

일·가정 균형을 위한 가족친화환경  
조성에 관한 연구

**Family-Friendly Policies  
for Balancing Family and Work**

주 혜 진

## 연구진

연구책임

- 주혜진 / 여성정책연구부 책임연구원

공동연구

- 함은미 / 여성정책연구부 연구원

# 서 문

저출산·고령화 현상의 심화로 인한 인구구조의 변화와 더불어, 여성의 사회 참여가 꾸준히 증가하고 있고, 가족 내 돌봄이 사회적으로 보장되어야 하는 현실에서 가족친화경영은 현대 사회의 추세이기도 하면서, 피할 수 없는 사회적 요구이기도 하다. 현재 대기업과 공기업, 그리고 정부 및 공공기관에서는 빠른 속도로 가족친화경영 마인드를 흡수하여 기업의 실정에 적합한 가족친화경영을 실행하고 있으며, 중소기업에서도 이러한 추세에 점차 관심을 기울이고 참여하고 있다. 또한, 올해 새롭게 시행된 「가족친화 사회환경 조성 촉진에 관한 법률」은 사회 전반적인 환경을 가족 친화적인 것으로 전환하기 위한 야심찬 시도라 할 수 있어, 앞으로 직장 과 가정의 조화로운 양립을 위한 사회 전반적인 변화에는 더욱 가속도가 붙을 전망이다.

이러한 변화를 주도하는 노력의 일환으로 대전발전연구원은 대전광역시 소재 기업의 가족친화경영 실행 실태와 이를 위한 정책적 지원에 대한 수요, 그리고 근로자의 가족친화경영에 대한 욕구를 파악하기 위하여 <일·가정 균형을 위한 가족친화환경 조성에 관한 연구>를 수행하였다.

본 연구가 대전광역시가 주도할 창조적인 가족친화환경 조성에 디딤돌이 되길 기대하면서, 이번 연구에 참여한 여성정책연구부의 주혜진박사와 함은미연구원, 그리고 연구에 협조해주신 대전시 여성가족청소년과의 손진분님께 감사드린다. 또한, 본 연구의 자문에 응해주신 기업대표 및 전문가 여러분, 설문조사에 협조해주신 여러 기업 관리자 및 근로자 여러분들께도 깊이 감사드린다.

2008. 9.

대전발전연구원장 육 동 일

# 요약 및 정책건의

## ■ 연구의 배경 및 목적

- 새롭게 나타나고 있는 다양한 가족형태들, 그리고 지속적인 경제성장을 위해서는 직장과 가정의 조화로운 양립을 위한 사회적 여건의 확립이 중요하다.
- 가족친화적인 사회환경 조성을 촉진하기 위한 종합적이고 체계적인 지원체계를 구축하기 위해 『가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률』이 2008년 보건복지가족부령으로 제정되어 시행에 들어갔다.
- 본 연구는 대전광역시 소재 기업의 가족친화적 경영과 그 실태를 파악하고, 근로자들의 가족친화경영 및 조직문화 변화에 대한 수요를 탐색하고자 하며, 여러 사례를 통한 가족친화경영과 정책 제안을 목적으로 한다.

## ■ 연구의 내용 및 방법

- 문헌연구와 면접설문조사, 전문가 자문회의를 활용하였다.  
문헌연구를 통해 가족친화경영의 이론적 내용을 개관하고, 국내외 사례를 검토하였다.
- 면접설문조사는 대전시 소재 기업의 가족친화경영 실태와 근로자의 가족친화경영에 대한 수요를 파악하기 위해 활용되었으며, 교육을 받은 조사원이 구조화된 설문지를 가지고 직접 기업을 방문하여 조사가 이루어졌다.
- 중간 관리자 지위의 근로자에게 기업의 가족친화경영 참여 정도 및 정책적 수요 등에 대한 응답을 듣고 기입하였으며, 개별 근로자에게도 설문을 받았다.

## ■ 가족친화경영의 사회·이론적 배경

### □ 사회변화와 가족친화경영의 필요성

#### ○ 여성의 경제활동참가율의 지속적인 증가

- 우리나라 여성의 경제활동 참가율은 지속적으로 증가하였으며, 대전지역 여성의 경제활동참가율도 2007년 현재 47.3%를 보이고 있다. 따라서 직장과 가정 일 사이의 갈등 문제는 남녀 근로자 모두에게 당면하는 문제로 변화 될 것이고 가족친화제도의 정착 및 환경조성은 더욱 높아질 것으로 전망된다.

#### ○ 가구의 여성소득에 대한 의존도 증가

#### ○ 남녀근로자의 가정영역의 책임

- 급속히 진행되는 고령화로 인해 가정이나 사회에서 간호하거나 부양해야 하는 노인인구가 더욱 증가할 것으로 보이며, 이혼율 증가 등으로 인한 가족 형태의 다양화에 따라 직장과 가정을 병존해야 하는 가구가 증가할 것으로 전망된다.

#### ○ 남녀근로자의 의식 및 사회문화의 변화

- 성역할관의 유연화가 진행되면서 여성들만이 아니라 남성들도 직장생활은 물론 가정생활을 실현하고자 하는 욕구가 높아지고 있다.

### □ 가족친화경영의 개념과 유형

#### ○ 가족친화경영이란 남녀근로자가 다양한 정책, 프로그램, 훈련 및 기업문화를 통하여 직장과 가정일을 조화롭게 수행하고, 자녀출산과 양육에 어려움이 없도록 지원하는 ‘주도적 기업경영 전략’이다.

#### ○ 2006년 여성가족부가 펴낸 『가족친화 기업 모델 및 사례연구』에 따르면 가족친화제도의 유형은 탄력적 근무제도, 육아지원 제도, 가족지원 제도, 근로자 지원 제도, 가족친화 문화 조성의 다섯 가지로 분류된다.

#### ○ 가족친화경영의 성과로는 생산성을 향상으로 인한 기업 이익 증대(경제적 효과), 우수인력의 확보 및 유지 효과, 인력부족의 해소를 들 수 있다.

## □ 가족친화경영의 유형별 사례

### ○ 탄력적 근무제도의 사례

- 반월차제도, 맞춤형 근무시간표 제도, 변형근무제, 자율근무시간제, 출퇴근 시간을 직원들의 투표를 결정, 주부사원 출근시간 변경 배려 등이 있다.

### ○ 육아지원제도의 사례

- 육아휴직제도, 불임치료 휴직제, 수유시설을 갖춘 여성휴게실 운영, 야간 연장교육 어린이집 운영, 육아데이 시행 등이 있다.

### ○ 가족지원제도의 사례

- ‘효 수당’ 지급, ‘가족들과 함께 하는 이벤트의 날’ 운영, ‘주말 테마프로그램’ 운영, 우수근로자와 그 가족동반 해외여행, 여름방학 기간 근로자 자녀대상 프로그램, ‘배우자의 날’ 행사 등이 있다.

### ○ 근로자지원제도의 사례

- 안식년 제도 시행, 사내 의료시설 운영, ‘자기설계 복리후생제도’ 운영, 교육 및 상담을 위한 ‘인사만사 라인’ 을 운영, 장기근속자에 대한 특별휴가와 여행비 지원 등이 있다.

### ○ 가족친화 문화 조성의 사례

- ‘아버지 학교’, ‘가족만족 프로그램’, ‘개인변화 관리 프로그램’ 등이 있다.

## ■ 조사결과

### □ 근로자의 가족친화정책 수요

- 대전광역시에 거주하는 5인 이상 사업장에 근무하는 근로자 총 208명을 대상으로 한 가족친화정책 수요 조사 결과이다.

### ○ 직장과 가족생활의 병행

- 직장과 가족생활의 병행에 관한 질문에서 응답자들의 38.9%가 “직장 일 때문에 자녀와 좋은 관계를 이루기 어려운 경우” 가 가끔 혹은 그 이상 있

다고 답했다. 또한, “집안 일에 소홀히 하게 되었고”, “경조사에 참석이 쉽지 않다” 는 의견이 많았다.

- 상관관계 분석을 통해 “근로시간”, “근무년수”, “연령” 과 가족생활 관련한 변수들 간에 통계적으로 어떠한 관계를 가지고 있는지를 살펴본 결과, 첫째, 근로시간이 증가할수록 가족경조사는 소홀하게 되는 결과를 보였다.

둘째, 근무년수가 증가할수록 직장일 때문에 자녀와 좋은 관계를 이루기 어렵고, 부모역할을 제대로 못하고 있으며, 가족경조사 참석이 어렵다고 응답하였다. 또한 근무년수가 증가할수록 가정에서의 책임 때문에 직장일에 몰두하기 힘들다고 응답하였다. 셋째, 자녀의 연령이 증가할수록 자녀와의 관계 유지 부담이 적어지고, 첫 자녀 연령이 높아질수록 부모역할에 대한 부담도 적어지며, 집안일에 대한 부담도 줄어드는 것으로 나타났다.

#### ○ 가족친화제도에 대한 인지와 수요

- 가족친화제도에 대한 근로자의 인지도를 살펴본 결과, ‘주5일 근무제’, ‘산전후 휴가제’, ‘육아휴가’ 등의 제도에 대한 인지도가 상대적으로 높게 나타났다. 반면, 근로자가 가장 많이 모르고 있는 가족친화제도로는 직무공유제, 집중근로시간 프로그램, 장애인 가족 특별지원제도, 온라인 커뮤니티사이버멘토링 등으로 나타났다.

- 가족친화제도에 대한 근로자들의 수요 정도를 살펴본 결과, 경제적 지원제도에 대한 욕구가 4.1로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 휴가 및 휴직제도(3.8), 보육 및 돌봄 지원제도(3.5), 근로자지원제도(3.5), 가족친화 문화 조성 프로그램(3.5) 순으로 나타났다.

- “근무년수” 와 각 가족친화제도에 대한 필요도를 상관분석한 결과, 근무년수가 올라갈수록 근로자들은 경력휴가나 교육연수, 조직개발프로그램, 여성친화적인 프로그램이 필요하다고 응답하였다. 또한 가족대상의 복지 프로그램의 필요성도 근무년수가 올라갈수록 높아졌고, 특히 가족캠프에 대한 필요도가 높은 것으로 나타났다.

## □ 기업의 가족친화경영 실태

- 대전광역시 5개구에 소재하는 136개 기업(5인 이상 사업장)에 대한 가족친화경영 실태에 대한 조사이다.
- 가족친화제도의 시행현황을 살펴본 결과, 주5일 및 토요일격주 휴무제, 산전후 휴가를 중심으로 시행수준이 높게 나타났으며, 건강증진 프로그램, 탁아간병비, 의료비 대출지원, 사원가족을 위한 여름·주말캠프, 자녀학자금 지원, 육아 휴직 순으로 시행되고 있었다.
- 기업에서 도입 계획이 없는 가족친화제도는 탁노 프로그램(91.2)이 가장 높게 나타났으며, 위탁간호서비스, 재택근무제, 보육·육아정보 상담 안내 및 상담, 단시간 근로제, 직무공유제, 육아데이 시행 순으로 나타났다.
- 기업에서 도입과정 중이거나 5년 이내에 도입할 예정인 가족친화제도는 조직 개발 프로그램이 가장 높게 나타났으며, 보육비지원, 탁아간병비, 의료비 대출지원, 여성친화적 조직 문화 조성 프로그램, 사원가족을 위한 여름·주말캠프, 건강 증진 프로그램, 온라인 커뮤니티·사이버 멘토링 순으로 나타났다.

## ■ 정책건의

### □ 정책과제

- 가족친화경영의 역할 모델을 발굴 및 세부 경영 전략 모델 개발이 필요하다.
- 돌봄의 사회화 정착을 위한 기업 간 공동육아시설이나 공적 육아 및 보육, 돌봄 서비스에 대한 지원이 필요하다.
- 가족친화경영 기업에 대한 인센티브를 각 기업 특성을 고려하여 제공해야 하며 가족친화경영기업 인증제의 정착 및 활성화가 수반되어야 한다.
- 가족친화제도를 근로자가 사용할 수 있도록 기업 내 조직 문화에 대한 점검과 개선이 필요하다.
- 최고경영자(CEO)의 신념이나 선도적 역할이 필수적이며, 이에 대한 교육과

컨설팅이 요구된다.

- 가족친화경영의 사회적 기반을 조성을 위해 지역 사회를 대상으로 한 홍보 및 교육이 수반되어야 한다.

#### □ 기업을 위한 가족친화 프로그램 제안

- 경영 개선을 위한 자문 서비스
  - 직접적인 서비스에는 가족친화경영컨설팅이 있으며, 자문형 컨설팅과 맞춤형 변화관리 컨설팅으로 구분되어 진행되고 있다.
- 정보제공 및 교육 서비스
  - 교육프로그램은 온라인 교육과 오프라인 교육으로 구분하여 실시할 수 있으며, 오프라인 교육은 근로자, 중간관리자, 최고경영자를 대상으로 하는 가족친화경영 일반에 대한 교육과 각 기업 및 관공서의 가족친화경영 관계자를 대상으로 하는 전문인력 양성교육으로 구분할 수 있다.
  - 온라인 교육의 경우 가족친화 정책과 관련한 이러닝 교육을 실시함과 동시에 가족친화 정책에 대한 최근 뉴스, 연구결과, 기업사례 등 정보를 제공하는 방안도 제안할 수 있다.
- 재정지원과 인센티브 및 포상제도
  - 싱가포르의 경우와 같이 가족친화기업 문화 조성을 위한 기금을 마련하여 지원한다.
  - 가족친화적 경영에 적극적인 기업에게 인증서 외에 정부행정상·금융상 우대, 근로자 복지상 우대 등의 인센티브를 제공한다.
- 노동 및 고용 정책
  - 직장과 가정의 양립 지원제도를 포함하고 있는 대표적인 법으로는 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』이 있다.
- 중소기업의 가족친화경영 사례를 활용한 제안
  - 가정생활을 지원하는 프로그램으로 가정의 날, 주말농장, 가정나들이, 부부 프로그램, 애들아 휴가가자, 가족참여 워크숍 등이 있다.

- 부양·양육 지원 프로그램으로 가족간호휴가, 노약제도 안내, 푸코아이놀이 프로그램 등, 배우자 출산 휴가, 가사·육아 정보 제공 등이 있다.
- 근로자지원 프로그램으로 ‘Refresh 휴가제’, 안식일 제도 운영, ‘카페테리아 제도’, 즐거운 근무환경을 만들기 위한 프로그램, 퇴직안정 프로그램, 직원들의 자기계발 교육 등이 있다.

# - 목 차 -

<b>제1장 서론</b> .....	<b>3</b>
제1절 연구의 배경 및 목적 .....	3
제2절 연구의 내용 및 방법 .....	5
제3절 선행연구 검토 .....	6
<b>제2장 가족친화경영의 사회·이론적 배경</b> .....	<b>14</b>
제1절 사회변화와 가족친화경영의 필요성 .....	14
1. 경제구조의 변화와 여성경제활동참가율 .....	14
2. 가족친화경영 도입의 사회적 배경 .....	17
제2절 가족친화경영의 개념과 유형 .....	23
1. 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률 .....	23
2. 가족친화기업에 대한 이해 .....	26
3. 가족친화제도의 유형 .....	28
4. 가족친화경영의 성과 .....	33
<b>제3장 가족친화경영의 유형별 사례</b> .....	<b>39</b>
제1절 기업 경영의 국내외 대표적 사례 .....	39
1. 유한킴벌리 .....	39
2. 라셀슈타인 회사 .....	42
3. 포드자동차 .....	45
제2절 탄력적 근무제도 .....	46
1. 한국의 탄력적 근무제도 사례 .....	47
2. 유럽의 탄력적 근무제도 사례 .....	49
3. 미국의 탄력적 근무제도 사례 .....	52

제3절 육아지원 제도 .....	53
1. 한국의 육아지원 제도 사례 .....	54
2. 유럽의 육아지원 제도 사례 .....	58
3. 미국의 육아지원 제도 사례 .....	60
제4절 가족지원 제도 .....	62
1. 한국의 가족지원 제도 사례 .....	62
2. 유럽의 가족지원 제도 사례 .....	69
3. 미국의 가족지원 제도 사례 .....	70
제5절 근로자지원 제도 .....	72
1. 한국의 근로자지원 제도 사례 .....	72
2. 유럽의 근로자지원 제도 사례 .....	76
3. 미국의 근로자지원 제도 사례 .....	77
제6절 가족친화 문화 조성 .....	80
1. 한국의 가족친화 문화 조성 사례 .....	80
2. 유럽의 가족친화 문화 조성 사례 .....	82
<b>제4장 가족친화제도 실천현황 .....</b>	<b>85</b>
제1절 조사 설계 및 방법 .....	85
제2절 근로자에 대한 조사결과 분석 .....	86
1. 근로자 개인 응답자의 일반적 특성 .....	86
2. 일과 가정의 양립 .....	87
3. 가족친화제도에 대한 인지 .....	90
4. 가족친화제도에 대한 수요 .....	91
제3절 기업에 대한 조사결과 분석 .....	98
1. 응답기업의 일반적 특성 .....	98
2. 가족친화제도의 시행개요 .....	100
3. 가족친화제도에 대한 정책적 지원 .....	104
<b>제5장 가족친화제도의 적용과 활성화 방안 .....</b>	<b>111</b>

제1절 가족친화제도 정착을 위한 정책 제안 .....	111
1. 가족친화제도 활성화를 위한 정책방향 .....	111
2. 가족친화경영 확산을 위한 정책과제 .....	113
제2절 기업을 위한 가족친화 프로그램 제안 .....	117
1. 경영 개선을 위한 자문 서비스 .....	117
2. 정보제공 및 교육 서비스 .....	119
3. 재정지원과 인센티브 및 포상제도 .....	122
4. 노동 및 고용 정책 .....	124
5. 중소기업의 가족친화경영 사례 .....	129
<b>참고문헌</b> .....	<b>140</b>
<b>부 록</b>	
부록 1. 설문지 .....	145
부록 2. 조사결과표 .....	166
부록 3. 자문회의 기록 .....	225
부록 4. 가족친화 우수기업 평가기준 .....	235

## - 표 목 차 -

<표 2-1> 우리나라 인구구조 변화와 장기 전망 .....	17
<표 2-2> 대전지역의 인구구조 변화와 장기 전망 .....	18
<표 2-3> 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」의 주요개정 연혁 .....	24
<표 2-4> 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」의 위원회 .....	26
<표 2-5> 탄력적 근무제도의 유형 .....	28
<표 2-6> 육아지원 제도의 유형 .....	29
<표 2-7> 가족지원 제도의 유형 .....	30
<표 2-8> 근로자 지원 제도의 유형 .....	31
<표 2-9> 가족친화 문화 조성의 유형 .....	32
<표 3-1> 유한킴벌리의 가족친화 기업경영 사례 .....	40
<표 3-2> 라셀슈타인사의 가족친화 기업경영 사례 .....	43
<표 3-3> 포드자동차의 가족친화 기업경영 사례 .....	45
<표 3-4> 한국의 탄력적 근무제도 사례 .....	47
<표 3-5> 유럽의 탄력적 근무제도 사례 .....	49
<표 3-6> 미국의 탄력적 근무제도 사례 .....	52
<표 3-7> 한국의 육아지원 제도 사례 .....	54
<표 3-8> 유럽의 육아지원 제도 사례 .....	58
<표 3-9> 미국의 육아지원 제도 사례 .....	60
<표 3-10> 한국의 가족지원 제도 사례 .....	62
<표 3-11> 유럽의 가족지원 제도 사례 .....	69
<표 3-12> 미국의 가족지원 제도 사례 .....	70
<표 3-13> 한국의 근로자지원 제도 사례 .....	72
<표 3-14> 유럽의 근로자지원 제도 사례 .....	76

<표 3-15> 미국의 근로자지원 제도 사례 .....	77
<표 3-16> 한국의 가족친화 문화 조성 사례 .....	80
<표 3-17> 유럽의 가족친화 문화 조성 사례 .....	82
<표 4-1> “근무년수”와 가족생활 관련한 변수들간의 관계 .....	88
<표 4-2> “연령”과 가족생활 관련한 변수들간의 관계 .....	89
<표 4-3> “근무년수”와 각 제도에 대한 필요도 1 .....	97
<표 4-4> “근무년수”와 각 제도에 대한 필요도 2 .....	97
<표 5-1> 가족친화적인 제도에 대한 단계별 접근 및 정책방향 .....	112
<표 5-2> 인센티브 방안 .....	123
<표 5-3> 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 주요개정 연혁 .....	125
<표 5-4> 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 주요내용 .....	127
<표 5-5> 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 위원회 .....	128
<표 5-6> 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 주요기준 .....	128
<표 5-7> 푸드코아의 가족친화경영 사례 .....	129
<표 5-8> 나우콤의 가족친화경영 사례 .....	131
<표 5-9> 코아로직의 가족친화경영 사례 .....	133
<표 5-10> 흥진 HJC의 가족친화경영 사례 .....	134
<표 5-11> 명가인터내셔널의 가족친화경영 사례 .....	135
<표 5-12> (주)위즈덤하우스의 가족친화경영 사례 .....	136
<표 5-13> (주)제니컴의 가족친화경영 사례 .....	137
<표 5-14> 그 밖의 중소기업의 가족친화경영 사례 .....	138

## - 그림 목 차 -

[그림 2-1] 대전여성의 경제활동참가율 변동 현황 .....	15
[그림 2-2] 성별 여성 취업에 대한 태도 변화 .....	21
[그림 2-3] 성별 여성 취업에 대한 태도 변화(대전) .....	23
[그림 4-1] 조사 설계 개요 .....	85
[그림 4-2] 근로자가 가장 많이 모르고 있는 가족친화제도 top 7 .....	90
[그림 4-3] 가족친화제도의 필요정도 우선순위 상위 7가지(개인 근로자 응답) .....	91
[그림 4-4] 가족친화제도의 필요정도 우선순위 상위 7가지(개인과 기업 중간관리자의 응답을 합한 결과) .....	92
[그림 4-5] 탄력적 근무제도의 필요정도 .....	92
[그림 4-6] 보육 및 돌봄 지원제도의 필요정도 .....	93
[그림 4-7] 휴가 및 휴직제도의 필요정도 .....	94
[그림 4-8] 경제적 지원제도의 필요정도 .....	94
[그림 4-9] 근로자 지원제도의 필요정도 .....	95
[그림 4-10] 가족친화 문화조성 프로그램의 필요정도 .....	96
[그림 4-11] 가족친화제도의 각 영역에 대한 필요정도 .....	96
[그림 4-12] 산업별 조사대상 업체 분포 .....	99
[그림 4-13] 가장 많이 시행하고 있는 가족친화제도 top 7(근로자의 응답) .....	101
[그림 4-14] 가장 많이 시행하고 있는 가족친화제도 top 7(기업 중간관리 자의 응답) .....	102
[그림 4-15] 도입계획이 없는 가족친화제도 top 7 .....	103
[그림 4-16] 도입과정중이거나 5년 이내 도입 예정인 가족친화제도 top 7 .....	104

[그림 4-17]	보건복지가족부의 정책적 지원 .....	105
[그림 4-18]	노동부의 정책적 지원 .....	106
[그림 4-19]	가족친화경영이 활발하게 시행되기 위해 필요한 대전시의 정책적 지원 부분 순위 .....	107
[그림 4-20]	가족친화경영이 활발하게 시행되기 위해 필요한 대전시의 정책적 지원부문 2순위 .....	107
[그림 5-1]	가족친화경영컨설팅의 기대효과 .....	119

# 제 1 장

---

## 서 론

---

제1절 연구의 배경 및 목적

제2절 연구의 내용 및 방법

제3절 선행연구 검토

---

# 제1장 서론

## 제1절 연구의 배경 및 목적

저출산·고령화 문제 해결을 위해 가족친화적인 경영을 적극 지원하고, 기업 내 경영뿐 아닌, 마을과 지역 사회의 환경도 가족친화적으로 조성되도록 정부와 지방자치단체가 지원할 수 있는 근거규정을 담은 『가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률』이 2008년 보건복지가족부령으로 제정되어 시행에 들어갔다.

『가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률』은 일과 가정이 양립할 수 있는 사회분위기와 여성이 마음 놓고 경제활동에 참여할 수 있는 여건 조성을 위해 기업, 지방자치단체, 방송 통신 관련사업자에게 가족친화적 사회환경 조성을 위해 노력할 의무와 그 실시 현황을 보고하도록 하고 정부는 시행결과를 정기적으로 모니터링하여 가족친화 사회환경의 도입·실시에 적극적인 기업 및 지방자치 단체, 기타 사업자에게는 물질적·비물질적인 이익을 부여함으로써 가족친화적 사회환경의 조성을 촉진하는 것을 주요 내용으로 하고 있다.

『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(구 남녀고용평등법)』이 남녀고용평등에 기여할 수 있는 보다 직접적인 법률이라면, 『가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률』은 저출산과 고령화의 경향, 여성의 경제활동 참여 증가 등 사회환경이 변화함에 따라 나타날 수 있는 문제점들을 기업경영, 가족여가문화, 가족복지, 가족친화적인 마을환경조성 등을 통해 광범위하게 해결하기 위한 방안을 모색하고 있다고 볼 수 있다.

대전광역시 여성의 경제활동참가율은 2000년 이후 45%를 꾸준히 넘어 50%에 가까워지고 있다. 또한 기혼 여성의 경제활동참가율도 2004년 이후 50%를 넘어서고 있다고 통계청은 밝히고 있다. 따라서, 과거 어느 때보다 직장 and 가정 사이의 갈등이 커지고 있으며, 이 두 영역 사이의 조화를 위해 국가와 지방자치단체, 그리고

기업이 고민해야 할 일이 많아 졌다.

여성의 경제활동 참여율이 증가하는 것은 거시적인 사회 변동과 개인의 가치관 변화, 그리고 다양화 되고 있는 산업 구조의 수요에 따른 것이라 볼 수 있으며, 직장과의 양립을 정책적으로 지원하는 것은 저출산·고령화 사회로의 변화 속에서 여성 노동력을 적극적으로 활용하고 더불어 출산율 저하도 억제할 수 있는 근본적인 해결책이라 할 수 있다.

직장과 가정의 양립이 사회전반에 걸쳐서 효과적으로 정착되기 위해서는 기업의 역할이 매우 중요하며, 이에 대한 기업의 적극적이고 자발적인 참여를 이끌어내는 것이 수반되어야 한다. 정부가 남녀고용평등법을 통해 남녀의 고용평등과 출산 및 육아 후 안정적인 복지를 위해 적극적으로 노력해 온데 비해, 기업 차원에서 가족친화정책을 기업의 경영 전략으로 활용하려는 노력은 상대적으로 뒤떨어진 편이라는 인상을 지울 수 없다. 김태홍·고인아(2001)의 연구에 따르면, 전반적으로 한국의 기업들은 가족친화적인 경영 방침을 시행하려는 의지가 매우 약할 뿐 아니라, 회사의 조직문화를 바꿔 근로자들의 만족도를 높이고 이직률을 낮추며 직장과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 하는데 매우 소극적인 것으로 나타났다.

본 연구는 『가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률』의 시행과 더불어 최근 그 중요성이 더욱 부각되고 있는 가족친화경영의 현실과 그에 대한 수요를 파악하고자 한다.

직장과 가정의 조화로운 양립에 가장 직접적으로 영향을 미치는 것은 기업의 경영 방침이며, 기업의 조직 문화이다. 또한 가족친화경영과 가족친화기업인증제는 『가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률』의 핵심 내용이기도 하다. 그러므로 직장과 가정의 양립, 이와 연관된 가족친화경영의 실천은 가족친화환경조성법의 성패에 있어 큰 의미를 지닌다 할 수 있다. 이러한 관점에서 본 연구는 대전광역시 소재 기업의 가족친화경영 실태를 파악하고, 근로자들의 가족친화경영 및 조직문화 변화에 대한 수요를 탐색하는데 그 목적을 두고 있다.

## 제2절 연구의 내용 및 방법

본 연구는 저출산·고령화 경향으로 인한 인구구조의 변화, 여성의 활발한 경제 활동 참여와 새롭게 나타나고 있는 다양한 가족형태들, 그리고 지속적인 경제성장을 위해서는 직장과의 조화로운 양립을 위한 사회적 여건의 확립이 중요하다는 인식에서 출발하였다. 지역 사회에서 직장과의 조화롭게 양립할 수 있는 환경을 조성하기 위해서는 무엇보다도 기업의 자발적인 참여를 이끌어 내는 것이 중요하며, 따라서 가족친화적 경영과 그 실태, 그리고 가족친화적 경영에 대한 근로자들의 수요를 파악하는 것이 선행되어야 한다는 것이 본 연구의 출발점이다. 본 연구는 이와 같은 문제의식과 목적을 가지고 다음의 연구 내용 과정을 수행하였다.

첫째, 다양한 선행연구와 문헌분석을 통하여 가족친화경영이 대두된 사회적 배경, 가족친화경영의 개념과 필요성, 가족친화경영의 유형과 특징 등을 설명하였다. 이러한 이론적 논의는 대전의 여건 및 사회적 배경에 대한 분석과 아울러 가족친화경영의 의의를 보여줄 수 있을 것으로 기대한다. 둘째, 국내외의 가족친화경영 사례를 살펴봄으로써 가족친화경영에 대한 이해를 증진시키고 우수 실천 사례를 소개함으로써 현재 가족친화경영을 실천하고자 하는 기업들에 현실적인 시사점을 주고자 한다. 셋째, 대전에 있는 기업 및 공공기관 등을 대상으로 실시한 가족친화경영 실행 실태에 관한 설문결과를 분석함으로써 대전지역 기업의 가족친화경영에 대한 인지도 및 그에 대한 인식, 가족친화경영의 실천 수준, 가족친화경영의 성과 및 정책지원에 대한 수요 등을 파악한다. 넷째, 대전에 거주하고 있는 근로자들을 대상으로 실시한 가족친화경영에 대한 수요도 조사결과를 살펴봄으로써, 가족친화경영 실천을 위한 현실적인 욕구를 파악하고자 한다. 다섯째, 이론적 내용, 국내외 사례분석, 조사결과를 종합적으로 고려하여 가족친화경영이 확산되고, 일과 가정의 조화로운 양립을 위한 사회 분위기 조성 전략과 방안을 제시한다.

본 연구에서는 연구방법으로 문헌연구와 면접설문조사, 그리고 전문가 자문회의를 활용하였다. 문헌연구를 통해 가족친화경영의 이론적 내용을 개관하고, 국내외 사례를 검토하였다. 면접설문조사는 대전시 소재 기업의 가족친화경영 실태와 근로

자의 가족친화경영에 대한 수요를 파악하기 위해 활용되었으며, 교육을 받은 조사원이 구조화된 설문지를 가지고 직접 기업을 방문하여 중간 관리자 지위의 근로자에게 기업의 가족친화경영 참여 정도 및 정책적 수요 등에 대한 응답을 듣고 기입하였으며, 개별 근로자에게도 설문을 받는 방식으로 이루어졌다.

### 제3절 선행연구 검토

여성부는 2006년 국내외 기업에서 시행중인 가족친화제도를 조사한 바 있으며, 대한상공회의소(2006)도 가족친화경영 현황에 대한 조사를 통해 국내 기업에서 시행중인 다양한 가족친화 제도의 유형을 보고한 바 있다.

강혜련(1999)은 ILO를 비롯한 유럽과 미국의 가족친화 정책 도입배경, 선진국들의 가족친화제도의 주요 내용, 가족친화적 정책에서 훌륭한 평판을 얻고 있는 미국과 유럽의 우수 기업들의 사례를 소개하였으며, 강혜련·임희정(2000)은 기혼여성의 직장-가정 갈등 유형을 시간근거 갈등과 긴장근거 갈등으로 구분하여 우리나라 기혼여성들이 가장 많이 지각하는 갈등의 유형은 무엇이며 이들 갈등 유형이 각각 경력몰입에 미치는 영향을 검토하였다. 아울러 직장-가정 갈등과 경력몰입의 관계에서 개인의 성취동기와 조직의 가족친화적 복지제도가 조절적 역할을 하는지를 살펴 보았는데, 국내기업(204명)에 근무하는 기혼여성을 대상으로 설문조사를 통해 자료를 수집하여 분석한 결과 첫째, 기혼여성들이 시간근거 갈등 및 긴장근거 갈등에 대한 지각이 높을수록 경력몰입이 낮아지는 것으로 나타났다. 특히 시간근거 갈등이 긴장근거 갈등보다 경력몰입에 대한 부적인 영향이 더 큰 것으로 분석되었다. 둘째, 개인의 성취동기 수준에 의해 시간근거 갈등 및 긴장근거 갈등과 경력몰입의 관계가 조절되었다. 셋째, 가족친화적 복지제도의 시행정도에 따라 시간근거 갈등 및 긴장근거 갈등과 경력몰입의 관계가 조절되는 것으로 나타났다. 마지막으로 이러한 연구결과가 기업과 국가에 주는 정책적 시사점을 논의하였다.

강혜련·김태홍(2000)은 가정영역의 책임이 근로자의 노동성과에 얼마나 영향을 미치며 그 구체적인 영향요인이 무엇인지를 살펴보았다. 이를 위해 8개 기업 종사자 998명을 대상으로 설문조사를 실시한 결과 첫째, 가정영역의 책임이 남성에 비

해 여성의 노동성과 감소를 더 많이 설명하였다. 남성의 경우는 연령과 직종에 따라, 여성의 경우는 직종과 육아부담 여부에 따라 가정생활이 직장생활에 미치는 영향이 다른 것으로 나타났다. 둘째, 육아나 노인/장애인 부양 등 가족보호부담이 있는 근로자의 노동성과 감소에 영향을 줄 수 있는 변수들을 분석한 결과, 직장과 가정에서의 일의 수요가 부정적 영향을 가장 크게 미친 반면 가족친화적 지원제도는 그 갈등을 일부 완화시킬 수 있는 것으로 나타났다. 아울러 육아부담 근로자의 경우 연령과 직종에 따라, 노인/장애가족 부담 근로자의 경우 성별과 직종에 따라 노동성과 감소에 대한 영향이 다르게 나타났다.

김태홍·고인아(2001)의 연구에서는 현행 우리나라 기업의 가족친화적인 고용제도의 실시 현황과 문제점 그리고 가족친화적인 제도에 대한 평가를 분석하였다. 분석결과 첫째, 우리 기업의 대부분은 가족친화적인 제도의 필요성을 인식하나, 이와 같은 제도와 정책을 정부가 중심이 되어 실시하기를 희망하고 있다. 둘째, 가정영역의 일이 근로자 특히 여성근로자의 노동성과에 어느 정도 부정적인 영향을 미칠 수 있었다. 셋째, 보육 및 육아로 인해서 퇴직하는 근로자는 그 규모는 과거와 같이 많지 않으나 여전히 상당수의 기업에 존재하는 것으로 나타났다. 또한 우리나라는 가족친화적인 정책의 초기단계에서 운영되는 보육 및 가족간호와 관련된 제도조차 제대로 정착되지 않은 것으로 나타났다. 넷째, 기업들이 가족친화적인 근무제도를 도입하지 않은 이유는 개별 제도마다 차이가 있었으나, 전반적으로 경영전략이나 방침과 맞지 않거나 업무수행에 차질을 줄 가능성이 큰 것으로 나타났다. 마지막으로 가족친화적인 서비스제도를 도입하지 않은 사유는 상당히 다양하였는데, 대체로 제도 운영이나 관리에 대한 정보 부족, 적용대상 근로자가 소수이기 때문에, 소요재원의 부족 등이 주요 원인이었다. 이상과 같은 분석결과에 기초하여 연구자들은 다음과 같은 제안을 하고 있다. 기업의 가족친화적인 제도 도입을 유도하기 위해서는 제도를 적은 재원으로 운영할 수 있는 방안이나 혹은 재정을 정부가 지원하는 것이 필요하다. 따라서 정부는 가족친화적인 근무제도의 도입 및 활성화와 관련해서 어떠한 업종 및 직종에서 도입하는 것이 효율적인 지, 혹은 제도 운영에서의 유의점 등과 관련된 정보를 제공하거나 혹은 기술적인 지원(technical

assistance)을 하는 것이 필요하다. 또한 가족친화적인 서비스 제도의 경우에도 역시 개별 제도에 대한 유형과 이들에 대한 세부적인 정보를 제공하는 것이 필요하다.

강혜련(2002)은 직장-가정 갈등이 여성근로자에게 어떤 영향을 미치는지에 대해 실증연구 결과들을 토대로 살펴보고, 이에 대한 기업차원의 대응방안을 가족친화적 복지제도의 관점에서 제시하고자 하였다. 직장-가정 갈등은 여성근로자의 노동 성과나 경력몰입에 부정적인 영향을 미치고 이러한 직장-가정 갈등은 기업의 가족친화적인 복지제도 시행에 의해 완화될 수 있다. 그리고 기업이 취할 수 있는 기업복지정책의 기본적 방향이 '탄력성'과 '시간'이라는 두 가지 개념을 바탕으로 이루어져야 한다고 본다. '유연성'과 '시간'의 복지 개념이 가족친화적 제도로서 기업 내에 정착된다면 여성근로자들, 특히 모성보호 부담을 지닌 기혼 여성근로자들의 경력단절을 막고 기업 측에게도 인적자원의 효율성을 높여줄 것으로 파악하고 있다.

송다영·김미경(2003)은 여성의 취업실태별 노인부양부담과 역할갈등에 대한 연구 결과, 취업여부, 부양자 여성의 건강상태, 피부양노인 수, 일일 평균 부양시간, 부양의 가계부담정도, 수발책임의 정도, 노인과의 갈등, 노인의 부양내용에 대한 만족반응 여부, 노인부양 가족주의 가치관 등이 여성의 노인부양부담에 영향을 미치는 유의미한 변수임을 밝혔다. 또한 취업지위에 따른 역할 갈등이 모두 주요한 영향을 미치는 변수인 것으로 나타났다. 여성은 노인을 부양함으로써 발생하는 취업활동 제약으로 인한 역할갈등이, 비취업 여성에게는 일일평균부양시간이나 취업의사가 부양부담에 가장 많은 영향을 미치는 결정적인 요인으로 나타났다. 따라서 성역할 고정관념 속에서 여성에게 일방적으로 주어지는 노인부양역할을 적극적으로 해결하기 위해 노인부양의 사회적 분담 증대와 함께 보호노동의 가치인정, 가족 내 역할분담 증대, 부모-성인자녀간 관계 재정립, 재가복지서비스 및 가족친화적 고용정책의 도입 등을 대안으로 제시하였다.

이주희(2003)는 과장급 이상의 관리직으로 승진한 여성을 대상으로 기업의 조직문화가 어떻게 모성보호 관련된 제도의 활용을 저해하고 있는지 살펴보았다. 기업 내 여성 관리직 모성보호의 딜레마로서 남성적 특성이 강한 기업의 조직문화, 임신

사실의 은폐, 대체인력 확보의 어려움, 모성보호 관련 휴직이 인사고과에 미치는 영향, 육아휴직의 남녀차별 등을 들었다. 우리나라의 모성정책이 2001년 관련 3법의 개정으로 이전보다는 진일보한 보호를 여성에게 제공해주는 것이 사실이지만, 이러한 법제의 도입의 실효성 확보를 위해서는 기업의 조직문화 자체가 변화하고 또 우수한 여성인력의 확보와 다양성 경영의 정착을 위해 가족친화적 프로그램을 기업들이 적극적으로 제고할 필요가 있다고 하였다.

김금수(2003)는 여성인력에 대한 직장가정의 양립 지원정책에 관한 연구에서 여성의 경제활동참가율이 늘어나는 상황 속에서 문제는 기업에서 과연 여성을 채용하느냐의 문제인데, 그렇다면 기업에서 왜 여성인력을 꺼리느냐의 문제에 대한 답은 여성에게는 출산과 육아 및 보육문제가 남성보다는 더 많은 부담이 있기 때문으로 직장가정의 양립에는 육아 및 보육을 하는데 필요한 근무형태에 있어서 탄력적이 근무제도의 도입은 직장가정의 양립에 관한 과제에서 가장 큰 문제로 대두되고 있다고 하였다.

임인숙(2003)은 한국 기업의 가족친화적 제도의 한계에서 우리나라 기업이 시행하고 있는 취업여성을 위한 육아지원 제도를 중심으로 한 가족친화적 제도의 현황을 살펴보고 한국사회에서 가족친화적 기업 제도가 활성화되는데 장애가 되는 요소들을 분석하였다. 이런 분석을 토대로 하여 우리나라의 기업들이 자발적이고 적극적으로 근로자들의 육아지원제도를 수용하고 확장하기는 당분간 어렵다고 전망하며 결국 기업보다는 국가 차원의 지원이 더 시급하다고 하였다.

안병철(2004)은 기업의 가족친화적 제도에 대한 일고찰에서 구미 기업의 가족친화적제도를 등장 배경, 도입목적, 현황을 중심으로 살펴보고, 우리에게 주는 시사점을 알아보려고 하였다. 또한, 박성희(2004)는 독일을 비롯한 유럽의 기업들이 어떻게 가족친화적인 정책을 실행해 가는지 살펴보고 문헌과 3명의 기혼여성을 포커스 인터뷰하여 일터와 가족생활에 대한 이중부담을 분석하였다. 연구결과 일터와 가족생활의 조화를 위한 가족친화적 정책을 위해 다음과 같이 제안하였다. 첫째, 여성부는 기업이 적극적인 가족친화적 정책을 펴나가도록 이끌어야 한다. 둘째, 여성부는 육아의 부담을 기업, 사회 그리고 국가가 공동 부담 하도록 이끌어야 한다.

셋째, 여성정책은 근로자와 차세대의 평생학습을 보장해주어야 한다. 넷째, 교육정책은 가족정책에 중대한 영향을 미치므로 여성정책은 전일제 학교를 만드는 일과 가족친화적인 교육정책이 수립되도록 한다. 마지막으로 가족친화기업인증제를 도입해야 한다.

손승영(2005)은 한국사회저출산 원인과 가족친화적 정책 대안에서 한국사회 저출산의 원인을 규명함과 동시에 이를 해결하기 위한 정책 대안을 모색하고자 하였다. 이를 위해 서울과 수도권에 거주하는 20세 이상의 성인 80명을 대상으로 심층면접을 실시한 결과, 가족가치관과 관련된 전통적 요인은 약화되고 있으나, 자녀양육의 경제적, 정서적 부담, 가족에서의 성불평등, 자녀의 교육환경과 미래에 대한 불확실성, 한국사회에 작용하는 경쟁 심리와 과잉과시의 사회적 압력 등이 저출산의 주요 원인으로 나타났다. 아울러 젠더관점을 적용한 가족친화적 정책안을 제시하였다.

정기선·장은미(2005)는 국내 11개 기업 351명의 종업원들을 대상으로 하여 가족친화적 정책의 활용과 이들 정책에 대한 인지가 종업원들의 조직 몰입에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과, 회사차원에서 가족친화적 정책을 활용하고 있는 정도는 종업원의 조직몰입에 직접적으로 유의미한 영향을 주지 않는다는 점, 그렇지만 종업원들이 회사의 가족친화적 정책 활용에 대해 인지도가 높을수록 조직몰입도 높아진다는 점을 발견하였다. 가족친화적 정책의 인지가 조직몰입에 미치는 효과는 남성 종업원들보다 여성 종업원들의 경우 더 강한 것으로 나타나서 성에 따른 조절효과를 보였다.

최수찬·우종민·윤영미·김상아·박용섭(2006)의 연구는 서울 및 수도권에 거주하는 남녀직장인을 대상으로 직장-가정 간 갈등(WFC: Work-Family Conflict)이 직무만족도에 미치는 영향을 성 역할 관점에서 고찰하고 있다. 조사대상자들의 인구통계학적 변수, 조직관련 변수, 가족관련 변수 등의 효과를 제거한 후, 직장-가정(WIF: Work Interference with Family) 및 가정-직장 갈등(FIW: Family Interference with Work)이 직무만족도에 미치는 영향을 다중회귀분석하였다. 분석결과 여성에 있어서는 가정-직장 갈등(FIW)이 증가할수록 직무만족도가 유의하게 낮아졌으며, 남성에 있어서는 직장-가정 갈등(WIF) 및 가정-직장 갈등(FIW) 모두 직무만족도에 미

치는 영향은 유의하지 않았다. 또한 남성에 있어서는 업무유연성이 있는 경우, 여성에 있어서는 상사의 가족에 대한 지원이 많을수록 직무만족도는 유의하게 높아지는 것으로 나타났다.

이요행·방묘진·오세진(2005)은 맞벌이 남성, 맞벌이 여성, 외벌이 등 세 집단을 대상으로 가족친화적 조직문화와 직장-가정 갈등, 조직몰입, 직장생활만족, 이직의도, 가정생활만족의 관계성에 대해 살펴보았다. 251명의 기혼 직장인 남녀를 대상으로 가족친화적 조직문화, 직장-가정 갈등, 직장생활 변인과 가정생활 변인에 관한 설문을 실시하였다. 가족친화적 조직문화가 직장-가정 갈등과 조직유효성 및 가정생활 만족에 미치는 영향력과 가족친화적 조직문화와 조직유효성 및 가정생활 만족간의 관계에 직장-가정 갈등이 매개효과를 갖는지를 검증하기 위해 회귀분석을 실시한 결과, 가족 친화적 조직 문화는 직장-가정 갈등, 조직몰입, 직장생활만족, 이직의도, 가정생활 만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 맞벌이 집단의 경우, 직장-가정 갈등은 가족 친화적 조직 문화가 조직유효성 변인 및 가정생활만족에 미치는 영향을 매개하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직차원에서 직장생활과 가정생활의 균형 유지를 지지해 주는 인사관리 정책 수립 및 가족친화적 조직문화형성의 중요성을 시사한다고 볼 수 있다.

## 제 2 장

---

### 가족친화경영의 사회·이론적 배경

---

제1절 사회변화와 가족친화경영의 필요성

제2절 가족친화경영 도입의 사회적 배경

---

## 제2장 가족친화경영의 사회·이론적 배경

### 제1절 사회변화와 가족친화경영의 필요성

#### 1. 경제구조의 변화와 여성경제활동참가율

##### 1) 여성경제활동참가율의 지속적인 증가

대부분의 국가에서 발견되는 노동력의 변화와 관련된 주요한 특징 중의 하나는 여성 경제활동참가율의 지속적인 증가와 이에 따른 전체 취업자 중에서 여성 비율의 증가이다. 우리나라에서도 여성의 경제활동참가율은 지속적으로 증가되어 1965년 37.2%에서 2000년 48.6%, 2007년에는 50.1%로 증가하였다. 대전지역의 경우도 여성의 경제활동참가율이 1989년 44.6%, 2000년 45.7%, 2007년 47.3%로 지속적으로 증가하였다.<sup>1)</sup> 또한 보육인프라나 남녀 차별근절을 위한 구조적인 변화가 없더라도, 이러한 여성의 경제활동참가율은 꾸준히 증가할 것으로 전망된다. 주요 선진국은 우리나라보다 여성 경제활동참가율이 훨씬 높아서 아이슬란드는 81.8%(2004년; 15-64세 기준), 스웨덴 76.6%, 덴마크 76.1%, 노르웨이 75.7%, 스위스 73.9%, 캐나다 73.5%, 미국 69.2% 등이었다.<sup>2)</sup> 이외에 국가들도 대체로 60%대를 나타내었다.

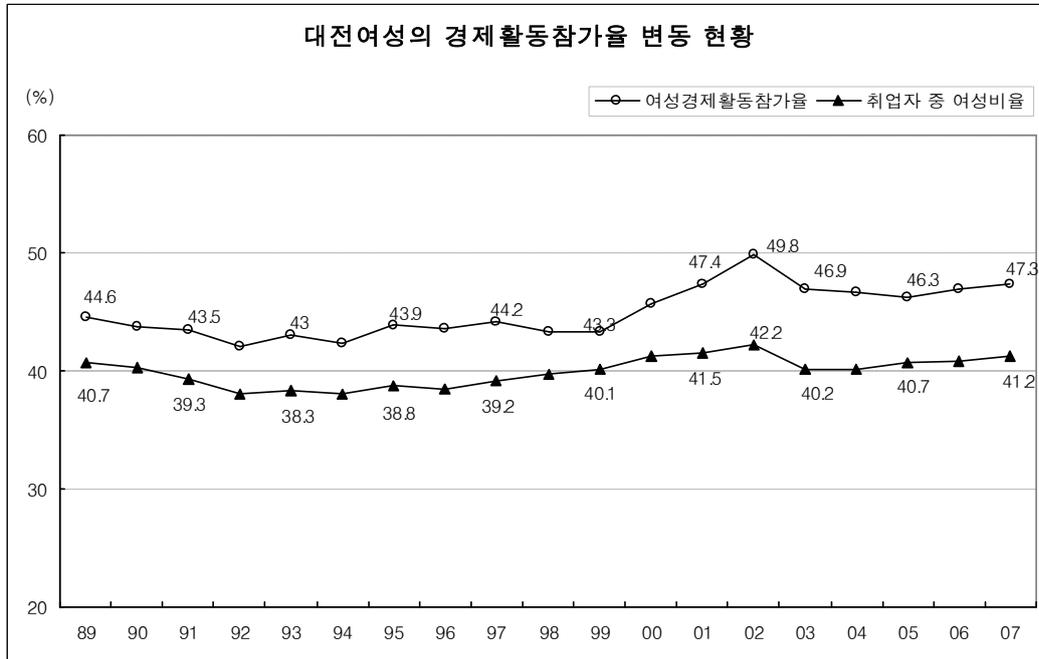
이와 같이 여성의 노동시장 참가율이 남성과 비슷한 수준으로 증가함에 따라 직장영역과 가정영역 일의 상충(work-family conflict)은 일부 여성 취업자에게 한정된 문제가 아니라, 전체 남녀취업자가 직면하게 되는 보편적인 노동 및 사회문제가 되었다. 즉, 연구결과에 의하면 미국 기혼 여성 근로자의 75% 이상이 일상적으로 직장 과 가정 일 사이에 갈등을 경험하는 것으로 나타났다. 그리고 이러한 직장 과 가정 일의 갈등은 근로자의 건강이나 심리적 상태뿐만 아니라 직업만족도, 직장에서의 스트레스, 결근율, 전직 및 이직에 대한 태도 등에 영향을 미치는 것으로 나타

1) 통계청, KOSIS(<http://kosis.nso.go.kr/>)

2) OECD, 『2005 Employment Outlook』

났다.

**[그림 2-1] 대전여성의 경제활동참가율 변동 현황**



자료 : 통계청, KOSIS(<http://kosis.nso.go.kr/>)

우리나라도 여성의 노동시장 참가율이 지속적으로 증가함에 따라, 이에 비례하여 직장 및 가정영역 일 사이의 갈등 문제는 일부 여성근로자가 직면하는 문제가 아니라 전체 남녀근로자가 당면하는 문제로 변화될 것이다. 직장 및 가정영역일의 상충 문제가 이와 같은 일반적인 노동 및 사회문제로 변화되게 되면, 여성뿐만 아니라 남성근로자 중에서도 기업이 적극적으로 직장 및 가정영역 일의 병존을 지원해주기를 희망하는 근로자 비율이 증가할 것으로 전망된다.

## 2) 가구의 여성소득에 대한 의존도 증가

우리나라의 남녀인구를 대상으로 맞벌이에 대한 희망여부를 조사한 결과에 의하

면 혼인상태에 관계없이 여성의 약 80% 내외가 맞벌이를 희망하였고, 남성은 기혼의 66%, 미혼의 81.1%가 찬성하였다. 이와 같은 조사결과에 의하면 우리나라의 맞벌이 가구는 지속적으로 증가할 것으로 전망된다. (한정자 외, 2001 : 6)

맞벌이 가구에서 이러한 여성의 경제활동참가는 직접적으로 가구소득(household income)에 영향을 준다. 1992년 미국의 경우 취업여성을 가진 가구의 평균소득은 전업주부를 가진 가구의 소득에 비해서 평균적으로 2배 많았다. 우리나라의 경우도 최근 조사결과에 의하면 여성의 가정경제 기여도는 40%이상, 즉 기혼여성은 자신의 수입이 가계경제에 기여하는 비율이 43.5%라고 했고, 기혼남성은 배우자의 수입이 가계경제의 41.2%정도를 기여한다고 했다.<sup>3)</sup> 뿐만 아니라 맞벌이와 홀벌이 가구의 월평균 가구소득별 분포를 보면, 월평균 300만원 이상인 가구비율이 맞벌이는 51%인데 비해서 홀벌이는 35.4%이었다. 이러한 현상은 상당수의 맞벌이 가구는 여성의 경제활동참여로 인해서 중산층 지위가 유지됨을 의미한다. 미국의 경우도 맞벌이 가구는 중산층 지위 유지를 위해서 여성의 경제활동을 하는 반면에, 여성가구주의 가구는 생계유지를 위해서 경제활동을 하는 것으로 나타났다.

향후 시장에서 공급되는 가사관련 서비스의 가격이 하락함에 따라 가사노동가치가 감소하는 반면에 주거비나 교육비가 증가하게 되면, 가계 내에서 부부의 경제활동과 관련된 의사결정도 상당한 변화가 일어날 것으로 전망된다. 중산층 지위 유지와 가계내 경제활동에 대한 의사결정패턴이 이와 같이 변화하게 되면 여성의 경제활동형태도 남성과 같이 비슷하게 결혼이나 출산에 관계없이 계속 취업할 가능성이 높아지고, 직장과 가정영역 일의 조화문제에 직면하게 되는 남녀 근로자수가 증가하게 될 것이다. 이렇게 되면 남녀근로자의 기업내 가족친화적인 제도에 대한 수요 또한 크게 증가할 것으로 전망된다.

---

3) 기혼여성은 자신의 수입이 가계경제에 기여하는 비율이 43.5%이라고 했고, 기혼남성은 배우자의 수입이 가계경제에 기여하는 비율이 41.2%라고 함. 한정자 외 2인(2001), p. 27. 미국의 경우 맞벌이 가구 중에서 여성이 남성보다 더 소득이 높은 가구비율은 25.2%(시간당 임금기준, 주급을 기준으로 하면 32.8%)임. A. E. Winkler(1998), pp. 42-28.

## 2. 가족친화경영 도입의 사회적 배경

### 1) 남녀근로자의 가정영역의 책임 증가

우리나라의 인구구조를 보면 1970년에 3.1%에 지나지 않았던 65세 이상 노령인구의 구성비가 2000년에 7%를 상회하여 고령화사회(aging society)로 진입하였고, 2020년에는 14%를 넘어 고령사회(aged society)로 진입할 것으로 전망된다.<sup>4)</sup> 특히 노인인구의 이러한 증가속도는 세계에서 유례가 없이 빠른 것으로, 노인인구가 7%인 고령화 사회에서 14%인 고령사회로 도달하는데에 22년밖에 걸리지 않는 급격한 증가 추세로 전망되고 있다.<sup>5)</sup> 이에 따라 가정이나 사회에서 간호하거나 부양해야 하는 노인인구도 급증할 것으로 전망된다.<sup>6)</sup>

<표 2-1> 우리나라 인구구조 변화와 장기 전망

(단위 : 천명, %)

	1970	1980	1990	2000	2005	2010	2020	2030
총인구	32,241	38,124	42,869	47,008	48,138	48,875	49,326	48,635
조출생률(%)	31.2	22.7	15.4	13.4	9.0	8.9	7.6	7.1
인구성장률	1.82	1.37	1.02	0.48	0.30	0.16	-0.09	-0.19
인구구성비								
0-14세	42.5	34.0	25.6	21.1	19.2	16.2	12.4	11.4
15-64세	54.4	62.2	69.3	71.7	71.7	72.9	72.0	64.4
65세 이상	3.1	3.8	5.1	7.2	9.1	11.0	15.6	24.3
노령화지수	7.2	11.2	20.0	34.3	47.3	67.7	125.9	213.8

자료 : 통계청(2007), 「2005-2030 시도별 장래인구추계」

4) UN은 65세 이상 인구의 구성비율이 7.0%가 넘는 사회를 ‘고령화사회(aging society)’로, 14.0%를 넘어서면 ‘고령사회(aged society)’로 규정하고 있음.

5) 프랑스의 경우는 115년, 스웨덴은 85년, 그리고 고령화 속도가 빠르다고 하는 일본도 고령화 사회에서 고령사회로 이행되는데 25년이 걸렸다.

6) 일본의 경우 거동이 불편한 고령자가 1993년에는 100만명이었으나, 2000년에는 140만명 그리고 2025년에는 270만명으로 증가할 것으로 전망하고 있다. 柚井孝子(1999)

<표 2-2> 대전지역의 인구구조 변화와 장기 전망

(단위 : 천명, %)

	1970	1980	1990	2000	2005	2010	2020	2030
총인구	548	820	1,036	1,397	1,468	1,515	1,583	1,607
인구성장률	3.49	3.03	4.43	1.00	0.63	0.52	0.21	0.10
인구구성비 0-14세	41.2	34.1	26.7	22.3	20.4	17.5	14.0	12.5
15-64세	56.5	62.9	69.2	72.3	72.7	73.9	72.9	66.0
65세 이상	2.3	3.0	4.1	5.4	6.9	8.5	13.2	21.5
노령화지수	5.5	8.7	15.5	24.1	33.6	48.5	94.4	172.5

자료 : 통계청(2007), 『2005-2030 시도별 장래인구추계』

김태홍(2001)의 논문에 의하면 65-74세 연령층 인구는 단지 10%만 도움을 필요로 하는데 비해서, 85세 이상 인구 중에서 도움이 필요한 인구비율은 45%에 달하는 것으로 나타났다. 노인에 대한 도움은 크게 일상생활을 영위하는데 필요한 필수활동에 대한 도움과 보조활동에 대한 도움으로 나눌 수 있다. 필수활동(ADLs; activities of daily living)은 크게 식사, 목욕, 옷 입기, 용변보기, 보행, 침대 혹은 의자에 오르내리기, 외출과 같은 7가지 활동으로 구성된다. 그리고 지원활동(IADLs; instrumental activities of daily living)으로는 식사준비, 물건사기, 자금관리, 전화기 사용, 힘든 가사일 수행, 가벼운 가사일 수행과 같은 6가지 가정관리활동이다. 미국의 경우 노인의 1/4(730만명; 1994명)이 필수활동이나 지원활동에 도움이 필요한 것으로 추계되었다. 그러나 이들 중에서 160만명만이 요양원에 거주하고 있었다.

이와 같이 과거에 비해서 보건서비스가 개선되면서 노인의 건강상태는 지속적으로 향상될 것으로 보이나, 전반적으로 노인인구의 절대적인 숫자가 급증함에 따라 노인간호에 대한 수요는 증가할 것으로 보인다. 뿐만 아니라 가구원수의 지속적인 감소로 가족의 노인 간호 및 부양기능이 약화됨에 따라, 노인간호를 담당하는 가구

원의 부담은 더욱 높아질 것으로 예상된다.7) 특히 현재와 같이 여성의 결혼 및 출산연령이 높아지면, 40대 취업여성의 상당수는 육아와 노인간호를 동시에 부담해야 하는 샌드위치세대가 될 가능성이 커진다.8) 물론 선진국에서는 인구노령화와 함께 평균수명이 계속적으로 증가하면, 육아, 양친 및 조부모를 동시에 간호 혹은 부양해야 하는 세대까지 발생할 가능성도 있다.

가정영역의 가족책임은 노인간호 이외에 장애가족에 대한 간호도 있다. 2000년 현재 우리나라의 재가장애인 수는 139.8만명인데, 이와 같은 숫자는 1995년 102.8만명보다 약 37만명이 증가한 숫자이다.9) 미국의 경우도 성인장애인(18세-64세 기준) 숫자가 1979년 약 200만명이었으나 1986년에는 380만명으로 거의 두 배 증가하였다. 이와 같은 장애인 숫자의 증가는 이후에도 계속되었는데, 이렇게 장애인이 증가한 원인은 장애인의 평균수명을 연장시킨 의약 발전과 통계조사방법의 개선 등을 들고 있다. 또한 미국의 경우 취업여성의 3%가 성인장애인을 돌보고 있는 것으로 나타났다.

이외에도 가정영역에서의 변화를 보면 가족형태가 다양화됨에 따라 직장과 가정 일을 병존해야 하는 가구가 또한 증가하는 추이를 보이고 있다. 즉, 우리 사회에서는 이혼 및 별거가 증가함에 따라 양친 중의 한쪽과 그 자녀로 이루어진 편부모가구가 증가하고 있다. 편부모가족이 전체 가구 중에서 차지하는 비율은 1980년 9.3%에서 1990년 7.8%, 1995년 7.4%로 다소 감소하는 추이를 보였다. 그러나 편부모가족의 절대 수를 보면 1996년 94만 가구로서 1966년에 비해서 240% 증가하였다. 물론 편부모가족 중에서 82.7%는 편모가구이다. 편부가구보다 편모가구가 많은 이유는 남녀간의 평균수명, 사고사 확률의 차이 등으로 편부가구보다 높은 발생률을 보

7) 미국의 경우 남녀근로자의 약 7%는 노인간호를 하고 있고, 약 18%는 5년 후에 노인 간호책임이 발생 할 것으로 추정했다. 노인간호를 담당하는 근로자는 평사원부터 임원에 이르기까지 다양하며, 대부분 30대 후반에서 40대 초반이었다. 그리고 이들은 1주일에 6-12시간을 노인간호를 하는 것으로 나타났다. Lechner and Greedon(1994)

8) 미국의 경우 전국적인 조사에 의하면 근로자의 약 1%가 자녀와 노쇠한 노인을 동시에 간호하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 두 개의 소규모 표본사업체를 대상으로 조사한 결과에 의하면 노인을 간호하고 있는 근로자 중에서 42%는 육아도 동시에 부담하고 있는 것으로 나타났다. Lechner and Greedon(1994)

9) 이와 같이 장애인 수와 장애인 출현율이 증가한 원인은, 장애인복지법에서의 장애범주의 확대와 장애기준의 완화에 기인한 것으로 나타남. 변용찬 외(2000), pp.126-127.

이고, 또한 편모는 사회적 편견이나 자녀양육에 대한 책임감으로 재혼하는 비율이 편부모보다 낮는데 기인한다. 편부모가족의 경우 생계유지를 위해서 경제활동을 함과 동시에 가사 및 육아, 자녀교육 등과 같은 가정영역의 일을 병행해야 한다. 특히 편모가구는 상대적으로 낮은 교육수준과 짧은 취업경력, 또한 노동시장에서의 각종 남녀차별로 인해서 저임금 하위직에 종사하는 경우가 많다. 그 결과 대부분의 편모는 직장에서의 저임금 장시간 노동을 수행함과 동시에 가정영역에서의 과도한 가사 및 가족간호를 담당하고 있는 것으로 나타났다.(김승권 외, 2001 : 420-423)

이상과 같이 향후 여성경제활동참가율 증가와 함께 이러한 가족간호 및 육아부담은 계속 증가할 것으로 보이며, 가족형태의 다양화에 따라 직장과 가정을 병존해야 하는 가구가 증가할 것으로 전망된다. 그리고 이러한 남녀근로자의 가정영역에서의 가족책임의 증가는 자연스럽게 기업의 가족친화적인 제도에 대한 수요를 증가시킬 것으로 예상된다.

## 2) 남녀근로자의 의식 및 사회문화적 변화

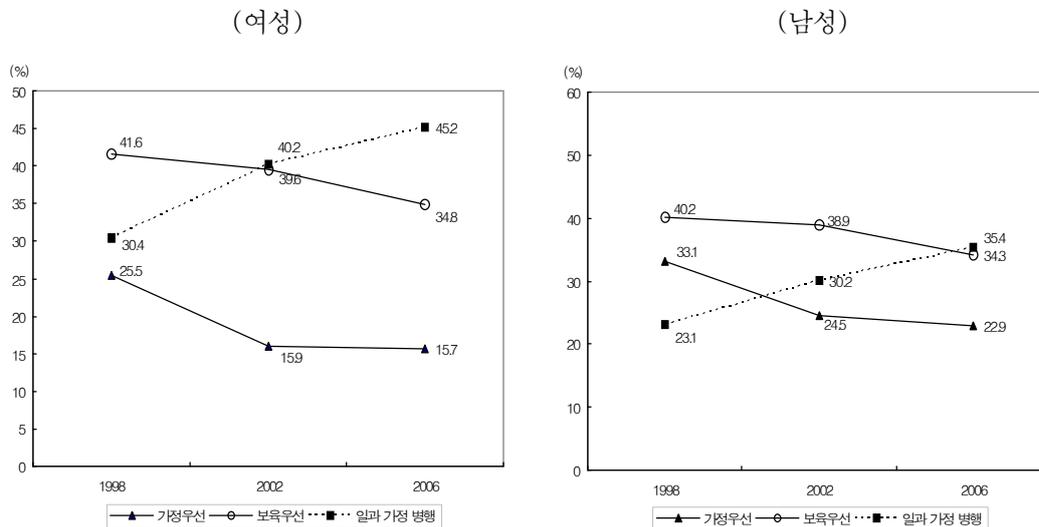
우리사회에서 과거에 존재했던 전통적인 가정에서의 남녀역할분담에 관한 의식이 급속히 변화하고 있다. 물론 모든 여성들이 남성과 같이 평생 노동시장에서 일하는 것을 원하지는 않지만, 생애단계에 관계없이 경제활동을 하고자 하는 여성비율이 지속적으로 증가하고 있다. 그리고 남성 중에서도 일 중심적인 생활방식에서 점차 가정과 직장생활의 조화를 중시하는 남성비율이 증가하고 있다. 이와 같은 의식변화는 단순한 남녀평등의식의 확산뿐만 아니라, 경제발전으로 인한 소득수준의 증가와 삶의 질의 향상으로 인해서 나타나고 있다.

우리나라의 경우 여성취업에 대한 태도 변화를 보면, 여성의 경우 1998년에는 가정을 우선하거나 혹은 보육을 우선하는 비율이 각각 25.5%, 41.6%로 나타났고, 직장과 가정 일의 병존을 희망하는 여성비율이 30.4%로 나타났다.<sup>10)</sup> 그러나 2006년에

10) 여성취업에 대한 태도를 중심으로 가정 중심적인 태도는 '가정에만 전념' 혹은 '결혼 전까지만 취업'하겠다는 의견을 보인 집단을 말한다. 그리고 보육 중심적인 태도는 '자녀 성장 이후 취업', '결혼 전과 자녀성장후에 취업'하겠다는 의견을 보인 집단을 말한다. 그리고 일과 가정 병존적인 태도를 보인 집단은 '결혼이나 출산을 하더라도 계속해서 취업'하겠다는 집단이다.

는 가정을 우선하는 여성비율이 15.7%로 급감하는 반면에, 직장과 가정일의 병존을 희망하는 여성비율은 45.2%로 급증하는 추이를 보였다.<sup>11)</sup> 남성의 경우를 보면, '여성들이 가정을 우선해야 한다'고 응답한 남성비율이 1998년에 33.1%, 보육을 우선해야 한다고 응답한 비40.2% 그리고 일과 가정을 병행해야 한다고 응답한 남성비율이 23.1%이었다. 그리고 남성의 여성취업에 대한 태도도 급격히 변화되어, 2006년에는 가정우선, 보육우선 그리고 일과 가정병행에 대한 응답비율이 각각 22.9%, 34.3%, 35.4%로 변화되었다. 즉, 우리나라도 여성은 가정역역에서 무급노동을 그리고 남성은 시장영역에서 유급노동을 해야 한다는 남녀역할 분업에 대한 관념이 급격히 변화되고 있다.

**[그림 2-2] 성별 여성 취업에 대한 태도 변화**



자료 : 통계청(해당연도), 「사회통계조사보고서」

11) 일본도 비슷한 현상을 보여 1973년 가정중심, 보육중심적인 태도를 보인 여성비율이 각각 30.3%, 44%, 그리고 직장과 가정 병존적인 태도를 보인 비율이 24%이었다. 이러한 비율은 1983년에는 각각 24%, 40%, 34%로 변화되었고, 1998년에는 각각 10%, 36%, 그리고 51%로 변화되었다. H. Sato(2000), p.2.

또한 우리나라 근로자의 가치관도 상당히 변화되어, 1991년에 근로자를 대상으로 조사한 결과를 보면 일상생활 중에서 가장 의욕을 보인 것은 가정생활(31.2%)이고 다음으로 직장영역에서의 일(22.8%), 취미오락(20.2%), 사회활동(17.9%)등의 순으로 나타났다(선한승, 1991). 뿐만 아니라 또 다른 연구결과에 의하면 1978년에는 근로자의 46.5%가 인생의 가장 큰 만족을 일에서 비롯된다고 했으나, 이와 같은 비율이 1992년에는 35.8%로 급감하였다(선한승, 1993). 즉, 우리나라 근로자의 가치관도 산업화 과정에서 일 중심에서 점차 가정과 일을 조화롭게 수행하는 쪽으로 변화하는 경향을 보여 왔고, 이와 같은 가치관 변화는 향후 더욱 가속화 될 것으로 전망된다.

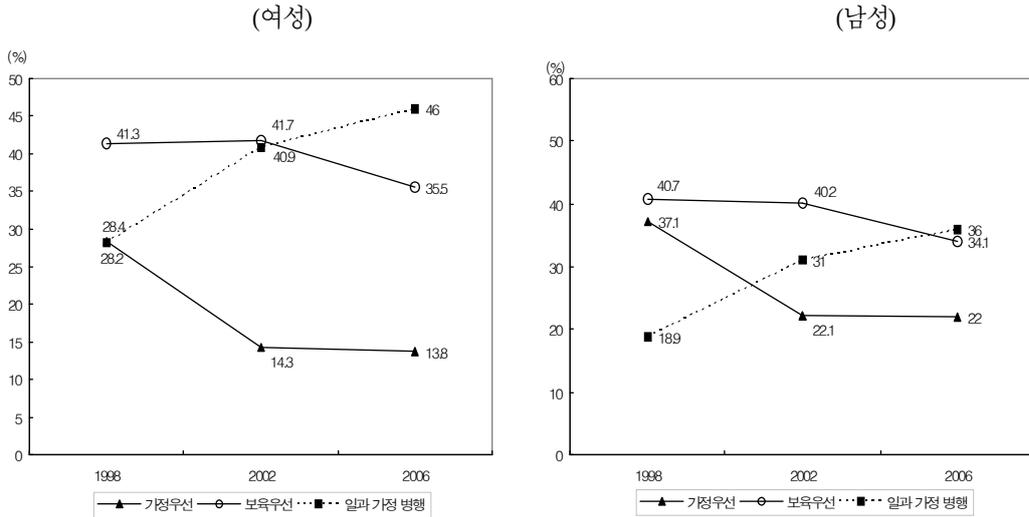
이와 같은 대부분의 국가에서 남녀 근로자가 가정생활과 직장생활을 조화롭게 수행하는데 보다 높은 가치를 두는 방향으로 변화되면, 직장과 가정영역의 일대 대한 조화여부는 근로자의 직업에 대한 만족도, 노동생산성 등에 대한 밀접한 영향을 주게 될 것이다. 이에 따라 가족책임이 있는 유능한 근로자를 확보하는데 관심이 있는 기업들은 그들의 욕구에 맞는 정책, 급부 그리고 서비스를 개발하기 시작하였다. 그리고 이러한 정책의 일환으로 나타난 것이 기업의 가족친화적인 정책과 제도이었다. 우리나라도 근로자의 의식변화가 이러한 방향으로 급격히 변화하면, 기업들의 가족친화적인 제도 도입 및 운영에 관한 관심을 더욱 증가할 것으로 전망된다.

### **3) 대전 남녀근로자의 의식 및 사회문화적 변화**

대전지역의 경우 여성취업에 대한 태도 변화를 보면, 여성의 경우 1998년에는 가정을 우선하거나 혹은 보육을 우선하는 비율이 각각 28.4%, 41.3%로 나타났고, 직장 과 가정 일의 병존을 희망하는 여성비율이 28.2%로 나타났다. 그러나 2006년에는 가정을 우선 하는 여성비율이 13.8로 급감하는 반면에, 직장 과 가정일의 병존을 희망하는 여성비율은 36%로 증가하였다. 남성의 경우를 보면, '여성들이 가정을 우선 해야 한다'고 응답한 남성비율이 1998년에 37.1%, 보육을 우선해야 한다고 응답한 비율 40.7% 그리고 일과 가정을 병행해야 한다고 응답한 남성비율이 18.9%이었다.

그리고 남성의 여성취업에 대한 태도도 급격히 변화되어, 2006년에는 가정우선, 보육우선 그리고 일과 가정병행에 대한 응답비율이 각각 22%, 34.1%, 36%로 변화되었다.

[그림 2-3] 성별 여성 취업에 대한 태도 변화(대전)



자료 : 통계청(해당연도), 『사회통계조사보고서』

## 제2절 가족친화경영의 개념과 유형

### 1. 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률

급속히 진행되는 저출산·고령화와 여성의 경제활동 참여 증가 등 사회환경이 변화함에 따라 가정생활과 직장생활을 조화롭게 병행할 수 있는 사회적 분위기나 제도적 장치 마련에 대한 필요성이 증대되고 있다. 그러나 우리사회는 아직은 그런 문화가 부족하고 제도적으로도 지원이 부족한 상황이다. 이런 제도에 대한 종합적

인 지원체계를 마련하기 위해 『가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률』을 제정하여 2008년 6월 15일부터 시행중에 있다. 『가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률』에 대한 내용을 살펴보면 다음과 같다.

### 1) 입법목적

가족친화 사회환경의 조성을 촉진함으로써 국민의 삶의 질 향상과 국가사회의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

### 2) 주요개정 연혁

2007년 12월 14일 제정(법률 제8695호)되어 총 1차에 걸쳐 개정되었다.

**<표 2-3> 『가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률』의 주요개정 연혁**

개 정 일	개 정 사 항
2008. 2. 29 (법률 제6508호)	정부조직법 개정에 따른 일부 개정

### 3) 주요내용

이 법률은 가족친화제도를 정의(제1장)하고(탄력근무제, 자녀의 출산·양육 및 교육지원 제도, 부양가족 지원제도, 근로자 지원제도 등), 이를 위한 기본계획의 수립(제2장), 가족친화적인 마을·직장환경을 조성하기 위한 사업(제3장)과 가족친화지원센터의 설립 및 기업에 대한 가족친화인증(제4장) 등의 구체적 내용을 규정하고 있으며, 총 6장 25조로 구성되어 있다.

주요 내용을 살펴보면, 우선, 여성가족부장관은 5년 마다 가족친화 사회환경 조성 기본계획을 수립하고, 여성가족부장관, 관계 중앙행정기관의 장 및 시·도지사

는 매년 기본계획에 따라 가족친화 사회환경 조성 시행계획을 수립·시행하여야 한다. 가족친화 사회환경 조성 정책의 수립·시행을 위하여 여성가족부 장관은 기업·공공기관 및 마을의 가족친화 실태에 관한 조사를 3년마다 실시하고, 그 결과를 공표할 수 있다.

또한, 가족친화 직장환경의 조성을 촉진하고 기업 등의 참여를 확산시키기 위하여 가족친화제도에 대한 컨설팅, 직장 내 가족친화 교육 실시 및 강사양성, 가족친화 프로그램 개발 및 보급 등에 관한 사항을 지원할 수 있다. 이에 따라 기업 내에서 가족친화 환경을 조성하기 위한 각종 교육프로그램 개발·보급이 활성화되고, 기업체에서도 이를 통해 교육을 실시하게 될 것으로 예상된다.

산업단지 내 가족친화 직장환경의 조성을 촉진하기 위해서 기업이 공동으로 사용할 수 있는 보육시설 등의 설치 및 운영 지원, 가족친화 프로그램의 개발 및 보급 등의 사업을 추진하게 된다. 또, 가족친화 마을환경의 조성 촉진을 위해서 가족친화 마을 모델의 개발·보급, 가족친화 시설 조성 지원, 지역사회 가족 돌봄 프로그램 개발·지원, 마을환경의 가족친화적 요소에 대한 평가 등의 사업을 실시한다. 이를 위해 여성가족부는 가족친화지수(FFI : Family Friendliness Index)를 개발·보급하고, 대통령령으로 정하는 기업 및 공공기관 등을 대상으로 가족친화지수를 측정하고 그 결과를 공표하게 된다.

이와 함께 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업 또는 공공기관에 대하여 가족친화인증을 수여하고, 가족친화 인증기관을 지정하여 인증업무를 수행하게 하며, 가족친화지원센터를 지정할 수 있게 된다. 가족친화인증제는 가족친화경영 활성화를 위한 다양한 지원정책 중 가장 역점을 두고 복지부에서 추진하고 있는 정책으로 근로자가 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업 및 공공기관 등에 대해 인증을 부여하는 제도를 말한다. 공정한 심사와 가족친화 인증제의 공정하고 효과적인 운영을 위해 관계부처 공무원 및 민간전문가 등으로 구성된 범정부차원의 '가족친화 인증위원회'를 운영하게 된다. 가족친화 인증기업으로 선정되기 원하는 기업은 경영진의 가족친화 경영에 대한 리더십 및 전략, 가족친화제도 운영실적 및 성과 등을 포함한 신청서

를 제출하고 서류심사 및 현장 심사 등을 거쳐 인증여부 및 인증등급 등을 부여받게 된다. 인증을 받게 되면 가족친화 인증서를 수여받고 우수기업 인증마크를 상품 광고 등에 활용할 수 있어 공공매체를 통한 홍보 등 기업 이미지 제고에도 큰 효과가 있을 것으로 기대된다.

#### 4) 쟁점사항

실효성 확보를 위해 가족친화기업에 대하여 재화 및 용역의 우선 구매 혹은 조세·부담금 감면 등의 인센티브가 주어져야 한다는 주장이 있다.

#### 5) 주요 관련 법률

건강가정기본법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

#### 6) 기관 및 위원회

<표 2-4> 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」의 위원회

위원회/기관 명칭	설립목적
가족친화지원센터(제19조)	가족친화 사회환경조성의 촉진

#### 7) 정부 담당부서

보건복지가족부 저출산고령사회정책국 가족정책과

## 2. 가족친화 기업에 대한 이해

현재 우리나라는 저출산 경향이 강하게 나타나고 있는데 그 원인으로 일과 가정

의 조화로운 양립이 어려운 여러 환경적 요인 때문이라는 지적이 강하게 부각되고 있다. 또한, 기업의 입장에서든 근로자들이 가족구성원으로서의 역할을 다하면서도 직장생활을 충실하게 할 수 있는 환경을 만드는 것이 근로자 복지 증진을 위한 중요한 요소로 받아들여지고 있다. 따라서, 근로자의 복지증진을 통한 경제 활성화, 일과 가정의 조화로운 양립을 통한 저출산 억제 등을 위하여 가족친화적인 기업 경영과 기업 문화의 확립은 매우 중요한 문제이다.

가족친화적인 기업환경이 요구되는 사회적 배경에는, 앞서 지적한 바와 같이, 여성의 경제활동 증가에 따른 다양한 사회문화적인 변화를 들 수 있다. 전통적인 외벌이 가족에서 맞벌이 가족으로의 변화는 근로자들에게 가족의 부양과 돌봄에 있어서 공백을 초래하여 가족 구성원 모두에게 많은 어려움을 주었다. 기업에게는 다양화된 근로자들의 욕구에 적극적이고 창의적으로 대응해야 하는 과제를 던져주고 있다. 기존 기업 문화와 같이 직장과 가족을 분리하거나 근로자들에게 획일적인 해결책을 제공하고 이를 받아들여리라 기대하는 것은 근로자들의 신뢰와 헌신에 기초하는 지식경제사회에서 기업과 근로자 모두에게 많은 비용을 초래할 수밖에 없다.

따라서 이러한 변화의 필요성에 맞는 새로운 패러다임으로 직장과의 경계를 허물고 기업이 적극적으로 근로자의 가족 및 삶의 영역에 도움을 주는 가족친화적인 기업 경영이 대두되고 있는 것으로 보인다.

그렇다면 가족친화 제도란 무엇이며, 가족친화 기업이란 어떤 기업을 말하는 것인가?

가족친화 기업이라 함은 이러한 가족친화 제도의 일부 혹은 전부를 적극적으로 지원하는 기업이라고 생각할 수 있다. 여성의 노동시장 진출이 우리나라보다 빨랐던 대부분의 OECD국가에서는 이미 10여 년 전부터 가족친화 기업의 필요성을 인식하여, 국가와 기업의 정책적 측면에서 다양한 가족친화 제도가 정비되었으며 이러한 제도의 활용을 장려하기 위해서 많은 노력을 하고 있다.

가족친화 제도는 근로자들이 직장에서의 요구와 부모로서의 요구를 조정할 수 있게 해주는 제도를 의미하며, 일반적으로 육아 및 가족관련 휴가, 탄력적 근무제

도, 근로자 지원서비스 제도 등이 포함되어 있다. 본 장에서는 가족친화제도의 유형을 각 영역별로 상세히 살펴보고자 한다.

### 3. 가족친화제도의 유형

2006년 여성가족부가 펴낸 『가족친화 기업 모델 및 사례연구』에 따르면 가족친화제도의 유형은 1) 탄력적 근무제도, 2) 육아지원 제도, 3) 가족지원 제도, 4) 근로자 지원 제도, 5) 가족친화 문화 조성의 다섯 가지로 분류된다.

#### 1) 탄력적 근무제도

탄력적 근무제이란 근로자에게 시간 탄력성을 제공해줌으로써 직장내 가족 영역의 일을 보다 더 조화롭게 수행할 수 있도록 해주는 것을 의미한다. 탄력적 근무제도는 전일근로(full-time)와 비전일 근로(less full-time)로 구분되며, 이는 다시 집중근로시간제(compressed work week), 재택 근무제, 시간제 근무, 직무 공유제(job sharing)등의 다양한 형태로 나뉠 수 있다. 이를 구체적으로 살펴보면 <표 2-5>와 같다.

<표 2-5> 탄력적 근무제도의 유형

프로그램	내용
시차 출퇴근제	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로자들이 정해진 테두리 안에서 근무시간의 시작과 종료시간을 선택하도록 하는 것</li> </ul>
집중 근로시간 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>일주일이 소요되는 업무를 5일 이내에 끝내거나 2주일이 소요되는 업무를 10일 이내에 끝낼 수 있도록 집중적으로 근무하는 것</li> </ul>
재택 근무	<ul style="list-style-type: none"> <li>컴퓨터 및 통신수단을 이용하여 회사가 아닌 곳에서 근무가 가능한 프로그램</li> </ul>

프로그램	내용
시간제 근무	<ul style="list-style-type: none"> <li>1주일에 40시간 미만으로 일하는 조건의 근무 프로그램으로, 근로자들이 학업과 직장을 병행하는 경우, 정년퇴임이 얼마 남지 않은 경우, 두 개 이상의 직업을 가진 경우에 선호되며, 특히 출산과 육아문제로 고민하는 여성들이 선호하는 프로그램</li> </ul>
직무공유	<ul style="list-style-type: none"> <li>두 명 이상의 근로자가 공동 책임을 가지고 하나의 직무를 공유하는 것으로 한 쌍의 근로자가 서로의 장단점을 보완하여 연속성을 유지하면서 업무를 수행하는 것</li> </ul>
경력휴가	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로자가 일정근무 기간이 경과하면 진학, 여행 그리고 기타 근로자가 원하는 것을 추구하기 위해 취하는 장기간의 휴가</li> </ul>

## 2) 육아지원 제도

육아지원 제도는 중요한 가족친화 제도의 하나로 근로자들이 부모로서의 역할과 직장에서의 역할을 조정할 수 있도록 해주고, 아이를 보살피는 데 필요한 비용을 경감시켜 준다. 육아지원 제도에는 육아휴직, 보육서비스, 부친휴가, 정보소개 및 경제적 지원 서비스 등이 포함된다. 이를 세부적으로 살펴보면 <표 2-6>과 같다.

**<표 2-6> 육아지원 제도의 유형**

프로그램	내용
육아데이	<ul style="list-style-type: none"> <li>기업이 근로자들이 정시에 퇴근하여 자녀들과 함께 시간을 보낼 수 있도록 하는 날을 정하여 운영하는 프로그램</li> </ul>
육아휴직	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로자가 피고용자의 신분을 유지하면서 자녀의 양육을 위해 일정기간 직무에 종사하지 않도록 휴가를 주는 프로그램으로 출산 및 육아휴가(maternity leave)를 포함함</li> </ul>
보육서비스	<ul style="list-style-type: none"> <li>기업이 직접 보육시설을 운영하거나 보육 서비스를 찾도록 지원하는 프로그램</li> </ul>
부친휴가	<ul style="list-style-type: none"> <li>부친이 자녀 양육이나 가사 노동에 참여할 수 있는 시간을 제공해주는 프로그램</li> </ul>

프로그램	내용
정보소개 및 경제적 지원 서비스	<ul style="list-style-type: none"> <li>사외의 보육정보 제공기간과 계약을 맺고 취업 부모들이 희망하는 정보를 제공해주는 서비스로서 이는 육아에 대한 정보를 적은 비용으로 제공하고 법률적인 상담도 해주는 프로그램. 이외에도 서비스의 일환으로 점심시간이나 일과 후 육아에 도움이 될 만한 요령이나 기술에 대한 학습을 지원하는 워크숍과 세미나가 개최되기도 함.</li> </ul>
수유지원 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>영유아가 있는 여성 근로자들이 자녀들에게 모유 수유를 할 수 있도록 지원하는 프로그램. 기업 내에 수유방을 설치하고 유축기, 냉장고 등 수유에 필요한 각종 기기들을 배치하여 직장을 다니면서도 모유 수유를 지속할 수 있도록 함.</li> </ul>

### 3) 가족지원 제도

가족지원 제도는 근로자가 아픈 자녀나 노인부양 등의 문제로 퇴직하는 것을 방지함으로써 근로자의 신규채용에 드는 교육투자비용을 절감할 수 있는 제도를 의미한다. 부양가족 지원제도는 근로자 자녀나 노인부양을 위한 가족간호휴가, 탁노 프로그램, 정보제공 및 인력알선 서비스와 경제적 지원 등 다양한 내용으로 구성된다. 이를 구체적으로 살펴보면 <표 2-7>과 같다.

<표 2-7> 가족지원 제도의 유형

프로그램	내용
가족간호 휴가 (Family leave)	<ul style="list-style-type: none"> <li>유아나 병중에 있는 가족 구성원들을 돌보기 위한 휴가를 의미하며 병가처럼 가정의 일을 위해 유급휴가를 가질 수 있는 제도</li> </ul>
탁노 프로그램 (Elderly care)	<ul style="list-style-type: none"> <li>노인 가족 부양을 위한 정보제공 및 간호를 위한 지원프로그램</li> </ul>
정보소개 및 경제적 지원 서비스	<ul style="list-style-type: none"> <li>자녀양육을 위해서뿐만 아니라 노인부양에 대해서도 정보와 법률적인 상담을 제공. 또한 기업들이 노인부양을 위한 경제적 지원을 제공하기도 함</li> </ul>

프로그램	내용
자녀 학습지원 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>기업이 근로자들의 자녀 교육을 지원하기 위한 프로그램으로서 유치원에서부터 대학교 학자금에 이르기까지의 금전적 지원뿐만 아니라 영어캠프, 컴퓨터 교육 등 방학기간을 이용한 다양한 학습 지원을 제공함</li> </ul>
가정의 날	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로자 가족들이 회사에 대한 이해도와 프라이드를 높이기 위한 차원에서 기업이 가족 구성원들을 회사로 초청하는 프로그램. 본 프로그램을 통해 가족음악회 등을 개최함으로써 근로자들이 가족과 함께 할 수 있는 시간을 만들</li> </ul>
상담 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로자들의 업무에 대한 고민뿐만 아니라 각종 법률 상담 등을 온/오프라인상으로 지원하는 프로그램</li> </ul>

#### 4) 근로자 지원 제도

근로자 지원 제도란 근로자의 다양한 욕구와 문제를 진단해서 이를 지원하는 제도를 의미한다. 근로자 지원 제도는 근로자의 결근, 지각, 이직, 사고 등의 개인적인 문제를 완화하고 근로자와 그 가족의 삶의 질을 향상시킴으로써 조직에 대한 충성심을 높이는 것으로 평가되고 있다. 이를 구체적으로 살펴보면 <표 2-8>과 같다.

<표 2-8> 근로자 지원 제도의 유형

프로그램	내용
EAP/ECP 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>EAP(Employee Assistance Program)는 직장과 가정생활에서 어려움을 겪는 근로자에게 교육과 상담을 제공해주는 프로그램. 알코올이나 약물 남용 치료와 같은 좁은 범주의 상담으로 근로자의 직무성과를 방해하는 문제에 대한 예방적 전략</li> <li>ECP(Employee Counseling Program)는 노동인력의 다양화에 따라 제기되는 복잡한 문제들을 체계적으로 대응하기 위한 프로그램으로 좀 더 폭넓은 접근 방법</li> </ul>
기타 서비스 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>가사조력자나 보모 알선 등과 같은 전문인력 소개 서비스, 개인의 금융자산 투자상담 프로그램, 법률상담 프로그램 등이 실시되고</li> </ul>

프로그램	내 용
기타 서비스 프로그램	있음. 자녀의 교육이 큰 이슈로 떠오르고 있는 국내에서는 영어, 경제 등 자녀교육 프로그램 등도 활용되고 있음

## 5) 가족친화 문화 조성

가족친화 문화 조성이란 앞서 소개한 가족친화제도 및 정책들이 기업에서 근로자들에 의해 적극적으로 활용될 수 있는 문화를 조성하기 위한 제반 활동들을 말한다.

가족친화 문화 조성을 위한 프로그램은 교육과 연수 및 사내홍보를 통한 가족친화 문화 조성, 조직개발 프로그램, 그리고 여성친화적 문화 조성 프로그램을 들 수 있다.

**<표 2-9> 가족친화 문화 조성의 유형**

프로그램	내 용
교육과 연수를 통한 가족친화 문화 조성 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기업이 적극적으로 근로자들의 일과 가족을 조화하는데 도움을 줄 필요성을 사내교육 혹은 연수프로그램을 통해서 적극적으로 홍보하고 계몽하는 것.</li> <li>• 관리직을 대상으로 한 기업연수 과정에 근로자들의 일과 가족의 조화를 주제로 한 프로그램 도입, 사보를 통해서 실제로 육아휴가 제도를 이용한 사례를 소개, 제도에 대한 소개를 담은 책자를 발간하는 등의 정보를 제공하는 것.</li> </ul>
조직개발 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사내 프로젝트 팀을 구성하여 꾸준한 조직진단을 통해 맞춤형 가족친화조직으로의 변화를 유도하는 것. 이러한 사내 프로젝트 팀은 정기적으로 근로자들의 일과 가족의 조화에 관한 설문조사를 통해서 근로자들의 의견을 적극적으로 수용하여 개선할 수 있음.</li> </ul>
여성친화적 조직문화 조성 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기업이 조직 내의 양성평등을 이루기 위한 여성 친화적 조직 문화를 조성하는 것. 많은 기업에서 활용하고 있는 여성 리더십 프로그램들이 예라고 할 수 있음.</li> </ul>

## 4. 가족친화 경영의 성과

### 1) 가족친화제도의 경제적 효과

가족친화정책의 효과성을 경제적 관점에서 평가하는 것은 다양한 접근의 개별적 비용과 구체적 이익을 산정해야 하는 어려움을 갖고 있다. 하지만 몇몇 기업에서는 구체적인 가족친화제도 실시로 나타난 효과성을 수량적으로 평가하려는 시도를 하였다.

시드니의 한 법률회사에서 조사한 바에 의하면, 2년의 근무경력을 가진 근로자가 출산휴가를 활용한 후 복귀하지 않았을 때 발생하는 비용이 8만 달러인 것으로 나타났다. 이에 반해 12주의 출산휴가와 현업복귀를 위한 3주간의 무급휴가를 제공했을 때에는 1만5000달러 정도의 비용만이 소요되는 것으로 조사되었다. 웨스트팩 बैं킹(Westpac Banking Corporation)에서는 처음 6주간의 출산휴가를 시행한 첫해에 여성의 이직률이 40.6%에서 17.9%로 떨어지는 놀라운 경험을 하였다. 또한 뉴질랜드의 소비재 생산 기업인 SC 존슨은 가족친화정책을 활용함으로써 근로자들의 이직률 감소를 가져와 연간 20만 달러를 절감할 수 있었다.

이처럼 출산휴가, 탄력적 근무제도 등이 가족친화정책의 일환으로 활용되었을 때 출산 및 육아 부담을 지닌 여성 근로자들이 현업에 더 빨리 복귀할 수 있었다. 실제로 자녀가 있는 근로자들은 직장을 선택할 때 근무환경의 유연성을 가장 먼저 고려하고 있다.

요약하면, 기업의 가족친화정책은 직장가 가정의 균형을 지원해 주는 근로환경의 조성을 통해 궁극적으로 근로자와 사용자 모두에게 혜택이 돌아가는 윈-윈(win-win) 전략이라고 할 수 있다. 근로자들이 직장가 가정 모두에서 만족감을 느낄 때, 기업에 대한 근로자의 충성심과 몰입이 증진되며 이는 기업의 성과로 이어지게 된다.

또한 가족친화 경영은 근로자가 일에 집중할 수 있게 해주기 때문에 생산성을 향상시켜 기업의 이익을 증대시킨다. 가족친화적인 제도의 시행이 기업에게 적지 않은 비용부담을 부가함에도 불구하고 기업들이 이를 시행하는 것은 이러한 투자

를 통해 기업의 경쟁력을 증대시키기 때문이다.

독일의 '헤르티에 재단'에 따르면 가족친화 기업은 그렇지 않은 기업보다 생산성이 30% 높은 것으로 조사됐다. 그리고 독일의 연구기관인 프로그노스에이지 (Prognos AG)의하면 민간 및 공공 기업의 1/3이 10년 동안 가족친화제도를 운영할 경우 일자리 22만개 창출, 1시간당 2.3배 생산성 증가, 신생아 1백만 명 출산 증가 등의 효과가 있다고 한다.

## 2) 우수인력의 확보 및 유지 효과

오늘날 기업의 경쟁력은 핵심역량을 가진 우수인력의 확보 및 유지에 달려 있다고 해도 과언이 아니며 그런 의미에서 가족친화정책의 효과성이 강조된다. 가족친화제도의 실시는 근로자들의 직무 만족을 향상시키고, 지원적 근로환경을 제공함으로써 근로자의 결근이나 이직과 같은 부정적 행동을 감소시키는 효과가 있다. 가족친화정책을 활용함으로써 기업이 기대할 수 있는 구체적인 효과는 다음과 같이 정리될 수 있다.

가족친화정책의 활용으로 근로자들은 조직 내에서 경험하는 삶의 질이 증진되며, 기업 차원에서는 근로자들의 이직률 감소라는 혜택을 얻을 수 있다. 근로자의 이직은 기업의 입장에서 보면 떠나는 근로자에 대한 기회비용뿐만 아니라 신규 채용과 훈련에 따른 비용이 추가적으로 발생한다. 외국의 선행연구에 따르면 여성 관리자 한 명이 조직을 떠남으로써 유발되는 총 이직비용은 대략 7만5000달러에 이르는 것으로 나타났다.

가족친화제도의 사용은 또한 결근율 감소와도 관련이 있다. 한 연구 결과에 의하면 가족친화제도를 시행함으로써 결근율이 8%나 감소하고, 직원당 평균 결근일이 1년에 2.9일로 줄어드는 성과를 얻을 수 있었다고 한다.

근로자들이 선호하는 기업문화와 실제 몸담고 있는 기업의 문화가 일치할수록 이직률이 감소한다는 것은 이미 잘 알려진 사실이다. 즉, "근로자와 기업 간의 적합성(fit)"이 높을수록 이직률이 감소한다는 것이다. 가족친화정책은 이제 조직 문화를

구성하는 중요한 부분이 되었다. 최근 들어 근로자의 가족에 대한 가치가 점점 더 중요하게 대두되고 있다는 점을 고려할 때, 가족친화정책이 잘 확립된 기업에서 일하는 근로자들은 조직에 대한 충성심이 높아 역기능적인 이직을 방지할 수 있을 것이다. 기업의 탄력적 근무제도 시행이 이직률을 낮춘다는 연구 결과들이 있는데, 이는 가족친화정책이 이제 전략적 인사관리의 한 부분이 되어야 함을 제시해 주고 있다. 실제로 탄력근무제도가 없는 기업에서는 자녀를 둔 여성 근로자들이 시간적 제약으로 인해 한계를 느끼고 다른 직장으로 이직할 가능성이 높은 것으로 나타났다.

가족친화제도의 사용은 근로자들의 조직몰입을 증진시키는 효과도 있다. 근로자들의 조직몰입이 높은 기업에서는 3년간 주주수익률이 112%로 나타난 반면, 조직몰입이 낮은 기업에서는 76%였던 것으로 나타나 조직몰입의 중요성을 일깨워 준다. 또한 가족친화제도는 근로자들의 직무만족에도 긍정적인 영향을 미친다. 뉴질랜드의 한 조사에 의하면 가족친화제도의 사용이 근로자의 직무만족을 평균 11%나 증진시키는 효과가 있었다.

요약한다면, 가족친화제도는 이직률뿐 아니라 기업에 대한 이미지와 평판을 제고시키는 데도 긍정적 영향을 미쳐, 유능한 인재의 확보와 유지를 통한 조직효과성 증대에 이바지 한다.

### **3) 인력 부족의 해소**

가족친화제도의 개념은 이미 1980년대 초반 기업에 도입되었지만 이러한 제도(예: 탄력적 근무제도 등)는 단지 근로자들을 위한 복리후생의 차원에서 다루어졌다. 그러나 최근 저출산, 고령화 등의 사회문제와 맞물리면서 근로자의 일과 삶의 조화를 위한 정책 추진이 기업의 성공적 인적자원 관리의 핵심적 요인으로 인식되고 있다. 인구의 고령화는 결국 산업인력의 고령화로 이어지기 때문에 시간이 지날수록 계속 문제가 악화될 수밖에 없다.

최근 호주의 생산성 위원회에서 조사한 바에 의하면, 호주 총 인구의 4분의 1이

65세 이상이며 이는 2050년까지 계속 증가할 것으로 예측되었다. 고령화가 가속화 될수록 경제활동 참가 인구는 계속 줄어들 것이며 1인당 근로시간은 현재보다 약 10% 정도 낮아질 것으로 예상된다. 이로 인해 기업의 규모나 산업 유형에 관계없이 국가의 전반적인 경제활동 및 재정정책이 큰 타격을 입을 것으로 내다보고 있다.

우리나라의 경우는 문제가 더욱 심각하다. 우리나라는 이미 2000년도에 노인 인구가 7% 대를 넘어 고령화 사회로 진입했다. 이후 현재까지의 상승추세로 볼 때, 2019년경에는 노인 인구가 14%를 넘어 본격적인 고령 사회가 전개될 것으로 보인다. 이는 고령화 사회에서 고령 사회로의 진입기간이 프랑스 115년, 미국 71년, 일본은 24년 정도 걸렸다는 사실에 비추어 볼 때 한국은 그 유래를 찾을 수 없을 정도로 고령화가 빠르게 진행되고 있다. 또한 2005년 발표된 "기업 내 근로자 고령화 현황과 정책과제" 보고서에 따르면, 우리나라 근로자 평균연령이 지난 1980년에는 28.8세였으나 2005년에는 이보다 8.7세가 증가한 37.5세를 기록한 것으로 나타났다. 근로자의 평균연령이 이와 같은 속도로 증가한다면 2010년 40.2세, 2020년에는 근로자 평균연령이 43.9세가 될 것으로 예측된다.

기업의 관점에서 볼 때 최근의 사회적 환경변화로 인한 인력수급의 문제점을 해결하기 위해서는 인적자원 관리의 혁신적 접근이 요구된다. 출산 및 육아로 인해 경력이 단절된 여성들이나 또는 획일적 잣대로 정년을 강요당한 고령 노동자들처럼 그동안 근로 능력과 의지는 있어도 사회적 지원체제가 미비하여 노동시장에서 배제되었던 인력들이 기업에 유입 및 유지되기 위해서는 가족친화제도의 적극적 실시가 필요한 때이다.

기업의 경쟁력 확보를 위해서 연령이나 성별 등에서 근로자의 다양성을 받아들이는 추세가 이미 글로벌 스탠더드로 정착되고 있다. 따라서 이러한 시점에서 기업이 가족부양 및 가사 부담을 이유로 여성인력의 활용을 남성보다 등한시한다면 인력 활용의 후진성을 면하기 어렵다. 맞벌이 가정의 증가와 함께 직장과 가정에서 더 나은 삶의 질을 요구하는 근로자들에게 이제 가족친화제도는 지원적 근로환경 확립을 위한 필수불가결한 요소가 되었다.

## 제 3 장

---

### 가족친화경영의 유형별 사례

---

제1절 기업경영의 국내외 대표적 사례

제2절 탄력적 근무제도

제3절 육아지원제도

제4절 가족지원제도

제5절 근로지지원 제도

제6절 가족친화문화조성

---

## 제3장 가족친화경영의 유형별 사례

본 장에서는 미국과 유럽, 그리고 국내의 가족친화 기업에서 이루어지고 있는 가족친화제도 사례를 소개하고자 한다. 다양한 가족친화 제도를 효과적으로 소개하기 위해서 탄력적 근무제도, 육아지원제도, 가족지원제도, 근로자지원제도, 가족친화 기업 문화 조성의 5가지 유형으로 나누어 살펴보도록 하겠다.

### 제1절 기업 경영의 국내외 대표적 사례

#### 1. 유한킴벌리

가장 입사하고픈 외국계 기업 1위로 선정된 유한킴벌리<sup>12)</sup>는 1970년 설립된 이레 아기기저귀, 여성생리대, 화장지, 미용티슈 등 건강위생용품 제조업체로서, 인간중심의 경영방침을 바탕으로 근본적으로 종업원의 일과 가정, 지역사회의 조화를 통해 삶의 질을 개선하고, 장기적으로 지속가능한 기업과 사회를 만들고자 노력해온 대표적인 가족친화 기업이다.

특히 1993년 이래 탄력근무제의 일환으로 볼 수 있는 예비조 운영을 포함한 다양한 근무제도와 평생학습의 모범적인 운영을 통해 과로체제를 방지하고, 임직원들의 창의성과 주인의식을 발휘하게 만들어서 산업재해를 감소시키고 생산성을 높여, 개인과 가족, 기업의 경쟁력을 높이는 데 기여하는 좋은 모델이 되고 있다. 이를 세부적으로 살펴보자.

---

12) 테이터뉴스, 2008. 3. 11

**<표 3-1> 유한킴벌리의 가족친화 기업경영 사례**

구 분	내 용
<p>가족친화적인 유연한 근무제도와 평생학습</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>과로체제를 방지하는 예비조 운영을 포함한 탄력적인 근무제 - 1993년부터 실시된 생산직의 4조 근무제가 대표적이며, 1994년부터 관리직의 시차출퇴근제, 1999년 영업직의 현장출퇴근제 있음.</li> <li>이 제도는 근로자들의 교육 및 평생학습과 연계되어 더욱 발전되어옴. 특히 회사는 근로자들의 교육시간 투자를 늘려서 2005년 1인당 유한킴벌리 생산직 근로자들의 직무교육시간은 306시간에 이룸. 이렇게 탄력적인 근무제도를 통해 얻게 된 시간을 활용해 회사가 적극적으로 학습을 지원함으로써 사내에는 자발적인 학습 조직들이 늘어났고, 평생학습에 시간을 투자하는 개인들도 늘어가고 있음. 또한 퇴직예정자를 위해서는 퇴직 이후의 삶을 대비할 수 있도록 프로그램이 신설되었고, 제도적으로 근로자 자녀들을 위해 대학등록금까지를 지원하고, 근로자 가족들을 위해서는 지식 정보 활용능력을 업그레이드를 시키는 이러닝 (e-learning) 프로그램을 실시하는 등 전 분야에서 교육과 학습을 지원하고 있음.</li> </ul>
<p>관리직 시차출퇴근제</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1994년부터 관리직 근로자들은 오전 7시부터 9시 30분 사이에서 출근시간을 자율적으로 선택해 8시간을 근무하고 있음. 특히 지역 사회에 소재한 공장 관리직 근로자들은 7시에 출근하고 오후 3시 30분에 퇴근함으로써 가족들과 자기계발을 위해 여유있게 시간을 활용하고 있음.</li> </ul>
<p>영업직 현장출퇴근제 (On-field Work)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1999년부터 영업사원은 매일 사무실에 출근하지 않고 회사가 지원하는 정보시스템과 통신 수단을 이용하여, 집 또는 필요한 영업 현장에서 필요한 업무를 효율적으로 수행하고 있음.</li> </ul>
<p>양성평등한 지원제도 운영과 모성보호</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>모성보호를 위한 건강검진 등을 제도적으로 지원</li> <li>출산전휴가, 유사산 휴가(2006년부터 정부에서 실시하기 이전인 2004년부터 시행)를 시행하고 있으며, 출산시 제왕절개 수술 의료비를 지원하고, 출산 후 출산축하금과 선물 등을 제공하는 등 출산의 기쁨을 근로자들과 함께 하고 있음. 또 90일 출산휴가를 시행 하고 있음.</li> <li>임신과 출산을 경험하는 여성 근로자를 위해 사업장 내 여직원 휴게실과 별도의 모유 수유공간인 '느티나무 그늘방'을 설치해 운영하고 있음.</li> <li>근로자들의 자녀들을 위해서는 입학 전 2년 동안 유아보육비를 1인당 연간 1백만 원씩 지급하는 등 출산과 육아를 지원함.</li> </ul>

구 분	내 용
<p>근로자와 근로자가족을 위한 전문가 심리상담제도 운영</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전문가 심리상담제도인 피톤치드(Employee Assistance Program) 운영</li> <li>- 근로자들과 그 가족의 개인문제도 회사가 함께 고민하고, 보다 합리적인 판단에 이르도록 도움으로써 근로자들의 만족도를 높이며, 근로자나 가족들이 극단적인 위험에 처하지 않도록 돕는데 앞장서고 있음</li> <li>- 2002년 3월 이래 24시간 언제든지 비밀보장을 원칙으로 자녀관련, 가족관계, 업무관련, 재정관련 등 다양한 범위에서 자유롭게 각 분야의 전문가로부터 컨설팅을 제공받을 수 있는데, 매년 상담 이용률이 늘고 있음</li> <li>• 행복한 가정생활에 도움을 주는 가족관련 사내특강을 매월 열어 다양한 지식을 제공함</li> <li>• 영업사원들을 위해 멘토(mentor)제도를 운영</li> </ul>
<p>지역사회 공헌 및 대사회적인 가족친화문화 확산 위해 노력</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자 가족들을 위한 가족친화 프로그램으로 다양한 사업장 초청행사들과 함께 부부대상 사내특강, 근로자 자녀야구단 활동, 주말농장 등을 운영하고 있으며, 사원과 가족들이 유연한 근무제도에 따라 남는 시간을 지역사회 공헌을 위해 쓸 수 있도록 격려하고 있음.</li> <li>그러한 노력으로 1984년 이래 숲과 환경보호를 위한 '우리강산 푸르게 푸르게' 숲가꾸기 프로그램과 함께 지역사회의 이웃들을 돕는데 근로자 가족들이 모범적으로 참여하고 있으며, 현재 사업장과 근로자, 근로자 가족들은 자발적으로 전국에 56여 곳의 불우한 이웃과 자매결연을 맺어 이를 돕고 있음.</li> <li>또 가족봉사단 활동(대전지역 생활보호대상자 아동 지원)과 함께 매년 불우 이웃 김장 담그기, 지역 노인 초청 행사 등을 개최함</li> <li>• 유한김벌리는 가족친화문화의 사회적 확산을 위해 노력해왔음. 2004년 12월부터 사회 각계의 지도자들을 중심으로 창설된 미래포럼의 기업회원으로 '가족친화문화'와 관련해 필요한 제안들을 해왔으며, 2006년 3월부터 문화일보와 공동기획으로 '가족사랑, 기업사랑' 캠페인을 하여 가족친화기업문화가 왜 기업의 경쟁력이 되며, 노사상생의 길이 되는지에 대한 논의를 확장시키고 있음</li> </ul>
<p>가족친화경영의 성과</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 안전한 사업장 구축</li> <li>- 과로체제를 방지하는 예비조 운영을 통해 지난 10년간 산재사고 발생률을 1/7수준으로 감소시킴</li> <li>• 근로자들의 충분한 휴식과 평생학습체제는 생산성을 향상시켜 기업의 경쟁력을 제고시킴</li> <li>- 특히 교육시간을 늘리고, 평생학습을 함으로써 제안양이 늘고, 제</li> </ul>

구분	내용
가족친화경영의 성과	<p>안의 질이 좋아지면서 이것이 차별화된 서비스와 품질을 확보하게 했고, 주요한 제품에 대해 국내시장 점유율 1위를 지속하는 원동력이 되었으며, 나아가서 해외시장에서도 좋은 결과를 낳는 선순환의 구조를 만들어주고 있음</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자들의 직장 만족도를 높임으로써 이직률이 감소해 유한킴벌리의 이직률은 제조업 월평균 2.57%보다 낮은 0.2%를 기록하고 있음</li> <li>• 직장과 가정 외에도 지역사회에서 공헌할 수 있는 시간을 확보하게 해줌으로써 1인당 자원봉사 활동이 국내평균의 7.5배에 이르고 있음</li> <li>• 출산을 격려하는 문화는 저출산 시대에 근로자들의 출산율에 긍정적인 영향을 미쳐 국내 평균 1.16명보다 높은 1.89(2004년 합계출산율)를 기록하고 있음</li> <li>• 더 나아가 기업의 사회적 평판에도 긍정적인 영향을 미쳐, 유한킴벌리가 '2003 아시아 최고의 직장' (Hewitt, AWSJ, 매일경제), '2005 가장 존경받는 기업 대상' (동아일보, IBM BCS), '2006년 한국에서 가장 존경받는 기업 선정', '2006 지속가능기업 대상' 등을 수상하는 기반이 되었음</li> </ul>

이러한 유한킴벌리의 가족친화 경영 사례는 사람을 소중히 여기며, 사람을 경쟁력의 원천으로 여기고, 진정으로 사람들의 삶의 질을 고양시키는 가족친화 경영을 제대로 실천할 때, 기업에 부담을 주는 것이 아니라 기업과 사회를 지속가능하게 만드는 원천이 될 수 있다는 것을 보여주는 예가 되었다. (여성가족부, 2006)

## 2. 라셀슈타인 회사

라셀슈타인사는 독일 프랑크푸르트시(市)에 위치한 티센그룹의 자회사로서 철강 회사이다. 두 명의 엔지니어 여성이 출생휴가 후에 다시 기업으로 복직을 희망하게 되었을 때 인사계의 책임자가 아동양육의 문제를 해결하기 위하여 회사 내에 아동 침대를 준비하면서 실용적이고 개방적인 도움이 되는 가족친화제도정책이 시작되었다. 기업은 근처에 위치한 유치원과 연합하여 근로자의 아동을 돌보기로 협의하였다. 그 이후로 '일터와 가족생활'을 돌보는 전담부서가 생겨나게 되었고 인사계와

함께 계획을 세우고 실행에 옮겨나가고 있다.

회사에서의 탄력근무제는 출산휴가 후, 근로자의 인적자원개발에 초점을 맞추며 양육기에는 시간제 근무자로 일하면서, 휴가와 병가로 인하여 공석인 동료의 일자리를 충원하는 대리 근무를 하도록 하였다. 근로자 본인과 가족도 기업 내의 평생 교육에 실비만 내고 참여할 수 있도록 계획하고 있다. 자녀와 함께 주말을 즐기기 위하여 도우미를 구하는 사람은 회사 내의 게시판에 공고를 내어 서로 도움을 주고받을 수 있도록 하고 있다. 또한 정기간행물을 발송하여 가족생활에 유익한 정보와 아동수당이나 가족수당에 관한 정확한 정보를 제공하며, 회사일정과 가족 여가 생활에 관하여 안내해 주고 있다. 라셀슈타인사의 가족친화 경영 사례를 구체적으로 살펴보면 <표 3-2>와 같다.

**<표 3-2> 라셀슈타인사의 가족친화 기업경영 사례**

구 분	내 용
근로시간	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1997년부터 기업이 근무시간을 일일이 체크하지 않고 근로자가 자율적으로 근무시간을 지키도록 하고 있으며, 시장을 보거나 병원진료 등으로 외출해야 하는 경우는 상사에게 알리도록 하고 있음</li> <li>• 이 회사는 두 가지 원칙에 근거하여 탄력근무제를 시행하고 있음. 학령 전 아동을 가진 근로자들에게는 일주일에 25시간이나 30시간 그리고 35시간을 선택하여 근무하도록 하였고, 부모들에게는 가족이 방학 동안 휴가를 함께 보낼 수 있도록 우선권을 주고 있음</li> </ul>
근로조직	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 생산은 팀 중심으로 이루어지기 때문에 근로계약은 비교적 탄력적으로 운영될 수 있었고, 아동양육 때문에 근로자가 근무시간을 변경할 때는 즉시 팀장과 개인적으로 상의하도록 하였음</li> <li>• 연구직에 있는 여성은 두 번째 아이를 출산했을 때, 기업은 탄력근무제를 제안하여서 출산휴가 후에는 집에서 컴퓨터로 일하도록 하였고, 석 달 후에는 일주일에 하루만을 대리 근무하도록 하며, 8달 후에 정식으로 복직시켰음. 새로운 일은 재택근무를 통한 컴퓨터 작업이었고 10달 후에는 일주일에 두 번 근무하는 시간제로 일을 하였음. 팀원들의 도움으로 재택근무를 하게 되자 자녀를 가진 근로자들의 반응이 매우 좋았고, 회사에서는 평생교육 기회를 보장해 주었음</li> </ul>

구 분	내 용
가족을 위한 정보 발송	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자녀양육을 중심으로 유의한 정보를 제공함</li> <li>• 사내 유치원이 없어서 주변에 있는 두 개의 유치원을 이용하도록 하고 회사는 한 아이에게 한 달에 153유로를 지불함</li> <li>• 근로자가 2살이 안된 자녀의 간병을 위하여 10일 까지 유급의 간병휴가를 내도록 하고 있으며, 비상시 근로자는 누구나 두 개의 협력관계에 있는 유치원에 자녀를 보낼 수 있도록 하였음.</li> <li>• 가족친화적인 정책의 하나로 기업이 주택을 구하는 일에도 적극 나서고 있으며 또한 관사도 제공하고 있음</li> <li>• 두통이 있거나, 구토 그리고 감기로 몸이 불편할 때는 회사에 고용된 의사로부터 간단한 진찰을 받을 수 있음. 그리고 인사계에서는 근로자에게 심각한 문제가 발생한 경우, 신용불량이 된 경우, 또는 약물중독에 관하여 전문적인 도움을 제공하고 있다</li> </ul>
수당지급	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 생활안정지원책을 시행하여 주택마련금을 아주 저렴하게 대출하여 주며, 근로자의 급식도 보조해주고 있음.</li> <li>• 회사서비스를 운영하여 출퇴근을 용이하도록 하며 근로자가 가족과 함께 여가생활을 즐기다 발생한 사고에 대해서도 보험의 혜택을 받도록 하고 있음</li> </ul>
인적자원개발	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 평생교육은 매우 탄력적으로 운영되어서 개인이 원하는 교육시간을 선택하도록 하고 있음. 출산 후 휴가시기에 있더라도 리더십 프로그램에 참여할 수 있으며 시간제 고용자에게도 동등한 인적자원개발의 기회를 부여하고 있음</li> </ul>
일터와 가족생활의 조화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 양육기의 근로자들은 휴가나 병가를 낸 동료의 일을 대리로 근무함. 라셀슈타인의 경영진은 이러한 가족친화적인 정책 없이 회사를 운영할 수 없다고 하는데 티센그룹 경영진도 이러한 점에 동의하고 있음. 근로자는 일자리에서의 만족도를 일터와 가족생활과의 조화를 통하여 평가함. 현재는 긍정적인 효과들이 나타나서 근로자의 업무 만족도는 상당히 높게 나타나며 90%의 근로자는 계속하여 이 회사에서 일하고 싶어 하는 것으로 분석되었음.</li> </ul>
정보제공과 의사소통	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1년에 한 번 근로자는 자신의 문제를 상담하도록 하여서 근로자가 갖고 있는 문제를 혼자서 해결하는 것보다 회사 동료들과 경험을 공유하면서 도움을 받도록 함. 일터와 가족생활의 불균형을 최적의 방법으로 해결하고자 하는 의도이며 상담기간을 홍보할 때는 사내홍보물을 이용함. 그리고 성공적인 상담사례를 홍보하여 근로자가 상담실을 적극 이용하도록 권장하고 있음.</li> </ul>

### 3. 포드 자동차

미국 포드 자동차는 1903년 헨리 포드(Henry Ford)와 그밖의 11명이 공동으로 출자하여 미시간주 디트로이트에 설립된 회사이다.

포드 자동차는 근로자의 일과 삶이 균형을 이룰 때 직장 생활에서 최선을 다할 수 있다는 것을 알고, 이러한 균형을 찾을 수 있도록 도움을 주고 있다. 일과 삶의 조화를 위해 가변적 업무설계, 탄력근무, 재택근무, 육아, 가정교육, 노부모 부양, 심신 건강 그리고 건강 프로그램을 개발·발전시켜 왔다. 이러한 프로그램들은 근로자들의 개인 성장뿐 아니라 회사에 대한 충성도 등을 극대화시킬 수 있을 뿐 아니라 최고의 직업적 재능을 가진 근로자를 유인하고 보유할 수 있으며, 회사에 대한 내외부의 이미지 개선은 물론 생산성도 높일 수 있었다.

포드자동차의 가족친화 경영 사례를 세부적으로 살펴보면 다음과 같다.

**<표 3-3> 포드자동차의 가족친화 경영 사례**

구 분	내 용
탄력적 근무제	<ul style="list-style-type: none"> <li>정규직의 풀타임 근무자들이 가족문제, 교육, 경력개발 또는 사회봉사 등 개인적 이유가 있을 시 이용할 수 있음. 근로자들은 그들의 업무시간을 관리자의 허가 아래 90%까지 줄일 수 있음. 근로자의 필요(Needs)와 선호도를 충족시키기 위하여 일정한 조건하에 스스로 근무 시작 시간과 끝마치는 시간을 결정할 수 있도록 함. 경영상의 효율성이 떨어지지 않는 범위 내에서 관리자들은 이러한 요구를 허락해 줌.</li> <li>미시간 디어본에 있는 무지개 센터는 포드자동차로부터 근로자, 교육자료, 연장 운영시간에 들어가는 비용을 지원받고 있으며, 이 센터에 포드 근로자 가족들이 우선적으로 등록할 수 있음</li> </ul>
자녀양육 문제 해결	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로자들의 육아를 위한 지원책을 찾고 그것을 검토할 수 있도록 지식, 정보를 제공하는 개인적인 카운슬링과 교육자료 제공해 줌.</li> <li>아이가 아파서 학교에 갈 수 없거나 갑작스런 출장이나 초과근무가 필요한 경우 전문 보육사가 최고 80%의 비용으로 24시간 동안 정규직 근로자의 자녀를 돌봐줌.</li> <li>이 프로그램은 자녀가 한 명인 포드 가족의 경우 1년에 최고 80시간만큼의 비용에 대해 보조금을 지급하고 한 명 이상의 자녀가</li> </ul>

구 분	내 용
자녀양육 문제 해결	있을 경우에는 120시간에 해당되는 비용을 지원해 줌. 또한 이 프로그램을 통해 미시간 동남부 지역의 포드 가족들은 복지원이 나 육아센터에서 아이를 위한 교육 자료, 장난감, 그리고 게임을 구입하는 데 필요한 자금을 지원받을 수 있음
아이들의 응급 시 대체보육 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 방학 그리고 여름계절 프로그램, 미시간 동남부 지역의 어린이들을 위한 프로그램이 Plymouth-Canton and Dearborn의 공립학교와 헨리 포드 박물관에서 제공됨.</li> </ul> <p>이러한 프로그램들은 포드의 기부금에 의해 운영되고 봉급생활자의 자녀들이 우선적으로 이러한 프로그램을 등록할 수 있도록 배려함</p>

## 제2절 탄력적 근무제도

과거와 달리 많은 근로자들이 자기개발이나 여가시간 활용 차원뿐만 아니라 자녀양육이나 노인 가족 등 가족부양의 책임을 갖게 됨에 따라 근무시간의 탄력적 운영이 적극 제기되었다. 따라서 탄력적 근무제도는 가족친화 기업정책의 핵심적 내용으로 부상하였고 1990년대 이후 많은 기업들이 이 제도를 시행해 왔다.

탄력적 근무제도는 근로자와 조직에 여러 가지 긍정적인 효과를 미친다. 이 제도는 기본적으로 근로자에게 노동 시간 탄력성을 제공해 줌으로써 직장내 가족 영역의 일을 보다 더 조화롭게 수행할 수 있도록 해준다. 또한 근로자의 결근 및 이직, 직무만족에 긍정적 효과를 미치며, 사기진작, 스트레스 감소, 애사심의 향상을 가져와 전체적으로 개인과 조직의 생산성을 향상시킨다. 뿐만 아니라 시간 탄력성이 확보됨으로써 자녀의 양육문제와 노인 부양문제를 어느 정도 해결해 준다.

# 1. 한국의 탄력적 근무제도 사례

<표 3-4> 한국의 탄력적 근무제도 사례

기업명	특징
삼성 SDS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로시간 단축 및 탄력적 근무제도를 운영</li> <li>- 부서장 협의 후 탄력적으로 출퇴근시간을 조정하여 시행하며, 반나절만 휴가 사용이 가능한 반월차제도와 근무장소에 따른 공간적 제약을 극복할 수 있는 재택근무제를 제도화</li> </ul>
코원시스템	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 맞춤형 근무시간표 제도 운영</li> <li>- 하루 8시간 근무를 기준으로 직원들이 아무런 제한 없이 맞춤형 근무시간표를 짤 수 있음. 밤 12시에 출근해 오전 8시에 퇴근해도 상관없음</li> </ul>
대웅제약	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재택근무제 운영과 출퇴근 시간의 유연한 조정</li> <li>- 육아, 가사, 학업 때문에 매일 회사에 출근하기 힘든 직원들은 아이가 5살이 될 때까지 재택근무를 할 수 있음. 이 제도를 신청한 직원은 회의와 업무 보고 등을 위해 일주일에 한두 번만 출근하면 됨. 2001년부터 시행하여 2007년까지 10여명이 활용했는데, 연봉의 0% 정도를 받는 편이라 임금삭감 우려도 크지 않음.</li> </ul>
로레알 코리아	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 가변 출퇴근제 운영</li> <li>- 개인별 업무 특성과 시간 활용 상황을 고려하여 출근시간은 아침 8시-9시 30분, 퇴근시간은 이에 따라 오후 5시-7시 30분으로 탄력적으로 쓸 수 있게 함</li> </ul>
한국아이비엠	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재택근무제 운영</li> <li>- 2005년 하반기 재택근무를 본격화했고 20-30명의 직원들이 6개월-1년 동안 이 제도를 활용하고 있음. 회사 네트워크에 접속해 업무를 보고, 사내 IP 전화와 자신의 노트북 컴퓨터를 연동해 자리로 걸려오는 전화를 받는 등 근무하는데 불편함이 없음.</li> </ul>
(주)시스맘 개발	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 변형근무제 운영</li> <li>- 직원들이 예기치 못한 가정 일로 출근을 못하거나 근무시간을 조정해야 할 때면 재택근무를 하거나 출퇴근 시간을 바꿀 수 있음.</li> </ul>
한국수자원공사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자율근무시간제 운영</li> <li>- 모든 직원들이 근무시간을 보다 효과적으로 사용하면서 더 많은 자기개발 기회를 가질 수 있도록 근무시간을 자율적으로 선택해 1시간 일찍 출근해 1시간 빨리 퇴근하거나 1시간 늦게 출근해 1시간 늦게 퇴근할 수 있음</li> </ul>

기업명	특징
볼보건설기계	<ul style="list-style-type: none"> <li>출퇴근시간을 직원들의 투표로 결정</li> <li>- 창원공장은 오전 7시에 출근해 오후 4시에 퇴근, 송탄공장은 오전 8시, 퇴근 시간은 오후 5시, 서울 본사는 오전 8시 30분 출근, 오후 5시 30분 퇴근하고 있음</li> <li>- 또한 직원들은 개인 사정에 따라 출퇴근 시간을 조정 할 수 있음</li> </ul>
아시아나 항공	<ul style="list-style-type: none"> <li>재택근무, 탄력적 근무제도 운영</li> <li>- 재택근무를 실시하거나 임신부의 경우 육체노동 강도가 낮은 부서로 전환배치해주는 등 탄력적 근무제도를 운영하고 있음</li> </ul>
대한항공	<ul style="list-style-type: none"> <li>110명의 중증 장애인 직원들을 위해 재택근무직을 만들어 둔 상태임</li> </ul>
한국 피앤지	<ul style="list-style-type: none"> <li>임신, 출산을 비롯한 개인적인 이유로 하루 8시간 근무가 어려울 경우 부서장 승인 아래 60%의 업무량을 채우면 나머지 시간은 개인적으로 활용할 수 있도록 하고 있음. 이러한 근무는 최대 6개월까지 가능하며, 1번 연장이 가능함</li> </ul>
(주)빙그레 김해공장	<ul style="list-style-type: none"> <li>출근시간의 탄력적 운영</li> <li>- (주)빙그레 김해공장의 생산직 '사내 커플' 5쌍의 경우 부인들이 원할 경우 다른 직원보다 3시간 늦게 출근하는 혜택을 누릴 수 있음. 1일 2교대 근무방식 때문에 주간 근무조는 오전 6시까지 출근해야 하지만 남편이 정상 출근할 경우 부인들은 9시까지 오면 됨</li> </ul>
포스텍전자(주)	<ul style="list-style-type: none"> <li>주부사원 출근시간 배려</li> <li>- 회사의 출근 시간은 오전 7시 50분이지만 보살핌이 필요한 어린 자녀를 둔 회사 주부 10여명은 8시 30분까지 출근함. 어머니 역할에 소홀하지 않도록 사측이 배려한 덕분임</li> </ul>
정부와 지자체	<ul style="list-style-type: none"> <li>농림부는 출퇴근 시차제를 운영 중이고 관세청은 매주 월요일을 회의와 보고, 행사가 없는 '3무(無) 데이(day)'로 정해 주말 휴무를 보장해주고 있음. 특허청은 일주일에 2-4일만 출근하는 재택근무제를 도입해 120여명이 이 제도를 활용중임</li> </ul>
(주)녹색세상	<ul style="list-style-type: none"> <li>자율출퇴근제 시행</li> <li>- 필요에 따라 출퇴근 시간을 조정</li> </ul>

## 2. 유럽의 탄력적 근무제도 사례

<표 3-5> 유럽의 탄력적 근무제도 사례

기업명	특징
<b>Floksam</b> (스웨덴의 보험회사)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사회혁신 프로그램</li> <li>- 근로자들은 주당 37.5시간의 근무를 하고 부모들은 자녀 출산 시 또는 입양에 따른 3개월이상의 부모휴가를 받을 때 1.5개월분의 급여를 제공받음. 풀타임 근로자들은 자녀가 12살이 될 때까지 노동시간을 75%까지 단축시킬 수 있음</li> </ul>
<b>sd&amp;m사</b> (독일의 컴퓨터 소프트웨어 업체)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 탄력적 근무제도의 실시로 유연한 근무환경</li> <li>- 직원들이 원하는 시간에 원하는 곳에서 일할 수 있도록 함. 정규 근무시간은 주당 40시간으로 사무실이든 집에서든 자유롭게 일하고 근무시간을 본인이 직접 기록해 한 달 단위로 보고만 하면 됨. 사정에 따라서는 주당 20-30시간만 일하는 파트타임 근무를 택할 수도 있음. 900명의 직원 중 40여명이 파트타임 근무자이며 그중 30명은 여성임. 초과근무시간은 금전과 휴가 중 원하는 것으로 보상해줌</li> </ul>
<b>KPMG</b> (영국의 회계·세무·법률 ·경영 자문법인)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• KPMG의 탄력적 근무제</li> <li>- 유연근무제(Glide Time) : 함께 일해야 하는 오전 10시부터 오후 4시까지의 근무시간만 지켜준다면 근로자들은 오전 8시부터 10시까지 자유롭게 출근하고 퇴근시간도 출근시간에 맞춰 4시부터 6시까지 본인이 선택할 수 있도록 한 제도</li> <li>- 휴일 추가구입제(Additional Holiday Purchase)를 도입 : 기존의 휴일에 더하여 일 년에 35일까지 휴일을 구입(본인의 급여에서 제함)하는 제도</li> <li>- 재택근무(Home Working) : 근로자의 집에 인터넷에 접속할 수 있는 PC가 있으면 본인의 직무수행이 가능한 수준에서 재택근무를 신청할 수 있음</li> <li>- 이러한 탄력적 근무제를 위해 기업은 인트라넷을 통해 탄력근무제의 내용, 시행, 활용 방법 및 체크리스트를 모든 근로자가 공유할 수 있도록 하였음. 이렇게 제도에 관한 자세한 내용을 공유하면서 근로자들은 자신의 여건과 일에 맞게 가장 효과적으로 정책을 활용할 수 있었음</li> </ul>

기업명	특징
<p>굿홉병원 (영국)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자기선택근무제(self-rostering system) 운영</li> <li>- 간호사들이 기존에는 근무편성 시 본인이 일할 수 없는 날을 선택 하였던 것과 달리 본인이 일할 수 있는 날을 선택하게 함으로써 근무시간 선택에 있어서의 만족도를 높이고 있음. 자기선택근무제는 로스터프로라는 컴퓨터 프로그램을 활용하여 간호사들이 선택 할 시간을 바탕으로 전체 근무시간을 조정해 주는 역할을 하기 때문에 항상 근무표를 작성해야 했던 번거로움도 덜게 됨</li> </ul>
<p>Lilly Industries (영국)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Worklife 프로그램</li> <li>- 주당 최소 13시간에서 최대 20시간에 이르는 파트타임 노동 옵션</li> <li>- 주당 20시간 이상이지만 풀타임에는 미치지 않는 근로시간의 단축</li> <li>- 직무공유</li> <li>- 계약직인 계절적 근로</li> <li>- 출산 휴가나 병가 후 업무로 복귀하기 위한 단계적 근무</li> <li>- 시간의 단축이 아닌 출퇴근 시간을 유연하게 하는 탄력근무제</li> <li>- 공식근무지가 가정인 재택근무</li> <li>- Worklife 프로그램은 근로자의 생산성 향상과 우수 근로자의 장기 근속을 유도하는 장점이 있으며, 특히 탄력적 근무제는 경상비를 감소시키고 실제 근무시간을 증가시키는 효과를 가져왔음. 자녀가 없는 종업원들까지 탄력적 근무제를 환영하였으며, 출산휴가 후 업무로 복귀하는 단계적 접근은 종업원들의 많은 지지를 받았음.</li> </ul>
<p>Dupont de Neours Ialiana (이탈리아)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 혁신 프로그램</li> <li>- 탄력근무제(flex-time) : 1982년 이래 채택되었으며, 선택적 출퇴근 제를 실시하고 있음. 이 프로그램은 시간 제한 없이 최대 8시간으로 계산되어 매달 보상되며, 이 때 시간관리는 종업원 스스로 함.</li> <li>- 전자근무(teleworking) : 1991년 이래로 종업원의 옵션이 되어 왔 으며, 주로 판매직이나 기술직에서 일하는 250명의 종업원을 이에 배치하였는데, 그 중 150명의 전자근무 종업원들은 컴퓨터와 이동 전화를 통해 Dupont International Network에 연결됨</li> </ul>
<p>셀</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 탄력적 근무제도 운영</li> <li>- 근로자 여건에 따라 참여가 가능하다면 어느 곳에서도 유연한 근무환경을 조성함. 예를 들어 셀 그룹 내 각 지점의 규칙과 문화에 따라 정당한 사유가 있다면 어떤 특정한 일을 마치기 위한 비정기적인 재택근무가 가능함. 몇몇 사업체와 지점들은 경영층의 허가를 받아 경우에 따른 탄력근무도 가능함. 어느 나라에서건 셀을 위해서 근무한다면 휴일권리와 모성·부성 휴가를 지원하기도 함</li> </ul>

기업명	특징
엘리 릴리	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ‘일과 삶의 조화’ 프로그램</li> <li>- 탄력적 근무제 : 직무순환제, 재택근무제, 근무시간 조정(reduced hour) 및 파트타임제 등</li> <li>- 휴가제 : V-time제(짧은 기간 동안의 자발적 휴직제), 가족부양휴가 및 육아휴가, 안식년 등</li> </ul>
브리티시 텔레콤 (영국 최대 이동통신업체)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 탄력근무제와 재택근무제 시행</li> <li>- 탄력근무제가 효율적으로 운영되도록 온라인상에 ‘e-BT’를 만들어 탄력근무제 시행과정에서 발생하는 문제들, 예를 들어 정보교류의 부족, 업무상 필요한 정보제공 미흡 등을 해결함.</li> <li>- 브리티시 텔레콤 자사에서 근로자 지원 상품을 개발하여 집이나 사무실, 혹은 이동 중에도 언제나 업무를 볼 수 있도록 지원함. 이를 통해 근로자의 이직률은 2.8%로 감소하였으며 출산 후 직장 복귀율도 매우 높아졌음</li> </ul>
베링거 인겔하임 (영국 최대규모의 독립의약품 제조업체)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 탄력적 근무제도 운영</li> <li>- 인사부서 인원으로 유연근무 프로젝트팀(Flexible Working Project Team)을 만들어 기업에 탄력근무제 등이 효과적으로 정착될 수 있도록 노력함. 또한 탄력근무제뿐만 아니라 근무시간을 줄이는 파트타임제(Part-time), 재택근무제 등을 도입함으로써 근로자가 본인의 시간에 맞춰 효율적으로 근무 할 수 있도록 배려하고 있음</li> </ul>
독일 Ford사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 탄력적 근무제도 운영</li> <li>- 여성근로자가 두 아이의 어머니가 된 것을 계기로 포드사는 통신을 이용한 일자리를 만들면서 탄력적 근무제를 시작하였음. 회사는 근로자가 전일제로 가사와 양육 일을 하면서 시간이 나는 대로 인사계에서 근무하도록 배려하였음. 기업은 가능한 범위 내에서 양육기의 어머니가 탄력근무제를 통하여 근무하도록 함. 또한 양육기의 근로자에게 자신이 적당한 근로시간을 선택하도록 배려함. 가족문제로 근무시간을 줄이고 싶은 근로자들은 전일제 근무에서 시간제 근무로 바꿀 수 있고, 시간제에서 전일제로 바꾸도록 탄력근무제를 시행하고, 자녀양육을 위하여 최대 3년까지 양육휴가를 허용하고, 경우에 따라서는 1년에서 2년까지 연장이 가능하도록 배려하고 있음</li> </ul>

### 3. 미국의 탄력적 근무제도 사례

<표 3-6> 미국의 탄력적 근무제도 사례

기업명	특징
컨테이너스토어	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직원자녀들의 등하교 시간에 맞춰 근무시간을 탄력적으로 조정할 수 있는 '가족친화적 근무제'를 도입, 전체 직원의 10%가 혜택을 받고 있음</li> </ul>
휴렛 팩커드	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 탄력적 근무제 운영</li> <li>- 근로자들의 탄력적 근무제를 가능케 하기 위한 수단으로 이툴즈(e-tools)를 개발하여 근로자들에게 직장-가족 네비게이션 도구를 보급했음. 근로자들은 이러한 이툴즈를 사용함으로써 재택근무가 가능하게 되었을 뿐만 아니라, 다른 사람들과의 직무 공유도 할 수 있게 되었음</li> </ul>
인텔	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 탄력적 근무제 운영</li> <li>- 비즈니스상 필요 또는 근로자 개인적인 필요에 맞춰 각각의 사업 그룹별로 수많은 대안적인 근무스케줄을 제공함. 근무주간 축소, 출근시간 유연화, 파트타임 보직, 재택근무, 개인별 휴일과 휴가 등이 있음</li> </ul>
브리스톨 마이어스 스킵(BMS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• '탄력근무 옵션' 제도를 운영</li> <li>- 근로자는 회사와 협의해 일정기간 동안 파트타임으로 전환 할 수 있으며, 근무시간을 줄일 수도 있음. 출퇴근 시간도 자신의 사정에 따라 일찍 출근해 일찍 퇴근하거나 늦게 출근해늦게 퇴근하는 것이 가능함. 5-9월 금요일에는 낮 12시 30분에 업무를 종료하여 즐거운 주말을 맞아 근로자들이 가족과 더 많은 시간을 보낼 수 있도록 배려함</li> </ul>
제너럴 밀스	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 탄력적 근무제 운영</li> <li>- 월요일부터 목요일까지는 연장근무를 하고 대신 금요일에는 반일 근무만 하는 형태의 탄력적 근무제를 시행중임. 이외에도 재택 근무제나 유연 근무제, 시간 근무제와 같은 유연한 근무형태를 이용할 수 있음</li> </ul>
Ford	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 탄력적 근무제, 재택근무제 운영</li> <li>- 탄력적 근무제는 정규직의 풀타임 근로자들이 가족문제, 교육, 경력개발 또는 사회봉사 등 개인적 이유가 있을 시 이용할 수 있음.</li> </ul>

기업명	특징
<b>Ford</b>	근로자들은 그들의 업무시간을 관리자의 허가 아래 90%까지 줄일 수 있음. 또한 근로자의 필요와 선호도를 충족시키기 위하여 일정한 조건 하에 스스로 근무시간과 끝마치는 시간을 결정 할 수 있도록 함
<b>IBM</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 탄력적 근무제 운영</li> <li>- 적절한 근무일과 개인적으로 최소 30분에서 최대 2시간까지 자유롭게 노동시간을 선택하는 제도를 운영. 또한 부양가족에 대한 책임과 같은 개인적 필요로 근무시간을 단축하거나 자유롭게 근무시간을 선택하게 하는 주간도 있음. 원거리 근무, 자유로운 휴가와 자유로운 휴일 선택, 정규 탄력근무제 등이 제공되고 있음</li> </ul>

### 제3절 육아지원 제도

육아지원 제도는 중요한 가족친화제도 중 하나로 근로자들이 부모로서의 역할을 조정할 수 있도록 해주고, 아이를 보살피는 데 필요한 비용을 줄여준다. 일반적으로 유급의 부모휴가(paid parental leave)는 유아의 건강을 증진시키고, 장기고용과 급여전망을 높여줌으로써 가족의 경제적 여건을 개선시키는 효과가 있다. 또한 근로자의 직무성과를 향상시키고, 직무만족도와 조직몰입도를 높여 이직률이 감소되기 때문에 기업은 신규인력 채용과 훈련에 드는 비용을 절감할 수 있고 생산성 증진 효과를 누릴 수 있다.

육아관련 지원제도에는 육아휴직, 보육서비스, 부친휴가, 정보소개 및 경제적 지원 서비스 등이 포함된다.

## 1. 한국의 육아지원 제도 사례

<표 3-7> 한국의 육아지원 제도 사례

기업명	특징
네오웨이브	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 산전후 휴가 및 육아휴직제도 운영               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 산전후를 통하여 90일의 유급보호휴가(산후 30일 이상 보장), 자녀출산 축하금 및 휴가 지원, 산전후 휴가를 포함한 1년 이내 기간 동안의 육아 휴직을 제공하며, 휴직기간을 상여금 지급 기간에 포함함</li> </ul> </li> <li>• 육아지원 및 모성보호 제도도 마련               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 별도 수유실 설치, 생후 1년 미만 유아를 가진 경우 1일 2회 각 1시간씩 수유시간 제공</li> <li>  자녀 1인당 50만 원의 유아보육비 지급함.</li> <li>- 매월 사내 건강상담 실시(종합병원 방문 검진 후 이상 발견 시 종합검진), 여성 근로자를 위한 유방암, 자궁암, 기타 여성질환 등 건강검진 항목 추가 지원, 청구가 있을 경우 업무 강도가 약한 직무에 전환배치 및 야간 휴일 근로 금지 등이 있음</li> </ul> </li> </ul>
대교	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직장보육시설인 대교어린이집 운영               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 대교에서는 눈높이 교사의 업무 특성상 방과 후에 가가호호 방문하며 아이들 학습을 지도해야 하기 때문에 업무 종료 시간이 늦을 수밖에 없었음. 따라서 취학 전 자녀를 둔 기혼 교사의 경우는 육아에 대한 부담이 컸으며, 아이를 맡길 곳이 마땅치 않아 회사를 그만두는 사례도 많았음</li> <li>- 대부분의 보육시설이 7시를 전후해 문을 닫기 때문에 그 이후 아이를 안심하고 맡길 곳이 없는 현실을 감안, 늦은 시각까지 아이를 보육함으로써 안심하고 업무를 할 수 있는 환경을 만들어 주기 위해 직장보육시설을 추진하게 되었음</li> <li>- 직장보육시설이 아무리 좋은 시설과 좋은 프로그램을 제공하더라도 수혜자가 좋다고 느끼지 못하면 소용이 없다고 판단, 사내 홍보도 적극적으로 실시하였음. 이를 위해 직장보육시설을 만드는 취지와 장점 등을 공문으로 안내하였고, 보육대상 자녀를 둔 근로자를 대상으로 간담회를 실시하여 관심을 유도하였음. 그리고 부서장을 대상으로 설명회를 실시하고 개인메일을 통해 업무 진행 경과 등을 안내한 결과 근로자 및 교사들의 높은 참여를 이끌어 낼 수 있었음</li> </ul> </li> </ul>

기업명	특징
KT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• '꿈나무 어린이집' 운영</li> <li>- 근로자가 야근 또는 회식이 있을 때 밤 10시까지 아이를 맡길 수 있음. 또 주 5일 근무를 하지만 특별한 업무가 있는 근로자를 위해 토요일에도 오후 2시 반까지 운영함</li> </ul>
기술보증기금	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 산전후 휴가, 육아휴직, 유·사산 휴가, 생리휴가, 태아검진비 지원</li> <li>- 여성근로자의 산전 후 휴가는 105일</li> <li>- 2년 이내에서 육아휴직 가능</li> <li>- 자연유산·사산으로 휴가를 청구하였을 경우 임신 16주 이내의 경우 30일 이내의 휴가를, 임신 16주를 초과했을 경우는 105일의 휴가를 지원</li> <li>- 생리휴가는 매월 하루</li> <li>- 임신진단을 받은 여성 근로자는 월 10만원 내외에서 태아 검진비를 지원</li> <li>• '육아데이' 시행</li> <li>- 기업-부모-어린이집-정부의 유기적인 연계를 통해 보육에 관한 사회적 관심과 참여를 확대해 나가자는 범국민적 캠페인인 '육아데이'에 참여하고 있음. 이를 위해 매월 6일을 육아데일로 지정하여 정시퇴근을 유도하며 전체 근로자, 특히 미취학 아동이 있는 근로자가 동참할 수 있도록 배려함</li> </ul>
아시아나 항공	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 출산휴가, 육아휴직 지원, 유사산 휴가 지원</li> <li>- 출산휴가기간을 법으로 정해진 90일에 본인이 원할 경우 30일을 추가할 수 있음</li> <li>- 육아휴직도 최근 1년간 출산한 여성 근로자의 71.8%가 썼을 정도로 회사가 적극 권유</li> <li>- 휴직만 시켜주고 복직을 시켜주지 않는 일부 기업과 달리 아시아나항공은 휴직 후 복직시 불이익을 주지 않음. 출산을 했던 여성의 60% 이상이 휴직한 뒤 복직해 정상적인 업무를 보고 있음.</li> <li>- 임신 중 유산 및 사산을 했을 때 그 기간에 따라 최소 14일에서 최고 두 달까지의 유급휴직을 줌. 또한 임신한 여성 직원이나 배우자에게는 모차르트 CD 1장을 선물하는 등 작은 것에서도 가족친화 경영이 돋보임</li> </ul>
삼성생명	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 산전후 휴가, 육아휴직, 생리휴가 시행(시간외 근로 및 야간근로를 엄격하게 금지)</li> <li>• 사내 임신부 쉼터와 산모 수유공간을 마련</li> <li>• 삼성복지재단에서 지역별 어린이집 운영</li> </ul>

기업명	특징
<p>대교, 하나은행, 한국IBM</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ‘푸르니 어린이집’ 운영</li> <li>- 대교, 하나은행, 한국IBM 등은 ‘푸른보육경영’이라는 기관을 설립해 서울 서초동과 분당, 일산 등에서 ‘푸르니 어린이집’을 운영하고 있음</li> <li>- 푸르니 어린이집은 맞벌이 부모를 위한 영아보육 확대 및 야간 연장교육을 실시하고 있으며, 전문성을 갖춘 교사들로 하여금 질적으로 우수한 프로그램을 개발, 시행하고 있음</li> <li>- 특히 주목할 만한 사항은 일과 자녀양육을 병행하는 부모를 위해 온라인, 오프라인을 이용한 가족지원 프로그램을 운영하고 있음</li> </ul>
<p>한국주택공사</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 출산휴가, 육아휴직제도 시행</li> <li>- 출산장려를 위해 근로자들의 출산휴가를 100일에서 105일로 확대</li> <li>- 생후 2년 미만의 자녀를 양육하는 경우, 생후 7년 미만의 자녀를 간병하는 경우 2년까지 육아휴직제도를 활용할 수 있음. 휴직기간 중 최초 4개월은 근속급의 1/2에 해당하는 급여를 지급하며, 이 휴직기간을 근무경력에 가산함.</li> <li>● 수유 편의시설, 여성 근로자 휴게시설 설치</li> <li>● 근로자 자녀에 대한 보육비 지원</li> </ul>
<p>디에스엘시디</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ‘DS 어린이집’ 운영을 통한 육아지원</li> <li>- 만 2세 이하의 어린이부터 만 5세 어린이까지 총 94명을 보육할 수 있음</li> <li>● 육아휴직제도, 결혼장려제도 등을 시행</li> </ul>
<p>동문건설</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 결혼축하금, 출산휴가제 실시</li> <li>- 근로자가 결혼할 경우 결혼축하금으로 100만원을 지급</li> <li>- 출산휴가는 남성근로자의 경우 3일, 여성근로자의 경우 90일의 휴가를 쓸 수 있음</li> <li>● 출산축하금 지급</li> <li>- 첫째 아이는 100만원, 둘째는 300만원, 셋째는 500만원 지급</li> <li>● 자녀 양육수당 지원</li> <li>- 둘째 자녀부터는 월 10만원, 셋째 자녀는 월 50만을 지급</li> <li>● 5세 미만의 자녀를 가진 여성 근로자의 경우 월 1회 육아휴직을 쓸 수 있음</li> </ul>
<p>한국아스트라제네카</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 임신부 휴게실 운영</li> <li>- 임신 또는 출산 직원들이 동료들에게 방해받지 않고 쉬거나 모유를搾 수 있도록 블라인드와 넓고 폭신한 쇼파를 갖춘 임신부 휴게실을 설치함</li> </ul>

기업명	특징
한국토지공사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ‘토두리 어린이집’ 운영</li> <li>- 오전 7시 30분-오후 7시 30까지 운영하며 야근하는 직원들을 위해 시간 연장 서비스도 함</li> <li>- 아이가 잘 지내는지 궁금할 때면 언제든지 인터넷으로 어린이집 내부를 볼 수 있음. 실시간으로 동영상이 제공되기 때문에 굳이 전화할 필요도 없음</li> <li>• 육아휴직제 실시</li> <li>- 육아휴직 기간은 기존 1년에서 1년 6개월까지 연장할 수 있도록 했음</li> <li>• 불임치료 휴직제(1년)를 실시</li> <li>• 출산비용 지원, 둘째 자녀 출산이후부터 다자녀 출산 축하금 지원</li> </ul>
태평양	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ‘태평양 서울 어린이집’, ‘태평양 용인 어린이집’ 운영</li> <li>- 만 1-3세까지의 어린이 약 25명을 수용. 어린이집의 모든 교육 프로그램을 회사 게시판을 통해 부모에게 전달됨</li> <li>• ‘이색적인 여성 휴게실’ 마련</li> <li>- 바테이블과 소파 등을 갖춘 휴게공간은 물론 침대와 발 마사지기의 휴게시설, 유축기·젓병 소독기 등의 착유시설을 같이 설치</li> <li>- 이용자들의 건강체크 및 건강상담을 위해 오후 1시부터 간호사가 상주하기도 함</li> </ul>
(주)오토닉스	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 여직원들이 태아검진 휴가는 물론 자녀가 생후 1년 미만일 경우 하루 2회에 걸쳐 유급 육아시간을 사용할 수 있는 권리를 인정하고 있음</li> </ul>
GS 칼텍스	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ‘육아 데이’ 실시</li> <li>- 매월 6일을 ‘육아 데이’로 정해 정시 퇴근을 권장</li> <li>• 본사에는 별도의 모유시설을 갖춘 ‘엄마의 방’ 운영 중임</li> </ul>
대우조선해양	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대규모 영·유아 보육시설을 설치</li> </ul>
한국엠에스디	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 출산한 여직원은 1년간 매일 1시간씩 빨리 퇴근하도록 하고, 임신한 여직원에게는 한 달에 한 번 산부인과 정기검진을 위한 만나절의 휴가를 줌</li> <li>• ‘엄마의 방’ 운영</li> <li>- 유축기와 냉장고 등을 갖춘 사내 수유실 지원</li> </ul>
한솔교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 출산휴가, 육아휴직제 실시</li> <li>- 출산휴가 80일제, 육아휴직 1년제를 입법 전부터 실시함</li> </ul>

기업명	특징
대웅제약	<ul style="list-style-type: none"> <li>2000년부터 매주 수요일을 '해피데이'로 정해 직원들이 정시퇴근하도록 독려</li> <li>유축기와 냉장고 등을 갖춘 사내 수유실 마련</li> </ul>
한국씨티은행	<ul style="list-style-type: none"> <li>산전후 휴가, 육아휴직제 실시</li> <li>- 산후 휴가기간 동안에도 정상급여를 지급하는 물론 1년 이하의 육아휴직기간에도 통상임금의 절반을 지급</li> </ul>

## 2. 유럽의 육아지원 제도 사례

<표 3-8> 유럽의 육아지원 제도 사례

기업명	특징
독일 Ford사	<ul style="list-style-type: none"> <li>연중 종일 유아원 운영</li> <li>- 근로자들은 방학 중에 최고 6주까지 자녀들을 공장 안에 사내유치원에 맡길 수 있고 급한 경우에는 항상 아이를 맡길 수 있도록 운영하고 있음. 유치원장과 남자 유아교사 한 명, 그리고 유아교사 세 명이 6개월에서 12살까지의 아이들을 돌보고 있음</li> <li>자녀양육을 위하여 최대 3년까지 양육휴가를 허용하고, 경우에 따라서는 1년에서 2년까지 연장이 가능하도록 배려</li> <li>부모인 근로자들이 운영하는 자조그룹은 아동양육에 대한 경험을 나누고, 정보를 제공하는 부모교육을 실시</li> </ul>
토탈(TOTAL)사	<ul style="list-style-type: none"> <li>출산휴가 외에 모유를 수유해야 하는 여성 근로자의 경우 추가로 4주간의 유급휴가 연장의 혜택</li> <li>자녀를 입양한 경우에도 추가휴가기간을 최고 11일(여러명의 아이를 입양할 경우 18일)까지 연장해줌.</li> <li>출산 및 육아휴직 기간도 경력으로 인정해 주며 복직 후 임금도 다른 직원 임금의 평균 인상률을 적용</li> <li>인터넷 종합 정보 사이트 운영</li> <li>- 이 사이트를 통해 보육시설 및 베이비시터 정보, 자녀 숙제 도와주는 방법, 각종 문화시설 및 서비스 안내 등 사회시설에 대한 유용한 정보를 쉽게 이용할 수 있도록 하고 있음.</li> <li>보육시설 운영</li> </ul>

기업명	특징
<b>스마트(SMART)사 (프랑스)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 보육시설 운영               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 모회사인 다임러크라이슬러(DaimlerChrysler)가 독일 모링겐(Mohr ringen)에 세운 기업 유치원을 모델로 하여 60명의 아동을 수용할 수 있는 보육시설을 설립</li> <li>- 프랑스에 모범적인 공공보육시설이 있음에도 불구하고 스마트사가 기업 내 보육시설을 설립한 것은 첫 번째는 공공탁아시설 이용시간이 근로자들에게 맞지 않고(일반적으로 저녁 6시까지 운영), 두 번째는 6개월부터 30개월까지의 아이들을 맡길 곳이 부족하다는 점 때문임. 스마트사가 설립하기로 한 직장 내 보육시설은 바로 이 연령대의 아이들을 대상으로 함으로써 공공 보육 시설의 부족문제를 해결함. 이용시간도 아침 5시 30분부터 밤 8시 30분까지 이용할 수 있도록 함</li> <li>- 스마트사의 보육시설은 회사에서 부지를 제공하고 건물을 비롯한 기타 시설설치는 공개입찰을 통해 선정된 전문 탁아소 운영자가 하게 된다. 기업 보육시설 사업이 프랑스에서 큰 반향을 일으키면서 다른 대기업들도 이런 방식의 사업을 검토하고 있음</li> </ul> </li> </ul>
<b>TDC (덴마크 최대 전화·통신업체)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ‘파스 캄(FARS KRAM)’이라는 아버지 육아휴직 권장 캠페인               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 영어로는 ‘파더스 허그(Father’s Hug)’로 번역되는 이 캠페인은 아빠가 가정에서 아이들을 꼭 껴안아 주라는 의미임.</li> </ul> </li> <li>• 남성 직원들에게 10주의 유급 출산 휴가를 보장               <ul style="list-style-type: none"> <li>- ‘파스 캄’ 캠페인을 통해 육아휴직을 적극 권유, 캠페인 이후 대부분의 남성 직원들이 육아휴직을 사용하고 있음.</li> <li>- 아빠가 된 모든 남성 직원들에게는 아이와 아빠의 모습이 그려진 배낭 안에 젓병과 턱받침, 아빠의 도리를 적은 사장의 편지 등을 담아 선물</li> </ul> </li> <li>• 모정보호차원에서 육아휴직에 들어간 근로자에게 6개월 동안 임금 전액을 지급함. 또한 모성휴가기간 동안 여성근로자의 연금부담금 역시 계속 회사가 지급. 남성근로자의 경우는 법률이 요구하는 것보다 긴 3개월 동안 임금전액을 지급하는 부성휴가를 인정하고 지원함. 그리고 입양휴가를 여성 근로자뿐만 아니라 남성근로자에게도 부여함</li> </ul>
<b>바스프(독일)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ‘루키즈’ 운영               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직원들의 세 살 이하 자녀를 맡아주는 유아원인 루키즈 운영. 교사 여덟 명이 서른 명의 유아를 돌보고 있음. 부모들이 자녀를 한 달간 맡기는데 드는 비용은 월급에 따라 250-450유로(약 30만-55만원). 회사는 여기에 한 달에 3만6000유로(약 4400만원)를 부담함.</li> </ul> </li> </ul>

### 3. 미국의 육아지원 제도 사례

<표 3-9> 미국의 육아지원 제도 사례

기업명	특징
패니 메이(Fennie Mae)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 훌륭한 육아지원 프로그램을 제공               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로자의 아이 혹은 부모가 많이 아플 경우 당해 30일 동안 매일 40달러를 근로자에게 제공함. 심각한 수준은 아니더라도 가족구성원 중 누군가가 아픈 경우 근로자들은 일 년에 5일까지 가족부양 휴가를 사용할 수 있음</li> <li>- 한 달에 10시간씩 자녀의 학교에 봉사할 수 있는 기회</li> <li>- 워싱턴 지역에서 근무하는 근로자들은 회사에서 운영하는 보육시설을 활용할 수 있으며 전세계 770개의 보육시설과 연계하여 아이를 맡기는 비용의 10%를 회사에서 보조해 줌</li> <li>- 갑자기 긴급한 프로젝트에 투입되어 연장근무를 한 근로자에게는 육아관련 비용을 전면 지원해 주기도 함</li> <li>- 학교에 다니는 자녀를 둔 근로자를 위하여 자녀 교육비를 지원하는데 평균 지원금이 한 학기 한 명당 1640달러로, 이 제도를 이용하는 근로자의 50% 이상이 여성임</li> </ul> </li> </ul>
뱍티스트 헬스 병원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 보육센터 운영               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 특히 취학 전 아이들을 위해 휴일이나 여름방학에는 자녀들을 위한 프로그램도 운영</li> <li>- 1960년대 이전에 자녀를 두었던 퇴직자들이 현재 탁아전문스태프로 근무함으로써 후배근로자들을 지원</li> </ul> </li> </ul>
미국 포드자동차	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자들의 육아를 위한 지원책을 찾고 그것을 검토할 수 있도록 지식, 정보를 제공하는 개인적인 카운셀링과 교육자료 제공</li> <li>• 아이가 아파서 학교에 갈 수 없거나 갑작스런 출장이나 초과근무가 필요한 경우 전문 보육사가 최고 80%의 비용으로 24시간 동안 정규직 근로자의 자녀를 돌봐줌. 이 프로그램은 자녀가 한 명인 포드 가족의 경우 1년에 최고 80시간만큼의 비용에 대해 보조금을 지급하고 한 명 이상의 자녀가 있을 경우에는 120시간에 해당하는 비용을 지원해줌. 또한 이 프로그램을 통해 미시간 동남부 지역의 포드 가족들은 복지원이나 육아센터에서 아이를 위한 교육자료, 장난감, 게임을 구입하는데 필요한 자금을 지원받을 수 있음</li> <li>• 아이들의 응급 시 대체보육을 위해 포드 정규직 근로자들에게 6개의 프로그램이 제공됨</li> </ul>

기업명	특징
미국 포드자동차	방학, 여름계절 프로그램, 미시간 동남부 지역의 어린이들을 위한 프로그램으로이 Plymouth-Canton and Dearborn의 공립학교와 헨리 포드 박물관에서 제공됨
본시쿼스리치몬드 병원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 보육시설 운영</li> <li>- 12세 이전의 아이를 가진 근로자들은 아이가 학교 들어가기 전까지 직장 내 탁아소를 이용할 수 있으며, 입학 후에는 기업 내에서 직접 운영하는 휴일캠프 혹은 여름방학 캠프에 참가할 수 있음.</li> </ul>
CSFB	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 엄마, 아빠가 된 근로자를 대상으로 아이들을 잘 보살필 수 있도록 20주간의 유급휴가를 부여하고 있으며, 그들이 직장으로 복귀하기 직전에는 약 8주간 파트타임으로 근무하게 하여 육아휴직으로 인한 후유증이 없도록 도움.</li> <li>• 미국 부모 모임(US Parents) 네트워크와 협약을 맺고 '부모 프로그램'을 개설</li> <li>- 근로자들에게 육아 및 가족보호에 관한 정보를 제공</li> <li>- 각 지사에 수유실을 마련하고 수유 도우미를 배치함으로써 여성근로자가 보다 편안하게 모유 수유를 할 수 있도록 배려</li> </ul>
씨티그룹	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 탁아소 운영</li> <li>- 종일보호 시스템부터, 학교에 들어간 아이들을 위한 여름방학 프로그램까지 다양</li> <li>• 근로자에게 맞는 자녀관리 프로그램을 찾을 수 있도록 다양한 정보를 제공하는 시스템 구축</li> <li>• 자녀 양육을 위한 휴가제도 마련</li> <li>- 자녀를 둔 근로자들은 7일 근무, 3일 휴가제를 이용할 수 있으며, 새로 엄마, 아빠가 된 근로자를 대상으로 1.3주의 유급휴가를 부여함</li> <li>- 또한 다시 직장에 복귀할 때 경영진이 승인할 경우 탄력근무제를 활용할 수 있음</li> </ul>
부리스틀 마이어스 스킵 (BMS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자가 안심하고 아이를 맡길 수 있는 탁아 시설 마련</li> <li>- 점심시간을 이용해 탁아소로 아이를 보러 오는 근로자도 많음. 이 탁아소의 교사들은 아이를 돌보며 매일 A4 용지 한 장 분량의 '부모용 쪽지'를 적음. 부모들이 퇴근할 때 아이의 하루를 알 수 있도록 하기 위해 아이가 음식을 먹은 시간, 화장실을 간 횟수 등이 꼼꼼히 기록함</li> </ul>
푸르덴셜 생명	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 회사가 앞장서 '모유 수요 캠페인'</li> <li>- 모든 건물에 모유 수유방을 두고 있고 유축기를 살 때 회사에서 비용을 일부 부담</li> </ul>

## 제4절 가족지원 제도

가족지원 제도는 근로자가 아픈 자녀나 노인부양 등의 문제로 퇴직하는 것을 방지함으로써 근로자의 신규채용에 드는 교육투자비용을 절감할 수 있다. 유급 가족간호휴가(paid family medical leave)는 아동의 신체적, 정신적 건강을 증진시키는 효과가 있다. 한편 노인 인구가 증가하고 있으나, 노인부양과 업무의 병행을 지지해 주는 제도는 거의 없다. 직장에서의 지지 없이 이를 병행해야 하는 근로자는 건강과 경제적인 측면에서 어려움을 겪게 된다. 노인부양과 업무의 병행에서 오는 긴장은 임금삭감, 해고, 건강 악화 등의 결과를 낳는다. 직장에 탁노시설이 갖추어지거나, 노인부양에 관련된 전문적 지원이 제공된다면 노인과 부양인의 삶의 질이 유의하게 개선된다. 이와 같은 이유로 가족 지원제도도 가족친화 기업제도의 중요한 한 유형으로 분류된다.

가족 지원제도는 근로자 자녀나 노인부양을 위한 가족간호휴가, 탁노 프로그램, 정보제공 및 인력알선 서비스와 경제적 지원 등 다양한 내용으로 구성될 수 있다.

### 1. 한국의 가족지원 제도 사례

**<표 3-10> 한국의 가족지원 제도 사례**

기업명	특징
한국주택공사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사내근로복지기금을 조성하여 자녀의 입학 축하금을 지급 - 초등학교, 중학교 고등학교 입학시에는 50만원을, 대학교 입학시에는 200만 원을 지원함.</li> <li>• 가족 관계 활성화를 목적으로 가정의 달 행사 지원</li> <li>• 회사명의로 콘도미니엄을 운영함으로써 근로자들이 가족여행을 갈 때 언제든지 활용 가능하도록 지원</li> </ul>
한국엠에스디	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ‘가정의 날’ 지정 - 매주 금요일을 평소보다 1시간 일찍 퇴근해 가족과 시간을 지낼 수 있는 ‘가정의 날’로 정함</li> </ul>

기업명	특징
월드건설	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ‘효 수당’ 지급               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 회사에서 부모의 통장으로 직접 매달 5만원씩을 보내드리는 제도</li> </ul> </li> <li>• 출산장려금 지급               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 첫째, 둘째 자녀를 출산했을 때 출산축하금이 지급되는 것은 물론이고, 세 번째 자녀를 출산한 경우에는 출산장려금 300만 원을 일시불로 지급함</li> </ul> </li> <li>• 사내 정기 포상 시 단순히 상장이나 상품을 전달하는 데 그치지 않고 수상자들이 가족과 함께 해외연수를 다녀올 수 있는 제도도 마련되어 있음. 또, 희망하는 모든 근로자를 대상으로 사외관에 위치한 특급 리조트인 ‘사이판 월드 리조트’에 가족과 함께 다녀올 수 있는 기회를 제공함</li> </ul>
BAT 코리아	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 매년 ‘가족들과 함께 하는 이벤트의 날’을 지정하여 운영               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 이 날은 계약직 근로자를 포함한 전체 근로자의 가족을 초청해 (2005년의 경우 약 3천여 명 참여) 놀이동산 등 야외에서 체육대회, 레크리에이션, 경품 행사 및 연예인 초청행사를 진행하여 회사에 대한 만족도를 높이고자 노력함</li> </ul> </li> <li>• 선택적 복리후생제도               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 여가생활이나, 자기 계발을 위한 학원수강을 할 경우 이를 연간 70만원 이내에서 금전적으로 지원하는 ‘Your Choice’제도를 운영</li> <li>- 이 제도는 근로자뿐 아니라, 배우자, 자녀, 직계 부모 및 배우자 부모까지 범위를 확대하여 시행함</li> </ul> </li> </ul>
화진화장품	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ‘화진가족! 도전가요 열창’               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직원들이 가족과 함께 참가해 노래숨씨를 뽑내고, 초청가수의 공연도 감상하며 선물도 받아감</li> </ul> </li> <li>• 가족 초청 가든 파티도 종종 열고 오페라나 유명가수의 디너쇼를 함께 감상하기도 함</li> <li>• 여성단체가 주최하는 부부평등 걷기대회에 가족과 함께 참가하기도 함</li> <li>• ‘화진가족 뷰티 아카데미 봉사단’을 운영해 직원 가족들이 함께 봉사활동에 참여</li> <li>• 사내 동호회 ‘가족사물놀이단’에도 직원 가족들이 참여할 수 있도록 함</li> <li>• 퇴직자를 위한 실버타운도 지을 계획임</li> </ul>
한국 압웨이	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ‘주말농장’ 운영               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 매년 봄, 가을 씨 뿌리는 날과 수확하는 날에는 이벤트도 함. 단체로 식사하고 레크리에이션을 곁들임</li> </ul> </li> </ul>

기업명	특징
한미파슨스	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자녀수에 상관없이 첫째 아이 출산부터 50만원의 출산 장려금을 지급</li> <li>• 임직원 자녀 학자금도 자녀수에 관계없이 모든 자녀에게 지원 유치원 자녀의 경우 연간 120만원, 대학생 자녀의 경우 연간 800만원까지 지원하고 있음</li> <li>• 매년 실시하는 근로자 대상 정기 건강검진을 배우자까지 확대 실시</li> <li>• 근로자의 배우자 생일에 회사에서 생일 축하 카드와 함께 생일 케익을 집으로 배달해 줌</li> <li>• 매달 한번 씩 전체 근로자가 봉사활동에 참여하는 독특한 사회공헌 활동도 하는데 인성교육 차원에서 근로자 자녀의 봉사활동 참여도 적극 권장</li> <li>• 매년 송년행사에는 가족들을 초청하고 있음</li> </ul>
펜텍	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1995년부터 어린이날 선물제도를 시행하여 4세부터 13세까지의 임직원 자녀들에게 1인당 5만원 상당의 선물을 지급</li> <li>• 1996년부터는 임직원 결혼기념일에 10만 원 상당의 상품권을 지급하여 가족끼리 축하하는 시간을 갖도록 지원</li> <li>• 매년 10월에는 사과농장과 직영 계약을 맺어 가족들에게 사과 1박스씩을 제공하여 우리 농산물 소비확대에도 기여</li> <li>• 과장급 이상 또는 만 40세 이상 임직원의 배우자에 대한 종합검진 서비스를 제공</li> <li>• 암, 백혈병, 심장병 등 중병을 앓는 배우자와 자녀에게 한 건당 300만원 내에서 실비를 지원. 여기에 연 300만 원 한도 내에서 배우자, 자녀, 근로자 부모까지 본인부담금 연간 50만원 초과시 초과금액의 50%를 지원</li> <li>• 학자금 지원제도 운영 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1998년부터 임직원 자녀들에 대해 중학교부터 대학교까지 교육비를 지원하며, 2005년부터는 취학 전 1년부터 초등학교까지 교육비 지원을 확대함으로써 근로자들이 안심하고 일하면서 자녀 교육을 시킬 수 있는 환경을 조성</li> </ul> </li> <li>• 자녀수에 제한 없이 교육비를 지원함</li> <li>• 임직원 자녀, 대리점, 협력업체 자녀를 대상으로 한 자녀영어 캠프 운영 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 초등학교 4학년부터 중학교 3학년 학생이 참가하며 겨울방학 기간 중 2주일간 진행됨. 영어캠프 운영에 소요되는 1인당 교육비는 140만 원 상당이며, 2003년부터 매년 1회 총 800여 명이 참가하고 있음</li> </ul> </li> <li>• 가족 보호 프로그램(Family Care Program)의 일환으로 가족들의 회사에 대한 이해도 및 프라이드(pride)를 높이기 위한 가족초청 행사를 가짐</li> </ul>

기업명	특징
SK(주)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 주말에 본사사옥을 개방해 근로자가 가족들과 함께 시설물을 이용할 수 있게 함</li> <li>- 주말을 이용해 근로자들은 가족과 함께 피트니스 센터에서 운동을 하거나 도서관에서 책을 읽고 멀티미디어 자료를 관람하는 것은 물론, 영화감상, 음악청취 등을 할 수 있음. 서린동 사옥 4층에 마련된 고객접견실도 만남의 장소로 사용할 수 있고 지하에 있는 스쿼시장이나 심신수련실도 사용할 수 있음. 분기별로 준비되는 아트센터 '나비'의 전시회 관람 역시 높은 인기를 끌고 있음.</li> <li>- 용인에 위치한 SK아카데미는 주말을 이용해 임직원 가족을 대상으로 체력단련 및 정신수양을 위한 心 . 氣 . 身 수련을 선보이고 있음. 心 . 氣 . 身수련은 10여 년 전부터 시작된 것으로 부부 과정뿐 아니라 부인, 부모 및 자녀 과정 등이 운영됨. 이 수련은 서린동에 위치한 본사 사옥 22층이나 울산공장 등에서 매일 오전, 오후, 저녁에 진행됨</li> </ul>
CJ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• '부부건강검진' 프로그램</li> <li>- 간부급 이상 근로자에게 본인이 원하는 병원에서 정밀 건강검진을 해 주는 서비스를 제공</li> <li>• 그룹 연수원인 '인재원'을 활용한 가족 프로그램</li> <li>- 2005년 어린이날을 비롯하여 연간 6~7회의 행사에 참가를 희망하는 가족을 초청하여 자녀들과 함께 하는 시간을 마련</li> <li>• 근로자 자녀들 중 초등학생들을 대상으로 여름방학을 이용해 '꾸러기 캠프'를 운영</li> <li>• 어버이날에는 근로자의 부모 집으로 꽃을 보내는 등 기업 차원에서 특별한 날을 위한 행사를 하고 있음.</li> <li>• 이외에도 가족음악회나 마임대회, 영어마을 페스티벌, 콘도지원을 통한 가족여행 지원 등 가족친화적인 다양한 프로그램을 마련함</li> </ul>
(주)창신INC	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 간호휴직제 도입</li> <li>- 법적으로 보장된 출산, 육아 휴직 이외에 가족이 병이 났을 경우에 대비해 간호휴직제 도입</li> </ul>
불보건설기계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 매주 수요일을 '가정의 날'로 지정해 정시퇴근</li> </ul>
헨켈 코리아	<ul style="list-style-type: none"> <li>• '직원가족 의료보장 프로그램' 운영</li> </ul>
신세계 백화점	<ul style="list-style-type: none"> <li>• '주말농장' 운영</li> </ul>
한국도자기	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 가정의 달인 5월이 되면 직원의 부모를 초청해 공장 견학과 수안보 온천 관광을 시켜줌.</li> </ul>

기업명	특징
벽산	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 우수근로자로 선정된 경우 기업에서 연 2회 가족동반 해외여행을 전면적으로 지원.</li> <li>• 또한 근로자 자녀에 대한 보육지원 및 학비 보조 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 자녀 2인에 한해 중·고등학교 등록금 전액을 지원하며, 대학교 등록금도 70%를 지원함.</li> </ul> </li> <li>• 근로자의 배우자에 대하여 연 1회 종합검진을 실시하며 특히 근로자 부모가 수술을 하게 될 경우 회사에서 의료비를 지원. 치과 등 의료센터와 연계하여 근로자뿐만 아니라 그들의 가족이 진료를 받을 경우 진료비의 20~25%를 감면하는 체계를 구축하기도 했음</li> </ul>
LG 화학	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2004년부터 영어캠프와 함께 협력사 지원 가족들을 대상으로 한 화학교실 진행</li> </ul>
포스코	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ‘포스코 하모니’ 프로그램 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로자 가족에게 회사 경영상황을 알려주어 평소 직장일로 바빠 가정에 소홀해지기 쉬운 근로자와 그런 남편과 아빠에게 섭섭했던 가족 사이에 이해와 사랑을 높이는 취지에서 행되고 있음. 지난 2004년부터 시작된 포스코 하모니 프로그램은 참가율이 전체 근로자의 90%를 웃돌 정도임.</li> </ul> </li> <li>• 여름방학 기간 근로자 자녀 대상 프로그램 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 컴퓨터 기초교육과 홈페이지 제작법, 웹 애니메이션, 영어 회화 교육 등을 제공</li> </ul> </li> <li>• 근로자의 배우자를 대상으로 한 토요일 문화강좌 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 자녀교육법, 건강관리법, 재테크 등 다양한 정보를 제공</li> </ul> </li> <li>• 연극, 뮤지컬, 개봉영화 상영 등 근로자 가족들에게 다양한 문화생활을 접할 기회도 제공</li> </ul>
진흥기업	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ‘진흥인의 밤’ <ul style="list-style-type: none"> <li>- 매년 퇴사한 임직원과 그 가족까지 초대해 즐거운 시간을 보내면서 모두 하나임을 느끼는 전통 있는 행사로 자리 잡음</li> </ul> </li> </ul>
(주)시스맘 개발	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 어린이날과 어버이날 가족선물 수당을 지급 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 수당을 다른 곳에 쓸 수 없도록 자녀와 부모님께 선물을 받았다는 도장을 받아오도록 함</li> </ul> </li> <li>• 가족휴가제 도입 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 가족휴가제를 도입하여 선진국 영유아 보육시설 견학과 교육 프로그램 체험이 목적인 해외 출장은 가족과 함께 갈 수 있도록 배려함</li> </ul> </li> </ul>
디아지오 코리아	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ‘매년 ‘배우자의 날’ 행사 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직원들의 배우자를 초청해 직원들의 업무를 소개하고 회사의 경영 정보도 알려줌</li> </ul> </li> </ul>

기업명	특징
유니베라	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ‘즐겁고 재미있는 일터 만들기 프로젝트’ 시작</li> <li>- ‘자연을 꿈꾸는 수요 음악회’ : 매달 셋째 주 수요일 저녁 ‘에코넷 센터’ 야외공연장에서 음악회 진행</li> <li>- ‘전 직원 맥주파티’ : 자연친화적으로 설계된 사옥 정원에서 매월 마지막주 금요일에 배우자와 함께 참석</li> <li>- 다양한 자원봉사 프로그램에 직원가족들과 함께 참여</li> <li>- 직원들의 초·중학생 자녀 대상 여름 캠프도 1987년부터 시작하여 연간 500여명이 참여함</li> <li>- 매달 1000여명의 직원 자녀에게 장학금 전달</li> <li>- 2006년부터는 직원들의 대학생 자녀 중 장학생을 선발해 미국 현지법인에 한 달간 인턴십을 경험할 수 있는 기회 제공</li> </ul>
한국수자원공사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직원들의 초등학교생 자녀를 대상으로 한 영어캠프 운영</li> <li>- 원어민 강사가 수준별 교육을 2주간 실시하며 2004년부터 500여명의 직원자녀가 참여</li> <li>• ‘물사랑 어린이 축구교실’ 운영</li> <li>- 방학을 이용해 사내 축구 동호회와 지역 축구팀이 함께 운영</li> <li>• 매달 문화공연 티켓을 직원들에게 제공, 야외콘서트와 문화 행사를 열어 직원가족은 물론 지역 주민들의 문화적인 욕구도 충족시켜 주고 있음.</li> </ul>
한국씨티은행	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 주말 테마프로그램 운영</li> <li>- 고구마 캐기, 밤 줍기, 사과 따기 등 농촌 체험과 생태교육, 산사 체험, 문화행사 등 다양한 체험 행사</li> <li>• 방학기간 3박 4일간 초·중학생 자녀 대상 꿈나무 동계 캠프 마련</li> <li>• 온라인 가족문화센터 운영</li> <li>- 직원 교육뿐만 아니라 직원가족들의 평생교육까지 지원. 주부교실, 생활교양, 취미생활, 자녀 교육 등의 다양한 강좌를 제공하고 온라인 커뮤니티를 형성할 수 있는 공간도 마련.</li> <li>• 전국 20여개 휴양소를 운영하여 휴가를 보내는 직원가족에게 제공</li> <li>• 직원과 배우자에게 매년 정밀종합진단을 제공</li> <li>• 직원들의 출산과 육아를 지원하기 위해 출산장려금과 다자녀 수당 지급</li> </ul>
대한광업진흥공사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ‘가정의 날’ 지정하여 의무적으로 정시퇴근</li> <li>• 주말에 가족과 자매결연 맺은 농촌 돕기</li> <li>• 가족건강을 위해 직원뿐 아니라 배우자에게도 정밀종합진단 제공</li> </ul>

기업명	특징
대한광업진흥공사	<ul style="list-style-type: none"> <li>여름방학에 직원 자녀들을 위한 영어캠프 운영</li> <li>- 초·중등학생 자녀를 대상으로 원어민 강사가 수준별 교육을 실시함</li> <li>직원이나 배우자의 생일에는 각 가정으로 케이크와 와인을 배달</li> </ul>
아시아나 항공	<ul style="list-style-type: none"> <li>장애인 가족지원제도</li> <li>- 등록 장애등급이 1~2급인 배우자와 자녀가 있는 정규직 입사 1년 이상 경과한 직원에게 1인당 매월 10만원씩 재할수당을 지급하며, 긴급하거나 중대한 수술이 요구될 때 장애인 수술비 내역 중 본인부담금을 1천만원까지 지원함. 또한 휠체어, 보청기, 전동스쿠터와 같은 보장구를 구입할 때는 400만원까지 지원</li> </ul>
대웅제약	<ul style="list-style-type: none"> <li>가족 참여형 주말 프로그램 제공</li> <li>- 매달 마지막 주 토요일 가족과 함께하는 허브농장 방문, 비누만들기, 케이크 만들기, 봉사활동 등 다양하고 유익한 체험의 장이 마련</li> <li>- 건강 기체조, 마술 교실, 도자기 마을 여행 등 가족모두를 위한 다양한 프로그램에 자녀는 물론 부모까지 3대가 함께 참여하는 근로자 가족들도 많음</li> </ul>
삼성생명	<ul style="list-style-type: none"> <li>매년 3월 3일을 '아내의 날'로 지정해 정시퇴근</li> <li>매주 수요일을 '가정의 날'로 지정해 정시퇴근</li> <li>부서마다 자율적으로 패밀리데이, 웰빙데이, 스마일 데이를 정해 가족이 참여할 수 있는 다양한 이벤트 진행</li> <li>과음으로 인한 부작용을 막기 위해 회식 때 2차 안가기 운동도 벌이고 있음</li> <li>주말농장, 복지시설 방문 봉사 프로그램 등 직원들이 가족과 함께 보람 있는 주말을 보낼 수 있는 다양한 활동을 지원</li> <li>삼성생명의 복리후생 제도는 가족과 함께 하는 여가생활을 지원할 수 있도록 설계됨. 매년 일정한 점수를 지급하고 놀이공원과 콘도 이용, 체육시설 이용, 공연 관람 등 각자의 상황에 맞춰 자유롭게 활용하도록 했음. 자기 계발을 위한 외국어 공부, 도서구입, 자격증 취득을 위한 학원비 등도 지원하고 있음</li> </ul>
기술보증기금	<ul style="list-style-type: none"> <li>'가정의 날'</li> <li>- 근로자가 매월 1, 3주 수요일에 정시 퇴근하여 가족과의 여가시간을 활용할 수 있도록 함</li> <li>가족사랑 캠프'</li> <li>- 가족이 함께 참여하는 연수프로그램으로 회사에 대한 가족의 이해와 자부심을 높이고 직원가족 상호간의 유대감을 형성하기 위해 마련됨</li> </ul>

## 2. 유럽의 가족지원 제도 사례

<표 3-11> 유럽의 가족지원 제도 사례

기업명	특징
로이드 TSB	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 가족이 아파서 집에서 간호를 해야 하는 근로자를 대상으로 특별·긴급 휴가를 운영</li> <li>- 이 제도는 집에 갑작스런 문제가 발생했을 경우 기업에서 지원하는 유급·무급휴가임. 가족부양휴가로 5세 미만의 자녀를 둔 근로자, 혹은 18세 미만의 장애자녀를 둔 근로자에게는 일 년에 13주의 유급휴가에 추가적으로 4주간의 무급휴가를 부여함. 또한 경력휴가라는 프로그램을 통해 최대 5년까지 몸이 불편한 가족 구성원을 보호할 목적으로 휴직을 할 수 있음. 본래 휴직 후 직장 복귀에 대해 따로 방침을 둔 것은 아니지만 대부분 재고용 될 수 있는 분위기를 만들어줌</li> </ul>
독일 하이에르 방송국	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 키비즈(Kibiz) 프로그램 운영</li> <li>- 2001년 이후 퇴직 사우들이 야근직원의 자녀를 돌보며 자습 지도</li> <li>- 이 방송국은 운영 자금 문제를 해결하기 위해 키비즈 프로그램을 지역 내 다른 기업이나 은행, 주정부 등에도 개방하고 이들로부터 기부금을 받았음</li> </ul>
토탈(TOTAL)사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 어린 나이에 출산을 한 여성 근로자 혹은 장애를 가진 자녀를 둔 근로자를 대상으로 금전적인 지원을 함</li> </ul>
엑센추어 (다국적 기업)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 가족들과 함께 출장지에 갈 수 있도록 하는 가족지원 프로그램</li> <li>- 외부에 자주 출장을 나가는 근로자를 대상으로 가족과 함께 출장지에 가서 여행할 수 있도록 해주었으며, 이를 위해 근로자에게 최장 6개월간의 유급휴가를 함께 부여하는 정책</li> <li>• 가족보호 프로그램의 일환으로 몸이 좋지 않은 배우자, 부모, 혹은 자녀를 둔 근로자에게 매일 50달러 정도를 보상하는 시스템을 갖추</li> <li>• 기업 내 16군데 간병인을 두어 아픈 근로자본인뿐만 아니라 그들의 가족까지도 자유롭게 이용할 수 있도록 함</li> </ul>
바스프	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ‘키즈 온 투어’, ‘틴즈 온 투어’ 방학 프로그램 운영</li> <li>- 이 두 프로그램은 근로자 자녀가 방학 기간을 이용해 다양한 체험 활동을 하는 프로그램</li> <li>근로자 자녀가 방학 중 혼자 집에 있지 않도록 6~11세 어린이를 위한 ‘키즈 온 투어’와 12~14세를 대상으로 한 ‘틴즈 온 투어’ 프</li> </ul>

기업명	특징
바스프	<p>로그래를 실시함. 이 프로그램은 방학 때마다 실시하는데 초기 투자비용만 2만 유로 (약 2400만 원) 정도 소요되며, 또 학생 한 명당 100유로(약 12만 원)의 비용이 든다고 함. 이런 프로그램들은 방학 때 월요일부터 금요일까지 오전 9시부터 오후 4시30분까지 진행되고 프로그램 시작 전인 오전 7시30분부터 프로그램이 끝난 뒤인 오후 6시까지 회사가 아이들을 맡아 줌. 지난 여름방학에도 400여 명이 참가해 박물관과 예술관 견학, 하이킹, 소풍, 바스프 공장 방문 등을 했음</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 학생들을 위한 화학교실 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 바스프 키즈 랩(Kids Labs) 초등학생들을 위한 각종 화학 실험 교실. 매년 6000명 참여. 한국에서도 실시 중</li> <li>- 엑스플로어(Xplore!) 중·고교생을 위한 실험 교실. 중학생을 위한 '엑스플로어-케미레이버'와 고교생을 위한 '엑스플로어-바이오테크레이버'로 분리운영. 매년 중학생 5000명, 고교생 1000명 참여</li> </ul> </li> <li>• 미취학 어린이를 위한 언어교육 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 언어력 향상 프로그램 독일어가 모국어가 아닌 어린이나 언어발달에 어려움이 있는 어린이를 위한 독일어 학습 과정. 2-4세와 5-7세로 분리 운영.</li> </ul> </li> </ul>

### 3. 미국의 가족지원 제도 사례

<표 3-12> 미국의 가족지원 제도 사례

기업명	특징
에보트(Abbott) 제약회사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 가족간호프로그램을 시행 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 가족 중 일부가 아플 경우 재택근무나 파트타임으로 근무형태를 바꿀 수 있는 탄력근무프로그램</li> </ul> </li> </ul>
브리스톨마이어스 스킵 (BMS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• '노인돌보기 프로그램' 운영 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직원은 노인 도우미를 무료 신청할 수 있음. 도우미 파견 뿐 아니라 노인 부모를 가진 직원을 위해 노인 문제 전문가를 수시로 초빙해 직원들에게 설명해주고 상담하는 자리를 만들고 있음</li> </ul> </li> </ul>

기업명	특징
푸르덴셜	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자들이 노인 부모에 대한 걱정을 덜도록 간병인을 집으로 보내 주는 프로그램 운영</li> <li>- 회사의 근로자는 시간당 4달러에 노인 도우미를 부를 수 있음.</li> <li>• 근로자들이 1년 365일 아무 때나 전문가와 전화 상담할 수 있는 서비스도 제공함. 통화비는 무료임. 예를 들어 갑자기 부모의 상을 당했거나 치매 부모를 위해 요양시설을 찾는 사람은 해당 문제의 전문가와 통화할 수 있음 근로자가 노인병 전문가와 상담할 수 있도록 지원하기도 함. 이들 전문가는 3시간에 600달러를 받는데 푸르덴셜의 근로자는 100달러만 내고 3시간 동안 노인 치료 계획을 짤 수 있음</li> <li>• 근로자 부모를 위해 무료 유연장 서비스도 시작함.</li> <li>• 근로자의 자녀가 학교나 유치원에 가지 못할 정도로 아플 경우 자격증을 가진 간병인을 집으로 보내줌. 아이의 부모는 간병인 비용으로 1시간에 4달러만 부담하고 나머지는 회사가 내줌</li> </ul>
존슨앤존슨	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ‘자발적인 직장-가정 휴직 프로그램’</li> <li>- 가족 구성원들을 돌보기 위해 근로자가 자신의 작업 스케줄을 조정할 수 있도록 만든 것으로 비정규직을 제외한 정규직 풀타임과 파트타임 근로자 모두 이 프로그램을 사용할 수 있음</li> <li>- 단, 휴직은 가족을 돌볼 목적으로 사용해야 하며, 돌볼 수 있는 가족대상자는 배우자, 자녀, 부모, 자기자신, 조부모 등으로 제한함. 기간은 1년까지이며 이 제도에 참여하는 기간을 유급휴직으로 인정함</li> <li>• ‘가족간호휴직제도(FMLA)’ 시행</li> <li>- 근로자들은 12주까지 작업스케줄을 조정할 수 있으며, 1년까지 가족을 돌보거나 의료적인 문제로 휴직을 할 수 있음.</li> <li>- 가족간호휴직제도는 모든 정규직 근로자들과 최소 1250시간 이상 근무한 경력이 있는 비정규직 근로자들에게 참여자격이 주어짐. 또한 출산, 자녀양육, 심각한 질병을 가진 부모나 배우자, 자녀에 대한 간호, 직무를 수행하기 불가능할 정도로 본인의 건강이 악화된 경우에도 사용할 수 있음</li> </ul>
새스(SAS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 회사 내 근로생활부(Worklife Department)가 노부모 질환·돌보기에 관한 정보를 제공</li> </ul>
IBM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5000만 달러의 ‘Global Work. Life Fund’를 조성하여 근로자의 양육과 양로문제를 해결 할 수 있는 기반을 마련.</li> <li>• 여성근로자가 증가함에 따라 육아서비스를 확대하고 보육시설을 확충</li> </ul>

기업명	특징
IBM	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 아이들을 위한 나이별 교육 소프트웨어를 개발하여 보육시설에 교육 서버를 제공하는 컴퓨터를 보급함.</li> <li>• 시니어네트(SeniorNet)를 통하여 노인들을 위한 컴퓨터 사용 방법이나 인터넷 사용 방법과 같은 쉽게 배울 수 있는 교육서비스도 제공했음</li> </ul>

## 제5절 근로자지원 제도

근로자의 다양한 욕구와 문제를 진단해서 이를 지원하는 근로자지원 제도는 근로자의 결근, 지각, 이직, 사고 등의 개인적인 문제를 완화하고 근로자와 그 가족의 삶의 질을 향상시킴으로써 조직에 대한 충성심을 높이는 것으로 평가된다. 다양한 근로자 지원 프로그램은 비교적 적은 예산으로 회사에 대한 애사심을 높여준다는 평가를 받고 있다.

### 1. 한국의 근로자지원 제도 사례

<표 3-13> 한국의 근로자지원 제도 사례

기업명	특징
기술보증기금	<ul style="list-style-type: none"> <li>• '인사만사 라인'을 운영</li> <li>- 교육 및 상담을 위해 '인사만사 라인'을 운영하며, 상향적 의사소통 활성화를 꾀하기도 함</li> <li>• 성희롱 예방 프로그램으로 성희롱 예방교육 실시, 성희롱 고충상담원 지정 및 상시 운영, 성희롱 심의위원회 구성 및 위원 교육 실시 등 다양한 교육을 실시하고 있음</li> </ul>
유니베라	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 매주 수요일에는 1시간 일찍 퇴근할 수 있고 영화나 공연관람료, 도서구입비, 여행비 등도 지원해줌</li> </ul>

기업명	특징
네오웨이브	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자 자녀들의 교육비 지원제도를 운영 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 유아 교육비는 월 5만 원(연간 60만 원)을 지급하며, 입학축하금으로 초등학교 30만 원, 중학교 및 고등학교는 학자금 전액, 정규대 및 전문대는 학자금의 70%를 지원함</li> </ul> </li> <li>• 'Happy Hour'를 운영하여 가족과 함께 공연을 관람할 수 있는 기회를 제공하고, 매월 셋째 주 수요일을 'Happy Family Day'로 정하여 일찍 퇴근하도록 함으로써 가족과 함께 하는 시간을 마련해 주기도 함</li> <li>• 근로자를 위한 정기 종합병원 건강상담, 매년 독감접종 실시(가족 포함), 경조휴가(금) 제도 운영, 배우자 출산 시 남성 근로자에 대한 휴가 2일 지급, 장기근속 포상, 우수사원과 그 배우자 해외여행(200만 원 지급) 지원, 사내 동호회 활동 시 가족 참여(산악회 등) 등 다양한 제도를 시행중임</li> <li>• 근로자의 경조사 지원을 위하여 다양한 휴가제도를 마련 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 본인 결혼시 5일, 자녀 결혼시 2일, 본인 및 배우자의 형제자매 결혼시 2일, 본인 및 배우자 부모의 회갑은 1일, 자녀 출산은 2일 등 축하휴가제를 시행함</li> <li>- 기복휴가에는 부모 및 배우자상, 승중상(부모가 사망한 만아들이 당한 조부모상)은 5일, 본인 자녀 사망은 3일, 본인 및 배우자의 조부모상은 2일, 본인 부모의 형제자매상은 3일, 배우자 및 부모 탈상은 1일, 수재 및 화재 기타 중대한 재해를 당하였을 때는 복구에 필요한 기간만큼을 지원해 줌</li> </ul> </li> </ul>
포스코	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사내에 내과와 치과 전문의가 상주하는 질 높은 의료시설을 갖추고 있음</li> <li>• '휴토피아' 운영 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직원들의 다양한 고민과 스트레스를 함께 이해하고 풀어가기 위한 상담 및 휴식 공간으로 포항 기술연구소에 자리를 잡음</li> <li>- 휴토피아는 스트레스, 심리, 성격, 대인관계, 부부만족도, 우울증 검사 등이 이뤄지는 측정실, 뇌파분석 및 소리와 진동을 활용한 심리적 안정을 유도하는 릴렉스룸, 차와 음악·영상·아로마향·발지압판이 마련돼 있어 오감을 이용해 안정을 취할 수 있는 리프레쉬룸으로 구성</li> <li>- 비밀을 보장하는 개별 상담과 그룹상담이 이뤄지고, 대인관계와 부모·자녀간 의사소통 등 다양한 정신건강분야도 실시됨</li> </ul> </li> </ul>
로레알 코리아	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 가변출퇴근제로 늦게 출근하는 직원들을 위해 매일 아침 영어 강의를 열고 있음</li> <li>• 여직원뿐 아니라 남자 직원의 배우자가 아이를 출산한 경우 의료비를 500만원 한도 안에서 지원</li> </ul>

기업명	특징
SK(주)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ‘하모니아(Harmonia)’               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 하모니아는 ‘경력개발, 역량개발, 생활상담, 가족상담’등 4개 분야에 대해 전문가와의 상담을 통해 고민을 푸는 상담서비스와 업무중 재충전을 위한 휴식공간 제공을 통한 임직원 업무능률 향상 서비스임</li> </ul> </li> <li>• 직장인 지원프로그램(EAP)을 운영               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 임직원의 고민 해소를 위해 10여 명의 전문‘상담자 풀(Pool)’을 확보하고, 임직원의 신청이 올 경우 신청주제에 따라 적절한 상담자를 배정해 상담을 주선했. 내실 있는 상담을 위해 전문 경력관리 컨설턴트, 정신과 의사, 전문 심리상담사, 재테크 컨설턴트 등 외부 전문가들로 상담을 진행함. 지난 1년간 총 858명이 이 프로그램을 이용했음. 가장 많이 이용한 상담서비스는 경력관리이며 심리 . 스트레스 상담과 자녀교육 상담이 뒤를 이었음.</li> <li>이 서비스는 울산공장에서 먼저 시작된 것으로 상담서비스가 시작된 2002년 8월부터 올해 5월까지 상담서비스를 이용한 임직원이 약 3000명을 넘어설 정도로 근로자들의 호응이 높음. 울산에서는 자녀교육, 성격유형검사 등 가족문제에 대한 상담을 주로 진행해 왔으며, 최근에는 임직원들의 스트레스 관리를 위한 상담서비스에 주력하고 있음.</li> </ul> </li> <li>• 안식년 제도를 시행               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 만 5년 이상 SK에 근무한 부장급 이상 근로자들에게 재충전 기회를 제공하기 위해 안식년 제도를 시행 중임. 부서 내에서 협의가 이루어지면 대상자는 6개월에서 최장 1년까지 안식년을 신청할 수 있고 안식년 기간 동안에는 기본급이 지급됨</li> </ul> </li> </ul>
피엔지	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ‘디펜던트 케어(Dependent Care)’ 프로그램 운영               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직원들이 1박 이상의 출장이나 회의, 교육을 갈 경우 연간 한도액에서 일정 금액의 택아 또는 간병 비용을 지원하고 있음.</li> </ul> </li> </ul>
부산 제일전기공업(주)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자기계발 지원제도를 운용 중               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 생산직 여직원들이 야간 대학에 진학할 경우 근무시간을 30분 줄여주는 것은 물론 시험 기간에는 업무량도 줄여주는 자기계발 지원 제도를 운용중임.</li> </ul> </li> </ul>
한국토지공사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사내 의료시설 운영               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 약국은 물론 내과와 치과, 한의원까지 마련돼 있음. 장소와 의료기기를 회사가 무료로 제공, 전문 의료인들에게 사내 의료시설을 위탁 운영 중임. 직원뿐 아니라 가족들도 저렴한 비용으로 이용할 수 있음</li> <li>- 다른 지역 근무자들을 위해서 토요일 휴무일 특진과 무료 순회 진료를 실시함</li> </ul> </li> </ul>

기업명	특징
한국스티펠	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 오전 7시 30분부터 회사 카페테리아에서 아침 식사 제공</li> <li>• 직원들의 품위유지를 위해 의복비 지급</li> <li>• 직원들의 능력향상을 위해 적극적 투자. 직원당 교육비가 200만원씩 지원됨. 직원들은 영어회화, 리더십, 마케팅 등 각자 필요한 교육 프로그램 램을 선택해 공부할 수 있음.</li> <li>• 선택형 복리후생제도를 통해 의료비, 자기계발비, 체력단련비, 문화생활비, 보육비 등 선택에 따라 지원 받을 수 있음.</li> <li>• 매년 실시되는 건강검진은 필수 항목 외에도 고가의 다양한 검사를 받도록 하고 있음. 연말이면 가족들을 회사로 초청해 맛있는 음식을 나누며 즐거운 시간을 가짐.</li> <li>• 오후 5시 30분 퇴근 의무화</li> </ul>
한국엠에스디	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ‘자기설계 복리후생제도’ 운영</li> <li>- 취미생활, 여가활동, 건강을 위한 프로그램 등 스스로 계획한 활동을 일정한 한도 내에서 지원해주는 것. 또한 모든 직원의 부모와 배우자, 자녀에게까지 의료혜택을 주고 있고 자녀 학자금을 전액 지원하고 있음</li> </ul>
대한광업진흥공사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ‘자기계발의 날’</li> <li>- 매달 셋째 주 수요일 오후 1-5시에는 모든 직원들이 원하는 취미 활동이나 공부를 자유롭게 할 수 있음</li> </ul>
(주)시스맘개발	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직원들의 자기 계발에도 적극적 투자</li> <li>- 직원의 절반이 보육시설 운영과정을 배울 수 있는 경영대학원을 다니도록 지원하고 있음</li> </ul>
진흥기업	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10년 이상 장기근속자에게 가족과 해외 여행을 떠날 수 있도록 경비를 지원하고 있음</li> <li>• 직원에 대한 교육투자를 확대해 자기 계발비를 지원하고 해외연수의 기회도 자주 제공함</li> </ul>
한국주택금융공사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 어려움에 처한 근로자를 대상으로 법률 상담 서비스 운영</li> <li>- 다양한 정보를 무료로 얻을 수 있다는 점에서 호응이 좋음</li> </ul>
한국아스트라제네카	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 가정을 행복하게 경영할 수 있도록 맞벌이 부부 가정 경영법, 자녀교육과 부부관계 증진 교육 등을 실시</li> </ul>
LG CNS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사내 심리상담실인 ‘마음쉼터’ 운영</li> </ul>
한국네슬레	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2004년부터 두 달에 한 번씩 단체로 청계산 등반을 함</li> <li>- 60-70여 명의 근로자가 가족과 함께 자발적으로 참여하는 이 행사</li> </ul>

기업명	특징
한국네슬레	<ul style="list-style-type: none"> <li>는 간부와 일반 근로자간에 자연스러운 대화의 장이 되고 있음</li> <li>• 청주공장에서는 근로자 가족을 초대하는 '패밀리 데이' 행사가 정례화 되어 있으며, '육아데이' 캠페인에도 참여함. 매달 16일에는 오후 5시 30분에 퇴근해 아이들을 돌보라고 안내 문까지 붙임.</li> <li>• 일하는 엄마, 아빠의 바람직한 부모역할을 주제로 강의도 하고 있음</li> </ul>

## 2. 유럽의 근로자지원 제도 사례

<표 3-14> 유럽의 근로자지원 제도 사례

기업명	특징
St. Camille Hospital (프랑스)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• E.V.T(Equilibre Vie-Travail)</li> <li>- 여성 근로자의 가사 일을 지원해주는 여성 근로자의 가사 일을 지원해주는 지방 서비스 연합이 1992년에 창설되었음. 병원 스태프들은 이 연합에 참가할 수 있고, 4가지 유형의비스(다림질, 재봉, 손질된 음식재료, 가사)를 적정 가격으로 지원받을 수 있으며, 이 서비스가 양질이 되도록 스태프 구성원들이 통제함. 또한 스태프의 자녀들을 위한 학습지도, Child-minding scheme 등을 지원하고 그 외에 정원손질과 잡일에 대한 지원도 있음.</li> </ul>
AXA (프랑스)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자를 위하여 세탁이나 탁아소 예약 및 소개 등과 같은 일상 가사를 대행하는 서비스 부서를 둠으로써 생활 속에서 가사부담까지 줄여주고자 함. 이 제도를 활용하는 근로자가 전체의 1/3에 해당함</li> </ul>
바이엘 (독일)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 법적으로 기업체가 부담해야 하는 연금 외에 1년에 200만 유로(약 24억원)를 적립함. 직원이 퇴직한 뒤 국가로부터 받는 연금과는 별도로 노후생활에 쓸 수 있는 자금을 마련해 주는 것. 이 연금은 퇴직 뒤 65세가 되는 해부터 받게 됨</li> <li>• 육아휴직 중인 직원에게 세미나 등 사내교육 참여 기회를 줌. 직원들이 평균 2~3년의 육아휴직을 사용하고 있어 회사 측이 직원들의 업무 복귀를 돕기 위해 이 같은 프로그램을 운영하는 것임</li> </ul>
TOTAL사 (프랑스)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인터넷에 기반을 둔 포털 서비스(portal service)를 통하여 일상생활에 필요한 서비스를 받을 수 있는 연락처, 근로시간이나 부모의</li> </ul>

기업명	특징
TOTAL사 (프랑스)	권리에 관한 법률 규정, 회사나 국가 혹은 지방자치단체가 제공하는 서비스 등에 관한 광범위한 정보를 충분히 제공함.

### 3. 미국의 근로자지원 제도 사례

<표 3-15> 미국의 근로자지원 제도 사례

기업명	특징
마이크로소프트	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자의 일과 삶의 조화를 위해 다양한 건강 관련 지원 프로그램을 시행</li> <li>- 의료 지원에는 약 제조와 치과까지 포함되며 헬스 클럽도 마련하여 근로자들이 이용할 수 있도록 함. 근로자들은 그들의 개인적인 요구사항에 맞는 건강 프로그램을 이용할 수 있음</li> <li>- 생명보험과 법률상담을 지원해 줄 뿐 아니라, 유급 휴가와 질병 휴가 등 다양한 휴가프로그램을 제공하고, 양육과 양로, 탄력근무제, 기타 정보제공 서비스 등도 함께 시행 중임</li> </ul>
메리어트 인터내셔널	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자들이 서비스 목표를 달성했을 때 멋진 추억과 경험을 가질 수 있는 두 번째 신혼여행을 보내줌.</li> <li>• 뛰어난 성과를 낸 사람에게는 그룹투어 이상의 포상을 제공함으로써 근로자의 사기를 높이고 업무 효율성도 높이고 있음</li> </ul>
시스코 시스템즈	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2004 년에 '여성·다양성 위원회(Gender Diversity Council)'를 설립</li> <li>- 기업 내의 성별에 대한 차별대우 혹은 인종에 대한 차별 등이 있는지 등이 있는지, 있다면 개선할 사항은 무엇인지를 확인하고 기업에 건의토록 하고 있음. 특히 회사 내에서 여성들이 피해를 받을 수 있는 요인들을 개선시키고자 지속적으로 힘쓰고 있음</li> <li>• 여성 채용 프로그램 'Girls Get IT'</li> <li>- 미국 전역의 고등학교 여학생을 대상으로 한 교육프로그램으로써 교육분야를 계속 확대중에 있으며, 여학생들이 기술산업 분야에 입문할 수 있는 기회를 마련해 왔음. 이 교육은 여학생들을 대상으로 기술산업 분야에 대한 전반적인 내용을 소개하고 기업 내에서 이루어지는 여성 인력의 경력개발 등을 상세하게 소개함. 특히 관심 있는 학생들을 대상으로 현장에서 근무하는 여성인력들이 상담자 역할을 하게 함으로써 보다 많은 여성인력이 기업에 지원하고 함께 일할 수 있도록 함</li> </ul>

기업명	특징
제네테크	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 제네테크는 근로자가 합법적인 입양을 할 경우 최대 5000달러까지 관련 비용을 대출해 주며, 부양인에게는 6주간의 유급휴가를 제공함</li> <li>• 6주에서 6세까지의 아이가 있는 경우에는 회사에서 보조금을 지급하는 형태로 회사 내에 보육시설을 운영함으로써 자녀양육을 지원하고 있음. 이외에도 회사 내에 아이가 있는 여성 근로자를 위한 시설과 공간을 제공함</li> <li>• '직장-삶 프로그램'을 시행 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 회사에서 고용한 전문 카운슬러들이 입양, 노부모 모시기, 아기 돌봄, 학교 선택, 대학자금 설계, 아이 안전 등에 관한 여러 가지 서비스를 제공함</li> </ul> </li> <li>• 근로자 자녀들을 직장의 날 또는 휴일 파티에 데리고 오는 등 정기적으로 가족 이벤트를 개최함</li> <li>• 근속연수로 6년에 한번씩 6주간의 유급안식휴가를 줌</li> </ul>
이노바헬스시스템	<ul style="list-style-type: none"> <li>• '직장-가정 서비스' <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장과 가정에서의 두 가지 역할을 병행함에 있어 필요한 시간과 노력을 줄여주는 제도</li> <li>- 이를 위해 회사에서는 전화인터뷰를 통해 전문 연구원들이 근로자의 요구사항을 파악하고 실제적으로 관리해 줄 뿐 아니라, 근로자 스스로 선택한 주제에 관한 교육자료를 제공함. 교육 내용에는 보육, 아이들에 대한 특정한 요구사항, 양로 지원, 부모 역할, 건강, 애완견 돌보기, 편의에 관한 것들이 있음</li> </ul> </li> </ul>
새스	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 퇴직 직원의 의료비 부담을 덜어주기 위해 퇴직 뒤 의료연금으로 직원 한 명당 연간 3500 달러를 적립해 줌</li> </ul>
부즈알렌 헤밀턴	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 여성 리더십 프로그램(Women's Leadership Task Force) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성 근로자들이 기업 내에서 그들의 미래를 위해 어떤 식으로 생각하고 행동해야 하는가를 교육하고 함께 고민함. 여성 근로자들의 상담자로 활동하는 스태프들도 좀 더 높은 수준의 교육을 이수토록 해 상담 효과를 높였으며 여성 근로자들에 대한 편의를 제공한다는 측면에서 의미가 큼</li> <li>- 일과 삶의 조화프로그램의 목적에 맞게 컨설턴트가 거주하는 인근 지역의 고객들을 담당하게 함으로써 집에서 가족들과 함께 지내는 시간이 많도록 배려했음</li> </ul> </li> <li>• '근로자 의견 수렴 사무소'를 설치하여 근로자들이 불만사항이나 기타 의견을 자유롭게 말하도록 하고, 이를 수용하여 회사운영에 적극 반영하기도 함</li> </ul>

기업명	특징
콜게이트 팜올리브	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 콜게이트 여성 네트워크(Colgate Women's Network)를 신설</li> <li>- 콜게이트 팜올리브에서 구축한 여성인력을 위한 네트워크. 일반 관리직원부터 부사장에 이르는 모든 사원들이 함께 일하는 여성들이 무엇을 원하는 지를 파악하고 기업 정책에 적용하는 역할을 함</li> <li>- 온라인 상담 프로그램을 신설하여 근로자들의 고충을 해소할 수 있는 방안을 마련함</li> </ul>
프레디맥 금융회사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 다양한 종류의 직장-삶 프로그램을 제공</li> <li>- 회사 내에 휘트니스센터(Fitness Center)를 갖추.</li> <li>버지니아 외곽에서 일하는 근로자들에 대해서는 헬스클럽 멤버십 비용을 보조해 줌. 이 프로그램은 어떤 특정 헬스클럽에 제한되지 않으며 본인의 취향과 여건에 따라 헬스클럽을 선택할 수 있음.</li> <li>- 버지니아 본사의 체력관리시설인 프레디 맥 웰니스 센터에서는 의료지원과 건강교육을 무료로 제공함</li> <li>- 근로자들은 공제 금액과 공동지불제도를 포함해 의료, 치과치료 그리고 건강관리에 관한 프로그램에 참여할 수 있음</li> <li>- 전문가의 도움이 필요한 근로자나 그들의 가족들에게 무료로 그리고 비밀리에 장기 의료보호 프로그램도 지원함</li> <li>- 근로자 교육 지원의 일환으로 공인된 2년제 또는 4년제 대학, 업무와 관련하여 근로자가 자신의 능력을 배양하기 위한 자격과정을 등록할 경우 교육비를 제공함. 매년 최대 5250달러까지 지원받을 수 있으며, 파트타임 근로자의 경우 근무시간에 비례하여 교육비 지원금액이 결정됨</li> <li>- 집에서 사용할 컴퓨터를 구입하는 근로자에게 컴퓨터 구입 대출 프로그램을 통해 500~3000달러 사이의 금액을 이자 없이 대출해 주기도 함</li> <li>- 근로자 집장만 프로그램도 있는데 처음 집을 사는 경우 첫 납입을 낼 때나 부동산 매매, 대출시에 금전적으로 지원하는 제도도 있음</li> </ul>
HSBC	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 건강과 관련한 지원제도</li> <li>- HSBC 미국지사는 병원 가기가 번거로운 근로자들을 위해서 회사에 담당 의사를 두어 진료를 받게 해줄 뿐 아니라 매해 근로자들에게 혈압, 콜레스테롤 측정 등과 같은 건강 검진도 해줌</li> </ul>

## 제6절 가족친화 문화 조성

가족친화 문화 조성이란 앞서 소개한 제도 및 정책들이 기업에서 근로자들에 의해 적극적으로 활용될 수 있는 문화를 조성하기 위한 제반 활동들을 말한다. 현재 가족친화적인 제도들을 도입한 기업에서도 대부분의 근로자들이 이러한 제도를 제대로 활용하지 않아 이름뿐인 정책으로 남아 있는 경우가 많다. 즉, 기업 문화나 승진, 보상 체계가 가족친화적인 제도와 상반될 경우 이러한 제도를 활용함으로써 근로자의 성실성이나 회사에 대한 충성심을 의심받게 되고, 승진이나 보상 시 불이익을 겪거나 심하면 이직 등으로 연결되기 쉽기 때문이다. 따라서 기업, 특히 최고 경영진이 다양한 방법으로 가족친화 문화 조성을 위해 성실한 자세로 임하고 있다는 것을 보여줄 필요가 있다.

가족친화 문화 조성을 위한 프로그램에는 교육과 연수 및 사내홍보를 통한 가족친화 문화 조성, 조직개발 프로그램, 그리고 여성 친화적 문화 조성 프로그램 등이 있다.

### 1. 한국의 가족친화 문화 조성 사례

<표 3-16> 한국의 가족친화 문화조성 사례

기업명	특징
GS 칼텍스	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ‘아버지 학교’               <ul style="list-style-type: none"> <li>- GS 칼텍스 임직원 50여명은 아버지의 위상과 정체성, 사명감을 다시 바로 세우는 데 중점을 둔, 밝은 가정생활을 이끌어 직장에서도 균형 잡힌 생활을 할 수 있도록 하자는 게 취지인 ‘아버지 학교’에서 교육을 받음</li> <li>‘부부성장 과정’이란 프로그램도 별도로 운영될 예정</li> </ul> </li> <li>● ‘가족만족 프로그램’               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 첫 행사로 임직원 및 가족 등 80여명이 고성 공룡엑스포를 찾아 즐거운 시간을 보내며 애사심과 함께 회사에 대한 가족들의 믿음</li> </ul> </li> </ul>

기업명	특징
GS 칼텍스	<p>을 높이는 자리를 가졌음. 그리고 입사한 지 1년 지난 근로자들의 부모를 초청해 공장견학과 여수지역 관광을 시켜드리기도 함</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• '육아 데이' 실시</li> <li>- 매월 6일을 '육아 데이'로 정해 정시 퇴근을 권장함</li> <li>- 본사에는 별도의 모유시설을 갖춘 '엄마의 방'도 운영 중임</li> <li>• 건강지원</li> <li>- 임직원은 물론, 배우자와 자녀까지 5만원이 넘는 치료비를 회사에서 모두 지원해 주며, 근로자 본인과 35세 이상의 배우자는 2년에 한 번씩 종합건강 검진을 무료로 받을 수 있음</li> </ul>
대림산업	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 여성 근로자 건설 현장 파견 시 지방 근무를 될 수 있으면 줄여주고 가정생활이 가능하도록 배려함. 물론 남성 근로자도 지방 근무시 연고지 중심으로 배치</li> <li>• 출산휴가의 경우 보통 60일 유급휴가에 30일은 고용보험에서 지급하고 있지만, 대림산업에서는 90일 유급휴가에 고용보험은 '플러스 알파'로 지급함</li> <li>• 가족동반 대림미술관 초청행사를 비롯하여 서해대교 등 특별한 의미가 있는 건설 현장에 근로자 가족들을 초청하는 행사를 개최함으로써 평소 가족과 시간을 많이 갖지 못하는 근로자들을 배려해 줄 뿐 아니라 그들의 가족들이 배우자, 아빠가 어떤 일을 하고 있는지 이해하고, 자랑스러워하는 계기도 마련해 줌</li> <li>• '개인변화 관리 프로그램'</li> <li>- 가정과 직장의 양립을 위한 액션 플랜인 '개인변화 관리 프로그램'을 실시 중임</li> <li>그만두어야 할 것, 시작해야 할 것, 계속해야 할 것 등을 스스로 정하여 본인, 팀 동료, 가족이 실천 상황을 평가하는데 1년에 2~3회 정도 동료와 가족이 모두 모인 앞에서 발표를 함</li> </ul>
한국 P&G	<ul style="list-style-type: none"> <li>• '패밀리데이(Family Day)'행사</li> <li>- 한국 P&amp;G 여성 근로자들은 매년 5월 가족들을 회사로 불러 아내, 그리고 엄마가 어떤 일을 하는지 보여주는 '패밀리데이(Family Day)'행사를 엮</li> <li>• 일찍 출근하면 일찍 퇴근할 수 있는 자율시간 근무제도 도입</li> </ul>

## 2. 유럽의 가족친화 문화 조성 사례

<표 3-17> 유럽의 가족친화 문화 조성 사례

기업명	특징
TDC	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 모성보호에 부성보호까지 지원</li> <li>• 가족친화 문화 조성을 위한 지원</li> <li>- TDC는 이미 고위 임직원의 28%가 여성이며 별도의 조치를 통하여 그 비율을 늘릴 계획임</li> <li>- 일과 가정의 조화를 위한 조치는 직위고하와 성별을 막론하고 적극적으로 이용됨. 가족친화적인 기업문화를 조성해서 워사람들이 이를 장려하고 부하 근로자들도 쉽게 뒤를 따를 수 있도록 배려함</li> </ul>
도이치텔레콤	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기술 분야에서 여성들의 전문성을 살리도록 지원</li> <li>- 현재 최고경영자 그룹의 18.2%가 여성이며 이들이 총괄하는 부분에서도 두각을 나타내고 있음. 이러한 성과를 바탕으로 좀 더 많은 여성들이 경영진에 포진될 수 있도록 노력함</li> <li>- 독일에서 IT부문 전문가 중 15.7%만이 여성들인 점을 감안하여 도이치텔레콤은 더 많은 여성이 IT분야로 진출할 수 있도록 지원을 아끼지 않음</li> <li>• 'Go4it' 프로그램</li> <li>- 더 많은 여성들이 IT업계에 진출할 수 있도록 여성들에게 IT업계를 소개하고 그 안에서 어떻게 경력개발을 해야 하는가를 교육해주는 프로그램</li> <li>• 'Girl's Day' 이벤트</li> <li>- 도이치텔레콤에서 매년 110개 지역 3500여 명의 여학생들을 대상으로 다양한 프로젝트 경험을 쌓을 수 있도록 기회를 제공하는 프로그램. 체험, 워크샵 등을 운영하여 여성인력이 IT업계에 보다 많이 진출할 수 있는 기반을 조성함</li> </ul>

## 제 4 장

---

### 가족친화제도 실천현황

---

제1절 조사 설계 방법

제2절 근로자에 대한 조사결과 분석

제3절 기업에 대한 조사결과 분석

---

## 제4장 가족친화제도 실천 현황

### 제1절 조사 설계 및 방법

본 연구는 가족친화경영에 대해 두 가지 설문조사를 실시하였다. 근로자의 가족친화적인 제도에 대한 수요, 가정영역의 일에 대한 부담, 가정과 직장일의 갈등 정도에 대한 조사를 위하여 근로자 개인에 대한 설문조사를 실시하였으며, 가족친화적인 제도의 운영 실태를 파악하기 위하여 대전시 소재 기업을 대상으로 실태 조사를 하였다. 조사대상 사업체 및 근로자 개인 응답자의 비율을 5개 구 유사하게 나누어 실행하고자 하였다.

**<그림 4-1> 조사 설계 개요**

조사 대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>대전광역시 소재 기업 (5인 이상 사업장)</li> <li>대전광역시 거주 근로자 (5인 이상 사업장 근무)</li> </ul>
표 본 수	<ul style="list-style-type: none"> <li>기업 136개</li> <li>근로자 개인 208명</li> </ul>
표본추출방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>층화표집 (Stratified Sampling)</li> <li>5개 구별 표집, 표집단 내 무작위 표본추출</li> </ul>
자료수집방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>응답자 대인면접조사</li> </ul>
설문 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로자의 일반적인 근무형태 및 직장과 가족생활</li> <li>근로자의 각 가족친화제도에 대한 인지도 및 필요정도</li> <li>기업의 가족친화제도 시행 및 인지 여부</li> <li>기업의 가족친화제도 시행에 따른 정책적 지원 수요</li> </ul>

## 조사 일정

- 설문조사지 작성 및 사전 조사: 4월
- 설문조사지 완료 및 본조사: 4~5월
- 자료 입력 및 통계 분석: 5월
- 분석 결과 정리: 6~7월

## 제2절 근로자에 대한 조사결과 분석<sup>13)</sup>

### 1. 근로자 개인 응답자의 일반적 특성

본 연구의 조사대상자인 대전광역시에 거주하는 5인 이상 사업장에 근무하는 근로자 총 208명의 일반적 특성을 살펴보면 다음과 같다.

#### ■ 성별, 연령

◦ 성별	남자 57.7%    여자 42.3%
◦ 연령	평균연령 39.1세 30세-39세 41.3%    40-49세 27.9%    21-29세 16.8%    50-59세 8.2% 60세 이상 5.8%

#### ■ 학력과 월평균소득

◦ 학력	대졸 33.2%    전문대졸 26%    고졸 23.6%    대학원졸 이상 10.6% 중졸 5.8%    초졸 1%
◦ 월평균 소득	200만원 이하 30.3%    301-400만원 38.8%    210-300만원 17.3% 401-500만원 11.5%    601만원 이상 7.2%    501-600만원 4.8%

#### ■ 근로경험

13) 근로자 개인별, 기업별 보다 자세한 조사결과는 부록의 조사결과표를 참조.

◦ 직업	사무직 39% 판매서비스직 20% 전문자유직 13% 기술직 10% 단순노무직 7% 기능직 5% 경영관리직 2% 기타 2% 자영업 1% 무응답 1%
◦ 평균 근로시간	45.4시간
◦ 평균 근무년수	약 6년 9개월
◦ 근무형태	종일제 근무 88.9% 시차출퇴근제 6.3% 파트타임 근무 4.3% 자택 및 원격 근무 0.5%
◦ 고용형태	상용직 81.7% 기타 10.6% 자영업 7.2% 무응답 0.5%

### ■ 가족생활

◦ 혼인상태	유배우자 70.7% 미혼 25% 사별 2.4% 무응답 1.4% 이혼·별거 0.5%
◦ 배우자 취업여부	일하고 있다 66.2% 일하고 있지 않다 33.8%
◦ 총자녀수	2명 44.2% 1명 12% 3명 9.6% 4명 1% 5명 0.5% 없음 6.3% 무응답 26.4%
◦ 첫째 자녀의 만연령	최저 1세에서 최고 35세까지 분포 15세 6.7% 8세 3.7% 9세 3.4% 10세 3.4% 14세 3.4% 21세 3.4%
◦ 초등학교 이전의 자녀에 대한 보육 담당 1순위	집에서 배우자 44.2% 해당없음 31.7% 부모님(시댁, 친정) 13.5% 사설 혹은 공공시설 8.2% 친인척(부모님 제외) 1.4% 직장보육시설 0.5% 기타 0.5%
◦ 초등학교 이전의 자녀에 대한 보육 담당 2순위	해당없음 32.7% 사설 혹은 공공시설 29.3% 부모님(시댁, 친정) 21.2% 집에서 배우자 7.2% 직장보육시설 3.4% 기타 3.4% 친인척 2.9%

## 2. 일과 가정의 양립

개인 응답자들은 직장과 가족생활의 병행에 관한 질문에 응답하였으며, 질문의 내용은 직장 일이 얼마나 자녀와의 관계나 다른 가족 구성원과의 관계에 부정적인 영향을 미치는가에 관한 것이었다. 응답자들의 38.9%가 “직장 일 때문에 자녀와 좋은 관계를 이루기 어려운 경우”가 가끔 혹은 그 이상 있다고 답했다. 또한, “집안

일에 소홀히 하게 되었고” “경조사에 참석이 쉽지”않다는 의견이 많았다.

응답자의 “근로시간”과 가족생활 관련한 변수들 간의 상관관계를 통계처리해 보았을 때, 근로시간이 증가할 때, 자녀와의 관계가 안 좋아지고 집안일에 소홀하게 되는 측면이 있으나 (양의 상관관계), 통계상 유의미한 관계는 보여주지 못했다. 또한, 근로시간시간이 증가할수록 가족경조사는 소홀하게 되는 측면은 통계적으로 유의미한 상관관계를 보이고 있었다.

“근무년수”와 가족생활 관련한 변수들 간의 상관관계를 통계처리한 결과 다음과 같은 결과를 얻을 수 있었다.

**<표 4-1> “근무년수”와 가족생활 관련한 변수들간의 관계**

		근무 년수	자녀 관계	부모 역할	집안일	행사 경조사	직장일 몰두	직장일 지장	직장일 해결
근무 년수	<b>Pearson 상관계수</b>	1	.217(**)	.240(**)	.086	.149(*)	.171(*)	.053	.033
	<b>유의확률 (양쪽)</b>		.006	.002	.218	.032	.014	.451	.636
	<b>N</b>	208	159	159	206	206	207	204	205

\*\* P<.01, \* P<.05

응답자들의 근무년수가 증가할수록 직장 일 때문에 자녀와 좋은 관계를 이루기 어렵다고 응답하는 경향이 있음을 알 수 있었다(p<0.01). 근무년수가 증가할수록, 직장일 때문에 부모역할 제대로 못하고 있다고 응답하였으며(p<0.01), 근무년수가 증가할수록, 가족 경조사 참석이 어렵다고 응답하였다(p<0.05). 또한, 응답자들은 근무년수가 증가할수록, 가정에서의 책임 때문에 직장일에 몰두하기 힘들다고 응답하기도 하였다(p<0.05).

통계 결과를 살펴보았을 때, 자녀와의 관계와 근무년수가 통계적으로 유의미한 관계가 있음을 알 수 있었다. 다른 어떤 카테고리들보다 강한 상관관계를 보여주고

있어, 자녀양육에 대한 근로자들의 부담감을 덜고, 자녀와의 긍정적 관계 강화를 위한 정책적 노력이 필요하다고 볼 수 있다.

근로자의 “연령”과 가족생활 관련한 변수들 간의 상관관계를 통계처리한 결과, 변수들 간의 상관관계는 통계적으로 유의미하지 않았다. 또한, 근로자의 “총 자녀 수”와 가족생활 관련한 변수들 간의 상관관계도 통계적으로 유의미하지 않았다. 즉, 자녀가 많다고 해서 직장일로 자녀관계가 안 좋아지거나, 부모역할을 소홀히 하는 것과는 관련이 없다고 볼 수 있다.

그러나, 자녀의 연령과 근로자가 느끼는 가족생활과의 갈등 관계는 통계적으로 유의미했다. “첫째 자녀 만 연령”과 가족생활 관련한 변수들 간의 상관관계를 통계 처리한 결과는 다음의 표와 같다.

**<표 4-2> “연령”과 가족생활 관련한 변수들 간의 관계**

		자녀 관계	부모 역할	집안일	행사 경조사	직장일 몰두	직장일 지장	직장일 해결	첫째 자녀연 령
첫째자녀 연령	<b>Pearson 상관계수</b>	-.193(*)	-.209(*)	-.167(*)	-.074	-.122	-.165	-.065	1
	<b>유의확률 (양쪽)</b>	.022	.013	.048	.388	.150	.051	.447	
	<b>N</b>	141	141	141	140	141	140	139	141

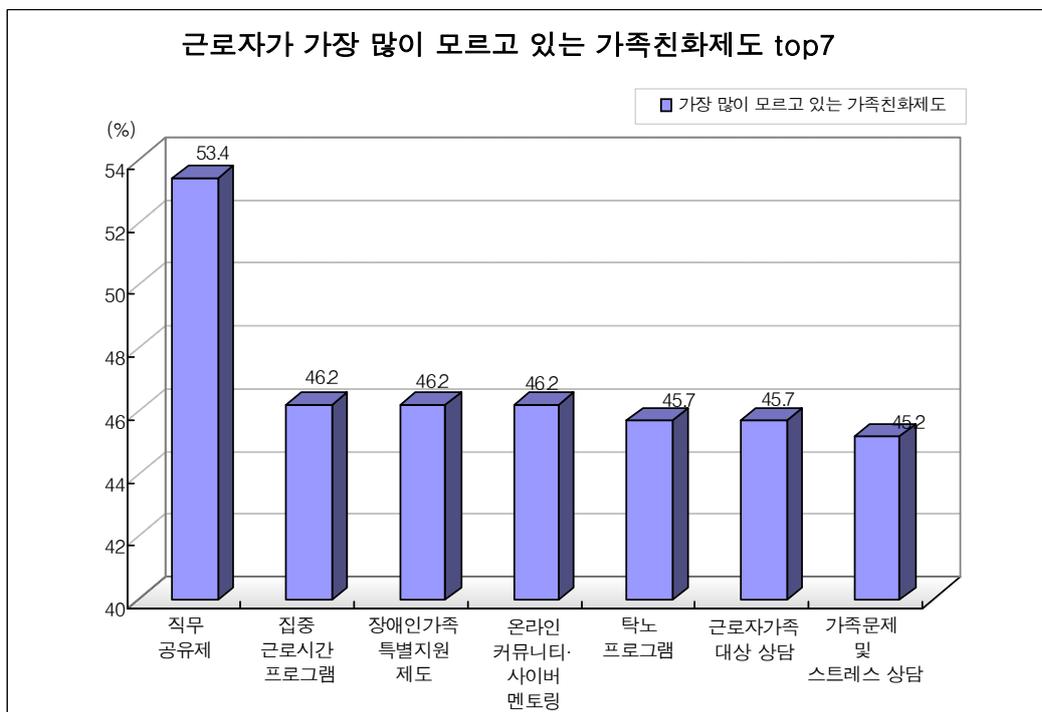
\*\* P<.01, \* P<.05

첫째 자녀 연령과 자녀관계 유지는 음의 상관관계를 보이고 있다. 즉, 자녀 연령이 높아질수록, 그만큼 자녀와의 관계 유지 부담이 적어지고 있다. 부모 역할에 있어서도 유사한 결과가 나타났다. 첫 아이가 커갈수록 부모역할에 대한 부담도 적어지는 것을 알 수 있다. 즉, 자녀 연령이 낮아질수록 직장 일과 부모역할 사이에서 오는 부담이 커짐을 추측할 수 있다. 또한, 큰 자녀 연령이 높아질수록, 집안 일에 대한 부담도 줄어드는 것을 볼 수 있다.

### 3. 가족친화제도에 대한 인지

가족친화제도에 대한 근로자의 인지도를 살펴보면, 각 제도마다 인지 정도는 다른 것으로 파악되었다. '주5일 근무제,' '산전후 휴가제,' '육아휴가' 등의 제도는 상대적으로 인지도가 높았다. 가족친화제도의 인지여부를 묻는 문항에서 조사대상 근로자가 '모르겠다'고 응답한 각 가족친화제도의 빈도를 비교하여, 그 중 상위 7가지를 선택하여 나타내면 다음과 같다.

[그림 4-2] 근로자가 가장 많이 모르고 있는 가족친화제도 top 7



설문에 응답한 근로자들 중 약 53%가 '직무공유제'를 모른다고 응답하였다. '직무공유제'는 하나의 전임 책임자와 이에 할당된 급여 및 복리후생을 2인 이상이 공유하는 일종의 시간제 근무제도로서, 유연한 근로 형태이다. 이는 한 업무를 2인 이

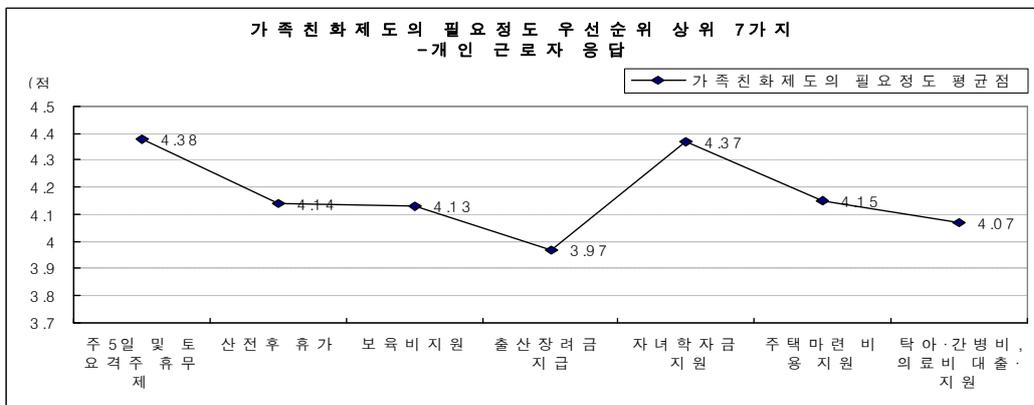
상의 근로자가 공유하는 것이기에 가족친화경영에 있어 핵심적인 내용이 될 수 있는 반면, 근로자들에 대한 홍보는 부족한 것으로 드러났다.

#### 4. 가족친화제도에 대한 수요

본 연구의 설문조사에서 근로자들은 각 가족친화제도의 영역에 있는 다양한 제도들의 필요정도를 응답해 주었다.

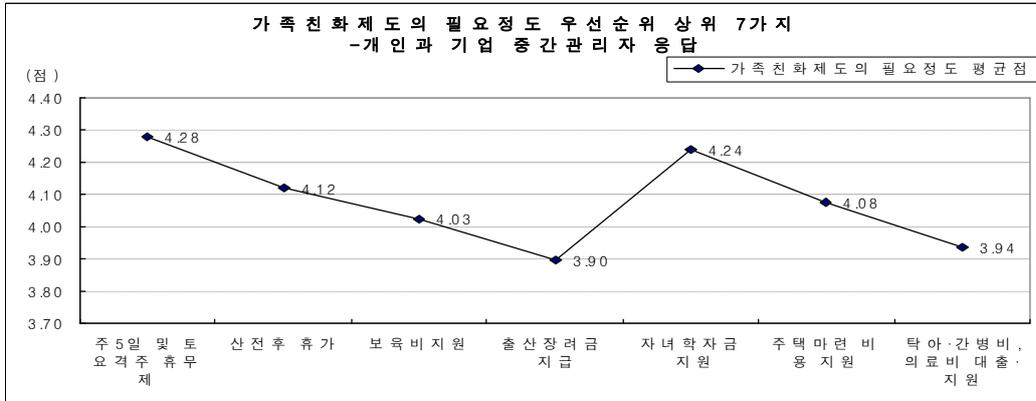
각 가족친화제도에 대한 근로자들의 수요 정도 결과를 통합하여, 모든 제도들 중 가장 실행 필요도가 높은 상위 일곱 가지를 선택하면 다음과 같다.

**[그림 4-3] 가족친화제도의 필요정도 우선순위 상위 7가지(개인 근로자 응답)**



각각의 가족친화제도에 대한 근로자들의 필요정도는 주로 임금을 인상할 수 있는 재정지원에 많이 집중되어 있다. 자녀학자금지원이나 주택마련비용지원, 보육비 지원등이 필요도 5점 만점 척도에서 4점이 넘는 높은 필요도를 나타냈다. 결과 상 가장 높은 필요도를 보인 제도는 주5일 및 토요일 격주 휴무제인데, 주5일제가 아직 정착되지 않은 기업이 많은 결과로 보여지며, 산전후 휴가에 대한 수요도 높은 것으로 나타나, 매우 당연시 여겨지고 있는 주5일제나 산전후 휴가에 대한 정착 노력이 여전히 절실함을 보여주고 있다.

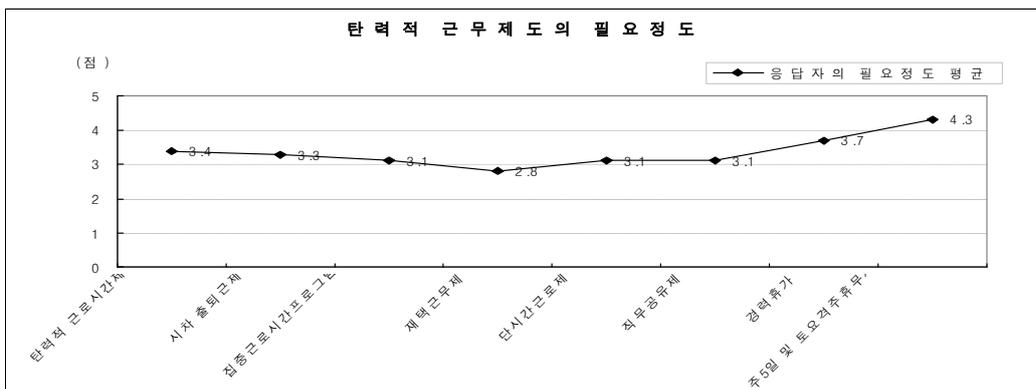
**[그림 4-4] 가족친화제도의 필요정도 우선순위 상위 7가지(개인과 기업 중간관리자의 응답을 합한 결과)**



기업의 중간 관리자들의 응답과 개인 근로자들의 응답을 합산하여 각 가족친화 경영 제도에 대한 필요도를 살펴보면, 개별 근로자들의 응답과 크게 다르지 않음을 알 수 있다. 기업의 중간 관리자도 고용된 근로자로서 일반 근로자의 의견과 매우 유사한 경향을 나타내고 있다.

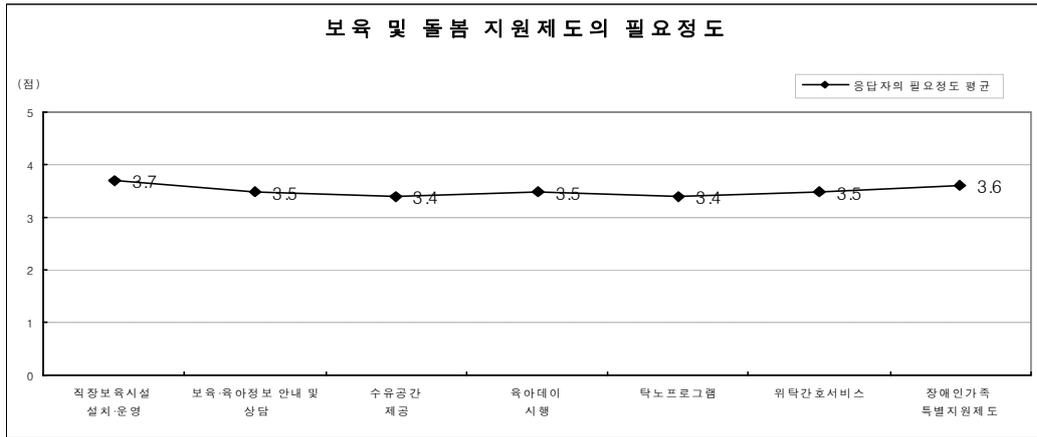
각각의 가족친화제도 영역에 있는 개별 제도에 대한 필요정도를 근로자에게 물었을 때 다음과 같은 결과를 얻을 수 있었다.

**[그림 4-5] 탄력적 근무제도의 필요정도**



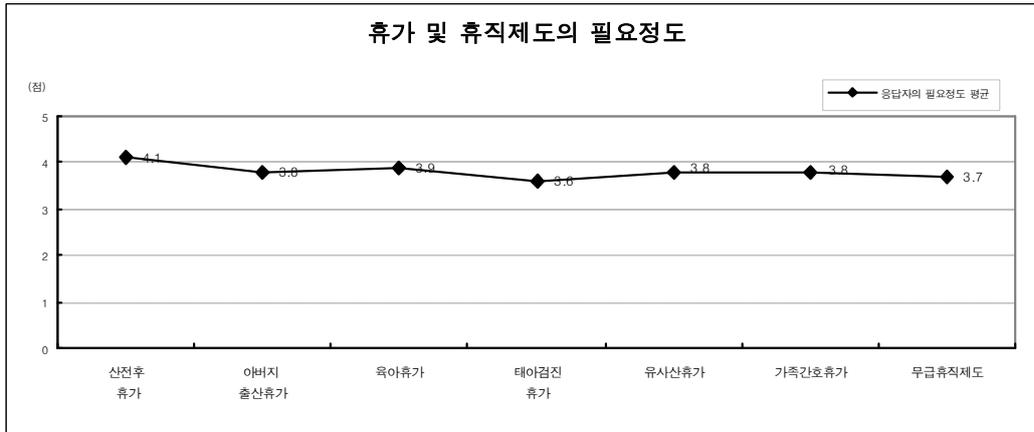
가족친화제도 중 탄력적 근무제도의 필요정도에 대해 조사한 결과는 [그림4-5]와 같다. 탄력적 근무제도들에 대한 필요정도는 평균 3.4로 나타났다. 그 중에서 주5일 및 토요일주휴무제에 대한 필요정도가 4.3으로 가장 높은 것으로 나타났고, 재택근무제에 대한 필요정도는 2.8로 가장 낮게 나타났다.

[그림 4-6] 보육 및 돌봄 지원제도의 필요정도



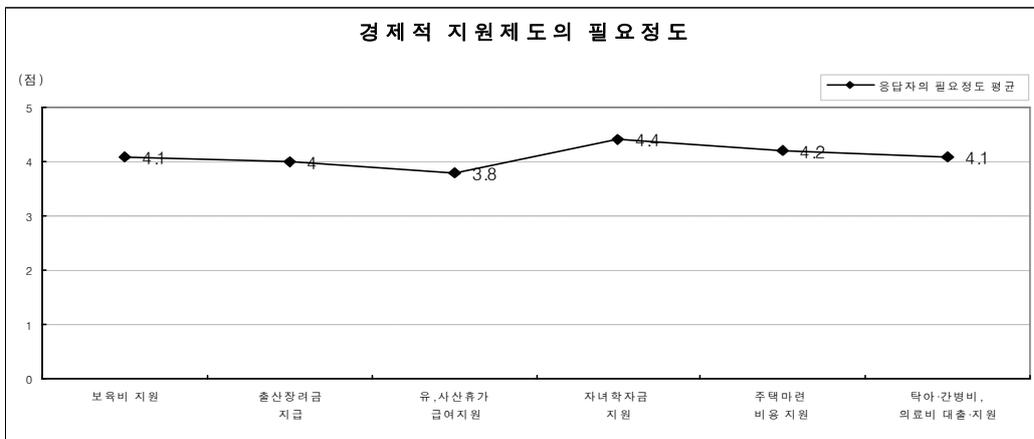
가족친화제도 중 보육 및 돌봄 지원제도의 필요정도에 대해 조사한 결과는 [그림 4-6] 과 같다. 보육 및 돌봄 지원제도들에 대한 필요정도는 평균 3.5로 나타났고, 각각의 제도들 모두 3.4 이상의 고른 분포를 보였다. 직장보육시설 설치·운영에 대한 필요정도가 3.7로 가장 높은 것으로 나타났고, 수유공간 제공과 탁노 프로그램이 3.4로 가장 낮게 나타났다.

[그림 4-7] 휴가 및 휴직제도의 필요정도



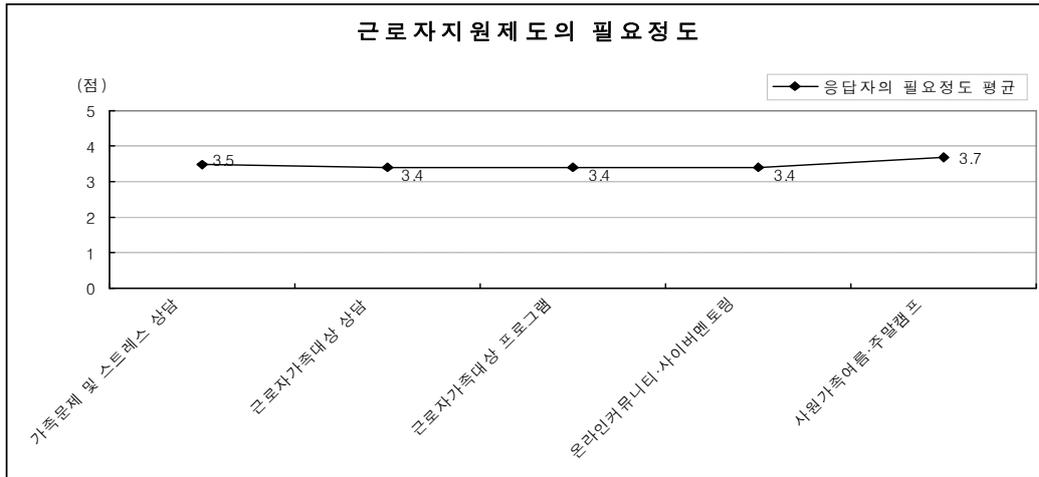
가족친화제도 중 휴가 및 휴직제도의 필요정도에 대해 조사한 결과는 [그림 4-7]과 같다. 휴가 및 휴직제도들에 대한 필요정도는 평균 3.8로 나타났고, 산전후 휴가의 필요정도에 대한 욕구가 4.1로 가장 높게 나타났다. 반면 태아검진 휴가에 대한 필요정도는 3.6으로 가장 낮게 나타났다.p

[그림 4-8] 경제적 지원제도의 필요정도



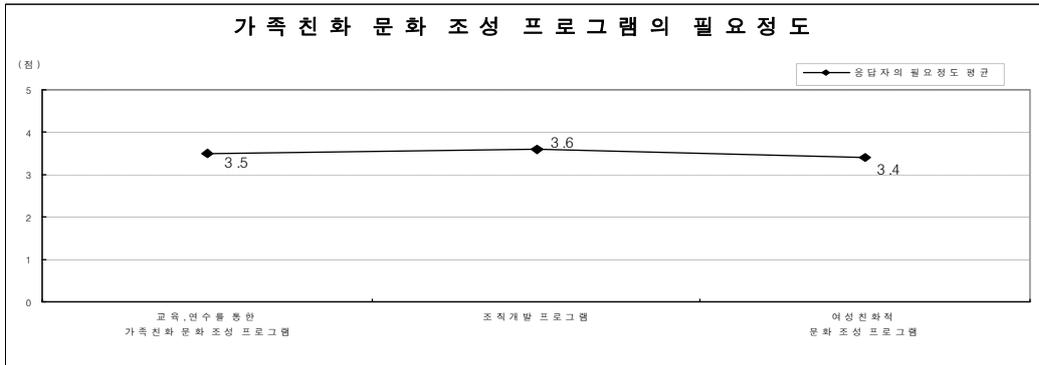
가족친화제도 중 경제적 지원제도의 필요정도에 대한 조사결과를 살펴보면 [그림 3-8]과 같다. 경제적 지원제도들에 대한 필요정도는 평균 3.8로 나타났다. 자녀학자금 지원에 대한 필요정도가 4.4로 가장 높게 나타났으며, 반면 유·사산 휴가에 대한 필요정도는 3.6으로 가장 낮게 나타났다.

**[그림 4-9] 근로자 지원제도의 필요정도**



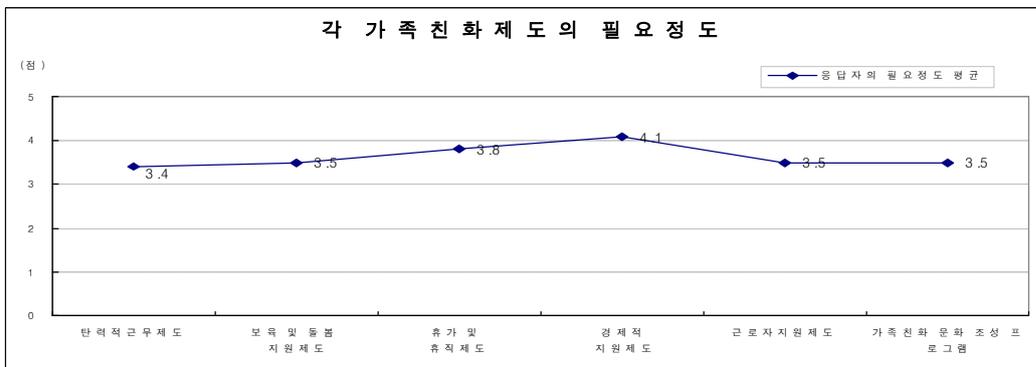
가족친화제도 중 근로자 지원제도의 필요정도에 대해 조사한 결과는 [그림 4-9]와 같다. 근로자지원제도들에 대한 필요정도는 평균 3.5로 나타났고, 각각의 제도 모두 3점 중반대의 고른 분포를 보였다. 그 중 사원가족여름·주말캠프의 필요정도에 대한 욕구가 3.7로 가장 높게 나타났고, 다음으로 근로자가족대상 상담(3.4), 근로자가족대상 프로그램(3.4), 온라인 커뮤니티·사이버 멘토링(3.4)순으로 나타났다.

**[그림 4-10] 가족친화 문화조성 프로그램의 필요정도**



가족친화제도 중 가족친화 문화 조성 프로그램의 필요정도에 대해 조사한 결과는 [그림 4-10]과 같다. 가족친화 문화 조성 프로그램에 대한 필요정도는 평균 3.5로 나타났고, 각각의 제도 모두 3점 중반대의 고른 분포를 보였다. 그 중 조직개발 프로그램이 3.6으로 가장 높은 것으로 나타났다.

**[그림 4-11] 가족친화제도의 각 영역에 대한 필요정도**



가족친화환경 조성을 위한 가족친화제도의 각 영역에 대한 응답자의 필요정도 평균을 살펴보면 [그림 4-11]과 같다. 경제적 지원제도에 대한 욕구가 4.1로 가장 높게 나타났고, 다음으로 휴가 및 휴직제도(3.8), 보육 및 돌봄 지원제도(3.5), 근로

자지원제도(3.5), 가족친화 문화 조성 프로그램(3.5), 탄력적 근무제도(3.4) 순으로 나타났다.

가족친화제도에 대한 필요정도를 근로자의 근무년수와 관련하여 살펴보았다. 근무년수를 변수로 책정하고 각 가족친화제도에 대한 필요도 간의 상관관계를 분석하였다. 근무년수와 각 가족친화제도에 대한 필요도 간의 상관관계 분석에서 통계적으로 유의미한 결과만을 모아 제시하면 다음과 같다.

**<표 4-3> “근무년수”와 각 제도에 대한 필요도 1**

		근무 년수	경력 휴가	직장 보육 시설	보육비 지원	출산 장려금	유사산 급여	자녀 학자금	주택 마련비	탁아· 의료비
근무 년수	<b>Pearson</b> 상관계수	1	.163(*)	.164(*)	.139(*)	.183(*)	.153(*)	.165(*)	.153(*)	.181(**)
	유의확률 (양쪽)		.019	.018	.047	.008	.028	.018	.028	.010
	<b>N</b>	208	206	207	206	206	206	206	205	203

\*\* P<.01, \* P<.05

근무 연수가 길어질수록 근로자들은 경력휴가나 교육 연수, 조직개발프로그램, 여성친화적인 프로그램이 필요하다고 응답하였다. 근무년수와 위 프로그램의 필요도는 양의 상관관계를 보이고 있다.

**<표 4-4> “근무년수”와 각 제도에 대한 필요도 2**

		스트레 스 상담	가족 대상 상담	가족교 육프로 그램	멘토링	여름· 주말 캠프	교육 연수	조직개 발프로 그램	여성 친화적 프로 그램
근무 년수	<b>Pearson</b> 상관계수	.167(*)	.165(*)	.175(*)	.185(**)	.216(**)	.210(**)	.198(**)	.206(**)
	유의확률 (양쪽)	.016	.018	.012	.008	.002	.002	.004	.003
	<b>N</b>	207	205	206	206	206	207	207	207

\*\* P<.01, \* P<.05

또한, 가족 대상의 복지 프로그램의 필요성도 근무년수가 올라갈수록 높아졌다. 특히, 가족캠프에 대한 필요도와 근무년수와의 상관관계가 높은 것으로 나타나, 가족화합 및 지원 프로그램의 절실함을 나타냈다.

한편, 근로자 성별에 따른 가족친화제도에 대한 필요도를 비교하였을 때, 대부분의 가족친화제도에 대한 필요도는 남녀 간 통계적으로 유의미한 차이가 없었다. 남녀 근로자가 유사하게 각 제도에 대한 필요성을 느끼고 있음을 보여준다. 그러나, 각 가족친화제도에 대한 인지도에 있어서는 남녀가 유의미한 차이를 보이는 몇몇 결과가 도출되었다. t-test결과, 각 가족친화제도에 대한 인지도 차이에 있어, “집중 근로프로그램 인지도”와 “출산 장려금 인지”에 있어 남녀 차이가 나타났다. 집중근로프로그램 인지도에 있어 남성 근로자의 응답 평균은 2.13이었으며, 여성 근로자의 응답 평균은 1.83으로 남성의 인지도가 더 높은 것으로 나타났다( $t=2.264$ ,  $p<0.05$ ). 출산 장려금 인지도에 있어서는 남성 근로자 응답 평균이 2.06, 여성 근로자 응답 평균은 2.33으로 여성의 인지도가 더 높은 것으로 나타났다( $t=-2.174$ ,  $p<0.05$ ).

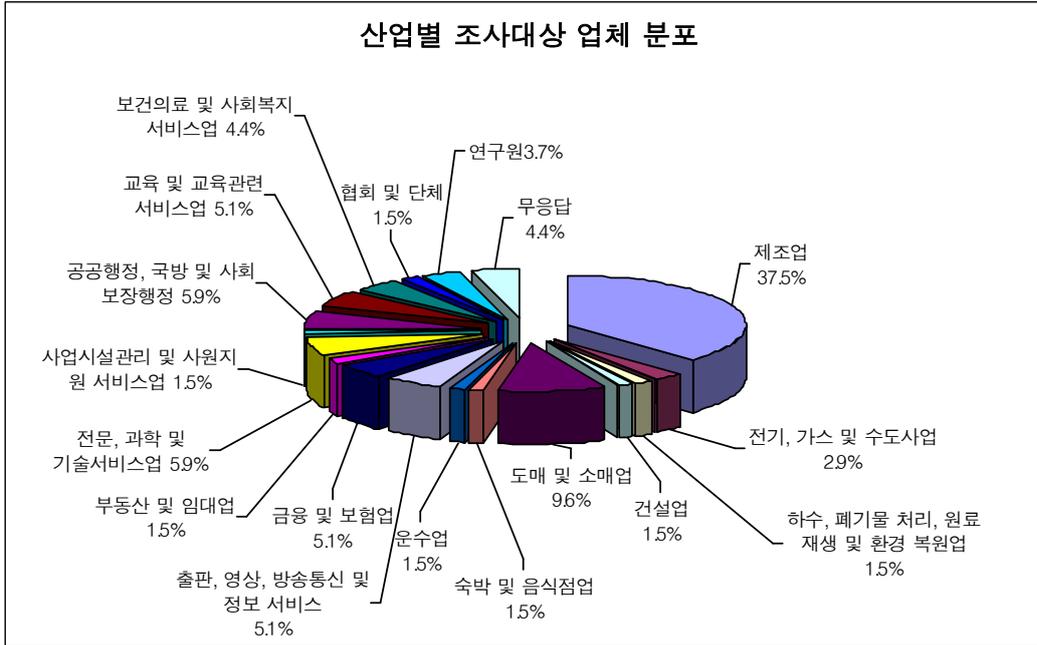
### 제3절 기업에 대한 조사결과 분석

#### 1. 응답 기업의 일반적 특성

조사대상 기업은 유성구(31.6%)에 가장 많이 소재하고 있었으며, 다음으로 대덕구(28.7%), 서구(25.7%), 중구(11.8%), 동구(2.2%) 순으로 나타났다. 기업의 형태는 법인이 72.8%로 가장 많이 차지하고 있었으며, 개인사업자(22.1%), 기타(4.4%), 무응답(0.7%) 순이었다. 기업 대표자 성별은 남성이 90.4%, 여성 9.6%로 남성이 대부분을 차지하고 있었고, 기업의 노조유무는 없음 73.6%, 있음 21.3%으로 나타났다.

산업별 조사대상 업체 분포는 다음 그림과 같다.

[그림 4-12] 산업별 조사대상 업체 분포



조사기업의 사업체 인력현황을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 고용형태에 따른 종업원 수는 상용직 여성의 경우 적게는 0명(4.4%)에서부터 많게는 321명(0.7%)으로 구성되었다. 조사기업의 상용직 여성의 수는 1명(18.4%)-2명(16.9%)이 대부분을 차지하고 있었고, 다음으로 3명(7.4%), 4명(7.4%), 5명(4.4%)순으로 나타났다. 상용직 남성의 수는 최저 0명(2.2%)에서 최고 2000명(0.7%)로 구성되었다. 상용직 남성의 수가 5명인 기업이 10.3%로 가장 많았으며, 다음으로 4명(6.6%), 8명(5.9%), 2명(5.1%), 1명(5.1%) 순이었다. 기타 근로형태를 살펴보면, 여성의 경우는 최저 0명(73.4%)에서 최고 150명(0.7%)로 구성되었다. 10명(7.4%)인 기업이 가장 많았으며, 다음으로 1명(7.4%), 2명(5.1%), 4명(2.2%)순이었다. 남성의 경우는 최저 0명(75%)에서 최고 100명(0.7%)로 구성되었다. 2명(3.7%)인 기업이 가장 많았으며, 다음으로 1명(2.9%), 3명(2.9%), 5명(2.9%), 4명(2.2%) 순이었다.

혼인상태에 따른 종업원 수를 살펴보면, 조사기업의 미혼 여성의 수는 최저 0명

(22.1%)에서 최고 244명(0.7%)로 구성되었다. 0명(22.1%)-1명(22.1%)이 대부분을 차지하고 있었고, 다음으로 2명(11.0%), 3명(5.1%), 4명(4.4%), 6(2.9%) 순으로 나타났다. 미혼남성의 수는 최저 0명(19.1%)에서 최고 218명(0.7%)로 구성되었다. 0명인 기업이 19.1%로 가장 많았으며, 다음으로 2명(14.0%), 1명(9.6%), 5명(7.4%), 4명(5.1%) 순이었다.

기혼 여성의 수는 최저 0명(15.4%)에서 최고 748명(0.7%)로 구성되었다. 기혼여성의 수가 1명(23.5%)인 기업이 가장 많았으며, 다음으로 0명(15.4%), 3명(8.1%), 2명(6.6%), 4명(5.1%), 5명(5.1%) 순으로 나타났다. 기혼 남성의 수는 최저 0명(2.2%)에서 최고 731명(0.7%)로 구성되었다. 기혼 남성의 수가 4명(9.6%)인 기업이 가장 많았으며, 다음으로 3명(8.1%), 5명(8.1%), 1명(7.4%), 6명(5.1%) 순으로 나타났다.

## **2. 가족친화제도의 시행 개요**

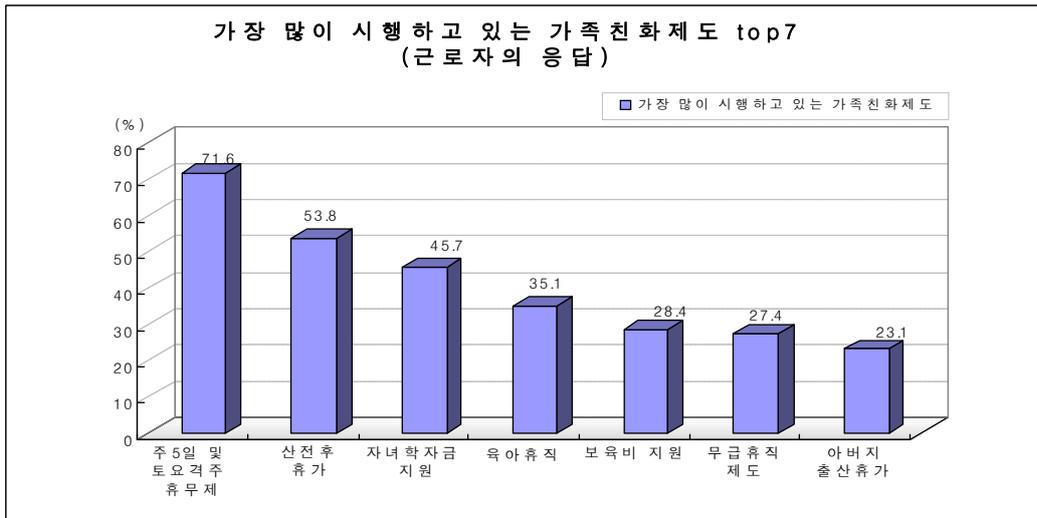
본 연구 보고서의 유형별 사례에 나타나 있듯이 선진국의 기업들은 인적자원관리의 중요성과 근무환경의 변화가 노동 효율성과 안정성을 높이는데 기여한다는 인식을 가지고 직장과 가정생활의 조화로운 양립을 위한 다양한 가족친화적 경영을 도입, 실행해 왔다. 그 결과 선진국의 주요 기업들은 가족친화적인 직장 환경과 가족친화적경영을 보편적이고 당연한 것으로 받아들이고 있는 추세이다. 이에 비해 한국의 기업들은 여전히 직장和家庭생활 간 충돌을 근로자 개인의 문제로 인식하고, 가족친화적 환경을 조성하는 일을 정부가 나서 해결해야할 사항으로 인식하면서 이에 크게 의존하려는 경향이 있다. 본 장에서는 대전광역시 소재 기업들의 가족친화제도의 운영 현황과 계획, 평가, 그리고 정부와 지자체가 지원하기를 희망하는 지원책 등에 대해 분석하였다.

### **1) 가족친화제도의 도입 현황 및 계획**

근로자들이 현재 자신이 근무하고 있는 기업에서 가장 많이 시행하고 있는 가족친화제도에 대해 응답한 것을 보면, 출산·육아 휴가제도와 자녀학자금 지원제도

등은 상대적으로 높은 시행률을 보이고 있는 반면, 탁노프로그램(3.4%), 육아데이(3.8%), 그리고 가족대상상담프로그램(3.8%) 등은 매우 낮은 시행률을 보이고 있다. 근로자 개인이 응답한 가족친화제도 시행 여부 조사 결과를 바탕으로 가장 많이 시행하고 있는 가족친화제도 상위 7가지를 선별하여 보면 다음과 같다.

**[그림 4-13] 가장 많이 시행하고 있는 가족친화제도 top 7(근로자의 응답)**



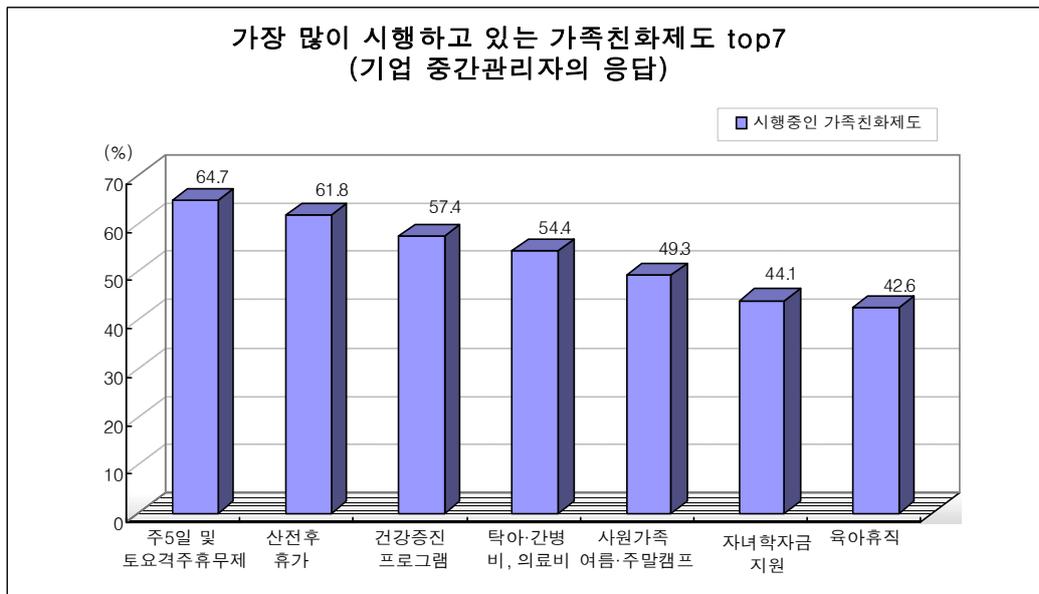
근로자 개인 응답자들은 현재 자신들이 근무하고 있는 기업에서 가장 많이 실시하고 있는 가족친화제도는 ‘주5일 및 토요일 격주 휴무제’라고 응답하였으며(71.6%), ‘산전후 휴가’(53.8%)와 ‘자녀학자금 지원’(45.7%)이 그 뒤를 잇고 있다.

한편, 기업의 가족친화제도의 현재 시행여부를 묻는 문항에서 기업의 중간관리자가 ‘시행하고 있다’고 응답한 각 가족친화제도의 빈도를 살펴보면, 휴가 및 휴직제도의 시행은 다른 가족친화제도에 비해 상대적으로 시행 빈도가 높았다. 산전후 휴가는 응답 기업의 61.8%가 시행하고 있다고 응답하여 전체 제도 중 두 번째로 높은 빈도를 보였다. 또한, 경제적 지원제도인 자녀학자금 지원(44.1%)이나, 출산장려금 지급(30.9%)도 상대적으로 높은 빈도를 보이고 있다. 그러나, 탄력적 근무제도인 재택근무제나 직무공유제 등은 각각 2.9%와 2.2%로 매우 낮은 시행률을 보이고 있

으며, 돌봄지원제도인 탁노프로그램이나 위탁간호서비스도 각각 0.7%와 1.5%로 매우 낮은 시행률을 보이고 있다. 기업에서 낮은 시행률을 보이고 있는 가족친화제도로는 근로자지원제도인 근로자 가족 상담 서비스로 2.2%의 기업만이 실행하고 있다. 한편, 가족친화문화조성 프로그램의 시행률은, 여성친화적 조직문화 프로그램이 8.1%, 교육과 연수를 통한 가족친화 문화 조성 프로그램이 14.7%, 그리고 조직개발 프로그램이 16.2%로 저조하였으나, 돌봄 지원제도나 탄력적 근무제도에 비하면 높은 편이다.

기업의 중간관리자들이 응답한 가족친화제도의 시행 여부 중에서 가장 시행 빈도가 높은 7가지 제도를 소개하면 다음과 같다.

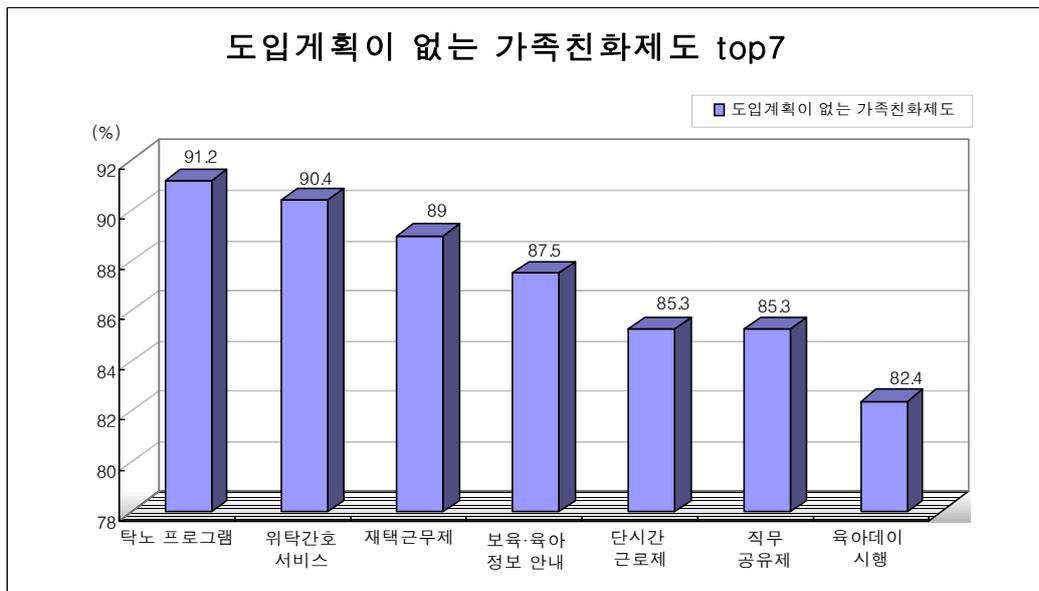
**[그림 4-14] 가장 많이 시행하고 있는 가족친화제도 top 7 (기업 중간관리자의 응답)**



대전광역시 소재 기업을 대상으로 한 본 연구의 설문조사에 나타난 기업의 가족친화제도 도입 계획 여부를 보면, 보육 및 돌봄 지원제도가 다른 영역의 가족친화

제도에 비해 도입 계획이 없는 경우가 상대적으로 많음을 알 수 있다. 탁노 프로그램의 경우 응답 기업의 91.2%가 도입 계획이 없다고 밝혔으며, 위탁 간호 서비스도 90.4%의 기업이 도입 계획이 없다고 밝혔다. 가족친화제도의 시행여부를 묻는 문항에서 조사대상 기업의 중간관리자가 '도입계획이 없다'고 응답한 각 가족친화제도의 빈도를 비교하여, 그 중에서 상위 7가지의 제도를 제시하면 다음과 같다.

**[그림 4-15] 도입계획이 없는 가족친화제도 top 7**

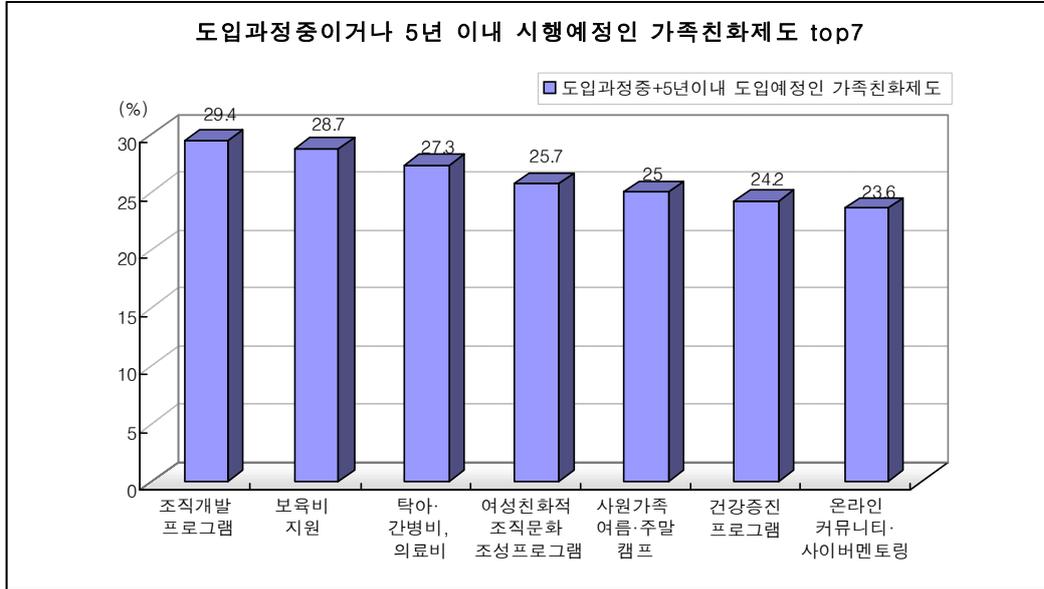


육아와 돌봄의 영역에 있는 가족친화제도뿐 아니라, 탄력적 근무제도에 있는 가족친화제도들도 시행 계획 비율이 낮았다. 응답 기업 중 89%가 재택근무제도의 도입 계획이 없다고 밝혔으며, 단시간 근로제도 85.3%의 기업이 도입 계획이 없다고 응답하였다.

기업에서 도입과정에 있거나, 5년 이내에 도입 예정에 있는 가족친화제도를 설문했을 때, 도입 계획의 기대치는 매우 낮은 것으로 나타났다. 기업의 중간관리자가 '도입과정중'이거나 '5년 이내 도입예정'이라고 응답한 각 가족친화제도의 빈도를

합친 값을 비교하여, 그 중 상위 7가지를 선택한 결과는 다음과 같다.

**[그림 4-16] 도입과정중이거나 5년 이내 도입 예정인 가족친화제도 top**



조사 기업 중 29.4%가 조직개발 프로그램이 도입 중에 있거나 앞으로 도입 예정에 있다고 응답하였으며, 28.7%의 기업이 보육비 지원 지도를 도입하고 있거나 5년 내에 도입할 예정이라고 밝혔다. 전반적으로 낮은 도입 계획 결과였지만, 여성친화적 조직문화 조성 프로그램이 25.7%로 네 번째로 도입 가능성이 높은 것으로 나타났으며, 온라인 커뮤니티와 사이버 멘토링의 도입을 검토 혹은 시행하고 있는 기업도 23.6%로 나타나, 큰 비용을 들이지 않고 기업 문화를 바꿀 수 있는 제도에 관심을 보이고 있음을 알 수 있다.

### 3. 가족친화제도에 대한 정책적 지원

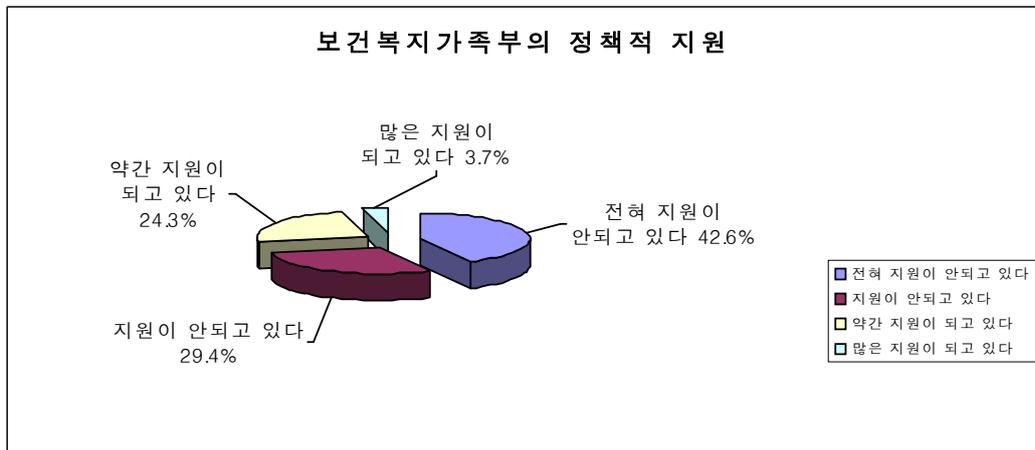
#### 1) 가족친화제도 수행 지원 기관

기업을 대상으로 가족친화적인 제도의 도입과 운영의 활성화를 위해 필요한 정

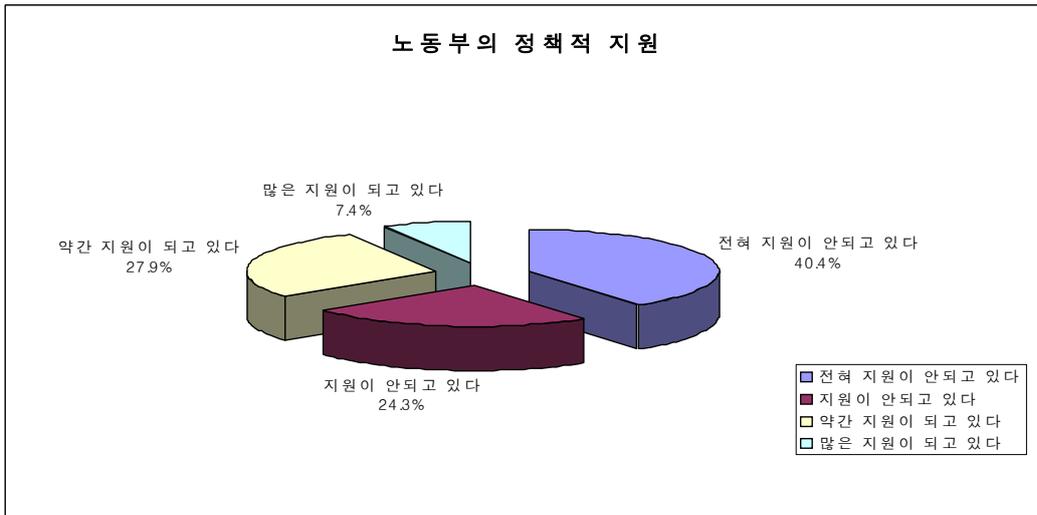
부와 지자체의 지원을 조사한 결과에 의하면, 응답기업 중 44.1%가 제도 시행과 관련한 직접적인 재정 지원이 가장 필요하다고 했다. 그 다음 순위로 필요한 지원을 23.5%의 응답 기업은 우수기업에 대한 우대 차원에서 해당 기업의 복지 지원을 확대해 줄 것을 요구하고 있다. 이와 같은 정책에 대한 필요성은 다른 연구들에서도 유사하게 나타나고 있으며, 업종별 기업 규모별로 거의 차이를 드러내지 않고 있는 것으로 보고되고 있다.

본 연구는 설문을 통하여 가족친화경영 실천에 대한 각 공공 기관의 정책적 지원정도를 파악해 보았다. 가족친화적인 경영을 기업이 실행하는데 있어, 현재 행정안전부의 지원정도를 물었을 때, 응답기업의 42.6%가 전혀 지원이 안되고 있다고 응답했으며, 41.2%의 기업도 지원이 안되고 있다고 밝히고 있어, 80%가 넘는 응답 기업이 가족친화적인 일터를 만드는데 행정안전부의 지원을 받지 못하고 있음을 알 수 있다. 대전광역시의 지원 정도를 묻는 질문에, 응답 기업의 41.9%는 전혀 지원이 안되고 있다고 응답했으며, 33.8%는 지원이 안되고 있다고 밝히고 있어, 약 75%에 달하는 응답 기업이 대전광역시의 지원을 받지 못하고 있음을 알 수 있다. 미약한 차이지만, 보건복지가족부와 노동부의 지원에 대한 설문에서 응답 기업들은 약간의 지원이 있다고 각각 24.3%와 27.9%로 답하였다.

**[그림 4-17] 보건복지가족부의 정책적 지원**



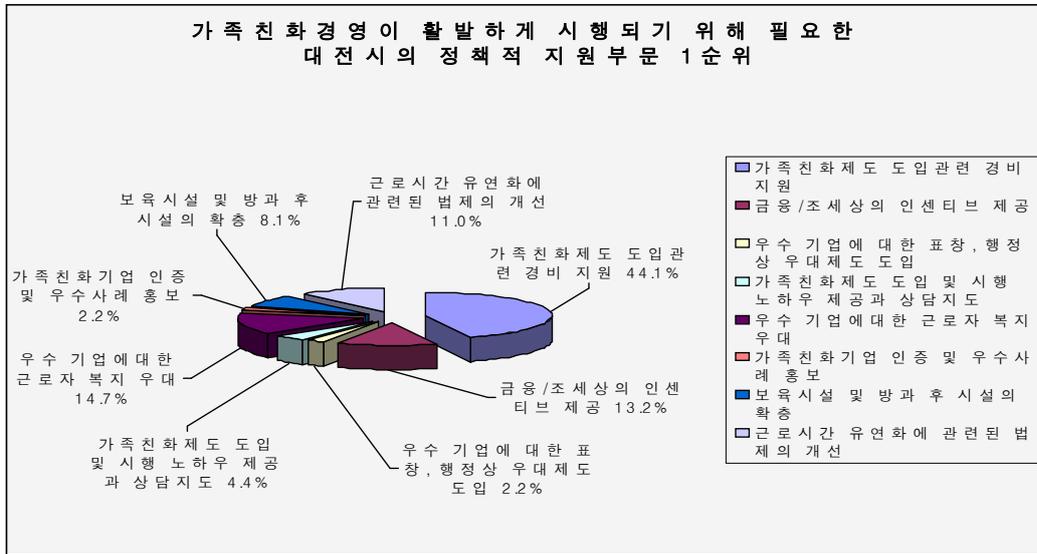
[그림 4-18] 노동부의 정책적 지원



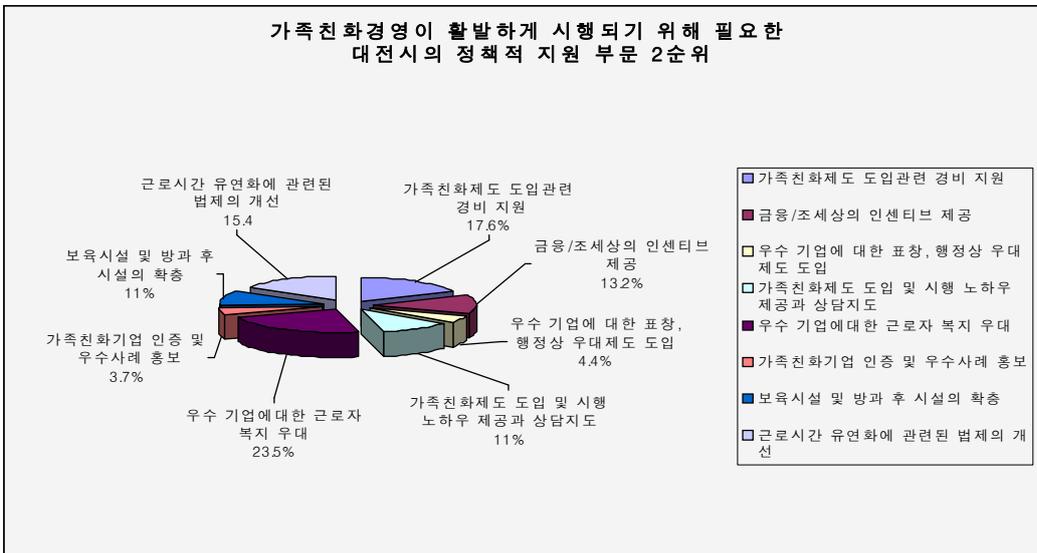
## 2) 가족친화제도 실행을 위한 정책지원

가족친화제도를 기업에서 실행하는데 가장 큰 장애요인으로 지적되는 것은 관련 제도 실행에 따른 비용 부담이다. 가족친화경영이 활발하게 시행되기 위해 대전시에서 각 기업에게 지원할 수 있는 지원들 중 가장 필요하다고 응답한 항목은 '가족친화제도 도입 관련 경비 지원'이 1순위로 지적된 지원들 중 44.1%로 가장 높게 나타났다. 가족친화경영 시행을 위한 대전시의 정책적 지원이 필요한 부분 1순위로 응답한 항목들에는 '우수기업에 대한 근로자 복지 우대'가 14.7%를 차지하면서 두 번째로 높은 빈도를 보였으며, '금융/조세상의 인센티브 제공'이 13.2%로 세 번째로 높은 빈도를 보였다.

**[그림 4-19] 가족친화경영이 활발하게 시행되기 위해 필요한 대전시의 정책적 지원부문 1순위**



**[그림 4-20] 가족친화경영이 활발하게 시행되기 위해 필요한 대전시의 정책적 지원부문 2순위**



가족친화경영을 시행하기 위해 대전시가 기업에 지원해야 할 부분을 중요도 순으로 순위를 매기게 하고, 1순위와 2순위를 결정하여 응답하게 했을 때, 1순위와 2순위 중 가장 높은 빈도를 차지한 항목은 '가족친화제도 도입관련 경비지원'과 '우수 기업에 대한 근로자 복지 우대'등으로 유사한 결과를 보여주고 있다. 가족친화경영 실천의 중요한 장애요인은 이러한 결과를 볼 때 비용부담의 문제로 요약될 수 있다. 인센티브의 경우 직접적인 경비지원은 아니지만 간접적인 경비지원으로 볼 수 있기 때문에 가족친화경영의 실천에 있어서 비용문제는 더욱 중요한 것으로 파악할 수 있다.

한편, 2순위 선택 항목에는 1순위 선택 항목과 달리 '근로시간 유연화와 관련된 법제의 개선'이 15.4%를 차지하면서 상대적으로 높은 선택 빈도를 보였다. 이는, 가족친화경영에 따르는 비용 부담 경감과 실천능력을 강화하는 지자체의 지원과 더불어 관련된 법제도를 재정비 하는 노력도 필요함을 시사하고 있다.

## 제 5 장

---

### 가족친화적인 정책의 적용과 활성화 방안

---

제1절 가족친화적인 제도 정착을 위한 과제

제2절 기업을 위한 가족친화 프로그램 제안

---

## 제5장 가족친화제도의 적용과 활성화 방안

### 제1절 가족친화제도 정착을 위한 정책 제안

지금까지 가족친화적인 제도의 도입과 관련한 사회 경제적인 환경 변화, 가족친화제도의 유형과 각 유형별 국내외 사례, 대전광역시의 가족친화제도 실천 현황과 근로자의 가족친화제도에 대한 수요를 살펴보았다. 본 장에서는 위와 같은 분석을 기초로 대전광역시에서 가족친화제도가 정착되고 활성화되기 위한 정책적 방향을 논의하고, 가족친화경영 확산을 위한 정책과제를 제안하고자 한다.

#### 1. 가족친화제도 활성화를 위한 정책 방향

가족친화제도의 실행과 관련된 현황 및 전망에 대한 선행연구나 분석에 의하면, 가정역역의 가족 돌봄의 책임을 주로 여성이 부담하고 있는 한국 사회의 관습이나 인식이 변화하는 데에는 상당한 기간이 소요될 것으로 보인다. 또한 대전광역시의 가족친화경영 실태조사결과에 의하면 조사 응답 기업의 상당수가 가족친화제도 및 경영 도입의 필요성에는 크게 공감하나, 낯선 가족친화제도를 능동적으로 실행하기 보다는 정부나 지자체의 보장 및 인센티브를 통해서 수동적으로 유도되기를 희망하고 있다. 또한, 근로자 개인들도 가족친화제도에 대한 수요가 상당히 높기는 하지만, 학자금지원이나 주택마련비용지원 등 임금 인상과 관련한 부분에 한정되어 있거나, 근무시간단축에 보다 큰 관심을 가지고 있었다. 따라서 재원이 많이 소요되지 않는 제도를 제외하고는 다양한 유형의 가족친화제도를 도입하는 기업이 확산될 것으로 전망되지 않는다.

현재 가정과 직장의 양립 문제는 여전히 여성 근로자만의 문제로만 여겨지는 경향이 강하며, 이로 인해 가정과 직장일 간의 충돌 문제와 관련한 여성근로자를 위한 지원 제도들이 고민되고 있다. 따라서, 기업과 지자체는 이와 같은 사회환경과

노동현장의 특성을 감안하여 단기간에 효과를 볼 수 있는 가족친화제도와 중장기적으로 추진해야할 가족친화적 경영 방침을 나누어 단계적으로 방향을 설정할 필요가 있다.

**<표 5-1> 가족친화적인 제도에 대한 단계별 접근 및 정책방향**

	단기적인 정책방향 (전통적인 접근방식)	중·장기적인 정책방향 (새로운 접근방식)
기본적인 목적	직장과 가정 일의 조화	직장 일과 삶의 조화 (가족, 개인, 그리고 사회)
적용대상	가사와 육아	가사와 가족돌봄 (자녀, 노인, 장애인 돌봄)
적용대상집단	여성	남성과 여성
제도도입의 근거	사회적 정의와 근로자에게 복리후생을 제공한다는 관점에서 주장	기업에 미치는 효과에 대한 분석을 기초로 주장
제도의 유형	광범위한 정책과 프로그램	경쟁력을 제고시킬 수 있는 특정한 전략
주된 관심	결근률을 감소시키는 등 가족친화적인 제도에 대한 수요가 직장 일에 미치는 영향에 대한 관심	스트레스의 감소와 직장 일과 삶의 조화를 가능하게 하는 탄력적인 직장문화

자료 : G. Russell(1998), 김태홍·고인아(2001), p. 180에서 재인용.

가족친화제도의 단기적인 방향은 위 표에 지적된 바대로 여성을 주요 타겟으로 한 가사와 육아 관련한 직접적인 서비스 위주로 설계될 필요가 있다. 이는 단기적으로 여성근로자의 직장과 가정생활을 조화롭게 수행하기 위한 기반을 마련하는 기초가 될 것이다. 본 연구의 조사결과를 볼 때에도 대전지역 역시 가족친화경영의 도입이 시작되고 있는 단계로 판단된다. 즉, 가족친화경영을 여성에 관련된 문제로

인식하고 있는 가운데 법적 의무인 모성보호에 관련된 휴가 및 휴직제도는 시행이 다소 활발한 것으로 나타나고 있다.

중장기적으로는 직장과 가정생활의 조화로운 양립이 여성만의 문제가 아닌, 남성과 가족 구성원 모두의 문제로 확대될 것이 예상되므로, 돌봄의 사회화 정착과 활성화를 정책 방향의 기조로 삼아야 할 필요가 있다. 대전광역시도 저출산과 고령화 현상의 예외가 아니며, 다양한 돌봄 노동을 필요로 하는 가족구성원에 대한 지원은 사회적 문제로 인식되고 있다. 기업 역시, 전문성을 갖춘 인력의 확보를 위해서는 다가올 시대 변화의 수요를 파악하고 단순한 복리후생의 차원이 아닌, 장기적인 안목에서의 인적자원개발투자의 일환으로 일과 가정의 조화를 고민해야 할 때이다.

이에 따라 중장기적인 가족친화제도의 정책 방향은 일과 개인의 삶의 조화를 가능하게 하는 노동시장 및 사회환경의 구조적 개편과 가족친화적인 제도의 도입과 운영을 위한 기술적인 지원 체계를 구축하는 것이 필요하다. 이와 함께 기업은 기업 특성을 감안한 독창적인 가족친화제도의 개발 및 운영을 실행해야 하며, 일과 가정생활의 조화를 가능하게 할 수 있는 탄력적인 노동 현장의 운영 및 기업 문화를 구축해야 할 필요가 있다.

## **2. 가족친화경영 확산을 위한 정책 과제**

대전광역시의 가족친화제도 실행의 실태와 문제점, 그리고 수요를 파악한 결과와 현재 국내외에서 실시하고 있는 가족친화경영 사례들을 종합하여 가족친화경영 확산을 위한 정책적 과제는 다음과 같이 요약될 수 있다.

첫째, 가족친화경영의 역할 모델을 발굴이 필요하다. 조사결과에서 대전지역의 기업 중간관리자와 근로자 모두 가족친화제도에 대하여 높은 수준의 필요도를 나타냈으나, 가족친화제도에 대한 인식이나 시행정도에 대해서는 미흡한 수준이었다. 특히 기업 중간관리의 경우 가족친화제도의 시행 여부를 묻는 문항에서 여러 가족친화제도에 대한 도입계획이 없다고 응답한 비율이 높았다. 이러한 결과는 가족친화적 기업경영이 기업경쟁력이나 생산성 증대에 기여한다는 인식이 부재하여 일부

대기업을 제외한 대부분의 기업들은 관련 제도를 적극적으로 도입하려는 사회적 분위기가 성숙되지 못했기 때문으로 여겨진다. 많은 기업들이 가족친화경영을 도입할 경우 초래되는 비용부담 때문에 도입을 유보하고 있는 현실에서, 가족친화경영 제도의 도입에 대해서만 강조하는 경우 기업들에게 가족친화경영은 여러모로 부담일 수 밖에 없으며, 가족친화경영의 확산은 더욱 어렵게 된다. 그러나 가족친화경영은 앞에서 살펴본 것처럼 생산성 향상, 우수인력의 확보와 유지, 기업의 이미지 제고 등 기업 성과를 높이는데 커다란 도움을 줄 수 있다. 그러므로 기업의 비용부담을 상쇄하는 가족친화 기업경영의 성과연구와 가족친화경영의 실천과 기업의 구체적인 성과와의 연계를 보여줄 수 있는 역할모델의 발굴, 우수기업 사례 발굴 및 홍보가 보다 활성화되어야 한다.

현재 노동부나 보건복지가족부를 통해 홍보되고 있는 사례들은 복리후생의 개선을 통해 경영 성과가 좋게 나타났다고 하는 원론적인 수준에 그치고 있다. 아주 구체적인 수준에서 가족친화경영이 경영전략과 연계된 성과에 대한 논의가 필요하다. 예를 들어서 고객서비스의 질, 클레임 건수, 이직률, 산재률, 출산율, 조직몰입도, 종업원 만족도, 취업 선호도 등 기업성과에 미치는 영향에 대한 다각적이고 체계적인 분석과 제도의 도입, 도입시 장애요인과 해결과정, 노사관계, 조직분위기 등을 포함한 구체적인 사례발굴의 조사 및 연구에 대한 투자가 필요하다. 그런 성과에 대해서 세밀하고 구체적인 역구가 필요하고 그것을 알리고 홍보하는 노력도 동반되어야 한다.

이와 더불어 가족친화경영 관련 제도, 관련기관, 시행방법 등에 관련된 매뉴얼의 제작·배포를 고려할 필요성이 있다. 매뉴얼에는 기업들이 가족친화경영의 실천에 참고할 수 있는 역할모델과 단계별로 시행할 수 있는 제도에 대한 내용도 포함시키는 것이 바람직하다. 또한, 지역사회 차원에서 가족친화경영 컨설팅 전담인력을 만들어 실행을 원하는 기업들에게 노하우를 제공해주어야 한다. 노동부의 경우에도 고용평등법의 개정 및 명칭변경에 부응하여 근로감독관 중 일부는 가족친화지원 관련 업무를 담당하는 것도 고려할 필요가 있다.

둘째, 보육 및 돌봄 문제의 해결은 직장과 가정의 양립에 있어서 가장 기초적인

문제이므로, 돌봄의 사회화에 대한 제도적 정착이 필요하다. 장기적인 차원에서 가정 내 돌봄은 개인의 문제가 아니라 사회적 문제이며 보육 지원체계에 대한 공적 지원은 단기적으로 가시적인 효과를 거둘 수 있는 영역이다.

기업부담이 큰 보육시설 설치와 관련하여 설치 및 운영은 정부에서 맡고 기업에서는 비용지원을 맡는 방식의 역할분담이 필요하다. 모든 기업에게 보육시설을 설치하도록 하는 것보다 기업에는 고용창출과 같이 기업이 할 수 있는 부분을 맡게 하는 것이 바람직하다. 따라서 보육시설 설치 및 운영은 정부에서 책임을 지도록 하고 기업에서는 일정부분 경제적 지원을 하는 체제로 역할분담을 하는 것이 더 현실적인 방안이라 할 수 있다.

또한, 기업 간에 공동보육시설을 운영할 수 있도록 정부에서 정책적으로 유도해주는 것도 필요하다. 특정 기업 단독으로 직장보육시설을 설치·운영하기보다는 지리적 근접성이나 업종의 유사성 등을 고려하여 여러 기업이 컨소시엄을 구성하여 보다 많은 지역에 공동 직장보육시설을 설치·운영하고, 정부는 이를 중개, 지원하는 제도가 하나의 방안이 될 수 있다. 아울러 남녀근로자가 보육서비스와 관련해서 필요성을 많이 느끼는 연장 및 야간, 휴일에도 보육을 제공하는 시설을 확대하는 것이 필요하다.

셋째, 가족친화경영 기업에 대한 유인을 제공해야 한다. 가족친화적인 기업문화 조성은 기업의 능동적인 참여가 핵심이기 때문에 기업의 참여를 촉진할 수 있는 다양한 인센티브 제도를 강구해야 한다. 가족친화경영을 잘하고 있는 우수기업을 정부에서 선정하여 포상하고 이를 대전시 홈페이지 등을 통해 일정기간 동안 홍보할 수 있도록 해야 한다. 무엇보다도 대전에는 대기업보다 중소기업의 숫자가 압도적으로 많은 점을 감안하여 중소기업에 적합한 인센티브제를 도입할 필요가 있다. 또한, 가족친화제도 도입과 실행에 따른 기업 가점제 도입이 기존의 다른 가점제와 중복되는 일이 있을 경우 어떠한 기준과 지표를 적용하여 가산점을 부여할 것인지에 대한 세밀한 제도 개선 역시 요구된다.

우수기업의 사례를 홍보해줌으로써 우수기업의 이미지 제고뿐만 아니라 다른 기업에게도 벤치마킹 할 수 있는 기회를 제공해 줄 수 있다. 가족친화경영 우수기업

에게는 인증마크를 부여하고 인증유효기간(3년) 동안 상품 광고와 기업의 서식 및 홍보물에 사용할 수 있도록 함으로써 기업 이미지 제고에 활용할 수 있도록 해야 한다. 또한 가족친화경영 우수기업에 대한 세제혜택이나 보조금 지원 등을 마련해야 하고 각종 정부지원사업 심사시 인증기업에 가점을 부여하는 인센티브 방안도 고려해볼 수 있다.

넷째, 양성평등한 근로 환경 조성을 위한 기업 조직 문화의 개선이 필요하다. 가족친화제도의 제공뿐만 아니라 근로자가 제도를 자유롭게 사용할 수 있도록 가족친화적인 기업문화를 조성해야 한다. 많은 연구자들은 육아휴직이 활성화되지 않는 이유로 육아휴직에 따른 불이익의 문제, 육아휴직에 대한 거부감, 기업주의 태도 등을 지적하고 있으며, 육아휴직 사용을 활성화할 수 있는 가족친화적 직장문화의 구축이 가족친화제도로 가는 첫걸음임을 지적하고 있다. 또한, 중장기적으로 가족친화경영은 여성만을 대상으로 하는 것이 아니기 때문에 남성근로자 역시 가족친화경영 관련제도를 자유롭게 이용할 수 있는 직장환경의 변화도 필요하다.

다섯째, 가족친화경영을 활성화하기 위해서는 최고경영자(CEO)의 신념이나 선도적 역할이 필수적이다. 일반적으로 기업문화는 경영자의 철학, 신념, 가치관이 어떻게 가시화 되고 체득화 되고 신념화 되느냐에 따라서 어떤 기업문화로 갈 것인지 여부가 결정되는데 가족친화 기업경영도 마찬가지이다. 가족친화적 기업문화로의 변혁을 위해서는 최고경영자의 관심과 경영전략으로서의 실천의지가 매우 중요하며, 중간관리자들의 지지적 태도가 필수적이다. 따라서 가족친화적 기업문화를 형성하기 위해서는 최고경영자와 인사노무 담당자, 중간관리자들에 대한 인식을 제고하기 위해 교육과 컨설팅이 전제되어야 하며, 이러한 홍보교육은 성과중심의 연구결과를 토대로 하는 노력이 필요하다. 가족친화기업인증제를 2008년 보건복지가족부에서 신청을 받아 실시하고 있으나, 신청 기업이 기대에 못미치고 있는 실정이다. 가족친화경영에 대한 기업 경영인의 철학이 바뀌는 혁신이 필요하다.

여섯째, 가족친화경영의 사회적 기반을 조성해야 한다. 사회적 규범이나 분위기는 기업이 가족친화경영을 도입하는데 중요한 역할을 할 것으로 판단된다. 지역사회에 있어서 가족친화경영의 중요성에 대한 지속적인 강조는 지역기업의 가족친화

경영 실천에 대한 압력으로 작용할 것이다. 동시에 유한킴벌리의 경우처럼 지역사회에서 가족친화경영 기업에 대해 우호적인 인식을 가지게 됨으로써 기업이미지 제고와 매출액 증대 등의 효과를 가질 수 있도록 할 것이다. 또한 지역사회 전반에 걸친 가족친화경영 분위기 형성은 표면적으로 가족친화경영 관련 제도가 도입되어 있지만 조직 내 문화나 분위기로 인해서 실질적으로 활용이 불가능했던 제도를 사용할 수 있게 된다.

## 제2절 기업을 위한 가족친화 프로그램 제안

본 장에서는 가족친화제도를 실질적으로 도입하고 시행하는 데 있어 필요한 각종 프로그램과 서비스를 대전광역시의 실정에 근거하여 제안하고자 한다. 가족친화경영을 위한 자문 서비스로서 가족친화경영컨설팅 및 각종 기업 경영 컨설팅을 소개하고, 정보제공 및 교육 관련 서비스, 재정지원과 관련한 인센티브제도, 그리고 노동 및 고용 정책을 (구)남녀고용평등법을 기초하여 제안하고자 한다. 무엇보다도, 국내의 중소기업에서 실시하고 있는 가족친화경영 사례를 소개함으로써 대전에 있는 많은 중소 기업이 가족친화경영을 실시하는데 필요한 모델을 제시하고자 한다.

### 1. 경영 개선을 위한 자문 서비스

#### 1) 가족친화경영컨설팅

가족친화경영컨설팅이란 가족친화경영의 실천을 막는 장애요인 분석 및 대안 도출을 통해 개별기업 상황에 적합한 가족친화제도 설계 및 문화 조성방안을 제시하여 개별 기업이 가족친화경영을 실현할 수 있도록 돕는 정부지원사업이다. 여성가족부는 한국노동연구원 부설 뉴패러다임센터와 함께 기업의 가족친화경영의 도입을 지원하기 위하여 2007년부터 '가족친화경영 무료 컨설팅사업'을 하고 있다. '가족친화경영' 도입을 비용으로 인식하는 현실에서 경제적 여건이 좋은 대기업 위주로 정착될 가능성이 높기 때문에, 중소기업의 부담을 최소화하고 가족친화경영에 대한 인식제고와 도입을 촉진하기 위해 중소기업을 대상으로 무료로 컨설팅을 하

고 있다. 가족친화경영컨설팅의 사업은 자문형 컨설팅과 맞춤형 변화관리 컨설팅으로 구분되어 진행하고 있는데 각 컨설팅에 대한 내용을 살펴보면 다음과 같다.

### **(1) 자문 컨설팅**

온라인 상담과 방문상담을 통해 가족친화경영 도입을 고려하고 있는 기업들이 갖는 의문점을 해소해 주고, 도입 방안을 수립하는 데 필요한 정보를 제공하기 위한 목적으로 이루어진다. 자문 컨설팅의 주요 내용은 정부지원제도와 관련법규 안내 및 준수여부 확인, 국내외 우수사례 소개, 가족친화경영 도입 관련 애로사항 확인 및 해결방안 제시 등이다. 컨설팅 수행기관인 한국노동연구원 부설 뉴패러다임센터는 홈페이지에 온라인 상담코너를 개설하고, 상담일지 작성을 통해 실적관리 및 자문 유형을 분석하는 한편 가족친화지수 설문조사를 통한 수준 파악 및 개선 방안을 제시한다.

### **(2) 맞춤형 변화관리 컨설팅**

맞춤형 변화관리컨설팅은 개별기업의 특성과 상황을 고려하여 실행가능한 제도 설계 및 가족친화적 기업문화 조성을 위한 방안 구축을 하기 위한 목적으로 이루어진다. 약 3개월 동안 컨설팅이 진행되며 개별기업에 맞는 제도 설계를 위해 컨설팅신청기업 내에서는 디자인팀이라는 내부 컨설팅 추진팀을 구성하여 전문 컨설턴트와 함께 주도적으로 제도설계를 하도록 한다. 또한 팀빌딩 워크숍, 설명회 및 공청회를 통해 지속적으로 변화관리를 하며, 컨설팅 완료 후 실행 및 모니터링을 통해 지속적인 사후관리를 진행한다.

### **(3) 가족친화경영컨설팅의 기대효과**

노동부 관련 기관인 뉴패러다임센터가 제시하고 있는 가족친화경영 컨설팅의 기대효과를 요약하면 다음과 같다.

[그림 5-1] 가족친화경영컨설팅의 기대효과<sup>14)</sup>



## 2. 정보제공 및 교육 서비스

### 1) 제도 도입 및 변화에 대한 정보 제공

가족친화적인 정책의 도입이 성공하기 위해서는 도입되는 정책이나 변화되는 제도에 대한 정보를 근로자에게 충분히 전달해야 한다. 선행연구에 의하면 상당수의 근로자들이 현재 실시되고 있는 가족친화적인 제도를 알지 못하고 있으며, 심지어 복리후생에 대해서도 알지 못하는 것으로 나타났다. 따라서 가족친화적인 제도가 도입될 때에 향후 변화되는 제도에 대해서 충분한 정보를 제공하는 것이 필요하다. 예컨대, 동료근로자가 육아휴직을 실시할 때, 누가 해당 업무를 수행하는가, 직장보육시설에 수용할 수 있는 자녀수가 제한되어 있을 때에 어떻게 제도를 운영할 것인가 등에 대한 충분한 정보를 근로자에게 제공해야 한다.

14) 뉴패러다임센터, <http://www.npc.re.kr/>

## 2) 기업을 대상으로 한 교육, 홍보, 설명회

가족친화 기업경영을 생산성 증가 및 기업이미지 향상을 통한 경쟁력 확보수단으로 인식하는 선진기업과는 달리 국내기업은 제도시행 시 경제적 부담을 우선적으로 인식하고 있어 가족친화제도의 활성화에 장애가 되고 있다. 특히 지역기업의 경우 가족친화경영의 필요성에 대한 인식이 부족하며, 특히 영세한 중소기업이 많아 이로 인한 비용부담의 증가라는 측면에서 가족친화경영의 순기능보다는 역기능에 대한 인식이 강하다. 가족친화경영이란 근로자가 자녀출산과 양육에 어려움 없이 일과 가정의 양립이라는, 노·사가 협력을 통해, 새로운 기업문화를 창출하는 경영이고, 이를 통해 기업과 근로자가 상생하며, 출산을 통한 미래의 인적자원을 확보하는 중요한 기능이라는 인식전환이 필요하다. 따라서 가족친화경영의 장점에 대한 인식변화와 새로운 기업분위기 조성을 위해, 기업을 대상으로 하는 홍보와 교육이 필요하다. 특히 기업의 경영자와 인사담당자, 중간관리자를 대상으로 한 교육, 홍보 및 설명회가 필요하다.

국내기업은 최고경영자의 의지에 따라서 가족친화경영의 도입여부가 결정되고 있으며, 제도 운영상에서도 인사담당자를 비롯하여 중간관리자의 역할에 따라 제도의 활성화 여부가 영향을 받는다. 근로자가 제도를 자유롭게 이용하려면 최고경영자의 제도시행에 대한 확고한 경영철학과 함께 중간관리자의 일관적인 태도가 중요하다. 따라서 가족친화경영의 성공적인 시행을 위해서는 최고 경영자를 비롯하여 중간관리자 및 근로자를 대상으로 가족친화경영의 목적 및 성과, 가족친화제도의 유형 및 시행방법 등에 대해서 교육·훈련을 실시하고, 홍보 및 설명회가 이루어져야 한다. 이러한 교육, 홍보, 설명회를 통하여 가족친화제도에 대한 최고경영자와 중간관리자의 인식 수준이 높아지고, 각 기업은 적합한 제도를 선택하여 시행할 수 있다(유계숙 외, 2006).

### (1) 교육

#### ① 교육프로그램 실시방법

▪ 교육프로그램은 온라인 교육과 오프라인 교육으로 구분하여 실시할 수 있으며, 오프라인 교육은 근로자, 중간관리자, 최고경영자를 대상으로 하는 가족친화경영

일반에 대한 교육과 각 기업 및 관공서의 가족친화경영 관계자를 대상으로 하는 전문인력 양성교육으로 구분할 수 있다.

- 오프라인 교육의 경우 정부의 지원으로 설립된 기관에서 직접 교육을 실시하는 경우와 민간전문기관에 위탁하여 교육을 실시하는 경우로 나눌 수 있으며, 이를 보완하는 방안으로 가족친화 전문인력 데이터베이스를 구축하여 교육을 희망하는 기업에 파견하는 방안이 있을 수 있다.

- 온라인 교육의 경우 일본 21세기 직업재단이 운영하는 양립지원광장 사이트나 미국의 WFC Resource사이트와 같이 가족친화 정책과 관련한 이러닝 교육을 실시함과 동시에 가족친화 정책에 대한 최근 뉴스, 연구결과, 기업사례 등 정보를 제공하는 방법도 있을 수 있다.

## ② 교육프로그램 주요내용

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. 일·가족 조화의 정의화 기업에 미치는 영향</li><li>2. 가족친화 기업경영의 유형</li><li>3. 가족친화 기업경영의 필요성</li><li>4. 가족친화 기업경영의 성과</li><li>5. 성공적인 가족친화 기업경영 전략 및 시행가이드</li><li>6. 가족친화 기업경영 평가 및 단계별 대처방안</li></ol> |
|--|

## ③ 프로그램 사례([www.workfamily.com](http://www.workfamily.com))

- WFC Resource는 1984년에 설립되었으며 근로자 중심의 기업환경을 조성하고 근로자의 개인적 성장을 기업의 전략을 충족시켜주기 위한 목적으로 운영되고 있는 온라인 사이트임

- WFC Resource에서는 홈페이지를 통해 근로자, 중간관리자와 최고경영자를 대상으로 온라인 교육프로그램을 운영하고 있으며, 가족친화 기업경영과 관련한 최근 뉴스와 법령, 연구결과, 기업사례를 제공하고 있음. 또한 매월 1회씩 Work-Life Newsbrief와 Trend Report, The Manager's Quarterly를 통해 효과적인 가족친화 기업경영전략을 소개하고, 컨퍼런스 자료나 뉴스분석을 제공하며 경영진 간에 정보를 교환할 수 있도록 도와줌

- WFC Resource에서는 11단계 프로그램을 실시한 후, 근로자·중간관리자와 최

고경영자를 대상으로 5가지 온라인 강좌를 시행하고 있음. 각각의 온라인 교육과정은 4주 이내의 프로그램으로 각자의 요구에 따라서 원하는 시간에 사내에서 수강할 수 있음

<b>“WFC Resource 온라인 강좌”</b>
강좌 1 : 스트레스 관리
강좌 2 : 가족친화적 기업 - 최고경영자용 가이드
강좌 3 : 가족친화적 기업 - 근로자용 가이드
강좌 4 : 성공적인 재택근무 시행 - 최고경영자용 가이드
강좌 5 : 성공적인 재택근무 시행 - 근로자용 가이드

## **(2) 홍보 및 설명회**

### ① 기업체 인사담당자 및 최고 경영자를 대상으로 한 홍보 및 설명회

기업체 인사담당자 및 최고 경영자를 대상으로 가족친화경영의 필요성, 개념, 효용성, 국내외 우수기업 사례 및 시사점, 가족친화경영 관련 각종 지원정책 및 제도 소개 등을 세미나 형태로 설명한다.

### ② 유관단체와의 공동 설명회

전경련, 대한상공회의소, 지역상공회의소, 중소기업진흥회 등 유관단체와 공동으로 설명회를 개최한다.

### ③ 근로자가 함께 참여하는 설명회

정부와 민간, 기업이 협력하여 가족친화경영을 확산시키기 위해서는 설명회 참여대상을 기업 인사담당자뿐만 아니라 근로자도 함께 참여시키는 방향으로 운영할 필요가 있다. 즉 노사양측이 함께 참여하는 설명회를 통하여 제도 시행 및 이용과 관련하여 보다 효과적인 논의의 장이 마련될 수 있다(유계숙 외, 2006).

## **3. 재정지원과 인센티브 및 포상제도**

### **1) 재정지원**

가족친화기업 문화 조성을 위한 기금을 마련하여 지원하는 방안을 제안할 수 있다.

싱가포르의 경우, 가족친화기업을 선정해서 가족친화적인 기업 문화를 이루어 가기 위한, 즉 일·가족 균형을 맞추어 기업과 근로자가 모두 만족할 수 있는 근로환경을 조성하기 위한 기금을 조성 운영하고 있다.

## 2) 인센티브

가족친화적 경영에 적극적인 기업에게 인증서 외에 정부행정상·금융상, 근로자 복지상우대 등의 인센티브를 제공한다. 또한 가족친화경영에 소극적인 기업에게는 인증평가 결과에 대한 언론 공개를 통해 적극적인 참여를 유도하는 방안도 생각해 볼 수 있다. 인센티브를 제공하는 구체적 방안에 대해 제시해보면 표와 같다.

**<표 5-2> 인센티브 방안**

구 분	내 용
정부행정상 우대	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 정부포상               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 대통령상, 국무총리상, 보건복지부장관상 등</li> </ul> </li> <li>● 세제지원               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 세무조사 유예(성실 납세기업에 한함)</li> </ul> </li> <li>● 정기근로감독 면제</li> <li>● 직장보육시설에 대한 지원 우대               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 시설 개·보수비, 비품비 우선 지원</li> <li>- 보육시설 증·개축, 개보수 우선 용자</li> </ul> </li> <li>● 정부계약시 우대               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 군수물품 조달 적격 심사시 우대</li> <li>- 용역 적격 심사시 우대</li> <li>- 정부 물품 조달 적격 심사시 우대</li> <li>- 병역지정업체 추천시 우대</li> </ul> </li> <li>● 가족친화기업 우수기업 로고 및 표식사용</li> <li>● 우수기업 소개 및 홍보               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 언론기관, 방송에 홍보</li> <li>- 소개책자 제작 유관기관에 배치</li> <li>- 보건복지부 등 관련 기관 홈페이지</li> </ul> </li> </ul>

구 분	내 용
정부행정상 우대	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 중소기업 정책자금 지원               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 중소기업 구조개선 및 경영 안정자금 지원</li> <li>- 직업훈련 시설·장비자금 우선 대부</li> <li>- 산업재해예방기금에서 산재예방 시설·장비 구입자금 지원</li> </ul> </li> <li>• 가족관련 행사 지원</li> <li>• 근로자의 날 정부포상 선발가점</li> </ul>
금융상 우대	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 우선 용자 및 대출금리 우대</li> <li>• 용자 상환기한 연장</li> <li>• 신용보증시 보증한도 우대</li> <li>• 기업신용평가 시 가산점 부여</li> <li>• 기업신용보증 시 보증한도</li> </ul>
근로자 복지 우대	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 중소기업 근로자 휴양시설(콘도) 이용               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 최우선 이용 및 우대</li> </ul> </li> <li>• 근로자 장학금, 의료비, 경조비 대부               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 최우선 대부 및 우대</li> </ul> </li> <li>• 중소기업 근로자 장학생 선발               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 최우선 선발 및 우대</li> </ul> </li> <li>• 보육시설 설치, 이용 우대               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공공보육시설 설치 우대</li> </ul> </li> <li>• 가족관련 복지 및 교육시설 선발에 우대               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로자 가족의 복지 시설 지원 우대</li> <li>- 근로자 가족의 교육 시설 지원 우대</li> </ul> </li> </ul>

#### 4. 노동 및 고용 정책

직장과 가정의 양립 지원제도를 포함하고 있는 대표적인 법으로는 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』이 있다. 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』의 주요내용을 살펴보면 다음과 같다.

##### 1) 입법목적

헌법의 평등이념에 따라 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함

## 2) 주요개정 연혁

『남녀고용평등법』은 1987년 11월(11. 28제정, 12. 4 공포, 법률 제3989호) 제정되어 1988년 4월 1일부터 시행됨. 총 9차에 걸쳐 개정되어 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』로 법명이 변경됨. 2008. 6. 22일부터 시행되고 있음

**<표 5-3> 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』의 주요개정 연혁**

개 정 일	개 정 내 용
2001. 8. 14 (법률 제6508호)	남녀고용평등에 관한 분쟁의 예방과 조정을 위해 고용평등상담실의 설치 등 남녀고용평등을 제반 제도 개선에 따른 전면개정
2005. 5. 31 (법률 제7564호)	유사산휴가 급여 지급, 산전후 휴가 신청자에 대한 적극 협력의 의무 및 위반 시 3백만원 이하의 과태료 부과
2005. 12. 30 (법률 제7822호)	적극적 고용개선조치 도입, 육아휴직 신청요건 확대
2007. 12. 21 (법률 제8781호)	일·가정의 양립을 위한 정책 강화에 따라 법명을 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』로 변경, 배우자 출산휴가제 도입

## 3) 주요내용

『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』은 총 6장 39조로 구성되어 있다.

제1장 총칙은 법의 기본 이념과 목적, 차별의 정의 적용 범위, 근로여성 사업주

국가와 지방자치단체 등 관계자의 책무와 국가의 근로여성복지기본계획 수립의무를 규정하고 있다.

제2장 ‘고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우등’에서는 남녀의 평등한 기회 보장·대우(제2장 1절), 즉 모집·채용 단계에서부터의 차별뿐만 아니라 교육·배치·승진·해고 등에서의 차별금지와 직장 내 성희롱의 금지 및 예방(제2장 2절), 적극적 고용개선조치(제2장 제4절)로 구성되어 있다.

제3장 ‘모성보호’에서는 산전후휴가에 대한 지원과 배우자 출산휴가에 대해 규정하고 있다. 배우자 출산휴가는 신설된 조항으로 자녀출산시 배우자에게도 3일간의 출산휴가가 부여된다. 사업주는 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 근로자에게 3일의 휴가를 주어야 하며, 근로자는 배우자의 출산 후 30일이 경과하기 전 휴가를 신청하여야 한다. 제3장의 2 일·가정의 양립지원에서는 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 직장보육시설 설치 등에 대해 규정하고 있다. 여성의 모성기능을 존중하는 조치로서 생후 3년 미만 된 영유아가 있는 근로자의 청구가 있을 경우 1년간의 육아휴직을 허용해야 하며, 육아휴직을 분할해서 사용할 수 있도록 개정하였다. 기존에는 1자녀에 대하여 1회에 한하여 육아휴직이 가능했지만 개정 후, 1회에 한하여 분할사용이 가능하도록 하였다. 또한 시간제 육아휴직 형태인 육아기 근로시간 단축제도가 새로 시행된다. 육아기 근로시간 단축제도는 전일제 육아휴직으로 인한 근로자의 경력 단절 방지와 업무숙련도 마모 방지, 소득감소 완화 등의 목적으로 도입되며, 신청요건은 육아휴직과 동일하다. 사업주는 전일제 육아휴직 대신 해당 근로자가 근로시간의 단축을 신청하는 경우 이를 허용할 수 있으며, 단축 후 근로시간은 주 15시간에서 30시간 이내로 한정된다. 육아휴직과 단축시간제는 생후 3년 미만의 영유아에 대하여 총 2회로 제한되며, 육아휴직과 근로시간 단축 기간을 합쳐서 1년을 초과할 수 없다. 이외에도 해당 노동자가 초등학교 취학 전까지의 자녀 양육 또는 질병, 사고, 노령 등으로 인해 가족 수발 등이 필요할 경우 탄력적 근로시간제, 업무를 시작하고 마치는 시간 조정, 연장근로 제한, 가족간호 휴직 등의 조치를 하도록 노력할 것을 규정하고 있다.

제4장 분쟁예방과 해결에서는 분쟁예방 및 해결을 위한 상담지원, 명예고용 평등

감독관 위촉 등에 대해 규정하고 있다. 노동부장관은 차별, 직장 내 성희롱, 모성보호 및 일·가정 양립 등에 관한 상담을 실시하는 민간단체에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있고, 사업장의 남녀고용평등 이행을 촉진하기 위하여 그 사업장 소속 근로자 중 노사가 추천하는 자를 명예고용평등감독관으로 위촉할 수 있다.

**<표 5-4> 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 주요내용**

계획 및 제도(근거조항)	내 용
남녀고용평등 실현과 일·가정 양립에 관한 기본계획(제6조의 2)	노동부 장관은 여성취업의 촉진, 평등한 기회보장 및 대우, 동일 가치 노동에 대한 동일 임금 지급, 여성의 직업능력 개발, 모성보호, 일·가정의 양립 지원, 여성 근로자를 위한 복지시설의 설치 등에 관한 계획을 수립해야 함
명예고용평등감독관(제24조)	노동부 장관은 사업장의 남녀고용평등 이행을 촉진하기 위해 그 사업장 소속 근로자 중 노사가 추천하는 자를 명예고용평등감독관으로 위촉
실태조사 실시(제6조의 3)	사업장의 남녀차별개선, 모성보호, 일·가정의 양립 실태를 파악하기 위하여 정기적으로 실시

#### 4) 주요 관련 법률

주요 관련 법률로는 근로기준법, 여성발전기본법, 건강가정기본법, 가족친화 사회환경의 조성촉진에 관한 법률 등이 있음

#### 5) 기관 및 위원회

<표 5-5> 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 위원회/기관

위원회/기관 명칭(근거조항)	설립목적
적극적 고용개선위원회(제17조의 7)	적극적 고용개선조치에 관한 중요 사항을 심의(노동부 장관 소속)

6) 주요 기준

<표 5-6> 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 주요기준

기준명칭	내용
적극적 고용개선조치 시행계획의 수립·제출 대상 사업규모 (법 제17조의 3, 영 제4조의 2)	상시 500인 이상 근로자를 고용하는 사업
법률의 적용범위 (법 제3조, 영 제2조)	근로자를 사용하는 모든 사업장에 적용하나, 동거 친족만으로 이뤄진 사업과 가사사용인은 제외하며, 상시 5인 미만의 근로자를 사용하는 사업에 대해서는 일부 조항을 적용하지 않음
배우자 출산휴가 신청기간 (법 제18조의 2)	배우자가 출산한 날로부터 30일 이내에 3일간의 휴가 사용 가능
육아휴직의 신청 자격 및 적용 예외 (법 제 19조, 영 제5조)	생후 3년 미만의 영유아가 있는 근로자에게 허용되나 근로기간이 1년 미만이거나 동일한 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직 중인 경우 제외됨
직장 보육시설 설치 (법 제21조)	상시 여성근로자 300인 이상 또는 근로자 500 인 이상을 고용하고 있는 사업장 (영유아보육법 제14조, 영 제20조)
남녀차별시의 벌칙 (법 제37조)	정년·해고·퇴직 시 차별 및 혼인·임신·출산을 퇴직사유로 근로계약을 체결한 경우(5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금) 성희롱 피해자를 해고 또는 불이익을 준 경우, 육

기준명칭	내용
남녀차별시의 벌칙 (법 제37조)	아휴직을 이유로 해고 등 불이익을 준 경우 (3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)

## 7) 정부 담당부서

노동부 고용정책실 여성고용과

## 5. 중소기업의 가족친화경영 사례

### 1) (주)푸드코아

푸드코아는 한식프랜차이즈 업체로서 1996년 설립해 현재 140여명의 직원이 일하고 있다. 다음의 사례는“즐거운 출근, 행복한 퇴근”이라는 프로젝트명으로 2007년 7월 10일부터 9월 30일까지 한국노동연구원 부설 뉴패러다임센터로부터 가족친화 경영 컨설팅을 받은 사례이다. 푸드코아의 컨설팅 사례는 보건복지가족부 및 뉴패러다임센터 주관으로 열린 『가족친화 우수기업』 사례 발표회에서 2007년 가족친화경영 컨설팅 우수사례로 선정되었다.

<표 5-7> 푸드코아의 가족친화경영 사례

구분	이름	내용
'멋진엄마 멋진아빠' 프로그램 (가정생활 지원)	가정의 날	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 특정일을 지정하여 전 구성원이 오전근무 또는 가족대상 프로그램 운영</li> <li>• 특정일 : 5월 7일 오전근무 후 퇴근</li> </ul>
	주말농장	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직원 중 희망자에게 주말종장 알선/분양, 선택적 복리후생비에서 분양비 지원</li> </ul>
	가정 나들이	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 가을, 겨울 시즌, 가족나들이 프로그램을 제공하여 개인이 선택하여 활용</li> <li>• 선택적 복리후생비에서 지원금 지원</li> </ul>

구분	이름	내 용
‘멋진엄마 멋진아빠’ 프로그램	부부프로그램	• 등산, 공연관람, 부부클리닉(컨설팅) 등 부부대상 프로그램 제공
	애들아휴가가자 (가맹점)	• 부부가 함께 운영하는 가맹점 중 표준 매출 우수 달성 가맹점 휴가보내기
부양, 육아 지원	가족간호휴가	• 부모나 자녀의 병간호시 2일의 유급휴가 부여, 팀장 결재로 제도의 용이성 및 신속성 부여
	노탁제도 안내	• 고충처리위원회와 연계하여 정부에서 지원하는 노탁제도 이용 안내
	푸코아이놀이 프로그램	• 자녀가 있는 직원과 가맹점주에게 방학 동안에 이용할 수 있는 교육 및 체험 프로그램 안내 제작 배포
근로자 지원	탄력근무제	• 업무 특성 및 개인 삶의 영역에서의 특정 상황이 발생한 경우 개인이나 팀에 맞게 업무시간 조정
	경력휴가	• 근속기간이 5년 이상된 직원에게 1달 이상의 유급(기본급 70%) 휴가 제공

## 2) 나우콤

나우콤은 IT 기업으로서 ‘좋은 사람들이 즐겁게 일하는 곳’ 이 회사의 슬로건이다. 1994년에 창립되어 PC통신 나우누리를 운영하였으며, 현재 인터넷 사업부에서는 대용량 자료실 서비스 ‘피디박스’, ‘클럽박스’, 개인인터넷 방송 서비스 ‘아프리카’, 무료 홈페이지 ‘오피’, 게임 ‘테일즈런너’ 등을 서비스하고 있으며, 보안사업부에서는 SNIPER IPS/IDS, SNIPER WAF, SecureCast, WebParazzi, iTMS 등 종합 보안솔루션을 서비스하고 있다. IT기업은 직원들이 2-3년 주기로 회사를 옮기는 등 이직율이 높기 때문에 회사 출범 초기부터 적극적인 직원 복지를 통해 직원들의 이탈을 막기 위해 노력해왔다. 그 중에서도 특히 직원들의 재충전을 위한 선진국 수준의 근무제도와 휴가제도는 나우콤의 자랑이라고 할 수 있다. 또한 나우콤은 2004년 회사 이름을 따서 만든 ‘N.O.W(Number One Workplace; 신뢰와 존중에 기반한 일하기 좋은 최고 직장) 만들기’ 프로젝트를 추진하고 있다. 이 프로젝트의

일환으로 회사에서는 다양한 프로그램을 차근차근 시행하고 있다. 다음은 나우콤에서 시행하고 있는 가족친화제도의 예이다.

**<표 5-8> 나우콤의 가족친화경영 사례**

구 분	내 용
휴가 및 휴직제	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 회사 업무와 개인생활의 안정적인 균형을 유지하기 위해 국내의 다른 기업보다 6년이나 빠른 1998년도부터 주5일 근무제를 운영하고 있으며, 1년 미만 근속한 직원에게도 월 1일의 특별유급휴가를 부여하고 있음</li> <li>• 1994년 회사 창립 당시부터 국제노동기구(ILO)의 권고안에 따라 유급 90일의 파격적인 출산휴가제를 시행함</li> <li>• 직원들의 재충전 및 자기계발을 위해 2000년부터 안식휴가제를 도입               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 안식휴가제는 6년 이상 재직한 직원들에게 한 달 간 휴가를 부여하는 것으로, 6년 12년 18년 하는 식으로 매 6년마다 한 달 간의 유급휴가를 얻게 됨</li> </ul> </li> <li>• ‘Refresh 휴가제도’를 운영함               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 매 분기별로 직원 3명을 선발해 1주일 간 함께 해외여행을 다녀올 수 있도록 100만원의 경비를 지원함</li> </ul> </li> <li>• ‘도전휴가제’(현재는 신청하는 직원들이 없어 시행하고 있지 않음)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직원들이 스스로 정한 도전과제를 달성할 수 있도록, 회사에서 인정한 일정기간 유급휴가를 다녀오는 것으로 체력단련 휴가, 연차, 안식휴가, 리프레시 휴가 등 규정에 있는 휴가가 아닌, 1년 중 언제든지 몇 번이든 쓸 수 있는 휴가제도. 휴가 기간과 과제를 스스로 정해 성과를 보여 주는 방식으로 도전과제 달성에 직접 소요되는 비용 역시 모두 회사에서 지원해주는 제도</li> </ul> </li> </ul>
선택적 복리후생제도	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직원들의 자기계발, 건강, 학비, 문화활동 등 7개 부문에서 연간 100만원 어치의 복지활동을 스스로 기획할 수 있는 ‘카페테리아식 복지제도’ 도입</li> </ul>
교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직원의 업무능력 향상을 위해 직무교육 및 계층교육을 실시하고 있으며 자기계발을 독려하기 위해 그룹스터디를 운영하고 있음. 또한 사내 전문가의 지식과 Know how를 공유하기 위해 사내강사제도를 도입, 운영하고 있음</li> </ul>
취미 및 여가	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 즐거운 회사생활을 위해 농구동호회, 게임동호회, 밴드동호회 등 다양한 개인의 취미와 여가활동을 지원하고 있음</li> </ul>

구 분	내 용
가족지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자녀 출산과 자녀의 최초 생일(돌)을 축하하는 뜻으로 작은 선물을 지급하여 함께 축하하고 있음. 또한 자녀 출산시 가족과 함께하는 시간을 가지라는 의미로, 남편에게도 특별 유급휴가를 부여함</li> </ul>
건강관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 정기 건강검진 실시는 물론, 불의의 사고를 당하거나 질병시 의료비 지원을 통해 직원의 건강을 책임지고 있음</li> </ul>
즐거운 근무환경을 만들기 위한 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 도전골든벨, 화목한 날, 알고 지냈시다, 칭찬스티커 제도 등 즐거운 근무환경을 만들기 위한 프로그램 시행</li> </ul>
퇴직안정 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연봉제 실시 이후 개인적으로 은퇴 이후를 준비해야 하는 직장인들의 고민과 불안감을 반영해 만 5년 근속한 임직원의 퇴직 후 경제적 안정 기반을 제공해주기 위해 법정퇴직금 외 별도로 연금 보험상품을 가입해 주는 제도로 국내중소기업에서는 최초로 시행하고 있음</li> </ul>
Profit sharing제도	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 경영실적에 따라 회사 이익의 일부를 사원과 나누는 Profit sharing 제도를 운영하고 있으며 조직에 대한 기여도, 개인의 성과에 따라 차등하여 배분하고 있음</li> </ul>

### 3) 코아로직

코아로직은 모바일 멀티미디어 SoC(시스템온칩) 전문기업로서 1998년 4월 창립했고 2007년 기준 263명의 직원이 일하고 있다. 코아로직은 대기업 평균 연봉을 상회하는 연봉과 연봉 외에 다양한 성과급과 스톡옵션을 지급하고 그에 따른 복지 제도를 확충하고 있다. 코아로직은 인사팀에서 직원들의 개별 면담을 실시하고 여기에 건의, 제안되는 내용과 타사의 복지제도를 벤치마킹해 매년 개선해나가고 있다. 대기업에서도 이러한 제도를 실시하고 있지만 결재 과정이 길어 단기간에 개선되기는 어렵지만 코아로직은 중소기업이어서 결정과정이 간소화됐다는 장점이 있다. 코아로직에서 시행하고 있는 가족친화경영 사례를 살펴보면 다음 표와 같다.

**<표 5-9> 코아로직의 가족친화경영 사례**

구 분	내 용
연봉 · 수당	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 코아로직의 대졸 신입사원 연봉은 3000만원 수준</li> <li>• 연말 성과급 최대 1000만원 지급</li> <li>• 우수한 인재를 회사에 추천해 입사하게 되면 추천인에게 보너스가 지급되고, 매월 직원들의 의견 중 혁신 아이디어를 선정하는 에디슨어워드를 통해 포상금도 안겨줌. R&amp;D 종사 직원이 많은 특성상 연구실적이 뛰어난 직원을 이달의 연구원으로 선정해 상금을 전달하기도 함</li> <li>• 입사 후 1년이 되는 날이면 스톡옵션을 부여하고 카페테리아 제도를 통해 자기관리를 할 수 있는 비용을 별도로 지원함</li> </ul>
카페테리아 제도	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자신의 건강이나 교육비, 도서 구입비 등을 지원하는 것으로 1인당 100만원 한도에서 자유롭게 사용할 수 있는 비용을 지급해주는 것. 카페테리아를 통해 저금되는 돈은 직원들이 개인, 가족을 위해 활용할 수 있지만 유흥비의 경우 사용이 금지됨</li> </ul>
신입사원 멘토링 제도	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 신입사원이 회사에 빨리 적응할 수 있도록 3개월 간 멘토링 제도를 운영하고 있음</li> </ul>
교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2006년까지 사내에 영어, 중국어 강사를 초빙해 어학교육을 실시한 바 있으며 자신의 직무와 관련된 사외교육을 수강할 경우 최고 1000만원까지 지원하고 사내동호회 활동비도 지급함</li> </ul>
주택구입 자금 대출	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 주택구입 시 최저 2000만원부터 연이율 5-6%로 주택자금을 융자해 줌</li> </ul>
쾌적한 환경 조성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직원들의 업무효율을 높이기 위해 MBC 러브 하우스 코너에서 인테리어 디자이너로 출연한 천의영(경기대) 교수에게 의뢰해 진행함. 경영진에서 '인테리어도 복지의 일환'이라며 투자를 아끼지 않음</li> </ul>

#### 4) 흥진 HJC

흥진 HJC는 전 세계 오토바이 이용자의 20%가 사용하고 있는 오토바이 헬멧 시장 세계 점유율 1위 기업으로 가족친화경영에서도 많은 중소기업 중 두각을 나타내고 있다. 흥진 HJC는 입사하는 순간부터 끈끈한 가족애를 느낄 수 있는 기업으

로서 회사의 모든 복지제도가 가족에 초점이 맞춰져 있다. 흥진 HJC에서 시행하고 있는 가족친화경영의 사례를 살펴보면 표와 같다.

**<표 5-10> 흥진 HJC의 가족친화경영 사례**

구 분	내 용
직원 3분의 1 주택생활	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 용인에 자리 잡고 있는 흥진 HJC는 미혼 직원들에게는 기숙사를, 기혼 직원들에게는 사원주택을 제공해 줌</li> <li>• 사원아파트, 빌라에는 48세대의 직원가족이 입주해 있고 기숙사 시설 또한 60명을 수용할 수 있음. 전체 직원 300명 중 3분의 1이 사원주택 또는 기숙사를 제공받고 있는 셈임</li> </ul>
주택마련 자금 및 긴급생활자금 대출	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 주택마련 시 필요자금을 회사에 신청하면 융자를 해줄 뿐만 아니라 갑작스런 사고 등으로 목돈이 필요한 경우 긴급생활자금도 대출해줌</li> </ul>
사내 어린이집 운영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1999년부터 38명의 영유아를 수용할 수 있는 사내 어린이집을 운영하고 있음. 50평 규모의 어린이집에는 전담 보육교사를 배치해 아이들을 관리하는데 맞벌이부부, 특히 주부사원들로부터 높은 호응을 얻고 있음</li> </ul>
학자금 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직원의 자녀 중 중·고등학생은 전액 학자금이 지원되고 대학생의 경우 직원 당 2인까지 50%의 학자금을 지원해줌. 또한 연말이면 경영성과에 따른 이익금을 정기상여 600%와 별도로 지급함</li> </ul>
사내 도서실 운영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사내 독서문화를 고취시키기 위해서 2004년부터 회사 내 도서실을 개설해 1000여 권의 책을 소장하고 있으며 매월 사원들로부터 희망 도서를 신청받아 20권씩 추가로 구매하고 있음. 도서실과 함께 책을 읽을 수 있는 독서실 겸 휴게실도 마련함</li> </ul>
사내 체육시설 운영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사내 동아리 활동 지원과 직원들의 체력증진을 위해 검도장, 탁구장, 헬스클럽까지 갖추고 있음</li> </ul>
우리사주조합 운영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 우리사주조합을 운영해 회사 주식 5%를 무상지급하고 우리사주 배당을 통해 사원들의 주인의식도 고취시키고 있음.</li> </ul>
해외연수	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 우수 모범사원을 선발해 미국 법인 내 R&amp;D 센터에서의 연수를 실시하고 중국으로 가족동반 해외여행도 보내줌</li> </ul>

## 5) 명가인터내셔널

인천에 위한 귀금속 제조업체인 명가인터내셔널은 전체 직원이 38명인 소규모 업체로서 가족친화경영을 실시하고 있다. 다음은 명가인터내셔널이 실시하고 있는 가족친화경영 사례이다.

**<표 5-11> 명가인터내셔널의 가족친화경영 사례**

구 분	내 용
육아휴직제	<ul style="list-style-type: none"> <li>전체 직원의 50% 이상이 여성인 이 회사에서는 1998년부터 육아 휴직 제도를 실시하고 있고, 육아휴직이 끝나면 100% 복직을 보장 함</li> </ul>
출산휴가제	<ul style="list-style-type: none"> <li>명가인터내셔널의 남자 직원들은 아내가 출산을 하면 최장 1주일 까지 출산휴가를 쓸 수 있음</li> </ul>
가족간호휴가제	<ul style="list-style-type: none"> <li>3세 이하 자녀를 둔 경우, 간단한 서류만 제출하면 휴직과 조퇴를 할 수 있으며, 가족간호휴가 제도도 운영하고 있음</li> </ul>
가사·육아 정보 제공	<ul style="list-style-type: none"> <li>여성 직원의 80% 이상이 기혼자인 만큼 수시로 가사와 육아 등에 관한 정보를 제공하고 전문 인력을 연계해 직원들의 가정과 직장 생활 병행을 돕고 있음</li> </ul>
출퇴근 시차제, 집중근로시간제	<ul style="list-style-type: none"> <li>제조, 판매, 사무, 영업 등 업무 특성에 따라 출퇴근 시차제를 시행 하고 10시부터 1시까지 집중근로시간제를 채택해 업무 효율성을 높이고 있음</li> </ul>
직원들의 자기계발 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>사내 외국어 교육은 물론 무역협회나 노동부에서 주최하는 교육과 경영혁신전략 세미나에도 직원들의 적극적인 참석을 독려함</li> </ul>
가족참여 워크숍 개최	<ul style="list-style-type: none"> <li>연 1회 직원과 가족들이 함께 참가하는 워크숍을 개최하는 한편 직원들의 생일 등 기념일을 축하하는 자리를 마련해 가족친화적인 기업문화를 정착시키고 있음</li> </ul>
지역사회 연계활동	<ul style="list-style-type: none"> <li>노령 인력이나 장애인을 대상으로 고용 확대 방안을 마련하는 한 편 회사가 소개한 인천지역 대학 관련학과 학생을 대상으로 인턴 제와 산업연수생 제도를 운영하고 있음</li> </ul>

## 6) (주) 위즈덤하우스

(주) 위즈덤하우스는 1998년 설립돼 매년 100% 성장률을 기록하고 있는 출판사이다. 근무조건이 열악한 국내 출판계에서 위즈덤하우스는 세심한 배려와 화기애애한 문화로 가족친화경영을 실시하고 있다. 위즈덤하우스의 가족친화경영 사례를 살펴보면 다음과 같다.

**<표 5-12> (주) 위즈덤하우스의 가족친화경영 사례**

구 분	내 용
직원건강 챙기기	<ul style="list-style-type: none"> <li>71명 모든 직원들에게 아침식사 제공</li> </ul>
결혼장려제도 운영	<ul style="list-style-type: none"> <li>직원의 70%가 여성이고 미혼인 경우가 많아 결혼장려제도를 운영. 미혼남녀들의 결혼정보회사 회원 가입비를 지원해줄 뿐만 아니라 동료들에게 좋은 짝을 소개해주는 직원에게도 수당을 지급. 소개팅을 해줄 때마다 5만원씩 수당을 주고, 결혼이 성사되면 소개해준 직원에게 10만의 상금이 돌아감</li> </ul>
경제적 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>내 집 마련을 지원하기 위해 적금을 붓는 직원들에게 은행이 주는 이자 외에 별도의 이자를 보태줌. 적금 통장을 복사해 회사에 제출하면 회사가 분기별로 2%의 이자를 지급</li> <li>선택형 복지제도를 통해 각종 문화생활과 외국어 공부, 요가·헬스·수영·보약복용 등 건강을 위한 활동이나 피부·체형관리 등 미용에 드는 비용도 지원</li> <li>기혼직원들에게는 배우자와 자녀 수당을 지급하며 고교생과 대학생 자녀의 학비도 지원함</li> <li>인센티브 제도를 통해 매달 매출액의 2%를 지원들에게 나눠주고 연말엔 이익의 10%를 직원들에게 분배하고 있음</li> </ul>
정년제	<ul style="list-style-type: none"> <li>이직율이 높고 정년제를 찾아보기 힘든 출판계에서 위즈덤 하우스는 55세까지 정년을 보장해주며 장기근속자에게 특별휴가와 여행비를 지원함. 3년 근속자는 금 3돈과 휴가 3일, 5년 근속자는 200만원과 1주일 휴가, 10년 근속자에게는 300만원과 동남아 여행상품권(100만원), 1주일 휴가를 줌. 15년과 20년 근속자에게는 2주일의 휴가와 유럽여행상품권(200만원), 여행비를 각각 300만원, 500만원씩 지급함</li> </ul>

## 7) (주)제니컴

(주)제니컴은 대전에서 유일한 국제학술회의 전문 PCO 업체이다. 컨벤션산업은 동시 통역 시설을 갖춘 대규모 회의 전용시설에서 국제적인 회의나 전시회를 유치하는 산업이기 때문에 관련 업체 대부분이 중앙에 집중돼있는 게 현실이다. 지방의 작은 회사라는 객관적으로 불리한 여건에서 연평균 14회에 달하는 국제학술회의를 주관할 만큼 경쟁력을 인정받는 중소기업이다. 제니컴은 2000년 창립당시부터 주5일제를 실시하는 등 가족친화경영에도 노력하고 있다. 다음은 제니컴의 가족친화경영 사례이다.

**<표 5-13> (주)제니컴의 가족친화경영 사례**

구 분	내 용
탄력적 근무제도	<ul style="list-style-type: none"> <li>주5일제 근무와 연가 15일 제도를 운영하고 있음. 2007년부터는 처음으로 임신한 여직원에게 한해 탄력적 근무(10시 출근, 7시 퇴근)를 적용하고 있음</li> </ul>
산전후 휴가제	<ul style="list-style-type: none"> <li>2004년부터 산전후 휴가제 실시</li> </ul>
사원특강	<ul style="list-style-type: none"> <li>1년에 3회의 특강을 실시하고 있음. 특강의 내용은 업무 이외의 내용</li> </ul>
가족지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>부부·가족동반 송년모임을 실시하고 있고, 딸이 무슨 일을 하고 있는지 보여드리자는 취지에서 회사 행사기간 중 친정 부모님을 초청함</li> </ul>

## 8) 그 밖의 중소기업

< 표 5-14 > 그 밖의 중소기업의 가족친화경영 사례

회사명	내 용
(주)BND	<ul style="list-style-type: none"> <li>직원 1백여명 규모의 모바일 소프트웨어 개발업체로서, 모범적인 직장보육시설을 설립·운영하고 있음</li> </ul>
에스텍(주)	<ul style="list-style-type: none"> <li>양산시 유상동에 위치한 첨단음향기기 제조업체인 에스텍(주)는 매 주 월요일을 '가정의 날'로 지정하여 이날만큼은 380여명의 직원들이 오후 5시에 정시퇴근하도록 하고 있음</li> </ul>
이스트소프트	<ul style="list-style-type: none"> <li>중견 소프트웨어 개발업체인 이스트소프트는 '여성휴게실'을 운영해 모유수유가 가능하도록 배려하고, 출산 휴가 뒤 복직하는 여직원에게 기본급의 100%를 지급하는 '산후 근속 장려금' 제도를 운영하고 있음</li> <li>내부 역량 강화를 위해 직원들의 학위 취득을 적극 장려하고 있으며, 학위를 취득하면 1호봉의 특진을 부여함</li> </ul>
부산 제일전기공업(주)	<ul style="list-style-type: none"> <li>생산직 여직원들이 야간 대학에 진학할 경우 근무시간을 30분 줄여주는 것은 물론 시험시간에는 업무량도 줄여주는 자기계발 지원 제도를 운용 중임</li> </ul>
인프리웨어	<ul style="list-style-type: none"> <li>모바일 솔루션업체 인프리웨어는 10년 이상 근속 직원에게 29박 30일의 유급 안식휴가와 포상금(300만원)이 주어지며, 5년과 7년 이상 근무한 사원에게도 각각 해외여행 기회를 제공함. 직원들의 동기부여 차원에서 회사의 영업이익이 목표치를 초과했을 때에는 임직원 모두에게 해외여행의 특전이 주어짐</li> </ul>
탱크웨어	<ul style="list-style-type: none"> <li>'아이나비'로 국내 내비게이션 분야 시장점유율 1위를 달리고 있는 탱크웨어는 직원들의 자기계발과 글로벌 경쟁력 강화를 위해 전문 영어강사를 초빙, 전시적 교육을 진행하고 직무에 맞는 전문교육도 병행함</li> <li>회사 기여도가 높은 우수사원을 반기별로 선정해 해외여행을 보내주고, 직원들이 가족과 즐거운 여가를 보낼 수 있도록 콘도미니엄도 운영 중임</li> </ul>
이원솔루텍	<ul style="list-style-type: none"> <li>자동차엔진 부품 제조업체 이원솔루텍은 우수사원에 대한 상여금, 포상금 지급과 별도로 1년 무결근자에게 상여금 인상, 장기근속자에게 상여금을 추가로 올려주고, 보상도 제공하고 있음</li> </ul>
넥서스커뮤니티	<ul style="list-style-type: none"> <li>콜센터용 솔루션 개발업체인 넥서스커뮤니티는 직원들의 역량 강화를 위해 사내도서관 운영과 전 직원 대상 영어강좌, 온라인 경영학석사(MBA) 교육 등 교육지원에 적극적임</li> </ul>

회사명	내 용
승화이엔씨	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 토목엔지니어링 업체 승화이엔씨는 고급 자격증 취득 준비를 하고 있는 직원에게 3개월간의 유급휴가를 줘 직원의 70%를 석·박사 또는 기술사 등 고급인력으로 업그레이드시킴. '고급 두뇌'로 성장한 직원들은 연공 서열이 완전 파괴된 인사제도에 따라 고속승진을 할 수 있음</li> </ul>
이레전자	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LCD 모니터 전문기업 이레전자는 매년 전직원에게 김장김치 50kg을 담가주고, 설날, 추석, 크리스마스를 비롯 초·말복에는 각종 선물도 나눠주는 등 직원복지에 세심한 신경을 쓰고 있음</li> <li>• 자녀 어학연수비 지원과 겨울방학 휴양지 제공 : 5년 근속이상 직원 자녀에게 3주간 해외 연수를 받을 수 있도록 학생 1인당 325만원씩 지원하고 겨울에는 스키장에서 겨울캠프를 엮</li> </ul>
키에엔지니어링	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 축열실 소각로 전문기업 키에엔지니어링은 PC 구입을 위해 각각 무이자 3년 상환 조건으로 200만원을 대출해주거나 무상으로 40만 원을 주고 있음. 또 직원이 차량을 구입할 때, 1000만원(무이자 3년상환)을 지원하고 직원 1가구당 고교생 2명, 대학생 1명에게 학자금 전액을 지급함</li> </ul>
그린텍시스템	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CD-ROM 전문기업인 그린텍시스템은 안식일 제도를 운영하고 있음. 안식일 제도로 인해 직원의 3분의 2에 해당하는 우수사원은 자신이 원하는 시기에 매년 3박 4일의 휴가를 즐길 수 있음. 이 휴가경비는 회사가 전액 부담하고, 여행 중 휴대폰과 일반전화를 끝뿐만 아니라 회사측에서도 절대 휴가자에게 전화를 걸지 않는 것이 원칙임. 또한 직원의 부모는 연 1회 국내외 여행의 특전을 받게 됨</li> </ul>

## 참 고 문 헌

- 강혜련(1999), 주요 선진국의 가족친화적 기업정책 비교연구(경영논총 17권 2호).
- 강혜련·김태홍(2000), 가정영역의 책임이 근로자의 노동성과에 미치는 영향 분석(인사관리 연구 제24권 1호), 한국인사관리학회.
- 강혜련, 임희정(2000), 성취동기와 가족친화제도가 기혼여성의 직장-가정 갈등과 경력몰입에 미치는 조절 변인의 효과(한국심리학회지 여성 제5권 2호), 한국심리학회.
- 강혜련·최서연(2001), 기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구(한국심리학회지 여성 제6권 1호), 한국심리학회.
- 강혜련(2002), 기업의 가족친화적 복지정책과 여성인력의 생산성(생산성논집 제16권 1호), 한국생산성학회.
- 김금수(2003), 여성인력에 대한 직장과 가정의 양립 지원정책에 관한 연구(기업경영연구 제 10권 2호), 한국기업경영학회.
- 김복경(2007), 가족친화경영, 미래를 위한 투자(2007 제5차 대전가족공동체 포럼 자료집).
- 김태홍·고인아(2001), 가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안, 한국여성개발원.
- 김태훈(2002), “복지만큼은 대기업에 안 뒤진다”(한국일보 11월 4일자).
- 대한상공회의소(2006), 가족친화경영 현황과 개선과제, 대한상공회의소.
- 박성희(2004), 일터와 가족생활의 조화를 위한 가족친화적 정책의 방향(여성연구논총 Vol. 18 No.-), 서울여자대학교 여성연구소.
- 방승배(2007), ‘家社不二’…재계 가족친화경영 확산(문화일보 5월 4일자).
- 손승영(2005), 한국사회 저출산 원인과 가족친화적 정책 대안(가족과 문화 제17권 2호), 한국가족학회.
- 송다영·김미경(2003), 여성의 취업실태별 노인부양부담과 역할갈등(한국여성학 제19권 2호), 한국여성학회.
- 안병철(2004), 기업의 가족 친화적 제도에 대한 일 고찰(사회복지정책 제19권), 한국사회복지정책학회.
- 여성가족부(2006), 가족친화 기업모델 및 사례연구.
- 유계숙·전혜정·최성일(2006), 출산·가족친화 기업경영 확산방안 연구, 보건복지부.
- 윤영미(2006), 출산하셨군요, 1시간 일찍 퇴근하시죠(한겨레신문 7월 25일자).
- 이미원(2007), ‘홈퍼니(Homepany)경영’이 시대적 대세(대경CEO Briefing 제 109호).

가족친화경영 우수사례 발표회 자료집(2008. 2. 26), 한국노동연구원.

이요행·방묘진·오세진(2005), 가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도, 그리고 가정만족에 미치는 영향 : 직장-가정 갈등의 매개효과를 중심으로(한국심리학회지 산업 및 조직 제18권 3호), 한국심리학회.

임미진(2006), 가족친화경영 사례(중앙일보 12월7일자).

임인숙(2003), 한국 기업의 가족 친화적 정책(가족과 문화 제15권 3호), 한국가족학회.

임주리(2007), 가족친화제도 도입의 영향요인과 조직 효과성에 관한 연구, 이화여자대학교 석사학위 논문.

임주환(2007), “일과 가정 조화롭게”가족친화경영 뜬다(한겨레신문 11월 18일자).

이주희(2003), 일과 가족의 양립은 어떻게 가능한가? : 기업의 조직문화와 여성관리직 모성 보호(가족과 문화 제15권 3호), 한국가족학회.

이형구(2007), “삼성전자 안부러워요” 신이 내린 중소기업들(이코노믹리뷰 경제, 5월 24일자).

저출산고령사회위원회(2005), 일과 가정의 양립 조화.

정기선·장은미(2005), 가족친화적 정책이 종업원의 조직 몰입에 미치는 효과(가족과 문화 제 17권 1호), 한국가족학회.

정영금(2002), 여성인적자원의 활용을 위한 가족친화적 정책의 적용(대한가정학회지 제40권 11), 대한가정학회.

정영금(2004), 가족친화적 정책을 통한 일-가족 균형에 관한 연구(한국가정관리학회지 제22권 5호), 한국가정관리학회.

정희정(2002), (하)獨 sd&m社 “회사에 아이 데려와도 눈치 볼 필요 없어요”(문화일보 11월 2일자).

정희정(2006), 가족사랑 기업사랑(문화일보 3월 27일자-10월 27일자).

조남훈 외 8인(2007), 저출산 시대에 대비한 출산·가족친화적 기업경영의 확산방안 <토론> (보건복지포럼 통권 제128호), 한국보건사회연구원.

천영철(2007), ‘가화만성’가정봉사 휴가, 주부사원 출근시간 배려(부산일보 5월 7일자).

최은정(2004), 영국 기업과 가족친화적 정책(가족과 문화 제16집 3호), 한국가족학회.

최수찬·우종민·윤영미·김상아·박웅섭(2006), 남녀근로자의 직장-가정 간 갈등과 직무만족도에 관한 연구(한국가족복지학 Vol.-No.17), 한국가족사회복지학회.

최청락·김영예·양아름(2007), 부산지역 가족친화경영 확산을 위한 정책과제, 부산발전연구원 여성경제정책센터.

특별취재팀(2005), 가족친화경영1-가정(중앙일보 12월 7일).

특별취재팀(2005), 가족친화경영2-육아(중앙일보 12월 7일).

특별취재팀(2005), 가족친화경영3-자녀교육(중앙일보 12월 7일).

특별취재팀(2005), 가족친화경영4-노부모(중앙일보 12월 7일).

한국노동연구원 뉴패러다임센터(2008), 가족친화경영 우수사례 발표집.

한국여성개발원(2001), 가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안.

허재경(2007), 실속 따져보니, 대기업 안부럽네 복리·후생 '알짜' 중소기업 4곳(한국일보 11월 18일자).

## 부 록

---

부록 1. 설문지

부록 2. 조사결과표

부록 3. 자문회의 기록

부록 4. 가족친화 우수기업 평가기준

---

# 부록 1. 설문지

## 가족친화환경 조성을 위한 대전광역시 기업 실태조사

통계법 제 13조(비밀의 보호)

통계작성과정에서 알려진 사항으로서  
개인 또는 개인이나 단체의 비밀에 속  
하는 사항은 보호되어야 한다.

안녕하십니까?

대전발전연구원에서는 대전광역시 소재 기업을 대상으로 2008년 6월 시행예정인 '가족친화 사회환경 조성 촉진법'과 관련한 '가족친화환경 조성을 위한 대전광역시 기업 실태 조사'를 실시하고 있습니다. 본 조사는 일과 가정의 조화로운 양립을 위한 기업의 실태와 요구를 파악하고, 대전광역시의 정책을 수립하는데 필요한 객관적 자료 수집에 그 목적이 있습니다.

귀사의 응답에는 맞고 틀리는 답이 없으며, 각 설문에 대한 귀사의 실태 및 의견을 솔직히 말씀해 주시면 됩니다. 귀사의 성의 있는 응답은대전광역시의 정책안 개발과 정책 수립에 소중한 자료가 될 것입니다.

본 조사에서 사용되는 귀사의 응답내용은 통계목적 외에는 절대로 사용되는 일이 없음을 약속드리며, 번거롭더라도 이 조사에 적극 참여하여 답변해 주시면 대단히 고맙겠습니다.

감사합니다.

2008. 4

대전발전연구원장      육 동 일

연락처 : (302-784) 대전광역시 서구 향촌길 70 대전광역시청 16층

Tel : 042-471-5696 (주혜진 박사)



# 기업용 설문지

설문지타입	조사자번호	고유번호
11		

1. 다음은 귀사의 일반적인 현황에 관한 질문입니다. 해당되는 곳에 표시하거나 해당 사항을 기입해주시시오.

## 1. 사업체 일반에 대한 사항

기업명		소재지	구 동
설립년도	년	기업형태	<input type="checkbox"/> 개인사업자 <input type="checkbox"/> 법인 <input type="checkbox"/> 기타
대표자 성별	<input type="checkbox"/> 남성 <input type="checkbox"/> 여성	노조유무	<input type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음
주력업종	① 제조업 ② 전기, 가스 및 수도사업 ③ 하수, 폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업 ④ 건설업 ⑤ 도매 및 소매업 ⑥ 숙박 및 음식점업 ⑦ 운수업 ⑧ 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스 ⑨ 금융 및 보험업 ⑩ 부동산 및 임대업 ⑪ 전문, 과학 및 기술서비스업 ⑫ 사업시설관리 및 사업지원 서비스업 ⑬ 공공행정(공공기관, 행정기관), 국방 및 사회보장행정 ⑭ 교육 및 교육관련 서비스업 ⑮ 보건 의료 및 사회복지서비스업 ⑯ 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 ⑰ 협회 및 단체 ⑱ 연구원(정부출연, 과학기술관련 연구원, 기타 전문지식 관련 연구원) ※ 복수업종일 경우 매출액이 가장 많은 업종을 표시		

## 2. 사업체 인력현황(2008년 현재 기준)

구분		여성	남성
고용형태	상용직	명	명
	기타(임시직, 일용직, 호출근로자, 파트타임)	명	명
혼인여부	미혼	명	명
	기혼	명	명
총계		명	명

※ 상용근로자는 고용계약기간이 1년 이상인 자(고용계약기간이 설정되어 있지 않은 경우 회사의 인사관리규정의 적용을 받고 각종 수당을 받는 자도 포함), 이외의 모든 근로자(임시직, 일용직, 호출근로자, 파트타임)는 기타에 포함

**II. 다음은 2008년 6월부터 시행예정인 ‘가족친화 사회환경 조성 촉진법’에 따른 각 세부 제도의 인지 및 시행에 관련된 질문입니다.**

3. 귀사에서 탄력적 근무제도의 인지 및 시행 상황, 그리고 시행 필요정도(중요도)는 어느 정도라고 생각하십니까?

**※ 주요 탄력적 근무제도 설명 (응답시 참고하세요)**

- 탄력적 근로시간제 : 2주, 1개월 등을 단위로 업무량이 많을 때는 법정 근로시간을 초과하여 근무하고 업무량이 적을 때는 법정근로시간 이하로 근무하는 등 근로시간을 탄력적으로 운영하는 제도
- 시차 출퇴근제 : 근로자들이 정해진 범위 안에서 시작과 종료시간을 선택하도록 하는 근무제도
- 집중 근로시간 프로그램 : 일주일이 소요되는 업무를 5일 이내에 끝내거나 2주일이 소요되는 업무를 10일 이내에 끝낼 수 있도록 집중적으로 근무하는 것
- 재택 근무 : 컴퓨터 및 통신수단을 이용하여 회사가 아닌 곳에서 근무가 가능한 프로그램
- 단시간 근로제 : 특정한 기간(예; 육아기)동안 1주일에 40시간 미만으로 일하는 조건의 근무제도
- 직무공유제 : 하나의 전임직 책임과 이에 할당된 급여 및 복리후생을 2인 이상이 공유하는 정규적인 시간제 근무제도
- 경력휴가 : 근로자가 일정근무 기간이 경과하면 진학, 여행 그리고 기타 근로자가 원하는 것을 추구하기 위해 취하는 장기간의 휴가

구분	인지여부		시행여부			
	알고 있다	모른다	시행하고 있다	현재, 시행하고 있지 않다		
				도입과정에 있다	5년 이내에 도입할 예정이다	도입계획이 없다
탄력적 근로시간제						
시차 출퇴근제						
집중 근로시간 프로그램						
재택근무제						
단시간 근로제						
직무공유제						
경력휴가						
주5일 및 토요일격주 휴무제						

구분	필요정도(중요도)				
	전혀 필요치 않다	대체로 필요치 않다	보통	대체로 필요하다	매우 필요하다
탄력적 근로시간제					
시차 출퇴근제					

구 분	필요정도(중요도)				
	전혀 필요치 않다	대체로 필요치 않다	보통	대체로 필요하다	매우 필요하다
집중 근로시간 프로그램					
재택근무제					
단시간 근로제					
직무공유제					
경력휴가					
주5일 및 토요일격주 휴무제					

4. 귀사에서 보육 및 돌봄 지원제도의 인지 및 시행 상황, 그리고 시행 필요정도(중요도)는 어느 정도라고 생각하십니까?

※ 주요 보육 및 돌봄 지원제도 설명 (응답시 참고하세요)

- 수유공간 : 유축기, 냉장고 등을 배치하여 모유수유를 지속할 수 있는 공간을 제공
- 육아데이 : 기업이 근로자들이 정시에 퇴근하여 자녀들과 함께 시간을 보낼 수 있도록 하는 날을 정하여 운영하는 프로그램
- 탁노 프로그램 : 노인을 돌보는 시설 및 서비스
- 위탁간호서비스 : 예) 간병인 알선 및 비용지원

구분	인지여부		시행여부			
	알고 있다	모른다	시행하고 있다	현재, 시행하고 있지 않다		
				도입과정에 있다	5년 이내에 도입할 예정이다	도입 계획이 없다
직장보육시설 설치·운영						
보육·육아정보 안내 및 상담						
수유공간 제공						
육아데이 시행						
탁노 프로그램						
위탁간호서비스						
장애인가족 지원을 위한 특별지원제도						

구 분	필요정도(중요도)				
	전혀 필요치 않다	대체로 필요치 않다	보통	대체로 필요하다	매우 필요하다
직장보육시설 설치·운영					

보육·육아정보 안내 및 상담					
수유공간 제공					
육아데이 시행					
탁노 프로그램					
위탁간호서비스					
장애인가족 지원을 위한 특별지원제도					

5. 귀사에서 휴가 및 휴직제도의 인지 및 시행상황, 그리고 시행 필요정도(중요도)는 어느 정도라고 생각하십니까?

※ 주요 휴가 및 휴직제도 (응답시 참고하세요)

- 산전후휴가 : 출산전후 기간 동안 제공되는 휴가
- 아버지 출산 휴가 : 부친이 자녀 양육이나 가사 노동에 참여 할 수 있는 시간을 제공해주는 제도
- 육아휴직 : 근로자가 피용자의 신분을 유지하면서 자녀의 양육을 위해 일정기간 직무에 종사하지 않도록 휴가를 주는 프로그램
- 유·사산휴가 : 유산 및 사산 시에 제공되는 휴가
- 가족간호휴가 : 가족이 아픈 경우 병가제공
- 무급휴직제도 : 청원휴직 등 개인사유에 의한 휴직

구분	인지여부		시행여부			
	알고 있다	모른다	시행하고 있다	현재, 시행하고 있지 않다		
				도입과정에 있다	5년 이내에 도입할 예정이다	도입 계획이 없다
산전후 휴가						
아버지 출산 휴가						
육아휴직						
태아검진휴가						
유사산휴가						
가족간호휴가						
무급휴직제도						

구분	필요정도(중요도)				
	전혀 필요치 않다	대체로 필요치 않다	보통	대체로 필요하다	매우 필요하다
산전후 휴가					
아버지 출산 휴가					
육아휴직					

구 분	필요정도(중요도)				
	전혀 필요치 않다	대체로 필요치 않다	보통	대체로 필요하다	매우 필요하다
태아검진휴가					
유사산휴가					
가족간호휴가					
무급휴직제도					

6. 귀사에서 경제적 지원제도의 인지 및 시행상황, 그리고 시행 필요정도(중요도)는 어느 정도라고 생각하십니까?

구분	인지여부		시행여부			
	알고 있다	모른다	시행하고 있다	현재, 시행하고 있지 않다		
				도입과정에 있다	5년 이내에 도입할 예정이다	도입 계획이 없다
보육비 지원						
출산장려금 지급						
유·사산휴가 급여지원						
자녀학자금 지원						
주택마련 비용 지원						
택아·간병비, 의료비 대출·지원						

구 분	필요정도(중요도)				
	전혀 필요치 않다	대체로 필요치 않다	보통	대체로 필요하다	매우 필요하다
보육비 지원					
출산장려금 지급					
유·사산휴가 급여지원					
자녀학자금 지원					
주택마련 비용지원					
택아·간병비, 의료비 대출·지원					

7. 귀사에서 근로자지원제도(EAP)의 인지 및 시행 상황, 그리고 시행 필요정도(중요도)는 어느 정도라고 생각하십니까?

※ 근로자지원제도(EAP) 설명 (응답시 참고하세요)

○ EAP(Employee Assistance Program) : 직장과 가정생활에서 어려움을 겪는 근로자에게 교육과 상담을 제공해 주는 프로그램. 즉, 근로자의 직무성과를 방해하는 문제에 대한 예방적 전략. 예) 알코올이나 약물남용치료

구분	인지여부		시행여부			
	알고 있다	모른다	시행하고 있다	현재, 시행하고 있지 않다		
				도입과정에 있다	5년 이내에 도입할 예정이다	도입 계획이 없다
가족문제 및 스트레스 상담						
근로자가족대상 상담						
근로자가족대상 교육프로그램						
건강증진 프로그램(예:체력단련실)						
온라인 커뮤니티·사이버 멘토링						
사원가족을 위한 여름·주말캠프						

구분	필요정도(중요도)				
	전혀 필요치 않다	대체로 필요치 않다	보통	대체로 필요하다	매우 필요하다
가족문제 및 스트레스 상담					
근로자가족대상 상담					
근로자가족대상 교육프로그램					
건강증진 프로그램 (예:체력단련실)					
온라인 커뮤니티·사이버 멘토링					
사원가족을 위한 여름·주말캠프					

8. 귀사에서 가족친화 문화 조성의 인지 및 시행사항, 그리고 시행 필요정도(중요도)는 어느 정도라고 생각하십니까?

※ 가족친화 문화 조성 프로그램 (응답시 참고하세요)

- 교육과 연수를 통한 가족친화 문화 조성 프로그램 : 사내교육 혹은 연수프로그램을 통한 가족친화 경영 필요성 홍보 및 인식확산 예) 관리직을 대상으로 한 '기업연수' 과정에 근로자들의 일과 가족의 조화를 주제로 한 프로그램을 도입하는 것
- 조직개발프로그램 : 사내 프로젝트 팀을 구성하여 꾸준한 조직진단을 통한 맞춤형 가족친화조직으로의 변화 유도 예) 사내 프로젝트 팀이 정기적으로 근로자들의 일과 가족의 조화에 관해 설문조사를 하여 근로자들의 의견을 적극적으로 수용하여 개선을 꾀하는 것
- 여성 친화적 조직문화 조성 프로그램 : 기업이 조직 내의 양성평등을 이루기 위한 여성 친화적 조직문화를 조성하는것. 예) 여성 리더십 프로그램

구분	인지여부		시행여부			
	알고 있다	모른다	시행하고 있다	현재, 시행하고 있지 않다		
				도입과정에 있다	5년 이내에 도입할 예정이다	도입 계획이 없다
교육과 연수를 통한 가족친화 문화 조성 프로그램						
조직개발 프로그램						
여성친화적 조직문화 조성 프로그램						

구분	필요정도(중요도)				
	전혀 필요치 않다	대체로 필요치 않다	보통	대체로 필요하다	매우 필요하다
교육과 연수를 통한 가족친화 문화 조성 프로그램					
조직개발 프로그램					
여성친화적 조직문화 조성 프로그램					



11. 가족친화경영에 관련하여 정책기관에 바라는 제안사항이 있으시면 적어주십시오.

응답자	<input type="checkbox"/> 직위 : <input type="checkbox"/> 성함 :		
전화		e-mail	
조사일	2008년    월    일	조사원	

※ 귀사의 성실한 답변에 진심으로 감사드립니다.

## 가족친화환경 조성을 위한 대전광역시민 조사

통계법 제 13조(비밀의 보호)

통계작성과정에서 알려진 사항으로서  
개인 또는 개인이나 단체의 비밀에 속  
하는 사항은 보호되어야 한다.

안녕하십니까?

대전발전연구원에서는 대전 시민을 대상으로 2008년 6월 시행예정인 '가족친화 사회환경 조성 촉진법'과 관련한 '가족친화환경 조성을 위한 대전광역시민 조사'를 실시하고 있습니다. 본 조사는 일과 가정의 조화로운 양립을 위한 시민의 요구를 파악하고, 대전광역시의 관련 정책을 수립하는데 필요한 객관적 자료 수집에 그 목적이 있습니다.

귀하의 응답에는 맞고 틀리는 답이 없으며, 각 질문에 대한 귀하의 의견을 솔직히 말씀해 주시면 됩니다. 귀하의 성의 있는 응답은 대전광역시의 정책안 개발과 정책수립에 소중한 자료가 될 것입니다.

본 조사에서 사용되는 귀하의 응답 내용은 통계목적 외에는 절대로 사용되는 일이 없음을 약속드리며, 번거롭더라도 이 조사에 적극 참여하여 답변해 주시면 대단히 고맙겠습니다.

감사합니다.

2008. 4

대전발전연구원장    육 동 일

연락처 : (302-784) 대전광역시 서구 향촌길 70 대전광역시청 16층

Tel : 042-471-5696 (주혜진 박사)



# 개인용 설문지

설문지타입	조사자번호	고유번호
22		

1. 다음은 귀하의 일반적 사항에 관한 질문입니다. 해당되는 번호에 ○ 혹은 √표를 해주십시오.

- 귀하의 성별을 선택해 주십시오.                    ① 남                    ② 여
- 귀하의 연령을 적어주십시오.                    만\_\_\_\_\_세
- 귀하 가정의 월평균 가계소득을 아래 보기에서 선택해 주십시오.  
 ① 200 만원 이하                    ② 201 - 300 만원                    ③ 301 - 400 만원  
 ④ 401 - 500 만원                    ⑤ 501 - 600 만원                    ⑥ 601만원 이상
- 귀하의 최종 학력을 선택해 주십시오. (중퇴 및 재학은 차하위의 학력을 적으십시오.  
 예: 대학중퇴일 경우 고졸로 표기)  
 ① 초등학교 졸업                    ② 중학교 졸업                    ③ 고등학교 졸업  
 ④ 전문대학 졸업                    ⑤ 대학교 졸업                    ⑥ 대학원 졸업 이상
- 귀하의 혼인 상태를 선택해 주십시오.  
 ① 미혼 → 7번으로 가시오                    ② 배우자와 함께 살고 있음 → 6번으로 가시오  
 ③ 이혼, 별거 → 7번으로 가시오                    ④ 사별 → 7번으로 가시오
- 귀하의 배우자는 소득이 있는 일을 하고 있습니까?  
 ① 일하고 있지 않다  
 ② 일하고 있다.

7. 귀하의 직업을 아래 보기에서 선택해 주십시오.

직업종류	선택	직업종류	선택
① 1차산업 (농업·임업·광업)		⑥ 단순노무직(가정부, 환경미화원, 수위, 가내부업 등)	
② 자영업		⑦ 사무직(회사원, 은행원, 6급이하 공무원 등)	
③ 판매·서비스직(도·소매영업, 보험판매업, 음식점, 요리사, 미용사, 이발사 등)		⑧ 경영·관리직(기업체 중역, 5급이상 공무원 등)	

직업종류	선택	직업종류	선택
④ 기술직		⑨ 전문·자유직(의사, 변호사, 교수, 교사, 연구원, 예술가 등)	
⑤ 기능직(운수, 생산 기능직)		⑩ 기타( )	

8. 귀하의 평균 통상 근로시간을 적어주십시오.                      주당                      시간 근무

9. 귀하는 현재 직장(혹은 사업장)에서 몇 년 간 근무하셨습니다?                      년                      개월

10. 귀하의 근무형태를 선택해 주십시오.(근무하고 있는 형태를 모두 표시해주십시오.)

	해당		해당
1. 종일제 근무		3. 파트타임 근무	
2. 시차출퇴근제		4. 자택 및 원격 근무	

※ 시차출퇴근제 : 근로자들이 정해진 범위 안에서 시작과 종료시간을 선택하도록 하는 근무제도

11. 귀하의 고용형태는 어떠합니까? (해당되는 곳에 표시해주십시오.)

고용형태	구분	해당
	상용직	
	기타(임시직, 일용직, 호출근로자, 파트타임)	
	자영업	

※ 상용근로자는 고용계약기간이 1년 이상인 자(고용계약기간이 설정되어 있지 않은 경우 회사의 인사관 리규정의 적용을 받고 각종 수당을 받는 자도 포함), 이외의 모든 근로자(임시직, 일용직, 호출근로자, 파트타임)는 기타에 포함.

12. 귀하의 총 자녀수와 첫째 자녀의 만 연령을 직접 기록해주십시오.

총 자녀수	첫째자녀 만 연령

13. 초등학교 이전의 자녀에 대한 보육은 주로 누가 담당하십니까? (과거의 경험 포함)

1순위 (                      )                      2순위 (                      )

- ① 집에서 배우자                      ② 부모님(시댁/친정)                      ③ 친·인척(부모님 제외)  
 ④ 가정부, 파출부                      ⑤ 사설 혹은 공공시설                      ⑥ 직장보육시설                      ⑦ 기타

14. 귀하의 가정 사정에 해당하는 항목을 보기에서 골라 괄호 안에 써 주십시오.

가사 종류	번호	보기
1. 보육/육아(학령기전)	( )	1. 현재도 외부의 도움이 필요 없고, 앞으로도 필요 없을 것이다. 2. 현재는 외부의 도움이 필요 없지만, 곧, 필요할 것이다. 3. 현재 외부의 도움이 약간 필요하다. 4. 현재 외부의 도움이 매우 필요하다.
2. 학령기아동	( )	
3. 노인(있는 경우 15번으로)	( )	
4. 장애인(있는 경우 15번으로)	( )	
5. 청소 및 기타 가사	( )	
6. 재정문제	( )	
7. 심리적인 문제	( )	

15. 질문 14의 3, 4항에 해당하는 경우, 즉 노부모와 장애인이 가족으로 있을 경우, 귀하는 누가 이들을 돌보는 것이 가장 이상적이라고 생각하십니까?

1. 노부모	( )	1. 본인	4. 고용한 사람(간병인)
2. 장애인	( )	2. 배우자	5. 전문시설(병원 등)
		3. 기타 복지시설	6. 본인과 배우자 이외의 가족 및 친척

II. 다음은 2008년 6월부터 시행예정인 '가족친화 사회환경 조성 촉진법'에 따른 가족친화제도 실행에 관한 질문입니다. 해당되는 곳에 ○ 혹은 √표를 해주십시오.

※ **가족친화제도**란 남녀근로자가 직무로 인하여 출산이나 가족생활을 억제하지 않고, 직장과 가족생활을 조화롭게 수행할 수 있도록 지원하는 제도를 말하며, 여기에는 탄력적 근무제도, 보육 및 돌봄 지원제도, 휴가 및 휴직제도, 경제적 지원제도, 근로자지원제도, 가족친화 문화 조성 프로그램이 포함됩니다.

16. 귀하는 가족문제로 인하여 근무 스케줄을 바꾸고자 할 때, 바꾸기가 어렵습니까? 자유스러운 정도에 따라 표시해주십시오. (번호가 클수록 바꾸기가 자유롭습니다)

바꾸기가 전혀 불가능하다

바꾸기가 아주 자유롭다

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

17. 직장 생활과 가족 생활에 관한 질문입니다. 평소의 경험과 일치하는 곳에 표시(○ 혹은 √) 해주십시오.

귀하는 지난 1년 동안 다음 각 문항에 해당되는 경험을 얼마나 자주 하셨습니까?	전혀 없다	드물게 있다	가끔 있다	자주 있다	매우 자주 있다
1. 직장 일 때문에 자녀와 좋은 관계를 이루기 어렵다.					
2. 직장 일 때문에 부모 역할을 제대로 못하고 있다.					
3. 직장일 때문에 집안일을 소홀하게 되었다.					
4. 직장일 때문에 가족행사, 경조사 참석이 힘들어졌다.					
5. 가정에서의 책임 때문에 직장일에 몰두하기 어렵다.					
6. 가사나 양육 등 집안일로 인해 피곤하여 직장일을 하는데 지장이 있다.					
7. 가족과의 대화가 직장 문제를 해결하는데 도움이 된다.					

18. 탄력적 근무제도를 가운데 귀하가 알고 계신 것과, 귀하의 직장에서 현재 시행되고 있는 것이 있다면 표시해주시고, 각 제도에 대한 필요성은 어느 정도인지 표시해주십시오.

※ 주요 탄력적 근무제도 설명 (응답시 참고하세요)	
○ 탄력적 근로시간제 : 2주, 1개월 등을 단위로 업무량이 많을 때는 법정 근로시간을 초과하여 근무하고 업무량이 적을 때는 법정근로시간 이하로 근무하는 등 근로시간을 탄력적으로 운영하는 제도	
○ 시차 출퇴근제 : 근로자들이 정해진 범위 안에서 시작과 종료시간을 선택하도록 하는 근무제도	
○ 집중 근로시간 프로그램 : 일주일이 소요되는 업무를 5일 이내에 끝내거나 2주일이 소요되는 업무를 10일 이내에 끝낼 수 있도록 집중적으로 근무하는 것	
○ 재택 근무 : 컴퓨터 및 통신수단을 이용하여 회사가 아닌 곳에서 근무가 가능한 프로그램	
○ 단시간 근로제 : 특정한 기간(예; 육아기)동안 1주일에 40시간 미만으로 일하는 조건의 근무제도	
○ 직무공유제 : 하나의 전임직 책임과 이에 할당된 급여 및 복리후생을 2인 이상이 공유하는 정규적인 시간제 근무제도	
○ 경력휴가 : 근로자가 일정근무 기간이 경과하면 진학, 여행 그리고 기타 근로자가 원하는 것을 추구하기 위해 취하는 장기간의 휴가	

구 분	인지여부			필요정도(중요도)				
	모르겠다	알고 있다		전혀 필요치 않다	대체로 필요치 않다	보통	대체로 필요하다	매우 필요하다
		시행하고 있다	시행하지 않고 있다					
탄력적 근로시간제								
시차 출퇴근제								

구 분	인지여부			필요정도(중요도)				
	모르겠다	알고 있다		전혀 필요치 않다	대체로 필요치 않다	보통	대체로 필요하다	매우 필요하다
		시행하고 있다	시행하지 않고 있다					
집중 근로시간 프로그램								
재택근무제								
단시간 근로제								
직무공유제								
경력휴가								
주5일 및 토요일주 휴무제								

19. 보육 및 돌봄 지원제도 가운데 귀하가 알고 계신 것과, 귀하의 직장에서 현재 시행되고 있는 것이 있다면 표시해주시고, 각 제도에 대한 필요성은 어느 정도인지 표시해주시시오.

※ 주요 보육 및 돌봄 지원제도 설명 (응답시 참고하세요)

- 수유공간 : 유축기, 냉장고 등을 배치하여 모유수유를 지속할 수 있는 공간을 제공
- 육아데이 : 기업이 근로자들이 정시에 퇴근하여 자녀들과 함께 시간을 보낼 수 있도록 하는 날을 정하여 운영하는 프로그램
- 탁노프로그램 : 노인을 돌보는 시설 및 서비스
- 위탁간호서비스 : 예) 간병인 알선 및 비용지원

구 분	인지여부			필요정도(중요도)				
	모르겠다	알고 있다		전혀 필요치 않다	대체로 필요치 않다	보통	대체로 필요하다	매우 필요하다
		시행하고 있다	시행하지 않고 있다					
직장보육시설 설치·운영								
보육·육아정보 안내 및 상담								
수유공간 제공								
육아데이 시행								
탁노 프로그램								
위탁간호서비스								
장애인가족 지원을 위한 특별지원제도								

20. 휴가 및 휴직제도 가운데 귀하가 알고 계신 것과, 귀하의 직장에서 현재 시행되고 있는 것이 있다면 표시해주시고, 각 제도에 대한 필요성은 어느 정도인지 표시해주시시오.

※ 주요 휴가 및 휴직제도 (응답시 참고하세요)

- 산전후휴가 : 출산전후 기간 동안 제공되는 휴가
- 아버지 출산 휴가 : 부친이 자녀 양육이나 가사 노동에 참여 할 수 있는 시간을 제공해주는 제도
- 육아휴직 : 근로자가 피용자의 신분을 유지하면서 자녀의 양육을 위해 일정기간 직무에 종사하지 않도록 휴가를 주는 프로그램
- 유·사산휴가 : 유산 및 사산 시에 제공되는 휴가
- 가족간호휴가 : 가족이 아픈 경우 병가제공
- 무급휴직제도 : 청원휴직 등 개인사유에 의한 휴직

구 분	인지여부			필요정도(중요도)				
	모르겠다	알고 있다		전혀 필요치 않다	대체로 필요치 않다	보통	대체로 필요하다	매우 필요하다
		시행하고 있다	시행하지 않고 있다					
산전후 휴가								
아버지 출산 휴가								
육아휴가								
태아검진휴가								
유산사산휴가								
가족간호휴가								
무급휴직제도								

21. 경제적 지원제도 가운데 귀하가 알고 계신 것과, 귀하의 직장에서 현재 시행되고 있는 것이 있다면 표시해주시고, 각 제도에 대한 필요성은 어느 정도인지 표시해주시시오.

구 분	인지여부			필요정도(중요도)				
	모르겠다	알고 있다		전혀 필요치 않다	대체로 필요치 않다	보통	대체로 필요하다	매우 필요하다
		시행하고 있다	시행하지 않고 있다					
보육비 지원								
출산장려금 지급								
유·사산휴가 급여지원								
자녀학자금 지원								
주택마련 비용 지원								
택아·간병비, 의료비 대출·지원								

22. 근로자지원제도(EAP) 가운데 귀하가 알고 계신 것과, 귀하의 직장에서 현재 시행되고 있는 것이 있다면 표시해주시고, 각 제도에 대한 필요성은 어느 정도인지 표시해주시시오.

**※ 근로자지원제도(EAP) 설명 (응답시 참고하세요)**

○ EAP(Employee Assistance Program) : 직장과 가정생활에서 어려움을 겪는 근로자에게 교육과 상담을 제공해 주는 프로그램. 즉, 근로자의 직무성과를 방해하는 문제에 대한 예방적 전략.  
 예) 알코올이나 약물남용치료

구 분	인지여부			필요정도(중요도)				
	모르겠다	알고 있다		전혀 필요치 않다	대체로 필요치 않다	보통	대체로 필요하다	매우 필요하다
		시행하고 있다	시행하지 않고 있다					
가족문제 및 스트레스상담								
근로자가족대상 상담								
근로자가족대상 교육프로그램								
온라인 커뮤니티·사이버 멘토링								
사원가족을 위한 여름·주말캠프								

23. 가족친화 문화 조성 프로그램 가운데 귀하가 알고 계신 것과 귀하의 직장에서 현재 시행되고 있는 것이 있다면 표시해주시고, 각 제도에 대한 필요성은 어느 정도인지 표시해주시시오.

**※ 가족친화 문화 조성 프로그램 (응답시 참고하세요)**

○ 교육과 연수를 통한 가족친화 문화 조성 프로그램 : 사내교육 혹은 연수프로그램을 통한 가족친화 경영 필요성 홍보 및 인식확산. 예) 관리직을 대상으로 한 '기업연수' 과정에 근로자들의 일과 가족의 조화를 주제로 한 프로그램을 도입하는 것

○ 조직개발프로그램 : 사내 프로젝트 팀을 구성하여 꾸준한 조직진단을 통한 맞춤형 가족친화조직으로의 변화 유도. 예) 사내 프로젝트 팀이 정기적으로 근로자들의 일과 가족의 조화에 관해 설문조사를 하여 근로자들의 의견을 적극적으로 수용하여 개선을 꾀하는 것

○ 여성 친화적 조직문화 조성 프로그램 : 기업이 조직 내의 양성평등을 이루기 위한 여성 친화적 조직문화를 조성하는 것. 예) 여성 리더십 프로그램

구 분	인지여부			필요정도(중요도)				
	모르겠다	알고 있다		전혀 필요치 않다	대체로 필요치 않다	보통	대체로 필요하다	매우 필요하다
		시행하고 있다	시행하지 않고 있다					
교육과 연수를 통한 가족친화 문화 조성 프로그램								
조직개발 프로그램								

구 분	인지여부			필요정도(중요도)				
	모르겠다	알고 있다		전혀 필요치 않다	대체로 필요치 않다	보통	대체로 필요하다	매우 필요하다
		시행하고 있다	시행하지 않고 있다					
여성친화적 문화 조성 프로그램								

III. 다음은 가족친화제도 실시에 대한 귀하의 개인적 의견을 묻는 문항입니다.  
해당되는 곳에 ○ 혹은 √ 표를 해주십시오.

24. 다음은 귀하의 직장 문화에 관한 질문입니다. 자신의 생각과 일치하는 곳에 표시(○ 혹은 √) 해 주십시오.

항 목	전혀 그렇지 않다	비교적 그렇지 않다	보통이다	비교적 그렇다	매우 그렇다
1. 우리 회사에서는 일에 매진할 것인지 가족 혹은 개인적 삶에 집중할 것인지 하나만 선택해야 한다.					
2. 우리 회사는 주당 40시간 이상을 일하도록 요구한다.					
3. 근로자들은 주말 혹은 밤에도 (집에서) 일을 해야 하는 경우가 있다.					
4. 우리 회사에서는 근무 시간에 가족과 관련된 일을 해서는 안 된다는 암묵적인 규칙이 있다.					
5. 우리 회사는 개인 혹은 가족문제로 휴가를 사용하거나 스케줄을 조정할 경우 승진에 불이익이 있다.					
6. 근로자들은 개인 사정이나 집안 일, 양육문제로 주중에 휴가를 내는 것이 어렵다.					
7. 우리 회사에서 제공하는 가족친화제도를 이용할 때, 인사고과, 승진 등에 불이익이 있는 편이다.					
8. 상사들은 부하직원의 개인사정과 가정일에 관심을 갖는 편이다.					
9. 우리 회사는 직장가정생활의 조화를 이루도록 근로자들을 배려하는 편이다.					
10. 우리 회사는 가정 일 때문에 근로자들이 업무를 수행할 수 없을 때, 누군가 대신해 주도록 지원해준다.					
11. 상사들은 부하직원들이 업무보다 가정일을 우선시할 때 이해하는 편이다.					
12. 근로자들은 가족이나 가정에 관한 것을 회사 내에서 편안하게 말할 수 있다.					
13. 정시에 퇴근할 수 있어서 가정 생활에 지장을 주지 않는 편이다.					

25. 18-23번까지의 가족친화제도를 (한 가지라도) 사용해 보신 후, 귀하의 생활에 변화가 있었다고 느끼십니까?

- |                     |                          |
|---------------------|--------------------------|
| ① 가족과 함께 있는 시간 증가   | ② 시간 관리가 철저해짐            |
| ③ 불필요한 회의, 업무가 줄어들음 | ④ 자기 계발 시간 증가            |
| ⑤ 변화 없다             | ⑦ 가족친화제도를 전혀 사용해 본 적 없다. |

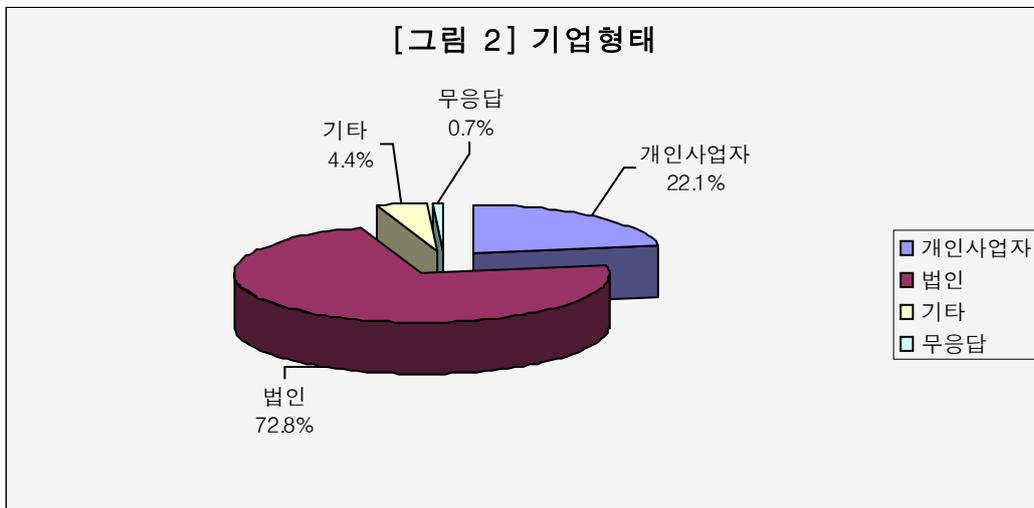
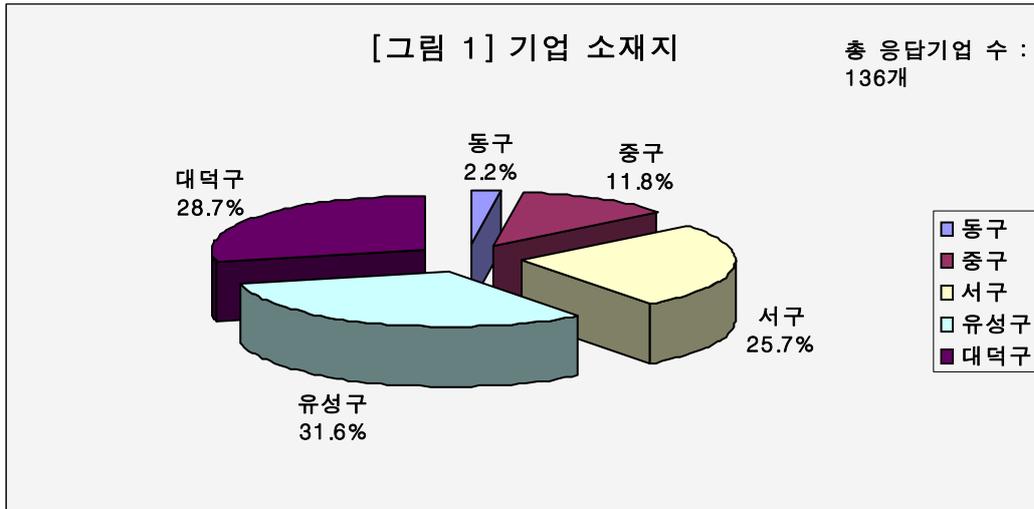
26. 가족친화제도와 관련하여 귀사 혹은 대전시에 바라는 점이 있으시면 적어주십시오.

\*\*\*\*\* 긴 시간 동안 설문에 응답해주셔서 진심으로 감사드립니다. \*\*\*\*\*

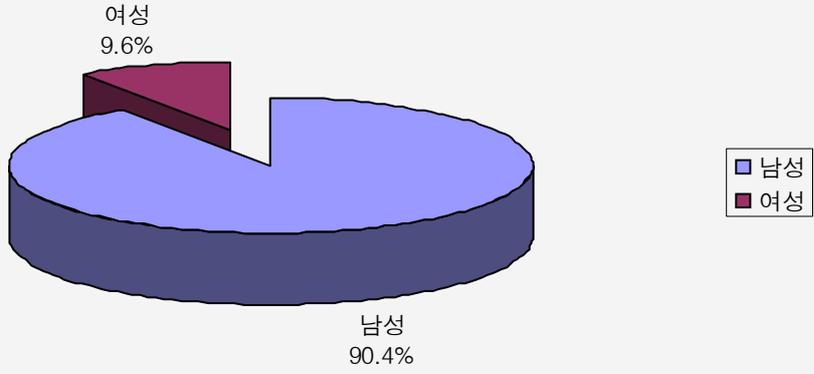
## 부록 2. 조사결과표

### 1. 기업용 설문결과

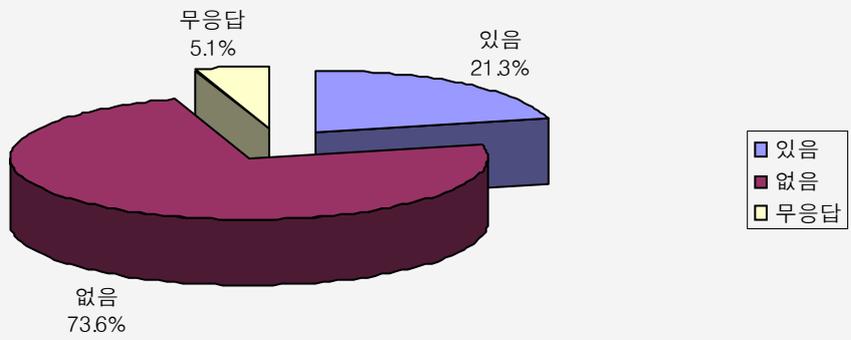
#### 1) 응답기업의 일반적 특성

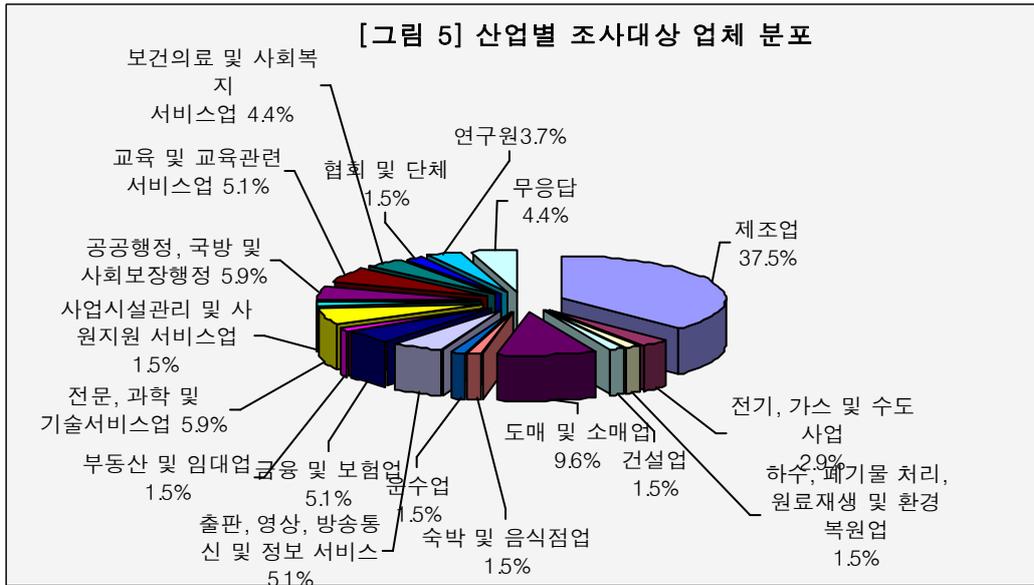


[그림 3] 대표자 성별



[그림 4] 노조유무





## 2) 사업체 인력현황(2008년 현재 기준)

### (1) 고용형태에 따른 종업원수

**<표 1> 상용직 종업원수**

(단위 : 개소, %)

구 분	여성	남성
0-9명	96(70.6)	65(47.8)
10-19명	12(8.8)	22(16.2)
20-29명	10(7.4)	9(6.6)
30-39명	2(1.5)	10(7.4)
40-49명	3(2.2)	4(2.9)
50-59명	1(0.7)	0(0.0)
60-69명	1(0.7)	1(0.7)
70-79명	2(1.5)	1(0.7)
80-89명	3(2.2)	2(1.5)

구 분	여성	남성
90-99명	0(0.0)	2(1.5)
100-199명	2(1.5)	11(8.1)
200인 이상	2(1.5)	7(5.1)
무응답	2(1.5)	2(1.5)
전 체	136(100.0)	136(100.0)

**<표 2> 기타(임시직, 일용직, 호출근로자, 파트타임) 종업원수**  
(단위 : 개소, %)

구 분	여성	남성
0-9명	126(92.6)	124(91.2)
10-19명	6(4.4)	4(2.9)
20-29명	1(0.7)	2(1.5)
30-39명	0(0.0)	0(0.0)
40-49명	0(0.0)	1(0.7)
50-59명	0(0.0)	1(0.7)
60-69명	0(0.0)	1(0.7)
100인 이상	1(0.7)	1(0.7)
무응답	2(1.5)	2(1.5)
전 체	136(100.0)	136(100.0)

**(2) 혼인여부에 따른 종업원수**

**<표 3> 혼인여부에 따른 종업원수**  
(단위 : 개소, %)

구 분	여성		남성	
	미 혼	기 혼	미 혼	기 혼
0-9명	99(72.8)	97(71.3)	91(66.9)	72(52.9)

구 분	여성		남성	
	미 혼	기 혼		기 혼
10-19명	8(5.9)	11(8.1)	16(11.8)	16(11.8)
20-29명	7(5.1)	9(6.6)	4(2.9)	10(7.4)
30-39명	1(0.7)	3(2.2)	1(0.7)	2(1.5)
40-49명	1(0.7)	0(0.0)	1(0.7)	4(2.9)
50-59명	2(1.5)	2(1.5)	6(4.4)	1(0.7)
60-69명	2(1.5)	1(0.7)	0(0.0)	2(1.5)
70-79명	1(0.7)	1(0.7)	1(0.7)	1(0.7)
80-89명	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(3.7)
90-99명	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(0.7)
100-199명	0(0.0)	0(0.0)	2(1.5)	5(3.7)
200인 이상	1(0.7)	1(0.7)	1(0.7)	6(4.4)
무응답	14(10.3)	11(8.1)	13(9.6)	11(8.1)
전 체	136(100.0)	136(100.0)	136(100.0)	136(100.0)

### 3) 탄력적 근무제도의 인지 및 시행 상황, 필요정도

<표 4> 탄력적 근무제도의 인지 여부

(단위: 명, %)

구 분	인지 여부		무응답	전 체
	알고 있다	모른다		
탄력적 근로시간제	90 (66.2)	45 (33.1)	1 (0.7)	136 (100.0)
시차 출퇴근제	81 (59.6)	51 (37.5)	4 (2.9)	136 (100.0)
집중근로시간 프로그램	65 (47.8)	67 (49.3)	4 (2.9)	136 (100.0)
재택근무제	106 (77.9)	27 (19.9)	3 (2.2)	136 (100.0)
단시간 근로제	64 (47.1)	69 (50.7)	3 (2.2)	136 (100.0)
직무공유제	31 (22.8)	99 (72.8)	6 (4.4)	136 (100.0)
경력휴가	64 (47.1)	66 (48.5)	6 (4.4)	136 (100.0)
주5일 및 토요일격주 휴무제	125 (91.9)	9 (6.6)	2 (1.5)	136 (100.0)

<표 5> 탄력적 근무제도의 시행 여부

(단위 : 명, %)

구 분	시 행 여 부					전 체
	시행하고 있다	현재, 시행하고 있지 않다			무응답	
		도입 과정중	5년 이내 도입 예정	도입 계획 없음		
탄력적 근로시간제	25 (18.4)	9 (6.6)	18 (13.2)	82 (60.3)	2 (1.5)	136 (100.0)
시차 출퇴근제	23 (16.9)	2 (1.5)	11 (8.1)	99 (72.8)	1 (0.7)	136 (100.0)
집중근로시간 프로그램	13 (9.6)	7 (5.1)	10 (7.4)	104 (76.5)	2 (1.5)	136 (100.0)
재택근무제	4 (2.9)	3 (2.2)	5 (3.7)	121 (89.0)	3 (2.2)	136 (100.0)
단시간 근로제	6 (4.4)	3 (2.2)	9 (6.6)	116 (85.3)	2 (1.5)	136 (100.0)
직무공유제	3 (2.2)	4 (2.9)	7 (5.1)	116 (85.3)	6 (4.4)	136 (100.0)
경력휴가	20 (14.7)	9 (6.6)	9 (6.6)	94 (69.1)	4 (2.9)	136 (100.0)
주5일 및 토요일격주 휴무제	88 (64.7)	12 (8.8)	14 (10.3)	19 (14.0)	3 (2.2)	136 (100.0)

<표 6> 탄력적 근무제도의 필요정도

(단위 : 명, %)

구 분	전혀 필요치 않다	대체로 필요치 않다	보통	대체로 필요 하다	매우 필요 하다	무응답	전체
탄력적 근로시간제	17 (12.5)	27 (19.9)	41 (30.1)	41 (30.1)	10 (7.4)	0 (0.0)	136 (100.0)
시차 출퇴근제	17 (12.5)	37 (27.2)	35 (25.7)	34 (25.0)	12 (8.8)	1 (0.7)	136 (100.0)
집중근로시간 프로그램	19 (14.0)	38 (27.9)	49 (36.0)	24 (17.6)	4 (2.9)	2 (1.5)	136 (100.0)
재택근무제	34 (25.0)	50 (36.8)	36 (26.5)	11 (8.1)	2 (1.5)	3 (2.2)	136 (100.0)
단시간 근로제	21 (15.4)	42 (30.9)	48 (35.3)	17 (12.5)	8 (5.9)	0 (0.0)	136 (100.0)
직무공유제	25 (18.4)	47 (34.6)	43 (31.6)	18 (13.2)	3 (2.2)	0 (0.0)	136 (100.0)
경력휴가	11 (8.1)	17 (12.5)	40 (29.4)	54 (39.7)	14 (10.3)	0 (0.0)	136 (100.0)
주5일 및 토요일격주 휴무제	4 (2.9)	7 (5.1)	15 (11.0)	45 (33.1)	65 (47.8)	0 (0.0)	136 (100.0)

4) 보육 및 돌봄 지원제도의 인지 및 시행상황, 필요정도

<표 7> 보육 및 돌봄 지원제도의 인지 여부

(단위 : 명, %)

구 분	인지 여부			전 체
	알고 있다	모른다	무응답	
직장보육시설 설치·운영	119 (87.5)	14 (10.3)	3 (2.2)	136 (100.0)
보육·육아정보 안내 및 상담	81 (59.6)	51 (37.5)	4 (2.9)	136 (100.0)
수유공간 제공	90 (66.2)	42 (30.9)	4 (2.9)	136 (100.0)
육아데이 시행	61 (44.9)	71 (52.2)	4 (2.9)	136 (100.0)
탁노 프로그램	54 (39.7)	76 (55.9)	6 (4.4)	136 (100.0)
위탁간호서비스	60 (44.1)	71 (52.2)	5 (3.7)	136 (100.0)
장애인가족 지원을 위한 특별지원제도	72 (52.9)	59 (43.4)	5 (3.7)	136 (100.0)

<표 8> 보육 및 돌봄 지원제도의 시행 여부

(단위 : 명, %)

구 분	시 행 여 부					전 체
	시행하고 있다	현재, 시행하고 있지 않다			무응답	
		도입 과정중	5년 이내 도입 예정	도입 계획 없음		
직장보육시설 설치·운영	7 (5.1)	2 (1.5)	18 (13.2)	108 (79.4)	1 (0.7)	136 (100.0)
보육·육아정보 안내 및 상담	3 (2.2)	2 (1.5)	11 (8.1)	119 (87.5)	1 (0.7)	136 (100.0)
수유공간 제공	7 (5.1)	5 (3.7)	13 (9.6)	111 (81.6)	0 (0.0)	136 (100.0)
육아데이 시행	4 (2.9)	2 (1.5)	17 (12.5)	112 (82.4)	1 (0.7)	136 (100.0)
탁노 프로그램	1 (0.7)	2 (1.5)	9 (6.6)	124 (91.2)	0 (0.0)	136 (100.0)
위탁간호서비스	2 (1.5)	1 (0.7)	10 (7.4)	123 (90.4)	0 (0.0)	136 (100.0)
장애인가족 지원을 위한 특별지원제도	8 (5.9)	3 (2.2)	17 (12.5)	108 (79.4)	0 (0.0)	136 (100.0)

<표 9> 보육 및 돌봄 지원제도의 필요정도

(단위 : 명, %)

구 분	전혀 필요치 않다	대체로 필요치 않다	보통	대체로 필요 하다	매우 필요 하다	무응답	전체
직장보육시설 설치·운영	20 (14.7)	20 (14.7)	30 (22.1)	43 (31.6)	23 (16.9)	0 (0.0)	136 (100.0)
보육·육아정보 안내 및 상담	20 (14.7)	24 (17.6)	40 (29.4)	36 (26.5)	16 (11.8)	0 (0.0)	136 (100.0)
수유공간 제공	22 (16.2)	23 (16.9)	43 (31.6)	29 (21.3)	18 (13.2)	1 (0.7)	136 (100.0)
육아데이 시행	19 (14.0)	19 (14.0)	41 (30.1)	35 (25.7)	21 (15.4)	1 (0.7)	136 (100.0)
탁노 프로그램	21 (15.4)	22 (16.2)	48 (35.3)	31 (22.8)	12 (8.8)	2 (1.5)	136 (100.0)
위탁간호서비스	20 (14.7)	23 (16.9)	42 (30.9)	39 (28.7)	10 (7.4)	2 (1.5)	136 (100.0)
장애인가족 지원을 위한 특별지원제도	20 (14.7)	15 (11.0)	39 (28.7)	45 (33.1)	16 (11.8)	1 (0.7)	136 (100.0)

5) 휴가 및 휴직제도의 인지 및 시행 상황, 필요정도

<표 10> 휴가 및 휴직제도 인지 여부

(단위 : 명, %)

구 분	인지 여부			전 체
	알고 있다	모른다	무응답	
산전후 휴가	124 (91.2)	11 (8.1)	1 (0.7)	136 (100.0)
아버지 출산 휴가	108 (79.4)	27 (19.9)	1 (0.7)	136 (100.0)
육아휴직	115 (84.6)	20 (14.7)	1 (0.7)	136 (100.0)
태아검진휴가	58 (42.6)	76 (55.9)	2 (1.5)	136 (100.0)
유사산휴가	80 (58.8)	53 (39.0)	3 (2.2)	136 (100.0)
가족간호휴가	71 (52.2)	63 (46.3)	2 (1.5)	136 (100.0)
무급휴직제도	110 (80.9)	25 (18.4)	1 (0.7)	136 (100.0)

<표 11 > 휴가 및 휴직제도의 시행 여부

(단위 : 명, %)

구 분	시 행 여 부					전 체
	시행 하고 있다	현재, 시행하고 있지 않다			무응답	
		도입 과정중	5년 이내 도입 예정	도입 계획 없음		
산전후 휴가	84 (61.8)	2 (1.5)	10 (7.4)	40 (29.4)	0 (0.0)	136 (100.0)
아버지 출산 휴가	38 (27.9)	11 (8.1)	17 (12.5)	70 (51.5)	0 (0.0)	136 (100.0)
육아휴직	58 (42.6)	5 (3.7)	13 (9.6)	60 (44.1)	0 (0.0)	136 (100.0)
태아검진휴가	20 (14.7)	7 (5.1)	15 (11.0)	91 (66.9)	3 (2.2)	136 (100.0)
유사산휴가	39 (28.7)	7 (5.1)	15 (11.0)	74 (54.4)	1 (0.7)	136 (100.0)
가족간호휴가	21 (15.4)	11 (8.1)	18 (13.2)	85 (62.5)	1 (0.7)	136 (100.0)
무급휴직제도	53 (39.0)	8 (5.9)	14 (10.3)	61 (44.9)	0 (0.0)	136 (100.0)

<표 12> 휴가 및 휴직 제도의 필요정도

(단위 : 명, %)

구 분	전혀 필요치 않다	대체로 필요치 않다	보통	대체로 필요 하다	매우 필요 하다	무응답	전체
산전후 휴가	8 (5.9)	9 (6.6)	9 (6.6)	46 (33.8)	64 (47.1)	0 (0.0)	136 (100.0)
아버지 출산 휴가	11 (8.1)	14 (10.3)	32 (23.5)	42 (30.9)	37 (27.2)	0 (0.0)	136 (100.0)
육아휴직	10 (7.4)	13 (9.6)	23 (16.9)	50 (36.8)	40 (29.4)	0 (0.0)	136 (100.0)
태아검진휴가	12 (8.8)	16 (11.8)	41 (30.1)	41 (29.4)	27 (19.9)	0 (0.0)	136 (100.0)
유사산휴가	11 (8.1)	13 (9.6)	23 (16.9)	44 (32.4)	45 (33.1)	0 (0.0)	136 (100.0)
가족간호휴가	12 (8.8)	10 (7.4)	40 (29.4)	51 (37.5)	22 (16.2)	1 (0.7)	136 (100.0)
무급휴직제도	10 (7.4)	9 (6.6)	37 (27.2)	48 (35.3)	32 (23.5)	0 (0.0)	136 (100.0)

6) 경제적 지원제도의 인지 및 시행 상황, 필요정도

<표 13> 경제적 지원제도의 인지 여부

(단위 : 명, %)

구 분	인지 여부			전 체
	알고 있다	모른다	무응답	
보육비 지원	110 (80.9)	25 (18.4)	1 (0.7)	136 (100.0)
출산장려금 지급	109 (80.1)	26 (19.1)	1 (0.7)	136 (100.0)
유·사산휴가 급여지원	70 (51.5)	62 (45.6)	4 (2.9)	136 (100.0)
자녀학자금 지원	122 (89.7)	12 (8.8)	2 (1.5)	136 (100.0)
주택마련 비용 지원	102 (75.0)	31 (22.8)	3 (2.2)	136 (100.0)
탁아·간병비, 의료비대출·지원	85 (62.5)	47 (34.6)	4 (2.9)	136 (100.0)

<표 14> 경제적 지원제도의 시행 여부

(단위 : 명, %)

구 분	시 행 여 부					전 체
	시행하고 있다	현재, 시행하고 있지 않다			무응답	
		도입 과정중	5년 이내 도입 예정	도입 계획 없음		
보육비 지원	33 (24.3)	9 (6.6)	30 (22.1)	63 (46.3)	1 (0.7)	136 (100.0)
출산장려금 지급	42 (30.9)	5 (3.7)	20 (14.7)	68 (50.0)	1 (0.7)	136 (100.0)
유·사산휴가 급여지원	17 (12.5)	7 (5.1)	19 (14.0)	91 (66.9)	2 (1.5)	136 (100.0)
자녀학자금 지원	60 (44.1)	7 (5.1)	24 (17.6)	45 (33.1)	0 (0.0)	136 (100.0)
주택마련 비용 지원	28 (20.6)	6 (4.4)	24 (17.6)	77 (56.6)	1 (0.7)	136 (100.0)
탁아·간병비, 의료비대출·지원	24 (17.6)	10 (7.4)	27 (19.9)	74 (54.4)	1 (0.7)	136 (100.0)

<표 15> 경제적 지원제도의 필요정도

(단위 : 명, %)

구 분	전혀 필요치 않다	대체로 필요치 않다	보통	대체로 필요 하다	매우 필요 하다	무응답	전체
보육비 지원	4 (2.9)	5 (3.7)	29 (21.3)	58 (42.6)	40 (29.4)	0 (0.0)	136 (100.0)
출산장려금 지급	3 (2.2)	9 (6.6)	34 (25.0)	53 (39.0)	37 (27.2)	0 (0.0)	136 (100.0)
유·사산휴가 급여지원	22 (16.2)	23 (16.9)	43 (31.6)	29 (21.3)	18 (13.2)	0 (0.0)	136 (100.0)
자녀학자금 지원	3 (2.2)	6 (4.4)	22 (16.2)	47 (34.6)	58 (42.6)	0 (0.0)	136 (100.0)
주택마련 비용 지원	3 (2.2)	7 (5.1)	31 (22.8)	44 (32.4)	51 (37.5)	0 (0.0)	136 (100.0)
탁아·간병비, 의료비대출·지원	4 (2.9)	9 (6.6)	34 (25.0)	52 (38.2)	37 (27.2)	0 (0.0)	136 (100.0)

7) 근로자 지원제도(EAP)의 인지 및 시행 상황, 필요정도

<표 16> 근로자지원제도(EAP)의 인지 여부

(단위 : 명, %)

구 분	인지 여부			전 체
	알고 있다	모른다	무응답	
가족문제 및 스트레스 상담	44 (32.4)	91 (66.9)	1 (0.7)	136 (100.0)
근로자가족대상 상담	39 (28.7)	97 (71.3)	0 (0.0)	136 (100.0)
근로자가족대상 교육프로그램	51 (37.5)	85 (62.5)	0 (0.0)	136 (100.0)
건강증진 프로그램 (예:체력단련실)	78 (57.4)	55 (40.4)	3 (2.2)	136 (100.0)
온라인커뮤니티·사이버 멘토링	50 (36.8)	86 (63.2)	0 (0.0)	136 (100.0)
사원가족을 위한 여름·주말캠프	67 (49.3)	66 (48.5)	3 (2.2)	136 (100.0)

<표 17> 근로자지원제도(EAP)의 시행 여부

(단위 : 명, %)

구 분	시 행 여 부					전 체
	시행하고 있다	현재, 시행하고 있지 않다			무응답	
		도입 과정중	5년 이내 도입 예정	도입 계획 없음		
가족문제 및 스트레스 상담	9 (6.6)	9 (6.6)	19 (14.0)	99 (72.8)	0 (0.0)	136 (100.0)
근로자가족대상 상담	3 (2.2)	11 (8.1)	20 (14.7)	102 (75.0)	0 (0.0)	136 (100.0)
근로자가족대상 교육프로그램	8 (5.9)	7 (5.1)	19 (14.0)	102 (75.0)	0 (0.0)	136 (100.0)
건강증진 프로그램 (예:체력단련실)	33 (24.3)	9 (6.6)	24 (17.6)	70 (51.5)	0 (0.0)	136 (100.0)
온라인커뮤니티·사이버 멘토링	17 (12.5)	10 (7.4)	22 (16.2)	87 (64.0)	0 (0.0)	136 (100.0)
사원가족을 위한 여름·주말캠프	31 (22.8)	9 (6.6)	25 (18.4)	71 (52.2)	0 (0.0)	136 (100.0)

<표 18> 근로자지원제도(EAP)의 필요정도

(단위 : 명, %)

구 분	전혀 필요치 않다	대체로 필요치 않다	보통	대체로 필요 하다	매우 필요 하다	무응답	전체
가족문제 및 스트레스 상담	4 (2.9)	15 (11.0)	57 (41.9)	46 (33.8)	14 (10.3)	0 (0.0)	136 (100.0)
근로자가족대상 상담	5 (3.7)	15 (11.0)	67 (49.3)	39 (28.7)	10 (7.4)	0 (0.0)	136 (100.0)
근로자가족대상 교육프로그램	4 (2.9)	17 (12.5)	48 (35.3)	52 (38.2)	15 (11.3)	0 (0.0)	136 (100.0)
건강증진 프로그램 (예:체력단련실)	2 (1.5)	12 (8.8)	33 (24.3)	56 (41.2)	32 (23.5)	1 (0.7)	136 (100.0)
온라인커뮤니티· 사이버 멘토링	3 (2.2)	16 (11.8)	53 (39.0)	48 (35.3)	16 (11.8)	0 (0.0)	136 (100.0)
사원가족을 위한 여름·주말캠프	4 (2.9)	9 (6.6)	41 (30.1)	50 (36.8)	31 (22.8)	1 (0.7)	136 (100.0)

8) 가족친화 문화 조성의 인지 및 시행 상황, 필요정도

<표 19> 가족친화 문화조성 프로그램의 인지 여부

(단위 : 명, %)

구 분	인지 여부			전 체
	알고 있다	모른다	무응답	
교육과 연수를 통한 가족친화 문화 조성 프로그램	55 (40.4)	80 (58.8)	1 (0.7)	136 (100.0)
조직개발 프로그램	63 (46.3)	71 (52.2)	2 (1.5)	136 (100.0)
여성친화적 조직문화 조성 프로그램	46 (33.8)	88 (64.7)	2 (1.5)	136 (100.0)

<표 20> 가족친화 문화조성 프로그램의 시행 여부

(단위 : 명, %)

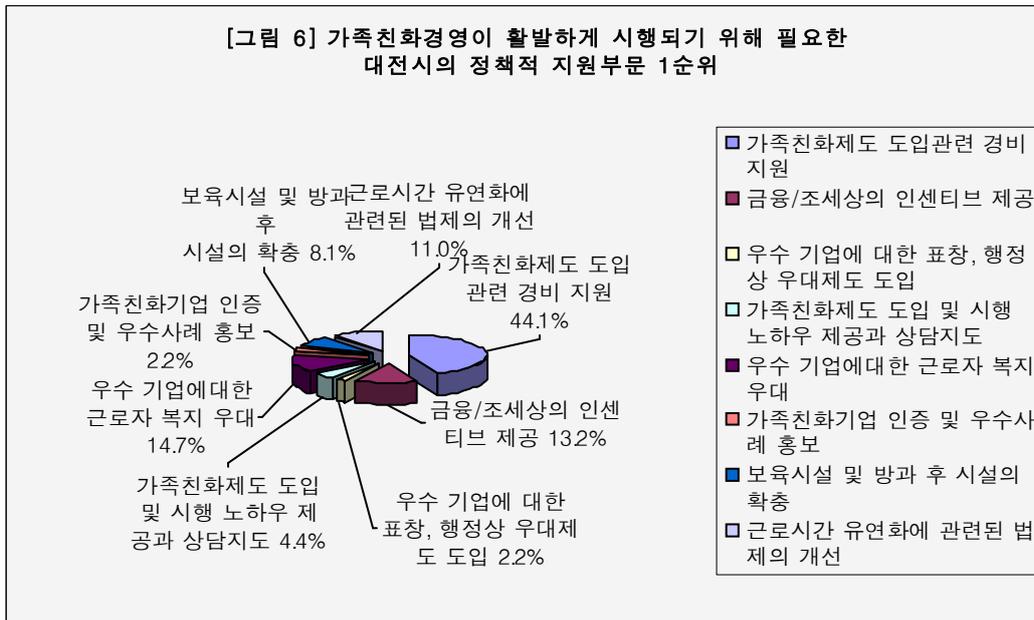
구 분	시 행 여 부					전 체
	시행 하고 있다	현재, 시행하고 있지 않다			무응답	
		도입 과정중	5년 이내 도입 예정	도입 계획 없음		
교육과 연수를 통한 가족친화 문화 조성 프로그램	20 (14.7)	8 (5.9)	22 (16.2)	86 (63.2)	0 (0.0)	136 (100.0)
조직개발 프로그램	22 (16.2)	16 (11.8)	24 (17.6)	74 (54.4)	0 (0.0)	136 (100.0)
여성친화적 조직문화 조성 프로그램	11 (8.1)	14 (10.3)	21 (15.4)	90 (66.2)	0 (0.0)	136 (100.0)

<표 21> 가족친화 문화조성 프로그램의 필요정도

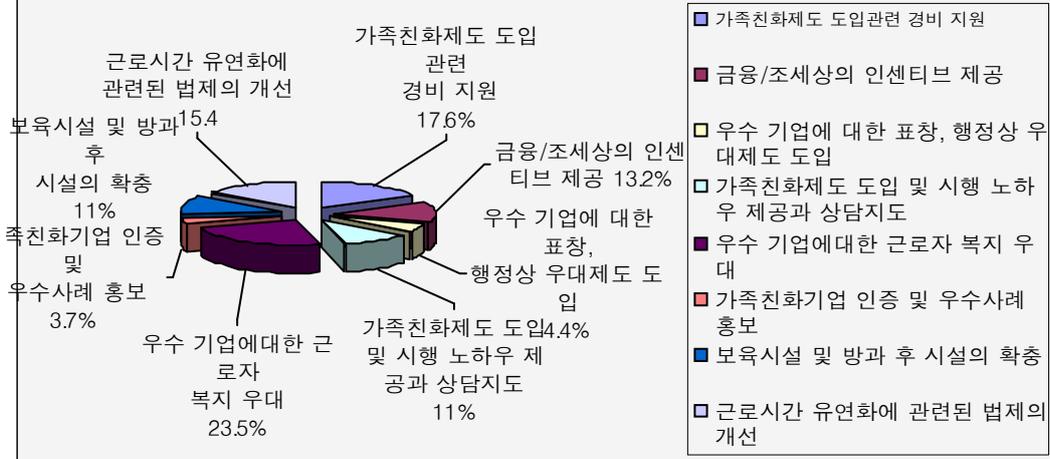
(단위 : 명, %)

구 분	전혀 필요치 않다	대체로 필요치 않다	보통	대체로 필요하다	매우 필요하다	무응답	전체
교육과 연수를 통한 가족친화 문화 조성 프로그램	3 (2.2)	13 (9.6)	43 (31.6)	55 (40.4)	22 (16.3)	0 (0.0)	136 (100.0)
조직개발 프로그램	3 (2.2)	9 (6.6)	40 (29.4)	60 (44.1)	24 (17.6)	0 (0.0)	136 (100.0)
여성친화적 조직문화 조성 프로그램	5 (3.7)	15 (11.0)	47 (34.6)	43 (31.6)	26 (19.1)	0 (0.0)	136 (100.0)

9) 가족친화경영이 활발하게 시행되기 위한 대전시의 정책적 지원

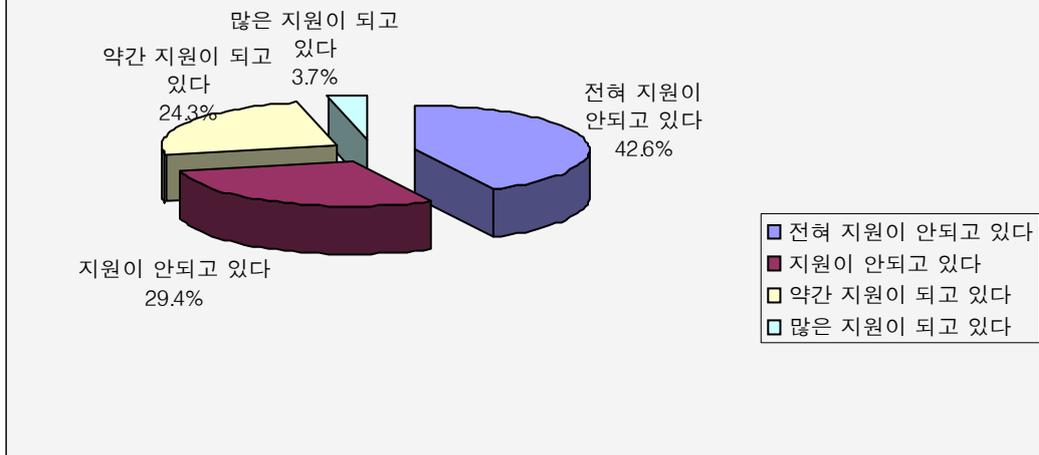


[그림 7] 가족친화경영이 활발하게 시행되기 위해 필요한 대전시의 정책적 지원 부문 2순위

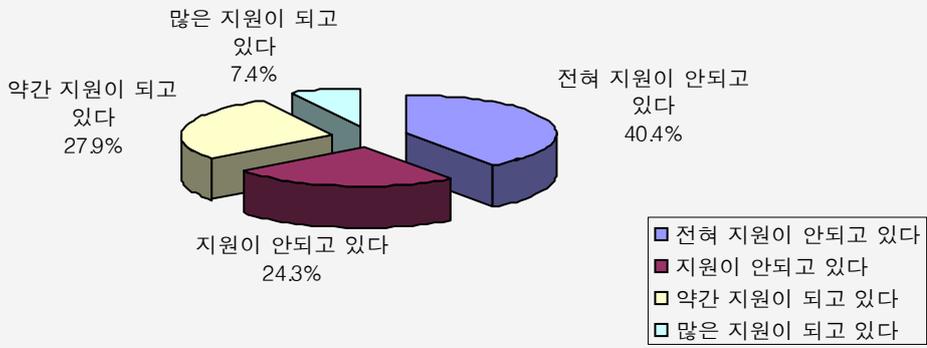


10) 가족친화경영의 실천에 대한 각 기관의 정책적 지원정도

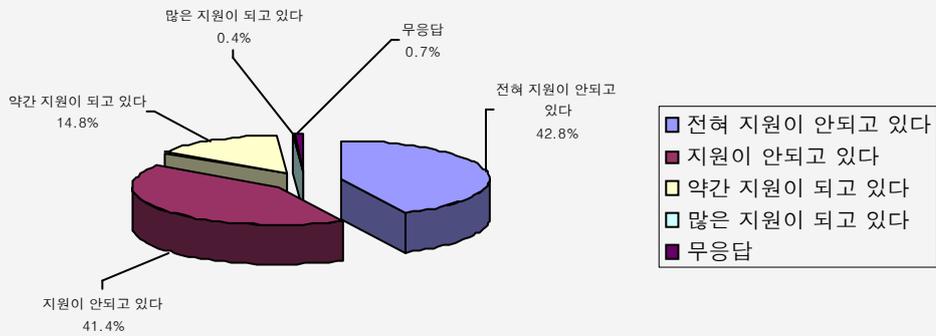
[그림 8] 보건복지가족부의 정책적 지원



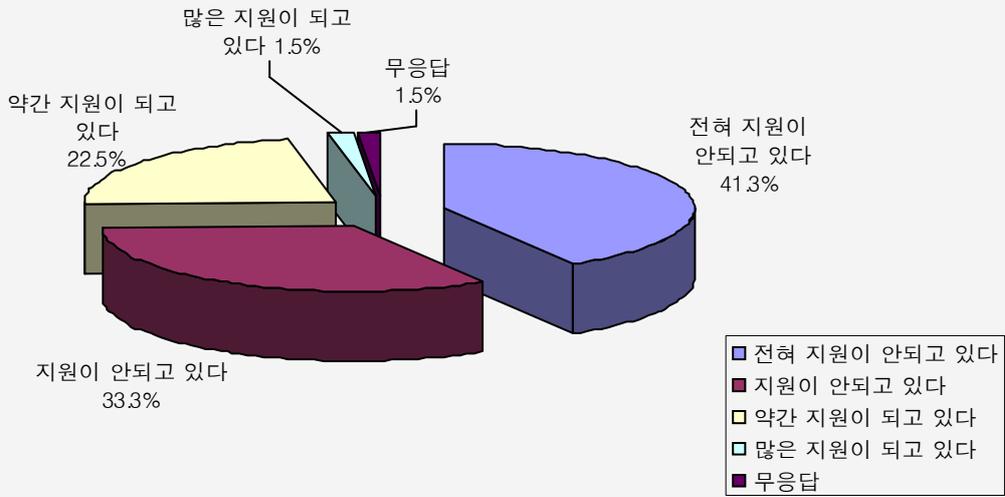
[그림 9] 노동부의 정책적 지원



[그림 10] 행정안전부의 정책적 지원



[그림 11] 대전광역시의 정책적 지원



## 2. 개인용 설문결과

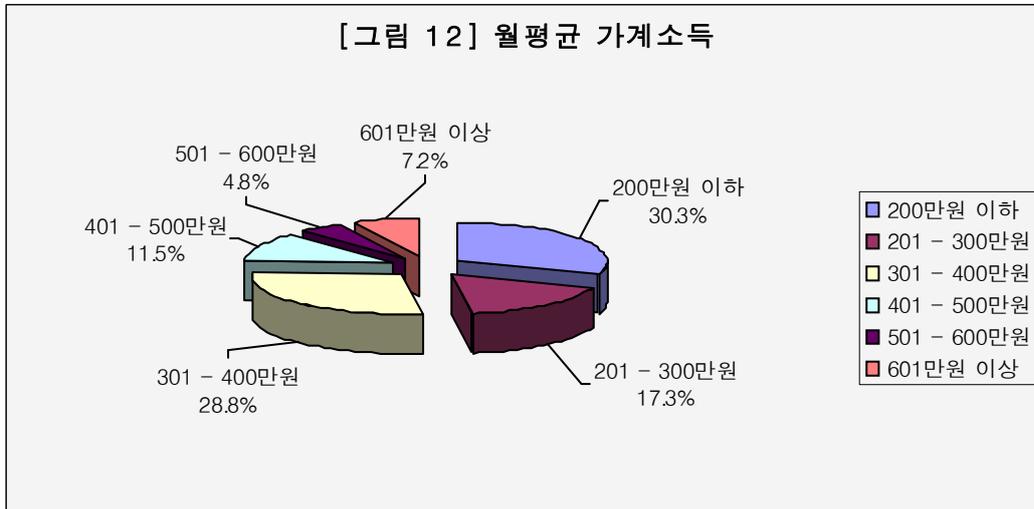
### 1~2) 조사대상자의 성별, 연령

<표 22> 성별 · 연령계층별 조사대상자의 분포

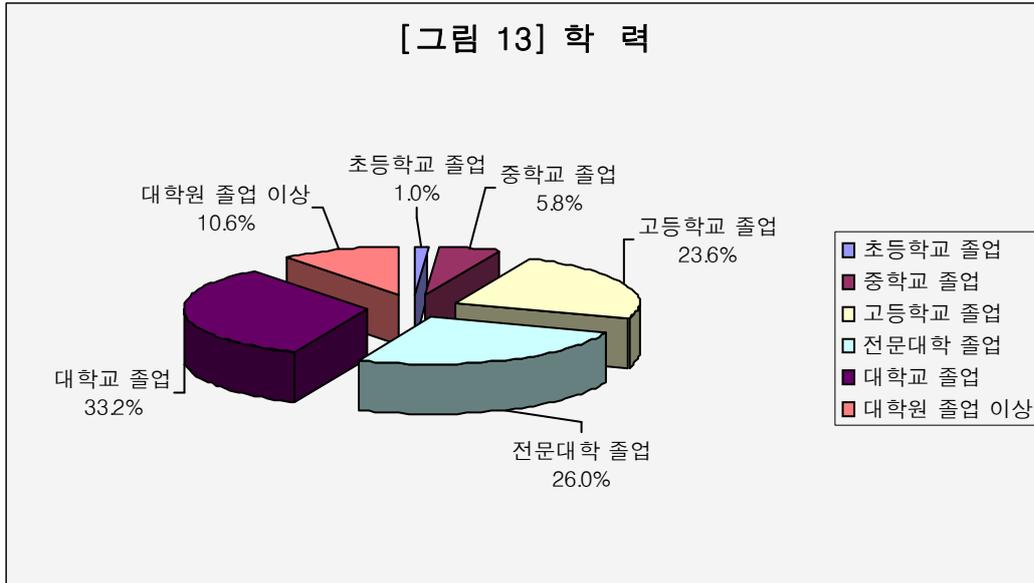
(단위 : %, 명)

	남	여	전 체
성 별	120(57.7)	88(42.3)	208(100.0)
21 - 29세	11(9.2)	24(27.3)	35(16.8)
30 - 39세	50(41.7)	36(40.9)	86(41.3)
40 - 49세	40(33.3)	18(20.5)	58(27.9)
50 - 59세	11(9.2)	6(6.8)	17(8.2)
60세 이상	8(6.7)	4(4.5)	12(5.8)
전 체	120(100.0)	88(100.0)	208(100.0)
평 균	39.1세		

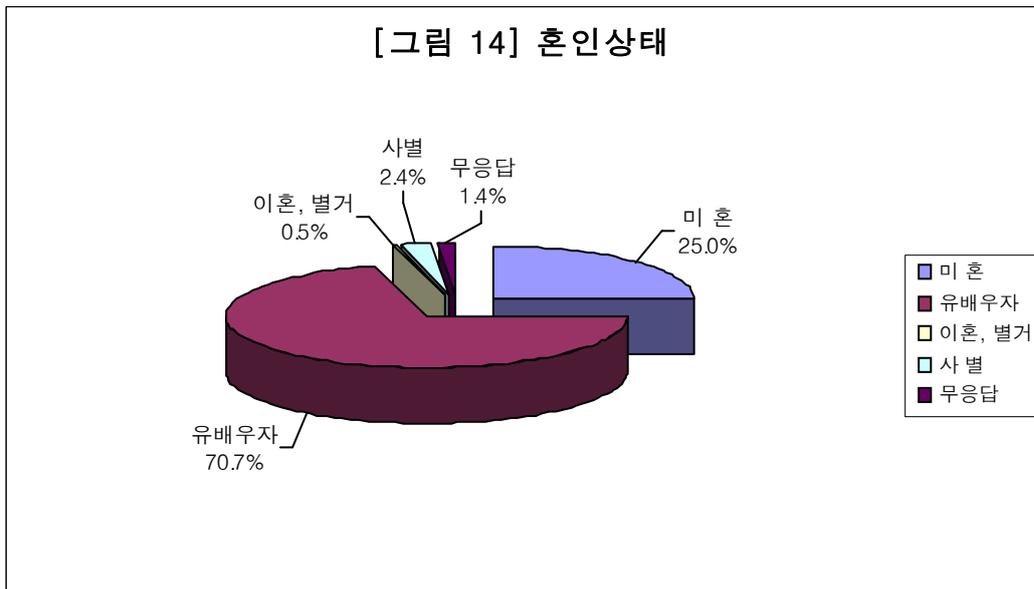
### 3) 월평균 가계소득



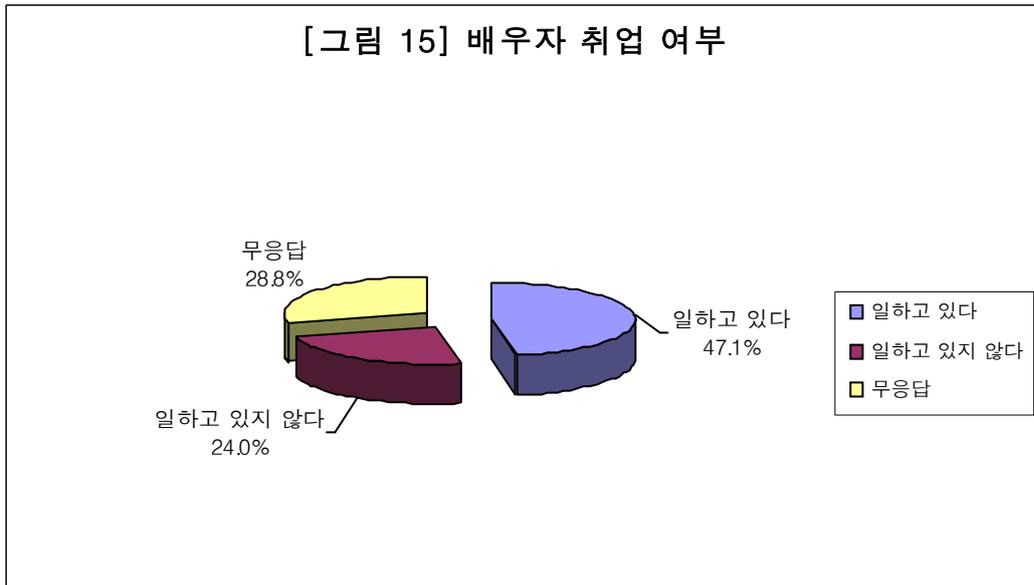
#### 4) 학 력



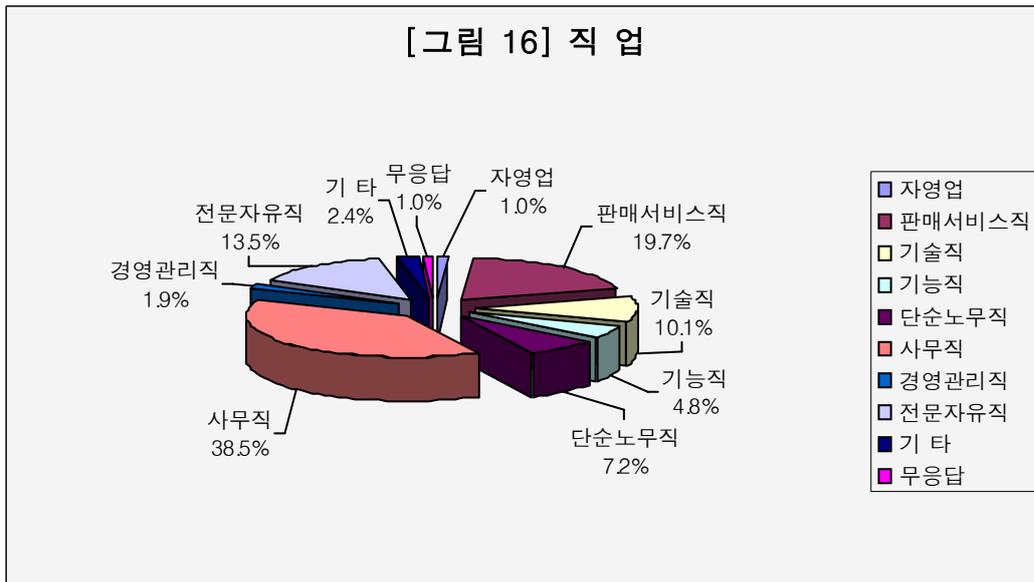
#### 5) 혼인상태



## 6) 배우자 취업 여부



## 7) 직 업



8) 평균 근로시간

<표 23> 평균 근로시간

(단위 : %, 명)

구 분	빈도(명)	백분율(%)
10시간 미만	6	2.9
10시간 이상 - 20시간 미만	14	6.7
20시간 이상 - 30시간 미만	4	1.9
30시간 이상 - 40시간 미만	4	1.9
40시간 이상 - 50시간 미만	103	49.5
50시간 이상 - 60시간 미만	40	19.2
60시간 이상 - 70시간 미만	19	9.1
70시간 이상 - 80시간 미만	10	4.8
80시간 이상 - 90시간 미만	4	1.9
90시간 이상 - 100시간 미만	2	1.0
100시간 이상	2	1.0
전 체	208	100.0
평 균	45.5 시간	

9) 근무년수

<표 24> 근무년수

(단위 : %, 명)

구 분	빈도(명)	백분율(%)
1년 미만	23	11.1
1년 이상 - 5년 미만	91	43.8
5년 이상 - 10년 미만	34	16.3
10년 이상 - 15년 미만	26	12.5
15년 이상 - 20년 미만	20	9.6
20년 이상	14	6.7
전 체	208	100.0
평 균	약 6년 9개월	

## 10) 근무형태

〈표 25〉 조사대상자의 근무형태

(단위 : 명, %)

구 분	빈도(명)	백분율(%)
종일제 근무	185	88.9
시차출퇴근제	13	6.3
파트타임 근무	9	4.3
자택 및 원격근무	1	0.5
전 체	208	100.0

## 11) 고용형태

〈표 26〉 조사대상자의 고용형태

(단위 : 명, %)

구 분	빈도(명)	백분율(%)
상용직	170	81.7
기타 (임시직, 일용직, 호출근로자, 파트타임)	22	10.6
자영업	15	7.2
무응답	1	0.5
전 체	208	100.0

12) 총 자녀수와 첫째 자녀의 만 연령

<표 27> 조사대상자의 총 자녀수

(단위 : 명, %)

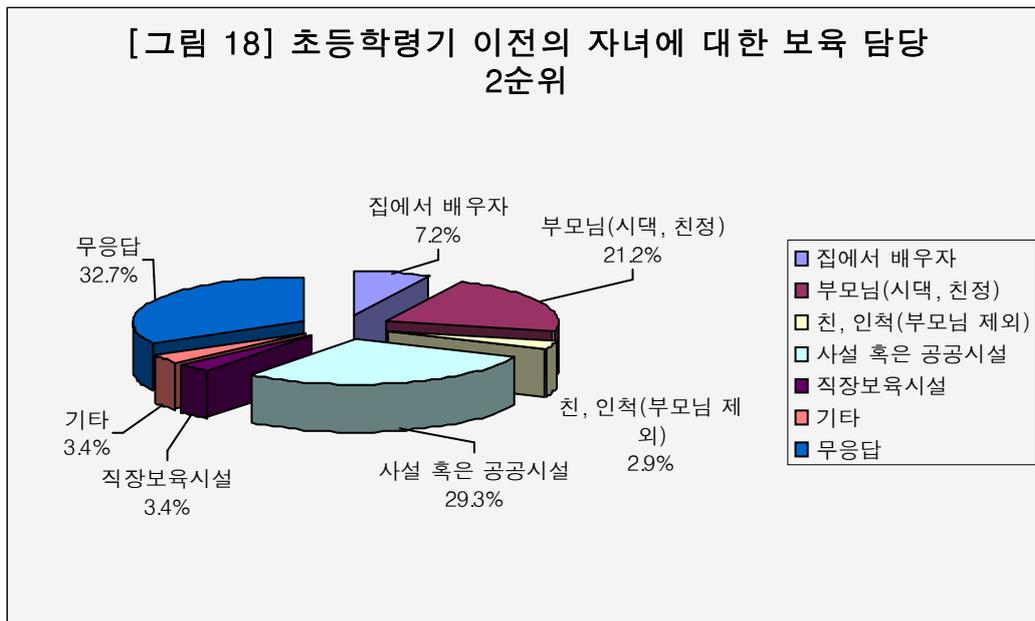
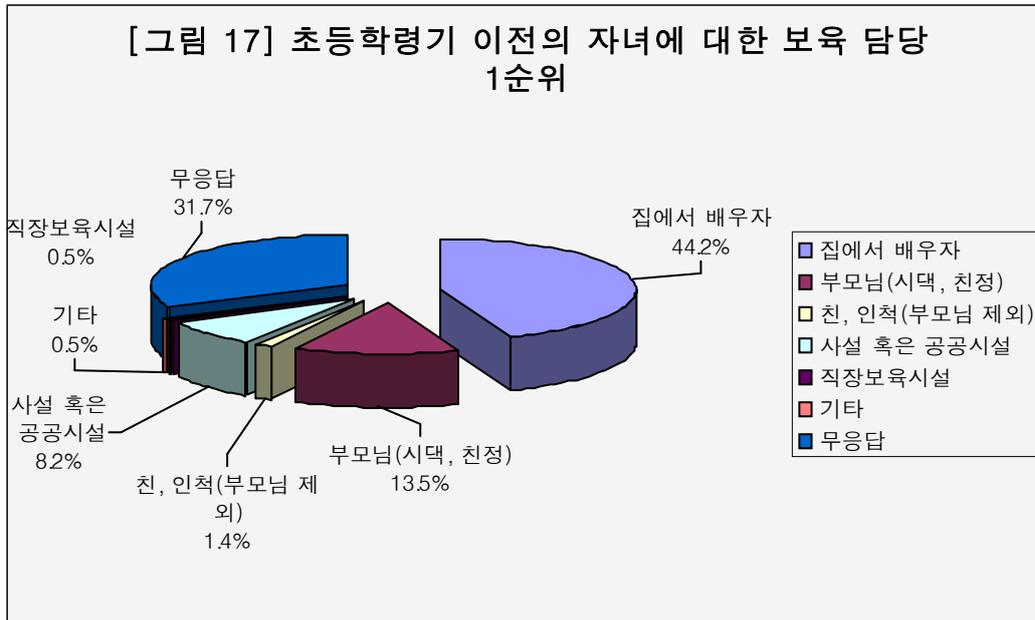
구 분	빈도(명)	백분율(%)
0명	13	6.3
1명	25	12.0
2명	92	44.2
3명	20	9.6
4명	2	1.0
5명	1	0.5
무응답	55	26.4
전 체	208	100.0

<표 28> 첫째 자녀의 만 연령

(단위 : 명, %)

구 분	빈도(명)	백분율(%)
5세 미만	20	9.6
5세 - 10세	34	16.3
11세 - 19세	48	23.1
20세 이상	39	18.8
무응답	67	32.2
전 체	208	100.0

### 13) 초등학교 이전의 자녀에 대한 보육 담당

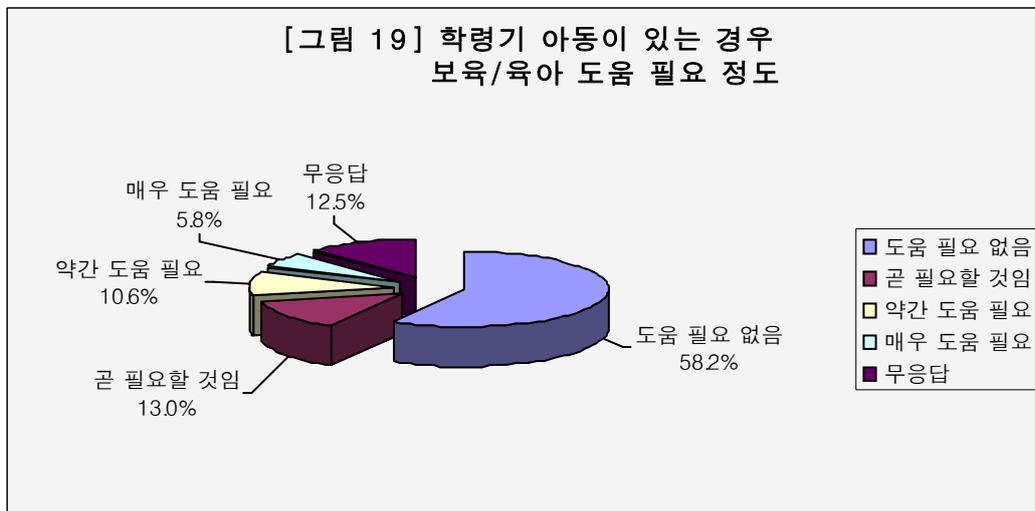


#### 14) 조사대상자의 가정 문제에 대한 외부의 도움 필요정도

<표 29> 조사대상자의 가정 문제 (외부의 도움 필요 정도)

(단위 : 명, %)

구 분	현재도 앞으로도 도움 필요 없음	현재는 필요 없으나 곧, 필요할 것임	현재 도움이 약간 필요	현재 도움이 매우 필요	무응답	전체
보육/육아(학령기전)	125(60.1)	19(9.1)	18(8.7)	22(10.6)	24(11.5)	208(100.0)
학령기 아동	121(58.2)	27(13.0)	22(10.6)	12(5.8)	26(12.5)	208(100.0)
노인	110(52.9)	46(22.1)	18(8.7)	12(5.8)	22(10.6)	208(100.0)
장애인	141(67.8)	5(2.4)	8(3.8)	14(6.7)	40(19.2)	208(100.0)
청소 및 기타 가사	122(58.7)	25(12.0)	37(17.8)	10(4.8)	14(6.7)	208(100.0)
재정문제	105(50.5)	32(15.4)	47(22.6)	11(5.3)	13(6.3)	208(100.0)
심리적인 문제	143(68.8)	29(13.9)	16(7.7)	4(1.9)	16(7.7)	208(100.0)



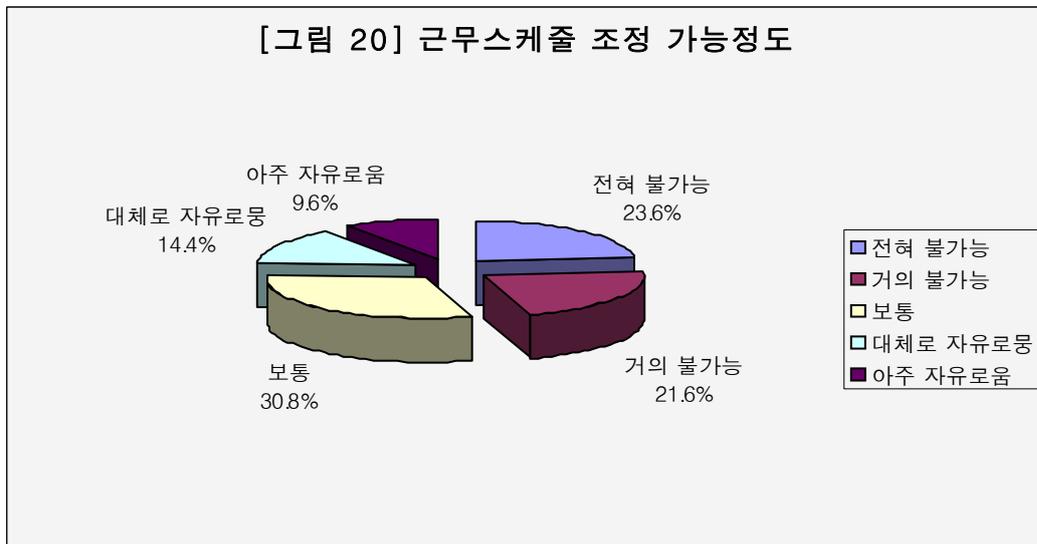
15) 노부모와 장애인이 가족으로 있을 경우 바람직한 돌봄 주체

<표 30> 가족 중 노부모와 장애인이 있을 경우 바람직한 돌봄 주체  
(해당없음 제외)

(단위 : 명, %)

구 분	노부모	장애인
본 인	22 (32.4)	12 (33.3)
배우자	6 (8.8)	2 (5.6)
기타 복지시설	11 (16.2)	5 (13.9)
고용한 사람 (간병인)	3 (4.4)	6 (16.7)
전문시설 (병원 등)	14 (20.6)	8 (22.2)
본인과 배우자 이외의 가족 및 친척	12 (17.6)	3 (8.3)
전 체	68 (100.0)	36 (100.0)

16) 근무스케줄 조정 정도



## 17) 직장과 가족생활

<표 31> 직장과 가족생활

(단위 : 명, %)

구 분	전혀 없다	드물게 있다	가끔 있다	자주 있다	매우 자주 있다	무응답	전 체
직장일 때문에 자녀와 좋은 관계를 이루기 어렵다	44 (21.2)	34 (16.3)	52 (25.0)	21 (10.1)	8 (3.8)	49 (23.6)	208 (100.0)
직장일 때문에 부모 역할을 제대로 못하고 있다	42 (20.2)	37 (17.8)	44 (21.2)	31 (14.9)	5 (2.4)	49 (23.6)	208 (100.0)
직장일 때문에 집안일을 소홀하게 되었다	43 (20.7)	42 (20.2)	57 (27.4)	57 (27.4)	7 (3.4)	2 (1.0)	208 (100.0)
직장일 때문에 가족행사, 경조사 참석이 힘들어졌다	45 (21.6)	63 (30.3)	65 (31.3)	28 (13.5)	5 (2.4)	2 (1.0)	208 (100.0)
가정에서의 책임 때문에 직장일에 몰두하기 어렵다	87 (41.8)	62 (29.8)	44 (21.2)	13 (6.3)	1 (0.5)	1 (0.5)	208 (100.0)
가사나 양육 등 집안일로 인해 피곤하여 직장일을 하는데 지장이 있다	90 (43.3)	64 (30.8)	39 (18.8)	9 (4.3)	2 (1.0)	4 (1.9)	208 (100.0)
가족과의 대화가 직장문제를 해결하는데 도움이 된다	29 (13.9)	51 (24.5)	74 (35.6)	41 (19.7)	10 (4.8)	3 (1.4)	208 (100.0)

18) 탄력적 근무제도의 인지여부 및 필요정도

<표 32> 탄력적 근무제도의 인지여부 및 시행여부

(단위 : 명, %)

구 분	인지여부				전 체
	모르 겠다	알고 있다			
		시행 하고 있다	시행하지 않고 있다	무응답	
탄력적 근로시간제	89 (42.8)	14 (6.7)	105 (50.5)	0 (0.0)	208 (100.0)
시차 출퇴근제	73 (35.1)	25 (12.0)	110 (52.9)	0 (0.0)	208 (100.0)
집중근로시간 프로그램	96 (46.2)	15 (7.2)	97 (46.6)	0 (0.0)	208 (100.0)
재택근무제	52 (25.0)	13 (6.3)	143 (68.8)	0 (0.0)	208 (100.0)
단시간 근로제	87 (41.8)	8 (3.8)	112 (53.8)	1 (0.5)	208 (100.0)
직무공유제	111 (53.4)	10 (4.8)	87 (41.8)	0 (0.0)	208 (100.0)
경력휴가	91 (43.8)	24 (11.5)	93 (44.7)	0 (0.0)	208 (100.0)
주5일 및 토요일격주 휴무제	10 (4.8)	149 (71.6)	49 (23.6)	0 (0.0)	208 (100.0)

<표 33> 탄력적 근무제도의 필요정도

(단위 : 명, %)

구 분	전혀 필요치 않다	대체로 필요치 않다	보통	대체로 필요 하다	매우 필요 하다	무응답	전체
탄력적 근로시간제	20 (9.6)	24 (11.5)	48 (23.1)	81 (38.9)	31 (14.9)	4 (1.9)	208 (100.0)
시차 출퇴근제	20 (9.6)	28 (13.5)	49 (23.6)	81 (38.9)	26 (12.5)	4 (1.9)	208 (100.0)
집중근로시간 프로그램	29 (13.9)	28 (13.5)	66 (31.7)	60 (28.8)	21 (10.1)	4 (1.9)	208 (100.0)
재택근무제	45 (21.6)	35 (16.8)	55 (26.4)	51 (24.5)	17 (8.2)	5 (2.4)	208 (100.0)
단시간 근로제	32 (15.4)	34 (16.3)	52 (25.0)	52 (25.0)	34 (16.3)	4 (1.9)	208 (100.0)
직무공유제	31 (14.9)	20 (9.6)	80 (38.5)	49 (23.6)	25 (12.0)	3 (1.4)	208 (100.0)
경력휴가	22 (10.6)	9 (4.3)	43 (20.7)	72 (34.6)	60 (28.8)	2 (1.0)	208 ( )
주 5일 및 토요일격주 휴무제	6 (2.9)	2 (1.0)	20 (9.6)	59 (28.4)	120 (57.7)	1 (0.5)	208 (100.0)

19) 보육 및 돌봄 지원제도의 인지여부 및 필요정도

<표 34> 보육 및 돌봄 지원제도의 인지여부 및 시행여부

(단위 : 명, %)

구 분	인지여부				전 체
	모르 겠다	알고 있다			
		시행 하고 있다	시행하지 않고 있다	무응답	
직장보육시설 설치·운영	46 (22.1)	36 (17.3)	126 (60.6)	0 (0.0)	208 (100.0)
보육·육아정보 안내 및 상담	73 (35.1)	19 (9.1)	116 (55.8)	0 (0.0)	208 (100.0)
수유공간 제공	72 (34.6)	13 (6.3)	122 (58.7)	1 (0.5)	208 (100.0)
육아데이 시행	82 (39.4)	8 (3.8)	118 (56.7)	0 (0.0)	208 (100.0)
탁노 프로그램	95 (45.7)	7 (3.4)	106 (51.0)	0 (0.0)	208 (100.0)
위탁간호서비스	91 (43.8)	9 (4.3)	107 (51.4)	1 (0.5)	208 (100.0)
장애인가족 지원을 위한 특별지원제도	96 (46.2)	8 (3.8)	104 (50.0)	0 (0.0)	208 (100.0)

〈표 35〉 보육 및 돌봄 지원제도의 필요정도

(단위 : 명, %)

구 분	전혀 필요치 않다	대체로 필요치 않다	보통	대체로 필요 하다	매우 필요 하다	무응답	전체
직장보육시설 설치·운영	22 (10.6)	12 (5.8)	48 (23.1)	51 (24.5)	74 (35.6)	1 (0.5)	208 (100.0)
보육·육아정보 안내 및 상담	22 (10.6)	16 (7.7)	56 (26.9)	58 (27.9)	55 (26.4)	1 (0.5)	208 (100.0)
수유공간 제공	27 (13.0)	22 (10.6)	55 (26.4)	49 (23.6)	54 (26.0)	1 (0.5)	208 (100.0)
육아데이 시행	22 (10.6)	16 (7.7)	57 (27.4)	56 (26.9)	54 (26.0)	3 (1.4)	208 (100.0)
탁노 프로그램	23 (11.1)	21 (10.1)	62 (29.8)	53 (25.5)	47 (22.6)	2 (1.0)	208 (100.0)
위탁간호서비스	23 (11.1)	10 (4.8)	59 (28.4)	64 (30.8)	51 (24.5)	1 (0.5)	208 (100.0)
장애인가족 지원을 위한 특별지원제도	22 (10.6)	8 (3.8)	53 (25.5)	62 (29.8)	62 (29.8)	1 (0.5)	208 (100.0)

20) 휴가 및 휴직제도의 인지여부 및 필요정도

<표 36> 휴가 및 휴직제도의 인지여부 및 시행여부

(단위 : 명, %)

구 분	인지여부			
	모르 겠다	알고 있다		
		시행 하고 있다	시행하지 않고 있다	무응답
산전후 휴가	34 (16.3)	112 (53.8)	61 (29.3)	1 (0.5)
아버지 출산 휴가	57 (27.4)	48 (23.1)	101 (48.6)	2 (1.0)
육아휴가	44 (21.2)	73 (35.1)	91 (43.8)	1 (0.5)
태아검진휴가	79 (38.0)	16 (7.7)	113 (54.3)	0 (0.0)
유사산휴가	84 (40.4)	29 (13.9)	94 (45.2)	1 (0.5)
가족간호휴가	74 (35.6)	28 (13.5)	105 (50.5)	1 (0.5)
무급휴직제도	71 (34.1)	57 (27.4)	79 (38.0)	1 (0.5)

<표 37> 휴가 및 휴직제도의 필요정도

(단위 : 명, %)

구 분	전혀 필요치 않다	대체로 필요치 않다	보통	대체로 필요 하다	매우 필요 하다	무응답	전체
산전후 휴가	19 (9.1)	4 (1.9)	18 (8.7)	53 (25.5)	113 (54.3)	1 (0.5)	208 (100.0)
아버지 출산 휴가	19 (9.1)	9 (4.3)	33 (15.9)	73 (35.1)	72 (34.6)	2 (1.0)	208 (100.0)
육아휴가	20 (9.6)	8 (3.8)	31 (14.9)	66 (31.7)	81 (38.9)	2 (1.0)	208 (100.0)
태아검진휴가	23 (11.1)	12 (5.8)	44 (21.2)	68 (32.7)	57 (27.4)	4 (1.9)	208 (100.0)
유사산휴가	21 (10.1)	9 (4.3)	33 (15.9)	68 (32.7)	75 (36.1)	2 (1.0)	208 (100.0)
가족간호휴가	19 (9.1)	7 (3.4)	33 (15.9)	82 (39.4)	64 (30.8)	3 (1.4)	208 (100.0)
무급휴직제도	21 (10.1)	8 (3.8)	41 (19.7)	68 (32.7)	65 (31.3)	5 (2.4)	208 (100.0)

21) 경제적 지원제도의 인지여부 및 필요정도

<표 38> 경제적 지원제도의 인지여부 및 시행여부

(단위 : 명, %)

구 분	인지여부				전 체
	모르 겠다	알고 있다			
		시행 하고 있다	시행하지 않고 있다	무응답	
보육비 지원	56 (26.9)	59 (28.4)	93 (44.7)	0 (0.0)	208 (100.0)
출산장려금 지급	63 (30.3)	45 (21.6)	100 (48.1)	0 (0.0)	208 (100.0)
유·사산휴가 급여지원	82 (39.4)	17 (8.2)	107 (51.4)	2 (1.0)	208 (100.0)
자녀학자금 지원	40 (19.2)	95 (45.7)	73 (35.1)	0 (0.0)	208 (100.0)
주택마련 비용 지원	59 (28.4)	35 (16.8)	114 (54.8)	0 (0.0)	208 (100.0)
탁아·간병비, 의료비 대출·지원	70 (33.7)	28 (13.5)	108 (51.9)	2 (1.0)	208 (100.0)

〈표 39〉 경제적 지원제도의 필요정도

(단위 : 명, %)

구 분	전혀 필요치 않다	대체로 필요치 않다	보통	대체로 필요 하다	매우 필요 하다	무응답	전 체
보육비 지원	15 (7.2)	0 (0.0)	20 (9.6)	79 (38.0)	92 (44.2)	2 (1.0)	208 (100.0)
출산장려금 지급	18 (7.2)	5 (2.4)	29 (13.9)	68 (32.7)	86 (41.3)	2 (1.0)	208 (100.0)
유·사산휴가 급여지원	19 (9.1)	8 (3.8)	45 (21.6)	62 (29.8)	72 (34.6)	2 (1.0)	208 (100.0)
자녀학자금 지원	12 (5.8)	0 (0.0)	12 (5.8)	58 (27.9)	124 (59.6)	2 (1.0)	208 (100.0)
주택마련 비용 지원	13 (6.3)	1 (0.5)	25 (12.0)	69 (33.2)	97 (46.6)	3 (1.4)	208 (100.0)
탁아·간병비, 의료비 대출·지원	14 (6.7)	2 (1.0)	26 (12.5)	74 (35.6)	87 (41.8)	5 (2.4)	208 (100.0)

22) 근로자지원제도(EAP)의 인지 여부 및 필요정도

<표 40> 근로자 지원제도(EAP)의 인지 여부 및 시행 여부  
(단위 : 명, %)

구 분	인지여부				전 체
	모르 겠다	알고 있다			
		시행 하고 있다	시행하지 않고 있다	무응답	
가족문제 및 스트레스 상담	94 (45.2)	10 (4.8)	104 (50.0)	0 (0.0)	208 (100.0)
근로자가족대상 상담	95 (45.7)	8 (3.8)	105 (50.5)	0 (0.0)	208 (100.0)
근로자가족대상 교육프로그램	90 (43.3)	15 (7.2)	103 (49.5)	0 (0.0)	208 (100.0)
온라인 커뮤니티·사이버 멘토링	96 (46.2)	17 (8.2)	95 (45.7)	0 (0.0)	208 (100.0)
사원가족을 위한 여름·주말 캠프	80 (38.5)	33 (15.9)	95 (45.7)	0 (0.0)	208 (100.0)

<표 41> 근로자 지원제도(EAP)의 필요정도

(단위 : 명, %)

구 분	전혀 필요치 않다	대체로 필요치 않다	보통	대체로 필요 하다	매우 필요 하다	무응답	전 체
가족문제 및 스트레스 상담	18 (8.7)	18 (8.7)	57 (27.4)	69 (33.2)	45 (21.6)	1 (0.5)	208 (100.0)
근로자가족대상 상담	19 (9.1)	21 (10.1)	62 (29.8)	62 (29.8)	41 (19.7)	3 (1.4)	208 (100.0)
근로자가족대상 교육프로그램	20 (9.6)	12 (5.8)	71 (34.1)	63 (30.3)	40 (19.2)	2 (1.0)	208 (100.0)
온라인 커뮤니티· 사이버 멘토링	20 (9.6)	14 (6.7)	73 (35.1)	60 (28.8)	39 (18.8)	2 (1.0)	208 (100.0)
사원가족을 위한 여름·주말 캠프	19 (9.1)	7 (3.4)	50 (24.0)	67 (32.2)	63 (30.3)	2 (1.0)	208 (100.0)

23) 가족친화 문화조성 프로그램의 인지 여부 및 시행여부

<표 42> 가족친화 문화조성 프로그램의 인지 여부 및 시행 여부

(단위 : 명, %)

구 분	인지여부			
	모르 겠다	알고 있다		
		시행 하고 있다	시행하지 않고 있다	무응답
교육과 연수를 통한 가족친화 문화조성 프로그램	91 (43.8)	26 (12.5)	91 (43.8)	0 (0.0)
조직개발 프로그램	86 (41.3)	45 (21.6)	77 (37.0)	0 (0.0)
여성친화적 문화 조성 프로그램	87 (41.8)	25 (12.0)	96 (46.2)	0 (0.0)

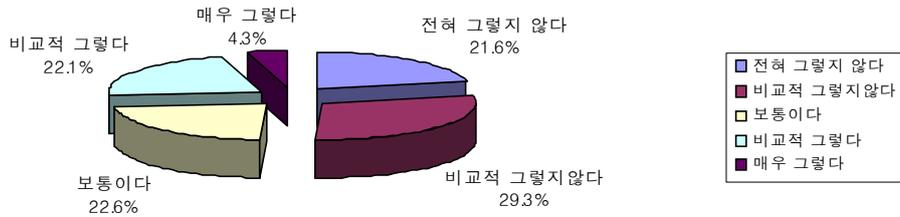
<표 43> 가족친화 문화조성 프로그램의 필요정도

(단위 : 명, %)

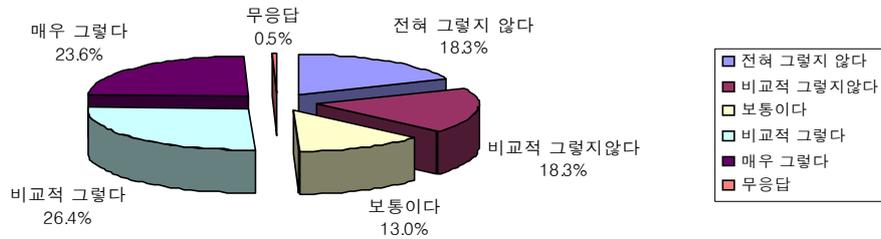
구 분	전혀 필요치 않다	대체로 필요치 않다	보통	대체로 필요 하다	매우 필요 하다	무응답	전 체
교육과 연수를 통한 가족친화 문화 조성 프로그램	19 (9.1)	5 (2.4)	72 (34.6)	70 (33.7)	41 (19.7)	1 (0.5)	208 (100.0)
조직개발 프로그램	14 (6.7)	10 (4.8)	73 (35.1)	67 (32.2)	43 (20.7)	1 (0.5)	208 (100.0)
여성친화적 문화 조성 프로그램	19 (9.1)	12 (5.8)	72 (34.6)	70 (33.7)	34 (16.3)	1 (0.5)	208 (100.0)

## 24) 직장 문화

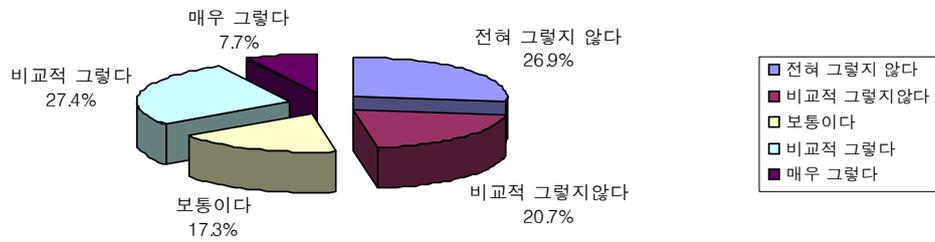
[그림 21] 직장문화 (우리 회사는 일에 매진할 것인지 혹은 개인적 삶에 집중할 것인지 하나만 선택해야 한다)



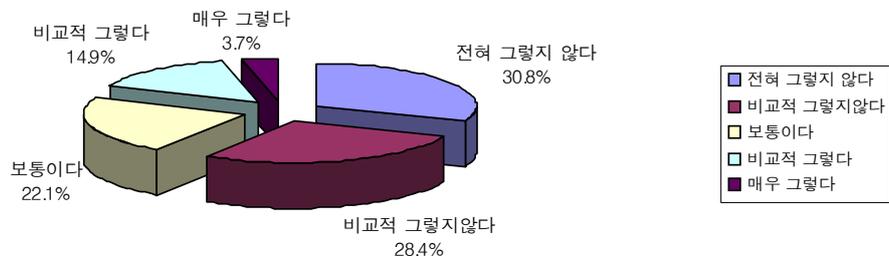
[그림 22] 직장문화 (주당 40시간 이상을 일하도록 요구한다)



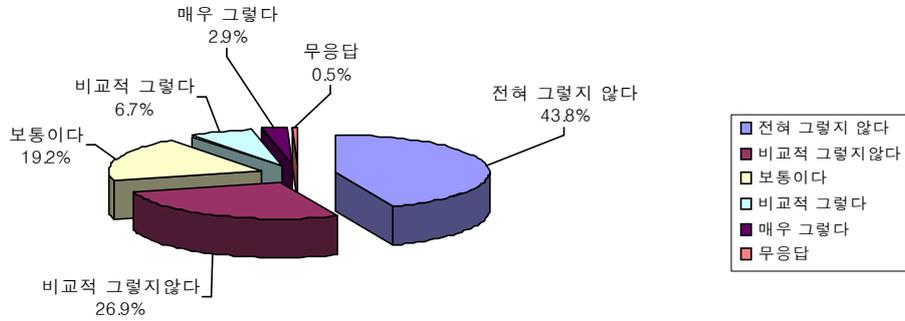
[그림 23] 직장문화 (주말 혹은 밤에도 일을 해야 하는 경우가 있다)



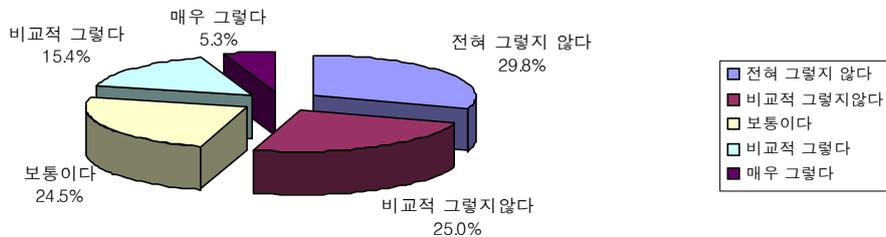
[그림 24] 직장문화 (근무시간에 가족과 관련된 일을 해서는 안된다는 암묵적인 규칙이 있다)



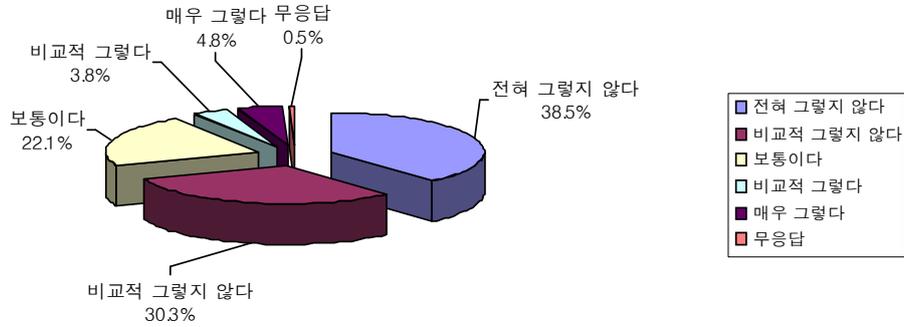
[그림 25] 직장문화 (개인 혹은 가족문제로 휴가를 사용하거나 스케줄을 조정할 경우 승진에 불이익이 있다)



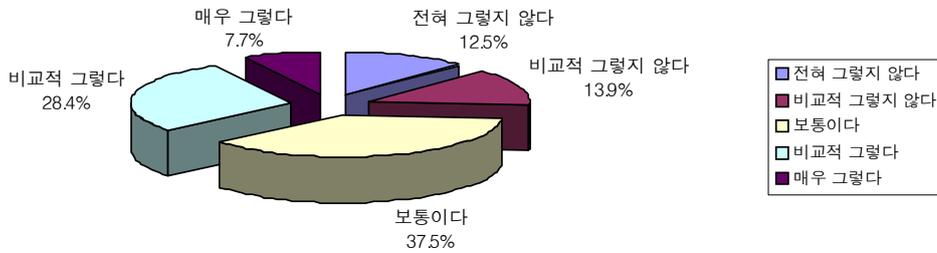
[그림 26] 직장문화 (개인사정이나 집안일, 양육문제로 주중에 휴가를 내는 것이 어렵다)



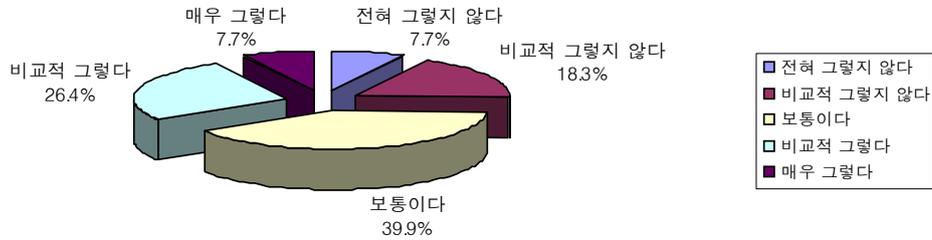
[그림 27] 직장문화 (가족친화제도를 이용할 경우 인사고과, 승진 등에 불이익이 있다)



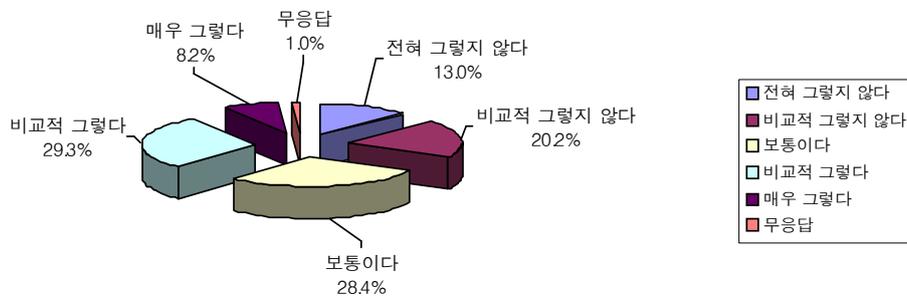
[그림 28] 직장문화 (상사들은 부하직원의 개인사정과 가정일에 관심을 갖는 편이다)



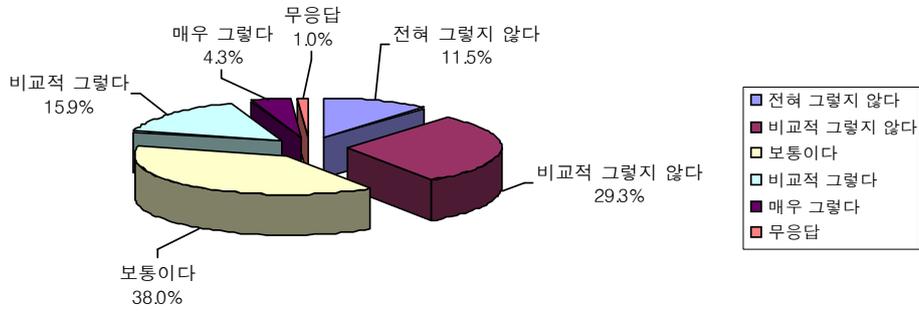
[그림 29] 직장문화 (직장과 가정생활의 조화를 이루도록 근로자들을 배려하는 편이다)



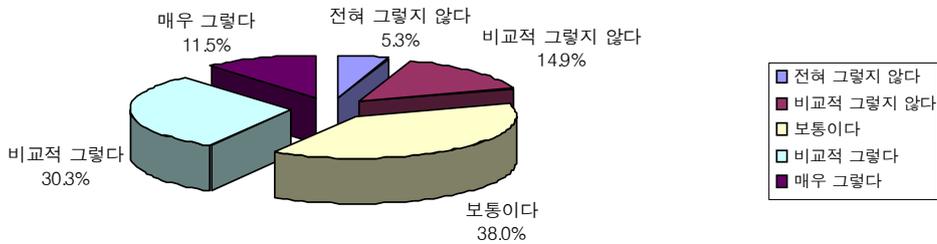
[그림 30] 직장문화 (가정 일 때문에 근로자들이 업무를 수행할 수 없을 때, 누군가 대신해 주도록 지원해준다)



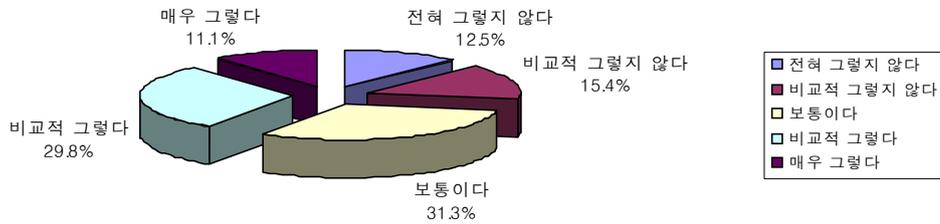
[그림 31] 직장문화 (상사들은 부하직원들이 업무보다 가정일을 우선시 할 때 이해하는 편이다)



[그림 32] 직장문화 (가족이나 가정에 관한 것을 회사 내에서 편안하게 말할 수 있다)

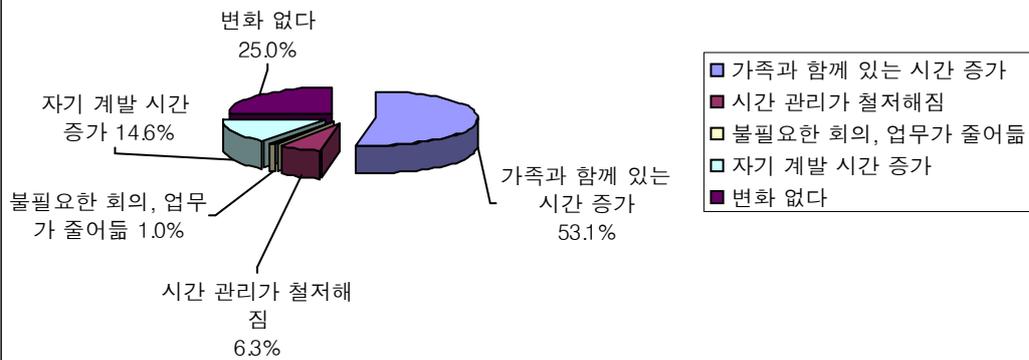


[그림 33] 직장문화 (정시에 퇴근할 수 있어서 가정 생활에 지장을 주지 않는 편이다)



25) 가족친화제도 사용 후 변화된 점(사용해본 적 없다와 무응답 제외 한 96명)

[그림 34] 가족친화제도 사용 후 변화된 점



## 27) 가족친화경영에 관련하여 귀사 혹은 대전시(정책기관)에 바라는 점

(기업용 주관식 응답과 개인용 주관식 응답을 함께 정리하였음)

### (1) 각 기업의 여건에 적합한 가족친화제도 운영

#### 각 기업의 여건에 적합한 가족친화제도 운영

- 모든 회사나 사무실에 적용할 수는 없을 것 같음. 제가 일하는 곳만 해도 아이를 낳아 육아휴가나 출산휴가를 받게 되면 그 만큼의 공백을 채워줄 다른 사람이 필요하고 그 공백 기간이 길어지면 결국 직장을 그만 두는 것이 회사나 다른 사람에게 피해를 덜 주는 것이기 때문임
- 주5일근무제 적용되는 사람만 되고 그렇지 못한 회사도 대체적으로 많다고 생각됨
- 기업의 실정에 맞는 제도가 현실화되길 바람. 위의 질문은 현실과 너무 맞지 않은 것 같음
- 직장마다 특색에 맞게 가족친화제도를 여러 각도에서 선택할 수 있는 프로그램으로 만들어 주셨으면 좋겠음
- 주5일근무제 적용되는 사람만 되고 그렇지 못한 회사도 대체적으로 많다고 생각됨
- 다행히 저희 회사는 주5일 근무와 년차 휴가 사용으로 아직은 별다른 어려움이 없으나 아직도 주6일을 근무하는 사업장이 많고 번으로 주5일제를 시행해야 하는 사업장도 많으므로 지속적인 개선이 필요함
- 참여기업과 참여 못하는 회사의 대안제도도 고려하여 정책적인 보완이 필요할 것 같음
- 중소기업에 대한 지원
  - 부가가치성이 작은 중소기업의 근로자들은 가족친화제도를 접할 기회자체가 주어질 수 없는 여건이거나 불가능한 것이 현실임
  - 중소기업의 정부 지원제도와 관심이 필요 : 공익목적 공공시설물 등에 관련된 조달청 물품조달 시 입찰 참여하는 참가 기업이 중소기업체일 때 최저입찰가격 낙찰제가 아닌 적절한 이윤이 기업에 돌아갈 수 있도록 현실가격 적용 및 가격하한제 필요함. 가격 하한제 현실 가격 수용 후 질적 서비스 가능한 업체 선택 필요
  - 중소기업 자금 확대 및 기술지원
- 제도자체가 현실적인 제도가 되기를 바람

### (2) 가족친화경영을 위해 필요한 기업 지원

#### 가족친화경영을 위해 필요한 기업 지원

- 첫째는 경비지원 문제가 있어서 가족친화환경에 대한 지원이 힘들겠고, 둘째는 시행한다고 하더라도 지속적인 프로그램이 미흡하여 상담지도가 필요하겠음.
- 기업에 대한 구체적인 지원방향이 어필되었으면 함.
- 직원의 휴가 실시를 위해서는 금전적인 비용이 요구되는 바, 근로자의 수량지원 또는 사업체에 대한 사업관련 비용 지원이 최우선 과제라고 생각됨.

### (3) 가족친화제도에 대한 홍보 및 교육

#### 가족친화제도에 대한 홍보 및 교육

- 이렇게 많은 제도가 있는지 모르기 때문에 적극적인 홍보가 필요하다고 생각됨
- 각 기업체 공공기관 등에 적극적 홍보 바람
- 처음 들어보는 제도임. 홍보와 병행하여 참여를 할 수 있는 환경조성과 기업의 적극적인 지원이 필요함.
- 홍보가 제대로 되면 좋겠음. 가족친화제도라는 말을 지금 알게 되었음
- 방송매체를 통해 가족친화제도의 중요성을 많이 홍보 바람
- 적극 시행토록 각 기업체에 홍보, 공문 등 독려 바람
- 법 자체에 대한 인지도가 매우 낮음. 노동 관련으로 단편적으로는 알고 있으나 상시 제도에 관련되서는 홍보나 안내가 없었던 것 같음.
- 각 업체별로 근무성격이 다른 점을 파악하여 그 업체에 맞는 경영방법을 선택할 수 있도록 교육 및 홍보가 우선되어야 할 것 같음.
- 저희 회사는 경영진의 의지에 의해 가족친화경영을 장려하는 편임. 정책기관에 의해 가족친화환경을 지원받거나, 그러한 프로그램을 지원하고, 전개하려고 한다는 그 어떤 정보도 없는 것 같음. 무엇보다 기업 경영진에게 이러한 가족친화경영에 대한 흥미와 교육이 필요하다고 생각함.

### (4) 가족과 함께 할 수 있는 프로그램 개발 및 통합적 소개 사이트 운영

#### 가족과 함께 할 수 있는 프로그램 개발 및 통합적 소개 사이트 운영

- 가족과 함께 하는 이벤트 행사 증가! 계절별/테마별 시행으로 가족 간 동참 가능한 프로그램 개발 및 유도 필요함
- 가족과 함께 할 수 있는 프로그램을 체계적으로 소개하는 사이트를 운영하거나 정보를 제공해 주었으면 함. 주말에 방문하고 싶어도 몰라서 못 가거나 웹사이트를 장시간 검색해야 하는 문제점이 있는 것 같음
- 대전시에서 가족들과 함께 할 수 있는 공연 전시회 등 문화행사를 많이 하였으면 좋겠음
- 가족과 함께 할 수 있는 다양한 프로그램 등을 개발하여 행복한 가정을 만들 수 있도록 도와주는 역할을 하였으면 함
- 가족을 동반해서 함께 할 수 있는 프로그램이 많이 개발되었으면 함
- 자녀, 부모 등 가족들이 하나 될 수 있는 프로그램 예를 들어 전문 컨설턴트, 교회, 사회인중단체 프로그램을 직장에 제공하면 좋겠음
- 시설확충(가족과 함께 할 수 있는 공간 확보)

## (5) 실시되기 바라는 가족친화제도

### 실시되기 바라는 가족친화제도

- 1) 탄력적 근무제도
  - 직무공유제의 도입 검토
  - 주당근로시간이 줄었으면 좋겠음. 결혼, 출산 후에도 직장생활에 전혀 불편함이 없도록 제도나 시설 등 배려해주셨으면 좋겠음
  - 주40시간 근무제도를 보장해주길 바람
  - 주5일 근무제, 24시간 근무제 철저예방
  - 퇴근 후 눈치 보며 퇴근을 못하고 하릴 없이 시간 때우기 식으로 남아 있는 것을 없앴으면 함
- 2) 보육 및 돌봄 지원제도
  - 공공시설 내 수유시설 확보가 되면 좋겠음
  - 직장 내 보육시설 설치 운영이 되었으면 함
  - 마트에도 있는 수유공간을 관공서 민원인을 위해 마련하기 바람
  - 아이돌보미 확대
  - 보육시설 확충
- 3) 경제적 지원제도
  - 어린이집, 유치원등의 보육료 지원
  - 대학학자금 지원으로 가계에 보탬이 되었으면 좋겠음
  - 자녀에 대한 교육비지원이 다양하게 지원되길 바람
  - 금융지원, 지원금 제도 마련
- 4) 기타 가족관련 지원 시설 확충
  - 문화공간, 쉼터 등이 많아졌으면 좋겠음
  - 문화행사를 많이 만들어주셨으면 함
  - 문화컨텐츠 개발
  - 체육시설 및 문화공간이 적음. 생활체육적극지원 및 체육관 인접요망 바람
  - 자전거 전용도로 확보 및 보행자도로 증축(용산동과 전민동 구간)

## (6) 가족친화제도의 실천을 위한 집행부의 강력한 시행의지

### 가족친화제도의 실천을 위한 집행부의 강력한 시행의지

- 가족친화제도가 보편적으로 많은 근로자들에게 접할 수 있는 제도가 되었으면 함. 현실적으로 여성근로자의 경우 이 제도 중 출산휴가만이 제대로 이루어지고 있으며 육아휴직을 할 경우 복귀가 어려운 것도 사실임. 이 제도가 좀 더 강제적이 있었으면

## 가족친화제도의 실천을 위한 집행부의 강력한 시행의지

좋겠음

- 수유실이 없어서 화장실에서 유축하는 것이 현실임. 제도가 법적으로 강화되어서 시행될 수 있으면 하는 바람임. 곧 분만하게 되는데 벌써부터 여러 가지로 걱정이고 출산휴가도 많은 부담과 눈치가 보이는 실정임.
- 절대적으로 필요한 제도를 이끌어 가야하나 그렇지 않고 시행 안하는 항목들이 많음. 시행되도록 적극협조 바람
- 다소 생소하지만 현대 직장인들에게 필요한 제도인 것 같음
- 근무에 지장이 없는 범위에서 가족친화제도가 적극 시행되었으면 하는 바람
- 가족친화제도의 활성화를 통해 보다 일할 맛 나는 직장을 만들어 주시길 바람
- 얼른 모든 기업에서 시행화 되어 가정과 회사가 모두 잘 되는 사회가 되길 바람
- 이 제도가 시행되었으면 좋겠음
- 대한민국 공무원 사회에서 말만 가족친화이지 실체는 아님
- 말만하고 현실에 도입이 안 되는 상황에 불만
- 소기업에서는 정책이 있어도 실행되지 못하는 부분이 많음. 좀 더 법적으로 강력하게 제도를 만들어주셔야 함. 아무리 좋은 제도를 만든다고 해도 회사에서 실행하지 않는다면 근로자들은 아무런 혜택도 받을 수 없기 때문임.
- 지원제도의 확대가 필요함.
- 법적인 산후휴가와 육아휴직을 강력히 바람

## (7) 집행기관에 바라는 점

### 집행기관에 바라는 점

- 대전광역시 정말로 인허가 관련업무 처리가 늦은 편이라고 생각을 하는데 말로만 기업유치니 뭐니 하는데 실제로 인허가 담당자들은 자기 보신을 위해 전혀 움직이지 않는다고 생각함 . 공무원들 사이에서도 대전시는 주인이 없다고 말할 정도이며 맡은 업무를 가지고도 이런 일들은 다른 시도이면 벌써 해결될 일이지만 대전시이기 때문에 해결되지 않는다고 하는 정도이니 정말로 대전시 공무원들 각성바람.
- 대전시의 예산확보
- 가화만사성이란 말이 있듯이, 집안이 화목하면 직장에서도 더욱 열심히 근무하게 되는 것 같음. 조직원을 조직의 고용주의 동반자로 대우하면서 그들의 가족을 배려하고 그를 통해 행복한 가정생활, 신나는 직장생활을 이끌어내는 가족친화경영이 도입되고 활성화 되었으면 함. 특히 보육비 지원, 보육시설의 경우 의무대상을 확대했으면 함. 다양한 복지제도시험을 비용이 아닌 투자로 여길 수 있도록 고용주에 대한 혜택제공

### 집행기관에 바라는 점

- 을 건의드립니다. 아울러 전시행정이 아닌 실천적 행정이 될 수 있도록 부탁드립니다
- 여성노동자들의 근무 개선을 위해 좀 더 현실적인 방안과 사실상 필요한 점을 개선해줬으면 함. 추상적인 부분보다는 행정의 제도적인 개선이 필요함.

## (8) 가족친화 분위기 조성

### 기업내 가족친화 분위기 조성

- 형식적인 제도 마련보다는 실제 사용할 수 있는 분위기가 조성되어야 한다고 생각함
- 가족친화제도 사용 시 회사에서 받게 될 불이익이나 승진이 늦어지는 것이 더 걱정되는 것이 현실임. 이 부분을 개선할 사항을 생각해 주었으면 함
- 기혼의 여성들이 출산 후에도 직장생활에 어려움이 없도록 시스템구축이 필요하다고 생각함. 그래야 가정에서 발생하는 문제들에 대하여 덜 신경 쓰게 됨으로써 직장에서의 자기발전에 더 유리해지고 육아로 인한 가정생활에서의 분쟁이 줄어들게 되어 궁극적으로 가족간의 친화력에 영향을 미치게 된다고 생각
- 외국의 어느 회사는 주요 정부승진에 부부친화도를 이용한다고 함. 참고 바람

## (9) 설문조사에 대한 건의사항

### 설문조사에 대한 건의사항

- 관공서와 관련된 항목이 없으며(적합하지 않으며), 시민 설문지는 기혼인 분만 조사하는 것이 좋을 것 같음. 미혼인 사람은 해당항목이 별로 없음.
- 조사목적의 정확성이 떨어짐

## (10) 기 타

### 기 타

- 가족친화적인 제도 확대로 정신이 건강한 대전시민 가족들이 되길 바람
- 일의 성격상 해당되지 않음
- 균형발전 있도록 힘써 주시길 바람
- 교통질서 홍보
- 주변산지 철저개발 시급

## 기 타

- 공단을 외곽으로 유지 청정 환경 유지 시급함
- 개인이든 직장이든 가정의 문제를 원만히 해결할 수 있는 제도적인 장치로 인해 효율적인 사회적 활동을 할 수 있는 그러한 개개인이 된다면 지금보다 더 나아지는 환경을 만들어 갈 것임. 개인들의 인식변화에 가족친화환경 경영정책이 올바른 지침서가 되길 바람

## 부록 3. 자문회의 기록

### 1. '가족친화환경 조성을 위한 대전광역시 기업과 시민실태조사'에 관한 제1차 연구전문가 자문회의

설문조사가 완료된 '가족친화환경 조성을 위한 대전광역시 기업과 시민실태조사'에 관한 제1차 연구전문가 자문회의(2008. 6. 17)에 윤경아, 차성란, 손진분, 주혜진, 함은미가 참석하였고 다음의 사항들이 제기되었다.

#### 1) 연구방법

##### (1) 조사대상

- 조사대상자 중 여자는 40% 정도로 상대적으로 적음. 또한 전체 조사대상자 중 미혼인 조사대상자가 25%를 차지함. 1인 가정도 가구의 유형이지만 일, 가정 부분에서 육아가 큰 몫을 차지하는 것을 고려할 때 미혼인 조사대상자 샘플을 독립샘플로 따로 분석하는 것 필요
- 개인용 설문지의 조사대상자 직업 부분은 기업용 설문지와 마찬가지로 산업별로 조사되었으면 더 바람직. 또한 조사대상자의 그룹, 구분화 필요. 예로써 자영업의 경우 단지 1%를 차지하고 있고, 고용주이면서 설문에 응한 경우도 있을 수 있어서 구분화 필요함

##### (2) 조사도구(설문지)

- 개인용 설문지에서 첫째 자녀의 연령을 묻는 문항은 일과 가정의 균형부분에 있어서 육아, 가사 등은 막내 자녀에게 더 많은 시간과 힘이 든다는 점에서 막내자녀를 기준으로 한 조사 필요함
- 조사대상자의 가정사정에서 도움 필요정도는 4점 척도의 개념은 아니기 때문

에 보기 중 도움 필요 없음과 곧 필요할 것임을 합하는 것이 바람직

- 설문문항의 목적에 상충하거나 문항의 내용이 불명확한 경우가 있음. 개인용 설문지 직장문화에 관한 질문에서 1번 문항 일에 매진할 것인지 가족 혹은 개인적 삶에 집중할 것인지 하나만 선택해야 한다면 2번 문항 우리회사는 주당 40시간 이상을 일하도록 요구한다가 그 예임
- 직장과 가족생활 문항에서 드물게 있다, 가끔 있다, 자주 있다의 차이가 적을 수 있음. 또한 6개 문항은 일과 가족 간의 갈등, 1개 문항은 일과 가족 간의 촉진사항으로 문항 구성 상 균형이 맞지 않음
- 가족친화제도 사용 후 변화된 점에서 응답보기항목을 한 레벨에 놓는 것이 아니라 가족, 기업, 개인 차원으로 나누어 놓는 것 필요
- 본 설문조사의 목적은 필요도를 알아보는 것이 아니라 제도의 실현에 있으나 현재의 설문은 대부분의 결과가 필요도 인식차원에만 머물게 될 수 있음
- 가족친화제도의 인지여부에서 각 제도에 대해 설명을 해놨는데 그럴 경우 응답자가 제도에 대한 설명을 읽음과 동시에 그 제도에 대해 알게 되어 설문에 응하게 될 수 있음. 들어본 적 있다와 들어본 적 없다 항목이 있었다면 더 적절

## 2) 연구결과

### (1) 조사내용

- 개인용 설문지 조사대상자의 가정 사정에 대한 문항에서 청소 및 기타가사의 도움 필요정도는 응답률이 낮는데 그 이유는 응답자들이 기업에서 도움을 받을 수 있는 부분이 아니라고 생각하고 기대자체를 안하기 때문이라고 생각됨
- 장애인과 노부모가 있을 경우 돌봄 주체에 대한 문항에서 무응답이 많은데 질문자체가 있을 경우에 한해 물어본 것이기 때문에 무응답은 해당 없음으로 표현하는 것이 적절
- 근로자지원제도의 필요정도가 높게 나왔는데 기업체가 건강가정지원센터와

협약을 맺으면 상당부분 교육 프로그램을 지원 받을 수 있을 수 있음. 보고서에서 이러한 사실에 대한 홍보 필요함

- 가정 사정 도움 필요정도 문항에서 당면한 문제가 주로 caring이기 때문에 기업에서 caring하는 제도가 필요하다고 강조할 수 있음
- 5점 척도의 문항은 평균점 명시 필요. 아울러 응답비율과 응답순위를 같이 적어 주는 것 필요함
- 가족친화제도의 우선순위를 정하는 것 필요. 우선순위를 정해야 시에서 기업에 최소한 이거라도 해야한다라고 압력 넣을 수 있음. 우선순위를 정하기 위해서 실현가능한 제도 리스트 중 근로자가 답을 하게 하는 것이 필요
- 가족친화제도 사용 후 변화된 점 표에서 사용해본 적 없다(53%)를 뺀 나머지를 가지고 % 내는 것 필요

## (2) 통계

- 산전후 휴가제도의 경우 성별, 연령대별로 큰 영향을 받기 때문에 크로스탭이 필요함.
- 필요도, 욕구 조사에서 똑같은 문항을 가지고 주체가 다른 경우 어떻게 합산할 것인가? 의 문제
- 평균 근로시간 문항에서 40시간 이상 근무하는 응답자의 비율이 많음. 근무시간이 중요하다는 점에서 근무시간과 애로사항과의 관계 분석 필요
- 평균 근로시간과 직장과 가족생활 문항과의 관계 분석 필요. 흥미있는 결과가 나올 것임. 직장과 가족생활 문항의 응답에서 매우 자주 있다, 자주 있다의 비율이 높는데 이것은 일과 가족을 병립하기 어렵다는 현실을 보여주는 결과임

## (3) 주관식 문항

- 주관식 문항의 응답이 자세히 나왔는데 이것은 조사대상자들이 가족친화환경

에 관심이 있다는 것을 보여주는 결과임. 주관식 답변을 카테고리별로 나눠서 잘 정리하는 것 필요

- 주관식 의견의 공통점을 살펴보면 모든 기업에 똑같이 적용될 수는 없을 것 같다는 내용이 많음. 대기업과 중소기업 나누는 것 필요. 규모가 큰 기업을 대상으로 모범적으로 시행하는 것 필요. 기업의 자원 한도 내에서, 적정기준 한도 내에서 목표 차등
- 가족과 함께 할 수 있는 프로그램을 체계적으로 소개해줬으면 좋겠다는 답변이 있었음. 필요한 정보를 찾을 수 있는 통합된 사이트 필요.
- 기업용 설문지 주관식 답변 중 법적으로 강력하게 제도를 만들어달라는 의견 있음. 이처럼 주관식 답변을 살펴보면 기업주 입장이 아니라 근로자(중간관리자) 입장에서 쓴 것처럼 보이는 경우가 많아 경영대표자의 의견이라 보기 어려움

### 3) 그 밖의 제안사항

- 시나 정부에서 기업체에 강요하는 정책은 안 했으면 하는 바람. 대전시의 경우 대기업이 적음. 중소기업이 탄탄해야 국가경제가 발전할 수 있으므로 중소기업이 제대로 이윤 낼 수 있도록 지원하는 것 필요. 무조건 기업에만 떠넘기지 말고 국가가 지원해야함. 또한 중소기업이 할 수 있는 작은 부분부터 시작할 수 있도록 해야 함
- 육아휴직 같이 권리라고 말할 수 있는 것이 왜 안 되고 있는지 무슨 지원이 필요한지에 대한 분석 필요. 그러한 분석을 토대로 시행될 수 있는 장치를 마련하여 권리를 찾고 불이익을 당하지 않도록 하는 것 필요. 새로운 제도가 아니라 있는 제도 중 지킬 수 있게 하는 것 필요
- 필요정도가 높지만 시행계획이 없다고 나온 문항의 경우 심층 인터뷰 필요. 2차 자문회의에서 경제인협회를 대상으로 인터뷰 필요

## 2. '가족친화환경 조성을 위한 대전광역시 기업과 시민실태조사'에 관한 제2차 경영인 자문회의

설문조사가 완료된 '가족친화환경 조성을 위한 대전광역시 기업과 시민실태조사'에 관한 제2차 경영인자문회의(2008. 8. 18)에 김철민, 서정기, 정미숙, 손진분, 주혜진, 함은미가 참석하였고 다음의 사항들이 제기되었다.

### 1) 가족친화제도의 실현을 위한 기업경영 실태

- 주5일 근무제가 중소기업에서는 요즘 같이 힘든 시기에 어려운 부분이 많음. 요즘은 은행결제부터도 주5일 근무제로 인하여 수요일부터 결제가 되고 있음. 5일과 6일은 차이가 상당히 많음. 근로자 입장에서는 주5일 근무제를 말할 수 있을지 몰라도 경영인 입장에서는 주5일 근무제가 어려운 부분이 있음. 대기업에서는 시행해도 큰 문제가 없겠지만 중소기업, 특히 서비스 업종에서는 어려움. 그럼에도 불구하고 주5일 근무를 하는 것은 경기가 어려워 건축일을 하려는 청년이 많이 없기 때문에 주5일제를 하지 않으면 직원을 구하기 힘들. 실례로 설계하는 학생이 과의 졸업생 중에서 몇 명 안 됨. 대전에서는 설계뿐만 아니라 기계, 소방 등 건축 전반에 걸쳐서 직원 뽑기가 너무 어려움. 그런 입장에서 주5일 근무제는 상당히 어려운 부분이 많음. 대체인력뱅크도 일반사무직은 가능하지만 전문직에서는 어려움
- 기업주의 입장에서 볼 때 가족친화제도를 도입하기에는 아직 근로자들의 노동윤리 확립이 기대에 못 미침
- 제도 시행하고 도입을 해서 적용하는 것은 좋은 것이지만 문제는 시민이나 직장인들이 그 제도에 맞게 의식 교육이 안 되어 있음. 권리만 강조하게 될 수 있음. 제도시행은 하되 그 제도에 맞춰서 소속되어 있는 종사자들이 책임감을 갖고 주도적으로 일을 하는 의식교육이 더 강화되어야 함. 최근 몇 년 전부터 여성의 사회진출이 양적으로는 많이 늘어났는데 여성 인력의 의식면에서는 늘어난 만큼 발전이 안 되고 있음

- 노동법, 노사관계법을 통해서 사용자보다는 피사용자가 누릴 수 있는 혜택이 어느 정도 충분히 갖춰졌다고 생각함. 예전같이 사업자 마음대로 할 수 있는 권한이 많이 축소됨. 가족친화제도가 인증을 하면서 인센티브를 준 것까지는 괜찮지만 제재에 들어간다면 기업에게는 상당한 부담이 될 수 있음. 저희 기업도 처음에는 기혼여성을 많이 고용했는데 단점이 무역회사의 사정상 저녁 근무를 할 수 밖에 없는 여건이고 영업 쪽으로 해야 할 부분이 필요함. 결혼하기 전에는 괜찮은데 결혼 후에는 기혼여성 대부분이 9시 출근해서 정시퇴근함. 그런 부분 때문에 중소기업에서 미혼여성을 선호하는 것은 어쩔 수 없는 선택임. 여성들이 일에 대한 마인드에 있어서 제고할 부분이 있음  
또한 기업주 입장에서 가족친화제도가 하나의 경쟁력이 될 수 있겠지만 설문에 있는 그 많은 제도들을 중소기업에서 다 실현하기에는 비현실적이라고 생각함
- 필요도 우선순위 Top 7을 보면 근로자들도 실질적 노동환경의 변화보다는 금전적 지원을 해주는 방향을 원하고 있음. 필요도 1순위가 주5일근무제인데 대기업, 공공기업에서 근무하는 사람은 주5일 근무를 당연한 거라 생각하지만 중소기업 입장에서는 주5일 근무제마저도 시행하는데 있어서 현실적인 문제에 직면함

## 2) 가족친화기업 인증제도에 대한 의견

- 사회복지 모든 분야에 있어서 인증제를 많이 확대하고 있음. 가족친화기업 평가 인증은 대기업, 중소기업, 자영업 등 업체의 유형이나 사업장의 규모, 특성에 반영된 평가표가 만들어져야 함. 이런 연구와 회의를 통해서 우리정부에서 탁상행정이 아니라 실제 기업에 계시는 분들의 애로점을 반영하고 친화제도의 평가표나 표본을 만들 때 이런 것들이 다 반영됨. 가족친화제도가 기업과 근로자가 같이 상생하는 것이지 근로자만 복되게 하고 기업의 운영 이익은 상관없다는 것이 아님

- 기업 인증쪽으로 가면 우려되는 점이 근로자 입장을 많이 고려하게 되니 중소기업에서는 불편한 점이 많이 있을 것 같음
- 평가인증표를 만드는데 있어서 차별화를 해달라는 목소리가 많이 반영되어야 함. 몇 개 표본으로 일부 의견만 들어서 가족친화제도가 안 되는 곳에 억지로 하려한다면 경영의 활성화가 안 됨. 전체 우리나라 평균 기업수준으로 볼 때 획일적인 몇 개 샘플이 아니라 좀 더 다양한 평가표에 대한 의견을 기업에서 복지부에 제시해야 복지부에서도 이 제도를 정착시키면서 개선이 되어나갈 수 있음
- 저희 회사도 전반기에 보건복지부에서 하는 여성 기업을 신청했는데 선정되지 못했음. 저희 회사가 당시 총 직원이 23명이었고 그 중 여성이 20명이었음. 저희 회사 여직원들은 여성 기업으로 갖춰야 할 여러 가지 항목들에 적합하다고 생각했고 여직원들의 권유로 신청하게 되었음. 실사에서 여성휴게실, 수유실의 유무 같은 환경적인 측면에 대해서 우선적으로 평가함. 이런 식으로 한다면 가족친화기업 인증도 효과 없을 것이라 생각함. 적어도 직원 수 50명 이상의 중기업을 운영하시는 분들은 가능할지 모르겠지만 제가 아는 테크노벨리에 계신 분들은 이런 시설을 갖춘 분들이 많지 않음. 서류적인 부분은 문제가 없지만 현장심사에서 환경적인 부분을 우선적으로 본다면 저희 기업은 여성기업도 인증을 못 받았는데 가족친화기업 인증은 더욱 못 받음. 제가 여성기업을 겪어본 경험에 비추어 볼 때 가족친화기업 인증에 대해서 부정적임. 평가인증을 함에 있어서 여성휴게실, 수유실이 있는지의 여부가 가산점이 될 수는 있지만 마이너스가 되어서는 안 된다고 생각함. 그보다는 직원들과 1:1 대화(상담)과 같은 직접적 조사를 해야 한다고 생각함
- 기업 인프라 측면만을 보게 되면 인프라를 구축할 만한 재원이나 능력이 되는 기업 위주로만 가게 됨

### 3) 기업 인증제나 가족친화경영 도입에 많은 기업이 참가할 수 있게 하기 위해 배려해야 하는 중소기업의 특성

- 주5일 근무제가 올 7월부터는 20명 이상인 사업장으로 확대되었음. 단계적으로 전체 인원수에 따라 평가기준을 맞춰 나가는 게 적당하다고 생각함. 그렇지 않으면 여성을 고용 안하게 될 수 있음
  - 가족친화환경조성법이 IMF 등으로 가족이 파탄 나는 경우가 많아서 시행한다고 하셨는데 이 법이 여성이 사회활동을 하는데 크게 무리가 없게끔 하는 부분도 있다고 생각함. 그런데 의문점은 가정이 파탄된다고 한다면 이런 것을 중소기업이나 기업인에게 요구할 것이 아니라 국가에서 먼저 다른 방법을 제시할 수 있었을텐데 이 법이 나왔다는 것이 의문스러움
  - 지금까지 기업의 운영방향이 가족과는 무관하게 기업의 이익을 목적으로 했다면 이제는 가족이 자주 해체되기 때문에 가족이 건강하게 유지될 수 있는 쪽으로 기업의 운영방향을 많이 바꾸어달라는 것임. 그리고 지금 이 조사는 분야를 기업으로 조사하는 것이고 모든 행정예 가족친화환경이 다 들어감. 그래서 공공기관 내에서도 모든 프로그램을 가족참여형식으로 하고, 지역사회주민, 가족이 함께 참여해서 가족이 분리되는 것보다는 함께해서 여러 가지 효과를 창출 할 수 있는 쪽으로 가고 있음
  - 얼마 전 시장님과 여성경제인 협회간의 간담회가 있었는데 여성경제인 협회인 한 분이 탁아시설을 많이 만들어달라고 건의하셨음. 이유는 중소기업 자체에 탁아시설을 둔다는 것은 불가능하기 때문임. 아이를 봐 줄 수 있는 곳이 많으면 기혼자들이 일할 수 있는 여건이 됨. 적극적으로 어린아이를 봐줄 수 있는 사람을 만들어가는 것이 가장 필요함. 특히 저희 같은 디자인쪽은 일의 함에 있어서 시간개념이 없기 때문에 일반탁아소와 같이 6시, 7시면 아이를 데려와야 하는 곳이 아닌 아이를 마음 놓고 맡길 수 있는 시설을 만들어 주는 것이 필요함. 탁아소, 수유실이 중요한 게 아니라 정책적으로 아이를 봐줄 수 있는 곳을 마련하는 것이 선후작업이라고 생각함
- 공동육아시설도 디자인쪽에서는 필요 없음. 근무인원수에 따라 구체적으로 평가지표를 세분화할 필요가 있음. 한꺼번에 모든 것을 똑같이 적용할 것이 아니라 전체근로자수와 근무여건 등에 따라 평가판단이 달라져야 함

- 소득에 근거하지 말고 중소기업 피고용자를 대상으로 육아비용을 현실적으로 지원해 주는 것이 필요하다고 생각함

#### 4) 경력단절 여성의 취업여건 개선을 위한 제안사항

- 기혼여성들이 출산, 육아후 다시 취업하고자 할 때 사회시스템, 업무가 많이 바뀌어 전문가였던 사람이 기술이 도태되게 됨. 본인 스스로도 자기업무로 돌아가는 데에 두려움을 느낌. 이런 여성들을 대상으로 직업교육을 실시하는 것이 필요하다고 생각함
- 디자인쪽은 경력 5년이 있어야 건축사 자격증 시험을 볼 수 있음. 여자도 결혼함과 동시에 남성과 똑같이 일하면 됨. 본인의 의지가 약한 부분이라고 생각함
- 대전 테크노파크는 중소기업을 지원하기 위해 만들어졌는데 지금 하고 있는 사업에 만족하고 있음. 대전 테크노파크를 활용해서 이것과 연계하여 직접적으로 도움을 줄 수 있는 쪽으로 가면 대전광역시가 빛을 보지 않을까 생각함

#### 5) 가족친화경영이 활발하게 시행되기 위한 대전시의 정책적 지원

- 금융/조세상의 인센티브 제공과 우수기업에 대한 표창, 행정상 우대제도 도입이 필요하다고 생각함. 인증제보다는 많은 홍보를 통한 포상제도가 바람직하다고 생각함. 회사 입장에서도 광고 효과를 누리면서 직원들에게 혜택을 많이 줄 수 있지 않을까 생각함. 인원수에 따라 단계별로 적용해 나가는 것 필요 (지표의 세분화)
- 기업인증제는 많은 부분이 근로자쪽으로 가니까 중소기업에서 현실상 적용하기에는 부담스러운 부분이 많음. 포상제도는 포상을 받으면 기업의 홍보가 되므로 우리 회사도 이렇게 해보면 어떨까라고 생각하게 됨. 또한 기업인증제는 의무보다는 권리를 챙기지 않을까하는 부분이 걱정됨. 그런 면에서 기업인도 받아야 하겠지만 근로자의 교육도 필요하다고 생각함. 홍보를 할 때 권리

를 찾기 이전에 의무를 먼저 할 수 있는 홍보를 했으면 함

- 우수기업에 대한 표창, 행정상 우대제도 도입이 필요하다고 생각함. 제가 여성기업에 대해 알게 된 계기가 여성기업일 경우 적격심사 입찰에서 0.5점의 가산점이 있기 때문이었음. 가족친화 경영을 잘하는 기업에 가산점을 주는 방안도 고려해볼만함

## 부록 4. 가족친화 우수기업 평가 기준

### 2008년도 보건복지부 가족친화 우수기업 포상 계획

【 붙임 】

#### 가족친화 우수기업 평가기준

평가항목	세 부 평 가 기 준	배점
<b>1. 육아지원 제도</b>		<b>30</b>
1-1 육아휴직제도	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 육아휴직제도 관련 이용실태                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 최근 2년이내 육아휴직 사용현황</li> <li>- 남성근로자 육아휴직 사용현황</li> <li>- 출산 근로자중 육아휴직 사용률</li> <li>- 육아휴직후 복귀율</li> </ul> </li> <li>○ 휴직근로자의 업무능력 유지와 향상을 위한 지원 정책</li> </ul>	15
1-2 육아지원 환경조성	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 수유시간 부여 및 수유·편의시설 등 설치운영</li> </ul>	5
1-3 보육 서비스	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 직장보육시설 설치 운영현황                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 시설규모, 보육인원, 보육료 지원, 운영시간 등</li> </ul> </li> <li>○ 사외 보육시설 운영현황</li> <li>○ 보육료 지원실적</li> <li>○ 보육정보 제공 서비스, 육아데이 등 실시 현황</li> </ul>	10
<b>2. 탄력근무제도</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 출·퇴근 시차제</li> <li>○ 재택근무</li> <li>○ 근로시간단축제도</li> <li>○ 집중근로시간제</li> <li>○ 시간제근무 등 운영현황</li> </ul>	20
<b>3. 가족 지원 서비스</b>		<b>20</b>
3-1 가족관련 휴가제	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 가족간호휴직제</li> <li>○ 아버지휴가제</li> <li>○ 아버지 출산간호휴가제 등 운영현황</li> </ul>	5
3-2 노인 돌봄 서비스	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 탁노제도</li> <li>○ 노인부양을 위한 정보제공 서비스</li> <li>○ 노인도우미</li> <li>○ 노인문제 상담서비스 등 운영현황</li> </ul>	5

평가항목	세 부 평 가 기 준	배점
3-3 정보소개 서비스	○ 육아, 교육에 대한 정보제공 서비스 ○ 법률상담 서비스 등 운영현황	5
3-4 배우자·자녀지원 서비스	○ 자녀를 위한 방학중 프로그램 ○ 배우자와 자녀 지원 프로그램 등 운영현황	5
<b>4. 근로자 지원프로그램</b>		<b>15</b>
4-1 건강·교육·상담	○ 건강관리 프로그램 ○ 직장과 가정생활에서 어려움을 겪는 근로자에게 교육과 상담 제공	10
4-2 전문인력 소개 서비스	○ 가사도우미, 아이돌보미 등 전문인력 소개 서비스 ○ 개인의 금융자산투자 상담 프로그램 ○ 법률 상담 프로그램 등	5
<b>5. 가족친화 기업문화</b>	○ 육아휴직제도 등을 쉽게 이용할 수 있는 분위기 ○ 가족친화 직장문화 추진 담당부서, 조직개발 프로그램 운영 ○ 부모직장체험, 가정의 날 등 가족을 위한 프로그램 운영 ○ 남성노동자 육아휴직 활용 장려 정책 ○ 경영자의 경영철학, 이해정도 ○ 직장내 가족친화 교육 운영 현황	10
<b>6. 가족친화적인 사회공헌 프로그램</b>	○ 한부모 가족, 소외 가족 지원 등 가족친화적인 사회 공헌 프로그램 운영 등	5
<b>7. 가족친화경영 주요성과</b>	○ 가족친화 제도 운영으로 나타난 효과 - 제도 시행 전·후의 생산성증가 및 산재율 감소 등을 구체적으로 제시 ○ 가족친화 제도 운영과 관련한 직원들의 미담사례, 관련기사 등	<b>점수 합계의 5%내 가점</b>

※ 최근 2년간 기업체 산재율이 규모별 동종업종 평균치보다 높은 당해 기업체 소속 사업장은 총점의 5% 감점 처리  
- 규모는 50인 미만, 50~99인, 100~299인, 300~499인, 500~999인, 1,000인 이상으로 구분함

정책연구보고서 2008-07

---

일·가정 균형을 위한 가족친화환경  
조성에 관한 연구

---

발행인 육 동 일

발행일 2008년 9월

발행처 대전발전연구원

302-789 대전광역시 서구 월평본 1길 39

전화: 042-530-3500 팩스: 042-530-3528

홈페이지 : <http://www.djdi.re.kr>

---

인쇄 : 삼화옵셋인쇄사 TEL 042-257-0957 FAX 042-255-1535

---

이 보고서의 내용은 연구책임자의 견해로서 대전광역시의 정책적 입장과는 다를 수 있습니다.

출처를 밝히는 한 자유로이 인용할 수 있으나 무단 전재나 복제는 금합니다.