 보장받고 있지만 실제 대체인력을 사용하기 힘든 민간 중소기업에서 적극적으로 활용하기 힘든 부분이 반영되고 있다고 할 수 있다.



[그림 III-4] 가족친화제도 도입여부 및 활용도

유연근무제도, 출산/양육지원 제도, 보육/돌봄지원 제도, 가족친화직장 문화개선, 근로자 지원제도 등 각종 가족친화제도의 도입률은 평균 60.5%로 나타났다. 이를 제도별로 살펴보면 ‘정시퇴근(가족사랑의 날 운영, PC-OFF 등 시행)’을 도입한 기업이 86.5%(32개소)로 가장 높은 도입률을 보이며, 다음으로 ‘가족 경조사 및 자녀 학자금지원’이 31개소로 83.8%의 도입률을 보이며 다음으로 ‘육아휴직’과 ‘산전후 휴가제’의 경우 30개소로 도입률 81.1%였다. 반면, ‘직장보육시설운영’ 및 ‘산모휴게실 및 수유 편의시설 설치’의 경우 7개소만이 제도를 도입하여 18.9%의 매우 낮은 도입률을 보였다. 이 두 가지 제도의 경우 활용도에서도 전체 평균 3.25점에 비해 각각 0.69점, 0.92점이 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직장 내 가족친화 시설 및 설비와 관련된 부분들이 다른 제도들에 비해 도입률과 활용도에 있어서 비교적 낮은 수준에 머물고 있음을 알 수 있다. 따라서 기업들이 관련 시설 및 설비를 개선하여 가족친화적인 직장 환경을 조성할 수 있도록 이에 대한 지원책 마련이 요구된다.

〈표 III-14〉 가족친화제도 도입여부 및 활용도

단위 : 개소, %, 점

구 분		도입 여부			활용도
		도입	미도입	도입률	
유연 근무제도	재택 / 원격 근무제	15	21	41.7	3.06
	시차 출퇴근제	25	12	67.6	3.84
	시간선택 근무제	19	18	51.4	3.30
	탄력근무제	23	14	62.2	3.88
	임신·육아기 근로시간 단축근무제	26	11	70.3	2.85
자녀의 출산/양육 지원 제도	산전후 휴가제	30	7	81.1	2.87
	배우자 출산 휴직제	26	11	70.3	2.52
	태아검진휴가제	26	11	70.3	2.33
	유사산 휴가제	27	10	73.0	2.54
	육아휴직	30	7	81.1	2.94
	가족간호휴직제	23	14	62.2	2.63
보육/돌봄 지원제도	직장보육시설운영	7	30	18.9	2.56
	산모휴게실 및 수유 편의시설 설치	7	30	18.9	2.33
	가족 경조사 및 자녀학자금지원	31	6	83.8	4.03
가족친화직장 문화개선	가족초청행사 등 가족참여 프로그램 운영	22	15	59.5	3.71
	가족친화 직장교육	20	17	54.1	3.35
	정시퇴근(가족사랑의 날, PC-OFF 등 시행)	32	5	86.5	4.09
	일·생활균형 상담 및 정보제공	16	20	44.4	3.53
근로자 지원제도	근로자건강검진 지원	23	13	63.9	3.76
	근로자자기개발비지원	23	13	63.9	3.88
	장기근속휴가·휴직 지원	23	14	62.2	3.80
	가족휴양시설 제공	16	21	43.2	3.74
전 체		22.3	14.6	60.5	3.25

〈표 III-15〉는 근로자 일·생활 균형 및 가족친화문화조성을 위한 정부 주관 사업주 지원제도 도입과 관련된 분석결과를 보여준다. 전체 제도 도입률은 27.9%이며 ‘가족친화 컨설팅 및 직장교육’이 56.8%(21개소)로 가장 높은 비율을 보이며, 다음으로 ‘일·생활 균형 캠페인’ 43.2%, ‘육아휴직 급여지원’ 및 ‘육아기근로시간 단축 지원’이 40.5% 순으로 나타났다. 특히 ‘직장어린이집 설치 및 운영’은 전체 사례 중 1개소에만 설치·운영 중인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 인증기업들이 가족친

화인증 과정에서 컨설팅과 직장교육을 지원받고 있는 부분이 반영된 결과로 볼 수 있다. 비정규직 출산육아기 재고용 지원, 시간선택제 전환 및 대체인력 고용지원에서 특히 도입률이 낮게 나타나는 것은 소규모 중소기업의 모성보호제도 활용율이 낮은데다가 기업의 인력관리 특성상 출산·육아로 인한 인력공백에 대처하기 어려운 고용구조가 반영된 결과로 해석할 수 있다.

〈표Ⅲ-15〉 사업주지원제도 도입여부 및 도입률

단위 : 개소, %, 점

구 분	도입	미도입	도입률	활용도
임신기 근로시간 단축 지원	14	23	37.8	3.00
육아휴직 급여지원(보조금)	15	22	40.5	3.07
육아기근로시간 단축지원(보조금)	15	22	40.5	2.67
비정규직 출산육아기 재고용 지원(인건비)	6	31	16.2	2.33
직장어린이집 설치 및 운영	1	36	2.7	5.00
가족친화 컨설팅 및 직장교육	21	16	56.8	3.10
일터혁신 컨설팅	6	31	16.2	3.17
일·생활 균형 캠페인	16	21	43.2	3.69
시간선택제 전환지원(보조금)	7	30	18.9	3.29
대체인력 고용지원(인건비)	7	30	18.9	3.86
고용환경 개선금(유연근무제 보조금)	10	27	27.0	3.30
고용환경 개선금(환경개선비 지원 및 용자)	6	31	16.2	3.67
전 체	124	320	27.9	3.35

가족친화인증기업의 신규 유입을 촉진하기 위한 방안을 마련하기 위해 가족친화인증기업을 신규인증과 재인증 및 기간연장 기업으로 구분하여 사업주지원제도 도입에 따른 차이를 살펴보았다. 분석 결과, ‘일·생활 균형 캠페인’이 통계적으로 유의한 수준에서 도입률에 차이가 있는 것으로 나타났다($p < 0.05$). 신규인증 기업이 재인증 및 기간연장 기업보다 35.1%p 더 높은 것으로 나타난 것이다. 반면 다른 제도들에서는 신규인증 기업과 재인증 및 기간연장 기업 간의 차이가 통계적으로 유의하지 않았다.

〈표 III-16〉 인증 상황에 따른 사업주지원제도 도입여부 및 도입률 차이

단위 : 개소, %

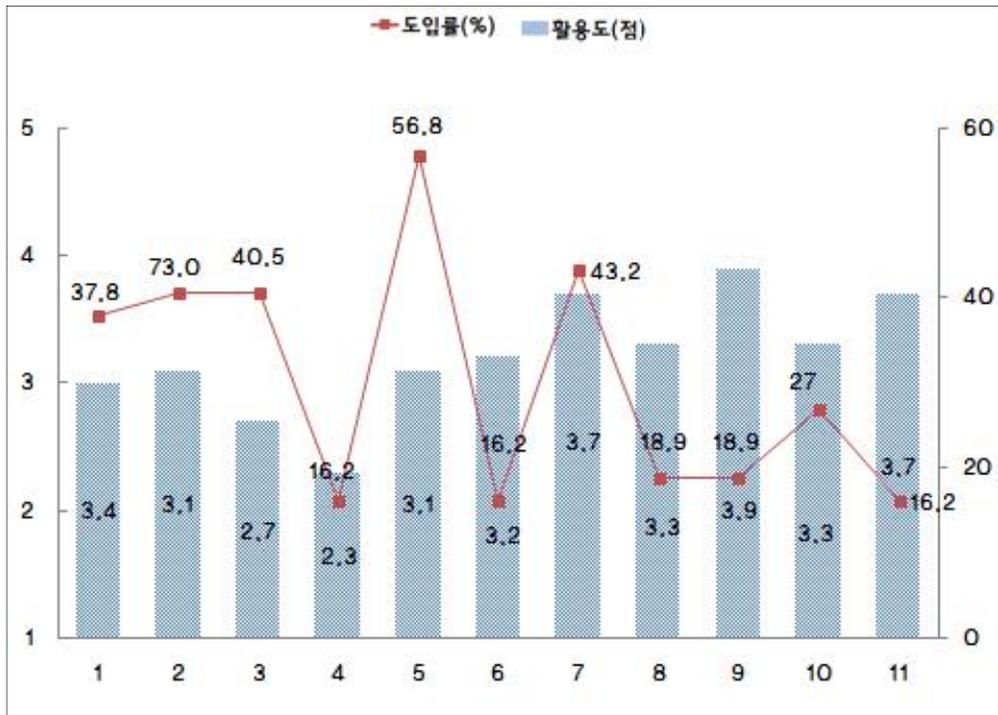
구 분	인증구분	도입 여부			χ^2
		도입	미도입	도입률	
임신기 근로시간 단축 지원	신규인증	10	13	43.5	.82
	재인증 및 기간연장	4	10	28.6	
육아휴직 급여지원(보조금)	신규인증	10	13	43.5	.22
	재인증 및 기간연장	5	9	35.7	
육아기근로시간 단축지원(보조금)	신규인증	10	13	43.5	.22
	재인증 및 기간연장	5	9	35.7	
비정규직 출산육아기 재고용 지원(인건비)	신규인증	5	18	21.7	1.37
	재인증 및 기간연장	1	13	7.1	
가족친화 컨설팅 및 직장교육	신규인증	12	11	52.2	.52
	재인증 및 기간연장	9	5	64.3	
일터혁신 컨설팅	신규인증	5	18	21.7	1.37
	재인증 및 기간연장	1	13	7.1	
일·생활 균형 캠페인	신규인증	13	10	56.5	4.36*
	재인증 및 기간연장	3	11	21.4	
시간선택제 전환지원(보조금)	신규인증	4	19	17.4	.09
	재인증 및 기간연장	3	11	21.4	
대체인력 고용지원(인건비)	신규인증	4	19	17.4	.09
	재인증 및 기간연장	1	11	21.4	
고용환경 개선금 (유연근무제 보조금)	신규인증	6	17	26.1	.03
	재인증 및 기간연장	4	10	28.6	
고용환경 개선금 (환경개선비 지원 및 용자)	신규인증	3	20	13.0	.45
	재인증 및 기간연장	3	11	21.4	

주: + p<.1, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

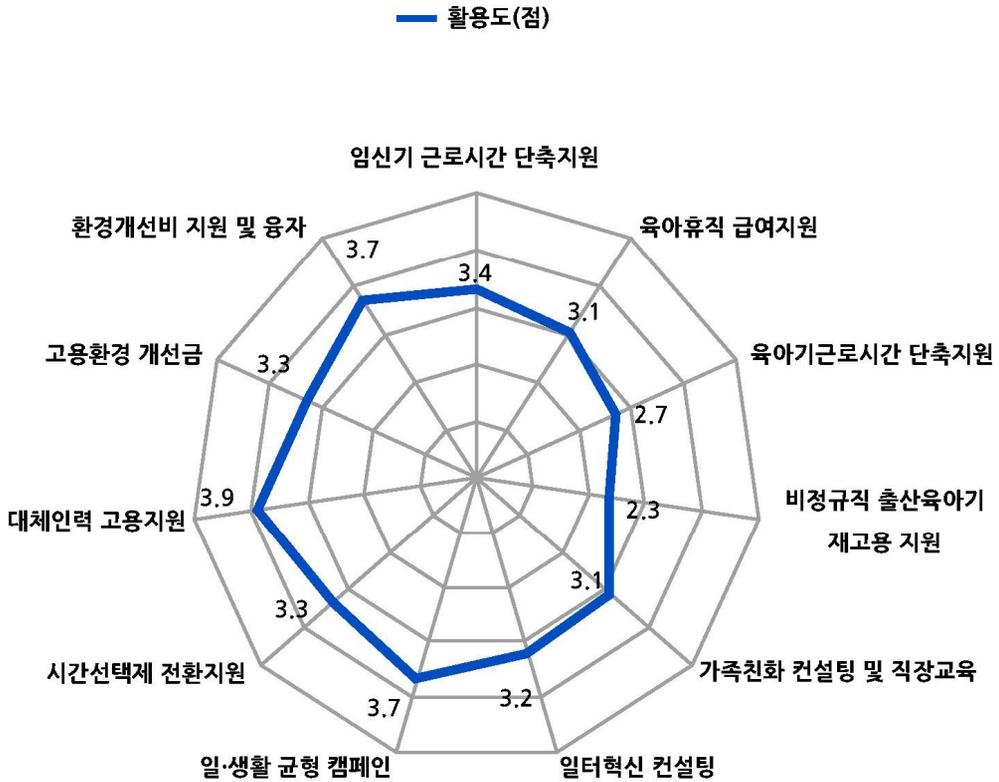
〈그림 III-5〉는 사업주지원제도의 세부 내용에 따른 활용도의 차이를 보여주고 있다. ‘대체인력고용지원’ 이 3.9점으로 가장 높은 점수를 나타냈으며, 다음으로 ‘환경개선비 지원 및 용자’, ‘일·생활 균형 캠페인’ 이 3.7점, ‘고용환경금 개선’, ‘시간선택제 전환지원’ 이 3.3점 순으로 나타났다. 반면 ‘비정규직 출산육아기 재

고용지원'은 2.3점으로 가장 낮은 활용도를 보이며 '육아기근로시간 단축지원'의 경우에도 2.7점으로 다른 제도들에 비해 비교적 낮은 활용도를 보였다.

앞서 살펴보았듯이 '비정규직 출산육아기 재고용지원', '육아기 근로시간 단축지원'은 전체 기업 도입률은 각각 16.2%, 40.5%로 나타났다. 이러한 결과는 제도가 도입되어도 활용도가 매우 낮다는 점을 고려한다면 실제 근로현장에서 사업주지원 제도를 활용할 수 있도록 인센티브 등 유인책을 제공하는 것이 필요할 것으로 보인다. 또한 육아와 관련된 제도가 여성에게 국한된 것이 아니라는 점을 고려한다면, 육아기·출산기 관련 근로자 지원제도의 활용도가 낮다는 것은 모든 근로자가 제도를 적극적으로 이용할 수 있도록 대안 마련이 필요한 것으로 보인다.



주: ①임신기 근로시간 단축 지원 ②육아휴직 급여지원(보조금) ③육아기근로시간 단축지원(보조금)
 ④비정규직 출산육아기 재고용 지원(인건비) ⑤가족친화 컨설팅 및 직장교육 ⑥일터혁신 컨설팅
 ⑦일·생활 균형 캠페인 ⑧시간선택제 전환지원(보조금) ⑨대체인력 고용지원(인건비)
 ⑩고용환경 개선금(유연근무제 보조금) ⑪고용환경 개선금(환경개선비 지원 및 용자)



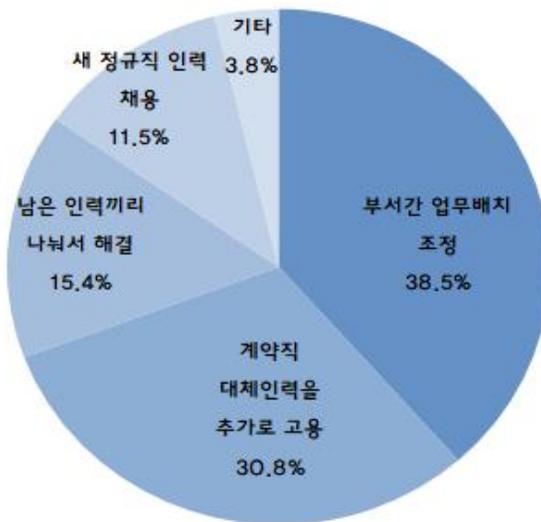
[그림 III-5] 사업주지원제도 활용도

다음으로 여성근로자가 출산육아기 관련 휴가제도를 사용할 경우 겪는 업무공백에 대한 해결 방식에 대해 살펴보았다. ‘부서 간 업무배치를 조정하여 해결’이 37.0%로 가장 높은 비율을 보이며 다음으로 ‘계약직 대체인력을 추가로 고용’이 29.6%, ‘남은 인력끼리 나눠서 해결’ 14.8%, ‘새 정규직 인력을 채용’이 11.1% 순으로 나타났다. 기타 의견에서는 ‘상황에 따라 유연하게 해결’한다고 응답하였다(1개소). 매출액, 총 근로자수, 가족친화경영 전담부서 유무, 인증구분을 기준으로 교차분석을 실시한 결과는 통계적으로 유의하지 못했으나 몇 가지 두드러진 차이가 나타난 결과는 다음과 같다. 첫째 ‘계약직 대체인력을 추가로 고용’ 한다는 응답은 매출액이 ‘10억 미만’ 과 총 근로자수가 ‘10명 미만’ 인 기업에서 가장 높았다. 둘째, ‘부서 간 업무배치를 조정하여 해결’ 의 응답은 매출액이 ‘10억 이상 100억 미만’ 의 기업과 총 근로자수가 ‘10명 이상 100명 미만’ 에서 가장 높게 나타났다.

〈표Ⅲ-17〉 업무공백 해결방식

단위 : %

구 분		부서간 업무배치를 조정하여 해결	남은 인력끼리 나눠서 해결	계약직 대체인력 을 추가로 고용	새정규직 인력을 채용	기타	전체
매출액	10억 미만	25.0	-	50.0	-	25.0	100.0
	10억 이상 50억 미만	37.5	37.5	25.0	-	-	100.0
	50억 이상 100억 미만	37.5	12.5	37.5	12.5	-	100.0
	100억 이상 500억 미만	25.0	-	25.0	50.0	-	100.0
	500억 이상	100.0	-	-	-	-	100.0
총 근로자수	10명 미만	-	25.0	50.0	-	25.0	100.0
	10명 이상~50명 미만	45.5	18.2	27.3	9.1	-	100.0
	50명 이상~100명 미만	37.5	12.5	37.5	12.5	-	100.0
	100명 이상~200명 미만	-	-	-	-	-	100.0
	200명 이상~300명 미만	66.7	-	-	33.3	-	100.0
가족친화경영 전담부서	유	50.0	16.7	33.3	-	-	100.0
	무	35.0	15.0	30.0	15.0	5.0	100.0
인증구분	신규인증	23.1	7.7	46.2	15.4	7.7	100.0
	재인증 및 기간연장	53.8	23.1	15.4	7.7	-	100.0
전 체		38.5	15.4	30.8	11.5	3.8	100.0



[그림Ⅲ-6] 업무공백 해결방식

가족친화제도 인증 후 기업 내부의 변화를 보면, ‘변화없음’ 이라고 응답한 비율이 63.9%, 제도가 신설·확대된 기업의 비율은 36.1%로 나타났다. ‘유연근무제도’가 신설·확대된 기업이 40.5%로 가장 높게 나타났으며, ‘가족친화직장문화개선’ 38.9%, ‘근로자지원제도’ 36.1%, ‘출산/양육지원제도’ 35.1%, ‘보육/돌봄제도’ 10.8% 순으로 가족친화제도가 신설·확대되었다고 응답하였다. ‘보육/돌봄제도’는 “변화없음”이 89.2%로 가장 높게 나타나 인증의 영향이 가장 적은 제도로 나타났다.

한편 유연근무제도의 내용을 구체적으로 살펴보면 ‘근무시간 변화’, ‘시차출퇴근제 도입’, ‘유연한 퇴근 시행’ 등을 신설·확대하였다고 응답하였다. ‘출산/양육지원제도’의 경우 ‘출산 축하금’, ‘출산지원금’, ‘태아검진휴가제’ 등이 신설·확대되었으며, ‘가족친화직장문화개선’에서는 ‘가족초청행사’, ‘직장교육’, ‘영화관람 행사’ 등이 신설·확대되었다고 응답하였다. ‘근로자지원제도’의 경우에는 ‘근로자휴가지원’, ‘복지 및 숙박업소 지원’, ‘자기개발비 지원’이 가족친화인증 후 새롭게 신설·확대된 것으로 나타났다.

〈표Ⅲ-18〉 인증구분에 따른 가족친화인증 이후 변화된 점

단위 : %

구 분		변화없음	신설(①)	확대(②)	신설+확대 (①+②)
유연근무제도	신규인증	60.9	13.0	26.1	39.1
	재인증 및 기간연장	57.1	14.3	28.6	42.9
전 체		59.5	13.5	27.0	40.5
출산/양육지원제도	신규인증	74.0	13.0	13.0	26.0
	재인증 및 기간연장	50.0	7.1	42.9	50.0
전 체		64.9	10.8	24.3	35.1
보육/돌봄제도	신규인증	95.7	-	4.3	4.3
	재인증 및 기간연장	78.6	7.1	14.3	21.4
전 체		89.2	2.7	8.1	10.8
가족친화직장문화개선	신규인증	60.9	17.4	21.7	39.1
	재인증 및 기간연장	61.5	7.7	30.8	38.5
전 체		61.1	13.9	25.0	38.9
근로자지원제도	신규인증	72.7	9.1	18.2	27.3
	재인증 및 기간연장	50.0	14.3	35.7	50.0
전 체		63.9	11.1	25.0	36.1

가족친화제도의 활성화를 가로막는 어려움으로는 ‘조직 및 시스템 부족’이 38.1%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘기업의 비용부담’ 31.0%, ‘정부지원 부족’ 11.9%, ‘직무 및 업무특성상 불필요’ 9.5%, ‘제도의 효과성 미비’ 7.1%, ‘기타’ 2.4% 순으로 나타났다. ‘기업의 비용부담’ 과 ‘정부지원 부족’ 을 선택한 응답이 42.9%로 적지 않은 비율을 보인 것은 위에서 살펴본 사업주지원제도에 대한 설문에서 나타난 기업에 직접적인 자금 지출을 발생시키는 인건비에 대한 지원 요구와 맞물려 있다고 보여진다. 매출액, 총 근로자수, 가족친화경영 전담부서 유무, 인증구분을 기준으로 교차분석을 실시한 결과는 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않았다. 교차분석 결과를 구체적으로 살펴보면, 매출액이 “10억 미만”인 기업에서는 “기업의 비용부담”, “정부지원 부족” 각각 33.3%로 가장 높은 비율을 보이며, “10억 이상 50억 미만” 기업에서는 “기업의 비용부담”, “50억 이상 100억 미만” 과 “100억 이상 500억 미만” 기업에서는 “조직 및 시스템 부족”이 가장 높은 응답을 나타냈다. 또한 여성 근로자 비율이 평균미만인 기업에서는 “조직 및 시스템 부족”이 여성 근로자 비율이 평균이상인 기업에서는 “기업의 비용부담” 과 “조직 및 시스템 부족”이 가장 높은 응답을 보였다. 인증구분을 기준으로 보면 신규인증 기업에서는 “기업의 비용부담”이 재인증 및 기간연장 기업에서는 “조직 및 시스템 부족”이 가장 높은 응답으로 나타났다.

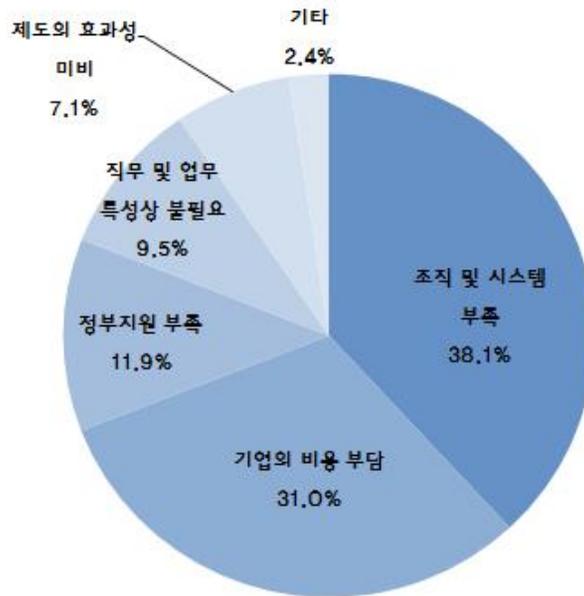
〈표Ⅲ-19〉 가족친화제도 활성화의 어려움

단위 : %

구 분		기업의 비용 부담	조직 및 시스템 부족	정부 지원 부족	제도의 효과성 미비	직무 및 업무특 성상 불필요	기타
매출액	10억 미만	33.3	16.7	33.3	16.7	-	-
	10억 이상 50억 미만	53.8	38.5	7.7	7.7	15.4	-
	50억 이상 100억 미만	36.4	45.5	9.1	9.1	9.1	9.1
	100억 이상 500억 미만	-	60.0	20.0	-	20.0	-
	500억 이상	-	100.0	-	-	-	-
총종사자수	10명 미만	60.0	20.0	-	20.0	-	-
	10명 이상~50명 미만	36.8	36.8	15.8	5.3	10.5	5.3
	50명 이상~100명 미만	33.3	66.7	22.2	-	11.1	-

구 분		기업의 비용 부담	조직 및 시스템 부족	정부 지원 부족	제도의 효과성 미비	직무 및 업무특 성상 불필요	기타
	100명 이상~200명 미만	-	-	-	100.0	-	-
	200명 이상~300명 미만	-	66.7	-	-	33.3	-
가족친화경영 전담부서	유	36.4	36.4	9.1	9.1	-	9.1
	무	34.6	46.2	15.4	7.7	15.4	-
인증구분	신규인증	34.8	30.4	17.4	13.0	13.0	4.3
	재인증 및 기간연장	35.7	64.3	7.1	-	7.1	-
전 체		31.0	38.1	11.9	7.1	9.5	2.4

※ 다중응답분석



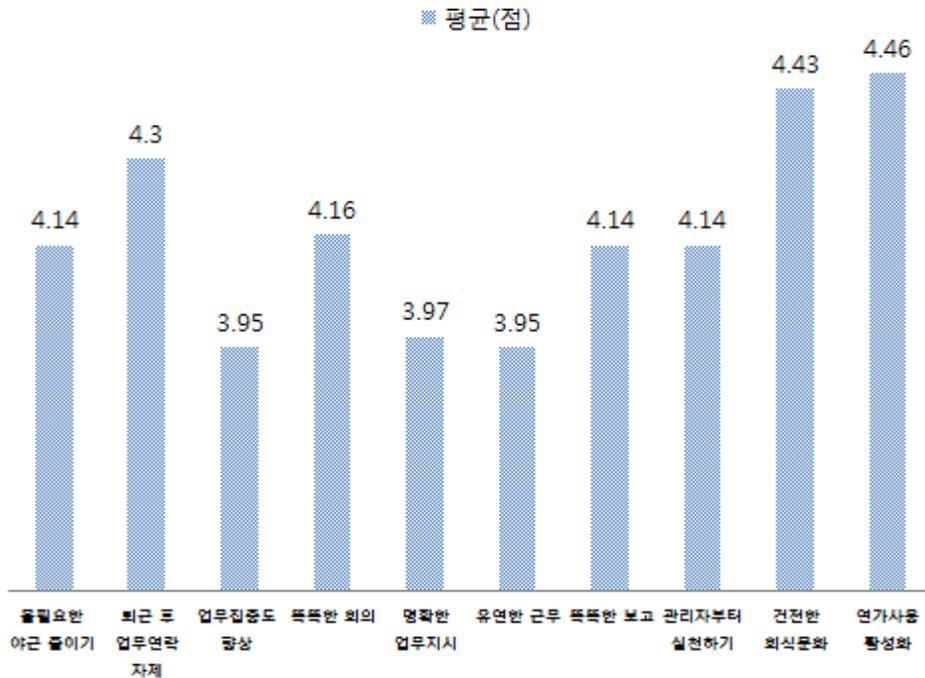
[그림 III-7] 가족친화제도 활성화의 어려움

‘일·생활 균형 근무혁신 10대 제안’은 2016년 고용노동부가 장시간 근로관행 개선을 위해 발표한 현장 실천방안이다. 강원도 가족친화인증 중소기업의 10대 제안 실천정도는 ‘높음’과 ‘매우 높음’의 비율이 각각 40.3%와 40.0%로 긍정적인 응답이 많은 것으로 나타났다. 각 문항을 5점 척도로 나누어 평균점수를 계산한 결과 전체 평균은 4.16점으로 나타났다. 10대 제안 각각의 활용수준을 살펴보면 ‘연가사용 활성화’가 4.46점으로 가장 높은 점수로 나타나 일·생활 균형 조직문화를 형성하는데 중요한 요인으로 간주됨을 알 수 있다. 그 다음으로 ‘건전한 회식문화’ 4.43점, ‘퇴근 후 업무연락 자제’ 4.30점 순으로 나타났다. 한편 조직관리 및 업무와 관련된 제안은 평균 점수가 비교적 낮은 것으로 나타났는데, ‘업무집중도 향상’ 및 ‘유연한 근무’의 경우 평균 3.95점으로 나타났다.

〈표Ⅲ-20〉 일·생활 균형 근무혁신 10대 제안 활용도

단위 : 개소, %, 점

구 분	활용도										전체	평균
	매우 낮음		낮음		보통		높음		매우 높음			
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율		
불필요한 야근 줄이기	1	2.7	-	-	4	10.8	20	54.1	12	32.4	100.0	4.14
퇴근 후 업무연락 자제	-	-	1	2.7	4	10.8	15	45.9	17	45.9	100.0	4.30
업무집중도 향상	-	-	-	-	13	35.1	13	35.1	11	29.7	100.0	3.95
똑똑한 회의	-	-	2	5.4	3	8.1	19	51.4	13	35.1	100.0	4.16
명확한 업무지시	-	-	2	5.4	8	21.6	16	43.2	11	29.7	100.0	3.97
유연한 근무	-	-	3	8.1	6	16.2	18	48.6	10	27.0	100.0	3.95
똑똑한 보고	-	-	2	5.4	4	10.8	18	48.6	13	35.1	100.0	4.14
관리자부터 실천하기	-	-	2	5.4	8	21.6	10	27.0	17	45.9	100.0	4.14
건전한 회식문화	-	-	-	-	5	13.5	11	29.7	21	56.8	100.0	4.43
연가사용 활성화	-	-	1	2.7	4	10.8	9	24.3	23	62.2	100.0	4.46
전 체	1	0.3	13	3.5	59	15.9	149	40.3	148	40.0	100.0	4.16



[그림 III-8] 일생활 균형 근무혁신 10대 제안

다. 가족친화직장문화 조성을 위한 정책지원 요구

가족친화 직장문화 조성에 필요한 제도에 대한 견해를 살펴본 결과 먼저 1순위로 필요한 제도로는 ‘정시퇴근(가족사랑의 날, PC-OFF 등 시행)’에 응답한 비율이 16.7%로 가장 높았으며, ‘탄력근무제’가 13.9%, ‘육아휴직’과 ‘가족초청행사 등 가족참여 프로그램 운영’, ‘장기근속휴가휴직 지원’이 각각 8.3% 순으로 나타나 유연근무제 활용에 대한 요구와 더불어 근로자 개인의 휴가휴직, 가족참여 프로그램에 대한 요구가 높다는 것을 알 수 있다. 2순위에서는 ‘근로자자기개발비 지원’이 필요하다고 한 응답이 14.3%로 가장 높은 비율을 보였으며 다음으로 ‘시간선택제 근무’, ‘정시퇴근(가족사랑의 날, PC-OFF 등 시행)’이 동일하게 11.4%로 나타났다. 1순위와 2순위를 합한 전체의 비율을 보면 ‘정시퇴근(가족사랑의 날, PC-OFF 등 시행)’ 14.1%, ‘탄력근무제’ 11.3%, ‘근로자자기개발비 지원’ 9.9% 순으로 나타났다.

〈표Ⅲ-21〉 가족친화 직장문화 조성에 필요한 제도

단위 : 개소, %

구 분		1순위		2순위		전체	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
유연 근무제도	재택 / 원격 근무제	1	2.8	1	2.9	2	2.8
	시차 출퇴근제	1	2.8	1	2.9	2	2.8
	시간선택 근무제	2	5.6	4	11.4	6	8.5
	탄력근무제	5	13.9	3	8.6	8	11.3
	임신·육아기 근로시간 단축근무제	2	5.6	1	2.9	3	4.2
자녀의 출산/양육 지원 제도	산전후 휴가제	-	-	-	-	-	0.0
	배우자 출산 휴직제	1	2.8	3	8.6	4	5.6
	태아검진휴가제	-	-	-	-	-	0.0
	유사산 휴가제	-	-	-	-	-	0.0
	육아휴직	3	8.3	3	8.6	6	8.5
	가족간호휴직제	1	2.8	1	2.9	2	2.8
보육/돌봄 지원제도	직장보육시설운영	-	-	3	8.6	3	4.2
	산모휴게실 및 수유 편의시설 설치	1	2.8	-	-	1	1.4
	가족 경조사 및 자녀학자금지원	-	-	1	2.9	1	1.4
가족친화직 장문화개선	가족초청행사 등 가족참여 프로그램 운영	3	8.3	-	-	3	4.2
	가족친화 직장교육	1	2.8	-	-	1	1.4
	정시퇴근(가족사랑의 날, PC-OFF등 시행)	6	16.7	4	11.4	10	14.1
	일·생활균형 상담 및 정보제공	-	-	1	2.9	1	1.4
근로자 지원제도	근로자건강검진 지원	2	5.6	1	2.9	3	4.2
	근로자자기개발비지원	2	5.6	5	14.3	7	9.9
	장기근속휴가 휴직 지원	3	8.3	-	-	3	4.2
	가족휴양시설 제공	2	5.6	3	8.6	5	7.0
전 체		37	100.0	37	100.0	71	100.0

가족친화 직장문화 조성을 위한 정책지원 요구사항 중 사업주지원제도에 대한 요구를 보면, 먼저 전체 응답(1+2순위) 기준으로 ‘고용환경 개선금(유연근무제 보조금)’ 이 19.4%로 가장 필요한 제도로 응답하였으며, 다음으로 ‘육아휴직 급여지원(보조금)’ 이 15.3%, ‘시간선택제 전환지원(보조금)’ 이 9.7% 순으로 나타나 보조금 지원에 대한 요구가 가장 높았다. 1순위의 경우 ‘대체인력 고용지원’ 과 ‘육아휴직 급여지원(보조금)’ 이 19.4%로 가장 높은 비율을 보였으며 다음으로 ‘고용환경 개선금(유연근무제 보조금)’ 이 13.9%로 나타났다. 2순위의 경우 ‘고용환경 개선금

(유연근무제 보조금)이 25.1%로 가장 높은 비율을 보였으며 다음으로 ‘육아휴직 급여지원(보조금)’과 ‘일터혁신 컨설팅’, ‘고용환경 개선금(환경개선비 지원 및 용자)’가 공히 11.1%로 나타났다. 이러한 분석결과는 사업주지원제도의 경우 대체로 인건비와 관련된 정책지원 욕구가 높다는 것을 알 수 있다.

〈표Ⅲ-22〉 사업주지원제도 중 필요한 제도

단위 : 개소, %

구 분	1순위		2순위		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
임신기 근로시간 단축 지원	-	-	3	8.3	3	4.2
육아휴직 급여지원(보조금)	7	19.4	4	11.1	11	15.3
육아기근로시간 단축지원(보조금)	4	11.1	1	2.8	5	6.9
비정규직 출산육아기 재고용 지원(인건비)	1	2.8	1	2.8	2	2.8
직장어린이집 설치 및 운영	1	2.8	-	-	1	1.4
가족친화기업인증제	1	2.8	1	2.8	2	2.8
가족친화 컨설팅 및 직장교육	2	5.6	-	-	2	2.8
일터혁신 컨설팅	-	-	4	11.1	4	5.6
일·생활 균형 캠페인	3	8.3	3	8.3	6	8.3
시간선택제 전환지원(보조금)	4	11.1	3	8.3	7	9.7
대체인력 고용지원(인건비)	7	19.4	3	8.3	10	13.9
고용환경 개선금(유연근무제 보조금)	5	13.9	9	25.1	14	19.4
고용환경 개선금(환경개선비 지원 및 용자)	1	2.8	4	11.1	5	6.9
전 체	36	100.0	36	100.0	72	100.0

가족친화제도 확산에 필요한 항목에 대해 먼저 전체 기업 중 46.7%가 ‘비용부담의 경감을 위한 재정적 지원’에 응답하여 가장 높은 비율을 보였으며, 다음으로 ‘기업 및 근로자 대상 인센티브 개발과 확대’ 20.0%, ‘업종별 특수성을 고려한 인증절차 및 체계 개선’ 13.0%, ‘가족친화인증제도에 대한 지역맞춤형 컨설팅’ 11.1%, ‘가족친화제도 및 효과에 대한 적극적인 홍보’ 6.7%, ‘기타’ 2.2% 순으로 나타났다. 재정적 지원, 인센티브 등 재정적인 욕구가 66.7%로 높게 나타났다. 또한 업종별 특수성을 고려한 인증절차(13.0%)에 대한 욕구도 적지 않아 다양한 기업 특성을 반영하는 식으로 인증절차 개선이 필요하다는 것을 알 수 있다. 매출액, 총

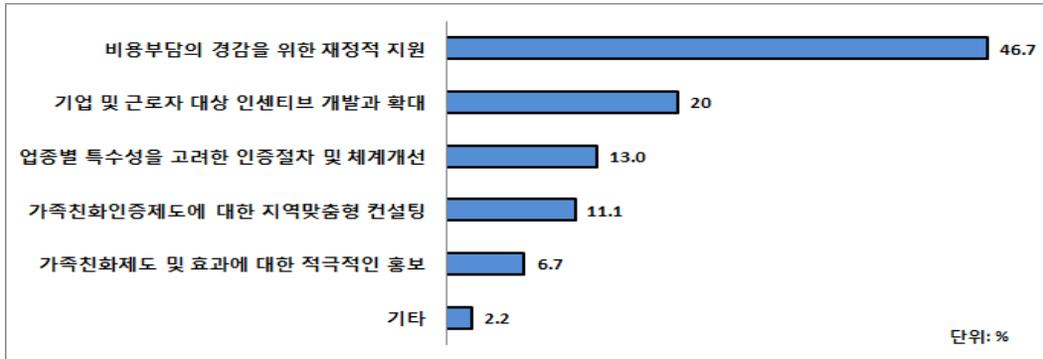
근로자수, 가족친화경영 전담부서 유무, 인증구분을 기준으로 교차분석을 한 결과를 보면, 매출액에 따라서는 모든 기업에서 “비용부담의 경감을 위한 재정적 지원” 이 가장 높은 응답으로 나타났으나, “100억 이상 500억 미만”, “500억 이상:의 기업에서는 ” 기업 및 근로자 대상 인센티브 개발과 확대 “도 동일한 비율로 응답하였다. 근로자 수에 따른 차이를 보면 ” 200명 이상~300명 미만 “인 기업에서는 ” 업종별 특수성을 고려한 인증절차 및 체계 개선 “이 가장 많이 응답하였다. 가족친화경영 전담부서가 있는 경우 ” 가족친화제도 및 효과에 대한 적극적인 홍보 “가 27.3%의 비율을 보였으나 전담부서가 없는 기업에서는 응답하지 않았다. 또한 신규인증 기업에서는 ” 가족친화제도 및 효과에 대한 적극적인 홍보 “에 응답한 비율이 4.3%로 재인증 및 기간연장 기업의 응답 14.3%보다 10.0%p 낮았다.

〈표Ⅲ-23〉 가족친화제도 확산에 필요한 항목

단위 : %

구 분		가족친화제도 및 효과에 대한 적극적인 홍보	비용부담의 경감을 위한 재정적 지원	가족친화인증제도에 대한 지역맞춤형 컨설팅 제공	기업 및 근로자 대상 인센티브 개발과 확대	업종별 특수성을 고려한 인증절차 및 체계 개선	기타
매출액	10억 미만	-	50.0	16.7	16.7	16.7	-
	10억 이상 50억 미만	15.4	69.2	7.7	30.8	15.4	-
	50억 이상 100억 미만	9.1	54.5	27.3	9.1	18.2	-
	100억 이상 500억 미만	-	40.0	-	40.0	20.0	20.0
	500억 이상	-	50.0	-	50.0	-	-
총 종사자수	10명 미만	20.0	80.0	-	-	20.0	-
	10명 이상~50명 미만	10.5	47.4	26.3	21.1	10.5	5.3
	50명 이상~100명 미만	-	66.7	-	44.4	22.2	-
	100명 이상~200명 미만	-	-	-	-	100.0	-
	200명 이상~300명 미만	-	66.7	-	33.3	-	-
가족친화경영 전담부서	유	27.3	45.5	18.2	27.3	9.1	9.1
	무	-	61.5	11.5	23.1	19.2	-
인증구분	신규인증	4.3	56.5	17.4	21.7	13.0	-
	재인증 및 기간연장	14.3	57.1	7.1	28.6	21.4	7.1
전 체		6.7	46.7	11.1	20.0	13.3	2.2

※ 다중응답분석



[그림 III-9] 가족친화제도 확산에 필요한 항목

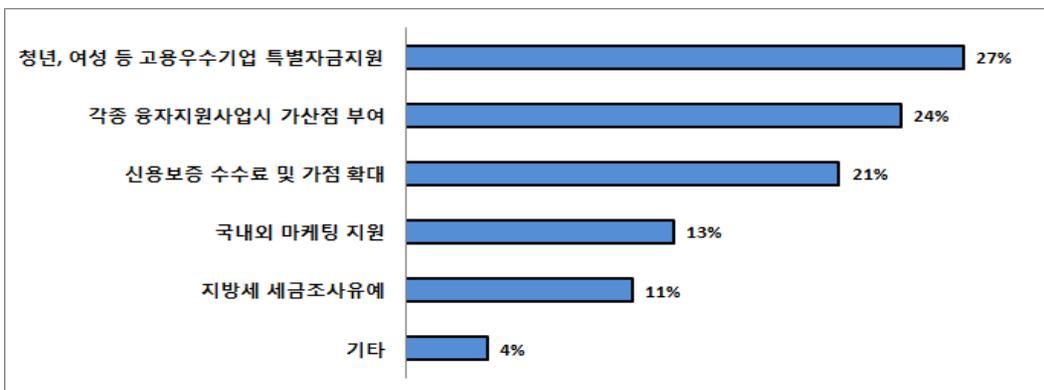
가족친화인증제도 인센티브 지원방안에 대한 응답을 보면, 26.8%의 기업이 ‘청년·여성 등 고용우수 기업 특별자금 지원’을 가장 필요한 항목으로 응답하였으며 다음으로 ‘각종 융자지원 사업 시 가산점 부여’ 23.9%, ‘신용보증 수수료 및 가점 확대’ 21.1%, ‘국내·외 마케팅 지원’ 12.7%, ‘지방세 세금조사 유예’ 11.3%, ‘기타’ 4.2% 순으로 나타났다.

한편 1순위로 응답한 지원방안의 비율을 살펴보면, ‘각종 융자지원 사업 시 가산점 부여’, ‘청년·여성 등 고용우수 기업 특별자금 지원’이 33.3%로 가장 높게 나타났다. 다음으로 ‘신용보증 수수료 및 가점 확대’가 13.9%로 나타났다. 2순위로 선택한 지원방안으로는 ‘국내·외 마케팅 지원’이 47.1%로 가장 높았으며 ‘신용보증 수수료 및 가점 확대’ 28.6%, ‘청년·여성 등 고용우수 기업 특별자금 지원’ 20.0% 순으로 나타났다. 기타 의견으로는 ‘지역별 차이를 고려한 인센티브 마련’, ‘나라장터 등 전자입찰 시 가점 부여’ 등으로 나타났다. 매출액, 총 종사자수, 가족친화경영 전담부서 유무, 인증구분을 기준으로 교차분석을 실시한 결과, 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않았다. 구체적으로 살펴보면 가족친화경영 전담부서가 있는 기업에서는 “각종 융자지원사업 시 가산점 부여”에 응답한 비율이 31.8%로 전담부서가 없는 기업의 응답 비율 20.4%보다 11.4%p 높았으며 “신용보증 수수료 및 가점 확대”의 경우 전담부서가 있는 기업의 응답 비율 9.1%로 전담부서가 없는 기업의 응답 비율 26.5%보다 17.4%p 낮았다. 신규인증 기업의 경우 “신용보증 수수료 및 가점 확대”에 응답한 비율이 25.6%로 재인증 및 기간연장 기업 14.3%보다 11.3%p 높은 것으로 나타났다. 반면 “각종 융자지원사업 시 가산점 부여”는 신규인증 기업이 18.6%로 재인증 및 기간연장 기업의 응답 비율 32.1%보다 13.5%p 낮게 나타났다.

〈표Ⅲ-24〉 인센티브 지원방안 필요항목

단위 : %

구 분		각종 용자지원 사업시 가산점 부여	신용보증 수수료 및 가점 확대	지방세 세금조사 유예	국내외 마케팅 지원	청년·여성 등 고용 우수기업 특별자금 지원	기타
매출액	10억 미만	25.0	16.7	-	25.0	25.0	8.3
	10억 이상 50억 미만	30.8	19.2	7.7	7.7	26.9	7.7
	50억 이상 100억 미만	21.1	21.1	21.1	5.3	31.6	-
	100억 이상 500억 미만	10.0	30.0	10.0	20.0	30.0	-
	500억 이상	25.0	25.0	25.0	25.0	-	-
총 종사자수	10명 미만	30.0	30.0	-	30.0	-	-
	10명 이상~50명 미만	27.0	16.2	8.1	10.8	32.4	5.4
	50명 이상~100명 미만	16.7	22.2	16.7	5.6	33.3	5.6
	100명 이상~200명 미만	-	-	-	-	-	-
	200명 이상~300명 미만	16.7	33.3	33.3	16.7	-	-
가족친화경영 전담부서	유	31.8	9.1	13.6	13.6	27.3	4.5
	무	20.4	26.5	10.2	12.2	26.5	4.1
인증구분	신규인증	18.6	25.6	11.6	14.0	27.9	2.3
	재인증 및 기간연장	32.1	14.3	10.7	10.7	25.0	7.1
1순위		33.3	13.9	8.3	8.3	33.3	2.8
2순위		14.3	28.6	14.3	47.1	20.0	5.7
전 체		23.9	21.1	11.3	12.7	26.8	4.2



[그림Ⅲ-10] 인센티브 지원방안 필요항목(1+2순위)

일·생활 균형에 필요한 정책지원 사항에 대해 빈도분석을 실시한 결과에 대해 ‘전혀 필요없다’ 와 ‘필요없다’ 를 ‘필요 없다’ (1+2)로, ‘매우 필요하다’ 와 ‘필요하다’ 를 ‘필요 하다’ (4+5)로 통합해 보면, 먼저 ‘가족친화우수기업에 대한 인센티브 강화’ 가 ‘필요하다’ 는 응답이 88.5%로 가장 높은 비율을 보였으며, 다음으로 ‘가족친화제도에 대한 통합 정보 제공’ 72.2%, ‘가족친화 프로그램의 개발 및 보급’ 69.4% 순으로 나타났다. 반면 ‘가족친화 및 일·생활 균형 전문 인력의 양성’ 의 경우 ‘필요하다’ 고 응답한 비율이 44.4%로 상대적으로 낮게 나타났다.

〈표Ⅲ-25〉 일·생활 균형에 필요한 정책지원

단위 : %

구 분	전혀 필요 없다(①)	필요 없다(②)	보통이 다	필요 하다(④)	매우 필요 하다(⑤)	(①+②)	(④+⑤)
가족친화 및 일·생활 균형 전문 인력의 양성	-	11.1	44.4	36.1	8.3	11.1	44.4
가족친화제도에 대한 통합 정보 제공	-	5.6	22.2	52.8	19.4	5.6	72.2
가족친화 프로그램의 개발 및 보급	-	-	30.6	47.2	22.2	-	69.4
가족친화우수기업에 대한 인센티브 강화	-	-	11.4	37.1	51.4	-	88.5
가족친화경영 우수사례 발굴 및 보급	-	2.8	36.1	44.4	16.7	2.8	61.1
가족친화경영 컨설팅의 상설화	-	5.6	38.9	47.2	8.3	5.6	55.5
CEO의 인식개선 교육 프로그램 개발 및 보급	-	8.3	27.8	44.4	19.4	8.3	63.8
일·생활 균형지원 전담센터 설치	2.9	8.6	31.4	34.3	22.9	11.5	57.2

일·생활 균형 제도가 우리 사회에 얼마나 기여하는지에 대해 응답자가 주관적으로 인식하는 기여정도는 다음과 같다. 먼저 저출산 극복에 기여한다고 생각하는 긍정적인 응답은 38.9%로 나타났으며, 여성고용평등 확대에 기여 51.4%, 기업경영성과 증대에 기여 51.0%, 경제성장에 기여 45.9%, 삶의 질 향상에 기여 75.6%의 비율로 일·생활 균형 제도를 긍정적으로 평가하였다. 긍정적인 응답이 가장 높은 영역은 삶의 질 향상에 기여를 못한다는 부정적인 응답은 나타나지 않았으나 반면에 저출

산 극복의 경우 긍정적인 응답이 가장 낮은 영역으로 “전혀 기여 못한다”에 응답한 비율이 5.6%로 각 영역 중에서 유일하게 나타났다.

〈표Ⅲ-26〉 일·생활 균형 제도의 기여정도

단위 : %

구 분	전혀 기여 못한다 (①)	기여 못한다 (②)	보통이다	기여 한다(④)	매우 기여한다 (⑤)	기여 못한다 (①+②)	기여한다 (④+⑤)
저출산 극복	5.6	8.3	47.2	36.1	2.8	13.9	38.9
여성고용평등 확대	-	14.3	34.3	37.1	14.3	14.3	51.4
기업경영성과 증대	-	8.1	40.5	40.5	10.5	8.1	51.0
경제성장	-	10.8	43.2	43.2	2.7	10.8	45.9
삶의 질 향상	-	-	24.3	48.6	27.0	-	75.6

일·생활 균형을 위한 우선적 개선사항에 대한 전체 응답(1+2순위)의 비율을 보면, ‘중소기업 비정규직 등 일·생활 균형 사각지대 지원’이 25.0%로 가장 높은 비율을 보였으며, 다음으로 ‘기업의 가족친화경영 확산’ 16.7%, ‘아이돌봄, 어린이집 등 돌봄서비스 강화’ 15.3% 순으로 나타났다. 반면 ‘남녀고용 차별개선 및 직장 내 성희롱 예방’은 6.9%로 가장 낮은 비율을 보였다.

한편 순위별 응답을 살펴보면 1순위의 경우 ‘중소기업 비정규직 등 일·생활 균형 사각지대 지원’이 36.1%로 가장 높은 비율을 보였으며 다음으로 ‘출산휴가, 육아 휴직의 정착’과 ‘기업의 가족친화경영 확산’이 각각 19.4% 순으로 나타났다. 반면 ‘장시간 근로관행 개선’은 2.8%로 가장 낮은 비율을 보였다. 2순위는 ‘장시간 근로관행 개선’이 25.0%로 가장 높은 비율을 보였으며, ‘아이돌봄, 어린이집 등 돌봄서비스 강화’ 22.2%, ‘기업의 가족친화경영 확산’과 ‘중소기업 비정규직 등 일·생활 균형 사각지대 지원’ 13.9% 순으로 나타났다.

매출액, 총 종사자수, 가족친화전담 부서 유무, 인증구분을 기준으로 교차분석을 실시한 결과, 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않았다. 구체적으로 살펴보면 매출액 기준 “10억 이상 50억 미만”과 100억 이상 500억 미만 기업에서는 “기업의 가족친화경영 확산”이 가장 높은 응답으로 나타났으며, “50억 이상 100억 미만” 기업에서는 “장시간 근로관행 개선”이 가장 높은 응답으로 나타났다. 총 근로자수를 기준으로 보면 “10명 미만” 기업에서는 “아이돌봄, 어린이집 등 돌봄서비스

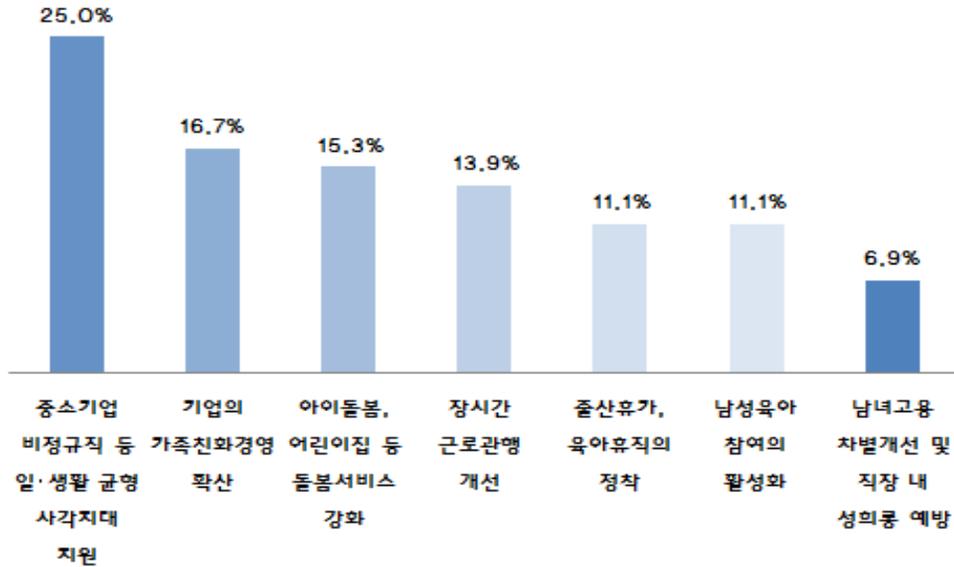
강화”, “10명 이상~50명 미만” 기업에서는 “기업의 가족친화경영 확산”, “50명 이상~100명 미만” 기업에서는 “출산휴가, 육아휴직의 정착 ” 이 가장 높은 응답으로 나타났다. 한편 가족친화경영 전담부서가 있는 기업에서는 “기업의 가족친화경영 확산” 에 응답한 비율이 31.8%로 가족친화경영 전담부서가 없는 기업의 응답 10.0%보다 21.8%p 높게 나타났다. 인증구분 기준으로 보면 신규인증 기업에서 “기업의 가족친화경영 확산” 응답 13.6%로 재인증 및 기간연장 기업 응답 21.4%보다 7.8%p 낮게 나타났다.

〈표Ⅲ-27〉 일·생활 균형을 위한 우선적 개선사항

단위 : %

구 분		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
매출액	10억 미만	-	16.7	16.7	8.3	16.7	16.7	25.0
	10억 이상 50억 미만	11.5	19.2	11.5	15.4	7.7	7.7	26.9
	50억 이상 100억 미만	15.0	10.0	10.0	10.0	5.0	20.0	30.0
	100억 이상 500억 미만	20.0	10.0	40.0	10.0	-	-	20.0
	500억 이상	-	50.0	-	-	-	50.0	-
총 근로자수	10명 미만	-	10.0	30.0	-	20.0	20.0	20.0
	10명 이상~50명 미만	5.3	18.4	10.5	15.8	5.3	10.5	34.2
	50명 이상~100명 미만	33.3	11.1	16.7	11.1	5.6	11.1	11.1
	100명 이상~200명 미만	-	-	-	-	-	-	-
	200명 이상~300명 미만	-	33.3	16.7	-	-	33.3	16.7
가족친화경영 전담부서	유	4.5	31.8	18.2	9.1	4.5	4.5	27.3
	무	14.0	10.0	14.0	12.0	8.0	18.0	24.0
인증구분	신규인증	11.4	13.6	13.6	11.4	6.8	13.6	29.5
	재인증 및 기간연장	10.7	21.4	17.9	10.7	7.1	14.3	17.9
1순위		19.4	19.4	8.3	5.6	8.3	2.8	36.1
2순위		2.8	13.9	22.2	16.7	5.6	25.0	13.9
전 체		11.1	16.7	15.3	11.1	6.9	13.9	25.0

주: ①출산휴가, 육아휴직의 정착 ②기업의 가족친화경영 확산 ③아이돌봄, 어린이집 등 돌봄서비스 강화
 ④남성육아 참여의 활성화 ⑤남녀고용 차별개선 및 직장 내 성희롱 예방 ⑥장시간 근로관행 개선
 ⑦중소기업 비정규직 등 일·생활 균형 사각지대 지원



[그림Ⅲ-11] 일·생활 균형을 위한 우선적 개선사항에 대한 전체 응답(1+2순위)

일·생활 균형을 위해 강원도가 추진해야 할 정책과제에 대한 견해를 보면, 전체 응답(1+2순위)의 경우 ‘지역사회 가족문화, 여가시설 확대 및 인프라 개선’이 29.6%로 가장 높은 비율을 보였으며, 다음으로 ‘맞벌이 부부, 일하는 한부모 지원제도 확대’ 21.1%, ‘일·생활 균형 프로그램 개발 및 확대’ 19.7% 순으로 나타났다. 반면 ‘일·생활 균형 추진 근거 조례 마련’은 5.6%로 가장 낮은 비율을 보였다.

한편 순위별 응답을 살펴보면 1순위의 경우, ‘지역사회 가족문화, 여가시설 확대 및 인프라 개선’과 ‘맞벌이 부부, 일하는 한부모 지원제도 확대’가 각각 27.8%로 가장 높은 비율을 보였으며, ‘일·생활 균형 프로그램 개발 및 확대’가 16.7%로 그 뒤를 이었다. 반면 ‘일·생활 균형 추진 근거 조례 마련’은 5.6%로 가장 낮은 비율을 보였으며 ‘일·생활 균형 거점기관 운영 및 전달체계 구축’도 8.3%로 비교적 낮은 비율을 나타냈다. 2순위의 경우 ‘지역사회 가족문화, 여가시설 확대 및 인프라 개선’이 31.4%로 가장 높은 비율을 보였으며, ‘일·생활 균형 프로그램 개발 및 확대’가 22.9%로 그 뒤를 이었다.

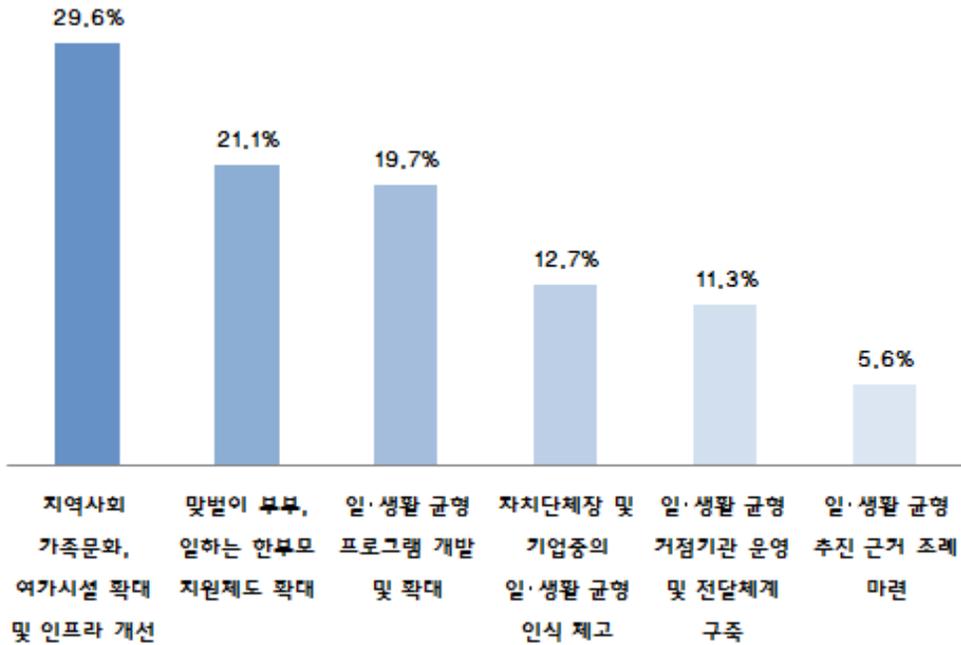
매출액, 총 종사자수, 가족친화전담 부서 유무, 인증구분을 기준으로 교차분석을 실시한 결과 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 구체적으로 살펴보면 매출액 기준 “100억 이상 500억 미만” 기업에서는 “자치단체장 및 기업중의 일·생활 균형 인식

제고”가 가장 높은 응답으로 나타났으며 그 외의 응답에서는 두드러진 차이가 나타나지 않았다. 총 근로자수를 기준으로 보면 “10명 미만” 기업에서는 “맞벌이 부부, 일하는 한부모 지원제도 확대”가 가장 높은 응답으로 나타났으며, “10명 이상~50명 미만” 기업은 “일·생활 균형 프로그램 개발 및 확대”가 가장 높은 응답으로 나타났다.

〈표Ⅲ-28〉 일·생활 균형을 위한 강원도 추진 정책과제

구 분		①	②	③	④	⑤	⑥
매출액	10억 미만	8.3	16.7	-	25.0	25.0	25.0
	10억 이상 50억 미만	11.5	11.5	15.4	23.1	15.4	23.1
	50억 이상 100억 미만	-	15.8	5.3	15.8	26.3	36.8
	100억 이상 500억 미만	-	-	40.0	10.0	20.0	30.0
	500억 이상	-	-	-	25.0	25.0	50.0
총 근로자수	10명 미만	10.0	20.0	-	10.0	40.0	20.0
	10명 이상~50명 미만	5.4	13.5	13.5	24.3	13.5	29.7
	50명 이상~100명 미만	5.6	5.6	16.7	11.1	27.8	33.3
	100명 이상~200명 미만	-	-	-	-	-	-
	200명 이상~300명 미만	-	-	16.7	33.3	16.7	33.3
가족친화경영 전담부서	유	9.1	13.6	13.6	22.7	18.2	22.7
	무	4.1	10.2	12.2	18.4	22.4	32.7
인증구분	신규인증	4.7	16.3	9.3	25.6	16.3	27.9
	재인증 및 기간연장	7.1	3.6	17.9	10.7	28.6	32.1
1순위		5.6	8.3	13.9	16.7	27.8	27.8
2순위		5.7	14.3	11.4	22.9	14.3	31.4
전 체		5.6	11.3	12.7	19.7	21.1	29.6

주: ①일·생활 균형 추진 근거 조례 마련 ②일·생활 균형 거점기관 운영 및 전달체계 구축
 ③자치단체장 및 기업중의 일·생활 균형 인식 제고 ④일·생활 균형 프로그램 개발 및 확대
 ⑤맞벌이 부부, 일하는 한부모 지원제도 확대 ⑥지역사회 가족문화, 여가시설 확대 및 인프라 개선



[그림 III-12] 일·생활 균형을 위한 강원도 추진 정책과제(1+2순위)

라. 소결 : 실태조사 분석결과

실태조사에 나타난 가족친화인증기업의 제도이용 특성과 지원욕구를 요약하면 다음과 같다. 강원도 가족친화인증 중소기업의 일반적 특성은 ‘10년 이상 20년 미만’ 된 기업이 15개소로 가장 많았으며, 업종의 경우 ‘제조업’이 21개소(56.8%)로 가장 높은 비율을 보였다. 연매출의 경우 평균 98억 6,398만원으로, 중위값은 39억 93만원으로 나타났다. 가족친화경영 전담부서가 있는 기업은 11개소(29.7%)로 나타났으며 노동조합이 있는 기업은 2개로 나타났다. 조사대상 기업의 전체 근로자 수는 1,974명으로 이 중 여성 근로자는 33.0%(651명)로 강원도 내 사업체 여성근로자 비율인 45.5%와 비교하여 12.5%p 적어 큰 차이를 보였다. 조사항목별로 주요 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 근로자 성별고용형태를 살펴보면, 정규직 남성 68.7%, 정규직 여성 31.3%, 비정규직 남성 48.2%, 비정규직 여성 51.8%로 여성이 남성에 비해 정규직 비율이 두

배 이상 적고 비정규직 비율이 높아 고용안정성이 낮고 종사상 지위가 열악한 것을 알 수 있다. 관리자비율도 여성은 16.5%로 남성 83.6%에 비해 67.1%p의 격차를 보인다. 인증기업의 근로자 규모는 규모가 적은 ‘10명 이상 50명 미만’ 기업이 19개소(51.4%)로 가장 높고, 인증년도는 2016년에 4개소(10.8%), 2017년에 9개소(24.3%), 2018년에 10개소(27.0%)의 비율을 보이며 신규인증기업 비율이 전체의 62.1%를 차지하는 것으로 나타났다.

둘째, 가족친화제도 도입 및 제도 활용수준을 살펴보면, 주5일 근무 시행기업은 34개(91.9%), 초과근무를 ‘바쁠 때만 가끔’ 하는 기업은 19개(51.4%)로 법정근로시간을 준수하는 업무환경을 구축하고 있었으며 가족친화제도 활용을 통해 직장문화가 개선되었다는 인사담당자의 응답비율은 51.4%로 나타났다. 가족친화제도 평균도입률은 60.5%이며, 제도영역별 도입률을 살펴보면 자녀의 출산/양육지원제도가 73.0%로 가장 높게 나타났고, 보육돌봄지원제도는 40.5%로 가장 낮게 나타난 반면 활용률은 근로자 지원제도(3.8) 및 가족친화직장문화개선(3.7) 영역이 높은 것으로 나타났다.

가족친화제도 세부영역별 도입률은 ‘정시퇴근(가족사랑의 날 운영, PC-OFF 등 시행)’ 기업 32개소(86.5%), ‘가족 경조사 및 자녀학자금 지원 31개소(83.8%), ‘육아 휴직’ 및 ‘산전후휴가제’ 30개소(83.8%) 순으로 높게 나타난 반면, 직장 내 가족친화 시설 및 설비와 관련된 항목은 다른 제도들에 비해 도입률과 활용도 모두 상대적으로 낮은 수준을 나타냈다. 특히 ‘직장보육시설 운영’ 과 ‘산모휴게실 및 편의 시설 설치’ 가 되어있다는 기업은 7개소(18.9%)였으며 활용도의 경우에도 전체 평균 3.25점에 비해 각각 0.69점, 0.92점 낮았다.

셋째, 사업주 정부지원제도 활용수준을 살펴보면, ‘비정규직 출산육아기 재고용 지원’ 이 16.2%로 낮은 도입률 수준을 보였으며 활용도도 2.33점으로 가장 낮은 수준을 보였다. 이는 여성근로자의 불안정한 고용지위가 재고용으로 이어지지 못하는 노동시장구조를 반영하면서 사업주의 여성인력활용이 정규직 근로자 중심으로 이루어지고 있어 비정규직고용상태의 여성은 일·생활 균형 제도 활용하기가 매우 어려운 현실임을 반영한다고 볼 수 있다. 또한 ‘시간선택제 전환 및 대체인력 지원’ 도 18.9%(활용도 3.29점)로 다른 사업주지원제도에 비해 비교적 낮은 수준을 보이고 있다. 한편 ‘육아기근로시간 단축지원’ 의 경우 도입률은 40.5%로 대체로 높았으나 아직까지 활용도는 2.67점으로 낮은 수준을 보였다. 이는 인력공백에 대처가 어려운

고용구조를 반영하는 것으로 업무공백 해결방식에 있어서 ‘부서간 업무배치를 조정하여 해결하고 있다’는 응답(38.5%)이 가장 높게 나타났다는 점과 연관되며 사업주지원제도 중 도입과 활용이 미비한 제도들의 경우 규모가 작은 중소기업의 인력 운영의 어려움과 더불어 실질적으로 제도를 활용하기 어려운 여건에 놓여 있음을 시사한다. 직장어린이집을 운영하고 있는 기업은 1개소(2.7%)뿐인 것으로 나타나 직장 내 가족친화 시설 및 설비와 관련된 것은 다른 제도들에 비해 도입률과 활용도에 있어서 낮은 수준에 머물고 있음을 알 수 있다. 따라서 소규모기업들이 관련 시설 및 설비를 개선하여 가족친화적인 직장 환경을 조성할 수 있도록 지원책 마련이 요구된다.

넷째, 사업주대상 가족친화 직장문화 조성을 위해 필요한 정책지원으로는 ‘육아휴직 급여지원’, ‘대체인력 고용지원’, ‘고용환경 개선금’ 등의 요구가 높은 것으로 나타났다. 가족친화제도 활성화를 어렵게 하는 요인으로는 ‘조직 및 시스템 부족’ 38.1%, ‘기업의 비용부담’ 31.0%, ‘정부지원 부족’ 11.9% 순으로 나타났다. 특히 ‘조직 및 시스템 부족’으로 인한 어려움은 매출액이 ‘50억에서 500 이상’, 총 근로자수가 ‘50명에서 300명 미만’의 기업에서 응답이 높게 나타났으며, ‘기업의 비용 부담’은 매출액 ‘10억 이상 50억 미만’ 일 경우, 총 근로자 수가 ‘10명 미만’ 일 경우 가장 높았다. 이러한 결과는 기업의 규모가 작을수록 기업의 비용 부담이 가족친화제도 활성화에 어려움으로 작용하는 것을 보여주는 것이며 이의 개선을 위해 기업의 자체적인 노력도 중요하지만 민간 중소기업들이 제도를 도입한 이후에도 현실적으로 활용할 수 있도록 재정적인 인센티브 제공 등 지원책 마련의 필요함을 알 수 있다.

마지막으로 인증기업의 가족친화제도 확산을 위해서는 ‘비용부담의 경감을 위한 재정적 지원’이 필요하다는 응답이 가장 높았으며, 일·생활 균형에 필요한 정책지원에서 ‘가족친화우수기업에 대한 인센티브 강화’가 필요하다는 응답 또한 높은 비율을 보이고 있어 중소기업에 대한 인센티브 확대에 대한 요구가 가장 높은 것을 확인할 수 있었다. 특히 인센티브 지원방안 중 1순위 필요항목으로 ‘청년·여성 등 고용우수 기업 특별자금 지원’과 ‘각종 융자지원 사업 시 가산점 부여’가 33.3%로 가장 높게 나타났다. 2순위 필요항목에서는 ‘국내외 마케팅 지원’이 47.1%로 가장 높게 나타났다. 이러한 결과는 중소기업이 처한 어려운 영업환경으로 인한 기업운영과 맞물린 지원책의 요구가 높다는 것을 시사한다. 일·생활 균형에 필요한 정

책지원요구로는 ‘가족친화우수기업에 대한 인센티브 강화’ (88.5%), ‘가족친화제도에 대한 통합 정보 제공’ (72.2%)이 높은 비율을 나타내 가족친화인증 후에도 인증기업의 지속적인 관리가 필요함을 보여주며, 이를 위해 도 자체적으로 인센티브 개발, 종합적인 정보제공, 상시적인 컨설팅역할 등을 수행하는 지원체계 마련과 같은 제도적 보완이 필요함을 시사한다.

IV. 강원도 민간부문 일·생활 균형 면접조사 분석

1. 면접조사 개요 및 대상자 특성
2. 중소기업의 가족친화 직장문화 현황
3. 일·생활 균형 관련 사업의 어려움 및
정책지원 수요
4. 소결 : 일·생활 균형 특성 및 개선안

IV

강원도 민간부문 일·생활 균형 면접조사 분석

1. 면접조사 개요 및 대상자 특성

가족친화 직장문화 조성을 위한 가족친화인증제 확대와 지역사회 일·생활 균형 문화의 확산을 위한 정책지원의 확대는 가족친화인증기업 수의 증가를 가져오고 있다. 하지만 아직까지 소규모 중소기업에서는 인증제도의 홍보 및 인센티브 부족으로 성과가 미흡해 확대방안의 필요성이 제기되고 있다. 본 장에서는 가족친화 인증 및 미인증 기업의 제도 도입 및 활용의 어려움과 인증기업의 제도 도입 이후 개선효과 및 직장문화개선정도 등 중소기업 내 일·생활균형제도의 여건 등을 면접조사를 통해 알아보고자 했다. 또한, 시민대상 홍보, 캠페인, 문화행사 등 다양한 사업들을 통해 이루어지고 있는 도내 일·생활 균형 지원의 양상에 대해 관련 사업 담당자들과의 인터뷰를 통해 구체적인 내용 및 사업추진의 어려움 등을 알아보고 개선안을 도출하고자 했다.

먼저 기업대상 면접은 강원도 가족친화 인증 및 미인증 중소기업의 대표 또는 인사담당자와 근로자로 나누어 면접조사를 하였으며, 비교집단으로 대기업 한 곳을 면접조사하였다. 또한 미인증 기업 2곳, 인증준비기업 1곳, 신규인증기업 1곳, 재인증기업 3곳으로 나누어 조사함으로써 인증여부 및 인증시기에 따른 가족친화제도 및 직장문화개선 정도의 차이에 초점을 두고 면접을 진행하였다. 제도의 인지도 및 활용도, 인사담당자와 근로자의 일·생활 균형에 대한 태도 등에서의 차이점을 알아보았다. 특히 근로자 대상 면접에서는 한 업체를 제외하고는 제도이용 경험이 있는 기혼여성을 대상으로 모성보호제도 활용도 및 여성인력 활용에 대한 업체의 태도 및 가족친화 분위기를 알아보는데 초점을 두었다.

본 면접조사에 참여한 기업은 대기업에 속하는 한 업체를 제외하고는 도내에서 10년 이상 사업체를 운영하고 있는 직원규모 10인 이상에서 300인 이하의 중소기업으로 업종은 제조업, 통신공사업, 정보 및 문화 서비스업 등이며, 가족친화우수기업, 좋은 일자리기업, 사회적기업, 청년기업 등 다양한 부문에서 평가를 받은 기업들이 포함되었다. 다른 한편, 도내 일·생활 균형 문화 확산사업은 중앙부처의 국도비 지원사업인 경력단절예방지원사업, 일·생활 균형 캠페인 및 추진단 사업, 저출산 극복 네트워크, 가족친화문화확산 사업을 중심으로 진행되므로 관련 사업담당자를 대상으로 일·생활 균형 사업내용 및 특성, 담당자의 사업진행에서의 어려움이나 지원 욕구를 전화 및 면접조사를 통해 알아보았다.

〈표 IV-1〉 일·생활 균형 관련 사업담당자 면접조사 개요

구분		내용						
기간	2019년 5월 3일 ~ 29일							
방법	집단 FGI 및 개별 인터뷰							
대상	상호	업종	인증 년도	여성근로자 수/총근로 자수	직책	사례	성별	특성/운영기관
가족친화 인증기업	A	정보 서비스업	2017	8/17	대표	1	남	청년기업 (신규)
					근로자	2	남	
	B	문화 서비스업	2000	12/17	대표	3	여	사회적기업 (재인증)
					근로자	4	여	
	C	통신 공사업	1999	3/55	인사담당	5	남	가족친화우수기업 (재인증)
					근로자	6	여	
	D	제조업	1998	102/241	대표	7	남	군수물자제조기업 (재인증)
					인사담당	8	남	
근로자					9	여		
미인증기업	E	제조업	미인증	113/291	인사담당	10	남	식기·주방용품제조 기업 (인증준비기업)
					근로자	11	여	
	F	건설폐기 물처리업	미인증	3/17	대표	12	남	미인증기업
					근로자	13	여	
	G	정보 서비스업	미인증	370/531	대표	14	남	대기업
근로자					15	여		
일·생활 균형사업	H	경력단절 예방사업			(전)담당	1	여	춘천여성새일센터
					(현)담당	2	여	
	I	일·생활균형 추진단			담당	3	남	경제진흥원, 세움(주)
						4	여	
	J	가족친화문화확산			담당	5	여	건강가정·다문화가 족지원센터
	K	일·생활균형 캠페인			담당	6	여	강원도
담당					7	여	고용노동지청	
L	저출산극복 네트워크			담당	8	남	인구보건복지협회	

〈표 IV-2〉 면접조사 질문지 구성

대상	주제	분석내용	
		인사담당자	근로자
가족친화 인증/미인증기업 (인사담당자 및 근로자)	일반 특성	<ul style="list-style-type: none"> · 사업체명, 설립연도, 소재지, 주력 업종 · 조직 형태 · 연간 매출액 및 사업체 규모 · 사업주 성별 · 노동조합 유무 · 가족친화기업 인증년도 	<ul style="list-style-type: none"> · 연령 · 종사 직종(산업), 직급, 종사 기간 · 가구 구성, 자녀수 및 연령 · 배우자 맞벌이 유무 · 월평균 수입
	인식	<ul style="list-style-type: none"> · 모성보호제도 인식(출산, 육아휴 직제 및 대체근로 등) · 일·생활 균형의 의미 	<ul style="list-style-type: none"> · 성역할 인식(육아가사, 경제 활동 등 관련) · 일·생활 균형의 의미
	일·생활 균형	<ul style="list-style-type: none"> · 최고경영자의 일·생활 균형 태도 · 사내 일·생활 균형 담당자 존재 유무 · 사내 가족친화제도 활용도 · 대체근무자 여부 · 고용노동부 근무혁신 10대 제안 인지 및 실천 여부 	<ul style="list-style-type: none"> · 평균 근로시간, 출퇴근 시간 · 초과근무, 휴일근무 · 일의 내용과 부담 정도 · 회사의 조직구조와 소통방식 · 관리자의 마인드 · 직장내 가족친화제도 활용 분 위기
	어려움	<ul style="list-style-type: none"> · 가족친화제도 인증 시 어려운 점 · 재인증에 따른 어려움 · 심사요인 중 까다로웠던 부분 · 가족친화제도 운영 중 겪는 어려움 · 회사와 근로자 간의 의견 차이 	<ul style="list-style-type: none"> · 가족친화제도 활용의 어려움 · 일·가정 균형의 어려움
	욕구	<ul style="list-style-type: none"> · 제도 개선 · 컨설팅에 대한 니즈 · 가족친화인증기업 인센티브 	<ul style="list-style-type: none"> · 제도개선 · 가족친화제도 이용에 대한 지원 프로그램 및 사업 등
일생활 균형 사업 실무자	사업 및 특성	<ul style="list-style-type: none"> · 사업명, 주요사업분야, 주요사업대상 · 사업예산 및 조직규모, 조직형태 (공공/민간) · 사업특성(상담, 컨설팅, 인식개선 및 홍보 등) 	
	인식	<ul style="list-style-type: none"> · 일-생활 균형의 의미 · 일-생활 균형사업의 필요성 	
	주요 일·생활 균형 사업	<ul style="list-style-type: none"> · 사업의 목적 · 사업의 내용 · 사업의 효과성 및 영향 	
	욕구	<ul style="list-style-type: none"> · 영역별 사업운영과 관리의 어려움, 제도개선 욕구 · 일·생활 균형 지원에 관한 프로그램 및 사업 	

2. 중소기업의 가족친화 직장문화 현황

3장의 인증기업 대상 설문조사 분석결과에 따르면 인증기업의 가족친화제도 도입 및 활용 수준은 대체적으로 양호한 것으로 나타났지만 인증 이후 기업 및 근로자가 체감하는 개선효과는 미미한 것으로 나타나 제도의 활용에 그치지 않고 직장 내 가족친화문화를 확산하기는 어려운 중소기업의 모습을 확인할 수 있었다. 인증업체들은 인증 전에 이미 인증기준에 부합하는 제도를 도입하거나 운영중인 기업으로서 인증이 일·생활 균형제도 활용수준의 제고보다는 가족친화직장문화 개선에 미치는 효과가 더 큰 것으로 나타났다.

무엇보다 중소기업은 일반적으로 업체규모가 적고 및 다양한 업종별 특성을 가짐에 따라 인력 및 조직 관리 측면에서 대기업에 비해 제도를 활용하기 어려움을 가지고 있으며 특히 여성근로자의 출산휴가 및 육아휴직 시 대체인력을 쓸 수 있는 여지가 많지 않아 많은 부분 기간제 근로자 채용이나 부서 내에서 일을 나누어 문제를 해결하는 방식을 채택하는 것이 일반적이었다. 이에 본 면접분석은 이러한 중소기업의 현실에 대한 일반적 특성을 고려하면서 미인증 및 인증 기업의 인사담당자와 여성근로자의 제도 활용경험을 통해 직장 내 가족친화의 제도 및 문화 조성에 있어서의 어려움과 제도 확산에 대한 욕구를 알아보려고 한다.

본 면접 참여 기업의 특성은 대기업 한곳을 제외하고는 사회적 기업, 청년기업, 가족친화우수기업 등의 특성을 가지는 동시에 다양한 업종의 중소기업사례를 살펴보고자 하였다. 면접에 참여한 기업은 여성근로자수 및 여성비정규직 비율이 매우 적은 특성을 가지고 있으며 참여근로자 모두 사무직종에 종사하는 정규직 여성으로 고용안정성과 가족친화제도 활용률이 높은 경향을 보이는 것으로 나타났다.

가. 가족친화제도의 활용도

본 면접에 참여한 인증기업의 경우, 가족친화제도의 도입 및 활용에 있어 관심이 높았지만 업체 규모 및 업종 특성에 따라 차이를 보이고 있었다. 그리고 여성근로자의 수 및 연령 종사자 규모가 20인 미만인 미인증 중소기업인 경우 모성보호 및 가족친화제도 활용에 있어 전반적으로 낮은 관심과 이해를 보이고 있었다. 특히 미인

중 업체 대표 및 인사담당자의 가족친화제도에 대한 인식을 보면, 가족친화제도는 법적인 차원에서 4대 보험 가입의무 및 근로자 법정노동시간을 준수하는 정도로 인지하고 있었다. 직원복지 차원에서 제공되는 가족친화제도는 통상적인 연가제도, 기업측에서 제공하는 휴양시설 정도로 인식하고 있으며 가족친화인증제도에 대한 인식도 다른 지원제도 비해 낮은 경향을 나타내고 있었다.

1) 유연근무제도 활용도

① 시차출퇴근제

유연근무제 가운데 시차출퇴근제는 가장 많이 이용하는 제도로 언급되었다. 특히 금요일 조기퇴근제는 직원들의 호응이 커서 한 달에 한 번에서 두 번으로 늘려서 시행하고 있는 사례도 있었다. 반면 업종의 특성으로 인해 제도의 도입 자체가 어려운 경우가 적지 않았다.

아침 7~8시, 8~9시, 9~10시 3단계로 나눠서 출근하시고 그만큼 퇴근을 늦게. 8시간 근무는 원칙으로 하되. 기업특성상 타지에 사는 직원들이 많아요. 금요일에 차도 밀리고 하니 까 홀로 사는 사람한테 적격인 제도죠. 원래 한 달에 한번 유연근무제를 했었거든요. 금요일 조기퇴근제를. 그런데 이걸 확대해서 이제 한 달에 두 번, 격주로 계속하는 거죠. (A2)

시차 출퇴근제가 어려운 부분이 제도는 어떻게 보면 근로자 입장에서는 좋지만 회사 입장에서는 서로 업무협약이 안돼요. 어느 정도 공통된 시간이 정해져 있고, 앞으로 출퇴근이 변동이 있다고 하면 가능할 수도 있을 거 같은데 아직은 도입하기 힘들 것 같고요. 시간선택제는 저희가 예전에 고용지원금까지 받을 정도로. 예를 들어 저희가 샵이 있어요. 공장 내 아울렛이 있어요. 전서관 맞은편에 샵이 있는데 근무를 할 때 그 때 당시 양육, 자녀분이 초등학생이었는데 등교를 시켜주고 하교시간도 정해져 있어서 그 시간을 활용해서 저희가 시간선택제, 하루에 6시간씩 근무 진행을 했었고요. 거기에 대체 근로자까지 포함해서 진행한 적이 있는데 현재는 없습니다. 2016년도에 시행하고 도입이 되어있고 이거는 취업규칙에도 시간선택제에 대한 부분이 언급되어 있고 별도의 규정이 있지만 운영하진 않고 있습니다. (E10)

② 재택·원격근무제

특히 재택·원격근무제는 관련제도 시행에 따른 증빙서류를 갖춰야하는 부분과 절차의 어려움으로 인해 활용하기 어려운 유연근무제로 인지하고 있었다. 다만 기업

의 필요와 개인의 요구가 맞는 경우에는 혼자서도 작업이 가능한 정보서비스업 분야의 프로그램 개발자나 정규 근로시간이 아닌 시간대에 이루어지는 특수한 경우 등에서 일부 재택근무가 이루어지고 있었다.

고용노동부에 유연근무제도로 재택근무제를 신청했었어요. 근데 지원금은 안 나오는데 왜냐하면 증빙을 해야 하기 때문에. 증빙을 못한다는 게 아니라 로그인 접속기록하고, 증빙을 위해 저희가 해야 할 절차가 되게 많더라고요. 먼저 재택근무제라는 게 이걸 하기 위해 하는 게 아니라 저희가 재택근무제를 한 분, 원래 육아휴직 다녀오셨다가 퇴직하려고 하셨던 분을 저희가 병행하게끔 재택근무제를 도입한 거거든요. 제도 자체를 만든 게 아니라 편의에 의해서. 신의에 의해서 재택근무제를 하고, 낮에는 아이들과 있고, 해외 쪽과 연관이 되어 커뮤니케이션을 해야 하는 부분이 있었거든요. 그러면 밤에 좀 일하고. 이런 부분이 있었죠. 현재도 한 분이 재택근무를 계속 하고 계시고요. (E10)

내부 업무처리 시스템이 따로 있어서 업무조정은 자기가 따로 할 수 있고요. 또 반대로 팀장한테 권한을 줘서 결제를 하도록 주면, 그 친구가 받으면 일을 시작하게 되고. 내부에서 할 것이냐, 언제부터 언제까지 집에서 할 것이냐? 그런 형태로 되어 있고. (A1)

③ 업종별 차이

신규인증기업과 재인증기업 간의 일·생활 균형제도 도입 및 활용에 있어서의 큰 차이는 없었지만, 재인증기업의 경우 직장 내 제도 활용에 있어서 보다 근로자 및 가족에 친화적인 입장에서 보다 일·생활 균형이 강조되는 분위기는 형성이 되어 있었다. 제도의 활용도 측면에서는 인증시기 및 인증기간에 따른 기업 간 차이보다는 업종에 따른 차이가 보다 두드러지게 나타나고 있었다. 유연근무제 활용도는 주야간 생산라인이 있고 교대제 업무가 필요한 제조업 및 건설업 부분에서는 현실화되기 어려운 부분이 있었으며 비교적 근무시간이 고정되어 있고 근무환경이 자유로운 문화예술공연 및 정보 관련 서비스 업종에서 유연근무제 활용이 더 활성화되어 있는 것으로 나타났다.

주간이 주간만 하는 게 아니고 주간 한 주하고 야간하고 맞교대하고, 이곳에서는 한 개 라인에 13명 정도 하니까 야간은 13명 정도가 하는 거죠. 주간에 두 개 라인이 들어가니까. (D7)

2교대 하는 곳이 한 부서가 있고요. 나머지는 저희가 주야를 하는대로 시프트를 바꿨어요. 주간조로. 처음에는 공장 가동이랑 연관되어 있었는데 아무래도 일에 대한 사이클링, 신체

리들 면에서도. 제가 예를 들어서 당직근무하고 왔을 때도 아침에 자고 나면 몸의 균형이 바뀌거든요. 그런 취지에서 고려해서 바꿨는데 '주조'라는 곳은 용해로가 있어요. 밤에 열을 계속 가해야 해요. 알루미늄에. 그래서 용탕 거긴 어쩔 수 없이 야간을 하신다고 들었습니다. (E10)

최대한 개인들이 관리하고. 예를 들어서 오늘 늦게까지 근무를 했다 하면 ... 그것 또한 자기 업무 관리 틀 안에 있다보니까 다음날 늦게 출근을 하거나 그런 식으로 조절을 하거든요. 그게 뭐 몇 시간의 초과근무를 했기 때문에 ... 전체 총량 관리는 하지만 그 안에서 언제 어떻게 되고 이런 부분은 온라인 통해서 사전에 다 이런 걸로 이루어져요. 휴가신청이나 이런 것도 카페나 밴드를 통해서 이루어지고 카페에 휴가신청서를 올려요. 그래서 대체 휴무인지 아니면 연차인지 이렇게 해서 거기에서 승인을 해주는 형태. (B3)

네 이사님이나 저나...개발팀장님은 일주일에 한번 안 나와요. 뭐 저흰 컴퓨터만 있으면 하루 정도는 집에서 원격으로 근무를 하고. 시차출퇴근제가 맞는지는 모르겠는데 저희가 고용신고는 9시-6시 일하는 걸로 되어있는데 8시간을 근무하는 조건이 8시에서 10시 출근 이고요 5-7시 퇴근이거든요. 출근한 시간에서 8시간만 채우고 퇴근하면 되요. (A2)

업무 특성 때문에 유연 근로제를 채택했었거든요. 저희들이 사지방(군부대 사이버지식정보방)하고 군부대 전화 유지보수 업무를 했어요. 그 업무를 하기 위해서는 지역에서 항상 거주하는, 그 지역에 머물러야 하는 특성이 있어서 재택근무 이런 쪽으로 해서 업무를 많이 진행했었거든요. 근데 공교롭게도 올해 최종 접했어요. 군 장병들한테 휴대폰 지급하고 해서 없어졌거든요. 그래서 일단 현재는 유연근무제를 활용하는 직원은 없고. 이런 업무특성들 및 상황에 맞춰서 그런 부분은 배려를 해서 다 직원들한테 할 예정입니다. (C5)

특히 업무의 형식이 자유로운 문화예술공연 분야 사회적기업인 경우에는 시차출퇴근제, 주말 근로 시 대체휴무 이용 등 유연근무제의 활용도가 매우 높은 것으로 나타났다. 이와는 정반대로 업종의 특성상 주5일 근무가 일반화되어 있지 않은 기업의 경우에는, 주5일 근무로 업무 효율성을 높이고 휴일엔 쉴 수 있도록 하여 근로자 업무만족도를 높이려는 시도를 하고 있었다.

정시퇴근은 이런 것들도 개인으로 되기 때문에 행사가 잡히거나 하지 않는 이상 따로 일부로 야근을 하거나 할 필요는 없는 문화인거죠. 최대한 개인들이 관리하고. 예를 들어서 오늘 늦게까지 근무를 했다 하면 ... 그것 또한 자기 업무 관리 틀 안에 있다보니까 다음날 늦게 출근을 하거나 그런 식으로 상호조절을 하거든요. (B3)

타 회사들 같은 경우는 토요일까지 근무를 해요. 업종 특성상 그렇게 하는데, 저도 직장생활을 해봤기 때문에 아는데 토요일 오전부터 나와서 작업하는 게 큰 효과는 없어요. 그래서 저흰 월요일부터 금요일까지만 하고, 놀 땐 놀고 일할 땐 열심히 일해라 해서 시행하고

있는데, 다른 회사 대표자들 사이에선 불만이 있죠. 타 회사에서는 주 5일제가 아니고 토요일 근무도 하는데, 여긴 금요일까지 하고도 타 회사와 급여가 똑같거나 더 나간다는가 가격적인 것에선 평균을 맞춰주려 하니까요. 저희 회사같은 경우는 주5일 근무제를 하고 일단 공휴일로 지정된 일은 다 놀아요. 그런데 타 회사들은 안그래서 타 회사에서 오는 불만도 있어요. 그런데 제가 봤을 때는 저희 회사가 먼저 시행하면 다른 회사도 따라올 수밖에 없어요. (F12)

부서별, 개인별 차이도 중요한 측면이었다. 제조업종은 정시퇴근문화를 수용하고 있었으며 정규근로시간외 초과근무는 수당으로 보상하는 것이 일반적이었으며, 동일업종내 사무직 같은 경우에도 부서별 및 개인별 업무 특성에 따른 초과근로는 많지 않은 것으로 나타났다.

전체가 그런 건 아니고요. 부서 및 개인별로 차이가 있습니다. 아예 없진 않고. 초과근로해야 할 일이 있을때만. 저희가 사무직, 생산직, 지원직 3개의 직군이 있습니다. 생산직과 지원직은 발생하는 모든 시간에서 초과근로를 반영해주고 사무직은 관리직이다 보니까 한 달에 적정시간을 정해두고 그 시간 안에서만 하도록 범위를 정해두고 있습니다. (D8)

건설업은 보시다시피 공사하는게 기간이 정해져 있잖아요. 도로도 막고 해야하니까 그런 것에 초과근무시간이 발생하죠, 팀이 여러 개가 있는데, 그 일만 하는게 아니고 다른 일도 하기 때문에 그 팀만 좀 바쁜거고 나머지 팀들은 정시퇴근하고 있습니다. (C5)

초과근로가 조금씩 존재하는데 저희가 8시 반부터 5시 반까지 소정근로시간이고 퇴근은 6시에서 6시 반에 이뤄져요. 근데 회사에서 저녁을 드시고 가시는 분들도 있으시고. 회사가 저녁을 제공하니까. 타지에서 오신 분들이 있으시거든요. 기숙사생활을 하신다든가 개인 인차를 해서 타지에 계신 분들이 많아요. 식사를 제공하니까 20~30분 정도는 드시고 가시고. (E10)

정시퇴근제는, 일부는 진행된다고 보시면 될 거 같고. 100%다 얘기하기는 어렵지만. 왜냐하면 생산지에서 실제 근로하시는 분들은 근로시간이 딱 정해져있다거나 ... 생산계획이 변동하기 때문에 어떤 기준에서 우리 딱 이렇게 하자 이거는 어려운데. 금요일에는 저희가 서울에 거주하시거나 타지에서 오신 분들이 많아서 5시에 퇴근하고. 실제 퇴근시간보다 일찍 종료가 되거든요. 금요일에 일찍 퇴근해서 거주지쪽으로 올라갈 수 있게 일부는 하고 있다고 보면 됩니다. (E10)

④ 구조적 한계

유연근무제 도입으로 업무시간에 구애받지 않고 자유로운 형태로 일이 이루어지는 경우에도 업무량 자체가 줄어드는 것이 아니라면 저녁이 있는 삶, 워라밸이 가능한 삶은 아직 어려운 것으로 인식되고 있었다.

제가 16년도에 입사했거든요. 16년도-17년도에 굉장히 힘들었어요. 그 이유는, 당연히 야근이 굉장히 많았거든요. 저희가 회사가 16년도, 17년도, 18년도 매출이 4억, 6억, 8억...작년에 10억. 거의 2억씩 계속 성장했어요. 그런데 매출이 늘어 직원이 느끼는 게 아니라. 반대로 직원을 한 명 한 명 채용하다보니까, 일 년에 2명씩 채용하다 보니까 매출은 당연히 늘어나게 되는데 늘어난 만큼 일도 많아지거든요. 더 힘들게 되고. 왜냐하면 일할게 굉장히 커져서. (A2)

11월 달에 이제 내년도 연봉협상을 하면서 미팅을 해서 올해 삶의 만족도를 평가를 하거든요. 그런데 물어보면 거의 그 얘기를 많이 해요. '야근이 많다보니까, 저녁이 없다 ... 그리고 출근하면 뭐하냐? 결국 오늘 퇴근하는 게 아니라 내일 퇴근한다' 하는 형태가 되다보니까 ... 여직원들이 주로 그런 얘기를 많이 하거든요? 연평균 나이가 직원들이 아직 30이 안돼요. 미혼자들이 많아서 친구들끼리 놀고, 친구 만나야 되는데 저녁이 없는 삶이 되어버려서 저희도 강제적으로라도 좀 저녁이 있는 삶을 위해서 월요일이든 수요일이든 ... 제일 좋은 건 금요일이겠쥬. 금요일 날은 전직원들이 8시에 출근해요. 8시에 출근하면 5시에 퇴근하니까.. 어쩔 수 없이 저희는 홈페이지를 만드니까, 홈페이지 오픈일이 있거든요. 평균적으로 3,4월에는 야근이 한명도 없어요. 저희도 바뀌나가려고. 야근없는 회사를 만들려고 해요. (A2)

2) 출산육아 및 보육돌봄 지원제도

① 업종별 차이

여성근로자들의 출산·육아 휴직 활용도는 업체의 규모 및 업종별 특성에 따라 다르게 나타나고 있었다. 특히 육아휴직은 이미 제도로 정착되어 해당자는 대부분 혜택을 받고 있었다.

임신기 태아검진휴가는 검사검사. 퇴근을 빨리한다거나 그런 건 없었고 일정이 생기면 연가를 쓰신다든가 알아서 하시고. 이것에 대해서 언급하신 분들은 없으시고. 예전에 팀장급에서도 남자 육아휴직 갔다오신분 계시고, 보통 남자보다는 여성이 근로하시다가 출산하고 육아휴직. 이렇게 일괄적으로 시행된다고 보면 되고 현재도 육아휴직자 한 분 계시고, 1년 연장하셨어요. 원래 자녀가 두 분 있었는데. (E10)

그렇지만 40대 이상의 여성이 대부분인 제조업의 경우에는 모성보호제도가 도입되어 시행하고 있지만 실제 사용할 수 있는 근로자가 매우 드물어 제도 이용률이 낮은 편이다.

생산 쪽에 계신 분들은 젊으신 분이 적고 옛날부터 근무한 장기근무자들이 많아 갖고 연배가 다 높아요. 대상이 없어서 안하는 것이지 있으면 100% 하지. 본사에 여성이 네 명밖에 없으니 다 40대 이상이고. (D8)

이와는 정반대로 다른 기업에 비해 보다 여성친화적인 업무환경을 가지고 있는 사회적 기업의 경우에는 육아휴직 및 유연근무제의 활용도가 매우 높은 것으로 나타났다. 대기업 역시 미인증임에도 불구하고 대체인력 확보 등에서 여건이 좋은 것으로 나타났다.

육아휴직까지 해서 거의 100% 다. 지금 이 제도 도입하고 난 이후라고 해야 하나? 시기를 잘 모르는데, 저도 거기에 직원으로 혜택을 본 케이스고 아까 오셨던 분, 그리고 또 한 분 세 명 뿐만이 아니구나 ... 다 복귀했고. 지금 퇴사한 남자직원들은 더 좋은 재단이나 이런 곳으로 업그레이드되어서 갔기 때문에 ... 그러니까 저희가 사실 이걸 가족친화기업이라서가 아닌 이걸 법적으로 다 보장되는 제도잖아요. 그걸 저희가 다 써먹었어요. (B3)

그러니까 저희는 일하기 위해서 500명 정도만 있으면 됩니다. 그런데 늘 30명 정도는 출산휴가 가능성이 있으니 530명을 항상 채우고 있는 거죠. 직원이 50명이나 더 적으면 공백이 클텐데 20~30명 선에서 계속 유지가 되더라고요. (G14)

② 대체인력 확보

출산 및 육아로 인한 휴직자가 자리를 비워 업무공백이 생길 경우 다른 직원들이 일을 나누어서 하는 방식이 일반적이었다. 대체인력 사용에서 대기업은 규모의 경영이 가능해 육아휴직자가 발생하는 부분에 대한 인력관리가 이루어지고 있는 반면, 중소기업의 경우에는 대체인력 채용보다는 업무 공백을 부서 간에 나누어서 하는 해결하는 방식이 일반적인 것으로 나타났으며 신규채용은 단기간으로 인력이 필요한 경우에 한정하고 있었다.

저희는 무조건 정규직채용이에요. 그런데 저희는 해당 업무를 그 직원이 반드시 해야하는 건 아니에요. 직원이 1년간 아이를 낳으러 가면 다른 사람이 그 자리를 채우고, 또 육아휴직자가 생기면 채워지고 그런 거죠. (G14)

저희는 본인들이 원하는 대로 맞춰주니까요. 다만 현장에서는 특수한 경우니까 얘기하자면, 개인은 한명이니까 연가사용이 자유로운데 두세명이 똑같은 시점에서 사용하면 업무가 마비가 되니까 나눠 쓸 수 있도록 해요. 그래서 현장같은 경우는 일용직 파견업체 있잖아요, 거기에 요청해서 인력이 빠졌을 때 대신해서 쓰는 경우는 있죠. (F12)

③ 근로자와 회사의 인식 차이

다만 인사담당자의 경우 휴직으로 인한 대체인력 채용의 현실적 어려움이나 육아휴직 후 퇴사하는 경우 기업이 겪게 되는 난감한 상황에 대해 토로하기도 하였다. 또한 휴직이나 단축근무 등으로 동료들의 업무가 가중되는 측면을 간과하는 측면이 있었으며 이점에서 근로자와의 입장 차이가 있는 것으로 나타났다.

지금 한 친구가 1년 단축근무를 했고, 추가적으로 1년을 더 한다고 하더라고요. 그런 부분에 대해서 그 부서의 특성이 일을 나눠서 할 수 있기 때문에 큰 어려움 없이 진행하고 있습니다. 육아기 단축근로를 하고 계신 분이 있는데 하루에 2~3시간 정도는 회사에 큰 어려움은 없다고 생각하고요. 그런 부분에 대해 여직원이나 남직원이나 상호간에 연계를 해서 업무를 진행하면 크게 어려움은 없다고 생각합니다. (C5)

1년 정도를 타인이 업무를 대체해줘야 하는데, 어느 기업주가 한명의 개인을 위해 예비 사원을 둘 수 있겠어요? 그리고 기존에 있는 A라는 사원이 일이 많아 한명을 더 뽑자고 해도 실제로는 일을 형평에 맞게 나눠서 같이 분담하자는 게 많지, 개인이 임신을 했다고 대체인력을 임시로 뽑아서 쓰자니 제가 사업주여도 그렇게는 안할 것 같아요. (F13)

그분이 퇴사하는 게 아니다보니까, 저희가 중소기업이다 보니까 사람 채용에 대한 부분이 굉장히 크거든요. 왜냐면 한명이 들어오면 말 그대로 저희 대비하면 거의 인당 8천에서 1억은 해야 회사가 운영이 되어야 한다고 보는데... 퇴사하면 채용을 할텐데, 휴가는 돌아올 직원이기 때문에 그 기간은 기간제를 쓰거나 프로젝트 계약이나. (A1)

복직의사를 먼저 밝히고 하시는 분들도 있기는 한데 그러다가 상황이 바뀌기도 하는데 출산하고 나서 육아휴직 쓰시고 퇴직하겠다 의사를 비치시면 저희는 새로운 인력을 뽑을 수 밖에 없는 상황이고요. (E10)

④ 구조적인 한계

실제로 이러한 인식차이의 배경에는 만성적인 자금 및 인력난을 겪는 중소기업의 경영의 어려움이 있으며 업체의 대표나 인사담당자들은 대체인력 활용이 실질적으로 어려운 부분을 지적하고 있는 것이다. 소규모 인력을 가지고 경영하는 중소기업의 특성상 육아휴직 후 복직이 이루어지지 않는 직원이 발생할 경우 육아휴직지원금 지급이 복직 후 6개월 이후라는 점 역시 제도 활용률을 떨어뜨리는 것으로 지적하고 있어 이 부분에 대한 제도개선이 필요해 보인다. 또한 중소기업은 사원수가 적어 한 직원이 여러 업무를 수행하는 경우가 많아 직원 하나의 공백이 매우 크다는 점도 지적되고 있다. 이러한 구조적인 어려움은 출산이나 육아에 따른 휴직이나 근무시간 단축에 국한된 것은 아니다. 일반적인 휴가 역시 제도적으로 보장된 기간만큼 사용하기가 어려운 것이 현실이다.

저희가 이번에 육아휴직을 처음 시행해서 관련된 내용을 쪽 보니까 결과적으로 회사에 지원하는 돈은 그 직원이 복직하고 나서 6개월 이후에 청구가 가능하더라구요. 근데 예를 들어서 중소기업 같은 경우에 육아휴직을 한 경우에 복직 안할 수도 있잖아요 그 친구가. 그런 것에 대한 위험을 충분히 회사한테 채워줘야 그런 제도를 장려하고 언제든지 편하게 생각하게 할 수 있는데. 결과적으로 그 직원 복직 안하면 기업에는 전혀 지원을 안하겠다는 식으로 표현이 되어 있어서 그런 부분들이 많이 개선이 되어야 하지 않을까... 물론 만들어진 취지는 충분히 알고는 있는데 플러스 알파되는 어떤 그런 것들도 생각해줄 필요가 있지 않나. 대기업 같은 경우는 그런 것들이 크게 부담스럽지 않지만, 중소기업은 인력이 하나 늘어나고 줄어들면 차이가 엄청나게 많이 발생하거든요. 그런 부분들이 조금 안타까운 생각입니다. (C5)

여기는 한 사람이 여러 사람을 데려다놓은 팀장급들이라고 보면 되는 거예요. 하나의 사람이 팀원하고 팀장의 역할을 전부 수행해야 하는 시스템인 거죠. (F12)

연가가 최대 25개다 하면 거기서 공휴일을 제외해요. 그러면 노동법상 노사가 합의를 해서 15개를 뺄 수 있단 거죠. 그러면 남는 게 10개에서 제가 휴가를 가서 4개를 빼면 6개. 이것보다 더 많이 근무하면 11개 쓸 수 있는 정도죠. 그런데 이게 합의가 아니라 강압적으로 빼라, 이런 식이 되어 버렸죠. 법적으로 스물 몇 개를 쓸 수 있다고 쳐도, 다 쓸 수가 없는 거죠. 대기업이나 이런 곳은 몰라도 법적으로 모두 똑같이 적용을 받을 수 있는 시스템이 아닌 거예요. 사기업 같은 곳은 연차 없는 곳도 많아요. (F13)

⑤ 보육 시설 설치 및 운영의 어려움

조사대상 기업의 경우, 임신 및 생리기 여성들이 잠시라도 편안하게 쉴 수 있는 공간으로, 또는 산모들을 위한 수유공간으로 사용되는 여성휴게실은 활용도가 적다는 이유로 무의미한 공간으로 여겨져 다른 용도로 사용된다거나 공간이 없는 경우가 대부분이었다. 수유 및 여성만을 위한 휴게공간이라는 의미보다는 전 직원이 공유할 수 있는 공간으로 인지되고 있었다.

산모휴게실이란게 있었는데. 사용자가 없다보니까, 무의미한 공간으로 남아있다 보니까 다른 걸로 바꿨는데 저희가 이걸 좀 개선하려 해요. (E10)

원래 있었는데요. 여기 앞에 있는 방이 원래 여성휴게실 겸 수유실이었어요. 운영을 해봤는데 그런 용도로 잘 활용이 안 되더라고요. 그래서 그냥 '코칭룸'으로 명칭을 바꿔서 필요하면 누군가 사용할 수 있게끔 되어 있습니다. (G15)

사실 어떤 휴게라던가 수유라던가 그런 공간을 여기서 찾기보다는 오히려 저 같은 경우도 일찍 퇴근하고 있거든요. 육아기 근로자들은 그렇게 하고 있거든요. (B4)

직장 어린이집의 경우에는 설치의 필요성에는 동의하는데 설치 및 운영이 쉽지 않다는 생각을 가지고 있었다.

생각보다 되게 어려운 거고, 제가 듣기로는 기업도시 내 기업들이 고용노동부나 이런 곳에서 시설 같은 걸 (만드는데) 지원이 크다고는 하는데 되게 어렵다고 들었고요. 운영이나 이런 부분을 같이 하기가 어렵다고 들었고. 저희 같은 경우는 직장 내 어린이집 설치는 좀 그런데. (E10)

소방서가 혁신으로 이전하는데 지원받을 수가 있는 거예요. 그 지원금이 좀 낮겠쎬. 애기를 맡기고 출근할 수 있으니까. 그런 게 좀 성립되었으면 좋겠어요. 공단끼리 모여서 어린이집을 하고 있는데 기업도시는 아직 그런 게 없거든요. (E11)

3) 가족친화 직장문화 지원제도

① 의사소통 체계

모든 면접대상 기업의 경우, 노조가 별도로 있지는 않았지만 근로자 고충처리위원

회 및 고충처리반 등 업무환경 개선을 위한 사내 의사소통 체계를 가지고 있었다. 온라인상으로는 스마트폰을 활용하여 밴드를 만들어 활용하거나 오프라인에서는 건의함을 설치해 근로자들의 고충을 해결하고 있었다. 해당 고충사항은 많은 부분 팀장 및 직급별 상급자와의 상담을 통해 해결되고 있었다.

근데 요즘은 핸드폰으로 하는 것들이 많아서 아까 말씀 드렸듯이 밴드나 이런 것들을 활용을 많이 해서. (C5)

정식명칭은 사원협의회요. 저희들끼리 온라인에 익숙하다 보니 단톡방이 있어요. '사무실에 벌이 날라 다녀요. 어떡하나요?'부터 시작해서 소통을 하죠. 그 친구들이 접수를 받고 접담하는 경우도 있고, 직접 고충을 얘기하시는 분도 있고요. (G15)

제도화 시켜놓지는 않았지만, 그래도 직장에는 직급이 있으니까 고민이 있으면 제일 먼저 팀장한테 의논하고, 팀장이 해결해주지 못하면 본부장, 사장. 저희가 그렇게 큰 규모의 회사가 아니기 때문에 사장님하고의 독대라던가 이런 것들도 상당히 자유롭게 운영되고 있는 상황입니다. (C6)

저희들이 회사내에 건의함이나 이런 것들도 설치해서 운영하고 있어요. 그래서 직원들이 근무를 하는데 있어서 보다 조금 편리하게 지원해줄 수 있는 건의를 받아서 저희들이 그런 부분들을 제때제때 시행하려고 하고 있고요. 그리고 일·가정 양립에 대한 건의도 만약에 생긴다면 적극적으로 반영해서 추진할 계획입니다. (C5)

보통 인사팀, 인사담당자들이 해요. 저희팀에 고충처리위원이 있거든요. 위원이라 하기엔. 직원이죠. 전담직원이 따로 있진 않고 저희가 알아서 하죠. 복지 이런 쪽과 관련되어 있는. 본부장님, 저, 인사관련 직원 이렇게 해서. (E11)

② 가족친화 문화조성 추진 주체

인증기업은 가족친화 직장문화 조성을 위해 조직관리 및 운영체계를 합리화하는 시도와 더불어 직장교육을 통해 제도 활용에 관한 홍보가 이루어지고 있었다. 그런데 대부분 가족친화경영을 위한 전담부서보다는 총무팀, 경영지원팀과 같은 직원복지와 관련된 부서에서 가족친화 관련 일을 맡고 있었으며, 가족친화 직장문화 조성 과 관련한 업무를 전담할 부서의 필요성은 크게 느끼지 못하고 있었다.

저희가 내부적으로도 그렇고 컨설팅이나 교육이나 진흥원에서 뜨는 그런 것들은 일 년에 한 두건이라도. 직장 교육은 보통 '이런 사업이 있다' 공지해주고 안내해주고 이런 차원에서. 아니면 그냥 이렇게 있는지 알지도 못하고 지나가는 부분도 있으니까 그런 차원에서 연

초에 총회 할 때나 이런 부분들에 대한 안내를 하죠. 의무적으로 받아야 하는 교육들이 많잖아요. 성희롱 예방이나 등등. 그런 것들하고 접목되어서 간다고 보시면 될 것 같아요. (B3)

학습조직화 사업이라고 있어서 근로자들이 그룹을 만들고 그룹에서 회사의 문제점, 품질 개선 등 자기들이 주제를 정해서 활동하는 게 있거든요. 저희 팀 주제는 근로자 복지에 관련된 것을 개선하자는 것으로 정해놨고 휴게실이나, 여성휴게실 개선, 가족친화제도 관련 개선으로 활동하려고 시행중이고요. 학습을 한 달에 두 번, 세 번 하도록 되어있고요. 첫 모임 때도 이런 식으로 가자고 얘기했고, 조의 명칭도 '해피투게더' 이런 식으로 정해놨고 그런 활동을 하려고 정해놨습니다. 한 팀으로 운영하기엔 부담이 되니까 그룹으로. 그룹원이 8명 되거든요. (E10)

③ 사업주 마인드의 중요성

가족친화직장문화조성에 영향을 미치는 가장 큰 주체 및 요인으로는 기업CEO의 의지가 가장 중요한 것으로 여겨지고 있었다.

제도정착에 가장 영향을 미치는 주체는 기업, 사업주의 마인드라고 생각돼요. 같은 입주업체 중에서도 기업주 연령 및 마인드에 따라 제도의 필요성을 인지하고 실천하는 것은 많이 다르거든요. 연월차조차 사용하기 어려운 기업이 실제로 다수 존재합니다. (A1)

대표님이 와서 대화를 나누는데 박수를 많이 받았습니다. 마인드가 많이 깨어 있으시고. 어쨌든 직원들에 대한 어떤 편의에 대한 부분은 무엇이든 해주려고 많이 노력하고 한번 인연이 되면 '끝까지 가겠다' 라는 마음도 있으시고. 저희도 지금 50여명 되는데 50%는 10년이 넘는 직원들입니다. (C6)

저도 복지 같은 것은 경영자에 의해서 결정된다고 생각하고 있고, 저희 같은 부서에서는 경영자의 마인드를 직원 복지하도록 요구하고 어드바이스 하는 역할의 부서라 저희가 결정한다고 될 부분은 아니지만. 저희가 '아이들의 건강을 생각합니다.' 슬로건, 친환경제품을 만들고 다루는게 주방용품이다 보니까, 가족, 주부한테도 많이 사용되는 거거든요. (E10)

④ 일·생활 균형 근무혁신

인증기업들은 일·생활 균형 근무혁신 10대 제안을 실천하려고 시도하는데 이중 '집중업무' 실천이 가장 어려운 것으로 제기되었다. 대기업인 경우에는 캠페인에 참여하여 근무혁신 실천을 한 사례가 있었으며 자율적 근태관리가 이루어지는 기업의 경우에는 경영시스템 도입으로 업무성과를 체계적으로 관리하고자 조직 관리를 하고 있었다.

업무집중도 같은 경우는 작년에 전반기에 저희가 했었습니다. 벨이 울리게 해서 오전 10시반~11시반, 오후 2시반~3시반 오전 오후 나눠서 한 시간씩 해보니까, 저희가 군납을 하다 보니까 외부와 협조부분이 많아서 실제 이 집중시간대가 가장 바쁜 시간대거든요. 집중하기도 좋지만 반대로 가장 바쁜 시간대다 보니까 우왕좌왕 하는 부분이나 부서 간에 협력해야 하는 부분이 많다 보니까. (D9)

올해 또 KPI 시스템을 통해서 1년동안 개인목표랑 회사 내에서 업무 목표를 세워서 하고 있거든요. 그 부분이 연말에 평가가 되고 그 다음에 KPI가 되고 이런 것들이 모두 체계적으로 평가관리 되니까 연봉협상 할 때 그냥 느낌으로 “아 내가 올해 많이 한 것 같아” 이런 것이 아니라 객관적인 근거가 나오는 거죠. (B3)

⑤ 일·생활 균형 캠페인

일·생활 균형 캠페인은 아직까지 실효성이 낮은 것으로 인식하고 있어 이 캠페인 사업에 대한 홍보 및 인식개선의 확대가 필요한 것으로 나타났다.

제가 캠페인 내용을 게시판에 공지도 했었는데 그걸 보시는 분들이... 본인들의 성향에 맞거나 그 가정이 할 수 있는 문화여건활동이 아니다 보니까 활용도는 거의 없죠. 직장의 사원 연령이나 문화 특수성에 맞게 해야 하는데. “저 영화 본건데?, 어 저 뮤지컬 일·생활 균형 캠페인에서 해주네?” 해도 정작 가족들이 함께하는 시간도 아니고 안 되는 부분이 좀 있어서 활용은 크지 않았어요. (D8)

⑥ 가족사랑의 날

면접에 참여한 모든 기업들이 다른 제도는 몰라도 매주 수요일 ‘가족사랑의 날’을 실천하고 있었다. PC-OFF제도는 자체적으로 정시퇴근제가 잘 지켜질 경우 별도로 해당 제도 활성화를 위한 프로그램이나 시스템 구축을 할 필요는 없는 것으로 나타났다.

매주 수요일은 정시퇴근날로, 가족사랑의 날로 하고 의무적인 건 한달에 한번 매주 수요일에 의무적으로 퇴근하게 하고. (D8)

매주 수요일날 가족사랑의 날로 정해서 PC전체 다 끄고 일직 귀가 하고 있습니다. (C6)

프로그램이나 시스템상으로 구축을 해야 하는데 저희가 정보기관이 아니다 보니까 아직...

구두나 홍보나, 내부 전자문서 쪽으로는 전파를 하는 식으로 운영을 해봤는데 창이 옆에 뜨잖아요? 옆에 자동으로 몇시 몇분 퇴근 이런 게 뜨면 좋은데 저희는 수기로, 수동으로 담당자가 편지를 날려서 오늘은 가족의 날입니다. 하고 알람을 띄웠는데 실효성이 크진 않았습니다. (D8)

⑦ 기업 자체의 가족친화 제도

직원기념일 챙기기, 가족초청행사 등 근로자 가족지원 및 가족친화 문화조성을 위한 기업 자체의 제도가 시행되고 있었다.

여성가족부에서 책자가 오면 그 내용들 다른 회사에서 시행하고 있는 것들 보고 저희들이 실행가능한 부분은 만들어서 하려고 하고 있습니다. 다자녀라던가 금연이라던가 이런 부분에 대해서 수당을 지급하는 쪽으로 해서..경조사. 결혼기념일 같은 경우에는 케익하고 꽃다발을 집으로 배송하고요, 생일 때는 5만원 상품권 지급해주고 있습니다. (C5)

가족휴양시설 제공은 회사명의로 가지고 있고요. 비발디파크, 홍천 솔빛이나, 삼척, 양양 등. 최근에 저희 매니저님도 전화와서 제가 예약해 드렸는데 회사가 갖고 있는 용평이나 많지는 않지만 회사 명의로 갖고 있는 게 있어서 전화오면 예약해드리고. 저희가 창립기념일이 5월1일인데, 5년, 10년 해서 추가적으로 포상휴가를 이틀, 근속년수에 따라 더 준다든가, 해당년도 되었을 때, 포상금을 준다든가 하고 있습니다. (E10)

나. 가족친화인증제도에 대한 인식 및 효과

1) 인증의 계기

기업대표들과의 인터뷰 결과 가족친화인증의 주요 계기는 사업수주에 유리한 가점제도의 혜택이 가장 크게 작용한 것으로 나타났다. 다만 타 인증제도에 비해 인센티브 및 지원이 미미해 기업들의 관심을 유도하기 위해서도 관련제도 홍보 및 인센티브 확대가 필요한 것으로 나타났다. 이와 함께 가족친화기업이라는 대내외적 홍보 효과를 주된 이유로 들고 있었다. 가족친화제도의 도입이 좋은 이미지뿐 아니라 실제 비용이 많이 들지 않는 사원복지의 효과적인 방안으로 활용되기도 하였다.

2013년도에 저희가 군납수주를 따기 위해서 적극심사 가점 때문에 하게 된 계기는 있습니다. 정부지원 받는다는 점수가 제도화 되어 있으니 점수가 포함이 되니까. (D7)

저희들이 큰 도움은 아니지만 공사를 따낼 때, 입찰을 할 때, 전자입찰도 있지만 제안 입찰도 있어요. 제안서를 쓰거나 할 때 가능하면 한 줄이라도 더 들어가면 회사의 이미지에 어느 정도 효과가 있고. 그런 의미에서 인증을 받을 수 있는 것들은 다 받으려고 하고 있고요. 이번에 강원도에서 하는 100년 기업 선정하는게 있더라구요. 그래서 그것도 저희가 20년이 넘었으니까 20년이 넘으면 된다고 해서 이번에 그것도 신청하려고 합니다. (C5)

어떤 측면에서는 품질인증을 많이 하고. 메인비즈, 이노비즈. 저희가 이번에 원주시청에 정규직 전환, 무기계약직 전환 가점 사항. 기업 평가에도 가족친화 인증기업에 대한 가점 사항이 있고요. 여러 가지 가점사항이 있고요. (E10)

저희가 사회적기업이잖아요. 저희도 입찰사업을 하기도 하니까 사회적기업이고 중소기업이고 그런 가점들이 있는 경우가 있는데. 그런 식으로 그렇게 접목하게 가족친화제도 안에서는 거의 없었던 것 같아요. 그리고 대부분 많은 기업들이 이미 많은 제도들이 하고 있으면 가점이 가점이 아닌 비슷한 조건으로 갖추고 있다 보니까. (B3)

다른 분야에 비해서 급여가 낮은 것이 현실이거든요. 그때 당시에는 더 그랬었고. 그러다 보니 우리가 매월 정해놓고 줄 수 있는 급여는 한계가 있고 이걸 파격적으로 늘리는 것은 업계 특성상 쉽지 않다보니 우리가 크게 돈 안들이고 직원들을 배려할 수 있는 부분들. 그러면 복지가 돈 안드는 복지, 예를 들어서 뭐 출퇴근하거나 개인일정들 쓰거나 이런 부분들에 있어서라도 좀 '유연함을 두자' 해서 이걸로 예술경영지원센터에서 경영평가해서 발표하고 대상을 받은 적이 있거든요. 그래서 저희가 타이틀이 뭐였더라? 적은급여법? 착한 복지? 이런 식으로 해서 급여는 적지만 할 수 있는 것들을 최대한 복지화해서 돈 많이 들이지 않고도 할 수 있는 것들이 있으니까. 그래서 저희가 이런 식으로 하다 보니 이런 제도들도 있었고, 그래서 저희는 필요에 의해서 접목을 한 케이스다 보니 이걸 통해서 어떤 혜택이나 가점이나 이걸 기대를 하고 한다면 사실은 메리트가 없는 거예요. (B3)

첫 번째는 솔직히 인증 안 받고 대외적으로 오픈해도. 직원들만 좋다면 그럴 뻔 했는데. 저희가 그걸 받을 때 이노비즈로부터 인증을 여러 개 받아서. 일반 중소기업, 일자리 우수기업, 여가부에서 가족친화, 4개인가 5개인가 한꺼번에 받았거든요. 첫 번째 받는 목적은, 저희 같은 사업부서에 있는 친구들은 성과관리 시스템 안에서 사업에 대한 것을 수익성으로 판단하는데 경영지원부서는 그게 없어요. 단지 인증마크 부여나 관련제도 가입으로 인한 홍보효과는 있어요. (A1)

가족친화인증을 받기 위해 특별히 준비하거나 노력한 것은 없다고 한 기업이 대다수였다.

저희는 특별하게 가족친화인증을 받기 위해서 특별히 바꾼 것은 없어요. 그 전부터 다 운영되어왔던 것들을 모아서 인증을 받은 것이기 때문에 지금도 한 두개 정도 더 추가된 부분이 있는데 그런 것은 직원복지를 위해서 개선이 된 것들이니까 상당히 많이 좋아하는 쪽이죠. 어쨌든 저희가 내용을 읽어봤을 때 기본적으로 기존에 하던 것들이 80%였어요. 조금만 더 개선하고 우리의 장점을 조금만 더 내세우면 받을 수 있겠다 생각해서 신청을 했습니다. (C5)

어떻게 보면 가족친화라는 제도를 인증하게 되었을 때는 저희가 슬로건으로 쓰는 부분과 같은 맥락으로 볼 수 있지 않을까. 기업에 대한 이미지도 많이 쇠신될 거 같고 기업 측면에선 그렇고 저는 개인적으로 한 번에 다 할 순 없거든요. 어느 정도 규모가 되는 것은 점진적으로 해 나가야 하거든요. 가족친화인증기업도 단계가 있는 것처럼, 모든걸 바꾸서 도입하는 게 아니라, 저희도 제도는 일부 도입하고 있고 좀 더 개선한다 하면 인증제도도 받을 수 있고, 재인증이나 점진적으로 해갈 수 있다 하면 계속 더 도입하고 활용될 수 있는 측면이 있거든요. 그렇게 되면 근로자 분들 복지도 개선되고 또 활용할 수 있는 것도 많아지고. 설명회를 개최해서 우리가 이런 제도들이 있다. 대부분 모르시니까. (E10)

2) 인증의 어려움과 개선점

가족친화인증제도가 확산되는 데 있어 가장 큰 장애물로는 업체를 대상으로 하는 직접적인 홍보의 부족과 관심부족으로 인해 제도의 인지도가 낮다는 점이 지적되었다. 이와 함께 인증제도에 대해 기업들은 서류를 챙기고 심사준비를 할 인력부족을 호소하는 부분이 컸으며, 인증준비는 컨설팅과정에서 부족한 부분을 보완하는 방식으로 이루어지고 있었다. 특히 재인증기업의 경우에는 관련 법 규정이나 규칙이 변화함에 따른 코칭을 해주는 컨설팅을 통해 서류를 보완해 재인증을 받는 것이 매우 중요한 것으로 인식되고 있었다. 하지만 현장심사 시 필요서류 외에 요구되는 서류 준비는 전담인력이 부재한 중소기업에게 큰 부담이 되고 있는 것으로 나타났다.

기간 맞춰서 서류 준비하는 거, 서류 심사 준비하는 거. 저희는 전담부서가 없다보니까 전담인력이 필요한 부분이 있는데 회사 여건 상 안되면 유사한 부서 및 담당자가 맡아서 해야하는 부분이. (D8)

IT 업종 특수성이 반영되어 크런치 기간에는 밤새 야근 후 이튿날 쉬는 것에 대해서 배려가 필요함. 인센티브는 현행 지원제도는 규모가 큰 대기업인 경우에는 체감도가 높지만 20인 미만 기업인 경우 인센티브가 적으므로 채용 시 지원되는 실질적인 인센티브가 있으면 좋겠어요. (A1)

재인증 과정에서는 저희가 컨설팅을 받으면서 하다보니. 사실 매년 재인증을 할 때도 그렇고 연장때도 그렇고 컨설팅을 받으면서 제도 보완을 하면서 그때마다 관련 법 규정이나 규칙 이런 것들도 바뀌잖아요. 그건 저희가 모르고 있으면 또 모르는 부분이기 때문에 그런 제도 코칭도 받고. 실질적인 제도 개선할 부분이나 이런 것도 컨설팅을 받으면서 하기 때문에 서류준비가 가능하죠. (B3)

저희가 아무것도 안하고 있다고 하면 되게 답답했을 것 같은데 저희는 가족친화인증제 설명회 가기 전에 홈페이지를 보고 갔어요. 자가 체크리스트도 해보고, 만일 저희가 안하고 있는데 이걸 인증받기 위함이라면 전 부담이 됐을 거예요. 모든 걸 바꾸자 건의를 해야 하니까. (E10)

그것보다. 저는, 필요서류 리스트 같은걸 현장에서 검사하시잖아요. 이게 어떤 리스트들을 준비해야 하는지 알면 미리 준비를 해두는데. 현장에 오니 너무 요구하는 게 많아서. '그것 외에 또 이게 있나요? 이거 보여주세요.' 그때 당시에 옆에 친구가 사본 준비해야하고. ... 이런 것들 때문에 좀... 가이드에서 벗어난 걸 미리 만들어 놓으면 좋을 것 같다는 생각이 들었어요. (A2)

일부는 저희가 하고 있는 부분, 법적인 제도라도 하고 있는 부분이 있었고, 하고 있었기 때문에 저희가 조금만 더 개선한다고 하면 인증 받을 수 있을 것 같다, 앞으로 인증 받고도 재인증 받거나 하려면 그만큼 더 시행이 되고, 근로자 분들의 의식이나 제도 활용가능성 인식도 되어야 하는데 그 부분은 저희가 해야 할 일들이고요. (E10)

3) 개선효과

인증제를 통한 직장문화 개선효과는 조직내부의 인식개선과 직장문화 분위기개선의 측면에서 가장 큰 것으로 나타나고 있었다. 특히 유연근무제도의 정착, 조직관리 및 운영체계에 미치는 영향 등 직장문화를 개선하는 데 있어서 여러 긍정적인 측면이 나타나고 있었다. 기업 입장에서 인증제는 인센티브가 많은 일자리우수기업 인증제에 대한 관심이 가장 큰 것으로 나타났으며, 가족친화인증제는 가족친화직장 분위기 조성 등 정서적인 측면의 효과를 가장 큰 것으로 꼽고 있었다.

인식 개선 면에서 많이 바뀌었다고 생각합니다. 처음에는 의무적으로 가족친화를 유지해야 해 라는 취지에서 인식했는데 지금은 당연히 가족친화에 대해 우리 기업이 그러한 활동이나 문화에 동참을 해야 한다고 인식들을 많이 하고 있어서. (D8)

인증가운데 BEST HRD라고 해서 HRD쪽에서는 최고인증으로 치는 건데 HRM, HRID로 해서 1000점 만점으로 해서 전체 진단을 하는 거라고 보시면 되는데 조달청에 들어가는 해

택도 있고 전기근로감독 면제나 이런 부분도 있기는 한데 가장 큰 부분은 회사 전반 시스템을 종합해 볼 수 있다는 부분이라서. (E10)

인증 이후 관련서류를 정리하게 되었고 조직관리를 보다 체계적으로 하는 계기 및 정보를 구축하게 되었고 특히 직장내 유연근무제도가 정착되는 등 직장문화 분위기는 개선되었습니다. (A1)

그냥 일단은 정서적인 측면에서 지원의 확대인 것 같고 예산 쪽으로는 ... 어쨌든 전반적으로 그런 지원이 확대된 차원에서 체크를 한 것이구요. 비영리 사업이 많기 때문에 지원제도를 얼마든지 연계해서 유지할 수 있는 부분이 크기 때문에 그렇게 잘 준비한 단체들은 유지가 되는 것 같고. (B3)

일단 저희가 따로 운영하는 밴드가 있어요. 그런걸 보면 우리가 총무팀에서 케익하고 꽃을 배달해주면 그런거 같이 찍어서 올리면 다 같이 축하해주고 이러는 문화. 그러니까 서로 조금 더 '가족 같아졌다' 라는 문화가 형성이 되었다고 생각합니다. (C5)

일자리우수기업 인증이 메리트가 있잖아요. 워낙 많은 인증기업들이 있으니까. 지원사업을 할 때 어떤 인증을 가지면 그 상표를 더 지원하는 경우가 있어요. 하나 받기가 어려운 거지 하나 받으면 두 개 받기가 쉽고... 그래서 일자리우수기업에 선정되고, 강원도에서 춘천 직영으로 되다보니까, 강원도 내 지자체 별로 다 하진 않고요. 춘천, 원주. 그 외. 채택할 때 일자리우수기업이니까 일자리 고용지원금이란 게 또 생겨요. (A1)

일반 기업에서는 그만큼 받기 힘든 게 제도적으로 직원 한명이 빠져서 휴가를 가게 되면, 직원을 다시 채용하지 않는 이상 굉장히 힘들어져서. 정말 대기업 급이나 공무원 급 아니면 중소기업에서는 시행하긴 힘들었는데, 저희는 역으로 그걸 만들어서 직원들을 격려하고 야근도 그렇고, 휴가도 그렇고... 아무래도 이게 생기기 전까진 휴가 쓰기가 눈치가 많이 보였어요. 왜냐하면 야근하는 직원들이 있는데 내가 휴가를 간다? 우리 팀장이 오늘도 야근이고 내일도 야근인데 내가 내일 휴가를 갈 수 있을까? 알면서도 못 쓰는 경우가 많았는데. 일단은 지금 야근을 안 한다는 전제로 가다 보니까. (A2)

다. 가족친화 직장문화 조성의 어려움과 지원욕구

1) 기업

① 가족친화제도 홍보 및 직장문화 조성

중앙부처 및 한국건강가정진흥원의 기업대상 가족친화 직장문화 조성 및 일·생활 균형 관련 지원은 가족친화제도 홍보, 직장교육 및 컨설팅지원 그리고 가족친화 관련 프로그램 제공 등으로 이루어진다. 가족친화인증제도 홍보는 지역대상 연단위 인증설명회가 이루어지는 자리 이외에 기업 간 실질적인 정보교류와 소통의 장인

고용노동부 주관 각종 제도설명회 혹은 인사협의회 등에서 우수사례 공유 및 벤치마킹이 이루어지고 있었다. 하지만 대다수 기업들은 일회성으로 제공되는 설명회 참석이 어려웠고 업체 대표나 인사담당자의 가족친화제도에 대한 관심 부족도 인증제도 홍보에 장애물로 작용하는 것으로 나타났다.

그냥 인사협의회나 이런데서 노동부가 와서 설명도 해주시고 그런 자리가 있으면. 보통 인사협의회에서 많이 이뤄지죠. 교류 자리가 많아서, 서로 좋은 제도는 추천을 많이 하고 서로 벤치마킹도 많이 하고 우수사례 발표도 와서 하기도 하고. 기업들끼리. 원주-횡성 지역 인사협의회인데, 노동부나 공단이 오셔서 좋은 제도 있으면 알려주시고 서로 정보 공유도 하고 그런 게 잘 되어 있는 거 같아요. BEST HRD도 그렇고, 정부에서 하는 학습조직사업이나 그런 거 서로 권해주고, 도움도 많이 주고. 서로 회사가 부족한 부분들은 많이 푸쉬, 코멘트도 해주고. 아무래도 이 지역은 기업이 적다보니까 서로 오픈하고 하는 편이에요. 좋은 거 추천도 해주고. (E10)

보통 법정의무교육으로 되어 있는 여러 가지가 있잖아요. 그 교육을 받으려면 일반인증기업교육센터나 인증원이나 정부지정 업체들이 엄청 많습니다. 신청기관에서 기업체로 하루에도 날아오는 팩스나 문의전화가 엄청 많은데 대부분 다른 협력사를 끼어갖고 들어오는 경우가 대다수입니다. 그래서 교육을 해주면서 부가적인 이득을 가져가세요. 보험도 있고 ... 그래서 문의전화 올 때 항상 물어보는 게 협력사가 꺼있냐 없냐를 꼭 물어봅니다. 작년에 저희가 폭력예방교육, 성희롱 예방교육을 신청하면서 무상으로 처음에 받았습니다. 협력사도 없고 속초인권센터 쪽에 감사만 지원받아서 ppt 무상교육 해주고 가는 걸 시작했거든요. 그걸 전 알고 있기 때문에 다른 협력사 낀 곳은 안 받는거죠. (D8)

인증기업을 위한 직장교육 및 컨설팅지원은 오프라인에서 이루어지는 사내 교육이 많은 부분 기업과 이해관계를 가지는 협력사를 끼고 하는 경우가 많아 직장교육의 어려움이 있는 것으로 나타났다. 교육내용에 있어서 성희롱 및 성폭력예방관련 교육에 대한 만족도는 큰 것으로 나타났지만 인증업체를 대상으로 이루어지는 일·생활 균형 및 직장문화개선을 위한 온오프라인 직장교육은 콘텐츠의 다양화 및 내실화가 필요한 것으로 나타났다. 규모가 큰 대기업의 경우에는 형식적인 직장교육을 넘어 차별화된 인문학강의 제공을 통해 직원들에게 시대변화에 따른 통찰력을 기르고 창의적인 사고를 진작시키는 프로그램을 제공하는 사례도 있었다.

매주 금요일은 4시부터 6시까지 2시간 인문학 강의를 있어요. 직원들 중에 원하는 사람이 있으면 파트에서 한두 명씩 조율해서 듣고 바로 퇴근하는 거죠. 직원들 교육은 꾸준히 하는

데 그 형태가 시대도 바뀌고, 인프라도 바뀌고, 직원들 생각도 바뀌니 똑같은 방식으로 할 수는 없잖아요. 그러니 교육의 내용도 계속 바꾸는 거죠. 전에는 '일하는데 필요한 것들' 이었으면 지금은 일하는 데 반드시 필요하진 않더라도 '인문학'강의를 통해 깊은 통찰을 키우거나 다른 걸 볼 수 있는 시각을 갖게 한다면 업무에 더 도움이 될 것이다. 그런 거죠. (G14)

가족초청행사 및 가족참여 프로그램 운영은 기업에 따라 호불호가 나뉘고 있었다. 가족이 회사행사에 동원되는 부분에 대한 반대 등으로 가족참여프로그램의 운영을 어려워하는 부분이 있었지만 가족친화 재인증기업의 경우 직원체육대회 및 워크숍 형태의 참여 프로그램으로 가족행사를 진행하고 있었다.

가족초청행사보다는 저희가 회사에서 행사가 있으면 가족들을 초대하자는 의견은 있는데 저희 직원들이 그걸 편해하지는 않아서 참여는 많이 안해요. (D7)

행사는 저희가 주최를 하면 여러 가지 신경 쓸 부분이 많아서, 단순히 초청만 되면 되는 부분이 아니라. 가족 특강 같은 경우는 인터넷에서 찾아봤는데 회사는 복지라고 생각하지만 실제 직원들은 복지라고 생각하지 않는 게 단합회, 가족을 위해서 시간을 보내야 하는데 가족과 회사와 연관해서 또 해야한다고 하면 안 좋아하더라고요. 회사 직원들을 만나야 하는 것이기 때문에 오히려 저는 더 안 좋을 거 같아요. 근로자 건강검진지원은 예를 들어 당연히 해야 하는 건강보험공단에서 와서 하는 특수검진, 정기검진 말고도 회사가 추가적으로 십몇만원씩 나온다고 하면 직원들을 위해 절반 정도는 내고. 지원을 받고, 더 해주면 좋겠지만 이런 부분들이 더 필요하지 않을까. (E10)

상황에 따라 다르긴 한데 야유회식으로 하기도 하고, 저희는 제조업이다 보니 전직원이 모여서 한 곳에서 모여서 문닫고 하기에는 좀 어렵고 공장별로 공장주관으로 하는 게 많죠. 본사 차원에서는 어차피 관리직들은 모든 공장을 통틀어 운영하는 부분이 있어서, 송년회나 야유회나 워크숍은 사무직 직원들은 다 참여해서 시행하고 있습니다. (D8)

저희는 작년까지 체육대회를 했을 때 가족들을 다 초청했어요. 5,000만원씩 써가면서 매년 했는데 어느 날부터 좋아하는 느낌이 없더라고요. 설문조사 해보니 안했으면 좋겠다고 나와서 격년으로 했어요. 그러다 이제 전체 하지 말고 조직단위별로 '돈 줄테니 알아서 해라' 이렇게 해요. (G14)

6월에는 체육대회를 할 예정이고, 연초에는 전 직원이 필리핀 해외연수 다녀왔습니다. (C5)

② 인증제 활성화 장애요인 및 인센티브 지원요구

규모가 작은 중소기업의 운영특성상 인사 및 직원복지업무를 전담하는 부서가 없

어 가족친화인증제 등 타기업 벤치마킹을 하는 부분에 있어서 어려움이 큰 것으로 나타난다. 게다가 중소기업은 마케팅이 가장 어려운 부분으로 지적되고 있어 실질적인 인센티브 지원이 이루어지지 않으면 관심을 유도하기 어려운 것으로 나타났다. 정부 주도의 새로운 근로자 지원정책도 조건이 까다롭고 대상자가 적은 경우, 직원 사기 및 형평성 문제가 발생할 것을 우려해 기업 내 확산이 어려운 점 등 부처별로 나뉘어져 시행하는 지원제도에 대한 만족도는 낮은 것으로 나타났다.

전담부서나 전담인력 차원에서 중소기업은 좀. 대기업 같은 곳은 인사체계가 잘 잡혀있어서 기획실이나 개발실 같은 한 전담부서가 맡아서 하기 때문에 새로운 것을 모방하기도 벤치마킹하기도 쉬운데, 중소기업은 솔직히 이게 어려운 부분일 거 같습니다. 사례집이나 우수기업들 보면 대부분 중소기업은 말 그대로 중견기업급 되어야 유사한 벤치마킹을 할 수 있는... 그걸 전담으로 하는 게 가능한데 힘든 부분이죠. (D8)

마케팅 지원이 필요해요. 보통 중소기업에서 뭔가 기업의 운영을 하거나 새로운 제품을 개발하거나 홍보하는 게 취약한 부분이 있거든요. 광고선전비만 해도 엄청난 자금이 필요한데 그런 부분은 솔직히 지원받을 수 있는 경우가 없거든요. 홍보받은 것도 없고 공공적으로 지원대상자도 아니기 때문에... 그런 부분에서 만약 가족친화인증기업에는 이런 혜택이 돌아와도 괜찮지 않을까. (C5)

신용등급평가를 제출해야 하는데 수수료가 40만원이 들거든요. 그런 문제도 해결이 된다면 아주 저희한테 좋은 제도죠. 저희 본사나 사무직·관리직 인원들 같은 경우는 가족친화제도 인식개선 정도가 굉장히 높은 편입니다. 현장에 일하시는 분들은 그런 부분에 몸소 체감도가 떨어지기 때문에 그 부분을 위해서 저희가 관리직과 현장직을 구분할 게 아니고 다 같이 가는 그런 의식을 좀 확산시켜야 하겠다 그런 게 중요하다 ... 전에도 한번 근로자 지원제도라고 해서 관광공사에서 추진했던 게 있습니다. 정부주관 40%, 기업 40%, 개인 20% 부담하면 되는. (D7)

여행비와 여가지원비. 다 되는 건 아니고 신청한 기업과 인원을 선별해서 당첨된 기업만 해주는건데 처음에 준비를 했었습니다. 그런데 이것 또한 직원들 형평성 문제가 있다보니까 조건도 7가지가 있어요. 강원도에 살면서 원주시내에 있고, 근로소득이 얼마 이하여야 하고, 가족관계가 어떻게 되고 이런 걸 저희가 다 추려내다 보니까 맞는 사람이 271명 중에 15명밖에 안되더라고요. 만일 그 15명을 해주게 되면 그 사람들 입장에서는 좋은 근로조건지원이 되지만 다른 사람들의 형평성문제로 사기가 떨어지는 문제가 있어서 할까말까 보류하다가 시행을 안했었거든요. 그런 부분이 추진하는 기관이나 공공기관에서 이런 기업들과 유사한 걸 해야지 모든 기업을 대상으로 해서 정부기관의 생각만 갖고 접근을 하면, 종류만 많고 무분별한 항목만 늘어나지 정작 혜택을 볼 수 있는 것은 없다는 거죠. (D8)

가족친화인증제가 인증 시 점수획득을 위해 노력해야할 항목에 대한 체크사항 등에서 여성관련 점수가 많아 여성 직원이 많아야 필요한 제도라는 인식도 강했다. 인증제 관련 인센티브 항목도 사업주지원제도가 많고 근로자가 체감하는 인센티브는 매우 적어 이에 대한 지원의 필요성이 크게 지적되었다. 또한 문화예술 등 사회적기업에 해당하는 경우, 주말근무가 많은 공연 분야의 특수성들이 이해되지 않고 있는 점이 지적되어 업종별 특수성에 기반한 평가지표의 개발이 필요한 것으로 나타났다.

시스템 부족이라기보다는 규모가 그렇게 크지 않고, 여직원이 그렇게 많지 않아요. 남성직원도 5월 30일부터 이번에 1년간 들어가는 친구도 있고. 재인증할 때도 점수가 될까 안될까 고민한게 대부분 여성직원한테 점수가 편중되어있다 보니까 남성직원이 많으면 점수를 따내기 어렵더라고요. 그래서 조사하시는 분이 그때 교육을 말씀하시더라고요. '인터넷 상에서 교육을 들으면 아무래도 재인증할 때 좀더 편하다'라고 말씀을 해주시더라고요. 저희들이 지금 시행을 하려고 하고 있고. 그런 것들이 저희 입장에서는 미약한 상황인 것 같습니다. (C5)

저는 가족친화인증을 받으면, 여러 가지 금리우대 사항 등 설명회 때도 듣고는 했는데, 회사가 좋은 것은 충분히 있는데 근로자가 해당되는 것은 굉장히 약하더라고요. 강원도 청풍문화제 무료입장 같은 것이 있는데... 시설료 감면 이런 부분들이 상당히 약해서.... 어떻게 보면 회사가 부담하는 거죠. 금리우대를 받고 그래서 다시 그 금액만큼 근로자들을 위해 쓰고 그러면 좋은데 사실 그건 현실적으로 어려운 거고, 아예 가족친화인증기업을 받았다고 하면 가족친화제도나 시설적인 면을 사용할 수 있게끔. (E10)

제도를 도입해도 무방한데 실질적으로 도입한다고 해서 활용되지 않는 제도를 굳이 도입해야 하는가 할 때 활용도 면에서 회사의 특성이 굉장히 영향을 미치거든요. 말씀을 계속 드리지만 모든 제도를 다 할 순 없다. 이런 부분이고 활용할 수 있는 부분은 계속 도입하고, 도입한다고 해서 활용도 부분이 미비하다, 의미가 없다 하는 부분이면 굳이 회사가 도입할 수 없는 부분이죠. (F12)

이런 사업들 일자리나, 사회적기업 대상으로 하는 사업들 보면은 제조업이나 업무에 대해서는 신청하기 편한데, 저희는 사실 문화예술은 특수성이 있는데, 기준이 안맞는 경우도 너무 많고. 만약에 신청해도 심사위원들이 이해를 못하는 거예요. 왜냐하면 저희는 공연이 토요일날 잡힐 수 있고, 평일 저녁에 잡힐 수 있고 그것에 대해서 우리는 너무 당연한데 이런걸 하시는 분들은 꼭 아침 9시부터 저녁 6시 까지 일해야 하고. 주말에 근무하면 안되고. 그런 유연한 사고를 안가지고 계시다보니까 그런 벽에 부딪히더라고요. (B3)

③ 기타 지원육구

가족친화제도 안착이 어느 정도 이루어진 기업들의 경우, 직원 자녀들에 대한 공

동육아 및 방과후 교실 등 보육 지원에 대한 요구가 높았다. 강원도 지역 임금수준 및 기업환경 등을 고려했을 때 기업의 제도 시행 의지는 기업가의 마인드가 중요함이 다시 한 번 강조되었으며 지자체에 대해서는 돌봄에 관한 정책지원수요가 가장 중요한 것으로 나타났다.

예전에도 사장님이 그분들 오셨을 때도 그런 말씀을 하셨는데, 여기는 지역회사 중소기업이 많은데, 공동유치원 같은 것을 정부에서 일부 지원해주고, 또 공동유치원을 기업들이 모여서 직장 유치원처럼 할 수 있는 그런 제도를 만들어주시면 좋지 않나 하시더라고요. 그리고 셔틀버스도 집으로 가지 말고 회사로 직원하고 자녀가 출근하면 9시나 이렇게 시간을 맞춰서 회사로. 회사별로 수요를 조사해서 하면 훨씬 맞벌이 하는 부부들이 편리하고 편하게 일을 할 수 있는 여건이 되지 않을까. 저희는 여직원이 3명 정도 있는데, 그 3명을 위해서 유치원을 만들 수 없잖아요. 그런 것들이 ... 많이 그런 생각을 하는 대표들이 있지만, 정부쪽에서 정형화시켜주면 오너들의 인식변화도 시켜줄 수 있지 않나 라는 생각도 좀. 그때 와서 얘기를 하는데 자녀를 데리고 오면 좀 싫어하는 문화. 공무원이 특히 싫어한다고 하시더라고요. 그런 의식들이 그렇게 되면 변화가 많이 생기지 않겠나 생각이 들거든요. (C5)

작은 기업에서 알 가정 양립을 위해서 한발 물러나서 양보하기에는 사실 현실적으로 어려운 부분입니다. 그래서 어쨌든 그런 부분들이 어떤 식으로든지 정부의 지원이나 예를 들면 뭐 ... 그런 지원제도들이 만들어졌으면 하는 바램이 있습니다. (F12)

CEO의 의지도 중요하고. 직무특성이나 조직도 말씀드린 게 뭐냐면 한편으로는 설명회 자리에 갔을 때에도, 10명이 계신 기업과 500명이 계신 기업, 직원들이 대부분 어떤 근무형태를 갖고 있는가도 제도가 도입하는 데 영향을 많이 주거든요. 아까 사무직 분들과 생산직 분들을 비교를 했는데, 저희도 같이 사용하고 쓸 수 있게끔 (제도를) 마련해주면 좋은데, 실질적으로는 시차출퇴근제 같은 건 적용을 할 수 없는 부분이거든요. (E10)

수요일이면 여섯시 정도 되니까 전체 소등이 되더라고요. 특별하게 어떤 일 때문에 컴퓨터를 써야하는 일 아니면 ... 그게 가정의 달 행사처럼 가족데이라고 해서 무조건 매주 수요일은 가족과 함께 보내야하는 형태로 해서. (A2)

저도 결혼한 지 1년이 안되었지만 와이프도 일하고 있고 ... 얼마전에 통계자료를 보다 보니까 강원도에 있는 여성들이 정규직이 다른 시군에 비해 제일 적고, 임금도 다른 시군에 비해 가장 낮고 ... 그런데 그런 건 여자뿐만 아니라 남자 쪽도 그런 게 있거든요. 친구나 선후배들 보면 같은 업계임에도 이 정도 인력에 이 정도 연봉이 되면, 이 정도는 받아야 하는데.. 이상하게 강원도만 많이 낮아요. 그렇다고 급여를 낮게 측정해서 일을 하다 보니까 갖고 오는 사업의 사업성도 낮은 걸 갖고 오고 ... 그러다 보니까 급여가 낮을 수밖에 없고 악순환이거든요. (A2)

저희도 보니까 10월 1일부터 시행되는 육아근무단축제도를 초반에는 안쓰고 그때 쓰려고

남겨두는 것 같아요. 저희 직원들은 육아휴직을 다녀온 분들이 대부분이다 보니까. 그걸 커버하기 위해 초등학교 자녀를 대상으로 방과후 수업을 하고 싶는데 그걸 도에서 도움도 받고 컨설팅도 받으려고 준비하고 있어요. 선생님도 구해야 하고요. 제일 좋은 건 저희 부모직원들끼리 돌아가며 하면 좋을 것 같은데, 이번에 10월 1일 단축근무제 시행하는 것도 8월 2일 국회 통과하고 얼마 안 되어 시행되는 거잖아요. 그러면 회사는 준비할 게 너무 많은 거예요. 배우자 출산휴가를 10일로 늘려야 하는데 그러면 시스템을 바꿔야하고, 저희 회사에는 또 대상자가 너무나 많은 거예요. (G14)

1차는 기업인 것 같아요. 기업이 어떻게 운영하느냐에 따라 달린 거잖아요. 연차를 써도 눈치를 보게 할 것이냐, 당당하게 본인의 권리로 사용할 것인가는 경영자의 마인드에 따라 다르잖아요. 나라에서 만든 정책들이 잘 운영되게 하는 것은 결국 기업인 것 같아요. 그 기업에서 얼마나 잘 운영이 되느냐, 어떤 인식을 갖고 있는가에 따라 다른 것 같아요. 그 다음으로는 정부겠죠. 기업이 아무리 잘 하려고 해도 그걸 뒷받침 하는 게 정부죠. 또 기업이 그걸 하기 어려운 상황이라 하더라도 정부가 해야 된다고 하면 어떻게든 해야 하겠죠. (G14)

2) 근로자

면접참여 기혼여성근로자의 특성은 재직기간이 5년 이상된 관리직 및 일반 정규직근로자로 맞벌이이면서 정규직에 해당되며 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축제도 이용경험자이다. 면접조사는 육아휴직제도 등 가족친화제도 활용 및 일·생활 균형의 문제점, 경력단절여성에 대한 지원 욕구 등을 중심으로 이루어졌다.

① 가족친화제도 활용 및 직장문화

가족친화제도 운영부분에서 인증기업에 종사하는 여성직원들은 모성보호제도를 활용할 수 있는 여건과 직장분위기 등에 대해 만족도가 큰 것으로 나타났다. 특히 제조업 사무직에 종사하는 여성의 경우, 아이를 픽업하기 위해 시차출퇴근제를 이용해 한 시간 늦게 출근하고 한 시간 늦게 퇴근하는 경우가 있었으며, 사회적 기업에 종사하는 여성의 경우에는 아이들의 여름, 겨울방학 시기에는 일주일 단위의 돌봄유급휴가제도를 도입하여 운영하고 있었다. 공적 부문 종사자의 경우에는 양육기에 있는 여성들의 돌봄공백기에 사측에서 유연하게 대처하는 제도도입이 이루어진 사례가 있었는데 이러한 업체의 배려가 아이를 키우는데 큰 도움을 주는 것으로 받아들여지고 있었다.

제가 다른 곳을 많이 가본건 아니어서 정확한건 모르는데, 회사를 보면 10년 이상 된 분들이 많은데 보면 15명 정도 계시더라구요. 그래도 비교적 괜찮은건 다른건 몰라도 단축근무가 되는 곳은 거의 없거든요. 아직 얘기가 어리니까 아무래도 공무원하고 비교했을 때는 열악한 것은 맞긴 한데. (C6)

저 같은 경우에는 출산휴가, 육아휴직 이용할 수 있는건 다 활용했고, 복귀한 이후에도 1년 정도 2시간 단축근무를 했어요. 저희 같은 경우에는 아이들 유치원 방학이 1주일 정도 되면 그런 경우 출근을 하지 못하거나 하기 때문에 휴가를 요청하거나 해서 유급휴가를 가도록 해요. (B4)

육아휴직은 8세 미만까지 되기 때문에 생각은 하고 있는데 아직까지 돌봐주시는 부모님이 계시기 때문에 생각을 안하고 있어요. 가족친화제도가 도입됨으로써 제가 아이가 있다보니 좀 편리했던 것은 시차근무제와 유연근무제가 굉장히 도움을 많이 받고 있고요. 직장에 한 시간을 늦게 와요. 아홉시 반 출근해서 남들보다는 늦게 여섯시 반에 퇴근하고. 그 이전에는 돌봄서비스를 받고 있다가 시차근무제를 적용함으로써 제가 아이를 픽업해요. 그래서 아이 정서상으로도 좋으니 저는 감사히 생각하고 있어요. (D9)

지금은 예전에 비해서 회사와 집의 기준이 5:5가 된 거 같아요. 예전에 8:2였다면 지금은. 다른 분들도 그렇게 생각하시겠지만 제 기준에서는 그래요. 예전에는 야근문화가 보통이었는데 지금은 시간되면 윗분들이 오셔서 퇴근하고 가족들이랑 시간 보내야지 왜 야근하냐 하면서 내보내세요. 수요일 같은 경우는 가족들과 같이 있는 가족의 날이라고 말씀하세요. (D9)

2007년 종사자수가 200명 정도 되었는데, 제가 임신해서 배불러서 다니니까 임신한 게 창피할 정도로 당시엔 육아휴직 같은 인식이 낮았어요. 일에 전념하느라 육아휴직을 해야겠단 생각을 잘 못했고, 만약 쓸 수 있다고 누군가 알려줬으면 검토해 봤겠죠. (G15)

생산직이나 현장에서 발생하는 문제인데 사고가 발생하거나, 산재, 외국인 근로자가 한달 동안 가 있는다든가 하면 저희는 대체인력을 채용을 해요. (D9)

미인증 기업인 경우, 근로자 지원 제도는 가지고 있었지만 유연근무제, 모성보호 제도 활용 등 전반적인 일·생활 균형 직장문화조성을 위한 개선에 대한 인지도 및 활성화 정도는 크지 않은 것으로 나타나고 있었다. 특히 사내 게시판을 통해 일·생활 균형 관련 정보제공은 간혹 이루어지고 있지만 관련 교육 및 워크숍은 없는 것으로 나타났다.

작년 같은 경우는 저희가 촉진제도를 했어요. 연차촉진제도. 작년에는 했는데 또 올해는 없어져서. 업무강도가 좀 쎄 편이어서... 시간적인 것과 연관이 되겠죠. 업무가 많고 시간도 투자하고 해야 해서. 아까 말씀드렸다시피 단과나 프로젝트 바짝 몰아서 해야 하고 이런 부분들이 있어서, 조금. (E11)

여성직원이 매우 적은 경우에도 법정휴가제도인 출산휴가사용은 일반적이었으며 육아휴직 등 모성보호제도 사용의 어려움은 없는 것으로 나타났다. 하지만 여성휴게실 등 휴식공간이 없는 경우에 임신기간 중 적절한 휴식을 취하는 데 있어 어려움이 있었다. 그리고 사내 고충상담을 위한 형식적인 절차는 마련이 되어 있었지만 실제 고충처리를 별도로 신청하는 사례는 매우 적은 것으로 나타났다.

4년 다니고 결혼했는데 오히려 남직원이 많으니까 더 좋은점도 있더라구요. 거기다 애 키우는 분들도 많아서. 요새는 젊은 친구들도 많은데, 그때만 해도 남직원들이 많아서 크게 불편한건... 여직원들이 많으면 분위기나 그런건 조금 더 편했겠다. (C6)

지금 여자분 한분 나갔다가 복직하신 걸로 알고 있는데 저는 업무특성상 1년은 쓰지 못하고 몇 개월 정도 써야하지 않을까 생각하고 있어요. 이 업무가 단일로 이뤄져서 자리를 비울 수가 없어서. (E11)

불편하긴 한데 그래도 좀 그럴때는 거실이라던가 그런 곳에 가서... 작년에 입덧할 때는 거기 가서 쉬고 그랬거든요. 낮 시간에는 사람이 없거든요. 거의 밤에 숙소로 쓰고 직원들이 낮에는 없고 그래서 아쉬운대로 거기서 쓰고 점심시간에는 거기서 점심을 먹거든요. 도시락을 싸와서. 수유실 같은건 여직원이 좀 더 많았으면 있었을 텐데 아무래도 있었으면, 그건 좀 아쉽긴 했어요. (C6)

일단 저희 팀장님이 고충처리단 위원장이시고 여직원들 대표가 위원으로 되어 있고 다른 남자대표가 있는데, 일단 접수된 바는 1건도 없고요. 민원식으로 아직 접수된 건 없었어요. 다른 회사 사례를 보면 보이는 것들이 있는데. (D9)

육아기단축근무제도를 이용하는 경우 하루 2시간의 노동시간 감축이 고용유지 및 소득보전을 하면서도 아이를 돌볼 수 있는 시간을 확보할 수 있어 만족도가 높았다. 하지만 줄어든 시간만큼 업무량이 줄지 않은 상황에서는 단축근로로 인해 업무량을 채우지 못한 경우 직원들의 도움을 요청하는 방식으로 해결하고 있었다.

육아휴직은 안해 봤지만 아무래도 애랑 같이 있으니까 1년 정도는 돈 생각 안하면 좋긴 한데, 지금 단축도 애기가 어리긴 한데 이걸 쓸 수 있어서 다행이었어요. 주5일 근무에 30시간 근무하고 수당은 37만원 정도. 월급은 줄었는데, 수당이 나오니까 크게 차이가 없더라고요. (C6)

올해 10월 1일자로 바뀐 거 있잖아요. 그걸 저희 회사는 4~5년 전부터 했어요. 4시간이나 6시간 선택할 수 있게 해서. (G15)

압축으로 하긴 하는데 잘 안되는 경우도 있고. 그 시간에 아무래도 업무가 없지는 않더라구요. 그 시간에 다 해야 하는데 그 시간에 어쨌든 다른 팀원들의 요청사항이 있으면 사실상 팀 다른 직원들한테 도움을 받고 있어요. 팀장님도 그 부분을 채워주셔서. (C6)

단축근무 시 주변에서 많이 협조를 해줬고, 그 당시에는 과업 자체를 많이 주시지는 않았어요. (B4)

직장문화개선은 기업대표의 마인드가 크게 작용하는 것으로 생각하고 있었으며 더욱이 가족친화제도 및 문화의 정착은 아직 기업 내 권장사항으로 의지를 갖고 추진하는 경우어나 가능한 것으로 이해하고 있었다. 기업의 가족초청행사의 경우는 업무의 연장선상으로 생각하고 편하게 생각하지 않는 부분이 있어 참여율은 낮은 것으로 나타났다.

사장님이 공식적인 자리에서 매번 말씀하신 부분인게 가정이 편안해야지 다... 장가 안가신 분들이 꽤 있거든요. 계속 얘기를 하시더라구요. 가정이 편해야 너네가 일이 편하다고. 그런 이야기도 많이 하시고 한달에 한번씩 여직원들이 없다보니까 신경을 써주시더라구요. 밥먹자고 하면서 따로 불편한건 없는지 신경써 주시더라구요. 사장님이 다른 직원도 챙겨주시기는 하는데 여직원들을 조금더... 아무래도 몇 명 없으니까. 그리고 기혼자들이 있으니까 조금 더 신경써주시는 것 같아요. (C6)

일-생활 균형 측면보다는 직장생활이 어떻게 하면 만족스러울 수 있을까? 라는 측면에서 팀장들하고 젊은 친구들 사교 공부를 많이 하는 편입니다. 많이 차이가 나는 것은 아니지만, 팀장들도 조금씩 차이가 나기 시작하다 보니 이해도가 떨어지기도 하고요. 노력하는 편입니다. (G15)

이미 저희는 그 전에 깔려있고 그것을 알고 있기 때문에 이제 와서 강조하거나 그러기에는 ... 이 부분에 대해서는 일찍 그런 얘기를 많이 하셨던 것 같아요. 지금 단계가 아니라 몇 년 전에 이미 그런 얘기를 계속 하셨기 때문에. 사실 제도적으로는 이미... 이 제도를 회사들에서 얼마만큼 수용해서 적용하고 이게 더 중요한 것이지, 제도적으로는 충분하다고 생각하는데, 이걸 받아들이는 회사랑 안받아들이는 회사 내지는 강한 규제가 있는 경우에 지키거나 그런 경우가 많잖아요. 개인적인 불만인데 이걸 강원도의 문제는 아니지만 저희 회사는 이런 배려를 많이 해주잖아요. 저희 신랑 회사는 이런 제도가 있지만, 권장 사항은 아닌거죠. 그런 면에서 육아휴직을 같이 쓸 수 있으면 좋은데 그렇지 않으니 그런 측면에서 아쉬운 부분이 많죠.. 이직을 했지만, 저희 회사에 있던 남자 직원도 배우자가 출산휴가를 했을 때 육아휴직을 쓰고 그랬거든요. 근데 아직까지 많은 기업들에서 안착이 안돼서 그런 점들이. (B4)

장기근속자의 휴식을 보장하는 제도로 연차가 오래된 직원들에게 안식월제도를 운영하여 근로자의 일·생활 균형뿐만이 아니라 일로 소진된 개인의 휴식을 제도적으로 보장하는 경우도 있었다. 보다 구조적인 측면에서 현행 근로자 지원제도가 장기근속을 유도하도록 지원되는 부분이 매우 적고, 대부분 경력단절여성들은 40세 이후에 재취업하는데 많은 여성들이 구직 및 경력을 유지할 경우에 지원받을 수 있는 근거가 많지 않은 부분을 언급하는 경우도 있었다.

안식월 제도라고 해서 3년차 이상이면 유급으로 한달 쉴 수 있어요. 저도 그걸로 여행 다녀오고 그랬어요. (B4)

저희는 3년이 되면, 리플레쉬 휴가를 주거든요. 원래 자기 연차 말고 10일을 더 줘요. 무조건 강제연차로 쉬어야 돼요. 5년이면 한 달이에요. 4주, 10년이면 6개월. 근데 아직 실행은 안했어요. 10년차나 5년차는 없으니까... 갔다 와서 훨씬 좋아요. 여기 있는 사람이 고생하긴 하는데... 갔다 오신 분들이 더. 자기휴가 쓰면서도 열흘 쉬는 게 쉽지 않잖아요. 주말 끼고 14일이니까 주로 해외여행을 많이 가죠. 네 분은 유럽가시고... 그런데 이것도 16년도에 들어오면서(생긴 거죠.) 직원들이랑 협의하면서, 다른 회사들이 이런 걸 많이 한다고. (A2)

5년, 10년 단위별로 다른데 5년은 50에 2일 유급휴가. 일단 저희가 중소기업이다 보니까 지원제도나 금액적으로 오히려 저희가 모르는 것도 많고. 장기근속을 유도할 수 있거나 직원들이 회사에 더 안착할 수 있게 그런 제도를 줘서 좋겠어요. 있다가 변경되는 경우가 많아서. 담당자들도 그 흐름을 찾아서 다 변경하고 그래야 하니까. (D9)

청년지원정책이 급여적인 면을 봤을 때 2년짜리, 3년짜리가 있잖아요. 그런데 뒤에 가면 몇천씩 차이가 나니까 오히려 장기근속자들이 역차별 받는 거다 이런 얘기를 많이 들어요. 연차 같은 경우도 역차별이 아니냐? 하고. 이런 부분도 있고, 그래서 동등하게 모든 사람들이 받을 수 있으면. (E11)

안심공제사업 같은 경우도 일반 여성을 타겟으로 하는 게 아니고 신규입사자들을 대상으로 하는 제도니까. 역으로 생각해보면 여성을 대상으로 하는 사업이 있었으면 해요(E11)

② 일·생활 균형 수준 및 지원 욕구

육아를 병행하는 기혼여성근로자의 경우 영아기에는 부모님의 도움이 필요한 것으로 나타났지만 아이가 커감에 따라 보육시설이용을 염두에 두고 직장과 가정생활의 병행을 생각하고 있었다. 근로자 개인당 육아휴직을 2~3년까지 허용하는 은행 및 공적 부분과 비교해 현재 민간부문은 육아휴직에 대한 개인의 권리가 1년밖에 주어

치지 못하는 점을 아쉬운 점으로 지적하면서 자동육아휴직제의 필요성을 제기하기도 하였다. 그리고 현행 돌봄서비스 가운데 국공립 보육시스템의 종일 돌봄을 언급하면서 저녁 7시까지 돌봄이 이루어지지 않는 문제에 대해 개선의 필요를 제기하기도 하였으며, 규모가 큰 대기업 사례로 사내 저학년 초등학생 방과후 돌봄이 학원 중심으로 이루어지는 문제를 해결하고자 돌봄교실을 계획하여 직원들의 돌봄지원을 위한 구체적인 노력이 이루어지고 있기도 하였다.

아기는 낮시간에는 시어머님이 돌봐주세요. 남편도 많이 도와줘요. 아니면 일 못한다 그래요. 다만 도와주려고는 하는데 성에는 안차요. 그래도 노력하는건 알아서. 아직 애가 어리니까 그래도 부모님이 봐주실 수 있을 때까지는... 연세가 많으시니까 계속 봐주실 수는 없고 최소 돌까지는 생각했거든요. 내년에는 어린이집에 무조건 보내야할 것 같아요. 그래서 제가 데려다주고 이렇게 하고. (C6)

지금 저희 어머니께서 계시고요. 어머니가 연로하셔서 힘드시니까 그럴 때는 돌봄서비스를 같이. 아이돌봄. 지금은 안쓰고 있는데 한동안은 썼었어요. (D9)

어린이집은 다 보내야 하잖아요. 지금 어린이집을 알아보고 있는데 사립이 있고 국공립이 있는데, 오히려 국공립이 늦게까지 안하고 사립이 더 늦게까지 하더라구요. 국공립은 7시 정도 되면 애들이 별로 없다고 해야하나. 늦게까지 하는 그런데는 찾기가 좀 어렵더라구요. 그래서 좀 엄마로서 좀 미안한게 혼자 남겨지는게. (C6)

임신이나 육아에 대해서 처음엔 저희도 시행착오가 있었죠. 너무 혜택 아닌 혜택이니까. 그것에 대해서 같이 공감해주고 이해해주는 분위기가 형성되면서 자연스럽게 배려가 되는 것 같아요. 저희가 이렇게 하고 있으니 아직 결혼을 안한 세대들도 본인들이 결혼을 하면 이렇게 되는구나 라는 것을 알고 있으니 좀더 장기고용이 유지되는 것 같아요. (B4)

일단 저희 회사만 얘기를 하자면.. 저희 신랑은 못쓰다는 가정 하에. 1년 밖에 못쓰고 만 8세까지만 쓰는 게 가능하잖아요. 1년을 활용하는 업체도 많지는... 옛날보다는 좋아졌지만 쉽지만은 않은데 은행은 2년을 주더라고요. 그리고 육아휴직 하시는 분들 많이 하시는 고민인데 지원금이 엄청 적어요. 네. 대출받아서 하라는건데 그 부분이 저도 아이가 초등학교 들어가면 좀 손길이 필요하니까 할까 하다가도 지원금이 120인가요? 그 정도로는 아무리 맞벌이라도 생활이 안돼요. 그렇다고 회사에서 다 지원해주는 것도 어려운 거고 그런 점이 좀 아쉽습니다. (D9)

선택근무제나, 육아휴직제나 아니면 재택근무제 같은 게 나라에서는 활성화 시킨다고 하지만 실제로 이런 부분들은 중소기업, 특히 제조업계에서 사용하기 힘들잖아요. 그래서 그런 제도가 활성화 되었으면 좋겠는데 이제 티비 보면 롯데 광고에서 자동육아휴직 독려한다고 많이 나오잖아요. 그런 게 좀 활성화 되면 좋지 않을까. 출산하고 연결된 거고 하니까 (E11)

저희가 외부교육 나가거나 하면 많이 봐요. 경력단절여성들 교육하는 게 있잖아요. 그런 교육이 활성화 되었으면 좋겠고, 교육 프로그램이 다양했으면 좋겠어요. 대부분 바리스타, 회계교육이나 그런거만 있잖아요. 그런게 좀 다양화 되었으면 좋겠다. 폴리텍 왔다갔다 할 일이 많은데 보면 대부분 회계수업이 많이 진행되는데 그렇게만 있어서 좀 다양하게 있었으면 좋겠다. (E11)

주 5일 40시간 근무제잖아요. 그런데 일·생활 균형이라 하면, 일을 조금 더 타이트하게 하면서 내가 가족하고 더 친하게 지낼 수 있는 방법이 뭘까 하고 생각을 해봤습니다. 4일을 9시간이나 8시간을 일을 하고 5일째는 오전만 근무하는 거죠. 금요일에는 12시나 1시쯤 퇴근하는 방향으로 가면 어떨까 싶었어요. 토요일에는 관공서가 쉬니까, 금요일 오후에 제가 일을 볼 수 있는 거거든요. 그런 식으로 하면 직장인들이 더 숨통을 트지 않을까 싶어요. 가장 직장인들이 바라는 일 아닐까 생각도 하고요. (F13)

직원들이 가장 힘들 때가 애들 방학 때예요. 대표님께서 1층에 방과후 학교 얘기했던 것도, 초등학교 아이들은 어린이집, 유치원보다 더 빨리 끝나서 와요. 그 이후 시간을 다들 학원 보내서 뽕뽕이 돌려요. 그게 너무 안타까운 거죠. 그래서 아이들이 하교하고, 여기 와서 엄마 퇴근할 때까지 숙제도 하면서 기다리는 공간이 있으면 좋겠다 싶었어요. 또 방학이 되면 엄마들이 아이를 집에 두고 왔다가, 점심에 밥을 차려주러 가거나 하는 상황이 많았어요. 그래서 어린이집 방학이나, 초등학교 방학 시즌이 되면 저희 직원들 휴가가 막 올라와요. 어쩔 수 없으니까요. (G15)

3. 일·생활 균형 관련 사업의 어려움 및 정책지원 수요

지역에서 일반 시민을 대상으로 일·생활 균형의 가치 및 중요성이 피력되고 문화 확산을 위한 홍보 및 인식개선사업이 이루어진 배경에는 기존의 인구 및 가족정책 방향의 전환과 깊은 연관성이 있다. 2000년대 초반의 일·생활 균형은 기혼여성을 주된 대상으로 일·가정 양립을 위한 지원제도 확대를 중심으로 이루어졌다면, 현재의 일·생활 균형은 가정 내 가사 및 양육 부담의 성별화된 구조를 바꾸기 위한 아빠의 달 도입 및 남성육아휴직제고 등을 통해 제도의 성평등성을 강화하는 방향에서 제도개선이 이루어지고 있다.

하지만 가족친화 지원제도의 개선에 비해 근로현장에서의 가족친화 근로환경의 개선은 쉽게 확산되지 못하는 현실로 인해 일·생활의 균형이 어려운 여성의 경력 단절은 지속되고 있는 상황이다. 이에 여성가족부를 중심으로 기업의 가족친화제도 확산을 위한 가족친화인증제 운영 이외에도 여성새로일하기센터의 경력단절예방사

업을 도입하여 경력단절 여성의 취업지원 및 고용유지 뿐만이 아니라 일·생활 갈등으로 인한 어려움을 해결하는 상담 및 지원을 통해 취업여성 개인에게는 일·생활 균형을 돕고 기업에게는 고용환경개선 차원에서 일·생활 균형 문화 확산을 이루는 다양한 사업을 하고 있다.

다른 한편 고용노동부는 기업의 일·생활 균형 캠페인 참여를 통해 가족친화 및 일·생활 균형의 가치를 알리는 사업의 일환으로 일터혁신컨설팅 및 직장문화조성사업을 지원하는 한편, 지역사회의 일·생활 균형 문화 확산의 추진력을 확보하기 위해 지역 일·생활 균형 추진단사업을 확대중이다. 이에 강원도 민간부문의 일·생활 균형 관련 사업을 진행하는 담당자와 주요사업을 중심으로 일·생활 균형사업의 중요성에 대한 인식 및 사업진행의 어려움을 살펴보고 가족친화제도 활성화를 위한 개선안을 찾아보고자 한다.

가. 일·생활 균형 사업의 홍보 및 사업추진의 어려움

강원도의 민간부문 일·생활 균형사업은 최근 지원이 확대된 국비위주의 홍보 및 인식개선사업이 주를 이루고 있다. 도내 대표적인 민간부문 일·생활 균형 사업은 앞서 언급한 국비지원사업인 여성새로일하기센터 경력단절여성예방사업, 고용노동부 강원노동지청의 일·생활 균형 캠페인 사업 그리고 강원지역 일·생활균형추진단 사업을 들 수 있다. 일·생활 균형 지원사업은 타 부문사업 진행의 경험이 축적된 민간기관이 주요 운영주체로서 주요한 일자리 및 기업대상 지원사업을 진행해왔던 경제진흥원과 원주진로교육센터(세움) 및 춘천여성새로일하기센터가 진행하고 있다. 특히 이들 기관은 고용노동부를 중심으로 한 지역기반의 기업 및 여성근로자 대상 일·생활 균형 관련 프로그램 및 문화행사를 주관하면서 유관기관 협력과 참여를 통해 일·생활 균형사업 확대를 위한 노력을 하고 있었다. 하지만 지역단위 사업 인프라를 기반으로 한 고용지원 프로그램을 운영하면서 시범 및 초창기 사업을 진행하고 있는 관계로 전담인력을 두고 사업을 진행하고 있었지만 아직 많은 부분 사업의 추진 및 확대에 어려움을 가지고 있는 것으로 나타났다.

일·생활 균형 추진단 사업은 국가적 차원에서 일·생활 균형 확산을 위해 고용노동부 공고가 난거죠. 그걸 우리가 체크해서 고용노동부 강원지청과 협의를 해서 이런 문화확산을 위해

일·생활 균형 추진단을 구성해서 사업 공모를 하게 되었고요. 진흥원 내 일·생활 관련해서는 별도로 없었고 저희도 처음 시작한 사업입니다. 고용노동부 일자리창출 쪽은 지속적으로 진행했었는데요. '일'을 저희가 했었는데 '균형', 생활균형 같은 건 처음 해봅니다. (I3)

사업명에 "예방"이 들어가는 거하고 "찾아가는"이 들어가는 사업이 제일 어려운 거 같아요. 예방이란게 저희 사업에도 애매한 부분이 대상이 명확하게 있지 않죠. 지금까지도. 작년년부터 계속 얘기가 나왔어요. (H2)

저희가 성인대상 취업지원사업을 하다 보니까 구인처나 구직자들 확보와 같은 면에서 기존에 경제진흥원과 협약이 되어 있는 상태였고요. 그래서 진흥원의 일·생활 균형 지원 지역추진단사업에 제안을 해보려 하는데 프로그램을 운영해본 경력이나 지역 인프라들을 '세움'이 갖고 있으니까 같이 해보자 해서 제안을 받고, 저희가 같이 추진단으로 활동하게 되었습니다. (I4)

일·생활 균형 캠페인 5월 행사는 그렇게 3년 해서 3번 해왔고요. 원래 이걸 각 지청 다른 곳에서도 해야만 하는데 사람도 없고 할 수 있는 여력도 없는데 본부에서는 강원도에서 해달라 요청만 오고 그래서 어쩔 수 없이 저희가 강원지청이다 보니까 17년도 처음 했을 땐 다른데서 하는 행사에 우리부스를 내달라고 해서 했고, 2018년도엔 저희가 부스를 크게 만들어서 몇 개 기관을 불러서 했고요, 올해 한 건 인구협회랑 저희랑 조인해서 하면서 더 크게. (K6)

기업 및 근로자 대상 일·생활 균형 관련 사업방식은 홍보 및 인식제고를 위한 사업들을 중심으로 진행되는 것으로 나타났다. 일·생활 균형 사업의 가장 큰 어려움은 홍보 및 참여기업 발굴이 가장 어려운 것으로 나타났다. 특히 기업대상 지원사업을 하는 경제진흥원은 사업체 데이터베이스를 가지고 있어 기업 대상 홍보에 용이한 네트워크를 가지고 있음에도 불구하고 일·생활 균형 관련 참여업체를 발굴하여 캠페인 및 근무혁신 인센티브제 참여를 독려하고 대상기업을 선정해 컨설팅을 진행하는 과정들이 기업의 협조를 이끌어내는데 어려움을 호소하고 있다. 이러한 어려움은 우선적으로 기업들이 조직문화개선을 위한 일·생활 관련 사업에 대한 관심부재 및 인지도가 낮은 부분도 있지만 관련 서류준비, 절차의 번거로움, 그리고 전담 인력의 부재로 인한 업무부담 등을 이유로 들고 있었다. 또한 일·생활 균형 캠페인 참여기업에 대한 인센티브가 근로자 대상 인센티브 이외에는 사업주 인센티브는 별도로 없는 것으로 나타나 참여율 제고에 어려움이 적지 않은 부분을 지적하고 있었다. 근로자 대상 인센티브도 제휴업체들의 여가 및 문화생활 이용관련 근로자 혜택인데다 연단위로 제휴업체와의 계약체결이 새롭게 이루어져야하는 부담이 있었다. 경력

단절예방과 사후관리차원에서 기업환경개선사업을 해온 여성새로일하기센터의 일·생활균형 관련 사업도 지역내 한정된 기업들을 가지고 환경개선사업을 해야하는 어려움으로 인해 올해부터 기업환경개선사업이 축소되었음을 설명하고 있다.

홍보를 한다든가 행정적인 부분들, 문서를 발송한다든가 총괄적인 부분을 저희가 하고, 실제 업체를 찾아가 발굴을 하고 이런 부분은 '세움'에서 하고 있고요. 저희는 지원업체에 대한 데이터베이스가 있으니 지원대상 기업들에 대한 홍보는 저희가 별도로 하고 있고. (I3)

여기 있는 업체와 병행해서 취약이라기 보단 개선할 사항이 있는 업체를 발굴하는 건데 ... 이것도 마찬가지로 저희가 현장발굴하는 부분이고요. 컨설팅단은 노무쪽 전문가분들하고 실제로 일·생활 균형 캠페인 참여한다든가 해서 고용노동부에서 일가양득이라든지 기존에 했던 일·생활 관련한 부분에서 개선이 되었던 업체들 인사담당자, 대표 위주로, (I3)

그런데 이게 지역내니까 임금, 참여자들이 한정되어 있고 하니 제약이 있죠. 새일사업 안에서도 보면 기업환경개선이 있었는데 올해는 사후관리사업비를 갑자기 절반이상 줄였고 올해는 기업환경개선이 없어졌고, 실제로 담당하셨던 선생님이 어려움을 호소한 부분이 춘천 안에서 그 기업들이 저희가 3년정도 하다보니 기업이 한정되어 있고 그 기업이 아닌 다른 기업을 해야 하는데 그걸 찾아내고 하는 게 너무 힘들다는 거예요. (H1)

이렇듯 일·생활균형사업은 인식개선 및 환경개선 사업이 주를 이루는 상황에서 캠페인, 예방이라는 사업을 하는 것 자체를 매우 어려운 사업으로 인지하고 있었으며, 조직문화 및 일하는 방식을 바꾸는 일은 중요하지만 참여를 이끌어내기에 기업 대상 실질적인 지원은 별로 없는 관계로 사업 확대가 이루어지기 어려운 것으로 인식하고 있었다.

근무혁신인센티브제도는 고용노동부에서 일·생활 균형 고용환경을 조성한 기업들에게 인센티브를 줘서 일하는 방식과 문화를 바꾸는 거죠. 선정된 기업은 자금이나 가점이나 혜택 들어가는 부분이 있고, 강원도는 제가 알기로 근무혁신 인센티브제는 별도로 지자체에서 하는 걸로 아는데 취약한 걸로, 별로 없는 걸로 알고 있습니다. (I3)

일·생활균형 캠페인 참여기업을 발굴해서 신청하면 우리가 승인을 해줘서 제휴업체를 이용할 수 있게 하려고 홍보해서 신청을 받아요. 혜택을 주기 위한 기업은 제휴기업이라고 자기네 서비스를 제공하고 금액이나 이런 서비스를 여기 근로자에게만 할인해주는 것을 협약 맺어요. 강원지청 캠페인 소속 기업 근로자에게만 해주겠다 하면 강원지청의 참여기업 근로자만 혜택을 받을 수 있고 모든 참여자에게 해주겠다 하면 모든 전국 참여기업 근로자도 혜택을 볼 수 있어요. 대부분 자기지역 근로자에게만 혜택을 주죠. 그래서 이 제휴

기업도 저희가 발굴하는 겁니다. 다른 지청에서 몇 개를 했는데 여긴 10개 정도, 그래서 1년 단위로 운영하거든요. 1년 지나면 없어지고 다시 제휴를 맺고 해야해요. 보통 1년차예요. 기업에서 보통 2년, 3년 안해주거든요. 제휴기업은 카페, 롯데마트, 영화관, 식당, 막국수 체험관, 골프. (K6)

이게 사실 일·생활 균형 캠페인 내 10가지 내용 중 하나거든요. 유연한 근무 여기에 해당 되거든요. 나머지는 캠페인성이라 지원금과는 관련이 없어요. 그중 하나, 유연한 근무. 이거 지원금 관련해서 시차출퇴근제를 쓴다든가 시간선택제, 유연근무제를 쓰면 이거 하나를 실천하게 되는 거죠. 캠페인 내에서 제도적인 건 이거 하나 있고요 나머지는 그냥 회사의 문화? 직장 조직문화에 해당하는 거예요. 이걸 캠페인이란 이름으로 하는거죠. (K6)

인사노무특강 같은 경우도 어떤 업체에서는 어 들어와 할 수 있는데, 그걸 해준다고 하면 기업입장에서는 근로자들이 너무 똑똑해지는 걸 원치 않으시거든요. 노조가 생겨도 골치 아픈데 모든 근로기준법을 섭렵하고 있다 하면 불편해하고요. 저희가 직장문화개선 컨설팅 사업으로 저희 전문가가 와서 컨설팅 해주는 곳이 있는데 아직 기업 중에 신청한 기업이 아무데도 없어요. 이게 기울어져 가는 기업이어서 마케팅 쪽으로 도움을 줄 수 있고, 취업규칙 같은 게 취약해서 도움을 줄 수 있는 건데 우리가 어떤 점 때문에 컨설팅 받고자 한다는 점을 기술해서 신청서를 내야하는데 그러면 우리 회사가 이렇다는 점, 내부적인 어려움이 밝혀지는 것을 두려워하는 것도 있으실 거예요. 건설한 기업은 이럴 필요가 없고요 사실. (H2)

작년에 우수사례공모전 같은 경우 춘천시에만 한정하지 않고 강원도로 넓혔거든요. 그래서 강원도내 8개새일센터에 전단지 및 포스터, 홍보 요청드리고 시군에도 홈페이지나 이런 데 게재해 달라. 강원도민을 대상으로 하는 사업이다. 하고 그런 공모전하고 토크 콘서트 말고는 춘천시내 한정되어 있는 것이 많아요. 중앙에서는 다른 거점이나 광역에 경단을 할 때 다른 새일센터에 협조를 요청할 때 그 새일센터들도 아무런 것도 없이 저힐 도와주기 힘들잖아요. 그분들도 그 분들의 업무가 있는데 ... 그러다보니 같이 공동실적을 올릴 수 있는 시스템을 만들었다고 하는데 사실상 그게 어려운 게 거기서 협조를 해주긴 하지만, 어쨌든 저희가 전담인력으로 가서 주도적으로 운영하고 기획하고, 관리하는 것까지 전부 해야하는 거니까 그분들한테 그런 부분까지 다 맡길 수가 없는 거예요. (H1)

기업 및 근로자 대상 인식개선사업은 홍보 콘텐츠 및 우수사례공모전, 직장문화개선 워크숍 등 다양한 방식으로 일·생활 균형과 경력단절예방을 위한 사업을 진행하고 있지만 전담인력 한명이 홍보에서부터 사업진행까지 모든 영역에서 사업을 진행하고 있어 인력의 부족으로 인한 사업홍보 및 진행의 어려움이 큰 것으로 나타났다.

홍보를 발품 팔아서 해야 하는데 저 혼자 해야 한단 말이죠. 혼자 못가니까, 그리고 홍보 사진도 누가 찍어줘야 하는데 찍어줄 사람도 없고. 그러니까 저랑 관계도 없는 사업 하시

는 분들이 다 매달려서 같이 하게 되는 거죠. 사업하기 어렵다는 거 알면서 하나 두는 거죠. 워크숍을 진행한다 하면 인력은 저 하난데 저 하나 가서 워크숍 혼자 진행할 수 있다는 게 말이 안되는 거죠. 지원인력이라고 해서 전담인력 외에 단기인력이 있어요. 만일 1년 사업이면 6개월 정도 채용을 할 수가 있는데 그 부분도 전국적으로 경단사업 담당자들이 모였을 때 얘기를 해보니까 중앙과 의견차이가 있었어요. 혼자서 꾸려나가기엔 경단사업이 너무 커서. (H2)

생각보다 홍보가 어려운거죠. 홍보란 것이 관심있는 사람이 우리 홈페이지를 보고, 우리 전단지 나눠주면 버리지 않고 보고 그래야만 하는데 또는 여기 교육을 들으러 오면서 수시로 접해야만 있는 정보들이거든요. 티비 한번 나가고 신문에서 나가고 그런 홍보가 아니기 때문에 A4용지로 뿌리는 전단 정도이기 때문에... 이 사업 목적이 일·생활 인식개선, 균형을 꾀하는 게 목적인데 실제로 경력단절예방지원 사업이란 걸 들으면 내가 이 회사에 쪽 다닐 수 있게 불편한 점을 어루만져 주고, 내가 여기서 꾸준히 일하게 승진할 수 있도록 교육의 기회를 무상으로 제공해준다든가, 아니면 나는 취업하고 싶어서 왔는데 센터에 왔더니 다 유료이고, 카드를 발급받아야 하는데 또 난 대상이 아니고 나는 이 사람과 경제수준이 비슷한 거 같은데 누구는 공짜고 난 돈을 내야 하고 난 취업하려는데 도움을 안주느냐, 왜 공짜 교육이 없냐 ... 저희 사업계획에 그런 게 없잖아요. 그런걸 많이 원하시더라고요. 뭐 일대일 상담해서 내가 궁금한 걸 해결해줘요, 특강해서 모르는 거 알려줘요, 거 말고 정말 내가 당면한 문제에 대해 시원하게 긁어주길 원하는 데 그런 사업이 없습니다. 그런 사업은 다른데서 하고 있지요. (H1)

인구보건복지협회는 도내 저출산 네트워크 운영 및 인구교육 관련 사업을 수행하는 기관으로서 21개 단체가 협력해 지역사회연대회의를 운영하고 있다. 민간부문의 일·생활 균형과 관련된 캠페인 등 인식개선 사업은 각 단체에서 하는 문화사업 관련해서 협업이 이루어지고 있었지만 아직까지 크게 활성화되지 않고 있는 것으로 평가하고 있었다. 인구교육을 수행하는 주체로서 일·생활 균형을 여러 다양한 방식과 내용을 통해 다가가려고 노력하고 있었지만 기업의 협조를 얻는 것을 부담으로 느끼고 있었다. 특히 인식개선사업은 담당자가 바뀌면 사업의 지속성과 확대가 어려운 것으로 인지하고 있었다.

홍보만 참여하는건데 올해 파트너기업이 인구보건복지협회예요. 거기에서 외부전광판이랑 보건의원에 티비가 있어요. 거기에 일·생활 균형 내용이 계속 홍보되거든요. (K6)

저희 같은 경우는 연대회의(사회연대)를 하고 있으니까 관련 기관들과 홍보를 할 경우, 여러 기관들이 같이 하면 시너지 효과도 나고 될 수 있으면 캠페인이든 뭐든 같이 하려 하고 있는데 아직은 활성화가 덜 되었다고 해야 하나? 활성화 시키는 게 저희 쪽에서는 과제고

요. 지역단체들, 지금 21개 정도가 되는데. 협의체 같은 거죠. 강원도교육청, 사회단체 등, 여성단체 협의회, 같은 단체들이 모여서 언론단체, 종교단체 들어와서 정기회의도 하고 간담회, 포럼도 하고 특히 인식개선 캠페인을 같이 하면 좋은데 그렇게 조금 미진하긴 합니다. 사회연대회의. 그러니까 따지면 관에서 주도하기보단 민간에서 각 단체끼리 해서 관리해서 저출산을 해결할 수 있는 방안을 서로 모색도 하고 각 기관 단체에서 하는 관련 행사를 같이 홍보할 수도 있고 그쪽에서 행사하는 경우 저희가 같이 가서 부스를 이용해서 캠페인을 한다든가 이번에도 마찬가지로 고용노동부 쪽에서 부스 와서 같이 홍보하고 그렇게 되는 거예요. (L8)

인구교육이 있는데 받아두면 좋을 거 같다, 혹시 직원들 괜찮으면 ... 이게 참 좋은 내용임에도 불구하고 그 사람들 시간 뺏는 것도 그렇잖아요. 그러다보니. 근무시간을 피하려고 오전시간이 됐든 어쨌든 그 사람들도 원회의를 하거나 할 때 그 시간 맞춰서 하죠. 저희가 사업 하다보면 담당이 바뀌잖아요. 그 담당의 열의나 담당 상황에 따라서 그 사업이 확대되거나 축소되는 경우가 많더라고요. (L8)

경력단절예방사업은 도내의 새일센터 내부 사업으로 기존 경력단절여성취업지원 업무 외에 재취업여성의 경력유지 및 기업의 고용평등과 환경개선차원의 지원이 이루어지는 사후관리 차원에서 이루어지던 사업을 예방의 의미를 확장하여 직장여성의 근로고충문제와 연관된 상담 및 고충해결과 기업 대상 일·생활 균형 인식개선사업의 연장선상에서 확대되고 있는 사업이다. 특히 구직자를 대상으로 한 인사노무특강을 통해 전문가 상담을 연계하고 있어 좋은 반응을 얻고 있었다. 그리고 근로자 고충상담이 지원되는 부분이 적어 필요성이 큼에도 불구하고 아직 강원도에서는 쉽게 다가갈 수 있는 근로자 대상 일·생활 균형 지원이 체계적으로 이루어지지 못하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 해당사업도 대상자들의 관심을 유도할 수 있는 홍보가 필요한 만큼 이루어지지 못해 이 부분을 사업 확대의 가장 큰 어려운 점으로 꼽고 있었다.

직장적응 및 복귀지원 프로그램 같은 경우는 센터 안에서. 신청하신 분들이 찾아오시는 거고, 직장문화개선 워크숍은 업체들, 기업체들 대상으로 4회 실시하고, 환경망 구축 같은 경우는 새일센터 종사자 교육인데 강원도 내 새일센터 종사자 불러서 특강을 실시했는데 센터에서 한번 하고, 강릉에서 한번 하고 나눠서 진행했습니다. (H2)

경단사업이 저희 새일사업과 중복되는 부분이 있지만 그 중에서도 경단사업만의 특화를 찾아본다면 행사나 새일사업 내에서는 약간 제한되는 부분이 있는데 경단은 업체나 단체 대상으로 해서 행사나 이런 것들을 주로 할 수 있어서 새일센터를 알리고 인식개선하는데 초점이 맞춰져 있어요. (H1)

나. 일생활 균형 관련 사업 지원욕구 및 정책과제

1) 일생활 균형 사업의 홍보 확대 및 대상자 발굴을 위한 연계망 구축

지역에서 일·생활 균형 문화와 가치의 확산을 통한 사업은 위에서 언급한 가장 큰 어려움으로 지적되었던 홍보 및 대상기업 발굴이므로 이를 위해 관련 업무를 담당하는 담당자들의 연계망 구축이 필요한 것으로 나타났다. 특히 초창기 사업추진의 어려움을 해소하기 위해서 단위사업별로 각각이 진행되는 사업에 대해 서로가 잘 모르는 상황에서 부처별 사업이 가족친화인증 및 제도 확산 따로 기업대상 캠페인과 컨설팅도 따로 진행되는 부분은 기업규모가 적은 기업이 많은 지역의 특성상 대상기업을 발굴하고 사업내용을 공유하고 협업할 수 있는 협의체 등 연결망 구축을 통해 해결할 수 있어야 한다고 분석된다. 이러한 연결망은 저출산 극복을 위한 인구보건복지협회의 민관협력기반을 토대로 한 강원도 연대회의 참여기관의 네트워크 형태에서 시사점을 얻을 수 있다. 이를 위해 강원도와 도 고용지청이 주체가 되어 컨트롤타워를 만들어 일·생활 균형사업 전담 및 사업추진체계를 확실히 하고 일·생활 균형사업 추진계획을 세운다면 사업의 홍보 및 내용 면에서 시너지 효과를 확보하고 체계화가 이루어질 것으로 분석된다.

처음 시작되는 사항이다 보니까 다른 지역에서 하는 사례를 기반으로 작성할 수밖에 없었거든요. 그래서 저희가 그 역할을 추진단으로 하고 처음에 요청했던 것처럼 지금 이런 부분이 부족하니 협의회를 구성해서 나아가고자 하는 거죠. 앞으로 이렇게 하고 전체적인 걸 이제 통합적으로 여태 부족한 부분이라 느꼈던 부분들을 보완하고자 하는 게 앞으로 이 사업의 의미이고 목적이고 저 개인적으로 느끼는 점이고요. 그게 되면 노사 쪽 다 협의가 되어야 하는 부분인데 초창기 부분이다 보니 저희도 사업 진행하는데 원래부터 다 알고 있던 거고 잘 되고 있던 거면 그냥 프로세스 맞춰서 진행하는데 이것을 다 만들어 가야 하는 상황이다 보니까. 그 부분이 어려운 거 같아요. 사업추진의 어려움은 제 입장에서 처음 말씀드렸던 것처럼 부처와 지자체, 저희와 협업부분의 어려움. 제 입장에서는 아쉬운 점이 있었고 이제 사업을 하는데 있어서 현장 발굴하는 부분이 있으니 그 업체분들이 이런 걸 저희가 하면 업체 자체를 봐선 근로자들이 하고 싶어하는데 어쨌든 누군가 또 일이 되는 거잖아... 현재는 기업들이 모이거나 자체 교육을 할 때 그 때 홍보하는 방법, 지속적으로 안내를 뿌리는 방법 그리고 일대일로 사업을 하기 위해서 모일 때 요청을 드려요. (I4)

교육에 대한 사람들의 만족도는 정말 좋아요. 그런데 밖에서 보기에 소방관, 경찰관, 다 다른 직업군임에도 불구하고 직장교육이라고 와서 하면 니들끼리 하는 거 아니냐 하는데 사

실 모으기가 엄청 힘들거든요. 따지고 보면 이런 것들이 보이지 않는 실적이라 볼 수 있는데 너무 실적에... 이만큼 돈 쓰면 이만큼 실적이 나와야 하는 거 아냐? 이런 식으로.. 뭐 그렇게 보는 게 당연할 수도 있는데, 정부도 도도 마찬가지고... 그렇죠. 말이 그렇지 인식개선교육이 한 두번 해서 바뀌는 게 아니잖습니까? 인구교육도 초등학생 미만으로 해서 일·생활 균형, 남녀평등, 사실 그런 것들도 그때부터 아이들이 해서해야 하지 중고등학생 이미 다 컸는데 이렇게 해라, 물론 그 친구들도 필요하죠. 직장 내에서도 필요하지만 그런 점들이. (L8)

2) 전담인력의 확보와 사업콘텐츠 내실화 요구

일·생활 균형사업은 또한 사업추진을 위한 인력이 부족한 문제가 큰 것으로 인지되고 있었으며 사업성과가 단기적으로 나타나기 힘든 영역임에도 불구하고 이에 대한 실적을 내기가 어려운 구조로 인해 보상체계도 낮은 것으로 나타나 사업추진의 어려움에 비해 만족도가 낮은 사업 영역인 것으로 여겨지고 있었다.

어려움은 인력과 시간의 문제인 거 같아요. 이제 돈을 준다거나 그런 업무가 아니라 홍보해서 발굴하는 업무이다 보니 발굴을 해도 그만, 안해도 아무 상관은 없거든요. 물론 잘하면 부처가 연말에 포상을 줘요. 그러니 일년 내내 열심히 해서 상 받아도 15만원 받으니까 그것도 전국에 한 세군데 주거든요. 그러니 안해도... 그러니까 이게 그동안은 되게 숨어있는 일이었는데 작년에 52시간 근로시간 단축 관련하면서 사업홍보가 되면서 좀 뜬 거 같아요. 떠서 업무가 많아진 거에 비해 인력을 더 주지도 않고 그러니까 어려움이 있다면 그런 거겠고. (K6)

저희도 올해 추진단이 생겨서 제가 혼자 업무를 추진하던 작년보다는 올해 발굴도 많이 되고 그러리라고 생각했는데 추진단의 행정적인 업무 늘어난 걸 제외하면은 아직까진 늘어나지 않았어요. 저희가 지청별로 기업발굴목표가 있어요. 본부에서 손을 안대면 하나도 뭐가 안되니까 목표를 주지만 이걸 못한다고 해서 뭐가 있진 않고 목표보다 잘하고 그러면 인센티브, 너무 약하죠. 하는 거에 비해 주는 게 없고 사실, 활성화하려면 지청별로 목표를 주고 목표를 100퍼센트 하도록 독려도 하고 관리도 해야 하는데 이 일을 저희 행정인력이 아닌 본부에서는 추진단으로 하려는 거죠. 행정이 아닌 민간을 뒤희도 하려고. (K7)

3) 일·생활 균형 사업 활성화를 위한 지원체계 구축의 필요성

일·생활 균형 추진단 사업은 기업중심의 일·생활 캠페인 및 컨설팅 사업과 더불어

지역사회 일·생활 균형 문화 확산을 위한 온라인 서포터즈 구성으로 홍보 확대를 꾀하고 있었다. 시범사업으로 올해 처음 사업기획 및 추진단계에서 겪었던 어려움은 초창기 사업을 충분히 이해하고 사업을 기획할 시간 및 인력의 부족 문제인 것으로 나타났다. 지원육구로는 거점센터의 필요 요구도가 높았으며 단지 일·생활 균형 사업 종류나 인프라 확대도 중요하지만 더 중요한 것은 부처별로 산재한 사업들을 도에서 중심이 되어 체계적으로 추진할 수 있도록 관심과 지원을 요구하고 있었다. 도 행정지원체계 내에서 일·생활 균형사업은 경력단절예방사업은 여성일자리부서에서 가족친화인증제 확대 홍보사업은 다문화가족부서가 담당하며 기업대상 일생활 균형을 가치를 강조하고 가족친화 조직문화 확산을 위한 실질적인 지원부서는 부재한 것이 사실이다. 고용노동부의 일·생활 균형사업이 기업대상 일·생활 균형 캠페인, 컨설팅 및 추진단 사업이 확대일로에 있지만 도 일자리국의 주된 업무는 일자리창출과 지원체계 구축이며 일·생활 균형과 관련한 기업지원은 매우 부족한 것으로 나타났다. 이러한 이유로 민간영역 일·생활 균형사업 추진 및 확대의 어려움으로 광역 차원의 행정지원체계의 부재를 들고 있다.

제가 제안서를 쓰면서부터 생각했던 거죠. 센터 거점이 필요한 부분이에요. 저에게 정보가 들어오기까지 너무 중간에서 단절이 많이 되고 있구나 생각이 들기 때문에 중앙에서 내려오는 것도 한계가 있고, 지역으로 확산이 되어야 하는데. 지역거점이 필요하단 생각입니다. 그리고 도에서 부처 간의 협력을 도모하지 않으면 좀 사업이 시너지 효과를 내기 어려운 구조예요. 여가부 사업, 고용노동부 사업이 따로따로 움직여지는 것이 아니라 같이 시너지를 내는 방향으로. 제가 정보를 빨리 빨리 취합하지 못하는 부분도 그렇고. (I4)

평상시에는 생각을 잘 못했구요. 저희 자체 기관도 그렇고 다른 파트에서 하시면 초창기에 하면서 제가 느낀 점은 오히려 실제 업체들이 관심이 많으신 거 같더라고요. 그런데 공공기관은 아무래도 현장보단 행정적인 일을 하는 곳이다 보니까 인식이 많이 없는 거 같아서 이런 인식이나 표현은 그렇지만 상부에서 인식개선이 되고 밑에서는 근로자들은 필요하다고 많이 느끼고 있는데 그만큼 인식을 잘 못하니까 제도적 개선이나 지원 같은 부분은 고용부에서는 당연히 관련 소관부처니까 하는데 지역사회 전반적으로 그런게 좀 부족한 거 같아요. 필요성을 모르고 잘 알지 못하니까 저도 사업하면서 해보니까 이런 부분들이 근로자 입장에서 개선이 되었으면 좋겠다 하는 부분이 있잖아요. (I4)

네. 그런 부분도 고민이 되고 원론적인 부분도 고민이죠. 실제 지원에서 실행적인 부분도 고민이고, 더 크게 보면 저희만 하는 거라기보단 도도 있고, 원주시도 있고 강원지청도 있는데 이런 부분들에 다같이 협업이 되어야 하는 부분인데 그러려면 같은 개념을 공유해야 하는데. 사실 저희 사업도 업체를 직접적으로 지원해주는 경우는 없고 다른 지자체 있는

추진단들도 직접 지원하는 것보단 포럼이나 인식개선 및 확산이 주거든요. 부처, 지자체에서 활용할 수 있는 인센티브를 자꾸 발굴하고 그래서 인센티브 리스트가 만들어지는 거고.(I3)

사업진행의 어려움으로는 정보취합과 연계를 들고 있었고 실무의 어려움보다는 실제 사업운영의 방향성이나 발전방향 등에 대한 전망들을 실무차원에서 하기 어려운 부분을 들고 있었다. 실제 일·생활 균형 관련 전문가 자문단의 운영을 통해 사업의 방향에 대한 조언 및 제언 등을 실무 차원에서 필요로 하고 있었다.

정보를 발빠르게 얻고 그러려면 담당 공무원들과 연계를 하고 그런 부분들이 중요할 것 같아요. 또 저희가 주관단체가 아니라 밖에서 보면 진흥원이 하는 사업이잖아요. 진흥원이 너무 바빠요. 그래서 정보를 빨리 취합하고 싶은데. (I3)

일·생활 균형 자문단이 추진단 사업이 지금 이 방향으로 가는 것이 맞는가 하는 부분을 협의하고 향후 사업방향의 중심을 잡는데 역할을 해주시면 좋겠네요. (I4)

아직은 시스템이나 이렇게 원활히 갖춰져 있지 않으니 진행하는데도 애로사항이 있고 실제 근로하는 중소기업 입장에서도 바꾸고 싶은 마음은 있으나 근로환경이나 근로시간, 급여 등 걸리는 부분이 있으니 캠페인의 초과분을 줄이겠다 하면 계획은 할 수 있지만 실제로 시행하는데는 어려움이 있고 전체적인 지자체 차원, 사회 전체적인 홍보나 인식제고가 필요한 상황이죠 (K7)

일·생활균형사업의 범위는 매우 넓고 사업대상도 기업, 근로자, 조직문화적인 측면 등 다양한데 이러한 좋은 가치를 실현하기 위한 수단으로서 인식개선이나 예방을 위한 사업이 특히 어려운 것으로 해석된다. 더구나 사업화해서 세분화해서 개별 사업으로 진행되는 데에는 일·생활균형 지원체계 및 인프라가 취약한 지역사회에서 단위사업만으로 일·생활 균형의 가치를 실현하는 것은 더욱 어려운 것으로 인식하고 있었다.

지금 저희가 어렵게 예전에 저희가 보건복지부에서 한 부서만 저희가 담당하면 되었는데...보육아동팀 사업도 하고 기획관실에 인구정책팀 있고, 투 트랙으로 하는 거예요. 그렇죠. 100인 아빠단도 보육아동팀에서 하는 거고 인구정책팀은 인구의 날, 인구교육의 날 이런 걸 하고. 이 사업이 예전에 한쪽에서만 하던게 지금은 막 갈라졌어요. 나뉘졌어요. 그러다 보니 실무 쪽 일할 땐 좀 복잡하죠. (L8)

강원도를 따져봤을 때, 병원, 리조트 그런 쪽밖에는 없더라고요. 그 분들 상대로 프로그램 하고 지금 말씀처럼 네트워크 구축하듯 CEO 포럼 만들어서 대기업 해서 중앙에서 회의도 하고 했었는데 기업들이 사실 잘 움직여주질 않죠. 인사담당자들, 오히려 마인드가 제일 중요해요. 우릴 가족처럼 생각해서 하는 사람이나 아니냐에 따라 많이 다르더라고요. (L8)

4. 소결 : 일·생활 균형 특성 및 개선안

지금까지 살펴본 강원도 가족친화 인증 및 미인증 중소기업의 유연근무제도, 출산·육아 및 보육돌봄제도, 가족친화직장문화제도 활용도와 민간부문 일·생활 균형 사업에 나타난 일·생활 균형에 대한 인식 및 제도 이용 특성과 개선안을 제시하면 다음과 같다.

〈표 IV-3〉 강원도 중소기업 및 민간부문 사업의 일·생활 균형 특성 및 개선안(면접결과)

주제		일·생활 균형의 인식 및 제도 이용 특성	개선안
기업	가족친화제도의 활용도	<ul style="list-style-type: none"> - 기업의 가족친화인증기업이 미인증기업보다 가족친화제도 활용율이 높은 것으로 나타남 - 신규인증보다 재인증 기업이 비교적 가족친화문화조성이 정착되었음 - 종사자 규모가 20인 미만인 경우와 업종별 근로여건에 따른 차이가 일·생활균형의 차이로 나타남 - 유연근무제는 시차출퇴근제이용이 높고 재택원격근무제는 낮음(문화예술, 정보관련 서비스업이 제조업, 건설업 분야보다 사용이 용이함) - 기본적으로 주5일근무, 정시퇴근 문화의 정착은 일·생활 균형과 개인의 삶의 만족도를 높이는 효과를 가져오며 유연근무제를 통한 일·생활 균형효과는 큰 것으로 인식함 	<ul style="list-style-type: none"> - 고용형태에 따른 차별을 시정하기 위한 고용평등 및 일·생활 균형지원의 법·제도적 노력 - 직장규모 및 특성에 따른 일·생활 균형제도 컨설팅 및 노무상담 제공 - 소규모사업장 근로감독 강화 및 자영업 등 10인 미만 소규모사업체 일·생활 균형 지원제도 확대
	출산육아 및 보육돌봄	<ul style="list-style-type: none"> - 여성근로자의 모성보호제도 활용은 업체규모 및 특성에 따라 다름(제조업 분야 이용률이 낮고 사회적 기업의 활용도가 높음) - 육아휴직자의 공백은 부서간 업무를 나 	<ul style="list-style-type: none"> - 출산육아휴직제도 및 육아기 근로시간단축지원제도 홍보 및 지원 강화 - 비정규직 여성 및 육아휴직 대체인력채용지원금

주제		일·생활 균형의 인식 및 제도 이용 특성	개선안
	제도	<p>누어서 해결하고 있어 대체인력사용이 어려움. 대체인력사용은 사업주와 근로자의 인식의 차이가 크게 나타남</p> <ul style="list-style-type: none"> - 여성휴게공간의 확보 및 보육시설 설치 및 운영의 어려움 	<p>상항으로 제도 활성화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 여성휴게공간의 확보로 여성의 모성권 강화
	가족친화 직장 문화 지원 제도	<ul style="list-style-type: none"> - 기업규모에 따른 의사소통체계 및 운영 방식(스마트폰 밴드 및 카톡방 운영에서 업무환경 개선 및 근로자 고충처리 위원회 운영) - 조직관리 및 운영체계의 합리화를 통해 홍보 및 가족친화 직장문화조성 관련한 업무 처리함(총무팀, 경영지원팀 등) - 기업 CEO의 의지 및 사업주 마인드가 중요함 - 일·생활 근무혁신 10대제안중 '집중업무 실천'이 가장 어려운 영역으로 언급됨 - '일·생활 균형 캠페인'사업의 인지도가 낮은 반면, 가족사랑의 날 참여율이 높음 - 기업자체의 가족친화제도의 예(경조사 및 기념일 챙기기, 가족휴양시설 제공 등) 	<ul style="list-style-type: none"> - 기업대표(CEO) 대상 일·생활 균형 지원제도 교육 강화 및 네트워크 활성화 - 인증기업가운데 가족사랑의 날을 시행하는 기업 근로자대상 영화 및 문화 활동 비용지원 (일·생활 균형 캠페인참여 독려로 근로자 대상 참여인센티브 연계) - 강원도 가족친화 및 고용평등 우수기업 사례 홍보 및 공유를 위한 자리마련 (일·생활균형 지역추진단 사업연계)
인증제도에 대한 인식 및 효과		<ul style="list-style-type: none"> - 인증의 주요계기는 인센티브 지원인 가점제도혜택과 가족친화기업 이미지 제고 등 홍보효과를 크게 둠 - 인증제의 어려움과 개선점은 제도 인지도가 낮은데다가 전담인력이 없는 소규모 기업의 경우 서류준비가 어려움 - 평가기준에 여성직원에게 해당되는 점수가 높아 점수획득이 어려움. 인증인센티브는 사업주지원 인센티브로 근로자 지원 인센티브는 미약함 - 인증제 개선효과는 인식 및 분위기 개선 등에서 크게 나타남 	<ul style="list-style-type: none"> - 가족친화인증제도 요건 완화 및 지속적인 홍보, 인증시 인센티브 강화 - 도 단위 가족친화인증홍보 및 컨설팅을 위한 지역 컨설턴트 양성
가족친화 직장 문화 조성의 어려움과 지원욕구	기업	<ul style="list-style-type: none"> - 가족친화제도 홍보부족 및 직장 문화 조성의 어려움 · 전국단위설명회는 일회성이며 제도 이해가 어렵고 인사협의회 등 기업교류를 통해 주요정보를 공유함 · 직장교육의 콘텐츠 다양화 및 내실화 필요함 - 중소기업인증제활성화 장애요인 기업규모가 작아 전담부서가 부재하고 홍보 및 마케팅 지원 등 인센티브 지원이 약함 	<ul style="list-style-type: none"> - 기업CEO포럼 및 경제인연합회 등 가족친화인증제 홍보 자료 제공 - 강원도신용보증재단보증료를 감면지원 상항지원 확대(-0.1%→- 0.2%) - 강원도 일자리대상 가점영역에 가족친화인증기업 추가 - 민간 중소기업 '자녀돌봄휴가제' 지원확대

주제		일·생활 균형의 인식 및 제도 이용 특성	개선안
		<ul style="list-style-type: none"> - 강원도 및 기타지역에 대한 요구 지역의 낮은 임금체계에서 맞벌이 및 한 부모 돌봄지원에 대한 요구 및 육아기 단축근무제도 및 배우자 출산휴가제도 확대시행 등 필요 	<ul style="list-style-type: none"> - 고용보험사각지대 배우자 출산휴가비 지원으로 부성권 강화 - 공동보육 및 직장보육시설 설치 기준 완화 및 지원 확대
	근로자	<ul style="list-style-type: none"> - 가족친화제도 활용 및 직장문화 육아기 시차출퇴근제 및 육아기 단축근무제 그리고 유연근무제 이용경험에 나타난 일·생활 균형 만족도는 매우 높음 - 일·생활 균형 수준 및 지원 욕구 미인증기업 근로자의 일생활 균형 직장문화조성을 위한 인지도 활용도는 낮게 나타나며 관련 교육 및 워크숍도 부재한 것으로 인지함 · 공적부분과 같이 민간부문 육아휴직제도 확대 필요함 · 직장문화개선 사업주 마인드가 가장 중요함. 가족초청행사는 회사행사로 생각해 참여율이 낮음 · 근로자지원제도 리플레쉬휴가, 장기근속자 휴식보장제도, 경력단절여성대상 여성 특화사업 요구함 	<ul style="list-style-type: none"> - 육아기근로시간 1시간 단축제도 임금100%지원 홍보 및 지원 - 미인증기업대상 인사담당자 대상 관련 홍보 및 교육지원 - 기업내 직장문화개선을 위한 가족초청행사는 거부감이 많아 축소되는 경향이 있으므로 근로자 지원제도를 확대해 만족도 높이는 방안 필요함 - 여성새일센터 경력단절여성대상 예방사업 및 교육 프로그램에 여성근로자를 위한 '일과 여가' 지원 프로젝트 사업 제안
일·생활 균형 관련 사업	사업의 어려움 및 지원욕구	<ul style="list-style-type: none"> - 일·생활균형의 가치를 이해하고 실천하는 인식 및 환경개선사업의 특성을 가짐 - 민간위탁사업으로 대민홍보 및 문화행사 위주의 사업특성을 가지며 홍보 및 유관기관 협력을 통한 프로그램을 운영함 - 사업전담인력이 적어 홍보에서 대상기업발굴 등 사업수행 전반에 걸쳐 일인 다역을 수행해야하는 어려움 - 조직문화 및 일하는 방식을 바꾸는 일에 대한 사업성격을 반영한 평가 및 지원체계 부재함 	<ul style="list-style-type: none"> - 일 생활균형 사업의 홍보 및 대상자 발굴을 위한 연계망 구축 - 전담인력 확보와 사업콘텐츠 내실화 요구 - 일·생활 균형 사업활성화를 위한 지원체계구축의 필요성 - 가족친화문화 환경조성을 위한 조례제정 및 일·생활 균형지원 센터 설립

V. 민간부문 가족친화제도 활성화 방안

1. 주요 결과 및 시사점
2. 민간부문 가족친화 제도 활성화 방안

V

민간부문 가족친화제도 활성화 방안

1. 주요 결과 및 시사점

2017년 3월부터 가족친화법 제정으로 모든 중앙행정기관, 지자체, 공공기관 등은 가족친화인증제도 의무화가 실시되었다. 이를 통해 공공부문은 가족친화제도의 확대 및 일·생활 균형 조직문화 확대를 위한 실행기반을 마련한 반면 중소기업은 중심으로 한 민간부문은 제도 사각지대에 놓인 소규모사업체의 어려움은 논외로 하더라도 많은 부분 기업의 근로조건 및 환경에 따라 고용보험제도 안에서 모·부성휴가 제도의 도입과 적용 확대, 그리고 가족친화 직장문화조성을 위한 노력 등을 통해 이루어져 왔다.

본 연구에서 살펴본 가족친화인증 중소기업은 중앙부처 및 지자체에서 시행하고 있는 가족친화제도 및 일·생활 균형 지원제도에 관해 전반적으로 인지도가 높았지만 미인증 중소기업의 경우 일·생활 균형 및 가족친화인증제도에 대한 이해가 없어 인증제 확산을 위한 홍보 및 컨설팅이 필요한 것으로 나타났다. 도내 가족친화인증 기업은 제도가 도입되었음에도 불구하고 이를 활용하기 어려운 업종, 인력 및 경영 환경의 구조적 어려움과 관리 시스템 부재 등을 이유로 가족친화제도 확대의 어려움이 있는 것으로 나타나 인증기업의 제도 활성화를 위한 지원이 필요한 것으로 나타났다. 특히 인증 이후에도 새롭게 바뀐 가족친화제도의 변화에 따른 이해 및 적용 등에서 지속적인 관리가 이루어질 수 있도록 하는 컨설팅에 대한 요구도가 높게 나타났다.

강원도 가족친화 인증기업의 주요 특성으로는 제조업 비중이 높고 여성 근로자는

33.0%(651명)로 강원도 내 사업체 여성근로자 비율인 45.5%와 비교하여 12.5%p 적은 특성을 가진다. 성별 고용형태를 살펴보면, 여성의 정규직비율이 31.3%에 불과해 고용안정성이 낮고 종사상 지위가 열악한 것으로 나타났다. 제도 도입 및 활용도는 자녀의 출산/양육지원제도가 평균 73.0%로 가장 높은 비율을 보이지만 근로자 지원제도(3.8점), 가족친화 직장문화개선(3.7점)에서 활용도가 높게 나타나 여성근로자의 일·생활 균형을 돕는 출산·양육 및 보육·돌봄 지원제도의 활용도가 낮은 것을 알 수 있었다. 이러한 차이는 출산육아기를 지난 여성이 제조업 생산직에 많이 종사하는 이유로 인해 활용률 차이에 영향을 미친 부분이 있지만, 자녀의 출산/양육지원 제도인 출산휴가 및 육아휴직 제도가 고용보험 및 근로기준법 등에 의해 보장받고 있지만 실제 육아휴직 이후 고용지속 및 대체인력을 사용하기 힘든 민간 중소기업에서 적극적으로 활용하기 힘든 부분이 반영되고 있다고 분석할 수 있다. 하지만 가족친화인증기업은 인증 이후 직장문화개선의 정도는 높은 것으로 인식하고 있었으며 특히 여성근로자 개인의 일·생활 균형에 미치는 영향이 큰 것으로 평가를 하고 있어 향후 가족친화제도 확대를 이루기 위한 활성화에 대한 필요도는 높은 것으로 나타났다. 이에 본 장에서는 강원도 중소기업 특성을 고려한 기업의 가족친화인증제 참여 확대 및 근로자의 일·생활 균형 지원강화를 중심으로 도내에서 제도를 활성화할 수 있는 방안을 제시하고 부처별 단위사업으로 민간에서 수행하고 있는 일·생활 균형 관련사업의 어려움을 해소하고 시너지 효과를 낼 수 있는 지원방안을 제시하고자 한다.

2. 민간부문 가족친화제도 활성화 방안

본 절에서는 설문 및 면접조사 결과에 나타난 제도 활성화의 어려움과 지원 요구도를 반영하여 미인증기업의 제도 도입을 촉진하고 인증기업의 제도 활용 및 직장문화개선 효과를 제고하기 위한 방안을 제시하고자 한다. 특히 가족친화인증제도 및 일·생활 균형 관련 사업의 가장 큰 어려움으로 지적된 홍보지원 전략 구축, 인센티브 연계 및 지원 강화 그리고 협력추진체계 마련을 중심으로 세부 정책과제를 제안하고자 한다.

우선적으로 중소기업의 특성에 맞는 가족친화인증제 및 일·생활 균형의 관심과 참

여를 이끌어내기 위한 홍보가 중요하다. 이에 따라 기업대상 홍보의 지원전략 구축 및 이와 연계된 민간부문 일·생활 균형사업 강화를 위한 추진체계 마련이 필요한 것으로 나타났다. 다음으로 강원도 기업 및 고용지원 분야의 정책확대 속에서 일·생활균형 지원 부문이 주요 지원정책에서 소외되어 있는 현상을 지적하고 있어 이를 해결하고자 기존 기업지원과 일자리지원 관련 사업에 가족친화제도를 연계해 인센티브를 확대하는 시책마련을 통해 일·생활 균형의 가치를 도 전체 기업으로 확산할 것을 제안하고자 한다. 마지막으로 강원도 지역 내 가족친화제도 및 일·생활 균형 문화 확산을 위한 정책과제로 기업대상 민간부문 사업의 활성화를 위한 기업-민간, 민간-지자체간의 연계 및 협력을 도모할 일·생활 균형 협력추진체계 마련을 위한 방안을 제시하고자 한다.

가. 일·생활 균형 추진근거 및 지원체계 마련

1) '강원도 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례' 제정

현재 광역지자체 차원에서 「가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례」가 제정된 지역은 12곳으로 현재 강원도는 관련 지원조례가 없다. 강원도는 「강원도 양성평등 기본 조례」 제12조 일가족양립지원과 제14조 모·부성 권리보장, 「강원도 출산양육 지원 조례」 제8조 양립지원, 「강원도 인구정책 기본 조례」 제13조 프로그램 개발 및 홍보 조항에서 일·생활 균형이 확산정착될 수 있도록 지역사회 및 근로환경 조성, 모부성권 보장, 관련 프로그램 개발 및 홍보 등에 관한 실시를 규정하고 있다. 하지만 상기한 조례들은 제도 추진에 있어 실행력을 담보하기 힘든 부분이 있다. 특히 일·생활 균형 사업의 실태에서도 나타났듯이 인식개선 및 문화확산사업은 기업단위에서는 대표 및 CEO 마인드 그리고 지자체 차원에서 제도확산에 대한 지자체장의 관심 및 의지가 절대적으로 필요한 정책영역으로 인지됨에 따라 제도 확산 및 실행의지를 담보할 법적 근거 및 행·재정적 추진체계 마련이 시급하다고 판단된다. 광주광역시의 경우, 일·가정 양립 지원조례를 제정하여 일·가정 양립 지원본부를 두고 일·생활 균형사업을 총괄하고 있으며 광역단위 조례에 근거하여 일·생활 균형 실태조사 및 기본계획 수립을 통해 연 단위 일·생활 균형지원 세부시책을 통해 모두를 위한 워라벨을 실현하기 위한 노력을 하고 있다. 강원도 역시 민간

부문 가족친화제도 활성화는 이와 같은 법적 근거 확보가 시급하며, 이와 더불어 가족친화제도의 도입 및 활용이 어려운 소규모 사업체 근로자의 노동 및 돌봄의 권리가 존중되는 사회환경의 조성이 필요하다. 특히 직원 규모 5인 미만의 소규모 사업체 종사자 및 비정규직 근로자 등 가족친화제도 사각지대에 놓인 근로자의 모·부성권 지원을 통해 일·생활 균형을 이루기 위해 언제 어디서라도 일·생활 균형 관련 고충상담이 가능한 지원시스템의 구축이 필요하다.

2) 일·생활 관련 민간사업 협력체계 구축

① 민간부문 일·생활균형 관련 사업들의 기업연계망 공유 및 협업 확대

본 연구의 면접조사에서 고용노동부 강원고용노동지청 지역협력과에서 진행하는 일·생활 균형 캠페인, 경제진흥원의 일·생활 균형 추진단사업, 여성가족부의 여성새일센터 경력단절예방사업, 가족친화인증 확대 및 가족친화문화조성사업, 보건복지부 인구보건복지협회의 저출산 극복을 위한 사회연대회의 사업 등 민간부문 일·생활 균형 관련 사업을 살펴보았다. 그런데 이 사업들을 진행하면서 가장 어려운 점은 기업 발굴의 어려움과 홍보·연계의 부족, 그리고 일·생활 균형사업이 기대한 만큼의 결과를 바로 가져오기 어려운 구조라는 점이었다. 특히 일·생활 균형부문 사업에 전담인력을 두고 있는 경우에도 수행주체가 본연의 업무를 수행하면서 일·생활 균형부문의 업무를 수행하는데 있어서 전체 사업에서 차지하는 비중이 그다지 크지 않은데다가 가족친화 직장문화조성 및 일·생활 균형업무는 아직까지 객관적인 평가기준이 모호한 상황이라 협업을 이루기 어려운 구조인 것으로 나타났다. 올해 이루어진 기관간 협력사례로 도내 주요 3개 중앙부처 사업으로 나뉘어진 사업들이 지난 5월 가정의 달 도민 대상 문화행사에 협업을 통해 행사를 같이 진행한 바 있어 향후 일·생활 균형사업간 기업정보공유 및 공동사업추진 등을 통해 홍보 및 인식개선 사업에 시너지 효과를 기대해 볼 수 있을 것이다.

② 일·생활 균형 지원 사업 총괄 및 협업체계 마련

강원도 일·생활 균형 관련 정책추진은 기획관실의 도 공무원을 대상으로 하는 조직문화 및 일하는 방식 개선사업, 인구정책팀의 저출산 극복을 위한 네트워크 지

원 등 인구교육 및 정책사업, 올해 신설된 일자리국 여성장애인일자리과 주관의 여성새로일하기센터 사업, 보건복지국 여성청소년가족과의 가족친화인증제 확대를 위한 가족친화문화조성지원사업 등으로 나뉘어 진행되고 있다. 또 공무원을 대상으로 하는 사업 외에 모든 사업은 민간기관에 위탁형태로 운영되고 있는데 각각의 사업들은 일·생활 균형의 중요성은 강조되고 있지만 사업 확대의 어려움을 공통적으로 가지고 있었다. 가장 큰 어려움은 단위사업만으로 운영되는 사업들의 경우 일·생활 균형 지원사업이 일회성 컨설팅, 행사성 프로그램으로 진행되는 예방 및 인식개선 사업에 한정되어 있다는 점이다. 이러한 양상은 사업을 수행하는 기관들이 당면하고 있는 문제의 어려움을 공유하고 논의할 협의체 부재 및 일·생활 균형업무를 전담하는 행정지원체계의 부재에서 오는 것으로 분석된다. 이러한 문제를 해결하기 위해 일·생활 균형업무의 총괄 및 네트워크 협력망 구축, 사업추진의 체계화를 이룰 도 차원의 행·재정적 지원이 요구되며 일·생활 균형 지원을 담당하는 전문 센터 등 인프라의 조성 또한 시급하게 요구된다.

나. 가족친화인증기업 확대 및 제도 활성화를 위한 홍보 방안

1) 지역기업 및 일·생활 균형 단위사업 대상 가족친화인증제도 홍보 확대

미인증 중소기업 세 곳 가운데 두 곳 정도는 가족친화인증제도에 대한 정보를 잘 알고 있지 못하였으며, 인증을 준비하는 기업의 경우 중앙단위의 도 지역 설명회에 참가한 것이 제도에 대한 이해 및 준비과정에 큰 도움이 된 것으로 나타났다. 하지만 여성가족부의 가족친화인증제도의 지역단위 홍보는 1년에 하루, 일회기로 이루어져 해당일자에 설명회에 오지 못한 기업들은 타 지역 설명회에 참가하지 않는다면 다른 경로를 통해 인증제에 대한 이해를 구해야 하는 상황이다. 인증제 설명회에는 가족친화에 관심이 큰 기업 및 재인증을 앞둔 공공기관들이 참여하는 구조로 가족친화인증제에 대한 이해가 전혀 없는 소규모업체 및 중소기업들은 해당 설명회에 대한 인지도가 낮을 수밖에 없다.

이에 도 단위 기업지원을 위한 각종 설명회나 워크숍이 진행되는 경우 그리고 민간부분 다양한 일·생활균형 사업 및 기업단위 홍보 및 컨설팅 지원이 이루어질 경우에 가족친화인증제를 홍보할 수 있도록 가족친화인증제도 관련 리플렛 등 홍

보가 이루어진다면 인증제 인지도 개선 효과가 클 것으로 본다. 홍보확대를 위해서는 기업대표 및 인사담당자들을 대상으로 하는 네트워크 협력망인 협회나 이노비즈 및 메인비즈 등 기업 품질인증설명회 등을 적극 활용해 가족친화인증에 대한 홍보가 이루어진다면 확산 효과를 기대할 수 있을 것이다.

2) 일·생활 균형 관련 우수기업사례 공유 및 홍보지원전략 마련

도내에도 남녀고용평등 및 가족친화우수기업으로 선정되어 상을 받은 기업들이 나오고 있지만 지역우수기업사례 등에 대해 서로 정보를 공유하고 벤치마킹할 수 있는 별도의 자리는 없는 것으로 나타나 단위사업 홍보로 이루어지는 부분을 확장해 보다 다양한 채널을 통해 다양한 방식으로 이루어지는 홍보를 강화해야 할 것이다. 홍보전략은 무엇보다 중앙의 부처별 단위사업수행으로 흩어져 있는 사업들을 모으고 협력할 수 있는 연계망 구축을 통해 가능할 것이며 강원도 일·생활균형 우수기업사례 및 확산을 위해 협력 및 추진체계가 이루어지기 위해서도 일·생활 균형지원 거점센터설립의 요구가 대두된다. 이를 위해 민간단위 사업들 간의 연계망을 구축하고 도 단위 행정전담팀의 협력구조 마련이 요구되는 시점이다.

다. 가족친화인증기업 확대를 위한 인센티브 지원확대 방안

인증기업은 가족친화인증시 주어지는 인센티브가 인증의 주요 계기인 것으로 나타나 기업경영 및 입찰시 혜택을 받을 수 있는 인센티브에 대한 요구도가 높았으며 특히 세제혜택 및 재정지원과 같은 인센티브의 제공은 제도 확대의 관건인 것으로 나타났다. 현재 인증제 인센티브가 기업관련 지원 및 혜택만 주어지고 있어 지자체 차원에서 근로자 대상 인센티브 확대의 필요성이 대두되었다.

1) 인증마크 획득 및 일자리대상 배점에 '가족친화인증 및 가족친화경영' 포함

강원도 가족친화인증기업을 위한 도 차원의 인센티브지원은 중소기업 육성자금 융자지원시 이차보전을 2.5% 지원 및 유망 중소기업 선정시 가점2점, 그리고 국내외 마케팅 지원사업 가점이 3~10점 이내로 주어지고 있다. 기업대상 인센티브 확대는

기존 도 차원에서 진행되는 기업지원사업에 가족친화인증기업을 포함할 수 있도록 관련 항목을 추가하는 방안을 우선적으로 고려할 수 있다.

강원도는 중소기업의 기업경영 및 판로지원을 중심으로 기술입찰 경쟁력 확보를 위한 인증마크 획득 시 필요한 비용을 지원하는 사업을 하고 있다. 또한 일자리우수기업 지원을 위한 일자리대상 제도를 운영중이다. 경기도의 사례를 보면, 일자리우수기업 인증 심사항목 중 사람중심의 일자리 평가부문 40점 가운데 자기계발 장려, 근로기준법 준수여부 등이 22점, 가족친화경영과 직원복지후생 배점이 각각 4점과 14점으로 배정되어 일자리우수기업 기준에 가족친화경영을 포함하고 있다. 따라서 강원도일자리 우수기업 인증제 확대를 위한 ‘강원도 일자리대상’ 심사항목이 일자리창출(증가율), 고용유지율, 고용환경 등으로 평가가 이루어질 경우에 고용환경부문에 가족친화인증기업인 경우 일·생활 균형 배점을 추가하는 방식으로 기업의 가족친화 경영 및 일·생활 균형의 가치를 도 전체 기업으로 확산할 필요성을 제안하고자 한다. 특히 평가기준 가운데 기업경영부분 배점에 가족친화인증기업 등 가족친화경영배점이 이루어진다면 일자리우수기업의 가족친화경영을 촉진하는 효과 및 인증제도 확산에 기여하는 바도 클 것이다. 또한 도내 판로 및 마케팅 지원을 위해 국내 28개 인증마크 획득 시 인증시험·컨설팅비 등 필요비용을 3백만원까지 지원하는 사업이 있지만 가족친화인증 항목은 포함되어 있지 않다. 물론 중소기업 가족친화인증과 관련해 대기업처럼 별도의 비용이나 수수료가 발생하지는 않지만 가족친화인증에 대한 홍보 및 인식제고 차원에서 가족친화인증마크 획득 시 인증인센티브 차원에서 비용지원을 고려해 볼 수 있다.

2) 강원신용보증기금 수수료 감면 및 근로지지원 인센티브 확대

은행 및 기타기관 인센티브로 신용보증기금의 보증한도 및 심사 우대 시 보증금액을 상향하고 현행 강원도 신용보증재단 보증수수료 감면혜택을 현행 0.1%에서 타 시도 수준으로 상향시킬 필요가 있다. 타시도 보증수수료 감면요율을 살펴보면 현재 충북, 충남, 전북, 광주시는 0.2%의 보증수수료감면을, 경남과 제주는 0.3%의 보증수수료감면 지원을 하고 있는데 비해 강원도는 감면혜택이 0.1% 수준으로 전국에서 가장 낮아 0.3%까지 상향조정해 강원도의 열악한 중소기업의 경영난을 해소하고 가족친화경영지원을 확대할 필요성이 있다.

설문조사 결과, 일·생활 균형을 위한 강원도 추진 정책과제 1순위는 지역사회 가족문화, 여가시설 확대 및 인프라 개선으로 나타나 도내 중소기업 근로자 대상 문화시설 및 프로그램은 매우 적은 것으로 인식하고 있었다. 역설적이게도 몇몇 도내 관광시설은 해당 시군에 살지 않는 이상 결연을 맺은 도시 등 외부 관광객에 한해 감면혜택을 주는 경우가 있고 이용에 있어 가족단위 방문객의 감면혜택은 찾아보기 힘든 것이 사실이다. 이에 도내 가족들이 여가 및 가족여행을 위해 시설을 사용할 경우에 가족요금제를 채택해 감면을 추진할 것을 제안한다. 현재 고용노동부 일·생활균형 캠페인 참여기업 직원의 경우 가족 외식 및 영화·공연 관람 등의 사용료 및 시설 이용료 감면혜택이 있어 지역 기업들의 관심도가 높으므로 강원도에서도 가족사랑의 날 등 가족친화인증기업의 직원 및 가족들을 위한 가족친화여가문화시설 이용료를 감면해주는 사업을 한다면 인증기업의 인증유지 및 신규인증을 촉진하는 효과를 거둘 수 있을 것이다.

3) 인증기업의 제도 활성화를 위한 가족친화교육 및 컨설팅지원

인증기업의 신규확대도 중요하지만 현재의 신규 인증기업들이 기간연장 및 재인증을 받기까지 가족친화제도 이용을 지속적으로 지원하고 관리할 컨설팅 지원의 필요성도 있다. 현재 기업대상 컨설팅은 가족친화인증제도 컨설팅, 노사발전재단 일터혁신 컨설팅, 지역 일·생활균형 추진단 사업 내 취약사업장 컨설팅으로 나뉘어 진행되고 있어 기업들은 필요에 따라 선택을 통해 인센티브가 많은 컨설팅을 신청해서 받을 수가 있어 인센티브가 상대적으로 적은 가족친화인증제도의 경우 컨설팅수요가 적을 수 있다. 이와는 달리 여성새로일하기센터 경력단절예방사업은 경력단절여성이 취업한 사업장과 여성일촌협약을 맺고 고용유지와 경력단절예방을 위한 여성근로자 대상 노무상담을 해주는 프로그램을 진행하며 특히 소규모사업체 취업률이 높은 사업체를 대상으로 직장교육 및 환경개선사업을 하고 있지만 실질적 지원혜택이 적어 사업이 축소되고 있는 부분이 있다. 이러한 문제점을 해결하기 위해 기업 및 근로자 대상으로 한 워킹맘·워킹대디 직장고충상담 및 일·생활 균형 지원을 총괄하고 관련 사업의 중복문제 해결과 서비스의 전문화를 꾀하기 위해서도 총괄기구의 필요성이 제기된다. 특히 중앙단위의 컨설턴트는 인증 및 재인증시 컨설팅이 이루어지는 부분이 크므로 지역에서 상시적으로 일·생활 균형 관련 노무, 인사 등 기

업경영 및 근로자 지원 관련 직장교육과 컨설팅 지원의 활성화를 통해 강원도내 기업의 가족친화제도 및 일생활 균형 문화 확산을 위해서도 일·생활 균형 센터의 설립이 필요하다.

〈표 V-1〉 가족친화제도 활성화 정책방안

중점과제	세부과제
일·생활 균형 추진근거 및 지원체계 마련	1. 「강원도 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례」 제정 2. 일·생활 균형 관련 민간사업 협력체계 구축 - 민간부문 일·생활 균형 관련 사업들의 기업연계망 공유 및 협업 확대 - 일·생활 균형 지원 사업 총괄 및 협업체계 마련
가족친화인증기업 확대 및 제도 활성화를 위한 홍보 방안	1. 지역기업 및 일·생활 균형 관련 민간사업 대상 가족친화인증제도 홍보확대 2. 일·생활 균형 관련 우수기업사례 공유 및 홍보지원 전략마련 - 도 단위 홍보 및 지원 확대를 위한 일·생활 균형 지원센터의 설립 및 행정 지원체계 구축
가족친화인증기업 확대를 위한 인센티브 지원 확대방안	1. 인증마크 획득 및 일자리대상 배점에 ‘가족친화인증 및 가족친화경영’포함 - 가족친화 인증마크 획득시 소요비용을 지원 - 일자리대상 기업평가기준에 가족친화인증기업 배점을 추가 2. 강원신용보증기금 수수료 감면 및 근로자지원 인센티브 확대 - 강원도 신용보증재단 보증수수료 감면혜택 0.1%에서 0.3%로 상향 - 근로자 및 근로자가족대상 시설 ‘가족요금제’적용으로 이용료 감면 - 근로자 대상 직장고충상담기구 상설화 및 일·생활 균형 컨설팅 지원체계 마련

참고문헌

- 고용노동부(2017a), 『2017 일과 삶의 균형을 위한 근로자·사업주 지원제도 안내』.
- 고용노동부(2017b), 『모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람』.
- 강민정·권소영·임희정(2016), 『중소기업의 여성인력활용 제도 정책 및 확산을 위한 정책과제』, 한국여성정책연구원.
- 강민정·문지선·임희정(2018), 『가족친화 인증제 성과 분석 및 개선방안 연구』, 한국여성정책연구원.
- 전기택·김종숙·정성미·이선행·박근화(2019), 『2017년 기준 일·가정양립실태조사』, 고용노동부.
- 국미애(2018), 『유연근무제와 페미니즘』, 푸른사상.
- 권미애·양수진·김제희(2016), 『인천시 일·가정 양립 지원을 위한 가족친화 사회환경 구축방안: 남성의 가족생활(육아 및 가사) 참여 확산 지원을 중심으로』, 인천여성가족재단.
- 김근주(2017), “일·가정 양립지원제도의 유형과 체계”, 『월간노동리뷰』 제2호, PP.9-22.
- 김소영·선보영·전미영·남지민(2017), 『가족친화 지역사회 조성 정책-10년 평가와 과제』, 한국여성정책연구원.
- 김영옥 외(2017) 『일·가정 양립실태조사』, 고용노동부.
- 류유선·문희중(2017), 『일과 가정이 균형 잡힌 행복한 일터모델 개발』, 대전세종연구원.
- 문정희(2018), 『부산지역 일·생활 균형 직장문화조성 지원방안』, 부산여성가족개발원.
- 박은미(2018), 『경상북도 일·가정 양립지원센터 운영방안』, 경북여성정책개발원.
- 박종서(2017), “일·가정 양립 정책 추진 현황과 개선방향”. 『보건복지포럼』, 제249호, pp.18-33.
- 박종서 외 (2017), 『중소기업 근로자의 일·가정양립 실태와 정책과제』, 한국보건사회연구원.
- 박주은(2018), 『(가칭)인천시 일·생활 균형 지원센터 설립 및 운영방안』, 인천여성가족재단.
- 손태주·고희정(2017), 『제주기업의 가족친화제도 이용실태 및 활성화 방안』, 제주여성가족연구원.
- 안미수(2016), 『울산광역시 일·가정양립을 위한 가족친화 직장환경 조성에 대한 기초연구』, 한국여성정책연구원.
- 안수영(2019), 『충남 남성의 일·생활 균형 인식과 정책지원 방안』, 충남여성정책개발원.
- 엄혜경·성상현 (2018), “가족지원에 대한 상사 및 조직의 인식과 가족친화제도 간의 관계에 대한 연구”, 『여성연구』, 제96호, pp.147-177.

유은경·장은진·서지희(2018), 『강원도 워킹대디 일·생활 균형 현황 및 활성화 방안』, 강원도여성가족연구원.

유정미(2018), 『충북 일·생활 균형 현황 및 지원 방안』, 충북여성재단.

윤지영(2016), 『강원도 사업체 여성일자리 수요조사 분석』, 강원도여성가족연구원.

이선형(2016), 『서울시 일·가족 양립 우수기업 인센티브 개발 연구』, 서울시여성가족재단.

이지혜(2018), “일·가정양립실태와 정책함의”, 『보건복지포럼』, 한국보건사회연구원.

장명선·문은영·서영주·박선민(2012), 『서울시 일·가족 양립 종합지원대책』, 서울시여성가족재단.

조근식(2015), “강원도 소규모사업체 실태와 사회보험료 지원 사업 방향”, 『정책메모』, 강원연구원.

통계청(2019), 경제활동인구조사, “2019년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사”.

황경진·허예슬(2018), “중소기업 일·생활 균형 현황 및 활성화 방안”, 『중소기업포커스』, 중소기업연구원.

홍승아 외(2018), 『2018년 기업 및 공공기관의 가족친화수준 조사』, 한국여성정책연구원.

홍승아·김은지(2015), 『가족친화인증제 운영의 기업업종별 특수성 반영 방안』, 한국여성정책연구원.

한국건강가정진흥원(2018), ‘행복한 가족 즐거운 일터’, 『2018년도 가족친화 우수사례집』.

가족친화지원센터 홈페이지, <http://www.kihf.or.kr/>

고용노동부 홈페이지, <http://www.moel.go.kr/>

여성가족부 홈페이지, www.mogef.go.kr/

저출산고령사회위원회 홈페이지, www.betterfuture.go.kr/

고용노동부 보도자료, 2018년 12월 21일자, “우리 사·도의 일·생활 균형 점수는 몇 점일까?”.

여성가족부 보도자료, 2018년 12월 17일자, “가족친화인증 기업·기관 전년보다 18% 증가, 3,328개사로 확대”.

부 록

1. 강원도 가족친화인증기업 가족친화제도
운영실태 및 정책수요조사 설문지
2. 가족친화인증기업 인증 및 심사기준(2018)
3. 중소기업이 활용할 수 있는 인센티브

B2. 다음은 다양한 가족친화제도 유형입니다. 귀사의 가족친화제도 도입 여부 및 제도 실행정도를 표시해 주십시오. (지금까지 한명이라도 사용자가 있었으면 활용도에 체크해 주세요.)

구분	가족친화제도	제도 도입 여부		활용도				
		없음	있음	매우 낮음	낮음	보통	높음	매우 높음
유연 근무제도	1) 재택 / 원격 근무제			①	②	③	④	⑤
	2) 시차 출퇴근제			①	②	③	④	⑤
	3) 시간선택 근무제			①	②	③	④	⑤
	4) 탄력근무제			①	②	③	④	⑤
	5) 임신·육아기 근로시간 단축근무제			①	②	③	④	⑤
자녀의 출산/양육 지원 제도	6) 산전후 휴가제			①	②	③	④	⑤
	7) 배우자 출산 휴직제			①	②	③	④	⑤
	8) 태아검진휴가제			①	②	③	④	⑤
	9) 유사산 휴가제			①	②	③	④	⑤
	10) 육아휴직			①	②	③	④	⑤
	11) 가족간호휴직제			①	②	③	④	⑤
보육/돌봄 지원제도	12) 직장보육시설운영			①	②	③	④	⑤
	13) 산모휴게실 및 수유 편의시설 설치			①	②	③	④	⑤
	14) 가족 경조사 및 자녀학자금지원			①	②	③	④	⑤
가족친화직장 문화개선	15) 가족초청행사, 가족캠프 등 가족참여 프로그램 운영			①	②	③	④	⑤
	16) 가족친화 직장교육			①	②	③	④	⑤
	17) 정시퇴근(가족사랑의 날 PC-OFF 등 시행)			①	②	③	④	⑤
	18) 일·생활균형 상담 및 정보제공			①	②	③	④	⑤
근로자 지원제도	19) 근로자건강검진 지원			①	②	③	④	⑤
	20) 근로자자기개발비지원			①	②	③	④	⑤
	21) 장기근속휴가·휴직 지원			①	②	③	④	⑤
	22) 가족휴양시설 제공			①	②	③	④	⑤

B2-1 (귀사의 시행여부와 상관없이) 위의 근로자 정부지원제도 가운데 가족친화직장문화조성을 위해 가장 필요하다고 생각되는 제도는 무엇입니까? 우선순위로 두가지를 표기해 주세요.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

C. 가족친화인증제도 운영 현황

C1. 귀사가 가족친화 인증을 받게 된 계기는 무엇입니까?

- ① 기업의 이미지, 인지도, 생산성 향상 등에 도움이 되기 때문에
- ② 인증기업에 제공되는 인센티브 때문에
- ③ 국가에서 정한 정책(법적 규제)을 이행하기 위해서
- ④ 근로자의 직장 만족도를 높이기 위해서
- ⑤ 타기업, 기관의 권유로
- ⑥ 기타 (적어주세요: _____)

C2. 귀사는 가족친화인증 후 가족친화제도 운영상의 주목할 만한 변화가 있었습니까?(인증 후 신설되거나 확대된 사항이 있다면 대표적 지원 내용을 항목별로 적어주세요)

가족친화제도	변화없음	인증 후 운영상의 변화있음	
		신설	확대
1) 유연근무제도			
2) 자녀의 출산/양육지원제도			
3) 보육/돌봄제도			
4) 가족친화직장문화개선			
5) 근로자지원제도			

C3. 귀하는 가족친화제도를 활성화하는 데 있어서 가장 큰 어려움은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 제도 시행에 따른 기업의 비용 부담
- ② 제도를 뒷받침하는 조직과 시스템 부족(대체인력 등)
- ③ 제도를 시행하는 정부지원 부족
- ④ 제도의 효과성 미비
- ⑤ 직무 및 업무특성상 불필요
- ⑥ 기타 (_____)

C4. 귀하는 가족친화인증제도의 확산을 위해 꼭 필요한 항목은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 가족친화제도 및 효과에 대한 적극적인 홍보
- ② 비용부담의 경감을 위한 재정적 지원
- ③ 가족친화인증제도에 대한 지역맞춤형 컨설팅 제공
- ④ 기업 및 근로자 대상 인센티브 개발과 확대
- ⑤ 업종별 특수성을 고려한 인증절차 및 체계 개선
- ⑥ 기타 (_____)

C5. 가족친화인증을 받은 기업에 대한 인센티브 지원방안으로 필요한 항목을 우선 순위별로 2가지 표기해 주세요.

1순위	2순위
① 각종 용자지원사업시 가산점 부여	② 신용보증 수수료 및 가점 확대
③ 지방세 세금조사유예	④ 국내외 마케팅 지원
⑤ 청년·여성 등 고용우수기업 특별자금지원	⑥ 기타 (적어주세요:)

D. 가족친화지원정책 수요

D1. 귀사에서 가족친화제도를 활성화하여 근로자의 일·생활 균형을 효과적으로 지원하기 위한 다음의 사항에 대한 필요성을 항목별로 v로 표시해주시시오.

구분	전혀 필요 없다	필요 없다	보통이다	필요하다	매우 필요하다
1) 가족친화 및 일·생활 균형 전문 인력의 양성	①	②	③	④	⑤
2) 가족친화제도에 대한 통합 정보 제공	①	②	③	④	⑤
3) 가족친화 프로그램의 개발 및 보급	①	②	③	④	⑤
4) 가족친화우수기업에 대한 인센티브 강화	①	②	③	④	⑤
5) 가족친화경영 우수사례 발굴 및 보급	①	②	③	④	⑤
6) 가족친화경영 컨설팅의 상설화	①	②	③	④	⑤
7) CEO의 인식개선 교육 프로그램 개발 및 보급	①	②	③	④	⑤
8) 일·생활 균형지원 전담센터 설치	①	②	③	④	⑤

D2. 강원지역에서 일·생활 균형의 활성화가 다음 각 항목에 어느 정도 기여할 것이라고 생각하십니까?

구분	전혀 기여 못한다 ←————→ 매우 기여한다				
	①	②	③	④	⑤
1) 저출산 극복	①	②	③	④	⑤
2) 여성고용평등 확대	①	②	③	④	⑤
3) 기업경영상과 증대	①	②	③	④	⑤
4) 경제성장	①	②	③	④	⑤
5) 삶의 질 향상	①	②	③	④	⑤

D3. 귀하는 강원지역에서 남녀고용평등 및 일·생활 균형을 위해 가장 우선적으로 개선해야할 점은 무엇이라고 생각하십니까? (중요한 것 순으로 두 개를 골라 주십시오)

1순위	2순위
① 출산휴가, 육아휴직의 정착	② 기업의 가족친화경영 확산
③ 아이돌봄, 어린이집 등 돌봄서비스 강화	④ 남성육아 참여의 활성화
⑤ 남녀고용 차별개선 및 직장내 성희롱 예방	⑥ 장시간 근로관행 개선
⑦ 중소기업 비정규직 등 일·생활 균형 사각지대 지원	⑧ 기타(적어주세요:)

D4. 귀하는 강원도의 일·생활 균형을 활성화하는데 있어서 강원도가 우선적으로 추진해야 할 정책추진 과제는 무엇이라고 생각하십니까? (중요한 것 순으로 두 개를 골라 주십시오)

1순위	2순위
① 일·생활 균형 추진 근거 조례 마련	
② 일·생활 균형 거점기관 운영 및 전달체계 구축	
③ 자치단체장 및 기업주의 일·생활 균형 인식제고	
④ 일·생활 균형 프로그램 개발 및 확대	
⑤ 맞벌이부부, 일하는 한부모 지원제도 확대	
⑥ 지역사회 가족문화·여가시설 확대 및 인프라 개선	
⑦ 기타 (적어주세요:)	

D5. 일·생활 균형을 위한 가족친화 직장환경 조성과 관련하여 강원도에 바라는 사항이 있으시면 자유롭게 적어주십시오.

※ 귀하의 성실한 답변에 깊은 감사를 드립니다.

2. 가족친화기업 인증 및 심사기준(2018)

1. 신규인증

지표 분야	대기업 등(70점이상)		중소기업(60점이상)		
	심사항목	배점	심사항목	배점	
최고 경영층의 리더십(20)	최고경영층의 관심 및 의지	15	최고경영층의 관심 및 의지	20	
	가족친화 관련 프로그램 참여	3			
	가족친화 관련 전담 인력 보유	2			
가족친화제도 실행(60)	자녀출산 및 양육 지원(40)	여성근로자의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 이용률	10	여성근로자의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 이용률	10
		남성근로자 육아휴직 이용률	5	-	-
		남·여 근로자 육아휴직 후 복귀율	10	남·여 근로자 육아휴직 후 복귀율	10
		출산전·후 휴가 후 고용유지율	5	출산전·후 휴가 후 고용유지율	10
		배우자출산휴가 5일 이상 이용률	5	배우자출산휴가 5일 이상 이용률	5
		임신기 근로시간 단축 이용률	5	임신기 근로시간 단축 이용률	5
	유연근무 제도(10)	유연근무제 활용률(시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제근무, 스마트워크 등)	10	유연근무제 활용률(시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제근무, 스마트워크 등)	10
	가족친화 직장문화 조성(10)	정시퇴근('가족사랑의 날', 'PC-OFF' 등 시행)	5	정시퇴근('가족사랑의 날', 'PC-OFF' 등 시행)	10
		가족친화 직장교육 실시	5	-	-
	가족친화경영 만족도(20)	자녀 출산 및 양육 지원, 유연근무 제도, 가족친화 직장문화 조성 관련 직원 만족도	20	자녀 출산 및 양육 지원, 유연근무 제도, 가족친화 직장문화 조성 관련 직원 만족도	20
가·감점 (대기업 최대 10, 중소기업 최대 15)	직장어린이집 설치 (※의무이행사업장 제외)	5	직장어린이집 설치 (※의무이행사업장 제외)	10	
	가족친화 관련 프로그램 시행 (5가지, 각 1점)	5	가족친화 관련 프로그램 시행 (7가지, 각 1점)	7	
	-	-	남성근로자 육아휴직 이용	5	
	가족돌봄휴직 이용	2	가족돌봄휴직 이용	5	
	-	-	가족친화 직장교육 실시	5	
	연차 활용률	1	연차 활용률	3	
	고용노동부 주관 「남녀고용평등 우수기업」 선정	1	고용노동부 주관 「남녀고용평등 우수기업」 선정	2	
	자동육아휴직제 시행	1	자동육아휴직제 시행	2	
	대체인력 채용	1	대체인력 채용	2	
	여성관리자 비율 목표제 시행	1	-	-	
	조기퇴근제 시행	1	조기퇴근제 시행	2	
	시간선택제 일자리 활용	0.5	시간선택제 일자리 활용	0.5	
	고용노동부 주관 '적극적 고용개선 조치'에서 여성근로자의 고용기준에 미달하는 기업	-2	근로자 휴가지원사업	1	

2. 유효기간 연장 및 재인증 심사기준

구분	심사 항목	통과 기준	
		유효기간 연장	재인증
중소기업	최고경영층의 리더십(5점) + 가족친화제도 실행(60점) + 가족친화경영 만족도(10점)+가점(최대 15점)	70점 만점에 40점 이상	70점 만점에
대기업 및 공공기관	최고경영층의 리더십(5점) + 가족친화제도 실행(60점)+가족친화경영 만족도(10점)		45점 이상

3. 가족친화인증 심사항목

구분		내용	
법규 준수사항 (공통, 최소충족요건)		① 주 40시간 근로시간 기준 준수 ② 18세미만 근로자와 임신부에 야간, 휴일 근로제한 ③ 보건휴가(또는 생리휴가) ④ 임신부 근로보호 ⑤ 임신기간 중 근로시간 단축 ⑥ 태아검진 시간의 허용 보장 ⑦ 유급 수유시간 보장 ⑧ 직장내성희롱 금지 ⑨ 직장 내 성희롱 예방 교육 ⑩ 배우자 출산휴가 ⑪ 육아휴직제도 ⑫ 육아기 근로시간 단축 ⑬ 가족돌봄 휴직제도	
		구분	내용
인증 기준	최고경영층의 리더십	1.1 최고경영층의 관심 및 의지	20
	가족친화제도 실행	① 여성근로자의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 이용률 (시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무, 스마트워크 등)	10
		② 남·여 근로자 육아휴직 후 복귀율	10
		③ 출산전·후 휴가 후 고용유지율	10
		④ 배우자출산휴가 5일 이상 이용률	5
		⑤ 임신기 근로시간 단축 이용률	5
		⑥ 유연근무제 활용률	10
		⑦ 정시퇴근 ('가족사랑의 날', PC-OFF 등 시행)	10
	가족친화경영 만족도	① 자녀 출산 및 양육 지원 ② 유연근무제도 ③ 가족친화 직장문화조성 관련 직원 만족도	20
	가점	① 직장어린이집 설치 (※ 의무이행사업장 제외)	10
② 가족친화 관련 프로그램 시행 (7가지, 각 1점)		7	
③ 남성근로자 육아휴직 이용		5	
④ 가족돌봄휴직 이용		5	

	⑤ 가족친화 직장교육 실시	5
	⑥ 연차 활용률	3
	⑦ 고용노동부 주관 「남녀고용평등 우수기업」 선정	2
	⑧ 자동육아휴직제 시행	2
	⑨ 대체인력 채용	2
	⑩ 조기퇴근제 시행	2
	⑪ 시간선택제 일자리 활용	0.5
	⑫ 근로자 휴가지원사업	1
총계		100.0 (가점 제외)

3. 중소기업이 활용할 수 있는 인센티브

* 대기업은 활용 불가

구분	기관명	지원사업	지원내용	소관부서	
중앙부 처 제공 (12)	금융위원회	중소기업은행 신용평가	사회기여도 항목 평가 시 반영	리스크총괄부	
		기술보증기금 기술평가	보증료 0.1% 감면	기술보증부	
	병무청	산업기능요원 인력 지원	가점 부여	산업지원과	
	방위사업청	중소기업자간 경쟁제품 중 물품의 구매에 관한 계약 이행능력심사	신인도항목 가점0.1점	계획지원부 (계약제도심사팀)	
	중소벤처 기업부	해외진출 민간거점 활용 지원사업	해외진출 민간거점 활용 지원사업	가점 3점	해외시장과 중소기업진흥공단
			국방 절충교역	참여자신청 가점3점	해외시장과
		중소기업자 간 경쟁물품 계약이행능력 심사	가점0.5점	공공구매판로과	
		중소기업 정책기금 지원 시 용자한도 우대	용자잔액한도 및 매출액 한도 예외 적용	기업금융과	
		중소기업 컨설팅 지원사업	가점2점	지식서비스창업과	
		수출 역량강화 사업	가점1점	해외시장과	
		해외규격 인증 획득 지원사업	가점2점	해외시장과	
		중소기업기술혁신개발사업	가점1점	기술개발과	
	지자체 제공 (80)	강원도 (10)	동해시 기업인턴제 참여기업 지원 우대(5인미만 사업장)	10점	동해시청(경제과)
유망 중소기업 선정			가점2점	경제진흥과(기업지원)	
강원도 중소기업육성자금 융자지원			이차보전을 2.5%등	경제진흥과(기업지원)	
국내·해외 마케팅 지원사업			가점3~10점 이내		
춘천시 중소기업육성자금지원			최대4년간 2.5~3%이자보전		

		원주시 중소기업육성자금 용자지원	가점5점	기업지원과
		동해시 유망중소기업 선정	가점8점	동해시 기업유치과
		동해시 중소기업육성자금 용자추천 및 이차지원 사업	용자한도 5억원이하3.5%등	동해시 기업유치과
		홍천군 수요자맞춤형 기업지원사업 선정 우대	가점	경제협력과 (기업육성담당)
		인제군 수출경쟁력 강화 지원사업	부스임차료, 홍보비, 물류비, 통역 등	경제협력과 (기업지원계)
금융기 타기관 제공 (12)	기업은행	가족친화인증 중소·중견기업 대상 금리우대	최고 1% 금리우대, 재무컨설팅 등	
	국민은행		최고 1.5% 금리우대, 재무컨설팅 등	
	광주은행	가족친화인증 중소기업 대상 금리우대	용자금리 0.5% 우대 등	
	금융감독원	기업공시 시 가족친화기업 인증정보 자율공시	가족친화인증정보공시	
	부산은행	부산지역 가족친화인증기업 대출금리우대	0.2% 금리우대	
	신용보증기 금	중소기업 보증심사 시 보증한도 우대	30억원까지 보증한도 우대	
		중소기업 보증심사 시 심사 우대	일반보증 한도 적용 우대 등	
	신한은행	가족친화인증 중소기업 대상 금리 우대	최고1%금리우대, 재무컨설팅등	
	우리은행	가족친화인증 중소·중견기업 대상 금리 우대	최고1%금리우대, 재무컨설팅등	
	전북은행	도내 가족친화인증기업 이용 수수료 등 우대	전자금융이용수수료, 환율우대 등	
	한국수출입 은행	가족친화인증기업 대상 금리 우대	전자금융이용수수료, 환율우대 등	
	(주)제주은행	도내 가족친화인증 중소기업 대상 금리우대	- 최고 -1.0%범위 내 대출금리 우대 - 당행 고시금리 + 0.1~0.2%p 예금금리 우대, - 가족친화인증기업 급여이체 임직원 대상 전자금융 수수료면제 - 재무컨설팅 등	

출처: 가족친화인증사업(www.ffsb.kr) 홈페이지

연구보고서 2019-09

강원도 민간부문 가족친화제도 활성화 방안

2019년 12월 발행

발행인: 박기남

발행처: 강원도여성가족연구원

주소/강원도 춘천시 외솔길 25(석사동)

전화/(033) 248-6300 (대)

팩스/(033) 248-6305 (대)

<http://gwfri.gwd.go.kr>

보고서 내용 중 의문사항이나 착오가 발견될 경우 연락주시기 바랍니다.

등록번호 72-6420607-000109-01

ISBN 979-11-87764-38-0

강원도 민간부문 가족친화제도 활성화 방안

Gangwondo Women & Family Research Institute



강원도 춘천시 외솔길 25 / Tel 033,248,6300
<http://gwfri.gwd.go.kr>

