

KWDI 이슈페이퍼

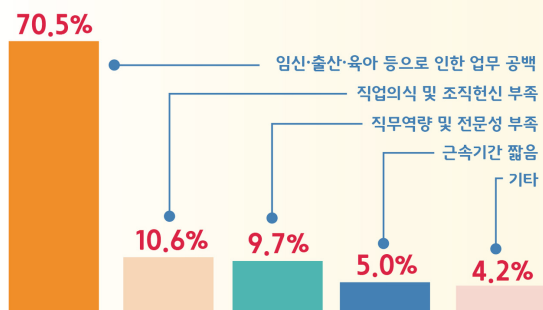
수행과제명 중소기업의 여성인력활용제도 정착 및 확산을 위한 정책과제: 경력개발과 일·가정 양립 지원을 중심으로
과제책임자 강민정 부연구위원 (Tel: 02-3156-7137 / e-mail: kangmj@kwdimail.re.kr)

중소기업의 성공적인 경영전략으로서의 일·가정 양립 지원 방안*

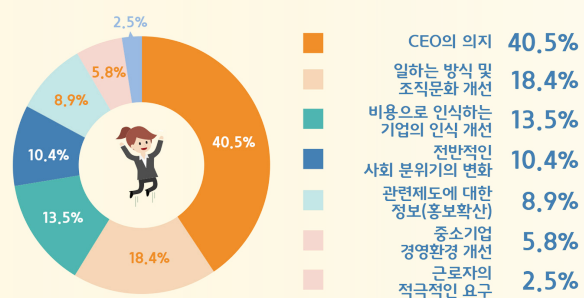
“본 연구는 중소기업이 적극적으로 여성인력을 활용하여 기업성과에도 기여할 수 있도록 중소기업의 다양한 특성에 적합한 정책적 대안을 제시하고, 우수 중소기업 사례를 발굴하여, 유사한 특성을 가진 중소기업이 여성인력활용을 통해 성과를 제고 시킬 수 있는 방안을 제안함”

여성인력 활용 기피 이유와 개선 및 관심제고에 필요한 사항

01. 여성인력 활용 기피 이유



02. 여성인력활용 및 일·가정 양립지원 관심제고에 필요한 것



- 여성인력 활용에 대한 필요성이 증대되고 있으나, 남녀 고용률 격차는 남성 71.1%, 여성 49.9%로 기업에서는 여성인력을 충분히 활용하지 못하고 있음.
- 이들 여성인력 활용 증대를 위해서는 경력개발과 연계된 일·가정 양립이 가능한 고용환경 조성이 중요함.
 - 특히, 여성근로자 88.6%가 중소기업에 종사하며 중소기업 특성이 다양한 만큼, 이들 기업에 맞는 정책을 제시할 필요가 있음.
- 본 연구에서는, 먼저 경제활동인구조사, 일·가정 양립실태조사 등을 활용하여 주요 정책대상이 되는 20~30대 여성종사자 비중이 높은 업종을 구분함.
 - 그 결과 제조업, 보건업 등 4개의 업종을 선정하였으며, 이들을 대상으로 정책수요 실태조사 및 중소기업 인사담당자 및 여성근로자 FGI를 실시함.
 - 현황, 문제점 분석 및 정책제언은 공통적으로 적용할 수 있는 부분과, 업종별 특성에 맞는 부분으로 구분하여 제시함.
- 정책수요 실태조사에서는 출산 및 육아 휴직 등으로 인한 여성인력 기피, 일·가정 양립제도에 대한 CEO관심 저조 및 시혜적 태도, 휴가등 사용 어려움을 공통적 문제로 꼽았음.
 - 제조업은 근로시간의 유연적인 운영의 어려움, 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업은 근로시간 단축에 대한 부정적 견해, 보건업은 근로조건의 열악함 등의 개선이 필요함을 알 수 있었음.
 - 또한 FGI결과 육아휴직의 제한적 사용, 연차소진을 저조, 보육서비스 부족을 공통적인 의견으로, 전문, 과학 및 기술서비스업은 대체인력 구인의 어려움, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업은 복귀 후 직무가 사라짐, 적응이 어려움, 보건업은 유휴간호사 운영 문제, 암묵적 임신순번제 등의 문제를 해결해야 할 것으로 나타남.
- 이를 바탕으로, 정책개선과제로는 ①출산전후휴가의 의무기간을 120일로 연장, ②남은 육아휴직 기간을 육아기 근로시간 단축 사용 의무화 및 자녀 초등학교 입학 시 한 달 추가, ③중소기업 근로자 자녀의 인근 국공립 어린이집 우선권 부여, ④중소기업 지원제도에 대한 수요자 중심 홍보 강화등을 제시.
 - 또한, ⑤업종별로 대체인력 인수인계 기간 동안 인건비 지원, ⑥대체인력풀링제, ⑦시간선택제 근로모델 개발 및 확산, ⑧전업종을 대상으로 초과근로 줄이기, ⑨양성평등한 채용프로세스 구축 등의 사업을 제안함.

1. 배경 및 문제점

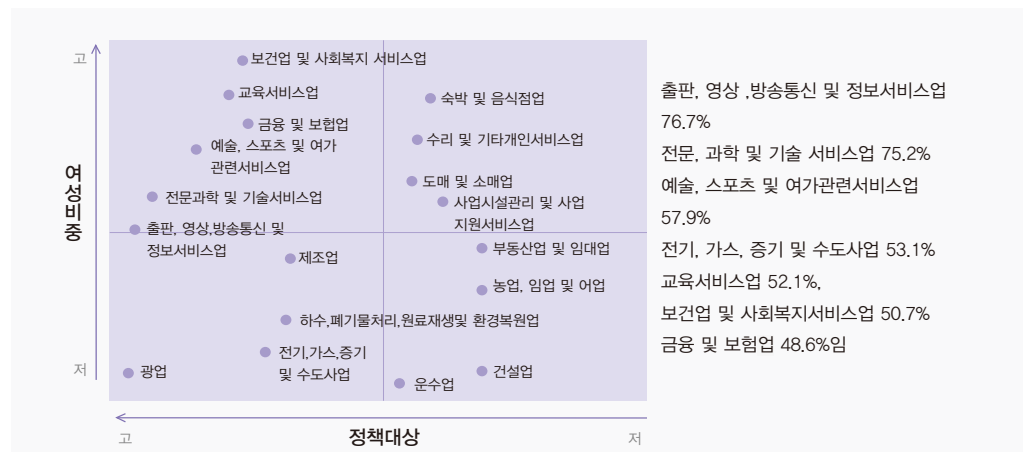
- ❖ 저출산·고령화 현상이 심화되고, 여성들의 인적자본 수준이 점차 높아지면서 여성인력 활용에 대한 필요성이 증대되고 있으나, 기업 현장에서는 여성인력을 충분히 활용하지 못하고 있음.
 - ▶ 고용률은 남성 71.1%, 여성 49.9%로 성별 격차가 큼(통계청, 2015), ‘고용률 70% 로드맵’을 달성하기 위해서는 여성인력의 활용이 필수적
 - ▶ 육아휴직제도’를 시행 경험은 300인 이상 대기업 73.0%, 10인 미만 소규모 사업장 7.7%, 유연근무제도 규모가 작을수록 시행률 낮음. (『일·가정 양립 실태조사』, 고용노동부, 2015)
- ❖ 여성인력의 활용과 확대를 위해서는 경력개발과 연계된 일·가정 양립이 가능한 고용 환경 조성이 무엇보다 중요함.
 - ▶ 경력개발의 중요한 시기에 여성들 대부분은 결혼·임신·육아 등을 경험. 따라서 이 시기의 경력유지가 향후 여성들의 경력개발에 관건
 - ▶ 여성들이 30~40대 이후까지 높은 노동시장 성과를 유지한다면 기업 성과에도 도움

2. 조사 및 분석결과

1) 중소기업 여성고용 및 일·가정 양립 현황

- ❖ 2014년 전국사업체조사 원자료 분석 결과, 전체 사업체 중 중소기업이 차지하는 비중은 99.8%이며, 여성근로자 중 88.6%가 중소기업에 종사.
- ❖ 2015년 경제활동인구조사 원자료 분석 결과, 20, 30대 여성종사자 비중은 각각 20.6%와 21.0%이며, 기혼은 72.9%.
 - ▶ 20~30대 여성종사자 비중이 높은 업종을 구분하여 정책대상 구분.

[그림 1] 정책대상 구분



♥ 고용노동부의 일·가정 양립실태조사 원자료 분석 결과, 출산전후휴가 도입은 80.3%로 가장 높았고, 임신기 근로시간단축은 48.2%

▶ 제도의 활용률 출산전후휴가는 63.5%, 배우자출산휴가 38%, 임신기 근로시간단축 24.1%

2) 중소기업 업종별 현황과 정책수요(실태조사)

♥ 조사개요

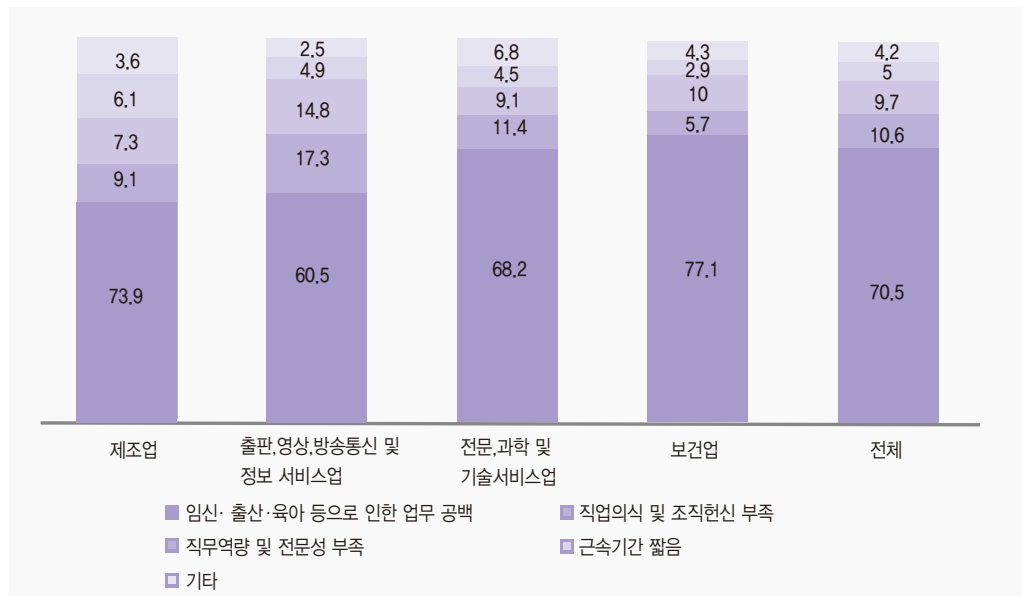
- ▶ 목적: 중소기업의 여성인력 활용 현황과 일·가정 양립에 대한 태도 및 실태 파악
- ▶ 대상: 20~30대 여성근로자가 일정 정도 고용되어 있고, 인사관리가 가능한 최소기준인 20인 이상 규모인 기업
- ▶ 조사내용: 휴일관련 제도, 출산휴가 및 육아휴직제도, 근로시간 관련제도, 여성인력이나 일·가정 양립과 관련된 사업주 지원제도
- ▶ 방법: 6월 4째주부터 4주간 진행, 해당 중소기업의 인사담당자가 응답. 주로 구조화된 설문지를 웹설문으로 구축하여 응답

♥ 조사 주요 결과

- ▶ 여성인력 활용 기피 이유로는 임신·출산·육아 등으로 인한 업무공백의 비율이 가장 높았으며, 여성인력 활용 및 일·가정 양립지원에 대한 관심을 제고하기 위해서 CEO의 의지가 가장 중요하다고 응답.
- ▶ 사업주 지원제도중 인지도, 경험률이 가장 높은 항목은 육아휴직지원금이며, 활용가능성은 대체인력지원금이라고 응답함.

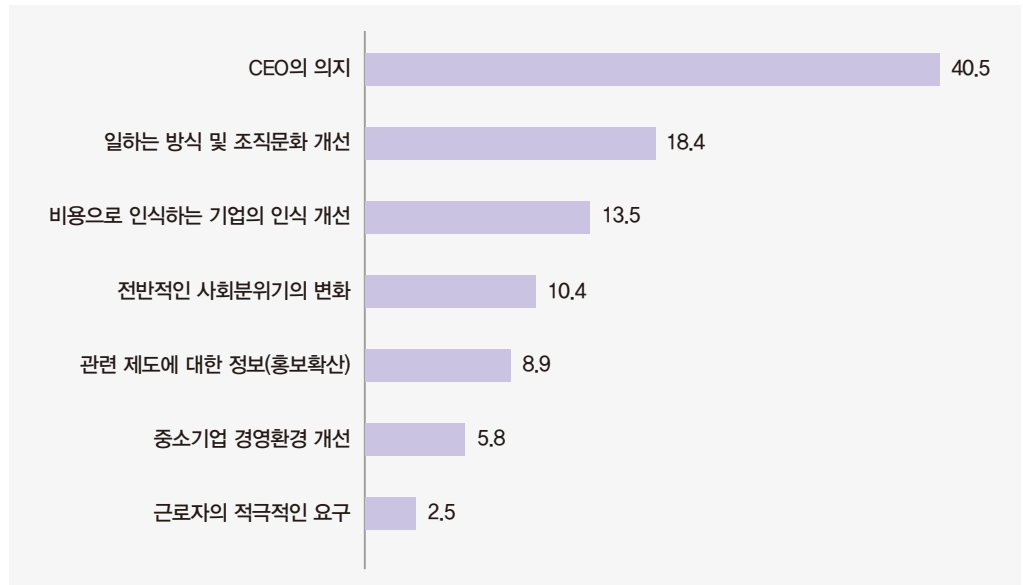
[그림 2] 여성인력 활용 기피 이유(여성인력 활용을 기피하는 기업 대상)

(단위: %)



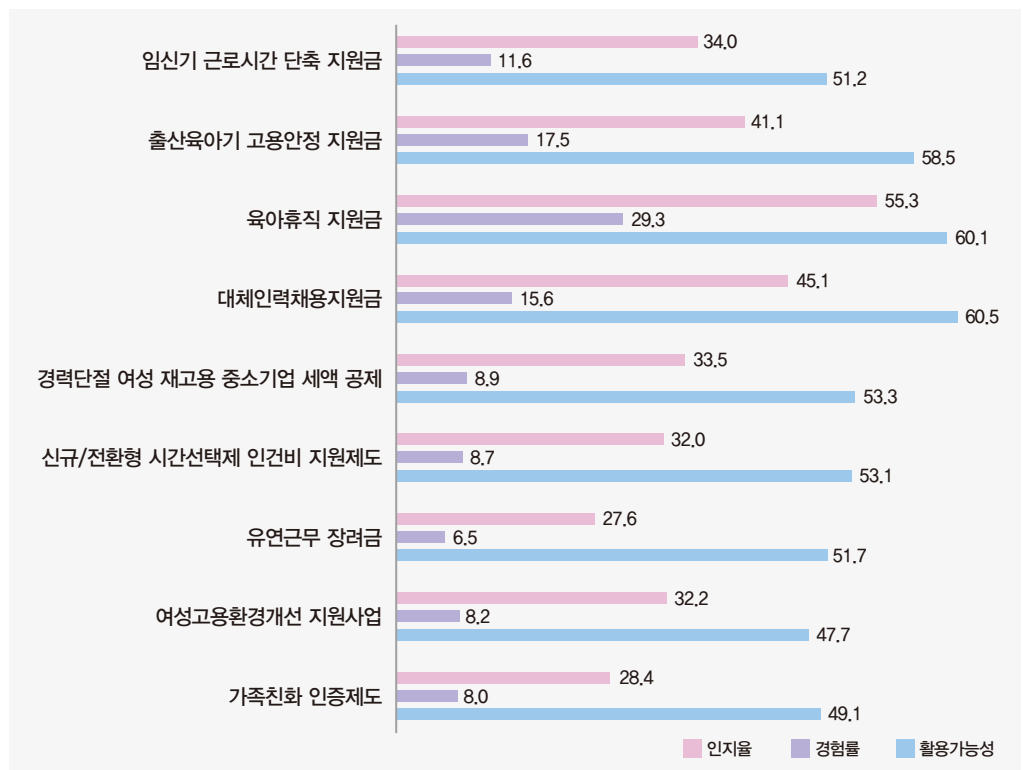
[그림 3] 여성인력활용 및 일·가정 양립지원 관심제고에 필요한 것(1순위)

(단위: %)



[그림 4] 사업주 지원제도 인지도부 및 지원경험 여부

(단위: %)



- ▶ 가족친화제도에 대해 CEO의 관심 저조, 시혜제도로 인식, 출산·육아휴직으로 인한 업무공백 및 이로 인한 퇴사, 제도에 대한 낮은 인지도 등이 공통적 문제점으로 조사
- ▶ 이에 대해 CEO대상 포럼 및 교육강화, 휴직원 발생시 남은 구성원들에 부담이 덜 가는 방향으로 업무분장, 제도홍보 및 우수사례 확산등을 제시
- ▶ 각 업종별로 특징적인 문제점 및 대안 제시

〈표 1〉 현황 및 문제점과 정책적 대안

| 업종 | 현황 및 문제점 | 정책적 대안 |
|------------------------|---|--|
| 공통 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 출산 및 육아휴직으로 인한 업무공백 때문에 여성인력 활용 꺼림 ■ 결혼 및 출산 전 여성근로자 퇴사 많음 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 휴직으로 인한 업무공백을 해소하고 남은 사람들에게 부담되지 않는 업무분장 필요 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ■ 기존의 일하는 방식이나 문화와 맞지 않아 유연근무제도 도입 어려움 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 우리나라 기업의 일하는 방식, 기업문화 등 개선 필요 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ■ 일·가정 양립제도를 여전히 근로자에 대한 시혜제도로 인식 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 기업의 경영방침과 기업성과에 도움이 되는 방향으로 설정 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ■ 인력관리 및 근로자의 경력개발에 대한 CEO의 관심 저조 | <ul style="list-style-type: none"> ■ CEO 대상 포럼 및 교육 강화 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ■ 제도에 대한 인지도 낮음 ■ 제도시행 기업은 활용도 높는데, 미시행 기업은 향후 도입가능성도 낮게 판단 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 새로운 제도로 도입에 대한 막연한 두려움과 부담감 해소 필요 ■ 제도 홍보 및 우수사례 확산 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ■ 사업주 지원제도 비용에 비해 행정적 절차 번거로움 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 각 제도에 대한 현장의 목소리 반영하여 개선 필요 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ■ 연차휴가분할제도 시행률도 높고 향후 활용 가능성도 높게 판단 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 반차, 외출 등 연차휴가분할제도 도입 확산 |
| 제조업 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 육아휴직자 중 남성비율 높은 편 ■ 근로시간의 유연성 확보 어려움 ■ 대체인력에 대한 수요는 낮으나, 장시간 근로 해소에 대한 수요 높음 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 남성 육아휴직 확산 ■ 유연근무제도 도입한 우수제조업체 사례 발굴 및 확산 ■ 장시간 근로개선 및 정시퇴근 확산 |
| 출판, 영상, 방송통신 및 정보 서비스업 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 근로시간 단축과 관련한 제도는 도입에 부정적인 반면, 비용을 지원하는 것에는 긍정적 ■ 유연근무제 도입에 긍정적 ■ 대체인력 직접연계제도 활용의사 높음 ■ 매뉴얼 및 교육에 대한 수요 높음 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 인력공백 기간의 최소화 방안 모색 ■ 고용보험 DB를 활용하여 공백이 예상되는 일자리와, 대체할 수 있는 인력을 직접연계 해주는 사업 도입 ■ 일·가정 양립제도 매뉴얼 및 교육 제공 |
| 전문, 과학 및 기술서비스업 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 병가 및 가족돌봄휴가제도 도입에 긍정적 ■ 출산휴가자 대비 육아휴직자 비율 가장 낮음 ■ 육아기 근로시간 단축에 대한 향후 활용가능성 높음 ■ 유연근무제 도입에 긍정적 ■ 전문인력에 대한 수요 높고, 대체인력풀링제 활용의사 높음 ■ 인사관리 컨설팅에 대한 수요 높음 ■ 매뉴얼 및 교육에 대한 수요 높음 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 병가 및 가족돌봄휴가제도 도입을 위한 표준 매뉴얼 제공 ■ 육아기 근로시간 단축제도를 적극적으로 활용할 수 있는 방안 제시 ■ 휴직으로 인해 결원이 예상되는 업무의 성격에 따라 적합한 예비인력을 사전에 선발하여 미리 업무인계 가능하도록 제도설계(관련협회 등을 활용) ■ 인사관리 컨설팅, 매뉴얼 및 교육지원 |
| 보건업 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 휴가도 제대로 사용 못하는 등 업무특성으로 인해 근로조건이 상당히 열악함 ■ 육아휴직 기간은 다른 업종에 비해 가장 긴데 복귀율은 가장 낮음 ■ 전환형 시간선택제, 시차출퇴근제에 대한 활용가능성 높음 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 우수사례를 통해, 다양한 근로시간 모델을 개발하여 도입 추진 |

3) 중소기업 인사담당자 및 여성근로자 FGI

📍 조사개요

- ▶ 대상: 종사자 수 20인 이상이면서 20~30대 여성 비중이 상대적으로 높은 중소기업을 대상으로 업종을 고려하여 각 업종별로 인사담당자 4개 그룹, 여성 근로자 그룹 1개를 포커스 그룹으로 구성
- ▶ 조사내용: 여성인력활용 수준과 문제점, 일·가정 양립제도 현황과 애로사항, 정책적 수요 등

📍 조사결과

- ▶ FGI결과 공통적으로 채용단계시 차별, 육아휴직 사용 제한, 연차소진율 저조 등이 나타났음. 업종별로는 제조업은 생산직에서 퇴사여성 재고용, 전문, 과학 및 기술서비스업에서 육아휴직 이후 복귀율 저조, 출판, 영상, 방송 통신 및 정보서비스 업에서 복귀후 직무가 사라지거나 적응이 어려운 문제, 보건업에서 암묵적 임신순번제, 높은 이직률 등을 문제점으로 지적
- ▶ 이를 위한 각각의 정책적 대안 제시

〈표 2〉 현황 및 문제점과 정책적 대안

| 업종 | 현황 및 문제점 | 정책적 대안 |
|-----------------------|-----------------------------|---|
| 공통 | ■ 채용단계(서류전형,면접)에서 여성에 대한 차별 | ■ 표준이력서, 표준면접 가이드 라인 등 양성평등 채용관련 제도 지침 마련 |
| | ■ 여성의 짧은 근속년수, 높은 이직률 | ■ 이직자 면담제도 운영, 근로환경 개선 |
| | ■ 육아휴직을 제한적으로 사용 | ■ 중소기업에 적합한 육아휴직 모델 개발 |
| | ■ 연차 소진율 저조 | ■ 휴가양식에 사유 기재란 삭제 ■ 계획형 휴가문화 구축 |
| | ■ CEO의 인식개선 | ■ CEO 대상 포럼 및 세미나 |
| | ■ 서비스 전달체계의 문제 | ■ 일·가정 양립 사이트 구축 ■ 육아휴직 매뉴얼 개발 |
| | ■ 보육서비스 부족 | ■ 중소기업형 직장어린이집 설치 |
| 제조업 | ■ 생산직에서 퇴사여성 재고용 | ■ 리턴맘 고용 지원 강화 |
| | ■ 생산직에서 육아휴직 이후 복귀율 높음 | ■ 복귀 후 3년 이상 근속한 경우 해당기업에 장려금 지원 |
| 전문, 과학 및 기술서비스업 | ■ 육아휴직 사용을 저조 | ■ 육아근로시간 단축 의무화 |
| | ■ 육아휴직 이후 복귀율 낮음 | ■ 복귀 후 일·가정 양립 지원 프로그램 |
| | ■ 대체인력 구인의 어려움 | ■ 노무관리 컨설팅 지원 |
| 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 | ■ 육아휴직 후 복귀할 직무 사라짐 | ■ 육아휴직 후 원직 복귀 보장 |
| | ■ 복귀 후 업무 적응 어려움 | ■ 복귀자 대상 직무관련 교육프로그램 지원 |
| 보건업 | ■ 높은 이직률 | ■ 근무환경 개선 |
| | ■ 간호 인력의 부족 | ■ 간호관리료 등급의 개선 |
| | ■ 암묵적인 임신순번제 | ■ 근로감독 강화 |
| | ■ 대체인력 채용은 용이하나 전문성이 떨어짐 | ■ 대체인력 채용 시기 변경 |
| | ■ 복유휴간호사 운영상 문제 | ■ 유휴간호사 교육훈련 강화 |

3. 정책제언

📍 정책방향

- ▶ 중소기업의 특성과 현장의 애로사항을 고려하여 기존의 법과 지원제도의 개선(안)을 도출하였음.
- ▶ 출산전후휴가 120일로 연장, 육아기 근로시간 단축제 사용 개선, 어린이집 이용편리성 증진, 정책추진체계 개선, 여성고용 인센티브 확대, 교육 및 홍보방안 제시

〈표 3〉 정책개선과제

| 영역 | 세부 정책과제 | 소관부처 |
|-------------|---|------------|
| 출산전후휴가 | 채용단계(서류전형,면접)에서 여성에 대한 차별 | 고용부 |
| 육아기 근로시간 단축 | 1년의 육아휴직을 모두 사용하지 못하는 경우 남은 기간을 반드시 1달 이상 육아기 근로시간 단축으로 사용하도록 의무화 | 고용부 |
| | 자녀가 초등학교 입학하는 해 3월에 육아기 근로시간 단축제도 한 달 추가 | 고용부 |
| 어린이집 | 중소기업과 인근의 국공립 어린이집을 연계하여 해당 근로자의 자녀에게 우선권 또는 할당을 주는 방안 | 고용부 |
| | 소기업과 인근의 국공립 어린이집을 연계하여 해당 근로자의 자녀에게 우선권 또는 할당을 주는 방안 | 고용부 |
| 여성고용 인센티브 | 조세특례제한법에서의 '경력단절 여성 재고용 중소기업 세액 공제' 시행기간 연장 | 기재부 |
| | 육아휴직 복귀 후 3년 이상 근속하는 근로자가 있는 기업을 대상으로 세제혜택 또는 장려금 지급 | 기재부, 고용부 |
| 정책 추진체계 | 중소기업청에 담당부서 또는 담당인력 지정 | 중기청 |
| | 지역 중심의 일·가정 양립 민관협의체 활성화 | 고용부, 지자체 |
| 교육 및 홍보 | 전직원 대상 일·가정 양립교육을 직장 내 성희롱 예방교육을 활용하여 강화 | 고용부, 여가부 |
| | 중소기업 지원제도에 대한 수요자 중심의 홍보 강화 | 고용부 |
| | 중소기업용 육아휴직자 관리 프로그램 구축 및 제공 | 여가부 |
| | 중소기업 대상 인사관리 매뉴얼 제작·배포 | 여가부 |
| | 중소기업 CEO 대상 포럼 및 교육 강화 | 관계부처, 경제단체 |

- ▶ 또한 의무가 부여되는 법제는 아니지만, 기업에서 활용할 수 있는 인사관리제도, 일·가정 양립 관련 프로그램 등을 제안
- ▶ 각 세부 정책과제와 이를 적용할 업종을 제시

〈표 4〉 업종별 사업제안

| 영역 | 세부 정책과제 | 대상 |
|-------------|--|-----|
| 육아기 근로시간 단축 | 대체인력을 인수인계 기간 동안의 인건비 지원 | ① |
| | 대체인력 채용으로 인한 업무재조정 컨설팅 사업 | ① |
| | 대체인력 알선 민간업체를 활용하는 비용 지원 | ①②③ |
| | 대체인력풀링제 | ②③ |
| | 대학과 연계하여 취업준비생이나 졸업유예생이 현장경험을 쌓을 수 있도록 대체인력으로 활용 | ②③ |
| 유연근무제도 | 재택근무제 활성화 | ②③ |
| | 시간선택제 근로모델 개발 및 확산 | ④ |
| 프로그램 도입 | 양성평등한 채용프로세스 구축 | 전업종 |
| | 초과근로 줄이기 | |
| | 연차휴가분할제도 확산 | |

*주: ①제조업 ②출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업, ③전문, 과학 및 기술서비스업 ④보건업

4. 기대효과

- ♥ 중소기업은 그 규모와 업종 등 특성이 다양하기 때문에 중소기업의 특성(규모, 업종, 여성 비율 등)을 구분하여 그 특성에 맞는 제도나 프로그램을 통해 기업성과에 기여할 수 있는 방향으로 정책적 대안을 제시

 - ▶ 중소기업이 적극적으로 여성인력을 활용하여 기업성과에도 기여할 수 있도록 중소기업 특성에 적합한 정책적 지원방안을 제시
- ♥ 법제의 개선은 정부의 역할이며, 기업 입장에서 여성인력의 활용과 일·가정 양립 지원이 인사관리 및 경영방식으로 포함될 수 있도록 그 근거와 구체적인 운영방안을 제시
- ♥ 제도의 개선, 홍보, 기업의 변화, 경영진 및 근로자의 생각의 변화 등이 모두 함께 추진되어야 근로자들이 일하기 좋은 기업이 되고, 그렇게 되면 기업의 생산성 향상도 기대할 수 있을 것임

참고자료

고용노동부(2015). 『2015 일·가정양립 실태조사』.

통계청(2014). 『전국사업체조사』.

통계청(2015). 『경제활동인구조사』.

주관부처: 여성가족부 여성정책과, 여성가족부 여성인력개발과

관계부처: 고용노동부 여성고용정책과, 고용노동부 고용문화개선정책과