

가족친화환경시책 추진현황 기업 실태조사

주 혜 진 · 이 유 라



대전여성가족정책센터
Daejeon Gender Equality & Family Policy Center

연구진

- 주혜진 / 대전여성가족정책센터장
 - 이유라 / 대전여성가족정책센터 위촉연구원
-
-

1. 연구의 배경 및 목적

■ 연구배경

- 저출산·고령화, 여성의 경제활동 참여 증가 등 사회환경 변화에 따라 근로자가 가정생활과 직장생활을 조화롭게 병행할 수 있는 가족친화적인 사회환경 조성의 필요성이 대두되고 있음.
- 지역은 수도권에 비해 규모가 작은 기업 비중이 높아 직장 내 가족친화제도 활용이 더욱 미흡할 것으로 추정되나 이러한 중소기업 및 영세기업에 대한 연구는 부족한 실정이며, 정확한 실태조사가 이루어진 바 없음.
- 더 나은 가족친화환경시책을 수립하고 추진하여 지역사회의 가족친화적 기업문화 조성을 주도하고 남녀 평등적 근로환경을 촉진하기 위해서 대전지역 내 기업이 일·가정 양립을 위한 가족친화제도를 얼마나 인지하고 활용하고 있는지 추진현황을 파악할 수 있는 실태 분석과 그에 대한 정책수요 분석이 요구되고 있음.

■ 연구목적

- 본 연구는 대전지역 기업을 대상으로 가족친화환경시책의 시행실태를 파악하여, 대전시의 일과 가정 양립지원정책 마련을 위한 기초자료를 구축하고, 기업 내 가족친화문화조성을 위한 정책방향 수립의 근거자료로 활용하는데 목적이 있음.

2. 연구개요

■ 조사대상 및 설계

- 조사대상은 직접 방문조사를 위해 주소와 연락처 등이 기재된 대전상공회의소의 「2011년 기업체총람」을 활용함.
- 조사대상 선정은 대전지역 소재에 있는 사업체 중 10인 미만의 사업체의 경우 근로자의 수가 극히 적기 때문에 가족친화제도 실행을 위한 여건이 미흡하다고 판단되어 제외되었으며, 100인 이상의 사업체의 경우 전체 사업체 수의 4.5%로 낮은 비중을 차지하는 것으로 파악되어 제외함. 또한 산업별 점유율을 봤을 때 대전지역의 경우 제조업, 건설업, 도매 및 소매업 등 일부 산업에 편중되어 있어 전체 산업에서 5.0%이하의 낮은 비중을 차지하는 산업은 제외함.

<조 사 설 계>

구 분	내 용
조사명	가족친화환경시책 추진현황 기업 실태조사
조사기간	2014년 3월 24일 ~ 2014년 4월 9일
조사방법	면접원 방문 조사
표본수	대전시 240개 기업 인사·총무 담당자
표본추출방법	기업규모, 산업분류에 따라 표본 할당 후 무작위 추출
최종 분석 사례수	대전 지역 221개 기업
설문방법	자기기입식 설문지
질문방식	구조화된 설문지, 리커트 척도 및 선택형 질문
자료처리방법 및 절차	확인, 검정, 코딩을 끝낸 후 입력, 수정을 거쳐 SPSS를 활용한 통계처리 분석

■ 조사내용 및 방법

- 본 조사는 대전시 기업의 가족친화제도 시행 현황 파악을 통해 정책 대안 마련 및 효과적 지원방향 수립을 위한 정보획득과 향후 기업의 가족친화적 환경조성을 제고시키는데 초점을 두고 있음.

<조사항목 및 내용>

영역	세부내용
기업 일반현황	<ul style="list-style-type: none"> ○ 운영기간 ○ 총 근로자수 ○ 노동조합 유무

<p>기업의 가족친화제도 시행실태</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행과 미시행으로 구분하고 시행의 경우 직원들의 활용도를 매우 낮음, 약간 낮음, 보통, 약간 높음, 매우 높음으로 구분 ○ 지원 정책 필요성에 대해 매우 낮음, 약간 낮음, 보통, 약간 높음, 매우 높음으로 구분 ① 탄력적 근무제도 <ul style="list-style-type: none"> - 시차출퇴근제, 자율출퇴근제, 원격 및 재택근무제, 스마트오피스제, 집중근로시간제, 집약근로시간제, 단시간근로제, 직무공유제, 직무대체제로 구분 ② 건강관리 및 생애주기별 지원제도 <ul style="list-style-type: none"> - 근로자상담프로그램, 자기개발비 지원, 장기근속휴가, 멘토링, 건강관리 지원, 복지포인트 지급 등으로 구분 ③ 출산 및 육아지원제도 <ul style="list-style-type: none"> - 출산전후휴가제, 육아휴직제, 직장보육시설 설치 및 지원제, 육아기 근로시간 단축제, 배우자출산 휴가제, 수유시간 및 시설지원제, 태아검진 시간부여제, 출산장려지원으로 구분 ④ 자녀양육 및 교육지원제도 <ul style="list-style-type: none"> - 육아관련 보조금 지급, 다자녀 가정 지원, 교육비(학자금) 지급으로 구분 ⑤ 부양가족지원제도 <ul style="list-style-type: none"> - 가족돌봄 휴직제, 가족간호사 추가근무 제한제, 가족간호 비용지원으로 구분 ⑥ 가족친화문화조성 <ul style="list-style-type: none"> - 가족사랑의 날 운영, 조직개발 프로그램, 가족친화문화 프로그램으로 구분
<p>가족친화제도 도입의 결정요인 및 효과</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행하고 있거나 향후 도입하고자 하는 제도를 결정하는 데 있어서 가장 큰 영향을 준 집단 ○ 시행하고 있는 가족친화제도들의 효과 ○ 가족친화제도를 도입하고자 할 때 어려운 점
<p>가족친화제도 정책방안</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 가족친화제도 도입을 위해 필요한 정책
<p>가족친화인증제</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 가족친화인증제 신청 여부 ○ 가족친화인증제를 신청하지 않는 이유
<p>가족친화제도 및 프로그램 발굴</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행하고 있는 가족친화관련 제도 또는 프로그램 중 특별한 제도 및 프로그램

3. 가족친화환경시책 추진현황 실태조사 결과

■ 응답기업의 일반적 특성

- 조사에 응답한 대전시 221개 기업의 산업분류를 살펴보면, 제조업이 49.8%(110곳)으로 대부분을 차지하고 있으며, 운영기간의 평균은 약 15년, 총 근로자수(규모)의 평균은 약 26명으로 나타났음. 또한 노동조합이 설립되어 있지 않은 기업은 95.4%(209곳)이며, 노동조합이 설립·운영되고 있는 기업은 4.6%(10곳)에 불과했음.

■ 가족친화제도 시행여부

○ 탄력적 근무제도 시행여부

- 시차출퇴근제: 시행하고 있는 기업 27.1%(60곳), 시행하지 않는 기업 72.9%(161곳) *
시차출퇴근제는 탄력적 근무제도 중에서 시행 비율이 가장 높음.
- 자율출퇴근제: 시행하는 기업 4.5%(10곳), 시행하지 않는 기업 95.5%(211곳)
- 원격 및 재택근무제: 시행하는 기업 3.6%(8곳), 시행하지 않는 기업 96.4%(213곳)
- 스마트오피스제: 시행하는 기업 1.4%(3곳), 시행하지 않는 기업 98.6%(218곳)
- 집중근로시간제: 시행하는 기업 3.2%(7곳), 시행하지 않는 기업 96.8%(214곳)
- 집약근로시간제: 시행하는 기업 1.4%(3곳), 시행하지 않는 기업 98.6%(218곳)
- 단시간근로제: 시행하는 기업 3.6%(8곳), 시행하지 않는 기업 96.4%(213곳)
- 직무공유제: 시행하는 기업 13.1%(29곳), 시행하지 않는 기업 86.9%(192곳)
- 직무대체제: 시행하는 기업 18.6%(41곳), 시행하지 않는 기업 81.4%(180곳)

○ 건강관리 및 생애주기별 지원제도 시행여부

- 근로자상담프로그램: 시행하는 기업 15.8%(35곳), 시행하지 않는 기업 84.2%(186곳)
- 자기개발비 지원: 시행하는 기업 29.4%(65곳), 시행하지 않는 기업 70.6%(156곳)
- 장기근속휴가: 시행하는 기업 20.8%(46곳), 시행하지 않는 기업 79.2%(175곳)
- 멘토링: 시행하는 기업 13.6%(30곳), 시행하지 않는 기업 86.4%(191곳)
- 건강관리 지원: 시행하는 기업 38.5%(85곳), 시행하지 않는 기업 61.5%(136곳)
**건강관리 및 생애주기별 지원제도 중 가장 높은 시행 비율을 차지함.*
- 복지 포인트 지급 등: 시행하는 기업 26.2%(58곳), 시행하지 않는 기업 73.8%(163곳)

○ 출산 및 육아지원제도 시행여부

- 출산전후휴가제: 시행하는 기업 50.2%(111곳), 시행하지 않는 기업 49.8%(110곳)
**출산 및 육아지원제도 중 가장 높은 시행 비율을 보이고 있으며, 가족친화제도 중 유일하게 시행 비율이 미시행 비율보다 높은 것으로 나타남.*
- 육아휴직제: 시행하는 기업 37.1%(82곳), 시행하지 않는 기업 62.9%(139곳)
- 직장보육시설 설치 및 지원제: 시행하는 기업 3.6%(8곳), 시행하지 않는 기업 96.4%(213곳)
- 육아기 근로시간 단축제: 시행하는 기업 13.1%(29곳), 시행하지 않는 기업 86.9%(192곳)

- 배우자출산 휴가제: 시행하는 기업 32.1%(71곳), 시행하지 않는 기업 67.9%(150곳)
- 수유시간 및 시설지원제: 시행하는 기업 6.8%(15곳), 시행하지 않는 기업 93.2%(206곳)
- 태아검진 시간부여제: 시행하는 기업 13.6%(30곳), 시행하지 않는 기업 86.4%(191곳)
- 출산장려지원: 시행하는 기업 22.6%(50곳), 시행하지 않는 기업 77.4%(171곳)

○ 자녀양육 및 교육지원제도 시행여부

- 육아관련 보조금 지급: 시행하는 기업 14.0%(31곳), 시행하지 않는 기업 86.0%(190곳)
- 다자녀 가정 지원: 시행하는 기업 5.0%(11곳), 시행하지 않는 기업 95.0%(210곳)
- 교육비(학자금) 지급: 시행하는 기업 17.2%(38곳), 시행하지 않는 기업 82.8%(183곳)

○ 부양가족 지원제도 시행여부

- 가족돌봄 휴직제: 시행하는 기업 3.6%(8곳), 시행하지 않는 기업 96.4%(213곳)
- 가족간호시 추가근무 제한제: 시행하는 기업 5.4%(12곳), 시행하지 않는 기업 94.6%(209곳)
- 가족간호 비용지원: 시행하는 기업 2.7%(6곳), 시행하지 않는 기업 97.3%(215곳)

○ 가족친화 문화조성 시행여부

- 가족사랑의 날: 시행하는 기업 5.9%(13곳), 시행하지 않는 기업 94.1%(208곳)
- 가족친화 관련 근로자 의견 수렴: 시행하는 기업 10.4%(23곳), 시행하지 않는 기업 89.6%(198곳)
- 가족친화문화 프로그램: 시행하는 기업 11.3%(25곳), 시행하지 않는 기업 88.7%(196곳)

○ 가족친화제도 중 하나 이상 시행여부

- 위에서 살펴본 가족친화제도 중 하나 이상 시행하는 기업 82.8%(183곳), 전혀 시행하지 않는 기업 17.2%(38곳)

■ 가족친화제도 활용도 (5점 만점)

- 가족친화제도 항목별 '활용도' 점수는 건강관리 및 생애주기별 지원제도(3.38), 탄력적 근무제도(3.26) · 자녀양육 및 교육지원제도(3.26), 출산 및 육아지원제도(3.20) · 가족친화 문화조성(3.20), 부양가족 지원제도(3.00) 순으로 나타남.

○ 노동조합 유무에 따른 가족친화제도 문항별 ‘활용도’ 차이

- 건강관리 및 생애주기별 지원제도, 출산 및 육아지원제도, 자녀양육 및 교육지원제도에 대한 활용도 점수는 노동조합이 있는 기업이 없는 기업보다 높게 나타남.

○ 기업의 운영기간과 가족친화제도 문항별 ‘활용도’ 간의 관계

- 기업의 운영기간이 길어질수록, 자녀양육 및 교육지원제도에 활용도 점수가 높아짐.

■ 가족친화제도 필요도 (5점 만점)

○ 가족친화제도 항목별 ‘필요도’ 점수는 자녀양육 및 교육지원제도(3.63), 건강관리 및 생애주기별 지원제도(3.41), 출산 및 육아지원제도(3.24) · 부양가족 지원제도(3.24), 가족친화 문화조성(3.06), 탄력적 근무제도(2.40) 순으로 나타남.

**활용도는 건강관리 및 생애주기별 지원제도 점수가 가장 높으나 필요도는 자녀양육 및 교육지원제도가 가장 높았고, 탄력적 근무제도는 필요도 점수가 활용도 점수에 비해 상대적으로 낮았음.*

○ 기업의 산업분류에 따른 가족친화제도 문항별 ‘필요도’ 차이

- 탄력적 근무제도, 건강관리 및 생애주기별 지원제도, 출산 및 육아지원제도, 가족친화 문화조성이 산업분류에 따라 유의미한 차이를 나타냈으며, 사후검증 결과 도매 및 소매업이 다른 산업분류에 비해 가족친화제도의 필요도가 낮게 나타남.

○ 기업의 운영기간과 가족친화제도 문항별 ‘필요도’ 간의 관계

- 기업의 운영기간이 길어질수록, 출산 및 육아지원제도에 대한 필요도 욕구가 약해짐.

○ 기업의 총 근로자수(규모)와 가족친화제도 문항별 ‘필요도’ 간의 관계

- 기업의 규모가 클수록 근로자 가족을 지원하는 자녀양육 및 교육지원제도, 부양가족 지원제도, 가족친화 문화조성에 대한 필요도 수준이 높아짐.

■ 가족친화제도 세부 문항별 활용도 및 필요도 (5점 만점)

㉠ 탄력적 근무제도 활용도 및 필요도

- 탄력적 근무제도의 직원 '활용도' 점수는 시차출퇴근제가 3.80으로 가장 높게 나타났으며, 스마트 오피스제에 대한 점수는 2.00으로 가장 낮음.
- 탄력적 근무제도의 정책 '필요도' 점수는 직무대체제가 2.65로 가장 높은 점수를 보였음.
**스마트오피스제를 제외한 탄력적 근무제도의 지원 정책 필요성에 대한 점수는 직원 활용도 점수에 비해 상대적으로 낮게 나타남.*

㉡ 건강관리 및 생애주기별 지원제도 활용도 및 필요도

- 건강관리 및 생애주기별 지원제도의 직원 '활용도' 점수는 건강관리 지원(3.74), 멘토링(3.40), 복지포인트 지급 등(3.38), 자기개발비 지원(3.25), 장기근속휴가(3.17), 근로자상담프로그램(3.00) 순으로 높게 나타남.
- 건강관리 및 생애주기별 지원제도의 정책 '필요도' 점수는 건강관리 지원(3.71), 복지포인트 지급 등(3.62), 장기근속휴가(3.44), 자기개발비 지원(3.43), 멘토링(3.14), 근로자상담프로그램(3.13) 순으로 나타남.
**건강관리 지원은 활용도와 필요도 모두에서 가장 높은 점수를 보였으나, 멘토링은 활용도에서는 높은 점수를 보였으나 필요도에서는 상대적으로 낮게 나타남.*

㉢ 출산 및 육아지원제도 활용도 및 필요도

- 출산 및 육아지원제도의 직원 '활용도' 점수는 출산전후휴가제 3.45로 가장 높았으며, 직장 보육시설 설치 및 지원제에 대한 점수는 2.25로 가장 낮게 나타남.
- 출산 및 육아지원제도의 정책 '필요도' 점수는 출산전후휴가제가 3.50으로 가장 높은 점수를 보였으며, 수유시간 및 시설지원제 2.93으로 가장 낮게 나타남.
**직장보육시설 설치 및 지원제의 경우 활용도와 필요도 간의 점수 차이가 가장 컸음. 즉, 직장보육시설이 제대로 활용되지는 못하나 정책적 지원 욕구는 크다는 것을 의미함.*

㉣ 자녀양육 및 교육지원제도 활용도 및 필요도

- 자녀양육 및 교육지원제도의 직원 '활용도' 점수는 육아관련 보조금 지급 3.35, 교육비(학자금) 지급 3.34 순으로 높게 나타났으며, 다자녀 가정 지원에 대한 점수는 2.73으로 가장 낮게 나타남.
- 자녀양육 및 교육지원제도의 정책 '필요도' 점수는 교육비(학자금) 지급이 3.72로 가장 높은 점수를 보였으며, 육아관련 보조금 지급 3.63, 다자녀 가정지원 3.55 순으로 나타남.
**직원들의 활용도가 가장 높은 제도는 육아관련 보조금 지급이지만, 가장 필요한 지원 정책은 교육비(학자금) 지급으로 조사되었음.*

㉠ 부양가족 지원제도 활용도 및 필요도

- 부양가족 지원제도의 직원 '활용도' 점수는 가족간호 비용지원(3.33), 가족간호시 추가근무 제한제(3.17), 가족돌봄 휴직제(2.50) 순으로 나타남.
- 부양가족 지원제도의 직원 '필요도' 점수는 가족간호 비용지원(3.26)이 가장 높은 점수 보였으며, 가족돌봄 휴직제(3.25), 가족간호시 추가근무 제한제(3.21) 순으로 나타남.

**가족돌봄휴직제의 활용도 수준은 낮으나, 정책적 지원 필요도 수준은 높게 나타남.*

㉡ 가족친화 문화조성 활용도 및 필요도

- 가족친화 문화조성의 직원 '활용도' 점수는, 가족친화문화 프로그램 실시 3.24, 가족친화 관련 근로자 의견 수렴 3.17, 가족사랑의 날 운영 3.15 순으로 나타남.
- 가족친화 문화조성 '필요도' 점수는 가족친화 관련 근로자 의견 수렴 3.08, 가족친화문화 프로그램 실시 3.07, 가족사랑의 날 운영 3.05 순으로 조사되었음.

■ 가족친화제도 결정요인 및 효과, 정착방안

㉠ 가족친화제도 도입 및 시행의 결정요인

- 최고경영자 48.9%(108곳)로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 회사 분위기 등 조직문화가 30.8%(68곳)로 높은 비율을 보임.

㉡ 가족친화제도의 효과

- 각 문항에 가중치를 두어 순위점수를 산출한 결과, 가족과 같은 직장분위기 조성 2,160점, 근로자의 불만 감소가 2,070점, 근로자의 이직률 감소 1,610점, 생산성 증가 1,470점, 우수인력 확보 1,200점, 매출액 신장 1,160점, 기업 홍보 및 이미지 향상 760점, 근로자의 결근, 지각 등 감소 560점 순으로 나타남.

㉢ 가족친화제도 도입 시 어려운 점

- 각 문항에 가중치를 두어 순위점수를 산출한 결과, 제도를 운영할 만큼 재원이 불충분 2,870점, 대체인력 및 관리자 인력 부족 2,530점, 업종, 직종 특성이 제도 도입 부적합 1,980점, 적용 대상 근로자 소수임 1,760점, 업무수행에 차질을 줄 가능성이 있음 1,500점, 기업문화가 가족보다 일중심 1,050점, 국가의 지원이나 인센티브 없음 710점, 해당 제도에 대한 홍보와 근로자의 관심 부족 380점, 다른 직원과의 위화감, 형평성 문제 발생 340점, 기타 40점 순으로 나타남.

○ 가족친화제도 도입을 위해 필요한 정책

- 각 문항에 가중치를 두어 순위점수를 산출한 결과, 제도의 운영과 관련된 재정적 지원 4,570점, 제도의 운영과 관련된 복지시설 지원 2,400점, 제도의 운영과 관련된 대체인력 지원 1,750점, 정부, 지자체가 사회보장정책으로 직접 시행 1,720점, 제도의 운영과 관련된 정보 제공 및 교육 실시 1,180점, 우수기업에 대한 행정상 우대 540점, 기업대상 제도 정착을 위한 컨설팅 지원 400점, 우수기업에 대한 금융상 우대 300점, 가족친화제도 효과에 대한 객관적 분석결과 홍보 200점, 기타 30점 순으로 나타남.

■ 가족친화인증제

○ 가족친화인증 신청여부

- 221곳의 조사대상 중 단 2곳(09%)만이 가족친화인증을 신청한 경험이 있으며, 219곳(99.1%)의 기업은 가족친화인증을 신청한 경험이 없다고 나타남.

○ 가족친화인증 미신청 이유

- 각 문항에 가중치를 두어 순위점수를 산출한 결과, 인증 받을 필요성을 느끼지 못해서 3,680점, 인증을 받아도 기업 홍보에 별로 쓰이지 않아서 1,850점, 인증을 받는다 해도 인센티브가 미흡해서 1,610점, 인증을 받지 못할 것이 확실해 보여서 1,560점, 기타 1,250점, 인증 비용 감면 대상에 해당되지 않아서 190점 순으로 나타남.

4. 가족친화제도 정착 및 활성화 방안

■ 가족친화제도가 정착되기 위해 지역적 차원의 인센티브 제공

- 수유실, 여성휴게실, 직장보육시설 설치 및 지원 등 별도의 재원이 필요한 부분에 대해서 컨설팅을 통해 컨설팅 횟수, 계획(안) 등을 검토한 후 적극적인 시행 의지가 보이는 기업을 선정하여 지원하는 방안을 생각해 볼 수 있다. 우수사례로 선정된 기업에 대해서는 대전시 기관지를 통해 홍보할 수 있는 기회를 부여함으로써, 우수기업에 대한 이미지 제고뿐만 아니라 다른 기업의 벤치마킹 사례로 활용되는 것을 기대할 수 있음.

■ 가족친화제도가 정착되기 위해 지역적 차원의 통합관리 전담 기구 또는 부서 설치 필요

- 일원화된 조직을 설치하여 컨설팅 매뉴얼 개발 및 컨설팅 지원을 위한 전문인력 양성, 우수사례 발굴, 교육프로그램 구성, 재정적 지원의 기준 수립, 홍보 체계 강화 등의 역할을 수행함으로써 체계적인 운영, 관리가 가능할 것임.

■ 가족친화제도 확산 및 정착을 위해 지자체가 적극적으로 기업의 업종별, 규모별 우수사례 발굴 및 맞춤형 컨설팅 실시

- 규모, 업종, 운영기간 등에 따라 다양한 우수기업 사례를 발굴하고 발굴된 사례를 바탕으로 맞춤형 컨설팅 모델을 구성하는 매뉴얼을 개발할 필요가 있으며, 이는 기업의 참여 유도과 경제적 부담을 고려해 무료 자문 형태로 제공하는 등 적극적인 홍보 노력이 동반되어야 함.

■ 가족친화제도에 대한 인지도 향상 및 인식 개선 교육 실시

- 가족친화제도는 낮은 시행률뿐만 아니라 제도가 도입되어도 조직분위기나 근무평정 및 인사상 불이익을 우려해 활용하지 못하는 경우가 많다. 따라서 가족친화제도의 도입을 확대하고 활용도를 높이기 위해서 인지도 향상 및 인식 개선 교육이 우선 이루어져야 함.

■ 가족친화제도에 대한 인지도 향상 및 인식 개선 교육은 대상을 명확히 선정하여 차별화된 내용으로 실시

- 가족친화제도 도입 및 시행할 때, 가장 큰 영향을 주는 집단을 조사한 결과에서 최고 경영자가 가장 높게 나타났으며, 다음으로 회사 분위기 등 조직문화, 관리자집단 순으로 조사되어 최고경영자와 중간관리자 및 근로자들의 인식제고 노력이 함께 이루어져야 하는 것으로 나타남.
- 교육과 설명회의 내용은 가족친화제도가 근로자 개인을 위한 제도가 아니라 궁극적으로 고용안정, 조직몰입도, 생산성 향상, 경쟁력 제고 등 기업 발전에 기여한다는 구체적인 연구결과를 포함할 필요가 있음.

■ **가족친화기업 문화조성에 대한 사회적 공감대 형성을 위해 지역주민을 대상으로 한 적극적인 홍보 필요**

- 홍보의 수단으로 지하철 영상 광고 및 버스 부착 광고, UCC 공모전 등 활용하여, 지속적인 가족친화 문화조성에 대한 분위기 형성함으로써 기업에게 가족친화제도의 중요성을 환기시킬 수 있음.

■ **가족친화제도의 효과에 대한 구체적이고 체계적인 조사 및 연구 필요**

- 업종, 규모, 운영기간 등 기업의 특성에 따라 구체적 수준에서 가족친화제도가 이직률, 근로자 만족도, 취업 선호도, 매출액 증감 등을 제도의 시행 이전과 이후로 구분하여 조직의 성과에 미치는 영향을 다각적이고 체계적이며, 세밀한 조사 및 연구가 이루어져야 함.

목 차

연구요약	i
목 차	xii
제1장 서론	3
제1절 연구의 배경 및 목적	3
1. 연구배경	3
2. 연구목적	5
제2절 연구 개요	6
1. 조사대상 및 설계	6
2. 조사내용 및 방법	8
제2장 이론적 배경	13
제1절 가족친화제도	13
1. 가족친화제도의 개념	13
2. 가족친화제도의 유형	14
제2절 가족친화인증제	18
1. 가족친화인증제 개념	18
2. 가족친화인증 기준	19
3. 가족친화인증제 추진체계 및 절차	22
4. 가족친화인증의 효력 및 기대효과	23
제3장 가족친화환경시책 추진현황 실태조사 결과	27
제1절 응답기업의 일반적 특성	27

1. 산업분류 분포	27
2. 운영기간 분포	28
3. 총 근로자수 분포	29
4. 노동조합 유무	30
제2절 가족친화제도 시행실태	31
1. 가족친화제도 시행여부	31
2. 가족친화제도 중 하나 이상 시행여부	43
3. 가족친화제도 및 프로그램 발굴	43
4. 기업특성별 가족친화제도 시행여부	44
제3절 가족친화제도 활용도 및 필요도	53
1. 가족친화제도 항목별 활용도 및 필요도	53
2. 가족친화제도 세부 문항별 활용도 및 필요도	60
제4절 가족친화제도 결정요인 및 효과, 정착방안	66
1. 가족친화제도 시행 및 도입의 결정요인	66
2. 가족친화제도의 효과	67
3. 가족친화제도 도입 시 어려운 점	69
4. 가족친화제도 도입을 위해 필요한 정책	72
제5절 가족친화인증제	76
1. 가족친화인증 신청여부	76
2. 가족친화인증 미신청 이유	77
제4장 가족친화제도 정착 및 활성화 방안	83
제1절 연구의 함의	83
제2절 정책적 제언	84
참고문헌	88

부록 1. 가족친화환경시책 추진현황 기업 실태조사 설문지	91
부록 2. 가족친화환경시책 추진현황 기업 실태조사 결과표	98

표 목 차

〈표 1-1〉 대전광역시 기업 산업분류별, 규모별 구성비에 따른 표본추출	7
〈표 1-2〉 조사설계	8
〈표 1-3〉 조사항목 및 내용	10
〈표 2-1〉 가족친화제도의 유형	15
〈표 2-2〉 가족친화인증 중소기업 심사항목 및 배점	20
〈표 2-3〉 가족친화인증 대기업 등 심사항목 및 배점	21
〈표 2-4〉 가족친화인증 유효기간 연장인증 심사항목 및 배점	22
〈표 3-1〉 탄력적 근무제도 시행여부	33
〈표 3-2〉 건강관리 및 생애주기별 지원제도 시행여부	35
〈표 3-3〉 출산 및 육아지원제도 시행여부	37
〈표 3-4〉 자녀양육 및 교육지원제도 시행여부	39
〈표 3-5〉 부양가족 지원제도 시행여부	40
〈표 3-6〉 가족친화 문화조성 시행여부	42
〈표 3-7〉 산업분류에 따른 건강관리 지원 시행여부	44
〈표 3-8〉 산업분류에 따른 출산전후휴가제 시행여부	45
〈표 3-9〉 운영기간에 따른 출산전후휴가제 시행여부	46
〈표 3-10〉 총 근로자수에 따른 건강관리 지원 시행여부	47
〈표 3-11〉 총 근로자수에 따른 출산전후휴가제 시행여부	47
〈표 3-12〉 총 근로자수에 따른 육아휴직제 시행여부	48
〈표 3-13〉 노동조합 유무에 따른 자기개발비 지원 시행여부	49
〈표 3-14〉 노동조합 유무에 따른 장기근속휴가 시행여부	49
〈표 3-15〉 노동조합 유무에 따른 건강관리 지원 시행여부	50
〈표 3-16〉 노동조합 유무에 따른 복지 포인트 지급 등 시행여부	50
〈표 3-17〉 노동조합 유무에 따른 출산전후휴가제 시행여부	51
〈표 3-18〉 노동조합 유무에 따른 육아휴직제 시행여부	51
〈표 3-19〉 노동조합 유무에 따른 배우자출산 휴가제 시행여부	52
〈표 3-20〉 노동조합 유무에 따른 교육비(학자금) 지급 시행여부	52

〈표 3-21〉 가족친화제도 항목별 활용도	54
〈표 3-22〉 노동조합 유무에 따른 가족친화제도 문항별 활용도의 차이	55
〈표 3-23〉 운영기간과 가족친화제도 문항별 활용도 간의 관계	55
〈표 3-24〉 가족친화제도 항목별 필요도	56
〈표 3-25〉 산업분류에 따른 가족친화제도 문항별 필요도의 차이	58
〈표 3-26〉 운영기간과 가족친화제도 문항별 필요도 간의 관계	59
〈표 3-27〉 총 근로자수와 가족친화제도 문항별 필요도 간의 관계	59
〈표 3-28〉 가족친화제도의 효과(다중응답)	68
〈표 3-29〉 가족친화제도 도입 시 어려운 점(다중응답)	71
〈표 3-30〉 가족친화제도 도입을 위해 필요한 정책(다중응답)	74
〈표 3-31〉 가족친화인증 미신청 이유(다중응답)	78
〈표 3-32〉 100인 이상 기업 가족친화인증 미신청 이유	80

그 립 목 차

[그림 1-1] 여성 경제활동인구 및 취업자 추이	3
[그림 1-2] 합계출산율 추이	4
[그림 2-1] 가족친화제도의 유형	15
[그림 2-2] 가족친화인증기업(기관) 추이	19
[그림 2-3] 가족친화인증제 추진체계 및 절차	23
[그림 2-4] 가족친화인증 표시	24
[그림 3-1] 산업분류 분포	27
[그림 3-2] 운영기간 분포	28
[그림 3-3] 총 근로자수 분포	29
[그림 3-4] 노동조합 유무	30
[그림 3-5] 탄력적 근무제도 시행여부	33
[그림 3-6] 건강관리 및 생애주기별 지원제도 시행여부	35
[그림 3-7] 출산 및 육아지원제도 시행여부	38
[그림 3-8] 자녀양육 및 교육지원제도 시행여부	39
[그림 3-9] 부양가족 지원제도 시행여부	41
[그림 3-10] 가족친화 문화조성 시행여부	42
[그림 3-11] 가족친화제도 중 하나 이상 시행여부	43
[그림 3-12] 가족친화제도 항목별 활용도	54
[그림 3-13] 가족친화제도 항목별 필요도	57
[그림 3-14] 탄력적 근무제도 활용도 및 필요도	60
[그림 3-15] 건강관리 및 생애주기별 지원제도 활용도 및 필요도	61
[그림 3-16] 출산 및 육아지원제도 활용도 및 필요도	62
[그림 3-17] 자녀양육 및 교육지원제도 활용도 및 필요도	63
[그림 3-18] 부양가족 지원제도 활용도 및 필요도	64
[그림 3-19] 가족친화 문화조성 활용도 및 필요도	65
[그림 3-20] 가족친화제도 시행 및 도입 결정에 영향을 준 집단	66
[그림 3-21] 가족친화제도의 효과: 1~3순위	68

[그림 3-22] 가족친화제도의 효과: 순위점수	69
[그림 3-23] 가족친화제도 도입 시 어려운 점: 1~3순위	71
[그림 3-24] 가족친화제도 도입 시 어려운 점: 순위점수	72
[그림 3-25] 가족친화제도 도입을 위해 필요한 정책: 1~3순위	74
[그림 3-26] 가족친화제도 도입을 위해 필요한 정책: 순위점수	75
[그림 3-27] 가족친화인증 신청여부	76
[그림 3-28] 가족친화인증 미신청 이유: 1~2순위	78
[그림 3-29] 가족친화인증 미신청 이유: 순위점수	79
[그림 3-30] 100인 이상 기업 가족친화인증 미신청 이유: 순위점수	80

제1장

서론

제1절 연구의 배경 및 목적

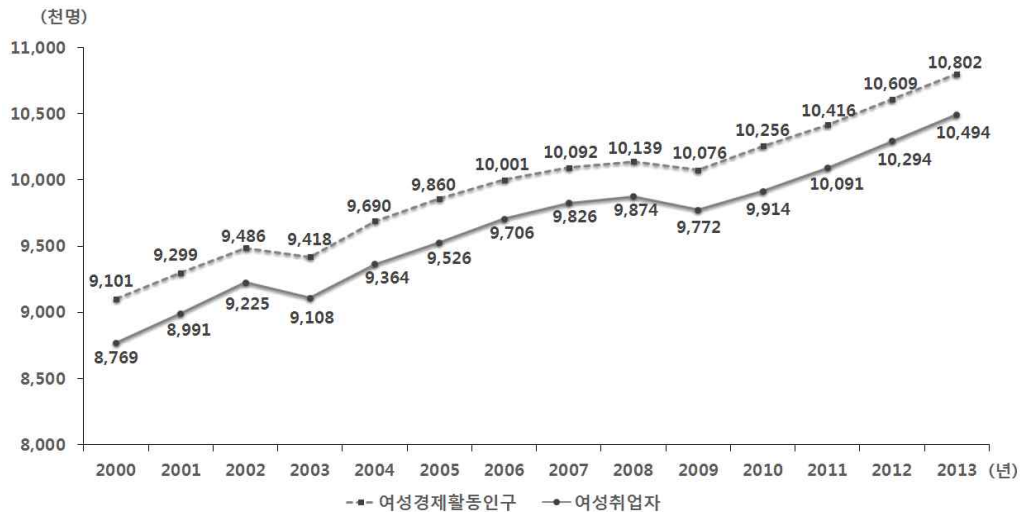
제2절 연구 개요

제1장 서론

제1절 연구의 배경 및 목적

1. 연구배경

여성의 사회 참여는 갈수록 증가하고 이러한 현상으로 인해 맞벌이 부부의 증가는 보편적인 가족형태로 정착되고 있다. 여성경제활동 증가와 맞벌이 부부의 확대는 가족의 보호와 돌봄 기능의 약화로 이어졌으며, 가족 내의 기능 약화에 대한 요구로 사회적 책임은 갈수록 높아지고 있다.



※여성 경제활동인구: 만 15세 이상 여성 인구 중 취업자와 실업자를 말함.

※여성 취업자: ① 조사대상 주간 중 수입을 목적으로 1시간 이상 일한 자

② 자기에게 직접적으로는 이득이나 수입이 오지 않더라도 자기가구에서 경영하는 농장이나 사업체의 수입을 높이는 데 도운 가족종사자로서 주당 18시간이상 일한 자(무급가족종사자)

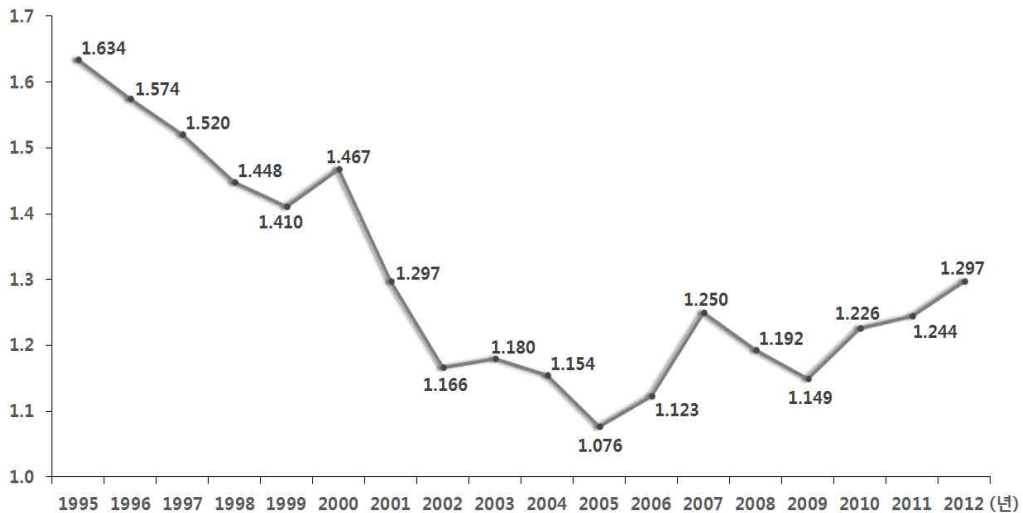
③ 직장 또는 사업체를 가지고 있으나 조사대상 주간 중 일시적인 병, 일기불순, 휴가 또는 연가, 노동쟁의 등의 이유로 일하지 못한 일시휴직자

※자료: 통계청, 국가통계포털 <<http://kosis.kr>>

[그림 1-1] 여성 경제활동인구 및 취업자 추이

하지만 충분한 대안이 마련되지 않아 일·가정의 양립의 불안정성을 유발하고 있으며 저출산 문제를 야기시키는 가장 큰 요인으로 지목되고 있다. 이와 같은 저출산·고령화, 여성의 경제활동 참여 증가 등 사회환경 변화에 대응하기 위해 근로자가 가정생활과 직장 생활을 조화롭게 병행할 수 있는 가족친화적인 사회환경 조성의 필요성이 대두되고 있다.

일과 가정의 균형을 유지하며 생활하는 것은 개인뿐만 아니라 나아가 사회 전체로 볼 때 중요하다. 따라서 노동시장 내 일하는 부모(working parents)를 위해 일과 자녀양육, 직장과 가족생활을 조화롭게 양립할 수 있도록 지원하는 사회환경 및 조직문화의 조성이 중요한 정책적 관심으로 대두 되고 있다(홍승아 외, 2011).



※합계출산율(Total Fertility Rate : TFR): 한 여자가 평생동안 평균 몇 명의 자녀를 낳는가를 나타내며, 출산력 수준비교를 위해 대표적으로 활용되는 지표로서 연령별 출산율(ASFR)의 총합

※합계출산율=연령별(5세계급) 출산율의 합 ÷1,000×5

※자료: 통계청, 국가통계포털 <<http://kosis.kr>>

[그림 1-2] 합계출산율 추이

점차 그 중요성이 강조되고 있는 일·가정 양립정책의 성패가 그러나 국가에 의한 지원수준에 의해서만 좌우되는 것은 아니다. 일과 가정의 양립문제는 일의 공급주체인 기업의 적극적인 협력이 없이 국가의 역할만으로는 성공적인 결과를 이끌어 내기가 어렵기 때문에 기업의 참여를 촉진하기 위한 국가차원의 정책 필요성이 강조되기 시작 하였다(원소연, 2010).

기업의 역할이 강조됨에 따라 정부에서는 2000년대 이후 일·가정 양립이라는 이슈에 대해 주목하기 시작하여 우수한 여성인력 고용, 활용하여 경쟁력을 높이고 근로자가 일·가정을 양립하여 만족도를 높이도록 기존의 남녀고용평등법을 개정하여 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」을 만들었으며, 지난 2007년 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」의 제정하고 동법 제15조 제1항에 근거하여 가족친화인증제를 도입·시행하고 있다. 여성가족부는 이러한 가족친화인증제 외에도 기업의 가족친화문화 확산을 위하여 가족친화 컨설팅, 가족친화 직장교육, 가족친화지수 측정·분석 등을 실시하고 있다.

직장과 가족의 친화적 관계성은 기업이 적극적으로 근로자의 삶의 영역에 기여함으로써 궁극적으로는 기업의 입장에서는 기업의 생산성을 높이고 이미지 제고를 확보하여 발전할 수 있으며, 근로자의 입장에서는 직장만족도를 높이고 개인의 삶의 질을 향상시키는데 효과를 거둬으로써(이영석, 2007), 기업 전체의 이익을 증대시킨다. 따라서 앞에서 언급한 바와 같이 기업의 이익과 근로자 개인의 만족을 동시에 증대시키기 위해서는 정부나 사회의 적극적인 제도 개선과 정착, 기업의 자발적이며 적극적인 참여가 선행되어야만 성공할 수 있다.

최근 기업 내에서도 직장과 가정의 균형문제가 주요 쟁점으로 떠오르고 있으나, 기업의 대응 수준은 미흡하다. 대기업 및 공공기관은 기업 내의 자체 인력 및 예산을 활용하여 시행할 수 기반을 만드는데 비해 조직의 규모도 상대적으로 작은 중소기업 및 영세기업의 경우 자체적으로 인력과 예산을 확충하여 시행하기에는 열악한 근무환경에 노출되어 있다. 대전지역은 수도권에 비해 규모가 작은 기업 비중이 높아 직장 내 가족친화제도 활용이 더욱 미흡할 것으로 추정되나 이러한 중소기업 및 영세기업에 대한 연구는 부족한 실정이며, 정확한 실태조사가 이루어진 바 없었다.

이러한 측면에서 더 나은 가족친화환경시책을 수립하고 추진하여 지역사회의 가족친화적 기업문화 조성을 주도하고 남녀 평등적 근로환경을 촉진하기 위해서 현재 대전 지역 내 기업이 일·가정 양립을 위한 가족친화제도를 얼마나 인지하고 활용하고 있는지 추진현황을 파악할 수 있는 실태분석과 그에 대한 정책수요 분석이 요구되고 있다.

2. 연구목적

본 연구는 대전지역 기업을 대상으로 가족친화환경시책의 시행실태를 파악하여, 대전

시의 일과 가정 양립지원정책 마련을 위한 기초자료를 구축하고, 기업 내 가족친화문화 조성을 위한 정책방향 수립의 근거자료로 활용하는데 목적이 있다.

제2절 연구 개요

1. 조사대상 및 설계

조사대상은 직접 방문조사를 위해 주소와 연락처 등이 기재된 대전상공회의소의 「2011년 기업체총람」을 활용하였다. 조사대상 선정은 대전지역 소재에 있는 기업을 우선으로 하여 10인 미만 기업의 경우 근로자의 수가 극히 적기 때문에 가족친화제도 실행을 위한 여건이 미흡하다고 판단되어 제외되었으며, 100인 이상 기업의 경우 전체 사업체 수의 4.5%로 낮은 비중을 차지하는 것으로 파악되어 제외하였다. 또한 산업별 점유율을 봤을 때 대전지역의 경우 제조업, 건설업, 도매 및 소매업 등 일부 산업에 편중되어 있어 전체 산업에서 5.0%이하의 낮은 비중을 차지하는 산업은 제외하였다.

「2011년 기업체총람」에 있는 4,603개 기업 중 이와 같은 기준에 의해 추려진 기업은 총 864개였으며, 표본은 기업수에 대하여 산업분류별, 규모별 구성비를 활용하는 비례층화 표본추출법에 의해 총 240개¹⁾ 기업을 조사대상 수로 결정했다. 조사대상 수를 결정한 후에는 864개의 기업 중 산업분류별, 규모별로 총 240개의 구체적인 조사대상 기업을 선정하기 위해, 난수표를 사용하여 대상집단의 모든 구성요소에 대해 동등한 확률을 부여한 후 순위를 매겨 표본을 추출하는 단순무작위추출법을 이용하였다. 무작위추출법으로 구체적인 기업을 선정하였지만, 실제 조사를 실시하면서 휴·폐업 및 조사 거부, 산업분류 변경 등으로 조사가 불가능한 기업은 무작위추출법에 의해 순위가 매겨진 순서에 따라 추가 조사를 실시하였다.

1) 240개 기업수는 「2011년 기업체총람」에 기재된 전체 4,603개의 기업 중 5.21%의 표본크기로 일반적으로 모집단의 대표성을 인정하는 기준인 5% 이상에 해당되며, 조사 비용의 한계 및 기업조사의 어려움 등을 고려하여 조사대상 수로 적절하다고 판단함.

〈표 1-1〉 대전광역시 기업 산업분류별, 규모별 구성비에 따른 표본추출

산업분류	전체		10인 이상~20인 미만		20인 이상~30인 미만		30인 이상~40인 미만		40인 이상~50인 미만		50인 이상	
	기업수	표본수	기업수	표본수	기업수	표본수	기업수	표본수	기업수	표본수	기업수	표본수
제조업	434	119	234	65	79	22	37	10	34	9	50	13
건설업	161	44	106	29	27	7	11	3	7	2	10	3
도매 및 소매업	113	31	66	18	23	6	7	2	7	2	10	3
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	102	28	52	14	29	8	7	2	7	2	7	2
전문, 과학 및 기술 서비스업	54	18	38	12	9	3	2	1	2	1	3	1
합계	864	240	496	138	167	46	64	18	57	16	80	22

※ 상공회의소, 「2011년 기업체총람」에 있는 4,603개 기업 중 이와 같은 기준에 의해 추려진 기업은 총 864개였으며, 표본은 기업수에 대하여 산업분류별, 규모별 구성비를 활용하는 비례층화 표본추출법에 의해 총 240개 기업을 조사대상 수로 결정함.

금번 조사는 3월 24일부터 4월 9일까지 조사대상 기업의 대표자 또는 인사·총무 담당자들에게 조사의 취지를 설명하고 협조를 요청한 뒤 구조화된 설문지를 갖고 전문화된 조사원이 기업을 직접 방문하는 자기기업식 면접조사 형태로 이루어졌다.

총 240부의 설문지를 배포하였으며, 237부의 설문지가 회수되었다. 회수된 설문지 중 중복 조사된 사업체, 표본선정 시 제외 기준이었던 10인 미만 및 100인 이상의 규모에 해당하는 사업체와 설문과 응답이 누락되었거나 불성실하게 기입되었다고 판단된 16부를 제외한 221부를 최종 분석에 활용하였다.

〈표 1-2〉 조사설계

구 분	내 용
조사명	가족친화환경시책 추진현황 기업 실태조사
조사기간	2014년 3월 24일 ~ 2014년 4월 9일
조사방법	면접원 방문 조사
표본수	대전시 240개 기업 인사·총무 담당자
표본추출방법	기업규모, 산업분류에 따라 표본 할당 후 무작위 추출
최종 분석 사례수	대전 지역 221개 기업
설문방법	자기기업식 설문지
질문방식	구조화된 설문지, 리커트 척도 및 선택형 질문
자료처리방법 및 절차	확인, 검정, 코딩을 끝낸 후 입력, 수정을 거쳐 SPSS를 활용한 통계처리 분석

2. 조사내용 및 방법

본 조사는 대전시 기업의 가족친화제도 시행 현황 파악을 통해 정책 대안 마련 및 효과적 지원방향 수립을 위한 정보획득과 향후 기업의 가족친화적 환경조성을 제고시키는데 초점을 두고 있다.

조사방법으로는 기업 내 가족친화제도 관하여 조사를 추진하였던 연구 및 여성가족부의 가족친화 수준 조사의 설문문항을 참고하여 항목을 설정하였다.

설문지는 일반현황과 가족친화제도의 시행실태 및 지원정책 필요성, 가족친화제도 도입의 결정요인 및 효과, 가족친화제도 정착방안, 가족친화인증제 신청여부 및 미신청 이유, 가족친화제도 우수사례 발굴 등 총 6가지의 영역으로 이루어져 있다.

각 영역에 대한 세부적인 문항을 살펴보면, 첫 번째 기업의 일반현황에 대한 영역에서는 운영기간, 총 근로자수, 노동조합 유무 등으로 구성되어 있다. 운영기간의 경우, 운영기간이 길고 짧음에 따라 가족친화제도의 시행실태를 살펴보는 것은 의미가 있다고 판단되어 현 사업체가 운영되어진 기간을 알기 위해 몇 년에 설립되었는지 설립연도를 파악하여 현재까지의 기간을 년 수로 측정하였다. 총 근로자수는 조직의 규모를 나타내기 때문에 조직의 규모가 크고 작음에 따라 가족친화제도의 시행실태가 상이하게 나타날 것으로 판단되며, 노동조합 유무의 경우 노동조합이 있고 없기에 따라 가족친화제도 시행실태가 차이를 보일 것으로 추측되어 살펴볼 필요가 있다. 서울시 중소기업의

가족친화제도 실태분석을 실시한 문은영(2009)의 연구에서도 노동조합이 있는 사업장의 경우 가족친화제도 실시율이 조합이 없는 경우보다 높게 나타났다고 밝혔다.

두 번째 가족친화제도 시행실태에 대한 문항은 여성가족부에서 가족친화제도로 구분하고 정의내린 제도를 활용했다. 이에 해당하는 가족친화제도는 큰 범주에서 탄력적 근무제도, 건강관리 및 생애주기별 지원제도, 출산 및 육아지원제도, 자녀양육 및 교육 지원제도, 부양가족지원제도, 가족친화문화조성 등 6가지 항목으로 구분하며, 각 항목에 세부적으로 포함되는 제도에 대해 시행여부 및 시행하는 경우 직원들의 활용도와 실시 여부와 관계없이 지원 정책의 필요성에 대한 문항으로 구성되었다. 실제 기업 내에서 활용하는 정도와 필요하다고 인식하는 정책 수요 간에 차이가 있을 수 있다고 판단되어 이를 분석해보고자 한다.

세 번째 가족친화제도 도입의 결정요인 및 효과 질문영역에서는 시행하고 있거나 향후 도입하고자 하는 제도를 결정하는 데 있어서 가장 큰 영향을 준 집단은 무엇이며, 어려운 점이 가족친화제도를 시행함에 있어서 어떠한 효과가 있었고, 가족친화제도를 도입함에 있어서 무엇인지 등 세 가지 문항으로 구성되어 있다. 가족친화제도 도입의 가장 크게 영향을 준 집단은 제도 도입에 있어서 중요한 결정요인을 의미하는 것으로 추후 가족친화제도의 활성화를 위하여 컨설팅 및 교육을 실시함에 있어서 집중 교육 대상을 파악하기 위해 살펴볼 필요가 있다. 가족친화제도 시행에 대한 효과 및 어려운 점은 추후 가족친화제도 활성화를 위한 정책방안을 모색할 때 중요한 기초자료로 활용될 수 있기 때문에 의미 있다.

이와 마찬가지로 네 번째 가족친화제도 정착방안에 대한 문항도 가족친화제도 활성화를 위한 정책을 수립함에 있어서 우선순위를 파악할 수 있기 때문에 중요하다고 판단되어 분석해보고자 한다.

다섯 번째 가족친화인증제에 대한 질문영역에서는 인증제 신청여부와 인증제를 신청하지 않는 이유에 관한 문항으로 구성되어 있다. 인증제를 신청하지 않은 이유는 인증제 도입의 장애요인을 의미하는 것으로 이는 가족친화인증제도의 지원방안을 수립하거나 인증기준을 개선함에 있어서 중요한 기초자료로 활용할 수 있기에 살펴볼 필요성이 있다.

마지막으로 가족친화제도 및 프로그램 발굴을 위해 시행하고 있는 특별한 제도 및 프로그램에 대하여 묻는 문항으로 구성하였다.

설문지는 이해가 다소 어렵거나 복잡한 설문 문항을 간략화하기 위해 예비조사를 실시한 후 검토 및 수정·보완 과정을 거쳐 확정하였다.

조사항목 및 세부내용은 <표 1-3>와 같다.

<표 1-3> 조사항목 및 내용

영역	세부내용
기업 일반현황	<ul style="list-style-type: none"> ○ 운영기간 <ul style="list-style-type: none"> - 설립연도를 직접 기입한 후 현재까지 얼마나 운영되었는지 개월수로 측정 ○ 총 근로자수 <ul style="list-style-type: none"> - 기업에서 근무하는 근로자가 몇 명인지 직접 기입 ○ 노동조합 유무 <ul style="list-style-type: none"> - 있음, 없음으로 구분
기업의 가족친화제도 시행실태	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행과 미시행으로 구분하고 시행의 경우 직원들의 활용도를 매우 낮음, 약간 낮음, 보통, 약간 높음, 매우 높음으로 구분 ○ 실시 여부와 관계 없이 모두 응답하는 항목으로 지원 정책 필요성에 대해 매우 낮음, 약간 낮음, 보통, 약간 높음, 매우 높음으로 구분 ① 탄력적 근무제도 <ul style="list-style-type: none"> - 시차출퇴근제, 자율출퇴근제, 원격 및 재택근무제, 스마트오피스제, 집중근로시간제, 집약근로시간제, 단시간근로제, 직무공유제, 직무대체제로 구분 ② 건강관리 및 생애주기별 지원제도 <ul style="list-style-type: none"> - 근로자상담프로그램, 자기개발비 지원, 장기근속휴가, 멘토링, 건강관리 지원, 복지 포인트 지급 등으로 구분 ③ 출산 및 육아지원제도 <ul style="list-style-type: none"> - 출산전후휴가제, 육아휴직제, 직장보육시설 설치 및 지원제, 육아기 근로시간 단축제, 배우자출산 휴가제, 수유시간 및 시설지원제, 태아검진 시간부여제, 출산 장려지원으로 구분 ④ 자녀양육 및 교육지원제도 <ul style="list-style-type: none"> - 육아관련 보조금 지급, 다자녀 가정 지원, 교육비(학자금) 지급으로 구분 ⑤ 부양가족지원제도 <ul style="list-style-type: none"> - 가족돌봄 휴직제, 가족간호사 추가근무 제한제, 가족간호 비용지원으로 구분 ⑥ 가족친화문화조성 <ul style="list-style-type: none"> - 가족사랑의 날 운영, 조직개발 프로그램, 가족친화문화 프로그램으로 구분
가족친화제도 도입의 결정요인 및 효과	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행하고 있거나 향후 도입하고자 하는 제도를 결정하는 데 있어서 가장 큰 영향을 준 집단 ○ 시행하고 있는 가족친화제도들의 효과 ○ 가족친화제도를 도입하고자 할 때 어려운 점
가족친화제도 정착방안	<ul style="list-style-type: none"> ○ 가족친화제도 도입을 위해 필요한 정책
가족친화인증제	<ul style="list-style-type: none"> ○ 가족친화인증제 신청 여부 ○ 가족친화인증제를 신청하지 않는 이유
가족친화제도 및 프로그램 발굴	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시행하고 있는 가족친화관련 제도 또는 프로그램 중 특별한 제도 및 프로그램

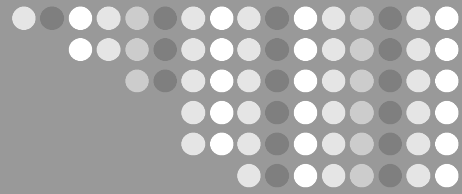
제2장

이론적 배경

제1절 가족친화제도

제2절 가족친화인증제

제2장 이론적 배경



제1절 가족친화제도

1. 가족친화제도의 개념

가족친화제도의 개념은 다양하게 정의되어 왔다. 근로자들이 직장에서의 요구와 부모로서의 요구를 조정할 수 있게 해주는 제도, 근로자들이 직장과 가정에서의 일을 조화롭게 병행할 수 있도록 지원하는 기업 내부의 제도, 조직 구성원이 가정과 직장에서 주어지는 책임과 의무를 조화롭게 수행할 수 있도록 배려하는 제도, 가족을 지원하는 체계, 가족책임이 있는 노동자를 적극적으로 장려하고 혜택을 주는 정책, 남녀 근로자가 직장 및 가정영역의 일을 조화롭게 수행할 수 있도록 만드는 고용정책을 총괄하는 개념 등 다양하게 정의되고 있다(문은영 외, 2010).

OECD는 기업에서의 가족친화제도 개념을 “가족의 자원과 아동발달에 적절한 환경을 조성함으로써 근로자의 일·가족 생활의 조화를 촉진하고 자녀를 둔 근로자에게 일과 양육에 대한 선택의 폭을 넓혀주며 양성평등한 고용기회를 촉진하는 제도” 라고 정의하고 있다. 즉, ‘가족친화제도’란 근로자들이 직장생활과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 지원하는 제도를 말한다.

우리나라에서는 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」에 의거 “근로자가 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 가족친화제도가 운영되고 있는 직장환경”이라고 정의하고, 이에 해당하는 가족친화제도로 탄력적 근무제도, 자녀의 출산·양육 및 교육지원제도, 부양가족 지원제도, 근로자 지원제도, 그 밖에 여성가족부령으로 정하는 제도를 포함시키고 있다.

탄력적 근무제도는 근무시간이나 장소를 근로자의 선택에 따라 탄력적으로 선택, 조정할 수 있게 함으로써 직장 및 가정 영역의 일을 조화롭게 수행할 수 있도록 하는

제도를 말하며 부양가족 지원제도는 근로자의 노인부양, 가족 간호 및 돌봄 등을 효과적으로 수행할 수 있도록 지원하는 제도를 말하고 근로자 지원제도는 근로자와 그 가족들을 대상으로 상담, 교육, 정보제공, 문화 등 다양한 프로그램을 통하여 정서적 지원과 정보 및 서비스를 제공하는 제도를 말한다(유계숙 외, 2006). 마지막으로 자녀의 출산·양육 및 교육지원 제도는 남녀근로자가 직장과 가정일을 조화롭게 수행하고 자녀 출산이나 양육 등을 효과적으로 수행할 수 있도록 돕는 제도를 말한다.

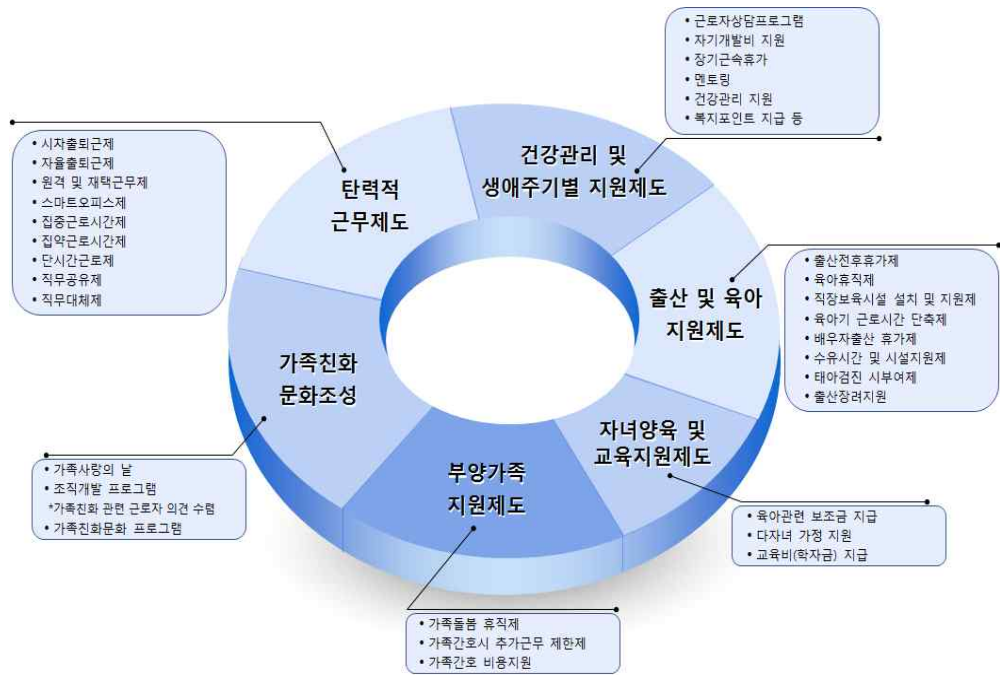
2. 가족친화제도의 유형

가족친화제도의 유형은 일반적으로 아래와 같이 구체적으로 구분된다. 본 조사에서도 아래의 가족친화제도 유형을 참고하여 시행실태를 분석했다. 단, 유형에 대한 설명이 제한적이거나 다소 어렵다고 판단된 부분은 수정을 거쳐 조사를 실시하였다.

첫 번째 근로자를 지원하는 제도 중 출산 및 육아지원제도에서 ‘직장보육시설 설치 및 지원제’는 “상시 여성근로자 300명 이상 또는 상시근로자 500명 이상을 고용하고 있는 사업장에 설치함”이라고 정의하고 있으나, 본 조사에서는 위의 조직규모에 해당하지 않는 중소기업임을 고려하여 ‘보호자의 위탁을 받아 영유아를 보육하는 시설의 설치 및 운영 또는 사업장 근처 보육시설과의 연계 및 지원’으로 수정하였다.

두 번째 근로자 가족을 지원하는 제도 중 가족친화 문화조성 영역에서 ‘가족사랑의 날 운영’은 “일 중심의 직장문화, 장시간 근로관행을 탈피하여 매주 수요일 정시퇴근 후 가족과 함께 하자는 날”이라고 정의하고 있으나, 본 조사에서는 매주 수요일 이외에 시행할 가능성을 고려하여 “일 중심의 직장문화, 장시간 근로관행을 탈피하여 매주 특정한 요일을 정해 해당 요일에는 정시퇴근 후 가족과 함께 하자는 날”이라고 수정하였다.

세 번째 가족친화 문화조성에서 조직개발 프로그램이라 정의하여 “근로자들의 일·가정의 조화에 관한 설문조사를 정기적으로 실시하여 근로자들의 의견을 적극 수용하고 개선하는 제도”라고 설명하고 있었으나, 본 조사에서는 조직개발 프로그램이라는 정의는 다소 어렵고 모호하게 느껴진다고 판단하여 ‘가족친화 관련 근로자 의견 수렴’으로 수정해 조사를 실시하였다.



[그림 2-1] 가족친화제도의 유형

<표 2-1> 가족친화제도의 유형

근로자 지원	탄력적 근무제도	시차출퇴근제	1일 법정 근무시간인 8시간의 근무체제를 유지하면서 출퇴근 시간대(1시간 혹은 30분 단위)를 근로자가 선택하도록 하는 제도(예, 08시 출근→17시 퇴근, 09시 30분 출근→18시 30분 퇴근, 10시 출근→19시 퇴근 등)
		자율출퇴근제	주당 40시간 근무 요건만 충족하면 하루 4시간~12시간 근무가 가능하도록 한 제도(예, 월~수요일까지 8시간 근무를 하고 목요일 12시간 근무를 한 뒤 금요일에는 4시간만 근무)
		원격 및 재택근무제	컴퓨터 및 통신수단을 이용하여 직장이 아닌 곳에서 근무가 가능한 제도
		스마트오피스제	자택 인근 스마트오피스로 출근하여 근무가 가능한 제도
		집중근로시간제	업무의 특정시간을 정하여 사적인 대화나 통화, 회의를 하지 않고 오직 업무에만 집중하는 제도(예, 오전 10시-오후 3시까지 집중근로시간으로 정함)
		집약근로시간제	근로자가 일주일 중 5일 모두 근무하는 것이 아니라, 근무 요일을 줄여서 주 40시간을 유지하는 근무형태(예, 4일간 하루 10시간씩 근무하는 형태)

	단시간근로제	1주일에 40시간 미만으로 일하는 조건의 근무제도(예, 최소 15시간-35시간 내 근무)
	직무공유제	하나의 직무를 두 사람 이상의 근로자가 공유하여 직무공유자 간에 업무시간을 탄력적으로 조정하는 제도
	직무대체제	특정인의 부재 시 다른 사람이 그 업무를 담당할 수 있도록 교육하거나 보좌하여 그 직무를 담당하도록 하는 제도
건강관리 및 생애주기 별 지원 제도	근로자상담프로그램	근로자들이 직장과 가정생활에서 겪는 어려움이나 스트레스 상담 지원
	자기개발비 지원	근로자가 업무능력 향상을 위해 자기개발을 할 수 있도록 학습 시간 및 비용을 지원
	장기근속휴가	근로자가 일정 근무기간이 경과하면 진학, 여행, 그리고 기타 근로자가 원하는 것을 추구하기 위해 주어지는 장기간의 휴가 제도(안식주, 안식월, 안식년 등)
	멘토링	기업은 멘토링 프로그램(직장상사-부하 직원 연계 업무 지원)을 도입, 운영
	건강관리 지원	근로자들을 대상으로 한 종합검진 등의 건강관리 프로그램, 근무자 외부 휘트니스 센터(Fitness Center)와 연계를 통한 근로자 건강 관리 프로그램
	복지 포인트 지급 등	복지 포인트 지급, 포상제도, 셔틀버스, 기숙사, 콘도, 생일자 선물, 동호회 등
출산 및 육아지원 제도 ※ 법적 명기사항	출산전후휴가제	임신 중의 여성근로자가 산전후에 90일의 휴가를 낼 수 있도록 하는 제도
	육아휴직제	근로자가 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀(08.1.1 이후 출생자녀에 한함, 입양한 자녀를 포함)가 있고, 육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 해당 사업장에서 1년 이상 계속근로한 자에게 허용
	직장보육시설 설치 및 지원제	상시 여성근로자 300명 이상 또는 상시근로자 500명 이상을 고용하고 있는 사업장에 설치함 *본 조사에서는 위의 조직규모에 해당하지 않는 중소기업임을 고려하여 아래와 같이 수정함 - 보호자의 위탁을 받아 영유아를 보육하는 시설의 설치 및 운영 또는 사업장 근처 보육시설과의 연계 및 지원
	육아기 근로시간 단축제	전일제 육아휴직제도를 보완하기 위해 육아기 근로자들의 선택의 폭을 확대하고 일가정 양립 지원 강화(주당 15시간이상 30시간 이하로 근무)
	배우자출산 휴가제	남성근로자가 배우자의 출산시 자녀 양육이나 가사노동에 참여할 수 있도록 하는 휴가(현, 유급 3일+무급 2일 시행)
	수유시간 및 시설지원제	영유가가 있는 여성 근로자들이 자녀들에게 모유수유를 할 수 있도록 지원하는 제도

		태아검진 시간부여제	임신한 여성 근로자와 태아에 대한 보호 필요성에 따라 태아검진시간 부여
		출산장려지원	출산축하선물, 출산 축하금, 출산관련 의료지원, 임신부배려제도 등 지원
근로자가족지원	자녀양육 및 교육지원 제도	육아관련 보조금 지급	가령, 미취학 자녀 대상 월·분기·연도별 지급, 자녀수에 따른 차등 지급, 자녀 나이별 지원 등
		다자녀 가정 지원	다자녀 가정 가족수당 지급 등
		교육비(학자금) 지급	예, 초중고 입학금과 수업료 지원, 대학 등록금 지원, 학자금 대출 등
	부양가족 지원제도	가족돌봄 휴직제	근로자가 사업주에게 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모(이하 '가족')의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직을 신청하는 경우 이를 부여함(최장 90일)
		가족간호시 추가근무 제한제	가족들의 간호를 위해 정규업무 시간 이외에 추가근무를 시키기 않는 제도
		가족간호 비용지원	가족 중에 간호나 보호가 필요한 환자가 있는 근로자에게 간병보호비 지원
	가족친화 문화조성	가족사랑의 날 운영	일 중심의 직장문화, 장시간 근로관행을 탈피하여 매주 수요일 정시퇴근 후 가족과 함께 하지는 날 *본 조사에서는 매주 수요일 이외에 시행할 가능성을 고려하여 아래와 같이 수정함 - 일 중심의 직장문화, 장시간 근로관행을 탈피하여 매주 일정한 요일을 정해 해당하는 요일에는 정시퇴근 후 가족과 함께 하지는 날
		조직개발 프로그램 *본 조사에서는 가족친화 관련 근로자 의견 수렴으로 수정	근로자들의 일·가정의 조화에 관한 설문조사를 정기적으로 실시하여 근로자들의 의견을 적극 수용하고 개선하는 제도
		가족친화문화 프로그램	기업이 적극적으로 일·가정을 조화하는 사내교육, 연수프로그램, 근로자가족 초청행사 등 프로그램을 통해 적극적으로 홍보

※자료: 여성가족부 <www.mogef.go.kr>

제2절 가족친화인증제

1. 가족친화인증제 개념

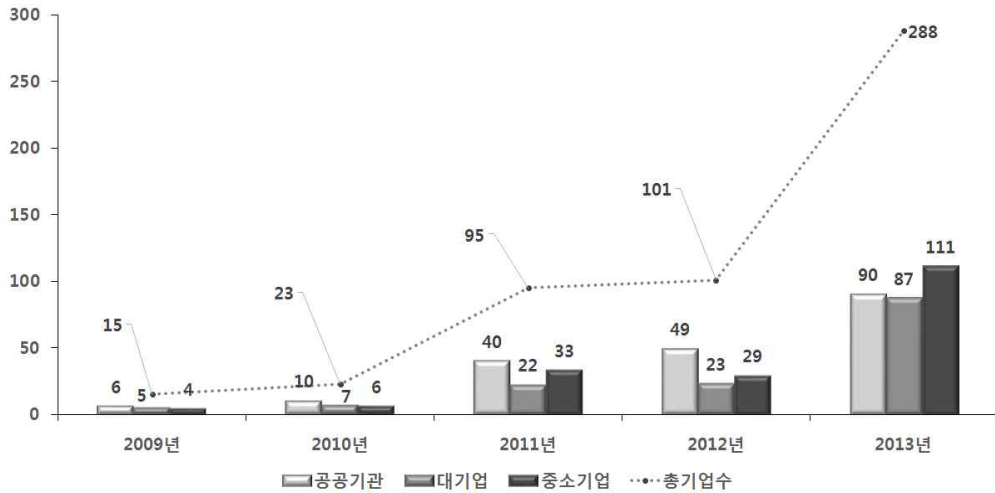
가족친화인증제이란 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제15조(가족친화기업 등 인증)에 의거하여 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업 등에 대하여 심사를 통하여 여성가족부 장관의 인증을 부여하는 제도이다. 즉 “근로자가 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업 등에 대하여 심사를 통해 인증을 부여하는 제도” 라고 정의한다.

위에서 말하는 가족친화제도란 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제2조(정의)에 따른 것으로 탄력적 근무제도, 자녀의 출산·양육 및 교육 지원제도, 부양가족 지원제도, 근로자 지원제도, 그 밖에 여성가족부령으로 정하는 제도를 의미한다. 이를 통하여 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있고, 아동양육 및 가족부양 등에 대한 책임을 사회적으로 부담할 수 있는 제반환경인 가족친화 사회환경의 조성 촉진을 목적으로 한다. 이러한 제도와 환경의 조성을 통하여 근로자의 삶의 질을 향상시키고 이를 통하여 직무를 충실하게 수행할 수 있어 기업의 입장에서 생산성의 향상을 기대할 수 있다.

인증 대상은 기업, 공공기관, 중앙행정기관, 지방자치단체, 대학 등으로 2008년 도입하여 2009년에 처음으로 인증을 시작하였으며, 인증의 유효기간은 3년이나 2년 연장이 가능하다. 현재 가족친화인증이 유효한 기업(기관) 현황을 살펴보면, 2013년에 신규로 공공기관 90곳, 대기업 87곳, 중소기업 111곳 등 288곳이 인증을 받음으로써 유효기간 연장, 재인증 등을 포함하여 총 522곳²⁾이다. 대전의 인증기업(기관)의 현황을 살펴보면 대기업은 1곳, 중소기업은 5곳, 공공기관은 20곳, 총 26곳이 인증을 받은 것으로 나타났다.

가족친화인증제도는 저출산·고령화, 여성의 경제활동참여율 증가 등 사회적 요인으로 인하여 기업의 가족친화 경영이 중요하게 부상되었으나 가족친화형 경영을 하기 위해서는 조직의 변화와 경제적인 부담을 감수하여야 하기 때문에 단순히 사회적인 책임만을 주장하며 이를 강요할 수 없었다. 따라서 기업에게 혜택(가족친화인증마크 사용권한 부여, 가족친화포럼에 가입할 수 있는 회원자격 부여 및 조달청 물품구매적격심사 시 가점부여 등 정부사업 참여 시 우대 등의 인센티브)을 부여하여 가족친화경영을 할 수 있도록 하는 유인책의 성격을 가진 제도라 할 수 있다.

2) 2013년 말 기준, 가족친화인증 여성가족부 <<http://ffm.mogef.go.kr>>



※2013년 말 기준

※자료: 가족친화인증 여성가족부 <<http://ffm.mogef.go.kr>>

[그림 2-2] 가족친화인증기업(기관) 추이

2. 가족친화인증 기준

가족친화인증을 받기 위해서는 아래와 같은 기준을 충족하여야 한다.

1) 인증 신청대상

가족친화제도를 모범적으로 운영하는 사기업, 공기업, 대학, 중앙행정기관, 지방자치단체 등이 신청할 수 있다.

2) 심사항목 및 배점

가족친화인증 심사항목 및 배점은 중소기업과 대기업 등으로 구분하여 심사항목과 배점에 차이가 있으며, 자세한 내용은 아래와 같다.

〈표 2-2〉 가족친화인증 중소기업³⁾ 심사항목 및 배점

심사요소	심사항목	배점
최고경영층의 리더십(20)	최고경영층의 관심 및 의지	20
가족친화 실행제도 (60)	여성근로자의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 이용률	15
	남녀근로자 육아휴직 후 복귀율	15
	출산전후휴가 후 복귀율	10
	배우자출산휴가 3일 이상 이용	5
	유연근무제 (사차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무, 스마트워크 등)	10
	정시퇴근('가족사랑의 날' 시행)	5
가족친화경영 만족도 (20)	자녀 출산 및 양육 지원, 유연근무제도, 가족친화 직장문화 조성 관련 직원 만족도	20
가점 (최대 15)	직장어린이집 설치(또는 보육수당 지급)	10
	가족친화 관련 프로그램 시행 (10가지, 각 1점)	10
	남성육아휴직 이용	5
	가족돌봄휴직 이용	5
	가족친화 직장교육 실시	5
	고용노동부 주관 「남녀고용평등 우수기업」 선정	2
	고용노동부 주관 「고용창출 우수기업」 선정	1
총계		100 (가점 제외)

※가족친화실행제도에서 대상자가 없을 경우, N/A(Not Available) 처리 후 100점 만점으로 환산 적용
 ※자료: 가족친화인증 여성가족부 <ffm,mogef.go.kr>

3) 중소기업기본법 제2조 「중소기업자의 범위」 에 따름.

〈표 2-3〉 가족친화인증 대기업 등⁴⁾ 심사항목 및 배점

심사요소		심사항목	배점
최고경영층의 리더십 (20)		최고경영층의 관심 및 의지	15
		가족친화 관련 프로그램 참여	3
		가족친화 관련 인력	2
가족친화 실행 제도 (60)	자녀 출산 및 양육 지원(40)	여성근로자의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 이용률	10
		남성근로자 육아휴직 이용률	5
		남녀근로자 육아휴직 후 복귀율	10
		출산전후휴가 후 복귀율	10
		배우자출산휴가 3일 이상 이용률	5
	유연근무제도 (10)	시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무, 스마트워크 등	10
	가족친화 직장문화 조성 (10)	정시퇴근('가족사랑의 날' 시행)	5
		가족친화 직장교육 실시	5
가족친화경영 만족도 (20)		자녀 출산 및 양육 지원, 유연근무제도, 가족친화 직장문화 조성 관련 직원 만족도	20
가·감점 (최대 10)		직장어린이집 설치 ※ 의무이행사업장인 경우 제외	5
		가족친화 관련 프로그램 시행 (5가지, 각 1점)	5
		가족돌봄휴직 이용	2
		고용노동부 주관 「남녀고용평등 우수기업」 선정	1
		고용노동부 주관 「고용창출 우수기업」 선정	0.5
		고용노동부 주관 「적극적 고용개선조치」 에서 여성근로자의 고용기준에 미달하는 기업	-1
총계			100 (가·감점 제외)

※ 자녀출산 및 양육지원제도에서 대상자가 없을 경우, N/A(Not Available) 처리 후 100점 만점으로 환산 적용

※ 자료: 가족친화인증 여성가족부 <ffm.mogef.go.kr>

4) '대기업 등' 은 중소기업 아닌 기업 및 기관임.

〈표 2-4〉 가족친화인증 유효기간 연장인증 심사항목 및 배점

구분	심사 항목
중소기업	가목의 '가족친화 실행제도' (60점 만점) 항목만 각각 심사
대기업 등	

※자료: 가족친화인증 여성가족부 <ffm.mogef.go.kr>

3) 인증 기준

심사항목 및 배점에 따른 인증 기준⁵⁾은 신규인증의 경우, 중소기업 60점 이상, 대기업 등 70점 이상 획득하여야 하며, 근로기준법, 국가공무원법 등 최소 법규 요구사항을 충족하여야 한다. 특히 '대기업 등'은 가족친화제도 실행사항의 배점 중 50% 이상의 점수를 획득하여야 한다. 유효기간 연장 인증의 경우, 중소기업은 가점을 포함하여 30점 이상, 대기업 등은 가족친화 실행제도 배점 중 50% 이상의 점수를 획득하여 30점 이상이 되면 된다.

3. 가족친화인증제 추진체계 및 절차

여성가족부는 매년 인증신청을 받아 가족친화인증심사기관으로 하여금 해당요건을 심사하도록 하고 가족친화인증위원회로 하여금 최종 인증기업·기관을 결정하도록 하고 있다. 가족친화인증심사기관은 한국능률협회인증원(이하 '인증원')이다. 인증원은 한국 인정지원센터로부터 인정(Accreditation)을 받은 인증기관 중 하나이다.⁶⁾ 한국인정지원센터는 인증기관을 관리·감독하고 있다. 인증원은 가족친화기업 인증신청을 한 기업·기관을 대상으로 서류심사와 현장심사를 하는 인력인 가족친화인증심사원(家族親和認證審査員, 이하 '심사원')을 채용하고 있다. 인증원은 다음과 같은 자격을 가진 자 중에서 심사원을 위촉한다(조주은, 2014).

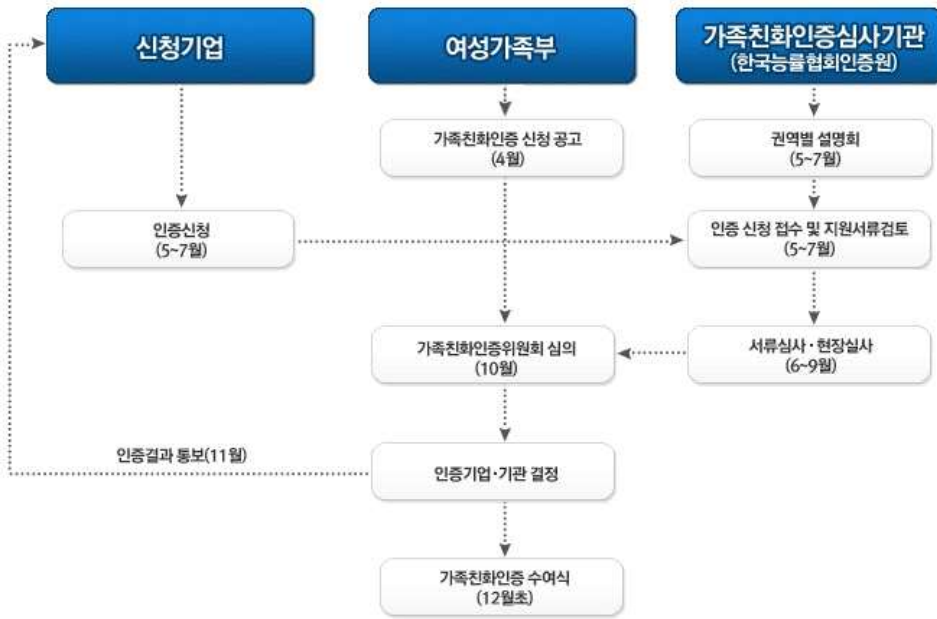
- ISO인증심사원, 공인노무사, 경영지도사 자격보유자
- 가족친화관련 박사학위 보유자(경영학, 가정학 등)

5) 가족친화인증 여성가족부 <ffm.mogef.go.kr>

6) 우리나라에서는 '(재)한국인정지원센터'가 품질경영시스템 및 환경경영시스템 분야의 공식적인 인정 기관임.

- 검증 또는 인증심사 3년 이상 경력보유자
- 가족친화관련 컨설팅과 연구개발, 강의 및 운영관련 3년 이상 경력보유자

심사원으로 위촉되기 위해서는 양성과정 수료 후 평가시험을 통과하여야 한다. 가족친화인증 신규 심사원 양성과정은 이틀(16시간)동안 이루어지고 있다.



※자료: 가족친화인증 여성가족부 <ffm.mogef.go.kr>

[그림 2-3] 가족친화인증제 추진체계 및 절차

4. 가족친화인증의 효력 및 기대효과

가족친화 우수기업·기관 인증표시 활용·홍보를 통한 기업 이미지 제고로 기업 경쟁력 강화에 기여하며, 가족친화경영 확산을 통한 가족친화적인 직장문화 조성 및 근로자와 가족구성원의 삶의 질 향상을 도모한다.



※가족친화 사회환경의 조성촉진에 관한 법률 시행규칙 제7조 관련

※자료: 여성가족부 <www.mogef.go.kr>

[그림 2-4] 가족친화인증 표시

제3장

가족친화환경시책 추진현황 실태조사 결과

제1절 응답기업의 일반적 특성

제2절 가족친화제도 시행실태

제3절 가족친화제도 활용도 및 필요도

제4절 가족친화제도 도입의 결정요인 및 효과, 정착방안

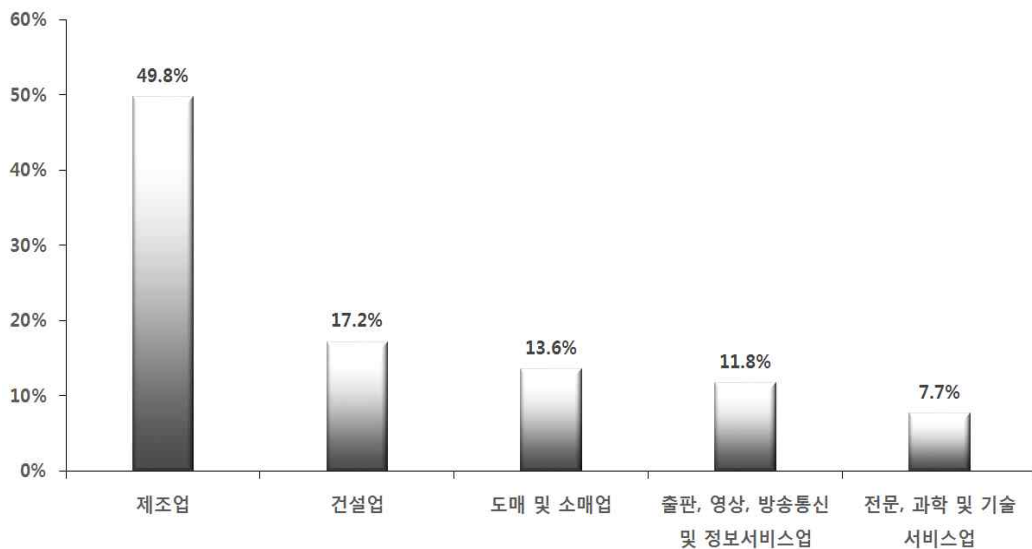
제5절 가족친화인증제

제3장 가족친화환경시책 추진현황 실태조사 결과

제1절 응답기업의 일반적 특성

1. 산업분류 분포

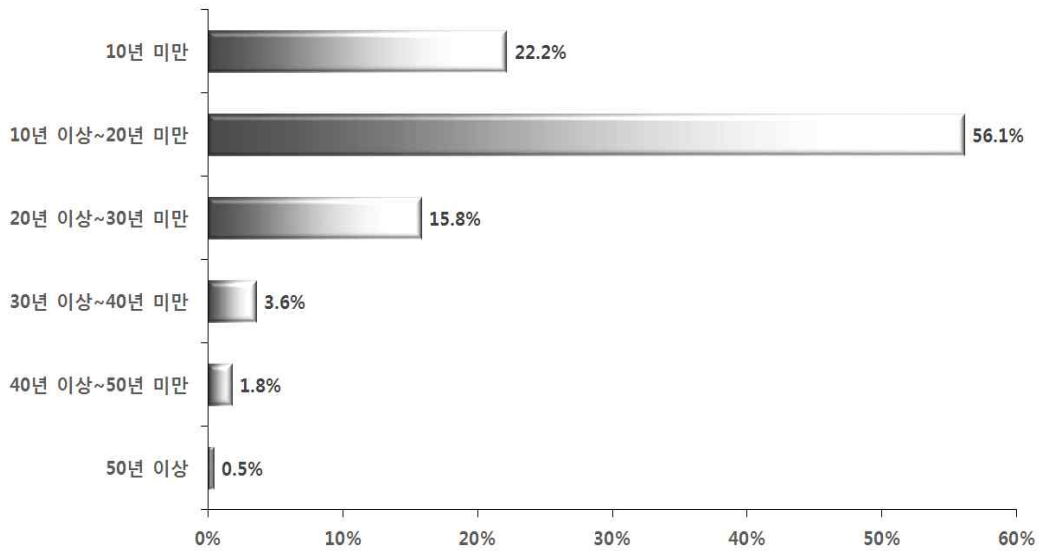
조사에 응답한 대전시 221개 기업의 산업분류를 살펴보면, 제조업이 49.8%(110곳)으로 대부분을 차지하고 있으며, 건설업 17.2%(38곳), 도매 및 소매업 13.6%(30곳), 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 11.8%(26곳), 전문, 과학 및 기술 서비스업 7.7%(17곳) 순으로 나타났다.



[그림 3-1] 산업분류 분포

2. 운영기간 분포

기업의 운영기간⁷⁾은 10년 이상~20년 미만의 기업이 56.1%(124곳)로 과반수 이상을 차지하고 있으며, 다음으로 10년 미만 22.2%(49곳), 20년 이상~30년 미만 15.8%(35곳), 30년 이상~40년 미만 3.6%(8곳), 40년 이상~50년 미만 1.8%(4곳), 50년 이상 0.5%(1곳) 순으로 나타났다. 운영기간의 평균은 15.08, 약 15년으로 조사되었다.

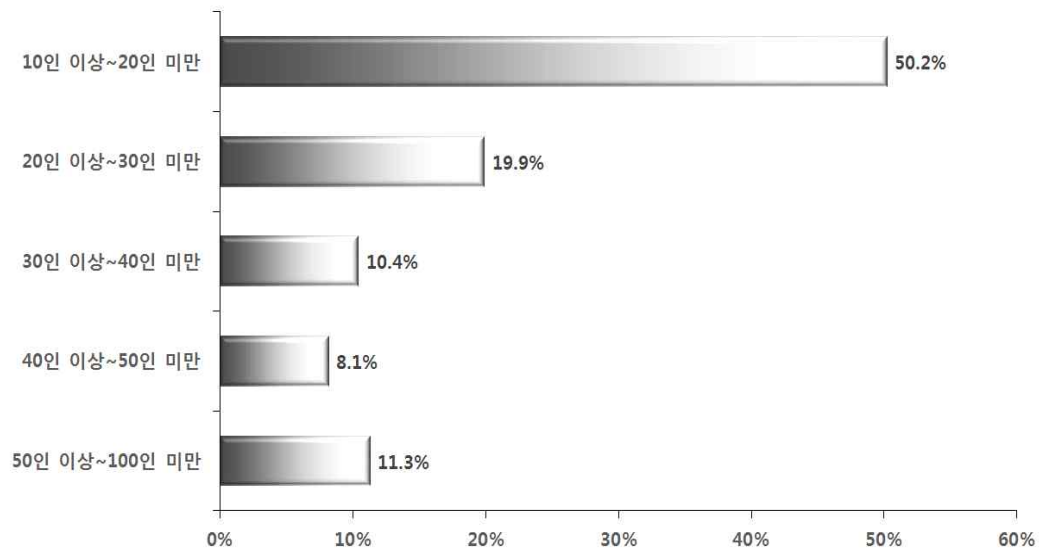


[그림 3-2] 운영기간 분포

7) 기업이 운영되어진 기간을 알기 위해 몇 년에 설립되었는지 설립연도를 파악하여 현재까지의 기간을 년수로 측정한 후 ① 10년 미만, ② 10년 이상~20년 미만, ③ 20년 이상~30년 미만, ④ 30년 이상~40년 미만, ⑤ 40년 이상~50년 미만, ⑥ 50년 이상으로 분류하여 빈도 측정함.

3. 총 근로자수 분포

기업의 총 근로자수(규모)⁸⁾는 10인 이상~20인 미만 50.2%(111곳), 20인 이상~30인 미만 19.9%(44곳), 30인 이상~40인 미만 10.4%(23곳), 40인 이상~50인 미만 8.1%(18곳), 50인 이상~100인 미만 11.3%(25곳)로 10인 이상~20인 미만의 규모가 매우 작은 기업이 절반 정도 차지한다는 것을 알 수 있다. 총 근로자수(규모)의 평균은 26.10, 약 26명으로 나타났다.

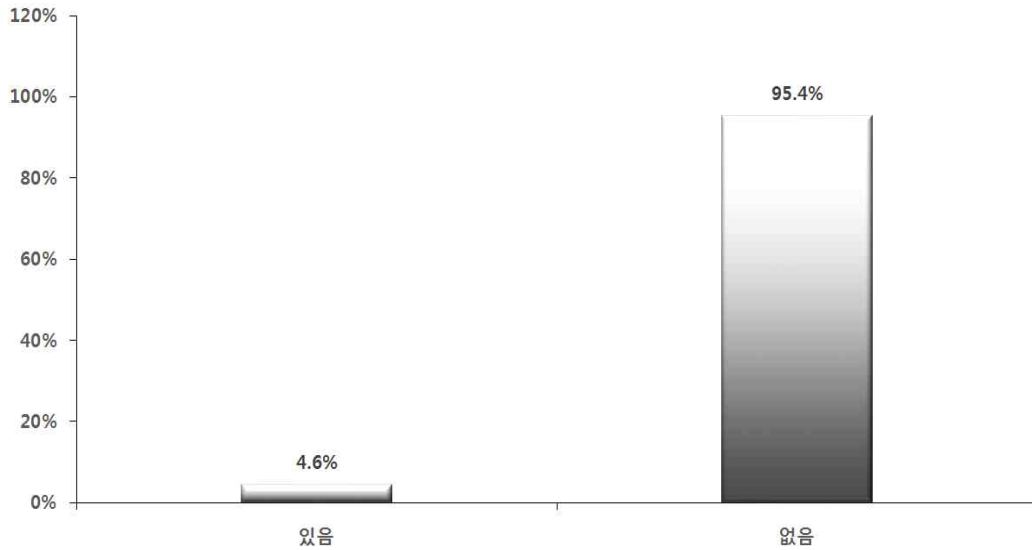


[그림 3-3] 총 근로자수 분포

8) 기업의 총 근로자수(규모)를 알기 위해 근로자 명수를 직접 기입하여 조사한 후 ① 10인 이상~20인 미만, ② 20인 이상~30인 미만, ③ 30인 이상~40인 미만, ④ 40인 이상~50인 미만, ⑤ 50인 이상~100인 미만으로 분류하여 빈도 측정함.

4. 노동조합 유무

노동조합이 설립되어 있지 않은 기업은 95.4%(209곳)이며, 노동조합이 설립·운영되고 있는 기업은 4.6%(10곳)에 불과했다.



[그림 3-4] 노동조합 유무

제2절 가족친화제도 시행실태

1. 가족친화제도⁹⁾ 시행여부

1) 탄력적 근무제도 시행여부

(1) 시차출퇴근제 시행여부

근로자를 지원하는 탄력적 근무제도 중 하나인 시차출퇴근제는 1일 법정 근무시간인 8시간의 근무체제를 유지하면서 출퇴근 시간대를 근로자가 선택하도록 하는 제도이다. 이러한 개념에 근거해서 시차출근제의 시행여부를 조사한 결과, 시차출퇴근제를 시행하고 있는 기업은 27.1%(60곳), 시행하지 않는 기업은 72.9%(161곳)로 나타났다. 시차출퇴근제는 탄력적 근무제도 중에서 시행 비율이 가장 높은 것으로 조사되었다.

(2) 자율출퇴근제 시행여부

자율출퇴근제는 주당 40시간 근무 요건만 충족하면 하루 4시간~12시간 근무가 가능하도록 하는 제도로써 시행여부를 살펴보면, 시행하고 있는 기업은 4.5%(10곳), 시행하고 있지 않은 기업은 95.5%(211곳)로 나타났다. 비슷한 개념인 앞의 시차출퇴근제와 비교해볼 때 시차출퇴근제에 비해 시행 수준이 매우 낮은 것을 알 수 있다.

(3) 원격 및 재택근무제 시행여부

원격 및 재택근무제는 컴퓨터 및 통신수단을 이용하여 직장이 아닌 곳에서 근무가 가능한 제도를 말한다. 이를 시행하는 기업은 3.6%(8곳), 시행하지 않는 기업은 96.4%(213곳)로 조사되었다.

9) 가족친화제도는 근로자를 지원하는 탄력적 근무제도, 건강관리 및 생애주기별 지원제도, 출산 및 육아 지원제도와 근로자 가족을 지원하는 자녀양육 및 교육지원제도, 부양가족 지원제도, 가족친화 문화조성의 6가지 항목으로 구성되어 있음. 탄력적 근무제도는 시차출퇴근제, 자율출퇴근제, 원격 및 재택근무제, 스마트오피스제, 집중근로시간제, 집약근로시간제, 단시간근로제, 직무공유제, 직무대체제이며, 건강관리 및 생애주기별 지원제도는 근로자상담프로그램, 자기개발비 지원, 장기근속휴가, 멘토링, 건강관리 지원, 복지 포인트 지급 등, 출산 및 육아지원제도는 출산전후휴가제, 육아휴직제, 직장보육시설 설치 및 지원제, 육아기 근로시간 단축제, 배우자출산 휴가제, 수유시간 및 시설지원제, 태아검진 시간부여제, 출산장려지원, 자녀양육 및 교육지원제도는 육아관련 보조금 지급, 다자녀 가정 지원, 교육비(학자금) 지급, 부양가족 지원제도는 가족돌봄 휴직제, 가족간호시 추가근무 제한제, 가족간호 비용지원, 가족친화 문화조성은 가족사랑의 날 운영, 가족친화 관련 근로자 의견 수렴, 가족친화문화 프로그램 실시 등 총 32개 문항으로 구성되어 있음.

(4) 스마트오피스제 시행여부

스마트오피스제란 자택 인근 스마트오피스로 출근하여 근무가 가능한 제도로써 시행 여부를 조사한 결과, 시행하는 기업은 1.4%(3곳)에 그쳤으며, 시행하지 않는 기업은 98.6%(218곳)로 나타났다.

(5) 집중근로시간제 시행여부

집중근로시간제는 특정시간을 정하여 사적인 대화나 통화, 회의를 하지 않고 오직 업무에만 집중하는 제도이다. 집중근로시간제를 시행하는 기업은 3.2%(7곳), 시행하지 않는 기업은 96.8%(214곳)로 조사되었다.

(6) 집약근로시간제 시행여부

집약근로시간제란 근로자가 일주일 중 5일 모두 근무하는 것이 아니라, 근무 요일을 줄여서 주 40시간을 유지하는 근무형태를 의미한다. 이를 시행하고 있는 기업은 1.4%(3곳), 시행하지 않는 기업은 98.6%(218곳)로 나타났다.

(7) 단시간근로제 시행여부

단시간근로제는 1주일에 40시간 미만으로 일하는 조건의 근무제도로써 단시간근로제의 시행여부를 살펴보면, 시행하고 있는 기업은 3.6%(8곳), 시행하지 않는 기업은 96.4%(213곳)의 비율을 차지하고 있다.

(8) 직무공유제 시행여부

직무공유제는 하나의 직무를 두 사람 이상의 근로자가 공유하여 직무공유자 간에 업무시간을 탄력적으로 조정하는 제도를 의미한다. 직무공유제를 실시하는 기업은 13.1%(29곳)이며, 실시하지 않는 기업은 86.9%(192곳)로 조사되었다.

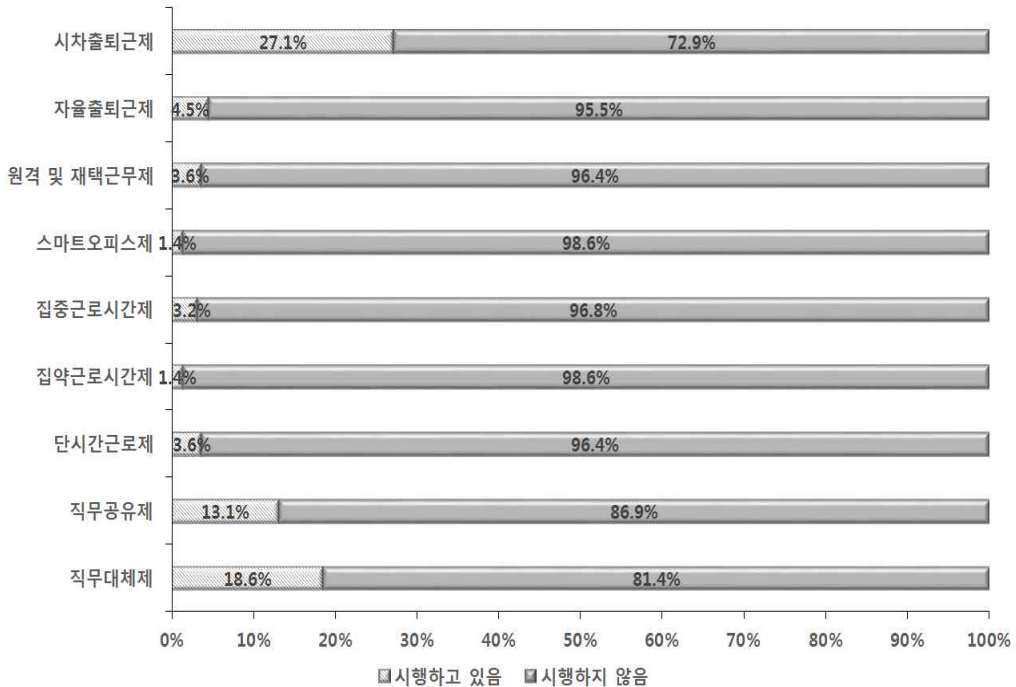
(9) 직무대체제 시행여부

직무대체제란 특정인의 부재 시 다른 사람이 그 업무를 담당할 수 있도록 교육하거나 보좌하여 그 직무를 담당하도록 하는 제도이다. 이를 시행하는 기업은 18.6%(41곳), 시행하지 않는 기업은 81.4%(180곳)로 나타났다.

〈표 3-1〉 탄력적 근무제도 시행여부

단위: 응답기업수 (%)

문항	시행하고 있음	시행하지 않음	합계
시차출퇴근제	60 (27.1)	161 (72.9)	221 (100)
자율출퇴근제	10 (4.5)	211 (95.5)	221 (100)
원격 및 재택근무제	8 (3.6)	213 (96.4)	221 (100)
스마트오피스제	3 (1.4)	218 (98.6)	221 (100)
집중근로시간제	7 (3.2)	214 (96.8)	221 (100)
집약근로시간제	3 (1.4)	218 (98.6)	221 (100)
단시간근로제	8 (3.6)	213 (96.4)	221 (100)
직무공유제	29 (13.1)	192 (86.9)	221 (100)
직무대체제	41 (18.6)	180 (81.4)	221 (100)



[그림 3-5] 탄력적 근무제도 시행여부

2) 건강관리 및 생애주기별 지원제도 시행여부

(1) 근로자상담프로그램 시행여부

근로자를 지원하는 건강관리 및 생애주기별 지원제도에서 근로자상담프로그램은 근로자들이 직장과 가정생활에서 겪는 어려움이나 스트레스를 상담해주는 프로그램으로 이를 시행하고 있는 기업은 15.8%(35곳), 시행하지 않는 기업은 84.2%(186곳)로 조사되었다.

(2) 자기개발비 지원 시행여부

자기개발비란 근로자가 업무능력 향상을 위해 자기개발을 할 수 있도록 학습시간 및 비용을 지원하는 제도를 말한다. 이를 지원하는 기업은 29.4%(65곳), 지원하지 않는 기업은 70.6%(156곳)의 비율을 보였다.

(3) 장기근속휴가 시행여부

장기근속휴가는 근로자가 일정 근무기간이 경과하면, 진학, 여행, 그리고 기타 근로자가 원하는 것을 추구하기 위해 주어지는 장기간의 휴가제도를 의미하는 것으로 안식주, 안식월, 안식년 등이 이에 해당한다. 장기근속휴가의 시행여부를 살펴본 결과, 시행하고 있는 기업은 20.8%(46곳), 시행하지 않는 기업은 79.2%(175곳)로 나타났다.

(4) 멘토링 시행여부

멘토링은 직장상사-부하직원을 연계하여 업무 지원하는 프로그램으로써 멘토링 프로그램을 실시하는 기업은 13.6%(30곳), 시행하지 않는 기업은 86.4%(191곳)로 조사되었다.

(5) 건강관리 지원 시행여부

건강관리 지원은 근로자들을 대상으로 한 종합검진 등의 건강관리 프로그램, 외부 휘트니스 센터와 연계하여 이용할 수 있도록 지원하는 것이 이에 해당한다. 이를 지원하는 기업은 38.5%(85곳), 지원하지 않는 기업은 61.5%(136곳)의 비율을 보이고 있다. 이는 건강관리 및 생애주기별 지원제도 중 가장 높은 시행 비율을 차지하는 것으로 나타났다.

(6) 복지 포인트 지급 등 시행여부

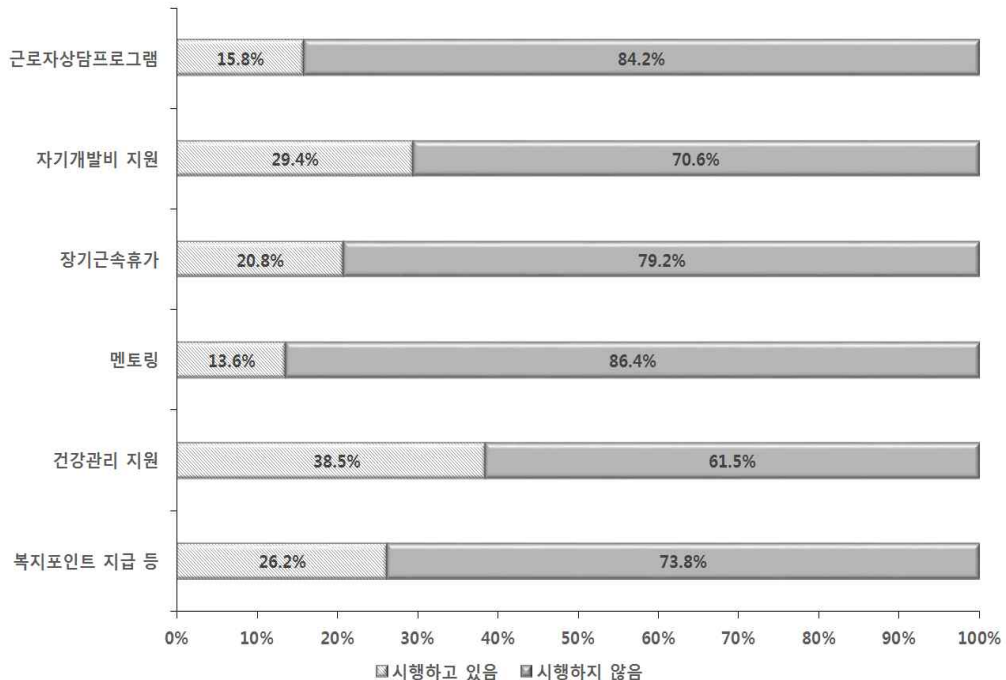
복지 포인트 지급 등에는 복지포인트 지급, 포상제도, 셔틀버스, 기숙사, 콘도, 생일

자 선물, 동호회 등이 포함된다. 이러한 제도를 시행하는지 조사한 결과, 실시하고 있는 기업은 26.2%(58곳), 실시하지 않고 있는 기업은 73.8%(163곳)로 나타났다.

〈표 3-2〉 건강관리 및 생애주기별 지원제도 시행여부

단위: 응답기업수 (%)

문항	시행하고 있음	시행하지 않음	합계
근로자상담프로그램	35 (15.8)	186 (84.2)	221 (100)
자기개발비 지원	65 (29.4)	156 (70.6)	221 (100)
장기근속휴가	46 (20.8)	175 (79.2)	221 (100)
멘토링	30 (13.6)	191 (86.4)	221 (100)
건강관리 지원	85 (38.5)	136 (61.5)	221 (100)
복지포인트 지급 등	58 (26.2)	163 (73.8)	221 (100)



[그림 3-6] 건강관리 및 생애주기별 지원제도 시행여부

3) 출산 및 육아지원제도 시행여부

(1) 출산전후휴가제 시행여부

근로자를 지원하는 출산 및 육아지원제도의 하나인 출산전후휴가제란 임신 중의 여성 근로자가 산전후에 90일의 휴가를 낼 수 있도록 하는 제도를 의미한다. 출산전후휴가제를 시행하는 기업은 50.2%(111곳), 시행하지 않는 기업은 49.8%(110곳)로 비슷한 비율을 보이고 있으나 시행하고 있는 기업이 미미하게 높은 것으로 조사되었다. 또한 출산 및 육아지원제도 중 가장 높은 시행 비율을 보이고 있으며, 가족친화제도 중 유일하게 시행 비율이 미시행 비율보다 높은 것으로 나타났다.

(2) 육아휴직제 시행여부

육아휴직제는 당해 사업장에 1년 이상 계속 근무하고, 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀(입양자녀 포함)를 둔 근로자가 양육을 목적으로 휴직을 신청하는 제도이다. 육아 휴직제를 시행하는 기업은 37.1%(82곳), 시행하지 않는 기업은 62.9%(139곳)로 출산전 후휴가제에 비해 시행 비율이 높지 않은 것으로 나타났다.

(3) 직장보육시설 설치 및 지원제 시행여부

직장보육시설 설치 및 지원제란 보호자의 위탁을 받아 영유아를 보육하는 시설의 설치 및 운영 또는 사업체 근처 보육시설과의 연계 및 지원을 의미한다. 이를 시행하는 기업은 3.6%(8곳)에 그쳤으며, 시행하지 않는 기업은 96.4%(213곳)의 높은 비율을 보였다.

(4) 육아기 근로시간 단축제 시행여부

육아기 근로시간 단축제는 전일제 육아휴직제도를 보완하기 위해 주당 15시간 이상 30시간 이하로 근무하도록 하여 육아기 근로자들의 선택의 폭을 확대하고 일·가정 양립 지원 강화를 위한 제도를 말한다. 육아기 근로시간 단축제를 시행하는 기업은 13.1%(29곳), 시행하지 않는 기업은 86.9%(192곳)로 조사되었다.

(5) 배우자출산 휴가제 시행여부

배우자출산 휴가제란 남성근로자가 배우자의 출산시 자녀 양육이나 가사노동에 참여

할 수 있도록 하는 휴가제도로써 이를 시행하고 있는 기업은 32.1%(71곳), 시행하지 않는 기업은 67.9%(150곳)로 나타났다.

(6) 수유시간 및 시설지원제 시행여부

수유시간 및 시설지원제는 영유아가 있는 여성 근로자들이 자녀들에게 모유수유를 할 수 있도록 지원하는 제도를 의미하는 것으로, 이를 실시하는 기업은 6.8%(15곳), 실시하지 않는 기업은 93.2%(206곳)의 비율을 보였다.

(7) 태아검진 시간부여제 시행여부

태아검진 시간부여제는 임신한 여성 근로자와 태아에 대한 보호 필요성에 따라 태아 검진시간을 주는 제도로 시행여부를 살펴본 결과, 시행하고 있는 기업은 13.6%(30곳), 시행하지 않는 기업은 86.4%(191곳)로 조사되었다.

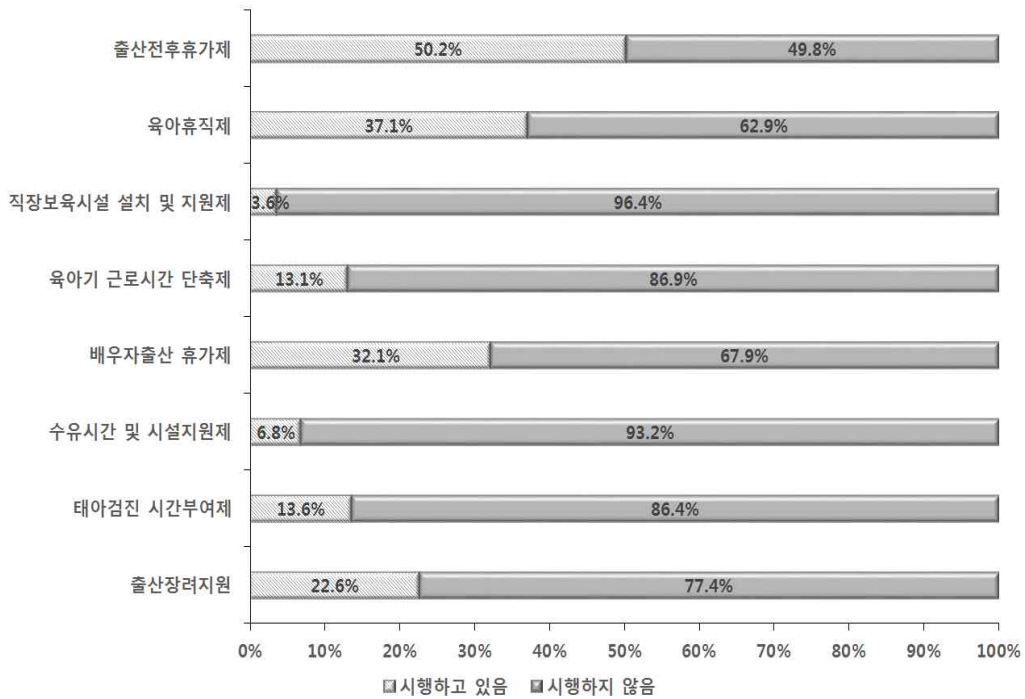
(8) 출산장려지원 시행여부

출산장려지원이란 출산축하선물, 출산 축하금, 출산관련 의료지원, 임신부배려제도 등이 이에 해당한다. 출산장려지원을 실시하고 있는 기업은 22.6%(50곳), 실시하지 않는 기업은 77.4%(171곳)로 나타났다.

〈표 3-3〉 출산 및 육아지원제도 시행여부

단위: 응답기업수 (%)

문항	시행하고 있음	시행하지 않음	합계
출산전후휴가제	111 (50.2)	110 (49.8)	221 (100)
육아휴직제	82 (37.1)	139 (62.9)	221 (100)
직장보육시설 설치 및 지원제	8 (3.6)	213 (96.4)	221 (100)
육아기 근로시간 단축제	29 (13.1)	192 (86.9)	221 (100)
배우자출산 휴가제	71 (32.1)	150 (67.9)	221 (100)
수유시간 및 시설지원제	15 (6.8)	206 (93.2)	221 (100)
태아검진 시간부여제	30 (13.6)	191 (86.4)	221 (100)
출산장려지원	50 (22.6)	171 (77.4)	221 (100)



[그림 3-7] 출산 및 육아지원제도 시행여부

4) 자녀양육 및 교육지원제도 시행여부

(1) 육아관련 보조금 지급 시행여부

근로자 가족을 지원하는 자녀양육 및 교육지원제도에서 육아관련 보조금 지급은 미취학 자녀를 대상으로 월·분기·연도별 지급, 자녀수에 따른 차등 지급, 자녀 나이별 지원 등이 포함된다. 육아관련 보조금을 지급하고 있는 기업은 14.0%(31곳), 지급하지 않는 기업은 86.0%(190곳)의 비율을 보였다.

(2) 다자녀 가정 지원 시행여부

다자녀 가정 지원이란 근로자 가족 중 다자녀 가정에 해당할 경우 가족수당을 지급하는 등 지원을 실시하는지 여부이다. 이를 시행하는 기업은 5.0%(11곳), 시행하지 않는 기업은 95.0%(210곳)로 조사되었다.

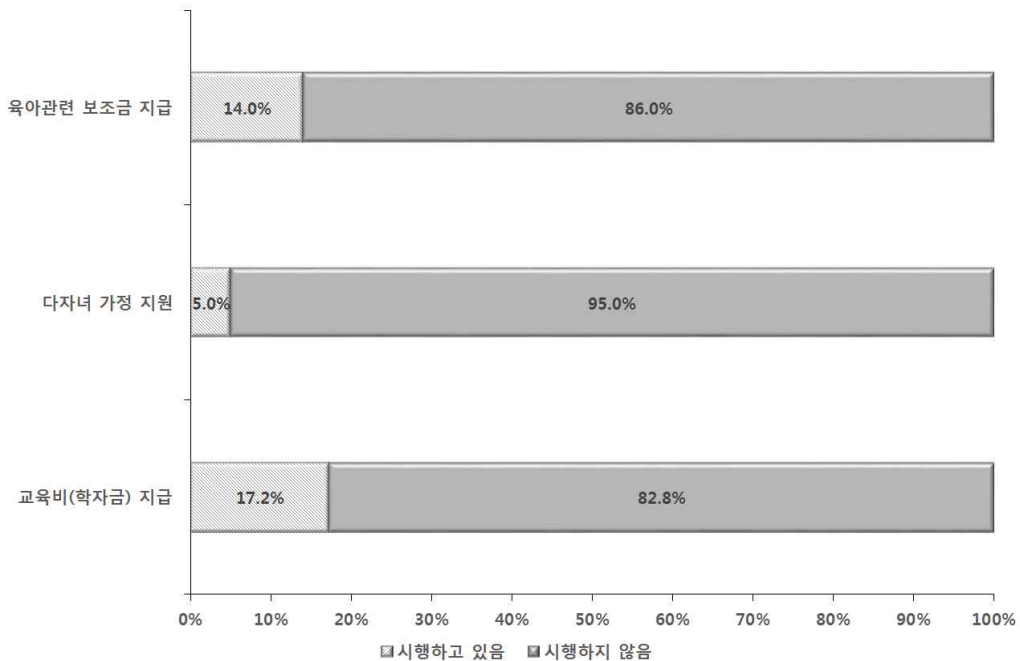
(3) 교육비(학자금) 지급 시행여부

교육비(학자금) 지급은 자녀의 초중고 입학금과 수업료 지원, 대학 등록금 지원, 학자금 대출 등이 이에 해당한다. 교육비(학자금)을 지급하고 있는 기업은 17.2%(38곳), 지급하지 않는 기업은 82.8%(183곳)로 나타났다. 이는 자녀양육 및 교육지원제도 중 가장 높은 시행 비율을 차지하는 것으로 조사되었다.

<표 3-4> 자녀양육 및 교육지원제도 시행여부

단위: 응답기업수 (%)

문항	시행하고 있음	시행하지 않음	합계
육아관련 보조금 지급	31 (14.0)	190 (86.0)	221 (100)
다자녀 가정 지원	11 (5.0)	210 (95.0)	221 (100)
교육비(학자금) 지급	38 (17.2)	183 (82.8)	221 (100)



[그림 3-8] 자녀양육 및 교육지원제도 시행여부

5) 부양가족 지원제도 시행여부

(1) 가족돌봄 휴직제 시행여부

근로자 가족을 지원하는 부양가족 지원제도 중 가족돌봄 휴직제란 근로자가 사업주에게 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모(이하 '가족')의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직을 신청하는 경우 최장 90일까지 이를 부여하는 것을 말한다. 가족돌봄 휴직제 시행여부를 조사한 결과, 시행하고 있는 기업은 3.6%(8곳)에 그쳤으며, 96.4%(213곳)은 시행하지 않는 것으로 나타났다.

(2) 가족간호시 추가근무 제한제 시행여부

가족간호시 추가근무 제한제는 가족들의 간호를 위해 정규업무 시간 이외에 추가근무를 시키지 않는 제도로써, 이를 시행하고 있는 기업은 5.4%(12곳), 시행하지 않는 기업은 94.6%(209곳)으로 조사되었다.

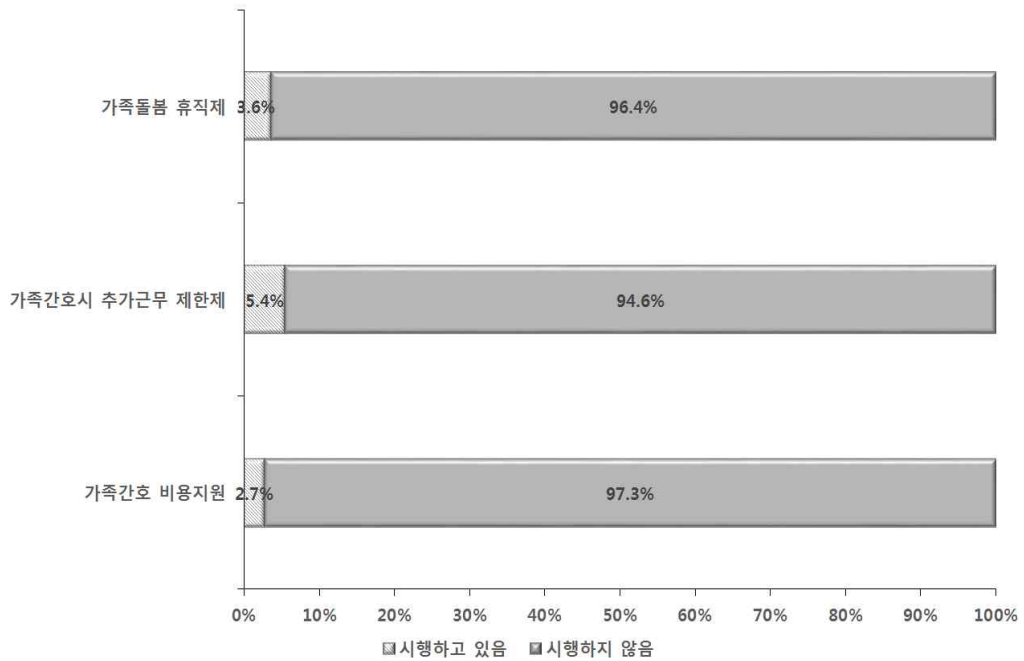
(3) 가족간호 비용지원 시행여부

가족간호 비용지원이란 가족 중에 간호나 보호가 필요한 환자가 있는 근로자에게 간병 보호비를 지원하는 것을 의미한다. 시행여부를 살펴본 결과, 간병보호비를 지원하는 기업은 2.7%(6곳), 지원하지 않는 기업은 97.3%(215곳)의 비율을 보였다.

<표 3-5> 부양가족 지원제도 시행여부

단위: 응답기업수 (%)

문항	시행하고 있음	시행하지 않음	합계
가족돌봄 휴직제	8 (3.6)	213 (96.4)	221 (100)
가족간호시 추가근무 제한제	12 (5.4)	209 (94.6)	221 (100)
가족간호 비용지원	6 (2.7)	215 (97.3)	221 (100)



[그림 3-9] 부양가족 지원제도 시행여부

6) 가족친화 문화조성 시행여부

(1) 가족사랑의 날 시행여부

근로자 가족을 지원하는 가족친화 문화조성의 하나인 가족사랑의 날이란 일 중심의 직장문화, 장시간 근로관행을 탈피하여 매주 특정한 요일을 정해 해당 요일에는 정시퇴근 후 가족과 함께 하자는 날로 이를 지정·실시하고 있는지 살펴보았다. 조사결과, 가족사랑의 날을 운영하는 기업은 5.9%(13곳), 운영하지 않는 기업은 94.1%(208곳)으로 나타났다.

(2) 가족친화 관련 근로자 의견 수렴 시행여부

가족친화 관련 근로자 의견 수렴은 근로자들의 일·가정 조화에 관한 설문조사 등을 정기적으로 실시하여 근로자들의 의견을 적극 수용하고 개선하고자 하는 제도이다. 의견 수렴을 실시하고 있는 기업은 10.4%(23곳), 의견 수렴을 하지 않는 기업은 89.6%(198곳)로 조사되었다.

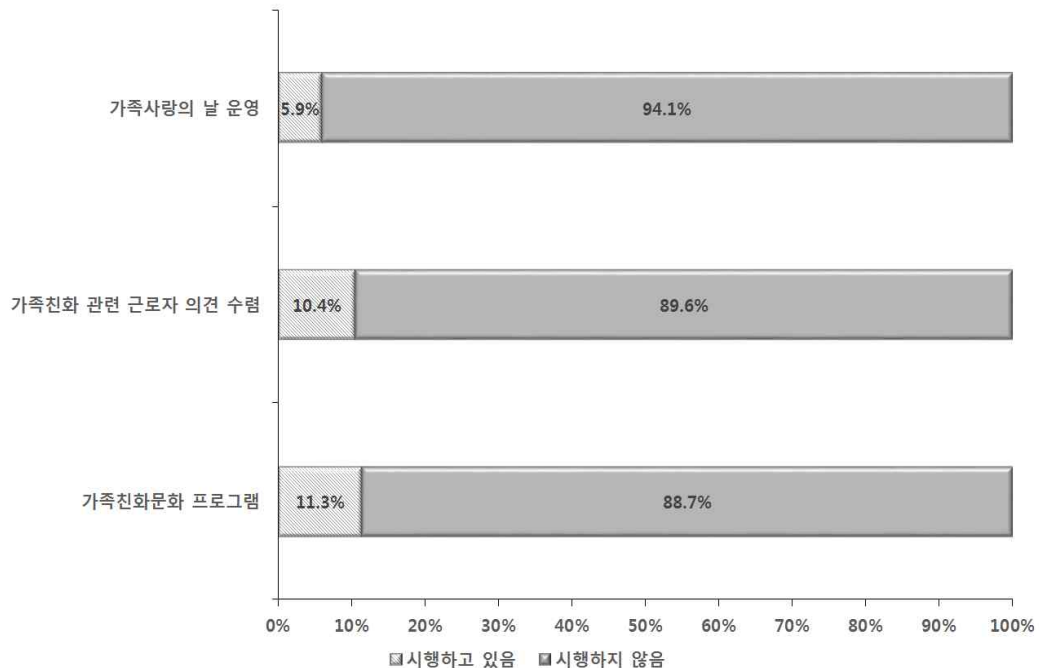
(3) 가족친화문화 프로그램 시행여부

가족친화문화 프로그램에는 직원가족 초청행사 프로그램, 주말농장 프로그램, 부부캠프, 가족동반 사원체육대회, 건강동호회 지원, 근로자 가족대상 건강관리 프로그램 운영, 신혼부부 축하연, 부모님 효도여행 등 일·가정을 조화하는 프로그램을 포함한다. 가족친화문화 프로그램을 시행하는지 살펴본 결과, 11.3%(25곳)는 시행하고 있으나, 88.7%(196곳)로는 시행하지 않는 것으로 나타났다.

<표 3-6> 가족친화 문화조성 시행여부

단위: 응답기업수 (%)

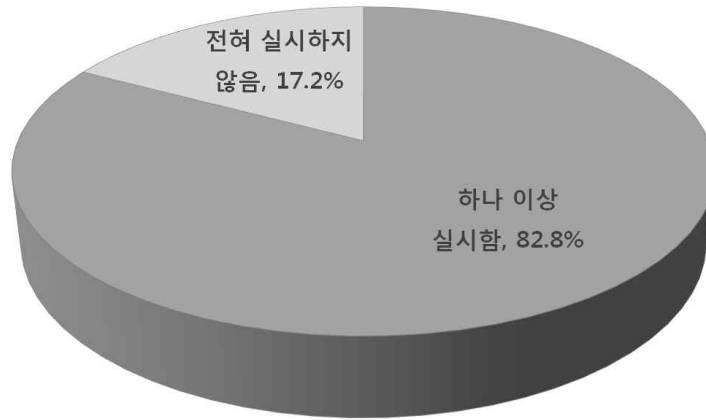
문항	시행하고 있음	시행하지 않음	합계
가족사랑의 날 운영	13 (5.9)	208 (94.1)	221 (100)
가족친화 관련 근로자 의견 수렴	23 (10.4)	198 (89.6)	221 (100)
가족친화문화 프로그램	25 (11.3)	196 (88.7)	221 (100)



[그림 3-10] 가족친화 문화조성 시행여부

2. 가족친화제도 중 하나 이상 시행여부¹⁰⁾

위에서 살펴본 근로자 및 근로자 가족을 지원하는 가족친화제도 중 하나 이상 시행하는 기업은 82.8%(183곳)이며, 17.2%(38곳)는 위에 해당하는 가족친화제도 아무것도 시행하지 않는 것으로 나타났다.



[그림 3-11] 가족친화제도 중 하나 이상 시행여부

3. 가족친화제도 및 프로그램 발굴

가족친화제도 및 프로그램 발굴¹¹⁾은 조사 대상 기업에서 시행하고 있는 가족친화 관련 제도 또는 프로그램 중 앞의 가족친화제도¹²⁾에서 제시되지 않는 것을 알아보기 위한 문항이다. 조사 기업의 응답 내용을 살펴보면, 자기개발비의 일환으로 근로자들을 위한 도서구입비 지원, 근로자 학자금 지원을 구체적으로 기입했으며, 복지포인트 지급

10) 가족친화제도 세부 문항 32개 중 하나 이상 실시하는 기업과 어떠한 가족친화제도도 전혀 실시하지 않는 기업의 수를 나타냄.

11) 가족친화제도 및 프로그램 발굴은 '귀사에서 시행하고 있는 가족친화관련 제도 또는 프로그램 중 앞의 문항에서 제시되지 않은 것이 있다면 작성해 주시기 바랍니다.' 로 구성되었으며, 직접 기입 방법으로 조사함.

12) 탄력적 근무제도는 시차출퇴근제, 자율출퇴근제, 원격 및 재택근무제, 스마트오피스제, 집중근로시간제, 집약근로시간제, 단시간근로제, 직무공유제, 직무대체제이며, 건강관리 및 생애주기별 지원제도는 근로자상담프로그램, 자기개발비 지원, 장기근속휴가, 멘토링, 건강관리 지원, 복지 포인트 지급 등, 출산 및 육아지원제도는 출산전후휴가제, 육아휴직제, 직장보육시설 설치 및 지원제, 육아기 근로시간 단축제, 배우자출산 휴가제, 수유시간 및 시설지원제, 태아검진 시간부여제, 출산장려지원, 자녀양육 및 교육지원제도는 육아관련 보조금 지급, 다자녀 가정 지원, 교육비(학자금) 지급, 부양가족 지원제도는 가족돌봄 휴직제, 가족간호시 추가근무 제한제, 가족간호 비용지원, 가족친화 문화조성은 가족사랑의 날 운영, 가족친화 관련 근로자 의견 수렴, 가족친화문화 프로그램 실시 등 총 32개 문항임.

등에 해당하는 리조트 및 콘도 사용, 통근버스 지원, 근로자 생일 축하, 오락시설 및 샤워실 제공, 기숙사 운영, 사원체육대회, 경조사 보조금 지급 등을 구체적으로 제시했다. 또한 근로자 가족을 지원하는 것으로 가족친화문화 프로그램 실시에 해당하는 가족초청 송년회 실시, 결혼기념일 축하 화환 발송 등이 조사되었다. 대부분 제시된 가족친화제도에 포함되는 내용을 구체적으로 기입한 것으로 독특하거나 각별하게 시행하는 가족친화제도는 살펴볼 수 없었다.

4. 기업특성별 가족친화제도 시행여부

1) 산업분류에 따른 가족친화제도 시행여부

산업분류에 따른 가족친화제도 시행여부를 살펴봤을 때, 대부분은 산업분류에 상관없이 시행하지 않는 비율이 높았으나, 건강관리 지원과, 출산전후휴가제는 산업분류에 따라 시행과 미시행 비율에서 차이를 보였다.

(1) 산업분류에 따른 건강관리 지원 시행여부

산업분류에 따른 건강관리 지원 시행여부를 살펴본 결과, 건설업에서만 시행하고 있는 기업이 52.6%로 시행하지 않는 기업의 비율보다 높았다. 그 외에 제조업, 도매 및 소매업, 출판 영상, 방송통신 및 정보서비스업, 전문, 과학 및 기술 서비스업은 시행하는 비율보다 시행하지 않는 비율이 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-7〉 산업분류에 따른 건강관리 지원 시행여부

단위: 응답기업수 (%)

구분	시행하고 있음	시행하지 않음	합계
제조업	38 (34.5)	72 (65.5)	110 (100.0)
건설업	20 (52.6)	18 (47.4)	38 (100.0)
도매 및 소매업	12 (40.0)	18 (60.0)	30 (100.0)
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	11 (42.3)	15 (57.7)	26 (100.0)
전문, 과학 및 기술 서비스업	4 (23.5)	13 (76.5)	17 (100.0)
합계	85 (38.5)	136 (61.5)	221 (100.0)

(2) 산업분류에 따른 출산전후휴가제 시행여부

산업분류에 따른 출산전후휴가제 시행여부 분포는 제조업 50.9%, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 69.2%, 전문, 과학 및 기술 서비스업 52.9%로 시행하는 비율이 높았으나, 건설업, 도매 및 소매업은 시행하는 비율보다 시행하지 않는 비율이 높게 나타났다.

<표 3-8> 산업분류에 따른 출산전후휴가제 시행여부

단위: 응답기업수 (%)

구분	시행하고 있음	시행하지 않음	합계
제조업	56 (50.9)	54 (49.1)	110 (100.0)
건설업	15 (39.5)	23 (60.5)	38 (100.0)
도매 및 소매업	13 (43.3)	17 (56.7)	30 (100.0)
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	18 (69.2)	8 (30.8)	26 (100.0)
전문, 과학 및 기술 서비스업	9 (52.9)	8 (47.1)	17 (100.0)
합계	111 (50.2)	110 (49.8)	221 (100.0)

2) 운영기간에 따른 가족친화제도 시행여부

기업의 운영기간에 따른 가족친화제도 시행여부를 살펴본 결과, 출산전후휴가제를 제외하고 운영기간에 따라 시행과 미시행의 비율 차이를 보이는 가족친화제도는 조사되지 않았다.

(1) 운영기간에 따른 출산전후휴가제 시행여부

기업의 운영기간에 따른 출산전후휴가제는 10년 이상~20년 미만의 기업만이 시행하고 있는 비율 54.0%, 시행하지 않는 비율 46.0%로 시행하고 있는 비율이 시행하지 않는 비율보다 높았다. 그 외에 10년 미만, 20년 이상~30년 미만, 30년 이상~40년 미만, 40년 이상~50년 미만, 50년 이상의 기업은 시행하지 않는 비율이 시행하는 비율보다 높은 것으로 조사되었다.

〈표 3-9〉 운영기간에 따른 출산전후휴가제 시행여부

단위: 응답기업수 (%)

구분	시행하고 있음	시행하지 않음	합계
10년 미만	24 (49.0)	25 (51.0)	49 (100.0)
10년 이상~20년 미만	67 (54.0)	57 (46.0)	124 (100.0)
20년 이상~30년 미만	17 (48.6)	18 (51.4)	35 (100.0)
30년 이상~40년 미만	1 (12.5)	7 (87.5)	8 (100.0)
40년 이상~50년 미만	2 (50.0)	2 (50.0)	4 (100.0)
50년 이상	0 (0.0%)	1 (100.0)	1 (100.0)
합계	111 (50.2)	110 (49.8)	221 (100.0)

3) 총 근로자수에 따른 가족친화제도 시행여부

기업의 총 근로자수(규모)에 따른 가족친화제도 시행여부 분포는 대부분은 총 근로자수(규모)에 상관없이 시행하지 않는 비율이 높았으나, 건강관리 지원과, 출산전후휴가제, 육아휴직제는 총 근로자수(규모)에 따라 시행과 미시행 비율에서 차이가 나타났다.

(1) 총 근로자수에 따른 건강관리 지원 시행여부

기업의 총 근로자수(규모)에 따른 건강관리 지원 시행여부를 살펴보면, 50인 이상의 기업은 72.0%가 시행하고 있어 50인 미만의 다소 규모가 작은 기업보다 시행하는 비율이 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-10〉 총 근로자수에 따른 건강관리 지원 시행여부

단위: 응답기업수 (%)

구분	시행하고 있음	시행하지 않음	합계
10인 미만~20인 이상	29 (26.1)	82 (73.9)	111 (100.0)
20인 이상~30인 미만	18 (40.9)	26 (59.1)	44 (100.0)
30인 이상~40인 미만	11 (47.8)	12 (52.2)	23 (100.0)
40인 이상~50인 미만	9 (50.0)	9 (50.0)	18 (100.0)
50인 이상	18 (72.0)	7 (28.0)	25 (100.0)
합계	85 (38.5)	136 (61.5)	221 (100.0)

(2) 총 근로자수에 따른 출산전후휴가제 시행여부

기업의 총 근로자수(규모)에 따른 출산전후휴가제 시행여부 분포를 조사한 결과, 시행하지 않는 비율보다 시행하고 있는 비율이 높은 기업은 30인 이상~40인 미만(78.3%), 40인 이상~50인 미만(94.4%), 50인 이상(72.0%)으로 나타났으며, 10인 미만~20인 이상은 32.4%만이 시행하고 있었고, 20인 이상~30인 미만은 시행하지 않는 비율과 시행하는 비율이 같았다.

〈표 3-11〉 총 근로자수에 따른 출산전후휴가제 시행여부

단위: 응답기업수 (%)

구분	시행하고 있음	시행하지 않음	합계
10인 미만~20인 이상	36 (32.4)	75 (67.6)	111 (100.0)
20인 이상~30인 미만	22 (50.0)	22 (50.0)	44 (100.0)
30인 이상~40인 미만	18 (78.3)	5 (21.7)	23 (100.0)
40인 이상~50인 미만	17 (94.4)	1 (5.6)	18 (100.0)
50인 이상	18 (72.0)	7 (28.0)	25 (100.0)
합계	111 (50.2)	110 (49.8)	221 (100.0)

(3) 총 근로자수에 따른 육아휴직제 시행여부

기업의 총 근로자수(규모)에 따른 육아휴직제 시행여부 분포는 30인 이상~40인 미만 56.5%, 40인 이상~50인 미만 66.7%, 50인 이상 64.0%로 시행하는 비율이 시행하지 않는 비율보다 높으나 10인 미만~20인 이상 21.6%, 20인 이상~30인 미만 38.6%로 시행 비율이 미시행 비율보다 낮았다. 위에서 살펴본 출산전후휴가제와 마찬가지로 30인 이상의 규모를 가진 기업에서 시행하는 비율이 시행하지 않는 비율보다 높은 것으로 나타났다. 즉 기업의 근로자 수(규모)가 많아짐에 따라 가족친화제도 시행률이 커지는 결과가 나타나 근로자 수가 적은 작은 규모의 기업에 대한 지역의 정책적 대안이 필요하다고 판단된다.

〈표 3-12〉 총 근로자수에 따른 육아휴직제 시행여부

단위: 응답기업수 (%)

구분	시행하고 있음	시행하지 않음	합계
10인 미만~20인 이상	24 (21.6)	87 (78.4)	111 (100.0)
20인 이상~30인 미만	17 (38.6)	27 (61.4)	44 (100.0)
30인 이상~40인 미만	13 (56.5)	10 (43.5)	23 (100.0)
40인 이상~50인 미만	12 (66.7)	6 (33.3)	18 (100.0)
50인 이상	16 (64.0)	9 (36.0)	25 (100.0)
합계	82 (37.1)	139 (62.9)	221 (100.0)

4) 노동조합 유무에 따른 가족친화제도 시행여부

가족친화제도의 대부분은 노동조합 유무에 상관없이 시행하지 않는 비율이 높았으나, 몇 가지 가족친화제도에서 다른 결과를 보였다. 이는 노동조합 유무와 같이 근로자의 권리를 향상시켜줄 수 있는 메커니즘이 존재하는지 여부와 관련 있는 것으로 보이기 때문에 중요하다. 따라서 노동조합이 설립되지 않는 기업보다 노동조합이 설립되어 있는 기업에서 시행하는 비율이 높은 가족친화제도를 살펴보고자 한다.

(1) 노동조합 유무에 따른 자기개발비 지원 시행여부

노동조합 유무에 따른 자기개발비 지원 시행여부를 살펴보면, 노동조합이 있는 경우 60.0%가 시행하고 있고 노동조합이 없는 경우 28.2%가 시행하고 있다고 나타났다. 즉, 노동조합이 있는 기업에서 노동조합이 없는 기업보다 자기개발비 지원을 더 많이 실시하는 것을 알 수 있다.

<표 3-13> 노동조합 유무에 따른 자기개발비 지원 시행여부

단위: 응답기업수 (%)

구분	시행하고 있음	시행하지 않음	합계
노동조합 있음	6 (60.0)	4 (40.0)	10 (100.0)
노동조합 없음	59 (28.2)	150 (71.8)	209 (100.0)
합계	65 (29.7)	154 (70.3)	219 (100.0)

(2) 노동조합 유무에 따른 장기근속휴가 시행여부

노동조합 유무에 따른 장기근속휴가 시행 비율을 살펴보면, 노동조합이 있는 경우 70.0%가 장기근속휴가를 시행하고 있으나 노동조합이 없는 경우 18.2%로만이 장기근속휴가를 시행하는 것으로 조사되었다.

<표 3-14> 노동조합 유무에 따른 장기근속휴가 시행여부

단위: 응답기업수 (%)

구분	시행하고 있음	시행하지 않음	합계
노동조합 있음	7 (70.0)	3 (30.0)	10 (100.0)
노동조합 없음	38 (18.2)	171 (81.8)	209 (100.0)
합계	45 (20.5)	174 (79.5)	219 (100.0)

(3) 노동조합 유무에 따른 건강관리 지원 시행여부

노동조합 유무에 따른 건강관리 지원 시행여부 분포를 살펴보면, 노동조합이 있는

모든 기업이 건강관리 지원을 실시하는 것으로 나타났으나 노동조합이 없는 기업은 35.4%만이 시행하는 것으로 나타났다.

<표 3-15> 노동조합 유무에 따른 건강관리 지원 시행여부

단위: 응답기업수 (%)

구분	시행하고 있음	시행하지 않음	합계
노동조합 있음	10 (100.0)	0 (0.0)	10 (100.0)
노동조합 없음	74 (35.4)	135 (64.6)	209 (100.0)
합계	84 (38.4)	135 (61.6)	219 (100.0)

(4) 노동조합 유무에 따른 복지 포인트 지급 등 시행여부

노동조합 유무에 따른 복지 포인트 지급 등을 살펴본 결과, 노동조합이 있는 경우 60.0%가 시행하고 있으나, 노동조합이 없는 경우 24.4%만이 시행하고 있는 것으로 조사되어 노동조합이 설립·운영되는 경우가 그렇지 않은 경우보다 시행 비율이 높았다.

<표 3-16> 노동조합 유무에 따른 복지 포인트 지급 등 시행여부

단위: 응답기업수 (%)

구분	시행하고 있음	시행하지 않음	합계
노동조합 있음	6 (60.0)	4 (40.0)	10 (100.0)
노동조합 없음	51 (24.4)	158 (75.6)	209 (100.0)
합계	57 (26.0)	162 (74.0)	219 (100.0)

(5) 노동조합 유무에 따른 출산전후휴가제 시행여부

노동조합 유무에 따른 출산전후휴가제 시행여부는 노동조합이 있는 경우 시행하는 비율이 80.0%를 차지함으로써 노동조합이 없는 경우(48.8%)보다 시행하는 비율이 높은 것으로 조사되었다.

〈표 3-17〉 노동조합 유무에 따른 출산전후휴가제 시행여부

단위: 응답기업수 (%)

구분	시행하고 있음	시행하지 않음	합계
노동조합 있음	8 (80.0)	2 (20.0)	10 (100.0)
노동조합 없음	102 (48.8)	107 (51.2)	209 (100.0)
합계	110 (50.2)	109 (49.8)	219 (100.0)

(6) 노동조합 유무에 따른 육아휴직제 시행여부

노동조합 유무에 따른 육아휴직제 시행여부 분포를 살펴보면, 노동조합이 있는 80.0%가 육아휴직제를 시행하는 것으로 조사되어 노동조합이 없는 경우의 시행비율 (34.9%)보다 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-18〉 노동조합 유무에 따른 육아휴직제 시행여부

단위: 응답기업수 (%)

구분	시행하고 있음	시행하지 않음	합계
노동조합 있음	8 (80.0)	2 (20.0)	10 (100.0)
노동조합 없음	73 (34.9)	136 (65.1)	209 (100.0)
합계	81 (37.0)	138 (63.0)	219 (100.0)

(7) 노동조합 유무에 따른 배우자출산 휴가제 시행여부

노동조합 유무에 따른 배우자출산 휴가제는 노동조합이 있는 경우 70.0%가 시행하고 있고, 노동조합이 없는 경우 30.6%가 시행하고 있어 노동조합이 설립된 기업이 설립 되지 않은 기업보다 시행하는 비율이 높았다.

<표 3-19> 노동조합 유무에 따른 배우자출산 휴가제 시행여부

단위: 응답기업수 (%)

구분	시행하고 있음	시행하지 않음	합계
노동조합 있음	7 (70.0)	3 (30.0)	10 (100.0)
노동조합 없음	64 (30.6)	145 (69.4)	209 (100.0)
합계	71 (32.4)	148 (67.6)	219 (100.0)

(8) 노동조합 유무에 따른 교육비(학자금) 지급 시행여부

노동조합 유무에 따른 교육비(학자금) 지급 시행여부를 살펴보면, 노동조합이 있는 60.0% 기업이 시행하고 있으며 노동조합이 없는 15.3% 기업만이 시행하고 있어 기업 내 노동조합이 존재하는 경우 그렇지 않은 기업에 비해 교육비(학자금) 지급을 실시하는 비율이 높은 것으로 나타났다.

<표 3-20> 노동조합 유무에 따른 교육비(학자금) 지급 시행여부

단위: 응답기업수 (%)

구분	시행하고 있음	시행하지 않음	합계
노동조합 있음	6 (60.0)	4 (40.0)	10 (100.0)
노동조합 없음	32 (15.3)	177 (84.7)	209 (100.0)
합계	38 (17.4)	181 (82.6)	219 (100.0)

제3절 가족친화제도 활용도 및 필요도

1. 가족친화제도 항목별 활용도 및 필요도

1) 가족친화제도 항목별 활용도

활용도¹³⁾는 기업의 가족친화제도에 대한 직원들의 활용 수준을 살펴보기 위한 것으로 실제 도입해서 운영되고 있는 가족친화제도에 한하여 그 활용 수준을 묻는 문항이며, 도입·운영하고 있지 않는 경우 제외된다. 따라서 각 6개 항목의 하위 세부문항에서 한 가지만 시행하는 조사대상이 있기 때문에 최소 점수는 1점이 된다.

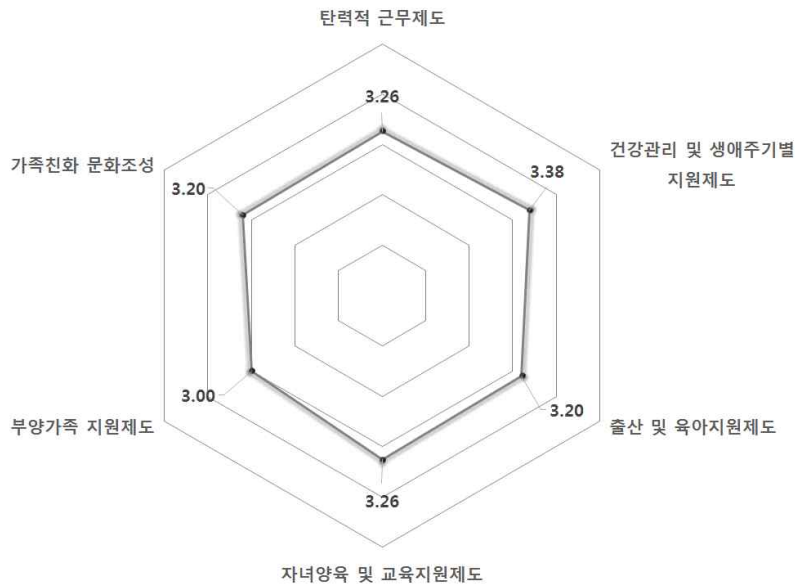
우선 가족친화제도 32개 문항을 6개 항목별로 묶은 뒤 ‘활용도’ 점수를 살펴보았다. 탄력적 근무제도는 총 9문항으로 구성되어 평균 5.40점으로 이를 5점 만점으로 환산하면 3.26점으로 나타났고, 건강관리 및 생애주기별 지원제도는 총 6문항으로 평균 8.04점으로 5점 만점으로 환산하면 3.38점으로 나타났다. 출산 및 육아지원제도는 총 8문항으로 구성되어 평균 9.91점으로 이를 5점 만점으로 환산하면 3.20점으로 나타났다. 자녀양육 및 교육지원제도, 부양가족 지원제도, 가족친화 문화조성은 각각 3문항으로 구성되어 있으며, 자녀양육 및 교육지원제도는 평균 4.92점으로 이를 5점 만점으로 환산하면 3.26점, 부양가족 지원제도는 평균 4.88점으로 5점 만점으로 환산하면 3.00점, 가족친화 문화조성은 평균 4.88점으로 5점 만점으로 환산하면 3.20점으로 나타났다.

즉, 가족친화제도 항목별 ‘활용도’ 점수는 건강관리 및 생애주기별 지원제도(3.38)가 가장 높았으며, 그 다음으로 탄력적 근무제도(3.26)·자녀양육 및 교육지원제도(3.26), 출산 및 육아지원제도(3.20)·가족친화 문화조성(3.20), 부양가족 지원제도(3.00) 순으로 나타났다.

13) 활용도는 가족친화제도의 직원 활용도에 대한 평균점수임. 결측 또는 무응답(활용도는 시행하지 않는 경우 점수를 산출할 수 없으므로 제외)이 있을 경우, 해당 문항만 제외하고 나머지 응답문항에 대한 평균점수를 산출하였으며, 각 문항은 5점 리커드 척도(1점: 매우 낮음, 2점: 약간 낮음, 3점: 보통, 4점: 약간 높음, 5점: 매우 높음)로 구성되어 있음.

〈표 3-21〉 가족친화제도 항목별 활용도

항목	점수범위	최소	최대	평균(SD)	변환평균점수
탄력적 근무제도	1~5(1~45)	1	20	5.40(3.56)	3.26
건강관리 및 생애주기별 지원제도	1~5(1~30)	1	27	8.04(6.13)	3.38
출산 및 육아지원제도	1~5(1~40)	1	33	9.91(6.92)	3.20
자녀양육 및 교육지원제도	1~5(1~15)	1	12	4.92(2.63)	3.26
부양가족 지원제도	1~5(1~15)	1	11	4.88(3.14)	3.00
가족친화 문화조성	1~5(1~15)	1	14	4.88(3.31)	3.20



〔그림 3-12〕 가족친화제도 항목별 활용도

노동조합 유무에 따른 가족친화제도 문항별 ‘활용도’ 차이를 살펴보면, 탄력적 근무제도, 부양가족 지원제도, 가족친화 문화조성의 활용도는 통계적으로 유의미한 차이가 없으나, 건강관리 및 생애주기별 지원제도($t=2.861, p<.01$), 출산 및 육아지원제도($t=2.113, p<.05$), 자녀양육 및 교육지원제도($t=2.121, p<.05$)의 활용도는 노동조합 유무에 따라 유의미한 평균차이가 나타났다. 즉, 건강관리 및 생애주기별 지원제도, 출산 및 육아지원제도, 자녀양육 및 교육지원제도에 대한 활용도는 노동조합이 있는 기업이 노동조합이 없는 기업보다 높게 나타났다.

〈표 3-22〉 노동조합 유무에 따른 가족친화제도 문항별 활용도의 차이

항목	노동조합 유무	응답 기업수	평균	표준편차	t	p
탄력적 근무제도	있음	4	10.50	6.557	1.606	0.205
	없음	97	5.21	3.294		
건강관리 및 생애주기별 지원제도	있음	10	13.30	8.301	2.861	0.005**
	없음	122	7.65	5.800		
출산 및 육아지원제도	있음	8	14.88	7.511	2.113	0.037*
	없음	119	9.59	6.809		
자녀양육 및 교육지원 제도	있음	6	7.00	2.098	2.121	0.039*
	없음	47	4.66	2.590		
부양가족 지원제도	있음	3	4.33	4.163	-0.322	0.753
	없음	13	5.00	3.055		
가족친화 문화조성	있음	4	4.75	3.500	-0.078	0.938
	없음	36	4.89	3.345		

**p<0.01, *p<0.05

기업의 운영기간¹⁴⁾과 가족친화제도 문항별 ‘활용도’ 간의 상관관계를 분석한 결과, 기업의 운영기간과 자녀양육 및 교육지원제도는 p<.05 수준에서 .305로 정(+)의 상관관계를 보였다. 즉, 기업의 운영기간이 길어질수록, 자녀양육 및 교육지원제도에 대한 직원 활용도 점수가 높아진다는 것을 의미한다.

〈표 3-23〉 운영기간과 가족친화제도 문항별 활용도 간의 관계

구분		탄력적 근무제도	건강관리 및 생애주기별 지원제도	출산 및 육아지원 제도	자녀양육 및 교육지원 제도	부양가족 지원제도	가족친화 문화조성
운영 기간	r(상관계수)	.135	.051	-.031	.305*	-.170	-.103
	p(유의확률)	.177	.560	.728	.026	.528	.528
	응답기관수	102	134	128	53	16	40

*p<0.05

14) 기업이 운영되어진 기간을 알기 위해 몇 년에 설립되었는지 설립연도를 파악하여 현재까지의 기간을 년수로 측정함.

2) 가족친화제도 항목별 필요도

필요도¹⁵⁾는 기업의 가족친화제도에 대한 지원 정책의 필요성 수준을 살펴보기 위한 것으로 가족친화제도의 실시 여부와 관계없이 필요성 수준을 묻는 문항이다.

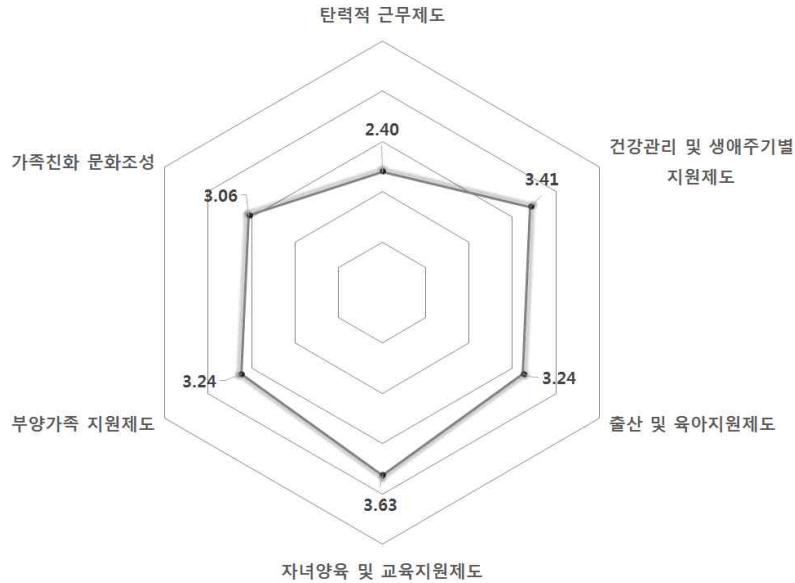
우선 가족친화제도 32개 문항을 6개 항목별로 묶은 뒤 ‘필요도’ 점수를 살펴보았다. 탄력적 근무제도는 총 9문항으로 구성되어 평균 21.63점으로 이를 5점 만점으로 환산하면 2.40점으로 나타났고, 건강관리 및 생애주기별 지원제도는 총 6문항으로 평균 20.46점으로 5점 만점으로 환산하면 3.41점으로 나타났다. 출산 및 육아지원제도는 총 8문항으로 구성되어 평균 25.90점으로 이를 5점 만점으로 환산하면 3.24점으로 나타났다. 자녀양육 및 교육지원제도, 부양가족 지원제도, 가족친화 문화조성은 각각 3문항으로 구성되어 있으며, 자녀양육 및 교육지원제도는 평균 10.90점으로 이를 5점 만점으로 환산하면 3.63점, 부양가족 지원제도는 평균 9.71점으로 5점 만점으로 환산하면 3.24점, 가족친화 문화조성은 평균 9.19점으로 5점 만점으로 환산하면 3.06점으로 나타났다.

즉, 가족친화제도 항목별 ‘필요도’ 점수는 자녀양육 및 교육지원제도(3.63)가 가장 높았으며, 그 다음으로 건강관리 및 생애주기별 지원제도(3.41), 출산 및 육아지원제도(3.24)·부양가족 지원제도(3.24), 가족친화 문화조성(3.06), 탄력적 근무제도(2.40) 순으로 나타났다. 활용도와 비교했을 때, 활용도는 건강관리 및 생애주기별 지원제도 점수가 가장 높으나 필요도는 자녀양육 및 교육지원제도가 가장 높았고, 탄력적 근무제도는 필요도 점수가 활용도 점수에 비해 상대적으로 낮았다.

〈표 3-24〉 가족친화제도 항목별 필요도

항목	점수범위	최소	최대	평균(SD)	변환평균점수
탄력적 근무제도	1~5(9~45)	9	45	21.63(8.98)	2.40
건강관리 및 생애주기별 지원제도	1~5(6~30)	6	30	20.46(6.20)	3.41
출산 및 육아지원제도	1~5(8~40)	8	40	25.90(9.58)	3.24
자녀양육 및 교육지원제도	1~5(3~15)	3	15	10.90(3.46)	3.63
부양가족 지원제도	1~5(3~15)	3	15	9.71(3.67)	3.24
가족친화 문화조성	1~5(3~15)	3	15	9.19(3.68)	3.06

15) 필요도는 가족친화제도의 지원 정책 필요성에 대한 평균점수임. 결측 또는 무응답이 있을 경우, 해당 문항만 제외하고 나머지 응답문항에 대한 평균점수를 산출하였으며, 각 문항은 5점 리커드 척도(1점: 매우 낮음, 2점: 약간 낮음, 3점: 보통, 4점: 약간 높음, 5점: 매우 높음)로 구성되어 있음.



[그림 3-13] 가족친화제도 항목별 필요도

기업의 산업분류에 따른 가족친화제도 문항별 ‘필요도’ 차이를 살펴보면, 탄력적 근무제도($F=2.594, p<.05$), 건강관리 및 생애주기별 지원제도($F=2.649, p<.05$), 출산 및 육아지원제도($F=2.997, p<.05$), 가족친화 문화조성($F=5.355, p<.001$)이 산업분류에 따라 유의미한 차이를 나타냈다. 사후검증을 실시한 결과, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업이 도매 및 소매업보다 가족친화제도 중 탄력적 근무제도, 건강관리 및 생애주기별 지원제도에 대한 필요도에 있어서 욕구가 강하게 나타났다. 출산 및 육아 지원제도는 도매 및 소매업보다 전문, 과학 및 기술 서비스업이 출산 및 육아지원제도에 대한 필요도 수준이 유의미하게 높았다. 또한 가족친화 문화조성에 대한 필요도는 도매 및 소매업이 나머지 산업분류(제조업·건설업·출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업·전문, 과학 및 기술 서비스업)보다 필요도 수준이 낮은 것으로 밝혀졌다. 전반적으로 도매 및 소매업이 나머지 산업분류에 비해 가족친화제도의 필요도가 낮게 나타났다.

〈표 3-25〉 산업분류에 따른 가족친화제도 문항별 필요도의 차이

항목	산업분류	응답 기업수	평균	표준편차	F	p
탄력적 근무제도	제조업	110	21.17	9,009	2,594	0.038*
	건설업	37	20.68	8,740		
	도매 및 소매업	29	19.48	9,085		
	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	26	26.38	7,975		
	전문, 과학 및 기술 서비스업	17	23.06	8,906		
건강관리 및 생애주기별 지원제도	제조업	110	20.64	6,024	2,649	0.034*
	건설업	38	20.26	6,412		
	도매 및 소매업	30	17.97	7,025		
	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	26	23.23	4,493		
	전문, 과학 및 기술 서비스업	17	19.94	6,388		
출산 및 육아지원제도	제조업	109	25.17	9,418	2,997	0.020*
	건설업	38	26.79	10,698		
	도매 및 소매업	30	22.27	9,656		
	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	26	28.88	8,335		
	전문, 과학 및 기술 서비스업	17	30.41	6,974		
재녀양육 및 교육지원 제도	제조업	110	10.67	3,512	1,551	0.189
	건설업	38	11.66	3,451		
	도매 및 소매업	30	9.90	3,977		
	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	26	11.50	2,596		
	전문, 과학 및 기술 서비스업	17	11.53	3,064		
부양가족 지원제도	제조업	110	9.55	3,876	2,410	0.050
	건설업	38	10.84	3,124		
	도매 및 소매업	30	8.23	3,766		
	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	26	10.19	3,188		
	전문, 과학 및 기술 서비스업	17	10.18	3,340		
가족친화 문화조성	제조업	110	9.37	3,659	5,355	0.000***
	건설업	38	9.63	3,886		
	도매 및 소매업	30	6.57	2,979		
	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	26	10.54	2,775		
	전문, 과학 및 기술 서비스업	17	9.65	3,856		

***p<0.001, *p<0.05

기업의 운영기간과 가족친화제도 문항별 ‘필요도’ 간의 상관관계를 분석한 결과, 기업의 운영기간과 출산 및 육아지원제도는 $p < .01$ 수준에서 $-.186$ 으로 음(-)의 상관관계를 보였다. 즉, 기업의 운영기간이 길어질수록, 출산 및 육아지원제도에 대한 필요도 욕구가 약해진다는 것을 의미한다.

〈표 3-26〉 운영기간과 가족친화제도 문항별 필요도 간의 관계

구분		탄력적 근무제도	건강관리 및 생애주기별 지원제도	출산 및 육아지원 제도	자녀양육 및 교육지원 제도	부양가족 지원제도	가족친화 문화조성
운영 기간	r(상관계수)	-.072	-.080	-.186**	.012	.019	-.086
	p(유의확률)	.286	.235	.006	.864	.784	.204
	응답기관수	219	221	220	221	221	221

** $p < 0.01$

기업의 총 근로자수(규모)¹⁶⁾와 가족친화제도 문항별 ‘필요도’ 간의 상관관계를 통계 처리 했을 때, 기업의 총 근로자수(규모)와 자녀양육 및 교육지원제도($r = .166$, $p < .05$), 부양가족 지원제도($r = .136$, $p < .05$), 가족친화 문화조성($r = .164$, $p < .05$)은 정(+)의 상관관계를 보였다. 즉, 기업의 규모가 클수록 근로자 가족을 지원하는 자녀양육 및 교육지원제도, 부양가족 지원제도, 가족친화 문화조성에 대한 필요도 수준이 높아지는 것을 알 수 있다.

〈표 3-27〉 총 근로자수와 가족친화제도 문항별 필요도 간의 관계

구분		탄력적 근무제도	건강관리 및 생애주기별 지원제도	출산 및 육아지원 제도	자녀양육 및 교육지원 제도	부양가족 지원제도	가족친화 문화조성
총 근로 자수	r(상관계수)	.072	.112	.097	.166*	.136*	.164*
	p(유의확률)	.289	.097	.151	.014	.043	.014
	응답기관수	219	221	220	221	221	221

* $p < 0.05$

16) 기업의 총 근로자수를 알기 위해 근로자 명수를 직접 기입하여 조사함.

2. 가족친화제도 세부 문항별 활용도 및 필요도

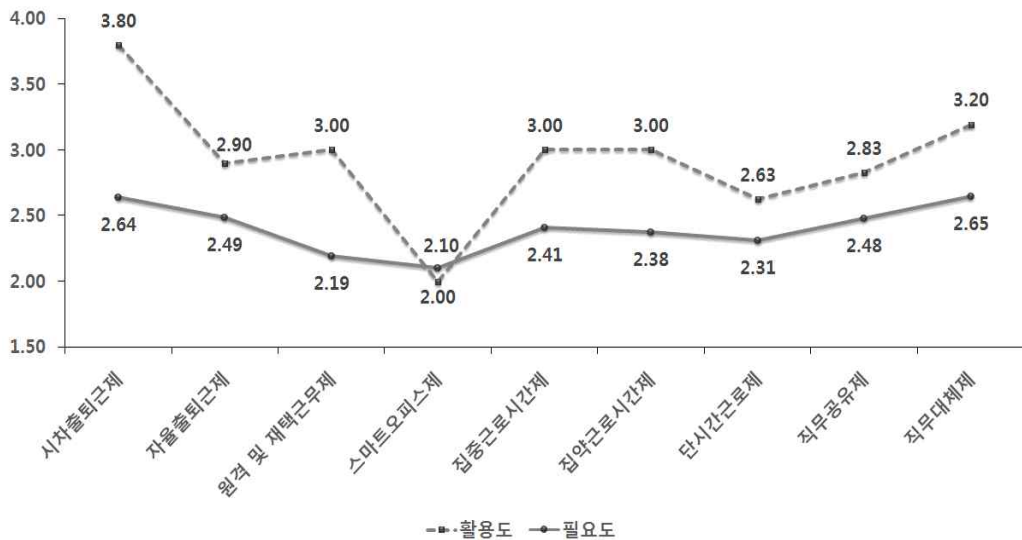
1) 탄력적 근무제도 활용도 및 필요도

(1) 탄력적 근무제도 활용도

근로자를 지원하는 탄력적 근무제도의 직원 ‘활용도’ 점수를 살펴보면, 시차출퇴근제가 3.80으로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 직무대체제 3.20, 원격 및 재택근무제·집중근로시간제·집약근로시간제 3.00, 자율출퇴근제 2.90, 직무공유제 2.83, 단시간근로제 2.63 순으로 높게 나타났다. 스마트오피스제에 대한 점수는 2.00으로 가장 낮은 활용도 점수를 보였다.

(2) 탄력적 근무제도 필요도

탄력적 근무제도의 정책 ‘필요도’ 점수를 살펴보면, 직무대체제가 2.65로 가장 높은 점수를 보였으며, 다음으로 시차출퇴근제 2.64, 자율출퇴근제 2.49, 직무공유제 2.48, 집중근로시간제 2.41, 집약근로시간제 2.38, 단시간근로제 2.31, 원격 및 재택근무제 2.19, 스마트오피스제 2.10 순으로 조사되었다. 스마트오피스제를 제외한 탄력적 근무제도의 지원 정책 필요성에 대한 점수는 직원 활용도 점수에 비해 상대적으로 낮게 나타났다. 즉 활용하는 것에 비해 필요 욕구는 낮게 조사되었다.



[그림 3-14] 탄력적 근무제도 활용도 및 필요도

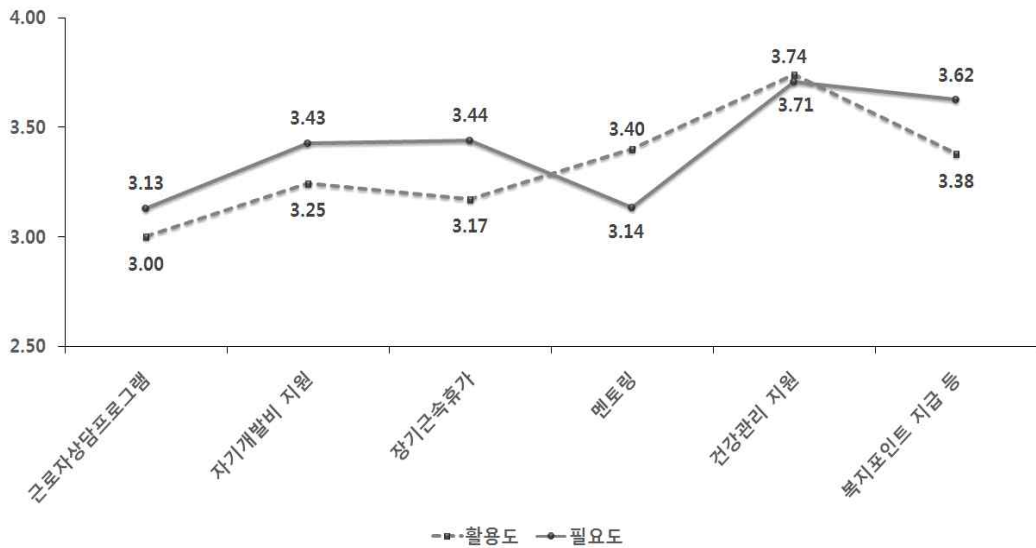
2) 건강관리 및 생애주기별 지원제도 활용도 및 필요도

(1) 건강관리 및 생애주기별 지원제도 활용도

근로자를 지원하는 건강관리 및 생애주기별 지원제도의 직원 ‘활용도’ 점수를 분석한 결과, 건강관리 지원(3.74), 멘토링(3.40), 복지포인트 지급 등(3.38), 자기개발비 지원(3.25), 장기근속휴가(3.17), 근로자상담프로그램(3.00) 순으로 높게 나타났다.

(2) 건강관리 및 생애주기별 지원제도 필요도

건강관리 및 생애주기별 지원제도의 정책 ‘필요도’ 점수를 분석한 결과, 건강관리 지원(3.71), 복지포인트 지급 등(3.62), 장기근속휴가(3.44), 자기개발비 지원(3.43), 멘토링(3.14), 근로자상담프로그램(3.13) 순으로 나타났다. 건강관리 지원은 활용도와 필요도 모두에서 가장 높은 점수를 보였으나, 멘토링은 활용도에서는 높은 점수를 보였으나 필요도에서는 상대적으로 낮게 나타났다.



[그림 3-15] 건강관리 및 생애주기별 지원제도 활용도 및 필요도

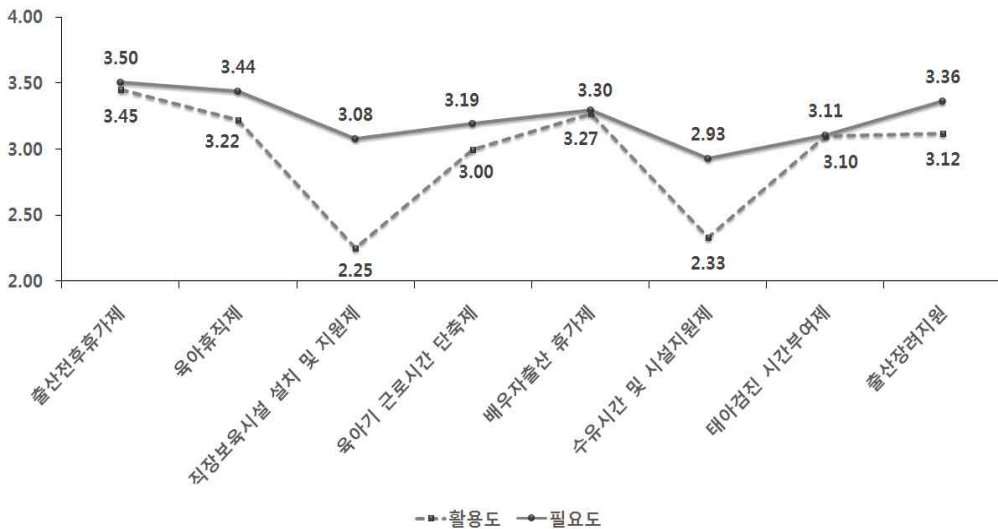
3) 출산 및 육아지원제도 활용도 및 필요도

(1) 출산 및 육아지원제도 활용도

근로자를 지원하는 출산 및 육아지원제도의 직원 ‘활용도’ 점수를 살펴보면, 출산전후 휴가제 3.45로 가장 높았으며, 그 다음으로 배우자출산 휴가제 3.27, 육아휴직제 3.22, 출산장려지원 3.12, 태아검진 시간부여제 3.10, 육아기 근로시간 단축제 3.00 순으로 높게 조사되었다. 그러나 직장보육시설 설치 및 지원제에 대한 점수는 2.25로 가장 낮게 나타났으며, 그 다음으로 수유시간 및 시설지원제 2.33 순으로 낮게 나타났다.

(2) 출산 및 육아지원제도 필요도

출산 및 육아지원제도의 정책 ‘필요도’ 점수를 살펴보면, 활용도와 마찬가지로 출산 전후휴가제가 3.50으로 가장 높은 점수를 보였다. 그 다음으로 육아휴직제 3.44, 출산 장려지원 3.36, 배우자출산 휴가제 3.30, 육아기 근로시간 단축제 3.19, 태아검진 시간 부여제 3.11, 직장보육시설 설치 및 지원제 3.08, 수유시간 및 시설지원제 2.93 순으로 나타났다. 활용도와 필요도의 가장 낮은 점수를 비교해 보면, 직원 활용도는 직장보육 시설 설치 및 지원제가 가장 낮았으나, 지원 정책의 필요성에 관해서는 수유시간 및 시설지원제가 가장 낮은 것으로 나타났다. 특히 직장보육시설 설치 및 지원제는 직원 활용도와 필요도 간의 점수 차이가 가장 컸다. 즉, 직장보육시설이 제대로 활용되지는 못하나 정책적 지원 욕구는 크다는 것을 의미한다.



[그림 3-16] 출산 및 육아지원제도 활용도 및 필요도

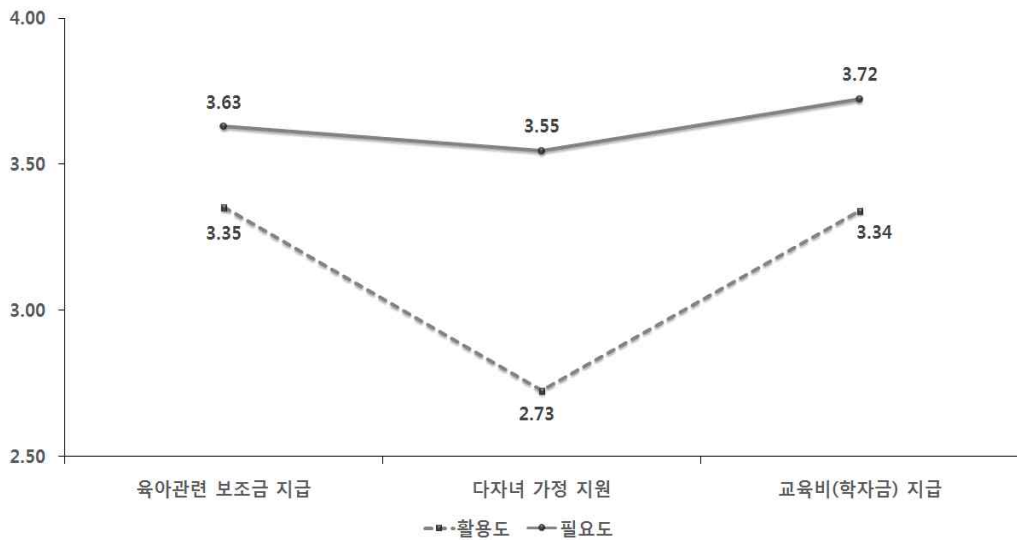
4) 자녀양육 및 교육지원제도 활용도 및 필요도

(1) 자녀양육 및 교육지원제도 활용도

근로자 가족을 지원하는 자녀양육 및 교육지원제도의 직원 ‘활용도’ 점수를 분석한 결과, 육아관련 보조금 지급 3.35, 교육비(학자금) 지급 3.34 순으로 높게 나타났으며, 다자녀 가정 지원에 대한 점수는 2.73으로 가장 낮게 나타났다.

(2) 자녀양육 및 교육지원제도 필요도

자녀양육 및 교육지원제도의 정책 ‘필요도’ 점수를 분석한 결과, 교육비(학자금) 지급이 3.72로 가장 높은 점수를 보였다. 다음으로 육아관련 보조금 지급 3.63, 다자녀 가정지원 3.55 순으로 나타났다. 즉, 직원들의 활용도가 가장 높은 제도는 육아관련 보조금 지급이지만, 가장 필요한 지원 정책은 교육비(학자금) 지급으로 조사되었다.



[그림 3-17] 자녀양육 및 교육지원제도 활용도 및 필요도

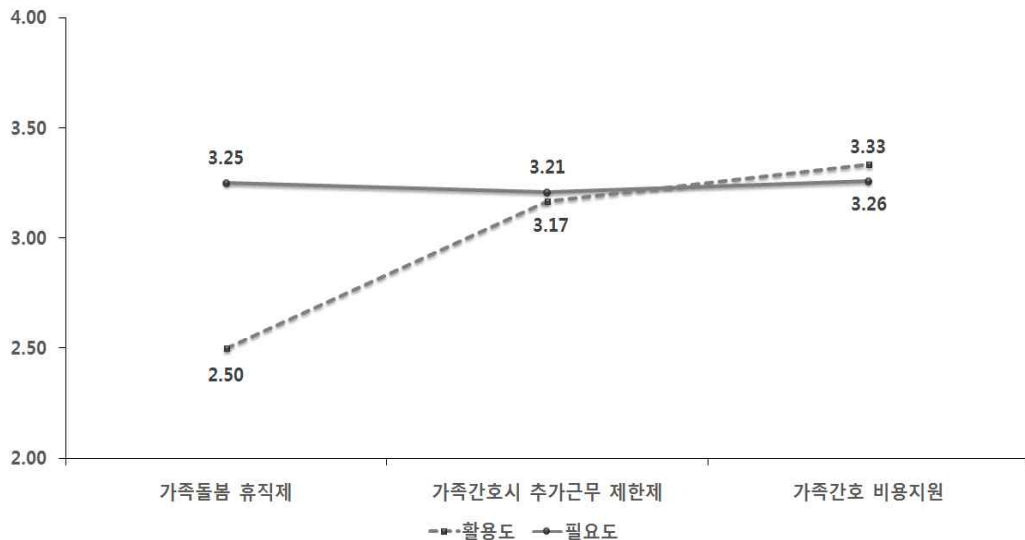
5) 부양가족 지원제도 활용도 및 필요도

(1) 부양가족 지원제도 활용도

근로자 가족을 지원하는 부양가족 지원제도의 직원 ‘활용도’ 점수를 살펴보면, 가족간호 비용지원(3.33), 가족간호시 추가근무 제한제(3.17), 가족돌봄 휴직제(2.50) 순으로 나타났다.

(2) 부양가족 지원제도 필요도

부양가족 지원제도의 직원 ‘필요도’ 점수를 살펴보면, 가족간호 비용지원(3.26)이 가장 높은 점수 보였다. 그 다음으로 가족돌봄 휴직제(3.25), 가족간호시 추가근무 제한제(3.21) 순으로 조사되었다. 활용도와 필요도 점수를 살펴보면, 가족돌봄휴직제의 활용도 수준은 낮으나, 정책적 지원 필요도 수준은 높게 나타났으며, 가족간호 비용지원은 활용하는 것에 비해 상대적으로 필요도 수준이 낮게 조사되었다.



[그림 3-18] 부양가족 지원제도 활용도 및 필요도

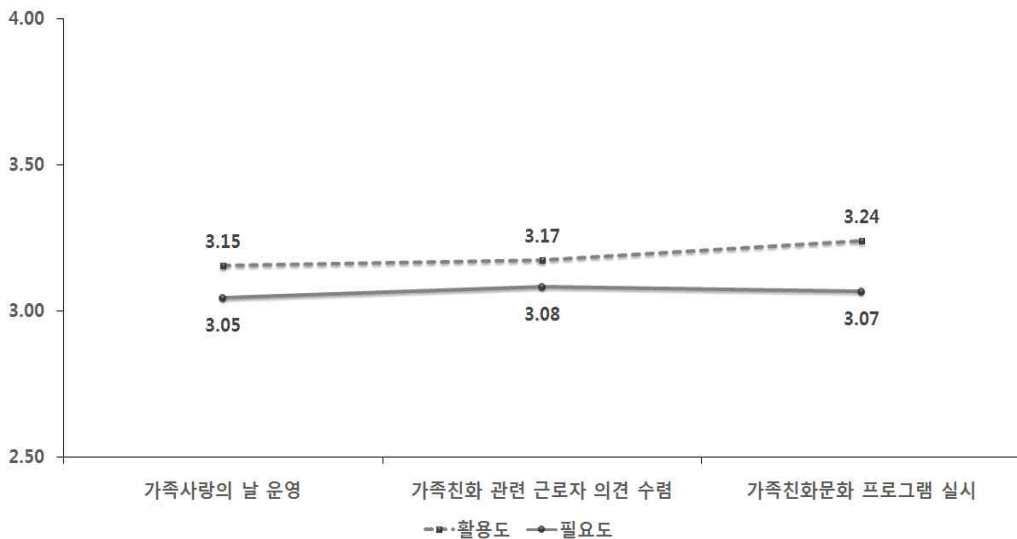
6) 가족친화 문화조성 활용도 및 필요도

(1) 가족친화 문화조성 활용도

근로자 가족을 지원하는 가족친화 문화조성의 직원 '활용도' 점수를 분석한 결과, 가족친화문화 프로그램 실시가 3.24로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 가족친화 관련 근로자 의견 수렴 3.17, 가족사랑의 날 운영 3.15 순으로 나타났다.

(2) 가족친화 문화조성 필요도

가족친화 문화조성 '필요도' 점수를 분석한 결과, 가족친화 관련 근로자 의견 수렴이 3.08로 가장 높은 점수를 보였다. 다음으로 가족친화문화 프로그램 실시 3.07, 가족사랑의 날 운영 3.05 순으로 조사되었다. 활용도와 필요도 점수를 비교해 보면, 가장 높은 점수는 활용도에서는 가족친화문화 프로그램 실시로 나타났으나, 필요도에서는 가족친화 관련 근로자 의견수렴이 가장 높게 나타났다. 가장 낮은 점수를 살펴보면, 활용도와 필요도 모두 가족사랑의 날 운영으로 나타났다.



[그림 3-19] 가족친화 문화조성 활용도 및 필요도

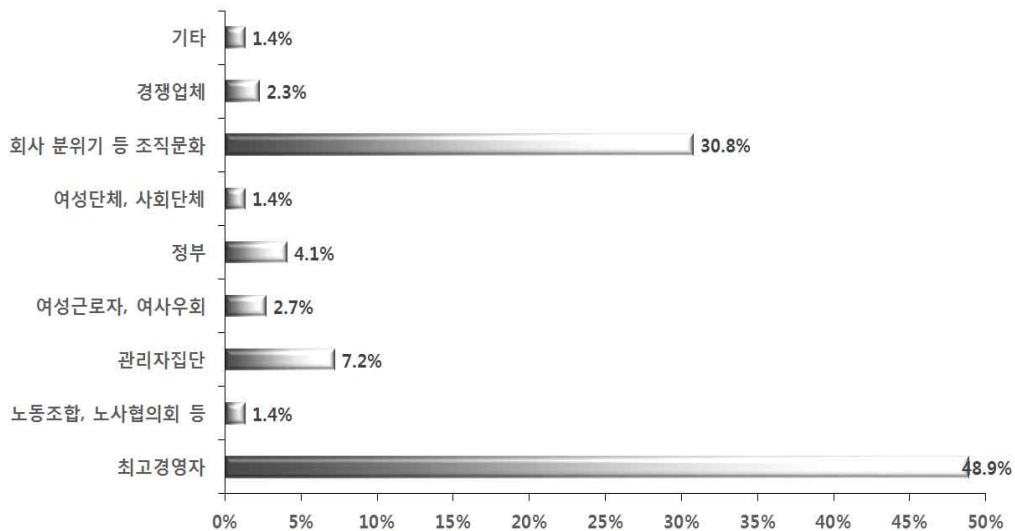
제4절 가족친화제도 결정요인 및 효과, 정착방안

1. 가족친화제도 시행 및 도입의 결정요인

기업이 시행하고 있거나 향후 도입하고자 하는 제도가 있다면, 그러한 결정에 영향을 준 집단은 무엇인지 묻는 문항으로 가족친화제도 정착을 위해 먼저 정책적으로 공략할 대상을 조사한 것이다.

최고경영자의 영향력이 가장 컸다는 응답이 절반에 가까운 48.9%(108곳)로 가장 높게 나타나 최고경영자의 의지가 가장 중요하며, 이러한 최고경영자들의 인식을 바꾸는 노력이 절실히 필요한 것으로 조사되었다. 또한 30.8%(68곳)의 비율을 보인 회사 분위기 등 조직문화가 다음 순으로 높은 것으로 나타나 조직 구성원들의 인식제고의 노력도 필요한 것으로 나타났다.

반면 관리자집단 7.2%(16곳), 정부 4.1%(9곳), 여성근로자, 여사우회 2.7%(6곳), 경쟁업체 2.3%(5곳), 노동조합, 노사협의회 등(1.4%)·여성단체, 사회단체(1.4%)·기타(1.4%) 순으로 낮은 비율을 보였다. 특히 노동조합·노사협의회가 낮은 비율을 보이는 것은 중소기업의 경우 노동조합이 있는 경우가 많지 않기 때문인 것으로 보이며, 본 조사에서도 조사대상의 4.6%(10곳)만이 노동조합이 있는 것으로 나타났고 이를 고려하면 노동조합 역시 가족친화제도 도입에 있어 중요한 결정요인임을 알 수 있다.



[그림 3-20] 가족친화제도 시행 및 도입 결정에 영향을 준 집단

2. 가족친화제도의 효과

기업들이 시행하고 있는 가족친화제도들의 효과는 무엇인지¹⁷⁾에 대해 다중응답(1~3 순위)을 실시한 결과, 1순위는 가족과 같은 직장분위기 조성(48곳), 생산성 증가(32곳), 근로자의 불만 감소(31곳), 근로자의 이직률 감소(22곳), 우수인력 확보(19곳), 매출액 신장(14곳), 기업 홍보 및 이미지 향상(11곳), 근로자의 결근, 지각 등 감소(6곳) 순으로 높게 나타났다. 2순위는 근로자의 불만 감소(47곳), 근로자의 이직률 감소(30곳), 매출액 신장(27곳), 우수인력 확보(22곳), 가족과 같은 직장분위기 조성(20곳), 기업 홍보 및 이미지 향상(15곳), 생산성 증가(13곳), 근로자의 결근, 지각 등 감소(9곳) 순으로 높게 나타났으며, 3순위는 근로자의 이직률 감소(35곳), 가족과 같은 직장분위기 조성(32곳), 근로자의 불만 감소(20곳)·매출액 신장(20곳)·근로자의 결근, 지각 등 감소(20곳) 생산성 증가(19곳)·우수인력 확보(19곳), 기업 홍보 및 이미지 향상(13곳) 순으로 높게 조사되었다.

각 문항에 가중치¹⁸⁾를 두어 순위점수를 산출하여 분석한 결과, 가족과 같은 직장분위기 조성이 2,160점으로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 근로자의 불만 감소가 2,070점, 근로자의 이직률 감소 1,610점, 생산성 증가 1,470점, 우수인력 확보 1,200점 순으로 높은 점수를 보였으며, 이어서 매출액 신장 1,160점, 기업 홍보 및 이미지 향상 760점, 근로자의 결근, 지각 등 감소 560점 순으로 나타났다.

특히 응답의 45.0%(근로자의 불만 감소 18.0%, 근로자의 이직률 감소 16.0%, 우수인력 확보 11.0%)가 가족친화제도를 실시한다면 인력 확보 및 유지에 도움이 될 것으로 보여지며, 가족친화제도 시행이 이미지 제고와 같은 간접적인 효과뿐만 아니라 직접적인 효과에 크게 기여할 것으로 예상된다.

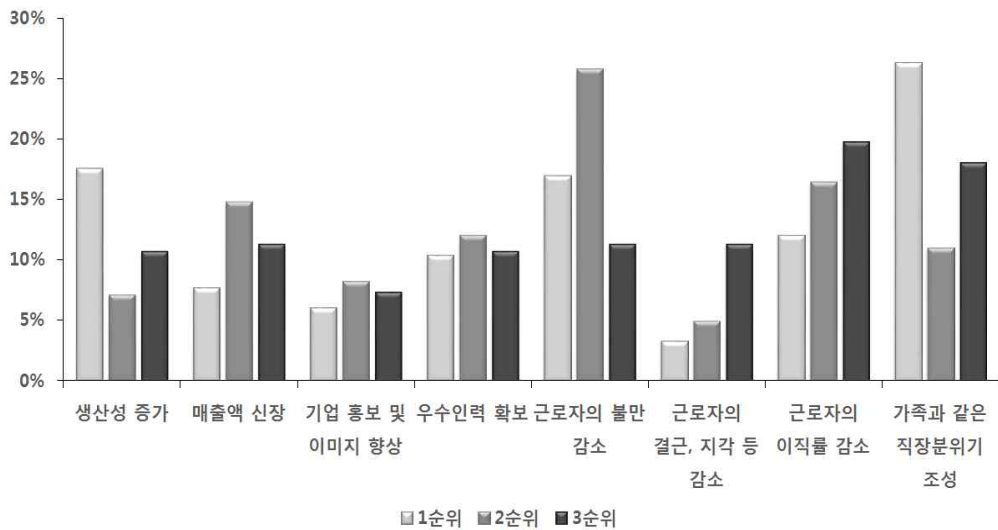
17) 응답가능 항목은 다음과 같이 구성되어 있으며, ⑩ 해당없음에 기입한 기업은 현재 시행하는 가족친화제도가 하나도 없으므로 분석에서 제외됨

- | | | |
|---------------|---------------------|--------------------|
| ① 생산성 증가 | ② 매출액 신장 | ③ 기업 홍보 및 이미지 향상 |
| ④ 우수인력 확보 | ⑤ 근로자의 불만 감소 | ⑥ 근로자의 결근, 지각 등 감소 |
| ⑦ 근로자의 이직률 감소 | ⑧ 가족과 같은 직장분위기 조성 | |
| ⑨ 기타 | ⑩ 해당없음(시행하는 제도가 없음) | |

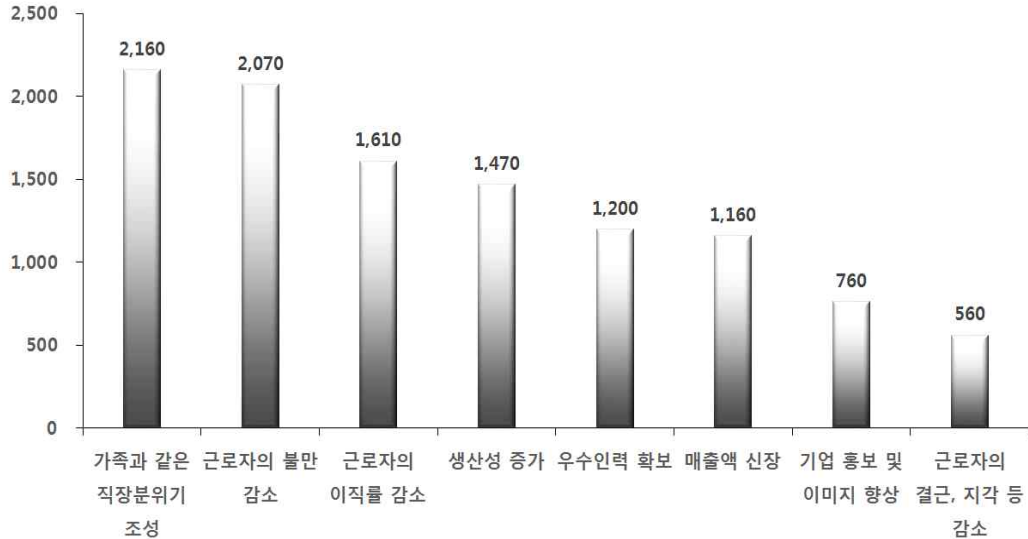
18) 순위점수: (1순위 응답 빈도수×30)+(2순위 응답 빈도수×20)+(3순위 응답 빈도수×10)

〈표 3-28〉 가족친화제도의 효과(다중응답)

항목	1순위	2순위	3순위	응답합계 (%)	순위 점수
	응답기업수 (%)	응답기업수 (%)	응답기업수 (%)		
가족과 같은 직장분위기 조성	48(26.2)	20(10.9)	32(18.0)	100(18.4)	2,160
근로자의 불만 감소	31(16.9)	47(25.7)	20(11.2)	98(18.0)	2,070
근로자의 이직률 감소	22(12.0)	30(16.4)	35(19.7)	87(16.0)	1,610
생산성 증가	32(17.5)	13(7.1)	19(10.7)	64(11.8)	1,470
우수인력 확보	19(10.4)	22(12.0)	19(10.7)	60(11.0)	1,200
매출액 신장	14(7.7)	27(14.8)	20(11.2)	61(11.2)	1,160
기업 홍보 및 이미지 향상	11(6.0)	15(8.2)	13(7.3)	39(7.2)	760
근로자의 결근, 지각 등 감소	6(3.3)	9(4.9)	20(11.2)	35(6.4)	560
합계	183(100.0)	183(100.0)	178(100.0)	544(100.0)	11,530



[그림 3-21] 가족친화제도의 효과: 1~3순위



[그림 3-22] 가족친화제도의 효과: 순위점수

3. 가족친화제도 도입 시 어려운 점

기업들이 가족친화제도를 도입하고자 할 때 가장 어려운 점은 무엇인지¹⁹⁾에 대해 다중응답(1~3순위)을 실시한 결과, 1순위는 제도를 운영할 만큼 재원이 불충분(53곳), 업종, 직종 특성이 제도 도입 부적합(46곳), 대체인력 및 관리자 인력 부족(36곳), 적용 대상 근로자 소수임(30곳), 업무수행에 차질을 줄 가능성이 있음(20곳), 기업문화가 가족보다 일중심(15곳), 국가의 지원이나 인센티브 없음(9곳), 해당 제도에 대한 홍보와 근로자의 관심 부족(7곳), 다른 직원과의 위화감, 형평성 문제 발생(4곳), 기타(1곳)

19) 응답가능 항목은 다음과 같이 구성되어 있음.

- ① 업종, 직종 특성이 제도를 도입하기에 적합하지 않다
- ② 적용 대상 근로자가 소수이다
- ③ 대체인력 및 관리자 인력이 부족하다
- ④ 제도를 운영할 만큼 재원이 충분하지 않다
- ⑤ 업무수행에 차질을 줄 가능성이 있다
- ⑥ 해당 제도에 대한 홍보와 근로자의 관심이 부족하다
- ⑦ 기업문화가 가족보다 일중심이다
- ⑧ 국가의 지원이나 인센티브가 없다
- ⑨ 다른 직원과의 위화감, 형평성 문제가 발생할 수 있다
- ⑩ 기타

순으로 높게 나타났다. 2순위는 대체인력 및 관리자 인력 부족(54곳), 제도를 운영할 만큼 재원이 불충분(45곳), 적용 대상 근로자 소수임(34곳), 업무수행에 차질을 줄 가능성이 있음(33곳), 업종, 직종 특성이 제도 도입 부적합(21곳), 기업문화가 가족보다 일 중심(13곳)·국가의 지원이나 인센티브 없음(13곳), 다른 직원과의 위화감, 형평성 문제 발생(5곳), 해당 제도에 대한 홍보와 근로자의 관심 부족(2곳) 순으로 높게 나타났으며, 3순위는 제도를 운영할 만큼 재원이 불충분(38곳), 대체인력 및 관리자 인력 부족(37곳), 기업문화가 가족보다 일 중심(34곳), 업무수행에 차질을 줄 가능성이 있음(24곳), 업종, 직종 특성이 제도 도입 부적합(18곳)·적용 대상 근로자 소수임(18곳)·국가의 지원이나 인센티브 없음(18곳), 해당 제도에 대한 홍보와 근로자의 관심 부족(13곳), 다른 직원과의 위화감, 형평성 문제 발생(12곳), 기타(1곳) 순으로 높게 조사되었다.

각 문항에 가중치²⁰⁾를 두어 순위점수를 산출하여 분석한 결과, 제도를 운영할 만큼 재원이 불충분이 2,870점으로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 대체인력 및 관리자 인력 부족 2,530점, 업종, 직종 특성이 제도 도입 부적합 1,980점, 적용 대상 근로자 소수임 1,760점, 업무수행에 차질을 줄 가능성이 있음 1,500점 순으로 높은 점수를 보였으며, 이어서 기업문화가 가족보다 일 중심 1,050점, 국가의 지원이나 인센티브 없음 710점, 해당 제도에 대한 홍보와 근로자의 관심 부족 380점, 다른 직원과의 위화감, 형평성 문제 발생 340점, 기타 40점 순으로 나타났다.

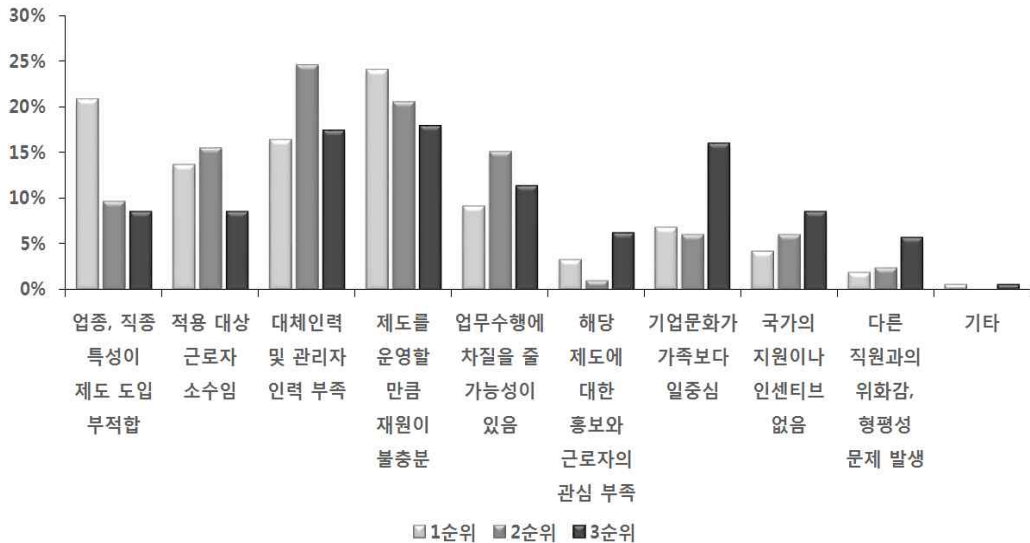
기타에서 ‘관리자의 관심 부족 및 인식 미흡’이라는 의견이 추가적으로 나타나 위의 가족친화제도 시행 및 도입 결정에 영향을 준 집단을 묻는 문항에서 ‘최고경영자’에 대한 응답 비율이 높았던 것과 연관성이 있다. 가족친화제도의 정착 및 시행을 위해서는 관리자 집단의 인식 제고가 중요하다는 것을 시사한다.

또한 응답의 40.2%(제도를 운영할 만큼 재원이 불충분 20.8%, 대체인력 및 관리자 인력 부족 19.4%)가 재원 및 인력 부족을 어려움으로 꼽고 있다. 조사대상이 중소기업임을 고려한다면 가족친화제도를 지원정책을 실시함에 있어 중소기업은 운영상 직접적인 도움이 될 수 있는 재원 및 인력 확충에 초점을 맞춰야 한다. 즉, 규모가 작은 중소기업과 대기업의 지원정책을 차별화하여 확립·시행할 필요가 있다.

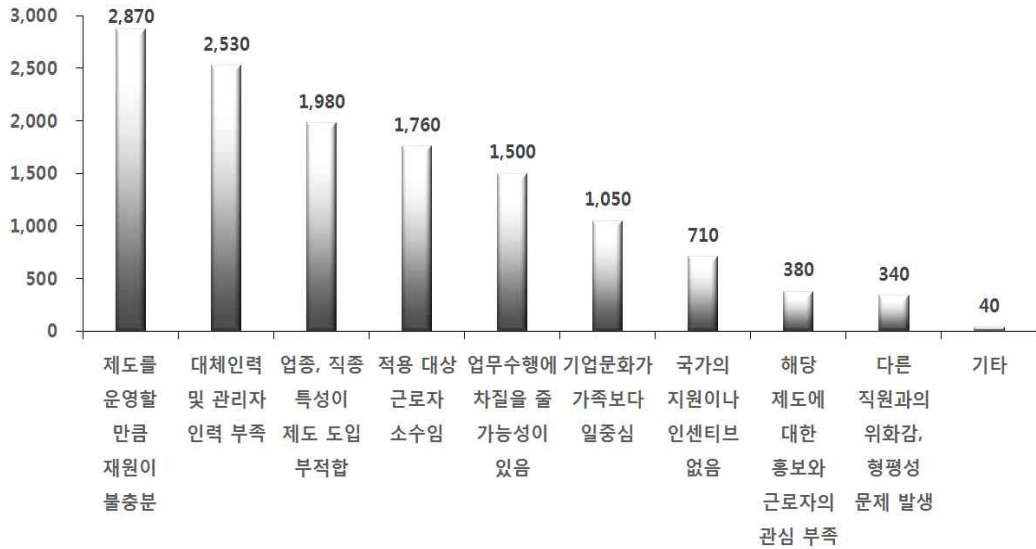
20) 순위점수: (1순위 응답 빈도수×30)+(2순위 응답 빈도수×20)+(3순위 응답 빈도수×10)

〈표 3-29〉 가족친화제도 도입 시 어려운 점(다중응답)

항목	1순위	2순위	3순위	응답합계 (%)	순위 점수
	응답기업수 (%)	응답기업수 (%)	응답기업수 (%)		
제도를 운영할 만큼 재원이 불충분	53(24.0)	45(20.5)	38(17.8)	136(20.8)	2,870
대체인력 및 관리자 인력 부족	36(16.3)	54(24.5)	37(17.4)	127(19.4)	2,530
업종, 직종 특성이 제도 도입 부적합	46(20.8)	21(9.5)	18(8.5)	85(13.0)	1,980
적용 대상 근로자 소수임	30(13.6)	34(15.5)	18(8.5)	82(12.5)	1,760
업무수행에 차질을 줄 가능성이 있음	20(9.0)	33(15.0)	24(11.3)	77(11.8)	1,500
기업문화가 가족보다 일중심	15(6.8)	13(5.9)	34(16.0)	62(9.5)	1,050
국가의 지원이나 인센티브 없음	9(4.1)	13(5.9)	18(8.5)	40(6.1)	710
해당 제도에 대한 홍보와 근로자의 관심 부족	7(3.2)	2(0.9)	13(6.1)	22(3.4)	380
다른 직원과의 위화감, 형평성 문제 발생	4(1.8)	5(2.3)	12(5.6)	21(3.2)	340
기타	1(0.5)	0(0.0)	1(0.5)	2(0.3)	40
합계	221(100.0)	220(100.0)	213(100.0)	654(100.0)	13,160



[그림 3-23] 가족친화제도 도입 시 어려운 점: 1~3순위



[그림 3-24] 가족친화제도 도입 시 어려운 점: 순위점수

4. 가족친화제도 도입을 위해 필요한 정책

가족친화제도 도입을 위해 필요한 정책은 무엇인지²¹⁾에 대해 다중응답(1~3순위)을 실시한 결과, 1순위는 제도의 운영과 관련된 재정적 지원(108곳), 정부, 지자체가 사회보장정책으로 직접 시행(31곳), 제도의 운영과 관련된 복지시설 지원(28곳), 제도의 운영과 관련된 정보 제공 및 교육실시(24곳), 제도의 운영과 관련된 대체인력 지원(13곳), 우수기업에 대한 행정상 우대(7곳), 기업대상 제도 정착을 위한 컨설팅 지원(5곳), 친화제도 효과에 대한 객관적 분석결과 홍보(3곳), 우수기업에 대한 금융상 우대

21) 응답가능 항목은 다음과 같이 구성되어 있음.

- ① 제도의 운영과 관련된 정보 제공 및 교육실시
- ② 제도의 운영과 관련된 재정적 지원
- ③ 제도의 운영과 관련된 복지시설 지원
- ④ 제도의 운영과 관련된 대체인력 지원
- ⑤ 우수기업에 대한 행정상 우대
- ⑥ 우수기업에 대한 금융상 우대
- ⑦ 정부, 지자체가 가족친화제도를 사회보장정책으로 직접 시행
- ⑧ 기업대상 제도정착을 위한 컨설팅 지원
- ⑨ 가족친화제도 효과에 대한 객관적 분석결과 홍보
- ⑩ 기타

(1곳)·기타(1곳) 순으로 높게 나타났다. 2순위는 제도의 운영과 관련된 재정적 지원(57곳), 제도의 운영과 관련된 복지시설 지원(53곳), 제도의 운영과 관련된 대체인력 지원(43곳), 정부, 지자체가 사회보장정책으로 직접 시행(23곳), 제도의 운영과 관련된 정보 제공 및 교육실시(17곳), 우수기업에 대한 행정상 우대(9곳), 기업대상 제도 정착을 위한 컨설팅 지원(8곳), 우수기업에 대한 금융상 우대(7곳), 가족친화제도 효과에 대한 객관적 분석결과 홍보(3곳) 순으로 높게 나타났으며, 3순위는 제도의 운영과 관련된 복지시설 지원(50곳)·제도의 운영과 관련된 대체인력 지원(50곳), 정부, 지자체가 사회보장정책으로 직접 시행(33곳), 제도의 운영과 관련된 재정적 지원(19곳), 우수기업에 대한 행정상 우대(15곳), 우수기업에 대한 금융상 우대(13곳), 제도의 운영과 관련된 정보 제공 및 교육실시(12곳), 기업대상 제도 정착을 위한 컨설팅 지원(9곳), 가족친화제도 효과에 대한 객관적 분석결과 홍보(5곳) 순으로 높게 조사되었다.

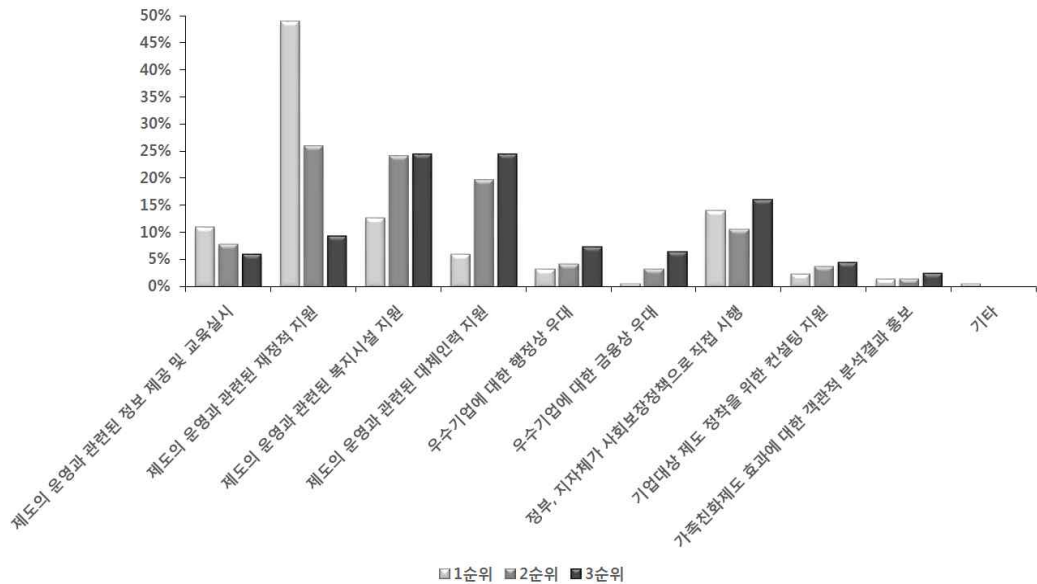
각 문항에 가중치²²⁾를 두어 순위점수를 산출하여 분석한 결과, 제도의 운영과 관련된 재정적 지원이 4,570점으로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 제도의 운영과 관련된 복지시설 지원 2,400점, 제도의 운영과 관련된 대체인력 지원 1,750점, 정부, 지자체가 사회보장정책으로 직접 시행 1,720점, 제도의 운영과 관련된 정보 제공 및 교육실시 1,180점 순으로 높은 점수를 보였으며, 이어서 우수기업에 대한 행정상 우대 540점, 기업대상 제도 정착을 위한 컨설팅 지원 400점, 우수기업에 대한 금융상 우대 300점, 가족친화제도 효과에 대한 객관적 분석결과 홍보 200점, 기타 30점 순으로 나타났다. 기타의 의견으로는 ‘가족친화제도의 체계적인 시행계획과 의무화’가 추가적으로 조사되었다.

특히 위의 가족친화제도 도입시 어려운 점에서 나타난 것과 연관되어 응답의 65.0% (제도의 운영과 관련된 재정적 지원 28.4%, 제도의 운영과 관련된 복지시설 지원 20.2%, 제도의 운영과 관련된 대체인력 지원 16.4%)가 재원 및 인력, 시설 지원 등 운영상 직접적인 지원을 필요한 것으로 꼽고 있다.

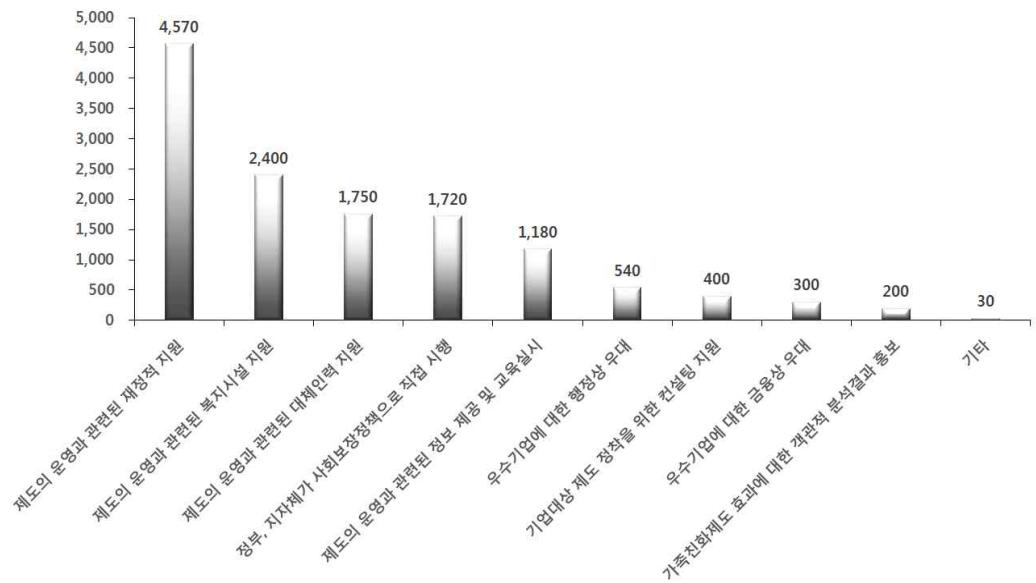
22) 순위점수: (1순위 응답 빈도수×30)+(2순위 응답 빈도수×20)+(3순위 응답 빈도수×10)

〈표 3-30〉 가족친화제도 도입을 위해 필요한 정책(다중응답)

항목	1순위	2순위	3순위	응답합계 (%)	순위 점수
	응답기업수 (%)	응답기업수 (%)	응답기업수 (%)		
제도의 운영과 관련된 재정적 지원	108(48.9)	57(25.9)	19(9.2)	184(28.4)	4,570
제도의 운영과 관련된 복지시설 지원	28(12.7)	53(24.1)	50(24.3)	131(20.2)	2,400
제도의 운영과 관련된 대체인력 지원	13(5.9)	43(19.5)	50(24.3)	106(16.4)	1,750
정부, 지자체가 사회보장정책으로 직접 시행	31(14.0)	23(10.5)	33(16.0)	87(13.4)	1,720
제도의 운영과 관련된 정보 제공 및 교육실시	24(10.9)	17(7.7)	12(5.8)	53(8.2)	1,180
우수기업에 대한 행정상 우대	7(3.2)	9(4.1)	15(7.3)	31(4.8)	540
기업대상 제도 정착을 위한 컨설팅 지원	5(2.3)	8(3.6)	9(4.4)	22(3.4)	400
우수기업에 대한 금융상 우대	1(0.5)	7(3.2)	13(6.3)	21(3.2)	300
가족친화제도 효과에 대한 객관적 분석결과 홍보	3(1.4)	3(1.4)	5(2.4)	11(1.7)	200
기타	1(0.5)	0(0.0)	0(0.0)	1(0.2)	30
합계	221(100.0)	220(100.0)	206(100.0)	647(100.0)	13,090



[그림 3-25] 가족친화제도 도입을 위해 필요한 정책: 1~3순위

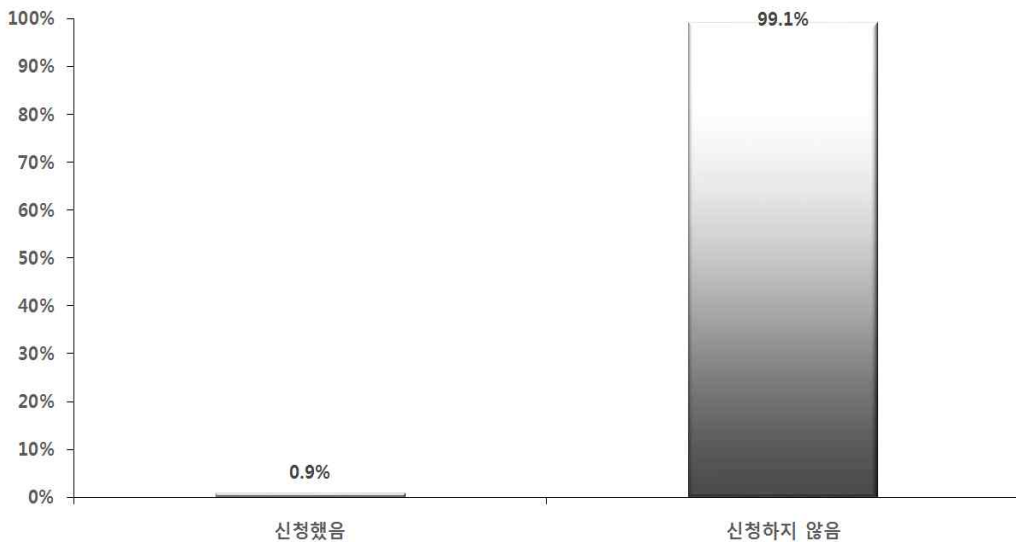


[그림 3-26] 가족친화제도 도입을 위해 필요한 정책: 순위점수

제5절 가족친화인증제

1. 가족친화인증 신청여부

가족친화기업(기관) 인증제란 여성가족부가 <가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률>에 따라 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업 또는 기관에 대하여 인증을 부여하는 제도를 말한다. 따라서 여성가족부에서 인증제 신청을 실시한 2008년 이후부터 현재까지 신청한 경험이 있는지 조사한 결과, 221곳의 조사대상 중 단 2곳(0.9%)만이 가족친화인증을 신청한 경험이 있으며, 나머지 219곳(99.1%)의 기업은 가족친화인증을 신청한 경험이 없다고 나타났다.



[그림 3-27] 가족친화인증 신청여부

2. 가족친화인증 미신청 이유

가족친화인증을 신청한 경험이 없는 기업을 대상으로 가족친화인증 신청을 하지 않는 이유²³⁾에 대해 다중응답(1~2순위)을 실시한 결과, 1순위는 인증 받을 필요성을 느끼지 못해서(98곳), 인증을 받아도 기업 홍보에 별로 쓰이지 않아서(37곳)·기타(37곳) 인증을 받지 못할 것이 확실해 보여서(23곳), 인증을 받는다 해도 인센티브가 미흡해서(21곳), 인증 비용 감면 대상에 해당되지 않아서(3곳) 순으로 높게 나타났으며, 2순위는 인증을 받는다 해도 인센티브가 미흡해서(49곳), 인증 받을 필요성을 느끼지 못해서(37곳)·인증을 받아도 기업 홍보에 별로 쓰이지 않아서(37곳), 인증을 받지 못할 것이 확실해 보여서(27곳), 기타(7곳), 인증 비용 감면 대상에 해당되지 않아서(5곳) 순으로 높게 조사되었다.

각 문항에 가중치²⁴⁾를 두어 순위점수를 산출하여 분석한 결과, 인증 받을 필요성을 느끼지 못해서가 3,680점으로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 인증을 받아도 기업 홍보에 별로 쓰이지 않아서가 1,850점, 인증을 받는다 해도 인센티브가 미흡해서 1,610점, 인증을 받지 못할 것이 확실해 보여서 1,560점, 기타 1,250점, 인증 비용 감면 대상에 해당되지 않아서 190점 순으로 나타났다. 기타의 내용으로 ‘가족친화인증제에 대한 인식 및 홍보 부족’을 추가적으로 제시했다. 따라서 기업들에게 가족친화인증제의 목적과 인증 과정 등을 적극적으로 알리고 교육할 필요성이 크다고 보여진다.

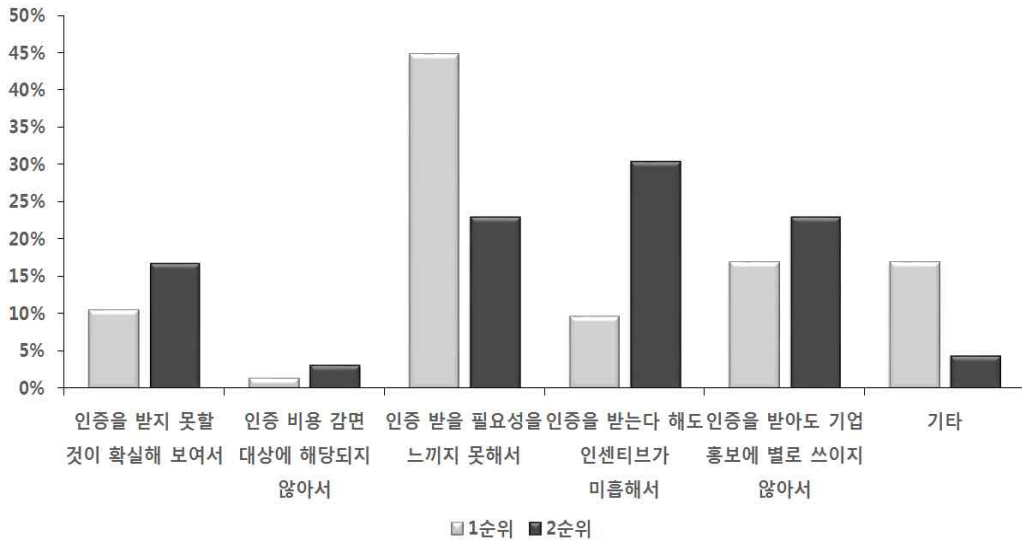
23) 응답가능 항목은 다음과 같이 구성되어 있음.

- ① 인증을 받지 못할 것이 확실해 보여서
- ② 가족친화제도를 운영 중이지만 인증 비용 감면 대상에 해당되지 않아서(공공기관 등)
- ③ 인증을 받을 필요성을 느끼지 못해서
- ④ 인증을 받는다 해도 인센티브가 미흡해서
- ⑤ 인증을 받아도 기업 홍보에 별로 쓰이지 않을 것 같아서(업종 성격상)
- ⑥ 기타

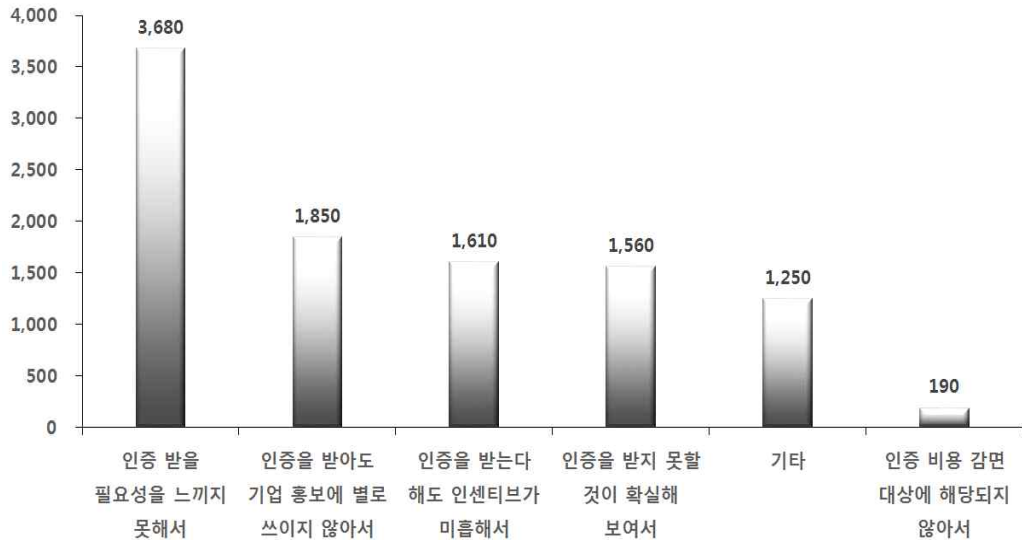
24) 순위점수: (1순위 응답 빈도수×30)+(2순위 응답 빈도수×20)

〈표 3-31〉 가족친화인증 미신청 이유(다중응답)

항목	1순위	2순위	응답합계 (%)	순위 점수
	응답기업수 (%)	응답기업수 (%)		
인증 받을 필요성을 느끼지 못해서	98(44.7)	37(22.8)	135(35.4)	3,680
인증을 받아도 기업 홍보에 별로 쓰이지 않아서	37(16.9)	37(22.8)	74(19.4)	1,850
인증을 받는다 해도 인센티브가 미흡해서	21(9.6)	49(30.2)	70(18.4)	1,610
인증을 받지 못할 것이 확실해 보여서	23(10.5)	27(16.7)	50(13.1)	1,560
기타	37(16.9)	7(4.3)	44(11.5)	1,250
인증 비용 감면 대상에 해당되지 않아서	3(1.4)	5(3.1)	8(2.1)	190
합계	219(100.0)	162(100.0)	381(100.0)	10,140



[그림 3-28] 가족친화인증 미신청 이유: 1~2순위



[그림 3-29] 가족친화인증 미신청 이유: 순위점수

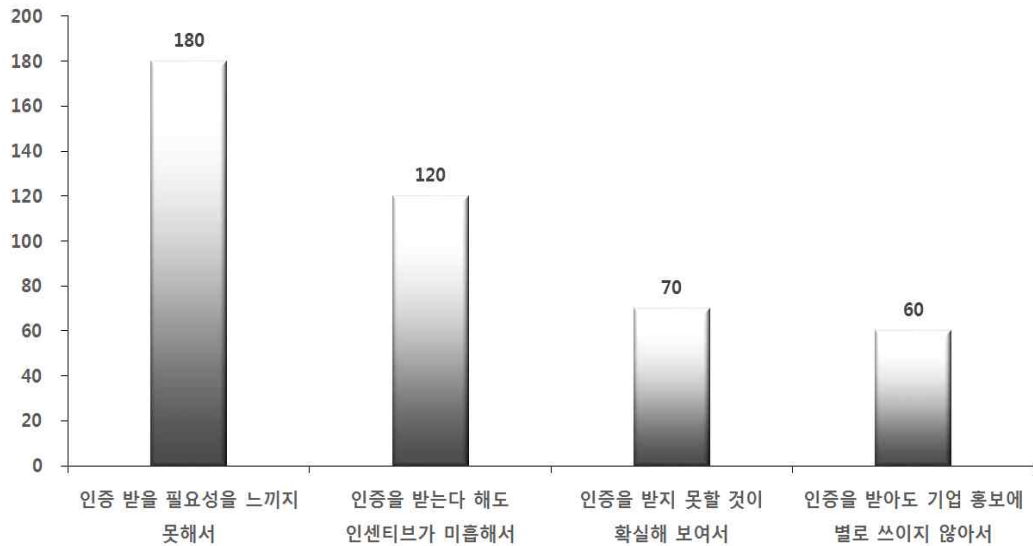
이외에 추가로 표본선정 시 제외 기준이었던 10인 미만 및 100인 이상의 규모의 기업 중 100인 이상 규모에 해당하는 기업에서 가족친화인증을 신청한 경험이 있는지를 살펴 보았다. 100인 이상 규모의 기업은 총 9곳이었으며, 9곳 중 가족친화인증을 신청한 경험이 있는 기업은 단 하나도 나타나지 않았다. 100인 이상의 기업은 100인 이하의 기업에 비해 재정 및 인력, 시설 등의 여건이 가족친화제도를 시행하기에 나을 것으로 판단했으나 조사결과 그렇지 않았다.

또한 100인 이상 기업의 가족친화인증 미신청 이유를 가중치²⁵⁾를 두어 순위점수를 산출하여 분석한 결과, 인증 받을 필요성을 느끼지 못해서가 180점으로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 인증을 받는다 해도 인센티브가 미흡해서 120점, 인증을 받지 못할 것이 확실해 보여서 70점, 인증을 받아도 기업 홍보에 별로 쓰이지 않아서 60점으로 나타났다. ‘인증 받을 필요성을 느끼지 못해서’의 비율이 100인 미만의 기업에서도 가장 높았던 것과 동일한 결과로 가족친화인증제에 대한 시행 배경과 필요성 등에 대한 기업 대상 교육이 절실하다고 판단된다.

25) 순위점수: (1순위 응답 빈도수×30)+(2순위 응답 빈도수×20)

〈표 3-32〉 100인 이상 기업 가족친화인증 미신청 이유

항목	1순위	2순위	응답합계 (%)	순위 점수
	응답기업수 (%)	응답기업수 (%)		
인증 받을 필요성을 느끼지 못해서	6(66.7)	0(0.0)	6(35.3)	180
인증을 받는다 해도 인센티브가 미흡해서	2(22.2)	3(37.5)	5(29.4)	120
인증을 받지 못할 것이 확실해 보여서	1(11.1)	2(25.0)	3(17.6)	70
인증을 받아도 기업 홍보에 별로 쓰이지 않아서	0(0.0)	3(37.5)	3(17.6)	60
합계	9(100.0)	8(100.0)	381(100.0)	430



[그림 3-30] 100인 이상 기업 가족친화인증 미신청 이유: 순위점수

제4장

가족친화제도 정착 및 활성화 방안

제1절 연구의 함의

제2절 정책적 제언

제4장

가족친화제도 정착 및 활성화 방안

제1절 연구의 함의

대전광역시 기업의 가족친화제도 실태조사를 통해 다음과 같은 함의를 고찰해 볼 수 있다.

첫째, 본 조사를 통해 가족친화제도의 시행여부, 직원 활용도, 지원 정책의 필요성, 가족친화제도 도입에 영향을 미치는 집단, 가족친화제도의 시행 효과, 가족친화제도를 도입함에 있어서 어려운 점과 필요한 정책을 살펴보는 것은 물론, 가족친화인증제 신청 여부, 미신청 이유까지 가족친화환경시책에 관련하여 통합적으로 살펴보았다. 이를 통해 현재 대전광역시 기업들의 가족친화제도 시행 수준과 필요도 정도를 파악할 수 있었으며, 가족친화제도 활성화 방안을 마련하기 위한 결정요인과 장애요인, 필요한 정책이 무엇인지 확인할 수 있었다.

둘째, 가족친화 사회환경조성은 저출산·고령화 사회의 고민을 해결하고 대비하기 위한 주요 과제로 일과 가정 나아가 삶의 조화, 기업의 생산성 향상 및 근로자의 근무 만족도 제고를 통한 기업 역량 강화 등을 위한 전략적 정책이다. 따라서 더 나은 가족친화환경시책을 수립하고 추진하여 지역사회의 가족친화적 기업문화 확산을 위해 현재 대전지역 내 기업의 가족친화제도 어느 정도 실시하며 활용하고 있는지 추진현황을 파악할 수 있는 실태 및 정책수요 조사를 실시함으로써 가족친화제도의 발전방안 모색에 활용하고자 했다는데 의의가 있다.

셋째, 국가 및 지방자치단체는 가족친화 사회환경조성을 위해 필요한 종합적인 대책 및 지역적 특색에 맞는 정책을 도입·시행하여야 한다. 특히 지역은 수도권에 비해 규모가 작은 기업이 많아 자체적으로 가족친화제도를 시행하고 활용할 수 있는 인적·재정적 인프라가 열악하기 때문에 시행 및 활용도 수준이 낮을 것으로 예상되나 지역 내 중소기업 및 영세기업에 대한 가족친화제도 연구는 부족한 실정이며, 정확한 실태

조사가 이루어진 바 없었다. 따라서 확대·발전할 필요가 있는 가족친화제도에 대한 지역사회 조사연구를 통해 주의를 환기시켰다.

제2절 정책적 제언

가족친화제도의 효과적인 정착 및 확대를 위해 대전광역시 기업의 가족친화제도 시행 실태와 수요 등을 조사한 결과를 종합하여 다음과 같이 정책적 제언을 하고자 한다.

첫째, 가족친화제도가 정착되기 위해 지역적 차원의 인센티브 제공이 이루어져야 한다. 지역 기업의 경우 영세한 소규모의 기업이 대다수이기 때문에 기업에 적합한 가족친화제도 모색과 그 실행에 대한 전반적인 컨설팅이 진행되기까지 최고경영자의 실천의지가 있다하더라도 재정적·인력적 부담은 어려움으로 작용한다.

가족친화제도 도입 시 가장 어려운 점을 살펴본 결과, 제도를 운영할 만큼 재원이 불충분이 가장 높게 나타났으며, 다음으로 대체인력 및 관리자 인력 부족으로 나타났다. 또한 가장 필요한 정책으로 제도의 운영과 관련된 재정적 지원, 복지시설 지원 순으로 높은 비율을 차지해 경제적 부담은 상당한 것으로 조사되었다.

따라서 수유실, 여성휴게실, 직장보육시설 설치 및 지원 등 별도의 재원이 필요한 부분에 대해서 컨설팅을 통해 컨설팅 횟수, 계획(안) 등을 검토한 후 적극적인 시행 의지가 보이는 기업을 선정하여 지원하는 방안을 생각해 볼 수 있다.

우수사례로 선정된 기업에 대해서는 대전시 기관지를 통해 홍보할 수 있는 기회를 부여함으로써, 우수기업에 대한 이미지 제고뿐만 아니라 다른 기업의 벤치마킹 사례로 활용되는 것을 기대할 수 있다.

둘째, 가족친화제도가 정착되기 위해 지역적 차원의 통합관리 전담 기구 또는 부서 설치가 필요하다. 일원화된 조직을 설치하여 컨설팅 매뉴얼 개발 및 컨설팅 지원을 위한 전문인력 양성, 우수사례 발굴, 교육프로그램 구성, 재정적 지원의 기준 수립, 홍보 체계 강화 등의 역할을 수행함으로써 체계적인 운영, 관리가 가능할 것이다.

규모가 작은 중소기업의 경우, 가족친화제도의 필요성에 대한 인식개선과 실행은 일회성으로는 가능하지 않으며 이를 유지하기 위한 지속적 관리가 요구되기 때문이다.

셋째, 가족친화제도 확산 및 정착을 위해 지자체가 적극적으로 기업의 업종별, 규모별 우수사례 발굴 및 맞춤형 컨설팅을 실시할 필요하다. 조사결과²⁶⁾에서도 업종, 운영기간, 규모에 따라 가족친화제도의 영역별로 필요도 수준이 다르게 나타났다. 또한 가족친화제도 도입을 위해 가장 필요한 정책 10가지 중 제도의 운영과 관련된 정보제공 및 교육실시는 5순위로 낮지 않은 비율을 보였으며, 가족친화인증제에 대한 조사에서는 대부분이 인증제의 필요성을 느끼지 못한다는 의견과 인증제 자체를 모른다는 의견이 많았다.

정보제공 및 교육에 대한 욕구는 높으나 가족친화 관련 정보제공 및 홍보가 매우 부족하다는 것을 알 수 있다. 이에 대응하기 위해 규모, 업종, 운영기간 등에 따라 다양한 우수기업 사례를 발굴하고 발굴된 사례를 바탕으로 맞춤형 컨설팅 모델을 구성하는 매뉴얼을 개발할 필요가 있으며, 이는 기업의 참여 유도과 경제적 부담을 고려해 무료 자문 형태로 제공하는 등 적극적인 홍보 노력이 동반되어야 한다.

넷째, 가족친화제도에 대한 인지도 향상 및 인식 개선 교육을 실시함으로써 가족친화적 문화 조성이 요구된다. 가족친화제도는 낮은 시행률뿐만 아니라 제도가 도입되어도 조직분위기나 근무평정 및 인사상 불이익을 우려해 활용하지 못하는 경우가 많다.

조사결과와 실시율을 살펴보면, 탄력적 근무제도, 건강관리 및 생애주기별 지원제도, 출산 및 육아지원제도, 자녀양육 및 교육지원제도, 부양가족 지원제도, 가족친화 문화 조성 등 6가지 항목 중 출산 및 육아지원제도 실시율이 상대적으로 높게 나타났으나, 세부사항 중 출산전후휴가제를 제외하고 실시율은 전반적으로 40% 이하 수준이다. 이외에 탄력적 근무제도, 건강관리 및 생애주기별 지원제도는 자녀양육 및 교육지원제도, 부양가족 지원제도, 가족친화 문화조성은 이에 훨씬 못 미치는 실시율을 보이며, 특히 기업수준의 부양가족 지원제도는 거의 전무한 것으로 나타났다.

활용도는 건강관리 및 생애주기별 지원제도(3.38) 활용도 수준이 가장 높게 나타났고, 부양가족 지원제도(3.00)는 가장 낮은 활용도 수준을 보였다. 세부사항에서 자율출퇴근제(2.90), 스마트오피스제(2.00), 단시간근로제(2.63), 직무공유제(2.83), 직장보육시설 설치 및 지원제(2.25), 수유시간 및 시설지원제(2.33), 다자녀 가정 지원(2.73), 가족돌봄 휴직제(2.50)는 보통의 수준(3점)에도 미치지 못하는 것으로 나타났다. 즉, 전반적으로 제도의 시행 수준이 매우 미흡하고, 또한 시행되는 제도를 제대로

26) 기업특성에 따른 가족친화제도 항목별 필요도 조사결과(57p) 참고.

이용하지 못하는 것으로 나타났다. 따라서 가족친화제도의 도입을 확대하고 활용도를 높이기 위해서 인지도 향상 및 인식 개선 교육이 우선 이루어져야 한다.

다섯째, 가족친화제도에 대한 인지도 향상 및 인식 개선 교육은 대상을 명확히 선정하여 차별화된 내용으로 이루어져야 한다. 가족친화제도를 시행하고 있거나 향후 도입하고자 할 때, 그러한 결정에 가장 큰 영향을 주는 집단을 조사한 결과에서 최고경영자가 가장 높게 나타났으며, 다음으로 회사 분위기 등 조직문화, 관리자집단 순으로 조사되어 최고경영자와 중간관리자 및 근로자들의 인식제고 노력이 함께 이루어져야 하는 것으로 나타났다.

이를 위해 기업 내 경영자와 중간관리자 및 근로자를 대상으로 하는 교육과 설명회가 이루어져야 하는데, 교육과 설명회의 내용은 대상에 따라 다르게 구성될 필요가 있다. 최고경영자를 포함한 관리자집단을 대상으로는 그들의 신념과 의지, 역할, 태도가 가족친화적 기업문화를 조성하는데 핵심적이고 필수적이라는 것을 강조함에 있어서 가족친화제도가 근로자 개인을 위한 제도가 아니라 궁극적으로 고용안정, 조직몰입도, 생산성 향상, 경쟁력 제고 등 기업 발전에 기여한다는 구체적인 내용으로 구성될 필요가 있다.

근로자를 대상으로 하는 교육 및 설명회는 가족친화적 직장문화가 기업의 발전에만 그치는 것이 아니라 나아가 근로자 자신의 삶의 질을 제고할 수 있다는 측면과 장기적으로 여성만을 대상으로 하는 제도가 아니라 남성근로자 역시 자유롭게 활용함으로써 더불어 성장할 수 있다는 것을 알릴 필요가 있다.

여섯째, 가족친화기업 문화조성에 대한 사회적 공감대 형성을 위해 지역주민을 대상으로 한 적극적인 홍보가 필요하다. 홍보의 수단으로 지하철 영상 광고 및 버스 부착 광고, UCC 공모전 등 활용하는 것도 좋은 방법이 될 수 있다.

적극적인 홍보는 기업 내 가족친화적 환경조성이 기업 이미지 제고와 매출액 신장, 생산성 증가, 근로자의 삶의 질 제고 등, 지역 기업 내부의 성장은 물론 지역 기업에서 생산되는 물건을 구매하는 소비자로서 더욱 질 좋은 생산품을 구매하고 서비스를 제공받는 등 지역사회 전반에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알려줄 수 있는 기회가 된다. 또한 지속적인 가족친화 문화조성에 대한 분위기 형성으로 기업에게 가족친화제도의 중요성을 환기시킬 수 있다.

일곱째, 가족친화제도의 효과에 대한 구체적이고 체계적인 조사 및 연구가 이루어

져야 한다. 금번 연구에서 가족친화제도를 시행하고 있는 기업에게 제도의 효과에 대해 조사한 결과, 가족과 같은 직장분위기 조성이 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 근로자의 불만 감소, 근로자의 이직률 감소, 생산성 증가, 우수인력 확보 순으로 높은 점수를 보였다.

특히 응답의 45.0%(근로자의 불만 감소 18.0%, 근로자의 이직률 감소 16.0%, 우수인력 확보 11.0%)가 가족친화제도를 실시한다면 인력 확보 및 유지에 도움이 될 것으로 나타나 장기적인 측면에서 기업 발전에 작용한다고 보여 진다. 이와 같이 가족친화제도 도입 및 시행이 기업 발전에 미치는 영향을 대략적으로 살펴볼 수 있었으나, 조사 대상에 제한(10인 미만·100인 이상 제외, 5% 이하 업종 제외)이 있었고, 제도의 효과를 인사담당자의 판단에 따라 원론적인 수준에서 살펴봤다는 한계점이 있다.

따라서 업종, 규모, 운영기간 등 기업의 특성에 따라 구체적 수준에서 가족친화제도가 이직률, 근로자 만족도, 취업 선호도, 매출액 증감 등을 제도의 시행 이전과 이후로 구분하여 조직의 성과에 미치는 영향을 다각적이고 체계적이며, 세밀한 조사 및 연구가 이루어져야 한다. 이렇게 얻어진 연구결과는 앞에서 언급한 인식 개선 교육의 자료로도 활용될 수 있다.

가족친화제도의 성공적인 운영은 어느 한 사람의 노력으로 달성될 수 있는 것이 아니라 기업 내 근로자와 경영자 그리고 지역사회와 정부 및 지자체가 파트너십을 이루어 거버넌스의 형태로 끊임없이 소통하고 개선을 위해 함께 노력할 때 제도의 정착화와 이상적인 제도 운영이 가능할 것이다.

참고문헌

- 김혜원(2011), 『가족친화제도와 기업성과』, 한국노동연구원 노동정책연구, 제11권 제3호, pp.1~24.
- 문은영(2009), 『서울시 중소기업의 가족친화제도 실태분석』, 서울여성가족재단.
- 박현숙(2013), 『가족친화제도의 확산 방안에 관한 연구- 가족친화인증제를 중심으로』, 명지대학교 박사학위논문.
- 유계숙 외(2006), 『출산·가족친화 기업경영 확산방안 연구』, 보건복지부.
- 유계숙(2008), 『가족친화제도의 시행에 영향을 미치는 기업의 특징』, 한국가족관계학회지, 제13권 1호, pp.249~270.
- 원소연(2010), 『한국의 가족친화 인증제 활성화 방안연구- 독일의 사례와 시사점』, 한독 사회과학논총, 제20권 제4호, pp.63~86.
- 이민우 외(2008), 『가족친화제도 도입을 결정하는 선행요인 및 결과에 관한 연구』, 한국 노동연구원 노동정책연구, 제8권 제4호 pp.183~214.
- 이영석(2007), 『일과 삶의 조화를 위한 가족친화적 직장문화 조성방안』, 경북여성정책개발원.
- 임우연(2013), 『융합행정 차원의 일·가정양립 정책 활성화 방안』, 충남여성정책개발원.
- 장명선 외(2012), 『서울시 일·가족양립 종합지원대책』, 서울시여성가족재단.
- 전혜숙 외(2012), 『부산지역 기업의 가족친화경영 활성화 방안 연구』, 부산여성가족개발원.
- 조주은(2014), 『가족친화기업인증제도의 현황과 개선과제』, 국회입법조사처 이슈와 논점, 제893호.
- 주혜진(2008), 『일·가정 균형을 위한 가족친화환경 조성에 관한 연구』, 대전발전연구원.
- 한지숙 외(2009), 『기업의 가족친화제도 시행의 장애요인과 탄력적 근무제도 활성화 방안에 관한 연구』, 한국가정관리학회지, 제27권 5호, pp.207~220.
- 홍성희 외(2010), 『기업의 가족친화제도 시행에 관한 연구 성과』, 한국가족자원경영학회 춘계학술대회논문집, pp.107-115.
- 홍승아 외(2011), 『가족친화제도 확산을 위한 기업성과 연구』, 한국여성정책연구원.

여성가족부 www.mogef.go.kr

가족친화인증 여성가족부 fm.mogef.go.kr

대전광역시 여성가족청소년과 내부자료.

부 록

-
- 부록 1. 가족친화환경시책 추진현황 기업 실태조사 설문지
부록 2. 가족친화환경시책 추진현황 기업 실태조사 결과표
-

부록 1. 가족친화환경시책 추진현황 기업 실태조사 설문지

가족친화환경시책 추진현황 기업 실태조사	ID				조사원 :
	<p>안녕하세요. 대전발전연구원은 대전광역시 출연 정책연구기관으로 금번 『가족친화환경시책 추진 현황 기업 실태조사』를 실시하고 있습니다. 본 조사는 대전시 기업의 가족친화제도 실태를 파악함으로써 일과 가정 양립지원정책 마련을 위한 기초자료를 구축하고, 기업 내 가족친화화조성을 위한 정책 기초자료를 확보하기 위해 실시되고 있습니다. 귀하의 답변에 맞고 틀리고의 정답은 없으며, 귀 기업에서 제공하는 정보는 통계법 제33조에 의거하여 익명으로 처리되며 연구목적 이외의 다른 용도로 절대 사용하지 않을 것을 약속드립니다. 바쁘시더라도 잠시만 시간을 내어 조사에 응해 주시면 소중한 자료로 활용될 것입니다. 본 설문조사와 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래의 연락처로 알려주시기 바랍니다. 설문에 협조해주셔서 다시 한 번 감사드립니다.</p> <p>※ 조사기관: 대전발전연구원 여성가족정책센터 / 연구자: 주혜진 센터장, 이유라 연구원</p>				

조사일시		사업체 이름	
회사 소재지	_____구 _____동	회사설립 연도	_____년
총 근로자수	_____명	노동조합 유무	① 있음 ② 없음

I. 기업의 가족친화제도 시행실태

1. 다음은 근로자를 지원하는 제도 중 **탄력적 근무제도**에 관한 질문입니다. 해당되는 곳에 표시 해주시기 바랍니다.

탄력적 근무제도	시행하지 않음	시행하는 경우 만 응답					실시 여부와 관계 없이 모두 응답				
		직원들의 활용도					지원 정책의 필요성				
		매우 낮음	약간 낮음	보통	약간 높음	매우 높음	매우 낮음	약간 낮음	보통	약간 높음	매우 높음
1) 시차출퇴근제	⑨	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) 자율출퇴근제	⑨	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3) 원격 및 재택근무제	⑨	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4) 스마트오피스제	⑨	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5) 집중근로시간제	⑨	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6) 집약근로시간제	⑨	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7) 단시간근로제	⑨	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
8) 직무공유제	⑨	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
9) 직무대체제	⑨	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

※ 참고 : 각 제도의 대한 설명은 아래 표를 참고하시기 바랍니다.

탄력적 근무제도	시차출퇴근제	1일 법정 근무시간인 8시간의 근무체제를 유지하면서 출퇴근 시간대(1시간 혹은 30분 단위)를 근로자가 선택하도록 하는 제도(예, 08시 출근→17시 퇴근, 09시 30분 출근→18시 30분 퇴근, 10시 출근→19시 퇴근 등)
	자율출퇴근제	주당 40시간 근무 요건만 충족하면 하루 4시간~12시간 근무가 가능하도록 한 제도(예, 월~수요일까지 8시간 근무를 하고 목요일 12시간 근무를 한 뒤 금요일에는 4시간만 근무)
	원격 및 재택근무제	컴퓨터 및 통신수단을 이용하여 직장이 아닌 곳에서 근무가 가능한 제도
	스마트오피스제	자택 인근 스마트오피스로 출근하여 근무가 가능한 제도
	집중근로시간제	업무의 특정시간을 정하여 사적인 대화나 통화, 회의를 하지 않고 오직 업무에만 집중하는 제도(예, 오전 10시-오후 3시까지 집중근로시간으로 정함)
	집약근로시간제	근로자가 일주일 중 5일 모두 근무하는 것이 아니라, 근무 요일을 줄여서 주 40시간을 유지하는 근무형태(예, 4일간 하루 10시간씩 근무하는 형태)
	단시간근로제	1주일에 40시간 미만으로 일하는 조건의 근무제도(예, 최소 15시간-35시간 내 근무)
	직무공유제	하나의 직무를 두 사람 이상의 근로자가 공유하여 직무공유자 간에 업무시간을 탄력적으로 조정하는 제도
직무대체제	특정인의 부재 시 다른 사람이 그 업무를 담당할 수 있도록 교육하거나 보좌하여 그 직무를 담당하도록 하는 제도	

2. 다음은 근로자를 지원하는 제도 중 **건강관리 및 생애주기별 지원제도**에 관한 질문입니다. 해당 되는 곳에 표시 해주시기 바랍니다.

건강관리 및 생애주기별 지원제도	시행하지 않음	시행하는 경우 만 응답					실시 여부와 관계 없이 모두 응답				
		직원들의 활용도					지원 정책의 필요성				
		매우 낮음	약간 낮음	보통	약간 높음	매우 높음	매우 낮음	약간 낮음	보통	약간 높음	매우 높음
1) 근로자상담프로그램	⑨	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) 자기개발비 지원	⑨	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3) 장기근속휴가	⑨	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4) 멘토링	⑨	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5) 건강관리 지원	⑨	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6) 복지 포인트 지급 등	⑨	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

※ 참고 : 각 제도의 대한 설명은 아래 표를 참고하시기 바랍니다.

건강관리 및 생애주기별 지원제도	근로자상담프로그램	근로자들이 직장과 가정생활에서 겪는 어려움이나 스트레스 상담 지원
	자기개발비 지원	근로자가 업무능력 향상을 위해 자기개발을 할 수 있도록 학습시간 및 비용을 지원
	장기근속휴가	근로자가 일정 근무기간이 경과하면 진학, 여행, 그리고 기타 근로자가 원하는 것을 추구하기 위해 주어지는 장기간의 휴가제도(안식주, 안식월, 안식년 등)
	멘토링	기업은 멘토링 프로그램(직장상사-부하 직원 연계 업무 지원)을 도입, 운영
	건강관리 지원	근로자들을 대상으로 한 종합검진 등의 건강관리 프로그램, 근무자 외부 휘트니스 센터(Fitness Center)와 연계를 통한 근로자 건강관리 프로그램
	복지 포인트 지급 등	복지 포인트 지급, 포상제도, 셔틀버스, 기숙사, 콘도, 생일자 선물, 동호회 등

3. 다음은 근로자를 지원하는 제도 중 **출산 및 육아지원제도**에 관한 질문입니다. 해당되는 곳에 표시 해주시기 바랍니다.

출산 및 육아지원 제도	시행하지 않음	시행하는 경우 만 응답					실시 여부와 관계 없이 모두 응답				
		직원들의 활용도					지원 정책의 필요성				
		매우 낮음	약간 낮음	보통	약간 높음	매우 높음	매우 낮음	약간 낮음	보통	약간 높음	매우 높음
1) 출산전후휴가제	⑨	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) 육아휴직제	⑨	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3) 직장보육시설 설치 및 지원제	⑨	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4) 육아기 근로시간 단축제	⑨	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5) 배우자출산 휴가제	⑨	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6) 수유시간 및 시설지원제	⑨	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7) 태아검진 시간부여제	⑨	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
8) 출산장려지원	⑨	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

※ 참고 : 각 제도의 대한 설명은 아래 표를 참고하시기 바랍니다.

출산 및 육아지원 제도	출산전후휴가제	임신 중의 여성근로자가 산전후에 90일의 휴가를 낼 수 있도록 하는 제도
	육아휴직제	근로자가 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀(08.1.1 이후 출생자녀에 한함, 입양한 자녀를 포함)가 있고, 육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 해당 사업장에서 1년 이상 계속근로한 자에게 허용
	직장보육시설 설치 및 지원제	보호자의 위탁을 받아 영유아를 보육하는 시설의 설치 및 운영 또는 사업체 근처 보육시설과의 연계 및 지원
	육아기 근로시간 단축제	전일제 육아휴직제도를 보완하기 위해 육아기 근로자들의 선택의 폭을 확대하고 일·가정 양립 지원 강화(주당 15시간이상 30시간 이하로 근무)
	배우자출산 휴가제	남성근로자가 배우자의 출산시 자녀 양육이나 가사노동에 참여할 수 있도록 하는 휴가(현, 유급 3일+무급 2일 시행)
	수유시간 및 시설지원제	영유아가 있는 여성 근로자들이 자녀들에게 모유수유를 할 수 있도록 지원하는 제도
	태아검진 시간부여제	임신한 여성 근로자와 태아에 대한 보호 필요성에 따라 태아검진시간 부여
	출산장려지원	출산축하선물, 출산 축하금, 출산관련 의료지원, 임신부배려제도 등 지원

4. 다음은 근로자 가족을 지원하는 제도 중 **자녀양육 및 교육지원제도**에 관한 질문입니다. 해당 되는 곳에 표시 해주시기 바랍니다.

자녀양육 및 교육지원 제도	시행하지 않음	시행하는 경우 만 응답					실시 여부와 관계 없이 모두 응답				
		직원들의 활용도					지원 정책의 필요성				
		매우 낮음	약간 낮음	보통	약간 높음	매우 높음	매우 낮음	약간 낮음	보통	약간 높음	매우 높음
1) 육아관련 보조금 지급	⑨	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) 다자녀 가정 지원	⑨	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3) 교육비(학자금) 지급	⑨	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

※ 참고 : 각 제도의 대한 설명은 아래 표를 참고하시기 바랍니다.

자녀양육 및 교육지원 제도	육아관련 보조금 지급	가령, 미취학 자녀 대상 월·분기·연도별 지급, 자녀수에 따른 차등 지급, 자녀 나이별 지원 등
	다자녀 가정 지원	다자녀 가정 가족수당 지급 등
	교육비(학자금) 지급	예, 초중고 입학금과 수업료 지원, 대학 등록금 지원, 학자금 대출 등

5. 다음은 근로자 가족을 지원하는 제도 중 **부양가족 지원제도**에 관한 질문입니다. 해당되는 곳에 표시 해주시기 바랍니다.

부양가족 지원제도	시행하지 않음	시행하는 경우 만 응답					실시 여부와 관계 없이 모두 응답				
		직원들의 활용도					지원 정책의 필요성				
		매우 낮음	약간 낮음	보통	약간 높음	매우 높음	매우 낮음	약간 낮음	보통	약간 높음	매우 높음
1) 가족돌봄 휴직제	⑨	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) 가족간호시 추가근무 제한제	⑨	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3) 가족간호 비용지원	⑨	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

※ 참고 : 각 제도의 대한 설명은 아래 표를 참고하시기 바랍니다.

부양가족 지원제도	가족돌봄 휴직제	근로자가 사업주에게 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모(이하 '가족')의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직을 신청하는 경우 이를 부여함(최장 90일)
	가족간호시 추가근무 제한제	가족들의 간호를 위해 정규업무 시간 이외에 추가근무를 시키기 않는 제도
	가족간호 비용지원	가족 중에 간호나 보호가 필요한 환자가 있는 근로자에게 간병보호비 지원

6. 다음은 근로자 가족을 지원하는 제도 중 **가족친화 문화조성**에 관한 질문입니다. 해당되는 곳에 표시 해주시기 바랍니다.

가족친화 문화조성	시행하지 않음	시행하는 경우 만 응답					실시 여부와 관계 없이 모두 응답				
		직원들의 활용도					지원 정책의 필요성				
		매우 낮음	약간 낮음	보통	약간 높음	매우 높음	매우 낮음	약간 낮음	보통	약간 높음	매우 높음
1) 가족사랑의 날 운영	⑨	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) 가족친화 관련 근로자 의견 수렴	⑨	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3) 가족친화문화 프로그램 실시	⑨	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

※ 참고 : 각 제도의 대한 설명은 아래 표를 참고하시기 바랍니다.

가족친화문화 조성	가족사랑의 날 운영	일 중심의 직장문화, 장시간 근로관행을 탈피하여 매주 특정한 요일을 정해 해당 요일에는 정시퇴근 후 가족과 함께 하자는 날
	가족친화 관련 근로자 의견 수렴	근로자들의 일·가정의 조화에 관한 설문조사 등을 정기적으로 실시하여 근로자들의 의견을 적극 수용하고 개선하는 제도 (조직개발프로그램)
	가족친화문화 프로그램 실시	직원가족 초청행사 프로그램, 주말농장 프로그램, 부부캠프, 가족동반 사원체육대회, 건강동호회 지원, 근로자 가족대상 건강관리 프로그램 운영, 신혼부부 축하연, 부모님 효도여행 등 일·가정을 조화하는 프로그램

10. 가족친화제도 도입을 위해 필요한 정책은 무엇입니까? 중요한 순서대로 세 가지만 선택해 주십시오.

※ 해당되지 않는 항목에 대해서는 우선순위를 기입하지 않으셔도 됩니다.

1순위: _____ 2순위: _____ 3순위: _____

- ① 제도의 운영과 관련된 정보 제공 및 교육실시
- ② 제도의 운영과 관련된 재정적 지원
- ③ 제도의 운영과 관련된 복지시설 지원
- ④ 제도의 운영과 관련된 대체인력 지원
- ⑤ 우수기업에 대한 행정상 우대
- ⑥ 우수기업에 대한 금융상 우대
- ⑦ 정부, 지자체가 가족친화제도를 사회보장정책으로 직접 시행
- ⑧ 기업대상 제도정착을 위한 컨설팅 지원
- ⑨ 가족친화제도 효과에 대한 객관적 분석결과 홍보
- ⑩ 기타 (_____)

III. 가족친화 인증제

가족친화기업(기관) 인증제 : 여성가족부가「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」에 따라 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업 또는 기관에 대하여 인증을 부여하는 제도

11. 2008년 이후 현재까지 가족친화기업(기관)인증 신청을 하였습니다습니까?

- ① 예 ② 아니오(신청하지 않음→12번으로 이동)

12. 가족친화기업(기관)인증 신청을 하지 않은 이유는 무엇입니까? 중요한 순서대로 두 가지만 선택해 주십시오.

※ 해당되지 않는 항목에 대해서는 우선순위를 기입하지 않으셔도 됩니다.

1순위: _____ 2순위: _____

- ① 인증을 받지 못할 것이 확실해 보여서
- ② 가족친화제도를 운영 중이지만 인증 비용 감면 대상에 해당되지 않아서(공공기관 등)
- ③ 인증을 받을 필요성을 느끼지 못해서
- ④ 인증을 받는다 해도 인센티브가 미흡해서
- ⑤ 인증을 받아도 기업 홍보에 별로 쓰이지 않을 것 같아서(업종 성격상)
- ⑥ 기타 _____

IV. 가족친화제도 및 프로그램 발굴

13. 귀사에서 시행하고 있는 가족친화관련 제도 또는 프로그램 중 앞의 문항에서 제시되지 않은 것이 있다면 작성해 주시기 바랍니다.

◆ 끝까지 설문에 응해주셔서 감사합니다 ◆

부록 2. 가족친화환경시책 추진현황 기업 실태조사 결과표

1. 응답기업의 일반적 특성

〈표 1〉 연도별 가족친화인증기업(기관) 수 분포

연도 \ 구분	공공기관	대기업	중소기업	합계
2009년	6	5	4	15
2010년	10	7	6	23
2011년	40	22	33	95
2012년	49	23	29	101
2013년	90	87	111	288
합계	195	144	183	522

〈표 2〉 산업분류 분포

구분	응답기업수	비율(%)
제조업	110	49.8
건설업	38	17.2
도매 및 소매업	30	13.6
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	26	11.8
전문, 과학 및 기술 서비스업	17	7.7
합계	221	100.0

〈표 3〉 운영기간 분포

구분	응답기업수	비율(%)	평균
10년 미만	49	22.2	15.08 = 약 15년
10년 이상~20년 미만	124	56.1	
20년 이상~30년 미만	35	15.8	
30년 이상~40년 미만	8	3.6	
40년 이상~50년 미만	4	1.8	
50년 이상	1	0.5	
합계	221	100.0	

〈표 4〉 총 근로자수 분포

구분	응답기업수	비율(%)	평균
10인 이상~20인 미만	111	50.2	26.10 = 약 26명
20인 이상~30인 미만	44	19.9	
30인 이상~40인 미만	23	10.4	
40인 이상~50인 미만	18	8.1	
50인 이상~100인 미만	25	11.3	
합계	221	100.0	

〈표 5〉 노동조합 유무

구분	응답기업수	유효비율(%) ²⁷⁾
노동조합 있음	10	4.6
노동조합 없음	209	95.4
합계	219	100.0

3. 가족친화제도 활용도 및 필요도

〈표 6〉 탄력적 근무제도 활용도 및 필요도

문항	활용도 평균	필요도 평균
시차출퇴근제	3.80	2.64
자율출퇴근제	2.90	2.49
원격 및 재택근무제	3.00	2.19
스마트오피스제	2.00	2.10
집중근로시간제	3.00	2.41
집약근로시간제	3.00	2.38
단시간근로제	2.63	2.31
직무공유제	2.83	2.48
직무대체제	3.20	2.65

27) 유효 비율은 결측을 제외한 비율을 말함.

<표 7> 건강관리 및 생애주기별 지원제도 활용도 및 필요도

문항	활용도 평균	필요도 평균
근로자상담프로그램	3.00	3.13
자기개발비 지원	3.25	3.43
장기근속휴가	3.17	3.44
멘토링	3.40	3.14
건강관리 지원	3.74	3.71
복지포인트 지급 등	3.38	3.62

<표 8> 출산 및 육아지원제도 활용도 및 필요도

문항	활용도 평균	필요도 평균
출산전후휴가제	3.45	3.50
육아휴직제	3.22	3.44
직장보육시설 설치 및 지원제	2.25	3.08
육아기 근로시간 단축제	3.00	3.19
배우자출산 휴가제	3.27	3.30
수유시간 및 시설지원제	2.33	2.93
태아검진 시간부여제	3.10	3.11
출산장려지원	3.12	3.36

<표 9> 자녀양육 및 교육지원제도 활용도 및 필요도

문항	활용도 평균	필요도 평균
육아관련 보조금 지급	3.35	3.63
다자녀 가정 지원	2.73	3.55
교육비(학자금) 지급	3.34	3.72

<표 10> 부양가족 지원제도 활용도 및 필요도

문항	활용도 평균	필요도 평균
가족돌봄 휴직제	2.50	3.25
가족간호사 추가근무 제한제	3.17	3.21
가족간호 비용지원	3.33	3.26

<표 11> 가족친화 문화조성 활용도 및 필요도

문항	활용도 평균	필요도 평균
가족사랑의 날 운영	3.15	3.05
가족친화 관련 근로자 의견 수렴	3.17	3.08
가족친화문화 프로그램 실시	3.24	3.07

4. 가족친화제도 도입 및 시행의 결정요인

〈표 12〉 가족친화제도 시행 및 도입 결정에 영향을 준 집단

구분	응답기업수	비율(%)
최고경영자	108	48.9
노동조합, 노사협의회 등	3	1.4
관리자집단	16	7.2
여성근로자, 여사우회	6	2.7
정부	9	4.1
여성단체, 사회단체	3	1.4
회사 분위기 등 조직문화	68	30.8
경쟁업체	5	2.3
기타	3	1.4
합계	221	100.0

5. 가족친화인증 신청여부

〈표 13〉 가족친화인증 신청여부

구분	응답기업수	비율(%)
가족친화인증 신청했음	2	0.9
가족친화인증 신청하지 않음	219	99.1
합계	221	100.0

2014 연구보고서 2014-1

가족친화환경시책 추진현황 기업 실태조사

발행일 2014년 8월
발행처 대전여성가족정책센터
301-763 대전광역시 중구 중앙로 85 (선화동 287-2)
전화: 042-530-3549 팩스: 042-530-3559
홈페이지 : <http://www.djdi.re.kr/gfcenter/main.do>

인 쇄 현대영상미디어 TEL 042-673-7237 FAX 042-673-7239

이 보고서의 내용은 연구책임자의 견해로서 대전광역시의 정책적 입장과는 다를 수 있습니다.
출처를 밝히는 한 자유로이 인용할 수 있으나 무단 전재나 복제는 금합니다.