연구보고서 2018-03

충북 일·생활 균형 현황 및 지원 방안

연구책임 **유정미** (충북여성재단 연구위원)

충북여성재단
CHUNGBUK WOMEN FOUNDATION

발 간 사

남성과 여성이 일과 돌봄을 나누어서 분담하는 성별분업체제는 우리사회의 제도와 문화를 형성해 온 오랜 방식입니다. 출산휴가, 육아휴직의 공백을 수용하기 어려운 직장 문화, 경직된 업무 시간 운용, 초과근무 관행, 일을 우선시하는 권위적 의사결정 등은 이를 나타냅니다.

많은 여성들이 출산과 육아에 당면하면서 경력단절을 겪고 있고, 가족 돌봄 부담이 있는 노동자들은 일과 생활의 균형을 힘겹게 이어가고 있습니다. 젊은 세대가 가족생활에 편입하기를 기피하는 현상 역시 일을 우선시하는 문화가 돌봄, 여가, 자기계발을 존중하지 않는 데에 영향이 있습니다.

우리 사회는 다시 한 번 저출산 쇼크를 맞고 있습니다. 2017년 1.05명이었던 합계출산율이 2018년에는 1.0명 이하로 내려갈 것이 유력하기 때문입니다. 일하는 여성들이 일과 가정생활을 양립하도록 지원하는 것을 넘어서 이제는 일터 자체가 변화해야 하며, 남성들이 돌봄 영역으로 더욱 진입해야 한다는 목소리가 높습니다.

본 연구는 충북지역의 일·생활 균형 실태를 조사하고 정책적 지원방안을 모색해 보았습니다. 통계 자료 분석을 통해 충북지역 일·생활 균형 수준을 전국과 비교해서 진단했으며, 충북지역 취업자들의 일·생활 균형 실태, 일·생활 균형 제도 이용 현황, 정책 수요 등에 대한 조사 결과를 통해 정책 제언을 내놓았습니다.

향후 본 연구가 충북의 일·생활 균형을 향상하는데 조금이나마 기여할 수 있기를 기대합니다. 이 보고서가 발간되기까지 많은 분들의 도움이 있었습니다. 연구를 수행하는 과정에 고견을 나누어 주신 학계 연구자, 현장 전문가, 조사 참여자 분들께 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

2018년 9월

충북여성재단 대표이사 권수안

요 약

Ⅰ. 서 론

○ 일·생활 균형은 일과 돌봄의 양립을 비롯하여 일와 일 이외의 삶의 양립을 배경으로 하며, 일·생활 균형의 갈등은 그간 여성의 경력단절, 남성의 돌봄 참여 제한, 저출산, 청년세대의 가족구성 기피 등 사회문제로 나타났음.

○ 이 연구는 충북지역의 일과 생활의 균형 현황을 진단하고 일·생활 균형 활성화를 위한 정책적 과제를 도출하고자 함. 일·생활 균형 가운데 이 연구는 일터의 일·생활 균형 현황, 일·생활 균형 제도 이용, 정책 수요 등을 진단하고 정책 방안을 모색하는데 초점이 있음.

○ 이 연구의 주요 내용은 다음과 같음. (1) 일·생활 균형 지원 정책의 현황 검토 (2) 충청북도 일·생활 균형 지표 실태에 대한 검토 및 특성 분석 (3) 충북의 일·생활 균형 현황 및 정책 수요 분석 (4) 일·생활 균형 활성화를 위한 정책 방안 모색.

○ 연구방법은 문헌자료 및 통계분석, 설문조사, 초점집단면접, 간담회 및 전문가 자문회의 등임

Ⅱ. 일·생활 균형 지원 정책 현황

○ 일·생활 균형 지원 정책이 일·가정 양립 지원정책을 대체하거나 더 포괄적인 범위의 정책으로 간주되지만 일·가정 양립 지원 정책을 어떤 영역을 중심으로 정의하는가에 따라 일·생활 균형 지원 정책이 일·가정 양립 지원 정책을 포괄하기 어려운 측면도 있음.

○ 「양성평등기본법」의 일·가정 양립지원 정책의 범위는 일터에서 모성

권·부성권 실현을 강화하는 것 뿐 아니라, 돌봄의 사회서비스를 확대하고, 지역사회를 가족친화적 환경으로 조성하는 부분을 포함함. 여기서 일·가정 양립지원 정책은 일터의 일 중심성 뿐 아니라 돌봄의 여성 중심성/가정중심성에 대한 변화를 포괄함.

○ 이 연구는 일터의 일·생활 균형 현황을 중심으로 분석하고 있어서 “일·생활 균형” 또는 “일·생활 균형 지원 정책”이라는 용어를 주로 사용함. 하지만 일과 가정생활 양립의 어려움 문제, 일과 돌봄의 어려움 문제를 명확히 특정해야 하는 경우 “일·가정 양립 지원”이라는 표현도 같이 사용함.

○ 이 연구에서 일·생활 균형 지원 정책의 세부 정책은 첫째, “노동자의 모성·부성 권리 및 가족돌봄권 보호” 정책, 둘째, “노동시간 및 작업공간의 효율화, 유연화” 정책, 셋째, “일·생활 균형 문화·프로그램·시설 조성 정책”으로 구분함.

○ 모·부성권 보호제도의 경우 점차 확대·보완되고 있지만 낮은 육아휴직 급여, 출산전후휴가, 육아휴직 급여의 사업주 및 고용보험 부담에 따른 사각지대 발생 등의 문제가 있음. 유연근무제의 경우 도입 초기 단계로 도입을 현실화할 수 있는 적극적 지원이 필요함.

○ 지자체 차원의 일·생활 균형 지원 정책 가운데 운영이 잘 되고 있는 사례로 직장맘 지원센터(서울, 광주), 일·가족 양립지원센터(서울, 대구), 일·가정 양립 민관협의체(대구), 일·가정 양립 남성 서포터스(대구), 찾아가는 아버지교실(서울), 아빠 육아휴직 장려금(서울 서초구) 등의 사례가 있음.

Ⅲ. 충청북도 일·생활 균형 지표 실태

○ 통계청은 일과 가정 생활 양립의 현황을 진단하고 변화의 추이를 살펴보기 위해 매년 「일·가정 생활 양립 지표」를 발표하고 있음. 이 장에서는

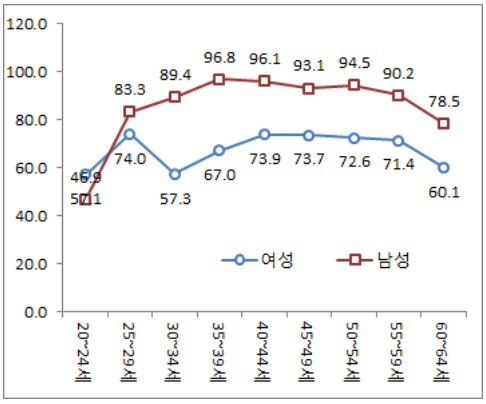
통계청의 일·가정 양립 지표를 준용하여 충북지역의 일·가정 양립 수준을 분석함.

○ 충북은 전국 평균에 비해 맞벌이 가구 비중이 높은 편으로, 2017년 전국 평균 맞벌이 가구 비중에 비해 충북의 비율은 7.9%p 높음(충북 52.5%, 전국 44.6%). 맞벌이 가구 비율이 충북의 일·가정 양립 여건이 양호함을 나타낸다고 단정할 수는 없지만, 남녀가 같이 일하고 같이 돌보는 모델을 추구하는 측면에서는 긍정적 지표임.

○ 충북은 여성 고용 측면에서는 경력단절 시점이 전국 평균에 비해 빠르고 경력단절 폭도 더 크다는 문제가 있지만 대신 경력 단절 후 재진입 시기가 빠르며, 경력단절 여성의 규모에서 전국 평균 대비 충북의 비율이 낮음 (충북 17.6%, 전국 20.0%).

– 여성 경제활동참가율이 전국 35~39세 60.3%, 충북 30~34세 57.3%

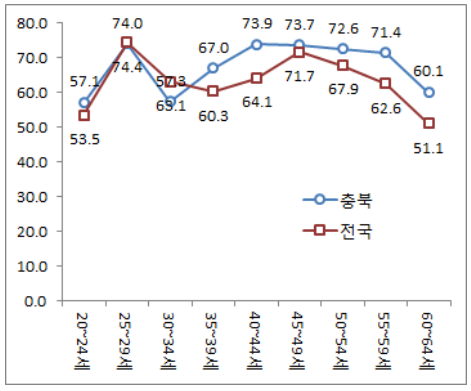
(단위: %)



[그림] 충북 경제활동참가율:성별, 연령별 (2017)

자료: 통계청, 지역별 고용조사 원자료 분석 (2017년 하반기) (원자료 다운로드: 2018. 8. 5.)

(단위: %)



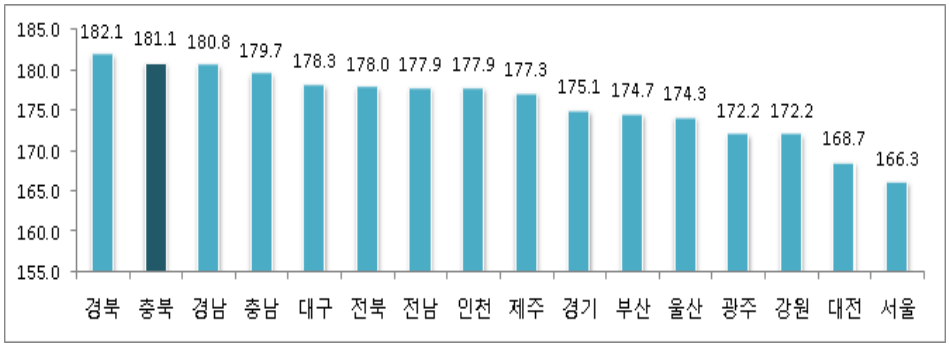
[그림] 여성경제활동참가율: 전국, 충북 (2017)

자료: 통계청, 지역별 고용조사 원자료 분석 (2017년 하반기) (원자료 다운로드: 2018. 8. 5.)

○ 고용노동부 『사업체노동력조사』 결과에 따르면, 충북 지역 사업체 종사자의 월 노동시간 평균은 181.1 시간으로, 충북은 16개 시·도 가운데 두 번째로 노동시간이 긴 지역임. 반면, 여가시간 측면에서는 평균 휴가

사용일 수가 전국 16개 시·도 가운데 가장 적었으며 여가시간 충분도 역시 낮음. 노동시간이 길고 여가시간은 짧은 양상으로 장시간 노동 개선이 시급함.

(단위: 시간)



[그림] 시·도별 총 근로시간

자료: 고용노동부, 2017년 시도별 임금 및 근로시간 (검색일: 2018. 3. 23.)

○ 충북 지역 국·공립 어린이집 비율은 5.1%로 60개소가 설치되어 있어서 전국 평균 국·공립 어린이집 비율 7.8%(3,157개)에 비해 낮은 수준이고, 직장 어린이집의 경우 2017년 기준 32개소로 산업단지가 조성 여건에 비해서는 수가 적은 편임.

○ 육아휴직제도 사용자가 증가하고 있지만(3,127명, 2017년 기준) 여전히 이용자의 다수는 여성이며 남성 이용자는 8.5%(266명)에 불과해서 남성 육아휴직자 확대가 필요함. 육아기근로시간단축제도, 가족돌봄휴직제도 등은 제도에 대한 인지도가 낮아서 제도 이용에 대한 홍보가 필요함.

[표] 성별 육아휴직급여 수급자 현황

(단위: 명, %)

	충북				전국			
	계	남성	여성	남성비율	계	남성	여성	남성비율
2017	3,127	266	2,861	8.5	178,098	17,434	160,664	9.8

자료: 한국고용정보원, 고용정보통합분석시스템(https://eis.work.go.kr/)

○ 일과 가정 생활 우선도에 대한 의식 조사에서 여전히 “일을 우선시 한다”는 의견이 우세하지만 점차 “일 우선” 이 줄고 “일과 가정생활 둘 다 비슷하게” 우선시 하는 생각이 늘고 있음. 일 중심적 사고를 줄이고 일과 가정생활이 균형을 이룰 수 있는 문화를 만들어갈 필요가 있음

Ⅳ. 일·생활 균형 실태 및 정책수요: 설문조사 결과

○ 「충북 일·생활 균형 실태 및 정책 수요조사」는 충북지역 일·생활 균형 실태를 파악하고 일·생활 균형 활성화를 위한 도민의 정책수요를 파악하기 위해 실시되었으며, 조사 대상은 만 20세 이상 60세 미만 충북지역 거주자이고 조사 시점 기준으로 전일제 취업자인 자를 대상으로 함. 조사 표본은 1,043명임.

1. 일·생활 균형 실태

○ 조사대상의 평균 노동시간은 46.5시간으로 응답자의 약 60%는 하루에 1~2시간 정도 초과근무를 하고 있고 8.5%는 52시간 이상 일하고 있음. 업종에서는 광·제조업, 도·소매/음식/숙박업의 노동시간이 길고, 직업으로는 생산기술직, 서비스 판매직의 노동시간이 길었음. 충북은 제조업이 발달해 있는 특성으로 제조업 분야 일·생활 균형 여건 향상이 중요함.

[표] 업종별 주당 평균 근무시간 현황

(단위: %)

	35 ~ 40시간이하	~ 46시간 이하	~ 52시간 이하	52시간 이상	계
농업/임업/어업	35.7	35.7	21.4	7.1	100.0
광업/제조업	28.4	17.6	44.4	9.6	100.0
건설업	40.0	26.7	31.7	1.7	100.0
도·소매/음식/숙박업	37.7	14.7	31.8	15.9	100.0
전기/운수/통신/금융	33.1	25.2	36.0	5.8	100.0
사업·개안공공서비스 등	39.8	20.5	36.8	2.9	100.0

○ 사업장의 종사자 규모가 작을수록 조직문화가 권위적이고, 조직 운영에 있어서도 유연성이 떨어지며, 여성의 임신, 출산을 수용할 수 있는 여건이 더 어려운 것으로 나타남. 중·소규모 사업장의 일·생활 균형 여건을 개선하기 위한 대책이 요구됨. 생산직·기술직이 많은 제조업 분야의 조직문화가 상대적으로 더 권위적이고, 서비스판매직은 여성 종사 비율이 높은 반면 임신·출산에 대한 수용성은 좋지 않았음.

○ 하루 시간 배분에 대한 조사 결과 응답자들은 잠이나 식사를 제외한 하루시간의 약 70%를 직장 일에 쓰고 있다고 응답했고, 성별, 연령에 관계없이 대부분 직장 일에 쓰는 시간을 약 10% 정도로 줄이고 싶어함. 여성들은 가사일 및 돌봄에 쓰는 시간이 더 많았으며, 남성들은 여가 및 자기계발 시간 사용이 더 많아서 일에 쓰는 시간은 남녀가 비슷하지만 돌봄과 여가 시간에서는 불균형이 있음.

[표] 하루 시간 배분 : 현재 vs. 지향

(단위: %)

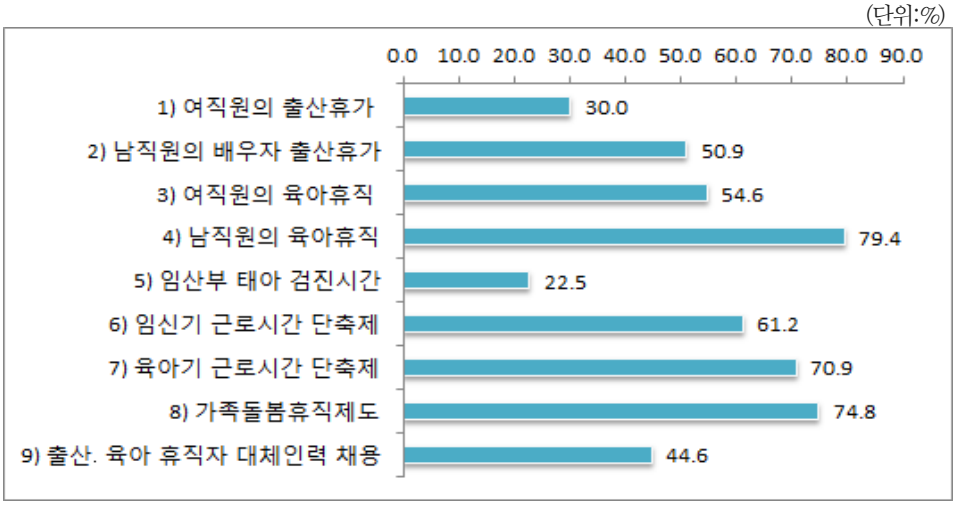
	본인의 현재 비중			본인이 희망하는 비중		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성
직장(경제활동)일 (일과연관된회식포함)	68.3	68.9	67.8	59.6	60.1	59.0
가사일 및 가족돌봄	18.2	14.1	22.2	18.0	16.5	19.5
여가생활 및 자기계발	13.5	17.1	9.9	22.5	23.4	21.5
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 본인의 하루 시간을 100으로 놓고 각 영역이 차지하는 비중을 적도록 해서 조사된 결과임

2. 일·생활 균형 제도 이용 현황

○ 직장의 일·생활 균형 제도 가운데 이용이 가장 어려운 것은 남성의 육아휴직이었음(이용이 어렵다는 비율 79.4%). 그 다음은 가족돌봄휴직제도(74.8%), 육아기 근로시간 단축제도(70.9%), 임신기 근로시간 단축제도(61.2%) 순으로 파악됨. 일·생활 균형제도 수용률에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 사업장 규모로 중소규모 사업장의 일·생활 균형 제도 수용성을 높이기 위한 대책이 필요함.

(단위:%)



[그림] 직장의 일생활균형 제도 이용의 어려움

* 주: 제도 이용이 "매우 어렵다"와 "어려운 편이다"에 응답한 비율을 합한 것임

○ 유연근무제도는 거의 확산이 되지 않은 것으로 나타남. 응답자들은 유연근무제에 비해 직장어린이집과 같은 물리적 시설 설치, 가정의 날이나 가족캠프와 같은 가족친화 프로그램의 중요도를 더 높이 평가함. 정책중요도 평가에서는 유연근무제에 대해 중간 이상으로 중요성을 평가하고 있어서 제도에 대한 인지도 향상 및 도입을 위한 지원이 필요함.

○ 육아휴직 사용의 주요 어려움은 경제적 문제, 업무 대체 및 경력유지 어려움 등임. 휴직 기간 소득 보완 대책이 적극 필요하며, 업무 대체의 가능성을 높이는 방향으로 기업의 인사 운영 전략이 운용될 수 있도록 일·생활 균형의 사례와 모델을 개발할 필요가 있음. 남성 육아휴직 활성화에 대해 대다수(88.6%)가 긍정적으로 인식하고 있어서 남성 육아휴직이 활성화를 위한 제도적, 문화적 여건 향상이 필요함.

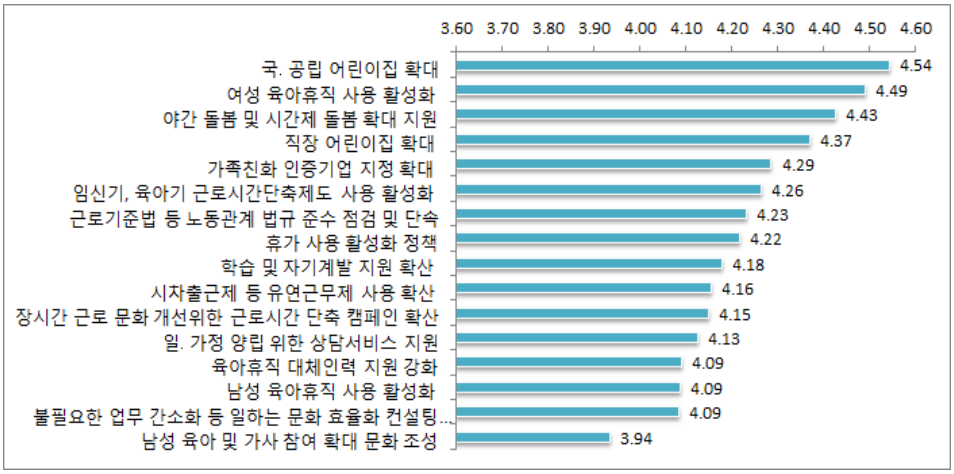
3. 정책수요

○ 정부의 주 52시간 이하 근무제도에 대한 인지도가 매우 높아서(인지도

97.0%), 근로시간 단축 제도에 대한 관심이 전반적으로 많음을 보여줌. 주 52시간 이하 근무제에 대한 평가 역시 긍정적 평가가 압도적이었음(긍정 93.6%). 제조업을 비롯하여 근로시간이 긴 업종에서는 이 제도 도입이 실제 근무시간 축소 효과를 도출할 것으로 기대됨.

○ 직장 선택 시 높은 급여 보다는 정시퇴근이 가능한 회사를 선택하겠다는 응답이 63.2%로 응답자의 약 2/3는 돈 보다는 일과 생활의 균형에 더 높은 가치를 두었음. 여성(70.5%)이 남성(55.9%)보다, 연령대별로는 30대가(77.0%) 정시 퇴근 회사를 더 선호함. 제한적 설정 하의 조사이지만 경제적 가치보다는 일과 생활의 균형에 더 높은 가치를 두는 비율이 늘고 있음을 나타냄.

(단위:점)



[그림] 일·생활 균형을 위한 정책에 대한 수요

주: 주요한 정도를 0~5까지 범위에서 표시하도록 한 결과를 평균으로 계산한 결과이며 값이 높을수록 중요하다고 평가하는 정도가 높음

○ 일·생활 균형을 위한 정책 수요에서 점수가 높은 항목은 “국공립어린이집 확대”(4.54점), “여성의 육아휴직 사용 활성화”(4.49), “야간 돌봄 및 시간제 돌봄 확대 지원”(4.43), “직장 어린이집 확대”(4.37) 순임. 일터의 변화, 남성 육아휴직 활성화, 여가 및 자기계발 시간 확보 등 새로운

요구들이 증가하고 있지만 정책 수요에서 더 우선적으로 꼽은 것은 그간 지속적으로 요구되어온 핵심 정책들임. 여성들이 남성들보다 일·생활 균형 정책에 대해 중요도를 높게 평가하고 있어서 여성들이 더 많은 관심과 수요가 있음을 나타냄.

V. 일·생활 균형 실태 및 정책수요: 초점집단 면접 결과

○ 장시간 노동 및 스트레스는 초점집단 면접 각 그룹들에게 있어서 갈등 요인으로 수용되고 있었으며, 장시간 노동은 특히 임신과 육아와 같은 상황에 처했을 때 직장을 떠나는 선택을 하게했음. 비혼인 경우에도 장시간 노동 및 스트레스는 직장에 대한 회의를 갖게 하는 요인이 되었음.

○ 임신·출산·육아를 배려하지 않는 조직문화가 일·생활 균형의 어려움이 되고 있음. 임신·출산을 배려하지 않는 직장 문화 때문에 면접참여자들은 임신한 상태에서 계속 야간근로를 하거나, 무거운 물건을 들어야 하고, 힘든 근무 여건을 견디다 퇴직한 한 경험이 있음. 출산 후에도 양육자라는 조건은 고려되어야 할 조건이 아니라 드러내지 않아야 하는 조건으로 여겨졌고, 관리자의 인식 한계는 조직문화를 정체시키는 요인이 됨.

> 2교대로 운영하는 일을 했는데 [근무를 시작하고] 한 달 반 만에 임신을 한 거예요. 서 있는 직업이고 12시간씩 교대를 해야 하는 직업인데, [임신한 사람에게] 교대근무를 시킬 수가 없는데 교대를 안하는 방법이 없어요. [임신부는] 원래 12시간 근무도 못 시키죠, 저는 근무시간 출·퇴근을 할 수 있는 차가 없는데, 출퇴근 차는 12시간 근무를 기준으로 움직이고요(사례 C4, 여성, 38세).

○ 출산휴가, 육아휴직이 법으로 보장된다고 해도 법과 현실에는 격차가 있음. 소규모 사업장에서는 여전히 출산휴가, 육아휴직 사용 사례 자체가 없고 출산을 하면 직장을 그만두는 관행이 있거나, 육아휴직을 보장받을 수 있어도 동일 직무를 유지하기 어렵기 때문에 사실상 사용을 못하는

경우들이 있으며, 경제적 문제 역시 육아휴직을 사용하기 어려운 현실적 이유임. 남성 육아휴직 역시 법적으로는 가능하지만 육아휴직자가 승진에서 누락이 되거나, 남성 육아휴직을 웃음거리로 만드는 문화가 남성들의 육아휴직 사용을 어렵게 함.

> 남자들 그런 거 있잖아요. '쟤 남자인데 육아휴직을 했대', 그런 인식이나 동료들 사이에서 '뭐 남자인데 무슨 육아휴직을 해?' 이런 분위기가 많은 거예요. 뭐 위에 상사 간부급들에서 불만이 나오는 거죠. 쟤는 애는 여자가 다 키우는데 왜 네가 육아휴직을 해 이런 인식? (사례 A3, 여성, 31세)

○ 가정 내 역할 불균형 문제 역시 일·생활 균형을 어렵게 하는 요인임. 맞벌이인 경우에도 남성의 가사 및 돌봄 참여가 제한적인 경우 일하는 여성들은 일과 돌봄을 양립하는데 더 많은 부담을 갖음. 여가 및 자기계발 시간에 있어서는 남녀 모두 부족함을 느끼고 있지만 여성들은 어려움이 더 크다는 것을 호소함.

○ 직장 내 여건을 통해 일·생활 균형을 이루기 어려운 경우 면접참여자들은 단절, 유예, 타협과 같은 개별적 대응을 통해 상황에 대처하고 있었음. 여성들이 일과 가정의 양립 어려움으로 직장을 떠나 단절적으로 가정으로 이동하거나, 아이를 낳지 않거나, 결혼을 하지 않는 방식으로 여건이 수용할 수 있는 정도의 타협적 선택을 하고, 현재에 대한 불안감과 미래에 대한 불확실함으로 현실을 떠나는 기대를 바탕으로 현실을 유예하는 방식임.

Ⅵ. 충북 일·생활 균형 활성화 방안

○ 일·생활 균형 활성화를 위한 정책방안을 다음과 같이 도출함. 공통 대상 정책으로는 일·생활 균형 정책 지원을 위한 추진체계 구축, 대중적 캠페인 및 사례 발굴 및 확산, 개인 대상 정책으로 육아휴직 소득 감소분 보

완책, 일·생활 균형 지역 커뮤니티 육성, 제도 이용 고충상담 기능 강화, 기업 대상 정책으로 기업대상 컨설팅, 인프라 확대, 가족친화인증기업 확산 및 내실화를 우선적으로 제시함.

○ 충북은 지역의 특성을 고려하여 추진해야할 사업들이 있지만 아직까지 적극적인 정책 추진이 이루어지지 않았음. 지역에서 일·생활 균형 제도 도입을 확산시키고, 조직문화를 개선하며, 개인들의 제도사용 여건을 적극적으로 지원함으로써 일·생활 균형 활성화의 구체적 사례와 모델을 만들어갈 필요가 있음.

[표] 일·생활 균형 활성화 정책 방안(종합)

대상	구분	정책방안
공통	추진 체계 구축	◦ 「가족친화 사회환경 조성 및 지원」 조례 제정 ◦ 일생활 균형(일·가족 양립) 지원 센터 설치 ◦ 일생활 균형 민·관 협의 기구 구성
	대중적 캠페인 및 사례 발굴 확산	◦ 일생활 균형 제도 이용 홍보 및 캠페인 ◦ 소규모 기업 출산휴가, 육아휴직 이용 사례 발굴 및 홍보 ◦ 임신기/육아기 근로시간 단축제도, 가족돌봄휴가 제도 등 인지도 확산 홍보 ◦ 남성 육아휴직 사례 발굴 및 홍보 ◦ 비정규직 출산휴가, 육아휴직 이용 가능 및 지원금 제도 홍보, 이용 사례 발굴 및 홍보
개인	육아휴직 소득 감소분 보완책	◦ 육아휴직 소득 감소분 저금리 대출 지원
	일생활 균형 지역 커뮤니티 육성	◦ 남성 육아 참여 활성화 자조모임 육성 ◦ 일하는 여성 육아 및 경력단절 예방 자조모임 육성
	제도 이용 고충 상담 기능 강화	◦ 고용평등상담실 기능강화 및 홍보
기업	기업 대상 제도 적용 및 조직문화 개선 컨설팅 지원	◦ 기업 대상 일생활 균형 제도 적용 컨설팅 ◦ 유연근무제도 도입 지원 ◦ 기업 대상 일생활 균형 제도 활용 홍보 ◦ 기업 대상 조직문화 개선 교육 ◦ 기업 관리자 대상 인식개선 교육
	일생활 균형 시설 인프라 확대	◦ 산단형 직장 어린이집 설치 지원 ◦ 수유실 및 여성휴게실 설치 확대
	가족친화인증 기업 확산 및 내실화	◦ 가족친화인증기업 신규 인증 컨설팅 지원 ◦ 가족친화인증기업 운영 실태 파악 ◦ 가족친화인증기업 포럼 운영

목 차

Ⅰ. 서론

1. 연구 배경 및 목적 ····· 3
2. 연구 내용 및 방법 ····· 5
   가. 연구 내용 ····· 5
   나. 연구 방법 ····· 6
   다. 연구 수행 절차 ····· 7

Ⅱ. 일·생활 균형 지원 정책 현황

1. 일·생활 균형 지원 정책의 범위 ····· 11
   가. 노동자의 모성·부성권 및 가족돌봄권 보호 정책 ····· 14
   나. 작업장의 유연한 노동시간 및 휴가 활성화 정책 ····· 21
   다. 일·생활 균형 문화·프로그램·시설 조성 정책 ····· 24

2. 타 지자체 일·생활 균형 정책 사례 ····· 27
   가. 직장맘 지원센터 ····· 27
   나. 일·가족 양립 지원센터 ····· 29
   다. 일·가정 양립 민관협의체 구성 ····· 31
   라. 일·가정 양립 남성서포터즈 '신통남 프로젝트' ····· 32
   마. 찾아가는 아버지교실 ····· 32
   바. 아빠 육아휴직 장려금 지급 ····· 33

Ⅲ. 충청북도 일·생활 균형 지표 실태

1. 일·생활 균형 통계 지표 ····· 37
   가. 가구구성 ····· 38
   나. 고용 ····· 41
   다. 노동시간 ····· 46

라. 돌봄 시설 ····· 52
마. 사회제도 ····· 57
바. 일과 가정생활 우선도 ····· 61
2. 소결 ····· 63

IV. 일·생활 균형 실태 및 정책수요 : 설문조사 결과

1. 조사 개요 및 응답자 특성 ····· 69
가. 조사 개요 ····· 69
나. 조사 내용 ····· 70
다. 응답자 현황 ····· 71
2. 일·생활 균형 실태 ····· 74
가. 노동시간 ····· 74
나. 직장 문화 ····· 78
다. 가족 돌봄 ····· 83
라. 시간 배분 ····· 88
3. 일·생활 균형 제도 이용 현황 ····· 92
가. 일·생활 균형 제도 이용 전반 ····· 92
나. 유연근무제도 및 가족친화제도 ····· 99
다. 육아휴직제도 이용 ····· 101
4. 정책수요 ····· 105
가. 주당 52시간 근무제 인지도 및 평가 ····· 105
나. 정시퇴근 vs. 높은 급여 선호도 ····· 108
다. 일·생활 균형 정책 수요(종합) ····· 110
라. 생활만족도 ····· 113
5. 종합 분석 ····· 116

V. 일·생활 균형 실태 및 정책수요 : 초점집단 면접 결과

1. 조사 개요 ····· 123
2. 장시간 노동 및 스트레스 ····· 124
3. 임신·출산·양육을 배려하지 않는 조직문화 ····· 126
가. 임신, 출산 상태를 배려하지 않는 태도 ····· 126
나. 양육에 대한 배려가 없는 문제 ····· 128

다. 관리자 인식의 한계 ····· 129
4. 제도사용: 법과 현실의 격차 ····· 130
가. 제도 사용의 현실적 어려움 ····· 130
나. 남성의 육아휴직 어려움 ····· 133
5. 가정 내 역할 불균형의 문제 ····· 135
가. 배우자의 역할분담 제한 ····· 135
나. 여가 및 자기계발 부족 ····· 137
6. 대응: 단절, 유예, 타협 ····· 138
가. 단절 ····· 138
나. 타협 ····· 139
다. 유예 ····· 140
7. 소결 ····· 141

Ⅵ. 충북 일·생활 균형 활성화 방안

1. 충청북도 일·생활 균형 주요 현황 및 정책수요 ····· 145
가. 일·생활 균형 실태 ····· 145
나. 일·생활 균형 제도 이용 ····· 147
다. 정책 수요 ····· 149
라. 종합 ····· 150
2. 정책제안 ····· 150
가. 추진 체계 구축 ····· 153
나. 일·생활 균형 캠페인 및 사례 발굴 확산 ····· 157
다. 육아휴직 소득감소분 보완책 ····· 158
라. 일·생활 균형 지역 커뮤니티 육성 ····· 158
마. 일·생활 균형 제도 이용 고충상담 기능 강화 ····· 160
바. 기업 규모, 업종 특성 고려한 일·생활 균형 향상 컨설팅 ··· 160
사. 산단형 공동직장 어린이집 확대 지원 ····· 162
아. 가족친화인증기업 확산 및 내실화 지원 ····· 163

참고문헌 ····· 165
부록. 설문조사 질문지 ····· 167

표 목차

[표 Ⅱ-1] 임신·출산기 모·부성권 보호 제도 ····· 14
[표 Ⅱ-2] 출산전·후 휴가 제도 (2018. 8.) ····· 16
[표 Ⅱ-3] 유산·사산 휴가 지원 기준 ····· 16
[표 Ⅱ-4] 육아기 모·부성권 보호 제도 및 가족돌봄권 보호 ····· 17
[표 Ⅱ-5] 육아휴직 제도 (2018. 8.) ····· 19
[표 Ⅱ-6] 육아기 근로시간 단축제도(2018. 8.) ····· 20
[표 Ⅱ-7] 노동시간 및 작업공간 효율화·유연화 지원 제도 ····· 21
[표 Ⅱ-8] 유연근무제 유형 ····· 22
[표 Ⅱ-9] 유연근무제 간접노무비 지원(2018. 8.) ····· 23
[표 Ⅱ-10] 재택·원격근무 인프라 지원 (2018. 8.) ····· 23
[표 Ⅱ-11] 일터의 일·생활 균형 환경(문화, 프로그램, 시설 등) 조성 정책 ··· 24
[표 Ⅱ-12] 고용노동부 근무혁신 10대 제안 캠페인 ····· 25
[표 Ⅱ-13] 고용노동부 직장어린이집 시설 지원 비용 ····· 26
[표 Ⅱ-14] 서울시 직장맘 지원센터 운영 현황 ····· 28
[표 Ⅱ-15] 광주광역시 일·가정 양립 지원본부 직장맘 지원센터 ····· 29
[표 Ⅱ-16] 서울시 일·가족양립 지원센터 운영 현황 ····· 30
[표 Ⅱ-17] 대구 일·가정양립 지원센터 운영 현황 ····· 30
[표 Ⅱ-18] 대구 일·가정 양립 협력체계 구축 운영 현황 ····· 31
[표 Ⅱ-19] 대구광역시 ‘신통남 프로젝트’ 운영 현황 ····· 32
[표 Ⅱ-20] 서울시 “찾아가는 아버지교실” 운영 현황 ····· 33
[표 Ⅲ-1] 일·생활 균형 통계 지표 ····· 37
[표 Ⅲ-2] 가족형태별 가구 구성 : 혈연 및 비혈연 가구 (2016) ····· 38
[표 Ⅲ-3] 가족형태별 가구구성(충북) ····· 39
[표 Ⅲ-4] 맞벌이 가구 현황 ····· 40
[표 Ⅲ-5] 혼인상태별 경제활동참가율: 충북, 전국 ····· 41
[표 Ⅲ-6] 연령대별 경제활동참가율: 충북, 전국(2017) ····· 42
[표 Ⅲ-7] 경력단절 여성 규모 ····· 43
[표 Ⅲ-8] 경력단절 사유 (2014–2017) ····· 45

[표 Ⅲ-9] 시·도별 평균 근로시간(2017) ····· 48
[표 Ⅲ-10] 휴가 활용 여부 및 연간 사용 휴가 일수(2016) ····· 49
[표 Ⅲ-11] 성별 연간 평간 휴가 사용 일 수 (2016) ····· 50
[표 Ⅲ-12] 평균 여가시간: 평일, 휴일 (2016) ····· 51
[표 Ⅲ-13] 여가시간 충분도: 평일, 휴일 ····· 51
[표 Ⅲ-14] 어린이집 설치 현황 (2017. 12. 31. 현황) ····· 52
[표 Ⅲ-15] 어린이집 설치유형별 정원 및 현황 (2017. 12. 31.) ····· 53
[표 Ⅲ-16] 설치유형별 유치원 수 및 원아 수(2017) ····· 53
[표 Ⅲ-17] 직장어린이집 설치의무 이행 현황 ····· 55
[표 Ⅲ-18] 직장어린이집 현황(207. 12. 31.) ····· 55
[표 Ⅲ-19] 노인돌봄시설 현황(2016) ····· 57
[표 Ⅲ-20] 모·부성권 제도 이용 현황 ····· 58
[표 Ⅲ-21] 성별 육아휴직급여 수급자 현황 ····· 58
[표 Ⅲ-22] 시·도별 가족친화인증기업 현황 ····· 59
[표 Ⅲ-23] 일·가정 양립제도 인지도(2017): 충북, 전국 ····· 60
[표 Ⅲ-24] 일 · 가정 양립제도 인지도(2013~2017): 충북 ····· 61
[표 Ⅲ-25] 일과 가정생활 우선도: 충북, 전국(2017) ····· 62
[표 Ⅳ-1] 조사 추진 개요 ····· 70
[표 Ⅳ-2] 조사 내용 개요 ····· 71
[표 Ⅳ-3] 응답자의 일반적 특성 ····· 72
[표 Ⅳ-4] 주당 평균 근무시간 현황 ····· 74
[표 Ⅳ-5] 성별 주당 평균 근무시간 현황 ····· 76
[표 Ⅳ-6] 업종별 주당 평균 근무시간 현황 ····· 77
[표 Ⅳ-7] 직종별 주당 평균 근무시간 현황 ····· 77
[표 Ⅳ-8] 초과근무를 하는 이유 ····· 78
[표 Ⅳ-9] 직장의 일·생활 균형 실태 ····· 79
[표 Ⅳ-10] 일·생활 균형의 가장 어려움이 되는 요소 ····· 82
[표 Ⅳ-11] 가족 내 돌봄이 필요한 대상의 수와 돌봄의 어려운 정도 ····· 84
[표 Ⅳ-12] 미취학 아동을 주로 돌보는 방법 ····· 85
[표 Ⅳ-13] 초등학생 아동을 주로 돌보는 방법 ····· 86
[표 Ⅳ-14] 몸이 아픈 가족을 주로 돌보는 방법 ····· 86
[표 Ⅳ-15] 장애가 있는 가족을 주로 돌보는 방법 ····· 87
[표 Ⅳ-16] 하루 시간 배분 : 현재 vs. 지향 ····· 89
[표 Ⅳ-17] 일·가족·여가 생활 시간부족 진단 ····· 91

[표 Ⅳ-18] 성별·연령별 일·가족·여가 생활 시간부족 진단 ····· 92
[표 Ⅳ-19] 직장의 일·생활 균형제도 이용 현황 ····· 93
[표 Ⅳ-20] 성별 일·생활 균형 제도 이용의 어려움 차이 ····· 95
[표 Ⅳ-21] 종사자 규모별 일·생활 균형 제도 이용의 어려움 차이 ···· 96
[표 Ⅳ-22] 업종별 일·생활 균형 제도 이용의 어려움 차이 ····· 96
[표 Ⅳ-23] 직종별 일·생활 균형 제도 이용의 어려움 차이 ····· 97
[표 Ⅳ-24] 가족친화인증여부별 일·생활 균형 제도 이용의 어려움 차이 ··· 98
[표 Ⅳ-25] 유연근무제 및 가족친화제도 도입률 및 중요도 ····· 99
[표 Ⅳ-26] 육아휴직 이용자의 육아휴직을 결정시 고민스러운 점 ····· 101
[표 Ⅳ-27] 육아휴직 미이용자의 육아휴직을 결정시 고민스러운 점 ····· 102
[표 Ⅳ-28] 남성 육아휴직 활성화에 대한 의견 ····· 103
[표 Ⅳ-29] 남성 육아휴직 활성화에 부정적인 이유 ····· 104
[표 Ⅳ-30] 남성 육아휴직 활성화에 긍정적인 이유 ····· 105
[표 Ⅳ-31] 업종별 주당 52시간 이하 근무제도 영향 ····· 106
[표 Ⅳ-32] 직종별 주당 52시간 이하 근무제도 영향 ····· 107
[표 Ⅳ-33] 정시퇴근 vs. 높은 급여 선호도 ····· 109
[표 Ⅳ-34] 일·생활 균형을 위한 정책수요에 대한 차이 ····· 113
[표 Ⅳ-35] 전반적 생활만족도 ····· 114
[표 Ⅳ-36] 성별, 연령별 전반적 생활만족도의 차이 ····· 114
[표 Ⅳ-37] 충청북도 생활여건에 대한 평가 ····· 115
[표 Ⅳ-38] 성별, 연령별 충청북도 생활여건에 대한 평가 ····· 116
[표 Ⅴ-1] 조사 대상자의 일반적 특성 ····· 123
[표 Ⅵ-1] 일·생활 균형 현황 문제 진단 및 정책방안(방향) ····· 151
[표 Ⅵ-2] 일·생활 균형 활성화 정책 방안(종합) ····· 153
[표 Ⅵ-3] 가족친화 사회관경 조성 및 지원 조례(안) 개요 ····· 154
[표 Ⅵ-4] 일·생활 균형(일·가족 양립) 지원센터 주요 사업(안) ····· 155
[표 Ⅵ-5] 일·가족 양립 민관협의체 운영(안) ····· 156
[표 Ⅵ-6] 육아휴직 소득감소분 저금리 대출 지원 ····· 158
[표 Ⅵ-7] 남성 육아 참여 활성화를 위한 자조모임 구성(안) ····· 159
[표 Ⅵ-8] 일하는 여성 육아 및 경력지속 자조모임 구성(안) ····· 159
[표 Ⅵ-9] 기업 규모, 업종 특성 고려한 일·생활 균형 향상 컨설팅(안) ····· 161
[표 Ⅵ-10] 고용노동부 직장어린이집 시설 지원 비용 ····· 162

그림 목차

[그림 Ⅰ-1] 연구 수행 절차 ····· 7
[그림 Ⅱ-1] 일·생활 균형 지원 정책의 범위) ····· 14
[그림 Ⅲ-1] 시·도별 맞벌이 가구 비율(2017) ····· 40
[그림 Ⅲ-2] 충북 경제활동참가율: 성별, 연령별 (2017) ····· 43
[그림 Ⅲ-3] 연령대별 여성경제활동참가율: 충북, 전국 (2017) ····· 43
[그림 Ⅲ-4] 시·도별 경력단절여성 비율 ····· 44
[그림 Ⅲ-5] 경력단절 사유: 충북, 전국(2017) ····· 46
[그림 Ⅲ-6] 충북지역 취업자의 평균 노동시간 추이 ····· 47
[그림 Ⅲ-7] 시·도별 평균 근로시간(2017) ····· 47
[그림 Ⅲ-8] 시·도별 총 근로시간 ····· 48
[그림 Ⅲ-9] 시·도별 연간 평균 휴가사용 일 수 ····· 49
[그림 Ⅲ-10] 시·도별 평일 평균여가시간 ····· 51
[그림 Ⅲ-11] 시·도별 휴일 평균여가시간 ····· 51
[그림 Ⅲ-12] 평일 여가시간 충분도 ····· 52
[그림 Ⅲ-13] 휴일 여가시간 충분도 ····· 52
[그림 Ⅲ-14] 시·도별 국공립어린이집 비율(2017) ····· 54
[그림 Ⅲ-15] 시도별 국공립 유치원 비율(2017) ····· 54
[그림 Ⅲ-16] 충북 직장어린이집 설치 추이 ····· 56
[그림 Ⅲ-17] 시·도별 가족친화인증기업 현황 ····· 59
[그림 Ⅲ-18] 충북 연도별 가족친화인증기업 현황 ····· 60
[그림 Ⅲ-19] 충북 가족친화기업 유형 ····· 60
[그림 Ⅲ-20] 일과 가정생활 우선도: 충북, 전국 ····· 62
[그림 Ⅲ-21] 일과 가정생활 우선도: 충북 (2011~2017) ····· 63
[그림 Ⅳ-1] 주당 평균 노동시간 히스토그램: 남성 ····· 76
[그림 Ⅳ-2] 주당 평균 노동시간 히스토그램: 여성 ····· 76
[그림 Ⅳ-3] “갑작스러운 초과근무 및 회식” 동의율 ····· 80
[그림 Ⅳ-4] “퇴근 시 상사 눈치” 동의율 ····· 80
[그림 Ⅳ-5] “임신에 대해 호의적이지 않은 분위기” 동의율 ····· 80

[그림 Ⅳ-6] “출퇴근 시간을 유연하게 조정하기 어려움” 동의율 ····· 81
[그림 Ⅳ-7] 일·생활 균형에서 가장 어려움이 되는 요소 ····· 83
[그림 Ⅳ-8] 돌봄이 필요한 대상별 돌봄의 어려운 정도 ····· 84
[그림 Ⅳ-9] 성별 돌봄이 필요한 대상별 돌봄의 어려운 정도 ····· 85
[그림 Ⅳ-10] 미취학 유아동 돌봄의 어려움 ····· 87
[그림 Ⅳ-11] 초등학생 돌봄의 어려움 ····· 87
[그림 Ⅳ-12] 하루 시간 배분 : 현재 vs. 지향 ····· 89
[그림 Ⅳ-13] 연령대별 남성과 여성의 하루 시간 배분 : 현재 vs. 지향 ····· 90
[그림 Ⅳ-14] 직장의 일생활균형 제도 이용의 어려움 ····· 93
[그림 Ⅳ-15] 유연근무제도 도입율 및 제도 중요도 ····· 100
[그림 Ⅳ-16] 남성 육아휴직 활성화에 대한 의견 ····· 104
[그림 Ⅳ-17] 주당 52시간 이하 정책 인지도 ····· 105
[그림 Ⅳ-18] 주당 52시간 정책에 대한 평가 ····· 108
[그림 Ⅳ-19] 정시퇴근 vs. 높은 급여 선호도 ····· 109
[그림 Ⅳ-20] 정시퇴근 vs. 높은 급여 선호도 ····· 110
[그림 Ⅳ-21] 일·생활 균형을 위한 정책에 대한 수요 ····· 111
[그림 Ⅳ-22] 영역별 일·생활 균형을 위한 정책 수요 ····· 112
[그림 Ⅳ-23] 충청북도 생활 여건에 대한 평가 ····· 115

Ⅰ. 서 론

1. 연구 배경 및 목적
2. 연구 내용 및 방법

CBWF

1. 연구 배경 및 목적

최근 일·생활 균형(work-life balance)에 대해 관심이 많아지고 있으며 정부에서도 주52시간 이하 근무제[1] 도입을 통한 장시간 근로 개선 등 일과 생활의 균형을 향상시키는 방향으로 정책을 추진하고 있다. 일·생활 균형(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 높이려는 행위를 지칭한다(손영미·박정열·김가영, 2006: 987).

일·생활 균형 지원 정책은 그동안 주로 일·가정 양립 정책이라는 용어로 추진되어 왔다. 일·생활 균형은 일·가정 양립에 비해 정책 대상을 유·아동이 있는 근로자 중심에서 전체 근로자로 확대시키고, 정책 내용 역시 여가나 자기계발 영역을 포함한다는 측면에서 더 포괄적으로 수용되고 있다. 하지만 일·생활 균형을 위한 지원에서 여전히 비중이 큰 문제는 일과 가정생활, 또는 일과 돌봄이 양립이 어려운 문제를 해소하는 것이다.

2017년 기준 충북지역 경력단절 여성은 48,657명이며 15~54세 여성의 17.6%가 경력단절 여성이다.[2] 일과 돌봄을 양립하기 어려운 문제의 상당부분을 여성들이 일터에서 가정으로 단절적으로 이동해서 전업 돌봄자가 되는 방식으로 해소하고 있음을 의미한다. 여성들의 경력단절은 노동의 권리를 제한 당하는 문제 뿐 아니라, 노동시장에 재진입한 후에도 여성들의 일자리의 질이 낮아지는 경향이 있어서 성별 고용 격차가 해소되지 않는 주요 요인이다.

여성들이 일할 수 있는 권리를 제한받는다면, 남성들은 돌봄의 권리를 제한받아왔다. 남성들의 가사노동 및 돌봄에 대한 참여는 제한적이어서 2017년도 충청북도 남성 육아휴직자는 266명으로 전체 육아휴직자의 8.5%에 불과하다.[3] 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원 법률」 및 「고용보험법」에 따라 남성과 여성 모두 육아휴직제도를 사용할 수 있도록 보장하고 있지만 남성이 직장에서 육아휴직을 사용하기는 쉽지 않은 현실이다.

---

1) 2018년 2월 근로기준법 개정을 통해 2018년 7월부터 주당 최대 근로시간을 52시간 이하로 하는 주 52시간 이하 근무제가 시행되었다. 정부는 주52시간제 적용에 따른 사회적 부작용을 막기 위해 사업장 규모에 따라 도입시기를 차등적으로 적용하고 있으며, 상시노동자 300인 이상 사업장, 국가, 공공기관, 지방자치단체는 2018년 7월 1일부터 바로 적용되며, 50~299인 사업장은 2020년 1월 1일, 5~49인 사업장은 2021년 7월 1일 적용될 예정이다.(고용노동부, 2018. 5. “개정 근로기준법 설명자료”)

2) 통계청, 「지역별 고용조사」 2017년 하반기 자료, http://kosis.kr

3) 한국고용정보원, 고용정보통합분석시스템 https://eis.work.go.kr/

일과 돌봄을 양립하기 어려운 여건이 저출산 문제로 나타나는 양상은 일·생활 균형 향상에 대한 적극적 추진이 필요한 주요한 배경이다. 2017년 우리나라의 합계출산율은 1.05명으로 역대 최저치를 나타내고 있다.[4] 우리나라는 2000년대 중반부터 저출산 문제에 대한 위기의식을 가지고 여러 가지 정책을 펼쳐 왔지만 출산율이 안정적 증가세로 전환되지 않았다. 저출산에 대한 여러 가지 원인 분석이 가능하지만 일하면서 아이를 돌볼 수 있는 여건이의 제한 역시 주요 원인이다.

한국 노동자의 연평균 노동시간은 2,024시간으로 OECD 국가 가운데 세 번째로 높으며 멕시코, 코스타리카 다음으로 우리나라의 노동시간이 길다.[5] 한국의 장시간 노동은 일 중심성의 강고함을 나타내는 대표적 지표이다. 장시간 노동, 휴가 사용 어려움, 노동시간의 경직된 운용 등의 문화는 일터의 남성 중심성을 보여주는 것이기도 하다. 최근에 청년들은 직장을 구할 때 기업의 규모, 급여 수준 외에도 "워라밸"(work and life balance) 수준을 중요한 요건으로 평가하는 경향이다. 일과 생활의 균형의 어려움은 청년들이 가족 구성에 대한 두려움으로 이어지기도 한다.

일·생활 균형은 일과 돌봄 양립의 어려움을 비롯하여 일와 일 이외의 삶의 양립 어려움을 배경으로 하며, 일·생활 균형의 갈등은 그간 여성의 경력단절, 남성의 돌봄 참여 제한, 저출산, 청년세대의 가족구성 기피 등 사회문제로 나타났으며, 한국사회는 과로 사회, 피로 사회 등 여러 문제를 노출해왔다(한병철, 2012). 일·생활 균형에 대한 문제의식과 정책적 지원의 핵심은 성별분업체계를 통해 공고히 해온 일터의 일 중심성, 남성중심성, 돌봄의 여성 중심성, 가정 중심성을 해소하는 구조적 변화의 방향에 놓여있다.

이 연구는 충북지역 일과 생활의 균형 현황을 진단하고 일·생활 균형 활성화를 위한 정책적 과제를 도출하고자 한다. 일·생활 균형 가운데 이 연구가 초점으로 두는 부분은 일터의 일 중심성 현황 진단에 대한 부분이다. 일과 돌봄의 성별분업 구조를 극복하기 위해서는 돌봄의 여성 중심성, 가정 중심성을 해소하는 것 역시 중요한 과제이지만 이 연구에서는 돌봄에 대한 부분은 제한적으로만 다루고 일터의 일·생활 균형 현황, 일·생활 균형 제도 이용, 정책 수요 등에 연구의 초점을 맞춘다.

이 연구에서는 최근 정책의 흐름을 수용하여 "일·생활 균형"을 용어로 사용하지

4) 통계청, 인구동향조사, http://kosis.kr
5) OECD Data (https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm)

만 일과 가정생활의 양립이나 일과 돌봄의 양립을 지칭하기 위해서는 일·가정 양립, 일·돌봄 양립 등의 용어를 같이 사용한다. 일·가정 양립 프레임이 그 동안 자녀가 있는 노동자를 대상으로 논의가 된 경향이 있는 반면 "일·생활 균형"이라는 용어는 비혼 남녀, 자녀가 없는 노동자, 자녀 양육기를 지난 노동자 등 전 세대의 계층을 포괄한다는 점에서 정책 대상을 보편화하고 있으며[6], 노동시간, 조직 문화 등 작업장 환경을 변화시키는 측면을 더 강조한다는 점에서 변화 영역을 확장한다. 그럼에도 일·생활 균형의 어려움으로 가장 큰 갈등을 겪고 있는 계층은 여전히 자녀 양육기에 있는 노동자라는 점에서 때로 일·생활 균형이라는 표현이 일과 돌봄의 양립, 일과 가정생활 양립의 어려움을 충분히 가시화하지 못하는 한계를 가지기도 한다.

2. 연구 내용 및 방법

가. 연구 내용

이 연구의 주요 내용은 다음과 같다. 첫째, 일·생활 균형 지원 정책의 현황을 검토한다. 일·생활 균형 정책의 범위를 정의하고 정부에서 운영하는 일·생활 균형 지원제도의 주요 내용을 조사하였다. 또한 일·생활 균형을 위해 지방 정부에서 추진하고 있는 정책 현황을 살펴보기 위해 다른 지자체의 일·생활 균형 정책 사례들을 검토했다.

둘째, 충청북도 일·생활 균형 지표 실태를 검토하고 특성을 분석하였다. 통계청에서 매년 발표하는 일·가정 양립 지표를 준용하여 충북의 자료를 바탕으로 해당 지표에 대한 충청북도 현황을 살펴보았다. 이를 통해 충북의 일·생활 균형 수준을 가늠하고 충북의 일·생활 균형 특성을 진단했다.

셋째, "충청북도 일·생활 균형 현황"에 대한 설문조사 및 일·생활 균형 초점집단에 대한 면접 조사 결과를 바탕으로 충북의 일·생활 균형 현황 및 정책 수요를 분

6) 보도에 따르면 청와대에서는 일·가정 양립 대신 일·생활 균형을 사용하기로 입장을 정했는데 그 배경은 다음과 같다. '일·가정 양립'이라는 용어가 이른바 정상가족 이데올로기와 맞닿아 있어서 비혼으로 인한 1인 가구, 한부모가구 등을 정책대상에 포괄하지 못한다는 점이다. 일 · 생활 균형이라는 용어는 결혼한 부모와 자녀가 있는 가정에만 초점이 맞춰지는 문제에서 벗어날 수 있는 개념"으로 보고 있다. (경향신문, "청, '일 · 가정 양립' 대신 '일 · 생활 균형'으로" 2017. 12. 28)

석했다. 설문조사에서는 노동시간, 직장문화를 비롯한 일·생활 균형 실태, 일·생활 균형 제도 이용 현황, 일·생활 균형 정책수요를 조사했으며, 초점집단 면접은 경력단절 여성, 맞벌이 가구 남성 및 여성, 비혼 남녀를 대상으로 실시했다.

넷째, 분석 결과를 바탕으로 일·생활 균형 활성화를 위한 정책 방안을 제안하였다.

나. 연구 방법

○ 문헌자료 및 통계자료 분석

- 일·생활 균형에 대한 문헌자료 분석을 통해 일·생활 균형 정책의 범위 설정, 일·생활 균형 지원 정책의 동향 분석, 일·생활 균형 지원을 위한 지방자치단체 정책 등을 분석함
- 통계청 「일·가정 양립 지표」를 준용하여 충청북도 일·생활 균형 현황 및 특성을 진단하기 위해 통계자료를 분석함

○ 설문조사

- 충북지역 “일·생활 균형 실태 및 정책수요 조사”를 위해 설문조사를 실시하였음
- 조사 대상은 충북 11개 시·군에 거주하는 도민으로 만 20세 이상 60세 미만, 종사자 수 5인 이상 사업체 취업자로, 주당 36시간 이상 일을 하고 있으며 고용형태가 일용직이 아닌 경우에 한정함
- 표본 수는 1,043샘플이며 표집방법은 지역, 연령, 성별을 고려한 층화 표집 방법을 적용함

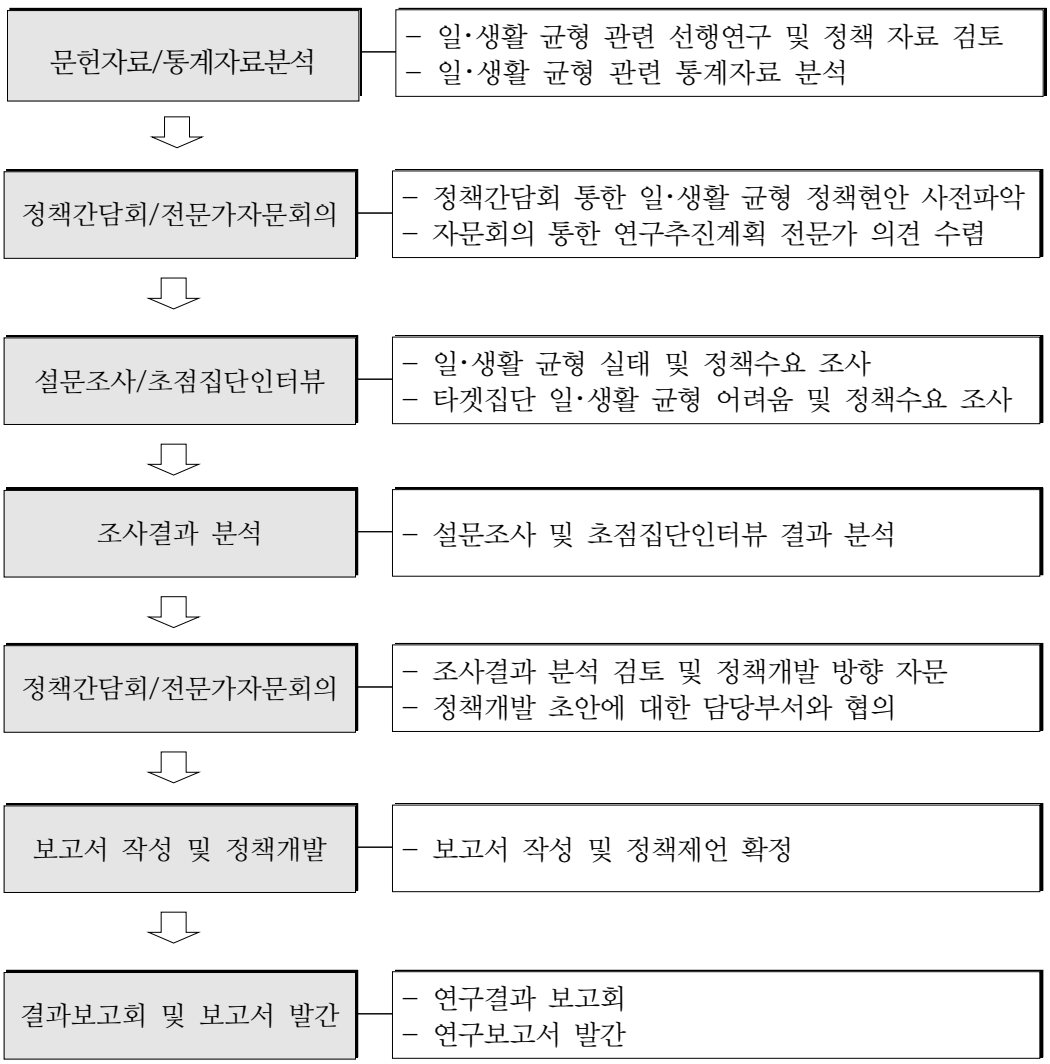
○ 초점집단면접(focus group interview)

- 일·생활 균형의 어려움을 경험하는 주요 타겟 집단을 대상으로 초점집단 면접을 실시하여 일·생활 균형을 둘러싼 갈등의 구체적 상황과 사례를 분석함
- 초점집단 면접은 경력단절여성, 맞벌이 가구 여성, 맞벌이 가구 남성, 비혼남녀 네 개의 집단에 대해 실시했으며 비혼남녀 집단을 제외한 나머지 세 집단은 모두 만 12세 이하 자녀가 있는 대상으로 한정함

○ 간담회 및 전문가 자문회의

- 일·생활 균형에 대한 정책 현장의 의견을 수렴하기 위해 담당 공무원들과 정책간담회를 실시함
- 연구의 전반적 방향과 내용에 대한 전문가의 의견을 듣고 반영하기 위해 전문가 자문회의를 2회 실시함

다. 연구 수행 절차



〈그림 Ⅰ-1〉 연구 수행 절차

Ⅱ. 일·생활 균형 지원 정책 현황

1. 일·생활 균형 지원 정책의 범위
2. 타 지자체 일·생활 균형 정책 사례

CBWF

1. 일·생활 균형 지원 정책의 범위

일·생활 균형 지원 정책이 일·가정 양립 지원정책을 대체하거나 더 포괄적인 범위의 정책으로 간주되지만 일·가정 양립 지원 정책을 어떤 영역을 중심으로 정의하는가에 따라 일·생활 균형 지원 정책은 일·가정 양립지원 정책을 포괄하기 어려운 측면도 있다.

최근의 일·생활 균형 지원 정책이 일터를 변화시키는 정책으로 이해되는 반면 「양성평등기본법」의 일·가정 양립지원 정책의 범위는 일터에서 모성권·부성권 실현을 강화하는 것 뿐 아니라, 돌봄의 사회서비스를 확대하고, 지역사회를 가족친화적 환경으로 조성하는 부분까지 포괄하여 정의하고 있다(「양성평등기본법」 제26조). 이런 측면에서 볼 때 「양성평등기본법」의 일·가정 양립 지원 정책은 일터의 일 중심성을 변화시키는 것보다 더 포괄적인 정책 영역을 대상으로 한다.

[양성평등기본법]

제26조(일 · 가정 양립지원) ① 국가기관등과 사용자는 일과 가정생활의 조화로운 양립을 위한 여건을 마련하기 위하여 노력하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위하여 영유아 보육, 유아교육, 방과 후 아동 돌봄, 아이돌봄 등 양질의 양육서비스 확충, 출산전후휴가와 육아휴직제 확대 및 대체인력 채용 · 운영의 활성화, 가족친화적인 사회환경 조성 등에 관한 시책을 마련하여야 한다.

일·가정 양립지원 정책이 2000년대 중반에는 가족정책의 하위 영역으로 이해되는 경향이 있었는데, 장혜경(2007: 70)은 일·가정 양립 정책을 "일과 가족생활의 균형 있는 조화를 위해 자녀양육에 있어 부모의 선택권을 보장하고, 성평등한 고용기회를 확대하는 등 모든 가족친화적 정책을 의미하는 것"이라고 말한다.

일터의 측면에서는 일·생활 균형 정책이 일·가정 양립 정책 보다 더 넓은 범주에 있는 것도 분명하다. 일터를 변화시키는 차원에서는 노동자들이 일과 가정생활 뿐만 아니라 그 이외의 생활과의 균형을 추구하도록 한다는 점에서 일·생활 균형은 일·가정 양립보다 더 넓은 범주이다. 손영미 외(2006) 연구는 일터 영역에서 일·생

활 균형 지원 정책을 다섯 가지 영역으로 구분한다. 첫째, 업무의 효율성을 증가시킴으로써 일 이외의 삶의 영역에 할애할 수 있는 시간을 확보할 수 있도록 지원하는 일 지원제도(시차출근제, 재택근무제도 등), 둘째, 임신, 출산, 육아, 교육 재정 등 가족 체계의 유지 및 강화를 위한 가족 지원제도(육아지원, 노인돌봄 지원 등), 셋째, 일 영역에서 필요한 업무기술 습득 및 개인의 지속적 성장을 지원하는 성장 지원제도(일을 통한 성장감 경험, 퇴직 및 경력관리 등), 넷째, 휴식, 여가활동, 건강 증진활동을 지원하는 여가 및 건강지원제도, 다섯째, 가족친화문화조성이다. 그리고 위 연구에서는 이 다섯 가지 일·생활 균형 지원 정책 가운데 첫 번째, 두 번째, 다섯 번째를 일·가정 양립 지원 정책으로 구분한다.

용어와 관련해서 일터 영역에서 일·생활 균형 지원 정책은 일·가정 양립지원 정책보다 큰 범주의 용어이지만, 이 용어가 일 영역의 변화와 돌봄 영역의 변화 모두를 포괄하기는 어렵다. 「양성평등기본법」에서처럼 일터 영역, 돌봄 영역, 지역사회 각각의 변화를 포괄하고, 일과 돌봄의 성별화된 분리에 대한 문제의식을 적극적으로 드러내는 측면에서 일·가정 양립 정책이라는 용어가 더 적합한 점이 있다. 그럼에도 일터에 있어서는 일·생활 균형 정책이라는 용어가 변화의 대상을 보편화하고 변화의 영역을 확장한다는 장점이 있다.

이 연구는 일터의 일·생활 균형 현황을 중심으로 분석하고 있어서 "일·생활 균형" 또는 "일·생활 균형 지원 정책"이라는 용어를 주로 사용한다. 하지만 일과 가정생활 양립의 어려움 문제, 일과 돌봄의 어려움 문제를 명확히 특정해야 하는 경우 "일·가정 양립 지원"이라는 표현도 같이 사용한다. 그간 일·가정 양립지원 정책이 한국 사회에서 추진된 방식에 대한 여러 한계와 비판이 있지만[7] 그 문제점이 성별화된(gendered) 일과 돌봄에 대한 문제의식을 무화시키지는 못한다는 점을 염두에 둔다.

이 연구에서 일·생활 균형 지원 정책은 일터의 일 중심성/남성 중심성을 해소하는 것을 목표로 하는 정책이며, 세부 정책은 모·부성권 등 돌봄의 권리보장, 노동시

7) 하지만 일·가정 양립 지원 정책이 자녀가 있는 노동자에 집중해서 실시된 것은 한국적 특수성인 측면이 있다. 우리나라는 2000년대 중반 저출산 위기의식의 배경에서 일·가정 양립지원 정책이 도입됨에 따라 그동안 일·가정 양립 지원정책이 저출산 문제 해결 차원에서 도구화되었다는 점(김경희, 2009; 신경아, 2010), 자녀돌봄에 집중하고 노인돌봄이나 다른 돌봄에 대해서는 관심을 갖지 않았으며, 자녀가 없는 독신을 배제하는 문제(장수정, 2007), 성별분업을 근본적으로 해체하지 못하고 여성에게 가족생활의 부담을 지우는 문제(한지영, 2011) 등으로 비판을 받았다. 하지만 이런 현실 적용의 문제점이 일터의 남성중심성과 돌봄의 여성의존성을 변화시켜야 한다는 문제의식을 약화시킬 수는 없다.

간·작업공간 효율화/유연화, 일·생활 균형 문화·프로그램·시설 조성으로 구분할 수 있다.

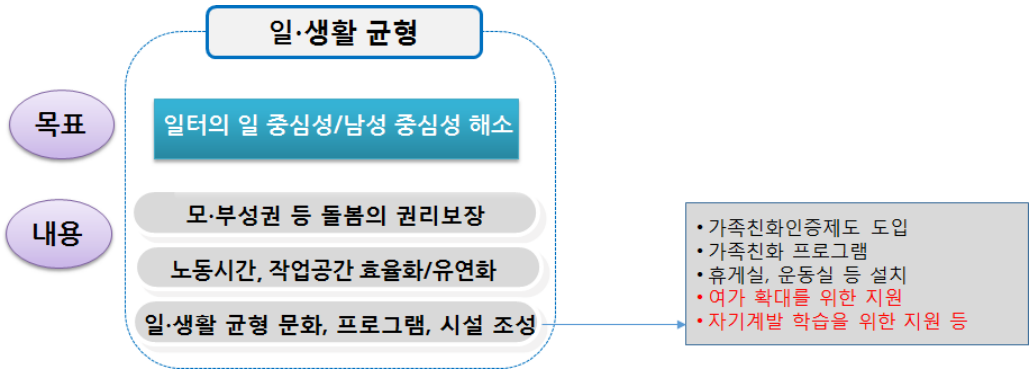
첫째, “노동자의 모성·부성 권리 및 가족돌봄권 보호” 정책이다. 이 정책은 노동자가 부모로서의 권리를 실현하고 자신의 가족에 대한 돌볼 수 있는 권리를 보장하는데 목표가 있다. 근대적 노동 모델은 성별분업에 기반 한 남성 노동자를 표준으로 조직되어 있어서 돌봄 행위 및 모성, 부성의 실천을 수용하지 못한 경향이 있다(Fraser, 1994; 신경아, 2001). 이 정책은 모·부성의 실천 및 가족 돌봄의 행위로 인해 노동자를 차별하거나 배제하지 않도록 법과 제도를 통해 보장하기 위해 작용한다. 모·부성보호와 관련해서는 출산전후휴가, 임신기/육아기 근로시간 단축제도, 육아휴직제도, 유·사산 휴가제, 배우자 출산휴가 등이 해당되며, 가족돌봄과 관련해서는 가족돌봄 휴가제 등이 있다.

둘째, “노동시간 및 작업공간의 효율화, 유연화” 정책이다. 이 정책은 일 중심적인 노동시간 운용으로 인해 노동자의 휴식 권리를 침해하거나, 경직된 노동 시간 및 작업 공간 운용이 노동자의 삶의 질을 약화시키지 않도록 하려는 데 목표가 있다. 노동시간의 경직성은 자녀 돌봄의 부담을 가지고 있는 여성 노동자들이 일과 가정을 양립하는데 더욱 어려운 요인으로 작용한다. 이 영역에 해당하는 정책은 주 52시간 이하 근무제와 같은 장시간근로축소 정책, 유연근무제, 탄력근무제, 재택근무제, 원격근무제와 같은 노동 시간 및 작업 공간 유연성 강화 정책, 휴가활성화 정책 등이 해당된다.

셋째, “일·생활 균형 문화·프로그램·시설 조성 정책”이다. 이 정책은 일 중심성으로 굳어진 일터의 조직문화를 일과 생활의 균형을 수용하는 방향으로 변화시키려는 배경에 있다. 기업의 일-생활균형 환경이 조성되기 위해서는 관리자를 비롯하여 구성원들의 의식이 달라져야 하고, 인사운영 방식을 비롯한 기업의 조직운영이 달라져야 하며, 직장어린이집, 모유 수유실, 휴게실 설치 등 시설 환경의 변화, 여가 및 자기계발 활성화 프로그램 등이 필요하다. 이 영역의 정책은 교육 및 캠페인, 문화 및 환경개선사업, 일-생활 균형 프로그램 운영, 근로감독 강화, 일·생활 균형 실천 우수기업 선정 및 포상 등이 해당된다.

일·생활 균형 지원 정책의 사업 및 제도 가운데 기존 일·가정 양립지원 정책에서 다루지 않았던 부분은 “일·생활 균형 문화·프로그램·시설 조성 정책” 영역의 여가 확대를 위한 지원, 자기계발 학습을 위한 지원 정도이고 나머지 대부분은 기존에도

다루어진 정책들이다. 그럼에도 일·생활 균형 지원 정책은 정책 대상이 노동자 전체라는 점을 강조하고 있으며, 조직문화 개선과 같이 일터의 문화 및 환경 변화를 강조한다는 점에서 기존 일·가정 양립 정책의 대상과 정책 내용을 확대하고 대상을 보편화 하는 측면이 있다.



〈그림 Ⅱ-1 〉 일·생활 균형 지원 정책의 범위

가. 노동자의 모성·부성권 및 가족돌봄권 보호 정책

노동자의 모성·부성권 및 가족돌봄권 보호 정책에 해당하는 정책을 세분화해서 분류하면 임신·출산기 모·부성권 보호 제도, 육아기 모·부성권 보호 제도, 육아정보 및 상담지원 제도, 가족돌봄 권리 보호 제도, 사업주 지원 제도가 있다.

[표 Ⅱ-1] 임신·출산기 모·부성권 보호 제도

정책목표	정책과제	담당부처
임신·출산기 모·부성권 보호	○ 출산 전·후 휴가(급여) 제도:	고용노동부
	사업주는 근로자가 출산시 90일의 보호 휴가를 주어야 하며, 출산전후휴가 기간 급여의 일부를 고용보험기금에서 지원 ※ 근로기준법 제74조, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제18조, 고용보험법 제75조 내지 제77조, 동법 시행령 100조 내지 제104조, 동법 시행규칙 제121조 내지 제125조	
	○ 배우자 출산휴가:	고용노동부
	아내가 출산한 경우, 남성 근로자는 배우자를 돌보기 위한 휴가를 사용할 수 있음 ※ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제18조의 2 (배우자 출산휴가)	

정책목표	정책과제	담당부처
	○ 태아 검진 시간 허용:	고용노동부
	임신한 여성근로자는 임산부 정기건강진단을 청구할 수 있으며, 사용주는 그 이유로 임금을 삭감할 수 없음 ※ 근로기준법 제74조의 2(태아검진시간의 허용 등), 모자보건법 제10조 제1항(임산부·영유아·미숙아 등의 건강관리 등)	
	○ 임신기 근로시간 단축제도:	고용노동부
	임신 12주 이내 또는 36주 이후 유산·사산 위험이 높은 임신근로자를 보호하기 위해 근로시간(2시간 이내) 단축 사용 가능 ※ 근로기준법 제74조 제8항(임산부 보호), 제116조(과태료의 부과)	
	○ 유산·사산 휴가제도:	고용노동부
	사용자는 유산·사산한 근로자에게 휴가를 주어야 하며 정부에서 유산·사산 휴가 급여의 일부를 지원 ※ 근로기준법 제74조, 근로기준법 시행령 제43조, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제18조, 고용보험법 제75조 내지 제77조, 동법 시행령 제100조 내지 제104조, 동법 시행규칙 제121조 내지 제125조	
	○ 임신 노동자 시간외 근무 금지	고용노동부
	사업주는 임신 근로자에게 시간외 근로를 시킬 수 없으며, 근로자 요청 시 쉬운 근로로 전환하여 보호해 주어야 함 ※ 근로기준법 제74조 제5항(임산부 보호), 제110조(벌칙)	
	○ 임신 노동자 야간근로와 휴일근로 제한:	고용노동부
	임신한 여성근로자에게 야간근로와 휴일근로를 지시할 수 없으며, 임신 중 근로자의 명시적 청구와 고용노동부 장관의 인가를 얻은 경우 예외적으로 야간·휴일근로 가능 ※ 근로기준법 제70조 제2항(야간근로와 휴일근로의 제한), 제110조(벌칙), 제114조(벌칙)	
	○ 임신, 산후 노동자 유해·위험업종 근무금지	고용노동부
	임신 중신 여성, 산후 1년이 경과되지 아니한 여성, 임산부가 아닌 18세 이상의 여성, 18세 미만자는 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험 하거나, 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못함 ※ 근로기준법 제65조(사용금지), 동법 시행령 제40조(임산부 등의 사용금지 업종), 제109조(벌칙)	

임신·출산기 모·부성권 보호제도 가운데 주요 제도 몇 가지를 살펴본다. 먼저, 출산전후 휴가 제도의 경우 「근로기준법」 제74조에 근거하여 출산 전후 90일의 휴가를 지급받는 제도이다. 출산 전후 휴가 사용자는 휴가 기간 동안 급여를 일정 부분 지급받을 수 있는데, 60일 동안은 통상임금의 100%를 지급받으며 나머지 30일은 고용보험을 통해 정해진 금액을 지급받으며, 2018년 8월 기준 출산휴가 급여 상한액은 160만원이다. 출산휴가는 단태아와 다태아를 구분하여 적용하고 있으며 다태아의는 출산휴가 기간이 120일이고 통상임금을 100% 지원하는 기간 역시 75일로 증가한다.

[표 Ⅱ-2] 출산전·후 휴가 제도 (2018. 8.)

구분	단태아		다태아
출산전후 휴가기간	90일 (출산 후 45일 이상)		120일 (출산 후 60일 이상)
기업의 임금지급의무	60일 (통상임금 100%)		75일 (통상임금 100%)
출산전후 휴가급여일 수 (고용센터 지원)	대규모기업	30일 (사업주부담 60일)	45일 (사업주부담 75일)
	중소(우선지원)기업	90일	120일
1달 지급액(최대)	공통	1,600,000원	1,600,000원
1달 지급액(최소)		1,573,770원	1,573,770원
휴가급여액 (고용센터지원)	대규모기업	160만원	240만원
	중소(우선기업)지원	480만원	640만원

주: 우선지원기업 기준: 제조업 500인이하 사업장 / 광업 건설업 운수업 출판, 영상, 방송통신 및 정보 서비스업, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업 300인 이하 사업장 / 도·소매업, 숙박 및 음식점업, 금융및 보험업, 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 200인 이하 사업장 / 기타 100인 이하 사업장

주: 통상임금 기준이 2018. 1. 1.부터 월 150만원/일 50,000원 → 월 160만원 / 일53,333원으로 인상

배우자 출산휴가의 경우 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제18조의 2」에 근거하여 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주어야 하며 사용한 휴가기간 중 최초 3일은 유급으로 한다. 정부가 2017년 발표한 「여성 일자리 대책」(2017. 12. 27.)에 따르면 정부는 향후 2022년까지 단계적으로 배우가 출산휴가를 유급 10일로 확대할 계획이다(중소기업 근로자는 5일 사용분 임금 정부 지원).

「근로기준법」 제74조에 근거하여 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산 또는 사산을 한 경우 근로자가 청구하면 유산·사산 휴가를 지급해야 한다. 유산·사산 휴가제도는 임신기간에 따라 휴가 일수를 달리한다.

[표 Ⅱ-3] 유산·사산 휴가 지원 기준

임신기간	휴가 일수
11주 이내	유산 또는 사산한 날로부터 5일까지
12주~15주 이내	유산 또는 사산한 날로부터 10일까지
16주~21주 이내	유산 또는 사산한 날로부터 30일까지
22주~27주 이내	유산 또는 사산한 날로부터 60일까지
28주 이상	유산 또는 사산한 날로부터 90일까지

자료: 「근로기준법 시행령」 제43조

육아기 모·부성권 보호제도는 육아휴직제도, 육아기 근로시간 단축제도, '아빠의

달' 인센티브 등이 있다. 이외에 육아기 근로자에 대한 지원 차원에서 이루어지는 육아 정보 및 상담지원 사업이 있으며, 근로자의 출산·육아 휴직 기간 동안 사업주를 지원하기 위한 정책 역시 육아기 모·부성권 보호 제도로 볼 수 있다. 가족돌봄휴가제도는 자녀를 돌보는 데에만 적용하는 제도는 아니며 배우자, 자녀, 부모, 배우자의 부모에 해당하는 가족 구성원이 질병, 사고, 노령 등으로 돌봄을 필요로 할 때 사용할 수 있는 휴직제도이다.

[표 Ⅱ-4] 육아기 모·부성권 보호 제도 및 가족돌봄권 보호

정책목표	정책과제	담당부처
육아기 모·부성권 보호	○ 수유시설 및 수유시간 보장	고용노동부
	생후 1년 미만의 유아를 가진 근로자가 청구할 경우, 사업주는 1일 2회 각 30분 이상의 유급 시간을 주어야 함 ※ 근로기준법 제75조(육아시간), 제110조(벌칙)	
	○ 육아휴직급여제도	고용노동부
	사업주는 근로자가 육아휴직을 신청할 경우 허용해야 하며, 근로자는 정부로부터 육아휴직 기간 동안의 급여를 지원받을 수 있음 ※ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조, 고용보험법 제70조 내지 제74조, 동법 시행령 제94조 내지 제99조, 동법 시행규칙 제116조 내지 제120조	
	○ 육아기 근로시간 단축제도	고용노동부
	육아를 해야 하는 근로자는 전일제 육아휴직 대신 근로시간을 일부 단축하고 단축한 시간의 급여에 대해 정부로부터 일부 보전을 받을 수 있음. 사업주는 근로자가 육아기 근로시간을 단축할 경우 허용해야 함 ※ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조의 2, 제19조의 3, 제19조의 4, 고용보험법 제73조의 2, 제74조 고용보험법 시행령 제104조의 2, 제104조의 3, 제104조의 4	
	○ 자동육아휴직제 확산	고용노동부
	출산휴가 3개월 이후, 별도의 신청 없이 곧바로 1년간 육아휴직을 갖도록 하는 제도(개인 사정으로 육아휴직을 원하지 않는 경우에만 별도로 분리 신청). 공공기관 및 상시 근로자 500인 이상 기업에 자동육아휴직제 표준서식을 배포· 권장	
	○ '아빠의 달' 인센티브 제도	고용노동부
	아빠 육아휴직을 장려하기 위해 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우 두 번째 육아휴직을 한 피보험자의 최초 3개월의 육아휴직 급여는 월 통상임금에 해당하는 금액으로 함. (월별 상한액은 200만원) ※ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조, 고용보험법 시행령 제95조의 2(육아휴직 특례)	
육아 정보 및 상담 지원	○ 남성육아참여 활성화	고용노동부, 여성가족부 보건복지부
	(고용노동부) 아빠 육아정보 사이트 아빠넷 운영 (http://www.papanet4you.kr/mind/meeting), (여성가족부) 건강지원센터 중심	

정책목표	정책과제	담당부처
	의 아빠교육프로그램, (보건복지부) 아빠 자조모임 100인의 아빠단 운영 등	
	○ 워킹맘·워킹대디 지원센터	건강가정지원센터
	맞벌이 가정이 느끼는 일·가정 양립의 어려움을 해소하기 위해 워킹맘·워킹대디 지원센터에서 직장 내 고충상담, 가정생활 정보 제공 등의 프로그램 제공	
	○ 육아휴직 후 직장 복귀 지원 프로그램	고용노동부 여성가족부
	육아휴직자에게 필요한 노무(출산휴가 · 육아휴직 등) · 육아(어린이집 등)정보, 경력제고 방안 및 직장복귀 전략 등의 내용을 담은 온오프라인용 '육아휴직 복귀지원 프로그램'을 개발해 배포 사업주(인사담당자)가 직무와 관련된 내용으로 '육아휴직자 직장복귀 훈련과정'을 마련하는 경우 심사를 거쳐 비용을 지원 받을 수 있음	
출산·육아휴직 기간 사업주지원	○ 출산·육아휴직 대체인력 채용 지원금	고용노동부
	사업주가 출산휴가, 육아휴직, 근로시간 단축 등으로 인한 업무공백을 메워 줄 대체인력을 채용할 수 있도록 지원금 보조 ※ 「고용보험법 시행령」 제29조	
	○ 대체인력뱅크 운영	고용노동부
	출산휴가·육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등으로 공백이 예상되는 자리에 맞는 대체인력을 미리 확보하여 인력을 추천하는 취업지원시스템	
	○ 출산·육아 휴가 비정규직 고용지원금	고용노동부
	기간제·파견근로자 및 여성근로자의 임신, 출산, 육아로 인한 고용불안을 해소하고 사업주의 경영부담을 완화하여 고용안정을 도모하고 여성의 경제활동을 촉진하기 위해 사업주에게 지원금을 지원 ※ 고용보험법 시행령 제29조(출산육아기고용안전지원금), 동법 시행규칙 제51조(출산육아기고용안정지원금 신청)	
가족돌봄권리 보호	○ 가족돌봄 휴직제도	고용노동부
	사업주는 근로자가 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자 부모의 질병, 사고, 노령 등으로 인하여 가족을 돌보기 위해 휴직을 신청하는 경우 허용해야 함(연간 최장 90일 1회 30일 이상 사용) ※ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제22조의 2(가족돌봄휴직) 동법 시행령 제16조의 3(허용 예외)	

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조 등에 근거하여 사용자는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 남녀 근로자가 육아휴직을 신청하는 경우 이를 허용해야 한다. 육아휴직 기간은 1년 이내로 하며 사용자는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 근로자를 해고하지 못한다. 또, 사업주는 근로자가 육아휴직을 마친 후에 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 육아휴직 급여의 첫 3개월은 통상임금의 80%(상한액 월 150만원)를 그 이후에는

통상 임금의 40%(상한액 월 100만원)를 지급한다. 또, 지난 2014년부터는 「고용보험법」 제95조의 2에 따른 육아휴직 특례조항에 따라 두 번째 육아휴직자에게 육아휴직 기간의 첫 3개월은 통상 임금의 100%를 지급한다. 이 특례 조항은 남성 육아휴직을 활성화하기 위한 것으로 두 번째 육아휴직자의 대부분이 남성이기 때문에 "아빠의 달 인센티브"라고도 불린다. 아빠의 달 인센티브는 2018년 7월부터 상한액이 월 150만원에서 200만원으로 인상되었다. 정부는 향후 육아휴직 급여를 점차 인상해 간다는 방침이다. 저출산고령사회위원회가 발표한 「일하며 아이키우기 행복한 나라를 위한 핵심과제」(이하 「저출산 대책 핵심과제」)(2018. 7. 5.)에 의하면 향후 아빠의 달 인센티브의 경우 상한액을 월 250만원까지 인상할 계획이다.

[표 II-5] 육아휴직 제도 (2018. 8.)

<table>
<tr><th rowspan="2"></th><th colspan="2">육아휴직</th></tr>
<tr><th>첫 번째 육아휴직자</th><th>두 번째 육아휴직자
(아빠의 달)</th></tr>
<tr><td>대상</td><td colspan="2">만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 남녀 근로자</td></tr>
<tr><td>조건</td><td colspan="2">계속 근로 시간이 6개월 이상</td></tr>
<tr><td>기간</td><td colspan="2">1년</td></tr>
<tr><td>급여</td><td>첫 3개월 : 통상임금의 80%
(상한액 월 150만원, 하한액 월 70만원)
4개월~ : 통상임금의 40%
(상한액 월 100만원, 하한액 월 50만원)
※ 육아휴직 급여의 25%는 복지 후 6개월 뒤에 일시불로 지급(사후지급분 제도)</td><td>첫 3개월: 통상임금의 100%
(상한액 월 200만원, 하한액 월 70만원)
4개월~ : 통상임금의 40%
(상한액 월 100만원, 하한액 월 50만원)
※ 아빠의 달이 적용된 달은 육아휴직 사후지급분 제도 지급 예외</td></tr>
<tr><td>사업주 위반시</td><td colspan="2">500만원 이하 벌금</td></tr>
<tr><td>근로자 보호규정</td><td colspan="2">– 육아휴직을 이유로 한 해고 및 불리한 처우 금지
– 육아휴직 종료 후 육아휴직 전과 동일한 업무 같은 수준이 임금을 지급하는 직무에 복귀
– 육아휴직 기간은 근속기간에 미포함
– 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 사용기간 또는 파견기간에 산입하지 않음</td></tr>
<tr><td>비고</td><td colspan="2">동일 자녀에 대해 동시에 육아휴직을 사용할 수 없음</td></tr>
</table>

최근 발표한 「여성일자리 종합대책」(2017. 12.), 「저출산대책 핵심과제」(2018. 7.)에서 강조하고 있는 육아기 지원 방안의 하나는 육아기 근로시간 단축제도를 활성화하는 것이다. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」과 「고용보험법」에서 근거하는 육아기 근로시간 단축제도는 현재 육아휴직을 대체해서 사용할 수 있는 제도로 주당 근무시간을 15시간 이상 30시간 이하로 조정할 수 있는 제도이다. 현재 육아기 근로시간 단축제도의 사용기간은 육아휴직과 이 제도를 합하여 1년간 사용이 가능하며, 급여는 시간비례에 따른 급여는 소속 기업에서 지급하고 고용보험은 급여감소분의 일정부분 보전해주기 위해 통상임금의 80%를 기준으로 감축된 근로시간을 고려한 계산식에 따라 급여액을 산출해서 지급한다. 정부는 근로시간 단축제도 활성화를 위해 근로시간 단축제도를 활용하는 경우 육아휴직 잔여기간의 두 배를 사용할 수 있는 쪽으로 「남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정을 준비하고 있다. 또, 만8세 이하 아동의 부모라면 최대 2년간 하루 1시간의 근로시간 단축을 임금 삭감 없이 사용할 수 있도록 추진할 방침으로 밝히고 있다. 이와 같은 제도 개편을 통해 향후 근로시간 단축제도 이용이 활성화될 것으로 기대된다.

[표 Ⅱ-6] 육아기 근로시간 단축제도(2018. 8.)

구분	내용
대상	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 남녀 근로자
기간	1년 ※ 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제도를 합하여 1년 (분할 및 혼합 사용 가능)
사용방법	주당 근로시간을 15시간 이상 30시간 이하로 설정 가능
급여	월 통상임금의 80%를 기준으로 단축한 근로시간에 비례하여 지급 ※ 기업으로부터 시간 비례에 따른 지급받는 임금 외에 고용보험을 통해 보전받는 육아기 근로시간 단축급여
급여 계산식	통상임금의 80%(상한액 150만원, 하한액 50만원) × (단축 전 소정근로시간 – 단축 후 소정근로시간) ÷ 단축전소정근로시간
사업주 위반시	500만원 이하 과태료
근로자 보호규정	– 불리한 근로조건, 불리한 처우 및 해고 금지(3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금) – 종료 후 원직복귀(5백만원 이하 벌금) – 평균임금 계산시 제외 – 근로조건 서면 규정(5백만원 이하 과태료) – 연장근로 제한 (1천만원 이하 벌금)

자료: 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조의 2, 제19조의 3, 제19조의 4, 고용보험법 제73조의 2, 제74조 고용보험법 시행령 제104조의 2, 제104조의 3, 제104조의 4

나. 작업장의 유연한 노동시간 및 휴가 활성화 정책

노동시간 및 작업공간의 효율화와 유연화를 위한 지원제도에는 대표적으로 노동시간 단축, 노동시간 유연성 강화, 작업공간 유연성 강화, 휴식권 보장 제도 등이 있다.

[표 Ⅱ-7] 노동시간 및 작업공간 효율화·유연화 지원 제도

정책목표	정책과제	담당부처
노동시간 단축	○ 법정 근로시간 준수 ○ 장시간 근로 개선	고용노동부
노동시간 유연성 강화	○ 유연근무제 활성화	고용노동부
	근무시간을 유연하게 운용할 수 있는 제도를 총괄적으로 지칭하는 것으로 노동시간의 유연화와 관련된 제도는 시차출퇴근제, 선택근무제, 재량근무제 등이 있음	
	○ 시간 선택제 일자리 지원제도	고용노동부
	기간의 정함이 없는 시간선택제 근로자를 신규 채용하는 기업에 인건비 일부를 지원하고, 시간선택제 일자리 창출을 위한 전문컨설팅을 받을 수 있도록 지원	
	○ 시간 선택제 일자리 전환 지원	고용노동부
	전일제 근로자를 시간선택제로 전환시킨 사업주에게 인건비 일부를 지원	
	○ 장년 근로자 근로시간 단축지원제도	고용노동부
	50세 이상 근로자가 근로시간을 주32시간 이하로 단축하는 경우 정부가 해당 사업주 및 근로자에게 장려금 지원 ※ 고용보험법 시행령 제28조의 3	
작업공간 유연성 강화	○ 재택·원격근무 활성화	고용노동부
	작업공간의 유연성을 강화하기 위해 도입되는 제도로 원격근무제, 재택근무제 등이 있음	
	○ 스마트워크센터 운영	고용노동부
	중소기업 근로자들이 회사까지 출퇴근하지 않고도 주거지 인근 스마트워크 센터에서 근무할 수 있도록 스마트워크센터 운영	
휴식권 보장	○ 다양한 연차 휴가제 도입 및 연차 사용 활성화	고용노동부
	연차 유급휴가의 사용을 촉진하기 위해 사용기간이 끝나기 6개월을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 않은 휴가 일수를 알려주고 그 사용시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구 ※ 「근로기준법」 제61조	

유연근무제에는 시차출퇴근제, 선택근무제, 재량근무제, 원격근무제, 스마트근무제 등이 있다. 시차출근제는 1일 8시간 주당 40시간 근무를 준수하면서 출·퇴근 시간을 조정하는 방식으로 유연근무제 가운데 가장 많이 활용하는 제도이다. 선택근

무제는 주당 40시간 범위 내에서 1일 근무시간을 자율적으로 조정하는 방식으로 시차출근제보다 더 유연한 방식으로 근무시간을 조정한다. 재량근무제는 업무 특성상 업무 수행방법을 근로자의 재량에 따라 결정하고 사용자와 근로자가 합의한 시간을 근로시간을 보는 방식으로 운영한다. 원격근무제와 재택근무제는 근무 공간을 유연하게 운용하는 방식으로 원격근무제는 근무지가 아닌 원격근무가 가능한 장소에서 일을 하는 방식이고, 재택근무제는 근로자의 주거지에 업무 공간을 마련하여 근무할 수 있도록 한다.

[표 Ⅱ-8] 유연근무제 유형

유형	주요 내용	비고
시차출퇴근제	주5일, 1일 8시간 주당 40시간 근무를 준수하면서 출·퇴근 시간을 조정하는 제도	
선택근무제	1일 8시간에 구애받지 않고 주 40시간 범위 내에서 1일 근무시간을 자율적으로 조정할 수 있음 출·퇴근시간을 근로자가 자유롭게 선택할 수 있는 근무제도	
재량근무제	업무특성상 업무 수행방법을 근로자의 재량에 따라 결정하고 사용자와 근로자가 합의한 시간을 근로시간으로 보는 제도	- 연구개발, IT, 방송 등 법에서 정한 업종에 도입 가능(근로기준법 시행령 제31조)
원격근무제	주거지, 출장지 등과 가까운 원격근무용 사무실에 출근해서 일하거나 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도	
재택근무제	근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 사업장이 아닌 주거지에서 업무공간을 마련하여 근무하는 제도	

정부는 유연근무제도를 확산하기 위해서 유연근무제도를 도입한 중소·중견 기업을 대상으로 간접 노무비를 지원한다. 지원 요건은 주1회 이상 유연근무제를 활용하는 근로자에 있을 때 해당 근로자에게 다른 근로자와 임금·복리·후생 등에 있어 불합리한 차별을 하지 않아야 한다. 유연근무제를 주 3회 이상 사용하는 경우 1인당 주10만원(연 520만원), 주1~2회 사용하는 경우 1인당 주 5만원(연260만원)을 사업주에게 지급하며, 인원 수는 피보험자의 30% 한도이고 전체 인원이 70명을 초과할 수 없다.

[표 II-9] 유연근무제 간접노무비 지원(2018. 8.)

구분	내용
대상	유연근무(시차출퇴근, 선택, 재량, 원격, 재택근무)를 도입하거나 확대 시행하고, 소속근로자가 필요에 따라 활용토록 하는 중소·중견기업의 사업주
요건	근로자가 주1회 이상 유연근무제를 활용하고, 동종·유사 업무를 수행하는 다른 근로자와 임금·복리후생 등에 있어 불합리한 차별을 하지 않을 것
근태관리	장려금 신청시 타임레코드, 전자카드, 지문인식 등 기계·전자적 장비에 의한 근태관리 기록을 제출
지원인원	직전년도 말일 기준 피보험자 수의 30% 한도 ※ 단, 70명(시차출근제 활용은 50명)을 초과할 수 없음
지원내용	○ 주3회 이상 활용 : 주10만원 (연 520만원) ○ 주1~2회 활용: 주5만원 (연260만원) ※ 선택근무제는 1주 지급액을 10만원(연520만원)으로 함

재택근무, 원격근무를 도입하기 위해 인프라를 구축하고자 하는 기업에 대해서도 지원이 이루어지고 있다. 재택·원격근무를 새로이 도입하거나, 확대 시행하기 위해 시스템, 설비, 장비 등을 설치하는 중소·중견 사업주가 대상이며, 직접지원은 시스템 구축비의 50% 한도 내에서 최대 2천만원까지, 융자지원은 총 투자금액의 50% 한도 내에서 최대 4천만원까지 지원이 이루어진다.

[표 II-10] 재택·원격근무 인프라 지원 (2018. 8.)

<table>
<tr><th>구분</th><th>내용</th></tr>
<tr><td>대상</td><td>재택·원격근무를 새로이 도입하거나, 확대 시행하기 위해 시스템, 설비, 장비 등을 설치하는 중소·중견 사업주</td></tr>
<tr><td>지원내용</td><td>정보시스템, 인사노무관리 시스템 등 시스템 구축비용은 직접 지원하고, 설비·장비 등의 구입비용은 융자로 지원
<table>
<tr><th>구분</th><th>용도</th><th>내용</th></tr>
<tr><td>직접지원</td><td>시스템구축비
– 보안시스템
– 내부메일, 그룹웨어 등 정보시스템
– 취업규칙 변경, 원격근무 도입 컨설팅 등
– 통신비, 클라우드 서비스 사용료 등</td><td>시스템구축비의 50% 한도 내에서 최대 2천만원 지원</td></tr>
<tr><td>융자지원</td><td>설비·장비 구축비
– 재택·원격근무용 통신장비
– 원격근무용 사무기기 등성비
※ 단, 건물, 토지구입, 임차 등 부동산 비용은 제외</td><td>총 투자금액의 50% 한도 내에서 최대 4천만원 지원</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

다. 일·생활 균형 문화·프로그램·시설 조성 정책

일터의 일·생활 균형 환경 조성정책으로는 일·생활 균형 문화 확산을 위한 교육 및 캠페인, 문화 및 환경 개선 지원, 관리·감독 강화, 일·생활균형 실천 우수기업 선정 및 포상 등의 정책이 있다.

[표 Ⅱ-11] 일터의 일·생활 균형 환경(문화, 프로그램, 시설 등) 조성 정책

영역	정책사업	담당부처
교육 및 캠페인	○ 일·생활 균형 문화 확산 캠페인	고용노동부·여성가족부
	일·생활 균형 문화 확산을 위한 다양한 캠페인	
	○ 가족친화 직장 교육 지원	고용노동부·여성가족부
	직장의 가족친화적 환경 조성을 위한 교육	
문화 및 환경 개선 지원	○ 직장 어린이집 설치 및 운영 지원	직장보육지원센터
	상시근로자 수 500인 이상 또는 여성 상시 근로자 수 30인 이상 사업장은 소속 근로자의 육아 부담 완화를 위해 직장어린이집을 설치해야 하며, 정부는 직장 어린이집의 설치를 원하는 사업장의 비용부담을 완화하고 설치를 장려하기 위해 직장 어린이집 설치·운영 비용을 지원	
	○ 일·생활 균형을 위한 조직 문화 컨설팅 (일터혁신컨설팅)	고용노동부 (노사발전재단)
	고용보험에 가입하고 보험료를 체납하지 않은 사업장 대상으로 사업장의 신청에 따라 진행되며, 임금 및 평가체계 개선, 장시간근로개선, 평생학습체계 구축, 비정규직 고용구조개선, 고용문화 개선 등에 대해 컨설팅	
	○ 중소기업 일·가정 양립 환경 개선 지원	고용노동부
	상대적으로 일·가정의 양립이 어려운 중소기업의 근로문화를 개선하기 위해 시간과 장소가 유연한 근무제도를 도입·활용하는 사업주를 지원	
	○ 여성고용환경개선 지원	직장보육지원센터
	여성의 고용안정 및 취업을 촉진하기 위하여 여성고용친화시설을 설치하거나 개선하여 여성친화적 작업환경을 조성하고자 하는 사업주 또는 사업주 단체를 대상으로 필요한 비용 융자·지원 ※ 고용보험법 제25조, 동법 시행령 제35조	
관리감독 강화	○ 스마트 근로 감독 시스템 구축	고용노동부
	모성보호 위반사업장에 대한 상시적인 근로감독 시스템을 구축하고, 건강보험의 임산·출산 정보 등 빅데이터를 활용하여 모성보호 위반 사업장 적발 및 근로감독 강화	
일·생활균형	○ 가족친화 인증기업 확대	여성가족부

영역	정책사업	담당부처
실천 우수기업 선정 및 포상	가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업 등에 대해 심사를 통해 인증을 부여하는 제도(자년출산 및 양육지원, 유연근무제도, 가족친화직장문화 조성 등)	
	○ 일·생활 균형 우수사례 시상 및 홍보	고용노동부 여성가족부
	고용노동부에서는 일·생활 균형 실천 우수기업 사례 공모 사업을 실시, 여성가족부는 가족친화인증기업 우수 사례를 선정하여 발표	
	○ 남녀고용평등 유공자 및 우수기업 포상	고용노동부
	차별 없고 일·가정 양립이 가능한 고용환경 구축을 위해 노력한 개인 및 기업을 남녀고용평등 강조기간(매년 5.25~5.31) 동안 선정하여 포상	
상담 및 정보 제공	○ 워킹맘·워킹대디 상담	건강가정지원센터
	맞벌이 가정이 느끼는 일·가정 양립의 어려움을 해소하기 위해 워킹맘·워킹대디 지원센터에서 직장 내 고충상담, 가정생활 정보 제공 등의 프로그램 제공	

고용노동부는 근무혁신 10대 제안 캠페인을 비롯한 다양한 캠페인을 전개하고 있으며 일·생활 균형 제도 소개 및 캠페인 안내를 위한 홈페이지를 개설하여 운영한다((http://www.worklife.kr/website/index/). 근무혁신 10대 제안 캠페인은 장시간 근무 관행 바꾸기, 일하는 방식 바꾸기, 일하는 문화 바꾸기 세 가지 영역에 해당한다.

[표 II-12] 고용노동부 근무혁신 10대 제안 캠페인

영역	항목	내용
장시간 근무 관행 바꾸기	정시퇴근	– 불필요한 야근 줄이기 – 가족·문화와 함께하는 저녁 실천하기
	퇴근 후 업무 연락자제	– 근무시간 외 전화, 문하, (단체)카톡 자체 – 퇴근 직전 업무 지시 자체
	업무 집중도 향상	– 근무시간 중에는 업무에만 집중하고 사적인 용무 자제 – 집중근무시간 활성화
일하는 방식 바꾸기	똑똑한 회의	– 꼭 필요한 회의만 간결하게 진행 – 회의일정·안건 사전 공유
	명확한 업무지시	– 무엇을·왜·언제까지·어떻게 검토해야하는지 구체적 방향제시 – 보고서 방향 사전협의로 명확화
	유연한 근무	– 업무의 질과 성과로 평가하는 문화 확산 – 다양한 유연근무의 적극도입 및 눈치 보지 않는 활용 유도

영역	항목	내용
	똑똑한 보고	– 불필요한 대면보고 안하기 – 메모·구두·영상보고 활용
일하는 문화 바꾸기	건전한 회식 문화	– 꼭 필요한 회식만, 일정은 사전 공유 – 문화회식 활성화
	연가사용 활성화	– 연가사유 묻지 않기 – 자유로운 연가사용 분위기 조성
	관리자부터 실천하기	– 부서장부터 장시간근무·일하는 방식·일하는 문화 바꾸기 실천 – 직원과 근무혁신 가치 공유하기

자료: http://www.worklife.kr/website/index/m1/suggest_what.asp

정부는 직장어린이집 설치를 확산하기 위해 사업주 및 사업주 단체가 직장 어린이집을 설치하고자 하는 경우 시설전환비, 시설건립비, 시설매입비, 시설개보수비, 교재교구비를 지원하고 있으며, 지원금은 기업의 규모, 설치 형태, 지원금의 종류에 따라 차이가 있다.

[표 Ⅱ-13] 고용노동부 직장어린이집 시설 지원 비용

구분		설치형태	지원금종류	지원한도	지원기준 및 비율
무상 지원	대규모기업	단독	시설전환비	3억원	소요비용의 60% 소요비용의 80%*
		공동		6억원	
	우선기업 대상기업	단독	시설전환비	4억원	소요비용의 90% (시설매입비: 40%)
		공동		8억원	
		컨소시엄형	시설전환비 시설건립비 시설매입비	10억원	
		산업단지형		20억원	
		공통	시설개보수비	1억원	
	대규모 기업	공통	교재교구비 (교체비 3천만원)	5천만원	소요비용의 60% 소요비용의 80%*
	우선지원 대상기업			7천만원	소요비용의 90%

* 영아전담어린이집 또는 장애아전담어린이집의 경우에 한함
** 인가일 또는 시설개보수비 지원일로부터 5년 경과시마다 소요비용의 90%, 최대 1억원 무상지원 가능
※ 단독, 공동, 중소기업 컨소시엄형 직장어린이집 : 무상지원과 융자를 병행하여 최대 10억원 지원 가능
※ 산업단지형 공동직장어린이집 : 무상지원과 융자를 병행하여 최대 22억원 지원 가능
자료: 근로복지공단 홈페이지 https://www.kcomwel.or.kr/escac/sytm/inst/supp/targ.jsp

2. 타 지자체 일·생활 균형 정책 사례

가. 직장맘 지원센터 (서울, 광주)

전국에는 지자체가 운영하는 직장맘/직장대디 지원 기관들이 있으며, 이들 기관은 주로 직장맘/직장대디 대상의 상담과 교육을 주요 사업으로 한다. 대표적으로 서울시가 직장맘 지원센터라는 명칭으로 3개의 센터를 운영하고 있다(서울시, 금천, 은평). 서울시 외에도 광주 직장맘 지원센터, 전주시직장맘고충상담소 등이 운영되고 있다.

직장맘지원센터에서 역사가 가장 오래된 서울시직장맘지원센터(2012년 설립)의 주요 사업은 다음과 같다. 먼저 직장맘 고충을 직장, 가족관계, 개인 3가지 영역에서 종합상담을 진행하고 있다. 직장 내 고충상담은 직장맘의 모성보호를 위한 상담과 노동권 전반에 대한 상담을 진행하고 있다. 이외에 보육정보 등 가족관계에서 발생하는 고충에 대한 연계정보 제공, 심리정서상담, 일자리-경력개발 기관 연계 등 직장맘에 대한 종합적 상담을 제공한다. 노무상담은 공인노무사가 직접 담당하고 있으며 상담방법은 전화상담, 방문상담, 온라인 상담, 현장상담 등 다양한 방법이 활용된다.

직장맘 역량강화 교육은 직장맘지원센터 주요 사업의 하나로 직장 내 권리 확보를 위한 교육, 보육 및 부모 교육, 심신통합치유를 위한 교육, 직장맘을 위한 인문학, 힐링 프로그램 등을 지원한다. 직장 내 권리확보를 위한 교육은 출산휴가, 육아휴직 똑똑하게 사용하기, 직장맘이 알아야할 노동상식 톡톡, 노동법률 기획강좌 등을 주제로 이루어진다. 직장맘 역량교육은 센터에서 진행하는 찾아오는 교육도 있지만 기업 현장을 직접 방문하여 찾아가는 교육으로도 추진된다.

직장부모 커뮤니티 활성화사업도 진행하고 있는데, 직장이나 지역에서 직장맘/직장대디들이 함께 모여 다양한 활동을 하도록 지원하는 사업이다. 이 사업에 지원을 받고자 하는 모임들은 연초에 실시되는 공모에 지원해서 심사를 통과해야 한다. 커뮤니티 활동기간은 4~10월 (2018년 기준)이며 모임 당 최대 지원금은 200만원이다.

서울시직장맘지원센터는 이 외에도 서울시 경력단절예방지원단 운영, 직장맘 지원 생태계기반 구축을 위한 네트워킹 사업 등을 진행한다.

[표 Ⅱ-14] 서울시 직장맘 지원센터 운영 현황

기관명	서울시 직장맘지원센터 http://www.workingmom.or.kr/mom_home/
주요 사업	○ 직장맘 고충 종합상담 – 직장맘의 직장 내 고충 대한 상담 – 직장맘의 가족관계에서의 고충에 대한 상담 – 직장맘의 개인적 고충에 대한 상담 ※ 다산콜 120–5 상담, 방문상담(공인노무사방문), 온라인 상담, 현장상담 등 다양한 방법을 통해 상담지원 ○ 직장부모커뮤니티 활성화 지원 – 직장과 지역에서 함께 고민하는 직장맘, 직징대디의 모임을 지원 ※ 직장커뮤니티 지원을 받고 싶은 모임은 년초 공모를 통해 심사 후 연간 최대 200만원까지 지원 ○ 직장맘 역량강화 교육 – 직장 내 권리 확보를 위한 교육 – 보육 및 부모 교육 – 심신통합치유를 위한 교육 – 직장맘을 위한 인문학, 힐링 프로그램 ※ 찾아가는 교육, 찾아오는 교육 방식으로 교육 진행 ○ 서울시 경력단절예방지원단 운영 – 고충해소 상담 및 지원, 제도개선 추진 – 출산휴가 · 육아휴직 제도의 실효성 확보를 위한 외부 전문가 25명 (변호사, 노무사, 심리정서)으로 구성 ○ 직장맘 지원 생태계 기반을 구축 – 대내외적 협력사업 및 네트워킹 활동을 통해 직장맘 지원 관련 인프라를 강화
사업예산	567,000천원(2016년기준)
운영기관	사단법인 서울여성노동자회
설립년도	2012년

자료: 여성가족부(2017), 「2017 제1차 양성평등정책기본계획 시행계획」 ; 서울시 직장맘지원센터 홈페이지 (http://www.workingmom.or.kr/mom_home/)

광주시 일·가정 양립지원본부가 운영하는 직장맘 지원센터 역시 주요 사업은 직장맘 대상의 노무 및 종합상담을 하는 데 있다. 이 외에도 광주시 직장맘 지원센터는 일·가정 양립 문화조성 프로그램을 통해 직장맘 일·가정양립정책 발굴, 직장맘 예술치유 프로그램 운영, 직장맘을 위한 노무상식, 유용한 정보를 게재한 직장인 길라잡이 발간 등의 사업을 추진한다.

[표 Ⅱ-15] 광주광역시 일·가정 양립 지원본부 직장맘 지원센터

기관명	광주광역시 일·가정 양립 지원본부 직장맘 지원센터 https://woman.gwangju.go.kr/
주요 사업	○ 직장맘 원스톱 상담 – 직장맘들의 노무 · 심리 · 보육 등 다양한 문제해결 ○ 찾아가는 고충해결단 – 기업, 마을, 동아리, 주민센터 등 직장맘 5명 이상 신청시 고충해결단 전문가 파견 – 이동상담부스 운영_ 노무, 심리, 자녀관계에 관한 상담 – 심층상담 운영_ 찾아가는 고충해결단 상담 후 심층상담을 원하는 직장맘을 대상으로 심리테스트 1회, 심층상담 3회 ○ 일 · 가정양립 문화 조성프로그램 – 직장맘 일·가정 양립정책 발굴: 하남공단 직장맘 일가정양립실태조사, 육아휴직 활성화를 위한 광주형 지원제도 시범사업 운영 – 직장맘 예술치유 프로그램: 비정규직, 저소득, 감정 및 돌봄노동자 대상으로 예술 · 상담 · 창작이 결합된 예술치유프로그램 운영 – 직장맘 길라잡이 발간 (직장맘 노무상식, 직장맘을 위한 유용한 정보 게재) ○ 아빠참여프로그램 – 내용: 아빠와 함께하는 광주 투어프로그램, 체험프로그램 포함
운영기관	광주 일·가정 양립 지원본부
설립년도	2016

자료: 여성가족부(2017), 「2017 제1차 양성평등정책기본계획 시행계획」; 광주광역시 일·가정 양립 지원본부 직장맘 지원센터 홈페이지(https://woman.gwangju.go.kr/)

나. 일· 가족 양립 지원센터 (서울, 대구)

직장맘 지원센터가 직장맘/직장대디 대상으로 사업을 추진하고 있다면 일·가족 양립 지원센터는 기업대상 지원 및 정책 기능 중심으로 사업을 조직하고 있는 경우가 많다. 서울시는 직장맘 지원센터 외에 일·가족 양립지원센터도 운영하고 있는데 이 센터의 주요 사업은 서울시 소재 기업 대상으로 기업 진단 및 컨설팅을 제공하는 것이다. 자료에 따르면 서울시 일·가정 양립지원센터는 2016년 총 420건의 컨설팅을 제공했는데 신규기업 대상 맞춤 방문형 진단 및 컨설팅(72건), 기존 컨설팅 대상 기업 사후관리 진단 및 컨설팅(49건), 집단교육을 통한 진단 및 컨설팅(299건)이다 (여성가족부 「2017년 제1차 양성평등정책기본계획 시행계획」). 이외에 일·가정 양립 관련 기관과 기업과의 네트워크 구축을 통해 정보를 교류하고 협력체계를 마련하며, 일·가족 양립 인식 및 현황조사, 일·가족 양립 인식개선 및 캠페인도 진행한다.

[표 Ⅱ-16] 서울시 일·가족양립 지원센터 운영 현황

기관명	서울시 일·가족양립 지원센터
주요 사업	○ 서울시 일·가족양립 직장문화 조성을 위한 기업진단 및 컨설팅 ○ 기관 간, 기업 간 네트워크[8] 구축을 통한 정보교류 및 협력체계 마련 ○ 서울시 기업 및 기관의 일 · 가족양립 인식 및 현황 조사 ○ 일 · 가족양립 및 성평등 문화확산을 위한 인식개선 활동 및 캠페인 진행
사업예산	107백만원 (2017년 기준 / 지방비 100%)
운영기관	서울여성가족재단

자료: 여성가족부(2017), 「2017 제1차 양성평등정책기본계획 시행계획」; 서울시 일·가족 양립지원 센터 홈페이지 (http://www.seoulworkfamilybalance.or.kr/)

이와 같이 일·가정 양립을 위한 기업 지원, 정책개발, 네트워크 구축 등의 정책기능 활동이 중심이 된 기관은 서울시 외에도 대구 일·가정 양립지원센터, 제주 가족친화지원센터가 있다. 대구 일·가정양립 지원센터 역시 가족친화 기업문화 조성을 위해 기업 대상 컨설팅을 진행하고 있으며, 가족친화 네트워크 운영, 일·생활 균형 문화 정착을 위한 캠페인과 시민리더 양성, 대구형 가족친화경영지표 개발을 통해 일·가정 양립 기반 구축 등의 사업을 추진한다.

[표 Ⅱ-17] 대구 일·가정양립 지원센터 운영 현황

기관명	대구 일·가정양립 지원센터
주요 사업	○ 일생활균형 문화 정착 – 워라밸 시민공감 캠페인 추진 / 일 · 가정양립 아카데미를 통한 시민리더 양성 (아빠들을 위한 '신통남 프로젝트', 육아맘을 위한 '모모공감 프로젝트', 워라밸청년리더양성 프로젝트)/ 일 · 생활균형 시민 공론화 ○ 가족친화 기업문화 조성 – 가족친화경영 컨설팅 및 직장교육/ 가족친화경영 일 · 가정양립 사례 매거진 및 동영상 ○ 가족친화 네트워크 – 대구일 · 가정양립 추진위원회 운영/ 대구시 일 · 가정양립 지원 협력 기관 네트워크 구성 ○ 일 · 가정양립 기반구축 – 대구형 가족친화경영 지표개발/ 가족친화기업과 일 · 가정양립을 위한 실천하는 시민을 지원하는 프로그램 컨텐츠를 개발하여 기업과 대구 시민에 제공
운영기관	대구여성가족재단

자료: 여성가족부(2017), 「2017 제1차 양성평등정책기본계획 시행계획」: 대구 일·가정 양립지원센터 홈페이지 (http://www.dwfc.or.kr/dwfc/index.php)

8) 일 · 가족양립 지원센터 기관 네트워크
; 서울시 직장맘 지원센터, 서울시 건강가정 지원센터, 서울시 육아종합 지원센터, 지역아동센터 서울시지원단, 인생이모작 지원센터, 서울시 한부모가족 지원센터, 서울시 다문화가족 지원센터, 서울시 여성인력 개발센터/여성능력 개발원, 서울시 여성 대체인력 지원센터.
http://www.seoulworkfamilybalance.or.kr/usr/busi/network.do?mnuCd=MNU_013&step=2

다. 일· 가정 양립 민관협의체 구성 (대구)

대구는 지자체 주도로 범정부적 일·가정 양립 협력체계를 구축하여 운영하고 있다. 일·가정 양립 사업을 위해 관련기관과 협력이 요구되기 때문인데, 예를 들어 관련부처별로 추진 중인 일·가정 양립 기업지정 및 캠페인 참여 등으로 기업의 중복 참여가 발생하고 이에 따른 불편이 있었다. 이에 따라 가족친화, 출산친화, 일가양득 세 가지 사업에 대한 인증을 공동으로 추진하기로 하고 사업을 실행했으며, 대구시-대구고용노동청 협력사업 발굴 추진, 가족친화실천 공동포럼 등 협력체계를 통해 공동 사업을 추진하고 있다.

[표 Ⅱ-18] 대구 일·가정 양립 협력체계 구축 운영 현황

사업명	타부처 연계 일·가정 양립 협력체계 구축
구성	○ 타부처: 대구지방고용노동청 ○ 관련기관 협력체계 구축: 대구경북지방중소기업청, 대구상공회의소, 대구경총, 여성새일센터, 건강가정지원센터, 전문가, 교수 등 ○ 기능: 지역 일·가정 양립 협력추진, 공동포럼 운영 등 – 일·가정 양립 추진협의회 구성 – 추진실적: 대구기업 일·가정 양립 실천결의대회, 대구 일·가정 양립지원포럼, 일·가정 양립 실천 시민슬로건 공모, 기업할인 공동프로모션(여행 할인 등)
사업내용	○ 대구 기업 일·가정 양립 공동추진 – 대상: 3개 사업 참여기업(가족친화, 출산친화, 일가양득) 200명 – 내용: 지정서 및 인증서 수여식 공동개최, 실천다짐 퍼포먼스, 공동프로모션 확대 – 기대효과 : 기업 간 공동프로모션으로 소속 직원에 대한 인센티브 기회 확대, 출산친화 및 일가양득 기업을 가족친화인증기업으로 인증함으로써 지역 가족친화인증기업 확대 ○ 대구시 - 대구 고용노동청 협력사업 발굴 추진 – 기업문화 개선 협약 체결, 대구 고용노동청, 대구상공회의소, 경북, 경총, 노총 등 8개 기관 ○ 가족친화실천 공동포럼

자료: 여성가족부(2017), 「2017 제1차 양성평등정책기본계획 시행계획」

라. 일·가정 양립 남성서포터즈 '신통남 프로젝트' (대구)

대구광역시는 대구일·가정양립지원센터와 함께 일·가정 양립 남성 서포터즈 '신통남 프로젝트' 사업을 추진한다. 신통남은 "신(新)나는 아빠, 통(通)하는 남편, 멋진 남(男)자"의 줄임말으로 가정생활과 직장생활, 지역생활을 보다 원활히 수행하고 싶은 워킹대디들이 모여 일·가정 양립 남성 서포터즈를 구성하였다. 서포터즈들은 일·가정 양립 다짐 퍼포먼스, 신통남 발대식, 워킹대디 가족사랑 교육, 아빠 요리 경연대회 등의 프로그램에 참여한다. 대구시는 신통남 프로젝트를 통해 대구 지역 남성의 보수적 이미지를 탈피하기 위해 교육을 통한 인식개선을 고려하였으며 앞으로도 워킹대디 의식 개선 교육을 확대할 계획이다.

[표 Ⅱ-19] 대구광역시 '신통남 프로젝트' 운영 현황

사업명	일·가정 양립 남성 서포터즈 '신통남 프로젝트'
사업배경	가정생활과 직장생활, 지역사회생활을 보다 원활히 수행하고 싶은 워킹대디들이 모여 신통남(신(新)나는 아빠, 통(通)하는 남편, 멋진 남(男)자)이 되기 위한 교육을 받고 실천하기 위한 것이다.
사업내용	○ 일가정양립 실천 다짐 퍼포먼스 ○ 신통남 발대식 ○ 워킹대디 가족사랑 교육 (총 5회 교육) – 사회변화와 남성 – 아내와 소통(通)하는 남편 – 자녀에게 신(新)나는 아빠 – 멋진 남(男)자 – 가족과 함께하는 Family Party ○ 빅마마와 함께 하는 아빠 요리 경연대회

자료: 여성가족부(2017), 「2017 제1차 양성평등정책기본계획 시행계획」; "'신(新)나는 아빠, 통(通)하는 남편, 멋진 남(男)자' 신통남 발대식 개최" (Break News 2018/7/13)

마. 찾아가는 아버지교실 (서울)

서울시는 2015년부터 "찾아가는 아버지교실"을 운영하고 있다. 이 사업은 기업,

공공기관, 어린이집, 유치원, 학교, 공동육아 모임, 부모커뮤니티 등을 대상으로 일과 가정의 양립을 위해 가정 내 아버지, 남편의 역할 및 인식개선과 관련한 교육을 진행하고 있다. 사업 추진은 서울시 자치구 건강가정지원센터에서 맡고 있으며 교육을 희망하는 기관이나 모임에서는 총 4차시로 구성된 교육 과정 중에서 하나를 선택해서 교육에 참여한다. 서울시 찾아가는 아버지 교실은 일·가정 양립을 위한 남성의 역할을 재정립하기 위해 찾아가는 방식의 적극적 사업운영이 돋보인다.

[표 Ⅱ-20] 서울시 "찾아가는 아버지교실" 운영 현황

사업명	찾아가는 아버지교실
사업목적	○ 일과 가정의 양립을 위해 가정 내 아버지·남편에 대한 인식개선 및 여성 위주의 가사·육아부담을 해소하고자 「찾아가는 아버지교실」 프로그램을 운영
사업추진	○ 25개 자치구 건강가정지원센터
사업대상	○ 기업, 공공기관, 어린이집, 유치원, 학교, 공동육아, 부모커뮤니티
사업내용	○ 4차시로 구성된 교육과정 중 1차시 선택 (※ 어린이집, 유치원, 공동육아는 체험활동 추가) – (1차시) 아빠 자기돌봄과 스트레스 관리 – (2차시) 부모의 네 가지 유형과 아이와의 갈등해소 방법 – (3차시) 코치형 아버지 되기 – (4차시) 마을에서 아버지 역할 – (체험활동) 신체놀이, 과자집 만들기, 오감발달 놀이 등
사업비	2016년 기준 78백만원 (시비 100%)

자료: 여성가족부(2017), 「2017 제1차 양성평등정책기본계획 시행계획

바. 아빠 육아휴직 장려금 지급 (서울 서초구)

서울특별시 서초구는 전국 자치구 가운데 처음으로 육아휴직을 하는 남성 근로자에게 장려금을 지급하기로 조례를 제정하였다. 대상자는 육아휴직 남성근로자이면

서 본인과 대상 자녀 모두 서초구에 주민등록을 두고 거주하고 있는 자이며, 지원금은 매월 30만원씩 1년간 지급된다. 서초구는 “여성들의 ‘독박육아’ 문제를 해결하지 않으면 출산율을 높이기 어렵다”며 “아빠들이 육아에 적극 동참하는 문화를 만들기 위해 아빠들을 위한 육아휴직 장려금 조례를 발의했다”고 밝혔다.(국민일보 2018. 3. 27. ‘서초구, 전국 첫 ‘아빠 육아휴직 수당’… 월 30만원 지급“) 서초구는 남성 육아휴직자 수를 303명으로 잡고 연간 육아휴직장려금으로 11억원이 투입될 것으로 내다보고 있다.

○ 대상: 「남녀고용평등법과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 중인 남성근로자
○ 조건: 육아휴직자가 서초구에 신청일 기준 1년 이상 계속 하여 주민등록을 두고 있어야 하며, 육아휴직 대상 자녀가 구에 주민등록이 된 경우
○ 지원금: 매월 30만원
○ 지원기간: 1년

「서울특별시 서초구 아빠 육아휴직장려금 지급 조례」 (2018. 7. 2. 제정)

Ⅲ. 충청북도 일·생활 균형 지표 실태

1. 일·생활 균형 통계 지표
2. 소결

CBWF

1. 일·생활 균형 통계 지표

통계청은 일과 가정 생활 양립의 현황을 진단하고 변화의 추이를 살펴보기 위해 매년 「일·가정 생활 양립 지표」를 발표하고 있다. 이 장에서는 통계청의 일·가정 양립 지표를 준용하여 충북지역의 일·가정 양립 수준을 분석한다. 충북 지표와 전국 지표를 비교하고, 충북의 일·가정 양립 지표의 변화 추이를 살펴보려고 한다. 통계청 지표 가운데 일부는 지역 데이터를 제공하지 않거나 미승인 통계인 경우가 있어서 지역 데이터를 확보할 수 있는 주요 지표에 한정하였고 경우에 따라 대체할 수 있는 자료가 있는 경우에는 유사 지표를 활용하여 분석을 했다.

이 절에서 분석한 일·생활 균형 통계 지표는 다음과 같다. 통계청은 「일·가정 양립 지표」로 명명하고 있지만, 여기서는 연구제목과 일치되도록 일·생활 균형 지표로 지칭한다. 노동시간 영역에 해당하는 "휴가 활용 현황", "여가시간 및 여가시간 충분도" 모두 통계청 지표에도 포함된 것으로 일·가정 양립 지표를 일·생활 균형 지표로 명명하더라도 특별히 제외해야하는 지표는 없었다. 대신, 기존의 보육 영역 지표를 돌봄 영역 지표로 변경하고 노인복지시설 설치현황에 대한 지표를 추가했다.

[표 Ⅲ-1] 일·생활 균형 통계 지표

영역	지표항목	비고
가구 구성	– 가족형태별 가구구성 – 맞벌이 가구	
고용	– 혼인상태별 고용 동향 – 연령대별 고용 동향 – 여성 경력단절 규모 및 사유	
노동시간	– 근로시간 및 초과근로 – 휴가 활용 현황 – 여가시간 및 여가시간 충분도	
돌봄	– 보육시설(어린이집, 유치원) 현황 – 직장 보육시설 설치현황 – 노인복지시설 설치현황	* 노인복지지설 설치현황 지표 추가
사회제도	– 모·부성권 제도 이용 현황 – 가족친화인증기업 현황 – 일·가정 양립제도 인지도	
일·가정 생활 우선도	– 일·가정 생활 우선도	

가. 가구구성

1) 가족 형태별 가구 구성

충북지역 가구 수는 617,914 가구이며 가구 구성은 1인 가구가 30.3%로 가장 많고, “부부+미혼자녀”로 구성된 가구가 28.5%, 부부만 사는 가구가 17.2% 순이다. 전체 가구 가운데 미혼자녀, 미혼 손자녀가 같이 사는 가구는 258,361 가구로 전체의 41.8%이다. 충북은 전국 평균에 비해 1인 가구 비중이 2.4%p 많으며 대신 “부부+미혼자녀” 가구 비중이 3.8%p 적다.

[표 Ⅲ-2] 가족형태별 가구 구성 : 혈연 및 비혈연 가구 (2016)

(단위: 가구, %)

	충북		전국	
	가구 수	비중(%)	가구 수	비중(%)
	617,914	(100.0)	19,367,696	(100.0)
부부	106,191	(17.2)	2,994,627	(15.5)
부부+미혼자녀	176,021	(28.5)	6,263,314	(32.3)
한부모+미혼자녀	60,091	(9.7)	1,999,037	(10.3)
조부모+미혼손자녀	3,897	(0.6)	109,241	(0.6)
부부+양(편)친+미혼자녀	18,352	(3.0)	572,580	(3.0)
1인가구	187,377	(30.3)	5,397,615	(27.9)
비친족가구	9,121	(1.5)	269,444	(1.4)
기타	56,864	(9.2)	1,761,838	(9.1)

주: “부부+미혼자녀”에 “부부 + 미혼자녀 + 부부미혼형제자매” 포함, “조부모+미혼손자녀”에 “조부 또는 조모 + 미혼손자녀” 포함
자료 : 통계청, 「인구총조사」 각년도 (검색일: 2018. 8. 5.)

통계청 일·가정 양립 지표에서 보고해온 가구 형태는 혈연가구이면서 미혼자녀 또는 미혼손자녀와 동거하는 가구이다. 이는 일·가정 양립의 주요 대상이 유·아동을 양육하는 가구이며, 혈연가구를 중심으로 돌봄이 주로 수행된다고 보는 관점이 반영되어 있다. 일·생활 균형이 모든 가구 또는 모든 개인에 해당된다고 보면 관심을 가져야할 가구는 전체 가구이고, 그 중에서도 유·아동, 노인, 장애인 등 돌봄이 필요한 가족 구성원이 있는 가구가 핵심 정책대상일 수 있다. 하지만 돌봄이 필요한 가족 구성원이 있는 가구 비중을 별도로 산출할 수 있는 지역 데이터는 제한적이기 때문에 통계청 지표의 자룍 보고 방식을 따라 가구 현황을 보면 다음과 같다.

충북의 가구 가운데 1인 가구와 비친족 가구를 제외한 혈연가구는 421천 가구이며, 부부+미혼자녀로 구성된 가구가 41.8%로 가장 많고, 부부 가구가 25.2%, 한부모와 미혼자녀로 구성된 가구가 14.3%를 차지한다. 전국 평균에 비해 부부가구의 비중은 높고(3.3%p) 부부+미혼자녀가구 비중은 낮다(3.9%p). 부부와 미혼자녀로 구성된 가구는 30대와 40대에 집중되어 있어서, 30대의 62.0% 40대의 59.4%가 부부+미혼자녀 가구로 일·돌봄의 양립과 관련한 핵심 타겟 연령대가 3,40대라고 볼 수 있다. 충북지역에 "한부모+미혼자녀" 가구가 증가한 것을 주목할 필요가 있다. 한부모 가구는 2005년 9.9%에서 2016년 14.3%로 4.4%p 증가해서 한부모 가구의 일과 돌봄의 양립 지원 문제 역시 관심을 갖고 대응해야할 지점이다.

[표 Ⅲ-3] 가족형태별 가구구성(충북)

(단위 : 천 가구, %)

		혈연가구1)	계	부부	부부+미혼자녀2)	한부모+미혼자녀	조부모+미혼손자녀3)	부부+양(편)친+미혼자녀	기타
전국	2016	13,701	100.0	21.9	45.7	14.6	0.8	4.2	12.9
충북	2005	382	100.0	23.2	48.5	9.9	0.7	6.7	11.0
	2010	400	100.0	26.0	45.0	11.1	1.1	5.6	11.1
	2015	421	100.0	25.0	41.6	14.6	1.0	4.5	13.3
	2016	421	100.0	25.2	41.8	14.3	0.9	4.4	13.5
	30세 미만	11	100.0	15.8	32.8	19.2	3.8	1.6	26.7
	30~39세	66	100.0	10.5	62.0	15.5	0.2	4.1	7.7
	40~49세	106	100.0	6.7	59.4	19.8	0.0	5.4	8.7
	50~59세	112	100.0	22.2	44.6	15.5	0.2	4.8	12.8
	60세 이상	127	100.0	51.8	14.9	7.4	2.4	3.5	20.0

주 : 혈연가구는 일반가구에서 비혈연가구와 1인 가구 제외한 것이며, "부부+미혼자녀"에 "부부 + 미혼자녀 + 부부미혼형제자매" 포함, "조부모+미혼손자녀"에 "조부 또는 조모 + 미혼손자녀" 포함
자료 : 통계청, 「인구총조사」 각 년도 (검색일: 2018. 07. 09.)

2) 맞벌이 가구

충북지역 유배우 가구는 394천 가구이며 그 가운데 맞벌이 가구는 207천 가구로 유배우 가구의 52.5%에 해당한다(2017년 기준). 충북 지역 맞벌이 가구의 비중은 점차 증가하는 추세이다. 2017년은 2016년에 비해 1.5%p 감소했지만 2014~2017년 동안 전반적 경향은 증가추세이며 2017년의 감소에 대해서는 향후 데이터를 통해 추이를 검토할 필요가 있다.

충북은 전국 평균에 비해 맞벌이 가구 비중이 높은 편으로, 2017년 전국평균 맞벌이 가구 비중에 비해 충북의 비율은 7.9%p 높다(충북 52.5%, 전국 44.6%). 2014~2017년 동안 충북의 맞벌이 가구 비율은 전국 평균에 비해 전반적으로 높은 경향이다. 맞벌이 가구 비율은 일-가정 양립 여건, 여성 일자리 현황, 가구 경제 수준 등의 영향을 받기 때문에, 이 지표를 통해 충북의 일·가정 양립 여건이 양호하다고 단정할 수는 없다. 하지만, 남성과 여성이 같이 일하고 같이 돌보는 모델을 추구하는 측면에서는 긍정적 지표로 볼 수 있다.

[표 Ⅲ-4] 맞벌이 가구 현황

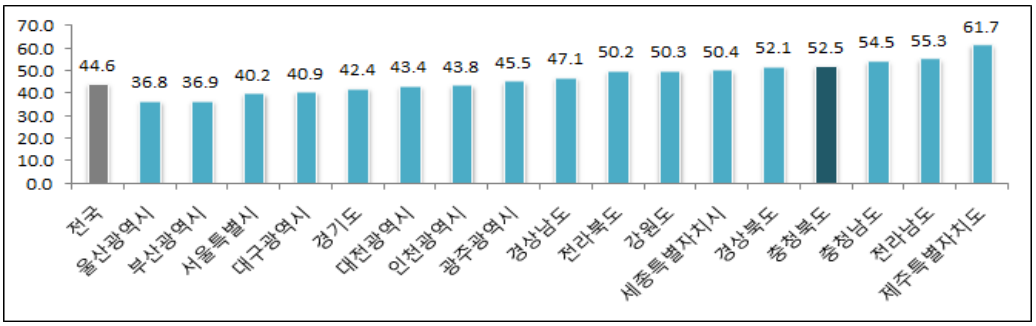
(단위 : 천 가구, %)

	2014			2015			2016			2017		
	유배우자 가구	맞벌이 가구	비율	유배우자 가구	맞벌이 가구	비율	유배우자 가구	맞벌이 가구	비율	유배우자 가구	맞벌이 가구	비율
충북	383	198	51.7	386	207	53.8	392	212	54.0	394	207	52.5
전국	11,825	5,186	43.9	11,858	5,206	43.9	12,190	5,545	45.5	12,224	5,456	44.6

주 : 1) 맞벌이 가구는 동거여부와 관계없이 부부(가구주와 배우자)가 모두 취업자인 가구
2) 비율 = (맞벌이 가구 / 유배우자 가구) × 100
자료 : 통계청, 「지역별고용조사」 `14, `15 자료(2017. 6. 21. 갱신)/ `16, `17자료(2018. 6. 21. 갱신) (검색일: 2018. 07. 13.)

16개 시·도 데이터와 비교해도 충북은 타 시·도에 비해 맞벌이 가구 비율이 높은 편으로 전국에서 네 번째로 맞벌이 가구 비율이 높다. 전국에서 맞벌이 가구 비율이 가장 높은 지역은 제주도로 61.7%이며 울산광역시는 36.8%로 비율이 가장 낮은 지역이다. 전반적으로 수도권과 광역시 지역은 맞벌이 가구 비율이 상대적으로 낮은 편이다.

(단위: %)



[그림 Ⅲ-1] 시·도별 맞벌이 가구 비율(2017)

자료: 통계청, 지역별고용조사 (2017년 하반기) (검색일: 2018. 8. 5.)

나. 고용

1) 혼인상태별 고용동향

2017년 기준 충북지역 만15세 이상 인구의 경제활동참가율은 65.6%이며 남성 75.3% 여성 56.0%로 남성과 여성의 경제활동참가율은 19.3%p의 격차가 있다. 여성과 남성의 경제활동참가율은 기혼인 경우 26.1%p로 격차가 더 확대된다(기혼남성 83.3%, 기혼여성 57.2%). 이는 혼인상태가 여성의 경제활동참가율에 영향을 미치고 있으며 이는 일과 가정생활을 양립할 수 있는 여건이 충족되고 있지 않다는 것을 의미한다. 그럼에도 기혼여성의 경제활동참가율은 조금씩 증가하는 경향이다('2013 54.4% → '2017 57.2%, 2.8%p 증가).

충북지역 여성의 경제활동참가율은 미혼여성은 전국 평균에 비해 낮고 (충북 51.9% 〈 전국 54.8%) 기혼여성은 전국 평균에 비해 높은 경향을 보인다(충북 57.2% 〉 전국 52.6%). 여기에는 청년여성일자리 부족, 제조업 성장을 배경으로 한 중장년 여성 일자리 수요 증가, 여성취업지원기관의 성과 등이 영향을 미친다고 볼 수 있다. 청년여성의 일자리 부족은 청년 여성의 역외 이동, 결혼 및 출산의 지역 등의 원인이 될 수 있다.

[표 Ⅲ-5] 혼인상태별 경제활동참가율: 충북, 전국

(단위: %)

행정구역(시도)	성별	혼인상태	2013	2014	2015	2016	2017
충청북도	계	계	63.5	65.5	65.6	64.7	65.6
	남자	계	74.5	75.0	75.0	72.8	75.3
		미혼	51.8	54.6	53.6	52.1	58.1
		기혼	84.4	84.2	84.3	82.1	83.3
	여자	계	52.8	56.1	56.4	56.6	56.0
		미혼	45.7	50.7	47.9	53.2	51.9
		기혼	54.4	57.6	58.4	57.7	57.2
전국	계	계	62.5	63.1	63.1	63.3	63.4
	남자	계	74.1	74.6	74.1	74.3	74.1
		미혼	53.1	54.9	55.8	56.4	57.6
		기혼	83.8	83.8	82.7	82.8	82.0
	여자	계	51.3	52.1	52.5	52.7	53.2
		미혼	51.0	52.6	53.2	54.3	54.8
		기혼	51.4	51.9	52.2	52.1	52.6

자료: 통계청, 지역별고용조사(각 년도 하반기) (검색일: 2018. 8. 5.)

2) 연령대별 고용 동향

충북지역 여성의 연령대별 경제활동참가율은 20대 중후반까지 증가하다가 30~34세에 57.3%로 하락하고 30대 중후반에 다시 증가하는 M자형 곡선을 나타낸다. 〈그림Ⅲ-2〉 남성의 연령대별 경제활동참가율과 비교하면 남성은 경제활동참가율이 20대 중후반에 83.3%로 증가해서 30대~50대 동안 약 90% 또는 그 이상의 경제활동참가율을 계속 유지하다가 60대 초반에 78.5%로 감소하는 역U자형 그래프를 보인다.

여성의 연령대별 경제활동 참여 경향에서 충북은 전국 평균과 비교해서 경력단절 시점이 더 빠르고, 경력단절 되는 폭도 더 크게 나타나며 대신 노동시장에 재진입하는 시기가 빠른 특성을 보인다(〈그림 Ⅲ-3〉 참조). 전국 평균 여성 경제활동참가율이 30대 후반(35~39세)에 M자형 곡선 변곡점이 나타나는 반면(60.3%), 충북은 30대 초반(30~34세)에 변곡점이 나타난다(57.3%). 대신 노동시장에 재진입하는 연령이 전국 평균보다 빠르고 재진입하는 비율도 더 높다. 경력단절 시기가 빠르게 나타난다는 것은 여성들의 일자리가 출산의 공백을 수용하기 어려워서 여성들이 출산과 함께 일을 그만 둘 가능성이 높다고 추정할 수 있다. 충북지역에 중소기업이 많은 특성을 고려할 때 중소기업의 모성보호 제도 활용을 진작시킬 수 있는 대응방안 모색이 필요하다.

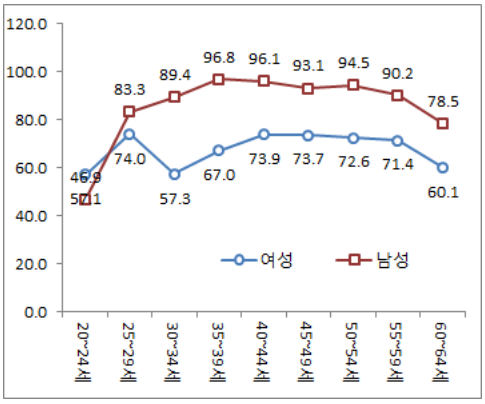
[표 Ⅲ-6] 연령대별 경제활동참가율: 충북, 전국(2017)

(단위: %)

		연령(세)								
		20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~64
충북	계	52.3	79.3	74.5	82.6	85.2	83.9	83.9	81.1	69.5
	여성	57.1	74.0	57.3	67.0	73.9	73.7	72.6	71.4	60.1
	남성	46.9	83.3	89.4	96.8	96.1	93.1	94.5	90.2	78.5
전국	계	49.1	75.4	77.8	78.1	79.4	83.0	80.1	75.3	63.3
	여성	53.5	74.4	63.1	60.3	64.1	71.7	67.9	62.6	51.1
	남성	43.9	76.3	91.3	94.9	94.3	94.0	92.1	88.2	76.1

자료: 통계청, 지역별 고용조사 원자료 분석 (2017년 하반기) (원자료 다운로드: 2018. 8. 5.)

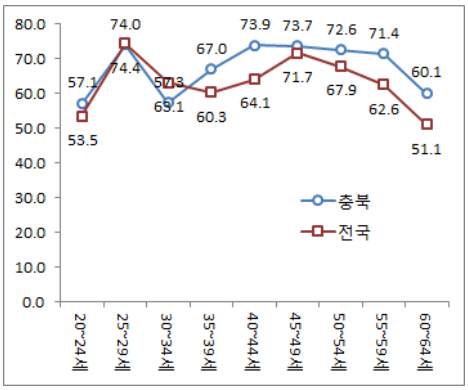
(단위: %)



[그림 Ⅲ-2] 충북 경제활동참가율: 성별, 연령별 (2017)

자료: 통계청, 지역별 고용조사 원자료 분석 (2017년 하반기) (원자료 다운로드: 2018. 8. 5.)

(단위: %)



[그림 Ⅲ-3] 연령대별 여성경제활동참가율: 충북, 전국 (2017)

자료: 통계청, 지역별 고용조사 원자료 분석 (2017년 하반기) (원자료 다운로드: 2018. 8. 5.)

3) 여성 경력단절 규모 및 사유

2017년 기준 충북의 경력단절 여성은 48,657명이며 15~54세 기혼 여성 중 경력단절 여성 비율은 17.6%이다. 경력단절 여성은 15~54세 여성 가운데 결혼, 임신 및 출산, 자녀교육(초등학생), 가족 돌봄의 사유로 직장을 그만둔 여성을 가리킨다. 연령대별로 보면 20대 후반(25~29세), 30대 초반(30~34세) 기혼여성의 약 40%가 경력단절 여성이다. 이는 일·돌봄 양립의 어려움을 여성이 일터를 떠나는 방식으로 부담하고 있음을 나타낸다. 그나마 희망적인 것은 경력단절 여성의 규모와 비율은 조금씩 감소하고 있다는 점으로 2014년 60.6%에서 2017년 53.5%로 지난 3년간 경력단절여성 비율이 7.1%p 감소했다.

[표 Ⅲ-7] 경력단절 여성 규모

(단위: 명, %)

구분	기혼여성 (A)	비취업여성 (B)	경력단절여성 (C)	비율1 (C/A)	비율2 (C/B)
2014	291,171	107,311	65,015	22.3	60.6
2015	288,605	100,953	55,769	19.3	55.2
2016	284,079	102,979	56,670	19.9	55.0
2017	276,645	90,976	48,657	17.6	53.5
15–19세	269	187	–	0.0	–
20–24세	3,530	2,292	1,192	33.8	52.0

구분	기혼여성 (A)	비취업여성 (B)	경력단절여성 (C)	비율1 (C/A)	비율2 (C/B)
25–29세	17,443	8,877	6,457	37.0	72.7
30–34세	35,941	17,235	13,523	37.6	78.5
35–39세	48,633	17,706	11,930	24.5	67.4
40–44세	52,514	14,290	7,371	14.0	51.6
45–49세	58,658	15,151	4,503	7.7	29.7
50–54세	59,658	15,239	3,681	6.2	24.2

자료: 통계청. 「지역별고용조사」(부가조사) 원자료 분석; 성인지통계시스템; 이정희(2018), 『2018 충북성인지통계』에서 재인용

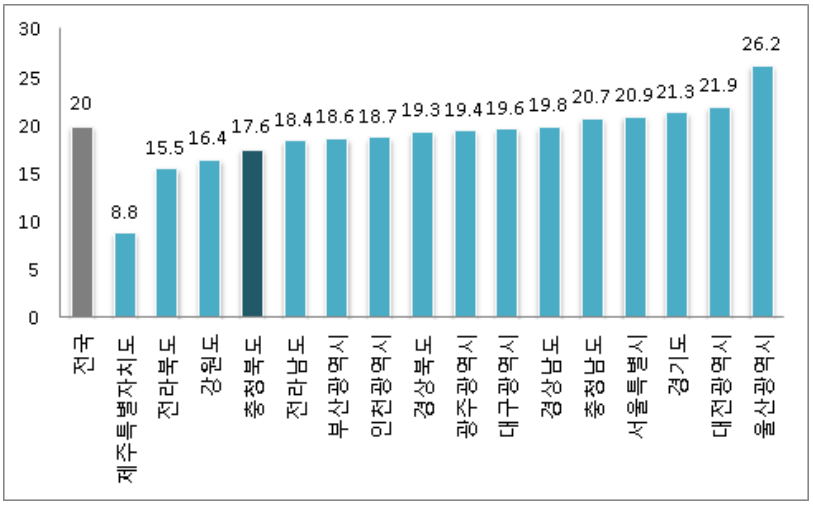
주: 1) 시계열 보정전의 자료로 분석함

2) 용어 설명

- 비취업여성 : 실업자+비경제활동인구
- 경력단절여성 : 비취업자 중 15–54세 기혼여성이면서 결혼, 임신 및 출산, 자녀교육(초등학생), 가족 돌봄 사유로 직장을 그만둔 여성(2014년부터 가족돌봄 사유 추가)
- 경력단절여성 비율1 : 경력단절여성 / (15–54세 기혼여성)×100
- 경력단절여성 비율2 : 경력단절여성 / (15–54세 비취업 기혼여성)×100

경력단절여성 비율의 전국 평균은 20.0%로 충북의 경력단절여성 비율은 전국 평균에 비해 2.4%p 낮다. 전국 16개 시·도 가운데 충북은 경력단절여성비율이 네 번째로 낮은 지역이며, 경력단절여성비율이 가장 낮은 지역은 제주도이다(8.8%). 제주도 다음으로는 전북 15.5%, 강원도 16.4%, 충북 17.6% 순으로 낮다.

(단위: %)



[그림 Ⅲ–4] 시·도별 경력단절여성 비율

자료: 통계청, 지역별고용조사 2017년 상반기 (검색일: 2018. 3. 23.)

경력단절 사유는 결혼준비(36.5%, 17,759명), 육아(31.8%, 15,452명), 임신·출산(22.4%, 10,880명) 순으로 높은 비중을 차지한다. 충북의 여성 경력단절 사유 분포는 전국 평균과 비슷한 경향이다. 다만, 큰 차이는 아니지만 결혼준비 사유가 전국 평균보다 2.0%p 많고 임신·출산 사유가 2.5% 낮아서 이런 경향이 지속되는지 여부를 추이를 살펴보며 지켜볼 필요가 있다. 경력단절 사유에서 결혼준비로 인한 비율은 점차 줄고 육아를 이유로 한 사유가 점차 증가하는 경향이다(10.9%p 감소: 2014년 20.9% → 2017년 31.8%). 일자리를 지속하려는 여성들의 의지, 사업주의 인식은 높아지고 있지만 일과 돌봄을 양립할 수 있는 여건은 부족하다는 점에서 물리적 여건을 현실화할 필요가 있다.

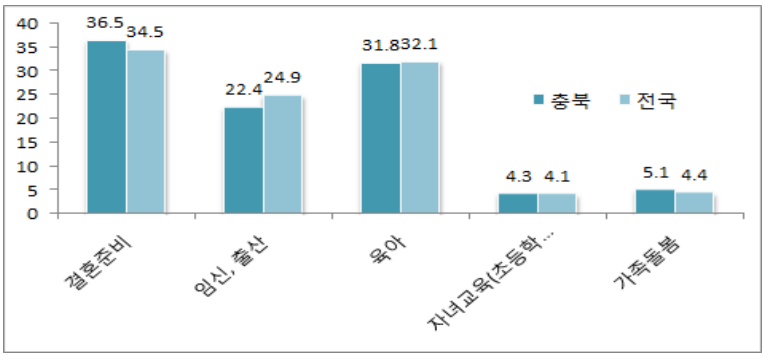
[표 Ⅲ-8] 경력단절 사유 (2014-2017)

(단위 : 명)

구분	계	결혼준비	임신, 출산	육아	자녀교육 (초등학생)	가족돌봄
2014	65,015 (100.0)	27,661 (42.5)	14,469 (22.3)	13,556 (20.9)	1,643 (2.5)	7,686 (11.8)
2015	55,769 (100.0)	19,059 (34.2)	13,295 (23.8)	18,914 (33.9)	1,916 (3.4)	2,585 (4.6)
2016	56,670 (100.0)	19,075 (33.7)	14,517 (25.6)	16,893 (29.8)	2,741 (4.8)	3,444 (6.1)
2017	48,657 (100.0)	17,759 (36.5)	10,880 (22.4)	15,452 (31.8)	2,107 (4.3)	2,459 (5.1)
20–24세	1,192 (100.0)	720 (60.4)	472 (39.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
25–29세	6,457 (100.0)	2,008 (31.1)	2,987 (46.3)	1,367 (21.2)	39 (0.6)	56 (0.9)
30–34세	13,523 (100.0)	4,559 (33.7)	3,541 (26.2)	5,190 (38.4)	100 (0.7)	133 (1.0)
35–39세	11,930 (100.0)	3,780 (31.7)	2,192 (18.4)	4,508 (37.8)	1,125 (9.4)	326 (2.7)
40–44세	7,371 (100.0)	2,185 (29.6)	1,292 (17.5)	3,382 (45.9)	251 (3.4)	260 (3.5)
45–49세	4,503 (100.0)	2,641 (58.6)	292 (6.5)	627 (13.9)	524 (11.6)	419 (9.3)
50–54세	3,681 (100.0)	1,866 (50.7)	103 (2.8)	377 (10.2)	69 (1.9)	1,266 (34.4)

주: 1) 시계열 보정전의 자료로 분석함
2) 경력단절여성이란 비취업자 중 15–54세 기혼여성이면서 결혼, 임신 및 출산, 자녀교육(초등학생), 가족돌봄 사유로 직장을 그만둔 여성임 (2014년부터 가족돌봄 사유 추가)
자료: 통계청, 「지역별고용조사」(부가조사) 원자료 분석, 성인지통계시스템.

(단위: %)



[그림 Ⅲ-5] 경력단절 사유: 충북, 전국(2017)

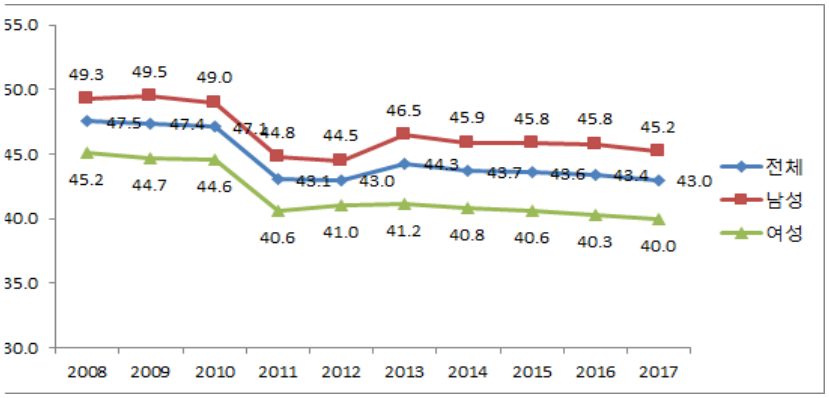
자료: 통계청, 「지역별고용조사」(2017), 성인지통계 시스템

다. 노동시간

1) 근로시간 및 초과근로

노동시간의 수준은 가족 돌봄이나, 여가 및 자기계발 시간의 분배에 영향을 미치기 때문에 노동시간은 일과 생활의 균형을 이루는 데 있어서 중요한 요소이다. 충북지역 취업자의 2017년 주당 평균 노동시간은 43시간으로 2016년 43.4시간에 비해 노동시간이 24분 감소했다. 성별에 따라서는 남성의 주당 평균 노동시간이 45.2시간 여성은 40.0시간으로, 남성의 노동시간이 5시간 12분 긴 것으로 나타났다(통계청, 2017)(〈그림 Ⅲ-6〉 참조). 지역별 고용조사 결과에 따르면 충북의 평균 노동시간은 감소하는 추세로 주당 평균 노동시간이 지난 10년 동안 4.5시간 줄었다(2008년 47.5시간 → 2017년 43.0시간).

(단위: 시간)

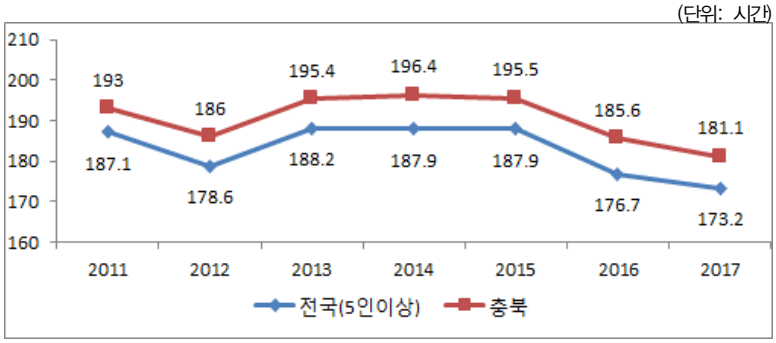


[그림 Ⅲ-6] 충북지역 취업자의 평균 노동시간 추이

료: 통계청, 지역별고용조사 각 년도 하반기 자료 원자료 분석 (시계열 보정 전 자료)

한편, 종사자 수 5인 이상 사업체를 대상으로 하는 고용노동부 『사업체노동력조사』 결과에 따르면, 충북 지역 사업체 종사자의 월 노동시간 평균은 181.1시간이다. 충북은 16개 시·도 가운데 두 번째로 노동시간이 긴 지역이며, 전국 평균(173.2 시간)과 비교해서는 약 8시간 노동시간이 길었다(노동시간이 가장 긴 지역: 경북 182.1시간). 2011년~2017년 동안 일관되게 충북의 노동시간은 전국 평균 보다 길게 나타났다. 충북은 제조업이 발달해 있어서 제조업 분야 사업체의 평균 근로시간이 상대적으로 긴 것이 평균 노동시간에 반영되었을 것으로 보인다. 일·생활 균형 여건 조성을 위해서는 충북의 장시간 노동 관행 개선이 시급히 필요하다.

(단위: 시간)



[그림 Ⅲ-7] 시·도별 평균 근로시간(2017)

자료: 고용노동부, 사업체노동력조사 각 년도 (검색일: 2018. 8. 8.)

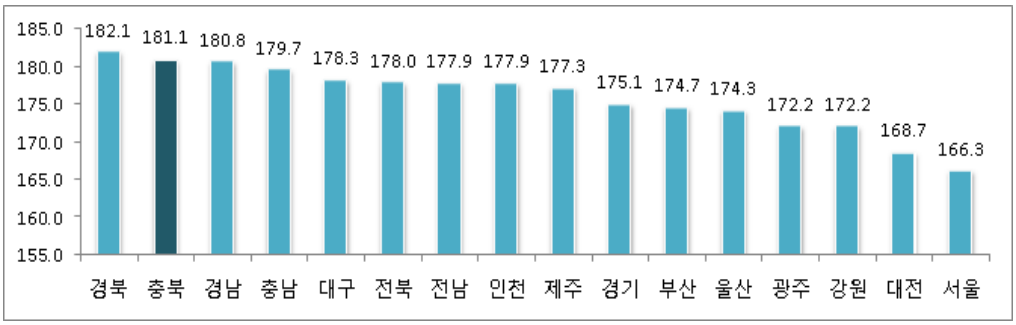
[표 Ⅲ-9] 시·도별 평균 근로시간(2017)

(단위: 시간)

	상용근로일수 (일)	상용총근로시간 (시간)	상용소정실근로시간 (시간)	상용초과근로시간 (시간)
전국	20.5	173.2	160.9	12.3
충북	20.9	181.1	159.9	21.2

자료: 고용노동부, 사업체노동력조사 2017년 (검색일: 2018. 8. 8.)

(단위: 시간)



[그림 Ⅲ-8] 시·도별 총 근로시간

자료: 고용노동부, 2017년 시도별 임금 및 근로시간 (검색일: 2018. 3. 23.)

2) 휴가 활용 현황

「근로기준법」에 따르면 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자는 근속년수에 따라 최소 15일에서 최대 25일까지 연차유급휴가를 부여받도록 보장하지만[9], 실제 휴가 사용 일수는 법적으로 보장하는 휴가 일수에 크게 못 미치고 있다.

「국민여가활동조사」에서 휴가[10] 활용 여부와 실제 사용 휴가 일수를 조사한 결과 전체 응답자의 35.8%는 지난 1년간 휴가를 활용하지 않았다고 답했으며 연간 사용 휴가 일수는 전국 기준 5.9일 이었다. 충북은 휴가 활용 여부와 실제 사용 휴가 일수 모두 이보다 더 못 미치는 것으로 나타났다. 충북지역 조사 대상의 절반

9) 「근로기준법」 제60조 2항에 따라 "계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다." (국가법령정보센터 「근로기준법」, 검색일: 2018. 8. 11.)

10) 「국민여가활동조사」에서 휴가는 공휴일을 제외한 날에 사업장(직장) 또는 학교를 이틀 이상 지속적으로 쉬는 것으로 하계휴가, 연차휴가 등을 의미한다. 단, 자영업자, 농어업종사자, 주부, 무직자 등은 가족단위의 휴가나 스스로 결정하여 이틀 이상 쉬는 경우에 해당한다.(문화관광부, 「국민여가활동조사」 질문지)

정도(49.1%)가 지난 1년간 휴가를 활용하지 않았으며, 실제 사용 휴가 일수는 4.1일으로 전국 평균에 비해 1.8일이 적었다. 〈그림 Ⅲ-9〉에서와 같이 충북의 휴가 사용 일수는 전국 16개 시·도 가운데 가장 적었다. 연간 평균 휴가 일수가 가장 긴 지역은 강원도로 7.9일이었으며 충북은 강원도에 비해 응답자 평균 휴가 일수가 3.8일이 적었다. 휴가 사용의 어려움은 높은 일 중심 문화, 낮은 업무 유연성 및 조직 유연성이 수준을 나타내는 지표이다. 휴가 사용의 어려움은 자녀를 비롯한 가족 돌봄의 부담이 있는 노동자에게는 일과 가정생활 양립을 어렵게 하는 요인으로 더 크게 작용한다.

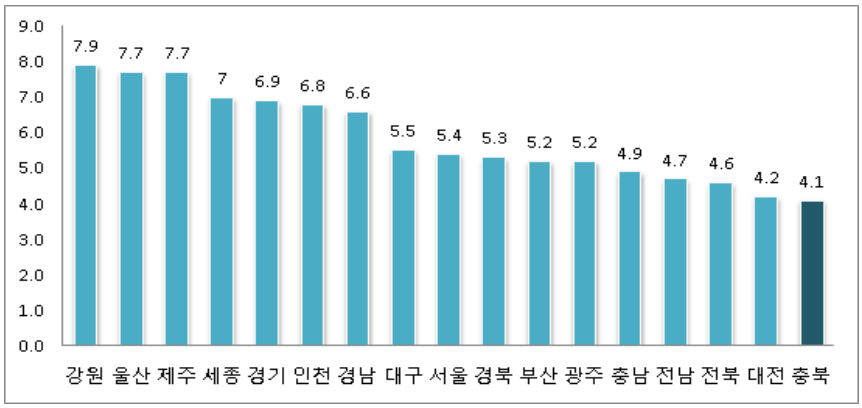
[표 Ⅲ-10] 휴가 활용 여부 및 연간 사용 휴가 일수(2016)

(단위: %, 일)

	휴가 활용 여부 (%)			실제 사용 휴가일수
	계	활용함	활용안함	
충북	100.0	50.9	49.1	4.1
전국	100.0	64.2	35.8	5.9

자료: 문화체육관광부, 국민여가활동조사

(단위: 일)



[그림 Ⅲ-9] 시·도별 연간 평균 휴가사용 일 수

자료: 문화체육관광부, 국민여가활동조사

휴가사용률 및 휴가사용 일수는 성별에 따라서도 차이를 보인다. 2016년 조사에서 여성이 휴가를 활용한 비율은 61.9%로 남성(66.5%)에 비해서 낮았으며, 휴가 사용 일수에 있어서도 여성 5.7일 남성 6.1일으로 여성의 사용 일수가 적었다(「국

민여가활동조사」, 2016). 남성과 여성의 휴가일 수의 차이는 고용 여건의 차이, 근속년수의 차이 등이 영향을 미칠 수 있다. 여성은 남성에 비해 사업장 여건, 고용형태 여건 등에서 휴가 사용이 어려울 가능성이 높고, 이 외에도 여성 취업자의 평균 경력 기간이 남성에 비해 적은 것 역시 휴가 일수 차이에 영향을 미친다. 휴가 사용률 및 휴가 일수는 지역 데이터에 접근하기 어려워서 충북의 특성을 파악하기는 어렵다.

[표 Ⅲ-11] 성별 연간 평간 휴가 사용 일 수 (2016)

(단위: %, 일)

		휴가 활용 여부 (%)			실제 사용 휴가일수
		계	활용함	활용안함	
전체	소계	100.0	64.2	35.8	5.9
성별	남성	100.0	66.5	33.5	6.1
	여성	100.0	61.9	38.1	5.7

자료: 문화체육관광부, 국민여가활동조사(2016)

3) 여가시간 및 여가시간 충분도

여가는 “일하고 남은 시간에 생리적 필수시간을 제외한 자유 시간”을 의미하며, 직업상의 일, 필수적 가사일, 수업 등과 같은 의무적 활동이 아닌 스포츠, 취미, 휴양 등이 활동에 할애되는 개인이 자기 뜻대로 자유롭게 이용할 수 있는 시간을 뜻한다.(문화체육관광부, 2017) 여가시간은 개인의 생활 균형에 필수적인 시간으로 여가활동은 사람들에게 행복감을 느끼도록 한다고 보고된다(이명우 외, 2016).

2016년 만 15세 이상 우리나라 국민의 평일 여가시간은 평균 3.1시간이다(「국민여가활동조사」, 2016). 평일 여가시간이 3시간 미만인 경우가 41.4%, 3~5시간인 경우가 42.1%로 대부분을 차지했다. 휴일 여가시간은 평균이 5시간이다. 충북은 전국 평균과 비교해서 평균 여가시간이 낮은 것으로 나타났다. 충북의 평일 평균 여가 시간 2.6시간, 휴일 평균 여가 시간 4.1시간으로 양쪽 모두 전국 평균에 크게 못 미친다. 충북은 평일 평균 여가시간이 전국 16개 시·도 가운데 세 번째로 적으며 휴일 평균 여가시간 역시 전국에서 두 번째로 적어서 타 시도에 비해 여가 시간 확보 수준이 현저히 낮다(〈그림 Ⅲ-10〉, 〈그림 Ⅲ-11〉참조).

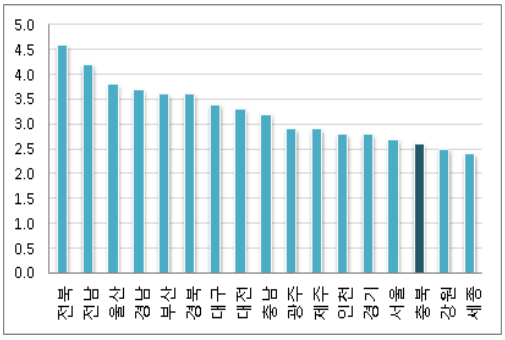
[표 Ⅲ-12] 평균 여가시간: 평일, 휴일 (2016)

(단위: %, 일)

		전체	3시간 미만	3~5시간 미만	5~7시간 미만	7~9시간 미만	9시간 이상	평균
평일 여가시간	전국	100	41.4	42.1	12.4	3	1.2	3.1
	충북	100	53.9	40.4	5.3	0.2	0.2	2.6
휴일 여가시간	전국	100	9.7	38.2	31.9	12.4	7.8	5
	충북	100	18.2	52.8	18.3	4.2	6.5	4.1

자료: 문화체육관광부, 국민여가활동조사 (검색일: 2018. 8. 11.)

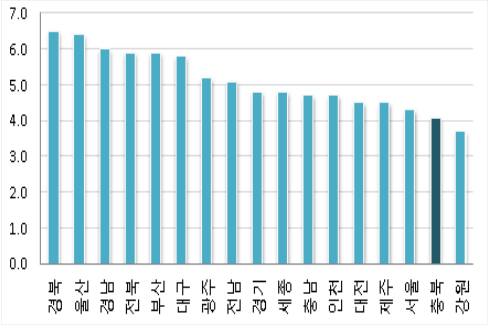
(단위: 시간)



[그림 Ⅲ-10] 시·도별 평일 평균여가시간

자료: 문화체육관광부, 국민여가활동조사

(단위: 시간)



[그림 Ⅲ-11] 시·도별 휴일 평균여가시간

자료: 문화체육관광부, 국민여가활동조사

여가시간의 양과 개인들이 느끼는 여가시간 충분도가 반드시 비례하지는 않지만, 충북은 여가시간 충분도 역시 전국에서 하위권에 있다. 평일 여가시간 충분도는 전국 4.54점 충북 4.22점이며, 휴일 여가시간 충분도는 전국 4.89점 충북 4.34점이다. 16개 시·도를 비교한 결과에서 충북은 평일 여가시간 충분도가 세 번째로 낮고, 휴일 여가시간 충분도는 두 번째로 낮다. 충북 도민들은 여가시간을 적게 확보하고 있을 뿐 아니라 여가시간 충분도에 대한 주관적 평가 역시 낮다.

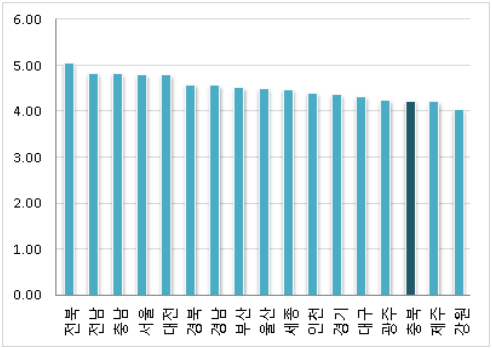
[표 Ⅲ-13] 여가시간 충분도: 평일, 휴일

(단위: %, 시간)

		전체	매우 부족	부족	약간 부족	보통	약간 충분	충분	매우 충분	평균
평일	전국	100	1.6	4	12.5	28.6	31.9	17.1	4.3	4.54
	충북	100	1.2	4.9	13	42	30.7	7.2	1	4.22
휴일	전국	100	1.2	2.2	7	22.7	36.4	23.9	6.6	4.89
	충북	100	0.3	3.9	12.3	39.2	35.1	8.4	0.9	4.34

자료: 문화체육관광부, 국민여가활동조사 (검색일: 2018. 8. 11.)

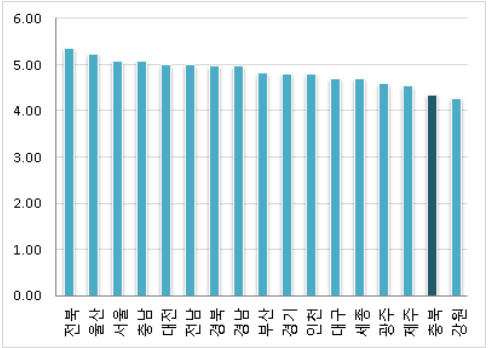
(단위: 점)



[그림 Ⅲ-12] 평일 여가시간 충분도

주: "매우 부족" ~ "매우 충분"까지 7점 척로도 측정한 값에 대한 평균
자료: 문화체육관광부, 국민여가활동조사(2016)

(단위: 점)



[그림 Ⅲ-13] 휴일 여가시간 충분도

주: "매우 부족" ~ "매우 충분"까지 7점 척로도 측정한 값에 대한 평균
자료: 문화체육관광부, 국민여가활동조사(2016)

라. 돌봄 시설

1) 보육시설(어린이집, 유치원) 현황

지역에 보육시설 기반을 안정적으로 확충하는 것은 일과 가정의 양립에 중요한 요소이다. 충북에는 1,186개의 어린이집이 설치되어 있지만 국·공립 어린이집 비율은 5.1%로 60개소가 설치되어 있다. 어린이집의 대다수는 가정어린이집(42.0%)과 민간어린이집(38.2%)이 차지한다(2017년 기준)([표 Ⅲ-14] 참조). 전국 기준으로는 40,238개의 어린이집이 설치되어 있으며 국·공립 어린이집은 7.8%(3,157개)이다. 전국 평균 역시 가정어린이집(48.8%)과 민간어린이집(34.9%)이 전체에서 차지하는 비중이 대다수이다.

[표 Ⅲ-14] 어린이집 설치 현황 (2017. 12. 31. 현황)

(단위: 개, %)

구 분	계	국·공립 어린이집	사회복지법인 어린이집	법인·단체등 어린이집	민간 어린이집	가정 어린이집	협동 어린이집	직장 어린이집
전국	40,238	3,157	1,392	771	14,045	19,656	164	1,053
(%)	(100.0)	(7.8)	(3.5)	(1.9)	(34.9)	(48.8)	(0.4)	(2.6)
충청북도	1,186	60	106	32	453	498	5	32
(%)	(100.0)	(5.1)	(8.9)	(2.7)	(38.2)	(42.0)	(0.4)	(2.7)

자료: 보건복지부, 「보육통계」

충북지역에서 국·공립 어린이집의 정원 수는 3,885명으로 전체 어린이집 정원의 7.7%이며, 민간어린이집 정원은 52.8%, 가정어린이집 정원은 16.0% 이다. 전국 평균 국·공립 어린이집 정원은 11.9%로 충북은 설치비율 뿐만 아니라 아동 정원수 기준으로도 전국 평균에 비해 국·공립 어린이집 비중이 낮다([표 Ⅲ-15]참조).

[표 Ⅲ-15] 어린이집 설치유형별 정원 및 현황 (2017. 12. 31.)

(단위: 명, %)

		계	국·공립 어린이집	사회복지법인 어린이집	법인·단체등 어린이집	민간 어린이집	가정 어린이집	협동 어린이집	직장 어린이집
정원	전국	1,756,603	209,727	131,820	56,514	915,855	360,397	5,506	76,784
		(100.0)	(11.9)	(7.5)	(3.2)	(52.1)	(20.5)	(0.3)	(4.4)
	충북	49,896	3,855	7,722	2,108	26,342	7,975	142	1,752
		(100.0)	(7.7)	(15.5)	(4.2)	(52.8)	(16.0)	(0.3)	(3.5)
현원	전국	1,450,243	186,916	96,794	43,404	738,559	321,608	4,508	58,454
		(100.0)	(12.9)	(6.7)	(3.0)	(50.9)	(22.2)	(0.3)	(4.0)
	충북	49,896	3,855	7,722	2,108	26,342	7,975	142	1,752
		(100.0)	(7.7)	(15.5)	(4.2)	(52.8)	(16.0)	(0.3)	(3.5)

자료: 보건복지부, 「보육통계」

충북에 유치원은 345개가 설치되어 있고 이 가운데 국립 유치원 1개소, 공립 유치원 248개소, 사립 유치원 96개소이다. 전체 유치원의 72.2%가 국·공립 유치원이며 이용 원아 수에 있어서도 전체 원아의 46.2%가 국·공립 유치원을 이용한다. 충북의 국·공립 유치원 비중은 전국에 비해 설치 비율, 이용 원아 비율 모두에서 전국 평균보다 높게 나타난다. 전국 평균 국·공립 유치원 설치 비율 52.5%, 원아 비율 24.8%이다([표 Ⅲ-16]참조).

[표 Ⅲ-16] 설치유형별 유치원 수 및 원아 수(2017)

(단위: 개, 명, %)

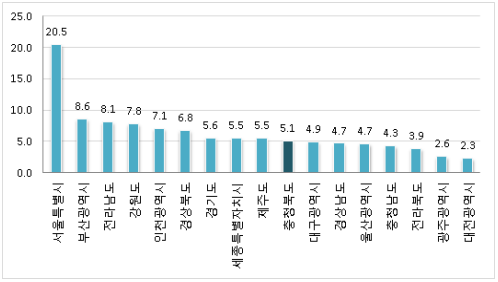
	유치원수(개)				원아수(명)			
	계	국립	공립	사립	계	국립	공립	사립
전국	9,029	3	4,744	4,282	694,631	249	172,272	522,110
	(100.0)	(0.0)	(52.5)	(47.4)	(100.0)	(0.0)	(24.8)	(75.2)
충북	345	1	248	96	18,351	81	8,410	9,860
	(100.0)	(0.3)	(71.9)	(27.8)	(100.0)	(0.4)	(45.8)	(53.7)

자료: 한국교육개발원, 교육기본통계

서울시는 지자체의 정책적 노력을 통해 국공립 어린이집 수를 크게 증가시킬 수 있는 사례를 보여준다. 서울시는 2012년부터 2016년까지 761개의 국·공립 어린이

집을 확충하였으며, 2020년까지 750개소를 확충할 계획이다(김송이·김한나, 2017). 〈그림 Ⅲ-14〉과 같이 2017년 현재 서울시는 전체 어린이집의 20.5%(1,274개)가 국·공립 어린이집으로 타 시도와 비교해서 국·공립 어린이집 비율이 독보적으로 높다. 서울시의 사례는 보육환경 개선에 지자체 역할의 가능성을 보여준다. 충북 역시 국·공립 어린이집 확충 등 보육 시설에 대한 정책 수요를 어떻게 수용할지 검토할 필요가 있다.

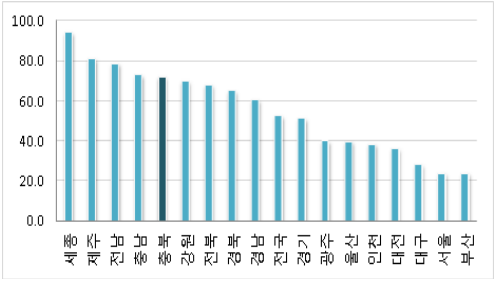
(단위: %)



[그림 Ⅲ-14] 사도별 국공립어린이집 비율(2017)

자료: 보건복지부, 「보육통계」

(단위: %)



[그림 Ⅲ-15] 시도별 국공립 유치원 비율(2017)

자료: 한국교육개발원, 교육기본통계

2) 직장어린이집 설치현황

「영유아보육법」 제14조에 근거하여 상시 근로자 500명 또는 상시 여성근로자 300명 이상을 고용하고 있는 사업장은 직장어린이집을 설치해야할 의무가 있다. 의무대상 사업장은 사업장 단독 또는 공동으로 직장어린이집을 설치·운영하거나, 보육대상 근로자 자녀의 30% 이상을 지역 어린이집에 위탁 보육해야 한다. 2013년부터 정부는 직장어린이집 설치의무를 이행하지 않거나, 실태조사에 응하지 않은 사업장에 대해 보건복지부 및 고용노동부 홈페이지와 2개 이상의 일간지에 명단을 공표하고 있다.

2017년 기준 전국 직장어린이집 설치 의무사업장 1,253개소 가운데 66.9%가 직장어린이집을 직접 설치, 19.7%는 근로자 자녀를 지역 어린이집에 위탁했으며, 의무이행 비율이 86.7%이고, 의무 미이행 사업장은 167개소(13.3%)이다.[11]

11) 고용노동부는 2017년 직장어린이집 설치 현황 실태조사 결과를 바탕으로 설치 미이행사업장에 대한 소명을 받은후 심사 위원회의 판단과정을 거쳐서 직장어린이집 설치 미이행사업장 101개소를 발표했으며, 그 가운데 충북지역 소재 사업장은 총 5개소이다. (고용노동부, 5.31.일자 보도자료)

[표 Ⅲ-17] 직장어린이집 설치의무 이행 현황

(단위: 개소, %)

년도	의무사업장* (A=B+C)	이 행(B)			미이행(C)
		계	설치	위탁	
’15년	1,143	605(52.9%)	578(50.5%)	27(2.4%)	538(47.1%)
’16년	1,153	940(81.5%)	729(63.2%)	211(18.3%)	213(18.5%)
‘17년	1,253	1,086(86.7%)	839(66.9%)	247(19.7%)	167(13.3%)

자료: 보건복지부, 「직장어린이집설치현황 실태조사」, 각 년도

2017년 기준 충북지역 직장어린이집 수는 32개소이며 보육 정원 수는 2,367명이다. 전국에는 1,053개의 직장어린이집이 있으며 보육정원수는 총 76,784명이다. 충북의 직장어린이집은 2008년 9개소 설치에서 2017년 32개소로 설치 개수가 증가했다. 미이행사업장 명단공표가 시작된 2013년 이후 설치 개수가 크게 증가하여 2013년 21개였던 직장 어린이집 수가 2014년에 26개로 증가했다.

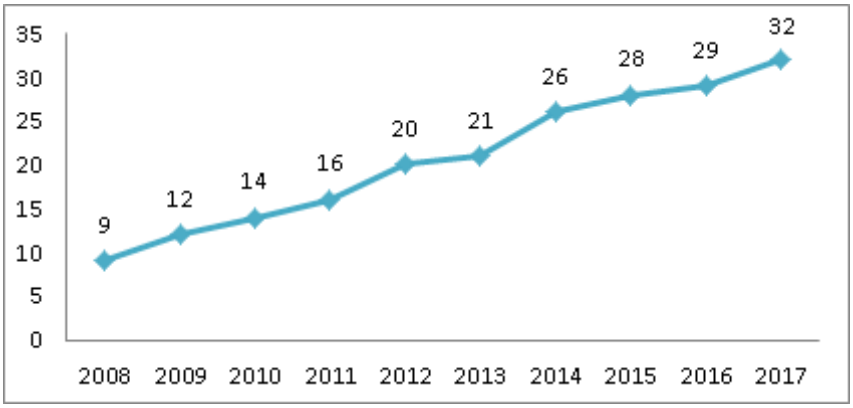
[표 Ⅲ-18] 직장어린이집 현황(207. 12. 31.)

(단위: 명)

시·도	어린이집수	보육아동수			보육교사수	
		보육정원	보육현원			
전국	1,053	76,784	계	58,454	계	10,922
			남	30,183	남	78
			여	28,271	여	10,844
충청북도	32	2,367	계	1,752	계	309
			남	907	남	3
			여	845	여	306

자료: 보건복지부(2017), 「2017년 보육통계」

(단위: 개소)



[그림 Ⅲ-16] 충북 직장어린이집 설치 추이

자료: 보건복지부, 어린이집 이용자 통계 (각 년도)

3) 노인복지시설 설치현황

충북지역에는 노인주거복지 시설이 38개, 노인의료복지시설이 276개, 노인여가복지시설이 4,102개, 재가복지시설이 82개이다. 노인 복지시설에서 가장 많은 수를 차지하는 것은 경로당으로 4,080개의 경로당이 설치되어 있다. 노인의료복지 시설은 노인 요양시설이 167개, 노인요양공동생활가정이 109개 설치되어 있다. 65세 이상 노인인구 1,000명당 노인복지시설에 입소할 수 있는 비율을 정원 기준으로 살펴보면 노인 주거시설은 3.3명으로 전국 평균(3.0명)과 비슷한 수준이다. 노인의료복지시설은 34.9명으로 전국 평균(24.8명)에 비해 높은 편이며, 재가노인복지시설은 2.8명으로 전국 평균(3.6명)에 비해 낮다. 충북은 재가노인복지시설 수용률이 상대적으로 취약하다고 볼 수 있다. 단기보호서비스의 경우 전국에 95개의 시설이 있는 반면, 충북에는 2016년 기준으로 한 개의 시설도 없는 것으로 보고되어서, 단기보호시설 확충에 대한 검토도 필요하다.

[표 Ⅲ-19] 노인돌봄시설 현황(2016)

(단위: 개소, 명)

시설별(1)	시설별(2)	충북			전국		
		시설수 (개소)	입소정원 (명)	비율 (‰)	시설수 (개소)	입소정원 (명)	비율 (‰)
총계	소계	4,498	9,598	41.0	75,708	212,601	31.4
노인주거복지시설	소계	38	780	3.3	425	19,993	3.0
	양로시설	19	615	2.6	265	13,283	2.0
	노인공동생활가정	19	165	0.7	128	1,062	0.2
	노인복지주택	–	–		32	5,648	
노인의료복지시설	소계	276	8,165	34.9	5,163	167,899	24.8
	노인요양시설	167	7,199	30.7	3,136	150,025	22.1
	노인요양공동생활가정	109	966	4.1	2,027	17,874	2.6
노인여가복지시설	소계	4,102	–		66,787	–	
	노인복지관	16	–		350	–	
	경로당	4,080	–		65,044	–	
	노인교실	6	–		1,393	–	
재가노인복지시설	소계	82	653	2.8	3,168	24,709	3.6
	방문요양서비스	23	–		1,009	–	
	주야간보호서비스	33	653	2.8	1,086	23,767	3.5
	단기보호서비스	–	–		95	942	0.1
	방문목욕서비스	7	–		588	–	
	방문간호서비스	–	–		–	–	
	재가노인지원서비스	19	–		390	–	

주: 비율은 65세 이상 노인 1000명당 정원의 비율을 의미하며 2016년 기준 충북의 65세 이상 노인은 234,132명, 전국은 6,775,118명이다.

자료: 보건복지부, 노인복지시설현황; 충청북도, 통계연보

마. 사회제도

1) 모·부성권 제도 이용 현황

충북의 모·부성권 제도 이용 현황을 보면 2017년 출산전후휴가수급자 수는 1,796명이며 전년도에 비해 수급자 수가 6.7% 감소했으며, 육아휴직수급자 수는 3,127명(전년대비 1.0% 증가), 육아기근로단축 수급자 수는 81명(전년대비 26.6% 증

가) 이다. 출산전후휴가 수급자 수는 전반적으로 감소 추세이고 육아휴직수급자 수와 육아기근로단축 수급자 수는 전반적으로 증가 추세이다. 출산전후 휴가 수급자 수의 감소는 제도 활용 여건이 악화되었다기 보다는 출산율 감소의 영향이 더 크게 반영된 것으로 보인다. 육아휴직수급자 수와 육아기근로단축제도 수급자 수의 증가는 일·가정 양립 여전이 개선되고 있음을 보여주는 지표이지만, 육아기 근로시간단축 수급자수는 여전히 소수에 불과해서 제도에 대한 인지도를 높일 필요가 있다.

[표 Ⅲ-20] 모·부성권 제도 이용 현황

(단위: 명, %)

		출산전후휴가수급자(년)		육아휴직수급자수(년)		육아기근로단축수급자수(년)	
		인원(명)	증감(%)	인원(명)	증감(%)	인원(명)	증감(%)
충북	2013	2,053	–	2,316	–	24	–
	2014	1,968	–4.1%	2,841	22.7%	33	37.5%
	2015	2,104	6.9%	2,825	–0.6%	41	24.2%
	2016	1,924	–8.6%	3,095	9.6%	64	56.1%
	2017	1,796	–6.7%	3,127	1.0%	81	26.6%
전국	2013	96,149	–	131,197	–	1,006	–
	2014	93,956	–2.3%	153,704	17.2%	1,444	43.5%
	2015	100,350	6.8%	159,976	4.1%	2,564	77.6%
	2016	95,662	–4.7%	173,193	8.3%	3,707	44.6%
	2017	86,711	–9.4%	178,098	2.8%	4,083	10.1%

자료: 한국고용정보원, 고용정보통합분석시스템 (https://eis.work.go.kr/)

충북 2017년 육아휴직 이용자 3,127명 중 여성은 2,861명(91.5%)이며 남성은 266명(8.5%)이다. 남성 육아휴직 사용자 비율은 2013년과 비교해서 4배 이상 증가했지만 전체 인원은 여전히 소수에 불과하다. 전국 기준 육아휴직 사용자 중 남성 비율은 9.8%로 충북은 전국 평균에 비해 남성 비율이 1.3%p 낮아서, 남성육아휴직 활성화를 위한 방안이 필요하다.

[표 Ⅲ-21] 성별 육아휴직급여 수급자 현황

(단위: 명, %)

	충북				전국			
	계	남성	여성	남성비율	계	남성	여성	남성비율
2013	2,316	42	2,274	1.8	131,197	3,707	127,490	2.8

	충북				전국			
	계	남성	여성	남성비율	계	남성	여성	남성비율
2014	2,841	87	2,754	3.1	153,704	5,573	148,131	3.6
2015	2,825	132	2,693	4.7	159,976	7,473	152,503	4.7
2016	3,095	169	2,926	5.5	173,193	11,325	161,868	6.5
2017	3,127	266	2,861	8.5	178,098	17,434	160,664	9.8

자료: 한국고용정보원, 고용정보통합분석시스템 (https://eis.work.go.kr/)

2) 가족친화인증기업 현황

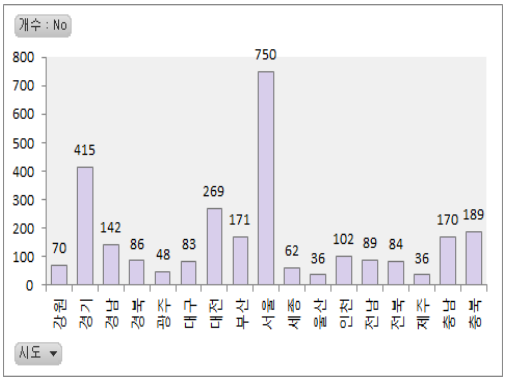
가족친화 인증은 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제 15조에 의해 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업 및 공공기관에 대하여 심사를 통해 인증을 부여하는 제도이다. 2017년 12월 기준 전국적으로 총 2,802개사가 가족친화인증을 받았다(대기업 335개, 중소기업 1,596개, 공공기관 871개).

충북에는 189개의 가족친화인증기업이 있으며(2017. 12.) 2013년 이후 가족친화인증기업의 수가 눈에 띄게 증가하기 시작해서 2014년 25개, 2015년 41개, 2016년 36개, 2017년 79개사가 신규인증 기업을 받았다. 충북지역 가족친화인증기업은 전국에 있는 전체 가족친화인증기업의 6.7%이며 충북과 경제규모가 비슷한 다른 지역에 비해 충북의 가족친화인증기업 수는 많은 편으로 가족친화인증기업 제도가 잘 확산된 편이다.

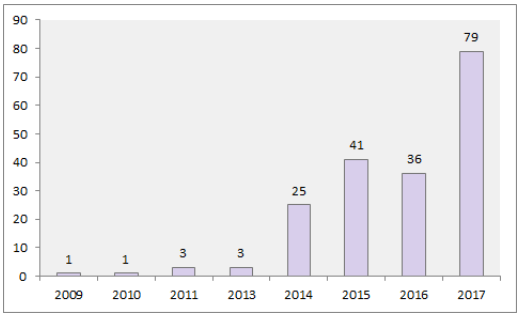
[표 Ⅲ-22] 시·도별 가족친화인증기업 현황

지역	개수 (비율)	지역	개수 (비율)
강원	70 (2.5%)	세종	62 (2.2%)
경기	415 (14.8%)	울산	36 (1.3%)
경남	142 (5.1%)	인천	102 (3.6%)
경북	86 (3.1%)	전남	89 (3.2%)
광주	48 (1.7%)	전북	84 (3.0%)
대구	83 (3.0%)	제주	36 (1.3%)
대전	269 (9.6%)	충남	170 (6.1%)
부산	171 (6.1%)	충북	189 (6.7%)
서울	750 (26.8%)	합계	2,802 (100.0%)

자료: 여성가족부, “가족친화지원사업” 홈페이지 자료실

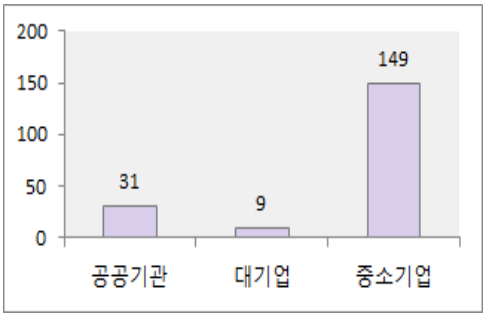


[그림 Ⅲ-17] 시·도별 가족친화인증기업 현황



[그림 Ⅲ-18] 충북 연도별 가족친화인증기업 현황

자료: 여성가족부, "가족친화지원사업" 홈페이지 자료실



[그림 Ⅲ-19] 충북 가족친화기업 유형

자료: 여성가족부, "가족친화지원사업" 홈페이지 자료실

3) 일·가정 양립제도 인지도

일·가정 양립제도 인지도를 조사한 결과 출산전후휴가제도에 대한 인지도가 79.2%로 가장 높았고, 육아휴직제 75.9%, 배우자 출산휴가제 71.7% 순으로 인지도가 높았다. 인지도가 가장 낮은 제도는 가족볼돔휴직제도(35.8%)이며 육아기 근로시간 단축제도(42.6%), 유연근무제도(42.8%) 역시 "알고 있다"고 응답한 비율이 50% 미만으로 인지도가 높지 않다. 여성과 남성의 일·가정 양립제도 인지도는 비슷한 수준이지만 여성의 인지도가 조금씩 더 높게 나타난다. 충북의 일·가정 양립제도 인지도 수준은 전국과 큰 차이는 없지만, 유연근무제의 경우 충북지역 응답자의 인지도가 5.9%p 낮았다(충북 42.85, 전국 48.7%). 충북의 유연근무제도 인지도 향상 및 제도 확산을 위한 노력이 필요하다.

[표 Ⅲ-23] 일·가정 양립제도 인지도(2017): 충북, 전국

(단위: %)

			계	출산(전후) 휴가제	배우자출산 휴가제	육아 휴직제	육아기 근로시간 단축제	직장보육 지원	가족돌봄 휴직제	유연 근무제
충북	전체	계	100.0	79.2	71.7	75.9	42.6	55.8	35.8	42.8
	성별	남성	100.0	77.7	71.6	74.0	42.0	52.9	34.9	42.4
		여성	100.0	81.2	71.9	78.5	43.5	59.8	36.9	43.4
전국	전체	계	100.0	81.7	71.1	79.4	43.2	57.8	35.6	48.7
	성별	남성	100.0	80.3	71.5	77.2	40.0	55.8	33.7	47.8
		여성	100.0	83.6	70.6	82.4	47.5	60.6	38.2	49.8

주: 지난 1주일 동안 임금근로자로 일한 적이 있는 사람을 대상으로 조사해서 해당 제도를 "알고 있다"고 응답한 사람의 비율

자료: 통계청, 「사회조사」

일·가정 양립제도 인지도는 점차 증가하는 추세이다. 2017년 조사에서 육아기근로시간 단축제도 인지도는 2013년 대비 6.1%p 증가했으며 (2013년 36.5% → 2017년 42.6%), 가족 돌봄 휴직제도 인지도 역시 5.6%p 증가했다(2013년 30.2% → 201년 35.8%로). 육아기 근로시간 단축제도, 직장보육지원, 가족돌봄휴직제, 유연근무제는 여전히 인지도가 낮은 편으로 제도 활동에 대한 홍보를 강화 할 필요가 있다.

[표 Ⅲ-24] 일・가정 양립제도 인지도(2013~2017): 충북

(단위 : %)

	출산(전후) 휴가제	배우자 출산휴가제	육아 휴직제	육아기 근로시간 단축제	직장보육 지원	가족돌봄 휴직제	유연 근무제
2013	80.9	69.0	72.6	36.5	52.5	30.2	–
2015	81.5	67.1	76.1	43.1	57.2	37.4	43.0
2017	79.2	71.7	75.9	42.6	55.8	35.8	42.8

주 : 지난 1주일 동안 임금근로자로 일한 적이 있는 사람을 대상으로 조사해서 해당 제도를 “알고 있다”고 응답한 사람의 비율
자료: 통계청, 「사회조사」

바. 일과 가정생활 우선도

일과 가정생활 우선도에 대한 조사에서 충북은 “일을 우선”으로 생각하는 비율이 41.9%, “가정생활 우선”이 15.8%으로 (“둘 다 비슷” 42.3%) 일을 우선시 하는 비율이 26.1%p 높아서 일 중심적 경향이 더 강했다. “일을 우선” 하는 비율은 남성이 여성 보다 높았고 (남성 49.6% 여성 31.0%) 여성은 “둘 다 비슷”하다는 비율이 49.1%로 가장 높았다. 일을 우선시 한다는 비율이 충북은 전국에 비해 1.3%p 낮지만 그 차이가 크지는 않아서, 일과 가정생활 우선도에 대한 충북의 조사결과는 전국 평균과 비슷한 수준이다.[12)]

12) 「사회조사」(통계청)를 통해 조사되는 “일과 가정생활 우선도” 조사가 있는 당해연도 일을 한 적이 있는 사람을 대상으로 조사한 결과이다.

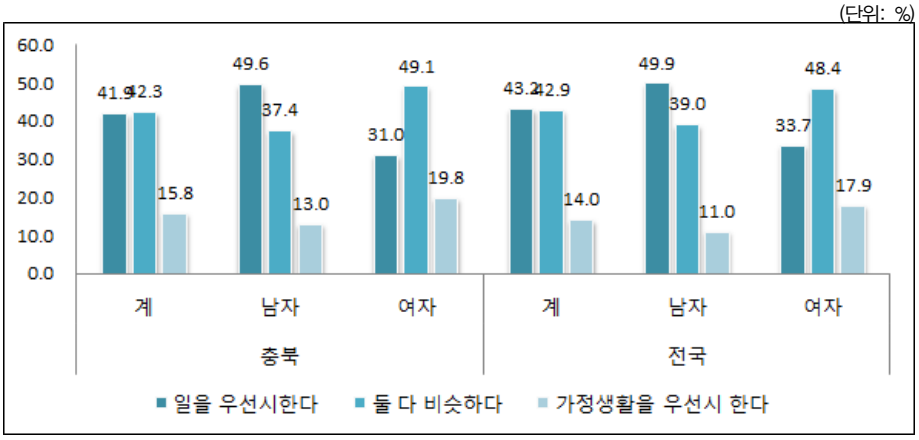
[표 Ⅲ-25] 일과 가정생활 우선도: 충북, 전국(2017)

(단위: %)

		계	일을	우선시 한다		둘 다 비슷하다	가정생활을	우선시 한다	
				주로	대체로			주로	대체로
충북	계	100.0	41.9	20.1	21.8	42.3	15.8	3.6	12.2
	남자	100.0	49.6	24.5	25.1	37.4	13.0	3.0	10.0
	여자	100.0	31.0	13.9	17.1	49.1	19.8	4.5	15.3
전국	계	100.0	43.2	18.8	24.4	42.9	14.0	2.8	11.2
	남자	100.0	49.9	21.7	28.2	39.0	11.0	2.2	8.8
	여자	100.0	33.7	14.7	19.0	48.4	17.9	3.5	14.4

자료: 통계청, 「사회조사」 http://kosis.kr (검색일: 2018. 8. 12.)

(단위: %)

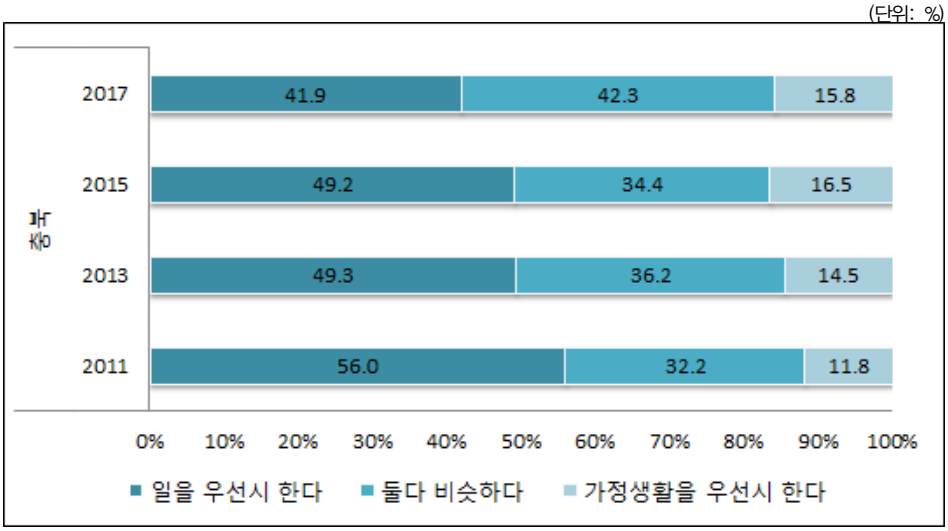


[그림 Ⅲ-20] 일과 가정생활 우선도: 충북, 전국

자료: 통계청, 「사회조사」 http://kosis.kr (검색일: 2018. 8. 12.)

충북지역 일과 가정생활 우선도에 대한 조사결과를 2011년부터 2017년까지 비교해보면 점차 일 중심보다는 일과 가정생활을 중시하는 쪽으로 변화하고 있다. “일을 우선” 한다는 의견은 2011년 56.0%에서 2017년 41.9%로 14.1%p 감소했으며, 대신 “둘다 비슷”하다는 의견이 2011년 32.3%에서 2017년 42.3%로 10.1%p 증가했다. “가정생활을 우선” 한다는 의견도 11.8%에서 15.8%로 4.0%p 증가했다.

(단위: %)



[그림 Ⅲ-21] 일과 가정생활 우선도: 충북 (2011~2017)

자료: 통계청, 「사회조사」 (검색일: 2018. 8. 12.)

2. 소결

이 절에서는 6개 영역 15개 지표를 통해 충북지역 일·생활 균형의 현황 및 특성을 살펴보았다. 이 절의 주요 분석 내용과 정책적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 일-가정 양립의 어려움을 여성이 경력단절과 돌봄 담당의 방식으로 부담하고 있는 양상은 충북 지역 역시 전국과 유사하게 나타나고 있으나 충북은 맞벌이 가구 비율이 상대적으로 높고(충북 52.5%, 전국 44.6%), 경력단절 여성의 비율이 상대적으로 적어서(충북 17.6%, 전국 20.0%) 여성의 고용지표가 타 시·도와 비교해서 좋은 편이다. 여성의 연령별 경제활동참가율 변화를 통해서 볼 때 충북지역은 전국에 비해 경력단절 시기가 빠르고 해당 시점의 경력단절의 폭이 크지만 노동시장에 재진입하는 시기가 상대적으로 빠르고 진입율도 전국 평균보다는 높은 것으로 나타난다. 충북 여성의 경제활동참가율은 30~34세에 57.3%로 감소했다가 다시 35~39세에 67.0%로 증가하는 반면, 전국 평균은 35~39세에 60.3%으로 떨어진 후 노동시장에 재진입하는 여성 비율이 더디게 증가한다. 일-가정 양립의 어려움이 여성의 경력단절로 연결되는 경향을 해소하기 위한 다각적 대책이 필요하다.

둘째, 충북 지역은 근로시간이 길고 휴가활용 일수 및 여가시간이 적으며 여가시

간 충분도 역시 낮게 나타나서 노동시간에 있어서 전반적으로 일 중심적 경향이 지배적으로 나타나서 장시간 근로 문화 개선이 시급히 요청된다. 5인 이상 사업체를 대상으로 한 「사업체 노동력조사」에서 충북의 월 근로시간은 평균 181.1시간으로 전국 평균에 비해 약 8시간 길었고, 16개 시·도 가운데 두 번째로 노동시간이 길었다. 휴가 활용과 관련해서 충북은 조사 대상의 절반 정도(49.1%)가 지난 1년간 휴가를 활용하지 않은 것으로 조사되었으며, 실제 사용 휴가 일수는 4.1일으로 전국 평균에 비해 1.8일이 적었고, 휴가 활용 일수가 전국 16개 시·도 가운데 가장 적은 것으로 나타났다. 여가 시간 역시 충북은 평일 평균 여가 시간 2.6시간, 휴일 평균 여가 시간 4.1시간으로 모두 전국 평균에 크게 못 미치고 있으며, 여가시간에 대한 개인의 주관적 충족감을 평가하는 여가시간 충분도 역시 평일 4.22점, 휴일 4.34점으로 낮은 수준이었다. 장시가 근로 문화를 개선하과 여가시간을 확대하기 위한 대책이 시급하다.

셋째, 충북의 국·공립 어린이집 비율은 5.1%로 전국 평균 국·공립 어린이집 비율에 비해 낮아서 국·공립 어린이집 확충을 위한 정책적 노력이 필요하며, 충북지역의 직장어린이집은 2017년 기준 32개소로 충북지역 산업단지 규모, 제조업의 높은 비중을 고려할 때 적은 숫자이며 산업단지를 중심으로 하는 산단형 공동어린이집 등 직장 어린이집 확충이 필요하다. 서울시 사례는 지자체가 중심이 되어 국·공립 어린이집 확충을 향상시킬 수 있음을 보여주고 있어서 국·공립 어린이집을 비롯한 충북의 공보육 확대를 위해 서울시 사례를 참고할 만하다. 서울시는 「국·공립 어린이집 +1000」 확충 사업을 통해 2012년부터 국·공립 어린이집 확대에 정책적 노력을 기울인 결과 서울시의 국·공립 어린이집 비율은 20.5%로 다른 시·도와 현저히 차이를 보인다. 이 외에 노인돌봄을 위한 복지시설의 경우 재가 노인 복지시설 수용율이 낮은 편이고 단기보호서비스 시설의 경우 설치되어 있지 않아서 이에 대한 개선이 필요하다.

넷째, 모·부성권 제도 이용 현황에서 육아휴직제도 사용자가 증가하고 있지만 여전히 육아휴직 제도 수급자의 다수는 여성이며 남성 육아휴직자는 2017년 기준 266명에 불과해서 남성 육아휴직자 확대가 필요하며, 모·부성권 제도 가운데 육아기근로단축수급제도 이용자는 2017년 81명으로 제도 사용률이 낮아서 제도에 대한 인지도 향상과 사용 확대를 위한 노력이 필요하다. 일·가정 양립제도 인지도에서 육아기근로시간단축제, 가족돌봄휴직제, 유연근무제는 인지도가 50% 미만으로 제도

자체를 모르는 비율이 절반 이상으로 제도에 대한 홍보가 적극 필요하며, 인지도가 가장 낮은 제도는 가족돌봄휴직제도로 제도 인지율이 35.8%에 불과했다.

다섯째, 일과 가정생활 우선도에 대한 조사에서 “일을 우선시 한다”는 응답이 “가정생활이 우선”이라는 응답에 비해 높아서 일 중심적 경향이 지배적이었으며, 여성보다는 남성이 일을 우선시한다는 의견이 많아서 남성의 일 중심성이 더 강하다고 볼 수 있다. 충북지역의 일과 가정생활 우선도에 대한 의견 분포는 전국 평균과 비슷한 수준이다. 2017년 현재 전체적으로는 일 중심적 경향이 지배적이지만 2011년부터 변화 추이를 볼 때 “일을 우선시 한다”는 생각이 줄어들고 “일과 가정생활 둘 다 비슷하게 우선시 한다”는 생각이 늘어나고 있다. “일을 우선” 한다는 의견은 2011년 56.0%에서 2017년 41.9%로 14.1%p 감소했다. 일 중심적인 사고를 줄이고 일과 가정생활이 균형을 이룰 수 있는 문화를 만들어갈 필요가 있다.

Ⅳ. 일·생활 균형 실태 및 정책수요 : 설문조사 결과

1. 조사 개요 및 응답자 특성
2. 일·생활 균형 실태
3. 일·생활 균형 제도 이용 현황
4. 정책수요
5. 종합 분석

CBWF

1. 조사 개요 및 응답자 특성

가. 조사 개요

「충북 일·생활 균형 실태 및 정책 수요조사」는 충북지역 일·생활 균형 실태를 파악하고 일·생활 균형 활성화를 위한 도민의 정책수요를 파악하기 위해 실시되었다. 조사 대상은 만 20세 이상 60세 미만 충북지역 거주자이고 조사 시점 기준으로 전일제 취업자인 자를 대상으로 하였다(36시간 이상 근무자). 질문지의 특성상 조사 대상을 종사자 수 5인 이상 사업체 종사자로 한정했는데, 사업장 규모가 일·생활 균형 제도를 도입하고 시행하는데 영향을 미치는 점(김영옥 외, 2016)을 고려해서이다[13)14)]. 5인 미만 사업장은 일·생활 균형 여건에 더 큰 어려움이 있지만 이 경우는 소규모 사업장을 대상으로 한 별도의 조사가 필요할 것이다. 고용형태와 관련해서 일용직인 경우는 조사 표본에서 제외했는데 일·생활 균형 실태나 제도 이용에 있어서 조사 대상이 동일한 조직에 일정기간 속해 있다는 것을 전제로 조사를 설계했기 때문이다.

표본 추출은 지역, 성별, 연령을 고려한 층화 표집 방법을 적용하였다. 조사는 2018년 5월에 실시되었고 구조화된 질문지를 이용한 면접타계방식으로 조사가 진행되었다.

13) 고용노동부가 정기적으로 조사해서 발표하는 「일가정 양립 실태조사」 역시 종사자수 5인 이상 사업장으로 한정하고 있다.

14) 「전국사업체조사」 원자료 분석결과 충청북도 사업체 가운데 종사자 수 5인 이상 사업체는 23,122개(18.5%)이며, 5인 이상 사업체 종사자 수는 487,992명(73.1%)이다.

[표] 충청북도 사업체 현황(2016)

종사자 규모	사업체 수 (%)	종사자 수 (%)
5인 미만	101,713 (81.5%)	179,323 (26.9%)
5~29인	19,931 (16.0%)	199,689 (29.9%)
20~99인	2,552 (2.0%)	130,197 (19.5%)
100인 이상	639 (0.5%)	158,106 (23.7%)
합계	124,835 (100.0%)	667,315 (100.0%)

자료: 통계청, 「전국사업체조사」(2016) 원자료 분석

[표 Ⅳ-1] 조사 추진 개요

구분	내용
조사명	충북 일·생활 균형 실태 및 정책 수요조사
조사기간	2018. 5.
조사대상	※ 아래 조건을 동시에 충족하는 자 – 만 20세 이상 60세 미만 충북지역 거주자 – 종사자 수 5인 이상 사업체 취업자 – 주당 35시간 이상 일을 하며 일용직이 아닌 자
조사방법	면접타계식 조사
표본추출방법	층화표집
유효표본수	1,043
표본오차	±3.03

나. 조사 내용

조사 내용은 다음 8개 영역으로 구성되었다. 각각은 노동시간 현황, 직장의 일·생활 균형 문화, 직장의 일·생활 균형 제도 이용, 육아휴직제도 이용 현황, 가족 돌봄 현황 및 어려움, 개인의 일·생활 균형 현황, 일·생활 균형을 위한 정책수요, 삶의 만족도 및 성역할 의식이다.

질문지 구성에서 직장 내에서의 일·생활 균형 여건 외에도 개인의 일·생활 균형 현황 역시 조사하고자 하였다. 일·생활 균형 접근은 작업장을 변화의 대상으로 본다는 장점이 있다는 점에서[15], 이 연구의 역시 일터를 변화시키는 것과 관련한 질문항목을 비중 있게 포함하였다. 이외에 개인의 시간 배분 현황 등을 통해 일과 생활의 균형 수준을 조사했으며, 부분적이나마 가족 돌봄 실태 역시 파악하고자 했다.

일·생활 균형의 주요 정책 대상이 남성과 여성 모두라는 점 역시 질문지를 구성할 때 염두에 두었던 점이다. 초기의 일·가정 양립 정책 및 관련 연구들이 여성을 주요 정책 대상으로 가정함으로써 일·가정 양립 정책이 성별분업을 해체하는데 기여하지 못한다는 비판이 있었다(한지영, 2011). 이 조사에서는 남성의 일·생활 균형 실태 및 정책수요를 파악하는 부분을 조사 설계에서 고려하고자 했다.

15) 초기의 일·가정 양립 연구들은 노동정책보다는 가족 정책의 성격이 더 강했고(장혜경 외, 2007), 작업장을 변화시키기 보다는 작업장이 여성의 예외성을 수용하게 하거나 돌봄 서비스를 통해 여성의 일과 가정 양립의 어려움을 지원하는데 더 초점이 있었다. 이에 반해 일·생활 균형 프레임을 작업장을 변화시키는 담론을 형성한다는 점에서 의미가 있다.

[표 Ⅳ-2] 조사 내용 개요

구분	조사 내용
노동 시간 현황	– 평균 출근시간 및 퇴근시간 – 연장근무 횟수, 시간, 사유 – 주말 근무 횟수, 연차 휴가 일수, 회식 횟수 – 주당 52시간 이하 근로 정책 인지 및 의견
직장의 일·생활 균형 문화	– 직장의 일·생활 균형 문화 현황 – 일·생활 균형 유지의 어려움
직장의 일·생활 균형 제도 이용	– 일·생활 균형 제도 이용 여건 – 유연근로제도 도입 여부 및 중요도
육아휴직 제도 이용 현황	– 육아휴직 사용 유무 및 사용의 어려움 – 남성 육아휴직 사용 활성화에 대한 의견 – 현재 자녀 수와 향후 자녀 계획
가족 돌봄 현황 및 어려움	– 돌봄이 필요한 가족 유무 및 돌보는 방법 – 가족 구성원 돌봄의 어려움
개인의 일·생활 균형 현황	– 하루 일과 시간 배분 실태 및 지향 – 개인의 일·가정·여가 생활 균형 수준 – 정시퇴근 VS. 높은 급여 선호도
일·생활 균형을 위한 정책 수요	– 일·생활 균형 정책에 대한 수요
삶의 만족도 및 성역할 의식	– 전반적 삶의 만족도 – 충청북도 생활 여건에 대한 의견 – 성역할 의식

다. 응답자 현황

이 조사의 응답자는 총1,043명으로 여성이 522명(50.1%), 남성이 521명(50.0%)을 차지하며, 연령별로는 20대 230명(22.1%), 30대 239명(22.9%), 40대 283명(27.1%), 50대 291명(27.9%)로 분포한다. 응답자 가운데 시 지역 거주자가 74.7%(779명)이며 군 지역 거주자는 25.3%(264명) 이다.

혼인 상태는 유배우자인 경우가 767명(73.5%), 미혼 233명(22.3%), 이혼·사별이 43명(4.1%)으로 파악되었다. 응답자 가운데 만 12세 이하 자녀가 있는 사례가 32.1%(335명)이다. 교육수준은 대졸 426명(40.8%), 고졸 이하 342명(32.8%), 전문대졸 255명(24.5%) 순이다.

사업체 규모에 따라서는 5~29인 사업체 종사자가 367명(35.2%), 30~99인 365명(35.0%), 100인 이상인 경우가 311명(29.8%)이다. 「전국사업체조사」(2016) 결과 충청북도 종사자 수 5인 이상 사업체 종사자 487,992명 가운데 종사자 수 5~29인

사업체 종사자가 40.9%(199,689명), 30~99인 사업체 종사자 26.7%(130,197명), 100인 이상 32.4%(487,992명)인 것과 비교하면 이 조사의 표본은 모집단에 비해 5인 이상 사업체 종사자수가 조금 적고 30~99인 사업체 종사자 수가 조금 많다.[16)]

응답자의 77.7%(810명)은 정규직이고, 22.3%(233명)은 임시직으로 확인되었다. 직업은 사무직 33.8%(353명), 생산기술직 33.2%(346명), 서비스판매직 20.7%(216명), 관리직 6.6%(69명), 단순노무직 5.7%(59명) 순이다. 업종으로는 광업/제조업이 489명(46.9%)으로 가장 많고, 도·소매/숙박/음식업 170명(16.3%), 사업·개인·공공서비스 등 171명(16.4%), 전기/운수/통신/금융업 139명(13.3%) 순이다[17)].

응답자 가운데 소속 사업장이 가족친화인증기업인 사례는 64명(6.1%)이다.

소득 수준은 년간 2천만원 이상 ~ 3천만원 미만이 46.4%으로 가장 많고, 3천만원 이상 ~ 4천만원 미만이 33.1%, 4천만원 이상 14.3%, 2천만원 미만인 경우가 6.2%이다. 가구소득 기준으로는 년간 3천만원 미만이 23.3%, 3천만원 이상 ~ 5천만원 미만이 27.4%, 5천만원 이상 ~ 7천만원 미만이 36.9%, 7천만원 이상이 12.4%이다.

[표 Ⅳ-3] 응답자의 일반적 특성

구분		N	비율
	전체	1,043	100.0
성별	남성	521	50.0
	여성	522	50.1
연령	20대	230	22.1
	30대	239	22.9
	40대	283	27.1
	50대	291	27.9
지역	시지역	779	74.7
	군지역	264	25.3

16) 통계청, 「전국사업체조사」 원자료 분석

17) 응답자의 직정분포를 「전국사업체조사」(2016)에서 5인 이상 사업체 산업별 종사자 수와 비교하면 이 조사 결과는 광업 및 제조업 종사자가 모집단에 비해 약 10% 과대표집 되었고 사업·개인·공공서비스 분야는 모집단에 비해 적게 표집 되었다.

[표] 충청북도 5인이상 사업체 종사자 산업별 분포 (2016)

	계	농업/임업/어업	광업/제조업	건설업	도·소매/음식/숙박업	전기/운수/통신/금융	사업개인공공서비스 등
종사자 수	487,992	2,499	177,909	37,612	50,566	39,012	180,394
(%)	100.0%	0.5%	36.5%	7.7%	10.4%	8.0%	37.0%

자료: 「전국사업체조사」(2016) 원자료 분석

(표 Ⅳ-3 계속)

구분		N	비율
혼인상태	기혼(유배우)	767	73.5
	이혼, 사별	43	4.1
	미혼	233	22.3
자녀유무	있음	793	76.0
	(만 12세 이하 자녀 있음)	(335)	(32.1)
	없음	250	24.0
교육수준	고졸 이하	342	33.2
	전문대졸	255	24.5
	대졸 이상	426	42.3
고용형태	정규직	810	77.7
	계약직(임시직)	233	22.3
사업체 종사자 규모	5인~29인	367	35.2
	30~99인	365	35.0
	100인 이상	311	29.8
직종	관리직	69	6.6
	사무직	353	33.8
	생산직기술직	346	33.2
	서비스판매직	216	20.7
	단순노무직	59	5.7
업종	농업/임업/어업	14	1.3
	광업/제조업	489	46.9
	건설업	60	5.8
	도·소매/음식/숙박업	170	16.3
	전기/운수/통신/금융	139	13.3
	사업·개인·공공서비스 등	171	16.4
가족친화인증기업	그렇다	64	6.1
	아니다	879	84.3
	잘 모르겠다	100	9.6
개인 소득 (연간)	2천만원 미만	65	6.2
	2천만원 이상 ~ 3천만원 미만	484	46.4
	3천만원 이상 ~ 4천만원 미만	345	33.1
	4천만원 이상	149	14.3
가구 소득 (연간)	3천만원 미만	243	23.3
	3천만원 이상 ~ 5천만원 미만	286	27.4
	5천만원 이상 ~ 7천만원 미만	385	36.9
	7천만원 이상	129	12.4

2. 일·생활 균형 실태

가. 노동시간

응답자의 주당 평균 근무시간은 46.5시간이며 여성 45.9시간 남성 47.0시간으로 남성의 주당 근무시간이 1.1시간 긴 것으로 나타났다. 연령대에 따라서는 2,30대에 비해서 4,50대 중장년층의 주당 노동시간이 상대적으로 긴 것을 확인할 수 있었다. 정규직과 비정규직의 노동시간은 비슷하게 나타나서 고용형태에 따른 노동시간의 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다.[18] 이 조사에서 일용직 사례를 제외한다는 점을 고려할 때 전일제 노동자인 경우 상용직인지 임시직인지 여부가 노동시간에 영향을 미치지 않음을 확인할 수 있다. 사업체 종사자 규모에 따라서도 주당 노동시간은 통계적으로 유의미한 차이는 없었다. 업종에 따라서는 광업/제조업, 도·소매/음식/숙박업 종사자의의 노동시간이 각각 47.3시간, 47.9시간으로 다른 업종 종사자에 비해 노동시간이 길었다. 직종의 차이를 통해서 보면 생산직/기술직과 서비스 판매직 종사자의 주당 노동시간이 각각 48.8시간, 47.8시간으로 다른 직종에 비해 높게 나타났으며 사무직은 주당 노동시간 43.8시간으로 다른 직종에 비해 노동시간이 상대적으로 적었다.

통계청 「지역별고용조사」 (2017)에서 충북지역 취업자의 평균 노동시간이 43시간 (남성 45.2시간 여성 40.0시간)이었던 것과 비교해서 이 조사 응답자의 평균 노동시간이 주당 평균 3.5시간 긴 것으로 나타났다.[19] 이는 이 연구에서는 조사 대상을 전일제 노동자, 5인 이상 사업체 종사자로 한정한 것, 광업·제조업 종사자가 과표집된 것 등이 반영되었을 수 있다.

[표 Ⅳ-4] 주당 평균 근무시간 현황

(단위: 명, 점)

구분		빈도(명)	평균근무시간	표준편차(시간)	t / F
	전체	1,043	46.5	8.40	
성별	남성	521	47.0	8.67	2.11 *
	여성	522	45.9	8.09	

18) 이 조사에서는 연구 주제의 특성상 주당 36시간 미만 이하 일하는 경우는 조사 대상에서 제외하였다.
19) 통계청, 「지역별고용조사」 (2016) 원자료 분석 결과 (시계열 보정 전 자료)

구분		빈도(명)	평균근무시간	표준편차(시간)	t / F
연령	20대	230	45.4b	5.90	8.64 ***
	30대	239	44.8b	5.69	
	40대	283	47.5a	9.83	
	50대	291	47.8a	9.96	
고용형태	정규직	810	46.4	7.61	−0.65
	비정규직	233	46.8	10.71	
사업체 종사자 규모	5~30인 미만	367	47.0	10.38	1.22
	30~100인 미만	365	46.3	6.89	
	100인 이상	311	46.1	7.08	
직종	관리직	69	45.2b	12.06	18.92 ***
	사무직	353	43.8b	7.16	
	생산직기술직	346	48.8a	4.68	
	서비스판매직	216	47.8a	7.31	
	단순노무직	59	45.4b	4.45	
업종	농림어업	14	44.0bb	9.91	5.03 ***
	광업/제조업	489	47.3ab	7.68	
	건설업	60	44.6ab	7.18	
	도소매음식점업	170	47.9a	4.47	
	전기운수통신금융	139	45.6ab	8.41	
	사업개인공공서비스	171	44.5ab	5.19	

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

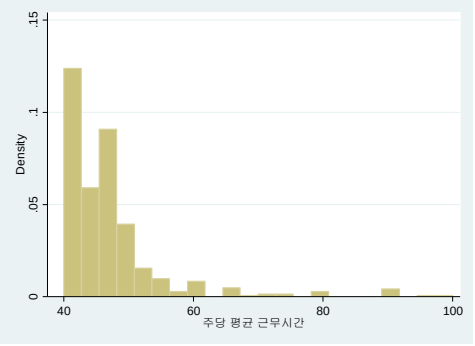
주당 평균 노동시간을 구간으로 나누어서 살펴보면 법정 근로시간에 해당하는 주당 40시간 이하로 일하는 경우는 전체 응답자의 33.2%에 불과하며, 응답자의 8.5%는 주당 52시간 이상 일을 하는 것으로 나타났다. 약 60%의 응답자는 1일 평균 1~2시간의 연장근무를 하고 있으며, 8.5%는 1일 평균 3시간 이상 연장근로를 하고 있었다. 주당 근무시간이 40시간 초과~46시간인 경우가 19.4%, 47시간 초과 ~ 52시간 이하인 경우가 38.9%이다.

남성과 여성의 구간별 노동시간을 비교하면 여성은 40시간 이하 근무자가 더 많고 남성은 52시간 이상 근무자가 더 많지만 성별차이는 통계적으로 유의미하지 않다. 주당 노동시간이 40시간 초과 ~ 52시간 미만인 비율은 남성과 여성이 비슷하다. 남성의 69.5% 여성의 64.2%가 법정 노동시간 보다 많은 시간 일을 하고 있었다.

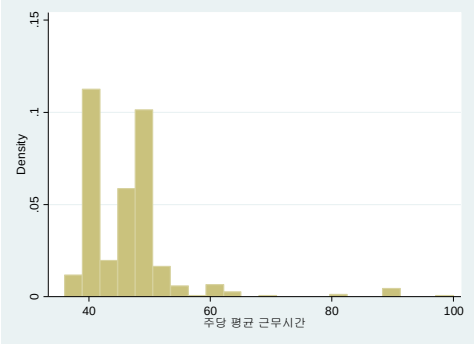
[표 Ⅳ-5] 성별 주당 평균 근무시간 현황

(단위: %)

	전체 (n=1,043)	남성 (n=521)	여성 (n=522)	χ^2 (p)
35시간 이상 ~ 40시간 이하	33.2	30.5	35.8	6.48 (0.09)
40시간 초과 ~ 46시간 이하	19.4	19.4	19.4	
47시간 초과 ~ 52시간 이하	38.9	39.7	38.1	
52시간 이상	8.5	10.4	6.7	
계	100.0	100.0	100.0	



[그림 Ⅳ-1] 주당 평균 노동시간 히스토그램: 남성



[그림 Ⅳ-2] 주당 평균 노동시간 히스토그램: 여성

광업·제조업 분야는 주당 노동시간이 40시간 이하인 경우가 28.4%에 불과해서, 광업·제조업의 장시간 근로 관행이 타 업종에 비해 높은 수준이다. 광업·제조업 응답자의 44.4%는 주당 47시간 초과 ~ 52시간 이하 근무하고 있었다. 도·소매/음식/숙박업 역시 평균 노동시간이 높은데, 이 업종 응답자의 15.9%는 주당 52시간 이상 일하고 있다. 도·소매/음식/숙박업 종사자는 52시간 이상 장시간 노동 비율이 상대적으로 높게 나타나지만 이 업종은 소규모 사업장이 대부분으로 주 52시간 이하 근무제(2018. 7. 시행) 적용 대상에서도 제외되는 경우가 대다수일 것으로 보인다.[20] 업종에 따른 노동시간 분포의 차이는 통계적으로 유의미한 차이가 있다(χ^2=47.0)

20) 2018년 2월 근로기준법 개정을 통해 2018년 7월부터 주당 최대 근로시간을 52시간 이하로 하는 주 52시간 이하 근무제가 시행되었다. 정부는 주52시간제 적용에 따른 사회적 부작용을 막기 위해 사업장 규모에 따라 도입 시기를 차등적으로 적용하고 있으며, 상시노동자 300인 이상 사업장, 국가, 공공기관, 지방자치단체는 2018년 7월 1일부터 바로 적용되며, 50~299인 사업장은 2020년 1월 1일, 5~49인 사업장은 2021년 7월 1일 적용될 예정이다.(고용노동부, 2018. 5. "개정 근로기준법 설명자료")

[표 Ⅳ-6] 업종별 주당 평균 근무시간 현황

(단위: %)

	35 ~ 40시간이하 (n=346)	~ 46시간 이하 (n=202)	~ 52시간 이하 (n=406)	52시간 이상 (n=89)	계 (n=1,043)
농업/임업/어업	35.7	35.7	21.4	7.1	100.0
광업/제조업	28.4	17.6	44.4	9.6	100.0
건설업	40.0	26.7	31.7	1.7	100.0
도·소매/숙박/음식업	37.7	14.7	31.8	15.9	100.0
전기/운수/통신/금융	33.1	25.2	36.0	5.8	100.0
사업·개인·공공서비스 등	39.8	20.5	36.8	2.9	100.0
χ^2	47.0***				

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

장시간 노동을 하는 비율이 직종별로 유의미한 차이를 나타내었다(χ^2=124.39). 생산직기술직은 20.2%만이 주당 노동시간이 40시간 이하이며, 47시간 초과 ~ 52시간 이하 51.7%, 52시간 이상이 13.9%에 달한다. 도·소매/숙박/음식업에서 주당 52시간 이상 노동하는 비율이 높았던 것처럼 직종으로는 서비스판매직에서 주당 52시간 이상 일하는 비율이 14.4%로 높은 것을 확인할 수 있다.

[표 Ⅳ-7] 직종별 주당 평균 근무시간 현황

(단위: %)

	35 ~ 40시간이하 (n=346)	~ 46시간 이하 (n=202)	~ 52시간 이하 (n=406)	52시간 이상 (n=89)	계 (n=1,043)
관리직	37.7	23.2	37.7	1.5	100
사무직	42.5	28.1	27.8	1.7	100
생산직기술직	20.2	14.2	51.7	13.9	100
서비스판매직	33.8	14.8	37.0	14.4	100
단순노무직	45.8	10.2	39.0	5.1	100
χ^2	124.39***				

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

초과근무를 하는 이유는 “업무량이 많아서”가 51.2%로 가장 많고 “업무 특성상 근무시간 외에 해야 하는 일이 있어서”라는 응답이 37.9%로 그 다음으로 많았다. ‘연장근무 수당 때문에’, ‘상사 눈치를 보느라’, ‘습관적으로’ 초과근무를 한다는 응답은 소수에 불과했다. 이 결과는 근로시간 단축을 위해서는 일자리 나누기, 업무 효율화, 노동시간 유연화 등 인력구조 및 조직문화 개선이 필요함을 나타낸다.

[표 Ⅳ-8] 초과근무를 하는 이유

(단위: %)

	전체 (n=697)	남성 (n=362	여성 (n=335)	χ^2 (p)
업무량이 많아서	51.2	49.5	53.1	4.95 (0.29)
업무특성상 근무시간외에 해야 하는 일이 있어서	37.9	37.6	38.2	
초과근무(연장근무)수당을 확보하기 위해서	6.5	7.2	5.7	
상사(동료)들이 일하는데 먼저 가기 불편해서	1.9	2.8	0.9	
습관적으로 초과근무(연장근무)하는 경향 때문에	2.6	3.0	2.1	
계	100.0	100.0	100.0	

노동시간 실태 조사 결과 응답자의 주당 평균 노동시간은 46.5시간이고, 하루에 1~2시간 정도 초과근무를 하는 비율이 약 60%, 주 52시간 이상 일하는 비율이 8.5%로 취업자 전반에 초과 근무가 관행이 되고 있어서, 장시간 노동 개선을 위한 노력이 필요하다. 특히 40대, 50대의 노동시간이 더 긴 것으로 나타나는데 관리자 및 중장년층 노동자 대상 일·생활 균형 인식 확산이 필요하다. 업종에서는 광·제조업, 도·소매/음식/숙박업의 노동시간이 길고, 직업으로는 생산기술직, 서비스 판매직의 노동시간이 길어서 이들 분야의 노동시간 운용 현황을 더 면밀히 조사할 필요가 있다. 특히, 충북도는 제조업이 발달해 있어서 제조업 분야 일·생활 균형 여건을 향상시키는 것이 도의 일·생활 균형을 확산하는 측면에서 중요성이 있다.

나. 직장 문화

직장의 일·생활 균형 문화를 10개 문항을 활용해서 조사하고, 각 문항을 “출퇴근 및 휴가사용”, “근무시간 유연성”, “조직문화”, “임신출산 수용성” 네 개 영역으로 구분하여 분석한 결과는 다음과 같다.

[표 Ⅳ-9] 직장의 일·생활 균형 실태

(단위: %, 점)

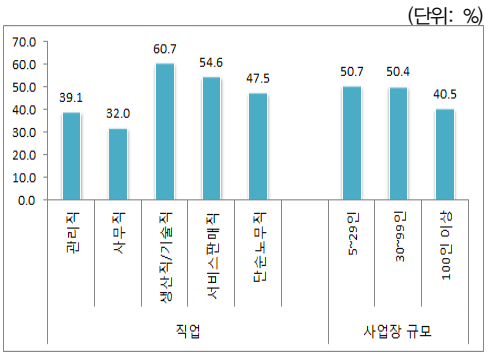
	항목	비율(%)			평균(점)			
		그렇지 않다	보통이다	그렇다	전체	남성	여성	t값
출퇴근 및 휴가 사용	정시퇴근에 어려움이 있음(R)	34.9	64.0	1.2	2.6	2.6	2.5	1.72
	주말에 출근하는 일이 있음	63.8	1.9	34.3	2.5	2.5	2.6	−0.44
	연차휴가 사용이 어려움(R)	41.9	58.1	0.0	2.5	2.5	2.5	0.33
근무 시간 유연성	출퇴근시간을 유연하게 조정하기 어려움(R)	6.7	57.1	36.2	3.7	3.7	3.6	1.69
	외출 및 조퇴 사용이 어려움(R)	31.0	64.9	4.1	2.8	2.7	2.8	−1.36
	근무시간이 불규칙해서 계획 세우기 어려움	36.5	28.2	35.3	3.0	3.0	3.0	0.67
조직 문화	퇴근 후 회식 참여하는 경우 자주 있음	38.9	40.8	20.3	2.8	2.8	2.7	3.03 **
	상사가 퇴근하지 않으면 일이 끝나도 퇴근하기 눈치보임	31.0	30.1	38.9	3.1	3.1	3.1	0.06
	갑작스러운 초과근무나 회식이 가끔 있음	26.8	25.7	47.6	3.2	3.3	3.2	2.45 *
임신 출산 수용성	임신을 하면 직장에서 좋아하지 않을 것임	23.8	40.3	36.0	3.1	3.1	3.2	−0.78

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

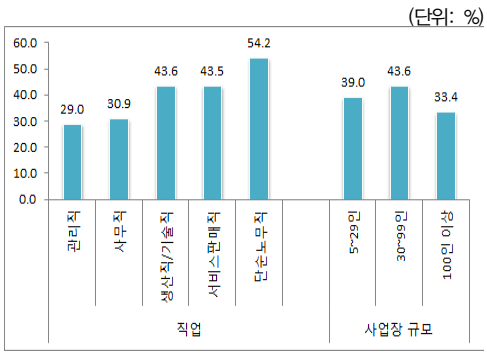
주1: (R)은 다른 문항과 척도의 방향이 다르게 제시되어 있어서 분석을 위해 척도를 전환한 역척도 문항을 의미함

주2: "그렇지 않다"는 "매우 그렇지 않다"와 "그렇지 않다"로 구분하여 조사한 결과를 합산한 것이며 "그렇다"는 "그렇다"와 "매우 그렇다"를 합산한 것임. 평균값은 "전혀 그렇지 않다 = 1", "그렇지 않다 = 2", "보통이다 = 3", "그렇다 = 4", "매우 그렇다 = 5"로 환산하여 계산한 값을 나타내며 값이 높을 수록 일·생활균형의 어려움의 정도가 높음

첫째, 직장의 일·생활 균형 실태 10개 문항 가운데 동의 수준이 가장 높은 항목은 "갑작스러운 초과근무 및 회식이 가끔 있음"(47.6%), 그 다음은 "상사가 퇴근하지 않으면 일이 끝나도 퇴근하기 눈치 보임"(38.9%)이다. 둘 모두 조직문화에 해당하는 항목으로 직장의 조직문화 변화가 일·생활 균형 수준 향상에 시급하고 중요한 요소임을 알 수 있다. 조직문화와 관련해서 사무직이나 관리직보다는 생산직/기술직, 서비스판매직, 단순노무직에서 더 권위적 경향이 있고, 종사자 수가 적은 기업이 종자사 수가 100인 이상 기업보다는 더 권위적인 경향이 있다. 또, '퇴근 후 회식 참여'나 '갑작스러운 초과근무나 회식'에 대해서는 남성들이 여성들보다 동의 수준이 더 높고 남성들이 이런 상황에 더 노출되고 있음을 나타낸다.

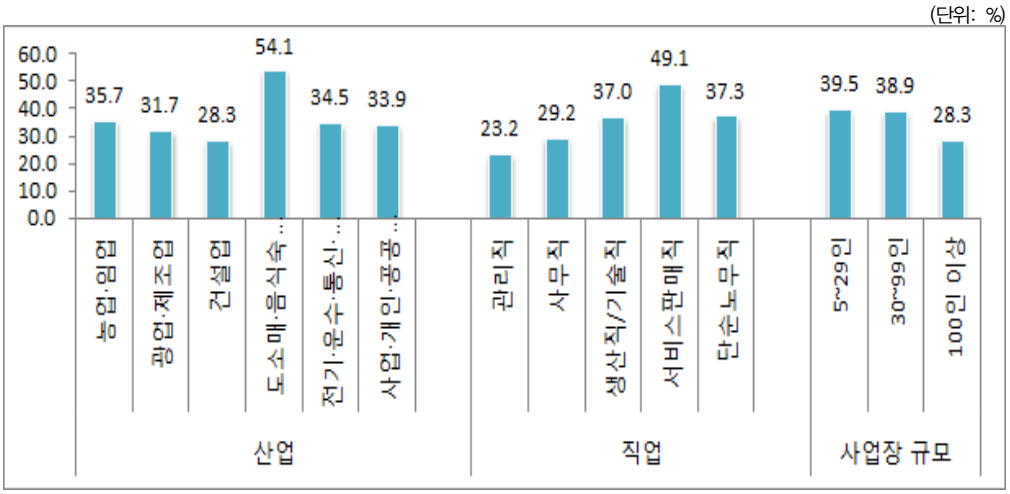


[그림 Ⅳ-3] "갑작스러운 초과근무 및 회식" 동의율



[그림 Ⅳ-4] "퇴근 시 상사 눈치" 동의율

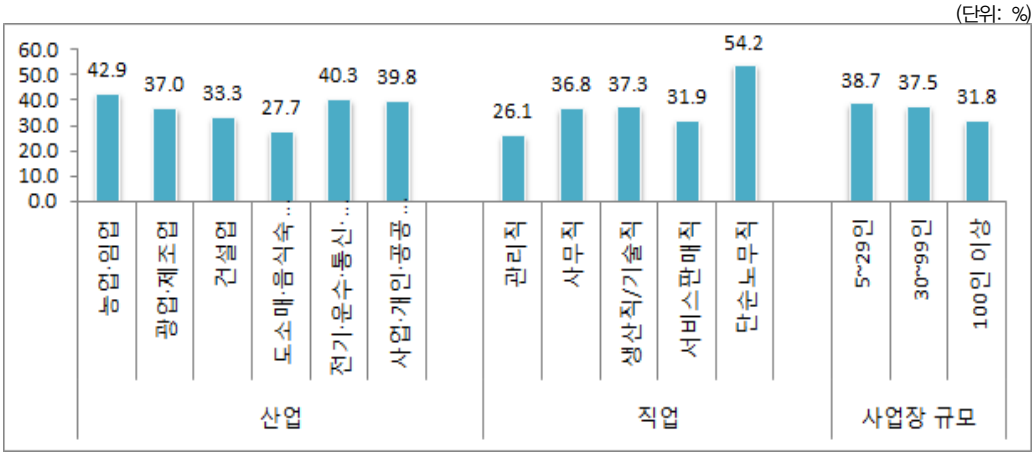
둘째, 여직원의 임신에 대해 직장에서 부정적인 분위기라는 의견이 36.0%, "보통이다"가 40.3%, "그렇지 않다"가 23.8%로 다수는 여전히 호의적이지 않다고 평가하고 있어서 여성의 임신·출산에 대한 직장 내 수용 여건이 충분히 조성되어 있지 않다. 산업별로는 도·소매/숙박/음식업이 여성들이 임신을 수용하기 가장 어려운 여건으로 나타났으며(동의율 54.1%), 직업별로는 서비스판매직(49.1%), 단순노무직(37.3%), 생산·기술직(37.0%) 순이다. 사업장 규모에 있어서는 종사자 수 규모가 작을수록 여성의 임신에 대해 호의적이지 않아서 5~29인 사업장 종사자는 동의율이 39.5%인데 반해 100인 이상 사업장은 28.3%로 차이가 있었다.



[그림 Ⅳ-5] "임신에 대해 호의적이지 않은 분위기" 동의율

셋째, 출퇴근 시간을 유연하게 조정하기 어렵지 않다고 응답한 비율은 6.7%에 불과해서 근무시간의 유연한 운영은 아직 많이 확산되어 있지 않다. '출퇴근 시간의 유연한 조정이 어렵다'는 비율이 전체 응답자의 36.2%이다(보통이다 57.1%)([표 Ⅳ-9] 참고). 산업별로는 도·소매/숙박/음식업은 출퇴근 시간 유연성 측면에서 가장 유연했고 나머지 산업은 비슷한 수준이었으며, 직업별로는 단순노무직의 유연성이 낮고(54.2%) 관리직은 유연성이 상대적으로 높은 편이고(26.1%), 사업장 규모에 따라서는 규모가 작을수록 시간 조정의 유연성이 낮았다.

(단위: %)



[그림 Ⅳ-6] "출퇴근 시간을 유연하게 조정하기 어려움" 동의율

노동시간이 불규칙한 것 역시 일·생활 균형을 어렵게 하는 요인이 되는 데 이 항목에 대해서는 동의율이 35.3%이며, 산업에서 도·소매/숙박/음식업(41.7%), 직업에서 생산직·기술직(51.4%) 및 서비스판매직(42.1%)에서 이러한 불규칙성이 높았다.

넷째, 정시퇴근, 연차휴가사용, 외출 및 조퇴사용은 일·생활 균형 환경에서 기본적인 항목으로 이 항목들은 어려움에 대한 동의 수준이 낮은 편이어서, '어렵지 않다'는 의견이 약 35%, '보통이다'는 의견이 약 60%이다.

일·생활 균형 실태 10개 문항에 대한 조사 결과를 종합적으로 보면 사업장 규모가 작을수록 조직문화가 권위적이고, 조직 운영에서도 유연성이 떨어지며, 여성의 임신, 출산을 수용할 수 있는 여건이 더 어려운 것으로 나타난다. 충청북도 지역은 중소기업이 많은 만큼 중소기업의 일·생활 균형 여건을 개선하기 위한 대책이 요구된다. 또, 생산직·기술직이 많은 제조업 분야 조직문화가 상대적으로 더 권위적인 양상이 있는 점, 서비스판매직의 경우 여성들의 종사 비율이 높은 반면 조직문화,

임신수용성의 여건이 좋지 않은 점도 주목해야할 부분이다.

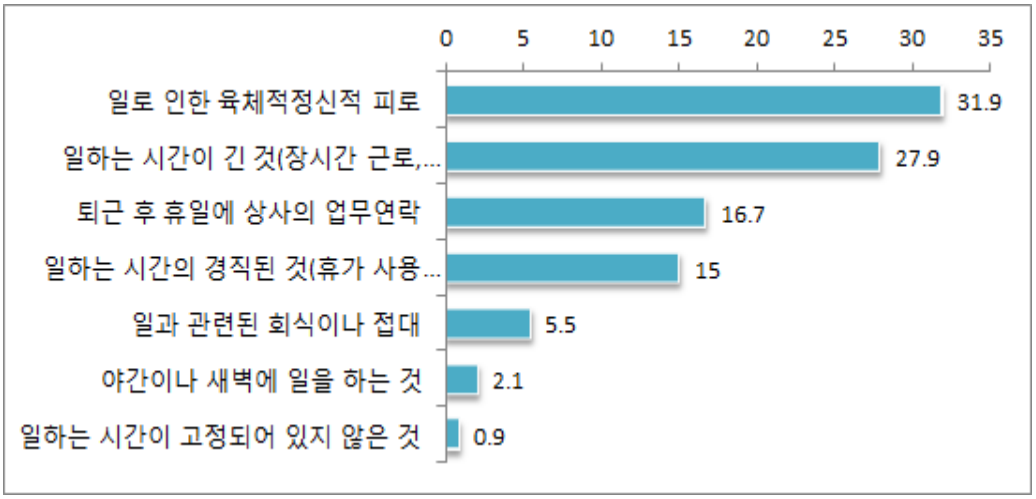
일·생활 균형에 가장 어려움이 되는 요소를 범주형 보기를 통해 다시 조사한 결과 “일로 인한 육체적·정신적 피로”(31.9%)가 가장 높게 나타났고, 그 다음으로는 “일하는 시간이 긴 것”(27.9%), “퇴근 후 휴일에 상사의 업무 연락”(16.7%), “일하는 시간이 경직된 것”(15.0%)이 높은 응답을 보였다. “업무로 인한 육체적·정신적 피로”가 종합적 성격이 있다고 치면, 가장 장애물이 되는 요인은 ‘장시간 근로’로 근로시간 단축이 일·생활 균형 확산에 가장 기본 요건이라고 볼 수 있다. “퇴근 후 휴일에 상사의 업무 연락” 역시 응답률이 높은 편인데 이것은 의식개선, 문화개선이 필요한 부분으로 일·생활 균형 확산을 위해서는 제도적 변화 외에도 문화적 캠페인, 교육 등이 필요함을 시사한다. 휴가사용, 출퇴근 시간 변경, 외출/조퇴 사용의 유연성을 높이는 것도 일·생활 균형 활성화에 중요도가 높은 항목이다. 노동시간 및 조직문화 측면에서 일·생활 균형의 어려움에 대해서 성별 차이는 크지 않다(x^2=10.29).

[표 Ⅳ-10] 일·생활 균형의 가장 어려움이 되는 요소

(단위: %)

	전체	남성	여성	x^2(p)
일로 인한 육체적정신적 피로	31.9	31.8	32.1	10.29 (0.11)
일하는 시간이 긴 것(장시간 근로, 초과근무, 잔업, 휴일 근무 등)	27.9	28.3	27.4	
퇴근 후 휴일에 상사의 업무연락	16.7	18.1	15.4	
일하는 시간의 경직된 것(휴가 사용 어려움, 출퇴근 시간 변경 어려움, 외출/조퇴 사용 어려움)	15.0	13.3	16.7	
일과 관련된 회식이나 접대	5.5	6.8	4.2	
야간이나 새벽에 일을 하는 것	2.1	1.3	2.9	
일하는 시간이 고정되어 있지 않은 것 (불규칙한 근무시간 등)	0.9	0.4	1.3	
전체	100	100	100	

(단위: %)



[그림 Ⅳ-7] 일·생활 균형에서 가장 어려움이 되는 요소

다. 가족 돌봄

일·생활 균형이 가능하기 위해서는 직장의 여건이 개선되어야 하는 것뿐만 아니라 가정생활을 위한 돌봄 지원 시스템 역시 적절히 작동하고 있어야 한다. 이 절에서는 조사에 참여한 응답자들이 가족구성원을 어떻게 돌보고 있는지 현황을 살펴보았다. 이 연구는 일터의 일·생활 균형 현황에 대한 분석을 중심으로 하고 있어서 돌봄 현황과 관련해서는 돌봄의 어려움과 돌봄의 방법 정도를 제한적으로 조사했다.

미취학아동, 초등학생, 몸이 아픈 가족원, 장애가 있는 가족원 등 돌봄이 필요한 가족 구성원이 있는 경우 해당 대상을 돌보는데 어느 정도 어려움을 느끼는지 조사하였다. 조사 결과, 각 대상에 대해 응답자의 70% 이상이 돌봄이 어렵거나 매우 어렵다고 응답했으며, 각 대상 가운데 어려움의 수준이 가장 높게 나타난 것은 장애가 있는 가족원에 대한 돌봄이었다(88.9%). 그 다음이 몸이 아픈 가족원(83.9%), 미취학 아동(81.2%), 초등학생(73.4%) 순이었다. 몸이 아픈 환자나 장애가 있는 가족원의 경우 돌봄을 지원할 수 있는 사회적 보살핌 망이 더욱 열악한 것으로 보인다.

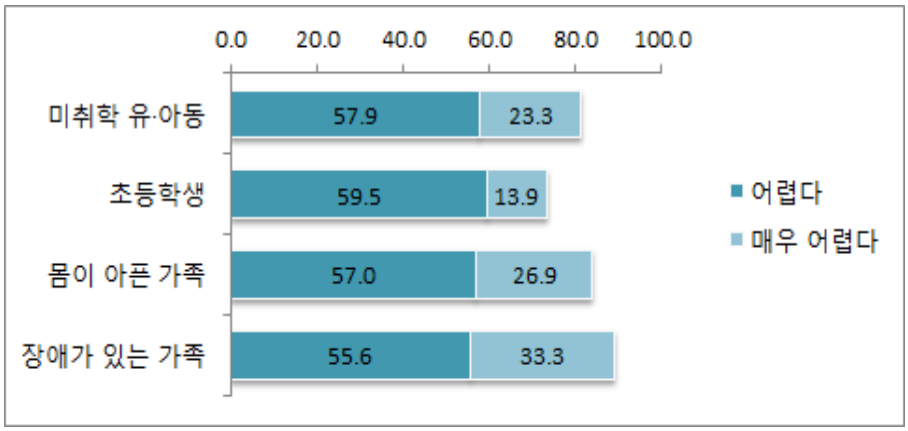
[표 Ⅳ-11] 가족 내 돌봄이 필요한 대상의 수와 돌봄의 어려운 정도

(단위: %, 점)

	빈도	어려운 정도(%)					평균(점)
		전혀 어렵지 않다	어렵지 않다	보통이다	어렵다	매우 어렵다	
미취학 아동	202	0	3.5	15.4	57.9	23.3	4.01
초등학생	195	0	3.1	23.6	59.5	13.9	3.84
몸이 아픈 가족원	93	0	4.3	11.8	57.0	26.9	4.06
장애가 있는 가족원	27	0	3.7	7.4	55.6	33.3	4.19

주: 평균값은 "전혀 어렵지 않다=1", "어렵지 않다=2", "보통이다=3", "어렵다=4", "매우 어렵다=5"로 환산하여 계산한 결과임

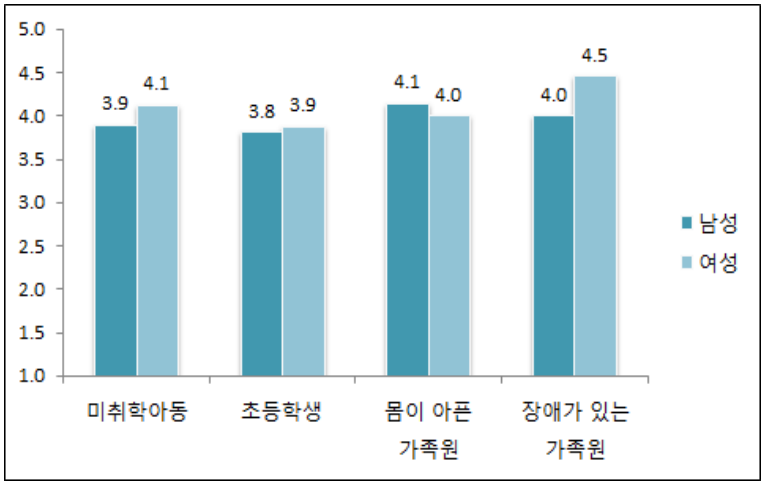
(단위: %)



[그림 Ⅳ-8] 돌봄이 필요한 대상별 돌봄의 어려운 정도

대부분 여성들은 남성에 비해서 더 높은 수준에서 돌봄에 어려움을 느끼고 있었다. 돌봄 대상으로 미취학 아동, 초등학생, 장애가 있는 가족원이 있다고 한 경우 여성들은 남성에 비해 어려움을 느끼는 정도가 높았으며, 몸이 아픈 가족원이 있다고 응답한 사례의 경우 어려움을 느끼는 정도에 대한 남성의 값이 여성의 값보다 높았다. 각각에 대한 성별차이는 통계적으로 유의미하지는 않다.

(단위: 점)



[그림 Ⅳ-9] 성별 돌봄이 필요한 대상별 돌봄의 어려운 정도

미취학 아동을 주로 돌보는 방법은 유치원, 어린이집, 공동육아나눔터 등 보육시설을 이용하는 경우가 41.1%로 가장 많고, 조부모 또는 친인척과 같이 가족 관계망의 지원을 받는 경우가 34.2%, 부/모가 집에서 직접 돌보는 경우가 15.8%에 해당하였다. 조사를 통해 파악된 아동 가운데 절반 이상은 가족 관계망에 의존하거나, 부모가 직접 돌보는 경우로 미취학 아동 돌봄에 있어서 가족 돌봄 비중이 여전히 크게 작용하고 있음을 보여준다.

[표 Ⅳ-12] 미취학 아동을 주로 돌보는 방법

(단위: 명, %)

	빈도(명)	비율(%)
유치원,어린이집,공동육아나눔터	83	41.1
조부모 또는 친인척	69	34.2
부/모가 집에서 직접 돌봄	32	15.8
개인돌봄지원서비스 이용 (아이돌봄서비스, 베이비시터 등)	15	7.4
부/모가 일터에서 직접 돌봄	3	1.5
전체	202	100.0

초등학생 아동의 경우 조부모 또는 친인척의 도움을 얻는 경우(15.4%), 부/모가 직접 돌보는 경우(8.2%)의 비중이 줄고 대신 방과 후 학교, 지역아동센터, 공부방

과 같은 아동 돌봄 시설(49.7%) 이용률의 비중이 증가했으며, 학원과 같은 민간 교육 시설이 아동을 돌보는 역할을 맡고 있다는 응답 역시 21.0%에 달하고 있다.

[표 Ⅳ-13] 초등학생 아동을 주로 돌보는 방법

(단위: 명, %)

	빈도(명)	비율(%)
방과 후 학교, 지역아동센터, 공부방	97	49.7
학원	41	21.0
조부모 또는 친인척	30	15.4
부/모가 직접 돌봄	16	8.2
개인돌봄지원서비스 이용(친인척, 아이돌봄미 등)	6	3.1
과외 혹은 학습지 방문교육	4	2.1
특별히 돌보는 사람이 없음	1	0.5
전체	195	100.0

몸이 아픈 가족 구성원의 경우 주간/단기 보호시설, 장기요양시설을 통해 돌보는 사례가 26.9%를 차지하고 있으며, 병원 및 요양병원 이용 25.8%를 차지한다. 간병인 등 개인돌봄지원서비스를 이용하는 경우가 24.7%, 본인 또는 배우자, 조부모 및 친척이 직접 돌보는 사례도 11.9%가 36.6%는 시설이 아니라 가정 내에서 간병인, 가족이 돌보고 있는 경우에 해당한다.

[표 Ⅳ-14] 몸이 아픈 가족을 주로 돌보는 방법

(단위: 명, %)

	빈도(명)	비율(%)
주간/단기 보호시설, 장기요양시설	25	26.9
병원 및 요양병원	24	25.8
개인돌봄지원서비스 이용(간병인 등)	23	24.7
본인 또는 배우자가 직접 돌봄	10	10.8
특별히 돌보는 사람이 없음	10	10.8
조부모 또는 친인척	1	1.1
전체	93	100.0

장애가 있는 가족 구성원의 경우 주간/단기 보호시시설, 장기요양시설 이용하는 비율이 40.7%로 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 장애인 가족을 돌보는 데 있어

서 공적 보살핌 지원망의 부족을 여실히 볼 수 있는 것은 본인/배우자가 직접 돌보는 경우가 22.2%로 돌봄의 대상 가운데 직접 돌보는 비중이 가장 높은 비율을 차지한다. 그 만큼 장애인에 대한 돌봄을 지원하거나 대체할 수 있는 방법이 제한적임을 나타낸다.

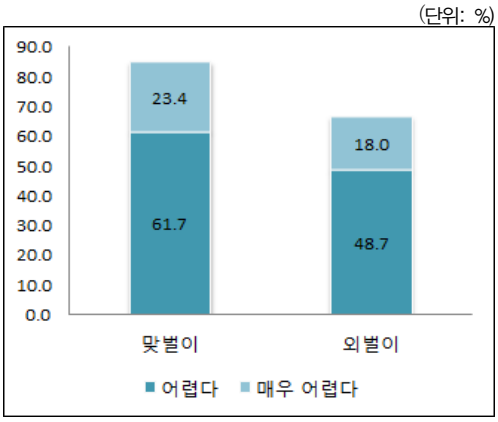
[표 Ⅳ-15] 장애가 있는 가족을 주로 돌보는 방법

(단위: 명, %)

	빈도(명)	비율(%)
주간/단기 보호시설, 장기요양시설	11	40.7
본인/배우자가 직접돌봄	6	22.2
특별히 돌보는 사람이 없음	4	14.8
병원 및 요양병원	3	11.1
개인돌봄지원서비스 이용(친인척,아이돌봄	2	7.4
방과후 학교,지역아동센터,공부방	1	3.7
전체	27	100.0

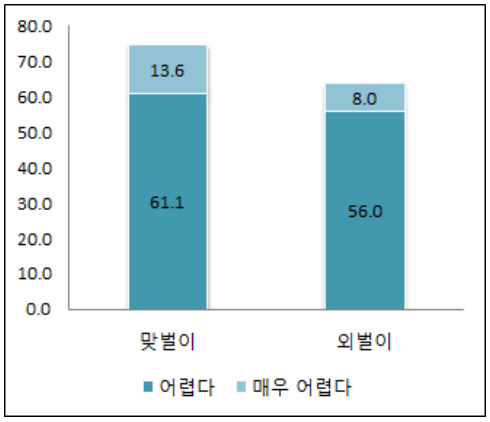
돌봄 대상으로 미취학 유·아동과 초등학생이 있는 경우 맞벌이 가구가 외벌이 가구에 비해 더 어려움을 느끼고 있었다. 미취학 유·아동이 있는 경우 맞벌이 가구 85.1%, 외벌이 가구 66.7%가 어려움을 느낀다고 응답했고, 초등학생이 있는 경우 맞벌이 가구 74.7%, 외벌이 가구 64.0%가 어려움을 느낀다고 응답했다. 자녀 양육기 부모가 일과 돌봄을 병행하기 어려운 여건을 보여준다.

(단위: %)



[그림 Ⅳ-10] 미취학 유·아동 돌봄의 어려움

(단위: %)



[그림 Ⅳ-11] 초등학생 돌봄의 어려움

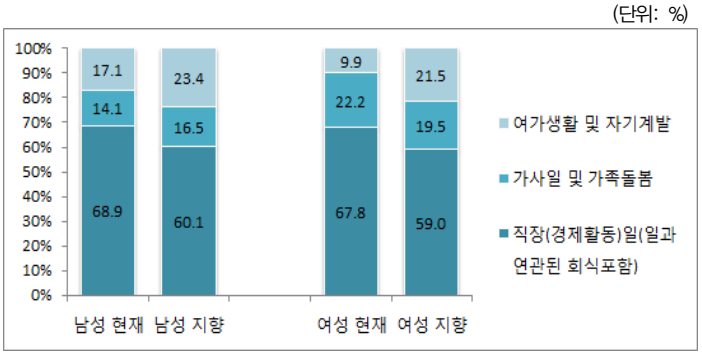
전반적으로 주 돌봄제공자가 가족이거나 베이비시터, 간병인 등 개인돌봄지원서비스 제공자인 경우가 상당한 비율을 차지하고 있어서 돌봄의 가정 의존성, 여성 의존성이 여전히 높은 비중을 차지한다고 볼 수 있다. 특히 미취학 아동이 있는 경우 응답자의 57.4%는 아동을 주로 돌보는 방법이 가족구성원 또는 개인돌봄서비스인 경우로 아동 돌봄에 있어서 돌봄의 가정의존성이 높은 수준임을 알 수 있다.

라. 시간 배분

직장 일, 가사일 및 가족돌봄, 여가생활 및 자기계발 세 가지 영역에 대한 하루 시간 배분을 질문한 결과 남성, 여성 모두 일하는 시간의 비중이 평균 약 70%로 일 중심으로 하루 일과를 구성하고 있었다(남성 68.9%, 여성 67.8%). 가사일 및 가족 돌봄 관련해서는 여성의 시간 비중이 높아서 남성 노동자에 비해 여성 노동자가 가사일 및 가족돌봄에 시간을 더 쓰고 있었다(남성 14.1%, 여성 22.2%)(t=−16.03). 여가 및 자기계발에 쓰는 시간 비중의 차이 또한 주목할 필요가 있는데 남성은 이 영역에 하루 시간의 17.1%를 사용하는 반면, 여성들은 9.9%를 사용한다고 응답했다(t=14.26). 시간 배분의 성별차이를 비교하면, 여성과 남성은 일에 사용하는 시간은 비슷하지만, 여성은 가사일 및 가족돌봄에 시간을 더 쓰고 남성을 여가 및 자기계발에 시간을 더 쓰고 있어서 시간 사용의 성별 불균형이 있다.

현재의 시간 사용 비중 뿐 만 아니라 각자가 희망하는 시간 배분에 대해서도 조사한 결과, 남녀 모두 일하는 비중을 약 10% 줄이기를 바라고 있어서 일 중심 일과에 대해 문제의식을 공유하고 있다. 또한, 남녀 모두 여가 및 자기계발의 시간을 늘리기를 희망하고 있어서 자기계발 및 여가시간 부족에 대한 갈증을 느끼고 있었다. 여성은 가사일 및 가족 돌봄에 대한 시간을 줄이기를 바라고 남성은 이 부분에 대한 시간을 늘리기를 바라고 있었지만 희망 시간 배분 역시 가사일 및 가족 돌봄에 쓰는 시간 비중은 여성이 남성보다 높았다(남성: 14.1% → 16.5%, 여성: 22.2% → 19.5%). 그럼에도 희망적인 것은 미래 희망하는 시간 배분에서는 성별 차이가 정도가 줄어든다는 점이다. 일·생활 균형에 대한 사람들의 의식이 향상되고 있어서 이를 현실화하기 위한 제도적 지원이 필요하다.

(단위: %)



[그림 Ⅳ-12] 하루 시간 배분 : 현재 vs. 지향

[표 Ⅳ-16] 하루 시간 배분 : 현재 vs. 지향

(단위: %)

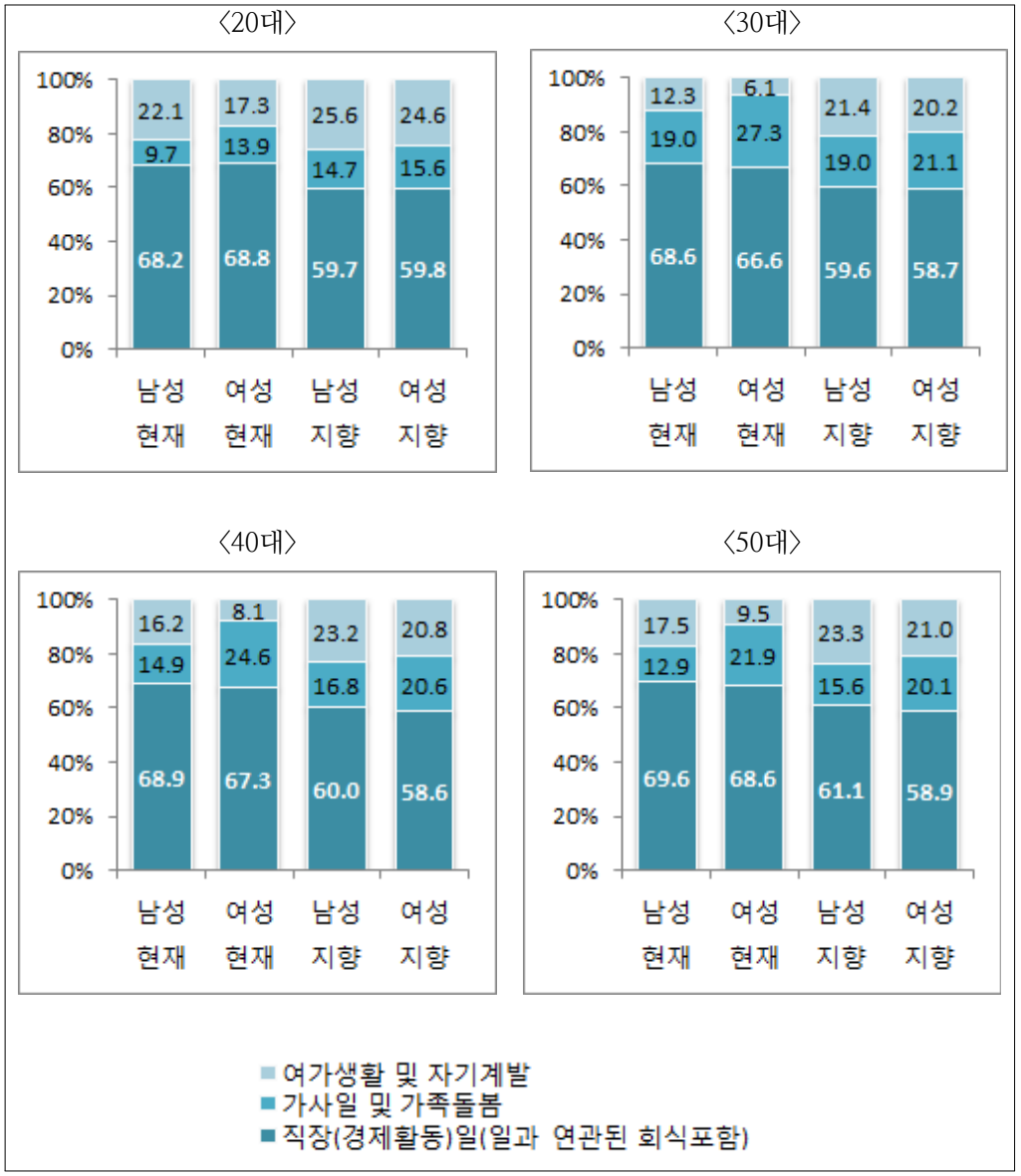
	본인의 현재 비중				본인이 희망하는 비중			
	전체	남성	여성	t	전체	남성	여성	t
직장(경제활동)일 (일과연관된회식포함)	68.3	68.9	67.8	2.90 **	59.6	60.1	59.0	2.91 **
가사일 및 가족돌봄	18.2	14.1	22.2	−16.03 ***	18.0	16.5	19.5	−7.05 ***
여가생활 및 자기계발	13.5	17.1	9.9	14.26 ***	22.5	23.4	21.5	4.73 ***
합계	100.0	100.0	100.0		100.0	100.0	100.0	

주: 본인의 하루 시간을 100으로 놓고 각 영역이 차지하는 비중을 적도록 해서 조사된 결과임
* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

시간 배분의 현재 및 지향을 연령대별로 살펴보면 다음과 같은 특징이 눈에 띈다. 먼저, 일하는 시간의 비중은 전 연령대가 모두 줄이고 싶어한다(현재 약 70% → 희망 약 60%).[21] 20대는 남녀 모두 여가 및 자기계발 시간의 비중이 높은 편이지만 여가 및 자기계발 시간을 더 늘리고 싶어한다. 30대는 남녀 모두 가사일 및 가족돌봄 시간 비중이 전 연령대에서 가장 높지만, 일하는 시간과 가사일 및 가족 돌봄 시간을 줄이고 여가 및 자기계발 시간을 늘리고 싶어한다. 40대와 50대는 남녀 모두 30대에 가사일 및 가족돌봄 시간이 줄어들기는 하지만, 여성의 감소폭은 남성에 비해 현저히 낮아서 여성들은 육아기를 지난 후에도 가사일 및 가족돌봄에 투여하는 시간이 남성에 비해 더 많다.

21) 하루 24시간에서 잠자는 시간과 식사하는 시간을 10시간 제외하고 나머지 시간을 기준으로 한다고 하면 희망하는 일하는 시간 비중 60%는 약 8.4시간에 해당한다.

(단위: %)



[그림 Ⅳ-13] 연령대별 남성과 여성의 하루 시간 배분 : 현재 vs. 지향

이 조사는 24시간을 기준으로 제시하지 않았고, 수면 및 식사시간, 그 외 개인의 다양한 여건을 고려하지 않고 전체를 100으로 둔 채 직장 일과 관련된 시간, 가사일 및 가족돌봄 시간, 여가 및 자기계발 시간을 진단하도록 했기 때문에 다분히 주

관적인 평가일 수 있다. 하지만 놀랍게도 대부분의 응답자가 일하는 시간을 10% 정도 줄이고 싶어해서 일 중심성의 문제를 많은 사람들이 공감하고 있음을 보여주었다. 취업여성은 취업남성과 비슷한 정도로 일을 하지만 가사일 및 가족돌봄에 대해서는 더 부담하고 있음을 나타냈다. 남성들은 가사일과 가족돌봄 시간을 늘리고 싶어하고 여성들은 해당 시간을 줄이고 싶어 해서, 남성의 가사일 및 가족돌봄을 늘릴 수 있는 물리적, 문화적 여건 조성이 필요하다. 여가 및 자기계발에 대해서는 남녀 모두 갈급함이 있었다.

일, 가족, 여가 및 자기계발 시간에 추가적 진단 결과 역시, 앞의 시간 배분과 비슷하게 나타났다. 응답자들은 자기계발 시간에 대한 결핍감이 가장 높았고(3.85점), 여가시간(3.69점), 가족과 함께하는 시간(3.50점), 직장 일을 위한 시간(2.57점) 순서로 시간부족을 느끼고 있었다.

[표 Ⅳ-17] 일·가족·여가 생활 시간부족 진단

(단위: %, 점)

문항	동의 수준(%)			평균 (점)
	동의하지 않음	보통임	동의함	
1) 가족과 함께하는 시간이 절대적으로 부족하다고 느낀다.	5.2	41.4	53.4	3.50
2) 여가시간이 절대적으로 부족하다고 느낀다.	7.8	29.4	62.8	3.69
3) 자기계발을 위한 시간이 절대적으로 부족하다고 느낀다.	4.5	15.2	80.3	3.85
4) 직장일에 시간을 더 쓸필요가 있다고 느낀다.	45.9	48.3	5.8	2.57

주1: "동의하지 않음"은 "전혀 그렇지 않다"와 "그렇지 않다"에 응답한 비율의 합계이며 "동의함"은 "매우 그렇다"와 "그렇다"에 응답한 비율의 합계이다.
주2: 평균값은 "전혀 그렇지 않다=1", "그렇지 않다=2", "보통이다=3", "그렇다=4", "매우 그렇다=5"로 환산하여 계산한 결과임

일·가족·여가 시간 진단 역시 시간 배분의 성별 불균형을 보여준다. 여성은 일과 가정생활을 양립하느라 여가 및 자기계발 시간의 부족을 더 느끼는데 반해, 남성은 가족과 일에 쓰는 시간의 부족을 더 느낀다. 연령대별로는 30대가 여가 및 자기계발 시간의 결핍감을 더 느끼고 있어서 자녀 양육기 부모가 자신에게 투자하는 시간 부족을 더 느끼는 것을 나타낸다. 20대는 가족과 함께하는 시간, 일에 쓰는 시간 모두 부족함을 느끼고 있어서 20대는 상대적으로 여가 및 자기계발 중심으로 시간을 구성하고 있음을

보여준다.

[표 Ⅳ-18] 성별·연령별 일·가족·여가 생활 시간부족 진단

(단위: 점)

	성별			연령별				
	남성	여성	t값	20대	30대	40대	50대	F값
1) 가족과 함께하는 시간이 절대적으로 부족하다고 느낀다.	3.54	3.45	2.19 *	3.66 a	3.47 b	3.39 b	3.49 b	8.18 ***
2) 여가시간이 절대적으로 부족하다고 느낀다.	3.60	3.79	−3.63 ***	3.30 c	4.01 a	3.78 b	3.66 b	32.76 ***
3) 자기계발을 위한 시간이 절대적으로 부족하다고 느낀다.	3.76	3.93	−4.32 ***	3.60 c	4.08 a	3.89 b	3.81 b	24.87 ***
4) 직장일에 시간을 더 쓸 필요가 있다고 느낀다.	2.64	2.51	3.39 ***	2.66 a	2.49 c	2.63 ab	2.53 bc	3.96 **

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

주: "전혀 그렇지 않다=1", "그렇지 않다=2", "보통이다=3", "그렇다=4", "매우 그렇다=5"로 환산하여 평균을 계산한 결과임, Duncan 사후 검정

3. 일·생활 균형 제도 이용 현황

가. 일·생활 균형 제도 이용 전반

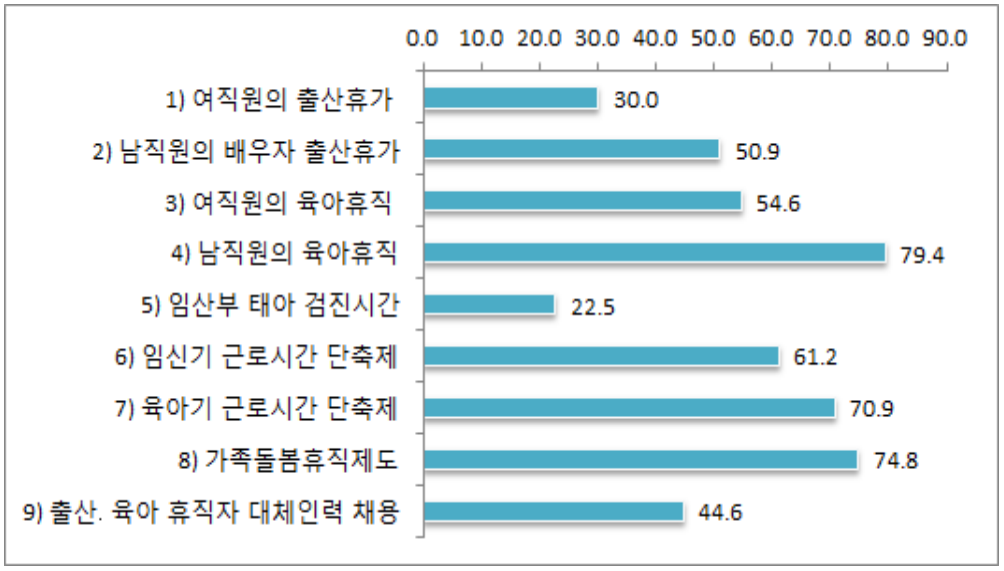
직장의 일·생활 균형 제도 9개에 대해 사용 가능성 수준을 조사하였다. 9개 제도 가운데 이용이 가장 어렵다고 응답한 것은 남성의 육아휴직 사용으로 79.4%의 응답자가 어렵다고 답했다(매우 어렵다 28.4%, 어렵다 51.0%). 가족돌봄휴직제도(74.8%), 육아기 근로시간 단축제도(70.9%), 임신기 근로시간 단축제도(61.2%) 순으로 제도 사용이 어렵다고 파악되었다.

[표 Ⅳ-19] 직장의 일·생활 균형제도 이용 현황

(단위: %)

	전체	사용이 매우 어렵다	사용이 어려운 편이다	사용이 어렵지 않은 편이다	사용을 장려한다	해당 없음
1) 여직원의출산휴가	100.0	0.5	29.5	61.5	8.5	–
2) 남직원의배우자출산휴가	100.0	6.1	44.8	47.4	1.7	–
3) 여직원의육아휴직	100.0	5.6	49.0	43.2	2.2	–
4) 남직원의육아휴직	100.0	28.4	51.0	20.5	0.1	–
5) 임산부태아검진시간	100.0	1.4	21.1	62.8	14.7	–
6) 임신기근로시간단축제	100.0	11.1	50.1	34.1	4.7	–
7) 육아기근로시간단축제	100.0	16.7	54.2	26.9	2.2	–
8) 가족돌봄휴직제도	100.0	19.5	55.3	24.4	0.9	–
9) 출산·육아휴직자대체인력채용	100.0	5.9	38.7	23.4	0.1	31.9

(단위:%)



[그림 Ⅳ-14] 직장의 일생활균형 제도 이용의 어려움

주: 제도 이용이 "매우 어렵다"와 "어려운 편이다"에 응답한 비율을 합한 것임

위 조사 결과를 통해 다음 몇 가지 점을 주목할 수 있다.

남성 육아휴직, 남성 배우자 출산 휴가 활용 등 남성의 부성권 보장이 기업 현장에서 매우 어려운 상황이라는 점이다. 남성 육아휴직에 대해서 '사용을 장려한다'는

응답은 0.1%에 불과하다. 응답자의 79.4%는 사용이 어렵다(어렵다+매우 어렵다)고 평가했다. 남성의 배우자 출산 휴가 역시 '사용이 어렵다'(어렵다+매우 어렵다)는 의견이 50.9%로 절반 정도이다. 최근 남성 육아휴직 활성화를 위해 '아빠의 달 인센티브' 급여를 인상하고 배우자 출산휴가 휴가 기간 및 유급휴가 일수를 연장하는 방향의 입법이 추진되고 있다. 이들 제도가 의도대로 잘 정착되기 위해서는 관리자 의식개선, 조직문화 변화 등 다양한 조치가 동반되어야 할 것으로 보인다.

여성의 육아휴직, 출산휴가 등 모성권 보장 역시 제도 활용이 어려운 것으로 나타났다. 응답자의 절반 가량(54.6%)은 여성의 육아휴직 사용이 어렵다고 평가했으며, 출산휴가의 경우에도 응답자의 30%는 여직원의 출산휴가 사용이 어렵다고 응답했다. 임신한 여성 노동자가 출산휴가를 사용하기 어렵다는 것은 응답자의 30%가 속한 직장은 여성이 출산과 함께 경력단절이 될 가능성이 높음을 의미한다.

가족돌봄휴직제도가 도입된 지 10년이 넘었지만[22] 제도의 인지도가 낮고 제도 사용 사례도 적은 것을 알 수 있다. 돌봄휴직제도에 대해 74.8%는 사용이 어렵다(어렵다+매우 어렵다)고 평가했다. 가족돌봄휴직은 90일 동안 근속기간에 영향 없이 사용할 수 있는 제도이지만 제도 사용 방법이나 사용 사례가 잘 인지되고 있지 않다.

임신기 근로시간단축제와 육아기근로시간단축제의 경우 제도 사용이 어렵다는 응답이 각각 61.2%와 70.9%로 나타나서 근로시간단축제도 역시 아직 현장 수용률 낮다는 것을 확인할 수 있다. 임신기 근로시간단축제도는 급여에 영향이 없이 사용할 수 있고, 육아기근로시간단축제도는 육아휴직을 사용하기 어려운 여건일 때, 자녀의 어린이집이나 유치원 적응기간 등에 유용하게 활용할 수 있는 제도이지만 해당 제도 사용 시 효과적 업무 조정 방법이나 사용 사례 등이 개발되지 않은 상황이다.

보기로 제시한 9개 제도 가운데 제도 수용률이 가장 높은 것은 임산부 태아검진시간이다. 하지만 임산부 태아검진시간 역시 22.5%의 응답자가 사용하기가 용이하지 않다고 응답하였다. 출산·육아휴직자대체인력채용에 대해서는 사용이 어렵다고 응답한 비율이 44.6%인데, 이 제도는 해당없음이 각 31.9%로 제도 도입자체가 안되어 있거나, 사용 대상이 없는 경우로 볼 수 있다.

---

22) 「남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제22조의 2, 2007. 12. 신설

일·생활 균형 제도 이용에 남성과 여성 간의 큰 차이가 있지는 않으나, 직장과 직무여건에 대한 차이를 나타내어, 일·생활 균형 제도 이용의 어려움은 성별 차이보다는 직장 여건, 직무 여건의 영향이 더 크게 작용한다고 볼 수 있다.

[표 Ⅳ-20] 성별 일·생활 균형 제도 이용의 어려움 차이

(단위: 점)

	전체	남성	여성	t값
1) 여직원의출산휴가	2.8	2.8	2.8	−0.48
2) 남직원의배우자출산휴가	2.5	2.5	2.4	0.31
3) 여직원의육아휴직	2.4	2.4	2.4	−0.32
4) 남직원의육아휴직	1.9	1.9	1.9	−0.71
5) 임산부태아검진시간	2.9	2.9	2.9	−0.05
6) 임신기근로시간단축제	2.3	2.3	2.4	−1.68
7) 육아기근로시간단축제	2.2	2.1	2.2	−1.43
8) 가족돌봄휴직제도	2.1	2.1	2.1	−0.68
9) 출산·육아휴직자대체인력채용	2.3	2.3	2.2	1.03

주: 평균값은 “매우 어렵다=1”, “어려운 편이다=2”, “어렵지 않은 편이다=3”, “장려한다=4”로 환산하여 산출한 값이며 “해당 없음”은 결측치로 처리함

일·생활 균형제도는 사업체의 종사자 규모에 따라 제도 수용률 차이가 현저히 크게 나타난다. 종사자 규모가 클수록 제도 수용률이 높아서 5-29인 〈 30-99인 〈 100인 이상 순으로 제도 수용률에서 확실한 차이를 보인다. 임산부 태아검진시간 이용에 대해서만 5-29인 ≒ 30-99인 〈 100인 이상의 차이를 나타냈다. 종사자 규모에 따른 차이가 가장 큰 제도는 남성 육아휴직으로 5-29인 사업장은 1.62점인데 반해 100인 이상 사업장은 2.34점이다(F=110.02***)으로 나타났다. 여직원 육아휴직 역시 5-29인 사업장은 2.11점, 100인 이상 사업장은 2.75점으로 차이가 있다(F=102.2***). 일·생활균형 제도가 공공기관이나 대기업 같이 고용여건이 좋은 기업만 사실상 활용가능한 제도가 되지 않기 위해서는 소규모 사업장이 제도를 도입할 수 있도록 적절한 지원과 운영 사례를 만드는 것이 필요하다.

[표 Ⅳ-21] 종사자 규모별 일·생활 균형 제도 이용의 어려움 차이

(단위: 점)

	전체	5인–29인	30–99인	100인이상	F
1) 여직원의출산휴가	2.8	2.5c	2.7b	3.1a	94.93***
2) 남직원의배우자출산휴가	2.5	2.2c	2.5b	2.8a	94.33***
3) 여직원의육아휴직	2.4	2.1c	2.5b	2.8a	102.2***
4) 남직원의육아휴직	1.9	1.6c	1.9b	2.3a	110.02***
5) 임산부태아검진시간	2.9	2.8b	2.8b	3.1a	32.85***
6) 임신기근로시간단축제	2.3	2.1c	2.3b	2.7a	61.92***
7) 육아기근로시간단축제	2.2	2.0b	2.1b	2.4a	36.58***
8) 가족돌봄휴직제도	2.1	1.9c	2.1b	2.3a	29.29***
9) 출산·육아휴직자대체인력채용	2.3	2.5c	3.3b	3.5a	56.23***

주: “매우 어렵다=1”, “어려운 편이다=2”, “어렵지 않은 편이다=3”, “장려한다=4”로 환산하여 산출한 평균값이며 “해당 없음”은 결측치로 처리함
* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

업종에 따라서는 광업·제조업 분야가 타업종에 비해 일·생활 균형 제도 이용의 수용성이 높은 것으로 파악되었다. 광업 및 제조업 분야는 상대적으로 종사자 규모가 큰 경우가 많아서, 앞에서 살펴본 규모 효과가 일정 부분 반영되었다고 볼 수 있다. 사업, 개인, 공공서비스업 역시 다른 업종에 비해 일·생활 균형 제도 이용의 용이성인 조금 더 높게 나타났다.

[표 Ⅳ-22] 업종별 일·생활 균형 제도 이용의 어려움 차이

(단위: %)

	전체	농업/임업/어업	광업/제조업	건설업	도소매/음식/숙박업	전기/운수/통신/금융	사업·개인·공공서비스	F
1) 여직원의출산휴가	2.8	2.4d	2.9a	2.6bc	2.6cd	2.7bc	2.8ab	13.02***
2) 남직원의배우자출산휴가	2.5	1.9d	2.6a	2.2bc	2.2b	2.4ab	2.5a	15.09***
3) 여직원의육아휴직	2.4	1.8c	2.5a	2.2b	2.2b	2.4ab	2.6a	14.23***
4) 남직원의육아휴직	1.9	1.6c	2.1a	1.7bc	1.7c	1.9abc	2.0ab	11.01***
5) 임산부태아검진시간	2.9	2.9	3.0	2.8	2.8	2.9	2.9	2.98
6) 임신기근로시간단축제	2.3	2.0b	2.4a	2.2ab	2.2ab	2.2ab	2.4a	4.79***
7) 육아기근로시간단축제	2.2	1.8b	2.2a	2.1a	2.0ab	2.1a	2.2a	3.96**

	전체	농업/임업/어업	광업/제조업	건설업	도소매/음식/숙박업	전기/운수/통신/금융	사업·개인·공공서비스	F
8) 가족돌봄휴직제도	2.1	1.5c	2.2a	2.0ab	1.9b	2.1ab	2.1a	7.92***
9) 출산·육아휴직자 대체인력채용	2.3	3.9a	3.1b	3.1b	3.1b	3.2b	3.1b	9.19***

주: 평균값은 "매우 어렵다=1", "어려운 편이다=2", "어렵지 않은 편이다=3", "장려한다=4"로 환산하여 산출한 값이며 "해당 없음"은 결측치로 처리함 / Duncan 사후검정
* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

직종별로는 관리직, 사무직, 생산·기술직 보다는 서비스 판매직, 단순 노무직에서 제도 이용의 어려움을 더 많이 느끼고 있었다. 일·생활 균형 실태에서 서비스 판매직이 일·생활 균형에 더 어려움을 느낀 것과 일치하는 결과이다. 여성 종사 인력이 다수인 서비스·판매직의 일·생활 균형 제도 수용성을 높이기 위한 방안이 필요하다.

[표 Ⅳ-23] 직종별 일·생활 균형 제도 이용의 어려움 차이

(단위: %)

	계	관리직	사무직	생산직 기술직	서비스 판매직	단순노무직	F
1) 여직원의출산휴가	2.8	2.8a	2.9a	2.8a	2.6b	2.6b	11.51***
2) 남직원의배우자출산휴가	2.4	2.6a	2.6a	2.5a	2.2b	2.2b	12.34***
3) 여직원의육아휴직	2.4	2.5a	2.5a	2.4ab	2.3bc	2.2c	7.16***
4) 남직원의육아휴직	1.9	2.1a	2.1a	1.9ab	1.7c	1.8bc	10.34***
5) 임산부태아검진시간	2.9	3.0ab	3.0a	2.9abc	2.8bc	2.7c	5.56***
6) 임신기근로시간단축제	2.3	2.4a	2.4a	2.3ab	2.2bc	2.1c	5.64***
7) 육아기근로시간단축제	2.1	2.3a	2.3ab	2.1bc	2.0cd	1.9d	7.23***
8) 가족돌봄휴직제도	2.1	2.1a	2.2a	2.1ab	1.9bc	1.8c	6.34***
9) 출산·육아휴직자대체인력채용	2.3	2.3	2.3	2.3	2.1	2.2	2.61

주: 평균값은 "매우 어렵다=1", "어려운 편이다=2", "어렵지 않은 편이다=3", "장려한다=4"로 환산하여 산출한 값이며 "해당 없음"의 경우 결측치로 처리함 / Duncan 사후검정
* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

가족친화인증기업(여성가족부 지정)은 그렇지 않은 기업에 비해 일·생활 균형제도 수용률이 전반적으로 높았다. 가족친화인증기업의 종사자 규모가 미치는 영향을 가급적 배제하기 위해 100인 이상 사업장에 한정하여 분석한 경우에도 인증 기업이 미인증기업에 비해 일·생활균형제도 수용률이 전반적으로 높았다. 가족친화인증기업 제도가 일·생활 균형제도를 확산하는데 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 나타낸

다. 가족친화인증기업의 수를 확대하고 해당 기업의 일·생활 균형 여건을 향상시키는 것이 일·생활 균형 활성화에 유효한 전략이 될 수 있음을 시사한다. 한편, 가족친화인증기업에 속한 응답자의 10.9%는 출산휴가 사용이 어렵다고 응답했고, 21.9%는 여직원의 육아휴직이 어렵다고 답했다. 임산부 태아검진시간 활용이 어렵다고 답한 비율도 12.5%이다. 가족친화인증기업이 인증 요건을 제대로 이행하는지에 대한 점검과 관리가 필요함을 보여준다. 이 조사 응답자 가운에 가족친화인증기업을 다니는 사람이 64명이며, 그 가운데 사업장의 종사자 규모가 100인 이상인 인원이 33명이다.

[표 Ⅳ-24] 가족친화인증기업 여부별 일·생활 균형 제도 이용의 어려움 차이

(단위: %)

	가족친화기업 (전체 사업장)		t	가족친화기업 여부 (100인 이상 사업장)		t
	인증	미인증		인증	미인증	
1) 여직원의출산휴가	3.0	2.7	3.91***	3.2	3.1	1.18
2) 남직원의배우자출산휴가	2.8	2.4	5.09***	3.0	2.7	2.92**
3) 여직원의육아휴직	2.9	2.4	6.51***	3.0	2.7	3.39***
4) 남직원의육아휴직	2.4	1.8	6.51***	2.8	2.2	4.71***
5) 임산부태아검진시간	3.2	2.9	4.39***	3.5	3.1	4.05***
6) 임신기근로시간단축제	2.8	2.3	6.31***	3.1	2.6	4.13***
7) 육아기근로시간단축제	2.4	2.1	3.93***	2.5	2.3	1.18
8) 가족돌봄휴직제도	2.5	2.0	6.27***	2.6	2.2	3.63***
9) 출산·육아휴직자대체인력채용	2.6	2.2	4.51***	2.8	2.4	3.96***

주1: 평균값음 "매우 어렵다=1", "어려운 편이다=2", "어렵지 않은 편이다=3", "장려한다=4"로 환산하여 산출한 값이며 "해당 없음"은 결측치로 처리함
주2: 가족친화인증기업 여부에 대해 "잘 모르겠다"로 응답한 경우는 결측치로 처리함
* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

출산휴가, 육아휴직, 남성 육아휴직, 배우자 출산휴가 제도의 수용성을 높이는 것이 여전히 가장 어려운 과제이며, 남성 육아휴직 사용 여건은 아직 상당히 열악하다. 가족돌봄휴직제도나 근로시간 단축제도의 경우 육아휴직에 비해 업무 조정의 부담은 약하지만 사용 가능성은 낮게 나타나서 제도 인지도를 높이기 위한 방안이 요청된다. 일·생활 균형제도 수용률에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 사업장 규모로 중소규모 사업장의 일·생활 균형 제도 수용성을 높이기 위한 대책이 필요하다.

나. 유연근무제도 및 가족친화제도

다섯 개의 유연근무제도를 제시한 후 도입 여부를 조사한 결과 응답자가 속한 사업장의 대부분이 유연근무제도를 도입하고 있지 않았다. 그나마 도입이 가장 많이 된 제도는 시차출근제도(5.7%)이며 그 외 나머지 제도는 도입률이 5% 미만이었다. 시차출근제 다음으로는 집약근무제가 도입률이 높았다(4.03%). 이 조사가 기업체를 표집단위로 삼은 것이 아니기 때문에 조사 결과가 기업의 도입률을 의미하지는 않지만, 응답 결과를 통해 도입율이 낮다는 것은 가늠할 수 있다.

"가정의 날"은 응답자의 32.5%가 사업장에 해당 제도가 도입되어 있다고 응답해서 가정의 날 도입률은 유연근무제에 비해 크게 높은 것을 확인할 수 있다. 가정의 날 외에 가족 캠프 등 가족참여 프로그램을 도입했다고 응답한 비율이 17.9%이고, 직장 어린이집은 도입한 비율은 6.42%이다.

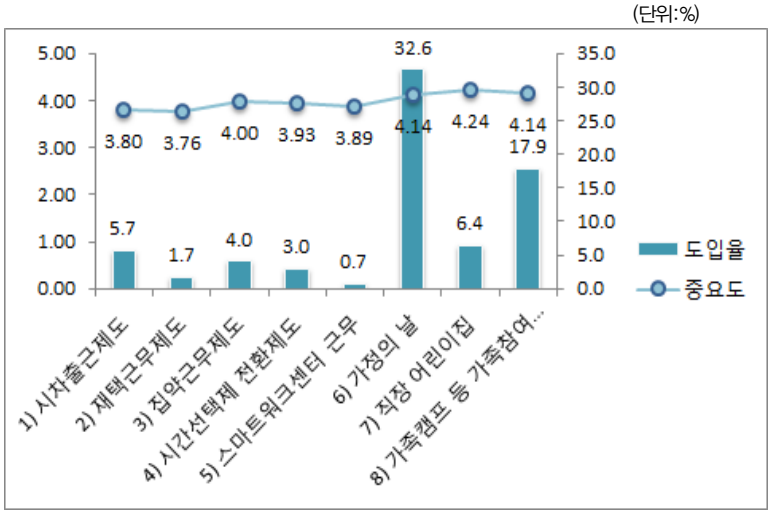
[표 Ⅳ-25] 유연근무제와 가족친화제도 도입률 및 중요도

(단위: %, 점)

	도입율(%)	중요도			
		전체 (n=1,043)	남성 (n=521)	여성 (n=522)	*t*
1) 시차출근제도	5.7	3.8	3.8	3.8	−1.34
2) 재택근무제도	1.7	3.8	3.7	3.8	−3.33***
3) 집약근무제도	4.0	4.0	4.0	4.0	−1.32
4) 시간선택제전환제도	3.0	3.9	3.9	3.9	0.16
5) 스마트워크센터근무	0.7	3.9	3.9	3.9	−0.21
6) 가정의날	32.6	4.1	4.1	4.2	−1.40
7) 직장어린이집	6.4	4.2	4.2	4.3	−3.10**
8) 가족캠프등가족참여프로그램	17.9	4.1	4.1	4.2	−0.90

주: 양 끝에 "전혀 중요하지 않다 = 0"와 "매우 중요하다=5"를 제시하고 0~5까지 범위에서 중요도를 평가하도록 한 결과에 대한 평균값임

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001



[그림 Ⅳ-15] 유연근무제도 도입율 및 제도 중요도

주: 양 끝에 "전혀 중요하지 않다 = 0"와 "매우 중요하다=5"를 제시하고 0~5까지 범위에서 중요도를 평가하도록 한 결과에 대한 평균값임

제도의 중요도와 관련해서는 대부분 4점 내외으로 중요도는 전반적으로 높게 평가하고 있다. 유연근무제도, 가족친화제도, 직장어린이집에 대한 8개 항목 가운데 중요도가 가장 높게 나온 항목은 직장어린이집 설치이다(4.24점). 그 다음은 가정의 날(4.14점), 가족캠프 등 가족참여프로그램(4.14점) 순이었다. 중요도에 대한 남녀 인식 차이를 비교해보면 대부분 제도에 대해 여성은 남성에 비해 중요성을 더 높게 인식하고 있었다. 재택근무제도(-3.33***)와 직장 어린이집(-3.10**)은 여성이 남성보다 중요성을 더 인식하고 있으면서 통계적으로 차이가 나타난 항목으로 여성들이 필요성을 더 절감한 경우이다.

조사를 통해 유연근무제도는 거의 확산이 되지 않은 것을 확인할 수 있었으며, 응답자들은 유연근무제에 비해 직장어린이집과 같은 물리적 시설 설치, 가정의 날이나 가족캠프와 같은 가족친화 프로그램의 중요도를 더 높이 평가했다. 이것은 유연근무제의 경우 인지도가 낮기 때문일 수도 있고, 산업단지에 입주한 기업은 통근차량을 이용하는 경우들이 있어서 이 경우는 유연근무제에 대한 요구가 높지 않은 경우들이 있어서 이런 특성이 반영되었을 수도 있다.

다. 육아휴직제도 이용

이 조사에서 육아휴직을 이용한 경험이 있는 응답자는 여성 102명, 남성 15명으로 총 117명(11.2%)이었다. 육아휴직제도 이용 경험자들에게 육아휴직을 결정할 때 가장 고민스러운 점을 질문한 결과 가장 높은 응답이 나온 항목은 “임금감소로 인한 경제적 문제”(47.9%)였다. 남성이 경제적 문제로 인한 어려움에 더 많이 응답했지만(53.3%) 여성 역시 47.1%가 경제적 문제가 가장 고민스러운 점이라고 응답했다. 그 다음은 동료에 대한 업무부담 가중(19.7%), 업무대체가 어려운 점(13.7%), 경력 산정 및 근무평정에서의 불이익(10.3%) 순으로 어려움을 느끼고 있었다. 업무대체가 어려운 점이나 동료에 대한 업무부담 가중은 둘 다 업무 수행과 관련한 항목으로 업무 운영 및 인력 운영의 유연성이 높지 않음을 방증한다. 2순위 응답까지 보면 ‘근무평정’이나 ‘직장 복귀의 어려움’에 대한 응답 비율이 높아져서, 경제적 문제, 업무 대체, 경력유지 문제가 육아휴직의 주요 어려움임을 나타낸다.

[표 Ⅳ-26] 육아휴직 이용자의 육아휴직을 결정시 고민스러운 점

(단위: %)

	1순위 응답			1순위+2순위 응답		
	전체 (n=117)	남성 (n=15)	여성 (n=102)	전체 (n=234)	남성 (n=30)	여성 (n=204)
임금감소로 인한 경제적문제	47.9	53.3	47.1	59.0	53.3	59.8
업무대체가 어려운 점	13.7	0.0	15.7	26.5	26.7	26.5
동료에 대한 업무부담 가중	19.7	40.0	16.7	33.3	60.0	29.4
경력산정 및 근무평정에서의 불이익	10.3	6.7	10.8	28.2	20.0	29.4
복직 후 기존업무나 근무지로 복귀어려움	4.3	0.0	4.9	33.3	26.7	34.3
복직 후 적응문제	0.9	0.0	1.0	9.4	6.7	9.8
육아휴직 사용에 대한 직장내 부정적분위기	2.6	0.0	2.9	4.3	0.0	4.9
조직 내 정보로부터의 소외	0.9	0.0	1.0	6.0	6.7	5.9
계	100.0	100.0	100.0	200.0	200.0	200.0

육아휴직 미이용자에게도 육아휴직을 결정해야 한다면 고민스러운 점이 무엇일지

조사한 결과 마찬가지로 임금감소로 인한 경제적 문제가 가장 높은 응답을 차지했다. 실제 이용자에 비해서는 해당 항목의 응답비중이 낮은 대신, 업무대체가 어려운 점, 동료에 대한 업무부담, 근무평정 불이익, 기존 업무로 복귀 어려움 같은 요인의 응답 비중이 더 높았다. 경제적 문제는 장기적으로 육아휴직 급여 인상이 필요하고, 단기적으로는 소득 감소분을 보충할 수 있는 장치가 있어야 한다. 경제적 사정 이외의 문제들은 조직의 물리적 여건 및 조직문화 개선이 관건으로 조직 환경 개선을 위한 대책이 매우 필요하다.

[표 Ⅳ-27] 육아휴직 미이용자의 육아휴직을 결정시 고민스러운 점

(단위: %)

	1순위 응답			1순위+2순위 응답		
	전체 (n=926)	남성 (n=506)	여성 (n=420)	전체 (n=1,847)	남성 (n=1,011)	여성 (n=836)
임금감소로 인한 경제적 문제	36.2	32.8	40.2	52.8	51.0	55.0
업무대체가 어려운 점	16.0	18.0	13.6	35.9	34.4	37.6
동료에 대한 업무부담 가중	15.9	18.6	12.6	33.5	35.0	31.7
경력산정 및 근무평정에서의 불이익	12.1	12.7	11.4	24.0	26.1	21.4
복직 후 기존업무나 근무지로 복귀어려움	8.5	8.9	8.1	24.7	26.7	22.4
복직 후 적응문제	5.8	4.6	7.4	13.5	12.1	15.2
육아휴직 사용에 대한 직장내 부정적분위기	2.8	2.4	3.3	7.7	7.5	7.9
조직내 정보로부터의 소외	2.2	2.0	2.4	6.7	6.7	6.7
어려움 없음	0.5	0.2	1.0	0.8	0.4	1.2
계	100.0	100.0	100.0	199.5	199.8	199.1

남성 육아휴직 활성화에 대해 대부분의 응답자(88.6%)가 긍정적으로 생각하고 있었다. 남성 응답자의 79.9% 여성 응답자의 97.3%가 긍정적이라고 답해서 남성 육아휴직 활성화의 필요성을 여성이 더 적극적으로 느끼고 있었다(χ^2=135.49***). 여성의 60.3%는 “매우 긍정적”이라고 응답할 만큼 취업 여성들은 남성 육아휴직 활성화를 적극적으로 동의한다.

[표 Ⅳ-28] 남성 육아휴직 활성화에 대한 의견

(단위: %)

	전체 (n=1,043)	성별		연령별			
		남성 (n=521)	여성 (n=522)	20대 (n=230)	30대 (n=239)	40대 (n=283)	50대 (n=291)
매우 부정적이다	0.3	0.6	0.0	0.0	0.0	0.4	0.7
부정적인 편이다	11.1	19.6	2.7	6.5	1.3	9.9	24.1
긍정적인 편이다	43.6	50.3	37.0	43.0	31.8	49.5	48.1
매우 긍정적이다	45.0	29.6	60.3	50.4	67.0	40.3	27.2
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
χ^2		135.49***		132.8***			

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

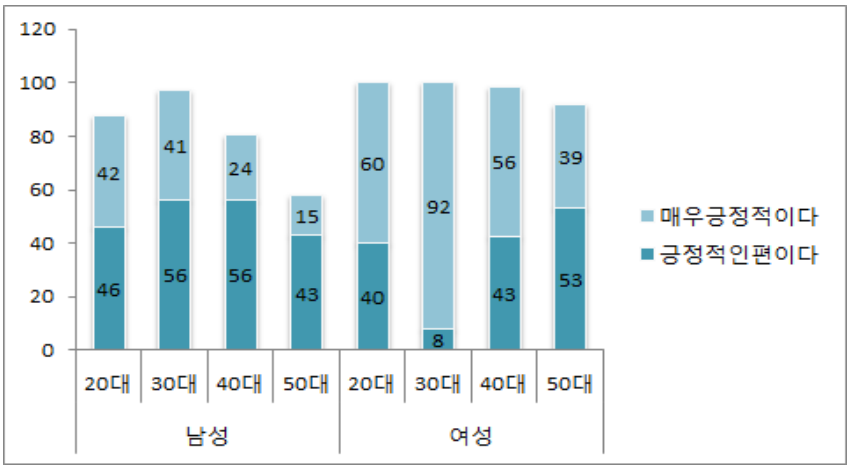
남성육아휴직 활성화에 대한 연령대별 의견은 다음 몇 가지를 주목할 필요가 있다.

먼저 남성은 연령대가 높아질수록 남성 육아휴직에 대한 긍정적 인식이 줄어든다. 긍정적 인식은 20대 남성 88%, 30대 남성 97%인데 반해, 50대 남성은 58%로 낮아졌다. 또, 30대 남성이 20대 남성에 비해 남성 육아휴직 활성화를 적극 공감하는데, 육아문제를 직접 경험하는지 여부가 남성들의 제도 인식에 영향을 미친다는 것을 보여준다.

반면, 여성은 연령대에 따른 인식 차이가 크지 않고 전 연령대의 여성들이 남성 육아휴직 활성화를 지지했다. 30대 여성은 응답자는 100%가 남성 육아휴직을 활성화해야 한다고 응답했고, 이 중 92%는 "매우" 적극적으로 동의를 표했다. 30대 여성들은 일·가정 양립의 어려움을 가장 크게 느끼는 계층으로 직장 내에서, 가정 내에서 남성들과 이 부담을 나누기를 바라고 있다.

남성 육아휴직 활성화에 부정적이라고 응답한 사람은 119명(11.4%)인데 그 이유는 직장생활의 업무 공백 발생과, 가구소득 감소가 주요 이유이다. "자녀는 엄마가 양육하는 것이 바람직"하다는 의견은 16.8%로 상대적으로 낮은 비중을 차지했다. 남성 응답자는 "남성육아휴직 사용에 대한 부정적 시선" 때문이라는 응답이 10.1%를 차지하고 있어서 남성 육아휴직 사례가 적고 아직 사회적 인식이 확산되지 못한 것이 남성들에게 부담으로 작용하는 것을 확인할 수 있다.

(단위: %)



[그림 Ⅳ-16] 남성 육아휴직 활성화에 대한 의견

[표 Ⅳ-29] 남성 육아휴직 활성화에 부정적인 이유

(단위: %)

	전체 (n=119)	남성 (n=105)	여성 (n=14)	x^2(p)
자녀는 엄마가 양육하는 것이 바람직함	16.8	18.1	7.1	3.4 (0.49)
직장생활의 업무 공백 발생	34.5	33.3	42.9	
가구소득이 감소하기 때문	31.9	30.5	42.9	
근무평점, 업무배치 불이익	6.7	6.7	7.1	
남성육아휴직 사용에 대한 부정적시선	10.1	11.4	0.0	
전체	100.0	100.0	100.0	

남성 육아휴직 활성화에 긍정적인 이유는 “아내와 육아 분담”(28.6%)이 가장 높은 응답이 나와서 남녀 모두 육아분담의 필요성을 주요하게 평가했다. 남녀 육아휴직 활성화의 긍정적 이유에 대해 성별에 따라 유의미한 차이를 보여서 남성은 “직장내 육아휴직 사용문화 정착”(24.5%)에 도움이 된다는 의견이 높고 여성은 “(아빠와) 자녀와의 애착 관계 강화”에 도움이 된다는 의견이 높게 나타났다. 실제 남성들의 육아휴직 경험에 대한 연구에 따르면 육아휴직을 경험한 아버지들은 일-가족 양립과 관련한 행위와 인식에서 큰 변화를 경험한 것으로 나타났다(김진욱권진, 2015).

[표 Ⅳ-30] 남성 육아휴직 활성화에 긍정적인 이유

(단위: %)

	전체 (n=924)	남성 (n=416)	여성 (n=508)	χ^2
자녀와의 애착관계를 강화	23.2	20.7	25.2	
아내와 육아를 분담	28.6	27.4	29.5	
아내의 직장생활 지속을 도울 수 있음	21.4	20.4	22.2	9.47*
직장 내 육아휴직 사용문화정착	20.4	24.5	16.9	
휴식의 기회로 활용	6.5	7.0	6.1	
전체	100.0	100.0	100.0	

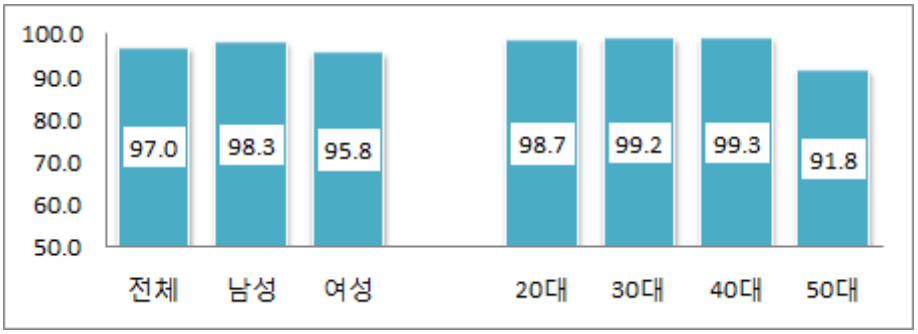
남성 육아휴직 활성화에 대해 대다수 응답자(88.6%)가 긍정적으로 인식하고 있어서, 제도 활용 여건이 향상되면 이용 비율이 크게 증가할 수도 있다. 남성 육아휴직을 장려하기 위한 제도적 지원, 의식 개선 캠페인, 교육 등 다양한 대응이 필요하다.

4. 정책수요

가. 주당 52시간 근무제 인지도 및 평가

근로시간을 주당 52시간 이하로 제한하는 정부 정책(2018. 7. 시행)에 대한 인지도는 97.0%로 매우 높게 나타났다. 정책 인지도에 대한 성별 차이는 거의 없으며(χ^2=5.58), 연령대별로도 큰 차이가 없어서(χ^2=12.16) 정부의 근로시간 단축 제도에 대한 도민들의 관심이 전반적으로 높다고 볼 수 있다.

(단위: %)



[그림 Ⅳ-17] 주당 52시간 이하 정책 인지도

주52시간 이하 근무제가 미칠 영향에 대해 업종별로 유의한 차이를 보였다(χ^2=89.56). '초과근무를 줄이는 정책이 추진' 될 것이라는 의견이 25.4%이며 광업·제조업 및 도·소매/음식/숙박법에서 응답률이 높았다. 영향을 받지 않는 이유는 "본래 주당 52시간 이하 일하였기 때문에"가 56.4%, "특례업종 사업장" 2.7%, "종사자수 300인 미만 사업장"이라는 응답이 14.6%이다. 주당 근무시간이 높은 것으로 나타난 광업·제조업 종사 응답자에게서 초과근무 감소에 대한 전망이 높아서 주 52시간 이하 근무제의 적용이 장시간 근로 관행 해소에 일정정도 기여할 것으로 보인다.

[표 Ⅳ-31] 업종별 주당 52시간 이하 근무제도 영향

(단위: %)

	전체 (n=1,012)	농업/임업/어업 (n=12)	광업/제조업 (n=477)	건설업 (n=58)	도·소매/음식/숙박업(n=161)	전기/운수/통신/금융(n=137)	사업개인공공서비스 등 (n=167)
초과근무(연장근무)를 줄이는 정책이 추진(될 것임)	25.4	16.7	28.7	15.5	29.2	16.8	23.4
본래 주당 52시간미만 일했기 때문에 영향이 없음	56.4	66.7	54.1	67.2	45.3	66.4	61.1
적용 특례업종으로 당장은 영향이 없음	2.7	8.3	1.3	0.0	2.5	0.0	9.6
종사자수 300인미만 사업장으로 당장은 영향이 없음	14.6	0.0	15.5	15.5	20.5	16.8	5.4
잘 모르겠음	0.9	8.3	0.4	1.7	2.5	0.0	0.6
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
χ^2	89.56***						

또한 직종별로도 유의한 차이를 보여(χ^2=111.47***) 생산직기술직의 30.5%, 서비스판매직의 27.2%, 단순노무직의 34.6%가 주당 52시간 이하 정책의 영향으로 초과근무를 줄이는 정책이 추진될 것으로 내다보았다. 대신 관리직과 사무직의 경우 초과근무 축소 효과를 상대적으로 적게 내다보고 있었다(관리직 19.4%, 사무직 19.2%).

[표 Ⅳ-32] 직종별 주당 52시간 이하 근무제도 영향

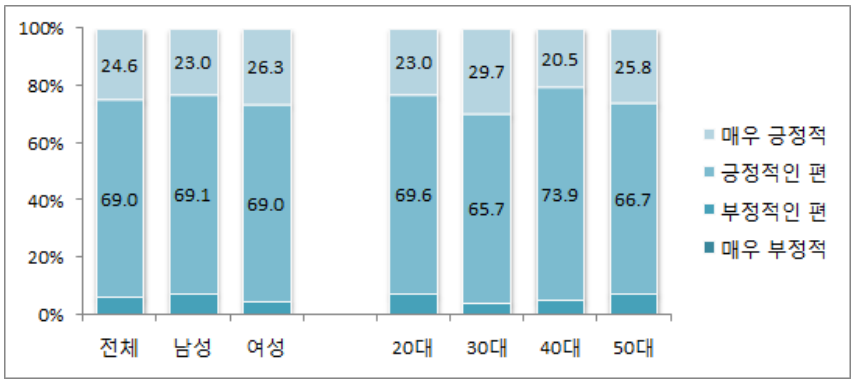
(단위: %)

	전체 (n=1,012)	관리직 (n=67)	사무직 (n=349)	생산직기술직 (n=338)	서비스 판매직 (n=206)	단순노무직(n=52)
초과근무(연장근무)를 줄이는 정책이 추진(될 것임)	25.4	19.4	19.2	30.5	27.2	34.6
본래 주당 52시간미만 일했기 때문에 영향이 없음	56.4	74.6	69.9	47.0	44.7	50.0
적용 특례업종으로 당장은 영향이 없음	2.7	0.0	0.0	1.8	9.7	1.9
종사자수 300인미만 사업장으로 당장은 영향이 없음	14.6	6.0	10.9	19.8	16.0	11.5
잘 모르겠음	0.9	0.0	0.0	0.9	2.4	1.9
계	100	100	100	100	100	100
χ^2	111.47***					

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

주 52시간 이하 근무제도에 대한 평가는 긍정적 평가가 압도적이었다(긍정적 평가 93.6%). 전체 응답자의 24.6%는 매우 긍정적이라고 응답했고, 69.0%가 긍정적이라고 응답했다. 부정적이라는 의견은 전체의 6.3%에 불과했다. 여성과 남성 모두 긍정적이라는 의견이 지배적이어서 전반적으로 노동시간 단축에 대한 효과를 긍정적으로 기대하고 있는 것으로 나타났다. 연령대별로도 전 연령대에서 긍정적이라는 의견이 압도적으로 나타났으며, 특히 30대는 타 연령대에 비해 "매우 긍정적"이라는 응답(29.7%)이 높게 나타났다. 30대는 직장에서 업무 부담이 커지고, 가정에서도 집중적 육아기에 해당하는 경우가 많아서 일·가정 양립의 어려움과 노동시간 단축의 필요성을 더 크게 느끼고 있다고 보인다.

(단위: %)



[그림 Ⅳ-18] 주당 52시간 정책에 대한 평가

정부의 주당 52시간 근무제도에 대한 인지도가 높고 긍정적 평가가 높아서 근로시간 축소에 대해 도민들의 기대가 높음을 보여준다. 제조업 분야를 비롯하여 근로시간이 긴 업종에서는 이 제도의 도입으로 실제 근무시간 축소하는 효과를 도출할 것으로 보인다.

나. 정시퇴근 vs. 높은 급여 선호도

직장을 선택할 때 정시퇴근과 높은 급여 가운데 정시퇴근이 가능한 회사에 우선순위를 두겠다는 응답이 63.2%로 더 높은 비중을 보였다. 응답자의 2/3는 돈 보다는 일과 생활의 균형에 더 높은 가치를 두고 있음을 나타낸다. 정시 퇴근 회사를 선호한 비율은 남성 55.9% 여성 70.5%로 여성들이 일·생활 균형을 더 중요하게 생각하고 있었다(χ^2=24.03***). 연령대별로는 30대가 정시퇴근이 가능한 회사를 선호하는 비율이 77.0%로 많았는데 자녀 양육에 당면한 문제가 일·생활 균형의 필요성을 절실히 느끼게 한다고 볼 수 있다. 의외로 20대는 정시퇴근이 가능한 회사 선호도가 59.6%로 다른 연령대에 비해 높지 않았다(χ^2=31.60***).

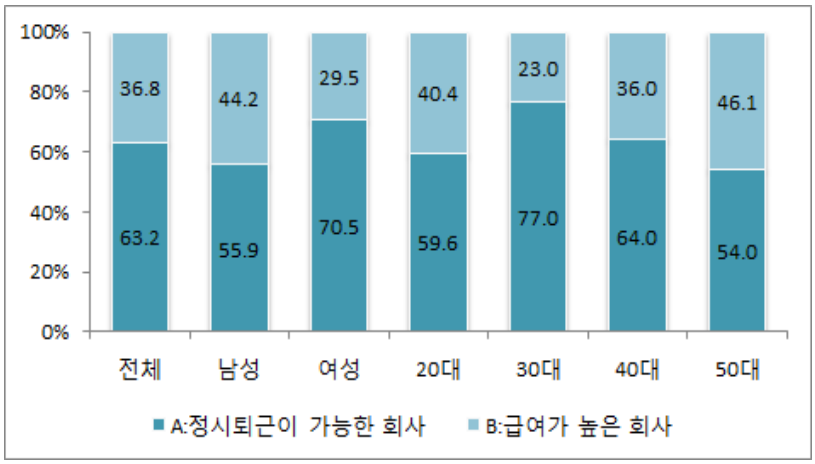
[표 Ⅳ-33] 정시퇴근 vs. 높은 급여 선호도

(단위: %)

	전체 (n=1,043)	성별		연령별			
		남성 (n=521)	여성 (n=522)	20대 (n=230)	30대 (n=239)	40대 (n=283)	50대 (n=291)
A:정시퇴근이 가능한 회사	63.2	55.9	70.5	59.6	77.0	64.0	54.0
B:급여가 높은 회사	36.8	44.2	29.5	40.4	23.0	36.0	46.1
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
χ^2		24.03***		31.60***			

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

(단위: %)

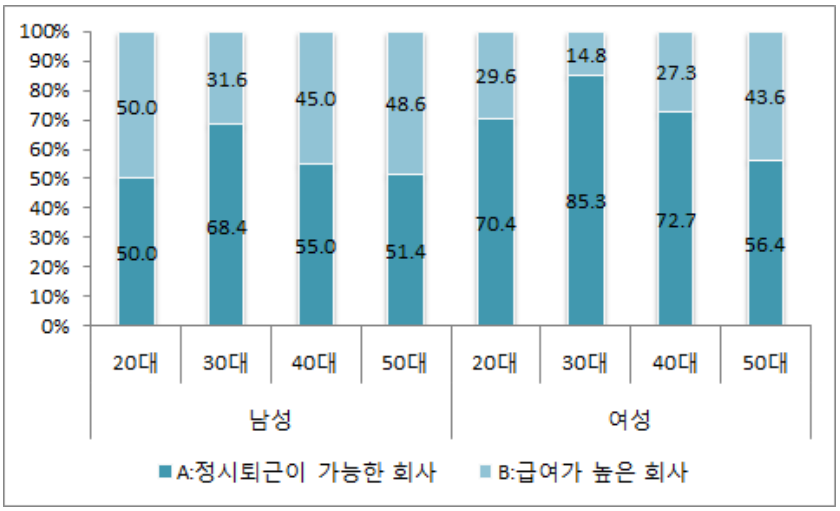


[그림 Ⅳ-19] 정시퇴근 vs. 높은 급여 선호도

연령과 성별을 교차해서 본 결과, 30대 여성은 '정시퇴근'에 대한 선호도가 85.3%로 정시 퇴근이 가능한 회사의 중요성을 가장 크게 절감하는 그룹이었다. 남성 역시 30대는 타 연령대에 비해 정시퇴근 회사에 우선순위를 두고 있었다(68.4%). 20대는 여성과 남성의 선호도 차이가 크게 나타났다. 20대 남성은 '높은 급여'를 선호하는 비율이 50%로 모든 그룹 가운에 급여 선호도가 가장 높았다. 하지만 20대 여성은 '정시퇴근'에 대한 선호도가 70.4%로 여성들은 당장 자녀 양육 문제에 당면하지 않아도 일·생활 균형을 직장선택의 주요 요인으로 고려한다[23]. 여성과 남성 모두 30대 이후에는 높은 급여를 선호하는 비율이 조금씩 더 높아졌다.

23) 이 조사에 응답한 20대 가운데 자녀가 있는 비율은 남성 8.2% 여성 12.0%에 불과했다.

(단위: %)



[그림 Ⅳ-20] 정시퇴근 vs. 높은 급여 선호도

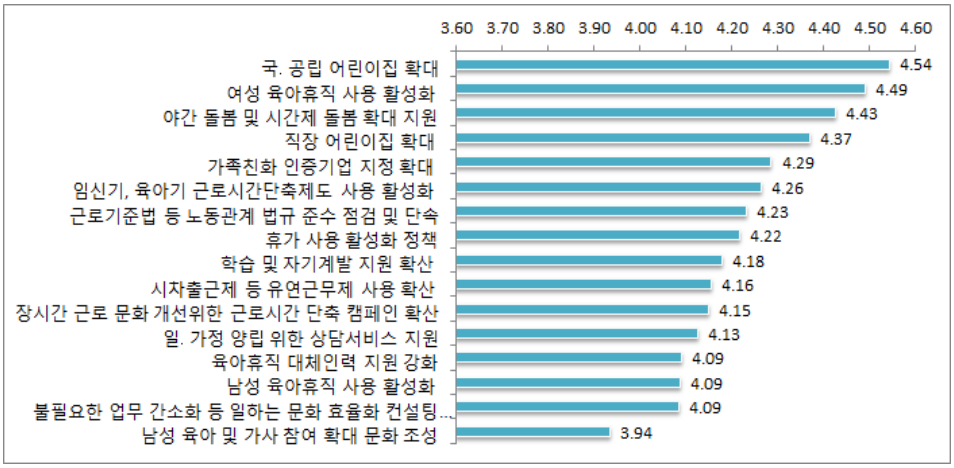
이 결과는 정시퇴근에 대한 선호도와 높은 급여에 대한 선호도를 제한적 설정을 통해 조사한 것이다. 실제 직장선택시에는 급여를 포함하여 다양한 요소가 고려될 것이다. 그럼에도 경제적 가치보다는 일과 생활의 균형에 두는 가치를 긍정적으로 수용하는 비율이 늘고 있음은 분명하 보여준다.

다. 일·생활 균형 정책 수요(종합)

일·생활 균형에 필요한 요소를 크게 “준법 근로 및 장시간 노동개선”, “노동자의 육아참여 지원”, “조직문화 개선”, “보육인프라 강화” 4가지로 구분하고 각 항목의 정책에 대한 중요도 인식을 조사했다. 총 16개 항목에 대해 조사했고 14개는 일터의 일·생활 균형 지원 정책이며, 2개는(국·공립 어린이집 확대, 야간 돌봄 및 시간데 돌봄 확대)에 대해서는 돌봄 인프라에 관한 항목이다.

16개 항목은 중요도 점수가 대부분 4점 이상으로 응답자들은 해당 정책이 일·생활 균형 활성화를 위해 중요하다고 평가하고 있었다. 총 16개 정책에 대한 평가에서 점수가 높은 항목은 국공립어린이집 확대(4.54점), “여성의 육아휴직 사용 활성화”(4.49), “야간 돌봄 및 시간제 돌봄 확대 지원”(4.43), “직장 어린이집 확대”(4.37) 순으로 나타났다.

(단위:점)



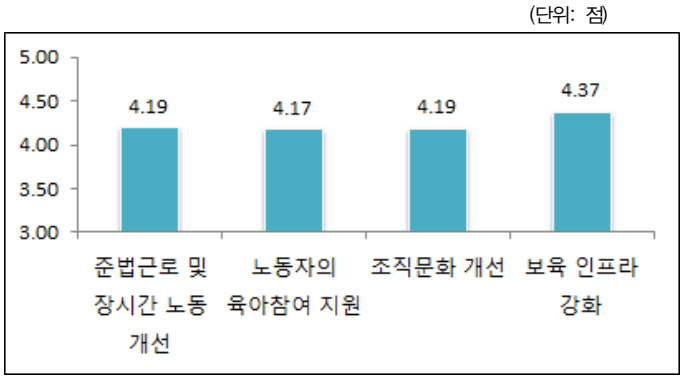
[그림 Ⅳ-21] 일·생활 균형을 위한 정책에 대한 수요

주: 주요한 정도를 0~5까지 범위에서 표시하도록 한 결과를 평균으로 계산한 결과이며 값이 높을 수록 중요하다고 평가하는 정도가 높음

앞의 조사결과를 통해 응답자들은 일터의 변화, 남성 육아휴직, 여가 및 자기계발 시간 확보 등을 요구하고 있지만, 그럼에도 정책 수요 측면에서 더 우선적으로 꼽는 것은 그간 지속적으로 요구해온 핵심 정책들이다. 앞의 조사에서 남성 육아휴직 활성화에 대해 대다수가 긍정적으로 인식하고 있지만, 정책 수요 우선순위에 있어서는 여성의 육아휴직 활용 확대가 더 우선순위를 두고 있는 것 역시 같은 맥락이다.

일·생활 균형을 위한 정책 수요 16개 문항을 분류한 4개 영역에 대한 평균값을 비교한 결과 보육 인프라 강화 영역에 대한 평균값이 4.37점으로 가장 높았다. 보육 인프라 강화 부분은 국공립 어린이집, 직장어린이집 같은 시설설치 사업, 야간돌봄 및 시간제 돌봄 서비스, 일·가정 양립을 위한 상담 서비스와 같은 서비스 제공 정책으로 공공 정책 예산을 필요로 하는 사업들이다.

준법 근로 및 장시간 노동 개선 영역에 있어서는 “근로기준법 등 노동관계법규 준수 점검 및 단속”(4.23점)을 장시간 “근로문화 개선을 위한 근로시간 단축 캠페인”(4.15점) 보다 더 중요하게 평가했다. 이 역시 일터의 기본적 책임 사항이 잘 준수되는 것이 정책 측면에서 더 우선순위가 있음을 시사한다.



[그림 Ⅳ-22] 영역별 일·생활 균형을 위한 정책 수요

"육아참여 지원 영역"에서는 "여성 육아휴직 활성화"(4.49점)의 중요도가 가장 높았다. 여성 육아휴직 사용이 어려운 경우가 여전히 적지 않은 상황에서 응답자들은 여성 육아휴직 사용 활성화를 우선 과제로 꼽고 있었다. 흥미로운 점은 "남성육아휴직 활성화" 및 "남성 육아 및 가사참여 확대문화 조성"에 대한 중요도 점수 성별 차이이다. 두 항목에 대해 여성은 남성에 비해 중요도를 높게 평가하고 있고 통계적으로 유미한 정도의 차이가 나타났다. 남성의 육아휴직 사용 활성화 4.35점, 남성 3.82점(t=-11.76***), "남성육아 및 가사참여 확대문화 조성" 여성 4.29점, 남성 3.58점(t=-16.11***). 남성의 돌봄 역할에 대해 남녀 인식차이가 상당히 있으며 이런 격차를 좁히는 것이 필요함을 시사한다.

조직문화 개선 영역은 중요도 점수가 4.2점 내외로 나타났으며, "가족친화인증기업 지정확대"(4.29점)와 "휴가사용 활성화 정책"(4.22점), "학습 및 자기계발 지원 확산"(4.18), "시차출근제 및 유연근무제 확산"(4.16) 순으로 높은 점수를 얻었다. 보육인프라 강화 정책은 4개의 영역 가운데 중요도 점수가 가장 높은 영역이며 "국공립어린이집 확대"(4.54점)와 "야간돌봄 및 시간제돌봄확대 지원"(4.43점)이 우선순위에 있었고, 보육 인프라 강화의 각 문항 역시 여성이 남성보다 중요성을 더 크게 인식하고 있었다($p<.001$).

일·생활 균형 정책 항목 대부분에서 여성은 남성보다 중요도를 높게 평가하고 있어서, 여성들이 정책에 대해 더 많은 관심과 수요를 가지고 있음을 보여준다. 특히, 육아 지원이나 돌봄 인프라와 관련된 항목은 여성과 남성의 중요도 인식의 차이가 커서, 돌봄 이슈가 여성들에게 더 큰 영향을 미치고 있음을 보여준다.

[표 Ⅳ-34] 일·생활 균형을 위한 정책수요에 대한 차이

(단위: 점)

	정책 수요	전체	남성	여성	*t*
준법 근로 및 장시간 노동 개선	1) 근로기준법등노동관계법규준수점검및단속	4.23	4.22	4.24	−0.48
	2) 장시간근로문화개선위한근로시간단축캠페인확산	4.15	4.14	4.16	−0.62
노동자의 육아 참여 지원	3) 여성육아휴직사용활성화	4.49	4.42	4.56	−4.36***
	4) 남성육아휴직사용활성화	4.09	3.82	4.35	−11.76***
	5) 남성육아및가사참여확대문화조성	3.94	3.58	4.29	−16.11***
	6) 육아휴직대체인력지원강화	4.09	4.07	4.12	−1.25
	7) 임신기,육아기근로시간단축제도사용활성화	4.26	4.03	4.50	−12.54***
조직문화 개선	8) 불필요한업무간소화등일하는문화효율화 컨설팅지원	4.09	4.04	4.13	−2.14*
	9) 시차출근제등유연근무제사용확산	4.16	4.12	4.19	−1.69
	10) 가족친화인증기업지정확대	4.29	4.22	4.35	−3.33***
	11) 휴가사용활성화정책	4.22	4.18	4.25	−1.72
	12) 학습및자기계발지원확산	4.18	4.15	4.21	−1.63
보육 인프라 강화	13) 직장어린이집확대	4.37	4.29	4.46	−4.27***
	14) 국공립어린이집확대	4.54	4.46	4.63	−4.43***
	15) 야간돌봄및시간제돌봄확대지원	4.43	4.31	4.54	−5.99***
	16) 일·가정양립위한상담서비스지원	4.13	4.03	4.22	−5.15***

주: 주요한 정도를 0~5까지 범위에서 표시하도록 한 결과를 평균으로 계산한 결과이며 값이 높을수록 중요하다고 평가하는 정도가 높음

라. 생활만족도

조사 참여자들의 생활 만족도는 “보통”(3점) 보다 조금 높은 수준으로 나타났다. ‘직장생활’, ‘가정생활’, ‘일·가정 생활 균형’, ‘전반적 삶’ 4개 항목에 대한 만족도에서 점수가 가장 낮은 항목은 직장생활로 나타나서(3.25점) 도민의 삶의 만족도 향상에 직장 여건 개선이 우선순위가 되어야 할 것으로 보인다. ‘모든 것을 고려할 때 자신의 삶에 대해 만족하는지’에 대해서 “그렇다”(그렇다+매우 그렇다)가 59.1%로 3분의 2는 긍정적으로 평가했다.

[표 Ⅳ-35] 전반적 생활만족도

(단위: %)

문 항	동의 수준					평균
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	
1) 모든 것을 고려할 때 나는 현재 직장생활에 만족한다.	0.0	29.6	19.2	47.9	3.3	3.25
2) 모든 것을 고려할 때 나는 현재 가정생활에 만족한다.	0.0	11.9	31.0	51.3	5.9	3.51
3) 모든 것을 고려할 때 나는 일가정생활의 균형에 만족한다.	0.0	16.2	29.2	51.4	3.2	3.42
4) 모든 것을 고려할 때 나는 나의 삶에 만족한다.	0.0	6.3	34.6	54.4	4.7	3.57

주: 평균값은 "전혀 그렇지 않다=1", "그렇지 않다=2", "보통이다=3", "그렇다=4", "매우 그렇다=5"로 환산하여 계산한 결과임

생활 만족도에서 직장생활, 일·가정 생활, 전만적 삶의 만족도 세 항목에서 여성의 만족도가 남성에 비해서 낮은 것으로 파악되었다($p<.001$). 여성의 만족도는 특히 직장생활에서 가장 낮았다(3.08점). 네 개 항목 가운데 가정생활 만족도는 남성과 여성이 비슷한 수준의 만족도를 보였다. 남녀의 만족도 차이 및 여성의 직장생활에 대한 낮은 만족도는 우리 지역의 고용 여건이 여성에게 더 열악함을 의미한다. 또, 30대의 가정생활에 대한 만족도가 유의미하게 낮아서 30대가 일·가정 양립 갈등을 더 크게 경험하고 있음을 시사한다.

[표 Ⅳ-36] 성별, 연령별 전반적 생활만족도의 차이

(단위: %)

문 항	성별			연령별				
	남성	여성	t	20대	30대	40대	50대	F
1) 모든 것을 고려할 때 나는 현재 직장생활에 만족한다.	3.41	3.08	5.93***	3.27	3.31	3.24	3.19	0.83
2) 모든 것을 고려할 때 나는 현재 가정생활에 만족한다.	3.50	3.52	−0.34	3.60 a	3.32 b	3.55 a	3.56 a	6.6***
3) 모든 것을 고려할 때 나는 일·가정생활의 균형에 만족한다.	3.50	3.33	3.35***	3.47	3.39	3.42	3.39	0.48
4) 모든 것을 고려할 때 나는 나의삶에 만족한다.	3.66	3.48	4.28***	3.61	3.49	3.61	3.58	1.72

주: 평균값은 "전혀 그렇지 않다=1", "그렇지 않다=2", "보통이다=3", "그렇다=4", "매우 그렇다=5"로 환산하여 계산한 결과임 (* $p<.05$ ** $p<.01$ *** $p<.001$)

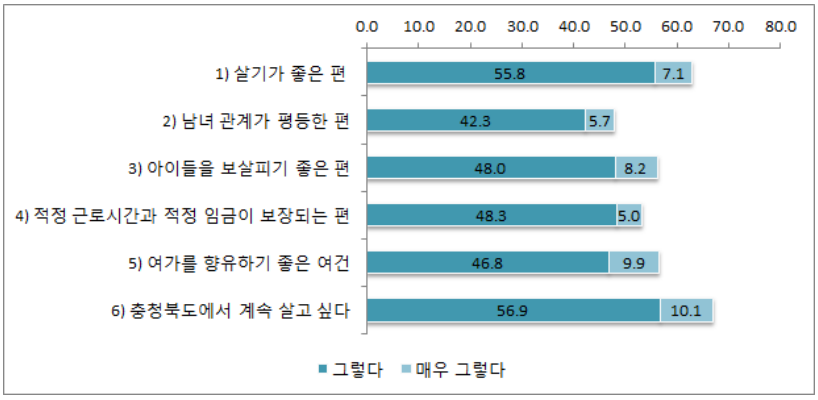
충청북도 생활여건에 대한 평가는 3.5점 내외(5점 만점)로 보통 보다 조금 높은 정도로 평가되었다. 생활 여건에 대한 6개 항목 가운데 고용 항목인 “우리 지역 일자리는 적정 근로시간과 적정 임금이 보장되는 편인지”에 대한 점수가 가장 낮고(3.31점) 부정적 응답의 비율도 높았다(27.5%). 지속적 정주의사를 묻는 “나는 가능하면 충청북도에서 계속 살고 싶다”는 문항은 3.75점이며 67.0%가 긍정적인 방향으로 동의했다. 정주의사에 대해 “보통”이라는 비율이 31.2%, 부정의 응답이 1.9%이다.

[표 Ⅳ-37] 충청북도 생활여건에 대한 평가

(단위: %)

문 항	동의 수준 (%)					평균
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	
1) 우리지역은 살기가 좋은 편이다.	–	4.6	32.5	55.8	7.1	3.65
2) 우리지역은 남녀관계가 평등한 편이다.	–	7.3	44.8	42.3	5.7	3.46
3) 우리지역은 아이들을 보살피기 좋은 편이다.	–	6.2	37.6	48.0	8.2	3.58
4) 우리지역 일자리는 적정근로시간과 적정임금이 보장되는 편이다.	0.2	27.3	19.2	48.3	5.0	3.31
5) 우리지역은 여가를 향유하기 좋은 여건이다.	0.1	6.9	36.3	46.8	9.9	3.59
6) 나는 가능하면 충청북도에서 계속 살고 싶다.	0.1	1.8	31.2	56.9	10.1	3.75

(단위: %)



[그림 Ⅳ-23] 충청북도 생활 여건에 대한 평가

충청북도 생활여건 모든 항목에서 여성들은 남성들 보다 부정적으로 평가했고 통계적으로도 유의미한 차이가 있다. 앞에서와 마찬가지로 여성들이 특히 부정적으로 평가하는 것은 고용의 질에 대해서이다. 또한 '평등한 남녀관계'에 대한 생활 여건은 남녀의 점수 차이가 가장 커서(남성 3.60 여성 3.33) 여성들은 남성들에 비해 우리 지역의 남녀 관계가 평등하지 않다고 생각했고 남녀 간의 인식 격차를 보여주었다. 생활여건에 대한 연령대별 평가는 통계적으로 유의미한 차이가 없이 비슷한 수준이었다.

[표 Ⅳ-39] 성별, 연령별 충청북도 생활여건에 대한 평가

(단위: 점)

문 항	성별			연령별				
	남성	여성	*t*	20대	30대	40대	50대	*F*
1) 우리지역은 살기가 좋은 편이다.	3.71	3.60	2.78 **	3.67	3.64	3.69	3.62	0.64
2) 우리지역은 남녀관계가 평등한 편이다.	3.60	3.33	6.17 ***	3.40	3.43	3.48	3.52	1.56
3) 우리지역은 아이들을 보살피기 좋은 편이다.	3.61	3.55	1.30	3.57	3.58	3.61	3.56	0.24
4) 우리지역 일자리는 적정근로시간과 적정임금이 보장되는 편이다.	3.42	3.19	4.05 ***	3.30	3.43	3.29	3.22	2.18
5) 우리지역은 여가를 향유하기 좋은 여건이다.	3.62	3.57	0.92	3.59	3.52	3.64	3.62	1.22
6) 나는 가능하면 충청북도에서 계속 살고 싶다.	3.79	3.71	2.02 *	3.73	3.71	3.78	3.77	0.7

주: "전혀 그렇지 않다=1", "그렇지 않다=2", "보통이다=3", "그렇다=4", "매우 그렇다=5"로 환산하여 평균 을 계산한 결과임 (* p<.05 ** p<.01 *** p<.001)

전반적 생활 만족도 및 충청북도 생활여건 평가에서 여성은 남성에 비해 전반적으로 만족도가 낮았다. 특히 고용여건과 관련해서 여성의 평가가 낮았으며 우리지역의 성평등 수준에 대해서는 남성과 여성의 인식 격차가 있었다. 지역의 생활여건과 도민의 삶의 만족도를 높이기 위해 이런 격차의 해소가 중요하다.

5. 종합 분석

일·생활 균형 실태 및 정책수요 조사를 통해 다음과 같은 분석 결과를 도출하였다. 먼저 일·생활 균형 실태와 관련해서는 다음과 같다.

첫째, 이 조사 응답자들의 평균 노동시간은 46.5시간으로 응답자의 약 60%는 하루에 1~2시간 정도 초과근무를 하고 있고 8.5%는 52시간 이상 일하고 있다. 업종에서는 광·제조업, 도·소매/음식숙박/업의 노동시간이 길고, 직업으로는 생산기술직, 서비스 판매직의 노동시간이 길었다. 충북의 경우 제조업이 발달해 있어서 제조업 분야 일·생활 균형 여건을 향상시키는 것이 일·생활 균형 활성화에 중요할 것으로 보인다.

둘째, 직장 문화에서 보면 사업장의 종사자 규모가 작을수록 조직문화가 권위적이고, 조직 운영에 있어서도 유연성이 떨어지며, 여성의 임신, 출산을 수용할 수 있는 여건이 더 어려운 것으로 보인다. 중·소규모 사업장의 일·생활 균형 여건을 개선하기 위한 대책이 요구된다. 또, 생산직·기술직이 많은 제조업 분야의 조직문화가 상대적으로 더 권위적인 경향이 있고, 서비스판매직은 여성 종사 비율이 높은 반면 조직문화, 임신수용성의 여건이 좋지 않았다.

셋째, 전반적으로 주 돌봄제공자가 가족이거나 베이비시터, 간병인 등 개인돌봄 지원서비스 제공자인 경우가 상당한 비율을 차지하고 있어서 돌봄의 가정 의존성, 여성 의존성이 여전히 높은 비중을 차지한다. 주로 돌보는 방법으로 본인/배우자를 포함하여 가족구성원, 개인돌봄서비스 등을 이용하여 가정 내에서 돌보는 비율은 미취학 아동의 경우 57.4%, 초등학생 26.7%, 몸이 아픈 가족구성원 35.5%, 장애가 있는 가족구성원 29.6%이었다.

넷째, 직장 일, 가사일 및 가족돌봄, 여가 및 자기계발 대한 하루 시간 배분에 대한 조사 결과 응답자들은 하루의 약 70%를 직장 일에 쓰고 있어서 일 중심적 일과 구성을 볼 수 있었다. 성별, 연령에 관계없이 대부분이 직장 일에 쓰는 시간을 약 10% 정도로 줄이고 싶어 했다. 여성들은 가사일 및 돌봄에 쓰는 시간이 더 많았으며, 남성들은 여가 및 자기계발 시간 사용이 더 많았다. 이런 시간 배분을 희망하는 방향에서는 이런 성별 격차가 조금 줄어들지만 여성의 돌봄 부담이 더 크고 여가 및 자기계발 시간은 더 적은 경향은 지속되었다.

일·생활 균형 제도 이용 현황과 관련해서는 다음과 같은 조사 결과가 도출되었다.

첫째, 직장의 일·생활 균형 제도 가운데 이용이 가장 어려운 것은 남성의 육아휴직이었다(어렵다는 비율 79.4%). 그 다음은 가족돌봄휴직제도(74.8%), 육아기 근

로시간 단축제도(70.9%), 임신기 근로시간 단축제도(61.2%) 순으로 제도 사용이 어렵다고 파악되었다. 기업 현장에서는 출산휴가, 육아휴직과 같은 일·가정 양립을 위한 기본 제도가 정착되는 것 자체가 쉽지 않은 여건이며, 가족돌봄휴직제도나 근로시간 단축제도의 경우 아직 인지도 자체가 높지 않았다. 일·생활 균형제도 수용률에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 사업장 규모로 중소규모 사업장의 일·생활 균형 제도 수용성을 높이기 위한 대책이 필요하다.

둘째, 유연근무제도는 확산이 거의 되지 않은 것으로 나타났다. 정책 중요도 평가에서는 응답자들이 유연근무제와 가족친화제도 및 시설 설치에 대해 중간 점수 이상으로 중요도를 평가했다. 유연근무제에 비해 직장어린이집과 같은 물리적 시설 설치, 가정의 날이나 가족캠프와 같은 가족친화 프로그램의 중요도를 더 높이 평가했다. 이는 유연근무제의 인지도가 낮기 때문일 수도 있지만, 통근 버스를 이용하는 경우 유연근무제에 대한 요구가 높지 않은 점도 있을 수 있다.

셋째, 육아휴직 사용의 주요한 어려움은 경제적 문제, 업무 대체, 경력유지 문제 등이다. 휴직급여 수준 인상 또는 휴직 기간 소득 보완 대책이 적극 필요하다. 업무 대체의 가능성을 높이는 방향으로 기업의 인사 운영 전략이 운용될 수 있도록 일·생활 균형의 사례와 모델을 개발할 필요가 있다. 남성 육아휴직 활성화에 대해 대다수(88.6%)가 긍정적으로 인식했고, 특히 30대 여성들이 적극적으로 지지했다. 남성 육아휴직이 활성화될 수 있도록 제도적 여건, 문화적 여건 등이 향상될 필요가 있다.

정책수요와 관련해서는 다음과 같은 조사결과가 도출되었다.

첫째, 정부의 주 52시간 이하 근무제도에 대한 인지도는 매우 높아서(인지도 97.0%), 근로시간 단축 제도에 대한 관심이 전반적으로 많음을 보여주었다. 주 52시간 이하 근무제에 대한 평가 역시 긍정적 평가가 압도적이었다(긍정 93.6%). 제조업 분야를 비롯하여 근로시간이 긴 업종에서는 이 제도의 도입이 실제 근무시간 축소의 효과를 도출할 것이라는 기대가 있었다.

둘째, 직장을 선택할 때 정시퇴근과 높은 급여 두 가지 가운데 정시퇴근이 가능한 회사를 선택하겠다는 응답이 63.2%로 응답자의 2/3는 돈 보다는 일과 생활의 균형을 확보다는 데에 더 높은 가치를 두고 있었다. 여성(70.5%)이 남성(55.9%)보다 정시 퇴근 회사를 더 선호해서 여성들이 일·생활 균형에 대해 더 높은 가치를

두고 있었다. 연령대별로는 30대가 정시퇴근이 가능한 회사를 선호하는 비율이 높았다(77.0%). 이 질문은 제한적인 설정 속에서 행해진 것이기는 하지만, 경제적 가치보다는 일과 생과 생활의 균형에 더 높은 가치를 두는 비율이 늘고 있다는 점은 분명하다.

셋째, 일·생활 균형에 필요한 요소를 크게 "준법 근로 및 장시간 노동개선", "노동자의 육아참여 지원", "조직문화 개선", "보육인프라 강화" 4가지로 구분하고 각 항목에 대한 정책 중요도를 조사한 결과, 중요도 점수는 대부분 4점 이상이었다. 점수가 높은 항목은 국공립어린이집 확대(4.54점), "여성의 육아휴직 사용 활성화"(4.49), "야간 돌봄 및 시간제 돌봄 확대 지원"(4.43), "직장 어린이집 확대"(4.37) 순으로 나타났다. 일터의 변화, 남성 육아휴직 활성화, 여가 및 자기계발 시간 확보 등 새로운 요구들이 증가하고 있지만 정책 수요 측면에서 더 우선적으로 꼽는 것은 그간 지속적으로 요구되어온 핵심 정책들이다. 일·생활 균형 정책에 대해 여성들은 남성들보다 중요도를 높게 평가하고 있어서 여성들이 정책에 대해 더 많은 관심과 수요가 있음을 시사한다. 특히, 육아 지원이나 돌봄 인프라 관련 항목은 여성과 남성의 정책 수요 차이가 있고 통계적으로도 유의미한 경우가 많았다.

넷째, 조사 참여자들의 생활 만족도를 질문한 결과 만족도는 "보통"(3점) 보다 조금 높은 수준으로 나타났다. '직장생활', '가정생활', '일·가정 생활 균형', '전반적 삶' 가운데 직장생활 만족도가 가장 낮았고(3.25점), 특히 여성의 만족도가 낮았다. 충청북도 생활여건 평가 역시 보통 이상의 수준으로 평가되었지만, 고용과 관련된 항목은 점수가 가장 낮았다. 생활여건 각 항목에서 여성들은 남성들에 비해 부정적으로 평가하고 있어서 여성들의 생활여건의 질을 개선할 필요가 있으며, 우리 지역의 성평등 수준에 대한 남성과 여성의 인식의 격차 해소 역시 시급하다.

종합적으로 다음과 같은 시사점을 도출하였다.

첫째, 장시간 노동 개선에 대한 사람들의 요구가 높으며 대부분의 사람들이 일 중심성 대신 일과 생활의 균형을 유지하는 방향을 희망하고 있다. 노동시간을 줄이고 가사일 및 가족돌봄의 시간, 여가 및 자기계발 시간을 늘려갈 수 있도록 제도적, 문화적 지원이 필요하다.

둘째, 소규모 사업장의 일·생활 균형 실천 방안에 대한 대책이 더 중요하며, 근무시간이 길고 조직문화가 권위적인 것으로 나타난 광·제조업 분야의 일·생활 균형

실천 확산에 주목할 필요가 있다. 서비스·판매직은 여성 종사자가 많지만 일·생활 균형 여건이 좋지 않으며, 이 분야의 여성들의 일·생활 균형 요구는 제대로 검토된 적이 없어서 이에 대한 관심이 요청된다.

셋째, 육아휴직, 출산휴가와 같이 일과 가정생활을 양립하기 위한 제도들을 기업 현장에서 수용하기 어려운 비율이 여전히 상당하다. 일과 생활의 균형을 위한 다양한 제도 도입을 통해 여건이 향상될 것으로 보이지만, 출산휴가나 육아휴직의 경우 여성들의 일 지속 여부에 영향을 미치는 중요도가 높은 정책으로 이들 제도의 확산 방법에 대한 지속적 고민이 필요하다.

넷째, 남성 육아 참여 활성화를 위한 대책이 필요하다. 남성 육아휴직 활성화에 대해 대다수가 긍정적으로 인식했으며, 여성들의 지지도는 연령대와 관계없이 높았다. 하지만, 제도적으로는 일·생활 균형 제도 가운데 남성 육아휴직은 사용이 어렵다는 인식이 가장 높았다.

다섯째, 남녀 모두 여가 생활에 대한 갈급함이 있으며, 여성들은 남성에 비해 여가 및 자기계발의 시간을 적게 가지고 있어서 여가 및 자기계발에서 남녀의 균형이라는 측면에도 관심이 필요하다. 하지만 갈급함과 정책적 우선순위와는 차이가 있었는데 응답자들은 여가 및 자기계발 시간이 부족하다는 데에 갈급함을 느끼고 있었지만 정책적 지원에 있어서는 양육 기반을 조성, 육아휴직 등의 제도에 더 우선순위를 두었다.

여섯째, 여성은 남성에 비해 삶에 대한 만족도, 생활여건에 대한 평가가 낮았으며, 특히 고용과 관련해서는 남녀 차이가 현저히 나타났다. 여성의 삶의 만족도, 생활여건 평가를 높이기 위한 관심이 필요하며 특히 여성의 고용의 질을 향상시키는 문제에 대책이 필요하다.

일곱째, 우리 지역의 성평등 수준에 대해 여성과 남성의 인식 차이가 있다. 남성 육아휴직 활성화에 대해서 역시 여성과 남성은 인식의 격차가 있었다. 일과 가정의 양립이 어려운 여건이 조성된 데에는 성불평등 체계가 주요한 기반임을 고려하면 일·생활 균형 확산을 위해서는 여성과 남성의 인식 격차를 해소하는 것이 반드시 필요하다.

V. 일·생활 균형 실태 및 정책수요 : 초점집단 면접 결과

1. 조사 개요
2. 일·생활 균형의 어려움 : 일터의 여건
3. 일·생활 균형 어려움 대응: 단절, 유예, 타협
4. 소결

CBWF

1. 조사 개요

일·생활 균형 현황 및 정책수요를 조사하기 위해 네 개 그룹에 대한 초점집단면접(focus group interview)을 실시했다. 각각은 경력단절여성 집단, 맞벌이 가구 남성 집단, 맞벌이 가구 여성 집단, 비혼 남녀 집단이다. 비혼 남녀 집단을 제외하고 각 그룹은 만 12세 이하 자녀를 양육하는 경우로 한정했다.

경력단절여성은 일·가정 양립 또는 일·생활 균형의 갈등을 경험하고 일터에서 가정으로 단절적으로 이동한 사람들이자, 노동시장에 재진입하기 위해 일·생활 균형의 문제를 절실하게 고민하고 있는 대상들이다. 이들에 대한 면접조사를 통해 직장생활에서 일·가정 양립을 어렵게 하는 주요 원인, 일을 다시 시작하기 어려운 일·생활 균형 여건 등을 조사했다. .

맞벌이 가구 초점집단면접은 맞벌이를 하는 남성 그룹과 여성 그룹을 각각 조사했다. 이들 역시 일과 생활의 균형 문제의 최전선에 서 있는 집단이다. 일과 돌봄을 병행하기에 일터의 여건과 돌봄 기반의 여건이 모두 한계가 있는 상황에서 이들은 좌충우돌을 경험하여 일과 돌봄을 유지하고 있다. 직장 내에서 일·생활 균형을 지원하는 문화, 제도 여건, 돌봄 여건, 부부 간의 역할 배분 등을 조사했다.

비혼남녀 집단 역시 일·생활 균형의 주요 표적 집단이다. 일·생활 균형 여건이 여의치 않은 경우 청년세대들이 가족을 꾸리거나 자녀 양육에 대한 계획을 세우기 어렵기 때문이다. 청년들이 보는 일터에서 일·생활 균형 여건, 가족 구성이나 자녀 계획을 비롯한 미래계획 등을 조사했다.

면접조사 참여자들은 인터넷 카페, 주변사람들의 소개, SNS를 통한 홍보 등 여러 방법으로 모집했으며, 인터뷰 시간은 각 그룹 당 2시간 내외이다.

초점집단 면접에 참여한 조사 대상자의 일반적 특성은 다음과 같다.

[표 Ⅴ-1] 조사 대상자의 일반적 특성

집단	참여자	성별	나이	직업(*이전 직업)	혼인 상태	자녀	막내자녀 나이
[집단A] 경력 단절 여성	A1	여성	41	(*보육교사)	기혼	2명	5세
	A2	여성	30	(*연구원)	기혼	1명	2세
	A3	여성	31	(*조경설계사)	기혼	1명	6개월

집단	참여자	성별	나이	직업(*이전 직업)	혼인 상태	자녀	막내자녀 나이
	A4	여성	33	(*물류관리사)	기혼	3명	3세
	A5	여성	38	(*프로그래머)	기혼	2명	5세
[집단B] 맞벌이남성	B1	남성	40	시민단체 상근자	기혼	1명	7세
	B2	남성	44	회사원	기혼	2명	7세
	B3	남성	34	회사원	기혼	1명	6세
	B4	남성	35	사회복지사	기혼	2명	2세
[집단C] 맞벌이 여성	C1	여성	38	여론조사원	기혼	1명	5세
	C2	여성	31	군인	기혼	2명	6세
	C3	여성	31	사무직	기혼	1명	3세
	C4	여성	38	상담컨설턴트	기혼	2명	10개월
	C5	여성	33	간호사	기혼	1명	6세
[집단D] 비혼 남녀	D1	여성	33	공무원(대학 학과조교)	비혼	없음	–
	D2	여성	33	직장인(건설업)	비혼	없음	–
	D3	남성	27	사무직(웹디자인)	비혼	없음	–
	D4	남성	37	공인중개사	비혼	없음	–
	D5	여성	35	회사원(제조업 제품연구)	비혼	없음	–

2. 장시간 노동 및 스트레스

○ 장시간 노동 및 업무 스트레스로 임신 기간 동안에 퇴사

장시간 노동과 일에서 오는 스트레스는 일과 생활의 균형을 유지하는데 어려움으로 작용한다. 사례 A5, 사례 A3는 모두 임신을 하면서 직장을 그만둔 경우이다. 당시 재직한 직장은 초과근무가 많은 곳이었는데 임신을 한 이후에도 일의 양이 줄어들지 않고 야근이 계속되자 퇴사를 하는 방향으로 결정을 했다. 근로기준법에서는 임산부의 시간외 근무와 야간근로를 제한하고 있지만 실제로는 이런 원칙이 지켜지지 않는 경우들이 상당히 있다.

저는 아이 낳기 전에 프로그래머를 했었는데 야근이 너무 심하고 일이 많을 때는 새벽 2~3시 까지 하고 보통이 10시까지예요. 임신 8개월까지 계속 야근을 했어요. 그런데 일을 더 주는 거예요 ... 아예 퇴사를 해버렸어요.(사례 A5, 여성, 38세)

스트레스 문제가 컸죠. 업무적인 스트레스 때문에 생리도 주기적이지 않은 거예요. 야근도 많고 야식도 먹고 이러니까. 그런 것 때문에 건강상태 안 좋았거든요. 수면부족도 있었어요. (사례 A3, 여성, 31세)

○ 장시간 근무와 실적 위주의 비인간적 행태에 대한 회의감으로 퇴사

비혼 그룹에 참여한 사례 D2와 사례 D4는 비혼이지만 일·생활 균형이 어려운 직장문화를 경험하면서 직장생활에 회의를 느끼고 직장을 그만둔 경험이 있다. 장시간 근로 및 실적주의 문화는 노동자들이 직장 문화를 비인간적이라고 느끼게 하는 요인이 되며 노동자들이 해당 직장에서 미래의 비전을 그리기 어렵다고 생각하는 이유가 된다.

퇴사를 한 결정적 이유는 ... 제가 장염이 너무 심하게 걸린 적이 있었어요. 너무 아파서 출근을 못하겠어서 실장님한테 저 오늘 병가 내고 싶다고 너무 힘들다고 했는데 전화가 왔어요. 너 입 아프고 손가락 아픈 것 아니잖아 와서 전화 받어. 그래갖고 이제 나갔어요. ... 저 여기 조금만 엎드려 있다가 콜 받을게요 했더니 잘 생각했어, 이번 기회에 인센티브도 높이고 좋지 뭐 이러고 나가버리는 거예요. 내가 이렇게 인간 이하의 취급을 받으면서 굳이 여기를 다닐 필요가 있나 싶어서 그때 딱 퇴사를 했거든요. (사례 D2, 여성, 33세)

어... 그만 둘 때는 뭐 고민은 없었고요. 왜냐하면 8개월밖에 안다니긴 했는데 월급 받은 거 다 통장으로 넣었기 때문에 (웃음) 그만 둘 때는 상당한 용기를 갖고 그만뒀는데 (돈 쓸 일이 없어요. 야근을 하면. 끝나고 집에 와서 잠만 자니까...) 점심, 저녁도 다 줘요. 먹고 싶지 않아도 먹어야 돼요. (사례 D4, 남성, 37세)

○ 장시간 노동으로 인한 맞벌이 가구 갈등

맞벌이 가구 남성 그룹 인터뷰에 참여한 사례 B1과 B4는 각각 사회복지기관과 시민단체에 근무하고 있는데 일주일에 3-4번씩 야근을 하는 경우이다. 이 때문에

아내와 다툼이 있기도 하고 자녀들을 돌보지 못하는 것을 미안하고 안타깝게 생각한다. 사례 B1, 사례 B4 모두 아내가 양육 부담을 더 지는 방식으로 해결하고 있지만 아이를 나누어서 돌볼 수 없는 상황이 갈등의 요인이 되고 있다.

> 좀 비슷한 것 같아요. 제가 요즘 아내와 싸우면서 아내가 말하는 게 “일주일에 한 번씩 네가 일찍 들어오는 날을 잡자” 제가 일주일에 3~4일이 야근이란 거죠. 한가할 때는 일주일에 하루 이틀 야근인데 요즘은 한창 바쁠 시기라서 일주일에 한 4일 정도는 야근인 것 같아요. (사례 B1, 남성, 40세)

> 야근은 일주일에 거의 4번 이상을 해요. 제가 작년 같은 경우에 중간 관리자로 처음 올라가서 회계 쪽 업무도 배워야 하기 때문에 더 심했던 부분이죠. 또 힘든 사업을 맡다보니까. (야근이 끝나는 시간은 어떻게 되세요?) 보통 9시~10시 그 정도 끝나고 (사례 B4, 남성, 35세)

3. 임신·출산·양육을 배려하지 않는 조직문화

가. 임신, 출산 상태를 배려하지 않는 태도

○ 임신한 상태로 하기 어려운 과중한 업무의 지속

사례 A4는 이전에 물류 관리사로 일을 했는데 일을 하다보면 물건을 나르거나 냉동창고에 드나들어야 하는 상황이 있는데 직장에서 이러한 상황을 조정해줄 의사가 전혀 없었다. 결국 건강상의 문제 때문에 임신한 후에 직장을 그만두었다. 임신한 상태로 본래 자신이 하던 일을 지속하기 어려운 경우 이를 조정할 수 있는 방법이 없으면 결국 여성들은 직장을 그만두는 식의 선택을 할 수 밖에 없다.

> 현장 직원들이 안계시면 제가 또 물건 들고 나르고 해야 해요. 그런 것 때문에도 그렇고 임신을 하면 일을 할 수가 없는 상태더라구요. 물건을 들 수 가 없고. 냉동창고도 기본 영하 20도 밑이거든요. 거기 또 왔다 갔다 하니까 그것 때문에 스트레스 받고 하니까 몸무게도 계속 빠지고 건강상 문제도 있고 하니까 그냥 임신해서 바로 그만두었어요.(사례 A4, 여성, 33세)

○ 임신으로 인한 업무 조정이 동료에게 폐를 끼는 것으로 인식하는 문화

간호사로 일하는 사례 C5 역시 임신으로 인해 전 직장을 그만둔 경우인데 여유인력이 하나도 없이 담당간호사들이 모두 정해진 야간근무를 해야 하는 상황에서는 자신이 업무를 조정하는 것은 결국 다른 동료들에게 업무를 더 부담하는 것으로 인식되기 때문이다. 이런 여건에는 동료들이 여성인 경우에도 임산부의 상황에 대해 배려를 얻기 어려웠다. 조직 차원의 조정이 없는 경우 결국 개인들 간의 갈등으로 문제가 비화되는 경우들이 있고 이런 상황에서 임신, 출산의 당사자는 문제를 일으킨 사람으로 인식되는 것을 힘들어한다. 이런 상황이 누적되다 직장을 그만두는 방식으로 문제를 해결하는 경우들이 있다.

> 저는 입덧을 했어요. 제가 원래 3교대를 하다가 임신을 하면 그때부터 야간 근무는 빼주는게 법이에요. (임산부 야간근무 금지)그게 법인데 … 중환자실이 워낙 밤에 일이 더 많다보니까 사람들이 회피하고 이런 상황이어서, 제가 임신을 하고도 야간근무를 한 달 정도 하게 되었어요. 그런데 입덧을 하더라고요. 그래서 입원하고 피까지 토하고 병가를 받고 이런 상황이 되었는데도, 내가 근무를 나가지 않으면 다른 사람이 내 근무를 나와야 하잖아요. 같은 여자지만 그걸 이해해주지 못하더라고요.(사례 C5, 여성, 33세)

○ 임신에 대한 배려보다는 기계적 형평성 적용

사례 C5는 당시 일하고 있는 부서 보다는 다른 곳으로 이동시켜 줄 것을 요청했지만 형평성을 들어 조정이 어렵다는 회신을 얻었다. 임산부의 신체적 특성을 고려하는 것이 형평성에 어긋나는 일이라면 약자의 위치에 있는 사람들은 조직에서 살아남기 어렵다. 이런 기준의 형평성은 임신, 출산에 대한 배려를 특혜로 가정하게 한다.

사례 C의 경우도 생산직 공장에 취직했다가 임신하면서 일을 그만둔 적이 있다. 이 경우에도 법적으로는 임산부에게 야간근무나 초과근무를 시킬 수 없다고 되어 있지만 교대제가 아닌 방식으로 일을 하는 근무 유형 자체가 없어서 실제로는 임신을 하면 자동적으로 퇴사를 하는 방식으로 운영이 되고 있었다.

> 처음에는 부서이동을 해 달라고 했어요. 병동이나 일이 약간 쉬운 곳을 가서 몸이 편하면 좀 낫지 않을까 했는데, 사실 중환자실은 병원에서도 다 회피하는 부서예

요. 그러니까 너를 [중환자실에서] 빼주게 되면 다른 사람들도 임신을 했을 때 앞으로 다 편한 파트로 빼줘야 하는 데, 그렇게 되면 형평성에 어긋난다. 이렇게 나오는 거에요.(사례 C5, 여성, 33세)

2교대로 운영하는 일을 했는데 [근무를 시작하고] 한 달 반 만에 임신을 한 거예요. 서 있는 직업이고 12시간씩 교대를 해야 하는 직업인데, [임신한 사람에게] 교대근무를 시킬 수가 없는데 교대를 안하는 방법이 없어요. [임신부는] 원래 12시간 근무도 못 시키죠, 저는 근무시간 출·퇴근을 할 수 있는 차가 없는데, 출퇴근 차는 12시간 근무를 기준으로 움직이고요(사례 C4, 여성, 38세).

나. 양육에 대한 배려가 없는 문제

○ 자녀가 있는 것이 낙인이 되는 조직 구조

자녀를 출산하고 양육하는 과정 역시 자녀 양육의 책임을 가진 사람들은 업무의 안정성이 떨어지는 대상으로 취급된다. 아동 발달의 과정은 공장에서 제품을 생산하는 것처럼 미리 계획하고 예정된 방식으로만 진행되지 않는다. 사례 A2는 재취업을 하고 싶어도 면접 과정에서 여성들은 아이 때문에 근무 집중이 어려운 존재로 가정되고 있음을 느낀다.

면접 보러 가면 애 아프면 어떻게 할것이냐가 첫 번째 질문이라고 하더라고요. 솔직히 거짓말하고 일단 들어가는 것도 들어가는 거겠지만 회사에서 괴롭힌다는 얘기를 직접적으로 듣고 있어서 (사례 A2, 여성, 30세)

○ 몸 상태가 달라졌지만 달라지지 않은 것처럼

군인으로 일하는 사례 C2는 출산 후 3개월 만에 바로 복직한 경우이다. 출산 후 몸이 완전히 회복되지 않은 상황에서 아직 모유 수유를 하고 있었는데, 근무 환경은 다른 사람들과 동일하게 당직을 해야 하는 상황이었다.

저도 3개월만 출산휴가를 하고 복직을 해서 3개월 뒤부터는 저도 당직근무를 들어가거든요. 그러니까 밤을 새는 근무를 하는데, 정상적으로 출근을 해서 다음 날 아침까지 밤을 새는 근무를 하는데, 저는 그때 당시는 모유 수유를 하다가 복직을 해서 유축을 하면서 퇴근해서 먹이고 이런 과정에서, 제 몸은 아직 아무 것도 나아진

게 없는데, [평소와] 똑같이 [근무를] 들어가는 거죠. 그런 것 때문에 좀 많이 힘들었고…(사례 C2, 여성, 31세)

○ 개인 사정을 고려해달라는 것은 일을 하기 어려운 것과 등치

사례 A5는 일을 다시 시작하고 싶은 열망 커서 여러 자격증에 도전하고 교육에도 참여한 경우이다. 여러 가지 시도를 하다가 쉽게 취업이 되지 않아서 공인중개사 시험에 도전했고 자격증을 취득했다. 공인중개사의 경우 프리랜서이니까 시간을 조정하면서 일을 할 수 있을 것을 기대해서이다. 하지만 이 역시도 퇴근시간을 지켜서 일을 할 수 있는 업체를 찾기는 어려웠다.

일찍 끝나고 내가 유연하게 시간 쓸 수 있는 일이 뭐가 있을까 하다가 공인중개사를 땄어요. 공인중개사를 따면 내가 차리면 내 마음대로 할 수 있을 줄 알았어요. 이것도 경력이 있어야 될 것 같아서 남 밑에 일을 하려고 했는데, 6시에 퇴근하고 싶다고 했더니 애 키우고 오래요.(사례 A5, 여성, 38세)

다. 관리자 인식의 한계

○ 돌봄 상황을 경험한 적이 없는 남성 관리자

돌봄 상황을 별로 경험해본 적이 없는 남성 관리자들은 양육자의 여건을 고려하지 않는 방식으로 결정을 내리는 경우들이 있다. 사례 C3의 회사는 근로자의 날에 직원 전체 체육대회를 개최하는 것이 회사 전통으로 되어 있다. 하지만 근로자의 날에는 어린이집도 쉬기 때문에 사례 C3은 당혹스러웠지만 이런 상황을 이해하거나 공감하는 사람들이 거의 없었다. 이외에 갑작스럽게 일찍 출근을 하도록 하거나, 갑작스럽게 회식을 잡는 것 모두 아이를 돌보는 부담이 있는 워킹맘, 워킹대디들에게는 부담이 될 수 있다.

저희 회사 같은 경우는 근로자의 날에 행사를 했어요. 원래 쉬는 날이잖아요. “회사에서는 예전부터 그렇게 했다. 예전부터 우리는 근로자의 날에 모여 체육대회를 했다.”고 해요. 몇 년간 그렇게 지속을 했대요. 직원들도 크게 반감이 없어요. 전 새로 들어간 사람이니까 “이걸 왜 하지, 근로자의 날은 빨간 날인데, 법정 휴일 아닌가?”라는 생각이 들지만 … 빨간 날은 어린이 집에서 연락이 와요. 자기들 쉰다고.

... 회사에 저 같은 워킹맘들이 별로 없다보니까 제가 “그 날 꼭 가야할 까요?” 물어보면 관리자분은 그저 “행사인데 왜 안 와?” 이렇게 말하는 것이지요.(사례 C3, 여성, 31세)

○ 본인이 견뎌낸 더 열악한 조건과 비교하는 여성 관리자

여성 관리자 역시 일과 가정의 양립 문제를 이해하지 못하는 경우들이 있다. 관리자급에 있는 여성들 대부분은 더 열악한 조건에서 직장을 다녔던 경우들이다. 이들 역시 당시에는 일과 가정의 양립 문제를 어렵게 견디어 냈거나 조력자를 통해 보완했겠지만 시간이 지난 후에는 여자 후배들의 상황을 이해하기 보다는 본인의 더 열악했던 여건과 비교하며 인정하지 않는 경우들도 있다. 관리자 인식 변화는 남성 만이 아니라 여성 역시 필요할 수 있다.

간호사는 ... “태움”이란 문화가 있고 부서 간 조직 간에 상하 관계가 엄청 엄격해요. 그렇게 때문에 나라의 제도로는 할 수 없는 것이고 인식의 변화가 있어야 하는데, 시대가 변하듯이 윗사람들의 인식이 변해야 하는데, “나 때는 육아휴직 없었어” 윗사람들이 이런 식이예요. 본인들은 못 받았으니까. “나 때는 병가가 어디 있어?” 그런 상하관계가 엄격하고 수직적 문화이다 보니까 그런 게 많더라고요. “줄 서기” 이런 게 있어야지 되는 거예요. 승진을 위해서는 내 휴가도 반납해야 하는 게 조직문화이기 때문에 … (사례 C5, 여성, 33세)

4. 제도사용: 법과 현실의 격차

가. 제도 사용의 현실적 어려움

○ 육아휴직 사용 사례 자체가 없으며 출산을 하면 그만두는 관행

「근로기준법」을 통해 육아휴직을 보장하고 있다고 해도 출산을 하면 직장을 그만두는 것을 고용주도 근로자도 당연하게 또는 어쩔 수 없이 받아들이는 경우가 상당수 기업에 있다. 특히 소규모 사업장이고 대체할 수 있는 인력을 구하기 어려운 경우 당사자들도 출산과 함께 그만두는 것을 당연한 수순으로 받아들인다. 충북지역 사업체 종사자의 약 25%는 5인 미만 사업체에 종사한다(179,323명, 2017년 기준). 사업장 상황 상 업무 공백을 대체인력을 통해 대체하기 어려운 경우들이 있으

며, 이런 경우의 부담은 여성들의 경력단절으로 고스란히 전가된다.

> 선택의 여지가 없었어요 제가 여자 프로그래머로서는 (유일했고) 여자는 대부분 디자이너들이니까 그리고 결혼해서 임신해서 일하고 있는 사람은 제가 (회사에서) 유일했어요. 그러니까 육아휴직이라는 게 아예 없어요. 그 회사는. 애기 낳으면 당연히 … 관둔다는 서로 그런 것이 있었죠.(사례 A5, 여성, 38세)

> 1년 동안 육아휴직을 갔다 오면 대체자를 구하기 힘들고 일반직원을 뽑기도 어려우니까 보통 결혼을 하면 그만둬요. 그래서 솔직히 저도 여기 (이 직장에) 온지 4년차인데 어떻게 해야 될까. 그것 때문에 아이를 안 갖고 결혼을 안 하는 건 아니지만 앞날도 고민이기는 해요. … 병행을 하려면 좀 어려운 직업이 아닌가.(사례 D1, 여성, 33세)

> 처음에 면접을 볼 때는 [사장님이] [육아 휴직이나 이런 종류의 혜택을 받는 것이] 가능하다고 말씀은 하셨어요. 그런데 직장 규모가 크지 않으면 대체 인력이 없잖아요. 지금은 제가 일하는 사무실에 저랑 다른 직원 한 명이 근무를 하는데, 제가 만약에 임신을 해서 중간에 쉬어야 하고 이렇게 되면 제 업무를 대신 맡아줄 사람이 없는 거에요. … 둘째 계획이 있는데 걱정이 많이 되고 있어요. (사례 C3, 여성, 31세)

○ 육아휴직 사용할 수는 있지만 동일 직무 유지하기 어려워서 사용하지 않음

육아휴직을 사용할 수 있는 경우에도 육아휴직 후에 같은 자리를 유지하기 어려운 이유 때문에 육아휴직을 사용하지 않고 바로 복직하는 경우 역시 제도가 있지만 실제제도 사용이 어려운 이유의 하나이다. 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」(제19조)에 의하면 "육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야" 한다고 되어있다. 하지만 같은 업무라고 하더라도 사업장의 위치가 달라질 수 있고 자녀를 출산한 후에 직장까지 거리가 멀어지는 경우 자녀 양육을 병행하기 더 어려운 조건이 되기 때문에 이런 경우 육아휴직을 쓰지 않고 복직하는 경우들이 있다.

> 첫째는 3개월 만에 어린이 집에 보냈어요. 재단 내에서 육아 휴직을 가면 다른 곳으로 인사이동을 [시키기 때문에]…복귀 했을 때…원래는 6개월 기간은 보장해주는 게 법적으로 맞거든요. 그러나 그런 부분이 암묵적으로 안되는 부분이 있어서 …

> 인사이동이 날 때 청주 쪽이 아니라 충주나 보은 이런 쪽으로 갈 수 있기 때문에 (사례 B4, 남성, 35세)

> 아무래도 저도 고향이 원래 여긴데 아이를 임신을 하면서 이쪽으로 오게 되었거든요. 그 전에는 강원도에 근무를 하다가 …그러다 보니까 휴직을 하면 복직을 할 때 다시 부대 분류가 어디로 될지 모르니까 저는 [육아] 휴직을 한 번도 안 썼거든요. (사례 C2, 여성, 31세)

○ 육아휴직 급여 수준이 낮아서 사용이 어려움

육아휴직이 활성화되기 위해서는 휴직 기간 동안 생활이 가능할 수 있을 만큼 휴직 급여가 현실화될 필요가 있다.

> 육아휴직이 우리나라가 기간은 제일 길다고 해요. 그런데 급여가 기본 급여의 3분의 1 정도이다 보니까 … [육아휴직을] 쓸 수가 없다고 해요. 다른 나라 중에 [육아휴직을] 잘 쓰는 나라는 육아 휴직 기간이 우리나라의 반 이하로 줄긴 하지만 월급은 80% 이상을 받을 수 있는 … 차라리 [육아휴직] 기간을 줄이고 [휴직기간에] 받는 월급을 늘리면 … 남자들도 그래서 [육아휴직이] 있는 제도이지만 쓸 수 없는 제도라고 말하더라고요. (사례 C4, 여성, 38세)

○ 장시간 노동이 관행이 된 직장에서는 탄력근무제 적용 어려움

유연근무제 사용을 권장하고 있지만 장시간 노동이 관행이 된 사업장에서는 유연근무제 사용이 사실상 어렵다. 대다수 직원이 별도의 초과근무 수당 없이 야근을 하는 관행이 있는 경우 일찍 출근했다고 일찍 퇴근하기 어려우며, 늦게 출근했다고 해도 다른 사람들 역시 모두 늦게 퇴근을 하기 때문에 탄력근무제에 대해 조직 내부의 공감성 얻기 어렵다. 사례 B4는 사회복지관에 근무하고 있는데 유연근무제에 대한 공지가 내려와도 대부분 직원이 특별한 의미를 두지 않는 분위기라고 전한다.

> 탄력 근무제 좀 일찍 와서 일찍 가는 그 부분은 절대 이루어질 수 없다고, 직원들이 [이야기 하지요] … 야근을 하는데 그게 무슨 말이 되나. 어차피 칼퇴근하는 직원은 가끔 한 두 명이고 30분씩은 더 해요. 정리하고 관장님 가시고 자기가 뭐 정리하고 가다보니까. 저희 쪽에서는 적용 많이 안 되는 거 같아요. 노동부에서 (지침이) 내려오거나 하면 “그냥 그렇구나, 내려왔구나” 이 정도? (사례 B4, 남성, 35세)

사례 D5는 유연근무제도 확산을 위해 정부가 유연근무제 도입 모델을 제시하고 제도를 도입하는 기업에 대해서는 인센티브를 제공하는 방안을 제안한다.

> 근무유연제도가 중소기업부터 … 그 기업에 세금을 조금 감면을 해준다던지 그렇게 해서 … 모델을 제시하고 그것을 선택했을 때 많이 장려해주고 홍보를 한다면 지금과 같은 획일적이고 저녁이 없는 삶에서 조금 더 빨리 탈출할 수 있지 않을까 생각해요. (사례 D5, 여성, 35세)

○ 제도에 대한 관리·감독의 한계

실제 제도 사용에서는 법의 기준을 벗어나는 방식으로 실행되는 경우도 많지만 이에 대한 관리 감독은 소극적으로 이루어지는 경향이 있다. 공공병원에서 간호사로 일했던 사례 C5는 임산부로서 하기 힘든 업무를 계속 해야 하는 상황을 견디지 못하고 직장을 그만 둔 경우이다. 때문에 부당하게 직장을 그만두었다고 생각하고 있다. 때문에 퇴직 시에 퇴직 사유에 “임신 및 출산”이라고 적었음에도 불구하고 그에 대한 조사나 제재가 없었음을 이해하기 어렵다고 말한다. 노동자가 임신 및 출산 때문에 직장을 그만둔다는 것은 그 직장이 임신 및 출산을 수용할 수 있는 여건이 갖추어져 있지 않은 것을 함의하는 부분이 크지만, 우리 사회에서는 여전히 개인의 결정과 판단으로 읽어내는 경향이 더 크다.

> 웃긴 건 이런 것 같아요. 왜 신고를 해야만 걸릴까요. 그걸 단속을 해야 하잖아요? 나라에서 제도를 만들어 놨으면…왜 임신한 이 사람이 그만둘까? 저 ○○병원 그만둘 때 사유에 “임신 및 출산”이라고 쓰고 나왔거든요. 그런 것에 대하여 나라에서 물론 저 하나를 어떻게 해 줄 수는 없겠지만, ○○병원은 공기업이잖아요? 거기서 임신한 사람이 “임신 및 출산”이라는 사유를 쓰고 그만 두는데 아무도 [신경을 안 쓰고] 제제나 이런 것이 없다는 게 잘못되었다고 생각해요.(사례 C5, 여성, 33세)

나. 남성의 육아휴직 어려움

○ 남성이 육아휴직을 하면 승진에 제약

남성이 육아휴직을 사용하기 어려운 이유에 대해 조사 참여자들은 배우자의 입장에서 그리고 본인의 입장에서 보았을 때 가장 우선적 이유로 승진의 어려움을 든다. 정규직인 경우 육아휴직을 사용한다고 해서 직장에서 해고당하는 일은 거의 없

겠지만 업무에 대한 헌신성이 낮다고 생각하기 쉽고 일을 배워야할 때에 해당 업무를 수행하지 못함으로써 승진 대상의 후순위가 되기 쉽다는 것이다.

여성들 역시 이런 위험성을 감수하고 육아휴직을 쓰고 있다. 그럼에도 사례 B3과 같이 많은 남성들은 남성 본인의 육아휴직 사용 가능성에 대해 적극적으로 생각하지 않는다.

> 자기가 육아휴직을 내고 넌 두 달만 몸조리 하고 나가라곤 하는데 대신 자긴 이제 승진을 못 한다고 하더라구요. 다른 동기들에 비해서. 근데 또 그것은 또 싫은 거예요. 또 신랑 위치가 ... 또 그래서 ... (사례 A2, 여성, 30세)

> 나 [일하러] 나가야되겠다고 했더니 애는 누구한테 맡기니 그러면 [당신이] 육아휴직을 써라. 지금 육아휴직 쓰면 지금 이 상황에서 쓰면 나중에 승진부터해서 안된다. 뭐 이런 것부터 얘기를 하더라구요. (사례 A1, 여성, 41세)

> 여태까지 [남자가] 쓴 적이 없다가 처음 같이 일했던 동생인데 그 친구가 진급할 연차가 되었었는데 다른 기관에서도 단축 근로를 하니까 2시간 정도 일찍 가니까 그 친구를 중간 관리자로 올리기가 어려운 거예요. 중간 관리자로 올라가면 일을 배워야하는 데 직원들보다 일찍 가고 그런 게 있어서. ... 법적으로는 가능해도 기관 내부적으로는 …(사례 B4, 남성, 35세)

> 저희는 회사가 작다 보니까 한 사람이 여러 가지 일을 많이 해서 잠깐 휴가 갔다 와도 일이 밀리는 게 일상이라 … [육아휴직을] 써야 한다는 생각을 해 본 적도 없어요. 그걸 내가 써야한다고는 … [휴직을 하고] 갔다 오면 그야말로 내 자리가 없어질 수도 있으니까 … [육아휴직을] 쓴다고 하면 쓰라고는 하겠는데 돌아와서가 좀 … (사례 B3, 남성, 34세)

> 남자가 육아휴직을 썼을 경우에는 복지 쪽이 여자 선생님들이 많다보니까 관장님들도 연세도 있으시니까 남자가 쓴다는 생각을 많이 안 하셔서 [승진이] 1년이 될지 5년이 될지 아무도 모르는 상황이라서 [남자들은] 최대한 안 쓰려고 하죠. (사례 B4, 남성, 35세)

○ 남성의 육아휴직을 웃음거리로 만드는 방식

승진에서 누락되는 문제 외에도 남성들이 육아휴직 사용하는데 어려움을 느끼는

다른 요인은 주변사람들의 시선과 반응이다. 사례 A2, A3이 예로 드는 것처럼 육아를 여성이 담당한다는 역할 고정관념에 기반 하여 남성이 육아휴직을 쓰는 것 자체를 이해 못 할 행동으로 평가하거나 웃음거리로 만드는 경우들이 있다.

> 남자들 그런 거 있잖아요. '쟤 남자인데 육아휴직을 했대', 그런 인식이나 동료들 사이에서 '뭐 남자인데 무슨 육아휴직을 해?' 이런 분위기가 많은 거예요. 뭐 위에 상사 간부급들에서 불만이 나오는 거죠. 쟤는 애는 여자가 다 키우는데 왜 네가 육아휴직을 해 이런 인식? (사례 A3, 여성, 31세)

> [아내랑] 둘이 앉아서 뭐 하려고 지켜보고 앉아있게? (웃음) 이런 식으로 말하니까 애 하나는 말도 못 꺼낸대요. 애 둘도 한 명 어린이집 보내고 한 명 보고 있으면 되지 둘이 껴안고 있냐 이런 식으로 말하고 … 애 셋 되어야 당당하게 나올 수 있다고 하더라고요. (사례 A2, 여성, 30세)

○ 남성육아휴직 사례: 남자들이 의무적으로 2달씩만 육아휴직을 한다면

사례 B1은 남성으로서 육아휴직 경험이 있는 사례이다. 그는 3달 정도 육아휴직을 했지만 이 경험이 아이와의 관계를 변화시켰을 뿐만 아니라 이를 통해 가족 내에서 발생하는 일에 대한 이해의 폭이 넓어졌다고 말한다.

> "남자들이 의무적으로 2달씩만 육아휴직을 하면 세상이 많이 바뀌겠다"는 생각이 들더라고요. 내가 저 사람의 일을 도와주고 안 도와주거나 또는 같이하고 안 하고를 떠나서 우선은 "저게 내가 해야 할 일이구나, 내가 저 사람 일을 도와주는 게 아니라 저 사람이 내가 해야 할 일 중에 내 일을 해 주고 있는 거구나" 서로 마음을 이해하게 되니까 … 그렇게 되면 세상이 많이 바뀔 거 같아요.(사례 B1, 남성, 40세)

5. 가정 내 역할 불균형의 문제

가. 배우자의 역할분담 제한

○ 맞벌이인 경우에도 남편의 가사 및 돌봄 참여는 제한적

맞벌이인 경우에도 여성들이 가사일과 돌봄 역할을 더 많이 하는 경우가 다수이다. 이런 상황이 계속될수록 여성이 아이에 대한 주 돌봄자 역할을 하게 되기 때문에 일과 가정을 양립하기 어려운 상황이 발생하는 경우 여성들이 경력단절이 될 가능성이 높아진다.

> 제가 조금 더 일찍 퇴근한다는 이유로 제가 먼저 집안일을 시작하고 있으면, 신랑은 조금 더 늦게 오니까 자기는 더 늦게 와서 더 피곤하다는 식으로? 일찍 온 나도 똑같이 일을 하고 왔는데…요즘엔 스트레스가 쌓이는데 하다가 소리도 내고 이러면 신랑이 그때서야 살짝 일어나서 뭘 도와 줄까라고 물어봐요. (사례 C3, 여성, 31세)

> 그런데 생각해보면 제가 육아휴직을 했을 때도 가사의 50%밖에 안 한 것 같아요. … 지금은 정말 뭐 거의 맨날 야근하다시피 하니…들어가면 설거지를 할 수도 없고 아침에도 일찍 나오고 빨래를 할 수도 없고…이미 그건 그대로 되어 있는 거니까… 그나마 작년에 시간 있었을 때는 20~30% 정도 한 게 아닌가… [99분 35초](사례 B1, 남성, 40세)

○ 부부간 가사 및 돌봄 협조가 잘되는 경우

초점집단 면접조사에 참여한 사례들 가운데 배우자가 가사 및 돌봄 협조에 적극적인 경우도 있었으며 이런 경우 남편의 협력이 일과 가정 생활을 양립 하는데 기여하고 있다는 점에 동의한다.

> 제가 밥하면 나머지는 신랑이 다 해요. 청소, 빨래 이런 것 다 … 쓰레기 다 갖다 버리고 아이 케어 다 하고…대신 제가 일찍 끝나면 아이를 다 씻겨 놓고 밥 먹여 놓고 학원도 갔다오고 하면 신랑이 이제 [퇴근해서] 못 하는 뒷정리 다 해주고…그렇게 하니까 제가 일을 할 수 있는 것 같아요. 그리고 저도 아들도 당연히 맞벌이를 하거나 하면 당연히 [배우자에게] 해줘야 할 것 같아요. (사례 C5, 여성, 33세)

○ 맞벌이인 경우에도 아내가 돌봄 역할을 주로 담당

초점집단 면접에 참여한 사례의 대부분은 맞벌이 가구인 경우에도 여성들이 주로 돌봄의 역할을 하고 있다. 일과 가정의 양립, 일과 생활의 균형은 여성들의 삶에 더 영향을 많이 미치는 문제이다. 그리고 일과 가정의 양립에는 일터의 변화, 돌봄 기반의 강화

외에도 가구 내에 부부간의 역할 균형을 정립하는 것도 필요하다.

> 맞벌이인데 맨날 아내한테 엄청 깨지고 있죠. … 그래서 아내의 불만도 많고…"나도 바쁜데" 아이 데리고 있으면 일을 잘 못할거잖아요? "너만 일하냐"이런 말도 나오고, 오늘도 아내가 아이를 데리고 있거든요. "야, 너만 이런 데 가고" (사례 B1, 남성, 40세)

> 아내는 업무시간에 일을 빨리빨리 처리하고 가고요. …. 같은 일을 하기 때문에, [아내는] "나는 안 바빠서 여섯시까지 끝내서 하는 거 아니다"라고 말하는데, 그런데 그런 문제는 기관마다 부서마다 사정이 다르기 때문에 이야기하고 넘어가는 부분이 있습니다.(사례 B4, 남성, 35세)

> 아이가 아프면 무조건 쉬기는 쉬어야 하는데, 그러면 신랑은 자기도 바빠서 쉴 수가 없다고 하고…그러면 무조건 제가 [연차를] 쓸 수밖에 없는데, 저는 없는 연차에서 쓰려니까 좀 눈치가 보이는 거예요. (사례 C3, 여성, 31세)

나. 여가 및 자기계발 부족

○ 여가 및 자기계발 시간에서 성불평등

여가 및 자기계발에 대해 초점집단 면접에 참여한 남성과 여성 모두 충분한 시간을 가지고 있다고 서술한 경우는 없다. 적절한 수준의 여가 및 자기계발은 재충전과 삶의 활력 요소이다. 여성들이 주 양육자 역할을 하는 경우 아이들을 돌보고 아이들이 잠들고 나서야 여성들 개인을 위한 시간이 나이 때문에 여성들은 여가 및 자기계발의 시간을 더 갖기 어렵다. 맞벌이 가구 여성들은 퇴근하고 나서 아이들을 재우고 나면 개인적인 휴식 시간을 갖거나 자기계발을 위해 공부할 시간을 갖는 데에 어려움이 있다고 호소한다.

> 저도 자격증이나 이런 걸 꾸준히 따려고는 하는데…집에 오면 6시 30분, 아이 밥 먹이고 씻기고 하면 8시, 아이들 숙제하고 뭐하고 하면 8시 30분, 9시, 그리고 애들을 재워요 10시에서 10시 30분 사이에 아이들은 자거든요. 그러면 그때야 저도 이제 씻고 집안일 조금 해놓고 이러면 11시 이렇게 되니까…. (사례 C2, 여성, 31세)
> 대부분 일하는 엄마라든지 아니면 아기 키우는 엄마들은 하루 종일 엄마랑 같이 놀

다가 아이 잠들고 나서 1~2시간 그 정도만 혼자 있는 시간이잖아요. 그 시간만큼만 누릴 수 있는데 그 시간에 제가 뭘 배우기도 그렇고 밖에 나가서 친구들과 술을 한 잔 마실 수도 없는 시간이고 … 그런 부분이 제일 아쉬운 것 같아요. (사례 C3, 여성, 31세)

6. 대응: 단절, 유예, 타협

일과 생활의 균형을 이루기 어려운 여건에서 사람들은 개별적인 차원에서 문제에 대처할 수밖에 없다. 개인적 대응의 양상을 분류하면 단절, 유예, 타협으로 구분해 볼 수 있다.

가. 단절

○ 여성들의 경력 단절, 일에서 가정으로 이동

일과 가정생활의 양립이 어려운 상황을 대처하는 대표적인 방법이 여성들이 일의 영역을 떠나서 가정의 영역에 전념하는 것이다. 여성들은 일을 떠날 때는 애를 낳고 나서 재취업할 생각인 경우가 대부분이다. 하지만 현실에서는 노동시장으로 쉽게 되돌아가기 어려운 경우들이 많다.

첫째를 가지면서 그때는 이제 어린 나이니까 나중에 애 낳고 나서도 당연히 재취업이 되겠지 그런 생각으로 과감히 [직장을] 그만뒀어요. 근데 지금 와서 재취업 하려고 이력서 내고 또 하니까 그것도 또 힘들고 진짜 아이 맡길 데도 없고.(사례 A4, 여성, 33세)

근데 그것도 문제가 하면은 되는데 알바비만 주는거예요. 옛날에는 돈 생각 하지 말고 커리어만 생각하자 했는데 막상 일을 시작하니까 아 이것은 돈이 안되네(웃음) 베이비시터 비용 내고 그렇게 따지면 이것은 알바지 직업이 아닌데 (사례 A5, 여성, 38세)

근처에는 없고 너무 멀리 가자니 교통비도 만만찮고 그리고 4시간 하자고 가는 것도 왔다갔다 하는 것도 그렇고 6시 반부터 집에 오면 7시잖아요. 애들 케어가 안

되겠더라구요. 남편도 집도 뭐 난리날 거 같고 그냥 쪼끔 더. 애들 3학년 될 때까지 기다려보라는데 아 근데 저는 지금 일이 너무 하고 싶어요. (사례 A1, 여성, 41세

나. 타협

○ 아이 안낳기

일과 가정생활을 양립하는데 있어서 어려움에 대처하는 한 가지 방법은 아이를 적게 낳거나 안 낳기로 결정하는 것이다. 사례 C5는 둘째에 대해 고민했지만 맞벌이한테 둘째는 사치라는 결론을 내렸다. 사례 D3은 결혼을 하더라도 자녀계획을 갖고 싶지 않은데, 일·가정 양립이 어려운 여건에서 아이를 낳게 되면 배우자가 일을 그만둘 가능성이 높은데 반해 생계 부양자 역할을 할 수 있을 만한 좋은 일자리는 별로 없는 상황에서 자녀를 키울 자신이 없어서이다.

맞벌이한테 둘째 셋째는 좀 사치더라고요. 내가 낳고 싶어서 낳는 것이지 너무 힘든 것 같아요. 사회는 아직 그걸 받아줄 수 있는 여건이 안되는 거 같아요. 그래서 안 낳기로 했어요. [48분](사례 C5, 여성, 33세)

저도 이제 마찬가지로 결혼 생각은 있는데 자녀계획은 딱히 가지고 싶지 않거든요. 이제 그, 뭐냐 일과 삶의 밸런스. 그게 맞추기가 힘들잖아요. 아까처럼 뭐 워킹맘이라고 했듯이 같이 이제 직장을 다니는 것이 결국엔 돈 때문인데 이제 보통 애를 키우는게 여잔데 그러면 남자가 돈을 많이 벌어야 되잖아요? 근데 요즘엔 그렇게 돈 많이 주는 직장도 없고 또 일을 많이, 일 하는 시간을 줄이는 추세잖아요? 그러다보니까 월급도 줄이고 그러다보면 어쩔수 없이 같이 일을 해야 되는데 (사례, D3, 남성, 27세)

20대 후반에 처음 만났을 때는 결혼을 만약 하게 된다면 빨리 결혼을 해서 애를 낳아야지 노산이 되지 않겠지? 이런 생각들을 많이 했었거든요. 근데 남자친구랑 계속 그런 얘기를 하는데 저희는 궁극적으로 저희가 만약에 결혼 하게 되더라도 애는 가지지 말자라고 합의를 봤어요.(사례 D2, 여성, 33세)

○ 결혼 안하기

결혼을 안 하는 쪽으로 생각하는 것 역시 일과 생활 균형의 어려움에 대응하는

방식이다. 사례 D1은 회사 생활을 하면서 혼자 살아가기도 너무 힘들기 때문에 결혼을 적극적으로 생각하지 않고 있다.

> 회사생활을 하면서 너무 나 혼자 살아가기도 너무 힘들잖아요. 그니까 남의 인생을 책임질 수 없을 것 같은 거예요. (질문: 남의 인생이라고 하면?) 배우자랑, 아이. 그래서 이게 점점 무서워지고 그리고 나서 필요성이 점점 .... 결혼의 당위성도 사라지고 그러면서 만약에 진짜 좋은 사람이 있으면 결혼을 하게 되면 하게 되는 거지만 굳이. 이런 생각을 점점 하게 되는 거 같아요.(사례 D1, 여성, 33세)

다. 유예

○ 미루기

아래는 비혼 그룹 초점집단 면접에 참여한 참가자들의 사례들이다. 이들은 일과 가정의 양립을 유지하기 어려운 문제에 대해 가족 생활에 대한 계획을 세우는 것을 미루고 현재를 즐기는 방식으로 미래를 유예하는 전략을 취한다. 비혼 그룹에서 나타나는 이런 양상 역시 일과 생활 균형, 또는 일 가정 양립의 어려움에 대한 대응 방식의 하나이다.

> 당장 내일도 어떻게 될지 모르는데. 약간 그런 마인드라서. 10년 후에 뭐 내가 싫어도 좋아도 어떻게 돼 있을 거야, 그리는 거랑 상관없이. 그니까 뭐 현재만 잘 버티자 뭐 이런 ... 모르겠어요. 어떻게 되어있을지. (사례 D2, 여성, 33세)

> 돈을 모아가지고 내년에 ... 태국 가서 1년 정도 언어를 배우면서 살고 싶다고 생각을 하는데, 돌아와서 무엇을 할까. 내 나이에. 이런 생각을 해요. 그래서 어떻게 됐든 돈을 열심히 모아 놓으려고 해요. 떠나고 싶은 마음은 진짜 있거든요. 떠나고 난 뒤에, 1년 뒤. 10년 뒤를 생각하지는 못하지만.(사례 D1, 여성, 33세)

> 저는 버킷리스트 중에 올레길 종주가 있어서 제주에서 한 몇 달 살면서 올레길 종주를 했어요. 제주에서 살 때 막상 살아보니 여행지로는 좋은데 살아보면 되게 불편한 곳이거든요. 근데 떠나니까 또 가고 싶어요. 그래서 여전히 그 사려니 숲길 근처 조천읍에, 지금도 전세나 매매를 보고 있습니다.(사례 D5, 여성, 35세)

7. 소결

초점집단면접을 통해 일·생활 균형의 어려움에 대한 실태를 일터 여건을 중심으로 살펴보았다.

첫째, 장시간 노동 및 스트레스는 초점집단 면접 각 그룹들에게 있어서 갈등 요인으로 수용되고 있었으며, 장시간 노동은 특히 임신과 육아와 같은 상황에 처했을 때 직장을 떠나는 선택을 하게했다. 비혼인 경우에도 장시간 노동 및 스트레스는 직장에 대한 회의를 갖게 하는 요인이 되었다.

둘째, 임신·출산·육아를 배려하지 않는 조직문화가 일·생활 균형의 어려움이 되고 있다. 임신·출산을 배려하지 않는 직장 문화 때문에 면접참여자들은 임신한 상태에서 계속 야간근로를 하거나, 무거운 물건을 들어야 하고, 중환자실 근무를 하는 등 견디기 어려운 여건에서 일을 한 경험이 있다. 이들이 속한 조직에서는 임산부의 업무 조정을 수용하기 어려운 이유를 다른 동료들과 형평성의 문제로 설명했다. 출산 후에도 양육자라는 조건은 고려 받아야 할 조건이 아니라 드러내서는 안되는 조건으로 여겨졌다. 아이 키우는 직원의 상황을 전혀 가늠하지 못하는 남성 관리자나 직원, 자신의 더 열악했던 과거와 현재의 여건을 비교하는 여성 관리자의 태도 모두 조직문화를 정체시키는 요인이 되었다.

셋째, 출산휴가, 육아휴직이 법으로 보장된다고 해도 법과 현실에는 격차가 있었다. 소규모 사업장에서는 여전히 출산휴가, 육아휴직 사용 사례 자체가 없고 출산을 하면 직장을 그만두는 관행이 있거나, 육아휴직을 보장받을 수 있어도 동일 직무를 유지하기 어렵기 때문에 사실상 사용을 못하는 경우들이 있고, 경제적 문제 역시 육아휴직을 사용하기 어려운 현실적 이유이다. 유연근무제 역시 제도가 있다고 해도 정시 출·퇴근 여건이 갖추어진 곳이 아니면 수용이 어려운 현실이다. 사업장이 임신 노동자를 배려하지 않거나, 출산휴가·육아휴직을 사실상 지급하지 않아도 제도에 대한 관리·감독이 미치지 않는 것 역시 법과 현실의 격차를 만드는 요인이다. 남성 육아휴직 역시 법적으로는 가능하지만 육아휴직자가 승진에서 누락이 되거나, 남성 육아휴직을 웃음거리로 만드는 문화는 남성들의 육아휴직 사용을 어렵게 한다.

넷째, 가정 내 역할 불균형 문제 역시 일·생활 균형을 어렵게 하는 요인이다. 맞

벌이인 경우에도 남성의 가사 및 돌봄 참여가 제한적인 경우 일하는 여성들은 일과 돌봄을 양립하는데 더 많은 부담을 갖는다. 여가 및 자기계발 시간에 있어서는 남녀 모두 부족함을 느끼고 있지만 여성들의 경우 어려움이 더 크다는 것을 호소한다.

다섯째, 직장 내 여건을 통해 일·생활 균형을 이루기 어려운 경우 면접참여자들은 단절, 유예, 타협과 같은 개별적 대응을 통해 상황에 대처하고 있었다. 단절은 여성들이 일과 가정의 양립 어려움으로 직장을 떠나 단절적으로 가정으로 이동하는 방식이다. 타협은 아이를 낳지 않거나, 결혼을 하지 않는 방식으로 여건이 수용할 수 있는 정도의 선택을 하는 것이다. 유예는 현재에 대한 불안감과 미래에 대한 불확실함으로 현실에서 기대되는 선택은 미루는 대신 현실을 떠나는 기대를 바탕으로 현실을 유지하는 방식이다.

초점집단 면접을 통해 일·생활 균형을 어렵게 하는 현장의 문제들을 구체적 사례를 통해 살펴보았다. 제도와 여건을 통해 문제를 해결할 수 없는 경우 결국 개인들은 자력의 범위 내에서 조정할 수 있는 방식으로 대응할 수 밖에 없어서 단절, 타협, 유예와 같은 개인 차원의 결정을 최소화하기 위해서는 기업 여건, 사회 환경의 여건에서 일·생활 균형이 가능하도록 정책적 지원이 필요하다.

Ⅵ. 충북 일·생활 균형 활성화 방안

1. 충청북도 일·생활 균형 주요 현황
2. 정책제안

CBWF

1. 충청북도 일·생활 균형 주요 현황 및 정책수요

가. 일·생활 균형 실태

1) 충북지역, 노동시간은 길고 여가 시간은 짧으며 광·제조업, 도·소매/숙박/음식업종의 노동시간이 더 긴 편임

○ 충북의 월 평균 근로시간은 181.1 시간으로 16개 시·도 가운데 두 번째로 길어서 (통계청, 「전국사업체조사」(2017))[24] 전국 평균에 비해 약 8시간 길었으며, 휴가 활용과 관련해서는 월 평균 휴가 일수가 4.1일으로 전국 16개 시·도 가운데 가장 적었음

○ 여가시간에 대한 주관적 충족감을 평가하는 여가시간 충분도는 평일 여가 시간 충분도 4.22점(7점 만점), 휴일 여가 시간 충분도 4.34점(7점 만점)으로 여가시간 충분도 역시 낮은 수준임

○ 이 연구에서 실시한 실태조사 표본의 노동시간 평균은 46.5시간이었으며, 광·제조업, 도·소매/숙박/음식업 분야는 각각 47.3시간, 47.9시간으로 노동시간이 더 긴 것으로 나타남

2) 15~54세 여성의 17.6%(48,657명)가 경력단절여성으로 일·가정 양립 문제의 상당 부분은 여전히 여성이 일에서 가정(돌봄)으로 단절적 이동으로 하는 방식으로 대응되고 있음

○ 2017년 충북의 경력단절 여성은 48,657명이며 경력단절 여성의 경력단절 사유는 결혼준비(36.5%), 임신, 출산(22.4%), 육아(31.8%), 자녀교육(4.3%), 가족돌봄(5.1%)로 경력단절 사유의 대부분은 자녀 및 가족 돌봄임

○ 하지만, 충북의 경력단절 비율(전국 20.0%, 충북 17.6%), 기혼여성의 경제활동참가율(전국 52.6%, 충북 57.2%), 맞벌이 가구 비율 (전국 44.6%, 충북 52.5%) 지표를 보면 충북의 여성 경제활동률은 전국과 비교해서 높은 편임

○ 여성의 연령대별 경제활동참가율에서 충북지역 여성들은 경력단절 시점이 더 빠

24) 「전국사업체조사」 결과는 인 이상 사업체를 대상으로 조사한 결과임

르고 경력단절 되는 폭이 더 크게 나타나는 대신 노동시장에 재진입하는 시기가 더 빠른 것으로 나타나서 20대 후반 30대 초반 여성들의 경력단절 예방이 중요함

○ 이번 조사에서 임신을 하면 직장에서 좋아하지 않을 것 같은지 질문한 결과 36.0%가 그렇다고 응답함 (그렇다+매우 그렇다)

3) 일을 우선시하는 사고는 여전히 우세하나, 사람들의 의식은 점차 일과 가정의 양립, 일과 생활을 균형을 방향으로 이동하고 있음

○ 일과 가정생활 우선도 조사에서 “일을 우선”으로 생각하는 비율(41.9%)이 “가정생활 우선”(15.8%)인 비율보다 26.1%p 높아서 일 중심적인 경향이 우세했고, 남성이 여성에 비해 일을 우선시하는 비중이 높았음

○ 하지만, 2011~2017년 동안을 비교하면 “일을 우선” 한다는 의견은 줄고 (56.0%→41.9%), “둘 다 비슷”하다는 의견은 증가해서(32.3%→42.3%) 일 중심성이 조금씩 약해지고 있음

○ 또, 이번 조사에서 직장 일, 가사 일 및 가족 돌봄, 여가 및 자기계발 세 영역으로 자신의 시간 사용을 진단했을 때 일의 비중이 가장 컸지만 (약 70%) 응답자들은 일에 배분된 시간을 약 10% 줄이고 싶어했음

4) 여가시간 및 자기계발 시간 확보에 대해 갈급함을 가지고 있으며 남성보다 여성이 여가 시간 및 자기계발 시간 사용이 적음

○ 직장일, 가사일 및 가족돌봄, 여가생활 및 자기계발에 대한 시간 배분에서 여가 및 자기계발 시간 비중은 남성 17.1% 여성 9.9%로 차이가 있었음

○ 여성은 남성에 비해 여가시간이 부족하고 자기계발 시간 역시 여성이 더 부족감을 느끼고 있어서 여가 및 자기계발에서 여성이 더 결핍되어 있음

5) ‘퇴근할 때 상사 눈치 보기’, ‘갑작스러운 초과근무나 회식’ 같은 권위적 조직문화가 여전히 비중있게 영향력을 미치고 있어서 조직문화 변화가 요청됨

○ 38.9%의 응답자는 “상사가 퇴근하지 않으면 일이 끝나도 퇴근하기 눈치가 보인

다"고 생각하고 있으며, 47.6%는 "갑작스러운 초과근무나 회식이 가끔 있다"고 응답함

○ 권위적 조직문화는 사무직, 관리직 보다는 생산직/기술직, 서비스판매직, 단순노무직에서 더 높게 나타났음

○ 일·생활 균형의 어려움에서 "퇴근 후 휴일에 상사의 업무 연락"(16.7%) 역시 높은 비중을 차지하고 있음

나. 일·생활 균형 제도 이용

1) 육아휴직 수급자 수는 조금씩 증가하고 있지만 전체 대상자 가운데 육아휴직을 사용할 수 있는 비율은 여전히 제한적임

○ 2017년 충청북도 출생아 수 잠정치는 11,400명인데 2017년 출산전후 휴가 수급자 수는 1,796명으로 출생아 수 잠정치를 100으로 두었을 때 2017년 출생아의 모 중에서 출산휴가를 사용하는 비율은 약 15%에 불과함

○ 이번 조사에서 일·생활 균형 제도 이용 현황을 조사한 결과 응답자의 54.6%가 자신의 사업장에서 여직원의 육아휴직 사용이 어렵다고 응답함

○ 육아휴직을 결정할 때 가장 고민스러운 점은 '경제적 문제' 〉 '업무대체가 어려운 점' 〉 '동료에 대한 부담 가중' 〉 경력 산정 및 근무평정 불이익 순임

2) 충북 전체 육아휴직 수급자 가운데 남성 비율은 8.5%로 남성 육아휴직 활성화가 필요하지만 기업에서 남성의 육아휴직 수용률은 낮음

○ 2017년 충북 육아휴직 급여 수급자 3,127명 가운데 남성이 266명(8.5%)임

○ 남성 육아휴직 활성화에 대해 응답자의 88.6%가 긍정적이라고 평가했지만 제도 이용 가능성에서는 자신의 사업장에서 남성이 육아휴직을 사용하기는 어렵다는 비율이 79.4%임

○ FGI 참여자들은 남성이 육아휴직을 사용할 수 없는 가장 결정적 이유로 승진에 누락될 것을 꼽음

3) 임신기 근로시간단축제, 육아기근로시간 단축제, 가족돌봄휴직제는 정책 인지도가 낮은 편으로 제도 활성화를 위해서는 정책에 대한 홍보가 확대될 필요가 있음

○ 정책 인지도는 육아기 근로시간단축제가 42.6%, 가족돌봄휴직제가 35.8%임 (「사회조사」 (2017))
○ 제도 사용 가능성을 조사한 결과 자신의 사업장에서 해당 제도 사용이 어렵다는 비율이 '임신기 근로시간 단축제'는 61.2%, '육아기 근로시간 단축제'는 70.9%, '가족돌봄휴직제'는 74.8%로 이들 제도의 현장 수용성이 낮음

4) 사업장에 유연근무제가 거의 도입되어 있지 않아서 유연근무제의 확산이 더디게 나타남

○ 유연근무제 가운데 도입률이 가장 높은 것은 시차출근제인데 이 제도가 도입되었다고 응답한 비율은 5.7%에 불과함
○ 전반적으로 유연근무제 도입 수준이 낮아서 유연근무제 확산을 위해서는 제도에 대한 홍보와 제도 도입 모델을 개발하는 것이 필요함
○ 유연근무제도 도입의 중요성에 대해 전반적으로 여성들은 남성에 비해 중요성을 높게 평가했음

5) '가정의 날'은 32.6%가 도입되었다고 응답해서 도입 수준이 높으며 유연근무제 보다는 가족친화제도를 중요하게 평가했음

○ 가족캠프 등 가족친화프로그램이 도입되어 있다는 비율이 17.9%이었음
○ 응답자들은 유연근무제에 비해 직장어린이집과 같은 물리적 시설 설치, 가정의 날이나 가족캠프와 같은 가족친화 프로그램의 중요도를 더 높이 평가했음

6) 일·생활 균형 제도 이용에 주요하게 영향을 미치는 변수는 사업장 종사자 규모로 소규모 사업장의 일·생활 균형 제도 도입 및 운영 문제가 시급함

○ 일·생활 균형제도의 사업장 수용 수준에서 제시한 모든 제도가 5~29인 〈 30~99인 〈 100인 이상 순으로 종사자 규모에 따라 제도 사용수준에 현저히 차이가 있어서 소규모 사업장의 일·생활 균형제도 안착을 위한 대책이 필요함
○ 업종에 따라서는 광업·제조업 분야 수용성이 상대적으로 좋고, 직종에 따라서는 관리직, 사무직, 생산직이 서비스판매직, 단순노무직보다 제도 수용률이 높음

다. 정책 수요

1) 주당 52시간 이하 근무제에 대한 인지도가 높고 긍정적 평가가 압도적으로 높아서 장시간 근로 개선에 대한 사람들의 기대가 높음

○ 주당 52시간 이하 근무제에 대한 인지도는 97%이며, 이 정책이 긍정적이라는 평가가 93.6%에 달함
○ 응답자의 25.4%는 이 정책으로 인해 자신의 사업장에서 초과근무를 줄이는 정책이 추진될 것으로 내다 봄

2) 정책 수요가 높은 제도는 여성 육아휴직 활성화, 직장 어린이집 설치와 같이 오랫동안 요구해온 기본적인 정책임
○ 여성 육아휴직 사용 활성화(4.49점), 직장 어린이집 확대(4.37점)가 정책 중요도 점수가 높았음
○ 가족친화인증기업 지정 확대(4.29점) 역시 중요도 점수가 높았으며 실제로 일·생활 균형 제도 이용에서 가족친화인증기업 여부가 긍정적 영향을 많이 미치고 있었음
○ 임신기, 육아기 근로시간 단축제도 활성화(4.26점)에 대한 중요도 평가도 높아서 이 제도를 활성화하기 위한 노력이 필요함

3) 일·생활 균형 정책 전반에 대해 여성들의 수요는 남성보다 높으며 특히 돌봄 지원 제도와 관련해서는 여성들의 수요가 높음

○ 장시간 근로개선, 휴가사용 활성화, 학습 및 자기계발 지원 확산에 대해서는 남녀 차이가 거의 없으나, 육아휴직, 근로시간 단축제, 직장어린이집 등의 제도에 대해서는 여성의 중요도 점수가 남성보다 높음 ($p<.001$)

○ "남성 육아휴직 활성화"(여성 4.35점 〉 남성 3.82점)와 "남성의 육아 및 가사참여 문화 확대"(여성 4.29점 〉 남성 3.58점)에 대해 여성이 남성에 비해 중요도를 훨씬 높게 평가하고 있어서 남녀의 인식 차이가 있음

라. 종합

1) 일·생활 균형에 대한 사람들의 기대와 의식은 향상되었지만 일·생활 균형 제도 사용 현황 등을 볼 때 현실은 여전히 수요를 충족시키지 못하고 있어서 이러한 격차를 해소하는 것이 새로운 과제가 되었음

2) 여가 및 자기계발에 대한 갈급함이 있지만 사람들이 우선적으로 필요로 하는 정책은 육아휴직이나 어린이집과 같은 돌봄 지원을 위한 정책으로 일·생활 균형에서 정책적으로 비중 있게 다루어져야 하는 것은 여전히 일과 돌봄의 양립에 대한 부분임

3) 여성들은 남성에 비해 일·생활 균형에 대한 정책 수요가 더 높으며 남성이 육아 및 가사참여 등 돌봄의 영역으로 더 진입하기를 기대하고 있어서 이러한 요구가 일·생활 균형 정책 추진에 반영되어야 함

4) 생활만족도, 생활여건에 평가는 보통 이상 수준이지만 전반적으로 남성보다 여성의 만족도, 여성의 생활여건 평가가 좋지 않으며 특히 직장생활의 만족도, 일자리 질에 대한 평가, 우리 지역의 성평등 수준에 대해 여성들이 더 부정적임

2. 정책제안

일·생활 균형 실태, 일·생활 균형 제도 이용 현황, 조직문화, 시설 및 환경 조성,

정책 추진 체계 각각에 대해 조사를 통해 제시된 대표적 문제점들을 열거하고 각각에 대한 정책 방안을 다음과 같이 검토하였다.

[표 Ⅵ-1] 일·생활 균형 현황 문제 진단 및 정책방안(방향)

구분	문제진단	정책방안(방향)
일생활 균형 실태 (종합)	◦ 일·생활 균형에 대한 인식이 향상되고 있지만 현실은 여전히 일 중심적 제도와 문화가 우세 (인식과 현실의 격차)	◦ 일·생활 균형 향상을 위한 다각적 정책 추진을 통해 인식과 현실의 격차 해소 ◦ 일·생활 균형 우수기업 사례 발굴 및 포상
	◦ 다른 지역에 비해 노동시간이 길어서 장시간 노동 관행 – 제조업, 도·소매/숙박/음식업	◦ 노동시간 단축 캠페인 ◦ 유연근무제 도입 컨설팅
	◦ 가족 돌봄 및 가사일에 사용하는 시간에서 여성의 높은 비중	◦ 남성의 돌봄 및 가사 참여 활성화 촉진 캠페인 및 프로그램
	◦ 여가 및 자기계발 시간의 갈급함이 높고 특히 여성들의 시간 부족	◦ 여가 및 자기계발 시간 성별 불균형 인식 확산 (취업여성) ◦ 여성을 위한 문화의 날 프로그램
일·생활 균형 제도 이용 (모·부성권 및 가족돌봄권 보호 제도, 노동시간 유연화 제도 등)	◦ 제도에 대한 인지도 낮음 – 임신기/육아기 근로시간 단축제도, 가족돌봄휴가제도, 유연근무제도 등	◦ 제도 홍보 확대 ◦ 제도 이용 사례 발굴 - 언론 소개
	◦ 출산휴가, 육아휴직 사각지대 있음 _ 비정규직 여성 제도 사용 어려움	◦ 비정규직 제도 이용 및 지원금 제도 홍보
	◦ 소규모 사업장 제도 사용 어려움	◦ 소규모 사업장 특성에 맞는 제도 도입 적용 컨설팅
	◦ 업종과 직종에 따른 제도 사용 어려움의 특성 차이 – 제조업 생산직, 서비스판매직, 제조업 사무직 등	◦ 업종과 직종에 따른 모·부성권 제도 이용 실태 파악 ◦ 업종과 직종에 따른 제도 적용 컨설팅
	◦ 남성육아휴직 사례 소수 및 인식 부정적	◦ 남성 육아휴직 활용 캠페인 ◦ 남성 육아휴직 이용 사례 발굴 및 언론 소개 ◦ 남성 육아 커뮤니티 활성화
	◦ 육아휴직 급여 제한적	◦ 육아휴직 기간 소득 감소분 보완 저금리 대출 제도
	◦ 제도 이용에 대한 상담 창구 부족 및 관리 감독 제한	◦ 고용평등상담실 확대 및 홍보
조직문화	◦ 경직되고 권위적인 조직문화 – 퇴근 시 상사 눈치, 갑작스러운 초과근무, 휴일 연락 등	◦ 조직문화 개선 컨설팅 ◦ 조직문화 개선 교육 ◦ 조직문화 개선 캠페인
	◦ 관리자 인식 한계	◦ 관리자 대상 교육

구분	문제진단	정책방안(방향)
시설 및 환경 조성	◦ 가족친화인증 기업 긍정적 효과 발휘하는 기업 다수이나 일부 기업은 가족친화인증기업에 부합하지 않는 운영	◦ 가족친화인증기업 확대 ◦ 가족친화인증기업 내실있는 운영을 위한 지원
	◦ 직장 어린이집 시설 제한적 설치	◦ 산단형 공동직장 어린이집 설치 지원
	◦ 지역 기초 돌봄 인프라 부족 – 국공립 어린이집 수 제한, 시간제 돌봄 지원 제한, 아이돌봄서비스 운용 한계 등	◦ 지역 기반 돌봄 인프라 강화 – 국공립 어린이집 확대, 시간제 돌봄 확대, 아이돌봄서비스 효율화 및 확대 등
정책 추진 및 전달 체계	◦ 지자체에서 일·생활 균형 지원 사업 추진 근거 부족	◦「가족친화 사회환경 조성 및 지원」 조례 제정
	◦ 일·생활 균형 지원 관련 사업 추진 기관 및 전달체계 부족	◦ 일·가족 양립지원 센터, 또는 일·생활 균형 지원 센터 설치
	◦ 도내 여러 기관에서 일·생활 균형 관련 사업 추진하고 있지만 협력 체계 부족	◦ 일·생활 균형 협의 기구 구성

[표 Ⅵ-1]에서 제시한 정책방안을 사업단위와 사업 대상을 고려하여 분류하여 일·생활 균형 활성화를 위해 다음과 같은 정책방안을 도출하였다. 먼저 정책 방안은 정책 대상이 개인과 기업 모두를 대상으로 하는지, 개인 또는 기업을 대상으로 하는지 구분할 수 있다. 공통 대상 정책의 경우 일·생활 균형 정책 지원을 위한 추진 체계를 구축하고 대중적 캠페인 및 사례 발굴 및 확산이 있다. 개인 대상 정책으로 우선 육아휴직 소득 감소분 보완책, 일·생활 균형 지역 커뮤니티 육성, 제도 이용 고충상담 기능 강화, 기업 대상 정책으로는 기업대상 컨설팅, 인프라 확대, 가족친화인증기업 확산 및 내실화를 제시했다.

충북 지역에서 일·생활 균형 지원 정책의 현 단계는 중앙 정부의 일·생활 균형 활성화 캠페일 및 제도 이용 확대 정책에 따라 사람들의 인식이 향상되고 제도 이용률 역시 조금씩 증가하고 있지만 지역 자체적 정책 지원은 제한적이었다. 특히 중소기업의 수가 많고, 성별관계가 보수적이며, 가구 평균 소득이 낮은 지역적 특성을 고려할 때 지역 특성에 맞게 추진해야할 일·생활 균형 지원 사업들이 있지만 아직까지 적극적인 정책 추진이 이루어지지 않았다. 현 단계 일·생활 균형 정책은 구체적 사례와 모델을 만들어가며 지역에서 일·생활 균형 제도 도입의 확산시키고, 조직문

화를 개선시키며, 개인들의 제도 사용 여건을 적극적으로 지원함으로써 지역 차원에서 일·생활 균형을 실질적으로 활성화하는 것이다.

[표 Ⅵ-2] 일·생활 균형 활성화 정책 방안(종합)

대상	구분	정책방안
공통	추진 체계 구축	◦ 「가족친화 사회환경 조성 및 지원」 조례 제정 ◦ 일·가족 양립지원 센터, 또는 일·생활 균형 지원 센터 설치 ◦ 일생활 균형 협의 기구 구성
	대중적 캠페인 및 사례 발굴 확산	◦ 일·생활 균형 제도 이용 홍보 및 캠페인 ◦ 소규모 기업 출산휴가, 육아휴직 이용 사례 발굴 및 홍보 ◦ 임신기/육아기 근로시간 단축제도, 가족돌봄휴가제도 등 인지도 확산 홍보 ◦ 남성 육아휴직 사례 발굴 및 홍보 ◦ 비정규직 출산휴가, 육아휴직 이용 가능 및 지원금 제도 홍보, 이용 사례 발굴
개인	육아휴직 소득 감소분 보완책	◦ 육아휴직 소득 감소분 저금리 대출 지원
	일·생활 균형 지역 커뮤니티 육성	◦ 남성 육아 참여 활성화 자조모임 육성 ◦ 일하는 여성 육아 및 경력단절 예방 자조모임 육성
	제도 이용 고충 상담 기능 강화	◦ 고용평등상담실 기능강화 및 홍보
기업	기업 대상 제도 적용 및 조직문화 개선 컨설팅 지원	◦ 기업 대상 일생활 균형 제도 적용 컨설팅 ◦ 유연근무제도 도입 지원 ◦ 기업 대상 일생활 균형 제도 활용 홍보 ◦ 기업 대상 조직문화 개선 교육 ◦ 기업 관리자 대상 인식개선 교육
	일·생활 균형 시설 인프라 확대	◦ 산단형 직장 어린이집 설치 지원 ◦ 수유실 및 여성휴게실 설치 확대
	가족친화인증 기업 확산 및 내실화	◦ 가족친화인증기업 신규 인증 컨설팅 지원 ◦ 가족친화인증기업 운영 실태 파악 ◦ 가족친화인증기업 포럼 운영

가. 추진 체계 구축

1) 「가족친화 사회환경 조성 및 지원」 조례

다수의 지자체들이 「가족친화 사회환경 조성 및 지원 조례」를 별도로 제정하여 운영하고 있다. 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」(약칭: 가족친화법)에 따라 지방자치단체는 '가족친화 사회환경의 조성을 위하여 필요한 종합적 시책

을 수립·시행하고 예산상의 조치를 취해야 할 책무가 있지만,[25] 지자체 내의 다양한 사업 추진에 대한 근거를 두기 위해 자체 조례를 두는 지자체가 대부분이다. 2018년 현재 17개 광역자치단체 가운데 15개가 가족친화 사회환경 조성에 관한 조례를 별도로 두고 있다.[26]

충청북도 역시 「가족친화 사회환경 조성 및 지원 조례」를 제정하여 일과 생활의 균형/ 일과 가정의 양립이 이루어지는 사회 환경을 조성하기 위한 제반 사업을 체계적으로 추진할 필요가 있다. 이 조례를 통해 가족친화 환경 실태조사, 가족친화환경 시행계획 수립, 가족친화 직장환경 조성 촉진 및 지원사업, 가족친화 마을환경 조성 촉진 및 지원사업, 가족친화 문화확산을 위한 홍보사업, 가족친화기업 자체 인증 제도 운영, 가족친화환경 조성 지원 센터 운영 등을 규정함으로써 해당 사업 추진의 기반을 조성할 수 있다.

[표 Ⅵ-3] 가족친화 사회관경 조성 및 지원 조례(안) 개요

조례명	가족친화 사회환경 조성 및 지원 조례
제정 필요성	지역 내 가족친화 사회환경 조성을 위한 다양한 사업의 추진 근거 마련을 통해 일과 생활의 균형, 일과 가정의 양립 향상
주요 내용	– 가족친화 사회환경 조성 시행계획 수립 – 가족친화사회환경 조성 사업 추진 · 가족친화 직장환경 조성 촉진 및 지원사업 · 가족친화 마을환경 조성 촉진 및 지원사업 · 가족친화 문화확산을 위한 홍보사업 · 가족친화 지원센터 설치 · 그 밖에 가족친화 사회환경 조성에 필요한 사업 – 가족친화 인증기업 제정 및 운영

2) “일·생활 균형(일·가족 양립) 지원 센터” 설치

25) 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제3조(국가 등의 책무) ① 국가와 지방자치단체는 가족친화 사회환경의 조성을 위하여 필요한 종합적인 시책을 수립 · 시행하여야 한다. ② 국가와 지방자치단체는 제1항에 따른 책무를 다하기 위하여 이에 수반하는 예산상의 조치를 취하도록 노력하여야 한다.
제9조(가족친화 사회환경 조성사업) 여성가족부장관은 기본계획 및 시행계획을 효율적으로 수행하기 위하여 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다. 1. 가족친화 직장환경 조성사업 2. 가족친화 마을환경 조성사업 3. 가족친화문화 조성 및 확산 사업 4. 가족친화 사회환경 조성에 필요한 전문인력 양성에 관한 사업 5. 그 밖에 가족친화 사회환경의 조성 촉진을 위하여 대통령령으로 정하는 사업

26) 가족친화환경 조성에 대한 별도의 조례를 두고 있는 광역자치단체는 총 15개로 서울특별시, 경기도, 인천광역시, 부산광역시, 대전광역시, 대구광역시, 광주광역시, 울산광역시, 경상북도, 전라북도, 전라남도, 제주특별자치도가 해당된다. (참고: 국가법령정보센터 http://www.law.go.kr/LSW/main.html)

일·생활 균형 지원센터를 통해 일·생활 균형 확산을 위한 다양한 사업을 추진할 수 있는 추진체계를 마련할 필요가 있다. 일·생활 균형 센터의 사업은 기업 대상 일·생활 균형을 위한 컨설팅, 일·생활 균형을 위한 교육, 일·생활 균형 지표관리, 일·생활 균형 네트워크 운영, 일·생활 균형 캠페인 등이 될 수 있다. 일·생활 균형 센터의 핵심 업무는 기업 대상 일·생활 균형 제도 도입·운영, 조직문화 개선 등에 대한 컨설팅 사업이다. 일·생활 균형과 관련해서 가장 취약한 부분의 하나는 일·생활 균형을 위한 다양한 제도들이 법적으로 보장되고 있지만 기업에서 이를 도입하기 어려운 점이다. 기업이 출산휴가, 육아휴직 제도, 유연근무제도 등을 도입해서 운영하기 위해서는 기업주의 인식과 직원들의 인식이 변화해야할 뿐만 아니라 인사운영 제도를 효율화 해야 하고, 조직문화를 변화시키는 등의 여러 과정이 필요하다. 제도 도입 경험이 없는 기업이 변화를 자발적으로 추진하기 어려운 점을 고려해서 컨설팅 제도를 도입해서 기업의 일·생활 균형 향상을 이한 유용한 지원이 될 수 있다. 다른 지자체 사례로 서울시 일·가족 양립 지원센터와 대구 일·가정 양립 지원센터가 기업을 대상으로 일·생활 균형을 위한 컨설팅을 제공하고 있다. 일·생활 균형 지원센터 업무의 핵심은 모·부성권 보호, 유연근무제 도입 등 제도 도입을 위한 컨설팅, 사례 지속 관리 등이라는 점에서 기관의 명칭은 일·가족 양립지원센터로 추진하는 것이 사업의 명확성 측면에서 더 적합할 수 있다. 일·가족 양립지원센터는 「가족친화사회환경 조성 및 지원 조례」가 제정이 되면 해당 조례의 가족친화환경 조성 지원 센터 설치 조항에 근거하여 설치할 수 있을 것으로 본다.

[표 Ⅵ-4] 일·생활 균형(일·가족 양립) 지원센터 주요 사업(안)

설치 필요성		– 도 차원에서 시행하는 일·생활 균형 사업이 제한적이어서 일·생활 균형 사업을 확대하고 지역의 일·생활 균형 활성화를 위한 구심점 역할을 할 수 있는 기관 설치가 필요함
운영 방식		– 위탁 운영
주요 사업	컨설팅	– 도내 중소기업 대상 일·생활 균형 제도 도입 및 운영, 조직문화 개선을 위한 컨설팅 지원 – 현재 새일센터의 기업 네트워크 및 기업 지원과 연계해서 컨설팅을 보다 전문화하고 컨설팅 기업의 사례를 지속적으로 관리
	네트워크	– 도내에서 이루어지는 일·생할 균형 관련 기관의 사업 추진을 협력하고 상호 조율할 수 있는 네트워크 운영

	교육	– 도내 일·생활 균형 교육 추진 현황을 파악하고 다양한 계층을 대상으로 일·생활 균형 교육 추진 – 일·생활 균형 교육이 건강가정센터, 새일센터, 상공회의소 등 다양한 기관에서 추진되고 있지만 중복 대상에게 교육이 되거나 교육의 사각지대가 있어서 이에 대한 대응이 필요함
	캠페인 및 기타	– 일·생활 균형 캠페인 추진 및 기타 일·생활 균형 확산을 위해 필요한 사업

3) 일·생활 균형(일·가족 양립) 민관협의체 운영

도내에 일·생활 균형 관련 사업을 여러 기관에서 추진하고 있지만 통합적 민·관 협의체가 없어서 상호 연계와 협력이 필요한 영역에서 협조가 적절히 이루어지고 있지 않아서 도 차원의 민관협의체 운영이 필요하다.

도내에서 일·생활 균형 관련 사업을 추진하는 기관은 정부기관으로는 충북도 여성정책관실, 일자리 기업과, 충북여성재단, 고용노동부 청주지청이 있으며, 민간기관으로는 건강가정지원센터, 여성새로일하기지원센터, 청주상공회의소, 인구보건복지협회 등이 있다. 일·생활 균형 센터가 설치되면 센터 역시 민·관협의체 구성기관으로 활동할 수 있다.

[표Ⅵ-5] 일·생활 균형(일·가족 양립) 민관협의체 운영(안)

필요성	충북 도내 일·생활 균형 관련 사업의 체계적 운영 및 협력 효과 증진을 위한 협의체 필요
참여기관 관련 (사업)	충북도청 여성정책관실(가족친화인증기업 확산, 도민 대상 교육, 사각지대 발굴 및 사업추진 등), 충북도청 일자리기업과(기업 지원), 고용노동부 청주지청(제도 주관, 제도 운영 관리 감독), 충북여성재단(연구, 교육), 건강가정지원센터(도민대상 교육, 문화 프로그램), 여성새로일하기지원센터(기업 대상 교육, 컨설팅), 청주상공회의소(기업대상 정보제공, 교육, 컨설팅, 캠페인), 인구보건복지협회(교육, 캠페인)
사업내용	– 공동포럼 추진 – 사안별 협력

	– 교육프로그램 균형적 공급 – 우수사례 발굴 – 기업 현황 정보 공유 등

나. 일·생활 균형 캠페인 및 사례 발굴 확산

조사 결과를 통해서 보면 일·생활 균형 제도에 대한 인지도가 낮은 것이 제도 이용의 주요한 한계로 작용하는 경우들이 있었다. 이런 경우는 제도에 대한 인지도를 높이기 위해 홍보자료나 언론매체를 이용하여 홍보하는 것이 제도 활용에 효과를 가져 올 수 있다. 또, 제도를 인지하고 있더라도 제도 활용의 사례가 만들어지지 않았거나 사용주나 노동자가 제도 사용에 소극적인 경우들은 제도 이용의 긍정적 사례를 발굴하여 홍보하는 것이 제도 확산에 기여할 수 있다.

○ 일·생활 균형 제도 이용 홍보 및 이용 캠페인
– 제도 인지도가 낮은 임신기·육아기 근로시간 단축제도, 가족돌봄 휴가제도 등 일·생활 균형 제도 이용에 대한 적극적 홍보
– 비정규직 출산휴가, 육아휴직 이용 가능 및 사업주 지원금 제도 홍보

○ 소규모 기업 출산휴가, 육아휴직 이용 사례 발굴
– 소규모 기업에서 출산휴가, 육아휴직 사례 만드는 과정에서 조직 운영 변화, 성공적으로 출산휴가, 육아휴직 후 복귀 사례 발굴, 홍보

○ ‘아빠의 달 인센티브’ 홍보 및 남성 육아휴직 사례 발굴
– ‘아빠의 달 인센티브’ 제도 홍보
– 남성 육아휴직을 조롱거리로 만드는 문화 있어서 육아휴직이 남성에게 자부심이 될 수 있도록 남성 육아휴직의 긍정적 사례를 발굴, 확산

○ 비정규직 출산휴가, 육아휴직 이용 홍보 및 사례 발굴
– 비정규직 출산휴가, 육아휴직 이용에 대한 홍보, 비정규직 출산휴가, 육아휴직 사용시 사업주에 대한 고용안정지원금 부여 제도 홍보

다. 육아휴직 소득감소분 보완책

육아휴직 이용의 가장 어려움에 대해 경제적 소득 감소 문제로 제시되었으며 남성이 여성에 이어 두 번째 육아휴직을 사용하는 경우 '아빠의 달' 인센티브가 3개월 동안 주어지지만 가구 소득 감소 효과가 완전히 해소되지는 않는다. 육아휴직에 따라 감소하는 가구소득을 보완하기 위해 소득 감소분에 대한 생활비 저금리 대출 지원제도 실시를 고려해볼 수 있다. 서초구의 경우 아빠육아휴직 장려금을 별도 지원하고 있지만 장려금 지원에 따른 재정 감당을 결정하기는 쉽지 않다. 대신 금융기관과 연계해서 저금리 대출 지원 사업을 하는 경우 제한적이나마 육아휴직 이용자들이 소득 감소에 대응할 수 있는 대안을 제시할 수 있다.

[표 Ⅵ-6] 육아휴직 소득감소분 저금리 대출 지원

유형	내용
도입배경	– 육아휴직 이용자의 경제적 소득 감소에 대한 대안 제시
운영방법	– 금융기관와 연계해서 육아휴직 소득감소분 생활비 대출 상품 조성 – 육아휴직자가 금융기관을 통해 소득감소분에 대한 대출 신청 – 이자의 1~2%를 지원

라. 일·생활 균형 지역 커뮤니티 육성

1) 남성 육아 참여 활성화를 위한 자조모임 육성

남성 육아 참여 활성화를 위한 자조 모임 육성을 통해 지역 내에 남성들의 육아 참여 문화를 확산할 필요가 있다. 최근 젊은 아버지들의 경우 육아 참여에 대해 적극적 관심을 가지고 있는 경우가 많지만 남성들의 육아 참여에 대한 사회적 인식은 아직 충분히 성숙되어 있지 않고 관련된 프로그램도 부족하다. 고용노동부에서는 아빠육아지원 정보 웹페이지(아빠넷)을 운영하고 있고 보건복지부에서는 "100인의 아빠단"을 운영하여 아빠들끼리 육아에 대한 고민과 노하우를 나눌 수 있도록 운영하고 있다. 도 차원에서도 육아에 관심있는 남성들 조직을 구성하여 운영하면 남성들의 성평등 의식 확산에 기여할 뿐 아니라 일·가정 양립에 남성들의 적극적 참여를

이끌어 낼 수 있는 계기로 작용할 수 있다.

[표 Ⅵ-7] 남성 육아 참여 활성화를 위한 자조모임 구성(안)

필요성	– 남성들의 육아 참여 문화를 활성화하고 육아 참여에 있어서 남성들의 고민과 노하우를 나눌 수 있도록 육성
운영 방법	– 아빠 육아참여 자조모임 명칭을 별도로 정하고 참여를 희망하는 참가자 모집하여 구성 (1기 당 30 ~ 50명)
사업 내용	– 선언식 – 주제별 정기 모임 & 교육 – 그룹별 활동 – 자녀와 함께 하는 프로그램 등

2) 일하는 여성 육아 및 경력지속 자조모임 육성

일하는 여성들은 일과 가정 양립의 어려움을 가장 힘겹게 직면할 가능성이 높은 계층이다. 우리사회의 제도와 문화는 여전히 자녀 양육의 부담을 여성에게 지우고 있지만 직장 여건은 아직 일 중심적이고, 노동자의 돌봄 권리에 대한 수용성은 낮은 상황이다. 자녀를 양육하는 과정에서도 일하는 엄마이기 때문에 겪는 정보 소외, 자녀 돌봄 지원의 제한 등으로 갈등하고 있으며, 직장 생활에서는 경력단절의 가능성을 안고 지낼 가능성이 높다.

지역 커뮤니티 육성 사업은 시민들이 문제를 공유하고, 문제를 해결해 나갈 수 있는 공동체의 힘을 키우고, 지역 안에서 작게나마 대안을 만들어나갈 수 있는 가능성을 확대하는 차원에서 중요하다. 일하는 여성들의 경우도 지역 커뮤니티 형성 지원이 육아, 경력지속과 관련한 정보를 공유하고, 대안을 만들어갈 가능성을 조금이라도 확대할 수 있을 것으로 기대된다.

[표 Ⅵ-8] 일하는 여성 육아 및 경력지속 자조모임 구성(안)

필요성	– 일하는 여성들이 육아 및 경력지속과 관련한 어려움을 나누고 공동체적 협력을 통해 대응방안을 모색할 수 있도록 모임 육성 지원
운영 방법	– 일하는 여성들이 지역에서 그룹을 이루어서 활동 주제를 가지고 지원 신청 – 활동 그룹에 대한 심사를 통해 활동비 지원

마. 일·생활 균형 제도 이용 고충상담 기능 강화

출산휴가·육아휴직 제도가 법적으로 보장되어 있어도 문제는 현실에서는 사용하기가 쉽지 않다는 점이다. 이 외에도 조사 결과에서는 임신기 근로시간 단축제도에 대해 61.2%가, 육아기 근로시간 단축제도 역시 70.9%가 사용이 어렵다고 응답했으며, 임산부 태아검진 시간에 대해서도 22.5%는 사용이 어렵다고 답했다. 시차출근제와 같은 유연근무제도가 확산되고 있지만 기업 현장에서는 사용이 어렵거나, 일·생활 균형 제도 사용에 대해 불이익이 주어지기도 한다.

이와 같은 일·생활 균형 제도 이용의 어려움을 상담을 얻을 수 있는 방법은 제한적이고 관리·감독 역시 한계가 있다. 서울시의 경우 직장맘 지원센터를 통해 일·생활 균형 제도 이용에 대한 고충 상담 서비스는 전문적으로 지원하고 있다. 우리 지역의 여건상 직장맘 지원센터와 같은 별도 센터를 설치하기가 쉽지 않은 점을 고려해서, 대신 고용노동부가 지역에 지정하여 운영하는 고용평등상담실의 인력 지원을 확대하고 활동에 대한 홍보를 강화할 필요가 있다.

충청북도의 경우 “한국노동조합총연맹 충청북도 지역본부”에서 위탁을 받아서 고용평등상담실을 운영하고 있는데, 1명의 인력이 상담을 담당하고 있다. 다른 지역의 경우 여성노동단체가 사업을 위탁운영하는 경우가 많은데 충북의 경우 여성 노동 관련 시민단체가 조직되어 있지 않아서 한국노총이 사업을 운영하고 있음에 따라 고용평등상담실 운영에 대한 홍보가 제한적인 측면이 있다. 고용평등 상담실의 기능을 보강하고 홍보를 강화하여 고용평등 상담실이 일·생활 균형 제도 이용 관련 고충상담 창구 역할을 하도록 할 필요가 있다.

바. 기업 규모, 업종 특성 고려한 일·생활 균형 향상 컨설팅

기업 규모, 업종 특성을 고려한 기업 대상 일·생활 균형 제도 도입과 운영을 위한 컨설팅이 필요하다. 도내 기업체의 고용 여건 향상이 도민의 삶의 질에 매우 중요한 사항이지만 이를 위해 도 차원에서 추진하는 사업은 제한적이기 때문에 컨설팅 지원 사업 등을 통해 이런 부분은 보완할 수 있다. 앞의 분석에서 제시된 바와 같이 소규모 기업일수록 일·생활 균형 제도 도입 및 운영에 어려움을 격고 있으며, 소규모 기업일수록 조직문화에 있어서도 권위적인 경향이 있어서 제도의 활용도를

높이고 조직문화를 개선하기 위한 사업이 추진된다면 중소기업의 일·생활 균형 제도 이용 여건이 향상 될 수 있을 것으로 기대된다. 기업 규모에 따라 일·생활 균형 제도 도입의 내용과 전략이 달라질 수 있어서 기업의 특성을 고려할 필요가 있고 특히 소규모 기업의 경우 제도 활용에 적극적이지 않기 때문에 사업 대상을 발굴하면서 컨설팅 지원을 적극적으로 확대할 필요가 있다.

일·생활 균형 제도는 업종 특성, 직무의 특성에 따라서도 적용하는 전략에 차이가 있을 수 있다. 제조업 생산직과 서비스 판매직은 유연근무제도에 대한 수요와 도입 방식이 다를 수 있고, 마차가지로 제조업 생산직에서 임신한 근로자를 배려하기 위한 직장 가이드라인, 출산휴가, 육아휴직에 따른 인사 운영 전략과 사무직에서의 전략이 다를 수 있다. 이런 특성별 모델이 다양해질수록 제도 수용과 조직문화 개선이 현실화 될 수 있으며 지역의 인력과 기관을 통해 이런 노하우를 축적하는 것이 필요하다.

노사발전재단의 일터혁신 컨설팅, 한국건강가정진흥원의 가족친화인증기업 사전/사후 컨설팅 사업이 있지만 전국을 단위로 하고 있어서 사업 총량이 많지 않으며 기업들이 자발적으로 신청하여 컨설팅을 진행하고 있어서 충북지역 신청사례가 많지 않다.

이 사업은 일·생활 균형(일·가족 양립 지원)센터가 설치되면 센터를 통해 추진될 수 있을 것으로 본다. 지역 기반의 컨설팅은 현장 밀착형으로 기업의 사례를 관리하면서 추진할 수 있다는 장점이 있다.

[표 Ⅵ-9] 기업 규모, 업종 특성 고려한 일·생활 균형 향상 컨설팅(안)

유형	내용
일·생활 균형 제도 도입·운영 컨설팅	– 기업의 기존 제도 운영 실태 점검 – 신규 제도 도입 운영 방안 컨설팅 – 기업에 필요한 일·생활 균형 자원 연계 – 관리자 대상 인식 개선 교육
조직문화 개선	– 기업의 조직문화 실태를 진단·분석 – 기업 구성원들과 집단워크숍을 통해 조직문화 개선 방향을 도출 – 조직문화 개선을 위한 내부 규칙 및 지원방안 컨설팅
사후관리	– 기존 컨설팅 기업에 대한 사후관리를 통해 제도 정착과정, 조직문화 개선 과정을 모니터링하고 추가 컨설팅을 지원

사. 산단형 공동직장 어린이집 확대 지원

우리 지역의 특성상 다수의 산업단지가 다수 형성되어 있는 점을 고려하여 산단형 공동직장 어린이집을 개설을 확대함으로써 노동자들의 일과 생활의 균형을 지원할 수 있다. 산단형 어린이집의 경우 부지를 확보하는 것이 가장 큰 과제이므로 도 차원에서 시군과 협의하여 산단형 어린이집 개소를 위한 공간을 발굴하고, 여러 주체간의 갈등을 조율하는 역할을 할 필요가 있다. 산단형 공동직장 어린이집 설치를 위한 수요조사를 실시하고 산업단지 특성에 맞는 어린이집이 설치되도록 조율할 필요가 있다.

산업단지형 어립이집의 경우 고용노동부로부터 최대 20억원의 시설전환·건립·매입비를 지원받을 수 있다. 오창 산업단지에 2019년 개소 준비 중인 어린이집의 사례를 보면 여성 노동자들이 직장어린이집 설치를 지속적으로 요구해왔으나 부지매입비를 충당하지 못해 추진에 어려움이 있었지만, 청주시가 부지를 무상 제공하기로 결정한 것이 어린이집 설치로 이어지는데 크게 기여했다. 고용노동부에서 지원받을 수 있는 자원의 규모가 적지 않기 때문에 도가 산업단지 어린이집 수요를 파악하고 시·군과 협의하여 조정의 역할을 한다면 산업단지 공동직장 어린이집 설치를 통해 산업단지에 근무하는 노동자들이 일·가정 양립을 위한 기반 조성을 강화할 수 있을 것이다.

[표 Ⅵ-10] 고용노동부 직장어린이집 시설 지원 비용

<table>
<tr><th colspan="2">구분</th><th>설치형태</th><th>지원금종류</th><th>지원한도</th><th>지원기준 및 비율</th></tr>
<tr><td rowspan="8">무상지원</td><td rowspan="2">대규모기업</td><td>단독</td><td rowspan="2">시설전환비</td><td>3억원</td><td rowspan="2">소요비용의 60%
소요비용의 80%*</td></tr>
<tr><td>공동</td><td>6억원</td></tr>
<tr><td rowspan="6">우선기업
대상기업</td><td>단독</td><td rowspan="2">시설전환비</td><td>4억원</td><td rowspan="5">소요비용의 90%
(시설매입비: 40%)</td></tr>
<tr><td>공동</td><td>8억원</td></tr>
<tr><td>컨소시엄형</td><td rowspan="2">시설전환비
시설건립비
시설매입비</td><td>10억원</td></tr>
<tr><td>산업단지형</td><td>20억원</td></tr>
<tr><td>공통</td><td>시설개보수비</td><td>1억원</td></tr>
</table>

구분		설치형태	지원금종류	지원한도	지원기준 및 비율
	대규모 기업	공통	교재교구비 (교체비 3천만원)	5천만원	소요비용의 60% 소요비용의 80%*
	우선지원 대상기업			7천만원	소요비용의 90%

* 영아전담어린이집 또는 장애아전담어린이집의 경우에 한함
** 인가일 또는 시설개보수비 지원일로부터 5년 경과시마다 소요비용의 90%, 최대 1억원 무상지원 가능
※ 단독, 공동, 중소기업 컨소시엄형 직장어린이집 : 무상지원과 융자를 병행하여 최대 10억원 지원 가능
※ 산업단지형 공동직장어린이집 : 무상지원과 융자를 병행하여 최대 22억원 지원 가능
자료: 근로복지공단 홈페이지 https://www.kcomwel.or.kr/escac/sytm/inst/supp/targ.jsp

아. 가족친화인증기업 확산 및 내실화 지원

가족친화인증기업이 확대됨에 따라 이제는 신규 가족친화 인증기업을 확대하는 것 만큼이나 가족친화인증기업이 내실 있게 운영되는 것이 중요한 과제이다. 가족친화인증기업은 일·생활 균형제도를 도입하고 조직문화를 개선할 수 있는 동기를 제공한다는 점에서 가족친화인증기업의 확대 및 내실화는 기업의 가족친화 경영을 확산하는 주요 정책이다. 도내 가족친화인증기업은 2013년 8개에서 2017년 189개로 4년 만에 181개소가 증가하여 단기간 동안 큰 폭으로 확대되었다. 도내 가족친화 인증기업의 내실 있는 가족친화 경영을 위해 〈충청북도 가족친화기업 포럼 운영〉 및 〈가족친화 인증기업 우수사례 발굴 및 포상〉 사업을 제안한다.

○ 충청북도 가족친화기업 포럼 운영
- 사업배경: 가족친화인증기업이 189개에 달하고 있어서 이들 기업이 가족친화 경영을 내실 있게 할 수 있도록 정보를 제공하고 동기를 부여하는 사업을 추진할 필요가 있음
- 사업내용: 가족친화인증기업이 상호 교류를 통해 일·생활 균형 제도 운영 및 조직문화 개선의 고충을 공유하고, 타사의 일·생활 균형 사례를 통해 상호 학습의 기회를 갖도록 함 (연 2회 운영)

※ 한국건강진흥원이 전국 가족친화인증기업 대상으로 운영하는 가족친화포럼이 있지만 전국 가족친화인증기업이 2,802개에 달하고 있어서 전국단위 수준에

서는 실질적인 네트워크와 교류가 어려움. 대신 지역의 가족친화기업 포럼을 통해 가족친화 경영에 대하 관심을 환기시킴으로써 전국단위의 네트워크에 참여하고자 하는 도내 기업 역시 증가할 수 있음

○ 가족친화 인증기업 우수사례 발굴 및 포상
- 사업배경: 가족친화인증기업의 내실 있는 운영을 위한 동기를 부여하고 좋은 사례를 발굴하여 홍보함으로써 해당 기업에는 기업에 대한 홍보 효과를 발생시키고 다른 기업에는 참고할 수 있는 사례를 제공할 필요
- 사업내용: 도내 가족친화인증기업 가운데 가족친화경영을 통해 긍정적 변화를 창출하고 있는 사례를 발굴하고 해당 기업을 대상으로 포상금을 제공함

○ 가족친화인증기업 운영 실태조사
- 사업배경: 가족친화인증기업 가운데 인증 자체를 목적으로 하고 실질적으로는 가족친화경영을 위한 여러 제도를 제대로 도입·운영하고 있지 않거나 의지는 있지만 제도를 도입해서 운영하는 방법을 잘 모르는 경우들이 있음. 도내 약 200개에 달하는 가족친화인증기업의 운영 현황을 파악할 필요가 있음
- 사업내용: 가족친화인증기업 대상 일·생활 균형제도 도입, 조직문화 수준 등에 대한 실태조사

참고문헌

고보혜·김영신(2016), 광주지역 일·가정 양립을 위한 지원정책 연구, 광주여성재단

고용노동부(2018. 5. 31.), 보도자료 “직장어린이집 설치의무를 다하지 않거나 실태조사에 응하지 않은 사업장 101개소 공개”

고용노동부, 2018. 5. “개정 근로기준법 설명자료”

관계부처 합동(2017. 12. 27.), 「현장의 목소리를 담은 여성 일자리 대책」

국민일보 2018. 3. 27. ‘서초구, 전국 첫 ‘아빠 육아휴직 수당’… 월 30만원 지급“

김경희(2009), “신자유주의와 국가페미니즘”, 『진보평론』, 통권 제40호, pp. 14-32.

김송이·김한나(2017), 「서울시 국공립 어린이집 확충 성과 분석 및 미래 전략 방안 마련」, 서울시 여성가족재단

김영옥·이승현·이선행(2016), “일·가정 양립 실태조사(2016년)”, 고용노동부

김진욱·권진(2015), “아버지들의 육아휴직 경험에 관한 질적연구”, 『한국사회정책』 제22권 제3호, 265-302쪽.

문화체육관광부(2017), 『국민여가활동조사』 통계정보보고서

손영미·박정열·김가영(2006), “일과 삶의 균형 정책의 도입에 관한 연구”, 한국행정학회 학술대회 발표 논문집, 987-1000.

신경아(2001), “노동시장과 모성, 가족의 문제: 남성 중심적 노동자 모델을 넘어서”, 『경제와 사회』, 통권 51호(2001년 가을호), pp. 97-122.

_____(2010), “저출산대책의 쟁점과 딜레마 - 여성 없는 여성정책”, 한국여성연구소(편), 『페미니즘연구』 제10권 1호: 89-122.

여성가족부(2017), 「2017년 제1차 양성평등정책기본계획 시행계획」

유정미(2017), 「충북산업구조와 여성 고용의 특성」, 충북여성재단

이명우·홍윤미·윤기웅(2016), 여가활동이 국민행복에 미치는 영향 - 여가만족의 매개효과를 중심으로, 『문화정책논총』, 제30집 2호, 266-289쪽.

장수정(2007), “일과 가족생활의 균형에 대한 쟁점들: 성(gender)과 다양성에 기초한 정책생산을 위한 제언”, 『사회복지정책』, Vol. 30, pp. 219-238.

장혜경 외(2007), 일·가족 양립 정책의 활성화 방안 연구, 경제인문사회연구회 협동연구총서, 한국보건사회연구원

저출산고령사회위원회(2018. 7. 5.), 「일하며 아이키우기 행복한 나라를 위한 핵심과제」

조경욱·정유리(2015), 전라북도 일·가정양립지원 실태 및 활성화 방안, 전북연구원

한병철(2012), 김태환(역) 『피로사회』, 문학과 지성사.

Fraser, Nancy(1994), After the Family Wage: Gender Equity and the Welfare State, *Political Theory*, Vol. 22, No. 4, pp. 591-618.부록 1. 충북 가족친화인증기업·기관 인센티브

부록 1. 설문조사 질문지

충북 일·생활 균형 실태 및 정책 수요조사

ID				

안녕하십니까?
(재)충북여성재단은 성평등정책 연구 및 교육사업을 주요 업무로 하는 충청북도 출연기관입니다. 저희 재단에서 충북지역 일·생활 균형 활성화를 위해 「충북 일·생활 균형 현황 및 지원방안」 연구를 진행하고 있습니다. 조사를 통해 충북의 일·생활 균형 실태 및 도민의 정책수요를 파악하고자 하오니 협조를 부탁드립니다.

본 설문지의 응답 내용은 연구 목적으로만 사용되며, 통계법 제33조의 규정에 따라 철저하게 비밀이 보장됩니다. 조사에 협조해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2018. 5.

조사주관기관 : (재)충북여성재단 정책연구팀 연구위원 유정미 (043-285-2613) yoojm@cbwf.re.kr
조사대행기관 : 대전리서치센터 (042-538-5970)

응답자 선정 질문

SQ1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?
① 남성 ② 여성

SQ2. 귀하의 나이는 올해 만 몇 세입니까? 만 ( )세 **☞만20세 미만 만60세 이상 조사 중단**

SQ3. 귀하는 사업체에 고용되어 임금을 받는 임금 노동자입니까?
① 예 ② 아니오 **☞ 조사 중단** ※ 자영업자, 농업경영자는 임금 노동자가 아님

SQ4. 귀하는 최근 3개월 주당 평균 몇 시간 일했습니까? 주당 ( )시간 **☞ 주 35시간 미만 조사 중단**

SQ5. 귀하가 소속한 사업체의 종사자 수 규모는 어떻게 되십니까?
① 종사자 수 5인 미만 **☞ 조사 중단** ② 종사자 수 5 ~ 30인 미만
③ 종사자 수 30 ~100인 미만 ④ 종사자 수 100인 이상

SQ6. 귀하가 직장에 고용된 형태는 무엇입니까?
① 정규직 ② 계약직(임시직) ③ 일용직 **☞ 조사 중단**

SQ7. 귀하의 거주지는 어떻게 되십니까?
① 청주시 ② 충주시 ③ 제천시 ④ 괴산군 ⑤ 단양군
⑥ 보은군 ⑦ 옥천군 ⑧ 영동군 ⑨ 음성군 ⑩ 진천군
⑪ 증평군

☞ 충북도민이 아닌 경우 조사 중단

A, 직장에서 일하는 시간

A1. 귀하의 평균 출근시간과 퇴근시간은 어떻게 되십니까?

구분	근무시간		
평일	( )시 ~ ( )시		□ 해당없음
토요일	( )시 ~ ( )시		□ 해당없음
일요일	( )시 ~ ( )시		□ 해당없음

A2. 귀하는 1주당 평균 몇 회 초과근무(연장근무)를 하며 평균 초과근무(연장근무)시간은 어떻게 됩니까?

주당 평균 ____ 회 주당 평균 _____ 시간

A2-1. 귀하가 직장에서 초과근무(연장근무)를 하는 가장 주요한 이유는 무엇입니까?

① 초과근무(연장근무) 안함 ② 업무량이 많아서

③ 업무 특성상 근무시간 외에 해야 하는 일이 있어서

④ 초과근무(연장근무) 수당을 확보하기 위해서

⑤ 상사(동료)들이 일하는데 먼저 가기 불편해서

⑥ 습관적으로 초과근무(연장근무)하는 하는 경향 때문에

⑦ 기타_____

A3. 귀하는 한 달에 평균 몇 회 주말(토요일 또는 일요일) 출근을 합니까? 한달 _____ 회

A4. 귀하가 공휴일 외에 사용할 수 있는 연차휴가는 총 몇 일입니까? 연간 _____ 일

A5. 귀하는 월 몇 회 직장 동료 또는 직장 일 관계로 회식이 있습니까? 월 _____ 회

※ 다음은 법정 근로시간에 관한 질문입니다.

A6. 귀하는 주당 법정 근로시간을 52시간 이하로 축소하는 정부의 새로운 정책을 알고 있습니까? (2018년 7월 1일부터 시행)

① 예 ☞ A6-1 이동 ② 아니오 ☞ A7 이동

※ 주당 52시간 근로시간 단축은 1일 8시간의 평일 근로(주당 40시간)외에 평일 연장근로, 휴일 근로시간이 주당 총 12시간을 초과하지 않도록 하는 정책

A6-1. 귀하의 사업장은 근로시간을 단축하는 정부 정책으로 어떤 영향이 있습니까?

① 초과근무(연장근무)를 줄이는 정책이 추진(될 것임)

② 본래 주당 52시간 미만 일했기 때문에 영향이 없음

③ 적용 특례업종으로 당장은 영향이 없음

④ 종사자 수 300인 미만 사업장으로 당장은 영향이 없음

⑤ 잘 모르겠음

A7. 주당 법정 근로시간을 52시간 이하로 축소하기로 한 정부의 정책에 대한 귀하의 의견은 어떻습니까?

① 매우 부정적이다 ② 부정적인 편이다 ③ 긍정적인 편이다 ④ 매우 긍정적이다

B. 직장의 일·생활균형 문화

B1. 일과 생활의 균형 여건과 관련한 다음 문항에 대한 동의 수준을 표시해 주시기 바랍니다.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 연차 휴가를 자유롭게 사용할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 대부분 정시 퇴근을 한다.	①	②	③	④	⑤
3) 나는 주말에 출근하는 일이 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 필요하면 출근과 퇴근 시간을 유연하게 조정할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 나는 개인적인 볼 일이 생기는 경우 외출이나 조퇴를 사용할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 나는 근무시간이 불규칙해서 일정 계획을 세우기 어렵다.	①	②	③	④	⑤
7) 나는 퇴근 후 회식에 참여해야 하는 경우가 자주 있다.	①	②	③	④	⑤
8) 나는 상사가 퇴근하지 않으면 일이 끝나도 퇴근하기 눈치 보인다.	①	②	③	④	⑤
9) 내가(또는 여직원이) 임신을 한다면 직장에서 좋아하지 않을 것 같다.	①	②	③	④	⑤
10) 나는 직장일로 인한 정신적 스트레스가 많이 있다.	①	②	③	④	⑤
11) 나는 직장일로 인한 육체적 피로가 많이 있다.	①	②	③	④	⑤
12) 나는 갑작스러운 초과근무나 회식이 가끔 있는 편이다.	①	②	③	④	⑤

B2. 다음 항목들 가운데 귀하가 일과 생활의 균형을 유지하는데 가장 어려움이 되는 요소는 무엇입니까?

① 일하는 시간이 긴 것 (장시간 근로, 초과근무, 잔업, 휴일근무 등)

② 일하는 시간의 경직된 것 (휴가 사용 어려움, 출퇴근 시간 변경 어려움, 외출/조퇴 사용 어려움)

③ 일하는 시간이 고정되어 있지 않은 것 (불규칙한 근무시간 등)

④ 야간이나 새벽에 일을 하는 것

⑤ 일로 인한 육체적·정신적 피로

⑥ 일과 관련된 회식이나 접대

⑦ 퇴근 후 · 휴일에 상사의 업무 연락

⑧ 어려움 없음

⑨ 기타 _____

C. 직장의 일생활균형 제도 이용

C1. 다음은 근로기준법에 따라 노동자의 일과 가정생활 양립을 위해 보장하고 있는 제도입니다. 귀하의 사업장은 다음의 제도를 사용할 수 있는 여건이 어떤지요? **※ 제도 설명 박스 참고**

	사용이 매우 어렵다	사용이 어려운 편이다	사용이 어렵지 않은 편이다	사용을 장려한다	해당없음
1) 여직원의 출산휴가	①	②	③	④	⑤
2) 남직원의 배우자 출산휴가	①	②	③	④	⑤
3) 여직원의 육아휴직	①	②	③	④	⑤
4) 남직원의 육아휴직	①	②	③	④	⑤
5) 임산부 태아 검진시간	①	②	③	④	⑤
6) 임신기 근로시간 단축제	①	②	③	④	⑤
7) 육아기 근로시간 단축제	①	②	③	④	⑤
8) 가족돌봄휴직제도	①	②	③	④	⑤
9) 출산육아 휴직자 대체인력 채용	①	②	③	④	⑤
10) 유연근무제	①	②	③	④	⑤

○ **여성근로자 출산휴가**: 임신 중인 여성에게 출산 전과 출산 후 90일의 출산 전후 휴가를 주어야 함 [근로기준법 제74조1항]
○ **배우자 출산휴가**: 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 5일의 범위에서 3일 이상 휴가를 주어야 하며 최초 3일은 유급으로 함 [남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제18조의 2]
○ **육아휴직제도**: 근로자가 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위해 휴직을 신청하는 경우 이를 허용해야 함(휴직기간 1년 이내)[남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제18조의 2]
○ **임산부 태아 검진시간**: 임신한 여성근로자가 임산부 정기검진을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용해 주어야 함 [근로기준법 제74조의 2]
○ **임신기 근로시간 단축제도**: 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 하며, 이로 인해 임금을 삭감해서는 안됨 [근로기준법 제74조2항]
○ **육아기 근로시간 단축제**: 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용해야 함 [남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조의 2]
○ **가족돌봄휴직제도**: 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직을 신청하는 경우 이를 허용해야 함 [남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제22조의 2]
○ **대체인력 활용**: 출산휴가 및 육아휴직으로 인한 근로자의 업무를 대체할 수 있는 인력의 채용
○ **유연근무제**: 시차출근제, 집약근무제, 재택근무제 등 근무시간과 근무장소를 유연하게 운용하는 제도

C2. 다음 제도가 귀하의 사업장에 도입되어 있는지요? 해당 제도가 근로자의 일과 생활의 균형을 위해 얼마나 중요하다고 보는지요? 중요하다고 느끼는 정도에 표시해 주시기 바랍니다. **※제도 설명 박스 참고**

제도	도입여부		중요도					
			전혀 중요하지 않음	→ → → → → → → → →				매우 중요함
1) 시차출근제도	①도입	②미도입	⓪	①	②	③	④	⑤
2) 재택근무제도	①도입	②미도입	⓪	①	②	③	④	⑤
3) 집약근무제도	①도입	②미도입	⓪	①	②	③	④	⑤
4) 시간선택제 전환제도	①도입	②미도입	⓪	①	②	③	④	⑤
5) 스마트워크센터 근무	①도입	②미도입	⓪	①	②	③	④	⑤
6) 가정의 날	①도입	②미도입	⓪	①	②	③	④	⑤
7) 직장 어린이집	①도입	②미도입	⓪	①	②	③	④	⑤
8) 가족캠프 등 가족참여 프로그램	①도입	②미도입	⓪	①	②	③	④	⑤

○ **시차출근제도**: 1일 8시간 근무체제는 유지하되 출퇴근 시간을 자율적으로 조정하여 운영할 수 있게 하는 제도
○ **재택근무제도**: 사무실이 아닌 자택에서 근무할 수 있는 제도
○ **집약근무제도**: 하루 8시간에 구애받지 않고 주3.5~4일 동안 근무시간을 집중해서 일을 하는 제도이며 1일 최대 근무시간은 12시간임
○ **시간선택제 전환제도**: 주40시간 보다 짧은 시간 근무할 수 있도록 전환할 수 있는 제도
○ **스마트워크센터 근무**: 자택 인근 스마트워크센터 등 작업이 가능한 별도의 사무실 공간에서 일을 하는 제도
○ **가정의 날**: 주1회 이상 초과근무 없는 날을 운영하는 제도
○ **직장어린이집**: 근로자의 취업과 육아를 지원하기 위해 사업주가 직장에 설치한 어린이집

D. 육아휴직 제도 이용

D1. 귀하는 육아휴직을 사용한 적이 있습니까? (남녀 모두 응답)

① 있음 ☛ **D1-1로 이동** ② 없음 ☛ **D1-3로 이동**

D1-1. **[D1의 ① 응답자]** 귀하가 육아휴직을 마지막으로 사용한 해는 언제입니까? _____세

D1-2. **[D1의 ① 응답자]** 귀하가 육아휴직을 결정할 때 가장 고민스러웠던 점은 무엇이었습니까?

(1순위:) (2순위:)

① 임금감소로 인한 경제적 문제
② 업무 대체가 어려운 점
③ 동료에 대한 업무 부담 가중
④ 경력산정 및 근무평정에서의 불이익
⑤ 복직 후 기존 업무나 근무지로 복귀 어려움
⑥ 복직 후 적응문제
⑦ 육아휴직 사용에 대한 직장 내 부정적 분위기
⑧ 조직 내 정보로부터의 소외
⑨ 어려움 없음
⑩ 기타_____

D1-3. **[D1의 ② 응답자]** 귀하가 육아휴직을 결정해야 하는 상황이라면 가장 고민스러운 점은 무엇입니까? (남녀 모두 응답) **(1순위:) (2순위:)**

① 임금감소로 인한 경제적 문제 ② 업무 대체가 어려운 점
③ 동료에 대한 업무 부담 가중 ④ 경력산정 및 근무평정에서의 불이익
⑤ 복직 후 기존 업무나 근무지로 복귀 어려움 ⑥ 복직 후 적응문제
⑦ 육아휴직 사용에 대한 직장 내 부정적 분위기 ⑧ 조직 내 정보로부터의 소외
⑨ 어려움 없음 ⑩ 기타_____

D2. 남성 육아휴직 사용 활성화에 대한 귀하의 의견은 어떻습니까?

① 매우 부정적이다 **☞ D2-1로 이동** ② 부정적인 편이다 **☞ D2-1로 이동**
③ 긍정적인 편이다 **☞ D2-2로 이동** ④ 매우 긍정적이다 **☞ D2-2로 이동**

D2-1. **[D2 ①, ②응답자]** 귀하가 남성 육아휴직에 대해 부정적으로 생각하는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

① 자녀는 엄마가 양육하는 것이 바람직함 ② 직장생활의 업무 공백 발생
③ 가구 소득이 감소하기 때문 ④ 근무평점, 업무배치 불이익
⑤ 남성 육아휴직 사용에 대한 부정적 시선 ⑥ 기타_____

D2-2. **[D2 ③, ④응답자]** 귀하가 남성 육아휴직에 대해서 긍정적으로 생각하는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

① 자녀와의 애착관계를 강화 ② 아내와 육아를 분담
③ 아내의 직장생활 지속을 도울 수 있음 ④ 직장 내 육아휴직 사용 문화 정착
⑤ 휴식의 기회로 활용 ⑥ 기타 _____

D3. 귀하의 자녀 수와 막내 자녀의 나이는 어떻게 되는지요?

자녀수 : _____ 명 , 막내자녀 나이 : 만 _____ 세

D4. **[자녀가 있는 경우 응답]** 귀하는 향후 자녀를 추가로 가질 계획이 있는지요?

① 예 **☞ D4-1로 이동** ② 아니오

D4-1. 귀하가 향후 더 낳고 싶은 자녀 수는 몇 명인지요? _____ 명

D5. **[자녀가 없는 경우 응답]** 귀하는 향후 자녀를 낳을 의향이 있는지요?

① 예 **☞ D5-1로 이동** ② 아니오 **☞ D5-2로 이동**

D5-1. **[D5의 ① 응답자]** 귀하가 희망하는 자녀 수는 몇 명인지요? _____ 명

D5-2. **[D5의 ② 응답자]** 귀하가 자녀를 낳고 싶지 않은 주요한 이유는 무엇인지요?

_____

E. 돌봄이 필요한 가족 구성원이 있는 경우(만12세 이하 유아/아동 또는 편찮으신 부모님 등)

E1. 귀 가구에 동거하는 가족 구성원 가운데 만12세 이하 유아/아동, 몸이 아픈 가족, 장애 가족 등 돌봄이 필요한 대상이 있는지요?
해당 대상자의 유형(ⓐ), 만 나이(ⓑ), 돌봄이 필요한 이유 (ⓒ), 주로 돌보는 방법(ⓓ), 대상 가구원을 돌보는데 어려움을 느끼는 정도(ⓔ)를 적어주시기 바랍니다. (해당 대상이 있는 경우에만 응답 바랍니다.)

	ⓐ 대상	ⓑ 만 나이	ⓒ 돌봄이 필요한 이유	ⓓ 주로 돌보는 방법	ⓔ 어려움을 느끼는 정도				
					전혀 어렵지 않다	어렵지 않다	보통이다	어렵다	매우 어렵다
1					①	②	③	④	⑤
2					①	②	③	④	⑤
3					①	②	③	④	⑤
4					①	②	③	④	⑤
5					①	②	③	④	⑤
6					①	②	③	④	⑤
7					①	②	③	④	⑤
8					①	②	③	④	⑤

[ⓐ 대상]
① 자녀 ② 배우자 ③ 부모님(배우자 부모님) ④ 형제·자매 ⑤ 기타

[ⓒ 돌봄이 필요한 이유]
① 미취학 ② 초등학생 ③ 몸이 아픔 ④ 장애가 있음 ⑤ 기타

[ⓓ 주로 돌보는 방법]
① 배우자가 직접 돌봄
② 조부모 또는 친인척
③ 개인돌봄지원서비스 이용(친인척, 아이돌봄서비스, 베이비시터, 간병인, 가사도우미 등)
④ 유치원, 어린이집, 공동육아나눔터
⑤ 방과후 학교, 지역아동센터, 공부방
⑥ 주간/단기 보호시설, 장기 요양시설
⑦ 학원
⑧ 과외 혹은 학습지 방문 교육
⑨ 병원 및 요양병원
⑩ 본인이 일터에서 직접 돌봄
⑪ 특별히 돌보는 사람이 없음
⑫ 기타_____

F. 일·생활 균형 현황 실태

F1. 귀하의 하루 일과에 대한 시간 비중을 직장일, 가사일 및 가족돌봄, 여가생활 및 자기계발 3 가지로 구분해 본다면 각각은 현재 어느 정도 비중을 차지합니까? 또 각각을 본인이 추구하는 방향의 비중으로 조정한다면 어떻습니까? (전체를 100으로 각 항목의 비중을 적어주세요.)

	본인의 현재 비중	본인이 추구하는 비중
직장(경제활동)일(일과 연관된 회식포함)	%	%
가사일 및 가족돌봄	%	%
여가생활 및 자기계발	%	%
합계	100%	100%

F2. 다음은 귀하의 일, 가정생활, 여가생활의 관계에 관한 질문입니다. 귀하가 동의하는 정도를 표시해 주시기 바랍니다.

내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 가족과 함께 하는 시간이 절대적으로 부족하다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 가족 구성원으로서 역할을 충분히 하고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3) 가족들과 감정적 유대관계를 잘 형성하고 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 여가 시간이 절대적으로 부족하다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
5) 지속적으로 유지하는 취미 생활이 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 취미 생활을 하고 싶지만 시간이 없다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
7) 자기계발을 위한 시간이 절대적으로 부족하다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
8) 경력개발을 위해 뭔가를 더 배울 필요가 있다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
9) 직장일에 시간을 더 쓸 필요가 있다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
10) 가족, 여가, 학습 등 때문에 직장 일을 소홀히 하고 있다고 느끼는 때가 있다.	①	②	③	④	⑤
11) 직장 동료들과 유대관계를 형성할 시간이 부족하다.	①	②	③	④	⑤

F3. 귀하가 직장을 선택한다면 다음 두 가지 조건 중에서 더 우선순위를 두는 조건은 무엇입니까?

① A: 정시 퇴근이 가능한 회사 **☛ F3-1로 이동** ② B: 급여가 높은 회사 **☛ F3-2로 이동**

F3-1. **[F3의 ① 응답자]** 귀하는 정시퇴근이 가능한 회사에서 최소 얼마 이상의 연봉을 기대합니까?

연 _____ 만원 이상

F3-2. **[F3의 ② 응답자]** 귀하가 주당 52시간 근무를 한다면 최소 얼마 이상의 연봉을 기대합니까?

※ 주5일 근무 9시 출근 기준 주5일 동안 저녁 9시 24분 퇴근 (저녁식사 1시간 초과근무 시간 제외)

연 _____ 만원 이상

G. 일·생활 균형 현황을 위한 정책 수요

G1. 일과 생활의 균형을 위한 다음의 정책적 지원에 대해 귀하가 생각하는 중요도를 표시해 주시기 바랍니다.

	중요한 정도					
	전혀 중요하지 않음		→ → → → → → → → → → → →			매우 중요함
	0	1	2	3	4	5
1) 근로기준법 등 노동관계 법규 준수 점검 및 단속	⓪	①	②	③	④	⑤
2) 장시간 근로 문화 개선위한 근로시간 단축 캠페인 확산	⓪	①	②	③	④	⑤
3) 여성 육아휴직 사용 활성화	⓪	①	②	③	④	⑤
4) 남성 육아휴직 사용 활성화	⓪	①	②	③	④	⑤
5) 남성 육아 및 가사 참여 확대 문화 조성	⓪	①	②	③	④	⑤
6) 육아휴직 대체인력 지원 강화	⓪	①	②	③	④	⑤
7) 임신기, 육아기 근로시간단축제도 사용 활성화	⓪	①	②	③	④	⑤
8) 불필요한 업무 간소화 등 일하는 문화 효율화 컨설팅 지원	⓪	①	②	③	④	⑤
9) 시차출근제 등 유연근무제 사용 확산	⓪	①	②	③	④	⑤
10) 가족친화 인증기업 지정 확대	⓪	①	②	③	④	⑤
11) 휴가 사용 활성화 정책	⓪	①	②	③	④	⑤
12) 학습 및 자기계발 지원 확산	⓪	①	②	③	④	⑤
13) 직장 어린이집 확대	⓪	①	②	③	④	⑤
14) 국·공립 어린이집 확대	⓪	①	②	③	④	⑤
15) 야간 돌봄 및 시간제 돌봄 확대 지원	⓪	①	②	③	④	⑤
16) 일·가정 양립 위한 상담서비스 지원	⓪	①	②	③	④	⑤

H. 전반적 삶의 만족도 및 성역할 의식

H1. 귀하의 삶의 만족도와 관련된 문항입니다. 해당하는 번호에 표시해 주시기 바랍니다.

항목	전혀 그렇지않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 모든 것을 고려할 때 나는 현재 직장생활에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
2) 모든 것을 고려할 때 나는 현재 가정생활에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
3) 모든 것을 고려할 때 나는 일·가정·생활의 균형에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
4) 모든 것을 고려할 때 나는 나의 삶에 만족한다.	①	②	③	④	⑤

H2. 귀하는 충청북도의 생활 여건에 대해 어떻게 생각하십니까?

항목	전혀 그렇지않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 우리 지역은 살기가 좋은 편이다.	①	②	③	④	⑤
2) 우리 지역은 남녀 관계가 평등한 편이다.	①	②	③	④	⑤
3) 우리 지역은 아이들을 보살피기 좋은 편이다.	①	②	③	④	⑤
4) 우리 지역 일자리는 적정 근로시간과 적정 임금이 보장되는 편이다.	①	②	③	④	⑤
5) 우리 지역은 여가를 향유하기 좋은 여건이다.	①	②	③	④	⑤
6) 나는 가능하면 충청북도에서 계속 살고 싶다.	①	②	③	④	⑤

H3. 아래 문항에 대한 동의 정도를 표시해 주십시오.

항목	전혀 그렇지않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 집안일에는 남자가 할 일과 여자가 할 일이 있다.	①	②	③	④	⑤
2) 여자의 본분은 자녀 양육과 가사 일을 돌보는 것이다.	①	②	③	④	⑤
3) 여자는 양육과 가사에 지장이 없는 범위 내에서 직업 활동을 해야 한다.	①	②	③	④	⑤
4) 여자가 일을 하더라도 주된 생계 책임은 남자가 져야 한다.	①	②	③	④	⑤
5) 실업률이 높을 때에 기혼여성들은 가정에 머물러야 한다.	①	②	③	④	⑤

응답자 일반적 사항

DQ1. 귀하의 직업 유형은 어떻게 되십니까?

① 관리직 ② 사무직 ③ 생산직·기술직 ④ 서비스·판매직 ⑤ 단순노무직

DQ2. 귀하 직장의 업종은 무엇입니까?

① 농업·임업·어업 ② 광업·제조업 ③ 건설업 ④ 도소매·음식숙박업
⑤ 전기·운수통신·금융 ⑥ 사업·개인공공서비스 등 ⑦ 기타

DQ3. 귀하의 학력은 어떻게 되십니까?

① 중졸이하 ② 고졸 ③ 전문대졸 ④ 대졸 ⑤ 대학원 졸

DQ4. 귀하의 연 평균 개인 소득은 어떻게 되십니까?

연 평균 _____ 만원(세금 공제 이전, 상여금 포함)

DQ5. 귀하는 결혼하셨습니까?

① 미혼 ☛ **DQ7 이동** ② 기혼 ☛ **DQ6 이동**

DQ6. 귀하는 현재 배우자가 있습니까?

① 있음 ☛ **DQ6-1 이동** ② 없음 ☛ **DQ7 이동**

DQ6-1. **[DQ6의 ①응답자]** 다음은 귀하의 배우자에 관한 질문입니다.

1) 배우자 취업여부	① 예	② 아니오
2) 배우자 근로형태	① 전일제	② 시간제
3) 배우자의 연 평균 개인 소득	① 연 평균 ( ) 만원 (세금공제 이전, 상여금 포함)	

DQ7. 귀하의 직장은 가족친화 인증기업입니까?

① 예 ② 아니오 ③ 잘 모르겠다

DQ8. 귀하의 직장은 남녀고용평등 우수기업입니까?

① 예 ② 아니오 ③ 잘 모르겠다

DQ9. 귀하의 직장의 근로자 수와 여성 근로자 수를 대략적으로 적어 주시기 바랍니다.

직원 총 수 : 약 _____ 명 / 여성 직원 총 수 : 약 _____명

연구보고서 2018-03

충북 일·생활 균형 현황 및 지원 방안

발행일 : 2018년 9월 30일

발행인 : **권 수 애**

발행처 : **충북여성재단**
(28786) 충북 청주시 상당구 목련로 27
TEL 043) 285-2617
FAX 043) 285-2429

ISBN 979-11-89532-00-0 9333

인쇄처 : 진미기획
TEL 043) 257-3466

본 출판물의 저작권 및 판권은 충북여성재단에 있습니다.