

서울시 중소기업 저출산 대응 가족친화제도 지원방안연구

연구책임자	문 은 영 (서울시여성가족재단 연구위원)
위촉연구원	최 나 리 (서울시여성가족재단 정책개발실)



contents

I. 서 론 ● 01

제1절 연구 배경	3
제2절 연구 목적	4
제3절 연구 방법 및 절차	5
1. 연구방법	5
2. 연구절차	7

II. 이론적 배경 ● 09

제1절 선행연구검토 및 현황	11
1. 선행연구검토	11
2. 출산과 취업현황	14
제2절 저출산 대응 가족친화제도의 범주 및 내용	16
1. 가족친화제도의 정의	16
2. 가족친화제도의 법적 근거	19
3. 출산·양육지원을 위한 가족친화제도의 유형	22
제3절 저출산 대응 정책 검토	28

1. 중앙정부차원의 저출산 대응 정책 내용검토	28
2. 서울시 차원의 저출산 대응정책 내용검토	35

III. 서울시 중소기업 현황과 가족친화제도 실태 및 정책수요조사 ● 43

제1절 서울시 중소기업 현황	45
1. 서울시 중소기업 기준	45
2. 서울시 중소기업 일반현황	49
제2절 서울시 중소기업 가족친화제도 실태 및 정책 수요조사	56
1. 조사개요 및 조사대상의 일반적 사항	56
2. 가족친화제도 실시 실태	67
3. 가족친화제도 도입 결정요인 및 효과	138
4. 가족친화제도 정착방안 조사	157
제3절 정책지원방안마련을 위한 전문가 조사	166
1. 조사개요 및 대상	166
2. 전문가 조사결과	168
3. 시사점	182

IV. 가족친화제도 정착 및 활성화를 위한 지원방안 ● 185

제1절 기업의 출산·육아지원 가족친화제도 활성화를 위한 방안	187
1. 휴가 및 휴직제도 활용지원 방안	187
2. 유연성있는 근무환경지원	191
3. 기업의 자녀보육 및 육아지원제도 활성화를 위한 지원방안	195
제2절 기업의 저출산대응 가족친화제도 홍보 및 확산을 위한 지원방안	198
1. 가족친화제도 교육 및 컨설팅 확산	198
2. EAP(Employee Assistance Programs) 서비스 확대를 통한 지원	200
3. 가족친화문화 사업 확산	202
4. 가족친화제도 참여기업에 대한 인센티브 확대 및 기업홍보 지원	203

V. 요약 및 결론 ● 207

참고문헌 ● 211

부 록 I ● 213

1. 인사담당자용 설문지	215
2. 근로자용 설문지	221

부 록 II ● 227

1. 서울시 사업체 현황	229
2. 자치구별 중소기업 수 및 근로자 현황	236

● 표 목차

표 II-1	가족친화제도 단계별 적용기관	18
표 II-2	가족친화사회환경 조성촉진에 관한 법률	19
표 II-3	남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률	20
표 II-4	영유아보육법	21
표 II-5	서울시 저출산 대책 분야별 사업수 및 사업비	36
표 III-1	중소기업기본법 시행령	46
표 III-2	중소기업 통계 기준표	47
표 III-3	인사 담당자 조사 주제 및 항목	57
표 III-4	근로자 조사 주제 및 항목	58
표 III-5	조사설계	59
표 III-6	업종별 조사 기준	60
표 III-7	조사대상 기업의 일반적 특징	60
표 III-8	조사대상 사업체의 업종 및 지역	62
표 III-9	조사대상 기업의 근로자 특징	63
표 III-10	조사대상 근로자의 일반적 특징	64
표 III-11	조사대상 근로자의 소속기업의 일반적 특징	65
표 III-12	조사대상 근로자의 소속 사업체 업종 및 지역	66
표 III-13	가족친화제도 시행 및 평가	68
표 III-14	휴가 및 휴직제도 시행평가(인사담당자 응답)	73
표 III-15	휴가 및 휴직제도 직원 활용도(인사담당자 응답)	74
표 III-16	휴가 및 휴직 제도 직원 요구도(인사담당자 응답)	75
표 III-17	휴가 및 휴직제도 만족도(근로자 응답)	76
표 III-18	휴가 및 휴직 제도 필요성(근로자자 응답)	77
표 III-19	탄력근무제도 시행평가(인사담당자 응답)	89
표 III-20	탄력근무제도 직원 활용도(인사담당자 응답)	90
표 III-21	탄력근무제도 직원 요구도(인사담당자 응답)	91

표 III-22	탄력 근무 제도 만족도(근로자 응답)	92
표 III-23	탄력 근무 제도 필요성(근로자 응답)	93
표 III-24	자녀보육 지원제도 시행평가(인사담당자 응답)	105
표 III-25	자녀보육 지원제도 직원 활용도(인사담당자 응답)	105
표 III-26	자녀보육 지원제도 직원 요구도(인사담당자 응답)	106
표 III-27	자녀 보육 지원 제도 필요성(근로자 응답)	107
표 III-28	자녀 보육 지원 제도 만족도(근로자 응답)	108
표 III-29	경제적 지원제도 시행평가(인사담당자 응답)	114
표 III-30	경제적 지원제도 직원 활용도(인사담당자 응답)	115
표 III-31	경제적 지원 제도 만족도(근로자 응답)	116
표 III-32	경제적 지원제도 직원 요구도(인사담당자 응답)	117
표 III-33	경제적 지원 제도 필요성(근로자 응답)	118
표 III-34	직장문화 개선제도 시행평가(인사담당자 응답)	125
표 III-35	직장문화 개선제도 직원 활용도(인사담당자 응답)	126
표 III-36	직장문화 개선제도 직원 요구도(인사담당자 응답)	127
표 III-37	직장 문화 개선 제도 만족도(근로자 응답)	128
표 III-38	직장 문화 개선 제도 필요성(근로자 응답)	129
표 III-39	근로자의 출산/양육 등에 대한 입장	140
표 III-40	제도 시행 및 도입에 영향을 준 집단	142
표 III-41	업종별 가족친화제도 실시율(인사담당자)	145
표 III-42	총 근로자수별 가족친화제도 실시율(인사담당자)	148
표 III-43	여성 근로자수별 가족친화제도 실시율(인사담당자)	151
표 III-44	노동조합 유무별 가족친화제도 실시율(인사담당자)	153
표 III-45	제도 시행에 따른 효과	157
표 III-46	업종별 지자체 지원 정책 필요성	159
표 III-47	여성근로자수별 지자체 지원 정책 필요성	160
표 III-48	가족친화제도 도입을 위한 지자체의 지원 정책 시행에 대한 의견	162

표 III-49	기타 가족친화제도 도입을 위해 필요한 지원정책	164
표 III-50	기타 가족친화제도 도입을 위해 필요한 정책	166
표 III-51	전문가 인터뷰 주요조사 내용	167
표 III-52	전문가 인터뷰 대상자	168
표 IV-1	휴가 및 휴직제도	188
표 IV-2	탄력적 근무제도	192
표 IV-3	자녀보육지원제도	196
표 IV-4	직장문화 개선제도	202
표 IV-5	경제적 지원제도	204
부록표1	전국사업체 현황	229
부록표2	서울시 산업별 사업체수 및 종사자수	230
부록표3	자치구별 중소기업사업체수	231
부록표4	서울시 산업별 종사자 규모별 사업체 수	232
부록표5	서울시 산업별 종사자 규모별 종사자수	233
부록표6	전국 중소기업사업체 현황	234
부록표7	서울지역 중소기업사업체 현황	235
부록표8	종로구 중소기업 수 및 근로자현황	236
부록표9	중구 중소기업 수 및 근로자현황	237
부록표10	용산구 중소기업 수 및 근로자현황	238
부록표11	성동구 중소기업 수 및 근로자현황	239
부록표12	광진구 중소기업 수 및 근로자현황	240
부록표13	동대문구 중소기업 수 및 근로자현황	241
부록표14	중랑구 중소기업 수 및 근로자현황	242
부록표15	성북구 중소기업 수 및 근로자현황	243
부록표16	강북구 중소기업 수 및 근로자현황	244
부록표17	도봉구 중소기업 수 및 근로자현황	245
부록표18	노원구 중소기업 수 및 근로자현황	246
부록표19	은평구 중소기업 수 및 근로자현황	247

■ 부록표20 ■	서대문구 중소기업 수 및 근로자현황	248
■ 부록표21 ■	마포구 중소기업 수 및 근로자현황	249
■ 부록표22 ■	양천구 중소기업 수 및 근로자현황	250
■ 부록표23 ■	강서구 중소기업 수 및 근로자현황	251
■ 부록표24 ■	구로구 중소기업 수 및 근로자현황	252
■ 부록표25 ■	금천구 중소기업 수 및 근로자현황	253
■ 부록표26 ■	영등포구 중소기업 수 및 근로자현황	254
■ 부록표27 ■	동작구 중소기업 수 및 근로자현황	255
■ 부록표28 ■	관악구 중소기업 수 및 근로자현황	256
■ 부록표29 ■	서초구 중소기업 수 및 근로자현황	257
■ 부록표30 ■	강남구 중소기업 수 및 근로자현황	258
■ 부록표31 ■	송파구 중소기업 수 및 근로자현황	259
■ 부록표32 ■	강동구 중소기업 수 및 근로자현황	260

● 그림 목차

■ 그림 I-1 ■	연구 진행절차	7
■ 그림 II-1 ■	연도별 합계출산율의 변화추이 및 지역별 합계출산율	14
■ 그림 II-2 ■	여성의 연령별 출산율 및 취업률	15
■ 그림 II-3 ■	가족친화제도의 성과	17
■ 그림 II-4 ■	출산 및 양육 지원을 위한가족친화제도 유형	22
■ 그림 II-5 ■	서울시 저출산 대책 분야별현황	37
■ 그림 III-1 ■	전국 사업체 현황	50
■ 그림 III-2 ■	서울시 산업별 중소기업 사업체 및 종사자 비율	51
■ 그림 III-3 ■	서울시 중소기업 산업별 성별 종사자수	52
■ 그림 III-4 ■	종사자 규모별 사업체수, 남성근로자수, 여성근로자수	53
■ 그림 III-5 ■	서울시 10인 미만 사업체 비율	53

■ 그림 III-6 ■	자치구별 중소기업 현황	54
■ 그림 III-7 ■	자치구별 성별 근로자 수	55
■ 그림 III-8 ■	조사 대상 사업체의 업종	61
■ 그림 III-9 ■	인사담당자/근로자 가족친화제도 실시율	70
■ 그림 III-10 ■	인사담당자 가족친화제도 요구도/근로자 가족친화제도 필요성 ..	71
■ 그림 III-11 ■	향후제도 도입 여부	72
■ 그림 III-12 ■	산전후 휴가 실시율	78
■ 그림 III-13 ■	산전후 휴가 필요성 및 요구도	79
■ 그림 III-14 ■	산전후 휴가 시행에 대한 평가 및 직원들의 활용도	80
■ 그림 III-15 ■	아버지 휴가 실시율	81
■ 그림 III-16 ■	아버지 휴가 필요성 및 요구도	81
■ 그림 III-17 ■	아버지 출산휴가 시행에 대한 평가 및 직원들의 활용도	82
■ 그림 III-18 ■	육아휴직 실시율	83
■ 그림 III-19 ■	육아휴직 필요성 및 요구도	83
■ 그림 III-20 ■	육아휴직 시행에 대한 평가 및 직원들의 활용도	84
■ 그림 III-21 ■	태아검진휴가 실시율	85
■ 그림 III-22 ■	태아검진 휴가 필요성 및 요구도	86
■ 그림 III-23 ■	태아검진 휴가 시행에 대한 평가 및 직원들의 활용도	86
■ 그림 III-24 ■	유·사산 휴가 실시율	87
■ 그림 III-25 ■	유·사산 휴가 필요성 및 요구도	88
■ 그림 III-26 ■	유·사산 휴가 시행에 대한 평가 및 직원들의 활용도	88
■ 그림 III-27 ■	재택근무제 실시율	94
■ 그림 III-28 ■	재택근무제 필요성 및 요구도	94
■ 그림 III-29 ■	시차출근제 실시율	95
■ 그림 III-30 ■	시차출근제 요구도와 필요성	96
■ 그림 III-31 ■	시차출근제 시행에 대한 평가 및 직원들의 활용도	97
■ 그림 III-32 ■	직무공유제 실시율	98
■ 그림 III-33 ■	직무공유제 필요성과 요구도	98

■ 그림 III-34 ■ V-시간제 실시율	99
■ 그림 III-35 ■ V-시간제 필요성 및 요구도	100
■ 그림 III-36 ■ 자율근무제 실시율	101
■ 그림 III-37 ■ 자율근무제 필요성 및 요구도	102
■ 그림 III-38 ■ 자녀육아기 근로시간 단축제 근로제	103
■ 그림 III-39 ■ 자녀육아기 근로시간 단축제 필요성 및 요구도	103
■ 그림 III-40 ■ 직장보육시설 실시율	109
■ 그림 III-41 ■ 직장보육시설 요구도 및 필요성	110
■ 그림 III-42 ■ 산모휴게실 및 수유편의시설 실시율	111
■ 그림 III-43 ■ 산모휴게실 및 수유편의시설 필요성 및 요구도	111
■ 그림 III-44 ■ 방과 후 아동지도제도 운영 및 지원 실시율	112
■ 그림 III-45 ■ 방과후 아동지도제도 운영 및 지원 요구도 및 필요성	113
■ 그림 III-46 ■ 보육비지원 실시율	119
■ 그림 III-47 ■ 보육비 지원 필요성 및 요구도	119
■ 그림 III-48 ■ 보육비 지원 제도 시행에 대한 평가 및 활용도	120
■ 그림 III-49 ■ 출산장려금 지원 실시율	121
■ 그림 III-50 ■ 출산장려금 지원 필요성 및 요구도	121
■ 그림 III-51 ■ 출산장려금 지원 시행에 대한 평가 및 직원들의 활용도	122
■ 그림 III-52 ■ 유·사산 휴가 급여 지원 실시율	123
■ 그림 III-53 ■ 유·사산 휴가 급여 필요성 및 요구도	123
■ 그림 III-54 ■ 유·사산 휴가 급여 지원 시행에 대한 평가 및 직원들의 활용도 ..	124
■ 그림 III-55 ■ 임신근로자 야간·휴일 근로금지 실시율	130
■ 그림 III-56 ■ 임신근로자 야간·휴일 근로금지 요구도 및 필요성	131
■ 그림 III-57 ■ 임신근로자 야간·휴일 근로금지 시행에 대한 평가 및 직원들의 활용도	131
■ 그림 III-58 ■ 수유시간 부여 실시율	132
■ 그림 III-59 ■ 수유시간 부여 요구도 및 필요성	133
■ 그림 III-60 ■ 보육 및 육아정보 안내·상담 실시율	134

■ 그림 III-61 ■	보육 및 육아정보 안내·상담 요구도 및 필요성	134
■ 그림 III-62 ■	조언 및 상담 서비스 실시율	135
■ 그림 III-63 ■	조언 및 상담 서비스 요구도 및 필요성	136
■ 그림 III-64 ■	가족대상 각종프로그램은 실시율	137
■ 그림 III-65 ■	가족대상 각종프로그램 요구도 및 필요성	137
■ 그림 III-66 ■	업종별 기업의 근로자 출산 양육 등에 대한 입장	140
■ 그림 III-67 ■	제도 시행/도입에 영향을 준 집단	141
■ 그림 III-68 ■	업종별 휴가휴직제도 실시율	143
■ 그림 III-69 ■	업종별 탄력근무제도 실시율	143
■ 그림 III-70 ■	업종별 자녀보육 지원제도 및 경제적 지원제도 실시율	144
■ 그림 III-71 ■	업종별 직장문화 개선제도 실시율	144
■ 그림 III-72 ■	총 근로자수 별 가족친화제도 실시율	147
■ 그림 III-73 ■	여성 근로자수 별 가족친화제도 실시율	150
■ 그림 III-74 ■	노동조합 유무별 가족친화제도 실시율	153
■ 그림 III-75 ■	제도를 시행하지 않는 이유	155
■ 그림 III-76 ■	제도 시행에 따른 효과	156
■ 그림 III-77 ■	지자체 지원정책의 필요성	158
■ 그림 III-78 ■	가족친화제도 도입을 위한 지자체의 지원 정책에 대한 의견	161
■ 그림 III-79 ■	가족친화제도 도입을 위해 필요한 정책	163
■ 그림 III-80 ■	가족친화제도 도입을 위해 필요한 정책	165
■ 그림 IV-1 ■	중소기업 대체인력활용의 효율화	190
■ 그림 IV-2 ■	중소기업 교육 프로그램 개발 및 운영의 효율화	199

■ 연구요약

I 서론

□ 연구 목적

- 서울시 저출산 정책지원 마련을 위한 기초조사
서울시 저출산 대응 가족친화제도의 방안모색을 위해, 기존의 저출산 극복 정책에 대한 방향성 검토와 가족친화제도 지원을 위한 정책의 내용을 분석하여 저출산 대응 정책연구를 위한 기초분석 자료를 제공하고자 함.
- 서울시 중소기업의 현황 및 가족친화제도 활용 실태 파악
서울시 중소기업의 저출산 대응 가족친화제도 지원방안을 모색하기 위해 관련 정책을 범주화하여 중소기업에 적합한 세부정책의 틀을 구성하고, 서울시 중소기업 인사담당자 및 근로자를 대상으로 가족친화제도 활용실태를 파악하고 정책수요를 조사하고자 함.
- 서울시의 가족친화적 기업환경 조성을 위한 지원방안 모색
사업체(대체로 소규모)가 집중되어 있는 서울시의 특성을 반영하여 중앙정부와 차별화된 저출산문제 완화를 위한 지원방안 모색이 필요하며, 본 연구는 저출산에 대응하여 서울시 중소기업의 가족친화적 기업 환경조성을 위해 구체적 지원방안을 도출하는데 목적이 있음.

□ 연구 방법

- 문헌연구
첫째, 기존의 가족친화정책 및 일가족 양립과 관련된 연구를 종합적으로 검토하고 기존 평가연구의 문제와 한계점을 파악함. 둘째, 가족친화제도의 법적범주와 내용

에 관련된 부분을 중심으로 정리하고 조사대상이 될 주요 가족친화제도들의 유형을 도출함. 셋째, 기존의 중앙정부와 서울시의 정책과 관련된 내용을 종합적으로 검토함.

○ 전문가 자문

전문가 회의는 연구방향 및 연구범주에 대한 검토를 실시하여 기존 연구들의 한계가 무엇인지, 새롭게 반영해야 할 부분이 무엇인지에 대해 모색함. 참여한 전문가는 서울시 저출산 관계자, 가족친화 및 일가족양립제도 전문가, 중소기업청 관계자로 다양한 의견을 청취하여 정리하고 이를 토대로 본 연구의 방향을 설정함.

○ 통계분석

본 연구는 지역적으로는 서울지역의 저출산 문제에 초점이 맞추어져 있고, 또 상대적으로 상황이 열악한 중소기업과 근로자 문제를 다루고 있음. 이들을 대상으로 한 기초적인 통계자료가 전무해 이를 파악하기 위해 사업체기초조사 원자료를 분석하여 서울시의 중소기업 규모와 업종, 근로자 근무상황 등 기본적인 실태를 파악하고 실태조사를 위한 모집단 선정 기초자료로도 활용함.

○ 실태조사

본 연구는 서울시 중소기업 가족친화제도 활용의 상황을 보여줄 수 있는 기초적인 실증자료가 요구됨. 실태조사는 중소기업의 가족친화정책의 활용실태와 정책수요를 파악하고, 서울시에 적합한 중소기업 가족친화제도 지원방안을 모색하는데 활용함.

○ 전문가 인터뷰 조사

본 연구에서 전문가 인터뷰 조사는 중소기업 인사담당자 및 전문연구자를 대상으로 실시함. 조사를 통해 중소기업의 가족친화적인 근무환경 조성을 위한 요건을 파악하고, 서울시중소기업에 적합한 가족친화제도 지원방안을 구체적으로 알아보고 전문가 인터뷰에서는 정책실시를 위한 실질적인 방안들을 도출하고자 함.

II 선행연구검토와 이론적 배경

□ 선행 연구

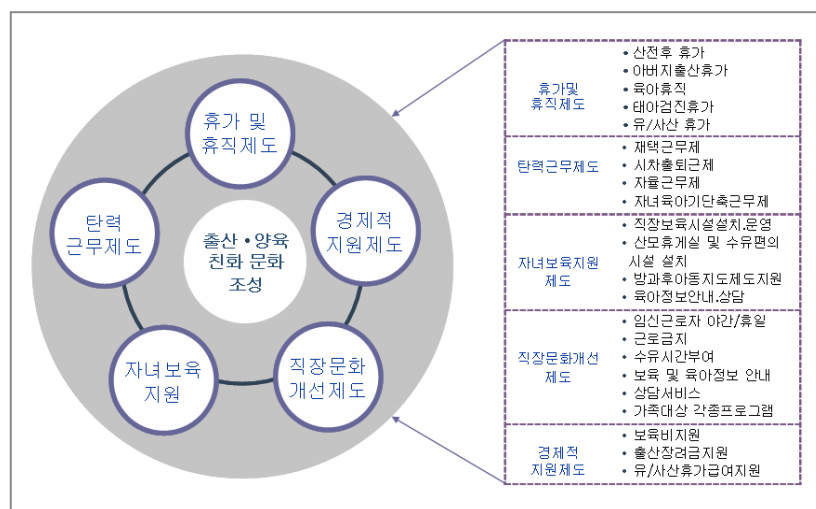
- 일과 가정에 관한 관심이 높아지면서 1970년대 후반부터 일과 삶의 질 또는 직장 생활의 질을 높이려는 노력이 조직의 효과성이나 직무만족, 삶의 만족, 그리고 건강과 같은 변수에 어떠한 영향을 미치는지에 관한 연구가 시도되어옴.
- 선행 연구들은 대체로 일과 가정을 양립하기 위해 가족친화제도를 제시하고 있으며, 구체적인 정착을 위한 방법들을 제시하고 있으나, 서울이라는 지역적 특성을 반영하고, 또 상대적으로 근무환경이 열악한 중소기업에 대한 연구가 부족한 상황임. 본 연구는 서울시 소재의 중소기업을 대상으로 하고자 하며, 이를 위해 저출산의 원인과 출산에 대한 부담의 사회적 분담, 가족친화제도 및 그 지원 방안 등에 대한 위의 논의를 바탕으로 실태조사를 통해 서울시 및 각 자치구에 적합한 중소기업 가족친화제도 지원방안을 모색함으로써 구체적 정책을 제시 하고자 함.

□ 가족친화제도의 정의 및 필요성

- 가족친화제도는 가족친화적 고용정책 혹은 일·가정 양립정책 개념과 크게 구분되지 않으며 오히려 혼용되어 사용되고 있음. 실제로 일과 가정 양립의 주요 아젠다는 가족책임이 있는 남녀 근로자가 일과 가족생활을 원활히 양립할 수 있도록 지원하는 것이며 이는 결과적으로 가족친화정책의 일환으로 제공됨.
- 저출산 극복을 위한 기업 내의 가족친화제도는 일과 가족생활의 조화를 용이하게 해주는 정책으로 적절한 가족자원(근로자의 부모 역할을 위한 소득, 서비스, 시간) 등이 제공되는 것을 전제로 함.
- 가족친화제도는 기업 차원에서는 생산성 향상, 신뢰도 향상 등 기업의 발전전략이 고려됨. 근로자 측면에서는 경력단절의 극복, 가정안정 등 삶의 질이 제고될 수 있고, 결국 사회차원에서는 일자리 창출, 경제발전과 가족친화문화 확산으로 인한 출산율 제고에 기여할 수 있음.

□ 저출산 대응 가족친화제도의 유형

- 본 연구에서는 가족친화제도에 대한 기존의 문헌연구 및 법적 근거를 토대로 저출산에 대응한 출산·양육 지원을 위한 가족친화제도의 유형을 도출하였다. 출산·양육 지원을 위한 가족친화제도의 유형은 크게 ‘휴가 및 휴직제도’, ‘탄력근무제도’, ‘자녀보육지원제도’, ‘직장문화개선제도’, ‘경제적지원제도’로 분류함.



□ 서울시 차원의 저출산 대응정책 내용검토

- 서울시의 저출산 대책의 목표는 ‘출산·양육에 유리한 환경조성’으로서 ‘결혼·출산·양육 공적지원강화’와 ‘일·가정양립 사회문화조성’에 중점을 두고 있음. 추진과제는 크게 ‘결혼·임신·출산이 축복받는 서울’, ‘양육걱정없는 서울’, ‘가족친화적도시 서울’, ‘미래세대 육성 및 잠재인력 활용기반 조성’으로 구분함.
- 서울시의 분야별 사업수를 살펴보면, 결혼·임신·출산 분야가 11건, 양육분야 22건, 가족친화사업 15건, 미래세대육성 및 잠재인력활용이 17건임. 사업비 측면에서는 양육분야가 전체사업비의 81%를 차지하고 있고, 결혼·임신·출산 분야 4.9%, 가족친화분야는 단지 2.5%에 불과한 것으로 나타남.

- 결혼·임신·출산이 축복받는 서울: 결혼지원을 통해 결혼축진 계기를 마련하고 모성·영유아에 대한 체계적인 건강·영양 관리강화에 목적을 두고 있음. 세부적으로 결혼, 임신, 출산에 대한 지원을 함.
- 양육걱정 없는 서울: 자녀 양육 및 교육비 부담 완화, 질 높은 육아지원 인프라 확충, 다양한 시민수요에 대응한 맞춤형 보육서비스 제공에 목적을 두고 있음. 세부내용은 첫째, 경제적 부담경감 둘째, 주거지원 셋째, 사교육비경감 넷째, 육아인프라구축임. 주요사업 내용은 보육·교육비 지원 및 조세지원 등이 있음.
- 가족 친화적 서울: 직장생활과 육아를 병행할 수 있는 여건 조성과 결혼·출산에 대한 긍정적 가치관 확립에 목적을 두었음. 세부내용은 첫째, 가족친화문화 조성, 둘째, 건강가정지원, 셋째, 직장내 환경 조성이다. 신규 사업으로는 한부모 가족지원센터 설치·운영, 다문화가족 사회통합지원이 있음.
- 건전한 미래세대 육성 및 잠재인력 활용기반 구축: 자녀양육과정에서의 가족의 불안요인을 해소하고 건전한 미래세대를 육성하고, 여성들이 출산·육아 후 노동시장 복귀를 돕는 것에 목적을 둠.

III 서울시 중소기업 현황과 가족친화제도 실태 및 정책수요조사

제1절 서울시 중소기업 사업체 현황

- 2007년 사업체기초조사에 의하면 전국의 사업체 수는 3,189,181개이며 이중에 상법상 영리목적의 사업체는 2,993,320개로 나타남. 영리목적의 사업체 중 중소기업의 수는 2,961,110개로 이중 675,997개가 서울지역에 분포하고 있어 전국대비 22.8%로 가장 높은 비율을 차지하고 있음.

- 서울시 자치구별로 중소기업 사업체수를 살펴보면 중소기업이 가장 많은 구는 중구로 60,616개(9%)의 중소기업이 분포하고 있으며, 다음으로 강남구에 49,164개(7.3%)의 중소기업이 있었고, 송파구(37,255개), 종로구(35,920개), 영등포구(35,328개), 서초구(33,528개)의 순이었음. 가장 중소기업이 적은 구는 도봉구로 15,202(2.2%)개 사업체가 분포하고 있으며, 강북구(17,812개), 동작구(18,511개), 서대문구(18,707개), 용산구(18,774개)의 순으로 나타남.

제2절 가족친화제도 실태 및 정책수요조사

□ 가족친화제도 실태 조사

- 가족친화제도 실태 및 정책 수요조사는 서울시 중소기업의 인사담당자 및 근로자를 대상으로 가족친화제도시행 실태 및 요구도를 파악하여, 서울시의 저출산 극복을 위한 정책의 기초 자료를 확보하기 위해 기획됨.
- 조사 대상은 서울시 소재 중소 사업체이며, 표본은 사업체 기초조사(2009년 2월 기준) 분석을 통해 자치구별, 업종별로 중소기업체 수와 근로자 규모 등에 따라 비례할당을 실시하여, 서울시 25개 자치구의 중소기업 인사담당자 1000명과 근로자 966명을 조사함.

구분	내 용
조사 제목	서울시 중소기업 가족친화제도 실태 조사
조사기간	2009년 4월 28일 ~ 2009년 5월 29일
자료수집방법	전문면접원 조사
조사대상의 범위	서울지역 중소기업(중기업)의 대표 혹은 인사담당자 및 근로자
표본추출방법	기업규모, 업종, 성별에 등에 따라 지역별 표본 할당 후 무작위 추출
표본의 크기	인사담당자 1000명, 중소기업근로자 966명
질문방식	구조화된 설문지(개방형·폐쇄형 질문포함)

- 현재 시행하고 있는 가족친화제도를 인사담당자의 응답을 기준으로 살펴보면, ‘산전후 휴가’가 63.2%로 가장 실시율이 높았으며, 그 다음으로 ‘육아휴직’(30.0%), ‘아

버지 출산휴가'(29.8%), '임신근로자 야간/휴일 근로금지'(25.6%) 등의 순으로 나타남. 전반적으로 '휴가 및 휴직 제도'에 대한 시행율이 비교적 높은 편이었음.

인사담당자들이 평가한 직원들의 제도에 대한 활용도는 '경제적 지원 제도' 유형의 활용도가 3.17점으로 비교적 높았으며, 그 다음으로 '직장문화 개선제도' 3.11점, '탄력근무제도' 3.06점 등으로 나타남. 한편 각 제도를 시행하지 않는 기업의 인사담당자들이 평가한 각 제도에 대한 직원의 요구도는 대부분 2점 미만으로 직원들의 요구도가 높지 않다고 평가하고 있음.

제도 시행을 위한 지자체의 지원 정책 필요성은 '경제적 지원 제도' 부분에서 비교적 높게 나타났으며, '휴가 및 휴직 제도' 부분도 필요성이 높은 편이었음.

- 근로자의 응답결과 역시 인사담당자와 마찬가지로 '산전후 휴가'(59.6%)에 대해서 시행율이 가장 높은 것으로 나타났으며, 그 다음으로 '육아휴직'(27.1%), '아버지 출산휴가'(25.7%) 등의 순으로 '휴가 및 휴직 제도'의 시행율이 높게 나타나고, 근로자의 제도에 대한 만족도는 '직장문화 개선제도' 부분에서 3.27점으로 가장 높았으며, 그 다음으로 '경제적 지원 제도'(3.00점), '탄력근무 제도'(2.99점)의 순으로 나타났음. 제도에 시행에 대한 근로자의 필요성 평가는 '보육비 지원'(3.11점), '출산장려금 지원'(3.10점) 등 '경제적 지원 제도' 부분에서 높게 나타남. 그 외 '휴가 및 휴직 제도'에 대해서도 3점 이상으로 필요성이 높게 나타났으며, 전반적으로 인사담당자의 직원 요구도 평가와는 다르게 비교적 필요성 평가 점수가 높게 나타났음.

□ 가족친화제도 도입의 결정요인/효과

- 근로자의 출산/양육 등에 대한 회사의 입장에 대해서는 '정부와 지자체의 인센티브가 필요하다'는 응답이 72.0%로 가장 높았으며, 그 다음으로 '기업이 개입할 필요가 없다' 11.0%, '기업전략차원에서 개입해야 한다' 8.1%, '기업이 지원해야 한다' 7.9% 등의 순으로 나타났음.

업종별로는 제조업과 숙박/음식점업의 경우에는 '기업이 개입할 필요가 없다' 응답률이 각각 15.7%로 다른 업종에 비해 상대적으로 높았으며, '정부와 지자체의 인센티브가 필요하다'는 응답률은 전문/과학/기술 서비스업(80.5%)과 출판/영상/방송통신/정보 서비스업(77.9%)에서 높게 나타났음.

- 제도 시행/도입에 영향을 준 집단으로는 '최고 경영자'가 절반에 가까운 45.4%를

차지했으며, ‘회사 분위기 등 조직문화’가 17.2%, ‘정부’ 8.8%, ‘관리자 집단’ 7.7%, ‘여성근로자/여사우회’ 7.0% 등의 순으로 나타났음.

업종별로는 도매/소매업은 ‘최고경영자’ 응답률이 50.9%로 다른 업종에 비해 높게 조사되었고, 전문/과학/기술 서비스업은 ‘회사 분위기 등 조직문화’ 응답률이 28.0%로 높았음. 여성근로자 수별로는 여성근로자가 많을수록 ‘회사 분위기 등 조직문화’, ‘정부’, ‘여성근로자/여사우회’ 응답률이 높고, ‘최고경영자’ 응답률은 낮아지는 경향을 보였음.

- 제도 시행에 따른 효과로는 ‘근로자의 불만 감소’가 24.1%로 가장 높았으며, ‘근로자의 이직률 감소’ 18.5%, ‘우수인력 확보’ 14.1%, ‘기업 이미지 향상’ 10.3%, ‘생산성 증가’ 8.3% 등의 순으로 조사되었음.

업종별로 금융/보험업은 ‘근로자의 불만 감소’ 응답률이 37.9%로 높게 조사되었으며, 숙박/음식점업과 전문/과학/기술 서비스업은 ‘근로자의 이직률 감소’ 응답률(숙박/음식점업: 31.4%, 전문/과학/기술 서비스업: 30.5%)이 다른 업종에 비해 높았다. 여성근로자 수별로는 여성근로자가 많을수록 ‘근로자의 이직률 감소’, ‘생산성 증가’ 응답률이 높아지고 ‘근로자의 불만 감소’ 응답률은 상대적으로 낮아지는 경향을 보였음.

- 제도를 시행하지 않는 이유(1순위 응답기준)로는 ‘적용대상 근로자 수가 소수이다’(38.2%)의 응답률이 가장 높았고, 그 다음으로 ‘업종, 직종 특성이 제도를 도입하기에 적합하지 않다’(30.6%), ‘대체인력이 부족하다’(7.2%), ‘제도를 운영할 만큼 재원이 충분하지 않다’(6.7%), ‘업무수행에 차질을 줄 가능성이 있다’(4.1%) 등의 순이었으며, 시행하지 않는 이유에 대해 1순위와 2순위 응답률을 합산한 결과도 같은 순으로 나타났음.

- 출산·육아로 인한 이직 고려/ 불이익 경험 여부에 대해 유자녀 응답자 중 31.3%는 출산이나 육아로 인해 이직을 고려해 본 적이 ‘있다’고 응답했고 회사에서 불이익을 받은 적이 ‘있는’ 응답자는 유자녀 응답자의 4.9%로 나타났음.

이직을 고려해 본 비율은 성별로 남성(5.3%)보다 여성(39.2%)이 훨씬 더 높았으며, 연령별로는 29세 이하 54.2%, 30대 34.0%, 40세 이상 18.7% 등 낮은 연령층일수록 높은 경향을 보였음.

불이익 경험은 남성의 경우 전혀 없었고 여성은 6.3%로 나타났으며, 연령별로는

29세 이하(4.2%)와 30대(4.1%)에 비해 40세 이상 연령층이 6.7%로 약간 높았음.

- 자녀가 있는 응답자들의 경우 직장생활과 출산·양육을 병행하는 데 있어 가장 큰 어려움으로 '경제적으로 비용이 많이 발생한다'(36.6%)는 점과 '아이를 안심하고 맡길 곳이 없다'(33.7%)는 점을 꼽았으며, 그 다음으로 '탄력적인 시간활용이 어렵다'(22.4%), '직장 내 분위기 때문에'(2.8%) 등의 순이었다. 한편, 어려움이 '없다'는 응답은 3.7%로 나타났음.

여성은 '아이를 안심하고 맡길 곳이 없다'(39.2%)는 점을 가장 큰 어려움으로 꼽고, 그 다음으로 '경제적으로 비용이 많이 발생한다'(29.6%), '탄력적인 시간활용이 어렵다'(25.4%) 등을 꼽은 반면, 남성은 '경제적으로 비용이 많이 발생한다'의 응답률이 63.2%로 가장 높고, '아이를 안심하고 맡길 곳이 없다'(15.8%)와 '탄력적인 시간활용이 어렵다'(12.3%)의 응답률이 상대적으로 낮은 특징을 보였음. 연령별로는 29세 이하 연령층의 경우 '아이를 안심하고 맡길 곳이 없다'(41.7%)와 '경제적으로 비용이 많이 발생한다'(45.8%)의 응답률이 30대 이상 연령층에 비해 더 높았으며, 30대는 29세 이하와 40세 이상 연령층에 비해 '탄력적인 시간활용이 어렵다'(27.9%)의 응답률이 상대적으로 높게 나타났음.

- 출산·양육과 관련해서 가장 중요한 가족친화제도에 대한 근로자의 응답을 1순위 응답 기준으로 살펴보면 '보육비 지원'(23.3%)과 '산전후 휴가'(21.8%)의 응답률이 가장 높았고, 그 다음으로 '직장보육시설 설치/운영' 16.0%, '출산장려금 지원' 9.9%, '육아휴직' 9.8%, '방과 후 아동지도제도 운영 및 지원' 4.1%, '산모휴게실 및 수유편의시설 설치' 2.5%, '자녀육아기 근로시간 단축제' 2.1% 등의 순으로 나타났음.

□ 가족친화제도 정착방안 조사

- 가족친화제도 도입을 위해 서울시나 자치구에서 지원정책을 실시하는 것에 대해서 근로자의 경우 '매우 필요' 49.5%, '필요' 46.3% 등 응답자의 대다수인 95.8%가 '필요하다'고 응답했으며, '불필요하다'는 응답은 4.0%(매우 불필요 0.6%, 불필요 3.4%)에 그쳤음.

기업의 가족친화제도를 '자녀보육 제도', '경제적 지원제도', '휴가 및 휴직제도', '탄력근무제도', '직장문화 개선제도'의 5개 영역으로 구분해 보면, 인사담당자의 경우 지자체 지원정책의 필요성에 대해 '경제적 지원제도'와 '휴가 및 휴직제도'의 필요성

응답률이 상대적으로 높고, ‘탄력근무제도’의 필요성 응답률이 상대적으로 낮게 나타났다. 세부적인 제도별 지자체 지원정책의 필요성에 대해서는 ‘산전후 휴가’에 대한 응답률이 79.0%로 가장 높았으며, 그 다음으로는 ‘보육비 지원’ 77.2%, ‘출산장려금 지원’ 77.1%, ‘유·사산 휴가 급여 지원’ 76.6%, ‘육아휴직’ 76.2%, ‘아버지 출산휴가’ 75.5%, ‘유·사산 휴가’ 74.8%, ‘태아검진 휴가’ 73.1% 등의 순으로 높게 나타났다.

- 가족친화제도 도입을 위해 필요한 정책(1순위 응답기준)으로는 ‘제도의 운영과 관련된 재정적 지원’(44.0%)의 응답률이 가장 높았고, 그 다음으로 ‘정부, 지자체가 가족친화제도를 사회보장정책으로 직접 시행’(20.3%), ‘제도의 운영과 관련된 복지시설 지원’(14.5%), ‘제도의 운영과 관련된 대체인력 지원’(10.1%), ‘제도의 운영과 관련된 정보 제공 및 교육 실시’(6.1%) 등의 순으로 나타났다.

□ 전문가 인터뷰 조사

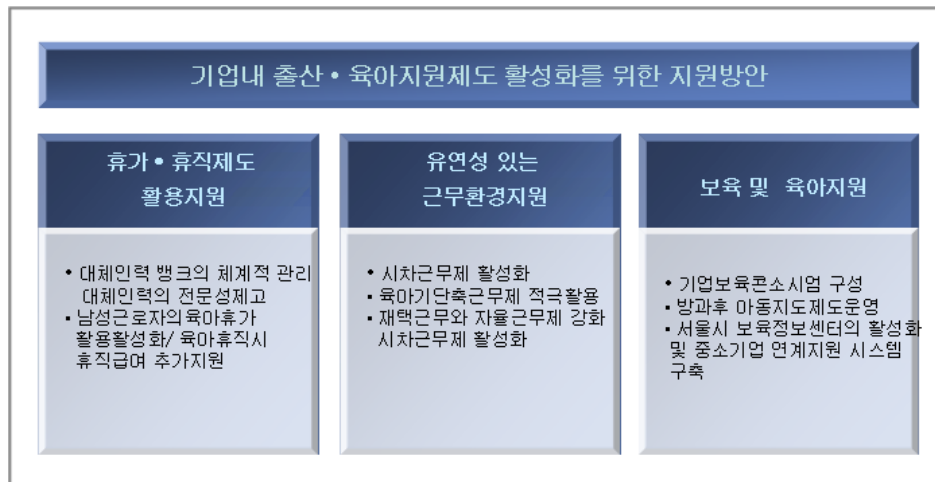
- 전문가를 대상으로 한 인터뷰 조사는 먼저 중소기업에 적합한 가족친화제도 정착을 위한 방안에 대해 개괄적으로 논의하였고, 가족친화 컨설팅, 가족친화 교육, 중소기업 간의 네트워크 구축 등 본 연구가 제시하고자 하는 정책과 관련된 내용들에 대해 구체적으로 논의하였음.
- 전문가 인터뷰 결과 우선해야 할 가족친화제도 및 정책으로 ‘가족친화근무환경조성’, ‘공공시설 및 서비스 제공의 활성화’, ‘경제적 지원’등이 우선시 되어야 하며, 제도에 대한 인식의 부족과 비용 및 대체인력의 문제가 장애요인으로 제기되었음. 한편 가족친화제도를 강화하는 것은 직원의 복지와 직접적으로 연관되며, 이미지 제고의 측면에서도 가족친화제도의 시행이 매우 바람직하나 중소기업의 경우 가족친화제도가 직원복지에서 우선순위 아래고 밀리는 경우가 있는 것으로 나타났다.
- 제도의 활용률을 높일 수 있는 방법에 대해 각 제도별로 의견을 조사한 결과 ‘휴가 및 휴직제도’의 경우 기업의 법 준수사항에 대한 감시와 비정규직에 대한 보장이 좀 더 필요하며, ‘탄력근무제도’의 경우 제도시행 방법에 대한 교육, 홍보 등이 필요하다는 의견들이 있었음. ‘자녀보육지원제도’는 기업의 여건을 고려하여 다양한 제도를 이용할 수 있도록 해야 한다는 의견들이 있었고, ‘경제적 지원제도’는 지원방식에 대한 의견과 세금감면 및 보조금 지원이 필요하다는 의견, ‘직장문화

개선제도의 경우 홍보와 교육이 필요하고 인센티브 지급이 필요하다는 의견들이 있었음.

- 중소기업의 경우 대기업에 비해 제도의 혜택을 받지 못하고 있는 경우가 많으므로 이를 활성화 할 필요가 있으며, 비용에 비해 효율성의 높은 제도를 우선적으로 도입하는 것이 바람직하고 규모에 따라 수요나 비용 등의 문제로 시행에 차이가 있을 수 있으므로 이에 대한 고려가 있어야 함.

IV 가족친화제도 정착 및 활성화를 위한 방안모색

1. 기업의 출산·육아지원 가족친화제도 활성화를 위한 방안



□ 휴가 및 휴직제도 활용지원 방안

- 대체인력뱅크의 체계적 관리 및 대체인력의 전문성 제고
 - 현재 노동부의 취업포털사이트 워크넷(www.worknet.go.kr)등을 활용한 육아휴직 대체인력 네트워크가 시행되고 있으나 적절한 대체인력의 수급과 인력풀의 전문

성에 대한 고려는 문제로 제기되고 있음. 규모가 작은 중소기업의 경우, 구인을 통한 대체인력 확보에 더욱 어려움이 있음.

- 서울시는 일자리플러스센터와 서울특별시능력개발원 등에서 구인·구직을 위한 one-stop 서비스 지원을 하고 있음. 서울시 육아휴직 대체인력 네트워크의 정비를 통해 직종별 예비인력을 확보하고, 중소기업지원에 초점을 맞춘 대체인력 지원이 요구됨.

○ 남성근로자의 육아휴가 활용 활성화

- 육아휴직이 법적으로 남성근로자와 여성 근로자 모두에게 적용되나, 아직까지 우리 사회와 기업문화에서 남성근로자가 육아휴직을 활용하는 것은 일반화 되지 못함. 규모가 작은 중소기업이라면, 한정된 조직원에 업무역할 분담으로 여성뿐만 아니라 남성이 육아를 이유로 휴가를 활용하기는 더 불리한 상황임.
- 지자체 차원에서 육아휴가 실시률이 높은 기업에 대한 홍보 및 인센티브 지급은 육아휴가실시를 권장하고 적극 유도하는데 기여할 수 있음.

○ 육아휴직시 휴직급여 추가 지원

- 육아휴직과 관련한 제도가 법적으로 보장되어 있음에도 산후 휴가를 활용한 근로자가 육아휴직을 사용할 수 있는 기업문화조성과 육아휴직을 활용할 때 지원되는 휴직급여는 또 다른 문제임. 육아휴직기간 동안 지급되는 고용보험육아휴직 급여는 매월 50만원에 불과함. 따라서 지자체 수준에서의 현실적인 수준의 급여지원은 육아휴직을 권장하고 출산·육아 지원문화를 조성하는데 기여할 수 있음.

□ 유연성있는 근무환경지원

○ 육아기 단축근무제 적극 활용기업 발굴 및 홍보

- 육아기 근로시간 단축제도는 전일제 육아휴직제도의 문제점을 보완하기 위해 이미 많은 선진국가에서 도입되어 정착된 제도임. 중소기업의 경우, 육아기 단축근무제는 육아기 근로자들이 일정한 근무수당을 받으면서 업무를 지속하고, 육아시간을 확보할 수 있는 현실적인 대안이 될 수 있음.
- 기업의 입장에서 업무 담당자의 공백에 대한 부담을 줄이고 업무의 연속성을 확보한다는 측면에서 이 제도의 실시율을 높이기 위한 지원이 필요함. 이 제도 활성화의 경우, 저출산 극복을 위한 기업의 조직문화 바꾸기 캠페인에서 적극 권

장되어야 할 사업으로, 육아휴직과 더불어 육아기 단축근무제를 적극 활용하는
기업을 발굴하여 홍보에 주력할 필요성이 있음.

○ 시차근무제 활용의 강화

- 앞서 중소기업 대상 가족친화제도 실태조사에 의하면, 시차출근제의 경우, 그 시행률은 7.0%에 해당되며, 93%가 시행하고 있지 않는 것으로 나타남. 시차 출근제의 경우, 출판/영상/방송통신 서비스분야와 전문/과학/기술 서비스직이 타 업종에 비해 비교적 높게 나타남. 시차 출근제는 업종별 업무 성격이 다르기 때문에 일괄 적용하기는 어려우며, 정책수요가 있는 업종을 중심으로 단계적 시행이 요구됨.

○ 재택근무 지원을 위한 IT 지원

- 재택근무는 컴퓨터 및 통신수단을 이용하여 회사가 아닌 곳에서 근무가 가능한 프로그램으로 근로자들이 출퇴근 시간을 절약하여 시간의 융통성을 가질 수 있다는 점과 별도의 보육서비스를 필요로 하지 않는다는 점이 장점임.
- 중소기업 대상 가족친화제도 실태조사에 의하면, 재택근무제도의 시행률은 4.4%에 불과함. 업종별로는 전문/과학/기술서비스 분야가 9.3%로 타 업종에 비해 비교적 높은 시행률을 나타내고 있음. 재택근무의 지원 역시 업종의 성격이 1차적으로 고려되어야 하며, 재택근무의 환경마련을 위한 IT지원이 요구됨.

□ 기업의 자녀보육 및 육아지원제도 활성화를 위한 지원방안

○ 기업보육콘소시엄 구성

- 기업에서 직장내의 보육시설을 설치하고 운영하기 위해서는 엄격한 적용기준을 따라야 하며, 비용에 대한 부담이 있기 때문에, 규모가 작은 중소기업의 경우, 이를 대체로 기피하려는 경향이 있음. 중소기업간에 기업보육 콘소시엄을 구성하여, 유자녀 근로자에게 보육서비스를 지원한다면, 비용지출을 절감할 수 있고, 운용의 효율화를 도모할 수 있음. 콘소시엄 모형의 경우, 단지 기업간의 콘소시엄이 아니라, 공공부문이 직접 개입하고 지역사회가 지원하는 민.관.지역 분담체계를 통해 상호 보완적 운영체계를 유지할 수 있음.

○ 방과후 아동지도 제도 운영

- 일과 가정양립의 가장 큰 어려움 중의 하나는 육아시기를 거쳐 자녀가 초등학교

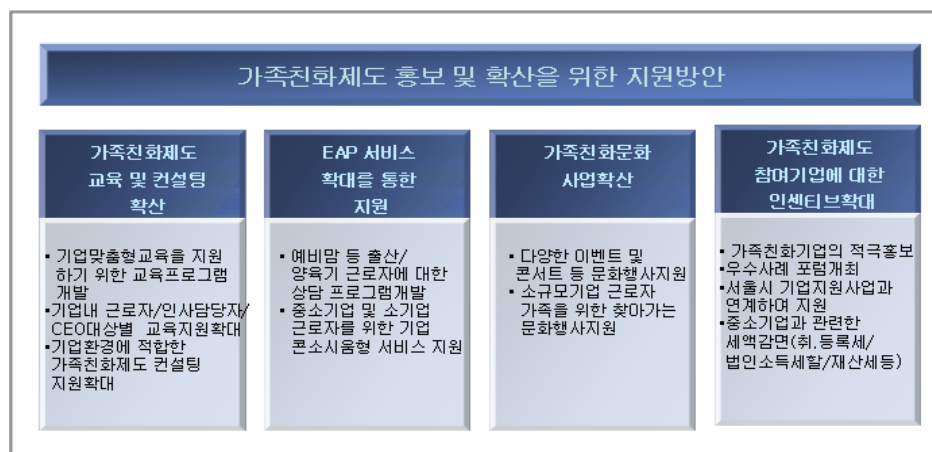
에 들어가면서 방과 후 보육서비스가 필요한 시기임. 방과 후 아동에 대한 보육 서비스는 현재 보육서비스의 심각한 사각지대로 꼽히고 있으며, 특히 맞벌이 부부가 많은 기업근로자 자녀를 위한 방과후 보육에 대한 서비스 지원확대가 요구되고 있음.

- 현재 저소득층 가정 자녀를 중심으로 추진되고 있는 지역아동센터 및 방과후 아카데미 사업을 일정규모 이하의 중소기업 근로자 가정의 자녀까지 포함시킬 수 있는 방안이 고려되어야 함.

○ 서울시보육정보센터의 활성화 및 중소기업 연계 지원시스템 구축

- 현재의 보육정보센터의 주요 기능은 홈페이지를 통한 보육에 대한 다양한 정보 제공과 보육시설 종사자 보수교육, 보육전문인력확보를 위한 인력뱅크 구축 등을 들 수 있다. 이러한 현재의 기능을 서울시에 소재한 중소기업과 연계하여 지원시스템을 구축하고 기존의 정보센터의 기능을 확대함으로써 기업의 가족친화제도 활성화에 기여할 수 있음.
- 규모가 작은 기업의 경우, 가족친화제도에 대한 인지율이 저조하게 나타나 결국 실시율이 저조한 현황으로 나타나고 있음. 보육정보센터의 기능 활성화로 다양한 정보를 제공할 수 있는 시스템을 구축과 기업홈페이지의 연계 등이 요구됨.

2. 기업의 저출산대응 가족친화제도 홍보 및 확산을 위한 지원방안



□ 가족친화제도 교육 및 컨설팅 확산

○ 기업 맞춤형 교육을 지원하기 위한 교육프로그램 개발

중소기업에서의 시행률을 높이기 위해서는 우선적으로 인사담당자와 근로자에 대한 인식개선이 요구되며, 이를 위한 교육지원이 필요함. 즉 가족친화제도 확산 및 정착을 위한 체계적인 교육프로그램 개발과 기업의 업종별, 규모별 효과적 적용을 위한 기업맞춤형 교육지원도 필요함. 기업을 대상으로 한 교육프로그램과 교육전담 기관은 한정되어 있는 상황이며, 기업내에서도 CEO/인사담당자/근로자 대상별 또 업종별 맞춤형 교육프로그램 개발이 요구되며 무엇보다 전문적이고 효과적으로 교육을 운영할 지원책이 요구됨.

○ 기업 환경에 적합한 가족친화제도 컨설팅 지원 확대

기업 맞춤형 컨설팅이 효과적으로 진행되기 위해서는 컨설팅의 분석/설계/실행단계가 세밀하게 진행되어야 하며 이를 위한 전문적 수행이 요구됨. 규모가 작은 중소기업의 경우, 변화에 대한 인식개선부터 기업환경에 적합한 가족친화제도 모색과 그 실행에 대한 전반적인 컨설팅이 진행되기까지 CEO의 자발적 의지가 있다하더라도 비용에 대한 부담은 어려움으로 작용함.

가족친화제도의 필요성에 대한 인식개선과 실행은 일회성 컨설팅으로 가능하지 않으며 이를 유지하기 위한 지속적 관리도 요구됨. 따라서 현행의 서울시의 가족친화제도 컨설팅 사업을 확산하기 위해서는 다양한 규모와 업종 및 기업의 환경을 고려한 컨설팅이 요구되며 이를 위한 재원확충도 병행될 필요가 있음.

□ EAP(Employee Assistance Programs) 서비스 확대를 통한 지원

○ EAP의 출산·양육 상담기능 강화

- 근로자 지원 프로그램인 EAPs(Employee Assistance Programs)는 직장에서 얻은 스트레스는 물론 가정문제, 재산관리, 경력관리 등에 대한 전문가 상담을 통해 직원들의 스트레스를 완화해 주는 서비스임. 미국과 영국, 일본 등의 기업조직은 일찍부터 근로자 지원프로그램을 통해 근로자의 다양한 당면문제에 효과적으로 대처하고 조직의 생산성을 고양해 나가고 있음.

○ EAP의 컨소시엄 모형(consortium model)

- 컨소시엄 방식은 개별 사업장이 독자적으로 EAPs를 운영하는 것이 어려운 경우 주로 사용된다. 따라서 대기업보다 중소기업에서 주로 도입하는 경우가 많은데, 대개 여러 기업이 한 조직을 이루어 외부 서비스 제공자에게 가능한 한 저렴한 비용으로 EAPs 서비스를 제공하도록 요구하고 있음. 규모가 작은 중소기업의 경우, EAPs 컨소시엄 모형은 기업의 개별 비용지출을 절감할 수 있어 서울시 차원의 적극적 모형구축 및 실행이 요구됨.

□ 가족친화문화 사업 확산

○ 가족친화문화확산 캠페인 전개

- 저출산에 대한 인식 개선을 위해서는 출산·양육 친화적 사회문화조성을 위한 다각적이고 지속적인 접근이 필요함. 이를 위해 기업뿐 아니라, 사회 전반에 대한 사업대상과 사업내용을 발굴하고 이를 위한 캠페인을 전개할 필요가 있음.

○ 다양한 이벤트 및 콘서트 등 문화행사지원

- 근로자 대상 문화행사 등 기존의 가족친화 문화사업을 저출산극복을 위한 테마로 다각도로 시도할 필요가 있음. 예컨대, ‘임산부의 날’(10/10), ‘아기 아빠의 날’(예시) 등 저출산 극복을 위한 테마로 다양한 이벤트 및 콘서트 등 문화 행사를 지원하는 것은 가족친화 혹은 출산·양육 친화 문화에 기여할 수 있음.

○ 기업 근로자 가족을 위한 찾아가는 문화행사 지원 등

- 소규모 기업근로자 가족을 위한 찾아가는 문화행사 예컨대, 연극/음악회 등을 지원함으로써 기업의 가족친화문화를 조성함. 현재 서울시에서는 자치구별로 일부 기업에서의 문화행사를 지원하고 있으며, 이를 기업의 업종, 규모별로 다채로운 행사지원으로 확대해 나가는 것은 근로자뿐 아니라 그 가족에게 기업에 대한 소속감 혹은 가족친화적 분위기를 조성하는데 기여할 수 있음.

□ 가족친화제도 참여기업에 대한 인센티브 확대 및 기업홍보지원

○ 서울시 기업지원사업과 연계

- 서울시에서는 서울시 소재 중소기업 및 소상공인을 대상으로 장기저리의 자금지

원을 하는 자금보증사업 등을 비롯하여 일련의 기업지원사업을 실시하고 있음.

- 중소기업 중에서 저출산 극복을 위해 가족친화제도를 모범적으로 시행하는 경우, 기존의 서울시 기업지원사업과 연계하여 혜택을 주는 방안모색이 필요함. 기존의 서울시 기업지원사업과의 연계는 별개의 비용을 들이지 않고 시책에 부응하는 기업에 인센티브 효과를 줄 수 있으며, 기업의 입장에서 가족친화제도에 관심을 갖고 시행률을 높임으로서 기업의 이미지 제고와 근로자의 근무환경개선에 기여할 수 있음.

○ 중소기업과 관련한 세액감면

- 실태조사에서 인사담당자가 응답한 가족친화제도 도입을 위해 가장 필요한 정책으로는 제도의 운영과 관련된 재정적 지원(44.0%)임. 중소기업은 대기업에 비해 상대적으로 열악한 상황에 노출되어 있는 상황에서 가족친화경영의 실시는 일차적으로 기업의 부담으로 작용함. 대기업에 비해 기업의 이미지제고와 홍보를 위해 비용을 들이려 하지 않는 상황에서 무엇보다 가족친화제도에 참여하는 기업에 대해 세액감면 혹은 공제혜택 등 의 방법으로 인센티브를 확대할 필요가 있음.

○ 가족친화기업의 홍보 및 우수기업 사례 포럼 개최

- 기업지원 차원에서 앞서 육아휴직제도 등 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업에 대해 대대적 홍보 지원의 모색이 요구됨. 홍보의 구체적 방법으로는 TV, 라디오를 활용한 캠페인, 안내책자 발간, 신문홍보 등이 있다. 또한 기업이 속한 해당구 홈페이지와 지역신문을 활용하거나, 서울시 인력개발기관 홈페이지를 통해 구인·구직부분에서 해당기업을 소개하는 홍보전략도 필요함. 홍보 지원의 일환으로 우수기업 사례에 대한 발표회 및 포럼 등을 통해 이를 홍보하고 다른 기업의 참여를 적극 유도함.

SEOUL FOUNDATION OF WOMEN & FAMILY

I

서론

I 서론

제1절 연구 배경

오늘날 저출산 문제는 우리사회의 중요한 화두로 대두되고 있으며, 범정부차원에서 또 자치단체별로 이를 해결하기 위한 방안 마련을 위해 노력하고 있다. 일찍이 출산을 감소 현상을 경험한 유럽 국가들의 경우, 그 속도가 1세기 이상에 걸쳐 더디게 이루어진 반면 우리의 저출산 현상은 급속도로 진행되고 있으며¹⁾, 최근에는 오히려 OECD평균(1.6명)보다 저조한 수치를 나타내고 있다.

우리나라의 출산율은 1990년 이래 급속히 감소해 왔고, 2005년에는 일시적으로 1.08명에서 2년 연속 증가해 2007년 1.25명으로 올랐다가²⁾, 2008년 1.19명으로 다시 감소했으며, 향후 경기침체로 감소가 예상되고 있다. 서울시의 경우 2005년 0.92명까지 떨어졌다가, 2007년 1.06명으로 증가했으나, 향후 2010년에는 1.0명 이하로 예측되고 있다. 이러한 출산수준의 저하는 인구 고령화와 맞물려 사회경제적 파급효과 증폭되는 결과를 초래한다.

OECD 국가들의 경우, 저출산에 대응한 정책적 노력으로 일·가족양립(work-family balance)정책을 강조하고 있다. 일·가족양립이 적절히 이루어지지 않을 때, 출산을 연기하거나 자녀수를 줄이는 저출산 현상이 지속되고 사회문제가 될 우려가 있다(OECD, 2007). 이를 위해 일과 가정에서 요구하고 있는 책임간의 균형을 유지하도록 돕는 가족친

1) 주요국의 합계 출산율

	한국	일본	미국	프랑스	독일	이탈리아	영국
1970	4.53	2.13	2.46	2.47	2.03	2.43	2.43
1980	2.83	1.75	1.84	1.99	1.46	1.61	1.89
1990	1.59	1.54	2.08	1.78	1.45	1.33	1.85
2000	1.47	1.36	2.06	1.87	1.38	1.24	1.64
2003	1.19	1.29	2.04	1.87	1.34	1.29	1.71
2004	1.16	1.29	2.05	1.9	1.36	1.33	1.77
2005	1.08	1.26	2.05	1.92	1.34	1.32	1.79
2006	1.13	1.32	2.10	1.98	1.33	1.35	1.84

(세계보건통계, 2008)

2) 일시적인 출산률 증가원인은 저출산극복을 위한 정책추진의 노력과 쌍춘년 등 사회적인 요인의 영향으로 보고 있음(서울시, 2009 저출산 중장기 종합대책)

화제도에 대한 사회적 관심이 높아지고 있다.

최근 국내기업에서도 일과 가정간의 균형문제에 관한 이슈가 부각되고 있음에도 아직 우리나라 기업의 대처 상황은 초보 수준이다. 중소기업은 대기업 혹은 공공기관에 비해 조직의 규모도 상대적으로 작고 특히 소상공인을 포함한 소기업의 경우, 열악한 근무환경에 노출되어 있다. 전체 사업체에서 중소기업(중기업과 소기업)의 비중은 94.8%에 달하며, 이중 중기업 비중은 3%정도이며 소기업의 경우도 88.4%가 소상공인으로 구성된다(통계청, 2007). 서울시에선 전체 사업체의 약 22.3%(2007년)가 분포되어 있고, 중구와 강남구는 전국에서 사업체가 가장 많이 집결된 곳으로 꼽힌다.

본 연구에서는 저출산 현상이 심화되는 현시점에서 일과 가정의 양립을 지원하고 저출산 문제를 해결하기 위한 대응전략으로서 중소기업의 가족친화제도정착을 위한 서울시의 정책지원방안을 마련하고자 다음과 같은 과제를 수행하였다. 첫째, 기존 연구검토와 저출산에 대응한 중앙정부와 서울시의 정책을 분석한다. 둘째, 기업의 저출산에 대응한 가족친화제도의 범주 및 내용을 분석한다. 셋째, 서울시 중소기업의 가족친화제도 실태 및 정책수요를 조사한다. 넷째, 기존의 정책내용 분석 및 현재의 제도 실태조사를 통해 저출산 대응전략을 도출하여 정책방안을 모색한다.

제2절 연구 목적

본 연구는 서울시 저출산 정책지원 마련을 위한 기초자료 제공, 서울시 중소기업의 현황 및 일과 가정의 양립실태 파악 및 서울시의 가족친화적 기업환경조성을 위한 지원방안 모색 등 다음의 세 가지 연구 목적으로 진행된다.

첫째, 서울시 저출산 정책지원 마련을 위한 기초조사

서울시 저출산 대응 가족친화제도의 방안모색을 위해, 기존의 저출산 극복 정책에 대한 방향성 검토와 가족친화제도 지원을 위한 정책의 내용을 분석한다. 정책은 중앙정부 차원과 서울시 차원의 저출산 정책내용을 영역별로 정책대상, 주체, 절차 등을 분석하여 저출산 대응 정책연구를 위한 기초분석 자료를 제공하는데 목적이 있다.

둘째, 서울시 중소기업의 가족친화제도 현황 및 정책수요 파악

서울시 중소기업의 저출산 대응 가족친화제도 지원방안을 모색하기 위해 관련지원 정책을 범주화하여 중소기업에 적합한 세부정책의 틀을 구성한다. 통계청의 전국사업체조사의 원자료 분석을 통해 서울시 중소기업의 현황을 파악하고 각 자치구별, 산업분류별 여성종사자의 특성을 분석한다. 서울시 중소기업(약 67만 여개)에서 지역별, 업종별 표본을 추출하여 중소기업 운영자 대상(혹은 인사담당자)으로 가족친화제도 시행 현황 및 정책수요를 조사한다. 또한 전문가 인터뷰를 통해, 서울시 중소기업에 적합한 가족친화제도 지원방안을 구체화하고자 한다. 따라서 본 연구에서는 서울시 중소기업의 현황 및 사업체 규모별 가족친화제도의 특성을 파악하고 정책수요를 파악하여 서울시 저출산 대응 가족친화적 기업환경조성을 위한 구체적 지원방안을 도출하고자 한다.

셋째, 서울시의 가족친화적 기업환경 조성을 위한 지원방안 모색

가족친화사회환경조성촉진에 관한 법률(2008년 8월)이 시행되면서, 서울시의 가족친화적인 기업환경조성을 위한 종합적이고 체계적인 지원체계 마련이 요구되고 있다. 사업체(대체로 소규모)가 집중되어 있는 서울시의 특성을 반영하여 중앙정부와 차별화된 저출산 문제 완화를 위한 지원방안 모색이 필요하다. 본 연구는 저출산에 대응하여 서울시 중소기업의 가족친화적 기업 환경조성을 위해 구체적 지원방안을 도출하는데 목적이 있다.

제3절 연구 방법 및 절차

1. 연구방법

본 연구를 위해 수행한 연구방법은 크게 문헌연구, 전문가 자문, 기존통계현황 분석, 실태조사, 전문가 인터뷰로 구성된다.

1) 문헌연구

문헌연구는 크게 세 가지 측면에서 검토하고 정리하였다. 첫째는, 기존의 가족친화정책

및 일가족 양립과 관련된 연구를 종합적으로 검토하고 기존 평가연구의 문제와 한계점을 파악한다. 둘째, 가족친화제도의 법적범주와 내용에 관련된 부분을 중심으로 정리하고 조사대상이 될 주요 가족친화제도들의 유형을 도출하였다. 셋째, 기존의 중앙정부와 서울시의 정책과 관련된 내용을 종합적으로 검토하였다.

2) 전문가 자문

전문가 회의는 연구방향 및 연구범주에 대한 검토를 실시하여 기존 연구들의 한계가 무엇인지, 새롭게 반영해야 할 부분이 무엇인지에 대해 모색하였다. 또 조사내용 및 방법에 대한 검토를 통하여 통계 분석시 명확한 중소기업의 범주를 확인하고, 실태조사에서 구체적으로 조사되어야 할 부분에 대해 논의가 이루어졌다. 참여한 전문가는 서울시 저출산 관계자, 가족친화 및 일가족양립제도 전문가, 중소기업청관계자로 다양한 의견을 청취하여 정리하고 이를 토대로 본 연구의 방향을 설정하였다.

3) 통계분석

본 연구는 지역적으로는 서울지역의 저출산 문제에 초점이 맞추어져 있고, 또 사업체중에서 상대적으로 상황이 열악한 중소기업과 근로자 문제를 다루고 있다. 이들을 대상으로 한 기초적인 통계자료가 전무해 이를 파악하기 위해 사업체기초조사 원자료를 분석하여 서울시의 중소기업 규모와 업종, 근로자근무상황 등 기본적인 실태 파악을 하였다. 또 실태 파악 뿐 아니라 실태조사를 위한 모집단 선정 기초자료로도 이용되었다.

4) 실태조사

본 연구에서는 서울시 소재 중소기업체의 인사담당자 및 근로자를 대상으로 가족친화제도 시행실태 및 정책요구도를 조사하였다. 조사대상 표본은 사업체 기초조사 분석을 통해 자치구별, 업종별로 중소기업체수와 근로자 규모 등에 따라 비례할당을 실시하였으며, 표본 수는 서울시 25개 자치구의 중소기업 인사담당자 1,000명과 근로자 966명이다. 주요 조사 내용은 인사담당자에게는 가족친화제도 시행실태, 가족친화제도 도입의 결정요인 및 효과, 가족친화제도 정착방안 등에 대해 설문하였고, 근로자의 경우, 가족친화제도 시행실태 및 제도 정착을 위한 필요도 조사 등으로 구성하였다. 본 실태조사를 통해 중소기업의 가족친화정책의 활용실태와 정책수요를 파악하고, 서울시에 적합한 중소기업 가족친화제도 지원방안을 모색하였다.

5) 전문가 인터뷰조사

본 연구에서 전문가 인터뷰는 13명의 중소기업 인사담당자 및 전문연구자에게 실시하였다. 조사를 통해 중소기업의 가족친화적인 근무환경 조성을 위한 요건을 파악하고, 서울시중소기업에 적합한 가족친화제도 지원방안을 구체적으로 알아보았다. 전문가 인터뷰에서는 정책실시를 위한 실질적인 방안들을 도출하고자 하였다.

2. 연구절차

본 연구는 다음의 순서에 의해 진행된다.



■ 그림 1-1 ■ 연구 진행절차

I

이론적 배경

II 이론적 배경

제1절 선행연구검토 및 현황

1. 선행연구검토

일과 가정에 관한 관심이 높아지면서 1970년대 후반부터 일과 삶의 질 또는 직장생활의 질을 높이려는 노력이 조직의 효과성이나 직무만족, 삶의 만족, 그리고 건강과 같은 변수에 어떠한 영향을 미치는지에 관한 연구가 시도되어왔다.

한편, 이와 연계하여 저출산과 관련된 다양한 연구(장혜경 외, 2004; 김인춘 외 2008, 민주노동연구소, 2006 등)가 2000년 이후 다각도로 이루어져 왔으며, 그 정책과제로 일·가정 양립이 우선적으로 제시되어왔다. 재단에서는 2008년 『서울시 저출산 정책 발전방안연구』(공선희 외)를 수행하여, 서울시의 일·가족 양립현실과 서울시민의 출산 및 양육지원 정책의 수요에 대해 조사한 바 있다.

가족친화정책과 관련해서는 가족친화적인 고용정책의 활성화 방안(김태홍 외, 2000), 가족친화적 근로시간제도 마련을 위한 정책방안(박선영 외, 2005)을 비롯해서 한국노동연구원에서 실시한 모성보호조치 및 일가족 양립조치와 기업성과 간의 관계를 살펴보는 연구(김혜원 외, 2007), 가족친화제도와 조직성과 간의 관계를 살펴보는 연구(김종성 외, 2007) 등이 있다.

먼저 저출산의 원인에 관한 연구로는 민주노동연구소(2006)와 민희철(2007)의 연구가 있다. 이들 연구는 여성의 일·가정의 양립문제와 저출산의 관계에 관심을 가지고 이루어졌다. 민주노동연구소(2006)의 『노동자의 저출산 원인 규명과 여성친화적 노동시장정책 연구』에 따르면 여성이 출산과 육아를 기피하는 데는 사회 구조적인 원인들이 자리잡고 있으며, 여성의 노동시장 참여 확대와 출산을 하락은 매우 극적인 반전을 보이고 있어 여성의 경제활동이라는 전제에서 출산과 육아의 문제를 어떻게 사회적으로 해결할 수 있을 것인가가 저출산 문제의 중요한 실마리가 될 것으로 보고 있다.

민희철 외(2007)의 ‘저출산 극복 및 성장잠재력 확충을 위한 가족친화정책’의 경우 개인적 선호의 측면에서 존재하고 있는 추가적인 출산과 현실적인 출산의 갭(gap)을 메우기 위해서는 다양한 측면에서 출산, 육아의 사회화가 필요하다고 보고 있다. 출산, 육아의 사회화는 기본적으로 출산, 육아에 수반되는 물질적, 비물질적 부담의 사회적 분산을 의

미하며, 정부와 기업을 포함한 주체가 여성의 출산 과정에서 부담을 분담할 수 있는 사회적 시스템을 갖출 때만이 적절한 출산의 유지라는 사회적 목표가 달성될 수 있는 있을 것이라 한다. 이들 연구는 저출산 문제가 여성의 경제활동참여상황을 전제하지 않고는 극복될 수 없으며, 사회적 분담만이 저출산문제를 해결하는 방법이 될 것이라 보고 있다.

사회적 분담에 관한 구체적인 연구로 이삼식 외(2007)와 김혜원(2007)의 연구가 있다. 이삼식 외(2007) 『저출산 및 인구고령화 대응 연구 - 출산 및 양육 친화적 가족문화 및 직장문화 조성 방안』의 경우 가족친화제도를 통해 사회적인 분담에 대한 논의를 하였다. 출산 및 양육에 대한 부담의 역할 주체들을 명료화하고, 이들 주체간의 적정분담체계를 제안했다. 먼저, 시장의 역할로 ‘출산 및 양육 친화적 기업문화 조성’과 ‘출산, 양육 관련 제도에 대한 기업의 수용성 제고’를 제안했다. 다음으로, 국가의 역할은 첫째, 출산, 양육의 경제적 부담을 경감 시키고 둘째, 육아지원인프라의 확충 및 질적 수준을 제고한다. 셋째, 가족친화적 고용정책을 개선하고 넷째, 출산 및 양육 친화적인 기업문화 조성을 위한 인센티브 제공하며 다섯째, 지역사회 자원 활용을 활성화한다. 여섯째, 가족가치와 양성평등 의식 고취하여야 한다고 보았다. 이 연구는 우리사회에서 사회환경 변화에 따른 양육에 대한 주체간의 적정분담체계를 구축하는 방안을 제시하고 있다는 점에서 의미를 찾을 수 있다.

김혜원 외(2007) 『저출산 및 인구고령화 대응 연구 - 가족친화적 고용정책의 기업 수용성 연구』의 경우 한국 기업의 가족친화적 고용정책 도입 실태를 분석하고 어떤 기업이 제도를 도입하며 도입은 기업 성과에 어떤 영향을 주는지를 실증적으로 검토하고 분석했다. 김혜원(2007)에 따르면 기업이 가족친화적 고용정책을 채택하기 위해서는 우선 가족친화적 기업이 의무적으로 부담할 비용은 확실하게 사회적으로 분담해줄 필요가 있다고 보았다. 즉, 가족친화적 제도가 기업 내에서 생소하며 이것이 기업의 수익성에 가져다줄 영향에 대한 불안감이 있으므로 정부가 초기에는 어렵게 제도를 도입하고자 하는 기업에게 인센티브를 제공할 필요가 있다는 것이다. 또한 이러한 정부 지원은 기업의 제도 도입 실태와 현황, 제도도입의 결정요인, 제도 도입의 효과 등에 대한 구체적 사실에 근거하여 결정되어야 할 것으로 보고 있다. 이같이 가족친화제도의 사회적 분담방법을 구체적으로 제시하는 연구들을 통해 서울시 차원의 대응 방안에 대한 지점을 찾을 수 있을 것으로 본다.

다음으로 가족친화제도 지원 방안에 대한 연구로는 먼저 국가별 정책에 대한 연구로 홍승아 외(2008a) 『일가족양립정책의 국제비교연구 및 한국의 정책과제』, 홍승아 외(2008b), 『일가족양립정책의 국가별 심층사례연구』등이 있다. 홍승아 외(2008a)는 각국의 일가족양립 지원을 위한 정책적 대응방향, 정책발달 현황, 주요 정책과제, 정책적용 실태, 정책의 영향력 등을 연구함으로써 한국의 일가족양립정책 기반조성 및 성공적인 제도 정착 과정에 필요한 구체적인 정책과제들을 모색하고 있다. 또한 가족친화제도 활성화에 대한

연구로 김혜원 외(2007) 『저출산 및 인구고령화 대응 연구 - 가족친화적 고용정책의 기업 수용성 연구』와 신윤정 외 (2007) 『저출산 및 인구고령화 대응 연구 - 출산, 양육 관련 지역사회자원 활용 방안 연구』가 있으며, 신윤정 외(2007)는 출산과 양육에 유리한 환경 조성이라는 과제 달성에 기여하고 저출산 문제를 해결할 수 있는 사회 환경 조성이 필요하며 이를 위해 지역사회자원을 적극적으로 활용함으로써 출산, 양육 관련 시민들의 다양한 욕구를 효과적이고도 효율적으로 만족시키기 위한 방안을 모색하고자 하였다. 김혜원 외(2007)는 출산율을 제고하고 여성의 경력지속을 강화하기 위해서는 기업 내의 출산, 가족 친화적 고용환경 조성이 필수적이며 이러한 고용환경을 조성하기 위해서 필요한 여러 가지 제도들을 기업이 모두 실행하기에는 기업의 재정적 부담이 가중되는 문제점이 존재하므로 기업의 비용 부담으로 인해 가족친화적 고용정책이 제대로 수용되고 있지 않은 현실에서 어떻게 하면 기업 수용성을 제고할 수 있는지에 대한 방안을 모색하고자 하였다.

실태조사 관련 연구로 김태홍, 고인화 (2001)의 『가족친화적인 고용정책의 활성화 방안』은 가족친화적 제도에 대한 실태조사를 실시하였다. 여성근로자 비율이 높은 금융업, 유통업, 식음료제조업을 조사대상으로 선정하여 100개 기업체를 대상으로 기업과 근로자 실태조사를 함께 실시하였다. 유계숙 외 (2007)의 『가족친화 기업경영의 성과에 관한 연구』는 94개 기업 근로자 491명을 대상으로 조사근로자가 가족친화적 제도를 이용할 때, 인적자원 성과, 근로자 복지, 기업문화 인식도에 미치는 영향을 조사하였다. 최영기 외 (2008) 『자녀교육과 기혼여성의 노동공급』은 서울과 6대 광역시에 거주하는 30~40대 여성들을 대상으로 자녀교육과 노동시장 활동에 관한 심층적인 설문조사를 실시하였고, 이 자료를 바탕으로 노동시장 활동과 자녀교육 지원활동간의 관계를 다양한 측면에서 분석하였다. 민희철 외 (2007)는 『저출산 극복 및 성장잠재력 확충을 위한 가족친화정책』에서는 한국 노동패널조사(1998-2004년)를 사용하여 주요국의 가족정책을 한국에 모의 적용하였다.

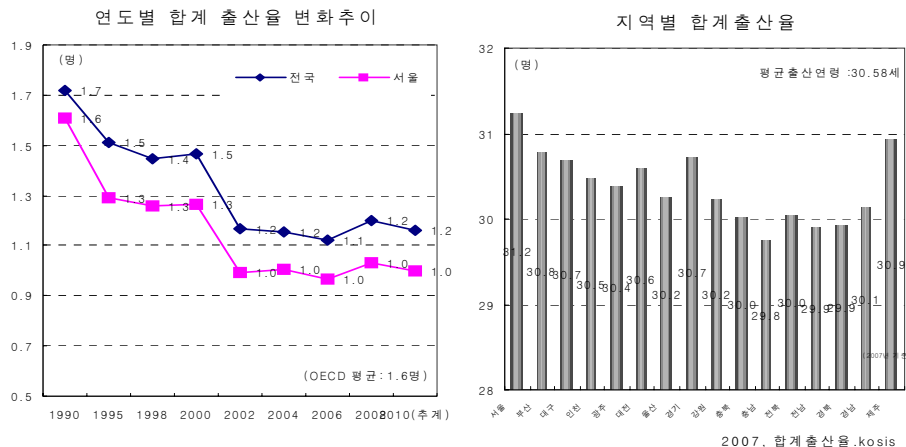
김혜원 외 (2007) 『저출산 및 인구고령화 대응 연구 - 가족친화적 고용정책의 기업 수용성 연구』는 2007년 한국노동연구원이 전국 10인 이상 사업체의 인사담당자를 대상으로 실시한 일가족양립지원제도 운영실태(표본 1,084개)자료를 사용하여 기업 수용성에 대해 분석하였다. 신윤정 외(2007) 『저출산 및 인구고령화 대응 연구 - 출산양육관련 지역사회자원 활용방안 연구』는 저출산 문제를 해결하기 위한 정부의 사업을 보다 효과적으로 추진하기 위하여 지역사회자원의 활용방안을 모색하였다. 이를 위해 지역사회를 통해 수요자의 자원이용 현황 및 서비스욕구를 파악하고 이러한 욕구에 부응하는 지역사회자원 실태를 파악하였다. 대도시, 중소도시, 농촌을 대표할 수 있는 지역을 한 곳 씩 선정하여 총 3개의 (하동군, 강릉시, 성동구) 지역을 조사하였다. 수요자 조사 대상은 자녀를 양육하고 있는 20~30대 기혼 여성으로 하였으며 조사 규모는 각 지역 당 250명으로 하였다.

각 지역별 수요자의 욕구분석과 함께 지역사회자원에 대한 실태조사를 하여 각 지역사회 특성에 적합한 출산, 양육관련 지역사회자원 활용방안을 서비스 유형별로 제시하였다.

위의 연구들은 대체로 일과 가정을 양립하기 위해 가족친화제도를 제시하고 있으며, 제도 정착을 위한 구체적인 방법들을 잘 제시하고 있다. 그러나 서울이라는 지역적 특성을 반영하고, 또 상대적으로 근무환경이 열악한 중소기업에 대한 연구가 부족한 상황이다. 본 연구는 서울이라는 지역적 특성을 반영하고 상대적으로 근무환경이 열악한 중소기업을 대상으로 하고자 하며, 이를 위해 저출산의 원인과 출산에 대한 부담의 사회적 부담, 가족친화제도 및 그 지원 방안 등에 대한 위의 논의를 바탕으로 실태조사를 통해 서울시 및 각 자치구에 적합한 중소기업 가족친화제도 지원방안을 모색함으로써 구체적 정책을 제시하고자 한다.

2. 출산과 취업현황

2008년 우리나라 합계출산율³⁾(TFR)은 1.2명으로, 서울의 경우 전국수준보다 저조한 1.0명으로 나타났다. 2010년 추계 합계출생율의 경우도 마찬가지로 기복은 있지만 하락하는 추세는 지속되고 있다. 이러한 출산율은 인구대체 출산율(2.1명)에 못 미치는 수치로서, OECD 평균 출산율 1.63명보다도 저조하다. 또한 서울지역의 합계출산율은 전국평균 보다 낮은 1.06명에 불과해 전국 최하위권 수준이다.



Ⅱ 그림 11-1 연도별 합계출산율의 변화추이 및 지역별 합계출산율

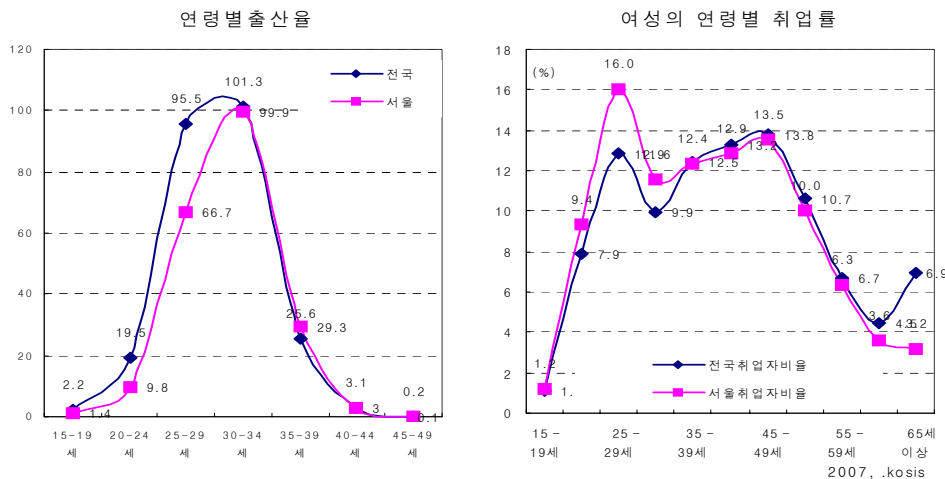
3) 합계출산율(TFR: Total Fertility Rate)은 한 여성이 가임기간(15~49세) 동안 낳을 것으로 예상되는 평균자녀수를 일컫는다.

저출산 문제의 주요 원인은 가족 및 출산에 대한 가치관의 변화, 자녀양육에 따른 경제적 부담의 가중, 가족친화적 사회환경의 미흡 등 복합적 요인에 기인한다.

여성의 일과 출산에 대한 선택과는 어떤 관계가 있을까. 여성이 노동참여를 하는 비율이 높아지면서 출산율이 떨어질까. 서울시의 연령별 출산율과 취업률의 변화를 통해 그 관계를 짐작해 볼 수 있다. 다음 연령별 출산율과 취업률의 관계를 통해 출산율과 취업률은 부적관계이며, 서울지역과 전국평균을 비교해 보았을 때 관계가 더욱 뚜렷하게 나타나는 것을 알 수 있다.

그러나 긴 기간에 걸쳐 주 출산연령의 취업률과 출산율의 추이를 살펴보면 그 관계가 명확하지 않은 것으로 나타난다. 2000년 이후부터 추이를 살펴보면 취업률이 낮아져도 출산율은 높아지지 않기 때문이다. 따라서 저출산 원인을 여성의 취업률 증가와 같은 경제 활동 활성화 때문으로 규정하기 보다는 다양한 이유들과 연관되어 있다고 보는 것이 적절할 것이다. 주민등록 통계를 살펴보면 서울을 포함한 전 지역의 주 출산 연령층의 인구가 감소하고 있고, 가족구조 역시 변화하고 있다. 또한 최근의 어려운 경제 상황등도 문제가 될 수 있다.

2007년 연령별 출산율을 살펴보면, 전국평균과 서울시에서 출산율이 높은 연령대는 대략 25~34세 사이로 나타났다. 서울지역의 경우 15~34세까지는 출산율이 전국평균에 비해 낮게 나타나고, 35세 이후부터 전국평균보다 다소 높은 출산율을 보였다.



Ⅱ-2 여성의 연령별 출산율 및 취업률

서울지역 여성의 취업자 비율이 가장 높은 시기는 25~29세 사이이며, 출산양육이 활발하다고 보는 30~34세에 큰 감소를 보였다가 35~39세부터 증가세를 보인다. 서울지역의 여성은 35~39세부터 전국평균보다 낮은 취업자 비율을 보이고 있다.

제2절 저출산 대응 가족친화제도의 범주 및 내용

1. 가족친화제도의 정의

가족친화제도와 관련한 개념은 시기와 학자에 따라 다양하게 정의되어 왔다. 가족친화제도는 학자에 따라 가족친화적 복지정책, 가족친화제도, 가족친화 프로그램 등으로 불린다. 또는 근로자들이 직장에서의 요구와 부모로서의 요구를 조정할 수 있게 해주는 제도, 근로자들이 직장가 가정에서의 일을 조화롭게 병행할 수 있도록 지원하는 기업 내부의 제도, 조직 구성원이 가정과 직장에서 주어지는 책임과 의무를 조화롭게 수행할 수 있도록 배려하는 제도, 가족을 지원하는 체계, 가족책임이 있는 노동자를 적극적으로 장려하고 혜택을 주는 정책, 남녀 근로자가 직장가 가정영역의 일을 조화롭게 수행할 수 있도록 만드는 고용정책을 총괄하는 개념으로 다양하게 정의되고 있다.

우리보다 먼저 저출산·고령화를 경험한 미국, 유럽 등 선진국에서는 이미 1980년대부터 일-가족의 양립을 지원하기 위한 가족친화제도에 대하여 활발한 논의가 이루어졌으며, 기업차원에서 이를 적극 도입하고 시행해왔다. 서구에서 가족친화제도를 도입하게 된 배경은 기혼여성 근로자들의 임신, 출산과 자녀양육에 대한 요구를 충족시켜주기 위하여 모성보호와 보육관련제도에 초점을 둔 출산·양육지원제도에서 출발하고 있다(유계숙, 2006). 최근 OECD(2002)는 기업에서의 가족친화제도 개념을 “가족의 자원과 아동발달에 적절한 환경을 조성함으로써 근로자의 일-가족 생활의 조화를 촉진하고 자녀를 둔 근로자에게 일과 양육에 관한 선택의 폭을 넓혀주며 양성평등한 고용기회를 촉진하는 제도라고 정의하고 있다.

요컨대 가족친화제도는 가족친화적 고용정책 혹은 일·가정 양립정책 개념과 크게 구분되지 않으며 오히려 혼용되어 사용되고 있다. 실제로 일과 가정 양립의 주요 아젠다는 가족책임이 있는 남녀 근로자가 일과 가족생활을 원활히 양립할 수 있도록 지원하는 것이며 이는 결과적으로 가족친화정책의 일환으로 제공된다. 따라서 저출산 극복을 위한 기업 내의 가족친화제도는 일과 가족생활의 조화를 용이하게 해주는 정책으로 적절한 가족자원(근로자의 부모 역할을 위한 소득, 서비스, 시간)등이 제공되는 것을 전제로 한다.

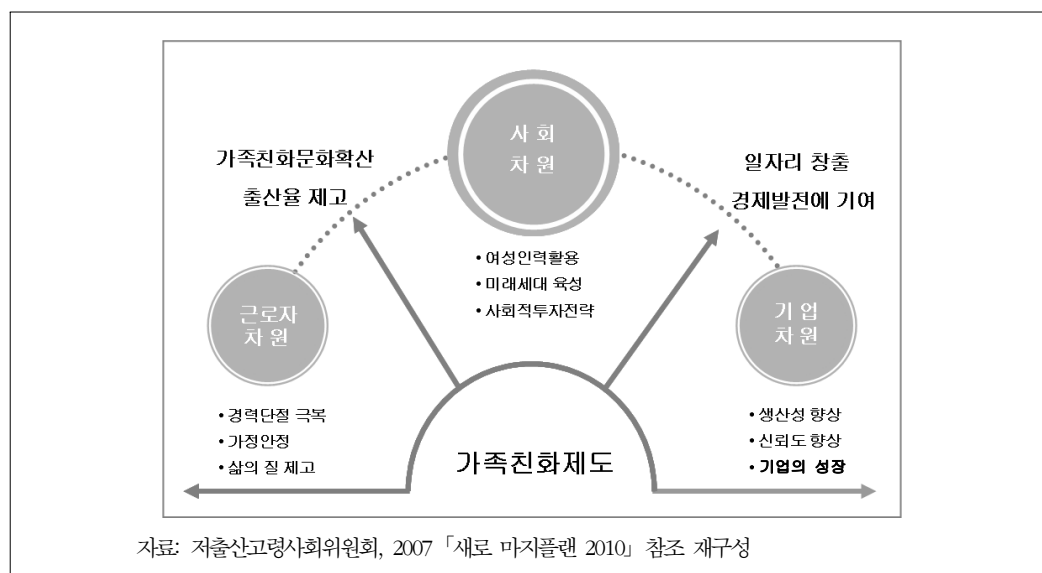
가족친화제도의 실행을 통해 도출할 수 있는 성과를 기업, 근로자, 사회적 측면에서 분

석해 볼 수 있다(저출산고령사회위원회, 2007). 우선 기업 측면에서는 생산성 향상, 신뢰도 향상 등 중장기적인 발전전략이 고려된다. 단기적으로는 직원의 직무만족도 및 충성도 제고, 이직률 저하 등으로 생산성이 증가되고, 장기적으로는 지식정보화시대에 우수인력을 확보하여 기업의 경쟁력을 제고시키고, 더 나아가, 출산율 제고를 통한 노동력 확보, 내수기반 확대로 기업의 지속적 성장 가능성을 꾀할 수 있다.

근로자 측면에서는 경력단절의 극복, 가정안정 등 삶의 질 제고이다. 즉 출산·육아로 인한 경력단절을 극복하고 지속적인 사회참여를 통한 삶의 질을 제고하며, 근로와 양육에 대한 스트레스 감소 효과와 함께 인격 형성기에 있는 자녀에 대한 적절한 관심으로 가정 생활 만족도의 증가를 들 수 있다.

사회 측면에서는 여성인력의 활용, 미래 세대 육성 등 사회적 투자전략을 꾀할 수 있는데, 이는 일과 가정의 양립을 통한 여성인력 활용으로 저출산·고령화 사회 성장동력의 유지 및 출산율 제고, 아동 등 미래 세대의 건전한 육성을 위한 가장 효과적인 사회투자전략, 경제 정책과 사회정책의 연계를 통해 정책수단간 시너지 효과 제고이다.

과거 기업의 입장에서 이윤추구가 목적이었다면, 이제는 기업의 사회적 책임도 핵심 경쟁력으로 간주되고 있어, 가족친화제도는 기업과 우리사회 모두가 윈윈 전략으로 갈수 있는 상생경영전략으로 꼽히고 있다. 다음의 그림은 가족친화제도가 사회, 기업, 근로자 차원에서 도출할 수 있는 성과를 나타내고 있다. 가족친화제도의 궁극적 방향은 일자리 창출과 경제발전에 기여하며, 가족친화문화 확산과 더불어 출산율을 제고하는데 기여할 수 있다.



Ⅱ-3 가족친화제도의 성과

현재 우리의 가족친화제도 수준에 대해서는 정부가 산전후 휴가, 육아휴직제도, 직장보육시설 설치 등을 법적인 제도화가 이루어지고 기업은 이를 수용하는 수준으로 가족친화경영문화가 조직 문화로 정착되지 못한 상태로서 소수의 기업이 선제적으로 가족친화프로그램을 도입하고 있으나, 전반적으로 시작단계에 불과한 것으로 평가되고 있다(저출산고령사회위원회, 2007).

중소기업은 대기업에 비해 근로자의 복리후생에 대한 투자규모가 상대적으로 작을 뿐 아니라 가족친화제도의 시행에 필요한 정보나 인프라도 상대적으로 부족하다. 따라서 기업의 가족친화적 고용정책에 대한 정부의 정책적 지원은 기업규모에 따른 차이를 반드시 고려하여 중소기업과 대기를 차별화하여 시행할 필요가 있으며 중소기업에 위한 지원책 마련과 함께 대기업과 중소기업이 상생할 수 있는 전략적 지원책이 시급하다.(김혜원 외, 2007). 예컨대, 대기업의 협력업체에 대한 보육시설 지원, 산업단지 내 보육시설의 확충 등 대기업과 중소기업 간 상생협력차원에서 대기업이 가진 경험과 인프라를 협력사 및 중소기업이 공유할 수 있는 정책적 지원이 필요하다.

여성부가 가족친화제도를 단계별로 정리한 적용기관의 특징은 다음과 같다. 즉 1단계는 가족친화제도 도입단계로서 법에서 규정한 제도 이외에 몇 가지 가족친화제도를 도입하고 있는 기관들이 포함되며, 2단계는 제도는 있으나, 이용률이 저조한 편에 속한 기관들이 해당된다. 또한 3단계는 가족친화적 문화조성이 어느 정도 수준에 도달하여 이용률이 비교적 높은 기관이며, 4단계는 가족친화기업으로 알려진 기업들로서, 타기관에 모범이 되는 기업이다. 이러한 단계별 분석을 고려해 볼 때, 현재 우리 기업의 가족친화제도 도입 수준은 법적인 제도수준으로 기업의 자발적인 참여는 미흡하여 대체로 초보단계이거나 인식 전환되는 가는 과정으로 보여진다.

표 II-1 가족친화제도 단계별 적용기관

단 계	각 단계별 적용기관의 특징
1단계 가족친화제도 도입단계	1단계는 가족친화제도 도입단계로서 법에서 정해진 산전후 휴가제나 육아휴직제도 이외에 2~5가지 정도의 가족친화제도 프로그램을 더 도입하고 있는 기관들을 포함
2단계 가족친화제도 초급단계	2단계는 가족친화제도 초급단계로서 가족친화제도가 어느정도 다양하게 이뤄지고는 있으나, 가족친화적 문화조성이 이뤄지고 있지 않아서 이용률이 저조한 편에 속한 기관들이 포함된다.
3단계 가족친화제도 중급단계	3단계는 가족친화제도 중급단계로서 가족친화적 문화조성이 어느정도 이루어져 있어서 근로자들이 가족친화제도 이용률이 타기관들에 비해 높으며 다양한 가족친화제도 프로그램을 이용하고 있는 기관들이 포함된다. 3~4가지 카테고리들에서 다양한 프로그램들이 이뤄지고 있는 기관들이다.
4단계 가족친화제도 고급단계	4단계는 가족친화제도 도입이 매우 잘 이루어져 있어서 타기관들의 모범이 되는 기업들의 경우는 언론에 많이 비춰진 적이 있을 정도로 가족친화기업으로 알려진 기업들이 포함된다. 4단계에 포함된 기관들의 경우는 5가지 카테고리가 모두 다양하게 실행되고 있는 기관들이다.

출처 : 여성가족부 보도자료 “가족친화제도 도입 겨우 걸음마 수준(2006.12)

2. 가족친화제도의 법적 근거

우리나라의 가족친화제도는 「가족친화사회환경의 조성촉진에 관한 법률」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」, 「영유아 보육법」 등에 근거한다.

1) 가족친화사회환경의 조성촉진에 관한 법률

가족친화사회환경조성촉진법은 가족친화 사회환경의 조성을 촉진하기 위한 목적으로 2007년 12월 공포되고 2008년 6월부터 시행되었다. 이 법에 따르면, 가족친화제도는 탄력적 근무제도, 자녀의 출산·양육 및 교육지원제도, 부양가족 지원제도, 근로자 지원제도 등이 포함된다.

표 II-2 가족친화사회환경 조성촉진에 관한 법률

관련 조항	내 용
목적 (제1조)	- 이 법은 가족친화 사회환경의 조성을 촉진함으로써 국민의 삶의 질 향상과 국가사회의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.
정의(제2조)	1. "가족친화사회환경"이란 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있고 아동양육 및 가족부양 등에 대한 책임을 사회적으로 분담할 수 있는 제반 환경을 말한다. 2. "가족친화직장환경"이란 근로자가 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 가족친화 제도가 운영되고 있는 직장환경을 말한다. 3. 가족친화제도는 다음의 제도가 포함된다. 가. 탄력적 근무제도: 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제근무 등 나. 자녀의 출산·양육 및 교육지원제도: 배우자 출산휴가제, 육아휴직 제, 직장보육지원, 자녀교육지원 프로그램 등 다. 부양가족 지원제도: 부모 돌봄 서비스, 가족간호휴직제 등 라. 근로자 지원제도: 근로자 건강, 교육, 상담 프로그램 등 마. 그 밖에 여성가족부령으로 정하는 제도
국가 등의 책무 (제3조)	- 국가와 지방자치단체는 가족친화사회환경의 조성을 위하여 필요한 종합적인 시책을 수립·시행하여야 한다.
사업주의 책무 (제4조)	- 사업주는 가족친화제도의 도입·확대 등 가족친화 직장환경의 조성을 위하여 노력하여야 한다.
가족친화사회환경조성기본계획의 수립 (제 5조)	- 보건복지가족부 장관은 중앙건강가정정책위원회의 심의를 거쳐 5년마다 가족친화사회환경 조성기본계획 수립 - 기본계획내용: 기본방향 및 목표, 가족친화제도 도입 및 활성화에 관한 사항, 가족친화기업 지원에 관한 사항, 지역사회 가족돌봄환경조성촉진에 관한 사항, 가족친화시설 조성, 가족친화문화 확산에 관한 사항 등
가족친화 직장환경의 조성촉진(제11조)	- 보건복지가족부 장관은 가족친화직장환경의 조성을 촉진하고 기업등의 참여를 확산시키기 위하여 다음 각호의 사항을 지원할 수 있다. 1. 가족친화제도 인식제고를 위한 홍보 2. 가족친화제도에 대한 컨설팅 3. 직장 내 가족친화교육 실시 및 강사 양성 4. 가족친화프로그램 개발 및 보급 5. 가족친화 우수기업 선정
산업단지의 가족친화직장환경조성 촉진	보건복지가족부는 산업단지 및 개발에 관한 법률에 따라 지정된 산업단지의 가족친화 직장환경조성을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다. 1. 기업이 공동으로 사용할 수 있는 보육시설 등의 설치 및 운영 지원 2. 가족친화 프로그램의 개발 및 보급 3. 그 밖에 산업단지의 가족친화 직장환경조성 촉진을 위하여 대통령령으로 정하는 사업

2) 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률

「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」에 따르면, 국가와 지방자치단체는 일·가정 양립을 위해 필요한 재원을 조성하고 노력할 책무가 있으며, 근로자 및 사업주 역시, 일·가정의 양립을 방해하는 사업장내의 관행과 제도를 개선하고 일과 가정 양립을 지원할 수 있는 근무환경을 조성하기 위하여 노력할 책무가 있다.

일·가정 양립 지원을 위한 구체적인 조항으로 산전후 휴가지원(제29조), 배우자 출산휴가(제30조), 육아휴직(제 31조), 육아기 근로시간 단축(제32조), 육아기 근로시간 단축(제 32조), 육아지원을 위한 조치(제 35조), 직장복귀지원(36조), 직장보육시설 설치 및 지원(제 38조) 일과 가정양립 지원(제 36조) 및 기반조성(제 42조) 등이 명시되어 있다.

표 II-3 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률

관련 조항	내 용
국가와 지방자치단체의 책무(제 4조)	- 국가와 지방자치단체는 일·가정의 양립을 위한 근로자와 사업주의 노력을 지원하여야 하며, 일·가정 양립 지원에 필요한 재원을 조성하고 여건을 마련하기 위하여 노력하여야 한다.
근로자 및 사업주의 책무(제5조)	- 사업주는 일·가정의 양립을 방해하는 사업장 내의 관행과 제도를 개선하고 일·가정의 양립을 지원할 수 있는 근무환경을 조성하기 위하여 노력하여야 한다.
산전후 휴가에 대한 지원(제29조)	- 국가는 근로기준법에 따른 산전후 휴가 또는 휴산·사산 휴가를 사용한 근로자중 일정한 요건에 해당하는 자에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(산전후 휴가 급여 등)을 지급할 수 있다. - 산전후 휴가급여를 지급하기 위하여 필요한 비용은 재정이나 '사회보장기본법'에 따른 사회보험에서 부담할 수 있다.
배우자 출산휴가 (제30조)	- 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 3일의 휴가를 주어야 한다. - 근로자의 배우자가 출산한 날부터 30일이 지나면 청구할 수 없다.
육아휴직(제31조)	- 사업주는 생후 3년 미만된 영유아가 있는 근로자가 그 영유아의 양육을 위하여 휴직(육아휴직)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. - 육아 휴직기간은 1년 이내로 한다.
육아기 근로시간 단축 (제32조)	- 사업주는 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 휴직대신 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용할 수 있다. - 사업주가 제 1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다. - 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다.
육아기 근로시간 단축 중 근로조건 등(제33조)	- 사업주는 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니된다. - 사업주는 단축된 근로시간외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.

관련 조항	내 용
육아 지원을 위한 그 밖의 조치(제35조)	- 사업주는 초등학교 취학전까지의 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다. . 업무를 시작하고 마치는 시간조정 . 연장근로의 제한 . 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정 . 그밖의 소속 근로자의 육아를 지원하기 위하여 필요한 조치
직장 복귀를 위한 사업주의 지원(제36조)	- 사업주는 이 법에 따라 육아휴직 중인 근로자에 대한 직업능력개발 및 향상을 위하여 노력하여 하고 산전후 휴가, 휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 마치고 복귀하는 근로자가 쉽게 직장생활에 적응할 수 있도록 지원하여야 한다.
일·가정 양립을 위한 지원(제37조)	- 국가는 사업주가 근로자에게 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우 그 근로자의 생계비용과 사업주의 고용유지비용의 일부를 지원할 수 있다. - 국가는 소속 근로자의 일·가정의 양립을 지원하기 위한 조치를 도입하는 사업주에게 세제 및 재정을 통한 지원을 할 수 있다.
직장보육시설 설치 및 지원 등(제38조)	- 사업주는 근로자의 취업을 지원하기 위하여 수유·탁아 등 육아에 필요한 보육시설(직장보육시설)을 설치하여야 한다. - 설치 및 운영에 관한 사항은 영유아 보육법에 따른다.
일·가정 양립 지원 기반 조성(제42조)	- 조사, 연구 및 홍보등의 사업 - 전문적인 상담서비스와 관련정보 등을 사업주와 근로자에게 제공

3) 영유아 보육법

영유아 보육법에서는 직장보육시설의 설치(제14조) 및 위탁(제 7조), 보육수당의 지급(제 8조) 등에 대해 명시하고 있다.

표 II-4 영유아보육법

관련 조항	내 용
직장보육시설의 설치 등 (제 14조)	- 대통령령이 정하는 일정규모 이상의 사업장의 사업주는 직장보육시설을 설치하여야 한다. 다만, 사업장의 사업주가 직장 보육시설을 단독으로 설치할 수 없을 때에는 사업주 공동으로 직장보육시설을 설치·운영하거나 지역의 보육시설과 위탁계약을 체결하여 근로자 자녀의 보육을 지원하거나 또는 근로자에게 보육수당을 지급하여야 한다.
영유아보육법시행령 직장보육시설의 설치 (제 20조)	- 사업주가 직장보육시설을 설치하여야 하는 사업장은 상시 여성근로자 300인 이상 또는 근로자 500인 이상을 고용하고 있는 사업장으로 한다. - 제1항의 규정에 의한 사업장외의 사업주는 필요한 경우 사업장 근로자의 자녀를 보육하기 위한 직장보육시설을 설치하거나 보육수당을 지급할 수 있다.
영유아보육법시행규칙 직장보육시설의 위탁(제7조)	- 직장보육시설을 설치할 수 없는 사업주가 지역의 보육시설과 위탁계약을 체결하는 때에는 위탁기간, 보육비용 등을 정하여 위탁계약을 체결하여야 한다
영유아보육법시행규칙보육수당의 지급(제8조)	- 보육수당은 정부보육료 지원단가의 100분의 50 이상으로 한다.

3. 출산·양육지원을 위한 가족친화제도의 유형

본 연구에서는 가족친화제도에 대한 기존의 문헌연구 및 법적 근거를 토대로 저출산에 대응한 출산·양육 지원을 위한 가족친화제도의 유형을 도출하였다. 출산·양육 지원을 위한 가족친화제도의 유형은 크게 ‘휴가 및 휴직제도’, ‘탄력근무제도’, ‘자녀보육지원제도’, ‘직장문화개선제도’, ‘경제적지원제도’로 분류된다.

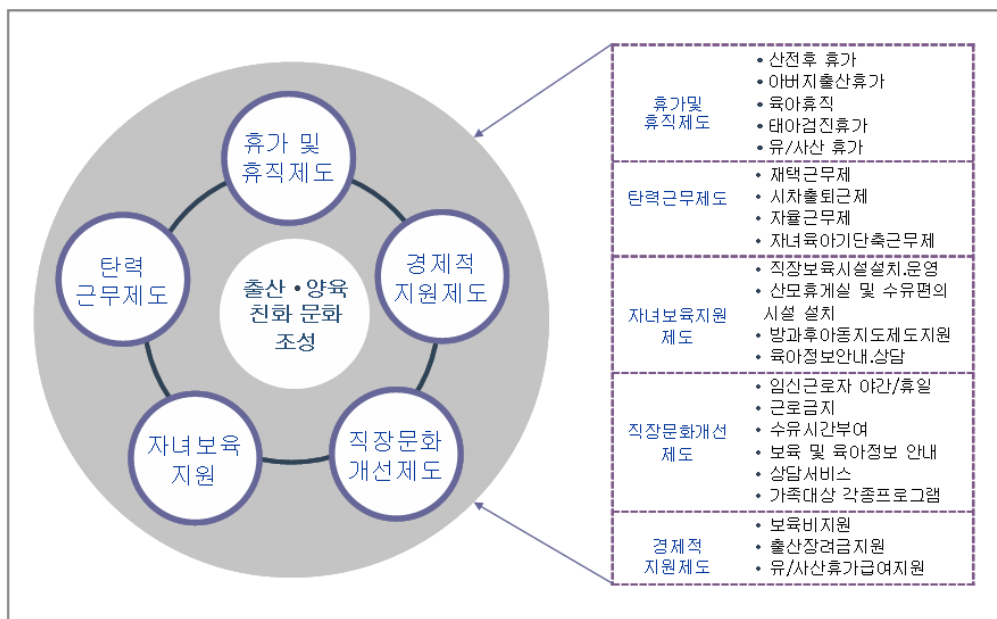


그림 II-4 출산 및 양육 지원을 위한 가족친화제도 유형

1) 휴가 및 휴직제도

일반적으로 휴가정책은 출산휴가(maternity leave)와 육아휴직(childcare leave)으로 구분되고, 국가에 따라서는 이를 통합하여 부모휴가(parental leave)로 제공하기도 한다.

(1) 출산휴가

출산휴가의 경우 대부분 법률로써 보장하고 있으며, 최근의 정책특성은 휴가기간 및 급여대체 등의 제도적 수준을 높이고, 휴가사용에 있어서 부모의 선택권(choice)과 유연성(flexibility)을 강조하고 있다. 또한 남성들의 휴가사용을 장려한다. 휴가정책에는 산전후휴가, 아버지 출산휴가, 육아휴직, 태아검진휴가, 가족간호휴가, 불임휴가 등이 있다.

(2) 산전후 휴가

출산 전이나 출산 후 사용할 수 있는 보호 휴가제도이다. 임신 중의 여자근로자·여자 공무원이 출산 전후에 걸쳐 90일을 쉬고도 임금·월급을 받을 수 있는 휴가로 한국의 근로기준법은 사용자가 임신 중의 여성에 대하여 산전후를 통해 90일의 보호휴가를 주어야 하고 휴가기간의 배치는 산후에 45일 이상이 되어야 한다(근로기준법 72조).

(3) 배우자 출산휴가

배우자 출산시 남편에게도 출산 휴가를 부여하는 제도로 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 3일의 휴가를 주어야 하며, 휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 30일이 지나면 청구할 수 없다(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제18조).

(4) 육아휴직

생후 3년 미만의 영아를 둔 남녀 근로자가 그 영아의 양육을 위해 휴직하는 제도이다. 육아휴직의 기간은 1년 이내로 하며, 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 하고 육아휴직 기간은 근무기간에 포함된다(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조).

(5) 태아검진 휴가

임신한 여성이 태아 검진을 충분히 받을 수 있도록 휴가를 주는 제도이다. 모자 보건법 제10조에 따르면 특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장은 임신부·영유아·미숙아등에 대하여 정기적으로 건강진단·예방접종을 실시하거나 모자보건요원에게 그 가정을 방문하여 보건진료를 하게하여야한다. 모자보건법 제10조에 따른 임신부 정기건강진단 실시 기준은 임신 7개월까지는 매 2월에 1회, 임신 8개월에서 9개월까지는 매 1월에 1회, 임신 10개월 이후에는 매 2주에 1회이다.

(6) 유·사산 휴가

출산을 앞둔 임신 중의 근로자가 유산 또는 사산시 부여하는 휴가 제도이다. 유산·사산 휴가는 자연유산(모자보건법 제14조에 의하여 허용되는 인공임신중절 포함)의 경우에 해당된다. 휴가기간은 16주 이상 ~ 21주 이내는 유산·사산 일부터 30일까지, 22주 이상 ~ 27주 이내는 유산·사산 일부터 60일까지, 28주 이상은 유산·사산 일부터 90일까지이다.

‘국민연금공단’은 유아양육휴가제를 도입, 생후 3년 미만 유아를 양육중인 여직원에게 대해 월 1회 유급 휴가를 사용할 수 있도록 하고 있다. 또 육아휴직의 대상을 법정 기준인 생후 3년 미만 유아를 양육중인 직원이 아닌 생후 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀를 양육중인 직원으로 확대했으며 장애아를 둔 직원의 경우는 9세 미만까지 육아휴직이 가능하게 하고 있다. 육아휴직 기간도 법정 기준인 1년 이내가 아닌 3년으로 확대 운영하고 있으며 1회 분할 사용이 아닌 총 4회까지 분할 사용할 수 있도록 하고 있다. 남자 직원의 경우도 2회까지 분할 사용이 가능하다(2008년 가족친화경영인증 기업).

-2008 보건복지가족부 가족친화경영인증 사례

2) 탄력근무제도

노동시장의 노동시간이 변화하지 않으면 가족시간을 확보할 수 없기 때문에 노동시간 정책은 매우 중요하다. 일가족양립지원을 위한 노동시간정책은 크게 2가지로 구분될 수 있다. 첫째, 전반적인 노동시간 단축이다. 둘째, 유연한 노동시간정책들(flexible working time arrangements)이다. 파트타임으로 고용하거나, 육아 등 돌봄 노동이 필요한 시기 동안 노동시간을 단축할 수 있는 제도이다. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치)에 따르면 사업주는 초등학교 취학 전까지의 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 업무를 시작하고 마치는 시간 조정, 연장근로의 제한 근로시간 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정을 하여야 하며 노동부장관은 사업주가 이와 같은 조치를 취할 경우 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다.

(1) 재택근무제

사무실에 출근하지 않고 자신의 집에서 담당업무를 처리하는 근무 형태이다.

(2) 시차출근제

출퇴근 시간을 근로자의 필요에 맞게 선택할 수 있도록 하는 제도이며, 이와 관련하여 한 가지의 직무를 둘 이상의 시간제 근로자가 분담하여 수행하는 직무공유제가 있다.

(3) V시간제

근로자에게 일정 기간 근무시간을 단축하도록 하고, 이에 상응하는 임금을 삭감하는 제도이다.

(4) 자율근무제

주당 근무시간을 채우면 주중의 근무일수를 자유롭게 선택할 수 있는 제도이다.

(5) 자녀육아기 근로시간 단축제

전일제 육아휴직대신 주15~30시간 이내 범위에서 근무시간을 탄력적으로 단축시킬 수 있는 제도이다. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조에 따라 사업주는 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.

‘교보생명’은 집중근로시간제, 시차출퇴근제, 유연근무제, 직무순환제 등의 탄력적인 근무제도로 직원들의 생산성을 장려하고 연장/야간/휴일 근로를 최소화 한다.

또 아기와 시간을 보낼 수 있도록 근무시간을 줄여주는 ‘육아기 근로시간 단축제’로 인해 휴직 없이 아이를 키울 수 있다. 3세 미만 영유아를 가진 사원이 1년 이내로 주당 15~30시간을 근무하는 ‘육아기 근로시간 단축제’는 직종이나 성별 구분 없이 누구나 사용할 수 있다. 이를 비롯해 반일근무 제도 등의 융통성 있는 조직문화는 직원들의 만족도 향상으로 이어지고 있는 추세이다(2008년 가족친화인증기업).

‘유한킴벌리’는 1993 탄력근무제의 일환으로 「4조 2교대제」 등의 다양한 근무제도의 도입과 평생학습 구현을 통해 과로체제를 방지하고 있다(2008년 가족친화인증기업).

- 2008 보건복지가족부 가족친화경영인증 사례

3) 자녀보육지원

자녀보육지원 영역에서는 가족 내 아동양육 부담을 완화하기 위한 보육서비스의 제공, 보육서비스를 필요로 하는 수요층의 접근성 문제, 서비스 질의 문제 등이 중요한 정책 세부요소를 구성한다. 보육정책에는 근로자의 자녀양육을 위해 직장보육시설 설치 및 수유편의시설 설치, 질병 및 야근 출장에 따른 특별보육지원, 방과후 아동지도 서비스 등이 있다.

(1) 직장보육시설 설치 및 운영

직장보육시설은 사업주가 사업장의 근로자를 위하여 단독 또는 공동으로 사업장내 또는 그에 준하는 인근지역과 사원주택 등 사업장 근로자 밀집거주지역에 설치·운영하는 시설(영유아보육법제10조제3호)이다. 상시 여성근로자 300인 이상 또는 근로자 500인 이상을 고용하고 있는 사업장은 직장보육시설을 설치해야 한다(「영유아보육법 시행령」 제20조제1항). 서울지역의 경우 91(전체 350)개의 직장보육시설이 있고 보육아동수는 4,511명이다(보육통계 2008 12월 기준).

(2) 산모휴게실 및 수유편의시설 설치

영유아가 있는 여성 근로자들이 자녀들에게 모유 수유를 할 수 있도록 지원하는 것을

일컬은다. 기업 내에 수유방을 설치하고 유축기, 냉장고 등 수유에 필요한 각종 기기들을 배치하여 직장을 다니면서도 모유수유를 지속할 수 있도록 하며 근로자들이 편하게 이용할 수 있도록 도와준다.

(3) 방과 후 아동지도제도 운영 및 지원

맞벌이 부부의 자녀 등 방과 후 필요한 초등학교 아동을 중심으로 보육서비스를 제공한다. 아동복지법 16조에 따르면 방과후 아동지도사업은 저소득층 아동을 대상으로 방과 후 개별적인 보호와 교육을 하는 사업이다. 일반 맞벌이 부부도 이용할 수 있는 제도개선이 필요하다.

건강보험심사평가원의 경우 자녀보육을 위해 직장 내 어린이집 ‘푸르니’를 운영하고 있으며, 지역적 한계로 인해 이용하지 못하는 직원에게는 지역 보육시설과 연계해 270여 명의 개별 위탁 보육을 실시하고 있다(2008년 가족친화기업 인증). 2008년 가족친화인증기업인 인천국제공항공사와 제주국제 자유도시에서는 임신부 전용 휴게실 설치, 모유수유 촉진을 위한 수유실 운영을 하고 있다.

- 2008 보건복지가족부 가족친화경영인증 사례

4) 직장문화 개선제도

가족친화적 직장문화 조성은 가족친화 정책 및 제도들이 적극적으로 활용될 수 있는 문화적 기반 조성을 의미한다. 가족친화적 문화조성을 위한 프로그램은 교육과 연수 및 사내홍보를 통한 가족친화 문화조성, 조직개발 프로그램, 그리고 여성친화적 문화조성 프로그램을 들 수 있다(여성부, 2006).

(1) 임신근로자 야간·휴일 근로금지

임신부에게 야간이나 휴일에 근로를 하지 못하게 하는 제도이다.

(2) 수유시간 부여

생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.

(3) 보육 및 육아정보 안내·상담

온라인, e-mail, 방문, 전화 등 다양한 매체를 이용하여 보육 및 육아에 대한 각종 정보를 제공하는 제도이다.

(4) 조언 및 상담 서비스

가족문제 및 스트레스에 대한 상담 등을 제공 (사원가족전문심리상담제도, ERP서비스 등)하는 제도이다.

(5) 가족대상 각종프로그램

가족대상 상담, 가족대상 교육 프로그램, 가족대상 사보 발행, 가족 초청잔치, 가족주말 농장 운영, 사원가족대상 주말캠프 등이 있다.

‘대웅제약’은 가족과 함께 하는 프로그램도 교육적인 부분이 강조되어 있음. 매월 둘째, 넷째 토요일에 희망가족의 신청을 받아 운영하는 ‘주말 프로그램’도 초코아트, 리본공예, 쿠키 만들기 등 가족단위로 함께 배울 수 있는 체험 프로그램을 선정, 가족이 함께 재미있고 유익하게 시간을 보낼 수 있게 운영하고 있음(2008년 가족친화인증기업).

‘대한주택공사’는 직원 스트레스 관리를 위해 건강, 가족, 대인관계, 법률 및 재정 문제에 대한 전문가 상담을 제공하여 문제 해결 및 삶의 질 향상을 지원하는 “행복찾기 프로그램” 및 퇴직자의 사회 복귀를 지원하기 위해 퇴직전 부부 합동으로 변화관리 교육을 실시하고 전문가의 생애컨설팅을 한다(2008년 가족친화인증기업).

‘선보공업’은 주말농장프로그램, 농장체험, 영화티켓을 제공, 가족마라톤대회를 진행함. 육아 부양지원 프로그램으로 자녀가 있는 직원에게 방학동안 이용할 수 있는 교육 및 회사견학, 체험 프로그램을 제공하는 ‘선보아이놀이’ 프로그램도 운영한다.

중소기업으로서 많은 가족친화제도를 운영하는데 어려움해결하기 위해 일부 프로그램의 경우, 지역의 복지기관, 문화센터 등과 연계해 운영한다(2008년 가족친화인증기업).

-2008 보건복지가족부 가족친화경영인증 사례

5) 경제적지원제도

경제적 지원제도는 출산장려금, 학자금지원 등 직접적인 현금지원정책이다.

(1) 보육비 지원

만 5세 이하 아동 양육과 관련하여 각종 보육비용 지원 등의 제도이다.

(2) 출산장려금 지원

저출산 극복을 위한 대책으로 출산장려금을 지원한다.

(3) 유·사산 휴가 급여 지원

임신 16주 이상 여성근로자가 유산·사산할 경우 임신기간에 따라 휴가급여를 부여하는 제도이다. 유산·사산휴가는 자연유산(모자보건법 제14조에 의하여 허용되는 인공임신중절

포함)의 경우에만 해당되며, 근로자는 임신주수, 자연유산 등이 기재된 진단서를 첨부하여 사업주에게 신청한다. 유산·사산 휴가기간에 대한 급여는 산전후휴가와 동일하게 지급되고, 급여신청도 산전후 휴가급여 신청방법과 동일하다.

제3절 저출산 대응 정책 검토

1. 중앙정부차원의 저출산 대응 정책 내용검토

2009년 저출산 대책(출산양육에 유리한 환경조성) 중앙부처 시행계획 및 세부사업내용에 따르면 정부의 저출산 대응 정책은 크게 양성평등 환경조성, 자녀비용경감, 보육환경 개선의 세 가지로 구분할 수 있다. 정부차원의 대부분의 저출산 대응 정책은 자녀비용경감에 맞추어져 있는 경향이 있으며, 그 대상 역시 저소득으로 한정된 경우가 많아 일반적으로 체감할 수 있는 대책이 부족한 상황이다.

1) 결혼·출산·양육에 대한 사회적 책임 강화

개인과 가족에게 맡겨져 있던 출산양육 부담을 사회화 하는 것에 목적을 둔 대책이다. 세부적으로는 첫째, 결혼 출산 연령층에 대한 지원 둘째, 아동 및 가족관련 수당 등의 재정적 지원들로 자녀양육가정의 경제적 부담을 완화하기 위한 제도적 지원 셋째, 국공립보육시설, 유치원 및 직장보육시설 확충과 같이, 민간육아시설 서비스 개선 등 양질의 육아 인프라 구축을 통해 육아부담 해소관련 지원 넷째, 불임부부의 자녀출산을 지원하고 모성·영유아 건강관리를 체계화하여 건강하고 행복한 임신·출산환경 조성을 목적으로 한 지원이 있다.

(1) 결혼 출산 주 연령층에 대한 결혼정보 제공 등 지원제도 도입

결혼 출산 주 연령층에 대한 지원은 다음 4가지 제도로 구성되어있다.

영역	사업명	대상	주체	추진절차
결혼·출산 주 연령층에 대한 지원 제도	결혼관련 정보제공	미혼남녀	보건복지가족부	보건복지가족부 → 민간시설
	결혼준비 프로그램 운영	예비부부 및 신혼부부	보건복지가족부 및 지방자치단체	보건복지가족부(중앙센터) → 지자체(지방센터)
	현역 및 예비역 장병에 대한 결혼·출산·양육에 대한 교육강화	현역장병대상	보건복지가족부 국방부협조	보건복지가족부 → 군부대방문
	유자녀 기혼병사 상근예비역선발 및 배우자 입대시 입영기일 연기	유자녀 기혼 현역입영대상자	병무청	병무청

(2) 결혼·출산·양육 비용 경감 정책

주요사업 내용은 저소득 신혼부부 주택지원 및 주거 안정지원, 보육·교육비 지원 및 조세지원 등이 있다. 이 제도들은 주로 저소득층 혹은 장애아동을 대상으로 하는 제도로 대부분의 예산이 집중되어 있다.

영역	사업명	대상	주체	추진 절차
신혼부부 보금자리 마련지원	저소득 무주택 신혼부부 주거지원	무주택 저소득 신혼부부	국토해양부, 지방자 치단체·주택공사·지 방공사 및 민간주택건설업체	
보육·교육 비 지원의 선진화	차등보육비지원	0~4세 소득수준별	보건복지가족부	보건복지가족부→지방자 치단체→보육시설
	차등교육비 지원	만3~4세	교육과학기술부	시도교육청→지역교육청 →유치원
	만5세아 무상보육 지원	만5세이하 소득수준별	보건복지가족부	보건복지가족부→지방자 치단체→보육시설
	만 5세아 무상보육·교육비 지원	만5세이하 소득수준별	교육과학기술부	시도교육청→지역교육청 →유치원
	두 자녀 이상 보육 지원	2자녀이상 소득수준별	보건복지가족부	보건복지가족부→지방자 치단체→보육시설
	두 자녀 이상 교육비 지원	2자녀이상 소득수준별	교육과학기술부	시도교육청→지역교육청 →유치원
	장애아 무상 보육 지원	육아지원시설이용 취학전 장애아	보건복지가족부	보건복지가족부→지방자 치단체→보육시설
	장애아 무상 교육비 지원	육아지원시설이용 취학전 장애아	교육과학기술부	시도교육청→지역교육청 →유치원
	농업인 영유아 양육비지원	농지소유 5ha이하	농림수산식품부	농림수산식품부→지자체
	I-사랑카드(보육 전자 바우처)도입	어린이집, 어린이집 아동	보건복지가족부	보육통합정보시스템구축 →시범사업→전국확산
	보육정보 포털 시스템 구축	0~7세 자녀를 둔 부모, 임신예정 부부	보건복지가족부	보건복지가족부→민간 사업자

영역	사업명	대상	주체	추진 절차
보육시설 미이용 아동양육 수당지원	보육시설 미이용 아동 양육수당 지원	차상위 이하 보육시설 미이용 아동	보건복지가족부	보건복지가족부→ 지자체
사교육비 경감을 위한 지원	저소득층 자유수강권 지원확대	저소득 층 학생	교육과학기술부	교육과학기술부, 지방교부 금배정→시도교육청자율 추진
	초등보육프로그램 운영확대	초등학교 저학년	교육과학기술부	교육과학기술부, 지방교부금배정→시도교 육청자율추진
	사이버가정학습 내실화	초4~고1	교육과학기술부	교육과학기술부→한국교 육학술정보원
조세 및 사회보험 혜택 확대	다자녀가정을 위한 중장기 세제개편	2인이상 다자녀가구	기획 재정부	
	건강보험료 부과체계 개선	저소득층	보건복지가족부	
	국민연금 출산 크레딧제 도입		보건복지가족부	
주거안정 지원	다자녀가정에 유리한 중장기 세제개혁	2인이상다자녀가구	재경부 소득세제과	
	건강보험료 부과체계개편	저소득층	보건복지부	
	국민연금 출산 크레딧제 내실화			

(3) 육아지원 인프라 확충

주요사업 내용은 부모가 근로시간 등 직장여건에 따른 걱정 없이 아이를 맡길 수 있는 서비스 제공하는 것이다.

영역	사업명	대상	주체	추진 절차
미혼모, 미혼부 지원 확대	미혼모지원 거점기관운영	재가 미혼모·미혼부	보건복지가족부	보건복지가족부→ 지자체→건강자정지원센터
육아지원시설 확충	국공립보육시설 확충	취약지역 우선설치(저소득층, 농어촌)	보건복지가족부	보건복지가족부→지방자 치단체 (국비50%, 지방비 50%)
	직장보육시설확충 * 근거: 영유아보육법 14조 및 동법시행령 제 20조	여성근로자 300인이상 혹은 상시근로자 500인이상	노동부	노동부→민간사업장
민간보육시설 '보육시설 평가인증제' 실시	보육시설 평가인증제 실시	민간보육시설	보건복지가족부	보건복지가족부→지방자 치단체

영역	사업명	대상	주체	추진 절차
다양한 육아지원 서비스 확대	시간연장형 보육서비스 확대		보건복지가족부	보건복지가족부 →지방자치단체
	아이돌보미 서비스 확대	전국가구소득 100% 미만 0~12세	보건복지가족부	보건복지가족부 →지방자치단체
	동네 품앗이 육아방 구축사업	0~12세 일반가정	보건복지가족부	보건복지가족부→지방자치 단체→건강가정지원센터
	종일반 운영 확대	국공립 및 사립 종일제 운영 유치원	교육과학기술부	시도교육청→지역교육청 →유치원

(4) 임신·출산지원확대

주요사업 내용은 모성과 영유아에 대한 체계적인 건강·영양관리 시스템 구축, 불임시술 비용 지원, 저소득층 산모와 신생아의 초기육아부담완화이다.

영역	사업명	대상	주체	추진 절차
산전검사 및 분만 취약지역 지원	산전검사로 지원	임신한 건강보험 가입자 또는 피부양자	보건복지가족부 국민건강보험공단	
	찾아가는 산부인과	산부인과가 병·의원이 없는 시군구	보건복지가족부	보건복지가족부→지자체
	분만 취약지역에 대한 공동 투자 확대	산부인과가 병·의원이 없는 분만 취약지역	보건복지가족부	보건복지가족부
모성·영유아 건강관리 체계화	신생아의 체계적인 건강관리를 위한 기반구축	임산부 및 영유아	보건복지가족부	보건복지가족부→ 시군부 보건소
	가임기 여성 건강증진 지원	가임기 여성	보건복지가족부	보건복지가족부→지자체
	모성·영유아 건강검진 강화	미숙아 및 선천성 이상아/ 6세 이하 영유아	보건복지가족부	보건복지가족부→보건소
	건강검진	생후 4개월~6세 영유아	보건복지가족부	
	보충영양관리사업	임산부 및 영유아 소득수준별	보건복지가족부	보건복지가족부→보건소
	신생아 중환자실(인큐베이터) 이용시의 보험급여 확대	중증질환 신생아	보건복지가족부	
	신생아집중치료실 설치지원	임산부 및 영유아	보건복지가족부	보보보건복지가족부→ 지방국립대병원
	불임 시술비용 지원	소득/ 연령고려	보건복지가족부	보건복지가족부→지방심 의위원회→보건소→시술 기관
	산모도우미 지원	저소득층	보건복지가족부	보건복지가족부→민간
	국가필수예방접종 지원대상 민간 병·의원까지 확대		질병관리 본부	

2) 일과 가정의 양립 ·가족친화 사회문화조성

여성이 양육과 사회활동, 직업적 성취욕구 사이에서 갈등하지 않고 양자를 병행할 수 있도록 가족친화적, 양성평등적 문화와 제도적 기반조성에 목적을 둔. 세부적으로는 첫째, 모성보호강화 정책 둘째, 가족 친화적 직장문화조성 셋째, 학교·사회교육 강화 및 가족문화 조성이다.

(1) 모성보호강화

육아휴직제도를 활성화하고 근로시간을 유연화 하여 ‘일’의 중단 또는 포기 없이 가정생활과 육아를 병행할 수 있는 여건을 조성하는 것이 목적이다. 노동부에서 법적인 절차를 통해 정착시키고 있는 제도들로 본 연구의 실태조사에서도 다루고 있는 내용이다.

영역	사업명	대상	주체	추진절차
산전후 휴가급여 지원 확대	산전후(유·사산) 휴가급여 지원	여성근로자	노동부	노동부→고용지원센터
	배우자 휴가제도입		노동부	
육아휴직 활성화 및 근로형태 유연화	육아휴직 활성화	민간기업 및 공무원	노동부	노동부→고용지원센터
	육아기 근로단축 활성화		노동부	정부입법발의→국회의결→공표
	근로형태유연화		노동부	노동부

(2) 가족친화적 직장문화조성

가족친화적 직장문화환경을 조성하고 출산 및 육아 후 여성이 노동시장에 복귀할 수 있도록 지원하는 것이 목적을 둔 제도들이다.

영역	사업명	대상	주체	추진절차
가족친화적 기업인증제도 확산	가족친화인증 위원회 구성 및 운영	기업	보건복지가족부	보건복지가족부
	기업인증제 등 가족친화적 지원사업	기업	보건복지가족부	보건복지가족부
가족친화프로그램 개발 보급	가족친화적 기업모델 개발 지원	기업	보건복지가족부	보건복지가족부
	가족친화적 교육프로그램 개발	기업	보건복지가족부	보건복지가족부
간호휴직제 도입	간호휴직제도 도입		노동부	
출산·육아 후 여성의 노동시장 복귀지원	‘출산여성재취업 장려금’ 신설	여성근로자	노동부	노동부→사업주신청
	비정규직 여성근로자 출산 후 계속 고용지원금 신설	비정규직 여성근로자	노동부	노동부→고용지원센터→사업주신청
	재취업지원 프로그램 운영	경력단절여성 및 주부	노동부	노동부→고용지원센터
	고용지원센터 여성취업지원 강화	경력단절여성 및 주부	노동부	노동부→고용지원센터

(3) 학교·사회교육 강화 및 가족문화 조성

학교교육과 사회교육 등 다양한 교육프로그램과 홍보를 통해 양성평등적 가족 및 사회문화 형성에 목적을 두었다.

영역	사업명	대상	주체	추진절차
가족가치관 확립을 위한 학교교육강화	저출산·고령사회관련 학교교육 강화	초·중·고	교육과학기술부	시도교육청→지역교육청
가족가치관 확립을 위한 사회교육강화	범국민적 양성평등 교육확대	일반국민	여성부	여성부→한국양성평등진흥원
가족생활교육 및 가족상담 서비스 내실화	가족유형 및 생애 주기에 따른 교육프로그램 개발·보급	일반국민	보건복지가족부	보건복지가족부→지자체
	가족 유형별 특성에 맞는 가족지우너 서비스 제공	일반국민	보건복지가족부	보건복지가족부→지자체→건강가정지원센터
가족단위여가문화 지원	가족 여가프로그램 개발 및 가족형 관광인프라 확충	일반국민	문화체육관광부	문화체육관광부→민간사업기관
	새로운 가족문화 확산을 위한 콘텐츠 개발	일반국민	보건복지가족부	보건복지가족부→민간사업기관
가족친화적 지역사회 환경조성	가족친화 마을환경 조성	일반국민	보건복지가족부	보건복지가족부→민간사업기관

3) 건전한 미래세대 육성

(1) 아동·청소년의 안전한 성장환경 조성

자녀양육과정에서의 가족의 불안요인을 해소하고 건전한 미래세대 육성을 위해 아동·청소년의 안전한 성장환경조성에 목적을 두었다. 주요내용으로는 안전사고·학대·학교폭력·유해환경 등 위험으로부터 아동과 청소년을 보호 할 수 있는 환경조성과 관련한 제도들이다.

영역	사업명	대상	주체	추진절차
안전사고예방을 위한 기반조성	제2차 어린이 안전종합대책 마련 추진	아동 및 청소년	보건복지가족부	
	아동안전 지킴이	아동 및 청소년	보건복지가족부	보건복지가족부→사업수행기관(재향경우회, 대한노인회)
	안전사고 예방을 위한 협조체계강화 및 교육홍보강화	아동 및 청소년	보건복지가족부	보건복지가족부→각부처, 민간기관→수요자
	아동관련 통계기반 구축	아동 및 청소년	보건복지가족부	

영역	사업명	대상	주체	추진절차
아동학대 예방 및 방임아동 보호체계 강화	아동학대 예방 및 방임아동 보호체계강화	아동	보건복지가족부	보건복지가족부→각부처, 민간기관
	아동학대·방인의 조기발견 침 예방체계구축	아동	보건복지가족부	보건복지가족부→각부처, 민간기관
	통합적 아동보호체계구축	학대아동 및 가족	보건복지가족부	보건복지가족부→중앙아동 보호전문기관→지역전문기 관
	실종아동조기발견 구축 및 아동보호 인프라 확대	아동과 그 가족	보건복지가족부	보건복지가족부→실종아동 전문기관, 시도, 시군구
학교폭력 예방·근절 대책강화	학교폭력 예방 근절지원 추진체계 구성 및 활성화	초·중·고 학생 및 부모	교육과학기술부	교육과학기술부 ↔ 시·도교육청 ↔ 학교
	피해자 보호 및 가해자 선도 강화	초·중·고 학생 및 부모	교육과학기술부	교육과학기술부 ↔ 시·도교육청 ↔ 학교
	학교폭력 피해신고 및 상담기능 강화	초·중·고 학생 및 부모	교육과학기술부	교육과학기술부 ↔ 시·도교육청 ↔ 학교
	학교폭력 예방을 위한 교육홍보 및 단속강화		교육과학기술부	교육과학기술부 ↔ 시·도교육청 ↔ 학교

(2) 아동·청소년 건전한 성장을 위한 사회적 지원 시스템 확립

다음 제도들은 아동·청소년의 건전한 성장을 위한 사회시스템의 확립 및 내실화화에 목적을 둔 제도이다.

영역	사업명	대상	주체	추진절차
지역사회 아동 청소년 방과후 서비스 제공 및 보호기능강화	방과후 서비스의 효율적인 관리운영체계 구축	빈곤, 이혼가족 아동 및 청소년	보건복지가족부	보건복지가족부→ 지방센터
	위기 청소년 안전망(Cys-net)사업	구조, 보호, 치료, 자활이 필요한 위기청소년	보건복지가족부	보건복지가족부→ 지역센터
	청소년동반자프로그램 운영사업	위기청소년	보건복지가족부	보건복지가족부→ 지자체→지역센터
아동발달지원	아동인지능력 향상서비스	취약계층 아동	보건복지가족부	보건복지가족부→ 지자체
	아동 건강발달 서비스	비만지수 20%이상 아동	보건복지가족부	보건복지가족부→ 지자체
	문제행동아동 조기개입서비스	정서행동장애 아동	보건복지가족부	보건복지가족부→ 지자체
	아동 체험발달 서비스	취약계층 아동	보건복지가족부	보건복지가족부→ 지자체

영역	사업명	대상	주체	추진절차
국내입양활성화	입양가정 양육부담 경감	입양가정	보건복지가족부	보건복지가족부→지자체→입양기관 및 가정
	입양부모 지원요건 및 절차 등 제도적 개선추진	일반국민	보건복지가족부	보건복지가족부
	입양문화 발전을 위한 인식개선 사업추진	일반국민	보건복지가족부	보건복지가족부→민간단체
유해환경차단강화	청소년 유해환경 정화를 위한 사회적 네트워크 구축	시민단체 감시단, 청소년 및 일반국민	보건복지가족부, 지자체, 민간단체, 청소년 유해 환경 감시단	
학교건강관리 기능 강화를 위한 사회적 네트워크 구축	학교보건교육 여건 및 환경개선	초·중·고 학생	교육과학기술부	교육과학기술부 ↔ 시·도교육청 ↔ 학교
	학생을 대상으로 질병예방 프로그램 운영 내실화	초·중·고 학생	교육과학기술부	교육과학기술부 ↔ 시·도교육청 ↔ 학교
	흡연 등 건강 유해 형태 감소 추진	초·중·고 학생	교육과학기술부	교육과학기술부 ↔ 시·도교육청 ↔ 학교
	학교흡연예방 교육	초·중·고 학생	교육과학기술부	교육과학기술부 ↔ 시·도교육청 ↔ 학교
	학교와 보건소의 연계를 통한 학생 건강관리 강화	초·중·고 학생	교육과학기술부	교육과학기술부 ↔ 시·도교육청 ↔ 학교

(3) 빈곤아동의 자활 자립지원

영역	사업명	대상	주체	추진절차
드림스타트 활성화	드림스타트 사업	취약지역, 빈곤아동	보건복지가족부	보건복지가족부→지역 희망스타트 센터
아동발달지원 계좌	아동발달지원계좌확대	요보호아동 0~17세	보건복지가족부	보건복지가족부→지자체

2. 서울시 차원의 저출산 대응정책 내용검토

서울시 저출산 대책의 목표는 중앙정부와 같은 맥락에서, ‘출산·양육에 유리한 환경조성’으로서 ‘결혼·출산·양육 공적지원강화’와 ‘일·가정양립 사회문화조성’에 중점을 두고 있다. 추진과제는 크게 ‘결혼·임신·출산이 축복받는 서울’, ‘양육걱정없는 서울’, ‘가족친화적 도시 서울’, ‘미래세대 육성 및 잠재인력 활용기반 조성’으로 구분한다⁴⁾.

4) 서울시, 「2009년 저출산 대응 시행계획」에 기초함.

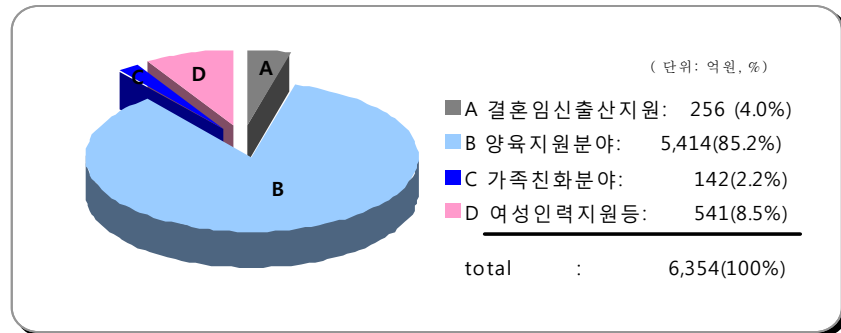


표 II-5 서울시 저출산 대책 분야별 사업수 및 사업비

분야별	사업수		사업비(비율) (단위: 억원, %)	
	08년	09년	08년	09년
계	62	65	4,512(100)	6,354(100)
결혼·임신 출산이 축복받는 서울	8	11	222(4.9)	256(4.1)
양육걱정없는 서울	21	22	3,654(81.0)	5,415(85.2)
가족친화적 도시서울	17	15	111(2.5)	142(2.2)
미래세대 육성및 잠재인력활용	16	17	525(11.6)	541(8.5)

(자료: 09년 서울시 저출산 대응 시행계획(안) 2009)

서울시의 2009년도 분야별 사업수를 살펴보면, 결혼·임신·출산 분야가 11건, 양육분야 22건, 가족친화사업 15건, 미래세대육성 및 잠재인력활용이 17건으로 총 65개의 사업을 진행하고 있다. 사업비 측면에서는 양육분야가 전체사업비의 81%를 차지하고 있고, 결혼·임신·출산 분야 4.9%, 가족친화분야는 단지 2.5%에 불과한 것으로 나타났다.



Ⅱ 그림 II-5 Ⅱ 서울시 저출산 대책 분야별현황

각 분야별 사업현황은 다음과 같다.

(1) 결혼·임신·출산이 축복받는 서울

결혼지원을 통해 결혼촉진 계기를 마련하고 모성·영유아에 대한 체계적인 건강·영양 관리강화에 목적을 두고 있다. 세부적으로 결혼, 임신, 출산에 대한 지원을 한다.

분야	사업명	대상	추진부서	추진절차
결 혼	신혼부부 가구장기전세 주택·전세자금 우선 공급	서울시에 주민등록이 되어 있는 신혼부부 가구	주택공급과, 주택정책과	우선(특별)공급계획수립 (SH공사)→서울시 보고/승인→입주자모집공고→신청/접수→추첨 및 계약→입주
	결혼준비 교육 및 부담없는 결혼문화조성	결혼을 준비하거나 고려하고 있는 커플 또는 개인	저출산대책담당관	시 및 자치구 건강가정지원센터
임 신	체외수정 수술비 지원(불임부부 지원)	도시근로자 가구 월평균 소득 130%이하 불임부부	건강증진담당관	보건복지부장관심의위원회→서울시자치구보건소
	건강한 임신·출산을 위한 건강정보 등록	임산부	건강증진담당관	시범자치구 내 의료기관
	임산부 및 영유아 영양플러스 사업	최저생계비 200%미만 임산부 및 0~6세 미만 영유아	건강증진담당관	보건복지가족부(사업지침), →시 및 자치구→25개 자치구 보건소
출 산	산모·신생아 도우미 서비스 제공	전국가구 평균소득의 50%이하	건강증진담당관	도우미 활용 쿠폰 배부(보건소)→서비스 받은 후 도우미에게 쿠폰 전달(산모)→보건소에 쿠폰 제출 및 지급요청(도우미 파견기관)→쿠폰 상당액 지급(보건소)

분야	사업명	대상	추진부서	추진절차
출산	미숙아 및 선천성 이상아 지원	도시근로자가구 월평균소득 130%이하 가정 또는 셋째아 이상 출생아가 미숙아 및 선천성 이상아인 경우	건강증진담당관	보건복지가족부→서울시→자치구보건소
	선천성대사 이상 검사 및 환아관리	해당년도에 출생한 신생아 전원	건강증진담당관	보건복지가족부→서울시→자치구보건소
	엄마 젓 먹이기 권장 사업	임산부·영유아, 일반시민, 의료기관, 공공기관 등	건강증진담당관	민간기관 위탁 사업
	영유아(의료급여 대상) 건강검진 실시	만 6세미만의 영유아(의료급여수급권자)	건강증진담당관	보건복지가족부→서울시→자치구보건소
	국가필수 예방접종 사업 강화	총 479,423명	보건정책담당관	보건복지가족부→서울시→자치구보건소

(2) 양육걱정 없는 서울

자녀 양육 및 교육비 부담 완화, 질 높은 육아지원 인프라 확충, 다양한 시민수요에 대응한 맞춤형 보육서비스 제공에 목적을 두고 있다. 세부내용은 첫째, 경제적 부담경감 둘째, 주거지원 셋째, 사교육비경감 넷째, 육아인프라구축이다. 주요사업 내용은 보육·교육비 지원 및 조세지원 등이 있다.

분야	사업명	대상	추진부서	추진절차
경제적 부담 경감	보육시설 이용아동 보육료 지원	도시근로자가구 평균소득 100% 수준 이하 가구 자녀로서 보육시설을 이용하는 만0~4세 아동	보육담당관	보건복지가족부→서울시→자치구
	다자녀 가족 영유아 양육지원(셋째아 보육료 및 수당)	0세~만5세(72개월까지) 아동	저출산대책 담당관	보건복지가족부→서울시→자치구
	재가아동 양육비 지원(신)	차상위(최저생계비120%) 이하 가정의 첫째아부터 시설 미이용 아동 만0세~1세	저출산대책 담당관	자치구 및 동주민센터(신청 접수 및 예산집행)
	한부모가정 아동양육비 지원	저소득 한부모 가족(17,777세대)	저출산대책 담당관	·자치구(예산신청)→시(예산교부)→자치구(대상가정에 입금)
	다자녀가정 지방세 부담 경감	18세 미만 세자녀 이상 양육 가구	세무과	
	다자녀 가정 우대카드제 (다둥이행복카드)	2자녀이상 가정(단, 막내가 만13세미만)	저출산대책 담당관	온라인·우리은행 영업점 신청→카드 발급→본인수령
	보호자 동행 영유아 대중교통 무임승차	성인 1인이 동반하는 영유아 3인 까지 무임승차	버스·교통정책 담당관	서울시가 시내버스회사에 위임하여 시행하고 운송수입 부족분에대해 재정지원
	한부모가족 복지시설 운영지원	무주택 저소득 한부모가정(미혼모)	저출산대책 담당관	자치구(예산신청)→시(예산재배정)→자치구(시설에 지원)

분야	사업명	대상	추진부서	추진절차
주거 지원	다자녀 가구 장기전세주택 공급	다자녀(3자녀 이상) 가구	주택공급과	우선(특별)공급계획수립(SH 공사)→서울시 보고/승인→ 입주자모집공고→신청/접수 →추첨 및 계약→입주
	다자녀 가구전세자금 우선 지원	가구소득이 최저생계비 2배 이내 인자중 신청일 현재 세대주가 서 울시에 주민등록이 등재된 6개월 이상된 다자녀(3자녀 이상)가구로 서, 전세보증금이 8천만원 이하인 세입자	주택정책과	자치구(동사무소) : 대출대상 자 선정, 추천
사교육 비경감	동생 행복 프로젝트	1,293개 초·중·고교 학생	학교지원담당관	교육청과 공동추진
	자기주도 학습 Program 지원	서울소재 150개교 내외	학교지원담당관	
육아 인프라 구축	국공립 보육시설 확충	18개소	보육담당관	기본계획수립(서울시)→사업 시행(자치구)
	직장보육 서비스 제공 확대	직장보육서비스제공의무사업장	보육담당관	
	영유아 플라자 설치	폐지되는 동청사, 보육정보센터내 복합설치 및 신축	보육담당관	기본계획수립(서울시)→사업 시행(자치구)
	서울키즈센터 건립	영유아	보육담당관	보육조례개정
	서울형 어린이집 운영	보육서비스 수혜자	보육담당관	신청(시설장)→신청요건 확 인(자치구)→현장확인(공인센 터)→공인심의(위원회)→협약 및 공인부여(시장)
	보육 수준제고를 위한 인센티브 제공	국공립 시설과 동일한 인건비 지 원(민간시설)	보육담당관	사업계획수립(서울시)→ 선정 위원회 구성 및 지원대상 선 정(자치구) → 사업비교부(서 울시)→ 사업수행(해당시설)
	지하철 역사내 모유수유실 설치 및 환경개선	산모와 영유아	서울메트로, 도시철도공사	
	육아여성을 위한 공원 시설 개선	여성과 영유아	푸른도시정책과	
	시간 연장형 보육 활성화	시간연장보육시설	보육담당관	수요조사(서울시)→ 시간연 장형 교사지원인원 사업량 배정(보건복지가족부)→ 지 원사업량 재배정 및 사업계 획 자치구시달(서울시)→ 사 업량 범위내에서 시설지정 및 지원(자치구)
	아이돌보미 사업	0세(3개월)~만 12세 아동이 있는 서비스 이용희망 가정	저출산대책 담당관	보건복지가족부(사업지침)→ 25개 자치구 건강가정지원센터

(3) 가족 친화적 서울

직장생활과 육아를 병행할 수 있는 여건 조성과 결혼·출산에 대한 긍정적 가치관 확립에 목적을 두었음. 세부내용은 첫째, 가족친화문화 조성, 둘째, 건강가정지원, 셋째, 직장내 환경 조성이다. 신규 사업으로는 한부모 가족지원센터 설치·운영, 다문화가족 사회통합지원이 있다.

분야	사업명	대상	추진부서	추진절차
가족친화 문화 조성	출산·양육 후원 민관협의체 운영		저출산대책담당관	인구보건복지협회
	저출산 대응 포럼 등 개최	전문가, 일반시민, 기업관계자, 대학생	저출산대책담당관	전문 민간단체
	가족친화적인 기업문화 조성(변경)	서울소재 기업 및 기업 근로자 가족	저출산대책담당관	건강가정지원 센터 및 민간단체 위탁
	저출산 극복 교육 및 홍보사업	일반시민	저출산대책담당관	전문 민간단체 및 서울시
건강가정 지원	건강가정지원센터 운영	다양한 가족	저출산대책담당관	시 및 자치구 센터 운영
	한부모가족지원센터 설치·운영(신)	한부모가족 및 미혼양육모	저출산대책담당관	서울시 건강가정지원센터 위탁운영
	다문화 가족 사회통합지원(신)	결혼이민자 가정	저출산대책담당관	서울시 추진계획 수립 →자치구 다문화가족 지원센터 및 민간단체
	다문화가족 방문교육	한국어, 문화차이 등으로 자녀양육에 어려움을 겪고 있는 1세에서 만 12세이하의 자녀를 양육하고 있는 가정	저출산대책담당관	보건복지가족부→시 및 자치구→사업시행기관 : 4개 자치구 다문화가족지원센터
	가정의 달 가족문화축제 운영	일반시민	저출산대책담당관	서울시 추진계획수립 →자치구 및 건강가정지원센터 연계 실시
	국제 가족영상 축제 개최	일반시민	저출산대책담당관	(사)서울국제가족영상축제 위탁
직장내 환경조성	직원 육아휴직 등 활성화	남녀 공무원	인력운영과	지자체(서울시)
	직원 근로형태 유연화	전 부서	인력운영과	지자체(서울시)
	다자녀 직원 인센티브 지원	3자녀 이상의 무주택 공무원	인력정책과	지자체(서울시)
	직원 영유아 자녀 보육료 지원	만6세미만 영유아자녀를 보육하고 있는 전공무원	인력정책과	지자체(서울시)
	직장내 가정의 날 지정·운영	서울시 본청 전직원	인력정책과	지자체(서울시)

(4) 건전한 미래세대 육성 및 잠재인력 활용기반 구축

자녀양육과정에서의 가족의 불안요인을 해소하고 건전한 미래세대를 육성하고, 여성들이 출산·육아 후 노동시장 복귀를 돕는 것에 목적을 두었다.

분야	사업명	대상	추진부서	추진절차
미래 세대 육성	아동안전사고 예방을 위한 사회기반 조성	아동 및 부모	청소년담당관	민간위탁
	초등학교 CCTV 설치	초등학교	평생교육담당관	서울시(사업지침, 예산지원, 사업량 조정) → 자치구(학교안전협의회)
	아동학대 방임의 조기발견, 예방체계 구축	방임아동 및 청소년	청소년담당관	아동보호전문기관 7개소
	지역아동센터·아동복지센터 확충 및 내실화	아동	청소년담당관	서울시→지역아동센터
	국내 입양 활성화(입양수당 지급 등)	입양가정	청소년담당관	보건복지가족부→서울시→자치구→양육보조금 신청자
	드림스타트 사업(아동보호 통합서비스)	12세이하 저소득가정의 아동	청소년담당관	지자체(드림스타트 시범사업 시행)→서울시→보건복지가족부
	청소년 방과후 아카데미 확충 및 지원	초등4~6학년, 중학생 1~2학년	청소년담당관	보건복지가족부→서울시→청소년수련시설
	청소년 야간 공부방 운영	아동 및 청소년	청소년담당관	서울시→자치구
	아동발달지원 계좌사업 추진	저소득층 아동	청소년담당관	보건복지가족부(CDA계좌 운영)→금융기관→자치구→아동(선정된 금융기관의 지점에 CDA계좌 개설)
	청소년 동반자 프로그램	학업중단, 가출, 비행, 폭력 등 위험요인에 노출된 위기(가능)청소년	청소년담당관	신청 및 사업계획서 제출→보조금 지원 → 사업 시행→점검 및 정산
인력 활용	여성 공무원의 대표성 제고	여성공무원	인력운영과	지자체(서울시)
	여성발전센터 및 여성인력개발센터 운영	20개소 여성인력개발기관	여성정책담당관	여성인력개발기관 위탁 및 지정 운영
	여성창업지원 강화	예비 및 2년 미만의 여성창업자	여성정책담당관	서울시여성기업창업보육센터
	여성취업·창업박람회 개최	서울시에 거주하는 구직을 희망하는 여성	여성정책담당관	지자체(서울시)
	고학력 경력단절 여성일자리 만들기 프로젝트 운영	직업훈련기관에서 직업교육을 마친 서울시내 거주 여성	여성정책담당관	수요업체 발굴→신청서접수→참여자 선정 및 배치→취업준교육→사업개시
	청년실업 대책	취업예비청년	고용창업담당관	
	미래 인구변화에 따라 시정 각 분야에 미치는 영향 연구		시정개발연구원	

위의 서울시 저출산 대응 정책을 토대로 다음과 같이 저출산 정책의 개선방향을 도출해 볼 수 있다.

첫째, 서울시 가족유형의 특성을 고려한 저출산 정책발굴의 필요성의 대두이다. 변화하고 있는 가족의 형태(이혼률로 인한 한부모가구 증가, 비혼, 만혼 등으로 인한 독신가구 증가, 싱글맘 증가 등)를 반영하여 다양한 대상층을 고려한 정책지원이 요구된다.

둘째, 일·가정 양립을 위한 사회문화환경 조성의 필요성이 대두된다. 여성취업 증가 및 남성의 가사노동분담에 인식변화 등 가족내 성역할 분담모형이 변화됨으로서 가정과 일을 양립할 수 있는 직장문화와 사회 환경의 조성이 요구된다.

셋째, 기존의 저출산정책은 보육환경개선 및 자녀비용경감 등에 초점이 맞추어져 왔다. 이러한 정책에 일·가정양립 등 사회문화 환경조성이 병행될 때, 저출산정책의 효과를 가져 올 수 있다.

넷째, 복지정책을 넘어선 저출산 극복을 위한 보편적 정책의 확산이다. 대다수의 사업 수혜 대상자는 가구 평균소득 수준에 따라 제한되어 있음. 저소득층을 대상으로 하는 사업의 경우, 실제로 복지대책의 일환으로 볼 수 있다. 서울 시민전체를 대상으로 한 보편적 저출산 대책이 강구될 필요가 있다.

다섯째, 실효성있고 체감도 있는 정책 발굴이다. 서울시에서는 저출산 극복을 위해 다양한 사업(2009년 4개 분야 65개 사업)이 전개되고 있음에도 서울시민의 사업에 대한 인지도는 비교적 저조하게 나타난다. 서울시 출산·양육 지원 주요 사업 15개중 40% 이상 인지도가 있는 사업은 4개에 해당되었으며, ‘보호자 동행영유아 대중교통무임승차’만이 75.8%로 인지도가 높게 나타남(서울여성가족재단, 2008. ‘2500명 서울시민 대상 조사’) 수혜율의 경우도, ‘보호자 동행영유아 대중교통무임승차’만이 55.7%로 나타났고, 나머지는 5%내외인 것으로 나타났다.

III

서울시 중소기업 현황과 가족친화제도 실태 및 정책수요조사

III

서울시 중소기업 현황과 가족친화제도 실태 및 정책수요조사

제1절 서울시 중소기업 현황

본 장에서는 서울시 중소기업의 일반현황과 본 연구에서 사용되는 중소기업의 기준과 범위에 대해 정리하고자 한다. 중소기업의 기준은 법적인 기준과 통계적 범위를 모두 고려하였으며, 제 9차 산업분류에 따라 결정 되었다. 이 장에서 제시된 서울시 중소기업의 일반 현황 역시 이러한 기준에 의해 추출되었다.

1. 서울시 중소기업 기준

서울시 사업체중 중소기업의 현황을 파악하기 위하여 먼저, 중소기업의 법적기준과 통계적 범위를 결정한 후 사업체 기초조사 원자료에 근거하여 서울시 중소기업 현황을 추출하였다.

1) 중소기업의 법적 범위⁵⁾

중소기업기본법은 규모와 실질적인 독립성을 중소기업자의 범위를 정하는 기준으로 규정하고 있으며 구체적인 기준은 대통령령에서 정하고 있다.

중소기업자는 다음 두 요건을 모두 충족하는 기업을 영위하는 자라 할 수 있다(중소기업기본법 제2조). 첫째, 업종의 특성, 상시 근로자 수, 자산규모, 매출액 등을 고려하여 그 규모가 대통령령으로 정하는 기준에 해당하여야 하며, 둘째, 소유와 경영의 실질적인 독립성이 대통령령으로 정하는 기준에 해당하여야 한다.

대통령령에서 정한 기준(중소기업기본법 시행령 제3조)이라 함은 먼저 규모면에서 해당 기업이 영위하는 주된 사업의 업종과 해당 기업의 상시 근로자 수, 자본금 또는 매출액의 규모가 <표1>의 기준 중 하나에 해당하는 기업을 말한다. 다만, 상시 근로자 수가 1천명 이상인 기업이나 자산총액이 5천억원 이상인 법인은 제외한다.

5) 중소기업의 범위는 중소기업기본법에 의거함.

표 III-1 중소기업기본법 시행령

해당 업종	규모기준		
	상시 근로자 수	자본금	매출액
1. 제조업	300명 미만	80억원 이하	
2. 광업, 건설업, 운송업	300명 미만	30억원 이하	
3. 대형 종합 소매업, 호텔업, 휴양 콘도 운영업통신업, 정보처리 및 그 밖의 컴퓨터운영 관련업,엔지니어링 서비스업, 병원, 방송업	300명 미만		300억원 이하
4. 종자 및 묘목 생산업, 어업, 전기, 가스 및 수도사업, 의약품 및 정형외과용품 도매업, 연료 및 관련 제품 도매업, 통신판매업, 방문판매업, 여행 알선, 창고 및 운송 관련 서비스업, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 사업지원 서비스업, 영화산업, 유원지 및 테마파크 운영업	200명 미만		200억원 이하
5. 도매 및 상품 중개업, 산업용 기계장비 임대업자연과학연구 개발업, 공연 산업, 뉴스 제공업, 식물원·동물원 및 자연공원, 하수처리, 폐기물처리 및 청소 관련 서비스업	100명 미만		100억원 이하
6. 그 밖의 모든 업종	50명 미만		50억원 이하

또한 독립성 측면에 자산총액 5천억원 이상인 법인이 발행주식(의결권 없는 주식 제외) 총수의 100분의 30 이상을 소유하고 있는 기업이 아니어야 하고, 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제14조제1항에 따른 상호출자제한기업집단에 속하지 아니하는 회사이어야 한다.

그 외 예외적인 경우로는 먼저, 중소기업이 그 규모의 확대 등으로 중소기업에 해당하지 않게 된 경우는 그 사유가 발생한 연도의 다음 연도부터 3년간은 중소기업으로 본다. 다만, 중소기업 외의 기업과 합병하거나 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유로 중소기업에 해당하지 아니하게 된 경우는 제외한다. 둘째, 중소기업시책별 특성에 따라 특히 필요하다고 인정되면 「중소기업협동조합법」이나 그 밖의 법률에서 정하는 바에 따라 중소기업협동조합이나 그 밖의 법인·단체 등을 중소기업자로 할 수 있다.

2) 중소기업 통계 분류기준

중소기업 통계분류기준은 중소기업 중앙회의 ‘중소기업현황’에 나타난 통계적 분류기준을 기본으로 하여, 최대한 차이가 없도록 하였으나 ‘중소기업현황’의 통계분류기준⁶⁾과 본 연구가 사용하는 ‘사업체기초조사(2008년 2월 기준)’의 통계분류기준이 달라 일부 차이가

6) 중소기업중앙회에서 발간되는 ‘중소기업현황’은 2008년까지 한국표준산업분류 8차에 따라 작성되었다. 본 연구가 진행되는 동안 2009년의 ‘중소기업현황’이 발표되지 않아 새로운 한국표준사업분류 9차를 적용한 중소기업 업종의 통계적 범위가 명확하게 정해지지 않았다. 몇몇 업종이 정확하게 일치되지 않는 경우가 있어 중소기업현황에 오차가 있을 수 있으나, 전체적인 추이를 알아보는 것에는 문제가 없다(중소기업중앙회 자문, 2009년 4월).

있을 수 있다.

본 연구의 ‘중소기업’ 통계작성대상 분류범위는 먼저, 산업별 종사자수 범위에서 영리여부에 따라 일부 업종 및 사업체를 통계작성 분류에서 제외하였다. 둘째, 경영조직 형태가 개인사업체 및 상법상 회사법인 이외의 사업체인 경우 통계작성에서 제외(회사이외법인, 비법인단체)하였다. 셋째, 공공사업체 및 일반 사업체로 분류하기 어려운 전기, 수도, 유선통신, 금융, 보험 등의 사업체의 경우 단독사업체 및 본사를 제외한 공장(지사, 영업소) 형태의 사업체는 통계 작성대상에서 제외하였다.

이러한 기준에 따라 전기업(351), 수도사업(36, 지사), 철도운송업(491, 비영리 법인으로 모두 제외), 은행업(66, 본부 본점만 포함), 공공행정 및 국방(84, 비영리법인), 초·중·고 교육시설(비영리법인)등이 제외되었다.

다음은 표준산업분류 8차와 새로운 표준산업분류 9차를 연동하여 본 연구에서 사용한 기준 표이다.

표 Ⅲ-2 중소기업 통계 기준표

	1.기업규모별기준					2. 중소기업법 (별표 1) 및 기타사항
대분류	중세세분류	소기업		중기업	대기업	중소기업법 별표1 내용
		소상공인				
A. 농업, 임업 및 어업 (01~03)	01(농업)~02(임업)	1~4인	1~9인	10~49인	50인 이상	상시 근로자 수 200명 미만또는 매출액 200억원 이하(8차 A,B 항목은 9차 A항목으로 합쳐짐)
	01123(종자 및 묘목 생산업)	1~4인	1~9인	1~199인	200인 이상	
	03(어업)	1~4인	1~9인	10~199인	200인 이상	
B. 광업 (05~08)	05~08	1~9인	1~49인	50~299인	300인 이상	상시 근로자 수 300명 미만 또는 자본금 30억원 이하
C. 제조업 (10~33)	10~33	1~9인	1~49인	50~299인	300인 이상	상시 근로자 수 300명 미만 또는 자본금 80억원 이하
D. 전기,가스, 증기 및 수도사업 (35~36)	35~36	1~4인	1~9인	10~199인	200인 이상	상시 근로자 수 200명 미만또는 매출액 200억원 이하(351 전기업, 36 수도사업 사업체중 단독사업체 및 본사 본점, 본부만 포함)
E. 하수폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업 (37~39)	37~39	1~4인	1~9인	10~99인	100인이상	상시 근로자 수 100명 미만 또는 매출액 100억원 이하 (8차 R,기타공공, 수리 및 개인서비스업 90항목에서 분리되어 단독으로 대분류됨)
F. 건설업 (41~42)	41~42	1~9인	1~49인	50~299인	300인 이상	상시 근로자 수 300명 미만 또는 자본금 30억원 이하
G. 도매 및 소매업 (45~47)	45~47	1~4인	1~9인	10~49인	50인 이상	상시 근로자 수 200명 미만또는 매출액 200억원 이하(8차 51451 의약품 및 정형외과용품 도매업은 46441, 46442 으로 분리됨)
	46(도매 및 상품중계업)	1~4인	1~9인	10~99인	100인 이상	
	46441,46442	1~4인	1~9인	10~199인	200인 이상	

		1. 기업규모별기준				2. 중소기업법 (별표 1) 및 기타사항
	4671, 4782, 47993	1~4인	1~9인	10~199인	200인 이상	
	4711(대형종합 소매업)	1~4인	1~9인	10~299인	300인 이상	
H. 운수업 (49~52)	52(창고 및 운송관련 서비스)	1~4인	1~9인	50~199인	200인 이상	상시 근로자 수 300명 미만 또는 자본금 30억원 이하(8차-여행알선 및 창고 및 운송관련 서비스 코드 63은-9차 여행알선 75211/창고 및 운수관련 서비스 52로 나뉨.)/491철도운송업-비영리법인으로 모두제외)
	49~51	1~4인	1~49인	50~299인	300인 이상	
I. 숙박 및 음식점업 (55~56)	55~56	1~4인	1~9인	10~49	50인 이상	상시 근로자 수 200명 미만 또는 매출액 200억원 이하
	55111(호텔업), 55113(휴향콘도 운영업)	1~4인	1~9인	10~299	300인 이상	
J. 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 (58~63)	58~63	1~4인	1~9인	10~299	300인 이상	상시 근로자 수 300명 미만 또는 매출액 300억원 이하(신규J582소프트웨어 개발 및 공급업)/신규J62 그 외 기타전기통신업/신규J63 정보서비스업)/6110우편업(조직형태중 개인사업체만 포함)/61210 유선통신업(사업체중 단독사업체 및 본사만 포함)/60방송업(이전Q오락, 문화 및 운동 서비스업872항목이었음)
	639(기타정보서비스업)	1~4	1~9인	10~99인	100인 이상	신규 J629 (8차 Q오락, 문화 및 운동 서비스업 881 해당)
	591(영화, 비디오물, 방송프로그램제작 및 배급업)	1~4	1~9인	10~199인	200인 이상	신규J591(8차 Q오락, 문화 및 운동 서비스업 871 해당)
	59	1~4인	1~9인	10~49인	50인 이상	신규J59 영상, 오디오 기록물 제작업(이전Q오락, 문화 및 운동 서비스업87항목이었음)
K. 금융 및 보험업 (64~66)	64~66	1~4인	1~9인	10~49인	50인 이상	상시 근로자 수 200명 미만 또는 매출액 200억원 이하 8차 6591(저축기관)은 9차 641(은행 및 저축기관)에 통합됨/8차 65931(투자신탁회사는 9차 64201(자산운용회사)로 명칭변경/65991(공공기금관리회사)는 64991(기금운영업)로 명칭변경/.66금융 및 보험관련 서비스업(사업체중 단독사업체 및 본사만 포함)
L. 부동산 및 임대업 (68~69)	68~69	1~4인	1~9인	10~49인	50인 이상	상시 근로자 수 50명 미만 또는 매출액 50억원 이하
	693(산업용 기계 및 장비 임대용)	1~4인	1~9인	10~99인	100인 이상	
M. 전문, 과학 및 기술서비스업 (70~73)	70(연구개발업)	1~4인	1~9인	10~49인	50인 이상	상시 근로자 수 200명 미만 또는 매출액 200억원 이하
	701(자연과학 및 공학 개발업)	1~4인	1~9인	10~99인	100인 이상	
	71(전문서비스업)~73	1~4인	1~9인	10~199인	200인 이상	8차 74~75항목 중 일부항목은 다른 분류에 편입됨.

	1. 기업규모별기준					2. 중소기업법 (별표 1) 및 기타사항
N. 사업시설관리 및 조경사업 (74~75)	74~75	1~4인	1~9인	10~199	200인 이상	상시 근로자 수 300명 미만 또는 매출액 300억원 이하
O. 공공행정, 국방 및 사회보장행정 (84)	84					비영리법인으로 모두제외
P. 교육서비스업 (85)	85	1~4인	1~9인	10~49인	50인 이상	상시 근로자 수 100명 미만 또는 매출액 100억원 이하 학교는 모두 비영리법인으로 모두 제외
Q. 보건 및 사회복지 서비스업 (86~87)	86~87	1~4인	1~9인	10~49인	50인 이상	상시 근로자 수 200명 미만 또는 매출액 200억원 이하
	8610병원	1~4인	1~9인	10~299인	300인 이상	88729 기타 비거주복지시설로 명칭변경 (비영리법인으로 모두제외)
R. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 (90~91)	90~91	1~4인	1~9인	10~49인	50인 이상	상시 근로자 수 200명 미만 또는 매출액 200억원 이하
	901,9023	1~4인	1~9인	10~99인	100인 이상	
	91210	1~4인	1~9인	10~199인	200인 이상	
S. 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 (94~96)	94~96	1~4인	1~9인	10~49인	50인 이상	상시 근로자 수 100명 미만 또는 매출액 100억원 이하 94협회 및 단체(비영리법인으로 모두제외)
T. 자가소비 생산활동 (97~98)	97~98					사업체 분류대상에서 제외
U. 국제 및 외국기관(99)	99					사업체 분류대상에서 제외

2. 서울시 중소기업 일반현황

서울시 중소기업 일반현황은 기존 분석 자료에서 고려되지 않았던 서울시 각 자치구별 분석결과를 알아보기 위해 '2007(2008년 3월 기준) 전국사업체 조사' 원시자료 분석을 통하여 서울지역 중소기업의 지역, 산업, 성별, 종사형태별 실태를 파악하고자 하였다.

1) 서울시 중소기업 사업체 현황

2007년 사업체기초조사⁷⁾에 의하면 전국의 사업체 수는 3,189,181개이며 이중에 상법상 영리목적의 사업체⁸⁾는 2,993,320개로 나타났다. 영리목적의 사업체 중 중소기업의 수는

7) 2007년 사업체기초조사 보고서와 2007년 사업체기초조사 원시자료는 조사시점 차이로 인하여 수치에 차이가 있음(2007 사업체조사 원시자료의 수치가 최근).

8) 영리목적의 사업체수는 '사업체 기초조사'의 조직형태 중 회사 이외의 법인과, 국가지방자치단체, 비법인단체를 제외한 순수한 사업체의 수임.

2,961,110개로 이중 675,997개가 서울지역에 분포하고 있어 전국대비 22.8%로 가장 높은 비율을 차지하고 있다.

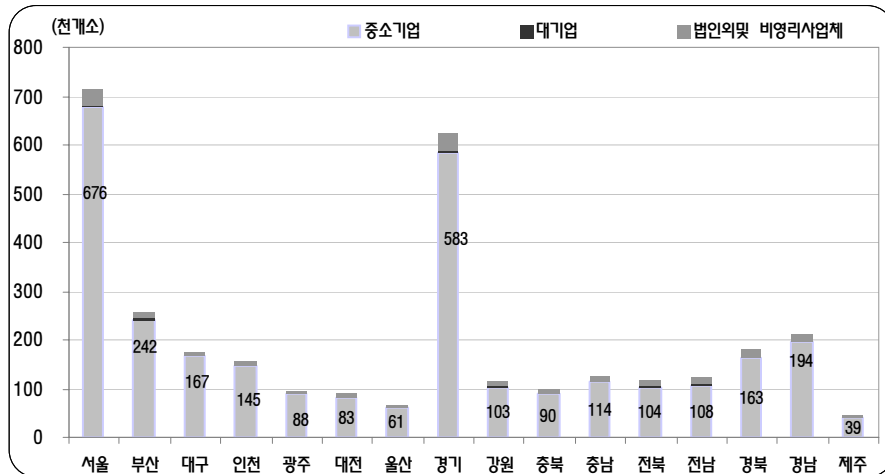
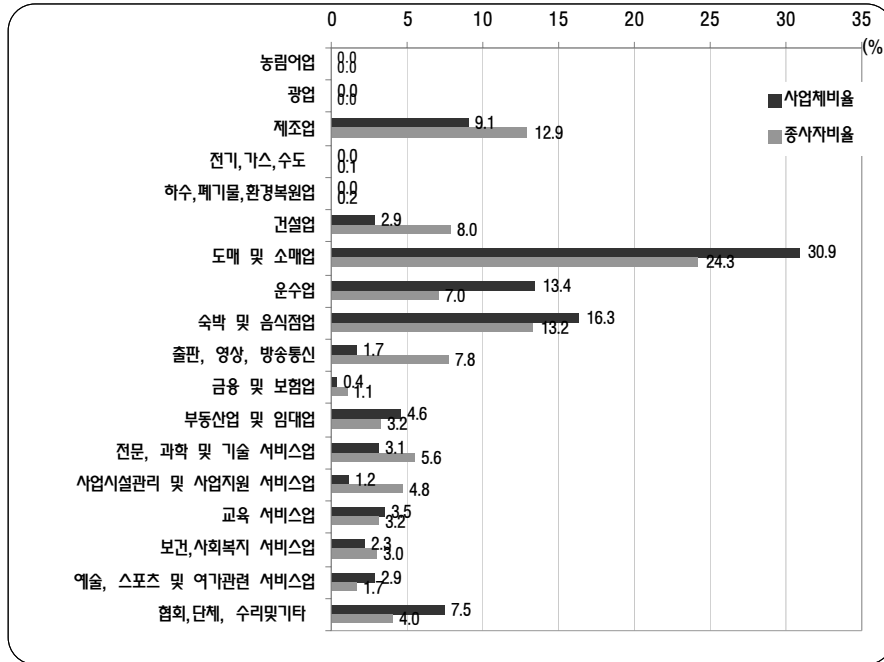


그림 III-1 전국 사업체 현황

(1) 중소기업의 업종별 사업체 및 종사자 비율

서울지역 중소기업의 업종별 사업체 비율을 살펴보면, 도매 및 소매업이 30.0%로 가장 높은 비율을 차지하고 있으며, 다음으로는 음식 및 숙박업이 16.9%를 차지하는 것으로 나타났다. 운수업은 13.4%로 나타나 사업체의 비율이 세 번째로 높았으나 종사자의 비율이 낮아 택시나 트럭 등 개인 혹은 소규모로 이루어진 사업체가 많은 것으로 예상된다. 사업체 비율이 가장 낮은 업종은 농림·어업(A), 광업(B), 전기 및 가스(D), 하수 폐기물 환경복원업(E)으로 나타났다. 보험업(K), 전문과학 및 기술 서비스업(M), 사업관리업(N), 보건 및 사회복지종사자의 비율을 보면, 도매 및 소매업이 사업체수와 마찬가지로 종사자 비율이 가장 높았으며, 제조업(C), 건설업(F), 출판 및 영상업(J), 금융 및 지업(Q) 등은 사업체 비율에 비해 종사자 비율이 높아 다른 업종에 비해 규모가 큰 업체들이 많은 것으로 보인다.



■ 그림 III-2 ■ 서울시 산업별 중소기업 사업체 및 종사자 비율

(2) 중소기업의 업종별 근로자 현황

서울지역의 업종별 중소기업 근로자 현황을 살펴보면 가장 많은 근로자가 근무하는 업종은 도매 및 소매업으로 658,556명이 근무하고 있으며, 다음으로는 음식 및 숙박업에 359,612명이 근무하는 것으로 나타났다. 농림 어업의 경우는 근로자수가 350명으로 가장 적었다.

여성근로자가 가장 많이 근무하는 업종은 도매 및 소매업(279,591명)이었으며, 다음으로 는 음식 및 숙박업(231,479명)이었고, 여성근로자가 남성근로자 보다 많이 근무하는 업종은 음식 및 숙박업(여성:64.4%), 교육서비스(여성:61.8%), 보건(여성:73.8%), 협회단체(여성: 50.1%)로 특히, 보건업종의 경우 여성근로자가 절대적으로 많았으며 그 외 금융업(여성: 48.2%)의 경우도 근로자수가 비슷한 것으로 나타났다.

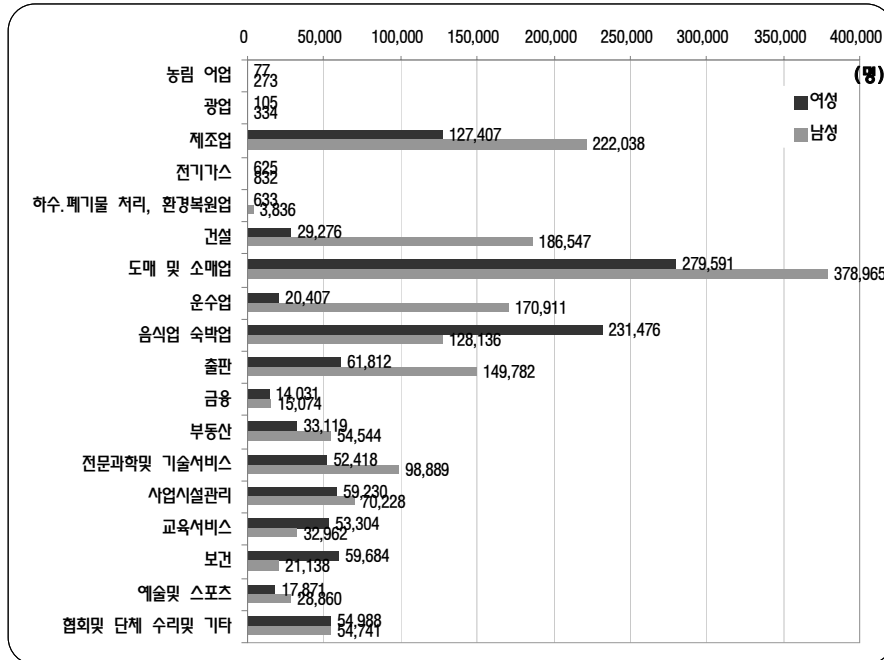
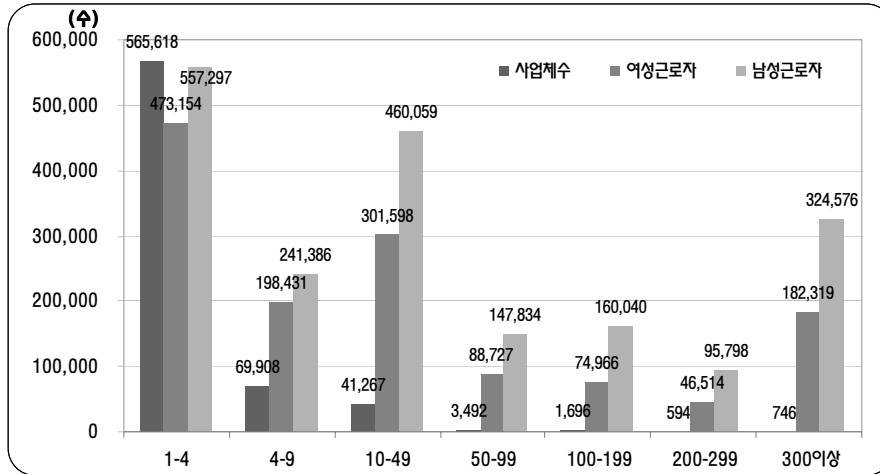


그림 III-3 서울시 중소기업 산업별 성별 종사자수

(3) 기업규모별 사업체수

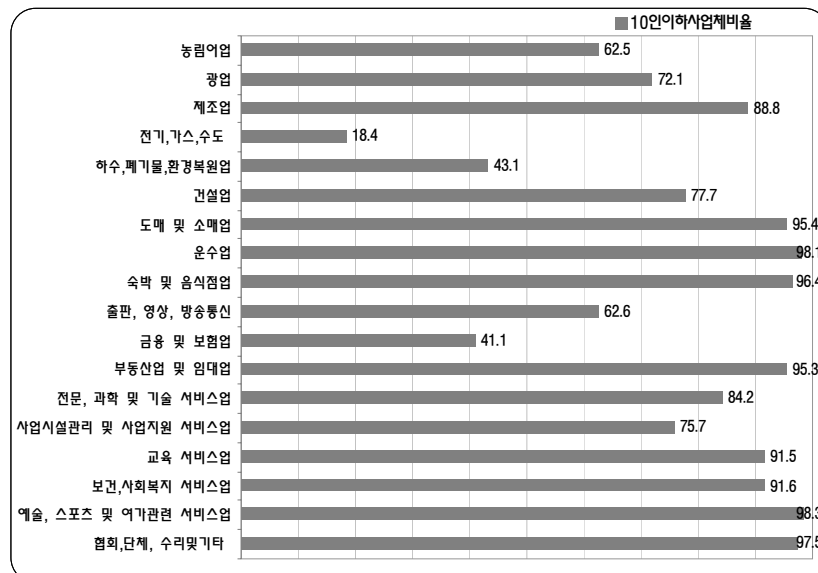
서울시의 종사자 규모별 사업체수를 살펴보면 전체 사업체 중 300인 이상의 대기업은 0.1%에 불과했다. 가장 많은 수를 차지하는 것은 1~4인사이의 개인 및 영세 사업체이며, 다음으로 10~49인 사이의 사업체가 가장 많은 것으로 나타났다.

근로자가 가장 많이 근무하는 사업체 역시 1~4인 규모인 것으로 나타났으며, 200~299인 규모의 사업체에서 가장 적은 수의 근로자가 근무하고 있었다. 한편, 여성의 경우 남성보다 규모가 작은 사업체에서 근무하는 비율이 높은 것으로 나타나 여성의 49.2%(남성은 40.1%)가 10인 미만의 사업체에 근무하고 있었고, 300인 이상의 규모가 큰 사업체에는 여성의 13.3%(남성 16.3%)만이 근무하는 것으로 나타나 대부분의 근로여성들이 직장 보육시설 같은 혜택과는 거리가 멀 것으로 예상되었다.



■ 그림 III-4 ■ 종사자 규모별 사업체수, 남성근로자수, 여성근로자수

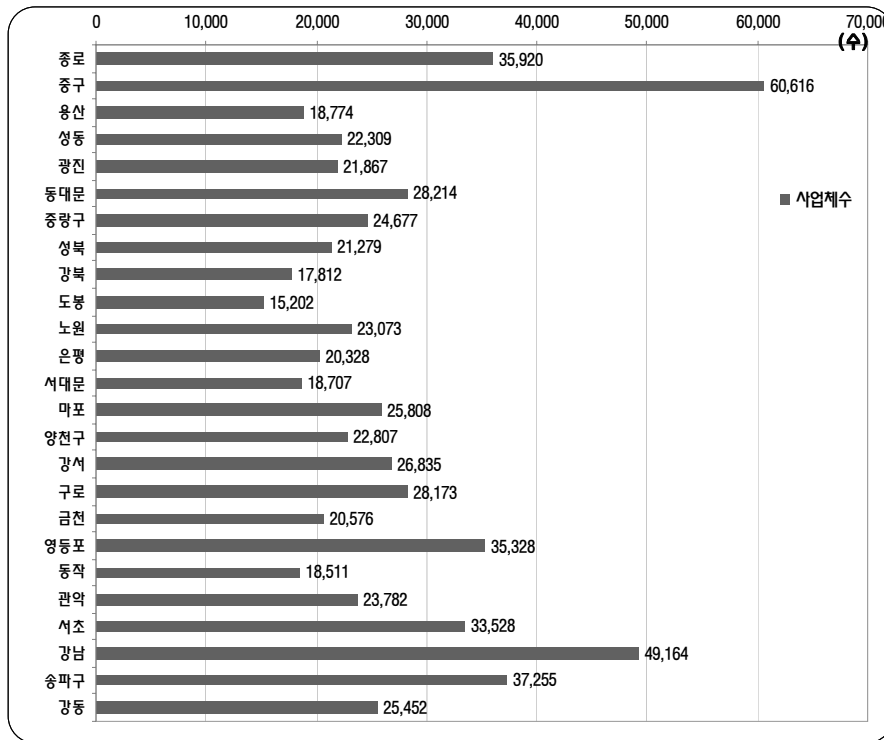
10인 미만 사업체 비율이 높은 업종은 도매 및 소매업(95.4%), 운수업(96.1%), 숙박 및 음식점업(96.4%), 부동산업(95.8%) 등으로 개인 사업이나 소규모로 운영하는 경우가 많은 것으로 나타났고, 10인 미만 사업체의 비율이 낮은 업종은 전기가스 수도업(16.4%), 하수, 폐기물, 환경복원업(43.1%), 금융 및 보험업(41.1%) 등으로 나타나 주로 공공부문과 금융업에 치우쳐 있었다.



■ 그림 III-5 ■ 서울시 10인 미만 사업체 비율

2) 자치구별 중소기업 현황

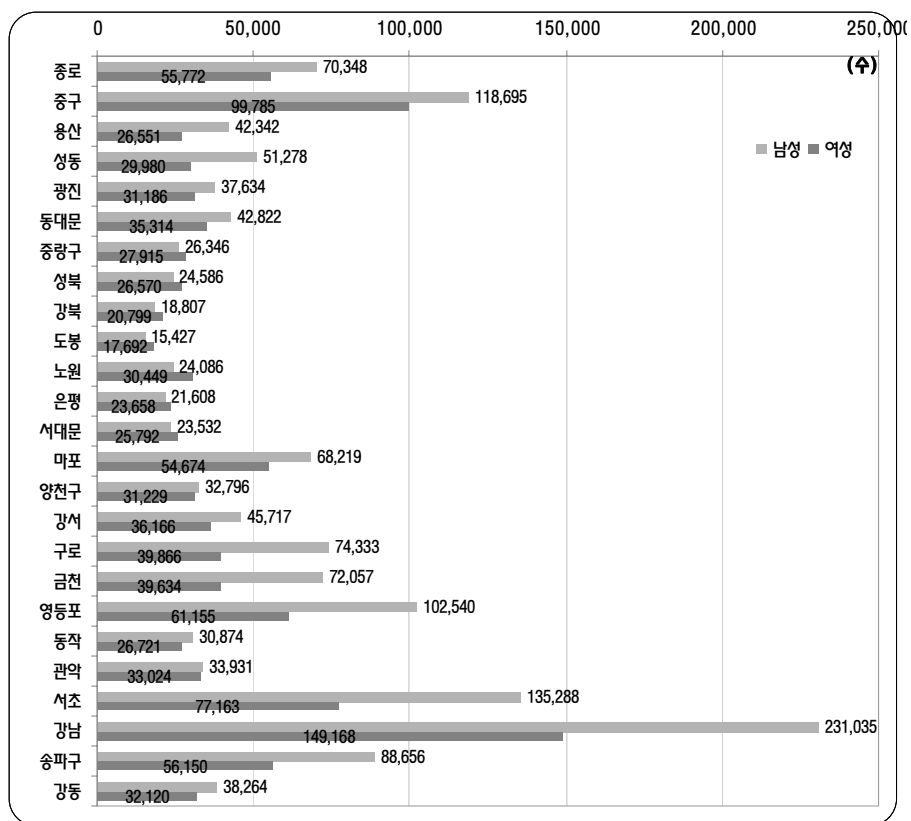
서울시 자치구별로 중소기업 사업체수를 살펴보면 중소기업이 가장 많은 구는 중구로 60,616개(9%)의 중소기업이 분포하고 있으며, 다음으로 강남구에 49,164개(7.3%)의 중소기업이 있었고, 송파구(37,255개), 종로구(35,920개), 영등포구(35,328개), 서초구(33,528개)의 순이었다. 가장 중소기업이 적은 구는 도봉구로 15,202(2.2%)개 사업체가 분포하고 있으며, 강북구(17,812개), 동작구(18,511개), 서대문구(18,707개), 용산구(18,774개)의 순으로 나타났다.



■ 그림 III -6 ■ 자치구별 중소기업 현황

서울시 중소기업에 근무하는 근로자의 총수는 2,559,754명이며 남성은 1,471,221(57.5%)명 여성은 1,088,533(42.5%)명으로 나타나 중소기업 근로자의 42.5%가 여성인 것으로 나타났다. 지역별로 살펴보면 강남구의 근로자수가 380,203으로 가장 많았고, 중구 218,480명, 서초구 212,451명의 순이었다. 중소기업 사업체수가 가장 많은 지역은 중구였으나 근로자수가 가장 많은 지역은 강남구로 나타나 강남구의 경우 좀 더 규모가 큰 중소기업이

많은 것으로 보인다. 한편 여성 근로자의 비율은 중랑(51.4%), 성북(51.9%), 강북(52.5%), 도봉(53.4%), 노원(55.8%), 은평(52.3%), 서대문(52.3%)의 경우 반 이상이 여성근로자인 것으로 나타났고, 여성근로자의 비율이 가장 낮은 지역은 서초구가 36.3%, 다음으로 성동구가 36.9%로 나타났다. 근로자수가 가장 많은 강남구의 경우도 여성근로자의 비율이 39.2%로 비교적 낮게 나타났다.



Ⅲ-7 자치구별 성별 근로자 수

제2절 서울시 중소기업 가족친화제도 실태 및 정책수요조사

1. 조사개요 및 조사대상의 일반적 사항

1) 조사개요

본 조사는 서울시 중소기업의 인사담당자 및 근로자를 대상으로 가족친화제도시행 실태 및 요구도를 파악하여, 서울시의 저출산 극복을 위한 정책 기초 자료를 확보하기 위해 기획되었다.

이 연구에서 실증자료 분석은 크게 두 가지로 구분되어 실시되었다. 첫째, 중소기업의 입장에서 저출산에 대응하는 가족친화제도의 각 제도별 시행여부와 직원들의 활용실태 및 시행에 대한 요구도, 지자체 지원정책의 필요성 등을 분석한다. 둘째, 중소기업에 종사하는 근로자의 입장에서 가족친화제도에 대한 만족도와 도입효과, 제도의 필요성과 정착방안 등을 분석한다.

조사는 2009년 4월 28일에서 2009년 5월 29일까지 실시되었으며, 서울시 소재 중소 사업체를 대상으로 하였다. 조사대상 표본은 사업체 기초조사(2009년 2월 기준) 분석을 통해 자치구별, 업종별로 중소기업체 수와 근로자 규모 등에 따라 비례할당을 실시하였으며, 표본수는 서울시 25개 자치구의 중소기업 인사담당자 1000명과 근로자 966명이다.

(1) 주요조사내용

① 인사담당자 조사내용

인사담당자를 대상으로 한 조사는 크게 4가지(일반적 사항, 가족친화제도 시행실태, 가족친화제도 도입의 결정요인 및 효과, 가족친화제도 정착방안)로 분류하여 설문을 설계하였다.

첫째, ‘일반적 사항(제도 도입의 결정요인)’은 사업체 소재지, 매출액, 총 근로자수, 설립연도, 노동조합유무, 업종, 고용형태별/직급별 남녀 근로자수, 여성다수직종 등을 조사하였다. 특히 사업체의 업종과 매출액, 노조 유무, 기업규모, 여성 근로자의 비율 등도 가족친화제도의 활용정도를 결정하는 주요 요인 즉 제도도입의 결정요인으로 보고 이를 설문내용에 포함시켰다.

둘째, ‘가족친화제도 시행실태’는 먼저 가족친화제도의 전반적인 실시율을 파악하기 위해 제도별 시행여부를 알아보았다. 또한 가족친화 제도를 실시하는 경우에는 얼마나 잘

시행되고 있는지에 대한 기업의 자체적 평가와 실제 근로자들의 활용 정도, 실시하지 않는 경우에는 향후 도입계획과 제도 시행에 대한 근로자들의 요구를 파악하여 정책적 지원 여부와 수준을 결정하고자 하였다. 마지막으로 제도별 지자체 지원정책의 필요성과 기타 기업에서 시행되고 있는 가족친화제도가 있는지, 있다면 어떤 것이 있는지에 대해 알아보았다.

셋째, ‘가족친화제도 도입의 결정요인 및 효과’는 가족친화제도에 대한 기업의 인식 및 도입 요인, 제도 도입의 효과, 미시행 이유 등을 파악하여 가족친화제도에 대한 기업의 수용성 제고방안을 모색하고자 하였다.

넷째, ‘가족친화제도 정착방안’은 보다 구체적인 정책도출을 위해 기업에서 가족친화제도를 시행하기 위해 필요로 하는 정책 유형을 파악하고자 하였다.

표 Ⅲ-3 인사 담당자 조사 주제 및 항목

주제	항목		
사업체 일반 현황	□ 업종 □ 매출액 □ 근로자수(성별, 직급별, 고용형태별) □ 회사설립연도 □ 노동조합 유무 □ 여성다수직종		
가족친화 제도 시행 실태	□ 아래 각 제도에 대한 실시여부, 시행평가, 직원활용도, 향후도입계획, 시행에 대한 직원 요구도, 지자체의 지원 정책 필요성 <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="vertical-align: top; width: 50%;"> 1) 직장보육시설 설치 및 운영 3) 방과 후 아동지도제도 운영 및 지원 5) 출산장려금 지원 7) 산전후 휴가 9) 육아휴직 11) 유/사산 휴가 13) 시차출근제 15) V-시간제 17) 자녀육아기 근로시간 단축제 19) 수유시간 부여 21) 조연 및 상담 서비스 </td><td style="vertical-align: top; width: 50%;"> 2) 산모휴게실 및 수유편의시설 설치 4) 보육비 지원 6) 유/사산 휴가 급여 지원 8) 아버지 출산휴가 10) 태아검진 휴가 12) 재택근무제 14) 직무공유제 16) 자율근무제 18) 임신근로자야간/휴일근로금지 20) 보육 및 육아정보 안내/상담 22) 가족대상 각종프로그램 </td></tr> </table>	1) 직장보육시설 설치 및 운영 3) 방과 후 아동지도제도 운영 및 지원 5) 출산장려금 지원 7) 산전후 휴가 9) 육아휴직 11) 유/사산 휴가 13) 시차출근제 15) V-시간제 17) 자녀육아기 근로시간 단축제 19) 수유시간 부여 21) 조연 및 상담 서비스	2) 산모휴게실 및 수유편의시설 설치 4) 보육비 지원 6) 유/사산 휴가 급여 지원 8) 아버지 출산휴가 10) 태아검진 휴가 12) 재택근무제 14) 직무공유제 16) 자율근무제 18) 임신근로자야간/휴일근로금지 20) 보육 및 육아정보 안내/상담 22) 가족대상 각종프로그램
1) 직장보육시설 설치 및 운영 3) 방과 후 아동지도제도 운영 및 지원 5) 출산장려금 지원 7) 산전후 휴가 9) 육아휴직 11) 유/사산 휴가 13) 시차출근제 15) V-시간제 17) 자녀육아기 근로시간 단축제 19) 수유시간 부여 21) 조연 및 상담 서비스	2) 산모휴게실 및 수유편의시설 설치 4) 보육비 지원 6) 유/사산 휴가 급여 지원 8) 아버지 출산휴가 10) 태아검진 휴가 12) 재택근무제 14) 직무공유제 16) 자율근무제 18) 임신근로자야간/휴일근로금지 20) 보육 및 육아정보 안내/상담 22) 가족대상 각종프로그램		
가족친화제도 도입의 결정 요인 및 효과	□ 근로자의 출산 및 양육에 대한 입장 □ 가족친화제도 도입 결정에 영향을 준 집단 □ 가족친화제도 시행에 따른 효과 □ 가족친화제도 미시행 이유		
가족친화제도 정착방안	□ 가족친화제도 도입을 위해 필요한 정책 □ 기타 필요 정책		

② 근로자 조사 내용

근로자를 대상으로 한 조사는 크게 3가지(일반적 사항, 가족친화제도 시행실태, 가족친화제도 정착방안)로 분류하여 설문을 설계하였다. 첫째, ‘일반적 사항’은 사업체 소재지, 매출액, 총 근로자수, 설립연도, 노동조합유무, 업종 등 근로 사업체의 특징을 알아보고 근로자의 종사상 지위, 고용형태, 직종, 직급, 근속기간 등 근로형태와 성별, 연령, 혼인상태, 학력 등 근로자의 일반적 사항을 알아보았다. 또한 자녀의 유무와 수, 자녀와 관련된 휴가, 퇴직이나 이직, 불이익, 어려움 등을 조사하여 여성 근로자의 일가족양립의 어려움을 알아보고자 하였다.

둘째, ‘가족친화제도 시행 실태’는 먼저 가족친화제도의 전반적인 실시율을 파악하기 위해 제도별 시행여부를 알아보았고 실시하는 경우 근로자들의 만족도, 실시하지 않는 경우 제도 시행의 수요를 파악하여 정책적 지원 여부와 수준을 결정하고자 하였다. 또한 기타 기업에서 시행되고 있는 가족친화제도를 파악하고자 하였다.

셋째, ‘가족친화제도 정착방안’은 근로자의 입장에서 가족친화제도의 사회적 분담을 위한 지자체의 지원 방안이 무엇인지 파악하고자 하였다.

표 Ⅲ-4 근로자 조사 주제 및 항목

주제	항목		
업체 일반 현황 및 근무 환경	□ 업종 □ 매출액 □ 총 근로자수 □ 회사설립연도 □ 노동조합 유무 □ 종사상 지위 / 고용형태 / 직종 / 직급 □ 근속기간 □ 자녀유무 및 자녀수 □ 육아 관련 휴가 일수 □ 출산 및 육아로 인한 이직 고려 여부 / 불이익 경험 여부 □ 직장생활을 하면서 출산과 양육의 어려운 점		
가족친화 제도 시행 실태	□ 아래 각 제도에 대한 실시여부, 만족도, 필요성 <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="vertical-align: top; width: 50%;"> 1) 직장보육시설 설치 및 운영 3) 방과 후 아동지도제도 운영 및 지원 5) 출산장려금 지원 7) 산전후 휴가 9) 육아휴직 11) 유/사산 휴가 13) 시차출근제 15) V-시간제 17) 자녀육아기 근로시간 단축제 19) 수유시간 부여 21) 조연 및 상담 서비스 </td><td style="vertical-align: top; width: 50%;"> 2) 산모휴게실 및 수유편의시설 설치 4) 보육비 지원 6) 유/사산 휴가 급여 지원 8) 아버지 출산휴가 10) 태아검진 휴가 12) 재택근무제 14) 직무공유제 16) 자율근무제 18) 임신근로자야간/휴일근로금지 20) 보육 및 육아정보 안내/상담 22) 가족대상 각종프로그램 </td></tr> </table>	1) 직장보육시설 설치 및 운영 3) 방과 후 아동지도제도 운영 및 지원 5) 출산장려금 지원 7) 산전후 휴가 9) 육아휴직 11) 유/사산 휴가 13) 시차출근제 15) V-시간제 17) 자녀육아기 근로시간 단축제 19) 수유시간 부여 21) 조연 및 상담 서비스	2) 산모휴게실 및 수유편의시설 설치 4) 보육비 지원 6) 유/사산 휴가 급여 지원 8) 아버지 출산휴가 10) 태아검진 휴가 12) 재택근무제 14) 직무공유제 16) 자율근무제 18) 임신근로자야간/휴일근로금지 20) 보육 및 육아정보 안내/상담 22) 가족대상 각종프로그램
1) 직장보육시설 설치 및 운영 3) 방과 후 아동지도제도 운영 및 지원 5) 출산장려금 지원 7) 산전후 휴가 9) 육아휴직 11) 유/사산 휴가 13) 시차출근제 15) V-시간제 17) 자녀육아기 근로시간 단축제 19) 수유시간 부여 21) 조연 및 상담 서비스	2) 산모휴게실 및 수유편의시설 설치 4) 보육비 지원 6) 유/사산 휴가 급여 지원 8) 아버지 출산휴가 10) 태아검진 휴가 12) 재택근무제 14) 직무공유제 16) 자율근무제 18) 임신근로자야간/휴일근로금지 20) 보육 및 육아정보 안내/상담 22) 가족대상 각종프로그램		
가족친화제도 정착방안	□ 가족친화제도의 사회적 분담을 위한 지자체의 지원 방안		

(2) 조사설계 및 진행

① 모집단 및 표본프레임(sample frame)

‘사업체 기초조사’를 활용하여 서울시에 소재하는 10인 이상 중소기업을 지역별, 업종별 비율에 따라 할당하고 표본 추출 System을 이용하여 무작위 추출을 실시하였다. 응답자는 비례할당에 따라 배부된 할당표에 맞는 조사자를 선정하여 조사를 진행하였다.

■ 표 III-5 ■ 조사설계

구분	내용
조사 제목	서울시 중소기업 가족친화제도 실태 조사
조사기간	2009년 4월 28일 ~ 2009년 5월 29일
자료수집방법	전문면접원 조사
조사대상의 범위	서울지역 중소기업(중기업)의 대표 혹은 인사담당자 및 근로자
표본추출방법	기업규모, 업종, 성별에 등에 따라 지역별 표본 할당 후 무작위 추출
표본의 크기	인사담당자 1000명, 중소기업근로자 966명
설문방법	자기기입식 설문지
질문방식	구조화된 설문지(개방형·폐쇄형 질문포함)
조사기관	(주)리서치플러스
자료처리방법 및 절차	확인, 검정, 코딩을 끝낸 후 입력, 수정을 거쳐 SPSS PC+ 통계처리 분석

② 표본추출방법

본 조사의 표본은 저출산 대응 가족친화제도 지원정책 연구임을 고려하여 일정규모 이상의 기업을 대상으로 조사가 이루어졌다. 따라서 서울시의 10인 이상 중소기업⁹⁾을 모집단으로 사업체를 표본추출 하였다. 조사된 7개의 업종은 사업체 기초조사 분석결과에 따라 비중이 높은 순서로 결정되었다. 다만 본래는 건설업이 7개의 업종 안에 들어 있었으나 여성근로자의 비율이 너무 낮은 것으로 나타나 가족친화제도를 조사하는데 무리가 있어 제외되었다.

9) 통계작성대상 분류 범위는 표준산업분류9차 개정에 의거 중소기업 기본법상의 기업규모별 구분에 따랐으며, 사업체 조직형태는 개인사업체 및 상법상 회사법인만 포함되었다. 본 조사에서는 업종별 근로자수 10인 이상 중소기업 기준이 되었다.

표 III-6 업종별 조사 기준

업종(대분류) ¹⁰⁾	상시근로자수 기준
C. 제조업(10~33)	10~299인
G. 도매 및 소매업(45~47)	10~49인
I. 숙박 및 음식점업(55~56)	10~49인
J. 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업(58~63)	10~299인
K. 금융 및 보험업(64~66)	10~49인
M. 전문, 과학 및 기술서비스업(70~73)	10~49인
N. 사업시설관리 및 조경사업(74~75)	10~199인

2) 조사대상의 일반적 사항

(1) 인사담당자 응답자 특성

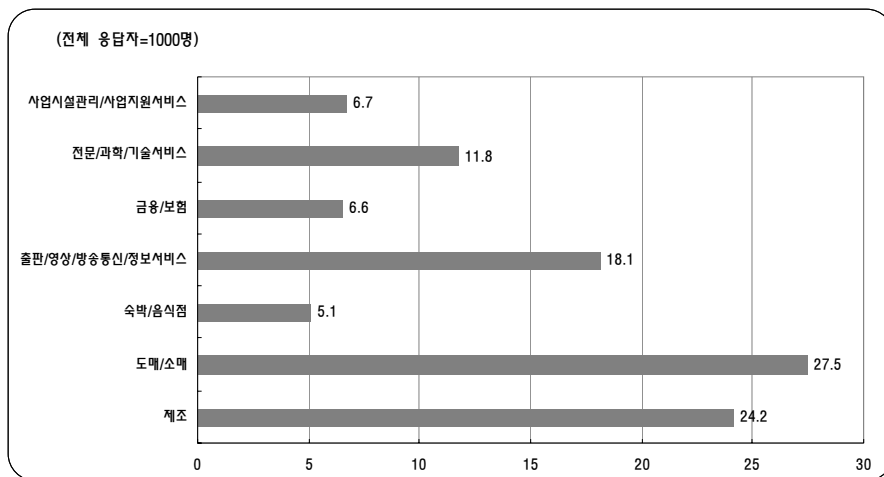
조사대상 기업은 총 1000개 사업체로 각사업체 인사담당자의 응답을 통해 조사가 이루어 졌다. 조사대상기업의 매출규모는 20억~50억 미만이 가장 많았고, 노조는 없는 경우가 95.5%로 나타났다. 설립 시기는 1990년대(44.8%)가 가장 많고 다음으로 2000년대(29.0)%가 많아 대부분 설립 된지 얼마 안 된 신생조직으로 나타났다.

표 III-7 조사대상 기업의 일반적 특징

변수	구분	사례수 1000	비율(%) 100
매출규모	20억 미만	(226)	22.6
	20억~50억 미만	(235)	23.5
	50억~100억 미만	(170)	17.0
	100억 이상	(210)	21.0
	모름/무응답	(159)	15.9
노동조합 유무	있음	(45)	4.5
	없음	(955)	95.5
설립시기	1980년 이전	(95)	9.5
	1980년대	(163)	16.3
	1990년대	(448)	44.8
	2000년대	(290)	29.0
	모름/무응답	(4)	0.4

10) 업종의 분류는 제9차 표준산업코드의 대분류기준

조사대상 기업 1000개 중 가장 많은 비중을 차지한 업종은 도매 및 소매업(27.5%)이었고, 가장 적은 비중을 차지한 업종은 숙박 및 음식점업(5.1%)이었다. 사업체 기초조사에 따르면 중소기업에서 숙박 및 음식점업이 높은 비중을 차지하고 있으나 본 조사에서는 10인 이상의 중소기업을 기준으로 하여 할당한 결과 음식 및 숙박업의 비중이 낮은 비율로 조사되었다.



■ 그림 III-8 ■ 조사 대상 사업체의 업종

조사된 지역은 사업체 기초조사에서 '10인 이상 중소기업 사업체수'가 가장 많은 것으로 나타난 강남구가 19.0%, 다음으로 서초구가 10.5%, 중구가 8.1% 조사되었다. 가장 적은 조사가 이루어진 자치구는 강북구로 0.8% 조사되고 중랑구, 도봉구, 은평구, 관악구가 각각 0.9% 조사되었다.

표 Ⅲ-8 조사대상 사업체의 업종 및 지역

변수	구분	사례수 1000	비율 100.0
업종	제조	(242)	24.2
	도매/소매	(275)	27.5
	숙박/음식점	(51)	5.1
	출판/영상/방송통신/정보서비스	(181)	18.1
	금융/보험	(66)	6.6
	전문/과학/기술서비스	(118)	11.8
	사업시설관리/사업지원서비스	(67)	6.7
지역별	종로구	(48)	4.8
	중구	(81)	8.1
	용산구	(27)	2.7
	성동구	(42)	4.2
	광진구	(18)	1.8
	동대문구	(26)	2.6
	종량구	(9)	0.9
	성북구	(10)	1.0
	강북구	(8)	0.8
	도봉구	(9)	0.9
	노원구	(11)	1.1
	은평구	(9)	0.9
	서대문구	(17)	1.7
	마포구	(49)	4.9
	양천구	(15)	1.5
	강서구	(27)	2.7
	구로구	(60)	6.0
	금천구	(78)	7.8
	영등포구	(71)	7.1
	동작구	(15)	1.5
	관악구	(9)	0.9
	서초구	(105)	10.5
	강남구	(190)	19.0
	송파구	(49)	4.9
	강동구	(17)	1.7

조사된 기업의 근로자 규모를 살펴보면 근로자 규모가 10~14명인 기업이 28.3%, 15~29명인 기업이 40.4%, 30명 이상의 기업이 31.3%를 차지하고 있다. 여성근로자수의 규모는 1~4명이 있는 기업이 48.6%로 가장 높은 비중을 보이고 있고 다음으로 5~9명이 25.3%, 10명 이상이 25.5%로 비슷한 비중을 보였다.

조사된 직종 중 여성이 많이 근무하는 직종은 '사무직'으로 66.9%를 차지하였고 그 다음으로 '전문직' 9.7%, '서비스직' 7.1%, '생산직' 5.1% 등의 순으로 조사되었다. 사업체 기초조사에 따르면 여성다수 직종은 서비스직, 사무직이지만 본 조사에서는 10인 이상의 중소기업을 기준으로 했기 때문에 서비스직의 대부분이 조사대상에 포함되지 않았다.

표 Ⅲ-9 조사대상 기업의 근로자 특징

변수	구분	사례수 1000	비율 100
총 근로자수	10~14명	(283)	28.3
	15~29명	(404)	40.4
	30명 이상	(313)	31.3
여성근로자수	없음	(6)	0.6
	4명 이하	(486)	48.6
	5~9명	(253)	25.3
	10명 이상	(255)	25.5
여성근로자 비율	10% 미만	(106)	10.6
	10~20%미만	(213)	21.3
	20~30%미만	(224)	22.4
	30~50%미만	(243)	24.3
	50% 이상	(214)	21.4
여성 다수직종	관리직	(34)	3.4
	전문직	(97)	9.7
	기술직	(29)	2.9
	사무직	(669)	66.9
	서비스직	(71)	7.1
	영업직	(29)	2.9
	생산직	(51)	5.1
	단순직	(15)	1.5
	모름/무응답	(5)	0.5

(2) 근로자 응답자 특성

조사대상근로자는 총 966명으로 이중 83.3%가 여성근로자였다. 연령은 29세 이하가 51.8%로 가장 많았고 다음으로 30대가 39.1%, 40세 이상이 9.1%로 나타났다. 조사대상은 미혼이 65.3%였고, 자녀 없는 경우가 74.5%였다. 자녀가 있는 경우에 1명이라고 답한 경우가 54.9%를 차지하고, 2명인 경우가 41.5%인 것으로 나타났다.

조사대상의 학력은 대졸이상(46.8%)이 가장 많았으며, 직급은 평사원급이 대부분으로 83.4%를 차지하였다. 근속기간은 평균 2년 미만인 38.6%, 2년~5년 미만이 34.1%, 5년 이상이 27.3%를 차지하였다.

표 III-10 조사대상 근로자의 일반적 특징

변수	구분	사례수 966	비율 100
성별	여성	(805)	83.3
	남성	(161)	16.7
연령별	29세 이하	(500)	51.8
	30대	(378)	39.1
	40세 이상	(88)	9.1
결혼 여부	미혼	(631)	65.3
	유배우	(327)	33.9
	이혼/사별	(8)	0.8
학력별	고졸이하	(205)	21.2
	전문대졸	(306)	31.7
	대졸 이상	(452)	46.8
	무응답	(3)	0.3
자녀유무	있음	(246)	25.5
	없음	(720)	74.5
자녀수	1명	(135)	54.9
	2명	(102)	41.5
	3명 이상	(9)	3.7
직급별	평사원급	(806)	83.4
	팀장급	(158)	16.4
	임원급	(2)	0.2
근속기간	2년 미만	(373)	38.6
	2년~5년 미만	(329)	34.1
	5년 이상	(264)	27.3

조사대상 기업의 매출규모는 20억~50억 미만이 가장 많아 22.7%를 차지하였고, 다음으로 100억 이상인 경우가 20.9%, 20억 미만인 18.9%, 50억~100억 사이가 14.8%로 나타났다. 총 근로자 수는 10~14명이 26.9%, 15~29명이 39.2%, 30명이상이 33.9%였다. 노조는 없는 경우가 95.5%로 나타났으며 설립 시기는 1990년대(43.4%)가 가장 많은 것으로 나타났다.

표 III-11 조사대상 근로자의 소속기업의 일반적 특징

변수	구분	사례수 966	비율 100.0
매출규모	20억 미만	(183)	18.9
	20억~50억 미만	(219)	22.7
	50억~100억 미만	(143)	14.8
	100억 이상	(202)	20.9
	모름/무응답	(219)	22.7
총 근로자수	10~14명	(260)	26.9
	15~29명	(379)	39.2
	30명 이상	(327)	33.9
설립시기	1980년 이전	(86)	8.9
	1980년대	(163)	16.9
	1990년대	(419)	43.4
	2000년대	(280)	29.0
	모름/무응답	(18)	1.9
노동조합 유무	있음	(43)	4.5
	없음	(923)	95.5

조사대상 근로자가 근무하는 사업체의 업종은 도매업과 소매업이 28.2%, 제조가 23.5%를 차지했고, 숙박 및 음식점업이 4.7%로 가장 적었다. 지역별로는 강남구에 근무하는 경우가 18.1%로 가장 많았으며, 다음으로 금천구가 9.2%, 서초구가 8.8% 순으로 나타났다.

표 III-12 조사대상 근로자의 소속 사업체 업종 및 지역

변수	구분	사례수 966	비율 100
업종	제조	(227)	23,5
	도매/소매	(272)	28,2
	숙박/음식점	(45)	4,7
	출판/영상/방송통신/정보서비스	(161)	16,7
	금융/보험	(74)	7,7
	전문/과학/기술서비스	(119)	12,3
	사업시설관리/사업지원서비스	(68)	7,0
지역별	종로구	(47)	4,9
	중구	(78)	8,1
	용산구	(26)	2,7
	성동구	(39)	4,0
	광진구	(18)	1,9
	동대문구	(21)	2,2
	종랑구	(8)	0,8
	성북구	(12)	1,2
	강북구	(6)	0,6
	도봉구	(7)	0,7
	노원구	(13)	1,3
	은평구	(8)	0,8
	서대문구	(15)	1,6
	마포구	(46)	4,8
	양천구	(18)	1,9
	강서구	(30)	3,1
	구로구	(68)	7,0
	금천구	(89)	9,2
	영등포구	(62)	6,4
	동작구	(15)	1,6
	관악구	(11)	1,1
	서초구	(85)	8,8
	강남구	(181)	18,7
	송파구	(45)	4,7
	강동구	(18)	1,9

2. 가족친화제도 시행 실태

서울시 중소기업의 가족친화제도 시행 실태를 개괄적으로 살펴보면, 먼저 제도 실시율의 경우 현재 시행하고 있는 가족친화제도를 인사담당자의 응답을 기준으로 살펴보면, ‘산전후 휴가’가 63.2%로 가장 실시율이 높았으며, 그 다음으로 ‘육아휴직(30.0%)’, ‘아버지출산휴가(29.8%)’, ‘임신근로자 야간/휴일 근로금지(25.6%)’등의 순으로 나타나 전반적으로 ‘휴가 및 휴직제도’에 대한 시행율이 비교적 높은 편이었다.

인사담당자들이 평가한 직원들의 제도에 대한 활용도는 ‘경제적 지원 제도’ 유형의 활용도가 3.17점으로 비교적 높았으며, 그 다음으로 ‘직장문화 개선제도’ 3.11점, ‘탄력근무제도’ 3.06점 등의 순으로 나타났다.

각 제도를 시행하지 않는 기업의 인사담당자들이 평가한 각 제도에 대한 직원의 요구도는 대부분 2점미만으로 직원들의 요구도가 높지 않다고 평가하고 있었다.

제도 시행을 위한 지자체 지원 정책의 필요성은 ‘경제적 지원 제도’ 부분에서 비교적 높게 나타났으며, ‘휴가 및 휴직제도’ 부분도 필요성이 높은 편이었다.

근로자의 응답결과 역시 인사담당자와 마찬가지로 ‘산전후휴가(59.6%)’에 대해서 시행율이 가장 높은 것으로 나타났으며, 그 다음으로 ‘육아휴직(27.1%)’, ‘아버지출산휴가(25.7%)’ 등의 순으로 나타나 휴가 및 휴직제도의 시행율이 높았다. 근로자의 제도에 대한 만족도는 ‘직장문화 개선제도’ 부분에서 3.27점으로 가장 높았으며, 그 다음으로 ‘경제적 지원제도’(3.00점), 탄력근무제도(2.99점)등의 순으로 나타났다.

제도의 시행에 대한 근로자의 필요성 평가는 ‘보육비 지원’ 3.11점, ‘출산장려금 지원’ 3.10점 등 ‘경제적 지원 제도’ 부분에서 높게 나타났으며, 그 외 ‘휴가 및 휴직제도’에 대해서도 3점 이상으로 필요성이 높게 나타났다. 전반적으로 인사담당자의 직원 요구도에 대한 평가와는 다르게 비교적 필요성 평가 점수가 높게 나타났다.

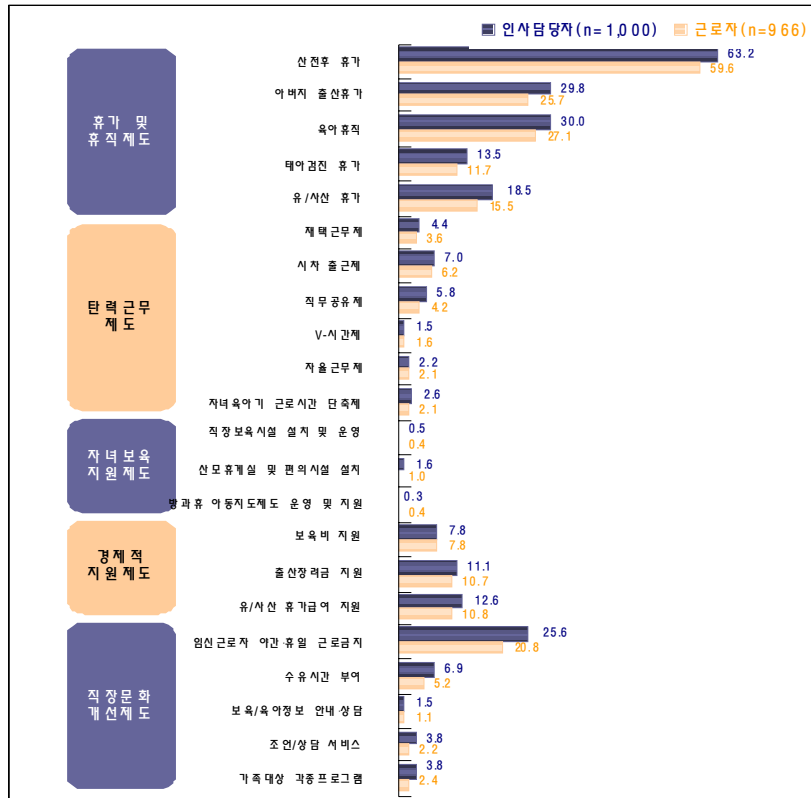
표 III-13 가족친화제도 시행 및 평가

구분	인사담당자				근로자			
	실시율 (%)	시행평가 (점)	활용도 (점)	요구도 (점)	지원정책 필요성 (점)	실시율 (%)	만족도 (점)	필요성 (점)
휴가 및 휴직 제도	-	3.03	2.99	1.84	3.11	-	2.95	3.01
- 산전후 휴가	63.2	3.10	3.09	1.71	3.21	59.6	3.01	3.07
- 아버지 출산휴가	29.8	3.11	3.08	1.84	3.09	25.7	2.98	2.99
- 육아휴직	30.0	3.06	2.91	1.89	3.13	27.1	2.98	3.06
- 태아검진 휴가	13.5	3.07	2.98	1.88	3.05	11.7	3.03	2.95
- 유/사산 휴가	18.5	3.05	2.88	1.86	3.08	15.5	3.11	3.00
탄력근무 제도	-	3.08	3.06	1.62	2.48	-	2.99	2.39
- 재택근무제	4.4	3.09	2.75	1.62	2.47	3.6	3.06	2.34
- 시차출근제	7.0	3.00	3.04	1.64	2.48	6.2	3.00	2.42
- 직무공유제	5.8	2.97	3.09	1.57	2.44	4.2	3.08	2.32
- V-시간제	1.5	2.87	3.14	1.56	2.42	1.6	2.87	2.25
- 자율근무제	2.2	3.36	3.36	1.64	2.47	2.1	3.10	2.39
- 자녀육아기 근로시간 단축제	2.6	3.04	2.88	1.69	2.58	2.1	3.10	2.60
자녀보육 지원 제도	-	2.58	2.25	1.74	2.92	-	2.92	2.69
- 직장보육시설 설치 및 운영	0.5	2.60	2.40	1.73	2.94	0.4	3.00	2.71
- 산모휴게실 및 수유편의시설 설치	1.6	2.56	2.19	1.73	2.89	1.0	2.90	2.66
- 방과 후 아동지도제도 운영 및 지원	0.3	2.00	1.00	1.75	2.92	0.4	2.50	2.69
경제적 지원 제도		3.10	3.17	1.97	3.13	-	3.00	3.08
- 보육비 지원	7.8	3.01	3.29	1.98	3.14	7.8	2.84	3.11
- 출산장려금 지원	11.1	3.06	3.22	1.96	3.14	10.7	3.03	3.10
- 유/사산 휴가 급여 지원	12.6	3.13	3.07	1.92	3.12	10.8	3.05	3.05
직장문화 개선제도	-	3.18	3.11	1.66	2.63	-	3.27	2.57
- 임신근로자 야간/휴일 근로 금지	25.6	3.30	3.21	1.67	2.70	20.8	3.34	2.72
- 수유시간 부여	6.9	2.99	2.72	1.64	2.61	5.2	3.14	2.56
- 보육 및 육아정보 안내/상담	1.5	2.87	2.67	1.63	2.60	1.1	2.82	2.56
- 조연 및 상담 서비스	3.8	2.84	2.84	1.63	2.61	2.2	2.86	2.52
- 가족대상 각종프로그램	3.8	2.86	2.97	1.67	2.62	2.4	3.09	2.53

기업의 가족친화제도를 ‘휴가 및 휴직제도’, ‘탄력근무제도’, ‘자녀보육 제도’, ‘경제적 지원제도’, ‘직장문화 개선제도’의 5개 영역으로 구분해 보면, ‘휴가 및 휴직제도’의 실시 응답률이 인사담당자와 근로자 모두에서 상대적으로 높게 나타났다. 한편 인사담당자의 경우 ‘탄력근무제도’의 실시 응답률이 상대적으로 낮게 나타났으며, 근로자의 응답은 ‘자녀보육 지원제도’의 실시율이 가장 낮게 나타났다.

기업의 세부적인 가족친화제도 실시 여부에 대해서는 인사담당자의 응답을 기준으로 ‘산전후 휴가’의 실시 응답률이 63.2%로 가장 높았으며, 그 다음으로는 ‘육아휴직(30.0%)’, ‘아버지출산휴가(29.8%)’, ‘임신근로자 야간·휴일 근로금지(25.6%)’, ‘유·사산휴가(18.5%)’, ‘태아검진휴가(13.5%)’, ‘유·사산 휴가급여지원(12.6%)’, ‘출산장려금지원(11.1%)’, 등의 순으로 높게 조사되었다. 반면에, ‘방과후 아동지도제도 운영 및 지원(0.3%)’, ‘직장보육시설 설치 및 운영(0.5%)’, ‘V-시간제(1.5%)’, ‘보육 및 육아제도 안내·상담(1.5%)’, ‘산모휴게실·수유편의시설 설치(1.6%)’, ‘자율근무제(2.2%)’, ‘자녀육아기 근로시간 단축제(2.6%)’ 등의 제도에 대해서는 실시 응답률이 상대적으로 낮게 나타났다.

근로자의 응답을 기준으로 살펴보면, 휴가 및 휴직제도와 관련해서는 ‘산전후 휴가’를 실시하는 곳이 59.6%로 가장 많았고, 그 다음으로 ‘육아휴직’ 27.1%, ‘아버지출산휴가’ 25.7%, ‘유·사산 휴가’ 15.5%, ‘태아검진 휴가’ 11.7% 등의 순이었으며, 다른 영역에 비해 전반적으로 실시비율이 높은 편이었다. 두 번째로 탄력근무제도 중에서는 ‘시차출근제’의 실시비율이 6.2%로 가장 높았으나, 그 외에 ‘직무공유제(4.2%)’와 ‘재택근무제(3.6%)’, ‘자율근무제(2.1%)’, ‘자녀육아기 근로시간 단축제(2.1%)’, ‘V-시간제(1.6%)’ 등 실시비율이 모두 5% 미만에 그쳤다. 세 번째, 자녀보육 지원제도와 관련해서는 ‘산모휴게실 및 수유편의시설 설치’ 1.0%, 세 번째로 ‘직장보육시설 설치 및 운영’ 0.4%, ‘방과 후 아동지도제도 운영 및 지원’ 0.4% 등 다른 영역에 비해 가장 실시비율이 낮았고, 네 번째로 경제적 지원제도 중에서는 ‘유·사산 휴가 급여 지원’의 실시율이 10.8%, ‘출산장려금 지원’의 실시율은 10.7%로 비슷했으며, ‘보육비 지원’을 실시하는 곳은 7.8%로 나타났다. 마지막으로 직장문화개선제도 중에서는 ‘임신근로자 야간·휴일 근로금지’의 실시율이 20.8%로 가장 높았으며, 그 다음으로 ‘수유시간 부여’ 5.2%, ‘가족대상 각종 프로그램’ 2.4%, ‘조언·상담 서비스’ 2.2%, ‘보육·육아정보 안내/상담’ 1.1% 등의 순으로 조사되었다.



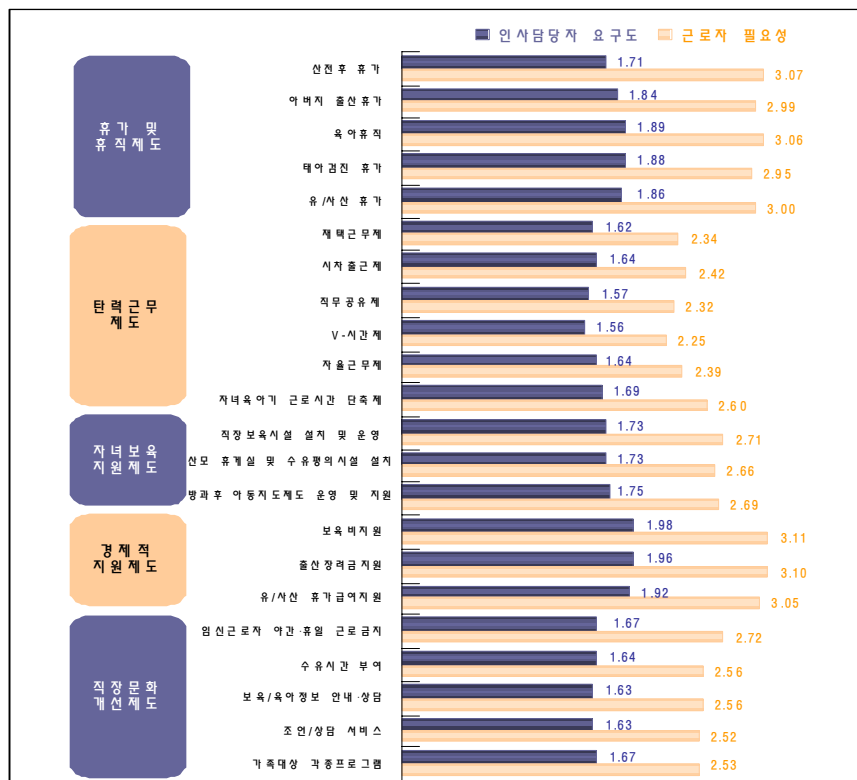
■ 그림 III-9 ■ 인사담당자/근로자 가족친화제도 실시율

기업의 가족친화제도를 ‘휴가 및 휴직제도’, ‘탄력근무제도’, ‘자녀보육 제도’, ‘경제적 지원제도’, ‘직장문화 개선제도’의 5개 영역으로 구분해 보면, ‘경제적 지원제도’ 관련 요구도(인사담당자)와 필요성(근로자)이 모두 상대적으로 높게 나타났다. 반면, ‘탄력근무제도’의 경우 요구도와 필요성이 가장 낮게 나타났다.

기업의 가족친화제도 요구도(인사담당자 응답)는 ‘보육비지원’의 요구도가 1.98점으로 가장 높았으며, 그 다음으로는 ‘출산장려금 지급’ 1.96점, ‘유·사산 휴가 급여 지원’ 1.92점, ‘육아휴직’ 1.89점, ‘태아검진 휴가’ 1.88점, ‘유·사산 휴가’ 1.86점, ‘아버지 출산휴가’ 1.84점 등의 순으로 조사되었다. 반면에, ‘V-시간제’ 1.56점, ‘직무공유제’ 1.57점, ‘재택근무제’ 1.62점, ‘보육 및 육아정보 상담·안내’ 1.63점, ‘조언 및 상담서비스’ 1.63점 등의 제도에 대해서는 요구도가 상대적으로 낮게 나타났다.

기업의 가족친화제도 필요성(근로자응답)을 살펴보면, 휴가 및 휴직제도와 관련해서는 ‘산전후 휴가’를 필요로 하는 경우가 3.07점으로 가장 많았고, 그 다음으로 ‘육아휴직’

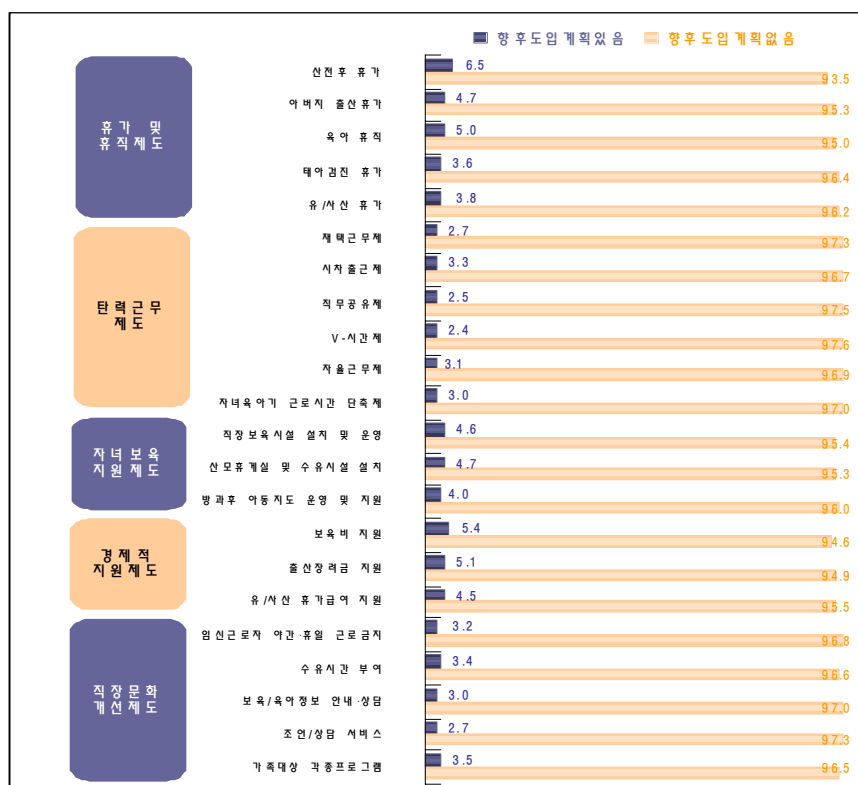
3.06점, ‘아버지출산휴가’ 순이었으며, 다른 영역에 비해 전반적으로 실시비율이 높은 편이었다. 두 번째로 탄력근무제도 중에서는 ‘자녀육아기 근로시간 단축제’의 필요성이 2.60점으로 가장 높았으나, 그 외에 ‘채택근무제’ 2.34점, ‘시차출근제’ 2.42점, ‘직무공유제’ 2.32점, ‘V-시간제’ 2.25점, ‘자율근무제’ 2.39점 등 탄력근무제도는 필요성이 가장 낮았다. 세 번째로 자녀보육 지원제도와 관련해서는 ‘직장보육시설 설치 및 운영’ 2.71점 필요성이 상대적으로 높았다. 네 번째로 경제적 지원제도 중에서는 ‘보육비 지원’의 필요도가 3.11점, ‘출산장려금 지원’의 필요도가 3.10점, ‘유·사산 휴가 급여 지원’ 필요도가 3.05점으로 나타났다. 마지막으로 직장문화개선제도 중에서는 ‘임신근로자 야간·휴일 근로금지’의 필요도가 2.72로 가장 높았으며, 그 다음으로 ‘수유시간 부여’ 2.56점, ‘보육·육아정보 안내·상담’ 2.56점, ‘가족대상 각종 프로그램’ 2.53점 등의 순으로 조사되었다.



■ 그림 III-10 ■ 인사담당자 가족친화제도 요구도/ 근로자 가족친화제도 필요성

기업의 가족친화제도 도입계획에 대한 조사에서는 모든 제도에서 90% 이상이 시행계획이 없다고 응답했다. 향후 제도 도입계획 평균이 3.9%로 미미한 것으로 나타나 중소기업에서 가족친화제도에 대한 인식은 물론 그것을 시행할 만한 여건이 안 된다는 것을 잘 보여주고 있다.

기업의 가족친화제도 도입계획이 있는 경우는 ‘보육비지원’이 5.4%로 가장 높았으며, 그 다음으로는 ‘출산장려금 지급’ 5.1%, ‘육아휴직’ 5.0% 순으로 조사되었다.



■ 그림 III-11 ■ 향후제도 도입 여부

1) 휴가 및 휴직제도

일반적으로 휴가정책은 출산·육아 휴직 및 가족생활 영위에 필요한 유·무급 휴가와 휴직을 보장해 주는 제도이다. 휴가정책의 경우, 대부분의 법률로써 보장하고 있고 최근의 정책특성은 휴가기간 및 급여대체 등의 제도적 수준을 높이고 남성들의 휴가사용을 장려하고 있다. 본 연구에서는 ‘산전 후 휴가’, ‘아버지 출산휴가’, ‘육아휴직’, ‘태아검진 휴가’, ‘유·사산휴가’로 구분하여 조사하였는데, 휴가 및 휴직 제도는 모든 가족친화정책 중 가장

보편화되고 시행률이 높은 제도로 나타났다.

‘휴가 및 휴직제도’ 시행평가의 4점 평균 점수는 3.03점으로 나타났다. 업종별로는 살펴보면 금융·보험업(3.16점)과 출판·영상·방송통신·정보 서비스업(3.12점)이 다른 업종에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

여성근로자 수별로는 5명 이하에 비해 6명 이상인 경우(5명 이하: 2.93점, 6~10명: 3.06점, 11명 이하: 3.10점)에 높게 나타나 근로자 수가 많을수록 시행평가가 높은 것으로 나타났다.

표 III-14 휴가 및 휴직제도 시행평가(인사담당자 응답)

		산전후 휴가		아버지 출산휴가		육아휴직		태아검진 휴가		유/사산 휴가		휴가 및 휴직 제도 종합	
		사례 수	4점 평균	사례 수	4점 평균	사례 수	4점 평균	사례 수	4점 평균	사례 수	4점 평균	사례 수	4점 평균
전 체		(621)	3.10	(294)	3.11	(296)	3.06	(134)	3.07	(184)	3.05	(659)	3.03
업 종	제조	(143)	2.95	(54)	3.00	(52)	3.00	(30)	3.00	(36)	2.92	(151)	2.92
	도매/소매	(164)	3.04	(67)	3.06	(63)	3.00	(32)	3.19	(45)	3.04	(173)	2.99
	숙박/음식점	(27)	3.04	(15)	2.93	(15)	3.07	(8)	2.88	(12)	2.92	(28)	2.96
	출판/영상/방송통신/정보서비스	(126)	3.23	(75)	3.17	(75)	3.15	(29)	3.21	(40)	3.03	(134)	3.12
	금융/보험	(58)	3.29	(32)	3.38	(37)	3.11	(16)	3.06	(27)	3.37	(60)	3.16
	전문/과학/기술서비스	(72)	3.17	(33)	3.03	(35)	3.14	(12)	2.92	(16)	3.13	(78)	3.08
	사업시설관리/사업지원서비스	(31)	3.06	(18)	3.17	(19)	2.84	(7)	2.71	(8)	2.75	(35)	3.03
여 성 근 로 자 수	없음 ¹¹⁾	(2)	3.50	(2)	3.50	(0)	-	(0)	-	(1)	3.00	(4)	3.38
	5명 이하	(237)	2.98	(102)	2.96	(81)	2.96	(45)	2.89	(59)	2.90	(260)	2.93
	6~10명	(178)	3.14	(65)	3.26	(83)	3.10	(33)	3.30	(48)	3.17	(185)	3.06
	11명 이상	(204)	3.19	(125)	3.14	(132)	3.10	(56)	3.07	(76)	3.09	(210)	3.10

휴가 및 휴직제도인 ‘산전후 휴가’의 직원 활용도는 4점만 점에 점수는 3.09점, ‘아버지 출산휴가’ 3.08점, ‘육아휴직’ 2.91점, ‘태아검진 휴가’ 2.98점, ‘유·사산 휴가’ 2.88점으로 모두 높은 활용도를 보이고 있는 것으로 나타났다. 이중 가장 높은 활용도를 보인 것은 ‘산전후 휴가’였으며 상대적으로 낮은 활용도를 보인 제도는 ‘유·사산 휴가’인 것으로 나타

11) 여성근로자가 없는 경우는 사례수가 4명으로 매우적어 해석을 하지 않음.

났다. ‘휴가 및 휴직제도’ 직원 활용도의 4점 평균 점수는 2.99점이었다.

업종별로는 사업시설 관리·사업지원 서비스업이 3.14점으로 가장 높고, 여성근로자 수별로는 5명 이하에 비해 6명 이상인 경우(5명 이하: 2.89점, 6~10명: 3.03점, 11명 이상: 3.08점)가 높게 나타났다.

표 Ⅲ-15 휴가 및 휴직제도 직원 활용도(인사담당자 응답)

		산전후 휴가		아버지 출산휴가		육아휴직		태아검진 휴가		유/사산 휴가		휴가 및 휴직 제도 종합	
		사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균
전 체		(626)	3.09	(296)	3.08	(297)	2.91	(135)	2.98	(185)	2.88	(661)	2.99
업 종	제조	(146)	2.93	(55)	3.04	(53)	2.85	(30)	3.03	(36)	2.92	(153)	2.86
	도매/소매	(164)	3.14	(67)	3.12	(63)	2.83	(32)	3.16	(45)	2.91	(173)	3.03
	숙박/음식점	(27)	2.74	(15)	2.87	(15)	2.80	(8)	2.50	(12)	2.42	(28)	2.75
	출판/영상/방송통신/정보서비스	(129)	3.26	(76)	3.05	(75)	3.01	(29)	2.93	(40)	2.75	(135)	3.10
	금융/보험	(58)	3.22	(32)	3.22	(37)	2.81	(16)	2.88	(27)	3.11	(60)	3.05
	전문/과학/기술서비스	(72)	3.01	(33)	2.94	(35)	3.09	(13)	3.23	(17)	3.29	(78)	2.97
	사업시설관리/사업지원서비스	(30)	3.17	(18)	3.33	(19)	2.84	(7)	2.43	(8)	2.25	(34)	3.14
여 성 근 로 자 수	없음	(2)	2.50	(2)	4.00	(0)	—	(0)	—	(1)	4.00	(4)	3.25
	5명 이하	(238)	2.97	(102)	2.93	(80)	2.81	(45)	2.69	(59)	2.68	(261)	2.89
	6~10명	(181)	3.13	(66)	3.14	(84)	2.83	(33)	3.27	(48)	2.94	(186)	3.03
	11명 이상	(205)	3.22	(126)	3.15	(133)	3.01	(57)	3.04	(77)	2.99	(210)	3.08

휴가 및 휴직제도인 ‘산전후 휴가’의 요구도는 4점 만점에 1.71점이며, ‘아버지 출산휴가’는 1.84점, ‘육아휴직’은 1.89점, ‘태아검진 휴가’는 1.88점, ‘유·사산 휴가’ 1.86점으로 모든 제도가 2점 이하로 요구도는 높지 않은 것으로 나타났다. ‘휴가 및 휴직제도’의 요구도 평균 점수는 1.92점으로 나타났다.

업종별로는 금융·보험업이 2.32점으로 가장 높고, 다음으로 전문·과학·기술서비스업 (2.09점) 순 이었다. 여성근로자 수별로는 5명 이하에 비해 6명 이상인 경우(5명 이하: 1.86점, 6~10명: 2.00점, 11명 이상: 1.96점)에 평균 점수가 높게 나타났다.

표 III-16 휴가 및 휴직 제도 직원 요구도(인사담당자 응답)

		산전후 휴가		아버지 출산휴가		육아휴직		태아검진 휴가		유/사산 휴가		휴가 및 휴직 제도 종합	
		사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균
전 체		(366)	1.71	(698)	1.84	(697)	1.89	(860)	1.88	(811)	1.86	(918)	1.92
업종	제조	(94)	1.70	(186)	1.83	(186)	1.92	(210)	1.86	(205)	1.86	(228)	1.88
	도매/소매	(110)	1.75	(207)	1.74	(212)	1.81	(243)	1.82	(230)	1.80	(258)	1.87
	숙박/음식점	(23)	1.26	(35)	1.51	(35)	1.51	(42)	1.48	(38)	1.47	(44)	1.50
	출판/영상/방송 통신/정보서비스	(51)	1.78	(104)	1.89	(104)	1.91	(151)	1.94	(140)	1.91	(160)	1.96
	금융/보험	(7)	2.00	(34)	2.24	(29)	2.38	(49)	2.27	(38)	2.21	(54)	2.32
	전문/과학/기술 서비스	(45)	1.84	(83)	2.06	(83)	2.05	(105)	2.05	(101)	2.04	(111)	2.09
	사업시설관리/사업지원서비스	(36)	1.61	(49)	1.76	(48)	1.83	(60)	1.75	(59)	1.71	(63)	1.79
여성 근로자수	없음	(4)	2.50	(4)	2.25	(6)	2.00	(6)	1.67	(5)	1.80	(6)	1.87
	5명 이하	(243)	1.75	(382)	1.80	(404)	1.82	(440)	1.82	(426)	1.81	(468)	1.86
	6~10명	(71)	1.68	(183)	1.94	(166)	1.98	(217)	1.97	(202)	1.94	(233)	2.00
	11명 이상	(48)	1.50	(129)	1.79	(121)	2.02	(197)	1.93	(178)	1.91	(211)	1.96

‘휴가 및 휴직제도’ 중 ‘유·사산 휴가’에 대한 만족도가 4점 만점에 3.11점으로 가장 높고, 그 다음으로 ‘태아검진 휴가’ 3.03점, ‘산전후 휴가’ 3.01점, ‘아버지 출산휴가’ 2.98점, ‘육아휴직’ 2.98점 등의 순이었었다. 이들 5개 항목의 평균치로 구한 휴가 및 휴직제도에 대한 종합 만족도는 2.95점으로 나타났다.

‘휴가 및 휴직제도’에 대한 종합적인 만족도는 업종별로 금융·보험업(3.14점)이 가장 높았으며, 총 근로자수별로는 30명 이상이 3.03점으로 10~14명(2.90점), 15~29명(2.90점)보다 더 높았다. 성별로는 남성(2.84점)보다 여성(2.97점)의 만족도가 더 높았고, 연령·혼인 상태·자녀유무별로는 큰 차이가 없었다.

표 III-17 휴가 및 휴직제도 만족도(근로자 응답)

		산전후 휴가		아버지 출산휴가		육아휴직		태아검진 휴가		유/사산 휴가		휴가 및 휴직 제도 종합	
		사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균
전 체		(565)	3.01	(244)	2.98	(257)	2.98	(112)	3.03	(150)	3.11	(596)	2.95
업종	제조	(117)	2.99	(47)	2.83	(50)	2.86	(21)	2.95	(28)	3.14	(127)	2.88
	도매/소매	(156)	3.00	(61)	3.05	(62)	3.06	(23)	3.17	(35)	3.03	(163)	2.97
	숙박/음식점	(23)	3.04	(13)	2.77	(12)	3.17	(5)	3.20	(6)	3.33	(25)	2.92
	출판/영상/방송통신/정보서비스	(106)	3.04	(59)	3.00	(49)	2.88	(22)	3.05	(30)	3.07	(114)	2.95
	금융/보험	(56)	3.18	(23)	3.30	(27)	3.33	(18)	3.17	(24)	3.25	(57)	3.14
	전문/과학/기술서비스	(70)	2.97	(24)	2.71	(35)	2.89	(12)	2.83	(15)	3.07	(72)	2.92
	사업시설관리/사업지원서비스	(37)	2.86	(17)	3.24	(22)	2.86	(11)	2.73	(12)	3.08	(38)	2.90
총 근로 자수	10~14명	(124)	2.91	(34)	2.68	(41)	2.85	(18)	2.89	(25)	3.00	(131)	2.90
	15~29명	(213)	2.94	(86)	2.94	(88)	2.94	(44)	2.95	(55)	2.96	(222)	2.90
	30명 이상	(228)	3.13	(124)	3.10	(128)	3.05	(50)	3.14	(70)	3.27	(243)	3.03
성별	여성	(472)	3.03	(198)	3.05	(213)	2.99	(95)	3.03	(126)	3.11	(497)	2.97
	남성	(93)	2.91	(46)	2.72	(44)	2.93	(17)	3.00	(24)	3.13	(99)	2.84
연령 별	29세 이하	(285)	3.03	(129)	3.00	(129)	3.02	(53)	2.96	(67)	3.15	(298)	2.97
	30대	(240)	3.00	(103)	2.95	(115)	2.95	(52)	3.06	(72)	3.06	(255)	2.93
	40세 이상	(40)	2.98	(12)	3.08	(13)	2.92	(7)	3.29	(11)	3.27	(43)	2.94
혼인 상태	미혼	(350)	2.99	(150)	2.98	(158)	3.01	(64)	2.95	(88)	3.06	(369)	2.94
	유배우	(210)	3.05	(91)	3.00	(94)	2.96	(46)	3.13	(60)	3.20	(220)	2.98
	이혼/사별	(5)	2.80	(3)	2.67	(5)	2.60	(2)	3.00	(2)	3.00	(7)	2.59
자녀 유무	있음	(153)	3.07	(64)	2.89	(64)	3.06	(36)	3.22	(50)	3.22	(160)	2.98
	없음	(412)	2.99	(180)	3.02	(193)	2.95	(76)	2.93	(100)	3.06	(436)	2.94

‘휴가 및 휴직제도’ 중 ‘산전후 휴가(3.07점)’와 ‘육아휴직(3.06점)’의 필요성이 가장 높았으며, 그 다음으로 ‘유·사산 휴가’ 3.00점, ‘아버지 출산휴가’ 2.99점, ‘태아검진 휴가’ 2.95점의 순이었다. 이들 5개 항목의 평균치로 구한 휴가 및 휴직제도에 대한 종합 필요성 평가점수는 3.01점으로 나타났다.

‘휴가 및 휴직제도’에 대한 종합적인 필요성 평가점수는 업종별로 전문·과학·기술서비스(3.19점)가 가장 높고, 사업시설관리·사업지원서비스(2.63점)가 가장 낮았으며, 총 근로자 수별 차이는 크지 않았다. 성별로는 남성(2.74점)보다 여성(3.06점)이 필요성을 더 높게 인식했으며, 연령별로는 29세 이하(3.08점)와 30대(3.01점)에 비해 40세 이상(2.53점)에서 낮게 나타났다. 혼인상태별로는 큰 차이를 보이지 않았고, 자녀유무별로는 자녀가 없는 응답자의 필요성 평가점수가 3.05점으로 유자녀 응답자(2.87점)보다 더 높았다.

표 III-18 휴가 및 휴직 제도 필요성(근로자자 응답)

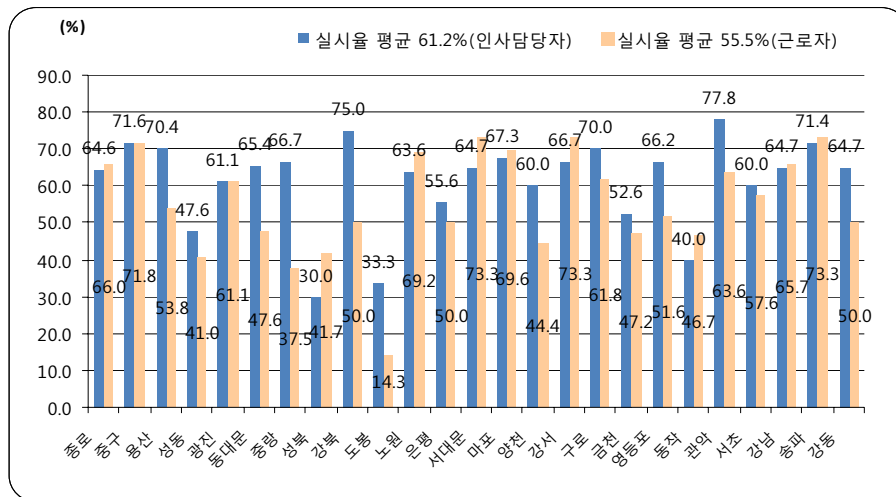
		산전후 휴가		아버지 출산휴가		육아휴직		태아검진 휴가		유/사산 휴가		휴가 및 휴직 제도 종합	
		사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균
전 체		(389)	3.07	(717)	2.99	(703)	3.06	(850)	2.95	(812)	3.00	(900)	3.01
업종	제조	(106)	3.23	(178)	3.03	(177)	3.08	(205)	2.95	(198)	3.01	(216)	3.01
	도매/소매	(111)	3.11	(209)	2.98	(206)	3.07	(247)	2.98	(236)	3.01	(259)	3.03
	숙박/음식점	(22)	2.55	(32)	2.81	(33)	2.70	(40)	2.55	(39)	2.72	(41)	2.72
	출판/영상/방송 통신/정보서비 스	(54)	3.00	(102)	2.96	(112)	3.12	(139)	2.96	(130)	3.02	(148)	3.02
	금융/보험	(17)	3.18	(50)	3.06	(46)	3.24	(56)	3.04	(50)	3.14	(63)	3.10
	전문/과학/기술 서비스	(48)	3.17	(95)	3.15	(83)	3.10	(106)	3.13	(103)	3.18	(112)	3.19
	사업시설관리/ 사업지원서비스	(31)	2.71	(51)	2.67	(46)	2.78	(57)	2.60	(56)	2.68	(61)	2.63
총 근로 자수	10~14명	(131)	3.07	(224)	2.97	(217)	3.05	(241)	2.94	(233)	2.99	(252)	2.99
	15~29명	(162)	3.02	(291)	3.00	(288)	3.02	(333)	2.95	(323)	2.99	(357)	3.00
	30명 이상	(96)	3.16	(202)	2.98	(198)	3.11	(276)	2.95	(256)	3.04	(291)	3.02
성별	여성	(323)	3.12	(602)	3.01	(586)	3.12	(708)	3.00	(677)	3.06	(748)	3.06
	남성	(66)	2.82	(115)	2.84	(117)	2.74	(142)	2.65	(135)	2.71	(152)	2.74
연령 별	29세 이하	(210)	3.23	(369)	3.10	(369)	3.14	(446)	3.03	(433)	3.11	(469)	3.08
	30대	(133)	2.99	(274)	2.98	(260)	3.07	(324)	2.95	(303)	2.98	(348)	3.01
	40세 이상	(46)	2.57	(74)	2.46	(74)	2.59	(80)	2.44	(76)	2.53	(83)	2.53
혼인 상태	미혼	(271)	3.14	(478)	3.01	(468)	3.06	(564)	2.97	(541)	3.04	(593)	3.03
	유배우	(115)	2.95	(234)	2.94	(232)	3.08	(280)	2.91	(265)	2.97	(300)	2.99
	이혼/사별	(3)	1.33	(5)	2.80	(3)	1.33	(6)	2.00	(6)	2.00	(7)	2.29
자녀 유무	있음	(91)	2.76	(180)	2.80	(181)	2.96	(210)	2.75	(195)	2.83	(228)	2.87
	없음	(298)	3.17	(537)	3.05	(522)	3.09	(640)	3.01	(617)	3.06	(672)	3.05

(1) 산전후 휴가

산전후 휴가는 출산 전이나 출산 후 사용할 수 있는 보호 휴가제도로 임신 중의 여자 근로자·여자공무원이 출산 전후에 걸쳐 90일을 쉬고도 임금·월급을 받을 수 있는 휴가 제도를 말한다. 한국의 근로기준법은 사용자는 임신 중의 여성(근로자)에 대하여 90일의 보호휴가를 주어야 하고 휴가기간의 배치는 산후에 45일 이상이 되어야 한다(근로기준법 72조)고 명시하고 있다.

① 산전후 휴가 실시율

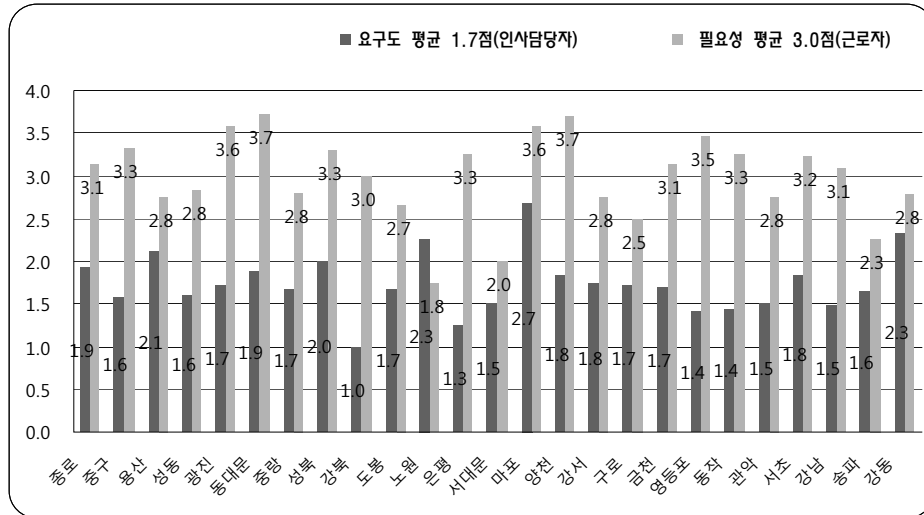
‘산전후 휴가’ 실시율은 인사담당자의 응답의 경우 평균 61.2%였으며, 근로자의 응답은 평균 55.5%로 나타났다. 산전후 휴가에 대해서는 실시 응답자가 미실시 응답자보다 많아 휴가 및 휴직제도 중 가장 높은 실시율을 보이고 있다. 인사담당자 응답의 경우 관악구(77.8%)가 실시율이 가장 높은 것으로 나타났고 반면, 성북구(30.0%)가 가장 낮은 것으로 나타났으며 다음으로 도봉구(33.3%) 순이었다. 근로자 응답의 경우는 도봉구(14.3%)가 실시율이 가장 낮은 것으로 나타났다.



■ 그림 III-12 ■ 산전후 휴가 실시율

② 산전후 휴가 필요성 및 요구도

‘산전후 휴가 지원’에 대한 인사담당자의 요구도는 평균 1.9점으로 나타났고, 직원들의 필요성은 평균 3.0점으로 나타나 인사담당자가 인지하는 것보다 근로자의 필요성이 훨씬 더 큰 것으로 나타났으며 그 격차 또한 매우 컸다. 요구도가 가장 큰 자치구는 용산, 노원, 강서, 강동구로 모두 2.2점으로 나타났다. 필요성이 가장 큰 지역은 동대문구(3.6점)로 나타났으며, 이외에 양천(3.5점), 강서(3.5점)지역도 필요성이 높은 것으로 나타났다.



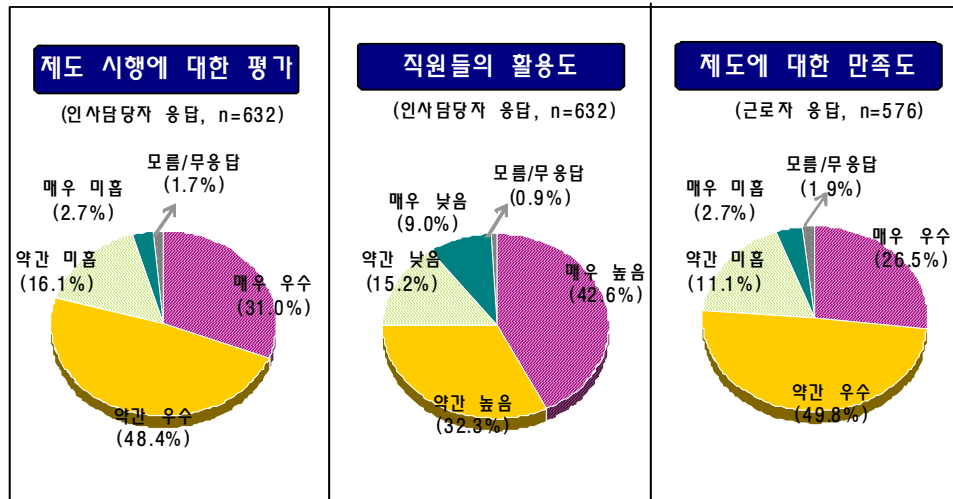
■ 그림 III-13 ■ 산전후 휴가 필요성 및 요구도

③ 산전후 휴가 시행에 대한 평가 및 직원들의 활용도

산전후 휴가에 대해서는 실시 응답자가 미실시 응답자보다 많은 가운데, ‘매우 우수’ 31.0%, ‘약간 우수’ 48.4% 등 긍정적인 평가가 79.4%였으며, 부정적 평가는 ‘매우 미흡’ 2.7%, ‘약간 미흡’ 16.1% 등 18.8%로 나타났다.

산전후 휴가에 대한 직원들의 활용도가 ‘높다’는 응답은 ‘매우 높음’ 42.6%, ‘약간 높음’ 32.3% 등 74.8%로 ‘낮다’는 응답(매우 낮음 9.0%, 약간 낮음 15.2%) 24.2%에 비해 높았다.

22개의 가족친화제도 중 가장 실시비율이 높았던 산전후휴가에 대한 만족도는 ‘매우 우수’ 26.5%, ‘약간 우수’ 49.8% 등 76.3%가 ‘우수’하다는 만족 평가를 한 반면, ‘매우 미흡’ 3.7%, ‘약간 미흡’ 18.1% 등 21.8%는 ‘미흡’하다는 불만족 평가를 했다.



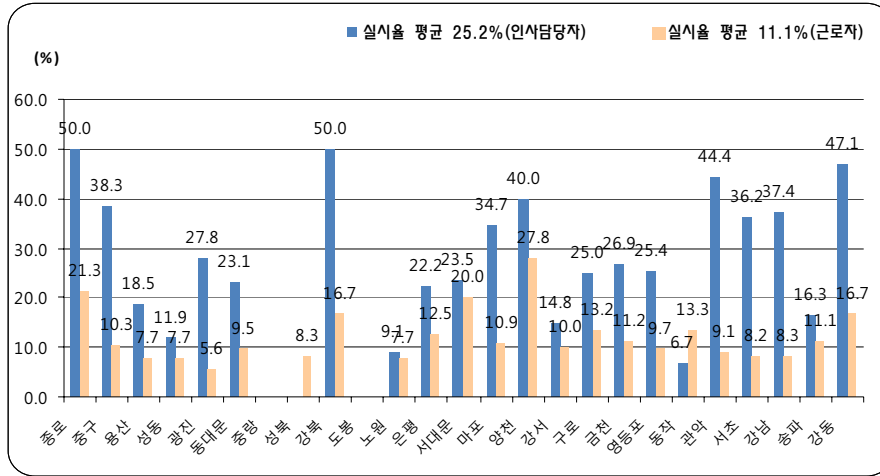
■ 그림 III-14 ■ 산전후 휴가 시행에 대한 평가 및 직원들의 활용도

(2) 아버지 출산 휴가

배우자 출산휴가는 배우자 출산시 남편에게도 출산 휴가를 부여하는 제도로 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 3일의 휴가를 주어야 한다. 휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 30일이 지나면 청구할 수 없다(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제18조).

① 아버지 휴가 실시율

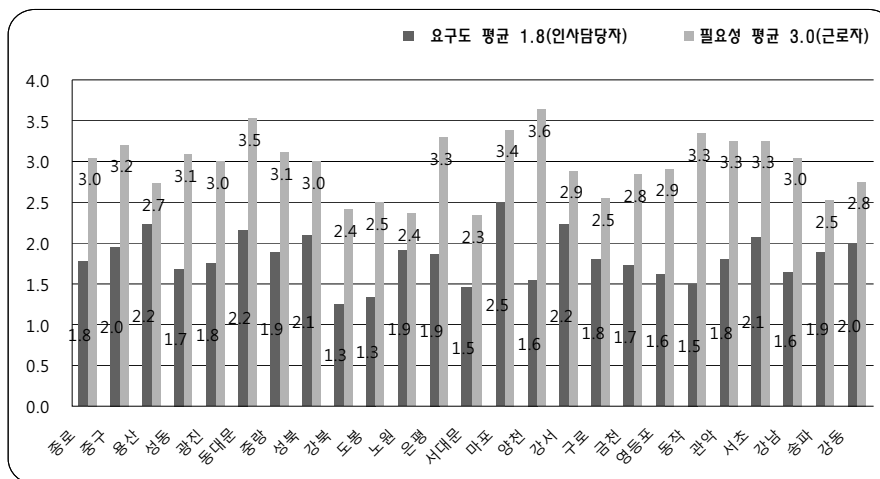
‘아버지 휴가’ 실시율은 인사담당자의 응답의 경우 평균 25.2%였으며, 근로자의 응답은 평균 22.4%로 나타났다. 인사담당자 응답의 경우 종로와 강북구가 각각 50%로 실시율이 가장 높은 것으로 나타났는데, 종로구의 경우 근로자 응답(46.8%)에서도 가장 실시율이 높은 것으로 나타났다. 중랑구와 도봉구에서는 인사담당자와 근로자 응답모두에서 실시율이 가장 낮은 것으로 나타났다.



■ 그림 III-15 ■ 아버지 휴가 실시율

② 아버지 휴가 필요성 및 요구도

‘아버지 휴가 지원’에 대한 요구도는 평균 1.8점으로 나타났고 필요성은 평균 3.0점으로 나타났다. 요구도가 가장 큰 자치구는 마포구(2.5점)로 나타났고 다음 순으로는 용산, 동대문, 구로구가 각각 2.2점으로 나타났다. 필요성이 가장 높은 양천구(3.6점)였으며 다음으로 동대문구(3.5점), 마포구(3.4점)순으로 나타났다.



■ 그림 III-16 ■ 아버지 휴가 필요성 및 요구도

③ 아버지 출산휴가 시행에 대한 평가 및 직원들의 활용도

아버지 출산휴가의 시행에 대한 긍정적인 평가는 80.5%(‘매우 우수’ 31.2%, ‘약간 우수’ 49.3%)였으며, 부정적 평가는 18.1%(‘매우 미흡’ 2.3%, ‘약간 미흡’ 15.8%)로 조사되었다. 직원들의 활용도는 ‘매우 높음’ 41.3%, ‘약간 높음’ 32.6% 등 ‘높다’는 응답이 73.8%를 차지했으며, ‘낮다’는 응답은 25.5%(‘매우 낮음’ 8.1%, ‘약간 낮음’ 17.4%)로 나타났다.

아버지 출산휴가에 대한 만족도는 ‘매우 우수’ 24.6%, ‘약간 우수’ 51.6% 등 76.2%였고, 22.2%는 ‘미흡’(매우 미흡 4.0%, 약간 미흡 18.1%)하다고 평가하였다.

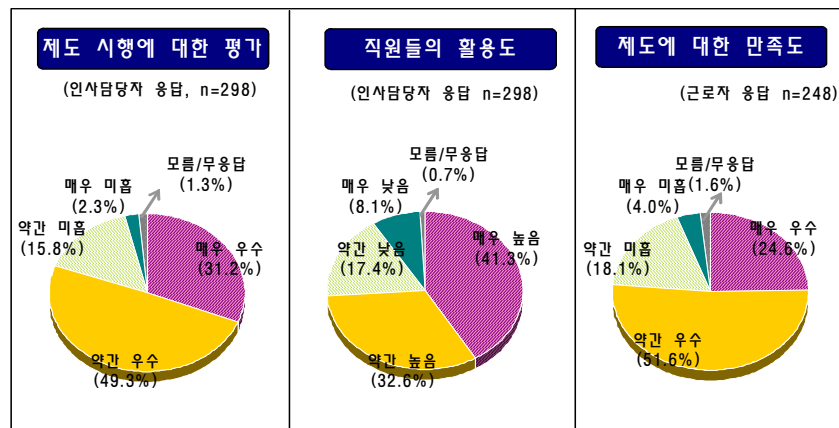


그림 III-17 아버지 출산휴가 시행에 대한 평가 및 직원들의 활용도

(3) 육아휴직

생후 3년 미만의 영아를 둔 남녀 근로자가 그 영아의 양육을 위해 휴직하는 제도로 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 하고 육아휴직 기간은 근로기간에 포함된다(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조).

① 육아휴직 실시율

‘육아휴직’ 실시율은 인사담당자의 응답의 경우 평균 28.2%였으며, 근로자의 응답은 평균 25.5%로 나타났다. 강북구의 경우 인사담당자 응답(62.5%)과 근로자 응답(66.7%) 모두에서 육아휴직 실시율이 가장 높은 것으로 나타났으며, 도봉구의 경우 실시율이 가장 낮은 것으로 나타났다.

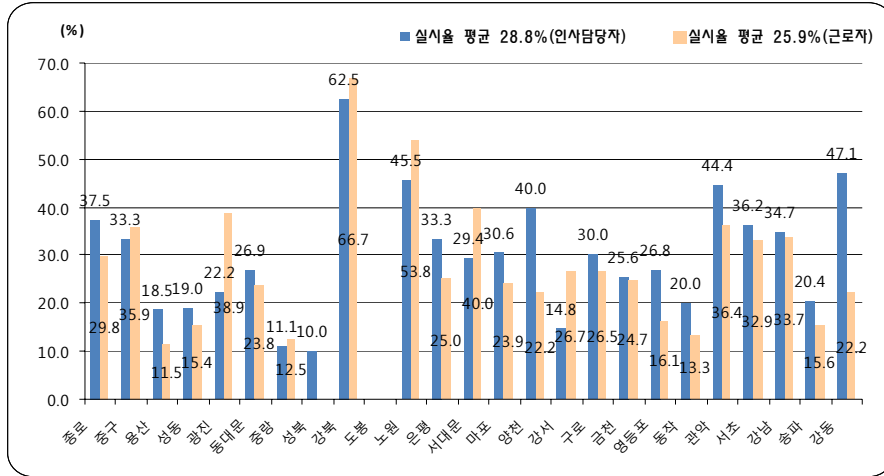


그림 III-18 육아휴직 실시율

② 유아휴직 필요성 및 요구도

‘육아휴직지원’에 대한 요구도는 평균 1.9점으로 나타났고 필요성은 평균 3.1점으로 나타났다. 요구도가 가장 큰 자치구는 마포구(2.5점)로 나타났고, 가장 낮은 자치구는 도봉구로 나타났다. 필요성이 가장 높은 강북구(4.0점)였으며, 다음으로는 동대문구(3.5점), 양천구(3.4점) 순이었다.

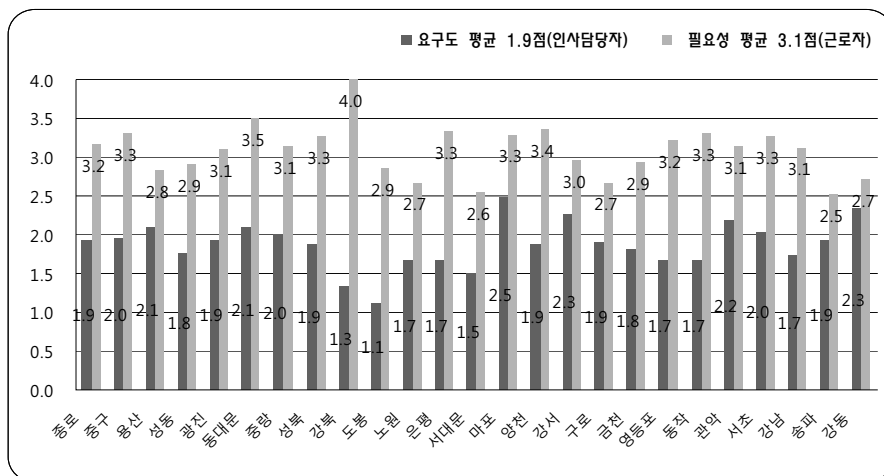


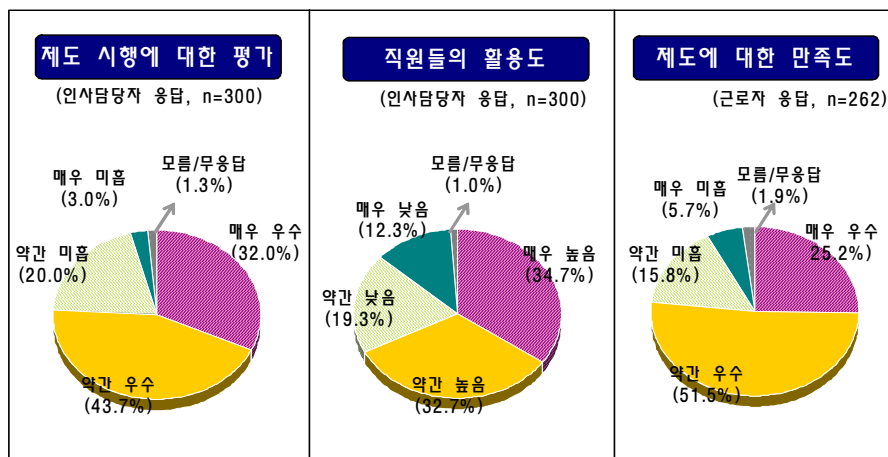
그림 III-19 유아휴직 필요성 및 요구도

③ 육아휴직 시행에 대한 평가 및 직원들의 활용도

육아휴직의 시행에 대한 평가에 대해서는 ‘매우 우수’ 32.0%, ‘약간 우수’ 43.7% 등 긍정적인 평가가 75.7%였고, ‘매우 미흡’ 3.0%, ‘약간 미흡’ 20.0% 등 부정적인 평가 23.0%에 비해 높은 응답률을 보였다.

육아휴직에 대한 직원들의 활용도가 ‘높다’는 응답은 ‘매우 높음’ 34.7%, ‘약간 높음’ 32.7% 등 67.3%이며, ‘낮다’는 응답은 ‘매우 낮음’ 12.3%, ‘약간 낮음’ 19.3% 등 31.7%로 조사되었다.

육아휴직에 대한 만족도는 ‘매우 우수’ 25.2%, ‘약간 우수’ 51.5% 등 76.7%가 ‘우수’하다는 만족 평가를 했으며, ‘미흡’하다는 평가는 ‘매우 미흡’ 5.7%, ‘약간 미흡’ 15.6% 등 21.4%였다.



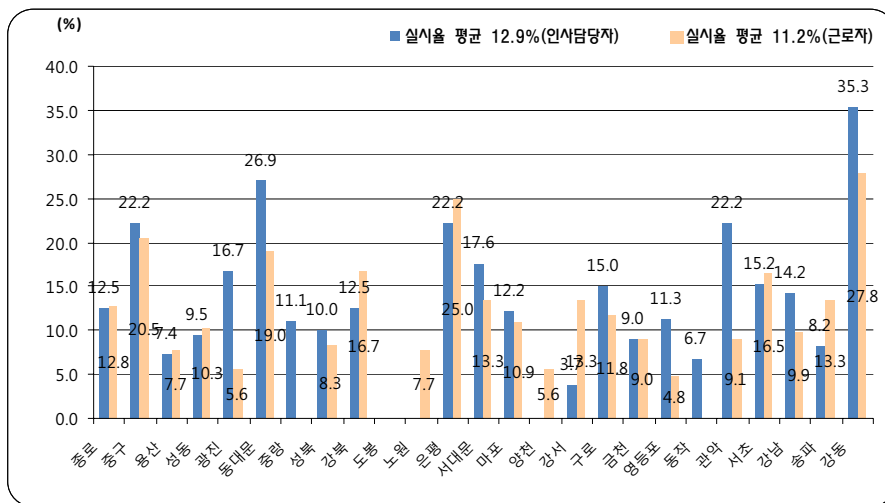
■ 그림 III-20 ■ 육아휴직 시행에 대한 평가 및 직원들의 활용도

(4) 태아검진 휴가

태아검진 휴가는 임신한 여성이 태아 검진을 충분히 받을 수 있도록 휴가를 주는 제도이다. 모자 보건법 제10조에 따르면 특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장은 임산부·영유아·미숙아 등에 대하여 정기적으로 건강진단·예방접종을 실시하거나 모자보건요원에게 그 가정을 방문하여 보건진료를 하게해야한다. 모자보건법 제10조에 따른 임산부 정기건강진단 실시기준은 임신 7개월까지는 매 2월에 1회, 임신 8개월에서 9개월까지는 매 1월에 1회, 임신 10개월 이후에는 매 2주에 1회이다.

① 태아검진 휴가 실시율

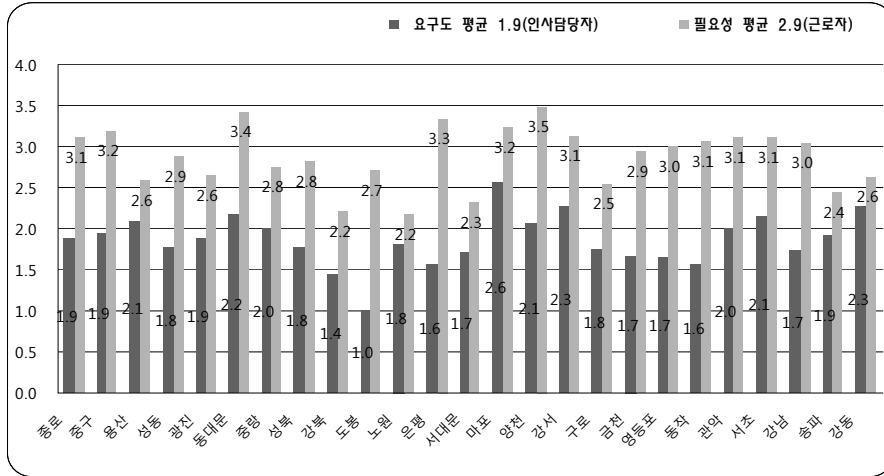
‘태아검진 휴가’ 실시율은 인사담당자의 응답의 경우 평균 12.9%였으며 근로자의 응답은 평균 11.2%로 나타나 휴가휴직제도 중 가장 낮은 실시율을 보이고 있다. 인사담당자 응답(35.3%)과 근로자 응답(27.8%) 모두에서 강동구가 가장 높은 것으로 나타났으며, 도봉구의 경우 실시율이 가장 낮은 것으로 나타났다.



■ 그림 III-21 ■ 태아검진휴가 실시율

② 태아검진 휴가 필요성 및 요구도

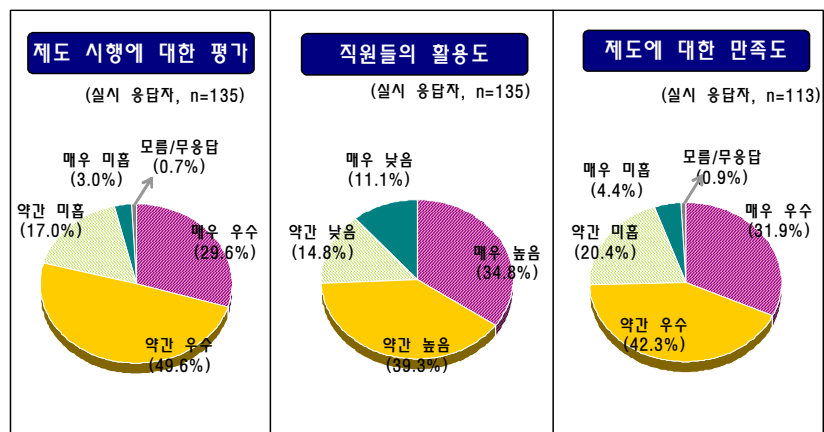
‘태아검진 휴가’에 대한 요구도는 평균 1.9점으로 나타났고, 필요성은 평균 2.9점으로 나타났다. 요구도가 가장 큰 자치구는 마포구(2.6점)로 나타났고 필요성이 가장 높은 양천구(3.5점)로 나타났으며, 다음으로 동대문(3.4점)이 높은 것으로 나타났다.



■ 그림 III-22 ■ 태아검진 휴가 필요성 및 요구도

③ 태아검진 휴가시행에 대한 평가 및 직원들의 활용도

태아검진 휴가의 시행에 대한 긍정적인 평가는 79.3%(‘매우 우수’ 29.6%, ‘약간 우수’ 49.6%)였으며, 부정적 평가는 20.0%(‘매우 미흡’ 3.0%, ‘약간 미흡’ 17.0%)로 조사되었다. ‘활용도’에 대해서는 ‘매우 높음’ 34.8%, ‘약간 높음’ 39.3% 등 ‘높다’는 응답이 74.1%로 ‘매우 낮음’ 11.1%, ‘약간 낮음’ 14.8% 등 25.9%에 비해 높았다. ‘만족도’는 74.3%(매우 우수 31.9%, 약간 우수 42.5%)로 ‘미흡’하다는 평가 24.8%(매우 미흡 4.4%, 약간 미흡 20.4%) 보다 3배 정도 높은 것으로 나타났다.



■ 그림 III-23 ■ 태아검진 휴가 시행에 대한 평가 및 직원들의 활용도

(5) 유·사산 휴가

유·사산 휴가는 출산을 앞둔 임신 중의 근로자가 유산 또는 사산시 부여하는 휴가 제도임이다. 유산·사산휴가는 자연유산(모자보건법 제14조에 의하여 허용되는 인공임신중절 포함)의 경우에 해당된다. 휴가기간은 16주 이상~21주 이내 유산·사산 일부터 30일까지, 22주 이상~27주 이내 유산·사산 일부터 60일 까지, 28주 이상 유산·사산 일부터 90일까지이다.

① 유·사산 휴가 실시율

‘유·사산 휴가’ 실시율은 인사담당자의 응답의 경우 평균 16.2%였으며 근로자의 응답은 평균 15.9%로 나타났다. 인사담당자 응답(41.2%)과 근로자 응답(33.3%) 모두에서 강동구가 가장 높은 것으로 나타났으며 도봉구의 경우 실시율이 가장 낮은 것으로 나타났다.

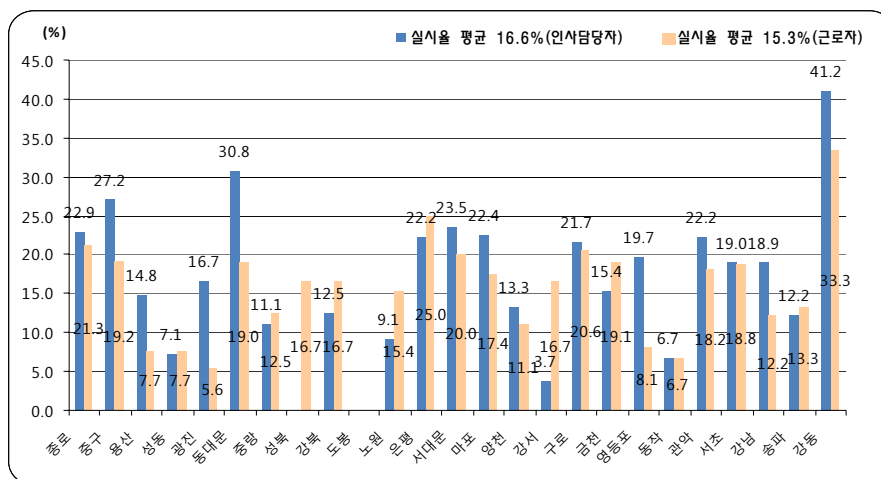
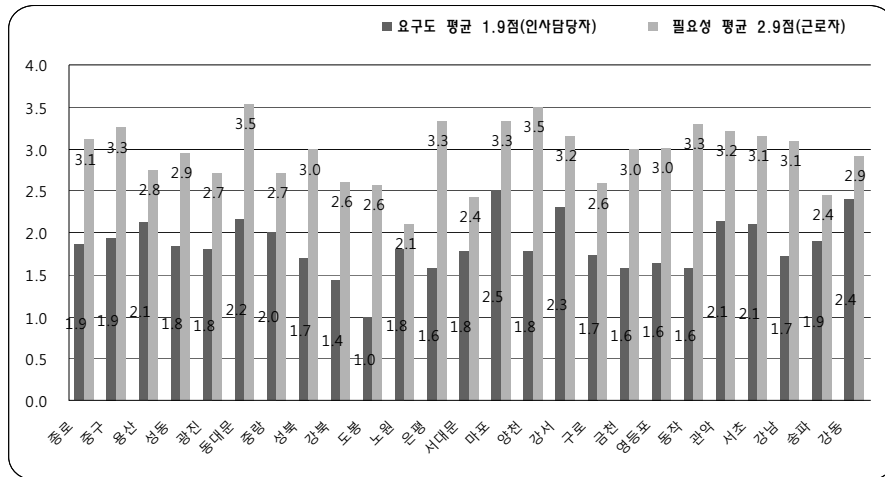


그림 Ⅲ-24 유·사산 휴가 실시율

② 유·사산 휴가 필요성 및 요구도

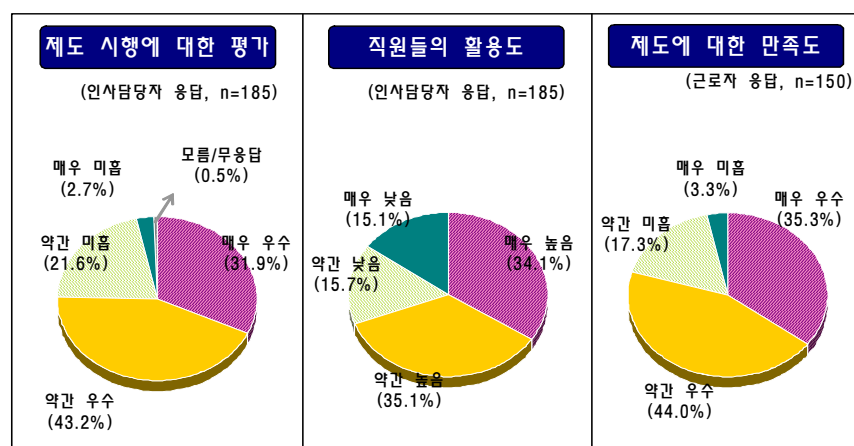
‘유·사산 휴가’에 대한 요구도는 평균 1.9점으로 나타났고 필요성은 평균 2.9점으로 나타났다. 요구도가 가장 큰 자치구는 마포구(2.5점)로 나타났고 필요성이 가장 높은 동대문, 양천구로 각각 3.5점의 필요도를 보였다.



■ 그림 III-25 ■ 유·사산 휴가 필요성 및 요구도

③ 유·사산 휴가 휴가시행에 대한 평가 및 직원들의 활용도

유·사산 휴가 시행에 대해서는 ‘매우 우수’ 31.9%, ‘약간 우수’ 43.2% 등 긍정적인 평가가 75.1%이며, 부정적 평가는 24.3%(‘매우 미흡’ 2.7%, ‘약간 미흡’ 21.6%)로 나타났다. 활용도가 ‘높다’는 응답은 ‘매우 높음’ 34.1%, ‘약간 높음’ 35.1% 등 69.2%로 ‘낮다’는 응답 30.8%에 비해 높다. 만족도는 ‘매우 우수’ 35.3%, ‘약간 우수’ 44.0% 등 79.3%가 ‘우수’하다는 만족 평가가 많았으며, ‘미흡’하다는 평가는 ‘매우 미흡’ 3.3%, ‘약간 미흡’ 17.3% 등 20.7%로 나타났다.



■ 그림 III-26 ■ 유·사산 휴가 시행에 대한 평가 및 직원들의 활용도

2) 탄력근무제도

탄력근무제도들은 전반적인 노동시간 단축, 파트타임 고용, 육아 등 돌봄 노동이 필요한 시기 동안 노동시간을 단축할 수 있는 제도이다. 노동시장의 노동시간이 변화하지 않으면 가족시간을 확보할 수 없기 때문에 가족친화제도 정착에 탄력근무제도는 매우 중요하다 할 수 있다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치)에 따르면 사업주는 초등학교 취학 전까지의 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 업무를 시작하고 마치는 시간 조정, 연장근로의 제한근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정을 해야 한다. 노동부장관은 사업주가 위의 조치를 취할 경우 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다.

본 연구에서는 ‘재택근무제’, ‘시차출근제’, ‘직무공유제’, ‘V-시간제’, ‘자율근무제’, ‘자녀육아기 근로시간 단축제’로 구분하여 조사하였다.

‘탄력근무제도’ 중 ‘재택근무제’에 대한 시행평가가 4점 만점에 3.09점으로 가장 높았고, 그 다음으로 ‘자율근무제’ 3.36점, ‘자녀육아기 근로시간 단축제’ 3.04점, ‘시차출근제’ 3.00점, ‘직무공유제’ 2.97점, ‘V-시간제’ 2.87점 등의 순이었었다. 이들 6개 항목의 평균치로 구한 탄력근무제에 대한 종합 시행평가는 3.08점으로 나타났다. 업종별로는 금융/보험업(3.38점)의 4점 평균 점수가 가장 높았으며, 여성근로자 수별로는 11명 이상이 3.17점으로 가장 높았다.

표 Ⅲ-19 탄력근무제도 시행평가(인사담당자 응답)

		재택근무제		시차출근제		직무공유제		V-시간제		자율근무제		자녀육아기 근로시간 단축제		탄력근무 제도 종합	
		사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균
전 체		(44)	3.09	(70)	3.00	(58)	2.97	(15)	2.87	(22)	3.36	(26)	3.04	(152)	3.08
업종	제조	(4)	3.00	(6)	3.33	(9)	3.00	(3)	3.00	(1)	4.00	(2)	3.00	(19)	3.18
	도매/소매	(14)	3.00	(15)	2.67	(15)	3.00	(4)	2.75	(3)	3.00	(8)	3.38	(43)	3.03
	숙박/음식점	(1)	4.00	(7)	3.14	(5)	2.80	(1)	3.00	(2)	3.50	(2)	3.50	(9)	3.15
	출판/영상/방송 통신/정보서비스	(7)	3.29	(19)	3.05	(9)	3.00	(2)	3.50	(7)	3.57	(6)	3.00	(34)	3.09
	금융/보험	(3)	3.67	(5)	3.00	(4)	3.00	(1)	4.00	(2)	3.50	(1)	3.00	(12)	3.38
	전문/과학/기술 서비스	(11)	2.82	(11)	2.73	(12)	2.83	(4)	2.25	(6)	3.00	(5)	2.20	(23)	2.80
	사업시설관리/사 업지원서비스	(4)	3.25	(7)	3.57	(4)	3.25	(0)	-	(1)	4.00	(2)	3.50	(12)	3.25
여성 근로 자수	없음	(1)	4.00	(1)	4.00	(0)	-	(0)	-	(0)	-	(0)	-	(1)	4.00
	5명 이하	(20)	3.05	(24)	2.79	(22)	2.77	(7)	2.71	(9)	2.89	(8)	3.13	(51)	2.99
	6~10명	(13)	3.31	(13)	2.85	(15)	3.07	(2)	2.50	(5)	3.80	(7)	3.14	(38)	3.03
	11명 이상	(10)	2.80	(32)	3.19	(21)	3.10	(6)	3.17	(8)	3.63	(11)	2.91	(62)	3.17

탄력근무제도인 ‘재택근무제’ 직원 활용도는 4점만 점에 점수는 2.75점, ‘시차출근제’ 3.04점, ‘직무공유제’ 3.09점, ‘V-시간제’ 3.14점, ‘자율근무제’ 3.36점, ‘자녀육아기 근로시간 단축제’ 2.88점으로 제도가 시행될 경우에는 모두 높은 활용도를 보이고 있는 것으로 나타났다. 이중 가장 높은 활용도를 보인 것은 ‘자율근무제’였으며 상대적으로 낮은 활용도를 제도는 ‘재택근무제’인 것으로 나타났다. ‘탄력근무제도’의 종합 직원 활용도 4점 평균 점수는 3.06점으로 나타났다.

‘업종별로는 금융/보험업(3.64점)의 4점 평균 점수가 가장 높으며, 여성근로자 수별로는 여성근로자 수가 많을수록(5명 이하: 2.84점, 6~10명: 3.10점, 11명 이상: 3.22점) 평균 점수가 높았다.

표 III-20 탄력근무제도 직원 활용도(인사담당자 응답)

		재택근무제		시차출근제		직무공유제		V-시간제		자율근무제		자녀육아기 근로시간 단축제		탄력근무 제도 종합	
		사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균
전 체		(44)	2.75	(70)	3.04	(57)	3.09	(14)	3.14	(22)	3.36	(26)	2.88	(151)	3.06
업종	제조	(4)	2.25	(6)	3.33	(9)	3.22	(3)	3.00	(1)	4.00	(2)	2.00	(19)	2.98
	도매/소매	(14)	2.86	(15)	2.67	(15)	3.00	(4)	3.50	(3)	3.33	(8)	3.38	(43)	3.07
	숙박/음식점	(1)	1.00	(7)	3.00	(5)	3.20	(1)	4.00	(2)	2.50	(2)	4.00	(9)	3.11
	출판/영상/방송 통신/정보서비스	(7)	2.57	(19)	3.21	(9)	2.78	(2)	3.50	(7)	3.57	(6)	2.33	(34)	2.95
	금융/보험	(3)	3.67	(5)	3.40	(4)	3.50	(0)	-	(2)	4.00	(1)	4.00	(11)	3.64
	전문/과학/기술 서비스	(11)	2.64	(11)	2.73	(11)	3.09	(4)	2.50	(6)	3.00	(5)	2.20	(23)	2.91
	사업시설관리/사업지원서비스	(4)	3.25	(7)	3.43	(4)	3.25	(0)	-	(1)	4.00	(2)	3.50	(12)	3.17
여성 근로자 수	없음	(1)	3.00	(1)	3.00	(0)	-	(0)	-	(0)	-	(0)	-	(1)	3.00
	5명 이하	(20)	2.65	(24)	2.67	(21)	2.81	(7)	2.71	(9)	3.11	(8)	2.88	(51)	2.84
	6~10명	(13)	2.85	(13)	2.92	(15)	3.27	(2)	3.50	(5)	3.20	(7)	3.00	(38)	3.10
	11명 이상	(10)	2.80	(32)	3.38	(21)	3.24	(5)	3.60	(8)	3.75	(11)	2.82	(61)	3.22

탄력근무제도인 ‘재택근무제’ 요구도는 4점 만점에 점수는 1.62점, ‘시차출근제’ 1.64점, ‘직무공유제’ 1.57점, ‘V-시간제’ 1.56점, ‘자율근무제’ 1.64점, ‘자녀육아기 근로시간 단축제’ 1.69점으로 모두 높은 활용도를 보이고 있는 것으로 나타났다. 모든 제도가 2점 이하로 요구도는 높지 않은 것으로 나타났다. ‘탄력근무제도’의 종합 직원 활용도 4점 평균 점수는 1.62점으로 나타났다. 업종별로는 금융·보험업이 1.94점으로 가장 높고, 여성근로자 수별로는 11명 이상이 1.71점으로 가장 높았다.

표 Ⅲ-21 탄력근무제도 직원 요구도(인사담당자 응답)

		재택근무제		시차출근제		직무공유제		V-시간제		자율근무제		자녀육아기 근로시간 단축제		탄력근무 제도 종합	
		사례 수	4점 평균	사례 수	4점 평균	사례 수	4점 평균	사례 수	4점 평균	사례 수	4점 평균	사례 수	4점 평균	사례 수	4점 평균
전 체		(950)	1.62	(925)	1.64	(936)	1.57	(976)	1.56	(973)	1.64	(967)	1.69	(992)	1.62
업종	제조	(238)	1.55	(236)	1.54	(233)	1.43	(238)	1.48	(241)	1.54	(240)	1.66	(242)	1.54
	도매/소매	(259)	1.54	(258)	1.60	(258)	1.55	(268)	1.50	(270)	1.60	(266)	1.68	(273)	1.57
	숙박/음식점	(49)	1.29	(43)	1.23	(44)	1.25	(48)	1.29	(48)	1.29	(47)	1.34	(49)	1.31
	출판/영상/방송 통신/정보서비스	(172)	1.69	(160)	1.74	(170)	1.62	(177)	1.60	(172)	1.72	(172)	1.70	(179)	1.68
	금융/보험	(63)	1.92	(61)	2.00	(62)	1.89	(65)	1.78	(64)	1.94	(65)	2.03	(66)	1.94
	전문/과학/기술 서비스	(106)	1.83	(107)	1.79	(106)	1.79	(113)	1.82	(112)	1.83	(112)	1.78	(116)	1.82
	사업시설관리/사 업지원서비스	(63)	1.54	(60)	1.57	(63)	1.59	(67)	1.57	(66)	1.59	(65)	1.58	(67)	1.57
여성 근로 자수	없음	(5)	1.20	(5)	1.20	(6)	1.17	(6)	1.17	(6)	1.17	(6)	1.33	(6)	1.19
	5명 이하	(463)	1.60	(459)	1.64	(461)	1.54	(474)	1.55	(474)	1.61	(476)	1.65	(482)	1.60
	6~10명	(238)	1.58	(238)	1.59	(235)	1.57	(248)	1.51	(246)	1.61	(242)	1.72	(250)	1.59
	11명 이상	(244)	1.70	(223)	1.70	(234)	1.65	(248)	1.65	(247)	1.74	(243)	1.75	(254)	1.71

탄력근무제도 중 ‘재택근무제’의 만족도는 4점 만점에 3.06점, ‘시차출퇴근제’ 3.00점, ‘직무공유제’ 3.08점, ‘V-시간제’ 2.87점, ‘자율근무제’ 3.10점, ‘자녀육아기 근로시간 단축제’ 3.10점 등이며, 이들 6개 항목의 평균치로 산출한 탄력근무제도에 대한 종합 만족도는 2.99점이었다.

‘탄력근무제도’에 대한 종합적인 만족도는 총 근로자수별로 10~14명(2.82점), 15~29명(2.97점), 30명 이상(3.14점) 등 규모가 클수록 높게 나타났다. 성별로는 여성(2.95점)보다 남성(3.07점)이 더 높았고, 연령별로는 29세 이하(2.90점)에 비해 30대(3.10점)와 40세 이상(3.14점)의 만족도가 더 높게 나타났다. 혼인상태별로는 미혼자(2.95점)보다 유배우 응답자(3.06점), 자녀유무별로는 자녀가 없는 응답자(2.93점)보다 유자녀 응답자(3.14점)의 만족도가 더 높은 것으로 조사되었다.

표 Ⅲ-22 탄력 근무 제도 만족도(근로자 응답)

		재택근무제		시차출근제		직무공유제		V-시간제		자율근무제		자녀 육아기 근로시간 단축제		탄력근무 제도 종합	
		사례 수	4점 평균	사례 수	4점 평균	사례 수	4점 평균	사례 수	4점 평균	사례 수	4점 평균	사례 수	4점 평균	사례 수	4점 평균
전 체		(35)	3.06	(59)	3.00	(40)	3.08	(15)	2.87	(20)	3.10	(20)	3.10	(118)	2.99
업종	제조	(2)	3.00	(6)	3.17	(5)	3.20	(0)	-	(0)	.	(1)	2.00	(11)	3.09
	도매/소매	(4)	2.25	(9)	3.11	(12)	3.25	(6)	3.00	(2)	3.00	(3)	3.33	(27)	2.98
	숙박/음식점	(1)	4.00	(4)	3.25	(0)	-	(0)	-	(2)	3.50	(2)	3.50	(6)	3.33
	출판/영상/방송통신/ 정보서비스	(14)	3.14	(22)	2.91	(10)	2.80	(2)	3.00	(9)	3.11	(7)	3.57	(36)	2.88
	금융/보험	(2)	3.50	(1)	2.00	(4)	3.25	(1)	2.00	(1)	4.00	(2)	3.00	(8)	3.06
	전문/과학/ 기술서비스	(10)	3.10	(11)	3.09	(6)	3.00	(5)	2.80	(6)	2.83	(4)	2.25	(22)	3.05
	사업시설관리/사업지 원서비스	(2)	3.00	(6)	2.83	(3)	3.00	(1)	3.00	(0)	-	(1)	3.00	(8)	2.88
총 근로자 수	10~14명	(12)	3.17	(14)	2.71	(15)	2.93	(3)	2.67	(5)	3.60	(5)	3.40	(36)	2.82
	15~29명	(11)	2.91	(23)	2.96	(12)	3.17	(7)	3.00	(7)	3.29	(6)	2.83	(37)	2.97
	30명 이상	(12)	3.08	(22)	3.23	(13)	3.15	(5)	2.80	(8)	2.63	(9)	3.11	(45)	3.14
성별	여성	(24)	2.92	(41)	2.98	(26)	3.19	(12)	2.92	(15)	3.20	(16)	3.06	(83)	2.95
	남성	(11)	3.36	(18)	3.06	(14)	2.86	(3)	2.67	(5)	2.80	(4)	3.25	(35)	3.07
연령별	29세 이하	(22)	2.95	(32)	2.91	(21)	3.05	(12)	2.83	(12)	3.25	(11)	2.91	(67)	2.90
	30대	(11)	3.27	(22)	3.14	(15)	3.07	(1)	4.00	(7)	2.86	(8)	3.25	(40)	3.10
	40세 이상	(2)	3.00	(5)	3.00	(4)	3.25	(2)	2.50	(1)	3.00	(1)	4.00	(11)	3.14
혼인상 태	미혼	(27)	3.04	(38)	2.95	(27)	3.04	(8)	2.88	(13)	3.15	(10)	3.00	(76)	2.95
	유배우	(8)	3.13	(21)	3.10	(13)	3.15	(7)	2.86	(7)	3.00	(10)	3.20	(42)	3.06
자녀유 무	있음	(6)	3.17	(16)	3.13	(8)	3.25	(7)	2.86	(4)	3.25	(9)	3.11	(33)	3.14
	없음	(29)	3.03	(43)	2.95	(32)	3.03	(8)	2.88	(16)	3.06	(11)	3.09	(85)	2.93

6개의 탄력근무제도 중 ‘자녀육아기 근로시간 단축제’의 필요성이 2.60점으로 가장 높았으며, 그 다음으로 ‘시차출근제’ 2.42점, ‘자율근무제’ 2.39점, ‘재택근무제’ 2.34점, ‘직무공유제’ 2.32점, ‘V-시간제’ 2.25점 등의 순이었다. 이들 6개 항목의 평균치로 산출한 탄력근무제도에 대한 종합 필요성 평가점수는 2.39점으로 나타났다.

‘탄력근무제도’에 대한 종합적인 필요성 평가점수는 업종별로 전문·과학·기술서비스가 2.63점으로 가장 높았으며, 총 근로자수별로는 30명 이상(2.44점), 10~14명(2.40점), 15~29명(2.34점)의 순이었다. 성별로는 남성(2.11점)보다 여성(2.44점)이 필요성을 더 높게 인식했으며, 연령별로는 29세 이하(2.46점)와 30대(2.40점)에 비해 40세 이상(1.93점)에서 낮게 나타났다. 혼인상태별로는 큰 차이를 보이지 않았고, 자녀유무별로는 자녀가 없는 응답자(2.43점)가 유자녀 응답자(2.26점)보다 더 높았다.

표 Ⅲ-23 탄력 근무 제도 필요성(근로자 응답)

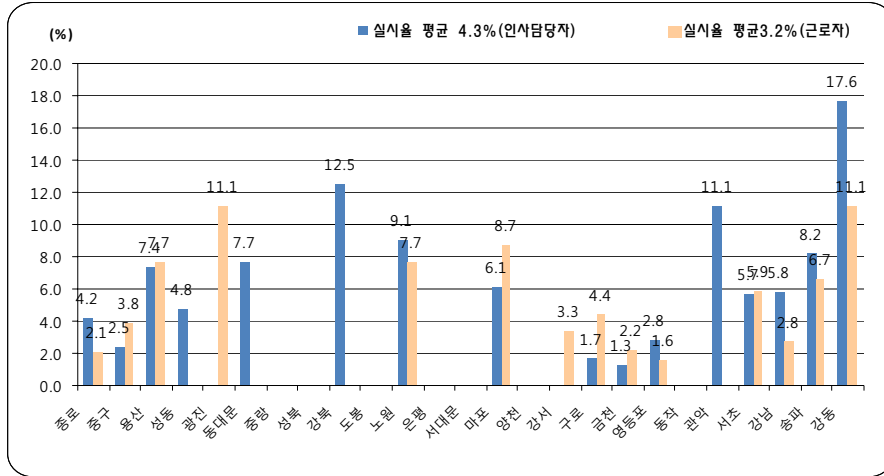
		재택근무제		시차출근제		직무공유제		V-시간제		자율근무제		자녀육아기 근로시간 단축제		탄력 근무 제도 종합	
		사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균
전 체		(927)	2.34	(902)	2.42	(921)	2.32	(946)	2.25	(940)	2.39	(941)	2.60	(961)	2.39
업종	제조	(224)	2.11	(220)	2.24	(221)	2.08	(226)	2.01	(226)	2.15	(225)	2.44	(226)	2.17
	도매/소매	(267)	2.35	(262)	2.44	(259)	2.37	(264)	2.31	(267)	2.45	(267)	2.61	(271)	2.42
	숙박/음식점	(44)	2.09	(40)	2.18	(44)	2.18	(45)	2.07	(43)	2.16	(43)	2.37	(45)	2.18
	출판/영상/방송 통신/정보서비스	(147)	2.57	(139)	2.62	(151)	2.52	(159)	2.42	(152)	2.57	(154)	2.75	(161)	2.56
	금융/보험	(71)	2.34	(72)	2.46	(69)	2.41	(72)	2.39	(72)	2.43	(71)	2.79	(73)	2.47
	전문/과학/기술 서비스	(108)	2.64	(107)	2.69	(112)	2.56	(113)	2.49	(112)	2.66	(114)	2.76	(117)	2.63
	사업시설관리/ 사업지원서비스	(66)	2.23	(62)	2.21	(65)	2.03	(67)	2.03	(68)	2.25	(67)	2.37	(68)	2.20
총 근로 자수	10~14명	(247)	2.32	(245)	2.40	(244)	2.33	(256)	2.27	(253)	2.40	(254)	2.62	(259)	2.40
	15~29명	(367)	2.29	(355)	2.36	(366)	2.24	(371)	2.22	(371)	2.36	(372)	2.54	(378)	2.34
	30명 이상	(313)	2.41	(302)	2.51	(311)	2.40	(319)	2.28	(316)	2.43	(315)	2.64	(324)	2.44
성별	여성	(778)	2.39	(760)	2.48	(775)	2.37	(789)	2.30	(785)	2.44	(785)	2.67	(801)	2.44
	남성	(149)	2.08	(142)	2.12	(146)	2.04	(157)	2.00	(155)	2.15	(156)	2.24	(160)	2.11
연령 별	29세 이하	(478)	2.39	(467)	2.48	(478)	2.39	(488)	2.32	(487)	2.47	(489)	2.68	(499)	2.46
	30대	(364)	2.38	(353)	2.43	(360)	2.34	(373)	2.29	(367)	2.41	(366)	2.58	(375)	2.40
	40세 이상	(85)	1.89	(82)	2.06	(83)	1.78	(85)	1.74	(86)	1.92	(86)	2.16	(87)	1.93
혼인 상태	미혼	(602)	2.35	(590)	2.42	(601)	2.34	(620)	2.27	(616)	2.40	(619)	2.59	(628)	2.39
	유배우	(317)	2.32	(304)	2.44	(312)	2.28	(318)	2.22	(316)	2.40	(314)	2.61	(325)	2.38
	이혼/사별	(8)	2.13	(8)	2.25	(8)	2.25	(8)	2.25	(8)	2.25	(8)	2.25	(8)	2.23
자녀 유무	있음	(239)	2.20	(229)	2.32	(237)	2.14	(238)	2.11	(239)	2.28	(235)	2.50	(245)	2.26
	없음	(688)	2.39	(673)	2.46	(684)	2.38	(708)	2.30	(701)	2.43	(706)	2.63	(716)	2.43

(1) 재택근무제

재택근무제는 사무실에 출근하지 않고 자신의 집에서 담당업무를 처리하는 근무 형태를 말한다.

① 재택근무제 실시율

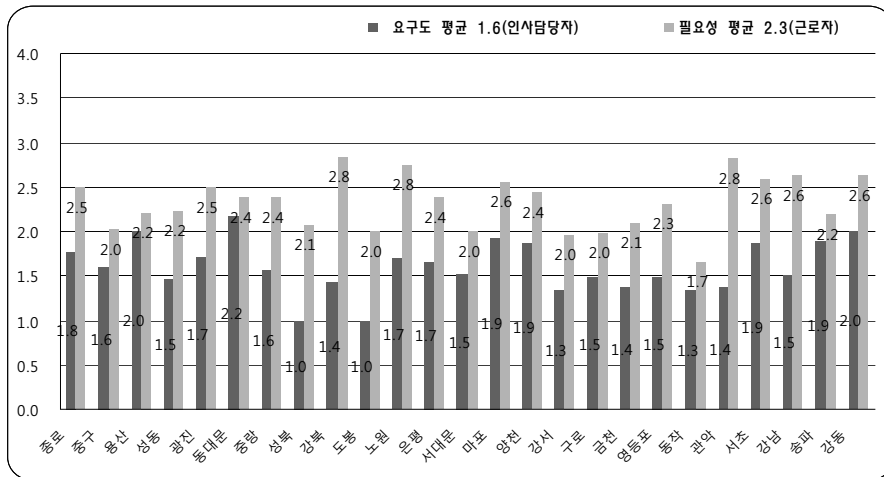
‘재택근무제’ 실시율은 인사담당자의 응답의 경우 평균 4.3% 였으며 근로자의 응답 역시 평균 3.2%로 실시율이 낮은 것으로 나타났다. 인사담당자 응답의 경우 강동구의 실시율이 17.6%로 가장 높게 나타났으나 근로자 응답의 경우 광진구(11.1%)와 강동구(11.1%) 실시율이 가장 높은 것으로 나타났다.



■ 그림 III-27 ■ 재택근무제 실시율

② 재택근무제 필요성 및 요구도

‘재택근무제’에 대한 요구도는 평균 1.6점으로 나타났고 필요성은 평균 2.3점으로 나타났다. 요구도가 가장 큰 자치구는 동대문구(2.2점)로 나타났고 필요성이 가장 높은 구는 강북구와 관악구로 각각 2.8점의 필요도를 보였다.



■ 그림 III-28 ■ 재택근무제 필요성 및 요구도

재택근무제 시행에 대해서는 ‘매우 우수’ 38.6%, ‘약간 우수’ 36.4% 등 75.0%가 긍정적인 평가를 했으며, 부정적 평가는 ‘매우 미흡’ 4.5%, ‘약간 미흡’ 20.5% 등 25.0%에 그쳤다.

재택근무제에 대한 직원들의 활용도가 ‘높다’는 응답은 ‘매우 높음’ 29.5%, ‘약간 높음’ 27.3% 등 56.8%이며, ‘낮다’는 응답은 ‘매우 낮음’ 11.4%, ‘약간 낮음’ 31.8% 등 43.2%이었다.

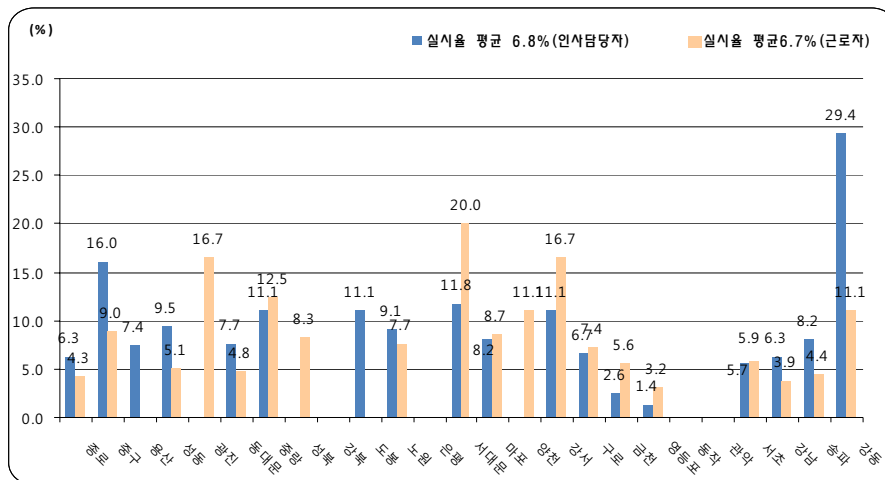
재택근무제에 대한 만족도는 ‘매우 우수’ 34.3%, ‘약간 우수’ 40.0% 등 74.3%가 ‘우수’하다는 만족 평가를 했으며, ‘미흡’하다는 평가는 ‘매우 미흡’ 2.9%, ‘약간 미흡’ 22.9% 등 25.7%로 나타났다(실시응답자가 35명으로 해석시 주의를 요함).

(2) 시차출근제

‘시차출근제’는 출퇴근 시간을 근로자의 필요에 맞게 선택할 수 있도록 하는 제도이다.

① 시차출근제 실시율

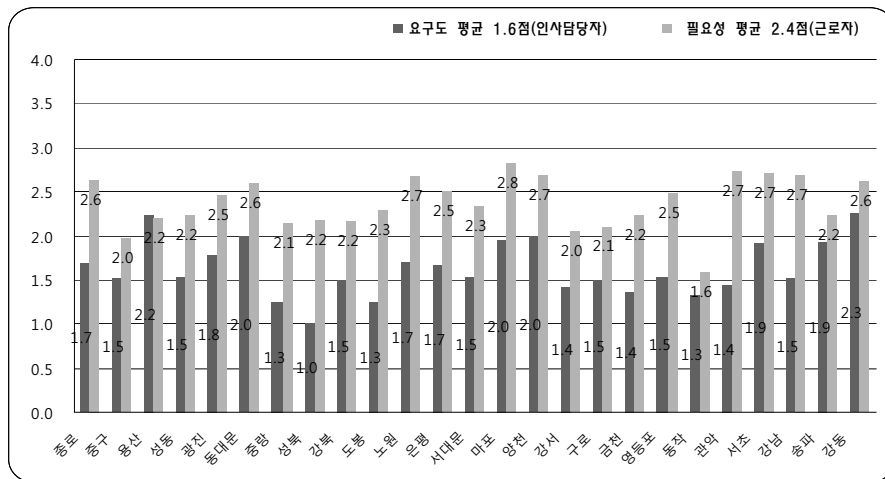
‘시차출근제’ 실시율은 인사담당자의 응답의 경우 평균 6.8%였으며, 근로자의 응답 역시 평균 6.7%로 실시율이 낮은 것으로 나타났다. 인사담당자 응답의 경우 서대문구의 실시율이 20.0%로 가장 높게 나타났다.



■ 그림 III-29 ■ 시차출근제 실시율

② 시차출근제 실시율 필요성 및 요구도

‘시차출근제’에 대한 요구도는 평균 1.6점으로 나타났고 필요성은 평균 2.4점으로 나타났다. 요구도가 가장 큰 자치구는 동대문, 마포, 양천구로 각각 2.0점으로 나타났고, 필요성이 가장 높은 구는 마포구(2.8점)로 나타났다.



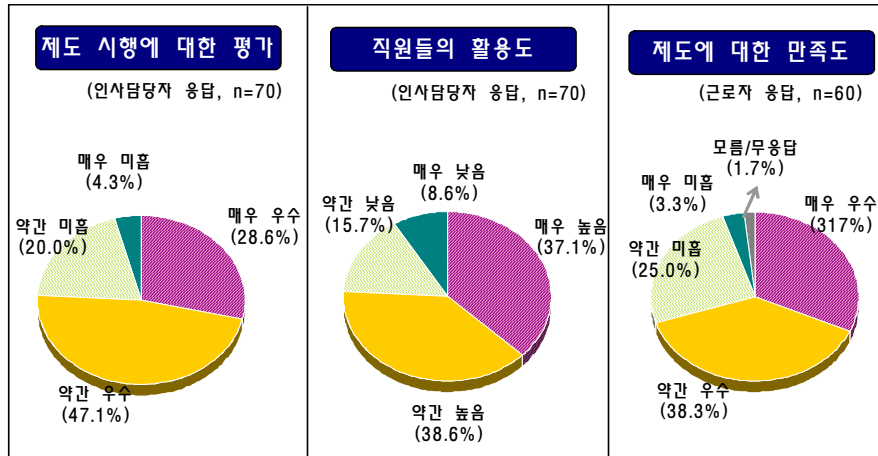
■ 그림 III-30 ■ 시차출근제 요구도와 필요성

③ 시차출근제 시행에 대한 평가 및 직원들의 활용도

시차출근제 시행에 대한 긍정적 평가는 ‘매우 우수’ 28.6%, ‘약간 우수’ 47.1% 등 75.7%이며, 부정적 평가는 ‘매우 미흡’ 4.3%, ‘약간 미흡’ 20.0% 등 24.3%이다.

시차출근제에 대한 직원들의 활용도가 ‘높다’는 응답은 75.7%(매우 높음 37.1%, 약간 높음 38.6%)로 ‘낮다’는 응답 24.3%(매우 낮음 8.6%, 약간 낮음 15.7%)에 비해 높게 나타났다.

시차출근제에 대한 만족도는 ‘매우 우수’ 31.7%, ‘약간 우수’ 38.3% 등 70.0%였으며, ‘매우 미흡’ 3.3%, ‘약간 미흡’ 25.0% 등 28.3%는 ‘미흡’하다는 불만족 평가를 했다.



■ 그림 III-31 ■ 시차출근제 시행에 대한 평가 및 직원들의 활용도

(3) 직무공유제

‘직무공유제’는 한 가지의 직무를 둘 이상의 시간제 근로자가 분담하여 수행하는 제도를 말한다. 직무공유(Job Sharing)는 비교적 최근에 등장한 개념이다. 사업주의 입장에서는 예를 들어 사업장의 잉여 노동력이 30%라면 이들을 해고하는 대신 1인 당 작업량을 30% 줄이면 인원을 감축하지 않고서도 동일한 감량 효과를 얻을 수 있다. 이러한 고용 형태는 여러 사람의 고용을 유지 확보할 수 있는 방식으로, 우리나라의 노동계에서 정리해고에 대한 대안으로 제안되기도 하였다. 직무공유제의 활용을 통해 근로자가 일가족 양립을 하도록 하는데 충분한 시간을 제공할 수 있을 것이다.

① 직무공유제 실시율

‘직무공유제’ 실시율은 인사담당자의 응답의 경우 평균 5.4%였으며, 근로자의 응답 역시 평균 4.8%로 실시율이 매우 낮은 것으로 나타났다. 인사담당자 응답의 경우 강동구의 실시율이 23.5%로 가장 높게 나타났으나, 근로자의 의견의 경우 중랑구와 은평구가 각각 12.5%로 가장 높게 나타났다.

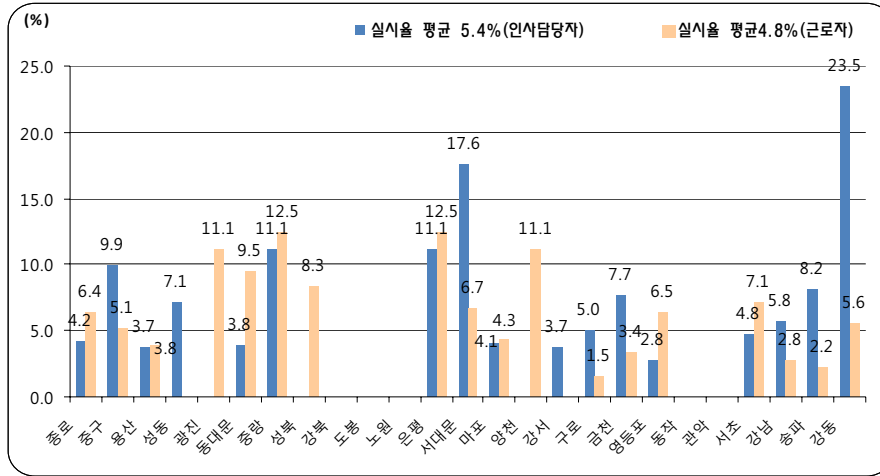


그림 III-32 직무공유제 실시율

② 직무공유제 필요성 및 요구도

‘직무공유제’에 대한 요구도는 평균 1.5점(4점 만점)으로 나타났고 필요성은 평균 2.3점으로 나타났다. 인사담당자의 요구도가 낮은 것으로 나타났다. 자치구별로 살펴보면 요구도가 가장 큰 자치구는 동대문구와 강동구로 각각 2.0점으로 나타났고, 필요성이 가장 높은 자치구는 강북구(2.8점)였고 다음은 마포구와 서초구가 각각 2.7점으로 나타났다.

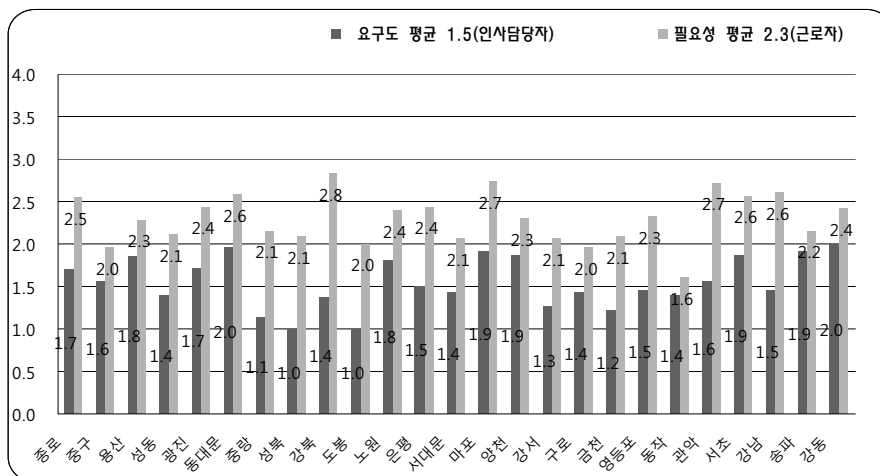


그림 III-33 직무공유제 필요성과 요구도

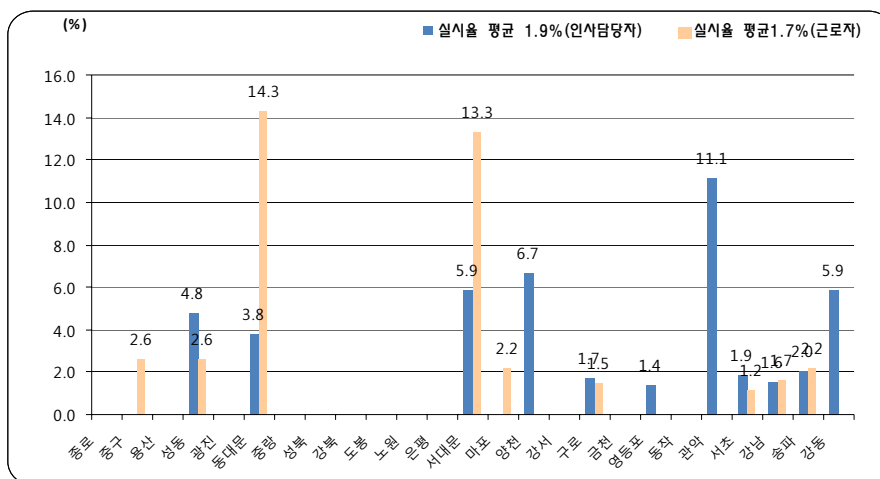
직무공유제에 대해서는 ‘매우 우수’ 20.7%, ‘약간 우수’ 58.6% 등 79.3%가 긍정적인 평가를 했으며, 부정적 평가는 ‘매우 미흡’ 3.4%, ‘약간 미흡’ 17.2% 등 20.7%로 나타났다. 직무공유제에 대한 직원들의 활용도는 ‘매우 높음’ 31.0%, ‘약간 높음’ 50.0% 등 ‘높다’는 응답이 81.0%로 ‘매우 낮음’ 5.2%, ‘약간 낮음’ 12.1% 등 ‘낮다’는 응답 17.2%에 비해 높은 응답률을 보였다. 직무공유제에 대한 만족도는 ‘매우 우수’ 22.0%, ‘약간 우수’ 63.4% 등 85.4%가 ‘우수’하다는 만족 평가를 했으며, ‘미흡’하다는 응답은 ‘매우 미흡’ 2.4%, ‘약간 미흡’ 9.8% 등 12.2%에 그쳤다(실시응답자가 41명으로 해석시 주의를 요함).

(4) V-시간제

‘V-시간제’는 자발적인 근무시간 단축 프로그램(Voluntary reduced work-time program)으로 일정기간 동안 근무 시간을 단축하고 단축된 근무시간에 대한 임금을 삭감하는 형태의 제도이다.

① V-시간제 실시율

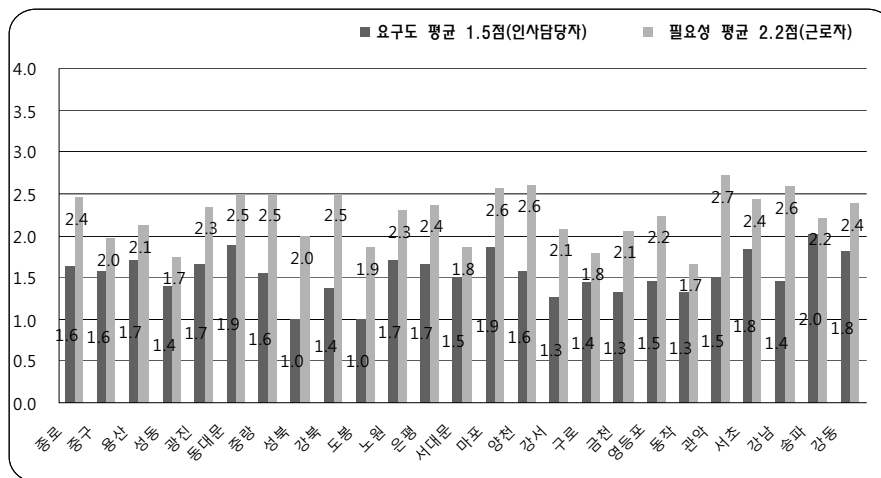
‘V-시간제’ 실시율은 인사담당자의 응답의 경우 평균 1.9%였으며 근로자의 응답 역시 평균 1.7%로 실시율이 매우 미미한 것으로 나타났다. 인사담당자 응답의 경우 관악구의 실시율이 11.1%로 가장 높게 나타났으나, 근로자의 의견의 경우 동대문구가 14.3%로 가장 높게 나타났다.



■ 그림 III-34 ■ V-시간제 실시율

② V-시간제 필요성 및 요구도

‘V-시간제’에 대한 요구도는 평균 1.5점으로 나타났고, 필요성은 평균 2.2점으로 나타났다. 요구도가 가장 큰 자치구는 송파구(2.0점)로 나타났고, 다음으로 동대문과 마포구가 각각 1.9점씩 나타났다. 필요성이 가장 높은 구는 관악구(2.7점)로 나타났다. 다음으로 마포, 양천, 강남구가 각각 2.6점씩 나타났다.



■ 그림 III-35 ■ V-시간제 필요성 및 요구도

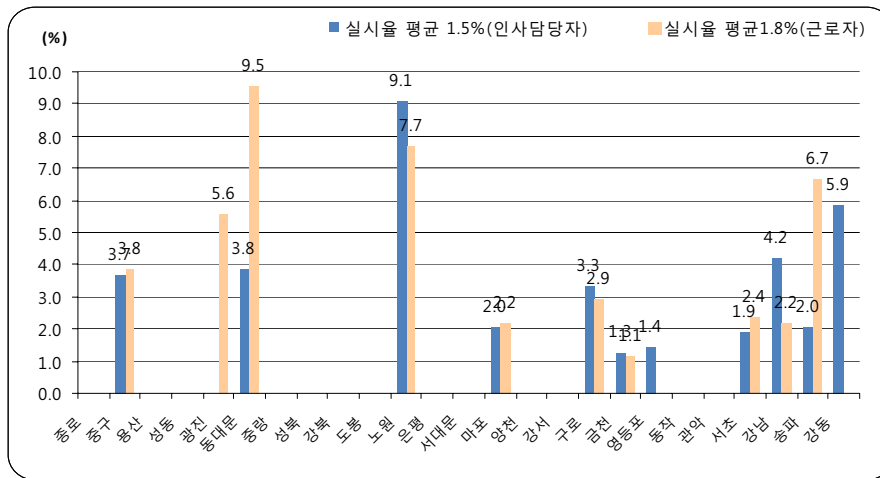
V-시간제 시행에 대한 긍정적 평가는 ‘매우 우수’ 20.0%, ‘약간 우수’ 53.3% 등 73.3%로 나타났다(실시 응답자가 15명으로 매우 적어 통계적 해석에 유의할 필요가 있음). V-시간제에 대한 직원들의 활용도는 ‘매우 높음’ 40.0%, ‘약간 높음’ 33.3% 등 73.3%였다. V-시간제에 대한 만족도는 ‘매우 우수’ 20.0%, ‘약간 우수’ 46.7% 등 66.7%로 나타났다.

(5) 자율근무제

‘자율근무제’는 주당 근무시간을 채우면 주중의 근무일수를 자유롭게 선택할 수 있는 제도이다. 최근 삼성전자에서 1일 출퇴근 시간을 탄력적으로 운영하는 자율근무제를 시범 운영한다고 밝혔는데, 삼성전자가 시범 운영에 들어간 자율근무제는 출퇴근 시간을 일률적으로 정하지 않고 직원 개인이 개인 사정과 시간 활용 계획에 따라 출퇴근 시간을 스스로 선택하도록 한 것으로, 대신 규정된 근무시간(8시간)만 준수하면 된다고 한다.

① 자율근무제 실시율

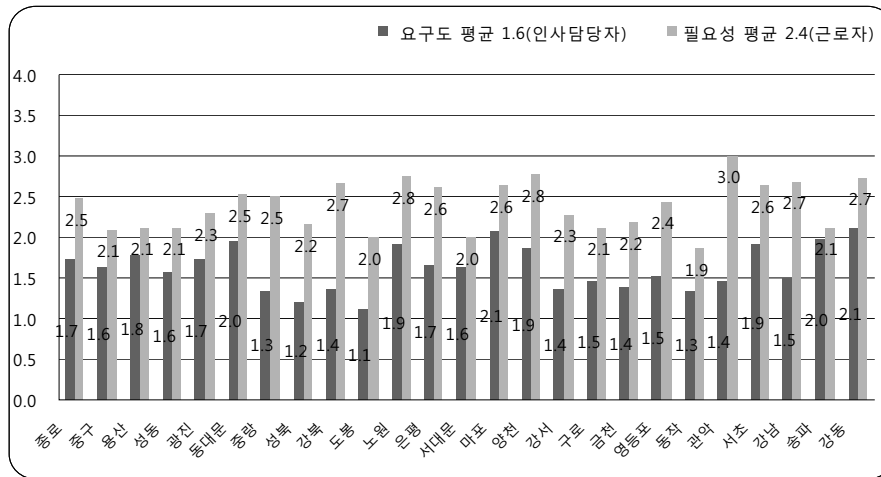
‘자율근무제’ 실시율은 인사담당자의 응답의 경우 평균 1.5%였으며 근로자의 응답 역시 평균 1.8%로 실시율이 매우 미미한 것으로 나타났다. 인사담당자 응답의 경우 노원구의 실시율이 9.1%로 가장 높게 나타났으며, 근로자의 의견의 경우 동대문구가 7.7%로 가장 높게 나타났다.



■ 그림 III-36 ■ 자율근무제 실시율

② 자율근무제 필요성 및 요구도

‘자율근무제’에 대한 요구도는 평균 1.6점으로 나타났고 필요성은 평균 2.4점으로 나타났다. 요구도가 가장 큰 자치구는 마포구로(2.1점) 나타났고, 필요성이 가장 높은 구는 양천구로(2.8점) 나타났.



■ 그림 III-37 ■ 자율근무제 필요성 및 요구도

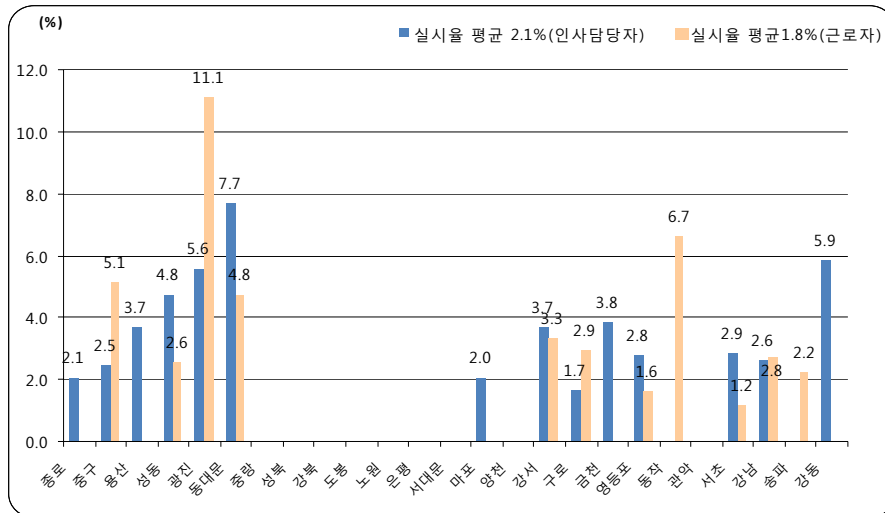
자율근무제 시행에 대한 긍정적 평가는 ‘매우 우수’ 54.5%, ‘약간 우수’ 31.8% 등 86.4%로 나타났다. 자율근무제에 대한 직원들의 활용도는 ‘매우 높음’ 63.6%, ‘약간 높음’ 18.2% 등 81.8%로 조사되었다. 자율근무제에 대해서는 ‘매우 우수’ 40.0%, ‘약간 우수’ 30.0% 등 70.0%가 ‘우수’하다는 만족 평가를 했다.

(6) 자녀육아기 근로시간 단축제

자녀육아기 근로시간 단축제는 전일제 육아휴직대신 주15~30시간이내 범위에서 근무시간을 탄력적으로 단축시킬 수 있는 제도이다. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조에 따라 사업주는 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용해야 한다.

① 자녀육아기 근로시간 단축제 실시율

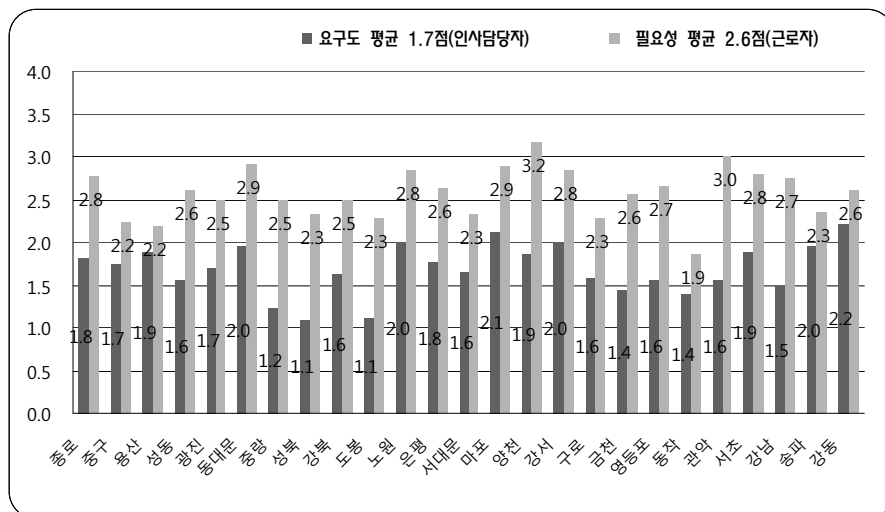
‘자녀육아기 근로시간 단축제’ 실시율은 인사담당자의 응답의 경우 평균 2.1%였으며 근로자의 응답 역시 평균 1.8%로 실시율이 매우 미미한 것으로 나타났다. 인사담당자 응답의 경우 동대문구의 실시율이 5.9%로 가장 높게 나타났으며, 근로자의 의견의 경우 광진구가 11.1%로 가장 높게 나타났다.



■ 그림 III-38 ■ 자녀육아기 근로시간 단축제 근로제

② 자녀육아기 근로시간 단축제 필요성 및 요구도

‘자녀육아기 근로시간 단축제’에 대한 요구도는 평균 1.7점으로 나타났고 필요성은 평균 2.5점으로 나타났다. 요구도가 가장 큰 자치구는 마포구로(2.0점) 나타났고, 필요성이 가장 높은 구는 동작구로(3.0점) 나타났다.



■ 그림 III-39 ■ 자녀육아기 근로시간 단축제 필요성 및 요구도

자녀육아기 근로시간 단축제 시행에 대해서는 ‘매우 우수’ 34.6%, ‘약간 우수’ 38.5% 등 긍정적인 평가가 73.1%였다.

자녀육아기 근로시간 단축제에 대한 직원들의 활용도는 ‘매우 높음’ 34.6%, ‘약간 높음’ 30.8% 등 ‘높다’는 응답이 65.4%를 차지했다.

자녀육아기 근로시간 단축제에 대한 만족도는 ‘매우 우수’ 30.0%, ‘약간 우수’ 50.0% 등 80.0%로 나타났다.

3) 자녀보육 지원제도

자녀보육지원제도는 가족 내 아동양육 부담을 완화하기 위한 보육서비스를 제공하는 정책이다. 보육서비스를 필요로 하는 수요층의 접근성 문제, 서비스 질의 문제 등도 자녀보육지원제도에서 해결해야 할 부분이다.

본 연구에서는 ‘직장보육시설 설치 및 수유 편의시설 설치’, ‘산모 휴게실 및 수유 편의시설 설치’, ‘방과 후 아동지도 서비스’로 구분하여 조사하였다. 조사결과에 따르면 서울시에 위치한 중소기업에서 자녀보육 지원제도를 실행한다고 한 응답자가 1000명 중 16명으로 실행하는 경우가 극히 드문 것으로 나타나 시행평가와 직원활용도, 만족도에 대해서는 통계적으로 큰 의미가 없을 것으로 보인다.

자녀보육지원제도 중 ‘직장보육시설 설치 및 운영’은 시행평가가 4점 만점에 2.6점, ‘산모휴게실 및 수유편의시설 설치’ 2.56점, ‘방과 후 아동지도제도 운영 및 지원’ 2.9점으로 ‘자녀보육 지원제도’의 시행평가 평균은 2.58점으로 나타났다. 업종별로 살펴보면 ‘숙박 및 음식점업’과 ‘사업시설관리’업종에서 시행 평가가 3.0점으로 가장 높았다. 여성근로자 수의 경우 ‘6~10명’에 해당하는 경우 시행평가가 2.75점으로 가장 높았다.

표 Ⅲ-24 자녀보육 지원제도 시행평가(인사담당자 응답)

		직장보육시설 설치 및 운영		산모휴게실 및 수유편의시설 설치		방과 후 아동지도제도 운영 및 지원		자녀보육 지원제도 종합	
		사례수	4점평균	사례수	4점평균	사례수	4점평균	사례수	4점평균
전 체		(5)	2.60	(16)	2.56	(3)	2.00	(16)	2.58
업종	제조	(1)	2.00	(3)	2.33	(0)	-	(3)	2.17
	도매/소매	(0)	-	(2)	3.00	(0)	-	(2)	3.00
	숙박/음식점	(0)	-	(1)	3.00	(0)	-	(1)	3.00
	출판/영상/방송통신/정보서비스	(2)	4.00	(7)	2.86	(1)	4.00	(7)	2.93
	전문/과학/기술서비스	(2)	1.50	(2)	1.00	(2)	1.00	(2)	1.17
	사업시설관리/사업지원서비스	(0)	-	(1)	3.00	(0)	-	(1)	3.00
여성 근로자수	5명 이하	(3)	2.33	(5)	2.40	(3)	2.00	(5)	2.47
	6~10명	(2)	3.00	(4)	2.75	(0)	-	(4)	2.75
	11명 이상	(0)	-	(7)	2.57	(0)	-	(7)	2.57

자녀보육 지원 제도 중 ‘직장보육시설 설치 및 운영(2.40점)’ 활용도가 가장 높은 반면, ‘방과후 아동지도 제도 운영 및 지원(1.00)’의 활용도가 가장 낮았다. ‘자녀보육 지원제도’의 활용도의 평균 점수는 2.2점으로 나타났으며, 업종별로 살펴보면 ‘숙박 및 음식점’의 활용도가 3.0점으로 가장 높았다. 여성근로자 수의 경우 ‘6~10명’에 해당하는 경우가 활용도가 2.75점으로 가장 높았다.

표 Ⅲ-25 자녀보육 지원제도 직원 활용도(인사담당자 응답)

		직장보육시설 설치 및 운영		산모휴게실 및 수유편의시설 설치		방과 후 아동지도제도 운영 및 지원		자녀보육 지원제도 종합	
		사례수	4점평균	사례수	4점평균	사례수	4점평균	사례수	4점평균
전 체		(5)	2.40	(16)	2.19	(3)	1.00	(16)	2.25
업종	제조	(1)	2.00	(3)	2.00	(0)	-	(3)	2.00
	도매/소매	(0)	-	(2)	2.00	(0)	-	(2)	2.00
	숙박/음식점	(0)	-	(1)	3.00	(0)	-	(1)	3.00
	출판/영상/방송통신/정보서비스	(2)	2.50	(7)	2.43	(1)	1.00	(7)	2.43
	전문/과학/기술서비스	(2)	2.50	(2)	1.00	(2)	1.00	(2)	1.50
	사업시설관리/사업지원서비스	(0)	-	(1)	3.00	(0)	-	(1)	3.00
여성 근로자수	5명 이하	(3)	2.00	(5)	1.80	(3)	1.00	(5)	2.00
	6~10명	(2)	3.00	(4)	2.75	(0)	-	(4)	2.75
	11명 이상	(0)	-	(7)	2.14	(0)	-	(7)	2.14

‘직장보육시설 설치 및 운영(1.73점)’, ‘산모휴게실 및 수유시설 설치(1.75)’, ‘방과후 아동지도 제도 운영 및 지원(1.75)’ 모두 요구도에서 별 차이가 없는 것으로 나타났으며 ‘자녀보육 지원제도’ 요구도의 4점 평균 점수는 1.74점이었다. 업종별로는 금융/보험업(2.04점)의 4점 평균 점수가 가장 높으며, 여성근로자 수별로는 5명 이하에 비해 6명 이상인 경우(5명 이하: 1.65점, 6~10명: 1.84점, 11명 이상: 1.82점)에 평균 점수가 높은 것으로 나타났다.

표 Ⅲ-26 자녀보육 지원제도 직원 요구도(인사담당자 응답)

		직장보육시설 설치 및 운영		산모휴게실 및 수유편의시설 설치		방과 후 아동지도제도 운영 및 지원		자녀보육 지원제도 종합	
		사례수	4점평균	사례수	4점평균	사례수	4점평균	사례수	4점평균
전 체		(994)	1.73	(983)	1.73	(996)	1.75	(996)	1.74
업종	제조	(241)	1.61	(239)	1.59	(242)	1.63	(242)	1.62
	도매/소매	(275)	1.71	(273)	1.71	(275)	1.74	(275)	1.72
	숙박/음식점	(50)	1.34	(49)	1.33	(50)	1.34	(50)	1.34
	출판/영상/방송통신/정보서비스	(179)	1.80	(174)	1.76	(180)	1.79	(180)	1.79
	금융/보험	(66)	1.98	(66)	2.09	(66)	2.03	(66)	2.04
	전문/과학/기술서비스	(116)	1.98	(116)	1.98	(116)	1.97	(116)	1.98
	사업시설관리/사업지원서비스	(67)	1.70	(66)	1.67	(67)	1.72	(67)	1.70
여성근로자수	없음	(6)	1.17	(6)	1.17	(6)	1.17	(6)	1.17
	5명 이하	(483)	1.64	(481)	1.64	(483)	1.67	(483)	1.65
	6~10명	(250)	1.83	(248)	1.82	(252)	1.84	(252)	1.84
	11명 이상	(255)	1.83	(248)	1.81	(255)	1.82	(255)	1.82

자녀보육지원제도 중 ‘직장보육시설 설치 및 운영’의 만족도는 4점 만점에 3.00점, ‘산모휴게실 및 수유편의시설 설치’ 2.90점, ‘방과후 아동지도제도’ 2.50점이며, 이들3개 항목의 평균치로 산출한 종합 만족도는 2.92점이었다.

‘자녀보육지원제도’에 대한 종합적인 만족도는 업종별로는 금융 및 보험4점으로 가장 높았고 가장 낮은 업종은 제조업(2.50점)으로 나타나 제조업 근로자의 경우 현재 실시되고 있는 자녀 보육 지원제도에 대하여 비교적 만족도가 떨어지는 것으로 나타났다. 성별로는 여성(3.04점)이 남성(2.56점)보다 높았고, 연령별로는 29세 이하(2.86점)에 비해 30대(3.0점)이상의 만족도가 더 높게 나타났다. 혼인상태별로는 미혼자(2.88점)보다 유배우 응답자(3.00점)의 만족도가 더 높은 것으로 조사되었다.

표 Ⅲ-27 자녀 보육 지원 제도 필요성(근로자 응답)

		직장보육시설 설치 및 운영		산모휴게실 및 수유편의시설 설치		방과 후 아동지도제도 운영 및 지원		자녀보육 지원제도 종합	
		사례수	4점평균	사례수	4점평균	사례수	4점평균	사례수	4점평균
전 체		(960)	2.71	(954)	2.66	(959)	2.69	(961)	2.69
업종	제조	(227)	2.66	(225)	2.57	(227)	2.61	(227)	2.61
	도매/소매	(270)	2.71	(269)	2.69	(270)	2.73	(270)	2.71
	숙박/음식점	(45)	2.60	(44)	2.48	(45)	2.53	(45)	2.54
	출판/영상/방송통신/ 정보서비스	(161)	2.78	(159)	2.71	(160)	2.75	(161)	2.74
	금융/보험	(74)	2.78	(73)	2.75	(74)	2.78	(74)	2.78
	전문/과학/기술서비스	(115)	2.82	(116)	2.82	(115)	2.83	(116)	2.82
	사업시설관리/ 사업지원서비스	(68)	2.54	(68)	2.47	(68)	2.51	(68)	2.51
총 근로자수	10~14명	(257)	2.68	(258)	2.63	(258)	2.67	(258)	2.66
	15~29명	(377)	2.66	(375)	2.61	(376)	2.65	(377)	2.64
	30명 이상	(326)	2.80	(321)	2.74	(325)	2.76	(326)	2.77
성별	여성	(802)	2.77	(796)	2.73	(800)	2.76	(802)	2.75
	남성	(158)	2.41	(158)	2.32	(159)	2.38	(159)	2.37
연령별	29세 이하	(497)	2.77	(494)	2.74	(495)	2.77	(497)	2.76
	30대	(376)	2.73	(373)	2.67	(377)	2.67	(377)	2.69
	40세 이상	(87)	2.32	(87)	2.17	(87)	2.34	(87)	2.28
혼인상태	미혼	(626)	2.73	(624)	2.68	(625)	2.71	(627)	2.71
	유배우	(326)	2.68	(322)	2.63	(326)	2.68	(326)	2.67
	이혼/사별	(8)	2.25	(8)	2.13	(8)	2.13	(8)	2.17
자녀유무	있음	(246)	2.60	(243)	2.52	(246)	2.61	(246)	2.58
	없음	(714)	2.75	(711)	2.71	(713)	2.72	(715)	2.73

자녀보육 지원제도 중 ‘직장보육시설 설치 및 운영’의 필요성 평가점수는 4점 만점에 2.71점, ‘방과 후 아동지도제도 운영 및 지원’은 2.69점, ‘산모휴게실 및 수유편의시설 설치’는 2.66점으로 큰 차이를 보이지 않았으며, 3개 항목의 평균치로 산출한 자녀보육 지원제도의 종합 필요성 평가점수는 2.69점으로 나타났다. ‘자녀보육 지원제도’에 대한 필요성 평가점수는 업종별로 전문/과학/기술서비스(2.82점)가 가장 높고 사업시설관리/사업지원서비스(2.51점)가 가장 낮았으며, 총 근로자수별로는 10~14명(2.66점)과 15~29명(2.64점)에 비해 30명 이상(2.77점)이 더 높았다. 성별로는 남성(2.37점)보다 여성(2.75점)이, 연령별로는 40세 이상(2.28점)에 비해 29세 이하(2.76점)와 30대(2.69점) 연령층이 필요성

을 더 크게 인식하고 있었다. 혼인상태별로 미혼자(2.71점)와 유배우 응답자(2.67점)간의 차이가 크지 않았으며, 자녀유무별로는 자녀가 없는 응답자(2.73점)가 유자녀 응답자(2.58점)에 비해 더 높았다.

표 Ⅲ-28 자녀 보육 지원 제도 만족도(근로자 응답)

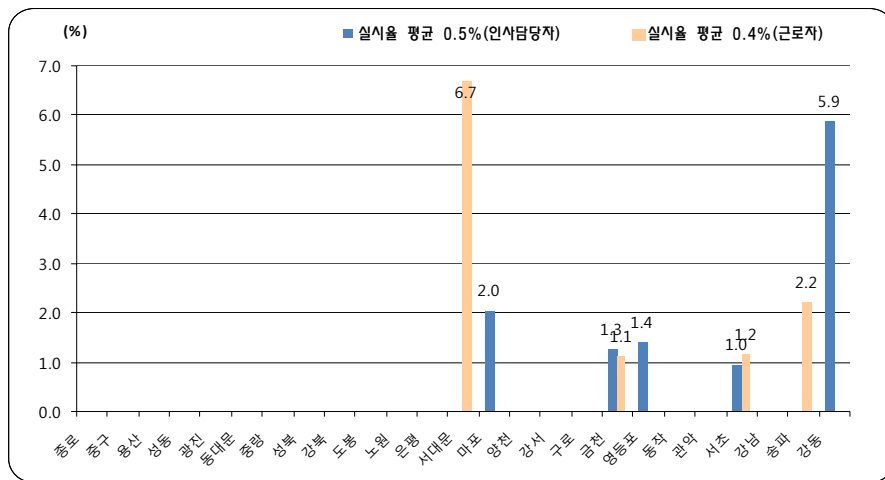
		직장보육시설 설치 및 운영		산모휴게실 및 수유편의시설 설치		방과 후 아동지도제도 운영 및 지원		자녀보육 지원제도 종합	
		사례수	4점평균	사례수	4점평균	사례수	4점평균	사례수	4점평균
전 체		(4)	3.00	(10)	2.90	(4)	2.50	(12)	2.92
업종	제조	(0)	—	(2)	2.50	(0)	—	(2)	2.50
	도매/소매	(1)	4.00	(2)	3.00	(1)	2.00	(2)	2.67
	숙박/음식점	(0)	—	(1)	3.00	(0)	—	(1)	3.00
	출판/영상/방송통신/정보서비스	(0)	—	(2)	3.50	(1)	3.00	(3)	3.33
	금융/보험	(0)	—	(1)	4.00	(0)	—	(1)	4.00
	전문/과학/기술서비스	(3)	2.67	(2)	2.00	(2)	2.50	(3)	2.56
총 근로자수	10~14명	(2)	3.00	(1)	2.00	(1)	3.00	(2)	2.83
	15~29명	(1)	4.00	(3)	3.33	(2)	2.50	(4)	3.08
	30명 이상	(1)	2.00	(6)	2.83	(1)	2.00	(6)	2.83
성별	여성	(2)	3.00	(8)	3.13	(3)	2.33	(9)	3.04
	남성	(2)	3.00	(2)	2.00	(1)	3.00	(3)	2.56
연령별	29세 이하	(3)	3.00	(6)	2.83	(4)	2.50	(7)	2.86
	30대	(1)	3.00	(4)	3.00	(0)	—	(5)	3.00
혼인상태	미혼	(4)	3.00	(6)	2.83	(4)	2.50	(8)	2.88
	유배우	(0)	—	(4)	3.00	(0)	—	(4)	3.00
자녀유무	있음	(0)	—	(3)	3.00	(0)	—	(3)	3.00
	없음	(4)	3.00	(7)	2.86	(4)	2.50	(9)	2.89

(1) 직장보육시설 설치 및 운영

직장보육시설은 사업주가 사업장의 근로자를 위하여 단독 또는 공동으로 사업장내 또는 그에 준하는 인근지역과 사원주택 등 사업장 근로자 밀집 거주지역에 설치·운영하는 시설(영유아보육법 제10조제3호)이다. 상시 여성근로자 300인 이상 또는 근로자 500인 이상을 고용하고 있는 사업장은 직장보육시설을 설치해야 한다(영유아보육법 시행령 제20조 제1항). 서울지역의 경우 91개(전국 350개)의 직장보육시설이 있고 보육 아동 수는 4,511명(보육통계 2008년 12월 기준)으로 나타났다.

① 직장보육시설 설치 및 운영 실시율

‘직장보육시설 설치 및 운영’ 실시율은 인사담당자의 응답의 경우 평균 0.5%(실시 응답자가 5명으로 매우 적어 통계적 해석에 유의할 필요가 있음)였으며 근로자의 응답 역시 평균 0.4%로 실행률이 매우 미미한 것으로 나타났다. 인사담당자 응답을 자치구별로 살펴보면 마포, 금천, 영등포, 서초, 강동에서 실시한다는 응답이 있었다.

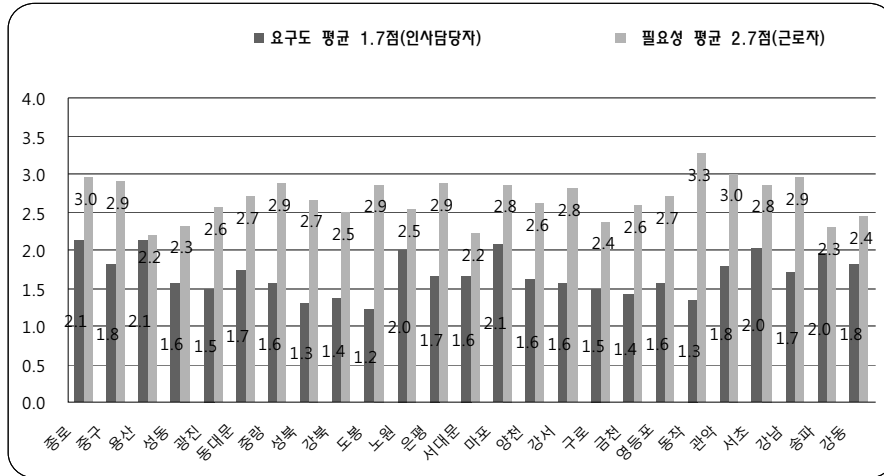


■ 그림 III-40 ■ 직장보육시설 실시율

② 직장보육시설 설치 및 운영 필요성 및 요구도

직장보육시설 설치 및 운영 시행에 대한 인사담당자의 요구도는 평균 1.7점으로 나타났고 직원들의 필요성은 평균 2.7점으로 나타나 인사담당자가 인지하는 것보다 근로자의 필요성이 훨씬 큰 것으로 나타났다.

요구도가 큰 자치구는 종로, 용산, 서대문으로 각각 2.1점이었고, 중소기업 근로자의 필요가 가장 큰 지역은 동작구(평균 3.3점)로 나타났다. 특히 동작구의 경우 인사담당자의 요구도와 근로자의 필요성 간에 격차가 가장 큰 지역이기도 하다.



■ 그림 III-41 ■ 직장보육시설 요구도 및 필요성

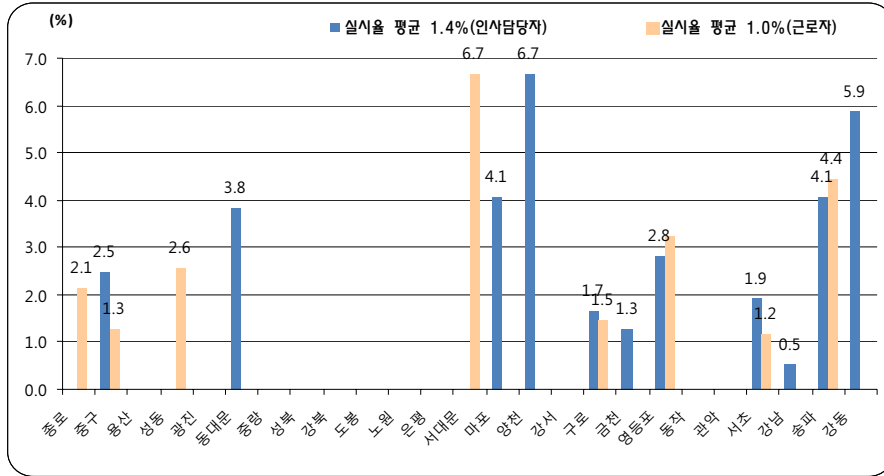
‘직장보육시설 설치 및 운영’에 대한 직원들의 활용도는 ‘매우 높음’ 40.0%(실시응답자가 5명으로 매우 적어 통계적 해석에 유의할 필요가 있음)로 나타났다. 직장보육시설 설치 및 운영에 대한 만족도는 ‘매우 우수’ 25.0%, ‘약간 우수’ 50.0% 등 75.0%(실시응답자가 4명으로 매우 적어 통계적 해석에 유의할 필요가 있음)였으며, 직장보육시설의 향후 도입 계획은 ‘계획 없음/ 고려하지 않음’이 95.4%로 대부분을 차지하였다.

(2) 산모휴게실 및 수유편의시설 실시율

‘산모휴게실 및 수유편의시설 설치’는 영유아가 있는 여성 근로자들이 자녀들에게 모유 수유를 할 수 있도록 지원하는 것을 말한다. 기업 내에 수유방을 설치하고 유축기, 냉장고 등 수유에 필요한 각종 기기들을 배치하여 직장을 다니면서도 모유수유를 지속할 수 있도록 하며 근로자들이 편하게 이용할 수 있도록 도와주는 제도이다.

① 산모휴게실 및 수유편의시설 실시율

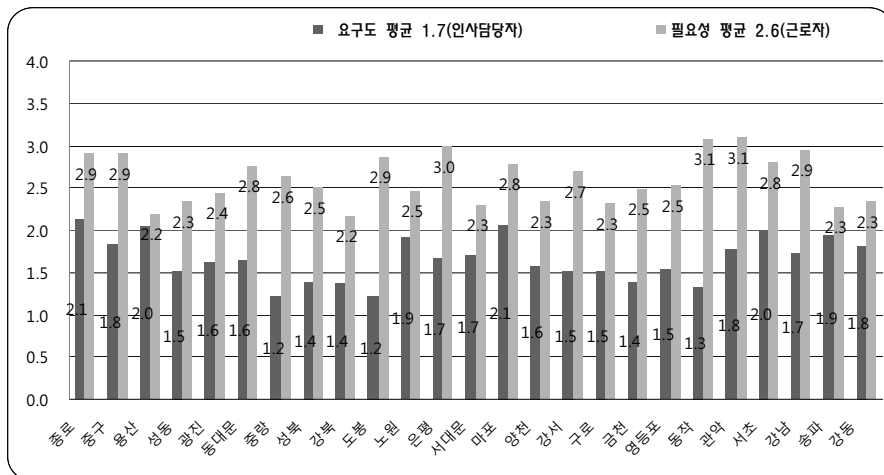
‘산모휴게실 및 수유편의시설’ 실시율은 인사담당자의 응답의 경우 평균 1.4%였으며 근로자의 응답의 경우 1.0%로 실행률이 매우 낮은 것으로 나타났다. 인사담당자 응답을 자치구별로 살펴보면 중구, 동대문, 마포, 양천, 구로, 금천, 영등포, 서초, 강남, 송파, 강동에서 실시하는 경우가 있었다.



■ 그림 III-42 ■ 산모휴게실 및 수유편의시설 실시율

② 산모휴게실 및 수유편의시설 필요성 및 요구도

‘산모휴게실 및 수유편의시설’ 시행에 대한 요구도는 평균 1.7점으로 나타났고, 필요성은 평균 2.6점으로 나타나 인사담당자가 인지하는 것보다 근로자의 필요성이 훨씬 큰 것으로 나타났다. 요구도가 가장 큰 자치구는 종로, 마포로 각각 2.1점 이었고, 필요성이 가장 큰 지역은 동작구와 관악구로 각각 3.1점(4점 만점)으로 나타났으며 용산(2.0점)이 가장 낮은 것으로 나타났다.



■ 그림 III-43 ■ 산모휴게실 및 수유편의시설 필요성 및 요구도

‘산모휴게실 및 수유편의시설’ 활용도는 ‘매우 높음’ 6.3%, ‘약간 높음’ 37.5% 등 43.8% (실시 응답자가 16명으로 매우 적어 통계적 해석에 유의할 필요가 있음)였다. 산모휴게실 및 수유편의시설 설치에 대해서는 ‘매우 우수’ 30.0%, ‘약간 우수’ 30.0% 등 60.0%가 ‘우수’하다는 평가를 해 시설에 대한 만족도가 컸다.

(3) 방과후 아동지도제도 운영 및 지원

방과 후 아동지도제도 운영 및 지원은 맞벌이 부부의 자녀 등 방과후 필요한 초등학교 아동을 중심으로 보육서비스를 제공하는 것을 말한다. 아동복지법 16조에 따르면 방과후 아동지도사업은 저소득층 아동을 대상으로 방과후 개별적인 보호와 교육을 하는 사업이다. 그러나 본 조사에 따르면 중소기업 근로자들의 요구가 큰 것으로 나타나, 맞벌이 부부도 이용할 수 있는 제도개선이 필요하다.

① 방과후 아동지도제도 운영 및 지원 실시율

‘방과후 아동지도제도 운영 및 지원’ 실시율은 인사담당자의 응답의 경우 평균 0.4%였으며 근로자의 응답의 경우 0.5%로 실행률이 매우 미미한 것으로 나타났다(실시 응답자가 3명으로 매우 적어 통계적 해석에 유의할 필요가 있음). 인사담당자 응답을 자치구별로 살펴보면 마포, 서초, 강동에서 실시하는 경우가 있었다.

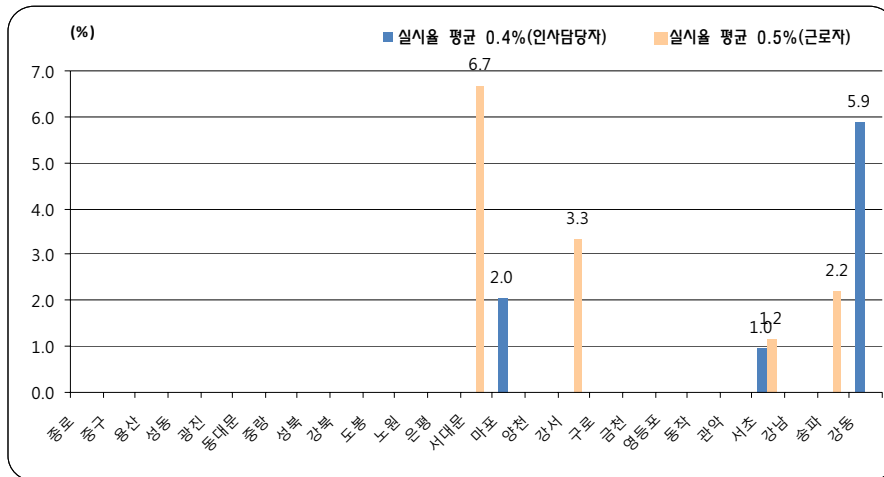
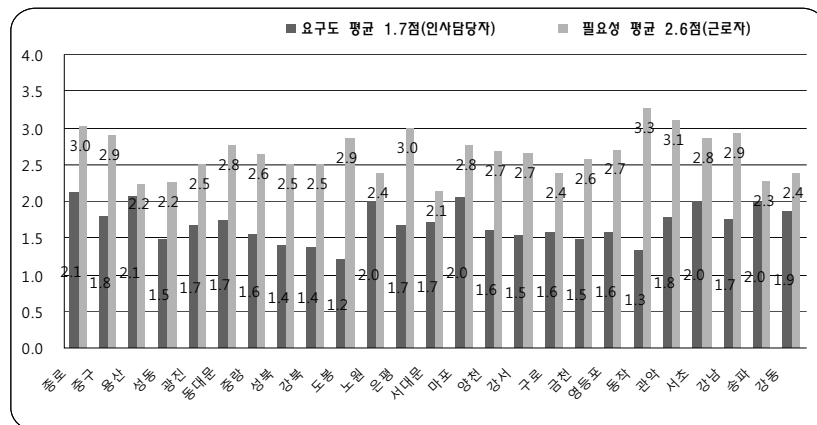


그림 III-44 방과 후 아동지도제도 운영 및 지원 실시율

② 방과 후 아동지도제도 운영 및 지원 요구도 및 필요성

‘방과 후 아동지도제도 운영 및 지원’ 시행에 대한 요구도는 평균 1.7점으로 나타났고, 필요성은 평균 2.6점으로 나타나 인사담당자가 인지하는 것보다 근로자의 필요성이 훨씬 큰 것으로 나타났다. 요구도가 가장 큰 자치구는 종로로 2.1점이었고, 필요성이 가장 큰 지역은 동작구(3.3점)로 나타났으며 관악(3.1점), 은평구(3.0)가 다음으로 높게 나타났다.



■ 그림 III-45 ■ 방과후 아동지도제도 운영 및 지원 요구도 및 필요성

‘방과후 아동지도제도 운영 및 지원’에 대한 활용도는 ‘매우 높음’ 33.3%(실시 응답자가 3명으로 매우 적어 통계적 해석에 유의할 필요가 있음)였다. 방과후 아동지도제도 운영 및 지원의 향후 도입계획은 ‘계획 없음/ 고려하지 않음’이 96.0%로 대부분을 차지했고, 방과 후 아동지도제도 운영 및 지원에 대해서는 ‘매우 우수’하다는 응답은 없었고, 50.0%가 ‘약간 우수’하다는 평가를 했다.

4) 경제적 지원제도

경제적 지원제도는 출산장려금, 학자금지원 등 직접적인 현금지원정책을 통하여 근로자의 출산, 양육 및 가족생활을 경제적으로 지원하는 제도이다. 본 조사에서는 ‘보육비 지원’, ‘출산 장려금 지원’, ‘유/사산 휴가급여지원’ 제도로 구분하여 조사되었다. 경제적지원 제도 중 ‘보육비지원’은 시행평가가 4점 만점에 3.01점, ‘출산장려금 지원’ 3.06점, ‘유/사산 휴가 급여 지원’ 3.13점으로 ‘자녀보육 지원제도’의 시행평가 평균은 3.1점으로 나타났다. 업종별로는 ‘금융/보험업’의 4점 평균 점수가 3.33점으로 가장 높고, ‘여성근로자 수별’로는 11명 이상이 3.21점으로 가장 높게 나타났다.

표 Ⅲ-29 경제적 지원제도 시행평가(인사담당자 응답)

		보육비 지원		출산장려금 지원		유/사산 휴가 급여 지원		경제적 지원제도 종합	
		사례수	4점평균	사례수	4점평균	사례수	4점평균	사례수	4점평균
전 체		(78)	3.01	(110)	3.06	(126)	3.13	(219)	3.10
업종	제조	(8)	2.75	(22)	3.05	(23)	2.87	(38)	2.89
	도매/소매	(16)	2.56	(31)	3.06	(31)	3.10	(52)	3.05
	숙박/음식점	(3)	3.00	(4)	2.25	(5)	3.00	(8)	3.00
	출판/영상/방송통신/ 정보서비스	(25)	3.24	(23)	3.04	(29)	3.17	(58)	3.18
	금융/보험	(18)	3.22	(14)	3.43	(21)	3.62	(32)	3.33
	전문/과학/기술서비스	(8)	3.00	(11)	3.09	(10)	3.00	(21)	3.15
	사업시설관리/사업지 원서비스	(0)	-	(5)	2.80	(7)	2.71	(10)	2.80
여성 근로 자수	없음	(0)	-	(1)	3.00	(1)	3.00	(2)	3.00
	5명 이하	(25)	2.68	(46)	2.93	(39)	3.00	(72)	3.00
	6~10명	(22)	3.00	(20)	3.20	(32)	3.22	(61)	3.06
	11명 이상	(31)	3.29	(43)	3.14	(54)	3.17	(84)	3.21

‘경제적 지원제도’ 중 활용도에 대한 평가 점수가 가장 높은 제도는 보육비 지원(3.29점)이었고 나머지 ‘출산장려금지원(3.22점)’, ‘유·사산 휴가급여 지원(3.07점)’ 역시 3점 이상의 높은 활용도를 보이는 것으로 나타났다.

‘경제적 지원제도’ 활용도의 4점 평균 점수는 3.17점이었고, 업종별로는 전문·과학·기술 서비스업이 3.51점으로 가장 높았다. 여성근로자 수별로는 11명 이상이 3.35점으로 가장 높은 것으로 나타났다.

표 Ⅲ-30 경제적 지원제도 직원 활용도(인사담당자 응답)

		보육비 지원		출산장려금 지원		유/사산 휴가 급여 지원		경제적 지원제도 종합	
		사례수	4점평균	사례수	4점평균	사례수	4점평균	사례수	4점평균
전 체		(78)	3.29	(111)	3.22	(126)	3.07	(220)	3.17
업종	제조	(8)	3.38	(23)	3.09	(23)	2.83	(39)	2.96
	도매/소매	(16)	3.19	(31)	3.23	(31)	3.03	(52)	3.23
	숙박/음식점	(3)	2.33	(4)	2.25	(5)	2.40	(8)	2.38
	출판/영상/방송통신/정보서비스	(25)	3.44	(23)	3.17	(29)	3.03	(58)	3.19
	금융/보험	(18)	3.44	(14)	3.64	(21)	3.48	(32)	3.39
	전문/과학/기술서비스	(8)	3.00	(11)	3.45	(10)	3.40	(21)	3.51
	사업시설관리/사업지원서비스	(0)	-	(5)	3.00	(7)	3.00	(10)	2.90
여성근로자수	없음	(0)	-	(1)	1.00	(1)	4.00	(2)	2.50
	5명 이하	(25)	3.16	(46)	3.07	(39)	2.77	(72)	3.07
	6~10명	(22)	3.18	(21)	3.14	(32)	3.03	(62)	3.07
	11명 이상	(31)	3.48	(43)	3.47	(54)	3.30	(84)	3.35

‘경제적 지원제도’ 중 ‘유·사산 휴가 급여 지원’(3.05점)과 ‘출산장려금 지원’(3.03점)에 대한 만족도는 4점 만점에 3점 이상으로 비교적 높은 반면, ‘보육비 지원’에 대한 만족도는 2.84점으로 상대적으로 낮은 편이었다. 이들 3개 항목의 평균치로 산출한 경제적 지원제도에 대한 종합 만족도는 3.00점으로 나타났다.

‘경제적 지원제도’에 대한 종합적인 만족도는 업종별로 제조업이 3.10점으로 가장 높았으며, 총 근로자수별로는 30명 이상이 3.07점으로 가장 높고 다음으로 10~14명(3.01점), 15~29명(2.89점)의 순이었다. 성별로는 남성(2.69점)보다 여성(3.06점)의 만족도가 더 높았고, 연령별로는 29세 이하(2.97점)와 30대(2.99점)의 만족도가 비슷한 수준이었다. 혼인상태별로는 미혼자(2.93점)에 비해 유배우 응답자(3.10점)가 자녀유무별로는 자녀가 없는 응답자(2.95점)에 비해 유자녀 응답자(3.10점)의 만족도가 더 높게 나타났다.

표 III-31 경제적 지원 제도 만족도(근로자 응답)

		보육비 지원		출산장려금 지원		유·사산 휴가 급여 지원		경제적 지원제도 종합	
		사례수	4점평균	사례수	4점평균	사례수	4점평균	사례수	4점평균
전 체		(75)	2.84	(102)	3.03	(102)	3.05	(185)	3.00
업종	제조	(10)	3.10	(21)	3.24	(24)	3.00	(40)	3.10
	도매/소매	(19)	2.95	(30)	3.17	(26)	3.00	(51)	3.07
	숙박/음식점	(1)	3.00	(1)	3.00	(1)	3.00	(2)	3.00
	출판/영상/방송통신/정보 서비스	(15)	3.00	(15)	2.87	(21)	2.95	(36)	2.88
	금융/보험	(21)	2.62	(20)	3.05	(16)	3.44	(33)	3.02
	전문/과학/기술서비스	(8)	2.63	(10)	2.60	(9)	3.00	(16)	2.84
	사업시설관리/사업지원서 비스	(1)	2.00	(5)	2.60	(5)	2.80	(7)	2.71
총 근로자 수	10~14명	(16)	2.75	(26)	2.92	(19)	3.05	(40)	3.01
	15~29명	(23)	2.65	(27)	2.93	(40)	3.03	(61)	2.89
	30명 이상	(36)	3.00	(49)	3.14	(43)	3.07	(84)	3.07
성별	여성	(57)	2.93	(82)	3.12	(86)	3.09	(153)	3.06
	남성	(18)	2.56	(20)	2.65	(16)	2.81	(32)	2.69
연령별	29세 이하	(44)	2.93	(57)	2.98	(47)	3.04	(90)	2.97
	30대	(31)	2.71	(43)	3.07	(50)	3.00	(89)	2.99
	40세 이상	(0)	—	(2)	3.50	(5)	3.60	(6)	3.50
혼인상 태	미혼	(49)	2.94	(61)	2.97	(57)	2.93	(109)	2.93
	유배우	(25)	2.68	(41)	3.12	(42)	3.21	(73)	3.10
	이혼/사별	(1)	2.00	(0)	—	(3)	3.00	(3)	3.00
자녀유 무	있음	(19)	2.47	(28)	3.18	(35)	3.26	(55)	3.10
	없음	(56)	2.96	(74)	2.97	(67)	2.94	(130)	2.95

‘경제적 지원제도’ 중 ‘보육비 지원’의 요구도는 4점 만점에 1.98점, ‘출산장려금 지원’은 1.96점, ‘유·사산 휴가급여 지원’은 1.02점으로 세 항목 모두 2점 이하로 낮은 것으로 평가되었다. 3개 항목의 평균치로 산출한 경제적 지원 제도에 대한 종합 요구도 평가점수는 1.97점인 것으로 나타났다. 업종별로는 금융·보험업이 2.42점으로 가장 높고, 여성근로자 수별로는 5명 이하에 비해 6명 이상인 경우(5명 이하: 1.87점, 6~10명: 2.08점, 11명 이상: 2.04점)에 평균 점수가 높게 나타났다.

표 III-32 경제적 지원제도 직원 요구도(인사담당자 응답)

		보육비 지원		출산장려금 지원		유/사산 휴가 급여 지원		경제적 지원제도 종합	
		사례수	4점평균	사례수	4점평균	사례수	4점평균	사례수	4점평균
전 체		(921)	1.98	(888)	1.96	(868)	1.92	(976)	1.97
업종	제조	(234)	1.92	(219)	1.95	(219)	1.92	(239)	1.93
	도매/소매	(259)	1.89	(244)	1.87	(243)	1.84	(268)	1.90
	숙박/음식점	(47)	1.66	(46)	1.65	(45)	1.60	(50)	1.63
	출판/영상/방송통신/정보서비스	(156)	2.06	(158)	1.99	(149)	1.94	(176)	1.98
	금융/보험	(48)	2.50	(52)	2.35	(45)	2.33	(61)	2.42
	전문/과학/기술서비스	(110)	2.14	(107)	2.12	(108)	2.12	(115)	2.15
	사업시설관리/사업지원서비스	(67)	1.91	(62)	1.87	(59)	1.78	(67)	1.90
여성근로자수	없음	(6)	2.00	(5)	2.20	(5)	2.20	(6)	2.00
	5명 이하	(461)	1.88	(440)	1.86	(443)	1.84	(475)	1.87
	6~10명	(230)	2.10	(231)	2.08	(219)	2.02	(249)	2.08
	11명 이상	(224)	2.06	(212)	2.03	(201)	1.98	(246)	2.04

‘경제적 지원제도’ 중 ‘보육비 지원’의 필요성 평가점수는 4점 만점에 3.11점, ‘출산장려금 지원’은 3.10점, ‘유·사산 휴가급여 지원’은 3.05점으로 세 항목 모두 3점 이상으로 필요성이 높은 것으로 평가되었다. 3개 항목의 평균치로 산출한 경제적 지원 제도에 대한 종합 필요성 평가점수는 3.08점인 것으로 나타났다.

‘경제적 지원 제도’에 대한 종합적인 필요성은 업종별로 전문·과학·기술서비스(3.18점)와 금융·보험업(3.14점)에서 가장 높았으며, 총 근로자수별로는 30명 이상(3.12점)이 10~14명(3.06점)과 15~29명(3.06점)에 비해 약간 높았다. 성별로는 남성(2.84점)보다 여성(3.13점)이, 연령별로는 40세 이상(2.73점)에 비해 29세 이하(3.11점)와 30대(3.12점)가 필요성을 더 크게 평가하고 있었다. 혼인상태별로는 차이가 없었으며, 자녀유무별로는 자녀가 없는 응답자(3.11점)가 유자녀 응답자(2.99점)에 비해 필요성 평가점수가 더 높은 것으로 나타났다.

표 Ⅲ-33 경제적 지원 제도 필요성(근로자 응답)

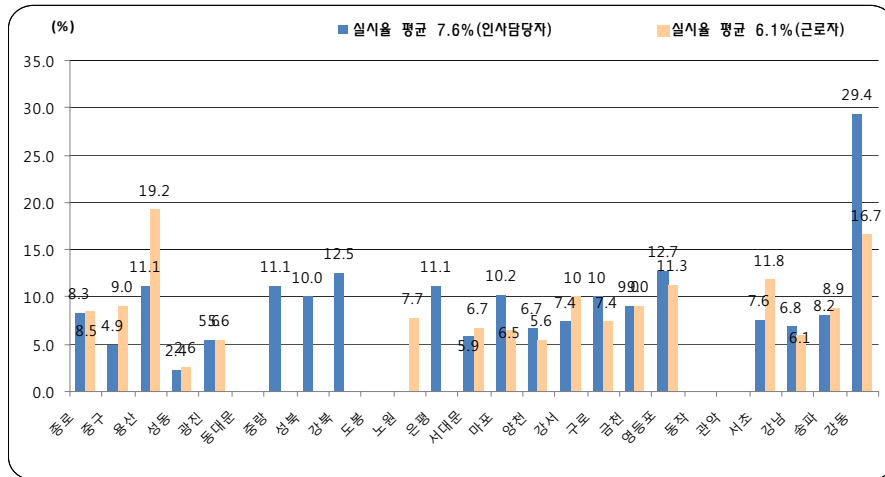
		보육비 지원		출산장려금 지원		유/사산 휴가 급여 지원		경제적 지원제도 종합	
		사례수	4점평균	사례수	4점평균	사례수	4점평균	사례수	4점평균
전 체		(888)	3.11	(861)	3.10	(857)	3.05	(939)	3.08
업종	제조	(217)	3.11	(206)	3.11	(203)	3.07	(223)	3.08
	도매/소매	(252)	3.10	(241)	3.09	(245)	3.05	(264)	3.08
	숙박/음식점	(44)	3.02	(44)	2.95	(44)	2.82	(45)	2.96
	출판/영상/방송통신/정보서비스	(145)	3.09	(146)	3.08	(137)	3.06	(157)	3.07
	금융/보험	(53)	3.17	(53)	3.21	(57)	3.07	(69)	3.14
	전문/과학/기술서비스	(110)	3.21	(108)	3.15	(109)	3.18	(113)	3.18
	사업시설관리/사업지원서비스	(67)	2.99	(63)	3.02	(62)	2.89	(68)	2.95
총 근로자수	10~14명	(242)	3.09	(233)	3.08	(238)	2.99	(254)	3.06
	15~29명	(355)	3.09	(350)	3.06	(337)	3.03	(370)	3.06
	30명 이상	(291)	3.14	(278)	3.15	(282)	3.13	(315)	3.12
성별	여성	(746)	3.14	(721)	3.14	(714)	3.11	(786)	3.13
	남성	(142)	2.91	(140)	2.89	(143)	2.76	(153)	2.84
연령별	29세 이하	(456)	3.13	(442)	3.12	(451)	3.11	(482)	3.11
	30대	(345)	3.17	(334)	3.15	(324)	3.06	(370)	3.12
	40세 이상	(87)	2.75	(85)	2.74	(82)	2.68	(87)	2.73
혼인상태	미혼	(581)	3.09	(568)	3.11	(571)	3.07	(612)	3.09
	유배우	(300)	3.16	(285)	3.10	(281)	3.04	(319)	3.09
	이혼/사별	(7)	2.29	(8)	2.13	(5)	1.80	(8)	2.13
자녀유무	있음	(226)	3.08	(218)	2.98	(208)	2.90	(242)	2.99
	없음	(662)	3.11	(643)	3.13	(649)	3.10	(697)	3.11

(1) 보육비 지원

보육비 지원은 만 5세 이하 아동 양육과 관련하여 각종 보육비용 지원 등의 제도를 말한다.

① 보육비지원 실시율

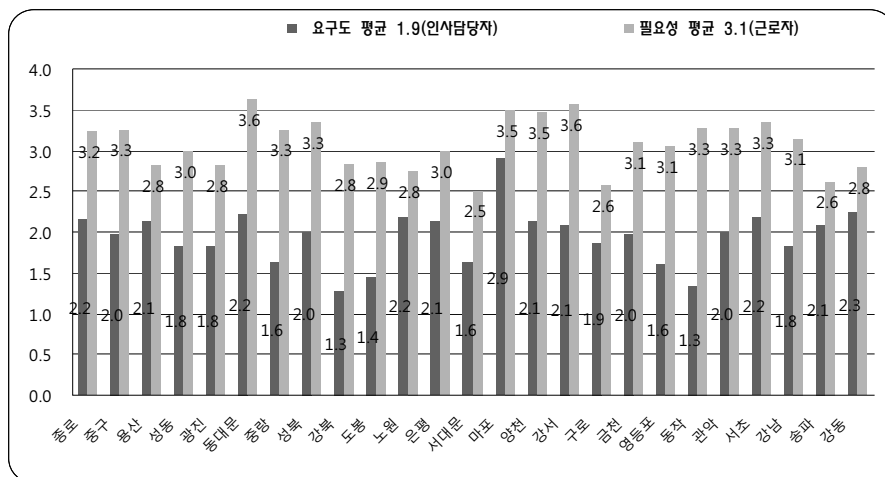
‘보육비지원’ 실시율은 인사담당자의 응답의 경우 평균 7.6%였으며 근로자의 응답 역시 평균 6.1%로 실행률이 낮은 것으로 나타났다. 인사담당자 응답의 경우 강동구의 실시율이 29.4%로 가장 높게 나타났으나 근로자 응답의 경우 용산구가 실시율(19.2%)이 가장 높은 것으로 나타났다.



■ 그림 III-46 ■ 보육비지원 실시율

② 보육비 지원 필요성 및 요구도

보육비 지원 대한 요구도는 평균 1.9점으로 나타났고 필요성은 평균 3.1점으로 나타나, 인사담당자의 요구도와 근로자의 필요성 사이에 격차가 크게 나타났다. 요구도가 가장 큰 자치구는 마포구(2.9점)로 나타났고, 필요성이 가장 큰 지역은 강서구(3.6점)로 나타났다. 마포구의 경우 인사담당자의 요구도와 근로자의 필요성(3.5점)간의 격차가 가장 적은 지역으로 나타났다.



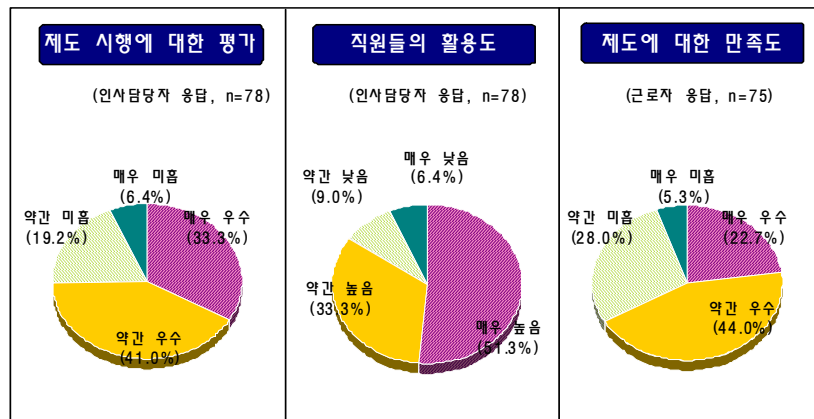
■ 그림 III-47 ■ 보육비 지원 필요성 및 요구도

③ 보육비 지원 제도 시행에 대한 평가 및 활용도

보육비 지원 실행한 사업체의 인사담당자들의 응답에 의하면 보육비 지원 시행에 대한 긍정적 평가는 ‘매우 우수’ 33.3%, ‘약간 우수’ 41.0% 등 74.4%이며, 부정적 평가는 ‘매우 미흡’ 6.4%, ‘약간 미흡’ 19.2% 등 25.6%로 나타나 긍정적인 답변이 훨씬 우세했다.

보육비 지원에 대한 직원들의 활용도가 ‘높다’는 응답은 84.6%(매우 높음 51.3%, 약간 높음 33.3%)로 ‘낮다’는 응답 15.4%(매우 낮음 6.4%, 약간 낮음 9.0%)에 비해 매우 높게 나타났다.

만족도는 ‘매우 우수’ 22.7%, ‘약간 우수’ 44.0% 등 66.7%였으며, ‘미흡’하다는 평가는 ‘매우 미흡’ 2.3%, ‘약간 미흡’ 28.0% 등 30.3%로 나타났다.



■ 그림 III-48 ■ 보육비 지원 제도 시행에 대한 평가 및 활용도

(2) 출산장려금 지원

출산장려금 지원정책은 저출산 극복을 위한 대책으로 직접적으로 현금을 지원하는 정책이다. 현재는 출산을 축하하기 위해 일부 지자체(광역시 9곳, 기초 136곳)가 지급하고 있다(보건복지가족부, 2009)

① 출산장려금 지원 실시율

‘출산장려금 지원’ 실시율은 인사담당자의 응답의 경우 평균 10.0%였으며 근로자의 응답은 평균 9.2%로 나타났다. 인사담당자 응답의 경우 강동구의 실시율이 35.3%로 가장 높게 나타났으며 다음으로 양천이 16.7% 실시하는 것으로 나타났다. 근로자 응답의 경우

도 강동구가 실시율(22.2%)이 가장 높은 것으로 나타났고 양천구(16.7%)가 그 다음으로 높은 것으로 나타났다.

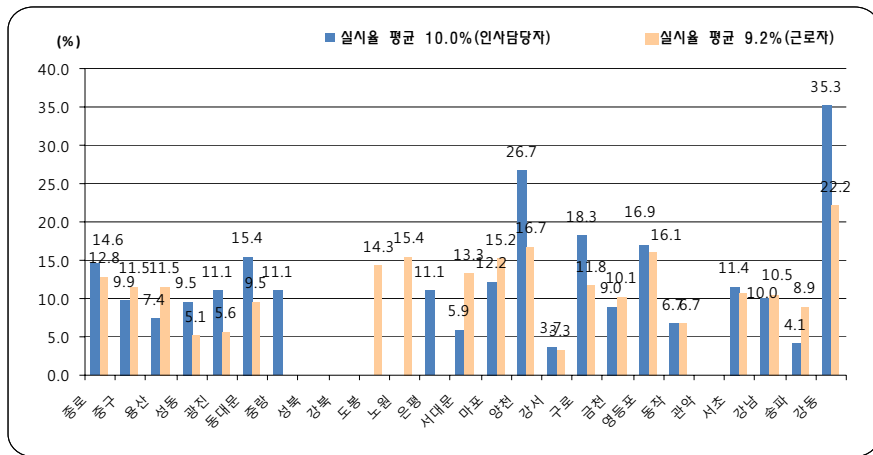


그림 III-49 출산장려금 지원 실시율

② 출산장려금 지원 필요성 및 요구도

‘출산장려금’에 대한 요구도는 평균 1.9점으로 나타났고 필요성은 평균 3.1점으로 나타났다. 요구도가 가장 큰 자치구는 마포구(2.9점)로 나타났고, 필요성이 가장 큰 지역은 강서구(3.6점)로 나타났다. 마포구의 경우 인사담당자의 요구와 근로자의 필요성(3.5점)간의 격차가 가장 적은 지역으로 나타났다.

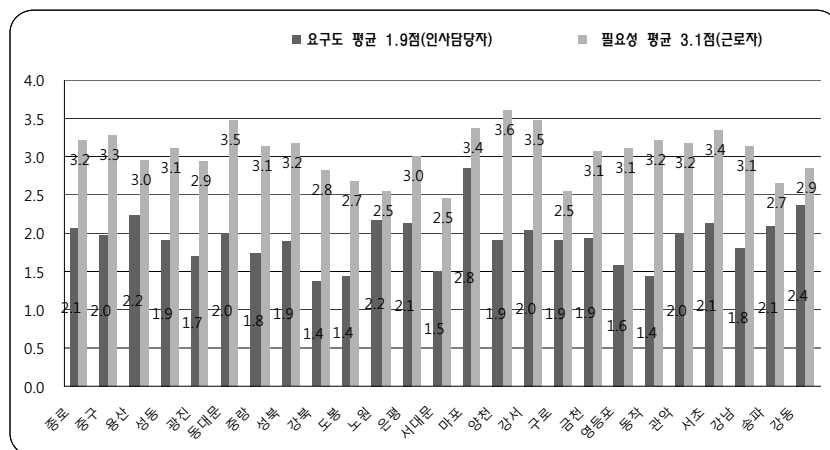


그림 III-50 출산장려금 지원 필요성 및 요구도

③ 출산장려금 지원 시행에 대한 평가 및 직원들의 활용도

‘출산장려금지원시행’에 대해서는 긍정적 평가가 75.7%(매우 우수 32.4%, 약간 우수 43.2%), 부정적 평가가 23.4%(매우 미흡 2.7%, 약간 미흡 20.7%)로 나타났다. ‘활용도’는 3.22점으로 조사되었고, 업종별로 금융·보험업(3.64점)과 전문·과학·기술 서비스업(3.45점)의 4점 평균 점수가 상대적으로 높으며, 여성근로자 수별로는 11명 이상이 3.47점으로 평균 점수가 가장 높았다. ‘출산장려금지원’에 대한 만족도는 ‘매우 우수’ 27.2%, ‘약간 우수’ 48.5% 등 75.7%가 ‘우수’하다는 만족 평가를 했으며, ‘매우 미흡’ 1.0%, ‘약간 미흡’ 22.3% 등 23.3%는 ‘미흡’하다는 불만족하는 평가를 해 대부분이 만족한다는 응답을 했다.

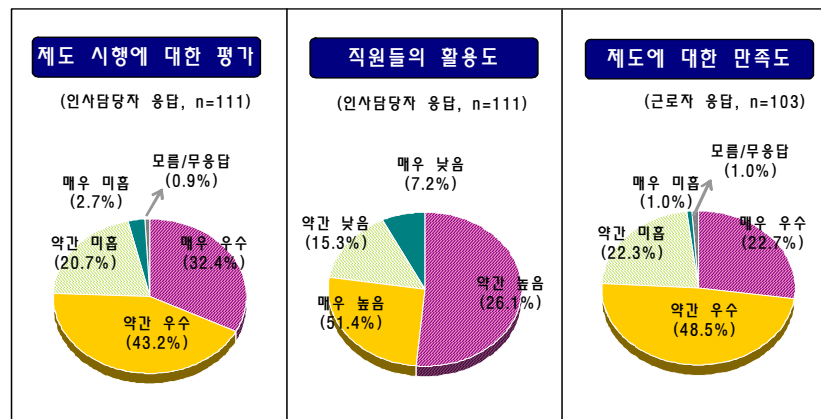


그림 III-51 출산장려금 지원 시행에 대한 평가 및 직원들의 활용도

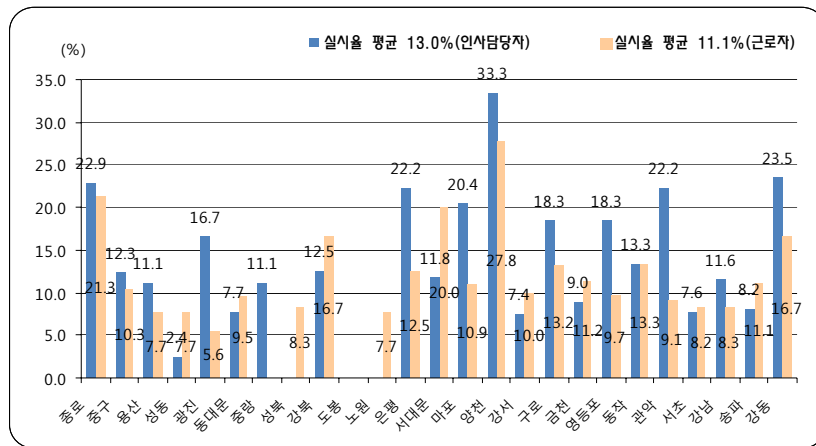
(3) 유·사산 휴가 급여 지원

‘유·사산 휴가 급여 지원’은 임신 16주 이상 여성근로자가 유산·사산시 임신기간에 따라 휴가급여를 부여하는 제도이다. 유산·사산휴가는 자연유산(모자보건법 제14조에 의하여 허용되는 인공임신중절 포함)의 경우에만 해당되며, 근로자는 임신주수, 자연유산 등이 기재된 진단서를 첨부하여 사업주에게 신청할 수 있다. 유산·사산휴가기간에 대한 급여는 산전후휴가와 동일하게 지급되고, 급여신청도 산전후휴가급여 신청방법과 동일하다.

① 유·사산 휴가 급여 지원 실시율

‘유·사산 휴가 급여 지원’ 실시율은 인사담당자의 응답의 경우 평균 13.0%였으며 근로자의 응답은 평균 11.2%로 나타나 경제적 지원 중 가장 높은 실시율을 보이고 있다. 인

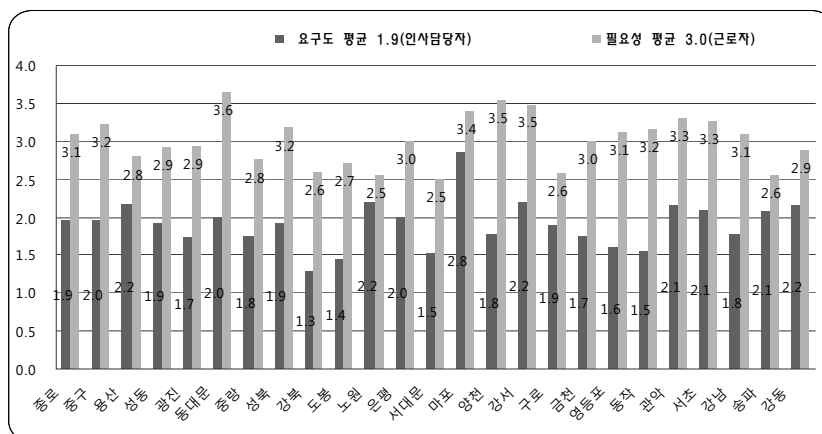
사담당자(33.3%)와 근로자 응답(27.8%)에서 모두 양천구가 가장 높은 실시율을 보이는 것으로 나타났다.



■ 그림 III-52 ■ 유·사산 휴가 급여 지원 실시율

② 유·사산 휴가 급여 지원 필요성 및 요구도

‘유·사산 휴가 급여 지원’에 대한 요구도는 평균 1.9점으로 나타났고 직원들의 필요성은 평균 3.0점으로 나타났다. 요구도가 가장 큰 자치구는 용산, 노원, 강서, 강동구를 각각 2.2점의 요구가 있었고 필요성이 가장 큰 지역은 동대문구로(3.6점)로 나타났다. 이외에 양천(3.5점), 강서(3.5점)지역도 필요성이 높은 것으로 나타났다.



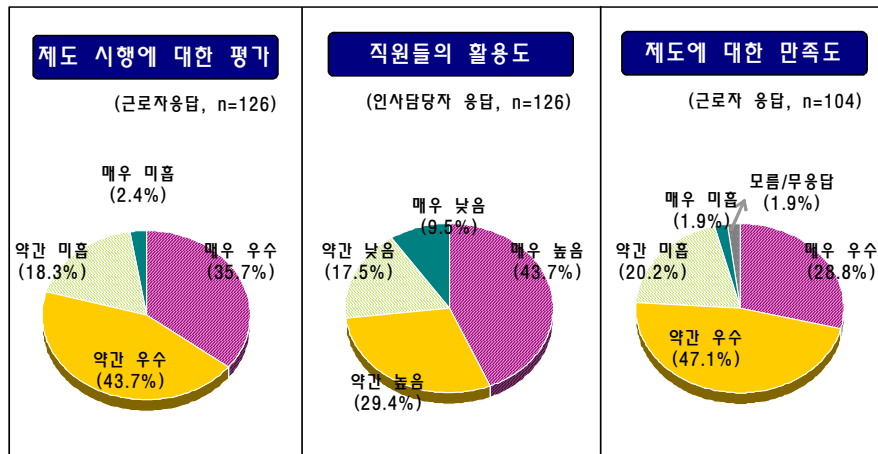
■ 그림 III-53 ■ 유·사산 휴가 급여 필요성 및 요구도

③ 유·사산 휴가 급여 지원 시행에 대한 평가 및 직원들의 활용도

유·사산 휴가 급여 지원에 대해서는 ‘매우 우수’ 35.7%, ‘약간 우수’ 43.7% 등 긍정적인 평가가 79.4%였으며, 부정적 평가는 ‘매우 미흡’ 2.4%, ‘약간 미흡’ 18.3% 등 20.6%였다.

유·사산 휴가 급여 지원에 대한 직원들의 활용도가 ‘높다’는 응답은 ‘매우 높음’ 43.7%, ‘약간 높음’ 29.4% 등 73.0%로 나타났으며, ‘낮다’는 응답은 ‘매우 낮음’ 9.5%, ‘약간 낮음’ 17.5% 등 27.0%로 나타났다.

유·사산 휴가 급여 지원에 대한 만족도는 ‘매우 우수’ 28.8%, ‘약간 우수’ 47.1% 등 76.0%가 ‘우수’하다는 만족 평가를 했으며, ‘미흡’하다는 불만족 평가는 ‘매우 미흡’ 1.9%, ‘약간 미흡’ 20.2% 등 22.1%로 나타나 대체로 만족하는 경향을 보였다.



■ 그림 III-54 ■ 유·사산 휴가 급여 지원 시행에 대한 평가 및 직원들의 활용도

5) 직장문화개선제도

가족친화적 직장문화 조성은 가족친화 정책 및 제도들이 적극적으로 활용될 수 있는 문화적 기반 조성을 의미한다. 가족친화적 문화조성을 위한 프로그램은 교육과 연수 및 사내홍보를 통한 가족친화 문화조성, 조직개발 프로그램, 그리고 여성친화적 문화조성 프로그램을 들 수 있다.(여성부, 2006).

본 연구에서는 ‘임신근로자 야간·휴일 근로금지’, ‘가족대상 각종 프로그램’, ‘조언 및 상담 서비스’, ‘수유시간 부여’, ‘보육 및 육아정보 안내·상담’으로 구분하여 조사하였다.

직장문화 개선제도 중 ‘임신근로자 야간·휴일 근로금지’는 시행평가는 4점 만점에 3.18 점으로 상대적으로 높은 점수를 보이고 있고, 다음으로 ‘수유시간 부여’ 2.99점, ‘보육 및

육아정보 안내·상담' 2.87점 '가족대상 각종 프로그램' 2.86점, '조언 및 상담 서비스' 2.84점, 순으로 나타났다.

'직장문화 개선제도 종합'의 시행평가의 4점 평균 점수는 3.18점으로, 업종별로는 전문·과학·기술 서비스업(3.51점)의 4점 평균 점수가 가장 높으며, 여성근로자 수별로는 5명 이하에 비해 6명 이상인 경우(5명 이하: 3.14점, 6~10명: 3.27점, 11명 이상: 3.15점)에 높게 조사되었다.

표 Ⅲ-34 직장문화 개선제도 시행평가(인사담당자 응답)

		임신근로자 야간/휴일 근로금지		수유시간 부여		보육 및 육아정보 안내/상담		조언 및 상담 서비스		가족대상 각종프로그램		직장문화 개선 제도 종합	
		사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균
전 체		(253)	3.30	(68)	2.99	(15)	2.87	(38)	2.84	(37)	2.86	(295)	3.18
업종	제조	(51)	3.25	(17)	3.06	(6)	2.33	(15)	2.60	(12)	2.67	(66)	3.08
	도매/소매	(65)	3.32	(19)	2.79	(2)	4.00	(7)	3.00	(8)	3.00	(74)	3.16
	숙박/음식점	(19)	3.11	(5)	3.60	(3)	3.33	(3)	3.33	(1)	2.00	(20)	3.04
	출판/영상/방송통신/정보서비스	(40)	3.18	(13)	3.15	(1)	4.00	(3)	2.67	(9)	3.22	(50)	3.09
	금융/보험	(25)	3.32	(6)	3.00	(2)	3.00	(5)	3.20	(2)	3.00	(29)	3.33
	전문/과학/기술서비스	(40)	3.55	(5)	2.40	(1)	1.00	(4)	2.50	(4)	3.00	(42)	3.51
	사업시설관리/사업지원 서비스	(13)	3.23	(3)	3.00	(0)	-	(1)	4.00	(1)	1.00	(14)	3.04
여성 근로자수	5명 이하	(88)	3.30	(22)	2.59	(4)	2.00	(12)	2.33	(15)	2.60	(107)	3.14
	6~10명	(71)	3.38	(15)	3.13	(4)	3.75	(12)	3.17	(13)	3.00	(85)	3.27
	11명 이상	(94)	3.24	(31)	3.19	(7)	2.86	(14)	3.00	(9)	3.11	(103)	3.15

직장문화 개선제도 중 '임신근로자 야간·휴일 근로금지'는 활용도는 4점 만점에 3.21점으로 상대적으로 높은 점수를 보이고 있고, 다음으로 '가족대상 각종 프로그램' 2.97점, '조언 및 상담 서비스' 2.84점, '수유시간 부여' 2.72점, '보육 및 육아정보 안내·상담' 2.67점 순으로 나타났다.

'직장문화 개선제도 종합'의 직원 활용도 4점 평균 점수는 3.11점으로, 업종별로는 전문·과학·기술 서비스업(3.47점)의 4점 평균 점수가 가장 높으며, 여성근로자 수별로는 5명 이하에 비해 6명 이상인 경우(5명 이하: 2.93점, 6~10명: 3.24점, 11명 이상: 3.18점)에 높게 조사되었다.

표 Ⅲ-35 직장문화 개선제도 직원 활용도(인사담당자 응답)

		임신근로자 야간/휴일 근로금지		수유시간 부여		보육 및 육아정보 안내/상담		조언 및 상담 서비스		가족대상 각종프로그램		직장문화 개선제도 종합	
		사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균
전 체		(252)	3.21	(68)	2.72	(15)	2.67	(37)	2.84	(38)	2.97	(293)	3.11
업종	제조	(51)	3.02	(17)	2.82	(6)	2.50	(15)	2.80	(12)	3.08	(66)	2.96
	도매/소매	(65)	3.26	(19)	2.84	(2)	4.00	(7)	3.29	(8)	3.13	(74)	3.14
	숙박/음식점	(19)	3.11	(5)	2.60	(3)	2.67	(3)	2.33	(1)	2.00	(20)	3.04
	출판/영상/방송통신/정보서비스	(39)	2.97	(13)	2.62	(1)	2.00	(3)	2.67	(9)	3.33	(49)	2.90
	금융/보험	(25)	3.24	(6)	3.17	(2)	3.00	(4)	3.00	(2)	2.50	(28)	3.17
	전문/과학/기술서비스	(40)	3.55	(5)	1.80	(1)	1.00	(4)	2.25	(5)	2.60	(42)	3.47
	사업시설관리/사업지원서비스	(13)	3.46	(3)	2.67	(0)	-	(1)	4.00	(1)	1.00	(14)	3.21
여성 근로자수	5명 이하	(88)	2.99	(22)	2.41	(4)	2.50	(12)	2.75	(15)	2.93	(107)	2.93
	6~10명	(71)	3.32	(15)	2.60	(4)	2.25	(12)	2.83	(14)	3.07	(85)	3.24
	11명 이상	(93)	3.33	(31)	3.00	(7)	3.00	(13)	2.92	(9)	2.89	(101)	3.18

직장문화 개선제도 중 ‘임신근로자 야간·휴일 근로금지’ 요구도는 4점 만점에 1.67점, ‘수유시간 부여’ 1.64점, ‘보육 및 육아정보 안내상담’ 1.63점, ‘조언 및 상담 서비스’ 1.63점, ‘가족대상 각종 프로그램’ 1.67점으로 ‘직장문화 개선제도 종합’의 평균 점수는 1.66점으로 나타났다.

업종별로는 금융·보험업(1.88점)의 4점 평균 점수가 가장 높았으며, 여성근로자 수별로는 여성근로자 수가 많을수록(5명 이하: 1.62점, 6~10명: 1.65점, 11명 이상: 1.74점) 높게 조사되었다.

표 Ⅲ-36 직장문화 개선제도 직원 요구도(인사담당자 응답)

		임신근로자 야간/휴일 근로금지		수유시간 부여		보육 및 육아정보 안내/상담		조언 및 상담 서비스		가족대상 각종프로그램		직장문화 개선 제도 종합	
		사례 수	4점 평균	사례 수	4점 평균	사례 수	4점 평균	사례 수	4점 평균	사례 수	4점 평균	사례 수	4점 평균
전 체		(738)	1.67	(924)	1.64	(979)	1.63	(955)	1.63	(955)	1.67	(991)	1.66
업종	제조	(189)	1.60	(224)	1.60	(236)	1.57	(227)	1.58	(230)	1.66	(241)	1.61
	도매/소매	(207)	1.66	(253)	1.62	(271)	1.66	(266)	1.67	(265)	1.69	(273)	1.67
	숙박/음식점	(31)	1.35	(45)	1.42	(47)	1.38	(47)	1.40	(48)	1.46	(49)	1.42
	출판/영상/방송통신/정보서비스	(139)	1.72	(166)	1.66	(178)	1.61	(175)	1.63	(170)	1.62	(179)	1.64
	금융/보험	(40)	1.85	(59)	1.86	(63)	1.87	(60)	1.77	(63)	1.87	(65)	1.88
	전문/과학/기술서비스	(78)	1.91	(113)	1.79	(117)	1.76	(114)	1.74	(113)	1.74	(117)	1.76
	사업시설관리/사업지원서비스	(54)	1.52	(64)	1.50	(67)	1.55	(66)	1.56	(66)	1.58	(67)	1.55
여성 근로자수	없음	(6)	1.17	(6)	1.67	(6)	1.33	(6)	1.67	(6)	1.67	(6)	1.50
	5명 이하	(393)	1.67	(461)	1.62	(479)	1.59	(471)	1.59	(468)	1.63	(481)	1.62
	6~10명	(179)	1.69	(233)	1.61	(246)	1.63	(237)	1.64	(235)	1.68	(249)	1.65
	11명 이상	(160)	1.66	(224)	1.73	(248)	1.72	(241)	1.71	(246)	1.74	(255)	1.74

직장문화개선제도 중에서는 ‘임신근로자 야간·휴일 근로금지’의 만족도가 3.34점으로 가장 높고, 그 다음으로 ‘수유시간 부여’ 3.14점, ‘가족대상 각종 프로그램’ 3.09점, ‘조언 및 상담서비스’ 2.86점, ‘보육 및 육아정보 안내·상담’ 2.82점 등의 순이었음. 이들 5개 항목의 평균치로 산출한 직장문화개선제도에 대한 종합 만족도는 3.27점으로 나타났다.

‘직장문화개선제도’에 대한 종합적인 만족도는 업종별로 전문·과학·기술서비스가 3.67점으로 가장 높았고, 총 근로자수별로는 10~14명(3.34점)과 15~29명(3.32점)에 비해 30명 이상(3.18점)의 만족도가 낮았다. 성별로는 남성(3.15점)보다 여성(3.29점)의 만족도가 더 높고, 연령별로는 29세 이하(3.34점)와 30대(3.25점)가 40세 이상(2.71점)보다 더 높았다. 반면 혼인상태별·자녀유무별 만족도 차이는 크지 않게 나타났다.

표 Ⅲ-37 직장 문화 개선 제도 만족도(근로자 응답)

		임신근로자 야간/휴일 근로금지		수유시간 부여		보육 및 육아정보 안내/상담		조언 및 상담 서비스		가족대상 각종프로그램		직장문화 개선제도 종합	
		사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균
전 체		(200)	3.34	(50)	3.14	(11)	2.82	(21)	2.86	(23)	3.09	(224)	3.27
업종	제조	(45)	3.02	(10)	3.00	(2)	1.50	(8)	2.50	(3)	3.33	(49)	2.98
	도매/소매	(50)	3.36	(15)	3.20	(2)	3.50	(5)	3.20	(6)	3.33	(59)	3.27
	숙박/음식점	(9)	3.67	(5)	3.60	(2)	3.00	(1)	4.00	(0)	—	(9)	3.54
	출판/영상/방송 통신/정보서비스	(24)	3.25	(6)	3.50	(1)	4.00	(2)	3.50	(3)	2.67	(27)	3.22
	금융/보험	(21)	3.24	(9)	3.11	(3)	3.00	(3)	2.67	(5)	3.00	(28)	3.09
	전문/과학/기술서비스	(39)	3.67	(5)	2.40	(1)	2.00	(1)	2.00	(4)	3.00	(39)	3.67
	사업시설관리/사업지원서비스	(12)	3.42	(0)	—	(0)	—	(1)	3.00	(2)	3.00	(13)	3.38
총 근로자수	10~14명	(36)	3.44	(9)	3.22	(2)	2.50	(2)	3.00	(5)	3.00	(44)	3.34
	15~29명	(81)	3.33	(14)	3.36	(4)	3.25	(8)	3.00	(9)	3.33	(87)	3.32
	30명 이상	(83)	3.29	(27)	3.00	(5)	2.60	(11)	2.73	(9)	2.89	(93)	3.18
성별	여성	(168)	3.36	(44)	3.14	(9)	2.89	(18)	2.89	(19)	3.21	(188)	3.29
	남성	(32)	3.19	(6)	3.17	(2)	2.50	(3)	2.67	(4)	2.50	(36)	3.15
연령 별	29세 이하	(99)	3.37	(24)	3.17	(6)	2.67	(10)	3.10	(11)	3.09	(108)	3.34
	30대	(92)	3.36	(23)	3.17	(4)	3.00	(10)	2.60	(11)	3.09	(104)	3.25
	40세 이상	(9)	2.67	(3)	2.67	(1)	3.00	(1)	3.00	(1)	3.00	(12)	2.71
혼인 상태	미혼	(126)	3.38	(29)	3.17	(7)	2.71	(14)	2.79	(13)	3.15	(140)	3.30
	유배우	(72)	3.29	(21)	3.10	(4)	3.00	(6)	3.17	(10)	3.00	(82)	3.24
	이혼/사별	(2)	2.00	(0)	—	(0)	—	(1)	2.00	(0)	—	(2)	1.75
자녀 유무	있음	(57)	3.28	(18)	3.11	(3)	2.67	(3)	2.33	(2)	3.00	(64)	3.24
	없음	(143)	3.36	(32)	3.16	(8)	2.88	(18)	2.94	(21)	3.10	(160)	3.27

직장문화개선제도 중 ‘임신근로자 야간·휴일 근로금지’의 필요성이 4점 만점에 2.72점으로 가장 높았고, 그 다음으로 ‘수유시간 부여’(2.56점)와 ‘보육 및 육아정보 안내·상담’(2.56점), ‘가족대상 각종 프로그램’(2.53점), ‘조언 및 상담 서비스’(2.52점) 등의 필요성은 비슷한 수준으로 나타났다. 이들 5개 항목의 평균치로 산출한 직장문화개선제도에 대한 종합 필요성 평가점수는 2.57점이었다.

‘직장문화 개선제도’에 대한 종합적인 필요성 평가점수는 업종별로 전문·과학·기술서비스가 2.76점으로 가장 높게 나타났으며, 총 근로자수별 차이는 크지 않았다. 성별로는 남

성(2.28점)보다 여성(2.63점)이 필요성을 더 높게 인식했으며, 연령별로는 29세 이하(2.66점)와 30대(2.56점)에 비해 40세 이상(2.113점)은 필요성을 낮게 평가했다. 혼인상태별로는 미혼자(2.62점)가 유배우 응답자(2.49점)보다, 자녀유무별로는 자녀가 없는 응답자(2.64점)가 유자녀 응답자(2.35점)보다 필요성 평가점수가 더 높은 것으로 나타났다.

■ 표 III-38 ■ 직장 문화 개선 제도 필요성(근로자 응답)

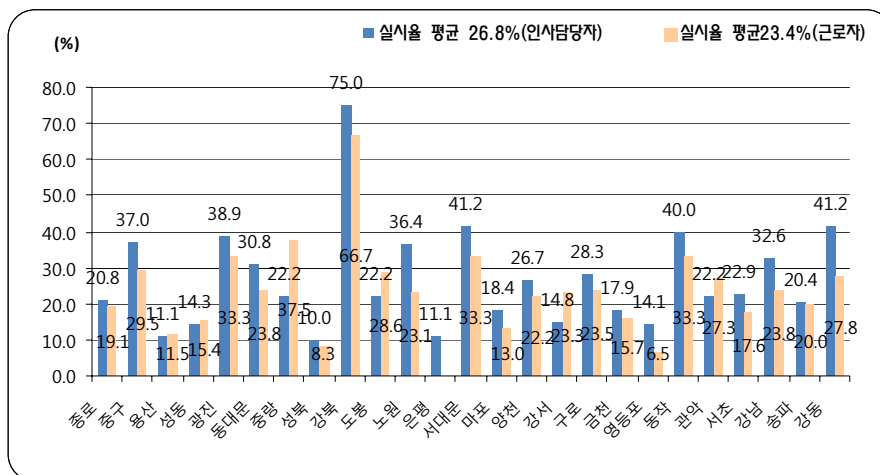
		임신근로자 아간/휴일 근로금지		수유시간 부여		보육 및 육아정보 안내/상담		조언 및 상담 서비스		가족대상 각종프로그램		직장문화 개선제도 종합	
		사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균	사례수	4점 평균
전 체		(760)	2.72	(912)	2.56	(950)	2.56	(941)	2.52	(939)	2.53	(959)	2.57
업종	제조	(180)	2.76	(216)	2.48	(224)	2.48	(218)	2.44	(223)	2.41	(226)	2.48
	도매/소매	(221)	2.67	(256)	2.59	(269)	2.57	(266)	2.56	(265)	2.56	(270)	2.59
	숙박/음식점	(36)	2.44	(40)	2.53	(43)	2.42	(44)	2.45	(45)	2.44	(45)	2.44
	출판/영상/방송통신/정보서비스	(136)	2.79	(155)	2.59	(160)	2.61	(159)	2.55	(158)	2.58	(160)	2.61
	금융/보험	(52)	2.73	(64)	2.64	(70)	2.57	(70)	2.41	(68)	2.56	(73)	2.58
	전문/과학/기술서비스	(79)	2.91	(113)	2.69	(116)	2.74	(117)	2.72	(114)	2.74	(117)	2.76
	사업시설관리/사업지원서비스	(56)	2.50	(68)	2.38	(68)	2.40	(67)	2.34	(66)	2.36	(68)	2.40
총 근로 자수	10~14명	(222)	2.76	(250)	2.59	(257)	2.55	(257)	2.52	(254)	2.52	(259)	2.58
	15~29명	(296)	2.66	(364)	2.51	(374)	2.52	(370)	2.49	(369)	2.51	(376)	2.54
	30명 이상	(242)	2.75	(298)	2.61	(319)	2.60	(314)	2.54	(316)	2.57	(324)	2.60
성별	여성	(632)	2.78	(758)	2.62	(792)	2.62	(784)	2.58	(783)	2.58	(799)	2.63
	남성	(128)	2.42	(154)	2.27	(158)	2.25	(157)	2.24	(156)	2.28	(160)	2.28
연령 별	29세 이하	(400)	2.85	(476)	2.67	(493)	2.64	(490)	2.59	(489)	2.58	(498)	2.66
	30대	(282)	2.70	(352)	2.54	(371)	2.54	(365)	2.52	(364)	2.55	(374)	2.56
	40세 이상	(78)	2.10	(84)	2.02	(86)	2.16	(86)	2.14	(86)	2.14	(87)	2.11
혼인 상태	미혼	(501)	2.76	(600)	2.62	(621)	2.60	(615)	2.56	(616)	2.56	(627)	2.62
	유배우	(253)	2.64	(304)	2.48	(321)	2.50	(319)	2.45	(315)	2.49	(324)	2.49
	이혼/사별	(6)	2.17	(8)	1.88	(8)	1.88	(7)	2.00	(8)	1.88	(8)	1.88
자녀 유무	있음	(188)	2.48	(227)	2.31	(242)	2.38	(242)	2.33	(243)	2.35	(245)	2.35
	없음	(572)	2.80	(685)	2.65	(708)	2.62	(699)	2.59	(696)	2.59	(714)	2.64

(1) 임신 근로자 야간·휴일 근로 금지

‘임신근로자 야간·휴일 근로금지’는 임신부에게 야간이나 휴일에 근로를 하지 못하게 하는 제도이다.

① 임신근로자 야간·휴일 근로금지 실시율

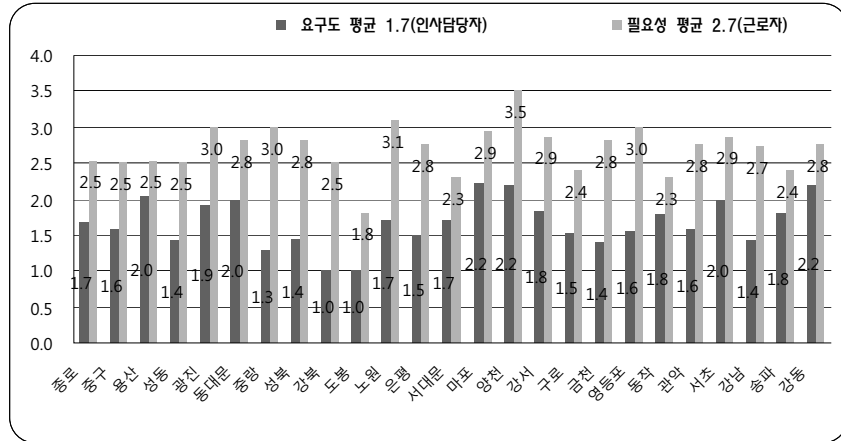
‘임신근로자 야간·휴일 근로금지’ 실시율은 인사담당자의 응답의 경우 평균 26.8% 였으며, 근로자의 응답 역시 평균 29.4%로 ‘직장문화개선제도’ 중 실시율이 가장 높은 것으로 나타났다. 인사담당자 응답의 경우 서대문구와 강동구의 실시율이 각각 41.2%로 가장 높게 나타났으나 근로자 응답의 경우 강북구가 실시율이 가장 높은 것으로 나타났다.



■ 그림 III-55 ■ 임신근로자 야간·휴일 근로금지 실시율

② 임신근로자 야간·휴일 근로금지 요구도 및 필요성

‘임신근로자 야간·휴일 근로금지’에 대한 요구도는 평균 1.7점으로 나타났고 필요성은 평균 2.7점으로 나타났다. 요구도가 가장 큰 자치구는 마포, 양천, 강동구로 각각 2.2점으로 나타났고, 필요성이 가장 높은 구는 노원구로(3.1점)나타났다. 또한 광진(3.0점), 중랑(3.0점), 영등포구(3.0점)도 필요성이 큰 것으로 나타났다.

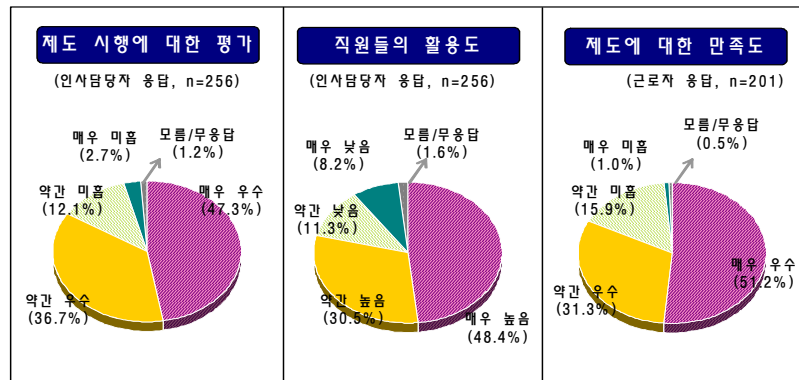


■ 그림 III-56 ■ 임신근로자 야간·휴일 근로금지 요구도 및 필요성

③ 임신근로자 야간·휴일 근로금지 시행에 대한 평가 및 직원들의 활용도

임신근로자 야간·휴일 근로금지 시행에 대한 긍정적인 평가는 ‘매우 우수’ 47.3%, ‘약간 우수’ 36.7% 등 긍정적인 평가가 84.0%이며, 부정적 평가는 ‘매우 미흡’ 2.7%, ‘약간 미흡’ 12.1% 등 14.8%로 긍정적인 평가가 높았다. 임신근로자 야간·휴일 근로금지에 대한 직원들의 활용도가 ‘높다’는 응답(매우 높음 48.4%, 약간 높음 30.5%)이 78.9%로 ‘낮다’는 응답(매우 낮음 8.2%, 약간 낮음 11.3%) 19.5%에 비해 높게 나타났다.

임신근로자 야간·휴일 근로금지 제도에 대해서는 ‘매우 우수’ 51.2%, ‘약간 우수’ 31.3% 등 82.6%가 ‘우수’하다는 만족 평가를 했으며, ‘미흡’하다는 평가는 ‘매우 미흡’ 1.0%, ‘약간 미흡’ 15.9% 등 16.9%에 그친 것으로 나타났다.



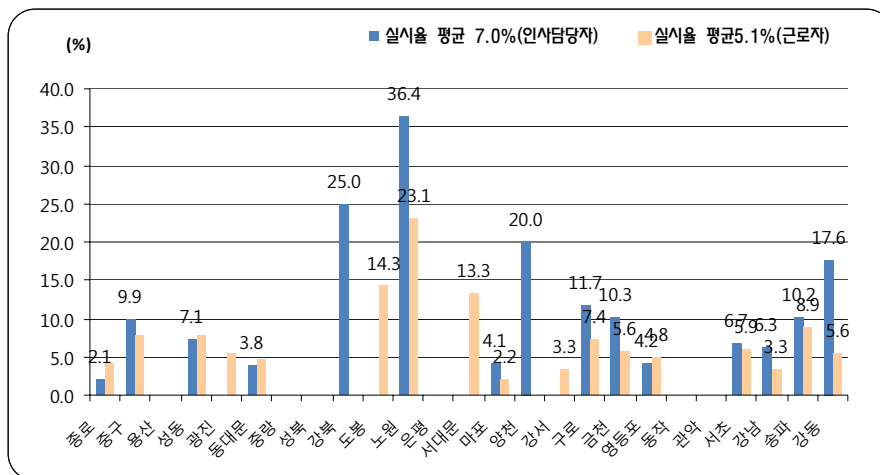
■ 그림 III-57 ■ 임신근로자 야간·휴일 근로금지 시행에 대한 평가 및 직원들의 활용도

(2) 수유시간부여

‘수유시간 부여’는 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주는 제도를 말한다.

① 수유시간 부여 실시율

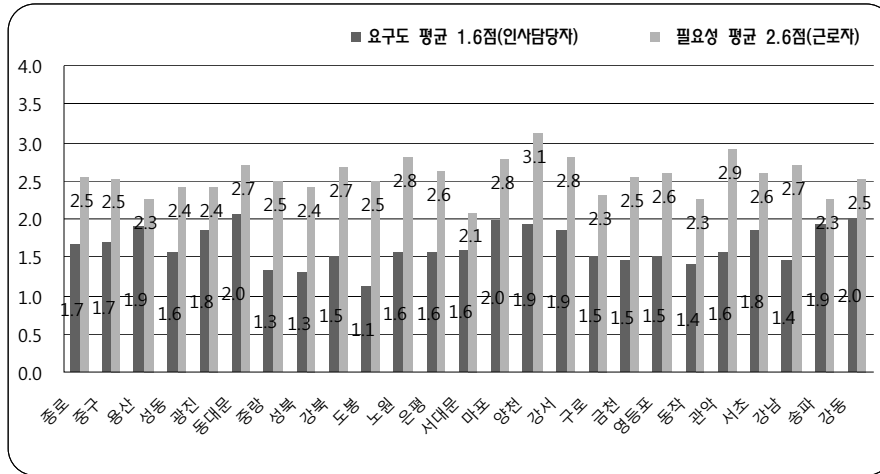
‘수유시간 부여’ 실시율은 인사담당자의 응답의 경우 평균 7.0%였으며, 근로자의 응답 역시 평균 5.1%로 실시율이 매우 낮은 것으로 나타났다. 인사담당자 응답의 경우 노원구의 실시율이 각각 36.4%로 가장 높게 나타났고 근로자의 응답 역시 23.1%로 노원구의 실시율이 가장 높은 것으로 나타났다.



■ 그림 III-58 ■ 수유시간 부여 실시율

② 수유시간 부여 요구도 및 필요성

‘수유시간 부여’에 대한 요구도는 평균 1.6점으로 나타났고 필요성은 평균 2.6점으로 나타났다. 요구도가 가장 큰 자치구는 동대문구와 강동구로 각각 2.0점으로 나타났고, 필요성이 가장 높은 구는 양천구로(3.1점)나타났다.



■ 그림 III-59 ■ 수유시간 부여 요구도 및 필요성

수유시간 부여의 시행에 대한 평가에 대해서는 ‘매우 우수’ 33.3%, ‘약간 우수’ 36.2% 등 긍정적인 평가가 69.6%로 ‘매우 미흡’ 5.8%, ‘약간 미흡’ 23.2% 등 부정적인 평가 29.0%에 비해 높은 응답률을 보였다.

수유시간의 부여에 대한 직원들의 활용도가 ‘높다’는 응답은 ‘매우 높음’ 30.4%, ‘약간 높음’ 30.4% 등 60.9%이며, ‘낮다’는 응답은 ‘매우 낮음’ 20.3%, ‘약간 낮음’ 17.4% 등 37.7%이었다.

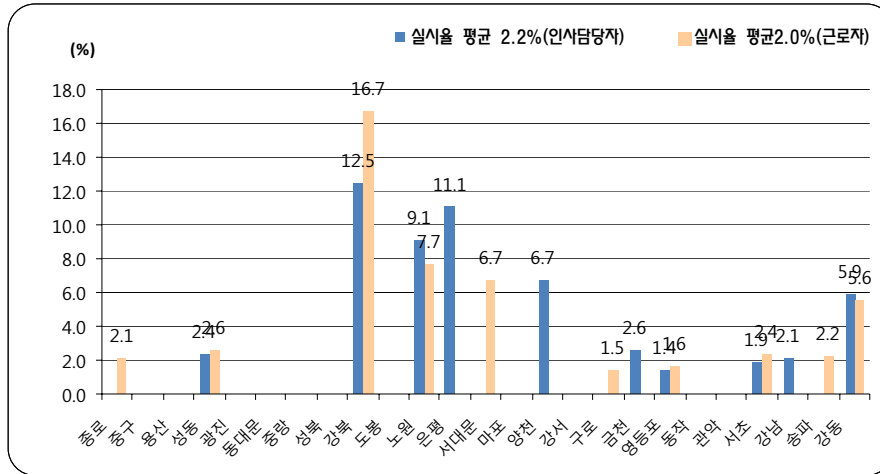
수유시간 부여 제도에 대해서는 ‘매우 우수’ 30.0%, ‘약간 우수’ 54.0% 등 84.0%가 ‘우수’하다는 만족 평가를 했다.

(3) 보육·육아정보 안내 상담

보육 및 육아정보 안내·상담은 온라인, e-mail, 방문, 전화 등 다양한 매체를 이용하여 보육 및 육아에 대한 각종 정보를 제공하는 제도이다.

① 보육 및 육아정보 안내·상담 실시율

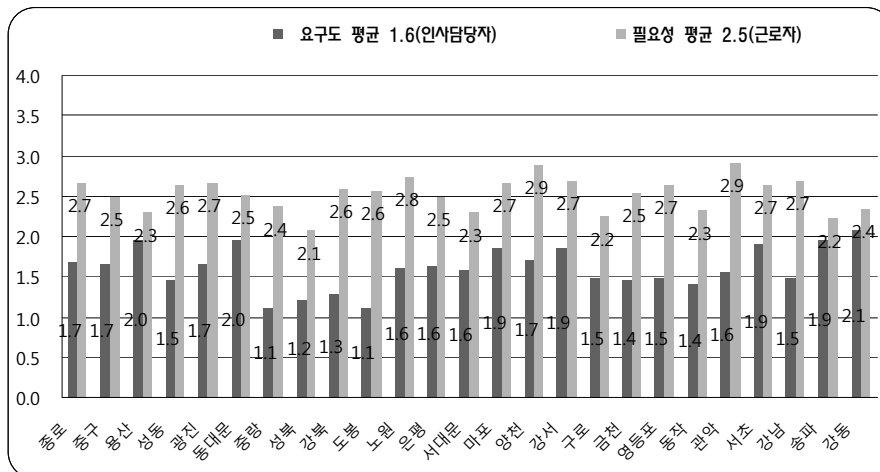
‘보육 및 육아정보 안내·상담’ 실시율은 인사담당자의 응답의 경우 평균 2.2%였으며, 근로자의 응답 역시 평균 2.0%로 실시율이 매우 미미해 거의 실시하지 않는 것으로 나타났다. 인사담당자 응답의 경우 양천구의 실시율이 각각 10.0%로 가장 높게 나타났고 근로자의 응답 역시 11.1%로 양천구의 실시율이 가장 높은 것으로 나타났다.



■ 그림 III-60 ■ 보육 및 육아정보 안내·상담 실시율

② 보육 및 육아정보 안내·상담 요구도 및 필요성

‘보육 및 육아정보 안내·상담’에 대한 요구도는 평균 1.6점으로 나타났고 필요성은 평균 2.5점으로 나타났다. 요구도가 가장 큰 자치구는 강동구로 각각 2.1점으로 나타났고, 필요성이 가장 높은 구는 양천구와 관악구로 각각 2.9점으로 나타났다.



■ 그림 III-61 ■ 보육 및 육아정보 안내·상담 요구도 및 필요성

보육 및 육아정보 안내·상담에 대한 긍정적인 평가는 ‘매우 우수’ 26.7%, ‘약간 우수’ 40.0% 등 66.7%였다(실시응답자가 15명으로 매우 적어 통계적 해석에 유의할 필요가 있음).

보육 및 육아정보 안내·상담에 대한 직원들의 활용도는 ‘매우 높음’ 33.3%, ‘약간 높음’ 20.0% 등 ‘높다’는 응답이 53.3%를 차지하였다.

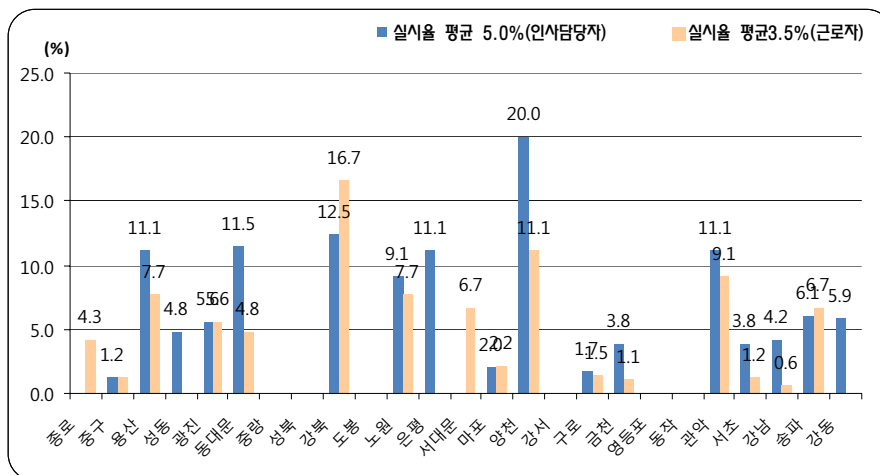
보육 및 육아정보 안내·상담에 대한 만족도는 ‘매우 우수’ 27.3%, ‘약간 우수’ 36.4% 등 63.6%로 나타났다.

(4) 조언· 상담 서비스

조언 및 상담 서비스는 가족문제 및 스트레스에 대한 상담 등을 제공 (사원가족전문심리상담제도, ERP서비스 등)하는 제도이다.

① 조언 및 상담 서비스 실시율

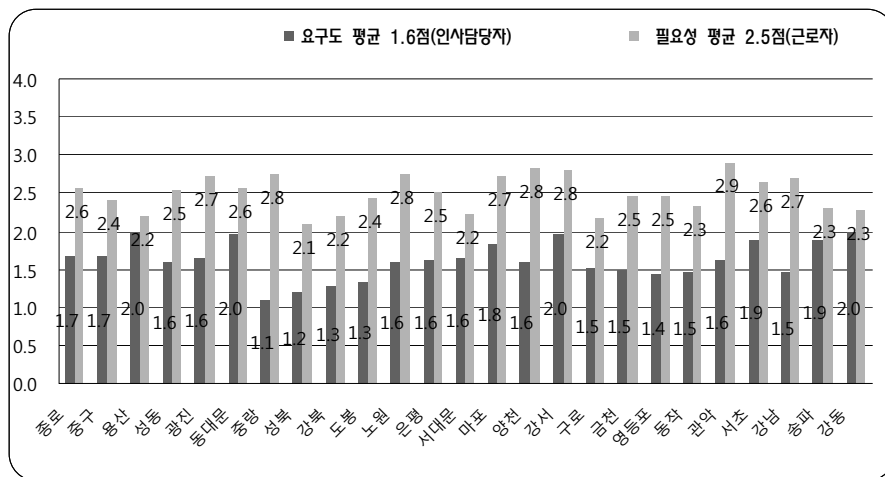
‘조언 및 상담 서비스’ 실시율은 인사담당자의 응답의 경우 평균 5.0%였으며, 근로자의 응답 역시 평균 3.5%로 실시율이 매우 낮은 것으로 나타났다. 인사담당자 응답의 경우 양천구의 실시율이 20.0%로 가장 높게 나타났고, 근로자의 응답의 경우 강북구(11.1%)의 실시율이 가장 높은 것으로 나타났다.



■ 그림 III-62 ■ 조언 및 상담 서비스 실시율

② 조언·상담 서비스 요구도 및 필요성

‘조언 및 상담 서비스’에 대한 요구도는 평균 1.6점으로 나타났고 필요성은 평균 2.5점으로 나타났다. 요구도가 가장 큰 자치구는 동대문, 강서, 강동구로 각각 2.0점으로 나타났고, 필요성이 가장 높은 구는 관악구(2.9점)로 나타났다.



■ 그림 III-63 ■ 조언 및 상담 서비스 요구도 및 필요성

조언·상담 서비스의 시행에 대한 긍정적인 평가는 ‘매우 우수’ 21.1%, ‘약간 우수’ 47.4% 등 68.4%로 나타났다.

조언·상담 서비스에 대한 직원들의 활용도는 ‘매우 높음’ 21.1%, ‘약간 높음’ 50.0% 등 ‘높다’는 응답이 71.1%로 나타났다.

가족문제 및 스트레스에 대한 조언 및 상담 서비스에 대한 만족도는 ‘매우 우수’ 23.8%, ‘약간 우수’ 38.1% 등 61.9%였다.

(5) 가족대상 각종프로그램

가족대상 각종프로그램은 가족대상 상담, 가족대상 교육 프로그램, 가족대상 사보 발행, 가족초청 잔치, 가족주말농장 운영, 사원가족대상 주말캠프 등의 프로그램을 말한다.

① 가족대상 각종프로그램은 실시율

‘가족대상 각종프로그램은’ 실시율은 인사담당자의 응답의 경우 평균 3.9%였으며, 근로자의 응답 역시 평균 2.9%로 실시율이 매우 미미한 것으로 나타났다. 인사담당자 응답의

경우 용산구의 실시율이 14.8%로 가장 높게 나타났고, 근로자의 응답의 경우 강북구 (16.7%)의 실시율이 가장 높은 것으로 나타났다.

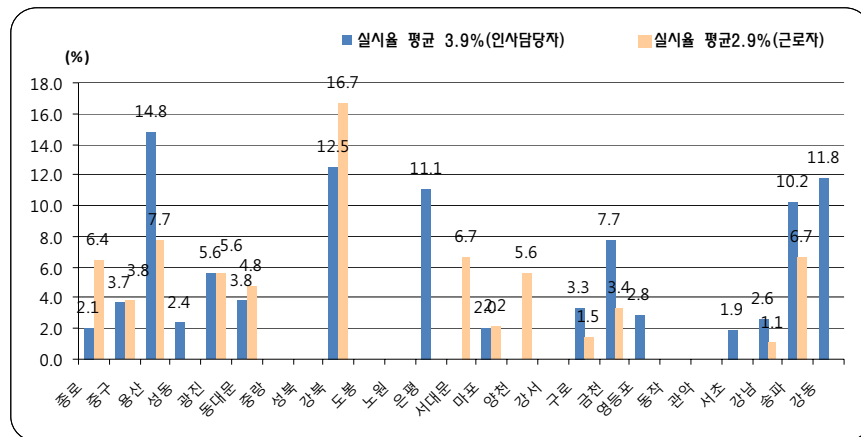


그림 III-64 가족대상 각종프로그램은 실시율

② 가족대상 각종프로그램 요구도 및 필요성

‘가족대상 각종프로그램’에 대한 요구도는 평균 1.7점으로 나타났고 필요성은 평균 2.5 점으로 나타났다. 요구도가 가장 큰 자치구는 동대문, 강서, 강동구로 각각 2.0점으로 나타났고, 필요성이 가장 높은 구는 양천구(2.9점)로 나타났다.

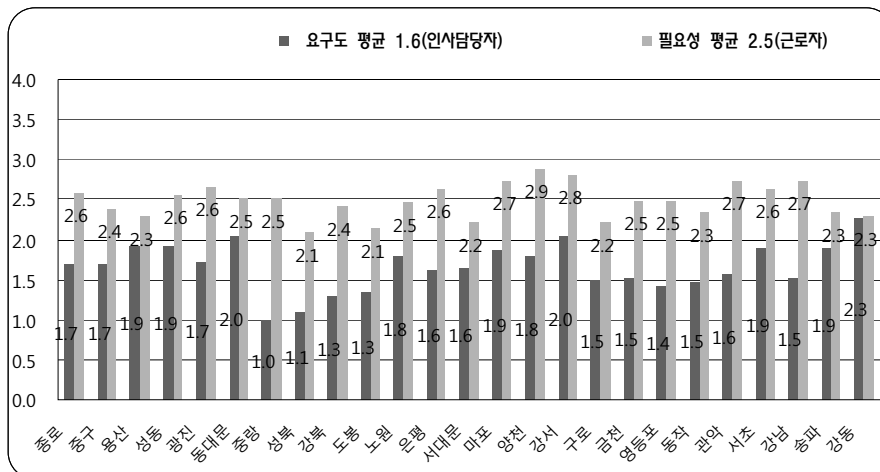


그림 III-65 가족대상 각종프로그램 요구도 및 필요성

가족대상 각종 프로그램 시행에 대해서는 ‘매우 우수’ 23.7%, ‘약간 우수’ 42.1% 등 긍정적인 평가가 65.8%로 나타났다.

가족대상 각종 프로그램에 대한 직원들의 활용도가 ‘높다’는 응답은 ‘매우 높음’ 28.9%, ‘약간 높음’ 44.7% 등 73.7%로 조사되었다.

가족대상 각종 프로그램에 대해서는 ‘매우 우수’ 26.1%, ‘약간 우수’ 56.5% 등 82.6%가 ‘우수’하다는 만족 평가를 했다.

3. 가족친화제도 도입 결정요인 및 효과

가족친화제도 도입 결정요인을 살펴보기 위해 먼저, 중소기업의 입장에서 근로자의 출산과 양육에 대한 인식을 알아보았다. ‘정부와 지자체의 인센티브가 필요하다’는 응답이 72%로 나타나 전반적으로 정책적인 지원을 요구하고 있는 것으로 조사되었다.

다음으로 가족친화제도를 이미 도입한 기업의 경우 제도정착에 영향을 끼친 집단을 조사해 가족친화제도 정착을 위해 먼저 정책적으로 공략할 대상을 알아보았다. 조사결과 ‘최고경영자’의 영향력이 가장 컸다는 의견이 45.4%로 가장 높게 나타나, 중소기업의 최고경영자들의 인식을 바꾸는 노력이 절실히 필요한 것으로 조사되었다. 또 ‘회사 분위기 등 조직문화(17.2%)’의 경우 응답률이 다음 순으로 높은 것으로 나타나 조직원들의 인식제고의 노력도 필요한 것으로 나타났다.

기업의 특성에 따른 가족친화제도 실시율의 차이를 분석하여 제도시행에 결정적이 이유를 찾고자 업종별, 총 근로자수별, 여성근로자수별, 노조유무별 차이를 알아보았다. 먼저 가족친화제도 실시율의 평균은 11.8%였고, 평균 실시율이 가장 높은 업종은 금융 및 보험업이 19.4%로 가장 높았고 실시율 평균이 낮은 업종은 사업시설관리/사업지원서비스 9.0%, 제조업 9.6 등으로 나타났다.

총 근로자수의 차이에 따른 가족친화제도 실시율 평균을 살펴보면, 50명이상인 경우의 평균이 18.0%였고, 20~49명이 13.2% 10명~19명이 8.6%로 나타났다. 기업의 근로자수 규모가 커짐에 따라 가족친화제도 실시율이 커지는 결과가 나타나 작은 규모의 기업에 대한 지역의 정책적 대안이 필요할 것이다.

노조의 유무에 따른 가족친화제도 실시율 평균을 살펴보면, 노조가 존재하는 경우의 평균이 19.2%였고, 존재하지 않는 경우는 11.2% 나타났다.

결론적으로 기업은 가족친화제도를 도입하는데 먼저 업종 간에 차이가 있고, 기업의 근로자 수나 여성근로자 수와 같은 기업 규모, 노조의 유무와 같이 근로자의 권리를 향상

시켜줄 수 있는 기제가 존재하는지 여부와 상관이 있는 것으로 조사되었다.

마지막으로 제도 실행을 하지 않는 이유를 직접적으로 조사했는데, 가장 관련이 있는 것은 대상근로자수가 적다는 이유가 가장 큰 위의 실행결정요인과 비슷하게 기업규모와 관련이 컸으며, 이외에 특이할만한 점은 대체인력 부족과 같은 문제점을 들었다.

제도 시행에 따른 효과에 대해 조사한 결과 ‘근로자의 불만 감소’가 24.1%로 가장 높았으며, ‘근로자의 이직률 감소’ 18.5%, ‘우수인력 확보’ 14.1%, ‘기업 이미지 향상’ 10.3%, ‘생산성 증가’ 8.3% 등의 순으로 조사되었다. 응답의 56.7%(‘근로자의 불만 감소’ 24.1%, ‘근로자의 이직률 감소’ 18.5%, ‘우수인력 확보’ 14.1%)가 가족친화제도를 실시한다면 인력 확보에 직접적으로 도움이 될 것으로 보고 있어, 가족친화제도 실행이 이미지 제고와 같은 간접적인 효과뿐만 직접적인 효과가 즉각적으로 나타날 것으로 예상하고 있었다.

1) 근로자의 출산 양육에 대한 기업의 인식

근로자의 출산과 양육 등에 대한 회사의 입장에 대해서는 ‘정부와 지자체의 인센티브가 필요하다’는 응답이 72.0%로 가장 높았으며, 그 다음으로 ‘기업이 개입할 필요가 없다’ 11.0%, ‘기업전략차원에서 개입해야 한다’ 8.1%, ‘기업이 지원해야 한다’ 7.9% 등의 순으로 나타났다.

기업이 가족친화제도를 도입하는데 있어서 아직은 그다지 적극적이지 않으며 특히 중소기업의 경우 기업이 부담할 비용에 대해 인센티브 등 사회적 부담이 필요한 것으로 나타났다.

업종별로 보면 ‘기업이 개입할 필요가 없다’는 응답률은 제조업과 숙박·음식점업의 경우 각각 15.7%로 다른 업종에 비해 상대적으로 높았으며, ‘보상적 또는 기업 전략적 차원에서 지원해야 한다’는 응답률은 금융·보험업이 28.8%로 가장 높았고, 사업시설관리·사업서비스업 18%, 제조업 17.7% 등의 순이었다. ‘정부와 지자체의 인센티브가 필요하다’는 응답률은 전문·과학·기술 서비스업(80.5%)과 출판·영상·방송통신·정보 서비스업(77.9%)에서 높게 나타났다.

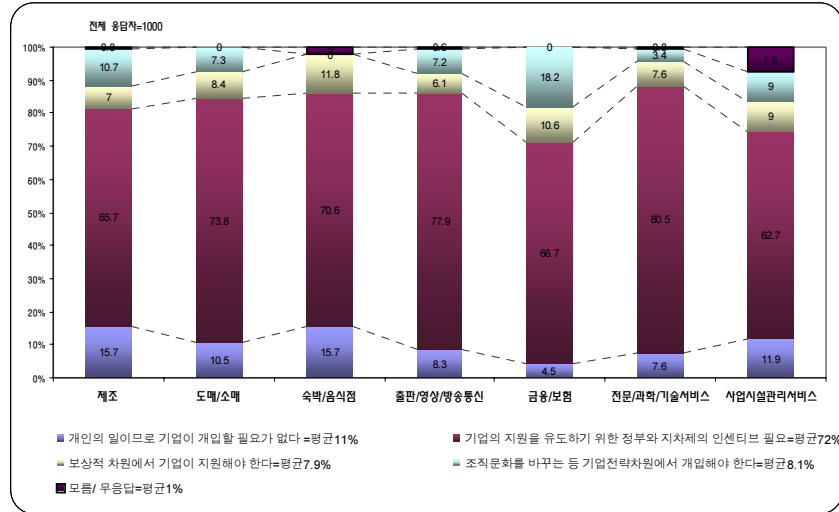


그림 III-66 업종별 기업의 근로자 출산 양육 등에 대한 입장

여성근로자 수별로는 여성근로자가 있는 경우 여성근로자의 규모와는 큰상관 없이 ‘정부와 지자체의 인센티브가 필요하다’는 응답이 70%이상으로 높게 나타났다.

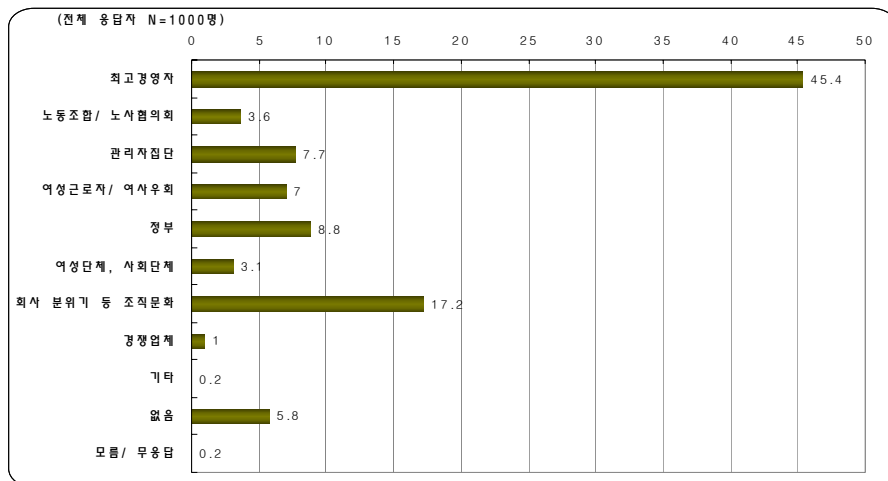
표 III-39 근로자의 출산/양육 등에 대한 입장

		사례수	개인의 일이므로 기업이 개입할 필요가 없다	기업의 지원을 유도하기 위한 정부와 지자체의 인센티브 필요	보상적 차원에서 기업이 지원해야 한다	조직문화를 바꾸는 등 기업전략차원에서 개입해야 한다	모름/ 무응답
		N	%	%	%	%	%
전 체		(1000)	11.0	72.0	7.9	8.1	1.0
업종	제조	(242)	15.7	65.7	7.0	10.7	0.8
	도매/소매	(275)	10.5	73.8	8.4	7.3	0.0
	숙박/음식점	(51)	15.7	70.6	11.8	0.0	2.0
	출판/영상/방송통신/정보서비스	(181)	8.3	77.9	6.1	7.2	0.6
	금융/보험	(66)	4.5	66.7	10.6	18.2	0.0
	전문/과학/기술서비스	(118)	7.6	80.5	7.6	3.4	0.8
	사업시설관리/사업지원서비스	(67)	11.9	62.7	9.0	9.0	7.5
여성 근로자수	없음	(6)	33.3	50.0	0.0	16.7	0.0
	5명 이하	(486)	10.3	72.6	8.2	7.6	1.2
	6~10명	(253)	11.9	70.4	7.9	9.5	0.4
	11명 이상	(255)	11.0	72.9	7.5	7.5	1.2

2) 가족친화제도 도입의 결정요인

(1) 제도 시행 및 도입에 영향을 준 집단

제도 시행 및 도입에 영향을 준 집단으로는 '최고 경영자'가 절반에 가까운 45.4%를 차지했으며, 그 다음으로 '회사 분위기 등 조직문화' 17.2%, '정부' 8.8%, '관리자집단' 7.7%, '여성근로자·여사우회' 7.0% 등의 순으로 나타나 최고경영자의 의지가 가장 중요하다고 나타났다. 반면 '노동조합·노사협의회'는 3.6%로 나타났는데 이는 중소기업의 경우 노동조합이 있는 경우가 많지 않기 때문인 것으로 보이며, 본 조사에서도 조사대상의 4.5%만이 노동조합이 있는 것으로 나타났고 이를 고려하면 노동조합 역시 제도 도입에 있어 중요한 결정요인임을 알 수 있다.



■ 그림 III-67 ■ 제도 시행/도입에 영향을 준 집단

업종별로는 도매·소매업은 '최고경영자' 응답률이 50.9%로 다른 업종에 비해 높게 조사되었고, 전문·과학·기술 서비스업은 '회사 분위기 등 조직문화' 응답률이 28.0%로 높게 나타났다. '정부', '여성단체·사회단체', '노동조합·노사협의회', '여성근로자·여사우회' 응답률을 합한 경우 금융·보험업이 31.9%로 가장 높았고, 사업시설관리·사업서비스업 28.3%, 출판·영상·방송통신·정보 서비스업 24.9% 순이었다.

여성근로자 수별로는 여성근로자가 많을수록 '회사 분위기 등 조직문화', '정부', '여성근로자·여사우회' 응답률이 높고, '최고경영자' 응답률은 낮아지는 경향을 보여 여성근로자 수가 제도시행에 큰 변수가 된다는 것을 알 수 있다.

표 Ⅲ-40 제도 시행 및 도입에 영향을 준 집단

		사례 수	최고경영자	회사분위기 등 조직문화	정부	관리자집단	여성근로자/여사우회	노동조합/노사협의회	여성단체, 사회단체	경쟁업체	기타	없음	모름/무응답
		N	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
전 체		(1000)	45.4	17.2	8.8	7.7	7.0	3.6	3.1	1.0	0.2	5.8	0.2
업종	제조	(242)	46.7	12.0	7.0	5.8	5.4	2.5	3.7	1.7	0.8	14.0	0.4
	도매/소매	(275)	50.9	15.6	8.7	7.6	6.2	3.3	4.4	0.0	0.0	3.3	0.0
	숙박/음식점	(51)	45.1	23.5	13.7	5.9	5.9	0.0	2.0	0.0	0.0	3.9	0.0
	출판/영상/방송 통신/정보서비스	(181)	43.6	17.1	7.2	8.3	8.3	6.6	2.8	1.1	0.0	4.4	0.6
	금융/보험	(66)	31.8	21.2	15.2	10.6	6.1	7.6	3.0	4.5	0.0	0.0	0.0
	전문/과학/기술 서비스	(118)	44.1	28.0	8.5	8.5	8.5	1.7	0.0	0.8	0.0	0.0	0.0
	사업시설관리/사 업지원서비스	(67)	38.8	14.9	10.4	10.4	11.9	3.0	3.0	0.0	0.0	7.5	0.0
여성근로자수	없음	(6)	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0
	5명 이하	(486)	47.9	15.8	7.2	8.0	4.7	2.5	3.9	0.6	0.4	8.6	0.2
	6~10명	(253)	46.2	18.6	9.9	6.3	8.3	3.6	2.8	0.4	0.0	4.0	0.0
	11명 이상	(255)	39.2	18.8	11.0	8.6	10.2	5.9	2.0	2.4	0.0	1.6	0.4

(2) 기업 특성별 가족친화제도 실시율

기업의 특성에 따른 가족친화제도 실시율의 차이를 분석하여 제도시행에 결정적이 이
유를 찾고자 업종별, 총 근로자수별, 여성근로자 수별, 노조유무별 차이를 알아보았다.

① 업종별 가족친화제도 실시율

업종별로 가족친화제도 실시율의 차이를 분석한 결과 그 차이가 유의하게 나온 제도들
은 총 11개로 나타났다.

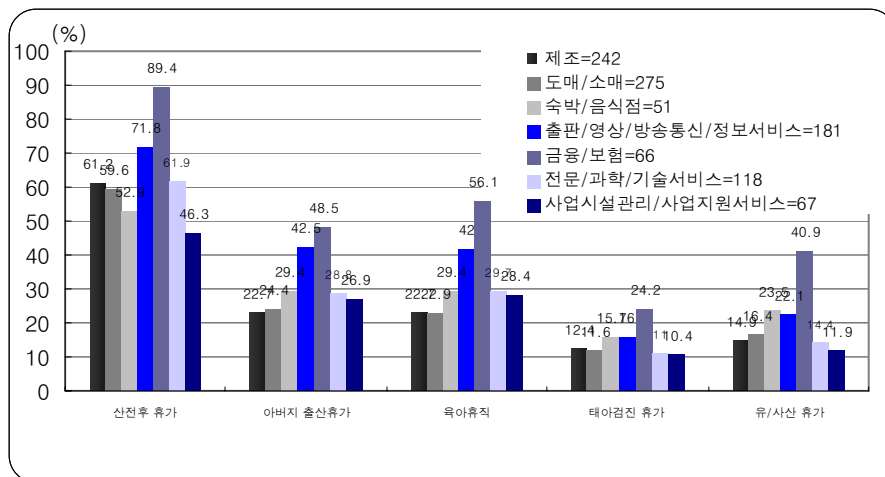
금융 및 보험업의 경우 ‘보육비 지원’ 실시율이 27.3%, ‘유·사산 휴가 급여 지원’
31.8%, ‘산전후휴가’ 89.4. ‘아버지 출산제도’ 48.5%, 육아휴직 56.1%인 것으로 나타나 업
종 중 가장 많은 실시율을 보였다.

출판·영상·방송통신·정보서비스업의 경우도 금융업 다음으로 ‘경제적지원제도’와 ‘휴가·
휴직제도’에서 높은 실시율을 보이고 있다.

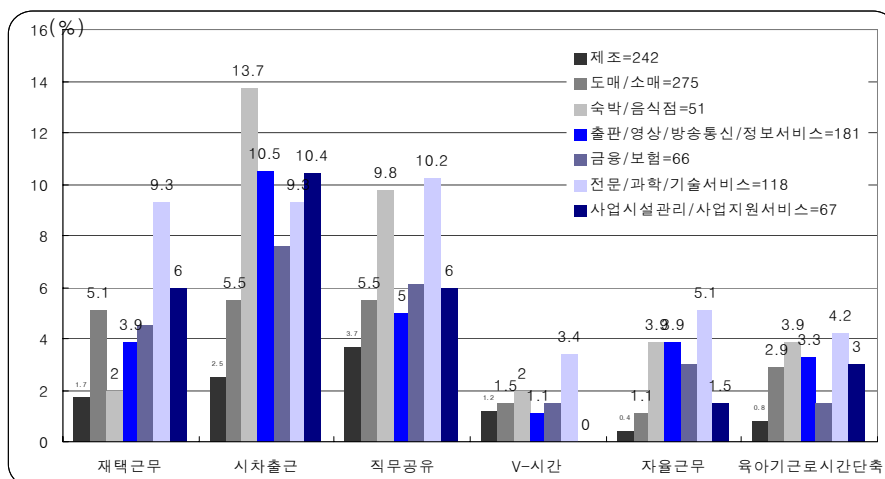
숙박·음식점업은 ‘시차출근제’ 13.7%, ‘보육 및 육아정보 안내·상담’ 5.9%실시율이 다른
업종에 비해 높고, 전문·과학·기술 서비스업은 ‘채택근무제’ 9.3%의 실시율이 높게 나타났

다. 사업시설관리·사업지원서비스업의 경우 ‘보육비 지원’, ‘유·사산 휴가 급여 지원’, ‘산전후 휴가’, ‘임신근로자 야간·휴일 근로금지’, ‘보육 및 육아정보 안내/상담’ 5개 부분에서 모두 최하위의 실시율을 보였다.

제조업의 경우 ‘재택근무제’, ‘시차출근제’, ‘자율근무제’에서 모두 가장 낮은 실시율을 보였다.



■ 그림 III-68 ■ 업종별 휴가휴직제도 실시율



■ 그림 III-69 ■ 업종별 탄력근무제도 실시율

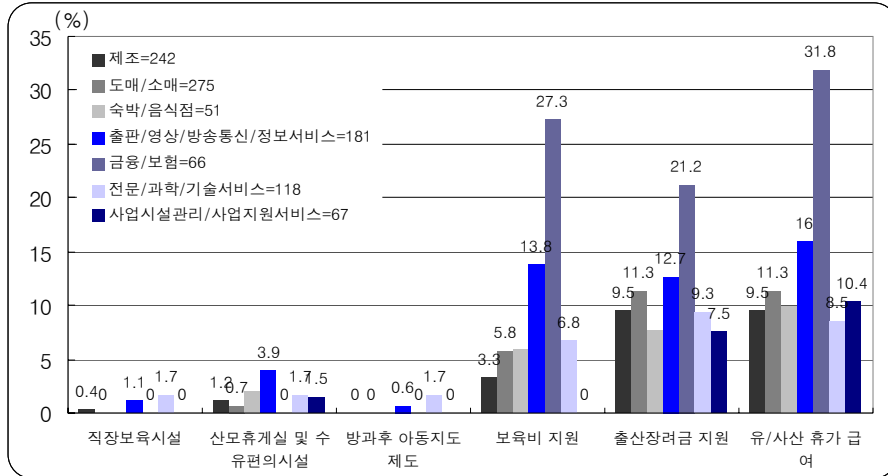


그림 III-70 업종별 자녀보육 지원제도 및 경제적 지원제도 실시율

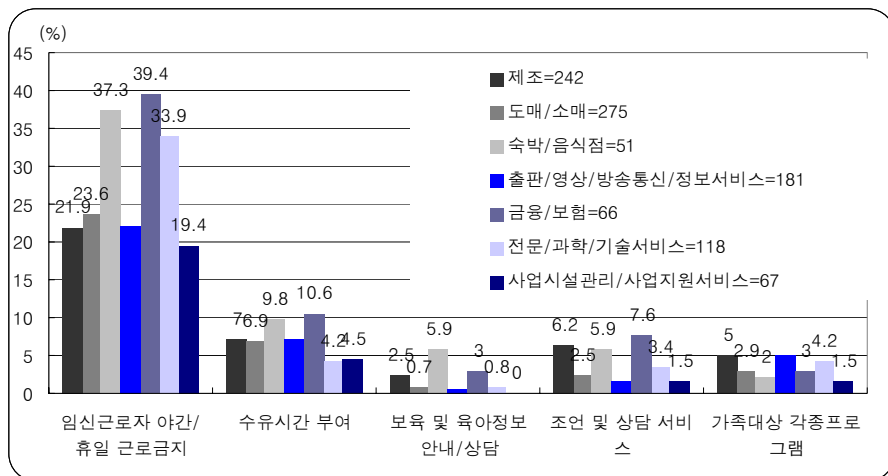


그림 III-71 업종별 직장문화 개선제도 실시율

표 III-41 업종별 가족친화제도 실시율(인사담당자)

구분			제조	도매/ 소매	숙박/ 음식점	출판/ 영상/ 방송 통신	금융 /보험	전문/ 과학/ 기술 서비스	사업시 설관리 지원서 비스	통계량
사례수		(1000)	(242)	(275)	(51)	(181)	(66)	(118)	(67)	
평균	실시	11.8	9.6	10.1	12.4	13.9	19.4	12.0	9.0	
	미실시	88.2	90.4	89.9	17.6	16.1	80.6	88.0	91.0	
산전후 휴가	실시	63.2	61.2	59.6	52.9	71.8	89.4	61.9	46.3	x2=37.85, df=6, p<0.001
	미실시	36.8	38.8	40.4	47.1	28.2	10.6	38.1	53.7	
아버지 출산휴가	실시	29.8	22.7	24.4	29.4	42.5	48.5	28.8	26.9	x2=35.067, df=6, p<0.001
	미실시	70.2	77.3	75.6	70.6	57.5	51.5	71.2	73.1	
육아휴직	실시	30.0	22.7	22.9	29.4	42.0	56.1	29.7	28.4	x2=46.514, df=6, p<0.001
	미실시	70.0	77.3	77.1	70.6	58.0	43.9	70.3	71.6	
태아검진 휴가	실시	13.5	12.4	11.6	15.7	16.0	24.2	11.0	10.4	N,S
	미실시	86.5	87.6	88.4	84.3	84.0	75.8	89.0	89.6	
유/사산 휴가	실시	18.5	14.9	16.4	23.5	22.1	40.9	14.4	11.9	x2=30.556, df=6, p<0.001
	미실시	81.5	85.1	83.6	76.5	77.9	59.1	85.6	88.1	
재택근무제	실시	4.4	1.7	5.1	2.0	3.9	4.5	9.3	6.0	x2=12.689, df=6, p<0.05
	미실시	95.6	98.3	94.9	98.0	96.1	95.5	90.7	94.0	
시차출근제	실시	7.0	2.5	5.5	13.7	10.5	7.6	9.3	10.4	x2=17.784, df=6, p<0.01
	미실시	93.0	97.5	94.5	86.3	89.5	92.4	90.7	89.6	
직무공유제	실시	5.8	3.7	5.5	9.8	5.0	6.1	10.2	6.0	N,S
	미실시	94.2	96.3	94.5	90.2	95.0	93.9	89.8	94.0	
V-시간제	실시	1.5	1.2	1.5	2.0	1.1	1.5	3.4	0.0	N,S
	미실시	98.5	98.8	98.5	98.0	98.9	98.5	96.6	100.0	
자율근무제	실시	2.2	0.4	1.1	3.9	3.9	3.0	5.1	1.5	x2=13.136, df=6, p<0.05
	미실시	97.8	99.6	98.9	96.1	96.1	97.0	94.9	98.5	
자녀육아기 근로시간 단축제	실시	2.6	0.8	2.9	3.9	3.3	1.5	4.2	3.0	N,S
	미실시	97.4	99.2	97.1	96.1	96.7	98.5	95.8	97.0	
직장보육시설 설치 및 운영	실시	0.5	0.4	0.0	0.0	1.1	0.0	1.7	0.0	N,S
	미실시	99.5	99.6	100.0	100.0	98.9	100.0	98.3	100.0	
산모휴게실 및 수유편의시설 설치	실시	1.6	1.2	0.7	2.0	3.9	0.0	1.7	1.5	N,S
	미실시	98.4	98.8	99.3	98.0	96.1	100.0	98.3	98.5	
방과 후 아동지도제도 운영 및 지원	실시	0.3	0.0	0.0	0.0	0.6	0.0	1.7	0.0	N,S
	미실시	99.7	100.0	100.0	100.0	99.4	100.0	98.3	100.0	

구분			제조	도매/ 소매	숙박/ 음식점	출판/ 영상/ 방송 통신	금융 /보험	전문/ 과학/ 기술 서비스	사업시 설관리 지원서 비스	통계량
사례수		(1000)	(242)	(275)	(51)	(181)	(66)	(118)	(67)	
보육비 지원	실시	7.8	3.3	5.8	5.9	13.8	27.3	6.8	0.0	$\chi^2=58.295$, df=6, p<0.001
	미실시	92.2	96.7	94.2	94.1	86.2	72.7	93.2	100.0	
출산장려금 지원	실시	11.1	9.5	11.3	7.8	12.7	21.2	9.3	7.5	N.S
	미실시	88.9	90.5	88.7	92.2	87.3	78.8	90.7	92.5	
유/사산 휴가 급여 지원	실시	12.6	9.5	11.3	9.8	16.0	31.8	8.5	10.4	$\chi^2=29.074$, df=6, p<0.001
	미실시	87.4	90.5	88.7	90.2	84.0	68.2	91.5	89.6	
임신근로자 야간/휴일 근로금지	실시	25.6	21.9	23.6	37.3	22.1	39.4	33.9	19.4	$\chi^2=19.308$, df=6, p<0.01
	미실시	74.4	78.1	76.4	62.7	77.9	60.6	66.1	80.6	
수유시간 부여	실시	6.9	7.0	6.9	9.8	7.2	10.6	4.2	4.5	N.S
	미실시	93.1	93.0	93.1	90.2	92.8	89.4	95.8	95.5	
보육 및 육아정보 안내/상담	실시	1.5	2.5	0.7	5.9	0.6	3.0	0.8	0.0	$\chi^2=12.818$, df=6, p<0.05
	미실시	98.5	97.5	99.3	94.1	99.4	97.0	99.2	100.0	
조언 및 상담 서비스	실시	3.8	6.2	2.5	5.9	1.7	7.6	3.4	1.5	N.S
	미실시	96.2	93.8	97.5	94.1	98.3	92.4	96.6	98.5	
가족대상 각종프로그램	실시	3.8	5.0	2.9	2.0	5.0	3.0	4.2	1.5	N.S
	미실시	96.2	95.0	97.1	98.0	95.0	97.0	95.8	98.5	

② 총 근로자수 별 가족친화제도 실시율

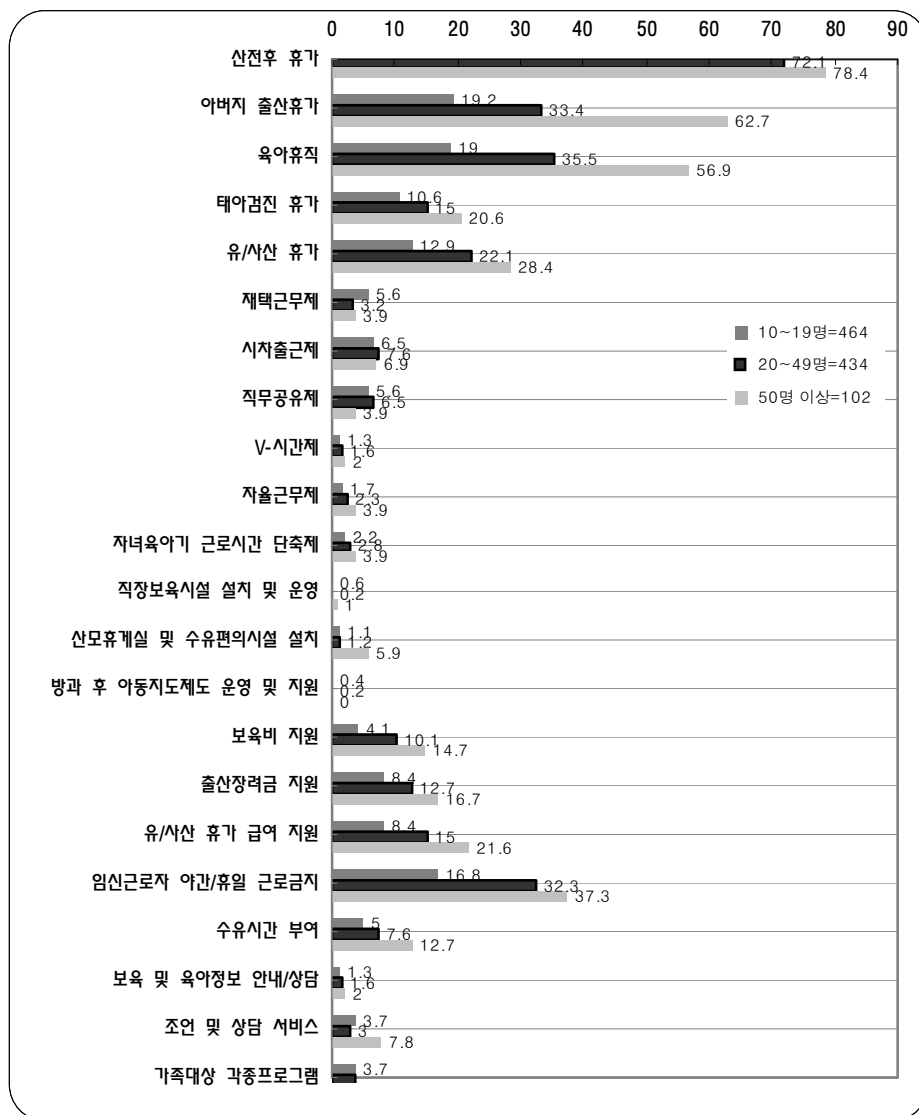
총 근로자수에 차이에 따른 가족친화제도 실시율의 분석한 결과 그 차이가 유의하게 나온 제도들은 총 11개로 나타났다.

총 근로자수 10~19명 사업장의 실시율을 살펴보면 ‘산모휴게실 및 수유편의시설 설치’1.1%, ‘보육비지원’ 4.1%, ‘출산장려금지원’8.4%, ‘유·사산휴가급여지원’8.4%, ‘산전후휴가’ 51.5%, ‘아버지출산휴가’19.2%, ‘육아휴직’ 19.0%, ‘태아검진휴가’10.6%, ‘유·사산휴가’ 12.9%, ‘임신근로자야간·휴일근로금지’ 16.8%, ‘수유시간 부여’ 5.0%이다. 유의하게 차이를 보이는 11개 제도 모두에서 10~19명 사업장의 실시율이 가장 낮은 것으로 나타났다.

총 근로자수20~49명 사업장의 실시율을 살펴보면 ‘산모휴게실 및 수유편의시설 설치’ 1.2%, ‘보육비지원’ 10.1%, ‘출산장려금지원’12.7%, ‘유·사산휴가급여지원’ 15.0%, ‘산전후휴가’ 72.1%, ‘아버지출산휴가’33.4%, ‘육아휴직’35.5%(p<0.001), ‘태아검진휴가’15.0%, ‘유·사산 휴가’22.1%, ‘임신근로자 야간·휴일 근로금지’32.3%, ‘수유시간 부여’7.6%이다.

총 근로자 수 50명이상 사업장의 경우 실시율을 살펴보면 ‘산모휴게실 및 수유편의시설

설치' 5.9%, '보육비지원' 14.7%, 출산장려금지원' 16.7%, '유·사산 휴가 급여 지원' 32.6%, '산전후 휴가' 78.4%, '아버지출산휴가' 62.7%, '육아휴직' 56.9%, '태아검진휴가' 56.9%, '유·사산휴가' 28.4%, '임신근로자 야간·휴일 근로금지' 37.3%, '수유시간 부여' 12.7%이다. 유의하게 차이를 보이는 11개제도 모두에서 50명 이상의 사업장의 실시율이 가장 높은 것으로 나타났다.



■ 그림 III-72 ■ 총 근로자수 별 가족친화제도 실시율

표 Ⅲ-42 총 근로자수별 가족친화제도 실시율(인사담당자)

구분		전체	총 근로자수			통계량
			10~19명	20~49명	50명 이상	
사례수		(1000)	(464)	(434)	(102)	
평균	실시	11.8	8.6	13.2	18.0	
	미실시	88.2	91.4	86.8	82.0	
산전후 휴가	실시	63.2	51.5	72.1	78.4	x ² =52,291, df=2, p<0.001
	미실시	36.8	48.5	27.9	21.6	
아버지 출산휴가	실시	29.8	19.2	33.4	62.7	x ² =80,636, df=2, p<0.001
	미실시	70.2	80.8	66.6	37.3	
육아휴직	실시	30.0	19.0	35.5	56.9	x ² =68,168, df=2, p<0.001
	미실시	70.0	81.0	64.5	43.1	
태아검진 휴가	실시	13.5	10.6	15.0	20.6	x ² =8,633, df=2, p<0.05
	미실시	86.5	89.4	85.0	79.4	
유/사산 휴가	실시	18.5	12.9	22.1	28.4	x ² =19,988, df=2, p<0.001
	미실시	81.5	87.1	77.9	71.6	
재택근무제	실시	4.4	5.6	3.2	3.9	N.S
	미실시	95.6	94.4	96.8	96.1	
시차출근제	실시	7.0	6.5	7.6	6.9	N.S
	미실시	93.0	93.5	92.4	93.1	
직무공유제	실시	5.8	5.6	6.5	3.9	N.S
	미실시	94.2	94.4	93.5	96.1	
V-시간제	실시	1.5	1.3	1.6	2.0	N.S
	미실시	98.5	98.7	98.4	98.0	
자율근무제	실시	2.2	1.7	2.3	3.9	N.S
	미실시	97.8	98.3	97.7	96.1	
자녀육아기 근로시간 단축제	실시	2.6	2.2	2.8	3.9	N.S
	미실시	97.4	97.8	97.2	96.1	
직장보육시설 설치 및 운영	실시	0.5	0.6	0.2	1.0	N.S
	미실시	99.5	99.4	99.8	99.0	
산모휴게실 및 수유편의시설 설치	실시	1.6	1.1	1.2	5.9	x ² =13,238, df=2, p<0.01
	미실시	98.4	98.9	98.8	94.1	
방과 후 아동지도제도 운영 및 지원	실시	0.3	0.4	0.2	0.0	N.S
	미실시	99.7	99.6	99.8	100.0	
보육비 지원	실시	7.8	4.1	10.1	14.7	x ² =18,921, df=2, p<0.001
	미실시	92.2	95.9	89.9	85.3	
출산장려금 지원	실시	11.1	8.4	12.7	16.7	x ² =7,706, df=2, p<0.05
	미실시	88.9	91.6	87.3	83.3	

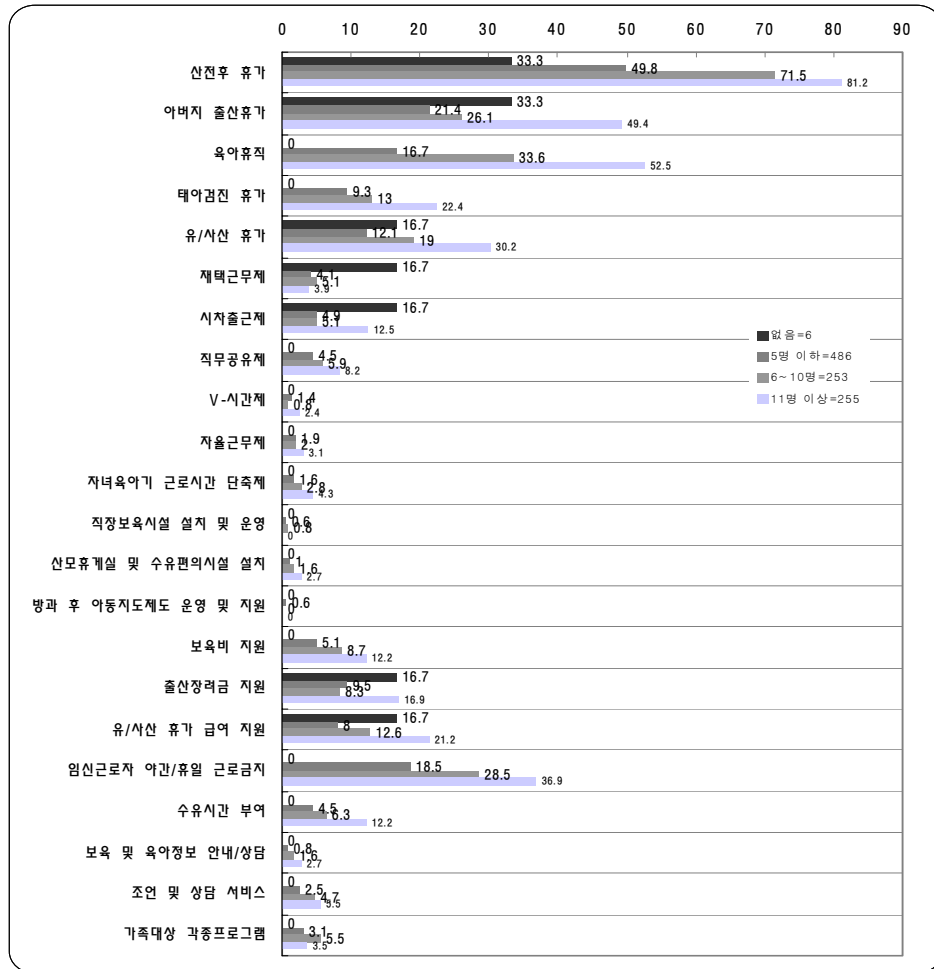
구분		전체	총 근로자수			통계량
			10~19명	20~49명	50명 이상	
사례수		(1000)	(464)	(434)	(102)	
유/사산 휴가 급여 지원	실시	12.6	8.4	15.0	21.6	$\chi^2=17.091$, $df=2$, $p<0.001$
	미실시	87.4	91.6	85.0	78.4	
임신근로자 야간/휴일 근로금지	실시	25.6	16.8	32.3	37.3	$\chi^2=36.197$, $df=2$, $p<0.001$
	미실시	74.4	83.2	67.7	62.7	
수유시간 부여	실시	6.9	5.0	7.6	12.7	$\chi^2=8.487$, $df=2$, $p<0.05$
	미실시	93.1	95.0	92.4	87.3	
보육 및 육아정보 안내/상담	실시	1.5	1.3	1.6	2.0	N.S
	미실시	98.5	98.7	98.4	98.0	
조언 및 상담 서비스	실시	3.8	3.7	3.0	7.8	N.S
	미실시	96.2	96.3	97.0	92.2	
가족대상 각종프로그램	실시	3.8	3.7	3.9	3.9	N.S
	미실시	96.2	96.3	96.1	96.1	

③ 여성 근로자수 별 가족친화제도 실시율

여성 근로자수에 차이에 따른 가족친화제도 실시율의 분석한 결과 그 차이가 유의하게 나온 제도들은 총 10개로 나타났다. 여성근로자수 1~5명인 사업장의 실시율을 살펴보면, '보육비지원' 4.1%, '출산장려금지원' 8.4%, '유·사산휴가급여지원' 8.0%, '산전후휴가' 49.8%, '아버지출산휴가' 21.4%, '육아휴직' 16.7%, '태아검진휴가' 9.3%, '유·사산휴가' 12.1%, '시차출근제' 4.9%, '임신근로자야간·휴일근로금지' 16.8%, '수유시간 부여' 5.0%이다. 유의하게 차이를 보이는 11개제도 중 '출산장려금제도'를 제외한 10개 제도에서 실시율이 가장 낮은 것으로 나타났다.

여성근로자수 6~10명인 사업장의 실시율을 살펴보면, '보육비지원' 8.7%, '출산장려금지원' 8.3%, '유·사산휴가급여지원' 12.6%, '산전후휴가' 71.5%, '아버지출산휴가' 26.1%, '육아휴직' 33.6%, '태아검진휴가' 13.0%, '유·사산휴가' 19.0%, '시차출근제' 5.1%, '임신근로자야간·휴일근로금지' 28.5%, '수유시간 부여' 6.3%이다.

여성근로자수 11명 이상 사업장의 실시율을 살펴보면, '보육비지원' 12.2%, '출산장려금지원' 16.9%, '유·사산휴가급여지원' 21.2%, '산전후휴가' 81.2%, '아버지출산휴가' 49.4%, '육아휴직' 52.5%, '태아검진휴가' 22.4%, '유·사산휴가' 30.2%, '시차출근제' 12.5%, '임신근로자야간·휴일근로금지' 36.9%, '수유시간 부여' 12.2%이다. 유의하게 차이를 보이는 11개제도 모두에서 여성근로자 수가 10명이상인 사업장의 실시율이 가장 높은 것으로 나타났다.



■ 그림 III-73 ■ 여성 근로자수 별 가족친화제도 실시율

표 III-43 여성 근로자수별 가족친화제도 실시율(인사담당자)

구분		전체	여성 근로자수				통계량
			없음	5명 이하	6~10명	11명 이상	
사례수		(1000)	(6)	(486)	(253)	(255)	
평균	실시	11.8	6.8	8.3	12.0	17.5	
	미실시	88.2	93.2	91.7	88.0	82.5	
산전후 휴가	실시	63.2	33.3	49.8	71.5	81.2	$\chi^2=82.855$, df=3, $p<0.001$
	미실시	36.8	66.7	50.2	28.5	18.8	
아버지 출산휴가	실시	29.8	33.3	21.4	26.1	49.4	$\chi^2=64.982$, df=3, $p<0.001$
	미실시	70.2	66.7	78.6	73.9	50.6	
육아휴직	실시	30.0	0.0	16.7	33.6	52.5	$\chi^2=107.014$, df=3, $p<0.001$
	미실시	70.0	100.0	83.3	66.4	47.5	
태아검진 휴가	실시	13.5	0.0	9.3	13.0	22.4	$\chi^2=25.581$, df=3, $p<0.001$
	미실시	86.5	100.0	90.7	87.0	77.6	
유/사산 휴가	실시	18.5	16.7	12.1	19.0	30.2	$\chi^2=36.226$, df=3, $p<0.001$
	미실시	81.5	83.3	87.9	81.0	69.8	
재택근무제	실시	4.4	16.7	4.1	5.1	3.9	N.S
	미실시	95.6	83.3	95.9	94.9	96.1	
시차출근제	실시	7.0	16.7	4.9	5.1	12.5	$\chi^2=17.443$, df=3, $p<0.001$
	미실시	93.0	83.3	95.1	94.9	87.5	
직무공유제	실시	5.8	0.0	4.5	5.9	8.2	N.S
	미실시	94.2	100.0	95.5	94.1	91.8	
V-시간제	실시	1.5	0.0	1.4	0.8	2.4	N.S
	미실시	98.5	100.0	98.6	99.2	97.6	
자율근무제	실시	2.2	0.0	1.9	2.0	3.1	N.S
	미실시	97.8	100.0	98.1	98.0	96.9	
자녀육아기 근로시간 단축제	실시	2.6	0.0	1.6	2.8	4.3	N.S
	미실시	97.4	100.0	98.4	97.2	95.7	
직장보육시설 설치 및 운영	실시	0.5	0.0	0.6	0.8	0.0	N.S
	미실시	99.5	100.0	99.4	99.2	100.0	
산모휴게실 및 수유편의시설 설치	실시	1.6	0.0	1.0	1.6	2.7	N.S
	미실시	98.4	100.0	99.0	98.4	97.3	
방과 후 아동지도제도 운영 및 지원	실시	0.3	0.0	0.6	0.0	0.0	N.S
	미실시	99.7	100.0	99.4	100.0	100.0	
보육비 지원	실시	7.8	0.0	5.1	8.7	12.2	$\chi^2=12.288$, df=3, $p<0.01$
	미실시	92.2	100.0	94.9	91.3	87.8	
출산장려금 지원	실시	11.1	16.7	9.5	8.3	16.9	$\chi^2=12.096$, df=3, $p<0.01$
	미실시	88.9	83.3	90.5	91.7	83.1	

구분		전체	여성 근로자수				통계량
			없음	5명 이하	6~10명	11명 이상	
사례수		(1000)	(6)	(486)	(253)	(255)	
유/사산 휴가 급여 지원	실시	12.6	16.7	8.0	12.6	21.2	$\chi^2=26.361$, df=3, $p<0.001$
	미실시	87.4	83.3	92.0	87.4	78.8	
임신근로자 야간/휴일 근로금지	실시	25.6	0.0	18.5	28.5	36.9	$\chi^2=32.929$, df=3, $p<0.001$
	미실시	74.4	100.0	81.5	71.5	63.1	
수유시간 부여	실시	6.9	0.0	4.5	6.3	12.2	$\chi^2=15.806$, df=3, $p<0.01$
	미실시	93.1	100.0	95.5	93.7	87.8	
보육 및 육아정보 안내/상담	실시	1.5	0.0	0.8	1.6	2.7	N.S
	미실시	98.5	100.0	99.2	98.4	97.3	
조언 및 상담 서비스	실시	3.8	0.0	2.5	4.7	5.5	N.S
	미실시	96.2	100.0	97.5	95.3	94.5	
가족대상 각종프로그램	실시	3.8	0.0	3.1	5.5	3.5	N.S
	미실시	96.2	100.0	96.9	94.5	96.5	

④ 노동조합 유무별 가족친화제도 실시율

여성 근로자수에 차이에 따른 가족친화제도 실시율의 분석한 결과 그 차이가 유의하게 나온 제도들은 총 8개로 나타났다.

노동조합이 '있는' 사업장의 실시율을 살펴보면, '보육비지원' 24.4%, '유/사산휴가급여지원' 24.4%, '산전후휴가' 84.4%, '아버지출산휴가' 57.8%, '육아휴직' 57.8%, '태아검진휴가' 28.9%, '유·사산휴가' 35.6%, '직무공유제' 13.3%이다. 유의하게 차이를 보이는 8개 제도모두에서 실시율이 조합이 없는 경우보다 높은 것으로 나타났다.

노동조합이 '없는' 사업장의 실시율을 살펴보면, '보육비지원' 7.0%, '유·사산휴가급여지원' 12.0%, '산전후휴가' 62.2%, '아버지출산휴가' 28.5%, '육아휴직' 28.7%, '태아검진휴가' 12.8%, '유·사산휴가' 17.7%, '직무공유제' 5.4%이다. 유의하게 차이를 보이는 8개 제도 모두에서 조합이 있는 경우 보다 실시율이 낮은 것으로 나타났다.

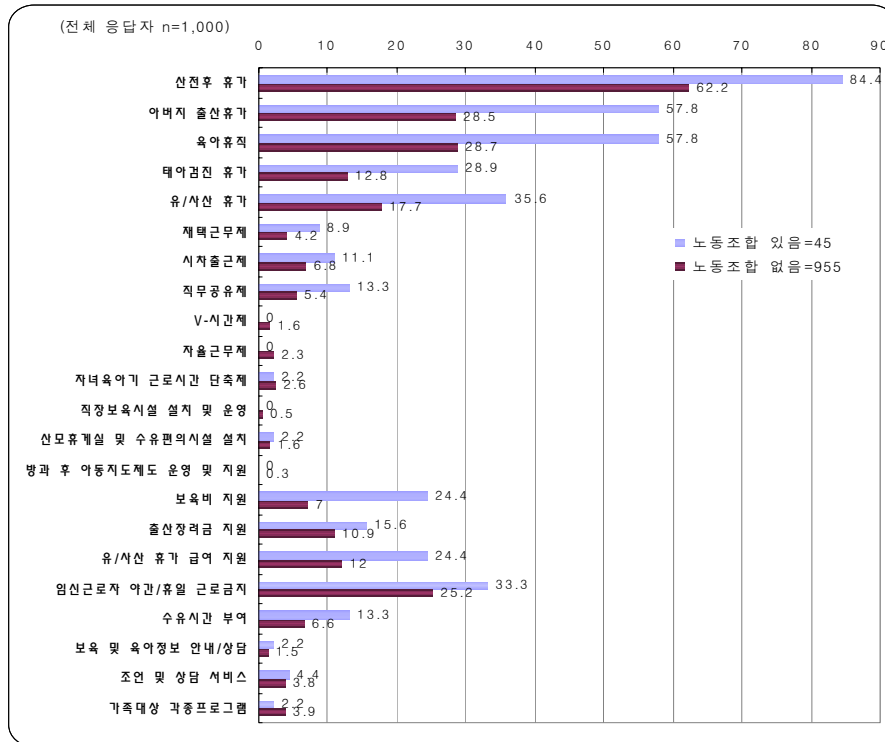


그림 III-74 노동조합 유무별 가족친화제도 실시율

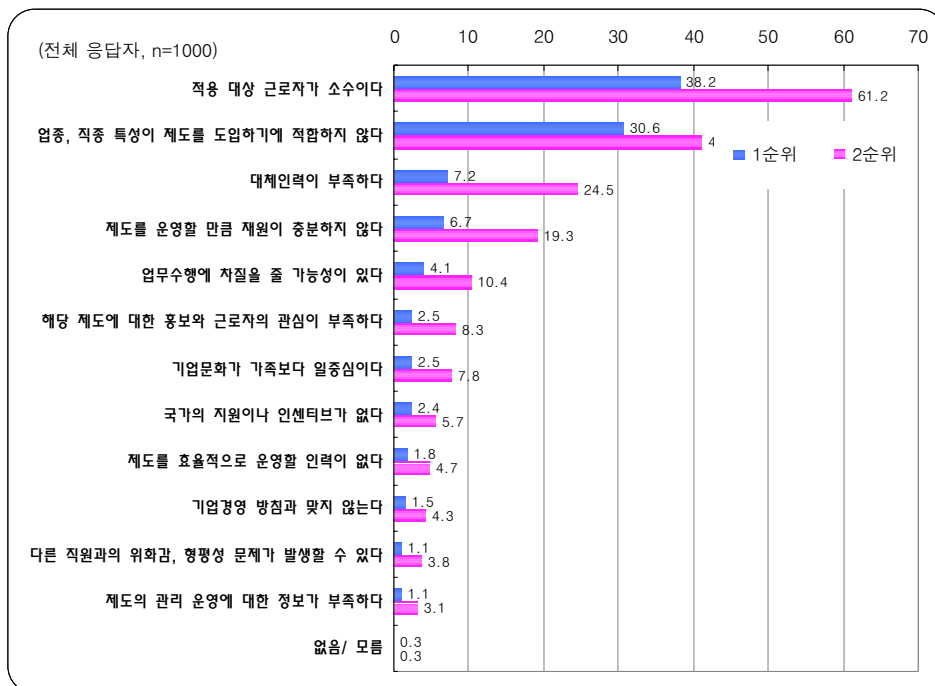
표 III-44 노동조합 유무별 가족친화제도 실시율(인사담당자)

구분		전체	노동조합 유무		통계량
			있음	없음	
사례수		(1000)	(45)	(955)	
평균	실시	11,8	19,2	11,2	
	미실시	88,2	80,8	88,8	
산전후 휴가	실시	63,2	84,4	62,2	x2=9,144, df=1, p<0,01
	미실시	36,8	15,6	37,8	
아버지 출산휴가	실시	29,8	57,8	28,5	x2=17,631, df=1, p<0,001
	미실시	70,2	42,2	71,5	
육아휴직	실시	30,0	57,8	28,7	x2=17,313, df=1, p<0,001
	미실시	70,0	42,2	71,3	
태아검진 휴가	실시	13,5	28,9	12,8	x2=9,556, df=1, p<0,01
	미실시	86,5	71,1	87,2	
유/사산 휴가	실시	18,5	35,6	17,7	x2=9,091, df=1, p<0,01
	미실시	81,5	64,4	82,3	

구분		전체	노동조합 유무		통계량
			있음	없음	
사례수		(1000)	(45)	(955)	
재택근무제	실시	4,4	8,9	4,2	N,S
	미실시	95,6	91,1	95,8	
시차출근제	실시	7,0	11,1	6,8	N,S
	미실시	93,0	88,9	93,2	
직무공유제	실시	5,8	13,3	5,4	$\chi^2=4,894$, $df=1$, $p<0,05$
	미실시	94,2	86,7	94,6	
V-시간제	실시	1,5	0,0	1,6	N,S
	미실시	98,5	100,0	98,4	
자율근무제	실시	2,2	0,0	2,3	N,S
	미실시	97,8	100,0	97,7	
자녀육아기 근로시간 단축제	실시	2,6	2,2	2,6	N,S
	미실시	97,4	97,8	97,4	
직장보육시설 설치 및 운영	실시	0,5	0,0	0,5	N,S
	미실시	99,5	100,0	99,5	
산모휴게실 및 수유편의시설 설치	실시	1,6	2,2	1,6	N,S
	미실시	98,4	97,8	98,4	
방과 후 아동지도제도 운영 및 지원	실시	0,3	0,0	0,3	N,S
	미실시	99,7	100,0	99,7	
보육비 지원	실시	7,8	24,4	7,0	$\chi^2=18,152$, $df=1$, $p<0,001$
	미실시	92,2	75,6	93,0	
출산장려금 지원	실시	11,1	15,6	10,9	N,S
	미실시	88,9	84,4	89,1	
유/사산 휴가 급여 지원	실시	12,6	24,4	12,0	$\chi^2=6,003$, $df=1$, $p<0,05$
	미실시	87,4	75,6	88,0	
임신근로자 야간/휴일 근로금지	실시	25,6	33,3	25,2	N,S
	미실시	74,4	66,7	74,8	
수유시간 부여	실시	6,9	13,3	6,6	N,S
	미실시	93,1	86,7	93,4	
보육 및 육아정보 안내/상담	실시	1,5	2,2	1,5	N,S
	미실시	98,5	97,8	98,5	
조언 및 상담 서비스	실시	3,8	4,4	3,8	N,S
	미실시	96,2	95,6	96,2	
가족대상 각종프로그램	실시	3,8	2,2	3,9	N,S
	미실시	96,2	97,8	96,1	

(3) 제도를 시행하지 않는 이유

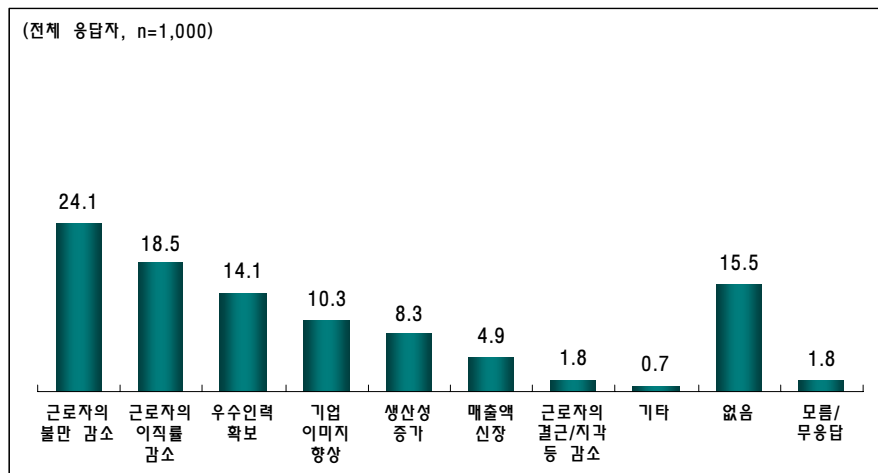
제도를 시행하지 않는 이유(1순위 응답기준)로는 ‘적용대상 근로자 수가 소수이다’(38.2%)의 응답률이 가장 높았고, 그 다음으로 ‘업종, 직종 특성이 제도를 도입하기에 적합하지 않다’(30.6%), ‘대체인력이 부족하다’(7.2%), ‘제도를 운영할 만큼 재원이 충분하지 않다’(6.7%), ‘업무수행에 차질을 줄 가능성이 있다’(4.1%) 등의 순이었다. 시행하지 않는 이유에 대해 1순위와 2순위 응답률을 합산한 결과로도 ‘적용대상 근로자 수가 소수이다’의 응답률이 61.2%로 가장 높았고, 그 다음으로는 ‘업종, 직종 특성이 제도를 도입하기에 적합하지 않다’(41.2%), ‘대체인력이 부족하다’(24.5%), ‘제도를 운영할 만큼 재원이 충분하지 않다’(19.3%), ‘업무수행에 차질을 줄 가능성이 있다’(10.4%), ‘국가의 지원이나 인센티브가 없다’(8.3%) 등의 순으로 응답률이 높게 나타났다.



■ 그림 III-75 ■ 제도를 시행하지 않는 이유

3) 제도 시행에 따른 효과

제도 시행에 따른 효과로는 ‘근로자의 불만 감소’가 24.1%로 가장 높았으며, ‘근로자의 이직률 감소’ 18.5%, ‘우수인력 확보’ 14.1%, ‘기업 이미지 향상’ 10.3%, ‘생산성 증가’ 8.3%, ‘매출액 신장’ 4.9%, ‘근로자의 결근/지각 등 감소’ 1.8%, ‘기타’ 0.7%, ‘없음’ 15.5%, ‘모름/무응답’ 1.8% 등의 순으로 조사되었다.



■ 그림 III-76 ■ 제도 시행에 따른 효과

업종별로 보면 금융/보험업은 ‘근로자의 불만 감소’ 응답률이 37.9%로 높게 조사되었으며, 숙박/음식점업과 전문/과학/기술 서비스업은 ‘근로자의 이직률 감소’ 응답률(숙박/음식점업: 31.4%, 전문/과학/기술 서비스업: 30.5%)이 다른 업종에 비해 높게 나타났다. 여성 근로자 수별로는 여성근로자가 많을수록 ‘근로자의 이직률 감소’, ‘생산성 증가’ 응답률이 높아지는 경향을 보였다.

표 III-45 제도 시행에 따른 효과

		사례수	근로자의 불만 감소	근로자의 이직률 감소	우수인력 확보	기업 이미지 향상	생산성 증가	매출액 신장	근로자의 결근, 지각 등 감소	기타	없음	모름/무응답
		N	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
전 체		1000	24.1	18.5	14.1	10.3	8.3	4.9	1.8	0.7	15.5	1.8
업종	제조	(242)	22.3	14.9	11.6	8.7	9.9	4.5	1.2	2.1	24.4	0.4
	도매/소매	(275)	24.4	17.8	14.5	13.8	8.0	5.8	1.5	0.0	12.7	1.5
	숙박/음식점	(51)	19.6	31.4	7.8	9.8	5.9	3.9	0.0	2.0	15.7	3.9
	출판/영상/방송 통신/정보서비스	(181)	22.7	14.4	19.3	11.0	7.7	6.1	2.8	0.0	13.3	2.8
	금융/보험	(66)	37.9	12.1	19.7	7.6	10.6	4.5	0.0	0.0	4.5	3.0
	전문/과학/기술 서비스	(118)	22.9	30.5	12.7	5.9	6.8	2.5	5.1	0.0	11.9	1.7
	사업시설관리/사 업지원서비스	(67)	25.4	20.9	9.0	10.4	7.5	4.5	0.0	1.5	17.9	3.0
여성 근로 자수	없음	(6)	33.3	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0
	5명 이하	(486)	24.5	17.1	13.4	10.1	6.8	4.7	1.4	0.4	19.8	1.9
	6~10명	(253)	23.7	19.8	12.6	12.3	9.1	5.5	2.4	0.8	12.3	1.6
	11명 이상	(255)	23.5	20.4	16.9	8.6	10.6	4.7	2.0	1.2	10.2	2.0

4. 가족친화제도 정착방안 조사

기업에서 가족친화제도의 정착을 직접적으로 도울 수 있는 정책을 도출하기 위하여 먼저, 정책의 필요성 정도를 조사하여 정책에서 우선해야 하는 지원내용과 대상을 조사하였고, 다음으로 직접적으로 필요로 하는 정책이 무엇인지 조사하였다.

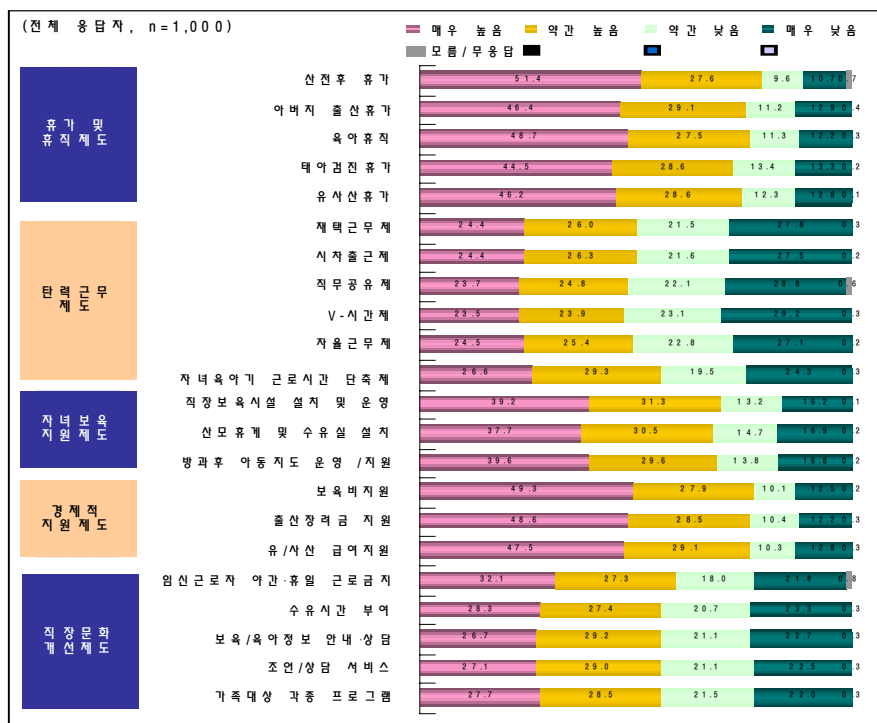
가족친화제도 정책의 필요성을 각 제도별로 비교해본 결과, 산전 후 휴가(79.0%)에 대한 지원요구가 가장 컸으며, V-시간제(47.4%) 대한 요구가 가장 낮은 것으로 나타났다.

다음으로 가족친화제도 정책의 필요성을 각 업종별로 비교해본 결과, 대부분의 제도에 서 전문/과학/기술 서비스업, 출판/영상/방송통신/정보 서비스업, 금융/보험업, 도매/소매 업이 평균보다 응답률이 높게 나타났다. 특이할만한 점은 이들 업종은 실제 실행율이 가장 높은 업종들이라는 점이다. 이들 업종의 인사담당자들은 타 업종들에 비해 실제 실행을 하면서도 필요성을 더 느끼고 있다는 점에서, 타 업종들이 필요성을 느끼는 정도가 낮은 이유가 문제가 없어서가 아니라 그것을 인식하지 못해서 라고 볼 수 있다. 따라서 실행률이 낮은 업종들에 대해서는 정책도입 전에 먼저, 필요성에 대한 인식을 시켜주는 과정이 필요할 것으로 본다.

1) 지자체 지원정책의 필요성

기업의 가족친화제도를 ‘자녀보육 제도’, ‘경제적 지원제도’, ‘휴가 및 휴직제도’, ‘탄력근무제도’, ‘직장문화 개선제도’의 5개 영역으로 구분해 보면, 인사담당자의 경우 지자체 지원정책의 필요성에 대해 ‘경제적 지원제도’와 ‘휴가 및 휴직제도’의 응답률이 상대적으로 높고, ‘탄력근무제도’의 응답률이 상대적으로 낮게 나타났다.

세부적인 지자체 지원정책의 필요성에 대해서는 ‘산전후 휴가’에 대한 응답률이 79.0%로 가장 높았으며, 그 다음으로는 ‘보육비 지원’ 77.2%, ‘출산장려금 지원’ 77.1%, ‘유·사산 휴가 급여 지원’ 76.6%, ‘육아휴직’ 76.2%, ‘아버지 출산휴가’ 75.5%, ‘유·사산 휴가’ 74.8%, ‘태아검진 휴가’ 73.1% 등의 순으로 높게 조사되었다. 한편, ‘V-시간제’ 47.4%, ‘직무공유제’ 48.5%, ‘자율근무제’ 49.9%, ‘재택근무제’ 50.4%, ‘시차출근제’ 50.7% 등의 제도에 대한 응답률은 상대적으로 낮게 나타났다.



■ 그림 III-77 ■ 지자체 지원정책의 필요성

업종별로 살펴보면, 전문/과학/기술 서비스업이 대부분의 제도에 대해 지원 정책이 필요하다는 응답률이 높은 가운데, ‘재택근무제’, ‘시차출근제’, ‘자녀육아기 근로시간 단축제’,

‘수유시간 부여’에 대해서는 출판/영상/방송통신/정보 서비스업의 필요성 응답률이 전문/과학/기술 서비스업의 응답률과 비슷하거나 높게 조사되었다.

대부분의 제도에서 전문/과학/기술 서비스업, 출판/영상/방송통신/정보 서비스업, 금융/보험업, 도매/소매업이 평균보다 응답률이 높게 나타났다.

표 Ⅲ-46 업종별 지자체 지원 정책 필요성

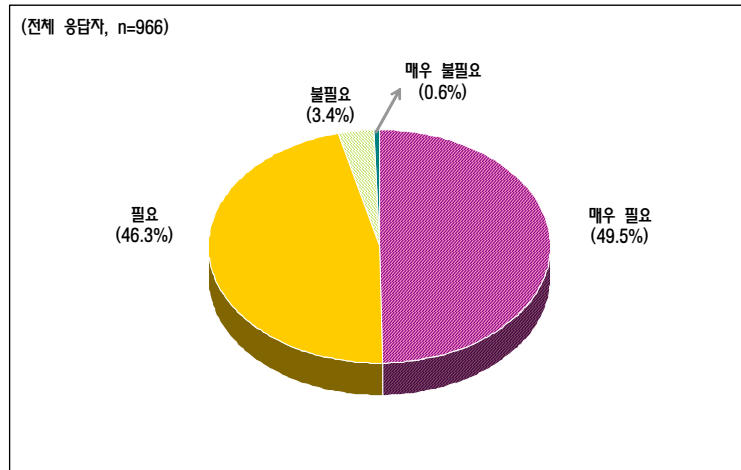
제도구분	전 체	업종						
		제조	도매/소매	숙박/음식점	출판/영상/방송통신/정보서비스	금융/보험	전문/과학/기술서비스	사업시설관리/사업지원서비스
휴가 및 휴직 제도 종합	3.11	2.96	3.13	2.93	3.22	3.23	3.37	2.84
－ 산전후 휴가	3.21	3.08	3.22	3.00	3.29	3.48	3.42	2.91
－ 아버지 출산휴가	3.09	2.95	3.11	2.96	3.20	3.11	3.36	2.86
－ 육아휴직	3.13	2.93	3.15	2.90	3.25	3.37	3.42	2.90
－ 태아검진 휴가	3.05	2.89	3.09	2.90	3.15	3.03	3.32	2.76
－ 유/사산 휴가	3.08	2.93	3.11	2.94	3.19	3.18	3.36	2.78
탄력근무 제도 종합	2.48	2.29	2.55	1.93	2.68	2.54	2.68	2.31
－ 재택근무제	2.47	2.29	2.54	1.84	2.71	2.53	2.64	2.28
－ 시차출근제	2.48	2.24	2.55	1.92	2.72	2.53	2.71	2.31
－ 직무공유제	2.44	2.25	2.51	1.94	2.61	2.47	2.66	2.31
－ V-시간제	2.42	2.28	2.47	1.92	2.55	2.48	2.64	2.28
－ 자율근무제	2.47	2.28	2.56	1.92	2.66	2.55	2.67	2.33
－ 자녀육아기 근로시간 단축제	2.58	2.41	2.65	2.06	2.83	2.67	2.73	2.33
자녀보육 지원 제도 종합	2.92	2.75	3.00	2.68	2.97	2.89	3.21	2.69
－ 직장보육시설 설치 및 운영	2.94	2.77	3.03	2.68	2.99	2.92	3.24	2.69
－ 산모휴게실 및 수유편의시설 설치	2.89	2.74	2.97	2.70	2.93	2.86	3.19	2.67
－ 방과 후 아동지도제도 운영 및 지원	2.92	2.76	3.01	2.66	2.99	2.88	3.21	2.72
경제적 지원 제도 종합	3.13	2.99	3.17	2.83	3.23	3.32	3.40	2.81
－ 보육비 지원	3.14	2.98	3.17	2.84	3.28	3.37	3.40	2.79
－ 출산장려금 지원	3.14	3.00	3.18	2.82	3.24	3.31	3.40	2.81
－ 유/사산 휴가 급여 지원	3.12	2.99	3.14	2.84	3.19	3.28	3.39	2.84
직장문화 개선 제도 종합	2.63	2.48	2.69	2.24	2.75	2.76	2.79	2.44
－ 임신근로자 야간/휴일 근로 금지	2.70	2.56	2.74	2.33	2.82	2.88	2.89	2.55
－ 수유시간 부여	2.61	2.45	2.68	2.16	2.76	2.79	2.75	2.39
－ 보육 및 육아정보 안내/상담	2.60	2.44	2.68	2.28	2.71	2.70	2.78	2.40
－ 조언 및 상담 서비스	2.61	2.46	2.68	2.24	2.72	2.71	2.76	2.42
－ 가족대상 각종프로그램	2.62	2.50	2.68	2.24	2.73	2.71	2.76	2.45

여성근로자 수별로는 5명 이하에 비해 6명 이상인 업체의 필요성 응답률이 높게 나타났으며, 기업의 가족친화제도를 ‘자녀보육 제도’, ‘경제적 지원제도’, ‘휴가 및 휴직제도’, ‘탄력근무제도’, ‘직장문화 개선제도’의 5개 영역으로 나누어 비교해 보면, ‘경제적 지원제도’와 ‘휴가 및 휴직제도’의 필요성 응답률은 6~10명에서 가장 높고, ‘탄력근무제도’와 ‘직장문화 개선제도’는 11명 이상에서 가장 높게 조사되었다. ‘자녀보육 제도’는 6~10명과 11명 이상이 비슷한 수준이었다.

표 III-47 여성근로자수별 지자체 지원 정책 필요성

제도구분	전 체	여성근로자수			
		없음	5명 이하	6~10명	11명 이상
휴가 및 휴직 제도 종합	3.11	2.70	3.06	3.19	3.13
－ 산전후 휴가	3.21	2.83	3.16	3.28	3.23
－ 아버지 출산휴가	3.09	3.00	3.05	3.18	3.11
－ 육아휴직	3.13	2.83	3.06	3.24	3.16
－ 태아검진 휴가	3.05	2.50	3.02	3.11	3.04
－ 유/사산 휴가	3.08	2.50	3.03	3.16	3.12
탄력근무 제도 종합	2.48	1.86	2.44	2.49	2.54
－ 재택근무제	2.47	1.67	2.45	2.48	2.52
－ 시차출근제	2.48	1.67	2.43	2.50	2.56
－ 직무공유제	2.44	1.67	2.41	2.44	2.50
－ V-시간제	2.42	1.67	2.40	2.43	2.46
－ 자율근무제	2.47	1.67	2.46	2.46	2.53
－ 자녀육아기 근로시간 단축제	2.58	2.83	2.52	2.65	2.65
자녀보육 지원 제도 종합	2.92	1.83	2.87	2.98	2.97
－ 직장보육시설 설치 및 운영	2.94	1.83	2.88	3.00	3.00
－ 산모휴게실 및 수유편의시설 설치	2.89	1.83	2.84	2.96	2.95
－ 방과 후 아동지도제도 운영 및 지원	2.92	1.83	2.89	2.99	2.95
경제적 지원 제도 종합	3.13	2.83	3.10	3.21	3.12
－ 보육비 지원	3.14	2.67	3.12	3.22	3.11
－ 출산장려금 지원	3.14	2.67	3.11	3.21	3.13
－ 유/사산 휴가 급여 지원	3.12	3.17	3.08	3.19	3.11
직장문화 개선 제도 종합	2.63	2.87	2.58	2.65	2.69
－ 임신근로자 야간/휴일 근로금지	2.70	3.17	2.64	2.75	2.78
－ 수유시간 부여	2.61	3.17	2.58	2.61	2.64
－ 보육 및 육아정보 안내/상담	2.60	2.67	2.55	2.62	2.68
－ 조언 및 상담 서비스	2.61	2.67	2.57	2.63	2.66
－ 가족대상 각종프로그램	2.62	2.67	2.58	2.64	2.69

근로자의 경우 가족친화제도 도입을 위해 서울시나 자치구에서 지원정책을 실시하는 것에 대해서는 ‘매우 필요’ 49.5%, ‘필요’ 46.3% 등 응답자의 대다수인 95.8%가 ‘필요하다’고 응답했으며, ‘불필요하다’는 응답은 4.0%(매우 불필요 0.6%, 불필요 3.4%)에 그쳤다.



■ 그림 III-78 ■ 가족친화제도 도입을 위한 지자체의 지원 정책에 대한 의견

업종별로 지자체의 지원정책 시행의 필요성 평가점수(4점평균)는 출판/영상/방송통신/정보서비스가 3.54점으로 가장 높고 사업시설관리/사업지원서비스는 3.29점으로 상대적으로 낮은 편이었으며, 총 근로자수별로는 큰 차이를 보이지 않았다. 성별로는 남성(3.33점)보다 여성(3.47점)의 필요성 평가점수가 더 높았으며, 연령별로는 30대가 3.50점으로 가장 높고 그 다음으로 29세 이하 3.44점, 40세 이상 3.29점의 순이었다.

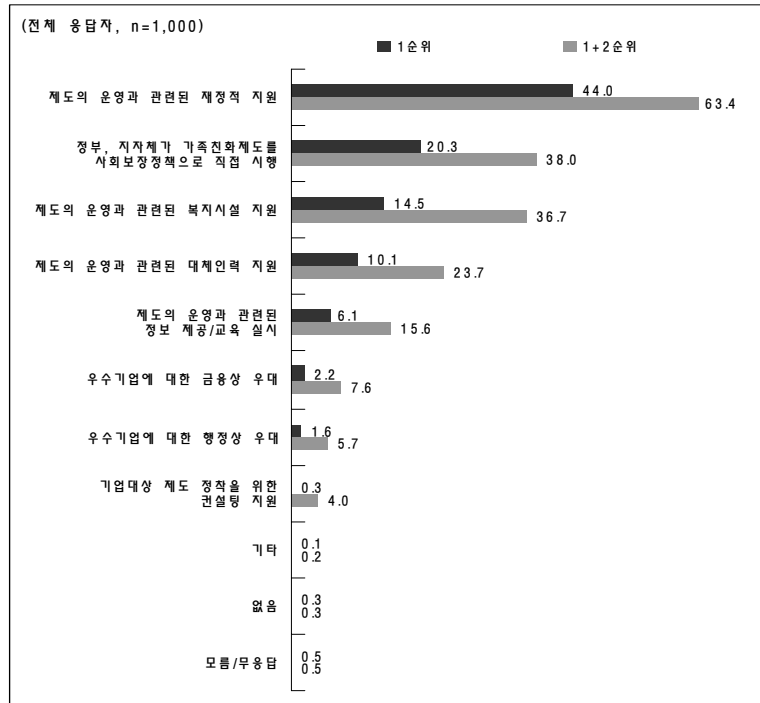
혼인상태별로는 미혼자(3.43점)와 유배우 응답자(3.48점)간 차이가 크지 않았으며, 자녀 유무별로도 유자녀 응답자(3.47점)와 자녀가 없는 응답자(3.44점)의 필요성 평가점수가 비슷하게 나타났다.

표 Ⅲ-48 가족친화제도 도입을 위한 지자체의 지원 정책 시행에 대한 의견

		사례수	매우 불필요	불필요	필요	매우 필요	모름/무응답	4점평균
		N	%	%	%	%	%	
전 체		(966)	0.6	3.4	46.3	49.5	0.2	3.45
업종	제조	(227)	0.9	3.5	46.7	48.9	0.0	3.44
	도매/소매	(272)	0.7	5.1	41.2	52.6	0.4	3.46
	숙박/음식점	(45)	0.0	4.4	48.9	44.4	2.2	3.41
	출판/영상/방송통신/정보서비스	(161)	0.6	1.2	41.6	56.5	0.0	3.54
	금융/보험	(74)	0.0	4.1	48.6	47.3	0.0	3.43
	전문/과학/기술서비스	(119)	0.0	0.8	54.6	44.5	0.0	3.44
	사업시설관리/사업지원서비스	(68)	1.5	4.4	57.4	36.8	0.0	3.29
총 근로자수	10~14명	(260)	0.4	4.2	45.0	50.0	0.4	3.45
	15~29명	(379)	1.1	2.9	48.5	47.5	0.0	3.42
	30명 이상	(327)	0.3	3.4	44.6	51.4	0.3	3.48
성별	여성	(805)	0.5	3.4	44.3	51.7	0.1	3.47
	남성	(161)	1.2	3.7	55.9	38.5	0.6	3.33
연령별	29세 이하	(500)	0.4	2.8	49.0	47.8	0.0	3.44
	30대	(378)	0.8	3.4	41.0	54.5	0.3	3.50
	40세 이상	(88)	1.1	6.8	53.4	37.5	1.1	3.29
혼인상태	미혼	(631)	0.6	2.7	49.4	47.1	0.2	3.43
	유배우	(327)	0.6	4.9	40.1	54.1	0.3	3.48
	이혼/사별	(8)	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	3.50
자녀유무	있음	(246)	0.4	5.7	40.7	52.8	0.4	3.47
	없음	(720)	0.7	2.6	48.2	48.3	0.1	3.44

2) 가족친화제도 도입을 위해 필요한 정책

인사담당자의 경우 가족친화제도 도입을 위해 필요한 정책(1순위 응답기준)으로는 ‘제도의 운영과 관련된 재정적 지원’(44.0%)의 응답률이 가장 높았고, 그 다음으로 ‘정부, 지자체가 가족친화제도를 사회보장정책으로 직접 시행’(20.3%), ‘제도의 운영과 관련된 복지시설 지원’(14.5%), ‘제도의 운영과 관련된 대체인력 지원’(10.1%), ‘제도의 운영과 관련된 정보 제공/교육 실시’(6.1%) 등의 순이었다. 1순위와 2순위 응답률을 합산한 결과로도 ‘제도의 운영과 관련된 재정적 지원’의 응답률이 63.4%의 응답률이 가장 높았고, 그 다음으로 ‘정부, 지자체가 가족친화제도를 사회보장정책으로 직접 시행’(38.0%), ‘제도의 운영과 관련된 복지시설 지원’(36.7%), ‘제도의 운영과 관련된 대체인력 지원’(23.7%), ‘제도의 운영과 관련된 정보 제공/교육 실시’(15.6%) 등에 대한 정책을 필요로 하는 것으로 나타났다.



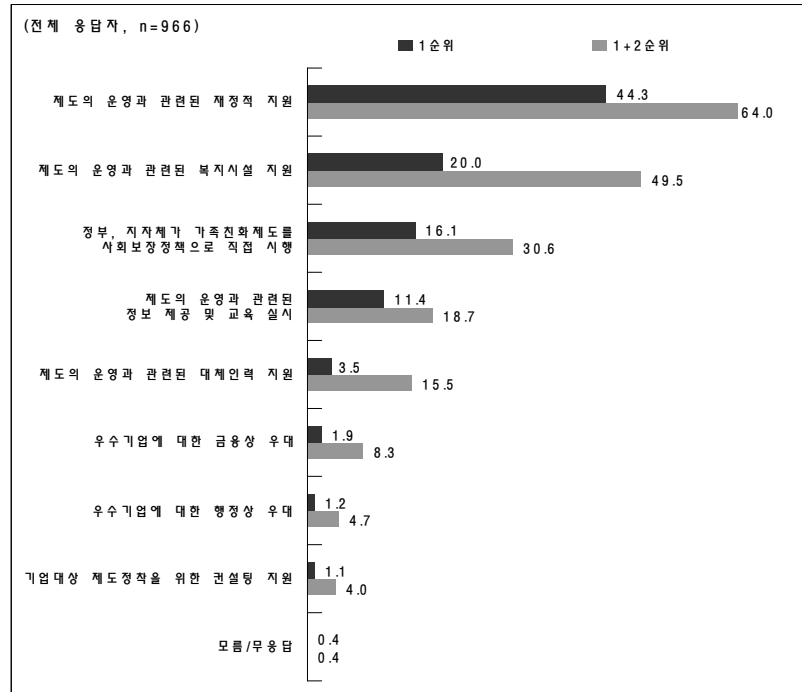
■ 그림 III-79 ■ 가족친화제도 도입을 위해 필요한 정책

기타 가족친화제도 도입을 위해 필요한 지원정책으로는 ‘없음’이 73.6%를 차지한 가운데, ‘재정적 지원’ 7.9%, ‘보육시설 확충’ 3.3%, ‘정부, 지자체가 가족친화제도를 직접 시행’ 2.6% 등의 순으로 조사되었으나 제시된 정책과 중복되는 응답이 많았다.

【 표 III-49 】 기타 가족친화제도 도입을 위해 필요한 지원정책

	전 체	
	N	%
사례수	(1000)	100.0
없음	(736)	73.6
재정적 지원	(79)	7.9
보육시설 확충	(33)	3.3
정부, 지자체가 가족친화제도를 직접 시행	(26)	2.6
복지시설 제공	(19)	1.9
보육비 지원	(18)	1.8
대체 인력에 대한 구체적 지원	(16)	1.6
정부에서의 제도 도입을 위한 법적 강제성 필요	(15)	1.5
학자금 제도/교육비 지원	(9)	0.9
제도 홍보 필요	(9)	0.9
육아 휴직 지원금 확대	(4)	0.4
시설지원	(4)	0.4
정부의 적극적인 지원 필요	(4)	0.4

근로자의 경우 가족친화제도 도입을 위해 가장 필요한 정책(1순위 응답 기준)으로 ‘제도의 운영과 관련된 재정적 지원’을 꼽은 응답자가 44.3%로 가장 많았으며, 그 다음으로 ‘제도의 운영과 관련된 복지시설 지원’ 20.0%, ‘정부, 지자체가 가족친화제도를 사회보장정책으로 직접 시행’ 16.1%, ‘제도의 운영과 관련된 정보제공 및 교육실시’ 11.4%, ‘제도의 운영과 관련된 대체인력 지원’ 3.5%, ‘우수기업에 대한 금융상 우대’ 1.9%, ‘우수기업에 대한 행정상 우대’ 1.2%, ‘기업대상 제도정착을 위한 컨설팅 지원’ 1.1% 등의 순으로 나타났다. 1순위와 2순위 응답을 더해서 살펴보았을 때에도 ‘제도의 운영과 관련된 재정적 지원’의 응답률이 64.0%로 가장 높았고, 그 다음으로 ‘제도의 운영과 관련된 복지시설 지원’ 49.5%, ‘정부, 지자체가 가족친화제도를 사회보장정책으로 직접 시행’ 30.6%, ‘제도의 운영과 관련된 정보제공 및 교육실시’ 18.7%, ‘제도의 운영과 관련된 대체인력 지원’ 15.5%, ‘우수기업에 대한 금융상 우대’ 8.3%, ‘우수기업에 대한 행정상 우대’ 4.7%, ‘기업대상 제도정착을 위한 컨설팅 지원’ 4.0% 등의 순이었다.(1순위 응답과 항목별 응답률의 순서가 같음).



■ 그림 III-80 ■ 가족친화제도 도입을 위해 필요한 정책

위의 정책 외에 가족친화제도 도입을 위해 필요한 기타 정책으로 ‘재정적 지원’의 응답률이 4.3%로 가장 높았으며, 그 다음으로 ‘보육시설 확충’ 2.1%, ‘보육비 지원’ 1.3%, ‘복지시설 제공’ 1.0% 등의 응답이 있었으나 대부분 위에서 제시된 내용들 이었으며, ‘없음/모름’ 응답률은 83.2%로 나타나 특별히 새로운 정책에 대한 의견은 없었다.

표 III-50 기타 가족친화제도 도입을 위해 필요한 정책

정책구분	전 체	
	N	%
사례수	(966)	100.0
없음/ 모름	(804)	83.2
재정적 지원	(42)	4.3
보육시설 확충	(20)	2.1
보육비 지원	(13)	1.3
복지시설 제공	(10)	1.0
정부, 지자체가 가족친화제도를 사회보장정책으로 직접 시행	(8)	0.8
정부에서의 제도 도입을 위한 법적 강제성 필요	(8)	0.8
제도 홍보 필요	(6)	0.6
대체 인력에 대한 구체적 지원	(5)	0.5
육아 관련 휴가 확대	(5)	0.5
출산 장려금 지원	(4)	0.4
정부의 적극적인 지원 필요	(4)	0.4
탄력 근무제 실시	(3)	0.3
가족과 함께 보낼 수 있게 시간적 지원 필요	(3)	0.3
현실성 있는 제도 마련	(3)	0.3
일정규모 이상 업체의 사내보육시설 설치 의무화	(3)	0.3
가족여행 재정지원	(3)	0.3
산전후 휴가 지원	(3)	0.3

※ 응답사례수가 3명 이상인 항목까지만 제시함

제3절 정책지원방안마련을 위한 전문가 조사

1. 조사개요 및 대상

1) 조사개요

본 연구의 전문가 인터뷰조사는 표본설계를 통한 설문조사 결과에서 나타난 정책지원 방안에 관한 질적 조사의 일환으로 이루어 졌다. 이와 관련하여 본 연구에서는 전문가를 선정해 다양한 측면을 고려한 정책지원 방안을 도출하고자 하였다.

전문가를 대상으로 한 인터뷰는 크게 4가지 (중소기업에 적합한 가족친화제도 정착을 위한 제언, 가족친화 컨설팅, 가족친화 교육, 중소기업 간의 네트워크 구축)방향에서 조사

가 이루어 졌다.

첫째, ‘중소기업에 적합한 가족친화제도 정착을 위한 제언’은 우선적으로 실시해야 할 제도 및 지원정책, 제도 시행에 있어서의 장애요인, 제도별 지원정책 등 실질적인 지원방안을 모색해보기 위한 포괄적인 내용들을 조사하였다.

둘째, ‘가족친화 컨설팅’이 중소기업에 가족친화제도를 정착시키는 중요한 도구가 될 수 있을 것으로 보고 전문가 인터뷰를 통해 현재 서울시에서 실시하고 있는 가족친화제도 컨설팅 사업을 중심으로 현황 및 진행상황에 대해 알아보고, 필요한 정책적 지원에 대하여 알아보았다.

셋째, ‘가족친화교육’은 가족친화제도에 대한 기업의 인식 및 수용성 제고를 위한 효과적인 방법이다. 현재 서울시에서 추진하고 있는 가족친화교육사업의 진행과정과 어려움 및 지원책 등에 대하여 조사하였다.

넷째, ‘중소기업 간의 네트워크 구축’은 중소기업이 규모와 비용 등의 이유로 제도의 실현이 어려운 경우 네트워크 구축을 통해 공동으로 가족친화제도를 수용 할 수 있는 방법에 대해 조사하였다.

표 III -51 전문가 인터뷰 주요조사 내용

주제	항목
중소기업에 적합한 가족친화제도 정착을 위한 제언	□ 우선해야할 가족친화제도 및 정책 □ 가족친화제도 시행의 장애요인 □ 직원복지 및 기업이미지 제고와 가족친화제도의 관계 □ 각제도별 필요한 지원책 □ 업종, 규모별 필요 제도 및 정책
가족친화 컨설팅	□ 기업의 가족친화 컨설팅 현황 및 진행상황 □ 기업 컨설팅의 어려움과 정책적 지원
가족친화 교육	□ 가족친화교육의 대상 및 진행과정 □ 교육진행의 어려움과 정책적 지원
중소기업 간의 네트워크 구축	□ 네트워크 구축의 필요성과 방법

2) 조사 대상자

본 연구에서는 관련 전문가를 선정해 다양한 측면을 고려한 정책지원방안에 대해 의견을 조사하였다. 본 연구의 전문가들은 다음과 같이 구성되었다.

첫째, 저출산 및 가족친화기업 관련 연구자

둘째, 대기업과 외국계 기업의 인사담당자

셋째, 중소기업의 인사담당자

넷째, 사업시행기관(건강가족지원센터, 노동부 산하기관 등)

전문가 인터뷰는 연구자, 인사담당자, 사업시행기관 등 분야별 관점의 차이를 고려하여 선정하였으며, 확보된 총 사례는 13명 이었고, 질문은 반 구조화된 질문지를 활용하였다.

표 Ⅲ-52 전문가 조사 대상자

번호	소속 및 직위	인터뷰 내용
사례 A	대학교 교수	중소기업 가족친화정책 전략 도출 및 네트워크 구축
사례 B	외국계 전자제품 제조업 인사팀 이사	중소기업 가족친화정책 전략 도출
사례 C	외국계 금융업 인사팀 과장	중소기업 가족친화정책 전략 도출 및 업종별 규모별 차별성
사례 D	중소기업 경영지원실 과장	중소기업 가족친화정책 전략 도출 및 업종별 규모별 차별성
사례 E	중소기업 (컴퓨터 프로그램개발업) 경영지원실 과장	중소기업 가족친화정책 전략 도출 및 업종별 규모별 차별성
사례 F	대기업 보험업 교육개발팀 과장	중소기업 가족친화정책 전략 도출 및 업종별 규모별 차별성
사례 G	사회적 기업 대표	중소기업 가족친화정책 전략 도출
사례 H	중소기업(IT 서비스업) 인사관리팀	중소기업 가족친화정책 전략 도출
사례 I	소상공인지원센터 센터장	소상공인 관련지원
사례 J	기업 컨설팅 센터 팀장	기업 컨설팅관련
사례 K	건강가정지원센터 팀장	기업대상 교육프로그램 운영관련
사례 L	대학교 교수	조세관련 지원 정책
사례 M	기업 컨설팅 센터 책임컨설턴트	기업 컨설팅관련

2. 전문가 조사 결과

전문가를 대상으로 한 인터뷰는 먼저 중소기업에 적합한 가족친화제도 정착을 위한 방안에 대해 개괄적으로 논의하였고, 가족친화 컨설팅, 가족친화 교육, 중소기업 간의 네트워크 구축 등 본 연구가 제시하고자 하는 정책과 관련된 내용들에 대해 구체적으로 논의하였다.

1) 중소기업에 적합한 가족친화제도 정착을 위한 제언

(1) 우선해야 할 가족친화제도 및 정책

선정한 전문가를 대상으로 우선해야 할 가족친화제도에 대해 인터뷰 조사한 결과, ‘가족친화 근무환경조성’, ‘공공시설 및 서비스 제공의 활성화’, ‘경제적 지원’등이 우선시 되어야 한다는 의견이 있었다.

• 가족친화 근무환경조성

가족친화근무환경조성은 ‘탄력근무제도 확산’, ‘가족친화적 조직문화 확산’ 등 조직의 환경요소에 대한 개선을 의미하는데, 먼저 탄력근무제도의 경우 일·가정 양립지원 제도 가운데 가장 중요한 가족친화제도라 할 수 있다. 기존의 전일제 육아휴직의 경우 근로자의 소득감소 및 경력단절, 업무를 분담하는 동료의 업무가중 등 많은 문제가 있었지만 탄력근무제도의 경우 이러한 부분은 완화하며, 특히 경력단절을 예방하는 효과적인 제도로 알려져 있다. 하지만 우리나라 중소기업의 경우 거의 시행되지 않고 있으며, 중요성 역시 인식되지 않고 있는 실정이다. 한편 가족친화적이지 않은 기업문화는 여성이 가정에서의 책임을 병행하려는 노력을 인정하지 않는 문화라 할 수 있다. 성과 중심의 국내 기업 현실상 가족친화제도를 도입하는데 있어 경영층의 지원을 얻기 어려우며, 가족친화제도가 있다고 하더라도 이를 이용하는 여성들의 경우 승진, 업무 배치 등에 있어서 보이지 않는 차별을 받게 될 우려가 있다. 제도자체의 도입도 중요하지만 제도가 뿌리내릴 수 있도록 돕는 것 역시 중요한 것이다.

“일가족 양립이든 돌봄이든 가족친화든 가장 중요 것은 충분한 시간이라 봅니다. 중소기업은 과로조직이 많습니다(8시간 이상 근무하는 것을 과로조직이라 함). (중략)... 따라서 단시간 근로에 대한 확산이 필요하다고 봅니다. 단시간 근로를 함에도 일반적으로 8시간 근로하는 사람들과 똑같은 혜택과 노동권리를 갖출 수 있도록 하여 재택근무를 할 수 있는 분위기를 마련하는 것이 필요합니다. 또 탄력적 근무에 대한 배려와 조정이 필요합니다. 예를 들어 어린이집에 아이를 맡기는 것은 8시에 출근하는 직원의 경우 불가능하다고 할 수 있습니다. 시차출퇴근을 도입하여 탄력적인 근무를 통하여 이러한 문제를 해결하는 것이 필요합니다. 여성의 경우 육아와 관련된 사람은 근무시간을 단축하여 경력 단절이 되지 않도록 해야 할 것입니다.”(사례 J)

“출산시기에 은근히 퇴사를 종용하는 분위기가 여전히 존재하는 상황입니다. 가족친화제도는 제도 도입 자체가 중요한 것이 아니라 종업원의 자유로운 이용이 가능한 조

직분위기가 중요합니다. 조직분위기 형성에 가장 큰 영향을 미치는 것은 최고경영자의 가족친화적 경영에 대한 경영철학인 바, 사업주 및 인사담당자, 상급자의 인식전환이 가장 필요합니다. (중략)...따라서 사업주의 인식 변화를 위한 교육이 요구됩니다. 또한 포럼, 워크숍 등의 참여활동과 홍보 등이 필요하다고 보입니다.” (사례 G)

● 공공시설 및 서비스 제공의 활성화

공공시설 및 서비스 제공의 활성화는 가족친화제도를 시행하기에 직원 수나 비용이 부족한 중소기업이 적은 부담으로 문제를 해결할 수 있도록 국가 혹은 지방자치단체가 공공시설 혹은 서비스를 제공하는 것을 말한다. 이는 지역사회와 기업이 인프라를 공유하는 시스템과 조직, 전달체계를 만드는 등 네트워크 확립을 통해 서울시의 보육정책과 기업과의 연결고리를 만들어 진행해야 할 것이다.

“EAP(근로자복지지원제도)가 실제로 근로자들에게 많은 도움을 준다고 봅니다. 중소기업에서 개별적으로 실행하기에 비용 문제가 있으므로 건강가정지원센터 같은 곳에서 운영하여 중소기업에 공급하는 방안도 있을 것입니다. 또 기업과 센터가 아우러지는 네트워크를 구축하여 정보공유를 원활하게 해야 할 것입니다. 직장 보육시설을 억지로 만들려고 하지 말고 인근 지역의 시설을 사용하여 직원에게 이득을 주도록 시스템을 구축하는 것이 필요합니다.”(사례 J).

“일정 규모 이상의 기업에서는 의무적으로 보육시설을 마련해야 함에도 불구하고 현재 기업의 현실에서는 어려운 문제가 아닐 수 없습니다. 제도적인 뒷받침이 반드시 필요하다고 봅니다. 물론 정책적으로 ‘도우미’ 사업을 통해 지원하고 있지만, 도우미의 질이 매우 떨어지는 것으로 인지되고 있어 신뢰를 얻기 어려우므로, 도우미에 대한 엄격한 관리 및 인증제도가 있어야 할 것으로 보이며 ‘0세아 전용 어린이집(교사 1명당 2명 보육)’ 등과 같은 시설들이 확산 되어야 합니다.”(사례 F)

“여성의 자발적 퇴직사유 중 가장 큰 이유가 육아문제입니다. 친부모나 시부모가 자녀를 전적으로 돌보아 주지 않는 상황에서 직장생활과 병행해서 아이를 돌본다는 것은 현재 사회여건으로는 매우 힘듭니다. 특히 태어난지 얼마 되지 않은 자녀일수록 더욱 힘이 들 것입니다. 이에 정부와 기업은 자녀를 둔 엄마가 안심하고 자녀를 맡기고 출근 할 수 있는 ‘집근처의 탁아시설’을 확충하는 데 전력을 기울여야 합니다. 현재의 까다로운 어린이집의 설립요건을 완화하고 ‘가정식 어린이집’으로 보모가 자신의 가정 내에 소수의 근처 아동을 돌 볼 수 있는 소규모 어린이집이 확산이 되어야 합니다. 이때 정부가 가정 내 위생시설과 교육부자재를 일부 지원해야 하고, 대신 이 보모들의 정기

적인 의무 교육 등을 주말을 이용해서 실시해야 합니다. 일자리가 없어서 경제활동을 하지 못하는 여성의 경제활동을 촉진하는 2차 효과를 볼 수 있습니다. 현재 24개월 미만의 어린이들이 어린이집을 이용할 때 50%의 지원금을 정부가 지원하는 제도는 ‘일하는 엄마’들에게 매우 호응이 좋습니다. 이 기간을 36개월로 연장하고 현재 어린이집의 시설과 교사의 여건 등을 좀 더 완화할 필요가 있습니다. 예를 들어 현재 보육교사가 그 어린이집에서 기거를 하지 못하도록 기준이 되어 있으나 이를 완화하여 경험 많고 시간과 여유가 있는 은퇴한 장년층의 도움을 촉진하기 위하여 ‘이웃집 보육시설’들을 확대해야 합니다.”(사례 B)

• 경제적 지원

셋째, 중소기업의 경우 극히 일부를 제외하고는 직원복리가 열악한 상황이다. 가족친화 제도를 중소기업에서 시행하기에는 대체인력의 부족, 지나친 비용 부담 등이 장애요인으로 작용하고 있다. 제도적 차원에서 보육비 지원, 출산 장려금 지원 등과 같은 경제적 지원을 하는 것이 가장 우선적일 것이다.

“중소기업은 비용적인 측면에서 상당한 부담을 가지고 있습니다. 이를 해결할 수 있다면 직원 복지와 기업의 이미지 제고 차원에서 적극적으로 도입하고자 하는 기업이 많을 것으로 생각합니다. 국가적 측면에서는 다자녀 가정에 대한 연말정산 포함 등의 세제 지원정책이 필요하고 기업 측면에서는 법인세 혜택 등의 세제 지원이 필요합니다. 무엇보다 시급한 것은 비용적인 측면입니다.”(사례 H).

“기업규모에 따라서도 여직원이 많지 않은 경우 기업이 단독으로 시행할 수 없는 제도가 있으며, 탄력근무제나 휴가·휴직제도와 같이 여유 인력의 부족으로 시행이 어려운 제도가 있습니다. 출산, 육아로 전에 비해 상대적으로 업무 능력이 떨어지거나 근무 시간에 제약이 있는 경우가 있어 이로 인한 업무 공백이 발생할 수 있으며 규모가 작은 기업(부서)일수록 부담이 커집니다.”(사례 E)

“서울시는 지방정부이기 때문에 재정정책에서는 재량을 발휘할 수 있지만 조세 정책의 측면에서는 운신의 폭이 제한될 수밖에 없습니다. 30개의 조세항목 중 16개가 지방세에 해당되는데 이중 중소기업과 관련되어 서울시가 조정할 수 있는 세제는 취·등록세, 주민세 중 법인소득세할, 재산세 정도를 들 수 있습니다. 서울시가 추진하고 있는 일·가정 양립 정책의 협조 정도에 따라 위의 세제를 소득 혹은 세액감면 해줄 수 있을 것이라고 판단됩니다. 재산세의 경우 현재는 탄력세율을 적용하는데 어려움이 있지만 기본적으로는 탄력세율이라는 제도가 있기 때문에 정률로 서울시 일·가정 양립 정책에

순응하도록 인센티브를 제공할 수 있는 수단이 될 것이라고 판단됩니다. 주민세인 법인세할의 경우 실적에 따라 공제혜택을 제공할 수도 있을 것으로 봅니다.”(사례 K)

(2) 가족친화제도 시행의 장애요인

제도에 대한 인식의 부족과 비용 및 대체인력의 문제가 장애요인으로 제기 되었다. 인식의 부족은 제도 시행의 효과에 대한 확신이 없다는 것이 중요한 이유이며, 이로 인해 관련 규정이 없는 경우 지원 여부나 수준을 정하기가 쉽지 않고, 제도 이용으로 인한 차별 등의 우려가 있다는 의견이 있었다.

“어려운 점은 가족친화제도가 어떤 것들이 있고, 또 어느 정도 수준까지 지원해야 하는 지에 대한 명확한 규정이 없다는 것입니다. 현재 각 기업에서는 현재 지원하고 있는 유치원보조비나 각종 수당 들 만으로도 기업 입장에서는 충분한 지원을 하고 있다고 생각하는 반면, 직원들은 항상 부족하다고 생각하고 있습니다. 따라서 기업에서 시행할 수 있는 가족친화제도에 대한 다양한 사례 등을 배포해야 할 것 같고, 동시에 기업에서만 가족친화제도를 시행하라고 촉구 할 것이 아니라, 정부에서도 구립유치원 확대 또는 아동 문화센터 확대 등을 통해 가족친화와 출산장려를 위한 제도를 선도해야 한다고 생각합니다.”(사례 C)

“성과 중심의 국내 기업 현실상 가족친화제도를 도입하는데 있어 경영층의 지원을 얻기 어려우며, 가족친화제도가 있다고 하더라도 주로 이용하게 되는 여성들의 경우 승진, 업무 배치 등에 있어서 보이지 않는 차별을 받게 될 우려가 있습니다.”(사례 F)

“먼저, 경영진들의 가족친화제도에 대한 인식 부족해 보입니다. 가족친화제도로 인한 단기적인 비용과 그러한 비용이 투자라는 것에 대한 확신이 부족 합니다.

두 번째, 인적 유연성 취약합니다. 어떤 업무의 담당자가 육아휴직 등으로 자리를 비우게 되면 백업을 할 수 있는 여유 인력이 없고 그 업무가 고스란히 동료들의 짐이 되는 구조 때문에 새로운 인력 대체하거나 제도에 대해 부정적입니다.

세 번째, 가족친화제도 정착에 불리한 직무구조 또는 업무 프로세스 문제입니다. 특히 탄력적 근무제도에 있어서는 회의나 협업이 필요한 업무, 직무 효율성 등의 문제로 정착이 매우 힘든 실정입니다.”(사례 D)

(3) 직원복지 및 기업이미지 제고와 가족친화제도의 관계

가족친화제도를 강화하는 것은 직원의 복지와 직접적으로 연관되기 때문에 꼭 필요한 사항이라고 할 수 있다. 또 이미지 제고의 측면에서 가족친화제도 시행이 매우 바람직하

다는 것은 대부분 수긍하는 점일 것이다. 하지만 중소기업의 경우 경기침체로 인해 고용 유지에 어려움이 있는 경우가 많아 가족친화제도 시행에 엄두를 못 내거나 조직문화로 인해 가족친화제도가 직원복지에서 우선순위 아래고 밀리는 경우도 있다.

“과거 삼성이 장학, 복지 사업을 통해 기업 이미지를 크게 제고 했듯이 가족친화제도를 전면에 내세울 경우 사회로부터 좋은 반향을 일으킬 수 있으리라 생각합니다. 특히, 가족친화제도 시행 기업에 대한 인증마크 등을 수여하는 방법도 생각해 볼 수 있겠습니다.”(사례 F)

“개인적인 삶과의 균형에 직원들의 관심이 점점 더 높아지고 있으며, 이러한 제도 시행이 직원들에게는 회사가 직원들을 진정 파트너로서 인정해주고 있다는 메시지를 주는 효과가 있다고 생각합니다. 그러나 하면 좋겠지만 굳이 시급하게 할 필요성을 회사 경영진들에게 설득할만한 매력점이 없고 그러한 경영환경이나 인식이 아직 부족하다고 생각합니다.”(사례 D)

(4) 각 제도별 필요 정책

제도의 활용률을 높일 수 있는 방법에 대해 각 제도별로 전문가들의 의견을 조사하였다. 제도유형은 휴가 및 휴직제도, 탄력적 근무제도, 자녀보육 지원제도, 경제적 지원제도 그리고 직장문화 개선제도이며, 제도별 전문가 의견 요약은 다음 장에서 정책방안 도출을 위한 자료로 활용하였다.

• 휴가 및 휴직제도

휴가제도의 경우, 기업 내에서의 실행률을 높이기 위해서는, 기업의 법 준수사항에 대한 감시와 관리가 요구된다. 또한 출산과 육아 휴가의 활성화를 위해서 비정규직에 대한 고용안정이 필요하다는 의견이 있었다.

“휴가제도의 경우 법제도 상으로는 정착되었지만 실행률이 떨어집니다. 그 이유는 두 가지가 있는데 생산성과 효율성의 이유로 고의적으로 벌금 내려는 경우와 바뀐 법에 대해 알지 못하는 경우입니다. 우리 회사에서 컨설팅을 할 때 관련법에 대해 알고 있는지, 위반하는 것이 있는지를 보고 내부규칙을 고칩니다. 이러한 문제는 전달체계의 문제로 인사담당자까지 정보접근이 안 되기에 문제가 생기는 것이라 볼 수 있습니다. 따라서 정보접근을 돕는 것도 하나의 지원체계일 수 있습니다. 지방노동청에서 수시로 근로감독관들이 기업을 체크하는 것이 필요하며, 또한 규정이나 지침사항을 법 개정

따라 올바르게 이행하는지 지방노동청에서 체크하도록 해야 할 것입니다.”(사례 J)

“육아휴직을 1년간 하거나 아버지 출산휴가를 보장하는 것은 매우 좋은 법률이긴 하지만 현실적으로 이를 사용하는 사람은 거의 없습니다. 특히 경제위기속에서 무급휴가라 할지라도 자리를 1년 이상 비운다는 것은 민간 기업에서는 상상을 할 수 없는 일입니다. 이에 여성인력을 보호하기 위하여 육아휴직 복귀 후 일정기간동안 고용을 안정시키기 위한 보안책으로 권고사직, 보직변경, 장기간 출장 등을 금지하도록 하는 것을 제안하고 싶습니다. 특히 비정규직에 대해서 강화할 필요가 있습니다.”(사례 B)

• 탄력적 근무제도

‘탄력근무제도’의 경우 제도가 현실화될 수 있는 직무효율화 등의 무료 컨설팅이나 우수 시행 기업 사례, 근로계약서, 임금문제 등 제도시행 방법에 대한 교육, 홍보 등이 필요하다는 의견들이 있었다.

“미국 기업의 고용주로부터 제공되는 일-가정 양립 지원제도 가운데 가장 ‘가족친화적’이라고 여겨지는 상위 5개 제도는 부양가족 돌봄을 위한 유연근무시간 제좌제, 선택적 근로시간제, 가족간호휴직제, 파트타임제 재택근무, 압축근무제인 것으로 나타남으로써 탄력적 근무제도가 일과 가정의 양립에 우선적으로 필요함을 알 수 있습니다. 이러한 맥락에서 현재 우리 사회에 특히 필요한 정책과 제도는 장시간 근로관행을 근절하고, 육아기 근로시간 단축제도 등 탄력적 근무제도를 전면화(탄력근로(청구)권)하는 것입니다. 기존의 전일제 육아휴직은 근로자의 소득감소(무급) 및 경력단절, 업무를 분담하는 동료의 업무가중, 기업의 대체인력 비용부담 등 문제로 활용도가 제한적인 반면(‘08년 산전후 휴가자 대비 육아휴직자는 42.5%), 육아기 근로시간 단축제도는 육아휴직으로 인한 경력단절과 업무숙련도 마모를 예방하고, 소득감소를 완화하며, 일과 가정생활의 양립을 지원함으로써 여성재직자의 경력단절을 예방에서 육아휴직보다 상대적으로 효과적인 제도입니다. 또한 현재의 경제위기 극복을 위한 고용유지형 일자리 나누기(Work Sharing)로서도 바람직한 제도입니다. 이를 활성화하기 위한 대대적 홍보와 근로시간 단축이 활성화된 기업에 세제감면 등 인센티브정책이 필요합니다.”(사례 A)

• 자녀보육 지원제도

‘자녀보육지원제도’의 경우 일률적으로 보육시설을 직장 내 설치하라고 권고하기 보다는 기업의 여건을 고려하여 다양한 제도를 이용할 수 있도록 해야 한다는 의견들이 있었다. 특히 근로자의 수가 적은 중소기업의 경우 기업의 부담을 줄이기 위한 별도의 지원과 대

책이 요구된다.

“어린이 시설에 맡겼을 경우 중소기업에 차등적으로 혜택을 주는 지원비의 차등 지급이 필요합니다. 세제지원을 해주거나 공단지역에 시설을 무조건 만드는 것은 아니라고 생각하며, 직원이 주거하는 지역이 다르기에 지역별로 근로자를 위한 보육시설이 있어야 합니다. 물론 직장근처도 필요하지만 ‘서울 근로자 어린이집’이라 하여 300인 이하 사업장에 근로하는 사람이 재직증명서 제출시 우선 입학과 금액지원을 하는 것이 좋을 것 같습니다. 수요를 정확히 측정하고 실행해야 할 것입니다.”(사례 J)

“현재 직장내에 보육시설을 설치하고 운영하려면 까다로운 기준을 맞추어야 합니다. 이 기준을 완화해 주어야 하고 만약 기업이 민간업체를 이용해서 사내에 어린이방을 개설할 경우 세금감면혜택이나 정부의 다른 형태의 직접적인 지원이 있어야 합니다. 기업에서 직장내보육시설을 갖추려고 하다가 이러한 기준들이 까다로워서 포기하는 경우를 많이 보았습니다. 화장실크기, 위치, 수도시설, 보육교사의 조건 등 이런 기준을 다 맞출 수 있을 만한 중소기업이 얼마나 되겠습니까. 물론 최소한의 안전상의 기준을 유지하여야겠지만 이를 좀 더 탄력적으로 운영할 필요가 있습니다.”(사례 B)

● 경제적 지원제도

‘경제적 지원제도’는 지원방식에 대한 의견과 세금감면 및 보조금 지원이 필요하다는 의견, ‘직장문화 개선제도’의 경우 홍보와 교육이 필요하고 인센티브 지급이 필요하다는 의견들이 있었다.

“기업의 인사담당자로서의 경험으로, 또한 두 아이를 두고 있는 맞벌이 부부로서의 의견을 드리자면, 출산장려금이나 기타 경제적인 지원제도에 대해서는 매우 회의적입니다. 요즘 물가와 생활수준을 고려했을 때 출산장려금이 자녀 1명을 낳아서 키우는데 얼마나 경제적으로 도움이 되겠습니까? 차라리 그 장려금에 대한 예산을 ‘탁아시설’에 지원하는 쪽으로 정책을 전환해야 합니다. 이것이 보다 장기적으로 실효를 거둘 수 있는 정책이라고 생각합니다.”(사례 B)

● 직장문화 개선제도

기업에서의 가족친화제도 정착을 위해서는 무엇보다 기업내에 가족친화적 조직문화가 조성되어야 하며, 이를 위한 홍보와 상담, 교육의 활성화가 강조되었다. 또한 기업에서 근로기준법의 규정을 잘 엄수할 수 있도록 철저한 조사 관리가 필요하다는 의견이 있었다.

“무엇보다도 전제되어야하는 가족친화적 조직문화 조성을 위해 CEO, 중간관리자(인사담당자)를 대상으로 하는 홍보와 교육이 필요합니다. 또한 남성근로자가 육아휴직 등의 제도이용을 기피하지 않도록 근로자대상 상담 및 교육도 병행되어야 합니다.”(사례 C)

“임신근로자의 야간, 휴일근로금지는 근로기준법상 이미 있는 규정이나 이를 엄수하는 회사는 많지 않다고 생각합니다. 오히려 여성근로자 본인이 고용안정에 대해 불안감을 느껴 스스로 특근, 야근을 거부할 수 없는 것이 사실입니다. 근로감독관의 각 기업 방문조사시 이점에 대해 좀 더 철저히 조사를 해서 적발해야 합니다.”(사례 B)

(5) 업종, 규모별 필요 제도 및 정책

중소기업의 경우 대기업에 비해 제도의 혜택을 받지 못하고 있는 경우가 많으므로 이를 활성화 할 필요가 있으며, 비용에 비해 효율성의 높은 제도를 우선적으로 도입하는 것이 바람직할 것이라는 의견이 있었다. 또한 규모에 따라 수요나 비용 등의 문제로 시행에 차이가 있을 수 있으므로 이에 대한 고려가 있어야 한다는 의견이 있었다.

“대기업의 경우에는 노동조합을 통한 정규직원 보호 및 대체 인력에 대한 융통성이 있는 반면 중소기업의 경우에는 철저히 보호받지 못하는 여성인력이 대부분입니다.”(사례 F)

“대기업의 경우에는 가족친화정책을 산업별 혹은 국가적인 차원에서 선도할 수 있도록 지속적인 가족친화경영에 대한 인증 등의 간접 이미지 홍보기회를 마련해주고, 대기업의 선도 트렌드를 중소기업들이 모방해 갈 수 있도록 중소기업에게는 재정적 지원, 중소기업이 이용 가능한 지자체 시설 및 프로그램 운영 등으로 고무하는 것이 필요하다고 생각합니다.”(사례 D)

“제가 국내 민간기업과 공공부문을 대상으로 연구한 바에 의하면, 집중근로시간제, 가족간호휴직, 보육비 지원, 육아휴직 분할사용제도 등이 상대적으로 저비용에 근로자의 제도수혜 체감율을 높임으로써 생산성이 증진되는 효과가 있는 것으로 나타났습니다. 따라서 제도가 도입은 되었으나 근로자의 이용률은 저조한 유명무실의 백화점식 도입보다는 각 기업의 여건을 고려하여 저비용고효율 제도들에 선택과 집중하는 것이 필요합니다. 또한 제도를 도입하기에 앞서 근로자들의 생애주기별 수요와 업종 및 규모 등 기업의 특성에 맞춰 제도를 선별적으로 시행한다든지 가족친화제도를 cafeteria plan에 포함시켜 함께 운영하는 방법도 생각해볼 수 있습니다. 이처럼 각 기업에 적합

한 효율적 제도의 발굴을 위하여 서울시가 가족친화경영컨설팅과 관리자 교육을 위한 전문 강사를 지원하는 것도 하나의 지원책이 될 것입니다.”(사례 A)

“2007년도에 국내기업의 근로자를 대상으로 연구한 결과에 의하면, 근로자가 가족친화제도를 이용함으로써 긍정적인 효과가 나타난 업종은 소비재 제조업과 유통·서비스업이었으며, 금융업, 생산재 제조업, 건설업의 경우에는 제도 이용에 따른 효과가 크지 않았습니다. 특히 타 업종에 비하여 급여수준이 낮고, 비정규직 비율이 높으며, 경제적 지원제도 등 복리후생제도의 수준이 동종업종 내 기업 간 편차가 큰 유통·서비스업의 경우, 경제적 지원제도 이용은 근로자의 직업만족과 기업문화에 대한 인식을 제고하고 이직의도를 낮추는 등 많은 긍정적 효과를 가져온 반면, 급여 및 복리후생제도의 수준이 업계에서 가장 높은 금융업의 경우, 경제적 지원제도는 근로자에게 긍정적 성과를 가져올 만큼 매력적인 제도가 되지 못했습니다. 중소기업과 대기업 간의 가족친화제도 시행률의 차이가 여타 제도에 비하여 가장 크게 나타난 제도는 보육 및 돌봄지원 제도였습니다. 이러한 결과는 직장보육시설 설치 등 보육 및 돌봄지원제도에 수반되는 비용부담이 중소기업에 훨씬 크게 작용할 뿐만 아니라 보육 및 돌봄지원제도를 주로 이용하는 여성 근로자의 수요나 권익보호가 중소기업에서 상대적으로 미흡한 수준에 있기 때문입니다. 따라서 중소기업의 보육 및 돌봄지원제도 시행을 위한 보조금을 서울시가 지원하거나 대기업-중소기업, 협력업체의 근로자가 함께 이용할 수 있는 공동 직장보육시설을 마련하는 등 기업규모에 따라 차별적인 정책적 지원이 이루어져야 할 것입니다.”(사례 A)

2) 가족친화 컨설팅

기업을 대상으로 한 가족친화 컨설팅과 관련해서는 컨설팅 현황, 컨설팅 진행 과정, 진행상의 문제점 및 개선사항과 요구되는 지원정책을 중심으로 조사하였다.

• 컨설팅 현황

컨설팅 현황과 관련해서는 현재 경제적 어려움으로 인해 기업경영자도 가족친화제도 시행에 부담을 느끼고 있고, 근로자의 입장에서 기업에서의 고용유지가 우선되기 때문에 수요 개발에 어려움이 있다고 했다. 또한 기업컨설팅을 의뢰하는 경우는 경영자가 가족친화경영의 의지가 있거나, 인사담당자가 건의를 하는 경우, 혹은 노사 등 사원이 직접 요구하는 경우이다.

“수요개발의 어려움이 있습니다. 작년부터 서울시 컨설팅 위탁사업을 하고 있고 서

울시 기업 10개를 컨설팅하려고 계획 중입니다. 네트워크사업 및 교육 등의 사업을 통해 가족친화기업에 대해 알리고는 있지만 경제적 어려움으로 기업 경영자가 시행하는 것을 어려워하고 있는 실정입니다. 근로자 입장에서든 고용을 유지하는 것이 우선이라는 생각이 있어 가족 친화적 사업을 접목하기 꺼려하고 있어 컨설팅을 하려는 기업이 줄어들어 수요개발이 어렵습니다.”(사례 J)

“기업 컨설팅을 의뢰하는 이유는 크게 두 가지로 나뉘는데 첫째는 공공기관의 경우로 가족친화제도 실행이 경영평가 항목에 들어가는 경우가 많습니다. 이런 경우 전문적인 컨설팅을 통해 도움을 받으려고 합니다. 특히 지자체의 경우는 ‘새로마지 계획’ 사업을 수행해야 하므로 컨설팅이 절실하다고 할 수 있습니다. 둘째는 일반 기업체로 경영자들이 조직원이 만족해야 회사가 잘 운영된다고 생각하거나 사람중심 경영을 하겠다는 의지를 가지고 있어 신청하는 경우가 있습니다. 혹은 역으로 인사담당자가 건의를 하여 경영자에게 하게끔 하는 경우가 있는데 실제로 직원들이 직접적으로 요구하는 경우가 있기 때문입니다.”(사례 J)

● 컨설팅 진행과 진행상의 문제점

컨설팅 진행의 경우, 주 연락담당자는 주로 인사담당자 간혹 노조인 경우도 있으며, 현장 TFT가 구성되어 진행되었다. 컨설팅의 문제점은 전반적으로 가족친화제도에 대한 이해도가 낮아 필요성을 인지하지 못하고 있는 점을 꼽았고, 이를 이해시키고 설득하는 과정이 필요하다고 했다. 또한 경영자를 설득해 나감에 있어 가족친화제도가 경영성과와 연관이 있다는 사례와 경험이 부족하여 설득하기에 어려움이 있다고 강조되었다.

“기업의 컨택 포인트는 주로 인사담당자이고 간혹 노조에서 하는 경우도 있습니다. 처음에는 인사담당자나 경영자와 인터뷰로 컨설팅을 결정합니다. 경영자가 컨설팅을 먼저 요구하면 그다음 면담을 하고 대표를 만나고 나서 현장 TFT를 구축합니다. 이때 인사담당자와 노조가 나오는 경우가 있고 팀별로 기혼자들을 구성하여 프로젝트를 합니다.”(사례 M)

“만나는 것은 힘들지는 않지만 기업에서의 이해도가 낮은게 어렵습니다. 가족친화제도에 대한 이해가 상당히 낮고 의미에 대한 생각도 서로 다른 경우가 많아 어느 회사는 직원들도 가족이라고 생각하고 직원들끼리 서로 친근하게 지내는 것을 가족 친화적이라 보는 사람들도 있을 정도입니다. 이해가 있으신 분들은 직장인들의 가족까지 생

각하는 분들도 있으나 주로 협소하게 생각하는 분들이 많아 우리업체에서 설득을 해야 하는 어려움이 있습니다. 용어자체가 생소하여 더욱 그런 것으로 보입니다.

경영자는 가족친화제도를 실시하면 나에게 무슨 이득이 있는지 혹은 기업의 이득이 무엇인지를 따집니다. 경영자들은 제도를 실시하면 생산성이 높아지는지를 직접적으로 궁금해 하는데 이에 직접적인 대답을 하기는 어렵습니다. ‘가족친화관련 변수가 근로자를 만족시키고, 조직에 대한 몰입도와 조직에 대한 충성도를 증가 시켜 결국 생산성과 연관된다.’ 라는 연구가 직접적으로 없어 이에 대한 메커니즘을 직접적으로 설명할 수 없습니다. 말로 설명하고 해외사례를 들어야 하는 것이 어렵습니다. 가족친화가 경영성과와 연관이 있다는 사례와 경험이 부족하여 경영자를 설득하기에 어려움이 있습니다.”(사례 J)

• 요구되는 지원정책

기업에 대한 컨설팅 진행 및 활성화와 관련하여 요구되는 지원정책으로는 저출산 문제의 심각성과 가족친화제도의 필요성에 대한 인식개선사업이 필요함이 강조되었고, 이를 위해, 사회 전반적 캠페인 전개와, 정책 추진체계의 재정립이 요구되었다. 또한 현실적인 컨설팅 비용부담을 위한 정부와 지방자치 차원의 지원 확대도 강조되었다.

“컨설팅을 받으면 더 이득이 있도록 하는 것이 필요합니다. 그리고 사회적인 이슈와 인식을 바꾸는 인식개선 사업이 필요합니다. 포럼과 세미나, 종교적인 설득과정, 정부에서의 공중과 방송과 캠페인 등이 필요하다고 봅니다. 기업경영자가 가장 많이 접할 수 있는 잡지 같은 것을 통해서 하는 것도 중요하다고 봅니다. 전 국민대상으로 하는 캠페인을 통해서 인식개선을 하도록 해야 합니다. 또 저출산 관련하여 예산 확충과 정부에서의 인식이 필요합니다. 저출산 관련 부서를 정부 직속기관으로 만들어서 해야 할 것입니다. 현재는 기관의 구심점이 없어 업무수행에 차질을 가져옵니다. 정부에서의 직속 추진체계 재정립이 필요합니다.”(사례 J)

“먼저, 시장가격에 맞는 컨설팅 가격이 형성되어야 합니다. 가격에 따라 컨설팅의 질이 달라지기 때문입니다. 따라서 컨설팅에 대한 서울시 정책의 우선순위가 향상되어야 할 것입니다. 전체적으로 정부에서 저출산에 대한 중요성을 인식해야 하고 필요성에 대한 인식변화와 정책의 중요성을 깨달아야 한다고 생각합니다.”(사례 J)

3) 기업대상 가족친화 교육

기업을 대상으로 한 가족친화관련 교육과 관련하여, 교육현황, 교육진행상황, 진행상의

문제점, 요구되는 정책 등에 대해 조사하였다. 현재 기업을 대상으로 한 가족친화교육은 컨설팅 센터에서 컨설팅사업의 일환으로 해당기업 담당자를 대상으로 진행되거나, 건강가정지원센터(중앙, 지역)를 통해 진행되는 가족친화교육 등을 들 수 있다.

- 가족친화 교육 현황

“가족친화교육이라는 사업명으로 중소기업과 공공기관을 대상으로 진행되고 있으며, 중앙단위의 건강가정지원센터에서는 가족친화교육문화조성사업의 일환으로 아버지학교(찾아가는 아버지 교육)를 전국단위로 시행하고 있다”(사례 K)

“기업에 대한 컨설팅사업의 일환으로 기업담당자를 대상으로 가족친화교육을 진행하는 경우가 있으나, 교육의 범주는 컨설팅대상 기업이기에 다양한 기업을 대상으로 한 교육은 가족친화제도 인지도 향상에 기여할 수 있다”(사례 J)

- 교육 진행과 진행상의 문제점

컨설팅센터를 통해 실시되는 가족친화교육은 컨설팅 설계과정에서 정해진 범주내의 대상과 교육내용으로 구성되며, 건강가정지원센터에서 실시되는 교육과정은 교육의뢰를 받고 요구사항을 반영하여 교육주제를 결정하는데, 교육내용에 일과 가정양립을 포함하여 가족관계 등에 대한 주제 등으로 진행된다.

“2009년 찾아가는 가족친화교육의 교육과정은 교육의뢰(시센터 홈페이지 접수신청, 전화신청, 면담신청 등)후 기업의 일정을 고려하여 특성과 요구사항에 따라 교육주제를 결정합니다. 교육실시후 만족도 조사를 통해 결과를 확인합니다. 중소기업의 경우 3회까지 무료교육이 가능하여 일정이 가능하고 만족도가 높은 경우 교육담당자와 업무협의를 통해 주제를 다시 결정하고 차후 교육을 실행합니다. 교육내용은 일과 가족의 양립, 미혼남녀의 결혼준비교육, 부부관계, 부모-자녀관계, 맞벌이 가족 관계 향상, 은퇴적응, 자기개발, 가정경제, 갈등과 스트레스 관리 등의 주제로 진행됩니다. 2008년에는 일 가족 양립을 위한 ‘해피데이 찾아가는 아버지 교육’ 2009 가족친화교육과 유사한 사업으로 진행되었습니다.”(사례 K)

- 진행상의 문제점과 요구되는 지원정책

교육진행상의 문제점으로는 교육기관의 인지도 부족으로 인한 신뢰구축의 문제, 기업에서의 교육의 필요성에 대한 인지도부족, 전문가 인력풀의 필요성, 교육담당자의 역량강화 등을 들었다. 기업에서의 가족친화제도 교육진행을 위해 요구되는 지원정책에 대해서는

동영상제작, 공익광고 등 홍보사업에 대한 투자와, 교육 참여에 적극적 기업에 대한 인센티브 마련과, 관련 연구조사 등을 꼽았다.

“첫째, 가족친화경영 및 건강가정지원센터의 인지도가 낮아 교육진행을 위한 신뢰를 구축하는데 많은 노력이 필요하다. 둘째, 주요 교육대상인 중소기업에서는 교육자체에 시간을 투자하는 것을 매우 부담스러워하며 교육실시에 대한 제안 자체를 거절하는 경우가 대다수이다. 셋째, 가족친화교육의 강사진이 몇 몇 중소기업이 요구하는 수준에 부족하다는 평가를 받는다. 중소기업에서 원하는 강사는 사회적으로 유명한 강사들인 경우가 많다. 가족친화교육의 취지를 설명하고 적절한 강사를 추천하고 교육진행에 합의를 해가는데 많은 시간이 소요되기도 한다. 넷째, 역시 강사진에 관한 부분으로 기업에서 요구하는 수준에 맞추는 것이 어려운 현실이지만 가족친화교육의 확대시행을 위해서는 보다 많은 수의 폭넓은 전문적 강사진을 구성해가는 것이 중요한 과제 가운데 하나라고 판단된다. 마지막으로 중소기업에서의 인지도가 낮은 상황이라고 해도 서울시센터에서 찾아가는 가족친화교육을 총괄하는 담당자로서 가족친화교육 진행을 위해 자치구 센터의 교육담당자들의 기업의 요구사항에 대한 대응이 숙련되어가야 한다고 생각한다.”(사례 K)

“가족친화경영 및 가족친화교육의 홍보사업에 대한 투자(동영상 제작, 공익광고 등)와 가족친화경영 가족친화교육에 참여한 중소기업의 인센티브 마련, 가족친화경영이 생산성에 도움이 되었다는 객관적 연구조사 및 긍정적 사례 홍보 등이 필요하다.”(사례 K)

4) 중소기업 간의 네트워크 구축

중소기업의 가족친화제도 활성화를 위해 중소기업간, 혹은 중소기업과 대기업, 서울시, 지역사회 간 네트워크와 파트너십에 대해 조사하였다. 기업 특히 중소기업의 경우, 가족친화제도 시행에 대한 비용발생에 대한 부담이 크기 때문에, 공공부문, 민간, 지역사회가 함께 운영하는 공동보육시설 설치가 바람직하다고 강조되었다.

“서울시와 중소기업(대기업), 그리고 지역사회 간 네트워크 및 파트너십을 통하여 가족친화제도를 효율적으로 유연하게 운영할 수 있는 방안 : 우리 사회가 보육의 중요성을 인식하기 시작했음에도 불구하고 현재 국내기업에서 유자녀근로자를 위한 보육지원제도는 매우 미흡한 실정입니다. 특히 기업자체적으로 직장보육시설을 설치할 경우, 비용부담이 크기 때문에 보육시설을 이용하는 근로자가 많지 않은 기업에서는 공공부문, 민간 기업, 그리고 지역사회가 함께 운영하는 컨소시엄형 보육시설을 선택하는 것이 비용이 적게 들고, 관리책임도 적어 각 기업에 이익이 될 수 있습니다. 이 경우, 서

울시가 주관하여 보육컨소시엄을 구성하고, 기업은 기금을 조성하며, 지역사회는 보육 시설 및 인력을 운영하는 분담체제가 바람직하다고 생각합니다. 이 밖에도 유사업종의 기업에 종사하는 근로자들을 위한 교육 및 훈련프로그램이나 근로자와 그 가족을 위한 EAP서비스 등을 서울시에 집중 분포되어있는 대학이나 전문 교육·상담기관에 위탁하는 방안도 생각해볼 수 있습니다.”(사례 A)

“큰 기업 예를 들어 대교, 포스코의 경우 지역 어린이집을 연계하여 구축되어있지만 중소기업은 없는 것이 현실입니다. 또 중소기업의 경우는 지역 네트워크가 좋다고 봅니다. 중소기업의 경우 탁아소나 보육원 가족농장 이런 것이 필요하더라도 근로자가 적어 기업자체에서 만드는 것은 부담이 되므로 비슷한 지역의 회사들을 엮어 실행하면 좋을 것입니다. 또 중소기업 근로자의 경우 저소득층과 같이 특별한 혜택이 주어지는 것도 필요하다고 봅니다.

또 건강가정지원센터, 정신지원센터 등 상담창구는 다양하게 있는데 중소기업들이 그것을 이용할 수 있는 연결체계가 없다는 점이 문제입니다. 비용을 줄이고 기업들이 충분히 이용할 수 있도록 네트워크를 원활히 해야 할 것이라고 봅니다.”(사례 J)

3. 시사점

전문가를 대상으로 한 인터뷰 조사는 먼저 중소기업에 적합한 가족친화제도 정착을 위한 방안에 대해 개괄적으로 논의하였고, 가족친화 컨설팅, 가족친화 교육, 중소기업 간의 네트워크 구축 등 본 연구가 제시하고자 하는 정책과 관련된 내용들에 대해 구체적으로 논의하였다.

전문가 인터뷰 조사 결과 우선해야 할 가족친화제도 및 정책으로 ‘고용환경조성’, ‘공공 시설 제공의 활성화’, ‘경제적 지원’등이 우선시 되어야 하며, 제도에 대한 인식의 부족과 비용 및 대체인력의 문제가 장애요인으로 제기 되었다. 한편 가족친화제도를 강화하는 것은 직원의 복지와 직접적으로 연관되며, 이미지 제고의 측면에서도 가족친화제도의 시행이 매우 바람직하나 중소기업의 경우 가족친화제도가 직원복지에서 우선순위 아래로 밀리는 경우가 있는 것으로 나타났다.

제도의 활용률을 높일 수 있는 방법에 대해 각 제도별로 의견을 구한 결과 ‘휴가 및 휴직제도’의 경우 기업의 법 준수사항에 대한 감시와 비정규직에 대한 보장이 좀 더 필요하며, ‘탄력근무제도’의 경우 제도시행 방법에 대한 교육, 홍보 등이 필요하다는 의견들이 있었다. ‘자녀보육지원제도’는 기업의 여건을 고려하여 다양한 제도를 이용할 수 있도록

해야 한다는 의견들이 있었고, ‘경제적 지원제도’는 지원방식에 대한 의견과 세금감면 및 보조금 지원이 필요하다는 의견, ‘직장문화 개선제도’의 경우 홍보와 교육이 필요하고 인센티브 지급이 필요하다는 의견들이 있었다.

중소기업의 경우 대기업에 비해 제도의 혜택을 받지 못하고 있는 경우가 많으므로 이를 활성화 할 필요가 있으며, 비용에 비해 효율성의 높은 제도를 우선적으로 도입하는 것이 바람직하고 규모에 따라 수요나 비용 등의 문제로 시행에 차이가 있을 수 있으므로 이에 대한 고려가 있어야 함이 강조되었다.

가족친화 컨설팅에 대해서는 경제적 어려움으로 기업 경영자가 시행을 어려워하고 있고 근로자 입장에서고 고용을 유지하는 것이 우선이라는 생각으로 가족 친화적 사업을 꺼려하고 있어 수요개발에 어려움이 있었으며, 이에 따라 요구되는 지원정책으로 시장가격에 맞는 컨설팅 가격의 형성과 컨설팅에 대한 서울시 정책의 우선순위 향상, 서울시와 기업 간의 교류 활성화 등이 필요하며, 전체적으로 저출산에 대한 인식변화가 우선되어야 함이 강조되었다.

가족친화 교육은 건강가정지원센터나 일부 대기업에서 실시하고 있으며 활성화를 위해 가족친화경영 및 가족친화교육의 홍보사업에 대한 투자와 교육참여 기업에 대한 인센티브 마련, 가족친화경영이 생산성에 도움이 되었다는 객관적 연구조사 및 긍정적 사례 홍보 등이 필요한 것으로 조사되었다.

서울시와 중소기업(대기업), 그리고 지역사회 간 네트워크 및 파트너십을 통하여 가족친화제도를 효율적으로 유연하게 운영할 수 있는 방안이 필요하다는 의견이 있었고 공공부문, 민간기업, 지역사회가 함께 운영하는 컨소시엄형 보육시설을 선택하는 것이 비용이 적게 들고, 관리책임도 적어 각 기업에 이익이 될 수 있으며, 이 경우 서울시가 주관하여 보육컨소시엄을 구성하고, 기업은 기금을 조성하며, 지역사회는 보육시설 및 인력을 운영하는 등의 분담체제가 바람직한 것으로 조사되었다.

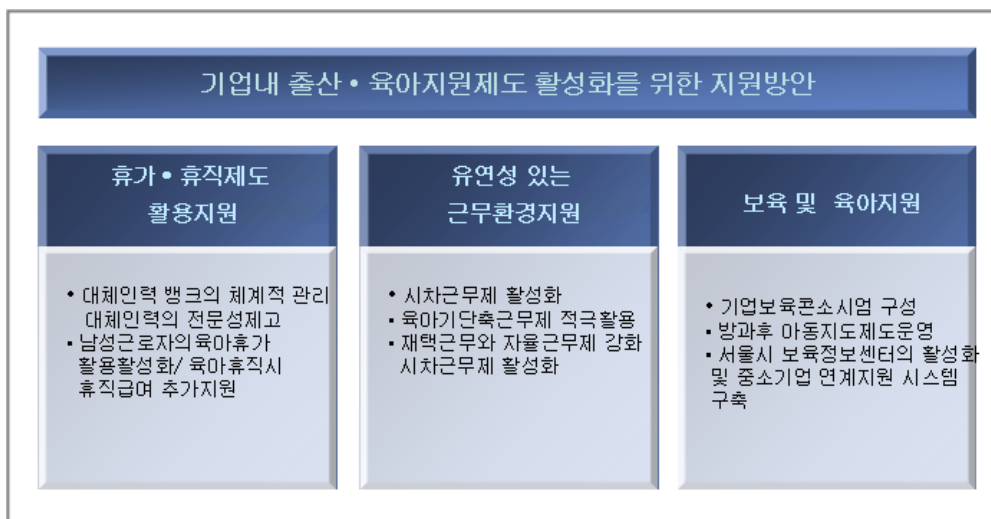
N

가족친화제도 정착 및 활성화를
위한 지원방안

IV 가족친화제도 정착 및 활성화를 위한 지원방안

다음에서는 기업의 저출산 대응 가족친화제도 정착 및 활성화를 위해, 앞서 진행된 중소기업의 인사담당자와 근로자 대상 가족친화제도 현황에 대한 실태조사와 전문가 의견조사를 토대로 기업내 출산·육아지원제도 및 기업의 저출산 대응 가족친화제도 홍보 및 확산을 위한 지원 측면에서 방안을 모색해 보았다. 특히 본 연구에서는 사업체 중에서도 대기업 혹은 비영리업체와 차별화하여 중소기업 지원측면에서 특히 고려해야 될 사항에 초점을 맞추었다.

제1절 기업의 출산·육아지원 가족친화제도 활성화를 위한 방안



1. 휴가 및 휴직제도 활용지원 방안

저출산에 대응한 출산과 양육을 지원하기 위한 휴가 및 휴직제도로써 산전·후 휴가, 아버지 출산휴가, 육아휴직, 태아검진휴가, 휴·사산 휴가 등을 들 수 있다.

휴가 및 휴직제도의 경우, 법규상으로 명시 되어있고 실태조사 결과 다른 제도에 비해 활용률이 비교적 높게 나타났다. 특히 휴직제도중에서도 산전후 휴가의 활용률이 다른 제도에 비해 상대적으로 높았으며, 실태조사에서 실행률이 61.2%로 나타났다. 휴가 및 휴직제도의 활용률은 기업규모가 작을수록, 또 기업내 여성근로자수가 적을수록 제도의 활용률이 저조한 것으로 나타났다.

지자체별로 산전후휴가, 아버지 출산휴가, 육아휴직, 태아검진휴가, 휴·사산휴가에 대한 실시현황과 정책수요를 살펴보면, 강동구, 강북구가 대체로 실시율이 높게 나타났으며, 인사담당자의 요구도가 가장 높은 구는 공통적으로 마포구이며, 근로자의 필요성이 높게 나타나는 구는 동대문구와 양천구 등을 꼽을 수 있다.

업종별로 보면 전문/과학/기술서비스, 도매/소매, 금융/보험, 출판/영상/방송통신/정보서비스 업종의 순으로 제도에 대한 필요성이 높게 나타났고, 전문/과학/기술서비스, 금융/보험, 출판/영상/방송통신/정보서비스 업종의 순으로 지원정책에 대한 수요가 높았다.

전문가 인터뷰를 통해 조사한 휴가 및 휴직제도 활성화를 위해 요구되는 지원책은 다음과 같으며, 이중 중소기업 대상 중점지원과제로 대체인력뱅크의 체계적 관리 및 대체인력의 전문성제고, 남성근로자의 육아휴가 활용활성화 그리고 육아 휴직시 휴직급여 추가 지원 등을 구체화하면 다음과 같다.

표 IV-1 휴가 및 휴직제도

구분	내 용	요구되는 지원 방안(전문가 인터뷰 요약)
휴가 및 휴직 제도	산전후 휴가, 아버지출산휴 가, 육아휴직, 태아검진휴가, 휴·사산 휴가	■ 가족간호휴직의 법제화 ■ 휴직 후 복귀근로자에 대한 성과평가 유예 선택제 등(사례 A) ■ 육아도우미 제도 확대 시행 (출산 후 2개월간 지원)국가고용 ■ 가사도우미제도 실시 (출산 후 1년간 지원) ■ 휴직 시 대체인력 지원 제도 (대체인력 인건비는 국가 부담)(사례 C) ■ 태아검진휴가의 경우, 출산할 병원에서 검진이 이루어지기 때문에 회사와 원거리에 위치 한 경우가 많음. 지역 내 보건소등에서 간단한 검진이 가능하게 지원해주고 그 결과를 출 산하는 병원과 공유가 가능토록 한다면 회사와 임산부 모두에 유용할 듯함.(사례 D) ■ 육아 휴직시 휴직급여 추가지원(현재 지급되는 50만원은 현실적인 금액이 아님)(사례 F) ■ 태아검진 휴가, 유사산휴가 시행기업에 대한 의료비 지원(서울의료원 및 협력병의원 지정 을 통해)(사례 G) ■ 대체인력 지원(사례 H) ■ 배우자 휴가지원 정책 강화 ■ 출산휴가를 명령휴가로 대체(사례 I)
▼		
□ 중점지원방안 : - 대체인력 뱅크의 체계적 관리 및 대체인력의 전문성 제고 - 남성근로자의 육아휴가 활용 활성화 - 육아 휴직시 휴직급여 추가 지원		

1) 대체인력뱅크의 체계적 관리 및 대체인력의 전문성 제고

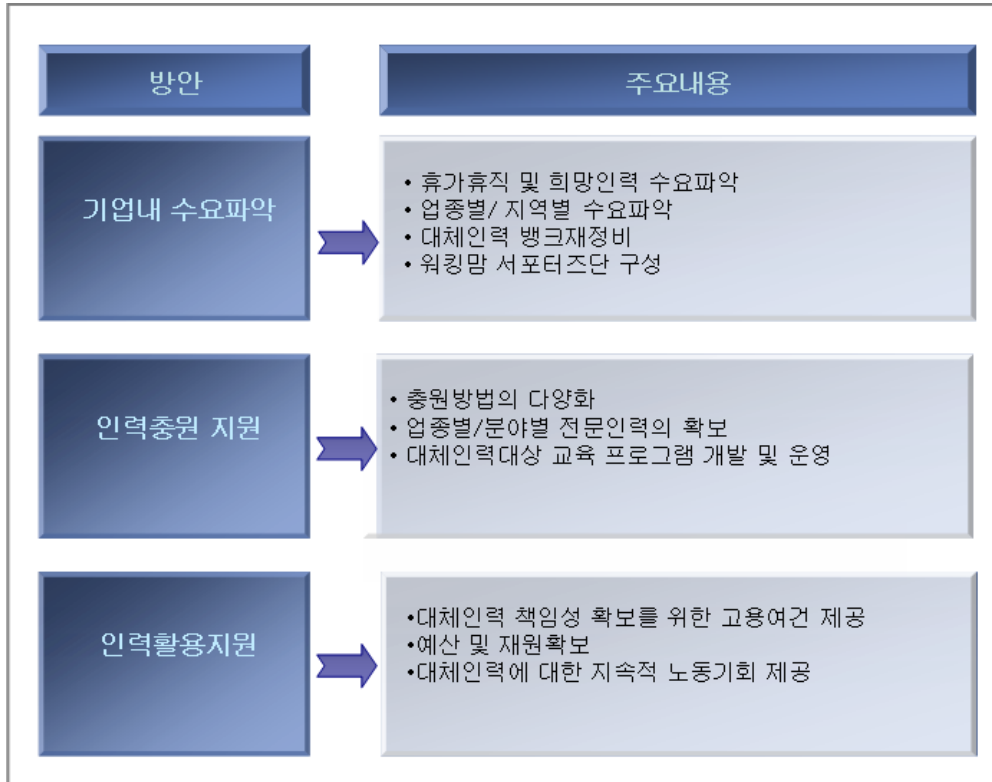
대체인력뱅크제는 출산휴가 및 육아휴직이 예상되는 직위에 대해 업무성격을 고려하여 적합한 대체인력을 사전에 확보하고 필요시에 공급함으로써 대체인력의 수급을 원활하게 하고자 하는 취지의 제도이다(행정자치부, 2007). 중소기업의 경우, 출산과 육아 휴가 및 휴직제도를 활성화하기 위해 무엇보다 요구되는 부분은 효율적인 대체인력뱅크의 활용과 이를 위한 지원책이다. 대체인력의 효율적 활용은 직장분위기 및 동료업무 가중 등으로 인한 업무공백의 부담으로 실제로 육아휴직제도 이용이 곤란한 경우 대안이 될 수 있다.

현재 노동부의 취업포털사이트 워크넷(www.worknet.go.kr)등을 활용한 육아휴직 대체인력 네트워크가 시행되고 있으나 적절한 대체인력의 수급과 인력풀의 전문성에 대한 고려는 문제로 제기되고 있다. 규모가 작은 중소기업의 경우, 구인을 통한 대체인력 확보에 더욱 어려움이 있다.

서울시는 일자리플러스센터와 서울시여성능력개발원 등에서 구인·구직을 위한 one-stop 서비스 지원을 하고 있다. 서울시 육아휴직 대체인력 네트워크의 정비를 통해 직종별 예비인력을 확보하고, 중소기업지원에 초점을 맞춘 대체인력 지원이 요구된다.

즉 서울시의 일자리플러스센터와 서울시인력개발기관의 one-stop 시스템, 서울시 보육정보센터의 인력뱅크 시스템 등과 연계하여 통합적 대체인력 뱅크체계 구축이 필요하다. 또한 서울시여성가족재단 등 여성관련 전문기관에서 대체인력뱅크의 인력(예시: 워킹맘 서포터즈)의 체계적 관리(발대식과 관련 교육 프로그램 개발 및 운영, 확산)가 필요하다.

출산휴가 및 육아휴직에 따른 대체인력의 확보는 휴직자의 업무수행을 대행자가 원활하고 연속성 있게 진행하는데 초점이 있다. 업무대행제도가 출산휴가 및 육아휴직에 따른 대체인력 확보 효과를 갖도록 하기 위해서는 업종별 수요조사를 통한 인력확보, 또 인력충원과정에서의 전문성 있는 인력충원 혹은 해당 전문인력에 대한 교육과 현실적인 업무대행 수당지원 등을 강화 할 필요가 있다.



Ⅱ 그림 IV-1 Ⅱ 중소기업 대체인력활용의 효율화

2) 남성근로자의 육아휴가 활용 활성화

육아휴직은 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 의거해 사업주는 생후 3년 미만 된 영유아가 있는 근로자가 그 영유아의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용해야 하며 그 기간은 1년 이내이며 1회에 한해 육아휴직의 분할사용이 가능하다.

육아휴직이 법적으로 남성근로자와 여성 근로자 모두에게 적용되나, 아직까지 우리 사회와 기업문화에서 남성근로자가 육아휴직을 활용하는 것은 일반화 되지 못하다. 육아휴직제도의 활용은 도입초기보다 다소 증가했으나 낮은 육아휴직수당 및 복귀 후 불이익에 대한 불안감 등으로 인하여 이용률이 여전히 낮은 실정이며, 특히 남성들의 이용률이 매우 저조한 실정이다. 2006년 남성의 육아휴직 실적은 2.2%¹²⁾에 불과한 것으로 나타난다. 현재 남성근로자의 가족 돌봄 참여를 위해 육아휴직의 남편할당제 도입추진 방안이

12) 2006년 2월 시점에서 육아휴직자 1,869명중 여성이 1,827명, 남성이 42명으로 2.2%에 불과함(노동부, 내부자료 2006).

모색되고 있는데, 이를 위해서는 무엇보다 기업문화변화와 이를 적극 지원하기 위한 지자체의 지원이 요구된다.

규모가 작은 중소기업이라면, 한정된 조직원에 업무역할 분담으로 여성뿐만 아니라 남성이 육아를 이유로 휴가를 활용하기는 더 불리한 상황이다. 따라서 지자체 차원에서 육아휴가 실시률이 높은 기업에 대한 홍보 및 인센티브 지급은 육아휴가실시를 권장하고 적극 유도하는데 기여할 수 있다.

3) 육아휴직시 휴직급여 추가 지원

기업에 대한 가족친화제도 실태조사 결과, 산후휴가에 대한 인식과 실시율(63.2%)이 가장 높고 그 다음이 육아휴직(30.0%)인 것으로 나타났다. 또한 인사담당자와 근로자의 필요성에 대한 차이가 명확하게 나타났는데, 육아휴직의 경우, 인사담당자의 요구도가 1.89점에 비해 근로자가 느끼는 필요성은 3.06으로 나타났다. 그럼에도 인사담당자가 원하는 육아 휴직 지원정책의 필요성은 3.12점이다.

육아휴직과 관련한 제도가 법적으로 보장되어 있음에도 산후 휴가를 활용한 근로자가 육아휴직을 사용할 수 있는 기업문화조성과 육아휴직을 활용할 때 지원되는 휴직급여는 또 다른 문제이다. 노동부 자료에 따르면 현재 산전후 휴가에 이어 육아휴직을 사용하는 근로자의 비율은 42.5%로 매년 지속적으로 증가하고 있다. 기업규모별로 약간의 차이가 있는데 중소기업의 육아휴직급여 수급자 증가율이 대기업보다 더 높아지고 있는 추세이다. 육아휴직기간 동안 지급되는 고용보험육아휴직 급여는 매월 50만원에 불과하다. 따라서 지자체 수준에서의 현실적인 수준의 급여지원은 육아휴직을 권장하고 출산·육아 지원 문화를 조성하는데 기여할 수 있다.

2. 유연성있는 근무환경지원

유연성 있는 근무환경조성을 위해 탄력근무제도의 활성화가 요구되며, 구체적으로 재택근무제, 시차출근제, 직무공유제, V-시간제, 자율근무제, 자녀육아기 근로시간 단축제 등을 들 수 있다.

탄력근무제도의 경우, 실태조사결과 시차출근제가 7%(근로자 6.2%), 직무공유제가 5.4% 수준이며, 기타 재택근무제, V-시간제, 자율근무제 등 5% 이내로 나타나고 있다.

지자체별로 재택근무제, 시차출근제, 직무공유제, V-시간제, 자율근무제, 자녀육아기 근로시간 단축제의 실시현황과 정책수요를 살펴보면, 저조한 실시율 가운데에서도 강동구,

서대문구 등이 대체로 높게 나타났으며, 인사담당자의 요구도가 가장 높은 구는 공통적으로 동대문구, 마포구이며, 근로자의 필요성이 높게 나타나는 구는 마포구와 양천 등을 꼽을 수 있다.

업종별로는 전문/과학/기술서비스, 출판/영상/방송통신/정보서비스, 금융/보험 업종의 순으로 제도에 대한 필요성이 높게 나타났다. 제도에 대한 지원정책의 필요성은 전문/과학/기술서비스, 출판/영상/방송통신/정보서비스가 가장 높았고, 도매/소매, 금융/보험 업종의 순으로 나타났다.

서울시의 경우 사업장이 사무와 영업, 마케팅 등의 업무가 많아 재택근무 등을 활성화하는 방안이 필요하다. 또한 이를 위해 통신시설의 확충 등 IT의 지원에 대한 요구가 있었다.

전문가 인터뷰를 통해 조사한 유연성있는 근무환경조성을 위해 요구되는 지원책은 다음과 같다. 그중 중소기업 가족친화제도 지원을 위한 중점지원방안으로 육아기 단축근무제 적극활용 기업 발굴 및 홍보, 시차근무제 활용 및 재택근무 지원을 위한 IT 지원 등을 들었다.

표 IV-2 탄력적 근무제도

구분	내 용	요구되는 지원방안(전문가 인터뷰 요약)
탄력적 근무제도	재택근무제, 시차출근제, 직무공유제, V-시간제, 자율근무제, 자녀육아기 근로시간 단축제	■ 복귀율이 낮은 육아휴직대신 사용할 수 있는 법정제도로써 육아기 근로시간단축제가 있으나, 현재 사용률이 거의 미미한 수준이므로 이를 활성화하기 위한 대대적 홍보와 근로시간 단축이 활성화된 기업에 세제감면 등 인센티브정책이 필요함(사례 A) ■ 출산휴직 후 일정 기간동안 자율근무제 도입 (자녀육아기 근로시간 단축제) => 국가에서는 대체인력 지원(사례 C) ■ 재택근무에 필요한 사무기기 대여 ■ 제도가 현실화될 수 있는 직무효율화 등의 무료 컨설팅 ■ 제도활용 인력에 대한 인건비 지원(사례 D) ■ 우수시행기업 사례, 근로계약서, 임금문제 등 제도시행 방법에 대한 교육, 홍보, 컨설팅(사례 E) ■ 탄력적 근무제도를 시행하는 회사를 위한 세제 지원(사례 F) ■ 최고경영자 및 인사담당자 대상 업종별 중소기업 우수사례 포럼 개최(사례 G) ■ 대체인력 및 비용 지원(사례 H) ■ 재택근무와 자율근무제 강화(사례 I)
▼		
□ 중점지원방안 : - 육아기 단축근무제 적극 활용 기업 발굴 및 홍보 - 시차근무제 및 자율 근무제 강화 - 재택근무 지원을 위한 IT지원		

1) 육아기 단축근무제 적극 활용기업 발굴 및 홍보

육아기 근로시간 단축제도는 전일제 육아휴직제도의 문제점을 보완하기 위해 이미 많은 선진국가에서 도입되어 정착된 제도이다. 우리나라의 경우도, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(08.6.22시행)에서는 육아기 근로시간 단축제를 도입하여 육아기 근로자들의 선택의 폭을 확대하였다. 전일제 육아휴직 대신 근로자가 근로시간의 단축을 신청하는 경우 사업주가 이를 허용할 수 있도록 하고 있다. 육아기 근로시간 단축제도는 전일제 육아휴직과 보완적으로 활용 가능하도록 대상자녀(생후 3년 미만), 기간(1년)등을 전일제 육아휴직과 동일하게 적용한다. 단축 후 근로시간은 주 15시간 이상 30시간 이내에서 노사가 정하며 기간은 1년 이내로 한다. 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에 대해 불리한 처우를 할 수 없다.

사업주가 근로자의 육아기 근로시간 단축 신청을 허용하지 않을 경우에는 서면으로 사유를 알려주고 전일제 육아 휴직 등 대안을 마련하도록 하고 있다. 육아기 근로시간 단축의 경우 사업주는 근로 시간에 비례하여 급여를 지급해야 한다. 동 제도 활성화를 위해 사업주에 대해 육아 휴직 장려금(월 20만원 및 대체 인력 채용 장려금 (20~30만원)을 지원하고 있다.

이렇게 법적으로 명시가 되어있고, 그 단축근무제의 활용이 보장되어 있음에도, 앞서 중소기업에 대상으로 실태 조사한 결과, 인사담당자가 응답한 자녀육아기 근로시간 단축제 실시율은 2.6%수준(근로자 응답 2.1%)으로 실제로 이 제도에 대한 인지도가 저조하며, 인사담당자의 요구도는 1.69% 근로자의 필요성은 2.60%로 나타났다.

전일제 육아휴직은 육아라고 하는 가정생활에서의 부담을 경감시키는데 역점을 둔 나머지 직장생활을 지속하기 위해 필요한 최소한의 업무 연속성 및 경력 개발의 측면을 전혀 고려하지 못한다는 비판을 받아왔다. 그 결과 업무의 특성상 육아휴직 후 업무 복귀가 실질적으로 곤란하게 될 우려가 있는 경우 육아휴직 사용을 아예 꺼리게 만들거나 실제 육아휴직 이후 직장을 그만두는 사례를 양산하는 부작용을 낳았다(황수경, 2007). 중소기업의 경우, 육아기 단축근무제는 육아기 근로자들이 일정한 근무수당을 받으면서 업무를 지속하고, 육아시간을 확보할 수 있는 현실적인 대안이 될 수 있다. 또한 기업의 입장에서 업무 담당자의 공백에 대한 부담을 줄이고 업무의 연속성을 확보한다는 측면에서 이 제도의 실시율을 높이기 위한 지원이 필요하다. 이 제도 활성화의 경우, 저출산 극복을 위한 기업의 조직문화 바꾸기 캠페인에서 적극 권장되어야 할 사업으로, 육아휴직과 더불어 육아기 단축근무제를 적극 활용하는 기업을 발굴하여 홍보에 주력할 필요성이 있다.

2) 시차근무제 활용의 강화

탄력적 근무제도(flexible time system)의 한 형태인 시차근무제는 가족친화기업 정책의 핵심적 내용으로 부상되고 있으며, 실제로 서구기업의 경우 시행이 확산되고 있다. 이 제도는 기본적으로 근로자에게 시간 탄력성을 제공해 줌으로써 직장과 가족영역의 일을 보다 더 조화롭게 수행할 수 있도록 해준다.

시차근무제는 근로자들이 정해진 근무시간 내에서 근무시간의 시작과 종료시간을 선택할 수 있다. 맞벌이부부의 경우가 서로의 일정을 조정하여 아침시간과 저녁시간을 자녀를 위해서 효과적으로 활용할 수 있도록 함으로써 근로자의 직장-가정 간 갈등을 줄이는 효과를 준다. 이러한 시차 근무제는 조직 내의 회의시간을 특정한 시간대로 고정하는 등의 집중근로시간과 병행할 경우, 조직의 합리적인 시간 관리를 유도한다는 점에서도 많은 긍정적인 효과가 있는 것으로 평가되고 있다(여성부, 2007).

앞서 중소기업 대상 가족친화제도 실태조사에 의하면, 시차출근제의 경우, 그 시행률은 7.0%에 해당되며, 93%가 시행하고 있지 않는 것으로 나타났다. 업종별로는 숙박/음식점이 13.7%로 가장 높은 시행률을 보이고 있으며 그 다음이 출판/영상/방송통신(10.5%)과 사업시설 관리지원서비스(10.4%)이다. 업종별 지차체 지원정책의 필요성에 있어, 시차출근제의 경우, 출판/영상/방송통신 서비스분야와 전문/과학/기술 서비스직이 타 업종에 비해 비교적 높게 나타났다. 시차 출근제는 업종별 업무 성격이 다르기 때문에 일괄 적용하기는 어려우며, 정책수요가 있는 업종을 중심으로 단계적 시행이 요구된다.

3) 재택근무 지원을 위한 IT 지원

선택적 근로시간과 같이 다양한 근로형태 모델을 개발하는 등 근무 형태의 다양화와 유연성 확대의 추진이 요구된다. 즉 재택근무에 적합한 업무를 대상으로 재택근무 활성화 선도를 위한 우수사례를 발굴·보급하며 재택근무 활용의 효용성을 홍보하고 자율적으로 재택근무를 실시하도록 추진할 필요가 있다.

재택근무는 컴퓨터 및 통신수단을 이용하여 회사가 아닌 곳에서 근무가 가능한 프로그램으로 근로자들이 출퇴근 시간을 절약하여 시간의 융통성을 가질 수 있다는 점과 별도의 교육서비스를 필요로 하지 않는다는 점이 장점이다. 뿐만 아니라 기업입장에서도 사무실 공간이나 감독에 드는 비용을 절약할 수 있고 작업 효율성을 향상시킬 수 있다(여성가족부, 2006).

중소기업 대상 가족친화제도 실태조사에 의하면, 재택근무제도의 시행률은 4.4%에 불과하다. 업종별로는 전문/과학/기술서비스 분야가 9.3%로 타 업종에 비해 비교적 높은 시행

를 나타내고 있다. 재택근무의 지원 역시 업종의 성격이 1차적으로 고려되어야 하며, 재택근무의 환경마련을 위한 IT지원이 요구된다.

3. 기업의 자녀보육 및 육아지원제도 활성화를 위한 지원방안

기업 내 자녀보육 및 육아지원제도는 구체적으로 직장보육시설 설치 및 운영, 산모휴게실 및 수유편의시설 설치, 방과후 아동지도제도 운영 및 지원 등이 포함된다. 실태조사 결과 자녀보육 지원제도 실시율은 ‘산모휴게실 및 수유편의시설 설치’1.0%, ‘직장보육시설 설치 및 운영’ 0.4%, ‘방과 후 아동지도제도 운영 및 지원’0.4% 등으로 나타나 다른 영역에 비해 가장 실시율이 낮았다.

지자체별로 직장보육시설 설치 및 운영, 산모휴게실 및 수유편의시설, 방과후 아동지도제도 운영 및 지원의 실시현황과 정책수요를 살펴보면, 마포, 영등포, 강동구 등이 실시율이 대체로 높게 나타났으며, 인사담당자의 요구도가 가장 높은 구는 직장보육시설 설치 및 운영의 경우, 종로, 용산, 서대문구이며, 산모휴게실 및 수유편의시설의 경우, 중구, 동대문, 마포이고, 방과후 아동지도제도 운영 및 지원은 마포, 서초, 강동으로 나타났다.

업종별로는 전문/과학/기술서비스, 금융/보험, 출판/영상/방송통신/정보서비스 업종의 순으로 제도에 대한 필요성이 높게 나타났으며, 정책에 대한 수요는 전문/과학/기술서비스, 도매/소매, 출판/영상/방송통신/정보서비스 업종의 순으로 나타났다. 전문가 인터뷰를 통해 기업내의 자녀보육 및 육아지원제도 활성화를 위해 요구되는 지원책은 다음과 같으며, 이중 중점과제로 기업보육 콘소시엄구성, 아이돌보미서비스지원의 효율화, 방과후 아동지도제도 운영을 들었다.

표 IV-3 자녀보육지원제도

구 분	내 용	요구되는 지원방안
자녀보육 지원제도	직장보육시설 설치 및 운영, 산모휴게실 및 수유편의시설 설치, 방과후 아동지도제도 운영 및 지원	■ 일률적으로 직장 내에 보육시설을 설치하도록 권장하기보다 기업여건 및 근로자의 수요를 반영하여 직장보육시설의 대안이 될 수 있는 창의적 제도들(예: 직장보육시설 설치하는 대신 소속근로자가 필요할 때 아이돌보미서비스를 지원)을 발굴하고 시행하도록 지원함(사례 A) ■ 직장보육시설은 국가 소유 시설운영비는 기업부담으로 하여 일정인원 이상의 기업은 의무적으로 직장보육시설을 운영토록 함. (단, 보육시설은 국가에서 지원) ■ 기업에서 산모휴게실 또는 수유편의시설 설치시에는 설치비용에 대해서는 감세혜택 부여(사례 C) ■ 지자체 관할구역 내 기업들이 이용 가능한 시설 운영 ■ 시설설치에 필요한 비용융자 및 세금우대 혜택 ■ 필요 기기에 대한 장기 대여(사례 D) ■ 여직원 수가 많지 않거나 기타 불가피한 사정으로 인해 자체적으로 시행하기 어려운 기업을 대상으로 지자체에서 운영하는 보육시설을 이용할 수 있게 해주거나, 설치 기업에 대한 설치비 및 운영비 지원 등(사례 E) ■ 100인 이상 기업의 경우 직장보육시설 의무화 및 세제지원(사례 F) ■ 종업원 거주지역 내 보육시설과 기업연계- 종업원 자녀보육에 대한 보육료 지원(사례 G) ■ 비용 지원(사례 H) ■ 거점별 육아보육시설 확충 -방과후 아동지도제도 운영(사례 I)
□ 중점지원방안 : - 기업보육콘소시엄 구성 - 아이돌보미 서비스지원의 효율화 - 방과후 아동지도 제도 운영		

1) 기업보육콘소시엄 구성

기업내의 직장보육시설은 사업주가 사업장의 근로자를 위하여 단독 또는 공동으로 사업장내 또는 그에 준하는 인근지역과 사원주택 등 사업장 근로자 밀집거주지역에 설치·운영하는 시설로서, 영유아보육법에 의해 상시 여성근로자 300인 이상 또는 근로자 500인 이상을 고용하고 있는 사업장은 직장보육시설을 설치하도록 법적으로 규정하고 있다. 서울지역의 경우 91(전체 350)개의 직장보육시설이 있다. 이 보육시설은 대체로 일정규모 이상의 기업에 해당되며, 중소기업의 경우, 상황은 더욱 열악하다.

기업에서 직장내의 보육시설을 설치하고 운영하기 위해서는 엄격한 적용기준을 따라야 하며, 비용에 대한 부담이 있기 때문에, 규모가 작은 중소기업의 경우, 이를 대체로 기피하려는 경향이 있다. 중소기업간에 기업보육 콘소시엄을 구성하여, 유자녀 근로자에게 보육서비스를 지원한다면, 비용지출을 절감할 수 있고, 운용의 효율화를 도모할 수 있다(전문가 조사 사례 A).

콘소시엄 모형의 경우, 단지 기업간의 콘소시엄이 아니라, 공공부문이 직접 개입하고 지역사회가 지원하는 민.관.지역 분담체계를 통해 상호 보완적 운영체계를 유지할 수 있다.

2) 방과후 아동지도 제도 운영

일과 가정양육의 가장 큰 어려움 중의 하나는 육아시기를 거쳐 자녀가 초등학교에 들어가면서 방과 후 보육서비스가 필요한 시기이다. 방과 후 아동에 대한 보육은 현재 보육서비스의 심각한 사각지대로 꼽히고 있으며, 특히 맞벌이 부부가 많은 기업근로자 자녀를 위한 방과 후 보육에 대한 서비스 지원은 취약한 것으로 나타나고 있다.

서울시에서는 방과 후 보호가 필요한 초등학교 저학년 아동을 중심으로 보육서비스를 제공하는 방과 후 보육시설을 확충해 왔다(2008년 현재 약 295개의 보육시설, 아동수 7,522)(자료: 서울여성백서, 2008). 이러한 보육시설 확충에도, 초등학교 방과 후 보육 서비스는 수요대비 부족한 상황이며, 방과후 보육이 민간 학원가로 물리는 경향이 있는데, 학원에서는 이동의 안전성이 보장받기 어렵고 적절한 보육(간식 및 급식제공) 등이 어려움으로 지적되고 있어, 통합적인 보육서비스를 제공할 수 있는 지역거점 사업추진이 요구되고 있다.

기업근로자가 초등학교에 다니는 자녀가 있는 경우, 주거지 중심으로 학교를 선택하기 때문에, 오히려 영유아기 자녀보다 보육시설의 거점선택이 자유롭지 못하다. 따라서 기업근로자 자녀의 방과 후 아동지도를 위한 지원은 주거지역의 보육시설(민간 포함)을 활용할 수 있는 우선적 혜택 혹은 보육비 지원 등이 효과적일 수 있다. 또한 현재 저소득층 가정 자녀를 중심으로 추진되고 있는 지역아동센터 및 방과 후 아카데미 사업을 일정규모 이하의 중소기업 근로자 가정의 자녀까지 포함시킬 수 있는 방안이 고려되어야 한다.

3) 서울시 보육정보센터의 활성화 및 중소기업 연계 지원시스템 구축

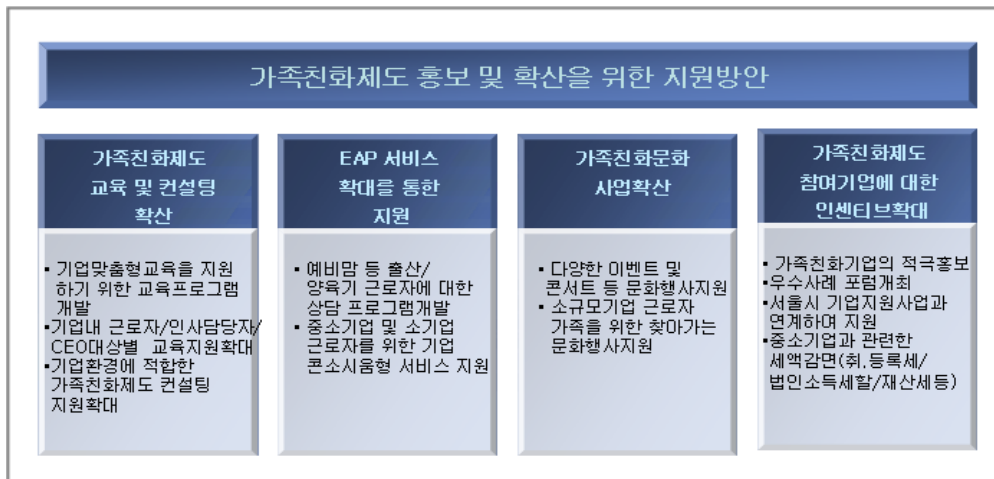
서울시에서는 보육시설종사자와 일반시민에 대해 다양한 보육정보를 제공하고 보육서비스 수준을 향상시키기 위하여 보육정보센터를 운영하고 있다. 보육정보센터는 홈페이지(<http://children.seoul.go.kr>)를 통해, 보육시설안내, 육아정보, 시설운영, 보육프로그램, 보육교사교육, 보육 행정 등 각종 정보를 제공하고 있으며, 시민공개강좌, 부모에 대한 육아상담을 진행하고 있다.

현재의 보육정보센터의 주요 기능은 홈페이지를 통한 보육에 대한 다양한 정보 제공과 보육시설 종사자 보수교육, 보육전문인력 확보를 위한 인력뱅크 구축 등을 들 수 있다. 이러한 현재의 기능을 서울시에 소재한 중소기업과 연계하여 지원시스템을 구축하고 기존의 정보센터의 기능을 확대함으로써 기업의 가족친화제도 활성화에 기여할 수 있다. 규모가 작은 기업의 경우, 가족친화제도에 대한 인지도가 저조하게 나타나 결국 실시율이 저조한 현황으로 나타나고 있다. 보육정보센터의 기능 활성화로 다양한 정보를 제공할 수

있는 시스템의 구축과 기업홈페이지와의 연계를 통해 유자녀 기업근로자에게 보육도우미 및 아이돌보미 지원을 신속하고 편리하게 이용할 수 있도록 서비스를 지원한다.

제2절 기업의 저출산대응 가족친화제도 홍보 및 확산을 위한 지원방안

서울시의 중소기업대상 저출산 대응 가족친화제도 지원방안을 가족친화제도 교육 및 컨설팅 확산, EAP 서비스 확대를 통한 지원, 가족친화문화사업 확산, 가족친화제도 참여 기업에 대한 인센티브 확대 등 4가지 측면을 중심으로 제안하고자 한다.



1. 가족친화제도 교육 및 컨설팅 확산

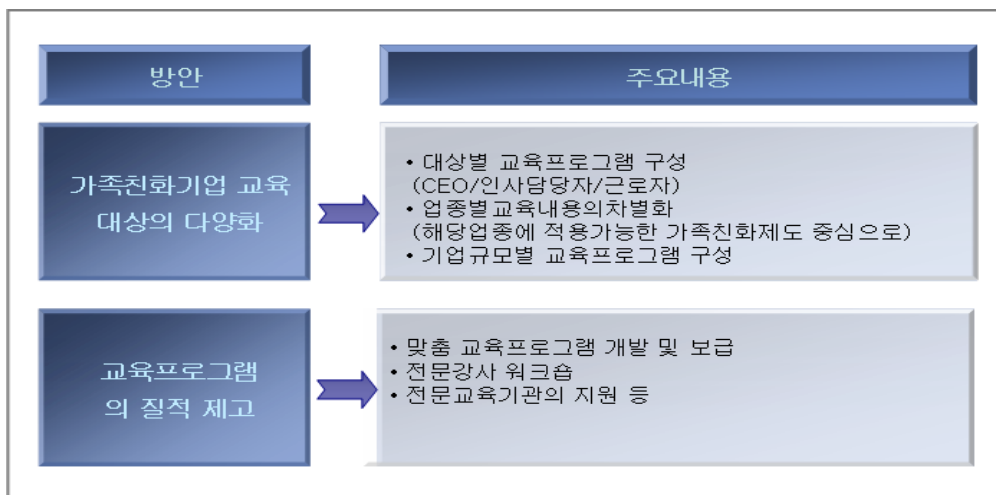
1) 기업 맞춤형 교육을 지원하기 위한 교육프로그램 개발 및 운영

앞서 중소기업의 실태조사 결과, 기업내에서의 저출산 극복을 위한 가족친화제도의 시행률이 휴가 및 휴직제도 이외에는 저조하게 나타나고 있다. 중소기업에서의 시행률을 높이기 위해서는 우선적으로 인사담당자와 근로자에 대한 인식개선이 요구되며, 이를 위한 교육지원이 필요하다. 즉 가족친화제도 확산 및 정착을 위한 체계적인 교육프로그램 개발과 기업의 업종별, 규모별 효과적 적용을 위한 기업맞춤형 교육지원도 필요하다.

가족친화제도를 이미 도입한 기업의 경우 제도 정착에 영향을 끼친 집단을 조사해 가

가족친화제도 정착을 위해 먼저 정책적으로 공략할 대상을 알아본 결과, 최고경영자의 영향력이 가장 큰 것으로 나타났다. 즉 가족친화경영을 추진함에 있어 CEO의 의지를 45.4%로 꼽았다. 따라서 중소기업의 교육대상 선정에 있어 CEO에 대한 교육이 선행될 필요가 있다. 또한 기존의 교육내용 구성에 있어 인사담당자, 근로자를 대상으로 한 교육확대가 필요하다.

기업을 대상으로 한 교육프로그램과 교육전담기관은 한정되어 있는 상황이며, 기업내에서도 CEO/인사담당자/근로자 대상별 또 업종별 맞춤형 교육프로그램 개발이 요구되며 무엇보다 전문적이고 효과적으로 교육을 운영할 지원책이 요구된다. 가족친화제도 확산을 위한 교육프로그램은 서울시여성가족재단 등 여성·가족 전문기관을 중심으로 한 개발과 보급 확대방안 모색이 요구된다.



Ⅱ 그림 IV-2 Ⅱ 중소기업 교육 프로그램 개발 및 운영의 효율화

2) 기업 환경에 적합한 가족친화제도 컨설팅 지원 확대

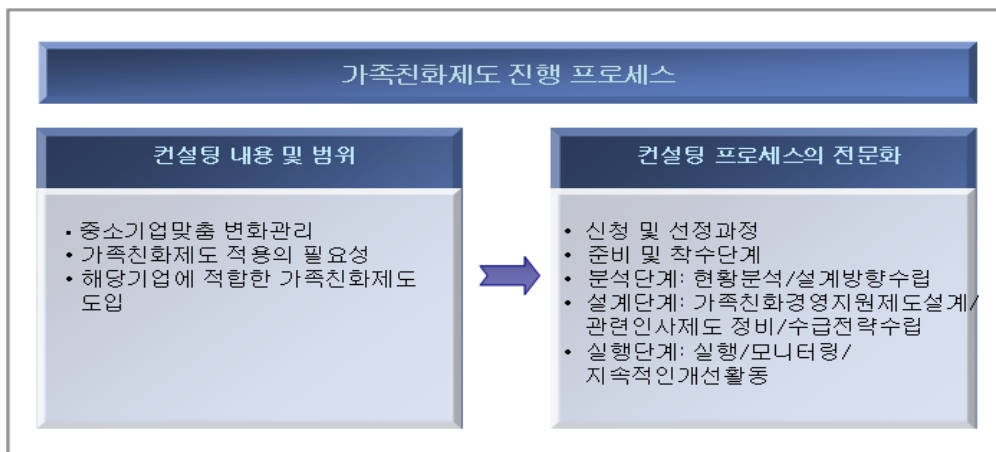
서울시에는 67만 여개의 중소기업이 있으며, 업종별, 규모별로 다양하다. 다양한 기업에 대한 저출산 대응 가족친화제도의 인식을 확산시키기 위해서는 현재의 가족친화제도 컨설팅 지원사업을 확대할 필요가 있다.

본 연구의 전문가 인터뷰를 통해, “컨설팅에 앞서, 기업에서 사회적 이슈와 인식을 바꾸는 인식개선 사업이 필요함”이 강조되었다. 공공기관의 경우 가족친화제도 실행이 경영평가항목에 포함되기 때문에 자발적으로 전문적 컨설팅을 요구하게 되나, 기업 특히 중소기업에서 컨설팅을 받는 것이 이득이 된다고 이해시키는 작업부터 문제에 부딪친다. 따라

서 홍보와 캠페인을 통해 기업분위기 변화가 필요하며, 컨설팅을 받게 되면 변화에 부응하려는 기업의 의지와 노력이 병행되어야 한다.

또한 기업 맞춤형 컨설팅이 효과적으로 진행되기 위해서는 컨설팅의 분석/설계/실행단계가 세밀하게 진행되어야 하며 이를 위한 전문적 수행이 요구된다.

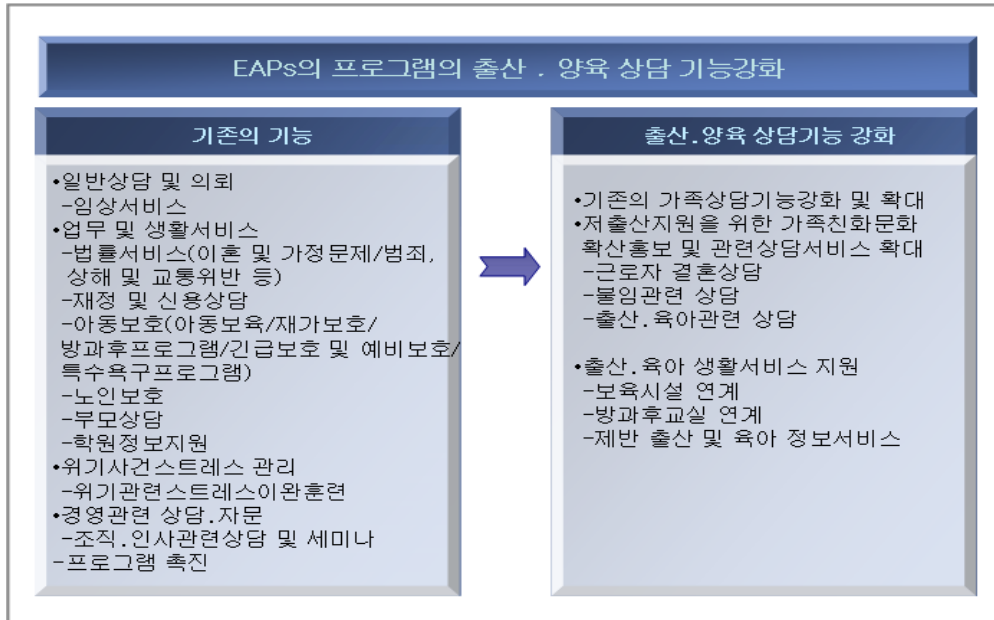
규모가 작은 중소기업의 경우, 변화에 대한 인식개선부터 기업환경에 적합한 가족친화제도 모색과 그 실행에 대한 전반적인 컨설팅이 진행되기까지 CEO의 자발적 의지가 있더라도 비용에 대한 부담은 어려움으로 작용한다. 또한 가족친화제도의 필요성에 대한 인식개선과 실행은 1회성 컨설팅으로 가능하지 않으며 이를 유지하기 위한 지속적 관리도 요구된다. 따라서 현행의 서울시의 가족친화제도 컨설팅 사업을 확산하기 위해서는 다양한 규모와 업종 및 기업의 환경을 고려한 컨설팅이 요구되며 이를 위한 재원확충도 병행될 필요가 있다.



2. EAP(Employee Assistance Programs) 서비스 확대를 통한 지원

1) EAP의 출산·양육 상담기능 강화

근로자 지원 프로그램인 EAPs(Employee Assistance Programs)는 직장에서 얻은 스트레스는 물론 가정문제, 재산관리, 경력관리 등에 대한 전문가 상담을 통해 직원들의 스트레스를 완화해 주는 서비스다(산업안전보건연구원, 2006). 미국과 영국, 일본 등의 기업조직은 일찍부터 근로자 지원프로그램을 통해 근로자의 다양한 당면문제에 효과적으로 대처하고 조직의 생산성을 고양해 나가고 있다.



2) EAP의 컨소시엄 모형(consortium model)

EAPs의 컨소시엄 모형은 여러 기업주들이 지역사회 자원 등을 집단 보상(group coverage)의 형태로 공유하는 형태이다. 따라서 서로 간에 연합과 제휴가 활발한 기관 간에 적합하며 무엇보다도 컨소시엄을 이룬 기업의 비용절약을 도모할 수 있다(산업안전보건연구원, 2006). 컨소시엄 방식은 개별 사업장이 독자적으로 EAPs를 운영하는 것이 어려운 경우 주로 사용된다. 따라서 대기업보다 중소기업에서 주로 도입하는 경우가 많은데, 대개 여러 기업이 한 조직을 이루어 외부 서비스 제공자에게 가능한 한 저렴한 비용으로 EAPs 서비스를 제공하도록 요구하고 있다. 규모가 작은 중소기업의 경우, EAPs 컨소시엄 모형은 기업의 개별 비용지출을 절감할 수 있어 서울시 차원의 적극적 모형구축 및 실행이 요구된다.

컨소시엄형 모델은 외부모형과 같이 주로 외부에서 상담이 이루어져 사내에서 이루어지는 것이 아니며, 상담 기록도 기업이 아닌 외부기관에서 보관되므로 내담자의 자율성과 상담 비밀을 보장할 수 있다. 하지만 소수의 컨소시엄 담당자가 다수의 기업과 관계하기에 개별 기업의 이념과 특성 그리고 직무구조 등에 대한 충분한 정보를 확보하기 어렵고 이에 따라 내담자에 대한 충분한 이해가 부족할 수 있다는 단점이 있다.

3. 가족친화문화 사업 확산

가족친화문화조성은 가족친화제도와 정책들이 기업에서 근로자들에 의해 적극적으로 활용될 수 있는 문화를 조성하기 위한 제반 활동들을 말한다. 구체적으로 임신근로자 야간·휴일 근로금지, 수유시간 부여, 보육 및 육아정보 안내 및 상담, 상담서비스 그리고 가족대상 각종 프로그램 등이 포함된다.

중소기업을 대상으로한 가족친화제도 실태조사에 의하면, 가족친화문화 사업의 시행률은 임신근로자 야간휴일 근로금지(25%)와 수유시간 부여(6.9%) 이외에는 대체로 3%대 이하 수준인 것으로 나타나 실제로 조직문화 개선사업이 잘 이루어지고 있지 않는 것으로 파악되었다.

가족친화문화 사업은 앞서 언급한 다양한 가족친화제도를 잘 실행해 나갈수 있는 조직문화를 조성하는데 가장 크게 기여할 수 있는 기초사업으로 볼 수 있다. 중소기업의 경우, 규모가 작을수록 가족친화문화 개선에 대한 노력은 더욱 간과될 수 있으므로, 이에 대한 지원책이 요구된다.

전문가 인터뷰를 통해 기업 내의 가족친화문화사업 확산을 위해 요구되는 지원책은 다음과 같다.

표 IV-4 직장문화 개선제도

구분	내 용	요구되는 지원방안(전문가 인터뷰 요약)
직장문화 개선제도	(출산·양육지원) 임신근로자야간·휴일 근로금지, 수유시간 부여, 보육 및 육아정보안내·상담, 조연 및상담 서비스, (가족친화문화확산) 가족대상각종 프로그램	■ 무엇보다도 전제되어야하는 가족친화적 조직문화 조성을 위해 CEO, 중간관리자(인사담당자)를 대상으로 하는 홍보와 교육이 필요함. 또한 남성근로자가 육아휴직 등의 제도이용을 기피하지 않도록 근로자대상 상담 및 교육도 병행되어야 함. ■ 보육 및 육아정보 서비스센터 국가 운영(사례 C) ■ 지자체에서 관할구역 내 기업들이 무료로 이용할수 있는 시설이나 프로그램 운영(사례 D) ■ 관련 내용에 대한 법정 교육이수시간 확보 및 감시 감독(사례 F) ■ 대체인력 및 비용 지원(사례 H) ■ 임신근로자에 대한 직장문화 개선운동 전개 및 차별적 시각탈피를 위한 노력(사례 I) ■ 중소기업의 종업원가족참여행사 지원 ■ 박물관,미술관, 역사문화기행, 문화공연 등 가족참여시 할인권 (사례 G)
▼		
□ 중점지원방안 : - 가족친화문화확산 캠페인 전개 - 다양한 이벤트 및 콘서트 등 문화행사 지원 - 소규모기업 근로자가족을 위한 찾아가는 문화행사 지원 등		

1) 가족친화문화확산 캠페인 전개

저출산에 대한 인식 개선을 위해서는 출산·양육 친화적 사회문화조성을 위한 다각적이고 지속적인 접근이 필요하다. 이를 위해 기업뿐 아니라, 사회 전반에 대한 사업대상과 사업내용을 발굴하고 이를 위한 캠페인을 전개할 필요가 있다. 캠페인은 저출산 문제에 대한 사회인식제고 및 가족친화 분위기 조성, 일·가정 양립 환경개선 및 사회문화환경을 변화를 유도하는 내용으로 단기성이 아닌 장기적이고 지속적인 접근이 필요하며, 이러한 사회적 분위기 변화와 공감대 형성을 토대로 기업과 그 구성원의 인식 변화와 전고의 전환이 가능하다.

2) 다양한 이벤트 및 콘서트 등 문화행사지원

근로자 대상 문화행사 등 기존의 가족친화 문화사업을 저출산극복을 위한 테마로 다각도로 시도할 필요가 있다. 예컨대, ‘임산부의 날’(10/10), ‘아기 아빠의 날’(예시) 등 저출산 극복을 위한 테마로 다양한 이벤트 및 콘서트 등 문화 행사를 지원하는 것은 가족친화 혹은 출산·양육 친화 문화에 기여할 수 있다.

3) 기업 근로자 가족을 위한 찾아가는 문화행사 지원 등

소규모 기업근로자 가족을 위한 찾아가는 문화행사 예컨대, 연극/음악회 등을 지원함으로써 기업의 가족친화문화를 조성한다. 현재 서울시에서는 자치구별로 일부 기업에서의 문화행사를 지원하고 있으며, 이를 기업의 업종, 규모별로 다채로운 행사지원으로 확대해 나가는 것은 근로자뿐 아니라 그 가족에게 기업에 대한 소속감 혹은 가족친화적 분위기를 조성하는데 기여할 수 있다.

4. 가족친화제도 참여기업에 대한 인센티브 확대 및 기업홍보 지원

전문가 인터뷰를 통해 기업내의 가족친화제도 참여기업에 대한 인센티브 확산을 위해 요구되는 지원책은 다음과 같다.

표 IV-5 경제적 지원제도

구 분	내 용	요구되는 지원방안(전문가 인터뷰 요약)
경제적 지원제도	보육비 지원, 출산장려금 지원, 유·사산 휴가 급여 지원	- 경제적 지원제도는 중소기업에 큰 부담이 되므로 비용부담을 덜어주는 보조금, 장려금 등의 지원이 필요함(사례 A) - 출산관련 비용 국가 부담금 확대 (수술비용 포함) - 유아기 (만3세까지) 관련 기초비용 (기저귀, 분유 등)은 국가(지자체)지원 - 휴가 급여 등은 기업에서 자체적으로 지원(사례 C) - 제도활용 기업에 대한 세제혜택(사례 D) - 근로자에 대한 지자체의 직접 지원, 또는 제도시행 기업에 대한 인센티브 등 간접 지원(사례 E) - 출산장려금지원확대 및 지원시기를 5세까지 확대 - 보육비지원과 세금감면 및 차등화 - 우수기업선정, 인센티브 제공 등을 통한 인식의 변화(사례 E)
▼		
□ 중점지원방안 : - 서울시 기업지원사업과 연계 - 중소기업과 관련한 세액감면 - 가족친화기업의 홍보 및 우수기업 사례 포럼 개최		

1) 서울시 기업지원사업과의 연계

서울시에서는 서울시 소재 중소기업 및 소상공인을 대상으로 장기저리의 자금지원을 하는 자금보증사업 등을 비롯하여 일련의 기업지원사업을 실시하고 있다. 중소기업 중에서 저출산 극복을 위해 가족친화제도를 모범적으로 시행하는 경우, 기존의 서울시 기업지원사업과 연계하여 혜택을 주는 방안모색이 필요하다.

기존의 서울시 기업지원사업과의 연계는 별개의 비용을 들이지 않고 시책에 부응하는 기업에 인센티브 효과를 줄 수 있으며, 기업의 입장에서든 가족친화제도에 관심을 갖고 시행률을 높임으로서 기업의 이미지 제고와 근로자의 근무환경개선에 기여할 수 있다.

2) 중소기업과 관련한 세액감면

실태조사에서 인사담당자가 응답한 가족친화제도 도입을 위해 가장 필요한 정책으로는 제도의 운영과 관련된 재정적 지원(44.0%)이다. 중소기업은 대기업에 비해 상대적으로 열악한 상황에 노출되어 있는 상황에서 가족친화경영의 실시는 일차적으로 기업의 부담으로 작용한다. 대기업에 비해 기업의 이미지제고와 홍보를 위해 비용을 들이려 하지 않는 상황에서 무엇보다 가족친화제도에 참여하는 기업에 대해 세액감면 혹은 공제혜택 등의 방법으로 인센티브를 확대할 필요가 있다.

전문가 인터뷰 조사에 의하면 “30개의 조세항목 중 16개가 지방세에 해당되며, 이중 중소기업과 관련되어 서울시가 조정할 수 있는 세제는 취·등록세, 주민세 중 법인소득세할,

재산세 정도를 들 수 있으며, 재산세의 경우, 현재는 탄력세율을 적용하는데 어려움이 있지만, 기본적으로는 탄력세율이라는 제도가 있기 때문에 정률로 서울시 저출산 정책에 부응하는 기업에 대해 인센티브를 제공할 수 있는 수단이 될 것으로 보인다(전문가 조사 사례 K)”

기업의 정책수요조사에서도 인사담당자와 근로자가 가장 효과적으로 꼽은 지자체 차원의 지원방식은 경제적 지원으로 기업의 입장에서 가장 체감도 있는 지원정책이다. 따라서 가족친화제도가 활성화되고 정착되기까지 기업에 대한 인식개선과 인센티브 사업 확대를 추진해 나가는 것이 바람직하다.

3) 가족친화기업의 홍보 및 우수기업 사례 포럼 개최

기업지원 차원에서 육아휴직제도 등 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업에 대해 대대적 홍보지원의 모색이 요구된다. 현재 서울시의 ‘여성이 행복한 서울(女幸)프로젝트’의 일환으로 女幸기업의 매뉴얼이 개발되고 인증사업이 기획중인 바, 여성친화적 기업으로 인증된 기업에 대해서도 적극 홍보하고 확산해 나갈 필요가 있다.

홍보의 구체적 방법으로는 TV, 라디오등 미디어 매체를 활용한 캠페인, 안내책자 발간, 신문홍보 등이 있다. 또한 기업이 속한 해당구 홈페이지와 지역신문을 활용하거나, 서울시 인력개발기관 홈페이지를 통해 구인·구직 부분에서 해당기업을 소개하는 홍보 전략도 필요하다.

홍보 지원의 일환으로 우수기업 사례에 대한 발표회 및 포럼 등을 통해 이를 홍보하고 다른 기업의 참여를 적극 유도한다. 홍보의 방식에 있어서도 가족친화제도의 모범기업에 대한 민간차원(신문사 등)의 포상 및 홍보 등을 적극 유도하는 언론·관·민간의 홍보전략 수립도 요구된다.

V

요약 및 결론

V 요약 및 결론

저출산 문제의 주요 원인은 가족 및 출산에 대한 가치관의 변화, 자녀양육에 따른 경제적 부담의 가중, 가족친화적 사회환경의 미흡 등 복합적 요인에 기인하고 있으며, 특히 일·가정 양립이 적절히 이루어지지 않을 때, 출산을 연기하거나, 자녀수를 줄이는 저출산 현상이 지속 될 우려가 있다. 실증분석결과 출산을 제고에 가장 큰 영향을 미치는 것은 양성평등 환경조성으로 나타났으며, 스웨덴, 프랑스 등 성공적으로 출산율을 제고하고 있는 국가의 특징은 가정과 직장을 양립할 수 있는 사회환경이 잘 조성되어 있다는 점이다. 본 연구에서는 저출산에 대한 대응으로 강조되고 있는 일·가족양립(work-family balance)을 위해, 일과 가정에서 요구하고 있는 책임간의 균형을 유지하도록 돕는 가족친화제도에 대한 서울시와 지자체의 정책적 대응 방안을 제시 하였다. 현재 서울시에는 전체의 22.8%에 해당하는 중소기업이 모여 있어 중소기업에 대한 정책이 시급하며, 중구에 60,616개(9%)의 중소기업이 모여 있는 반면 중소기업이 가장 적은 도봉구의 경우 15,202(2.2%)개의 중소기업이 분포하고 있는 등 자치구별로 중소기업의 수나 주요 업종, 가족친화제도의 시행 실태, 제도 및 정책에 대한 수요가 다르게 나타나고 있어 상황에 따른 적절한 대응이 필요하다. 이에 본 연구에서는 실태조사를 통해 자치구별 현황과 수요를 분석하여 제시하였다. 또한 실태조사 및 전문가 조사를 통해 서울시와 지자체의 정책 방안으로 ‘기업의 출산·육아 지원 가족친화제도 활성화 방안’과 ‘기업의 저출산 대응 가족친화제도 홍보 및 확산 지원방안’을 제시하였다.

제도의 활성화 방안으로 휴가 및 휴직제도 활용지원, 유연성 있는 근무환경지원, 기업의 자녀보육 및 육아지원제도 활성화를 위한 지원을 제시하였고 각각에 대한 구체적인 중점 지원방안으로 먼저 휴가 및 휴직제도 활용지원에 대해서 첫째, 대체인력뱅크 구축 및 전문성 제고 둘째, 남성근로자의 육아휴가 활용 활성화 셋째, 육아 휴직시 휴직급여 추가 지원, 다음으로 유연성 있는 근무환경지원에 대해서는 첫째, 육아기 단축근무제 적극 활용 기업 발굴 및 홍보 둘째, 시차근무제 및 자율 근무제 강화 셋째, 재택근무 지원을 위한 IT지원, 마지막으로 자녀보육 및 육아지원제도 활성화를 위한 지원은 첫째, 기업보육콘소시엄 구성 둘째, 기업근로자 대상 아이돌보미 서비스 지원확대 셋째, 방과후 아동지도 제도 운영을 들었다.

제도의 홍보 및 확산 지원방안으로 가족친화제도 교육 및 컨설팅 확산, EAP(Employee

Assistance Programs) 서비스 확대를 통한 지원, 가족친화문화 사업 확산, 가족친화제도 참여기업에 대한 인센티브 확대를 제시 하였다. 기존의 저출산 정책은 대체로 보육환경개선 및 자녀비용경감 등에 초점이 맞추어져 왔다. 이러한 정책에 일·가정양립 등 사회문화 환경조성이 병행될 때, 정책이 더 큰 효과를 볼 수 있을 것이다.

정부 저출산정책 평가 연구보고서에서 ‘가장 효과적인 저출산 정책’에 대해 ‘일과 가정의 양립지원 정책’이라는 응답이 29.8%로 나타났으나, 저출산대책 예산 중 이에 대한 지원은 6.3%에 불과했다. 서울시에서도 저출산 대책의 일환으로 ‘가족친화적 도시 서울’을 실시하고 있으나, 이 분야의 사업은 전체 저출산 관련 사업예산의 2.5%(2009년)에 불과하며 사업대상이 한정되어있다. 서울시의 경우 저출산 극복을 위해 일과 가정양립에 선도적인 정책을 추진해 나갈 필요성이 있으며, 본 연구는 정책의 효과를 극대화하기 위해 보다 수요에 근접한 정책을 제안하고자 하였다.

본 연구에서는 가족친화제도의 적용가능 기업을 대상으로 하기 위해 일정규모 이상(10인 이상 사업체) 기업에 대한 실태조사와 지원 정책도출에 초점을 맞추었다. 그렇기에 중소기업 중에서도 기업환경이 더 열악한 10인 이하의 소상공인인 등 중소기업에 대한 지원책을 집중 다루지 못한 점은 본 연구의 한계로 남으며, 향후 가족친화제도의 사각지대에 있는 소규모기업에 대한 대책방안 마련을 위한 연구 과제의 필요성이 있다.

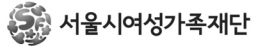
참 고 문 헌

- 공선희(2008), “서울시 저출산정책발전방안 연구”, 서울여성가족재단.
- 국회여성가족위원회(2005) “가족친화적 기업제도에 관한 연구”
- 국회여성위원회(2007), “일 생활 균형을 위한 가족 지원체계 구축과 정책대안”, 대한민국 국회.
- 국회여성위원회(2008), “일-생활 균형을 위한 가족지원체계구축과 정책대안”, 국회여성위원회 정책연구 08-1
- 국회예산정책처(2007), “저출산 고령사회 기본계획의 현황 및 개선과제”, 국회예산정책처.
- 국회예산처(2007), “정부 저출산 정책 평가”, 국회예산정책처.
- 김대성 외(2006), “한국형 근로자지원프로그램(EAP)의 개발 및 적용 가능성 연구”, 한국산업안전공단
- 김인춘 외(2008), “저출산 극복 및 성장잠재력 확충을 위한 가족친화정책”, 한국조세연구원.
- 김태홍 외(2001), “가족친화적인 고용정책의 활성화 방안”,
- 김혜원·유계숙·김경희·김향아(2007), “저출산 및 인구고령화 대응 연구 - 가족친화적 고용정책의 기업 수용성 연구”, 한국보건사회연구원.
- 대한민국정부(2009), “중앙부처 시행계획(제 1차 저출산 고령사회 기본계획)”.
- 민주노동연구소 (2006), “노동자의 저출산 원인 규명과 여성친화적 노동시장정책 연구”, 한국노동연구원.
- 민희철·우석진·김현숙·김혜원·류덕현·옥우석(2007), 『저출산 극복 및 성장 잠재력 확충을 위한 가족친화정책: 조세, 재정, 보육, 교육, 여성노동 분야에서의 정부의 역할』한국조세연구원.
- 박선영 외(2005), “가족친화적 근로시간제도 마련을 위한 정책방안”, 한국여성개발원.
- 박승희·김사현(2008), 『여성노동자의 저출산 원인과 여성친화적 노동시장 정책』, 뉴패러다임센터.
- 배경화(2006), “강원지역의 여성일자리 창출을 위한 가족친화기업 육성방안”, 강원발전연구원.
- 보건복지가족부(2009). “보육통계”, 보건복지가족부.
- 서울특별시(2009), “09년 저출산 대응 시행계획저출산 중장기 종합대책('06~'10)”.
- 신경아 외(2006), 「국회여성공무원의 모성보호와 가족친화적 제도 사용에 관한 실태조사」
- 신윤정 외(2007), “저출산 및 인구고령화 대응 연구-출산, 양육관련 지역사회자원활용방안”, 한국보건사회연구원.

- 유계숙 외(2007). “가족친화 기업경영의 성과에 관한 연구”, 뉴패러다임센터.
- 이삼식 외(2007), “저출산 및 인구고령화 대응 연구 - 출산 및 양육 친화적 가족문화 및 직장문화 조성 방안”. 한국보건사회연구원.
- 이삼식 외(2007), “자녀출산에 장애가 되는 제도의 개선방안 연구”, 저출산고령사회위원회, 보건복지부, 한국보건사회연구원.
- 장혜경 외(2004), “저출산 시대 여성과 국가대응전략”, 한국여성정책연구원.
- 장혜경 외(2007), “저출산 및 인구고령화 대응 연구- 일·가족 양립 정책의 활성화 방안 연구”, 한국보건사회연구원.
- 저출산고령사회위원회(2006), “5개년저출산고령사회기본계획수립(1차)”.
- 저출산고령사회위원회(2007), “일 가정 양립, 이제는 기업이 나선다”.
- 전인후 (2007), 『소상공인의 조직화·협업화 모델 제시와 정책방향』, 중소기업연구원
- 중소기업중앙회(2008), “중소기업현황”, 중소기업중앙회.
- 최숙희 (2006), “획기적인 출산을 제고방안” 「Issue Paper」, 삼성경제연구소
- 최영기 외 (2008), “자녀교육과 기혼여성의 노동공급”, 한국노동연구원.
- 최은영(2006), “취업여성의 일·가족 양립지원 정책방향”, 보건복지포럼.
- 홍승아 외 (2008), “일가족양립정책의 국가별 심층사례연구’, 한국여성정책연구원”.
- 홍승아 외 (2008), “일가족양립정책의 국제비교연구 및 한국의 정책과제”, 한국여성정책연구원
- European Commission(2005), *Reconciliation of work and private Life: A comparative review of thirty European countries*.
- _____, *Working time and work-life balance in European companies overview report*.
- Gornick, Janet C., Marcia K. Meyers(2003), *Families that work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*. The Russell Sage Foundation.
- Neyer Gerda (2004), *Contemporary Research on European Fertility: Perspectives and Developments*(ed. with G. Andersson), Demographic Research, Special Collection 3, Rostock 2004.
- _____(2003), “Family Policies and Low Fertility in Western Europe” *Max Planck Institute for Demographic Research Working Paper in Western Europe*
- OECD Family Database, www.oecd.org/els/social/family/database
- OECD(2007), *Babise and Bosses: Reconciling work and Family life*, A synthesis of findings for OECD Countries.

부 록 I

1. 인사담당자용 설문지
2. 근로자용 설문지



서울시 중소기업 가족친화제도 실태 조사

ID

안녕하십니까?

저는 서울시 여성가족재단의 면접원 ○○○입니다.

저희는 지금 『서울시 중소기업 가족친화제도 실태조사』를 실시하고 있습니다. 본 조사는 서울시 중소기업의 가족친화제도 실태를 파악함으로써 서울시의 저출산 해소를 위한 정책 기초 자료를 확보하기 위해 실시되고 있습니다. 본 조사는 서울시의 저출산 극복을 위한 정책 방안 도출과 구체적인 지원책 마련을 위한 연구로써, 귀하의 답변에 맞고 틀리고의 정답은 없습니다. 따라서 실질적인 지원 방안 마련을 위해 적극적인 협조를 바랍니다. 귀하께서 응답하신 내용은 통계법 제33조에 따라 익명으로 처리되므로 개인의 비밀은 철저히 보장되며, 정책 수립 목적 이외의 용도로는 절대 사용되지 않습니다. 바쁘시더라도 잠시만 시간을 내어 조사에 응해 주시면 소중한 자료로 활용될 것입니다.

2009. 4.

설문과 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락해 주시기 바랍니다.

조사 주관기관 : 서울특별시 여성가족재단 정책개발실

연구자 : 문은영 연구위원, 최나리 연구원

조사 대행기관 : (주)리서치플러스

서울시 서대문구 충정로 3가 32-11 엘림넷빌딩 4층

실사책임자 : 조미진 차장 02) 312-0865

※ 설문 작성 후 아래 FAX번호나 E-MAIL 주소로 회신 해 주시기 바랍니다.

FAX : 02) 312 - 0562, 0749

E-MAIL : mjcho@rsplus.co.kr

사업체 이름			
회사 소재지	_____시 _____구 _____동		
전화번호		응답자성명	
담당부서		직위	
매출액	_____억 _____천만원	총 근로자수	_____명
회사설립연도	_____년	노동조합유무	① 있음 ② 없음
면접원		에디팅/코딩	

I. 일반적 사항

1. 귀사의 주 업종은 다음 중 무엇입니까? ()

- ① 제조업
- ② 도매 및 소매업 : 도매 및 소매 활동, 구매를 대리하는 상품중개, 경매활동 등
- ③ 숙박 및 음식점업 : 숙박업, 음식점업
- ④ 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 : 출판업, 소프트웨어 제작, 영상 및 오디오 기록활동, 라디오 및 텔레비전 방송, 프로그램공급, 전기통신, 정보기술 및 기타 정보서비스활동
- ⑤ 금융 및 보험업 : 금융업, 보험 및 연금업, 금융 및 보험관련 서비스업
- ⑥ 전문, 과학 및 기술 서비스업 : 연구개발 활동과 법무, 회계, 광고, 시장조사, 경영컨설팅, 건축설계, 엔지니어링, 수의업, 디자인 및 기타 전문·과학·기술서비스를 제공하는 산업활동
- ⑦ 사업시설관리 및 사업지원 서비스업 : 사업시설 유지관리활동과 고용지원 서비스, 보안 서비스, 여행보조 서비스, 사무지원 서비스 등과 같은 사업운영과 관련한 지원서비스를 제공하는 산업활동
- ⑧ 기타 (구체적으로 :)

2. 귀사의 고용 형태별 남녀 근로자는 몇 명입니까?

	정규직	비정규직		합계
		전일제	파트타임제	
남성	명	명	명	명
여성	명	명	명	명

3. 귀사의 직급별 남녀 근로자는 몇 명입니까?

	평사원급(대리이하)	팀장급(과장이상~이사미만)	임원급(이사이상)	합계
남성	명	명	명	명
여성	명	명	명	명

4. 귀사의 여성다수직종은 무엇입니까? ()

- ① 관리직 ② 전문직 ③ 기술직 ④ 사무직
- ⑤ 서비스직 ⑥ 영업직 ⑦ 생산직 ⑧ 단순직

〈인사담당자용〉

II. 기업의 가족친화제도 시행실태

5. 다음은 자녀보육 지원제도/경제적 지원 제도/육아 및 휴직 제도/양자 및 휴직 제도에 관한 질문입니다. 각 제도에 대한 **시행 여부(A)**를 먼저 체크하시고, 각 제도를 시행하는 경우 **(B)시행에 대한 평가**, **(C)직원들의 활용도에 대해** 응답해 주시고, **시행하지 않은 경우 (D)향후 도입계획**, **(E)시행에 대한 직원들의 요구 정도**를 응답해 주시기 바랍니다. **(F)제도 도입을 위한 지자체 지원 정책의 필요성에 대해서는 시행여부에 관계없이 모두 평가해 주시기 바랍니다.**

구분	(A) 실시여부		시행하는 경우 만 응답				시행하지 않은 경우 만 응답				실시 여부와 관계 없이 모두 응답			
	결시	미결시	(B) 시행에 대한 평가		(C) 직원들의 활용도		(D) 향후 도입 계획		(E) 시행에 대한 직원 요구도			(F) 지자체 지원 정책의 필요성		
			매우 우수	약간 우수	매우 나쁨	약간 나쁨	매우 나쁨	약간 나쁨	매우 나쁨	약간 나쁨			매우 나쁨	약간 나쁨
자녀보육 지원 제도			①	②	③	④	①	②	③	④	①	②	③	④
	1) 직장보육시설 설치 및 운영		①	②	③	④	①	②	③	④	①	②	③	④
	2) 산모휴게실 및 수유편의시설 설치		①	②	③	④	①	②	③	④	①	②	③	④
경제적 지원 제도			①	②	③	④	①	②	③	④	①	②	③	④
	3) 방과 후 아동지도제도 운영 및 지원		①	②	③	④	①	②	③	④	①	②	③	④
	4) 보육비 지원		①	②	③	④	①	②	③	④	①	②	③	④
			①	②	③	④	①	②	③	④	①	②	③	④
	5) 출산장려금 지원		①	②	③	④	①	②	③	④	①	②	③	④
	6) 유·사산 휴가 급여 지원		①	②	③	④	①	②	③	④	①	②	③	④
휴가 및 휴직 제도			①	②	③	④	①	②	③	④	①	②	③	④
	7) 산전후 휴가		①	②	③	④	①	②	③	④	①	②	③	④
	8) 아버지 출산휴가		①	②	③	④	①	②	③	④	①	②	③	④
	9) 육아휴직		①	②	③	④	①	②	③	④	①	②	③	④
	10) 태아검진 휴가		①	②	③	④	①	②	③	④	①	②	③	④
			①	②	③	④	①	②	③	④	①	②	③	④
			①	②	③	④	①	②	③	④	①	②	③	④

※ 참고 : 각 제도의 대한 설명은 아래 표를 참고하시기 바랍니다.

자녀 보육 지원 제도	휴가 및 휴직 제도		7) 산전후 휴가 : 출산 전이나 출산 후 사용할 수 있는 보호 휴가제도 8) 아버지 출산휴가 : 배우자 출산시 남편에게도 출산 휴가를 부여하는 제도 9) 육아휴직 : 생후 3년 미만의 영아를 둔 남녀 근로자가 그 영아의 양육을 위해 휴직하는 제도 10) 태아검진 휴가 : 임신한 여성이 태아 검진을 충분히 받을 수 있도록 휴가를 주는 제도 11) 유·사산 휴가 : 출산을 앞둔 임신 중의 근로자가 유산 또는 사산시 부여하는 제도
경제적 지원 제도	1) 직장보육시설 설치 및 운영 : 근로자의 의무를 받아 영유아를 보육하는 시설의 설치 및 운영	4) 보육비 지원 : 만 5세 이하 아동 양육과 관련하여 각종 보육비용 지원 등의 제도	
	2) 산모휴게실 및 수유편의시설 설치 : 임신부들을 위한 휴게실이나 수유를 하기 위한 공간을 설치하고 운영 3) 방과 후 아동지도제도 운영 및 지원 : 방범이 부부의 자녀 등 방과 후 보호가 필요한 초등학교 아동을 중심으로 보육서비스를 제공	5) 출산장려금 지원 : 저출산 극복을 위한 대책으로 출산장려금을 지원 6) 유·사산 휴가 급여 지원 : 임신 16주 이상 여성근로자가 유산·사산시 임신기간에 따라 휴가급여를 부여하는 제도	

〈인사담당자용〉

6. 다음은 탄력근무제도/직장문화 개선제도에 관한 질문입니다. 시행 여부(A)를 먼저 체크하시고, 각 제도를 시행하는 경우 (B)시행에 대한 평가, (C)직원들의 활용도에 대해 응답해 주시고, 시행하지 않은 경우 (D)향후 도입계획, (E)시행에 대한 직원들의 요구 정도를 응답해 주시기 바랍니다. (F)제도 도입을 위한 지자체 지원 정책의 필요성에 대해서는 시행여부에 관계없이 모두 평가해 주시기 바랍니다.

구분	(A) 실시여부	시행하는 경우 만 응답						시행하지 않은 경우 만 응답						실시 여부와 관계 없이 모두 응답	
		(B) 시행에 대한 평가			(C) 직원들의 활용도			(D) 향후 도입 계획			(E) 시행에 대한 적절 요구도			(F) 지자체 지원 정책의 필요성	
		매우 우수	약간 우수	매우 미흡	매우 높음	약간 높음	매우 낮음	계획없음/고려하지 않음	매우 높음	약간 높음	매우 낮음	약간 낮음	매우 낮음	매우 높음	약간 높음
탄력근무제도	12) 재택근무제	①	②	③	④	①	②	③	④	①	②	③	④	①	②
	13) 시차출근제	①	②	③	④	①	②	③	④	①	②	③	④	①	②
	14) 직무공유제	①	②	③	④	①	②	③	④	①	②	③	④	①	②
	15) V-시간제	①	②	③	④	①	②	③	④	①	②	③	④	①	②
	16) 자율근무제	①	②	③	④	①	②	③	④	①	②	③	④	①	②
	17) 자녀육아기 근로시간 단축제	①	②	③	④	①	②	③	④	①	②	③	④	①	②
직장문화 개선제도	18) 임신근로자 야간휴일 근로금지	①	②	③	④	①	②	③	④	①	②	③	④	①	②
	19) 수유시간 부여	①	②	③	④	①	②	③	④	①	②	③	④	①	②
	20) 보육 및 육아정보 안내상담	①	②	③	④	①	②	③	④	①	②	③	④	①	②
	21) 조연 및 상담 서비스	①	②	③	④	①	②	③	④	①	②	③	④	①	②
	22) 가족대상 각종프로그램	①	②	③	④	①	②	③	④	①	②	③	④	①	②

※ 참고 : 각 제도의 대한 설명은 아래 표를 참고하시기 바랍니다.

탄력근무제도	직장문화 개선제도	직장문화 개선제도	
		직장문화 개선제도	직장문화 개선제도
12) 재택근무제 : 사무실에 출근하지 않고 자신의 집에서 담당업무를 처리하는 근무 형태	18) 임신근로자 야간·휴일 근로금지 : 임신부에게 야간이나 휴일에 근로를 하지 못하게 하는 제도	18) 임신근로자 야간·휴일 근로금지 : 임신부에게 야간이나 휴일에 근로를 하지 못하게 하는 제도	18) 임신근로자 야간·휴일 근로금지 : 임신부에게 야간이나 휴일에 근로를 하지 못하게 하는 제도
13) 시차출근제 : 출퇴근 시간을 근로자의 필요에 맞게 선택할 수 있도록 하는 제도	19) 수유시간 부여 : 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주는 지의 여부	19) 수유시간 부여 : 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주는 지의 여부	19) 수유시간 부여 : 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주는 지의 여부
14) 직무공유제 : 한 가지의 직무를 둘 이상의 시간제 근로자가 분담하여 수행하는 제도를 식감하는 제도	20) 보육 및 육아정보 안내·상담 : 온라인, e-mail, 방문, 전화 등 다양한 매체를 이용하여 조연 및 상담 서비스 : 가족문제 및 스트레스에 대한 상담 등을 제공 (사원가족전문 상담상담제도, ER서비스 등)	20) 보육 및 육아정보 안내·상담 : 온라인, e-mail, 방문, 전화 등 다양한 매체를 이용하여 조연 및 상담 서비스 : 가족문제 및 스트레스에 대한 상담 등을 제공 (사원가족전문 상담상담제도, ER서비스 등)	20) 보육 및 육아정보 안내·상담 : 온라인, e-mail, 방문, 전화 등 다양한 매체를 이용하여 조연 및 상담 서비스 : 가족문제 및 스트레스에 대한 상담 등을 제공 (사원가족전문 상담상담제도, ER서비스 등)
16) 자율근무제 : 주당 근무시간을 채우면 주중의 근무일수를 자유롭게 선택할 수 있는 제도	21) 조연 및 상담 서비스 : 가족문제 및 스트레스에 대한 상담 등을 제공 (사원가족전문 상담상담제도, ER서비스 등)	21) 조연 및 상담 서비스 : 가족문제 및 스트레스에 대한 상담 등을 제공 (사원가족전문 상담상담제도, ER서비스 등)	21) 조연 및 상담 서비스 : 가족문제 및 스트레스에 대한 상담 등을 제공 (사원가족전문 상담상담제도, ER서비스 등)
17) 자녀육아기 근로시간 단축제 : 전일제 육아휴직대신 주15~30시간 이내 범위에서 근무시간을 탄력적으로 단축시킬 수 있는 제도	22) 가족대상 각종프로그램 : 가족대상 상담, 가족대상 교육 프로그램, 가족대상 사보 발행, 가족 초청잔치, 가족주말농장 운영, 사원가족대상 주말캠프 등	22) 가족대상 각종프로그램 : 가족대상 상담, 가족대상 교육 프로그램, 가족대상 사보 발행, 가족 초청잔치, 가족주말농장 운영, 사원가족대상 주말캠프 등	22) 가족대상 각종프로그램 : 가족대상 상담, 가족대상 교육 프로그램, 가족대상 사보 발행, 가족 초청잔치, 가족주말농장 운영, 사원가족대상 주말캠프 등

7. 위에 열거된 것 외에 귀하의 회사가 실시하고 있는 가족친화제도가 있다면 무엇입니까?

(_____)

III. 가족친화제도 도입의 결정요인 및 효과에 대한 질문

8. 근로자의 출산 양육 등에 대한 귀사의 입장은 어떠합니까? (_____)

- ① 개인의 일이므로 기업이 개입할 필요가 없다.
- ② 기업의 지원을 유도하기 위한 정부와 지자체의 인센티브가 필요하다.
- ③ 보상적 차원에서 기업이 지원해야 한다.
- ④ 조직문화를 바꾸는 등 기업전략차원에서 개입해야 한다.

9. 귀사가 시행하고 있거나 향후 도입하고자 하는 제도가 있다면 그러한 결정에 가장 큰 영향을 준 집단은 무엇입니까? (_____)

- ① 최고경영자 ② 노동조합, 노사협의회 등 ③ 관리자집단
- ④ 여성근로자, 여사우회 ⑤ 정부 ⑥ 여성단체, 사회단체
- ⑦ 회사 분위기 등 조직문화 ⑧ 경쟁업체 ⑨ 기타 (_____)

10. 귀사가 시행하고 있는 제도가 있다면 시행에 따른 효과는 무엇입니까? (_____)

- ① 생산성 증가 ② 매출액 신장 ③ 기업 이미지 향상
- ④ 우수인력 확보 ⑤ 근로자의 불만 감소 ⑥ 근로자의 결근, 지각 등 감소
- ⑦ 근로자의 이직률 감소 ⑧ 기타(_____)

11. 귀사에서 시행하지 않는 제도가 있다면 시행하지 않는 가장 큰 이유는 무엇입니까? 중요한 순서대로 두 가지만 선택해 주십시오

1순위: _____, 2순위: _____

- ① 업종, 직종 특성이 제도를 도입하기에 적합하지 않다
- ② 적용 대상 근로자가 소수이다.
- ③ 해당 제도에 대한 홍보와 근로자의 관심이 부족하다
- ④ 기업경영 방침과 맞지 않는다.
- ⑤ 기업문화가 가족보다 일중심이다
- ⑥ 다른 직원과의 위화감, 형평성 문제가 발생할 수 있다.
- ⑦ 업무수행에 차질을 줄 가능성이 있다
- ⑧ 대체인력이 부족하다.
- ⑨ 제도의 관리 운영에 대한 정보가 부족하다
- ⑩ 제도를 효율적으로 운영할 인력이 없다.
- ⑪ 제도를 운영할 만큼 재원이 충분하지 않다
- ⑫ 국가의 지원이나 인센티브가 없다
- ⑬ 기타(_____)

IV. 가족친화제도 정착방안에 대한 질문

12. 가족친화제도 도입을 위해 가장 필요한 정책은 무엇입니까? 중요한 순서대로 두 가지만 선택해 주십시오

1순위: _____, 2순위: _____

- ① 제도의 운영과 관련된 정보 제공 및 교육실시
- ② 제도의 운영과 관련된 재정적 지원
- ③ 제도의 운영과 관련된 복지시설 지원
- ④ 제도의 운영과 관련된 대체인력 지원
- ⑤ 우수기업에 대한 행정상 우대
- ⑥ 우수기업에 대한 금융상 우대
- ⑦ 정부, 지자체가 가족친화제도를 사회보장정책으로 직접 시행
- ⑧ 기업대상 제도정착을 위한 컨설팅 지원
- ⑨ 기타()

13. 기타 가족친화제도 도입을 위해 귀하가 필요하다고 생각하는 지원정책이 있다면 적어주시기 바랍니다.

(_____)

◆ 끝까지 응답해 주셔서 감사합니다.



서울시 중소기업 가족친화제도 실태 조사

ID

안녕하십니까?

저는 서울시 여성가족재단의 면접원 ○○○입니다.

저희는 지금 『서울시 중소기업 가족친화제도 실태조사』를 실시하고 있습니다. 본 조사는 서울시 중소기업의 가족친화제도 실태를 파악함으로써 서울시의 저출산 해소를 위한 정책 기초 자료를 확보하기 위해 실시되고 있습니다. 본 조사는 서울시의 저출산 극복을 위한 정책 방안 도출과 구체적인 지원책 마련을 위한 연구로써, 귀하의 답변에 맞고 틀리고의 정답은 없습니다. 따라서 실질적인 지원 방안 마련을 위해 적극적인 협조를 바랍니다. 귀하께서 응답하신 내용은 통계법 제33조에 따라 익명으로 처리되므로 개인의 비밀은 철저히 보장되며, 정책 수립 목적 이외의 용도로는 절대로 사용되지 않습니다. 바쁘시더라도 잠시만 시간을 내어 조사에 응해 주시면 소중한 자료로 활용될 것입니다.

2009. 4.

설문과 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락해 주시기 바랍니다.

조사 주관기관 : 서울특별시 여성가족재단 정책개발실

연구자 : 문은영 연구위원, 최나리 연구원

조사 대행기관 : (주)리서치플러스

서울시 서대문구 충정로 3가 32-11 엘림넷빌딩 4층

실사책임자 : 조미진 차장 02) 312-0865

※ 설문 작성 후 아래 FAX번호나 E-MAIL 주소로 회신 해 주시기 바랍니다.

FAX : 02) 312 - 0749, 0562

E-MAIL : mjcho@rsplus.co.kr

사업체 이름			
회사 소재지	_____시 _____구 _____동		
전화번호		응답자성명	
담당부서		직위	
매출액	_____억 _____천만원	총 근로자수	_____명
회사설립연도	_____년	노동조합유무	① 있음 ② 없음
면접원		에디팅/코딩	

1. 일반적 사항

3. 귀사의 주 업종은 다음 중 무엇입니까? ()
- ① 제조업
 ② 도매 및 소매업 : 도매 및 소매활동, 구매를 대리하는 상품중개, 경매활동 등
 ③ 숙박 및 음식점업 : 숙박업, 음식점업
 ④ 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 : 출판업, 소프트웨어 제작, 영상 및 오디오 기록활동, 라디오 및 텔레비전 방송, 프로그램공급, 전기통신, 정보기술 및 기타 정보서비스활동
 ⑤ 금융 및 보험업 : 금융업, 보험 및 연금업, 금융 및 보험관련 서비스업
 ⑥ 전문, 과학 및 기술 서비스업 : 연구개발 활동과 법무, 회계, 광고, 시장조사, 경영컨설팅, 건축설계, 엔지니어링, 수의업, 디자인 및 기타 전문·과학·기술서비스를 제공하는 산업활동
 ⑦ 사업시설관리 및 사업지원 서비스업 : 사업시설 유지관리활동과 고용지원 서비스, 보안 서비스, 여행보조 서비스, 사무지원 서비스 등과 같은 사업운영과 관련한 지원서비스를 제공하는 산업활동
 ⑧ 기타 (구체적으로 :))
4. 귀하의 종사상 지위는 무엇입니까? ()
- ① 상용근로자 ② 임시근로자 ③ 일용근로자
 ④ 기타())
5. 귀하의 고용형태는 무엇입니까? () ① 정규직 ② 비정규직
6. 귀하의 직종은 무엇입니까? ()
- ① 관리직 ② 전문직 ③ 기술직 ④ 사무직
 ⑤ 서비스직 ⑥ 영업직 ⑦ 생산직 ⑧ 단순직
7. 귀하의 직급은 무엇입니까? ()
- ① 평사원급(대리이하) ② 팀장급(과장이상~이사미만) ③ 임원급(이사 이상)
8. 현 직장에서 귀하의 근속기간은? (년 개월)
9. 귀하는 자녀가 있습니까? ()
- ① 있다 ② 없다 **문13번으로 가십시오.**
10. 귀하의 자녀는 총 몇 명입니까? (명)
11. 귀하가 육아와 관련된 사유로 휴가를 내는 날은 일년에 대략 며칠입니까? (일)
12. 귀하는 출산, 육아 등 사유로 퇴직이나 이직을 생각해 본적이 있습니까? ()
- ① 있다 ② 없다
13. 귀하는 출산, 육아 등으로 인해 회사에서 불이익을 받은 적이 있습니까? ()
- ① 있다 ② 없다
14. 직장생활을 하면서 출산과 양육의 가장 큰 어려움은 무엇입니까? ()
- ① 아이를 안심하고 맡길 곳이 없어서 ② 경제적으로 비용이 많이 발생해서
 ③ 탄력적인 시간활용이 어려워서 ④ 직장 내 분위기 때문에
 ⑤ 기타())

II. 기업의 가족친화제도 시행실태

13. 다음은 자녀보육 지원제도/ 경제적 지원 제도/ 휴가 및 휴직 제도에 관한 질문입니다. **(A) 회사에서 제도 시행 여부를 먼저 체크**하시고, **각 제도를 시행하는 경우 (B) 제도에 대한 만족도를 평가**해 주시고, **시행하지 않는 경우 (C) 제도 시행에 대한 필요성에 대해서 응답**해 주시기 바랍니다.

		(A) 실시 여부		시행하는 경우만 응답				시행하지 않는 경우만 응답			
		실시	미 실시	(B) 제도 대한 만족도				(C) 제도 시행에 대한 필요성			
				매우 우수	약간 우수	약간 미흡	매우 미흡	매우 높음	약간 높음	약간 낮음	매우 낮음
자녀 보육 지원 제도	1) 직장보육시설 설치 및 운영	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
	2) 산모휴게실 및 수유편의시설 설치	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
	3) 방과 후 아동지도제도 운영 및 지원	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
경제적 지원 제도	4) 보육비 지원	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
	5) 출산장려금 지원	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
	6) 유·사산 휴가 급여 지원	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
휴가 및 휴직 제도	7) 산전후 휴가	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
	8) 아버지 출산휴가	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
	9) 육아휴직	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
	10) 태아검진 휴가	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
	11) 유·사산 휴가	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④

※ 참고 : 각 제도에 대한 설명은 아래를 참고해 주시기 바랍니다.

- 1) 직장보육시설 설치 및 운영: 보호자의 위탁을 받아 영유아를 보육하는 시설의 설치 및 운영
- 2) 산모휴게실 및 수유편의시설 설치 : 임신부를 위한 휴게실이나 수유를 하기 위한 공간을 설치하고 운영
- 3) 방과 후 아동지도제도 운영 및 지원 : 맞벌이 부부의 자녀 등 방과 후 보호가 필요한 초등학교 아동을 중심으로 보육서비스를 제공
- 4) 보육비 지원 : 만 5세 이하 아동 양육과 관련하여 각종 보육비용 지원 등의 제도
- 5) 출산장려금 지원 : 저출산 극복을 위한 대책으로 출산장려금을 지원
- 6) 유·사산 휴가 급여 지원 : 임신 16주 이상 여성근로자가 유산·사산시 임신기간에 따라 휴가급여를 부여하는 제도
- 7) 산전후 휴가 : 출산 전이나 출산 후 사용할 수 있는 보호 휴가제도
- 8) 아버지 출산휴가 : 배우자 출산시 남편에게도 출산 휴가를 부여하는 제도
- 9) 육아휴직 : 생후 3년 미만의 영아를 둔 남녀 근로자가 그 영아의 양육을 위해 휴직하는 제도
- 10) 태아검진 휴가 : 임신한 여성이 태아 검진을 충분히 받을 수 있도록 휴가를 주는 제도
- 11) 유·사산 휴가 : 출산을 앞둔 임신 중의 근로자가 유산 또는 사산시 부여하는 제도

〈중소기업 근로자용〉

14. 다음은 탄력근무제도/ 직장문화 개선 제도에 관한 질문입니다. (A) 회사에서 제도 시행 여부를 먼저 체크하시고, 각 제도를 시행하는 경우 (B) 제도에 대한 만족도를 평가해 주시고, 시행하지 않는 경우 (C) 제도 시행에 대한 필요성에 대해서 응답해 주시기 바랍니다.

		(A) 실시 여부		시행하는 경우만 응답				시행하지 않는 경우만 응답			
				(B) 제도 대한 만족도				(C) 제도 시행에 대한 필요성			
		실시	미 실시	매우 우수	약간 우수	약간 미흡	매우 미흡	매우 높음	약간 높음	약간 낮음	매우 낮음
탄력근무제도	12) 재택근무제	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
	13) 시차출근제	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
	14) 직무공유제	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
	15) V-시간제	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
	16) 자율근무제	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
	17) 자녀육아기 근로시간 단축제	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
직장문화개선제도	18) 임신근로자 야간·휴일 근로금지	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
	19) 수유시간 부여	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
	20) 보육 및 육아정보 안내·상담	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
	21) 조언 및 상담 서비스	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
	22) 가족대상 각종프로그램	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④

※ 참고 : 각 제도에 대한 설명은 아래를 참고해 주시기 바랍니다.

- 12) 재택근무제 : 사무실에 출근하지 않고 자신의 집에서 담당업무를 처리하는 근무 형태
 13) 시차출근제 : 출퇴근 시간을 근로자의 필요에 맞게 선택할 수 있도록 하는 제도
 14) 직무공유제 : 한 가지의 직무를 둘 이상의 시간제 근로자가 분담하여 수행하는 제도
 15) V-시간제 : 근로자에게 일정 기간 근무시간을 단축하도록 하고, 이에 상응하는 임금을 삭감하는 제도
 16) 자율근무제 : 주당 근무시간을 채우면 주중의 근무일수를 자유롭게 선택할 수 있는 제도
 17) 자녀육아기 근로시간 단축제 : 전일제 육아휴직대신 주15~30시간 이내 범위에서 근무시간을 탄력적으로 단축시킬 수 있는 제도
 18) 임신근로자 야간·휴일 근로금지: 임신부에게 야간이나 휴일에 근로를 하지 못하게 하는 제도
 19) 수유시간 부여 : 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주는지의 여부
 20) 보육 및 육아정보 안내·상담 : 온라인, e-mail, 방문, 전화 등 다양한 매체를 이용하여 보육 및 육아에 대한 각종 정보를 제공
 21) 조언 및 상담 서비스 : 가족문제 및 스트레스에 대한 상담 등을 제공 (사원가족전문심리상담제도, ERP서비스 등)
 22) 가족대상 각종프로그램 : 가족대상 상담, 가족대상 교육 프로그램, 가족대상 사보 발행, 가족 초청잔치, 가족주말농장 운영, 사원가족대상 주말캠프 등

〈중소기업 근로자용〉

15. 위에 열거된 것 외에 귀하의 회사가 실시하고 있는 가족친화제도가 있다면 무엇입니까?

(_____)

16. 출산·양육과 관련하여 가장 중요하다고 생각하는 것 세 가지를 골라주시기 바랍니다.

1순위: _____, 2순위: _____, 3순위: _____

- | | |
|-----------------------|---------------------|
| ① 직장보육시설 설치·운영 | ② 산모휴게실 및 수유편의시설 설치 |
| ③ 방과 후 아동지도제도 운영 및 지원 | ④ 보육비지원 |
| ⑤ 출산장려금 지원 | ⑥ 유·사산 휴가 급여 지원 |
| ⑦ 산전·후 휴가 | ⑧ 아버지 출산휴가 |
| ⑨ 육아휴직 | ⑩ 태아검진휴가 |
| ⑪ 유·사산휴가 | ⑫ 재택근무제 |
| ⑬ 시차출퇴근제 | ⑭ 직무공유제 |
| ⑮ V-시간제 | ⑯ 자율근무제 |
| ⑰ 자녀육아기 근로시간 단축제 | ⑰ 임신근로자 야간·휴일 근로 금지 |
| ⑲ 수유시간 부여 | ⑲ 보육 및 육아정보 안내·상담 |
| ⑳ 조연 및 상담 서비스 | ㉑ 가족대상 각종 프로그램 |
| ㉓ 기타(_____) | |

III. 가족친화제도 정착방안 및 도입효과에 대한 질문

17. 귀하는 가족친화제도 도입을 위해 서울시나 자치구에서 중소기업 지원 정책을 시행하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까? (_____)

- ① 매우 필요 ② 필요 ③ 불필요 ④ 매우 불필요

18. 가족친화제도 도입을 위해 가장 필요한 정책은 무엇입니까? 중요한 순서대로 두 가지만 선택해 주십시오

1순위: _____, 2순위: _____

- ① 제도의 운영과 관련된 정보 제공 및 교육 실시
 ② 제도의 운영과 관련된 재정적 지원
 ③ 제도의 운영과 관련된 복지시설 지원
 ④ 제도의 운영과 관련된 대체인력 지원
 ⑤ 우수기업에 대한 행정상 우대
 ⑥ 우수기업에 대한 금융상 우대
 ⑦ 정부, 지자체가 가족친화제도를 사회보장정책으로 직접 시행
 ⑧ 기업대상 제도정착을 위한 컨설팅 지원
 ⑨ 기타(_____)

19. 기타 가족친화제도 도입을 위해 귀하가 필요하다고 생각하는 지원정책이 있다면 적어주시기 바랍니다.

(_____)

IV. 자료분류를 위한 질문입니다

21. 귀하의 성별 무엇입니까? ()

- ① 여성 ② 남성

22. 귀하의 연령은 만으로 몇 세입니까? 만()세

23. 귀하께서는 결혼을 하셨습니까? ()

- ① 미혼 ② 유배우 ③ 이혼 ④ 사별 ⑤ 기타()

24. 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까? ()

- ① 고졸이하 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 대학원졸

◆ 끝까지 응답해 주셔서 감사합니다.

부 록 II

1. 서울시 사업체 현황

2. 자치구별 중소기업 사업체 수 및 근로자 현황

※ 부록 II는 2007 사업체 기초조사 원자료 분석에 의거하여 서울시 중소기업 및 자치구의 중소기업 사업체 현황을 생성한 통계 수치임.

부록1 **서울시 사업체 현황**

■ 부록표1 ■ 전국사업체 현황

시도	중소기업		대기업(B)	법인외 및 비영리사업체(C)	전체사업체수 ¹³⁾ (A+B+C)
	중소기업 비율(%)	중소기업수(A)			
전체	100.0	2,961,110	32,210	195,861	3,189,181
서울시	22.8	675,997	7,324	29,555	712,876
부산	8.2	242,390	2,431	12,064	256,885
대구	5.6	166,723	1,399	7,577	175,699
인천	4.9	144,934	1,142	8,522	154,598
광주	3.0	87,838	1,118	5,750	94,706
대전	2.8	82,832	795	5,280	88,907
울산	2.1	61,387	651	3,198	65,236
경기도	19.7	583,199	5,189	35,562	623,950
강원도	3.5	103,171	1,330	9,959	114,460
충청북도	3.0	89,786	1,082	8,242	99,110
충청남도	3.9	114,473	1,514	11,447	127,434
전라북도	3.5	103,778	1,769	12,282	117,829
전라남도	3.6	107,866	1,866	13,233	122,965
경상북도	5.5	163,243	1,963	14,614	179,820
경상남도	6.6	194,370	2,163	14,963	211,496
제주도	1.3	39,123	474	3,613	43,210

13) 전체사업체수는 2007년전국사업체조사 설계에 근거 모든 조직형태(개인사업체, 회사법인, 회사외의 법인 국가지장자치단체)를 포함한 수치임.

■ 부록표2 ■ 서울시 산업별 사업체수 및 종사자수

업종	전체 사업체		중소기업	
	사업체수(%)	종사자수(%)	사업체수(%)	종사자수(%)
전체	712,876 (100.0)	3,956,546 (100.0)	675,997 (100.0)	2,714,144 (100.0)
농업, 임업 및 어업	21 (0.0)	550 (0.0)	16 (0.0)	350 (0.0)
광업	44 (0.0)	448 (0.0)	43 (0.0)	439 (0.0)
제조업	61,701(8.7)	398,451 (10.1)	61,582 (9.1)	349,445 (12.9)
전기, 가스, 증기 및 수도사업	169(0.0)	13,310 (0.3)	82(0.0)	1,457 (0.1)
하수, 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	358 (0.1)	5,746 (0.1)	286 (0.0)	4,469(0.2)
건설업	19,713(2.8)	249,675 (6.3)	19,653(2.9)	215,823 (8.0)
도매 및 소매업	209,477 (29.4)	742,383(18.8)	208,769(30.9)	658,556 (24.3)
운수업	91,023 (12.8)	233,380 (5.9)	90,445 (13.4)	191,318 (7.0)
숙박 및 음식점업	110,446 (15.5)	379,884 (9.6)	110,365 (16.3)	359,612 (13.2)
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	12,286 (1.7)	252,373(6.4)	11,699(1.7)	211,594 (7.8)
금융 및 보험업	9,051 (1.3)	231,834(5.9)	2,976 (0.4)	29,105 (1.1)
부동산업 및 임대업	34,377 (4.8)	141,508 (3.6)	30,990(4.6)	87,663 (3.2)
전문, 과학 및 기술 서비스업	22,638 (3.2)	221,506 (5.6)	21,246 (3.1)	151,307 (5.6)
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	8,809 (1.2)	282,481 (7.1)	8,383(1.2)	129,458 (4.8)
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	1,313(0.2)	115,204(2.9)	0 (0.0)	0 (0.0)
교육 서비스업	28,405(4.0)	274,421 (6.9)	23,711 (3.5)	86,266 (3.2)
보건업 및 사회복지 서비스업	18,016 (2.5)	176,856(4.5)	15,556 (2.3)	80,822 (3.0)
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	20,180(2.8)	65,873(1.7)	19,488(2.9)	46,731 (1.7)
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	64,849(9.1)	170,663(4.3)	50,707(7.5)	109,729 (4.0)

Ⅱ 부록표3 Ⅱ 자치구별 중소기업사업체수

구분	중소기업		근로자수		
	비율(%)	사업체(수)	여성(명)	남성(명)	전체(명)
합	100.0	675,997	42,5	57,5	2,559,754
종로구	5.3	35,920	44,2	55,8	126,120
중구	9.0	60,616	45,6	54,4	218,480
용산구	2.8	18,774	38,5	61,8	68,893
성동구	3.3	22,309	36,9	63,1	81,258
광진구	3.2	21,867	54,9	55,1	68,820
동대문구	4.2	28,214	45,2	54,8	78,136
종랑구	3.7	24,677	51,4	48,6	54,261
성북구	3.1	21,279	51,9	48,1	51,156
강북구	2.6	17,812	52,5	47,5	39,606
도봉구	2.2	15,202	44,7	45,3	33,119
노원구	3.4	23,073	55,8	54,2	54,535
은평구	3.0	20,328	52,3	47,7	45,266
서대문구	2.8	18,707	52,3	47,7	49,324
마포구	3.8	25,808	44,5	45,5	122,893
양천구	3.4	22,807	48,7	51,3	64,025
강서구	4.0	26,835	44,1	55,9	81,883
구로구	4.2	28,173	35,1	64,9	114,199
금천구	3.0	20,576	35,5	64,5	111,691
영등포구	5.2	35,328	37,4	62,6	163,695
동작구	2.7	18,511	46,4	53,6	57,595
관악구	3.5	23,782	49,3	50,7	66,955
서초구	5.0	33,528	36,3	63,7	212,451
강남구	7.3	49,164	39,2	60,8	380,203
송파구	5.5	37,255	38,8	61,2	144,806
강동구	3.8	25,452	45,6	54,4	70,384

■ 부록표4 ■ 서울시 산업별 종사자 규모별 사업체 수

사업체규모	1-4인	4-9인	10-49인	50-99인	100-199인	200-299인	300인 이상	전체
합	565,618	69,908	41,267	3,492	1,696	594	746	683,321
농업, 임업 및 어업	7	3	3	3	0	0	0	16
광업	17	14	10	2	0	0	0	43
제조업	43,701	11,037	6,105	442	206	85	76	61,652
전기, 가스, 증기 및 수도사업	10	9	67	5	1	7	4	103
하수, 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	70	55	154	7	3	1	0	290
건설업	11,143	4,152	3,724	351	157	64	101	19,692
도매 및 소매업	182,662	16,924	8,553	576	251	89	81	209,136
운수업	86,997	1,726	1,279	126	249	70	36	90,483
숙박 및 음식점업	93,575	12,814	3,749	157	32	11	21	110,359
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	4,635	2,780	3,518	544	225	70	68	11,840
금융 및 보험업	1,932	1,231	3,955	348	130	41	68	7,705
부동산업 및 임대업	27,650	2,022	1,266	124	48	10	4	31,124
전문, 과학 및 기술 서비스업	12,534	5,427	2,943	230	117	31	47	21,329
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	5,003	1,541	1,304	272	203	95	225	8,643
교육 서비스업	19,268	3,641	1,959	137	31	9	5	25,050
보건업 및 사회복지 서비스업	10,853	3,415	1,200	79	20	6	5	15,578
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	18,184	994	297	26	6	1	3	19,511
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	47,377	2,123	1,181	63	17	4	2	50,767

부록표5 서울시 산업별 종사자 규모별 종사자수

사업체규모	1~4인		4~9인		10~49인		50~99인		100~199인		200~299인		300인이상	
산업	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남
합	473,154	557,297	198,431	241,386	301,598	460,059	88,727	147,834	74,966	160,040	46,514	95,798	182,319	324,576
농업, 임업 및 어업	3	15	8	11	19	79	47	168	0	0	0	0	0	0
광업	12	32	19	69	38	152	36	81	0	0	0	0	0	0
제조업	29,409	59,808	28,534	41,079	40,530	69,168	10,703	19,489	9,908	18,120	6,928	13,276	17,620	32,363
전기, 가스, 증기 및 수도사업	6	20	13	48	601	639	386	35	13	146	195	1,510	306	3,110
하수, 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	39	148	63	295	473	3,008	58	385	28	402	18	250	0	0
건설업	4,635	17,563	6,015	21,248	11,253	56,328	2,820	20,903	1,943	19,868	1,456	13,761	5,343	65,726
도매 및 소매업	157,156	186,511	38,055	68,090	55,639	96,863	16,847	21,875	15,656	18,390	8,957	12,245	15,718	26,654
운수업	4,770	88,263	3,303	7,724	6,778	18,546	2,082	6,714	2,470	34,857	1,054	15,067	8,777	16,933
숙박 및 음식점업	139,551	65,414	49,471	28,509	36,164	27,211	5,366	4,497	2,023	2,247	1,250	1,578	6,385	8,504
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	3,505	7,940	5,913	12,304	21,374	51,417	10,262	27,057	9,503	21,455	5,092	11,533	12,488	34,313
금융 및 보험업	1,592	2,490	3,903	4,841	43,767	34,129	11,746	11,484	8,421	8,273	4,536	5,743	18,251	34,959
부동산업 및 임대업	17,270	27,427	3,938	9,108	8,674	15,367	3,481	5,010	2,495	4,022	1,220	1,306	1,283	1,722
전문, 과학 및 기술 서비스업	11,703	19,218	14,365	19,625	17,349	37,204	4,507	11,041	4,196	12,240	2,346	5,172	5,849	22,626
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	5,086	6,286	4,300	5,520	10,331	15,892	8,814	10,365	13,915	14,802	11,424	11,716	85,366	74,004
교육 서비스업	22,947	12,562	15,436	7,588	24,222	12,764	5,515	3,438	1,653	2,185	985	1,110	1,410	1,207
보건업 및 사회복지 서비스업	23,186	9,139	16,260	4,676	14,231	4,889	4,006	1,415	1,836	721	908	505	1,374	550
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	13,265	21,362	2,137	3,984	2,030	2,931	716	970	299	453	31	175	1,749	1,515
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	39,019	33,099	6,698	6,667	8,125	13,472	1,335	2,907	607	1,859	114	851	400	390

■ 부록표6 ■ 전국 중소기업사업체 현황

	농업 임대업 및 어업	광업	제조업	하수및 폐기물	건설업	도매 및 소매업	운수업	숙박	출판 및 영상 방송	금융 및 보험업	부동산 및 임대업	전문과학 및 기술서비 스	사업 설관리	교육서비 스	보건	예술스포 츠	협회 단체 기타서비 스업	전체
전체	589	1,777	328,974	4,418	92,167	844,325	334,160	595,408	20,864	9,050	99,598	57,432	27,794	119,664	64,013	92,639	267,866	2,960,738
서울	16	43	61,582	286	19,653	208,769	90,445	110,365	11,699	2,976	30,990	21,246	8,383	23,711	15,556	19,488	50,707	675,915
부산	88	9	26,969	274	5,838	74,505	27,974	46,562	1,051	940	5,752	4,086	2,494	9,558	4,771	7,535	23,964	242,370
대구	4	8	22,878	224	4,545	47,956	18,217	30,218	675	473	3,940	2,976	1,519	8,253	3,340	4,972	16,506	166,704
인천	3	28	20,838	274	3,983	37,831	19,645	27,284	424	383	5,929	1,987	1,079	5,244	2,780	4,877	12,326	144,915
광주	1	6	7,420	100	3,209	26,018	9,523	15,737	551	287	2,061	1,846	985	4,962	1,948	3,435	9,737	87,826
대전	2	3	6,379	79	2,466	24,439	9,454	16,373	580	220	2,749	1,612	866	4,185	2,361	2,879	8,176	82,823
울산	3	13	4,900	104	2,085	16,435	6,184	14,415	204	161	1,437	1,002	685	3,715	1,287	2,532	6,217	61,379
경기	73	106	86,927	1,091	18,123	143,412	65,423	111,111	2,582	1,354	27,724	10,060	4,590	26,379	15,144	18,898	50,128	583,125
강원	43	130	6,174	227	4,136	28,331	9,408	32,006	412	305	2,562	1,421	770	3,087	1,464	3,179	9,504	103,159
충북	46	67	8,796	230	3,559	25,320	9,626	20,595	312	229	2,275	1,320	835	3,551	1,705	2,760	8,549	89,775
충남	68	118	11,554	255	4,006	33,710	10,299	28,095	307	267	3,152	1,575	969	3,529	2,162	3,430	10,956	114,452
전북	41	81	9,155	195	3,335	33,107	11,573	20,776	367	229	2,101	1,624	899	4,050	2,127	2,959	11,138	103,757
전남	51	979	10,011	216	3,870	35,351	8,406	25,201	378	220	1,361	1,356	748	3,280	1,894	3,104	11,424	107,850
경북	68	111	18,188	421	5,777	45,542	15,235	40,659	573	422	2,708	2,125	1,043	6,057	2,754	4,834	16,701	163,218
경남	58	62	25,290	404	6,367	52,245	17,141	46,109	603	514	4,136	2,651	1,400	8,564	3,929	6,609	18,266	194,348
제주	24	13	1,913	38	1,215	11,354	5,607	9,902	146	70	721	545	529	1,539	791	1,148	3,567	39,122

부록표7 서울지역 중소기업사업체 현황

	농업 광업	광업	제조업	전기 가스 수도	하수·폐기 원료재활 업	건설	도매 및 소매업	운수업	음식및 숙박업	출판	금융및 보험	부동산 임대업	전문과 학기술 서비스	사업시 설관리	교육서 비스	보건	예술 스포츠	협회및 단체 기타서 비스업	전체
전체	16	43	61,582	82	286	19,653	208,769	90,445	110,365	11,699	2,976	30,990	21,246	8,383	23,711	15,556	19,488	50,707	675,997
종로구	1	4	4,202	3	3	339	16,752	1,176	5,837	609	217	1,024	1,004	1,199	680	473	794	1,603	35,920
중구	2	3	10,230	1	7	439	33,733	1,681	5,487	716	534	1,268	2,352	1,038	322	499	618	1,686	60,616
용산구	0	1	1,198	3	3	399	8,156	1,443	3,244	314	62	998	354	161	333	295	393	1,417	18,774
성동구	1	3	5,023	3	14	511	5,851	2,828	3,174	182	146	883	378	128	536	387	544	1,717	22,309
광진구	0	2	1,934	3	5	663	6,080	2,587	4,131	252	59	995	544	274	888	500	931	2,019	21,867
동대문구	0	0	3,022	2	9	659	10,414	2,698	5,061	158	69	1,141	367	188	749	615	749	2,313	28,214
중랑구	0	0	2,689	0	8	595	5,400	6,518	3,944	69	41	833	186	116	875	506	814	2,083	24,677
성북구	0	0	2,160	4	6	466	4,977	3,760	4,077	121	32	1,028	254	140	846	592	673	2,143	21,279
강북구	0	0	1,385	4	3	398	4,090	3,567	3,664	47	47	848	203	91	563	423	735	1,744	17,812
도봉구	0	1	960	4	7	350	3,340	3,858	2,527	43	34	681	150	89	795	361	524	1,478	15,202
노원구	0	1	815	2	12	410	4,674	6,712	3,800	67	47	992	298	127	1,410	993	776	1,937	23,073
은평구	1	1	982	1	10	476	4,942	4,405	3,572	67	41	1,053	242	96	1,101	587	713	2,038	20,328
서대문구	0	0	818	3	7	364	4,764	3,490	4,092	158	40	870	234	175	772	505	589	1,826	18,707
마포구	1	2	1,628	3	11	927	6,386	3,219	4,925	1,206	165	1,259	1,183	544	993	566	732	2,058	25,808
양천구	0	1	1,287	4	13	698	5,273	5,009	3,280	239	53	1,205	501	169	1,623	631	730	2,091	22,807
강서구	0	1	1,348	3	31	816	6,681	6,526	4,361	177	69	1,271	334	183	1,132	609	938	2,355	26,835
구로구	0	0	3,804	6	8	722	8,803	4,367	3,891	962	58	979	657	252	710	472	718	1,764	28,173
금천구	0	0	4,294	3	20	694	6,002	2,141	2,759	746	30	584	593	145	414	286	494	1,371	20,576
영등포구	1	3	4,962	4	16	1,288	10,597	2,918	6,060	1,147	293	1,412	1,148	580	843	617	923	2,516	35,328
동작구	0	1	843	2	8	550	5,292	2,538	3,588	165	26	1,056	298	208	898	576	729	1,733	18,511
관악구	0	1	1,350	3	16	709	5,378	4,088	5,258	203	52	1,283	347	186	936	611	1,055	2,306	23,782
서초구	3	7	1,549	4	11	2,075	10,454	1,263	5,296	1,198	209	2,182	3,390	598	1,350	911	896	2,132	33,528
강남구	4	7	1,978	6	29	2,430	12,747	2,754	8,457	2,290	498	3,734	4,724	1,041	2,039	1,923	1,213	3,290	49,164
송파구	2	3	1,678	6	23	1,808	11,912	5,326	5,635	440	106	2,021	1,165	442	1,702	915	1,286	2,785	37,255
강동구	0	1	1,443	5	6	867	6,071	5,573	4,245	123	48	1,390	340	213	1,201	703	921	2,302	25,452

부록2 자치구별 중소기업 수 및 근로자 현황

(1) 종로구

■ 부록표8 ■ 종로구 중소기업 수 및 근로자현황

업종	사업체수		여성		남성	
	수	비율	수	비율	수	비율
전체	35,920	100%	55,951	100%	71,886	100%
농업 어업	1	0%	2	0%	3	0%
광업	4	0%	9	0%	46	0%
제조업	4,202	12%	5,382	10%	9,756	14%
전기가스	3	0%	30	0%	56	0%
하수,폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	3	0%	4	0%	36	0%
건설	339	1%	635	1%	3,680	5%
도매 및 소매업	16,752	47%	15,566	28%	23,836	33%
운수업	1,176	3%	1,630	3%	3,627	5%
음식업 숙박업	5,837	16%	14,099	25%	7,659	11%
출판	609	2%	3,272	6%	4,787	7%
금융	217	1%	911	2%	1,488	2%
부동산	1,024	3%	1,151	2%	2,619	4%
전문과학및 기술서비스	1,004	3%	3,058	5%	4,085	6%
사업시설관리	1,199	3%	4,541	8%	4,799	7%
교육서비스	680	2%	2,063	4%	1,638	2%
보건	473	1%	1,401	3%	666	1%
예술및 스포츠	794	2%	974	2%	1,450	2%
협회및 단체 수리및 기타	1,603	4%	1,223	2%	1,655	2%

(2) 중구

■ 부록표9 ■ 중구 중소기업 수 및 근로자현황

업종	사업체수		여성		남성	
	수	비율	수	비율	수	비율
전체	60,616	100%	100,313	100%	121,176	100%
농업 어업	2	0%	11	0%	45	0%
광업	3	0%	31	0%	33	0%
제조업	10,230	17%	12,064	12%	25,169	21%
전기가스	1	0%	13	0%	10	0%
하수,폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	7	0%	19	0%	147	0%
건설	439	1%	901	1%	5,957	5%
도매 및 소매업	33,733	56%	41,112	41%	40,136	33%
운수업	1,681	3%	4,105	4%	8,266	7%
음식업 숙박업	5,487	9%	14,566	15%	8,508	7%
출판	716	1%	3,985	4%	7,474	6%
금융	534	1%	3,188	3%	3,070	3%
부동산	1,268	2%	1,838	2%	4,245	4%
전문과학및 기술서비스	2,352	4%	4,786	5%	6,676	6%
사업시설관리	1,038	2%	8,839	9%	7,249	6%
교육서비스	322	1%	327	0%	434	0%
보건	499	1%	1,901	2%	724	1%
예술및 스포츠	618	1%	662	1%	989	1%
협회및 단체 수리및 기타	1,686	3%	1,965	2%	2,044	2%

(3) 용산구

■ 부록표10 ■ 용산구 중소기업 수 및 근로자현황

업종	사업체수		여성		남성	
	수	비율	수	비율	수	비율
전체	18,774	100%	26,720	100%	44,420	100%
농업 어업	0	0%	8	0%	20	0%
광업	1	0%	1	0%	2	0%
제조업	1,198	6%	2,505	9%	4,494	10%
전기가스	3	0%	29	0%	17	0%
하수,폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	3	0%	5	0%	17	0%
건설	399	2%	663	2%	3,592	8%
도매 및 소매업	8,156	43%	8,163	31%	20,198	45%
운수업	1,443	8%	335	1%	2,487	6%
음식업 숙박업	3,244	17%	7,346	27%	3,945	9%
출판	314	2%	1,184	4%	2,515	6%
금융	62	0%	237	1%	164	0%
부동산	998	5%	757	3%	1,451	3%
전문과학및 기술서비스	354	2%	987	4%	1,685	4%
사업시설관리	161	1%	1,304	5%	803	2%
교육서비스	333	2%	574	2%	331	1%
보건	295	2%	862	3%	315	1%
예술및 스포츠	393	2%	354	1%	578	1%
협회및 단체 수리및 기타	1,417	8%	1,406	5%	1,806	4%

(4) 성동구

■ 부록표11 ■ 성동구 중소기업 수 및 근로자현황

업종	사업체수		여성		남성	
	수	비율	수	비율	수	비율
전체	22,309	100%	30,202	100%	56,479	100%
농업 어업	1	0%	0	0%	4	0%
광업	3	0%	3	0%	9	0%
제조업	5,023	23%	8,963	30%	20,604	36%
전기가스	3	0%	23	0%	22	0%
하수,폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	14	0%	26	0%	166	0%
건설	511	2%	676	2%	3,509	6%
도매 및 소매업	5,851	26%	6,582	22%	11,752	21%
운수업	2,828	13%	492	2%	5,862	10%
음식업 숙박업	3,174	14%	5,522	18%	2,673	5%
출판	182	1%	714	2%	2,021	4%
금융	146	1%	219	1%	280	0%
부동산	883	4%	789	3%	1,297	2%
전문과학및 기술서비스	378	2%	837	3%	2,087	4%
사업시설관리	128	1%	976	3%	1,620	3%
교육서비스	536	2%	1,046	3%	610	1%
보건	387	2%	1,407	5%	548	1%
예술및 스포츠	544	2%	441	1%	710	1%
협회및 단체 수리및 기타	1,717	8%	1,486	5%	2,705	5%

(5) 광진구

■ 부록표12 ■ 광진구 중소기업 수 및 근로자현황

업종	사업체수		여성		남성	
	수	비율	수	비율	수	비율
전체	21,867	100%	31,412	100%	41,761	100%
농업 어업	0	0%	0	0%	0	0%
광업	2	0%	3	0%	13	0%
제조업	1,934	9%	4,330	14%	5,676	14%
전기가스	3	0%	22	0%	20	0%
하수,폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	5	0%	7	0%	33	0%
건설	663	3%	711	2%	5,057	12%
도매 및 소매업	6,080	28%	7,812	25%	9,751	23%
운수업	2,587	12%	259	1%	4,306	10%
음식업 숙박업	4,131	19%	7,518	24%	4,263	10%
출판	252	1%	806	3%	2,464	6%
금융	59	0%	253	1%	192	0%
부동산	995	5%	768	2%	1,270	3%
전문과학및 기술서비스	544	2%	748	2%	1,890	5%
사업시설관리	274	1%	1,432	5%	1,794	4%
교육서비스	888	4%	1,856	6%	988	2%
보건	500	2%	1,804	6%	633	2%
예술 및 스포츠	931	4%	731	2%	1,298	3%
협회 및 단체 수리 및 기타	2,019	9%	2,352	7%	2,113	5%

(6) 동대문구

■ 부록표13 ■ 동대문구 중소기업 수 및 근로자현황

업종	사업체수		여성		남성	
	수	비율	수	비율	수	비율
전체	28,214	100%	35,570	100%	47,222	100%
농업 어업	0	0%	0	0%	0	0%
광업	0	0%	0	0%	0	0%
제조업	3,022	11%	6,696	19%	7,847	17%
전기가스	2	0%	14	0%	11	0%
하수,폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	9	0%	10	0%	42	0%
건설	659	2%	620	2%	3,855	8%
도매 및 소매업	10,414	37%	10,451	29%	16,399	35%
운수업	2,698	10%	353	1%	4,582	10%
음식업 숙박업	5,061	18%	8,140	23%	4,262	9%
출판	158	1%	516	1%	763	2%
금융	69	0%	374	1%	252	1%
부동산	1,141	4%	815	2%	1,639	3%
전문과학및 기술서비스	367	1%	628	2%	1,381	3%
사업시설관리	188	1%	784	2%	1,034	2%
교육서비스	749	3%	1,531	4%	727	2%
보건	615	2%	2,102	6%	1,069	2%
예술및 스포츠	749	3%	590	2%	1,087	2%
협회및 단체 수리및 기타	2,313	8%	1,946	5%	2,272	5%

(7) 중랑구

■ 부록표14 ■ 중랑구 중소기업 수 및 근로자현황

업종	사업체수		여성		남성	
	수	비율	수	비율	수	비율
전체	24,677	100%	28,274	100%	37,526	100%
농업 어업	0	0%	0	0%	0	0%
광업	0	0%	0	0%	0	0%
제조업	2,689	11%	6,381	23%	5,654	15%
전기가스	0	0%	0	0%	0	0%
하수,폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	8	0%	24	0%	138	0%
건설	595	2%	495	2%	2,927	8%
도매 및 소매업	5,400	22%	6,522	23%	7,663	20%
운수업	6,518	26%	410	1%	11,299	30%
음식업 숙박업	3,944	16%	6,414	23%	3,139	8%
출판	69	0%	280	1%	516	1%
금융	41	0%	72	0%	56	0%
부동산	833	3%	624	2%	917	2%
전문과학및 기술서비스	186	1%	246	1%	413	1%
사업시설관리	116	0%	271	1%	556	1%
교육서비스	875	4%	2,229	8%	772	2%
보건	506	2%	1,945	7%	683	2%
예술및 스포츠	814	3%	635	2%	1,063	3%
협회및 단체 수리및 기타	2,083	8%	1,726	6%	1,730	5%

(8) 성북구

■ 부록표15 ■ 성북구 중소기업 수 및 근로자현황

업종	사업체수		여성		남성	
	수	비율	수	비율	수	비율
전체	21,279	100%	26,736	100%	30,070	100%
농업 어업	0	0%	0	0%	0	0%
광업	0	0%	0	0%	0	0%
제조업	2,160	10%	4,938	18%	3,955	13%
전기가스	4	0%	36	0%	35	0%
하수,폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	6	0%	13	0%	67	0%
건설	466	2%	424	2%	2,812	9%
도매 및 소매업	4,977	23%	5,747	21%	6,811	23%
운수업	3,760	18%	220	1%	5,575	19%
음식업 숙박업	4,077	19%	7,175	27%	3,616	12%
출판	121	1%	380	1%	984	3%
금융	32	0%	39	0%	42	0%
부동산	1,028	5%	613	2%	1,002	3%
전문과학및 기술서비스	254	1%	302	1%	548	2%
사업시설관리	140	1%	690	3%	561	2%
교육서비스	846	4%	1,519	6%	753	3%
보건	592	3%	2,232	8%	747	2%
예술및 스포츠	673	3%	562	2%	904	3%
협회및 단체 수리및 기타	2,143	10%	1,846	7%	1,658	6%

(9) 강북구

■ 부록표16 ■ 강북구 중소기업 수 및 근로자현황

업종	사업체수		여성		남성	
	수	비율	수	비율	수	비율
전체	17,812	100%	21,036	100%	24,465	100%
농업 어업	0	0%	0	0%	0	0%
광업	0	0%	0	0%	0	0%
제조업	1,385	8%	2,982	14%	2,873	12%
전기가스	4	0%	21	0%	26	0%
하수,폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	3	0%	4	0%	66	0%
건설	398	2%	201	1%	1,500	6%
도매 및 소매업	4,090	23%	4,635	22%	4,965	20%
운수업	3,567	20%	252	1%	5,725	23%
음식업 숙박업	3,664	21%	6,265	30%	3,329	14%
출판	47	0%	244	1%	443	2%
금융	47	0%	314	1%	59	0%
부동산	848	5%	550	3%	954	4%
전문과학및 기술서비스	203	1%	310	1%	394	2%
사업시설관리	91	1%	311	1%	730	3%
교육서비스	563	3%	1,140	5%	468	2%
보건	423	2%	1,613	8%	604	2%
예술및 스포츠	735	4%	615	3%	934	4%
협회및 단체 수리및 기타	1,744	10%	1,579	8%	1,395	6%

(10) 도봉구

■ 부록표17 ■ 도봉구 중소기업 수 및 근로자현황

업종	사업체수		여성		남성	
	수	비율	수	비율	수	비율
전체	15,202	100%	17,970	100%	24,378	100%
농업 어업	0	0%	0	0%	0	0%
광업	1	0%	1	0%	13	0%
제조업	960	6%	2,434	14%	2,346	10%
전기가스	4	0%	24	0%	20	0%
하수,폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	7	0%	32	0%	76	0%
건설	350	2%	204	1%	812	3%
도매 및 소매업	3,340	22%	4,356	24%	4,809	20%
운수업	3,858	25%	369	2%	9,037	37%
음식업 숙박업	2,527	17%	4,089	23%	2,174	9%
출판	43	0%	181	1%	276	1%
금융	34	0%	47	0%	58	0%
부동산	681	4%	615	3%	685	3%
전문과학및 기술서비스	150	1%	225	1%	339	1%
사업시설관리	89	1%	128	1%	219	1%
교육서비스	795	5%	2,056	11%	852	3%
보건	361	2%	1,455	8%	532	2%
예술및 스포츠	524	3%	401	2%	668	3%
협회및 단체 수리및 기타	1,478	10%	1,353	8%	1,462	6%

(11) 노원구

■ 부록표18 ■ 노원구 중소기업 수 및 근로자현황

업종	사업체수		여성		남성	
	수	비율	수	비율	수	비율
전체	23,073	100%	30,812	100%	34,340	100%
농업 어업	0	0%	0	0%	0	0%
광업	1	0%	3	0%	2	0%
제조업	815	4%	1,701	6%	2,387	7%
전기가스	2	0%	8	0%	10	0%
하수,폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	12	0%	19	0%	150	0%
건설	410	2%	363	1%	1,468	4%
도매 및 소매업	4,674	20%	7,785	25%	6,407	19%
운수업	6,712	29%	393	1%	10,379	30%
음식업 숙박업	3,800	16%	7,981	26%	4,332	13%
출판	67	0%	481	2%	817	2%
금융	47	0%	484	2%	274	1%
부동산	992	4%	927	3%	1,115	3%
전문과학및 기술서비스	298	1%	351	1%	581	2%
사업시설관리	127	1%	293	1%	449	1%
교육서비스	1,410	6%	3,713	12%	2,327	7%
보건	993	4%	3,499	11%	790	2%
예술및 스포츠	776	3%	701	2%	1,089	3%
협회및 단체 수리및 기타	1,937	8%	2,110	7%	1,763	5%

(12) 은평구

■ 부록표19 ■ 은평구 중소기업 수 및 근로자현황

업종	사업체수		여성		남성	
	수	비율	수	비율	수	비율
전체	20,328	100%	23,842	100%	28,137	100%
농업 어업	1	0%	0	0%	1	0%
광업	1	0%	0	0%	1	0%
제조업	982	5%	1,651	7%	1,988	7%
전기가스	1	0%	6	0%	64	0%
하수,폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	10	0%	19	0%	113	0%
건설	476	2%	458	2%	2,870	10%
도매 및 소매업	4,942	24%	6,461	27%	6,160	22%
운수업	4,405	22%	205	1%	6,612	23%
음식업 숙박업	3,572	18%	6,230	26%	3,281	12%
출판	67	0%	209	1%	375	1%
금융	41	0%	57	0%	107	0%
부동산	1,053	5%	739	3%	1,200	4%
전문과학및 기술서비스	242	1%	296	1%	514	2%
사업시설관리	96	0%	362	2%	619	2%
교육서비스	1,101	5%	2,288	10%	971	3%
보건	587	3%	2,321	10%	741	3%
예술및 스포츠	713	4%	631	3%	922	3%
협회및 단체 수리및 기타	2,038	10%	1,909	8%	1,598	6%

(13) 서대문구

■ 부록표20 ■ 서대문구 중소기업 수 및 근로자현황

업종	사업체수		여성		남성	
	수	비율	수	비율	수	비율
전체	18,707	100%	25,997	100%	28,614	100%
농업 어업	0	0%	0	0%	0	0%
광업	0	0%	0	0%	0	0%
제조업	818	4%	1,687	6%	2,146	7%
전기가스	3	0%	32	0%	16	0%
하수,폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	7	0%	10	0%	105	0%
건설	364	2%	362	1%	1,989	7%
도매 및 소매업	4,764	25%	6,073	23%	6,242	22%
운수업	3,490	19%	313	1%	5,263	18%
음식업 숙박업	4,092	22%	8,087	31%	4,437	16%
출판	158	1%	667	3%	1,307	5%
금융	40	0%	143	1%	183	1%
부동산	870	5%	707	3%	1,048	4%
전문과학및 기술서비스	234	1%	584	2%	889	3%
사업시설관리	175	1%	1,227	5%	1,296	5%
교육서비스	772	4%	1,633	6%	773	3%
보건	505	3%	1,745	7%	532	2%
예술및 스포츠	589	3%	528	2%	880	3%
협회및 단체 수리및 기타	1,826	10%	2,199	8%	1,508	5%

(14) 마포구

■ 부록표21 ■ 마포구 중소기업 수 및 근로자현황

업종	사업체수		여성		남성	
	수	비율	수	비율	수	비율
전체	25,808	100%	55,030	100%	72,823	100%
농업 어업	1	0%	1	0%	1	0%
광업	2	0%	2	0%	8	0%
제조업	1,628	6%	3,648	7%	5,596	8%
전기가스	3	0%	15	0%	49	0%
하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	11	0%	23	0%	160	0%
건설	927	4%	1,539	3%	7,883	11%
도매 및 소매업	6,386	25%	10,128	18%	13,788	19%
운수업	3,219	12%	2,543	5%	7,375	10%
음식업 숙박업	4,925	19%	10,227	19%	6,374	9%
출판	1,206	5%	5,943	11%	9,411	13%
금융	165	1%	1,291	2%	1,182	2%
부동산	1,259	5%	1,349	2%	2,421	3%
전문과학및 기술서비스	1,183	5%	2,654	5%	3,947	5%
사업시설관리	544	2%	8,482	15%	7,982	11%
교육서비스	993	4%	2,186	4%	1,617	2%
보건	566	2%	2,016	4%	794	1%
예술및 스포츠	732	3%	753	1%	1,359	2%
협회및 단체 수리및 기타	2,058	8%	2,230	4%	2,876	4%

(15) 양천구

Ⅱ 부록표22 Ⅱ 양천구 중소기업 수 및 근로자현황

업종	사업체수		여성		남성	
	수	비율	수	비율	수	비율
전체	22,807	100%	31,656	100%	40,546	100%
농업 어업	0	0%	0	0%	0	0%
광업	1	0%	4	0%	20	0%
제조업	1,287	6%	2,849	9%	3,505	9%
전기가스	4	0%	37	0%	24	0%
하수, 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	13	0%	40	0%	190	0%
건설	698	3%	585	2%	4,235	10%
도매 및 소매업	5,273	23%	7,614	24%	8,773	22%
운수업	5,009	22%	758	2%	8,649	21%
음식업 숙박업	3,280	14%	6,558	21%	3,289	8%
출판	239	1%	1,204	4%	2,637	7%
금융	53	0%	119	0%	76	0%
부동산	1,205	5%	993	3%	1,238	3%
전문과학및 기술서비스	501	2%	861	3%	1,310	3%
사업시설관리	169	1%	1,047	3%	974	2%
교육서비스	1,623	7%	3,618	11%	2,047	5%
보건	631	3%	2,549	8%	891	2%
예술및 스포츠	730	3%	640	2%	931	2%
협회및 단체 수리및 기타	2,091	9%	2,180	7%	1,757	4%

(16) 강서구

■ 부록표23 ■ 강서구 중소기업 수 및 근로자현황

업종	사업체수		여성		남성	
	수	비율	수	비율	수	비율
전체	26,835	100%	36,709	100%	57,511	100%
농업 어업	0	0%	0	0%	0	0%
광업	1	0%	0	0%	2	0%
제조업	1,348	5%	3,293	9%	5,855	10%
전기가스	3	0%	22	0%	14	0%
하수,폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	31	0%	69	0%	402	1%
건설	816	3%	867	2%	5,113	9%
도매 및 소매업	6,681	25%	10,224	28%	13,363	23%
운수업	6,526	24%	1,988	5%	15,419	27%
음식업 숙박업	4,361	16%	8,315	23%	4,496	8%
출판	177	1%	728	2%	1,747	3%
금융	69	0%	225	1%	285	0%
부동산	1,271	5%	1,085	3%	1,558	3%
전문과학및 기술서비스	334	1%	565	2%	1,595	3%
사업시설관리	183	1%	1,181	3%	1,627	3%
교육서비스	1,132	4%	2,091	6%	1,150	2%
보건	609	2%	2,853	8%	871	2%
예술및 스포츠	938	3%	817	2%	1,225	2%
협회및 단체 수리및 기타	2,355	9%	2,386	6%	2,789	5%

(17) 구로구

Ⅱ 부록표24 Ⅱ 구로구 중소기업 수 및 근로자현황

업종	사업체수		여성		남성	
	수	비율	수	비율	수	비율
전체	28,173	100%	40,128	100%	80,700	100%
농업 어업	0	0%	0	0%	0	0%
광업	0	0%	0	0%	0	0%
제조업	3,804	14%	6,088	15%	17,648	22%
전기가스	6	0%	51	0%	112	0%
하수,폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	8	0%	13	0%	108	0%
건설	722	3%	842	2%	5,217	6%
도매 및 소매업	8,803	31%	9,592	24%	18,231	23%
운수업	4,367	16%	489	1%	6,852	8%
음식업 숙박업	3,891	14%	6,981	17%	3,261	4%
출판	962	3%	5,329	13%	15,602	19%
금융	58	0%	178	0%	225	0%
부동산	979	3%	1,753	4%	2,012	2%
전문과학및 기술서비스	657	2%	2,171	5%	5,549	7%
사업시설관리	252	1%	1,298	3%	1,677	2%
교육서비스	710	3%	1,319	3%	864	1%
보건	472	2%	1,828	5%	650	1%
예술및 스포츠	718	3%	557	1%	871	1%
협회및 단체 수리및 기타	1,764	6%	1,639	4%	1,821	2%

(18)금천구

Ⅱ 부록표25 Ⅱ 금천구 중소기업 수 및 근로자현황

업종	사업체수		여성		남성	
	수	비율	수	비율	수	비율
전체	20,576	100%	39,860	100%	77,246	100%
농업 어업	0	0%	0	0%	0	0%
광업	0	0%	0	0%	0	0%
제조업	4,294	21%	14,362	36%	28,369	37%
전기가스	3	0%	26	0%	15	0%
하수,폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	20	0%	27	0%	205	0%
건설	694	3%	681	2%	4,662	6%
도매 및 소매업	6,002	29%	8,447	21%	13,187	17%
운수업	2,141	10%	488	1%	5,946	8%
음식업 숙박업	2,759	13%	5,210	13%	2,285	3%
출판	746	4%	4,370	11%	13,489	17%
금융	30	0%	176	0%	100	0%
부동산	584	3%	503	1%	913	1%
전문과학및 기술서비스	593	3%	1,562	4%	3,945	5%
사업시설관리	145	1%	791	2%	748	1%
교육서비스	414	2%	484	1%	472	1%
보건	286	1%	1,012	3%	396	1%
예술및 스포츠	494	2%	437	1%	695	1%
협회및 단체 수리및 기타	1,371	7%	1,284	3%	1,819	2%

(19) 영등포구

■ 부록표26 ■ 영등포구 중소기업 수 및 근로자현황

업종	사업체수		여성		남성	
	수	비율	수	비율	수	비율
전체	35,328	100%	61,486	100%	107,978	100%
농업 어업	1	0%	0	0%	2	0%
광업	3	0%	4	0%	8	0%
제조업	4,962	14%	6,008	10%	17,711	16%
전기가스	4	0%	37	0%	35	0%
하수,폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	16	0%	51	0%	182	0%
건설	1,288	4%	1,938	3%	11,973	11%
도매 및 소매업	10,597	30%	14,413	23%	23,957	22%
운수업	2,918	8%	938	2%	6,714	6%
음식업 숙박업	6,060	17%	13,219	21%	6,082	6%
출판	1,147	3%	5,716	9%	14,921	14%
금융	293	1%	1,345	2%	2,040	2%
부동산	1,412	4%	1,402	2%	2,991	3%
전문과학및 기술서비스	1,148	3%	2,826	5%	5,650	5%
사업시설관리	580	2%	6,201	10%	8,783	8%
교육서비스	843	2%	1,618	3%	1,207	1%
보건	617	2%	2,490	4%	986	1%
예술및 스포츠	923	3%	811	1%	1,533	1%
협회및 단체 수리및 기타	2,516	7%	2,469	4%	3,203	3%

(20) 동작구

Ⅱ 부록표27 Ⅱ 동작구 중소기업 수 및 근로자현황

업종	사업체수		여성		남성	
	수	비율	수	비율	수	비율
전체	18,511	100%	26,847	100%	34,006	100%
농업 어업	0	0%	0	0%	0	0%
광업	1	0%	2	0%	6	0%
제조업	843	5%	1,612	6%	2,226	7%
전기가스	2	0%	18	0%	81	0%
하수,폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	8	0%	9	0%	123	0%
건설	550	3%	578	2%	4,624	14%
도매 및 소매업	5,292	29%	6,652	25%	7,824	23%
운수업	2,538	14%	155	1%	3,264	10%
음식업 숙박업	3,588	19%	6,505	24%	3,553	10%
출판	165	1%	778	3%	2,664	8%
금융	26	0%	307	1%	212	1%
부동산	1,056	6%	1,099	4%	1,288	4%
전문과학및 기술서비스	298	2%	569	2%	1,349	4%
사업시설관리	208	1%	2,096	8%	2,220	7%
교육서비스	898	5%	1,959	7%	1,522	4%
보건	576	3%	2,145	8%	616	2%
예술및 스포츠	729	4%	630	2%	1,146	3%
협회및 단체 수리및 기타	1,733	9%	1,733	6%	1,288	4%

(21) 관악구

Ⅱ 부록표28 Ⅱ 관악구 중소기업 수 및 근로자현황

업종	사업체수		여성		남성	
	수	비율	수	비율	수	비율
전체	23,782	100%	33,247	100%	39,406	100%
농업 어업	0	0%	0	0%	0	0%
광업	1	0%	0	0%	24	0%
제조업	1,350	6%	3,898	12%	3,692	9%
전기가스	3	0%	37	0%	15	0%
하수,폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	16	0%	17	0%	205	1%
건설	709	3%	717	2%	4,472	11%
도매 및 소매업	5,378	23%	7,165	22%	7,348	19%
운수업	4,088	17%	235	1%	5,560	14%
음식업 숙박업	5,258	22%	10,010	30%	5,421	14%
출판	203	1%	1,254	4%	2,466	6%
금융	52	0%	260	1%	115	0%
부동산	1,283	5%	936	3%	1,605	4%
전문과학및 기술서비스	347	1%	713	2%	1,545	4%
사업시설관리	186	1%	491	1%	1,071	3%
교육서비스	936	4%	1,829	6%	1,211	3%
보건	611	3%	2,277	7%	954	2%
예술 및 스포츠	1,055	4%	1,011	3%	1,782	5%
협회 및 단체 수리 및 기타	2,306	10%	2,397	7%	1,920	5%

(22) 서초구

■ 부록표29 ■ 서초구 중소기업 수 및 근로자현황

업종	사업체수		여성		남성	
	수	비율	수	비율	수	비율
전체	33,528	100%	77,642	100%	138,389	100%
농업 어업	3	0%	14	0%	66	0%
광업	7	0%	19	0%	24	0%
제조업	1,549	5%	5,959	8%	12,067	9%
전기가스	4	0%	30	0%	27	0%
하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	11	0%	18	0%	126	0%
건설	2,075	6%	4,525	6%	31,306	23%
도매 및 소매업	10,454	31%	17,681	23%	28,933	21%
운수업	1,263	4%	898	1%	4,270	3%
음식업 숙박업	5,296	16%	14,653	19%	8,975	6%
출판	1,198	4%	5,993	8%	16,819	12%
금융	209	1%	907	1%	949	1%
부동산	2,182	7%	2,873	4%	5,695	4%
전문과학및 기술서비스	3,390	10%	8,389	11%	14,835	11%
사업시설관리	598	2%	4,234	5%	6,156	4%
교육서비스	1,350	4%	3,658	5%	2,514	2%
보건	911	3%	3,876	5%	1,325	1%
예술및 스포츠	896	3%	946	1%	1,425	1%
협회및 단체 수리및 기타	2,132	6%	2,969	4%	2,877	2%

(23) 강남구

Ⅱ 부록표30 Ⅱ 강남구 중소기업 수 및 근로자현황

업종	사업체수		여성		남성	
	수	비율	수	비율	수	비율
전체	49,164	100%	149,543	100%	234,955	100%
농업 어업	4	0%	12	0%	30	0%
광업	7	0%	16	0%	92	0%
제조업	1,978	4%	10,318	7%	18,270	8%
전기가스	6	0%	18	0%	85	0%
하수,폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	29	0%	87	0%	502	0%
건설	2,430	5%	6,701	4%	40,759	17%
도매 및 소매업	12,747	26%	31,959	21%	43,541	19%
운수업	2,754	6%	1,640	1%	6,215	3%
음식업 숙박업	8,457	17%	26,663	18%	17,912	8%
출판	2,290	5%	15,227	10%	38,550	16%
금융	498	1%	1,935	1%	3,058	1%
부동산	3,734	8%	7,266	5%	10,685	5%
전문과학및 기술서비스	4,724	10%	15,622	10%	29,218	12%
사업시설관리	1,041	2%	9,098	6%	10,606	5%
교육서비스	2,039	4%	5,987	4%	4,837	2%
보건	1,923	4%	8,372	6%	3,120	1%
예술및 스포츠	1,213	2%	1,506	1%	2,308	1%
협회및 단체 수리및 기타	3,290	7%	7,116	5%	5,167	2%

(24) 송파구

■ 부록표31 ■ 송파구 중소기업 수 및 근로자현황

업종	사업체수		여성		남성	
	수	비율	수	비율	수	비율
전체	37,255	100%	56,616	100%	97,672	100%
농업 어업	2	0%	29	0%	101	0%
광업	3	0%	6	0%	26	0%
제조업	1,678	5%	4,881	9%	8,209	8%
전기가스	6	0%	41	0%	33	0%
하수,폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	23	0%	69	0%	404	0%
건설	1,808	5%	2,672	5%	18,449	19%
도매 및 소매업	11,912	32%	16,100	28%	24,769	25%
운수업	5,326	14%	557	1%	9,316	10%
음식업 숙박업	5,635	15%	11,828	21%	6,752	7%
출판	440	1%	1,820	3%	5,619	6%
금융	106	0%	690	1%	474	0%
부동산	2,021	5%	1,901	3%	2,943	3%
전문과학및 기술서비스	1,165	3%	2,563	5%	7,277	7%
사업시설관리	442	1%	2,225	4%	4,739	5%
교육서비스	1,702	5%	3,766	7%	2,427	2%
보건	915	2%	3,185	6%	1,057	1%
예술및 스포츠	1,286	3%	1,166	2%	1,757	2%
협회및 단체 수리및 기타	2,785	7%	3,117	6%	3,320	3%

(25) 강동구

■ 부록표32 ■ 강동구 중소기업 수 및 근로자현황

업종	사업체수		여성		남성	
	수	비율	수	비율	수	비율
전체	25,452	100%	32,455	100%	46,384	100%
농업 어업	0	0%	0	0%	0	0%
광업	1	0%	1	0%	5	0%
제조업	1,443	6%	2,777	9%	3,995	9%
전기가스	5	0%	35	0%	35	0%
하수,폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	6	0%	18	0%	73	0%
건설	867	3%	918	3%	7,826	17%
도매 및 소매업	6,071	24%	8,351	26%	10,122	22%
운수업	5,573	22%	382	1%	8,311	18%
음식업 숙박업	4,245	17%	7,875	24%	4,118	9%
출판	123	0%	531	2%	1,115	2%
금융	48	0%	260	1%	133	0%
부동산	1,390	5%	1,066	3%	1,753	4%
전문과학및 기술서비스	340	1%	565	2%	1,187	3%
사업시설관리	213	1%	928	3%	1,916	4%
교육서비스	1,201	5%	2,814	9%	1,450	3%
보건	703	3%	2,794	9%	894	2%
예술및 스포츠	921	4%	772	2%	1,256	3%
협회및 단체 수리및 기타	2,302	9%	2,368	7%	2,195	5%

2009-정책개발-016

서울시 중소기업 저출산 대응
가족친화제도 지원방안연구

발행인 박현경
연구자 문은영·최나리
발행일 2009년 11월
발행처 서울시여성가족재단
주 소 서울시 동작구 대방동 한숲길 22번지
전 화 02. 810. 5101(代)
www.seoulwomen.or.kr

이 책의 저작권은 서울시 여성가족재단에 있습니다.
무단 전재와 무단 복제를 금합니다.

인쇄처: 경성문화사 02-786-2999