

연구보고서 2017-02

제주기업의 가족친화제도 이용실태 및 활성화 방안

| 손태주



제주여성가족연구원

제주기업의 가족친화제도 이용실태 및 활성화 방안

연 구 기 관 : (재)제주여성가족연구원
연 구 책임자 : 손 태 주
연 구 보조자 : 고 희 정
연 구 기 간 : 2017년 1월 ~ 7월

발 간 사

최근 여성의 경제활동과 맞벌이 부부 증가는 물론 저출산고령화 현상에 직면하여 일·가정 양립의 필요성이 강조되고 있으며, 이를 해소하기 위한 방안의 하나가 바로 기업이 가족친화제도를 도입하고 이를 적극 활용하여 실제 그 기업의 조직문화를 바꿔나가는 것이라고 할 수 있습니다.

기업에서 가족친화문화를 조성하는 것은 근로자가 일과 가정의 균형을 위해 출산과 양육 및 돌봄에 어려움이 없도록 제도를 도입하여 활용하는 목적 이외에도 근로자의 일과 삶의 질을 균형 있게 개선하고 기업의 이미지를 제고하기 위한 새로운 경영전략으로 필요하다고 하겠습니다.

그러나 아직까지 우리나라 기업들은 가족 친화적 직장문화 조성이 기업의 경쟁력 강화 전략이라는 인식이 부족하여 제도 시행에 따른 비용부담에만 초점을 두는 경우가 있습니다. 또한 가족친화제도가 근로자만을 위한 제도로 간과되고 있어서 이에 대한 적극적인 정책적 지원방안이 필요한 실정입니다.

이에 본 연구에서 제주기업의 가족친화제도 이용실태를 조사하고 이를 토대로 지역 기업이 제도를 도입하고 모범적으로 활용하여 가족친화기업 인증제에 참여할 수 있도록 활성화 방안을 제시한 것은 의미 있는 일이라고 여깁니다.

끝으로 본 연구가 발간되기까지 조사에 많은 도움과 협조를 해주신 기업의 경영자와 인사담당자, 근로자분들께 진심으로 감사드리며, 더불어 본 연구를 위해 좋은 의견을 주신 전문 자문위원님과 조사과정에 협조를 해 주신 제주특별자치도 여성가족과 담당 공무원들께도 진심으로 감사드립니다.

2017년 7월

(재)제주여성가족연구원 원장 이 은 희

연구요약

연구 요약

제1장 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

- 최근 여성의 경제활동 및 맞벌이 부부 증가와 저출산·고령화 현상에 직면하여, 일하는 여성이 경험하는 과도한 역할부담의 문제와 남성의 직장생활 외의 가족, 지역 활동에서의 소외감 증대 등이 정책적으로 주목되어 가족친화제도를 추진하게 됨
- 이에 본 연구는 제주기업의 경영자(혹은 인사담당자)와 근로자 대상으로 가족친화제도 이용실태 및 정책요구를 파악하여 제주기업 남녀 근로자의 일·가정양립이 가능한 가족친화제도의 활성화 방안을 제안하는데 목적을 둠

2. 연구 내용 및 방법

- 연구내용은 가족친화제도 관련 선행연구 검토, 제주지역 가족친화제도 및 정책 현황 분석, 제주기업의 가족친화제도 이용실태 및 정책수요 분석을 통해 제주기업에 가족친화제도를 도입·활성화할 수 있도록 제주도 차원의 정책을 제안함
- 본 연구의 범위는 우리나라의 가족친화제도 법적 근거인 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제2조 및 동법 제15조에 근거하여 ‘가족친화제도’를 모범적으로 운영한 기업을 대상으로 여성가족부장관이 심사한 후 인증을 부여함. 이런 점에서, 가족친화인증제의 3가지 유형인 자녀출산 및 양육지원, 유연근무제, 가족친화직장문화 조성으로 한정함
- 연구방법은 가족친화제도 관련 정책자료·법령자료 및 선행연구 검토 등 문헌조사, 가족친화제도 이용실태를 파악하기 위한 제주기업 및 근로자 대상 설문조사, 기업 경영자(혹은 인사담당자) 인터뷰, 전문가 및 담당 공무원 의견 수렴 등임

제2장 가족친화제도 현황 및 정책 현황

1. 제주여성 출산·고용 특성과 일·가정 양립 현황

가. 제주지역 산업체 특성

- 도내 업종별 전(全)산업체 중 서비스업 91.2%, 서비스업 종사자 85.9% 차지

- 도내 사업체 중 10인 미만 영세 사업체는 93.2%를 차지하여, 실질적으로 가족친화 체도를 도입하는 데 어려움이 예측됨
- 제주산업 업종별 여성인력은 숙박 및 음식점업 24.8%, 도매 및 소매업 18.2% 차지 - 소규모 자영업 혹은 비정규직 형태의 사업체일 가능성이 높아 제도 도입의 사각 지대 예측됨

나. 제주여성 출산·고용 특성과 일·가정 양립 현황

- 제주 모(母)의 연령별 출산율은 전국(48.3%)대비 35~39세(59.1%) 이후 연령대도 높아
- 제주 초혼 신혼부부 중 자녀를 출산하지 않은 부부의 비중(31.7%) 전국(35.5%) 대비 낮게 나타나, 출산율이 전국보다 높을 것으로 예측됨
- 제주 가족형태별 부부가구, 한부모 가구, 조손 가구, 1인가구 등 다양한 가구 형태는 증가하고 있는 것에 비해 부부와 자녀로 구성된 핵가족은 감소추세임
- 제주여성의 경제활동참가율(65.3%)과 고용률(64.3%)은 전국(51.4%, 49.7%)보다 높아
- 2016년 10월 현재, 제주 맞벌이 비중은 60.3%로 전국(44.9%)보다 15.4%p 높아
- 2016년 4월 현재, 제주지역 경력단절여성 비중(14.0%)은 전년(13.5%) 대비 0.5%p 증가
- 제주지역 경력단절 사유는 육아(39.7%), 임신·출산(25.9%) 순으로 전국(결혼 38.4%)과 달리 육아기에 집중
- 제주지역 남성의 평균 가사 노동 시간은 여전히 매우 미흡한 수준
- 제주여성 맞벌이, 외벌이 상관없이 일·가정 양립 어려움 호소
- 2016년 기준 제주 전체 육아휴직자(1,000명) 중 남성은 82명(8.2%)에 불과
- 즉, 제주는 남성의 낮은 가사 참여 등에 비해 높은 출산율, 맞벌이 가구 비중, 여성의 경제활동참가율 등으로 일하는 여성의 일·가정생활 양립의 어려움이 예측됨

다. 제주지역 돌봄 시설 및 아이돌보미 서비스 현황

- 2016년 기준, 제주특별자치도 0~5세 보육대상 아동 수는 37,120명으로 나타남
- 2016년 기준, 제주지역의 전체 어린이집 수(543개소) 대비 민간(45.2%)·가정어린이집(27.0%) 비중이 70% 이상 차지
- 2016년 기준, 제주지역의 전체 유치원 수(118개소) 대비 국공립유치원 비중 81.3%

- 2016년 기준, 제주지역 어린이집이나 유치원을 이용하는 아동은 전체 보육 대상 아동 인구의 89.4%(33,198명) 차지(보육시설을 이용하지 않는 아동, 10.6%)
- 제주 초혼 신혼부부의 자녀(만 5세 이하)의 보육형태는 어린이집 보육이 54.7%로 전국(50.5%) 대비 4.2%p 더 높게 나타남
- 2016년 기준, 제주지역 시간제 돌봄서비스 이용시간대 16시~18시(34.4%), 18시~20시(14.6%), 8시~10시(14.3%) 순으로 부모의 출퇴근 전후 시간대 이용률이 높아

2. 제주지역 가족친화제도 관련 현황

가. 가족친화제도와 가족친화인증제도

- 가족친화제도는 근로자가 일과 가정의 균형을 위한 출산과 양육, 돌봄에 어려움이 없도록 지원하는 유연근무제도, 자녀출산 및 양육지원제도, 가족친화 직장문화 조성 등의 제도를 말함
- 가족친화인증제는 2008년 정부의 「가족친화 사회환경 조성촉진에 관한 법률」 제정에 따라 동법 제15조에 근거하여 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업 및 기관을 대상으로 심사를 통해 여성가족부장관이 가족친화기업으로 인증을 부여하는 제도임

나. 제주지역 가족친화제도 관련 추진 현황

- 제주특별자치도는 2012년 「제주특별자치도 가족친화 사회환경의 조성 및 지원에 관한 조례」를 제정함. 동시에 2015년 지역사회 요구, 도민의견 수렴, 지역특성 반영 등을 통해 제주특별자치도 생활체감형 양성평등정책인 ‘제주처럼’ 프로젝트의 ‘안심하고 편안한 육아: 일가정 양립 지원’ 사업의 전달체계로 「제주가족친화지원센터」를 설치운영하게 됨
- 제주가족친화지원센터는 2016년 5월 개소하여 일부 지자체의 일가정양립센터에서 시행하고 있는 가족친화적 직장환경 조성뿐만 아니라 사회적 돌봄을 위한 돌봄공동체 환경 조성 사업까지 함께 추진하여 차별화된 사업 전략으로 운영됨
- 제주지역의 가족친화인증기업(기관)은 2008년 제주국제자유도시개발센터 1개사를 시작으로 2014년 11개사로 정제되다가 제주가족친화지원센터 설치운영을 통해 9개사가 추가되어 2016년 12월 기준 총 20개사로 급증함

- 제주지역 가족친화인증기업(기관)은 2016년 12월 현재 고용보험을 가입한 제주지역 전(全)산업체 31,907개 대비 0.06%에 불과한 수준임

다. 현행 가족친화인증 기업(기관) 인센티브

- 2017년 2월 말 기준, 가족친화인증기업 인센티브는 법무부 출입구 심사시 기업당 1명 우대 편의제공, 조달청 물품구매 적격심사 시 우대, 중소기업청 해외진출 민간거점 활동 지원사업 우대 등 중앙부처 제공 인센티브 34개 및 금융감독원신용보증기금금융기관 제공 인센티브 10개 등 총 143개임
- 2017년 3월 현재 제주특별자치도 제공 인센티브는 총 5개임. 즉, 신용보증 수수료 감면(산정 보증요율 0.3% 감면), 중소기업육성자금 지원 우대(이차보전 우대 지원), 출자출연 기관 경영실적 평가(도 산하 11개 기관 평가시 가점) 등에서 혜택을 부여함
 - 2017년 제주가족친화지원센터에서도 ‘가족친화 인센티브 지원 사업’을 통해 가족친화인증을 획득한 중소기업을 대상으로 기업 홍보, 근로환경 및 시설개선비, 사내 가족친화 프로그램 운영비 지원, 가족친화인증을 준비하는 기업 대상 사내 가족친화 프로그램 운영비 및 인사노무정비 등을 지원함

제3장 제주기업의 가족친화제도 이용실태 결과

1. 조사개요

- 제주기업의 가족친화제도 이용에 대한 정책요구를 파악하기 위해 영세기업 비중이 높은 제주지역 특성이 반영될 수 있도록 5인 이상 기업 포함한 제주 소재 300개 기업 및 남녀 근로자 501명을 대상으로 실태조사를 실시함

2. 일반 현황

- 조사대상 기업 특성 및 근로자 특성에 대한 세부내용은 본문 3장 참조

3. 일·가정 양립 실태

가. 가정생활과 직장생활 병행의 어려움

- 근로자의 가정생활과 직장생활 병행의 어려움에 대해 질문한 결과, 직장 일로 가족을 위한 시간 부족(31.7%)이 가장 높았고, 특히 기혼 남녀 근로자의 가정생활과 직장생활 병행의 어려움에 대해 여성은 직장 일로 가사 및 자녀양육 소홀(32.1%)로 나타나 자녀 양육 등 돌봄에 대한 역할 불균형 해소 등 가족친화에 대한 인식 필요

나. 자녀 양육 시 이직 고려 여부 및 이유

- 기혼 여성 근로자의 53.0%가 자녀양육 시 이직을 고려했었다고 조사되었고, 특히 30~40대 여성근로자 중 자녀 양육 시 이직을 고려했던 경험에 대해 30대 여성 근로자가 68.3%로 40대(48.2%) 여성 근로자에 비해 20.1%p 높게 조사됨. 따라서 기업에 출산육아기 여성을 위한 일·가정양립 지원 제도 활성화가 요구됨
- 자녀 양육 시 이직을 고려했던 이유에 대해 질문한 결과, 자녀 돌봄과 직장생활 병행 어려움(68.5%)이 가장 높게 조사되었고, 특히 기혼 여성 근로자의 경우는 71.6%로 나타나 기혼 여성 근로자의 일·가정양립을 위한 정책적 지원 강화 필요

다. 자녀 양육 시 가장 도움이 된 제도

- 근로자들이 자녀 양육 시 가장 도움이 된 제도는 정시퇴근(29.7%)으로 조사되었고, 30~40대 여성 근로자 중 30대는 육아휴직(42.0%), 40대(32.7%)는 정시퇴근으로 차이가 있는 것으로 나타나 출산육아기 연령대별 제도적 차별화 전략 필요함

4. 가족친화제도 이용실태

가. 기업특성에 따른 가족친화제도 도입

- 업종별 가족친화제도 도입을 살펴본 결과, 금융보험업, 공공행정·국방·사회보장업, 교육서비스업 등 대부분 기업이 출산전후 휴가, 육아휴직 등의 제도를 도입한 것으로 조사됨

- 이에 비해 탄력적근로시간제의 경우는 교육서비스업이 51.1%의 도입율을 보였고, 대부분 기업은 30% 미만대로 낮은 편임
 - 가족친화직장문화 관련 제도는 정시퇴근(62.2%)이 가장 높게 나타났지만 공공행정·국방·사회보장업의 경우는 50% 대로 가장 낮게 조사됨
- 기업 규모별로 가족친화제도 도입을 살펴본 결과, 10인 이상 기업이 10인 미만 기업보다 자녀양육 및 양육지원 제도 도입이 더 높고, 출산전후 휴가인 경우는 10인 이상과 10인 미만 간 25.2%p차이로 10인 이상 기업이 더 높게 나타남
- 유연근무제도 중 가장 높게 도입된 탄력근무제인 경우 10인 미만 기업이 38.2%로 10인 이상(32.0%)보다 6.2% 더 높지만, 대체로 기업에 유연근무제 도입은 낮았음
 - 가족친화직장문화 관련 제도 중 가장 높게 도입된 정시퇴근의 경우 10인 미만 기업이 64.5%로 10인 이상(59.9%)보다 4.6%p 더 높게 조사됨
- 여성근로자 수별로 가족친화제도 도입을 살펴본 결과, 여성근로자 수가 11인 이상, 7~10인, 4~6인 순으로 출산전후 휴가, 육아휴직 도입율이 높게 나타나, 여성근로자 수가 적어도 4인 이상인 경우에 출산육아기 관련 제도 도입이 높을 것으로 예측됨
- 즉, 법정제도인 출산전후 휴가와 육아휴직 등의 휴가제를 제외한 유연근무제와 가족친화직장문화 관련 제도 도입은 낮은 것으로 나타나, 제주기업에 모범적으로 가족친화제도를 도입할 수 있도록 기업 환경 진단을 통한 기업 참여 유도 방안 필요

나. 기업에 가족친화제도 도입 및 근로자의 활용도

- 자녀양육 및 양육지원 제도 도입은 출산전후 휴가(73.6%)가 가장 높게 조사되었고, 도입 제도 중 근로자의 활용도는 출산전후 휴가가 3.02점(4점 만점)으로 가장 높음
- 유연근무제 도입은 탄력적근로시간제(35.1%)가 가장 높게 조사되었고, 근로자의 활용도는 탄력적 근로시간제가 2.14점(4점 만점)으로 전반적 활용도가 낮았음
 - 가족친화직장문화 관련 제도 도입은 정시퇴근(62.2%)이 가장 높게 조사되었고, 도입 제도 중 근로자의 활용도는 정시퇴근이 2.87점(4점 만점)으로 가장 높았음
- 즉, 기업에 도입된 제도의 경우는 근로자의 활용도가 높을 것으로 예측되어 제주기업 환경 진단 및 평가를 통해 기업 맞춤형 제도가 도입될 수 있도록 적극적 지원 전략이 필요함

5. 기업의 가족친화제도에 대한 인식 및 만족도

- 가족친화기업인증제에 대한 인지율은 10인 이상 19.0%, 10인 미만 10.0%로 조사됨
 - 가족친화제도 정착을 위한 정부(지자체)의 역할이 우수(약간우수+매우우수)하다는 비중은 7.7%로 조사되었고, 기업에 가족친화제도 도입이 필요하다(대체로필요+매우필요)는 응답이 67.9%로 응답함. 특히, 10인 이상 기업이 75.5%로 높게 나타남
 - 기업에 가족친화제도 도입이 필요하다는 이유에 대해 근로자의 직장만족도 및 업무 몰입도 향상을 위해서라는 응답이 55.2%로 가장 높게 조사되었고, 그 효과로 근로자의 직장만족도 증가(58.2%)를 기대하는 것으로 나타남
 - 그러나 기업에 가족친화제도를 도입할 경우 가장 큰 어려움은 대체인력 부족 등 업무수행에 차질이 있어서(35.4%)라는 이유가 가장 높게 조사됨
- 즉, 기업 규모가 클수록 기업에 가족친화제도 도입의 필요성을 더 높게 인식하고 제도 도입을 통해 근로자의 직장만족도 증가를 기대하고 있지만 대체인력 부족 등의 이유로 제도 도입을 어려워하고 있으므로 지자체 차원의 정책적 지원이 필요함

6. 정부의 가족친화정책에 대한 호응 및 인센티브 요구

가. 향후 가족친화기업 인증 신청 의향 및 컨설팅 의향

- 향후 가족친화기업 인증 신청 의향에 대해 10인 이상 기업은 25.9%로, 10인 미만 기업은 18.0%로 조사됨. 10%대의 낮은 인지율에 비해 상대적으로 높은 신청 의향을 보이고 있음
 - 가족친화기업 인증 신청 의향이 없는 이유에 대해 10인 이상 기업인 경우는 인증에 필요한 정보가 없어서(40.9%)가, 10인 미만 기업인 경우는 인증을 받을 필요성이 없어서(37.6%)가 가장 높게 조사되어, 경영자의 관심을 유도할 수 있는 지원 방안 필요
 - 향후 기업의 가족친화경영을 위해 지원센터의 컨설팅 혹은 가족친화직장교육 신청 의향에 대해 10인 이상 기업은 27.2%로, 10인 미만 기업은 24.7%로 조사됨
 - 가족친화 지원 컨설팅 받을 의향이 없는 이유로 10인 이상 기업(29.9%)과 10인 미만 기업(29.2%) 모두 가족친화인증 준비할 인력이 없어서가 가장 높게 조사됨

- 즉, 가족친화제도에 대한 낮은 인지도에 비해 상대적으로 높은 가족친화 지원 컨설팅 신청 의향을 보이고 있어서, 신청 기업을 우선 대상으로 적극적인 가족친화 프로그램 지원 및 가족친화지원센터 통한 컨설팅과 적극적인 홍보 전략 요구됨

나. 기업에 가장 필요한 지원 정책에 대한 요구

- 근로자의 77.2%가 가족친화제도가 정착되기 위해 정부(제주특별자치도)의 기업 지원 정책이 필요하다(대체로필요+매우필요)고 응답하였고, 가장 필요한 기업 지원 정책으로는 제도운영과 관련된 재정적 지원(32.7%)이 가장 높게 조사됨
- 즉, 근로자들은 가족친화제도 시행에 따른 기업의 재정적 부담을 정부와 제주도정의 정책적 지원을 통해 기업에서의 제도가 활성화되어 근로자의 일과 가정생활 양립에 도움이 되기를 원하고 있다고 보임

다. 추가 인센티브에 대한 정책요구

- 희망하는 추가 인센티브에 대해 지방세 감면이 68.0%로 가장 높게 조사되었고, 이어서 여성고용우수기업 특별자금 지원(52.0%), 중소기업 청년인턴제 사업 선정 우대(49.0%), 가족친화기업 근로자 인센티브(46.3%), 여성고용환경 개선자금 지원(37.6%), 고용우수기업선정가점(25.0%) 순으로 조사됨
- 즉, 제주기업에 가족친화기업 인증 참여를 유도하고 기업 경영에 도움이 되는 금전적 혜택과 동시에 여성 인력 채용에 따른 혜택, 인력 확보를 위한 혜택, 인증기업 근로자를 위한 혜택 등 추가 인센티브 수요에 대한 정책적 지원 방안이 필요함

제4장 제주기업 대상 인터뷰 결과

1. 조사개요

- 설문조사 결과에 대한 질적 조사의 일환으로 기업 현장에서의 제도 이용 실태를 파악하기 위해 소규모 영세기업을 포함한 총 24개사의 경영자 혹은 담당자를 대상으로 기업 방문 인터뷰를 실시함

2. 가족친화제도에 대한 인식

가. 가족친화제도 알게 된 경로

- 대다수 기업은 동종업체의 인증기업 선정으로 인해 기업 경쟁력 강화를 위해 관심을 갖게 된 경우 혹은 조달 업무 수행 과정에서 가족친화인증에 가점이 있다는 점 등으로 가족친화인증제와 관련된 정보를 수집하게 되었던 것으로 의견이 수렴됨
 - 기업정책에 대한 정보는 팩스와 이메일 등을 통한 공문서로 알게 되거나 혹은 포럼 등 행사에 참석했을 때 제공된 책자 등을 통해 알게 되었다는 의견이었음

나. 가족친화제도 필요성에 대한 인식

- 기업에 가족친화제도는 자녀 양육에 대한 불안감 등 일가정양립 어려움 해소를 위해 필요한 제도이며, 제도 실행의 결과로 직원의 만족도가 증가하면 저출산고령화 대응은 물론 기업 이미지도 좋아지기 때문에 필요하다는 의견이 수렴됨

다. 가족친화제도 도입에 따른 기대효과

- 가족친화제도 도입은 가정과 직원, 회사가 동반 성장할 수 있어서 근로자의 직장만족도 향상으로 이직할 확률을 줄일 수 있고, 기업은 좋은 이미지로 인해 우수한 직원을 채용하는 데 도움이 된다는 의견이 수렴됨

라. 가족친화제도 시행의 어려움

- 기업에 가족친화제도 시행의 어려움으로는 전문직 인력 공백에 따른 대체인력 수급의 어려움을 가장 많이 호소하였고, 특히 서비스업의 경우 제주지역 가을과 겨울 굴 수확기에는 인력 수급에 더 큰 어려움이 있다는 지역 특성이 나타남
 - 제조업과 같이 집단 작업을 하는 기업이나 교대근무를 하는 직업인 경우는 유연근무제 활용이 어렵기도 하고 현실적으로 제도 활용에 대한 다양한 사례도 없는 상황에서 지속적인 예산에 대한 부담이 제도 시행을 꺼리는 이유인 것으로 나타남
- 그러나 가족친화제도 시행의 어려움에도 불구하고 기업에 가족친화제도 시행의 관건은 결국엔 경영자의 관심과 의지에 달려있다는 의견이 다수 수렴됨

3. 기업의 가족친화에 대한 정책적 요구

가. 가족친화제도 활성화를 위한 지원방안

- 기업 및 관련 유관기관 간 연계 협의체 구성을 통한 우수사례를 발굴하고 공유하여 가족친화기업 경영자 및 소속 근로자들이 자긍심을 갖고 가족친화 직장문화가 확산될 수 있도록 하는 것이 필요하다는 의견이 수렴됨
 - 기업 내 근로자들이 법정 출산휴가 및 육아휴직 제도를 포함한 생애주기별 요구되는 가족친화제도에 대한 정보를 알 수 있도록 가족친화 직장교육을 통한 정보 제공 및 복귀프로그램 등 지원이 강화되어야 한다는 의견도 있음
 - 특히 10인 미만 기업 비중이 높은 제주기업 특성상 전담 부서가 없을 가능성이 높다는 점에서 인증 전·후 체계적인 지속 관리를 통해 다양한 제도 활용 사례를 발굴하고, 동시에 정보 제공 및 홍보가 필요하다는 의견이 수렴됨

나. 현행 인센티브에 대한 의견 및 추가 요구

- 현행 인증기업을 위한 이차보전을 적용에 대한 개선 및 기업을 위한 인센티브로는 가족친화인증 기업 대상 취득등록세, 주민세 등 지방세 감면을 통해 가족친화인증 기업의 가족친화제도 실행에 따른 금전적 혜택 제공이 필요하다는 의견이 수렴됨
 - 기업에서는 소모품부터 시작해서 고가의 장비를 구매하거나 정부 및 지자체 공모할 경우가 많아서 가족친화인증기업에 따른 가점은 물론 여성·청년 인턴제 지원 혜택이 있었으면 좋겠다는 의견이 수렴됨
 - 또한 여성 고용 우수 기업 대상으로 환경개선 자금이나 공영버스 노선과 연계하여 외곽지역 소재 인증기업 근로자의 출퇴근 순환버스 운행 서비스 혹은 기업 간 연계 보육시설(돌봄 공간) 등이 있으면 좋겠다는 의견이 수렴됨
- 또한 인증기업 업무 담당 근로자들은 현행 인센티브 중 이용하는 혜택 범위도 제한적이지만 인증기업 근로자들이 체감되는 혜택도 없기 때문에 인증기업 근로자를 위한 인센티브도 보완되면 좋겠다는 의견이 수렴됨

제5장 시사점 및 제도 활성화 방안

1. 요약 및 시사점

○ 요약 및 시사점에 대한 세부 내용은 본문 5장 참조

2. 제주기업의 가족친화제도 활성화 방안



가. 가족친화직장문화 조성 확산

- 실태조사와 인터뷰 결과에서 대부분 기업들은 가족친화인증제도에 대해서 인지수준은 낮았지만 인터뷰 과정에서 올해 인증 심사를 바로 준비한 기업도 있었고, 일부 기업은 향후 인증을 신청하겠다는 의지를 표명하기도 함
- 이런 점에서 가족친화제도 도입의 필요성과 기업에 미치는 긍정적인 효과를 적극적으로 홍보하면 제주기업에 가족친화직장문화 조성이 확대될 수 있다고 여겨짐

1) 가족친화직장문화 조성 및 부성권 강화 캠페인 전개

- 제주지역 기업 및 관련 유관기관 MOU체결 등 협조 요청, 일하는 아빠 부성권 강화를 위한 직장교육 실시, 가정의 달(5월) 또는 여성주간(7월) ‘아빠 육아 참여 사진전’ 등 캠페인 확산

2) 기업 맞춤형 가족친화 교육프로그램 개발 및 지원

- 가족친화 직장교육을 위한 전문 강사 양성 확대 및 가족친화 직장교육 신청 기업 및 인증제 참여 기업 대상별 프로그램 지원

3) 가족친화인증기업 홍보 지원

- 가정의 날 및 여성주간 등 가족친화 관련 행사시 책자, 배너 등 활용한 홍보, 신문, TV·라디오 등 다양한 미디어 매체 활용한 홍보 및 제주도정 유관기관 구안구직 광고 시 가족친화인증기업 소개 등 홍보 활용한 가족친화인증기업 홍보

4) 가족친화기업 경영자 포럼 및 우수사례 발표회

- 제주 소재 가족친화인증 기업(기관)과 유관기관 간 MOU체결, 가족친화기업(기관) 간 상호교류 및 협력을 목적으로 연중 운영 협의체 구성, 가족친화제도 우수사례 기업 대상 제주특별자치도지사 표창장 수여, 장기적 다양한 기업 특성별 사례를 통한 사례집 발간, 보급

5) 제주지역 가족친화마을 조성사업

- 이웃 간 사회적 돌봄 등 가족친화적 사업에 관심 있는 마을 공모, 선정, 지원을 하되, 공모사업 선정 마을 대상 성 평등 교육 실시 및 컨설팅과 성과 평가 실시

나. 가족친화제도 규정마련 등 제도정비 지원

- 가족친화인증 신청을 위해서는 기업에 실제로 최소 법적 기준을 준수한 규정이 마련되어 있어야 하며, 실제 가족친화제도 실행 실적이 있어야 함

- 이런 점에서 정부의 가족친화인증 유도 방침과 인증을 위한 체계를 안내하고 기업 내 관련 규정에 대한 점검, 평가 등을 통해 가족친화제도 관련 규정 마련, 가족친화프로그램 지원 등 체계적인 가족친화제도 정비를 지원할 필요가 있음

1) 기업 맞춤형 체계적인 제도 정비 컨설팅 지원

- 소규모 영세기업을 포함하여 가족친화인증제 참여를 희망하거나 관심이 있어도 관련 서류 및 법적 최소기준 규정 마련에 어려움을 느끼고 있는 기업을 대상으로 찾아가는 노무사 연계 서비스 지원 및 제주가족친화지원센터 신청 접수된 기업별 취업규칙 점검·평가 및 컨설팅 지원

2) 가족친화인증 관련 정보제공 등 기업 지원 강화

- 가족친화인증기업 및 가족친화경영에 관심이 있는 신청기업을 대상으로 찾아가는 가족친화 기업지원 프로그램 지원

다. 가족친화인증 인센티브 발굴

- 본 조사결과에서 가장 희망하는 추가 인센티브로는 기업에 제도 시행에 따른 지속적인 예산 부담에 대한 금전적 혜택(지방세 감면)이며, 근로자 입장에서의 제도 활성화를 위한 기업 지원 정책 요구 역시 제도 운영과 관련된 재정적 지원(32.7%)임
- 이런 점에서 무엇보다 기업 경영자의 관심을 유도할 수 있는 전략으로 가족친화 인증에 참여하는 기업에 도움이 되는 지속적인 인센티브 발굴확대가 필요함
- 다만, 지방세 감면의 경우 기업 및 근로자의 요구는 높지만 아직 중앙부처나 타 지자체에서도 도입한 곳이 없으며 가족친화인증기업이 제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업이라는 이미지를 고려할 때 인센티브로 적절하지 않다고 보임

1) 인센티브 발굴 사업

- 가족친화인증기업 경영자 및 근로자 대상 인센티브 수요조사 실시, 인센티브 발굴을 위한 전문가 및 관련 기관 간담회 개최 및 행정부서 간 협력체계 마련

2) 어린이 친화인증 업소 발굴 사업

- 어린이 친화인증 업소를 위한 관련 조례 검토 및 실무추진단 구성, 어린이 친화인증 업소 대상 및 심사방침 마련, 어린이 친화인증 업소 및 가족친화인증기업 간 바우처제도 연계 활용

3) 기업 특성별 가족친화기업 포상제도 운영

- 소규모 영세기업 포함 가족친화제도 적극 활용기업 유형별 사례 발굴, 예를 들면 홍승아 외(2015)에서 제시된 “아빠육아를 지원하는 기업상”, “일하는 문화를 혁신한 기업상”, “일하는 문화를 혁신한 기업상”, “유연근무제를 지원하는 기업상” 등 다양한 가족친화제도 도입 및 시행 모델 제시 가능

4) 가족친화인증기업 인센티브 적극반영을 위한 행정부서 간 협력체계 마련

- 문재인 정부 100대 국정과제인 ‘휴식 있는 삶을 위한 일·생활의 균형 실현’을 위한 가족친화인증기업 및 근로자 대상 인센티브 적극 반영을 위한 행정부서 간 협력체계 마련

목 차

제1장 서론

1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구내용 및 방법	4
가. 연구내용	4
나. 연구범위	4
다. 연구방법	5

제2장 가족친화제도 현황 및 정책 현황

1. 제주여성 출산고용 특성과 일·가정 양립 현황	9
가. 제주지역 산업체 특성	9
나. 제주여성 출산고용 특성과 일·가정 양립 현황	11
다. 제주지역 돌봄 시설 및 아이돌보미 서비스 현황	16
2. 제주지역 가족친화제도 관련 현황	20
가. 가족친화제도와 가족친화인증제도	20
나. 제주지역 가족친화제도 관련 추진 현황	33
다. 현행 가족친화인증 기업(기관) 인센티브	36

제3장 제주기업의 가족친화제도 이용실태 결과

1. 조사개요	43
가. 조사 개요	43
2. 일반 현황	44
가. 조사대상 기업 특성	44
나. 조사대상 근로자 특성	45
3. 일·가정 양립 실태	48
가. 가정생활과 직장생활 병행의 어려움	48
나. 자녀 양육 시 이직 고려 여부 및 이유	50
다. 자녀 양육 시 가장 도움이 된 제도	52

4. 가족친화제도 이용실태	57
가. 기업특성에 따른 가족친화제도 도입	57
나. 기업에 가족친화제도 도입 및 근로자 활용도	62
5. 기업의 가족친화제도에 대한 인식 및 만족도	64
가. 기업의 가족친화제도에 대한 인식	64
나. 제도 이용 경험이 있는 근로자 만족도	68
다. 기업에 가장 도움이 된 가족친화제도	70
6. 정부의 가족친화정책에 대한 호응 및 인센티브 요구	71
가. 향후 가족친화기업 인증 신청 및 컨설팅 의향	71
나. 기업에 가장 필요한 지원 정책에 대한 요구	74
다. 추가 인센티브에 대한 정책요구	75

제4장 제주기업 대상 인터뷰 결과

1. 조사개요	79
2. 가족친화제도에 대한 인식	80
가. 가족친화제도를 알게 된 경로	80
나. 가족친화제도 필요성에 대한 인식	81
다. 가족친화제도 도입에 따른 기대효과	82
라. 가족친화제도 시행의 어려움	83
3. 기업의 가족친화에 대한 정책적 요구	86
가. 가족친화제도 활성화를 위한 지원방안	86
나. 현행 인센티브에 대한 의견 및 추가 요구	89

제5장 시사점 및 제도 활성화 방안

1. 요약 및 시사점	97
가. 근로자 일·가정 양립 실태 분석 결과	97
나. 기업의 가족친화제도 이용실태 분석 결과	98
다. 기업의 가족친화제도에 대한 인식 및 만족도 분석 결과	100
라. 정부의 가족친화정책에 대한 호응 및 인센티브 요구 분석 결과	102

2. 제주기업의 가족친화제도 활성화 방안	107
가. 가족친화직장문화 조성 확산	107
나. 가족친화제도 규정마련 등 제도정비 지원	112
다. 가족친화인증 인센티브 발굴	114
3. 연구의 한계점 및 향후 과제	117
참고문헌	118
부록	121

표 목 차

〈표 2-1〉 전국 및 제주 사업체 수 및 종사자 수	9
〈표 2-2〉 제주 사업체 규모별 사업체 및 종사자 수	10
〈표 2-3〉 제주지역 산업별 종사자 수 및 여성인력 현황	10
〈표 2-4〉 제주여성의 경제활동참가율 및 고용률	13
〈표 2-5〉 제주여성의 경력단절여성 비중	14
〈표 2-6〉 제주 도민의 일·가정 양립 어려움	15
〈표 2-7〉 제주특별자치도 초혼 신혼부부 자녀의 보육형태	19
〈표 2-8〉 제주지역 아이돌봄사업(시간제) 이용시간대별 실적 현황	20
〈표 2-9〉 자녀출산 및 양육지원 제도	25
〈표 2-10〉 유연근무제도	26
〈표 2-11〉 가족친화 직장문화 조성	28
〈표 2-12〉 가족친화인증기업 현황	29
〈표 2-13〉 가족친화인증 심사 법적 최소 충족요건	30
〈표 2-14〉 중소기업 신규인증 평가배점 기준	31
〈표 2-15〉 대기업 평가배점 기준	32
〈표 2-16〉 제주지역 가족친화인증기업 세부현황	34
〈표 2-17〉 중앙부처 제공 인센티브	36
〈표 2-18〉 지자체 제공 인센티브	37
〈표 2-19〉 금융기관 및 금융감독원·신용보증기금 제공 인센티브	37
〈표 2-20〉 제주특별자치도 가족친화인증기업 인센티브	39
〈표 3-1〉 설문조사 내용	44
〈표 3-2〉 조사대상 기업의 일반적 특징	45
〈표 3-3〉 조사대상 근로자의 인구통계적 특징	46
〈표 3-4〉 조사대상 근로자의 고용형태	47

<표 3-5> 조사대상 근로자의 직급별 및 근속기간	47
<표 3-6> 조사대상 근로자의 소속 사업체 업종 및 지역	47
<표 3-7> 기혼 남녀근로자별 가정생활과 직장생활 병행의 어려움	49
<표 3-8> 성별·연령대별 육아, 자녀 돌봄 등으로 이직 고려 여부	51
<표 3-9> 기혼 남녀근로자별 이직(퇴직) 고려했던 이유	52
<표 3-10> 기혼 남녀 근로자별 자녀양육 시 가장 도움이 된 제도 1순위	54
<표 3-11> 성별·연령대별 자녀양육 시 가장 도움이 된 제도	55
<표 3-12> 직급별·자녀수별 자녀양육 시 가장 도움이 된 제도	56
<표 3-13> 업종별 자녀양육 및 양육지원 제도 도입	57
<표 3-14> 업종별 기업에 유연근무제도 도입	58
<표 3-15> 업종별 기업에 가족친화직장문화 조성 도입	59
<표 3-16> 여성 근로자 수별 자녀양육 및 양육지원 제도 도입	62
<표 3-17> 가족친화제도 정착을 위한 정부와 제주특별자치도의 역할 정도	65
<표 3-18> 기업에 가족친화제도 도입의 필요성	66
<표 4-1> 인터뷰 대상의 일반적 현황	79
<표 5-1> 제주기업의 가족친화제도 이용실태 결과 요약	104

그 립 목 차

〈그림 1-1〉 연구 범위	4
〈그림 1-2〉 연구 수행 절차	5
〈그림 2-1〉 제주지역 모(母)출의 연령별 출산율	11
〈그림 2-2〉 제주지역 초혼 신혼부부 가구의 자녀 출산현황	12
〈그림 2-3〉 제주지역 가족형태별 가구	12
〈그림 2-4〉 제주지역 맞벌이 가구 비중	13
〈그림 2-5〉 제주지역 성별 연령별 고용률	14
〈그림 2-6〉 제주지역 여성의 경력단절 사유	15
〈그림 2-7〉 제주지역 성별 평균 가사 노동시간	15
〈그림 2-8〉 제주지역 육아휴직자 추이	16
〈그림 2-9〉 제주특별자치도 보육대상 아동 현황	17
〈그림 2-10〉 제주특별자치도 어린이집 및 유치원 비중	17
〈그림 2-11〉 제주특별자치도 보육시설 이용 아동 수	18
〈그림 2-12〉 제주지역 초혼 신혼부부 자녀의 보육형태	18
〈그림 2-13〉 제주지역 아이돌봄사업(시간제) 이용시간대별 비중	19
〈그림 2-14〉 가족친화사업 운영체계	29
〈그림 2-15〉 2016년도 제주지역 가족친화인증기업 현황	33
〈그림 2-16〉 제주지역 가족친화인증기업(기관) 현황	34
〈그림 2-17〉 가족친화인증기업 홍보 사례	38
〈그림 3-1〉 조사대상 근로자의 혼인상태와 자녀 유무	46
〈그림 3-2〉 가정생활과 직장생활 병행의 가장 큰 어려움	48
〈그림 3-3〉 기혼 남녀 근로자의 가정생활과 직장생활 병행의 어려움	49
〈그림 3-4〉 기혼 남녀 근로자의 자녀 양육 시 이직 고려 여부	50
〈그림 3-5〉 30-40대 여성 근로자의 자녀 양육 시 이직 고려 여부	50

<그림 3-6> 자녀 양육 시 이직을 고려했던 이유	51
<그림 3-7> 기혼 남녀 근로자의 자녀 양육 시 이직을 고려했던 이유	52
<그림 3-8> 근로자의 자녀 양육 시 가장 도움이 된 제도	53
<그림 3-9> 기혼 남녀 근로자의 자녀 양육 시 가장 도움이 된 제도	53
<그림 3-10> 30~40대 여성 근로자의 자녀 양육 시 가장 도움이 된 제도	55
<그림 3-11> 유자녀 직급별 자녀양육 시 가장 도움이 된 제도	56
<그림 3-12> 기업 규모별 자녀양육 및 양육지원 제도 도입	60
<그림 3-13> 기업 규모별 유연근무제도 도입	60
<그림 3-14> 기업 규모별 가족친화직장문화 관련 제도 도입	61
<그림 3-15> 기업에 자녀양육 및 양육지원 제도 도입 및 근로자 활용도	62
<그림 3-16> 기업에 유연근무제도 도입 및 근로자 활용도	63
<그림 3-17> 기업에 가족친화직장문화 관련 제도 도입 및 근로자 활용도	63
<그림 3-18> 기업 규모별 가족친화정책 인지 여부	64
<그림 3-19> 가족친화제도 정착을 위한 정부(지자체)의 역할 정도	65
<그림 3-20> 기업 규모별 가족친화제도 도입의 필요성	66
<그림 3-21> 기업에 가족친화제도 활용 이유	67
<그림 3-22> 가족친화제도 시행 기대효과	67
<그림 3-23> 가족친화제도 시행 어려움	68
<그림 3-24> 남녀 근로자의 자녀양육 및 양육지원 제도 이용 만족도	69
<그림 3-25> 남녀 근로자의 유연근무제도 이용 만족도(근로자 대상)	69
<그림 3-26> 남녀 근로자의 가족친화직장문화 관련 제도 이용 만족도	70
<그림 3-27> 기업에 가장 도움이 된 가족친화제도	70
<그림 3-28> 기업 규모별 가장 도움이 된 가족친화제도	71
<그림 3-29> 기업 규모별 향후 가족친화기업 인증 신청 의향	71
<그림 3-30> 기업 규모별 가족친화인증기업 신청 의향이 없는 이유	72
<그림 3-31> 기업 규모별 가족친화센터의 컨설팅 혹은 직장교육 신청 의향	73

<그림 3-32> 기업 규모별 가족친화센터의 컨설팅 받을 의향이 없는 이유	73
<그림 3-33> 정부(제주자치도)의 기업 지원 정책 시행의 필요성(근로자 조사) ...	74
<그림 3-34> 기업에 가장 필요한 지원 정책에 대한 요구(근로자 조사)	74
<그림 3-35> 기업의 추가 인센티브 도입에 대한 요구	75
<그림 5-1> 제주기업의 가족친화제도 활성화 방향	107

제 1 장

서 론

1. 연구의 필요성 및 목적
2. 연구내용 및 방법

1. 연구의 필요성 및 목적

- 최근 여성의 경제활동 및 맞벌이 부부 증가와 저출산·고령화 현상에 직면하여, 일하는 여성이 경험하는 과도한 역할부담의 문제와 남성의 직장생활 외의 가족과 지역 활동에서의 소외감 증대 등이 정책적으로 주목되어 가족친화제도를 추진하게 됨
- 우리나라는 2007년 「남녀고용법」이 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 전면 개정되고, 같은 해 「가족친화 사회환경의 조성촉진에 관한 법률」을 제정하여 근로자의 일·가정 양립을 지원하기 위한 가족친화제도를 확대해 나감
 - 여성가족부는 「가족친화 사회환경의 조성촉진에 관한 법률」 제15조에 의거, 가족친화 직장환경 조성을 유도하기 위해 2008년부터 기업의 ‘가족친화인증제’를 추진함
- 제주특별자치도는 2012년부터 근로자가 일과 가정을 병행해 나갈 수 있게끔 가족친화경영을 하는 기업에 대해 「제주특별자치도 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례」를 제정하고 동법 제12조에 의거하여 「제주특별자치도중소기업육성기금 조례」에 따른 융자 대상자 선정 및 사업성과 평가 등에서 우대하고 있음
- 2016년 12월 기준 여성가족부에서 발표한 가족친화인증기업(기관)은 전체 1,828개사이고 그 중 제주지역의 가족친화인증기업(기관)은 20개사로 고용보험을 가입한 제주지역 전(全)산업체 31,907개¹⁾ 대비 0.06%에 불과하여 매우 미약한 수준임
 - 특히, 제주기업 중 10인 미만 사업체가 93.2%를 차지(통계청, 2014)하고 있는 점은 실제 소규모 자영업일 가능성이 높아 제도 도입에 어려움이 있을 것으로 예측됨
- 제주기업의 가족친화제도 이용 활성화를 위해 가족친화인증기업을 위해 지원되는 인센티브의 실효성에 대해 점검할 필요가 있으며, 제주기업 및 근로자의 정책요구에 맞춘 실현 가능한 인센티브 및 관련 사업 등에 대한 정책적 관심이 요구됨
- 이에 본 연구는 제주기업의 경영자(혹은 인사담당자)와 근로자를 대상으로 가족친화제도 이용실태 및 정책요구를 파악하여 제주기업 남녀 근로자의 일·가정양립이 가능한 가족친화제도의 활성화 방안을 제안하는데 목적을 둠

1) 2016년 12월 기준 제주지역 고용보험 가입 사업체 수(고용보험 홈페이지 검색일 2017.5.3.)

2. 연구내용 및 방법

가. 연구내용

- 가족친화제도 관련 선행연구 검토
- 제주지역 가족친화제도 및 정책 현황 분석
- 제주기업의 가족친화제도 이용실태 및 정책수요 분석
- 제주기업에 가족친화제도를 도입·활성화할 수 있도록 제주도 차원의 정책 제안

나. 연구범위

- 본 연구의 범위는 우리나라의 가족친화제도 법적 근거인 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제2조 및 동법 제15조에 근거하여 ‘가족친화제도’를 모범적으로 운영한 기업을 대상으로 여성가족부장관이 심사한 후 인증을 부여함. 이런 점에서, 가족친화인증제의 3가지 유형인 자녀출산 및 양육지원, 유연근무제, 가족친화직장문화 조성으로 한정함

〈그림 1-1〉 연구 범위



자료. 여성가족부·한국건강가정진흥원·한국경영인증원, 2017. 2017 가족친화인증 안내.

다. 연구방법

- 문헌조사
 - 가족친화제도 관련 정책 및 법령자료, 선행연구 등 문헌조사
- 양적조사
 - 가족친화제도 이용실태를 파악하기 위한 제주기업 및 근로자 대상 실태조사
 - 대상: 기업 300개사(경영자 혹은 인사담당자) 및 남녀 근로자 501명
- 질적조사
 - 기업에 가족친화제도 홍보 및 정책요구 파악을 위한 인터뷰
 - 대상: 소규모 영세기업을 포함한 총 24개사의 경영자 혹은 인사담당자 24명
- 전문가 의견 수렴
 - 연구방향 및 설계, 정책 제안 등에 대한 의견수렴을 위한 전문가 자문회의 개최
 - 정책 제안의 실현 가능성 등 의견수렴을 위한 담당 부서 공무원 간담회 개최
- 이상의 연구 방법에 따른 수행절차는 다음과 같음

<그림 1-2> 연구 수행 절차

1단계	연구 설계	⇒	<ul style="list-style-type: none"> • 연구 필요성 및 목적, 내용 및 방법 등 구성
2단계	자료 수집 및 분석	⇒	<ul style="list-style-type: none"> • 가족친화제도 관련 정책 및 법령자료, 선행연구 검토
3단계	전문가 의견 수렴	⇒	<ul style="list-style-type: none"> • 전문가 자문회의 개최('17. 2. 17 & '17. 4. 21 & '17. 5. 18 ~ 6. 9) • 제주특별자치도 담당 부서 의견 수렴('17. 5. 9 & '17. 7. 11)
4단계	설문지에 대한 의견수렴 및 사전 조사	⇒	<ul style="list-style-type: none"> • 전문가 의견 수렴 • 인증기업 및 인증 받지 않은 기업 담당자 대상 사전 설문조사
5단계	기업 실태조사 및 인터뷰 실시	⇒	<ul style="list-style-type: none"> • 제주지역 기업 대상 가족친화제도 이용실태 설문조사 실시 • 제주기업 경영자 및 인사 담당자 대상 인터뷰 실시
6단계	활성화 방안 제안	⇒	<ul style="list-style-type: none"> • 제주기업의 가족친화제도 참여를 유도하기 위한 활성화 방안 제안

가족친화제도 현황 및 정책 현황

1. 제주여성 출산·고용 특성과 일·가정 양립 현황
2. 제주지역 가족친화제도 관련 현황

1. 제주여성 출산고용 특성과 일가정 양립 현황

가. 제주지역 산업체 특성

- 도내 업종별 전(全)산업체 중 서비스업 91.2%, 서비스업 종사자 85.9% 차지
- 2014년 말 기준 제주지역의 사업체 수는 약 53.9천개로 전국(3.8백만 개)의 1.4%임.
업종별로는 전체 사업체 중 서비스업이 91.2%로 전국 85.8%보다 5.4%p 높고 건설업도 3.8%로 전국(3.4%)에 비해 0.4%p 높게 나타남
- 2014년 말 기준 제주지역 종사자 수는 235.7천명으로 전국(19.9백만 명)의 1.2%임.
업종별로는 서비스업 종사자가 전체의 85.9%로 전국(73.6%)에 비해 12.3%p 높음

〈표 2-1〉 전국 및 제주 사업체 수 및 종사자 수

(단위 : 천 개, 천 명, %)

	사업체 수				종사자 수			
	전국	비율	제주	비율	전국	비율	제주	비율
합 계	3,812.8	100	53.9	100	19,899.8	100	235.7	100
농업, 임업 및 어업	3.2	0.1	0.4	0.8	36.5	0.2	4.1	1.7
광공업	399.2	10.5	2.2	4.0	3,973.7	20.0	10.3	4.4
제조업	397.2	10.4	2.2	4.0	3,957.4	19.9	10.1	4.3
건설업	128.2	3.4	2.0	3.8	1,098.5	5.5	17.0	7.2
서비스업*	3,272.6	85.8	49.2	91.2	14,638.3	73.6	202.4	85.9

주 * : 도매/소매, 운수, 숙박 및 음식, 정보, 금융/보험, 부동산/임대, 사업서비스, 공공행정, 교육, 보건/사회복지 등
자료: 제주상공회의소제주지역경제연구소, 「2016 제주경제백서」

- 도내 전체 사업체 중 10인 미만 영세한 사업체(93.2%) 비중 높아 가족친화제도 도입 어려움 예측됨
- 도내 사업체 중 10인 미만 영세 사업체는 93.2%를 차지하며, 가족친화제도를 도입 활용 가능성이 있는 10인 이상 사업체는 전체 사업체 중에서 6.8%에 불과함
- 제주기업의 가족친화제도 이용 여건이 매우 열악한 실정으로 영세기업을 포함한 실질적인 가족친화제도 활성화 방안이 고려되어야 함

〈표 2-2〉 제주 사업체 규모별 사업체 및 종사자 수

구분	사업체(%)				종사자(%)			
	전국		제주		전국		제주	
1 ~ 9명	92.2		93.2		41.3		49.9	
10 ~ 19명	4.2	7.8	3.8	6.8	10.7	68.6	11.7	50.1
20 ~ 49명	2.4		2.1		13.7		14.5	
50 ~ 99명	0.8		0.6		9.9		9.2	
100명 이상	0.4		0.3		24.3		14.7	

자료: 제주상공회의소제주지역경제연구소, 「2016 제주경제백서」 재구성.

- 제주산업 업종별 여성인력은 숙박 및 음식점업 24.8%, 도매 및 소매업 18.2% 차지
- 제주의 2010~2014년 전(全)산업 종사자 수는 2010년 202,676명에서 2014년 235,650명으로 지난 5년 동안 16.3% 증가한 32,974명이 늘어남
- 업종별 중에서 숙박·음식점업(10,639명), 도매·소매업(6,888명), 보건·사회복지(3,495명) 등 서비스업 분야 종사자 수가 증가함
- 이는 제주지역 특성상 관광산업이 지속적 성장과 더불어 숙박·음식점(10,639명), 도매·소매업(6,888명) 등에 고용 기회가 늘어난 결과로 보임
- 그러나 제주 전(全)산업 종사자 중, 업종별 여성인력이 숙박·음식점업(24.8%)과 도매·소매업(18.2%)에 높은 비중을 차지하고 있는 점은 소규모 자영업 혹은 비정규직 형태의 사업체일 가능성이 높아 제도 도입의 사각지대가 예측됨
- 따라서 제주기업에 가족친화제도 도입·활용을 위한 제주기업 현실을 고려한 융통성 있는 제도 활성화 방안이 모색되어야 함

〈표 2-3〉 제주지역 산업별 종사자 수 및 여성인력 현황

(단위 : 개소, 명, %)

구분	종사자 수		2014 여성비율	증감 (B-A)
	2010(A)	2014(B)		
합 계	202,676	235,650	100	32,924
농업, 임업 및 어업	3,915	4,055	0.8	140
광업	306	193	0.0	△113
제조업	8,540	1,122	0.1	1,527
전기, 가스 및 수도사업	925	10,067	3.0	197
하수, 폐기물처리, 환경복원업	725	774	0.1	49
건설업	16,694	17,012	2.2	318
도매 및 소매업	33,259	40,147	18.2	6,888
운수업	13,538	13,302	1.1	△236

구분	총사자 수		2014 여성비율	증감 (B-A)
	2010(A)	2014(B)		
숙박 및 음식점업	33,005	43,644	24.8	10,639
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	4,032	4,420	1.3	388
금융 및 보험업	9,120	9,290	4.5	170
부동산업 및 임대업	3,180	4,329	1.3	1,149
전문, 과학 및 기술서비스업	4,291	5,336	1.4	1,045
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	7,777	8,585	4.0	808
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	10,320	10,863	2.6	543
교육 서비스업	17,430	19,522	10.7	2,092
보건 및 사회복지사업	15,971	19,466	13.7	3,495
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	8,892	11,186	4.7	2,294
협회 및 단체, 수리 및 기타 서비스업	10,756	12,337	5.4	1,581

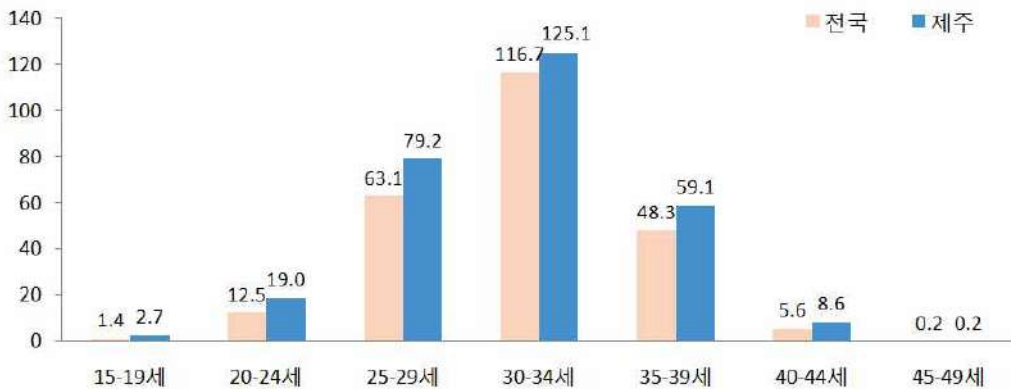
자료: 제주상공회의소제주지역경제연구소, 「2016 제주경제백서」 재구성.

나. 제주여성 출산·고용 특성과 일·가정 양립 현황

- 제주 모(母)의 연령별 출산율, 전국(48.3%) 대비 35세~39세(59.1%) 이후도 높아
- 2015년 기준 제주지역 모의 연령별 출산율은 25~29세 79.2%(전국 63.1%), 30~34세 125.1%(전국 116.7%), 35~39세 59.1%(전국 48.3%), 40~44세 8.6%(전국 5.6%)으로 전(全)연령대에서 전국보다 높은 것으로 나타남

<그림 2-1> 제주지역 모(母)의 연령별 출산율*

(해당 연령대 여성 1,000명당 출생아 수)

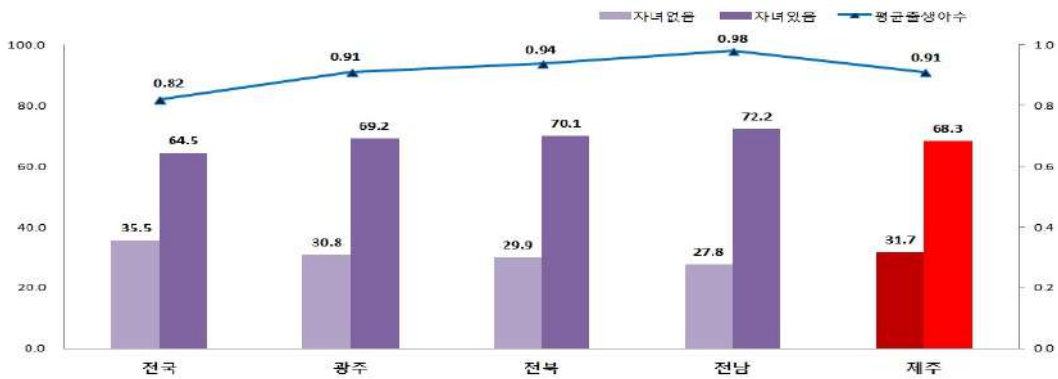


주 * : 2015년 기준

자료 : 통계청, 인구동향조사, 고지영, 2016에서 인용.

- 제주 초혼 신혼부부 중 자녀를 출산하지 않은 부부의 비중(31.7%) 전국(35.5%)보다 낮아, 전국 대비 신혼부부 출산율 높을 것으로 예측됨
- 2015년 11월 현재 제주지역 초혼인 신혼부부 대상으로 자녀를 출산하지 않은 부부는 31.7%로 전국(35.5%)에 비해 낮은 것으로 나타남
 - 초혼 신혼부부의 평균 출생아수는 0.91명으로 전국(0.82명)보다 높게 나타남

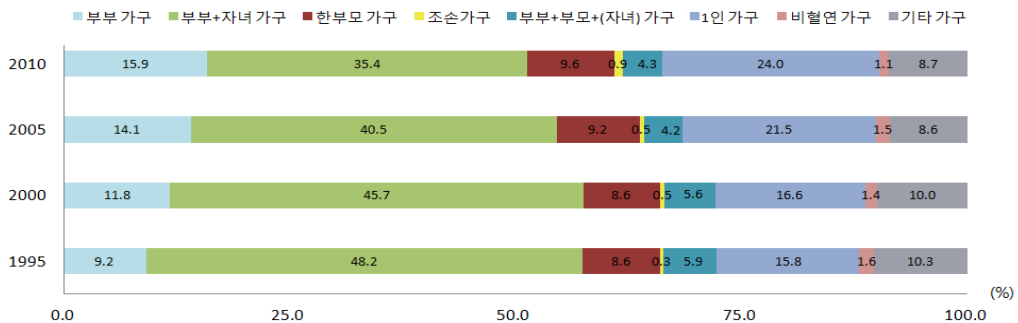
<그림 2-2> 제주지역 초혼 신혼부부 가구의 자녀 출산현황



자료 : 통계청, 2015년 기준 호남·제주지역 「신혼부부통계」.

- 제주 가족형태별 다양한 가구는 증가추세이나 부부+자녀로 구성된 핵가족은 감소 추세
- 부부 가구, 한부모 가구, 조손 가구, 1인 가구 등의 다양한 가족형태는 증가하고 있는 것에 비해 부부와 자녀로 구성된 핵가족은 감소추세를 나타내고 있음

<그림 2-3> 제주지역 가족형태별 가구*



주 * : 해당년도 자료

자료 : 통계청, 인구주택총조사, 고지영, 2015에서 인용.

- 제주여성의 경제활동참가율(65.3%)과 고용률(64.3%)은 전국(51.4%, 49.7%)보다 높아
- 2016년 제주지역 경제활동참가율은 전체 71.3%, 여성 65.3%, 남성 77.4%이며, 고용률은 전체 69.8%, 여성 64.3%, 남성 75.4%로 남녀 모두 전국 평균보다 높은 수준임

〈표 2-4〉 제주여성의 경제활동참가율 및 고용률

(단위 : %)

구분	경제활동참가율			고용률		
	전체	여성	남성	전체	여성	남성
전국	62.1	51.4	73.1	60.1	49.7	70.8
제주	71.3	65.3	77.4	69.8	64.3	75.4

자료: 통계청, 경제활동인구조사(2016.12.)

- 제주지역의 맞벌이 비중은 60.3%로 전국(44.9%)보다 15.4%p 높게 나타남
- 2016년 10월 현재 제주지역의 맞벌이 부부 비중은 60.3%로 전국(44.9%)에서 가장 높은 비중을 보임

〈그림 2-4〉 제주지역 맞벌이 가구 비중

(단위 : %)



주. 비중=(맞벌이 가구/유배우 가구)×100.

자료 : 통계청, 2016년 10월 기준 지역별고용조사.

- 제주지역 경력단절여성 비중(14.0%)은 전년(13.5%) 대비 증가
- 2016년 4월 기준 제주지역 15~54세 기혼여성(11만 4천명) 대비 비취업 여성 비중은

26.5%로 전년과 비교해 보면 -3.8%p로 감소하였으나, 경력단절여성 비중은 14.0%로 전년과 비교해 보면 0.5%p 증가함

〈표 2-5〉 제주여성의 경력단절여성 비중

(단위 : %, %p, 전년대비)

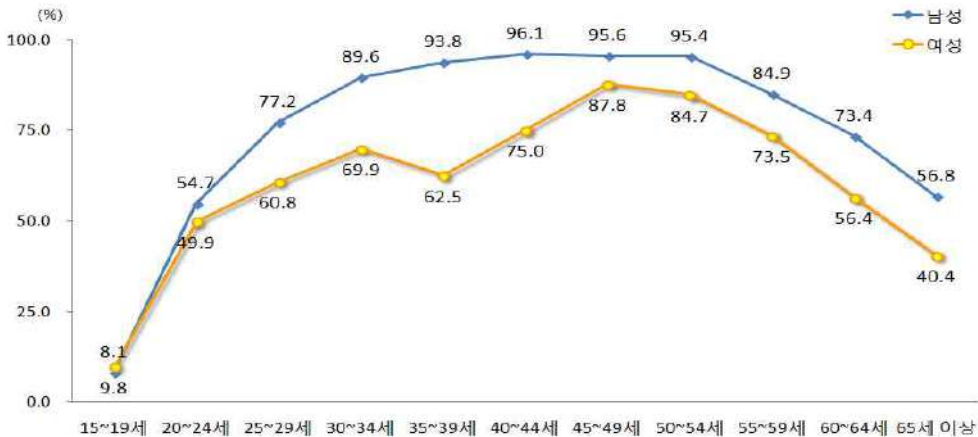
구분	15~54세 기혼여성 대비 비취업여성 비중			15~54세 기혼여성 대비 경력단절여성 비중			비취업여성 대비 경력단절여성 비중		
	2015.4	2016.4	증감률	2015.4	2016.4	증감률	2015.4	2016.4	증감률
	전국	40.5	39.8	-0.7	21.8	20.6	-1.2	53.8	51.7
제주	30.3	26.5	-3.8	13.5	14.0	0.5	44.7	52.8	8.1

자료: 통계청, 지역별 고용조사(2016. 4.)

□ 제주지역 30대 중반 여성의 경력단절 현상 뚜렷함

○ 제주여성의 연령별 고용률은 전형적인 M자곡선 형태로 35세~39세 여성의 경력단절 현상이 뚜렷하게 나타남

〈그림 2-5〉 제주지역 성별 연령별 고용률*



주 * : 2014년 하반기 기준

자료 : 통계청, 지역별 고용조사(원자료 분석), 고지영, 2015에서 인용.

□ 제주여성의 경력단절 사유(육아 39.7%)는 전국(결혼 38.4%)과 달리 육아기에 집중

○ 제주지역 여성의 경력단절 사유를 살펴보면, 육아 39.7%, 임신·출산 25.9% 순으로 육아기에 집중된 것으로 나타남

<그림 2-6> 제주지역 여성의 경력단절 사유*



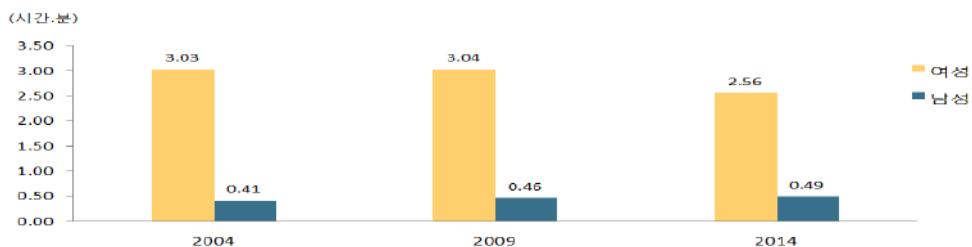
주 * : 2014년 하반기 기준

자료 : 통계청, 지역별 고용조사(원자료 분석), 고지영, 2016에서 인용.

□ 제주지역 남성의 평균 가사 노동 시간은 여전히 매우 미흡한 수준

○ 2014년 제주지역 성별 일주일간의 평균 가사 노동 시간은 여성 2시간 56분, 남성 49분으로 나타남. 성별 가사 노동 시간의 차이는 2004년 이후 10년 동안 15분 줄어듦

<그림 2-7> 제주지역 성별 평균 가사 노동시간*



주 * : 2014년 하반기 기준

자료 : 통계청, 지역별 고용조사(원자료 분석), 고지영, 2015에서 인용.

□ 제주여성 맞벌이, 외벌이 상관없이 일가정 양립 어려움 호소

○ 2015년 제주 거주 20~64세 성인남녀 1,000명을 대상으로 조사한 여성정책 수요조사 결과, 여성 응답자의 55.4%, 경력단절 여성의 74.6% 일가정 양립이 어렵다고 응답함

<표 2-6> 제주 도민의 일가정 양립 어려움

(단위: 명, %, 점)

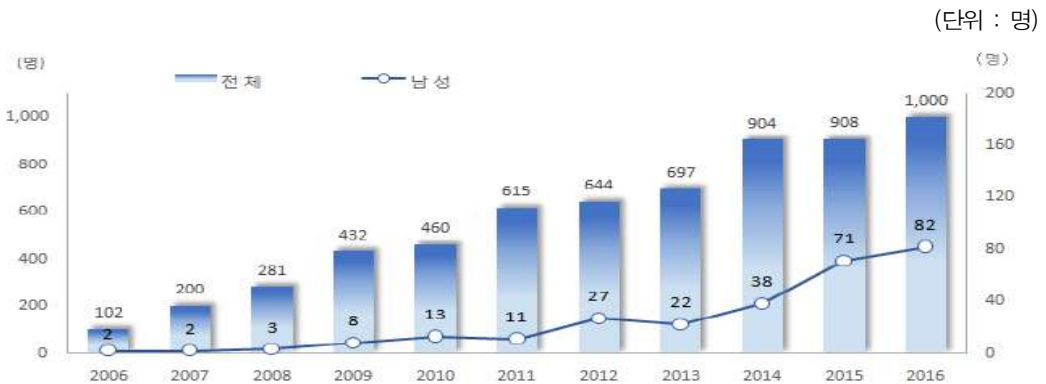
구분	계		어렵지 않다	전혀 어렵지 않다	별로 어렵지 않다	보통이다	어렵다	다소 어렵다	매우 어렵다	평균	F
	1000	100.0									
전체	1000	100.0	15.8	3.1	12.7	38.0	46.2	33.7	12.5	3.40	

구분	계	어렵지 않다	전혀 어렵지 않다	별로 어렵지 않다	보통이다	어렵다	다소 어렵다	매우 어렵다	평균	F		
											남성	여성
성별	남성	454	100.0	20.4	3.7	16.7	44.5	35.1	27.8	7.3	3.18	44.046***
	여성	546	100.0	11.9	2.6	9.3	32.6	55.4	38.6	16.8	3.58	
맞벌이	맞벌이 남성	498	100.0	18.8	2.0	16.8	44.1	37.1	30.2	6.9	3.26	11.220***
	맞벌이 여성	194	100.0	9.6	1.4	8.2	34.9	55.6	38.2	17.4	3.71	
외벌이	외벌이 남성	202	100.0	19.1	2.4	16.7	44.1	36.9	26.2	10.7	3.23	31.530***
	외벌이 여성	296	100.0	8.2	0.9	7.3	31.8	60.0	40.0	20.0	3.62	
영유아 자녀 유무	있음	140	100.0	5.7	0.7	5.0	34.3	60.0	35.7	24.3	3.78	16.760***
	없음	577	100.0	15.1	2.1	13.0	37.3	47.6	35.8	11.8	3.42	
경력단절 여성여부	비 경력단절	50	100.0	16.0	0.0	16.0	34.0	50.0	40.0	10.0	3.44	8.150**
	경력단절	59	100.0	6.8	1.7	5.1	18.6	74.6	47.5	27.1	3.93	

자료: 2015 제주지역 여성정책 수요 조사, 고지영. 2015에서 인용.

- 2016년 기준 제주 전체 육아휴직자 1,000명 중 남성 육아휴직자는 82명(8.2%)에 불과
- 남성 육아휴직자는 2010년 13명, 2013년 22명, 2016년 82명으로 매년 증가하고 있으나, 2016년 전체 육아 휴직자 1,000명 중 남성 비중은 8.2%(82명)에 불과한 실정임

<그림 2-8> 제주지역 육아휴직자 추이



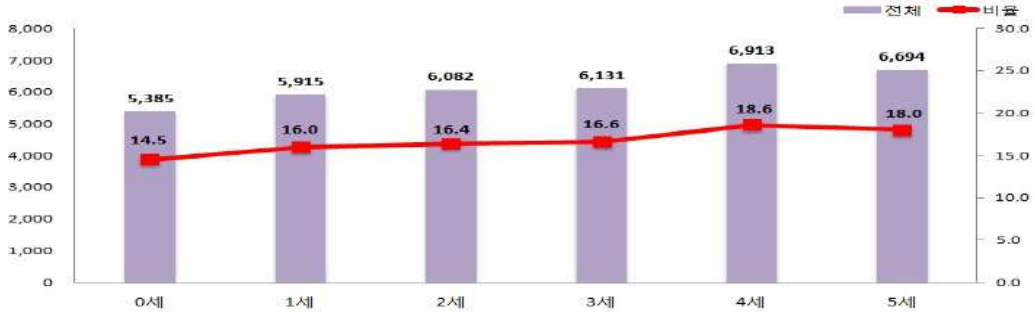
자료 : 통계청, 2016년 사회조사.

다. 제주지역 돌봄 시설 및 아이돌보미 서비스 현황

- 2016년 기준 제주특별자치도 0-5세 보육대상 아동 수는 37,120명으로 나타나
- 연령별 비율은 4세 18.6%, 5세 18.0%, 3세 16.6%, 2세 16.4%, 1세 16.0%, 0세 14.5% 순으로 나타남

<그림 2-9> 제주특별자치도 보육대상 아동 현황

(n=37,120, 단위 : 명, %)



자료: 제주특별자치도, 「주민등록인구통계」, 2016.12.

□ 제주지역 전체 어린이집 수(574개) 대비 민간 및 가정어린이집 비중이 70% 이상 차지

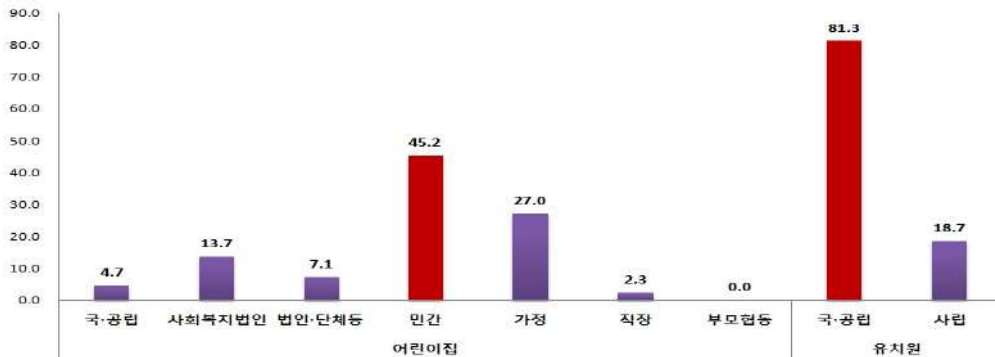
○ 2016년 제주지역 전체 어린이집 수는 543개소로 전년(574개소)보다 감소함. 어린이집은 민간어린이집이 245개소(45.2%)로 가장 많고, 이어서 가정어린이집(27.0%), 사회복지법인(13.7%), 법인·단체 등(7.1%), 국·공립(4.7%), 직장어린이집(2.3%) 순임

□ 제주지역 전체 유치원 수(117개소) 대비 국·공립유치원이 비중 81.3% 차지

○ 2016년 제주지역 전체 유치원 수는 118개소로 전년(117개소)보다 1개소 증가하였고, 유치원은 국·공립유치원 81.3%, 사립유치원 18.7%로 나타남

<그림 2-10> 제주특별자치도 어린이집 및 유치원 비중

(단위 : %)



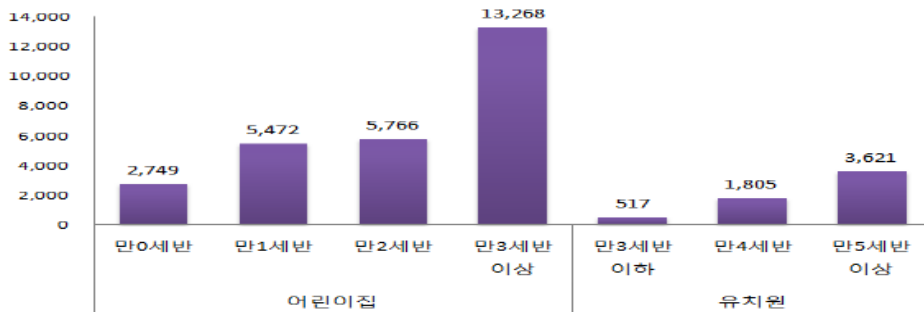
주. 전체 어린이집 수 n=543, 전체 유치원 수 n=118.

자료: 보건복지부, 「보육통계」 및 교육부, 「교육통계」, 2016.12.

- 2016년 기준 제주지역 어린이집이나 유치원을 이용하는 아동은 전체 보육 대상 아동 인구의 89.4%(33,198명) 차지, 보육시설 이용하지 않는 아동 3,922명(10.6%)
- 그 중 어린이집 이용 아동은 27,255명으로 전년보다 146명 증가한 반면, 유치원은 5,943명으로 전년보다 396명 증가함
- 연령대별로 보면, 어린이집은 만 3세반 이상 아동이 47.7%로 절반수준 차지하며, 유치원은 만 5세반 이상 아동이 60.4%로 절반 이상을 차지함

〈그림 2-11〉 제주특별자치도 보육시설 이용 아동 수

(단위 : 명)



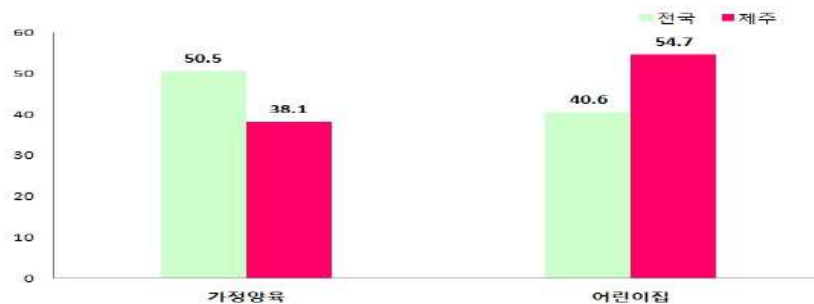
주. 어린이집 이용 아동 n=27,255, 유치원 이용 아동 n=5,943.

자료: 보건복지부, 「보육통계」, 교육통계서비스, 2015 교육통계연보 :<http://kess.kedi.re.kr/index>

- 제주 초혼 신혼부부의 자녀(만 5세 이하)의 보육형태는 어린이집 보육이 54.7%로 전국(40.6%) 대비 14.1%p 더 높게 나타남
- 2015년 제주 초혼 신혼부부의 자녀 중 만 5세 이하의 영유아 보육형태를 살펴보면, 전국은 가정양육이 50.5%로 어린이집(40.6%)보다 높게 나타난 것에 비해 제주지역은 어린이집 이용이 54.7%로 가정양육(38.1%)보다 높게 나타남

〈그림 2-12〉 제주지역 초혼 신혼부부 자녀의 보육형태

(단위 : %)



〈표 2-7〉 제주특별자치도 초혼 신혼부부 자녀의 보육형태

(단위 : 명, %)

구분	전체	가정양육	어린이집	유치원	아이돌봄 (종일제)	혼합*				기타 (미상등)
						소계	가정양육 +돌봄	어린이집 +돌봄	유치원 +돌봄	
전국	956,623	483,168	388,388	28,002	1,208	30,595	13,056	16,499	1,040	25,262
	100	50.5	40.6	2.9	0.1	3.2	1.4	1.7	0.1	2.6
제주	12,224	4,655	6,688	77	14	389	132	254	-	402
	100	38.1	54.7	0.6	0.1	3.2	1.1	2.1	-	3.3

주. *혼합인 경우는 가정양육지원, 어린이집보육, 유치원(유아학비)지원과 시간제 돌봄 서비스를 같이 받는 경우이며, 보육형태는 정부 보육지원사업에 따라 지원을 받는 현황을 집계한 것으로 가정양육수당, 어린이집(보육료), 유치원(유아학비), 아이돌봄서비스(종일제)는 상호 중복 지원되지 않으므로 지원 현황에 따라 보육형태 파악 가능
자료: 통계청, 2015년 기준 「신혼부부통계」.

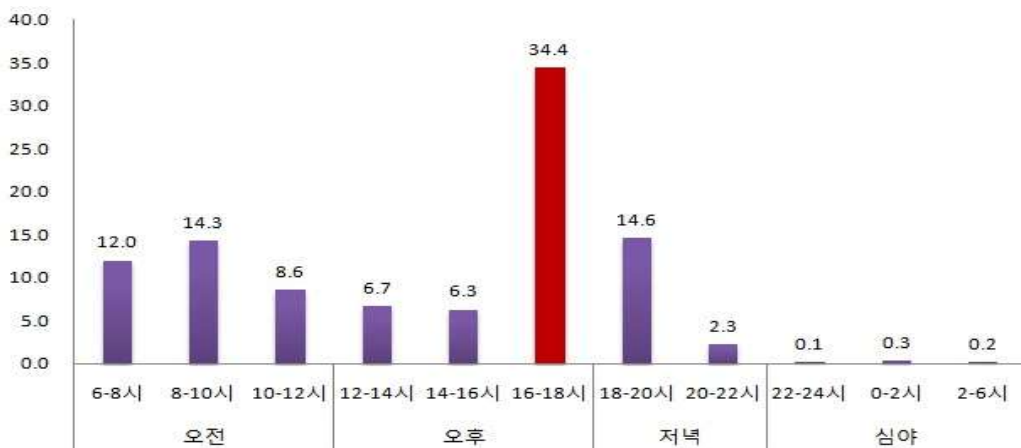
□ 제주지역 시간제 돌봄서비스 이용시간대 16시~18시 34.4%로 가장 높게 나타남

○ 2016년 12월 기준 제주지역 시간제 돌봄서비스 이용시간대별 실적을 보면, 16~18시 (34.4%), 18~20시(14.6%), 8~10시(14.3%), 6~8시(12.0%) 순으로 높음

○ 즉, 보육시설 이용 여부 상관없이 일하는 부모들은 출퇴근 전후 자녀 돌봄 공백시간대에 아이돌봄서비스를 이용하고 있음이 예측됨

〈그림 2-13〉 제주지역 아이돌봄사업(시간제) 이용시간대별 비중

(단위 : %)



자료: 서귀포시건강가정지원센터 내부자료, 2016.12.

<표 2-8> 제주지역 아이돌봄사업(시간제) 이용시간대별 실적 현황

(단위 : 명, %)

구분		전체(비율)	제주시	서귀포시
		44,016(100)	39,234	4,782
오전	6-8시	5,270(12.0)	4,891	379
	8-10시	6,284(14.3)	5,408	876
	10-12시	3,787(8.6)	3,272	515
오후	12-14시	2,971(6.7)	2,451	520
	14-16시	2,784(6.3)	2,390	394
	16-18시	15,163(34.4)	14,129	1,034
저녁	18-20시	6,430(14.6)	5,630	800
	20-22시	1,032(2.3)	803	229
심야	22-24시	62(0.1)	61	1
	0-2시	126(0.3)	109	17
	2-6시	107(0.2)	90	17

자료: 서귀포시건강가정지원센터 내부자료(2016.12.)

2. 제주지역 가족친화제도 관련 현황

가. 가족친화제도와 가족친화인증제도

1) 가족친화제도

- 가족친화제도는 근로자가 일과 가정의 균형을 위한 출산과 양육, 돌봄에 어려움이 없도록 지원하는 유연근무제도, 자녀출산 및 양육지원제도, 가족친화 직장문화 조성 등의 제도를 말함

가) 가족친화제도 추진배경

- 가족친화제도의 추진배경은 사회적 배경, 기업에 제도 도입 배경, 정책적 배경을 통해 살펴볼 수 있음

□ 사회적 배경

- 사회적 배경으로는 사회구조가 전통적 성별분업적 사회구조에서 맞벌이 가정의 증

가로 인한 일·가정 양립이 필요한 사회구조로의 변화와 함께 정보사회로의 전환으로 고정된 장소와 시간에서 벗어나 유연한 근무조건이 가능해졌기 때문임

□ 기업에 제도 도입 배경

- 기업에 제도 도입 배경으로는 근로자의 인식이 일 중심에서 일과 가정생활 균형으로 변화됨에 따라 기업의 입장에서 보다 근로자의 이직률 감소와 기업의 생산성 증대를 위해 가족친화제도가 새로운 기업 경영전략으로 필요해졌기 때문임

□ 정책적 배경

- 정책적 배경으로는 OECD국가 중 최장 근로시간 국가에 속하는 우리나라 남녀 근로자의 삶의 질을 개선하기 위해 가족친화제도가 추진하게 됨
 - 여성의 경우는 경제활동참가율 증대에 따른 여성들의 과중한 노동시간과 육아 등 돌봄 역할부담이 사회적 문제로 대두되었고, 남성의 경우는 직장생활영역 외의 가족과 지역사회 활동에서의 소외감이 높아지게 됨에 따라 이러한 문제점 등을 최소화하기 위해 추진된 것임

- 이 같은 배경으로 우리나라는 2007년 12월 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」을 제정하였고 같은 법에서는 일과 가정생활의 조화로운 병행, 아동양육 및 가족부양 등에 대한 책임을 사회적으로 분담할 제반 환경의 필요성을 표명함

- 그러나 현장에서의 가족친화제도 활용은 정부의 제도적 지원보다 직장에서의 배려가 상대적으로 취약하여 사용이 쉽지 않고(고승연, 2014), 2008년 시작된 가족친화 인증 참여 기업은 전체 대상기업 대비 여전히 미미한 수준임(홍승아 외, 2012)

- 정부는 기업에 가족친화제도 도입에 대한 사회적 인식을 높이고, 기업의 참여를 유도하며 기업의 가족친화경영을 확산하기 위하여 2012년 이후 기업 및 공공기관 등을 대상으로 가족친화지수²⁾를 측정·공표하여 개선 방안을 추진하고 있음

2) 가족친화지수는 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제14조에 근거하여 2006년 설문지 개발, 2009년 점수 체계 변화 반영한 후 설문지 개정, 2010년 가족친화지수의 일부를 개편에 따라 2012년부터 매3년 주기로 측정하고 있음.

나) 가족친화제도의 유형

(1) 자녀 출산 및 양육 지원

□ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 자녀 출산 및 양육 지원과 관련하여 제3장 모성보호에서 3개의 조항을 두고 있음(제18조, 제19조, 제21조)

□ 출산전후 휴가 지원

○ 출산전후 휴가 지원에 대해 정부는 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 자에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “출산전후휴가급여등”이라 한다)을 지급할 수 있음(제18조제1항)

○ ‘출산전후휴가급여등’을 지급하기 위하여 필요한 비용은 국가재정이나 「사회보장기본법」에 따른 사회보험에서 분담할 수 있음(제18조제3항). 「양성평등기본법」에서도 국가와 지방자치단체는 임신·출산·수유·육아에 따른 모·부성권의 보장 등에 관련된 비용에 대하여 「사회보장기본법」에 따른 국가재정이나 사회보험 등을 통한 사회적 부담을 높여 나가야 한다고 규정함(제25조제2항)

○ 현재 출산전후 휴가 급여 등은 「고용노동법」(제75조)과 그 시행령(제101조)에 따라 출산전후 휴가 급여 또는 유산·사산 휴가 급여 기간 중에 지급되고 있음

□ 배우자 출산휴가

○ 남성 근로자를 위한 배우자 출산휴가에 대해 사업주는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 30일 이내에 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구할 경우에 3일 이상 5일의 범위에서 휴가를 주어야 함. 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3일은 유급으로 함(제18조의2)

○ 만일 사업주가 제18조의2제1항을 위반하여 휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가 중 3일을 유급으로 하지 아니한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처함(제39조제2항제3호)

□ 육아휴직

○ 육아휴직제도는 근로자가 경력을 유지하면서 일정기간 육아를 위해 근로의무를 유

연하게 사용하거나 면제받는 제도임. 육아휴직에 대해 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직” 이라 한다)을 신청하는 경우에 육아휴직의 기간을 1년 이내로 허용해야 함(제19조제1항·제2항)

- 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함(제19조제3항·제4항)
- 육아휴직 기간 중의 소득보장에 대해 국가는 사업주가 근로자에게 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우 그 근로자의 생계비용과 사업주의 고용유지비용의 일부를 지원할 수 있도록 명시함(제20조제1항). 이에 따라 「고용보험법」은 수급요건을 모두 갖춘 근로자에게 육아휴직 급여를 지급하도록 되어 있고(제70조), 사업주에게는 출산육아기 고용안정장려금을 지급하도록 명시함(시행령 제29조)
- 사업주가 제19조제1항·4항을 위반하여 근로자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 아니하거나, 육아휴직을 마친 후 직무에 복귀시키지 아니한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처함(제37조제4항제4호)

□ 육아기 근로시간 단축

- 육아기 근로시간 단축은 육아를 위해 근로자가 육아휴직 대신 일정기간 근로시간 단축을 하고 그 기간 동안 직장생활과 육아를 병행할 수 있도록 지원하는 제도임
- 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있는 근로자는 육아휴직의 신청권자로서, 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 가진 근로자임
- 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 함(제19조의2제4항)
- 근로자는 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축 중에서 선택할 수 있고 그 기간을 각각 1회 분할하여 사용할 수 있음. 또한 육아휴직의 1회 사용과 육아기 근로시간 단축의 1회 사용 중 어느 방법을 선택하여 사용하든지 그 총 기간은 1년을 넘을 수 없음(제19조의4)
- 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 할 수 없으며(제19조의2제5항), 이를 위반하게 될 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처함(제37조제2항제4호)

○ 사업주는 근로자의 육아기 근로시간 단축을 마치고 복귀하는 근로자가 쉽게 직장생활에 적응할 수 있도록 지원하여야 함(제19조의6)

□ 직장어린이집 설치 및 지원

○ 직장어린이집 설치 및 지원 등에 대해서 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 사업주는 근로자의 취업을 지원하기 위하여 수유·탁아 등 육아에 필요한 어린이집(이하 “직장어린이집” 이하 한다)을 설치해야 한다고 명시하고 있음(제21조제1항)

○ 직장어린이집을 설치하여야 할 사업주의 범위 등 직장어린이집의 설치 및 운영에 관한 사항은 「영유아보육법」에 따름(제21조제2항)

- 「영유아보육법」은 영유아의 심신을 보호하고 건전하게 교육하여 건강한 사회 구성원으로 육성함과 아울러 보호자의 경제적·사회적 활동이 원활하게 이루어지도록 한다고 명시함(제1조)

- 이 법에서 “영유아”는 6세 미만의 취학 전 아동을 말하며(제2조제1호), “보육”은 영유아를 건강하고 안전하게 보호·양육하고 영유아의 발달 특성에 맞는 교육을 제공하는 어린이집 또는 가정양육 지원에 관한 사회복지서비스로 지칭함(제2조제2호)

- “어린이집”은 보호자의 위탁을 받아 영유아를 보육하는 기관을 말하며(제2조제3호), 어린이집의 이용대상은 보육이 필요한 영유아를 원칙으로 하지만 필요한 경우 어린이집 원장은 만 12세까지 연장하여 보육할 수 있도록 함(제27조)

- “직장어린이집”은 사업주가 사업장의 근로자를 위하여 설치·운영하는 어린이집(국가나 지방자치단체의 장이 소속 공무원을 위하여 설치·운영하는 어린이집을 포함한다)임(제10조제4호)

- 「영유아보육법」 제14조제1항에 따라 직장어린이집을 설치하여야 할 사업주는 상시 여성근로자 300명 이상 또는 상시근로자 500명 이상을 고용하고 있는 사업장의 사업주임(시행령 제20조제1항)

○ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」과 「영유아보육법」에 따라 직장어린이집을 설치하여야 할 사업주가 직장어린이집을 단독으로 설치할 수 없을 때에는 사업주 공동으로 직장어린이집을 설치·운영하거나, 지역의 어린이집과 위탁계약을 맺어 근로자 자녀의 보육을 지원하여야 함(제14조제1항)

□ 기타

- 그 외 「근로기준법」은 사업주는 여성근로자가 「모자보건법」 제10조에 따른 임신부의 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구할 경우 허용하도록 하고 있으며(제74조의2), 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자가 육아시간을 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 줄 수 있도록 명시하고 있음(제75조)

〈표 2-9〉 자녀출산 및 양육지원 제도

지표	지표의 정의
출산전후휴가제도	· 여성 근로자가 출산 전·후에 90일의 휴가를 사용할 수 있도록 하는 제도
배우자 출산휴가제도	· 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 부여하는 제도(최초 3일은 유급)
육아휴직	· 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀 포함)를 양육하기 위하여 휴직이 가능하도록 하는 제도로 기간은 1년 이내로 함 * 국가 공무원법상 여성공무원의 휴직기간은 자녀 1명에 대하여 3년 이내
육아기 근로시간 단축	· 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축이 가능하도록 하는 제도 * 시간은 주당 15시간 이상 30시간을 넘어서는 안 됨. 기간은 1년 이내로 함
직장어린이집 설치	· 여성근로자 300명 이상 또는 상시 근로자 500명 이상 사업장은 직장 어린이집을 의무 설치하되, 직장 어린이집을 단독으로 설치할 수 없을 때에는 사업주 공동으로 직장어린이집을 설치·운영하거나, 지역의 어린이집과 위탁 계약을 맺거나 보육수당을 지급하는 제도
기타	· 임신부 지원을 위한 임신부 야간휴일 근로제한 관련 제도, 태아 검진시간 부여, 육아시간(유급 수유시간) 부여 등

(2) 유연근무제도

□ 유연근무제도 관련해서는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제3장의2 일·가정의 양립 지원에서 2개의 조항(제19조의 2, 제19조의5) 및 「근로기준법」 제4장 근로시간과 휴식에서 2개의 조항을 둠(제51조, 제52조)

- 유연근무제도에 대해 「지방공무원 균형인사 운영지침」은 정형화된 근무형태에서 탈피하여 근무시간 또는 근무장소를 개인 업무 기관별 특성에 맞게 다양화함으로써 조직의 생산성을 향상하고 가정친화적인 근무여건을 조성하는 것이라고 정의함
- 유연근무제의 유형에는 주 40시간을 유지하면서 근무시간을 자율조정하는 탄력근무제(예: 시차출퇴근제), 특정 근무장소를 정하지 않고 정보통신망을 이용하여 근무하

는 원격근무제(예: 재택근무제, 스마트워크) 및 주 40시간보다 짧은 15~35시간(1일 3시간 이상) 근무하는 시간제근무가 있음

제 50조(근로시간) ① 1주간의 근로기간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
 ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.
 ③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.<신설 2012.2.1.>

□ 탄력적 근로시간제

- 탄력적 근로시간제도에 대해 「근로기준법」은 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있도록 명시하고 있음(제51조)
- 단, 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 않으며,(제51조3항) 사용자는 탄력적 근로시간제로 근로자를 근로시킬 경우에도 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금조정방안을 강구하도록 함(제51조4항)

□ 선택적 근로시간제

- 선택적 근로시간제에 대해 「근로기준법」은 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자 대표와의 서면 합의에 따라 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 근로하게 할 수 있음(제52조)
- 정산기간은 1개월 이내의 일정한 기간을 정하여야 하며(제52조제1호), 반드시 근로해야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작·종료 시각을 정해야 함(제52조제4호)

<표 2-10> 유연근무제도

지표	지표의 정의
탄력적 근로시간제	· 일이 많은 주(일)의 근로시간을 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 평균으로 법정근로시간내로 맞추는 제도
시차출퇴근제	· 출퇴근시간대에 시차를 두어 근로자가 자유롭게 선택하는 제도

지표	지표의 정의
재택근무제	· 정보통신기술(ICT)을 이용하여 직장이 아닌 자택에서 근무가 가능한 제도
시간제 근무제	· 통상근로자의 1주 소정근로시간보다 짧게 근로하는 제도(단시간 근로제)
스마트 워크	· 자택 인근 스마트오피스로 출근하여 근무가 가능하거나 주로 모바일기기를 이용해 업무를 수행할 수 있는 모바일 오피스, 원격근무 등이 가능한 제도

(3) 가족친화직장문화 조성

□ 가족친화직장문화 조성 관련 법적 규정은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제3장의2 일·가정의 양립 지원에서 1개의 조항(제22조의 2)을 두고 있음

□ 가족돌봄 휴직

- 가족돌봄 휴직은 「국가공무원법」 등의 공무원관계법에서 규정한 가족돌봄휴직제(가사휴직제)와 유사한 취지를 가지는데 근로자가 가족간호와 근로를 양립할 수 있도록 지원하는 돌봄노동지원법제임(한국노동조합총연맹, 2015)
- 이 제도는 2012년 8월 2일부터 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 실시된 후 2013년 2월 2일부터 모든 사업장에서 실시되고 있음
- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 사업주는 근로자가 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하도록 명시하고 있음(제22조의2제1항)
- 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 경우에는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 함(제22조의2제3항)
- 사업주는 가족돌봄휴직을 신청한 근로자에게 돌봄이 필요한 가족의 건강 상태, 신청인 외 가족 등의 돌봄 가능 여부 등 근로자의 가족돌봄휴직의 필요성을 확인할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있음(시행령 제16조의2제3항)
- 사업주는 근로자가 가족돌봄휴직의 신청한 경우에 이를 허용하여야 하며 이를 위반한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과함(제39조제2항제7호)
- 또한 사업주는 가족돌봄휴직을 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 되며(제22조의2제4항), 소속 근로자가 건전

하게 직장과 가정을 유지하는 데에 도움이 될 수 있도록 필요한 심리상담 서비스를 제공하도록 노력하여야 함(제22조의2제6항)

〈표 2-11〉 가족친화 직장문화 조성

지표		지표의 정의
법적 의무 사항	가족돌봄 휴직제도	· 근로자가 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자 부모의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직이 가능하도록 하는 제도 * 기간은 연간 최장 90일 내 나누어 사용할 수 있으며, 1회의 기간은 30일 이상임
	가족사랑의 날	· 일과 가정의 양립을 위해 기업에서 특정한 날을 선정하여, 전사 차원에서 정시에 퇴근하도록 권장하는 제도
	기타	· 가족 초청행사 · 가족 참여 프로그램 · 배우자 전근 시 근무지 이동지원 · 근로자 상담제도 · 가족건강검진지원 · 장기근속휴가지원 · 가족휴양시설제공 · 가족친화직장교육 등

2) 가족친화인증제도

가) 가족친화인증 개요

- 정부는 가족친화직장문화 조성을 유도하기 위해 2008년부터 매년 1회 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업·공공기관 대상으로 심사를 통해 인증을 부여함
 - 가족친화제도는 자녀출산 및 양육지원, 유연근무제도, 가족친화직장문화 조성임
- 가족친화인증제는 「가족친화 사회환경의 조성촉진에 관한 법률」 제15조에 근거하여 가족친화기업 등 인증을 규정하고 있음
- 인증 주체는 여성가족부장관이며, 인증 대상은 기업 및 정부·기관 등임
- 인증 유효기간은 신규인증(3년), 유효기간 연장(2년), 재인증(매 3년 단위)으로 구분
 - 신규인증은 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업 및 기관, 유효기간 연장은 신규 인증기간 만료 전, 재인증은 유효기간 연장 및 재인증 기간 만료 전에 신청함

- 2008년 9개 기업(기관)이 가족친화인증을 받은 것을 시작으로 2016년 12월 현재 1,828개사가 가족친화인증을 받으면서 지속적인 증가추세를 보임

〈표 2-12〉 가족친화인증기업 현황

(16년 12월 기준 인증 유효)

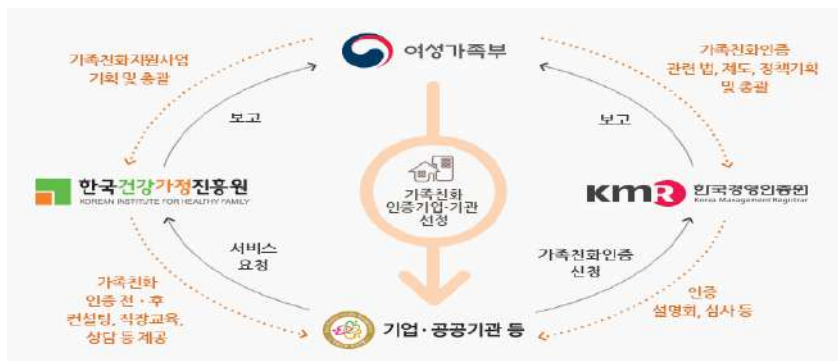
최초인증연도 \ 구분	계	대기업	중소기업	공공기관
2008	9	3	-	6
2009	14	5	3	6
2010	20	6	4	10
2011	80	23	17	40
2012	84	24	13	47
2013	227	59	83	85
2014	444	77	257	110
2015	427	35	292	100
2016	523	53	314	156
전체	1,828	285	983	560

자료 : 여성가족부-한국경영인증원. 2017. 「2017 가족친화인증 안내」.

□ 가족친화사업에 대한 운영체계

- 여성가족부는 가족친화인증 관련 법, 제도, 정책기획 등 사업방향을 수립하고 사업 수행기관 지정관리 및 예산 지원 등의 총괄 업무를 담당함
- 한국건강가정진흥원은 가족친화인증을 준비하거나 인증을 받은 기업(기관)에 대해 컨설팅과 직장교육, 상담 등 기업에 가족친화문화 확산 관련 지원 업무를 담당함
- 한국경영인증원은 가족친화인증 설명회와 심사 등 업무를 담당함

〈그림 2-14〉 가족친화사업 운영체계



자료 : 여성가족부 가족친화지원사업안내 홈페이지 <http://www.ffsb.kr> (검색일 2017.5.3.)

나) 인증 기준

- 가족친화인증 신규기준은 가족친화경영에 대한 최고경영층의 리더십, 가족친화제도 실행, 가족친화경영 만족도 등을 100점 만점으로 심사하여 대기업·공공기관은 70점 이상을, 중소기업은 가점 포함 60점 이상을 획득해야 함
- 법규사항의 도입 여부로는 근로기준법, 남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 양성평등기본법, 성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률, 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률, 가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률, 국가공무원법 등 최소 법규 준수사항을 충족해야 함
- 최소 법규 준수사항을 충족하여도 인증배제사유에 해당하는 기업과 기관의 경우는 심사 대상에서 제외됨
- 인증배제사유는 첫째, 폭력예방교육 의무 실시 공공기관 대상 폭력예방 의무교육(성폭력·가정폭력·성희롱·성매매)부진기관 여부, 둘째, 직장어린이집 설치의무 이행 대상 직장어린이집 설치 미이행 사업장 명단공표 여부(해당연도), 셋째, 적극적 고용개선조치(Affirmative Action·AA)적용 대상 미이행 사업장으로 명단공표 여부, 넷째, 일·가정 양립 관련 법령 위반 사실(최근 2년 이내)유무임

□ 가족친화인증 심사 법적 최소 충족요건

〈표 2-13〉 가족친화인증 심사 법적 최소 충족요건

법규 준수사항	기업 및 지방공사공단, 기재부 지정 공공기관
1. 주 40시간 근로시간 기준 준수	· 근로기준법 제50조(근로시간)
2. 18세 미만 근로자와 임신부에 대한 야간, 휴일근로제한	· 근로기준법 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한)
3. 보건의휴가(또는 생리휴가)	· 근로기준법 제73조(생리휴가)
4. 임신부 근로보호	· 근로기준법 제74조(임산부의 보호), 시행령 제43조(유산·사산휴가의 청구 등)
5. 임신기간 중 근로시간 단축 제도	· 근로기준법 제74조(임산부의 보호)
6. 태아검진 시간 허용 보장	· 근로기준법 제74조의 2(태아검진 시간의 허용 등)
7. 유급 수유시간 보장	· 근로기준법 제75조(육아 시간)
8. 직장 내 성희롱 금지	· 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제12조(직장 내 성희롱의 금지)

법규 준수사항	기업 및 지방공사공단, 기재부 지정 공공기관
9. 배우자 출산휴가	· 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제18조의 1(배우자 출산휴가)
10. 육아휴직제도	· 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조(육아휴직)
11. 육아기 근로시간 단축 청구	· 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조의2(육아기 근로시간 단축)
12. 가족돌봄 휴직제도	· 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제22조의 2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)
13. 직장 내 성희롱 예방교육	· 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제13조(직장 내 성희롱 예방 교육)

자료: 여성가족부·한국건강가정진흥원·한국경영인총원, 2017. 「2017 가족친화인증 안내」.

□ 가족친화인증 중소기업 신규인증 평가 기준

〈표 2-14〉 중소기업 신규인증 평가배점 기준

(2017년 기준)

분야	심사항목	배점
최고경영층의 리더십(20)	최고경영층의 관심 및 의지(인터뷰 10점, 최고경영층에 대한 직원만족도 10점)	20
가족친화제도 실행(60)	여성근로자의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 이용률	15
	남녀 근로자 육아휴직 후 복귀율	15
	출산전후 휴가 후 고용유지율	10
	배우자출산휴가 3일 이상 이용률	5
	유연근무제 활용률(시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무, 스마트워크 등)	10
	정시퇴근(‘가족사랑의 날’ 등 시행)	5
가족친화경영 만족도(20)	자녀 출산 및 양육 지원, 유연근무제도, 가족친화직장문화 조성 관련 직원 만족도	20
가점 (최대 15)	직장어린이집 설치(※ 의무이행사업장 제외)	10
	가족친화 관련 프로그램 시행(7가지, 각 1점)	7
	남성근로자 육아휴직 이용	5
	가족돌봄휴직 이용	5
	가족친화 직장교육 실시	5
	임신기 근로시간 단축 이용	5
	연차 활용	3
	고용노동부 주관 「남녀고용평등 우수기업」 선정	2
	자동육아휴직제 시행	2
	대체인력 채용	2
	조기퇴근제 시행	2
	시간선택제 일자리 활용	0.5
총계		100 (가점 제외)

주: ‘가족친화제도 실행’ 분야에서 대상자 없을 경우, N/A(Not Available)처리(제도 이용 대상자가 있는 심사항목만 평가한 뒤 ‘가족친화제도 실행’ 배점 내에서 점수 비례 환산)

자료: 여성가족부·한국건강가정진흥원·한국경영인총원, 2017. 「2017 가족친화인증 안내」.

□ 가족친화인증 대기업 신규인증 평가 기준

〈표 2-15〉 대기업 평가배점 기준

(2017년 기준)

분야	심사항목		배점
최고경영층의 리더십(20)	최고경영층의 관심 및 의지(인터뷰 8점, 최고경영층에 대한 직원만족도 7점)		15
	가족친화 관련 프로그램 참여		3
	가족친화 관련 전담 인력 보유		2
가족친화제도 실행(60)	자녀 출산 및 양육 지원(40)	여성근로자의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 이용률	10
		남성근로자 육아휴직 이용률	5
		남여 근로자 육아휴직 후 복귀율	10
		출산전후 휴가 후 고용유지율	10
		배우자출산휴가 3일 이상 이용률	5
	유연근무제도(10)	유연근무제 활용률(시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무, 스마트워크 등)	10
	가족친화 직장문화 조성	정시퇴근(‘가족사랑의 날’ 등 시행)	5
가족친화 직장교육 실시		5	
가족친화경영 만족도(20)	자녀 출산 및 양육 지원, 유연근무제도, 가족친화 직장문화 조성 관련 직원 만족도		20
가감점 (최대 10)	직장어린이집 설치(※ 의무이행사업장 제외)		5
	가족친화 관련 프로그램 시행(5가지, 각 1점)		5
	가족돌봄휴직 이용		2
	임신기 근로시간 단축 이용		2
	연차 활용		1
	고용노동부 주관 「남녀고용평등 우수기업」 선정		1
	자동육아휴직제 시행		1
	대체인력 채용		1
	여성관리자 비율 목표제 시행		1
	조기퇴근제 시행		1
	시간선택제 일자리 활용		0.5
	고용노동부 주관 ‘적극적 고용개선조치’ 에서 여성근로자의 고용기준에 미달하는 기업		-2
총계			100 (가감점제외)

주 1: 대기업은 중소기업 아닌 기업

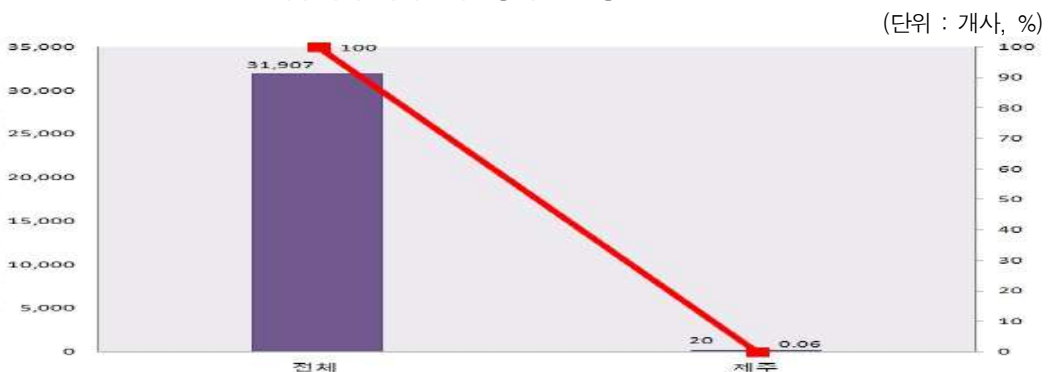
주 2: ‘가족친화제도 실행’ 분야에서 대상자 없을 경우, N/A(Not Available)처리(제도 이용 대상자가 있는 심사항목만 평가한 뒤 ‘가족친화제도 실행’ 배점 내에서 점수 비례 환산)

자료: 여성가족부·한국건강가정진흥원·한국경영진흥원, 2017. 「2017 가족친화인증 안내」.

나. 제주지역 가족친화제도 관련 추진 현황

- 제주특별자치도는 정부의 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 및 같은 법 시행령에 따라 가족친화 사회환경을 조성하여 주민의 삶의 질 향상과 사회 발전에 이바지할 목적으로 2012년 「제주특별자치도 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례」를 제정함(2012.6.11.제정·시행)
- 동시에 제주특별자치도는 2015년 지역사회 욕구, 도민의견 수렴, 지역특성을 반영한 제주특별자치도 생활체감형 양성평등정책인 ‘제주처럼’ 프로젝트를 추진하여 4대 핵심과제 중 ‘안심하고 편안한 육아·일·가정 양립 지원’ 사업의 전달체계로 「제주 가족친화지원센터」를 설치·운영하게 됨
 - 제주가족친화지원센터는 2016년 5월 개소하여 일부 지자체의 일·가정양립센터에서 시행하고 있는 가족친화적 직장환경 조성뿐만 아니라 사회적 돌봄을 위한 돌봄공동체 환경 조성 사업까지 함께 추진하여 차별화된 사업 전략으로 운영됨
 - 또한 일·가정 양립이 가능한 직장문화를 조성하기 위해 제주지역 기업(기관) 대상으로 가족친화경영 컨설팅, 직장교육뿐 아니라 도민 대상 캠페인 등 사업을 추진함
- 제주지역의 가족친화인증기업(기관)은 2008년 제주국제자유도시개발센터 1개사를 시작으로 2014년 11개사로 정체되다가 제주가족친화지원센터 설치·운영으로 9개사가 추가되어 2016년 12월 기준 총 20개사로 급증함
 - 제주지역의 가족친화인증기업(기관)은 2016년 12월 현재 고용보험을 가입한 제주지역 전(全)산업체 31,907개 대비 0.06%에 불과한 수준임

〈그림 2-15〉 2016년도 제주지역 가족친화인증기업 현황



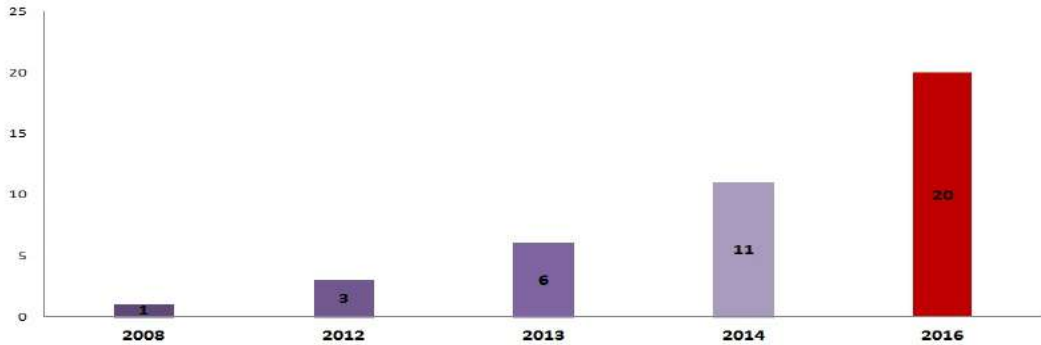
주: 2016.12.기준 고용보험 가입한 제주지역 전(全)기업임. 고용보험 홈페이지 <https://www.ei.go.kr> (검색일 2017.5.3.)

□ 제주지역 가족친화인증기업 세부 현황

○ 제주지역의 가족친화인증기업(기관) 세부 현황은 아래와 같음

<그림 2-16> 제주지역 가족친화인증기업(기관) 현황

(단위 : 개사)



<표 2-16> 제주지역 가족친화인증기업 세부현황

('16. 12월 말 기준)

구분		개사(%)	중소기업(%)	대기업(%)	공공기관(%)
연도(수)					
총계	전국	1,828(100)	983(53.8)	285(15.6)	560(30.6)
	제주	20(100)	6(30)	2(10)	12(60)
제주	2016	9	(주)대경엔지니어링 (주)아트피큐 (주)위드오 (주)에이티에스		제주에너지공사 제주관광공사 (재)제주지역사업평가단 서귀포의료원 제주권역재활병원
	2014	5	(주)유한D&S (주)제이피엔지니어링	(주)제주항공	제주특별자치도서귀포시청 제주특별자치도제주시청
	2013	3			제주테크노파크 제주특별자치도개발공사 공무원연금공단
	2012	2		(주)넥슨네트웍스	제주특별자치도청
	2008	1			제주국제자유도시개발센터

□ 그 외 관련 조례

- 그 외 관련 조례로 「제주특별자치도 영유아 보육조례」, 「제주특별자치도 출산영향평가 및 출산장려지원 조례」, 「제주특별자치도 비정규직 근로자 지원 등에 관한 조례」, 「제주특별자치도 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 조례」 등이 있음
- 「제주특별자치도 영유아 보육조례」는 제주지역에 거주하는 영유아의 심신을 보호하고 건전하게 교육하여 건강한 사회구성으로 육성함과 동시에 보호자의 사회·경제적 활동이 원활하게 이루어질 수 있도록 영유아 및 가정의 복지 증진을 위해서 제정됨(제주특별자치도조례 제1451호)
 - 조례에 근거하여 어린이집 설치인가·운영과 동시에 육아종합지원센터를 설치하여 일시보육 서비스의 제공, 보육에 관한 정보의 수집·제공, 영유아 및 영유아 부모를 위한 다양한 프로그램 등을 지원하고 있음
- 「제주특별자치도 출산영향평가 및 출산장려지원 조례」는 제주지역의 효율적인 출산장려 정책 수립·시행과 출산장려금 등 지원을 통해서 제주지역 내 거주 여성의 임신·출산·양육 등에 유리한 환경을 조성하여 출산율을 높이기 위해 제정됨(제주특별자치도조례 제1453호)
 - 조례제정에 따라 도지사는 제주지역 근로자가 직장생활과 가정생활을 조화롭게 병행하고 출산친화 근무환경을 조성하기 위하여 영유아보육시설, 방과후 아동보육, 육아휴직제 및 탄력근무제, 모유수유시설 등에 관한 시책을 강구함
- 「제주특별자치도 비정규직 근로자 지원 등에 관한 조례」는 제주지역 비정규직 근로자의 차별적 처우를 예방하고 노동기본권 향상을 위해 정책협의회 및 제주특별자치도 비정규직근로자지원센터의 설치·운영 등 비정규직 근로자에 대한 지원하기 위해서 제정됨(제주특별자치도조례 제1781호)
 - 조례 제정에 따라 도지사는 비정규직 근로자의 노동기본권 보장과 차별해소 등에 대한 상담 및 삶의 질 향상을 위한 적극적인 지원할 책무가 있음
- 「제주특별자치도 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 조례」는 제주지역의 경력단절여성 등의 사회 참여 증진을 위해 제정하여 새로일하기센터를 설치하여 여성의 종합적인 취업지원 사업을 추진함(제주특별자치도조례 제1510호)

다. 현행 가족친화인증 기업(기관) 인센티브

○ 2017년 2월말 기준, 가족친화인증기업 인센티브는 143개임

□ 중앙부처 제공 인센티브

○ 중앙부처 제공 인센티브는 34개이며, 법무부 출입국 심사 시 기업당 1명 우대 편의 제공, 조달청 물품구매 적격심사 시 우대, 중소기업청 해외진출 민간거점 활용 지원사업 우대 및 중소기업자 간 경쟁물품 계약이행능력 심사 시 우대 등을 지원함

〈표 2-17〉 중앙부처 제공 인센티브

(‘17. 2월말 기준)

지원 기관명	지원사업	지원내용
금융위원회	중소기업은행 신용평가 시 우대 기술보증기금 기술평가 보증료 감면 등	사회기여도 항목 평가시 반영 보증료 0.1% 감면 등
미래창조과학부	ITSW융합산업원청 기술개발사업 선정 우대 정보통신융용기술 개발지원사업(융자지원)우대	가점 1점 가점 1점
법무부	출입국 우대 편의 제공	기업당 1명 우대 카드 발급
국방부	물품구매(및 일반용역) 적격심사 우대	가점 0.4점
문화체육관광부	여성친화기업 선정·지원사업 심사 시 우대 관광벤처사업 공모전 서류심사 시 우대 외 4개	가점 5점 이내 동점 시 우선 선정 등
산업통상자원부	대·중소기업 생산성 혁신 파트너십 지원시 우대 지역 특화산업육성 사업 선정 시 우대 외 1개	가점 2점 가점 2점
고용노동부	시간제선택제 일자리 지원사업 선정 시 우대 고용창출 지원사업 선정 시 우대 노사문화 우수기업 대상 선정 시 우대 일·가정 양립 환경개선 지원사업 외 1개	가점 5점 가점 5점 선정 및 시상 시 우대 가점 5점
조달청	물품구매 적격심사 시 우대	신인도 항목 가점 0.1점
병무청	산업기능요원 인력 지원	가점 부여
방위사업청	물품 적격심사 시 우대 외 1개	신인도 항목 가점 0.1점
중소기업청	해외진출 민간거점 활용 지원사업 우대 중소기업자간 경쟁물품 계약이행능력 심사 시 우대 중소기업 정책자금 지원 시 융자한도 우대 수출역량강화사업 가점 부여 외 4개	가점 3점 가점 0.5점 융자잔액한도 및 매출액 한도 예외 적용 가점 1점

자료: 여성가족부-한국건강가정진흥원-한국경영진흥원, 2017. 「2017 가족친화인증 안내」.

□ 지자체 제공 인센티브

○ 지자체 제공 인센티브는 총 99개임

- 충청북도가 36개로 가장 많고, 이어서 경기도 10개, 부산광역시·대구광역시·광주광역시·경상남도 각각 6개씩 순임

〈표 2-18〉 지자체 제공 인센티브

(‘17. 2월 말 기준)

구분		지원사업	지원내용
지자체	개수		
서울	2	여성고용 우수기업 특별자금 지원 외 1개	5억원 이내
부산	6	청년인턴사업 운영기관 선정 시 우대 외 5개	청년인턴채용한도 30%
대구	6	지방세 세무조사 유예 외 5개	3년간 유예
인천	5	인천시 금고(NH농협신한은행)금융혜택 외 4개	금리우대, 수수료 면제 등
광주	6	여성고용환경 개선자금 지원 외 5개	가점
대전	3	국내 전사박람회 대상기업 선정 시 우대 외 2개	가점 2점
울산	2	울산광역시 각종 포상 선정시 우대 외 1개	선정심사시 우대
경기	10	기술경영 최고위 과정 우대 한국표준협회경기지부 입회비 면제 외 8개	신청시 무심사 합격 200,000원 면제
강원	2	유망 중소기업 선정 시 가점 부여 외 1개	가점 2점
충북	36	충주시 라바랜드 이용료 감면 진천군 영화관(메가박스)할인 음성군 자연휴양림 사용료 감면 외 33개	어린이 8천원, 보호자 4천원 감면 동반 3인까지 2-3천원 할인 10-30% 감면
충남	2	국내 및 국외 마케팅 우대 지원 외 1개	박람회 참여 우선권 부여
전북	4	전라북도 우수중소기업인상 선정시 우대 외 3개	가점 2점 이내
전남	3	중소기업 경영안전자금 융자지원 외 2개	선정시 우대
경북	2	경북신용보증재단 보증 시 우대 평가 외 1개	보증 심사 시 우대(도청 추천)
경남	6	창업보육센터 입주 신청 시 우대 외 5개	가점 5점 이내
제주	3	신용보증 수수료 감면 중소기업육성자금 지원 우대 출자출연기관 경영실적 평가	산정 보증요율 0.3% 감면 이차보전 우대 지원 도 산하 11개 기관 평가 시 가점

자료 : 여성가족부·한국건강가정진흥원·한국경영진흥원, 2017. 「2017 가족친화인증 안내」.

□ 금융감독원·신용보증기금·금융기관 제공 인센티브

○ 금융기관 및 금융감독원·신용보증기금 제공 인센티브는 10개로 다음과 같음

〈표 2-19〉 금융기관 및 금융감독원·신용보증기금 제공 인센티브

(‘17. 2월 말 기준)

기관명	지원사업	지원내용
IBK기업은행	가족친화인증 중소기업 대상 금리 우대	최고 1% 금리우대, 재무 컨설팅 등
KB국민은행	가족친화인증 중소기업 대상 금리 우대	최고 1.5% 금리우대, 재무 컨설팅 등
광주은행	가족친화인증 중소기업 대상 금리 우대	융자 금리 0.5%우대 등
금융감독원	기업공시 시 가족친화인증기업 인증정보 자율 공시	상장법인 인증에 관한 사항 공시

기관명	지원사업	지원내용
부산은행	부산 지역 가족친화인증기업 대출 금리 우대	0.2% 금리 우대
신용보증기금	중소기업 보증심사 시 보증한도 우대	30억원까지 보증한도 우대
	중소기업 보증심사 시 심사 우대	일반보증 한도 적용 우대 등
신한은행	가족친화인증 중소기업 대상 금리 우대	최고 1% 금리우대, 재무컨설팅 등
우리은행	가족친화인증 중소기업 대상 금리 우대	최고 1% 금리우대, 재무 컨설팅 등
전북은행	도내 가족친화인증기업 이용 수수료 등 우대	전자금융 이용 수수료 감면, 환율 우대 등

자료 : 여성가족부·한국건강가정진흥원·한국경영진흥원, 2017. 「2017 가족친화인증 안내」.

□ 가족친화 우수기업·기관 인증 표시 활용 및 홍보

- 여성가족부는 매년 가족친화인증기업의 다양한 가족친화경영 사례와 직원들의 체험 수기를 기록한 ‘가족친화인증기업 사례집’을 발간하고 가족친화 우수기업·기관 인증표시 활용·홍보로 기업 이미지향상과 기업 경쟁력 강화에 기여할 것을 기대함

<그림 2-17> 가족친화인증기업 홍보 사례

🔍 사례집

매년 가족친화인증기업의 다양한 가족친화경영 사례와 직원들의 체험수기를 기록한 '가족친화인증기업 사례집' 발간



📰 신문광고

주요 일간지, 경제지 등



📦 제품패키지

(주)대웅제약, (주)유유제약, 매일유업(주), (주)한국대학교건국유업



📄 청구서·지로

서울도시가스(주) 모바일 어플리케이션



🌐 홈페이지

(주)미애부



📄 포스터

(주)스타벅스커피 코리아



🎉 이벤트

샘표식품(주)



📄 잡지광고

주식회사 시에이팜



📄 현판

대구광역시 중구청



자료 : 여성가족부·한국건강가정진흥원·한국경영진흥원, 2017. 「2017 가족친화인증 안내」

□ 제주특별자치도 제공 인센티브

- 2017년 3월 현재 제주특별자치도 제공 인센티브는 5개이며, 신용보증 수수료 감면 (산정 보증요율 0.3% 감면), 중소기업육성자금 지원 우대(이차보전 우대 지원), 출자·출연기관 경영실적 평가(도 산하 11개 기관 평가시 가점) 등에서 혜택을 부여함
- 2017년 제주가족친화지원센터에서도 ‘가족친화 인센티브 지원 사업’을 통해 가족친화인증을 획득한 중소기업을 대상으로 기업 홍보, 근로환경 및 시설개선비, 사내 가족친화 프로그램 운영비 지원, 가족친화인증을 준비하는 기업 대상 사내 가족친화 프로그램 운영비 및 인사·노무정비 등을 지원함

〈표 2-20〉 제주특별자치도 가족친화인증기업 인센티브

구분	지원사업	지원내용
기존 (17.3.현재)	신용보증 수수료 감면	최종 선정된 보증요율 0.3% 감면
	중소기업육성자금 이차보전 우대지원	창업 및 경쟁력 강화 지원자금(대출금리 70%, 신용담보 3.0%), 경영안전자금(2.8%)
	출자·출연기관 경영실적 평가시 가점 부여	출자·출연기관(도 산하 11개 기관) 경영실적 평가 시 가점
	고용우수기업 선정 시 우대	가점 4점 부여
	청년희망프로젝트 사업 참여 업체 선정 시 우대	우선 선정 대상

자료: 제주특별자치도 여성가족과 내부자료. 2017. 3.

제주기업의 가족친화제도 이용실태 결과

1. 조사개요
2. 일반 현황
3. 일·가정 양립 실태
4. 가족친화제도 이용실태
5. 기업의 가족친화제도에 대한 인식 및 만족도
6. 정부의 가족친화정책에 대한 호응 및 인센티브 요구

1. 조사개요

가. 조사 개요

□ 조사 목적

- 제주기업의 가족친화제도 이용실태 조사를 통한 정책요구 파악
- 제주기업의 가족친화경영에 실질적 도움을 줄 수 있는 지원사업 요구 및 인센티브 요구 등 정책 기초자료 제공
- 제주기업의 가족친화제도 활성화 방안 제안

□ 조사 기간, 대상 및 방법

- 조사 기간은 2017년 4월 3일부터 4월 18일까지 임
- 조사 대상은 제주기업 경영자(혹은 인사담당자) 및 근로자를 대상으로 함
 - 제주기업의 업종별, 규모별 특성을 고려하여 가족친화제도 도입 가능성이 높은 10인 이상 기업체를 우선으로 하지만, 영세기업 비중이 높은 제주기업 특성이 반영될 수 있도록 5인 이상 기업들도 포함
 - 표본 수는 제주 소재 300개 기업 및 남녀 근로자 501명임
- 조사 방법은 구조화된 설문지를 통한 전문 리서치 회사 조사원 조사로 진행됨
- 자료 분석은 SPSS 통계를 활용하여 평균 비교 및 차이 검정 등을 실시함

□ 연구 내용

- 첫째, 근로자의 개인적 특성에 따른 일·가정 양립 실태에 대해 파악하고자 함
- 둘째, 기업특성에 따른 가족친화제도 도입 및 근로자의 가족친화제도 활용 정도 실태를 파악하고자 함
- 셋째, 경영자 및 인사담당자 대상으로 기업규모(및 업종)에 따라 기업의 가족친화제도에 대한 인식 및 제도 이용 경험이 있는 근로자의 만족도를 파악하고자 함
- 넷째, 기업규모에 따라 정부의 가족친화정책에 대한 호응 및 정책 요구를 파악하고자 함

○ 설문조사 내용은 다음과 같음

〈표 3-1〉 설문조사 내용

구분	경영자(인사담당자)	근로자
일반 현황	<ul style="list-style-type: none"> • 사업체 업종 • 근로자 현황(고용형태, 직급, 연령구성, 기혼자 비율) • 전담부서 혹은 전담자 여부 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 사업체 업종 • 응답자 정보(성별, 연령, 혼인 여부, 종사상 지위, 고용형태, 직종, 직급, 근속기간 등)
일·가정 양립 실태		<ul style="list-style-type: none"> • 자녀 유무, 자녀 연령 • 자녀 양육 시 도움이 된 가족친화제도 • 육아 등으로 퇴직(이직)경험 유무/이유 • 일·가정 양립 어려움
가족친화제도 이용실태	<ul style="list-style-type: none"> • 자녀양육 및 양육지원 관련 제도 <ul style="list-style-type: none"> - 사내규칙 실시 여부, 활용 정도 평가 • 유연근무제도 관련 제도 <ul style="list-style-type: none"> - 사내규칙 실시 여부, 활용 정도 평가 • 가족친화직장문화 조성 관련 제도 <ul style="list-style-type: none"> - 사내규칙 실시 여부, 활용 정도 평가 • 가장 도움이 된 제도 	<ul style="list-style-type: none"> • 자녀양육 및 양육지원 관련 제도 <ul style="list-style-type: none"> - 사내규칙 실시 여부, 만족도, 필요성 • 유연근무제도 관련 제도 <ul style="list-style-type: none"> - 사내규칙 실시 여부, 만족도, 필요성 • 가족친화직장문화 조성 관련 제도 <ul style="list-style-type: none"> - 사내규칙 실시 여부, 만족도, 필요성
가족친화제도 필요성, 장애요인, 기대효과	<ul style="list-style-type: none"> • 정부와 제주특별자치도의 역할 정도 • 가족친화제도 필요성 정도 • 가족친화제도 도입의 어려움 • 가족친화제도 활용 시 기대효과 	
가족친화제도 활성화를 위한 정책 요구	<ul style="list-style-type: none"> • 가족친화 관련 제도 인지여부 및 만족도 • 가족친화인증기업 신청 여부 • 가족친화인증 신청 및 컨설팅 의향 • 인증기업을 위한 필요한 인센티브 	<ul style="list-style-type: none"> • 정부·제주 기업 지원 정책 시행 정도 • 가장 필요한 기업 지원 정책

2. 일반 현황

가. 조사대상 기업 특성

- 조사대상 기업은 총 300개로, 그 중 10인 미만 기업 50.7%, 10인 이상 기업 49.3%임
- 업종별로는 금융·보험(16.3%), 교육서비스(15.0%), 전문·과학·기술서비스(12.7%) 순임
- 여성 근로자 수별로는 1~3인(30.0%), 4~6인(25.7%), 11인 이상(18.3%) 순임
- 여성비율로는 50% 이상(53.3%), 50% 미만(46.7%) 순으로 나타남
- 남성 기혼비율은 100%(30.0%), 없음(29.3%), 51~99%(24.3%), 50% 미만(16.3%) 순임

- 여성기혼비율은 51~99%(27.7%), 없음(27.3%), 50%미만(23.0%), 100%(21.3%) 순임
- 담당부서 유무별로는 없다 94.0%, 있다 6.0%로 나타남

〈표 3-2〉 조사대상 기업의 일반적 특징

구분		전체 N=300(100%)	
		사례수	비율(%)
업종	제조	18	6.0
	도매/소매	25	8.3
	출판/영상/방송통신/정보서비스	5	1.7
	금융/보험	49	16.3
	전문/과학/기술서비스	38	12.7
	사업시설관리/사업지원서비스	13	4.3
	공공행정/국방/사회보장	18	6.0
	교육서비스	45	15.0
	기타(분식, 미용 등)*	89	29.7
지역	제주시	233	77.7
	서귀포시	67	22.3
규모 (총 근로자 수)	10인 미만	152	50.7
	10인 이상	148	49.3
여성 근로자 수	없음	40	13.3
	1-3인	90	30.0
	4-6인	77	25.7
	7-10인	38	12.7
	11인 이상	55	18.3
여성비율	50% 미만	140	46.7
	50% 이상	160	53.3
남성기혼비율	없음	88	29.3
	50% 미만	49	16.3
	51~99%	73	24.3
	100%	90	30.0
여성기혼비율	없음	82	27.3
	50% 미만	69	23.0
	51~99%	83	27.7
	100%	64	21.3
담당부서 유무	무응답	2	0.7
	있다	18	6.0
	없다	282	94.0

주 *. 다중 업종 집단으로 순위에서는 제외함

나. 조사대상 근로자 특성

□ 조사 근로자 총 501명 중 여성근로자(79.8%)와 30대(40.5%) 비중이 가장 높았음

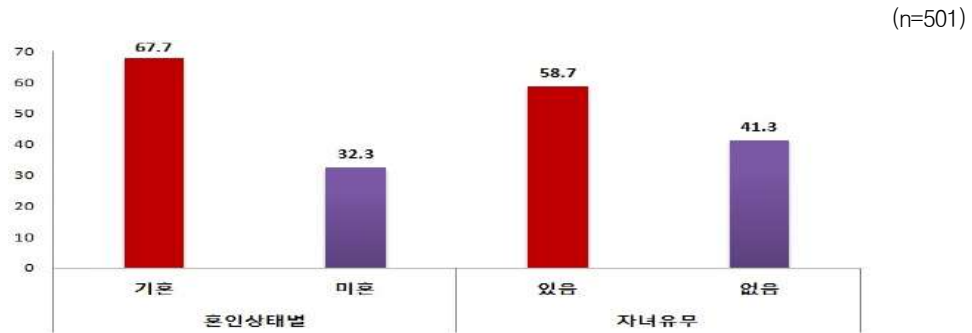
- 성별로는 여성 79.8%, 남성 20.2%임
- 연령별로는 30대(40.5%), 40대(30.9%), 29세 이하(19.2%), 50대 이상(9.4%) 순임

〈표 3-3〉 조사대상 근로자의 인구통계적 특징

구분		전체 N=501(100%)	
		사례수	비율(%)
성별	여성	400	79.8
	남성	101	20.2
연령별	29세 이하	96	19.2
	30대	203	40.5
	40대	155	30.9
	50대 이상	47	9.4

- 기혼 근로자(67.7%) 중 자녀 있는 경우는 58.7%로 높았음
- 혼인상태별로는 기혼 67.7%(기혼 64.5% + 이혼·사별 3.2%), 미혼 32.3% 순임
- 자녀유무별로는 있음 58.7%(1명 41.9% + 2명 14.2% + 3명 2.6%), 없음 41.3% 순임

〈그림 3-1〉 조사대상 근로자의 혼인상태와 자녀 유무



주. 혼인상태별 '기혼'=기혼+이혼·사별 비율, 자녀유무별 '있음'=자녀 수 1명+2명+3명 비율임.

- 상용근로자(89.2%), 정규직(89.0%), 사무직(37.5%) 비중이 가장 높았음
- 종사상 지위별로는 상용근로자(89.2%), 임시근로자(6.0%), 일용근로자(4.8%) 순임³⁾
- 고용형태별로는 정규직(89.0%), 비정규직(11.0%) 순임
- 직종별로는 사무직(37.5%), 전문직(25.9%), 서비스직(17.2%), 관리직(9.8%) 순임

3) 상용직 근로자는 고용계약기간이 1년 이상인 경우를, 임시근로자는 계약기간이 1개월~1년 미만인 경우를, 일용근로자는 계약기간이 1개월 미만인 경우를 말함.

〈표 3-4〉 조사대상 근로자의 고용형태

구분		전체 N=501(100%)	
		사례수	비율(%)
종사상 지위별	상용근로자	447	89.2
	임시근로자	30	6.0
	일용근로자	24	4.8
고용형태별	정규직	446	89.0
	비정규직	55	11.0
직종별	관리직	49	9.8
	전문직	130	25.9
	기술직	21	4.2
	사무직	188	37.5
	서비스직	86	17.2
	영업직	17	3.4
	생산·단순직	10	1.8

- 직급별로는 사원(75.8%)이, 근속기간은 1년 미만(30.9%) 비중이 가장 높았음
- 직급별로는 사원 75.8%, 관리자 24.2% 임
- 근속기간별로는 1년 미만(30.9%), 1년~3년 이하(26.5%), 4년~10년 이하(24.8%) 순으로 나타났으며, 평균 근속기간은 2.3년임

〈표 3-5〉 조사대상 근로자의 직급별 및 근속기간

구분		사례수	비율(%)	평균값(중위값)
직급별	사원급	380	75.8	2.3(2.0)
	관리자(과장/팀장)이상	121	24.2	
근속기간	1년 미만	155	30.9	
	1년~3년 이하	133	26.5	
	4년~10년 이하	124	24.8	
	11년 이상	89	17.8	

- 사업체의 업종 및 지역
- 업종별로 분식, 미용 등 다중업종집단을 제외해서 살펴본 결과, 전문·과학·기술서비스(17.4%), 금융·보험(17.2%), 교육서비스(15.4%) 순으로 조사됨
- 지역별로는 서귀포시 63.3%, 제주시 36.7% 순으로 나타남

〈표 3-6〉 조사대상 근로자의 소속 사업체 업종 및 지역

구분		사례수	비율(%)
업종	제조	23	4.6
	도매/소매	70	14.0
	출판/영상/방송통신/정보서비스	3	0.6

구분		사례수	비율(%)
	금융/보험	86	17.2
	전문/과학/기술서비스	87	17.4
	사업시설관리/사업지원서비스	9	1.8
	공공행정/국방/사회보장	31	6.2
	교육서비스	77	15.4
	기타(분식, 미용 등)*	115	23.0
지역	제주시	184	36.7
	서귀포시	317	63.3

주 *. 다중 업종 집단으로 순위에서는 제외함.

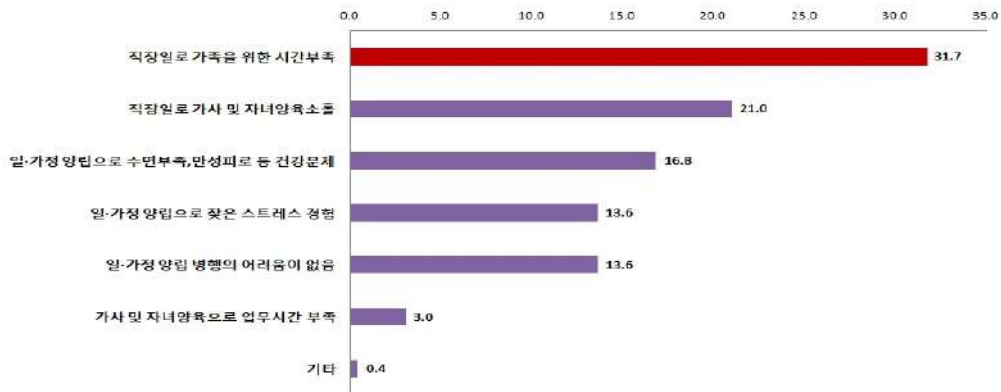
3. 일가정 양립 실태

가. 가정생활과 직장생활 병행의 어려움

- 근로자의 가정생활과 직장생활 병행의 어려움에 대해 질문한 결과, ‘직장 일로 가족을 위한 시간 부족’ 이 31.7%로 가장 높게 조사됨
- 이어서 직장 일로 가사 및 자녀양육 소홀(21.0%), 일가정 양립으로 수면부족만성피로 등 건강문제(16.8%) 순으로 응답함

<그림 3-2> 가정생활과 직장생활 병행의 가장 큰 어려움

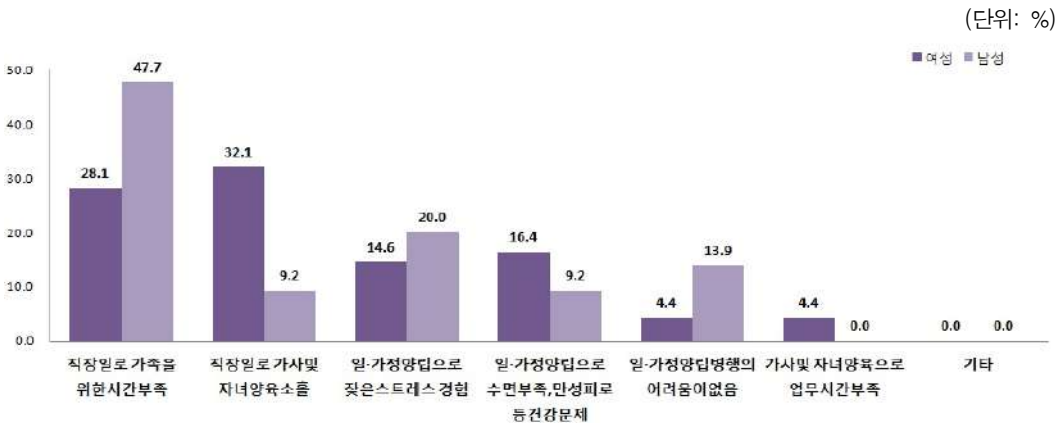
(n=501, 단위: %)



- 기혼 남녀 근로자의 가정생활과 직장생활 병행의 어려움에 대해 여성은 ‘직장 일로 가사 및 자녀양육 소홀’ 32.1%로, 남성은 ‘직장 일로 가족을 위한 시간 부족’ 이 47.7%로 가장 높게 조사됨

- 기혼 여성은 직장 일로 가사 및 자녀양육 소홀(32.1%), 직장 일로 가족을 위한 시간 부족(28.1%), 일가정 양립으로 수면부족, 만성 피로 등 건강문제(16.4%), 일가정 양립으로 잦은 스트레스 경험(14.6%)순으로 응답함
- 기혼 남성은 직장 일로 가족을 위한 시간 부족(47.7%), 일가정 양립으로 잦은 스트레스 경험(20.0%), 일가정 양립 병행의 어려움 없음(13.9%) 순으로 응답함
- 즉, 기혼 여성 근로자들은 직장생활로 인해 가족과 함께 하는 시간이 충분하지 않아 가사·자녀양육을 소홀히 하고 있다는 심리적인 부담감과 동시에 일·가정양립으로 인해 수면부족, 만성피로 등 육체적 건강문제까지 수반되고 있는 것으로 나타남. 자녀양육 등 돌봄에 대한 역할 불균형 해소 등 가족친화에 대한 인식개선 요구됨

<그림 3-3> 기혼 남녀 근로자의 가정생활과 직장생활 병행의 어려움



주: 기혼=기혼+이혼사별(여성 n=274, 남성 n=65).

<표 3-7> 기혼 남녀근로자별 가정생활과 직장생활 병행의 어려움

(단위: 명, %)

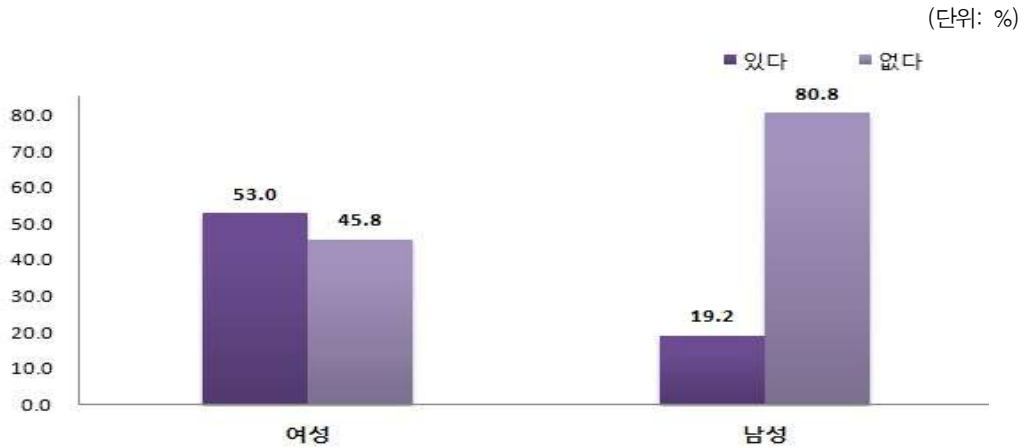
구분	여성(n=274, $\chi^2=70.54^{***}$)			남성(n=65, $\chi^2=14.60$)		
	기혼 (a)	이혼/사별 (b)	비율 (a+b)	기혼 (a)	이혼/사별 (b)	비율 (a+b)
전체	260	14	100	63	2	100
직장 일로 가족을 위한 시간 부족	73	4	28.1	30	1	47.7
직장 일로 가사 및 자녀양육 소홀	83	5	32.1	6	-	9.2
가사 및 자녀양육으로 업무시간 부족	12	-	4.4	-	-	-
일가정 양립으로 잦은 스트레스 경험	38	2	14.6	13	-	20.0
일가정 양립으로 수면부족, 만성피로 등 건강문제	42	3	16.4	6	-	9.2
일·가정 양립 병행의 어려움	12	-	4.4	8	1	13.9

주: 기혼 여성은 통계적으로 p<.001 수준에서 유의한 차이가 나타남.

나. 자녀 양육 시 이직 고려 여부 및 이유

- 기혼 여성 근로자의 53.0%가 자녀양육 시 이직을 고려했었다고 조사됨
- 육아, 자녀 돌봄 등으로 이직을 고려했었다고 응답한 기혼 남녀 근로자를 살펴보면, 기혼 여성이 53.0%로 기혼 남성(19.2%)에 비해 33.8%p 더 높게 응답함

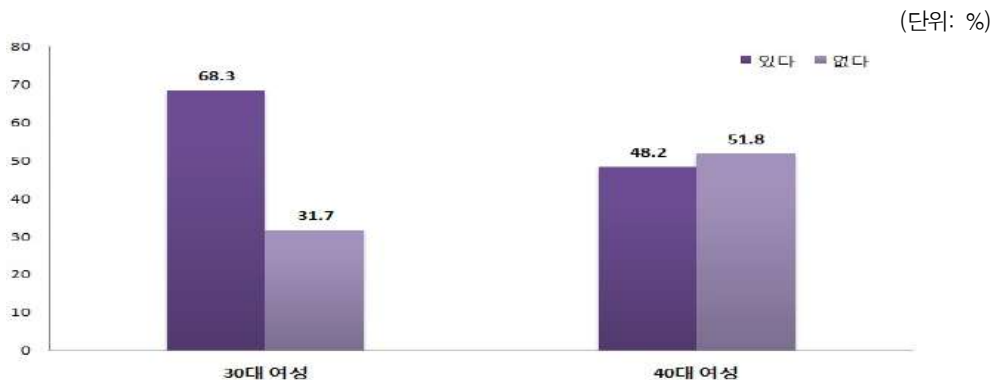
〈그림 3-4〉 기혼 남녀 근로자의 자녀 양육 시 이직 고려 여부



주: '기혼'=기혼+이혼·사별(여성 n=236, 남성 n=52).

- 30~40대 여성 근로자 중에서 자녀 양육 시 이직을 고려했었던 경험에 대해 30대가 68.3%로 40대(48.2%)에 비해 20.1%p 더 높게 조사됨
- 즉, 기업에 출산육아기 여성을 위한 일·가정양립 지원 제도 활성화 요구됨

〈그림 3-5〉 30~40대 여성 근로자의 자녀 양육 시 이직 고려 여부



주: 30대 n=82, 40대 n= 114.

<표 3-8> 성별·연령대별 육아, 자녀 돌봄 등으로 이직 고려 여부

(단위: 명, %)

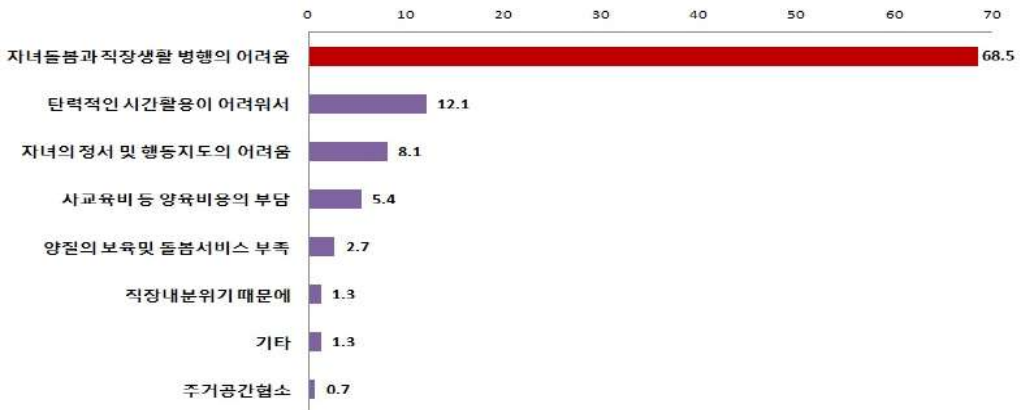
구분	여성(n=238, $\chi^2=14.48^{***}$)				남성(n=52, $\chi^2=.65$)			
	29세 이하	30대	40대	50대 이상	29세 이하	30대	40대	50대 이상
전체	8(100.0)	82(100.0)	114(100.0)	34(100.0)	1(100.0)	20(100.0)	19(100.0)	12(100.0)
있다	6(75.0)	56(68.3)	55(48.2)	12(35.3)	0(0.0)	4(20.0)	3(15.8)	3(25.0)
없다	2(25.0)	26(31.7)	59(51.8)	22(64.7)	1(100.0)	16(80.0)	16(84.2)	9(75.0)

주: 연령별 여성은 통계적으로 $p < .01$ 수준에서 유의한 차이가 나타남.

- 자녀 양육 시 이직을 고려했었던 이유에 대해 질문한 결과, ‘자녀 돌봄과 직장생활 병행 어려움’ 이 68.5%로 가장 높게 조사됨
- 이어서 탄력적인 시간활용이 어려워(12.1%), 자녀의 정서 및 행동지도의 어려움 (8.1%) 순으로 자녀 양육 시 육아, 자녀 돌봄 등 어려움으로 이직을 고려했었던 것으로 나타남

<그림 3-6> 자녀 양육 시 이직을 고려했던 이유

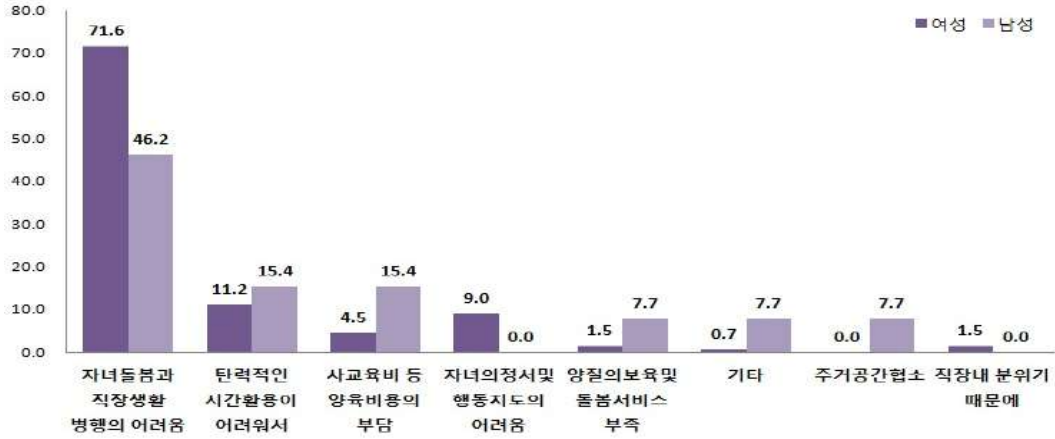
(n=149, 단위: %)



- 기혼 여성 근로자의 자녀 양육 시 이직을 고려했었던 이유로 ‘자녀 돌봄과 직장생활 병행 어려움’ 이 71.6%로 가장 높게 조사됨
- 이어서 탄력적 시간활용이 어려워(11.2%), 자녀의 정서 및 행동지도의 어려움 (9.0%) 순으로 응답함. 즉, 기혼 여성 근로자의 자녀 양육 시 직장생활과 육아, 자녀 돌봄 등을 병행할 수 있도록 출산육아기 여성을 위한 정책적 지원 방안 필요함

<그림 3-7> 기혼 남녀 근로자의 자녀 양육 시 이직을 고려했던 이유

(단위: %)



주: '기혼'=기혼+이혼 · 사별(여성 n=134, 남성 n=13).

<표 3-9> 기혼 남녀근로자별 이직(퇴직) 고려했던 이유

(단위: 명, %)

구분	여성(n=134, $\chi^2=37.42^{***}$)			남성(n=13)		
	기혼 (a)	이혼/사별 (b)	비율 (a+b)	기혼 (a)	이혼/사별 (b)	비율 (a+b)
전체	129	5	100	13	-	100
자녀돌봄과 직장생활 병행의 어려움	94	2	71.6	6	-	46.2
사교육비 등 양육비용의 부담	6	-	4.5	2	-	15.4
탄력적인 시간활용이 어려워서	12	3	11.2	2	-	15.4
직장 내 분위기 때문에	2	-	1.5	-	-	-
자녀의 정서 및 행동 지도의 어려움	12	-	9.0	-	-	-
양질의 보육 및 돌봄서비스 부족	2	-	1.5	1	-	7.7
주거공간 협소	-	-	-	1	-	7.7
기타(돌봄사람이 없어서, 학교 뒷바라지 등)	1	-	0.7	1	-	7.7

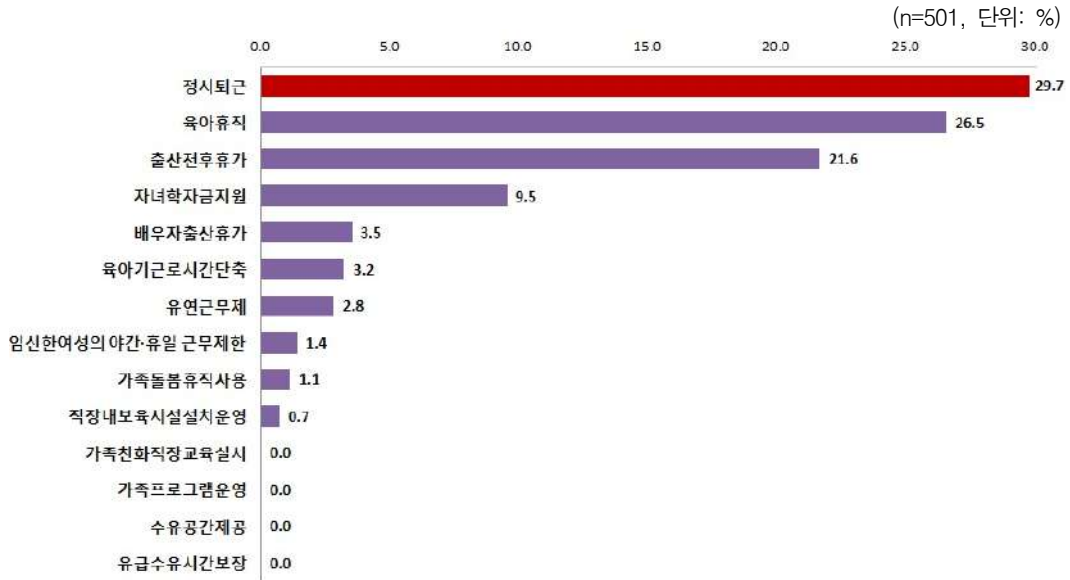
주: 기혼 여성은 통계적으로 $p<.001$ 수준에서 유의한 차이가 나타남.

다. 자녀 양육 시 가장 도움이 된 제도

□ 근로자들이 자녀 양육 시 가장 도움이 된 제도는 '정시퇴근' (29.7%)으로 조사됨

○ 이어서 육아휴직(26.5%), 출산전후휴가(21.6%), 자녀학자금지원(9.5%) 순으로 응답함

<그림 3-8> 근로자의 자녀 양육 시 가장 도움이 된 제도



- 기혼 남녀 근로자의 자녀 양육 시 가장 도움이 된 제도는 ‘정시퇴근’ 으로 조사됨
- 기혼 여성은 정시퇴근(29.7%), 육아휴직(27.9%), 출산전후휴가(24.5%), 자녀 학자금 지원(7.4%), 육아기 근로시간 단축(3.5%), 유연근무제(3.1%) 순으로 응답함
- 기혼 남성은 정시퇴근(28.8%), 육아휴직(21.2%), 배우자 출산휴가(19.2%)·자녀 학자금 지원(19.2%), 출산전후 휴가(7.7%) 순으로 응답함

<그림 3-9> 기혼 남녀 근로자의 자녀 양육 시 가장 도움이 된 제도



주. ‘기혼’=기혼+이혼 · 사별(여성 n=229, 남성 n=52).

가족프로그램운영, 유급수유시간보장, 수유공간제공, 가족친화직장교육실시 항목의 비율은 모두 0.0%.

〈표 3-10〉 기혼 남녀 근로자별 자녀양육 시 가장 도움이 된 제도 1순위

(단위: 명, %)

구분	여성(n=229, $\chi^2=6.46$)			남성(n=52, $\chi^2=3.80$)		
	기혼 (a)	이혼/사별 (b)	비율 (a+b)	기혼 (a)	이혼/사별 (b)	비율 (a+b)
전체	217	12	100	51	1	100
육아휴직	60	4	27.9	10	1	21.2
육아기 근로시간 단축	7	1	3.5	1	-	1.9
출산전후 휴가	55	1	24.5	4	-	7.7
배우자 출산휴가	-	-	-	10	-	19.2
임신한 여성의 야간·휴일 근무 제한	4	-	1.7	-	-	-
수유공간 제공	-	-	-	-	-	-
유급 수유시간 보장	-	-	-	-	-	-
자녀 학자금 지원	15	2	7.4	10	-	19.2
직장 내 보육시설 설치운영	2	-	0.9	-	-	-
유연근무제	7	-	3.1	1	-	1.9
정시퇴근	64	4	29.7	15	-	28.9
가족친화 직장교육 실시	-	-	-	-	-	-
가족돌봄휴직 사용	3	-	1.3	-	-	-
가족 프로그램 운영	-	-	-	-	-	-

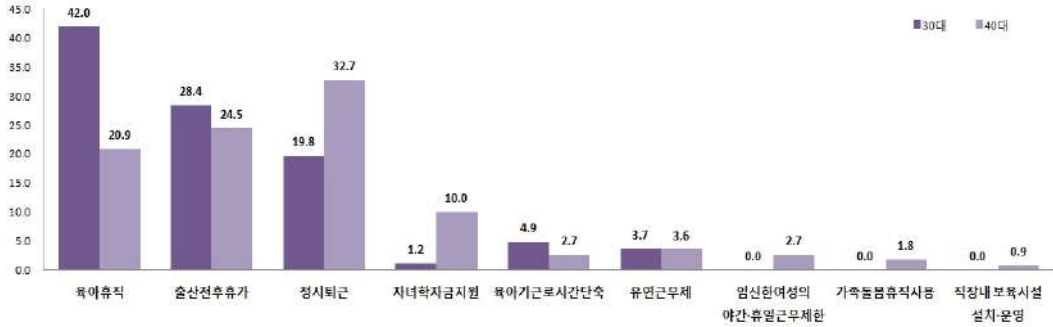
주. 통계적으로 성별·결혼유무별 유의한 차이는 없는 것으로 나타남.

□ 30~40대 여성 근로자가 자녀 양육 시 가장 도움이 된 제도에 대해 30대는 육아휴직(42.0%), 40대는 정시퇴근(32.7%)으로 나타나, 출산육아기 연령대별 제도적 차별화 전략이 필요함

○ 30대 여성은 육아휴직(42.0%), 출산전후 휴가(28.4%), 정시퇴근(19.8%) 순으로, 남성은 육아휴직(35.0%), 배우자 출산휴가·정시퇴근(각20.0%), 출산전후 휴가(10.0%)·자녀 학자금 지원(10.0%) 순으로 응답함. 40대 여성은 정시퇴근(32.7%), 출산전후 휴가(24.5%), 육아휴직(20.9%) 순으로, 남성은 정시퇴근(31.6%)·자녀 학자금 지원(31.6%), 육아휴직(15.8%), 배우자 출산휴가(10.5%) 순으로 응답함

<그림 3-10> 30~40대 여성 근로자의 자녀 양육 시 가장 도움이 된 제도

(단위: %)



주. 30대 n=81, 40대 n=110(연령별 여성은 통계적으로 p<.05 수준에서 유의한 차이가 나타남).

수유공간제공, 유급수유시간보장, 가족친화직장교육실시, 가족프로그램운영, 배우자출산휴가 항목 비율 모두 0.0%임.

<표 3-11> 성별·연령대별 자녀양육 시 가장 도움이 된 제도

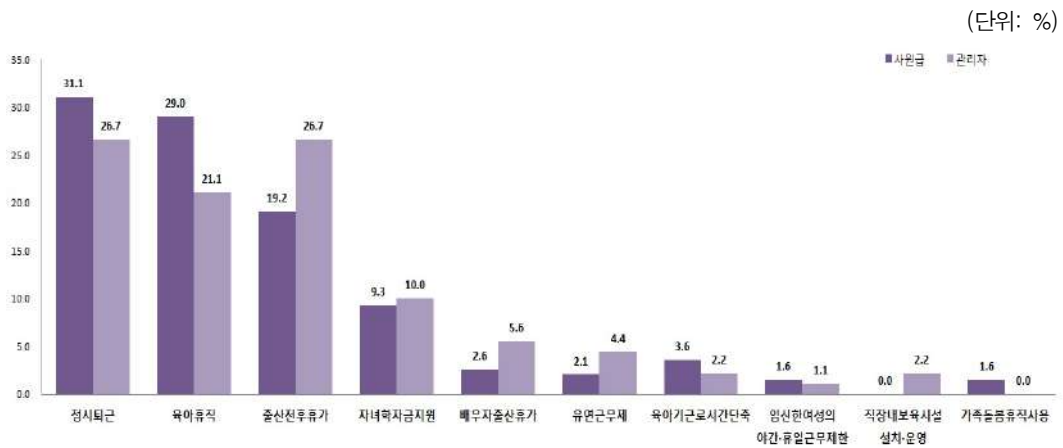
(단위: 명, %)

구분	여성(n=231, $\chi^2=38.08^{**}$)				남성(n=52, $\chi^2=17.63$)			
	29세 이하	30대	40대	50대	29세 이하	30대	40대	50대
전체	8 (100.0)	81 (100.0)	110 (100.0)	32 (100.0)	1 (100.0)	20 (100.0)	19 (100.0)	12 (100.0)
육아휴직	1 (12.5)	34 (42.0)	23 (20.9)	6 (18.8)	1 (100.0)	7 (35.0)	3 (15.8)	-
육아기 근로시간 단축	-	4 (4.9)	3 (2.7)	1 (3.1)	-	-	1 (5.3)	-
출산전후 휴가	1 (12.5)	23 (28.4)	27 (24.5)	6 (18.8)	-	2 (10.0)	1 (5.3)	1 (8.3)
배우자 출산휴가	-	-	-	-	-	4(20.0)	2(10.5)	4(33.3)
임신한 여성의 야간·휴일 근무 제한	-	-	3 (2.7)	1 (3.1)	-	-	-	-
수유공간 제공	-	-	-	-	-	-	-	-
유급 수유시간 보장	-	-	-	-	-	-	-	-
자녀 학자금 지원	-	1 (1.2)	11 (10.0)	5 (15.6)	-	2 (10.0)	6 (31.6)	2 (16.7)
직장 내 보육시설 설치·운영	-	-	1 (0.9)	1 (3.1)	-	-	-	-
유연근무제	-	3 (3.7)	4 (3.6)	-	-	1 (5.0)	-	-
정시퇴근	6 (75.0)	16 (19.8)	36 (32.7)	11 (34.4)	-	4 (20.0)	6 (31.6)	5 (41.7)
가족친화 직장교육 실시	-	-	-	-	-	-	-	-
가족돌봄휴직 사용	-	-	2 (1.8)	1 (3.1)	-	-	-	-
가족 프로그램 운영	-	-	-	-	-	-	-	-

주: 연령별 여성은 통계적으로 p<.05 수준에서 유의한 차이가 나타남.

- 유자녀 직급별, 자녀 양육 시 가장 도움이 된 제도는 ‘정시퇴근’ 으로 조사됨
- 사원은 정시퇴근(31.1%), 육아휴직(29.0%), 출산전후 휴가(19.2%) 순으로, 관리자는 정시퇴근출산전후 휴가(각각 26.7%), 육아휴직(21.1%) 순으로 응답함
- 즉, 기혼 남녀 근로자의 자녀 양육 시 도움이 되는 정시퇴근과 육아휴직, 출산전후 휴가, 배우자 출산 휴가 등의 제도가 활성화될 수 있도록 기업 참여 방안 요구됨

〈그림 3-11〉 유자녀 직급별 자녀양육 시 가장 도움이 된 제도



주. 사원 n=193, 관리자 n=90.

수유공간제공, 유급수유시간보장, 가족친화직장교육 실시, 가족프로그램 운영 항목 비율은 모두 0.0%임.

〈표 3-12〉 직급별·자녀수별 자녀양육 시 가장 도움이 된 제도

(단위: 명, %)

구분	사원(n=193, $\chi^2=24.74^*$)			관리자(n=90, $\chi^2=17.94$)		
	1명	2명	3명	1명	2명	3명
전체	132(100.0)	54(100.0)	7(100.0)	68(100.0)	16(100.0)	6(100.0)
육아휴직	34(25.8)	20(37.0)	2(28.6)	11(16.2)	7(43.8)	1(16.7)
육아기 근로시간 단축	6(4.5)	1(1.9)	-	1(1.5)	1(6.3)	-
출산전후 휴가	23(17.4)	11(20.4)	3(42.9)	15(22.2)	6(37.5)	3(50.0)
배우자 출산휴가	4(3.0)	1(1.9)	-	5(7.4)	-	-
임신한 여성의 야간·휴일 근무 제한	1(0.8)	1(1.9)	1(14.3)	1(1.5)	-	-
수유공간 제공	-	-	-	-	-	-
유급 수유시간 보장	-	-	-	-	-	-
자녀 학자금 지원	18(13.6)	-	-	7(10.3)	1(6.3)	1(16.7)
직장 내 보육시설 설치·운영	-	-	-	2(2.9)	-	-
유연근무제	2(1.5)	2(3.7)	-	3(4.4)	1(6.3)	-

구분	사원(n=193, $\chi^2=24.74^*$)			관리자(n=90, $\chi^2=17.94$)		
	1명	2명	3명	1명	2명	3명
정시퇴근	41(31.1)	18(33.3)	1(14.3)	23(33.8)	-	1(16.7)
가족친화 직장교육 실시	-	-	-	-	-	-
가족돌봄휴직 사용	3(2.3)	-	-	-	-	-
가족 프로그램 운영	-	-	-	-	-	-

주: 자녀수별 사원은 통계적으로 $p < .1$ 수준에서 유의한 차이가 나타남.

4. 가족친화제도 이용실태

가. 기업특성에 따른 가족친화제도 도입

1) 업종별 가족친화제도 도입

가) 자녀양육 및 양육지원 제도

□ 업종별 금융보험업, 공공행정·국방·사회보장업, 교육서비스업 등 기업이 출산전후 휴가, 육아휴직 등의 제도를 도입한 것으로 조사됨

○ 배우자 출산휴가 도입은 공공행정·국방·사회보장(88.9%), 출판·영상·방송·통신·정보서비스(75.0%), 금융·보험(61.2%), 제조업(50.0%), 도·소매업(32.0%) 순으로 응답함

○ 육아기 근로시간 단축 도입은 전문·과학·기술 서비스(60.5%), 사업시설관리·사업지원서비스(53.8%), 금융·보험(53.1%), 제조업(50.0%) 순으로 응답함

〈표 3-13〉 업종별 자녀양육 및 양육지원 제도 도입

(단위: 명, %)

구분	육아휴직		육아기 근로시간 단축		출산전후 휴가		배우자 출산휴가		임신한 여성의 야간휴일 근무제한		수유 공간제공		유급수유시간보장		자녀학자금 지원		직장내 보육시설 설치운영		
	n	에	n	에	n	에	n	에	n	에	n	에	n	에	n	에	n	에	
전체	201	67.2	130	43.5	220	73.6	109	36.5	131	43.8	37	12.4	42	14.0	90	30.1	25	8.4	
업종	a	13	72.2	9	50.0	16	88.9	9	50.0	13	72.2	3	16.7	4	22.2	5	27.8	2	11.1
	b	13	52.0	8	32.0	18	72.0	8	32.0	8	32.0	1	4.0	2	8.0	5	20.0	1	4.0
	c	4	100.0	4	100.0	4	100.0	3	75.0	4	100.0	1	25.0	3	60.0	2	50.0	-	-
	d	45	91.8	26	53.1	45	91.8	30	61.2	26	53.1	5	10.2	5	10.2	44	89.8	6	12.2

구분	육아휴직		육아기 근로시간 단축		출산전후 휴가		배우자 출산휴가		임신한 여성의 야간휴일 근무제한		수유 공간제공		유급수유시간보장		자녀학자금 지원		직장내 보육시설 설치운영	
	n	예	n	예	n	예	n	예	n	예	n	예	n	예	n	예	n	예
e	26	68.4	23	60.5	27	71.1	11	28.9	16	42.1	4	10.5	7	18.4	8	21.1	3	7.9
f	8	61.5	7	53.8	9	69.2	5	38.5	7	53.8	2	15.4	2	15.4	3	23.1	-	-
g	14	77.8	9	50.0	16	88.9	16	88.9	8	44.4	3	16.7	3	16.7	8	44.4	5	27.8
h	35	77.7	17	37.8	40	88.9	8	17.8	20	44.4	9	20.0	7	15.6	6	13.3	7	15.6
i	43	48.3	27	30.3	45	50.6	19	21.3	29	32.6	9	10.1	9	10.1	9	10.1	1	1.1
χ^2	24.73***		20.91**		44.14***		55.04***		19.30**		6.09		13.08		111.46***		21.31**	

주: '예' 응답 비율. ***p<.001, **p<.01, *p<.05.

a=제조업, b=도소매, c=출판/영상/방송통신/정보서비스, d=금융/보험, e=전문/과학/기술서비스,

f=사업시설관리/사업지원서비스, g=공공행정/국방/사회보장, h=교육서비스, i=기타(분식, 미용, 복지시설 등)

나) 유연근무제도

□ 업종별 탄력적근로시간제 도입은 교육서비스업이 51.1%로 가장 높게 조사됨

○ 이어서 전문·과학·기술 서비스(42.1%), 사업시설관리·사업지원서비스(30.8%), 금융·보험(28.6%), 공공행정·국방·사회보장(27.8%) 순으로 도입하였다고 응답함

○ 시차출퇴근제 도입은 교육서비스업(51.1%)이 가장 높게 나타났고, 그 다음은 전문·과학·기술 서비스(23.7%), 금융·보험(22.4%), 제조업(16.7%) 순으로 응답함

<표 3-14> 업종별 기업에 유연근무제도 도입

(단위: %)

구분	탄력적근로시간제		시차출퇴근제		재택근무제		시간제근무		스마트워크		
	n	예	n	예	n	예	n	예	n	예	
전체	105	35.1	68	22.7	21	7.0	68	22.7	15	5.0	
업종	a	4	22.2	3	16.7	-	-	6	33.3	2	11.1
	b	4	16.0	4	16.0	1	4.0	5	20.0	2	8.0
	c	-	-	-	-	1	25.0	-	-	-	-
	d	14	28.6	11	22.4	5	10.2	13	26.5	6	12.2
	e	16	42.1	9	23.7	4	10.5	7	18.4	2	5.3
	f	4	30.8	-	-	-	-	2	15.4	-	-
	g	5	27.8	2	11.1	2	11.1	5	27.8	-	-
	h	23	51.1	23	51.1	4	8.9	16	35.6	2	4.4
	i	35	39.3	16	18.0	4	4.5	14	15.7	1	1.1
χ^2	15.50*		29.19***		7.72		10.59		11.96		

주: '예' 라고 응답한 비율임. ***p<.001, **p<.01, *p<.05.

a=제조업, b=도소매, c=출판/영상/방송통신/정보서비스, d=금융/보험, e=전문/과학/기술서비스,

f=사업시설관리/사업지원서비스, g=공공행정/국방/사회보장, h=교육서비스, i=기타(분식, 미용, 복지시설 등)

다) 가족친화직장문화 관련 제도

□ 업종별 가족친화직장문화 관련해서는 ‘정시퇴근’ 이 62.2%로 가장 높게 도입된 것으로 조사됨. 이에 비해 공공행정·국방·사회보장업인 경우 ‘정시퇴근’ 도입이 50.0%로 가장 낮은 업종으로 조사됨

〈표 3-15〉 업종별 기업에 가족친화직장문화 조성 도입

(단위: %)

구분	정시퇴근		가족친화직장교육 실시		가족돌봄휴직제도		가족프로그램운영		기타		
	n	예	n	예	n	예	n	예	n	예	
전체	186	62.2	46	15.4	72	24.1	56	18.7	25	8.4	
업종	a	11	61.1	4	22.2	5	27.8	3	16.7	2	11.1
	b	15	60.0	1	4.0	2	8.0	3	12.0	-	-
	c	3	75.0	1	25.0	1	25.0	1	25.0	2	50.0
	d	36	73.5	16	32.7	22	44.9	22	44.9	11	22.4
	e	27	71.1	5	13.2	9	23.7	6	15.8	2	5.3
	f	7	53.8	1	7.7	3	23.1	1	7.7	-	-
	g	9	50.0	2	11.1	5	27.8	2	11.1	-	-
	h	27	60.0	8	17.8	14	31.1	12	26.7	3	6.7
	i	51	57.3	8	9.0	11	12.4	6	6.7	5	5.6
	χ^2	6.78		18.63**		23.34		35.15***		28.54***	

주: ‘예’ 라고 응답한 비율임. ***p<.001, **p<.01, *p<.05.

a=제조업, b=도소매, c=출판/영상/방송통신/정보서비스, d=금융/보험, e=전문/과학/기술서비스, f=사업시설관리/사업지원서비스, g=공공행정/국방/사회보장, h=교육서비스, i=기타(분식, 미용, 복지시설 등)

○ 이와 같이 업종별 가족친화제도 도입을 살펴본 결과, 업종별 공공행정·국방·사회보장업, 금융·보험, 교육서비스 등에서는 출산전후 휴가, 육아휴직, 배우자 출산휴가, 육아기 근로시간 단축 등 제도가 도입된 것에 비해 제조업, 도·소매업 등에서는 출산전후 휴가와 육아휴직제도 이외의 제도 도입은 낮았음

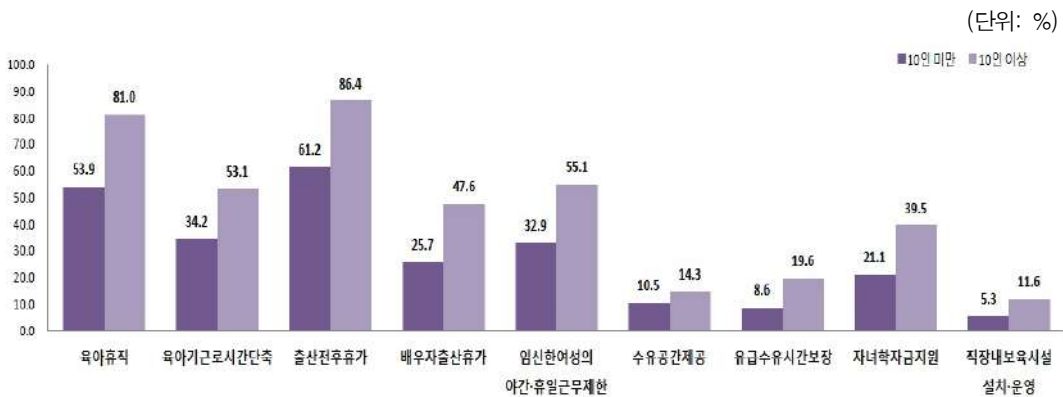
- 또한 기존의 고정된 시간과 장소에서 근무하는 형태로 인해 제주기업 전반적으로 유연근무제 도입은 낮은 편이었고, 가족친화직장문화 관련 제도 역시 정시퇴근 외에는 낮았음
- 제주기업에 모범적으로 가족친화직장 문화를 조성할 수 있도록 정책적 지원 방안 요구됨

2) 기업 규모별 가족친화제도 도입

가) 자녀양육 및 양육지원 제도

- 10인 이상 기업이 10인 미만 기업보다 자녀양육 및 양육지원 제도 도입이 더 높고, 출산전후 휴가인 경우는 10인 이상과 10인 미만 간 25.2%p 차이가 나타남
- 10인 이상 기업은 출산전후 휴가(86.4%), 육아휴직(81.0%), 임신한 여성의 야간·휴일 근무 제한(55.1%), 육아기 근로시간 단축(53.1%) 순으로, 10인 미만 기업은 출산전후 휴가(61.2%), 육아휴직(53.9%), 육아기 근로시간 단축(34.2%) 순으로 도입함

〈그림 3-12〉 기업 규모별 자녀양육 및 양육지원 제도 도입

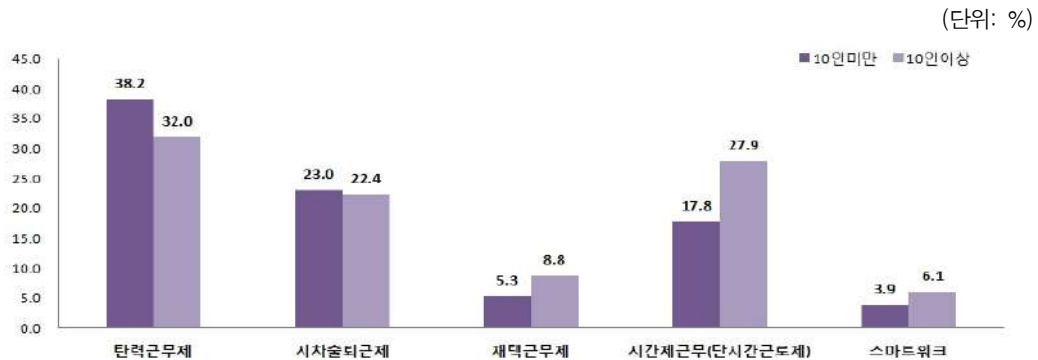


주: 10인 미만 n=152, 10인 이상 n=147. 수유공간제공을 제외한 나머지 모든 영역은 p<.01 수준에서 유의미함.

나) 유연근무제도

- 유연근무제도 중 가장 높게 도입된 탄력근무제인 경우 10인 미만 기업이 38.2%로 10인 이상(32.0%)보다 6.2%p 더 높지만, 대체로 기업에 유연근무제 도입 낮았음

〈그림 3-13〉 기업 규모별 유연근무제도 도입



주: 10인 미만 n=152, 10인 이상 n=147. 시간제 근무에서만 p<.05 수준에서 유의미함.

다) 가족친화직장문화 관련 제도

- 가족친화직장문화 관련 제도 중 가장 높게 도입된 정시퇴근인 경우 10인 미만 기업이 64.5%로 10인 이상(59.9%)보다 4.6%p 더 높게 조사됨

<그림 3-14> 기업 규모별 가족친화직장문화 관련 제도 도입

(단위: %)



주: 10인 미만 n=152, 10인 이상 n=147. 가족친화직장교육 실시와 가족돌봄휴직 제도는 p<.05 수준에서 유의미함.

- 이와 같이 기업 규모별 가족친화제도 이용실태를 살펴본 결과, 출산전후 휴가, 육아 휴직 등은 출산육아기 법정 휴가제도임에도 불구하고 10인 이상 기업과 10인 미만 기업 간 도입 차가 크고, 유연근무제도와 가족친화직장문화 관련 제도 도입은 낮음. 기업 규모별 기업 환경 진단을 통한 출산육아기 제도 및 유연근무제, 가족친화직장 문화 조성에 대한 프로그램 지원이 강화되어야 할 것임

3) 여성근로자 수별 가족친화제도 도입

- 여성근로자 수별로 가족친화제도 도입을 살펴본 결과, 여성근로자 수가 11인 이상인 기업에서 자녀양육 및 양육지원 관련 제도의 도입이 가장 높은 것으로 조사됨
- 이어서 여성근로자 수 7~10인, 4~6인 순으로 출산전후 휴가, 육아휴직, 배우자 출산 휴가, 임신한 여성의 야간·휴일 근무제한에서 통계적으로 유의미하게 나타남
- 즉, 여성근로자 수가 적어도 4인 이상인 기업이 출산육아기 관련 제도 도입 가능성이 더 높을 것으로 예측됨

〈표 3-16〉 여성 근로자 수별 자녀양육 및 양육지원 제도 도입

(단위: 명, %)

구분	육아휴직		육아기 근로시간 단축		출산전후 휴가		배우자 출산휴가		임신한 여성의 야간·휴일 근무제한		수유 공간제공		유급수유시간보장		자녀학자금 지원		직장내 보육시설 설치운영		
	n	예	n	예	n	예	n	예	n	예	n	예	n	예	n	예	n	예	
전체	201	67.2	130	43.5	220	73.6	109	36.5	131	43.8	37	12.4	42	14.0	90	30.1	25	8.4	
여성 근로자 수	없음	29	72.5	19	47.5	31	77.5	24	60.0	16	40.0	7	17.5	10	25.0	17	42.5	5	12.5
	1-3인	51	56.7	36	40.0	55	61.1	26	28.9	39	43.3	12	13.3	11	12.2	24	26.7	5	5.6
	4-6인	46	59.7	28	36.4	54	70.1	17	22.1	26	33.8	6	7.8	6	7.8	18	23.4	4	5.2
	7-10인	26	70.3	18	48.6	32	86.5	14	37.8	15	40.5	1	2.7	4	10.5	12	32.4	6	16.2
	11인이상	49	89.1	29	52.7	48	87.3	28	50.9	35	63.6	11	20.0	11	20.0	19	34.5	5	9.1
	χ^2	19.11**		4.61		16.46**		23.66***		12.34**		8.68		8.75		5.69		5.84	

주: '예' 응답 비율. ***p<.001, **p<.01, *p<.05.

나. 기업에 가족친화제도 도입 및 근로자 활용도

1) 자녀양육 및 양육지원 제도

□ 자녀양육 및 양육지원 제도 도입은 '출산전후 휴가'가 73.6%로 가장 높게 조사됨
 ○ 이어서 육아휴직(67.2%), 임신한 여성의 야간·휴일 근무 제한(43.8%), 육아기 근로시간 단축(43.5%), 배우자 출산 휴가(36.5%) 순으로 제도가 도입된 것으로 응답함

□ 도입 제도 중 근로자의 활용도는 출산전후 휴가 3.02점(4점 만점)으로 가장 높았음
 ○ 이어서 육아휴직(2.81점), 임신한 여성의 야간·휴일 근무 제한(2.38점), 육아기 근로시간 단축(2.36점) 순으로 근로자들이 활용하고 있다고 응답함

〈그림 3-15〉 기업에 자녀양육 및 양육지원 제도 도입 및 근로자 활용도

(단위: %, 점)

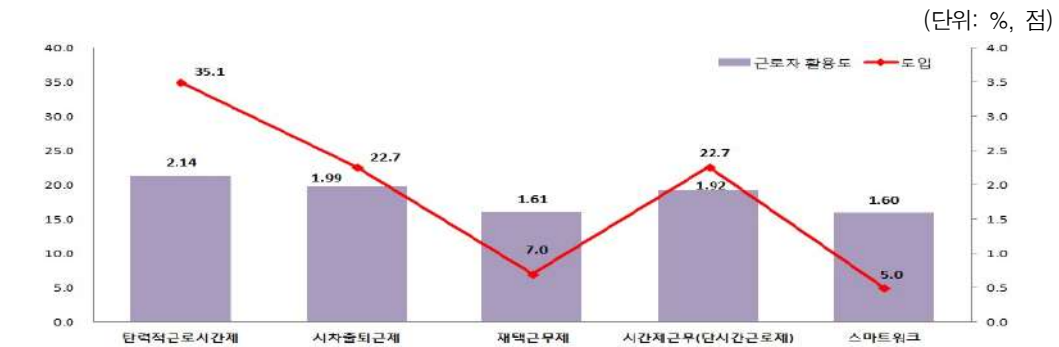


주: n=299, 4점 척도: 매우 낮음 1점 ↔ 매우 높음 4점.

2) 유연근무제도

- 유연근무제도 도입은 ‘탄력적근로시간제’가 35.1%로 가장 높게 조사됨
- 이어서 시차 출퇴근제(22.7%), 시간제 근무(22.7%) 순으로 도입한 것으로 응답함
- 도입 제도 중 근로자의 활용도는 탄력적근로시간제 2.14점(4점 만점) 수준임
- 이어서 시차 출퇴근제(1.99점), 시간제근무(1.92점) 순이며 전반적 활용도가 낮았음

〈그림 3-16〉 기업에 유연근무제도 도입 및 근로자 활용도

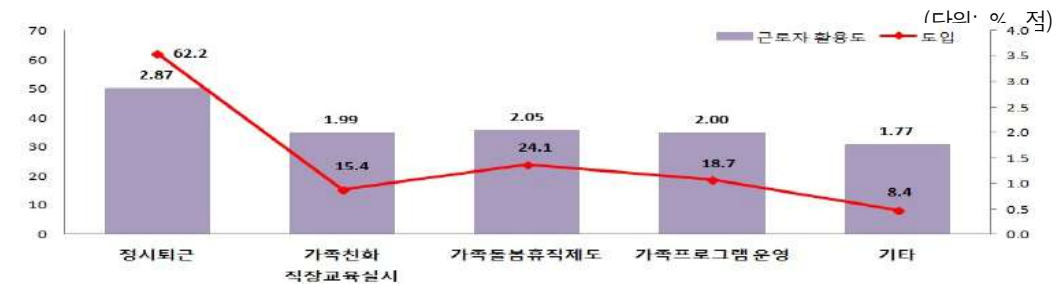


주: n=299, 4점 척도: 매우 낮음 1점 ↔ 매우 높음 4점.

3) 가족친화직장문화 관련 제도

- 가족친화직장문화 관련 제도 도입은 ‘정시퇴근’이 62.2%로 가장 높게 조사됨
- 이어서 가족돌봄휴직(24.1%), 가족프로그램운영(18.7%) 순으로 응답함
- 도입 제도 중 근로자의 활용도는 정시퇴근이 2.87점(4점 만점)으로 가장 높게 조사됨

〈그림 3-17〉 기업에 가족친화직장문화 관련 제도 도입 및 근로자 활용도



주: n=299, 4점 척도: 매우 낮음 1점 ↔ 매우 높음 4점.

- 이와 같이 기업에 가족친화제도에 따른 근로자의 활용도를 살펴본 결과, 기업에 도입된 제도인 경우는 근로자들의 활용도가 높은 것으로 예측되어 제주기업 환경 진단, 분석평가 후 기업 맞춤형 제도가 도입될 수 있도록 정책적 지원 필요함

5. 기업의 가족친화제도에 대한 인식 및 만족도

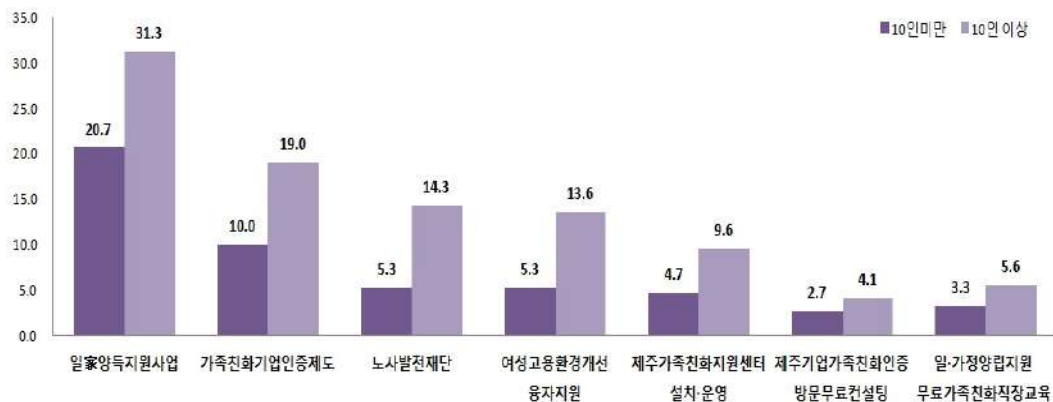
가. 기업의 가족친화제도에 대한 인식

1) 정부 및 지자체 역할에 대한 인식

- 가족친화기업인증제에 대한 인지율은 10인 이상 19.0%, 10인 미만 10.0%로 조사됨
- 가족친화정책 인지율은 고용노동부의 ‘일·가양득지원사업’에 대해 10인 이상 기업 31.3%, 10인 미만 기업 20.7%로 가장 높고, 이어서 여성가족부의 가족친화기업인증제 순으로 알고 있다고 응답함(10인 이상 19.0%, 10인 미만 10.0%)

<그림 3-18> 기업 규모별 가족친화정책 인지 여부

(단위: %)



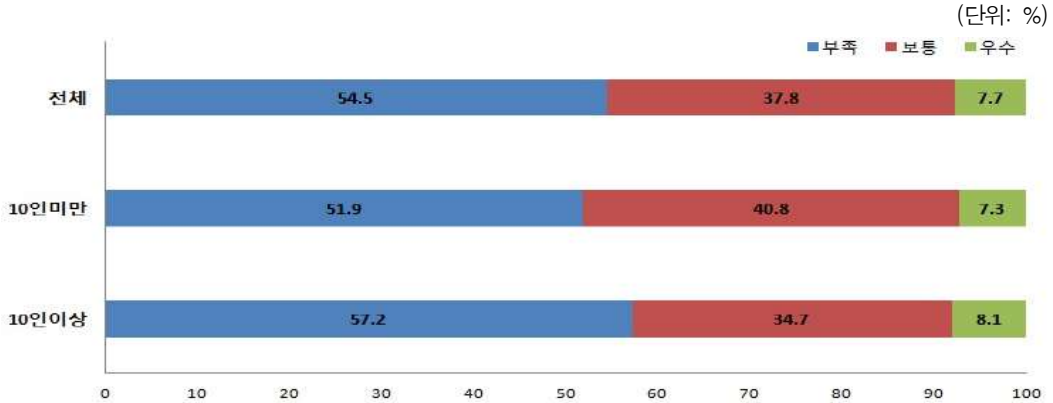
주: 10인 미만 n=152, 10인 이상 n=147.

기업 규모별 일·가양득지원사업, 가족친화인증제, 노사발전재단, 여성고용환경개선은 p<.05 수준에서 유의미함.

- 가족친화제도 정착을 위한 정부(지자체)의 역할이 ‘우수’ (약간우수+매우우수)하다는 비중은 7.7%로 조사됨

- 기업 규모별로 살펴보면, 우수하다는 비율이 10인 이상 기업이 8.1%로 10인 미만 기업 7.3% 보다 8%p 더 높게 응답함

〈그림 3-19〉 가족친화제도 정착을 위한 정부(지자체)의 역할 정도



〈표 3-17〉 가족친화제도 정착을 위한 정부와 제주특별자치도의 역할 정도

(단위: 명, %, 점)

구분	계	부족	부족		보통	우수	우수		평균*	
			매우 부족	약간 부족			약간 우수	매우 우수		
전체	299	54.5	29.8	24.7	37.8	7.7	5.7	2.0	2.25	
규모별	10인 미만	152	51.9	27.6	24.3	40.8	7.3	5.3	2.0	2.30
	10인 이상	147	57.2	32.0	25.2	34.7	8.1	6.1	2.0	2.21

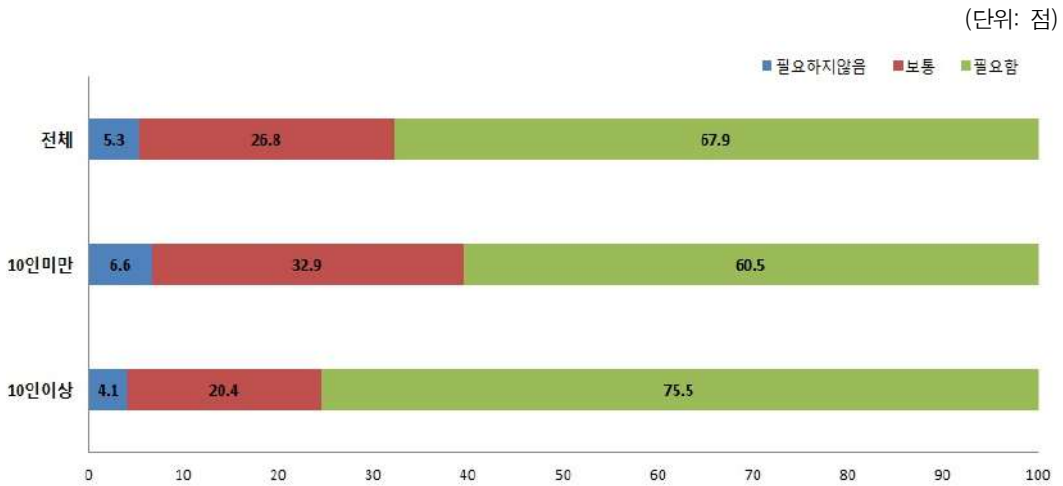
주: * 5점 척도(1 매우 부족 ~ 5 매우 우수)의 평균임.

- 이와 같이 가족친화정책에 대해 알고 있는 지를 살펴본 결과, 여성가족부의 가족친화기업 인증제에 대해 모르고 있는 기업이 80% 이상이고, 절반 이상의 기업은 가족친화제도 정착을 위한 정부(지자체)의 역할이 부족하다(매우부족+약간부족)고 응답하고 있어서 제도에 대한 적극적인 홍보 방안이 요구됨

2) 가족친화제도 도입 필요성에 대한 인식

- 기업에 가족친화제도를 도입하는 것이 필요하다는 응답이 67.9%로 높게 조사됨
- 기업 규모별로 살펴보면, 10인 이상 기업이 75.5%로 10인 미만 기업(60.5%) 보다 15.0%p 더 높게 응답함

〈그림 3-20〉 기업 규모별 가족친화제도 도입의 필요성



주: 기업 규모별 통계적으로 $p < .05$ 수준에서 유의함.

‘필요하지 않음’=전혀 필요하지 않음+대체로 필요하지 않음, ‘필요함’=대체로 필요함+매우 필요함.

〈표 3-18〉 기업에 가족친화제도 도입의 필요성

(단위: 명, 점, %)

구분	계	필요하지 않음	필요함		보통	필요함	대체로 필요함	매우 필요함	평균*	
			전혀 필요하지 않음	대체로 필요하지 않음						
전체	299	5.3	1.0	4.3	26.8	67.9	38.8	28.1	3.90	
규모별	10인 미만	152	6.6	1.3	5.3	32.9	60.5	40.8	19.7	3.72
	10인 이상	147	4.1	0.7	3.4	20.4	75.5	38.8	36.7	4.07

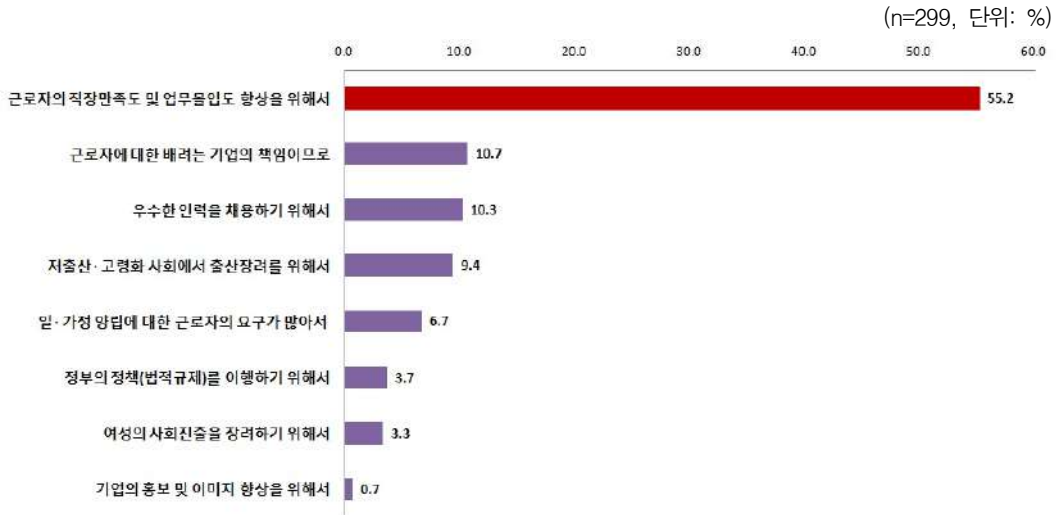
주: * 5점 척도(1 전혀 필요하지 않음 ~ 5 매우 필요함)의 평균임.

3) 제도 도입이 필요하다고 인식하는 이유

□ 기업에 가족친화제도 도입이 필요하다 이유에 대해 ‘근로자의 직장만족도 및 업무 몰입도 향상을 위해서’ 라는 응답이 55.2%로 가장 높게 조사됨

○ 이어서 근로자에 대한 배려는 기업의 책임이므로(10.7%), 우수한 인력을 채용하기 위해서(10.3%), 저출산고령화 사회에서 출산장려를 위해서(9.4%), 일·가정 양립에 대한 근로자의 요구가 많아서(6.7%) 순으로 응답함

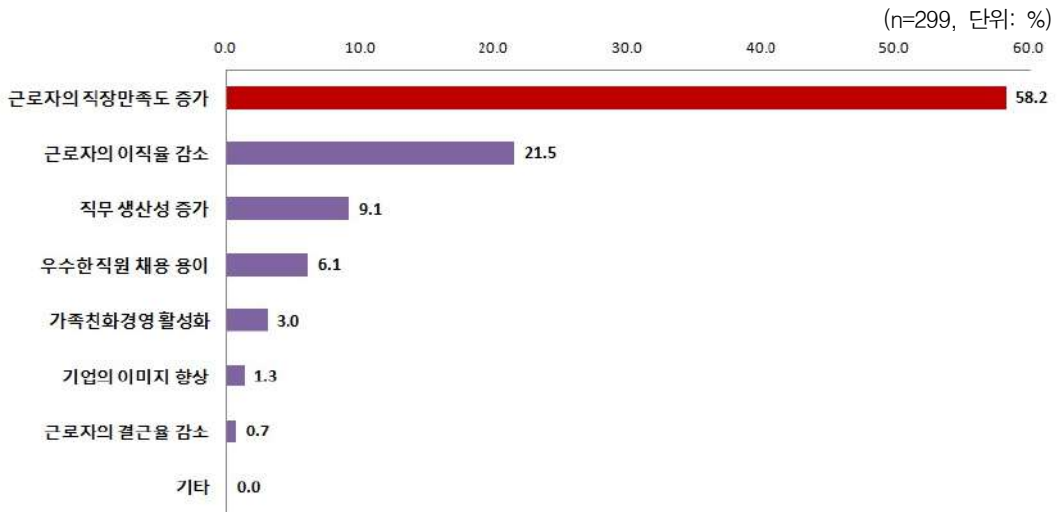
<그림 3-21> 기업에 가족친화제도 활용 이유



4) 가족친화제도 효과에 대한 인식

□ 기업에 가족친화제도 도입에 따른 기대효과에 대해 근로자의 직장만족도 증가가 58.2%로 가장 높게 조사됨. 이는 이어서 응답한 근로자의 이직을 감소(21.5%)와 36.7%p차이가 나타남

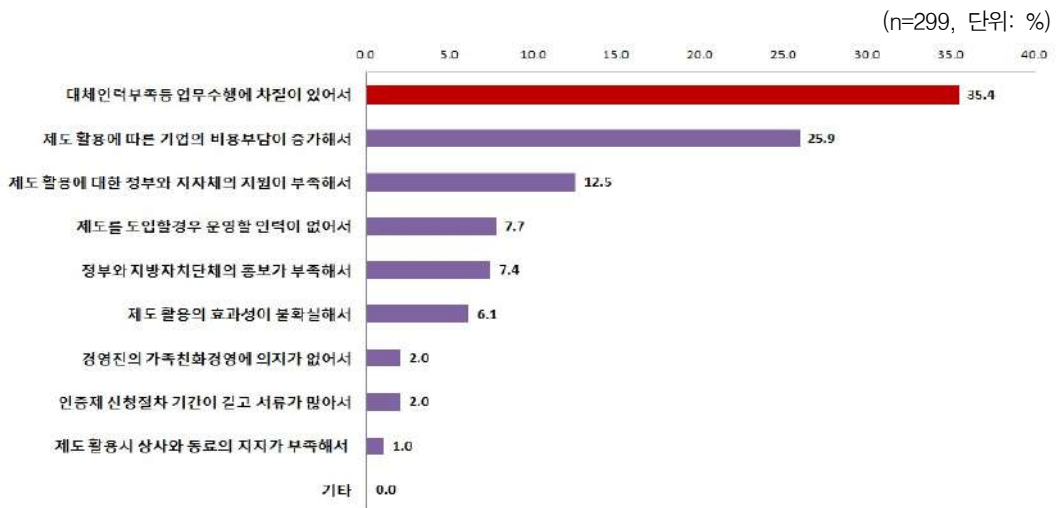
<그림 3-22> 가족친화제도 시행 기대효과



5) 가족친화제도 도입에 따른 장애요인

- 기업에 가족친화제도를 도입하여 시행할 경우 가장 큰 어려움은 ‘대체인력 부족 등 업무수행에 차질이 있어서’ 가 35.4%로 가장 높게 나타남
- 이어서 제도 활용에 따른 기업의 비용 부담이 증가해서(25.9%), 제도 활용에 대한 정부와 지자체의 지원이 부족해서(12.5%) 순으로 어려움이 있다고 응답함

〈그림 3-23〉 가족친화제도 시행 어려움



- 이와 같이, 10인 이상 기업일수록 기업에 가족친화제도 도입 필요성을 더 높게 인식하고 있으며, 제도 도입을 통해 근로자의 직장만족도 증가로 숙련된 근로자의 이직을 감소와 직원 채용 시 우수한 인력 확보 가능성이 쉬울 것으로 기대하고 있음. 그러나 이러한 효과에도 불구하고 기업은 휴가자를 위한 대체인력 부족, 비용 부담, 전담 인력 부재 등의 이유로 제도 도입을 어려워하는 것으로 나타나 기업에 제도 도입을 유도할 수 있는 제주도정 자체의 정책적 지원 방안 요구됨

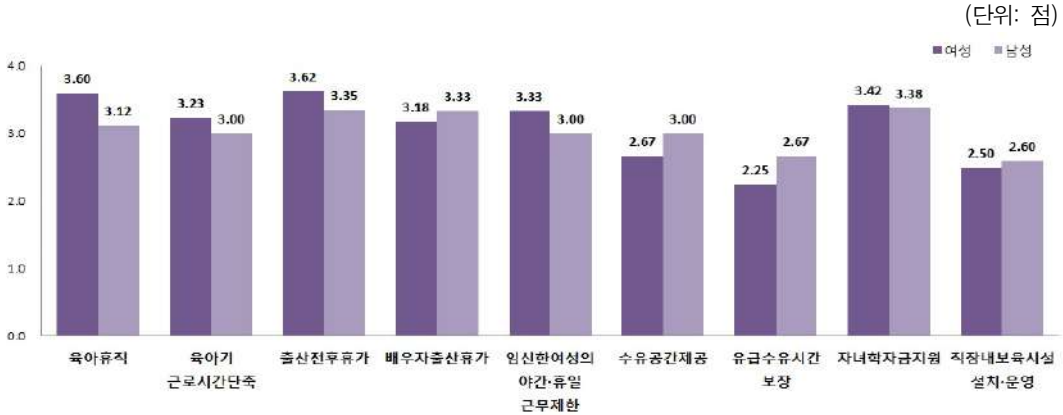
나. 제도 이용 경험이 있는 근로자 만족도

1) 자녀양육 및 양육지원 제도

- 남녀 근로자 중 자녀양육 및 양육지원 제도 이용 경험이 있는 경우 만족도(4점 만

점에 대해 여성은 출산전후 휴가(3.62점)를, 남성은 자녀 학자금 지원(3.38점)을 가장 만족했던 것으로 조사됨

<그림 3-24> 남녀 근로자의 자녀양육 및 양육지원 제도 이용 만족도

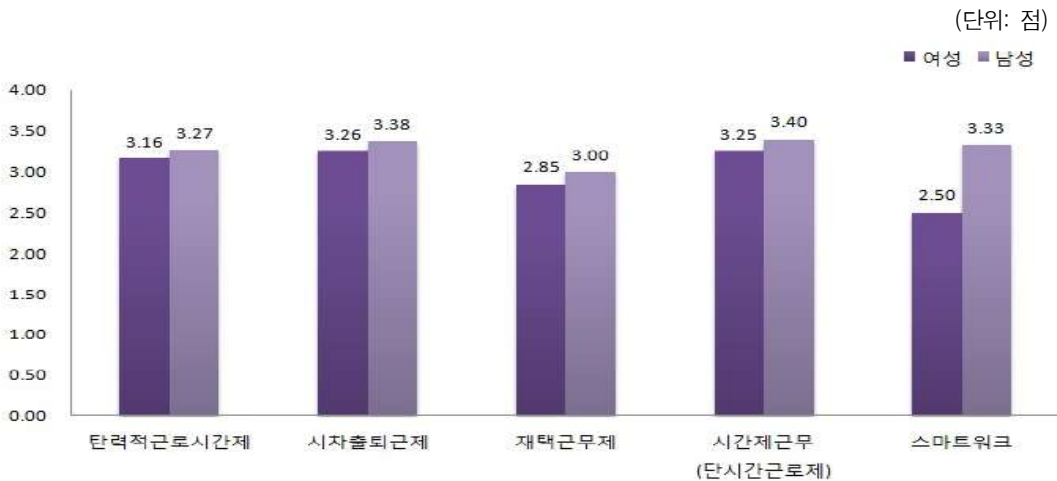


주: 여성 =400, 남성 n=101(4점 척도: 매우 낮음 1점 ↔ 매우 높음 4점, 통계적으로 유의한 차이는 없는 것으로 나타남)

2) 유연근무제도

□ 남녀 근로자 중 유연근무제도 이용 경험이 있는 경우 만족도(4점 만점)에 대해 여성은 시차출퇴근제(3.26점)를, 남성은 시간제근무(3.40점)를 가장 만족했던 것으로 조사됨

<그림 3-25> 남녀 근로자의 유연근무제도 이용 만족도(근로자 대상)

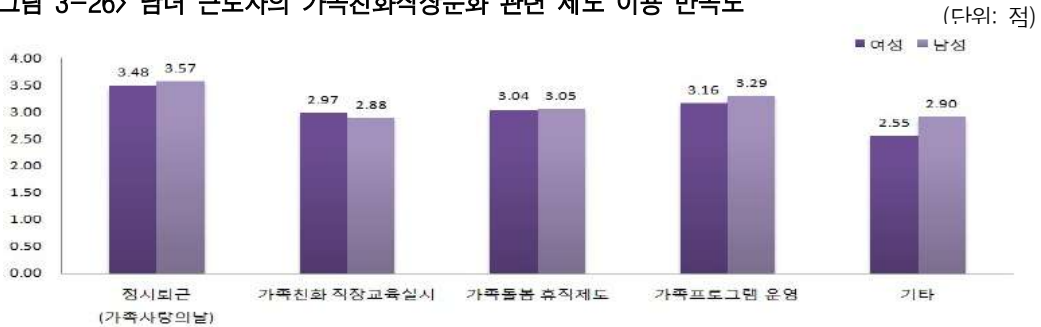


주: 여성 =400, 남성 n=101(4점 척도: 매우 낮음 1점 ↔ 매우 높음 4점, 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않음).

3) 가족친화직장문화 관련 제도

□ 남녀 근로자 중 가족친화직장문화 관련 제도 이용 경험이 있는 근로자 만족도(4점 만점)에 대해 정시퇴근(여성, 3.48점; 남성, 3.57점)이 가장 만족한 것으로 조사됨

〈그림 3-26〉 남녀 근로자의 가족친화직장문화 관련 제도 이용 만족도



주: 여성 =400, 남성 n=101(4점 척도: 매우 낮음 1점 ↔ 매우 높음 4점, 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않음).

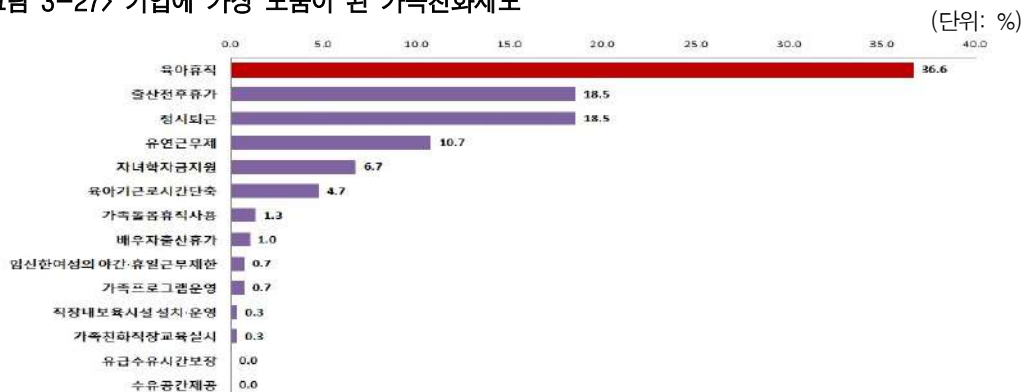
○ 이와 같이, 통계적으로 유의하지는 않았지만 제도를 이용한 경험이 있는 여성 근로자들은 출산전후 휴가, 시차출퇴근제, 정시퇴근에 대해 만족했던 것으로 조사됨

다. 기업에 가장 도움이 된 가족친화제도

□ 기업에 가장 도움이 된 가족친화제도는 ‘육아휴직’ (36.6%)으로 조사됨

○ 이어서 출산전후 휴가정시퇴근(각각 18.5%), 유연근무제(10.7%), 자녀 학자금 지원(6.7%) 순으로 나타남

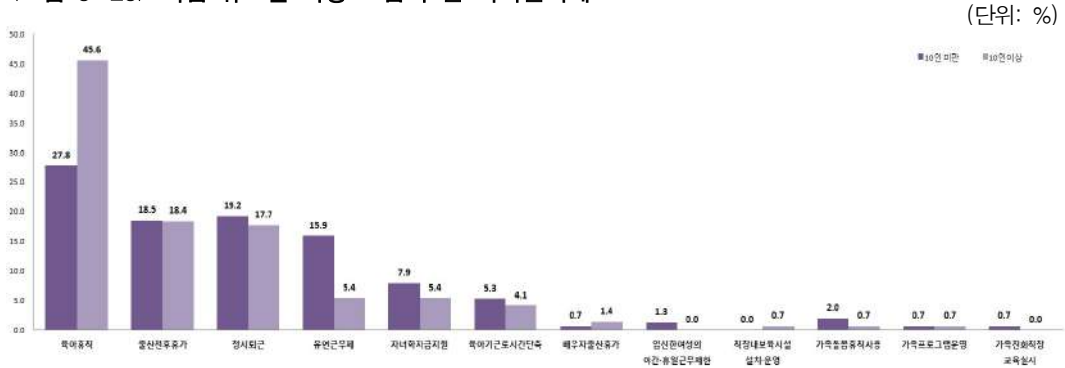
〈그림 3-27〉 기업에 가장 도움이 된 가족친화제도



주: n=299.

□ 기업 규모별 모두 ‘육아휴직’ (10인 이상 45.6%, 10인 미만 27.8%)이 가장 도움이 되었던 것으로 조사됨

〈그림 3-28〉 기업 규모별 가장 도움이 된 가족친화제도



주: 10인 미만 n=152, 10인 이상 n=147. 기업 규모별 p<.05 수준에서 유의미함.

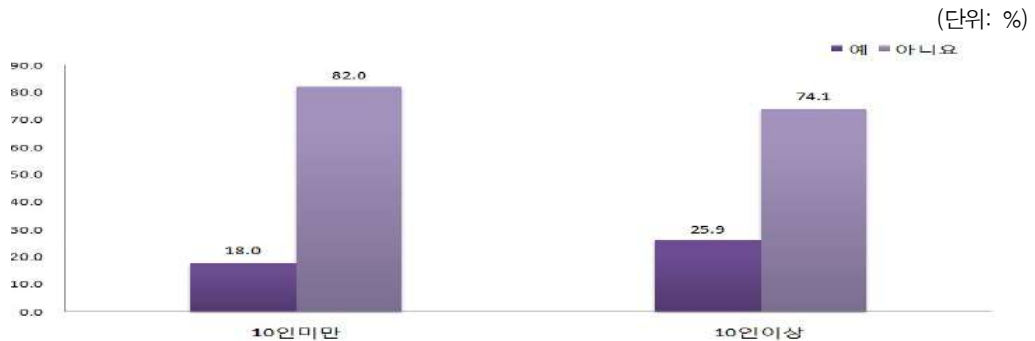
6. 정부의 가족친화정책에 대한 호응 및 인센티브 요구

가. 향후 가족친화기업 인증 신청 및 컨설팅 의향

1) 향후 가족친화기업 인증 신청 의향

□ 향후 가족친화기업 인증 신청 의향에 대해 10인 이상 기업은 25.9%로, 10인 미만 기업은 18.0%로 조사되어, 10%대의 낮은 인지율에 비해 상대적으로 높은 신청 의향 보이고 있음

〈그림 3-29〉 기업 규모별 향후 가족친화기업 인증 신청 의향



주: 10인 미만 n=152, 10인 이상 n=147.

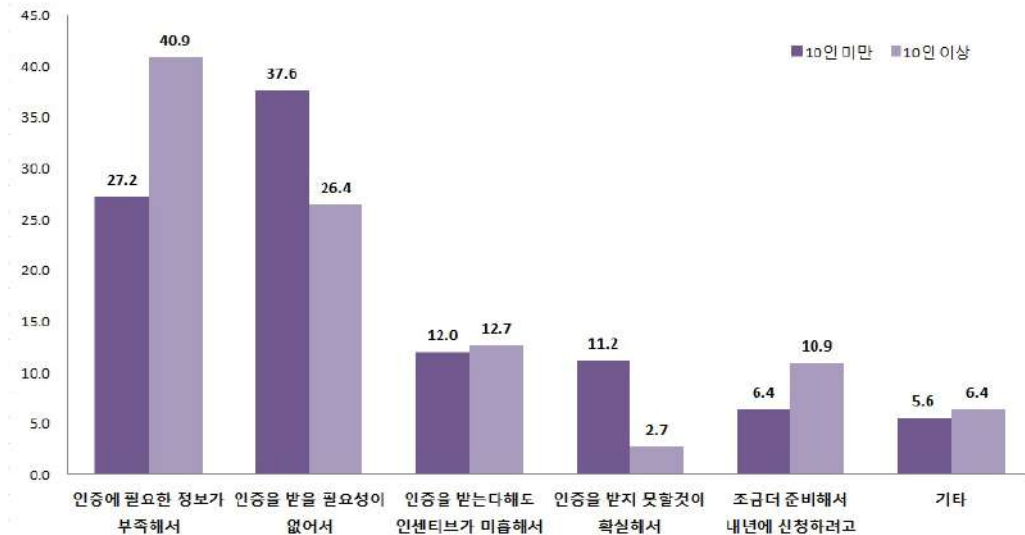
2) 가족친화기업 인증 신청 의향이 없는 이유

□ 가족친화기업 인증 신청 의향이 없는 이유에 대해 10인 이상 기업인 경우는 ‘인증에 필요한 정보가 없어서’ (40.9%)가, 10인 미만 기업인 경우는 ‘인증을 받을 필요성이 없어서’ (37.6%)가 가장 높게 조사됨

○ 기업 규모별 신청 의향이 없는 이유가 서로 다른 것으로 조사됨

〈그림 3-30〉 기업 규모별 가족친화인증기업 신청 의향이 없는 이유

(단위: %)



주: 10인 미만 n=152, 10인 이상 n=147.(기업 규모별 p<.05 수준에서 유의미함).

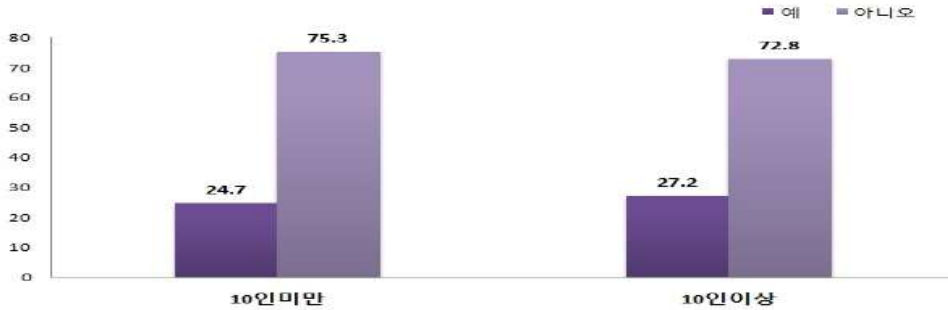
○ 즉, 인증기업 우수사례, 인센티브 홍보 등을 통해 경영자의 관심을 이끌어 낼 수 있는 정책적 지원 방안과 동시에 기업 규모별 차별화된 컨설팅 전략이 요구됨

3) 가족친화 지원 컨설팅 혹은 가족친화직장교육 신청 의향

□ 향후 기업의 가족친화경영을 위해 지원센터의 컨설팅 혹은 가족친화직장교육 신청 의향에 대해 10인 이상 기업은 27.2%로, 10인 미만 기업은 24.7%로 조사됨

<그림 3-31> 기업 규모별 가족친화센터의 컨설팅 혹은 직장교육 신청 의향

(단위: %)



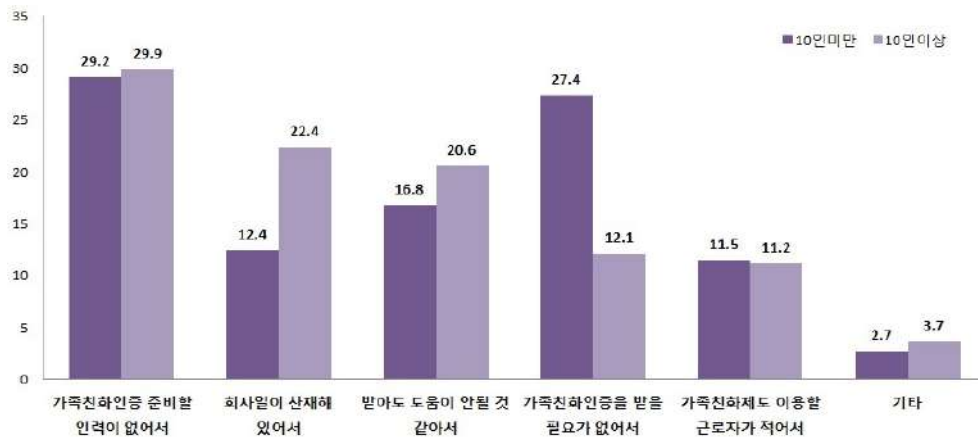
주: 10인 미만 n=150, 10인 이상 n=147.(기업 규모별 통계적으로 유의미하지 않음).

4) 가족친화 지원 컨설팅 받을 의향이 없는 이유

□ 가족친화 지원 컨설팅 받을 의향이 없는 이유로 10인 이상 기업(29.9%)과 10인 미만 기업(29.2%) 모두 ‘가족친화인증 준비할 인력이 없어서’ 가장 높게 나타남

<그림 3-32> 기업 규모별 가족친화센터의 컨설팅 받을 의향이 없는 이유

(단위: %)



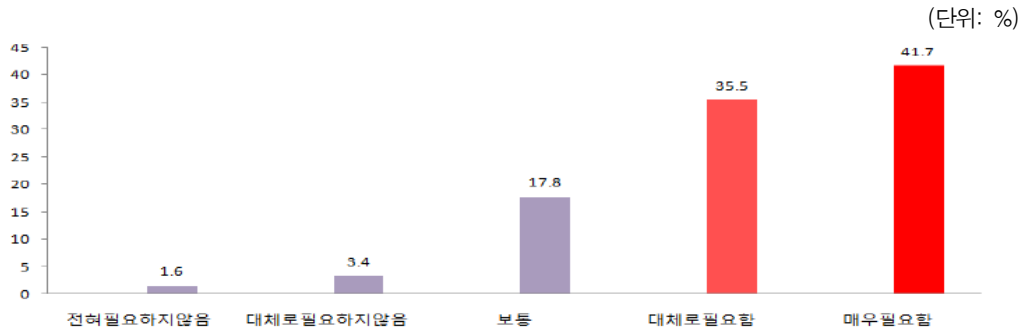
주: 10인 미만 n=150, 10인 이상 n=147.(기업 규모별 p<.1 수준에서 유의미함).

○ 이상과 같이, 가족친화제도에 대한 낮은 인지율에 비해 상대적으로 높은 가족친화 지원 컨설팅 신청 의향을 보이고 있어서, 신청 기업을 우선 대상으로 적극적인 가족친화 프로그램 지원이 필요함. 또한 가족친화제도 담당 인력 부재에 대해 지원할 수 있는 가족친화지원센터에의 역할과 컨설팅 목적 등 적극적 홍보가 요구됨

나. 기업에 가장 필요한 지원 정책에 대한 요구

□ 근로자의 77.2%가 가족친화제도가 정착되기 위해 정부(제주자치도)의 기업 지원 정책이 필요하다(대체로 필요+매우 필요)고 응답한 것으로 조사됨

〈그림 3-33〉 정부(제주자치도)의 기업 지원 정책 시행의 필요성(근로자 조사)

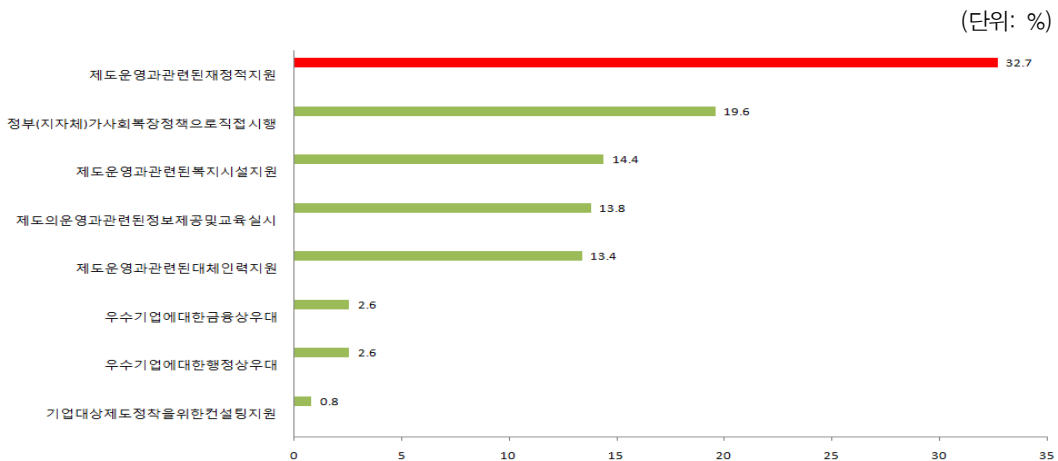


주: n=501

□ 근로자들은 제주기업의 가족친화제도 활성화를 위해 가장 필요한 기업 지원 정책으로 제도운영과 관련된 재정적 지원(32.7%)을 가장 높게 응답한 것으로 조사됨

○ 이어서 정부(지자체)가 가족친화제도를 사회보장정책으로 직접 시행(19.6%), 제도 운영과 관련된 복지시설(14.4%), 제도의 운영과 관련된 정보 제공 및 교육 실시(13.8%), 제도 운영과 관련된 대체인력 지원(13.4%) 순으로 응답함

〈그림 3-34〉 기업에 가장 필요한 지원 정책에 대한 요구(근로자 조사)



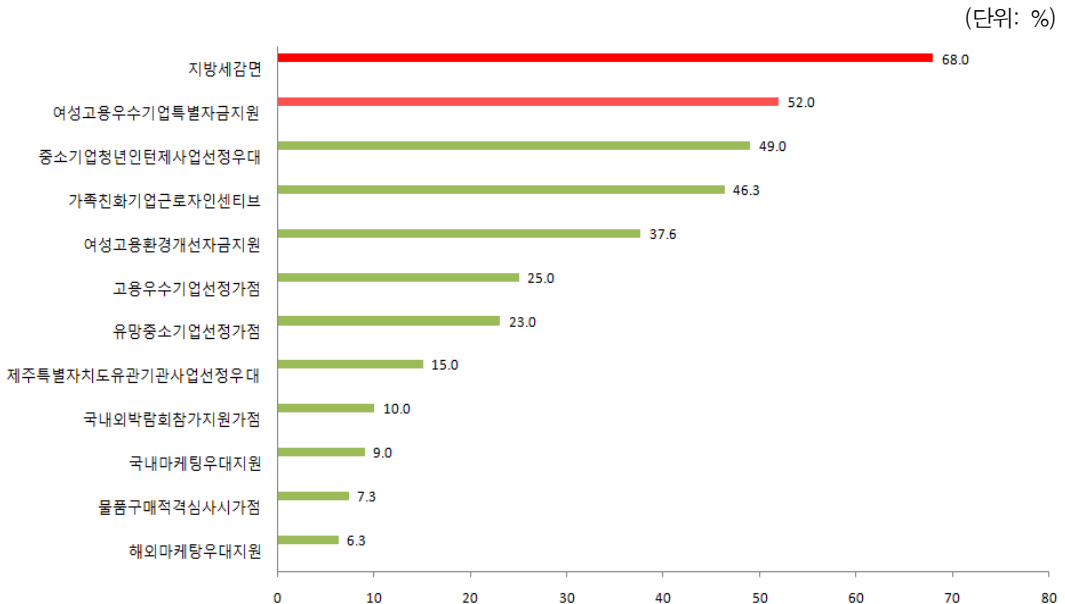
주: n=501

- 즉, 근로자들은 가족친화제도 시행에 따른 기업의 재정적 부담을 정부와 제주도정의 정책적 지원으로 제도가 기업에서 활성화되어 근로자의 일과 가정생활 양립에 도움이 되기를 원하고 있다고 보임

다. 추가 인센티브에 대한 정책요구

- 희망하는 추가 인센티브에 대해 ‘지방세 감면’ 이 68.0%로 가장 높게 조사됨
- 이어서 여성고용우수기업 특별자금 지원(52.0%), 중소기업 청년인턴제 사업 선정 우대(49.0%), 가족친화기업 근로자 인센티브(46.3%), 여성고용환경 개선자금 지원(37.6%), 고용우수기업선정가점(25.0%) 순으로 조사됨
- 즉, 제주기업에 가족친화기업 인증 참여를 유도하고 기업 경영에 도움이 되는 금전적 혜택과 동시에 여성 인력 채용에 따른 혜택, 인력 확보를 위한 혜택, 인증기업 근로자를 위한 혜택 등 추가 인센티브 수요에 대한 정책적 지원 방안이 필요함

<그림 3-35> 기업의 추가 인센티브 도입에 대한 요구



주: n=300.

제주기업 대상 인터뷰 결과

1. 조사개요
2. 가족친화제도에 대한 인식
3. 기업의 가족친화에 대한 정책적 요구

1. 조사개요

□ 조사 목적

- 설문조사 결과에 대한 질적 조사의 일환으로 제주기업의 경영자 및 인사담당자를 대상으로 기업 현장에서의 제도 이용 활성화를 위한 정책 요구 수렴

□ 조사 기간, 대상 및 방법

- 조사 기간은 2017년 3월 6일부터 2017년 5월 4일까지임
- 조사 대상은 소규모 영세기업을 포함한 총 24개사의 경영자 혹은 담당자 24명⁴⁾임
- 조사 방법은 연구자가 직접 조사대상 기업을 방문하여 반구조화 질문형식으로 진행 하였으며, 자료는 응답자의 사전 동의를 얻어서 녹취·정리한 후 분석함

〈표 4-1〉 인터뷰 대상의 일반적 현황

구분		규모 및 직위		성별	면접일	
경영층	미인증	사례 1	10인 이상	부사장(담당 과장 동석)	남(여)	3.7
	인증	사례 2	10인 이상	대표(담당 과장 동석)	여(여)	3.9
	인증	사례 3	10인 이상	대표(경영지원담당 동석)	남(남)	3.9
	미인증	사례 4	10인 이상	대표	남	3.17
	미인증	사례 5	10인 이상	대표(경영담당 동석)	남(남)	3.17
	미인증	사례 6	10인 이상	대표(본부장 동석)	남(여)	3.20
	미인증	사례 7	10인 이상	원장	남	3.27
	미인증	사례 8	10인 이상	부사장	여	3.29
	미인증	사례 9	10인 이상	관장	여	4.3
	미인증	사례 10	10인 미만	대표이사	남	5.2
	미인증	사례 11	10인 미만	대표이사	여	5.4
	미인증	사례 12	10인 미만	대표	여	5.4
중간 관리층	미인증	사례 1	10인 이상	총무부장(기획과장 동석)	남(남)	3.6
	인증	사례 2	10인 이상	경영지원 과장	남	3.10
	미인증	사례 3	10인 이상	인사팀 과장	남	3.21
	미인증	사례 4	10인 이상	사무부국장	여	3.28
	미인증	사례 5	10인 이상	소장	여	3.29
	미인증	사례 6	10인 이상	지사장	여	4.4
	미인증	사례 7	10인 이상	부장	여	4.4
	미인증	사례 8	10인 이상	총무팀 과장	여	4.27
사무직	인증	사례 1	10인 이상	사무원(가족친화담당)	여	3.7
	미인증	사례 2	10인 미만	사무원(인사담당)	여	3.7
	인증	사례 3	10인 이상	사무원(가족친화담당)	여	3.9
	미인증	사례 4	10인 이상	직원	여	4.4

4) 10인 이상 20개사, 10인 미만 4개사이며, 인터뷰에 함께 참석한 담당 직원은 사례 수에서 제외함.

□ 연구 내용

- 첫째, 가족친화제도에 대한 인식을 파악하기 위해 가족친화제도를 알게 된 경로, 가족친화제도 필요성에 대한 인식, 가족친화제도 도입에 따른 기대효과, 가족친화제도 시행의 어려움 등 의견을 수렴함
- 둘째, 기업의 가족친화에 대한 정책적 요구를 파악하기 위해서 가족친화제도 활성화 위한 지원방안, 현행 인센티브에 대한 의견과 추가 요구 등의 의견을 수렴함

2. 가족친화제도에 대한 인식

가. 가족친화제도를 알게 된 경로

- 대다수 기업은 동종업체의 인증기업 선정으로 인해 기업 경쟁력 강화를 위해 관심을 갖게 된 경우 혹은 조달 업무 수행 과정에서 가족친화인증에 가점에 대해 알게 되어 가족친화인증제와 관련된 정보를 수집하게 되었던 것으로 조사됨
- 기업정책에 대한 정보는 팩스와 이메일 등을 통한 공문서로 알게 되거나 혹은 포럼 등 행사에 참석했을 때 제공된 책자 등을 통해 알게 되었다는 의견이 수렴됨

□ 조달업무 및 판로개척 업무 진행 중 알게 됨

저희 같이 작은 기업에서는 조달(업무)을 보다가 가족친화환경 부분에 점수(가점)가 있더라구요. 이런 부분(가점, 이자 상환 등)들이 기업체들한테는 굉장히 중요해요 (경영층 사례 1)

□ 지자체 행정기관의 정보제공

이런 제도가 있다는 것을 (처음엔)모르고 있었는데 (도청 관련 부서에서 보낸)팩스를 받아서 알게 되었어요. 솔직히 먼저 찾아보지 않았으니까요(사무직 사례 2)

□ 포럼 등 행사 참여했을 때 알게 됨

대표님이 어느 행사에 갔다가 (동종업체 중 하나가)여성친화인증(기업이 된 것)을 보고 와서(가족친화인증에 대해서)알아보라고 해서 (업무를 맡아서) 알아보게 되었어요(사무직 사례 1)

어느 포럼에 갔을 때 안내책자에서 (가족친화기업으로) 인증을 받기 위해서 어떤 절차가 필요한지 좀 (찾아)봤어요(중간관리 사례 8)

나. 가족친화제도 필요성에 대한 인식

- 기업에 가족친화제도는 자녀 양육에 대한 불안감 등 일·가정양립 어려움 해소를 위해 필요한 제도이며, 제도 실행의 결과로 직원의 만족도가 증가하면 저출산·고령화 대응은 물론 기업 이미지도 좋아지기 때문에 필요하다는 의견이 수렴됨

□ 기업 책임성 강화로 기업 이미지 향상 및 기업경영 생산성 제고로 이직 방지

근로자들의 이직을 방지하고 저출산·고령화 사회에서 여성의 사회진출을 장려하는 기업 이미지 향상을 위해서 제도를 활용하는 것은 매우 필요하죠(경영층 사례 1, 중간관리 사례 3)

가족친화제도는 직원복지대상으로 출발하기 때문에 대체인력이 부족하고 기업 비용 부담이 된다고 해도 기업의 홍보 및 이미지를 향상시키므로 필요하죠(경영층 사례 2, 경영층 사례 4)

여성들 비율이 워낙 많은 서비스업종이라 직원들을 위한 육체적인 건강뿐 아니라 정신적인 부분까지 커버해 주려면 가족친화제도 자체가 어느 정도 뒷받침해 줘야지(요). 아이를 집에 놓고 불안한 상태에서 일을 할 수가 없잖아요(경영층 사례 8)

저희 회사는 가족친화라는 멘트 이전에 일과 가정 양립을 위해 가족, 회사, 사원 간에 삼각관계를 원활하게 균형을 맞추기 위해 제도를 운영해요. 이렇게 동반 성장하게 되면 기업의 이미지가 상당히 올라가게 되지요(중간관리 사례 2)

근로자에 대한 배려는 기업의 책임이잖아요(사무직 사례 3)

□ 10인 미만 기업은 인력 수급 어려움 등으로 사내 규칙 상관없이 가족경영 고려함

- 10인 미만 기업은 인력 수급에 어려움이 있기 때문에, 사내 규칙이 없어도 숙련된 근로자의 이직을 방지하기 위해서 근로자에게 자녀 돌봄이나 집안 대소사 등의 갑작스런 일이 생길 경우 배려를 하고 있다는 의견이 수렴됨

저희는 여성 3명, 남성 3명으로 몸으로 하는 일이 많은 3D직종이지요. 대체인력을 구하기도 어렵고 규모도 적어서 채용을 하더라도 오질 않아요. 나름대로 숙련된 부분이 필요한 업무도 있어서 근로자에게 갑작지 일이 생기면 서로 도와주는 편이에요(경영층 사례 10)

40대 이후 여성 근로자가 많아서 제도가 없어도 직원들끼리 근무시간을 바꾼다거나 휴가를 조정하는 상황이어서 딱히 제도를 이용하지 않는 경우가 많아요(경영층 사례 5)

저희처럼 자영업자들은 인력구하는 게 가장 힘들지요. (지금 다니시는 분들이)4~5년 오래 다니신 분들이라 특별하게 무슨 일이 있으면 서로 도와주고 하니깐 운영자 입장에서 가장 어려운 인력 해소를 위해서라도 같이 (일을)하는 거지요(경영층 사례 12)

저흰 직원이 4명이지만 전문직이라 인력 채용이 어렵기도 하고 가정을 우선으로 사업을 하다보니 집안에 일이 생기면 우선적으로 직원들끼리 서로 이해하고 (휴가를)가려고 하는 편이지요 (경영층 사례 11)

다. 가족친화제도 도입에 따른 기대효과

- 가족친화제도 도입은 가정과 직원, 회사가 동반 성장할 수 있어서 근로자의 직장만족도 향상으로 이직할 확률을 줄일 수 있고, 기업은 좋은 이미지로 인해 우수한 직원을 채용하는 데 도움이 된다는 의견이 수렴됨

□ 기업 이미지 제고

실질적으로 저희 회사가 (가족친화경영을)해서인지는 모르겠지만 가정과 직원과 회사가 같이 동반 성장하게 되면 기업의 이미지가 상당히 올라가게 되는 것 같아요 (경영층 사례 4, 중간관리 사례 2)

□ 경력유지를 통한 직장 만족도 제고

육아휴직을 하게 되면 경력이 통으로 날아가 버리지만 근무시간을 유연근로제나 재택근무형태로 전환하면 경력을 유지할 수 있고, (직원)만족도가 향상되겠지요(경영층 사례 8)

근로자 입장에서 보면 직무 생산성이 증가될 수 있겠죠. 직장 만족도가 높아지면 이직율도 줄어든 수 있고요(사무직 사례 3)

□ 우수인재 채용 및 이직율 감소

기업의 비용 부담이 있더라도 제도 활성화가 되어서 기업의 이미지 향상에 도움이 된다면 우수한 직원 채용이 용이하거나 잘 되어서 좋겠지요(경영층 사례 4)

우수한 인재들을 같이 병행해서 가는 건 직원들이 직장에 대한 만족도가 높아진 효과로 얻을 수 있는 거고, 이직할 확률이 줄어드는 것도 같은 효과지요(경영층 사례 6, 중간관리 사례 2)

라. 가족친화제도 시행의 어려움

- 기업에 가족친화제도 시행의 어려움은 전문직 인력 공백에 따른 대체인력 수급의 어려움을 가장 많이 호소하고 있음. 특히 서비스업의 경우 굴 수확기와 같은 제주 지역의 특성으로 인해 가을과 겨울에는 인력난이 더 심각하다는 의견이 수렴됨
- 제조업과 같이 집단 작업을 하거나 교대근무를 하는 업종은 정해진 근무시간으로 유연근무제 활용이 쉽지 않을 뿐 아니라 제도 시행에 따른 효과가 확실하지 않은 상황에서 지속적으로 예산을 부담하는 것 자체가 현실적으로 쉽지 않다는 의견임
- 그럼에도 불구하고 기업에서 가족친화제도 시행의 관건은 결국엔 경영자의 관심과 의지에 달려있다는 의견이 다수 수렴됨

□ 경영자의 관심이나 제도 실행 의지 부족

전문적 기술을 가진 대체인력은 단기간만 채용하는 것이 쉽지 않기 때문에 어렵고 또한 경영진의 가족친화경영에 대한 의지가 없는 것도 문제예요(경영층 사례 4)

지역 동종 업종끼리는 대표자들끼리 너무 잘 알고 있어서 이런 제도에 대한 인식은 있지만 사무실 여건이 (인력 공백이 생기면)힘든 상황이고, 경영자들이 좀 더 여유롭게 베풀어 줄 수 있도록 인식 개선이 필요해요(중간관리 사례 2, 중간관리 사례 5)

휴가제도가 법적으로 보장되어 있어도 타이트하게 인력이 운영되고 있어서 (중략) 아무 거리낌없이 (육아휴직을) 쓸 수 있는 기업문화가 조성되면 좋겠지만 사실상은 (경영자의 의지가 없고, 현실적인 대체인력이 없는 상황에서 휴가를 사용하는 것은) 쉽지 않지요(중간관리 사례 8)

제도를 도입하는 것은 결국 경영자의 의지예요(경영층 사례 4, 경영층 사례 5, 경영층 사례 12)

□ 전문직 인력 공백에 따른 대체인력 수급의 어려움

서비스업의 경우 출산휴가 등으로 인력 공백이 생겼을 때 3개월에서 6개월간의 단기인력을 채용하는 것이 쉽지 않아요(중간관리 사례 3)

근로자가 휴가를 가면 기업 입장에서는 아무래도 전문직종이라서 대체인력에 더 큰 어려움이 있어요. 간호사파트가 대체인력 구하기 가장 어려운데 여성 근로자의 비율이 높아요(중간관리 사례 4)

제도에 대한 인식은 있지만 사무실 여건이 힘든 상황이고 특히 인력은 (전문적인) 일을 해야 하는 부분에서 필요하기 때문에 그런 것들을 볼 때 (대체인력으로)만족시킬 수 있는 게 별로 없는 것 같아요(중간관리 사례 5)

전문적 기술을 가진 대체인력은 단기간만 채용하는 것은 쉽지 않기 때문에 경영진의 가족친화경영에 대한 의지가 없는 것도 문제이지만 있다고 해도 대체인력 채용의 문제는 늘 걸림돌이지요 (경영층 사례 4)

소규모 도소매업이라도 2~3년 이상 숙련된 근로자가 휴가를 가게 되면 대체인력을 뽑아도 일을 가르치고 함께 일하기까지 시간이 필요하잖아요(경영층 사례 5, 경영층 사례 10)

(출산전후)휴가로 가장 문제가 되는 건 인력난이죠. 저흰 전문직이라 대체인력을 채용한다는 것도 쉽지 않지요(경영층 사례 12)

□ 작업 및 근무특성에 따른 제도 활용 어려움

제조업은 작업 (시작)시간과 끝나는 시간이 정해져 있어요. 그러니까 (근무시간이) 자유로운 게 아니어서 중간에 한 사람 두 사람 빠지면 작업자체가 되지 않아요.(경영층 사례 6)

(근무시간이) 자유로운 게 아니고 정해져 있으니 이제 그 직원들하고 손발을 맞추다 보면(중략) 유연근무 자체가 어렵지요.(경영층 사례 6)

(전문)업무 특성상 시차출퇴근제는 가장 많이 이용하고 있지만 업종 보완 상 재택근무는 한계가 있어요(경영층 사례 5, 사무직 사례 3)

간호사는 교대 근무를 하잖아요. 사무직은 출산휴가나 육아휴직도 그렇고 유동적으로 제도가 잘 이용되고 있다고 볼 수 있어요(중간관리 사례 4)

□ 제주지역 계절 특성에 따른 제도 활용 어려움

휴가를 가게 되면 (서비스업종이라서) 대체인력이 힘들고, 굳이 휴가를 가지 않는다고 해도 (40대 이후)중·고령 직원은 정규직임에도 개인적으로 사정이 생기면 고민 없이 그냥 그만 두는 경우(퇴직)도 있어서 인력채용이 쉽지 않은 게 현실이지요. 서귀포 지역은 가을, 겨울 굴 수확기가 되면 인력난이 더 심한 실정이에요(경영층 사례 7)

□ 제도 이용 경험자가 없거나 대상자가 없음

가족친화제도가 사규로는 명시되어 있어도 아직 대상자가 없으니까(직원들이 미혼 혹은 40대이후 여성 근로자가 많아서)요 (경영층 사례 1, 경영층 사례 5, 사무직 사례 1, 사무직 사례 5)

저희 기업은 여성 70%, 남성 30% 정도여서 남성의 육아휴직자가 거의 없어요(경영층 사례 4)

저희 직원은 20명으로 동종 사무실 중에서는 규모가 있는 편이에요. 육아휴직 사용자는 제가 처음일 만큼 근로자의 대부분이 미혼자이예요(중간관리 사례 5)

□ 승진기회 등 박탈에 대한 두려움 및 조직 내 배려 부족

승진이나 (휴가로)자리가 없어지는 것에 대해 두려움이 없어야 돼요. 특히 남성들인 경우 직급체계 내에서 고위직에 올라가고 전문성을 띄는 직업인 경우 대체인력이 없기 때문에 (휴가 신청을 안 해요)(경영층 사례 1, 경영층 사례 8)

휴가제도가 법적으로 보장되어 있어도 타이트하게 인력이 운영되고 있어서 내가 빠지면 다른 직원이 힘들다는 걸 알기 때문에 다 못 쓰는 거죠.(중간관리 사례 8)

가족친화 관련 제도가 잘 활용되어서 이직율이 감소하고 사회적으로 인식이 좋아지면 좋겠지만 아직 제도에 대한 사회적 인식이 많이 낮아서 쉽지 않아요. 그러다 보니 직원들 간에도 여전히 눈치를 보면서 잘 (제도를) 이용을 꺼리는 게 아닐까요 (경영층 사례 6)

□ 기업의 비용 부담

가족친화제도 인증을 받을 때까지도 비용 부담은 있지만 인증 후 제도 시행에 따른 지속적인 예산 부담이 커요(경영층 사례 2, 경영층 사례 6, 사무직 사례 3)

우리 기업은 대기업에 속하기 때문에 제도 운영에 따른 (추가로 드는) 기업의 부담이 증가되는 것은 가장 큰 어려움이지요(경영층 사례 4)

제도를 도입 하게 되면 (정부 지원금으로 모두 해결되는 것이 아니라서)기업의 비용이 계속 증가될 수 있는데 업무수행에 차질이 없도록 해야 되지 않을까요(사무직 사례 3)

□ 전담 인력 부재

실무를 맡게 되면서 하나하나 알아봤는데 신청한 후에 (홍보)자료가 충분하지 않

아서 (인증기업 준비를 하는 데)힘들었어요. (인증심사원에서)며칠까지 (인증기업 심사)자료 제출하라고 하니 (원래 업무도하면서) 혼자 준비하느라 힘들었어요(사무직 사례 1, 사무직 사례 3)

실질적인 자료 준비는 업체에서 하는 건데 기존에 일은 그대로 하면서 하려면 야근을 하면서 라도 몰아서 (인증심사 서류를)준비해야 할 경우가 많은데 (인증기업을 준비하는)이런 절차를 안다면 힘들어서 (인증 신청을) 안 할 수도 있지요(경영층 사례 3)

저흰 담당 부서가 있어서 준비한다고 해도 너무 많은 양의 서류를 요구하기 때문에 그 서류를 채우는 게 쉽지 않았어요. (우리 회사는) 굳이 인증을 받지 않아도 예전부터 사내에서 제도가 활성화되어서 굳이 이런 것 까지 필요한가 싶을 정도로(서류가 많아요)(중간관리 사례 2)

실무자 입장에서 (이 일만 하는 게 아닌데)서류도 많고 할애할 시간과 (인증심사)비용이 크니까 준비를 제대로 하지 못해서 안 되게 되면 부담했던 (인증심사)비용도 아깝게 되고 적극 도와주는 것도 없으니 (인증기업 준비할)업무가 나지 않았어요(그래서 포기)(중간관리 사례 8)

3. 기업의 가족친화에 대한 정책적 요구

가. 가족친화제도 활성화를 위한 지원방안

- 가족친화경영을 확산하기 위해서는 가족친화제도 시행에 따른 다양한 사례를 발표하고 경영자 및 소속 근로자들이 가족친화인증기업에 대한 자긍심을 가질 수 있도록 기업 간 연계 협의체와 같은 공유의 장이 필요하다는 의견이 수렴됨
- 또한 기업 내 근로자들이 법정 출산전후 휴가나 육아휴직과 같은 생애주기별로 필요한 가족친화제도에 대한 정보를 알고 사용할 수 있도록 가족친화프로그램을 통한 정보제공은 물론 휴가자 복귀프로그램도 필요하다는 의견도 있었음
- 특히 10인 미만 영세기업 비중이 높은 제주기업 특성상 전담 부서가 없을 가능성이 높을 것으로 예측되어, 인증 전과 인증 후에 따라 체계적인 컨설팅과 동시에 지속적인 정보 제공 및 다각적인 홍보 전략이 필요하다는 의견이 수렴됨

□ 정기적 기업 간 커뮤니티를 통한 다양한 사례 발굴 및 정보 공유

가족친화인증기업 간 커뮤니티 구성이 필요해요. (관심 있는 모든 기업이 참여해서) 다양성이나 포용에 관한 지속적인 의견을 나눌 수 있는 장이 있으면 좋겠지요. 워크숍 형태로 사례도 공유하고 중간 추진상황도 보고하고, 애로점도 듣고 서로 개선해 나갈 수 있는 점을 찾을 수 있도록 하면 좋겠어요. 이럴 경우 가족친화인증기업 대상 우선 구성하고 신규가 생기면 늘어나는 방식, 도정과 가족친화지원센터와 관련 연구원들이 같이 의견을 공유할 수 있는 형태로요(경영층 사례 4, 경영층 사례 8)

한번 가족친화인증을 준비한 회사들은 쉽게 접지를 않기 때문에 인증기업을 대상으로 1년 동안 어떤 프로그램을 진행했는지에 대한 서류 등을 (상반기에) 받아서 (그중 공유할 만한 사례를) 발표하면서 (인증)기업 상호 간에 협력하게 되면 벤치마킹하면서 의견교류도 하고 애로사항도 나누면 좋겠어요(중간관리 사례 2, 사무직 사례 1)

□ 가족친화 우수기업 표창

가족친화인증기업을 대상으로 1년 동안 무엇을 했는지, 계속 진행되고 있는 것은 무엇이고 새로 시작되고 있는 건 무엇인지 등을 파악해서 여성의 날이나 5월 가족의 달에 우수기업 대상 홍보 등을 한다면 대통령상보다 더 효과가 있을 거로 봐요(경영층 사례 2, 경영층 사례 4)

□ 근로자 복귀 프로그램 지원

고용보험 가입된 사람은 고용센터 데이터베이스에서 관리가 될 수 있다고 보는데 제주도 내 육아휴직이나 출산휴가 후에 복귀할 근로자가 한꺼번에 발생하지는 않을 거예요. 그렇다면 고용센터의 자료를 활용해서 근로자 복귀 프로그램을 계획하고 기업별로 대상자를 선정해서 참여하게 되면 (복귀 후 적응에) 좋을 것 같아요(경영층 사례 9)

현재 사무직 여직원이 육아휴직 중에 있는데 셋째 출산 후에 복귀하지 않아요. 예전 사례를 보면 이렇다가 퇴직을 하게 되지요(경영층 사례 7)

□ 인증 전·후 체계적인 컨설팅 및 사후 관리

심사하기 전부터 안내를 받으면서 준비할 수 있었으면 좋았을 텐데 신청하고 나서 자료 준비하는 기간이 너무 촉박해서 시간적 여유가 없었다는 느낌이었어요. (가족친화인증제) 활용할 수 있는 자료도 많이 없고 설명회 같은 것도 많이(자주) 하지 않아서요(사무직 사례 3)

좋은 기업을 만들 수 있는데 막상 인증을 준비할 때 서류 만들고 준비하려면 심사가 너무 복잡하고 힘들어요(경영층 사례 3)

15년차 인사담당을 부서원들과 같이 병행하면서 업무를 맡고 있는데 회사마다 특이성이 있어서 관련 업무에서 모르거나 궁금한 것이 발생할 경우가 있어요. 특히 가족친화 관련해서 제도가 많이 바뀌고 있어요(중간관리 사례 2)

인증 준비에서부터 인증 받은 이후에도 지속적인 사후관리가 필요하지요. 무엇이든지 처음 시작도 중요하지만 계속 할 수 있도록 하는 것이 더 필요한 거잖아요(경영층 사례 4)

□ 다각적 홍보 및 정보 제공

제주도 안에 제조업 중소기업들은 보조금 관련이라든가 도 관련 이런 것(가족친화제도)도 모르는 사람이(경영자) 많아요. 가족친화인증 마크도 모르고 이 제도가 왜 생겼는지 모르는데 기업 대상으로 꾸준히 할 수 있도록 성공사례를 홍보해 주면 좋겠어요(경영층 사례 2, 경영층 사례 3, 중간관리 사례 2, 사무직 사례 3)

법규에 규정되어 있다고 해도 실제 제도가 활용되기 위해서는 기업문화 및 분위기 조성이 되어야 해요. 특히 기업주의 마인드가 허용적이고, 사회적으로도 남성 육아휴직에 대한 전략적 기사 등 인식이 확산될 필요가 있어요(경영층 사례 8)

기업 담당자가 공문서인 팩스나 이메일로 가족친화제도 관련해서 정보를 제공해 주거나, 도청 팝업창 등으로 알려주면 좋을 것 같아요(경영층 사례 1)

(제도를 알고 있다고 해도) 어떤 메리트가 있는 지 잘 모르니까. 다른 사람들이 보기에도 이게 좋은 건지 안 좋은 건지 파악할 수도 없고, 일단 이 제도가 도입되면 어떤 점이 좋은 지를 홍보를 많이 해 주셨으면 좋겠어요(사무직 사례 2)

제주도 유관기관에 가족친화인증기업으로 등록하고 인증기업으로 솔루션범하는 기업에 대한 홍보를 해 준다면 사업지원책을 모색하는데도 도움이 될 것 같아요.(경영층 사례 2)

인증 받은 기업을 위해서도 지속적인 홍보가 필요하지만 인증 받지 않은 기업들을 대상으로도 이원화된 홍보가 필요해요(중간관리 사례 5)

□ 가족친화 인식 개선 확산

경영자들이 베풀어 줄 수 있도록 인식 개선이나 남성과 여성 모두 육아, 가사 등이 너무 자신의 책임으로 하지 않도록 사회 문화적으로 인식 개선이 필요해요(중간관리 사례 2)

제주도 남자들이 집안 일 많이 하는 것은 아닌 것 같고 어디든 여성이 (돌봄 책임의)주가 되는 것 같아요. 육아와 자녀 돌봄은 부부가 둘 다 시간을 조금씩 내서 시간 나는 사람이 먼저 하고 시간 없는 사람은 나중에 도와주고 이런 식으로 해야 하는데 제주도는 (가사분담이 잘 되는 것은)아니지요(중간관리 사례 5)

기업규모가 5인 미만 사업장이 80%인 상황에서 여성친화나 모성보호 제도의 포커스를 여성이라고 생각하는 경우가 많아서 이러한 제도들이 여성을 향할 때 여성이 오히려 더 부담스럽게 되는 거예요(경영층 사례 9)

□ 인증절차 간소화 및 예비 심사

업체에 따라 전반기 준비해서 후반기에 접수할 수 있는 업체도 있을 수 있는 데 일 년에 1번뿐이다 보니 올해 못하면 다음해로 넘겨야 되잖아요.(경영층 사례 1, 사무직 사례 2)

예비심사 같은 형태로 미리 서류 준비 상황을 확인해서 보완해 가면 좋을 것 같아요(경영층 사례 3, 중간관리 사례 2)

나. 현행 인센티브에 대한 의견 및 추가 요구

1) 현행 인센티브에 대한 의견

- 현행 제주지역의 가족친화인증기업 인센티브는 제주특별자치도 중소기업육성기금 조례 및 동 조례 시행규칙에 근거하여 자금별 용자추천액 대출 실행에 따른 이차차액을 보전하고 있음⁵⁾
 - 최초 지정에 따른 단서조항이 없어서 가족친화인증기업으로 선정되기 전에 일례로 고용우수기업과 같은 인증으로 용자 혜택을 이미 받은 경우는 가족친화인증기업으로 선정되더라도 일반기업 이차보전을 적용대상이 되어 실질적 혜택이 없게 됨
- 즉, 가족친화인증기업만을 위한 실적 대비 추가 대출 지원이나, 인증기업을 유지하는 조건으로 용자 한도 증액을 해주는 등의 추가 인센티브가 필요하다는 의견임

5) 2017년도 중소기업육성자금 용자지원계획(제주특별자치도 공공 제2016-2305호), 2017.1.2.

□ 소규모 영세기업 실적 대비 추가 대출 지원

소기업은 자금 지원받는 게 큰 관건이에요. 저희가 중견기업이 아니다 보니까 창업자금은 소상공회에서 지원받지만 소액자금이라도 이쪽에서(가족친화인증기업 인센티브) 그 업체의 그 해 실적에 따라서 추가 대출금액을 지원받을 수 있도록 하면 좋을 것 같아요(경영층 사례 1)

중소기업융자육성자금은 지속적으로 지원이 될 수 있도록 하면 좋죠. 물론 인증이 유지되는 한에서 유지할 수 있도록 단서를 두고요. 실질적으로 기업에서 (가족친화제도 시행)자금을 집행할 때는 미리 예상해두면 괜찮겠지만 소기업에서는 당연히 힘들지요(중간관리 사례 2)

가족친화인증기업이 아니어도 어느 정도 조건을 갖춘 중소기업은 다른 유사항목에서 동일한 혜택을 받고 있어요. 중소기업육성자금 이차보전 우대지원인 경우 한도를 늘리거나 연장을 더 해준다거나 가족친화인증기업만의 인센티브가 필요해요(경영층 사례 6)

□ 현행 가족친화인증기업을 위한 인센티브 개선

가족친화인증기업으로 선정되면 1회에 한해서라도 추가적인 인센티브가 꼭 필요해요. 이번 인증 후 기존에 (성장유망기업으로) (대출금리 혜택)받았기 때문에 일반기업으로 되었어요. 너무 허무했어요. 한 번 받았으니까 그걸로 끝났다고 할 게 아니지요(경영층 사례 2)

가족친화인증기업만을 위한 독특한 인센티브라든지 아니면 현행 인센티브에서 중복지원을 할 수 있도록 해주면 돼요. 다른 인증을 받아도 똑같은 혜택을 받을 수 있어요. 그런데 친화인증기업의 심사절차가 너무 복잡하고 폐이퍼도 많아 이중 작업이 필요한데 별도의 혜택이 없다면 문제가 있지요(경영층 사례 3)

제주도 인센티브는 우리 기업과 같이 대기업이 혜택은 없어요(경영층 사례 4, 경영층 사례 8)

2) 희망하는 추가 인센티브 요구

가) 기업을 위한 인센티브

- 추가 인센티브로는 지방세 감면(취·등록세, 주민세 등)을 응답자 다수가 원하는 것으로 수렴되었는데, 그 이유는 인증기업을 준비하거나 유지하기 위해 기업에서 지속적으로 부담해야 하는 비용에 대해 보상이 될 수 있기 때문이라는 의견이었음
- 또한 기업에서는 소모품부터 시작해서 고가의 장비까지 구매하거나 정부 및 지자체에 공모할 경우가 많기 때문에 가족친화기업으로의 인증에 따른 가점은 물론 여성 고용 및 청년 인턴제 우선 지정 혜택이 있었으면 좋겠다는 의견도 수렴됨
- 특히, 여성 고용 우수 기업인 경우에는 환경개선 자금이나 공영버스 노선과 연계하여 외곽지역 소재 인증기업 근로자의 출퇴근 순환버스 운행 서비스나 기업 간 연계 보육시설(돌봄 공간) 등이 운영될 수 있으면 좋겠다는 의견도 있었음

□ 지방세 감면

회사한테 가장 문제가 되는 것은 세제혜택이나 자금문제예요. 회사가 커지면 얻는 것도 있겠지만(유지하기 위해) 들어가는 돈도 많고 (근로자를 위해)나가는 것도 많아요. 혜택으로 감면받을 수 있는 조항도 사라지고 있어요. 취득세 감면 그것도 없어서 버렸어요(경영층 사례 3)

청년 일자리 지원으로 이 분들을 5년 이상 계속 근무할 때 경영유지를 위한 계속 지원되는 부분이 있어야 하는 데 (5년 이후에는)없어요. 다시 말하면 고용한 직원이 5년 이상 근무하게 되면 매달 90만 원 이상이 예상치 않았던 세금이 나가거든요. 이런 점에서 세금감면에 대해서 어느 회사도 싫다고 하는 회사는 없어요. 작지 않은 돈이에요(경영층 사례 2, 중간관리 사례 2)

만약에 인증기업을 위한 인센티브라면 대기업과 중소기업이 같이 혜택을 볼 수 있는 것도 좋겠지요. 특히 지방세 감면은 기업이 제도를 활용하는 데 있어서 많은 비용에 대한 부담이 있는 데 기업 운영에 세금을 감면받을 수 있다면 관심을 많이 두겠지요(경영층 사례 4, 경영층 사례 8, 중간관리 사례 3)

□ 판로개척 혹은 조달물품 구입을 위한 가점

도민을 위해 센터화한다거나 전문화가 필요한 정책 공모 시에 지원 우대의 기회가 있다면 심사절차 등에서 혜택을 볼 수 있을 것 같고, 소모품에서 고가 장비까지 구매할 때 인센티브가 있으면 좋겠지요(중간관리 사례 4)

가족친화인증기업에게는 도에서 운영하는 공모사업에서 우선적으로 지원할 수 있는 기회나 가점을 준다면 기업 판로 개척에 도움이 되지요(경영층 사례 6)

조달청 물품을 구입하는 경우가 많은 데 절차에 (가점이) 있었으면 좋겠어요(사무직 사례 2)

□ 청년 인턴제 사업 선정 우대

기업은 (제도가)있으나 없으나 해야 하는데 그런 것(인센티브)이 있으면 독려가 되지요. 고용을 많이 해서 (회사는)커지고, 근로자가 50명 이상이 되면 한 달에 100만 원씩 (세금)나가는 게 많아요. 그런데다가 사람 구하기는 어렵고. 중견기업은 (금전적)지원을 안 받아도 독자적인 운영이 된다고 보고 있지만 사람을 못 뽑는 게 정말 힘들어요(경영층 사례 3)

대체인력을 위해 예전에 했던 청년인턴제도 활성화해서 인당 고정 금액이 아니더라도 몇 퍼센트를 지원하더라도 영향을 미칠 수 있을 거예요. 특히 서비스직종은 1년 정도만 보전되더라도 나중에 직원을 채용할 가능성이 생기고, 육아휴직을 갔던 사람이 복귀하더라도 다른 자리로 인력을 활용할 수 있기 때문에 전체적으로 균형이 맞지요(경영층 사례 8)

제주도 기업은 채용이 가장 어려움을 겪지요. 취업박람회에서 우선순위를 주고 인턴사원을 우선 배정해주면 좋지요(경영층 사례 3, 경영층 사례 10)

가족친화인증기업에게는 도에서 운영하는 인턴제 사업에서 우선적으로 지정해주면 좋지요. 제조업은 고용인원이 다른 타 업종에 비해서 좀 많은 편이라 인건비 부담이 커요(경영층 사례 6)

저희는 인력부족이 심하고 전문성이 있기 때문에 청년인턴 사업관련해서 대체인력을 지원 받을 수 있도록 하면 좋을 것 같아요(중간관리 사례 5)

□ 여성고용 우대기업 환경개선 자금 지원

우리 기업은 여성근로자가 많고 자녀를 돌보면서 일과 가정을 양립하는 근로자가 많아서 여성고용 우수기업이나 여성고용환경 개선자금 지원 등도 필요해요(경영층 사례 4, 경영층 사례 8)

□ 인증기업 근로자 출퇴근 지원을 위한 공영버스 노선 연계 지원

다른 업종에 비해 여성 근로자가 많은 편인데 탄력적인 시간을 운영한다고 해도 시외다보니 셔틀버스 운영 부분이 아주 중요해요. 시내와 달리 시외는 버스시간이 한정되어 있어서 셔틀버스를 운행하지 않으면 버스로 출근할 수 있는 사람이 많지 않아요. 도 공영버스를 인증기업에 한해서 어디서 어디까지 순환 버스 형태로 운영해준다면 기업에 도움이 되지요(경영층 사례 6)

□ 인증기업 및 인근 기업 간 공동보육시설 운영 지원

가족친화인증기업이나 인근 기업들과 어린이집(보육시설)을 공동으로 운영할 때 선생님을 도에서 파견해 주신다거나 그런 부분에 지원을 해 준다면 다른 어린이집에 아이를 맡기는 것 보다 안심이 되지 않을까 생각해요.(경영층 사례 6)

나) 근로자를 위한 인센티브

- 담당자들은 현행 인센티브는 이용 가능한 인센티브 범위도 제한적이지만 실제 인증 기업 근로자들이 체감되는 혜택은 없기 때문에 인증기업이 되더라도 근로자들이 체감도는 낮기 때문에 근로자를 위한 인센티브도 있었으면 좋겠다고 제안함

□ 지자체 시설 이용료 감면

인증기업을 받고 나서 대표님은 자동출입국 카드로 혜택을 보고 있지만 저희 직원들은 인증을 받고 나서 딱히 받는 것도 없고, 받았다는 느낌도 안 들었어요. 제주도는 관광지인데 관련해서도 받는 인센티브가 없잖아요(사무직 사례 1)

인증기업의 근로자를 위한 인센티브가 있어야 할 것 같아요. 근로자가 혜택을 누려야 이런 회사에 다니고 있어서 직접적인 혜택을 받을 수 있으니깐 필요하지요(사무직 사례 3)

□ 영화 관람권·공연 관람권 할인

비금전적 인센티브로 근로자들에게 바우처 형태의 영화 관람권이나 공연 관람권이 있었으면 좋겠어요. 관광지 같은 경우에는 제주도민으로도 할인이 되기 때문에 가족친화인증기업에 다니는 자부심을 줄 수 있는 바우처를 준다면 1년에 1~2번이라도 뿌듯하고 실질적으로 체감할 수 있을 것 같아 좋겠다는 생각이예요(사무직 사례 3)

□ 출산도우미 기간 연장 등 제주특별자치도 출산보육정책 매칭 지원

아이들 키우면서 바우처라는 제도의 혜택을 받은 적이 있어요. 회사가 가족친화인증기업이라고 해서 실질적으로 가족들에게 직접적인 혜택을 주는 거는 저희 회사의 경우에는 조금 있지만 타 회사 같은 경우에는 없을 수도 있어요. 이런 부분에서 지자체에서 지원을 해준다면 가족친화기업으로서 더할 나위 없이 좋을 것 같아요. 현재 출산도우미 기간을 조금 더 연장해줘도 좋겠고, 지자체 여러 가지 정책들을 매칭해서 하면 좋겠어요.(중간관리 사례 2)

시사점 및 제도 활성화 방안

1. 요약 및 시사점
2. 제주기업 가족친화제도 활성화 방안
3. 연구의 한계점 및 향후 과제

- 본 연구의 주요내용은 크게 세 가지로 나눌 수 있음
 - 첫째, 가족친화제도 관련 선행연구를 통해 제주여성의 출산고용 특성 및 일·가정 양립 현황과 제주지역 가족친화제도 관련 추진 내용을 정리함
 - 둘째, 설문조사를 통해 제주기업 경영자(혹은 인사담당자)와 근로자의 가족친화제도 이용실태 및 정책요구를 분석함
 - 셋째, 설문조사 결과에 대한 질적 조사의 일환으로 기업 현장에서의 제도 이용 활성화를 위한 정책욕구를 분석함

1. 요약 및 시사점

- 설문조사 및 인터뷰 결과를 병행하여 요약내용을 제시한 후 시사점을 정리함

가. 근로자 일·가정 양립 실태 분석 결과

- 가정생활과 직장생활 병행의 어려움에 대해 기혼 근로자들 중 여성은 직장 일로 가사 및 자녀양육 소홀(32.1%)로, 남성은 직장 일로 가족을 위한 시간 부족(47.7%)로 응답하여, 가사 및 자녀양육에 대한 책임을 여성의 일로 여기는 경향이 나타남
- 이는 앞서 본 2장에서 2016년 기준 시간제 돌봄서비스 이용시간대가 16시~18시(34.4%), 18~20시(14.6%), 8~10시(14.3%) 순으로 나타난 결과와 관련지어 볼 때, 일하는 부모의 출퇴근 전후 돌봄 공백시간대에 이용할 가능성이 높게 예측됨
- 인터뷰 결과와 병행하여 살펴보면, 여성은 직장생활과 가정에서의 가사육아 등에 대해 시간부족, 수면부족, 만성 피로 등 신체적 어려움을 호소하여, 일하는 여성의 입장에서의 가사 및 자녀양육에 대한 책임감이 심리적 부담으로 가중될 수 있음
- 성인지적 부모교육 프로그램을 통한 남성의 돌봄 참여 확대와 자녀 양육에 대한 부모 책임 강화를 위한 인식 개선 확산이 요구됨
- 자녀 양육 시 이직을 고려했었느냐는 질문에 대해 기혼 여성 근로자의 53.0%가, 30대 여성 근로자의 68.3%가 이직을 고려했었다고 조사됨
- 임신, 출산, 육아 등 어려움으로 30대 기혼 여성 근로자들 중 과반수 이상이 일하는 동안 이직에 대한 갈등을 겪었던 것으로 나타남
- 이는 앞서 본 2장의 제주여성의 연령별 고용률이 전형적인 M자 곡선으로 30대 중

- 반 여성의 경력단절 현상이 두드러지게 나타난 결과는 물론 제주여성의 경력단절 사유가 육아, 임신·출산 등 육아기에 집중되고 있다는 결과와 같은 맥락임
- 기업에 출산·육아기 여성의 일과 가정생활 균형을 통해 삶의 질이 개선될 수 있도록 모부성권 권리보장 및 가족친화제도 활성화로 여성의 경력유지 방안이 요구됨
 - 자녀 양육 시 이직을 고려했었던 이유에 대해 기혼 여성 근로자의 71.6%가 자녀 돌봄과 직장생활 병행의 어려움으로 이직을 고려했었다고 조사됨
 - 이는 앞서 본 2장의 2015년 제주 여성정책 수요조사 결과, 여성 응답자의 55.4%, 경력단절 여성의 74.6%가 일·가정 양립의 어려움을 호소한 결과와 같은 맥락임
 - 이 결과를 인터뷰 결과와 병행하여 살펴보면, 고위직 혹은 전문직일 경우 승진이나 휴가로 인해 승진기회 박탈 등에 대한 두려움으로 여성보다는 남성이 휴직제도 활용이 더 어려운 현실임. 이런 이유로 가사 및 육아 책임이 남성보다는 여성에게 집중되는 우리나라의 전통적인 사회 문화적 영향이 여전히 작동되고 있음이 예측됨
 - 자녀양육 등 돌봄에 대한 역할 불균형 해소 등 가족친화에 대한 인식개선 요구됨
 - 근로자가 자녀 양육 시 가장 도움이 된 제도는 ‘정시퇴근’ (29.7%)이라고 조사됨
 - 자녀를 양육하면서 가장 도움이 된 가족친화제도에 대해 남녀 근로자 중 기혼은 정시퇴근(여성 29.0%, 남성 28.8%)으로, 30대는 육아휴직(여성 42.0%, 남성 35.0%)으로, 40대는 정시퇴근(여성 32.7%, 남성 31.6%)이라고 응답함
 - 기업에 근로자의 일·가정양립을 위한 정시퇴근과 법정 의무사항인 육아휴직, 출산전후 휴가 등의 제도 도입이 시행될 수 있도록 정책적 유도책 마련이 필요함

나. 기업의 가족친화제도 이용실태 분석 결과

- 자녀양육 및 양육지원 제도
- 자녀양육 및 양육지원 제도는 출산전후 휴가(73.6%)가 다른 제도에 비해 상대적으로 높게 도입됨에 따라, 근로자의 활용도 역시 출산전후 휴가가 3.02점(4점 만점)으로 가장 높게 활용되고 있는 것으로 조사됨
 - 기업 규모별로는 10인 이상(출산전후 휴가 86.4%, 육아휴직 81.0%)이 10인 미만(출산전후 휴가 61.2%, 육아휴직 53.9%)보다 약 25%p 이상 더 높게 제도를 도입함

- 이에 비해 업종별 도·소매업과 사업시설관리·사업지원서비스업에서는 출산전후 휴가와 육아휴직 도입이 평균이하 수준으로, 앞서 본 2장에서 제주기업 업종별 여성 인력이 서비스업 등에 비중이 높은 점을 감안하면 제도 사각지대일 가능성이 높음
 - 본 연구의 조사에서 여성 근로자 수가 7~10인 이상 기업에서 출산전후 휴가와 육아휴직이 평균보다 높게 도입된 것으로 조사된 결과와 관련지어 주목할 대목임
- 인터뷰 결과와 관련지어 보면, 법적 제도가 있어도 휴가자의 업무가 다른 직원들의 업무로 가중될 가능성이 있어서 대체인력이 확보되지 않은 상황에서는 눈치를 보고 법적 최소기간 내에서 휴가를 사용하는 경우가 많다는 것과 같은 맥락임
- 그럼에도 불구하고 가족친화인증기업은 미인증 기업보다 출산전후 휴가와 육아휴직 사용은 물론 사용 후 복귀율도 높다는 점에서 기업 대상 가족친화 직장교육을 통하여 근로기준법에 근거 법정의무사항을 도입할 수 있도록 정책적 방안이 요구됨

□ 유연근무제도

- 유연근무제도 중 가장 높게 도입된 제도는 탄력적근로시간제(35.1%)이며, 10인 미만 기업(38.2%)이 10인 이상 기업(32.0%)보다 6.2%p 더 높았지만, 대체로 기업에 유연근무제 도입은 낮은 편임. 근로자의 활용도(4점 만점) 역시 2점대 이하 수준임
- 업종별로 교육서비스업에서는 탄력적근로시간제와 시차출퇴근제를 각각 51.1% 도입한 것으로 나타났지만, 출판·영상·방송통신·정보서비스업, 제조업, 도·소매업, 금융보험업, 공공행정·국방·사회보장업에서는 평균보다 낮게 도입된 것으로 조사됨
- 이를 인터뷰 결과와 병행하여 살펴보면, 집단 작업을 하는 제조업이나 간호, 정보, 건축, 호텔 등 전문 서비직 등 업종별 특수성으로 유연근무제 도입이 쉽지 않다고 여기고 있는데, 이는 다양한 유연근무제에 대한 인식 부족에서 기인한 것으로 보임
- 업종별, 기업 규모별 기업 환경 진단, 평가 컨설팅을 통해 기존의 고정된 시간과 장소에서의 근무 형태에서 벗어나 기업 특성에 맞는 유연근무제를 도입할 수 있도록 정책적 지원 방안 요구됨

□ 가족친화직장문화 관련 제도

- 가족친화직장문화 관련 제도 도입은 정시퇴근이 62.2%로 가장 높고, 그 다음으로 가족돌봄휴직(24.1%), 가족프로그램 운영(18.7%), 가족친화직장교육실시(15.4%) 순으로 낮음

- 특히 업종별 정시퇴근 도입 대비 공공행정·국방·사회보장(50.0%)이 가장 낮고, 사업 시설관리·사업지원서비스, 교육서비스, 도·소매업, 제조업에서도 평균보다 낮은 도입이 나타남
- 즉, 기업 규모별, 10인 미만 기업(64.5%)이 10인 이상 기업(59.9%)보다 4.6%p 더 높게 정시퇴근을 도입하고 있다는 점은 기업 규모가 클수록 장시간 근무 가능성이 높을 것으로 예측됨
- 본 설문조사 결과, 자녀 양육 시 가장 도움이 된 제도에 대해 정시퇴근으로 응답하였다는 점은 기업에 정시퇴근 등 가족친화직장문화 조성을 위한 제도 도입을 실천할 수 있도록 적극적인 유도 방안이 요구됨

다. 기업의 가족친화제도에 대한 인식 및 만족도 분석 결과

- 가족친화인증제에 대한 인지도 10인 이상 기업 19.0%, 10인 미만 기업 10.0%에 불과
- 인터뷰결과, 가족친화제도에 대한 인식의 부족은 제도 시행 효과에 대한 관심이 없을 가능성이 높고, 가족친화제도를 알게 된 경로가 조달업무 수행 과정이나 행정기관의 공문서, 포럼 등 행사에서 제공된 자료 등으로 한정됨
- 가족친화인증제에 대해 모르고 있는 기업이 80% 이상인 것으로 예견되어 가족친화지원센터를 중심으로 가족친화인증기업 간 협약을 체결하여 유관기관 및 기업 간 연계 협력체계를 구축할 필요가 있음
 - 가족친화인증기업의 우수사례를 발표하여 지역사회에 홍보하고 우수인증기업에 표창을 하여 지역기업의 인증기업 참여 유도 전략으로 접근할 필요가 있음
- 또한, 육아 및 건강가정지원센터에서 제공하는 부모교육 프로그램에 고정된 장소에서 정해진 시간에 근무하는 직장이 있는 부모들까지 참여를 독려하기 위해 가족친화인증기업을 중심으로 찾아가는 부모교육 프로그램을 확대하여 지원할 필요 있음
- 가족친화제도 도입의 필요성에 대해 67.9%(5점 만점, 3.90점)로 높게 조사됨
- 특히, 10인 이상 기업이 75.5%로 10인 미만 기업(60.5%)보다 15.0%p 더 높게 나타난 결과, 제주기업에 제도를 도입할 수 있도록 찾아가는 컨설팅, 우수사례 공유, 가족친화직장 교육 등 적극적인 인증기업 유도 방안이 필요함

- 가족친화제도 도입에 따른 가장 큰 기대효과는 근로자의 직장만족도 증가가 58.2%
 - 이는 그 다음 순인 근로자의 이직율 감소(21.5%) 보다 2배 이상 높은 비중임
 - 인터뷰 결과와 병행하여 보면, 기업에 가족친화제도 시행 결과로 직원만족도가 증가하면 근로자의 이직을 방지할 수 있기 때문에 10인 미만 영세 기업인 경우 사내 제도 유무 상관없이 직장 내에서 서로 배려를 할 수밖에 없는 점과 같은 맥락임
 - 인증기업 우수사례 등 가시적인 효과를 기업의 경영자가 공감하여 관심을 갖고 인증기업 준비에 의지를 보일 수 있도록 기업 간 협력 네트워크를 구축할 필요 있음

- 가족친화제도 시행 가장 큰 어려움, 대체인력 부족 등 업무수행에 차질 35.4%
 - 이어서 기업의 비용 부담이 증가해서(25.9%) 순으로 어려움이 있다고 나타남
 - 인터뷰 결과, 제조업과 도소매업, 건설업 등 직무 특성상 불필요하다는 의견과 전문직 인력 공백, 승진기회 등 박탈에 대한 두려움, 제주지역 굴 수확기 등 계절특성 등 복합적인 장애요인들로 불필요하고 어렵게 여긴다는 점은 주목할 부분임
 - 업종 특성상 불필요하다는 의견을 보인 기업들에게는 가족친화제도 시행이 기업에 미치는 긍정적 효과를 이해할 수 있도록 찾아가는 직장교육 및 컨설팅 등이 필요하며, 이를 위해 직장교육 및 컨설팅 전문적인 교육인력을 양성, 지원해야 할 것임
 - 또한 전담 인력 부재, 소규모 영세기업 등 가족친화직장문화 조성을 적극적으로 추진하기 어려운 기업을 대상으로 제주가족친화지원센터와 건강가정지원센터를 중심으로 가족친화 직장교육을 실시 및 매뉴얼을 만들어 기업에 제공하는 것도 필요함

- 기업에 가장 도움이 된 가족친화제도에 대해 경영자는 육아휴직(36.6%)으로 응답함
 - 이러한 결과는 앞서 살펴본 근로자가 자녀 양육 시 가장 도움이 된 제도로 정시퇴근(29.7%)으로 응답한 결과와 달라서 제도 시행에 대한 기업과 근로자 간 요구의 차이가 있을 것으로 예측됨
 - 즉, 근로자는 일가정양립을 위해 ‘시간’ 이 필요한 것과 달리, 기업 입장은 기업 운영을 위해 ‘인력’ , ‘비용’ 등에 더 관심이 있다는 것이기 때문에 제도 도입이 기업에 도움이 된다는 확신이 생길 수 있도록 인센티브 등 지원 방안이 요구됨

라. 정부의 가족친화정책에 대한 호응 및 인센티브 요구 분석 결과

- 10%대의 낮은 인지율에 비해 상대적으로 높은 가족친화인증기업 신청 의향
 - 향후 인증 신청 의향은 10인 이상 25.9%로, 10인 미만 18.0%로 나타났고, 가족친화지원센터의 컨설팅 혹은 직원교육 신청 의향은 10인 이상 27.2%, 10인 미만 24.7%로 낮은 인지율(10%대)에 비해 상대적으로 높은 인증기업 신청 의향 보임
 - 신청 의향 있는 기업을 우선 대상으로 인증기업 우수사례, 인센티브 홍보와 가족친화인증에 대한 컨설팅을 실시하여 경영자의 가족친화인증기업에 대한 관심을 유도하고 참여를 이끌어 낼 수 있는 정책적 유도 전략이 요구됨
 - 특히, 10인 미만기업의 경우 아직 인증받기에는 기업의 여건이 부족하지만 컨설팅을 통해 규정마련, 직장교육 실시 등 지속적인 개선과 변화를 통해 차기 가족친화인증기업으로 역량을 키울 수 있도록 유도하는 측면에서 접근이 가능함

- 컨설팅 받을 의향이 없는 이유, 가족친화인증을 준비할 인력이 없어서
 - 가족친화인증기업 신청 의향 없는 이유는 기업규모별로 다르게 나타남
 - 즉, 10인 이상 기업은 인증에 필요한 정보가 없어서(40.9%), 10인 미만 기업은 인증을 받을 필요성이 없어서(37.6%)로 나타나, 기업 규모별 차별화 전략 요구됨
 - 인터뷰 결과와 관련지어 보면, 기존에 일을 그대로 하면서 인증 업무를 맡게 되면 야근은 물론 혼자서 많은 양의 서류를 준비하는 것이 쉽지 않았다는 의견은 기업에 담당 인력이 없다는 부담감도 있겠지만 가족친화지원센터 설치운영에 대한 인식의 부족도 있다고 여김
 - 기업 대상 담당 대체인력을 위한 정책적 지원과 동시에 기업 규모별, 업종별 체계적으로 기업 환경을 진단, 평가하여 규정을 마련하고 도입할 수 있도록 세심한 가족친화제도 도입을 위한 정책적 지원 방안이 요구됨

- 근로자의 77.2%가 가족친화제도 정착을 위해 정부(제주자치도)의 기업 지원 정책이 필요하다(대체로필요+매우필요)고 응답하고 있으며, 가장 필요한 기업 지원으로는 제도 운영과 관련된 재정적 지원이 32.7%로 가장 높게 조사됨

○ 이는 이어서 필요한 정책으로 수렴된 정부(지자체)가 가족친화제도를 사회보장정책으로 직접 시행(19.6%)에 비해 13.1%p로 차이가 나타나 근로자 입장에서도 일·가정 양립을 위해 제도가 기업에 정착될 수 있도록 재정적 지원에 대한 요구가 높은 것으로 예측됨

□ 가장 희망하는 추가 인센티브에 대해 지방세 감면이 68.0%로 가장 높게 조사됨

○ 이어서 여성고용 우수기업 특별자금 지원(52.0%), 중소기업 청년인턴제 사업 선정 우대(49.0%), 가족친화기업 근로자 인센티브(46.3%), 여성고용환경 개선자금(37.6%) 순으로 수렴됨

○ 인터뷰 결과, 기업에 제도 시행에 따른 지속적인 예산 부담이 있고, 인증기업이 되더라도 근로자들이 체감되는 것은 없는 것으로 드러나, 기업에 금전적 혜택과 동시에 여성 인력 채용 및 근로자를 위한 혜택 등에 대한 추가 인센티브 요구됨

○ 특히, 2017년 2월 기준 가족친화인증기업에 대한 중앙부처 34개 기관에서 143개의 인센티브가 있음에도 불구하고 이에 대한 홍보가 이루어지지 않고 있는 점은 인터뷰에서도 나타난 결과임

○ 가족친화지원센터를 중심으로 SNS서비스, 각종 언론매체 홍보, 공문서 등 다각적인 홍보를 통해 인센티브에 대한 내용을 알릴 필요가 있음

□ 인터뷰 결과 수렴된 추가 인센티브

○ 기업을 위한 인센티브

- 판로개척 혹은 조달물품 구입을 위한 가점
- 인증기업 근로자 출퇴근 지원을 위한 공영버스 노선 연계 지원
- 인증기업 및 인근 기업 간 공동보육시설 운영 지원

○ 근로자를 위한 인센티브

- 지자체 시설 이용료 감면
- 영화 관람권, 공연 관람권 할인
- 출산도우미 기간 연장 등 제주특별자치도 출산보육 정책 매칭 지원

○ 위와 같이 제주기업의 가족친화제도 활성화를 위한 시사점과 정책제언 방향의 토대가 된 본 연구의 결과 요약은 다음 <표 5-1>과 같음

<표 5-1> 제주기업의 가족친화제도 이용실태 결과 요약

<p><input type="checkbox"/> 조사개요</p> <p>○ 조사명 : 가족친화제도 이용 활성화를 위한 기업 실태조사</p> <p>○ 조사기관 : 제주여성가족연구원</p> <p>○ 조사기간 : 2017. 4. 3. ~ 4. 18(※ 인터뷰 2017. 3. 6. ~ 5. 4.)</p> <p>○ 조사대상 : 제주 소재 300개 기업 및 남녀 근로자 501명 (※ 제주지역 특성 고려 5인 이상 기업을 포함하여 총 24개 기업 경영자담당자 인터뷰함)</p>																											
<p>1) 기업 특성</p> <p>○ 규모별 : 10인 이상 148명, 10인 미만 152명</p> <p>○ 업종별 : 금융·보험 49명, 교육서비스 45명, 전문과학기술서비스 38명, 도소매 25명, 제조 18명 (※ 다중 업종 집단은 기타로 순위에서 제외)</p> <p>○ 여성근로자수별 : 1~3인 90명, 4~6인 77명, 11인 이상 55명, 없음 40명, 7~10인 38명</p> <p>○ 여성기혼비율별 : 51~99% 83명, 없음 82명, 50% 미만 69명, 100% 64명, 무응답 2명</p>																											
<p>2) 근로자 특성</p> <p>○ 성 별 : 여성 400명, 남성 101명</p> <p>○ 연령별 : 30대 203명, 40대 155명, 29세 이하 96명, 50대 이상 47명</p> <p>○ 종사상 지위별 : 상용근로자 447명, 임시근로자 30명, 일용근로자 24명</p> <p>○ 고용형태별 : 정규직 446명, 비정규직 55명</p> <p>○ 직급별 : 사원급 380명, 관리자(과장/팀장 이상) 121명</p> <p>○ 근속기간별 : 1년 미만 155명, 1년~3년 이하 133명, 4년~10년 이하 124명, 11년 이상 89명 (※ 평균 근속기간 2.3년)</p>																											
<p><input type="checkbox"/> 조사결과</p> <p>○ 근로자의 가정생활과 직장생활 병행의 가장 큰 어려움</p>																											
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">총괄</th> <th>기혼 여성</th> <th>기혼 남성</th> </tr> <tr> <th>1순위</th> <th>2순위</th> <th>3순위</th> <th>1순위</th> <th>1순위</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>직장일로 가족을 위한 시간 부족</td> <td>직장일로 가사 및 자녀양육 소홀</td> <td>일·가정 양립으로 인한 수면부족, 만성피로 등 건강문제</td> <td>직장일로 가사 및 자녀양육 소홀</td> <td>직장일로 가족을 위한 시간 부족</td> </tr> </tbody> </table>					총괄			기혼 여성	기혼 남성	1순위	2순위	3순위	1순위	1순위	직장일로 가족을 위한 시간 부족	직장일로 가사 및 자녀양육 소홀	일·가정 양립으로 인한 수면부족, 만성피로 등 건강문제	직장일로 가사 및 자녀양육 소홀	직장일로 가족을 위한 시간 부족								
총괄			기혼 여성	기혼 남성																							
1순위	2순위	3순위	1순위	1순위																							
직장일로 가족을 위한 시간 부족	직장일로 가사 및 자녀양육 소홀	일·가정 양립으로 인한 수면부족, 만성피로 등 건강문제	직장일로 가사 및 자녀양육 소홀	직장일로 가족을 위한 시간 부족																							
<p>○ 근로자의 자녀 양육 시 이직을 고려했던 이유</p>																											
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">총괄</th> <th>기혼남녀 근로자</th> </tr> <tr> <th>1순위</th> <th>2순위</th> <th>3순위</th> <th>1순위</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>자녀 돌봄과 직장생활 병행의 어려움</td> <td>탄력적인 시간활용이 어려워서</td> <td>자녀의 정서 및 행동지도의 어려움</td> <td>자녀 돌봄과 직장생활 병행의 어려움</td> </tr> </tbody> </table>				총괄			기혼남녀 근로자	1순위	2순위	3순위	1순위	자녀 돌봄과 직장생활 병행의 어려움	탄력적인 시간활용이 어려워서	자녀의 정서 및 행동지도의 어려움	자녀 돌봄과 직장생활 병행의 어려움												
총괄			기혼남녀 근로자																								
1순위	2순위	3순위	1순위																								
자녀 돌봄과 직장생활 병행의 어려움	탄력적인 시간활용이 어려워서	자녀의 정서 및 행동지도의 어려움	자녀 돌봄과 직장생활 병행의 어려움																								
<p>○ 근로자의 자녀 양육 시 가장 도움이 된 제도</p>																											
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">총괄</th> <th>기혼남녀</th> <th>30대여성</th> <th>40대여성</th> <th>유자녀 직급별</th> </tr> <tr> <th>1순위</th> <th>2순위</th> <th>3순위</th> <th>1순위</th> <th>1순위</th> <th>1순위</th> <th>1순위</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>정시퇴근</td> <td>육아휴직</td> <td>출산전후휴가</td> <td>정시퇴근</td> <td>육아휴직</td> <td>정시퇴근</td> <td>정시퇴근</td> </tr> </tbody> </table>							총괄			기혼남녀	30대여성	40대여성	유자녀 직급별	1순위	2순위	3순위	1순위	1순위	1순위	1순위	정시퇴근	육아휴직	출산전후휴가	정시퇴근	육아휴직	정시퇴근	정시퇴근
총괄			기혼남녀	30대여성	40대여성	유자녀 직급별																					
1순위	2순위	3순위	1순위	1순위	1순위	1순위																					
정시퇴근	육아휴직	출산전후휴가	정시퇴근	육아휴직	정시퇴근	정시퇴근																					

○ 기업에서의 자녀양육 및 양육 지원제도 도입 및 근로자의 제도 활용도

기업에 제도 도입			근로자의 제도 활용도		
1위	2위	3위	1위	2위	3위
출산전후휴가	육아휴직	임신한 여성의 야간 · 휴일 근무제한	출산전후휴가	육아휴직	임신한 여성의 야간 · 휴일 근무제한

○ 기업에서의 유연근무제도 도입 및 근로자의 제도 활용도

기업에 제도 도입			근로자의 제도 활용도		
1위	2위	3위	1위	2위	3위
탄력적 근로시간제	시차출퇴근제/ 시간제근무	재택근무제	탄력적 근로시간제	시차출퇴근제	시간제근무

○ 기업에서의 가족친화직장문화 관련 제도 도입 및 근로자의 제도 활용도

기업에 제도 도입			근로자의 제도 활용도		
1위	2위	3위	1위	2위	3위
정시퇴근	가족돌봄 휴직제도	가족프로그램 운영	정시퇴근	가족돌봄 휴직제도	가족프로그램 운영

○ 기업 규모별 가족친화제도 도입

	자녀양육 및 양육지원		유연근무제		가족친화직장문화 조성	
	1위	2위	1위	2위	1위	2위
10인 미만	출산전후 휴가	육아휴직	탄력근무제	시차 출퇴근제	정시퇴근	가족돌봄 휴직제
10인 이상	출산전후 휴가	육아휴직	탄력근무제	시간제근무	정시퇴근	가족돌봄 휴직제

○ 기업 경영자(및 담당자)의 가족친화경영 관련 정책 인지 여부

10인 미만			10인 이상		
1위	2위	3위	1위	2위	3위
일가양득지원 사업	가족친화 인증제도	노사발전재단/여성 고용 환경개선 용자지원	일가양득지원 사업	가족친화인증 제도	노사발전재단

○ 기업에 가족친화제도 도입 필요성

총괄			기업규모별			
			10인 미만		10인 이상	
1순위	2순위	3순위	1순위	2순위	1순위	2순위
근로자의 직장만족도 및 업무몰입도 향상을 위해서	근로자에 대한 배려는 기업의 책임이므로	우수한 인력을 채용하기 위해	근로자의 직장만족도 및 업무 몰입도 향상	우수한 인력을 채용하기 위해서	근로자의 직장만족도 및 업무 몰입도 향상	근로자에 대한 배려는 기업의 책임이므로

○ 기업에 가족친화제도 활용 기대효과

총괄			기업규모별			
			10인미만		10인이상	
1위	2위	3위	1순위	2순위	1순위	2순위
근로자의 직장만족도 증가	근로자의 이직율 감소	직무생산성 증가	근로자의 직장 만족도 증가	근로자의 이직율 감소	근로자의 직장 만족도 증가	근로자의 이직율 감소

○ 기업에 가족친화제도 도입 운영 시 어려움

총괄			기업규모별			
			10인미만		10인이상	
1위	2위	3위	1순위	2순위	1순위	2순위
대체인력부족 등 업무 수행에 차질이 있어서	제도 활용에 따른 기업의 비용부담이 증가해서	제도 활용에 대한 정부와 지자체의 지원이 부족해서	대체인력부족 등 업무수행에 차질	제도 활용에 따른 기업의 비용부담증가	대체인력 부족 등 업무수행에 차질	제도 활용에 따른 기업의 비용 부담 증가

○ 가족친화인증기업 신청 의향 및 신청 의향이 없는 이유

신청의향				신청 의향이 없는 이유			
10인 미만		10인 이상		10인 미만		10인 이상	
예	아니오	예	아니오	1순위	2순위	1순위	2순위
18.0%	82.0%	25.9%	74.1%	인증을 받을 필요성이 없어서	인증에 필요한 정보가 부족해서	인증에 필요한 정보가 부족해서	인증을 받을 필요성이 없어서

○ 가족친화지원센터의 컨설팅/직원교육 신청의향 및 컨설팅 받을 의향이 없는 이유

신청의향				컨설팅 받을 의향이 없는 이유			
10인 미만		10인 이상		10인 미만		10인 이상	
예	아니오	예	아니오	1순위	2순위	1순위	2순위
24.7%	75.3%	27.2%	72.8%	가족 친화인증 준비할 인력이 없어서	가족 친화인증을 받을 필요가 없어서	가족 친화인증 준비할 인력이 없어서	회사일이 산재해 있어서

○ 추가 인센티브에 대한 정책요구

1순위(68.0%)	2순위(52.0%)	3순위(49.0%)	4순위(46.3%)	5순위(37.6%)
지방세 감면	여성 고용 우대기업 특별자금 지원	청년 인턴제 사업 선정 우대	가족친화기업 근로자 인센티브	여성 고용 환경 개선자금 지원

○ 인터뷰 결과, 희망하는 근로자 인센티브

- 지자체 시설 이용료 감면
- 영화 관람권, 공연 관람권 할인
- 출산도우미 기간 연장 등 제주특별자치도 출산·보육 정책 매칭 지원

2. 제주기업의 가족친화제도 활성화 방안

- 제주기업의 가족친화제도 이용 활성화를 위해 본 연구에서는 기업 실태조사와 인터뷰 결과를 바탕으로 제주기업의 특성을 고려하여 정부의 가족친화인증제 참여를 유도할 수 있는 제주특별자치도 차원의 정책을 제안함

〈그림 5-1〉 제주기업의 가족친화제도 활성화 방향



가. 가족친화직장문화 조성 확산

- 실태조사와 인터뷰 결과에서 대부분 기업들은 가족친화인증제도에 대해서 인지수준이 낮았지만 인터뷰 과정에서 올해 인증 심사를 바로 준비한 기업도 있었고, 일부 기업은 향후 인증을 신청하겠다는 의지를 표명하기도 함
- 이런 점에서 가족친화제도 도입의 필요성과 기업에 미치는 긍정적인 효과를 적극적으로 홍보하면 제주기업에 가족친화직장문화 조성이 확대될 수 있다고 여김

1) 가족친화문화 조성 및 부성권 강화 캠페인 전개

- 기업에서 가족친화문화 조성은 가족친화제도를 기업 내에서 남녀 근로자들이 서로 눈치 보지 않고 적극 활용할 수 있도록 가족친화적 기업문화를 조성하는 것임
- 본 조사 결과에 의하면, 출산전후 휴가(73.6%)와 육아휴직(67.2%) 이외에는 육아기 근로시간 단축(43.5%), 배우자 출산휴가(36.5%), 수유공간제공(12.4%), 유연근무제(35.1%), 시차출퇴근제(22.7%), 가족친화 직장교육 실시(15.4%) 등 대체로 가족친화제도 도입이 낮은 편임. 실제로 가족친화문화 개선이 잘 안 되는 것으로 파악됨
- 가족친화문화 조성 및 부성권 강화 캠페인은 다양한 가족친화제도를 기업에서 잘 도입하여 실행할 수 있도록 가족친화경영을 하는 데 도움을 줄 수 있는 가장 기초적인 사업으로 일회성이 아닌 장기적이고 지속적인 접근이 필요함
- 특히, 소규모 영세기업이 많은 제주지역 기업의 특성을 고려할 때 규모가 작은 기업은 가족친화경영을 한다고 해도 법적으로 근로자의 권리가 보장된 가족친화문화 개선에 대한 노력이 간과될 수 있다는 점에서 적극적 지원전략이 요구됨

□ 사업개요

- 추진부서: 여성가족과, 가족친화지원센터, 인구보건복지협회, 건강가정지원센터
- 추진기간: 2018년 1월 ~ 12월
- 주요내용
 - 제주지역 기업 및 관련 유관기관 MOU체결 등 협조 요청
 - 고용노동부 일가양득 캠페인 참여 기업 등 가족친화인증제 참여 유도
 - 일하는 아빠 부성권 강화를 위한 직장교육 실시(가족친화지원센터와 협의)
 - 가정의 달(5월) 또는 여성주간(7월) ‘아빠 육아 참여 사진전’ 등 캠페인 확산
 - 예를 들면, 일본 후생성이 벌인 남성의 육아 참여 캠페인인 “육아하지 않는 아빠를 아빠라고 부르지 않는다.” 와 같이 장기적·지속적 남성 부성권 강화 전략

2) 기업 맞춤형 가족친화 교육프로그램 개발 및 지원

- 인터뷰 결과, 기업에 가족친화제도 도입의 관건은 최고경영자의 영향력에 있다는 점에서 가족친화경영을 추진하기 위해서는 경영자의 의지가 가장 중요함

- 따라서 중소기업 교육대상 선정 시 경영자에 대한 교육이 우선되어야 할 것이고, 기존의 가족친화 교육내용에서 인사담당자와 근로자를 대상으로 교육 확대가 필요
- 무엇보다 전문적이고 효과적으로 교육을 운영할 지원책이 필요함에 따라 가족친화 직장교육을 실시하기 위한 전문 강사 양성이 요구됨. 또한 가족친화 교육프로그램 개발을 통해 제주지역 기업 맞춤형 프로그램으로 확대 지원되어야 할 것임

□ 사업개요

- 추진부서: 가족친화지원센터
- 추진기간: 2018년 1월 ~ 12월
- 주요 내용
 - 교육프로그램 질적 제고를 위한 가족친화 직장교육을 위한 전문 강사 양성 확대
 - 제주기업 맞춤형 교육프로그램 개발 및 보급
 - 내용: 가족친화에 대한 교육프로그램 구성 및 가족친화인증제 도입 목적 등
 - 전문 강사 교육프로그램 수준별 과정 운영 및 강사풀 구축
 - 가족친화 직장교육 신청 기업 및 인증제 참여 기업 대상 프로그램 지원
 - 가족친화 직장교육 신청 기업 및 인증제 참여 기업 대상별 프로그램 지원
 - 방향: 교육대상 기업에 적용가능한 가족친화제도 중심 차별화 교육프로그램 구성
 - 내용: 일과 가정 양립 및 갈등 이해, 가족친화경영 이해, 가족관계 향상 전략 등
 - 대상: 경영자, 인사담당자, 근로자

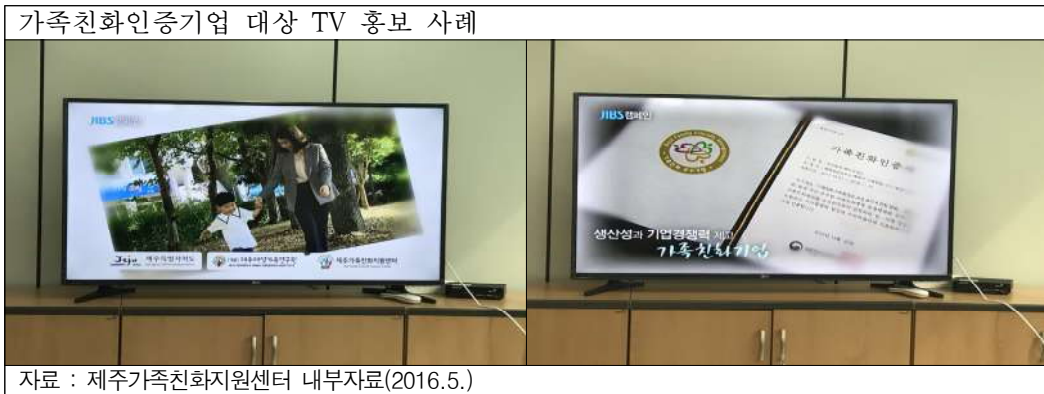
가족친화 직장교육 지원 사례	
	
제주특별자치도 교육청	주식회사 해우리
자료 : 제주가족친화지원센터 내부자료(2016.5.)	

3) 가족친화인증기업 홍보 지원

- 가족친화인증기업 지원 차원에서 육아휴직, 배우자 출산휴가, 유연근무제 등 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업을 대상으로 대대적인 홍보지원이 요구됨
- 홍보의 구체적인 방법으로는 안내책자 발간, 지역 신문을 활용한 홍보, 제주여성인력개발센터 등 구인·구직 광고에서 해당기업을 소개하는 홍보, TV·라디오 등 미디어 매체를 활용한 캠페인 등 다양한 채널을 통한 인증기업 홍보가 필요함

□ 사업개요

- 추진부서: 여성가족과, 가족친화지원센터
- 추진기간: 2018년 1월 ~ 12월
- 주요내용
 - 가정의 달 및 여성주간 등 가족친화 관련 행사시 책자, 배너 등 활용한 홍보
 - 신문, TV·라디오 등 다양한 미디어 매체 활용한 가족친화인증기업 홍보
 - 제주도정 유관기관 구인·구직 광고 시 가족친화인증기업 소개 등 홍보



4) 가족친화기업 경영자 포럼 및 우수사례 발표회

- 가족친화인증 기업이 제도 시행에 대한 지속적인 관심과 의지를 가질 수 있도록 우수기업 사례 발표회 및 포럼 등을 실시하고, 다른 기업의 인증제 참여를 적극 유도하기 위해 반기별 기업 간 정보공유의 장을 운영하는 것이 필요함

- 특히, 인터뷰 결과 서비스업의 경우 굴 수확기와 같은 지역의 특성으로 가을과 겨울철 인력난이 더 심각하지만 인력채용에 대한 의지는 경영자가 결정의 열쇠를 갖고 있다는 점에서 가족친화제도 모범사례 기업 등을 활용한 홍보 전략도 요구됨
- 장기적 관점에서는 다양한 기업의 특성별 사례들이 어느 정도 축적되게 되면 이를 기반으로 한 사례집을 발간하여 기업에서 적용하여 활용될 수 있도록 제공할 수 있을 것임

□ 사업개요

- 추진부서: 여성가족과, 가족친화지원센터, 상공회의소, 인구보건복지협회 등
- 추진기간: 2018년 1월 ~ 12월
- 주요내용
 - 제주 소재 가족친화인증 기업(기관)과 유관기관 간 MOU체결
 - 가족친화기업(기관) 간 상호교류 및 협력을 목적으로 연중 운영 협의체 구성
 - 회원자격 : 가족친화인증기업 인증 유효기간이 시작되는 날부터 자격 부여
 - 활동내용 : 가족친화인증기업 간 상호교류 및 정보교환을 위한 포럼 등
 - 포럼일정 : 1차(5월, 가정의 달)-가족친화제도 운영실적 점검 등 정보교환
2차(12월)-가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업의 우수사례 발표 및 제주특별자치도지사 표창장 수여
 - 장기적 다양한 기업 특성별 사례를 통한 사례집 발간, 보급

5) 제주지역 가족친화마을 조성사업

- 인터뷰 결과 소규모 중소기업은 근로자들의 돌봄 공백 해결을 위한 공동보육시설 운영 지원에 대한 요구가 있었는데, 이는 2015년 ‘제주처럼’ 프로젝트를 통해 개발된 가족친화마을모델의 시범사업과 수놓음 육아나눔터 사업을 마을 주민이 거주하는 기업과 연계하여 가족친화마을 조성사업으로 추진될 수 있음
- 가족친화 마을만들기는 마을 공동체와 마을 기업 혹은 지역기관 간에 상호협력으로 맞벌이 가구 증가와 고령화 사회에 따른 지역의 아동노인·장애인 등에 대한 돌봄 문제를 이웃 간 공동으로 돌봄 책임으로 해결하기 위한 가족친화 통합 사업임

- 따라서, 가족친화마을 조성사업은 자녀 돌봄에 관심을 둔 소수의 학부모 단체보다는 가족친화 마을만들기에 목적을 둔 마을공동체와 마을기업이 공동으로 세대통합 프로그램과 가족친화직장문화 조성 프로그램을 연계하여 진행되어야 할 것임

□ 사업개요

- 추진부서: 여성가족과, 가족친화지원센터
- 추진기간: 2018년 1월 ~ 12월
- 주요내용
 - 이웃 간 사회적 돌봄 등 가족친화적 사업에 관심 있는 마을 공모, 선정, 지원
 - 공동육아, 수놓음 육아나눔터, 방과후 돌봄 공백 사업 등 영역별 공모사업
 - 공모사업 선정 마을 대상 성 평등 교육 실시(필수사항)
 - 공모사업에 대한 예산 및 사업운영 등에 대한 컨설팅 지원
 - 공모사업 성과 평가 실시

나. 가족친화제도 규정마련 등 제도정비 지원

- 가족친화인증 신청을 위해서는 기업에 실제로 최소 법적 기준을 준수한 규정이 마련되어 있어야 하며, 실제 가족친화제도 시행 실적이 있어야 함
- 이런 점에서 정부의 가족친화인증 유도 방침과 인증을 위한 체계를 안내하고 기업 내 관련 규정에 대한 점검, 평가 등을 통해 가족친화제도 관련 규정 마련, 가족친화프로그램 지원 등 체계적인 가족친화제도 정비를 지원할 필요가 있음

1) 기업 맞춤형 체계적인 제도 정비 컨설팅 지원

- 소규모 영세기업 비중이 높은 제주지역 특성을 고려하여 기업 내 가족친화제도 법적 최소기준 규정에 대한 점검·평가를 통해 인증 준비단계, 인증신청 및 심사단계, 인증 후 유지 단계별로 세밀한 기업 맞춤형 가족친화경영 지원 서비스 제공 필요
- 특히, 기업 규모가 작을수록 변화에 대한 인식개선에서부터 기업여건에 적합한 제도를 분석하여 설계하고 그 실행에 대한 전반적인 컨설팅이 진행되기 위해서는 1회성 컨설팅으로 불가능하기 때문에 이를 유지하기 위한 지속적 관리가 요구됨

- 또한, 공공기관은 의무적으로 가족친화인증을 받도록 2015년 3월 관련법을 개정하여 2017년 3월부터 시행하도록 하고 있어서 공공기관에서부터 가족친화제도의 도입시행의 선도적인 모델이 될 수 있도록 제도 정비를 위한 컨설팅 지원이 필요함 (「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제15조7항)

□ 사업개요

- 추진부서: 가족친화지원센터
- 추진기간: 2018년 1월 ~ 12월
- 주요내용
 - 가족친화인증제 참여를 희망하거나 관심이 있어도 관련 서류 및 법적 최소기준 규정 마련에 어려움을 느끼고 있는 소규모 영세기업 대상 찾아가는 노무사 연계 서비스 지원
 - 제주가족친화지원센터 신청 접수된 기업별 취업규칙 점검·평가 및 컨설팅 지원
 - 제도 도입 및 지속적 관리를 통한 지역 기업 역량 강화를 통한 인증제 참여 유도

2) 가족친화인증 관련 정보제공 등 기업 지원 강화

- 본 조사 결과, 정보가 많지 않고 기존 업무를 수행하면서 인증을 준비하는 것이 힘들었다는 의견이 수렴되었고, 이는 설문조사대상 기업의 94.0%가 담당인력이 부재하다는 점과 같은 맥락이라고 보임. 따라서 기업들이 보다 쉽게 가족친화인증에 접근할 수 있도록 제주가족친화지원센터의 기업지원 프로그램 강화가 요구됨

□ 사업개요

- 추진부서: 가족친화지원센터, 기업 내 인사담당부서
- 추진기간: 2018년 1월 ~ 12월
- 주요내용
 - 가족친화인증기업 및 가족친화경영에 관심이 있는 신청기업을 대상으로 찾아가는 가족친화 기업지원 프로그램 지원
 - 경영자에게는 정책홍보, 매체 광고, 캠페인, 설명회 등을 통한 가족친화인증제에 관심을 가질 수 있도록 유도
 - 근로자에게는 일·가정양립을 위한 기본적인 가족친화제도에 대한 정보 제공

- 특히, 출산전후휴가, 육아휴직 등 근로자의 근로환경과 관련된 제도는 고용노동부에서 주관하고 있다는 점에서 관련 전달체계를 활용한 가족친화인증제 홍보 등 상호 협력 지원

다. 가족친화인증 인센티브 발굴

- 본 조사 결과, 가장 희망하는 추가 인센티브는 기업에 제도 시행에 따른 지속적인 예산 부담에 대한 금전적 혜택(지방세 감면)이며, 근로자 입장에서의 제도 활성화를 위한 기업 지원 정책 요구 역시 제도 운영과 관련된 재정적 지원(32.7%)임
- 가족친화제도를 도입·활용할 수 있는 10인 이상 중소기업은 대기업에 비해 상대적으로 기업 여건이 열악한 경우가 많아 제도 도입은 물론 기업 이미지 제고나 홍보를 위한 비용을 부담하지 않으려고 함
- 이런 점에서 무엇보다 기업 경영자의 관심을 유도할 수 있는 전략으로 가족친화인증에 참여하는 기업에 실질적 도움이 되는 인센티브를 발굴·확대가 필요함
 - 다만, 지방세 감면의 경우 기업 및 근로자의 요구는 높지만 아직 중앙부처나 타 지자체에서도 도입한 곳이 없으며 가족친화인증기업이 제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업이라는 이미지를 고려할 때 인센티브로 적절하지 않다고 보임

1) 인센티브 발굴 사업

- 가족친화인증기업 참여 유도 전략으로 기업 요구 반영한 실질적인 인센티브 발굴
- 조사 결과에서 가장 필요한 인센티브를 제안함(중복 응답)

1순위(68.0%)	2순위(52.0%)	3순위(49.0%)	4순위(46.3%)	5순위(37.6%)
지방세 감면	여성 고용 우대기업 특별자금 지원	청년 인턴제 사업 선정 우대	가족친화기업 근로자 인센티브	여성 고용 환경 개선자금 지원

- 이 외에 인터뷰 결과 추가로 수렴된 인센티브
 - 판로개척 혹은 조달물품 구입을 위한 가점, 인증기업 근로자 출퇴근 지원을 위한 공영버스 노선 연계 지원, 인증기업 및 인근 기업 간 공동보육시설 운영 지원, 출산도우미 기간 연장 등 제주특별자치도 출산보육 정책 매칭 지원 등임

□ 사업개요

- 추진부서: 여성가족과, 가족친화지원센터, 가족친화인증기업
- 추진기간: 2018년 1월 ~ 12월
- 주요내용
 - 가족친화인증기업 경영자 및 근로자 대상 인센티브 수요조사 실시
 - 인센티브 발굴을 위한 전문가 및 관련 기관 간담회 등 개최
 - 제주특별자치도 제공 기존 인센티브 홍보('17.3월 현재): 신용보증 수수료 감면, 중소기업육성자금 이차보전 우대지원, 출자출연기관 경영실적 평가 시 가점 부여, 고용우수기업 선정 시 우대, 청년희망프로젝트 사업 참여 업체 선정 시 우대
 - 행정부서 간 인증기업 인센티브 적극 반영을 위한 협력체계 마련

2) 어린이 친화인증 업소 발굴 사업

- 카페 및 음식점 등과 같은 소규모 영세기업이 많은 제주지역 특성을 고려하고 자녀 동반 부모들이 맘 편하게 이용할 수 있는 어린이 친화인증 업소를 발굴하여 가족 친화경영에 대한 인식 확산과 가족친화인증기업 간에 상생효과를 낼 수 있는 바우처제도를 활용한 가족친화인증기업 근로자 인센티브 발굴 사업이 필요함

□ 사업개요

- 추진부서: 여성가족과, 가족친화지원센터
- 추진기간: 2018년 ~
- 주요내용
 - 어린이 친화인증 업소를 위한 관련 조례 검토 및 민·관 실무추진단 구성
 - 어린이 친화인증 업소 대상 및 심사방침 마련
 - 대상: 부모-자녀 이용이 많은 소규모 업소를 포함한 제주소재 사업장
 - 심사: 서면 평가, 현장 실사, 지정
 - (※ 심사 탈락한 업소는 희망 시 요건 정비 후 재신청 가능)
 - 평가지표: 자녀 동반 부모를 고려한 공간 환경의 접근성, 편의성, 안정성 등과 가족친화경영에 대한 경영자의 관심과 의지 등 포함한 지표 구성

- 평가방법: 1단계(서면 평가 및 현장평가), 2단계(심사위원회 심사), 최종 결정
 (※ 선정 업소는 성 평등 교육 및 가족친화 직장교육 필수 이수)
- 어린이 친화인증 업소 및 가족친화인증기업 간 바우처제도 연계 활용
- 근로자 환경 및 시설 개선비 지원을 통한 여성 근로자 휴식 공간 조성 지원
- 문화 바우처를 통한 매달 마지막 주 수요일 가족친화기업 근로자 문화생활 지원
 (※ 인터뷰 결과 수렴된 근로자 인센티브: 지자체 시설 이용료 감면, 영화 관람권, 공연 관람권 할인, 출산도우미 기간 연장 등 제주특별자치도 출산보육 정책 매칭 지원)
- 중소기업 근로자 대상 성 평등 인식제고를 위한 워크숍 및 교육 기회 지원

3) 기업 특성별 가족친화기업 포상제도 운영

- 영세한 제주 기업의 경우 현재 여성가족부의 가족친화인증제에 참여하기에는 법정 최소기준 마련과 제도 시행 실적 등 어려움이 있지만, 기업 맞춤형 컨설팅을 통해 기업의 역량을 키우고 정부의 가족친화인증제 참여에 접근할 수 있는 유인책 필요

□ 사업개요

- 추진부서: 여성가족과, 가족친화지원센터
- 추진기간: 2018년 ~
- 주요내용
 - 소규모 영세기업 포함 가족친화제도 적극 활용기업 유형별 사례 발굴
 - 홍승아 외(2015)에서 제시된 “아빠육아를 지원하는 기업상”, “일하는 문화를 혁신한 기업상”, “일하는 문화를 혁신한 기업상”, “유연근무제를 지원하는 기업상” 등 다양한 가족친화제도 도입 및 시행 모델 제시 가능
 - 일·가정양립 조직문화 조성 예시: 주식회사 세라트(근로자수 40명, 제조업)의 일·가정 양립 조직 문화를 위한 “해피포인트제도” 실시(2016 일·가정양립 우수기업, 여성가족부 장관 표창)
 - 유연근무제 실행 정착 예시: 주식회사 예림씨엔피(근로자수 32명, 제조업-광고기획, 출판 등)의 업무특성상 전문광고인(아티스트) 85% 유연근무제 적극 시행으로

- 창의적 기업 문화 정착(2016 일·가정양립 우수기업, 여성가족부 장관 표창)
- 가정의 달(5월) 또는 가족친화인증기업 경영자 포럼 시 홍보 및 포상 수여

4) 가족친화인증기업 인센티브 적극반영을 위한 행정부서 간 협력체계 마련

- 인센티브의 양적 확대보다 인증 담당 주무부서와 기업지원 및 세제 관련 부서 간 행정 내 협업을 통한 현실적으로 기업에 도움이 되는 신규 인센티브 확대 필요

□ 사업개요

- 추진부서: 여성가족과, 기업지원 및 세제 관련 행정 부서, 가족친화지원센터
- 추진기간: 2018년 1월 ~ 12월
- 주요내용
 - 문재인 정부 100대 국정과제인 ‘휴식 있는 삶을 위한 일·생활의 균형 실현’을 위한 가족친화인증기업 및 근로자 대상 인센티브 적극 반영을 위한 행정부서 간 협력 체계 마련

3. 연구의 한계점 및 향후 과제

- 본 연구 조사의 표집 수에서는 한정된 연구 예산 내에서 유의미한 결과를 도출하기 위해 여성의 일·가정양립의 어려움(55.4%)이 남성(35.1%)보다 더 높은 현황 조사결과 등을 감안하여 여성을 과표집함. 그러나 일·가정양립은 여성과 남성 모두에게 중요하고, 무엇보다 자녀 양육과 같은 돌봄에 대한 남성의 적극적 참여가 필요하다는 점에서 향후 관련 연구 수행 시에는 남성표본 수 역시 고려되어야 할 것임
- 저출산·고령화 사회에 직면하여 그 대안 방안으로 일·가정양립과 가족친화문화 확산이 정책적으로 강조되고 있지만, 제주의 가족친화기업(기관) 인증율은 제주지역 전(全)산업체의 1%미만으로 저조한 실정임. 향후 기업의 관심 확대와 자영업·소상공인 비율이 높은 제주지역의 고용구조 속에서 기업 경영자의 가족친화경영에 대한 체감도를 높일 수 있는 제주기업 및 근로자 특성에 따른 구체적인 정책과제 발굴을 위한 후속 연구가 지속되어야 할 것임

참고문헌

- 강혜련 외. 2011. 「가족친화지수 및 가족친화기업(기관) 인증기준 개선연구」. 여성가족부이화여자대학교 산학협력단.
- 고보혜·김영신. 2016. 「광주지역 가족친화인증 도입 성과 및 향후 도입 요인 발굴」. 광주여성재단.
- 고승연. 2014. “여성의 일·가정양립과 사회자본: 국제비교를 통한 시사점”. 14-30(통권 581호). 2014.8.18. 현대경제연구원.
- 고지영·김은정. 2016. 「제3차 제주특별자치도 저출산 대응 기본계획(2016-2020) 수립 연구」. 제주여성가족연구원.
- 고지영. 2015. 「2015 제주특별자치도 성인지 통계」. 제주여성가족연구원.
- 김영옥 외. 2015. 「가일·가정 양립 실태조사(2015년)」. 고용노동부·한국여성정책연구원.
- 김태홍·고인아. 2001. 「가족친화적인 고용정책의 활성화 방안」. 한국여성개발원.
- 문은영·최나리. 2009. 「서울시 중소기업 저출산 대응 가족친화제도 지원방안연구」. 서울시여성가족재단.
- 박영주·김소정. 2015. 「대구 일·가정 양립 환경 조성; -가족친화인증기업 확대방안을 중심으로-」. 대구여성가족재단.
- 심인선·이정수. 2015. 「가족친화 경영 육성방안; -가족친화인증제를 중심으로-」. 경남발전연구원.
- 양정선 외. 2015. 「“경기가족친화 일하기 좋은 기업” 인증 사업체의 가족친화제도 효과성 분석」. 경기도가족여성연구원.
- 여성가족부. 2016. 「2016 일·가정양립 우수사례」. 여성가족부.
- 여성가족부·한국능력협회인증원. 2016. 「2016 가족친화인증」. 가족친화인증사무국(한국능력협회인증원).
- 이나련 외. 2014. 「경기도 “일하기 좋은 기업” 의 가족친화제도 연구」. 경기도가족여성연구원.
- 이영범 외. 2013. 「가족친화 인증기준 및 가족친화지수 개선연구」. 여성가족부·한국정책학회.
- 이영범 외. 2012. 「가족친화 사회환경 조성 실태조사」. 여성가족부·한국정책학회.

- 이혜경. 2015. 「충북 가족친화인증 기업·기관 운영 실태 및 정책 수요」. 충청북도여성 발전센터.
- 장영철. 2000. “싱가포르 노동조합운동과 근로자 복지”. 동남아시아연구, 9(1), 61-88.
- 전혜숙 외. 2012. 「부산지역 기업의 가족친화경영 활성화 방안 연구」. 부산여성가족개발원.
- 홍미희 외. 2010. 「여성·가족친화 근무환경 조성 지원방안 -남동공단을 중심으로-」. 인천발전연구원.
- 홍승아 외. 2015. 「2015년 기업 및 공공기관의 가족친화수준 조사」. 여성가족부·한국여성정책연구원.
- 홍승아·김은지. 2015. 「가족친화인증제 운영의 기업업종별 특수성 반영 방안」. 한국여성정책연구원.
- 홍승아 외. 2012. 「가족친화인증기업 확대방안 연구」. 여성가족부·한국여성정책연구원.
- 홍승아 외. 2011. 「가족친화제도 확산을 위한 기업성과 연구」. 여성가족부·한국여성정책연구원.

부록

1. 기업실태조사 설문지(기업체)
2. 기업실태조사 설문지(근로자)

부록 1. 기업실태조사 설문지(기업체)

가족친화제도 활성화를 위한 기업 실태조사(기업체)	ID			
------------------------------------	-----------	--	--	--

안녕하십니까?

(재)제주여성가족연구원은 제주특별자치도 출연 연구기관으로 제주지역에 맞는 여성 및 가족 정책을 연구 · 개발하고 있습니다.

저희 연구원에서는 제주지역 기업의 가족친화제도 활성화 방안을 마련하기 위한 가족친화제도 이용실태 및 정책요구에 대한 기업실태조사를 실시하고 있습니다. 이 조사를 통해 제주지역 기업의 가족친화경영에 실질적 도움을 드릴 수 있는 기업 현실을 고려한 정책을 수립하고자 합니다.

귀하가 응답하여 주시는 내용은 통계법 제33조에 의거하여 무기명 통계처리에만 사용되기 때문에 개인정보가 절대 노출되지 않으며, 조사 내용은 연구 목적 이외에 일절 사용하지 않을 것을 약속드립니다.

2017년 3월

※ 응답은 사업체의 경영자 혹은 인사·가족친화 담당께서 기입하는 것을 원칙으로 하며, 불가피한 경우에는 사업체 인력 전반에 걸친 현황에 충분한 지식을 가진 분께서 응답해 주시기 바랍니다.

<연구 및 조사 관련 문의사항 연락처>
 연구기관 : (재)제주여성가족연구원
 연구책임 : 손태주 ☎ 064-710-4975
 조사책임 : 리서치플러스조사연구소 ☎ 064- 726-0954



면접원	
면접일시	

II. 가족친화제도 이용실태

※ 가족친화제도는 남녀근로자가 직장과 가정 일을 조화롭게 수행할 수 있도록 지원하는 제도로서 자녀출산 및 양육지원, 유연근무제도, 가족친화직장문화조성 등의 사업이 있습니다. 정부는 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업 및 공공기관에 대하여 심사를 통해 인증을 부여하는 가족친화인증제를 실시하고 있습니다.

9. 다음은 자녀양육 및 양육지원에 관한 다양한 형태의 제도들입니다. 귀사에 해당하는 부분에 체크해 주십시오.

- 1) 육아휴직 : 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직
- 2) 육아기 근로시간 단축 : 육아기 근로자들이 자녀양육을 위해 주당 15시간이상 30시간 이하로 근무
- 3) 출산전후 휴가 : 임신 중의 여성근로자가 산전후에 90일의 휴가를 낼 수 있도록 하는 제도
- 4) 배우자 출산 휴가 : 남성근로자가 배우자의 출산시 자녀 양육이나 가사노동에 참여할 수 있도록 하는 휴가
(현, 유급3일+무급2일)
- 5) 임신한 여성의 야간·휴일 근무 제한 : 임신부를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일 근로 제한
- 6) 수유 공간 제공 : 산전 후 임신부를 위한 시설·공간 제공
- 7) 유급 수유시간 보장 : 생후 1년 미만 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자의 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유시간 보장
- 8) 자녀 학자금 지원 : 자녀 학자금 일부 혹은 전부 지원
- 9) 직장 내 보육시설 설치·운영 : 직장어린이집 설치·운영 혹은 어린이집을 설치할 수 없어 지역의 어린이집과 위탁체결

내용	사내규칙(내규) 실시 여부		사내규칙 및 내규로 실시되는 경우 활용 정도 평가			
	예	아니오	매우 낮음	약간 낮음	약간 높음	매우 높음
1) 육아휴직	①	②	①	②	③	④
2) 육아기 근로시간 단축	①	②	①	②	③	④
3) 출산전후 휴가	①	②	①	②	③	④
4) 배우자 출산 휴가(남성)	①	②	①	②	③	④
5) 임신한 여성의 야간·휴일 근무 제한	①	②	①	②	③	④
6) 수유 공간 제공	①	②	①	②	③	④
7) 유급 수유시간 보장	①	②	①	②	③	④
8) 자녀 학자금 지원	①	②	①	②	③	④
9) 직장 내 보육시설 설치·운영	①	②	①	②	③	④

10. 다음은 유연근무제도에 관한 다양한 형태의 제도들입니다. 귀사에 해당하는 부분에 체크해 주십시오.

- 1) 탄력적근로시간제 : 일이 많은 주(일)의 근로시간은 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 법적근로시간내로 맞추는 제도
- 2) 시차출퇴근제 : 출퇴근시간대에 시차를 두어 근로자가 자유롭게 선택하는 제도(1일 8시간 근로시간 준수)
- 3) 재택근무제 : 정보통신기술(ICT)을 이용하여 직장이 아닌 재택에서 근무가 가능한 제도
- 4) 시간제근무(단시간근로제) : 통상근로자의 1주 소정근로시간(주 40시간)보다 짧게 근로하는 제도
- 5) 스마트워크 : 자택 인근 스마트오피스로 출근하여 근무가 가능하거나 주로 모바일기기를 이용해 업무를 수행하는 원격근무 등

내용	사내규칙(내규) 실시 여부		사내규칙 및 내규로 실시되는 경우 활용 정도 평가			
	예	아니오	매우 낮음	약간 낮음	약간 높음	매우 높음
1) 탄력적근로시간제	①	②	①	②	③	④
2) 시차출퇴근제	①	②	①	②	③	④
3) 재택근무제	①	②	①	②	③	④
4) 시간제근무(단시간근로제)	①	②	①	②	③	④
5) 스마트워크	①	②	①	②	③	④

11. 다음은 가족친화직장문화 조성에 관한 다양한 형태의 제도들입니다. 귀사에 해당하는 부분에 체크해 주십시오.

- 1) 정시퇴근 : 일과 가정의 양립을 위해 기업에서 특정한 날을 선정하고, 정사 차원에서 정시에 퇴근하도록 권장하는 제도
- 2) 가족친화 직장교육 : 임직원 등을 대상으로 알가정 양립과 가족친화제도에 대한 이해를 돕기 위해 자사가 직접 혹은 위탁 운영
- 3) 가족돌봄휴직 : 근로자가 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직제도
- 4) 가족 프로그램 운영 : 가족을 동반한 행사(신입직원 가족초청행사, 가족 기념일 축하, 부모회사 체험하기 등)

내용	사내규칙(내규) 실시 여부		사내규칙 및 내규로 실시되는 경우 활용 정도 평가			
	예	아니오	매우 낮음	약간 낮음	약간 높음	매우 높음
1) 정시퇴근(가족사랑의 날)	①	②	①	②	③	④
2) 가족친화 직장교육 실시	①	②	①	②	③	④
3) 가족돌봄휴직 제도	①	②	①	②	③	④
4) 가족 프로그램 운영	①	②	①	②	③	④
5) 기타()	①	②	①	②	③	④

12. 가족친화제도 중에서 가장 도움이 된 제도는 무엇입니까? (3개까지 복수응답 가능)

1순위		2순위		3순위	
① 육아휴직		② 육아기 근로시간 단축		③ 출산전후 휴가	
④ 배우자 출산휴가	⑤ 임신한 여성의 야간·휴일 근무 제한			⑥ 수유공간 제공	
⑦ 유급 수유시간 보장	⑧ 자녀 학자금 지원		⑨ 직장 내 보육시설 설치·운영		
⑩ 유연근무제(탄력적 근로시간제, 시차출퇴근제 등)				⑪ 정시퇴근	
⑫ 가족친화 직장교육 실시	⑬ 가족돌봄휴직 사용			⑭ 가족 프로그램 운영	

Ⅲ. 가족친화제도 필요성, 장애요인, 기대효과

13. 귀사는 가족친화제도 정착을 위해 정부와 제주특별자치도의 역할은 어떻다고 생각하십니까?

- ① 매우 부족 ② 약간 부족 ③ 보통 ④ 약간 우수 ⑤ 매우 우수

14. 귀사에서 현재 도입하여 실시하고 있는 것과 관계없이 기업이 가족친화제도를 활용해야 할 필요성에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 전혀 필요하지 않음 ② 대체로 필요하지 않음 ③ 보통
 ④ 대체로 필요함 ⑤ 매우 필요함

15. 귀사에서 현재 도입하여 실시하고 있는 것과 관계없이 건전한 가족친화 직장문화를 조성하기 위해 가족친화제도를 활용해야 하는 이유는 무엇입니까?

(우선순위별 3개까지 복수응답 가능)

1순위		2순위		3순위	

- ① 우수한 인력을 채용하기 위해서 ② 근로자의 직장만족도 및 업무 몰입도 향상을 위해서
 ③ 근로자에 대한 배려는 기업의 책임이므로 ④ 기업의 홍보 및 이미지 향상을 위해서
 ⑤ 정부의 정책(법적 규제)을 이행하기 위해서 ⑥ 여성의 사회진출을 장려하기 위해서
 ⑦ 저출산·고령화 사회에서 출산장려를 위해서 ⑧ 일·가정 양립에 대한 근로자의 요구가 많아서
 ⑨ 기타_____

16. 귀사에서 현재 도입하여 실시하고 있는 것과 관계없이 가족친화제도를 도입 운영하는 데 느끼는 어려움은 무엇입니까? (우선순위별 3개까지 복수응답 가능)

1순위		2순위		3순위	
-----	--	-----	--	-----	--

- ① 제도 활용에 따른 기업의 비용 부담이 증가해서 ② 제도 활용에 대한 정부와 지자체의 지원이 부족해서
- ③ 제도 활용의 효과성이 불확실해서 ④ 인증제 신청 절차 기간이 길고 서류가 많아서
- ⑤ 대체인력 부족 등 업무수행에 차질이 있어서 ⑥ 경영진의 가족친화경영에 의지가 없어서
- ⑦ 제도를 도입할 경우 운영할 인력이 없어서 ⑧ 정부와 지방자치단체의 홍보가 부족해서
- ⑨ 제도 활용 시 상사와 동료의 지지가 부족해서 ⑩ 기타_____

17. 귀사가 현재 도입하여 실시하고 있는 것과 관계없이 가족친화제도를 활용할 경우 가장 기대하는 효과는 무엇입니까? (우선순위별 3개까지 복수응답 가능)

1순위		2순위		3순위	
-----	--	-----	--	-----	--

- ① 근로자의 이직율 감소 ② 근로자의 직장만족도 증가
- ③ 우수한 직원 채용 용이 ④ 기업의 이미지 향상
- ⑤ 직무 생산성 증가 ⑥ 근로자의 결근율 감소
- ⑦ 가족친화경영 활성화 ⑧ 기타_____

IV. 가족친화제도 활성화를 위한 정책 요구

18. 정부와 제주특별자치도는 기업의 가족친화경영을 지원하기 위해 가족친화기업 인증제도를 시행하고 있으며, 가족친화컨설팅을 지원하고 있습니다. 각 제도들에 대해서 알고 계신지, 그리고 각 제도들을 이용한 경험이 있는 경우 어느 정도 만족하였는지 응답해 주십시오.

		알고 있는 지 여부		알고 있고, 이용 경험이 있는 경우만 응답				
		안다	모른다	만족도				
				매우 불만족	약간 불만족	보통	약간 만족	매우 만족
여성가족부	1) 가족친화기업 인증제도	①	②	①	②	③	④	⑤
고용노동부	2) 일가양득 지원사업 (유연근무제, 재택원격 근무제 활용 지원)	①	②	①	②	③	④	⑤
	3) 노사발전재단 (일터혁신 컨설팅 및 일가정양립 교육 지원)	①	②	①	②	③	④	⑤
	4) 여성고용환경 개선 융자 지원	①	②	①	②	③	④	⑤

		알고 있는 지 여부		알고 있고, 이용 경험이 있는 경우만 응답				
		안다	모른다	만족도				
				매우 불만족	약간 불만족	보통	약간 만족	매우 만족
제주특별자치도	5) 제주가족친화지원센터 설치·운영	①	②	①	②	③	④	⑤
	6) 제주기업 가족친화인증 방문 무료 컨설팅	①	②	①	②	③	④	⑤
	7) 일가정 양립 지원 무료 가족친화 직장교육	①	②	①	②	③	④	⑤

19. 2008년 이후 현재까지 가족친화인증기업 신청을 하였습니까?

- ① 예(☞ 21번 질문으로) ② 아니오(☞ 20번 질문으로)

20. 향후 귀사는 가족친화기업 인증을 신청할 의향이 있습니까?

- ① 예(☞ 21번 질문으로) ② 아니오(☞ 20-1번 질문으로)

20-1 인증을 신청할 의향이 없다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 인증을 받지 못할 것이 확실해서 ② 조금 더 준비해서 내년에 신청하려고
 ③ 인증을 받을 필요성이 없어서 ④ 인증을 받는다 해도 인센티브가 미흡해서
 ⑤ 인증에 필요한 정보가 부족해서 ⑥ 기타 _____

21. 귀사는 추후 가족친화인증을 위한 ‘제주가족친화지원센터’의 컨설팅(무료)이나 직원교육 등을 받을 의향이 있습니까?

- ① 예(☞ 22번 질문으로) ② 아니오(☞ 21-1번 질문으로)

21-1 컨설팅을 받을 의향이 없다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 회사 일이 산재해 있어서 ② 받아도 도움이 전혀 안 될 것 같아서
 ③ 가족친화인증 받을 필요가 없어서 ④ 가족친화 인증 준비할 인력이 없어서
 ⑤ 가족친화제도 이용할 근로자가 적어서 ⑥ 기타 _____

22. 현재 제주특별자치도는 제주지역 가족친화인증기업을 위한 인센티브로 신용보증 수수료 감면과 중소기업육성자금 이차보전 우대지원을 하고 있습니다. 향후 제주 기업의 가족친화인증제의 활성화를 위하여 인증기업에게 어떠한 인센티브가 필요하다고 생각하십니까?

(5개까지 복수응답가능)

- 제주특별자치도 가족친화인증기업 인센티브 지원내용(2016년 12월 기준)
- 신용보증 수수료 감면(최종 선정된 보증 효율에서 0.3% 감면)
- 중소기업육성자금 이차보전 우대지원(창업 및 경쟁력강화 지원 자금
 (대출금리 70%, 신용담보 3.0%), 경영안정지원자금(2.8%)

구분	인센티브 지원내용	도입 희망
세금감면 관련	1) 가족친화기업 대상 지방세 감면(취등록세, 주민세 등)	
	2) 해외 마케팅 우대 지원(참여 우선권)	
	3) 국내 마케팅 우대 지원(참여 우선권)	
유망중소기업 인증 관련	4) 유망 중소기업 선정 가점	
	5) 고용우수기업 선정 가점	
전시회·박람회 관련	6) 국내·외 박람회 참가 지원 가점	
여성고용·청년인턴 사업 관련	7) 중소기업 청년인턴제 사업 선정 우대 (고용지원금 지원, 신청시 가점, 인원 배정 등)	
	8) 여성고용 우수기업 특별자금 지원	
근로자 인센티브 관련	9) 가족친화기업 근로자 인센티브 (제주특별자치도 시설 사용료, 관람료 감면)	
	10) 여성고용환경 개선자금 지원 (여성전용시설 설치·개선보수 비용)	
기타	11) 일반응역 적격 심사시 가점	
	12) 물품구매 적격 심사시 가점	
	13) 제주특별자치도 유관기관 사업 선정 우대	
	14) 기타()	

23. 제주지역 기업의 가족친화제도 활성화를 위해 가족친화인증제도 개선에 필요한 사항이 있다면 무엇이라고 생각하십니까? 자유롭게 의견을 제시하여 주십시오.

조사에 참여해 주셔서 감사드립니다.

부록 2 기업실태조사 설문지(근로자)

가족친화제도 활성화를 위한 기업 실태조사(근로자)

ID

안녕하십니까?

(재)제주여성가족연구원은 제주특별자치도 출연 연구기관으로 제주지역에 맞는 여성 및 가족 정책을 연구·개발하고 있습니다.

저희 연구원에서는 제주지역 기업의 가족친화제도 활성화 방안을 마련하기 위한 가족친화제도 이용실태 및 정책요구에 대한 기업실태조사를 실시하고 있습니다. 이 조사를 통해 제주지역 기업의 가족친화경영에 실질적 도움을 드릴 수 있는 기업 현실을 고려한 정책을 수립하고자 합니다.

귀하가 응답하여 주시는 내용은 통계법 제33조에 의거하여 무기명 통계처리에만 사용되기 때문에 개인정보가 절대 노출되지 않으며, 조사 내용은 연구 목적 이외에 일절 사용하지 않을 것을 약속드립니다.

2017년 3월

제주여성가족 연구원

<연구 및 조사 관련 문의사항 연락처>

연구기관 : (재)제주여성가족연구원

연구책임 : 손태주 ☎ 064-710-4975

조사책임 : 리서치플러스조사연구소 ☎ 064- 726-0954



면접원	
면접일시	

내용	사내규칙 (내규) 실시 여부		(이용 경험 응답자만 응답) 제도 이용 만족도				(이용여부 상관없이 모두 응답) 제도 활용 필요성			
	예	아니오	매우 낮음	약간 낮음	약간 높음	매우 높음	매우 낮음	약간 낮음	약간 높음	매우 높음
1) 육아휴직	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
2) 육아기 근로시간 단축	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
3) 출산전후 휴가	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
4) 배우자 출산 휴가(남성)	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
5) 임신한 여성의 야간·휴일 근무 제한	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
6) 수유 공간 제공	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
7) 유급 수유시간 보장	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
8) 자녀 학자금 지원	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
9) 직장 내 보육시설 설치·운영	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④

16. 다음은 유연근무제도에 관한 다양한 형태의 제도들입니다. 귀사에 해당하는 부분에 체크해 주십시오.

<p>1) 탄력적근로시간제 : 일이 많은 주(일)의 근로시간은 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 법적근로시간대로 맞추는 제도</p> <p>2) 시차출퇴근제 : 출퇴근시간대에 시차를 두어 근로자가 자유롭게 선택하는 제도(1일 8시간 근로시간준수)</p> <p>3) 재택근무제 : 정보통신기술(ICT)을 이용하여 직장이 아닌 재택에서 근무가 가능한 제도</p> <p>4) 시간제근무(단시간근로제) : 통상근로자의 1주 소정근로시간(주 40시간)보다 짧게 근로하는 제도</p> <p>5) 스마트워크 : 자택 인근 스마트오피스로 출근하여 근무가 가능하거나 주로 모바일기기를 이용해 업무를 수행하는 원격근무 등</p>
--

내용	사내규칙 (내규) 실시 여부		(이용 경험 응답자만 응답) 제도 이용 만족도				(이용여부 상관없이 모두 응답) 제도 활용 필요성			
	예	아니오	매우 낮음	약간 낮음	약간 높음	매우 높음	매우 낮음	약간 낮음	약간 높음	매우 높음
1) 탄력적근로시간제	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
2) 시차출퇴근제	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
3) 재택근무제	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
4) 시간제근무(단시간근로제)	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
5) 스마트워크	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④

17. 다음은 가족친화직장문화 조성에 관한 다양한 형태의 제도들입니다. 귀사에 해당하는 부분에 체크해 주십시오.

- | |
|---|
| 1) 정시퇴근 : 일과 가정의 양립을 위해 기업에서 특정한 날을 선정하고, 정사 차원에서 정시에 퇴근하도록 권장하는 제도 |
| 2) 가족친화 직장교육 : 임직원 등을 대상으로 일·가정 양립과 가족친화제도에 대한 이해를 돕기 위해 자사가 직접 혹은 위탁 운영 |
| 3) 가족돌봄휴직 : 근로자가 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직제도 |
| 4) 가족 프로그램 운영 : 가족을 동반한 행사
(신입직원 가족초청행사, 가족 기념일 축하, 부모회사 체험하기 등) |

내용	사내규칙 (내규) 실시 여부		(이용 경험 응답자만 응답) 제도 이용 만족도				(이용여부 상관없이 모두 응답) 제도 활용 필요성			
	예	아니오	매우 낮음	약간 낮음	약간 높음	매우 높음	매우 낮음	약간 낮음	약간 높음	매우 높음
1) 정시퇴근(가족사랑의 날)	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
2) 가족친화 직장교육 실시	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
3) 가족돌봄휴직 제도	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
4) 가족 프로그램 운영	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④
5) 기타()	①	②	①	②	③	④	①	②	③	④

18. 위의 제도 이외에 귀사가 실행하고 있는 가족친화제도가 있다면 무엇입니까?

연구보고서 2017-2

제주기업의 가족친화제도 이용실태 및 활성화 방안

발행일 2017년 7월 31일

발행인 이 은 희

발행처 (재)제주여성가족연구원

제주특별자치도 제주시 문연로 30(연동)

☎064-710-3482, Fax.064-710-3489

www.jewfri.kr

인쇄소 내내로전자출판

※ 이 보고서는 출처를 밝히는 한 자유롭게 인용은 가능하나
내용의 무단 전제나 복제를 금합니다.

ISBN : 979-11-87026-17-4

제주기업의 가족친화제도 이용실태 및 활성화 방안



제주여성가족연구원

63121 제주특별자치도 제주시 문연로 30(연동)

✉ jewfir@jewfri.kr 🏠 www.jewfri.kr



9 3 3 3 0

9 791187 026174

ISBN 979-11-87026-17-4