

2021

기본연구 2021-07

전라북도 일·생활균형 실태 및 대응방안 연구

연구진 조경옥 · 이주연 · 전아람 · 최지훈

Jeonbuk Institute



기본연구 2021-07

전라북도 일·생활균형 실태 및 대응방안 연구



연구진 및 연구 세부 분담

연구책임 조경옥 | 선임연구위원 | 연구총괄, 제1장, 2장 2절,
3장(1절, 3절), 4장, 5장
공동연구 이주연 | 연구위원 | 제5장
전아람 | 전문연구원 | 제2장(1절, 3절, 4절), 3장(1절, 2절)
최지훈 | 전문연구원 | 제2장 1절

자문위원 백옥미 | 군산대학교 교수
김흥주 | 원광대학교 교수
문정희 | 부산여성가족개발원 연구위원

연구관리 코드 : 21GI11

이 보고서의 내용은 연구자의 의견으로서
전북연구원의 공식 입장과는 다를 수 있습니다.

■ 목 차 | Contents

제1장 서론	1
1. 연구 필요성 및 목적	3
2. 연구내용 및 방법	5
제2장 선행연구 검토	9
1. 일·생활균형 개념 및 관련 연구 동향	11
2. 일·생활균형 정책흐름과 주요 쟁점	18
3. 타 지역 일·생활균형 지원 사례	21
4. 전라북도 일·생활균형 우수기업 사례	40
제3장 전라북도 일·생활균형 현황	47
1. 전라북도 일·생활균형 정책추진 현황	49
2. 지표로 보는 전라북도 일·생활균형 현황	55
3. 전라북도 기업의 일·생활균형 특징	81
제4장 전라북도 일·생활균형 실태 및 정책수요	111
1. 근로자의 일·생활균형 실태 및 정책욕구	113
2. 기업의 일·생활 균형 실태 및 정책수요	131
3. 요약 및 시사점	146
제5장 결론 및 정책제언	149
1. 주요 연구결과 및 논의	151
2. 일·생활균형 활성화를 위한 정책방향 및 과제	160
참고문헌	169

표목차 | Contents

〈표 2-1〉 지역의 일·생활균형 정책 관련 선행연구 검토	13
〈표 2-2〉 직업 특성별 일·생활균형 정책 관련 선행연구 검토	15
〈표 2-3〉 일·생활균형 지원 모델 개발 관련 선행연구 검토	17
〈표 2-4〉 정부 일·생활균형 관련 정책	19
〈표 2-5〉 서울시 일·생활균형지원센터 분야별 주요사업	24
〈표 2-6〉 부산광역시 일·생활균형지원센터 전략별 세부과제 및 주요사업	27
〈표 2-7〉 대구 일·가정양립지원센터 분야별 주요사업	30
〈표 2-8〉 광주광역시 일·가정양립지원본부 일·생활균형 주요사업	33
〈표 2-9〉 대구 일·가정양립지원센터 분야별 주요사업	36
〈표 2-10〉 제주가족친화지원센터 추진전략별 주요사업	39
〈표 3-1〉 2021 전라북도 양성평등 시행계획 정책과제별 사업내용	50
〈표 3-2〉 일·생활균형 관련 법률 및 조례	54
〈표 3-3〉 시도별 2019년 일·생활 균형 지수	56
〈표 3-4〉 시도별 사업체규모별 근로시간	57
〈표 3-5〉 시도별 사업체규모별 초과근로시간	58
〈표 3-6〉 시도별 휴가사용 여부	60
〈표 3-7〉 시도별 유연근무제도 유형별 도입률	61
〈표 3-8〉 시도별 유연근무제도 유형별 활용실적	62
〈표 3-9〉 전라북도 가족친화인증기업·기관 추이	64
〈표 3-10〉 시도별 가사노동 및 가사노동시간 비중(2019)	65
〈표 3-11〉 시도별 여성취업에 대한 견해(2019)	66
〈표 3-12〉 시도별 가사분담에 대한 견해(2020)	67
〈표 3-13〉 시도별 일과 가족생활 우선도(2019)	69
〈표 3-14〉 시도별 평균 여가시간(2020)	70
〈표 3-15〉 시도별 여가시간 충분도(2020)	71
〈표 3-16〉 시도별 일·여가생활 균형 정도	73

〈표 3-17〉 시도별 육아휴직 이용자	74
〈표 3-18〉 시도별 육아기 근로시간 단축제도 이용자	76
〈표 3-19〉 시도별 국공립 어린이집 설치 비율	78
〈표 3-20〉 시도별 초등돌봄 운영교실 평균 및 이용률	79
〈표 3-21〉 임신 및 출산 시기의 여성 근로자 고용 상황	82
〈표 3-22〉 출산전후휴가제도 활용실태	83
〈표 3-23〉 배우자출산휴가제도 활용실태	84
〈표 3-24〉 임신기근로시간단축제도 활용실태	86
〈표 3-25〉 난임치료휴가제도 활용실태	87
〈표 3-26〉 기타 여성근로자 보호조치 제도 활용 가능 사업체 비율	88
〈표 3-27〉 육아휴직 활용실태	89
〈표 3-28〉 육아휴직 관련 수당 및 평가	90
〈표 3-29〉 육아휴직 복귀 관련 실태	92
〈표 3-30〉 육아휴직 신청 부담	93
〈표 3-31〉 육아휴직에 따른 어려움과 대체인력 활용	94
〈표 3-32〉 육아휴직제도 관련 인지도	95
〈표 3-33〉 사업주 지원제도 인지도 및 수혜율	96
〈표 3-34〉 육아기근로시간단축제도 활용실태	97
〈표 3-35〉 가족돌봄휴직제도 활용실태	99
〈표 3-36〉 직장보육시설 활용실태	99
〈표 3-37〉 근로자의 필요에 따라 일하는 시간·장소 조정 가능성	100
〈표 3-38〉 유연근로제도 유형별 도입률	101
〈표 3-39〉 유연근로제도 유형별 활용실적	101
〈표 3-40〉 유연근로제도 도입 이유 및 향후 계획	102
〈표 3-41〉 초과근로 실태	104
〈표 3-42〉 연차 활용실태	105
〈표 3-43〉 ‘근무혁신 10대 제안’ 중 시행 조치(복수응답)	106
〈표 3-44〉 근무혁신제도 활용실태	107
〈표 3-45〉 지자체의 일·생활균형 관련 제도 안내 및 컨설팅	109

〈표 4-1〉 심층면접 참여자의 일반적 특성	114
〈표 4-2〉 심층면접 참여자의 일반적 특성	132
〈표 5-1〉 전라북도 일·생활균형 주요 문제점 및 현안과 정책방안	158
〈표 5-2〉 일생활균형 관련 자치단체 조례	161

그림목차 | Contents

〈그림 2-1〉 서울시 일·생활균형지원센터 미션	21
〈그림 2-2〉 서울시 일·생활균형지원센터 조직도	22
〈그림 2-3〉 부산광역시 일·생활균형지원센터 추진체계	25
〈그림 2-4〉 부산광역시 일·생활균형지원센터 조직도	26
〈그림 2-5〉 대구 일·가정양립지원센터 미션 및 비전	28
〈그림 2-6〉 대구시 일·가정양립지원센터 조직도	29
〈그림 2-7〉 광주광역시 일·가정양립지원본부 조직도	32
〈그림 2-8〉 전남 일·생활균형지원센터 비전 및 전략	34
〈그림 2-9〉 전남여성가족재단 조직도	35
〈그림 2-10〉 제주가족친화지원센터 비전 및 추진전략	37
〈그림 2-11〉 제주가족친화지원센터 조직도	38
〈그림 2-12〉 성일하이텍(주) 기업로고	40
〈그림 2-13〉 ㈜애니스마트 기업로고	42
〈그림 2-14〉 청춘세탁 기업로고 및 매장 사진	43
〈그림 2-15〉 동군산병원 기업로고	44
 〈그림 3-1〉 일·생활균형 전북지역추진단 사업	 52
〈그림 3-2〉 지역별 일·생활 균형지수 변화	55
〈그림 3-3〉 시도별 가족친화인증기업·기관 현황	63
 〈그림 4-1〉 시도별 배우자 출산휴가 이용자 및 출생건수 대비 비율(2020)	 77

1

장

서론

Jeonbuk Institute

-
1. 연구의 필요성 및 목적
 2. 연구내용 및 방법

제 1 장 서 론

1. 연구 필요성 및 목적

2019년 OECD가 세계 40개국을 대상으로 근로시간, 여가시간 등을 토대로 일·생활균형 상태를 조사한 결과 한국은 37위로 최하위 순위에 위치하였고, 50시간 이상 근무하는 직원의 비율은 OECD 평균인 11%보다 높은 25.2%로 나타났다. 일과 가족, 그리고 개인의 생활을 성공적으로 결합하는 능력이야말로 한 가정의 모든 구성원의 행복을 위해 중요하며, 이를 위해서는 장시간 근로문화 개선, 유연근무제 확산 등 일·생활 균형¹⁾이 가능한 사회구조로의 전환이 필수적이다. 그동안 일·생활균형 정책은 여성의 경력단절 예방과 저출산의 대안으로 추진되어 주로 자녀가 있는 여성의 ‘일·가정양립’에 초점을 두어 왔으나, 가족돌봄 이외에 개인의 여가 및 건강, 성장 및 자기계발 등 다양한 삶의 영역을 강조하는 ‘일·생활균형’ 정책으로 패러다임이 변화하고 있다. 현 정부는 ‘휴식 있는 삶을 위한 일·생활 균형 실현’을 국정과제 목표 중의 하나로 정하고 다양한 정책 및 사업을 추진 중에 있다. 그러나 일·생활균형에 관한 사회적 공감대 확산과 정부의 노력에도 불구하고 여전히 지역과 기업현장에서는 제도가 제대로 작동하지 못하고 활용률이 저조한 상황이다. 2001년 일·가정양립 관련제도 개선 이후 육아휴직제도 및 출산휴가 등을 사용하는 근로자 수가 꾸준히 증가하고 있으나 정책수혜자는 여성, 정규직, 대기업으로 정책사각지대인 남성, 비정규직, 중소기업으로의 확산이 필요한 것으로 나타나고 있다²⁾.

한편, 고용노동부의 ‘19년도 일·생활균형 지수’(20년도 발표) 결과에 의하면 전

-
- 1) 일·생활균형(work-life balance)은 일과 일 이외의 영역, 즉 가족, 여가 및 건강, 성장 및 자기계발 등에 대해 시간과 심리적·신체적 에너지를 적절히 분배함으로써 삶의 만족도를 높이는 행위임
 - 2) 2019년 남성 육아휴직자는 22,297명으로 전체 육아휴직자(105,165명) 중 21.1%에 불과함. 육아휴직활용여부에 대한 조사결과로는 자유롭게 활용가능 45.4%, 활용 가능하나 충분히 사용하지 못함 26.4%, 전혀 활용할 수 없음 28.1%로 나타남. 한편 유연근무제 도입률을 구체적으로 살펴보면 시간선택제 13.2%, 시차출퇴근제 16.5%, 선택근무제 8.6%, 재량근무 7.0%, 재택근무 6.3%로 나타나고 있음

라북도의 일·생활균형 지수(47.4점)는 전국 13위로 하위권에 머물고 있다. 구체적으로 살펴보면 일·생활균형 지수를 구성하는 4가지 영역(일, 생활, 제도, 지자체 관심도) 모두에서 전국 평균보다 낮았으며, 특히 제도 영역의 지수는 17개 시·도 중 가장 낮은 것으로 나타났다. 2018년도 전북의 일·생활균형 지수는 50.2%이었으나 2019년은 이보다 2.8%p 하락한 47.4%이다. 한편, 전국적으로 2018년보다 2019년에 일·생활 균형지수가 향상 되었으나 울산, 충남, 전북, 경북지역에서만 감소한 것으로 나타나고 있어 지자체의 관심과 정책적 개선이 필요한 상황이다.

현행 일·생활균형 관련 제도들은 주로 정규직과 대기업 중심으로 활용되고 있다. 국내 전체 사업체 수의 99%가 중소기업이며, 전체 근로자의 85%가 중소기업 근로자인 상황에서 일·생활균형 제도의 확산은 중소기업과 중소기업 근로자에게 매우 중요하다. 이러한 상황을 반영하여 최근 정부의 정책방향도 중소기업의 일·생활균형에 대해 초점을 맞추고 있다. 그러나 중소기업은 규모, 업종, 유형 등에 따라 매우 다양한 특성을 갖고 있어 현행과 같이 일률적인 일·생활균형 지원제도 만으로는 이용률 제고에 한계가 있을 수밖에 없다. 이에 고용노동부는 2017년부터 광역 시·도 단위의 ‘일·생활균형 지역추진단’을 선정하여 지원하고 ‘지역별 일·생활균형 지수’를 개발·공표하는 등 지역단위 일·생활균형 문화 확산에 주력하고 있다.

그럼에도 불구하고 중소기업 및 소규모사업장이 타 지역에 비해 큰 비중³⁾을 차지하고 있는 전북은 일·생활균형 지원제도 추진 및 실효성에 있어 어려움이 있을 것으로 예상된다. 지역 실정이 이러한에도 불구하고 일·생활균형 정책 활용과 문제점에 대한 지역차원에서의 실태조사나 기초자료는 거의 전무한 상황이다. 중앙 정부 및 대기업 중심으로 추진되어온 일·생활균형 정책이 지방정부 및 중소기업으로 확산되고 지역을 기반으로 일·생활균형 문화가 조성되기 위해서는 지역차원에서의 일·생활균형에 대한 구체적인 실태 및 특성, 문제점을 파악할 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 각종 통계지표 및 행정자료, 실태조사 등의 결과를 토대로 전

3) 전북은 전체 사업체의 92.7%가 10인 미만 사업체이고 이 가운데 82.7%가 5인 미만의 개인사업장 수준의 업체로 기업규모가 작을수록 장시간 근로가 더 많이 나타나는 점을 고려할 때 전북의 일·생활균형 수준은 낮을 것으로 예상됨

북지역 일·생활균형 실태 및 제도추진 여건 등을 분석하고자 하였다. 나아가 기업과 근로자 대상의 심층면접조사를 통하여 제도 및 정책에 대한 활용 현황과 애로사항, 정책요구 등 실제 제도와 현실사이에서의 괴리나 격차 등을 분석하고자 하였다. 이상의 연구결과를 종합적으로 분석하여 향후 전북지역 일·생활균형 정책을 체계적으로 수립하고 효율적으로 추진하기 위한 기초자료를 제공하는데 본 연구의 목적이 있다

2. 연구내용 및 방법

가. 연구내용

본 연구는 총 5장으로 구성되어 있다. 제 1장에서는 일·생활균형 정책 필요성과 목적, 주요 연구내용 및 방법에 대해 기술하였다.

제 2장에서는 일·생활균형 개념 및 정책범주를 살펴보고 선행연구를 토대로 연구동향과 주요 이슈, 정책의 효과성, 정책방향과 관련 사업 등을 분석하였다. 이를 토대로 현재 주요하게 논의되고 있는 일·생활균형 이슈와 관점 등을 정리하였다. 또한 타 지자체의 일·생활균형 운영 사례, 도내 기업의 우수사례 등을 분석하여 정책적 시사점을 도출하였다.

제 3장에서는 전북의 일·생활균형 정책추진 현황을 살펴보고 아울러 고용노동부가 발표하는 ‘지역별 일·생활균형 지수’를 토대로 일/생활/제도/지자체관심도 등 각 영역별로 전라북도 일·생활균형 실태와 문제점 등을 분석하였다. 또한 전라북도 기업의 일·생활균형 특징을 분석하기 위해 매년 고용노동부가 실시하는 「일·가정양립 실태조사」를 토대로 3년(2017년~2019년)동안의 각 기업의 일·생활균형 제도 활용 추이와 변화 등을 분석하고자 하였다.

제 4장에서는 각 통계지표 및 원자료 등 정량적인 조사로는 파악하기 어려운 구체적인 내용에 대해서 보완적으로 심층면접 조사를 실시하였다. 근로자와 기업, 일·생활균형 관련 전문가 등을 대상으로 전라북도 일·생활균형 여건과 특징, 제도추진의 상황과 어려움, 한계, 정책욕구, 개선방안, 향후 전북의 정책추진 방향 및 관련 사업 등에 관한 의견조사 결과를 분석하였다.

제 5장에서는 각 장의 연구결과에 대한 주요 내용을 요약하고 논의사항 및 정책 적 함의를 바탕으로 향후 전북의 일·생활균형 추진체계 구축방향과 활성화를 위한 관련 사업 등을 제안하였다.

나. 연구방법

1) 문헌연구 및 행정자료 분석

- 일·생활균형 관련 중앙 부처별 정책 및 행정자료 검토, 정책 연구보고서, 자료 집 검토
- 전라북도 일·생활균형 정책 추진 현황 검토
- 타 지자체 일·생활균형 정책 및 사업 사례, 전북의 일·생활균형 우수사례 검토

2) 각종 통계자료의 분석

- 매년 통계청이 발표하는 「일·가정양립 지표」를 준용하여 전북의 일·생활균형 현황 및 특징에 관한 통계자료 분석
- 고용노동부의 「일·가정양립 실태조사」의 3년(2017년~2019)동안의 데이터 분석을 통해 전라북도 기업의 임신·출산·양육관련 제도추진 실태, 유연근무 및 일 하는 문화 등에 관한 기업의 실태 및 특징 분석

3) 근로자 및 기업, 전문가 대상의 심층면접조사

- 조사대상 : 근로자(11명), 기업인사담당자(8명) 및 전북지역 일·생활균형추진단 위원 (3명) 등 총 22명
- 조사방법 : 코로나 19 등의 영향으로 직접 인터뷰가 어렵거나 동의를 얻을 수 없는 경우, 반구조화된 설문지를 사전에 배포하여 회신을 받은 후 불충분한 응답에 대해서는 추가 인터뷰를 진행함. 인터뷰에 동의를 한 경우는 직접 인터뷰를 실시함

○ 조사내용 :

- (근로자) 근로현황, 가정생활 현황, 일·생활균형 인식 및 갈등에 관한 경험, 일·생활균형 제도 활용 현황, 일·생활균형 인식 및 조직문화, 일·생활균형 지원제도 이용에 따른 어려움과 애로사항, 정책개선 사항 및 정책요구 등
- (기업인사담당자 및 전문가) 전라북도 일·생활균형 추진여건 및 특성, 기업의 제도 추진상황, 어려움과 장애요인, 조직문화 및 개선사항, 정책요구, 향후 전북 추진체계 구축 방향 및 주요 추진사업 등

다. 연구 추진체계 및 절차



2

장

선행연구 검토

Jeonbuk Institute

-
1. 일·생활균형 개념 및 관련 연구 동향
 2. 일·생활균형 정책흐름과 주요 쟁점
 3. 타 지역 일·생활균형 지원 사례
 4. 전라북도 일·생활균형 우수기업 사례

제 2 장 선행연구 검토

1. 일·생활균형 개념 및 관련 연구 동향

가. 일·생활균형 개념 및 정책범위

2018년 7월부터 주당 최대 근로시간을 52시간 이하로 하는 주52시간 근무제가 시행되면서 ‘일·생활균형’의 개념 사용이 확산되고 있으나 예전부터 일·가정양립, 혹은 일·가족양립, 가족친화 등의 개념이 오랫동안 혼용되어 사용되었다.

일·가정양립 정책은 사회성원으로서 노동시장에 충분히 참여하도록 함과 동시에 그들의 자녀를 잘 양육하도록 지원하는 것을 의미한다(홍승아 외, 2008).

한편, 일·생활균형(work-life balance)은 일과 일 이외의 영역, 즉 가족, 여가 및 건강, 성장 및 자기개발 등에 대해 시간과 심리적·신체적 에너지를 적절히 분배함으로써 삶의 만족도를 높이려는 행위를 지칭한다(손영미 외, 2006).

매년 고용노동부에서 실시하는 일·가정양립 실태조사(김영옥 외, 2017)에서는 일·가정양립 개념을 고정적인 개념이 아닌 확장되는 개념으로 제안한 바 있다. 일·가정양립은 일차적으로는 자녀양육의 책임을 갖는 남녀근로자의 일과 가족생활을 지원하는 것으로 정의할 수 있지만, 노인 환자 돌봄, 가가개발 및 여가향유를 지원하는 조치로 확대될 수 있기 때문에 사업체들은 모성보호, 육아휴직제도, 유연근무제도, 보육 및 자녀교육 지원서비스 외에도 조직 구성원의 특성과 사업체 상황에 맞는 여타의 제도시행과 조치를 포함할 수 있다(문정희 외, 2018).

현재 법적 용어는 ‘일·가정양립 지원’이나 다양한 근로자와 가족을 포괄하는 확대된 개념으로써 ‘일·생활균형’으로 정부정책 방향 역시 사용 중에 있으므로 본 연구에서도 법적용어로는 ‘일·가정양립’을 사용하되, 그 외 용어는 ‘일·생활균형’으로 통일하고 이 관점으로 접근하고자 한다. 이러한 개념을 토대로 일·생활균형 관련 정책의 범위는 첫째, 노동자의 모성·부성권 및 가족돌봄권 보호정책으로 여기에 해당하는 정책으로는 임신·출산기 모·부성권 보호제도, 육아기 모·부성권 보호제도, 육아정보 및 상담지원제도, 가족돌봄 권리보호제도, 사업주 지원제도 등이

포함된다. 두 번째로는 작업장의 유연한 노동시간 및 휴가활성화 관련 정책이다. 여기에 해당하는 대표적인 정책으로는 노동시간 단축, 노동시간 유연성 강화, 작업공간 유연성 강화, 휴식권 보장제도 등이 해당된다.

세 번째로는 일·생활균형 문화프로그램 및 시설 조성 정책이다, 여기에는 일·생활균형 문화 확산을 위한 교육 및 캠페인, 문화 및 환경개선 지원, 관리·감독 강화, 일·생활균형 실천 우수기업 선정 및 포상 등의 정책이 해당된다.

나. 일·생활균형 관련 연구 동향

일·생활균형에 관한 지금까지의 연구는 내용과 방법론으로 구분할 수 있다.

우선 내용적으로는 ①일·가정양립에 관한 기업과 직장문화에 관한 연구로 이는 주로 가용한 시간자원, 인적자원, 서비스 유형, 제도적 지원 등의 다양한 조합을 통해 현재 일·생활균형에 관한 기업과 직장문화의 실태를 파악하고자 하는 연구이다. 대표적으로는 고용노동부와 한국여성정책연구원이 매년 진행하는 ‘일·가정양립 실태조사’가 있으며 이외에 지역단위에서 진행해 온 연구들이 있다. ②근로자를 대상으로 일·가정양립 실태에 관한 연구들은 주로 직장생활에서의 근로환경, 생활시간, 일·가정양립 갈등 및 장애요인, 일·가정양립 지원제도 이용실태, 돌봄실태와 지원방안 등을 주요 내용으로 분석하고 있다. ③지역단위의 일·생활균형 지원모델 개발과 일·가정양립지원센터 운영방안에 관한 연구들이다. 이들 연구는 중앙정부의 일·생활균형 정책 및 가족친화제도의 확산을 위해 다양한 노력에도 불구하고 지역사회의 일·생활균형 문화 및 인식의 변화가 더디게 나타나거나 관련 정책과 제도 도입의 이해와 수용성이 낮기 때문에 지역현실에 기초한 일·생활균형 지원모델과 이를 운영하기 위한 일·생활균형센터의 필요성이 대두되기 때문이다.

이들 연구를 진행함에 있어 방법론적으로 기업의 인사담당자를 대상으로 실태조사를 진행하거나 근로자를 대상으로 실태조사, 초점집단면접조사, 심층면접조사, 웨서베이 등 다양한 조사방법을 통해 연구를 추진하고 있다. 각 연구에 따라서는 표준화된 설문조사만으로는 도출되기 어려운 일·생활균형에 관한 다차원적이고 다각적인 맥락을 분석하기 위해 양적조사+질적연구를 병행하는 종합적인 분석을 시도하기도 한다.

본 연구에서는 전라북도의 일·생활균형의 실태와 현황, 문제점, 제도추진의 장애요인, 기업과 직장의 일·가정양립 실태 문화 개선방안 등 전북 지역이 가지고 있는 현 단계 일·생활균형의 현주소와 특징을 분석하기 위해 고용노동부가 실시한 실태조사에 대한 지역수준에서의 데이터분석을 실시하고자 한다.

이와 같은 지역수준의 데이터분석이 갖는 장점은 일·가정양립 실태에 관한 전국 평균 대비 전북의 현 수준을 파악하고 지역 특성에 기초한 활성화 방안을 마련할 수 있는 정책 시사점을 도출할 수 있다는 장점이 크다. 더불어 본 연구에서는 지역 산업과 근로자 특성을 고려할 때 10인 미만의 사업장(92.7%)이 많고 남성근로자 중심의 제조업이 많으며, 여성근로자가 많은 서비스직, 사회복지직과 비정규직 등을 대상으로 일·생활균형 실태 등을 알아보기 위한 심층면접조사도 기존의 선행연구와 차별화 될 수 있으며, 전북 지역의 특성에 기초한 일·생활균형 모델이나 관련 정책 방향 및 대안을 도출할 수 있는 점에서도 본 연구의 특징과 의의가 있을 것으로 기대한다.

〈표 2-1〉 지역의 일·생활균형 정책 관련 선행연구 검토

연구제목	연구목적	연구내용	연구방법 및 연구대상
지자체 일·생활균형 관련 실태진단 및 역할 강화방안 연구 (고용노동부, 2018)	일과 생활의 균형이 여성의 경력 단절과 더불어 저출산 문제를 해결할 수 있는 방안으로 논의되며 일·생활 균형의 정책적 중요성이 강화되고 사회적 공감대가 형성되고 있으나 지역과 현장에는 확산되지 못하고 있음 일·생활 균형이 확산되기 위해서는 지자체의 관심과 노력이 필요하나 현재는 '지자체의 관심도'를 측정할 수 있는 구체적인 자료와 통계가 부족한 상황임 따라서 광역자치단체 수준에서 일·생활 균형에 대한 관심도를 측정할 수 있는 지수를 산출하고 지자체의 역할강화 방안을 마련하고자 함	• 일·생활 균형과 관련된 각 시도의 자료를 수집하여 지수 산출을 위한 통계자료 구축 및 지수 산출결과 분석 • 일·생활 균형 확산을 위한 국내외의 지자체 사례를 검토하여 지자체 역할 강화 방안 제시 • 지역별 핵심 산업 및 기업을 대상지원 요구 파악 및 지역의 전문가 및 관련자를 대상으로 중점 과제에 대한 수요 파악	• 조사방법 : 심층면접조사 전문가조사 • 조사대상 : 〈심층면접조사〉 지역별 핵심 산업 및 사업체 인사 담당자 51명 〈전문가조사〉 지자체 전문가 및 경총, 노총 담당자 31명

연구제목	연구목적	연구내용	연구방법 및 연구대상
부산지역 일·생활균형 직장문화조성 지원방안 (부산여성가족 개발원, 2018)	저출산 극복과 삶의 질 제고를 위해 일과 생활의 균형이 가능한 사회구조 개선은 필수적이나 여전히 여성들은 경력단절을 경험하고 있고, 남성들은 육아휴직 등을 사용하기 어려움 소규모 사업장이 많고, 서비스 업종 종사자가 많은 부산의 특성상 일· 생활균형제도의 활용이 전국에 비해 저조함. 따라서 일·생활균형과 관련 하여 기업에 대한 직접적 지원을 확대해야 할 필요성이 높음 따라서 부산지역의 일·생활균형 관련 정책 요구를 파악하여 실질적인 지원 방안을 모색하고자 함	• 일·생활균형 관련 연구 동향과 국내외 정책을 통한 사례 분석 • 통계청 통계자료 분석을 통하여 부산 지역의 일·생활균형 실태 및 특성 분석 • 부산 가족친화기업 인사 담당자 및 근로자를 대하여 설문조사 및 초점집단면접조사 실시	• 조사방법 : 설문조사 초점집단면접조사 • 조사대상 : 〈설문조사〉 부산 가족친화인증 기업 인사담당자 및 근로자 212명 〈초점집단면접조사〉 기업 인사담당자, 컨설턴트, 관련 전문가 11명
전남 일·생활 균형 현황과 지원기관 설립 및 운영 방안 (전남여성가족 재단, 2019)	세계적으로 국가·사회 발전 전략이 인간 중심의 ‘삶의 질’로 채택되는 상황에 맞춰 정부에서도 일·생활 균형 을 100대 국정과제에 포함시킴 그러나 ‘일·생활 균형’에 대한 개념의 사회적 합의 없이 현안 대응 위주로 정책이 구성되었으며, 일·가정 양립이 여성의 문제뿐만 아니라 성평등 이슈보다는 가족 이슈로 부각된 점 등 제도와 현실의 간극은 매우 큼 전남의 경우 일·생활 균형 지수가 17개 시도 중 14위로 하위권에 랭크되어 있으며 전담기관이 부재하고 지원 제도가 임금노동자, 정규직·대기업 중심으로 설계되어 있어 농림어업과 자영업자 비중이 높고, 5인 미만 개인사업장이 많은 전남의 경우 제도의 실효성이 낮음 따라서 본 연구에서는 일·생활 균형 의 이론적, 조작적 개념을 정의하고 정책적 비전과 목표를 도출하고자 함. 또한 전남의 지역 특성에 맞는 일· 생활 균형 정책의 과제를 제안하며 정책 추진체계로서 전남 일·생활균형 지원센터의 설립과 운영방안을 수립 하고자 함	• 일·생활 균형에 대한 이론적 검토 및 정책 흐름과 쟁점 검토를 통한 일·생활 균형 이슈와 개념 정립 • 전라남도 일·생활 균형 정책 및 통계자료를 이용한 전라남도 현황 분석 • 초점집단면접조사를 통한 전라남도 일·생활 균형 정책수요 파악 • 전문가 자문을 통한 전남 일·생활 균형 지원센터 설립 및 운영방안 수립	• 조사방법 : 초점집단면접조사 • 조사대상 : 비혼여성, 양육기 맞벌이 여성, 경력단절여성, 농촌여성, 미혼남성, 양육기 맞벌이 남성 22명

연구제목	연구목적	연구내용	연구방법 및 연구대상
충북 일·생활 균형 현황 및 지원 방안 (충북여성재단 , 2018)	일과 생활의 불균형은 여성의 경력 단절과 남성의 육아참여 제한, 청년의 비혼 선호와 저출산 등 다양한 사회문제를 야기해옴. 일·생활균형 정책지원의 핵심은 일터의 일/남성 중심성과 돌봄의 가정/여성중심성을 해소하는데 있음 따라서 이러한 문제를 해결하기 위해 충북의 일과 생활의 균형 현황을 진단하고 일·생활균형 활성화를 위한 정책적 과제를 도출하고자 함	• 일·생활균형 지원 정책 현황 및 타 지자체 사례 분석 • 일·생활균형 지표에 대한 충청북도의 실태 및 특성 분석 • 설문조사 및 초점집단 면접, 간담회 등을 통한 충청북도 일·생활 균형 정책 수요 분석 • 수집된 자료를 통한 충청북도 일·생활 균형 활성화 정책 방안 모색	• 조사방법 : 설문조사 초점집단면접조사 • 조사대상 : <설문조사> 충청북도에 거주하는 만 20~59세 전일제 취업자 1,043명 <초점집단면접조사> 경력단절여성, 맞벌이가구남성, 맞벌이가구여성, 비혼 남녀 집단 19명

〈표 2-2〉 직업 특성별 일·생활균형 정책 관련 선행연구 검토

연구제목	연구목적	연구내용	연구방법 및 연구대상
중소기업 특성을 고려한 일·생활 균형 지원방안 (저출산고령 사회위원회, 2019)	일·생활 균형의 확산을 위한 다양한 정책이 추진되어 왔으나 아직까지는 주로 대기업/공공기관 등에 집중되어 있음. 중소기업은 근로자에 대한 복지나 여성인력을 '비용'으로 인식하는 경향이 강함 일·생활 균형제도는 근로자 복지뿐만 아니라 기업의 입장에서 필요성이 높으며 그렇기 때문에 중소기업의 입장에서 일·생활 균형의 확산이 중요함. 또한 중소기업은 한국 기업의 대부분을 차지하는 기업형태로 일·생활 균형 정책과 제도의 대상을 중소기업과 중소기업 근로자라고 보아야 함 따라서 본 연구에서는 중소기업이 일·생활 균형을 확산하는 데 갖는 어려움과 그 원인을 분석하고 중소기업의 특성을 고려한 일·생활 균형의 실질적인 지원방안을 제안하고자 함	• 법령 자료, 최근 관련 연구 및 해외사례 검토를 통한 일·생활 균형 정책 분석 • 고용보험 DB 및 기존 통계자료 분석을 통한 중소기업의 일·생활 균형 특성 분석 • 중소기업 사업주 및 인사 담당자 대상 FGI를 통하여 중소기업 특성별 일·생활 균형 수요 파악 • 분석 자료를 중심으로 중소기업 일·생활 균형 지원 정책 개선방안 도출	• 조사방법 : 초점집단면접조사 • 조사대상 : 중소기업 대표, 인사 담당자 21명

연구제목	연구목적	연구내용	연구방법 및 연구대상
서울시 중소기업 일생활균형 실태 및 지원방안 연구 (서울시여성 가족재단, 2018)	서울시 소재 기업 중 300인 미만 중소기업의 비중은 99.9%, 근로자도 78.5%에 달하나 중소기업의 일가정 양립제도 도입률은 매우 낮은 편이며 근로자가 일과 생활을 병행하는데 더 어려움을 겪을 가능성이 높음 일가족양립에서 일생활균형으로 패러다임이 변한 데에는 단순히 일과 가족 단위의 돌봄, 가사 등의 문제를 넘어 모든 개인의 일과 생활의 병행을 고려해야 한다는 인식의 전환이 있었기 때문임 이에 상대적으로 일생활균형 수준이 열악한 중소기업을 대상으로 실질적 일생활균형 촉진을 위한 방안을 모색하고자 함	- 일가족양립/일생활균형 기존 문헌에 대한 검토, 중앙정부 및 서울시 정책 현황 파악 및 해외 사례 및 국내 정책 자료 분석 - 설문조사 및 통계청, 고용노동부의 기존 통계자료 분석을 통하여 실태조사 결과 비교 - 관계자 대상 심층면접 및 전문가 자문을 통한 의견 수렴	- 조사방법 : 설문조사, 심층면접조사 - 조사대상 : <설문조사> 10인 이상 300인 미만 사업체 20~40대 전일제 남녀 근로자 1,000명 <심층면접조사> 중소기업 관계자 12명
충남 여성농업인 일·생활균형 제고 방안 연구 (충청남도여성 정책개발원, 2020)	농업 주종사 인구 중 여성의 비중과 중요도는 지속적으로 확대 되고 있으며 귀농 귀촌이나 결혼이민으로 인하여 여성농업인구조가 다양화 되고 있으나 복지와 문화에 대한 정책서비스 요구에도 농촌의 관련 서비스는 도시에 비해 열악함 이러한 요구에 대응하여 정부에서는 농어촌의 삶의 질을 개선하기 위한 정책을 수립하고 있으며 충남 역시 농어업인의 삶의 질 향상 및 여성 농업인의 육성에 대한 기본계획을 통해 농촌지역의 복지 정책을 다각도로 모색하고 있음 여성농업인의 경우 농업과 가사노동의 이중부담, 일·생활 균형을 위한 정책 지원 부족으로 인하여 일과 생활을 지속하는 데 어려움을 느끼고 있는 것으로 나타났으나 정부의 일·생활 균형 정책은 임금근로자를 중심으로 설계되어 사각지대에 놓여 있음 따라서 여성농업인의 일·생활 균형 실태를 파악하고, 이들의 특성을 반영한 일·생활균형 정책의 구체적 방안을 모색하고자 함	- 여성농업인 관련 법령 및 정책 사업, 관련 보고서, 국내외 사례 검토 - 충남 지역의 일·생활 균형 지수 및 통계자료 등의 연도별 추이를 통하여 지역, 직업, 성별, 생활유형별 특성 파악 - 여성농업인 대상 설문조사를 통하여 충남 여성농업인 일·생활 균형 실태와 요구 확인 - 전문가 델파이조사를 통하여 여성농업인 관련 정책 및 사업 과정 점검 및 개선 시책 모색	- 조사방법 : 설문조사, 전문가 델파이조사 - 조사대상 : <설문조사> 만 25세 이상 75세 이하 충남 거주 여성농업인 500명 <전문가델파이조사> 여성농업인 관련 실무자 및 전문가 11명

〈표 2-3〉 일·생활균형 지원 모델 개발 관련 선행연구 검토

연구제목	연구목적	연구내용	연구방법 및 연구대상
2018년 경기도 일·생활 균형 지원 모델 개발 (경기도가족 여성연구원, 2018)	일·생활 균형 정책은 삶의 질 제고를 위한 정부의 핵심 사회정책임. 고용 노동부에서는 지역과 기업에 일·생활 균형 문화가 뿌리 내릴 수 있도록 광역시도를 대상으로 공모사업을 추진 해오고 있으며 이에 경기도에서는 경총을 통한 지역혁신 추진단 사업과 새일센터를 통한 경력단절예방사업 등이 추진되고 있음 그럼에도 불구하고 2017년 워킹맘 대상 조사결과 직장생활보다는 사회, 가정, 개인생활에서의 어려움이 더 큰 것으로 나타났으며 특히 연구개발이나 게임 관련 업체 종사자는 일·생활 균형 뿐 아니라 직무 특성에 따른 어려움을 동시에 경험하고 있었음 따라서 일·생활 균형 지원 정책 및 사회서비스에 대한 체감도를 높이고 경기도의 지역적 특성에 부합하는 일·생활 균형 지원 사업을 발굴 하고자 함	• 일·생활 균형 관련 선행연구 검토 및 전문가 및 관계자 자문을 통한 일·생활 균형 지원 플랫폼 구축 모델 구상 • 온라인 패널 조사 및 개별면접조사를 통한 일·생활 균형을 위한 사회서비스 수요 조사 • 분석 및 자문 자료를 통하여 광역형 일·생활 균형지원 플랫폼 구축모델에 대한 검토	• 조사방법 : 온라인 패널 조사 • 조사대상 : 경기도 거주 30~59세 임금 및 비임금 근로자 1,490명
울산형 일·생활 균형 지원 모델 개발 (울산여성가족 개발원, 2021)	여성 경제활동참가의 증가로 인한 정책 이슈로 일·생활균형이 대두됨 과 함께 코로나 19로 인한 재택근무 등 새로운 근무방식이 정착되면서 일·생활균형에 대한 사회적 관심이 증가하고 있음 일·생활균형의 확산을 위한 중앙의 다양한 노력에도 불구하고 지역사회에서는 제도에 대한 이해와 수용성 이 낮게 나타났으며 특히 울산의 경우 제조업 중심의 산업 특성상 여성근로자의 일·생활 균형 수준을 명확하게 파악하는데 한계가 있음 따라서 근로자의 특성별로 일·생활 균형에 대한 인식 및 정책 수요에 부합하는 정책 지원방안을 모색 하고자 함	• 선행연구 검토 및 울산시 일·생활 균형 실태 파악을 위한 지표 재구성 및 데이터 수집·분석 • 울산의 일·생활균형 정책방향 수립을 위한 대내외 환경 및 중앙 및 타지역 사례 분석 • 초점집단면접조사를 통하여 일·생활 균형 정책 욕구 및 체감도, 정책 수요 등을 확인	• 조사방법 : 초점집단면접조사 전문가 심층인터뷰 • 조사대상 : 〈초점집단면접조사〉 울산 거주 근로자 70명을 대상으로 사전수요조사를 한 후 참여 의사가 있는 24명을 대상으로 실시 〈전문가심층인터뷰〉 학계 및 지역전문가 5명, 울산지역 기업 인사 담당자 5명

2. 일·생활균형 정책흐름과 주요 쟁점

일·생활균형 정책은 개인의 생활에서 필요로 하는 제반활동, 예를 들어 건강과 휴식, 지역사회활동, 학업 및 취미생활 등에 대해 일과 균형을 가지고 병행하는 것을 의미한다(홍승아 외, 2008).

정부는 2007년에 「남녀고용평등법」이 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」로 전면 개정되면서 일·가정양립 지원정책의 법적 근거를 마련하고 일·가정양립 개념을 공식적으로 사용하여 왔다(임희정, 2019).

이러한 법적근거를 토대로 2008년에 일·가정양립 실태조사를 처음 실시하고 이후 2011년부터는 매년 정기적으로 실태조사를 추진하고 있다. 이후 2017년에 일·가정양립이라는 용어를 일·생활균형으로 대체하였는데 그 배경으로는 ‘가족’이라는 용어가 ‘정상가족’을 떠올리게 함으로써 가부장적 가치를 내포하고 다양한 유형의 가족을 포함하지 못하는 한계 때문이었다. 이외에 다른 이유로는 여성의 경제활동 참여와 일·가정양립을 위해 고려했던 개념이 오히려 기혼여성에게 노동과 가사라는 이중부담을 초래하였기 때문으로 보고 있다(Gershuny, Godwin & Jones, 1994; 임희정, 2019에서 재인용).

일·생활균형에 관련 된 정책은 현재 고용노동부, 여성가족부, 보건복지부, 문화체육관광부에서 주관하고 있으며 주도적으로 정책을 추진하고 있는 정부 부처는 고용노동부이다. 고용노동부는 지난 2018년에 장시간 근로개선을 위해 1주 52시간으로 노동시간 단축 법을 개정하였다. 아울러 유연근무제, 시간선택제 등 근로방식의 유연화를 통해 일·생활균형을 지원하기 위한 다양한 사업을 지원하고 있다.

기업의 일·생활균형제도 확산과 직장문화를 조성하기 위해 근무혁신 10대 제안을 마련하고 실천 우수기업의 사례를 발굴, 홍보하고 있다. 또한 중앙정부, 대기업과 공공기관 중심의 일·생활균형 정책만으로는 한계가 있음에 공감하면서 정부의 정책이 지역사회와 산업현장 중심으로 사회적 공감대 형성 및 일하는 방식과 문화개선 등 실질적 변화가 필요하다고 보았다. 즉 지역사회 확산을 위한 추진체계를 마련하기 위해 ‘일·생활균형 지역추진단’사업을 2017년부터 추진 중에 있다.

여성가족부는 2007년에 「가족친화 사회환경조성 촉진에 관한 법률」을 제정하고 이듬해에 가족친화인증제(2008년)를 도입하여 참여기업을 대상으로 일·가정양립

에 관한 교육과 상담, 컨설팅을 추진하고 있다. 제2차 양성평등정책기본계획(2018~2022)에는 일·생활균형 기반조성을 위해 돌봄의 사회적 책임강화, 근로자의 모·부성권 보장, 가족친화경영 확산 등의 사업이 제시되고 있다(여성가족부, 2018). 고용노동부의 일·생활균형 홈페이지에 제시되어 있는 일·생활균형 관련 종합정책을 정리하면 다음과 같다.

〈표 2-4〉 정부 일·생활균형 관련 정책

임신출산 육아기지원	근로자지원	휴가휴직 및 급여지원	세부정책
			출산전후 휴가 및 급여
			유산·사산 휴가 및 급여
			배우자 출산휴가(유급)
			육아휴직 및 급여
			육아기 근로시간 단축 및 급여
			아빠휴직보너스제
			가족돌봄휴직
		근로시간단축 등	임신기 근로시간 단축
			육아기 근로시간 단축
			태아 검진시간 허용
			시간외 근로 금지
			야간 근로·휴일 근로제한
			수유시간 허용
	근무업종배려	유해·위험 업종 근무금지	
		근로전환	
	돌봄지원	어린이집·유치원 운영	
		만0~5세 누리과정 지원	
		가정양육수당지원	
		시간연장형 보육료지원	
		초등돌봄교실	
		아이돌봄서비스	
사업주지원	출산육아기고 용안정사업주 지원	육아휴직 등 부여지원금	
		출산육아기 대체인력 지원금	
		출산육아기 비정규직 재고용지원금	
		직장어린이집 설치운영지원	

	세부정책
유연근무제	시간선택제, 시차출퇴근제, 선택근무제, 재량근무제, 원격근무제, 재택근무제
일·생활균형캠페인	
가족친화인증	
선진기업복지제도	퇴직연금제도, 우리사주제도, 사내근로복지기금, 선택적복지, 근로자지원프로그램

자료: 일·생활균형 홈페이지(www.worklife.kr) / 부산지역 일·생활균형 직장문화조성지원방안(2018)

이상의 일·생활균형 관련 지원정책이 등장한 배경과 사회적으로 갖는 의미에 대해 문정희(2019)는 성 평등, 저출산, 생산성 이라는 세 가지 관점에서 고찰하고 있다. 첫째, 돌봄에 대한 공공성이 충족되지 못한 상황에서 여전히 상당수의 여성근로자들은 임신, 출산, 육아로 인해 고용차별이나 경력단절과 같은 고용불안정을 겪어야 한다. 남성의 육아휴직이 증가하고 있기는 하지만 여성의 비율이 높고 가사노동에 있어서도 남성 등의 참여율은 저조한 실정이다. 일·생활균형 정책 추진은 이러한 현실을 반영하여 성 평등한 관점에서 강화되어야 한다고 보고 있다.

둘째, 일·생활균형 정책은 저출산 극복에 효과가 있는 정책으로 이는 스웨덴이 가족친화정책을 적극 추진하여 여성의 고용률과 출산율을 증가시킨 사례를 통해서도 확인이 되고 있다. 우리나라의 제4차 저출산·고령사회 기본계획(2021~2025)도 출산율 제고를 위한 정책패러다임을 성 평등 관점으로 전환하였다.

셋째, 장시간의 노동은 일·생활균형을 위협함으로써 근로자의 업무집중도와 효율을 떨어뜨리며 번 아웃의 위험에 빠뜨리는 요인 중의 하나이다. OECD 국가 중 최장시간의 노동관행을 갖는 우리나라는 주 52시간 미만의 근로제도를 도입하면서 근로자들의 일·생활균형에 대한 인식수준과 기대가 높아진 상황이다. 최근 4차 산업혁명으로 인한 기술의 발전과 각(Gig)이코노미의 가속화로 인해 기업들은 기존의 원하는 일하는 방식과 문화로는 신세대를 유입할 수 없다는 판단 하에 일하는 방식과 문화를 바꾸려는 노력을 기울이고 있다(임희정, 2019).

이와 같이 일·생활균형 정책에 대한 관심과 수요는 확대되고 있지만 일·생활균형은 현재 대기업과 공공기관, 정규직, 정부 중심의 한계를 극복하고 일·생활균형의 사각지대라 할 수 있는 지방, 비정규직, 소규모 중소기업을 지원하기 위한 정책과 서비스를 확대할 방안을 강구해야 한다.

3. 타 지역 일·생활균형 지원 사례

가. 서울시 일·생활균형지원센터

1) 시설 개요 및 현황

서울시 동작구 서울여성플라자 5층에 위치하고 있는 서울시 일·생활균형지원센터는 서울시 여성가족재단에서 2014년 서울시 일·가족양립지원센터로 설립하여 운영해왔으며 2019년 서울시 일·생활균형지원센터로 명칭을 변경하였다.

서울시 일·생활균형지원센터는 ‘성별에 관계없이 일과 가족, 삶과 쉼, 자유로운 여가를 누릴 수 있고 시업과 사회, 지역사회와 함께 성장하고 돌보는 서울’이 되도록 지원하는 것을 목적으로 하고 있으며 서울시민의 일과 생활의 균형을 지원하기 위하여 Think Tank, Network Hub, Culture&Environment의 세 가지 미션을 설정하고 있다. Think Tank는 서울형 일·생활균형 문화조성을 위한 기초조사 및 현황진단과 지원방안 마련을 위한 기초연구를 진행하며, Network Hub는 기관/기업 간의 정보교류를 위한 네트워크 구축 및 협력체계를 마련하고, 서울형 일·생활균형 확산을 위하여 공공-민간 네트워크를 관리한다. 마지막으로 일·생활균형 확산을 위한 문화 및 환경조성, Culture&Environment는 인식개선을 위한 캠페인 등을 진행하며 일·생활균형의 민간 확산을 위하여 기업 대상으로 컨설팅 및 교육을 지원하고 있다.



출처 : 서울시 일·생활균형지원센터 홈페이지 (<http://www.swfb.or.kr/>)

〈그림 2-1〉 서울시 일·생활균형지원센터 미션

또한 서울시 일·생활균형지원센터는 다음의 5가지 비전을 설정하고 있다. 첫 번째는 기존의 여성 근로자의 모성보호 중심의 일·생활균형의 지원형태를 남성의 부성지원 강화로 확대하는 것이며, 두 번째는 자녀 돌봄 중심으로 한정된 지원을 노인이나 장애인, 환자 등 포괄적인 돌봄대상 지원으로 확대하는 것이다. 세 번째는 공공부문에서 민간부문으로 일·생활균형 문화를 확산하는 것이고, 네 번째는 현재의 대기업 중심으로 이루어지고 있는 일·생활균형 제도가 정책사각지대에 있는 중소기업의 기업 근로자에게까지 닿을 수 있도록 대상지원을 확대하는 것이다. 마지막으로 다섯 번째 비전은 지역사회와의 연계를 강화함으로써 직장 중심의 일·생활균형에서 탈피하여 가족과 직장, 사회가 함께는 일·생활균형을 실현하는 것이다.

서울시 일·생활균형지원센터는 서울시 여성가족재단 산하에 있으며 총괄기획 및 연구, 컨설팅 및 교육, 네트워킹 및 홍보 세 개의 팀으로 구성되어 연구, 일·생활균형 문화조성 캠페인, 교육 및 기업컨설팅 등의 진행을 통해 성평등한 일·생활균형을 지원하고 있다.



출처 : 서울시 일·생활균형지원센터 홈페이지 (<http://www.swfb.or.kr/>)

〈그림 2-2〉 서울시 일·생활균형지원센터 조직도

2) 주요사업 및 운영

서울시 일·생활균형지원센터의 주요 사업 분야는 진단 및 컨설팅, 사회문화 조성, 연구 및 교육, 인식개선 캠페인 4분야로 나뉘볼 수 있다.

진단 및 컨설팅 분야에서는 일·생활균형 자가진단과 기업 컨설팅 사업을 진행하고 있다. 일·생활균형 자가진단은 기업 관리자와 근로자가 스스로 일터와 생활의 균형이 잘 이루어지고 있는지 체크하여 간단하고 빠르게 일·생활균형 수준을 진단 받을 수 있다. 일·생활균형 기업 컨설팅은 일·생활균형 제도를 도입하고자 하는 기업에 대해 기업의 특성과 요구에 맞는 제도와 프로그램에 대한 컨설팅을 지원하는 사업이다. 매해 약 20개의 기업 및 기관에 대하여 컨설팅을 진행하며 컨설팅 지원 내용은 인식개선, 조직개선, 네트워크, 사후관리 순으로 이루어진다. 인식개선은 집단 워크숍을 통해서 이루어지며 CEO 및 인사담당자와 근로자를 대상으로 일·생활균형을 안내하고 기업의 수준을 진단한 후 해당 기업의 특성에 맞게 맞춤형으로 컨설팅을 설계한다. 조직개선은 기존에 있던 기업의 제도 및 법적 규칙을 정비하고 새로운 제도를 설계하는 과정을 거치며 기업 맞춤형 교육을 지원 및 연계하고, 서울시에서 시행되는 다양한 지원제도에 대한 정보를 제공한다. 네트워크는 기업과 기관과의 연계, 기업과 기업과의 연계로 나누어지는데 기업과 기관과의 연계를 통해 기업에 필요한 자원을 연계시키며, 기업과 기업의 연계를 통해 기업에서 일·생활균형을 추진하는 과정을 공유하고 일·생활균형을 잘 도입한 우수기업에 대한 벤치마킹 기회를 제공한다. 마지막으로 사후관리는 일·생활균형한 직장문화가 기업에 정착할 수 있도록 지원하는데 우수기업 추천 및 우수사례 홍보, 포럼 및 교육 참여 기회 등을 제공한다.

사회문화 조성 분야에서는 정보와 사례를 교류하는 사회문화 조성을 위한 일·생활균형 포럼과 지원기관 사회문화 조성 사업을 진행하고 있다. 일·생활균형 포럼은 일·생활균형에 있어 기업의 추진 노하우를 나누고 일·생활균형의 성평등 이슈 확산 및 정보 제공 등을 목적으로 운영되고 있다. 또한 서울시 일·생활균형지원센터는 서울시 직장맘지원센터, 서울시 건강가정지원센터, 서울시 육아종합지원센터, 도심권50+센터, 서울시 한부모가족지원센터, 서울시 여성능력개발원 등 일·생활균형 지원기관과의 네트워크 형성을 통해 다양한 지원을 하고 있다.

또한 연구 및 교육 분야에서는 서울시 내 기업과 기관의 일·생활균형 현황 조사 및 지원 정책 진단의 근거자료가 되는 연구사업을 진행하고 있으며 일·생활균형 문화정착을 위한 교육콘텐츠 개발 및 운영 사업을 수행한다. 2014년부터 2018년까지 12개의 연구과제를 수행하였으며 근로자의 특성별 일·가족양립 지원방안, 일·생활균형 기업 지원방안, 컨설팅 실효성 등의 주제로 연구를 진행하고 있는 것으로 나타났다.

인식개선 캠페인 분야에서는 ‘삶의 질’에 대한 관심이 높아지는 시대적 변화에 발맞추어 기업 관리자 및 모든 서울시민의 성평등한 일·생활균형에 대한 공감대 형성과 인식개선을 위한 캠페인 사업을 펼치고 있다. 2014년에 ‘일 노동 돌봄 휴식을 위한 <888 캠페인>’을 시작으로 2015년 ‘서울시 일·생활균형 미니박람회’, 2016년 ‘올로와 일·생활균형 첫 번째 이야기 : 당신은 올로가 가능하신가요?’, 2017년 ‘일·생활균형을 위해 알아두어야 할 제도·정책’, 2018년 ‘일·생활 균형하고 계신가요?’를 지나 2019년 ‘서울시 일·생활균형 박람회’까지 매년 일·생활균형 인식과 삶의 질 향상을 위한 다양한 캠페인을 개최하고 있다.

〈표 2-5〉 서울시 일·생활균형지원센터 분야별 주요사업

분야		사업
진단 및 컨설팅	진단	● 일·생활균형 자가진단
	컨설팅	● 일·생활균형 기업 컨설팅 - 인식개선 -> 조직개선 -> 네트워크 -> 사후관리
사회문화 조성	정보/사례 교류	● 일·생활균형 포럼
	지원기관	● 지원기관 사회문화 조성 - 서울시 직장맘지원센터 - 서울시 건강가정지원센터 - 서울시 육아종합지원센터 - 도심권 50+센터 - 서울시 한부모가족지원센터 - 서울시 여성능력개발원
연구 및 교육	연구	● 일·가족양립 현황조사 및 지원 정책 진단 등의 연구 - 2014~2018년 5년간 12개의 연구 수행
	교육	● 성평등 일·생활균형 문화정착을 위한 교육콘텐츠 개발·운영
인식개선 캠페인	인식개선 캠페인	● ‘삶의 질’에 대한 요구에 맞춰 성평등한 일·생활균형에 대한 공감대 형성 및 인식개선을 위한 캠페인 개최 - 1년에 1회 이상 개최

출처 : 부산광역시 일·생활균형지원센터 홈페이지 (<https://www.wlb.or.kr/bwlbc/Main.do>)

나. 부산광역시 일·생활균형지원센터

1) 시설 개요 및 현황

부산광역시 북구 부산여성가족개발원 2층에 위치한 부산광역시 일·생활균형지원센터는 2018년 「부산광역시 일·생활 균형 지원 조례」 제 10조를 근거로 설립되었다.

부산광역시 일·생활균형지원센터는 일·생활균형 문화조성을 통해 기업의 생산성과 부산시민 삶의 질을 높이는 컨트롤타워 역할을 수행하고자 하며 “워라벨 대표도시 부산”이라는 미션과 “일과 생활이 조화로워 더 행복한 부산 만들기”라는 비전을 설정하고 있다. 이러한 미션과 비전 하에 부산광역시 일·생활균형지원센터는 부산형 일·생활균형 기반조성, 일·생활균형 직장환경조성, 일·생활균형 기반환경조성의 세 가지 전략을 세워 사업을 진행하고 있다.



출처 : 부산광역시 일·생활균형지원센터 홈페이지 (<https://www.wlb.or.kr/bwlbc/Main.do>)

〈그림 2-3〉 부산광역시 일·생활균형지원센터 추진체계

부산광역시 일·생활균형지원센터의 조직은 정책개발팀, 사업관리팀, 운영지원팀 세 개의 팀으로 구성되어 있다. 정책개발팀에서는 일·생활균형 관련 정책 개발, 매뉴얼 개발 및 조사, 성과지표 수립 및 관리, 우수사례 발굴 및 보급 등 부산형 일·

생활균형 모델을 개발하기 위한 다양한 업무를 수행하고 있다. 사업관리팀에서는 부산광역시 일·생활균형지원센터의 세 가지 추진전략(부산형 일·생활균형 기반환경조성, 일·생활균형 직장환경조성, 일·생활균형 사회환경조성)에 대한 세부 사업을 운영하고 관리하고 있으며, 운영지원팀에서는 일·생활균형 홍보 및 홈페이지 운영과 사무 운영지원을 담당하고 있다.



출처 : 부산광역시 일·생활균형지원센터 홈페이지 (<https://www.wlb.or.kr/bwlbc/Main.do>)

〈그림 2-4〉 부산광역시 일·생활균형지원센터 조직도

2) 주요사업 및 운영

부산광역시 일·생활균형지원센터에서는 각 전략에 맞추어 다양한 세부과제를 설정하고 그에 맞는 사업들을 추진하고 있다. 먼저 부산형 일·생활균형 기반조성 전략의 세부과제는 부산광역시의 일·생활균형 기반환경을 조성하기 위한 지역공동체 협력체계 강화, 일·생활균형 정책 개발, 업종·근무·성비에 따른 기업의 다양한 형태를 고려한 일·생활균형 지원프로그램 개발, 워라벨 우수사례 발굴 및 공유, 지역 일·생활균형 실태 및 모니터링 자료 구축, 자체평가 시스템 및 사후관리체계구축 등이다. 이를 위하여 산업체 유형별 일·생활균형 지원 모델을 개발하고 부산형 좋은 기업 육성 시스템 전략을 마련하는 워라벨 정책발굴 사업과 MOU 체결 기관 협력 사업을 통해 지역의 워라벨 기업 및 기관 24곳과 시너지 효과를 내고 있으며 워라벨 전문인력 확충 및 역량강화 교육을 진행하고 있다.

일·생활균형 직장환경조성 전략의 세부과제로는 일·생활균형 컨설팅 지원, 노동 현장에서 일·생활균형 문화 정착, 수요발굴 모델과 역량강화 모델 구분 컨설팅 설계, 맞춤형·연차별·수준별·업종별·근무형태별 컨설팅 전략 수립, 특수근무형태노동자 일·생활균형지원 컨설팅, 컨설팅 성과분석 및 환류가 있다. 이에 따라 가족친화기업 확대 사업을 통하여 가족친화경영에 관심 있는 기업과 기관을 대상으로 워라벨 컨설팅을 지원하고 있다. 또한 기업과 근로자에 대해서는 가족친화인증기업 및 임직원 인센티브 발굴, 육아휴직 대체인력 사업사업 연계 지원, 여성근로자 고충상담 지원사업 연계 지원, 가족친화인증 신규기업 현판지원, 근로자 워라벨 응원 프로젝트, 상생협력네트워크 사업 등도 진행하고 있다.

마지막으로 일·생활균형 사회환경조성 전략의 세부과제는 일·생활균형 온라인 정보플랫폼 구축, 일·생활균형 문화 및 인식 확산, 부산지역 워라벨 자원 발굴, 소통형 워라벨 지원 온라인 콘텐츠 운영 등이다. 이에 따라 센터에서 진행하고 있는 사업으로는 플랫폼 구축 분야에서는 직장맘 직장대디 플랫폼 운영, 스마트워크 환경 개선 정부지원 안내, 워라벨 콘텐츠 발굴 및 정보 제공·부산 워라벨 길잡이 등이 있고, 인식확산 사업으로는 워라벨 주간 행사, 워라벨 우수기업 사례 발굴, 직장맘 직장대디 지원 프로그램, 워라벨 더하기 문화지원, 워라벨 캠페인, 홍보 및 통합 정보 제공 등이 있다.

〈표 2-6〉 부산광역시 일·생활균형지원센터 전략별 세부과제 및 주요사업

	부산형 일·생활균형 기반환경조성	일·생활균형 직장환경조성	일·생활균형 사회환경조성
세부 과제	- 지역공동체 협력체계 강화 - 일·생활균형정책 개발 - 업종·근무·성비형태별 일·생활균형 지원프로그램 개발 - 워라벨 우수사례 발굴 및 공유 - 지역 일·생활균형 실태 및 모니터링 자료 구축 - 자체평가시스템 및 사후관리체계 구축	- 일·생활균형컨설팅 지원 - 노동현장 일·생활균형 문화정착 - 수요발굴모델/역량강화모델 구분 컨설팅 설계 - 맞춤형·연차별·수준별·업종별 근무형태별 컨설팅 전략 수립 - 특수근무형태노동자 일·생활균형지원 컨설팅 - 컨설팅 성과분석 및 환류	- 일·생활균형 온라인 정보 플랫폼 구축 - 일·생활균형 인식 및 문화 확산 - 부산지역 워라벨 자원발굴 - 소통형 워라벨 자원 온라인 콘텐츠 운영 - 가족친화인증기업 및 임직원 인센티브 발굴

	부산형 일·생활균형 기반환경조성	일·생활균형 직장환경조성	일·생활균형 사회환경조성
사업	• 워라밸 정책발굴 - 산업체 유형별 일·생활 균형지원모델 개발 - 부산형 좋은 기업 육성 시스템 전략 마련 • MOU 체결 기관 협력사업 • 전문인력 역량 강화	• 가족친화기업 확대 - 워라밸 컨설팅 지원 • 기업 및 근로자 지원 - 가족친화인증기업 및 임직원 인센티브 발굴 - 육아휴직 대체인력 지원사업 연계 지원 - 여성근로자 고충상담 지원사업 연계 지원 - 가족친화인증 신규기업 현판지원 - 근로자 워라밸 응원 프로젝트 - 상생협력네트워크 사업	• 플랫폼 구축 - 직장맘 직장대디 플랫폼 운영 - 스마트워크 환경 개선 - 정부지원 안내 • 인식확산 - 워라밸 주간행사 - 워라밸 우수기업 사례 발굴 - 직장맘 직장대디 지원 프로그램 - 워라밸 더하기 문화지원 - 워라밸 캠페인 - 홍보 및 통합정보 제공

다. 대구 일·가정양립지원센터

1) 시설 개요 및 현황

대구광역시 중구에 위치한 대구 일·가정양립지원센터는 2015년 대구광역시의 지정으로 대구여성가족재단에 위탁 설립되었으며 2021년 현재까지 대구여성재단이 위탁 운영하고 있다.

대구 일·가정양립지원센터는 ‘일·생활균형도시 대구’를 실현하고자 일·생활균형 인식 및 문화 확산, 워라밸 사회환경조성, 네트워크 구축 등의 사업을 수행하고 있다. 대구 일·가정양립지원센터의 미션은 “행복한 가정! 보람된 일터! 일·생활 균형 도시 대구 만들기”이며 비전은 “일과 삶, 조화로운 삶을 지원하는 워라밸 실현의 허브”로 설정하였다.



행복한 가정! 보람된 일터!
일·생활 균형 도시 대구 만들기

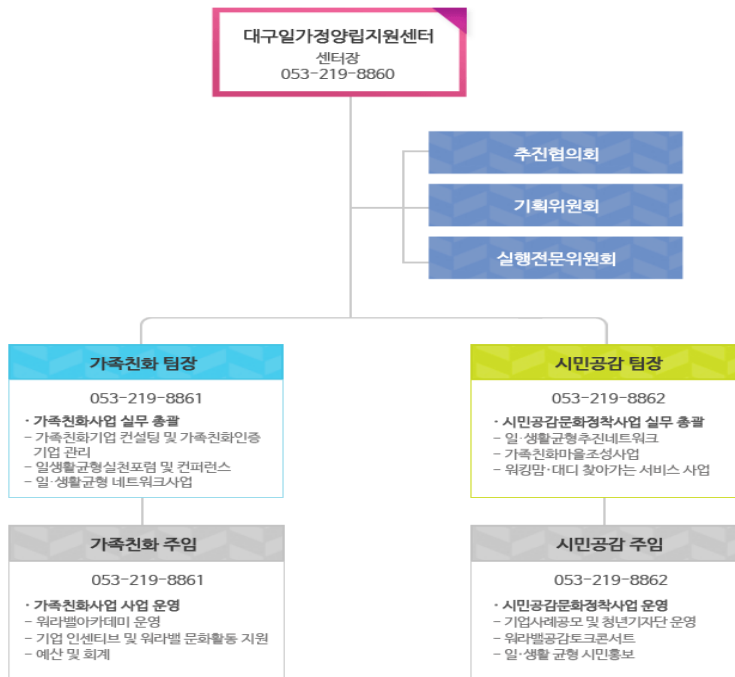


일과 삶, 조화로운 삶을 지원하는
워라밸 실현의 허브

출처 : 대구 일·가정양립지원센터 홈페이지 (<http://www.dwfc.or.kr/dwfc/index.php>)

<그림 2-5> 대구 일·가정양립지원센터 미션 및 비전

대구 일·가정양립지원센터의 조직은 센터장 아래 가족친화팀과 시민공감팀이 있으며 3개의 위원회(추진협의회, 기획위원회, 실행전문위원회)가 운영되고 있다. 가족친화팀은 가족친화기업 컨설팅 및 가족친화인증기업 관리, 기업 인센티브 및 워라벨 문화활동 지원 등 일·생활균형과 가족친화 관련 사업을 맡고 있으며 시민공감팀은 가족친화마을조성사업이나 기업사례공모 및 청년기자단 운영, 일·생활균형 시민홍보 등 일·생활균형 인식 및 문화 확산을 위한 환경 조성 및 홍보 등과 관련된 사업을 맡고 있다.



출처 : 부산광역시 일·생활균형지원센터 홈페이지 (<http://www.dwfc.or.kr/dwfc/index.php>)

〈그림 2-6〉 대구시 일·가정양립지원센터 조직도

2) 주요사업 및 운영

대구 일·가정양립지원센터의 주요 사업은 크게 가족친화경영 컨설팅, 일·생활균형 아카데미, 일·생활균형 지원사업, 일·생활균형 네트워크 분야로 나뉜다. 먼저 가족친화경영 컨설팅 분야에서는 기업에 맞는 다양한 프로그램과 제도, 교육 등을

통하여 일과 생활이 조화롭게 균형을 이룰 수 있도록 지원하고자 가족친화제도 컨설팅과 가족친화문화 컨설팅 사업을 진행하고 있다. 가족친화경영에 관심이 있는 기업이 컨설팅을 신청하면 가족친화제도 도입 및 운영과 여성가족부에서 지정하는 가족친화기업 인증을 받을 수 있도록 지원하며 추후 가족친화인증 받은 기업·기관을 대상으로 일하는 방식과 조직 문화 등을 개선하기 위한 컨설팅을 진행한다.

일·생활균형 아카데미 분야에서는 워라벨 교육 및 워크숍 관련 사업을 진행하고 있다. 교육 주제는 가족친화 직장교육, 신박한 워라벨 교육, 힐링클래스 ‘나를 위한 쉽표’, 행복한 일터 만들기이다. 가족친화 직장교육은 CEO 및 중간관리자와 근로자를 대상으로 가족친화경영을 위한 조직 차원의 운영 전략 및 가족친화제도와 프로그램에 대한 이해를 교육하고, 신박한 워라벨 교육은 워킹맘, 워킹대디를 대상으로 일·가정양립을 할 수 있도록 교육하는 프로젝트를, 청년 근로자를 대상으로 시간 관리, 성격검사 등의 동행 프로젝트를 진행한다. 힐링클래스 ‘나를 위한 쉽표’는 CEO 및 중간관리자를 대상으로 문화교육 및 자아회복프로그램 등을 교육하며 행복한 일터 만들기는 근로자와 기업 조직을 대상으로 워라벨 워크숍을 진행한다.

일·생활균형 지원사업에서는 가족친화기업지원 설명회, 비영리법인 가족친화인증 심사비 지원, 가족친화인증기업 현판 지원, 기업 워라벨 문화활동 지원, 일·생활균형 모범사례 공모, ‘토닥토닥 마음상담’, 워라벨 응원이벤트, 워라벨 공감 토크 콘서트 등 기업의 일·생활균형을 위한 다양하고 실질적인 지원사업을 진행하고 있다.

마지막으로 일·생활균형 네트워크 분야에서는 일·생활균형 실천 포럼&세미나, 일·생활균형 협력 네트워킹, 일·생활균형 문화 확산을 위한 MOU 체결, 일·생활균형 콘텐츠 개발 및 정책지원, 일·생활균형 홍보, 대구 가족친화마을조성사업 등의 사업을 통해 일·생활균형 문화 확산 기반조성 및 워라벨 홍보, 유관 기관과의 협력을 강화하고 있다.

〈표 2-7〉 대구 일·가정양립지원센터 분야별 주요사업

분야	사업
가족친화경영 컨설팅	● 가족친화제도 컨설팅
	● 가족친화문화 컨설팅

분야	사업
일·생활균형 아카데미	● 가족친화 직장교육
	● 신박한 워라벨 교육
	● 힐링클래스 “나를 위한 쉼표”
	● 행복한 일터 만들기
일·생활균형 지원사업	● 가족친화기업지원 설명회
	● 비영리법인 가족친화인증 심사비 지원
	● 가족친화인증기업 현판 지원
	● 기업 워라벨 문화활동 지원
	● 일·생활균형 모범사례 공모
	● ‘토닥토닥 마음 상담’ (근로자 심리상담 지원)
	● 워라벨 응원이벤트
	● 워라벨 공감 토크콘서트
일·생활균형 네트워크	● 일·생활균형 실천 포럼 및 세미나
	● 일·생활균형 협력 네트워킹
	● 일·생활균형 문화 확산을 위한 MOU 체결
	● 일·생활균형 콘텐츠 개발, 정책지원 - 일·생활균형 관련 교육, 문화, 홍보 등 콘텐츠 개발·운영 - 일·생활균형 지원계획 수립 - 가족친화기업 인센티브 개발
	● 가족친화문화 컨설팅 - 워라벨 청년기자단 운영, 매거진 ‘밸런스’ 발간 및 배포 - 워라벨 홍보캠페인 및 정보제공(온·오프라인) - 홍보 브로슈어, 영상 등 제작, 배포
	● 가족친화문화 컨설팅
	● 가족친화문화 컨설팅
	● 가족친화문화 컨설팅

라. 광주광역시 일·가정양립지원본부

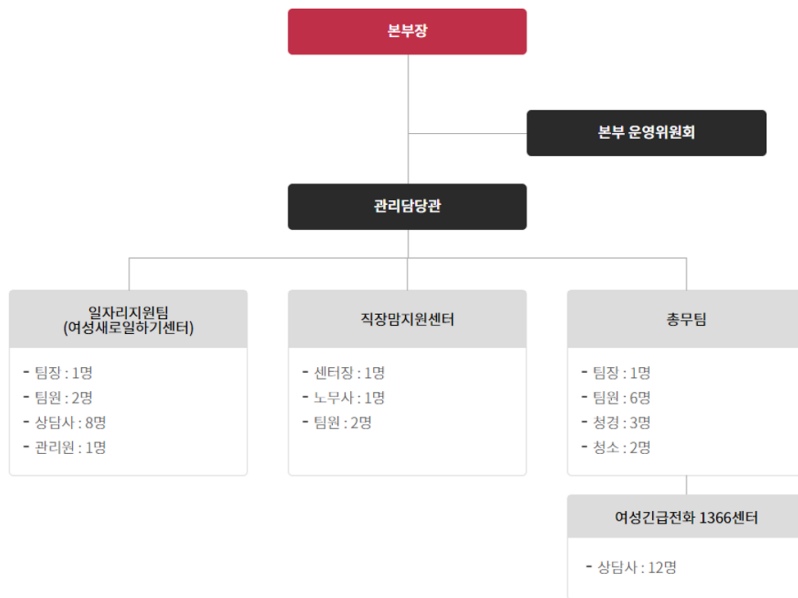
1) 시설 개요 및 현황

광주광역시 서구에 위치하고 있는 광주광역시 일·가정양립지원본부는 광주 여성회관이 2000년 광주광역시 여성발전센터로 명칭을 변경한 후 2016년 「광주광역시 일·가정양립지원본부 운영 조례」에 따라 광주광역시 일·가정양립지원본부로 전환되었다.

광주광역시 일·가정양립지원본부는 가족친화적인 직장문화 정착 및 직장맘 고충 해결과 여성 인재 육성을 통합적으로 지원하고자 하는 목적으로 운영되고 있다.

며 이에 따라 직장맘의 고충을 해소하기 위한 일·생활균형 사업과 여성 일자리 창출 및 경력단절여성 재취업과 고용유지를 위한 사업을 지원하고 있다.

광주광역시 일·가정양립지원본부는 일자리지원팀, 직장맘지원센터, 총무팀으로 구성되어 있으며 총무팀은 여성긴급전화 1366 광주센터를 운영하고 있다. 일자리지원팀은 여성새로일하기센터 운영을 통해 경력단절여성의 취업연계를 지원하고 있으며 구인구직 상담과 직업훈련 교육과정을 운영한다. 직장맘지원센터는 일·생활균형 업무를 주로 담당하는데 일·가정양립을 위한 가족친화 사회환경 조성 및 워킹대디를 위한 노무 상담 등을 지원하고 있다.



출처 : 광주광역시 일·가정양립지원본부 홈페이지 (<https://www.gwangju.go.kr/woman/>)

〈그림 2-7〉 광주광역시 일·가정양립지원본부 조직도

2) 주요사업 및 운영

일·가정양립지원본부 내 일·생활균형 업무를 대부분 담당하는 직장맘지원센터의 주요 사업은 직장맘 원스톱상담, 찾아가는 고충해결단, 일·가정양립 문화 조성 프로그램 등이 있다.

직장맘 원스톱상담은 공인된 노무사가 육아휴직이나 모부성보호제도 등에 대하

여 상담을 지원하며 전화, 온라인, 야간상담 등 다양한 채널과 방법으로 직장맘, 직장대디가 노무 상담을 받을 수 있도록 하고 있다. 또한 월 소득이 250만 원 이하인 상담자를 대상으로 모부성권제도와 관련하여 불리한 처우를 받거나 노동분쟁으로 인한 법률대리가 필요한 경우 무료로 권리구제를 지원해주고 있다.

찾아가는 고충해결단은 근로자의 고충을 해결해주기 위해 전문상담사가 근로자가 원하는 장소와 방식으로 전문상담을 지원해주는 프로그램으로 상담지원 분야는 스트레스 및 일·생활균형, 가족, 경제, 생활코칭이 있다.

또한 직장맘·대디 길라잡이를 발간하여 노무 상식과 일·생활균형 및 모성보호 관련 제도에 대하여 안내하고 있으며 홈페이지 상에도 직장맘들에게 필요한 노동 상식과 노무 상담을 Q&A 형식으로 정리하여 접근성을 높였다.

직장을 다니고 있는 임신부에 대해서는 출산휴가자가 발생하는 중소기업을 대상으로 임신부 직장맘 출산휴가 고용유지지원 사업을 진행하는데 임신부에 대한 고용유지와 자동육아휴직을 도입하겠다는 협약이 이루어지면 출산 전후 휴가로 발생하는 사업자 부담금 약 84만원을 일·가정양립지원본부에서 지원한다. 또한 임신부 친화적인 환경조성을 위하여 임신부가 근무하는 중소기업이나 가족친화기업 등을 대상으로 임신부 의자와 직장생활꾸러미 등을 제공하고 노무사를 파견하여 임신부의 노무지원 및 직장맘 일·가정양립 사업 등을 연계한다.

또한 근로자를 위한 노무 상담뿐 아니라 기업의 가족친화인증을 위한 다양한 지원사업도 진행하고 있는데, 가족친화제도를 개선·도입하려고 하거나 가족친화인증을 준비하는 기업을 대상으로 기업 맞춤형 컨설팅을 제공하고, 찾아가는 가족친화 직장교육과 모범적인 가족친화경영기업을 대상으로 육아휴직 대체자 업무분담금 및 가족친화 문화조성 프로그램 운영비 등을 지원한다.

〈표 2-8〉 광주광역시 일·가정양립지원본부 일·생활균형 주요사업

분야	사업
직장맘 지원	● 직장맘 원스톱 상담
	● 찾아가는 고충해결단
	● 직장맘·대디 길라잡이
	● 임신부 일·가정양립지원
	- 임신부 직장맘 출산휴가 고용유지 지원 - 임신부 친화 환경조성 지원

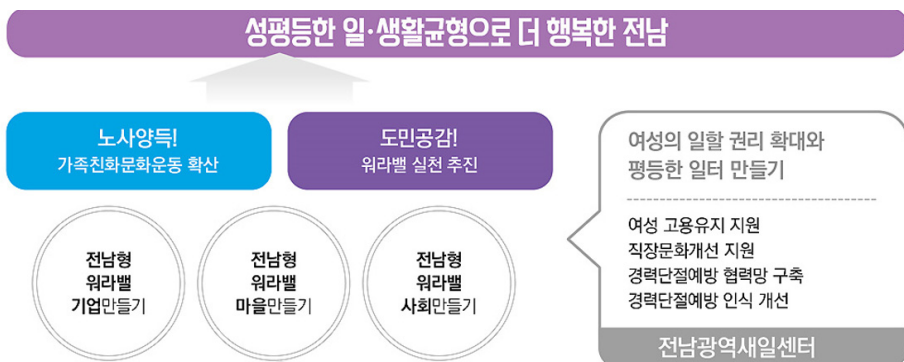
분야	사업
가족친화인증	● 가족친화인증지원 컨설팅
	● 가족친화 직장교육
	● 가족친화경영기업 지원

마. 전라남도 일·생활균형지원센터

1) 시설 개요 및 현황

전라남도 무안시 전남 여성플라자에 위치한 전남 일·생활균형센터는 「전라남도 일·생활 균형 지원 조례」 제 10조에 근거로 2020년 1월에 개소하였다. 전남 일·생활균형센터는 서울, 대구, 광주, 부산, 제주에 이어 전국에서 6번째이며, 광역도에서는 전라남도가 최초로 일·생활균형지원센터를 개소하였다.

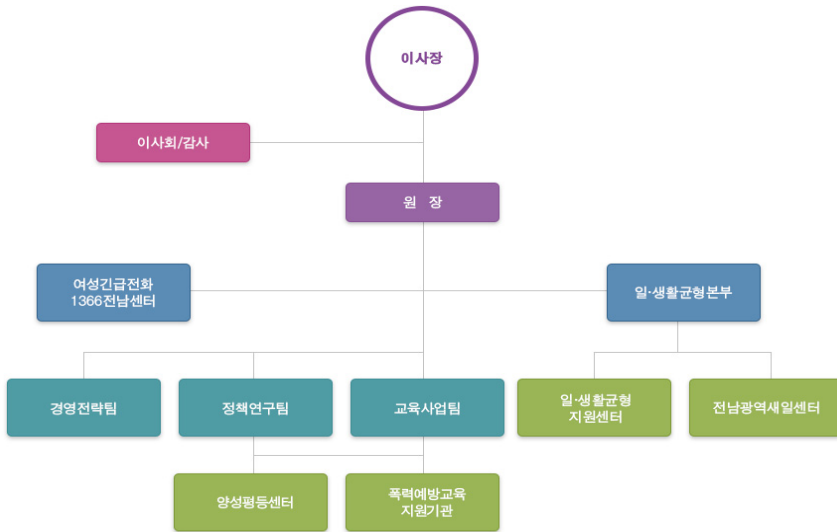
전남 일·생활균형지원센터는 일과 생활의 균형을 이루는 워라벨을 통해 남성과 여성이 함께 가정을 돌보고, 평등한 직장생활을 하며 문화예술을 향유하는 사회인 “청정전남, 워라벨랜드”를 조성하고자 한다. 이를 위해 전남 일·생활균형지원센터는 ‘성평등한 일·생활균형으로 더 행복한 전남’이라는 비전을 세우고, 가족친화문화운동의 확산과 워라벨 실천 추진을 위해 전남형 워라벨 기업만들기, 전남형 워라벨 마을만들기, 전남형 워라벨 사회만들기의 세 가지 전략을 세워 사업을 진행하고 있다.



출처 : 전남 일·생활균형지원센터 홈페이지 (<https://www.jwlb.or.kr/main/?site=jwlb>)

〈그림 2-8〉 전남 일·생활균형지원센터 비전 및 전략

전남 일·생활균형지원센터는 전남여성가족재단 일·생활균형본부 내에 전남광역
새일센터와 함께 위치하고 있으며 센터에 소속된 인원은 센터장의 총괄 아래 일·
생활균형지원사업을 담당하는 직원 2명과 크리머스 마케팅을 담당하는 직원 1명
총 4인으로 구성되어 있다.



출처 : 전남여성가족재단 홈페이지 (<https://www.jwomen.or.kr/?site=women>)

〈그림 2-9〉 전남여성가족재단 조직도

2) 주요사업 및 운영

전남 일·생활균형지원센터의 사업 분야는 ‘전남형 워라벨 기업만들기’, ‘전남형 워라벨 마을만들기’, ‘전남형 워라벨 사회만들기’로 나눌 수 있다. ‘전남형 워라벨 기업만들기’의 세부 사업은 가족친화 직장환경 조성사업, 일·생활균형 직장환경 조성사업, 전남형 워라벨 직장 소모임 지원사업이 있는데, 가족친화 직장환경 조성사업은 가족친화경영을 위해 컨설팅을 신청한 기업과 기관을 대상으로 가족친화제도 인증, 가족친화경영 실천, 일·생활균형제도 및 법규, 노무 등 일터혁신에 대한 대면 컨설팅을 진행한다. 또한 노사양득! 워라벨 우수사례 발굴사업을 통하여 일·생활균형제도 실행을 통해 가족친화적인 직장문화를 조성한 기업 및 기관을 포상하며 우수 기업의 사례를 공유하고 홍보한다. 일·생활균형 직장환경 조성사업은 고

용노동부의 근무혁신 10대 제안을 안내하고 일·생활균형 고용문화를 확산하기 위해 노력하는 기업에 대하여 고용노동부에서 실시하는 캠페인 및 근무혁신 인센티브 사업에 지원할 수 있도록 안내한다. 또한 근무혁신 우수기업으로 선정되었을 때 기업이 받을 수 있는 혜택들을 정리하여 기업들의 참여를 독려한다. 또한 전남형 워라벨 소모임 지원사업을 통해 일·생활균형을 주제로 활동하는 직장소모임을 대상으로 활동비를 지급하여 도민들이 직접 일·생활균형을 실천하는 공동체에 참여하고 교류할 수 있도록 기반을 조성한다.

‘워라벨 마을만들기’의 세부사업으로는 전남 워라벨 서포터즈 양성사업이 있다. 일·생활균형 확산 및 홍보를 위해 워라벨에 관심이 있는 전남 도민을 대상으로 워라벨 서포터즈단을 발굴 및 양성하는 사업으로 양성된 서포터즈단은 전남의 일·생활균형 정책과 사업, 행사 등을 홍보하고 워라벨 우수사례를 발굴하는 등의 활동을 통해 전남의 일·생활균형 문화 확산에 기여한다.

마지막으로 ‘워라벨 사회만들기’ 분야에서는 일·생활균형 사회환경조성사업과 일·생활균형 정보 제공 및 홍보가 세부사업으로 진행되고 있다. 일·생활균형 사회환경조성사업은 노·사·민·정 협력을 통하여 일·생활균형 민관 협력 네트워크를 구축 및 운영하며 MOU 체결 등을 통하여 기업과 기관 협력 채널을 구축하고, 일·생활균형 관련 연구 및 지원계획 수립, 지표 관리를 통하여 일·생활균형 정책을 지원하고 있다. 일·생활균형 정보 제공 및 홍보 사업을 통해서는 전남 워라벨 SNS 기사단 운영, 홈페이지 운영을 통한 일·생활균형 통합정보 제공, 연중 1회 리플릿 제작을 통한 일·생활균형지원센터 사업 홍보 등을 진행하고 있다.

〈표 2-9〉 전라남도 일·생활균형지원센터 분야별 주요사업

분야	사업
워라벨 기업만들기	● 가족친화 직장환경 조성사업 - 반가워라, 워라벨 컨설팅 - 노사양덕! 워라벨 우수사례 발굴
	● 일·생활균형 직장환경 조성사업
	● 전남형 워라벨 직장소모임 지원
워라벨 마을만들기	● 전남 워라벨 서포터즈 양성

분야	사업
위라벨 사회만들기	● 일·생활균형 사회환경조성사업 - 민·관 협력네트워크 구축 - 기업·기관 협력 채널 구축 - 일·생활균형 정책지원
	● 일·생활균형 정보 제공 및 홍보 - 전남 위라벨 SNS 기자단 운영 - 일·생활균형 통합정보 제공 - 일·생활균형지원센터 사업 홍보

바. 제주가족친화지원센터

1) 시설 개요 및 현황

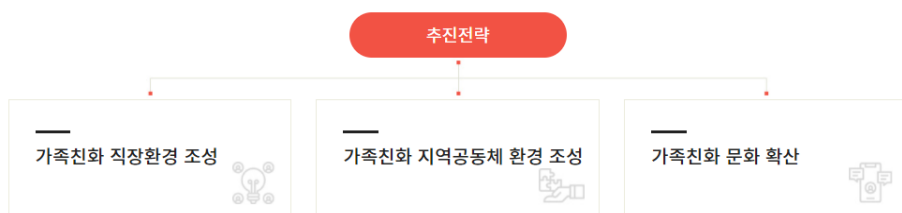
제주시에 위치한 제주가족친화지원센터는 2016년 제주여성가족연구원에 위탁 설립되었으며 2021년 현재까지 제주여성가족연구원에서 운영하고 있다.

제주가족친화지원센터는 가족친화의 가치로 새롭게 세워지는 제주사회를 만드는 데 주춧돌 역할을 하고자 하는 목적으로 다양한 사업을 진행하고 있다. 더불어 ‘가족·이웃·일터가 함께 만드는 행복한 제주’라는 비전 아래 가족친화인증기업 발굴 등을 통한 가족친화 직장환경 조성, 수놓음 돌봄공동체 및 육아나눔터 지원 등을 통한 가족친화 지역공동체 환경 조성, 제주지역의 가족친화문화 기반 조성을 위한 가족친화 문화 확산의 세 가지 추진전략을 설정하고 있다.

VISION

가족·이웃·일터가 함께 만드는 행복한 제주

일·생활 균형 기업문화 확산과 수놓음 돌봄 문화 활성화



출처 : 제주가족친화지원센터 홈페이지 (<https://jffsc.kr:12443/index.php>)

〈그림 2-10〉 제주가족친화지원센터 비전 및 추진전략

제주가족친화지원센터는 제주여성가족연구원에서 운영하고 있는 3개의 위탁기관(제주성별영향평가센터, 제주가족친화지원센터, 제주양성평등교육센터) 중 하나이며, 제주가족친화지원센터의 경우 센터장과 팀장의 총괄 아래 3개의 추진전략 사업을 담당하는 팀원이 각 1명씩 있어, 총 5인으로 구성되어 있다.



출처 : 제주가족친화지원센터 홈페이지 (<https://jffsc.kr:12443/index.php>)

〈그림 2-11〉 제주가족친화지원센터 조직도

2) 주요사업 및 운영

제주가족친화지원센터는 ‘가족·이웃·일터가 함께 만드는 행복한 제주’를 위하여 세 가지 추진전략을 설정하고 그에 맞는 다양한 사업을 운영하고 있다. 먼저 가족친화 직장환경 조성을 위하여 홈페이지 상에 가족친화인증제도 안내 및 가족친화인증기업을 대상으로 한 정부부처, 금융권, 제주도의 인센티브를 안내함으로써 가족친화인증기업 발굴에 힘쓰고 있고, 제주도 내 85개의 가족친화인증 기업 및 기관에 대한 네트워크 및 협력체계를 구축하고 있다. 또한 가족친화인증제도, 가족친화 수준 진단, 유연근무제 및 인사노무 정비, 가족친화경영 방향 및 프로그램 제안 등에 대한 가족친화경영 컨설팅과 가족친화제도 및 일·생활균형 직장문화 조성을 위한 직장교육을 지원하고 있다.

가족친화 지역공동체 환경 조성 전략의 대표적인 사업으로는 수놓음 돌봄공동체가 있다. 수놓음이란 품앗이와 비슷한 제주 특유의 상부상조 문화를 뜻하며 수놓음 돌봄공동체는 가족이 온전히 책임지는 돌봄이 아닌 이웃과 마을이 함께하는 돌봄문화를 만들어가고 있다. 2021년 4월 기준으로 75개의 수놓음 돌봄공동체가 활동하고 있으며 자발적 돌봄나눔 기반 조성을 위해 지역사회 유휴공간에 조성되는 수놓음육아나눔터도 42호점까지 조성되었다. 제주가족친화지원센터는 수놓음 돌

봄공동체와 수눔음 육아나눔터, 그리고 공동체를 구성하고자 하는 도민들을 대상으로 무료 컨설팅을 지원하고 있으며 공동체 문화 및 수눔음 돌봄의 가치를 이해하고 수눔음 활동의 역량을 높일 수 있도록 수눔음 돌봄공동체 교육을 제공하고 있다. 수눔음 돌봄공동체 교육은 기본교육, 역량강화교육, 심화교육으로 나누어 체계적인 교육을 제공하고 있다.

마지막으로 제주지역의 가족친화 문화 확산 전략에 대해서는 가족친화캠페인, 여가더하기, 일·생활균형 사업 및 캠페인 관련 자료집 발간 등의 사업을 진행하고 있다. 가족친화캠페인으로는 가족친화실천 릴레이 캠페인 ‘하우투 가족친화’를 진행하고 있으며 2021년에는 정시퇴근 인증, 직장에서 가장 필요한 워라벨 문화, 회사가 실천하고 있는 가족친화제도 자랑하기, 가족친화 명언 백일장 캠페인 등 총 4차례 캠페인을 진행하였다. 여가더하기의 경우 제주 가족친화인증기업 근로자들을 대상으로 밀키트 증정, 가족들이 함께 할 수 있는 공연 관람권 및 여가활동 체험권 등을 지원하며 2021년의 경우 총 10차례 이벤트를 개최하였다.

〈표 2-10〉 제주가족친화지원센터 추진전략별 주요사업

분야	사업
일생활균형 직장문화 지원사업	● 가족친화인증 정보 제공 및 홍보 - 가족친화인증제도 및 인센티브 정보 제공 - 제주도 가족친화인증기업 현황
	● 가족친화경영 컨설팅
	● 가족친화 직장교육
수눔음돌봄 문화 지원사업	● 수눔음 돌봄공동체 발굴 및 육성
	● 수눔음 육아나눔터 조성
	● 수눔음돌봄 컨설팅
	● 수눔음돌봄 교육
가족친화 문화 지원사업	● 가족친화실천 릴레이 캠페인
	● 여가더하기
	● 일·생활균형 사업 및 캠페인 관련 자료집 발간

4. 전라북도 일·생활균형 우수기업 사례

본 절에서 소개하는 전라북도 일·생활균형 우수기업 사례는 전북경영자총협회가 고용노동부의 지원을 받아 추진하는 일·생활균형 우수기업 선정 사업의 일환으로, 2020년~2021년에 선정된 사업소 가운데 업종 등을 고려하여 소개하였다.

가. 성일하이텍

1) 기업 개요

전라북도 군산시에 위치한 성일하이텍(주)(이하 성일하이텍)은 이차전지 리사이클링 기업으로 2000년 4월에 설립되었다. 사업 영역은 리튬이온배터리 재활용이며 “녹색환경 보존을 위해 유한자원을 무한자원으로”라는 기업 철학에 맞게 습식 제련 공정을 통해 폐배터리에서 분리해 낸 원소재가 다시 이차전지로 공급되는 완전순환형 리사이클링을 실현하고자 한다. 2020년 기준 250명의 근로자가 근무 중이며 ‘사람으로 더불어 만들어가는 기업’이라는 미션으로 사람과 자원의 가치를 소중히 여기는 초일류 리사이클링 기업이 되고자 한다.

성일하이텍은 직원의 행복이 곧 회사의 발전이라는 생각으로 상생 및 협력적인 노사관계를 구축하고 있으며 일·생활균형 직장문화 조성에 힘쓴 결과 군산 지역의 대표적인 일·생활균형 우수기업이 되었다. 또한 지속적인 연구 개발과 기술 혁신을 통하여 다양한 수상 및 우수사례로 선정되었으며 2019년에는 글로벌 강소기업으로 선정되었다.



주 : 일·생활균형 전북지역추진단 선정 2020 전라북도 일·생활균형 우수기업임
〈그림 2-12〉 성일하이텍(주) 기업로고

2) 일·생활균형 현황

성일하이텍의 일·생활균형제도 도입 및 실천 내용으로는 ①주52시간제 조기 도입, ②유연근무제 도입, ③가정의 날 재정, ④연차사용촉진제, ⑤임신기 근로시간 단축, ⑥동호회 활동 지원 등이 있다. 먼저 성일하이텍은 2019년부터 주52시간제를 시행하기 위한 시스템 개선을 추진하여 작업방식의 개선과 효율적인 인력배치, 유연근무제 도입 등을 통하여 임금 삭감 없는 안정적인 주 52시간 근로시간제 조기 정착에 성공하였다. 직원들의 여가보장을 위하여 매주 수요일을 ‘가정의 날’로 지정하고 잔업 없이 정시퇴근 할 수 있도록 유도하며 직원들의 자유로운 연차휴가 사용을 보장하고 징검다리 휴일에 연차를 사용할 수 있도록 독려하고 있다. 여성 근로자에게 출산과 육아의 부담을 덜어주고자 임신기 근로시간 단축제도를 시행하고 있으며, 근로자의 출산 및 육아휴직으로 인한 공백은 대체인력을 채용함으로써 근로자들의 업무 부담을 줄이고 있다. 직원들을 위한 복리후생 제도로는 다양한 동호회 활동 지원과 매년 창립기념일을 기념하여 개최하는 체육대회 등이 있다.

나. 애니스마트

1) 기업 개요

전라북도 전주시에 위치한 ㈜애니스마트(이하 애니스마트)는 IT 기업으로 2014년 8월에 설립되었다. 사업 영역으로는 공공기관 농업IT 인프라 및 정보통신 유지관리, 농업기술 동영상 제작 및 맞춤형 시스템 개발, 솔루션 및 컨설팅을 포함한 IT 기반의 정보화 서비스, 교육, 행사 이벤트, 기업 홍보 등 다양한 분야에서의 동영상 콘텐츠 제작 등이 있다. 2020년 기준 49명의 근로자가 근무 중이며 즐거운 직장생활과 똑똑한 일·생활균형을 위한 ‘스마트하고 유연한 근무환경’을 비전으로 세우고 있다.

애니스마트는 전주 지역의 대표적인 일·생활균형 우수기업으로 우수기업 수기 공모전에서 수상한 경력이 있고, 고용노동부 일생활균형캠페인 참여기업으로 직원들에 대한 성과와 복지를 놓치지 않으며 다수의 특허 출원과 기술 개발로 새로운 일터문화를 생성하고 있다.



주 : 일·생활균형 전북지역추진단 선정 2020 전라북도 일·생활균형 우수기업임
〈그림 2-13〉 (주)에니스마트 기업로고

2) 일·생활균형 현황

에니스마트의 일·생활균형제도 도입 및 실천 내용으로는 ①정시퇴근강제화, ②비대면 업무보고, ③연차축진제 도입 및 운영, ④재량시간근로제, ⑤건강한 사내문화 등이 있다. 먼저 정시퇴근강제화의 경우 에니스마트는 창업일 이래 주 40시간 근무를 기본으로 하는 야근 없는 정시퇴근을 권장하고 있으며 또한 근무시간 외에 업무 연락을 자제하도록 권장하고 있다. 매주 금요일 비대면 업무보고를 시행하면서 유연근무나 시차출퇴근으로 바뀐 근무환경에서도 유연한 대처를 하고 있다. 연차축진제 도입 및 운영은 스마트 시스템을 구축함으로써 근로자가 연차사용을 할 수 있도록 독려하고 있고 여사원의 경우 임신기 근로시간 단축제도와 남사원의 경우 배우자 출산휴가 사용을 적극 시행하고 있다. 근로자가 원하는 시간에 효율적으로 근무할 수 있도록 재량시간 근로제를 시행하고 있으며 강요 없는 회식과 영화 관람, 스포츠 등 다양한 활동을 통하여 즐거운 일자리 문화를 만들어가고 있다.

다. 청춘세탁

1) 기업 개요

전라북도 전주시에 위치한 청춘세탁은 2014년 고객이 원하는 시간에 빨랫감을 수거해 세탁소 및 세탁공장에 위탁한 후 다시 고객에게 배송해주는 빨래 중계 서비스를 시작으로 2017년 세탁세제를 제조·생산·판매하는 기업으로 설립되었다.

세탁공법의 발전과 세탁 서비스의 현대화를 통해 ‘세탁업의 터닝포인트’를 만드는 것이 기업의 이념 목표이다. 직장생활이 즐거워야 가정생활까지 행복해진다는 기업 대표이사의 신념으로 직원 개인들의 복지는 물론, 지속적인 개별 면담을 통해 기업 운영에서의 개선사항을 찾아 반영하는 등 행복한 직장생활을 만들기 위해 노력하고 있다. 2020년 기준 17명의 근로자가 근무하고 있으며 100% 워터클리닝을 통해 친환경 세탁서비스를 제공하는 세탁 매장 브랜드 ‘청춘세탁’과 세탁세제와 얼룩제거제 등 세탁 제품을 개발·판매하는 브랜드 ‘청춘세탁연구소’를 운영하고 있다.

외부적으로 사업 확장을 하는 동시에 내부적으로 확장되는 업무 수행을 위해 지속적인 직원 채용과 효율적 업무 배분을 통해 일과 생활의 균형을 실천하는 기업이 되고자 하며 그러한 목표를 이루기 위해 고용노동부 일생활균형캠페인에 참여하고 있다.



주 : 일·생활균형 전북지역추진단 선정 2020 전라북도 일·생활균형 우수기업임
〈그림 2-14〉 청춘세탁 기업로고 및 매장 사진

2) 일·생활균형 현황

청춘세탁의 일·생활균형제도 도입 및 실천 내용으로는 ①여성친화기업, ②상여금, ③경조금 지원, ④자사제품 증정, ⑤워크숍 및 분기별 파티 등으로 나뉘볼 수 있다. 먼저 여성친화기업을 지향하는 청춘세탁은 여성 직원의 경력단절을 완화하기 위해 출산 및 육아휴직 등의 제도를 시행하고 있으며, 생리휴가제도를 도입하여 시행하고 있다. 또한 명절 및 기념일에 맞춰 선물을 지급하고, 직원별 경조사에 대하여 경조금을 지원함으로써 직원의 자긍심 고취와 행복을 위해 노력하고 있다.

근로자가 회사의 일원이라는 보람을 느끼게 하기 위해 자사에서 개발하는 모든 제품들을 직원들이 사용할 수 있도록 지원하며 이를 통해 나타난 개선점과 향후 제품 개발에 대한 아이디어 등을 반영하고 있다. 마지막으로 직원 중심의 즐겁고 행복한 직장을 만들기 위해 정기적으로 워크숍과 파티를 개최하고 있으며 이를 통해 직원들의 소속감과 단결력을 증진하고 있다.

라. 의료법인 오성의료재단 동군산병원

1) 기업 개요

전라북도 군산시에 위치한 의료법인 오성의료재단 동군산병원(이하 동군산병원)은 2004년 10월에 설립되어 전북과 충남지역을 아우르는 지역거점병원으로 지역 응급의료센터, 심·뇌혈관센터, 간호간병통합서비스병동, 검진센터 등을 운영하고 있다. 2021년 기준 605명의 근로자가 근무하고 있으며 그 중 여성근로자가 456명으로 전체 근로자의 약 75%를 차지한다. 병원의 경우 타 직종보다 상대적으로 여성인력이 많기 때문에 모성보호 및 일·가정양립을 통해 우수한 여성인력이 경력 단절 되지 않도록 하고 있으며 여성인력을 병원의 핵심 분야로 배치하는 등 여성 고용 유지 및 확대를 위해 힘쓰고 있다.

동군산병원은 지속적인 고용창출과 일·생활균형 직장문화 조성의 노력을 인정받아 2018년에는 일자리 창출지원 공로로 국무총리 표창을 받았다. 2021년에는 남녀고용평등 및 일·가정양립실현 우수사례로 고용노동부장관 표창을 받았으며, 같은 해에 일·학습병행 우수사례 경진대회에서 학습기업부문 최우수상을 수상하였다.



주 : 일·생활균형 전북지역추진단 선정 2021 전라북도 일·생활균형 우수기업임
 <그림 2-15> 동군산병원 기업로고

2) 일·생활균형 현황

동군산병원의 일·생활균형제도 도입 및 실천 내용으로는 ①장시간 근로개선, ② 시차출퇴근제 지원, ③출산기/육아기 휴가 및 근로단축제, ④직장어린이집 운영, ⑤여가활동 및 자기계발 지원 등으로 나뉘볼 수 있다. 먼저 동군산병원은 365일, 24시간 운영되어야 하는 병원의 특수성에도 불구하고 장시간 근로관행에서 벗어나기 위해 고용 인력을 충원하였으며 고용의 증대에 따라 근로자의 시간외 근무가 줄고, 연차 사용이 용이해져 근로자의 워라밸이 실현되었다. 또한 시차출퇴근제를 운영하여 여성들의 가정생활을 지원하고 있으며 임신부와 육아휴직 복직자 중 희망자에 대해서는 상근직으로 근무를 배치하고 있다. 동군산병원은 여성인력이 많은 만큼 출산기와 육아기에 대한 다양한 지원제도를 운영하고 있는데, 제도적으로 보장된 출산휴가 외에도 조산 위험이 있는 임신부 근로자를 대상으로 휴직제도를 운영하고 있다. 또한 출산축하금 지급 등으로 출산 장려 분위기를 조성하고 일과 가정의 행복 추구 노력의 일환으로 출산 및 육아휴직을 적극 장려하여 2013년 이후 현재까지 총 93명의 직원이 육아휴직을 활용하였다. 또한 모성보호와 육아문제를 해결하기 위하여 육아기 단축근무와 가족돌봄휴가를 권장하고 있다. 동군산병원은 여성 근로자의 경력단절을 방지하고 일·가정양립을 지원하기 위하여 직장어린이집을 운영하고 있으며 임신과 출산을 이유로 퇴직한 여성 직원을 재고용하거나 경력 단절을 겪고 있는 유휴간호사를 채용하는 등의 노력을 지속하고 있다. 마지막으로 근로자의 성장과 발전을 위하여 자기계발 교육, 해외연수 실시 등 다양한 교육제도를 운영하고 있으며 즐거운 직장문화 조성을 위하여 동호회 활동, 직원야유회, 직원워크숍, 문화의 밤 등을 통해 즐겁고 건전한 여가활동을 지원하고 있다.

3

장

전라북도 일·생활균형 현황

Jeonbuk Institute

-
1. 전라북도 일·생활균형 정책추진 현황
 2. 지표로 보는 전라북도 일·생활균형 현황
 3. 전라북도 기업의 일·생활균형 특징

제 3 장 전라북도 일·생활균형 현황

1. 전라북도 일·생활균형 정책추진 현황

가. 전라북도 양성평등종합시행계획

전북의 2021년 양성평등 종합시행계획은 6개 대과제 55개 세부사업으로 구성되어 있다. 6개 대과제에 해당하는 내용으로는 ①남녀평등 의식과 문화의 확산 ②평등하게 일할 권리와 기회보장 ③여성대표성 제고 및 참여활성화 ④일·생활균형 사회기반조성 ⑤여성폭력 근절과 여성건강 증진 ⑥양성평등 정책추진체계 강화 등으로 구성되어 있다. 이 가운데 ④일·생활균형 사회기반조성은 주로 공공영역에서 돌봄의 사회적 책임 강화를 위한 지원사업이 대부분을 차지하고 있다. 지자체 자율사업으로는 지역 맞춤형 돌봄서비스(다함께 돌봄) 이외에는 전부 국가보조 사업이다.

가족친화인증사업의 경우 전라북도에는 2020년 현재 120개소가 지정되어 있으나 전국의 2.8%에 지나지 않고 타 지역에 비해 인증기업수가 매우 적어 광역단위에서 전국 최하위 수준에 머물고 있다. 타 지역의 경우, 가족친화인증 활성화를 위해 컨설팅과 교육을 통해 기업을 관리하고 참여를 유도하고 있다. 그러나 가족친화인증획득을 위한 컨설팅에만 제한되어 일·생활균형 기업의 실질적인 변화를 유도하기 어렵다는 문제에 직면하고 있다. 부산광역시의 경우, 소규모 기업체가 많고, 도·소매업과 서비스업 수가 많은 점을 고려해 가족친화인증만을 도구로 삼지 않고 지역 여건과 실정을 반영한 ‘부산형 일·생활균형 인증’에 대한 고민이 필요하다고 보고 있다(문정희, 2019). 이러한 점은 부산보다 더 열악한 사업체 구조를 갖고 있는 전북에 시사하는 바가 크다.

근로자의 일·생활균형 문화 정착과 확산을 위해서는 현재의 공공분야와 대기업 중심에서 일반기업 남성의 육아휴직 및 배우자의 출산휴가 등을 많이 사용할 수 있는 방안 등을 고려해보아야 한다.

〈표 3-1〉 2021 전라북도 양성평등 시행계획 정책과제별 사업내용

정책과제	사업내용
아이돌보미 지원 확대	- 시간제돌봄 - 영아종일돌봄
보육서비스 지원 확대 및 서비스질 제고 (시간연장형보육서비스 제공 및 평가인증 의무화)	- 야간연장 보육서비스 제공 - 어린이집 평가인증
보육서비스 지원 확대 및 서비스 질 제고 (어린이급식관리지원센터)	- 어린이대상 집단급식소의 식단개발, 영양 및 위생, 식사지도 - 안전한 위생관리를 위해 지침 및 교육자료 개발프로그램 운영 - 급식운영 및 자원방향 설정, 급식운영 전반에 관한 사항 지원 및 정보제공
장애인 지원 서비스 확대	- 돌봄서비스 - 휴식지원프로그램
한부모가족 아동양육비 및 양육비 이행지원확대	- 한부모가족의 안정적 자녀 양육지원
한부모가족 자립지원 강화	- 한부모가족의 자립지원 강화
아동양육비 등에 대한 지원확대	- 만7세미만 아동에게 월10만원 아동수당 지급
지역맞춤형 돌봄서비스 강화(다함께 돌봄)	- 출퇴근시간(6~8시), 초등방과후(17~22시) 등 취약시간대 부모 병원이용 등 긴급상황 발생시 친인척 수준의 일시긴급돌봄 다함께 돌봄 설치 16개소
지역 맞춤형 돌봄서비스강화 (공동육아나눔터 운영)	- 지역주민의 가정문제 상담 및 교육, 가족서비스육구 조사 - 가족지원서비스프로그램개발, 가족생활문화운동, 가족관련 정보, 자료제공 및 연계지원 사업
국공립어린이집 유치원 확충	- 국공립어린이집 신축 - 공동주택 내 국공립어린이집 설치 - 민간어린이집 장기임차 방식의 국공립 전환
직장어린이집설치확대 및 운영내실화	- 설치의무 사업장의 직장어린이집 설치 및 위탁보육실시
공립 장기요양기관 확충	- 공립 치매전담형 노인요양시설, 주간보호시설 신축및 전환
아버지를 위한 상담교육지원강화	- 학령기~청소년기 자녀를 둔 아버지교육 실시 - 아버지-자녀돌봄 프로그램과 연계
가족친화인증기업기관의 확대	- 가족친화기업인증제 홍보 및 사후관리

자료 : 2021년도 전라북도 양성평등 시행계획(여성가족부, 2021)

나. 일·생활균형 전북지역추진단 사업

2017년부터 고용노동부가 실시하고 있는 일·생활균형 지역추진단 사업은 중앙 정부의 정책이 지역사회에 확산·정착될 수 있도록 지원하는 사업이다. 2017년 전국 6개 지자체 지원을 시작으로 2021년에는 전국 18개로 확대하여 사업을 추진 중에 있다. 지자체, 지역 내 사업주, 노동단체 등과 협업체계를 구축하여 지역 맞춤형 전달체계를 마련하고 지역 현황에 맞는 이슈 선정 및 일·생활균형 확산을 위한 전략, 사업추진 등을 목표로 하고 있다(문정희, 2019).

2021년 지역추진단 사업 주요내용으로는 지역 네트워크 구성, 지역 특성에 맞는 일·생활균형 확산 전략 수립과 이행, 지역 특화과제 발굴 및 추진, 지역밀착형 우수사례 발굴, 지역사회 분위기 조성 등을 추진하도록 되어 있다. 사업 추진기간은 9개월, 사업예산은 추진단 1개소 당 약 1억 원 정도이다.

전라북도의 경우 전북경영자총협회에서 일·생활균형 지역추진단 사업을 위탁받아 수행하고 있으며 2021년에 실시한 사업 내용은 다음과 같다.

- 일·생활 균형 중점 컨설팅
 - 컨설팅 진행과 일·생활균형캠페인, 근무혁신인센티브제 홍보 병행
 - 총 45회 컨설팅 진행
- 일·생활 균형 캠페인 참여 사업장 발굴
 - 일·생활 균형 캠페인 참여사업장 발굴 (목표량 30개소)
 - 공식블로그 및 일·생활균형 홍보단 SNS 홍보
- 일·생활 균형 홍보단 운영
 - 대상자 : 전북 지역 내 SNS으로 정부 지원책 등 홍보에 관심이 많은 대학생 및 전북도민 10명
 - 기존의 서포터즈 명칭을 홍보단으로 바꾸면서 대학생뿐만이 아닌 재직자, 육아휴직 중인 주부 등 다양하게 모집
- 일·생활 균형 제도설명회
 - 전북지역 일·생활 균형 제도 설명회 개최
 - 주제 : 근로시간단축과 유연근무제 도입
 - 설명회 참석인원 : 사업주 및 중간관리자 등 40여명

- 일·생활 균형 CEO포럼
 - 전북지역 일·생활 균형 CEO포럼 개최(온라인 방식으로 진행)
 - 온라인 유튜브(Youtube)로 라이브 방송
 - 주제 : CEO포럼 강연 : 일·생활균형을 위한 조직문화와 리더십
- 일·생활균형 야근 없는 문화 캠페인 진행
 - 워라벨 퀴즈 이벤트(온라인) 진행
 - 대상자 : 전북지역 일·생활균형 캠페인 참여 사업장의 근로자
 - 참여자격 : 전년도 참여기업 제외, 일·생활균형 캠페인 신규 참여 사업장
- 일·생활 균형 우수기업 미디어 공모전
 - 일·생활균형 컨설팅 기업 15개와 캠페인 참여기업체 대상으로 진행
 - 평가기준: 일·생활균형캠페인 시행 정도 및 각 기업 특별 우수사례
- 일·생활 균형 행사 (행사명 “일·생활균형 워라벨 골든벨”)
 - 전북도내 근로자 및 주민과 함께 하는 워라벨 골든벨 개최
 - 우수기업 미디어공모전 시상식
 - 퀴즈이벤트를 진행하여 워라벨에 대한 관심도 증가
- 찾아가는 온라인 출장상담소
 - 노무사, 컨설턴트 2인이 60여건 상담 진행



자료: 일·생활균형 전북지역추진단, 전북경영자총협회(2021)

〈그림 3-1〉 일·생활균형 전북지역추진단 사업

이상의 일·생활균형 지역추진단 사업은 관련 인프라가 미흡한 전북의 실정과 여건을 고려해볼 때 일·생활균형 활성화를 위한 마중물의 역할을 수행하고 있다고 평가할 수 있다. 그러나 매년 비슷한 사업들이 지역의 정확한 실태 분석을 기반으로 한 이슈 개발이나 정책과는 거리감이 있고 단발성 홍보·캠페인 중심의 사업만으로는 일·생활균형 문화 확산에도 한계가 있다. 또한 기업 대상의 컨설팅은 전문성이 떨어지고 우수기업 사례 또한 선발기준이 모호한 점도 개선해야 할 과제이다. 기업 컨설팅 대상 선정절차와 우수사례 선발에서도 여성근로자가 많지만 일·생활균형 제도 추진에 어려움이 있는 기업을 우선적으로 선발하는 관점이 배제되어 있는 점 등은 향후 개선해야 할 사항으로 보인다.

다. 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례

일·생활균형은 다음과 같은 법률에 기초하고 있으며 전북은 「전라북도 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례」에 기초하고 있다. 전북의 가족친화 사회환경 조성 조례에서 정의 및 규정하고 있는 근로자의 아동양육과 부양관련 제도는 전통적 가족 중심과 자녀를 양육하고 있는 근로자로 제한되어 있기 때문에 정책의 패러다임 전환과 확장된 일·생활균형의 정의, 규정하고 있는 개인의 전체적인 삶(가족, 여가 및 자기계발)을 균형 있게 배치하는 데는 한계가 있다. 이러한 한계와 문제점을 개선하고 변화된 시대적 흐름을 반영하기 위해 부산은 모든 유형의 가족과 개인을 포괄하는 「부산광역시 일·생활균형 지원조례」로 전부개정을 추진하고 조례 개정을 통해 일·생활균형지원센터 설치 및 매년 일·생활균형 지원계획 수립의 근거를 마련하였다. 전라북도도 관련 조례의 제·개정이 필요한 시점이다.

〈표 3-2〉 일·생활균형 관련 법률 및 조례

구분	주요내용
남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률	모성보호(출산전후휴가, 배우자, 출산휴가, 난임치료휴가), 일·가정양립지원(육아휴직, 육아기근로시간단축, 직장어린이집설치및지원, 공공복지시설의설치, 근로자의가족돌봄지원, 일가정양립지원기반조성) 등
가족친화 사회환경조성 촉진에 관한 법률	가족친화에대한개념정의, 기본계획과 시행계획의 수립, 실태조사, 가족친화사회환경조성사업, 가족친화직장환경조성촉진, 가족친화마을환경의조성촉진, 가족친화지수개발 및 공표, 가족친화인증
양성평등기본법	모성부권 보장, 일가정양립지원(영유아보육, 유아교육, 방과후아동돌봄, 아이돌봄, 출산전후휴가와 육아휴직확대 및 대체인력채용운영의 활성화, 가족친화사회환경조성시책마련 등
근로기준법	근로시간과 휴식(근로시간, 탄력적근로시간제, 선택적근로시간제, 휴게휴일, 연차유급휴가 등), 여성과소년(아간근로와 휴일근로제한, 임신부보호, 태아검진시간허용, 육아시간 등)
전라북도 가족친화 사회환경조성 및 지원에 관한 조례	아동양육 및 가족부양에 대한 책임을 사회적으로 분담할 수 있도록 지원하는 각제도(탄력적근무제도, 자녀의출산양육교육지원제도, 부양가족지원제도, 근로자지원제도, 가족관계증진제도, 가족역가문화촉진제도, 가족친화사회공헌제도)에 대한 사업주의 책무와 시행계획수립 등

자료: 부산지역 일·생활균형 지원사업 성과관리 및 중단기 전략개발(문정희, 2019)참고하여 재구성

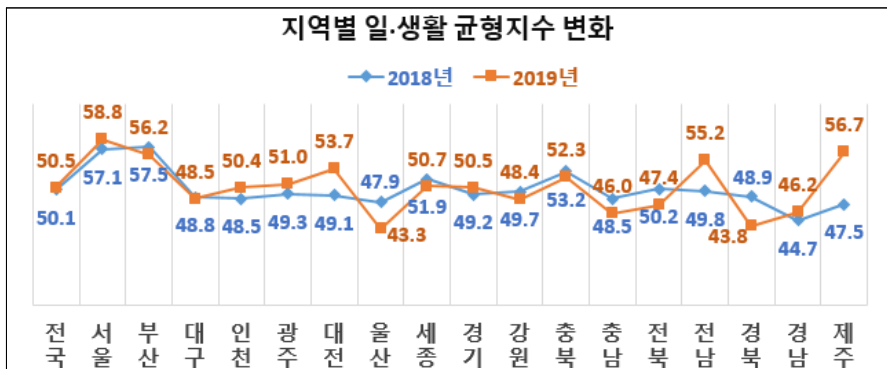
2. 지표로 보는 전라북도 일·생활균형 현황

17개 시도의 일·생활균형 정도를 보여주기 위해 고용노동부에서는 2017년부터 지역별 일·생활균형 지수를 개발하여 매년 발표하고 있다. 일·생활균형 지수의 전국 평균은 2017년 기준 37.1점에서 2018년과 2019년 각각 50.1점, 50.5점으로 전반적으로 일·생활균형 수준이 높아진 것으로 나타났다. 2019년 기준 일·생활균형 지수가 가장 높은 지역은 서울시(58.8점)로 나타났으며 제주도(56.7점), 부산시(56.2점), 전라남도(55.2점) 등이 뒤를 이었다. 반면 일·생활균형 지수가 낮은 지역은 울산시(43.3점), 경상북도(43.8점), 충청남도(46.0점), 경상남도(46.2점) 등으로 나타나 상위권 지역의 지수와 10점 이상 차이가 나타났다.

전라북도의 경우 일·생활균형 지수가 낮은 편에 속하는 지역으로, 2018년 기준 전라북도의 일·생활균형 지수는 50.2점으로 중상위권에 위치하였으나 2019년 기준으로는 47.4점에 불과하여 울산, 경북, 충남, 경남에 이어 전국에서 5번째로 일·생활균형 지수가 낮은 것으로 나타났다.

2018년 대비 2019년 일·생활균형 지수가 많이 오른 지역은 제주도(9.2p), 전남(5.4p), 대전(4.6p)이었고 2019년 일·생활균형 지수가 2018년 대비 많이 감소한 지역은 경북(-5.1p), 울산(-4.6p), 전북(-2.8p)이었다.

(단위 : 점)



자료 : 통계청 보도자료, '우리 시도의 일·생활 균형 수준은?', 2020.12.31.

〈그림 3-2〉 지역별 일·생활 균형지수 변화

2019년 일·생활균형 지수를 영역별로 확인한 결과 전라북도는 일 영역 12점, 생활 영역 15.4점, 제도 영역 10.5점, 지자체 관심도 영역 9.4점으로 나타났다.

일 영역의 전국 평균은 12.0점으로 해당 영역의 점수가 가장 높은 지역은 대전시(15.5점)였으며 강원도(15.2점), 전라남도(14.2점)가 뒤를 이었다. 생활 영역에서는 전국 평균이 15.6점으로 나타났고, 제주도(18.3점), 부산시(17.5점), 경상남도(16.6점) 순으로 점수가 높았으며, 제도 영역의 전국 평균은 13.4점으로, 점수가 높은 지역은 서울시(19.9점), 세종시(18.5점), 대전시(15.2점) 순이었다. 마지막으로 지자체 관심도의 전국 평균은 9.5점이었으며, 지역별로는 부산시가 14.4점으로 가장 높고, 전라남도(13.3점), 충청북도(12.2점)가 뒤를 이었다.

〈표 3-3〉 시도별 2019년 일·생활 균형 지수

(단위 : 점)

	계 (100.0점)	일 (22.1점)	생활 (30.1점)	제도 (25.0점)	지자체 관심도 (22.8점)
전국	50.5	12.0	15.6	13.4	9.5
서울	58.8	13.4	15.8	19.9	9.7
부산	56.2	11.0	17.5	13.2	14.4
대구	48.5	11.6	15.6	11.5	9.8
인천	50.4	12.1	15.4	13.4	9.5
광주	51.0	12.5	15.8	11.5	11.2
대전	53.7	15.5	15.9	15.2	7.2
울산	43.3	9.8	14.9	12.6	6.1
세종	50.7	10.1	15.1	18.5	7.0
경기	50.5	11.9	14.6	12.6	11.4
강원	48.4	15.2	14.5	11.1	7.6
충북	52.3	10.2	15.9	14.1	12.2
충남	46.0	10.3	14.8	13.2	7.7
전북	47.4	12.0	15.4	10.5	9.4
전남	55.2	14.2	15.4	12.4	13.3
경북	43.8	10.2	14.7	11.4	7.6
경남	46.2	10.5	16.6	12.9	6.3
제주	56.7	13.7	18.3	14.0	10.6

자료 : 통계청 보도자료, '우리 시도의 일·생활 균형 수준은?', 2020.12.31.

가. 일

사업체규모별 근로시간을 확인한 결과, 전라북도의 근로시간은 전국 평균보다 많은 것으로 나타났다. 2020년 기준 전국 평균 근로시간은 163.4시간이며 2011년(187.1시간)과 비교했을 때 전국 평균 근로시간은 약 23.7시간 감소한 것으로 나타났다. 사업체 규모에 따라서는 5규모가 160.3시간으로 가장 짧고, 3규모가 166.9시간으로 가장 길었다.

전라북도의 경우 2020년 기준 근로시간이 167.2시간으로 2011년(191.1시간) 대비 약 23.9시간 감소하였으며 사업체 규모별로는 2규모 근로시간이 163.6시간으로 가장 짧았고, 4규모와 5규모가 166.9시간, 1규모 167.5시간, 3규모 171.6시간 순으로 나타났다.

전라북도의 근로시간 수준은 17개 시도 중 충북(168.7시간), 경남(168.4시간), 울산·충남(168.1시간)에 이어 다섯 번째로 길었으며 근로시간이 짧은 지역은 제주(153.5시간), 서울(157.1시간), 대전(159.2시간), 대구(159.4시간) 순으로 나타났다.

〈표 3-4〉 시도별 사업체규모별 근로시간

(단위 : 시간)

	2011						2020					
	계	1규모	2규모	3규모	4규모	5규모	계	1규모	2규모	3규모	4규모	5규모
전국	187.1	189.4	189.2	189.2	187.5	180.6	163.4	161.3	164.6	166.9	163.5	160.3
서울	174.9	182.8	179.1	173.6	172.3	169.9	157.1	156.3	159.0	159.0	155.6	155.9
부산	187.8	190.8	189.2	189.5	187.0	179.5	160.1	159.7	163.4	158.4	158.2	159.2
대구	197.9	193.5	198.1	200.1	199.0	199.0	159.4	156.8	156.1	163.4	163.5	159.0
인천	193.8	192.2	193.0	195.5	198.8	189.5	164.0	165.4	165.1	166.3	163.0	158.7
광주	187.8	188.8	190.5	187.9	186.4	183.5	160.3	162.0	166.7	163.0	151.1	154.3
대전	183.4	186.0	185.8	186.1	184.5	175.2	159.2	164.3	160.6	163.1	152.7	155.1
울산	198.8	178.8	189.2	198.0	201.2	207.1	168.1	157.2	162.3	175.1	174.3	167.6
세종	-	-	-	-	-	-	165.6	155.9	169.5	169.9	169.5	159.8
경기	186.9	187.7	186.8	190.7	189.8	179.2	166.4	163.2	166.6	169.2	167.3	165.7
강원	190.4	190.6	187.9	188.3	203.2	189.2	160.1	158.7	164.6	167.4	156.1	142.9
충북	193.0	187.6	192.9	197.3	198.3	186.3	168.7	169.8	167.1	168.3	169.2	170.4

	2011						2020					
	계	1규모	2규모	3규모	4규모	5규모	계	1규모	2규모	3규모	4규모	5규모
충남	193.0	191.7	188.3	197.6	202.0	188.0	168.1	161.0	165.6	176.2	172.6	162.5
전북	191.1	188.6	191.1	186.7	198.0	194.3	167.2	167.5	163.6	171.6	166.9	166.9
전남	189.9	184.9	192.1	195.6	188.2	185.6	165.7	162.6	163.0	170.0	169.8	163.4
경북	195.5	193.1	198.9	199.1	195.6	189.4	165.5	151.8	166.8	170.3	168.2	167.6
경남	196.1	192.1	194.1	198.3	204.1	191.9	168.4	161.2	168.6	172.5	169.7	167.8
제주	186.7	188.2	192.9	183.1	168.2	191.3	153.5	170.5	159.4	142.1	133.1	146.2

주 : 1규모-5~9인, 2규모-10~29인, 3규모-30~99인, 4규모-100~299인, 5규모-300인 이상

자료 : 고용노동부, 사업체노동력조사

초과근로시간은 2020년 기준 전국 평균 9.7시간으로 2011년(13.4시간)보다 감소하였다. 사업체 규모별로는 1규모가 3.9시간으로 가장 적었고, 2규모 8.2시간, 5규모 10.6시간, 3규모 12.7시간, 4규모 12.9시간 순으로 나타났다.

전라북도의 평균 초과근로 시간은 2020년 기준 11.7시간으로 전국 평균보다 약 2시간 긴 것으로 나타났으며 2011년(18.2시간)과 비교하면 약 6.5시간이 감소하였다. 사업체 규모별로는 1규모가 3.8시간으로 가장 초과근로시간이 적었으며, 2규모 7.9시간, 3규모 15.5시간, 4규모 17.6시간, 5규모 18.0시간으로 사업체의 규모가 커질수록 초과근로시간도 많아지는 경향을 보였다.

2020년 기준 평균 초과근로 시간이 가장 많은 지역은 울산(15.2시간)으로 나타났으며 세종(14.6시간), 충남(14.4시간), 경남(14.2시간), 경북(14.1시간)이 초과시간이 긴 지역으로 나타났다. 반면 제주(4.5시간)와 서울(5.4시간), 대전(5.7시간), 광주(6.1시간)는 초과근로시간이 상대적으로 낮게 나타났다.

〈표 3-5〉 시도별 사업체규모별 초과근로시간

(단위 : 시간)

	2011						2020					
	계	1규모	2규모	3규모	4규모	5규모	계	1규모	2규모	3규모	4규모	5규모
전국	13.4	3.3	8.7	17.8	19.3	17.6	9.7	3.9	8.2	12.7	12.9	10.6
서울	4.4	1.7	3.1	4.3	5.3	6.5	5.4	1.5	4.7	6.0	7.1	6.6
부산	11.2	4.1	6.3	14.1	19.2	15.2	7.0	2.5	7.3	8.4	7.8	9.6
대구	18.7	7.0	13.5	23.6	28.8	29.8	8.2	1.7	5.4	11.7	14.2	11.8

	2011						2020					
	계	1규모	2규모	3규모	4규모	5규모	계	1규모	2규모	3규모	4규모	5규모
인천	16.6	5.3	10.7	24.1	28.6	17.0	9.7	4.1	8.0	13.9	12.5	10.3
광주	13.6	3.0	9.6	14.9	21.3	22.8	6.1	2.7	7.8	8.2	5.9	5.1
대전	10.4	4.3	6.3	14.8	16.7	10.8	5.7	2.9	3.0	8.2	9.1	5.9
울산	33.3	3.5	17.1	29.5	33.3	49.1	15.2	5.1	7.3	19.3	21.0	17.7
세종	-	-	-	-	-	-	14.6	1.9	13.1	20.4	21.3	14.8
경기	12.9	3.3	8.3	19.3	19.4	17.0	9.7	4.1	8.8	12.2	12.8	11.8
강원	16.0	6.7	12.5	17.3	31.5	24.3	8.3	3.8	9.6	10.6	7.8	9.1
충북	22.6	4.6	14.4	30.1	34.4	26.6	13.7	5.8	7.2	15.4	21.2	19.7
충남	22.6	4.2	14.1	28.4	34.7	26.9	14.4	3.5	9.6	20.2	19.8	16.3
전북	18.2	6.0	11.8	18.4	28.9	34.4	11.7	3.8	7.9	15.5	17.6	18.0
전남	15.4	3.6	9.7	21.1	25.3	20.0	8.2	2.8	4.9	11.2	14.1	10.6
경북	26.4	7.3	17.4	30.2	31.6	40.2	14.1	3.3	11.8	17.5	19.9	17.8
경남	24.3	5.9	16.1	28.4	37.7	31.8	14.2	4.3	11.6	17.3	19.3	18.8
제주	5.9	3.2	3.2	11.7	6.1	9.7	4.5	1.3	5.4	6.7	3.7	5.7

주 : 1규모-5~9인, 2규모-10~29인, 3규모-30~99인, 4규모-100~299인, 5규모-300인 이상

자료 : 고용노동부, 사업체노동력조사

시도별 근로자의 휴가사용 여부를 확인한 결과, 휴가 사용률은 처음 조사된 2016년 64.2%로 나타났고, 2018년 68.1%로 증가하였다가 이후 2019년 55.3%, 2020년 43.3%로 감소하였다. 2020년의 휴가 사용률은 절반에 미치지 못하였는데 이는 코로나 19의 영향을 받은 것으로 예측된다. 전라북도의 경우 전국 평균보다 휴가 사용률이 낮았는데 2016년 48.8%, 2018년 59.0%, 2019년 47.8%로 나타났고 2020년에는 근로자의 1/4인 24.5%만이 휴가를 사용한 것으로 나타나 전년 대비 큰 하락폭을 보였다. 전라북도의 휴가 사용률은 17개 시도 중 하위권에 위치하고 있으며 특히 2020년의 경우 전라북도의 휴가 사용률이 전국 최저로 나타났다.

전국 평균 휴가일수는 5~6일 수준으로 나타났는데 2020년에는 평균 5.9일로 나타났으며 가장 휴가일수가 많은 지역은 울산과 경기(6.5일)로 나타났으며 가장 휴가일수가 적은 지역은 제주(3.4일)로 나타났다. 전라북도의 경우 평균 휴가일수가 5.0일로 나타나 휴가 사용률은 최하위이나 휴가일수는 17개 시도 중 중간 수준

에 위치한 것으로 나타났다.

전라북도의 경우 휴가 사용률과 휴가일수 모두 전국 평균에 미치지 못하였는데 특히 휴가 사용률의 경우 전국 평균보다 약 20%p에 가깝게 낮은 것으로 나타나 전라북도 근로자들의 휴가 사용이 활발하게 이루어지지 않고 있는 것으로 보인다.

〈표 3-6〉 시도별 휴가사용 여부

(단위 : %, 일)

	2016		2018		2019		2020	
	휴가 사용률	휴가일수	휴가 사용률	휴가일수	휴가 사용률	휴가일수	휴가 사용률	휴가일수
전국	64.2	5.9	68.1	5.4	55.3	6.4	43.3	5.9
서울	75.1	5.4	74.5	6.1	59.9	6.5	43.0	6.1
부산	55.2	5.2	67.2	4.5	51.7	7.1	45.0	6.4
대구	64.4	5.5	58.9	4.2	57.5	4.6	43.1	5.2
인천	68.0	6.8	66.2	6.1	59.6	5.6	43.4	5.2
광주	61.9	4.2	54.6	4.1	56.6	4.5	51.7	4.6
대전	66.3	5.2	70.2	5.4	60.2	6.3	38.9	5.3
울산	44.0	7.7	58.9	6.1	52.4	6.0	53.5	6.5
세종	62.8	7.0	64.8	7.0	77.2	7.0	50.5	5.2
경기	70.9	6.9	74.8	5.2	57.1	6.7	51.5	6.5
강원	44.4	7.9	51.2	9.1	45.1	5.7	28.6	7.1
충북	50.9	4.1	58.7	4.6	49.9	5.9	37.1	5.4
충남	62.0	4.9	68.9	5.7	61.4	7.8	31.7	5.6
전북	48.8	4.6	59.0	4.4	47.8	6.1	24.5	5.0
전남	51.6	4.7	60.9	4.6	46.1	7.1	34.1	4.5
경북	62.7	5.3	62.2	5.1	50.2	7.0	35.0	4.6
경남	54.0	6.6	70.6	4.3	47.9	7.1	39.6	6.1
제주	53.2	7.7	50.2	7.3	42.6	5.2	63.9	3.4

자료 : 문화체육관광부, 국민여가활동조사, 각년도

기업의 유연근무제도 유형별 도입률을 살펴본 결과, 전국적으로 유연근무제도를 도입하지 않은 기업은 전체의 80.6%였으며 시차 출퇴근제 도입 기업이 16.5%로 가장 많았고, 시간 선택제 13.2%, 선택 근무제 8.6%, 재량 근무제 7.0%, 재택 근무제 6.3%, 원격 근무제 4.4% 순으로 도입률이 나타났다.

전라북도의 경우 유연근무제도를 도입하지 않은 기업은 79.4%로 전국 평균과 비슷한 수준이었으며, 유형별로는 시간 선택제를 도입한 기업이 16.2%로 가장 많고, 시차 출퇴근제 12.7%, 선택 근무제 9.0%, 재량 근무제 5.3%, 원격 근무제와 재택 근무제가 각각 5.0% 순으로 나타났다.

유연근무제도를 도입한 기업 비율이 가장 높은 지역은 강원도로 전체 기업 중 33.4%의 기업이 유연근무제도를 도입하였으며 시차 출퇴근제와 시간 선택제 도입 기업은 각각 32.6%, 33.2%에 달하였다. 또한 대전(32.0%), 제주(28.9%) 등의 지역에서도 유연근무제도 도입률이 높게 나타났다. 반면 유연근무제도 도입 기업 비율이 가장 낮은 지역은 울산으로 전체 기업의 10.2%만이 유연근무제도를 도입한 것을 확인할 수 있었으며 부산(12.5%)과 경남(14.1%)의 도입률도 낮게 나타났다.

〈표 3-7〉 시도별 유연근무제도 유형별 도입률

(단위 : %)

	시간 선택제	시차 출퇴근제	선택 근무제	재량 근무제	원격 근무제	재택 근무제	도입제도 없음
전국	13.2	16.5	8.6	7.0	4.4	6.3	80.6
서울	13.1	18.7	9.7	8.7	6.0	7.8	78.3
부산	8.7	9.5	5.3	4.2	3.3	5.1	87.5
대구	15.8	18.3	7.4	7.3	3.8	5.5	78.9
인천	16.8	16.8	10.2	7.5	3.5	5.0	80.9
광주	13.7	17.3	10.8	7.4	2.8	8.3	81.0
대전	15.0	28.2	12.4	7.2	7.0	4.7	68.0
울산	7.3	7.0	5.1	3.2	3.1	3.1	89.8
경기	11.7	15.0	6.7	5.7	3.5	5.7	82.7
강원	32.6	33.2	19.0	18.9	9.8	16.3	66.6
충북	7.6	16.3	7.7	5.8	7.6	7.8	82.4
충남	7.5	9.9	4.9	3.2	1.9	2.4	83.9
전북	16.2	12.7	9.0	5.3	5.0	5.0	79.4
전남	21.9	24.1	18.8	18.5	4.5	9.4	74.6
경북	9.0	10.9	4.3	2.1	2.6	2.7	88.1
경남	9.7	9.2	4.7	2.3	1.4	4.4	85.9
제주	16.1	28.7	10.7	1.1	0.0	0.0	71.1

주 : 세종과 충남은 통합하여 조사

자료 : 고용노동부, 2019년 일·가정 양립 실태조사

유연근무제도 활용기업들의 유형별 활용실적을 보면 전국적으로는 선택 근무제 활용이 평균 6.9명으로 가장 활발한 것으로 나타났으며 시차 출퇴근제는 4.0명, 재량 근무제 2.9명, 원격 근무제/재택 근무제 2.5명, 시간 선택제는 1.4명이 활용하는 것으로 나타났다.

전북의 경우 재량 근무제를 도입한 기업에서의 활용실적이 평균 10.1명으로 가장 활발하게 나타났으며 시차 출퇴근제 2.5명, 선택 근무제 0.8명, 시간 선택제 0.7명으로 나타났고 원격 근무제와 재택근무제는 거의 활용하지 않고 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-8〉 시도별 유연근무제도 유형별 활용실적

(단위 : 명)

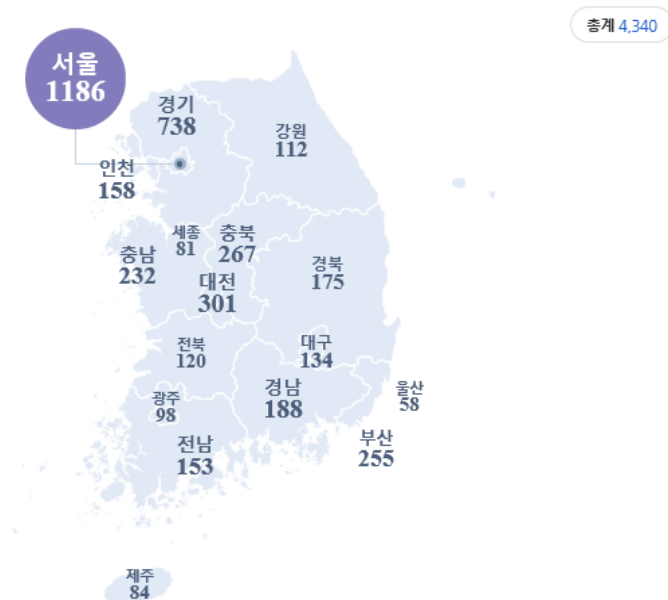
	시간 선택제	시차 출퇴근제	선택 근무제	재량 근무제	원격 근무제	재택 근무제
전국	1.4	4.0	6.9	2.9	2.5	2.5
서울	1.6	5.3	6.9	3.2	3.0	3.9
부산	1.1	3.4	8.9	0.5	1.6	2.7
대구	1.7	2.8	2.9	2.7	3.3	1.8
인천	0.3	2.6	0.8	0.4	0.1	0.5
광주	0.8	5.5	7.3	0.0	0.0	1.3
대전	1.6	6.2	10.5	1.9	3.4	0.9
울산	0.2	8.8	13.5	28.0	2.7	0.7
경기	2.0	4.6	14.1	2.9	3.1	2.1
강원	0.8	2.0	0.1	0.4	0.5	0.7
충북	3.3	3.2	3.6	4.6	6.4	7.9
충남	0.3	2.0	2.4	0.0	1.4	1.4
전북	0.7	2.5	0.8	10.1	0.0	0.0
전남	0.4	1.1	2.8	1.4	0.5	0.5
경북	1.1	1.6	3.5	0.1	0.6	0.3
경남	1.4	3.8	11.8	0.0	0.3	7.1
제주	2.2	3.8	9.8	48.8	0.0	0.0

주 : 세종과 충남은 통합하여 조사

자료 : 고용노동부, 2019년 일·가정 양립 실태조사

2020년 12월 기준으로 여성가족부의 가족친화인증을 받은 기업과 기관은 전국의 4,340개소이며, 서울이 1,186개소(27.3%)로 여성친화인증기업·기관이 가장 많이 위치하고 있었으며 경기 738개소(17.0%), 대전 301개소(6.9%), 충북과 충남이 각각 267개소(6.2%), 232개소(5.3%)로 나타났다. 전북의 가족친화인증기업·기관은 총 120개소(2.8%)로 전국에서 다섯 번째로 가족친화인증기업·기관이 적은 것으로 나타났다. 가족친화인증기업·기관이 가장 적은 지역은 울산(58개소, 1.3%)이었으며 세종(81개소, 1.9%), 제주(84개소, 1.9%)가 뒤를 이었다.

(단위 : 개소)



주 : 가족친화지원사업 홈페이지 (<https://www.ffsb.kr/>)

2020년 12월 기준

〈그림 3-3〉 시도별 가족친화인증기업·기관 현황

전북의 가족친화인증기업을 시기별로 구분한 결과, 2008년에 국민연금공단에서 첫 인증을 받은 이후 2010년까지 증가하지 않다가, 2011년부터 조금씩 증가하는 모습을 확인할 수 있었다. 2013년까지 5개소였던 전북의 가족친화인증기업·기관은 2015년에는 17개소, 2017년에는 54개소, 2019년에는 96개소로 지속적으로 증가하였으며 2020년에는 120개소로 1년 만에 24개의 기업·기관이 가족친화기업

인증을 받아 기업의 참여가 점점 활발해지고 있는 것을 확인할 수 있었다. 다만 가족친화인증제도가 도입된 초기를 제외하고는 전국의 가족친화인증기업에서 전북의 기업이 차지하는 비율이 약 1~2%에 불과하여 비중이 높지는 않은 것으로 나타났다.

〈표 3-9〉 전라북도 가족친화인증기업·기관 추이

(단위 : 개소, %)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
전국	9 (100.0)	22 (100.0)	40 (100.0)	109 (100.0)	277 (100.0)	469 (100.0)	783 (100.0)
전북	1 (11.1)	1 (4.5)	1 (2.5)	2 (1.8)	4 (1.4)	5 (1.1)	12 (1.5)
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
전국	1,050 (100.0)	1,435 (100.0)	2,202 (100.0)	2,876 (100.0)	3,581 (100.0)	4,440 (100.0)	-
전북	17 (1.6)	27 (1.9)	54 (2.5)	72 (2.5)	96 (2.7)	120 (2.7)	-

나. 생활

1) 가족

가사노동에 해당하는 가정관리, 가족 및 가구원 돌보기에 대한 행위자 비율과 행위자 기준 시간을 확인한 결과 모든 지역에서 남성보다 여성의 가사노동 행위자 비율이 높았으며 시간 역시 여성이 더 많은 것으로 나타났다.

가정관리의 전라북도 행위자 비율은 남성이 66.2%, 여성이 88.6%로 남성보다 여성의 행위자 비율이 20%p 이상 높게 나타났다. 가정관리에 대한 전라북도 남성의 행위자 비율은 매우 높은 편이었는데 세종(69.7%)에 이어 전국에서 두 번째로 높은 수준이었다. 가정관리 시간은 남성이 1시간 15분, 여성이 2시간 48분으로 나타나 여성의 가정관리 시간이 남성보다 2배 이상 길었다.

가족 및 가구원 돌보기에 대해서는 전라북도 남성의 행위자 비율이 13.0%, 여성의 행위자 비율이 21.6%로 나타났으며 타시도와 비교했을 때 전북의 가족 및 가구원 돌보기 행위자 비율은 낮은 편으로 나타났다. 여성의 경우 충북(20.7%)에

이어 전국에서 두 번째로 낮았으며 남성은 전국에서 네 번째로 행위자 비율이 낮았다. 가족 및 가구원 돌보기에 쓰는 시간은 남성은 평균 1시간 14분, 여성은 2시간 3분으로 나타나 가정관리에 비해 남녀 간 차이가 크지 않았으나 여전히 남성보다 여성이 가족 및 가구원 돌보기에 더 많은 시간을 쓰는 것으로 나타났다.

〈표 3-10〉 시도별 가사노동 및 가사노동시간 비중(2019)

(단위 : %, 시간:분)

	가정관리				가족 및 가구원 돌보기			
	행위자 비율		시간		행위자 비율		시간	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
서울	53.6	85.5	1:13	2:43	14.9	25.1	1:26	2:10
부산	59.8	90.0	1:12	2:39	16.1	22.7	1:06	1:49
대구	52.4	84.5	1:17	2:49	12.7	22.3	1:13	2:03
인천	54.7	87.8	1:11	2:41	12.4	26.5	1:15	2:19
광주	55.3	86.1	1:03	2:42	14.1	25.7	1:13	1:46
대전	53.4	86.3	1:21	2:54	17.8	24.9	1:05	2:08
울산	50.8	86.2	1:13	3:00	11.1	26.7	1:13	2:17
세종	69.7	90.4	1:10	2:43	17.7	35.1	1:09	2:37
경기	56.4	86.8	1:12	2:48	15.7	31.6	1:18	2:04
강원	58.2	91.5	1:13	2:41	13.8	22.5	1:34	2:10
충북	57.6	86.3	1:12	2:49	14.2	20.7	1:01	2:04
충남	55.1	87.2	1:16	2:45	15.4	26.8	1:12	1:57
전북	66.2	88.6	1:15	2:48	13.0	21.6	1:14	2:03
전남	55.0	88.6	1:17	2:47	13.1	21.8	1:13	1:50
경북	57.8	89.3	1:14	2:56	13.3	23.5	0:51	1:44
경남	57.0	89.3	1:14	2:55	15.3	26.8	1:10	2:08
제주	58.7	86.7	1:25	2:28	14.6	24.0	1:23	2:01

주 : 평일, 토요일, 일요일 모든 요일을 포함한 요일평균 기준

자료 : 통계청, 생활시간조사

여성의 취업에 대한 견해는 ‘직업을 가지는 것이 좋다’는 의견이 전국 평균 86.4%로 매우 높았으며, 전북은 전체 응답자의 90.4%가 여성이 직업을 가지는 것이 좋다고 응답하여 17개 시도 중 여성취업에 대한 긍정적인 견해가 가장 높았다. 반면 여성이 직업을 가지는 것이 좋다는 응답률이 가장 낮은 지역은 울산(81.8%)으로 나타났다.

여성의 취업 시기에 대해서는 전국적으로는 ‘가정 일에 관계없이 직장을 가지는 것이 좋다’는 응답률이 61.4%로 가장 높았으며 ‘출산 전과 자녀 성장 후 직장을 가지는 것이 좋다’는 응답률이 19.0%, ‘자녀가 성장한 후 직장을 가지는 것이 좋다’는 응답률이 13.5%로 나타났다. ‘첫 자녀 출산 전까지’는 3.7%, ‘결혼 전까지는’는 2.4%로 응답률이 낮았다. 전북의 경우 ‘가정 일에 관계없이 직장을 가지는 것이 좋다’는 응답률이 58.4%로 가장 높았으나 전국 평균보다는 다소 낮은 응답률을 보였으며 ‘출산 전과 자녀 성장 후’ 19.0%, ‘자녀가 성장한 후’ 18.4%, ‘결혼 전까지’와 ‘첫 자녀 출산 전까지’가 각각 2.1%로 나타나 전국 평균보다 자녀 양육에서의 여성의 역할을 더욱 크게 인식하고 있는 것으로 보인다.

〈표 3-11〉 시도별 여성취업에 대한 견해(2019)

(단위 : %)

	직업을 가지는 것이 좋음	시기				
		가정일에 관계없이	결혼 전까지	첫 자녀 출산 전까지	자녀가 성장한 후	출산 전과 자녀 성장 후
전국	86.4	61.4	2.4	3.7	13.5	19.0
서울	84.6	64.9	2.1	3.8	11.0	18.2
부산	89.7	62.1	2.7	7.1	12.4	15.8
대구	82.3	64.4	1.7	2.4	16.5	15.0
인천	86.2	61.7	2.0	3.4	14.1	18.8
광주	90.2	62.4	1.8	2.2	14.4	19.2
대전	88.0	62.3	1.4	2.3	13.1	20.9
울산	81.8	55.5	3.0	3.5	14.6	23.4
세종	90.2	62.5	2.3	3.9	13.4	17.9
경기	87.2	60.2	3.3	4.0	12.1	20.5
강원	85.0	58.5	2.5	2.5	18.1	18.4
충북	85.0	57.6	2.2	4.4	17.2	18.6
충남	83.5	60.7	1.5	3.8	14.2	19.8
전북	90.4	58.4	2.1	2.1	18.4	19.0
전남	86.0	61.7	2.9	3.6	15.8	16.0
경북	86.8	59.7	1.6	3.4	14.7	20.5
경남	88.6	59.9	2.3	3.2	14.7	20.0
제주	87.1	66.6	1.5	1.9	11.6	18.4

자료 : 통계청, 사회조사

가사분담이 어떻게 이루어져야 하는지에 대해서는 남성과 여성 모두 부부가 공평하게 가사를 분담해야 한다는 응답률이 높게 나타났으며 남성(57.9%)보다 여성(67.0%)이 부부가 공평하게 가사를 분담해야 한다는 의견이 높았다. 아내가 가사를 해야 한다는 응답률은 남성의 39.5%, 여성의 30.2%가 응답하여 남성의 응답률이 높았으며 남편이 가사를 해야 한다는 응답률은 남성과 여성 모두 응답률이 매우 낮게 나타났다.

전북의 경우 부부가 공평하게 가사를 분담해야 한다는 응답률이 남성은 54.3%로 전국 평균(57.9%)보다 낮았고, 여성은 67.3%로 전국 평균과 비슷한 수준이었다. 아내가 가사를 해야 한다는 응답률은 남성의 44.2%, 여성의 30.7%가 응답하여 남성의 경우 전국 평균보다 여성이 가사를 해야 한다는 응답률이 높았으며 남성이 가사를 담당해야 한다는 응답률은 남성과 여성 모두 전국 평균보다 낮았다.

가사를 여성의 일로 생각하는 견해는 남성 응답자의 경우 전북이 17개 시도 중 5번째로 높은 편이었으며 여성은 7번째로 높은 것으로 나타났다. 반면 가사를 부부가 공평하게 해야 한다는 응답률이 가장 높은 지역은 광주로 남성 응답자의 62.5%, 여성 응답자의 74.7%가 부부가 공평하게 가사를 해야 한다고 응답하였다.

〈표 3-12〉 시도별 가사분담에 대한 견해(2020)

(단위 : %)

	남성					여성				
	아내가 전적으로	아내 주로 남편 분담	부부가 공평하게	남편 주로 아내 분담	남편이 전적으로	아내가 전적으로	아내 주로 남편 분담	부부가 공평하게	남편 주로 아내 분담	남편이 전적으로
전국	5.3	34.2	57.9	1.8	0.8	2.7	27.5	67.0	2.0	0.8
서울	4.8	30.8	61.6	2.0	0.8	1.9	25.3	69.5	2.3	0.9
부산	4.3	35.3	57.6	1.5	1.4	2.6	27.6	67.5	1.7	0.7
대구	8.9	39.3	49.5	2.0	0.4	5.3	33.9	59.7	0.5	0.6
인천	4.9	32.8	59.5	1.4	1.4	2.6	27.4	66.2	2.5	1.3
광주	5.7	29.6	62.5	1.6	0.6	3.0	20.4	74.7	1.5	0.5
대전	3.9	32.3	61.1	2.4	0.2	3.2	26.8	67.1	2.0	0.9
울산	5.7	39.9	52.4	1.9	0.1	2.5	27.4	67.7	1.8	0.6
세종	3.8	36.4	56.9	2.4	0.5	2.1	23.3	71.8	2.4	0.4
경기	4.1	33.6	59.5	1.9	0.8	1.8	27.5	67.2	2.5	1.1
강원	5.5	32.4	60.0	1.5	0.6	2.5	22.6	72.5	1.4	1.0

	남성					여성				
	아내가 전적으로	아내 주로 남편 부담	부부가 공평하게	남편 주로 아내 부담	남편이 전적으로	아내가 전적으로	아내 주로 남편 부담	부부가 공평하게	남편 주로 아내 부담	남편이 전적으로
충북	6.9	33.0	58.3	1.3	0.5	4.7	27.4	66.2	1.3	0.4
충남	4.7	32.5	60.4	1.4	1.0	3.0	28.5	67.0	1.3	0.3
전북	6.7	37.5	54.3	1.1	0.4	2.5	28.2	67.3	1.5	0.6
전남	6.7	39.3	51.9	1.4	0.7	3.7	32.4	62.1	1.4	0.4
경북	9.9	38.8	49.4	1.2	0.7	5.9	31.4	60.1	2.0	0.6
경남	4.9	37.9	53.6	2.6	1.0	2.5	29.8	65.2	1.9	0.6
제주	5.1	33.5	58.3	2.3	0.8	2.5	24.8	71.2	0.8	0.6

자료 : 통계청, 사회조사

일과 가정생활 우선도에 대해서는 남성은 여성에 비해 일을, 여성은 남성에 비해 둘 다 비슷하게 생각하거나 가정생활을 더 우선시하는 경향이 나타났다. 남성은 전국 평균적으로 일을 우선시 한다는 응답률이 48.1%로 절반에 가까웠으며, 일과 가정 둘 다 비슷하게 생각한다는 응답률이 40.3%, 가정생활을 더 우선시한다는 응답률이 11.6% 순으로 나타난 반면 여성은 둘 다 비슷하게 생각한다는 응답률이 49.5%로 절반이었고, 일을 더 우선시 한다는 응답률은 33.9%, 가정생활을 더 우선시 한다는 응답률은 16.6%로 나타났다.

전라북도는 전국 평균보다 일과 가정의 균형을 중요하시는 것으로 나타났는데 남성의 경우 일을 더 우선시한다는 응답률이 높았던 전국 평균과 달리 둘 다 비슷하게 생각한다는 응답률이 48.0%로 가장 높았고, 일을 더 우선시 한다는 응답률이 39.7%, 가정생활을 더 우선시한다는 응답률이 12.3%로 뒤를 이었다. 여성의 경우 일과 가정을 비슷하게 생각한다는 응답률이 57.0%로 과반으로 나타났으며 일을 더 우선시 한다는 응답률은 27.2%에 불과하였고, 가정을 더 우선시 한다는 응답률이 15.8%로 나타났다.

일과 가정을 비슷하게 생각한다는 응답률은 전라북도에서 17개 시도 중 가장 높게 나타나 전북 지역 응답자들이 일과 가정생활의 균형을 매우 중요시하는 것으로 나타났다. 반면 남성의 경우 대구 지역에서 일을 더 우선시 한다는 응답률이 59.4%로 가장 높게 나타났으며 여성은 서울 지역 응답자의 42.4%가 일을 더 우선시 한다고 응답하였다. 가정생활을 더 우선시한다는 응답률은 세종 지역에서 남성

과 여성 모두 응답률이 가장 높게 나타났다.

〈표 3-13〉 시도별 일과 가족생활 우선도(2019)

(단위 : %)

	남성			여성		
	일을 더 우선시	둘 다 비슷하게 생각	가정생활을 더 우선시	일을 더 우선시	둘 다 비슷하게 생각	가정생활을 더 우선시
전국	48.1	40.3	11.6	33.9	49.5	16.6
서울	52.4	36.8	10.9	42.4	43.9	13.7
부산	52.5	41.2	6.3	36.7	49.9	13.4
대구	59.4	31.1	9.6	31.8	53.7	14.6
인천	44.7	43.0	12.3	35.9	45.7	18.4
광주	45.3	41.5	13.2	30.1	53.4	16.5
대전	48.3	39.4	12.3	29.5	56.5	14.1
울산	48.8	39.5	11.6	32.0	49.4	18.6
세종	44.8	38.8	16.4	28.3	51.3	20.4
경기	48.2	39.6	12.1	33.2	48.6	18.1
강원	44.8	44.0	11.3	25.3	57.0	17.6
충북	46.6	41.8	11.7	25.7	56.1	18.1
충남	42.0	41.7	16.3	26.3	51.6	22.1
전북	39.7	48.0	12.3	27.2	57.0	15.8
전남	40.7	45.8	13.4	29.1	55.5	15.4
경북	43.9	43.4	12.7	31.0	50.7	18.3
경남	47.5	42.3	10.2	32.4	48.6	19.0
제주	50.5	38.8	10.7	30.3	55.5	14.3

자료 : 통계청, 사회조사

2) 여가

2020년 기준 전국 평균 여가시간은 평일의 경우 3.7시간, 휴일의 경우 5.6시간으로 나타났다. 평일은 3~5시간의 여가시간을 갖는다는 응답률이 41.5%로 가장 많았으며, 3시간 미만 32.3%, 5~7시간 17.9%, 7~9시간 5.5%, 9시간 이상 2.8% 순으로 나타났다. 휴일은 평일보다 긴 시간 여가시간을 가진다는 응답률이 높게 나타났는데 5~7시간이 32.0%로 가장 높았고, 3~5시간 27.4%, 7~9시간 17.1%, 9시간 이상 13.0%, 3시간 미만 10.5% 순으로 나타났다.

전북은 전국과 비교할 때 평균 여가시간이 적은 것으로 나타났는데, 평일에는 평균 3.4시간, 휴일에는 평균 5.3시간의 여가시간을 갖는 것으로 나타났다. 평일의 경우 3시간 미만의 여가시간을 갖는다는 응답률이 39.4%로 가장 높았고, 3~5시간 37.1%, 5~7시간 17.4%, 7~9시간 3.4%, 9시간 이상 2.7% 순이었다. 휴일은 3~5시간이 34.9%로 가장 응답률이 높게 나타났으며 5~7시간 31.9%, 7~9시간 18.0%, 9시간 이상 7.8%, 3시간 미만 7.4% 순으로 나타났다.

17개 시도 중 평균 여가시간이 가장 많은 지역은 경남으로 평일 평균 5.3시간, 휴일 평균 7.7시간의 여가시간을 갖는 것으로 나타났다. 상대적으로 적은 여가시간을 갖는 지역은 경기, 경북, 서울 등으로 나타났으며 전북은 세 지역에 이어 전국에서 4번째로 여가 시간이 적은 지역으로 나타났다.

〈표 3-14〉 시도별 평균 여가시간(2020)

(단위 : %, 시간)

	평일						휴일					
	3시간 미만	3~5시간 미만	5~7시간 미만	7~9시간 미만	9시간 이상	평균	3시간 미만	3~5시간 미만	5~7시간 미만	7~9시간 미만	9시간 이상	평균
전국	32.3	41.5	17.9	5.5	2.8	3.7	10.5	27.4	32.0	17.1	13.0	5.6
서울	40.5	42.5	12.4	2.7	1.9	3.2	9.8	34.1	31.8	13.9	10.4	5.2
부산	11.3	44.4	26.8	10.6	6.9	4.8	1.8	16.9	35.4	24.9	21.0	6.9
대구	29.9	43.1	20.5	5.4	1.2	3.6	16.6	20.0	28.7	24.9	9.8	5.5
인천	25.2	30.4	19.7	19.4	5.3	4.5	13.6	24.6	21.9	14.8	25.1	5.8
광주	29.9	46.5	13.9	3.4	6.2	3.8	13.2	31.2	23.6	12.5	19.5	5.6
대전	27.5	37.7	26.6	7.9	0.3	3.9	11.4	27.8	22.2	16.3	22.4	6.1
울산	7.3	43.4	44.3	1.6	3.3	4.4	0.0	10.5	68.1	11.6	9.8	6.0
세종	25.8	50.1	18.1	2.3	3.9	3.8	3.6	20.1	36.0	17.9	22.4	6.6
경기	41.9	41.7	12.0	3.1	1.2	3.1	11.4	32.4	33.6	15.4	7.2	5.1
강원	36.3	38.5	18.6	5.3	1.4	3.5	14.8	24.4	34.8	14.0	12.1	5.3
충북	24.0	56.4	14.5	4.1	1.1	3.6	7.0	31.8	30.2	21.7	9.3	5.6
충남	32.4	41.0	21.4	4.5	0.6	3.5	8.2	31.7	29.8	14.3	16.0	5.7
전북	39.4	37.1	17.4	3.4	2.7	3.4	7.4	34.9	31.9	18.0	7.8	5.3
전남	14.5	54.4	27.9	2.6	0.5	3.9	2.9	22.9	48.6	18.6	7.0	5.6
경북	47.3	32.2	12.7	4.8	3.0	3.2	31.8	19.7	19.7	17.0	11.8	4.9
경남	7.9	41.4	29.7	10.6	10.4	5.3	3.6	10.8	31.2	24.2	30.3	7.7
제주	26.5	30.6	31.1	9.7	2.2	4.3	4.1	33.2	32.5	28.0	2.2	5.5

자료 : 문화체육관광부, 국민여가활동조사

여가시간이 충분하다고 느끼는지에 대해서는 평일에는 전국 응답자의 49.1%가 충분한 편이라고 응답했으며 보통 31.6%, 부족한 편 19.3%로 응답률이 나타났다. 휴일의 경우 충분한 편이라는 응답률이 64.7%로 평일에 비해 높았으며 보통 24.4%, 부족한 편 10.8% 순으로 나타났다.

전북은 전국 대비 적은 평균 여가시간에도 불구하고 여가시간이 충분하다고 인식하고 있는 경향을 보였는데, 평일의 경우 여가시간이 충분하다는 응답률이 62.0%로 전국 평균보다 10%p 이상 높게 나타났으며 보통 26.8%, 부족한 편 11.2% 순으로 응답률이 나타났다. 휴일은 전체 응답자의 72.2%가 여가시간이 충분하다고 응답하였고, 보통 20.1%, 부족한 편 7.7%로 나타났다.

각 응답에 대해서 7점 만점으로 평균을 낸 점수에 대해서는 평일과 휴일 모두 제주 지역 응답자가 여가시간이 충분하지 못하다고 인식하고 있는 것으로 나타난 반면 가장 여가시간이 충분하다고 인식하고 있는 지역은 세종으로 나타났다.

〈표 3-15〉 시도별 여가시간 충분도(2020)

(단위 : %, 점)

	평일				휴일			
	부족한 편	보통	충분한 편	평균	부족한 편	보통	충분한 편	평균
전국	19.3	31.6	49.1	4.5	10.8	24.4	64.7	5.0
서울	21.7	31.7	46.5	4.4	11.5	25.1	63.5	4.8
부산	11.8	29.4	58.9	4.8	4.9	17.4	77.7	5.3
대구	15.9	32.3	51.8	4.6	9.8	22.3	67.9	4.9
인천	24.3	37	38.7	4.3	13.6	27.1	59.3	4.9
광주	14.4	34.4	51.1	4.8	7.3	29.4	63.2	5.2
대전	15.6	39.7	44.6	4.5	13.6	34.3	52.1	4.7
울산	5.7	28.6	65.8	5.0	2.7	19.4	77.9	5.2
세종	25.1	7.7	67.2	4.9	10.0	6.8	83.3	5.5
경기	24.1	31.2	44.8	4.4	12.6	24.7	62.8	4.9
강원	20.4	46.3	33.3	4.2	10.3	39	50.6	4.8
충북	10.8	24	65.2	4.9	5.8	16.2	78.1	5.3
충남	16.2	40.7	43.2	4.4	9.4	32.4	58.1	4.7
전북	11.2	26.8	62.0	4.7	7.7	20.1	72.2	5.0
전남	18.7	29.7	51.5	4.7	11.2	18.9	70.0	5.2

	평일				휴일			
	부족한 편	보통	충분한 편	평균	부족한 편	보통	충분한 편	평균
경북	22.2	18.1	59.8	4.6	15.1	14.7	70.2	4.9
경남	13.7	32.2	54.0	4.9	8.8	25.6	65.6	5.3
제주	28.8	39.1	32.1	4.0	24.5	40.8	34.7	4.3

주 : 부족한 편 = 매우 부족+부족+다소 부족 / 충분한 편 = 매우 충분+충분+다소 충분

평균은 7점 만점 기준

자료 : 문화체육관광부, 국민여가활동조사

일과 여가생활의 균형 정도를 확인한 결과, 2020년 기준 전국적으로 일과 여가의 균형을 이루고 있다는 응답률이 41.2%로 높았으며, 일에 집중하고 있다는 응답률이 34.7%, 여가에 집중하고 있다는 응답률이 24.1%로 나타났다. 2016년과 비교할 때 여가에 집중하고 있다는 응답률은 약 10%p 감소하였으며 일과 여가의 균형을 이루고 있다는 응답률과 일에 집중하고 있다는 응답률이 각각 증가하였다.

전북의 경우는 일과 여가의 균형을 이루고 있다는 응답률이 45.9%로 전국 평균보다 높게 나타났으며 일에 집중한다는 응답률은 29.7%, 여가에 집중한다는 응답률은 24.4%로 나타났다. 2016년과 비교하면 전라북도에는 일에 집중한다는 응답률이 약 10%p 낮아졌으며 일과 여가생활의 균형을 이루고 있다는 응답률은 15%p 이상 높아졌고, 여가에 집중하고 있다는 응답률은 약 8%p 낮아진 것을 확인할 수 있었다.

2020년 기준 17개 시도 중 일에 집중하고 있다는 응답률이 가장 높은 지역은 세종 지역으로 절반을 넘는 57.6%가 일에 집중하고 있다고 응답하였으며 일과 여가의 균형을 이루고 있다는 응답률은 17.3%에 불과한 것으로 나타났다. 반면 일과 여가 간의 균형을 가장 잘 이루고 있는 지역은 제주로 전체 응답자의 72.3%가 일과 여가 간의 균형을 이루고 있다고 응답하였으며 이는 2016년 응답과 비교할 때 40%p 이상 응답률이 증가한 수치이다.

〈표 3-16〉 시도별 일·여가생활 균형 정도

(단위 : %)

	2016			2020		
	일에 집중하고 있음	균형을 이루고 있음	여가에 집중하고 있음	일에 집중하고 있음	균형을 이루고 있음	여가에 집중하고 있음
전국	30.6	35.5	33.9	34.7	41.2	24.1
서울	25.8	27.8	46.3	31.3	43.0	25.5
부산	23.5	32.9	43.7	23.2	50.0	26.8
대구	34.4	49.5	16.2	32.4	39.6	28.0
인천	22.7	38.0	39.3	37.6	34.3	28.1
광주	27.8	28.8	43.5	33.0	44.2	22.7
대전	32.1	38.2	29.6	35.3	33.2	31.5
울산	24.6	33.6	41.8	18.5	59.9	21.4
세종	32.4	19.2	48.3	57.6	17.3	25.1
경기	31.9	40.9	27.4	38.3	38.2	23.4
강원	40.5	39.4	20.1	40.8	44.6	14.7
충북	34.4	43.7	21.9	42.1	38.7	19.2
충남	41.6	28.3	30.0	39.7	42.5	17.8
전북	39.4	28.4	32.2	29.7	45.9	24.4
전남	38.8	33.1	28.1	46.4	27.8	25.9
경북	39.7	35.5	24.8	37.5	39.2	23.4
경남	21.3	37.1	41.5	33.5	43.3	23.1
제주	50.5	29.6	20.1	11.8	72.3	15.9

주 : 일에 집중하고 있음=일에 더 집중하고 있다+일에 조금 더 집중하고 있다+다소 일에 집중하고 있다
 여가에 집중하고 있음=여가에 더 집중하고 있다+여가에 조금 더 집중하고 있다+다소 여가에 더 집중하고 있다
 자료 : 문화체육관광부, 국민여가활동조사

다. 제도

1) 일·가정양립 제도

육아휴직 이용자는 지속적으로 증가하는 추세이며 특히 2015년 이후 남성의 육아휴직 이용자 증가율이 두드러진다. 2020년 기준 전국의 육아휴직 이용자는 237,592명으로 전체 이용자 중 남성은 19.5%, 여성은 80.5%로 전체 육아휴직 이용자 5명 중 1명은 남성인 것으로 나타났다. 여전히 남성보다는 여성 육아휴직자

가 대부분이지만 5년 전인 2015년과 비교하면 남성의 육아휴직 이용이 활발해진 것을 알 수 있는데 2015년 전체 육아휴직 이용자 172,514명 중 남성 육아휴직자는 약 4.6%인 7,904명에 불과하였다. 2015년 대비 2020년 여성 육아휴직자의 증가율은 16.3%에 그쳤지만, 남성 육아휴직자의 증가율은 483.2%로 2015년 대비 남성 육아휴직자가 약 5배 증가하였다.

전북의 경우 2010년 1,171명에 불과하던 육아휴직자가 2015년에는 3,337명으로 3배 가까이 증가하였고, 2020년에는 4,750명이 육아휴직을 이용한 것으로 나타났다. 2020년 기준 육아휴직 이용자 중 남성은 17.6%로 전국 평균 수준에 미치지 못하였으나, 2015년과 비교했을 때 남성 육아휴직 이용자의 증가율은 약 495.7%로 전국 평균(483.2%)보다 증가율이 높은 것으로 나타났다. 여성의 육아휴직 이용자 역시 2015년과 2020년을 비교하면 약 22.4%가 증가하여 전국 평균보다 육아휴직 이용자 증가율이 높은 것으로 나타났다.

2020년 기준 17개 시도 중 남성 육아휴직 이용자 비율이 가장 높은 지역은 울산으로 전체 이용자 중 30.9%가 남성이었으며 경남이 29.0%로 뒤를 이었다. 전라북도의 경우 남성 육아휴직 이용자 비율이 대구(12.8%), 광주(15.7%), 부산(16.7%)에 이어 전국에서 4번째로 낮았다.

〈표 3-17〉 시도별 육아휴직 이용자

(단위 : 명)

	2010			2015			2020		
	계	남성	여성	계	남성	여성	계	남성	여성
전국	65,439	1,069	64,370	172,514	7,904	164,610	237,592	46,096	191,496
서울	31,121	496	30,625	81,173	3,554	77,619	98,874	17,872	81,002
부산	3,406	30	3,376	7,766	238	7,528	10,351	1,724	8,627
대구	1,960	33	1,927	4,573	154	4,419	6,521	836	5,685
인천	1,866	37	1,829	4,925	193	4,732	7,881	1,555	6,326
광주	1,393	14	1,379	3,413	84	3,329	4,548	712	3,836
대전	2,229	26	2,203	6,319	353	5,966	7,837	1,504	6,333
울산	830	18	812	2,743	135	2,608	4,505	1,394	3,111
세종	146	1	145	522	25	497	1,302	232	1,070
경기	10,959	201	10,758	33,049	1,747	31,302	47,914	9,176	38,738

	2010			2015			2020		
	계	남성	여성	계	남성	여성	계	남성	여성
강원	843	18	825	2,660	162	2,498	5,481	1,041	4,440
충북	1,214	22	1,192	2,991	137	2,854	4,884	953	3,931
충남	2,022	35	1,987	3,451	200	3,251	6,298	1,581	4,717
전북	1,171	16	1,155	3,337	140	3,197	4,750	834	3,916
전남	1,077	22	1,055	2,653	143	2,510	5,068	1,135	3,933
경북	2,008	30	1,978	4,426	260	4,166	7,299	1,651	5,648
경남	2,530	52	2,478	6,770	272	6,498	11,202	3,250	7,952
제주	664	18	646	1,743	107	1,636	2,877	646	2,231

자료 : 한국고용정보원, 고용행정통계, 각년도

일·가정 양립 제도 중 하나인 육아기 근로시간 단축제도 이용자는 2020년 기준 18,618명이며 그 중 남성은 약 11.4%에 해당하는 2,123명이며 여성은 16,495명 인 것으로 나타났다. 2011년 처음 도입된 육아기 근로시간 단축제도 이용자는 빠르게 증가하고 있는데 2015년만 해도 2,740명에 불과했던 이용자가 2020년에는 약 7배 가까이 증가하였다. 특히 남성 이용자는 2015년 기준 236명에서 2020년 2,123명으로 약 9배 증가한 것으로 나타났다.

전북의 경우 2012년에는 여성 6명에 불과하였던 육아기 근로시간 단축제도 이용자가 2015년에는 여성 56명, 남성 7명으로 총 63명으로 나타났으며 2020년에는 총 397명이 해당 제도를 이용하여 2015년 대비 이용자가 약 6.3배 증가하였다. 2020년 육아기 근로시간 단축제도 이용자 중 남성은 59명, 여성은 338명으로 전라북도 2020년 육아기 근로시간 단축제도 이용자 중 남성은 14.4%로 나타나 전국 평균 남성 비율보다 전라북도의 남성 비율이 높았다.

2020년 기준 육아기 근로시간 단축제도 이용자 중 남성의 비율이 가장 높은 지역은 제주로 전체 이용자 중 20.9%가 남성인 것으로 나타났으며 세종이 20.1%로 뒤를 이었고 전북이 14.9%로 전국에서 세 번째로 남성 이용자 비율이 높은 것으로 나타났다. 반면 남성의 비율이 가장 낮은 지역은 광주로 육아기 근로시간 단축제도 이용자 중 단 5.2%만이 남성이었으며 경북(9.2%), 대전(9.4%), 충북(9.9%)도 남성의 비율이 낮은 지역이었다.

〈표 3-18〉 시도별 육아기 근로시간 단축제도 이용자

(단위 : 명)

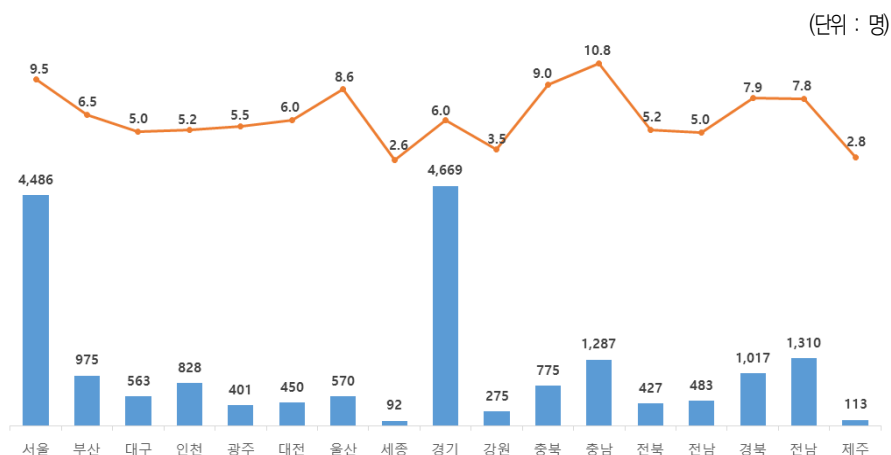
	2012			2015			2020		
	계	남성	여성	계	남성	여성	계	남성	여성
전국	480	23	457	2,740	236	2,504	18,618	2,123	16,495
서울	237	3	234	1,171	82	1,089	6,232	726	5,506
부산	23	4	19	123	11	112	962	102	860
대구	8	1	7	73	6	67	542	56	486
인천	10	0	10	103	5	98	686	81	605
광주	6	0	6	54	3	51	385	20	365
대전	13	1	12	113	14	99	1,002	94	908
울산	5	0	5	40	5	35	366	52	314
세종	1	0	1	7	1	6	144	29	115
경기	94	5	89	631	68	563	4,114	467	3,647
강원	5	0	5	50	4	46	467	51	416
충북	16	0	16	43	0	43	373	37	336
충남	14	1	13	47	1	46	581	82	499
전북	6	0	6	63	7	56	397	59	338
전남	4	0	4	45	4	41	303	38	265
경북	10	4	6	61	10	51	666	61	605
경남	20	2	18	93	11	82	1,187	124	1,063
제주	8	2	6	23	4	19	211	44	167

주 : 육아기근로단축제도는 2011년부터 시작됐으나 해당 연도에는 8개 지역 40명만이 이용한 것으로 나타나 2012년부터 추이를 봄

자료 : 한국고용정보원, 고용행정통계, 각년도

2019년 8월 개정된 배우자 출산휴가에 대하여 각 시도별 2020년 이용자 현황을 살펴 본 결과, 배우자 휴가 이용자는 경기도가 4,669명으로 가장 많고, 서울이 4,486명으로 뒤를 이었다. 서울과 경기권 이용자가 2020년 배우자 출산휴가 전체 이용자 18,721명 중 절반 수준인 48.9%를 차지하였으며 서울과 경기를 제외하면 전남 1,310명, 충남 1,287명, 경북 1,017명 순으로 이용자가 많았다. 가장 배우자 출산휴가 이용자가 적은 지역은 세종(92명)이었으며 제주(113명)와 강원(275명)이 뒤를 이었다. 전북의 경우 427명이 2020년 배우자 출산휴가를 이용한 것으로 나타났다.

2020년 각 시도별 출생건수 추정치와 배우자 출산휴가 건수를 비교해보면 전국적으로 2020년 출생건수는 272,400명으로 출생건수 대비 배우자 출산휴가 이용자는 6.9% 수준으로 나타났다. 출생건수 대비 배우자 출산휴가 건수가 가장 많은 지역은 충청남도로 배우자 출산휴가 이용자가 전체 출생건수 대비 10.8% 수준으로 나타났으며 서울(9.5%)과 충북(9.0%), 울산(8.6%)도 상대적으로 출생건수 대비 이용자가 많은 지역이었다. 반면 경기도는 배우자 출산휴가 이용자가 가장 많은 지역이었으나 2020년 출생건수 대비 이용자가 2.6%에 불과하여 17개 시도 중 가장 비율이 낮게 나타났으며 제주(2.8%), 강원(3.5%) 등의 지역에서 출생건수 대비 배우자 출산휴가 이용자가 적은 것으로 나타났다. 전북의 출생건수 대비 배우자 출산휴가 이용자 비율은 5.2%로 17개 시도 중 11번째로 나타나 이용자 비율이 중하위권 수준에 머물렀다.



자료 : 한국고용정보원, 고용행정통계

〈그림 4-1〉 시도별 배우자 출산휴가 이용자 및 출생건수 대비 비율(2020)

2) 보육·돌봄

전체 어린이집 중 국공립 어린이집 비율은 2014년까지는 비슷한 수준을 유지하다가 2015년부터 지속적으로 증가하는 추세를 보였다. 전국의 국공립 어린이집 비율은 2010년 5.3%에서 2014년 5.7%로 0.4%p 증가하여 큰 변화가 없었으나 2015년(6.2%) 이후로 매년 증가하는 추세를 보였으며 2020년 14.0%로 5년 간

2배 이상 비율이 증가하였다.

전북은 2010년 전체 어린이집 중 국공립 어린이집 비율이 3.2%에 불과하였으며 2015년 3.4%, 2016년 3.6%, 2017년 3.9%, 2018년 4.7%, 2019년 6.4%, 2020년 8.6%로 전국과 동일하게 지속적으로 증가하는 추세를 확인할 수 있다.

2020년 기준 17개 시도 중 국공립 어린이집 비율이 가장 높은 지역은 32.6%인 서울로 어린이집 3곳 중 1곳은 국공립 어린이집인 것으로 나타났다. 또한 세종(21.4%), 전남(15.5%), 부산(14.7%), 대구(14.4%) 지역의 국공립 어린이집 설치 비율이 전국 평균보다 높았다. 반면 국공립 어린이집 설치 비율이 가장 낮은 지역은 대전으로 국공립 어린이집 비율은 6.2%에 불과하였고 광주(8.2%), 충남(8.3%), 제주(8.4%), 전북(8.6%) 역시 국공립 어린이집 비율이 낮은 지역이었다.

〈표 3-19〉 시도별 국공립 어린이집 설치 비율

(단위 : %)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
전국	5.3	5.3	5.2	5.3	5.7	6.2	7.0	7.8	9.2	11.6	14.0
서울	11.0	10.8	10.6	11.1	12.4	14.0	16.8	20.5	24.7	29.2	32.6
부산	8.3	8.2	8.1	8.0	7.9	8.2	8.4	8.6	9.5	11.4	14.7
대구	2.4	2.4	2.5	2.5	2.6	3.0	3.6	4.9	7.3	10.4	14.4
인천	5.3	5.2	4.9	5.5	5.7	6.1	6.7	7.1	8.4	10.4	11.8
광주	2.6	2.5	2.4	2.5	2.4	2.5	2.7	2.6	2.8	4.3	8.2
대전	1.9	1.8	1.7	1.7	1.7	1.8	2.1	2.3	2.5	4.1	6.2
울산	4.0	3.8	3.5	3.4	3.5	3.5	4.0	4.7	6.0	8.6	11.3
세종	-	-	4.7	4.2	5.0	4.6	5.6	5.5	8.5	14.2	21.4
경기	4.1	4.2	4.0	4.1	4.3	4.7	5.2	5.6	6.4	8.2	10.1
강원	7.0	6.8	6.7	6.6	6.8	7.1	7.4	7.8	8.6	10.5	12.9
충북	4.2	4.5	4.4	4.6	4.6	4.7	4.9	5.1	5.4	7.2	9.8
충남	3.6	3.3	3.1	3.1	3.3	3.6	3.9	4.3	5.2	7.1	8.3
전북	3.2	3.1	3.3	3.3	3.3	3.4	3.6	3.9	4.7	6.4	8.6
전남	6.0	6.2	6.4	6.5	6.9	7.4	7.8	8.1	9.5	12.8	15.5
경북	5.8	5.5	5.6	5.8	6.0	6.3	6.5	6.8	7.0	8.7	10.1
경남	3.9	3.9	3.7	3.7	3.8	4.1	4.4	4.7	5.4	7.5	10.2
제주	3.8	3.8	3.6	3.5	4.0	4.5	5.0	5.5	6.2	7.5	8.4

주 : 전체 어린이집 대비 국공립어린이집 설치 비율

자료 : 보건복지부, 보육통계, 각년도

시도별 초등돌봄 운영교실 평균 및 이용률을 확인한 결과, 전국적으로는 2021년 기준 평균 2.0개의 초등돌봄교실을 운영하고 있었으며 초등돌봄교실 이용률은 9.2%로 나타났다. 초등돌봄교실은 평균 운영교실과 이용률 모두 큰 변화는 보이지 않는데 2018년 기준 초등돌봄 운영교실 평균은 1.9개였고, 이용률은 9.1%였다.

전북의 초등돌봄 운영교실은 전국 평균보다 적고, 이용률은 높았는데, 2021년 기준 초등돌봄교실은 평균 1.8개로 나타났으며 이용률은 15.2%로 나타났다. 또한 시군별로 초등돌봄교실 이용률을 살펴보면 전주시 11.7%, 익산시 14.6%, 군산시 10.0%로 시지역은 이용률이 크게 높지 않은 반면 무주군 30.9%, 임실군 41.8%, 부안군 28.7%, 순창군 37.7% 등으로 군지역에서는 초등돌봄교실 이용률이 높아지는 것을 확인할 수 있었다. 이는 군지역이 시지역에 비해 상대적으로 학원 등 방과 후에 돌봄을 수행해 줄 수 있는 사설기관이 많지 않기 때문인 것으로 보인다. 그러나 높은 이용률에도 불구하고 군지역의 초등돌봄 평균 운영교실은 시지역보다 낮게 나타났다.

전북 지역의 초등돌봄교실 이용률(15.2%)은 17개 시도 중 가장 높았으며 전남(14.5%), 제주(12.7%)가 그 뒤를 이었다. 평균 운영교실이 많은 지역은 세종(3.8개)으로 나타났으며 서울(3.5개), 대전(2.8개) 역시 운영 교실이 많은 지역이었다.

〈표 3-20〉 시도별 초등돌봄 운영교실 평균 및 이용률

(단위 : 개, %)

	초등돌봄 운영교실 평균				초등돌봄교실 이용률			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
전국	1.9	2.0	1.9	2.0	9.1	9.6	8.3	9.2
서울	2.9	3.4	3.3	3.5	8.1	9.8	8.4	9.9
부산	2.0	1.9	1.7	1.8	8.0	8.0	6.7	7.2
대구	1.8	2.0	1.8	2.2	7.4	8.1	5.0	8.3
인천	2.6	2.7	2.5	2.6	8.0	8.6	7.4	8.3
광주	1.9	1.9	1.5	1.9	7.0	6.9	5.2	6.9
대전	2.6	2.8	2.6	2.8	10.0	10.4	8.9	10.5
울산	2.1	2.2	2.1	2.3	8.2	8.2	7.9	8.4
세종	3.1	3.7	4.0	3.8	12.0	12.8	10.6	11.9
경기	2.3	2.3	2.3	2.2	7.9	7.9	7.3	7.3

	초등돌봄 운영교실 평균				초등돌봄교실 이용률			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
강원	0.9	1.0	1.0	1.1	9.1	9.6	9.1	9.6
충북	1.6	1.7	1.7	1.8	10.6	11.0	9.5	10.2
충남	1.5	1.5	1.4	1.6	11.2	11.0	9.6	10.6
전북	1.8	1.8	1.7	1.8	16.4	16.2	14.2	15.2
전남	1.4	1.5	1.4	1.5	14.9	15.5	14.3	14.5
경북	1.3	1.3	1.2	1.4	10.3	10.7	8.9	10.1
경남	1.6	1.7	1.6	1.7	10.0	10.3	8.7	9.9
제주	1.5	1.8	1.9	1.9	11.5	12.6	12.1	12.7

자료 : 교육부, 학교알리미(<https://www.schoolinfo.go.kr/>)

3. 전라북도 기업의 일·생활균형 특징

전라북도 기업의 일·생활균형 특징은 고용노동부에서 매년 조사를 실시하고 있는 일·가정 양립 실태조사를 통하여 확인하였다. 고용노동부의 일·가정 양립 실태 조사는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제6조의 3을 근거로 매년 실시되고 있으며 2018년도에 시행된 2017년도 기준 일·가정 양립조사부터는 전국의 5인 이상 사업체 5,000개를 대상으로 하며 국가통계 승인을 받았다.

일·가정 양립 실태조사의 표본설계는 업종과 규모를 기준으로 이루어지며 이후 근로자의 성별 및 연령대의 영향을 고려하기 위하여 고용보험 DB의 육아휴직자수를 업종과 규모별로 적용하는 ‘사후가중치’를 부여하였다. 따라서 지역은 표본설계에 있어서 고려사항이 아니기 때문에 해당 조사의 결과가 지역의 일·가정 양립 현실을 정확하게 반영하기는 어려울 수 있다는 한계가 존재한다. 다만, 일·가정 양립에 대한 기업의 실태를 파악하기 어려운 지역의 입장에서 지역 기업의 일·가정 양립 실태의 경향성을 확인하기에는 무리가 없을 것으로 보인다.

전라북도의 경우 2017년에는 190개, 2018년에는 173개, 2019년에는 69개의 표본이 조사되었다. 2019년의 경우 서울의 표본이 2배 이상 증가하면서 서울을 제외한 모든 지역의 표본이 2배 이상 감소하였다.

가. 임신 및 출산지원제도 활용실태

일·가정 양립 실태 중 임신 및 출산지원제도 활용실태를 분석하기 전 임신 및 출산 시기의 여성 근로자 고용 상황을 먼저 확인해보았다. 전국과 전북 모두 기업 내 임신 및 출산 시기에 해당하는 근로자가 없는 경우가 과반 이상으로 나타났으며 2018년을 제외하면 전국의 해당 근로자가 없다는 응답률이 전북보다 더 높은 것으로 나타났다. 임신 및 출산 시기의 여성 근로자는 출산휴가 직후 육아휴직을 하는 경우가 전국과 전북 모두 높게 나타났으며 출산휴가 종료 후 복직한다는 응답률도 높게 나타났다. 대체로 출산 후에 퇴직한다는 응답률에 대해서는 전국의 경우 2017년 5.4%, 2018년 4.0%, 2019년 3.0%로 점점 줄어들었으나 전북은 2017년 7.0%에서 2018년 1.9%로 감소하였다가, 2019년 14.1%로 급격하게 증가한 것을 확인할 수 있었다. 이 부분에 대해서는 전라북도가 실제 출산 전에 직장

에서 퇴직하는 여성이 많은지에 대해서 추가적인 조사가 필요할 것으로 보이며 실제로 출산 직전 퇴직하는 여성 근로자가 많다면 전라북도의 일·가정 양립 환경을 점검하고 제고하기 위한 노력이 필요할 것으로 보인다.

〈표 3-21〉 임신 및 출산 시기의 여성 근로자 고용 상황

(단위 : %)

		대체로 출산 전에 퇴직	출산 직후, 출산휴가 중/ 종료 후 퇴직	출산휴가 종료 후 복직	출산휴가 직후 육아휴직	기타	해당 근로자 없음
전국	2017	5.4	1.5	9.9	8.9	0.5	73.8
	2018	4.0	1.2	7.2	8.7	0.5	78.5
	2019	3.0	1.6	10.0	10.6	0.0	74.8
전북	2017	7.0	3.9	11.6	11.5	0.3	65.8
	2018	1.9	0.0	6.5	9.9	1.0	80.6
	2019	14.1	0.0	8.0	11.8	0.0	66.1

자료 : 고용노동부, 일·가정양립 실태조사, 각년도

임신 및 출산지원제도 중 출산전후휴가제도 활용실태에 대해 확인한 결과 제도에 대한 인지도는 80% 이상으로 높은 편으로 나타났으며 전국보다 전북에서 인지도가 더 높게 나타났다. 2019년 기준 전국의 출산전후휴가제도 인지도(잘 알고 있다+대충 알고 있다)는 79.7%였으며 전북의 인지도는 89.9%로 전국보다 약 10%p 높게 나타났다. 기업의 출산전후휴가제도 활용가능 여부 역시 전국보다 전북이 높게 나타났는데 전북의 경우 자유롭게 활용 가능하다는 응답률이 73.5%로 전국(61.6%)보다 10%p 이상 높게 나타났으며 출산전후휴가제도를 전혀 활용할 수 없다는 응답률은 3.8%에 불과하여 전국(15.1%)보다 해당 제도를 잘 도입하여 활용하고 있는 것으로 나타났다. 활용이 어렵다고 응답한 기업에 대해 활용불가 이유를 확인한 결과, 2017년까지는 해당 제도가 도입되지 않았다는 응답률이 높게 나타났으나 2018년 이후부터 감소하여 2019년에는 제도로 도입되지 않은 기업이 없는 것으로 나타났으며 2019년 기준으로는 전국과 전북 모두 직장 분위기나 문화 때문에 활용하지 못한다는 응답률이 높았다. 출산전후휴가제도 활용실적은 전국보다 전북이 높게 나타났으며 활용실적 있는 기업은 전체 기업의 10% 수준이었다. 비정규직이 활용가능한지에 대해서는 전국과 전북 모두 비정규직도 활용 가능

하다는 응답률은 30% 수준으로 나타났으며 2017년 이후 지속적으로 해당 응답률이 감소하였다. 근로자가 해당 휴가를 사용할 경우 업무처리 방식은 남은 인력끼리 나눠서 해결한다는 응답률이 가장 높게 나타났으며 대상자가 없는 경우를 제외하면 계약직 대체인력을 고용한다는 응답률이 뒤를 이었다.

〈표 3-22〉 출산전후휴가제도 활용실태

(단위 : %)

		전국			전북		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
인지도	잘 알고 있다	58.1	53.5	53.9	65.7	55.5	64.3
	대충 알고 있다	28.5	28.7	25.8	24.7	29.2	25.6
	들어본 적은 있다	8.6	15.1	18.1	8.4	14.6	9.2
	모른다	4.8	2.7	2.1	1.2	0.7	1.0
활용가능 여부	자유롭게 활용 가능	49.9	50.7	61.6	54.6	49.9	73.5
	충분히 활용 못함	26.5	24.4	23.3	29.7	22.7	22.7
	전혀 활용할 수 없음	23.6	24.9	15.1	15.7	27.4	3.8
활용불가 이유	대체인력 채용 어려움	9.8	13.8	14.8	5.7	16.2	3.3
	동료의 업무가중	7.6	6.2	1.4	0.0	7.7	0.0
	추가인력 인건비 부담	5.3	2.8	16.4	0.0	9.9	0.0
	제도로 도입되지 않음	77.3	23.9	0.0	93.3	25.1	0.0
	직장분위기나 문화	0.0	6.1	67.4	0.0	0.0	96.7
	기타	0.0	47.1	0.0	1.0	41.1	0.0
활용실적	있음	13.2	12.4	9.2	14.9	15.3	11.0
	없음	86.8	87.6	90.8	85.1	84.7	89.0
비정규직 활용가능 여부	비정규직도 활용가능	42.7	40.4	34.3	58.3	44.8	32.2
	정규직만 활용가능	13.3	25.0	24.6	9.5	21.6	33.1
	비정규직 없음	44.0	34.6	41.0	32.2	33.7	34.7
업무 처리방식	계약직 대체인력 고용	26.5	31.2	16.0	33.9	32.2	15.3
	일용직 인력 고용	4.4	1.9	1.1	6.0	0.8	0.0
	새 정규직 인력 채용	10.7	7.4	2.7	9.5	3.5	0.2
	남은 인력끼리 해결	40.7	43.6	48.8	33.7	46.3	57.5
	기타	1.4	0.3	0.0	2.2	0.0	0.0
	대상자 없어서 모름	16.2	15.7	31.5	14.7	17.2	27.0

주 : 활용불가 이유 중 기타는 '가임기 여성 없음, 남성 직원만 있음, 출산하지 않을 직원만 채용함'임

자료 : 고용노동부, 일·가정양립 실태조사, 각년도

배우자출산휴가제도에 대해서는 전북에 위치한 기업의 인지도가 전체 인지도보다 높게 나타났다. 2019년 기준 전북의 인지도(잘 알고 있다+대충 알고 있다)는 84.7%로 매우 높게 나타났으며 전국(72.2%)보다 10%p 이상 높았다. 배우자출산휴가제도가 활용가능한지에 대해서는 전북 응답 기업의 72.1%가 활용가능하다고 응답하여 전국 평균 응답률(57.9%)보다 높게 나타났으며, 해당 제도를 활용할 수 있다는 응답률은 2017년 이후 지속적으로 증가하였다. 배우자출산휴가제도를 활용할 수 없다고 응답한 경우 그 이유는 2019년 기준으로는 동료의 업무가중과 직장분위기나 문화 때문인 것으로 나타났으며 전북의 경우 동료의 업무가중으로 활용할 수 없다는 응답률이 전국보다 높아 대체인력 지원 등에 대한 고려가 필요하다. 배우자출산휴가제도 활용실적은 전국의 경우 2017년 7.1%, 2018년 6.7%, 2019년 6.1%로 감소하는 추세를 보이기는 하나 비슷한 추세였다. 반면 전북은 2017년의 경우 응답기업 중 10.7%가 활용실적이 있다고 응답했으나, 2019년에는 99.9%가 활용실적이 없다고 응답하였는데 활용실적이 없는 이유는 대상자가 없어서가 95.9%, 대상자가 신청을 하지 않아서가 4.1%로 나타났다. 대상자가 있으나 신청하지 않아서 실적이 없다는 응답률은 전국과 전북 모두 지속적으로 감소하는 경향을 확인할 수 있었다. 전라북도의 2019년 기준 배우자출산휴가 일수는 평균 사용가능 일수 7.4일, 평균 유급휴가 일수 6.5일, 평균 사용 일수 4.8일로 나타나 사용가능 일수에 못 미치게 배우자출산휴가를 사용하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-23〉 배우자출산휴가제도 활용실태

(단위 : %, 일)

		전국			전북		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
인지도	잘 알고 있다	47.0	43.8	45.0	57.1	44.0	55.8
	대충 알고 있다	25.4	26.3	27.2	20.4	30.0	28.9
	들어본 적은 있다	18.7	20.5	18.7	19.1	18.5	11.2
	모른다	8.9	9.3	9.1	3.4	7.6	4.1
활용가능 여부	자유롭게 활용 가능	39.3	45.0	57.9	41.8	48.0	72.1
	충분히 활용 못함	24.4	28.3	24.1	30.8	28.5	19.2
	전혀 활용할 수 없음	36.3	26.7	18.0	27.4	23.5	8.7

		전국			전북		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
활용불가 이유	동료의 업무가중	15.3	9.3	29.5	12.5	8.2	55.9
	직장분위기나 문화	0.0	13.2	70.5	0.0	7.9	44.1
	제도로 도입되지 않음	83.0	36.1	0.0	87.2	49.6	0.0
	기타	1.7	41.5	0.0	0.4	34.2	0.0
활용실적	있음	7.1	6.7	6.1	10.7	5.5	0.1
	없음	92.9	93.3	93.9	89.3	94.5	99.9
활용실적 없는 이유	대상자가 없어서	91.4	94.8	97.5	87.1	96.2	95.9
	대상자가 신청 안해서	8.6	5.2	2.5	12.9	3.8	4.1
배우자 출산휴가 일수	사용 가능 일수	4.0	4.3	7.4	3.9	4.5	7.4
	그 중 유급휴가 일수	3.2	3.2	6.3	3.1	3.4	6.5
	평균 사용 일수	3.6	3.7	6.0	4.1	3.8	4.8

주 : 활용불가 이유 중 기타는 '대상자 없음, 여성 직원만 있음, 직원의 연령대가 높음'임

자료 : 고용노동부, 일·가정양립 실태조사, 각년도

임신기근로시간단축제도에 대한 인지도는 2019년 기준 전북은 78.4%, 전국은 54.8%로 20%p 이상 응답률이 높게 나타났다. 2019년 전북의 응답률은 2017년 (65.3%), 2018년(47.3%)과 비교해도 상당히 높은 수준인데 2018년의 경우 전북의 인지도는 전국 평균보다 떨어지는 수준이었다. 활용가능 여부는 전국 평균적으로는 전체 응답기업의 절반 수준인 51.2%가 자유롭게 활용 가능하다고 응답하였으며 전북은 60.2%가 자유롭게 활용 가능하다고 응답하였다. 반면 해당 제도를 전혀 활용할 수 없다는 응답률은 전북의 경우 3.0%에 불과하여 전국 평균(16.2%)에 비해 매우 낮은 응답률이 나타났다. 임신기근로시간단축제도에 대한 활용불가 이유는 직장분위기나 문화 때문이라는 응답률이 68.0%로 가장 높았으며 대체인력 채용 어려움이 27.4%로 뒤를 이었는데, 대체인력 채용이 어렵다는 응답률은 16개 지역(세종은 충남에 포함) 중 가장 높으며 두 번째 높은 광주광역시와도 응답률에 있어서 2배 가까이 차이가 나타났다. 따라서 전라북도의 경우 대체인력과 관련된 지원을 확대할 필요가 있을 것으로 보인다. 전라북도의 임신기근로시간단축제도 활용실적은 2019년 기준 전국에서 가장 낮게 나타났으며, 활용실적이 없는 이유는 대상자가 없어서 89.7%, 대상자가 신청하지 않아서 10.3%로 대상자가 있으나 신청하지 않았다는 응답 비율이 인천(13.5%)에 이어 전국에서 2번째로 높게 나타

났다.

〈표 3-24〉 임신기근로시간단축제도 활용실태

(단위 : %)

		전국			전북		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
인지도	잘 알고 있다	32.0	31.1	32.6	37.7	26.0	39.7
	대충 알고 있다	22.3	22.1	22.2	27.6	21.3	38.7
	들어본 적은 있다	19.5	25.8	24.1	15.1	23.0	13.8
	모른다	26.2	21.0	21.1	19.6	29.7	7.8
활용가능 여부	자유롭게 활용 가능	44.6	44.7	51.2	44.6	49.2	60.2
	충분히 활용 못함	29.9	29.7	32.5	42.7	38.0	36.9
	전혀 활용할 수 없음	25.5	25.6	16.2	12.7	12.7	3.0
활용불가 이유	근로시간 분할 어려움	8.6	2.1	2.6	8.4	4.6	4.5
	대체인력 채용 어려움	2.7	3.0	4.7	3.4	0.0	27.4
	동료의 업무가중	3.3	3.7	5.1	15.0	0.3	0.0
	추가인력 인건비 부담	4.8	1.9	4.2	2.7	0.3	0.0
	제도로 도입되지 않음	80.6	45.3	0.0	77.4	73.6	0.0
	직장분위기나 문화	0.0	6.5	83.3	0.0	0.7	68.0
	기타	0.0	37.5	0.0	0.0	20.5	0.0
활용실적	있음	6.0	5.6	5.0	5.8	5.1	0.3
	없음	94.0	94.4	95.0	94.2	94.9	99.7
활용실적 없는 이유	대상자가 없어서	94.0	94.9	94.3	92.4	97.3	89.7
	대상자가 신청 안해서	6.0	5.1	5.7	7.6	2.7	10.3

주 : 활용불가 이유 중 기타는 '가임기 여성 없음, 남성 직원만 있음, 대상자 없음'임

자료 : 고용노동부, 일·가정양립 실태조사, 각년도

난임치료휴가제도는 앞에서 확인했던 다른 임신 및 출산지원제도에 비해 인지도가 떨어지는 편으로 나타났다. 난임치료휴가제도에 대해 알고 있다는 응답률은 2019년 기준 전국 31.2%, 전북 38.4%로 전체 응답기업의 1/3 수준에 머물렀다. 난임치료휴가제도의 활용가능 여부를 확인한 결과, 전국 평균으로는 53.3%가, 전북에서는 71.1%가 해당 제도를 자유롭게 활용할 수 있다고 응답하였으며 전혀 활용할 수 없다는 응답률은 전국은 25.6%, 전북은 14.0%로 나타났다. 다만, 난임치료휴가제도 활용실적은 전북의 응답 기업에서는 전무했으며 전국에서는 1.3%만이

2019년 활용실적이 있다고 응답하였다. 활용실적이 없는 이유는 전국과 전북 모두 대상자가 없어서가 응답률의 대부분을 차지했으며 대상자가 신청하지 않아서 응답률은 전국 2.3%, 전북 2.9%로 나타났다. 난임치료 휴가 일수는 전국의 경우 평균 3.4일, 전북은 평균 3.0일로 전북이 다소 적었으며, 유급휴가 일수는 전국 2.3일, 전북 2.1일로 나타났다. 또한 근로자의 평균 사용일수는 전국이 2.4일, 전북이 2.9일로 전북이 다소 높게 나타났다.

〈표 3-25〉 난임치료휴가제도 활용실태

(단위 : %, 일)

		전국			전북		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
인지도	잘 알고 있다	13.6	15.1	19.0	17.5	19.0	28.0
	대충 알고 있다	15.0	14.6	12.2	19.9	15.7	10.4
	들어본 적은 있다	17.7	23.4	21.4	8.9	14.5	27.8
	모른다	53.7	46.9	47.4	53.7	50.9	33.8
활용가능 여부	자유롭게 활용 가능	44.4	40.1	53.3	43.5	45.6	71.1
	충분히 활용 못함	30.9	29.2	21.1	42.1	37.2	14.9
	전혀 활용할 수 없음	24.7	30.6	25.6	14.5	17.2	14.0
활용실적	있음	1.0	1.6	1.3	0.1	1.2	0.0
	없음	99.0	98.4	98.7	99.9	98.8	100.0
활용실적 없는 이유	대상자가 없어서	96.9	96.9	97.7	96.6	97.3	97.1
	대상자가 신청 안해서	3.1	3.1	2.3	3.4	2.7	2.9
난임치료 휴가 일수	사용 가능 일수	3.1	3.3	3.4	3.7	2.9	3.0
	그 중 유급휴가 일수	2.1	2.3	2.3	2.8	2.1	2.1
	평균 사용 일수	2.7	2.9	2.4	2.9	2.1	2.9

자료 : 고용노동부, 일·가정양립 실태조사, 각년도

기타 여성근로자 보호조치 제도에 대해서 활용 가능하다고 응답한 사업체의 비율을 비교해본 결과, 전북 기업의 활용 가능하다는 응답률이 전국 평균보다 모든 제도에서 높거나 비슷한 수준으로 나타났다. 태아검진 시간 보장제도 도입률은 2019년 기준 전북이 90.8%로 매우 높게 나타났고, 전국 평균은 69.6%로 나타나 전라북도의 도입률이 20%p 이상 높게 나타났으며, 유산·사산 휴가제도 도입률은 전북이 71.1%, 전국이 60.3%로 역시 10%p 이상 높았다. 도입률이 과반 이상인

제도는 앞서 확인한 두 제도를 포함하여 생리휴가, 임신 중 시간외근로 금지, 임신 중 쉬운 근로로 전환, 출산 후 시간외근로 금지 등이었으며 임신 중 위험유해직종 근무 금지와 임신 중 야간/휴일근로의 제한, 수유시설 및 수유시간 제공은 상대적으로 낮은 도입률을 보였다.

〈표 3-26〉 기타 여성근로자 보호조치 제도 활용 가능 사업체 비율

(단위 : %)

	전국			전북		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
태아검진 시간 보장	62.7	65.1	69.6	61.8	64.9	90.8
유산·사산 휴가	55.7	58.2	60.3	53.5	55.0	71.1
생리휴가	43.8	47.6	49.2	45.9	48.8	50.2
임신 중 시간외근로 금지	55.5	60.0	61.5	60.6	57.2	68.6
임신 중 쉬운 근로로 전환	47.0	50.8	52.6	49.4	51.1	66.2
임신 중 위험유해직종 근무 금지	27.5	30.9	31.5	25.8	32.9	32.8
임신 중 야간/휴일근로의 제한	33.3	36.4	38.4	32.6	36.5	39.9
출산 후 시간외근로 금지	49.8	54.0	56.0	59.1	48.7	69.8
수유시설 및 수유시간 제공	28.0	30.8	35.9	29.2	33.1	39.8

자료 : 고용노동부, 일·가정양립 실태조사, 각년도

나. 육아 등 돌봄지원제도 활용실태

기업의 육아휴직 활용실태를 확인한 결과, 육아휴직에 대한 인지도는 전국의 경우 지속적으로 증가하는 경향을 확인할 수 있었으나 전북의 경우는 2018년의 응답률이 상대적으로 낮게 나타났다. 2019년 기준 전국의 육아휴직 인지도(잘 알고 있다+대충 알고 있다)는 65.0%, 전북의 인지도는 61.7%로 전북의 응답률이 다소 낮게 나타났다. 또한 육아휴직을 모른다는 응답률은 전국은 13.5%에 불과한 반면, 전북은 22.3%로 높게 나타나 전국 평균보다 전북의 인지도가 떨어지는 것으로 나타났다. 육아휴직 활용가능 여부에 대해서는 전북의 절반이 넘는 55.4%가 자유롭게 활용 가능하다고 응답한 반면, 전국 평균은 45.4%로 전북보다 약 10%p 낮은 응답률을 보였다. 또한 전혀 활용할 수 없다는 응답률 역시 전국은 28.1%가 응답한 반면, 전북의 응답률이 6.6%에 그쳤다. 육아휴직을 활용할 수 없는 이유에 대

해서는 직장 분위기나 문화때문이라는 응답률이 전국(69.6%)과 전북(71.4%) 모두 과반으로 가장 높았고, 전북은 추가인력 인건비 부담이 있다는 응답률이 26.2%로 뒤를 이었다. 비정규직도 육아휴직을 활용할 수 있는지에 대해서는 전국의 36.4%, 전북의 36.8% 기업이 활용할 수 있다고 응답하였으며 전북의 경우 19.3%의 기업은 정규직만 육아휴직을 활용할 수 있다고 응답하였다. 2019년 육아휴직 활용실적은 전국(6.1%)에 비해 전북(8.5%)이 높게 나타났으며 활용실적이 없다고 응답한 기업을 대상으로 실적이 없는 이유를 확인한 결과 대상자가 있으나 신청을 하지 않았다는 응답률은 전국의 경우 5.1%에 불과한 반면, 전북은 2배에 가까운 9.7%로 나타났다. 마지막으로 육아휴직을 최대로 이용가능한 기간은 대부분 지속적으로 증가하는 경향을 보였는데 전국의 경우 12개월 미만 응답률이 2017년 36.6%에서 2019년 19.4%로 감소하였으며 전북은 동기간 47.1%에서 9.7%로 감소하여 전북의 기업에서 전국 평균보다 12개월 이상 육아휴직을 사용할 수 있는 기업이 빠르게 증가하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-27〉 육아휴직 활용실태

(단위 : %)

		전국			전북		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
인지도	잘 알고 있다	32.0	32.0	37.9	37.0	24.9	39.3
	대충 알고 있다	25.0	27.6	27.1	25.0	29.8	22.4
	들어본 적은 있다	20.0	24.4	21.5	18.9	26.7	16.0
	모른다	22.9	16.0	13.5	19.1	18.7	22.3
활용가능 여부	자유롭게 활용 가능	44.5	42.7	45.4	43.8	45.2	55.4
	충분히 활용 못함	24.8	27.0	26.4	34.3	24.3	38.0
	전혀 활용할 수 없음	30.7	30.3	28.1	22.0	30.5	6.6
활용불가 이유	대체인력 채용 어려움	6.6	7.1	17.9	3.3	1.4	2.4
	동료의 업무가중	5.2	3.7	2.6	0.0	3.4	0.0
	추가인력 인건비 부담	8.3	4.9	9.9	10.8	3.7	26.2
	제도로 도입되지 않음	79.9	37.8	0.0	70.5	44.7	0.0
	직장분위기나 문화	0.0	11.4	69.6	0.0	7.6	71.4
	기타	0.0	35.2	0.0	0.0	39.2	0.0

		전국			전북		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
비정규직 활용가능 여부	비정규직도 활용가능	47.9	42.5	36.4	59.4	56.0	36.8
	정규직만 활용가능	14.4	20.4	16.3	10.1	10.7	19.3
	비정규직 없음	37.7	37.1	42.9	30.5	33.3	42.5
	제도가 없어서 모름	-	-	4.4	-	-	1.4
활용실적	있음	7.2	6.9	6.1	10.3	6.2	8.5
	없음	92.8	93.1	93.9	89.7	93.8	91.5
활용실적 없는 이유	대상자가 없어서	90.7	88.8	94.9	91.2	89.3	90.3
	대상자가 신청 안해서	9.3	11.2	5.1	8.8	10.7	9.7
최대 이용가능 기간	12개월 미만	36.6	35.0	19.4	47.1	30.8	9.7
	12개월	57.7	61.7	74.9	45.9	66.1	80.2
	12개월 초과	5.7	3.3	5.7	7.0	3.2	10.0

자료 : 고용노동부, 일·가정양립 실태조사, 각년도

육아휴직시 기업의 별도 수당지급은 대부분의 없는 것으로 나타났는데 2019년 기준 전국의 79.9%, 전북의 90.0%가 별도의 수당 지급이 없다고 응답하여 전라북도의 응답비율이 상대적으로 낮았다. 승진 소요기간에 육아휴직 기간을 포함하는지에 대해 전국 평균적으로는 육아휴직 전체 기간을 산입한다는 응답률이 43.7%로 가장 높게 나타난 반면, 전북은 육아휴직 기간을 산입하지 않는다는 응답률이 47.5%로 가장 높게 나타났다. 육아휴직 복귀자에 대한 평가는 전북의 경우 복귀 후 평가를 적용한다는 응답률이 53.0%로 가장 많았고, 이전 평가를 적용한다는 응답률이 30.9%로 뒤를 이었다. 반면 전국 평균적으로는 이전 평가를 적용한다는 응답률이 41.0%, 복귀 후 평가를 적용한다는 응답률이 40.6%로 나타났다.

〈표 3-28〉 육아휴직 관련 수당 및 평가

(단위 : %)

		전국			전북		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
별도 수당지급	별도의 지급 없음	80.6	81.9	79.9	69.7	81.3	90.0
	지급함	19.4	18.1	15.7	30.3	18.7	8.6
	제도가 없어서 모름	-	-	4.4	-	-	1.4

		전국			전북		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
승진 소요기간 산입여부	전체 기간 산입	48.5	47.7	43.7	53.1	54.3	35.8
	일부 기간 산입	11.7	9.9	13.6	10.9	4.2	14.3
	산입하지 않음	39.8	42.4	38.3	36.1	41.5	47.5
	제도가 없어서 모름	-	-	4.4	-	-	1.4
육아휴직 복귀자 평가	이전 평가 적용	51.1	54.1	41.0	58.7	48.5	30.9
	평균 평점 적용	10.4	11.2	10.9	6.7	11.4	5.2
	복귀 후 평가 적용	31.8	26.5	40.6	20.2	32.6	53.0
	낮은 평가 부여	2.6	2.2	3.2	5.6	2.1	9.5
	사례 없음	4.1	6.1	4.4	8.8	5.3	1.4

자료 : 고용노동부, 일·가정양립 실태조사, 각년도

육아휴직 복귀 관련 실태를 확인한 결과, 복귀자에 대한 업무배치 원칙은 원칙이나 원칙에 상응하는 자리에 복귀시킨다는 응답률이 전국(71.7%)과 전북(70.6%) 모두 가장 높게 나타났으며 회사 상황을 우선 고려한다는 응답과 복귀자 희망을 우선 고려한다는 응답률이 뒤를 이었다. 복귀근로자 직장적응 프로그램과 관련해서는 절반이 넘는 기업에서 특별한 프로그램이 없다고 응답하였으며 특히 전북의 경우 전체 응답 기업 중 68.6%의 기업에서 복귀근로자 직장적응 프로그램을 운영하지 않고 있어 전국(68.3%)보다 응답률이 약 10%p 떨어지는 것으로 나타났다. 복귀근로자 적응 프로그램 중 가장 많이 운영하고 있는 것은 복직일자/출근장소 고지로 전국의 30%, 전북의 24.7%의 기업이 해당 프로그램을 운영하고 있었으며 회사소식 정기 전달이 전국 21.0%, 전북 17.5%로 뒤를 이었다. 육아휴직이 종료된 후 복귀형태에 대해서는 대부분의 복귀근로자가 육아휴직 복귀 후 지속적으로 근무하는 것으로 나타났는데 전국 기업의 85.3%, 전북 기업의 91.3%가 응답하였다. 육아휴직 후 직장에 복귀하지 않고 사직한다는 응답률은 전국이 5.2%, 전북이 1.8%로 나타났으며 6개월 미만을 근무한 후 사직한다는 응답률은 전국 1.3%, 전북 5.5%로 나타났다.

〈표 3-29〉 육아휴직 복귀 관련 실태

(단위 : %)

		전국			전북		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
업무배치 원칙	원직/상응자리 복귀	74.2	78.8	71.7	66.0	69.1	70.6
	복귀자 희망 우선 고려	12.9	9.2	9.6	11.3	20.2	10.3
	회사 상황 우선 고려	10.6	9.0	14.3	21.1	8.5	17.7
	제도/사례 없음	2.3	3.0	4.4	1.6	2.2	1.4
복귀근로자 직장적응 프로그램	회사소식 정기 전달	20.1	19.2	21.0	18.2	15.3	17.5
	복귀일자/출근장소 고지	25.1	24.3	30.1	24.4	33.3	24.7
	복귀자 재교육 개최	3.2	3.6	2.0	2.9	5.0	4.2
	특별한 프로그램 없음	62.5	64.8	58.3	59.8	60.6	68.6
	기타	0.0	0.4	0.1	0.0	0.0	0.0
	제도가 없어서 모름	-	-	4.4	-	-	1.4
육아휴직 종료 후 복귀행태	복귀 후 지속근무	89.3	89.9	85.3	93.1	84.8	91.3
	단축근무 요청	1.5	1.9	2.9	0.7	3.9	0.0
	복귀하지 않고 사직	6.6	6.5	5.2	5.9	9.6	1.8
	6개월 미만 근무 후 사직	1.5	0.8	1.3	0.3	0.0	5.5
	6개월 근무 후 사직	1.0	0.8	0.9	0.0	1.8	0.0
	제도가 없어서 모름	-	-	4.4	-	-	1.4

자료 : 고용노동부, 일·가정양립 실태조사, 각년도

육아휴직 신청 부담 정도에 대해서는 전국 응답 기업의 51.7%, 전북 응답 기업의 58.8%가 부담 없이 언제든지 신청 가능하다고 응답하였으며 육아휴직 신청이 가능하나 부담을 느낀다는 응답률은 전국 32.7%, 전북 37.0%로 나타났다. 기업의 여건 상 육아휴직을 신청하기 어렵다는 응답률은 전국은 11.2%로 상대적으로 높게 나타난 반면, 전북은 2.8%에 불과하였으며 전북의 경우 2017년과 2018년보다 해당 응답률이 많이 낮아진 것을 확인할 수 있었다. 근로자가 육아휴직을 자유롭게 신청할 수 없는 이유에 대해서 전국의 응답 기업에서는 동료의 업무부담 증가가 28.6%로 가장 높았으며 근로자가 매우 적어서 20.0%, 소득감소가 걱정 되서 18.3%, 근로자가 개별 고유 업무를 진행해서 15.3%, 대체인력의 채용이 어려워서 14.7% 순으로 나타났으며 전북의 경우는 동료의 업무부담 증가가 41.4%로 가장 높았고, 대체인력의 채용이 어려워서 25.4%, 소득감소가 걱정 돼서 15.4% 순으로

응답률이 높게 나타나 전북의 기업이 전국 평균보다 근로자의 육아휴직 시 업무를 대체할 인력을 구하는 데 어려움을 느끼고 있는 것으로 나타나고 있다.

〈표 3-30〉 육아휴직 신청 부담

(단위 : %)

		전국			전북		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
육아휴직 신청의 부담 정도	언제든지 신청 가능	47.5	45.9	51.7	43.4	44.2	58.8
	가능하나 부담 느낌	33.8	36.0	32.7	46.3	36.6	37.0
	여건상 신청 어려움	18.7	18.1	11.2	10.4	19.2	2.8
	제도가 없어서 모름	-	-	4.4	-	-	1.4
육아휴직을 자유롭게 신청할 수 없는 이유	소득감소 걱정	17.5	16.6	18.3	21.6	15.7	15.4
	동료의 업무부담 증가	23.1	29.7	28.6	20.2	32.3	41.4
	개별 고유 업무 진행	17.7	12.8	15.3	16.2	17.2	8.1
	근로자가 매우 적음	22.0	18.3	20.0	26.6	13.6	0.0
	대체인력 채용 어려움	12.5	15.9	14.7	9.1	19.8	25.4
	경영여건 좋지 않음	3.0	2.5	2.1	3.5	0.7	9.7
	새내남치 등 조직문화	4.2	4.2	1.2	2.8	0.7	0.0

자료 : 고용노동부, 일·가정양립 실태조사, 각년도

육아휴직에 따른 경영상의 어려움에 대해서는, 전국과 전북 모두 신청자가 없어서 모른다는 응답률이 가장 높게 나타났으나 해당 응답을 제외하면 동료의 업무가중이 전국 23.4%, 전북 24.3%로 가장 높았으며 대체인력의 채용 어려움이 전국 19.4%, 전북 20.3%로 뒤를 이었다. 근로자가 육아휴직을 할 시에 해당 업무에 대한 대체인력을 찾는 것에 전국과 전북 모두 기업에서 가장 어려움을 느끼는 부분인 것으로 나타났다. 육아휴직에 따른 업무공백을 어떻게 처리하는지에 대해서는 전국 응답 기업의 54.4%, 전북 응답 기업의 69.9%가 남은 인력이 나눠서 업무를 처리한다고 응답하였으며, 계약직 대체인력을 고용한다는 응답률은 전국 32.1%, 전북 20.1%로 나타났다. 남은 인력들이 육아휴직자의 업무 공백을 나눠서 처리하는 방식은 장기적으로 육아휴직의 활성화를 저해하는 요소가 될 수 있으므로 육아휴직자의 업무를 대체할 인력에 대한 정책적인 지원이 필요할 것으로 보인다. 육아휴직 대체인력을 고용할 시 충원 방법에 대해서는 자체 공고 및 채용을 한다는

응답률이 가장 높게 나타났으며, 전북의 기업은 상대적으로 정부의 취업지원 기관을 통해 대체인력을 청원한다는 응답률이 높게 나타났다.

〈표 3-31〉 육아휴직에 따른 어려움과 대체인력 활용

(단위 : %)

		전국			전북		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
육아휴직 시행에 따른 경영상의 어려움	동료의 업무 가중	31.0	32.0	23.4	31.7	35.4	24.3
	대체인력 채용 어려움	23.1	20.6	19.4	22.9	33.3	20.3
	비용증가에 대한 부담	7.0	6.1	4.6	9.8	1.8	4.1
	복직 후 업무복귀 힘들	1.1	0.7	0.9	0.0	1.1	2.0
	어려움 없었음	16.5	11.7	11.2	13.9	10.8	9.3
	신청자가 없어 모름	21.3	28.8	36.1	21.8	17.5	38.6
	제도가 없어서 모름	-	-	4.4	-	-	1.4
업무공백 처리	계약직 대체인력 고용	30.7	29.2	32.1	35.2	34.5	20.1
	일용직 인력 고용	9.4	5.2	3.6	13.1	4.7	1.2
	정규직 인력 채용	10.6	8.1	5.5	9.0	3.5	7.3
	남은 인력이 나눠서	49.3	57.5	54.4	42.7	57.3	69.9
	제도가 없어서 모름	-	-	4.4	-	-	1.4
대체인력 충원 방법	자체 공고 및 채용	68.0	69.3	78.3	44.6	59.5	57.4
	정부 취업지원 기관	17.4	18.2	12.4	37.5	31.1	30.9
	민간소개소/파견업체	6.2	2.1	2.8	5.8	0.0	0.0
	주위사람 추천	8.4	10.3	6.6	12.1	9.4	11.8

자료 : 고용노동부, 일·가정양립 실태조사, 각년도

육아휴직제도와 관련된 각 항목에 대한 인지도를 확인해본 결과, 각각의 항목에 대해서 전국과 전북 모두 지속적으로 인지도가 높아지는 있는 것을 확인할 수 있었다. ‘동일자녀에 대해 남녀 1년씩 총 2년 사용 가능’에 대해서는 전국 응답 기업의 66.4%, 전북 응답 기업의 69.4%가 알고 있다고 응답하여 상대적으로 인지도가 높은 것으로 나타났다. 또한 ‘육아휴직과 육아기근로시간 단축의 혼합·분할 사용’에 대해서는 전국의 인지도가 59.9%, 전북의 인지도가 65.4%로 나타났고, ‘순차적으로 육아휴직 시 두 번째 휴직자의 최고 3달간 통상임금의 100% 지급’에 대해서는 전국의 51.1%, 전북의 57.1%의 기업에서 인지하고 있다고 응답하여 전국과

전북 모두 과반 이상의 기업에서 해당 사항을 인지하고 있는 것으로 나타났다. 반면 ‘기업의 대체인력 확보를 위한 정부의 대체인력 채용지원’에 대해서는 전국 평균에서 상대적으로 기업의 인지도가 떨어지는 것으로 나타났는데 전국의 48.4% 전북의 59.9%가 인지하고 있다고 응답하였다. 육아휴직제도와 관련된 각각의 항목에 대해서 전국 평균보다 전북 기업의 인지도가 높은 것을 확인할 수 있었다.

〈표 3-32〉 육아휴직제도 관련 인지도

(단위 : %)

		전국			전북		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
동일자녀에 대해 남녀 1년씩 총 2년 사용 가능	잘 알고 있다	29.0	29.0	30.6	32.1	26.6	39.8
	대충 알고 있다	26.8	25.5	35.8	27.0	35.0	29.6
	들어본 적은 있다	21.8	24.0	19.3	30.1	19.2	14.2
	모른다	22.4	21.5	14.2	10.7	19.3	16.4
육아휴직과 육아기근로시간 단축의 혼합·분할 사용 가능	잘 알고 있다	27.5	23.8	24.5	36.8	23.1	24.2
	대충 알고 있다	23.8	27.7	35.4	24.2	30.0	41.2
	들어본 적은 있다	23.4	23.6	17.6	29.5	26.6	16.8
	모른다	25.3	25.0	22.4	9.5	20.2	17.8
순차적 육아휴직 시 두 번째 휴직자 의 최초 3달간 통상임금의 100% 지급	잘 알고 있다	18.0	17.7	20.6	26.6	17.8	9.3
	대충 알고 있다	20.4	23.2	30.5	20.3	25.4	47.8
	들어본 적은 있다	21.2	23.8	17.1	26.0	24.8	18.0
	모른다	40.4	35.3	31.8	27.1	32.1	24.8
기업의 대체인력 확보를 위한 정부의 대체인력 채용지원	잘 알고 있다	17.7	16.1	18.0	15.3	17.8	14.9
	대충 알고 있다	20.3	22.1	30.4	32.1	25.7	45.0
	들어본 적은 있다	24.3	25.7	18.6	31.6	16.4	18.2
	모른다	37.7	36.2	33.1	21.0	40.1	21.8

자료 : 고용노동부, 일·가정양립 실태조사, 각년도

육아휴직과 관련하여 사업주는 지원하는 제도에 대한 인지도와 수혜율을 확인해 본 결과, 각 제도들에 대한 인지도와 수혜율이 전국과 전북 모두 그렇게 높지 않은 편임을 알 수 있었다. ‘육아휴직 등 부여지원금 제도’에 대해서는 2019년 기준 전국 기업 중 18.3%만이 잘 알고 있다고 응답하였으며, 전북의 인지도는 20.6%로 전국 평균에 비해 다소 높았으나 인지도 자체는 역시 낮은 것으로 나타났다. 해당

제도에 대한 수혜율 역시 수혜를 받은 적이 있다는 응답률은 전국이 14.0%, 전북이 15.1%로 비슷한 수준이었다. ‘대체인력 채용지원금 제도’에 대해서는 전국과 전북이 각각 16% 정도의 기업이 해당 제도를 인지하고 있었으며 수혜율은 전국이 8.8%, 전북이 14.1%로 전국 평균보다 전북의 수혜율이 다소 높은 것으로 나타났다. 그러나 절대적인 수혜율이 매우 낮은 상태로 특히 육아휴직으로 인한 대체인력 채용에 어려움을 겪는 전북의 경우 해당 제도를 활용할 수 있도록 활발한 제도의 홍보와 교육이 필요할 것으로 보인다.

〈표 3-33〉 사업주 지원제도 인지도 및 수혜율

(단위 : %)

			전국			전북		
			2017	2018	2019	2017	2018	2019
육아휴직 등 부여지원금 제도	인지도	잘 모른다	41.8	47.6	48.8	35.0	42.6	44.1
		들어본 적 있다	40.6	40.6	32.9	45.0	40.8	35.4
		잘 알고 있다	17.6	11.8	18.3	19.9	16.6	20.6
	수혜율	지원 받은 적 있다	15.1	17.1	14.0	17.3	13.8	15.1
		지원 받은 적 없다	84.9	82.9	86.0	82.7	86.2	84.9
대체인력 채용지원금 제도	인지도	잘 모른다	40.0	53.9	51.1	33.9	48.3	44.0
		들어본 적 있다	47.5	36.9	32.7	53.0	42.2	40.0
		잘 알고 있다	12.5	9.2	16.2	13.2	9.6	16.0
	수혜율	지원 받은 적 있다	7.7	9.1	8.8	8.8	9.6	14.1
		지원 받은 적 없다	92.3	90.9	91.2	91.2	90.4	85.9

자료 : 고용노동부, 일·가정양립 실태조사, 각년도

육아기근로시간단축제도에 대한 인지도는 상대적으로 다른 지원 정책에 비해 높지 않은 것으로 나타났으나 2017년보다 인지도는 많이 상승한 것으로 나타났다. 2019년 기준 전국 기업의 인지도(잘 알고 있다+대충 알고 있다)는 48.5%, 전북 기업의 인지도는 48.9%로 전체 응답 기업의 절반 정도만이 육아기근로시간단축제도에 대해 인지하고 있었다. 해당 제도에 대한 활용가능 여부는 전국 기업의 49.3%, 전북 기업의 56.8%가 자유롭게 활용 가능하다고 응답하였으며 활용이 어렵다고 응답한 기업을 대상으로 그 이유를 확인한 결과, 전국과 전북 모두 직장 분위기나 문화 때문에 활용이 어렵다는 응답률이 가장 높게 나타났다. 특히 전북의

경우 96.4%가 응답하여 일·가정양립 중심의 직장문화를 고취시키기 위한 지원방안이 필요할 것으로 보인다. 2019년 기준 활용실적은 전국 응답 기업의 5.5%, 전북 응답기업의 6.7%만이 실적이 있다고 응답하였으며 대부분의 기업에서 활용실적이 없는 이유는 대상자가 없어서였으나, 대상자가 있으나 신청하지 않았다는 응답률이 10% 수준으로 나타났다. 육아기근로시간단축제도를 활용하는 근로자의 임금 지급 방법은 전국의 경우 전일제와 같이 지급 한다는 응답률이 43.5%로 가장 높았고, 근로시간 비례 지급 37.8%, 임금은 비례지급, 복리후생은 전일제와 같이 지급한다는 응답률이 18.8%로 뒤를 이었다. 반면 전북은 근로시간에 비례하여 임금을 지급한다는 응답률이 55.0%로 과반을 넘었으며 전일제와 같이 지급 31.9%, 임금 비례지급, 복리후생 전일제와 같이 지급 응답률이 13.0%로 뒤를 이었다. 마지막으로 육아기근로시간단축제도에 대한 기업의 애로사항은 동료직원 업무량 증가라는 응답률이 전국 56.8%, 전북 66.7%로 가장 높았으며, 전국은 대체근로자 확보 어려움(14.4%)이, 전북은 근로자 관리 어려움(15.9%)이 뒤를 이었다.

〈표 3-34〉 육아기근로시간단축제도 활용실태

(단위 : %)

		전국			전북		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
인지도	잘 알고 있다	21.5	20.7	26.2	22.4	21.6	27.9
	대충 알고 있다	20.0	21.6	22.3	20.2	17.8	21.0
	들어본 적은 있다	20.1	23.1	15.3	20.8	20.7	9.4
	모른다	38.5	34.6	36.2	36.5	39.8	41.7
활용가능 여부	자유롭게 활용 가능	34.1	40.7	49.3	26.4	53.2	56.8
	충분히 활용 못함	40.1	38.3	26.9	59.8	32.2	42.1
	전혀 활용할 수 없음	25.8	21.0	23.8	13.7	14.6	1.2
활용불가 이유	근로시간 분할 어려움	7.6	6.2	5.1	42.6	7.1	0.0
	대체인력 채용 어려움	4.5	5.8	6.6	4.7	0.0	0.0
	동료의 업무가중	7.9	5.9	7.2	0.0	11.8	3.6
	추가인력 인건비 부담	4.5	3.2	7.3	4.7	0.0	0.0
	제도로 도입되지 않음	75.6	57.8	0.0	47.9	41.8	0.0
	직장분위기나 문화	0.0	0.7	73.7	0.0	0.0	96.4
	직원의 연령대 높음	0.0	20.5	0.0	0.0	39.2	0.0

		전국			전북		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
활용실적	있음	4.4	3.9	5.5	3.8	3.6	6.7
	없음	95.6	96.1	94.5	96.2	96.4	93.3
활용실적 없는 이유	대상자가 없어서	88.1	89.8	90.5	92.9	89.7	89.9
	대상자가 신청 안해서	11.9	10.1	9.5	7.1	9.8	10.1
	기타	0.0	0.1	0.0	0.0	0.4	0.0
임금 지급 방법	전일제와 같이 지급	37.3	39.1	43.5	27.1	38.9	31.9
	근로시간 비례 지급	44.2	36.3	37.8	50.5	44.7	55.0
	임금은 비례/복리 후생은 전일제와 같이	17.3	24.5	18.8	22.1	16.4	13.0
	기타	1.2	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0
애로사항	근로자 관리 어려움	13.0	9.4	10.4	12.6	4.5	15.9
	몰입도/생산성 저하	16.7	12.4	12.6	10.7	2.2	7.7
	동료직원 업무량 증가	48.3	52.7	56.8	46.8	43.0	66.7
	대체근로자 확보 어려움	19.3	20.8	14.4	25.9	46.0	6.4
	회의/팀업무 어려움	2.6	4.7	5.9	4.1	4.3	3.3

자료 : 고용노동부, 일·가정양립 실태조사, 각년도

가족돌봄휴직제도에 대한 인지도는 낮은 수준으로 나타났다. 해당 제도에 대한 인지도는 전국은 33.6%, 전북은 32.4%에 불과하였으며 전체 응답자의 절반은 가족돌봄휴직제도에 대해서 들어본 적도 없는 것으로 나타났다. 가족돌봄휴직제도를 도입하고 있는 기업 중 자유롭게 활용할 수 있다고 응답한 기업은 전국 52.8%, 전북 55.8% 수준에 그쳤으나 2017년부터 전국 평균과 전북 모두 응답률이 지속적으로 증가하는 경향을 확인할 수 있다. 특히 전북의 경우 2017년 가족돌봄휴직제도를 자유롭게 활용할 수 있다는 응답률에 비해 2019년의 응답률이 2배 이상 증가하여 다양한 일·가정양립제도를 활용할 수 있는 분위기가 기업에 정착하고 있는 것으로 보인다. 해당 제도의 활용실적은 전북 기업 중 7.7%가 있다고 응답하여 전국 평균(4.1%)보다 높았지만 제도의 활용률이 매우 낮았다. 활용실적이 없는 이유에 대해서는 전국 평균 90.3%, 전북 97.1%의 기업이 대상자가 없기 때문이라고 응답하였으며 대상자가 있으나 신청하지 않았다는 응답은 전국 평균 9.7%, 전북 2.9%가 응답하였다.

〈표 3-35〉 가족돌봄휴직제도 활용실태

(단위 : %)

		전국			전북		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
인지도	잘 알고 있다	12.6	11.5	20.4	13.1	17.1	23.9
	대충 알고 있다	14.4	14.5	13.2	20.7	14.0	8.5
	들어본 적은 있다	19.8	20.5	16.7	19.5	19.2	15.7
	모른다	53.1	53.6	49.7	46.7	49.6	51.9
활용가능 여부	자유롭게 활용 가능	29.9	38.0	52.8	26.1	39.9	55.8
	충분히 활용 못함	44.5	41.4	31.6	57.9	46.5	36.6
	전혀 활용할 수 없음	25.6	20.6	15.6	15.9	13.6	7.6
활용실적	있음	4.0	1.9	4.1	0.7	0.8	7.7
	없음	96.0	98.1	95.9	99.3	99.2	92.3
활용실적 없는 이유	대상자가 없어서	91.3	92.2	90.3	91.4	78.0	97.1
	대상자가 신청 안해서	8.7	7.8	9.7	8.6	22.0	2.9

자료 : 고용노동부, 일·가정양립 실태조사, 각년도

직장보육시설 활용실태에 대해서 확인한 결과, 대부분의 기업에서 직장보육시설을 운영하고 있지 않았으며 전국 평균적으로는 97.2%, 전북 기업에서는 95.4%가 직장보육시설이 없다고 응답하였다. 시계열적으로 확인해보아도 직장보육시설은 눈에 띄는 증감 추세를 확인할 수 없었으며 향후 설치 계획에 대해서도 대부분의 기업이 없다고 응답하여 직장보육시설의 증가세는 앞으로도 높지 않을 것을 예상할 수 있다. 직장보육시설 설치계획이 없는 이유에 대해서는 보육수요가 부족하다는 응답률이 전국과 전북 모두 과반 이상이었으며, 전북의 경우 사업주의 관심 부족 16.6%, 장소 확보 어려움 12.3%, 비용 부담 7.8% 순으로 응답률이 나타났다.

〈표 3-36〉 직장보육시설 활용실태

(단위 : %)

		전국			전북		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
직장보육 시설 유형	단독으로 운영	1.7	1.4	1.8	3.1	1.1	2.1
	공동으로 운영	1.7	1.2	1.0	0.5	0.6	2.5
	직장보육시설 없음	96.7	97.4	97.2	96.5	98.4	95.4

		전국			전북		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
향후 설치계획	있다	1.7	1.4	1.0	0.6	0.7	0.0
	없다	98.3	98.6	99.0	99.4	99.3	100.0
직장 보육시설 설치계획 없는 이유	비용 부담	15.9	16.0	19.4	12.2	10.8	7.8
	보육수요 부족	54.1	66.2	63.8	51.7	70.6	63.3
	사업주 관심부족	6.3	2.5	5.7	2.1	1.5	16.6
	장소 확보 어려움	23.7	15.3	11.1	33.9	17.0	12.3

자료 : 고용노동부, 일·가정양립 실태조사, 각년도

다. 유연근로 및 일하는 문화

1) 유연근로제도

근로자의 필요에 따라 일하는 시간과 장소를 조정할 수 있는지에 대해서는 2019년 기준 조정할 수 없다는 응답률이 전국 평균 66.6%, 전북 69.4%로 나타났다. 2017년부터 응답률의 추이를 확인해보면, 오히려 지속적으로 일하는 시간이나 장소를 조정할 수 없다는 응답률이 높아지고 있는 경향을 확인할 수 있었다.

〈표 3-37〉 근로자의 필요에 따라 일하는 시간·장소 조정 가능성

(단위 : %)

		매우 그렇다	그런 편이다	그렇지 않은 편이다	전혀 그렇지 않다	종합	
						그렇다	아니다
전국	2017	5.9	32.4	33.0	28.8	38.2	61.8
	2018	5.1	29.5	45.7	19.7	34.7	65.3
	2019	4.9	28.5	46.6	19.9	33.4	66.6
전북	2017	5.8	43.8	25.2	25.2	49.5	50.5
	2018	4.0	30.3	41.9	23.8	34.3	65.7
	2019	12.2	18.4	42.8	26.7	30.6	69.4

자료 : 고용노동부, 일·가정양립 실태조사, 각년도

유연근로제도의 유형별 도입률을 확인해 본 결과, 전국의 경우 전체 응답기업의 80.6%가 도입한 유연근로제도가 없다고 응답하였으며 유연근로제도를 도입한 기업의 도입률은 시차출퇴근제(16.5%) > 시간선택제(13.2%) > 선택근무제(8.6%) >

재량근무제(7.0%) > 재택근무제(4.2%) > 원격근무제(4.4%) 순으로 나타났다. 전북의 기업에서는 79.4%가 도입한 유연근로제도가 없다고 응답하여 전국 평균과 비슷한 응답률을 보였으며, 유연근로제도를 도입한 기업은 시간선택제(16.2%) > 시차출퇴근제(12.7%) > 선택근무제(9.0%) > 재량근무제(5.3%) > 원격근무제·재택근무제(5.0%) 순으로 도입률이 높게 나타났다.

〈표 3-38〉 유연근로제도 유형별 도입률

(단위 : %)

		시간 선택제	시차 출퇴근제	선택 근무제	재량 근무제	원격 근무제	재택 근무제	도입제도 없음
전국	2017	14.2	15.6	9.2	7.7	3.8	4.7	75.6
	2018	13.4	17.2	8.7	7.6	3.5	4.2	74.4
	2019	13.2	16.5	8.6	7.0	4.4	6.3	80.6
전북	2017	13.2	18.1	13.6	6.8	2.2	3.4	73.9
	2018	8.5	16.9	13.2	11.9	2.5	5.4	78.0
	2019	16.2	12.7	9.0	5.3	5.0	5.0	79.4

자료 : 고용노동부, 일·가정양립 실태조사, 각년도

각각의 유연근로제도를 도입한 기업을 대상으로 유형별 활용실적을 확인할 결과, 유연근로제도를 도입했음에도 불구하고, 활용실적은 미미한 수준인 것으로 나타났다. 2019년 기준 전북에서는 재량근무제의 활용실적이 10.1%로 가장 높게 나타났고, 시차출퇴근제는 2.5%, 선택근무제는 0.8%, 시간선택제는 0.7%에 불과하였으며 원격근무제와 재택근무제의 활용실적은 전혀 없었다.

〈표 3-39〉 유연근로제도 유형별 활용실적

(단위 : %)

		시간 선택제	시차 출퇴근제	선택 근무제	재량 근무제	원격 근무제	재택 근무제
전국	2017	1.2	3.7	3.7	2.5	1.5	1.3
	2018	1.7	5.3	4.3	3.4	2.8	1.5
	2019	1.4	4.0	6.9	2.9	2.5	2.5
전북	2017	0.5	5.9	2.0	0.4	0.1	1.7
	2018	0.4	1.7	1.4	1.3	3.0	0.8
	2019	0.7	2.5	0.8	10.1	0.0	0.0

자료 : 고용노동부, 일·가정양립 실태조사, 각년도

유연근로제도를 도입한 이유에 대해서는 업무효과를 높이기 위해서와 근로자의 일·가정양립 지원을 위해서라는 응답률이 가장 높게 나타났는데 특히 전북 기업은 근로자의 일·가정양립을 지원하기 위해 유연근로제도를 도입했다는 응답률이 59.5%로 매우 높게 나타났다. 그러나 유연근로제도를 도입한 효과에 대해서는 전국 평균과 전북의 응답이 다른 경향을 보였는데 전국 평균적으로는 도입효과를 긍정적으로 본다는 응답률이 94.0%로 나타난 반면 전북의 응답률은 57.9%에 그쳤다. 전북의 경우 유연근로제도 도입효과에 대해 부정적이라고 응답한 비율이 42.1%로 상당히 높게 나타났는데, 시계열적으로 확인했을 때 특히 2019년의 응답률이 높게 나타나 적은 표본으로 인한 문제인지, 2019년에 유연근로제도와 관련된 문제가 있었는지 확인할 필요가 있다. 유연근로제도 추가 도입계획에 대해서는 전국의 14.0%, 전북의 15.1%의 기업이 도입할 계획이 있다고 응답하였으며 추가 도입계획이 없다는 응답률은 전국이 23.3%에 그친 반면 전북은 46.7%가 응답하여 유연근로제도 도입과 관련된 전북 기업의 인식이 전국 평균보다 더 경직적인 것으로 나타났다. 유연근로제도를 도입하지 않은 기업을 대상으로 유연근로제도를 실시하지 않는 이유를 확인한 결과, 근태 등 노무 관리의 어려움, 희망 근로자가 없어서, 거래기업 및 고객과의 관계 등으로 인한 것임을 확인할 수 있었으며 전북 기업의 경우 희망 근로자가 없어서 43.0%, 근태 등 노무 관리의 어려움 26.3%, 거래기업 및 고객과의 관계 15.4%에 이어 업무 특성상 불가하다는 응답률이 13.9%로 전국 평균에 비해 높게 나타났다.

〈표 3-40〉 유연근로제도 도입 이유 및 향후 계획

(단위 : %)

		전국			전북		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
유연 근로제도 도입이유	업무효과를 높이기 위해	36.8	46.6	42.0	36.3	37.0	28.3
	인력유출 방지 및 인재영입	6.8	7.9	3.4	3.7	5.7	0.0
	근로자의 일·가정양립 지원	40.8	33.2	39.6	44.9	44.5	59.5
	근로자 및 노조의 요구	8.0	7.1	6.4	13.6	0.1	8.0
	근로시간 단축에 대응	7.6	5.2	8.6	1.4	12.8	4.2

		전국			전북		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
유연 근로제도 도입효과	매우 긍정적	15.2	19.3	16.5	14.8	12.0	12.6
	긍정적	77.6	75.4	77.5	74.6	77.2	45.3
	부정적	6.3	4.5	5.7	5.8	10.8	41.9
	매우 부정적	0.9	0.8	0.4	4.8	0.0	0.2
추가 도입계획	추가도입 계획 있음	9.6	14.1	14.0	6.8	18.4	15.1
	추가도입 계획 없음	36.4	28.4	23.3	40.3	50.4	46.7
	모르겠음	54.0	57.6	62.7	52.9	31.2	38.1
유연 근로제도 실시하지 않는 이유	근태 등 노무 관리의 어려움	9.2	21.8	39.5	14.9	18.9	26.3
	도입 방법, 절차, 규정을 몰라서	1.5	2.7	1.4	2.3	5.0	1.5
	거래기업 및 고객과의 관계	6.7	17.9	17.7	1.3	10.3	15.4
	도입 비용이 커서	0.8	0.8	0.6	1.7	0.4	0.0
	정보 보안 문제	0.4	0.5	0.3	0.8	1.6	0.0
	노동조합/직원의 반대	0.2	0.2	0.1	0.0	1.1	0.0
	희망 근로자가 없어서	12.8	50.7	36.8	17.6	55.6	43.0
	업무 특성상 불가	0.0	5.3	3.6	0.0	7.0	13.9
	적합 직무가 없음	68.4	0.0	0.0	61.5	0.0	0.0

자료 : 고용노동부, 일·가정양립 실태조사, 각년도

2) 일하는 문화

기업의 초과근로 실태를 확인할 결과, 퇴근 후 연장근로를 하는 정도는 전국과 전북 모두 많은 편은 아닌 것으로 나타났다. 연장근로가 거의 없다는 응답률이 전국 평균 63.0%, 전북 67.7%로 높게 나타났으며 바쁠 때만 가끔 한다는 응답률이 전국 평균 28.7%, 전북 23.1%로 뒤를 이어, 퇴근 후 연장근로를 1주일에 한 번 이상 규칙적으로 하는 경우는 전국과 전북 모두 10% 미만으로 나타났다. 휴일근무 역시 거의 없다는 응답률이 전국과 전북 모두 80% 이상으로 높게 나타났으며 전국 평균은 한 달에 1회(7.9%), 전북은 한 달에 2~3회(10.2%)의 응답률이 뒤를 이었다. 초과근로에 대한 의견은 현재 수준에서 줄일 필요가 없다고 생각한다는 응답률이 전국 평균 81.8%, 전북 75.3%로 높게 나타났으며 전북(24.7%)의 경우 전국 평균(18.2%)보다 초과근로를 줄여야 한다는 응답률이 높았다. 초과근로를 줄이는데 가장 효과적인 방안에 대해서는 전국 평균 응답률은 인력채용 등 업무량

조정(38.9%), CEO의 의지와 관심(21.5%), 일·가정양립 사회분위기 조성(15.8%) 순으로 나타났으며 전북의 응답률은 인력채용 등 업무량 조정(51.0%), 비효율적 업무방식 개선(27.0%), 중간관리자의 인식 개선(9.9%) 순으로 나타났다. 초과근로를 줄일 필요가 없다는 응답 기업을 대상으로 초과근로를 줄일 필요가 없는 이유를 확인한 결과, 과도하지 않아서 줄일 필요가 없다는 응답률이 전국 평균(79.2%)과 전북(89.3%) 모두 가장 높게 나타났으며 줄이면 업무수행이 어려워서 줄일 수 없다는 응답률(전국 평균 17.9%, 전북 8.9%)이 뒤를 이었다.

〈표 3-41〉 초과근로 실태

(단위 : %)

		전국			전북		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
퇴근 후 연장근로 정도	거의 매일	3.2	3.0	1.8	3.3	3.1	3.0
	1주일에 2~3번	6.5	7.4	4.0	4.8	1.2	6.2
	1주일에 1번	3.2	3.1	2.5	1.0	2.8	0.1
	바쁠 때만 가끔	27.7	31.3	28.7	25.3	31.2	23.1
	거의 없음	59.4	55.2	63.0	65.5	61.7	67.7
휴일근무 정도	거의 매번	2.3	3.9	2.9	3.5	5.0	1.3
	1달에 2~3회	7.9	10.0	5.8	6.2	7.9	10.2
	1달에 1회	8.8	9.5	7.9	12.7	13.4	3.4
	거의 없음	81.0	76.7	83.4	77.6	73.7	85.1
초과근로에 대한 의견	줄여야 한다고 생각	25.3	22.7	18.2	21.7	27.9	24.7
	줄일 필요 없다고 생각	74.7	77.3	81.8	78.3	72.1	75.3
초과근로를 줄이는데 가장 효과적인 방안	CEO의 의지와 관심	26.2	27.7	21.5	23.1	19.2	7.8
	직장문화 개선	9.7	9.4	6.2	6.5	5.1	3.8
	비효율적 업무방식 개선	9.2	9.3	11.6	21.1	7.4	27.0
	인력채용 등 업무량 조정	34.6	31.7	38.9	20.2	24.5	51.0
	중간관리자의 인식 개선	5.5	3.9	6.1	1.2	12.1	9.9
	일·가정양립 사회분위기 조성	14.7	18.0	15.8	27.8	31.7	0.4
초과근로를 줄일 필요가 없는 가장 큰 이유	과도하지 않아서	83.9	81.0	79.2	88.3	87.7	89.3
	줄이면 업무수행이 어려워서	12.7	15.0	17.9	10.1	8.4	8.9
	근로자들이 원하므로	3.4	3.8	2.9	1.6	3.9	1.8
	기타	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0

자료 : 고용노동부, 일·가정양립 실태조사, 각년도

기업의 연차 활용실태에 대해서는 연차를 자유롭게 사용할 수 있는지에 대해서는 자유롭게 활용할 수 있는 편이라는 응답률이 전국과 전북 모두 80% 이상 나타났다. 전북의 응답률(86.3%)이 전국 평균(81.5%) 보다 약 5%p 높게 나타났다. 근로자의 연차소진율은 80% 이상이 전국 평균 65.5%, 전북 74.6%로 가장 높게 나타났다. 50% 미만을 소진한다는 응답률은 전국 평균 17.4%, 전북 11.2%에 불과하였다. 연차가 완전히 소진되지 않는 이유에 대해서는 업무량 과다/대체인력 부족 응답률이 가장 높았고, 이어 미활용 연차의 금전적 보상으로 인해 연차를 소진하지 않는다는 응답률과 연차 부여일수가 많아서 연차를 전부 소진하지 않는다는 응답률이 높게 나타났다. 연차 사용을 활성화하기 위해 필요한 조치에 대해서는 전국의 경우 금전보상 관행을 개선해야 한다는 응답률이 32.6%로 가장 높게 나타났으며 전북의 경우는 휴가 사용시기의 경직성을 완화해야 한다는 응답률이 36.5%로 높게 나타났다.

〈표 3-42〉 연차 활용실태

(단위 : %)

		전국			전북		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
연차를 자유롭게 사용하는 정도	매우 그렇다	30.6	26.7	26.5	30.2	23.7	30.4
	그런 편이다	51.1	53.9	55.0	49.1	53.7	55.9
	그렇지 않은 편이다	11.0	12.6	9.2	13.6	9.4	5.5
	전혀 그렇지 않다	7.3	6.9	9.2	7.2	13.2	8.1
연차 소진율	0%~30% 미만	12.1	10.0	14.5	18.5	17.1	9.4
	30%~50% 미만	4.1	5.6	2.9	6.0	3.3	1.8
	50%~80% 미만	18.1	24.1	17.1	24.6	21.0	14.2
	80% 이상	53.3	60.3	65.5	43.7	58.6	74.6
	연차 미시행	12.4	0.0	0.0	7.2	0.0	0.0
연차가 완전히 소진되지 않는 이유	업무량과다/대체인력부족	35.2	38.9	40.9	39.3	30.5	42.4
	연차 부여일수가 많아서	18.5	20.1	15.1	18.8	14.8	16.6
	미활용 연차 금전적 보상	37.5	34.6	39.2	38.3	43.3	31.9
	상급자 및 동료의 눈치	8.8	6.4	4.8	3.7	11.3	9.1

		전국			전북		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
연차 사용 활성화하기 위해 필요한 조치	휴가사용시기의 경직성 완화	13.4	16.4	17.1	17.9	14.8	36.5
	금전보상 관행 개선	18.7	25.9	32.6	20.0	30.2	17.4
	조직문화 개선	10.5	12.3	7.4	6.4	9.9	7.2
	휴가활성화 제도 도입	12.5	14.7	11.8	16.6	10.5	7.9
	사유 묻지 않기 등 여건 마련	9.5	10.6	11.3	8.2	12.1	12.7
	상급자부터 실천	6.8	10.7	11.2	13.0	14.7	6.7
	기타	28.7	9.5	8.6	17.9	7.9	11.6

주 : 연차 활성화를 위해 필요한 조치 문항 중 기타는 모름 및 조치 필요없음 응답률

자료 : 고용노동부, 일·가정양립 실태조사, 각년도

고용노동부에서 일하는 문화를 개선하기 위해 설정한 ‘근무혁신 10대 제안’ 중 시행하고 있는 조치를 확인한 결과, 2019년 기준 전국은 정시퇴근(60.7%) > 퇴근 후 업무연락 자제(49.0%) > 명확한 업무지시(40.0%) > 건전한 회식 문화(38.7%) > 업무 집중도 높이기(35.8%) > 효율적인 보고문화(34.1%) 순으로 나타났으며 시행하고 있는 조치가 없다는 응답률은 20.4%로 나타났다. 전북의 경우 전국 평균보다 고용노동부의 ‘근무혁신 10대 제안’을 받아들여 시행하고 있는 기업의 비율이 더 많은 것으로 나타났는데 퇴근 후 업무연락 자제(63.4%) > 정시 퇴근(58.2%) > 건전한 회식 문화(56.4%) > 명확한 업무 지시(51.2%) > 효율적인 보고문화(46.4%) > 업무 집중도 높이기(39.5%) > 연가사용 활성화(37.8%) 순으로 시행하고 있는 것으로 나타났으며 시행하고 있는 조치가 없다는 응답률이 8.9%에 불과하였다.

〈표 3-43〉 ‘근무혁신 10대 제안’ 중 시행 조치(복수응답)

(단위 : %)

		정시 퇴근	퇴근 후 업무 연락 자제	업무 집중도 높이기	우연 근무 활성화	똑똑한 회의 문화	명확한 업무 지시	효율 적인 보고 문화	건전한 회식 문화	연가 사용 활성화	관리자 부터 실천 하기	없음
전국	2017	60.7	46.3	32.1	15.6	16.4	33.7	26.8	34.2	28.0	21.1	25.8
	2018	62.9	46.0	35.6	17.0	22.0	38.5	31.9	35.4	27.4	24.6	21.8
	2019	60.7	49.0	35.8	16.2	23.8	40.0	34.1	38.7	27.9	23.4	20.4

		정시 퇴근	퇴근 후 업무 연락 자제	업무 집중도 높이기	우연 근무 활성화	똑똑한 회의 문화	명확한 업무 지시	효율 적인 보고 문화	건전한 회식 문화	연가 사용 활성화	관리자 부터 실천 하기	없음
전북	2017	70.0	42.3	31.2	20.1	19.1	29.7	25.7	39.4	31.2	26.3	21.3
	2018	62.0	40.6	35.8	14.2	23.2	36.3	27.5	34.6	29.2	19.9	25.1
	2019	58.2	63.4	39.5	21.6	30.6	51.2	46.4	56.4	37.8	18.3	8.9

자료 : 고용노동부, 일·가정양립 실태조사, 각년도

근무혁신제도가 활용되는 정도에 대해서는 전국과 전북 모두 잘 활용되고 있는 편이라고 평가하고 있었으며 근무혁신 제도가 잘 활용되는 이유에 대해서는 CEO 및 임원의 의지가 있어서라는 응답률이 가장 높게 나타났다. 반면 근무혁신제도가 잘 활용되지 못하는 이유에 대해서 전국 평균적으로는 직무 특성상 불필요하다는 응답률이 33.7%로 가장 높은 반면 전북의 경우 일·가정양립 업무 담당 인력이 부족하다는 응답률이 절반에 가까운 43.4%로 나타났으며 직원들의 낮은 인지도 34.0%, 사내눈치 등 직장분위기 20.7% 순으로 응답률이 나타났다. 근무혁신 추진 이후 가장 큰 변화는 업무 생산성 향상, 직업 만족도 증가, 기업 내 분위기 개선 등이었으며 근무혁신을 위해 가장 필요한 정부지원은 전국과 전북 모두 재정지원 및 세제 혜택이 필요하다는 응답률이 70% 이상으로 나타났으며 전국적으로 법적 규정 마련(16.5%)이, 전북은 CEO·근로자 인식개선 캠페인(17.9%)이 뒤를 이었다.

〈표 3-44〉 근무혁신제도 활용실태

(단위 : %)

		전국			전북		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
근무혁신 제도가 활용되는 정도	매우 잘 활용된다	20.8	19.3	20.4	17.9	18.9	10.8
	활용되는 편이다	67.5	69.9	72.7	75.5	71.8	77.8
	활용되지 않는 편이다	9.5	9.3	5.7	5.3	8.7	9.1
	전혀 활용되지 않는다	2.1	1.5	1.1	1.3	0.7	2.3
근무혁신 제도가 잘 활용되는 이유	CEO 및 임원의 의지	64.8	71.1	77.8	60.4	69.2	85.6
	효과적인 실천전략 마련	17.0	10.8	9.5	16.1	20.4	7.6
	직원 및 노조의 요구	10.6	10.7	6.3	14.2	6.2	2.5
	정부의 홍보 및 권유	7.7	7.4	6.4	9.3	4.1	4.2

		전국			전북		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
근무혁신 제도가 잘 활용되지 못하는 이유	CEO 및 임원의 관심 부족	24.8	28.0	15.1	19.2	3.4	1.9
	사내논치 등 직장분위기	14.5	16.9	13.3	29.9	11.1	20.7
	제도개선에 따른 비용 부담	3.1	1.1	0.8	14.6	0.0	0.0
	일·가정양립 업무 부담 인력 부족	12.7	9.7	19.8	0.4	5.9	43.4
	직무 특성상 불필요	32.5	30.6	33.7	26.6	75.5	0.0
	직원들의 낮은 인지도	12.4	13.7	17.2	9.3	4.1	34.0
근무혁신 추진한 이후 가장 큰 변화	업무 생산성 향상	31.3	23.5	34.7	39.3	16.9	29.3
	직장 만족도 증가	34.6	35.3	31.2	29.7	41.1	28.9
	이직률 감소	9.6	9.5	6.7	8.3	13.5	9.5
	기업 내 분위기 개선	22.3	29.8	26.1	21.2	28.4	32.3
	기업의 대외 이미지 향상	1.5	1.3	0.7	1.5	0.0	0.0
	우수 인력 채용	0.6	0.6	0.7	0.0	0.0	0.0
근무혁신을 위해 가장 필요한 정부지원	재정지원 및 세제 혜택	60.4	62.2	71.1	66.3	70.6	74.9
	CEO-근로자 인식개선 캠페인	1.5	16.3	10.6	14.2	10.3	17.9
	우수사례 발굴 및 확산	1.7	2.0	1.7	1.0	0.6	0.0
	법적 규정 마련	22.4	19.5	16.5	18.5	18.4	7.2

자료 : 고용노동부, 일·가정양립 실태조사, 각년도

지자체의 일·생활균형 관련 제도 안내 및 컨설팅을 받아본 경험을 확인한 결과, 지자체로부터 받은 일·생활균형 관련 규정, 지원제도 안내 횟수에 대해서 전국의 77.9%, 전북의 83.6%의 기업이 받아본 적이 없다고 응답하여 일·생활균형 관련 안내가 매우 부족한 수준으로 나타났으며 3회 이상 안내는 받아봤다고 응답한 기업은 전국의 5.5%, 전북의 3.0% 기업에 불과하였다. 일·생활균형 관련 교육이나 컨설팅을 받은 경험에 대해서는 대부분의 기업에 해당 경험이 없다고 응답하였으며 전북의 경우 2017년 3.0%, 2018년 5.7%, 2019년 0.3%의 기업만이 일·생활균형 관련 교육이나 컨설팅을 받은 경험이 있는 것으로 나타났다. 일·생활균형 제도를 지역의 기업에 잘 정착시키기 위해서 각종 인식이나 직장 분위기 개선 등이 필요한 것을 고려할 때, 기업을 대상으로 한 지자체의 일·생활균형 관련 제도 안내 및 교육은 지속적으로 확대될 필요성이 높은 것으로 보인다.

〈표 3-45〉 지자체의 일·생활균형 관련 제도 안내 및 컨설팅

(단위 : %, 번)

		전국			전북		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
일·생활균형 관련 규정, 지원제도 안내 횟수	5회 이상	2.1	1.8	1.8	3.0	2.8	0.4
	3~4회	5.6	5.5	3.7	4.2	3.4	2.6
	1~2회	21.1	20.2	16.6	34.5	23.2	13.4
	받아본 적 없음	71.2	72.5	77.9	58.3	70.6	83.6
일·생활균형 관련 교육/ 컨설팅 경험 및 횟수	있음	4.0	4.6	2.5	3.0	5.7	0.3
	없음	96.0	95.4	97.5	97.0	94.3	99.7
	횟수	1.7	1.7	1.8	1.4	1.8	1.6

자료 : 고용노동부, 일·가정양립 실태조사, 각년도

4

장

전라북도 일·생활균형 실태 및 정책수요

Jeonbuk Institute

-
1. 근로자의 일·생활균형 실태 및 정책욕구 : 심층면접조사
 2. 기업의 일·생활 균형 실태 및 정책 수요
 3. 요약 및 시사점

제 4 장 전라북도 일·생활균형 실태 및 정책수요

1. 근로자의 일·생활균형 실태 및 정책욕구 : 심층면접조사

가. 조사개요

1) 조사목적 및 방법

심층면접조사에서는 일·생활균형 실태에 관한 구조화된 양적분석 및 통계로 나타나는 이면에 내재해 있는 근로자의 일·생활균형에 대한 인식과 태도, 실제 생활에서 나타나는 일·생활균형 실태와 장애요인, 문제점, 정책욕구 등을 심층적으로 파악하고자 하였다. 본 조사는 2021년 11월 11일에서 11월 18일까지 약 1주간에 걸쳐 진행하였다. 본 연구의 인터뷰 대상자는 각각의 생애주기 및 직종형태에 따라 일·생활균형에 따른 경험, 체감도, 장애요인 및 욕구가 다를 것으로 예상 되므로 혼인상태, 성별, 직종 등을 고려하여 근로자 총 11명을 대상으로 진행하였다.

심층인터뷰 내용은 근로조건 및 환경, 업무의 강도 및 근로만족도, 일·생활균형에 대한 인식, 경험, 활용과정에서의 어려움이나 장애요인, 일·생활균형 관련 직장 문화, 정책욕구 등을 중심으로 인터뷰를 진행하였다. 심층면접은 사전 전화통화로 연구취지 및 인터뷰 내용 등의 안내를 실시하고 인터뷰 약속일과 장소를 정하였다. 코로나19의 영향으로 집단 인터뷰가 불가능하여 상황에 따라 1:1, 1:2~3명 등으로 인터뷰를 진행하였으며 자료분석은 녹취록을 전사하여 반복하여 읽으면서 연구 목적에 맞게 주제별로 범주화하고 의미 있는 주요내용을 중심으로 연구결과를 도출하였다.

2) 참여대상자의 일반적 특성

심층인터뷰 참여자의 일반적인 특성은 다음의 표와 같다. 면접에 참여한 총 11명 가운데 기혼자이면서 맞벌이 가구에 해당하는 경우는 남자 1명과 여자 7명이고, 미혼(비혼)의 경우는 남자1명과 여자2명이다. 이들은 제조업에서부터 교육 서

비사업까지 다양한 직종을 갖고 있으며 대부분 주 52시간 근로에 해당하는 업종에 종사하고 있다.

〈표 4-1〉 심층면접 참여자의 일반적 특성

사례 번호	성별	나이	직업	혼인상태/맞벌이	막내자녀 나이	가구원수
1	여	31	교육서비스업	미혼/	-	1
2	여	40	사회복지서비스업	기혼/맞벌이	자녀없음	2
3	여	36	제조업	기혼/맞벌이	11세	5
4	여	44	사회복지서비스업	기혼/맞벌이	9세	4
5	여	29	정보통신업	미혼	-	1
6	남	26	제조업	미혼	-	1
7	여	39	의료/보건업	기혼/맞벌이	8세	4
8	여	44	금융업	기혼 /맞벌이	9세	4
9	여	40	제조업	기혼/맞벌이	6세	4
10	여	39	제조업	기혼/맞벌이	6세	3
11	남	43	교육서비스업	기혼/맞벌이	7세	3

나. 조사 결과

1) 일·생활균형 제도사용의 현실적 어려움

① 대체인력 구인의 어려움과 동료들의 업무부담 증가

참여자들의 직장에서는 출산전후휴가와 육아휴직, 유연근무제와 같은 다양한 노동시간제도 등 근로자의 권리를 보장하기 위해 일·가정양립에 관한 지원제도를 도입하고 있지만 현실적으로는 제도사용의 어려움이 있음을 공통적으로 거론하였다. 제도사용을 저해하는 가장 주된 원인 중 하나로는 대체인력 구인의 어려움이 컸다. 대체인력 구인의 어려움에 대해서는 남녀를 불문하고 공통적으로 입을 모았으며 근로자가 특수직 숙련을 축적한 인력에 해당할수록 구인 어려움이 컸다. 뿐만 아니라 대체인력 구인이 어려운 상황에서 제도사용은 곧 동료들의 업무 부담을 가중시키는 결과로 이어지기 때문에 직장동료에 대한 피해로 의식하고 있어 현실적으로 제도사용이 어렵다는 점을 강조하였다.

- 제 업무를 대신할 사람을 구하는 게 쉽지 않아요. 이게 1년 미만인 계약직을 뽑기 때문에 구직을 하려는 사람들 입장에서든 근무의 연속성이 보장되는 것도 아니라서.. 또 더 난감한 것은 저처럼 기술개발 업무는 약간의 전문성이 요구된다고 볼 수 있는데 이 직무에 딱 맞는 사람을 구하는 것도 쉽지 않고요.(사례10)
- 두 달만에 복직을 했어요. 너무 이제 대체인력도 없었고, 이제 저희가 하는 일이 잠깐 뭐 뽑아 가지고 조금 가르친다고 해서 할 수 있는 그런 파트도 아니였었고. 그때는 회계 쪽이었거든요. 그렇게 했는데 둘째 같은 경우는 이제 아기 봐줄 사람도 없었고. 첫째 같은 경우는 이제 시어머니가 봐줬는데 그것도 마음이 맞아야 계속 맡기게 되더라고요. 솔직히.(사례 9)
- 첫째 낳았을 때는 대체인력이 없었어요. 그냥 우리 직원들이 했어. 다들 나눠서 했는데 독박을 하는 직원이 한 명 있지. 그 직원이 대부분 독박을 하고 나머지를 좀 떼서 너도 좀 갖고, 나도 좀 갖고 이렇게 해서 약간 분산이 된 거야. 100 중에 80은 그 사람이 다 하고. 한 사람이 이 친구 대신. 그 다음에 한 10, 5씩은 나누는 그런 형식이었어요. 근로자로 당연한 권리사용 이전에 회사와 직원들에게 민폐가 될 수 있다는 생각이 들었어요.(사례9)

회사차원에서는 대체인력 구인이 어려운 상황이기도 하지만 근로자에게는 대체인력 사용으로 인한 자신의 일자리가 사라질 수도 있다는 두려움도 있었다. 특히 소규모 사업장일수록 근로자의 불안과 두려움은 더 큰 것으로 나타났다. 중소기업의 경우, 회사의 인건비 문제도 있기 때문에 대체인력 사용 기간을 1년 쓰기에는 어려움이 있고 그로 인한 단기간 구인의 어려움, 온정주의에 의해 대체인력 사용이 정규직원으로 전환될 가능성 등등에 대해 근로자는 제도사용을 할 수도 안 할 수도 없는 어려움을 토로하였다.

- 저는 출산 휴가 3개월만 썼거든요. 근데 제가 출산 휴가를 곧 써야 하는데 저희 팀장님께서... 이거는 비밀인데, 다른 직원, 저희 부서에 제가 여직원이 혼자예요. 그래서 여직원을 뽑은 이유가 있단 말이에요. 그리고 더 이상 여직원을 늘릴 필요도 없고, 이유도 없어요. 그런데 제가 곧 출산 휴가를 감에도 불구하고 어떤 여직원, 전에 실습생으로 왔던 막내 여직원 면접을 봤다는 소식을 제가 들었어요. 근데 그때 진짜 좀 약간 실망했거든요. 여기에, 우리 부서에. 그때 제가 한 10년 좀 못

다녔을 거예요. 애기 낳은 시기가. 그래도 10년을 넘게 했는데 어떻게... 차라리 모르거나 하든가. 이렇게 딱 들리잖아요. 다. 티가 나니까.(사례3)

- 나중에 인사과에서 들은 얘기인데.. 대체인력 채용하면서 인사과장은 대체인력 채용에 대한 비용을 청구하려고 했대요. 그걸 신청하려고 했더니 회사 측에서 신청하지 말라고 했다고 해요. 왜. 애는 대체인력이 아니라 그냥 여기... 그때 신청하지 말라고 할 때 그런 생각이 들었대요. 아! 애를 붙박이로 생각하고 있구나. 아예 여기에 앉히려고 했던거라 해요. 근데 제가 복직을 했을 때 이 친구가 엄청 힘들었어요. 근데 마침 영업부에 여직원이 그만두는 바람에 애가 영업부. 물론 거래처나 이런 것들은 기존에 하던 일 때문에 알긴 하지만, 영업부의 일을 모르고 새로 해야 되는 상황이었는데... 업무분장이 문제가 아니라 출산휴가나 육아휴직에 들어가면 나도 모르는 사이 내 자리가 없어질 수도 있겠구나를 그때 알게 된 거죠.(사례9)

② 인사과과 불이익 및 소득감소에 대한 우려, 남성1호 이용자에 대한 부담

출산전후휴가와 육아휴직, 유연근무제 등 일·가정양립에 관한 지원제도가 마련되어 있고 제도에 대한 인지도가 높다 할지라도 활용이 낮은 이유로는 제도사용 후 인사과과에 불이익을 받거나 소득감소에 대한 우려가 크기 때문으로 나타났다.

- 요새는 주말이나 뭐.. 다 아빠들이 많이 그런 성향이긴 하는데 아직도 회사에서는 이해는 못하는 게 큰 것 같아요. 육아휴직을 쓰는 것은 승진을 포기하는 거하고 똑 같아. 이게 아빠 육아휴직의 모토야. 지금도 마찬가지야. 그러니까 내가 지금 대려야 그러면 나는 주구장창 끝까지 대려야.(사례8)
- 저도 신랑한테 그 얘기를 했어요. 너무 힘드니까 오빠가 한 번 6개월이라도 육아휴직을 내는 건 어때 이랬더니, 난 그러면 그냥 계속 이 자리야, 이 얘기를 하더라고 요. 그래서 위에 올라가서가 아니라 중간에서 정체가 되어 버리니까 아빠들이 안 하는... (사례9)

소규모 중소기업일수록 낮은 급여체계로 인해 당장 가정생활이 어려워질 수 있기 때문에 사용이 꺼려지는 부분이 있으며 이는 남성 육아휴직이 어려운 이유와 밀접하게 연관되어 있었다. 남녀 임금격차로 인해 여성의 임금이 남자보다 낮은 이유도 있지만 육아휴직을 고려하는 남자의 연령대(30~40대)는 조직 내에서 많은

업무를 담당하고 그에 따른 승진 기회가 맞물려 있다 보니 남자들의 육아휴직을 결정하기가 쉽지 않다는 점이 남녀 모두 공통으로 거론되었다.

- 육아휴직급여가 현실적이지 않기 때문에 사용하려고 해도 모두들 망설이게 되는 것 같아요. 첫 3개월 통상임금의 80%, 나머지 9개월은 50%잖아요. 그런데다가 급여액을 한 번에 다 주는 것도 아니고 급여의 25%에 해당하는 금액은 직장 복귀 후 6개월 이상 계속 근무할 때 주는 것이라... 실제 맞벌이를 해도 살기 빡빡하거든요. 우리같이 연봉 4천에서 5천 직장인들은 이것저것 빼고 대출이자 갚기도 쉽지 않아서 경제적인 이유 때문이라도 결정이 쉽지 않아요.(사례2)
- 맞벌이는 해도 결혼할 때 주택구입 대출도 있고 생활자금 대출도 있는 상황이라 아 내가 육아휴직을 어쩔 수 없이 써야했지만.. 둘이 벌다 수입이 줄어드니 그것도 부담이 되더라고요. 만약에 육아휴직을 쓸 경우 급여의 80%만 보장이 되어도 그 정도의 급여손실 정도는 감수할 수 있으리라 생각되지만.. 둘 다 급여가 적다보니 부모님께 아쉬운 소리하면서 아이를 맡겨도 보았지만 그것도 너무 죄송스러운 일이고요 (사례11)

남성들이 육아휴직을 꺼려하거나 소규모의 중소기업에서 근로자들이 육아휴직을 사용하지 못하는 이유로는 ‘1호 이용자’라는 라벨을 갖게 되는 부담감이 있었다. 즉 모든 근로자들이 육구를 갖고 있다할지라도 직장 내에서 남성육아휴직을 이용하는 자가 없었으며 그런 상황에서 자신이 사용하게 될 경우 미치는 파급효과와 직장 내 비우호적인 분위기에 대한 우려가 가장 큰 것으로 인지하고 있었다.

- 지금이야 사회적분위기가 워낙 달라졌고 아이들 육아에 직접 참여하기를 원하는 아빠들이 많아져서 남성들의 육아휴직에 대해 인식이 많이 달라졌다고 봐요.. 그치만 그건 남의 이야기이고 우리 직장만 하더라도 윗분들도 그렇고 인사와 분위기도 그렇고 대다수 직장 이해관계자들은 육아휴직은 여성이 당연하고 자연스럽게 보는 것 같아요. 남자 직원들이 육아휴직 얘기를 꺼내게 되면.. 당장 돌아오는 답변이 너 마누라는 뭐하는데? 남자가 그게 가능해? 였거든요. 그리고 남자 육아휴직 1호로 당당히 그 이름을 올리려거든 그리하라고... 만약 남자사원이 육아휴직을 감과 동시에 도미노처럼 다른 남자사원들이 요구를 할 터인데.. 그에 대한 준비가 되어 있으면 하라는 그런 분위기? 였거든요. (사례8)

- 근데 그런 분위기를 만들려면 사회적으로도 그렇고 인식 개선이 많이 필요한 게, 저희 이사님이. 저희 회사가 아니고 다른 거래처 남직원이 육아휴직을 썼어요. 통화를 하는데 무슨 남자가 육아휴직이야 이러는데 제가 되게 병 뺏거든요. 그게 아니 상황에 따라 쓸 수도 있는 거지. 그리고 요새는 아빠들이 생각이 좀 많이 바뀌어서 그 시기 때 나의 아이와 시간을 보내고 싶어 이런 생각을 가진 사람들이 많잖아요. 근데 그 얘기를 하는 거예요. 옛날 나이 드신 분들은 무슨 남자가 육아휴직이냐고. (사례10)

③ 돌봄 경험이 없는 관리자의 한계

근로자들이 일·가정양립지원제도를 사용함에 있어 장애요인으로 돌봄 경험이 없는 남성 관리자의 몰성적 태도가 문제가 되고 있다고 보고 있다. 육아휴직이나 유연근무 등에 대해 근로자의 인식이나 관련 정보는 매우 앞서나가고 있기 때문에 근로자가 누려야 할 권리의식은 날로 향상되어 가고 있는 데 반해 회사 대표들은 이에 대한 대응방식이나 대처능력은 매우 떨어진다는 점이다. 이러한 원인에 대해서 회사의 대표들은 대부분 가부장적 문화와 사고를 갖고 있는 나이든 세대들이고 맞벌이 경험이 없다 보니 직원들의 경험을 이해하기 어려운 입장이다.

- 제가 느낀 거는, 회사에 계신 분들이, 윗분들이 다 연령대가 더 있으시잖아요. 저희 키우는 사람보다. 그러니까 그분들이 생각이 바뀌어야 되는데, 그분들은 옛날 사고방식에 젖어 있기 때문에 이해를 못하는 거예요. 동료들은 비슷하게 키우니까 이해를 많이 해주는데, 윗분들이 옛날 분들이고 옛날에 이미 자식을 키웠으니까 이제 잊어버리고 공감할 못 하니까 좀 변화하는 거는 어려운 것 같아요.(사례7)
- 회사의 대표분들이 만약 내 딸이 이런 상황에 접했다고 하면 우리 직원들하고 내 딸을 접목시킬 수 있을까 이런 생각도 들기도 해요. 왜 그러냐면 내 딸이, 야 무슨 회사가 엄마를 그렇게 하나 이렇게 하면서 자기가 내가 같이 있는 부하직원이 그런 경우(육아휴직이나 시차출퇴근 필요) 가 됐을 때 자기도 그렇게 했는지, 그런 생각을 아마 못 할 거예요.(사례9)
- 이게 회사 내에서도 그리고 이제 인식도 조금씩 많이 바뀌어서 이제 육아휴직 쓰고, 출산휴가 쓰고 막 이렇게 하는 분위기. 배우자 출산휴가 이렇게 쓰고, 유산휴가 이런 거 쓰고 이런 것들이 다 그냥 정보가 많으니까 그냥 하는 거예요. 회사에서도

어쩌면 분위기가 안 된다고 하더라도 울며 겨자먹기 식으로라도 해줘야 되는 거예요. 안 할 수는 없는 거야. 이걸 불법이니까. 그러니까 하기 싫다고 해도 이걸 불법이니까 안 된다고 중간에서 밀어붙이면 그냥 하는 거예요. 그런데 이제 다 끝나고 불이익을 받을지, 안 받을지 이런 거는 별개 문제니까. 근데 이제 그런 거에 대해서 나는 당사자가 아니니까 내가 고민을 안 하겠지만 육아휴직을 써야 되는 당사자들은 고민을 하지.(사례10)

일·생활균형의 필요성이나 육아휴직 등 근로자의 당연한 권리사용에 대한 직장 문화나 경영혁신에 대한 세대 간의 갈등에 대해서도 대표자들의 이해를 돕기 위한 교육들이 권장되고 있으나 이마저도 인사과 담당자들로 대체되기 때문에 대표자와 근로자의 괴리는 더욱 심화되고 있다고 보고 있다.

- 근데 느낀 게 뭐냐면 나름 노동부에서 조사도 나오고 이렇게 해요. 하지만 실무자들끼리 해결해. 사실 그 실 이야기와 뭔가 이렇게 법적으로 이게 잘못됐다는 상태 파악을 윗분들이 해야 되는데 실무들이 해결하다 보니까 윗분들은 전혀 인식이 안 되는 거예요. 전 그래서 느낀 게 무슨 법적으로도 법정 교육 받고 이러잖아요. 하지만 윗분들은 전혀 안 받거든요. 실무자만 받지. 실무자들은 이미 다 아는 내용이야. 정작 받아야 될 분들이 교육을 안 받아요. 그런 것도 법적으로 위의, 예를 들어 CEO, 부사장, 최소 임원급은 의무적으로 받아야 된다 뭔가 이런 법적으로 조치가 필요하지 않나라는 생각이 들어요. 갑질 요새 많잖아요. 회사에서 정작 이분들이 갑질을 하는데 안 받아, 교육을. 아랫사람들만 받아. 그러니까 무슨 개선이 되겠어요.(사례9)

④ 중소기업에겐 확산되기 어려운 제도

중소기업이라 할지라도 근로자들의 일·가정양립을 지원하기 위한 제도는 법적 관리 하에 충분히 마련되어 있다. 그러나 실제 사용에 있어서는 현실적으로는 여러 어려움으로 인해 이러한 제도를 실제 사용할 수 있는 대상은 공공기관, 대기업으로 한정되어 있다고 참여자들은 공통적인 견해를 피력하였다.

실제 중소기업 특성상 기업의 재산성 때문에라도 육아휴직이나 유연근무, 육아기 근로시간 단축제도는 꿈도 꿀 수 없다고 보는 견해가 지배적이었다. 중소기업의 인건비는 회사의 이익과 직결되는 문제로 제도 자체에 대한 의의는 크지만 중

소기업 입장에서는 제도사용 효용성이 없다는 판단이 크다는 견해에 공감하였다. 따라서 중소기업의 일·가정양립의 취약성을 지원하기 위해서는 정책적 지원이나 인센티브가 전제되어야 한다는 의견을 제시하였다.

- 제가 그래서 저희 신랑한테 물어봤어요. 저희 신랑이 LG를 다니는데 오빠네 같은 경우는 어떻게 해 이랬더니 거기는 그냥 아예 처음부터 대체인력 공고를 내서 그냥 딱 대체인력이 필요한 그 기간만 쓴다고 하더라고요. 대기업 같은 경우는. 근데 아직까지 우리 회사뿐만 아니라 일반적인 중소기업은 이게 정이라는 게 조금 더 있다고 표현해야 되나. 그걸 내치지를 못하니까 그 내칠 거를 생각, 거기까지 생각을 해야 되니까 쉽게 안 뽑아지는 것도 더 있는 것 같아요. 근데 저는 회사를 여기밖에 안 다녀서 그런지 저희 회사는 윗분들이 좀 그런 감성적인 게 더 크거든요. 크셔서 그런지 좀 그런 부분도 있는 것 같아요. 여기 대체인력 뽑아 가지고 아무리 그때만 계약한다고 해도 어떻게 또 내보내냐 이런 게 있어요. 한마디로 중소기업은 대체인력 뽑는 것이 구조적으로 어려운 것 같아요.(사례9)
- 근데 저는 약간 그거 말씀드리고 싶은 게, 아까 말씀드렸던 국가에서 이제 공무원들의 복지가 어떻게 보면 그게 전체적으로 민간기업까지 내려오는 거잖아요. 그래서 그런 것들이 뉴스에 나오는 걸 들으면서 약간 먼 이야기라고 생각하니까. 그게 약간 민간기업에도 당연히 쓸 수 있게 그런 시스템이 돼야 된다는 거죠. 그냥 공무원들이 하고 있으니까 너네도 해. 기업이 이렇게 해서 지원해 줘, 보장해 줘 이렇게 아니라 약간 다른 방법으로 해야 한다는 거죠(사례6).
- 공기업에 다니시고, 공무원이신 분들은 그게 당연하고 어쨌든 조직 테두리에서 그걸 보장을 해주잖아요. 내가 육아휴직을 갔다 와도 그 다음에 니가 할 수 있는 보직이 기다리고 있다고 표현을 하거든요. 그렇지만 민간 중소기업들이 그렇게까지 하기에는 솔직히 현실적으로 불가능하거든요. 그러니까 이거는 회사에서 못 쓰게 하는 것도 아니고 내 자신이 그냥 이 조직에 다니려고 한다면 그냥 스스로 아는 거예요. 내가 여기에 다니고자 한다면 이것까지 감수하라고 조직한테 요구할 수 없는 거구나. 그렇다면 나는. 이거는 근데 뭐 회사만을 탓할 수도 없고 그냥 우리나라의 현실이라고 생각하거든요.(사례2)

2) 일·생활 균형에 대한 인식의 격차

① 여성의 독박육아, 육아도 ‘일’의 연장

일·생활균형에 대한 인식이나 현재의 상황에 대한 질문에 육아기에 해당하는 참여자들은 여성의 독박육아에 대한 불만들이 많았다. 이들은 일·생활균형은 생각할 수 없고 일과 생활의 경계가 뚜렷하지도 않으며 직장에서의 퇴근은 곧 육아전쟁터로의 출근에 다를 바 없다고 보고 있었다. 육아에 있어 남편과의 역할분담은 생각할 수도 없으며 아침에 어린이집 등원시키는 일부터 저녁에 잠들기 전까지 지속적인 육아에 시달려 번 아웃이 되지만 아이들은 장시간 엄마랑 시간을 보내다 보니 아빠보다는 엄마를 더 찾게 되고 그러다보면 어쩔 수 없이 독박육아를 하고 있는 자신을 발견하게 된다고 말하고 있다.

- 애를 생각하니깐 눈물부터 나는데. 애들이 어리니까 이제 아침에 일단 어린이집 보내는 것부터가 전쟁인 거야.... 근데 육아를 삶이라고 해야 될지, 일이라고 해야 될지 모르겠어요. 솔직히 일 같은 느낌도 들거든요. 개인적인 삶이 없고, 그냥 육아는 어떻게 보면 또 다른 일인 것 같아서 그거를 일로 놓고 본다면 그냥 저 개인은 아예 없어요.(사례9)
- 결혼을 하고 애를 낳고 나니까 진짜 저의 시간이 없더라고요. 하나도. 또 아기가 저만 보고 있으니까. 솔직히 부서 특성상 결혼 전에 굉장히 늦은 퇴근이었어요. 항상. 오밤중에 들어가고 그래도 그때는 저녁에 자기 전에 2시간이라도 제 시간이 있잖아요. 혼자서 가만히. 그래서 그때는 지금처럼 이렇게 바쁘다, 내가 퇴근이 늦다 이런 거를 막 많이 느끼지 못했는데. 지금은 그때보다 퇴근이, 거의 2시간 이상 빠르게 가는데도 너무 그냥 하루 종일 그냥. 자기 전에 진짜 애 딱 재우고 나야 제 시간이잖아요. 그걸 좀 즐기고 나면 그다음 날 아침에 또 피곤해지고.(사례10)
- 육아라는 게 애가 더 따르는 사람의 짐이 되기 때문에 그거는 처음에는 마찰도 있었지만 지금은 그냥 애가 내가 좋다는데 내가 해줘야지. 이런 식이니까. 같이 재워달라고 하는 것도 아빠는 오지 말라고 해요. 오롯이 엄마. 엄마 가지고 둘이 싸우는데.... 아빠랑 자라고 아빠를 집어넣어 놓으면 계속 침대에 매달려 가지고 엄마 언제 오나, 엄마 뭐 하는데 안 오나 이것만 보고 있고(사례9)

- 저희는 주말 부부를 했었어요. 신랑이 서울 가고 어디 다른 데 가고 이래서 주말 부부여서 오로지 그냥 저. 퇴근하면 병원 가는 게 있었어요. 쉴 시간 없이 그냥 퇴근하면. 또 애들이 아프긴 왜 이렇게 아파.(사례8)

남성들의 육아참여는 과거보다 더 나아지기는 했지만 생각의 저변에는 부부가 육아를 ‘함께 한다’는 생각보다 아내를 ‘도와준다’는 생각이 더 크기 때문에 육아에 있어 소극적인 남편들의 행동에 불만이 컸다. 그러나 한편에서는 남편들은 아내가 ‘시키는 일’은 곧 잘하지만 그 다음에 무엇을 해야 할지 모르고 정작 아이들과 어떻게 놀아줘야 하는지를 잘 모르는 것 같다고 말한다.

- 근데 이게 남자들이 제가 이렇게 보면, 그래도 젊을수록 많이 동참을 하긴 하는데 저희 신랑은…. 아직까지도 남자들이 같이 한다는 것보다 도와준다는 입장이여가지고. 그래도 젊을수록 나아지긴 하더라고요.(사례8)
- 친구들 보면 남편들이 40대이다 보니까 40대들은 도와준다는 개념이 강해서. 또 직장생활도 다 같이 하잖아요. 요즘은 맞벌이 안 하면 힘드니까 그러니까. 여자만큼 또 집안일을 잘 하지를 못 해, 남자들이. 그러니까 내가 그걸 보느니 내가 하겠다라고 해서 제 주위 친구들도 거의 90%를 다 해요. 10%만 이제 남편들이 하고. 근데 제 동생만 보더라도 한 70%를 여자가 하고 30%를 그래도…. 40대 남성들에 비해서 그래도 한 20% 정도는 더 하는 것 같아요.(사례10)
- 저희 신랑은 좀 어울리는 사람들이 약간 끈대 스타일이라 나이들이 다 있어 가지고 연장자들이랑 어울리다 보니까. 이렇게 막 많이 도와준다고 해도, 도와준다고 해도 육아는 거의 엄마 몫인데. 같이 한다가 아니고 또 도와준다고 하니까 더 그런 거고. 저희 신랑이 또 익산으로 출퇴근을 하다 보니까 더 시간이 오래 걸리고 이래서, 애들 등하원 시키고 이런 건 거의 제 몫이 되더라고요.(사례7)

어린이들을 키우는 양육기 기혼여성들은 일·가정 양립의 어려움을 토로하면서 공공기관의 경우, 육아기 근로시간 단축 등의 사용이 용이하지만 민간기업이나 중소기업은 제도 운영이나 지원 서비스가 구조적으로 어렵기 때문에 어린이집에서 아동의 하원을 도와주는 ‘하원도우미’ 서비스와 같은 지원제도의 필요성에 대한 요구도 높았다.

- 작은 애 같은 경우는 아침에 어린이집 보낼 때, ‘엄마 오늘 일찍 와야 돼’라는 말로 시작해서 이렇게 다리 붙잡고 안 놓아주니까. ‘엄마 일찍 와야 돼, 오늘 늦게 오면 안 돼..’ 친구들이 맨날 일찍 간대요, 다른 친구들은…. 6시 퇴근이지만 차가 막히고 뭐 하고 이러면….얼추 가면 7시 이래요. 시차 출퇴근제요? 그런 건 우리 같은 민간 기업이나 중소기업은 생각할 수도 없어요. 고용센터나 이런데 전화하면, 오늘은 간갈다사 4시에 퇴근했다고 해요. 관공서나 학교는 시차출퇴근으로 아침8시 출근에 4시퇴근이라고 하더라고요.(사례9)
- 우리 딸도 유치원을 보면, 그게 원래 7시 반까지 보육을 해 주기로 돼 있거든요. 근데 다들 누구한테 맡기는지 모르겠는데 다들 일찍 간대요. 우리 딸 말이 내 친구 다 일찍 가는데 이러면서….좀 크니까 그래도 말은 통하는데 저희 딸은 괜찮은데, 아들이 어리니까. 친구들은 다…. 저도 참 신기해요. 부모들이 딱히 직장을 안 다니는 건 아닐 것 같은데. 다니는 데 어쩔 이렇게 다들 일찍 찾아가는지. 그게 안 되는 저는 발을 동동 구를 수밖에...(사례10)

맞벌이 가구와 여성에게 전가된 돌봄 부담 등으로 공적 돌봄서비스 제공이 절대적으로 필요한 상황이다. 양육기에 해당하는 맞벌이를 위한 아이돌봄 지원서비스에 대한 욕구는 공식적인 어린이집 위탁에서부터 퇴근이 늦는 취업모를 위한 하원도우미까지 양육기 부모의 돌봄욕구는 다층적이다. 뿐만 아니라 저렴한 서비스를 원하지만 맞벌이 가구라고 해서 특별히 지원되는 부분이 없는 점도 경제적 부담이 되어 일과 육아 병행 사이에서 취업모는 어느 한 가지를 선택할 수밖에 없는 딜레마에 빠지는 경우도 있다.

- 근데 그거 있었어요. 저는 너무 애들이 늦게 끝나다 보니까 하원 도우미 뭐 이런 거를 생각 해봤었거든요. 근데 그것도 비용 부담이 만만치가 않더라고요. 등원은 제가 시켜도 상관이 없는데, 학원 픽업 해주고 퇴근이 늦는 엄마를 대신해서 일찍 하원을 도와준다던가... 저는 그렇게 하려고 알아봤더니 맞벌이다 보니까 지원이 되게 없기도 하고 적은 거예요. 근데 사실 맞벌이라고 해도, 맞벌이를 해보셔서 아실지 모르겠지만 맞벌이라고 해서 여유 있게 살고 이런 건 아니잖아요.(사례7)
- 사설도 있고 정부지원센터도 있고. 근데 마찬가지로더라고요. 지원이 되게 적은 거는 마찬가지로더라고요. 정말 소득이 적은 사람 아니고 그냥 일반적인 맞벌이 가정은 비용 부담이 되게 크더라고요. 이게 하루 이틀 맡기는 게 아니잖아요. 한 달을 맡겨

야 되는 거잖아요.(사례3)

- 들어가는 것도 많고 근데 그게 지원이 다 안 되니까. 그걸 알아보다가 너무... 내가 월급 받아서 여기 이렇게 하고 하면 내가 차라리 애를 보는 게 낫지 않나 이 생각이 들더라고요. 그러니까 그런 부분도 좀, 지원하는 부분도 좀 확대가 됐으면 합니다.(사례4)

② 기혼여성에게는 여전히 ‘그림의 떡’

맞벌이 기혼여성의 경우, 주중에는 아이를 돌보는 일에 허덕이지만 주말은 주말대로 그들의 부모를 돌보아야 하는 등 여성에게 부과된 돌봄 노동이야말로 자기만의 시간을 갖기 어려운 상황이었다. 양육을 하는 입장에서는 모든 일이 아이를 중심으로 돌아가기 때문에 자기만의 시간 갖기는 더 어렵기 때문에 일·생활균형은 생각도 못한다는 입장이다.

- 같이 함께 하는 시간이 많으니까. 진짜 솔직히 아침에 애 데려다 놓고 저녁에 퇴근해 가지고 바로 못 와요, 애를 데리러 가도. 그러니까 하루종일 제 시간이 하나도 없는데 시댁에서 이제 저 퇴근했으니까 애 데리고 갈게요 이게 안 되더라고요. 그래도 앉아서 오늘은 무슨 일이 있었나 좀 얘기도 나눠 봐야 되고, 뭘 일이든 내가 또 분위기를 살피야 되니까 앉아서 최소 1시간 정도는 시댁에서 뭐든 하게 돼요... 주말에도요 내 시간일 것 같지만 그게 절대 아니고요. 일주일에 하루 정도는 막 다 짐을 해요. 제가 남편한테 우리 토요일은 어머님, 아버님 콧바람 쐬어 드리러 나가자 이런 걸 하게 되는 거예요. 제가 가만히 밥만 먹을 수 없잖아요. 친정이 아니니까. 남자들은 이해 못 하는 여자들만의... 매일이 명절이죠. 매주가 명절이죠.(사례 10)
- 내가 이제 부모님을 모시고 사는데 뭐가 있냐면, 우리 어머니가... 저는 어머님, 아버님이 다 계셨거든요. 근데 어머니가 당신이 희생을 해서 아이들을 돌본다고 생각을 하셔. 그래서 주말이 되면 우리 아버님을 나한테 맡기고 나가셔. 그러면 아버님은 아침 8시, 점심 12시, 저녁 6시에 밥을 드셔야 돼. 그러면 나는 일주일 내내 일하고 저녁에 또 애들 케어하잖아. 같이 사니까. 하고 주말에는 또 아버님까지 내 뭍이야. 아버님 밥을 해줘야 돼. 나는 아버님 밥 해결하는 것이 그때는 큰 숙제였어. 그래서 그때는 애들 데리고 나갔다가 그 시간 되면 또 들어와서 밥. 또 나갔다가 또 그 시간 되면 들어와야 돼.(사례9)

시부모에게 아이를 맡기는 사례자와 달리 모든 걸 혼자서 해야 하는 맞벌이 기혼여성은 주말이면 주말대로 뒤쳐진 가사노동 때문에 잠시도 여유시간이 없다. 뿐만 아니라 자신이 좋아하는 골프도 할 수 없기 때문에 좋아하는 운동이나 여가생활도 아이들이 크고 나면 하겠다고 만족유보를 하고 있었다.

- 저는 아무 도움 없이 키워야 되니까. 근데 저희 신랑도 저보다 더 힘들게 직장생활을 하는 걸 아니까 간단한 것만 시키지 뭘 다 시키지는 못하겠더라고요. 그래서 일단 주말에 웬만하면 남편더러 애들 데리고 조금이라도 놀이터라도 갔다 오라고 해요. 왜냐면 어린이집에 12시간을 이렇게 갇혀 있으니까 가까운 어린이 놀이터라도 가고. 놀이터 가면 한 3~4시간 있다 오고. 그런 거 하고, 또 집 청소. 청소를 안 할 수는 없으니까 청소하고. 저 그래서 이번에 로봇청소기 샀어요. 너무 힘들어가 지고. 정말 뼈마디가…. 정말 내 뼈마디를 갈아 먹는 것 같아요. 너무 바빠 가지고.(사례9)
- 저희 신랑이 골프를 치는데 제가 골프를 배웠으면 좋겠대요. 저도 골프를 너무 치고 싶어요. 요새 워낙에 많이 치니까. 근데 시간이 없어요. 칠 시간이. 애들 케어하고 재우고. 나 쉴 시간도 없이 이렇게 하는 것도 빠듯한데 어떻게 여가 생활을 하겠어요. 그래서 점심시간에 무조건 공원을 돌아요. 그거라도 안 하면….그거라도 안 하면 정말 제가 쓰러질 것 같은 느낌. 그거라도 조금 안 움직이면. 내가 하고 싶은 건 아이들이 좀 크면....(사례10)
- 워라벨 같은 건 아예 남의 얘기에요. 근데 애들이 클 때까지는 어쩔 수 없구나라는 생각이 좀 들어요. 초등학교 들어가지 않는 한은 내가 그런 생각은 아예 할 수 없는....(사례8)

③ 달라진 조직문화 : 세대간 격차의 심화

일·생활균형에 대한 인식은 20~30대 젊은 직원들을 중심으로 빠르게 변화하고 있어 조직 내에서도 경영진과 근로자 사이의 격차뿐만 아니라 근로자 사이에서의 세대 간의 격차도 공존하는 것으로 나타났다. 직장문화는 과거에 머물러 있어 업무에 대한 헌신과 충성을 요구하는 경영진과 업무 이외의 개인의 사생활과 정서적 근을 중시하는 젊은 근로자들의 행동변화 사이에 격차가 존재하는 한편, 젊은 층 안에서도 최근의 워라벨 관심이 높고 직접 행동으로 이행하는 계층과 과도기를 경

힘하고 있는 30대 후반 계층에서는 인식과 행동에 갈등이 존재하는 것으로 보인다. 즉 달라진 조직문화를 이끌고 있는 젊은 층의 행동과 인식에 동의는 하지만 자신이 익숙하고 길들여진 조직문화 사이에서 갈등을 겪는 등 조직 내에서의 위라벨은 과도기적 상황을 겪고 있는 것으로 보인다.

- 예전보다는 좀 자연스럽게 쓸 수 있는 그런 분위기가 있긴 해요. 그리고 또 예전에 그런 것도 있어요. 우리가 몰라서 못 썼던 것들이 있어. 몰라서 못 썼는데, 요즘은 정보가 너무 많아서 다들 알아. 알아서 신청해. 그러니까 쓸 수 있는 여건이 되는데 이제 예를 들어 예전에는 몰라서 못 썼던 거를 지금은 알지만. 그러니까 예를 들어 1년 육아휴직을 낼 수 있지만 3개월밖에 못 내는 그런 경우. 내 개인 사정상 3개월만 낼 수도 있고, 회사의 눈치를 보면서 1년 써야 되는 6개월만 쓸 수도 있고 뭐 이런 것들은 있죠.(사례2)
- 많이 좋아졌어요. 옛날에 비해서는 많이 좋아졌어요. 처음에 우리 들어왔을 때, 8시 40분 통근버스가 운행되었고 그러다보니 보통 8시 넘어서 갔는데 지금은 6시에서 6시 반에 퇴근하거든요. 다들 6시면 가요, 이제. 옛날에 눈치 보느라 7시, 8시. 일도 일이지만. 어쩔 수 없이 야근을 해야하는 그런 상황이 있었죠(사례3)
- 근데 그게 분위기가 중요하다는 게 정말 눈 딱 감고하면 아무것도 아닌데, 그 분위기라는 게 그렇게 형성이 안 돼 있으면 눈 딱 감고하는 것도 안 되거든요. 근데 이게 이제 사람들이, 젊은 사람들이 조금씩 조금씩 변하게 하니까. 하니까 윗분들이 이제 조금씩 받아들여지는 거야. 지금 보면 분위기가 이렇게, 이사님 안 가도 그냥 먼저 퇴근하겠다고 인사하고 가고. 옛날에는 상상도 못했어요.(사례4)

일·생활균형에 대한 인식격차는 세대 간의 격차만이 아니라 동일한 혜택을 누리지 못한 여성들 사이에서도 나타나고 있다. 육아휴직이나 유연근무제도가 수용되기 어려운 상황이나 더 열악한 조건에서 직장을 다녔던 선배 여성근로자들 입장에서는 과거 본인의 열악한 상황과 비교하면서 후배 근로자들이 당연히 누려야 할 권리에 대해 인정하지 못하거나 수용하기 힘들어 하는 경우도 있어 인식의 변화는 경영자와 남성만이 아니라 여성 근로자 내에서도 필요함을 알 수 있다.

- 육아기 근로시간 단축제도 이 제도는 저희 회사에서 사용하는 것은 못 들어 봤고, 제 동생이 교직에 있는데 이 제도를 사용하는 것 보고 굉장히 부러웠어요. 아이를

키우면서도 시간적 여유가 되는 것을 보고 말입니다. 그러나 동생 말을 들어보면 주변 연배가 있는 교사들에게 질투, 시기의 대상이 된다고 해요. 내가 애 키울때는 이런 제도 없었는데, 꼭 이렇게 까지 하면서 들어가야 하냐고... 그래서 주변 눈치를 많이 살피게 된다고 해요.(사례7))

조직 내에서도 워라밸에 대한 다양한 인식이 존재하는 배경으로는 현재의 경영진이 보수적 조직문화에 길들여진 세대이기 때문에 현재의 젊은 세대들과의 갈등이나 마찰이 존재할 수 있지만 향후 몇 년 후이면 워라밸은 직장 문화로서 정착될 수밖에 없다고 보는 견해가 많았다. 이러한 긍정적인 인식은 인터넷 발달로 인한 정보검색과 정보의 공유, 일·생활균형 관련 노동정책 및 휴가정책 등의 제도발달, 인권의식 향상, 세대교체 등으로 보고 있었다.

- 근데 예전 이렇게, 저 때하고 우리 남직원들이 이제 지금 제가 들어왔을 때 20대였던 친구들이 지금 막 40대가 되고 그때 20대였던 이 친구들은 내가 그때 당시 40대들 이거 보는 사람들하고는 되게 많이 달라요. 그래서 인식 자체가, 그러니까 여기 있는 이 친구가 40이 됐을 때는 훨씬 더 많은 분위기나 이런 것들이 바뀔 거예요. 왜냐하면 중간관리자 역할. 지금 임원이나 이런 고위직에 있는 사람들 대부분 50대거든요.(사례8)
- 50대, 60대가 이렇게 됐는데. 이 50대, 60대가 10년이면 대부분 퇴사해야 되는, 60이 정년이니깐. 여기가 퇴사를 한다면 세대가 물갈이되는 상황이라 그 정도 되면 훨씬 더 괜찮아질 거예요. 제가 봤을 때 분위기도 되게 많이 달라지고, 여직원 남직원 그런 거 큰 차이 없고(사례2)

일·생활균형에 대한 조직문화의 변화의 시발점은 주52시간 이하 근무제도의 도입 등에 의한 근로기준법 적용 효과로 보고 있다. 그렇지만 주52시간 이하 근무제도에 탄력적으로 대응할 수 있는 것도 기업의 규모에 따라 다르게 나타나고 있다. 다음의 사례는 제조업이기는 해도 직업규모가 100인이 넘는 사업장으로 주52시간에 대한 대응차원에서 제반 준비를 해오면서 부가적으로 일·생활균형 관련 제도들이 비교적 잘 정착된 회사에 근무하는 사례에 해당한다.

- 우리회사는 지금은 주52시간을 저희는 오랜 시간 동안 준비를 해왔기 때문에, 지금

은 그것을 안 맞출 수가 없어요. 오랫동안 준비하는 동안 단 한 명도 52시간을 넘으면 안 된다 이런 것들 때문에 생산하고 많이 싸우기도 하고. 예전에는 주 5일 내내 연장 근무하고 토요일, 일요일 근무하고 그래서 이런 분위기를 계속 만들어 가다가 지금은 여기는 아예 딱 정착이 됐어요.(사례10),

- 전체적인 최저임금이나 이런 분위기가 바뀌어져 있는 상태라. 예전에 100시간 일하고 250만원 받았는데 지금은 60시간 일하고도 250만원 받는 그런. 이렇게 되니까 그거는 회사에서 주고 싶어서 주는 거는 아니지만 이런 전체적인 분위기가 임금 인상해야 되는 이런 부분들. 이런 거 하나까 인지를 하죠. 워낙 모든 정보들이 다 공개가 되니까. 지금 다음 달부터 당장 급여 명세서가 바뀌는데. 왜 그러냐면 이런 거를, 내가 급여를 내가 일한 만큼 정당하게 잘 받고 있는가 이런 거에 대해서 다 계산 방법 이런 것까지 다 명시해서 해줘야 되니까. 이게 정보가 너무 많아. 투머치예요.(사례9)

④ 일에 대한 과도한 집중과 스트레스 : 결혼과 가족구성에 대한 거부와 불안

근로자에게 있어 적절한 휴식과 여가시간 등은 재충전을 통해 삶의 활력을 얻고 노동의 생산성을 향상하기 위한 전제조건이지만 맞벌이 기혼여성에게는 육아로 인해 현실 가능하지 않은 상황일 수밖에 없다. 다음의 사례는 비교적 업무 강도가 높은 의료직(간호사)에 근무하는 경우로 독박육아와 직장에서의 과중한 업무로 인해 결혼에 대한 회의, 가족구성에 대한 의문을 갖는 경우이다.

- 직장 내에서 많은 시간과 에너지 소모를 다 하고 오기 때문에 집에 오면 피곤하고 짜증나고 하는 경우가 많아요. 그러다 보니, 집에 와서도 내가 해야 할 일 위주(집안 청소, 아이들 목욕, 다음날 학교 준비물, 숙제 챙기기, 아이들 입고 갈 의복, 마스크...)로 빨리빨리 하고 안 되면 아이들에게 소리 지르고 강압적으로 하는 경우가 많습니다. 그래서 저녁시간 아이들과 충분한 대화를 못하고 지나가는 경우가 많이 있어, 고쳐보려고 노력은 하고 있습니다. 주말에는 아이들과 가능한 충분한 시간을 가지려고 합니다.(사례7)

기혼여성들의 미래에 대한 불안은 자녀들이 크고 학령기가 되면서 아이를 돌볼 수 없는 환경에 대한 좌절에서 오는 경우도 있었다. 다음의 사례는 중소기업에 다니는 맞벌이 기혼여성으로 육아휴직을 사용할 경우 직장으로서의 복귀가 어려운 환

경 때문에 육아휴직을 쓸 수도 없고 아이를 맡길 곳도 없어 딜레마에 빠지면서 경력단절에 대한 위기의식을 느끼는 경우이다.

- 아니 근데 제가 좀 요새 고민이 되는 게, 육아휴직이 이제 아기가 내후년이면 초등학교에 들어가고 워낙에 이제 주위에 도움을 청할 데가 없으니까, 육아휴직이 아직 1년 반이나 남았음에도 불구하고 계속 고민이 되더라고요. 또 밑에 연년생이 있다 보니까. 초등학교 들어가면 방학도 있고, 학교도 더 일찍 끝나고, 뭔가 이렇게 공부도 이제 유치원 때랑 다르게 좀 초등학교지만 그래도 봐줘야 될 것 같고. 이런 압박감, 책임감 같은 게 좀 있는데. 내가 여기를 육아휴직을 2년 동안 내고 복직하기는 사실상 어려울 것 같고, 그 이후의 삶을 내가 어떻게 살아야 되나가 한 번씩 고민이 너무 되거든요. 근데 이제 한 거라고는 사실 직장 다니는 것 밖에 없었고, 내가 뭐 그렇다고 손재주가 좋거나 기술을 배웠던 게 아니니까 계속 고민이 되는 거예요. (사례9)

결혼이나 가족구성에 대한 회의나 거부, 미래에 대한 불안 등은 기혼여성들에게서만 나타나는 것은 아니었다. 즉 본 인터뷰 참여자 가운데 아직 비혼인 경우, 자신의 생애전망에 있어 결혼이나 출산에 대한 계획보다는 현재의 일에 더 집중할 수밖에 없는 상황을 고려하는 경우가 컸다. 아직 비혼인 사례자들은 돈보다는 워라벨의 가치를 더욱 소중히 여기는 요즘 청년의 의식을 공통적으로 내면화 한 경우로 이들이 생각하는 일·생활균형은 시간, 소득, 건강, 관계, 여유, 자기계발 등 다양한 요소들이 복합적으로 구성된 개념으로 받아들이고 있었다. 특히 시간과 소득으로부터 자유롭고 싶다는 비중이 크기 때문인지 본 인터뷰에 참여한 비혼의 1인 가구 청년들은 성별에 관계없이 결혼이나 출산을 반드시 해야 하는 것으로 생각하지는 않았다.

- 요즘 우리세대 청년들이 말하는 돈보다 워라벨이란 말은 현재 각자의 생활을 볼 때 자신이 받는 보수와 삶의 질을 따져볼 때 보수가 만족 시켜줄 수 없는.. 보수로 대체 불가능한 것들을 얘기하는 것이지요. 거기에는 건강, 정신적인 여유, 친구와 보내는 시간적 여유, 가족들과의 보내는 일상의 만족감, 빠르게 변화하는 사회에 적응 내지는 시대에 굴복 당하지 않기 위한 미래를 준비하는 자기계발 등등 뭐 복합적인 것을 얘기하지 않을까요? .. 우리가 추구하는 이런 삶이 내 보수에 의해 뒷받침 되지 않으니 주변 친구들은 결혼 생각이 없는 것 같아요. 더구나 요즘 아파트

값 천정부지인데 집 살돈도 없고 사자니 다 대출이고... 그런 상황인데 결혼 그거 꼭 해야 할까요?(사례6)

- 제 주변 친구 중에 일찍이 공무원 시험에 합격해서 공무원 생활하다 IT 업체에 이직한 친구가 있어요. 급여가 꽤 높은 벤처기업이죠. 돈은 많이 버는 것 같은데 밤낮 없이 일하고 야근하고 스트레스 심하고.. 일상이 아예 없는 것 같아요. 최근 몇 년 사이 머리로 많이 빠지고 배도 나오고... 저는 돈 아무리 많이 줘도 그런 일은 못할 것 같아요. 경제적으로 성공하는 삶을 꿈꾸기는 하지만 휴일을 반납하면서까지 거기다가 결혼해서 아이까지 생겼으니.. 그럴 바에야 혼자 사는 게 훨씬 낫지 않을까 싶어요. 결혼. 가족에 대한 책임. 결국 그것 때문에 이직까지 하면서.. 결혼은 곧 책임이지요. 그래서 저는 결혼이라는 제도 속에 나를 가두면서까지 책임.. 그건 개인적으로는 희생이라고 봐야하는 데 그래서 결혼하고 싶지 않아요. (사례11)

2. 기업의 일·생활 균형 실태 및 정책 수요

가. 조사개요

1) 조사목적 및 방법

본 심층면접조사에서는 기업의 인사담당자 및 일·생활균형 관련 현장전문가(전북 일·생활균형 추진단 위원 및 전북경영자총협회)를 대상으로 기업의 일·생활균형의 실태와 어려움, 장애요인, 기업의 지원욕구, 전라북도 일·생활균형 추진여건 및 지역특성, 향후 활성화를 위한 기반제도 구축 사항 등을 심층적으로 파악하고자 하였다. 본 조사는 2021년 11월 11일에서 11월 18일까지 약 1주간에 걸쳐 진행하였다. 본 연구의 인터뷰 대상 기업은 직종의 특성을 고려하여 가급적 다양한 기업이 고루 섭외되도록 하였으며 여성근로자가 많지만 일·생활균형 제도 추진에 어려움이 있는 중소기업들을 중심으로 총 11명을 대상으로 진행하였다.

심층면접은 사전 전화통화로 연구취지 및 인터뷰 내용 등의 안내를 실시하고 인터뷰 약속일과 장소를 정하였다. 코로나19의 영향으로 집단 인터뷰가 불가능하여 상황에 따라 1:1, 1:2~3명 등으로 인터뷰를 진행하였으며 자료분석은 녹취록을 전사하여 반복하여 읽으면서 연구목적에 맞게 주제별로 범주화하고 의미 있는 주요 내용을 중심으로 연구결과를 도출하였다.

2) 참여대상자의 일반적 특성

심층인터뷰 참여자의 일반적인 특성은 다음의 표와 같다. 면접에 참여한 총 11명 가운데 300명 이상의 중견기업은 1곳이고 나머지는 중소기업이다. 이외에 여성근로자가 많지만 일·생활균형 지원제도 추진에 어려움이 있을 것으로 생각되어지는 2곳의 사회복지서비스업을 포함하였다. 나머지 3명은 전라북도 일·생활균형 관련 현장 전문가로 대표할 수 있는 사람으로 현재 고용노동부 사업으로 추진하고 있는 일·생활균형 지역추진단 전북지부 위원 가운데 2명, 현재 사업을 총괄 담당하고 있는 전북경영자총협회 실무자 1명으로 전체 인터뷰에 참여한 면담자는 총 11명이다.

〈표 4-2〉 심층면접 참여자의 일반적 특성

사례번호	업종	규모	여성비율	기업유형	성별	직급
1	정보통신업	161명	85.1%	중소	여	과장
2	정보통신업	94명	85.1%	중소	여	과장
3	협회 및 단체	112명	36.6%	중소	남	팀장
4	제조업	280명	45.0%	중견	여	과장
5	사회복지서비스업	19명	84.2%	중소	남	대표
6	사회복지서비스업	10명	90.0%	중소	여	대표
7	보건의료	1,511명	72.8%	대기업	여	과장
8	제조업	460명	12.0%	중견	남	차장
9	일·생활균형추진단위원	-	-	-	남	과장
10	일·생활균형추진단위원	-	-	-	남	과장
11	일·생활균형추진단위원	-	-	-	남	대표

나. 조사 결과

1) 일·생활균형 현황

① 임금감소로 제도이용 욕구 낮아

소규모 사업장이 대부분인 전북에서는 일·생활균형 제도 시행이 현실적으로 매우 어렵다. 정부는 ‘휴식 있는 삶을 위한 일·생활균형 실현’을 국정 과제로 삼고 주 52시간 이하 근무제 적용대상을 30인 미만 중소기업까지 확대하고 있으나 중소기업 절반 이상이 제도시행의 사각지대에 있다. 전북은 10인 이하의 사업장이 92.7%나 되고 있어 현실적으로 제도 활성화에는 한계가 있다.

심층인터뷰에 참여한 기업은 대부분 소규모 중소기업으로 일·생활균형 제도 시행에 있어 기업의 가장 어려운 점은 주 52시간 근무제 시행으로 인해 숙련공들이 임금감소를 이유로 이탈하는 데 따른 인력부족과 기술력 하락의 어려움이 있음을 토로하였다. 또한 근로자 입장에서도 급여수준이 낮아 초과근로를 할 수밖에 없는 경우가 많지만 주 52시간 시행으로 임금이 줄어들어 생활이 어려워져 주 52시간 제도 시행에 불만을 갖거나 철회를 요구하는 경우도 있다고 한다.

- 대기업 군은 그래도 52시간 안에서 근로를 하고, 근로 기준이 굉장히 명확해요. 우리 회사 같은 경우도 거의 한 평균 오버 타임이 한 35시간 정도밖에 안 되거든. 근데 52시간 내에 훨씬 뭐 이렇게 들어와 있죠. 근데 중소기업이 전라북도의 95% 이상이에요. 그러다 보니까 여기는 사실 이 주 52시간 적용해 가지고 노동부에 근로감독 끊임없이 받고 있는 회사예요. 이런 데가 너무 많은 거죠. 오히려 이거 좀 풀어달라고 노조를 찾아오는 경우도 굉장히 많아요. 그래서 걸려 가지고 오히려 노동부에 전화해서 거기 문 닫게 생겼다. 좀 지도를 해줘라. 그래서 오히려 노동부에서 이게 너무 안타까운거죠. 그런 경우가 많다 보니까. 그리고 또 노동자들은 페이가 적다 보니까 초과근로를 할 수 밖에 없고...(사례 8)
- 대부분의 영세사업장이나 소규모 중소기업 종사 노동자들이 초과근로를 할 수밖에 없는 구조인 거예요. 안 그러면 애들 학원을 끊어야 되고. 우리가 지금 워라밸이라고 해서 일과 가정의 양립 그리고 문화생활 이 얘기를 하지만 이분들한테는 턱없이 와 닿지 않는 거예요. 어느 정도 기본적인 페이가 보장이 돼야 문화생활도 즐기고 이렇게 하죠.(사례 1)

② 대체인력 구인의 어려움

근로자의 입장에서는 일·생활균형 지원제도 활용이 낮은 이유가 낮은 급여 수준으로 인해 가정경제에 미치는 부정적인 영향 때문이지만 기업의 입장에서 가장 큰 문제는 ‘인력활용’에 따른 제반 문제들과 관련되어 있었다.

근로자의 휴직기간 즉 인력 공백 기간에 해당하는 기간만 대체할 만한 사람을 구해야 하는 어려움이 따른다. 짧은 기간만 근무하고자 하는 인력은 없기 때문이다. 아울러 휴직기간만 대체인력을 계약직으로 쓸 수 있지만 그 이후 계속 고용을 보장할 수 없기 때문에 어려움이 따르고 막상 채용을 해도 그 업무를 대신 할 만큼의 숙련공도 아니고 업무를 익히고 그 업무를 익숙하게 할 정도가 되면 계약기간이 끝나버리는 등 짧은 기간 동안의 대체인력 활용은 기업의 입장에서나 근로자의 입장에서도 현실적이지 않은 어려움이 따른다.

- 한 사람을 추가 고용하면 오버타임보다 더 많은 인건비가 나가거든요. 기본적으로 줘야 되니까. 그러다 보니까 이 작은 업체를 운영하는 오너들은 오히려 이 주 52시간이 자기네들에게 기업을 지금 위태롭게 하는 그런 상황이 온 거죠. 그러니까

맞지를 않는 거죠.(사례 3)

- 그래서 두 사람 출산휴가 가고 할 때 이게 대체 인력을 정부에서는 뭐라고 하면 계약직으로 채용해서 써라 그러잖아요. 하지만 그게 아니라 계약직으로 대체인력을 쓰면, 이 사람 들어가기 3달 전에 다른 사람을 채용해요. 예를 들어. 그리고 계약직으로 3개월을 해가지고 이제 얼추 인수인계도 시키고 일도 가르쳐서 이렇게 해. 그러면 만약에 3개월 하고 애네가 만약에 1년을 쉬었어. 1년을 쉬고 다시 오면 애는 1년 3개월짜리 계약을 해야 되는 사람이잖아. 우리가 대체인력으로 쓰는 애는. 근데 그 애한테 과연 얼마나 많은 거를 애를 가르쳐서 여기서 얻어내고 애가 하겠어. 그리고 1년 3개월 되면 년 계약기간 끝났으니까 그만 뒤. 그것도 그래. 못할 짓인 것 같아요.(사례4)
- 네. 당연히 하는데 이런 거에 있어서 근로자를 그냥 퇴사를 종용하거나 이런 것도 은근히 있을 수 있어요. 왜냐하면 아까 말씀하셨던 것처럼 돌아왔을 때 자리가 없는 것도 있고, 이 기간 동안 그냥 새로운 사람을 뽑아서 하겠다라는 부분도 있기 때문에. 인력이 나갔다가 인력이 안 들어올 수도 있고, 근로자가 그냥 다른 데로 이직하겠다는지 휴직 기간을 더 달라든지 이런 경우가 생기기 때문에 기업 입장에서는 인력수급에 더 안정적인 대책이 좀 많이 필요하지요.(사례1)

③ 여성들의 자발적 경력단절

기업의 규모가 100인 이상의 중견기업이고 여성근로자의 비중이 높아 출산전후 휴가와 육아휴직이 어느 정도 정착된 기업에서도 대체인력의 구인 어려움을 잘 아는 근로자의 입장에서는 어쩔 수없이 퇴사를 하는 경우도 있었다. 이는 출산휴가부터 시작되는 3개월의 공백 기간일지라도 직무의 특성 상 특별한 기술이나 숙련을 요구하는 직종일수록 구인이 어려워지면서 근로자도 기업도 상호간에 느끼는 부담은 클 수밖에 없다. 겨우겨우 어렵게 대체인력을 찾게 되지만 근로자가 복귀하는 시점에서 대체인력을 내보내는 일도 근로자가 자신의 자리를 다시 찾는 것도 쉽지 않기 때문에 스스로 퇴사를 하는 경우가 있다고 한다. 인터뷰에 참여하는 소규모 사업장의 인사담당자는 여성들 스스로가 자발적 퇴사를 하는 경우는 낮은 임금을 받는 근로자일수록 퇴사의 비율이 높을 수밖에 없는데 이는 자녀양육으로 추가비용이 발생하기 때문에 적은 임금을 받으면서 일과 육아를 병행하느니 차라리

아이라도 제대로 키우겠다고 생각으로 어쩔 수 없는 퇴사의 선택을 하는 경우도 많다고 한다.

- 여성근로자들이 육아휴직이 끝나면 다시 일을 하길 바라지만... 직원이 몇 안되는 소규모 사업장에서 그분을 위해 일년 넘게 자리를 비워줘야 하는 상황이 회사입장도 근로자 입장도 좀 그렇지요... 어쩔 수없이 후임자를 물색해서 자리를 채워 넣기는 하지만 그렇게 어렵게 후임자를 찾아놓고 그 여직원이 복귀한다고 해서 후임자 더러 나가라고 할 수가 없는 거예요. 그런 상황을 알게 되는 근로자들은 서로 못할 짓이라 생각해서인지 스스로 나가는 경향이 많아요(사례2)
- 사회인식도 그렇고 고용이나 노동법의 적용을 받는 기관에서는 제도시행을 따를 수밖에 없어요. 그래서 제도는 어떻게라도 만들어 놓지만 실제로 그걸 사용하려는 근로자 입장에서는 마음이 편하지가 않은 거예요. 자신이 빠져 나가면 대체인력을 사용하지 않는 한 옆자리 누군가는 그 일을 나눠서 해야 할 것이고.. 그런데 그런 제도사용이 과거에는 용이하지 않았기 때문에 그런 정책의 혜택을 못 본 직원들의 상대적 박탈감도 있고...이래저래 신경 쓰이고 또 복귀 후에는 어린아이를 맡길 곳도 맡기는 비용도 생활형편 상 어렵고 이렇게도 저렇게도 대안이 없다고 생각하는지 정작 복귀하고 나서 얼마 안 있다 그만 두는 경우도 간혹 있지요(사례 5)

회사는 근로기준법에 의해 모성보호를 법적으로 보장하고 제도사용도 권장하는 분위기이지만 여성근로자가 소수인 기업에서는 여자들의 임신출산이 회사 운영에 영향을 미칠 수 있다는 생각에 스스로의 권리를 찾기보다는 여성근로자들 내부에서 휴직기간을 암묵적으로 서로 정하는 해프닝도 있다고 한다. 이런 문제점들은 여성근로자가 소수인 기업뿐만이 아니라 오히려 간호사 인력이 대부분인 병원에서 조차 출산 및 육아휴직 사용에 대한 내부의 서열이 정해지는 경우도 있다.

- 회사는 여성이 할 수 있는 일이었고 했기 때문에 그 부서에 여직원을 투입했는데 가면 갈수록 여자들끼리 싸움을 하더라고. 여직원들끼리. 그래서 스스로, 굉장히 폐이도 높은 직군에 있는 여성 노동자였는데 스스로 이렇게 차는 거예요. 밥그릇을. 그래서 자기네들끼리 못 견디고 계속 나가니까 회사는 이제 여직원을 굳이 쓸 이유가 없는 거죠. 우리는 결혼을 하고 아이를 낳았다고 그래서 퇴사를 종용하거나 그런 회사가 아니었거든요. 근데 자기네들끼리 그냥 못 견디고 나가는 거예요. 서로 싸우고. 심지어는 이런 경우도 있어요. 아까 얘기했잖아요. 그 아기를, 이제 나중에

들은 애기인데 자기네들끼리 얘기를 한 거예요. 내가 이번에 아기를 가졌으니 조금
이따 가져라.(사례8)

2) 일·생활균형 지원제도에 대한 평가

① 급진적 제도

일·생활균형 제도를 추진하기 위한 전복의 상황 및 기업의 여건, 직장문화 등을 전반적으로 고려할 때 현행 제도에 대한 평가에 대해서는 견해가 다소 엇갈렸다. 시대적인 흐름과 젊은 인구층의 가치관의 변화라는 입장에서는 일·생활균형 제도가 거스를 수 없는 대세임을 인정하고 기업도 발 빠르게 대응을 해야한다는 견해가 존재한 반면 임금수준이 낮은 근로자, 여가 향유에 대한 경험 없이 일만 해왔던 나이 든 세대와 기업의 가치를 이윤추구에 둘 수밖에 없는 기업 CEO 입장에서는 일·생활균형 제도의 안정적 정착이 다소 어려운 과도기적 시기에 해당한다고 보았다. 이러한 부정적인 견해는 정부의 일·생활균형 정책이 기업의 환경과 여건을 충분히 고려하지 않은 채 급진적으로 추진되고 있는 제도로 보는 견해도 있었다.

- 이걸 처음부터 사실 좀 뭐라고 그럴까요. 급진적으로 이렇게 확산하기 어려운, 처음부터 난제를 가지고 시작한 제도 같아요. 이게 왜냐하면 이게 그냥 일·생활균형, 워라밸 이런 부분에 포커스가 아니라 저희 사회 인식의 문제라든지, 세대 간의 격차 문제가 같이 이게 합쳐져 있는 복합적으로 합쳐져 있는 문제이기 때문에 처음부터 그런 말씀을 드렸던 거예요. 저희가 이제 국가 국토 균형 개발을 하게 되더라도 몇 개년 계획이라든지 이렇게 해서 단계적으로 가는 부분들이 있는데, 제 개인적인 생각이지만 일·생활균형이나 이런 확산 부분에 있어서는 그런 좀 세부적이고 구체적인 그런 계획을 세우지 않고 달려온 게 좀 있지 않았을까라는 그런 생각을 좀 들고. 그런 생각을 하다 보니 기본적으로 제도를 확산하는 데는 사실 어려움이 있겠죠. 당연히.(사례9)

정부가 현 단계에서 추진하고 있는 일·생활균형정책은 교육을 통한 인식개선이나 캠페인, 일·생활균형 정책 홍보 사업 등의 제한적이고 한정적인 사업을 추진하고 있어 일회적인 사업으로 그칠 가능성이 높다고 보고 있었다. 지역의 산업구조라든지 일·생활균형 여건이 성숙 단계에 있지 않는 기업의 특성 등을 고려할 때 지

역 특성을 고려한 지역중심의 사업추진과 지역사회 확산을 반영하고 체계적인 사업 추진을 위한 일·생활균형에 대한 중장기 추진계획이 필요하다는 데 공감하고 있다.

- 지금 경총에서도 지금 하고 계시지만 일·생활 교육추진단한다고 지금 한 1억 정도 되나요. 사업비가. 1억을 가지고 지금 전라북도 내에 있는 기업이 일·생활균형이라는 걸 하라는 거예요. 캠페인 하는데 1억이다? 그렇게 해서 얼마나 사실 많은 그 확산성과를 가져갈 수 있을까라는 좀 의문이 들기도 하는데. 제가 볼 때는 적어요. (사례11)
- 물리적으로도 한계는 있지만 인식개선을 통한 확산이 되어야 하는데 관련 예산을 고용노동부가 조금 일부 태워서 하긴 했는데. 이게 지금 범국민적으로 가는 건 아니고 그 지역에 국한 되서 이렇게 좀 확산을, 지역적인 확산을 먼저 유도하려고 하는 그런 측면 같은데. 큰 틀은 있고, 세부 추진 계획이 나와야지. 세부 추진을 해서 나중에 합쳐서 큰 계획을 만들겠다 이런 바텀-업 방식은 좀 아닌 것 같더라는 생각이 들어서. 그런 부분에 대한 계획이라든지 이런 걸 한번 좀 검토해 볼 필요가 있지 않나 그런 생각이 들어요.(사례10)

② 세대별·기업수준별 격차와 양극화

일·생활균형이 기업문화로 정착하는 데 있어 장애요인이 되고 있는 상황에 대해서는 세대 간 격차와 대기업과 중소기업의 격차가 존재하고 있다는 점에 참여자들은 공감하고 있다. 세대 간에 격차에 있어서는 기성세대들은 워라벨의 가치가 중요한 것은 맞지만 일도 중요하다는 의견이 많은 반면 젊은 세대들은 기성세대들이 워라벨을 부정적으로 보고 있다고 인식한다는 점에 세대 간의 간극이 존재하며 이러한 격차는 때로는 조직 내에서 갈등을 유발하기도 한다고 보고있다.

- 그래서 우리 같은 경우는 직원들이 과거에 우리는 못 누렸던 거를 생각을 해요. 이게 휴가를 10일씩 써요. 그리고 해외여행을 가요, 이 친구들이 코로나 전에는. 그러니까 예전에는 고참들 눈치 봐서 못 갔거든요. 근데 지금은 아주 당연히 떳떳하게 그냥 내고 가요. 그리고 뭐 시스템이, 아까 얘기했지만, 안 돼 있다고 하잖아요. 근데 그건 본인 생각인 것뿐이지. 회사는요, 그 한 사람이 예를 들어서 안 나왔다고 회사가 안 돌아가면 그건 조직이 아니에요.(사례3)

- 지금 54살 정도 먹었던 팀장인데. 일을 얼마나 잘하느냐면 주말에 환경안전팀이었거든요. 갑자기 뭘 일 발생하면 출근시키는 거예요. 그리고 이 친구는 기숙사에 있어서 회사를 수시로 출근해서 애를 불러내고 그 다음에 늦게까지 일을 하는 거야. 그러면 자기 부서 직원들은...저 팀장님은 회사에서 바람직한 직원인지 모르지만 우리한테는 진짜 최악의 직원, 팀장이라고 얘기하면서 나가는 거야. 거기에 있는 부서 직원이 10명 정도 됐는데, 여섯 명이 3년 동안 바뀌었어. 그리고 근무평가를 보니까 이 팀장이 최하위예요. 회사에서 권고 사직해가지고 나갔어요. 그 후로 한 명도 지금 회사 나간 사람이 없어, 그 밑에 직원들이. 이 회사에서는 이만큼 좋은 사람이 없었죠. 근데 같이 일하는 사람들은 피곤해서 같이 일을 못 하는 거예요. (사례 8)

세대 간의 갈등은 지금의 기성세대들이 갖고 있는 사회문화적 환경에 기인하고 있다. 지금 조직 내에서 가장 갈등을 겪는 세대들은 50대 후반에 속하는 베이비붐 세대들로 조직에 대한 충성과 열성적인 태도로 근무를 해왔던 세대들이다. 이들은 가정에서의 가족들과의 함께 누렸던 여가 경험보다는 직장에서의 일로 인한 보상을 추구하는 경향이 높은 세대들이다.

- 어느 정도 기본적인 페이가 보장이 되어야 문화생활도 즐기고 이렇게 하죠. 그리고 또 그분들이 나이가 거의 50 이상, 뭐 40대 말 50대 중후반이예요. 그리고 이 워라벨이라는 걸 인지를 못 해요. 그분들이 살았던 삶은 부모님하고 외식이라는 걸 해본 적이 없고, 여행 뭐 피크닉 이런 걸 다녀본 적이 없는 사람들이예요. 그런데 지금 30대나 사회 초년생들 같은 경우는 그래도 부모님 손잡고 일정 부분 해외여행도 다녔고, 때 되면 외식도 하고, 극장도 가고 그랬던 세대거든요. 그래서 그분들은 그런 걸 인지를 하고 그걸을 생각해요. 일이 다가 아니라는 거를. 그리고 오히려 그런 사람들은 일을 시키면 나는 안 하겠다고 거부하는 경우도 있고. 그런데 오히려 나이 먹고 그런 사람들은 집에 가서 할 게 없는 거예요. 놀아보지 못했으니까. 그런 생활을 영위하지 못해 가지고.(사례 7)

워라벨 풍조나 유행, 변화가 기업의 입장에서는 젊은 인재활용을 위해서는 중요하다는 점을 잘 알지만 이 제도 활용은 중소기업에서는 먼 나라의 이야기에 해당한다고 입을 모은다. 대기업이나 공공기관의 육아휴직이나 6시 칼 퇴근에 대한 중소기업이나 영세사업장 근로자들은 상대적 박탈감마저도 들고 있는 게 현실이다.

중소기업은 인력, 자금 등이 대기업에 비해 턱없이 부족하기 때문에 결국 가장 쉽게 희생시키는 것은 인력이고 이들의 야근일 수밖에 없다.

- 우리는 대기업군에 속하지만 대기업은 아주 그냥 퇴근시간 되면 칼처럼 나가고. 부서 인원 배치 이런 것도, 그러니까 어떻게 되냐면 그 직원이 1년간 휴가 가면 물론 좀 박세요. 나머지 사람이 조금 박세죠. 근데 다른 사람도 조금 있다가 갈 수 있잖아요. 그러니까 하는 거예요... 만약 휴가사용에 문제가 있다면 신고 들어와요. 그게 제일 먼저 조합에 들어와요. 조합에 들어와 가지고 조합에서도 해결을 못 해주잖아요. 해결을 못 해주면 컴플라이언스에 바로 올려요. 그러면 회사 법무팀이 와 가지고 조사합니다. 법무팀하고 조사 바로 하고... 젊은 직원들한테는 굉장한 프레셔고, 내가 왜 이런 대우 받으면서 이런 말을 들으면서 직장생활을 해야 되나. 제가 말씀드렸지만 좋은 회사인데도 그렇게 생각을 해요. 그만큼 세대가, 젊은 세대들이 사고하는 게 굉장히 요즘 인터넷이나 이런 게 발달하고 법도 더 잘 알아요 (사례 8)
- 이런 거, 워라벨 관련 행사를 자주 하는 거예요. 자주 해서 이 사람들이 그런 문화를 접할 수 있게. 그리고 일터에서 꼬집어내야 되는데 그게 안 되는 것 같고. 그다음에 또 우리 지역사회가 사회적으로 너무 열악한 중소기업의 업체들이 너무 잠재돼 있다 보니까. 그게 또 이분들은 사람은 써야 되는데, 차라리 오버타임 시키는 게 훨씬 싼데.. 소규모 사업장은 워라벨 이런 것 생각도 못하죠. 아니 그런 게 근로자들 밥 먹여주나 싶겠지요(사례 10)
- 우리 전라북도도 10인 미만 중소기업들이 굉장히 많기 때문에 거기서 워라벨을 챙긴다면 이제 기업에 있어서도 당장 매출이나 이런 거에 지장이 있을 수밖에 없고. 그리고 또 젊은 층들이 다들 이제 짧게 일하고 쉬고, 이렇게 하는 생활들이 반복이 많이 심해졌어요. 근데 이제 장기 일을 했을 때 오는 메리트가 없고, 단기적으로 내가 쉴 수 있는 만큼만 쉴 수 있으면 하는 부분이 많아서. 기업입장에서 그런 부분이 굉장히 손해인거죠, 가르쳐 놓으면 떠나게 되고. 그런 부분이 있어서 워라벨을 이제 챙겨주고 싶어도 이 근로자가 잠깐 있다가 나갈 건데 또 챙겨줘 봤자 나가면 그런 부분에 있어서 기업은 손해가 계속돼서 누수 되는 걸 막을 수 없죠.(사례 4)
- 연봉이 올라가면서 이제 초과 근무를 어쩔 수 없이 하는 부분에 있어서는 또 초과 수당이 더 올라가게 되는 거고, 그런 경우가 생기는데. 실질적으로 기업한테 지원되는

금액 자체는 높아지는 건 아니니까 그런 거에 있어서. 워라밸이 높아지면 그만큼의 지출이 많이 발생하게 되고 그거에 대한 지원금이 딱히 없다라는 부분이 좀 큰 거죠.(사례 1)

이외에도 다음 사례에서 보는 바와 같이 근로자의 육아휴직이 어려운 상황은 직종에 따라 다르게 나타나고 있다. 즉, 어린이집이라는 특수한 여건은 교사의 휴직이 곧 어린이의 정서에 미치는 영향 등을 고려하는 학부모의 정서까지도 고려해야 되기 때문에 제도 활용은 원칙적으로 보장하고 있지만 적극적 활용까지 권장은 어려운 상황이다.

- 제도시행 초기에는 어린이집 근무여건상 대체인력이 쉽지 않아 제도가 마련되어 있어도 눈치보고 사용신청을 못하고 운영자 입장에서는 안정적인 원 운영에 불편을 초래하여 도입과 실행에 마음이 편하지는 않았어요. 그리고 학부모님 또한 호의적이지 않는 분위기가 많았지요.. 그런데 요즘은 사회적 인식변화와 대체교사 지원제도 확대에 따라 근로자의 요구가 있을 시 권장하고는 있어요.. 그치만 어린이집 여건상 1년 주기 담임제 책임성에 따라 비정기적인 시기에 대체인력 배치의 어려움이 많아요(사례 5)

③ 지자체-기업-근로자의 인식부족

인터뷰에 참여한 각 기업의 인사담당자들은 일·생활균형 제도가 기업의 조직문화에 정착하기 위해서는 지금 현 단계에서는 과도기적 경향을 보이고 있지만 결국 젊은 세대들의 핵심가치가 되고 있는 현실을 고려하면 가까운 미래에 하나의 조직문화로 정착 될 수 있으리라는 긍정적인 인식을 갖고 있었다. 그러나 현 단계에서 기업의 일·생활균형을 가로막는 것은 기업의 대표자와 기성세대에 속하는 근로자의 인식수준이 너무 낮다는 점을 지적하고 있다. 특히 저출산·고령사회의 제반 문제를 해결하기 위한 선제조건으로 근로자의 삶의 균형과 육아를 위한 제도적 환경이 구축되어야말로 시급한 과제로 인식하고 있었다.

- 노총에서도 왜 이걸 자꾸 고집하냐면 주 52시간, 주 4일제 고집할 수밖에 없는 이유가, 우리 노동이 사실은 아까 제가 말씀드렸지만 이분들이 세대가 가면 조금 있으면 30대, 30대 초반 후반의 친구들이 다시 올라오거든요. 이 사람들이 앞으로

주축이 되어 노동계를 끌어가야 되는데, 계속해서 이렇게 일만 하다가 사실은... 50대 중반, 초반은 일만 하다 죽게 생겼어요, 지금. 그렇지만 이 워라밸의 필요성이나 시급성은 기업도... 근로자 아니 50대 이상의 근로자들이 인식수준이 너무 낮은 거예요.(사례7)

- 제가 볼 때는 조금 있으면 이것도 아마 바뀔 거예요. 바뀌어서 아마 육아휴직이나 출산 이런 거는 거의 더 없어져도 나중에는 우리 후세대한테는 이익이 될 수밖에 없는 그런 구조잖아요. 나중에 누가 노인 부양할 거예요? 청년 한 명이 노인 10명 해야 된다는데. 그러니까 빨리 지금 법제화가 뭔가 좀 개선이 이뤄져야죠.(사례 11)
- 그러니까 이게 항상 법적으로 우선이 되어야 돼. 이게 어떻게든. 아이를 이렇게 케어하고 키우고 넣고 하는 거에 우선이 돼야 되는데, 넣으면 잘해줄게, 넣으면 어떻게 해줄게 이런게 헛공약이죠 어떻게 보면... 그걸 누가 믿어요. 엄마 아빠가 저렇게 허덕이면서 아이들 키우는 것을 우리 눈으로 다 보고 있는데. 그러니까 안 넣는 거거든요. 그래서 지금 하는 부분에 대해서 육아휴직을 장려하고, 출산하면 장려하고 이런 거를 뭔가를 보여줘야 되는데 현실적으로 눈에 안 보이잖아요. 그리고 내가 1년 동안 집에서 애 보고 오면 벌써 근평이 C에 가 있는데.(사례4)

3) 정책수요

① 제도기반 구축 시급

심층면접에 참여한 사례자들은 10인 미만의 사업장이 92.7%나 되는 전북의 산업구조와 여건 상 일·생활균형 제도의 정착과 확산은 현재로서는 어려운 문제로 보고 있다. 더욱이 타 시도에 비해 일·생활균형을 추진하기 위한 제도적 기반이 미흡한 실정에 대해 우려를 나타냈으며 제도적 기반 구축의 시급성에 대해 공감하였다. 가장 우선적으로 시급한 제도기반 구축 사항으로는 일·생활 균형 관련 조례 제정을 기반으로 관련 예산과 사업을 추진해야 한다고 보았다. 또한 일·생활균형 관련 사업 추진을 위한 전담기관의 설립, 전라북도 일·생활균형 중장기 종합계획의 수립 등에 대해서도 시급성에 대해 공감하고 있다.

- 네. 그래서 이제 그게 기업별로 조금 구분이 돼서 어떤 정책적으로 지원이라든지 좀 이런 부분이 좀 보완이 돼서 이게 추진이 된다고 하면, 기업들도 어쩔 수 없이

따라가는 경우들이 많거든요. 예를 들어서 최저임금이라든지 어떤 근로기준법이 개정 되서 법령이 바뀌어서 가는 부분들은 작은 사업장도 어쩔 수 없지만 따라갈 수밖에 없는 그 사회 시스템이에요.(사례8)

- 그거를(일·생활균형제도) 근데 지금 현재는 구분 짓지 않고 사실 거의 동등하게 추진할 수밖에 없는 시절이 되었어요. 물론 이제 그 적용 시점을 조금 차별화하는 부분들은 있거든요. 이제 그런 측면에서 보자고 하면 기업, 중소기업들한테는 아까 말씀하셨습니다 그 조례라든지 어떤, 물론 법령까지 가기는 힘든 부분들도 있겠지만, 그런 게 좀 반영이 수반이 돼야지 중소기업들도 떨어져서 전체적인 일·생활균형이라는 이 틀에서 따라가는 데는 도움이 될 수밖에 없다는 생각이 들어요.(사례2)
- 일생활균형 기반구축을 위한 조례나 관련 사업을 기획하고 추진, 확산 할 수 있는 전문기관이 필요하다고 봐요... 사실 그런 것 때문에도 지금 기초연구를 하고 계신 거잖아요. 지금 어떻게 보면, 그런 게 있어야지 사실 주변도 다시 인식이라든지 이런 게 개선이 되는 거지. 그런 게 없는 상태에서 알음알음 아까 말한 단위 사업장 별로 이렇게 사업 홍보하고 하는 거는 사실 한계가 있어요. 그래도 거점 지역이 있고 거기에서 단위 센터들이 있어서 같이 이렇게 유기적으로 소통이 돼야지 확산의 효과가 있는 거지. 사업 단위로 가는 거는 사실 효과 확산에는 효과가 그렇게 크지 않을 것 같아서요.(사례11)

또한 참여자들은 지역실정에 맞는 맞춤형 일·생활균형 관련 사업의 요구와 더불어 근로자들과 가족을 위한 일·생활균형 시설이나 공간 필요성에 대한 의견도 있었다.

- 세대 간의 격차 해소를 위해서나 워라밸 확산을 위해서는 지자체나 도에서 그런 문화를 적극적으로 만들어주고, 음악회나 연주회나 이런 걸 통해서 이분들이 다른 삶을 살 수 있도록 일이 전부가 아니라는 거를 홍보를 해 주고 해야 되는데, 그런 게 또 전라북도가 좀 부족해요. 그래서 제가 볼 때는 그게 좀 맞아야 되겠다. 도나 시에서 직장인들을 위한...(사례7)
- 저는 제가 봤을 때는 이제 맞춤형 좀 제도나 아니면 연구가 좀 필요하다고 생각을 해요. 우리나라에서 이제 잡힌 워라밸이 어디 기준으로 이제 한 건지 모르겠는데. 우리나라 기준이 있고, 점점 이제 지역별로 또 지역 문화가 있고. 지역에서 활성화 되는 기업들도 다 다르기 때문에 그런 맞춤형 제도가 좀 많이 필요할 것 같고요.

그런 맞춤형 제도 안에서도 당연히 기업마다 여성인력이 더 많으면 여성인력에 대한 그런 거. 아니면 남성인력이 많으면 남성인력한테도 똑같이. 워라벨 많은 그런 거를 맞춤형으로 좀 필요하다는 생각이 들어요.(사례2)

② 유연근무제 활성화를 위한 중소기업 지원 확대

출산전후휴가나 육아휴직 등이 어느 정도 정착되거나 자리를 잡아가는 중소기업 경우, 일부에서는 시차출퇴근제나 육아기 근로시간 단축 등과 같은 근로자들의 욕구가 높은 제도 시행에는 어려움이 있는 것으로 나타났다. 즉 기업은 제도시행에 의지를 갖고 있으나 제도 시행 과정에서 필요한 제반 시설이나 관리 체계 등이 부가적으로 필요한 경우가 많아 적극적 추진이 어려운 것으로 나타났다. 예를 들어 시차출퇴근제를 할 경우, 전자출결이나 지문인식 등의 출결시스템이나 보안캠스 등의 장비를 갖추어야 하지만 이를 위한 초기비용 발생 때문에 기업이 꺼려하는 경우도 있어 중소기업 대상으로 이에 대한 정책적 지원도 필요하다고 보고 있다.

- 생각보다 또 노동부나 이런 쪽에 일·생활균형 관련해서 일·생활균형 양립, 가정, 환경 개선 지원사업 이런 것들을 지원해주는 게 생각보다 촘촘한 사업들이 많아요. 예를 들어서 출퇴근 시간을 30분 이상만 변경을 근로시간을 변경을 하게 되면 지원금을 주는 이런 사업도 있어요. 사실, 재택근무제 도입하는 부분에 있어서 비용하는 발생이나 이런 부분들도 금전적으로 지원해 주는 그런 사업들도 있고. 그러니까 지원 제도는 상당히 많은데 의외로 이런 내용들을 잘 모르세요.(사례9)
- 관련 제도들을 알았다고 하더라도 적용하는 게 사실 힘들어요. 저도 여러 가지 컨설팅하면서 설명을 드려요. 그런데 알겠어요, 좋은 게 있네요. 이렇게까지만 하고 사실 끝나더라고요. 그래서 왜 그런지를 한번 좀 봤더니 이제 제한들이 생기는 거예요. 예를 들어서 아까 30분 이상 바꿨다고 하면 전자출결, 지문으로 출퇴근해야 한다든지, 안면으로 출퇴근해야 되는 그런 것들을 증빙으로 제출해야지 지원금이 또 이렇게 나오거든요. 네. 그런데 또 그런 거를 또 하자니 회사 입장에서는 또 추가적인 비용 부담이 발생을 하는 거예요. 물론 지원금을 받으면 사실은 그 이상 도움은 되겠지만 이제 그게 귀찮으신 거예요. 그런 이런 요소, 요소들이 적용하는 부분들이.(사례 8)
- 그런 것 때문에도 제한요소가 또 가해지더라고요. 그러니까 지원해 줄게요, 하세요

했는데 막상 지원을 받으려고 보니 매주당, 이게 그 지원금이 거의 보면 주당 1회 지켰냐, 2회 지켰냐, 3회 이상 지켰냐 이런 거에 따라서 금액이 달라요. 1, 2회까지는 주당 5만 원, 3회 이상 주당 10만 원 이렇게 해서 지원금을 주는데. 그러면 이제 매주 그거를 또 관리를 하고, 회사 자체적으로 출결 관리하는 회사들도 있겠지만 작은 회사야 하는 데는 그런 시스템도 없이 그냥 왔다 갔다 하는데. 또 그것 때문에 시스템을 또 보안캡스라든지 이런 걸 설치를 해야 되고, 또 추가적인 비용 부담이 나가야 되고, 또 거기에 대한 서류나 이런 부분들도 지원금 신청하려면 또 작성해야 되고 이런 부분이 그런 또 행정적인 요소들도 발생을 하다 보니까 이제 그런 게 좀 귀찮으신 데도 사실은 있어요.(사례10)

③ 기업대표자 인식개선

기업의 일·생활균형 제도의 도입과 활용, 성공적인 정착을 위해서는 무엇보다 기업 대표의 인식과 제도추진 의지가 중요하다. 근로자들의 직업과 직장에 대한 만족도는 기업의 생산성과 직결되어 있기 때문에 장기적인 관점에서의 기업 대표의 일·생활균형 제도에 대한 확고한 의지와 철학이 기업운영의 핵심가치로 자리 잡아야 한다. 그럼에도 불구하고 기업대표들은 현재의 젊은 근로자들의 일·생활균형에 대한 가치관이나 변화된 인식에 대해 소극적으로 대응하고 있는 점을 문제로 보고 있다. 이는 일·생활균형 제도 도입의 가장 큰 애로사항이 제도이용에 따른 기업의 경제적 부담도 문제이지만 CEO의 관심 부족에서 오는 일·생활균형 지원 제도에 대한 정보 부족 등도 문제로 보았다. 이러한 문제점을 극복하기 위해서는 참여자들은 제도 도입이 취약한 중소기업을 대상으로 지자체가 일·생활균형 제도 정착을 위한 다양한 인센티브 도입을 통해 중소기업의 참여를 이끌어 낼 필요성이 있다고 보고 있다.

- 내가 출산휴가 1년 갔다고 해서 예를 들어서 내 자리를 위협 받는다 그러면 뭐 시스템적으로 잘못돼 있고, 뭐가 안 돼 있는 거죠. 지금은 절대 그럴 수가 없어요. 지금은 한번 직원들 보세요. 절대 눈치 안 보고 가요. 출산휴가 아주 떳떳하게 갑니다.(사례1)
- 그러니까 법에서 나오는 노동부나 아까 얘기한 대로 어디서 나오는 지원책을 전혀 몰라. 전혀 모르고 있다가. 소속도 여기 안 돼 있을 거예요. 상공회의소도 안 돼

있고. 그러니까 모르지. 그런 데서 좀 가서 지도도 해주고 이렇게 해줘야 이렇게 이렇게 하면 뭐 나오고 뭐 나오고 하니까 하라고. 그리고 그 사람들은 이게 이렇게 서툴러지고 하기도 귀찮아요, 또. 그러니까 가서 해줘야 신청하는 그런 데가 많아요. 사실 10인 이하 뭐 이런 데는.(사례8)

- 중소기업벤처부 쪽에 보면 이제 경영 혁신 마일리지라고 해가지고 대표자나 임직원들이 교육을 받게 되면... 여러 군데에서 시행을 하는데. 그런 데서 교육을 수료하게 되면 이제 마일리지, 그러니까 포인트 주는 거예요. 이 포인트를 어디다 쓰냐. 이렇게 적립한 포인트는 이제 정부 사업 참여할 때 가점으로 활용이 됩니다. 어떤 이해관계에 의해서 이렇게 참석하거나 이렇게 하는 경우도 있는데. 사실 저는 그런 부분도 좀 필요하다고 봐요.(사례9)
- 문제는 사실 제가 제일 느끼는 게 그걸 활용하고 안 하고의 차이는 사실 경영진의 의사에 좀 많이 좌지우지가 될 수밖에 없는 구조더라고요. 이제 큰 회사 같은 경우는 저희도 대표님들 만나면 300인 이상 같으면 대표님이 그 말씀하세요. 300인 이상 넘고 어느 정도 매출 규모 1천억 이상 넘어가면 이 회사는 내 회사가 아니더라고. 내가 대표로 있지만 사실 운영하고 관리되고 이런 거는 사실 전 구성원에 의해서 조직 문화에 의해서 운영이 되는 거지, 대표 한 명의 의지가 반영이 돼서 이 회사가 굴러가는 건 아니더라고 이제 그렇게 말씀들을 하시거든요.(사례 10)

3. 요약 및 시사점

근로자와 기업의 인사담당자, 일·생활균형추진 관련 현장 전문가를 대상으로 심층인터뷰를 진행 한 결과에 따른 시사점을 정리하면 다음과 같다.

전반적으로 일·생활균형에 대한 필요성이나 욕구는 높은 편이었고 정책에 대한 인지도도 높았다. 그러나 정작 기업과 근로자들은 정책 활용에 어려움이나 장애요소가 존재하고 있어 체감도는 높지 않은 편으로 제도와 현실 간에 격차가 존재하고 있다. 제도 활용에 대한 체감도가 높지 않은 가장 큰 요인으로는 기업도 근로자도 대체인력 사용에 따른 어려움에 직면하고 있기 때문이었다. 대체인력 관련 어려움으로는 첫째, 근로자가 담당하는 업무를 완전히 대신할 수 있는 대체가능한 인력을 구할 없다는 점, 둘째, 근로자가 휴직을 하는 단기간 동안만의 대체인력이라는 점에서 한시적인 고용으로 인하여 고용안정을 보장 할 수 없다는 점, 셋째, 업무의 숙련이나 전문성 때문에 추가비용이 발생할 수 있으며 부수적인 노무비 등이 발생하기 때문에 경제적 손실이 따른다는 점이다. 넷째, 대체인력을 구하지 못할 경우 자신의 업무가 다른 사람에게 전환되거나 사내 타 직원들에게 업무배당이 이루어진다는 점도 근로자 입장에서는 부담이기 때문에 휴직 사용이 어려운 요인으로 작용하고 있다. 이외에도 휴직에 들어간 근로자가 복귀했을 때 대체인력을 내보내야 하는 것도 기업과 근로자의 입장에서는 큰 부담이 뒤따르는 것으로 나타났다.

대체인력 사용에 있어서 대기업과 소규모 중소기업의 격차가 존재하는데 대기업은 인력배치와 이동이 비교적 용이하기 때문에 기업이나 근로자의 부담이 적은 편이다. 반면 소규모의 사업장일수록 대체인력을 뽑아 업무숙련 비용을 들여 훈련시킨 인력을 다시 내보낼 수 없기 때문에 대체인력을 뽑을 때부터 신규채용을 염두에 두는 경향이 있는데 이러한 이유로 근로자가 자신의 복귀가 어려울 수도 있다는 눈치를 보게됨으로써 근로자 스스로가 육아휴직 자체를 단념하는 경우도 있는 것으로 나타났다. 따라서 일·생활균형 활성화를 위해서는 무엇보다도 대체인력 수급에 대한 정책과 고용안정, 대체인력 활용이 어려운 중소기업에 대한 인건비지원이나 세제감면 등의 인센티브 확대가 필요한 것으로 보인다.

다음으로는 일·생활균형 제도 활용에 대한 기업-근로자, 근로자간(기성세대와

젊은 세대), 대기업과 중소기업 등 기업규모별로 격차와 갈등이 존재한다는 점이다.

기업과 근로자 모두 일·생활균형에 대한 사회적 분위기와 인식은 전반적으로 향상되고 있으나 일반화 된 문화로 정착하는 과정에서 세대 간, 계층 간, 기업 간 인식과 실천, 요구에 확연한 차이가 있음을 공감하였다. 대기업과 중소기업 간에는 경연진과 근로자간의 인식과 의지, 제도추진을 위한 물질·인적 자원의 차이가 존재하고 있다. 또한 2030세대와 4050세대, 여성과 남성의 집단 간에는 제도 경험 이 없는 세대와 일·생활균형의 가치를 중시하는 세대 간의 인식차이로 인해 갈등으로 전개 될 우려도 안고 있다고 보았다. 예를 들어 육아휴직은 ‘가족돌봄’에 대한 여성들의 역할로만 인식되어 남자의 육아휴직에 대해 보수적이고 터부시 하는 지금의 직장분위기로 인해 남녀 이용률에 있어 격차가 생긴다면 남녀 모두에게 부정적이고 불편한 제도로 인식될 가능성이 높다. 이와 같이 제도 추진에 있어 세부적인 지원정책이나 여건 등이 뒷받침 되지 않는 작금의 현실로 인해 일·생활균형 제도 추진은 다소 급진적으로 이루어지고 있다는 평가와 함께 대상별 세분화된 정책 추진이 고려되어야 한다는 견해들이 있었다. 즉 근로자간 갈등이 발생 할 수 있는 여지에 대해서는 인식의 격차를 완화 할 수 있도록 세미나와 교육, 전 세대가 이용 가능한 일·생활균형 프로그램 개발과 제도 이용 활성화를 위한 인센티브 등을 고려해 볼 필요가 있다.

지금의 일·생활균형제도 추진은 지역의 기업적 특성이나 제도 추진을 위한 기반 구축이나 여건 등의 특성을 고려하지 않은 중앙부처의 공급자 중심의 정책으로 기업 중심의 일·생활균형 제도 정착과 조직문화 조성을 유도할 수 있는 실질적인 지원 정책이 필요하다고 보았다. 특히 여성근로자들이 많은 소규모 중소기업의 경우, 유연근무제도에 대한 근로자의 욕구가 높고 기업대표의 관심이나 추진의지도 높지만 제도 추진을 위한 제반 환경과 시설을 갖추는데 필요한 추가경비 부담 등이 장애요인으로 작용하고 있는 것으로 나타났다.

전라북도는 일·생활균형 추진 여건에 있어서 제도적 기반과 지자체의 관심이 매우 부족하다는 점은 고용노동부가 매년 발표하는 일·생활균형지수에서도 잘 나타나고 있지만 심층인터뷰 참여자 사이에서도 전반적으로 공감하는 바였다. 심층면접과정에서 대부분의 참여자들은 전라북도가 처한 경제적 상황과 산업여건 등을

고려할 때 일·생활균형 추진이나 확산이 어려운 여건을 갖추고 있기는 하지만 일·생활균형 사업은 지역을 기반으로 하는 문화조성과 이를 위한 확산이 중요한 만큼 지방정부의 인식과 의지가 중요하다고 보았다. 따라서 자치단체장의 의지와 관련 정책개발 및 사업추진을 위한 기반조성이 시급하다고 보았다. 인터뷰에 참여한 현장 전문가들은 전라북도의 일·생활균형 문화 확산을 위해 가장 우선적으로 필요한 부분으로는 관련 조례의 개정과 일·생활균형 전담기관의 설립이라고 보는 견해가 많았다. 전라북도가 타 지역에 비해 일·생활균형 제도기반이 취약한 원인은 관련 사업을 전담하는 기관의 부재와 이에 대한 지자체의 의지와 지원이 부족하기 때문으로 보고 있다.

5

장

결론 및 정책제언

Jeonbuk Institute

-
1. 주요 연구결과 및 논의
 2. 일·생활균형 활성화를 위한 정책방향 및 과제

제 5 장 결론 및 정책제언

1. 주요 연구결과 및 논의

가. 전라북도 일·생활균형 정책 추진 현황

일·생활균형 정책의 범주는 기존의 일·가정양립 정책의 대상과 내용이 확장된 개념으로 사용하고 있는 추세이다. 즉 일·가정양립은 자녀 양육과 관련된 근로자의 일과 가정생활이 양립하도록 지원하는 모성보호 차원의 정책이 핵심이었다면 일·생활균형은 자녀 양육기에 있는 근로자에서 모든 근로자로 대상을 확대하고 가족뿐만 아니라 여가와 자기계발에 대한 균형 잡힌 삶의 질을 높이는 정책으로 확대되었다고 볼 수 있다.

이와 같은 정책의 변화를 반영한 시점에서 전북의 일·생활균형 정책을 평가하면 전북은 여전히 기존의 일·가정양립 차원의 정책에 한정되어 있으며 범주와 내용이 확대된 일·생활균형 관련 기반구축은 매우 부족하고 관련 사업도 미흡하다.

우선 전라북도 2021년도 양성평등정책 시행계획에서는 『일·생활 균형 사회기반 조성』을 통해 ‘아이돌보미 지원 확대’ 등을 포함한 14개 사업을 추진하고 있지만 주로 보육과 돌봄 관련 사업이 주를 이루고 있다. 이외에 ‘일·생활균형 전북지역추진단 사업’이 있지만 이는 고용노동부 사업으로 사업내용이 주로 정부가 추진하고 있는 정책이 지역사회에 확산되고 정착될 수 있도록 하는 사업에 한정되어 있고 사업예산도 1억 미만으로 매우 미미한 실정이다.

본 연구의 2장 3절에서 타 지역의 일·생활균형 정책사례를 분석한 바와 같이 기존의 중앙정부와 대기업 중심의 일·생활균형 정책 추진은 한계가 있다는 점을 인식하고 지방정부와 중소기업으로 확산할 필요성이 대두되면서 타 지역은 선제적으로 정책대응을 전개하고 있다. 전국에서 가장 빠르게 대응을 하고 있는 부산의 경우는 일·생활균형 정책추진 체계를 마련하기 위해 ①일·생활균형 종합추진계획 수립과 전담부서 설치, ②일·생활균형 조례제정, ③일·생활균형지원센터 설치를 통해 관련 사업을 체계적으로 내실 있게 추진해 나가고 있다. 따라서 전라북도 일·생활균

형 정책을 추진하기 위해서는 무엇보다도 우선적으로 정책의 추진방향을 ‘일·가정양립’에서 ‘일·생활균형’으로 정책패러다임 전환이 필요하다. 패러다임 전환을 위해서는 그동안 부모의 자녀 양육과 돌봄 지원 중심의 정책에서 모든 일하는 사람으로 정책대상을 확대하고 정책의 내용도 모성보호제도, 일·가정양립관련 제도, 사업주 관련제도, 양성평등 관련 제도, 가족친화 기업문화 제도까지 그 영역을 확대해야 할 것이다. 또한 이러한 패러다임 전환이 실질적으로 효과를 거두기 위해서는 성별·세대·가족형태·소득형태 등에 따라 다양하게 제기되는 일·생활균형 욕구에 부합하는 사업을 개발, 추진하고 일·생활균형 문화조성과 확산을 추진할 수 있는 정책기반을 마련하는 일이 시급하다. 이를 위해서 일·생활균형 지원의 법적 근거가 되는 조례의 제정, 추진체계의 정비, 중장기 일·생활균형 종합계획 및 연도별 시행계획의 수립과 더불어 일·생활균형 확산을 위해 다양한 사업을 추진하기 위한 전담기관의 설립 등을 적극 모색해야 한다.

나. 전라북도 일·생활균형 실태

일·생활균형 정책의 필요성과 중요성에 대한 사회적 공감대가 확산되면서 2017년부터 고용노동부가 발표하는 일·생활균형 지수는 전반적으로 수준이 높아지고 있다. 그러나 전북은 2018년 대비 2019년 지수는 하락세를 보이고 있으며 일/생활/제도/지자체 관심도 등 4개 영역 가운데에서도 ‘제도 영역’은 전국 최하위권으로 나타나고 있어 그 배경과 원인에 대한 심도 있는 분석을 토대로 정책개선이 모색되어야 할 시점에 있다.

일/생활/제도/지자체 관심도 등 4개 영역에 있어 전북의 실태를 분석한 결과에 의한 각각의 특징은 다음과 같다.

첫째, 전북의 월 평균 근로시간은 167.2시간으로 전국 평균(160.3시간)보다 길었으며 전국 17개 시·도 가운데 다섯 번째로 길었다. 또한 초과근로시간 역시 전국 평균(9.7시간)보다 2시간 길은 11.7시간으로 나타났으며 2011년 대비 초과근로시간은 감소하였다. 한편 전라북도의 경우 휴가 사용률과 휴가사용일수 모두 전국 평균에 미치지 못하였으며 2020년의 경우 전라북도의 휴가 사용률이 전국 최저로 나타났다. 따라서 전북지역은 타 지역에 비해 노동시간이 길어 장시간 노동

관행이 지속되고 있으며 휴가기간은 짧은 것으로 나타나고 있다.

둘째, 전북은 일과 가정의 균형을 중요시 하는 의견이 전국 평균보다 높은 가운데 전북 남성은 일과 가정 둘 다 비슷하게 생각한다는 비율이 전국에서 가장 높은 비율을 보였다. 한편, 부부가 공평하게 가사분담을 해야 한다는 응답에 있어서는 전북 남성의 경우 전국 평균보다 낮고 가족 및 가구원 돌보기에 있어서는 남성의 행위자 비율이 낮았다. 이와 같은 전북 남성의 인식은 일·가정 균형의 가치는 중요시 하지만 이를 뒷받침 하는 행위에 있어서는 다소 보수적인 성향을 나타내고 있어 인식과 행위의 불일치를 보이고 있다. 또한 일과 여가생활의 균형을 보면 전북의 경우 일과 여가의 균형을 이루고 있다는 응답률(45.9%)이 전국 평균(41.2%)보다 높아 인식에 있어서는 일과 여가의 균형을 이루고 있으나 실제 여가시간에 있어서는 평일과 휴일 모두 전국 평균보다 낮은 것으로 나타났다.

셋째, 제도분야는 일·가정양립제도(육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산휴가, 유연근무)의 활용 정도 및 보육과 돌봄 현황을 분석하였다.

육아휴직은 매년 수급자의 비율이 증가하고 있는 가운데 2015년 대비 2020년에는 전체 육아휴직 이용자 5명 중 1명이 남성으로 남성의 육아휴직도 꾸준히 증가하고 있는 추세이다. 그러나 전북의 남성 육아휴직은 2020년 기준 17.6%로 전국 평균(19.5%)에 못 미치고 있으며 전국 17개 시·도 가운데 4번째로 낮은 비율을 보이고 있다. 육아기 근로시간 단축 제도 이용자 수는 매년 증가하고 있는 가운데 남성 이용자 수는 2015년 대비 2020년에는 이용자가 6.3배 정도 증가하였다. 전북은 남성 이용자 수가 전체 이용자 중 14.4%로 전국 평균(11.4%)보다 높았으며 전국에서는 세 번째로 남성 이용률이 높았다. 배우자 출산휴가 이용률은 2020년 기준 출생건수 추정치 대비 6.9% 수준에 불과하였으며 전북은 5.2%로 전국 평균에 못 미치고 있고 전국 17개 시·도 가운데 11번째로 하위권 수준이었다. 유연근무제도 활용은 전국적으로 도입률이 가장 높은 것으로는 시차출퇴근제이지만 전북의 경우는 재량근무제 도입률이 가장 높은 것으로 나타났다. 이외에 전북은 원격근무제나 재택근무제의 활용은 전무하여 전반적으로 유연근무제의 도입 수준이 매우 낮은 것으로 평가된다. 코로나19 등의 영향으로 근무방식이 전환 경험과 필요성이 확대되고 있는 추세를 감안한다면 제도에 대한 홍보와 제도 도입 모델을 개발할 필요성이 크다. 종합하면 전북 남성근로자의 일·생활균형 제도 이용은 육

아기 근로시간 단축제도를 제외하고는 하위권 수준에 불과한 것으로 나타났다.

다음으로 보육 및 돌봄 시설에 있어서는 부모들의 선호도가 높은 국공립 시설은 확대추세를 보이고 있지만 전북은 8.6%에 지나지 않아 돌봄 인프라는 부족한 실정이다. 한편 초등돌봄 운영교실은 2021년 기준 전국 평균(2.0개소)보다 전북은 적지만(1.8개소) 전북의 이용률(15.2%)은 전국 평균(9.2%)보다 높아 일·생활균형을 위한 돌봄 인프라는 부족한 것으로 나타났다.

다. 전라북도 기업의 일·생활균형 특징

고용노동부가 매년 조사를 실시하는 기업의 일·가정양립 실태는 업종과 규모를 고려하여 5인 이상의 사업체를 대상으로 실시하고 있다. 본 연구에서는 3개년(2017~2019년) 분석결과 통해 전북의 일·가정양립실태 추이와 특징을 살펴보고자 하였다. 그러나 표본 추출과정이나 사례의 대표성에 한계가 있기 때문에 일반화에는 다소 무리가 있을 수 있다. 그럼에도 불구하고 전라북도 기업의 주요특성을 요약하자면

첫째, 임신 및 출산지원제도 활용에 있어서 전북은 출산휴가 사용과 복직, 출산휴가 직후 육아휴직 사용률은 전국 평균과 비슷한 양상을 보이며 지속적으로 증가하고 있는 것으로 볼 수 있다. 그러나 출산 전에 퇴직하는 비율은 전국 평균보다 높은 비율을 보이고 있어 출산휴가에 따른 여성의 경력단절이 많을 수 있다는 점이다. 또한 2018년 이후로 출산전후휴가 활용에 어려움이 대폭 감소한 것으로 나타났다지만 비정규직 근로자의 경우 30% 정도는 여전히 제도 활용이 어려운 것으로 나타났다. 출산전후휴가 및 육아휴직 사용에 따른 업무 처리방식으로는 ‘남은 인력 끼리 해결한다’는 비율이 전북은 전국 평균보다 매년 높은 반면 계약직 대체인력 고용의 비율은 전국 평균보다 낮아 출산전후휴가 사용에 따른 동료의 업무가중이 클 것으로 예측된다. 특히 배우자출산휴가제도, 임신기근로시간단축제도 역시 사용이 어려운 첫 번째 이유로는 동료의 업무가중과 직장분위기나 문화 때문이었으며 응답률에 있어서는 전북이 전국 평균보다 높다. 또한 제도사용이 어려운 두 번째 이유로는 대체인력 채용이 어렵기 때문이라는 이유에 있어서는 전북의 응답률이 전국에서 가장 높게 나타나고 있어 대체인력에 관한 지원을 확대 할 필요가 있

는 것으로 보인다.

둘째, 육아휴직에 있어 자유롭게 활용이 가능하다는 응답률은 전국 평균에 비해 전북이 높지만 대상자가 신청을 하지 않아서 활용실적이 낮다는 비율은 전북(9.7%)이 전국 평균(5.1%)보다 2배 정도 높았다. 육아휴직 시 기업의 별도 수당지급에 대해서는 수당지급이 없다는 비율이 전북(90.0%)이 전국 평균(79.9%)보다 높았다. 또한 승진 소요기간에 육아휴직 기간을 산입하지 않는다는 비율은 전북이 전국보다 높지만 육아휴직자에 대한 평가에 있어서는 육아휴직 복귀 후 평가비율이 높아 인사사고에 불이익을 받을 경우가 높은 편이어서 제도개선이 필요한 것으로 보인다. 근로자가 육아휴직을 자유롭게 신청할 수 없는 이유로는 동료의 업무 부담 증가라는 이유가 전국 평균(28.6%)보다 전북(41.4%)이 높아 전북의 기업이 전국 평균보다 근로자의 육아휴직 시 업무를 대체할 수 있는 인력 활용에 어려움을 느끼고 있는 것으로 나타나고 있다. 결론적으로 전국과 전북 모두 출산전후휴가, 육아휴직 등 일·가정양립 제도 활용에 있어 대체인력 사용에 어려움을 겪고 있고 각 휴직에 따른 업무공백 처리방식은 남은 인력들이 업무 공백을 나눠서 처리하는 방식이 가장 많아 장기적으로 휴직제도 활성화를 저해하는 요소가 될 수 있어 대체인력에 대한 정책적 지원이 확대될 필요성이 있다.

육아휴직과 관련 된 사업주를 지원하는 제도로써 ‘대체인력 채용지원금 제도’에 대한 인지도와 수혜율은 전국과 전북 모두 낮아 대체인력 채용에 어려움을 겪는 기업을 대상으로 제도 활용을 위한 컨설팅과 교육, 홍보 등을 활성화 할 필요가 있다.

셋째, 유연근로제도는 도입률 자체가 매우 낮아 2019년 기준 전국은 80.6% 전북은 79.4%가 도입제도 자체가 없는 것으로 나타났다. 각각의 유연근로제도(시간선택제, 시차출퇴근제, 선택근무제, 재량근무제, 원격근무제, 재택근무제) 중 전국은 선택근무제의 활용실적(6.9%)이 그나마 높았고 전북은 재량근무제(10.1%)가 높았으며 원격근무제와 재택근무제를 활용한 기업은 전무한 것으로 나타났다. 유연근로제도의 추가도입에 대해서는 전북(46.7%)은 전국(23.3%)에 비해 계획이 없다는 비율이 높아 유연근로제도에 대한 전북의 경직된 인식 경향을 엿볼 수 있다.

유연근로제도 도입을 실시하지 않으려는 이유로는 근태 등의 노무관리의 어려움이 가장 큰 것으로 나타나고 있다.

넷째, 일하는 문화에 있어서는 퇴근 후 연장근로나 휴일근무는 거의 없다는 비율이 높았고 초과근로는 현재 수준보다 더 줄여야 한다는 의견 등이 많아 근로자의 일·생활균형에 대한 인식이 높았다. 초과근로를 줄이는 가장 효과적인 방식으로서는 ‘인력채용 등의 업무량 조정’으로 전국의 응답률은 38.9%이지만 전북은 이보다 높은 51.0%의 응답률을 보였으며 ‘일·가정양립의 사회적분위기 조성’에 대해서는 전국의 응답률은 15.8%이고 전북은 0.4%에 불과하여 일·가정양립에 대한 관심과 인식수준이 낮은 것으로 보인다. 한편, 고용노동부의 ‘근무혁신 10대 제안’ 중 시행조치로는 2019년 기준 전국은 정시퇴근(60.7%)>퇴근 후 업무연락자제(49.0%)>명확한 업무지시(40.0%)>건전한 회식문화(38.7%) 등이지만 전북은 퇴근 후 업무연락자제(63.4%)>정시퇴근(58.2%)>건전한 회식문화(56.4%)>명확한 업무지시(51.2%) 등의 순으로 나타났다. 특히 전북은 일·생활균형 관련 제도 안내 및 컨설팅을 받아본 경험이 없다는 응답률이 83.6%로 전국 평균(77.9%)보다 높아 일·생활균형 제도를 직장문화로 정착시키기 위해서는 기업대상으로 관련 제도의 안내 및 교육, 컨설팅이 확대되어야 할 것으로 보인다.

라. 전라북도 기업의 일·생활균형 정책수요

본 연구에서는 근로자, 기업의 인사담당자, 일·생활균형 관련 현장 전문가 등을 대상으로 전라북도 일·생활균형 여건 및 수준, 실태 및 애로사항, 정책추진에 필요한 사항, 향후 제도추진을 위한 과제 등을 파악하고 지원방안을 모색하고자 하였다. 인터뷰에 참여한 근로자, 기업인사담당자, 현장 전문가들은 주 52시간 이하 근무제, 일·생활균형 제도의 도입과 활용, 확대추진 필요성 등 공감정도가 높았고 긍정적인 평가를 하였다.

일·생활균형에 대한 근로자들의 의식과 기대수준 등은 향상되었지만 제도 실행 측면에서는 여전히 수요를 충족시키지 못하고 있으며 제도추진과 현실 사이에는 다양한 격차와 갈등이 존재하는 등 과도기적 성향을 보이고 있다. 즉 대기업과 중소기업, 경영자와 근로자, 정규직과 비정규직, 남녀 근로자와 젊은 세대와 기성세대, 직종에 따라 일·생활균형 인식과 수용성, 활용정도에 차이가 발생하였다. 따라서 일·생활균형 향상을 위한 다각적인 정책 추진을 통해 인식과 현실 사이의 격차

를 해소하기 위한 노력이 필요하다. 특히 일·생활균형을 둘러싼 경직되고 권위적인 조직문화를 개선하기 위해서는 관리자 대상의 현장중심의 집체교육이 필요하다. 현재 고용노동부의 일·생활균형 전북지역추진단에서 시행하고 있는 우수기업 사례 발굴 및 포상, 홍보 등을 확대해야 한다.

일·생활균형 추진에 있어 전북은 소규모 영세 사업장이 많고 제조업과 서비스업의 비중이 높아 제도의 안정적인 추진을 주도해 나갈 기업의 비중이 적다는 특징을 갖고 있다. 이와 같은 전북의 여건은 정책수요가 가장 높은 육아휴직 등에 있어 기업과 근로자 모두 대체인력 구인과 활용에 부담과 어려움을 겪는 문제와도 연결되어 있다. 따라서 업종과 직종에 따른 일·생활균형 관련 정책 이용 실태 등을 파악하여 업종과 직종에 따른 제도 적용 등의 컨설팅을 지원 할 필요가 있다.

유연근무제도와 관련해서 전북의 제도도입 비율이나 실제 활용률이 매우 저조하므로 코로나19와 같이 달라진 근무환경 등에 대비할 수 있는 여건을 조성하는 일도 선제적 대응할 필요가 있다. 중소기업의 경우, 유연근무제도 추진에 근로자의 욕구가 높고 기업대표의 관심이나 추진의지도 높지만 제도 추진을 위한 제반 환경과 시설을 갖추는데 필요한 추가경비 부담 등이 장애요인으로 작용하고 있어 이에 대한 지원도 필요해 보인다.

근로자들은 일·생활균형에 대한 욕구와 휴식·여가 등에 대한 욕구가 있지만 이러한 욕구보다는 우선적으로 육아휴직이나 돌봄서비스 등에 있어 어려움을 겪고 있어서 전라북도 일·생활균형 정책 추진방향에서는 일과 돌봄의 양립에 대한 지원이 여전히 비중 있게 다루어져야 할 것으로 보인다. 국공립어린이집 확대 및 시간제 돌봄 확대, 일하는 부모를 지원하기 위한 하원도우미 등 지역기반 돌봄 인프라 강화가 요구된다.

무엇보다도 전북은 지자체에서 일·생활균형 지원 사업을 추진할 수 있는 근거와 기반구축이 타 시도에 비해 미흡하고 열악한 상황이다. 도내 몇몇 기관에서 일·생활균형 지원 관련 사업을 추진하고 있지만, 협력체계가 부족하고 전달체계가 미흡한 상황이다. 따라서 일·생활균형 조례제정, 추진체계의 정비, 중장기 일·생활균형 종합계획 및 연도별 시행계획의 수립과 더불어 일·생활균형 확산을 위해 다양한 사업을 추진하기 위한 전담기관의 설립 등이 필요하다고 보았다.

마. 종합: 전라북도 일·생활균형 문제 진단 및 정책방안

전라북도 일·생활균형 정책 추진 현황, 지표를 통해 본 전북의 일·생활균형 실태, 고용노동부의 실태조사 분석을 통해 본 전라북도 기업의 일·생활균형 특징, 심층면접조사를 통해 본 일·생활균형 정책 수요 등 각각의 분석을 통해 제시된 주요 문제점과 현안을 정리하고 각각에 대한 정책방안을 제안하면 다음과 같다.

〈표 5-1〉 전라북도 일·생활균형 주요 문제점 및 현안과 정책방안

구분	문제점 및 현안	정책방안
전라북도 일·생활균형 정책현황 및 여건 분석	○ 일·가정양립에서 일·생활균형으로 정책패러다임 전환 필요	- 자녀출산양육 근로자에서 전체 근로자로 대상 확대 - 문화·여가·자기계발지원 등 정책영역포괄 - 정책·사업 용어 정비 - 통합적인 정책 추진체계 마련
	○ 일·생활균형 지원 사업 추진 근거 부족	- 일·생활균형 조례 제정
	○ 일·생활균형 추진체계 부재	- 일·생활균형 추진을 위한 전담기관설립 - 고용노동부 지역추진단과의 협업체계구축
	○ 소규모 기업의 높은 비중으로 정책 확산의 한계 ○ 가족친화 기업 수가 타 시도에 비해 상대적으로 매우 부족 ○ 일·생활균형에 대한 청년층의 높은 욕구와 질 좋은 일자리의 부족	- 전북형 워라밸 인증제 도입 - 가족친화기업인증 인큐베이팅 지원 - 청년친화강소기업의 확대
지표로 본 전북 일·생활균형 실태분석	○ 타 지역에 비해 근로시간 길고 휴가 사용율 전국 최하위 ○ 전국 평균보다 낮은 휴가사용일 수 등 장시간 노동관행	- 근로시간단축 캠페인 - 유연근무제 도입 컨설팅과 제도추진 강화
	○ 남성의 일과 가정 균형에 대한 인식수준은 높지만 가족·가구원 돌봄/부부가사분담 비율 낮아 인식과 행위 불일치 ○ 전국 평균보다 낮은 남성의 육아휴직률/ 배우자출산후가 이용률 하위권(전국 11번째)	- 양성평등한 일·생활균형 문화정착을 위한 교육 지원과 프로그램 개발 - 남성육아휴직 활용 캠페인 - 인사고과 불이익 및 육아휴직급여 소득감소에 대한 보완대책 마련
	○ 유연근무제 도입과 활용율 낮음 - 재택근무와 원격근무 활용 제로	- 중소기업 워라밸 보조금 지원 - 중소기업실정에 맞는 유연근무 인프라지원
	○ 지역기초 돌봄인프라 부족 - 국공립어린이집 확충 저조/초등 돌봄시설 비율저조(전국 2.0 vs 전북 1.8)/초등돌봄시설 이용률 높음 (전국 15.2 vs 전북 9.2)	- 지역기반 돌봄인프라 강화 - 국공립어린이집 확대, 시간제돌봄 확대, 아이돌봄서비스 효율화 및 확대 등

구분	문제점 및 현안	정책방안
전라북도 기업의 일·생활균형 특징분석	출산 전에 퇴직하는 비율 높고 비정규직의 30% 출산전후휴가 사용 여전히 어려움	- 일·생활균형지원센터 설립 및 운영 - 근로자의 권리보장을 위한 상담, 교육, 정보제공 - 직장맘 맞춤형 노무컨설팅 지원 - 기업 CEO 및 관리자 대상 인식개선교육
	- 육아휴직에 따른 대체인력 활용 어려움 - 출산휴가와 육아휴직에 따른 업무처리방식으로 '남은인력끼리 해결'비율이 전국 평균보다 높고 계약직 대체인력 고용비율과 활용을 낮음 '대체인력채용 어렵다' 비율 전국최고 - 육아휴직에 따른 '대체인력 채용지원금 제도'인지도와 수혜율 낮음	- 대체인력 제도 개선 - 대체인력에 대한 경력관리 - 대체인력 플랫폼 구축 - 신규채용 보다는 경력단절여성이나 퇴직 중장년층 활용 - 출산육아기 대체인력지원금 대상 확대
	- 전북은 일·가정양립사회분위기 조성에 대한 관심과 인식수준이 낮음 - 컨설팅 경험미 있다는 비율이 전국 평균보다 높음 (전국 77.9vs 전북 83.6)	찾아가는 워라벨 직장교육, 상담 컨설팅
일·생활균형 정책수요분석	- 일·생활균형 인식 격차와 갈등 - 성별, 세대별, CEO와 근로자 간의 격차와 갈등 - 여성의 가정영역에서의 생활시간 불균형과 이중부담	- 성평등 관점의 일·생활균형 문화조성 - 생애주기별 체계적인 워라벨 교육 - 돌봄서비스의 확충
	여가 및 자기계발의 불균형	- 수요자 중심의 일·생활균형 정책추진 - 워라벨 문화컨텐츠 개발과 보급
	- CEO, 관리자 대상 인식개선 필요 - 중소기업 특성을 고려한 일·생활균형 이슈확산과 추진주체육성	- 관리자를 직접 대상으로 하는 적극적인 정보전달 홍보강화 - 관리자 대상 집체교육 의무화 - 중소기업 인사담당자 역량강화

2. 일·생활균형 활성화를 위한 정책방향 및 과제

가. 일·생활균형 정책 추진기반 구축

일·생활균형을 위한 사회전반적인 관심과 노력이 본격화 되고 있다. 특히 2020년 경험한 코로나19로 인해 재택근무나 모바일 근무 등 일하는 방식의 개혁 차원에서도 향후 정책의 중요성은 확대될 것으로 보인다. 하지만 지역차원에서의 기업과 근로자가 체감하는 일·생활균형 수준은 미흡한 상황이다. 이는 일·생활균형 정책이 그동안 중앙에서 지자체로의 하향식(top-down) 정책추진에 기반 하였고 대기업과 공공기관 중심의 정책추진에 따른 한계 때문이다. 최근 지방정부와 중소기업 중심의 일·생활균형 정책의 중요성이 거론되면서 각 지자체마다 지역상황에 맞는 정책 추진체계를 구축, 정비해 나가고 있다.

전북에서도 지역실정과 여건에 맞는 일·생활균형 문화를 조성하고 관련 사업을 체계적으로 추진해 나가기 위해서는 다음과 같은 정책추진 기반 조성이 시급하다.

① 일·생활균형지원에 관한 조례제정

‘일·가족양립’에서 ‘일·생활균형’으로 정책 패러다임이 전환되고 있지만 각종 법령과 정책·사업 등에서는 일·가족양립이나 일·생활균형, 가족친화 등 여러 용어가 혼재되어 사용되고 있고 그에 따른 정책 대상과 범위 또한 다르게 규정되고 있어 재정비가 필요한 상황이다. 부산광역시에는 저출산·고령화 문제를 해소하고 여성의 경제활동을 확대하기 위한 정책이 부모와 자녀로 이루어진 전통적 가족중심에서 일·생활균형 관점의 모든 유형의 가족과 개인을 포괄하는 정책으로 전환됨(부산시 자치법규 정보, 2018.5.16.)에 따라 기존의 「가족친화사회환경조성 지원조례」를 전면 개정하여 “부산광역시 일·생활균형 지원조례”로 전부개정을 추진하였다. 현재 전북을 포함한 대부분의 지자체는 「가족친화사회환경조성 지원조례」를 통해 일과 가정의 양립이 이루어지는 사회환경조성 및 제반사업 운영 규정을 두고 있다. 정책패러다임의 변화추세를 반영하고 일·생활균형 관련 사업추진에 대한 근거를 마련하기 위해서는 일·생활균형 자체 조례를 제정하거나 「전라북도 가족친화사회환경조성 및 지원에 관한 조례」의 전면개정이 필요하다.

〈표 5-2〉 일생활균형 관련 자치단체 조례

자치단체	법규명	제정/개정	공포일자
경기도	경기도 일·생활균형지원에 관한 조례	제정	2020.5
경상남도	경상남도 일·생활균형지원조례	일부개정	2020.12
대전광역시	대전광역시 일·생활균형지원조례	제정	2021.4
부산광역시	부산광역시 일·생활균형지원조례	일부개정	2019.7
서울특별시 성동구	성동구 여성의 경제활동 촉진 및 일·생활균형지원조례	제정	2021.3
서울특별시	서울특별시 일·생활균형지원에 관한 조례	제정	2020.7
세종특별자치시	세종특별자치시 일·생활균형지원조례	제정	2021.7
경기도양주시	양주시 여성일·생활균형지원센터설치 및 운영에 관한 조례	전부개정	2019.11
전라남도	전라남도 일·생활균형지원조례	전부개정	2019.8

② 일·생활균형 추진 전담기관 설치와 운영

현재 중앙정부의 일률적인 정책 및 사업이 지자체에서 현실성 있게 실현되기 위해서는 지역의 여건과 특성을 고려한 일·생활균형 조성 관련 사업이 추진되어야 한다. 일·생활균형 추진이 어려운 사각지대에 해당하는 지역의 소규모 중소기업을 발굴하여 기업 맞춤형 지원 및 일·생활균형 문화를 확산하기 위해서는 전문적으로 사업을 실행 할 지원체계로서 전담기관 설치와 운영이 필요하다. 현재 전국의 6개 지자체(서울, 부산, 대구, 광주, 제주, 전남)에서는 일·생활균형지원센터가 운영 되고 있다. 본 연구에서 타 지자체의 운영사례를 분석한 바에 의하면 각 센터는 공통적으로 가족친화제도 활용율을 높이고 직장의 일·생활균형 문화를 조성하기 위한 컨설팅과 상담, 교육, 홍보사업 등을 추진하고 있다. 이외에도 일·생활균형 포럼, 지역협의체 운영, 지역특화 사업 등을 통해 지역차원에서의 일·생활균형 정책 실효성 제고를 위한 중심역할을 수행하고 있다. 센터의 운영은 기본적으로 일·생활균형을 위한 직장환경 조성과 사회환경 조성 관련 사업이 진행되고 있으나 지역특성과 현안에 따른 특성을 반영하여 추진 중이다. 예를 들어 서울시는 연구와 교육 콘텐츠 개발, 광주는 여성근로자의 노무상담과 취업규칙 컨설팅 지원 사업, 전남은 광역새일센터와의 연계를 통해 성 평등한 일터 조성, 제주는 가족친화

돌봄공동체 사업에 역점을 두어 추진하고 있다. 전라북도는 소규모 사업장과 제조업과 서비스업 비중이 크고 여성근로자의 비정규직 비율이 높은 점, 출산 전 퇴직 비율이 높다는 본 연구분석 결과를 반영하여 전남 및 광주의 사례처럼 여성근로자의 노무상담과 취업규칙 컨설팅 등을 병행하는 일·생활균형 전담기관 설치와 운영이 필요하다.

③ 일·생활균형 협의체 구성 및 운영

지자체 특성과 여건에 부합하는 일·생활균형 사업을 추진하고 실행력을 높이기 위해서는 지역의 정책과 이슈, 현안 등을 논의하고 지원방안을 제시하는 실무협의체 역할이 중요하다. 현재 전라북도 일·생활균형 협의체라고 볼 수 있는 고용노동부의 ‘일·생활균형 전북지역 추진단’은 전북경영자총협회에서 구성, 운영 중에 있다. 협의체 구성은 노·사·민·정 관련 14개 유관기관 담당자로 구성되어 일·생활균형 사업 등을 추진 중에 있으나 일·생활균형 유관기관의 대표성을 반영하기에는 매우 제한적이다. 즉 본 연구결과에서는 성별에 따른 일·생활균형의 격차가 나타나고 있으며 특히 양육기에 있는 여성근로자의 일·생활균형에 어려움이 있고 출산 전 퇴직하거나 비정규직의 경우 일·가정양립제도의 활용이 어려운 점을 알 수 있었다. 따라서 일·생활균형 거버넌스 구축에 있어서 참여기관의 양성평등에 대한 이해와 이를 실현하기 위한 공동의 역할을 함께 모색하는 것이 중요하다. 성 평등한 일·생활균형 문화를 조성하기 위해서는 여성근로자의 일자리와 돌봄을 지원하는 여성새일센터와 건강가정지원센터 등과의 협업체계 구축이 필요하며 노·사·민·정이 함께 하는 공동 워크숍이나 공동캠페인, MOU 등의 사업을 추진해나가야 한다.

④ 일·생활균형 전담부서 지정 및 공무원의 인식개선

전라북도 일자리경제본부와 여성청소년과 조직도에 따른 업무분장에서는 일·생활균형 담당인력이 별도로 정해져 있지 않다. 전북경영자총협회에서 구성, 운영하고 있는 고용노동부의 ‘일·생활균형 전북지역 추진단’에는 일자리경제본부 기업지

원과가 참여하고 있으나 관련 업무를 담당하고 있는 전담인력이 별도로 정해져 있는 것은 아니다. 지역차원에서의 일·생활균형 문화가 조성되고 관련 사업이 정착·확산되기 위해서는 전담부서의 지정과 담당공무원의 일·생활균형에 대한 이해도와 인식개선이 중요하다.

나. 일·생활균형 근로환경 조성

일·생활균형 정책추진의 노력으로 관련 제도의 인지율과 활용률은 지속적으로 상승하고 있지만 기업현장에서는 여전히 여성근로자들은 임신·출산·육아로 인해 경력단절을 경험하고 있고 남성들의 육아휴직 사용은 여전히 어려운 상황이다.

전라북도의 경우 임금, 복지, 근로환경 등 고용환경과 여건이 열악한 소규모 사업체 비중이 크기 때문에 일·생활균형 제도를 도입하고 직장문화를 조성하기에는 상대적으로 여러 가지 장애요인과 한계가 많을 수 있다.

실제 전라북도는 고용노동부가 발표하는 '19년도 일·생활균형 균형지수' 결과에 의하면 제도 영역에서 전국 최하위(전국 평균 13.4/ 전북 10.5) 수준에 머물렀다. 또한 시간선택제 등의 유연근무제 활용이 저조하고 가족친화인증기업 수는 타 시도에 비해 상대적으로 매우 부족한 상황이다.

일·생활균형 제도가 지역사회에 성공적으로 정착·활용되기 위해서는 근본적으로 기업의 근로환경을 개선하는 것이 필요하다. 정부도 일·생활균형 조직문화 개선이 중요하다고 보고 인센티브제 도입과 지원을 확대해 나가고 있으나 소규모 사업체의 경우 인력문제와 재정적인 한계 등으로 여러 가지 부담과 어려움을 안고 있다. 지역에 일·생활균형 직장문화를 조성하는 데 필요한 실질적인 지원방안으로 는 다음과 같은 정책을 고려해 볼 필요가 있다.

① 중소기업 유연근무 인프라 지원 확대

유연근무제는 노동시간의 유연성과 노동시간 결정에 있어 근로자의 상황과 자율성을 보장 할 수 있기 때문에 일·생활균형의 대안으로 자리 잡게 할 필요가 있다. 고용노동부는 민간부문 유연근무제 확산을 위해 다각적인 지원을 추진 중에 있다.

즉 시간선택제 신규고용 및 전환지원/유연근무제 고용안정 장려금/인프라 구축비 지원 및 용자지원 제도 등이 추진 중에 있다. 그러나 본 연구의 분석결과에서 나타나는 바와 같이 전북은 시간선택제와 같은 유연근무제 활용이 매우 저조한 것으로 나타났다. 고용노동부는 유연근무제 도입을 하려는 기업에 대해 시차출퇴근제 시행을 위한 전자·기계 방식에 따른 출퇴근 관리기록을 증빙할 수 있는 자료를 요구하고 있다. 본 연구 심층면접에 참여한 기업 인사담당자들은 소규모 사업장은 유연근무를 위한 인프라 설치에 따른 재정 및 관리의 부담으로 이를 기피하고 있는 실정이라고 한다. 이를 방증하듯이 고용노동부의 2019년 일·가정양립 실태조사 결과에 의하면, 전북은 유연근무제 시행에 있어 채택·원격근무 사례가 전혀 없는 것으로 나타나고 있다. 따라서 유연근무제 확대를 위해서는 중소기업의 실정을 고려한 유연근무 프로그램의 개선과 지원 다각화 방안이 필요하다. 유연근무 실시 시 증빙방식의 간소화와 다각화를 모색하고 전자·기계 방식 증빙이 필수적이라면 설비 지원을 통해 중소기업의 유연근무 인프라 구축이 용이하도록 재정적 지원 확대를 고려해 볼 필요 있다.

② 중소기업 일·생활균형 촉진자 육성

기업 인사담당자를 대상으로 한 심층면접 결과, 기업의 일·생활균형 추진은 밑으로부터의 욕구와 인식은 빠르게 진행되고 있지만 관리자의 인식 한계에 따른 경직되고 권위적인 조직문화는 일·생활균형 촉진에 장애요인으로 작용하고 있다는 의견이 공통적이었다. 그러나 일·생활균형 필요성, 향후 추세, 정부정책에 대한 이해 수준이 높은 인사담당자들은 CEO나 기관장을 설득하고 제도 추진 확산을 위해서는 중간관리자의 중요성을 피력하였다. 실제 인사담당자 특히 일·가정양립 경험이 있는 여성 중간관리자일수록 인력배치, 인력활용 등 기업 상황에 맞게 제도를 선택하고 활용하는 모습을 보였다. 따라서 기업에서는 일·생활 균형 제도가 성공적으로 안착할 수 있도록 인사담당자들의 역량을 강화하고 이들의 활동을 지원할 필요가 있다. 서울시여성가족재단은 중소기업의 일·생활균형 제도의 확산을 위해 일본의 ‘일·가정양립 추진자’ 제도를 소개하고 이를 벤치마킹하여 ‘서울시 일·생활균형 촉진자 지정 및 활동예시’를 제안하고 있다.

※서울시 일생활균형 촉진자 활동 예시

- 조직내부 : 기업 내 관련 조치 기획운영, 일생활균형제도 이행점검 및 개선 제안, 제도 실행 시 발생하는 문제 상시 피드백, 교육상담활동 등
- 조직외부 : 기업 관계자 대상 교육홍보상담컨설팅, 기업현장의 일생활균형제도 실행 관련 모니터링 등
- 서울시 일생활균형 촉진자 지원연계 사업 : 서울시 일생활균형 촉진자 간 네트워킹 지원 및 벤치마킹 기회제공, 일생활균형 관련 법령 제개정 내용, 유관정책 정보 및 정책자료 제공, 현장 정책과정 모니터링, 정책개선 사항 의견수렴, 관련 활동을 위한 경비보조 및 역량강화를 위한 교육연수기회제공

자료: 서울시 중소기업 일생활균형 실태 및 지원방안 연구(2018), 서울시 여성가족재단

③ 소규모 중소기업 가족친화인증 인큐베이팅 지원

가족친화인증제도는 기업과 공공기관이 일·생활균형 등의 제도를 도입하도록 유도하는 데 유용한 제도라 할 수 있다. 2020년 기준 전국의 가족친화인증기업은 총 4,340개소이며 전북은 총 120개소로 전국의 2.8%의 비중을 차지하고 있는 가운데 광역지자체 중 가장 낮은 수치를 보이고 있다.

전북은 소규모 기업 비중이 상대적으로 높고 도소매서비스와 음식숙박업 등이 많아 일·생활균형 제도 도입과 정책 확산에 한계가 많다. 소규모 기업일수록 일·생활균형 제도 도입에 따른 비용부담에 대한 우려가 크다. 고용노동부도 일·생활균형 사업을 수년간 추진하고 있으나 기업이나 근로자에 대한 유인책 부족으로 참여기업 발굴에 어려움을 겪고 있다. 현재 가족친화인증제의 경우 대기업, 중소기업, 공공기관별로 인증기준을 달리하고 있는 데 소규모 기업 비중이 높은 전북은 지역기업 특성에 맞추는 전략적 접근이 필요하다. 즉 육아기에 해당하는 여성근로자가 많은 기업이지만 여가부의 가족친화인증제의 조건이 맞지 않거나 준비가 부족한 기업을 대상으로 일·생활균형 컨설팅 및 교육, 상담 등 인큐베이팅 과정을 지원하도록 한다. 일·생활균형 인큐베이팅 참여를 통해 지속적으로 제도를 정착시키기 위해 노력하는 기업을 대상으로 전북형 일·생활균형 기업으로 인증하고 이들에 대한 인센티브를 제공하여 가족친화인증기업으로 발돋움 할 수 있도록 독려한다.

④ 전북형 청년친화강소기업의 확대 및 지원

최근 ‘워라밸’이 한국사회의 핵심 이슈로 등장하게 된 배경으로는 소득보다 일·생활균형을 중시하는 청년 근로자들이 늘어나고 있기 때문이다. 이처럼 워라밸을 중시하는 청년 세대의 특성을 고려하여 중소기업에서는 청년인재를 채용하기 위한 방안으로 일·생활균형 관련 제도들을 다각적으로 모색하고 있다. 예를 들어 2016년부터 정부는 청년층 희망분야(임금, 일·생활균형, 고용안정)를 반영한 ‘청년친화강소기업’을 매년 선정하고 있는 데 2020년 기준 전국 청년친화강소기업은 1,280개소이고 전북은 17개소에 불과하여 매우 미미한 수준에 머무르고 있다(조경옥, 2020). 따라서 일자리로 인한 청년인구의 유출이 심각한 전북은 인구감소 및 저출산 대응차원에서도 일·생활균형 가치를 중요하게 반영하고 있는 ‘청년친화강소기업’을 확대 발굴하고 이들 기업을 지원하는 방안을 모색해야 한다. 청년구직자들이 희망하는 일·생활균형 우수 일자리를 전북이 보장하기 위해서는 현행 일·생활균형 관련지표에 적정 노동시간 보장, 자유로운 휴가사용 가능성, 여가문화 및 자기계발 지원에 관한 항목이 보강되어야 할 것으로 보고 있다(김원정 외, 2018). 또한 전북의 현행 17개 전북청년강소기업의 업종은 제조업이 13개소, 도소매업 2개소, 정보통신업 1개소, 전문과학기술서비스업 1개소로 대부분 남성위주의 직종으로 구성되어 있으므로 여성친화적 직종 발굴의 확대와 더불어 지표선정 기준에 성인지적 관점이 필요하다고 보고 있다(조경옥, 2020).

다. 일·생활균형 지역 문화 확산

① 근로자를 위한 일·생활균형 프로그램 개발과 지원

장시간 근로와 일 중심의 사고방식에서 벗어나 여가를 향유하고 삶의 질을 높일 수 있는 일·생활균형에 대한 근로자의 인식수준과 기대는 높아졌지만 이를 충족하기 위한 공간이나 프로그램은 미흡한 수준이다. 장시간의 근로와 회식문화에 젖어 있는 중장년층을 대상으로 여가활용 방법과 기회, 정보 관련 서비스도 제공 할 필요가 있고 근로자를 대상으로는 가족단위의 체험프로그램을 제공하는 것도 지역차원에서 고민해야 할 일이다. 가족단위 프로그램을 지원하는 지역사회 유관기관 예

를 들어 건강가정지원센터, 지역문화재단, 육아종합지원센터 등의 기관은 기업과 협력하여 가족프로그램에 대한 새로운 모델을 제공하고 있다(문정희, 2018). 예를 들어 부산 문화재단은 ‘꿈다락 토요문화학교’ 프로그램을 통해 가족주말 문화여행 프로그램 등을 진행하고 있다. 또한 경남여성새로일하기센터는 지역 미술작품을 기업에서 전시할 수 있도록 연계사업을 추진하였고 경기도 광명시는 근로자를 대상으로 일생활균형 필요성과 추진 제도를 소개하는 워라벨 연극 공연도 추진하였다. 이와 같이 각 지역에서는 근로자의 여가시간 활용을 위해 가족단위 유관시설 및 프로그램을 기업과 연계하여 문화향유 기회를 제공하거나 찾아가는 서비스를 제공하고 있다.

② 찾아가는 워라벨 직장교육상담

본 심층면접에서는 일생활균형에 대한 인식에는 관리자와 직원 간, 남성과 여성, 젊은 층과 중장년층 세대 간의 인식차이와 이를 둘러싼 갈등이 존재하는 것을 알 수 있었다. 이는 일생활균형 제도에 대한 근로자와 CEO 인지도가 아직은 미흡한 수준임을 반영하는 것으로 볼 수 있다. 일생활균형이 직장문화로 정착되기 위해서는 무엇보다 인식개선이 중요하며 이를 위해 기업과 근로자간의 이해를 돕는 교육이 필요하다. 따라서 찾아가는 교육방식을 통해 편리하게 교육을 받도록 하는 것이 효과적이다. 현재 일생활균형 관련 교육은 전북경영자총협회에서 고용노동부 사업의 일환으로 중간관리자를 대상으로 실시하는 교육이 전부이다. 근로자를 대상으로 다양한 교육서비스를 제공하는 기관이나 인력, 프로그램 등이 매우 부족한 실정이다. 일생활균형 전담기관 설립을 통해 전문 강사가 CEO 및 관리자 대상, 신입직원, 중장년 근로자 대상으로 맞춤형 워라벨 교육을 실시하거나 문화예술 형식을 접목한 워라벨 교육 콘텐츠를 개발하여 보급하는 방안을 고려해볼 수 있다.

③ 양성평등한 일돌봄 문화조성: 남성육아 참여 확산

본 연구 분석을 통해 근로시간 및 가사노동 시간, 가족구성원 돌봄, 육아휴직 사용 등에 있어 여전히 남녀 차이가 나타났다. 일생활균형의 성 평등한 가치를 실현

하기 위해서는 돌봄과 양육에서의 남성의 참여를 확대하기 위한 정책이 중요하다. 여성의 독박육아, 가사부담 해소를 위한 아빠들의 육아참여 중요성을 알리는 인식 개선 및 관련 프로그램 보급을 통해 부부의 동등한 돌봄과 양육 참여를 이끌어 내야 한다. 아빠의 육아참여를 독려하기 위한 캠페인이나 행사, 일회성 교육을 지양하고 아빠와 자녀가 함께 하면서 함께 성장할 수 있는 체험 프로그램을 개발·보급하되 신생아→유아→아동→청소년기 등 생애단계별로 아빠의 육아와 교육을 서포트 할 수 있는 프로그램을 개발·보급이 필요하다(조경옥, 2020). 아울러 일과 자녀 양육을 위해서는 부모가 일찍 퇴근할 수 있는 유연근무제의 선호도가 높고 이용 욕구도 높지만 전북은 타 지역에 비해 유연근무제 활성화가 미흡한 상황이다. 본문에서 언급한 바와 같이 중소기업 대상으로 유연근무 인프라 지원을 통해 제도 도입확대를 위한 노력이 필요하다.

참고문헌

참고문헌

- 강민정 외(2019), 중소기업 특성을 고려한 일·생활 균형 지원방안, 저출산고령사회 위원회
- 김원정 외(2018), 서울시 중소기업 일·생활균형 실태 및 지원방안 연구, 서울시여성가족재단
- 김영신(2016), 광주지역 일·가정양립을 위한 지원정책 연구, 광주여성재단
- 김영옥(2014), 남성의 육아휴직 활용 및 육아기 근로시간 단축제도 활성화방안 연구, 고용노동부
- 김재국(2019), 광주광역시 일·가정양립 기본계획 수립 및 전략사업 개발, 광주광역시
- 문정희 외(2018), 부산지역 일·생활균형 직장문화조성 지원방안, 부산여성가족개발원
- _____ (2019), 부산지역 일·생활균형 지원사업 성과관리 및 중단기전략개발, 부산여성가족개발원
- 박민정·고영란(2021), 울산형 일·생활 균형 지원 모델 개발, 울산여성가족개발원
- 박은미(2019), 경상북도 일·가정양립지원센터 운영방안, 경북여성정책개발원
- 박종서 외(2017), 중소기업 근로자의 일·가정양립 실태와 정책과제, 한국보건사회연구원
- 안세아(2020), 충남 여성농업인 일·생활균형 제고 방안 연구, 충청남도여성정책개발원
- 오현규·박성민(2014), 일과 삶의 균형 정책이 조직구성원들의 직무 및 생활만족에 미치는 영향력 연구, 한국행정논집, 26(4).
- 유정미(2018), 충북 일·생활 균형 현황 및 지원 방안, 충북여성재단
- 이순미·이수진(2019), 전남 일·생활 균형 현황과 지원기관 설립 및 운영 방안, 전남여성가족재단
- 이재원·강혜진(2018), 워라벨과 삶의 만족도: 세대간 차이를 중심으로, 지방정부연구 제22권 제3호.
- 임희정(2020), 일·생활 균형 확산 지원사업 활성화 방안 연구

전기택 외(2018), 지자체 일·생활 균형 관련 실태진단 및 역할 강화방안 연구, 고용노동부

전기택 외(2020), 2019년 일·가정 양립 실태조사, 고용노동부

조경욱·전아람(2020), 전북 2040세대를 위한 출산친화 환경조성 방안

최운선 외(2018), 2018년 경기도 일·생활 균형 지원 모델 개발, 경기도가족여성연구원

기본연구 2021-07

전라북도 일·생활균형 실태 및 대응방안 연구

발행인 | 권혁남

발행일 | 2021년 12월 31일

발행처 | 전북연구원

55068 전북 전주시 완산구 콩쥐팍쥐로 1696

전화: (063)280-7100 팩스: (063)286-9206

ISBN 978-89-6612-352-0 93330

본 출판물의 판권은 전북연구원에 속합니다.

