

서울시 중소기업의 가족친화제도 실태분석

문은영 (서울시여성가족재단 연구위원)



contents

I. 배경과 목적	1
II. 중소기업의 가족친화제도 실태분석	5
1. 조사개요	7
2. 가족친화제도 시행 실태	9
3. 가족친화제도 도입 결정요인 및 효과	14
4. 가족친화제도 정착방안	27
III. 정책적 함의	35

● 표 목차

표 1	조사설계	8
표 2	업종별 조사기준	8
표 3	가족친화제도 시행 및 평가	10

● 그림 목차

그림 1	인사담당자/근로자 가족친화제도 실시율	12
그림 2	인사담당자 가족친화제도 요구도/ 근로자 가족친화제도 필요성	14
그림 3	제도 시행/도입에 영향을 준 집단	17
그림 4	업종별 휴가휴직제도 실시율	19
그림 5	업종별 탄력근무제도 실시율	19
그림 6	업종별 자녀보육 지원제도 및 경제적 지원제도 실시율	20
그림 7	업종별 직장문화 개선제도 실시율	20
그림 8	노동조합 유무별 가족친화제도 실시율	24
그림 9	제도를 시행하지 않는 이유	25
그림 10	제도 시행에 따른 효과	26
그림 11	지자체 지원정책의 필요성	28
그림 12	가족친화제도 도입을 위한 지자체의 지원 정책에 대한 의견	29
그림 13	가족친화제도 도입을 위해 필요한 정책(기업입장)	31
그림 14	가족친화제도 도입을 위해 필요한 정책(근로자입장)	32

I

배경과 목적

I

배경과 목적

- OECD는 기업에서의 가족친화제도 개념을 “가족의 자원과 아동발달에 적절한 환경을 조성함으로써 근로자의 일·가족 생활의 조화를 촉진하고 자녀를 둔 근로자에게 일과 양육에 대한 선택의 폭을 넓혀주며 양성평등한 고용기회를 촉진하는 제도”라고 정의하고 있음(OECD, 2002).
- 즉 가족친화제도는 일과 가족생활의 조화를 용이하게 해주는 정책으로, 기업의 입장에서는 생산성 향상과 기업발전전략의 측면에서, 또 근로자의 입장에서는 경력단절의 극복, 가정안정 등 삶의 질이 제고될 수 있어 결국 우리사회에서의 일자리창출, 경제발전과 가족친화문화 확산에 필요한 요소로 지목되고 있음.
- 최근 국내기업에서도 일과 가정간의 균형문제에 관한 이슈가 부각되고 있음에도 아직 우리나라 기업의 대처 상황은 초보수준임. 중소기업은 대기업 혹은 공공기관에 비해 조직의 규모도 상대적으로 작고 특히 소상공인을 포함한 중소기업의 경우 열악한 근무환경에 노출되어 있음.
- 전체사업체에서 중소기업(중기업과 소기업)의 비중은 94.8%에 달하며 이중 중기업의 비중은 3%정도이며 소기업의 경우도 88.4%가 소상공인으로 구성됨(통계청, 2007). 현재 서울시에는 67만여개(전체의 22.8%)의 중소기업이 분포되어 있으나, 근무환경이 상대적으로 열악한 중소기업에 대한 연구가 부족한 상황이며, 가족친화문화조성을 위해 기업내에서의 가족친화제도의 정확한 실태분석과 그에 대한 정책수요 분석이 요구되

고 있음.

- 본 이슈분석에서는 서울시 중소기업의 인사담당자 및 근로자를 대상으로 가족친화제도 시행실태 및 요구도를 파악하여, 서울시의 일과 가정 양립지원정책 마련을 위한 기초자료를 제공하는데 목적이 있음.

II

중소기업의 가족친화제도 실태분석

II 중소기업의 가족친화제도 실태분석

1. 조사개요

- 이 조사¹⁾에서 실증자료 분석은 크게 두 가지로 구분하여 실시함. 첫째, 중소기업의 입장에서 가족친화제도의 각 제도별 시행여부와 직원들의 활용실태 및 시행에 대한 요구도, 지자체 지원정책의 필요성 등을 분석함. 둘째, 중소기업에 종사하는 근로자의 입장에서 가족친화제도에 대한 만족도와 도입 효과, 제도의 필요성과 정착방안 등을 분석함.
- 조사는 2009년 4월~5월중 실시되었으며, 서울시 소재 중소 사업체를 대상으로함. 조사대상표본은 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 966명임.
- 본 조사의 표본은 가족친화제도 지원정책 연구임을 고려하여 일정규모 이상의 기업을 대상으로 조사가 이루어졌다. 따라서 서울시의 10인 이상 중소기업²⁾을 모집단으로 사업체를 표본추출함. 조사된 7개의 업종은 사

1) 본 실태조사는 재단에서 2009년 연구과제로 진행한 서울시 중소기업 저출산 대응 가족친화제도 지원방안연구의 일환으로 진행됨(문은영·최나리, 2009 『서울시 중소기업 저출산 대응가족친화제도 지원방안연구』, 서울여성가족재단 참조).

2) 통계작성 대상 분류범위는 표준산업분류 9차 개정에 의거 중소기업 기본법상의 기업규모별 구분에 따랐으며, 사업체 조직형태는 개인사업체 및 상법상 회사법인만 포함되었음. 본 조사에서는 업종별 근로자수 10인 이상 중소기업 기준이 되었음. 건설업의 경우, 여성근로자의 비율이 너무 낮은 것으로 나타나 가족친화제도를 조사하는데 무리가 있어 제외함.

업체 기초조사 분석결과에 따라 비중이 높은 순서로 결정되었음.

표 1 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)
자료처리방법 및 절차	확인, 검정, 코딩을 끝낸 후 입력, 수정을 거쳐 SPSS PC + 통계처리 분석

표 2 업종별 조사 기준

업종(대분류) ¹⁾	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. 가족친화제도 시행 실태

1) 가족친화제도 실시율

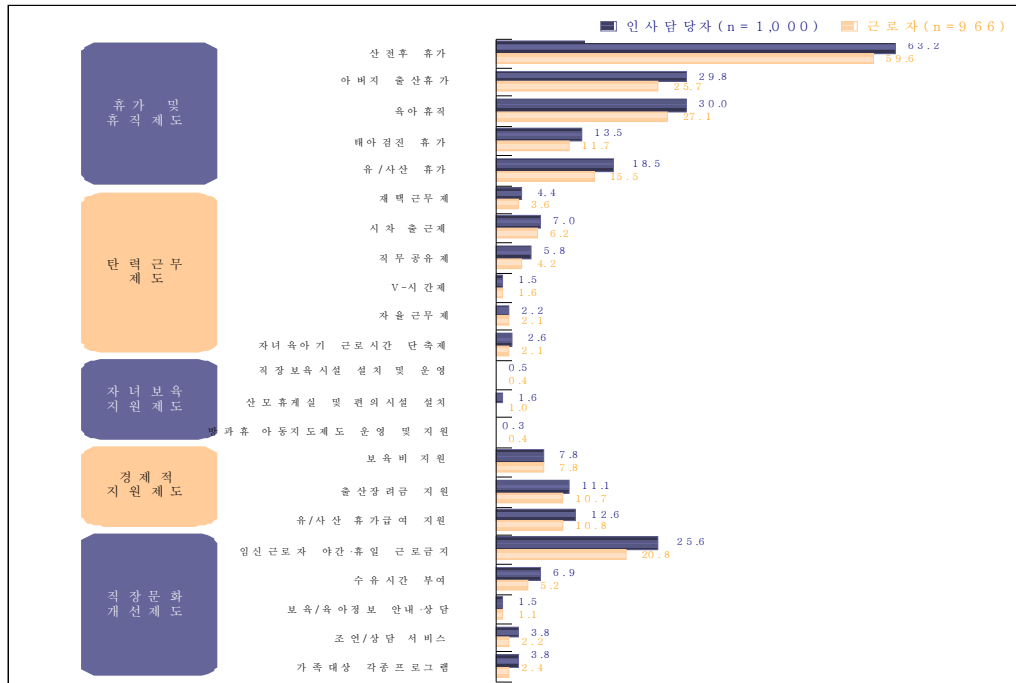
- 본 조사에서는 기업의 가족친화제도를 ‘휴가 및 휴직제도’, ‘탄력근무제도’, ‘자녀보육 제도’, ‘경제적 지원제도’, ‘직장문화 개선제도’의 5개 영역으로 구분하여 조사함. ‘휴가 및 휴직제도’의 실시 응답률이 인사담당자와 근로자 모두에서 상대적으로 높게 나타남. 한편 인사담당자의 경우 ‘탄력근무제도’의 실시 응답률이 상대적으로 낮게 나타났으며, 근로자의 응답은 ‘자녀보육 지원제도’의 실시율이 가장 낮게 나타남.
- 기업의 세부적인 가족친화제도 실시 여부에 대해서는 인사담당자의 응답을 기준으로 ‘산전후 휴가’의 실시 응답률이 63.2%로 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 조사되었음. 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 나타남.
- 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 편이었음. 두 번째로 탄력근무제도 중에서는 ‘시차출근제’의 실시비

율이 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 그침. 세 번째, 자녀보육 지원 제도와 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 나타남. 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 조사되었음.

표 3 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

구분	인사담당자				근로자			
	실시율 (%)	시행평가 (점)	활용도 (점)	요구도 (점)	지원정책 필요성 (점)	실시율 (%)	만족도 (점)	필요성 (점)
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 수유편의 시설 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 근 로금지	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
– 조언 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



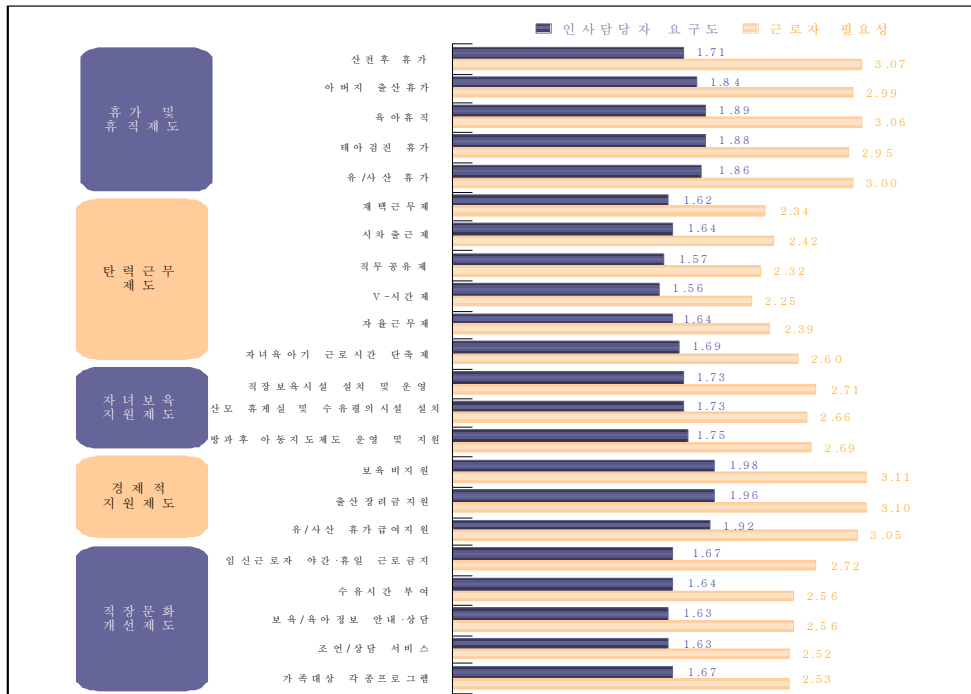
■ 그림 1 ■ 인사담당자/근로자 가족친화제도 실시율

2) 가족친화제도의 요구도 및 필요성

- ‘경제적 지원제도’ 관련 요구도(인사담당자)와 필요성(근로자)이 모두 상대적으로 높게 나타남. 반면, ‘탄력근무제도’의 경우 요구도와 필요성이 가장 낮게 나타남.
- 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 조사되었음. 반면에, ‘V-시간제’ 1.56점, ‘직무공유제’ 1.57점, ‘재택근무제’ 1.62점, ‘보육 및 육아정보 상담·안내’ 1.63점, ‘조언 및 상담서비스’ 1.63

점 등의 제도에 대해서는 요구도가 상대적으로 낮게 나타남.

- 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 편이었음. 두 번째로 탄력근무제도 중에서는 ‘자녀육아기 근로시간 단축제’의 필요성이 2.60점으로 가장 높았으나, 그 외에 ‘재택근무제’ 2.34점, ‘시차출근제’ 2.42점, ‘직무공유제’ 2.32점, ‘V-시간제’ 2.25점, ‘자율근무제’ 2.39점 등 탄력근무제도는 필요성이 가장 낮았음. 세 번째로 자녀보육 지원제도와 관련해서는 ‘직장보육시설 설치 및 운영’ 2.71점 필요성이 상대적으로 높았음. 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 나타남. 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, ‘조언·상담 서비스’ 2.52점 등의 순으로 조사되었음.



■ 그림 2 ■ 인사담당자 가족친화제도 요구도/ 근로자 가족친화제도 필요성

3. 가족친화제도 도입 결정요인 및 효과

- 가족친화제도 도입 결정요인을 살펴보기 위해 먼저, 중소기업의 입장에서 근로자의 출산과 양육에 대한 인식을 알아보았음. ‘정부와 지자체의 인센티브가 필요하다’는 응답이 72%로 나타나 전반적으로 정책적인 지원을 요구하고 있는 것으로 조사되었음.
- 다음으로 가족친화제도를 이미 도입한 기업의 경우 제도정착에 영향을 끼친 집단을 조사해 가족친화제도 정착을 위해 먼저 정책적으로 공략할 대상을 알아봄. 조사결과 ‘최고경영자’의 영향력이 가장 컸다는 의견이

45.4%로 가장 높게 나타나, 중소기업의 최고경영자들의 인식을 바꾸는 노력이 절실히 필요한 것으로 조사되었음. 또 ‘회사 분위기 등 조직문화 (17.2%)’의 경우 응답률이 다음 순으로 높은 것으로 나타나 직원들의 인식제고의 노력도 필요한 것으로 나타남.

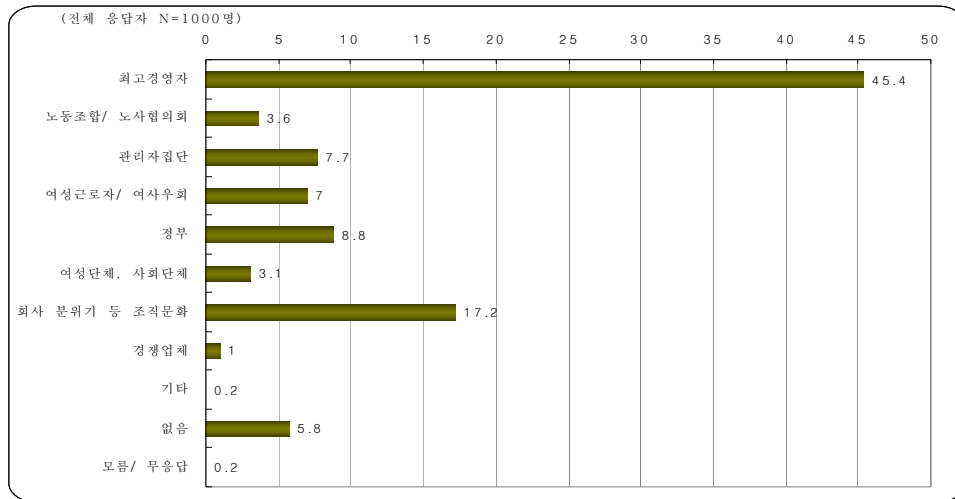
- 기업의 특성에 따른 가족친화제도 실시율의 차이를 분석하여 제도시행에 결정적인 이유를 찾고자 업종별, 총 근로자수별, 여성근로자수별, 노조유무별 차이를 알아보았음. 먼저 가족친화제도 실시율의 평균은 11.8%였고, 평균 실시율이 가장 높은 업종은 금융 및 보험업이 19.4%로 가장 높았고, 실시율 평균이 낮은 업종은 사업시설관리/사업지원서비스 9.0%, 제조업 9.6% 등으로 나타남.
- 총 근로자수의 차이에 따른 가족친화제도 실시율 평균을 살펴보면, 50명 이상인 경우의 평균이 18.0%였고, 20~49명이 13.2% 10명~19명이 8.6%로 나타남. 기업의 근로자수 규모가 커짐에 따라 가족친화제도 실시율이 커지는 결과가 나타나 작은 규모의 기업에 대한 지역의 정책적 대안이 필요할 것임.
- 노조의 유무에 따른 가족친화제도 실시율 평균을 살펴보면, 노조가 존재하는 경우의 평균이 19.2%였고, 존재하지 않는 경우는 11.2% 나타남.
- 결론적으로 기업은 가족친화제도를 도입하는데 먼저 업종 간에 차이가 있고, 기업의 근로자 수나 여성근로자 수와 같은 기업 규모, 노조의 유무와 같이 근로자의 권리를 향상시켜줄 수 있는 기제가 존재하는지 여부와 상관이 있는 것으로 조사되었음.

- 마지막으로 제도 실행을 하지 않는 이유를 직접적으로 조사했는데, 가장 관련이 있는 것은 대상근로자수가 적다는 이유가 가장 커 위의 실행결정요인과 비슷하게 기업규모와 관련이 컸으며, 이외에 특이할만한 점은 대체인력 부족과 같은 문제점을 들었음.
- 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 조사되었음. 응답의 56.7%(‘근로자의 불만 감소’ 24.1%, ‘근로자의 이직률 감소’ 18.5%, ‘우수인력 확보’ 14.1%)가 가족친화제도를 실시한다면 인력확보에 직접적으로 도움이 될 것으로 보고 있어, 가족친화제도 실행이 이미지 제고와 같은 간접적인 효과뿐만 직접적인 효과가 즉각적으로 나타날 것으로 예상하고 있었음.

1) 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 나타남. 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 있음.



■ 그림 3 ■ 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 나타남. ‘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% 순이었음.
- 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 있음.

(2) 기업 특성별 가족친화제도 실시율

기업의 특성에 따른 가족친화제도 실시율의 차이를 분석하여 제도시행에 결정적이 이유를 찾고자 업종별, 총 근로자수별, 여성근로자 수별, 노조유무별 차이를 알아보았음.

① 업종별 가족친화제도 실시율

- 업종별로 가족친화제도 실시율의 차이를 분석한 결과 그 차이가 유의하게 나온 제도들은 총 11개로 나타남.
- 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 업종 중 가장 높은 실시율을 보임.
- 출판·영상·방송통신·정보서비스업의 경우도 금융업 다음으로 ‘경제적지원제도’와 ‘휴가·휴직제도’에서 높은 실시율을 보이고 있음.
- 숙박·음식점업은 ‘시차출근제’ 13.7%, ‘보육 및 육아정보 안내·상담’ 5.9% 실시율이 다른 업종에 비해 높고, 전문·과학·기술 서비스업은 ‘재택근무제’ 9.3%의 실시율이 높게 나타남. 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 보임.
- 제조업의 경우 ‘재택근무제’, ‘시차출근제’, ‘자율근무제’에서 모두 가장 낮은 실시율을 보임.

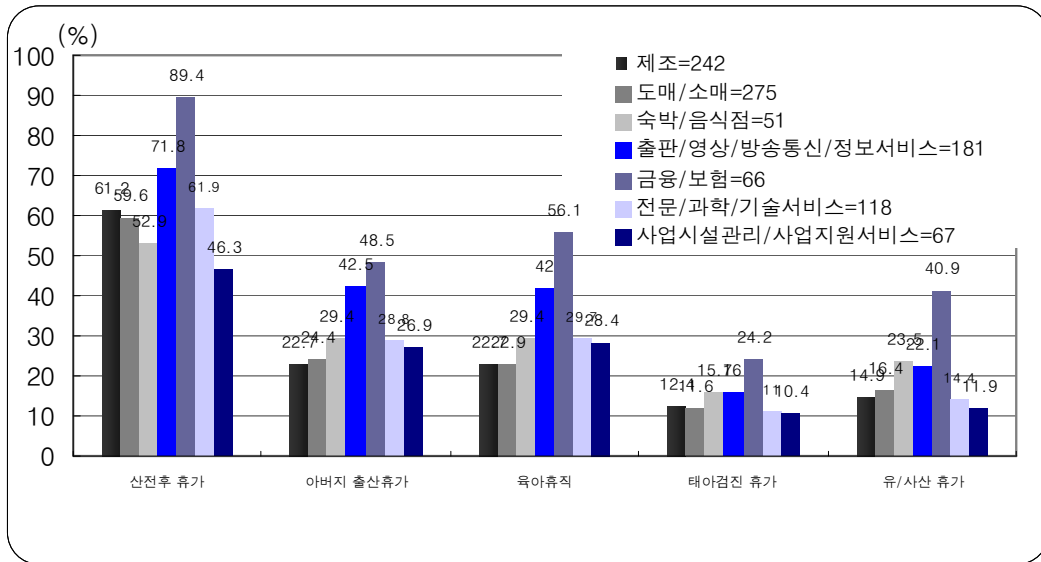


그림 4 업종별 휴가휴직제도 실시율

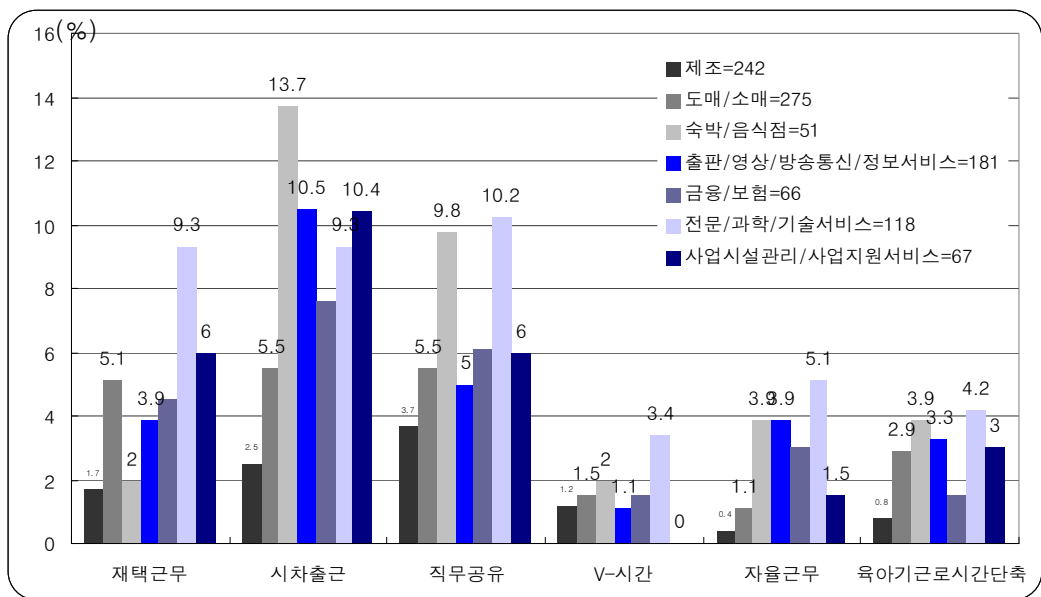


그림 5 업종별 탄력근무제도 실시율

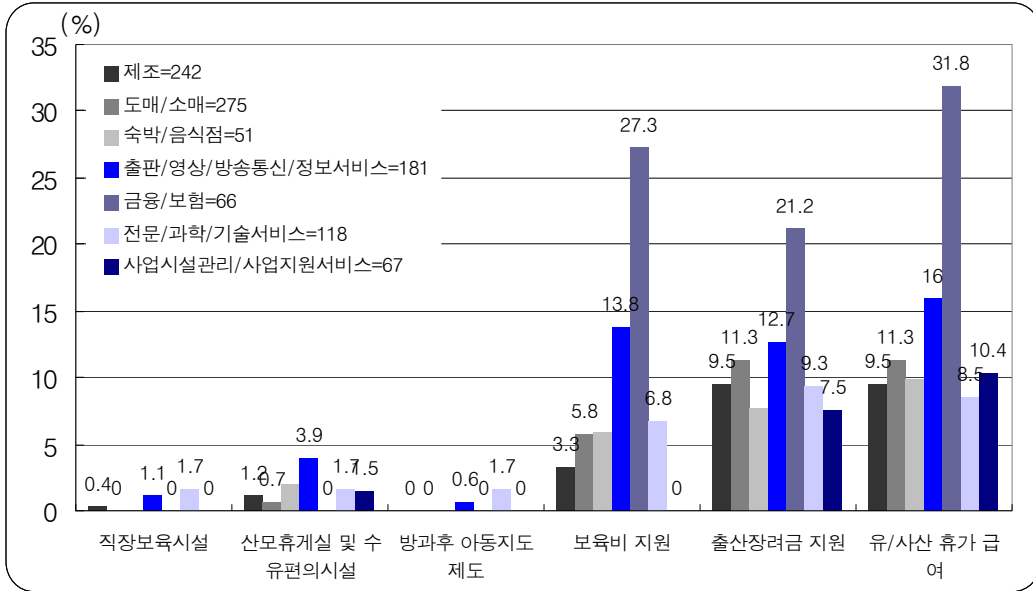


그림 6 업종별 자녀보육 지원제도 및 경제적 지원제도 실시율

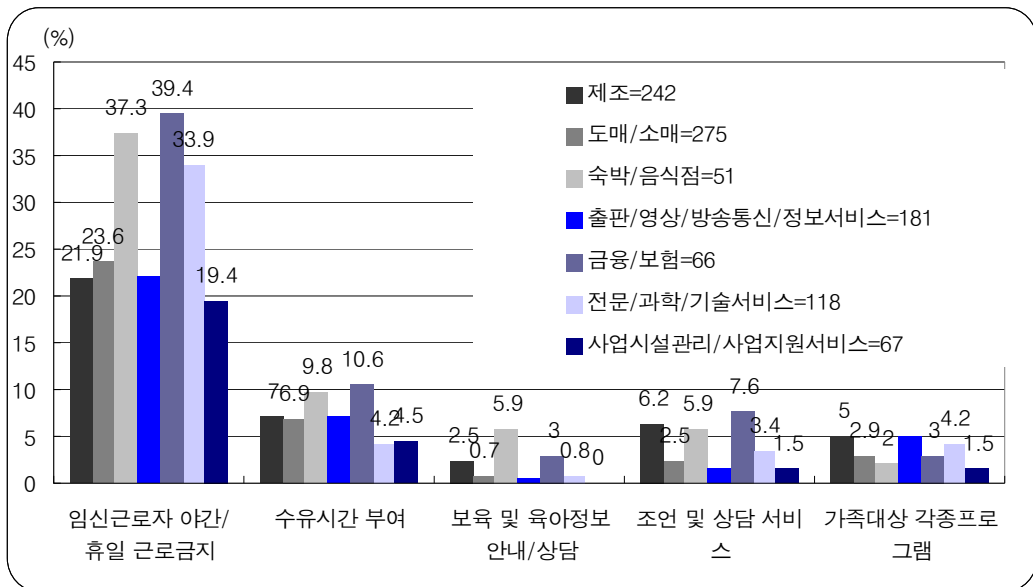


그림 7 업종별 직장문화 개선제도 실시율

② 총 근로자수 별 가족친화제도 실시율

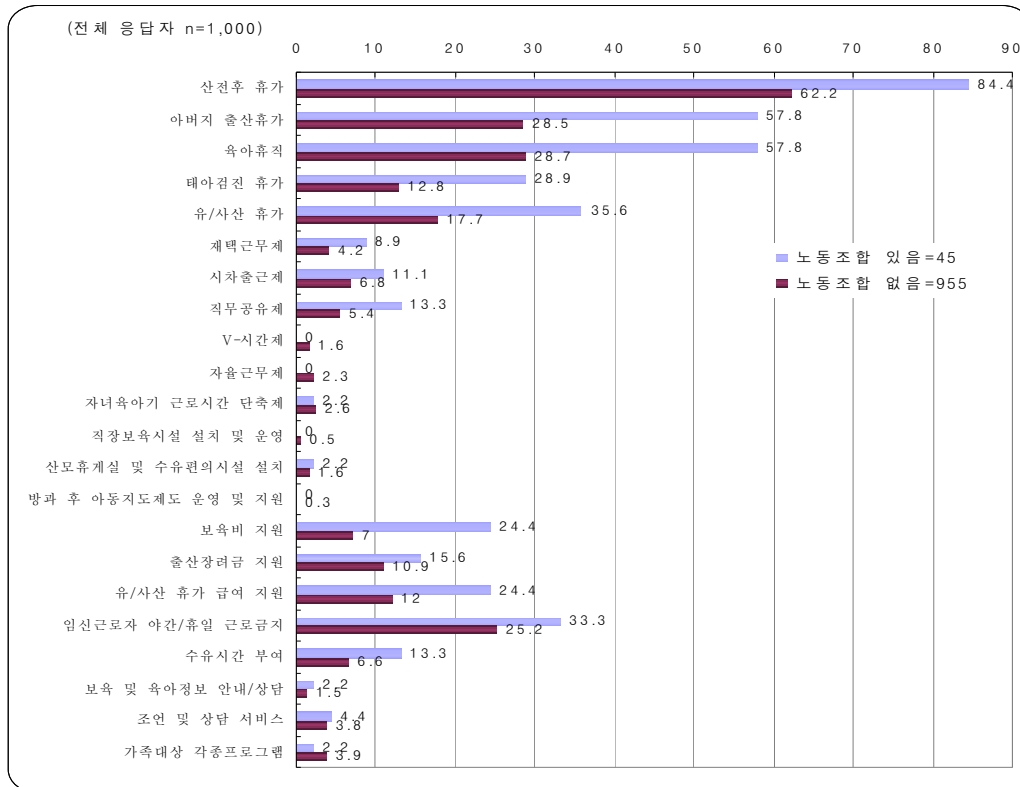
- 총 근로자수에 차이에 따른 가족친화제도 실시율의 분석한 결과 그 차이가 유의하게 나온 제도들은 총 11개로 나타남.
- 총 근로자수 10~19명 사업장의 실시율을 살펴보면 ‘산모휴게실 및 수유편의시설설치’1.1%, ‘보육비지원’ 4.1%, ‘출산장려금지원’8.4%, ‘유·사산휴가급여지원’8.4%, ‘산전후휴가’ 51.5% ,‘아버지출산휴가’19.2%, ‘육아휴직’ 19.0%, ‘태아검진휴가’10.6%, ‘유·사산휴가’ 12.9%, ‘임신근로자야간·휴일 근로금지’ 16.8%, ‘수유시간 부여’ 5.0%임. 유의하게 차이를 보이는 11개 제도 모두에서 10~19명 사업장의 실시율이 가장 낮은 것으로 나타남.
- 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%임.
- 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%임. 유의하게 차이를 보이는 11개제도 모두에서 50명 이상의 사업장의 실시율이 가장 높은 것으로 나타남.

③ 여성 근로자수 별 가족친화제도 실시율

- 여성 근로자수에 차이에 따른 가족친화제도 실시율의 분석한 결과 그 차이가 유의하게 나온 제도들은 총 10개로 나타남. 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%임. 유의하게 차이를 보이는 11개제도 중 ‘출산장려금제도’를 제외한 10개 제도에서 실시율이 가장 낮은 것으로 나타남.
- 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%임.
- 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%임. 유의하게 차이를 보이는 11개 제도 모두에서 여성근로자 수가 10명이상인 사업장의 실시율이 가장 높은 것으로 나타남.

④ 노동조합 유무별 가족친화제도 실시율

- 여성 근로자수에 차이에 따른 가족친화제도 실시율의 분석한 결과 그 차이가 유의하게 나온 제도들은 총 8개로 나타남.
- 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%임. 유의하게 차이를 보이는 8개 제도 모두에서 실시율이 조합이 없는 경우보다 높은 것으로 나타남.
- 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%임. 유의하게 차이를 보이는 8개 제도 모두에서 조합이 있는 경우보다 실시율이 낮은 것으로 나타남.

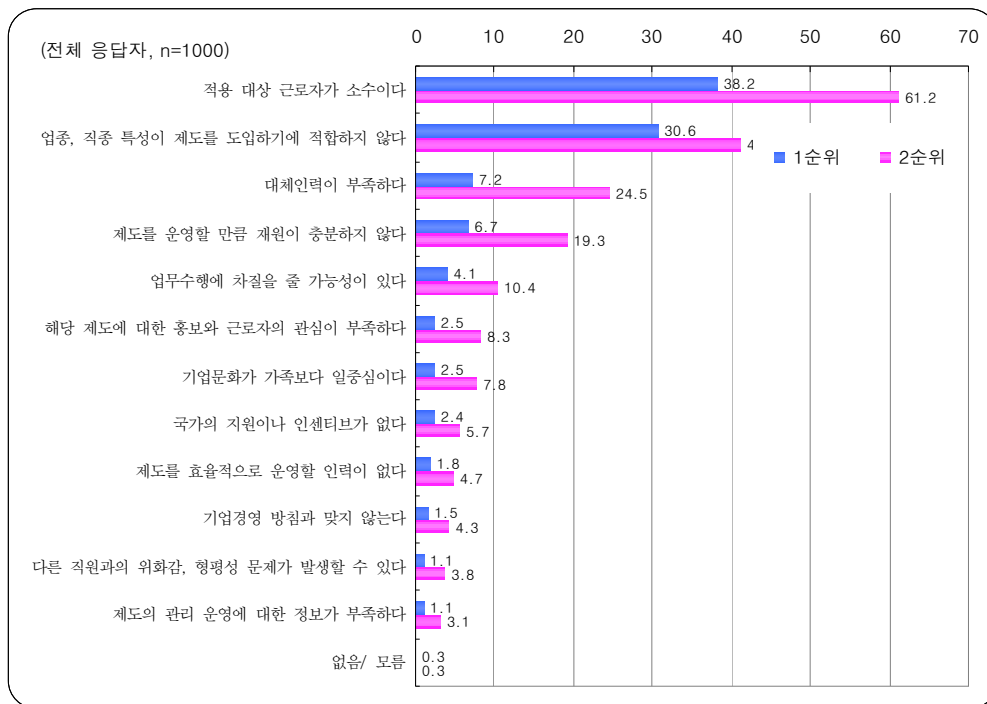


■ 그림 8 ■ 노동조합 유무별 가족친화제도 실시율

(3) 제도를 시행하지 않는 이유

- 제도를 시행하지 않는 이유(1순위 응답기준)로는 ‘적용대상 근로자 수가 소수임’(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 있음’(4.1%) 등의 순이었음. 시행하지 않는 이유에 대해 1순위와 2순위 응답률을 합산한 결과로도 ‘적용대상 근로자 수가 소수임’의 응답률이 61.2%로 가장 높았고, 그 다음으로는 ‘업종, 직종 특성이 제도를 도입하기에 적합하지 않다’(41.2%), ‘대체인력이 부족하

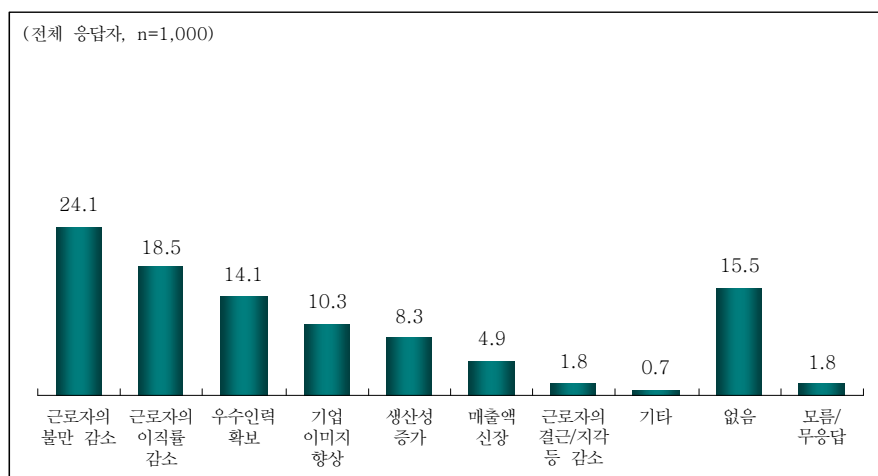
다’(24.5%), ‘제도를 운영할 만큼 재원이 충분하지 않다’(19.3%), ‘업무수행에 차질을 줄 가능성이 있음’(10.4%), ‘국가의 지원이나 인센티브가 없다’(8.3%) 등의 순으로 응답률이 높게 나타남.



■ 그림 9 ■ 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% 등의 순으로 조사함.



■ 그림 10 ■ 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 나타남. 여성근로자 수별로는 여성근로자가 많을수록 ‘근로자의 이직률 감소’, ‘생산성 증가’ 응답률이 높아지는 경향을 보임.

4. 가족친화제도 정착방안

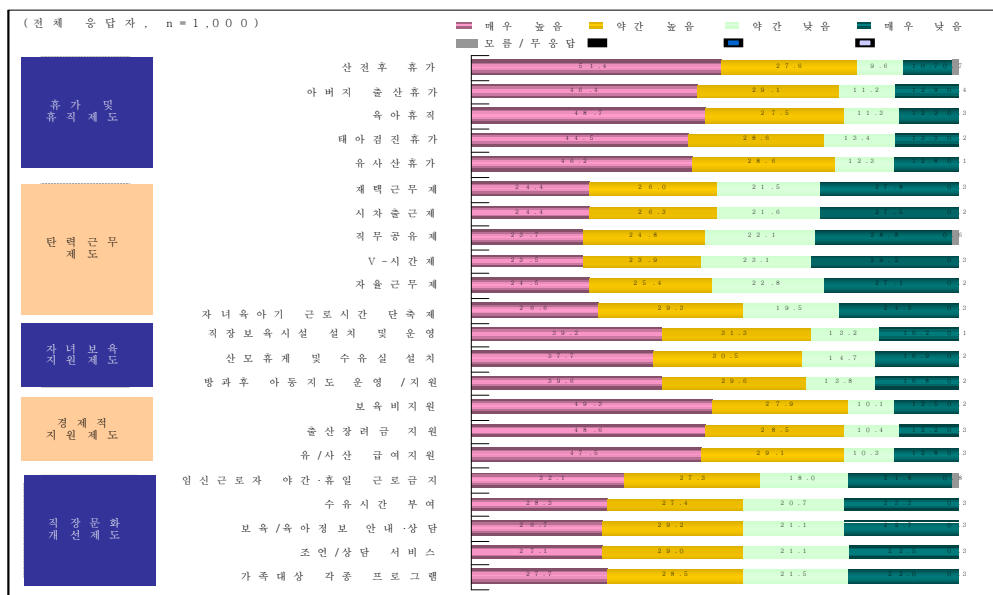
- 기업에서 가족친화제도의 정착을 직접적으로 도울 수 있는 정책을 도출하기 위하여 먼저, 정책의 필요성 정도를 조사하여 정책에서 우선해야 하는 지원내용과 대상을 조사하였고, 다음으로 직접적으로 필요로 하는 정책이 무엇인지 조사함.
- 가족친화제도 정책의 필요성을 각 제도별로 비교해본 결과, 산전 후 휴가(79.0%)에 대한 지원요구가 가장 컸으며, V-시간제(47.4%) 대한 요구가 가장 낮은 것으로 나타남.
- 다음으로 가족친화제도 정책의 필요성을 각 업종별로 비교해본 결과, 대부분의 제도에서 전문/과학/기술 서비스업, 출판/영상/방송통신/정보 서비스업, 금융/보험업, 도매/소매업이 평균보다 응답률이 높게 나타남. 특이할만한 점은 이들 업종은 실제 실행율이 가장 높은 업종들이라는 점임. 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 있음. 따라서 실행률이 낮은 업종들에 대해서는 정책도입 전에 먼저, 필요성에 대한 인식을 시켜주는 과정이 필요할 것으로 보임.

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 지원

제도'와 '휴가 및 휴직제도'의 응답률이 상대적으로 높고, '탄력근무제도'의 응답률이 상대적으로 낮게 나타남.

- 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 조사되었음. 한편, 'V-시간제' 47.4%, '직무공유제' 48.5%, '자율근무제' 49.9%, '재택근무제' 50.4%, '시차출근제' 50.7% 등의 제도에 대한 응답률은 상대적으로 낮게 나타남.

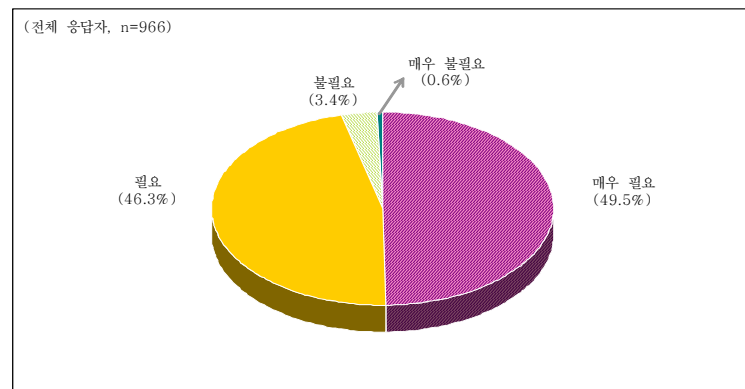


■ 그림 11 ■ 지자체 지원정책의 필요성

- 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/영

상/방송통신/정보 서비스업의 필요성 응답률이 전문/과학/기술 서비스업의 응답률과 비슷하거나 높게 조사되었음.

- 대부분의 제도에서 전문/과학/기술 서비스업, 출판/영상/방송통신/정보 서비스업, 금융/보험업, 도매/소매업이 평균보다 응답률이 높게 나타남.
- 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 조사되었음. ‘자녀보육 제도’는 6~10명과 11명 이상이 비슷한 수준이었음.
- 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 그쳤음.

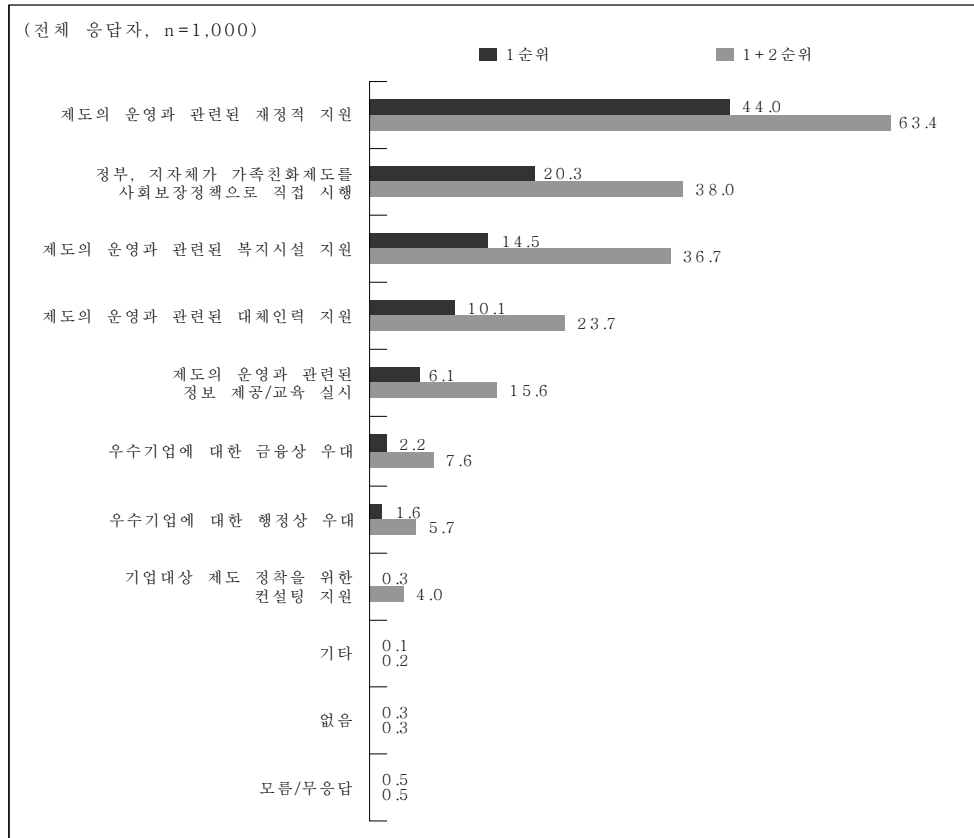


■ 그림 12 ■ 가족친화제도 도입을 위한 지자체의 지원 정책에 대한 의견

- 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 않았음. 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 순이었음.
- 혼인상태별로는 미혼자(3.43점)와 유배우 응답자(3.48점)간 차이가 크지 않았으며, 자녀유무별로도 유자녀 응답자(3.47점)와 자녀가 없는 응답자(3.44점)의 필요성 평가점수가 비슷하게 나타남.

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 순이었음. 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 나타남.

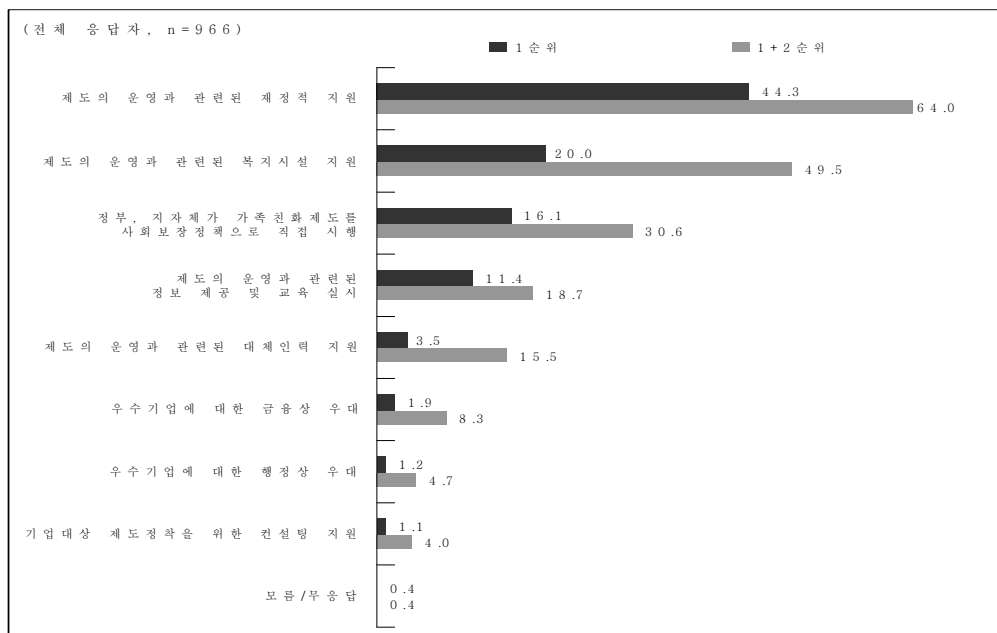


■ 그림 13 ■ 가족친화제도 도입을 위해 필요한 정책(기업입장)

- 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 많았음.
- 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 나타남.

- 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 순이었음(1순위 응답과 항목별 응답률의 순서가 같음).



■ 그림 14 ■ 가족친화제도 도입을 위해 필요한 정책(근로자입장)

- 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 없었음.

III

정책적 함의

III 정책적 함의

- 서울시 중소기업의 인사담당자와 근로자 조사결과, 휴가 및 휴직제도 실시율이 상대적으로 높게 나타났고, 산전후 휴가를 제외하고 실시율은 전반적으로 30%이하 수준임, 탄력근무제도, 직장문화개선제도, 자녀보육지원제도는 전반적으로 저조한 7%이하 수준임. 기업수준의 자녀보육 지원 제도는 거의 전무한 것으로 나타남.
- 중소기업에서의 가족친화제도의 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 맞춤형 교육과 컨설팅 지원이 요구됨.
- 규모가 작은 중소기업의 경우, 변화에 대한 인식개선부터 기업환경에 적합한 가족친화제도 모색과 그 실행에 대한 전반적인 교육 및 컨설팅이 진행되기까지 CEO의 자발적 의지가 있다하더라도 비용에 대한 부담은 어려움으로 작용함. 또한 가족친화제도의 필요성에 대한 인식개선과 실행은 일회성으로는 가능하지 않으며 이를 유지하기 위한 지속적 관리가 요구됨.
- 가족친화제도의 정착과 활성화를 위해서는 사회전반의 인식개선을 위한 다각적인 접근이 요구됨. 즉 기업뿐 아니라, 사회적 캠페인이 병행될 필요가 있음. 사회인식제고 및 가족친화 분위기 조성, 일·가정 양립 환경개

선 및 사회문화 환경의 변화를 유도하는 내용으로 단기성이 아닌 장기적이고 지속적인 접근이 필요하며 이러한 사회적 분위기 변화와 공감대 형성을 토대로 기업과 그 구성원의 인식변화가 가능함.

2009-정책개발-30

2009 서울시 중소기업의 가족친화제도 실태분석

발행인 박현경

연구자 문은영

발행일 2009년 12월

발행처 서울시 여성가족재단

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