

## 일 · 가정 양립 제도안착. '지역에서 답을 찾다!'

### I. 개요

☞ 2014년 2월 관계부처 합동으로 발표한 「일하는 여성의 생애주기별 경력유지 지원방안」과 「여성고용 후속 · 보완 대책 : 일하는 부모(working parents)를 위한 일 · 가정 양립 지원 방안」에 따라 '경력유지 및 일 · 가정 양립 지원 정책의 확산'을 중심으로 모니터링을 실시함.

#### [출자 · 출연기관 모니터링]

- 공공 중심의 일 · 가정 양립 사회문화 조성
- 출산 및 양육, 재취업, 경력유지, 고용 등 일 · 가정 양립을 위한 다양한 정책 정착정도 파악.
- 제도화 현황 및 이용률 점검, 개선안 마련

#### [우수기업 사례 발굴, 선정]

- 중소기업 대상, 여성의 경력유지 및 일 · 가정 양립 우수기업 사례 발굴 · 선정.
- 상시고용 5일 이상 사업체 또는 100인 미만 기업 대상
- 유사 규모나 직종 기업에서 벤치마킹 가능하도록 유도
- 여성 지속 고용, 일 · 가정 양립 문화 정착 등 가이드 라인에 기반 해 발굴.

#### [지역별 여성고용 협의체]

- 일 · 가정 양립 및 여성의 경력유지 지원 정책 토대 마련
- 지역 내에서 일회성이 아닌 지속적 역할수행
- 모니터링 결과 공유 및 개선안 반영에 적극 협력
- 구성원
  - 행정 : 여성정책 · 공공기관 담당 · 기업 및 일자리 부서 등
  - 고용관련 기관 · 인력개발 기관
  - 관련분야 전문가, 시 · 도 의원, 언론 등.



9 772288 021008

## 📌 지방자치단체 출자·출연기관 모니터링

### ■ 지방자치단체 출자·출연기관 대상으로 일·가정 양립 정책의 제도화 현황 및 이용률 등을 모니터링 함.

- 현황 점검을 통해 제도 정착 현황 및 실제 이용 현황을 점검. 제도 이용의 실효성 강화 방안을 찾음. 개선안의 적극적 반영으로 지역 고유의 일·가정 양립 사회문화 조성

### ■ 모니터링 방법 : 정량 지표에 따른 모니터링 실시 후 정성 지표를 활용해 심층면접 실시.

- 부산, 인천은 심층 면접 시 노무사와 함께 진행해 정확한 정책을 알리고, 관련 제도 시행을 도움. 경기도는 유사 성격의 기관을 묶어 FGI를 실시함.

### ■ 모니터링 지표

- 기본사항, 출산 및 양육지원, 경력유지, 고용문화, 시간선택제 일자리 등 4그룹 26개 지표를 중심으로 구성됨.

〈표 1〉 출자·출연기관 모니터링 지표

지표		세부지표
기본사항 (6)	• 인력현황	- 근로자 현황, 평균 근속연수 - (성별) 관리자 및 각종 위원회 현황
	• 기관장 성별	
	• 가족친화 인증여부	
	• 남녀고용평등 우수기업	
	• 노동조합 유무	
	• 직급별 평균 근속연수	
출산 및 양육지원 (9)	• 임신부 보호를 위한 모성보호시간	- 규정 및 제도 활용 현황 · 유사산휴가, 태아검진시간
	• 임신기간 중 근로시간 단축제도	- 규정 및 제도 활용 현황 · 여성근로자수 대비 제도 활용률
	• 출산 전·후 휴가 사용 및 복귀율	- 규정 및 제도 활용 현황 · 복귀율, 제도 간 연계, 복귀율
	• 배우자출산휴가	- 규정 및 제도 활용 현황
	• 육아휴직	- 규정 및 제도 활용 현황
	• 육아휴직 및 사용 후 복귀율	- 제도 활용 현황
	• 출산·육아기 관련 각종 지원제도	- 규정 및 지원금 지급 현황
	• 자동육아휴직제	- 규정
	• '아빠의 달' 시행 관련	- 규정 및 제도 활용 현황
재취업 / 경력유지 (6)	• 육아휴직자 (복귀)지원프로그램 운영 여부	- 규정
	• 양육관련 프로그램(시설) 운영	- 규정 및 2013·4년 제도이용 현황
	• 가족 돌봄 휴직제도 규정	- 규정 및 2013·4년 제도이용 현황
	• 시간선택제 일자리	- 규정 및 제도 활용 현황 · 신규/전환형 시간선택제 규정, 활용
	• 단·장기 교육훈련 프로그램 운영	- 규정 및 교육프로그램 활용 현황
	• 여성대상 경력관리 프로그램 운영	- 규정 및 운영프로그램 현황
고용문화 (5)	• 유연근무제 활용	- 규정 및 제도 활용 현황 · 제도별, 연도별, 직급별 현황
	• 직장 내 성희롱 금지 및 예방교육	- 규정 및 운영실적 현황
	• 일·가정 양립 관련 프로그램	- 프로그램 운영 규정, 프로그램 현황
	• 일·가정 양립관련 직장교육	- 규정 및 제도 활용 현황
	• 정시퇴근	- 규정 및 운영실적

## 경력유지 및 일·가정 양립 지원 우수기업 발굴

### 여성의 경력단절을 막기 위한 다양한 정책적 지원에도 불구하고, 중·소기업에서는 제도가 제대로 뿌리내리는 데 다양한 어려움을 경험함.

- 우수기업 사례 발굴을 통해 현장에서 적용 가능한 지원 방안을 찾아보고, 제도 확산 및 홍보를 꾀함.
- 지역별 여성고용 협의체를 중심으로 지자체의 여성부서와 여성 연구기관, 일자리 관련 센터, 전문가, 기업관계자 등을 중심으로 지역 내 우수기업 사례를 선정함.

## 대상

- 휴가제도, 지속 고용, 가업과 고용 문화 등 일·가정 양립 문화 정착 현황을 중심으로 지역별 10개 이상의 사례 발굴
- 상시고용 5일 이상 사업체 또는 100인 미만 기업이 대상임. 단, 가족친화인증기업과 공공기관은 제외함.

## 가이드라인

- ‘가 영역’의 사례들은 인증 제도를 통해 기 실시되고 있어 중앙정부를 중심으로 해당 정책이 운영되고 있음. 우수사례 선정은 ‘나’, ‘다’, ‘라’를 우선순위로 함.

<표 2> 우수기업 사례 선정을 위한 가이드라인

구분	우수사례 항목	영역
임신·출산	임신과 관련 제도 시행	가
	수유시간 확보 및 수유공간(휴게실) 확보	
	육아휴직 및 육아수당 지원	
	정규직과 비정규직 간 모성보호제도 동일 적용	나
	배우자출산휴가 5일 의무적용	
	배우자출산휴가 5일 유급휴가 적용 (*3일 제외)	
	‘아빠의 달’ 시행 및 운영	
	육아기 근로시간 단축 제도	
	비정규직 임신, 출산 후 계속고용지원금제도 시행	
	고용지원금을 활용한 기간제, 파견근로자 재고용	
	육아휴직자 복귀지원 프로그램 운영	
	예비맘 등록 원스톱서비스	
	모성보호에 관한 규정이 사규로 명시되었는가	다
재취업 (여성고용 확대)	여성인력개발센터, 여성새로일하기 센터와의 업무 협약	나
	리턴십 제도 운영을 통한 경력 공백 최소화	다
	취업지원센터(고용안정센터, 폴리텍대학)와의 업무 협약	
	여성 고용확대를 위한 자체 인사규정	

구분	우수사례 항목	영역
기업 문화	가족간호시간 부여	가
	근로자 지원프로그램	
	고충상담원 고용이나 연계 프로그램 운영	
	장애인 가족 지원금 지급 제도	다
	근로자 및 가족의 건강검진 프로그램 지원	
	조식 제공	
	가족 돌봄휴가(직)제도	나
	전환형 시간선택제 일자리 적용	
	시간선택제 일자리 종사자의 채용 후 전일제 전환	
	여성 근로자의 승진을 위한 내부 인사 프로세스 존재	라
	정책 변경 시 제도인지를 위한 사내 공지시스템 운영	
	직무 특성이나 당일 업무에 따라 ‘현장출퇴근제’ 실시	
고용 문화	정시퇴근 : pc-off 실시, 초과근무 제로화 등	가
	각종 휴가 제공	
	유연근무제도	
	기업만의 유연한 근무제도 실시	
	성차별 없는 취업규칙, 인사 및 노무 규정 운영	
	경조사 축하제도	다
	사원간의 원활한 소통 네트워크 구축	
	각종 연수제도 실시	
	채용 면접 시 여성 면접관 포함	나
	승진 심사 시 승진심사위원회에 여성 위원 포함	
	노사 간의 단체협약 유무	
	여성대상 리더십 프로그램 운영	
	멘토링 프로그램 운영	라

## II.

## 출자·출연기관 모니터링 결과

### 1. 지역밀착형 ‘경력유지 및 일·가정 양립’ 토대 조성

■ 지역별 고용협업체 구성원은 행정(공공기관, 일자리, 여성), 고용·인력 개발 분야 종사자, 관련 분야 전문가 등으로 구성함.

■ 인력개발 종사자 비율이 높았으며, 공공기관 평가 담당관이 참여한 경우 정책 개선 실효성이 높게 나타남.

■ 협업체 구성원 중 시의원을 포함한 광주광역시의 경우 실질적인 개선 성과를 거두기에 용이했던 것으로 파악됨.

〈표 3〉 협업체 구성 현황

(단위 : 명)

지역	부산	대구	인천	광주	경기	합
전체	16	14	10	12	10	62
행정	3	1	4	5	0	13
전문가(연구, 학계)	4	3	1	1	0	9
고용관련 분야	3	1	1	2	7	14
인력 개발 분야	6	7	1	1	3	18
기타	0	2	3	3	0	8

### 2. 규정 정비로 이용 걸림돌 제거

■ 출자·출연 기관 중심의 일·가정 양립 제도 내실화

■ 전체적으로 상위법에 근거한 경우가 많았으나 직접적 명시가 필요함. 세부적인 조항이 갖춰지지 않은 경우가 많았음. 정책 제도화는 정책 간 차이가 크게 나타남.

• 제도가 구체적·명시적으로 제시되어야 하는 이유는

이른바 ‘규정에 의하여...’로 제시되는 상황에서 명확하게 근거를 찾을 수 있기 때문임. 제도화는 모든 근로자가 인지할 수 있도록 제도 홍보를 겸한다는 데 의의가 있음.

• 지침·규정에 반영이 어려운 경우 공람, 게시 통한 안내.

• 최근 도입된 제도는 전반적으로 인지도와 규정화 비율이 낮았음. 전반적으로 출산전후휴가, 배우자출산휴가, 육아휴직을 제외하곤 인지도가 낮은 상황임.

〈표 4〉 지자체 출자·출연기관 현황 및 모니터링 실시 기관

	부산광역시		대구광역시		인천광역시		광주광역시		경기도	
	전체	참여	전체	참여	전체	참여	전체	참여	전체	참여
출자	2	2	1	1	3	2	1	1	4	3
출연	13	13	12	9	13	5	14	14	19	17
합계	15	15	13	10	16	7	15	15	23	26*

\* 경기도는 보조기관 및 의료원 산하병원 6개가 추가적으로 작성됨.

### 3. 경영평가 개선으로 제도 활성화

■ 광주광역시

• 출자·출연기관 대상 경영평가 시 2016년부터 2015년 실시된 모니터링 지표를 활용, 복무 및 인사규정의 개정을

추진함. 2016년 시범실시 후 2017년부터 ‘여성가족친화 시책 이행실적’으로 가중치 0.4를 적용할 예정임.

• 2015.11.2. 시장 주재 확대간부회의에서 출자·출연기관 경영평가지표에 ‘가족친화경영’ 반영 지시에 따라 적극적으로 반영됨.

## 4. 새롭게 등장하는 제도엔 무관심 : 출산 및 양육지원

### ☞ 장시간 근로 관행이 가장 문제, 현실은...

■ 출산 및 양육과 관련한 휴가제도의 제도화는 제도 도입 시기에 따라 차이가 크게 나타남. 전반적으로 제도화 비율이 높은 경우 활용에서도 어려움이 적게 나타났음.

• 전반적으로 출산휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직과 관련해서는 규정으로 제시된 경우가 많음. 그러나 이 경우에도 비정규직을 대상으로 별도의 규정이나 규정으로 제시되지 않아 보다 구체적인 제시가 필요한 상황임.

• 비정규직 중 휴직 후 복귀하지 않은 경우 '자발적 퇴사'나 '계약만료' 때문인 경우가 많았음. 임신·출산과 맞물린 계약만료를 '자발적인' 것이나 '대상자 없음'으로 파악하고 있는 것은 아닌지 조사가 필요함.

• 규정의 변경은 이사회를 통해 이뤄져야 하므로 제도변경과 관련한 규정이 '이사회 운영지침'에 명시되어야 함.

■ 육아휴직은 '만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 남녀근로자'가 대상임. 그러나 연령기준이 명시되지 않거나 세부 규정의 수정이 필요한 경우가 많았음.

• 복귀 후 업무배치, 해고, 불이익이 없도록 규정되어야 함. 휴가를 사용하고 싶지만 사용 못하는 주된 이유는 인사 상 불이익을 우려한 경우가 많았음. 휴직자에 대한 인사 관련 규정이 구체적으로 제시되어야 함.

• 육아휴직 분할사용의 경우 1년에 한해 분할 사용할 수 있으나 이 역시 대다수 기관에서 명문화되어있지 않음.

■ '육아휴직 대체인력 지원 강화'는 '대체인력뱅크' 구축 및 운영과 관련해 논의되고 있으나 운영과 관련, 기관 간 인식의 차가 큰 것으로 나타남.

• 대체인력 고용시 어려움은 네 가지 측면으로 나누어 볼 수 있음. 첫째, 대체인력이 휴직자의 업무를 대체하기 어려운 특수성임. 연구기관의 성격이 강한 기관의 경우 대체인력이 휴직자의 업무를 수행할 수 있는 인력으로

의 대체가 어려움. 둘째, 직급이 상대적으로 높은 경우 대체인력이 해당 권한을 대체하기 어렵기 때문에 어려움을 경험함. 예를 들면 부서장급이거나 결재권한을 갖는 경우라면 기존 근무자 중에서 이를 대리할 수 있는 직원이 있어야 하며, 대체인력의 경우에는 별도의 업무를 맡아야 하는 등의 문제가 생길 수 있음. 결국 휴직자가 누군가에 따라 대체인력의 활용에 제한적인 상황이 발생할 수 있음. 셋째, 대체인력의 경우 다수가 계약직으로 근무하기 때문에 이들에 대한 계약 만료 후 인간적인 부분에서의 어려움이 있음을 제시함. 마지막으로 아직까지 대체인력 활용에 대한 인식이 낮아 필요성을 느끼지 못해 대체인력에 대한 고려가 없음을 지적함.

• 대체인력을 사용하지 않는 경우 휴직자가 가장 크게 걱정하는 부분인 동시에 동시에 해결해야 할 과제는 업무의 공백을 부서 내에서 혹은 기관내에서 자체적으로 해결하는 것임. 이러한 경우 결국 동료에게 부담을 지우는 결과를 낳기 때문에 눈치를 보지 않을 수 없음.

■ 배우자 출산휴가 3일의 경우 인지도와 활용도 모두 높은 것으로 조사됨. 그러나 '아빠의 달' 시행은 5개 지역 모두에서 규정이 있는 경우가 거의 없었음. 여성의 노동시장 참여가 확대되면서 최근 '부모권', '부모육아휴직'으로 확장되고 있는 만큼 남성의 육아 참여 확대를 위한 제도적 지지나 사용 확대방안이 제시되어야 함.

• 제도가 명확하게 제시된 이후 사용자가 나타났다가 기관 내에 기 사용자가 있는 경우 남성의 육아휴직이 상대적으로 용이한 것으로 파악됨.

• 제도 사용자 중 일부 부정사용자가 있다고 해도 사용이 확대 될 수 있도록 해야 함.

#### • '부모육아휴직'

- 부모 육아휴직 중 '아빠 육아휴직'은 2016년부터 종전 1개월에서 3개월로 확대됨. 제도의 확대 실시 배경은 남성 육아휴직을 장려하기 위해 작년 10월에 도입되었지만 남성 평균 육아 휴직 기간인 8.3개월에 크게 미치지 못해 제도 시행효과가 크지 않은 것으로 분석되었기 때문임.

- '아빠의 달'은 부부가 동일자녀에 대해 순차적으로 육아휴직을 사용하는 경우 두 번째 사용자의 육아휴직 급여를 통상임금의 40%에서 100%(상한액 100만원에서 150만원)로 상향하는 제도임.

## 5. 갈 길 먼 경력유지 정책현장 : 재취업 · 경력유지

### ▣ 경력유지와 관련한 제도 정비는 매우 저조.

- 전반적으로 재취업, 경력유지 제도와 관련한 규정화 비율은 매우 저조한 것으로 나타남. 전체적으로 규정이 있더라도 비정규직이 더 열악한 상황임을 알 수 있음.
- 육아휴직자 복귀프로그램이나 양육관련 프로그램은 거의 제시되지 않음. 전반적으로 기관의 규모가 작고, 대상자도 소수이므로 필요성을 크게 느끼지 못하는 상황인 것으로 파악됨. 별도의 프로그램을 통한 지원 없이 휴직자 개인이 각자 업무에 적응하는 상황일 것으로 예상함.
- 가족돌봄휴직제도는 아직까지 규정으로의 제시는 미흡한 상황임. 자녀와 부모 등을 포함한 가족 돌봄에 대한 논의가 최근 증가하고 있으나 실제 기관내부에서의 가족돌봄 휴직제도에 대한 인식은 매우 낮은 상황임. 사용에 있어서도 극히 소수로 나타남.
- 일 · 가정 양립 전반에 걸쳐서 제도의 변화나 컨설팅, 관련 고충 상담 등이 이뤄져야 하나 관련 정보를 어떤 기관에서 어떻게 얻어야 하는지 알기 어려운 상황임.
- 일 · 가정 양립, 경력유지, 모성보호나 재취업 등 다양한 정책과 관련해 여러 부처의 정책이 제시되고 있어 유사한 정책의 중복성도 문제가 되고 있는 상황임. 그러나 정책을 어떻게 수행해야 하는지, 무엇을 수정 · 보완해야 하는지와 관련해 정보가 부족한 상황임. 이와 같은 정보를 한 곳에서 관리하고, 관련기관에 전달, 고충상담을 처리할 수 있는 종합적 역할 수행 기관이 필요함.
- 교육훈련 프로그램은 실질적으로는 운영하나 규정이 없는 경우가 많았으며, 경력관리 프로그램 역시 여성만을 대상으로 하는 경우는 거의 없었음.
- 양육관련 프로그램이나 시설 운영은 주로 수유실과 휴게 시설을 중심으로 구성됨. 이 외에 추가적인 지원제도는 잘 파악되지 않는 상황임. 단, 별도의 프로그램을 통한 지원은 찾아보기 어려웠음.

· 제시된 지원 프로그램 중 자녀 장학금 지원은 대다수의 기관에서 지원 중임.

- 육아휴직 중인 피보험자의 경우에도 ‘직업능력개발 지원’을 받을 수 있도록 제시된 바(2015년 7월 이후) 이에 대한 지원강화 및 제도 안내가 필요함.

· 최근 정부의 정책은 ‘재취업 지원’도 중요하나 경력단절 자체가 일어나지 않도록 막는 ‘경력유지’로의 무게중심이 옮겨가고 있음. 육아휴직 중 자기개발을 위한 교육수강 희망자에게 교육 지원강화가 필요하며, 복귀프로그램으로의 연계 운동도 모색해 볼 수 있음.

- 시간선택제 일자리를 제도로 도입해 운영하는 비율은 규정화 비율보다 높을 것으로 보임. 아직까지 활발한 채용이나 적절한 업무배치는 이루어지지 않고 있으며, 내부 규정의 충돌로 확대에 어려움이 제시됨.

- 시간선택제 일자리 활성화를 위해 공직 및 공공기관에서의 채용확대가 강조되고 있으나 실제 현장에서는 관련 규정이 없거나 미비한 상황임.

· 시간선택제 일자리 확산을 위해 공공부문을 중심으로 경영평가 기준 개편을 통한 일자리 확대를 제시하고 있음. 또 최근에는 신규창출에서 전환형 시간선택제 활성화를 위해 다양한 정책이 모색되고 있으나 출자 · 출연기관으로 확대되기에 다소 어려움이 있음.

· 제도로 도입해 운영하는 비율이 규정화 비율보다 높을 것으로 보임. 아직까지 활발한 채용이나 적절한 업무배치는 이루어지지 않고 있으며, 내부 규정의 충돌로 확대에 어려움이 제시됨.

· 정규직에 비해 상대적으로 고용조건이 안 좋은 일자리로 인식되는 경향이 높은 만큼 양질의 시간선택제 일자리, 정규직 시간선택제 일자리의 확대가 필요함.

· 활발한 이동, 고용지위나 평가시 불이익을 없애는 방향으로 운영될 수 있도록 제도의 설계 및 운용이 필요함.

## 6. '사내 눈치법' 없는 고용문화, 공공기관부터

### ■ 유연근무제는 대체적으로 많은 기관에서 도입하고 있으나 실제 규정으로의 제시는 부족한 상황임.

- 유연근무제는 2007년 이후 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」에 제시된 이후 여성의 경력유지나 고용 촉진, 일·가정 양립을 위해 시행되는 대표적인 제도로 근로자들의 일하는 시간과 장소에 유연성을 제공하기 위해 마련된 제도임. 근로자들이 일·가정 양립이나 자기계발 등이 가능하도록 함.

- 출자·출연기관의 경우 근무 장소의 변경, 이동을 통한 유연근무제 사용은 전체적으로 거의 없는 것으로 조사되었음. 시차출근제에 이용현황이 집중되고 있는 것은 제도에 대한 이해가 아직까지 부족하다는 것을 보여주는 근거기도 함.

- 심층면접을 통해 제시된 제도 활용 저해 요인은 아직까지 일반화 되지 못한 조직의 환경 때문에 눈치가 보인다는 대답이 많았음. 결과적으로 제도에 대한 인식개선이 필요함을 보여줌.

### ■ 일·가정 양립 프로그램이나 교육은 실시여부와 제도화 여부 간의 차이가 큰 것으로 나타남. 이는 교육프로그램을 운영하고 있어도 '일·가정 양립' 혹은 '경력유지'를 위한 지원보다는 다양한 학습 기회, 자기계발 기회를 제공하는 경우가 많기 때문인 것으로 보임.

### ■ 일·가정 양립 관련 프로그램

- 가장 많은 지원은 학자금 지원, 체육시설 이용으로 나타남.
- 이외에도 고용 및 인사상 불이익에 대한 우려가 커 불이익에 대한 상담지원이 필요한 실정임. 현재 대다수 기관에서는 인사담당 업무 담당자를 중심으로 고충처리, 상담이 이뤄지며 별도로 해당 업무만을 담당하는 인력이 있는 경우는 거의 없었음.

### ■ 직장 내 성희롱 금지 및 예방교육

- 모니터링 대상기관 전체가 필수적으로 진행해야 하는 교육으로 실시는 모두 이루어지지만 규정으로 제시하지 않은 기관이 다수였음.

### ■ 일·가정 양립 관련 직장 교육

- 외부에서 진행되는 교육을 신청하여 참여할 수 있도록 지원 하는 기관이 많았음. 외부 교육 신청 시 일정부분의 교육비 지원을 통해 지원하는 경우가 많으며 자체적으로 운영하는 교육이나 해외연수 프로그램의 운영은 드물었음.

### ■ 여성가족부에서는 매주 수요일 '가족 사랑의 날' 캠페인을 통해 정시퇴근문화를 강조하고 있음. 그러나 대체적으로 정시퇴근은 기관별 업무 특성상 활용이 어려운 경우가 많았으며, 최근 관련 제도가 없어진 경우도 다수로 나타남.

- 매주 수요일 '가족 사랑의 날' 캠페인을 통해 정시퇴근문화 강조되고 있는 만큼 향후 출자·출연기관에서 가족 사랑의 날이나 패밀리 데이가 어떻게 운영되고 있는지 보다 면밀한 검토가 필요함. 서울시의 경우 해당 요일에 야근을 할 경우 야근수당을 적용 예외로 규정, 직접적인 수단을 통한 정시퇴근제를 실시하고 있음.

- 대다수 기관에서 근로자에 대해 「근로기준법」을 적용해야 하나 기관 설립 및 초기 운영 과정에서 공무원이 주로 역할을 맡다보니 정책의 집행이나 운용에 있어서도 공무원으로 인지하는 경우가 있음. 휴가나 복지관련 지원의 경우 '근로자에 대한' 지원이라기보다는 '공무원에 준해서'로 운용에 한계가 있는 경우가 상당수이므로 전반적인 규정의 정리가 필요함.

### ■ 정시퇴근의 경우는 규정으로 제시되어야 할 필요성에 대해 상대적으로 낮게 인지하고 있었음. 규정보다 자신의 업무 과다로 인한 연장근무가 많은 것이 출자·출연기관 종사자의 특수한 상황임이 다수 제시됨.



### III

## 우수기업 사례 선정 결과

### 1. 지속고용의 사각지대를 개선한다.

#### ㉠ 작은 기업에서의 제도 활용

- 여성 지속 고용(출산휴가 포함), 근로자의 일·가정 양립 문화 정착 관련 부분을 중심으로 제시된 상시고용 5일 이상 사업체 또는 100인 미만 기업을 중심으로 지역별로 10개의 사업체를 선정함.
- 여성의 다수가 중소기업에 근무하고 있음에도 소기업에서의 이용 확대를 위한 방안마련은 부족한 실정임. 이에 따라 실질적인 이용에서의 한계가 지속적으로 문제제기되고 있음.
- 제도는 존재하나 실질적인 혜택을 보지 못하는 사각지대에 대한 논의는 일·가정 양립과 관련한 논의 시 빈번하게 제시되는 문제점임. ‘사각지대’는 비정규직, 중소기업에 해당한다고 볼 수 있음.

■ 정부에서 제시하고 있는 법정제도와 각종 제도를 어려움 없이 맘껏 사용할 수 있도록 기회를 주는 것만으로도 우수사례로 제시될 수 있을 만큼 전반적인 상황이 열악함.

■ 소기업의 경우 대기업에 비해 일·가정 양립, 경력유지와 관련한 제도를 운영하는 데 있어 더 큰 어려움을 경험하는 것으로 나타남. 관련 제도 운영과 기업의 경영이 직접 연결되어 있어 관련 비용 마련, 인력 구인 등에 대한 어려움을 겪는 경우도 상당수 인 것으로 나타남.

• 특히 소기업에서는 다양한 정부의 지원 내용을 알지 못해 제도 실행을 하지 못하는 경우가 많아 관련 부처를 중심으로 제도에 대한 안내, 지역 내에서도 관련 업무를 담당하는 부서를 중심으로 적극적인 제도 홍보가 필요함을 알 수 있음.

〈표 5〉 우수기업 현황

지역	부산광역시	대구광역시	인천광역시	광주광역시	경기도
전체	11	10	9	10	22
우수기업	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (주)고려의료관광개발</li> <li>· (주)대주애드</li> <li>· 메디우먼산부인과</li> <li>· 리컨벤션</li> <li>· 부산근로복지공단어린이집</li> <li>· 부산진여성인력개발센터</li> <li>· (주)삼덕통상</li> <li>· (주)선보공업</li> <li>· 양정요양병원</li> <li>· (주)에코마인</li> <li>· (주)한국바이톤</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 한방미인화장품</li> <li>· (주)한성에프엔씨</li> <li>· (주)잘만정공</li> <li>· (주)디자인그룹 칸</li> <li>· (주)에이비에스코리아</li> <li>· 장보고식자재 마트</li> <li>· 세화정공</li> <li>· (주)삼해인더스트리</li> <li>· 척탑병원</li> <li>· 여성아이병원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 강화섬김치</li> <li>· 032디자인(주)</li> <li>· 아름방</li> <li>· (주)서도물산</li> <li>· (주)신진화학</li> <li>· (주)에그리나</li> <li>· (주)케이씨이</li> <li>· (주)한진다이캐스팅</li> <li>· 한일화학고무공업(주)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 광주CS</li> <li>· 삼호전자(주)</li> <li>· (주)두리약품</li> <li>· (주)공영물류</li> <li>· 인애시니어W-센터</li> <li>· 에버그린실버하우스</li> <li>· 해인 하이테크</li> <li>· 늘푸른요양원</li> <li>· (주)옴토네스트</li> <li>· (주)FNN</li> <li>· 골드텔</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (주)삼진테크</li> <li>· (주)영전</li> </ul>

\* 경기도는 내부사정으로 전체 사업체 명단은 공개하지 않으며, 우수기관 2곳만 공개함.



## 2. 우리도 한다! 경력단절 없는 일터만들기

〈표 6〉 우수기업에서 영역별로 가장 많이 시행되고 있는 제도 현황

임신·출산	재취업	기업문화	고용문화
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 수유시간과 공간 확보</li> <li>· 임신관련 제도 시행</li> <li>· 모성보호에 관한 규정의 사규명시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 지역 내 새일센터와의 업무 협약</li> <li>– 컨설팅</li> <li>– 새일 인턴</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 근로자 지원프로그램</li> <li>· 고충상담 부문</li> <li>· 현장출퇴근제</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 유연근무제(현장출퇴근제)</li> <li>· 각종 휴가제도 운영</li> <li>· 근로자와 가족까지 고려한 경조사축하</li> </ul>

### ■ 임신·출산 부문

- 임신관련 제도와 수유시간과 공간 제공은 '가' 영역임. 모성 관련 규정의 사규화는 '다' 영역으로 제도활용에 긍정적임.
- 임신·출산 부문 항목 중 시행되지 않는 항목은 배우자 출산휴가 5일 의무적용이나 유급휴가, 아빠의 달 시행 및 운영, 예비맘 등록 원스톱서비스임. 결과적으로 남성의 육아휴직이 전반적으로 미흡한 상황임. 제도에 대한 인지 확대와 적극적인 지원이 필요함.
- 사규로 모성보호를 제시하는 경우도 상당수인 것으로 나타나 중소기업을 대상으로 사규로의 명시, 혹은 신규채용이나 계약직 계약 시 해당 조항에 대한 설명이 같이 이루어질 수 있도록 홍보하는 것이 필요함을 알 수 있음.

### ■ 재취업 부문

- 재취업 부문은 '나'와 '다' 영역을 중심으로 구성됨. 선정 과정에서 여성새로일하기센터가 주로 추천한 상황이 영향을 미쳤을 것으로 보임.
- 리턴십 제도를 통해 휴직자의 경력 공백을 줄이는 노력을 기울이는 기업도 제시됨.

### ■ 기업문화 부문

- 유연근무제, 현장출퇴근제가 다수로 주로 '가' 영역임.
- 소기업의 경우 정보 부족으로 즉각적 정책 적용이 어려운 경우가 많았음. 제도를 직접적으로 관리하는 책임자도 제도 변화를 모르는 경우가 상당수임. 근로자가 제도를 잘 알고, 용이하게 사용할 수 있도록 '고충상담원 고용, 연계 프로그램 운영' 이 필요함. 다수 기업에서 사용하고 있어 유사 사업장에서도 적용 가능할 것으로 보임.

- 시간선택제 일자리와 관련 전환형·신규형을 망라해 고용확대를 꾀함. 여성인력을 주 대상으로 이뤄지는 한계는 있으나 시간제 고용으로 부족한 인력수급 문제를 해결하는 경우가 많았음. 몇몇 기업에서는 은퇴자를 대상으로 시간제 근무를 실시하는 경우가 있었음.

### ■ 고용문화 부문

- 고용문화의 경우 영역으로는 고르게 분포되어 있는 것으로 나타남. 우수사례 선정 기업의 경우 '경조사 축하제도'가 근로자 가족까지 고려해 지원되는 경우가 많았음.
- 직원 업무 역량 강화나 사기진작을 위한 연수제나 리더십 프로그램도 다수의 기업에서 실시중임. 리더십 프로그램이나 자기개발을 위한 교육은 자체적 실시보다 교육 경비의 지원이나 출장 등의 형태로 진행하고 있었음.

### ■ 기타

- 가이드라인 상의 제도 외에도 시간선택제 도입 활성화, 결혼이민자 여성 고용의 활성화, 유아동반 출퇴근 등이 운영되고 있음. 특히 여성 인력 양성 지원을 통해 기업 내의 인력이 자신의 경력을 관리하고, 전문직으로 연결될 수 있도록 지원하는 부분이 돋보임.

## 산업별 우수기업 현황

■ 사업별로 나누어 살펴보면 제조업이 총 21개 기업으로 가장 많았으며, 도·소매를 중심으로 하는 기업체가 20개, 서비스업종이 10개, 보건업 중 병원이 4개 선정되었음.

• 선정된 제조업 부문의 경우 주로 경기도에서 가장 많이 선정됐으며, 주로 소규모의 제조업체인 것으로 파악됨.

■ 산업별로 나누어 살펴본 결과 제조를 중심으로 하고 있는 경우와 서비스를 중심으로 하는 경우로 크게 나누어 살펴볼 수 있음.

• 제조업의 경우 지역 내 여성이 일하기 좋은 기업문화로의 변화를 시도했거나 지원하는 경우가 주로 선정되었음.

• 서비스직의 경우 출퇴근의 편의를 보장하거나 탄력적인 근무지원 등을 중심으로 지원하는 경우가 많았음.

■ ‘산업별 취업자 현황(통계청(2015), 「지역별고용조사」)을 통해 지역별로 살펴보면 5개 지역 모두에서 제조업과 도소매 산업 비율이 높게 나타났음. 우수기업 업종별 현황도 이와 유사한 비율로 나타나 전반적으로 지역별

산업현황을 잘 반영하고 있는 것으로 파악됨.

• 부산지역의 경우 산업별로 살펴보면 제조업이 17.7%, 도소매가 15.0%로 나타났으며 숙박, 운수 업종순으로 나타났음. 선정된 우수기업의 경우 서비스업과 제조·보건업이 주로 선정됨.

• 대구지역 산업별 현황은 제조업이 19.5%, 도소매가 18.6%이며 우수기업은 교육, 보건업 순인 것으로 나타남. 선정된 우수기업은 도소매와 제조업이 중심이며, 지역의 산업 비중이 잘 고려된 것으로 평가됨.

• 인천은 제조업 분야가 21.9%, 도소매가 15.7%, 숙박이 7.1%임. 사례에서는 도소매가 전체 9개 업체 중 7개였음.

• 광주지역은 도소매가 16.9%, 제조업이 14.7%이며 보건, 교육업종이 다수임. 우수사례는 제조업이 가장 많이 선정되었으며, 제조업, 서비스업 순임.

• 경기도 지역은 전체적으로 제조업이 20.1%, 도소매업이 13.4%이 다수이며 숙박(7.9%)과 건설업(7.8%) 순서로 나타남. 우수기업은 제조업 10개, 도소매 9개로 지역 상황이 잘 반영됨.

〈표 7〉 산업별로 살펴 본 우수기업

지역 업종	부산광역시	대구광역시	인천광역시	광주광역시
건설업		(주)삼해인더스트리		
도·소매 (제조업)		(주)장보고식자재마트* 한방미인화장품 HBMC (주)한성에프앤씨	아름방 (주)서도물산 (주)예그리나 (주)케이씨이 (주)한진다이캐스팅 한일화학고무공업(주) 강화섬김치	(주)두리약품
제조업	(주)한국바이톤 (주)에코마인	(주)세화정공 에이비에스코리아(주) 잘만정공(주)	(주)신진화학	삼호전자 해인 하이테크 옵토네스트 FNN 골드텔
인쇄, 출판, 산업디자인	(주)대주에드		032디자인(주)	
서비스업	(주)고려의료관광개발 부산광역시진여성인력개발센터 리컨벤션 부산광역시근로복지공단어린이집	디자인그룹 칸		인애시니어W-센터 에버그린 실버하우스 늘푸른요양원
보건업	메디우먼산부인과 양정요양병원	여성아이병원 척탑병원		
운수업 및 창고업				광주CS (주)공영물류

### 3. 일 · 가정 양립, 우수기업에서 배운다.

〈표 8〉 지역별 대표 우수기업

	부산광역시	대구광역시	인천광역시	광주광역시	경기도
사업체명	양정요양병원	(주)한방미인화장품	032디자인	공영물류	(주)삼진테크
	바이톤	(주)한성예프엔씨	에그리나	늘푸른요양원	(주)영전

\* 대표적 우수기업은 지역별로 2개씩 선정함.

#### 【양정요양병원 : 부산광역시】

- 전환형, 신규형 시간선택제 일자리 적극 적용
  - 고령근로자를 대상으로 시간선택제 일자리 신청 확대
- 전 사원의 정규직 채용으로 고용 안정성 확보
- 숙련직의 이직률 낮춰 경력단절 예방

#### 【바이톤 : 부산광역시】

- 성차별 없는 직장문화 조성
- 가족 돌봄시간 부여로 장기 근속자 증가
  - 육아기 근로자 근로시간 단축 제도 등 보육 지원
  - 영유아 돌봄 및 중증노인 요양보호 가사분담제도
- 근로자 가족친화 프로그램 운영

#### 【(주)한방미인화장품 : 대구광역시】

- 모성보호에 관한 규정을 사규로 명시
  - 정규직과 비정규직 간 모성보호제도 동일적용 명시
  - 성 차별 없는 취업규칙, 인사 및 노무 규정 정비 등
- 직무 특성이나 당일 업무에 따라 '현장출퇴근제' 시행
- 여성근로자의 승진심사에 여성위원 포함

#### 【(주)한성예프엔씨 : 대구광역시】

- 가족친화 직장교육 및 가족친화경영 컨설팅 등을 연계
- 경력단절여성 및 다문화여성을 우선 고용
- 일 · 가정 양립을 위한 다양한 제도 운영
  - 출근 30분, 퇴근 20분 단축 운영
  - 육아, 미취학 자녀 근로자 조기퇴근(유치원시간 적용)
  - 자녀의 유치원, 학교 행사 시 휴가 부여
- 여성 시니어 인력 Core time 활용

#### 【032디자인 : 인천광역시】

- 회사 경영진의 책임의식
- 현장 출퇴근제 활용
- 탄력적 근무제도, 현장 출퇴근제 시행
- 일 · 가정 양립을 위한 다양한 제도 운영
  - 자녀의 유치원, 학교 행사 시 휴가 부여
  - 차별없는 모성관련 휴가제도 사용

#### 【에그리나 : 인천광역시】

- 회사 경영진의 책임의식
- 경력단절 여성 고용 활성화, 장년 여성 고용 창출
  - 장년 여성 고용 창출 적극적 실시
- 근로자 중심의 근무환경 조성 : 탈의실, 휴게공간
- 직원 및 직원 가족의 경조사 축하

#### 【공영물류 : 광주광역시】

- 성차별 없는 인사관리 및 교육
  - 성희롱 예방 교육 실시, 성평등한 조직문화 조성
  - 우수사원 선정 및 시상
- 새일센터와 적극적 협력으로 재취업 여성의 취업 도움
- 각종 휴가제도 실시 : 우수사원 여행 보조금 지원
- 직원간 소통을 위한 다양한 행사
  - 단합 산행 실시, 문화행사, 야구경기 관람 등 활동

#### 【늘푸른 요양원 : 광주광역시】

- 경력단절 여성의 적극적 채용
  - 새일센터의 여성친화협약업체로 여성 취업에 적극 협력
- 직원 및 직원 가족의 경조사 축하
- 우수사원 포상제도 실시
- 직원간 소통을 위한 다양한 행사
  - 단합 산행 실시, 문화행사, 야구경기 관람 등 활동

#### 【(주)삼진테크 : 경기도】

- 여성인력의 고용 지속을 위한 노력을 통해 장기근속 가능
- 다양한 휴가제도 실시
- 성차별 없는 문화조성을 위한 회사 경영진의 책임의식
- 근로자 중심의 근무환경 조성 : 카페테리아 설치 등

#### 【(주)영전 : 경기도】

- 양성평등을 위한 다양한 인사제도 실행
- 근로자 역량 개발을 위한 교육제도 운영
  - 자체교육 이외에도 CS교육, 건강관리 프로그램 등 운영
- 회사 경영진의 책임의식
- 근로자의 고충을 반영한 우수한 근무환경 마련
- 다양한 GWP(Great Work Place) 활동

#### IV.

## 지자체 일·가정 양립 토대 강화를 위한 제언

### ☑️ 지속적인 경력유지 정책현장 모니터링 실시

- 공공기관의 경력유지 및 일·가정 양립 제도 확산을 위한 장애물 제거
- 공공기관이 제도 수행에 있어 모범적이고, 선도적이어야 하나 대다수 기관에서 제도를 명확하게 규정으로 제시하지 않거나 상위법에 근거하는 것으로 제시하고 있었음. '휴가제도'와 관련해 지자체별로 경영평가를 통한 개선이나 별도 TF팀을 통한 정비 등이 필요함.

### ☑️ 지역밀착형 일·가정 양립, 경력유지 모델 개발

- 지역별 모니터링 지속성 확보
- 모니터링 지표 세분화, 전문화

### ☑️ 공공기관 인사담당자 대상 '기관운영 매뉴얼' 개발

- 출자·출연기관이 공통적으로 도입해야 하는 복무규정에 대한 매뉴얼(또는 가이드라인) 제작 및 배포
- 연 1회 정책 변경 사항 등을 정리해 인사담당자가 각 기관에 직접 반영할 수 있도록 가이드라인 작성·배포

### ☑️ 시간선택제 일자리 확대를 위한 공공기관의 규정 점검

- 신규보다는 전환형 시간선택제 활성화가 제시하고 있으나 출자·출연기관은 '정원 규정'으로 인해 시간선택제 일자리 확대가 실질적으로 어려운 상황임. '정원규정'에 대한 탄력적 적용이나 규정해석 없이는 도입, 운영확대가 어려움. 관계 부처를 중심으로 한 논의가 필요함.

- '시간선택제 우수기업 우대'와 관련해 신규채용과 전환 실적에 따라 '중기청 소관 중소기업 정책자금 차입조건 완화', 우수기업에 대한 특례보증 지원 등 다양한 지원 방안이 제시되고 있음. 이러한 정책적 지원 제도가 지자체 소기업이 인지 할 수 있도록 홍보되었는지 검토하고, 미비할 경우 다양한 채널을 통해 홍보 활성화 방안의 마련이 필요함.

### ☑️ 시간선택제 근무자의 정규직 확대를 위한 중앙정부의 규정 검토

- 보건업 중 병원의 경우 고용노동부와 중소병원협회 등을 중심으로 시간선택제 일자리 확산을 위해 적극적으로 일자리를 발굴하는 등의 노력을 기울이고 있으나 '정규직'으로의 시간선택제 일자리 운영에 어려움이 있음.
- 정규직 근로로 시간선택제 일자리를 운영하고자 하는 의사가 있는 병원의 경우에도 근로시간 부족을 이유로 정규직 인정이 불가하다는 정부의 입장으로 인해 '정규직 시간선택제' 적용이 어려운 실정임. 관련 규정의 개선이 필요할 것으로 보임.

### ☑️ 가족친화인증기업 중소기업 선정과 관련해 상시근로자 50인 이하의 경우 일부지표에 대한 탄력적 적용으로 기준 완화가 필요함.

### ☑️ 「고용보험법 시행령」의 중소기업 고용활성화 조세지원 중 '복직 및 재고용' 부문 중 여성 재고용 중소기업에 대한 세액공제(2년간 인건비의 10% 세액공제) 사항 2017년 일몰예정임. 2020년으로 연장실시가 필요함.

### ☑️ 5인 미만 사업장은 대체인력 채용 시 5인 이상 사업장으로 종사자 수가 변경 집계되어, 각종 기업 지원 또는 감면제도 혜택을 받을 수 없어 대체인력을 활용하지 않으려 함. '출산·육아 등을 사유로 대체인력 채용 시 종사자 수로 간주하지 않는다'는 특례 규정 필요함.

〈집필 : 이선민 부연구위원〉