

# 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제

조성호  
정희선·이도석·이소영



사람을  
생각하는  
사람들



KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



한국보건사회연구원  
KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



## ■ 연구진

|       |     |                 |
|-------|-----|-----------------|
| 연구책임자 | 조성호 | 한국보건사회연구원 부연구위원 |
| 공동연구진 | 정희선 | 한국보건사회연구원 연구원   |
|       | 이도석 | 한국행정연구원 연구위원    |
|       | 이소영 | 한국보건사회연구원 연구위원  |

연구보고서 2022-14

### 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제

발행일 2022년 12월  
발행인 이태수  
발행처 한국보건사회연구원  
주소 [30147]세종특별자치시 시청대로 370  
세종국책연구단지 사회정책동(1~5층)  
전화 대표전화: 044)287-8000  
홈페이지 <http://www.kihasa.re.kr>  
등록 1999년 4월 27일(제2015-000007호)  
인쇄처 (주)삼일기획

---

© 한국보건사회연구원 2022  
ISBN 978-89-6827-878-5 [93330]  
<https://doi.org/10.23060/kihasa.a.2022.14>

## 발|간|사

지난 20여 년 동안 추진되어 온 저출산 대책에서 강조된 영역 중 하나는 일·가정 양립 지원 영역이다. 2006년부터 시작된 제1차 저출산·고령사회 기본계획에서는 출산·양육에 유리한 환경을 조성하는 방안의 일환으로 가족친화·양성평등 사회문화 조성이 강조되었고, 산전후휴가급여 지원, 육아휴직 제도 활성화, 출산·육아기 이후 노동시장 복귀 지원 등의 사업이 추진되었다. 2011년부터 추진된 제2차 저출산·고령사회 기본계획에서는 일·가정 양립을 일상화하는 방안으로 육아를 위한 휴가·휴직 제도 및 유연한 근무형태 확산이 강조되었다. 2016년부터 추진된 제3차 저출산·고령사회 기본계획에서는 청년 정책이 부각되었으나, 일·가정 양립 지원 정책 역시 제도의 사각지대를 해소하기 위하여 지속적으로 추진되었다.

그러나 2018년 12월에 발표된 ‘저출산·고령사회 정책 로드맵’에서는 그동안의 정책목표였던 출산율 회복 대신 국민의 삶의 질 향상이 강조되었고, 이를 위해 일·생활 균형 실현 정책이 추진되었다. 특히, 아이와 함께하는 시간을 최대화하려는 목적으로 마련된 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산휴가 제도 등을 당연한 권리로 정착시키기 위해 육아휴직급여의 상향, 육아기 근로시간 단축 기간 확대, 배우자 출산휴가 확대, 워라벨 우수 중소기업 육성 정책 등이 추진되었다. 이후 2021년부터 추진된 제4차 저출산·고령사회 기본계획에서는 기본적으로 국민의 삶의 질 향상 기조가 이어졌고, ‘함께 일하고 함께 돌보는 사회 조성’ 영역 내의 ‘모두가 누리는 워라벨’로서 워라벨 권리 실현 강화, 일하는 방식을 개인의 자율과 책임을 중시하는 방향으로 전환하는 것을 지원하고 있다.

이처럼 일·가정 양립 지원 정책 영역은 우리나라 저출산 대책의 주요한 축을 담당해 왔다고 할 수 있다. 그러나 일·가정 양립 지원 정책이 적절하

---

---

게 추진되고 있는지에 대한 모니터링은 부족한 상황이다. 물론 주무부처별 성과지표 및 예산 달성 등을 점검하는 성과평가는 이루어지고 있으나, 종합적인 사업 평가도 필요하다. 예를 들어 ‘저출산·고령사회 정책 로드맵’에서 전환된 비전 및 목적 등에 따라 각 사업이 적절하고 효율적으로 추진되고 있는지를 검토할 필요가 있다. 이에 이 연구는 현재 시행되고 있는 일·가정 양립 지원 정책을 검토 및 모니터링하고, 추가로 필요한 정책을 개발하는 한편 개선 방안을 마련하기 위하여 이루어졌다.

이 보고서는 조성호 부연구위원의 책임 아래 정희선 연구원, 이소영 연구원, 한국행정연구원의 이도석 연구위원이 함께 오랜 시간 고민하며 완성하였다. 이들의 노고에 감사를 드린다. 그리고 보고서의 질을 높이기 위해 아낌없이 조언해 주신 한국여성정책연구원의 김난주 연구위원, 원내의 신윤정 연구위원에게도 감사의 말씀을 전한다. 마지막으로, 이 보고서의 내용은 우리 연구원의 공식적인 견해가 아닌 연구자들 개인의 의견임을 밝혀둔다.

2022년 12월  
한국보건사회연구원 원장  
이 태 수



# 목 차

KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



|  |            |
|--|------------|
| Abstract .....                                 | 1          |
| 요 약 .....                                      | 3          |
| <b>제1장 서론 .....</b>                            | <b>9</b>   |
| 제1절 연구의 배경 및 목적 .....                          | 11         |
| 제2절 연구의 내용 및 방법 .....                          | 13         |
| <b>제2장 일·가정 양립 지원 정책의 배경 및 현황 .....</b>        | <b>17</b>  |
| 제1절 일·가정 양립 지원 정책의 배경 .....                    | 19         |
| 제2절 일·가정 양립 지원 정책 및 모니터링 현황 .....              | 38         |
| <b>제3장 데이터 분석에 의한 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 .....</b> | <b>67</b>  |
| 제1절 일·가정 양립 지원 제도 인식 및 활용 비교 분석 .....          | 69         |
| 제2절 일·가정 양립 지원 제도 활용에 영향을 미치는 요인 분석 .....      | 92         |
| <b>제4장 전문가 평가에 의한 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 .....</b> | <b>113</b> |
| 제1절 모니터링 개요 .....                              | 115        |
| 제2절 일·양육 병행 가능한 노동 환경 실현 관련 정책 .....           | 118        |
| 제3절 개인의 생애와 조화를 이루는 노동 환경 확립 관련 정책 .....       | 184        |
| 제4절 일하는 방식 문화 혁신으로 워라벨 실현 관련 정책 .....          | 208        |
| 제5절 소결 .....                                   | 235        |

|   |            |
|---|------------|
| <b>제5장 심층면접조사에 의한 일·가정 양립 지원 정책 모니터링</b>                | <b>241</b> |
| 제1절 조사 개요   | 243        |
| 제2절 임금근로자 대상 FGI 결과                                     | 251        |
| 제3절 기업 대표 및 인사담당자 대상 DI 결과                              | 307        |
| 제4절 소결  | 350        |
| <br>  |            |
| <b>제6장 결론</b>   | <b>355</b> |
| 제1절 연구 결과 요약  | 357        |
| 제2절 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 사업 개선 방안                       | 362        |
| <br>  |            |
| <b>참고문헌</b>   | <b>385</b> |
| <br>  |            |
| <b>부록</b>   | <b>391</b> |
| [부록 1] 일·가정 양립 지원 정책 일람                                 | 391        |
| [부록 2] 제4차 저출산·고령사회 기본계획 일·가정 양립 지원 정책 영역<br>전문가 조사 질문표 | 404        |

# 표 목차



|   |     |
|---|-----|
| 〈표 2-1〉 모성보호 및 일·가정 양립 지원 관련 근로기준법 제·개정 내용 .....              | 23  |
| 〈표 2-2〉 모성보호 및 일·가정 양립 지원 관련 남녀고용평등법 제·개정 내용 .....            | 27  |
| 〈표 2-3〉 모성보호 및 일·가정 양립 지원 관련 고용보험법 제·개정 내용 .....              | 34  |
| 〈표 2-4〉 제4차 저출산·고령사회 기본계획 중 일·가정 양립 지원 정책 과제 리스트: 2021년 ..... | 59  |
| 〈표 3-1〉 일·가정 양립 지원 제도 인지율: 출산전후휴가 제도 .....                    | 71  |
| 〈표 3-2〉 일·가정 양립 지원 제도 인지율: 배우자 출산휴가 제도 .....                  | 73  |
| 〈표 3-3〉 일·가정 양립 지원 제도 인지율: 임신기 근로시간 단축 제도 .....               | 75  |
| 〈표 3-4〉 일·가정 양립 지원 제도 인지율: 육아휴직 제도 .....                      | 77  |
| 〈표 3-5〉 일·가정 양립 지원 제도 인지율: 육아기 근로시간 단축 제도 .....               | 79  |
| 〈표 3-6〉 일·가정 양립 지원 제도 활용 및 이용 용이성: 출산전후휴가 제도 .....            | 81  |
| 〈표 3-7〉 일·가정 양립 지원 제도 활용 및 이용 용이성: 배우자 출산휴가 제도 .....          | 83  |
| 〈표 3-8〉 일·가정 양립 지원 제도 활용 및 이용 용이성: 임신기 근로시간 단축 제도 .....       | 85  |
| 〈표 3-9〉 일·가정 양립 지원 제도 활용 및 이용 용이성: 육아휴직 제도 .....              | 87  |
| 〈표 3-10〉 일·가정 양립 지원 제도 활용 및 이용 용이성: 육아기 근로시간 단축 제도 .....      | 89  |
| 〈표 3-11〉 일·가정 양립 지원 제도 인식과 활용 및 이용 용이성 분석 결과 .....            | 91  |
| 〈표 3-12〉 기술통계량 .....  | 94  |
| 〈표 3-13〉 일·가정 양립 지원 제도 활용 결정요인: 출산전후휴가, 배우자 출산휴가 .....        | 97  |
| 〈표 3-14〉 일·가정 양립 지원 제도 활용 결정요인: 임신기 근로시간 단축, 난임치료휴가 .....     | 100 |
| 〈표 3-15〉 일·가정 양립 지원 제도 결정요인: 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 .....          | 103 |
| 〈표 3-16〉 일·가정 양립 지원 제도 활용 결정요인: 가족돌봄휴직 및 휴가 .....             | 106 |
| 〈표 3-17〉 일·가정 양립 지원 제도 활용 결정요인: 유연근무 .....                    | 108 |
| 〈표 3-18〉 일·가정 양립 지원 제도 활용 결정요인 및 효과 .....                     | 111 |
| 〈표 4-1〉 모니터링 기준 항목 .....                                      | 116 |
| 〈표 4-2〉 전문가 조사 참여자 .....                                      | 117 |
| 〈표 4-3〉 전문가 조사 결과 종합 .....                                    | 238 |
| 〈표 5-1〉 참석자 유형 분류 .....                                       | 246 |
| 〈표 5-2〉 임금근로자 대상 FGI 참석자의 일반적 특성 .....                        | 246 |

|  |     |
|--|-----|
| 〈표 5-3〉 임금근로자 대상 FGI 참석자 정보 .....                                    | 247 |
| 〈표 5-4〉 참석자 유형 분류 .....  | 248 |
| 〈표 5-5〉 기업 대표 및 인사담당자 대상 DI 참석자의 일반적 특성 .....                        | 248 |
| 〈표 5-6〉 기업 대표 및 인사담당자 대상 DI 참석자 정보 .....                             | 249 |
| 〈표 5-7〉 임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도 사용 경험 유무 .....                   | 252 |
| 〈표 5-8〉 임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도 본인 및 동료 직원 원활하게 사용 가능 여부 .....   | 255 |
| 〈표 5-9〉 임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도 원활한 사용이 불가능할 경우 원인 .....         | 256 |
| 〈표 5-10〉 임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도 사용 시 주변 동료 눈치 보이는지 .....        | 259 |
| 〈표 5-11〉 임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도 사용 시 불이익 .....                  | 260 |
| 〈표 5-12〉 임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도 사용 시 대체 인원 채용 여부 .....          | 262 |
| 〈표 5-13〉 임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도 활성화를 위해 개선되어야 할 점 .....         | 265 |
| 〈표 5-14〉 코로나19 상황에서 임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도의 일·가정 양립 도움 여부 ..... | 269 |
| 〈표 5-15〉 유연근무제 사용 경험 .....   | 271 |
| 〈표 5-16〉 유연근무제 본인 및 동료 직원 원활하게 사용 가능 여부 .....                        | 272 |
| 〈표 5-17〉 유연근무제 사용한 이유 .....  | 274 |
| 〈표 5-18〉 주 52시간 상한제 만족도 .....  | 276 |
| 〈표 5-19〉 원격 및 재택 근무제 활용 경험 .....                                     | 277 |
| 〈표 5-20〉 원격 및 재택 근무제 활용 시 장점 .....                                   | 278 |
| 〈표 5-21〉 원격 및 재택 근무제 활용 시 단점 및 어려운 점 .....                           | 279 |
| 〈표 5-22〉 재택근무 시 자녀 직접 아이 돌봄 경험 .....                                 | 280 |
| 〈표 5-23〉 원격 및 재택 근무제 활용 경험이 없는 경우 활용 의사 .....                        | 283 |
| 〈표 5-24〉 원격 및 재택 근무제 지속 필요성 .....                                    | 284 |
| 〈표 5-25〉 가장 만족하는(하고 싶은) 유연근무제 및 이유 .....                             | 285 |
| 〈표 5-26〉 추가 출산 의향 .....  | 287 |
| 〈표 5-27〉 제도 이용 시 삶의 질 상승 여부 .....                                    | 291 |
| 〈표 5-28〉 제도가 원활하게 운영될 경우 삶의 질 상승 예상 측면 .....                         | 292 |
| 〈표 5-29〉 삶의 질을 높이기 위해 필요한 것 .....                                    | 293 |



|   |     |
|---|-----|
| 〈표 5-30〉 일·가정 양립 지원 정책 전반적 느낌 .....                       | 295 |
| 〈표 5-31〉 일·가정 양립 지원 정책 성과지표 적절성 .....                     | 299 |
| 〈표 5-32〉 일·가정 양립 지원 정책 목표-내용 적절성 .....                    | 301 |
| 〈표 5-33〉 현재 일·가정 양립 평가 .....                              | 304 |
| 〈표 5-34〉 일·가정 양립이 잘 되고 있다고 생각하는 이유 .....                  | 305 |
| 〈표 5-35〉 일·가정 양립이 잘 안 되고 있다고 생각하는 이유 .....                | 306 |
| 〈표 5-36〉 일·가정 양립 지원 제도 운영 여부 .....                        | 307 |
| 〈표 5-37〉 일·가정 양립 지원 제도가 운영되고 있지 않은 이유 .....               | 309 |
| 〈표 5-38〉 임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도 운영에 지원이 필요한 부분 ..... | 311 |
| 〈표 5-39〉 유연근무제 시행 여부 .....                                | 313 |
| 〈표 5-40〉 (시행한 경우) 유연근무제 도입 시기 코로나19와 관련성 .....            | 314 |
| 〈표 5-41〉 유연근무제가 잘 이루어지고 있는지 여부 .....                      | 317 |
| 〈표 5-42〉 유연근무제 운영상 지원이 필요한 부분 .....                       | 319 |
| 〈표 5-43〉 원격 및 재택 근무제 시행 여부 .....                          | 321 |
| 〈표 5-44〉 원격 및 재택 근무제 활용 시 생산성 변화 .....                    | 322 |
| 〈표 5-45〉 원격 및 재택 근무제 활용 시 장점 .....                        | 323 |
| 〈표 5-46〉 원격 및 재택 근무제 활용 시 단점(부작용) .....                   | 325 |
| 〈표 5-47〉 원격 및 재택 근무제 운영상 어려운 점 .....                      | 327 |
| 〈표 5-48〉 원격 및 재택 근무제 운영상 지원이 필요한 부분 .....                 | 330 |
| 〈표 5-49〉 원격 및 재택 근무제가 불가능한 부분 .....                       | 331 |
| 〈표 5-50〉 원격 및 재택 근무제 지속 계획 유무 .....                       | 333 |
| 〈표 5-51〉 원격 및 재택 근무제 지속 계획 이유 .....                       | 334 |
| 〈표 5-52〉 주 52시간 상한제 시행 시 어려운 점 .....                      | 336 |
| 〈표 5-53〉 주 52시간 상한제 지속적 시행 필요성 여부 .....                   | 337 |
| 〈표 5-54〉 일·가정 양립 지원 정책 전반적 느낌 .....                       | 339 |
| 〈표 5-55〉 일·가정 양립 지원 정책으로 일·가정 양립 실현이 가능하다고 느껴지는지 .....    | 343 |
| 〈표 5-56〉 일·가정 양립 지원 정책 성과지표 적절성 .....                     | 346 |



|  |     |
|--|-----|
| 〈표 5-57〉 일·가정 양립 지원 정책 목표-내용 적절성 ..... | 347 |
| 〈표 6-1〉 성과지표 설정 기준 .....               | 368 |
| 〈표 6-2〉 사업개요 모니터링 항목 및 판단 기준 .....     | 376 |
| 〈표 6-3〉 사업추진과정 모니터링 항목 및 판단 기준 .....   | 377 |

# 그림 목차

KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



---

|   |     |
|---|-----|
| [그림 6-1] 정부업무 성과관리 프로세스 .....                   | 364 |
| [그림 6-2] 함께 일하고 함께 돌보는 사회조성 분야 성과관리 방안(안) ..... | 374 |





# Abstract

## **Monitoring and Tasks of Work–Life Balance Policies**

Project Head: Cho, Sungho

This study was conducted to review and monitor whether the work-life balance policies have been properly implemented as per the purpose of the Basic Plan for Low Fertility and Aging Society, which was initiated as a response to the low birth rate and aging society. Monitoring was consisted of three methods: data analysis, expert evaluation, and in-depth interviews.

By summarizing the monitoring results on the work-family balance policy, small businesses were found to be very limited in their awareness, utilization, and use of the system. In particular, this trend was particularly plain in the companies with less than 5 employees, which is probably due to exceptions in the legislation. However, even the companies with less than 5 employees should observe the law for protection of pregnant women, reduced working hours during pregnancy, maternity leave, and parental leave. In other words, even though the work-family balance support system related to pregnancy/childbirth and care should be applied even to companies with less than 5 employees, they seem to be lack of awareness, utilization, and monitoring thereof.

---

Co-Researchers: Heesun Jung · DoSuk Lee · Lee, So-Young

## 2 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제

As for policy implications, measures were presented for improvement of work-life balance policy monitoring and related businesses. First of all, among the monitoring improvement measures, suggestions were on the performance management improvement, performance indicators improvement directions, organizational restructuring of Presidential Committee on Aging Society and Population Policy for efficient performance management, setup of a regular evaluation system experienced by the public, improvement plans for project monitoring evaluation items, and build-up of data to identify blind spots in the family reconciliation support system. Next, as for business improvement, measures were proposed to improve monitoring business according to the characteristics of companies, to nurture human resources and network for SMEs, and to prepare publicity measures for work-life balance policy for SMEs.

Keyword : work-life balance policy, plan for ageing society and population policy, monitoring



## 1. 연구의 배경 및 목적

이 연구는 저출산·고령화 현상에 대한 대응으로 시작된 저출산·고령사회 기본계획의 일·가정 양립 지원 정책이 목적에 따라 적합하게 추진되고 있는지 검토 및 모니터링하기 위하여 수행되었다. 모니터링은 크게 데이터 분석, 전문가 평가, 심층면접조사의 세 가지 방법으로 이루어졌다.

첫 번째, 데이터 분석에 의한 모니터링은 고용노동부의 ‘2020년 일·가정 양립 실태조사’와 한국보건사회연구원의 ‘2022 일·생활 균형 실태조사’의 원자료를 이용하였다. 먼저, 두 자료를 이용하여 일·가정 양립 지원 정책 및 제도에 대한 인식 및 이용 용이성을 비교 분석하였다.

그리고 기업의 일·가정 양립 지원 제도 활용에 영향을 미치는 요인에 대해 회귀분석하였다. 분석의 목적은 일·가정 양립 지원 제도 활용의 기업 특성을 도출하여, 앞으로 일·가정 양립 지원 제도 모니터링이 기업 특성을 고려하여 이루어질 수 있도록 하기 위함이다. 이 분석은 ‘2020년 일·가정 양립 실태조사’ 자료를 이용하였고, 앞에서 살펴본 비교 분석보다 다양한 변수를 통제하여 엄밀하게 이루어졌다.

두 번째, 전문가 평가에 의한 모니터링은 제4차 저출산·고령사회 기본계획의 2021년 중앙부처 시행계획을 기준으로 일·가정 양립 지원 정책 부분인 ‘모두가 누리는 워라밸’ 영역의 26개 세부 사업에 대해 6개 평가항목을 설정하여 전문가 17인이 평가하는 형태로 이루어졌다.

세 번째, 심층면접조사에 의한 모니터링은 데이터 분석에 의한 모니터링 및 전문가 조사에 의한 모니터링에서 파악하기 어려운 부분을 분석하기 위하여 정책의 공급 측면과 수요 측면을 고려하여 실시하였다. 조사는 초등학교 이하 자녀가 있는 임금근로자와 중소기업과 5인 미만 기업 대

표 및 인사담당자를 대상으로 하였다. 특히 소규모 기업의 일·가정 양립 지원 제도 활용의 어려움을 파악하기 위하여 5인 미만 기업도 포함하였다.

## 2. 주요 연구 결과

이 연구에서는 본격적인 모니터링에 앞서 일·가정 양립 제도의 근거가 되는 3개의 법 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「고용보험법」의 제정과 개정 과정에 대해 살펴보았다.

일·가정 양립 지원 정책의 근거가 되는 3개의 법 중 근로기준법과 남녀고용평등법은 2005년 저출산·고령사회 기본법 제정을 기준으로 큰 전환기를 맞이하였다. 근로기준법은 1953년 제정되어 국제노동기구가 정하는 규정에 영향을 받으며 그 기준에 근접하도록 개정되어 왔지만, 저출산·고령사회 기본법이 2005년 제정된 이후부터 일하는 여성의 원활한 임신 및 출산을 위한 개정이 활발하게 이루어졌다. 남녀고용평등법은 2005년 저출산·고령사회 기본법 제정 이후에 일·가정 양립 지원 관련 내용이 대폭 신설되면서 큰 개정이 이루어졌고, 이후에도 일·가정 양립을 위한 제도가 지속적으로 개정되어 왔다. 고용보험법은 1993년에 제정되었으나, 2001년 남녀고용평등법에서 고용보험기금으로 산전후휴가급여와 육아휴직급여가 지급되도록 규정되면서 급여의 신설 및 인상에 관하여 최근까지 활발하게 개정되어 왔다.

데이터 분석에 의한 모니터링 결과 중, 일·가정 양립 지원 정책 및 제도의 인지 면에서는 대체로 노동자보다 기업이 제도에 대한 인지 정도가 높고, 노동자 중에서는 남성보다 여성이 높은 것으로 나타났다. 특히, 5인 미만 기업에 종사하는 여성의 인지율이 매우 낮게 나타났으며, 5인 이상 기업규모에서 인지하는 것과는 차이가 큰 것으로 분석되었다. 제도의 활

용 및 이용 용이성은 노동자보다 기업이 높은 경향이 있는 것으로 나타났고, 노동자 중에서는 여성이 남성보다 낮은 것으로 나타났다. 특히, 10인 미만 기업에 종사하는 여성의 경우 제도의 활용 및 이용 용이성이 낮은 것으로 분석되었다.

기업이 일·가정 양립 지원 제도를 활용하는 데 영향을 미치는 요인에 대해서는 제조업을 기준으로 일·가정 양립 지원 제도의 활용이 활발한 업종과 활발하지 않은 업종이 존재하는 것으로 분석되었다. 전자에는 전기·가스·증기·공기조절업, 정보통신업, 금융·보험업, 후자에는 광업, 수도·하수·폐기물 처리업, 운수·창고업, 숙박·서비스업, 부동산업, 교육서비스업, 협회·단체·수리·기타 개인 서비스업이 해당하는 것으로 나타났다. 그리고 모든 일·가정 양립 지원 제도에서 기업규모가 클수록 제도의 활용이 쉽고, 민간기업보다는 공공기관 및 외국계기업, 그리고 타 법인 및 단체에서 제도의 활용이 활발하다는 결과를 도출하였다. 그리고 노조가 있는 경우, 휴가 소진율이 높은 경우, 지자체에서 교육 횟수가 많은 경우, 지자체로부터 컨설팅을 받은 경우 제도의 활용이 활발하였고, 여성 임원 비율이 높은 경우는 출산전후휴가, 가족돌봄휴가, 유연근무제의 활용이 활발한 것으로 나타났다. 남성 우대 경향이 있는 기업에서는 출산전후휴가, 임신기 근로시간 단축 제도, 난임치료휴가, 육아기 근로시간 단축 제도의 활용이 활발하였고, 여성을 차별하는 경향이 있는 기업에서는 출산전후휴가, 난임치료휴가, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴직, 유연근무제의 활용이 어려운 경향이 있는 것으로 나타났다.

전문가 평가에 의한 모니터링 결과, 가장 높은 평가점수를 받은 항목은 '사업 목적 내용의 적합성'이었고, 가장 낮은 평가를 받은 항목은 '성과측정 방식의 적절성'으로 나타났다. 26개 사업 중 전문가 평가에서 가장 높은 점수를 받은 사업은 '임신·출산 근로자에 대한 보호 확대(출산전후휴

가) 사업과 ‘임신·출산 근로자에 대한 보호 확대(고용보험 미적용자 출산 급여 지원)’ 사업이었고, 가장 낮은 점수를 받은 사업은 ‘일하는 방식 및 문화 혁신(유연근무 활성화)’ 사업과 ‘일·생활 균형을 위한 사회적 분위기 확산(사회적 협력)’ 사업인 것으로 나타났다.

‘성과측정 방식의 적절성’에서 낮은 점수를 받은 이유를 생각해보면, 비예산 사업이어서 2020년의 성과지표가 설정되어 있지 않은 경우, 예산 규모가 미확정으로 인한 사업의 진행 부진과 그로 인한 성과지표 목표치 미설정 및 측정기준을 마련하지 못한 경우, 성과지표 달성과 사업 목표 간의 인과성이 부족한 경우로 나뉘볼 수 있다. 모니터링 결과, 일·가정 양립 지원 정책의 성과를 위해서는 무엇보다 성과관리의 개선점이 체계적으로 이루어져야 한다는 것이 강조되었다. 또한, 지표의 실효성도 개선해야 할 필요성이 있는데, 지표가 성과의 수준 및 질적 변화를 측정할 수 있어야 한다.

심층 인터뷰에 의한 모니터링 결과, 기업규모가 작을수록 정책 수요자인 근로자 입장에서는 금전적·인력적 측면 등에서 제도 이용이 어렵고, 정책 공급자 중 하나인 기업은 관리자 등의 인식 자체가 제도 사용에 부정적인 것으로 분석되었다. 또한, 일부에서는 제도를 이용할 경우 승진, 고용 유지 등에 영향이 있었고, 더 나아가 퇴사를 권유받는 경우도 있는 것으로 나타났다. 특히, 소규모 기업일수록 출산전후휴가 및 육아휴직 등으로 인한 공백을 메우는 것이 쉽지 않았다. 소규모 기업일수록 적은 사람이 많은 분야의 업무를 담당하기 때문에 한 사람의 이탈은 매우 큰 업무 공백으로 다가오게 되고, 이를 주변 동료들이 담당해야 하므로 이들의 업무 과중이 큰 문제로 나타났다.

유연근무제는 주로 대기업에서만 활발하게 이용되고 있는 것으로 나타났다. 다만, 이번 연구에서 5인 미만 대상 기업이 현장직 위주로 구성된

이유도 있는 것으로 보이지만, 대체로 소규모 기업에서 유연근무제를 이용하기 어려운 환경인 것으로 나타났다.

일·가정 양립 지원 정책의 세부 사업과 관련해서는 정량 평가가 객관적인 파악에는 유용하지만 목표 수치를 달성하는 것이 일·가정 양립의 실현이라는 측면에서 고려할 점이 많다는 것으로 평가하였다. 즉, 성과지표와 목적과의 인과성이 약하기 때문에 이를 유기적으로 연결할 수 있는 지표 또는 목적의 재설정이 필요한 것으로 이해할 수 있다.

### 3. 결론 및 시사점

일·가정 양립 지원 정책에 대한 모니터링 결과를 종합하면, 일·가정 양립 지원 제도에 대한 인지, 활용 및 이용 인식에서 소규모 기업이 매우 미흡한 것으로 나타났다. 특히, 이러한 경향은 5인 미만의 기업에서 크게 나타났다는데, 이것은 아마도 5인 미만 기업에 대한 근로기준법 적용 예외 등이 작용한 것으로 보인다. 그러나 5인 미만의 기업이라 하더라도 근로기준법의 근로계약서 작성, 임금명세서 교부, 최저임금 준수, 주휴수당, 고용·산재보험 가입, 해고 예고, 퇴직 급여, 임신부 보호(임신 중 근로자의 시간 외 근로 금지 등) 및 임신기 근로시간 단축, 출산휴가, 육아휴직은 지켜야 한다(고용노동부, 2022b). 즉, 임신·출산 및 돌봄과 관련된 일·가정 양립 지원 관련 제도는 5인 미만 기업이라 하더라도 적용되어야 하는데도 불구하고, 이에 대한 인지 및 활용, 그리고 모니터링이 부족한 것으로 생각된다.

정책적 시사점은 크게 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 개선 방안과 사업 개선 방안으로 나누어 제시하였다. 먼저, 모니터링 개선 방안 중에서 성과관리 개선 방안과 성과지표 개선 방향을 제시하였고, 효율적인 성

## 8 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제

과관리를 위한 저출산고령사회위원회 사무처의 직제 개편, 국민체감형 수시평가 체계 구축, 사업 모니터링 평가항목에 대한 개선, 일·가정 양립 지원 제도의 사각지대 파악을 위한 자료 구축을 제안하였다. 다음으로, 사업 개선 방안은 기업 특성에 따른 모니터링 사업 개선, 중소기업 인력 양성 및 네트워크 구축, 중소기업 대상 일·가정 양립 지원 정책 홍보 방안 마련을 제시하였다.

주요 용어 : 일·가정 양립 지원 정책, 저출산·고령사회 기본계획, 모니터링

사람을  
생각하는  
사람들



KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



# 제 1 장

## 서론

제1절 연구의 배경 및 목적

제2절 연구의 내용 및 방법



# 제 1 장 서론

## 제1절 연구의 배경 및 목적

과거, 사회 구성원들의 목표가 회사에서 출세하고 경제적으로 여유로워지는 것이었다면, 최근에는 이러한 목표보다 일과 삶의 균형점을 찾아 회사보다 개인과 가족의 삶에 중요한 가치를 두는 방향으로 전환되고 있다. 최근 직장을 선택할 때 가장 중요하게 생각하는 요건이 '일과 삶의 균형', 즉 '워라밸이 가능한지'를 본다는 응답이 55.2%로 가장 높게 나타나고 있으며(김종민, 2018.3.8.), 이러한 경향은 최근 세대에 올수록 더욱 명확하게 나타나는 특징이 있다(임유진·김현구·우성민, 2021.4.4.).

그동안 일·생활 균형 및 일·가정 양립 등의 개념은 주로 여성의 관점에서 육아와 취업 간의 관계 측면에서 고려되어 왔다. 2001년부터 고용보험기금을 통해 임금근로자를 대상으로 출산전후휴가급여, 육아휴직급여 등을, 사업주를 대상으로 육아장려금, 대체인력 인건비를 지원해 오고 있는데, 이는 여성의 육아 및 가사부담을 완화시켜 경력단절 없이 경제적인 활동을 할 수 있도록 지원하는 것이 목적이다.

이후 2006년부터는 저출산·고령화 현상에 대한 대응으로 저출산·고령사회 기본계획이 시작되었으며, 기본계획에서 자녀 양육 및 여성의 일·가정 양립이 원활하게 이루어질 수 있도록 하는 정책이 추진되어 왔다. 즉, 2006년 이전에는 여성의 지속적인 경제활동을 방해하는 요인을 제거하고, 여성을 고용하는 기업의 손실을 보전하기 위한 정책이 추진되었다면, 2006년부터는 출산율을 높이기 위한 방편으로 추진되었다는 것을 의미한다고도 할 수 있다.

그러나 저출산·고령사회 기본계획은 막대한 예산을 투입하고도 출산율 향상이라는 목적을 달성하지 못하였다는 비판에 직면하였고, 2018년 12월, 정부는 저출산·고령사회 기본계획의 목표를 기존의 출산율 개선에서 개인의 삶의 질 향상, 성평등하고 공정한 사회, 인구변화 대응 사회 혁신으로 패러다임을 전환하였고, 이러한 기조는 2021년부터 시작된 제4차 저출산·고령사회 기본계획에도 이어지고 있다.

제4차 저출산·고령사회 기본계획에서는 ‘모두가 누리는 워라밸’이라는 캐치프레이즈로 일·생활 균형을 중시하는 최근의 경향을 반영하여 추진하고 있다(대한민국정부, 2020). 이는 개인의 생애주기에 따라 일과 다양한 삶의 필요 간에 균형을 이루어 나갈 수 있는 ‘워라밸 권리’를 실현하고 강화하며, 일하는 모든 사람이 쓸 수 있는 당연한 권리로 출산·육아지원 제도를 확립하여 아이와 함께하는 필수적 시간을 보장하는 것으로, 현재의 경직적이고 획일화된 전일제 근로 관행에서 벗어나 개인의 자율과 책임을 중시하는 방향으로 일하는 방식 및 문화 혁신을 지원하는 것이다.

이와 같이 저출산·고령사회 기본계획은 이전의 출산율 향상이라는 목적이 아닌 삶의 질 향상, 성평등 구현, 인구변화 대비를 목적으로 추진되고 있다. 그러나 저출산·고령사회 기본계획의 패러다임 전환 이후, 일·가정 양립 지원 정책이 새로운 목적(삶의 질 향상, 성평등 구현, 인구변화 대비)에 따라 적합하게 추진되고 있는지에 대한 검토 및 모니터링이 부족한 상황이다. 예를 들어, 시행계획이 ‘계획 단계’에서 목적에 맞게 구성되어 있는지, 목적이 적절한지에 대한 검토 및 모니터링이 필요하다. 그리고 현재 성과평가의 기준이 되는 지표가 행정 편의적인 경우가 적지 않아 지표에 대한 적절성을 검토 및 모니터링할 필요도 있다.

이러한 배경에서 이 연구는 일·가정 양립 지원 정책이 저출산·고령사회 기본계획의 새로운 목적에 따라 적절하고 효율적으로 추진되고 있는

지 검토 및 모니터링하려 한다. 현재 시행되고 있는 일·가정 양립 지원 정책을 검토 및 모니터링하고, 추가적으로 필요한 정책 개발 및 개선 방안을 마련하고, 성과평가를 위해 설정된 현재의 지표를 검토하고, 새로운 정책 목표 달성을 위한 지표를 제안하려 한다.

## 제2절 연구의 내용 및 방법

앞서 언급한 바와 같이 이 연구는 일·가정 양립 지원 정책이 적절하고 효율적으로 추진되고 있는지 검토 및 모니터링하는 것이 목적이다. 이 연구에서 정책에 대한 모니터링은 크게 데이터 분석에 의한 모니터링, 전문가 평가에 의한 모니터링, 심층면접조사에 의한 모니터링의 세 가지로 실시하였다.

우선, 본격적인 모니터링에 앞서 일·가정 양립 지원 제도를 살펴볼 필요가 있는데, 특히 제도가 근거하고 있는 법령에 대해서 자세히 살펴볼 필요가 있다. 이 보고서에서 모니터링할 일·가정 양립 지원 제도는 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「고용보험법」에 근거하고 있다. 그래서 제2장에서는 일·가정 양립 지원 정책의 배경과 현황에 대한 분석이 이루어지는데, 앞에서 언급한 일·가정 양립 지원 제도를 이루는 3개 법령의 제정 의미와 개정 과정에 대해서 자세하게 살펴보고, 이러한 과정을 통하여 현재 법령이 어떻게 되어 있는지에 대해서도 살펴볼 것이다. 또한, 지금까지 일·가정 양립 지원 정책 모니터링이 어떤 방식으로 이루어져 왔는지에 대해서도 살펴보고자 한다. 특히, 저출산·고령사회 기본계획을 평가한 연구를 살펴보고, 이들 연구에서 평가한 결과에 대해서 논의할 것이다. 그리고 일·가정 양립 지원 정책은 정책의

전달체계 측면에서 기업의 역할이 무엇보다 중요하므로, 어떤 특성을 가진 기업에서 일·가정 양립 지원 정책 제공이 원활하게 이루어지고 있는지 선행연구를 토대로 검토한다.

제3장에서는 데이터 분석에 의한 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 실행한다. 고용노동부의 ‘일·가정 양립 실태조사’는 기업 담당자를 대상으로 하였기 때문에(고용노동부, 2021a), 정책 수요자보다는 정책 공급자 측면에서 파악한 현황이라고 할 수 있다. 그러나 한국보건사회연구원에서 2022년에 실시한 ‘2022 일-생활 균형 실태조사’는 일반 국민을 대상으로 조사하였으므로, 정책 수요자 측면에서 인식한 현황이라고 할 수 있다. ‘2022 일-생활 균형 실태조사’는 일·가정 양립 지원 관련 제도 이용에 관해서도 조사되어, 고용노동부의 ‘일·가정 양립 실태조사’ 자료와 함께 기업의 제도 활용과 일반 국민의 제도 이용 현황을 비교할 수 있으므로, 정책 공급과 수요 간의 차이에 대해서 분석할 것이다.

그리고 고용노동부의 ‘일·가정 양립 실태조사’ 자료를 이용하여 기업이 일·가정 양립 제도를 활용하는 데 영향을 미치는 요인에 대해서 분석한다. 이 분석의 목적은 일·가정 양립 지원 제도 활용이 기업의 특성에 따라 어떻게 달라지는지 파악하여 모니터링에 참고하기 위함이다. 이 분석은 앞의 제2장에서 살펴본 선행연구를 통하여 도출된 요인을 중심으로, 회귀분석 모델을 이용하여, 어떤 기업에서 일·가정 양립 지원 정책이 활발하게 이루어지고 있는지에 대해 분석한다.

제4장에서는 전문가가 평가한 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 기술한다. 일·가정 양립 지원 정책은 제4차 저출산·고령사회 기본계획의 2021년 중앙정부의 시행계획을 기준으로 한다. 이 연구에서 시도하는 모니터링 방법은 이소영·진화영·오신휘(2022)에서 검토한 항목을 공통적으로 이용한다. 항목은 6가지로, 사업 목적 및 내용의 적합성, 사업추진 체

계의 적절성, 사업추진 내용의 적정성, 추진 일정의 적절성, 사업관리의 적정성, 성과측정 방식의 적절성이다. 각 사업에 대해 상기 6가지 항목을 적용하여 정량 및 정성적 평가가 이루어질 것이다. 다만, 연구자의 독단적인 평가 및 의견이 포함될 가능성이 있으므로, 가능한 한 객관성을 담보하기 위하여 일·가정 양립 지원 정책 분야의 전문가 17명을 섭외하여 조사를 실시하려 한다.

제5장에서는 심층면접조사에 의한 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 기술한다. 심층면접조사는 양적 분석에서는 파악할 수 없는 내용에 대한 분석이 가능하다는 장점이 있다. 면접조사는 집단초점면접조사(Focus Group Interview)와 1:1 면접조사로 이루어질 예정이며, 일·가정 양립 지원 정책의 공급 측면에서 기업 대표 및 인사담당자를 조사하고, 정책 수요 측면에서 임금근로자를 대상으로 조사한다. 조사를 위하여 사전에 반구조화된 질문지를 작성했고, 이를 사용하여 조사할 것이다.

제6장에서는 연구 결과를 요약하고, 앞으로 일·가정 양립 지원 정책에 대한 모니터링을 어떻게 해야 할 것이고, 사업을 어떻게 개선해 나가야 할 것인지의 방안에 대해 논의한다.





## 제2장

### 일·가정 양립 지원 정책의 배경 및 현황

제1절 일·가정 양립 지원 정책의 배경

제2절 일·가정 양립 지원 정책 및 모니터링 현황



## 제 2 장 일·가정 양립 지원 정책의 배경 및 현황

### 제1절 일·가정 양립 지원 정책의 배경

일·가정 양립 지원 정책은 주로 일하는 여성을 대상으로 이루어지고 있으며, 아이를 낳는 여성의 건강 보호부터 출산 및 육아, 그리고 직장 복귀 및 복귀 후의 근로에 이르는 일련의 정책을 의미한다. 그러나 최근에는 부부간의 교섭력(bargaining power) 변화로 인하여 가정에서도 젠더 평등이 강조되어 남성(남편)을 대상으로 하는 정책도 포함되기 시작하였다.

고용노동부(2021b)에서는 모성보호와 일·가정 양립 지원 정책을 포괄적으로 다루고 있는데, 모성보호 제도로서 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 배우자 출산휴가, 임신기 근로시간 단축, 난임치료휴가가 있고, 일·가정 양립 지원 제도로서 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴직, 가족돌봄휴가, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축이 있다. 이 제도들은 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「고용보험법」에 근거를 두고 있다.<sup>1)</sup>

1) 제4차 저출산·고령사회 기본계획 시행계획의 일·가정 양립 지원 정책 부분에는 이외에도 조세특례제한법, 관광기본법, 중소기업법, 가족친화법 등이 있으나 상기 3법이 대부분의 제도를 아우르고 있으므로 3법만을 살펴보도록 함.

## 1. 근로기준법<sup>2)</sup>

근로기준법은 지금까지 국제적인 기준에 영향을 받아왔다고 할 수 있는데, 특히 국제노동기구(International Labour Organization, ILO)에서 채택하는 안전에 크게 영향을 받고 있다고 볼 수 있다. 우리나라 헌법 제6조 제1항에서는 ‘헌법에 의하여 체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 같은 효력을 가진다’라고 규정하고 있으므로, 국제적으로 가입 및 비준한 협약은 별도의 입법 없이 국내법과 동등한 효력을 가진다(김동현·이혜영, 2022, pp. 13).

근로기준법은 ‘헌법에 의거하여 근로조건을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 기하려는 목적’으로 1953년 5월 제정되어 8월부터 시행되었다(노동부, 2008). 그러나 우리나라의 ILO 가입이 1991년이므로 그 이전까지는 독자적으로 노동법 체계가 구축되어 왔다고 할 수 있으며(김근주, 2016, pp. 1-3), ILO의 기준과도 괴리가 있었던 것으로 보인다. ILO에 가입하기 직전(1989년)의 우리나라 노동법과 ILO의 기준을 비교하면, 우리나라의 출산전후휴가<sup>3)</sup>는 산후 강제휴가기간(30일)을 포함하여 60일을 규정하고 있으나, ILO에서는 산전과 산후 각각 6주간으로 엄격히 규정하고 있었으며, 특히 산후의 경우는 최소 6주간으로 규정하고 있었기 때문에, ILO 기

2) 근로기준법 개정에 관한 내용은 국가법령센터의 근로기준법 전체 개정·개정이유(<https://law.go.kr/LSW/lsRvsRsnListP.do?slId=001872&chrClsCd=010102>), 제·개정문(<https://www.law.go.kr/LSW/lsRvsDocListP.do?slId=001872&chrClsCd=010202&lsRvsGubun=all>)를 참조하여 작성함. 2022.2.10. 인출.

3) 당시의 법령에서는 산전과 산후의 보호휴가로 규정되어 있었고, 2012년 2월 1일의 개정에서 출산 전과 출산 후 및 이 시기의 보호휴가를 출산전후휴가로 수정했으나 이 연구에서는 시기에 관계없이 출산전후휴가로 지칭함(국가법령센터의 근로기준법 전체 개정·개정문 참조. 2022.2.10. 인출). (<https://www.law.go.kr/LSW/lsRvsDocListP.do?slId=001872&chrClsCd=010202&lsRvsGubun=all>).

준에 비하여 우리나라가 12일 정도 미달되는 것이며, 그 이외에도 사회보험 및 공공기금에 의한 금전 급여제도도 미비하다고 지적되었다(이흥재, 1990, pp. 58-60).

이러한 제도는 1953년 제정된 근로기준법에서 규정하고 있는데, 제정 당시 여성 근로자를 남성 근로자와는 다른 존재로 인식하고 보호해야 함을 명시하였으며, 여성의 생리휴가, 산전산후에 60일간의 유급휴가 및 1일 2회의 모유수유시간을 부여하는 것을 규정하였다(장하진, 장미경, 신경아, 오정진, 2001, pp. 18). 이후 1961년에 60일간의 유급휴가 중 산후 30일 강제 부여가 법제화된 것을 제외하면, 2000년 이전까지 모성보호 및 일·가정 양립 관련 개정은 한 번도 이루어지지 않았다.

그러나 2000년대 들어 우리나라의 근로기준법은 일대 전환기를 맞이하게 되었는데, 그것은 ILO의 183호 협약인 “모성보호 협약(Maternity Protection Convention, 2000(No. 183))”이 2000년 ILO에서 채택되면서라고 할 수 있다. 이 협약은 여성 근로자의 평등 및 임신부의 건강 및 안전을 증진하여 모성보호의 발전 등을 목적으로 출산전후휴가를 기존의 12주에서 14주 이상, 질병 관련 휴가, 출산전후휴가에 따른 현금 급여, 고용보호 및 차별철폐, 수유를 위한 근로시간 단축 등을 규정하고 있다.

이후 2001년 8월, 1961년 이후 단 한 번의 개정도 없었던 근로기준법이 40여 년 만에 개정이 이루어졌다. 개정의 이유로 ‘임신·출산을 이유로 하는 이직을 방지하고 일반 여성근로자의 고용촉진을 위하여 시간외근로·야간근로·휴일근로 및 산전후의 보호휴가 등에 관한 규정을 합리적으로 조정하려는 것임’이라고 밝히고 있으며, 모성을 위해할 수 있는 환경에서 일하지 않을 수 있도록 규정하고, 출산전후휴가를 기존의 60일에서 90일로 늘리고 이 중 45일 이상을 산후에 이용할 수 있도록 하였으며, 90일의 휴가일수 중 60일을 유급으로 하는 등의 법제화가 추진되었다.

다만, 우리나라는 현재까지 상기 183호 협약을 비준하고 있지 않다. 그 이유는 ILO의 기준이 우리나라 상황에서 받아들이기에는 시기상조이거나 노동계의 반대 등으로 볼 수 있으나, ILO의 협약을 비준하지 않았다고 해서 ILO 기준과 크게 괴리가 있는 것이라 할 수 없으며, 2001년의 근로기준법 개정과 같이 ILO에서 제시하는 국제기준에 근접하도록 조금씩 변화되어 왔다고 할 수 있겠다.

2001년 개정 이후 또 한 번의 전환기는 2005년 저출산·고령사회기본법의 제정으로 볼 수 있다. 저출산·고령사회기본법 제8조 제2항에서는 ‘국가 및 지방자치단체는 자녀를 임신·출산·양육 및 교육하고자 하는 자가 직장생활과 가정생활을 병행할 수 있도록 사회환경을 조성·지원하여야 한다’라고 규정하고 있으며, 이 내용은 근로기준법의 모성보호와도 관련되는 내용이다.

근로기준법에 따르면, 2005년 5월에는 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 경우 휴가를 부여하고, 최초 60일은 유급으로 하도록 하였다. 2008년 3월에는 임신부 정기건강진단에 필요한 시간(임신부 태아검진 시간)을 부여하고, 이로 인한 임금삭감이 이루어지지 않는다는 규정을 신설하였고, 출산전후휴가 종료 후 휴가 전의 업무와 동일 및 동등한 대우를 받는 직무로 복귀할 수 있도록 개정하였다. 2012년 2월에는 유산 및 사산의 위험이 있는 경우에 출산전후휴가를 분할하여 사용할 수 있도록 하였고, 2014년 1월에는 난임부부의 체외 및 인공 수정시술 증가에 따라 다태아의 출산 비율이 증가하고 있고, 다태아 임신의 경우 난산 및 조산율이 높아서 산후 회복 및 육아 부담이 단태아 임신보다 크기 때문에 다태아를 임신한 여성에게 출산전후휴가를 현행 90일에서 120일로 확대하고, 유급 휴가 부분도 60일에서 75일로 확대하였다. 2014년 3월에는 유산의 위험이 가장 큰 임신 12주 이내와 조산의 위험이 큰 36주 이후에 근

로시간 단축을 신청할 수 있도록 하였고, 이러한 경우 1일 근로시간을 6시간으로 하였다. 2021년 5월에는 임신한 경우, 업무의 시작과 종료 시간을 변경할 수 있도록 하였으며, 위반 시 500만 원 이하의 과태료를 부과하도록 하였다.

〈표 2-1〉 모성보호 및 일·가정 양립 지원 관련 근로기준법 제·개정 내용

| 제·개정일      | 시행일         | 내용   |
|------------|-------------|--|
| 1953.5.10. | 1953.8.9.   | - 「근로기준법」 제정<br>- 여성의 생리휴가, 산전산후에 60일간의 유급휴가, 1일 2회의 모유수유시간 부여 |
| 1961.12.4. | 1961.12.4.  | - 산후에 30일 이상 부여  |
| 2001.8.14. | 2001.11.1.  | - 출산전후휴가 일수 60일→90일 확대, 이 중 45일 이상 산후 사용(60일 유급)               |
| 2005.5.31. | 2006.1.1.   | - 유·사산 휴가 부여(임신 16주 이후, 최초 60일 유급)                             |
| 2008.3.21. | 2009.7.1.   | - 임신부 태아검진 시간 허용   |
| 2008.3.28. | 2008.3.28.  | - 출산전후휴가 종료 후 휴가 전의 업무와 동일 및 동등한 대우를 받는 직무로 복귀                 |
| 2012.2.1.  | 2012.8.2.   | - 출산전후휴가 분할 사용 가능  |
| 2014.1.21. | 2014.7.1.   | - 다태아 임신부 출산전후휴가 90일→120일 확대, 유급 휴가 75일                        |
| 2014.3.24. | 2014.3.24.  | - 임신기 근로시간 단축(임신 후 12주 이내 또는 36주 이후, 1일 근로시간 6시간)              |
| 2021.5.18. | 2021.11.19. | - 임신부 유연근무 위반 시 과태료 500만 원 이하 부과                               |

자료: 국가법령센터의 근로기준법 전체 개정·개정이유(<https://law.go.kr/LSW/lsRvsRsnListP.do?lsId=001872&chrClsCd=010102>), 제·개정문(<https://www.law.go.kr/LSW/lsRvsDocListP.do?lsId=001872&chrClsCd=010202&lsRvsGubun=all>)을 참조하여 작성함. 2022.2.10.인출.

## 2. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률<sup>4)</sup>

고용에 있어서 여성에 대한 차별 관련 규정은 헌법 및 노동조합법, 근로기준법에서 규정하고 있었으나, 내용이 구체적이지 않아 법 개정에 대한 요구가 지속적으로 커지고 있었고, 1979년 UN에서 “여성차별철폐협약”이 제정되는 등 국제적으로도 남녀평등에 대한 움직임이 활발해졌다. 우리나라는 1984년 12월에 상기 조약을 비준하였고, 이후 1987년 12월에 「남녀고용평등법」이 제정되어 1988년 4월부터 시행되었다(박선영·박복순·권혜자·김원정, 2009, p.47-48).

남녀고용평등법을 제정한 이유는 ‘고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하고, 모성을 보호하며, 직업능력을 개발함으로써 근로 여성의 복지증진에 기여하는 것임’으로 명시하고 있다. 제정 당시에는 근로 여성의 혼인·임신·출산을 퇴직 예정 사유로 하는 근로계약을 체결할 수 없도록 하고, 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로 여성에게 1년 이내의 무급 휴가를 부여하도록 규정하였다. 이후, 1995년 8월 개정에서는 육아휴직 신청의 대상을 여성뿐만 아니라 남성 배우자(선택적)까지 확대하였다.

남녀고용평등법에 변화가 나타난 시기는 2001년 개정(8월)이라고 할 수 있는데, 이 개정에서는 ‘직장과 가정생활의 양립을 지원할 수 있도록’이라는 문구가 포함되어, 기존 ‘여성 고용에서의 평등’에 더하여 ‘일과 가정의 양립’의 개념으로 확대되었다. 이 개정에서는 근로기준법에서 규정한 출산전후휴가의 30일 급여 지급이 신설되었고, 육아휴직을 신청할 수 있는 대상을 모든 근로자로 확대하였다. 또 하나의 중요한 변화는 남녀고

4) 남녀고용평등법에 관한 내용은 국가법령센터의 남녀고용평등법 전체 개정·개정이유(<http://www.law.go.kr/LSW/lsRvsRsnListP.do?lsId=000130&chrClsCd=010202&lsRvsGubun=all>), 제·개정문(<https://www.law.go.kr/LSW/lsRvsDocListP.do?lsId=000130&chrClsCd=010202&lsRvsGubun=all>)을 참조하여 작성함. 2022.2..25. 인출.

용평등법의 적용 범위가 기존 5인 이상 사업장에서 1인 이상의 모든 사업장으로 확대된 점이다. 이후, 2005년 5월 개정에서는 근로기준법에서 유·사산 휴가가 규정됨에 따라 이 경우에도 급여를 지급하도록 규정하였다.

남녀고용평등법도 근로기준법과 마찬가지로 큰 변화의 기점이 되는 시기가 2005년 저출산·고령사회 기본법 제정 이후라고 할 수 있다. 우선, 2005년 12월에는 저출산·고령화 사회에 대한 대응으로 여성 인력의 적극적인 활용을 위한 적극적 고용 개선조치의 도입 근거를 규정하고, 육아휴직 신청 대상 자녀의 기준을 '생후 1년 미만 영아'에서 '생후 3년 미만의 영유아'로 확대하였다.

그러나 더 큰 변화는 2007년 12월의 개정으로 그동안 「남녀고용평등법」이라는 명칭에서 일·가정 양립 지원 관련 내용을 대폭 신설하면서 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하, 남녀고용평등법)」로 개정되었다. 이 개정에서는 그동안 여성에게만 부여되었던 출산전후휴가를 남자 배우자에게도 3일을 부여하고(출산 후 30일 이내 신청), 육아기에 육아휴직 대신 주 15~30시간까지의 범위에서 근로시간을 단축할 수 있는 육아기 근로시간 단축 제도가 신설되었다. 또한, 가족의 질병, 사고, 노령의 이유로 휴직, 근로시간 조정, 연장근로 제한 등을 할 수 있도록 하였다.

2010년 2월에는 육아휴직 요건을 '생후 3년 미만 영유아'에서 '만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀'로 완화하고, 입양 자녀도 포함하도록 하였다. 그리고 2012년 2월에는 배우자가 출산한 경우, 휴가를 5일 범위 안에서 3일 이상 부여하고, 그 중 3일은 유급으로 사용하도록 하였고, 사용자가 육아기 근로시간 단축과 가족돌봄휴직을 사업 운영에 증대한 지장을 초래하는 경우를 제외하고 이를 거부할 수 없도록 하였다. 또한, 가족돌봄휴직의 기간은 90일 한도로 30일 이상씩 분할 사용이 가능하고,

근속기간에 포함되도록 하였다.

2014년 1월에는 남녀평등 고용을 실현하기 위하여 적극적 고용개선조치 미이행 사업주 명단을 공표할 수 있도록 하였으며, 육아휴직 대상 자녀의 연령을 ‘만 6세 이하 초등학교 취학 전 자녀’에서 ‘만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’로 조정하였다. 2017년 11월에는 연간 3일 이내의 난임치료 휴가가 신설되었고, 사업주는 이를 이유로 불리한 처우를 할 수 없도록 규정되었다.

2019년 8월에는 모성보호 및 일·가정 양립 지원과 관련된 내용이 대폭 개정되었다. 세부내용을 살펴보면, 배우자 출산휴가의 급여를 지급할 수 있는 근거가 마련되었고, 5일의 범위 내에서 3일 이상(3일 유급)의 휴가를 주고 있었던 배우자 출산휴가를 10일로 확대하고, 전체 휴가기간을 유급으로 하였다. 또한, 배우자 출산휴가의 신청 가능 기간을 기존 배우자 출산 후 30일 이내에서 90일 이내로 확대하고, 1회에 한하여 분할 사용이 가능하도록 하였다. 그리고 육아기 근로시간 단축 시 근로시간의 상한을 주당 30시간에서 35시간으로 확대하고, 육아휴직을 사용하지 않은 기간을 육아기 근로시간 단축 기간으로 산입할 수 있도록 하였다. 육아기 근로시간 단축 분할 사용을 기존 1회에서 제한을 두지 않는 것으로 하고, 다만 1회 사용 기간이 3개월 이상이 되도록 하였다. 가족돌봄휴직의 가족 범위에 조부모, 손자녀가 추가되었고, 가족돌봄을 위하여 연간 10일의 범위에서 가족돌봄휴가를 사용할 수 있는 제도를 신설하였다. 이외에 배우자 출산휴가를 의무화하였다.

〈표 2-2〉 모성보호 및 일·가정 양립 지원 관련 남녀고용평등법 제·개정 내용

| 제·개정일       | 시행일        | 내용  |
|-------------|------------|---|
| 1987.12.4.  | 1988.4.1.  | - 「남녀고용평등법」 제정<br>- 근로 여성의 혼인·임신·출산을 퇴직 예정 사유로 하는 근로 계약 금지<br>- 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로 여성에게 1년 이내의 무급 휴가를 부여   |
| 1995.8.4.   | 1995.8.4.  | - 육아휴직 신청 대상을 남성 배우자(선택적)까지 확대  |
| 2001.8.14.  | 2001.11.1. | - 출산전후휴가 30일 급여 지급<br>- 육아휴직 신청 대상을 모든 근로자로 확대<br>- 법 적용 범위를 5인 이상→모든 사업장 확대  |
| 2005.5.31.  | 2006.1.1.  | - 유·사산 휴가급여 지급 규정   |
| 2005.12.30. | 2006.3.1.  | - 적극적 고용 개선조치의 도입 근거를 규정<br>- '생후 1년 미만 영아'→'생후 3년 미만의 영유아'로 육아휴직 신청 대상 확대  |
| 2007.12.21. | 2008.6.22. | - 「남녀고용평등법」→「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 변경<br>- 남자 배우자에게도 3일의 출산전후휴가 부여(출산 후 30일 이내 신청)<br>- 육아기 근로시간 단축 제도(주당 15~30시간 근무) 신설<br>- 가족돌봄 관련 휴직, 근로시간 조정, 연장근로 제한 등 신설 |
| 2010.2.4.   | 2010.2.4.  | - 육아휴직 요건을 '생후 3년 미만 영유아'에서 '만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀'로 완화(입양 자녀 포함)   |
| 2012.2.1.   | 2012.8.2.  | - 배우자가 출산전후휴가 5일 범위 안에서 3일 이상 부여(3일 유급)<br>- 육아기 근로시간 단축과 가족돌봄휴직 의무화. 가족돌봄휴직의 기간은 90일 한도로 30일 이상씩 분할 사용 가능, 근속기간 포함   |
| 2014.1.14.  | 2014.1.14. | - 적극적 고용개선조치 미이행 사업주 명단 공표 규정<br>- '만 6세 이하 초등학교 취학 전 자녀'→'만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하'로 육아휴직 대상 자녀의 연령 조정   |
| 2017.11.28. | 2018.5.29. | - 난임치료 휴가(연 3일 이내) 신설 및 의무화   |

## 28 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제

| 제·개정일      | 시행일        | 내용   |
|------------|------------|--|
| 2019.8.27. | 2019.10.1. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 배우자 출산휴가의 급여 신설</li> <li>- 배우자 출산휴가 3일 이상(3일 유급)→10일(유급) 확대, 신청 가능 기간 확대(출산 후 30일 이내→90일 이내) 및 분할 사용이 가능(1회)</li> <li>- 육아기 근로시간 단축 근로시간 상한을 주당 30시간→35시간으로 확대</li> <li>- 근로시간 단축 분할 사용 제한 철폐</li> <li>- 가족돌봄휴직의 가족 범위에 조부모, 손자녀 추가 및 연간 10일의 범위에서 가족돌봄휴가 제도를 신설</li> <li>- 배우자 출산휴가 의무화</li> </ul> |

자료: 국가법령센터의 남녀고용평등법 전체 개정·개정이유(<https://www.law.go.kr/LSW/lsRvsRsnListP.do?lsId=000130&chrClsCd=010202&lsRvsGubun=all>), 제·개정문(<https://www.law.go.kr/LSW/lsRvsDocListP.do?lsId=000130&chrClsCd=010202&lsRvsGubun=all>)을 참조하여 작성함. 2022.2.25. 인출.

### 3. 고용보험법<sup>5)</sup>

고용보험법은 ‘적극적인 고용정책의 일환으로 근로자의 직업능력개발·실업예방 및 고용기회의 확대 등을 도모하고, 근로자의 실업으로 인한 경제·사회적인 어려움을 해소하는 것을 주된 내용으로 하는 고용보험제도를 시행함으로써 생활의 안정 및 경제·사회발전에 이바지하려는 것임’을 제정 이유로 하여 1993년 12월 27일에 제정되었다. 제정 당시에는 모성보호 및 일·가정 양립 지원 관련 내용이 포함되지 않았으나, 앞에서 언급한 바와 같이 남녀고용평등법에서 산전후휴가급여와 육아휴직급여를 지급하도록 규정되면서(2001년 8월 14일), 관련 급여를 고용보험에서

5) 고용보험법에 관한 내용은 국가법령센터의 고용보험법 제·개정 이유(<https://www.law.go.kr/LSW/lsRvsRsnListP.do?lsId=001761&chrClsCd=010202&lsRvsGubun=all>), 제·개정문(<https://www.law.go.kr/LSW/lsRvsDocListP.do?lsId=001761&chrClsCd=010202&lsRvsGubun=all>), 고용보험법 시행령 제·개정 이유(<https://www.law.go.kr/LSW/lsRvsRsnListP.do?lsId=002249&chrClsCd=010202&lsRvsGubun=all>), 제·개정문(<https://www.law.go.kr/LSW/lsRvsDocListP.do?lsId=002249&chrClsCd=010202&lsRvsGubun=all>)을 참조하여 작성함. 2022.3.3. 참조.

지급할 수 있도록 근거 규정을 마련하였다.

세부 내용을 살펴보면, 급여를 지급하기 위해서는 육아휴직 및 산전후 휴가급여 개시일 이전 180일 이상 근속해야 하는 것과 개시일 이후 1개월부터 종료일 이후 6개월 이내에 급여를 신청해야 하고 급여액은 대통령령으로 정하였는데(2001.10.31.), 육아휴직급여액 월 20만 원 지급을 규정하였고, 고용보험기금에서 지급하는 출산전후휴가급여 30일분의 상한을 135만 원으로 하고, 하한액을 최저임금법에 따른 최저월임금액으로 하였다. 이후의 시행령 개정에서는 기존의 육아휴직급여액이 월 30만 원(2002년 12월), 월 40만 원(2004년 2월)으로 인상되었다. 2004년 10월 시행령 개정에서는 1998년 7월 개정에서 근거가 마련된 ‘여성고용촉진장려금’이 ‘육아휴직장려금’으로 변경되었다. 이것은 30일 이상 육아휴직을 부여하고, 육아휴직 종료 이후 30일 이상 계속 근로자를 고용한 고용주에게 지급하는 것으로, 급여액은 노동부장관이 매년 사업규모별로 고시하는 금액에 육아휴직 월수를 곱하여 산정한다. 2005년 5월의 법령 개정에서는 유·사산휴가도 고용보험기금에서 급여를 지급하는 것으로 규정하였고, 동년 12월에는 육아휴직급여 신청기한을 휴가 종료일 이후 6개월 이내에서 12개월 이내로 연장하였다.

2005년 12월의 시행령 개정에서는 임신 34주 이상인 여성근로자가 당해 휴가기간 또는 임신기간 중에 근로계약기간 또는 파견계약기간이 종료되는 경우 당초의 근로계약기간 또는 파견계약기간 종료 즉시 근로계약기간을 1년 이상으로 하는 근로계약을 체결하는 사업주에 대하여 노동부장관이 정하여 고시하는 금액을 6월간 지급하는 ‘출산후계속고용지원금’이 신설되었다. 그리고 ‘대체인력채용 장려금’을 신설하였는데, 이것은 사업주가 육아휴직의 90일 이전부터 신규 대체인력을 한 달(30일) 이상 채용하고, 육아휴직이 끝났어도 육아휴직자를 30일 이상 계속 고용

하는 것을 전제로 신규 대체인력을 채용하기 3개월 전부터 채용 이후 6개월까지 근로자를 이직시키지 않았다면 ‘육아휴직장려금’ 외에 ‘대체인력 채용 장려금’을 추가로 지급하는 규정이다. 또한, 출산전후휴가 및 유·사산휴가급여의 상한액을 개정하였는데 산전후휴가기간 또는 유·사산휴가기간 90일 동안의 통상임금 금액은 405만 원을 상한으로 하지만, 90일 미만인 경우에는 일수로 계산한 금액으로 하였다. 2007년 4월 개정에서는 ‘출산후계속고용지원금’을 ‘임신·출산 후 계속고용지원금’으로 변경하고, 기존의 임신 34주 이상을 임신 16주부터 받을 수 있도록 확대하였다. 2008년 4월 시행령 개정에서는 ‘대체인력채용 장려금’의 요건이 기존의 ‘육아휴직의 90일 이전’에서 ‘육아휴직의 30일 이전’으로 완화되었다.

2010년 12월의 시행령 개정에서는 임신·출산 여성의 고용지속을 지원하는 여러 사업을 단일사업으로 통합 및 운영하여 사업의 효과성을 제고하고자 하는 목적으로 ‘임신·출산후계속고용지원금’, 육아휴직등장려금, ‘대체인력채용 장려금’을 ‘임신·출산여성 고용안정 지원금’으로 통합하였다. 다만, 임신·출산여성 고용안정 지원금의 50%는 육아휴직 등의 종료 후 6개월 이상 고용이 지속되는 경우에 지원하도록 하는 등의 지급 요건을 마련하였다. 그리고 육아휴직급여를 월 통상임금의 40%로 하되, 상한액을 월 100만 원, 하한액을 월 50만 원으로 하고, 급여의 15%는 육아휴직 종료 후 6개월 이상 근무한 경우에 합산하여 일시불로 지급하도록 규정하였다.

2011년 7월 법령 개정에서는 ‘육아기 근로시간 단축 급여’가 신설되었다. 이것은 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 실시한 경우 지급되는 것으로, 급여액은 대통령령으로 정하는데, ‘육아휴직급여액×(단축 전 소정근로시간-단축 후 소정근로시간)/단축 전 소정근로시간’으로 산출된다.

2013년 1월 시행령 개정에서는 기존의 ‘임신·출산여성 고용안정 지원

금'이 '출산육아기 고용안정 지원금'으로 변경되었고, 동년 12월 시행령 개정에서는 '출산육아기 고용안정 지원금' 지급 요건이 기존 육아휴직에서 출산전후휴가 및 유·사산휴가로 확대되었다.

2014년 1월 법령 개정에서는 출산전후휴가급여의 신청기간을 다태아인 경우 '휴가 시작 후 75일 이후'로 규정하였다.

2014년 6월 시행령 개정에서는 출산전후휴가 및 유·사산휴가 급여의 상한액을 다태아인 경우 540만 원으로 하고, 지급기간을 120일로 하였다. 동년 9월의 시행령 개정에서는 육아휴직급여 특례로서 같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우, 두 번째 부모의 최초 1개월 육아휴직급여를 월 통상임금으로 지급하도록 규정하였으며, 이 경우 상한액은 150만 원으로 하였다. 또한, 육아기 근로시간 단축 급여액을 계산하는 식이 개정되었는데, 기존의 육아휴직급여액을 통상임금의 60% (상한 150만 원, 하한 50만 원)로 하고 이하는 동일하게 계산하도록 하였다. 동년 12월의 시행령 개정에서는 육아기 근로시간 단축 급여액 계산식에서 기존의 (단축 전 소정근로시간 - 단축 후 소정근로시간) → (단축 전 소정근로시간 - 소정근로시간)으로 개정되었다.

2016년 12월 시행령 개정에서는 '출산육아기 고용안정장려금'을 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주에게는 지급하지 않는 것으로 하였고, 신규 대체인력 채용 요건이 기존 '3개월 전부터 채용 이후 6개월'에서 '3개월 전부터 채용 이후 1년'으로 연장되었다. 그리고 같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우, 두 번째 부모의 육아휴직급여 상한액을 첫째 자녀인 경우 150만 원, 둘째 이상인 경우 200만 원으로 인상하였고, 출산전후휴가급여 상한액을 기존 405만 원에서 출산전후휴가급여 수급자들의 평균적인 통상임금 수준, 물가상승률, 최저임금, 그 외 사항을 고려하여 매년 고시하는 금액으로 하였다.

2017년 6월 시행령 개정에서는 육아휴직급여 지급이 육아휴직 종료 후 6개월이지만, 그 전에 근로계약 기간의 만료로 6개월 이상 계속 근무할 수 없는 기간제근로자는 근로계약 기간의 만료로 육아휴직이 종료되거나 사업장 복직 후 근로계약 기간 만료일까지 계속 근무한 경우로 규정하였다. 동년 8월의 시행령 개정에서는 육아휴직 후 3개월 동안은 통상임금의 80%를 지급하지만, 상한액을 150만 원, 하한액을 70만 원으로 하고, 육아휴직 후 4개월 이후부터 종료일까지는 통상임금의 40%를 지급하나, 상한액은 100만 원, 하한액은 50만 원으로 규정하였다. 그리고 육아휴직을 나누어 사용할 수 있도록 개정되었다.

동년 12월의 시행령 개정에서는 육아기 근로시간 단축 급여액 계산식에서 기존의 육아휴직급여액이 통상임금의 60%였으나 80%로 인상하였고, 상한액(150만 원)과 하한액(50만 원)은 이전과 같다. 2018년 7월의 시행령 개정에서는 같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우, 두 번째 부모의 육아휴직급여 상한액을 일괄적으로 200만 원으로 인상하였다. 2018년 12월의 시행령 개정에서는 육아휴직 후 4개월 이후부터 종료일까지는 통상임금의 40%를 지급하였으나 50%로 확대하였고, 상한액도 100만 원에서 120만 원, 하한액도 50만 원에서 70만 원으로 증액하였다. 또한, 같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우, 두 번째 부모의 최초 3개월 육아휴직급여는 월 통상임금 지급 상한액이 200만 원에서 250만 원으로 증액되었다.

2019년 8월의 법령 개정에서는 배우자 출산휴가급여 지급 근거가 마련되었으며, 2019년 12월의 시행령 개정에서는 부모가 동일 자녀에 대해 육아휴직이 겹치는 기간에는 육아휴직급여 특례 적용을 제외하게 되었다.

2020년 3월 시행령 개정에서는 육아휴직이 종료된 후 정당한 사유로

6개월 이상 근무하지 못한 경우에도 육아휴직급여를 지급하도록 규정을 개정하였고, 한부모 육아휴직급여에 관한 특례를 마련하였는데, 급여액은 육아휴직 시작일부터 3개월까지 월 통상임금(상한액: 250만 원)을 지급하고, 4개월에서 6개월까지 월 통상임금의 80%(상한액: 150만 원), 7개월부터 종료일까지 월 통상임금의 50%(상한액: 120만 원)를 지급하는 것으로 규정하였다. 이후 2020년 6월부터 2021년 6월까지 법령 2번, 시행령 2번의 개정이 있었는데, 예술인과 노무제공자의 출산전후급여 등의 기준 및 지급 요건 등을 규정하는 개정이 이루어졌다.

2021년 12월의 시행령 개정에서는 출산육아기 고용안정장려금을 육아기 근로시간 단축을 허용할 경우에도 지급하는 것으로 규정하였고, 두 번째 육아휴직에 관하여 한시적인 특례를 마련하였는데, 같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우, 두 번째 부모의 최초 3개월 육아휴직급여를 월 통상임금 지급 시 70만 원 하한액을 추가 규정하였다. 그리고 출생 후 12개월 이내 자녀에 관한 한시적인 특례도 규정하였는데, 이것은 자녀의 출생 후 12개월이 될 때까지 부모가 모두 육아휴직을 하는 경우 적용하는 것으로, 급여액은 육아휴직 시작일부터 3개월까지 월 통상임금을 지급하며, 이 경우의 상한액은 부모의 육아휴직 기간이 각각 1개월일 경우에는 월 200만 원, 각각 2개월일 경우에는 첫 번째 달에 월 200만 원을 지급하고 두 번째 달은 월 250만 원을 지급한다. 그리고 각각 3개월일 경우에는 첫 번째 달에 월 200만 원을 지급하고, 두 번째 달은 월 250만 원, 그리고 세 번째 달은 월 300만 원 지급하는 것으로 규정하였다. 단, 하한액은 70만 원으로 하였다. 그리고 4개월 이후부터는 통상임금의 80%(상한액: 150만 원, 하한액: 70만 원)를 지급하는 것으로 하였다. 이외에 한부모 육아휴직급여 하한액을 70만 원으로 설정하였다.

### 34 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제

〈표 2-3〉 모성보호 및 일·가정 양립 지원 관련 고용보험법 제·개정 내용

| 구분  | 제·개정일       | 시행일         | 내용  |
|-----|-------------|-------------|---|
|     | 1993.12.27. | 1995.7.1.   | - 고용보험법 제정  |
| 시행령 | 1998.7.1.   | 1998.7.1.   | - '여성고용촉진장려금' 지급 근거 마련(육아휴직을 30일 이상 부여하고, 육아휴직 종료 후 30일 이상 근로자를 계속 고용한 고용주)<br>- 급여액은 노동부장관이 매년 사업규모별로 고시하는 금액에 근로자가 사용한 육아휴직 월수를 곱하여 산정) |
| 개정령 | 2001.8.14.  | 2001.11.1.  | - 급여 수급 자격은 육아휴직 및 산전후휴가급여 개시일 이전 180일 이상 근속<br>- 급여의 신청은 개시일 이후 1개월부터 종료일 이후 6개월 이내로 한함<br>- 급여액은 대통령령으로 정함                              |
| 시행령 | 2001.10.31. | 2001.11.1.  | - 법령 개정(2001.8.14.)에 따라 육아휴직급여액 월 20만 원 규정<br>- 출산전후휴가급여는 30일분, 상한 135만 원, 하한액 최저월임금액으로 함   |
|     | 2002.12.30. | 2002.12.30. | - 육아휴직급여 금액을 월 20만 원→월 30만 원으로 인상   |
|     | 2004.2.25.  | 2004.2.25.  | - 육아휴직급여 금액을 월 30만 원→월 40만 원으로 인상   |
|     | 2004.10.1.  | 2004.10.1.  | - '여성고용촉진장려금'을 '육아휴직장려금'으로 변경   |
| 개정령 | 2005.5.31.  | 2006.1.1.   | - 유·사산휴가급여 지급 규정 마련   |
|     | 2005.12.7.  | 2006.1.1.   | - 육아휴직급여 신청기한 연장(종료일 이후 6개월→12개월)   |
| 시행령 | 2005.12.30. | 2006.1.1.   | - '출산후계속고용지원금' 신설(임신 34주 이상)<br>- '대체인력채용 장려금' 신설<br>- 출산전후휴가 및 유·사산휴가급여 상한액을 90일간 405만 원   |
|     | 2007.4.27.  | 2007.4.27.  | - '출산후계속고용지원금'→'임신·출산 후 계속고용지원금'으로 변경(임신 34주 이상→16주 이상으로 확대)<br>- 육아휴직급여 금액을 월 40만 원→월 50만 원으로 인상   |
|     | 2008.4.30.  | 2008.4.30.  | - '대체인력채용 장려금'의 요건이 '육아휴직의 90일 이전'에서 '육아휴직의 30일 이전'으로 완화  |
|     | 2010.12.31. | 2011.1.1.   | - 육아휴직급여를 월 통상임금의 40%로 하되, 상한액을 월 100만 원, 하한액을 월 50만 원으로 함  |

| 구분  | 제·개정일       | 시행일         | 내용   |
|-----|-------------|-------------|--|
| 법령  |             |             | - 급여의 15%는 육아휴직 종료후 6개월 이상 근무한 경우에 합산하여 일시불로 지급  |
|     | 2011.7.21.  | 2012.1.22.  | - '육아기 근로시간 단축 급여' 신설  |
| 시행령 | 2011.9.15.  | 2011.9.15.  | - '육아기 근로시간 단축 급여'의 급여액은 '육아휴직급여액×(단축 전 소정근로시간-단축 후 소정근로시간)/단축 전 소정근로시간'으로 산출  |
|     | 2013.1.25.  | 2013.1.25.  | - 기존의 '임신·출산여성 고용안정 지원금'이 '출산육아기 고용안정 지원금'으로 변경  |
|     | 2013.12.24. | 2014.1.1.   | - '출산육아기 고용안정 지원금' 지급을 기존 육아휴직에서 출산전후휴가 및 유·사산휴가로 확대   |
| 법령  | 2014.1.21.  | 2014.7.1.   | - 출산전후휴가급여의 신청기간을 다태아인 경우 '휴가 시작 후 75일 이후'로 함  |
| 시행령 | 2014.6.17.  | 2014.7.1.   | - 출산전후휴가 및 유·사산휴가 급여의 상한액을 다태아인 경우 540만 원으로 하고, 지급기간을 120일로 함  |
|     | 2014.9.30.  | 2014.10.1.  | - (육아휴직급여 특례) 같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우, 두 번째 부모의 최초 1개월 육아휴직급여를 월 통상임금 지급(상한액: 150만 원)<br>- 육아기 근로시간 단축 급여액 계산식이 기존의 육아휴직급여액에서 통상임금의 60%(상한 150만 원, 하한 50만 원)로 함  |
|     | 2015.12.4.  | 2016.1.1.   | - 같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우, 두 번째 부모의 육아휴직급여를 기존 최초 1개월→3개월로 확대(월별 상한액: 150만 원)  |
|     | 2015.12.31. | 2015.12.31. | - 육아기 근로시간 단축 급여액 계산식에서 기존의 (단축 전 소정근로시간 - 단축 후 소정근로시간)→(단축 전 소정근로시간 - 소정근로시간)으로 함   |
|     | 2016.12.30. | 2017.1.1.   | - '출산육아기 고용안정장려금'을 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주에게는 지급하지 않는 것으로 함<br>- 신규 대체인력을 채용하기 '3개월 전부터 채용 이후 6개월'→'3개월 전부터 채용 이후 1년'으로 연장<br>- 같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우, 두 번째 부모의 육아휴직급여 상한액을 첫째 자녀인 경우 150만 원, 둘째 이상인 경우 200만 원으로 인상<br>- 출산전후휴가 상한액을 기존 405만 원에서 출산 |

36 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제

| 구분 | 제·개정일       | 시행일         | 내용  |
|----|-------------|-------------|---|
|    |             |             | 전후휴가급여 수급자들의 평균적인 통상임금 수준, 물가상승률, 최저임금, 그 외 사항을 고려하여 매년 고시하는 금액으로 함   |
|    | 2017.6.27.  | 2017.6.28.  | - 육아휴직 종료 후 근로계약 기간의 만료로 6개월 이상 계속 근무할 수 없는 기간제근로자는 근로계약 기간의 만료로 육아휴직이 종료되거나 사업장 복직 후 근로계약 기간 만료일까지 계속 근무한 경우로 규정   |
|    | 2017.8.29.  | 2017.9.1.   | - 육아휴직 후 3개월: 통상임금의 80%(상한액: 150만 원, 하한액: 70만 원)<br>- 육아휴직 후 4개월 이후부터 종료일: 통상임금의 40%(상한액: 100만 원, 하한액: 50만 원)<br>- 육아휴직 분할 사용 가능  |
|    | 2017.12.26. | 2018.1.1.   | - 육아기 근로시간 단축 급여액 계산식에서 기존 육아휴직급여액이 통상임금의 60%→80%로 인상   |
|    | 2018.7.3.   | 2018.7.3.   | - 같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우, 두 번째 부모의 최초 3개월 육아휴직 급여를 월 통상임금 지급(월별 상한액: 150만 원→200만 원 증액)   |
|    | 2018.12.31. | 2019.1.1.   | - 육아휴직 후 4개월 이후부터 종료일: 통상임금의 40%→50% 확대(상한액: 100만 원→120만 원, 하한액: 50만 원→70만 원)<br>- 같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우, 두 번째 부모의 최초 3개월 육아휴직급여를 월 통상임금 지급(상한액: 200만 원→250만 원)                       |
| 연말 | 2019.8.27.  | 2020.8.28.  | - 배우자 출산휴가급여 지급 근거 마련   |
| 시행 | 2019.12.31. | 2020.1.1.   | - 부모가 동일 자녀에 대해 육아휴직이 겹치는 기간 동안에는 육아휴직급여 특례 적용 제외   |
|    | 2020.3.31.. | 2020.3.31.  | - 육아휴직 종료 후 정당한 사유로 6개월 이상 근무하지 못한 경우에도 육아휴직급여 지급 규정<br>- (육아휴직급여 특례) 한부모 육아휴직급여 특례 마련. 육아휴직 시작일~3개월: 월 통상임금(상한액: 250만 원), 4개월~6개월: 월 통상임금의 80%(상한액: 150만 원), 7개월~종료일: 월 통상임금의 50%(상한액: 120만 원) |
| 연말 | 2020.6.9.   | 2020.12.10. | - 예술인의 출산전후급여 등 지원 근거 마련  |

| 구분  | 제·개정일       | 시행일         | 내용  |
|-----|-------------|-------------|---|
| 시행령 | 2020.12.8.  | 2020.12.10. | - 예술인의 출산전후급여 등 지급 요건 및 심사 기준 마련  |
| 법령  | 2021.1.5.   | 2021.7.1.   | - 노무제공자의 출산전후급여 등 지원 근거 마련  |
| 시행령 | 2021.6.8.   | 2021.7.1.   | - 노무제공자의 출산전후급여 등 지급 요건 및 심사 기준 마련  |
|     | 2021.12.31. | 2022.1.1.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 출산육아기 고용안정장려금을 육아기 근로시간 단축을 허용할 경우에도 지급하는 것으로 규정</li> <li>- (두 번째 육아휴직에 관한 한시적 특례) 같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우, 두 번째 부모의 최초 3개월 육아휴직급여를 월 통상임금 지급 시 하한액 추가 설정(상한액: 200만 원, 하한액: 70만 원)</li> <li>- (출생 후 12개월 이내 자녀에 관한 한시적 특례) 자녀 출생 후 12개월이 될 때까지 부모가 모두 육아휴직을 하는 경우에 적용. 육아휴직 시작일~3개월: 월 통상임금, 상한액은 부모의 육아휴직 기간이 각각 1개월: 월 200만 원, 2개월: 첫 번째 달 월 200만 원, 두 번째 달 월 250만 원, 3개월: 첫 번째 달 월 200만 원, 두 번째 달 월 250만 원, 세 번째 달 월 300만 원 지급. 하한액은 70만 원.</li> <li>- 4개월 이후는 통상임금의 80%(상한액: 150만 원, 하한액: 70만 원)</li> <li>- 한부모 육아휴직급여 하한액 70만 원 설정</li> </ul> |

자료: 국가법령센터의 고용보험법 제·개정 이유(<https://www.law.go.kr/LSW/lsRvsRsnListP.do?lsId=001761&chrClsCd=010202&lsRvsGubun=all>) 및 제·개정문(<https://www.law.go.kr/LSW/lsRvsDocListP.do?lsId=001761&chrClsCd=010202&lsRvsGubun=all>), 고용보험법 시행령 제·개정 이유(<https://www.law.go.kr/LSW/lsRvsRsnListP.do?lsId=002249&chrClsCd=010202&lsRvsGubun=all>) 및 제·개정문(<https://www.law.go.kr/LSW/lsRvsDocListP.do?lsId=002249&chrClsCd=010202&lsRvsGubun=all>)을 참조하여 작성함. 2022.3.3. 참조.

## 제2절 일·가정 양립 지원 정책 및 모니터링 현황

이 절에서는 앞에서 살펴본 일·가정 양립 지원 정책의 근거가 되는 법령(근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법)을 기준으로 한 현재의 정책과 이 연구의 기준이 되는 제4차 저출산·고령사회 기본계획 중 일·가정 양립 지원 관련 과제를 정리하고자 한다. 또한, 그동안 일·가정 양립 정책이 어떤 형태로 모니터링되어 왔는지, 그리고 기업의 일·가정 양립 지원 제도 활용 특성에 대해 살펴보도록 한다.

### 1. 현재 법령 기준 일·가정 양립 지원 정책 현황

#### 가. 근로기준법<sup>6)</sup>

근로기준법 제74조는 임신부의 보호를 규정하는 법령으로서 제1항에서는 출산전후휴가를 규정하고 있다. 내용을 보면, 임신 중인 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일의 출산전후휴가를 주어야 한다. 다만, 쌍둥이 이상을 임신한 경우에는 120일이 주어진다. 그리고 휴가 기간은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 하는 것으로 규정하고 있으며, 출산전후 소득보장은 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우는 75일)은 유급으로 지급되고 있다.

임신 중인 여성은 시간 외 근로를 할 수 없으며, 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에는 1일 2시간의 근로시간을 단축할 수 있다. 또한 출산전후휴가 종료 후에는 이전과 동일한 업무나 동등한 수준의 직무로 복귀시

6) 본 내용은 국가법령정보센터, 「근로기준법」(법률 제18176호, 2021. 5. 18. 일부개정)을 바탕으로 정리하였다. (<https://www.law.go.kr/법령/근로기준법>에서 2022. 6. 8. 인출)

하여야 한다. 만약 유산이나 사산을 경험한 경우 근로자가 청구를 하면 휴가를 사용할 수 있도록 해야 한다.

**제74조(임산부의 보호)** ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다. <개정 2012. 2. 1., 2014. 1. 21.>

② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다. <신설 2012. 2. 1., 2014. 1. 21.>

③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조 제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다. <개정 2012. 2. 1.>

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다. <개정 2007. 12. 21., 2012. 2. 1., 2014. 1. 21.>

⑤ 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬은 종류의 근로로 전환하여야 한다. <개정 2012. 2. 1.>

⑥ 사업주는 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. <신설 2008. 3. 28., 2012. 2. 1.>

⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다. <신설 2014. 3. 24.>

⑧ 사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다. <신설 2014. 3. 24.>

⑨ 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <신설 2021. 5. 18.>

⑩ 제7항에 따른 근로시간 단축의 신청방법 및 절차, 제9항에 따른 업무의 시작 및 종료 시각 변경의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설 2014. 3. 24., 2021. 5. 18.>

자료: 국가법령정보센터, 근로기준법(2022. 6. 8. 인출).

모성보호와 관련된 제도 중 시간에 대한 지원은 근로기준법 제74조 2와 제75조에 제시되어 있다. 먼저, 제74조 2 태아검진 시간의 허용은 2008년 3월 21일 신설되었으며, 임신부 정기건강진단을 받기 위한 시간을 허용받을 수 있으며, 임금을 삭감하지 않아야 한다. 또한 근로기준법 제75조에서는 생후 1년 미만 유아가 있는 경우, 수유를 하기 위하여 1일 2회, 각 30분 이상 시간을 주어야 하며, 유급으로 제공되어야 한다.

**제74조의2(태아검진 시간의 허용 등)** ① 사용자는 임신한 여성근로자가 「모자보건법」 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는 데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 주어야 한다.  
② 사용자는 제1항에 따른 건강진단 시간을 이유로 그 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다. [본조신설 2008. 3. 21.]  
**제75조(유아 시간)** 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.

자료: 국가법령정보센터, 근로기준법(2022. 6. 8. 인출).

근로기준법에서는 모성보호 및 일·가정 양립 지원과 관련하여 보호 규정을 포함하고 있다. 먼저, 산전후 여성에 대한 보호 규정으로 해고 등에 대해 제한을 두고 있으며, 이는 근로기준법 제23조에 명시되어 있다. 그 내용은 산전 또는 산후 여성의 경우 그 기간 동안 또는 그 후 30일 동안 해고 등에 대해 피해를 받지 않도록 제한한다는 내용이다. 다음으로, 근로기준법 제51조와 제51조의 2에서는 임신 중인 여성 근로자의 경우 탄력적 근로시간제를 적용하지 않도록 규정하고 있으며, 근로기준법 제70조와 제71조에서 산후 1년 이내의 여성의 경우 야간근로 및 휴일근로, 시간외근로를 적용받지 않도록 제시하고 있다.

**제23조(해고 등의 제한)** ② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

**제51조(3개월 이내의 탄력적 근로시간제)** ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조 제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조 제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.

(중략)

③ 제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다. [제목개정 2021. 1. 5.]

**제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제)** ① 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월을 초과하고 6개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조 제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조 제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조 제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.

(중략)

⑥ 제1항부터 제5항까지의 규정은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대해서는 적용하지 아니한다. [본조신설 2021. 1. 5.]

**제70조(야간근로와 휴일근로의 제한)** ① 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다.

② 사용자는 임신부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다. <개정 2010. 6. 4.>

1. 18세 미만자의 동의가 있는 경우
2. 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의가 있는 경우
3. 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우

(생략)

**제71조(시간외근로)** 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다. <개정 2018. 3. 20.>

자료: 국가법령정보센터, 근로기준법(2022. 6. 8. 인출).

## 나. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률<sup>7)</sup>

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에서는 모성보호와 관련하여 제18조에서 출산전후휴가 등에 대한 지원을 규정하고 있다. 제18조에서는 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 경우 그 휴가 기간 동안 통상임금에 상당하는 급여, 즉 출산전후휴가급여 등을 사업주가 지급하도록 하고 있다. 출산전후휴가급여 등을 지급하기 위한 비용은 국가 재정이나 사회보험에서 분담할 수 있다.

**제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원)** ① 국가는 제18조의 2에 따른 배우자 출산휴가, 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “출산전후휴가급여 등”이라 한다)을 지급할 수 있다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 5. 26.>

② 제1항에 따라 지급된 출산전후휴가급여 등은 그 금액의 한도에서 제18조의 2 제1항 또는 「근로기준법」 제74조 제4항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27.>

③ 출산전후휴가급여 등을 지급하기 위하여 필요한 비용은 국가재정이나 「사회보장기본법」에 따른 사회보험에서 분담할 수 있다. <개정 2012. 2. 1.>

④ 근로자가 출산전후휴가급여 등을 받으려는 경우 사업주는 관계 서류의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27.>

⑤ 출산전후휴가급여 등의 지급요건, 지급기간 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정한다. <개정 2012. 2. 1.> [전문개정 2007. 12. 21.] [제목개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27.]

자료: 국가법령정보센터, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(2022. 6. 8. 인출).

모성보호와 관련된 지원 중 배우자 출산휴가 제도가 있다. 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날로부터 90일 이내에 사용 가능하며, 최대 10일 사용할 수 있다. 이는 유급으로 주어지며, 1회에 나누어 사용

7) 본 내용은 국가법령정보센터, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(법률 제 18178호, 2021. 5. 18. 일부개정)을 바탕으로 정리하였다. (<https://www.law.go.kr/법령/남녀고용평등과일·가정양립지원에관한법률에서> 2022. 6. 8. 인출)

할 수 있다. 또한 배우자 출산휴가를 사용했다고 해서 근로자에게 불리한 처우를 하지 못하도록 규정하고 있다.

**제18조의2(배우자 출산휴가)** ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27.>

② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다. <신설 2019. 8. 27.>

③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다. <개정 2019. 8. 27.>

④ 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. <신설 2019. 8. 27.>

⑤ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. <신설 2019. 8. 27.> [본조신설 2007. 12. 21.]

자료: 국가법령정보센터, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(2022. 6. 8. 인출).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조의 3에서는 난임치료휴가에 대한 지원을 제시하고 있다. 근로자가 난임치료를 받기 위한 휴가를 청구한 경우, 연간 3일 이내에서 휴가를 지급하여야 하며, 최초 1일은 유급휴가로 청구된다.

**제18조의3(난임치료휴가)** ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

② 사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

③ 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다. [본조신설 2017. 11. 28.]

자료: 국가법령정보센터, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(2022. 6. 8. 인출).

다음으로, 일·가정 양립 지원 중 육아휴직 제도에 대해서는 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조부터 제22조의 5까지 제시되어 있다. 육아휴직은 여성 근로자가 임신 중 모성을 보호하거나, 자녀가

만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 양육하기 위한 휴직으로, 1년 이내의 기간으로 신청할 수 있다. 육아휴직을 신청할 경우, 해고나 불리한 처우를 하지 못하도록 규정하고 있으며, 육아휴직을 마친 이후에도 휴직 전과 동일한 업무를 할 수 있도록 하거나 같은 수준의 임금을 지급하는 직무로 복귀시켜야 한다.

**제19조(육아휴직)** ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 2. 4., 2014. 1. 14., 2019. 8. 27., 2021. 5. 18.>

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.

③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.

⑤ 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용기간 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자파견기간에서 제외한다. <신설 2012. 2. 1., 2019. 4. 30., 2020. 5. 26.>

⑥ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2012. 2. 1.> [전문개정 2007. 12. 21.]

자료: 국가법령정보센터, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(2022. 6. 8. 인출).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조의 2와 제19조의 3에서는 육아기 근로시간 단축에 대해 제시하고 있다. 육아기 근로시간 단축은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자가 자녀를 양육하기 위하여 근로시간을 단축하기 위한 신청을 할 수 있다. 육아기 근로시간 단축은 1년 이내의 기간으로 신청할 수 있으며, 근로시간 단축 후에는 주당 15시간 이상 근무하여야 하며, 최대 35시간을 넘어서 근무할 수는 없다. 만약 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않을 경우 근로자에게 허용하지 않는 사유를 서면으로 통보하고, 육아휴직 또는 출퇴근 시간을 조정할 수 있도록 하기 위한 조치를 취해야 한다. 육아기 근로

시간 단축을 하는 근로자는 단축된 근로시간 이외에 연장근로를 요구할 수 없으나, 근로자가 명시적으로 청구하는 경우 주 12시간 이내에서 연장근로를 할 수 있다. 단, 육아기 근로시간 단축은 육아휴직을 사용하지 않은 기간 내에 사용할 수 있다.

**제19조의2(육아기 근로시간 단축)** ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27.>

② 제1항 단서에 따라 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27.>

③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다. <개정 2019. 8. 27.>

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제19조 제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조 제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다. <개정 2019. 8. 27.>

⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑥ 사업주는 근로자의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

⑦ 육아기 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [본조신설 2007. 12. 21.]

**제19조의3(육아기 근로시간 단축 중 근로조건 등)** ① 사업주는 제19조의 2에 따라 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다.

② 제19조의 2에 따라 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(육아기 근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다)은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정한다.

③ 사업주는 제19조의 2에 따라 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.

④ 육아기 근로시간 단축을 한 근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조 제6호에 따른 평균 임금을 산정하는 경우에는 그 근로자의 육아기 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다. [본조신설 2007. 12. 21.]

자료: 국가법령정보센터, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(2022. 6. 8. 인출).

육아휴직과 육아기 근로시간 단축은 사용가능한 기간 내에 횟수를 나누어서 사용할 수 있다. 육아휴직의 경우는 2회 나누어 사용할 수 있으며, 육아기 근로시간 단축은 1회 사용할 때 3개월 이상의 기간 동안 사용해야 한다. 그 밖에 육아지원을 위해서는 업무시간 조정, 연장근로 제한 등 근로자가 육아를 하기 위한 필요 조치들을 사업주가 지원하도록 규정하고 있다.

**제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)** ① 근로자는 육아휴직을 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다. <개정 2020. 12. 8., 2021. 5. 18.>

② 근로자는 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 3개월(근로계약기간의 만료로 3개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 남은 근로계약기간을 말한다) 이상이 되어야 한다. [전문개정 2019. 8. 27.]

**제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치)** ① 사업주는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다. <개정 2015. 1. 20., 2019. 8. 27.>

1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
2. 연장근로의 제한
3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정
4. 그 밖에 소속 근로자의 육아를 지원하기 위하여 필요한 조치

② 고용노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 조치를 할 경우 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.> [본조신설 2007. 12. 21.]

자료: 국가법령정보센터, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(2022. 6. 8. 인출).

그 밖에 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조의 6과 제20조에서는 사업주와 국가가 지원해야 할 사항에 관해 규정하고 있다. 사업주는 출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자 또는 복귀자에게 직장생활 적응 등에 대한 지원을 해야 하며, 국가도 이를 위해 사업주의 세제나 재정 등을 지원해야 한다.

**제19조의6(직장복귀를 위한 사업주의 지원)** 사업주는 이 법에 따라 육아휴직 중인 근로자에 대한 직업능력 개발 및 향상을 위하여 노력하여야 하고 출산전후휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 마치고 복귀하는 근로자가 쉽게 직장생활에 적응할 수 있도록 지원하여야 한다. <개정 2012. 2. 1.> [본조신설 2007. 12. 21.]

**제20조(일·가정의 양립을 위한 지원)** ① 국가는 사업주가 근로자에게 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우 그 근로자의 생계비용과 사업주의 고용유지비용의 일부를 지원할 수 있다.

② 국가는 소속 근로자의 일·가정의 양립을 지원하기 위한 조치를 도입하는 사업주에게 세제 및 재정을 통한 지원을 할 수 있다. [전문개정 2007. 12. 21.]

자료: 국가법령정보센터, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(2022. 6. 8. 인출).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제22조의 2에서는 일·가정 양립 지원 제도 중, 근로자 가족 돌봄에 대한 지원 규정을 제시하고 있다. 만약 근로자가 본인의 가족 중 질병, 사고, 노령, 자녀 양육 등의 이유로 가족을 돌보는 경우가 발생할 경우 이를 위한 휴직을 신청할 수 있다. 근로자의 가족의 범위는 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀, 손자녀 등이며, 가족돌봄휴가는 연간 최장 90일 사용 가능하고, 휴가는 나누어 사용할 수 있으나, 1회 사용 기간은 30일 이상이어야 한다. 이와 관련된 상세한 내용은 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제 22조의 2에 제시되어 있다.

**제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)** ① 사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27.>

② 사업주는 근로자가 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우는 제외한다)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 “가족돌봄휴가”라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다. <신설 2019. 8. 27.>

③ 제1항 단서에 따라 사업주가 가족돌봄휴직을 허용하지 아니 하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다. <신설 2012. 2. 1., 2019. 8. 27.>

1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
  2. 연장근로의 제한
  3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정
  4. 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치
- ④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할 횟수 등은 다음 각 호에 따른다. <신설 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.>
1. 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있을 것. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.
  2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일[제3호에 따라 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 20일(「한부모가족지원법」 제4조 제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 25일) 이내]로 하며, 일 단위로 사용할 수 있을 것. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.
  3. 고용노동부장관은 감염병의 확산 등을 원인으로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령되거나, 이에 준하는 대규모 재난이 발생한 경우로서 근로자에게 가족을 돌보기 위한 특별한 조치가 필요하다고 인정되는 경우 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회회의 심의를 거쳐 가족돌봄휴가 기간을 연간 10일(「한부모가족지원법」 제4조 제1호에 따른 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 15일)의 범위에서 연장할 수 있을 것. 이 경우 고용노동부장관은 지체 없이 기간 및 사유 등을 고시하여야 한다.
- ⑤ 제4항 제3호에 따라 연장된 가족돌봄휴가는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에만 사용할 수 있다. <신설 2020. 9. 8.>
1. 감염병 확산을 사유로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령된 경우로서 가족이 위기경보가 발령된 원인이 되는 감염병의 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조 제13호부터 제15호까지의 감염병환자, 감염병의사환자, 병원체보유자인 경우 또는 같은 법 제2조 제15호의 2의 감염병의심자 중 유증상자 등으로 분류되어 돌봄이 필요한 경우
  2. 자녀가 소속된 「초·중등교육법」 제2조의 학교, 「유아교육법」 제2조 제2호의 유치원 또는 「영유아보육법」 제2조 제3호의 어린이집(이하 이 조에서 “학교 등”이라 한다)에 대한 「초·중등교육법」 제64조에 따른 휴업명령 또는 휴교처분, 「유아교육법」 제31조에 따른 휴업 또는 휴원명령이나 「영유아보육법」 제43조의 2에 따른 휴원명령으로 자녀의 돌봄이 필요한 경우
  3. 자녀가 제1호에 따른 감염병으로 인하여 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제42조 제2항 제1호에 따른 자가(自家) 격리 대상이 되거나 학교 등에서 등교 또는 등원 중지 조치를 받아 돌봄이 필요한 경우
  4. 그 밖에 근로자의 가족돌봄에 관하여 고용노동부장관이 정하는 사유에 해당하는 경우
- ⑥ 사업주는 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. <신설 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.>
- ⑦ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가 기간은 근무기간에 포함한다. 다만, 「근로기준법」 제2조 제1항 제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다. <신설 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.>
- ⑧ 사업주는 소속 근로자가 건전하게 직장과 가정을 유지하는 데에 도움이 될 수 있도록 필요한 심리상담 서비스를 제공하도록 노력하여야 한다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.>
- ⑨ 고용노동부장관은 사업주가 제1항 또는 제2항에 따른 조치를 하는 경우에는 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.>
- ⑩ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.> [본조신설 2007. 12. 21.]

자료: 국가법령정보센터, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(2022. 6. 8. 인출).

가족돌봄휴가 이외에도 근로자가 가족돌봄 등의 사유로 근로시간을 단축하여 근무하기를 원할 경우 근로시간 단축 제도를 신청할 수 있으며, 기업주는 이를 허용해야 한다는 규정은 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제22조의 3에 제시되어 있다. 근로시간이 단축되는 경우에 근무하는 시간은 주당 15시간 이상이어야 하며, 최대 30시간을 넘길 수 없다. 또한 근로시간 단축은 1년 이내로 한정되어 있으나 합리적인 이유가 있을 경우 추가로 2년까지 연장은 가능하다. 이를 사용한 근로자에게는 불리한 처우를 할 수 없으며, 근로시간 단축 전과 동일한 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 그 밖에 가족돌봄 등의 사유로 근로시간을 단축할 경우 연장근로를 요구할 수는 없으나, 근로자가 명시적으로 청구할 경우는 주당 최대 12시간까지 연장근로가 가능하다.

**제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축)** ① 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령이 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
2. 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우
3. 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우
4. 근로자의 학업을 위한 경우

② 제1항 단서에 따라 사업주가 근로시간 단축을 허용하지 아니 하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.

③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.

④ 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제1항 제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 근로자는 합리적 이유가 있는 경우에 추가로 2년의 범위 안에서 근로시간 단축의 기간을 연장할 수 있다.

⑤ 사업주는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑥ 사업주는 근로자의 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

⑦ 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [본조 신설 2019. 8. 27.] [중전 제22조의3은 제22조의5로 이동 <2019. 8. 27.>]

**제22조의4(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중 근로조건 등)** ① 사업주는 제22조의 3에 따라 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다.

② 제22조의 3에 따라 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다)은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정한다.

③ 사업주는 제22조의 3에 따라 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.

④ 근로시간 단축을 한 근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조 제6호에 따른 평균임금을 산정하는 경우에는 그 근로자의 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다. [본조신설 2019. 8. 27.]

자료: 국가법령정보센터, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(2022. 6. 8. 인출).

#### 다. 고용보험법<sup>8)</sup>

고용보험법 제75조에서는 모성보호 소득보장에 대한 내용을 포함하고 있다. 근로자가 출산전후휴가를 사용하거나 유산·사산휴가를 사용하는 경우, 또는 배우자 출산휴가를 사용할 경우 고용노동부장관은 피보험자에게 출산전후휴가급여 등을 지급해야 한다. 출산전후휴가급여 등의 지급 기간에 대한 규정은 고용보험법 제76조에 제시되고 있다.

**제75조(출산전후휴가급여 등)** 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 경우와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가급여 등(이하 “출산전후휴가급여등”이라 한다)을 지급한다. <개정 2007. 12. 21., 2010. 6. 4., 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27., 2020. 5. 26.>

1. 휴가가 끝난 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상일 것
2. 휴가를 시작한 날[출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 시작 후 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)이 지난 날로 본다] 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것. 다만, 그 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 출산전후휴가급여 등을 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다. [제목개정 2012. 2. 1.]

8) 본 내용은 국가법령정보센터, 「고용보험법」(법률 제18425호, 2021. 8. 17. 타법개정)과 「고용보험법 시행령」(대통령령 제32447호, 2022. 2. 17. 타법개정)을 바탕으로 정리하였다. (<https://www.law.go.kr/법령/고용보험법에서> 2022. 6. 8. 인출), (<https://www.law.go.kr/법령/고용보험법시행령에서> 2022. 6. 8. 인출)

**제76조(지급 기간 등)** ① 제75조에 따른 출산전후휴가급여 등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다. <개정 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27.>

1. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간. 다만, 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다.

2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의 2에 따른 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정한다.

② 제1항에 따른 출산전후휴가급여 등의 지급 금액은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 상한액과 하한액을 정할 수 있다. <개정 2012. 2. 1.>

③ 제1항과 제2항에 따른 출산전후휴가급여 등의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4., 2012. 2. 1.>

자료: 국가법령정보센터, 고용보험법률(2022. 6. 8. 인출).

구체적으로 출산전후휴가급여 등에 대한 금액은 고용보험법 시행령 제 101조에 제시되고 있으며, 상한액과 하한액이 존재한다. 상한액의 경우는 매년 고용노동부장관이 고시하는 금액을 기준으로 하며,<sup>9)</sup> 하한액은 최저임금법에 따른 시간 단위에 해당하는 최저임금액을 기준으로 하고 있다.

**제101조(출산전후휴가급여 등의 상·하한액)** 법 제76조제 2항에 따라 피보험자에게 지급하는 출산전후휴가급여 등의 상한액과 하한액은 다음 각 호와 같다. <개정 2008. 4. 30., 2012. 7. 10., 2014. 6. 17., 2016. 12. 30., 2019. 9. 17.>

1. 상한액: 다음 각 목의 사항을 고려하여 매년 고용노동부장관이 고시하는 금액

가. 출산전후휴가급여등 수급자들의 평균적인 통상임금 수준

나. 물가상승률

다. 「최저임금법」에 따른 최저임금

라. 그 밖에 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항

2. 하한액 : 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의 2에 따른 배우자 출산휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)의 시작일 당시 적용되던 「최저임금법」에 따른 시간 단위에 해당하는 최저임금액(이하 “시간급 최저임금액”이라 한다)보다 그 근로자의 시간급 통상임금이 낮은 경우에는 시간급 최저임금액을 시간급 통상임금으로 하여 산정된 출산전후휴가급여 등의 지원기간 중 통상임금에 상당하는 금액 [제목개정 2012. 7. 10.]

자료: 국가법령정보센터, 고용보험법 시행령(2022. 6. 8. 인출).

9) 2022년의 상한액은 600만 원이며, 쌍생아의 경우는 800만 원임(출산전후휴가급여 등 상한액 고시, 고용노동부고시 제2021-113호 (2022.1.1.))(2022. 6. 8. 인출).

고용보험법 제70조에서는 일·가정 양립 지원 제도 중 육아휴직자에 대한 소득보장에 대한 내용을 담고 있다. 육아휴직급여는 지급받으려는 피보험자가 직접 신청해야 하며, 육아휴직을 시작한 날 1개월 이후부터 신청 가능하며, 육아휴직이 끝나는 날 이후 12개월까지 신청할 수 있다.

**제70조(육아휴직급여)** ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 부여받은 피보험자 중 육아휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아휴직급여를 지급한다. <개정 2007. 12. 21., 2010. 6. 4., 2011. 7. 21., 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27., 2020. 5. 26.>

② 제1항에 따른 육아휴직급여를 지급받으려는 사람은 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 한다. 다만, 해당 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 육아휴직급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다. <신설 2011. 7. 21.>

③ 피보험자가 제2항에 따라 육아휴직급여 지급신청을 하는 경우 육아휴직 기간 중에 이직하거나 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우에는 해당 신청서에 그 사실을 기재하여야 한다. <신설 2019. 1. 15.>

④ 제1항에 따른 육아휴직급여액은 대통령령으로 정한다. <개정 2011. 7. 21., 2019. 1. 15.>

⑤ 육아휴직급여의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4., 2011. 7. 21., 2019. 1. 15.>

자료: 국가법령정보센터, 고용보험법(2022. 6. 8. 인출).

구체적으로, 육아휴직급여에 대한 금액 기준은 고용보험법 시행령 제95조에서 규정하고 있다. 육아휴직급여는 월 통상임금의 80%에 해당하는 금액을 월별 지급액으로 하며, 상한액 150만 원, 하한액 70만 원이다. 단, 육아휴직급여의 75%는 매월 지급하지만, 나머지 25%에 대한 금액은 육아휴직이 종료된 후 해당 사업장에서 6개월 이상 근무한 경우 합산하여 일시불로 지급받을 수 있다.

**제95조(육아휴직급여)** ① 법 제70조제 1항에 따른 육아휴직급여는 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액을 월별 지급액으로 한다. 다만, 해당 금액이 150만 원을 넘는 경우에는 150만 원으로 하고, 해당 금액이 70만 원보다 적은 경우에는 70만 원으로 한다. <개정 2021. 12. 31.>

② 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의 4 제1항에 따라 육아휴직을 분할하여 사용하는 경우에는 각각의 육아휴직 사용기간을 합산한 기간을 제1항에 따른 육아휴직급여의 지급대상 기간으로 본다. <개정 2017. 8. 29., 2020. 3. 31.>

③ 육아휴직급여의 지급대상 기간이 1개월을 채우지 못하는 경우에는 제1항에 따른 월별 지급액을 해당 월에 휴직한 일수에 비례하여 계산한 금액을 지급액으로 한다. <개정 2017. 8. 29., 2021. 12. 31.>

④ 제1항 및 제3항에 따른 육아휴직급여의 100분의 75에 해당하는 금액(다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 각 호의 구분에 따른 금액을 말한다)은 매월 지급하고, 그 나머지 금액은 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우에 합산하여 일시불로 지급한다. 다만, 법 제58조 제2호 다목에 따른 고용노동부령으로 정하는 정당한 사유로 6개월 이상 계속 근무하지 못한 경우에도 그 나머지 금액을 지급한다. <개정 2015. 6. 30., 2017. 6. 27., 2017. 8. 29., 2020. 3. 31., 2021. 12. 31.>

1. 제1항에 따라 육아휴직급여를 지급하는 경우로서 육아휴직급여의 100분의 75에 해당하는 금액이 제1항 단서에 따른 최소 지급액보다 적은 경우: 제1항 단서에 따른 최소 지급액

2. 제3항에 따라 육아휴직급여를 지급하는 경우로서 육아휴직급여의 100분의 75에 해당하는 금액이 제1항 단서에 따른 최소 지급액을 일수에 비례하여 계산한 금액보다 적은 경우: 제1항 단서에 따른 최소 지급액을 일수에 비례하여 계산한 금액 [전문개정 2010. 12. 31.]

자료: 국가법령정보센터, 고용보험법 시행령(2022. 6. 8. 인출).

육아휴직급여의 경우, 특례가 제시되고 있는데, 이는 고용보험법 시행령 제95조의 2와 제95조의 3에 제시되어 있다. 하나는 두 번째 육아휴직자에 대한 육아휴직급여에 관한 한시적 특례이고, 다른 하나는 출생 후 12개월 이내의 자녀에 대한 육아휴직급여 등에 대한 특례이다. 전자의 경우, 같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아휴직을 사용하는 경우 두 번째 육아휴직자의 급여 기준이 한시적으로 특례 적용을 받게 된다. 최초 3개월까지는 월 통상임금액을 지급하고(상한액 250만 원, 하한액 70만 원), 이후부터는 월 통상금액의 50%를 지급한다(상한액 120만 원, 하한액 70만 원). 후자의 경우는 자녀의 출생 후 12개월이 될 때까지의 육아휴직급여에 대해 특례가 적용되며, 상세한 기준은 고용보험법 시행령 제 95조의 3에 명시되어 있다.

**제95조의2(두 번째 육아휴직자에 대한 육아휴직급여에 관한 한시적 특례)** ① 제95조 제1항에도 불구하고 2022년 12월 31일까지 같은 자녀에 대하여 피보험자인 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우 두 번째 육아휴직을 한 피보험자에게 지급하는 육아휴직급여의 월별 지급액은 다음 각 호의 구분에 따라 산정한 금액으로 한다.

1. 육아휴직 시작일부터 3개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 250만 원을 넘는 경우에는 250만 원으로 하고, 해당 금액이 70만 원보다 적은 경우에는 70만 원으로 한다.

2. 육아휴직 4개월째부터 육아휴직 종료일까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 50에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 120만 원을 넘는 경우에는 120만 원으로 하고, 해당 금액이 70만 원보다 적은 경우에는 70만 원으로 한다.

② 제1항에도 불구하고 같은 자녀에 대하여 부모의 육아휴직 기간이 겹치는 경우에는 그 기간 동안의 육아휴직급여에 대해서는 제95조 제1항을 적용한다.

③ 제1항 및 제2항을 적용할 때 임신 중인 여성 근로자가 임신을 이유로 육아휴직을 하는 경우에는 임신 중인 태아를 자녀로 보고, 임신 중인 여성 근로자와 그 배우자를 부모로 본다.

④ 제1항 제1호에 따른 육아휴직급여는 제95조 제4항에도 불구하고 육아휴직급여의 월별 지급액 전부를 매월 지급한다. [전문개정 2021. 12. 31.]

**제95조의3(출생 후 12개월 이내의 자녀에 대한 육아휴직급여 등의 특례)** ① 제95조 제1항 및 제95조의 2 제1항·제2항에도 불구하고 같은 자녀에 대하여 자녀의 출생 후 12개월이 될 때까지 피보험자인 부모가 모두 육아휴직을 하는 경우 그 부모인 피보험자의 육아휴직급여의 월별 지급액은 다음 각 호의 구분에 따라 산정한 금액으로 한다.

1. 육아휴직 시작일부터 3개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 각 피보험자의 월 통상임금에 해당하는 금액. 이 경우 그 월별 지급액의 상한액은 다음 각 목의 구분에 따르며, 그 월별 지급액의 하한액은 부모 각각에 대하여 70만 원으로 한다.

가. 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 1개월인 경우: 부모 각각에 대하여 월 200만 원

나. 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 2개월인 경우: 부모 각각에 대하여 첫 번째 달은 월 200만 원, 두 번째 달은 월 250만 원

다. 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 3개월인 경우: 부모 각각에 대하여 첫 번째 달은 월 200만 원, 두 번째 달은 월 250만 원, 세 번째 달은 월 300만 원

2. 육아휴직 4개월째부터 육아휴직 종료일까지:육아휴직 시작일을 기준으로 한 각 피보험자의 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 150만 원을 넘는 경우에는 150만 원으로 하고, 해당 금액이 70만 원보다 적은 경우에는 70만 원으로 한다.

② 제1항을 적용할 때 임신 중인 여성 근로자가 임신을 이유로 육아휴직을 하는 경우에는 임신 중인 태아를 자녀로 보고, 임신 중인 여성 근로자와 그 배우자를 부모로 본다.

③ 제95조 제1항에도 불구하고 「한부모가족지원법」 제4조 제1호의 모 또는 부에 해당하는 피보험자가 육아휴직을 하는 경우 그 육아휴직급여는 다음 각 호의 구분에 따른다.

1. 육아휴직 시작일부터 3개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 250만 원을 넘는 경우에는 250만 원으로 하고, 해당 금액이 70만 원보다 적은 경우에는 70만 원으로 한다.

2. 육아휴직 4개월째부터 종료일까지:육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 150만 원을 넘는 경우에는 150만 원으로 하고, 해당 금액이 70만 원보다 적은 경우에는 70만 원으로 한다.

④ 제1항 제1호 및 제3항 제1호에 따른 육아휴직급여는 제95조 제4항에도 불구하고 육아휴직급여의 월별 지급액 전부를 매월 지급한다. [본조신설 2021. 12. 31.]

자료: 국가법령정보센터, 고용보험법 시행령(2022. 6. 8. 인출).

일·가정 양립지원 제도 중 육아휴직 이외에 육아기 근로시간 단축을 할 수 있으며, 이에 대한 급여 지급에 대한 규정은 고용보험법 제73조의 2에 제시되어 있다. 육아기 근로시간 단축 급여도 육아휴직급여와 동일하게 지급을 받으려는 피보험자가 직접 신청해야 하며, 지급을 신청할 수 있는 기간도 육아휴직 지급신청 가능 기간과 동일하다.

**제73조의2(육아기 근로시간 단축 급여)** ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의 2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 실시한 피보험자 중 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아기 근로시간 단축 급여를 지급한다. <개정 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27., 2020. 5. 26.>

② 제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여를 지급받으려는 사람은 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 한다. 다만, 해당 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 육아기 근로시간 단축 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

③ 제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여액은 대통령령으로 정한다.

④ 육아기 근로시간 단축 급여의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. [본조신설 2011. 7. 21.]

자료: 국가법령정보센터, 고용보험법률(2022. 6. 8. 인출).

육아기 근로시간 단축의 경우 급여 지급 기준은 고용보험법 시행령 제 104조의 2에 구체적으로 제시되고 있다. 이는 근로시간 단축분 중 최초 5시간까지는 월 통상임금을 기준으로 계산되며(상한액 200만 원, 하한액 50만 원), 5시간 이후의 나머지 근로시간까지는 월 통상임금의 80%에 해당하는 금액(상한액 150만 원, 하한액 50만 원)을 기준으로 계산된다. 상세한 계산법은 고용보험법 시행령 제104조의 2에 명시되어 있다.

**제104조의2(육아기 근로시간 단축 급여)** ① 법 제73조의 2 제2항 단서에 따른 육아기 근로시간 단축 급여 신청기간의 연장 사유에 관하여는 제94조를 준용한다. 이 경우 “육아휴직급여”는 “육아기 근로시간 단축 급여”로 본다.

② 법 제73조의 2 제3항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여액은 다음의 계산식에 따라 산정한다. 다만, 육아기 근로시간 단축 급여의 지급대상 기간이 1개월을 채우지 못하는 경우에는 다음의 계산식에 따라 산출된 금액을 그 달의 일수로 나누어 산출한 금액에 그 달에 육아기 근로시간 단축을 사용한 일수를 곱하여 산정한다. <개정 2014. 9. 30., 2017. 12. 26., 2019. 9. 17.>

|  |                                  |   |       |             |
|--|----------------------------------|---|-------|-------------|
| (매주 최초 5시간 단축분) 육아기 근로시간 단축<br>개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정<br>한 월 통상임금에 해당하는 금액(200만원을 상한<br>액으로 하고, 50만원을 하한액으로 한다)              | 5                                | × | _____ | 단축 전 소정근로시간 |
| (나머지 근로시간 단축분) 육아기 근로시간 단축<br>개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정<br>한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액<br>(150만원을 상한액으로 하고, 50만원을 하한액으<br>로 한다) | 단축 전 소정근로시간 -<br>단축 후 소정근로시간 - 5 | × | _____ | 단축 전 소정근로시간 |

[본조신설 2011. 9. 15.] [종전 제104조의2는 제104조의5로 이동 <2011. 9. 15.>]

자료: 국가법령정보센터, 고용보험법 시행령(2022. 6. 8. 인출).

## 2. 저출산·고령사회 기본계획에서의 일·가정 양립 지원 정책 현황

제1차 저출산·고령사회 기본계획은 2006년부터 2010년까지 시행되었으며, 일·가정 양립 지원과 관련된 정책은 제1차 기본계획에서는 ‘출산과 양육에 유리한 환경 조성’의 두 번째 ‘가족친화·양성평등 사회문화 조성’에 포함되어 있으며, ‘일과 가정의 양립환경 조성’으로 추진되었다.<sup>10)</sup>

2006년에는 총 4가지 과제가 추진되었는데 휴가급여, 육아휴직 및 유연근로, 출산 후 복귀 지원, 가족친화기업 인증 정책이 이루어졌다. 2007년에는 과제가 대폭 증가하여 유사산 휴가, 배우자 출산 간호휴가제, 출산여성 고용촉진 장려금, 비정규직 여성을 위한 계속 고용 지원금, 경력단절 여성 인재뱅크 운영, 가족친화적 교육 프로그램 보급 등 14개 과제가 추진되었다. 2008년에는 2007년에 이루어졌던 과제가 대부분 이어져 시행되었으나, 2009년은 기본계획 보완판이 발표되면서 시행계획

10) 제1차~3차 저출산·고령사회 기본계획의 일·가정 양립 지원 정책 일람은 부록 참조.

도 다소 수정 및 보완되었다. 추가된 과제는 여성취업지원 강화, 가족간 호휴직 제도 등이 있다.

제2차 기본계획은 2011년부터 2015년까지 추진되었으며, 제2차 기본 계획에서는 제1차 기본계획보다 일·가정 양립 지원 정책이 강조되었고, 과제의 수도 27개로 제1차 기본계획보다 약 2배 증가한 것을 알 수 있다. 과제의 내용은 육아휴직정률제, 육아휴직 복귀 인센티브, 육아휴직 시 건보료 경감, 대체인력 등의 육아휴직 관련 과제, 육아기 근로시간 단축 관련 과제, 출산전후휴가 분할 사용, 배우자 출산 휴가 유급화, 비정규직 여성 근로자 모성보호 강화, 유연근무, 시간제근무 활성화, 스마트워크 도입, 직장보육시설 설치, 민간기업 근로시간 단축 등의 과제가 추진되었다. 이후 2014년에는 약간의 변화가 있었는데, 초등학교 3년 이하 자녀까지 육아휴직 확대, 육아휴직 대체인력 수당의 단계적 인상, 쌍둥이 출산휴가 확대, 육아 연계형 스마트워크 센터 모델 개발 등의 과제가 신설되었다. 이는 육아휴직 대상자를 이전보다 더욱 확대시키고, 더욱 많은 사람들이 육아휴직을 원활하게 사용할 수 있도록 하기 위한 조치라고 생각된다. 반면, 육아휴직 시 건보료 경감, 출산전후휴가 분할 사용은 과제 목적 달성에 따라 폐지되었다.

2016년부터 5년간 추진된 제3차 기본계획에서는 경제적 기반이 확립되지 않은 청년들이 결혼으로 이행하지 못하여 출산을 하지 못하는 문제 의식하에 만들어졌기 때문에 앞선 기본계획과 비교하여 일·가정 양립 지원 정책의 비중이 낮으며, 2016년 시행계획에서는 12개 과제가 추진되고 있는 것으로 나타났다. 과제의 내용을 보면, 육아휴직 제도 내실화, 스마트 근로감독, 가족친화적 기업 문화 확산, 스마트워크 인프라 구축, 중소기업 일·가정 양립 환경 개선, 비정규직 지원 강화, 육아휴직 복귀 지원, 육아기 근로시간 단축으로 매우 컴팩트하게 추진되었다.

그러나 2018년 12월 ‘저출산·고령사회 정책 로드맵’을 발표하여 국민들의 삶의 질 향상을 강조하였고, 이를 위하여 일·생활 균형이 중요하다는 점이 대두되었다. 따라서 시행계획도 대폭 수정되었는데, 임신·출산기 근로시간 단축, 육아·돌봄 근로시간 단축, 전 생애에 걸친 근로시간 단축, 남성 육아휴직 및 출산휴가 사용 확대, 남성 육아 참여, 일·생활 균형을 위한 지원(중소기업 지원, 가족친화기업 인증, 캠페인 등), 다양한 근무형태 활성화 등의 과제가 신설되었다. 이는 장시간 근로를 완화하고, 육아휴직을 확대하여 삶의 질을 향상시키려는 것으로 이해할 수 있다.

제4차 기본계획은 2021년부터 시작되었으며, 기본적으로 삶의 질을 향상시킨다는 ‘저출산·고령사회 정책 로드맵’의 기초를 계승하였다. 과제 내용은 부모 모두 육아휴직 확산, 육아휴직의 대상자를 확대하고 육아휴직 사용 문화를 정착시키는 것, 근로시간 단축, 임신·출산기 근로자 보호, 장시간 근로 해소 및 일하는 방식 개혁, 일·생활 균형 분위기 확산으로 이루어져 있다. 육아휴직 대상자는 그동안 사각지대로 여겨지던 자영업자, 특고 등까지 확대하려는 것이고, 그 외에 육아휴직 소득대체율 상향, 기업 지원금, 세제혜택 등을 추진한다. 남성의 돌봄권 보장은 4차 기본계획에서 처음으로 등장한 것으로 부부 맞돌봄 및 남성 돌봄 네트워크를 형성하는 과제이다. 그리고 고용보험에 가입되어 있지 않더라도 출산 급여를 받을 수 있도록 하는 것과 코로나19 상황으로 인한 비대면 및 유연근무가 활성화될 수 있도록 하는 과제도 포함되어 있다.

〈표 2-4〉 제4차 저출산·고령사회 기본계획 중 일·가정 양립 지원 정책 과제 리스트: 2021년

| 과제 번호 | 과제명   | 주무 부서           |
|-------|---|-----------------|
| 1-1-가 | 일하는 모두의 육아휴직 권리 확립(육아휴직 권리 확대-특고, 자영업자 등 대상 확대)     | 고용노동부 여성고용정책과   |
| 1-1-나 | 부모 모두의 육아휴직 확산 및 육아휴직 사용 문화 정착(부모 모두 육아휴직 지원 신설·도입) | 고용노동부 여성고용정책과   |
| 1-1-나 | 부모 모두의 육아휴직 확산 및 육아휴직 사용 문화 정착(육아휴직 소득체제율 상향)       | 고용노동부 여성고용정책과   |
| 1-1-나 | 부모 모두의 육아휴직 확산 및 육아휴직 사용 문화 정착(중소기업 지원금 확대)         | 고용노동부 여성고용정책과   |
| 1-1-나 | 부모 모두의 육아휴직 확산 및 육아휴직 사용 문화 정착(중소·중견기업 육아휴직 세계혜택)   | 기획재정부 조세특례제도과   |
| 1-1-나 | 부모 모두의 육아휴직 확산 및 육아휴직 사용 문화 정착(육아휴직 복귀 지원)          | 여성가족부 여성인력개발과   |
| 1-1-나 | 부모 모두의 육아휴직 확산 및 육아휴직 사용 문화 정착(육아휴직 통계 개발·공표)       | 통계청 사회통계기획과     |
| 1-1-나 | 부모 모두의 육아휴직 확산 및 육아휴직 사용 문화 정착(육아휴직 취업 사업장 집중 지도)   | 고용노동부 여성고용정책과   |
| 1-1-다 | 육아기 근로시간 단축 등 활성화(육아기 근로시간 단축)                      | 고용노동부 여성고용정책과   |
| 1-1-다 | 육아기 근로시간 단축 등 활성화(가족돌봄휴가 활성화(자녀양육))                 | 고용노동부 여성고용정책과   |
| 1-1-라 | 남성의 돌봄권 보장(사회적 인식 확립)                               | 여성가족부 가족문화과     |
| 1-1-라 | 남성의 돌봄권 보장(네트워킹 형성)                                 | 보건복지부 인구정책총괄과   |
| 1-1-마 | 임신·출산 근로자에 대한 보호 확대(임신 중 육아휴직 적용)                   | 고용노동부 여성고용정책과   |
| 1-1-마 | 임신·출산 근로자에 대한 보호 확대(출산전후휴가)                         | 고용노동부 여성고용정책과   |
| 1-1-마 | 임신·출산 근로자에 대한 보호 확대(고용보험 미적용자 출산 급여 지원)             | 고용노동부 여성고용정책과   |
| 1-2-가 | 다양한 삶의 요구에 대응한 일·생활 균형 실현(생애주기별 근로시간 단축)            | 고용노동부 고용문화개선정책과 |

| 과제 번호 | 과제명   | 주무 부서                                       |
|-------|---|---|
| 1-2-가 | 다양한 삶의 요구에 대응한 일·생활 균형 실현(가족돌봄휴가(휴직) 인식 제고) | 고용노동부 여성고용정책과                               |
| 1-2-나 | 장시간 근로 해소 및 휴식권 보장(장시간 근로 해소)               | 고용노동부 임금근로시간과                               |
| 1-2-나 | 장시간 근로 해소 및 휴식권 보장(연차휴가)                    | 고용노동부 고용문화개선정책과                             |
| 1-2-나 | 장시간 근로 해소 및 휴식권 보장(휴가지원사업)                  | 문화체육관광부 관광정책과                               |
| 1-3-가 | 일하는 방식 및 문화 혁신(기업 맞춤형 컨설팅, 간접노동비 등 지원)      | 고용노동부 고용문화개선정책과                             |
| 1-3-가 | 일하는 방식 및 문화 혁신(클라우드 바꾸처 지원)                 | 과학기술정보통신부 인터넷진흥과                            |
| 1-3-가 | 일하는 방식 및 문화 혁신(비대면 서비스 바꾸처, 공동활용 화상회의실 구축)  | 중소벤처기업부<br>비대면경제과·지역기업육성과                   |
| 1-3-가 | 일하는 방식 및 문화 혁신(유연근무 활성화)                    | 고용노동부 임금근로시간과                               |
| 1-3-나 | 일·생활 균형을 위한 사회적 분위기 확산(사회적 협력)              | 고용노동부 고용문화개선정책과                             |
| 1-3-나 | 일·생활 균형을 위한 사회적 분위기 확산(우수기업 발굴·지원)          | 여성가족부 가족문화과,<br>고용노동부 양성평등정책담당관·<br>고용문화개선과 |

자료: 대한민국정부. (2021). 제4차 저출산·고령사회 기본계획 2021년 시행계획.

### 3. 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 현황 및 인식·활용

#### 가. 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 현황

허중호 외(2019)의 연구에서는 제3차 저출산·고령사회 기본계획을 메타평가(meta evaluation) 방법으로 평가하였다. 메타평가의 주요 기준은 크게 대기준과 소기준으로 구분하고, 대기준은 타당성, 충실성, 실현가능성의 3개 요소에서 구성·수립절차·내용 측면에서 평가하였다.

허중호 외(2019)의 분석 결과, 제3차 저출산·고령사회 기본계획의 일·가정 양립 지원 정책 중 남성 육아휴직·출산휴가 사용 부분에서는 남성 육아휴직 수를 직장 규모별로 살펴보고 300인 이상에서 절반 이상 나타나는 점에서 대기업 편중 현상이 있다는 것을 지적하였고, 이것이 외벌이 가구에서만 사용할 수 있다는 측면에서 사업의 타당성이 결여되어 있는 점을 지적하였으며, 그리고 형평성을 고려하여 유사한 수준의 지원이 필요하다고 제안하였다. 그리고 2020년 2월부터 육아휴직을 부모가 동시에 사용할 수 있도록 남녀고용평등법이 개정되었는데, 부모가 동시에 사용하는 경우, 그렇지 않은 경우보다 전체 급여 수준이 감소하도록 설계되어 있어 보완이 필요하다고 지적하였다.

다음으로, 남성 육아 참여 확대의 조기 정착 부분에서는 관련 사업으로 홍보 및 아빠가 등원 및 하원을 같이 하는 운동 등이 추진되고 있는데, 구체적인 목표 제시 및 비전이 부족하다고 지적하였다. 또한, 여러 실태조사를 이용하여 남성의 가사노동이 여성에 비해 짧다는 통계를 제시하고 있으며, 대중매체를 모니터링하는 사업은 사업의 법률적 근거가 불명확하기에 이를 명확히 해야 할 필요가 있다고 지적하였다. 또한, 아빠와 함께 등·하원하는 것은 소관 부처, 목표 및 관련 법령이 미비하다고 지적하였다.

김우립(2021)은 제1차부터 제4차 저출산·고령사회 기본계획의 정책 설계와 집행과정, 성과 분석 및 평가를 목적으로 연구했다. 특히, 저출산 정책 분야의 쟁점을 분석하였는데, 일·가정 양립 부분에서는 출산전후휴가, 유·사산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등의 모성보호 급여 지원에 관하여 분석하였다. 여기에서도 대기업 위주로 급여 혜택을 받는 경향이 있으므로 중소기업, 및 산업별 형평성을 강화하여 비자발적으로 노동시장에서 탈락하는 것을 예방할 필요가 있다는 것을 지적하였다.

감사원(2021)은 저출산·고령화 대책의 성과를 분석하였는데, 일·가정 양립 부분에서는 출산전후휴가와 육아휴직 제도를 분석하였다. 분석 결과, 앞에서 살펴본 선행연구와 같이 영세한 사업장에서는 육아휴직 제도를 사용할 수 없는 비율이 규모가 큰 사업장에 비해 높게 나타났으며, 100명 당 육아휴직 사용자 수를 OECD 전체 평균과 비교한 결과, 남성은 4.4%, 여성은 17.1%인 것을 도출하였는데, 그 이유를 육아휴직 사용에 있어서 여전히 진입장벽이 높고, 불이익이 발생할 가능성이 있기 때문으로 보았다. 또한, 제3차 기본계획 중 일·가정 양립 분야의 핵심 성과지표인 전체 육아휴직자 중 남성 비율은 매년 지속적으로 증가하는 경향이 있으나, 이 지표는 육아휴직을 사용할 수 있는 자격이 있는 전체 수가 고려되어 있지 않아 많은 수가 육아휴직을 사용할 수 없는 현실을 반영하기에 한계가 있다는 점을 지적하였다. OECD 비율을 분석한 비율을 예를 들면, 전체 중 21.5%만으로 지표를 산출하고 있는 것으로, 나머지 79.5%는 고려되어 있지 않은 것을 의미한다. 육아휴직 사용 기간과 고용유지율과의 관계는 육아휴직 사용 기간이 길어지면 고용유지율이 감소하는 것으로 나타났고, 육아휴직급여의 평균 임금대체율은 급여 상한액의 인상과 함께 높아지는 경향이 있었다.

이러한 일·가정 양립 제도의 현황과 관련된 분석 결과에 따른 관계기관의 의견을 정리하면, 육아휴직 사용률을 개선하는 육아휴직 제도 사용률

이 저조하므로 장기적 개선방안으로서 성과지표를 신설하거나 관리할 필요가 있고, 육아휴직 사용률은 직장문화 개선을 통해 도모하는 것이 필요하며, 육아휴직 가능자 대비 육아휴직 사용률을 반영할 수 있는 통계 신설을 위해 통계청과 지속적으로 협의하고 있다고 하였다.

#### 나. 일·가정 양립 지원 정책 인식 및 활용

일·가정 양립 지원 정책은 중앙정부가 직접 정책을 시행하는 측면보다 대부분 기업을 통하여 간접적으로 지원하는 형태를 띤다. 따라서 정책을 직접 정책 수요자(개인)에게 제공하는 기업의 역할이 무엇보다도 중요하다고 할 수 있으며, 어떤 특성을 가진 기업에서 일·가정 양립 지원 제도가 활발하게 이루어지고 있는지를 분석할 필요가 있다. 여기에서는 어떤 특성을 가진 기업에서 일·가정 양립 지원 정책이 활발하게 이루어지고 있는지에 대해서 분석하도록 한다.

일·가정 양립 지원 제도는 가족친화제도, 가족친화경영, 모성보호제도 등 다양한 용어로도 표현되고 있다. 박수경·이선희(2006)는 가족친화제도 및 프로그램을 ‘직장과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 도와주는 모든 제도나 프로그램’, 한지숙·유계숙(2009)은 ‘근로자가 일과 가정을 효율적으로 양립하도록 국가와 기업이 지원해주는 제도’라고 정의하고 있는데, 결국 이것은 일·가정 양립 지원 제도의 의미와 맥을 같이 한다. 그리고 모성보호제도는 직장생활을 하는 여성이 임신·출산 등이 원활하게 이루어질 수 있도록 규정하는 제도로 협의의 일·가정 양립 지원 제도로 볼 수 있다.

기업의 일·가정 양립 지원 제도의 시행을 지극히 비용-편익적인 관점에서 생각하면, 이를 시행했을 때의 편익(benefit)이 비용(cost)보다 많으면 일·가정 양립 지원 제도를 시행하게 될 것이라고 볼 수 있다. 예를

들어, 여성이 많은 기업은 이들의 요구 등으로 여성이 적은 기업보다 일·가정 양립 지원 정책을 활발하게 시행할 가능성이 있으며(구자숙, 2009; 유계숙, 2008; 유규창·김향아, 2006; 윤명수·부가청, 2014), 그 이유로 여성 근로자를 많이 고용하고 있는 기업은 여성 근로자가 필요한 자원이고, 이들에 대한 의존이 크므로 이들에 대한 배려(모성보호제도)를 이끌어내야 하는 것이라는 자원의존이론 관점에서 설명할 수도 있다(유규창·김향아, 2006). 또한, 여성 근로자의 수가 증가하면 일·가정 양립 지원 제도를 시행하는 것에 있어서의 비용 역시 증가할 가능성이 있다는 것을 생각해볼 수 있다(구자숙, 2009). 따라서 이러한 관계가 있을 경우의 일·가정 양립 지원 제도는 처음에는 증가하다가 이후에 감소하는, 즉 비선형(nonlinear) 형태를 가질 수 있다(구자숙, 2009; 유규창·김향아, 2006). 그리고 여성이 많은 기업뿐만 아니라, 여성이 많은 산업도 있을 가능성이 있으므로 업종도 중요한 요인으로 생각해 볼 수 있는데, 오락·문화 및 운동·기타 업종에서 일·가정 양립 지원 제도의 시행이 활발하게 이루어지는 결과를 도출하였다. 또한, 출산전후휴가 및 육아휴직 시행 수준이 비교적 높은 업종은 공공행정 분야 및 교육서비스업이, 경제적 지원제도의 시행 수준이 비교적 높은 업종은 금융 및 보험업인 것으로 분석되었다(유계숙, 2008). 이뿐만 아니라 여성관리자의 비율이 높은 기업일수록 일·가정 양립 지원 제도가 활발하게 이루어지고 있다고 지적하였다(유계숙, 2008). 다만, 여성뿐만 아니라 젊은 노동자가 많을수록, 중·고령 노동자가 적을수록 일·가정 양립 지원 제도가 더 많이 도입되는 경향이 있다고 지적하였다(윤명수·부가청, 2014).

한편, 일·가정 양립 지원 정책이 잘 되어 있는 기업은 우수한 여성 고급 인력을 활용할 수 있고, 이를 통해 기업의 경쟁력을 높일 수 있으며, 가족 친화적인 인사제도를 통해 기업에 대한 충성을 이끌어낼 수 있다는 것이 중요하다는 측면에서 타 기업의 우수 사례를 벤치마킹하는 기업은 모성

보호제도 도입에 적극적이라는 결과를 도출하였다(구자숙, 2009).

유규창·김향아(2006)는 기업의 규모가 제도 시행에 있어서 중요한 요인이라고 하면서, 기업규모가 크면, 해당 기업이 사회에서 갖는 상징성 및 공공에 노출되는 정도가 민감해지고, 사회적으로 주목을 받게 되는 측면에서 제도적인 압력으로 작용하여 제도 도입에 적극적일 것이라 가정하고 이를 증명하였다. 또한, 많은 연구들에서 기업규모는 제도 시행에 양(+의 영향을 미치는 것으로 분석되었다(구자숙, 2009; 유계숙, 2008; 유규창·김향아, 2006; 윤명수·부가청, 2014; 방진아·허순임, 2022).

그리고 노동조합은 기업의 인사정책에 영향을 미치는 요인으로서 일·가정 양립 지원 제도의 시행에도 영향을 미치는 것으로 분석되었으며(구자숙, 2009; 유계숙, 2008; 유규창·김향아, 2006; 윤명수·부가청, 2014; 방진아·허순임, 2022), 특히 최근에는 일·가정 양립 지원 정책의 시행에 있어서 경영자의 여성을 중시하는 마인드가 중요한 요인으로 지적되고 있다(방진아·허순임, 2022).

다만, 선행연구의 몇 가지 한계점을 제시하면, 먼저 유계숙(2008)의 연구에서는 여성 관리자의 비율이 높은 기업일수록 일·가정 양립 지원 제도가 원활하게 이루어진다고 하고 있으므로, 여성 관리자를 중심으로 기업이 선정된 여성 관리자 패널조사 자료를 이용한 방진아·허순임(2022)의 연구는 한계를 가질 수밖에 없다. 즉, 여성 관리자 패널조사 자료는 해당 기업에 여성 관리자가 존재하고, 이는 여성 관리자가 존재하지 않는 기업에 비하여 일·가정 양립 지원 제도가 원활하게 이루어질 가능성이 있으므로 자료 자체에 편향(bias)이 있을 수 있다는 것을 의미한다. 그리고 유규창·김향아(2006)의 경우, 모성보호제도가 여성에게만 필요한 제도이므로 여성 근로자가 없는 기업은 제외하고 분석하였다. 그러나 최근에는 여성 본인뿐만 아니라 남성 배우자에 대한 혜택도 점차 증가하고 있으므로 여성 근로자가 없다고 하여 제외하는 것은 분석 결과에 편향을 가져올 것

으로 생각된다.

또한, 선행연구에서 사용된 자료는 한국노동연구원에서 조사하고 있는 사업체 패널조사 자료를 이용한 경우(구자숙, 2009; 유계숙, 2008; 유규창·김향아, 2006; 윤명수·부가청, 2014), 그리고 독자적으로 자료를 수집하여 분석한 연구가 있으며(윤소영·김하늬·고선강, 2009; 전종근·김주영·구혜령, 2017; 한지숙·유계숙, 2009), 전자에 비하여 후자의 자료는 대표성이 떨어지는 문제점이 있다.

선행연구의 한계점을 반영하여 이 연구에서는 ‘2020년 일·가정 양립 실태조사’ 자료를 이용하여 일·가정 양립 지원 정책이 원활하게 이루어지고 있는 기업의 특징에 대해 분석하려고 한다.



## 제3장

### 데이터 분석에 의한 일·가정 양립 지원 정책 모니터링

제1절 일·가정 양립 지원 제도 인식 및 활용 비교 분석  
제2절 일·가정 양립 지원 제도 활용에 영향을 미치는  
요인 분석



## 제 3 장

# 데이터 분석에 의한 일·가정 양립 지원 정책 모니터링

### 제1절 일·가정 양립 지원 제도 인식 및 활용 비교 분석

이 절에서는 일·가정 양립 지원 정책 및 제도 이용에 대해 분석한다. 앞에서 언급한 바와 같이, 기업은 정책 공급자의 하나로서 정책 및 제도에 대한 인식과 활용 및 이용 용이성을 어느 수준에서 판단하고 있는지를 살펴볼 필요가 있다. 또한, 정책 수요자인 노동자의 인지 및 그들이 인식하고 있는 이용 용이성 정도를 파악하는 일, 그리고 이를 기업의 측면과 비교해보는 것은 기업과 노동자 간의 차이를 살펴볼 수 있는 중요한 기회라고도 할 수 있다.

#### 1. 분석 개요

이 절에서 살펴볼 일·가정 양립 지원 제도는 출산전후휴가, 배우자 출산휴가, 임신기 근로시간 단축, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 제도이다. 기업의 제도에 대한 인지 정도를 파악하기 위하여 「2020년 일·가정 양립 실태조사」, 노동자의 인지 정도를 파악하기 위하여 「2022년 전국 일-생활 균형 실태조사」를 활용한다.

공통적인 특성으로 업종(광업, 제조업, 전기·가스·증기 및 공기조절업, 수도·하수 및 폐기물 처리업, 건설업, 도소매업, 운수·창고업, 숙박·서비스업, 정보통신업, 금융·보험업, 부동산업, 전문·과학·기술 서비스업, 사업시설 관리·사업 지원·임대 서비스업, 교육서비스업, 보건업·사회복지 서비스, 예술·스포츠 및 여가 관련 서비스, 협회·단체·수리·기타 개인 서

비스업),<sup>11)</sup> 기업규모(5~9인, 10~29인, 30~99인, 100~299인, 300인 이상), 지역(수도권, 광역시, 자치시 및 도), 기업형태(민간기업, 공공기관·외국계기업, 법인·시민·종교단체)를 중심으로 살펴본다.

다만, 두 데이터의 조사 범위에 차이가 있는데, 예를 들어 업종에서 「2022년 전국 일-생활 균형 실태조사」의 업종은 농업·임업·어업, 공공행정·국방·사회보장 행정이 더 조사되었고, 기업규모의 경우, 5인 미만 기업에 종사하는 노동자까지 조사되었다.

제도 변수는 인지와 활용 정도를 나타내고 있는데, 인지는 「2020년 일·가정 양립 실태조사」의 경우, 4개 척도(‘잘 알고 있다’, ‘대충 알고 있다’, ‘들어본 적은 있다’, ‘모른다’)로 조사되었는데, 조금이라도 알고 있는 경우를 인지하고 있는 것으로 하였다. 활용 정도는 「2020년 일·가정 양립 실태조사」가 3개 척도, 「2022년 전국 일-생활 균형 실태조사」가 4개 척도로 조사되었기 때문에, 비교의 편의를 위하여 100점 만점의 점수로 변환하여 구축하였다.

## 2. 기업과 노동자 간의 일·가정 양립 지원 제도 인지 비교

### 가. 출산전후휴가 제도

출산전후휴가에 대한 인지율을 살펴보면, 전체적으로 기업의 인지율은 93.8%, 노동자 중 남성은 71.7%, 여성은 82.4%로 나타났다. 상세 특성별로 살펴보면, 업종의 경우, 기업은 건설업, 수도·하수·폐기물 처리업에서 비교적 낮은 경향이 있었으나, 노동자 남성은 수도·하수·폐기물 처리업, 농업·임업·어업에서 낮았고, 여성은 전기·가스·증기·공기조절, 숙

11) 다만, 광업의 경우, 표본수가 매우 작은 관계로 해석에서 제외함.

박·서비스업에서 낮은 경향이 있었다. 기업규모에서는 기업의 경우, 100인 이상 기업에서 100% 인식하고 있는 것으로 나타난 반면, 노동자에서는 5인 미만에서 가장 낮게 나타났고, 300인 이상에서도 남성은 80%, 여성은 90%를 넘지 못하는 것으로 나타났다. 지역의 경우, 기업은 수도권 이 가장 높고, 자치시 및 도, 광역시의 순서로 나타났으나, 노동자의 경우는 성별과 관계없이 자치시 및 도, 광역시, 수도권의 순으로 나타났다. 마지막으로 기업형태는 모두 공공기관·외국계기업에서 가장 높고, 민간기업에서 가장 낮은 것으로 나타났다.

〈표 3-1〉 일·가정 양립 지원 제도 인지도: 출산전후휴가 제도

(단위: %, 개사, 명)

| 변수                 | 기업    | 노동자   |       |
|--------------------|-------|-------|-------|
|                    |       | 남성    | 여성    |
| 합계                 | 93.8  | 71.7  | 82.4  |
| 업종                 |       |       |       |
| 농업·임업·어업           | -     | 60.1  | 87.0  |
| 광업                 | 85.0  | 100.0 | 100.0 |
| 제조업                | 97.4  | 73.6  | 83.4  |
| 전기·가스·증기·공기조절      | 98.9  | 70.2  | 72.7  |
| 수도·하수·폐기물처리        | 77.3  | 53.1  | 78.3  |
| 건설                 | 73.5  | 67.9  | 81.0  |
| 도소매                | 96.5  | 68.3  | 77.2  |
| 운수·창고              | 70.8  | 69.2  | 80.4  |
| 숙박·서비스             | 98.9  | 62.0  | 76.0  |
| 정보통신               | 100.0 | 69.7  | 82.1  |
| 금융·보험              | 95.7  | 78.7  | 83.7  |
| 부동산                | 98.0  | 72.1  | 80.3  |
| 전문·과학·기술 서비스       | 80.0  | 71.2  | 81.2  |
| 사업시설관리·사업지원·임대 서비스 | 100.0 | 68.8  | 83.5  |
| 공공행정·국방·사회보장 행정    | -     | 78.8  | 89.6  |
| 교육서비스              | 99.1  | 73.6  | 82.2  |
| 보건업·사회복지 서비스       | 100.0 | 75.2  | 85.3  |

## 72 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제

| 변수                 | 기업      | 노동자       |           |
|--------------------|---------|-----------|-----------|
|                    |         | 남성        | 여성        |
| 예술·스포츠·여가 관련 서비스   | 99.7    | 63.4      | 80.3      |
| 협회·단체·수리·기타 개인 서비스 | 87.6    | 70.0      | 83.4      |
| 기업규모               |         |           |           |
| 5인 미만              | -       | 63.3      | 77.8      |
| 5~9인               | 93.0    | 64.4      | 79.0      |
| 10~29인             | 93.3    | 69.0      | 82.0      |
| 30~99인             | 99.5    | 72.9      | 83.7      |
| 100~299인           | 100.0   | 74.4      | 86.3      |
| 300인 이상            | 100.0   | 77.4      | 87.6      |
| 지역                 |         |           |           |
| 수도권                | 94.4    | 70.5      | 81.2      |
| 광역시                | 92.4    | 71.0      | 82.2      |
| 자치시 및 도            | 93.5    | 74.3      | 85.0      |
| 기업형태               |         |           |           |
| 민간기업               | 93.6    | 70.2      | 80.7      |
| 공공기관·외국계기업         | 96.6    | 78.3      | 88.2      |
| 법인·시민·종교단체         | 95.0    | 72.3      | 81.9      |
| Total Observations | 823,819 | 8,659,671 | 8,133,534 |

자료: 고용노동부(2021c), 「2020년 일·가정 양립 실태조사」; 한국보건사회연구원(2022), 「2022년 전국 일·생활 균형 실태조사」의 원자료(가중치 적용)를 이용하여 필자 분석.

### 나. 배우자 출산휴가 제도

배우자 출산휴가 제도에 대한 인지율을 보면, 전체적으로 기업은 83.4%, 노동자 중 남성은 73.3%, 여성은 81.2%로 나타났다. 상세 특성 중, 업종에서는 기업의 경우, 보건업·사회복지 서비스업, 교육서비스업에서 낮았고, 노동자 남성에서는 농림·임업·어업, 숙박·서비스업, 여성에서는 전기·가스·증기·공기조절업, 수도·하수·폐기물 처리업에서 낮은 경향이 나타났다. 업종에서 눈에 띄는 점은 기업의 인지율에서 업종 간의 격차가 매우 크다는 점이다. 예를 들어, 인지율이 가장 높은 전기·가스·증

기·공기조절업(98.8%)과 가장 낮은 보건업·사회복지 서비스업(47.9%)의 차이는 50.9%p로 보건업·사회복지 서비스업의 인지도보다 높은 것으로 나타났다. 기업규모 측면에서는 기업과 노동자에 관계없이 기업규모가 클수록 인지하는 비율이 높아지는 경향이 있었으며, 특히 남성의 경우, 5인 미만과 그 이외 기업규모와는 차이가 컸다. 지역별로도 기업과 노동자 관계없이 자치시 및 도에서 가장 높은 경향이 있는 것으로 나타났다. 기업형태에서도 모두 공공기관·외국계기업에서 가장 높은 경향이 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-2〉 일·가정 양립 지원 제도 인지도: 배우자 출산휴가 제도

(단위: %, 개사, 명)

| 변수                 | 기업   | 노동자  |       |
|--------------------|------|------|-------|
|                    |      | 남성   | 여성    |
| 합계                 | 83.4 | 73.3 | 81.2  |
| 업종                 |      |      |       |
| 농업·임업·어업           | -    | 58.2 | 77.2  |
| 광업                 | 96.2 | 91.0 | 100.0 |
| 제조업                | 97.8 | 76.6 | 82.6  |
| 전기·가스·증기·공기조절      | 98.8 | 76.0 | 70.2  |
| 수도·하수·폐기물처리        | 95.4 | 64.1 | 74.2  |
| 건설                 | 94.4 | 68.2 | 82.3  |
| 도소매                | 97.1 | 67.0 | 77.5  |
| 운수·창고              | 93.2 | 69.4 | 81.8  |
| 숙박·서비스             | 71.8 | 61.6 | 73.8  |
| 정보통신               | 96.0 | 69.4 | 81.6  |
| 금융·보험              | 97.5 | 77.3 | 85.6  |
| 부동산                | 94.9 | 67.5 | 83.0  |
| 전문·과학·기술 서비스       | 73.0 | 76.0 | 79.8  |
| 사업시설관리·사업지원·임대 서비스 | 92.7 | 70.1 | 76.7  |
| 공공행정·국방·사회보장 행정    | -    | 84.6 | 90.2  |
| 교육서비스              | 49.7 | 74.5 | 81.6  |
| 보건업·사회복지 서비스       | 47.9 | 73.7 | 80.5  |

## 74 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제

| 변수                 | 기업      | 노동자        |           |
|--------------------|---------|------------|-----------|
|                    |         | 남성         | 여성        |
| 예술·스포츠·여가 관련 서비스   | 88.3    | 63.4       | 80.5      |
| 협회·단체·수리·기타 개인 서비스 | 73.6    | 68.3       | 81.5      |
| 기업규모               |         |            |           |
| 5인 미만              | -       | 60.9       | 76.6      |
| 5~9인               | 80.9    | 65.2       | 77.2      |
| 10~29인             | 84.1    | 70.0       | 82.1      |
| 30~99인             | 96.0    | 74.6       | 82.1      |
| 100~299인           | 99.4    | 75.3       | 83.8      |
| 300인 이상            | 99.8    | 81.7       | 86.9      |
| 지역                 |         |            |           |
| 수도권                | 83.5    | 72.4       | 80.3      |
| 광역시                | 80.9    | 72.1       | 80.3      |
| 자치시 및 도            | 84.9    | 75.7       | 83.8      |
| 기업형태               |         |            |           |
| 민간기업               | 84.6    | 71.5       | 79.9      |
| 공공기관·외국계기업         | 86.7    | 81.6       | 86.5      |
| 법인·시민·종교단체         | 70.5    | 72.6       | 78.5      |
| Total Observations | 823,819 | 12,084,096 | 9,870,410 |

자료: 고용노동부(2021c), 「2020년 일·가정 양립 실태조사」; 한국보건사회연구원(2022), 「2022년 전국 일·생활 균형 실태조사」의 원자료(가중치 적용)를 이용하여 필자 분석.

### 다. 임신기 근로시간 단축 제도

임신기 근로시간 단축 제도에 대한 인지율을 살펴보면, 전체적으로 기업은 87.2%, 노동자 중 남성은 43.0%, 여성은 40.0%로 매우 큰 차이를 보였다. 상세 특성별로 보면, 업종은 기업의 경우, 운수·창고업, 전문·과학·기술 서비스업, 노동자 남성은 수도·하수·폐기물 처리업, 농업·임업·어업, 여성은 전기·가스·증기·공기조절업, 운수·창고업에서 낮은 경향이 있는 것으로 나타났다. 기업규모는 기업과 노동자 관계없이 대체로 규모가 클수록 인지율이 높아지는 것으로 나타났으며, 특히 여성의 경우, 5인

미만과 그 이외 기업규모와는 차이가 큰 것으로 나타났다. 지역별로는 모두 자치시 및 도에서 인지율이 높고, 광역시에서 낮은 것으로 나타났다. 기업 형태별로는 공공기관·외국계기업에서 가장 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-3〉 일·가정 양립 지원 제도 인지율: 임신기 근로시간 단축 제도 (단위: %, 개사, 명)

| 변수                 | 기업   | 노동자  |      |
|--------------------|------|------|------|
|                    |      | 남성   | 여성   |
| 합계                 | 87.2 | 43.0 | 40.0 |
| 업종                 |      |      |      |
| 농업·임업·어업           | -    | 32.5 | 45.4 |
| 광업                 | 74.5 | 66.7 | 0.0  |
| 제조업                | 95.0 | 41.9 | 55.4 |
| 전기·가스·증기·공기조절      | 97.7 | 44.9 | 29.5 |
| 수도·하수·폐기물처리        | 72.7 | 28.0 | 54.7 |
| 건설                 | 71.8 | 33.9 | 51.6 |
| 도소매                | 78.3 | 36.5 | 42.4 |
| 운수·창고              | 63.4 | 37.9 | 39.5 |
| 숙박·서비스             | 98.6 | 40.7 | 40.5 |
| 정보통신               | 97.5 | 44.7 | 54.3 |
| 금융·보험              | 92.6 | 50.4 | 57.2 |
| 부동산                | 92.5 | 45.9 | 48.1 |
| 전문·과학·기술 서비스       | 70.8 | 45.2 | 53.0 |
| 사업시설관리·사업지원·임대 서비스 | 94.6 | 33.2 | 49.5 |
| 공공행정·국방·사회보장 행정    | -    | 56.6 | 71.6 |
| 교육서비스              | 76.4 | 44.8 | 57.2 |
| 보건업·사회복지 서비스       | 96.8 | 52.5 | 61.4 |
| 예술·스포츠·여가 관련 서비스   | 95.6 | 39.5 | 44.7 |
| 협회·단체·수리·기타 개인 서비스 | 79.7 | 34.3 | 48.4 |
| 기업규모               |      |      |      |
| 5인 미만              | -    | 34.1 | 39.0 |
| 5-9인               | 86.1 | 32.6 | 45.8 |
| 10-29인             | 87.1 | 35.5 | 53.4 |
| 30-99인             | 92.4 | 43.1 | 59.3 |

## 76 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제

| 변수                 | 기업      | 노동자        |           |
|--------------------|---------|------------|-----------|
|                    |         | 남성         | 여성        |
| 100~299인           | 98.5    | 45.2       | 62.4      |
| 300인 이상            | 99.5    | 54.6       | 69.7      |
| 지역                 |         |            |           |
| 수도권                | 87.6    | 42.6       | 53.7      |
| 광역시                | 84.5    | 41.2       | 52.2      |
| 자치시 및 도            | 88.2    | 44.8       | 56.9      |
| 기업형태               |         |            |           |
| 민간기업               | 87.0    | 40.3       | 49.9      |
| 공공기관·외국계기업         | 89.5    | 54.4       | 67.5      |
| 법인·시민·종교단체         | 88.8    | 45.5       | 57.4      |
| Total Observations | 823,819 | 12,084,096 | 9,870,410 |

자료: 고용노동부(2021c) 「2020년 일·가정 양립 실태조사», 한국보건사회연구원(2022), 「2022년 전국 일·생활 균형 실태조사」의 원자료(가중치 적용)를 이용하여 필자 분석.

### 라. 육아휴직 제도

육아휴직 제도에 대한 인지율을 살펴보면, 전체적으로 기업은 86.8%, 노동자 중 남성은 70.2%, 여성은 76.9%로 나타났다. 상세 특성 중 업종을 먼저 보면, 기업은 운수·창고업, 건설업, 노동자 중 남성에서는 부동산업, 숙박·서비스업, 여성은 도소매업, 운수·창고업에서 낮은 경향이 있었다. 기업규모별로는 대체로 규모가 커질수록 제도를 인지하는 비율도 높아지는 경향이 있었으나, 여성의 경우 5인 미만과 그 이외 기업규모와는 차이가 컸다. 지역별로 보면, 기업에서는 수도권, 노동자에서는 자치시 및 도에서 높은 경향이 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-4〉 일·가정 양립 지원 제도 인지도: 육아휴직 제도

(단위: %, 개사, 명)

| 변수                 | 기업    | 노동자  |       |
|--------------------|-------|------|-------|
|                    |       | 남성   | 여성    |
| 합계                 | 86.8  | 70.2 | 76.9  |
| 업종                 |       |      |       |
| 농업·임업·어업           | -     | 68.7 | 76.1  |
| 광업                 | 78.8  | 91.0 | 100.0 |
| 제조업                | 94.4  | 68.9 | 74.1  |
| 전기·가스·증기·공기조절      | 100.0 | 71.8 | 68.8  |
| 수도·하수·폐기물처리        | 81.6  | 63.7 | 71.7  |
| 건설                 | 60.0  | 62.3 | 75.6  |
| 도소매                | 94.0  | 67.9 | 69.2  |
| 운수·창고              | 58.6  | 63.7 | 70.4  |
| 숙박·서비스             | 86.4  | 59.0 | 73.9  |
| 정보통신               | 98.5  | 68.0 | 78.2  |
| 금융·보험              | 95.3  | 79.5 | 79.8  |
| 부동산                | 95.9  | 57.0 | 75.3  |
| 전문·과학·기술 서비스       | 91.1  | 74.1 | 77.2  |
| 사업시설관리·사업지원·임대 서비스 | 95.6  | 69.5 | 74.5  |
| 공공행정·국방·사회보장 행정    | -     | 85.3 | 90.3  |
| 교육서비스              | 84.0  | 76.5 | 81.1  |
| 보건업·사회복지 서비스       | 81.6  | 73.2 | 76.9  |
| 예술·스포츠·여가 관련 서비스   | 93.6  | 61.1 | 71.5  |
| 협회·단체·수리·기타 개인 서비스 | 82.4  | 62.1 | 71.7  |
| 기업규모               |       |      |       |
| 5인 미만              | -     | 59.5 | 68.6  |
| 5~9인               | 83.2  | 61.3 | 75.4  |
| 10~29인             | 90.1  | 65.1 | 75.5  |
| 30~99인             | 98.9  | 72.0 | 80.9  |
| 100~299인           | 100.0 | 71.6 | 79.9  |
| 300인 이상            | 100.0 | 79.2 | 82.2  |
| 지역                 |       |      |       |
| 수도권                | 87.4  | 69.4 | 76.3  |
| 광역시                | 85.5  | 69.3 | 76.5  |
| 자치시 및 도            | 86.6  | 72.2 | 78.4  |

| 변수                 | 기업      | 노동자        |           |
|--------------------|---------|------------|-----------|
|                    |         | 남성         | 여성        |
| 기업형태               |         |            |           |
| 민간기업               | 86.7    | 67.3       | 73.5      |
| 공공기관·외국계기업         | 96.7    | 82.9       | 87.8      |
| 법인·시민·종교단체         | 85.5    | 71.6       | 77.7      |
| Total Observations | 823,819 | 12,084,096 | 9,870,410 |

자료: 고용노동부(2021c), 「2020년 일·가정 양립 실태조사」; 한국보건사회연구원(2022), 「2022년 전국 일·생활 균형 실태조사」의 원자료(가중치 적용)를 이용하여 필자 분석.

## 마. 육아기 근로시간 단축 제도

임신기 근로시간 단축 제도에 대한 인지율을 살펴보면, 전체적으로 기업은 67.0%, 노동자 중 남성은 32.8%, 여성은 40.0%로 매우 큰 차이를 보였다. 상세 특성별로 보면, 업종은 기업의 경우, 수도·하수·폐기물 처리업, 운수·창고업, 노동자 중 남성은 건설업, 수도·하수·폐기물 처리업, 여성은 수도·하수·폐기물 처리업, 전기·가스·증기·공기조절업에서 낮은 경향이 있는 것으로 나타났다. 기업규모는 기업과 노동자에 관계없이 대체로 규모가 클수록 인지율이 높아지는 것으로 나타났지만, 여성의 경우 5인 미만과 그 이외 기업규모와의 차이가 큰 것으로 나타났다. 지역별로는 모두 자치시 및 도에서 인지율이 높은 것으로 나타났으나, 기업은 광역시, 노동자는 수도권에서 인지율이 낮았다. 기업 형태별로는 공공기관·외국계기업에서 가장 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-5〉 일·가정 양립 지원 제도 인지도: 육아기 근로시간 단축 제도  
(단위: %, 개사, 명)

| 변수                 | 기업    | 노동자  |      |
|--------------------|-------|------|------|
|                    |       | 남성   | 여성   |
| 합계                 | 67.0  | 32.8 | 40.0 |
| 업종                 |       |      |      |
| 농업·임업·어업           | -     | 24.1 | 51.5 |
| 광업                 | 42.4  | 64.6 | 56.8 |
| 제조업                | 87.6  | 28.0 | 34.2 |
| 전기·가스·증기·공기조절      | 98.8  | 40.6 | 25.8 |
| 수도·하수·폐기물처리        | 31.0  | 22.7 | 21.0 |
| 건설                 | 32.7  | 20.1 | 37.4 |
| 도소매                | 84.1  | 29.4 | 26.4 |
| 운수·창고              | 37.7  | 27.1 | 28.7 |
| 숙박·서비스             | 51.8  | 27.0 | 29.5 |
| 정보통신               | 94.2  | 30.5 | 31.1 |
| 금융·보험              | 87.5  | 39.6 | 44.5 |
| 부동산                | 86.5  | 24.0 | 29.4 |
| 전문·과학·기술 서비스       | 43.5  | 37.6 | 33.9 |
| 사업시설관리·사업지원·임대 서비스 | 87.1  | 31.0 | 39.2 |
| 공공행정·국방·사회보장 행정    | -     | 54.4 | 68.7 |
| 교육서비스              | 42.0  | 43.2 | 51.4 |
| 보건업·사회복지 서비스       | 64.2  | 39.1 | 40.7 |
| 예술·스포츠·여가 관련 서비스   | 82.5  | 24.6 | 28.0 |
| 협회·단체·수리·기타 개인 서비스 | 44.6  | 26.5 | 32.7 |
| 기업규모               |       |      |      |
| 5인 미만              | -     | 25.1 | 27.1 |
| 5~9인               | 59.0  | 23.3 | 32.4 |
| 10~29인             | 74.4  | 26.6 | 38.2 |
| 30~99인             | 93.4  | 33.3 | 47.3 |
| 100~299인           | 100.0 | 34.8 | 44.1 |
| 300인 이상            | 99.8  | 42.5 | 52.1 |
| 지역                 |       |      |      |
| 수도권                | 67.2  | 30.6 | 37.1 |
| 광역시                | 64.7  | 33.5 | 39.6 |

| 변수                 | 기업      | 노동자        |           |
|--------------------|---------|------------|-----------|
|                    |         | 남성         | 여성        |
| 자치시 및 도            | 68.3    | 36.4       | 46.2      |
| 기업형태               |         |            |           |
| 민간기업               | 67.0    | 28.1       | 32.3      |
| 공공기관·외국계기업         | 85.7    | 53.1       | 62.9      |
| 법인·시민·종교단체         | 64.4    | 36.4       | 45.5      |
| Total Observations | 823,819 | 12,084,096 | 9,870,410 |

자료: 고용노동부(2021c), 「2020년 일·가정 양립 실태조사」; 한국보건사회연구원(2022), 「2022년 전국 일·생활 균형 실태조사」의 원자료(가중치 적용)를 이용하여 필자 분석.

### 3. 기업과 노동자 간의 일·가정 양립 지원 제도 활용 및 이용 용이성 비교

#### 가. 출산전후휴가 제도

출산전후휴가 제도의 활용 및 이용 용이성에 대해 살펴보면, 전체적으로 기업 74.3점, 노동자 중 남성은 75.1점, 여성은 71.2점으로 나타났다. 상세 특성별로 살펴보면, 업종의 경우, 기업은 숙박·서비스업, 부동산업, 노동자 중 남성은 광업, 숙박·서비스업, 여성은 부동산업, 광업에서 낮은 경향이 있었다. 기업규모는 기업과 노동자 관계없이 대체로 기업규모가 클수록 활용 및 이용 용이성이 증가하였고, 기업규모 간의 차이는 기업에서 큰 것으로 나타났다. 지역의 경우, 기업에서는 자치시 및 도에서 높은 경향이 있었으나, 노동자에서는 수도권에서 비교적 큰 것으로 나타났다. 기업 형태별로는 기업과 노동자 관계없이 공공기관·외국계기업에서 높은 경향이 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-6〉 일·가정 양립 지원 제도 활용 및 이용 용이성: 출산전후휴가 제도  
(단위: 점, 개사, 명)

| 변수                 | 기업   | 노동자  |      |
|--------------------|------|------|------|
|                    |      | 남성   | 여성   |
| 합계                 | 74.3 | 75.1 | 71.2 |
| 업종                 |      |      |      |
| 농업·임업·어업           | -    | 72.9 | 71.0 |
| 광업                 | 71.4 | 59.6 | 64.2 |
| 제조업                | 74.5 | 73.0 | 67.7 |
| 전기·가스·증기·공기조절      | 91.2 | 79.8 | 71.7 |
| 수도·하수·폐기물처리        | 69.0 | 73.9 | 70.4 |
| 건설                 | 67.6 | 67.7 | 64.4 |
| 도소매                | 90.2 | 70.6 | 66.2 |
| 운수·창고              | 72.5 | 72.7 | 66.3 |
| 숙박·서비스             | 50.7 | 64.9 | 66.4 |
| 정보통신               | 90.4 | 79.8 | 74.0 |
| 금융·보험              | 93.7 | 72.0 | 73.2 |
| 부동산                | 63.5 | 72.3 | 57.5 |
| 전문·과학·기술 서비스       | 79.0 | 76.0 | 71.0 |
| 사업시설관리·사업지원·임대 서비스 | 80.3 | 69.2 | 68.5 |
| 공공행정·국방·사회보장 행정    | -    | 84.2 | 82.8 |
| 교육서비스              | 70.8 | 81.2 | 75.3 |
| 보건업·사회복지 서비스       | 80.0 | 75.8 | 69.8 |
| 예술·스포츠·여가 관련 서비스   | 67.4 | 77.7 | 71.8 |
| 협회·단체·수리·기타 개인 서비스 | 70.7 | 70.4 | 68.1 |
| 기업규모               |      |      |      |
| 5인 미만              | -    | 66.6 | 59.7 |
| 5~9인               | 69.2 | 67.0 | 61.2 |
| 10~29인             | 79.2 | 69.9 | 68.0 |
| 30~99인             | 89.4 | 74.2 | 76.7 |
| 100~299인           | 92.2 | 76.9 | 77.4 |
| 300인 이상            | 97.5 | 82.3 | 81.9 |
| 지역                 |      |      |      |
| 수도권                | 73.3 | 75.6 | 73.2 |
| 광역시                | 74.1 | 75.3 | 68.9 |
| 자치시 및 도            | 76.3 | 74.8 | 71.0 |

## 82 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제

| 변수           | 기업      | 노동자       |           |
|--------------|---------|-----------|-----------|
|              |         | 남성        | 여성        |
| 기업형태         |         |           |           |
| 민간기업         | 73.5    | 72.5      | 66.8      |
| 공공기관·외국계기업   | 89.5    | 84.1      | 82.6      |
| 법인·시민·종교단체   | 79.7    | 75.9      | 71.2      |
| Observations | 772,469 | 6,733,599 | 6,468,736 |

주: 제도의 활용 및 이용 용이성은 기업의 경우 3개 척도, 노동자의 경우 4개 척도로 조사되었고, 이를 100점 만점으로 환산하여 도출함.

자료: 고용노동부(2021c), 「2020년 일·가정 양립 실태조사」; 한국보건사회연구원(2022), 「2022년 전국 일·생활 균형 실태조사」의 원자료(가중치 적용)를 이용하여 필자 분석.

### 나. 배우자 출산휴가 제도

배우자 출산휴가 제도에 대해 살펴보면, 전체적으로 기업이 71.9점, 노동자 남성이 69.0점, 여성이 62.8점으로 나타났다. 상세 특성별로 보면, 업종의 경우, 기업은 교육서비스, 숙박·서비스업, 노동자 중 남성은 건설업, 도소매업, 여성은 부동산업, 전기·가스·증기·공기조절업에서 낮은 경향이 있었다. 기업규모별로 보면, 기업과 노동자에 관계없이 규모가 클수록 점수도 높아지는 것으로 나타났다. 다만, 여성의 경우 10인 미만 기업과 그 이외 기업 간의 차이가 큰 것으로 나타났다. 지역별로는 근소한 차이였으나, 대부분 자치시 및 도에서 높고, 광역시에서 낮은 경향이 있었다. 기업 형태는 공공기관·외국계기업이 높은 경향이 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-7〉 일·가정 양립 지원 제도 활용 및 이용 용이성: 배우자 출산휴가 제도  
(단위: 점, 개사, 명)

| 변수                 | 기업   | 노동자  |      |
|--------------------|------|------|------|
|                    |      | 남성   | 여성   |
| 합계                 | 71.9 | 69.0 | 62.8 |
| 업종                 |      |      |      |
| 농업·임업·어업           | -    | 64.9 | 67.5 |
| 광업                 | 67.4 | 64.9 | 75.0 |
| 제조업                | 79.8 | 68.5 | 59.3 |
| 전기·가스·증기·공기조절      | 97.3 | 73.0 | 54.0 |
| 수도·하수·폐기물처리        | 68.0 | 67.8 | 65.5 |
| 건설                 | 64.6 | 60.8 | 54.9 |
| 도소매                | 75.4 | 63.2 | 57.0 |
| 운수·창고              | 67.5 | 64.9 | 57.0 |
| 숙박·서비스             | 55.6 | 60.4 | 56.2 |
| 정보통신               | 91.4 | 72.3 | 65.7 |
| 금융·보험              | 90.9 | 65.3 | 63.3 |
| 부동산                | 62.9 | 66.1 | 50.0 |
| 전문·과학·기술 서비스       | 70.4 | 68.7 | 58.4 |
| 사업시설관리·사업지원·임대 서비스 | 83.3 | 64.2 | 62.9 |
| 공공행정·국방·사회보장 행정    | -    | 78.3 | 77.7 |
| 교육서비스              | 49.3 | 74.2 | 68.3 |
| 보건업·사회복지 서비스       | 73.5 | 69.6 | 59.7 |
| 예술·스포츠·여가 관련 서비스   | 70.9 | 72.0 | 64.0 |
| 협회·단체·수리·기타 개인 서비스 | 63.0 | 65.4 | 61.3 |
| 기업규모               |      |      |      |
| 5인 미만              | -    | 61.9 | 52.4 |
| 5~9인               | 67.1 | 61.2 | 53.4 |
| 10~29인             | 75.4 | 62.3 | 58.6 |
| 30~99인             | 87.1 | 67.5 | 68.2 |
| 100~299인           | 90.3 | 71.2 | 67.7 |
| 300인 이상            | 96.8 | 76.5 | 75.0 |
| 지역                 |      |      |      |
| 수도권                | 72.2 | 68.1 | 63.0 |
| 광역시                | 70.7 | 70.0 | 61.0 |
| 자치시 및 도            | 72.2 | 70.1 | 63.6 |

## 84 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제

| 변수           | 기업      | 노동자       |           |
|--------------|---------|-----------|-----------|
|              |         | 남성        | 여성        |
| 기업형태         |         |           |           |
| 민간기업         | 71.3    | 66.3      | 57.2      |
| 공공기관·외국계기업   | 86.8    | 79.2      | 76.7      |
| 법인·시민·종교단체   | 76.1    | 69.4      | 65.1      |
| Observations | 687,049 | 7,195,573 | 5,916,809 |

주: 제도의 활용 및 이용 용이성은 기업의 경우 3개 척도, 노동자의 경우 4개 척도로 조사되었고, 이를 100점 만점으로 환산하여 도출함.

자료: 고용노동부(2021c), 「2020년 일·가정 양립 실태조사」; 한국보건사회연구원(2022), 「2022년 전국 일·생활 균형 실태조사」의 원자료(가중치 적용)를 이용하여 필자 분석.

### 다. 임신기 근로시간 단축 제도

임신기 근로시간 단축 제도 활용 및 이용 용이성에 대해 살펴보면, 전체적으로 기업은 71.5점, 노동자 중 남성은 73.3점, 여성은 66.5점으로 나타났다. 상세 특성 중 업종을 보면, 기업은 숙박·서비스업, 교육서비스업, 노동자 중 남성은 운수·창고업, 부동산업, 여성은 건설업, 수도·하수·폐기물처리업에서 낮은 경향이 있었다. 기업규모는 기업과 노동자에 관계없이 규모가 클수록 점수도 높아지는 것으로 나타났다. 지역별로 보면, 기업은 자치시 및 도, 노동자 남성은 광역시, 여성은 수도권에서 높은 경향이 있었다. 기업 형태별로 보면, 모두 공공기관·외국계기업에서 비교적 높은 경향이 있었다.

〈표 3-8〉 일·가정 양립 지원 제도 활용 및 이용 용이성: 임신기 근로시간 단축 제도  
(단위: 점, 개사, 명)

| 변수                 | 기업   | 노동자  |      |
|--------------------|------|------|------|
|                    |      | 남성   | 여성   |
| 합계                 | 71.5 | 73.3 | 66.5 |
| 업종                 |      |      |      |
| 농업·임업·어업           | -    | 66.7 | 70.0 |
| 광업                 | 59.6 | 60.7 | -    |
| 제조업                | 76.6 | 70.7 | 61.0 |
| 전기·가스·증기·공기조절      | 90.9 | 78.4 | 69.0 |
| 수도·하수·폐기물처리        | 60.3 | 67.4 | 57.0 |
| 건설                 | 56.3 | 67.0 | 55.7 |
| 도소매                | 88.1 | 71.7 | 62.8 |
| 운수·창고              | 67.6 | 73.2 | 61.6 |
| 숙박·서비스             | 54.6 | 64.3 | 67.8 |
| 정보통신               | 88.8 | 78.2 | 69.8 |
| 금융·보험              | 84.2 | 70.4 | 70.1 |
| 부동산                | 66.1 | 67.7 | 57.1 |
| 전문·과학·기술 서비스       | 73.8 | 74.1 | 67.0 |
| 사업시설관리·사업지원·임대 서비스 | 81.9 | 68.5 | 63.3 |
| 공공행정·국방·사회보장 행정    | -    | 79.2 | 76.7 |
| 교육서비스              | 54.6 | 77.8 | 71.0 |
| 보건업·사회복지 서비스       | 73.4 | 72.7 | 63.0 |
| 예술·스포츠·여가 관련 서비스   | 66.2 | 75.9 | 72.1 |
| 협회·단체·수리·기타 개인 서비스 | 67.9 | 75.6 | 63.0 |
| 기업규모               |      |      |      |
| 5인 미만              | -    | 69.5 | 57.4 |
| 5~9인               | 68.1 | 67.4 | 58.1 |
| 10~29인             | 72.5 | 68.5 | 62.3 |
| 30~99인             | 87.2 | 71.6 | 70.7 |
| 100~299인           | 90.3 | 73.6 | 69.7 |
| 300인 이상            | 97.4 | 78.4 | 74.9 |
| 지역                 |      |      |      |
| 수도권                | 71.5 | 73.6 | 68.0 |
| 광역시                | 70.5 | 74.3 | 65.6 |
| 자치시 및 도            | 72.2 | 72.8 | 66.1 |

| 변수           | 기업      | 노동자       |           |
|--------------|---------|-----------|-----------|
|              |         | 남성        | 여성        |
| 기업형태         |         |           |           |
| 민간기업         | 71.1    | 71.0      | 61.8      |
| 공공기관·외국계기업   | 84.9    | 80.5      | 76.8      |
| 법인·시민·종교단체   | 73.7    | 73.0      | 66.0      |
| Observations | 718,103 | 4,038,444 | 4,193,571 |

주: 제도의 활용 및 이용 용이성은 기업의 경우 3개 척도, 노동자의 경우 4개 척도로 조사되었고, 이를 100점 만점으로 환산하여 도출함.

자료: 고용노동부(2021c), 「2020년 일·가정 양립 실태조사」; 한국보건사회연구원(2022), 「2022년 전국 일·생활 균형 실태조사」의 원자료(가중치 적용)를 이용하여 필자 분석.

## 라. 육아휴직 제도

육아휴직 제도의 활용 및 이용 용이성에 대해 살펴보면, 전체적으로 기업은 73.2점, 노동자 남성은 63.6점, 여성은 60.2점으로 나타났다. 상세 특성별로 살펴보면, 업종의 경우, 기업은 숙박·서비스업, 부동산업, 노동자 중 남성은 사업시설관리·사업지원·임대 서비스업, 농업·임업·어업, 여성은 부동산업, 건설업에서 낮은 경향이 있었다. 기업규모는 기업과 노동자에 관계없이 대체로 규모가 클수록 점수가 높아지는 경향을 보였으나, 여성의 경우 10인 미만 기업과 그 이외 기업 간의 차이가 큰 것으로 나타났다. 지역별로는 기업과 노동자 여성에서는 자치시 및 도, 노동자 남성은 광역시에서 높은 반면, 기업과 노동자 여성은 광역시, 남성은 수도권에서 낮은 것으로 나타났다. 기업 형태별로는 모두 공공기관·외국계 기업에서 높은 경향이 있었다.

〈표 3-9〉 일·가정 양립 지원 제도 활용 및 이용 용이성: 육아휴직 제도  
(단위: 점, 개사, 명)

| 변수                 | 기업   | 노동자  |      |
|--------------------|------|------|------|
|                    |      | 남성   | 여성   |
| 합계                 | 73.2 | 63.6 | 60.2 |
| 업종                 |      |      |      |
| 농업·임업·어업           | -    | 58.9 | 57.2 |
| 광업                 | 76.5 | 73.1 | 78.4 |
| 제조업                | 72.9 | 60.1 | 55.1 |
| 전기·가스·증기·공기조절      | 94.0 | 66.4 | 57.5 |
| 수도·하수·폐기물처리        | 74.7 | 59.8 | 57.0 |
| 건설                 | 71.3 | 56.3 | 50.4 |
| 도소매                | 72.3 | 60.2 | 54.9 |
| 운수·창고              | 77.2 | 61.3 | 52.4 |
| 숙박·서비스             | 54.0 | 59.0 | 55.9 |
| 정보통신               | 89.1 | 66.3 | 61.0 |
| 금융·보험              | 94.7 | 64.7 | 58.0 |
| 부동산                | 62.0 | 61.7 | 49.1 |
| 전문·과학·기술 서비스       | 85.3 | 61.9 | 59.7 |
| 사업시설관리·사업지원·임대 서비스 | 83.2 | 56.4 | 60.6 |
| 공공행정·국방·사회보장 행정    | -    | 75.3 | 75.5 |
| 교육서비스              | 70.5 | 71.5 | 66.6 |
| 보건업·사회복지 서비스       | 85.2 | 64.0 | 58.2 |
| 예술·스포츠·여가 관련 서비스   | 68.6 | 65.7 | 58.9 |
| 협회·단체·수리·기타 개인 서비스 | 78.3 | 60.4 | 56.5 |
| 기업규모               |      |      |      |
| 5인 미만              | -    | 59.3 | 51.3 |
| 5~9인               | 68.4 | 57.8 | 51.0 |
| 10~29인             | 77.7 | 59.1 | 56.2 |
| 30~99인             | 84.6 | 62.6 | 66.2 |
| 100~299인           | 87.4 | 64.6 | 65.1 |
| 300인 이상            | 98.0 | 69.4 | 71.7 |
| 지역                 |      |      |      |
| 수도권                | 72.6 | 63.2 | 60.3 |
| 광역시                | 71.3 | 64.3 | 59.6 |
| 자치시 및 도            | 75.4 | 63.7 | 60.5 |

| 변수           | 기업      | 노동자       |           |
|--------------|---------|-----------|-----------|
|              |         | 남성        | 여성        |
| 기업형태         |         |           |           |
| 민간기업         | 72.1    | 60.5      | 55.3      |
| 공공기관·외국계기업   | 88.1    | 75.3      | 73.5      |
| 법인·시민·종교단체   | 81.3    | 63.0      | 60.6      |
| Observations | 714,740 | 8,477,306 | 7,590,942 |

주: 제도의 활용 및 이용 용이성은 기업의 경우 3개 척도, 노동자의 경우 4개 척도로 조사되었고, 이를 100점 만점으로 환산하여 도출함.

자료: 고용노동부(2021c), 「2020년 일·가정 양립 실태조사」; 한국보건사회연구원(2022), 「2022년 전국 일·생활 균형 실태조사」의 원자료(가중치 적용)를 이용하여 필자 분석.

## 마. 육아기 근로시간 단축 제도

육아기 근로시간 단축 제도의 활용 및 이용 용이성에 대해 살펴보면, 전체적으로 기업이 77.9점, 노동자 중 남성이 67.7점, 여성이 62.6점으로 나타났다. 상세 특성 중 업종을 보면, 기업은 숙박·서비스업, 건설업, 노동자 남성은 운수·창고업, 부동산업, 여성은 부동산업, 건설업에서 낮은 경향이 있었다. 기업규모는 기업과 노동자에 관계없이 대체로 규모가 클수록 점수도 높아지는 것으로 나타났다. 지역의 경우, 기업과 노동자 여성에서는 자치시 및 도, 노동자 남성은 광역시에서 높았으나, 기업과 노동자 여성은 광역시, 남성은 수도권에서 낮은 경향이 있었다. 기업 형태별로 보면, 모두 공공기관·외국계기업에서 높은 경향이 있었다.

〈표 3-10〉 일·가정 양립 지원 제도 활용 및 이용 용이성: 육아기 근로시간 단축 제도  
(단위: 점, 개사, 명)

| 변수                 | 기업   | 노동자  |       |
|--------------------|------|------|-------|
|                    |      | 남성   | 여성    |
| 합계                 | 77.9 | 67.7 | 62.6  |
| 업종                 |      |      |       |
| 농업·임업·어업           | -    | 66.7 | 57.3  |
| 광업                 | 76.6 | 68.8 | 100.0 |
| 제조업                | 74.6 | 64.0 | 56.0  |
| 전기·가스·증기·공기조절      | 91.3 | 70.2 | 61.8  |
| 수도·하수·폐기물처리        | 78.4 | 67.9 | 73.9  |
| 건설                 | 66.3 | 65.1 | 53.3  |
| 도소매                | 84.6 | 65.0 | 60.0  |
| 운수·창고              | 85.3 | 62.4 | 59.6  |
| 숙박·서비스             | 64.9 | 64.1 | 65.0  |
| 정보통신               | 87.6 | 69.3 | 65.5  |
| 금융·보험              | 83.0 | 66.2 | 58.4  |
| 부동산                | 69.7 | 62.8 | 52.1  |
| 전문·과학·기술 서비스       | 89.8 | 67.6 | 61.0  |
| 사업시설관리·사업지원·임대 서비스 | 82.8 | 64.7 | 61.2  |
| 공공행정·국방·사회보장 행정    | -    | 73.9 | 73.2  |
| 교육서비스              | 71.5 | 73.0 | 67.4  |
| 보건업·사회복지 서비스       | 86.3 | 66.3 | 56.5  |
| 예술·스포츠·여가 관련 서비스   | 67.7 | 70.1 | 65.0  |
| 협회·단체·수리·기타 개인 서비스 | 81.9 | 66.6 | 58.6  |
| 기업규모               |      |      |       |
| 5인 미만              | -    | 65.5 | 56.6  |
| 5~9인               | 75.2 | 65.4 | 55.2  |
| 10~29인             | 77.9 | 64.5 | 58.4  |
| 30~99인             | 87.5 | 67.5 | 68.0  |
| 100~299인           | 90.5 | 68.6 | 64.4  |
| 300인 이상            | 95.9 | 69.7 | 67.4  |
| 지역                 |      |      |       |
| 수도권                | 78.1 | 67.3 | 62.6  |
| 광역시                | 76.4 | 68.8 | 61.9  |
| 자치시 및 도            | 78.6 | 67.6 | 62.9  |

| 변수           | 기업      | 노동자       |           |
|--------------|---------|-----------|-----------|
|              |         | 남성        | 여성        |
| 기업형태         |         |           |           |
| 민간기업         | 77.0    | 65.0      | 57.6      |
| 공공기관·외국계기업   | 86.8    | 74.8      | 71.5      |
| 법인·시민·종교단체   | 85.7    | 65.9      | 60.7      |
| Observations | 552,188 | 3,959,242 | 3,943,659 |

주: 제도의 활용 및 이용 용이성은 기업의 경우 3개 척도, 노동자의 경우 4개 척도로 조사되었고, 이를 100점 만점으로 환산하여 도출함.

자료: 고용노동부(2021c), 「2020년 일·가정 양립 실태조사」, 한국보건사회연구원(2022), 「2022년 전국 일·생활 균형 실태조사」의 원자료(가중치 적용)를 이용하여 필자 분석.

#### 4. 소결

이 소절에서는 일·가정 양립 지원 제도에 대한 인식과 제도의 활용 및 이용 용이성에 대해 전국을 대표하는 자료를 이용하여 분석하였다. 무엇보다 정책 공급자 중 하나인 기업과 정책 수요자인 노동자 간의 차이를 규명하였다는 측면에서 의미가 있다고 생각된다. 일·가정 양립 지원 제도 중에서 비교적 활용도가 높은 출산전후휴가, 배우자 출산휴가, 임신기 근로시간 단축, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 제도에 대해 업종, 기업규모, 지역, 기업 형태에 따라 분석하였다.

분석 결과를 정리하면, 대체로 제도에 대한 인지 정도는 노동자보다 기업이 높고, 노동자 중에서는 남성보다 여성의 인지율이 높았다. 기업의 경우, 대체로 인지율이 높았으나 육아기 근로시간 단축 제도에 대한 인지 정도가 낮았고, 노동자의 경우는 출산전후휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직 제도의 인지율은 높은 것으로 나타났으나, 임신기 및 육아기 근로시간 단축 제도에 대한 인지 정도는 매우 낮은 수준이었다. 따라서 앞으로 노동자에 대한 임신기 및 육아기 근로시간 단축 제도에 대한 홍보가 필요하고, 특히 기업 인사담당자에 대해서도 육아기 근로시간 단축 제도에 대한

이해가 필요할 것으로 보인다. 또한, 5인 미만 기업과 그 이외 기업과의 인지율 차이가 특히 여성에 있어서 매우 큰 것으로 나타났다.

제도의 활용 및 이용 용이성도 대체로 노동자보다는 기업이 높은 경향이 있는 것으로 나타났고, 노동자 중에서는 여성이 인식하는 활용 및 이용 용이성이 남성보다 낮은 것으로 나타났다. 특히 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산휴가가 타 제도와 비교하여 용이성이 낮은 것으로 나타나서, 앞으로 이에 대한 대응이 필요할 것으로 생각된다. 또한, 여성의 경우, 10인 미만 기업과 그 이외 기업 간의 차이가 큰 것으로 나타났다.

〈표 3-11〉 일·가정 양립 지원 제도 인식과 활용 및 이용 용이성 분석 결과

(단위: %, 점)

|                | 제도          | 기업   | 노동자  |      |
|----------------|-------------|------|------|------|
|                |             |      | 남성   | 여성   |
| 인지율(%)         | 출산전후휴가      | 93.8 | 71.7 | 82.4 |
|                | 배우자 출산휴가    | 83.4 | 73.3 | 81.2 |
|                | 임신기 근로시간 단축 | 87.2 | 43.0 | 40.0 |
|                | 육아휴직        | 86.8 | 70.2 | 76.9 |
|                | 육아기 근로시간 단축 | 67.0 | 32.8 | 40.0 |
| 활용 및 이용 용이성(점) | 출산전후휴가      | 73.2 | 75.1 | 71.2 |
|                | 배우자 출산휴가    | 71.9 | 69.0 | 62.8 |
|                | 임신기 근로시간 단축 | 71.5 | 73.3 | 66.5 |
|                | 육아휴직        | 73.2 | 63.6 | 60.2 |
|                | 육아기 근로시간 단축 | 77.9 | 67.7 | 62.6 |

자료: 고용노동부(2021c), 「2020년 일·가정 양립 실태조사」; 한국보건사회연구원(2022), 「2022년 전국 일-생활 균형 실태조사」의 원자료(가중치 적용)를 이용하여 필자 분석.

## 제2절 일·가정 양립 지원 제도 활용에 영향을 미치는 요인 분석

이 절에서는 주로 기업의 일·가정 양립 지원 제도 활용에 영향을 미치는 요인에 대해 분석한다. 선행연구를 살펴본 결과, 독자적으로 기업 데이터를 수집하여 분석한 경우(윤소영 외, 2009; 전종근 외, 2017; 한지숙·유계숙, 2009), 한국노동연구원에서 조사한 사업체 패널 자료를 이용한 경우(구자숙, 2009; 유규창·김향아, 2006; 유계숙, 2008; 윤명수·부가청, 2014), 한국여성정책연구원에서 조사한 여성관리자 패널 자료를 이용한 경우(방진아·허순임, 2022)로 나눌 수 있다.

독자적으로 자료를 수집한 경우는 대표성을 확보할 수 없다는 단점이 존재하고, 패널조사의 경우는 조사 연도가 축적될수록 패널 탈락(attrition)으로 인한 편향(bias)을 무시할 수 없다는 측면에서 약간의 단점이 있다. 또한 여성관리자 패널 자료는 여성관리자를 대상으로 조사가 이루어졌기 때문에 여성관리자가 존재하지 않는 기업은 조사 대상에서 제외되어 자료 자체의 편향이 있을 가능성이 있다. 이에 따라 이 연구에서는 고용노동부·한국여성정책연구원이 실시한 ‘2020년 일·가정 양립 실태조사’ 자료를 이용하여 분석한다. 이 조사는 전국 종사자 수 5인 이상 사업체 5,000개를 대상으로 최종 5,200개 사업체가 조사되었다.

이 분석의 목적은 일·가정 양립 지원 제도를 활용하는 기업의 특성을 파악하여, 어떤 특성을 가진 기업에서 제도 활용이 잘 이루어지고, 잘 이루어지고 있지 않은지를 파악하여 앞으로 모니터링을 할 경우, 해당 특성을 가진 기업에 대해 인센티브 및 근로감독 등을 적극적으로 실시할 수 있게 하는 것이다.

설명 변수<sup>12)</sup>는 선행연구에서 분석된 요인을 바탕으로 구축하였고, 제1

12) <표 3-12> 기술통계량 참조.

절에서와 같이 업종(광업, 제조업, 전기·가스·증기 및 공기조절업, 수도·하수 및 폐기물 처리업, 건설업, 도소매업, 운수·창고업, 숙박·서비스업, 정보통신업, 금융·보험업, 부동산업, 전문·과학·기술 서비스업, 사업시설 관리·사업 지원·임대 서비스업, 교육서비스업, 보건업·사회복지 서비스, 예술·스포츠 및 여가 관련 서비스, 협회·단체·수리·기타 개인 서비스업), 기업규모(5~9인, 10~29인, 30~99인, 100~299인, 300인 이상), 지역(수도권, 광역시, 자치시 및 도), 기업형태(민간기업, 공공기관·외국계기업, 법인·시민·종교단체)를 도입한다. 이외에 노조 유무, 휴가소진율, 지자체 교육 횟수, 지자체 컨설팅 여부, 여성 임원 비율, 남성 우대 경향, 여성 차별 경향을 고려하였다. 남성 우대 경향 변수는 4개 척도로 조사된 ‘채용 시 자격이 동일한 경우 남성을 선호하는 경향이 있다’, ‘주요 업무나 보직에 여성보다 남성을 배치하는 경향이 있다’, ‘교육 기회 등을 부여할 때 여성보다 남성을 우대하는 경향이 있다’의 응답 수치를 합하여 변수를 구축하였다. 다만, 척도의 수치가 작을수록 긍정적으로 되어 있기 때문에 역코딩을 진행하였다. 여성 차별 경향 변수는 ‘경력과 능력이 비슷해도 남성에게 비해 여성의 승진이 느리다’, ‘하위직보다 고위직으로 올라갈수록 여성의 승진이 드물다’, ‘비교적 남성보다 여성이 구조조정 대상이 되는 경우가 많다’의 응답 수치를 합하여 변수를 구축하였으며, 이 변수도 역코딩하였다.

종속변수는 ① 출산전후휴가 제도, ② 배우자 출산휴가 제도, ③ 임신기 근로시간 단축 제도, ④ 난임치료휴가 제도, ⑤ 육아휴직 제도, ⑥ 육아기 근로시간 단축 제도, ⑦ 가족돌봄휴직 제도, ⑧ 가족돌봄휴가 제도, ⑨ 유연근무제도의 9개의 일·가정 양립 지원 제도로 이루어져 있다. ①~⑧의 제도는 활용 가능 여부<sup>13)</sup>로, 수치가 클수록 활용 가능 정도가 크도록

13) ‘필요한 사람은 모두 자유롭게 활용 가능’, ‘활용 가능하나, 직장 분위기, 대체인력 확보

역코딩하였다. 다만, 활용 여부는 해당 제도를 인지하는 경우에 조건부로 묻고 있으므로 인지하지 않는 경우는 비해당으로 처리했다. 그러나 인지하지 않는 경우는 제도를 사용할 수 없는 것이므로 활용할 수 없는 경우로 통합하였다. 유연근무제도는 시간선택제, 시차출퇴근제, 선택근무제, 재량근무제, 원격근무제, 재택근무제로 이루어져 있는데 상기 제도의 도입 개수로 변수를 구축하였다. 그리고 마지막은 ①~⑧ 변수의 활용 가능 여부를 모두 합하여 일·가정 양립 지원 제도 활용 정도 변수를 구축하였다.<sup>14)</sup>

①~⑧ 변수의 경우는 순서로짓(orderd logit), ⑨ 변수와 일·가정 양립 지원 제도 전체는 최소자승법(OLS) 모델로 분석하였다.

〈표 3-12〉 기술통계량

| 변수                    | 평균    | 표준편차  |
|-----------------------|-------|-------|
| 업종                    |       |       |
| 광업                    | 0.015 | 0.123 |
| 제조업                   | 0.091 | 0.288 |
| 전기, 가스, 증기 및 공기 조절    | 0.023 | 0.151 |
| 수도, 하수 및 폐기물 처리       | 0.035 | 0.183 |
| 건설                    | 0.068 | 0.253 |
| 도소매                   | 0.097 | 0.296 |
| 운수·창고                 | 0.053 | 0.223 |
| 숙박·서비스                | 0.073 | 0.261 |
| 정보통신                  | 0.049 | 0.216 |
| 금융·보험                 | 0.065 | 0.247 |
| 부동산                   | 0.050 | 0.218 |
| 전문·과학·기술 서비스          | 0.068 | 0.252 |
| 사업시설 관리, 사업 지원·임대 서비스 | 0.055 | 0.227 |
| 교육서비스                 | 0.066 | 0.249 |

어려움 등으로 인해 충분히 사용하지 못함', '전혀 활용할 수 없음'의 3개 척도로 응답함.  
14) 유연근무제는 도입 개수로 변수를 구축하였으므로 제외하였음.

| 변수                  | 평균     | 표준편차   |
|---------------------|--------|--------|
| 보건업·사회복지 서비스        | 0.084  | 0.277  |
| 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스 | 0.048  | 0.214  |
| 협회·단체, 수리·기타 개인 서비스 | 0.060  | 0.237  |
| 기업규모                |        |        |
| 5~9인                | 0.294  | 0.456  |
| 10~29인              | 0.267  | 0.442  |
| 30~99인              | 0.205  | 0.404  |
| 100~299인            | 0.144  | 0.351  |
| 300인 이상             | 0.091  | 0.287  |
| 지역                  |        |        |
| 수도권                 | 0.526  | 0.499  |
| 광역시                 | 0.191  | 0.393  |
| 자치시 및 도             | 0.283  | 0.451  |
| 기업형태                |        |        |
| 민간기업                | 0.790  | 0.407  |
| 공공기관·외국계기업          | 0.072  | 0.258  |
| 법인·시민·종교단체          | 0.138  | 0.345  |
| 노조 유무(있음=1)         | 0.174  | 0.379  |
| 휴가소진율               | 71.134 | 26.206 |
| 지자체 교육 횟수           | 0.211  | 0.563  |
| 지자체 컨설팅 여부          | 0.037  | 0.188  |
| 여성 임원 비율            | 8.430  | 22.221 |
| 남성 우대 경향            | 9.469  | 1.605  |
| 여성 경시 경향            | 10.168 | 1.917  |
| Observations        | 5,200  |        |

자료: 고용노동부(2021), 「2020년 일·가정 양립 실태조사」 자료를 이용하여 필자 분석.

## 1. 출산전후휴가와 배우자 출산휴가

출산전후휴가 제도 활용 결정요인 분석 결과, 업종의 경우, 제조업과 비교하여 광업, 수도·하수·폐기물 처리업, 건설업, 운수·창고업, 숙박·서비스업, 부동산업, 협회·단체·수리·기타 개인 서비스업인 기업의 출산전

후휴가 제도 활용이 유의하게 낮았고, 도소매업, 정보통신업, 금융·보험업은 유의하게 높은 것으로 나타났다.

그리고 기업규모가 클수록 제도의 활용이 유의하게 높아지는 것으로 나타났는데, 5~9인 기업과 비교하여 10~29인 기업은 1.5배, 30~99인 기업은 4.5배, 199~299인 기업은 7.6배, 300인 이상 기업은 11.7배로 나타나, 10인 미만 소기업과 300인 이상 대기업의 차이가 매우 큰 것으로 분석되었다. 지역별로 유의한 차이는 나타나지 않았으나, 민간기업과 비교하여 공공기관 및 외국계기업은 제도 활용이 2.0배 높고, 법인·시민·종교단체는 1.5배 높은 것으로 나타났다. 노조가 있는 경우는 없는 경우보다 1.9배 높은 것으로 나타났고, 휴가소진율이 높을수록 제도 활용이 높은 것을 알 수 있다. 또한, 지자체에서 교육 횟수가 많을수록, 지자체로부터 컨설팅을 받은 경험이 있는 경우의 제도 활용이 유의하게 높은 것으로 분석되었다. 그리고 여성 임원의 비율이 높을수록, 남성을 우대하는 기업일수록 제도 활용이 유의하게 높은 것으로 나타났으나, 여성 인력 활용이 소극적인 기업일수록 제도 활용이 유의하게 낮은 것으로 나타났다.

배우자 출산휴가 제도 활용의 결정요인 분석 결과를 살펴보면, 업종의 경우, 제조업과 비교하여 광업, 수도·하수·폐기물 처리업, 건설업, 운수·창고업, 숙박·서비스업, 부동산업, 전문·과학·기술 서비스업, 사업시설관리·사업지원·임대 서비스업, 교육서비스업, 보건업·사회복지 서비스업, 협회·단체·수리·기타 개인 서비스업인 기업의 배우자 출산휴가 활용이 유의하게 낮은 반면, 전기·가스·증기·공기조절업, 정보통신업, 금융·보험업인 기업에서 유의하게 높게 나타났다.

그리고 기업규모가 클수록 제도의 활용이 유의하게 높아지는 것으로 나타났는데, 5~9인 기업과 비교하여 10~29인 기업은 1.3배, 30~99인 기업은 4.2배, 199~299인 기업은 9.0배, 300인 이상 기업은 11.6배로 나타나, 10인 미만 소기업과 300인 이상 대기업의 차이가 매우 크게 나

타났다. 지역별로 유의한 차이는 나타나지 않았고, 민간기업과 비교하여 공공기관 및 외국계기업은 배우자 출산휴가 제도 활용이 1.5배 높고, 법인·시민·종교단체는 1.7배 높은 것으로 나타났다.

노조가 있는 경우는 없는 경우보다 제도 활용이 2.2배 높은 것으로 나타났다, 휴가소진율이 높을수록 제도 활용도 높은 것을 알 수 있다. 또한, 지자체의 교육 횟수가 많을수록, 지자체의 컨설팅을 받은 경험이 있는 기업의 제도 활용이 유의하게 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-13〉 일·가정 양립 지원 제도 활용 결정요인: 출산전후휴가, 배우자 출산휴가

| 변수                 | 출산전후휴가   |         | 배우자 출산휴가 |         |
|--------------------|----------|---------|----------|---------|
|                    | 계수       | 표준오차    | 계수       | 표준오차    |
| 업종(Ref. 제조업)       |          |         |          |         |
| 광업                 | 0.453**  | (0.115) | 0.403*** | (0.104) |
| 전기·가스·증기·공기조절      | 1.882    | (0.633) | 4.531*** | (2.058) |
| 수도·하수·폐기물처리        | 0.444*** | (0.088) | 0.519**  | (0.104) |
| 건설                 | 0.367*** | (0.060) | 0.370*** | (0.060) |
| 도소매                | 3.000*** | (0.486) | 0.758    | (0.113) |
| 운수·창고              | 0.358*** | (0.064) | 0.364*** | (0.065) |
| 숙박·서비스             | 0.450*** | (0.073) | 0.406*** | (0.066) |
| 정보통신               | 2.658*** | (0.604) | 1.847**  | (0.407) |
| 금융·보험              | 4.590*** | (0.943) | 2.231*** | (0.426) |
| 부동산                | 0.548*** | (0.092) | 0.360*** | (0.060) |
| 전문·과학·기술 서비스       | 0.793    | (0.139) | 0.394*** | (0.068) |
| 사업시설관리·사업지원·임대 서비스 | 0.750    | (0.135) | 0.551*** | (0.099) |
| 교육서비스              | 1.241    | (0.219) | 0.179*** | (0.031) |
| 보건업·사회복지 서비스       | 1.291    | (0.214) | 0.209*** | (0.034) |
| 예술·스포츠·여가 관련 서비스   | 0.844    | (0.167) | 0.706    | (0.140) |
| 협회·단체·수리·기타 개인 서비스 | 0.662*   | (0.117) | 0.272*** | (0.048) |
| 기업규모(Ref. 5~9인)    |          |         |          |         |
| 10~29인             | 1.502*** | (0.115) | 1.347*** | (0.102) |
| 30~99인             | 4.528*** | (0.436) | 4.174*** | (0.381) |

| 변수              | 출산전후휴가    |         | 배우자 출산휴가  |         |
|-----------------|-----------|---------|-----------|---------|
|                 | 계수        | 표준오차    | 계수        | 표준오차    |
| 100~299인        | 7.619***  | (0.998) | 9.014***  | (1.123) |
| 300인 이상         | 11.708*** | (2.287) | 11.615*** | (2.014) |
| 지역(Ref. 수도권)    |           |         |           |         |
| 광역시             | 0.872     | (0.075) | 0.920     | (0.076) |
| 자치시 및 도         | 1.065     | (0.081) | 1.091     | (0.081) |
| 기업형태(Ref. 민간기업) |           |         |           |         |
| 공공기관·외국계기업      | 2.044***  | (0.419) | 1.468*    | (0.270) |
| 법인·시민·중고단체      | 1.533***  | (0.168) | 1.665***  | (0.169) |
| 노조 유무(있음=1)     | 1.936***  | (0.247) | 2.158***  | (0.261) |
| 휴가소진율           | 1.015***  | (0.001) | 1.014***  | (0.001) |
| 지자체 교육 횟수       | 1.457***  | (0.129) | 1.542***  | (0.133) |
| 지자체 컨설팅 여부      | 3.073***  | (0.887) | 2.730***  | (0.769) |
| 여성 임원 비율        | 1.004**   | (0.002) | 1.001     | (0.001) |
| 남성 우대 경향        | 1.123***  | (0.035) | 1.000     | (0.031) |
| 여성 차별 경향        | 0.925**   | (0.027) | 0.965     | (0.028) |
| 상수항             |           |         |           |         |
| Pseudo R2       | 0.198     |         | 0.202     |         |
| Log likelihood  | -3744.223 |         | -3984.607 |         |
| Observations    | 5,200     |         |           |         |

주: \*\*\* < 0.001, \*\* < 0.01, \* < 0.05

자료: 고용노동부(2021), 「2020년 일·가정 양립 실태조사」 자료를 이용하여 필자 분석.

## 2. 임신기 근로시간 단축 제도와 난임치료휴가

임신기 근로시간 단축 제도 활용의 결정요인 분석 결과를 살펴보면, 업종의 경우, 제조업과 비교하여 광업, 수도·하수·폐기물 처리업, 건설업, 운수·창고업, 숙박·서비스업, 부동산업, 전문·과학·기술 서비스업, 교육 서비스업, 협회·단체·수리·기타 개인 서비스업인 기업의 임신기 근로시간 단축 제도 활용이 유의하게 낮은 반면, 전기·가스·증기·공기조절업, 정보통신업인 기업에서 유의하게 높게 나타났다.

그리고 기업규모가 클수록 제도의 활용이 유의하게 높아지는 것으로 나타났는데, 5~9인 기업과 비교하여 10~29인 기업은 1.3배, 30~99인 기업은 3.7배, 199~299인 기업은 6.7배, 300인 이상 기업은 16.1배로 나타나, 10인 미만 소기업과 300인 이상 대기업의 차이가 매우 크게 나타났다. 지역별로 유의한 차이는 나타나지 않았고, 민간기업과 비교하여 공공기관 및 외국계기업은 배우자 출산휴가 제도 활용이 1.4배 높고, 법인·시민·종교단체는 1.6배 높은 것으로 나타났다.

노조가 있는 경우는 없는 경우보다 제도 활용이 1.5배 높은 것으로 나타났다고, 휴가소진율이 높을수록 제도 활용이 높은 것을 알 수 있다. 또한, 지자체의 교육 횟수가 많을수록, 지자체의 컨설팅을 받은 경험이 있는 경우의 제도 활용이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 그리고 남성 우대 경향이 있는 기업일수록 임신기 근로시간 단축 제도 활용이 유의하게 높아지는 것으로 나타났다.

난임치료휴가 제도 활용의 결정요인 분석 결과를 살펴보면, 업종의 경우, 제조업과 비교하여 수도·하수·폐기물 처리업, 건설업, 운수·창고업, 숙박·서비스업, 부동산업, 전문·과학·기술 서비스업, 교육서비스업, 보건업·사회복지 서비스, 협회·단체·수리·기타 개인 서비스업인 기업의 난임 치료휴가 제도 활용이 유의하게 낮은 것에 반하여, 전기·가스·증기·공기 조절업인 기업에서 유의하게 높게 나타났다.

그리고 기업규모가 클수록 제도의 활용도 유의하게 높아지는 것으로 나타났는데, 5~9인 기업과 비교하여 10~29인 기업은 1.5배, 30~99인 기업은 6.3배, 199~299인 기업은 13.0배, 300인 이상 기업은 21.4배로 나타나, 10인 미만 소기업과 300인 이상 대기업의 차이가 매우 크게 나타났다. 지역별로 유의한 차이는 나타나지 않았고, 민간기업과 비교하여 공공기관 및 외국계기업은 배우자 출산휴가 제도 활용이 1.6배 높고, 법인·시민·종교단체는 1.3배 높은 것으로 나타났다.

노조가 있는 경우는 없는 경우보다 제도 활용이 1.3배 높은 것으로 나타났다. 또한, 휴가 소진율이 높을수록 제도 활용도 높은 것을 알 수 있다. 또한, 지자체의 교육 횟수가 많을수록, 지자체의 컨설팅을 받은 경험이 있는 경우의 제도 활용이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 그리고 남성 우대 경향이 있는 기업일수록 난임치료휴가 제도의 활용이 유의하게 높아지는 반면, 여성 인력 차별 경향이 있는 기업의 경우에는 유의하게 감소하는 것으로 분석되었다.

〈표 3-14〉 일·가정 양립 지원 제도 활용 결정요인: 임신기 근로시간 단축, 난임치료휴가

| 변수                 | 임신기 근로시간 단축 제도 |         | 난임치료휴가    |         |
|--------------------|----------------|---------|-----------|---------|
|                    | 계수             | 표준오차    | 계수        | 표준오차    |
| 업종(Ref. 제조업)       |                |         |           |         |
| 광업                 | 0.268***       | (0.067) | 0.859     | (0.214) |
| 전기·가스·증기·공기조절      | 1.996*         | (0.588) | 1.867*    | (0.509) |
| 수도·하수·폐기물처리        | 0.359***       | (0.067) | 0.384***  | (0.077) |
| 건설                 | 0.228***       | (0.036) | 0.247***  | (0.041) |
| 도소매                | 0.972          | (0.139) | 0.836     | (0.119) |
| 운수·창고              | 0.332***       | (0.058) | 0.416***  | (0.075) |
| 숙박·서비스             | 0.504***       | (0.077) | 0.583***  | (0.093) |
| 정보통신               | 2.121***       | (0.429) | 1.352     | (0.246) |
| 금융·보험              | 1.261          | (0.208) | 1.157     | (0.190) |
| 부동산                | 0.513***       | (0.083) | 0.636**   | (0.106) |
| 전문·과학·기술 서비스       | 0.550***       | (0.091) | 0.639**   | (0.108) |
| 사업시설관리·사업지원·임대 서비스 | 0.788          | (0.136) | 0.768     | (0.131) |
| 교육서비스              | 0.441***       | (0.073) | 0.393***  | (0.068) |
| 보건업·사회복지 서비스       | 0.784          | (0.122) | 0.670*    | (0.106) |
| 예술·스포츠·여가 관련 서비스   | 0.854          | (0.161) | 1.078     | (0.202) |
| 협회·단체·수리·기타 개인 서비스 | 0.379***       | (0.064) | 0.678*    | (0.118) |
| 기업규모(Ref. 5~9인)    |                |         |           |         |
| 10~29인             | 1.309***       | (0.096) | 1.462***  | (0.116) |
| 30~99인             | 3.732***       | (0.328) | 6.348***  | (0.567) |
| 100~299인           | 6.683***       | (0.767) | 12.984*** | (1.470) |

| 변수              | 임신기 근로시간 단축 제도 |         | 난임치료휴가    |         |
|-----------------|----------------|---------|-----------|---------|
|                 | 계수             | 표준오차    | 계수        | 표준오차    |
| 300인 이상         | 16.092***      | (3.045) | 21.446*** | (3.455) |
| 지역(Ref. 수도권)    |                |         |           |         |
| 광역시             | 0.909          | (0.073) | 0.936     | (0.078) |
| 자치시 및 도         | 1.036          | (0.074) | 1.037     | (0.076) |
| 기업형태(Ref. 민간기업) |                |         |           |         |
| 공공기관·외국계기업      | 1.413*         | (0.230) | 1.591**   | (0.248) |
| 법인·시민·종교단체      | 1.640***       | (0.166) | 1.334**   | (0.135) |
| 노조 유무(있음=1)     | 1.499***       | (0.163) | 1.302*    | (0.134) |
| 휴가소진율           | 1.008***       | (0.001) | 1.009***  | (0.001) |
| 지자체 교육 횟수       | 1.478***       | (0.117) | 1.409***  | (0.102) |
| 지자체 컨설팅 여부      | 2.430***       | (0.607) | 2.078***  | (0.449) |
| 여성 임원 비율        | 1.002          | (0.001) | 1.002     | (0.001) |
| 남성 우대 경향        | 1.097**        | (0.032) | 1.098**   | (0.033) |
| 여성 경시 경향        | 0.948          | (0.026) | 0.911***  | (0.026) |
| 상수항             |                |         |           |         |
| Pseudo R2       | 0.164          |         | 0.205     |         |
| Log likelihood  | -4250.676      |         | -3988.117 |         |
| Observations    | 5,200          |         |           |         |

주: \*\*\* < 0.001, \*\* < 0.01, \* < 0.05

자료: 고용노동부(2021), 「2020년 일·가정 양립 실태조사」 자료를 이용하여 필자 분석.

### 3. 육아휴직 제도와 육아기 근로시간 단축 제도

육아휴직 제도 활용의 결정요인 분석 결과를 살펴보면, 업종의 경우, 제조업과 비교하여 건설업, 운수·창고업, 숙박·서비스업, 부동산업인 기업의 육아휴직 제도 활용이 유의하게 낮은 반면, 전기·가스·증기·공기조절업, 정보통신업, 금융·보험업, 전문·과학·기술 서비스업인 기업에서 유의하게 높게 나타났다.

그리고 기업규모가 클수록 제도의 활용도 유의하게 높아지는 것으로 나타났는데, 5~9인 기업과 비교하여 10~29인 기업은 1.8배, 30~99인

기업은 3.7배, 199~299인 기업은 6.4배, 300인 이상 기업은 10.1배로 나타나, 10인 미만 소기업과 300인 이상 대기업의 차이가 매우 크게 나타났다. 지역별로 유의한 차이는 나타나지 않았고, 민간기업과 비교하여 공공기관 및 외국계기업은 배우자 출산휴가 제도 활용이 2.0배 높고, 법인·시민·종교단체는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

노조가 있는 경우는 없는 경우보다 제도 활용이 2.3배 높은 것으로 나타났다고, 휴가소진율이 높을수록 제도 활용도 높은 것을 알 수 있다. 또한, 지자체의 교육 횟수가 많을수록, 지자체의 컨설팅을 받은 경험이 있는 경우의 제도 활용이 유의하게 높은 것으로 나타났다.

육아기 근로시간 단축 제도 활용의 결정요인 분석 결과는 업종의 경우, 제조업과 비교하여 광업, 수도·하수·폐기물 처리업, 건설업, 운수·창고업, 숙박·서비스업, 전문·과학·기술 서비스업, 교육서비스업, 협회·단체·수리·기타 개인 서비스업인 기업의 육아기 근로시간 단축 제도의 활용이 유의하게 낮은 것에 반하여, 전기·가스·증기·공기조절업, 도소매업, 정보통신업, 금융·보험업인 기업에서 유의하게 높게 나타났다.

그리고 기업규모가 클수록 제도의 활용도 유의하게 높아지는 것으로 나타났는데, 5~9인 기업과 비교하여 10~29인 기업은 1.7배, 30~99인 기업은 6.1배, 199~299인 기업은 10.5배, 300인 이상 기업은 11.8배로 나타나, 10인 미만 소기업과 300인 이상 대기업의 차이가 매우 크게 나타났다. 지역별로 살펴보면 수도권과 비교하여 광역시가 유의하게 제도 활용이 낮았으며, 민간기업과 비교하여 공공기관 및 외국계기업은 육아기 근로시간 단축 제도 활용이 1.4배 높고, 법인·시민·종교단체는 1.3배 높은 것으로 나타났다.

노조가 있는 경우는 없는 경우보다 제도 활용이 1.4배 높은 것으로 나타났다고, 휴가소진율이 높을수록 제도 활용도 높은 것을 알 수 있다. 또한,

지자체의 교육 횟수가 많을수록, 지자체의 컨설팅을 받은 경험이 있는 경우의 제도 활용이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 그리고 남성 우대 경향이 있는 기업일수록 육아기 근로시간 단축 제도의 활용이 유의하게 높아지는 반면, 여성 인력 차별 경향이 있는 기업의 경우에는 유의하게 감소하는 것으로 분석되었다.

〈표 3-15〉 일·가정 양립 지원 제도 결정요인: 육아휴직, 육아기 근로시간 단축

| 변수                 | 육아휴직      |         | 육아기 근로시간 단축 |         |
|--------------------|-----------|---------|-------------|---------|
|                    | 계수        | 표준오차    | 계수          | 표준오차    |
| 업종(Ref. 제조업)       |           |         |             |         |
| 광업                 | 0.728     | (0.176) | 0.275***    | (0.070) |
| 전기·가스·증기·공기조절      | 3.449***  | (1.242) | 3.480***    | (1.047) |
| 수도·하수·폐기물처리        | 0.778     | (0.148) | 0.243***    | (0.047) |
| 건설                 | 0.575***  | (0.091) | 0.234***    | (0.037) |
| 도소매                | 1.184     | (0.169) | 1.756***    | (0.249) |
| 운수·창고              | 0.480***  | (0.084) | 0.310***    | (0.054) |
| 숙박·서비스             | 0.646**   | (0.100) | 0.603***    | (0.092) |
| 정보통신               | 2.883***  | (0.612) | 2.170***    | (0.414) |
| 금융·보험              | 5.471***  | (1.094) | 1.679**     | (0.272) |
| 부동산                | 0.589**   | (0.095) | 0.798       | (0.130) |
| 전문·과학·기술 서비스       | 2.103***  | (0.377) | 0.460***    | (0.075) |
| 사업시설관리·사업지원·임대 서비스 | 1.044     | (0.183) | 0.922       | (0.155) |
| 교육서비스              | 1.393     | (0.242) | 0.534***    | (0.087) |
| 보건업·사회복지 서비스       | 1.040     | (0.162) | 0.843       | (0.130) |
| 예술·스포츠·여가 관련 서비스   | 1.193     | (0.231) | 0.879       | (0.158) |
| 협회·단체·수리·기타 개인 서비스 | 1.357     | (0.237) | 0.464***    | (0.077) |
| 기업규모(Ref. 5~9인)    |           |         |             |         |
| 10~29인             | 1.837***  | (0.139) | 1.697***    | (0.127) |
| 30~99인             | 3.748***  | (0.344) | 6.062***    | (0.542) |
| 100~299인           | 6.420***  | (0.793) | 10.467***   | (1.186) |
| 300인 이상            | 10.143*** | (1.861) | 11.745***   | (1.728) |
| 지역(Ref. 수도권)       |           |         |             |         |
| 광역시                | 0.863     | (0.072) | 0.842*      | (0.068) |

| 변수              | 육아휴직      |         | 육아기 근로시간 단축 |         |
|-----------------|-----------|---------|-------------|---------|
|                 | 계수        | 표준오차    | 계수          | 표준오차    |
| 자치시 및 도         | 1.071     | (0.080) | 0.999       | (0.071) |
| 기업형태(Ref. 민간기업) |           |         |             |         |
| 공공기관·외국계기업      | 1.975***  | (0.402) | 1.366*      | (0.211) |
| 법인·시민·종교단체      | 1.133     | (0.120) | 1.260*      | (0.124) |
| 노조 유무(있음=1)     | 2.248***  | (0.289) | 1.420***    | (0.145) |
| 휴가소진율           | 1.015***  | (0.001) | 1.010***    | (0.001) |
| 지자체 교육 횟수       | 1.361***  | (0.111) | 1.311***    | (0.096) |
| 지자체 컨설팅 여부      | 3.237***  | (0.905) | 2.706***    | (0.640) |
| 여성 임원 비율        | 1.002     | (0.001) | 1.001       | (0.001) |
| 남성 우대 경향        | 1.039     | (0.031) | 1.110***    | (0.032) |
| 여성 차별 경향        | 0.985     | (0.028) | 0.944*      | (0.026) |
| 상수항             |           |         |             |         |
| Pseudo R2       | 0.171     |         | 0.186       |         |
| Log likelihood  | -3935.067 |         | -4260.930   |         |
| Observations    | 5,200     |         |             |         |

주: \*\*\* < 0.001, \*\* < 0.01, \* < 0.05

자료: 고용노동부(2021), 「2020년 일·가정 양립 실태조사」 자료를 이용하여 필자 분석.

#### 4. 가족돌봄휴직 및 휴가 제도

가족돌봄휴직 제도 활용의 결정요인 분석 결과는 업종의 경우, 제조업에 비하여 광업, 수도·하수·폐기물 처리업, 건설업, 운수·창고업, 부동산업, 전문·과학·기술 서비스, 교육서비스, 보건·사회복지 서비스업, 협회·단체·수리·기타 개인 서비스업 기업의 가족돌봄휴직 제도 활용이 유의하게 낮은 반면, 전기·가스·증기·공기조절업, 정보통신업, 금융·보험업인 기업에서 유의하게 높게 나타났다.

그리고 기업규모가 클수록 제도의 활용이 유의하게 높아지는 것으로 나타났는데, 5~9인 기업과 비교하여 10~29인 기업은 1.4배, 30~99인 기업은 6.4배, 100~299인 기업은 11.5배, 300인 이상 기업은 14.4배로 나타나, 10인 미만 소기업과 300인 이상 대기업의 차이가 매우 컸다. 지

역별로 유의한 차이는 나타나지 않았고, 민간기업과 비교하여 공공기관 및 외국계기업은 배우자 출산휴가 제도 활용이 유의하게 1.8배 높고, 법인·시민·종교단체는 1.4배 높은 것으로 나타났다.

노조가 있는 경우는 없는 경우보다 제도 활용이 1.8배 높은 것으로 나타났다, 휴가소진율이 높을수록 제도 활용도 높은 것을 알 수 있다. 또한, 지자체의 교육 횟수가 많을수록, 지자체의 컨설팅을 받은 경험이 있는 경우의 제도 활용이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 그리고 여성 인력 활용이 소극적인 기업일수록 제도의 활용이 유의하게 낮아지는 것으로 나타났다.

가족돌봄휴가 제도 활용의 결정요인 분석 결과는 업종의 경우, 제조업에 비하여 광업, 수도·하수·폐기물 처리업, 건설업, 운수·창고업, 부동산업, 전문·과학·기술 서비스업, 교육서비스업, 보건·사회복지 서비스, 협회·단체·수리·기타 개인 서비스업인 기업의 가족돌봄휴가 제도의 활용이 유의하게 낮은 것에 반하여, 전기·가스·증기·공기조절업, 정보통신업, 금융·보험업인 기업에서 유의하게 높게 나타났다.

그리고 기업규모가 클수록 제도의 활용도 유의하게 높아지는 것으로 나타났는데, 5~9인 기업과 비교하여 10~29인 기업은 1.4배, 30~99인 기업은 20.0배, 199~299인 기업은 38.7배, 300인 이상 기업은 41.9배로 나타나, 10인 미만 소기업과 300인 이상 대기업의 차이가 매우 컸다. 지역별로 유의한 차이는 나타나지 않았으며, 민간기업과 비교하여 공공기관 및 외국계기업은 육아기 근로시간 단축 제도 활용이 1.9배 높고, 법인·시민·종교단체는 1.8배 높은 것으로 나타났다.

노조가 있는 경우는 없는 경우보다 제도 활용이 1.9배 높은 것으로 나타났다, 휴가소진율이 높을수록 제도 활용도 높은 것을 알 수 있다. 또한, 지자체의 교육 횟수가 많을수록, 지자체의 컨설팅을 받은 경험이 있는 경우의 제도 활용이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 그리고 여성 임원 비

율이 높을수록 제도의 활용이 유의하게 높아지지만, 남성 우대 경향이 있는 기업일수록, 그리고 여성 인력 차별 경향이 있는 기업의 경우에는 제도의 활용이 유의하게 감소하는 것으로 나타났다.

〈표 3-16〉 일·가정 양립 지원 제도 활용 결정요인: 가족돌봄휴직 및 휴가

| 변수                 | 가족돌봄휴직    |         | 가족돌봄휴가    |         |
|--------------------|-----------|---------|-----------|---------|
|                    | 계수        | 표준오차    | 계수        | 표준오차    |
| 업종(Ref. 제조업)       |           |         |           |         |
| 광업                 | 0.473**   | (0.130) | 0.159***  | (0.053) |
| 전기·가스·증기·공기조절      | 2.106*    | (0.610) | 2.519**   | (0.764) |
| 수도·하수·폐기물처리        | 0.453***  | (0.092) | 0.224***  | (0.052) |
| 건설                 | 0.328***  | (0.054) | 0.351***  | (0.064) |
| 도소매                | 1.230     | (0.174) | 0.807     | (0.125) |
| 운수·창고              | 0.595**   | (0.107) | 0.235***  | (0.047) |
| 숙박·서비스             | 0.815     | (0.127) | 0.715     | (0.125) |
| 정보통신               | 1.788**   | (0.328) | 1.750**   | (0.345) |
| 금융·보험              | 2.282***  | (0.385) | 2.249***  | (0.413) |
| 부동산                | 0.608**   | (0.100) | 0.516***  | (0.096) |
| 전문·과학·기술 서비스       | 0.644**   | (0.107) | 0.300***  | (0.056) |
| 사업시설관리·사업지원·임대 서비스 | 1.059     | (0.178) | 1.092     | (0.202) |
| 교육서비스              | 0.652*    | (0.111) | 0.291***  | (0.057) |
| 보건업·사회복지 서비스       | 0.679*    | (0.105) | 0.221***  | (0.040) |
| 예술·스포츠·여가 관련 서비스   | 1.315     | (0.242) | 1.062     | (0.214) |
| 협회·단체·수리·기타 개인 서비스 | 0.648*    | (0.111) | 0.257***  | (0.051) |
| 기업규모(Ref. 5~9인)    |           |         |           |         |
| 10~29인             | 1.406***  | (0.109) | 1.414***  | (0.126) |
| 30~99인             | 6.404***  | (0.575) | 19.957*** | (2.076) |
| 100~299인           | 11.519*** | (1.337) | 38.695*** | (5.127) |
| 300인 이상            | 14.379*** | (2.253) | 41.871*** | (7.251) |
| 지역(Ref. 수도권)       |           |         |           |         |
| 광역시                | 0.975     | (0.081) | 0.863     | (0.081) |
| 자치시 및 도            | 1.004     | (0.074) | 0.989     | (0.081) |
| 기업형태(Ref. 민간기업)    |           |         |           |         |
| 공공기관·외국계기업         | 1.773***  | (0.298) | 1.920***  | (0.341) |

| 변수             | 가족돌봄휴직    |         | 가족돌봄휴가    |         |
|----------------|-----------|---------|-----------|---------|
|                | 계수        | 표준오차    | 계수        | 표준오차    |
| 법인·시민·종교단체     | 1.363**   | (0.138) | 1.752***  | (0.198) |
| 노조 유무(있음=1)    | 1.848***  | (0.201) | 1.891***  | (0.220) |
| 휴가소진율          | 1.008***  | (0.001) | 1.009***  | (0.001) |
| 지자체 교육 횟수      | 1.408***  | (0.105) | 1.624***  | (0.136) |
| 지자체 컨설팅 여부     | 1.920**   | (0.431) | 1.808*    | (0.431) |
| 여성 임원 비율       | 1.001     | (0.001) | 1.003*    | (0.002) |
| 남성 우대 경향       | 0.989     | (0.029) | 0.931*    | (0.031) |
| 여성 차별 경향       | 0.942*    | (0.026) | 0.979     | (0.031) |
| 상수항            |           |         |           |         |
| Pseudo R2      | 0.202     |         | 0.337     |         |
| Log likelihood | -4010.049 |         | -3300.492 |         |
| Observations   | 5,200     |         |           |         |

주: \*\*\* < 0.001, \*\* < 0.01, \* < 0.05

자료: 고용노동부(2021), 「2020년 일·가정 양립 실태조사」 자료를 이용하여 필자 분석.

## 5. 유연근무제도

유연근무제도 활용 분석 결과를 살펴보면, 업종의 경우, 제조업에 비하여 광업, 수도·하수·폐기물 처리업, 건설업, 운수·창고업, 숙박·서비스업, 부동산업, 전문·과학·기술 서비스, 교육서비스, 보건·사회복지 서비스업, 협회·단체·수리·기타 개인 서비스인 기업의 유연근무제도의 활용이 유의하게 낮은 반면, 전기·가스·증기·공기조절업, 정보통신업, 금융·보험업인 기업에서 유의하게 높게 나타났다.

그리고 기업규모가 클수록 제도의 활용도 유의하게 높아지는 것으로 나타났으며, 지역별로 유의한 차이는 나타나지 않았다. 민간기업과 비교하여 공공기관 및 외국계기업과 법인·시민·종교단체의 제도 활용이 유의하게 높은 것으로 분석되었다.

노조가 있는 경우는 없는 경우보다 제도 활용이 유의하게 높고, 휴가소진율이 높을수록 제도 활용도 높은 것을 알 수 있다. 또한, 지자체의 교육

횟수가 많을수록, 지자체의 컨설팅을 받은 경험이 있는 경우의 제도 활용이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 그리고 여성 임원 비율이 높으면 제도 활용도 유의하게 높아지는 것으로 나타났고, 여성 인력 활용이 소극적인 기업일수록 제도의 활용이 유의하게 낮아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-17〉 일·가정 양립 지원 제도 활용 결정요인: 유연근무

| 변수                 | 유연근무       |         |
|--------------------|------------|---------|
|                    | 계수         | 표준오차    |
| 업종(Ref. 제조업)       |            |         |
| 광업                 | - 2.626*** | (0.467) |
| 전기·가스·증기·공기조절      | 1.220**    | (0.410) |
| 수도·하수·폐기물처리        | - 2.433*** | (0.347) |
| 건설                 | - 3.047*** | (0.283) |
| 도소매                | 0.353      | (0.245) |
| 운수·창고              | - 2.468*** | (0.308) |
| 숙박·서비스             | - 1.612*** | (0.272) |
| 정보통신               | 1.299***   | (0.299) |
| 금융·보험              | 1.800***   | (0.276) |
| 부동산                | - 1.735*** | (0.293) |
| 전문·과학·기술 서비스       | - 1.223*** | (0.291) |
| 사업시설관리·사업지원·임대 서비스 | - 0.277    | (0.286) |
| 교육서비스              | - 1.769*** | (0.295) |
| 보건업·사회복지 서비스       | - 1.159*** | (0.274) |
| 예술·스포츠·여가 관련 서비스   | - 0.066    | (0.305) |
| 협회·단체·수리·기타 개인 서비스 | - 1.801*** | (0.301) |
| 기업규모(Ref. 5~9인)    |            |         |
| 10~29인             | 1.361***   | (0.142) |
| 30~99인             | 5.512***   | (0.156) |
| 100~299인           | 6.631***   | (0.179) |
| 300인 이상            | 6.864***   | (0.217) |
| 지역(Ref. 수도권)       |            |         |
| 광역시                | - 0.245    | (0.141) |
| 자치시 및 도            | 0.153      | (0.126) |
| 기업형태(Ref. 민간기업)    |            |         |

| 변수             | 유연근무      |         |
|----------------|-----------|---------|
|                | 계수        | 표준오차    |
| 공공기관·외국계기업     | 0.889***  | (0.237) |
| 법인·시민·중고단체     | 1.109***  | (0.174) |
| 노조 유무(있음=1)    | 1.069***  | (0.164) |
| 휴가소진율          | 0.031***  | (0.002) |
| 지자체 교육 횟수      | 0.714***  | (0.107) |
| 지자체 컨설팅 여부     | 1.333***  | (0.308) |
| 여성 임원 비율       | 0.006*    | (0.003) |
| 남성 우대 경향       | 0.083     | (0.050) |
| 여성 차별 경향       | - 0.149** | (0.048) |
| 상수항            | 19.117*** | (0.419) |
| Pseudo R2      | 0.517     |         |
| Log likelihood | -1.43e+04 |         |
| Observations   | 5,200     |         |

주: \*\*\* < 0.001, \*\* < 0.01, \* < 0.05

자료: 고용노동부(2021), 「2020년 일·가정 양립 실태조사」 자료를 이용하여 필자 분석.

## 6. 소결

이 절에서는 기업의 일·가정 양립 지원 제도 활용에 영향을 미치는 요인에 대해 ‘2020년 일·가정 양립 실태조사’ 자료를 이용하여 분석하였으며, 분석한 제도는 총 9가지로 출산전후휴가 제도, 배우자 출산휴가 제도, 임신기 근로시간 단축 제도, 난임치료휴가 제도, 육아휴직 제도, 육아기 근로시간 단축 제도, 가족돌봄휴직 제도, 가족돌봄휴가 제도, 유연근무제도이다.

분석 결과를 정리하면, 대체로 일·가정 양립 지원 제도의 활용이 활발한 업종은 전기·가스·증기·공기조절업, 정보통신업, 금융·보험업인 것으로 분석되었다. 대체로 제도 활용이 낮은 업종으로는 광업, 수도·하수·폐기물 처리업, 운수·창고업, 숙박·서비스업, 부동산업, 교육서비스업, 협회·단체·수리·기타 개인 서비스업으로 나타났다. 기업규모는 제도 활용

에 중요한 요인으로 모든 일·가정 양립 지원 제도에서 규모가 클수록 제도의 활용이 쉬운 것으로 분석되었다. 그러나 지역에 따른 유의한 차이는 거의 없는 것으로 나타났고, 민간기업보다는 공공기관 및 외국계기업, 그리고 법인 및 단체에서 제도의 활용이 활발한 것으로 나타났다.

그리고 노조가 있는 경우, 휴가 소진율이 높은 경우, 지자체 교육 횟수가 많은 경우, 지자체 컨설팅을 받은 경우에 모든 제도에서의 활용이 쉬운 것으로 분석되었고, 여성 임원 비율이 높은 경우는 출산전후휴가, 가족돌봄휴가, 유연근무제의 활용이 활발한 것으로 나타났다. 이 중에서 지자체의 교육 횟수와 지자체로부터 컨설팅을 받은 경우에 제도 활용이 활발하게 나타난 것은 흥미로운 결과라고도 할 수 있다. 다만, 기업의 의향으로 지자체에 교육 및 컨설팅을 받은 것인지, 지자체에서 하는 사업의 일환으로 기업에 교육 및 컨설팅을 제공한 것인지에 따라 해석이 달라질 수 있지만, 아마도 기업의 일·가정 양립 지원 제도 시행에 대한 관심 및 의향이 크기 때문에 활용도 활발하게 이루어지는 것으로 짐작해 볼 수 있다.

남성 우대 경향은 주로 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 출산전후휴가, 임신기 근로시간 단축 제도, 난임치료휴가, 육아기 근로시간 단축 제도의 활용이 쉬운 것으로 나타났다. 다만, 가족돌봄휴가 제도는 활발하지 않은 것으로 분석되었다.

여성을 차별하는 경향은 주로 음(-)의 영향을 미치고 있었는데, 출산전후휴가, 난임치료휴가, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴가, 유연근무제의 활용이 어려운 경향이 있는 것으로 나타났다.



112 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제

| 변수                  | 출산전후<br>휴가 | 배우자<br>출산휴가 | 임신기<br>근로시간<br>단축 | 난임치료<br>휴가 | 육아휴직 | 육아기<br>근로시간<br>단축 | 가족돌봄<br>휴직 | 가족돌봄<br>휴가 | 유연근무 |
|---------------------|------------|-------------|-------------------|------------|------|-------------------|------------|------------|------|
| 100~299인            | +          | +           | +                 | +          | +    | +                 | +          | +          | +    |
| 300인 이상             | +          | +           | +                 | +          | +    | +                 | +          | +          | +    |
| 지역(Ref. 수도권)<br>광역시 |            |             |                   |            |      | -                 |            |            |      |
| 자치시 및 도             |            |             |                   |            |      |                   |            |            |      |
| 기업형태(Ref. 민간기업)     |            |             |                   |            |      |                   |            |            |      |
| 공공기관·외국계기업          | +          | +           | +                 | +          | +    | +                 | +          | +          | +    |
| 법인·시민·중단체           | +          | +           | +                 | +          | +    | +                 | +          | +          | +    |
| 노조 유무(있음=1)         | +          | +           | +                 | +          | +    | +                 | +          | +          | +    |
| 휴가소진율               | +          | +           | +                 | +          | +    | +                 | +          | +          | +    |
| 지자체 교육 횟수           | +          | +           | +                 | +          | +    | +                 | +          | +          | +    |
| 지자체 컨설팅 여부          | +          | +           | +                 | +          | +    | +                 | +          | +          | +    |
| 여성 임원 비율            | +          |             |                   |            |      |                   |            | +          | +    |
| 남성 우대 경향            | +          |             |                   |            |      | +                 |            | -          |      |
| 여성 차별 경향            | -          |             |                   |            |      | -                 |            | -          | -    |

주: 회귀분석결과에서 유의수준 5% 미만의 경우만을 표시함.; 자료: 고용노동부(2021), 「2020년 일·가정 양립 실태조사」 자료를 이용하여 필자 분석.



## 제4장

### 전문가 평가에 의한 일·가정 양립 지원 정책 모니터링

제1절 모니터링 개요

제2절 일-양육 병행 가능한 노동 환경 실현 관련 정책

제3절 개인의 생애와 조화를 이루는 노동 환경 확립  
관련 정책

제4절 일하는 방식 문화 혁신으로 워라벨 실현 관련  
정책

제5절 소결



## 제4장

# 전문가 평가에 의한 일·가정 양립 지원 정책 모니터링

### 제1절 모니터링 개요

일·가정 양립 지원 정책 모니터링은 제4차 저출산·고령사회 기본계획의 일·가정 양립 지원 정책 부분을 대상으로 한다.<sup>15)</sup>

모니터링을 위한 기준은 이 연구와 동시에 이루어지고 있는 ‘이소영 외 (2022) 저출산 고령사회 정책 모니터링 및 과제’ 연구와 동일한 틀을 이용하였다. 모니터링 항목은 크게 사업 개요 부문과 사업추진 과정 부문으로 나뉜다. 사업 개요 부문은 사업 목적·내용의 적합성, 사업추진 체계의 적절성, 사업추진 내용의 적정성으로 분류하고, 사업추진 과정은 추진 일정의 적정성, 사업관리의 적정성, 성과측정 방식의 적정성이 포함된다. 영역별 점수는 10점 만점으로 점수를 부여하였다.

사업 목적·내용의 적합성은 제4차 저출산 고령사회 기본계획의 목적, 세부 정책 영역의 내용과 모니터링 대상 개별 사업의 목적과 내용의 연계성 및 논리적 인과관계를 평가하는 것이다. 사업 개요 부문 평가의 사업추진 체계의 적절성은 사업의 추진주체를 명확히 제시하고, 사업 목적 달성과 내용 실현에 적합한 추진주체 및 추진방법, 추진 절차 등을 설정했는지 여부를 판단한다. 사업추진 내용의 적정성은 세부 사업추진 내용이 사업 목적과 연계하여 수립되었는지의 여부, 또한 사업 목적 달성을 위하여 효과적인 방법인지, 그리고 사업 목적 달성을 위하여 효율적인 방법인지 여부를 평가한다.

15) 본 장은 「대한민국정부. (2021). 제4차 저출산·고령화 기본계획-2021년도 시행계획」 중 ‘일·가정 양립 지원 정책’ 과제만 분석함. 상세과제 리스트는 <표 2-4> 참조바람.

〈표 4-1〉 모니터링 기준 항목

| 모니터링 부문 | 모니터링 항목 및 내용  |
|---------|---|
| 사업 개요   | <b>사업 목적·내용의 적합성</b><br>- 제4차 저출산 고령사회 기본계획의 목적, 세부 정책 영역의 내용과 모니터링 대상 개별 사업의 목적·내용의 연계성(논리적 인과관계)  |
|         | <b>사업추진 체계의 적절성</b><br>- 사업추진 주체를 명확히 제시하고, 사업 목적 달성과 내용 실현에 적합한 추진주체 및 추진방법, 추진 절차 등을 설정했는지 여부   |
|         | <b>사업추진 내용의 적정성</b><br>- 세부 사업추진내용이 사업 목적과 연계하여 수립되었는지 여부, 사업 목적 달성을 위하여 효과적인 방법인지, 사업 목적 달성을 위하여 효율적인 방법인지 여부  |
| 사업추진 과정 | <b>추진 일정의 적절성</b><br>- 사업추진 일정이 사업추진 체계의 활동을 뒷받침할 수 있는지, 사업 특성 및 정책 여건을 고려하여 추진이 적시에 체계적으로 구성되었는지의 여부   |
|         | <b>사업관리의 적정성</b><br>- 사업추진상황의 정기적(상시적, 수시적) 모니터링 여부: 사업추진 주체가 사업의 관리 및 집행에 대해 성과와 문제점에 대한 자료를 정기적으로 점검하는 체계를 구축·운영하고 있는지의 여부  |
|         | <b>성과측정 방식의 적절성</b><br>- 과제에서 설정된 성과지표가 사업 목적 달성 여부를 점검할 수 있는 수단으로 활용 가능한지의 여부를 판단하기 위해 성과지표가 정책내용과 직접적인 연관성을 가지는지 여부, 성과지표가 정책내용을 포괄적으로 대표하는지 여부, 성과지표가 구체적인지 여부 등 성과지표의 적절성 |

자료: 이소영 외(2022), 저출산 고령사회 정책 모니터링 및 과제. pp.56.

사업추진 과정 평가 중 추진 일정의 적절성은 사업추진 일정이 사업추진 체계의 활동을 뒷받침할 수 있는지, 사업 특성 및 정책 여건을 고려하여 추진이 적시에 체계적으로 구성되었는지의 여부를 평가한다. 사업관리의 적정성은 사업추진상황의 정기적(상시적, 수시적) 모니터링 여부, 즉 사업추진 주체가 사업의 관리 및 집행에 대해 성과와 문제점에 대한 자료를 정기적으로 점검하는 체계를 구축 및 운영하고 있는지의 여부를 판단한다. 성과측정 방식의 적절성은 과제에서 설정된 성과지표가 사업 목적 달성 여부를 점검할 수 있는 수단으로 활용 가능한지의 여부를 판단

하기 위해 성과지표가 정책내용과 직접적인 연관성을 가지는지 여부, 성과지표가 정책내용을 포괄적으로 대표하는지 여부, 성과지표가 구체적인 지 여부 등 성과지표의 적절성을 평가한다.

모니터링은 가능한 한 객관성을 담보하기 위하여 17명의 일·가정 양립 지원 정책 전문가에게 평가를 받았고 이를 종합하였다. 전문가들은 국책 연구기관, 지자체 연구원, 대학교 등의 소속으로 사회학, 경제학, 사회복지학 등 다양한 분야로 구성하였다. 전문가 평가의 목적이 객관성을 담보하기 위해서이지만 17명 전문가의 평가가 모두 객관적이라고 단언할 수는 없으며, 이들의 점수 평가가 절대적이라고 할 수 없을 것이다. 다만, 연구자 개인의 의견보다는 객관적이라고 할 수 있으며, 학계에 일·가정 양립 지원 정책 분야의 전문가 풀(pool)이 크지 않음에도, 이 중에서 최대한 많은 인원을 선정한 점에 있어서 객관성을 높였다고 생각한다.<sup>16)</sup> 정부 업무평가의 경우, 영역별 전문가가 4~5명 정도인 것과 비교하면 이 모니터링에 참여한 전문가 수는 비교적 많은 것으로 생각된다.

〈표 4-2〉 전문가 조사 참여자

| 성명  | 소속     | 전공    |
|-----|--------|-------|
| 000 | 국책연구기관 | 사회학   |
| 000 | 국책연구기관 | 경제학   |
| 000 | 국책연구기관 | 경제학   |
| 000 | 국책연구기관 | 경제학   |
| 000 | 대학     | 사회복지학 |
| 000 | 국책연구기관 | 경제학   |
| 000 | 국책연구기관 | 사회복지학 |
| 000 | 국책연구기관 | 경제학   |

16) 전체적으로 경제학의 비중이 높은 것으로 나타나고 있으나 이는 저출산고령사회위원회의 일·생활균형 분과의 전문가 및 정책 설계 및 연구를 주로 하는 국책연구기관 전문가의 비중을 비교적 높게 하면서 나타난 것임.

| 성명  | 소속      | 전공    |
|-----|---------|-------|
| 000 | 국책연구기관  | 경제학   |
| 000 | 국책연구기관  | 아동학   |
| 000 | 대학      | 법학    |
| 000 | 국책연구기관  | 사회복지학 |
| 000 | 국책연구기관  | 경제학   |
| 000 | 대학      | 경제학   |
| 000 | 국책연구기관  | 심리학   |
| 000 | 지자체연구기관 | 여성학   |
| 000 | 국책연구기관  | 공중보건학 |

자료: 연구진 작성

## 제2절 일·양육 병행 가능한 노동 환경 실현 관련 정책

### 1. 일하는 모두의 육아휴직 권리 확립

(육아휴직 권리 확대-특고, 자영업자 등 대상 확대)

#### 가. 사업 목적·내용의 적합성

이 사업의 목적은 임금근로자 중심으로 설계된 육아휴직 대상을 고용보험에 가입한 특고, 예술인, 플랫폼노동종사자, 프리랜서, 자영업자 등으로 확대하여 모성보호 사각지대를 해소하는 것이다. 사업 시행 근거는 2020년 12월에 발표된 「전 국민 고용보험 로드맵」으로, 이는 모든 취업자에게 보편적 고용 안전망을 제공하는 것을 목적으로 한다(관계부처 합동, 2020). 즉, 현재 고용보험에 가입되어 있지 않은 상기 대상들을 모두 고용보험에 가입할 수 있도록 유도하여 고용보험기금에서 휴직급여를 제공하는 것으로 이해할 수 있다. 따라서 이 과제는 「전 국민 고용보험 로드맵」의 추진과 맥을 같이한다. 앞의 제2장에서 살펴본 바와 같이 2020년

6월과 2021년 1월의 고용보험법령 개정으로 각각 예술인과 노무제공자(특고)에게 육아휴직급여를 지급하는 근거가 마련되었다.

이 영역에 대한 전문가의 평균 점수는 9.4점으로 이 영역 전체 26개 사업 평균인 8.6점보다도 0.8점 높은 수준이었다. 대부분의 전문가들이 그동안 육아휴직 사각지대였던 특고, 예술인, 플랫폼노동종사자, 프리랜서, 자영업자 등까지 육아휴직 대상을 확대하는 것이 사업 목적과 내용이 적절하다고 판단하였고, 기본계획의 목표 및 추진 전략의 내용과 부합하는 것이라고 평가하고 있는 것으로 볼 수 있다. 그러나 「전 국민 고용보험 로드맵」의 정책 목표 자체가 실업으로부터 근로자를 보호하고자 하는 것이므로, 이 과제가 육아휴직 등 돌봄 위기에 대응하기 위한 정책 목표를 직접적으로 달성할 수 있을지는 의문이며, 전문가들은 고용보험 가입 범위를 확대하는 것이 자연적으로 육아휴직 제도 확대로 이어지지 않을 것이라고 지적하였는데, 그 이유는 현재 임금근로자 중에서도 육아휴직 이용이 어려운 장애요인이 여전히 잔존해 있는 것과 관련이 있다고 의견을 제시하였다.

#### 나. 사업추진 체계의 적절성

「전 국민 고용보험 로드맵」에서는 추진체계를 3가지로 제시하고 있다. 첫 번째, 고용부, 기재부, 국세청 등 부처별 연계를 통한 추진체계를 마련하고, 고용보험 적용을 확대함과 동시에 소득정보 관리체계 구축을 유기적으로 연계하는 것으로서, 고용부에서는 「고용보험 적용확대 추진단», 기재부에서는 「조세 및 고용보험 소득정보연계추진단», 국세청에서는 「소득과약 TF」를 구성하여 추진한다. 두 번째로 고용보험제도개선TF 등을 통해 이해관계자로부터 충분한 의견수렴을 거쳐 세부방안을 확정하

고, 세 번째로 경제부총리가 위원장인 뉴딜관계장관회의에서 이행상황을 점검하고 추진경과를 반영하여 주기적으로 로드맵을 수정 및 보완하도록 한다(관계부처 합동, 2020).

그러나 시행계획에서는 사업대상이 육아기 자녀를 둔 부모, 사업 시행 주체는 고용노동부(고용센터), 사업 시행 방법은 직접, 사업추진절차는 '사업 대상자 신청 → 고용센터 심사 → 지원금 지급'으로 제시되어 있다.

이 영역에 대한 전문가들의 전체 평균 점수는 8.1점으로 26개 전체 사업 평균인 8.4점과 비교하여 0.3점 낮은 것으로 나타났다. 전문가들의 의견으로는 사업추진 체계에서 제도에 대한 설계가 우선되어야 하는데, 지급체계로만 이루어져 있다는 점, 육아휴직급여의 지급 개선을 목표로 하는 과제가 아니므로 고용센터와는 무관한 과제라는 점, 전반적인 사업의 추진체계에 있어서 구체성, 즉 관계부처 등과의 협의 및 연구 결과를 포함한 사회적 합의 및 확대 방안에 대한 구체적인 논의 등의 과정이 결여되었다는 지적이 있었다. 또한, 이 사업의 주요 내용은 「전 국민 고용보험 로드맵」과 연동해 고용보험(육아휴직) 대상자 확대 내용을 포함한 법 개정이라고 할 수 있는데, 앞에서 언급한 바와 같이 추진체계는 '육아휴직 급여 지급'에만 한정되어 있는 점도 지적되었다.

반면, 사업의 시행 주체가 직접 수행하는 추천 절차가 명확하게 제시되었다는 것, 고용보험을 관리하는 고용노동부 고용센터에서 관리, 심사, 시행하는 절차는 문제가 없어 보인다는 점, 기존 육아휴직급여 지원체계를 활용하여 특고, 자영업자 대상 육아휴직급여를 지원하고자 하는 추진체계는 적절하다고 평가하는 의견도 있었다.

## 다. 사업추진 내용의 적정성

2020년도 추진실적은 「모성보호 사각지대 해소를 위한 출산·육아 지원 제도 설계 방안」 연구용역을 실시하였고(2020년 9월~12월), 「전 국민 고용보험 로드맵」을 발표하였다(2020년 12월). 그리고 시행계획의 ‘향후 5년간 실행계획’에서는 사회적 협의를 거쳐 2022년 이후 육아휴직 급여 지급대상을 고용보험 가입, 특고 등 단계적으로 확대를 추진할 것인지 검토하고, ‘2021년 추진계획’에서는 자영업자 등 육아휴직급여 적용 방안 마련을 위한 연구용역을 실시하고, 육아휴직급여체계 개편 검토를 위한 「모성보호 급여 지급기준 변경」 연구용역을 실시하는 것으로 계획하였다.

이 영역에 대해 전문가들이 평가한 평균 점수는 7.4점으로 이 영역 전체 평균 점수인 7.7점보다 0.3점 낮았다. 전문가들의 의견으로는 무엇보다도 제도 설계-사회적 합의-관계부처 협의 과정이 중요하다는 점을 강조하였고, 사업 목적에 부합하는 추진 내용이 설정되어 있으나, 사업 목적 달성을 위한 효과적이고 효율적인 방법이 구체적으로 제시되지는 못하고 있다는 의견도 있었다. 한편으로 지원 금액 및 출산 후 동일 일자리 복귀의 문제 등 임금근로자가 아니기에 발생하는 문제에 대해 더 논의가 필요해 보인다는 의견, 그리고 2021년 계획인 사후지급금 개편은 육아휴직 사각지대 해소보다는 육아휴직 제도 운영 효율성 확보 차원에서 검토할 필요가 있는 것이라는 의견도 있었다. 또한, 연구용역 결과 등에 기반한 구체적인 추진계획을 수립할 필요가 있고, 특히 소요 예산 등은 육아휴직 확대의 필수적인 검토 요건이므로 연구용역 등을 토대로 추계가 뒷받침되어야 할 것이라고 제안하였다.

## 라. 사업추진 일정의 적절성

2021년의 추진일정은 2월에 연구용역을 공고하고 계약을 체결하여, 3월부터 12월까지 연구용역을 실시하는 것이다. 향후 5년간 일정은 2021년에 특고, 자영업자 등 육아휴직급여 적용방안과 육아휴직급여체계 및 사후지급금 개편을 검토하고, 2022년부터는 육아휴직급여 대상 확대를 위한 사회적 협의 및 관계부처 협의 등을 추진하며, 2023년부터는 육아휴직급여 대상의 단계적 확대를 추진하는 일정을 계획하고 있다.

이 영역에 대한 전문가 평가의 평균 점수는 7.4점으로 전체 사업의 평균 점수인 8.1점과 비교하여 0.7점 낮은 수준인 것으로 나타났다. 전문가들의 의견으로는 2021년 사업이 일정대로 추진되고 있고, 적용방안 검토 등의 개편 검토 단계와 사회적 협의를 거쳐 2023년부터 단계적 확대 추진의 일정은 체계적이며, 법 개정을 위한 연구용역 기간을 적절하게 잘 설정한 것으로 보인다는 의견이 있었다. 반면, 전반적인 사업추진 일정은 체계적으로 구성되어 있으나, 단계별 추진 일정이 구체적으로 제시되어 있지 못하다는 점, 전 국민 고용보험 진행 상황에 맞추어 단계적으로 대상을 확대하는 내용은 바람직하지만 사회적 협의와 확대 방안 마련에 준비 시간이 촉박한 것으로 보인다는 점, 2021년 연구용역 실시 이후 2022년 사회적 협의 및 확대 방안을 마련하기에는 촉박할 수 있으며, 정책 수요자의 의견, 재원 조달 방법, 향후 예산 산정 방법을 고려했을 때 정책 파급이 크므로 일정을 적절하게 조절할 필요가 있다는 점을 지적하였다. 또한, 사업추진 일정은 체계적으로 구성되었으나, 보다 구체적인 내용, 예를 들어 특고, 플랫폼, 자영업 등 고용보험 적용 범위를 어느 집단부터 확대할 것인지 등이 제시된다면 효과적일 수 있다고 하였으나, 계획의 구체성이 미흡하여 일정상의 적절성을 제대로 판단하기는 어렵다는 의견도

있었다. 그리고 사업의 일정이 「전 국민 고용보험 로드맵」과 불일치하며, 2023년부터 급여 대상이 단계적으로 확대되는 것으로 되어 있으나, 2021년부터 고용보험 대상자가 확대되고 있으므로 육아휴직 지급대상의 편입이 필요하다고 지적하였다.

#### 마. 사업관리의 적정성

이 사업은 「고용보험법」 개정안을 제출하는 것을 성과지표로 관리하고 있다. 또한, 2020년 사업추진 결과, 육아휴직급여 대상 확대에 필요한 재원 마련 방안 강구 및 사회적 협의가 필요하다고 자체적으로 평가하여 사업의 성과와 문제점에 대해 점검하고 있다.

이 영역에 대해 전문가가 평가한 평균 점수는 6.3점으로 전체 사업의 평균 점수 7.5점보다 1.2점 낮게 나타났다. 전문가의 의견으로는, 우선 관리체계에 대한 내용이 없다는 점, 사업추진 일정에 따른 단계별 추진상황을 점검할 수 있는 모니터링 방법이 제시되어 있지 못하다는 점, 고용노동부 여성고용정책과가 모니터링 책임 주체일 것이라고 짐작되나 추진 상황 모니터링 방법 및 체계에 대해서 적시하지 않은 점, 사업 진행의 한계와 추진실적 등이 제시된 것으로 보아 모니터링이 진행되고 있음을 알 수 있으나 직접적인 모니터링 상황에 대한 정확한 정보, 예를 들어 이러한 모니터링이 수시로 이루어지고 있는지, 상시로 이루어지고 있는지의 정보가 없다는 점을 지적하였다. 한편, 예산 및 성과측정의 경우 「전 국민 고용보험 로드맵」에 따라 단계적으로 추진 계획 및 관리 보완이 필요하다는 점, 국회에 제출하는 것으로 과제의 목표가 달성되는 것이 아니라 이후 현장의 의견수렴 및 모니터링 등을 거쳐 재개정의 필요성 검토 등 피드백 단계가 추가되어야 한다는 점을 제안하였다.

## 바. 성과측정 방식의 적절성

이 사업의 목표인 고용보험가입자를 특고, 예술인, 플랫폼노동종사자, 프리랜서, 자영업자 등으로 확대하기 위한 성과지표는 ‘고용보험법’ 개정안을 제출하는 것이다.

이 영역을 평가한 전문가의 평균 점수는 6.8점으로, 이 영역의 전체 사업 평균 7.1점보다 0.3점 낮은 수준으로 나타났다. 전문가들의 의견으로는 대상 확대를 위해 법령 개정이 필요한 것은 맞지만, 많은 전문가들이 ‘개정 여부’가 아닌 ‘제출’을 성과지표로 제시한 것은 매우 소극적인 지표이며, 이 사업의 궁극적인 목적이 ‘일하는 모두의 육아휴직 권리 확립, 사각지대 해소’인 만큼, 대상 확대 추진으로 사각지대가 얼마나 해소되었는지(고용보험 사각지대 해소 비율 등)가 제시될 필요가 있다고 지적하였다. 즉, 정량 평가로서 단순히 ‘법안 제출’이 아니라 제도 시행 후 급여연수 등 객관적 지표 마련이 필요하다는 것을 의미한다. 또한, 적용 대상의 모집단을 파악하기 어려워 어느 정도로 보편적 육아휴직 권리 확립되었는지 객관적으로 판단하기 어려울 수 있다는 의견도 있었다.

## 사. 기타 사업 개선 방안

기타 사업의 개선 방안에 대한 전문가 의견으로는 대상자 발생시점을 고려하여 제도설계 및 법체계 마련이 더 빠르게 이루어져야 하는 것이 필요하다고 하였다. 육아휴직 제도의 기본 목적 중 하나는 출산, 육아 후에도 여성의 일자리를 안정적으로 보호하는 데에 있으며, 특고와 자영업자의 경우 임금근로자처럼 출산 전 일자리가 안정적이지 않을 가능성이 높으므로, 이로 인해 발생하는 임금의 불안정성, 출산 전 근로시간의 불규

칙성, 출산 전 업무 내용의 불확실성을 해소해줄 수 있도록, 육아휴직 제도의 기본 목적에 부합하는 구체적이고 적절한 기준을 마련할 수 있을지 여부가 중요할 것으로 보인다. 그리고 소요 예산 현황을 산정하는 것이 불가능하다고 되어 있는데, 통계청, 국세청 등 관련 행정 기관의 협조를 받아 원자료를 확보하는 방안도 필요하다고 지적하였다.

## 2. 부모 모두의 육아휴직 확산 및 육아휴직 사용 문화 정착 (부모 모두 육아휴직 지원 신설·도입)

### 가. 사업 목적·내용의 적합성

이 사업의 목적은 영아기 부모의 양육시간을 확보할 수 있도록 지원하여 남성 육아휴직을 활성화시키고 여성의 독박육아를 해소할 뿐만 아니라 경력단절을 예방하는 것에 있다. 이를 위하여 2022년부터 만 0세 이하 자녀를 둔 모든 부모가 육아휴직을 사용할 수 있도록 하여 부모 육아를 활성화시킬 계획에 있다. 만 0세 이하 자녀에 대해 부모 모두 육아휴직을 사용할 경우, 부모에게 각각 3개월간 육아휴직급여를 월 200~300만원(통상임금의 100%)까지 지원한다. 또한, 이 과제는 부처 간(고용부, 기재부, 복지부, 저출산위 등)의 협의를 통해 제4차 저출산·고령사회 기본계획의 중점과제에 포함되었다.

이 과제에서는 만 0세 이하의 자녀를 둔 부모를 대상으로 하여, 영아기의 양육시간을 확보하는 측면에서 바람직한 것으로 보이지만, 남성 육아휴직 활성화와 여성의 고립육아 해소 및 경력단절 예방에 효과적인지 단언하기 어렵다. 그 이유는 이미 두 번째 육아휴직을 사용하는 경우(대부분 남성)의 최초 3개월의 상한이 월 250만 원으로, 총 750만 원이기 때문

이다. 즉, 고보법 제95조의 3의 단 0세 이하 자녀에 대한 육아휴직급여 특례에서 부모가 함께 3개월을 사용했을 경우에 남편의 최초 3개월 육아휴직급여와 같다. 물론 상기 특례를 적용하면 여성 본인도 월 상한 150만원, 총 450만 원에서 750만 원으로 300만 원 증액되는 효과가 있지만, 만일 소득이 상한에 미치지 못하는 여성이라면 가계소득에 주는 영향은 미미할 가능성이 있다.

이 영역을 평가한 전문가의 평균 점수는 9.1점으로, 이 영역 전체 사업 평균 8.6점보다 0.5점 높게 나타났다. 대부분 기본계획의 목표, 대책, 추진 전략 내용과 부합한다고 평가하였다.

#### 나. 사업추진 체계의 적절성

시행계획에서는, 추진체계에서 사업 대상을 육아휴직 활용 가능 근로자, 사업 시행주체를 고용노동부, 사업 시행방법을 직접, 사업추진절차를 ‘예산 편성·배정(고용노동부) → 집행(지방관서)’으로 제시하고 있다.

이 영역의 전문가 평가 점수(평균)는 9.1점으로, 전체 사업 평균 8.4점보다 0.7점 높은 것으로 나타났다. 전문가 의견은 전체적으로 긍정적이었으나, 일부의 의견으로 제도 마련과 시행체계는 적합하지만, 제도 마련뿐만 아니라 홍보도 매우 중요한데, 이러한 내용이 추진체계 및 절차에 포함될 필요가 있다는 것, 그리고 3+3 육아휴직제 도입에 주안을 두는 경우, 법 개정 전까지 추진체계에 표시되어 있는 지방관서는 무관하다는 의견을 개진하였다.

### 다. 사업추진 내용의 적정성

2020년의 추진실적은 없으나, 시행계획의 ‘향후 5년간 실행계획’에서는 2021년에 아빠 육아휴직 및 한부모 특례 관련 개편을 포함한 하위법령(고용보험법 시행령·시행규칙) 개정 등의 제도를 시행하려고 준비하고, 2022년 중 ‘3+3 부모 육아휴직제’를 시행하는 계획을 담고 있다. ‘2021년 추진 계획’에서는 아빠 육아휴직·한부모 특례 관련 경과규정 등 마련 및 관계부처 협의와 고용보험법 시행령·시행규칙 등 하위법령 개정, 그리고 3+3 육아휴직제 등 육아휴직 제도 개선 사항에 대한 홍보를 계획하였다.

이 영역을 평가한 전문가들의 평균 점수는 8.6점으로, 이 영역의 전체 사업 평균 점수 7.7점보다 0.9점 높았다. 대부분의 전문가 의견은 사업추진 내용이 적정하다고 하고 있으나, 일부의 의견으로 정책 대상인 기업과 부모 등에 대한 의견수렴이 미흡하다는 것, 아빠 엄마 모두 육아휴직을 사용할 수 있는 좋은 일자리를 가진 맞벌이 부부만이 실질적 혜택을 누리는 것의 문제가 있을 수 있다고 지적하였다.

### 라. 사업추진 일정의 적절성

사업추진 일정으로는 2022년 예산 관련 협의를 2021년 상반기에 추진하고, 하위법령 개정을 2021년 하반기에 추진하는 계획을 가지고 있다. 사업추진 일정의 적절성과 관련한 전문가 평가는 평균 9.1점으로, 전체 사업 평균 8.1점보다 1.0점 높았다. 전문가들의 의견은 대체로 사업추진 일정이 적절하다고 평가하고 있으나, 모니터링 등에 필요한 중간 성과 목표 또는 연간 목표 등이 필요하다고 지적하였다.

## 마. 사업관리의 적정성

이 사업의 성과지표는 3개로 이루어져 있으며, 첫 번째로는 3+3 육아 휴직제 실시로서 가중치는 0.6, 두 번째는 2025년 육아휴직자 수로 가중치 0.2, 세 번째는 남성 육아휴직자 수로 0.2의 비중을 차지하고 있다.

이 영역을 평가한 전문가들의 평균 점수는 7.7점으로, 전체 사업 평균 점수인 7.5점보다 0.2점이 높게 나타났다. 개별 의견으로는 관리 체계에 대한 내용이 없다는 것, 현재 모니터링 상황에 대한 정보가 없다는 점 등 적정하지 않다는 의견이 많았다.

## 바. 성과측정 방식의 적절성

앞에서 언급한 첫 번째 성과지표는 고용보험법 시행령 및 시행규칙을 개정하는 것으로 설정하고 있으며, 두 번째와 세 번째는 고용보험시스템에서의 정량적 숫자로 측정하고 있다.

이 사업 성과측정 방식의 적절성에 대한 전문가들의 평가는 평균 7.8점으로, 전체 사업 평균 7.1점보다 0.7점 높았다. 대다수의 전문가들은 성과지표를 단순 수치가 아닌 비율, 즉 육아휴직 사용 가능자 중 몇 명이 육아휴직을 사용하였는지, 또는 전체 육아휴직 사용자 중 남성 육아휴직 사용자 비율로 측정해야 한다고 제안하였다. 이뿐만 아니라 이 과제의 목표가, 부모가 함께 육아휴직을 사용하는 것이므로 남녀의 수치가 함께 드러나야 하고, 3개의 성과지표 중 결과지표는 남성 육아휴직자 수 하나뿐으로 '휴직 후 직장 복귀율' 등 같은 추가적인 결과지표에 대한 고려가 필요하다고 지적하였다.

## 사. 기타 사업 개선 방안

기타 사업 개선 방안에 대한 전문가 의견으로는 중소기업 근로자에 대한 고려가 필요하고, 처음 적용되는 사업인 만큼 사업추진상황을 분기별로 모니터링하고, 문제점을 수시로 파악할 필요가 있다고 제안하였다. 그리고 예를 들어, 1개월 휴직을 사용한 사람과 3년 휴직을 사용한 사람이 같은 1명으로 집계되면 결과 수치 해석에 오류를 야기할 수 있으므로, 휴직자 수 산정 방식을 더 자세하게 제시할 필요가 있다고 하였다. 성과지표 측면에서는 영아기 자녀를 둔 부모 모두의 육아휴직 활성화가 영아기 집중 양육시간 확보, 여성 고립 육아 해소 등에 효과가 있었는지를 보여줄 수 있는 통계가 필요하며, 이를 위해 육아휴직 통계에 육아휴직 특례이용자 현황을 추가할 것을 제안하였다.

### 3. 부모 모두의 육아휴직 확산 및 육아휴직 사용 문화 정착 (육아휴직 소득대체율 상향)

#### 가. 사업 목적·내용의 적합성

이 사업의 목적은 육아휴직자의 경제적 부담 완화를 통한 육아휴직 활성화로, 육아휴직급여를 2021년 현재 월 통상임금의 50%, 120만 원 상한에서 2022년부터는 월 통상임금의 80%, 상한을 150만 원으로 높여 소득 지원을 강화하려는 것이다.

이 사업의 목적 및 내용의 적합성에 대한 전문가의 평가는 8.9점으로, 이 영역 전체 사업 평균 8.6점보다 0.3점 높게 나타났다. 전문가들의 의견으로 사업의 목적 및 내용이 적합한 것으로 평가하였으나, 일부 의견으

로 육아휴직 활성화를 위해 상한액을 상향하는 것은 의미가 있지만 그 조정 금액이 매우 제한적이라서 효과는 제한적일 것이라는 지적이 있었다.

## 나. 사업추진 체계의 적절성

추진체계는 '2. 부모 모두의 육아휴직 확산 및 육아휴직 사용 문화 정착(부모 모두 육아휴직 지원 신설·도입)'에서와 같이 사업 대상을 육아휴직 활용 가능 근로자, 사업 시행주체를 고용노동부, 사업 시행방법을 직접, 사업추진절차를 '예산 편성·배정(고용노동부) → 집행(지방관서)'으로 제시하고 있다.

이 영역에 대한 전문가 평가의 평균 점수는 9.3점으로, 동 영역 전체 사업 평균 8.4점보다 0.9점 높게 나타났다. 대부분 사업추진 체계가 적절한 것으로 평가하고 있으나, 일부 의견으로 이 사업의 시행 주체는 고용노동부이지만, 실질적으로 채용 문제를 고려하였을 때 기재부와 복지부 등이 이 사업을 어떻게 지원할 것인지에 대한 방안이 구체화될 필요가 있을 것이라고 지적하였다.

## 다. 사업추진 내용의 적정성

2020년도 실적은 없으나, 시행계획의 '향후 5년간 실행계획'에서는 2021년에 하위법령(고용보험법 시행령·시행규칙) 개정 등의 제도 시행을 준비하고, 2022년 중에 '소득대체율 인상' 시행을 계획하고 있다. '2021년 추진계획'에서는 아빠 육아휴직·한부모·특례 관련 경과규정 등 마련 및 관계부처 협의, 고용보험법 시행령·시행규칙 등 하위법령 개정, 육아휴직급여 제도개선 사항 홍보를 계획하고 있다.

사업추진 내용 적정성에 대한 전문가의 평가는 8.7점으로, 전체 26개 사업 평균 7.7점보다 1.0점 높게 나타났다. 대체로 전문가들의 의견은 사업추진 내용이 적정하다고 보고 있으나, 일부는 정책의 대상인 기업과 부모 등의 의견 수렴 등의 단계가 미흡하다는 지적도 있었다.

#### 라. 사업추진 일정의 적절성

사업추진 일정은 부모 모두의 육아휴직 확산 및 육아휴직 사용 문화 정착(부모 모두 육아휴직 지원 신설·도입) 과제와 같이 2022년 예산 관련 협의를 2021년 상반기에 추진하고, 하위법령 개정을 2021년 하반기에 추진하는 계획을 갖고 있다.

사업추진 일정의 적절성에 대해 평가한 전문가의 평균 점수는 8.7점으로, 이 영역 전체 사업 평균 8.1점보다 0.6점 높은 것으로 나타났다. 대체로 전문가들은 사업추진 일정이 적절하다고 평가하였다.

#### 마. 사업관리의 적정성

이 사업은 육아휴직 소득대체율 향상을 성과지표로 관리하고 있다. 사업관리 적정성에 대한 전문가의 평가는 7.6점으로, 전체 26개 사업 평균 7.5점보다 0.1점 높은 것으로 나타났다. 전문가들의 의견으로는 대체로 사업관리 체계에 대한 내용 등 사업 모니터링 상황에 대한 내용이 없다는 것을 지적하였고, 이에 대한 정보를 제공할 수 있도록 체계를 정비할 필요가 있다고 제안하였다.

## 바. 성과측정 방식의 적절성

이 사업의 성과목표는 앞에서 언급한 바와 같이 육아휴직 소득대체율 상향이지만, 2021년은 고용보험법 시행령 등 하위법령 개정을 성과목표 달성을 위한 지표로 설정하였다.

성과측정 방식의 적절성에 대한 전문가의 평가는 7.5점으로, 전체 사업 평균 7.1점보다 0.4점 높게 나타났다. 전문가 의견으로는 관련 내용 법령 개정 여부를 성과지표로 설정한 것은 적절하지만, 사업의 목적이 육아휴직자의 경제적 부담을 완화하고 육아휴직을 활성화하는 것이므로, 제도 도입 이후 육아휴직자 수의 증감 및 경제적 부담 완화 정도, 예를 들어 육아휴직자 1인당 평균 급여액이나 제도 개선 이후 육아휴직자의 경제적 부담이 완화되었는지 조사 결과를 활용하여 수치화하는 것 또는 만족도 등이 성과지표에 포함될 필요가 있다는 지적이 있었다. 그리고 법령 개정 이후에도 지속적인 상향이 필요하므로 소득대체율 자체를 목표치로 설정하는 것, 그리고 소득대체율을 어디까지 상향 조정해야 할지 등 적정하다고 판단되는 수준을 성과 목표로 잡는 것도 필요하다고 제안하였다. 또한, 소득대체율뿐만 아니라 육아휴직 이용률 등의 이용자 현황도 포함되어야 한다고 언급하였다.

## 사. 기타 사업 개선 방안

기타 전문가들의 사업 개선과 관련된 의견으로, 우리나라의 육아휴직 소득대체율은 정률제라고 하지만, 상한(150만 원)과 하한(70만 원)이 있으므로 엄밀한 의미의 정률제가 아니며, 아빠보너스제, 3+3 부모육아휴직제의 제도와 예산을 통합하여 하한은 100만 원, 상한을 200만 원으로

올리고, 기존 아파보너스제와 3+3 부모육아휴직제를 폐지하는 것도 생각해 볼 필요가 있다고 제안하였다. 또한, 현재 우리나라의 육아휴직급여는 상한이 너무 낮게 설정되어 있으므로, 전체 근로자의 중위소득 수준을 매년 반영하여 실질적인 소득대체율이 80%가 될 수 있도록 상한액을 높일 필요가 있으며, 현재 육아휴직을 사용하기 위해서는 최소 30일이 필요한데, 북유럽 국가들과 같이 하루 단위로 분할하여 사용할 수 있도록 조건을 대폭 완화해야 할 필요가 있다고 주장하였다. 반면, 소득대체율 상향은 막대한 예산이 소요되므로 정책효과와 함께 논의되어야 하며, 육아휴직의 적정한 소득대체율에 대해서도 정책효과를 통한 연구가 필요하다고 제안하여, 엄밀한 효과성을 측정한 이후에 소득대체율을 상향해야 할 필요성을 언급하였다.

#### 4. 부모 모두의 육아휴직 확산 및 육아휴직 사용 문화 정착 (중소기업 지원금 확대)

##### 가. 사업 목적·내용의 적합성

이 사업의 목적은 근로자에게 육아휴직을 허용한 중소기업 사업주를 지원을 통해 기업의 부담을 경감하여 육아휴직 사용 문화를 정착하는 것으로, 육아휴직에 따른 기업의 업무공백 및 비용 부담을 대폭 완화하여 눈치 보지 않는 실질적 사용 여건을 조성하고, 우선지원 대상기업의 근로자가 만 0세 이하 자녀에 대해 3개월 이상의 육아휴직을 사용할 경우 육아휴직지원금을 3개월간 월 200만 원 지원하는 것이다.

이 영역에 대한 전문가의 평가는 8.4점으로, 전체 사업 평균 8.6점보다 0.2점 낮게 나타났다. 전문가의 의견은, 중소기업 사업주의 육아휴직 사

용을 장려하기 위해서는 대체인력을 미채용한 ‘기업’에 대해 비용을 지원 하는 것보다 대체인력 채용을 지원하는 것이 더 적절하다고 제안하였고, 중소기업 육아휴직 사용 문화 정착이라는 목적을 달성하기에는 육아휴직 대상 자녀의 연령 및 지원금 지원 기간 등이 짧다고 지적하였다.

#### 나. 사업추진 체계의 적절성

이 사업에서는 추진체계가 명시되어 있지 않다. 추진체계의 적절성에 대해 전문가들이 평가한 평균 점수는 7.9점으로, 이 영역에 대한 전체 26 개 사업 평균 8.4점보다 0.5점 낮게 나타났다. 대부분의 전문가 의견은 사업의 시행주체 및 추진절차가 명확하게 제시되지 못하다고 지적하였다.

#### 다. 사업추진 내용의 적정성

2022년 신규 추진 예정 사업으로, 2020년의 추진실적이 없으나, 시행 계획의 ‘향후 5년간 실행계획’에서는 관련 예산 반영을 위하여 기재부와 의 협의를 추진하고, 관련 법령인 고용보험법 시행령의 개정을 추진할 계획을 제시하고 있다. 또한, 제도 정착을 위하여 홍보를 강화하려는 계획도 있는 것으로 보인다. ‘2021년 추진 계획’에서는 2022년 육아휴직 지원금의 원활한 시행을 위하여 법령 개정 및 예산 반영을 제시하였다.

이 영역에 대한 전문가의 평가는 7.5점으로, 전체 사업 평균 7.7점보다 0.2점 낮게 나타났다. 전문가 의견으로는 지원금의 실제 효과에 따라 사업 지속 여부 등에 대해 고민할 필요가 있으며, 현재 우선지원 대상기업에 지원하는 금액(대체인력 미채용 시 지급하는 월 30만 원)과 비교하여 이 사업의 효과성에 대한 관련 근거가 불명확하다는 지적이 있었다. 또

한, 3개월의 기간은 대체인력 채용 여부를 결정하기 어려운 기간일 수 있으며, 3개월 지원으로 기업주에게 큰 인센티브를 제공하고 있다고 보기도 어렵다는 지적이 있었다.

#### **라. 사업추진 일정의 적절성**

2021년 하반기에 고용보험법 시행령 등 관련 법령을 개정하고, 2022년 상반기에는 정부 예산안에 관련 예산을 반영한다는 일정을 제시하고 있다.

사업추진 일정의 적절성에 대한 전문가의 평가는 8.6점으로, 전체 26개 사업 평균 8.1점보다 0.5점 높았다. 대부분 일정이 적절하다고 평가하였으나, 일부의 의견으로 단계별 추진 일정 및 시행 시기가 불명확하다는 지적이 있었다.

#### **마. 사업관리의 적정성**

이 사업은 육아휴직 지원금 수급 인원을 성과 목표 달성을 위한 지표로 설정하여 관리하고 있다.

사업관리의 적정성에 대해 평가한 전문가들의 평균 점수는 7.4점으로, 이 영역의 전체 사업 평균 7.5점보다 0.1점이 낮게 나타났다. 전문가의 의견의 대부분은 사업관리 및 관리 체계에 대한 정보가 없다는 지적이었다.

## 바. 성과측정 방식의 적절성

이 사업의 성과 목표는 우선지원 대상기업에서 육아휴직 지원금을 받는 인원이 늘어나는 것으로, 한국고용정보원에서 제공하는 자료를 근거로 인원을 측정하고 있다.

이 영역에 대해 전문가의 평가는 7.1점으로, 전체 사업 평가의 평균 7.1점과 동일하다. 전문가 의견으로는 이 과제의 성과로서 전체 육아휴직자 중에서 우선지원 대상기업 근로자가 차지하는 비중을 별도로 측정할 필요가 있다는 것을 제안하였고, 이 사업 또한 법령 개정이 주요 내용임에도 개정 여부는 포함되지 않은 문제점이 있다는 것을 지적하였다. 또한, ‘육아휴직 후 직장 복귀율’ 혹은 ‘육아휴직 복귀 후 1년 이상 근무자 비율’ 등과 같은 지표를 고려할 필요가 있다고 제안하였다.

## 사. 기타 사업 개선 방안

기타 사업 개선 방안에 대한 전문가 의견으로는 지원금이 특정 업종 및 분야에 편중되는지 살펴야 하고, 지원금 지급 이후 육아휴직자 복귀 활성화 정도 등등 사업의 실질적 효과성을 검토해가면서 사업을 운영해야 할 필요가 있고, 중소기업의 경우, 대체인력 구인이 어렵거나 대체인력이 없을 경우의 부담으로 인해 육아휴직이 원활하게 사용되지 않기 때문에, 3개월이라고 해도 대체인력 인건비를 지원하는 것이 적절하다고 생각되며, ‘비용 지원’과 ‘대체인력 인건비 지원’의 두 가지 중에서 한 가지를 선택하게 하되, 대체인력 인건비 지원금 액수를 더 높게 책정해 대체인력 채용으로 유도하는 방안도 생각해볼 수 있을 것이라는 제안이 있었다.

그리고 고용보험 가입자들의 육아휴직을 활성화시키기 위해 정부가 추

가적으로 우선지원 대상기업에 지원하는 것이 고용보험기금에서 이루어지는 것이 바람직한지 재정적 측면에서도 검토가 필요하다고 제안하였다. 또한, 현재 지원금을 만 12개월 이내 자녀만을 대상으로 지원하고 있지만, 앞으로 효과성 검증 등을 통하여 자녀 연령 제한을 상향하는 것도 검토해 볼 필요가 있다고 주장하였다. 무엇보다 이 사업이 중소기업에서 대체인력을 구하기 어렵다는 이유로 지원금이 통합된 점이 아쉽고, 조금 더 사회적 논의가 필요했던 사안이 아닌가 하는 의견도 있었다.

## 5. 부모 모두의 육아휴직 확산 및 육아휴직 사용 문화 정착 (중소·중견기업 육아휴직 세제혜택)

### 가. 사업 목적·내용의 적합성

이 사업은 중소 및 중견기업의 육아휴직 활성화를 지원하는 것이 목적으로서 중소 및 중견기업에서 6개월 이상 육아휴직 후 복직하여 1년 이상 고용 유지한 근로자의 1년간 인건비의 30%(중견은 15%)를 세액공제하는 것이다. 기존(2019~2020년)에는 인건비의 10%(중견 5%)를 지원하였으나, 2021년부터는 30%(중견 15%)로 3배 상향하는 것을 목표로 하였다.

사업 목적 및 내용의 적합성에 대한 전문가의 평가는 8.8점으로, 전체 26개 사업 평균 8.6점보다 0.2점 낮다. 전문가 의견은 대부분 목적과 내용이 제4차 저출산·고령사회 기본계획의 목표에 부합하다고 하였으나, 이 사업 목적과 내용이 일치하지 않는다는 의견도 있었다. 과제의 내용은 ‘복직 지원’인데, 과제의 목표는 ‘중소·중견기업의 육아휴직 활성화 지원’이라는 것이 설정한 과제 목표와 내용이 불일치하는 것을 보여주며, 육아

휴직 후 복직하지 않는 원인이 '기업'인지 '근로자'인지, 그리고 만일 기업 요인이 크다고 한다면 그것이 인건비 부담인지 등 현재의 현상에 대한 면밀히 검토한 후 도출된 과제인지 의문이라는 지적이 있었다. 덧붙여, 이러한 지원이 없어도 육아휴직 후 복직에 아무런 문제가 없는 기업들이 실질적인 수혜자가 되는 것은 아닌지 검토가 필요하다고 제안하였다.

#### 나. 사업추진 체계의 적절성

이 사업의 추진체계는 제시되어 있지 않다. 이 영역에 대해 평가한 전문가들의 평가 점수는 평균 8.5점으로, 이 영역의 전체 사업 평균 8.4점보다 0.1점 높게 나타났다. 전문가 의견으로는 추진체계가 명확히 제시되어 있지는 않지만, 현재 시행되고 있는 세액공제 비율을 증가시키는 정책으로 추진 방법과 절차의 추가적인 설정이 불필요하고, 과제 개요에서 충분히 파악할 수 있다고 하였다.

#### 다. 사업추진 내용의 적정성

2020년 추진실적으로는 2020년 12월 29일에 조세특례제한법 개정안이 국회에서 통과되었고, 2021년 1월 1일부터 시행되었다. 시행계획의 '향후 5년간 실행계획'에서는 2022년 적용기한 도래 시 성과평가 등을 거쳐 일몰 연장 등을 검토하는 것으로 되어 있다. 그리고 2021년 추진계획은 제시되어 있지 않아 단기 계획은 알 수 없다.

사업추진 내용의 적정성에 대한 전문가의 평가는 8.1점으로, 이 영역의 전체 26개 사업 평균 7.7점보다 0.4점 높게 나타났다. 전문가의 의견은 대부분 사업추진 내용이 적정하다는 것이었다.

## 라. 사업추진 일정의 적절성

2021년부터 2022년까지 한시적으로 시행되는 과제로, 2022년 적용 기한이 도래하면 성과평가 등을 통해 일몰 연장 등을 검토하는 일정을 제시하고 있다.

사업추진 일정의 적절성에 대한 전문가의 평가는 7.9점으로, 전체 사업 평균인 8.1점에 비하여 0.2점 낮게 나타났다. 전문가의 의견으로는 사업추진 일정이 현재 어떤 방식으로 계획되어 있는지 확인이 어렵다는 것, 2022년 이후 일몰 연장 계획 등에 대한 내용이 제시될 필요가 있다는 것이다.

## 마. 사업관리의 적정성

이 사업은 중소·중견기업 육아휴직 세액공제 지원 여부를 성과지표로 설정하여 관리하고 있다.

사업관리의 적정성에 대한 전문가의 평가는 7.7점으로, 이 영역의 전체 26개 사업 평균인 7.5점보다 0.2점 높은 것으로 나타났다. 전문가들은 사업 후 세액공제가 육아휴직 활성화에 미치는 영향에 대한 평가가 병행되어야 할 것이고, 사업추진상황이 현재 어떤 방식으로 모니터링되고 있는지 확인이 어렵다고 지적하였다.

## 바. 성과측정 방식의 적절성

이 사업은 중소·중견기업의 육아휴직을 활성화하는 것을 목표로 인건비의 일정 비율을 세액공제하는 것으로서, 성과목표는 2022년까지 한시

적으로 세액을 공제했는지 여부로 측정하며, 국세청 시스템에서 확인하는 구조로 되어 있다.

이 사업의 성과측정 방식이 적절한지에 대해 전문가들이 평가한 결과, 6.8점으로 전체 사업 평균 7.1점보다 0.3점 낮은 것으로 나타났다. 전문가의 의견으로는 성과지표에 대한 정보가 부정확하다는 것으로, 세액 공제 시행 여부가 아닌 이로 인한 목표, 예를 들어 중소기업 육아휴직 활성화 달성 정도가 성과지표가 되어야 한다는 주장이 있었다. 또한, ‘중소·중견기업 육아휴직 세액공제 지원’이라는 것이 세액공제 여부를 확인해 수혜기업의 수를 성과지표로 삼는다는 것인지 등 성과지표 내용을 정확히 확인하기 어려우며, 정량 목표임에도 성과 목표에 수치가 나타나 있지 않고 있다는 것을 지적하였다. 따라서 수혜기업 수 및 복직 후 고용유지하는 근로자의 수 등을 성과지표로 검토할 필요가 있다고 제안하였다.

## 사. 기타 사업 개선 방안

기타 전문가의 사업 개선 방안으로는 제도 시행을 통해 실제 중소·중견기업에서 육아휴직 사용 및 사용 후 복귀율, 근속 유지 등을 확인할 수 있는 성과지표 체계 구축이 필요할 것으로 생각되며, 2022년 일몰 이전에 사업 효과를 평가하기에는 사업수행 기간이 부족할 것이라는 제안이 있었다. 또한, 사업 효과를 평가할 경우, 세액공제로 인한 효과를 정량적으로 검증할 수 있는 성과평가가 필요하다고 제안하였다.

## 6. 부모 모두의 육아휴직 확산 및 육아휴직 사용 문화 정착 (육아휴직 복귀 지원)

### 가. 사업 목적·내용의 적합성

이 사업은 육아휴직 사용 시의 애로사항 해소방안, 근로자 적응방안 등을 담은 ‘육아휴직 직장복귀 프로그램’ 활성화 방안을 마련하여 육아휴직을 원활하게 사용할 수 있는 환경 조성을 지원하는 것이 목적으로, 육아휴직의 사용이 원활하게 이루어질 수 있도록 분할 사용을 가능하게 하고, 직장 복귀 및 상담 등과 관련된 지원을 확충하는 것이다. 예를 들어, 정부 표준 프로그램 개발·배포, 자체 운영기업 인센티브 제공 검토 등이 포함된다.

이 영역에 대한 전문가의 평가는 9.1점으로, 전체 26개 사업 평균인 8.6점보다 0.5점 높았다. 전문가의 의견은 대부분 사업 목적 및 내용에 부합하고, 매우 필요한 사업이라는 평가였다.

### 나. 사업추진 체계의 적절성

이 사업의 추진체계는 여성가족부가 직접 시행하는 것으로 되어 있으며, 사업 대상은 육아휴직 대상 유자녀 근로자(남녀 모두), 육아휴직 제도를 도입하여 운영하는 기업이다. 추진 절차는 ‘육아휴직 직장복귀 프로그램’ 활성화 방안을 마련하는 연구를 추진하고, 연구 결과를 기반으로 제도 개선 등을 포함한 정책 방안을 검토하고 방안을 마련하여, 관계부처와의 협업 등을 통해서 정책 사업화를 추진한다고 제시하고 있다.

사업추진 체계의 적절성에 대한 전문가의 평가는 7.2점으로, 동일 영

역의 전체 사업 평균 8.4점보다 1.2점 낮았다. 전문가은 여성가족부보다 고용노동부에서 추진하는 것이 고용노동정책과의 연계성과 신규정책 발굴의 용이성 측면에서 효율적일 것이라는 점, 그리고 사업을 어느 기관을 통해서 어떻게 추진할 것인지에 대한 방안이 제시되어 있지 않다는 점을 지적하였다. 그러나 만일 부처 이관이 어렵다면 관계부처와의 협력을 통하여 추진해야 할 것이라고 주장하였다. 또한, 여성가족부의 어떤 전달체계를 활용할 것인지에 대한 구체적인 내용이 제시되어 있지 않으며, 여성가족부 기업 대상 사업인 가족친화인증기업과 새일센터 기업 대상 경력단절예방 사업을 활용하는 측면에서 새일센터와 건강가정진흥원 활용이 필요하다고 제안하였다.

#### 다. 사업추진 내용의 적정성

2020년의 추진실적은 없으나, 시행계획의 ‘향후 5년간 실행계획’에서는 육아휴직 직장복귀 프로그램 활성화 방안 연구를 토대로 기업 지원 등 정책화 방안을 마련 및 추진하고, 우선 2021년에는 ‘육아휴직 직장복귀 프로그램 활성화 방안’ 연구를 추진하는 것을 계획하였다.

이 영역에 대해 평가한 전문가들의 평균 점수는 6.5점으로, 전체 사업 평균 7.7점보다 1.2점 낮았다. 전문가들은 연구 추진이 유일한 내용인데 예산조차 확보되어 있지 않다는 점, 근로자들이 육아휴직을 사용하지 않는 주된 이유가 업무 복귀의 어려움 때문인지 확실하지 않고, 사업 내 직장복귀 프로그램에서 구체적으로 지원하는 바가 무엇인지 알 수 없다는 점, 추진 내용은 주로 활성화 방안 연구 과제 추진에 한정되어 있으며, 2022년부터 정책화를 추진한다는 계획을 제시했는데 관련 내용은 없다는 점을 지적하였다. 또한, 2015년 여성가족부가 한국직업능력개발원에 위탁하여 개발한 ‘육아휴직 복귀지원 프로그램활용 가이드라인’이 존재

함에도 그동안 이를 활용하지 않고 다시 동일한 연구를 추진하는 예산 사용의 비효율성도 지적되었다(고혜원, 김봄이, 김소나, 전희선, 2015).

## 라. 사업추진 일정의 적절성

향후 5년간 사업추진 일정은 2021년에 육아휴직 직장복귀 프로그램 활성화 방안 마련 연구 예산확보 등을 추진하고, 2022년에는 연구 추진 및 정책 사업화 방안을 마련하며, 2023년에는 정책 사업화(예산확보, 관계부처 협업 등)를 추진하겠다는 일정을 제시하고 있다. 또한, 2021년 5월경 한국여성정책연구원에 수시연구 과제 수요를 제출하고, 추가로 2022년 연구예산 확보를 병행하려는 일정을 갖고 있다.

사업추진 일정의 적절성에 대한 전문가의 평가는 7.1점으로, 같은 영역의 전체 사업 평균인 8.1점보다 1.0점 낮았다. 전문가들은 전반적인 사업추진 일정은 체계적으로 구성되어 있으나, 각 단계의 추진 일정이 구체적으로 제시되어 있지 못하다는 점과 연구용역 추진 이외에 추진되는 사업이 특별히 없다는 점을 지적하였다.

## 마. 사업관리의 적정성

이 사업은 육아휴직 직장복귀 프로그램 마련을 성과지표로 설정하여 관리하고 있다.

사업관리의 적정성에 대해 평가한 전문가들의 평균 점수는 5.3점으로, 전체 사업 평균 7.5점보다 2.2점 낮았다. 전문가 의견의 대부분은 관리 체계에 대한 내용이 없으며, 사업추진상황이 현재 어떤 방식으로 모니터링되고 있는지 확인이 어렵다는 지적이었다.

## 바. 성과측정 방식의 적절성

이 사업의 성과목표는 정책화 마련으로 육아휴직 직장복귀 프로그램 활성화 방안을 마련하는 것을 성과목표 달성을 위한 지표로 설정하였다.

이 사업의 성과측정 방식에 대한 전문가 평가는 평균 5.3점으로, 이 부분 전체 26개 사업 평균 7.1점보다 1.8점 낮게 나타났다. 전문가 의견으로는 성과측정 방식이 불명확하고, 성과목표가 정책화 마련으로 모호하다는 지적이었다. 그리고 2023년 정책화 마련 이후의 성과지표, 예를 들어 프로그램 실행 후 참여자 및 수행 여부, 직장 복귀에 도움된 정도, 직장 복귀자 수 등의 지표가 필요하다고 제안하였다.

## 사. 기타 사업 개선 방안

기타 사업 개선 방안에 대한 전문가 의견으로는 프로그램을 만드는 것도 중요하지만, 이를 어떻게 정책적으로 구체화시킬 것인가가 중요하므로 이에 대한 내용이 필요하다는 점, 평균적인 육아휴직 기간이 약 7~8개월임을 감안할 때 육아휴직 사용의 주된 걸림돌이 직장 복귀 후 적응의 어려움인지 확실하지 않으며, 복귀 후 애로사항을 보고하고 상담을 제공하는 단순 프로그램으로 기획되지 않고, 체계적인 사업이 되어야 한다는 것이 있었다.

## 7. 부모 모두의 육아휴직 확산 및 육아휴직 사용 문화 정착 (육아휴직 통계 개발·공표)

### 가. 사업 목적·내용의 적합성

이 사업의 목적은 저출산, 일·가정 양립 정책을 수립하고, 평가하기 위한 기초자료로 육아휴직통계를 작성하는 것으로, 육아휴직 사용에 대한 국가통계를 개발하고 공표하여 육아휴직 활용 실태를 점검하고, 육아휴직 활성화를 위한 정책 기반을 마련하는 것이다. 예를 들어, 출생아 100명당 당해연도 육아휴직자 수, 출생아 부모의 당해연도 육아휴직 사용률, 출산 전후 모의 취업상태 등 다양한 통계 구축을 계획하고 있다.

사업 목적 및 내용의 적합성에 대한 전문가의 평가는 8.6점으로, 동일 영역 전체 26개 사업 평균 8.6점과 같다. 전문가의 의견은 대부분 사업의 목적과 내용이 적합하고, 저출산·고령사회 기본계획의 목표에 부합하며, 매우 필요한 사업이라고 평가하였다. 다만, 일부 의견으로 사업의 목적이 저출산·고령사회 기본계획의 목표 및 추진 전략의 내용과 무관하다고 판단되고, 이 사업에서 산출 및 공표하고 있는 통계가 이미 공표되는 것으로 약간의 추가 분석이 요구되는 정도일 것으로 생각된다고 지적하였다.

### 나. 사업추진 체계의 적절성

이 사업의 추진체계는 통계청이 직접 시행하는 것으로 되어 있으며, 사업 대상은 육아휴직 대상 자녀(만 8세 또는 초등학교 2학년 이하) 및 그 부모이다. 사업추진 절차는 1단계로 행정자료를 입수 및 정비하고(결측치 보완 등), 2단계에서는 행정자료 DB를 구축하는데, 자녀와 부모 DB,

육아휴직사용 DB, 경제활동 DB를 구축한다. 3단계는 통계작성용 DB를 구축하는 단계로서 행정자료 DB를 연계하고 최종 육아휴직통계 DB를 구축한다. 마지막 4단계는 통계작성 및 공표로 통계를 작성하고, 분석하여 공표하는 것이다.

이 영역에 대해 평가한 전문가들의 평균 점수는 9.4점으로, 이 부분의 전체 사업 평균 8.4점과 비교하여 1.0점 높게 나타났다. 전문가의 의견은 대부분 시행 주체 및 추진 절차 등이 적절하고 체계적이라는 평가였다.

#### 다. 사업추진 내용의 적정성

2020년의 주요 성과를 보면, 3월~8월 간 내부 및 외부<sup>17)</sup> 자문회의를 통해 육아휴직통계 6종 지표를 확정하였고, 11월에는 11종의 행정자료 및 통계자료<sup>18)</sup>로 자녀·부모 DB, 육아휴직 사용자 DB 등 육아휴직통계 DB를 구축하였다. 9월에 국가통계위원회(사회분과위)에 상정하여, 11월 최종으로 국가승인통계로 지정되었다.

시행계획의 ‘향후 5년간 실행계획’에서는 매년 육아휴직통계를 작성 및 공표하는 것을 계획하고 있고, ‘2021년 추진계획’에서는 행정자료 및 통계자료를 활용하여 6종의 지표별 육아휴직통계를 작성하고 공표할 계획을 세웠다. 6종의 지표로는 ① 전체 육아휴직자 수, ② 출생아 100명당 당해연도 육아휴직자 수, ③ 출생아 100명당 당해연도 육아휴직대상자 수, ④ 출생아 부모의 육아휴직 사용률, ⑤ 출생아 100명당 전 기간 육아휴직자 수, ⑥ 출산 전·후 모(母)의 취업상태이다.

17) 저출산고령사회위원회, 고용노동부, 여성정책연구원, 보건사회연구원, 국민건강보험공단 등

18) 출생자료, 등록센서스자료, 고용보험자료, 건강보험자료 등

사업추진 내용의 적절성에 대한 전문가의 평가는 8.1점으로, 동일 영역 전체 26개 사업 평균인 7.7점보다 0.4점 높게 나타났다. 전문가 의견의 대부분은 적정한 것으로 평가하였으나, 일부의 의견으로 단순 합계 자료뿐 아니라 마이크로 데이터 구축도 필요하며, 돌봄 공백이 언제 발생하는가를 추론하기 위한 육아휴직 사용 당시 해당 자녀 나이, 육아휴직 사용 당시 자녀 수, 육아휴직 사용 기간, 자녀별 육아휴직 사용 기간, 모든 자녀에 대한 육아휴직 사용 기간 등의 지표를 개발하는 것도 필요하다고 제안하였다. 또한, 현재 육아휴직 통계에서 부족한 부분은 육아휴직이 사용 가능한 근로자의 수를 성별별로 파악하는 것인데, 행정자료를 이용하면 상기 통계구축이 가능할 것으로 생각되므로, 이를 장기적으로 추진해 나가면 정책 수립 및 평가에 매우 큰 도움이 될 것이라고 평가하였다.

#### 라. 사업추진 일정의 적절성

이 사업의 추진 일정으로는 3월에 육아휴직통계 작성 기본계획을 수립하고, 4~5월은 관계기관·전문가 회의 및 개선사항 지표(안)을 검토하고, 11월에 육아휴직통계 DB를 구축하고, 12월에 육아휴직통계 작성 및 KOSIS에 공표하는 일정을 제시하고 있다.

사업추진 일정의 적절성에 대한 전문가의 평가는 9.4점으로, 이 부분의 전체 사업 26개 평균 8.1점보다 1.3점 높게 나타났다. 전문가 대부분은 사업추진 일정이 적절하다고 평가하였다.

## 마. 사업관리의 적정성

사업 특성상 성과지표를 설정하지 않고 있으며, 승인통계로서 통계 산출 및 공표가 의무사항이므로 성과지표가 없다고 제시하였다.

사업관리의 적정성에 대한 전문가의 평가는 9.2점으로, 전체 26개 사업 평균 7.5점보다 1.7점 높게 나타났다. 전문가의 의견 또한 대부분 사업관리가 적정하게 이루어지고 있다고 평가하였다.

## 바. 성과측정 방식의 적절성

앞에서 언급한 바와 같이 통계 산출 및 공표라는 성과목표가 법으로 규정된 관계로 별도의 성과지표는 설정하고 있지 않다.

이 영역의 전문가 평가는 8.1점으로, 동일 영역의 전체 사업 평균 7.1점보다 1.0점 높게 나타났다. 전문가의 의견은 국가승인통계이므로 별도의 성과지표가 없어도 성과측정에는 문제가 없다는 견해가 대다수이지만, 일부에서는 그렇다 해도 직접적 성과지표는 아니더라도 보완적 기능의 특성화 지표를 고려할 필요가 있다고 제안하였다.

## 사. 기타 사업 개선 방안

기타 전문가의 사업 개선 방안에 대한 의견으로는, 육아휴직통계 중 부모의 고용형태, 고용된 기업의 특성(업종, 규모 등)과 지역별 통계, 향후 육아휴직 관련 제도 개선(고용보험가입자 확대 등), 육아휴직급여 특례(3+3, 아빠육아휴직, 한부모 등) 등과 관련된 통계도 공표할 필요가 있고, 육아휴직 통계뿐 아니라 추후에는 출산휴가통계도 집계되어야 한다는 의

견이 있었다. 그리고 육아휴직통계 자료를 활용한 사례 등을 파악하여, 실제 제도변경 및 도입 등에 활용된 사례가 있는지, 그 과정에서 추가적으로 제시될 필요가 있는 통계량은 없는지 등을 파악할 수 있는 보조적 성격의 특성화 지표 관리가 필요하다고 제안하였다.

대부분의 전문가가 이 사업에 대해 긍정적이었으나, 통계자료 작성 자체는 저출산·고령사회 기본계획 및 그에 따른 시행계획의 과제가 되는 것이 부적절하다고 생각하는 전문가도 있었다.

## 8. 부모 모두의 육아휴직 확산 및 육아휴직 사용 문화 정착 (육아휴직 취약 사업장 집중 지원 지도)

### 가. 사업 목적·내용의 적합성

이 사업은 사업장에 근로감독, 노무관리를 지도할 때, 육아휴직 등 자녀 돌봄을 위한 제도를 적극 안내 및 지도하여 기업 분위기의 변화를 유도하는 것이 목적이다. 이를 위하여 육아휴직을 활용하는 기업이 확산될 수 있도록 육아휴직 사용하는 것이 부진한 곳 등 취약사업장을 대상으로 집중 지원 및 지도한다.

이 영역에 대한 전문가의 평가는 8.6점으로, 동일 영역의 전체 26개 사업 평균 8.6점과 같은 수준이다. 전문가 의견의 대부분은 사업의 목적과 내용이 적합하며, 저출산·고령사회 기본계획의 목적과도 부합하다고 평가하였다. 다만, 일부 의견으로 사업명 및 목표는 부모 모두의 육아휴직 사용 확대를 위한 지도인 반면, 사업내용은 여성 근로자(모성보호)를 사업 대상으로 하는 것처럼 보이므로 균형 있는 내용으로 구성되어야 할 것이라고 제안하였다.

## 나. 사업추진 체계의 적절성

사업의 시행 주체는 고용노동부, 임신근로자 모성보호 제도의 안내는 건강보험공단, 사업장 모성보호 제도 안내는 한국고용정보원, 사업장 근로감독은 전국 47개 고용노동부 지방관서이다. 사업 대상은 근로자의 육아휴직 사용이 부진하거나 여러 가지 사유로 인하여 육아휴직이 원활하게 이루어지지 않고 있는 취약 사업장의 사업주 및 근로자이다. 사업추진 절차는 먼저 국민건강보험공단에서 건강보험 DB를 이용하여 근로자의 임신·출산 정보를 파악하여 모성보호 안내문을 해당 근로자에게 발송한다. 다음으로 고용보험 DB를 이용하여 관련 정보를 파악하여 사업주에게 모성보호 안내문을 발송한다. 이후 고용노동부 고용보험시스템에서 임신·출산 근로자 해고 및 출산휴가 미부여 정보를 파악하여, 해당 사업장에 모성보호 근로감독을 시행하는 것으로 되어 있다.

사업추진 체계의 적절성에 대한 전문가의 평가는 8.5점으로, 동일 영역 전체 26개 사업 평균 8.4점보다 0.1점 높게 나타났다. 대부분의 전문가 의견은 사업추진 체계가 적절하다고 하였으나, 일부 전문가는 고용노동부 47개 지방관서 근로감독관의 업무가 과중하고, 일·가정 양립 제도를 전담하는 근로감독관이 확보되지 않는다면, 사업의 실효성을 확보하는 것에 한계가 있을 것이라고 지적하였다.

## 다. 사업추진 내용의 적정성

2020년에는 건강보험의 임신·출산 정보 등을 활용하여 임신 근로자 및 사업장을 대상으로 모성보호 및 일·생활 균형 제도 등에 대한 맞춤형 사전 안내 및 계도를 실시하였으나, 코로나19의 영향으로 전체 근로감독

을 축소 시행함에 따른 물량 감소라는 한계가 있었다. 시행계획의 '향후 5년간 실행계획'에는 출산휴가 미부여 사업장, 출산휴가 또는 육아휴직 중 부당해고 의심 사업장 등에 대한 고용 평등 근로감독을 강화하는 것으로 되어 있지만, '2021년도 추진계획'에도 동일한 내용이 제시되어 있어, 단기와 중기의 차별화된 계획이 필요할 것으로 보인다.

이 영역에 대한 전문가의 평가는 7.9점으로, 전체 26개 사업 평균 7.7점보다 0.2점 높게 나타났다. 전문가들은, 사업내용은 적정하나 별도의 유인체계가 없는 경우 제도 안내·지도 등만으로 얼마나 효과를 낼 수 있을지 의문이고, 연도별 근로감독 종합계획에 어떻게 반영할 것인지가 구체화되어야 할 필요가 있다고 지적하였다. 그리고 현재 제시된 사업추진 내용은 다소 소극적인 대응으로 보이며, 육아휴직 사용이 부진한 원인 파악 및 제도 활성화를 위한 더 구체적인 근로감독 방안, 예를 들어 사업장 선정 방식과 근로감독 및 경고·권고 등이 어떻게 이루어지는지에 대한 구체적인 내용 보완이 필요할 것이라고 제안하였다.

## 라. 사업추진 일정의 적절성

이 사업의 추진 일정은 2021년 2월에 근로감독 종합계획을 지방노동관서에 시달하고, 지방노동관서별 관할 사업장에 대한 고용평등 근로감독을 연중 지속적으로 시행한다고 제시하고 있다.

사업추진 일정과 관련한 전문가의 평가는 8.0점으로, 이 부분의 전체 26개 사업 평균 8.1점보다 0.1점 낮았다. 전문가의 의견은 대부분 적절하다고 평가하고 있으나, 일부 의견으로 사업추진 일정이 다소 모호하여 일정을 구체적으로 보완할 필요가 있다고 지적하였다.

## 마. 사업관리의 적정성

이 사업의 고용평등 근로감독 사업장 개소 수를 성과지표로 설정하여 관리하고 있다.

사업관리의 적정성에 대한 전문가의 평가는 7.3점으로, 전체 사업 평균 7.5점보다 0.2점 낮게 나타났다. 전문가들은 스마트 근로감독의 실태와 효과성에 대한 진단 및 분석이 필요하고, 고용평등 근로감독 사업장의 정량적인 목표뿐만 아니라 근로감독 내용에 대한 심층 분석 및 모니터링을 시행하여 공표하는 것이 필요하다고 제안하였다.

## 바. 성과측정 방식의 적절성

이 사업의 성과목표는 2021년 900개 사업장 근로감독, 2022년부터는 매년 1,000개의 사업장을 근로감독하는 것을 성과목표 달성을 위한 지표로 설정하였다.

성과측정 방식의 적절성을 평가한 전문가의 평균 점수는 7.0점으로, 전체 26개 사업 평균 7.1점보다 0.1점 낮게 나타났다. 전문가 의견의 대부분은 고용평등 근로감독 건수보다 이를 통해 나타나는 질적 변화를 성과지표로 삼아야 한다는 것이었다. 예를 들어, 남녀 육아휴직 사용 등의 모성보호제도 이용률 및 문화 변화를 성과지표로 설정할 필요가 있다고 제안하였다. 또한, 1,000개 사업장 수의 목표치 설정 근거가 불명확하다고 지적하였다.

## 사. 기타 사업 개선 방안

기타 사업 개선 방안에 대해 전문가들은 여성 근로자에게 치우친 정보가 전달될 우려가 있으므로, 육아휴직 사용 취약 사업장에 대한 원인 파악을 선행한 후, 사업장에 맞는 근로감독 및 노무관리 지도가 개별적으로 진행되어야 할 필요가 있다고 제안하였다. 또한, 이 사업의 경우, 임신한 노동자에게 안내문을 발송하는 내용이 포함되어 있기는 하지만, 기본적으로 '사업주'에 초점이 맞춰져 있으며, 사업주에 대한 지도, 권고도 필요하나, 이를 어긴 사업장, 사업주를 고발할 수 있는 시스템 마련도 필요할 것으로 생각되고, 건강보험 DB를 활용해 출산한 여성 노동자가 출산휴가를 부여받지 못한 것은 확인하지만, 출산휴가 이후의 육아휴직 사용 여부와 남성 배우자에 대한 안내가 이루어지고 있는지에 대한 정보 제공도 필요하다고 주장하였다.

## 9. 육아기 근로시간 단축 등 활성화(육아기 근로시간 단축)

### 가. 사업 목적·내용의 적합성

이 사업의 목적은 육아기 근로시간 단축을 허용한 중소기업 사업주 지원 및 제도 개선, 홍보 등을 통해 육아기 근로시간 단축 제도 활용이 활성화되도록 유도하는 것이다. 이를 위하여 일·가정 양립 실태조사 등을 토대로 육아기 근로시간 단축 제도의 추가 개선 및 활성화 방안을 마련하고, 특히 육아기 근로시간 단축을 '처음 사용하는' 중소기업이 확산될 수 있도록 간접노무비 인센티브 지원을 신설한다. 현재 우선지원 대상 기업에 월 30만 원이 지원되고 있는데, 앞으로 1~3호 인센티브 10만 원을 신설한다는 내용이다. 또한, 육아기 부모 및 사업주를 대상으로 이 제도를

적극적으로 사용할 수 있도록 안내 및 지원한다.

사업 목적 및 내용의 적합성에 대한 전문가의 평가는 8.6점으로, 동일 영역 전체 26개 사업 평균 8.6점과 같았다. 전문가의 의견을 살펴보면, 간접노무비의 지원(안내 지원 관련)이 근로시간 단축 등 활성화에 기여할 것인지의 효과성 측면에서 검토할 부분이 있으며, 특히 10만 원을 더 지급하는 것이 투입되는 재원과 비교하여 어느 정도 효과성이 높아지는지에 대한 검토가 필요하다고 지적하였다. 그리고 저출산·고령사회 기본계획 중 모두가 누리는 워라벨 목표에는 적합하지만, 사업내용이 임신, 출산한 여성 근로자에게 편향된 경향이 있어 성평등 및 함께 돌봄의 목표와는 다소 부합하지 않는 측면이 있다고 지적하였다. 또한, 이 사업은 경력을 유지하고, 육아 시간을 확보한다는 측면에서 중요한 제도이므로 확대가 필요하다고 제안하였다.

## 나. 사업추진 체계의 적절성

이 사업의 추진체계는 제시되어 있지 않다. 추진체계의 적절성에 대한 전문가의 평가는 8.0점으로, 이 영역의 전체 사업 평균 8.4점보다 0.4점 낮게 나타났다. 전문가 의견은 대부분 사업추진 체계가 적절하다는 평가였다.

## 다. 사업추진 내용의 적정성

2020년에는 육아기 근로시간 단축 제도 정착을 위한 홍보, 예를 들어 카드 뉴스 제작 및 배포, 모성보호알리미서비스<sup>19)</sup>를 통한 안내 문자 발송

19) 건강보험공단의 임신 및 출산 정보와 고용보험정보를 연계하여, 임신·출산 근로자에게,

등을 실시하였고, 육아기 근로시간 단축 간접노무비 지원을 위한 고시를 개정하였다. ‘향후 5년간 실행계획’은 육아기 근로시간 단축 제도를 홍보하는 것으로, 모성보호알리미서비스를 활용하여 임신·출산 근로자를 대상으로 SMS로 안내하고, 사업주 대상으로 이메일로 홍보하는 것을 계획하고 있다.

사업추진 내용의 적정성에 대한 전문가의 평가는 7.0점으로, 동 영역 전체 26개 사업 평균 7.7점보다 0.7점 낮게 나타났다. 전문가 의견으로는 추진 내용이 주로 제도 홍보에만 방점이 찍혀 있다는 점, 사업주에 대한 이메일 홍보보다 적극적인 홍보가 필요하다는 점, 그리고 ‘인센티브’만으로는 제도를 활성화하는 데에 한계가 있다는 점이 있었다. 또한, 사업추진 내용이 주로 육아기 근로시간 단축을 사용하는 기업에 대한 지원(홍보 포함)으로 구성되어 있는 데 비하여, 소요 예산은 육아기 근로시간 단축 급여 예산으로 구성되어 있다는 점에서 균형이 맞지 않다는 점도 지적하였다.

## 라. 사업추진 일정의 적절성

이 사업에서는 지속적으로 육아기 근로시간 단축 제도를 홍보하고, 매월 모성보호알리미서비스를 홍보하는 일정을 제시하고 있다.

이 영역에 대한 전문가들의 평가는 8.0점으로, 동 영역 전체 26개 사업 평균 8.1점보다 0.1점 낮게 나타났다. 전문가 의견을 살펴보면, 대부분 사업추진 일정이 구체적으로 제시되지 않다고 평가하였다.

---

보장되는 근로자의 권리와 사업주의 법정 의무, 각종 정부지원제도 등을 SMS 및 이메일 등으로 안내함.

## 마. 사업관리의 적정성

이 사업은 육아기 근로시간 단축자를 성과지표로 설정하여 관리하고 있다.

사업관리의 적정성에 대한 전문가의 평가는 7.4점으로, 전체 26개 사업 평균 7.5점보다 0.1점 낮게 나타났다. 전문가 의견의 대부분은 사업추진 일정에 따라 단계별 추진상황을 점검할 수 있는 모니터링 방법이 제시되어 있지 못하다고 평가하였다.

## 바. 성과측정 방식의 적절성

앞에서 언급한 바와 같이 이 사업의 목적은 육아기 근로시간 단축을 허용한 중소기업 사업주 지원 및 제도 개선, 홍보 등을 통해 육아기 근로시간 단축 제도 활용이 활성화되도록 유도하는 것으로, 성과목표 달성을 위하여 육아기 근로시간 단축자 수를 지표로 설정하고 있으며, 자료 수집은 한국고용정보원 자료를 이용한다고 제시하고 있다.

성과측정 방식의 적절성에 대한 전문가의 평가는 7.4점으로, 이 부분 전체 26개 사업 평균 7.1보다 0.3점 높게 나타났다. 전문가의 의견을 살펴보면, 이 사업의 궁극적 목표가 육아기 근로시간 단축 제도 사용자를 늘리는 것이지만, 기본적으로 ‘첫 사용’을 장려하는 것이므로 현행 성과 지표와 별도로 ‘첫 사용 기업 수’를 별도로 지표로 관리할 필요가 있으며, 육아기 근로시간 단축자 수가 아닌 육아기 근로시간 단축 지원금을 받는 사업체에서 출산한 여성 중 육아기 근로시간 단축자 수를 측정할 필요가 있다는 지적이 있었다. 또한, 성평등한 사용을 촉진하기 위해 성별 단축자 수 제시가 필요하다고 제안하였다.

## 사. 기타 사업 개선 방안

기타 사업 개선 방안에 대한 전문가 의견을 살펴보면, 지원금을 인상하는 것은 육아기 근로시간 단축 제도의 확대에 바람직하나, 얼마나 효과를 거둘 수 있을지는 알 수 없으므로, 이에 대한 근거 마련이 필요하다는 것이다. 예를 들어, 중소기업 근로자가 육아기 근로시간 단축 제도를 사용하지 못한다면, 이는 근로자 개인의 선택보다는 고용주의 어려움 혹은 압력 때문일 가능성이 크므로 지원금의 인상이 얼마나 고용주에게 인센티브로 작용할지 알 수 없기 때문이다. 오히려 육아기 근로시간 사용 근로자 수나 비율에 대한 세제 혜택 등 다른 인센티브 방안을 고려하는 편이 더 효과적일 수 있다고 지적하였다. 그리고 이 사업은 육아기 근로자 지원 정책임에도 불구하고, 사전 정보 안내 대상자는 임신·출산 등 모성보호에 국한되어 있다는 것은 개선되어야 한다고 제안하였다. 또한, 이 사업은 육아기 근로시간 단축 제도 내의 일부 사업에 해당하기 때문에 육아기 근로시간 단축 제도 운영과 별개 사업으로 관리하기보다 함께 관리하는 것이 적절하다고 언급하였다.

### 10. 육아기 근로시간 단축 등 활성화(가족돌봄휴가 활성화(자녀양육))

#### 가. 사업 목적·내용의 적합성

이 사업은 코로나19로 인하여 어린이집, 학교 등이 휴원 및 휴교함에 따라 자녀의 돌봄 공백이 우려되는 상황에서 가족돌봄휴가를 적극 활용할 수 있는 사회 분위기를 조성하는 것이 목적이다. 가족돌봄휴가는 부모 각각 연간 10일이지만, 감염병 확산 등 특수 상황에서는 연간 최대 20일

을 부여한다. 다만, 한부모의 경우 최대 25일을 부여한다.

사업 목적 및 내용의 적합성에 대한 전문가의 평가는 8.8점으로, 동일 영역의 전체 26개 사업 평균 8.6점보다 0.2점 높게 나타났다. 전문가 의견의 대부분은 사업 목적과 내용이 적합하며, 제4차 저출산·고령사회 기본계획의 목표에도 부합한다는 평가였다.

#### 나. 사업추진 체계의 적절성

이 사업의 추진체계는 제시되어 있지 않다. 이 영역에 대한 전문가의 평가는 8.4점으로, 동일 영역 전체 사업 평균 8.4점과 같은 수준인 것으로 나타났다. 전문가 의견의 대부분은 사업추진 체계가 적절하다는 평가였다.

#### 다. 사업추진 내용의 적정성

2020년에는 3월부터 12월까지 코로나19 관련 가족돌봄비용 긴급지원을 시행하였으며, 지원내용은 코로나19 관련 사유로 가족돌봄휴가(무급) 사용 시 1일 5만 원, 최대 15일분을 지원하였다. 다만, 한부모 근로자는 20일을 보장한다. 그 결과, 약 14만 명의 근로자에게 가족돌봄비용 529억 원이 지원되었다. 또한, 동년 3월부터 코로나19 상황에서 근로자가 일·생활 균형 제도를 자유로이 활용할 수 있는 분위기 조성을 위해 사업장 집중 지도 및 홍보를 실시하였다. 특히 9월에는 법 위반이 의심되는 사업장, 예를 들어 가족돌봄비용 지원 비율이 낮은 사업장 등을 집중 지도하였고, 동년 3월부터 12월까지 익명신고센터를 운영하여 가족돌봄휴가 등 관련 분쟁 발생 시 신고자의 익명을 보장하며, 신속히 권리구제를 할 수 있는 체제를 갖췄다. 홍보의 경우는 보도자료를 배포하고, 포스터

및 리플릿 배부, 그리고 사업주 및 근로자를 대상으로 안내 문자 및 이메일을 발송하는 등 유관 기관 협업을 통하여 전방위 홍보를 추진하였다. 2020년에 신설된 제도임에도 제도의 시행, 집중 홍보 등의 효과로 인지도를 높였고, 이는 최소 14만 명의 근로자가 가족돌봄휴가를 활용한 경험에서 나타난다고 보고 있다. 다만, 2020년 한시사업인 가족돌봄비용 긴급지원이 종료되어 가족돌봄휴가(무급) 사용을 기피할 우려가 있는 점이 한계로 지적된다.

이 영역에 대한 전문가의 평가는 7.5점으로, 전체 26개 사업 평균 7.7점보다 0.2점 낮게 나타났다. 이 사업에 대한 전문가의 의견은 두 종류도 나뉘었는데, 한쪽은 유급휴가 부여가 일시적인 긴급지원으로는 가능했으나 지속가능한 제도가 되기는 어렵다고 하였고, 다른 한쪽은 상당한 성과이지만 한시적인 것이 한계라고 지적하였으며, 따라서 유급에서 무급으로 전환한 이후의 사업 목적 달성을 위한 방안 마련이 필요하다고도 제안하였다.

## 라. 사업추진 일정의 적절성

앞으로도 코로나19 장기화로 인하여 가족돌봄휴가 사용 수요가 계속 발생할 것으로 예상되어, 2021년 한 해 동안 가족돌봄비용 긴급지원을 연장할 것으로 제시하였다.

사업추진 일정의 적절성에 대한 전문가의 평가는 7.5점으로, 이 부분 전체 26개 사업 평균인 8.1점보다 0.6점 낮았다. 전문가의 의견으로, 수요 증가 예측에 따라 가족돌봄비용 긴급지원을 한시적 연장하는 등 적절한 사업추진 일정의 변경 등이 이루어지고 있다는 긍정적인 평가가 있었다. 한편으로는 사업 목적이 가족돌봄휴가를 적극적으로 활용할 수 있는

사회분위기를 조성한다는 내용에 비하여, 2021년부터 가족돌봄비용 긴급지원을 한시적으로 연장한다는 일정 제시는 사업 내용과 부합하지 않는 내용이라는 평가도 있었다. 이외에 코로나19 이후 지원을 연장할 일정을 가지고 있으나, 사업장 집중지도 같은 내용의 일정도 필요하고, 코로나19로 인한 한시적 연장이 아닌 중장기적으로 활용할 수 있도록 검토할 필요가 있다고 제안하였다.

#### 마. 사업관리의 적정성

이 사업의 목표 달성을 위하여 근로감독 사업장 지도 수를 성과지표로 설정하여 관리하고 있다.

사업관리의 적정성에 대한 전문가의 평가는 7.1점으로, 이 영역의 전체 26개 사업 평균인 7.5점보다 0.4점 낮게 나타났다. 전문가의 의견을 살펴보면, 이 사업의 목표인 가족돌봄휴가를 적극 활용할 수 있는 사회분위기 조성을 위하여 무엇을 수행했는지 불분명하고, 이 사업이 제대로 관리되었는지 판단 자체가 어려우며, 추진상황의 모니터링 방법 및 체계에 대해서 적시하지 않았다는 지적이 있었다. 그리고 지원 비율이 낮은 사업장 등의 집중지도 및 익명신고센터 운영을 통해 제도의 활성화를 가져올 수 있을지 의문이라고도 평가하였다.

#### 바. 성과측정 방식의 적절성

이 사업의 목표인 가족돌봄휴가를 적극 활용할 수 있는 사회분위기 조성을 위하여 근로감독 사업장 지도 수를 성과지표로 설정하여 추진되고 있다.

이 영역을 평가한 전문가들의 평균 점수는 6.0으로, 동일 영역의 전체 사업 평균 7.1점보다 1.1점 낮았다. 전문가 의견의 대부분은 사업장 수라는 성과지표가 적절치 않다고 평가하였으며, 사업 실시에 따라 변화되는 사업체의 환경 등의 확인, 가족돌봄휴가 신청자 수, 사업의 인지도 및 만족도 지표 등을 추가로 검토할 필요가 있다는 의견이었다. 그리고 900개 사업장의 지도 점검 여부만으로 이 사업의 목표를 달성했는지 파악할 수 없으며, 가족구성원 중 가족돌봄이 필요한 어린 자녀가 있는지 여부 등 가족돌봄휴가가 필요한 근로자 및 사업자를 대상으로 한 성과지표를 설정할 필요가 있다고 제안하였다. 또한, ‘휴업·휴가·휴직 익명신고센터’가 한시적으로 운영된 것이므로 사업장 지도가 성과지표인 것은 적정하지 않으며, 오히려 익명신고센터를 지속적으로 운영하는 방안을 고려해야 한다고 주장하였다.

## 사. 기타 사업 개선 방안

전문가들이 제안한 기타 사업 개선 방안을 살펴보면, 이 사업이 한시적이지만 향후 5년 안에 상시 사업으로 만들기 위한 방안을 검토하는 것이 사업추진 내용 속에 포함될 필요가 있으며, 이 사업이 코로나 같은 특수한 상황에서만 일시적으로 추진될 사업인지, 장기적으로 활용할 수 있는 유급 형태의 돌봄휴가가 될 것인지의 판단이 필요하다고 지적하였다. 오히려 코로나19 같은 장기적인 재난에 있어서 단기기간의 가족돌봄휴가보다는 재택근무의 활성화가 더 도움이 될 수도 있을 것으로 보인다는 의견이 있었으며, 무급으로 전환하는 것의 효과성에 대해서도 검토할 필요가 있다고 제안하였다.

## 11. 남성의 돌봄권 보장(사회적 인식 확립)

### 가. 사업 목적·내용의 적합성

이 사업의 목적은 생활 속 맞돌봄 및 맞살림 문화 확산 등 가족친화적인 사회 분위기 조성을 위한 교육 콘텐츠를 보급하고, 홍보를 활성화하여 남성의 돌봄권 보장 및 성평등한 육아의 보편화를 만들어 가는 것이다. 이를 위하여 남녀 맞돌봄 문화 조성을 위한 사회적 분위기를 확산하고자 다양한 매체를 활용한 대규모 캠페인을 매년 지속해서 실시하고 있다. 특히, 남성이 돌봄의 주변적 존재가 아닌 중심 주체가 될 수 있도록 사회적 인식을 확립하고, 돌봄 참여 권리를 보장하고, 남성의 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 유연근무 등 돌봄 참여를 편견 없이 당연시하며, 남녀가 함께 돌보는 문화를 조성하려는 것이다.

사업의 목적 및 내용의 적합성에 대한 전문가의 평가는 7.9점으로, 이 영역 전체 26개 사업 평균 8.6점보다 0.7점 낮게 나타났다. 전문가의 의견으로는 사업 목적과 내용의 인과성이 부족하다고 지적하면서, 남성 돌봄권 보장이 가족친화인증기업 확대인지, 성평등 돌봄 문화 확산의 아바 사진공모전인지 불명확하다고 하였다. 그리고 이 사업이 제4차 저출산·고령사회 기본계획의 목표에는 부합하는 사업이지만, '남성의 돌봄권 보장 사회적 인식 확립'은 사업의 궁극적 목표에 해당하는데, 목표가 사업 명이 되는 것은 다소 적절치 않으며, 사업내용이 주로 가족친화인증·교육·기업 포상이므로 사업명도 가족친화 관련 명칭으로 변경하는 것이 적절하다고 제안하였다. 또한, '함께 일하고 함께 돌보는 사회 조성'을 위해 매우 중요한 영역임에도 불구하고, 현재 사업의 내용은 '남성의 돌봄권 보장'이라는 목적에 초점화되어 있지 않다는 지적도 있었다.

## 나. 사업추진 체계의 적절성

이 사업은 여성가족부의 민간보조를 통해 이루어지고, 사업 대상은 기업 및 공공기관 등이다. 추진 절차는 가족친화인증기관과 가족친화지원센터의 연계 및 협력을 통해 여성가족부가 총괄하는 형태로 추진되는 것으로 제시되어 있다.

이 영역에 대한 전문가의 평가는 8.1점으로, 이 부분 전체 26개 사업 평균인 8.4점보다 0.3점 낮게 나타났다. 전문가의 의견 대부분은 사업추진 체계가 적절하다고 평가하였으나, 일부는 단일부처의 캠페인 및 공모·포상만으로는 인센티브가 부족하고, 국세청 및 고용노동부 등과의 협력 및 연계를 통해 가족친화 우수기업에 대한 실질적인 지원이 이뤄질 필요가 있다고 제안하였다.

## 다. 사업추진 내용의 적정성

2020년 4월에는 가족친화 인증기준에 가점 5점인 ‘가족돌봄휴가 이용’ 항목을 신설하였고, 코로나19 상황에서 가족돌봄 휴가 이용 현황 파악 및 애로사항 청취를 위하여 장관의 현장 방문도 있었다. 그리고 코로나 상황에서 가족 내 성 평등한 돌봄 문화 확산을 위한 사진전을 개최하였고, 한국-스웨덴 아빠 온라인 갤러리를 운영하여 성 평등한 육아가 보편화되어 있는 스웨덴의 경험을 공유하는 기회를 가졌다. 이외에 자녀교육 콘텐츠 안내 및 가족친화 우수기업 포상 및 우수사례집(행복한 가족 즐거운 일터)을 제작하고 홍보하였다. ‘향후 5년간 실행계획’에서는 2021년에 가족친화 사회 환경 조성을 위한 홍보 및 캠페인을 실시하고, ‘2021년도 추진계획’으로는 남성 육아휴직 항목 가점 상향을 위한 가족

친화 인증기준을 개선하고, 맞살림·맞돌봄 온라인 가족친화교육 콘텐츠를 제작 및 보급하며, 육아아빠 사진공모전 개최 및 한국-스웨덴 아빠 순회사진전을 개최할 계획이다. 또한, 기업의 유연근무 활성화를 위한 가족친화 우수기업을 공모하고 포상할 계획도 있다.

이 영역에 대한 전문가의 평가는 7.3점으로, 동일 영역 전체 26개 사업 평균 7.7점보다 0.4점 낮게 나타났다. 전문가 의견의 대부분은 홍보 콘텐츠, 사진전 개최 등으로만 추진 내용을 구성하는 것은 남성의 돌봄권 보장에 간접적인 영향을 미치는 요인이므로 좀 더 효과적인 정책 도구를 구상할 필요가 있으며, 남성육아 휴직 가점항목 배점을 상향조정 하는 등 가족친화 인증기준을 개선하고 있으나 실제로 가족친화 인증기준 취득 기관이 가족친화적이지 않은 사례 등이 있으므로 좀 더 철저한 기준 관리가 필요할 것으로 보인다는 것이었다. 그리고 무엇보다 사진전, 사례집 제작 등의 이벤트성 홍보만으로 남성 돌봄권 보장에 어느 정도 효과가 있을 것인지 불분명하며, 가족친화인증사업이 ‘남성의 돌봄권 보장’을 목표로 하고 있지 않은 점도 사업 효과의 불분명함을 나타내는 것이라고 지적하였다.

## 라. 사업추진 일정의 적절성

2021년 1/4분기에는 가족친화 인증기준 개선 추진(남성 육아휴직 가점항목 배점 상향), 성평등한 가족친화문화 확산 홍보 전문가 간담회 및 계획 수립, 맞살림·맞돌봄 가족친화교육 콘텐츠 제작, 한국-스웨덴 아빠 온라인 갤러리 운영이 계획되어 있고, 2/4분기에는 가족친화 인증기준 개선 완료(남성 육아휴직 가점항목 배점 상향), 맞살림·맞돌봄 가족친화교육 콘텐츠 보급이 계속 이어질 것이다. 3/4분기에는 육아아빠 사진전

추진, 가족친화 우수기업 공모가 이루어지고, 4/4분기에는 가족친화 우수기업 정부포상 및 우수사례집 제작 일정이 제시되어 있다.

사업추진 일정에 대한 전문가의 평가는 7.6점으로, 동일 영역 전체 26개 사업 평균 8.1점보다 0.5점 낮게 나타났다. 전문가 의견의 대부분은 2021년의 추진 일정뿐만 아니라 장기 계획도 적절하게 제시될 필요가 있다는 점에 대해서 지적하였다.

#### 마. 사업관리의 적정성

이 사업은 별도의 성과지표가 설정되어 있지 않으며, 국정과제로 사업이 관리되고 있는 것으로 제시되어 있다.

사업관리의 적정성에 대한 전문가의 평가는 6.6점으로, 동일 영역의 전체 26개 사업 평균인 7.5점보다 0.9점 낮았다. 전문가 의견의 대부분은 가족친화인증사업 외에는 일회성 행사로만 되어 있어 사업관리가 어렵지만, 진행 중인 사업에 대한 관리가 필요하다고 지적하였다.

#### 바. 성과측정 방식의 적절성

앞에서 언급한 바와 같이 별도의 성과지표는 설정되어 있지 않다. 성과측정 방식의 적절성에 대한 전문가의 평가는 4.5점으로, 이 부분 전체 26개 사업 평균 7.1점보다 2.6점 낮게 나타나, 제4차 저출산·고령사회 기본계획의 일·가정 양립 지원 정책에 관한 성과측정 방식 적절성 중 가장 낮은 점수를 기록하였다. 전문가의 대부분은 성과지표가 설정되어 있지 않아 성과측정이 불가능하지만, 적절한 성과지표로 성과를 측정할 필요가 있다고 지적하였다.

## 사. 기타 사업 개선 방안

기타 사업 개선 방안에 대한 전문가 의견으로는, 이 사업내용만으로는 남성의 돌봄권 보장이라는 사업 목적 달성이 어려우며, 하나의 부처가 아닌 범부처 단위에서 더 적극적인 사업개발이 필요하다는 것이 있었다. 무엇보다 '가족돌봄휴가 이용'을 가족친화인증 기준 개선에 포함한 것과 남성 돌봄권 보장은 관련이 없으며, 홍보 콘텐츠와 사진전 등으로 사회적 인식이 확립되었다고 보기 어렵다고 주장하였다. 오히려 남성의 돌봄권을 보장하는 기업에 인센티브를 부여하는 구조를 확립하는 것이 필요하다고 제안하였다.

## 12. 남성의 돌봄권 보장(네트워크 형성)

### 가. 사업 목적·내용의 적합성

이 사업은 남녀 맞돌봄 문화 조성 등 사회캠페인을 통해 출산·양육에 대한 국민인식을 전환하고, 행동의 변화를 유도하는 것이 목적이다. 이를 위해 온·오프라인에서 육아 정보를 공유하고 관계망을 형성하는 '100인의 아바단 및 공식 커뮤니티'를 확대 운영하는 것이 중심적인 사업이다.

사업 목적 및 내용의 적합성에 대한 전문가의 평가는 8.1점으로, 동일 영역 전체 26개 사업 평균인 8.6점보다 0.5점 낮게 나타났다. 전문가의 의견을 살펴보면, 대부분 사업의 목적과 내용이 적합하고, 제4차 저출산·고령사회 기본계획의 목표와도 부합한다고 평가하였으나, 일부는 사회적 인식 개선이라는 측면에서는 필요한 사업이지만 '소수'의 네트워크 형성과 돌봄권 보장 간의 상관성이 있는지, 그리고 이러한 사업이 정부 차원에서 이루어져야 하는지에 대한 의문이 있다고 지적하였다.

## 나. 사업추진 체계의 적절성

사업의 추진은 보건복지부가 직접 위탁하거나, 지자체를 보조(국비 70%)하는 형태이다. 사업 중 국민인식개선 홍보사업은 보건복지부에서 직접 수행하지만, 지자체 국민인식개선사업 지원은 지자체에 보조금을 지급하여 이루어진다.

사업추진 체계의 적절성에 대해 평가한 전문가의 평균 점수는 7.6점으로, 이 영역 전체 26개 사업 평균 8.4점보다 0.8점 낮았다. 전문가의 의견은 중앙정부 사업으로 지자체 위탁, 국비 보조로 진행되는 것이 효과적인지 의문이며, 100인의 아바단의 경우, 광역 단위 육아종합지원센터를 통해 추진하는 것이 훨씬 효과적일 수 있다는 것이다. 또한, 보건복지부 및 소수 단체(보조를 받은 곳)가 해결할 수 있는 문제가 아니며, 보건복지부 이외 고용노동부, 여성가족부와의 협업체계도 필요하다고 제안하였다.

## 다. 사업추진 내용의 적정성

2020년의 추진 내용은 ‘함께육아 캠페인’ 영상, 음원, 포스터 등을 활용한 홍보를 확산시키고, 육아 친화적인 기업문화 분위기 조성을 위한 라디오 광고를 제작하여 송출하였다. 또한, 함께육아 캠페인의 슬로건 “같이 하는 함께육아, 가치 있는 행복육아” 메시지를 강조하여 신규 포스터 제작 및 지면광고를 활용하였다. 그리고 저출산 극복을 위한 전 사회적 동참 및 협력을 활성화하고, 광역자치단체별 남성육아참여모델 ‘100인의 아바단 11기’를 모집 및 운영하였다. ‘향후 5년간 실행계획’에는 출산 및 양육에 대한 가치관 변화 및 가족 친화적인 사회문화 정착을 위해 ‘함께육아 캠페인’ 홍보를 강화하고, 인식개선이 실천으로 이어지도록 국민참

여 홍보 프로그램을 확대 추진하는 계획을 제시하고 있다. ‘2021년 추진 계획’은 주로 100인의 아바단 활동이 내용으로 되어 있다.

사업추진 내용의 적정성에 대한 전문가의 평가는 6.9점으로, 동일 영역 전체 사업 평균 7.7점보다 0.8점 낮았다. 전문가의 의견을 살펴보면, 대다수가 사업의 취지는 공감하지만 효과성에 대한 의문점이 있다고 평가하였다. 특히 사업의 한계에도 명시되어 있는 바와 같이 정보 부족 또는 인식의 결여, 개인적 의지 부족 등이라면 네트워킹의 효과가 있을 가능성이 있지만 현 상황이 상기 요인의 부족만이 아닐 수 있다고 지적하였다. 또한, 현재 100인의 아바단 등에 참여가 가능한 아바들은 기존의 인식에 부족함이 없고, 그럴 만한 여건을 갖춘 사람들일 가능성이 높으므로 그렇지 않은 남성들과의 인식 및 돌봄에 있어서 격차가 커질 가능성도 배제할 수 없다고 주장하였다. 이외에 사회적 인식 개선 활동이 행동의 변화를 발생시키는지에 대해서는 면밀한 분석이 필요하며, 합계출산율의 지속적인 감소만으로 생각해 보면, 큰 효과가 나타나지 않고 있다고 볼 수도 있으므로, 이 사업은 행동 변화보다는 인식 개선을 목적으로 하는 것이 더 효과적이고 현실적일 수 있다고 제안하였다.

## 라. 사업추진 일정의 적절성

이 사업은 2021년 1/4분기에 저출산·고령사회 대비 국민인식개선 사업 홍보 추진계획을 수립하고, 위탁용역(홍보대행사) 입찰·선정 및 지역 저출산 극복 네트워크 구축 지원(사회연대회의) 사업계획을 수립하는 것으로 되어 있다. 2/4분기에는 남성육아참여모델 ‘100인의 아바단’ 모집 및 공식 커뮤니티 운영·관리, 함께육아 캠페인 홍보(영상, 포스터 등을 활용한 광고매체 송출), 3/4분기에는 인구의 날(매년, 7월 11일) 기념행사

및 홍보 진행, 정부지원 정책홍보 등 정보제공형 프로그램, 4/4분기에는 인식개선 홍보 자체평가 및 차년도 홍보전략 컨설팅, 100인의 아빠단 해단식 및 진행 프로그램 성과평가 추진 일정을 제시하고 있다.

사업추진 일정의 적절성에 대한 전문가의 평가는 8.2점으로, 전체 사업 평균 8.1점보다 0.1점 높게 나타났다. 전문가 대부분의 의견은 사업추진 일정이 적절하다고 평가하였으나, 중장기 추진 일정이 구체적으로 제시될 필요가 있다는 것이었다.

#### 마. 사업관리의 적정성

이 사업은 국민인식개선을 위한 홍보캠페인의 긍정적 인식 정도를 지표로 설정하고 관리하고 있다.

사업관리의 적정성에 대한 전문가의 평가는 8.4점으로, 동일 영역 전체 26개 사업 평균 7.5점보다 0.9점 높게 나타났다. 전문가의 의견으로는 ‘남성 돌봄권 보장’에 적합한 성과지표 및 관리 체계의 마련이 시급하고, 사업 대상으로 하는 인구집단과 집단의 특성을 파악하여 사업을 기획하고 관리할 필요가 있다고 지적하였다.

#### 바. 성과측정 방식의 적절성

이 사업은 사회캠페인을 통해 출산·양육에 대한 국민인식을 전환하고, 행동의 변화를 유도하는 것이 목적으로 아빠 커뮤니티를 확대 운영하는 것이다. 사업 목표 달성 정도를 파악하기 위하여 국민인식개선을 위한 홍보캠페인의 긍정적 인식 정도를 성과지표로 설정하고 있으며, 인식 정도 파악을 위하여 ‘저출산·고령화에 대한 국민인식조사’를 시행하여 자료를

수집하고 있다.

성과측정 방식의 적절성에 대한 전문가의 평가는 6.8점으로, 동일 영역 전체 26개 사업 평균 7.1점보다 0.3점 낮게 나타났다. 전문가의 의견을 살펴보면, 현재 성과지표인 캠페인에 대한 긍정적 인식은 남녀 맞돌봄 문화에 대한 인식과 굉장히 다른 측면이고, 이러한 주관적 인식이 사업 목적 달성 여부를 점검할 수 있는 지표인지에 대한 의문점이 있으므로, 남성들의 돌봄 참여가 얼마나 확산되었는지가 지표로 설정되어야 한다는 제안이 있었고, 인식을 파악하려면 실제 참여한 남성들의 인식이나 생각을 조사하는 것이 필요하다고 제안하였다.

#### 사. 기타 사업 개선 방안

전문가들이 제시한 기타 사업 개선 방안을 살펴보면, 이 사업은 중앙 정부보다 지자체 단위에서 자체 예산으로 자율적으로 진행하는 것이 적절하며, 담당 부처는 지자체의 인식개선 노력을 모니터링하는 것이 적절할 것이라는 의견이 있었다. 그리고 100인의 아바단 간의 양육 태도에 관한 의견 교환 등이 이루어질 것으로 예상되는데, 이들이 제시하는 양육 태도가 적절한 것인지의 필터링 등이 없다면 잘못된 양육 태도 등이 공유될 수 있으므로 이에 대한 고려가 필요하다는 지적이 있었다.

### 13. 임신·출산 근로자에 대한 보호 확대(임신 중 육아휴직 적용)

#### 가. 사업 목적·내용의 적합성

이 사업은 임신 중 육아휴직의 분할 사용 횟수를 제한하지 않도록 하여 임신 근로자를 보호하고자 하는 기본계획에 근거하고 있다. 이는 임신 중에 할 수 있는 휴직을 폭넓게 허용하며, 고위험군 임신 근로자와 감염병(예, COVID-19) 같은 비상시에 모성과 태아에 대한 보호를 강화하고자 하는 것이 목표이다. 사업 시행의 근거는 고용보험법 제77조의 9와 고용보험법 시행령 제104조의 9이며, 뉴딜 법제도 개선과제로 2020년 10월에 제출되었다.<sup>20)</sup>

본 항목에 대한 전문가 평가의 평균 점수는 9.3점으로 나타났으며, 이 부분 전체 26개 사업 평균 8.6점 대비 0.7점 높은 점수이다. 대부분의 전문가는 사업의 목적과 내용에 대한 평가에서 9점 이상의 점수를 부여하는 등 사업 목적·내용이 적합하다고 판단하였다. 이는 육아휴직 사용의 유연성을 확대함으로써 임신 기간 여성의 건강 및 태아보호 강화를 통해 임신 근로자 보호조치를 확대한다는 사업의 목적이 기본계획의 목표, 대책, 추진 전략의 내용과 부합되는 것이라고 평가하고 있는 것으로 볼 수 있다. 하지만 이 사업의 내용에 관련하여서는 임신기 단축근무 등과 같은 정책도 고민해 볼 수 있으므로 제도의 활용범위와 최근 논의된 출퇴근 시간 등의 조정이 사업 목적 달성에 더 합리적이라는 의견도 제시되었다.

20) 고용보험법 제77조의 4(예슬인인 피보험자의 출산전후급여 등), 제77조의 9(노무제공자인 피보험자의 출산전후급여 등), 고용보험법 시행령 104조의 9(예슬인인 피보험자의 출산전후급여 등의 지급요건 등)

## 나. 사업추진 체계의 적절성

이 사업의 시행주체는 고용노동부 고용센터이며, 고용센터는 사업 대상자의 신청-심사-지원금 지급 등 관련 사업의 절차를 모두 수행하고 있다. 즉 육아휴직급여에 대한 신청을 접수하고 이에 대한 지급요건을 심사하여 급여를 지급하는 절차를 고용센터가 담당하고 있는 것이다.

이와 같은 사업추진 체계에 대한 전문가의 평가는 평균 8.9점이며, 이 부분 전체 26개 사업 평균 8.4점 대비 0.5점 높은 점수이다. 전문가들은 기존의 육아휴직 제도와 관련하여 동일한 사업추진체계이며, 고용노동부 소관 업무로 담당부서가 잘 설정되어 있는 등 주체, 방법 및 절차에서 모두 적절하다고 판단하였다.

## 다. 사업추진 내용의 적정성

이 사업의 핵심인 임신·출산 근로자에 대한 보호 확대 적용을 위해 2020년 10월에 임신 중 육아휴직 허용을 위한 「남녀고용평등법」 개정안이 제출되었다.

사업추진 내용의 적정성에 대한 전문가의 평가는 평균 8.5점으로, 이 부분 전체 26개 사업의 관련 지표의 평균 7.7점보다는 0.8점 높은 점수이다. 따라서 임신·출산 근로자에 대한 보호 확대를 위한 추진 내용은 어느 정도 적정하다고 판단할 수 있을 것이다. 이는 사업 목적을 달성하기 위한 추진 내용이 그나마 구체적으로 제시되어 있기 때문으로 판단된다. 하지만 임신 근로자 보호조치를 확대되는 것은 필요하지만 이것을 위해 육아휴직을 활용하는 것이 적절한지 의문을 제기하였다. 또한 이렇게 임신 중 육아휴직을 사용할 경우 기존 육아휴직 부여 기간 내에서 사용하도

록 하고 있어, 이는 오히려 육아휴직의 사용을 제한할 수 있는 조치라고 볼 수도 있다고 지적했다.

## 라. 사업추진 일정의 적절성

2020년부터 추진되는 계속사업으로, 향후 2021년 「남녀고용평등법」 개정, 2022년 「남녀고용평등법」 및 「고용보험법」의 하위법령 개정 및 추진 등의 일정을 제시하고 있다.

사업추진 일정의 적절성과 관련하여 전문가 평가의 평균 점수는 8.7점으로, 이 부분 26개 사업 평균 점수 8.1점보다 0.6점 높았다. 전문가들은 사업 목적을 달성하기 위한 사업추진 일정이 어느 정도 명확하고 체계적으로 제시되어 있다고 평가하였다.

## 마. 사업관리의 적정성

이 사업의 목적 달성을 위한 성과목표는 임신 중 육아휴직 적용을 위한 관련 법령 개정을 통한 관련 내용의 법제화이다. 즉 관련법 개정을 위해 어떠한 과정적·결과적 노력을 하였는지에 관한 것이다.

사업관리의 적정성에 대한 전문가 평가의 평균 점수는 8.6점으로, 이 부분 전체 26개 사업 평균 점수 7.5점보다 1.1점 높았다. 그러므로 어느 정도 관리를 적정하게 하였다고 판단할 수 있을 것이다. 하지만 전문가들은 사업추진 주체가 사업의 관리 및 집행에 관한 성과와 문제점에 대해 정기적 점검 체계를 구축하여 운영하고 있는지, 그 객관적인 자료가 없어 명확한 평가 결과를 도출하는 것에는 한계가 있다고 평가하였다. 다만, 결과적으로 2020년 12월 및 2021년 5월, 남녀고용평등과 일·가정 양립

지원에 관한 법률 제19조의 4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용 형태)<sup>21)</sup>가 개정됨에 따라, 이 사업의 성과목표는 어느 정도 달성되었으며, 사업의 관리도 적정하다고 할 수 있을 것이다.

## 바. 성과측정 방식의 적절성

이 사업의 성과목표는 사업 관련 내용에 관한 법령의 내용을 개정하는 것이며, 성과지표는 「남녀고용평등법」 개정이다.

이 사업의 성과측정 방식에 대한 전문가 평가는 평균 점수 8.1점으로 나타났으며, 이 부분 전체 26개 사업 평균 7.1점보다 1.0점 높게 나타났다. 임신 중 육아휴직 적용은 법 개정이 수반되어야 하는 문제이므로, 법 개정에 주안점을 두는 성과측정 방식은 적절하다고 볼 수 있다.

하지만 제도의 도입 단계에서는 법령 개정을 통해 근거를 마련할 필요성이 있으므로 성과지표를 법령 개정으로 설정하고 평가할 수 있지만, 제도 시행 이후 관련 내용을 어떻게 평가할 것이며, 어떠한 성과지표를 설정할 것인지, 그 내용이 제시될 필요성이 있다.

## 사. 기타 사업 개선 방안

기타 사업 개선 방안에 대한 전문가 의견으로는 ① 사업의 지속적 관리 방안의 필요와 ② 추가적인 사업내용의 보완 등으로 분류해 볼 수 있다. 먼저, 지속적인 사업의 관리를 위해서는 제도개선을 위한 법령 개정도 중

21) 제19조의 4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다. <개정 2020. 12. 8., 2021. 5. 18.>

요하지만, 법령 개정 이후 제도 정착을 위한 홍보방안도 필요할 것이다. 또한 지속적인 모니터링을 통해 제도 개선의 필요성 및 방향 등을 점검하는 방안 마련과 제도 시행을 통해 실제 임신기간 중 육아휴직 사용 현황 등을 확인할 수 있는 성과지표 체계의 구축도 필요할 것이다.

또한 사업내용의 보완을 위해서는 사업의 구체적인 추진 내용 및 계획에 육아휴직의 분할 사용 횟수와 관련된 내용도 포함되어야 하며, 임신 중 ‘유연재택근무 활용 권고’에 관한 구체적인 정책 방안도 보완될 필요가 있을 것이다. 특히 임신·출산 근로자에 대한 보호 확대 조치 중 유연재택근무의 적극 활용에 대해서 ‘권고’가 아닌 ‘의무’ 조항으로 강화할 필요성에 대한 고려가 있어야 할 것이다.

#### 14. 임신·출산 근로자에 대한 보호 확대(출산전후휴가)

##### 가. 사업 목적·내용의 적합성

이 사업은 예술인·특고·비정규직·자영업자 등에 대해 출산전후 모성보호 및 소득 단절에 대한 생계지원을 강화하는 것이 목적이다. 즉 저출산이 심각한 상황에서 출산으로 인한 경제적 부담을 완화하고, 비정규직에 대한 처우 개선을 목표로 한다.

사업 목적·내용의 적합성에 대한 전문가 평가는 평균 9.6점으로 나타났다. 이 부분 전체 26개 사업 평균 8.6점 대비 1.0점 높은 점수이다. 전문가의 의견을 살펴보면, 이는 사업의 목적과 내용이 모성보호 사각지대 해소라는 측면에서 기본계획의 취지에 부합하는 것이며, 특히 비정규근로자 및 특수고용노동자들에 대한 유의미한 소득지원정책이라고 판단하였다. 고용보험가입자 범위에 한계가 있기는 하지만, 고용보험에 가입

하고 있는 여성들에 대한 정책으로서도 평가할 수 있을 것이다. 다만 중요하고 필요한 제도이나, 관련 하위법령이나 지침을 현장에서 반영하는 것이 더욱 중요하다는 것을 강조할 필요가 있을 것이다.

#### 나. 사업추진 체계의 적절성

이 사업의 대상은 고용보험에 가입한 출산여성이다. 사업 시행의 주체는 고용노동부 고용센터이며, 고용센터가 직접 사업을 시행한다. 사업 대상자가 고용센터에 신청하면, 센터는 관련 내용을 심사하고, 지급요건 여부를 결정하여, 대상자에게 지원금을 지급하는 절차를 가지고 있다.

이 사업의 추진체계에 대한 전문가 평가는 평균 9.2점이며, 이 부분 전체 26개 사업 평균 8.4점 대비 0.8점 높은 점수이다. 고용부가 직접 사업을 수행하고 있어 사업 시행 주체와 절차가 명확하게 제시되어 있으며, 고용노동부 단일 과제로도 적절하다고 판단할 수 있을 것이다.

#### 다. 사업추진 내용의 적정성

이 사업은 고용보험 가입 특고에게 출산전후급여 지급과 기간제·파견 근로자의 계약기간 만료 시 출산전후휴가 기간 동안 출산전후급여 지급 등을 위한 하위법령 개정 및 지침을 마련하여 지원금 지급을 준비하는 것이다.

사업추진 내용의 적정성에 대한 전문가의 평가는 평균 9.0점으로, 이 부분 전체 26개 사업의 평균 7.7점보다는 1.3점 높은 점수이다. 전문가들은 사업 목적을 달성하기 위한 체계적인 추진 내용이 제시되어 있으며, 고용보험 적용 확대 시기에 맞추어 진행되는 과제로 추진 내용(계획)과

실적이 적정하다고 평가하고 있다. 하지만 무엇을 추진할 것인지에 관한 내용을 구체적으로 제시할 필요가 있다.

## 라. 사업추진 일정의 적절성

이 사업의 추진일정은 ① 특고 출산전후급여 시행과 ② 기간제·파견 근로자 출산전후휴가급여 보장 등으로 구분하여 제시되어 있다. 먼저, 특고 출산전후급여 시행과 관련하여, 2021년 6월까지 「고용보험법 시행령·시행규칙」, 「고용산재보험료징수법 시행령」 등 하위법령을 정비하고, 특고 출산전후급여 지급을 위한 지침 마련 및 전산시스템을 개편하고자 한다. 그리고 이를 바탕으로 동년 7월 1일부터 특고 출산전후급여 지급을 시행하는 일정을 제시하였다.

둘째, 기간제·파견 근로자 출산전후휴가급여 보장에 관한 일정은 2021년 6월까지 「고용보험법 시행령·시행규칙」 등 하위법령을 정비하고, 출산전후급여 지급을 위한 지침 마련 및 전산시스템을 개편하고자 한다. 그리고 이를 바탕으로 동년 7월 1일부터 출산전후급여 지급을 시행하는 일정을 제시하였다.

이러한 사업추진 일정에 대한 전문가 평가는 평균 9.1점으로, 이 부분 26개 사업 평균 점수 8.1점보다 1.0점 높게 나타났다. 전문가의 대부분은 사업 목적 달성을 위한 사업추진 일정은 명확하게 제시되어 있으며, 제시된 일정 또한 실현 가능하며 체계적이라고 평가하였다.

## 마. 사업관리의 적정성

2021년 6월 8일 「고용보험법 시행령」 제104조의 9(예술인인 피보험자의 출산전후급여 등의 지급요건 등), 제104조의 10(예술인 구직 급여

및 출산전후급여 등의 심사 등), 제104조의 16(노무제공자인 피보험자의 출산전후급여 등의 지급요건 등)이 개정되었으며, 2021년 7월 1일 「고용보험법 시행규칙」 제125조의 11(출산전후급여 등의 신청 및 지급 방법 등)이 신설되는 등 이 사업은 계획 대비 일정에 맞게 추진되고 있는 것으로 확인된다.

사업관리의 적정성에 대한 전문가 평가는 평균 8.5점으로, 이 부분 전체 26개 사업 평균 7.5점보다 1.0점 높은 것으로 나타났다. 전문가의 의견을 보면, 사업관리에 대한 긍정적인 측면은 사업의 각 단계마다 제시된 일정에 따라 순조롭게 진행되도록 관리되고 있고, 법령개정과 관련된 사안도 진행속도와 절차가 적절하다고 하였다. 하지만 추진상황 모니터링 방법 및 체계에 대해서 명확하게 제시하지 않고 있으며, 출산전후급여 지원 및 필요 인원 파악에 관한 모니터링 여부도 불분명하다는 점에서 보완이 필요하다고 판단하였다.

## 바. 성과측정 방식의 적절성

이 사업의 성과목표는 예술인·특고 출산전후급여를 지급하는 것이다. 이러한 목표의 달성 정도를 측정하는 성과지표로 ① 예술인·특고 출산전후급여지원 인원, ② 출산전후휴가급여 지급시행(기간제·파견 근로자 출산전후휴가급여 보장)을 설정하였다.

이 사업의 성과측정 방식에 대한 전문가 평가는 평균 8.3점으로 나타났다. 이 부분 전체 26개 사업 평균 7.1점보다 1.2점 높았다. 전문가들은 성과지표로 법안 통과 여부뿐만 아니라, 지원 인원까지 지표로 설정하고 있다는 측면에서 적절하다고 평가하였다. 하지만 성과지표의 목표치가 2022년부터 2025년까지 동일인원(1,924명)으로 설정되어 있어, 성

과개선의 인센티브가 없다는 점은 개선되어야 할 부분이라고 판단된다.

이 사업 같은 형태의 사업은 도입 단계에서 법령 개정 등을 통해 사업의 성과를 확인하고 평가할 수 있으나, 법령 개정을 바탕으로 제도가 시행된 이후 사업의 성과는 확인할 수 없으므로, 이를 확인할 수 있는 성과 목표와 지표가 추가적으로 구성될 필요가 있다. 또한 구체적인 성과를 확인하기 위해서 출산전후 휴가의 전체 총량이 아닌 사업장 규모별, 고용형태별 등 같은 세부적으로 집행실적을 확인할 수 있는 성과목표와 지표가 필요하다. 이를 통해 사업집행에서 부족한 부분을 파악하고 보강할 수 있도록 하여야 할 것이다.

#### 사. 기타 사업 개선 방안

사업 개선을 위한 전문가의 의견을 살펴보면, 이 사업을 통해 실제 사업을 운영하면서 급여를 신청할 때 어려움은 없는지 확인할 필요가 있다는 것이다. 즉 지급 대상자에 대한 실태조사를 실시하여 추진과정 상의 어려움을 파악하고, 이에 대한 개선방안을 마련할 필요가 있다. 이는 향후 다양한 모성보호제도 관련 정책의 질적 개선을 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

## 15. 임신·출산 근로자에 대한 보호 확대 (고용보험 미적용자 출산 급여 지원)

### 가. 사업 목적·내용의 적합성

이 사업은 고용보험 미적용으로 출산전후휴가급여를 받지 못하는 일하는 여성에게 출산 급여를 지급하여 고용보험의 모성보호제도 사각지대를 해소하는 것에 목적이 있다. 이 사업의 법적 근거는 「저출산고령사회기본법」 제10조(경제적 부담의 경감) “① 국가 및 지방자치단체는 자녀의 임신·출산·양육 및 교육에 소요되는 경제적 부담을 경감하기 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다”에 있다. 또한 정책적으로 문재인 정부 국정 과제 48-2 미래세대 투자를 통한 저출산 극복(출산지원금 도입 방안 검토)과 2018년 7월에 발표한 저출산대책 핵심과제인 고용보험 미적용자 출산휴가급여 사각지대 해소에 근거를 둔다.

이 항목에 대한 전문가 평가는 평균 9.3점으로 나타났으며, 이 부분 전체 26개 사업 평균 8.6점 대비 0.7점 높은 점수이다. 전문가의 의견을 보면, 출산전후 모성보호의 사각지대 해소를 목적으로 한다는 측면에서 ‘개인 삶의 질 향상’과 부합한다고 할 수 있지만, 이 사업의 본질이 일하는 여성 중 고용보험 미적용 대상자에게 출산전후 휴가급여를 확대하는 사업이므로 보편지급대상인 출산지원금과의 명확한 구분이 필요할 것으로 보았다. 또한 향후 고용보험 대상 확대 적용에 따라 이 사업의 규모가 축소될 가능성이 있으므로 이에 대한 대비도 필요할 것으로 보았다.

## 나. 사업추진 체계의 적절성

이 사업의 대상자는 고용보험 미적용자인 출산여성이다. 사업의 시행 주체는 고용노동부 고용센터이며, 고용센터는 고용보험 미적용자인 출산 자영업자 등이 출산 급여를 신청하면 고용센터가 확인하고 지원금을 지급한다.

이러한 사업의 추진체계에 대한 전문가 평가는 평균 9.3점이며, 이 부분 전체 26개 사업 평균 8.4점 대비 0.9점 높은 점수이다. 전문가들은 고용노동부 고용센터가 직접 수행하는 추진 절차는 명확하며, 따라서 추진 체계가 적절하다고 판단하였다.

## 다. 사업추진 내용의 적정성

이 사업의 주요 내용은 모성보호 사각지대 해소를 위해 고용보험과 고용보험 미적용자 출산 급여에 대한 상호보완이다. 즉 단계적으로 확대되는 고용보험 적용 범위에도 여전히 사각지대로 남아 있는 적용 제외자, 수급자격 미충족자 등을 지원하여 실질적으로 사각지대를 해소하려는 것이다. 2021년 추진내용으로는 소득활동을 하는 여성 중 고용보험 미적용 대상인 1인 자영업자, 특수형태근로종사자·자유 계약자(프리랜서), 고용보험의 출산전후휴가급여 수급(180일) 요건 미충족자, 고용보험법 적용제외사업의 근로자 및 고용보험법 적용 제외자, 고용보험 미성립 사업장의 근로자 등 16,566명에게 각 150만 원(월 50만×3월)을 지급할 예정이다.

이러한 사업추진 내용이 적정한지에 대한 전문가의 평가는 평균 8.8점으로, 이 부분 전체 26개 사업의 평균 7.7점보다는 1.1점 높은 점수이다. 전문가들은 고용보험 미적용자에 대한 사각지대 해소 내용을 구체화하여

시행한다는 측면에서 사업추진 내용은 적절하다고 판단하고 있다. 하지만 월 50만 원, 3개월로 경력단절 등으로 인한 경제적 어려움을 얼마나 극복할 수 있을지 고려해 볼 필요가 있으며, 이에 대한 근본적인 제도 보완을 위한 계획의 마련이 필요할 것으로 보았다.

#### 라. 사업추진 일정의 적절성

부처에서 제출한 추진 일정은, 연중으로 출산 급여 사업 인지도 향상을 위한 다각적인 홍보를 추진하였고, 출산 급여 집행 현황을 모니터링하였다는 것이다.

사업추진 일정의 적절성과 관련하여 전문가 평가는 평균 8.8점으로, 이 부분의 26개 사업 평균 점수 8.1점보다 0.7점 높게 나타났다. 전문가의 의견을 보면, 비록 추진 일정이 추상적으로 제시되었으나, 계속 추진 사업으로, 제도 변경을 목적으로 하는 과제도 아니므로, 일정은 어느 정도 적절하다고 판단하였다. 하지만 2020년과 2021년 사업추진 내용에 대해서는 명확하게 제시되어 있는 반면, 이후 중장기 추진 일정은 구체적으로 제시되어 있지 않으므로 보완이 필요하고, 이때 향후 고용보험 적용 확대에 편입되는 지원 인원을 고려한 유연한 추진 일정을 수립하여야 한다고 보았다.

#### 마. 사업관리의 적정성

이 사업의 목적이 고용보험 모성보호제도의 사각지대 해소라는 것을 고려할 때, 사업의 내용은 어느 정도 적절하다고 볼 수는 있겠다. 사업관리의 적정성에 대한 전문가 평가는 평균 8.8점으로, 이 부분 전체 26개

사업 평균 7.5점보다 1.3점 높았다. 전문가들의 평가를 보면, 사업관리의 긍정적인 측면으로, 연도별로 제시된 사업추진 내용이 어느 정도 순조롭게 진행되고 있다는 것을 언급하였다. 비록 대상자가 고용보험 미가입자이기 때문에 홍보를 강화하는 방법 이외에는 사업추진 과정을 관리하기 어렵겠지만, 추진상황 모니터링 방법 및 체계에 대해서는 구체적으로 제시할 필요가 있다고 제안하였다.

#### 바. 성과측정 방식의 적절성

이 사업의 목적이 고용보험 모성보호제도의 사각지대 해소이며, 2021년부터 2025년까지 5년간의 성과를 측정하기 위해 “고용보험 미적용자 출산 급여 수급자 수(명)”를 성과지표로 설정하고 있다.

이 사업의 성과측정 방식에 대한 전문가 평가는 평균 8.5점으로 나타났다으며, 이 부분 전체 26개 사업 평균 7.1점보다 1.4점 높게 나타났다. 전문가들은 사업추진 일정별로 제시한 성과지표를 통해 성과목표를 측정하는 것은 가능하나, 정량적 성과측정을 위한 보완이 필요하다고 주장하였다. 또한, 목표치 설정의 산출 근거가 명확하지 않아 이에 대한 보완도 필요하다고 제안하였다.

결론적으로, 성과지표 및 목표 설정에 있어서 이 사업의 목적 달성을 능동적으로 접근하기보다는 수동적으로 접근한 측면이 보인다. 즉, 주어진 예산에 맞추어 수급자 수를 설정하였을 뿐만 아니라, 단순히 예산지원이라는 일차적인 방법과 소극적인 방법으로 사업을 수행하고 있다고 볼 수밖에 없다.

## 사. 기타 사업 개선 방안

사업 개선 방안을 위한 전문가의 의견을 보면, 형평성에 대해 고려가 필요하다고 언급하면서, 고용보험 가입자를 대상으로 지급하는 출산전후 휴가급여는 보험료 지급에 상응하는 보험 혜택으로, 고용보험 가입자가 아닌 여성은 다시 고용보험 미적용자로 일하는 여성과 일하지 않는 여성으로 다시 분류해 볼 수 있을 텐데, 일하는 여성에 대해서만 출산 급여를 지급하는 것은 형평성에 문제가 될 수 있다는 것이다. 예를 들면, 배우자 명의의 사업을 운영하고 여성이 무급가족종사자의 형태로 근로 중이라면, 이 여성은 고용보험 미적용자이며 무급이지만 일을 하고 있으므로 지원 대상이 될 수도 있는 것을 의미한다. 반면, 이러한 기회를 갖지 못하는 출산 예정 여성은 지원받을 수 없다. 따라서 고용보험 미가입자이며, 일하는 여성들을 지원하는 것에 대한 당위성과 기준이 더욱 공고하게 준비되고 마련되어야 할 것이라고 제안하였다.

## 제3절 개인의 생애와 조화를 이루는 노동 환경 확립 관련 정책

### 1. 다양한 삶의 요구에 대응한 일·생활 균형 실현 (생애주기별 근로시간 단축)

#### 가. 사업 목적·내용의 적합성

이 사업은 근로자가 본인의 생애주기에 맞게 근로시간 단축을 요구하는 권리를 실현할 수 있도록 지원을 강화하는 것이다. 즉 가족돌봄·본인

건강·은퇴준비·학업을 위한 근로시간 단축 제도 활성화 등 생애주기에 따라 일과 삶을 병행하는 노동 환경을 확립하는 데 취지가 있다. 근로자는 주 15~30시간으로 근로시간 단축 청구가 가능해지고, 사업주는 근로시간 단축을 이유로 불이익 처우를 금지하는 것이다. 이러한 사업의 근거는 2019년 8월 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 개정으로 가족돌봄 등 근로시간 단축 제도가 도입되었기 때문이다.

이 사업에 대한 전문가 평가는 평균 8.8점으로 나타났으며, 이 부분 전체 26개 사업 평균 8.6점 대비 0.2점 높은 점수이다. 전문가들의 의견을 살펴보면, 이 사업은 근로자의 생애주기별 근로시간 단축 제도의 확산을 통해 일·생활 균형 실현을 목적으로 하는 것이므로, 제4차 저출산·고령사회 기본계획의 내용과 부합한다고 평가하였다. 하지만 근로시간 단축을 위한 제도적 노력도 중요하지만, 이를 위해 사업주에게 직접적인 현금을 지원하는 정책을 실시할 경우에는 그 효과성을 면밀하게 검토할 필요가 있다고 제안하였다. 그리고 이 같은 사업은 지속적으로 재정지출을 수반하기 때문에 확대·시행하기 이전에 정책의 효과를 반드시 검증하는 것이 전제되어야 한다고도 언급하였다.

또한, 이러한 제도는 소규모 사업장을 대상으로 제도를 촘촘하게 설계할 필요성이 있다는 점에 대해서도 지적하였는데, 그 이유는 어느 정도 이상의 규모가 되는 사업장은 이러한 지원 없이도 충분히 제도를 도입할 수 있는 여력을 가지고 있기 때문이라고 언급하였다.

#### 나. 사업추진 체계의 적절성

이 사업의 시행 주체는 고용노동부 고용센터이며, 사업 대상은 사업주이다. 사업주가 이 제도를 도입하고 활용하면 사업주는 고용센터에 관련 제도 활용에 대한 지원금을 신청할 수 있고, 고용센터는 이러한 제도 도

입의 사실관계를 확인하고 사업주에게 지원금을 지급한다. 이러한 추진 체계에 대해 관련 전문가 평가는 평균 8.8점으로 나타났으며, 이 점수는 이 부분 전체 26개 사업 평균 8.4점 대비 0.4점 높은 점수이다. 따라서 고용노동부 고용센터가 직접 수행하는 추진체계는 적절하다고 할 수 있다. 다만 전문가들은 현실적으로 근로시간 단축이 가능한 근로자 및 사업장을 대상으로 사업을 추진한다는 점에서 한계가 있다고 지적하였다. 또한 향후 사업 관련 예산을 확보하기 어려울 경우 어떻게 할 것인가라는 문제에 대해서도 선제적인 대책을 마련하여야 한다고 제안하였다.

#### 다. 사업추진 내용의 적정성

5년간의 사업추진 내용은 근로시간 단축 지원금(워라밸일자리 장려금) 제도의 개편을 통해 사업을 내실화하고 이를 위한 예산 확대를 추진하는 것이다. 구체적으로, 간접노동비 지원 등 워라밸일자리 장려금 제도를 개편하고 관련 제도를 홍보하는 것이다. 이러한 사업추진 내용에 대한 전문가의 평가는 평균 7.9점으로, 이 부분 전체 26개 사업의 평균 7.7점보다는 0.2점 높은 점수이다. 전문가의 의견을 보면, 비록 사업의 추진 내용이 제시되어 있고, 사업 목적에 부합하도록 설정되어 있지만 사업 목적 달성을 위한 효과적이고 효율적인 방법에 대해서는 구체적으로 제시되지 못하고 있다고 평가하였다. 한편 사업의 방향성은 기본계획에 부합하지만, 근본적으로 노동시간 단축이 불가능한 근로자 및 사업장에 대해 이 제도의 실효성이 확보될 수 있는지는 의문이라고 지적하였으며, 또한 실제 워라밸 일자리 장려금은 가족돌봄 이외에도 건강, 학업 등 근로자의 필요에 따라 근로 단축을 시행하는 사업장을 지원하므로 사업이 저출산 대응에 완전히 부합한다고 보는 것도 적절하지 않다는 의견을 제시하였다.

## 라. 사업추진 일정의 적절성

이 사업은 매년 1월 워라밸일자리 장려금 제도 개편을 실시하고, 매년 말 예산 및 지원물량을 확대한다는 추진 일정을 제시하고 있다. 사업추진 일정의 적절성과 관련하여 전문가 평가는 평균 8.4점으로, 이 부분 26개 사업 평균 점수 8.1점보다 0.3점 높게 나타났다. 제시된 사업의 추진 일정은 어느 정도 체계적이라고 볼 수도 있지만 추진 일정에 대한 관리와 모니터링을 통한 실효성에 대한 검토는 필요할 것으로 보인다.

## 마. 사업관리의 적정성

사업관리의 적정성에 대한 전문가 평가는 평균 8.3점으로, 이 부분 전체 26개 사업 평균 7.5점보다 0.8점 높았다. 전문가들은 사업관리의 적정성을 확보하기 위해서는 중간모니터링 계획 등 같은 구체적인 사업관리를 위한 방안을 마련하여 실행해야 한다고 지적하였다. 즉, 사업의 효과성을 측정할 수 있는 정기적 모니터링 체계가 필요하고 할 수 있다. 또한, 근로자 요구로 인한 근로시간 단축이 아니라 사업주의 필요에 따른 근로시간 단축이 발생할 가능성도 있으므로, 이에 대한 대비도 필요하다고 제안하였다. 최근 워라밸일자리 장려금 지급을 거부한 노동청 결정에 대해 중앙행정심판위원회가 부당하다고 판단한 사례가 있었고, 이렇게 불필요한 거래비용(transaction cost)의 발생을 줄이기 위해서는 체계적인 사업관리가 필요하다고 주장하였다.

## 바. 성과측정 방식의 적절성

이 사업의 성과목표는 워라밸일자리 장려금을 지원하는 것으로 성과지표는 ‘워라밸일자리 장려금 지원인원’으로 설정되었다. 2021년 10,000명에게 지원한다고 목표를 설정하였고, 2025년까지 매년 5% 늘리는 목표치를 설정하고 있다. 이 제도의 정착을 위해 해당 인원만큼 사업주에게 직접 인센티브를 부여하는 방식으로 성과를 측정한다.

이 사업의 성과측정 방식에 대한 전문가 평가는 평균 8.4점으로 나타났다으며, 이 부분 전체 26개 사업 평균 7.1점보다 1.3점 높게 나타났다. 전문가들은 사업추진 일정에 따라 단계별 성과를 측정하는 것은 가능하지만 정량적 성과측정을 위해 보완이 필요하다고 평가하였다. 다시 말해서 지원 인원을 성과지표로 설정하고 있어 ‘대상 인원 대비 지원 인원’ 같은 모집단에 대한 정보가 반영된 지표로 개선하는 것을 고려해 볼 필요가 있다는 것이다. 또한 워라밸일자리 장려금은 가족돌봄 이외에도 건강, 학업 등 근로자의 필요에 따라 근로단축을 시행하는 사업장에 지원하는 것이므로 워라밸일자리 장려금 지원 인원의 확대만으로는 성과를 적절하게 측정하기 어렵다는 점에서도 성과지표의 보완이 필요한 부분이라고 지적하였다. 이렇듯 사업의 지속가능성을 위해 사업의 효과성을 구체적이고 분석적으로 보여 줄 수 있도록 성과측정 방식을 개선할 필요가 있으며, 이를 통해 정부의 정책적 지원(예: 세금감면 등)까지로도 확장할 수 있을 것으로 보았다.

## 사. 기타 사업 개선 방안

기타 사업 개선 방안에 대해 전문가들은 사업의 성공적 수행을 위해 향후 고려하여야 할 점을 추가적으로 확인할 필요가 있다고 제안하였다. 먼저, '워라벨일자리 장려금'이라는 사업이 코로나19 확산이라는 예상치 못한 상황에도 불구하고, 애초 기대했던 생애주기별 근로시간 단축이라는 목적을 달성했는지 확인하는 것이 필요하다. 즉, 일자리 지원금이 실질적으로 생애주기별 근로시간 단축 도입 및 활성화에 어느 정도 기여하였는지 확인하고, 이에 대한 조치를 할 필요가 있다는 것이다. 둘째, 생애주기별 근로시간 단축 청구권 보장 및 사업주에 대한 지원 방안도 필요하지만, 근로자의 시간적 주권보장을 위한 별도의 정책도 고려해 볼 필요가 있다는 것이다. 예를 들면 근로시간계좌제도 등 같은 다양한 선택지를 제공하는 정책도 함께 고려할 필요가 있다.

셋째, 육아휴직, 근로시간 단축 등의 제도는 사용이 가능한 집단과 암묵적으로 사용이 불가능한 집단으로 나눌 수 있다. 암묵적으로 사용이 불가능한 집단에 대한 관리 및 모니터링이 없다면 제도의 실효성에 의문이 제기되고, 근로자 간의 격차 또한 증가되는 문제가 발생할 수 있다. 따라서 이에 대한 보완대책도 필요할 것이다.

넷째, 사업의 취지는 기본계획에 부합하나, 지속적인 재정지출을 수반할 뿐만 아니라, 민간부문의 생산성에도 영향을 미칠 수 있는 사업이므로, 확대 시행 이전에 충분한 정책효과에 대한 검증이 필요하다. 특정 이유에 따라 근로시간을 단축하고 이를 정부예산으로 보상하는 현재와 같은 제도보다는, 유연근무제 등 전반적인 노동시간의 유연화를 통해 근로시간을 줄이고 생산성을 높이는 방안을 검토할 필요가 있으며, 향후 가족구성원에 대한 돌봄 수요가 점점 증대될 것이므로 이에 대한 사각지대가

발생하지 않도록 추가적인 중장기적인 지원 방안이 마련되어야 한다고 제안하였다.

## 2. 다양한 삶의 요구에 대응한 일·생활 균형 실천 (가족돌봄휴가(휴직) 인식 제고)

### 가. 사업 목적·내용의 적합성

이 사업은 급격한 고령화 진전 등에 따라 가족의 질병·사고·노령에 따른 돌봄에 대한 필요성이 높아짐에 따라서 가족돌봄휴가 및 휴직의 사용 활성화를 위한 사회 인식을 개선하는 것이 목표이다. 「남녀고용평등법」 제22조의 2와 「남녀고용평등법 시행령」 제16조의 2~6까지를 근거로 하여, 가족돌봄휴가 및 휴직 사용에 대한 홍보 및 지원금을 지원하는 사업으로, 전문가 평가는 평균 8.4점으로 나타났으며, 이 부분 전체 26개 사업 평균 8.6점 대비 0.2점 낮은 점수이다. 전문가들은 이 사업이 가족돌봄휴가(휴직)의 사용이 활성화될 수 있도록 인식 개선을 목적으로 하고 있기 때문에 ‘인구변화 대응 사회 혁신’ 및 ‘함께 일하고 함께 돌보는 사회 조성’ 등의 기본계획과 부합한다고 평가하였다. 하지만 인식 개선을 위한 홍보라는 사업 내용이 목적 달성에 적합한지는 의문이며, 저출산 대응이라는 측면에서는 목표와 수단(사업) 간 연결고리가 약하다(간접적)고도 평가하였다. 또한, 휴가와 휴직은 각각 다른 정책효과를 도출하므로 이에 대한 관련 제도를 별도로 마련할 필요가 있을 것이며, 이를 위한 사회적 분위기 확산 및 인식 개선을 위한 방안이 필요하다고 제안하였다.

## 나. 사업추진 체계의 적절성

이 사업의 대상은 「남녀고용평등법」상의 근로자 및 사용자이며, 시행 주체는 고용노동부이다. 이 사업의 추진체계에 대한 전문가 평가는 평균 8.2점이며, 이 부분 전체 26개 사업 평균 8.4점 대비 0.2점 낮은 점수이다. 전문가의 의견은 중앙부처인 고용노동부가 가족돌봄휴가 및 휴직에 대한 사회 분위기의 조성을 위한 사업을 추진하는 것은 적절하다고 평가하였다. 하지만 추진 방법에 대한 구체성은 상당히 부족한 측면이 있다고 지적하였다.

## 다. 사업추진 내용의 적정성

가족돌봄휴가/휴직의 적극적인 활용을 위한 사회 분위기 조성 및 인식 개선을 위해 이 사업은 적극적인 홍보를 추진할 계획이며 2021년에는 카드뉴스 제작 및 게시, 보도자료 배포, 사업장 안내 이메일 발송 등의 활동을 계획하고 있다. 이러한 사업추진 내용이 적정한지에 대한 전문가의 평가는 평균 7.6점으로, 이 부분 전체 26개 사업의 평균 7.7점보다는 0.1점 낮은 점수이다. 전문가의 의견을 보면, 전반적으로 사업추진을 위해, 기존 요건 완화, 가족돌봄휴가 도입, 그리고 가족돌봄 비용 긴급지원 시행 등 내용은 체계적이며 시대적 상황에 맞게 진행되고 있는 것으로 평가하였다. 하지만 구체적으로 가족돌봄휴가에 대한 대국민 홍보계획이 수립되어 실효성 있게 추진될지는 의문이며, 단순 홍보를 통해 인식 변화 효과를 어느 정도 거둘 수 있을지도 불명확한 측면이 있다고 지적하였다. 또한, 궁극적인 사업의 목표는 제도 시행에 대한 인식 개선인데 이를 위한 성과는 단순히 제도 도입과 긴급지원 제도 시행에 대한 것만이 제시되어 있으므로, 구체적인 내용을 제시할 필요가 있다고 제안하였다.

## 라. 사업추진 일정의 적절성

2021년의 경우 상반기에 가족돌봄휴가(휴직) 제도의 대국민 홍보를 추진한다는 일정을 계획하고 있다. 사업추진 일정의 적절성과 관련하여 전문가 평가는 평균 7.5점으로, 이 부분 26개 사업 평균 점수 8.1점보다 0.6점 낮게 나타났다. 전문가들은, 이 사업의 추진 일정은 형식상 체계적으로 구성되어 있으나, 단계별 추진 일정이 구체적으로 제시되어 있지는 못하다고 평가하였다. 예를 들어, 이 사업의 성과 목표는 대국민 인지도 향상이지만, 이를 위한 홍보계획이 상반기만으로 한정되어 있어, 추진 일정이 적절하다고 보기는 어렵다고 지적하였다. 또한 2020~2021년 코로나19 상황에서 최대 15일간의 유급돌봄휴가가 도움이 되었는지도 의문이라고 언급하였다.

## 마. 사업관리의 적정성

사업관리의 적정성에 대한 전문가 평가는 평균 7.8점으로, 이 부분 전체 26개 사업 평균 7.5점보다 0.3점 높은 것으로 나타났다. 전문가의 의견을 보면, 이 사업은 각 단계마다 제시된 추진 일정에 따라 순조롭게 진행되고 있는 것으로 유추해 볼 수는 있으나, 추진상황에 대한 모니터링 방법 및 체계 등 사업관리에 대한 내용은 구체적으로 제시되어 있지 않다고 지적하였다. 특히 홍보사업은 인식 개선을 위해 필요한 사업이지만 홍보의 효과성 증대를 위해 어떻게 홍보를 할 것인지에 대한 전략 등 사업 내용의 질적인 측면을 관리하기 위한 내용은 없다고 지적하였다. 그러므로 홍보의 효과성 제고를 위한 지속적인 관리 방안을 고민해야 할 것이라고 제안하였다.

## 바. 성과측정 방식의 적절성

이 사업의 성과지표는 “가족돌봄휴가 인지도”이며, 2021년 성과목표는 53%, 2025년에는 65%로 설정되어 있다. 성과측정 방식에 대한 전문가 평가는 평균 7.2점으로 나타났으며, 이 부분 전체 26개 사업 평균 7.1점보다 0.1점 높게 나타났다. 전문가들은 설정된 성과지표를 통해 성과목표 달성 여부를 측정하는 것은 가능하겠지만, 인지도 같은 정성적 지표만으로는 사업의 성과를 구체적으로 확인하는 것은 어렵다고 지적하였다. 그러므로 세부적 내용의 성과측정을 위해 정량적 지표 추가 등 같은 지표 보완도 필요하다고 하였고, 이를 통해 성과지표의 대표성 확보도 확인하여야 할 것이라고 제안하였다.

그리고 누구를 대상으로 인지도를 측정할 것인지도 개선할 필요가 있다고 지적하였다. 예를 들어, 사업체 인사담당자가 인식하고 있는 것도 중요하지만, 노동자의 인식 여부도 중요하다는 것이다. 이를 통해 간접적으로 가족돌봄휴가를 쓸 수 있는 환경이 마련되었는지 확인하고 평가하는 것도 중요할 것이다. 그러므로 근로자에게 가족돌봄휴가 및 휴직은 노조 등 다양한 방법으로 많이 홍보되고 있어 단순히 사업체 인사담당자만을 대상으로 인식도를 측정하고, 이것이 사회적 분위기를 조성하였다고 하는 측정방식은 적절하지 못하다고 판단할 수 있다. 따라서 노사 모두가 이 제도를 어떻게 인식하고 있는지, 반드시 사용자가 아니더라도 25세 이상 취업 연령의 대국민들은 이러한 제도를 어떻게 인식하고 있는지 함께 측정해야 사회 분위기 조성에 대한 성과를 제대로 측정할 수 있을 것이라고 주장하였다.

## 사. 기타 사업 개선 방안

사업 개선 방안에 대한 전문가의 의견은 고령화 사회로 진입함에 따라서 육아휴직보다는 가족돌봄휴직이 점점 증가할 것으로 예상되고, 또한 가족돌봄휴직의 경우 휴가자의 연령이나 직위가 육아휴직보다 높을 것이므로, 대체인력을 어떻게 확보할 것인지에 대한 내용도 함께 고려되어야 할 필요가 있으며, 따라서 대체인력 확보의 수월성 및 업무 재배치에 대한 수용성을 위한 직무관리 컨설팅, 대체인력 풀(pool) 조성 같은 정부의 노력이 뒷받침되어야 하고, 코로나19 팬데믹 기간을 통해 확인된 것과 같이 돌봄 공백 상황에 대응할 수 있는 유연한 가족돌봄휴가의 제도개선도 시급하다고 지적하였다. 결국 장기적으로 자녀 대상 휴직 제도를 가족돌봄휴가 및 휴직 제도에 편입시켜 가족 구성원의 돌봄 수요에 대응할 수 있는 통합적인 정책 마련이 필요할 것으로 생각된다.

### 3. 장시간 근로 해소 및 휴식권 보장(장시간 근로 해소)

#### 가. 사업 목적·내용의 적합성

이 사업은 과도한 초과근로 금지, 법정 근로시간 준수를 통해 근로자의 휴식·건강권을 확보하고 안전한 노동 환경을 조성하는 것에 취지가 있다. 구체적으로, 주 최대 근로시간은 52시간으로, 기업규모별로 단계적으로 단축하며, 주 52시간제가 현장에 안착하도록 하기 위해 “노동시간 단축 현장지원단”을 통해 신규채용, 근무체계 개편, 설비투자 등 1:1 밀착 지원을 하는 것이다. 사업근거는 법적으로 「근로기준법」이며, 정부 정책적으로는 ‘1,800시간대의 노동시간 실현’이라는 문재인 정부 국정과제 71-1이다.

본 항목에 대한 전문가 평가는 평균 9.2점으로 나타났으며, 이 부분 전체 26개 사업 평균 8.6점 대비 0.6점 높은 점수이다. 이 사업에 대한 전문가의 의견을 보면, 장시간 근로 해소는 일·가정 양립의 핵심과제이며, 내용 역시 그 취지에 적합하다고 평가하였다. 하지만 과제 내용과 목표를 모든 사업장에 일괄적으로 적용한다는 측면에서는 실효성에 의문이 든다는 의견도 있었다. 따라서 향후 이에 대한 보완이 필요할 것으로 생각된다.

#### 나. 사업추진 체계의 적절성

이 사업은 사업주 및 노동자를 대상으로 하며, 시행주체는 고용노동부와 지방고용노동관서이다. 이 사업의 추진체계에 대한 전문가 평가는 평균 9.3점이며, 이 부분의 전체 26개 사업 평균 8.4점 대비 0.9점 높은 점수이다. 전문가의 의견을 보면, 최대 근로시간을 통한 노동환경 조성이라는 측면에서 중앙부처와 지방청을 사업추진 체계로 설정한 것은 적절해 보이며, 2020년도 추진 실적으로 미루어 보아 유연한 추진체계를 설정하였다고 판단하였다.

#### 다. 사업추진 내용의 적정성

기업규모에 따라, 주 52시간제는 2018년 7월 300인 이상 사업장으로 시작으로 해서, 2021년 7월 5~49인 사업장까지 확대 적용되었다. 특히, 2021년 50~299인 사업장에 대한 제도기간이 종료되고, 하반기부터 5~49인 사업장에도 적용이 시작됨에 따라 기업규모별 지도·지원을 추진하였다. 또한, 2021년에는 노동시간 단축을 집중적으로 지도하는 '노동시간 단축 자율개선 프로그램'을 도입하였다. 그리고 5~49인 사업장의

실태조사 등을 토대로 전문가 컨설팅·현장지원 등을 추진하였다. 이러한 현장지원을 위해 전국 48개 지방관서의 근로감독관, 고용지원관, 공인노무사로 구성된 노동시간 단축 현장지원단을 구성하였다. 또한 조기단축 기업에 정부사업 우대 지원 및 정착지원금 등을 적극 지원하였다.

이러한 사업추진 내용이 적정한지에 대한 전문가의 평가는 평균 8.6점으로, 이 부분 전체 26개 사업의 평균 7.7점보다는 0.9점 높은 점수이다. 전문가들은 이 사업이 주 52시간제 안착을 위해 적절한 추진 내용으로 구성되어 있다고 평가하였다. 하지만 5인 미만 사업장은 여전히 근로기준법 적용 범위에서 제외되고 있다는 점에서 장시간 근로 해소가 시급한 5인 미만 사업장의 문제가 해결되지 않고 있다는 내용상의 한계가 존재한다고 지적하였다. 한편, 근로시간단축이라는 과제와 별개로 특별연장근로 인가 사유를 확대하거나 탄력적 근로시간제를 개편하는 등 장시간 근로를 허용하는 모순적 제도 개편이 동시에 추진되었기에 장시간 근로 해소라는 본래의 목표를 달성하지 못할 개연성이 상당하다고 보았다.

## 라. 사업추진 일정의 적절성

2021년 2월부터 50인~299인 사업장 중 취약기업을 중심으로 주 52시간제를 지원하고, 5~49인 사업장을 대상으로는 현장 안착을 지원하는 사업을 수행하고 있다. 사업추진 일정의 적절성과 관련하여 전문가 평가는 평균 8.7점으로, 이 부분 26개 사업 평균 점수 8.1점보다 0.6점 높게 나타났다. 전문가들은 사업의 추진 일정이 사업 목적을 달성하기 위해 명확하게 제시되어 있다고 평가하였다. 하지만 사업 규모별, 산업별로 근로시간 단축에 따른 어려움이 해소되지 않은 기업들이 상당하므로 추진 일정에서 사업장 규모만을 고려한 사업추진 일정은 보완될 필요가 있다고 지적하였다.

### 마. 사업관리의 적정성

이 사업의 목적 달성을 위한 성과는 근로자의 연간 근로 시간이 지속해서 감소하여 법령에서 지정하고 있는 주 52시간 이하로 정착되는 것이다. 사업관리의 적정성에 대한 전문가 평가는 평균 8.5점으로, 이 부분 전체 26개 사업 평균 7.5점보다 1점 높게 나타났다. 전문가의 의견을 보면, 이 사업에서 추진상황 모니터링 체계는 명시하지 않고 있으나, 연도별 추진 성과와 한계를 제시하고 그 한계를 보완할 방안을 향후 계획을 기술하고 있어 추진과정 모니터링을 유추할 수 있다고 했으며, 이러한 성과를 달성하기 위해 현장지원단을 운영하고 정착지원금을 지급하는 등의 사업관리는 어느 정도 적정하다고 평가하였다.

### 바. 성과측정 방식의 적절성

이 사업의 성과 목표는 근로자의 연간 근로 시간이 주 52시간 이내에 도달하는 것이다. 이를 측정하기 위한 성과지표는 “임금근로자 연간 근로 시간(시간)”이다, 2021년 1,920시간, 2025년에는 1,860시간으로 목표를 설정하고 있다. 이에 대한 전문가 평가는 평균 8.2점으로 나타났으며, 이 부분 전체 26개 사업 평균 7.1점보다 1.1점 높았다. 전문가들은 이 사업의 궁극적인 목적이 물리적인 근로 시간을 법이 정한 기준까지 낮추는 것이므로 성과측정 방식은 적정하다고 평가하였다. 다만, 여기에서 정량적 성과측정을 통해 근로 시간 단축이라는 목표 달성 정도를 파악할 수는 있지만, 사업추진 일정별로 성과 목표 달성 여부를 측정할 수 있는 보완적 지표의 발굴이 필요하다고 제안하였다.

## 사. 기타 사업 개선 방안

기타 사업 개선 방안에 대한 전문가 의견을 보면, 장시간 근로 해소를 위해서 업무 및 직종별로 분류하여 접근하여야 한다는 주장과 이와 반대로 제도가 먼저 정착된 이후 업무 및 직종별로 접근하여야 한다는 주장이 있다. 먼저, 전자의 측면에서 보면, ‘장시간 근로 해소’는 큰 틀에서 달성해야 할 분명한 사업 목표이긴 하지만, 업종, 직무 등에 따라 장시간 근로 양상은 매우 다르게 나타나기 때문에 이를 일괄적으로 관리하는 것은 무리가 있다고 볼 수도 있다. 즉, 장시간 근로가 심각한 업종 및 직무가 분명히 존재하므로, 이를 중심으로 근로시간 단축을 추진하는 것이 필요하다. 즉, 근로 시간 단축의 관리 대상이 장시간 근로가 심각한 업종이 중심이어야 한다는 것이다. 그리고 근로 시간을 월 단위로 관리하는 것 역시 신중하게 접근해야 할 것이며, 이 역시 업종이나 직무 특성에 따라 검토해 봐야 한다는 주장이다.

한편, 후자의 측면에서 보면, ‘현행 주 52시간 상한제’는 5인 미만 사업장과 근로시간특례 5개 업종에 대해서는 적용이 제외되므로 이러한 적용 제외 규정만으로도 주 52시간 상한제의 사각지대가 존재하기 때문에 업종 차등은 적절하지 않다는 것이다. OECD 국가의 연간 평균 근로 시간을 상당히 상회하고 있는 한국의 경우, 주 52시간 상한제를 안착시키기도 전에 제도의 추진 목적에 반하는 차등적용은 적절하지 않다는 것이라고 할 수 있다. 또한, 제도의 근본적인 취지가 실노동시간 단축임을 고려할 때 업종에 따른 차등 적용은 제도의 취지를 훼손하는 것일 수도 있다. 현재도 특례업종으로 유지되는 업종들이 있고, 장시간 근로 문화 개선은 노사 선택권 확대로 해결할 수 있는 문제가 아니며, 실근로시간 단축을 위해서는 정책 개입이 불가피하므로, 제도 도입의 근본 취지를 상기하여 주

52시간 근로 시간 상한제가 현장에 안착될 수 있도록 제도 시행을 엄격히 하는 것이 현시점에서는 중요하다고 주장하였다.

#### 4. 장시간 근로 해소 및 휴식권 보장(연차휴가)

##### 가. 사업 목적·내용의 적합성

이 사업은 근로자의 휴가권 보장을 위해 자유롭게 연차휴가를 사용하는 직장문화 조성이다. 구체적으로 연차휴가 사용을 적극 독려하고, 샌드위치 공휴일 등에 연차휴가 사용과 같은 일·생활 균형 캠페인 실시를 하며, 연차사용의 모범사례를 발굴하고 홍보하는 것이다. 이에 대한 전문가 평가는 평균 8.6점으로 나타났으며, 이 부분 전체 26개 사업 평균 8.6점과 동일한 점수이다. 전문가들은 이 사업이 일·가정 양립 개념을 확장하여 일·생활 균형을 목표로 하는 사업으로, 기본계획의 취지에 적합하다고 평가하였다. 하지만 저출산 대응이라는 측면에서 보았을 때 다른 과제에 비해 상대적으로 부차적인 내용이라고 볼 수도 있다고 지적하였다.

##### 나. 사업추진 체계의 적절성

이 사업은 사업주를 대상으로 실시하며, 시행주체는 고용노동부 및 지방관서 지역협력과이다. 사업추진은 사업주가 캠페인 참여 신청서를 제출하면, 해당 지방관서가 심사 및 승인을 하고, 사업주는 일·생활 균형제도를 도입 후 시행하면, 본부와 지방관서는 관련 내용 우수사례를 발굴하고 확산하는 절차를 가진다.

이 사업의 추진체계에 대한 전문가 평가는 평균 8.3점이며, 이 부분 전

체 26개 사업 평균 8.4점 대비 0.1점 낮은 점수이다. 전문가들은 사업의 시행 주체, 방법 그리고 절차는 명확히 제시되었다고 평가하였다. 하지만 캠페인 참여 의향이 있는 기업의 자발적 참여를 바탕으로 하기 때문에, 정착 사업 인지도나 홍보가 필요한 기업이 소외될 가능성이 크며, 사업 대상에 사업주뿐만 아니라 근로자도 포함되어야 할 것이라고 제안하였다.

#### 다. 사업추진 내용의 적정성

이 사업의 핵심인 장기근로 해소를 위한 연차휴가 사용 촉진은 2014년 2월 “일가양득 캠페인 대국민 선포식” 개최 이후 국민 공감대 형성을 위한 홍보와 기업의 적극적인 참여 및 실천을 유도하고 있다. 이러한 사업 추진 내용이 적정한지에 대한 전문가의 평가는 평균 7.3점으로, 이 부분 전체 26개 사업의 평균 7.7점보다 0.4점 낮은 점수이다. 전문가의 의견을 살펴보면, 이 사업은 전 국민의 컨센서스가 구축되어야 한다는 점에서 사업추진 내용은 적정한 것으로 평가하였다. 하지만 사업추진 내용 자체로만 보면 적정해 보일 수도 있지만, 과연 캠페인만으로 실질적인 성과를 도출할 수 있을지는 의문이라고 지적하였고, 공익 광고 등의 홍보 강화와 우수기업 발굴 등은 오랫동안 사용해오던 방법으로 실질적인 효과를 기대하기 어려운 경향이 있다고 덧붙였다. 그리고 MZ 세대 같은 새로운 세대들의 일·가정 양립에 대한 니즈의 수준도 기존 세대와 다르므로 기존 방법과는 다른 창의적인 방법의 도입이 시급해 보인다고 지적하였다. 또한 기업 스스로 참여 여부를 결정하게 하고, 지원한 기업 중에서 우수기업을 선정한다는 것이 과연 사업 목표에 부합하는 것인지도 다시 한번 확인하여야 할 내용으로 보았다.

## 라. 사업추진 일정의 적절성

2014년부터 시작된 계속사업으로, 온·오프라인 홍보와 일·생활 균형 캠페인 참여기업 발굴은 연중으로 시행하고, 우수기업 선정 및 시상도 매년 11월에 실시한다. 사업추진 일정의 적절성과 관련하여 전문가 평가는 평균 8.3점으로, 이 부분 26개 사업 평균 점수 8.1점보다 0.2점 높게 나타났다. 전문가들은 사업 목적을 달성하기 위한 사업추진 일정은 어느 정도 명확하게 제시되어 있다고 평가하였으나, 단기적 일정만으로 구성되어 있고, 장기적 일정의 구체성은 다소 부족해 보인다고 지적하였다.

## 마. 사업관리의 적정성

이 사업의 목적 달성을 위한 성과목표는 일·생활 균형 분위기를 정착하는 것이며, 이를 위해서는 사용자의 참여가 반드시 필요하다. 이에 대한 전문가 평가는 평균 7.5점으로, 이 부분 전체 26개 사업 평균 7.5점과 같은 것으로 나타났다. 전문가의 의견을 보면, 이러한 사업에 참여하는 기업 수의 증가는 사업이 어느 정도 적정하게 관리되는 근거가 될 수 있다고 평가하였다. 하지만 홍보사업의 경우, 사업수행 위탁업체를 통해 시행되며, 이러한 경우 정부는 큰 관리 노력 없이 과제를 수행하고 있다는 부정적 시각이 제기될 수 있고, 특별한 모니터링 방안도 제시되고 있지 않으므로 향후 구체적인 개선이 필요할 것으로 보았다.

## 바. 성과측정 방식의 적절성

이 사업의 목표는 연차휴가를 적극 사용하도록 일·생활 균형 캠페인을 실시하는 것, 그리고 이에 대한 모범사례를 발굴하고 홍보하는 것이다. 이에 대한 전문가 평가는 평균 6.9점으로 나타났으며, 이 부분 전체 26개 사업 평균 7.1점보다 0.2점 낮은 것으로 나타났다. 전문가의 의견은 사업의 성과를 측정하기 위한 수단으로 “연간 일·생활 균형 캠페인 참여기업 수(개소)”를 지표로 설정한 것은 형식적 측면에서 어느 정도 적절하다고 판단할 수 있다는 것이다. 하지만 “캠페인에 참여한 기업 수가 늘어난다는 것”과 실질적으로 “연차휴가를 활발하게 사용하는 사회 분위기가 조성된다는 것” 간의 직접적인 상관관계가 있는가라는 측면에서는 제시된 성과측정 방식이 적절하다고 판단하기에는 무리가 있다고 평가하였다. 그러므로 실질적으로 연차휴가가 얼마나 사용되었는지(예: ‘(사업장 규모별) 연차휴가 사용률’ 등)를 측정할 수 있는 정량 지표를 보완할 필요가 있다고 제안하였다.

## 사. 기타 사업 개선 방안

기타 사업 개선 방안에 대한 전문가의 의견을 보면, 이 사업의 목적인 장시간 근로 해소 및 휴식권 보장은 제도적 뒷받침도 필요하지만, 무엇보다도 업무환경 및 사회 분위기의 변화가 바탕이 되어야 한다고 주장하였다. 장기간 휴가의 경우, 회사 차원에서 미리 대비하고 업무 대체를 할 수 있도록 사전에 계획할 수 있는 충분한 시간이 확보되어야 한다. 이상적으로는 인력 공백을 감안한 인력 채용 및 업무 배치가 사전에 가능해야 하는데, 최소인력으로 사업을 경영하는 우리나라 기업의 관행으로는 현실에서 기대하기 어려울 것이라는 것이다.

휴가를 쓸 수 없는 근로환경에서 연차휴가, 안식년 등은 독려한다고 되는 일은 아닐 것이다. 무엇보다 근본적인 근로환경 개선이 필요한데, 여기에는 장기간 휴가를 갔을 때 일의 공백이 생기는 문제가 포함된다. 만약 일의 공백을 나머지 직원들이 메워야 한다면, 이에 대한 인센티브 지급과 같은 제도가 반드시 마련되어야 할 것으로 생각되며, 만약 이러한 제도가 없다면 나의 업무를 남에게 떠넘기는 결과가 초래되어 내가 휴가를 사용할 수도 다른 사람을 휴가 보낼 수도 없는 상황에 직면하게 될 것이다. 육아휴직, 출산휴가도 이러한 맥락에서 이해해야 할 것이며, 이러한 현실적 괴리를 보완하지 않으면 장시간 근로 해소 및 휴식권 보장은 대다수의 임금근로자에게 적용되기 어려울 수 있다고 주장하였다.

## 5. 장시간 근로 해소 및 휴식권 보장(휴가지원사업)

### 가. 사업 목적·내용의 적합성

이 사업은 근로자의 휴가권 보장을 위해 자유롭게 연차휴가를 사용할 수 있는 직장문화를 조성하고 국내여행도 활성화하는 것이다. 이러한 사업의 근거는 「관광기본법」 제8조(관광 여건의 조성)와 제13조(국민관광의 발전)이다. 이에 대한 전문가 평가는 평균 7.3점으로 나타났으며, 이 부분 전체 26개 사업 평균 8.6점 대비 1.3점 낮은 점수이다. 전문가의 의견을 보면, 여행의 활성화라는 과제 목표를 고려하였을 때, ‘개인 삶의 질’ 향상이라는 목적에 적합한 과제일 수는 있으나 저출산 대응이라는 관점에서는 합목적성이 낮다고 평가하였다. 비록 사업 내용 자체가 타당하지 않거나 하는 것은 아니지만, 일·가정 양립을 위한 사업의 목적상 적합성이 결여되었다고 볼 수 있다는 것이다.

## 나. 사업추진 체계의 적절성

이 사업의 대상은 중소기업, 소상공인, 비영리민간단체, 사회복지법인·시설, 의료법인 근로자이며, 시행주체는 한국관광공사이다. 시행 방법은 민간경상보조를 활용하고 있으며, 기업과 근로자가 휴가비 적립 시 정부가 추가 지원하는 형태이다. 기업이 온라인을 통해 신청하면 관광공사는 참여근로자를 확정하고 기업/근로자/정부가 분담금을 적립하고 적립금 포인트를 사용하는 프로세스이다. 여기서 분담 비율은 기업 10만원, 근로자 20만원, 정부 10만원이다. 이에 대한 전문가 평가는 평균 8.2점이며, 이 부분 전체 26개 사업 평균 8.4점 대비 0.2점 낮은 점수이다. 전문가들은 민간경상보조라는 사업의 특징을 고려할 때 사업 수행을 위한 추진체계 자체는 어느 정도 적절하다고 볼 수 있지만, 이 사업이 근로자의 “휴가권” 보장을 목표로 하는 것이라면, 고용노동부도 사업에 적극적으로 참여할 수 있도록 해야 한다고 지적하였다. 즉, 협조부처로 머무는 것이 아니라 고용노동부도 관련 사업의 중요 업무를 담당해야 한다는 것이다. 또한, 사업 대상을 중소기업, 비영리단체, 사회복지법인 및 시설, 의료법인 근로자로 한정하는 것도 문제의 소지가 있으며, 휴가의 실질적 사용권 보장이라는 결과를 도출할 수 있을지도 불확실하다고 지적하였다.

## 다. 사업추진 내용의 적정성

이 사업의 핵심은 휴가를 적극적으로 사용하는 기업문화를 조성하고 이를 국내여행 활성화로 이어지게 하는 것이다. 2020년 중소기업 등의 근로자 9.6만 명에게 지원하였고, 2025년에는 근로자 15만 명에게 지원

할 예정이다. 이에 대한 전문가의 평가는 평균 6.6점으로, 이 부분 전체 26개 사업의 평균 7.7점보다 1.1점 낮은 점수이다. 전문가는 사업 자체가 근로자 휴가비 지원이기 때문에 대상자를 늘리는 사업 자체의 내용은 적절하다고 평가하였으나, 다만 이러한 사업 내용이 일·가정 양립 지원 정책과 부합하는지 여부는 별개의 문제로 접근할 필요가 있다고 지적하였다.

이 사업의 근거인 「관광기본법」 제8조는 “정부는 관광 여건 조성을 위하여 관광객이 이용할 숙박·교통·휴식시설 등의 개선 및 확충, 휴일·휴가에 대한 제도 개선 등에 필요한 시책을 마련하여야 한다”이며, 이는 근로자의 휴식권 보장이라기보다는 국내 관광산업 육성 및 성장에 중점을 두었다고 봐야 하기 때문에, 근로자에게 휴가비를 지원하는 것은 근로자의 여가 활성화 측면에서는 적절한 정책 수단일 수 있으나, 저출산 대응과의 관련성은 상대적으로 낮다고 평가하였다. 또한 이 사업은 단순히 보조금 지원만 사업 내용으로 제시되어 있으므로, 사업 목적 달성을 위해 체계적인 사업 내용이 제시되었다고 판단하기는 부족하다고 지적하였다.

## 라. 사업추진 일정의 적절성

사업추진 일정의 적절성과 관련하여 전문가 평가는 평균 7.6점으로, 이 부분의 26개 사업 평균 점수 8.1점보다 0.5점 낮은 것으로 나타났다. 전문가들은 매년 1분기 3월부터 근로자를 모집하고 나머지 분기에 근로자 휴가비 지원 및 적립금을 사용하는 일정은 여행 활성화라는 관점에서는 적절한 것으로 평가하였다. 하지만 적립금 사용을 익년 2월 말로 한정하고 있다는 내용적 측면에서 보면, 사업의 취지와 부합되는지 여부는 논의해 볼 필요가 있다고 지적하였다. 그리고 연간 보조금 지원 일정은 계획되어 있으나, 연차별 확산 방안 등의 일정 제시는 미흡하다고 언급하였다.

## 마. 사업관리의 적정성

이 사업의 목적 달성을 위한 성과목표는 휴가비 지원을 통한 휴가를 사용하는 기업문화 조성이다. 사업관리의 적정성에 대한 전문가 평가는 평균 7.2점으로, 이 부분 전체 26개 사업 평균 7.5점보다 0.3점 낮았다. 전문가의 의견을 보면, 실질적으로 사업 진행 과정을 모니터링한다거나 모니터링한 결과는 어떠한지 등 같은 내용은 제시하지 않고 있어, 어떠한 과정적·결과적 노력을 하였는지 판단할 수는 없다고 지적하였다. 또한, 적지 않은 운영비가 투입되고 있는 만큼 사후적 관리체계와 함께, 참여기업(문화단체, 숙박업소 등)에 대한 관리도 필요할 것으로 보이는데, 이에 대한 내용도 확인할 수 없다는 한계가 있다고 지적하였다.

## 바. 성과측정 방식의 적절성

이 사업의 성과목표는 휴가 사용 문화 조성을 위한 휴가비 지원 사업의 확대이며, 이에 대한 성과를 측정하고자 “사업 참여자 수”를 지표로 설정하였다. 이 사업의 성과측정 방식에 대한 전문가 평가는 평균 7.2점으로 나타났으며, 이 부분 전체 26개 사업 평균 7.1점보다 0.1점 높게 나타났다. 전문가의 의견을 보면, 성과목표치 설정에서 예산에 바탕을 둔 사업 참여자 수를 고정한 상황에서 이를 성과지표로 보는 것이 적절한지는 재고해 볼 필요가 있다고 지적하였다. 또한, 투입지표의 성격에 가까운 ‘사업 참여자 수’를 성과로 측정하고 있으나, 10.6% 증가라는 성과목표치의 설정 근거가 어디에서 도출되었는지 명확하게 제시할 필요가 있다고 제안하였다. 마지막으로, 성과지표의 대표성 측면에서 ‘사업 참여자 수’의 증대로 인해 휴가비의 지원이 늘어나면 우리 사회의 휴가 사용 문화가 조

성되는지는 확인해 봐야 한다고 하였는데, 이는 사업 참여자 수의 증가가 일·생활 균형, 나아가 저출산에 미치는 영향의 비중이 어느 정도인지를 고민해 봐야 하는 것으로 생각해 볼 수 있다.

#### 사. 기타 사업 개선 방안

기타 사업 개선 방안에 대한 전문가 의견은 사업평가 항목 이외에도 사업의 성공적인 수행을 위해 향후 고려할 점이 있다는 것이다. 먼저, 현금성 지원사업의 효과성에 대한 확신이 전제가 되어야 할 것이다. 즉, 이런 형태의 현금성 지급사업이 다른 사업보다 우선순위에 있어야 하는지 면밀하게 검토해보고, 지속할 것인지 판단해야 할 필요가 있다. 만약 지속할 필요성이 있다고 판단된다면, 지속적 운영을 위한 예산 증액 또는 예산확보 방안이 필요할 것이다. 이와 함께 근로자 부담액을 줄이고 정부지원 금액을 증액하는 방향도 고려해 봐야 할 것이다. 그리고 만약 현금성 지원사업의 효과성이 의심된다면, 과감하게 사업의 내용을 변경하는 것도 고려해야 한다고 주장하였다.

## 제4절 일하는 방식 문화 혁신으로 워라벨 실현 관련 정책

### 1. 일하는 방식 및 문화 혁신

(기업 맞춤형 컨설팅, 간접노무비 등 지원)

#### 가. 사업 목적·내용의 적합성

이 사업은 원격·재택근무 같은 업무환경의 디지털·비대면화를 가속화하여 워라벨 여건을 확충하는 것에 목적이 있다. 구체적으로, 먼저 기존 업무방식을 재설계하여 디지털 기반의 소통 및 협업이 이루어질 수 있도록 기업에 맞춤형 인사, 노무, IT 컨설팅을 지원하는 것이다. 둘째, 디지털 업무환경으로 전환하기 위해 중소기업을 대상으로 비대면 서비스 바우처, 간접노무비, 원격·재택근무 인프라 구축비 등의 지원을 강화하는 것이다. 셋째, 업무와 생활에 대한 공간과 시간을 분리하고, 업무시간 동안 집중하는 올바른 재택·원격근무 문화를 정착하는 캠페인 등을 시행하는 것이다. 이 사업은 고용보험법 제25조 및 동법 시행령 제35조에 근거를 두고 있다. 2016년부터 유연근무 지원을 시작하였고, 2021년부터 컨설팅 지원을 신규로 실시하였다.

이 사업에 대한 전문가 평가는 평균 8.7점으로 나타났으며, 이 부분 전체 26개 사업 평균 8.6점 대비 0.1점 높은 점수이다. 전문가들은 업무환경의 디지털 비대면화를 돕는 사업으로, 기본계획의 취지에 어느 정도 적합하다고 평가하였다. 하지만 저출산 대응 및 일·생활 균형이라는 기본계획의 목표, 대책, 추진 전략의 내용과 크게 부합하지는 않는 것으로도 평가하였다.

## 나. 사업추진 체계의 적절성

이 사업의 대상은 사업주이며, 시행주체는 고용노동부가 직접 수행하고 있다. 사업의 추진은 컨설팅과 유연근무로 나누어 추진되는데, 먼저 컨설팅의 경우 고용부가 컨설팅 수행기관을 선정하고 수행기관은 컨설팅 참여기업을 모집하여 컨설팅을 진행하며, 이를 바탕으로 고용부는 우수 사례를 선정한다. 유연근무의 경우, 사업주가 사업계획서를 제출하면 고용센터는 이를 심사·승인을 하고, 이를 바탕으로 사업주는 제도를 도입하여 활용하며, 이후 사실관계 확인을 바탕으로 고용센터는 사업주에게 지원금을 지급한다.

이 사업의 추진체계에 대한 전문가 평가는 평균 8.8점이며, 이 부분의 전체 26개 사업 평균 8.4점 대비 0.4점 높은 점수이다. 전문가의 의견을 살펴보면, 사업의 시행주체인 고용노동부가 직접 수행하는 추진 절차는 어느 정도 명확하다고 평가하였다. 하지만 컨설팅 및 유연근무 필요성이 높은 사업주가 자발적으로 참여할 수 있도록 충분한 홍보가 선행되어야 한다고 덧붙였다. 또한 사업의 대상이 사업주만 해당되는 것이 아니라 재택근무를 하는 노동자에게도 적용되어야 한다는 의견도 있었다.

## 다. 사업추진 내용의 적정성

이 사업의 핵심은 유연근무 도입 같은 일하는 방식 및 문화를 개선하는 것이다. 특히 코로나19 이후 재택근무 등 유연근무가 산업 현장에 정착할 수 있도록 지원을 강화하는 유연근무 지원에 있다. 또한 중소기업을 대상으로 재택근무 관련 컨설팅을 실시하여 중소기업의 적극적인 참여를 유도하고, 양질의 우수사례를 육성하여 재택근무의 안착을 지원하는 것이

다. 이에 대한 전문가의 평가는 평균 8.3점으로, 이 부분 전체 26개 사업의 평균 7.7점보다는 0.6점 높은 점수이다. 전문가들은 사업추진 내용이 사업 목적을 달성하기에 어느 정도 적합하게 설정되어 있으나, 사업 목적 달성을 위해 효과적이고 효율적인 방법이 제시되어 있다고 보기는 어렵다고 평가하였다. 구체적으로 재택근무 컨설팅 지원은 재택근무 활성화에 기여할 것으로 보이지만, 유연근무 홍보사업의 효과성은 기대하기 어렵다고 판단하였다. 그 이유는 유연근무에 대한 홍보가 부족해서 유연근무가 활성화되지 않고 있는 것이 아니기 때문이다. 또한, 과제 목표는 업무환경의 디지털화비대면화 가속화인데, 이는 유연근무와는 다른 개념이므로 내용과 목표가 일치하지 않는 측면이 있다고 지적하였다. 마지막으로, 우수사례 발굴, 재택근무 컨설팅, 사업 홍보 등이 코로나19 종식 이후에도 재택근무를 지속하게 하는 여건 마련에 도움이 될지도 의문이 든다고 지적하였다.

## 라. 사업추진 일정의 적절성

유연근무 지원의 경우 리플릿, 카드뉴스 등을 제작하여 배포하는 것과 같은 사업 홍보를 연중 실시하는 것이다. 재택근무 컨설팅의 경우 매년 1~2월 컨설팅 수행기관을 선정하고, 연중 참여기업을 모집하며, 연내 컨설팅 목표물량을 달성하는 것이다. 이에 대한 전문가 평가는 평균 8.3점으로, 이 부분 26개 사업 평균 점수 8.1점보다 0.2점 높게 나타났다. 대부분의 전문가들은 전반적인 사업추진 일정은 체계적으로 구성되어 있으나, 단계별 추진 일정이 구체적으로 제시되어 있지 못하다고 평가하였다.

### 마. 사업관리의 적정성

사업관리의 적정성에 대한 전문가 평가는 평균 7.9점으로, 이 부분 전체 26개 사업 평균 7.5점보다 0.4점 높게 나타났다. 전문가의 의견을 보면, 연도별 추진성과와 그에 대한 한계를 제시하고 있어 사업관리에 대한 노력은 유추해 볼 수 있다고 평가하였다. 사업에 대한 성과관리는 (비)정기적으로 사업과정을 점검하고, 계획대로 사업이 원활하게 진행되고 있는지를 점검하는 것으로, 이러한 점검 결과를 바탕으로 문제점이 발견될 경우 해결방안을 모색하여 기대하는 결과를 도출할 수 있도록 노력하는 일련의 과정이 성과관리라고 할 수 있다. 하지만 이 사업에서는 성과관리와 관련된 구체적인 자료가 없으며, 집행실적 점검도 연말인 12월 일회성으로 실시하기 때문에 사업관리의 적정성은 낮다고 지적하였다.

### 바. 성과측정 방식의 적절성

성과측정 방식에 대한 전문가 평가는 평균 7.6점으로 나타났으며, 이 부분 전체 26개 사업 평균 7.1점보다 0.5점 높게 나타났다. 전문가의 의견을 보면, 사업실적만이 성과지표로 제시되어 있어 목적 달성이라는 측면에서 판단하기에는 다소 부족하다고 평가하였다. 다시 말하면, 사업의 성과는 ① 유연근무제 지원 인원, ② 일·생활 균형 인프라 지원 사업장 수, ③ 재택근무 컨설팅 지원 사업장 수 등 3개의 성과지표를 통해서 측정되고, 이러한 3개의 성과지표는 사업의 핵심 내용을 포함하고 있어 지표 설정 그 자체만으로는 적절하다고 볼 수 있을 것이다. 하지만 성과목표치의 설정 근거가 예산상 물량으로 한정되어 있어 “성과목표가 100% 달성되면 실질적으로 유연/재택근무제 등 일하는 방식이 개선되고 있다”라고

명확하게 그 인과성을 주장하기는 어렵다고 지적하였다. 그 이유는 성과 달성이 예산 규모에 의해서 좌우되는 조건부이기 때문이라고 할 수 있다.

## 사. 기타 사업 개선 방안

기타 사업 개선 방안으로 전문가들은 사업평가 항목 이외에도 사업의 성공적인 수행을 위해 향후 고려할 점이 있다고 하였다. 먼저, 원격·재택 근무를 도입할 수 있는 근로자의 유형에 한계가 있기는 하지만, 일·생활의 균형이라는 측면에서, 가능하다면 이러한 근무형태를 적극 도입할 필요가 있다는 것이다. 예를 들면, 선택적 근로시간제나 단축근무가 어려운 사업장에서는 1일 하이브리드(재택+출근) 근무도 활용할 수 있는 방법을 모색할 필요도 있을 것이다.

또한, 사업장만 재택근무의 여건을 바꾼다고 일하는 방식 및 문화가 변화되지는 않을 수 있다. 이와 함께 재택하는 근로 여건도 개선되어야 할 필요가 있는데, 재택근무의 현실적인 근로 여건과 조건이 마련되지 않는다면 오히려 일·가정 양립을 해칠 수 있는 정책이 될 수도 있는 것이다.

## 2. 일하는 방식 및 문화 혁신(클라우드 바우처 지원)

### 가. 사업 목적·내용의 적합성

이 사업은 코로나19로 촉발된 원격·재택근무 등 업무환경의 디지털화·비대면화를 가속화하여 워라밸 여건 확충을 목적으로 한다. 구체적으로, 코로나19로 필수화된 중소기업의 원격·재택근무에 대해 클라우드 서비스 기반의 업무환경 솔루션을 지원하여 산업의 디지털전환을 촉진하는 것이다. 이 사업의 근거는 2015년에 제정된 「클라우드컴퓨팅법」, 2015

년과 2018년에 수립된 제1차와 제2차 클라우드컴퓨팅 발전기본계획, 그리고 2020년에 마련된 데이터 경제와 인공지능 시대를 대비하는 클라우드 산업 발전전략이다. 이에 대한 전문가 평가는 평균 7.9점으로 나타났으며, 이 부분 전체 26개 사업 평균 8.6점 대비 0.7점 낮은 점수이다.

전문가의 의견을 살펴보면, 산업의 디지털 전환을 지원하는 사업으로 기본계획의 내용과 어느 정도 연관성은 있으나, 다른 사업들에 비해서 관련성은 높지 않다고 평가하였다. 원격·재택근무를 활성화하기 위해서는 클라우드 지원체계가 필요하지만, 이 사업의 내용이 직접적인 일·가정 양립 지원 정책이라고 보기 어렵고, 지원적인 성격을 가진 사업이기 때문이라고 지적하였다. 따라서 중소기업의 자료공유 등을 활성화하는 이 사업의 목적이 저출산 대응 및 일·생활 균형이라는 기본계획의 목표, 대책, 추진 전략의 내용과는 연계성이 크지 않을 것으로 보았다.

#### 나. 사업추진 체계의 적절성

이 사업은 국내 중소기업을 대상으로 정보통신산업진흥원이 출연금 형태로 사업을 진행하고 있다. 사업은 운영기관 선정, 수요·공급기업 공모·선정, 서비스 선택, 신청, 계약, 그리고 서비스 비용 지급, 서비스 결과보고의 방식으로 추진된다. 이에 대한 전문가 평가는 평균 7.9점이며, 이 부분 전체 26개 사업 평균 8.4점 대비 0.5점 낮은 점수이다. 전문가들은 정보통신산업진흥원이 출연금을 받아 사업 대상 기업을 공모하고 지원을 하는 형태이므로 추진체계는 어느 정도 적절해 보인다고 평가하였다. 다만, 사업을 통해 제공하는 클라우드 서비스 지원이 과학기술정보통신부 소관 관련 업무이기 때문에 협조부처로서 고용노동부의 역할이 명확하지 않으므로, 이에 대한 보완이 필요하다고 판단하였다.

## 다. 사업추진 내용의 적정성

국내 중소기업 업무환경의 디지털 전환을 위해 클라우드 서비스와 관련된 컨설팅을 통해 수요기업이 요구하는 맞춤형 클라우드 도입을 지원하는 것이 사업의 주요 내용이다. 2020년 12월 말 기준, 국내 클라우드 서비스 공급기업 180개와 서비스 260개를 선정하였고, 2,625개 국내 중소기업 대상으로 도입 컨설팅 및 전환·이용을 지원하였다. 초기에는 3가지로 사업을 구분하여 진행하였다. 먼저, 컨설팅의 경우 클라우드 도입 컨설팅을 원하는 수요기업을 대상으로 클라우드 서비스 매칭을 위한 데모 프로그램 및 디지털 전환을 위한 활용정보 등을 제공한다. 둘째, 전환 및 이용지원의 경우 수요기업의 데이터 이관, 이용자 교육 등의 도입 전환 및 클라우드 이용 지속성을 고려한 패키지서비스를 지원한다. 마지막으로, 클라우드 이용 만족도 조사, 성과 공유회, 기획기사, 우수사례집 제작 등 국내 클라우드 이용확산을 위한 성과홍보 활동 추진이다. 하지만 2021년부터 모든 사업은 전면 바우처 사업으로 개편되었다.

이러한 사업추진 내용이 적정한지에 대한 전문가의 평가는 평균 7.6점으로, 이 부분 전체 26개 사업의 평균 7.7점보다 0.1점 낮은 점수이다. 이 사업에 대한 전문가의 의견을 보면, 사업 내용을 추진하면서 수요기업 참여율 저조라는 한계를 파악하고, 이를 반영하여 내용을 수정하였다는 점에서 사업의 내용은 어느 정도 적정하다고 평가하였다. 하지만 그동안 클라우드 서비스 지원 없이도 원격 자료 공유를 시행했을 중소기업에게 이 사업을 통해 지원한 이후 어떠한 효과를 도출할 수 있을 것인지가 가장 큰 의문사항이라고 지적하였다. 또한 근본적으로 클라우드 서비스를 통한 원격근무 활성화가 일·가정 양립 제고에 기여하는지, 나아가 저출산·고령사회 문제 해결에 얼마나 큰 영향을 미칠 수 있을지는 지속적으로 고민하여야 할 문제라고 언급하였다.

## 라. 사업추진 일정의 적절성

이 사업은 1~2차 연도와 3~5차 연도로 구분하여 추진일정을 수립하고 있다. 1~2차 연도에는 기업 업무환경 전환을 위한 다양한 클라우드서비스 발굴 및 클라우드서비스 도입을 지원하고, 3~5차 연도에는 클라우드 도입 컨설팅을 통한 산업별 이용사례 및 도입 성과 확산에 집중하고자 하는 일정을 마련하고 있다. 연간별로는 1~3월에 운영/수요/공급기업 모집공고와 선정을 진행하며, 4~12월에 클라우드 컨설팅 및 도입지원을 실시하며, 10월에는 수요기업 현장 점검 및 간담회를 실시하고, 11~12월에 만족도 조사 및 성과공유회를 개최하는 일정이다. 이러한 사업추진 일정의 적절성과 관련하여 전문가 평가는 평균 7.8점으로, 이 부분의 26개 사업 평균 점수 8.1점보다 0.3점 낮았다.

전문가의 의견은 전반적인 사업추진 일정은 체계적으로 구성되어 있으나, 단계별 추진 일정이 구체적으로 제시되어 있지 못하다는 것이다. 즉, 1~2차 연도와 3~5차 연도의 추진 일정을 구분하였음에도, 구별한 내용에 대한 상세한 추진 일정을 제공하지 못하고 있다고 지적하였다. 또한, 단년도 단위로 지원사업을 추진하는 경우, 지원 기간의 불충분성으로 사업이 분절적으로 지원될 수 있다는 것도 고려하여야 한다고 주장하였다.

## 마. 사업관리의 적정성

이 사업은 일하는 문화를 개선하기 위해 원격·재택근무 활성화를 위한 클라우드 컴퓨팅 환경 조성을 지원하는 것이다. 사업관리의 적정성에 대한 전문가 평가는 평균 7.4점으로, 이 부분 전체 26개 사업 평균 7.5점보다 0.1점 낮았다. 전문가들은 사업추진 일정에 따라 단계별로 추진상황을

점검할 수 있는 모니터링 방법이 제시되어 있지는 못하다고 평가하였다. 하지만 사업추진상황 모니터링 체계는 명시하지 않았으나, 연도별 추진 성과와 한계를 제시하고 그 한계를 보완할 방안을 향후 계획에 제시하여 추진과정에서 모니터링 노력은 했다고 보았다. 다시 말해서 2020년 사업의 한계를 파악하고 사업의 내용을 수정하는 등 사업관리는 적절하다고 볼 수 있을 것이다. 하지만 사업 진행 과정의 모니터링은 하반기 현장 점검만을 실시하고, 상시 점검 등의 체계를 갖추고 있지 못하다는 점에서 보완이 필요하다고 지적하였다.

## 바. 성과측정 방식의 적절성

이 사업의 성과측정 방식에 대한 전문가 평가는 평균 7.7점으로 나타났다. 이 부분 전체 26개 사업 평균 7.1점보다 0.6점 높은 것으로 나타났다. 전문가의 의견을 보면, 이 사업은 2021년부터 일괄 바우처 지원으로 개편되었으며, 이로 인해 다양한 내용의 사업이 바우처 지원이라는 단일 형태로 수렴되었으므로, 성과지표도 “중소기업 바우처 지원 기업 수”로 설정된 것은 적절하다고 평가하였다. 하지만 이 지표가 사업 목적 달성을 확인할 수 있는 지표인지는 판단하기는 어렵다고 판단하였다. 또한, 사업 예산이 한정적이고, 단순하게 예산집행을 통한 바우처 배포가 성과로 인정할 수 있는지는 별도로 확인해 볼 필요가 있으며, 사업 목표와의 연계성, 노력을 확인할 수 있는 성과인지 여부 등을 고려할 때, 과연 성과측정방식으로 적절한지는 의문이라고 지적하였다. 더불어, 중소기업 바우처 지원 기업 수가 많아진다는 것과 삶의 질 제고, 저출산 대응과의 직접적인 상관성을 찾기는 어려운 것으로 보았다.

## 사. 기타 사업 개선 방안

기타 사업 개선 방안으로 전문가가 제안한 내용을 보면, 사업평가 항목 이외에도 사업의 성공적인 수행을 위해 향후 고려할 점은, 비록 산업의 디지털 전환이 유연한 업무환경을 조성하는 데 영향을 미치기는 하지만, 이러한 변화가 일·가정 양립 지원 정책(원격 및 재택근무 지원, 육아휴직 지원 등)과 얼마만큼 관련성이 있느냐 하는 것이다. 따라서 다양한 디지털 전환 관련 사업들 중 어떤 정책이 기본계획에 포함되어야 하는지에 대한 구체적이고 세부적인 기준을 마련해야 할 것이다.

또한, 원격·재택근무 활성화뿐만 아니라 전반적으로 일하는 방식 및 문화를 혁신하기 위한 인사노무 관리 시스템(근태관리 등)의 혁신도 함께 고민해야 할 부분이며, 이를 위한 소프트웨어 도입을 지원하는 방안도 필요하다

### 3. 일하는 방식 및 문화 혁신

#### (비대면 서비스 바우처, 공동활용 화상회의실 구축)

#### 가. 사업 목적·내용의 적합성

이 사업은 코로나19로 촉발된 원격·재택근무 등 업무환경의 디지털화·비대면화를 가속화하여 워라밸 여건을 확충시킨다는 취지에서, 비대면 서비스 바우처 지원 및 화상회의실 구축을 통해, 중소기업 원격근무를 활성화하는 것이다. 이 사업은 중소기업기본법 제6조(경영합리화와 기술향상)에 근거를 두고 있다. 이에 대한 전문가 평가는 평균 8.1점으로 나타났다. 이 부분 전체 26개 사업 평균 8.6점 대비 0.5점 낮은 점수이다.

전문가들은 이 사업이 업무환경의 디지털 비대면화를 돕는 사업이며, 일하는 방식을 혁신하고자 하는 것과 부합하는 사업이라고 할 수 있지만, 중소기업의 원격근무를 활성화하는 것이 저출산 대응 및 일·생활 균형이라는 기본계획의 목표, 대책, 추진 전략의 내용과는 크게 부합하지는 않다고 평가하였다. 또한, 사업장을 대상으로 재택근무와 관련된 여건을 바꾸면 되는 것이 아니라, 실질적으로 근로자가 업무를 하는 재택에서 근로여건이 개선되는 것도 중요하므로, 원격·재택에 필요한 하드웨어 등을 지원하는 정책도 고려해 볼 필요가 있을 것이라고 제안하였다.

#### 나. 사업추진 체계의 적절성

이 사업은 민간보조 사업형태로, 중소기업 및 중소기업 지원기관을 대상으로 창업진흥원이 시행한다. 사업추진 절차는 비대면 서비스 바우처 사업과 공동활용 화상회의실 구축 등으로 나누어 추진된다. 이 사업추진 체계에 대한 전문가 평가는 평균 7.7점이며, 이 부분 전체 26개 사업 평균 8.4점 대비 0.7점 낮은 점수이다. 전문가의 의견은 사업 대상, 시행 주체, 절차가 구체적으로 제시되어 있다고 평가하였다. 추진 절차에서 창업진흥원이 공급 및 수요기업을 선정하는 단계가 중요해 보이는데, 이에 대한 적절한 매뉴얼과 모니터링 시스템이 갖추어져야 할 것이라고 제안하였다. 하지만 중소기업의 원격근무 및 재택근무 활성화를 위한 지원사업은 재택근무를 통해 워라밸 향상을 추진하고 있지만, 한시적으로만 추진되고 있다는 점에서, 기본계획의 근본 취지와 연계성을 높이기 위해 계속사업으로 전환을 고민해 볼 필요가 있다고 지적하였다.

### 다. 사업추진 내용의 적정성

비대면 서비스 바우처 사업의 경우, 2020년에는 8만 개 지원목표를 조기 달성하였고, 2021년은 중소기업 6만 개 지원을 계획하고 있다. 공동 활용 화상회의실 구축의 경우, 2020년 1,562개소 목표에 1,304개소를 선정하고 944개소를 구축하였다. 2021년에는 화상 회의실 이용 편의 및 접근성 제고를 위한 포털을 구축하는 것이 목표이다.

이러한 사업추진 내용이 적정한지에 대한 전문가의 평가는 평균 7.4점으로, 이 부분 전체 26개 사업의 평균 7.7점보다는 0.3점 낮은 점수이다. 전문가의 의견은 바우처 및 화상회의실 구축이라는 인프라 구축과 관련된 사업 내용은 어느 정도는 적정하다고 볼 수 있을 것이지만, 일·가정 양립을 지원하는 정책보다는 일반적인 중소기업지원정책의 일부라고 보는 시각이 크다고 지적하였다. 그러므로 사업 내용 변경을 통해 저출산고령 사회에 대비한 일하는 방식 개선이라는 의미를 강화할 필요가 있을 것으로 보았다.

### 라. 사업추진 일정의 적절성

이 사업은 2020년과 2021년 한시 사업으로, 비대면 서비스 지원은 1월 말 수요기업 모집공고를 하고, 2월 중순부터 수요기업 신청 및 접수를 받아 서비스를 지원한다. 포털 구축은 1월 말까지 기본계획을 수립하고, 2월에 업체를 선정하여 5월 말까지 포털을 구축하고, 6월부터 서비스를 시작하는 것이다. 사업추진 일정의 적절성과 관련하여 전문가 평가는 평균 7.2점으로, 이 부분 26개 사업 평균 점수 8.1점보다 0.9점 낮은 것으로 나타났다. 전문가들은 전반적인 사업추진 일정은 어느 정도 체계적으

로 구성되어 있으나, 단계별 추진 일정이 구체적이라고는 보기 어렵다고 평가하였다. 또한 1년 사업 진행 후 종료된다면 이후 이 시설에 대한 활용과 관리는 누가 책임지게 되는지 명확하게 제시할 필요가 있다고 지적하였다.

#### 마. 사업관리의 적정성

사업관리의 적정성에 대한 전문가 평가는 평균 6.8점으로, 이 부분 전체 26개 사업 평균 7.5점보다 0.7점 낮았다. 전문가의 의견을 보면, 사업 추진상황이 현재 어떤 방식으로 모니터링되고 있는지는 확인할 수 없다고 평가하였고, 투입되는 예산 규모가 크지는 않지만, 구체적인 효과성 확인을 위해 어떠한 절차를 마련하고 있는지 보완이 필요하다고 지적하였다.

#### 바. 성과측정 방식의 적절성

이 사업은 일하는 방식 및 문화를 혁신한다는 목적을 달성하기 위해 비대면 서비스 바우처를 지원하고, 화상회의실을 구축하는 것을 주된 내용으로 한다. 이런 사업의 성과를 측정해 설정된 지표는 '비대면 서비스 바우처 활용기업 만족도'이다. 이에 대한 전문가 평가는 평균 6.9점으로 나타났다. 이 부분 전체 26개 사업 평균 7.1점보다 0.2점 낮았다. 전문가의 의견을 살펴보면, 성과지표는 보통 사업의 핵심 내용에 대한 성과를 확인하기 위해 설정되지만, '비대면 서비스 바우처 활용기업 만족도'가 과연 사업의 핵심 내용이며, 확인되어야 할 내용인지 의심된다고 평가하였다. 다시 말해서 단순하게 산출물(output)을 확인하기 위해 얼마나 많

은 서비스를 중소기업에게 지원하였는지를 측정하든지, 아니면 결과(outcome) 확인을 위해 지원된 서비스를 얼마나 활발하게 활용하고 있는지를 측정하여야 함에도, 만족도를 측정하는 것은 부적절하다고 판단하였다. 또한, 수혜기업에 대한 만족도 조사는 대체로 과대 보고의 성격을 가지기 때문에 이러한 측면에서도 부적절한 성과측정 방식이라고 판단하였다. 따라서 이 사업의 성과지표는 ‘목표 기업 수 달성 여부’, ‘회의실 이용률’, ‘바우처 사용률’, ‘원격 근무의 지속성’ 등과 같이 성과의 산출물을 확인할 수 있는 다른 형태의 양적지표를 설정해야 한다고 제안하였다.

#### 사. 기타 사업 개선 방안

기타 사업 개선 방안에 대한 전문가 의견으로는 사업평가 항목 이외에도 사업의 성공적인 수행을 위해 향후 고려할 점을 제시하였다. 먼저, 앞선 과제와 마찬가지로, 근본적으로 원격근무가 일·가정 양립에 기여하는지를 먼저 판단하고, 이러한 판단의 결과에 따라 사업의 내용을 수정·보완해야 한다는 것이다. 만약 저출산고령사회 기본계획과의 연계성이 낮다고 판단되면, 과감하게 관련 사업에서 배제할 필요가 있다고 주장하였다.

또한 비대면 회의를 위한 zoom, webex 등과 같이 접근성 높은 소프트웨어 프로그램이 있음에도 불구하고, 이 사업을 실시하는 이유가 명확해야 한다는 것이다. 그리고 지금도 다양한 장소에 스마트워크 센터가 설치되어 있고, 민간 부문에서도 위워크 같은 공용 오피스 상품이 있음에도 다시 별도의 사업을 추진하는 것은 부적절하므로, 현실을 반영한 사업 내용의 조정이 필요하다고 제안하였다.

#### 4. 일하는 방식 및 문화 혁신(유연근무 활성화)

##### 가. 사업 목적·내용의 적합성

이 사업은 디지털화 진전에 대응하고 근로 시간 및 장소 등 유연근무 활성화를 위한 증장기 개선방안을 검토하는 것이다. 이 항목에 대한 전문가 평가는 평균 7.8점으로 나타났으며, 이 부분 전체 26개 사업 평균 8.6점 대비 0.8점 낮은 점수이다. 전문가의 의견을 살펴보면, 이 사업에 대한 목적은 유추해 볼 수 있으나, 구체적인 내용 제시는 상당히 미흡해 보인다고 평가하였다. 즉, 사업 내용이 목적과 연계성이 높은지 판단할 수가 없다는 것이다. 사업 설명에 따르면, 근로자의 시간 주권 강화 및 건강권 보호, 기업의 성장 및 혁신을 이룰 수 있도록 유연근무 활성화를 위한 혁신방안을 논의한다는 것인데, 논의 후 어떻게 할 것인가에 대한 대답이 결여되어 있다고 볼 수 있다. 특히 결과중심관리(Result Based Management)라는 시각에서 이 사업의 목적과 내용의 적합성이 상당히 미흡하다고 지적하였다.

##### 나. 사업추진 체계의 적절성

이 사업의 추진체계에 대한 전문가 평가는 평균 6.9점이며, 이 부분 전체 26개 사업 평균 8.4점 대비 1.5점 낮은 점수이다. 전문가들은 사업의 시행주체가 고용노동부라고 명시되어는 있지만, 무엇을 어떻게 하겠다는 세부사항이 제시되지 않고 있다고 지적하였고, 따라서 사업추진 체계의 적절성은 판단할 수 없다고 평가하였다.

#### 다. 사업추진 내용의 적정성

사업추진 내용에 대한 전문가의 평가는 평균 6.2점으로, 이 부분 전체 26개 사업의 평균 7.7점보다 1.5점 낮은 점수이다. 전문가들의 의견을 보면, 이 사업은 일하는 방식 및 문화를 혁신하기 위해 탄력근로제 및 선택 근로제 개편 등 주 52시간제 보완 입법의 원활한 시행 및 현장 안착을 지원하는 것이지만, 구체적으로 어떻게 지원할지, 그리고 지원하기 위해 어떠한 활동을 하는지 등에 대한 내용을 확인하기 어렵다고 평가하였다. 2021년도 추진실적도 무엇을 하였는지 추상적으로 제시하고 있어, 사업추진 내용이 적정한지 아닌지에 대한 파악이 불가능하다고 지적하였다.

#### 라. 사업추진 일정의 적절성

2021년 상반기까지 탄력·선택 근로제 관련 근로기준법 시행령·규칙 신속 개정, 특별연장근로 제도의 건강보호 조치 관련 고시 제정, 개편 제도에 대한 설명자료 마련·배포 등을 추진일정으로 제시하고 있다. 이러한 일정에 대한 전문가 평가는 평균 6.9점으로, 이 부분 26개 사업 평균 점수 8.1점보다 1.2점 낮았다. 전문가들은 사업에 대한 구체적인 내용이 제시되고 있지 못하므로, 제시된 추진 일정 또한 명확하지 못하여, 사업추진 일정의 적절성을 판단할 수 없다고 하였다.

#### 마. 사업관리의 적정성

사업관리의 적정성에 대한 전문가 평가는 평균 6.0점으로, 이 부분 전체 26개 사업 평균 7.5점보다 1.5점 낮은 것으로 나타났다. 전문가들은

이 사업에 대한 실체가 무엇인지 파악할 수 없으므로, 어떻게 사업을 관리하고 있는지도 확인할 수 없다고 평가하였다.

## 바. 성과측정 방식의 적절성

이 사업의 성과측정 방식에 대한 전문가 평가는 평균 5.5점으로 나타났다으며, 이 부분 전체 26개 사업 평균 7.1점보다 1.6점 낮게 나타났다. 전문가들은 이 사업에 대한 구체적인 내용도 없고, 성과목표 및 성과지표 설정도 없는 상황이며, 비록 비예산 사업이라도 사업계획을 제출하였으면 이에 대한 사업 내용을 구체적으로 수립하고 성과 목표도 설정하는 것이 필요함에도 불구하고, 이러한 노력이 전혀 없다고 지적하였다.

## 사. 기타 사업 개선 방안

기타 사업 개선 방안에 대한 전문가들의 의견을 보면, 비록 이 사업이 유연근무 활성화를 위해 어떠한 노력을 하는지 구체적으로 제시하고 있지는 못하지만, 이를 어떻게 활성화할 수 있을지는 고민해 볼 수 있을 것이라고 제안하였다. 우리나라는 다른 국가와 비교해 볼 때, 근로 시간이 긴 장시간 노동 국가이다. 그러므로 이러한 특성을 반영하여 유연근무 활성화 방안에 대해 재논의할 필요가 있다는 것이다. 대부분 유연근무를 시행함에 있어 그 형태는 사용자 위주로 이루어졌다고 볼 수 있다. 하지만 근로 시간 결정의 자율성, 그리고 근로 장소의 자율성이라는 측면에서 근로자 주권에 부합하는 방향으로 유연근무제 활성화 방안을 다시 논의하는 것이 필요하다고 주장하였으며, 예를 들어 근로자의 건강권과 휴식권 보호를 전제로 한 탄력근무제와 선택근무제 방안을 논의할 수 있다고 제안하였다.

## 5. 일·생활 균형을 위한 사회적 분위기 확산(사회적 협력)

### 가. 사업 목적·내용의 적합성

이 사업의 주 내용은 일·생활 균형이 사회 전반적인 가치로 자리 잡을 수 있도록 경영계, 노동계, 시민사회단체 등이 함께 협력을 강화하고자 하는 것이다. 즉 정시퇴근, 유연한 근무, 연차사용 활성화 등 일하는 방식과 문화 개선 활동을 하고자 일·생활 균형 지역추진단을 활성화하는 것이다. 이 사업은 “지역과 기업 현장의 일하는 방식·문화가 장시간 경직적 근로관행에 머물러 있어 국민의 일·생활 균형 정책 체감도가 저조하다”는 것에 근거를 두고 있으며, 2017년부터 일·생활 균형 지역추진단 사업을 실시하여, 일·생활 균형정책과 사업이 현장에 정착되도록 지원하고 있는 계속사업이다.

이 항목에 대한 전문가 평가는 평균 7.5점으로 나타났으며, 이 부분 전체 26개 사업 평균 8.6점 대비 1.1점 낮은 점수이다. 전문가의 의견을 살펴보면, 이 사업에 대한 긍정적인 평가로서 지역추진단의 활성화는 일·생활 균형 관련 제도 마련 및 확충을 위한 효과적인 방안이 될 수 있으며, 특히 사회적 분위기 확산에 있어 지역의 특성을 고려하여 지역 내 유관기관의 협력 등을 도출할 수 있다고 봤다. 반면, 부정적인 평가를 보면, 기본계획의 성공적인 목표수행을 위해서 사회적 분위기 확산이 필요하지만, 지역추진단 운영이 실제 분위기 확산에 어떻게 기여할 수 있는지에 대한 구체적인 내용이 없다는 것을 지적하였다. 즉, 지역추진단 사업이 어떤 형태로 일·가정 양립에 도움이 될 것인지에 대한 구체적인 내용이 제시되지 않고 있다는 것이다. 또한, 일하는 방식의 개선은 필요하지만, 지역추진단의 활성화 정책이 기본계획의 목표, 대책, 추진 전략의 내용과는 크게 부합하지 않다고도 지적하였다.

## 나. 사업추진 체계의 적절성

이 사업은 지역시민단체, 노사, 연구기관 등 민간단체가 고용노동부의 위탁사업 형태로 시행하며, 이 사업의 대상은 사업주, 근로자, 지역주민 등이다.

이 사업의 추진체계에 대한 전문가 평가는 평균 7.1점이며, 이 부분의 전체 26개 사업 평균 8.4점 대비 1.3점 낮은 점수이다. 전문가들은 이 사업의 사업시행 주체(지역 노사단체 및 연구기관 등) 선정과 고용노동부로부터 위탁받아 사업을 수행하는 추진 절차 등이 명확하게 제시되어 있다는 긍정적인 평가도 했지만, 사업의 시행 주체가 과연 적절한지 의문이라고도 평가하였다. 즉, 지역추진단의 의미가 구체적으로 무엇이며, 왜 이들이 사업을 수행해야만 하는지에 관한 판단이 어렵다는 것이다. 특히, 수행기관 선정과 지역추진단 사업 내용 간의 모호성이 존재하며 일·생활 균형 지역추진단 사업이 각각의 지역 특성을 고려한 사업추진이 가능한 체계인지 검토가 필요하다고 제안하였다. 나아가 일·생활 균형의 문제가 과연 지역 단위로 해결할만한 특성의 사업인지 의문이라고 지적하였다.

## 다. 사업추진 내용의 적정성

그동안 이 사업은 지자체, 노사단체 등과 일·생활 균형 네트워크를 구축하여, 지역 내 일하는 문화 및 방식 개선에 대한 지역사회 관심을 제고하고, 지역별 일·생활 균형 지표 등을 분석하여 지역 현황에 맞는 이슈를 선정하고, 일·생활 균형 확산 사업을 추진하였다고 한다. 하지만 이에 대한 구체적인 활동 및 내용은 확인하기 어렵다.

이러한 사업추진 내용이 적정한지에 대한 전문가의 평가는 평균 6.2점

으로, 이 부분 전체 26개 사업의 평균 7.7점보다는 1.5점 낮은 점수이다. 전문가의 의견을 살펴보면, 비록 사업을 지역 단위로 추진함으로써 지역 현황에 맞는 이슈를 다루고, 이에 대한 지역사회의 관심을 모을 수 있다는 점에서 긍정적일 수도 있지만, 대부분 부정적인 평가를 내렸다.

먼저, 일·생활 균형 지역추진단은 확대되었으나 지역추진단이 구체적으로 어떤 사업을 추진하는지 투명하지 않으며, 또한 모든 사업의 내용을 지역추진단에만 일임하는 한계가 있다는 것이다. 즉, 사업 내실화를 위한 지역사회 관심 제고 등을 위해 형성된 지역추진단의 역할 및 활동 내용 등의 정보가 부족하다고 평가하였다.

또한, 사업 목적 달성을 위한 효과적이고 효율적인 방법이 구체적으로 제시되지는 못하고 있으며, 일·생활 균형 지역추진단의 활성화가 일하는 방식 개선에 얼마나 큰 영향을 줄 수 있을지 의문이라는 평가이다. 결국 사업추진 내용이 사업 목적 달성에 기여할 수 있는 방법이 구체적으로 무엇인지, 지역사회 관심 제고의 의미가 무엇인지, 일·생활 균형 네트워크를 구축하는 것이 무엇인지, 네트워크 구축이 지역사회 관심 제고와 어떻게 연계가 되는지, 일·생활 균형 확산 사업은 무엇인지 같은 질문에 구체적으로 답변할 수 있는 사업으로 추진되어야 할 필요가 있으며, 이와 관련된 구체적 자료도 제공될 필요가 있다고 제안하였다.

## 라. 사업추진 일정의 적절성

사업추진 일정은 매년 2월 일·생활 균형 지역추진단을 수행할 기관을 선정하고, 3월에서 11월까지 지역추진단 사업을 실시하며, 12월에 사업 결과 보고서 제출 및 사업 정산/평가를 하는 것으로 구성되어 있다.

사업추진 일정의 적절성과 관련하여 전문가 평가는 평균 6.9점으로,

이 부분의 26개 사업 평균 점수 8.1점보다 1.2점 낮게 나타났다. 전문가들은 연간 사업추진 일정을 고려해 보았을 때, 전반적인 사업추진 일정은 체계적으로 구성되어 있다고 판단할 수 있으나, 단계별 추진 일정이 구체적으로 제시되어 있지 않다고 지적하고 있다. 또한, 원활하게 사업 내용을 추진하기 위해서는 수행기관 선정 및 사업실시 시점이 조금 더 당겨져야 하고, 또 매년 수행기관을 선정하는 것은 비효율적이라고 지적하면서, 매년 추진단을 수행할 기관을 선정하는 방식은 사업의 연속성 및 고도화 등을 담보하기도 어려워 보인다고 지적하였다.

#### 마. 사업관리의 적정성

이 사업은 일·생활 균형을 위한 사회적 분위기 확산을 위한 지역추진단 운영 개수를 성과지표로 설정하여 관리하고 있다.

사업관리의 적정성에 대한 전문가 평가는 평균 6.5점으로, 이 부분 전체 26개 사업 평균 7.5점보다 1점 낮게 나타났다. 전문가들은 사업관리를 위한 사업추진상황 모니터링 체계는 명시하지 않았지만, 연도별 추진 성과와 한계를 확인하고 그 한계를 보완할 방안을 향후 계획에 제시하였으므로, 추진과정을 모니터링하고 있다고 판단할 수도 있다고 평가하였다. 그러나 사업추진 일정에 따른 단계별 추진상황을 점검할 수 있는 모니터링 방안이 구체적으로 제시되어 있지 않으며, 지역추진단이 추진하는 사업에 대한 상세한 관리 방식 또한 제시되어 있지 않다는 점에서, 사업관리의 적정성에 대해서 의문을 제기할 수도 있다고 지적하였다.

## 바. 성과측정 방식의 적절성

이 사업의 성과목표는 지역에서 일·생활 균형 지역추진단을 운영하는 것으로, 5년간 매년 17개 광역지자체에서 지역추진단을 운영하는 것을 성과목표달성을 위한 지표로 설정하였다.

이 사업의 성과측정 방식에 대한 전문가 평가는 평균 5.4점으로 나타났다으며, 이 부분 전체 26개 사업 평균 7.1점보다 1.7점 낮았다. 성과측정 방식의 적절성에 대한 전문가의 평가는 대부분 설정된 성과지표가 성과목표 달성 여부를 정확하게 측정할 수 없다고 하였다. 즉, 현재 설정된 추진단 운영지역 수는 성과지표로 적절하지 않으며, 실제 추진단 운영의 성과를 평가할 수 있는 새로운 지표의 설정이 필요하다는 것이다. 특히, 성과지표의 대표성 측면에서 과제의 목표인 지역추진단 활성화와 성과지표 간의 관계가 상당히 약하다고 할 수 있는데, 설정된 성과지표가 사업수행을 통해 변화된 사회환경 및 인식 등을 확인할 수 있는 지표인지 의문이 든다는 것이다. 또한, 성과지표의 달성 가능성 측면에서 현재 성과지표는 예산만 투입되면 용이하게 달성될 수 있는 지표라는 지적도 있었다. 그러므로 지역추진단 활동의 성과를 구체적으로 측정하여 그 목표 달성 정도를 확인할 수 있는 지표의 개발이 필요하다고 제안하였다.

## 사. 기타 사업 개선 방안

기타 사업 개선 방안에 대한 전문가 의견은 사업의 목표 달성을 위해 개선할 사항들을 단기/중기/장기로 구분하여 살펴볼 수 있을 것이다. 먼저, 단기적으로는 현재 광역시도별로 추진단이 운영되고 있는 만큼, 일·생활 균형 관련 지표의 지역 간 비교, 일·생활 균형과 관련된 지역주민 인

식변화 등 성과지표 개선을 통해, 현재 추진하고 있는 사업의 성과를 확인해 볼 필요가 있다고 하였다.

중기적으로는 정책이 구체적으로 무엇을 목표로 하는지, 어떤 방법으로 진행되는지, 어떤 효과를 거둘 수 있는지 등에 대한 사업 내용의 구체성 확보가 필요하다고 언급하였다. 즉, 단순히 지역추진단을 구성하는 데 그치지 말고, 지역추진단의 구체적인 역할과 목표가 무엇인지 명확하고 구체적으로 설정할 필요가 있다는 것이다.

장기적으로 일·생활 균형 지역추진단의 운영 자체의 중요성보다는 추진단 운영을 통해 지역사회의 실질적 인식변화가 되었는지에 초점을 둘 필요가 있다고 언급하였다. 그러므로 그동안 추진단을 통해 실시되었던 사업 결과의 종합적 검토가 필요하다고 지적하였다. 다만, 일·생활 균형 지역추진단 사업은 지자체마다 편차가 있을 수밖에 없으며, 또한 유사 중복적 사업(예: 가족친화인증, 일·생활 균형 컨설팅 등)도 존재하므로, 사업의 효과성 확보를 위해 그동안 추진되었던 사업의 실질적 성과를 재검토하고, 그 결과를 바탕으로 사업을 지속할 것인지, 아니면 다른 사업과 통합할 것인지 냉정한 판단과 결정이 필요하다고 제안하였다.

## **6. 일·생활 균형을 위한 사회적 분위기 확산(우수기업 발굴·지원)**

### **가. 사업 목적·내용의 적합성**

이 사업은 일·생활 균형을 위한 사회적 분위기 확산을 위해 기업의 가족친화경영을 확산하여 근로자가 직장과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있는 사회환경을 조성하는 것이다. 구체적으로, 가족친화 인증기업을 확대하고, 운영 내실화 및 활용도 높은 인센티브를 지원하는 것으로 일·생

활 균형을 적극적으로 실천한 근무혁신 우수기업 및 남녀고용평등 우수기업에 대한 지원이다. 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제 15조, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제6조에 사업의 근거를 두고 있다.

이에 대한 전문가 평가는 평균 8.3점으로 나타났으며, 이 부분 전체 26개 사업 평균 8.6점 대비 0.3점 낮은 점수이다. 전문가의 의견은 사업의 내용이 형식적인 측면은 있지만, 가족친화인증기업을 인증하고 우수기업에 대한 인센티브 부여 등은 기본계획의 취지에 적합하다고 평가하였다.

#### 나. 사업추진 체계의 적절성

이 사업은 기업, 공공기관 등을 대상으로 하고 있으며, 여성가족부와 고용노동부가 시행주체이다. 여성가족부가 가족친화인증기업을 선정하고 있으며, 고용노동부를 통해 남녀고용평등 우수기업과 근무혁신 우수기업을 선정하고 있다.

이 사업의 추진체계에 대한 전문가 평가는 평균 8.2점이며, 이 부분의 전체 26개 사업 평균 8.4점 대비 0.2점 낮은 점수이다. 전문가들은 중앙부처인 여성가족부와 고용노동부가 직접 또는 민간보조를 통해 수행하는 사업으로, 추진 절차가 구체적이고 명확하다고 평가하였다. 하지만 가족친화경영우수기업, 근무혁신우수기업 등 기업 대상 포상제도 간의 연계 또는 차별화를 위한 정책의 정리는 필요하다고 제안하였다.

#### 다. 사업추진 내용의 적정성

이 사업을 통해 가족친화인증 기준을 개선하였으며, 가족친화인증제 개선 및 확산을 위한 관계부처 협력 강화 및 지역 유관 기관과의 민관협

의체 운영도 확대하였다. 또한 남녀고용평등 우수기업 선정(24개사) 및 남녀고용평등 강조기간을 운영하였고, 근무혁신 우수기업 100개도 선정하였다.

이러한 사업 내용이 적정한지에 대한 전문가의 평가는 평균 7.7점으로, 이 부분 전체 26개 사업의 평균 7.7점과 동일한 점수이다. 전문가의 의견을 보면, 2021년 사업의 추진 내용이나 향후 5년간의 실행계획의 구체성은 미흡하지만, 대략적인 사업 내용은 확인할 수 있다고 평가하였다. 하지만 인센티브의 구체적인 내용, 인센티브의 실효성 등과 같이 세부적인 내용은 향후 보완이 필요하다고 지적하였고, 또한 가족친화 인증기준을 취득한 기관이 가족친화적이지 않다는 사례 등도 확인되고 있으므로, 관련 제도에 대한 정비 방안도 구체적으로 제시되어야 한다고 제안하였다.

## 라. 사업추진 일정의 적절성

2021년부터 가족친화경영 확대를 위한 컨설팅, 가족친화교육, 홍보 등을 확대하고, 전문가 의견수렴을 통한 가족친화인증제 제도개선, 인센티브 추가 발굴 등을 추진하는 일정을 계획하고 있으며 분기별 추진 일정도 제시하고 있다.

이에 대한 전문가 평가는 평균 8.3점으로, 이 부분 26개 사업 평균 점수 8.1점보다 0.2점 높았다. 대부분의 전문가들은 분기별로 상세하게 어떠한 사업을 추진할 것인지 구체적인 일정을 제시하고 있으므로 사업추진 일정은 적절하다고 평가하였다.

### 마. 사업관리의 적정성

이 사업은 '가족친화 인증기업·기관 수'를 성과지표로 설정하였으며, 이를 바탕으로 사업을 관리하고 있다. 사업관리의 적정성에 대한 전문가 평가는 평균 7.6점으로, 이 부분 전체 26개 사업 평균 7.5점보다 0.1점 높았다. 전문가들은 다른 사업과 유사하게 사업추진상황을 어떻게 모니터링할 것인지에 대해서는 명시하지 않고 있다고 평가하였지만, 연도별 추진 성과와 한계를 제시하고, 그 한계를 어떻게 보완하여 향후 계획에 포함하고자 하는지를 제시하고 있으므로, 사업관리는 적정하다고 판단하였다.

### 바. 성과측정 방식의 적절성

이 사업의 성과지표는 '가족친화 인증기업 및 기관의 수'이며, 5년간 지속적으로 인증기관을 확대하고자 하는 목표를 설정하고 있다. 이러한 성과측정 방식에 대한 전문가 평가는 평균 7.1점이며, 이 부분 전체 26개 사업 평균 7.1점과 동일한 것으로 나타났다. 전문가는 이 사업이 ① 일·가정 양립사회 환경조성, ② 가족친화 지원센터 운영, ③ 남녀고용평등 강조기간 운영, ④ 일·가정 양립 환경개선 지원 등 다양한 세부사업으로 구성되어 있음에도 불구하고, '가족친화 인증기업·기관 수'라는 1개의 성과지표만으로 설정되어 있다고 지적하였다. 이는 결국 일·가정 양립 환경조성 노력이 가족친화 인증기업 및 기관 수의 증가만으로 확인된다는 것이므로 이 사업의 성과측정 방식은 수정·보완이 필요하다고 제안하였다.

## 사. 기타 사업 개선 방안

기타 사업 개선 방안에 대한 전문가의 의견은 다음과 같다. 현재 가족친화인증제도가 가족친화제도(예: 육아휴직, 가족돌봄 휴가 등) 활용 가능 여부만으로 가족친화기업을 인증해 주고 있고, 이는 가족친화제도를 공식적으로 사용할 수만 있다면 가족친화기업으로 인증을 받을 수 있다는 것을 의미한다. 이러한 형식적인 인증 절차는 실질적으로는 가족친화기업이 아님에도 불구하고, 가족친화기업으로 인증하게 하는 오류를 만들어 낼 가능성이 있다. 따라서 이러한 모순적인 제도를 개선하여 근로자들이 실제로 가족친화인증제도를 어떻게 활용하고 있는지, 얼마나 많은 근로자들이 제도를 활용하고 있는지, 가족친화제도 사용 횟수를 법이 허용하는 범위대로 사용할 수 있는지, 가족친화제도를 부담 없이 사용할 수 있는 조직 내 분위기는 조성되어 있는지 등을 고려하여 가족친화기업을 인증할 수 있도록 제도 개선이 필요하다고 지적하였다. 물론 이렇게 인증 받은 기업에게 정부는 확실한 인센티브를 제공하여, 가족친화제도가 우리 사회에 정착할 수 있도록 지원해야 한다고 주장하였다.

## 제5절 소결

이 장에서는 전문가 조사의 결과를 바탕으로 일·가정 양립 지원 정책 분야에서 제4차 저출산·고령사회 기본계획 중 중앙부처 시행계획의 26개 사업을 논의하였다. <표 4-3>은 전문가 조사의 결과를 요약한 내용이다.

전문가 조사에서 활용한 6개 평가항목 중 가장 높은 평가점수를 받은 항목은 ‘사업 목적 내용의 적합성’으로 8.6점을 받았으며, 가장 낮은 평가를 받은 항목은 ‘성과측정 방식의 적절성’으로 나타났으며 7.1점을 받았다. 26개 사업 중 가장 높은 전문가 평가를 받은 사업은 ‘임신·출산 근로자에 대한 보호 확대(고용보험 미적용자 출산 급여 지원)’ 사업으로 8.9점을 획득하였다. 반대로 가장 낮은 전문가 점수를 받은 사업은 ‘일하는 방식 및 문화 혁신(유연근무 활성화)’ 사업과 ‘일·생활 균형을 위한 사회적 분위기 확산(사회적 협력)’ 사업으로, 모두 6.6점을 획득하였다.

6개 평가항목 중 가장 낮은 점수를 받은 ‘성과측정 방식의 적절성’에 대해 살펴보면, 26개 사업 중 성과측정과 관련하여 가장 낮은 점수는 4.5점이었고, 이 사업은 ‘남성의 돌봄권 보장(사회적 인식 확립)’으로, 목표는 “생활 속 맞돌봄·맞살림 문화 확산 등 가족친화적인 사회 분위기 조성을 위한 교육 콘텐츠 보급, 홍보 활성화로 남성의 돌봄권 보장 및 성평등한 육아 보편화”(대한민국정부, 2021, pp. 91)로 설정되어 있다. 이 사업이 이렇게 낮은 점수를 받은 이유는 사업의 특성상 비예산 사업이며, 성과지표가 2020년도 사업에는 설정되어 있지 않았기 때문이다. 정부 부처 사업에서 예산이 반영되지 않은 사업을 기본계획의 사업으로 선정하는 것에 대한 고려가 필요할 것이며, 비록 비예산사업이지만 세부사업으로 선정되었다면, 최소한 성과지표를 설정할 필요가 있을 것으로 보인다.

또한, 성과지표가 단순히 목표 달성을 위한 수치를 제시하거나, 기본계획 기간(5년) 내에 목표가 달성되어 지표가 사라지게 되는 사업도 있는 것

으로 나타났다. 예를 들어, 전자는 사업장을 지도한 개수 및 지원금 지원 인원 등, 후자의 경우는 법령개정 등이 이에 해당된다.

그 다음으로 낮게 받은 점수는 평균 5점대 점수를 받은 사업으로, 5.3 점을 받은 ‘부모 모두의 육아휴직 확산 및 육아휴직 사용 문화 정착(육아휴직 복귀 지원 정책)’, 5.4점인 ‘일·생활 균형을 위한 사회적 분위기 확산(사회적 협력)’, 5.5점인 ‘일하는 방식 및 문화 혁신(유연근무 활성화)’ 등으로 나타났다.

‘부모 모두의 육아휴직 확산 및 육아휴직 사용 문화 정착(육아휴직 복귀 지원 정책)’ 사업의 목표는 “직장 내 육아휴직 사용 시 애로사항 해소 방안, 근로자 적응방안 등을 담은 ‘육아휴직 직장복귀 프로그램’ 활성화 방안을 마련하여 육아휴직을 원활하게 사용할 수 있는 환경 조성 지원”(대한민국정부, 2021, pp. 76)이다. 이 사업의 경우 예산규모가 확정되지 않아 사업을 진행할 수 없으며, 성과지표는 ‘육아휴직 직장복귀 프로그램마련’으로 설정하였으나, 예산 미확정으로 제대로 된 목표치 설정 및 측정기준을 마련하지 못한 것으로 판단된다.

‘일·생활 균형을 위한 사회적 분위기 확산(사회적 협력)’ 사업의 목표는 “정시퇴근, 유연한 근무, 연차사용 활성화 등 일하는 방식과 문화 개선활동을 실시하는 일·생활 균형 지역추진단 활성화”(대한민국정부, 2021, pp. 146)이다. 이에 대한 성과지표는 ‘일·생활 균형 지역추진단 운영지역 수(개)’로 설정되어 있다. 이 사업의 목표가 일·생활 균형 지역추진단 활성화이며, 성과지표를 따르자면 지역추진단만 구성되면 일하는 방식과 문화 개선이 된다는 취지로 해석될 수 있다. 이러한 형태의 성과지표는 정책의 대표성, 목표치 수준의 적절성, 목표와 결과 간 인과성, 성과지표의 명확성 및 구체성, 비교가능성 등 전반적인 정부 업무 성과관리 지침에서 제시한 성과지표 설정 기준에 부합하지 않다고 판단할 수 있으며, 기획재정부 성과계획서 작성 지침에서 제시하고 있는 핵심성, 포괄성, 구체성, 신뢰

성, 검증 가능성 등의 성과지표 기준에 미치지 못한다고 판단할 수 있다.

‘일하는 방식 및 문화 혁신(유연근무 활성화)’ 사업의 목표는 “근로자의 시간주권 강화 및 건강권 보호, 기업의 성장 및 혁신을 이룰 수 있도록 유연근무 활성화를 위한 혁신방안 논의”(대한민국정부, 2021, pp. 143)이다. 이 사업도 비예산 사업이며, 성과지표를 설정하지 않고 있다. 앞에서 언급한 바와 같이, 기본계획의 세부 사업으로 선정되었다면 최소한 성과지표의 설정은 필요할 것으로 보인다.

결론적으로, 비록 6개의 평가항목 중 가장 낮은 평균 점수를 보인 “성과측정 방식의 적절성”과 이 중 낮은 점수를 획득한 4개의 사업만을 재검토해 보았지만, 여기서 유추할 수 있는 사항은 성과관리를 제대로 하지 않는다면, 이러한 문제점들은 해결되지 않을 것이라는 점이다. 다시 말해서 아무리 많은 일·가정 양립 지원 정책 및 사업들이 시행된다고 하더라도 관리가 제대로 되지 않으면, 계획하였던 결과가 도출되지 않는다는 것이다. 따라서 주도적으로 성과관리를 할 수 있는 조직이 특정되어야 할 것이며, 이 조직의 주도로 사업의 성과관리가 체계적으로 이루어질 때 일·가정 양립 지원 정책에 대한 최소한의 성과가 도출될 수 있을 것이라고 생각된다.

〈표 4-3〉 전문가 조사 결과 종합

| 사업번호 및 사업명                      | 사업 목적<br>내용의<br>적합성 | 사업추진<br>체계의<br>적절성 | 사업추진<br>내용의<br>적절성 | 사업추진<br>일정의<br>적절성 | 사업관리의<br>적절성 | 성과측정<br>방식의<br>적절성 | 사업별<br>평균 |
|---------------------------------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------|--------------------|-----------|
| 2-1 육아휴직 권리 확대-특고, 자영업자 등 대상 확대 | 9.4                 | 8.1                | 7.4                | 7.4                | 6.3          | 6.8                | 7.6       |
| 2-2 부모 모두 육아휴직 지원 신설·도입         | 9.1                 | 9.1                | 8.6                | 9.1                | 7.7          | 7.8                | 8.6       |
| 2-3 육아휴직 소득대체를 상향               | 8.9                 | 9.3                | 8.7                | 8.7                | 7.6          | 7.5                | 8.4       |
| 2-4 중소기업 지원금 확대                 | 8.4                 | 7.9                | 7.5                | 8.6                | 7.4          | 7.1                | 7.8       |
| 2-5 중소·중견기업 육아휴직 세제혜택           | 8.8                 | 8.5                | 8.1                | 7.9                | 7.7          | 6.8                | 8.0       |
| 2-6 육아휴직 복귀 지원                  | 9.1                 | 7.2                | 6.5                | 7.1                | 5.3          | 5.3                | 6.8       |
| 2-7 육아휴직 통계 개발·공표               | 8.6                 | 9.4                | 8.1                | 9.4                | 9.2          | 8.1                | 8.8       |
| 2-8 육아휴직 취약 사업장 집중 지원 지도        | 8.6                 | 8.5                | 7.9                | 8.0                | 7.3          | 7.0                | 7.9       |
| 2-9 육아기 근로시간 단축                 | 8.6                 | 8.0                | 7.0                | 8.0                | 7.4          | 7.4                | 7.7       |
| 2-10 가족돌봄휴가 활성화(자녀양육)           | 8.8                 | 8.4                | 7.5                | 7.5                | 7.1          | 6.0                | 7.5       |
| 2-11 사회적 인식 확립                  | 7.9                 | 8.1                | 7.3                | 7.6                | 6.6          | 4.5                | 7.0       |
| 2-12 네트워크 형성                    | 8.1                 | 7.6                | 6.9                | 8.2                | 8.4          | 6.8                | 7.7       |
| 2-13 임신 중 육아휴직 적용               | 9.3                 | 8.9                | 8.5                | 8.7                | 8.6          | 8.1                | 8.7       |
| 2-14 출산전후휴가                     | 9.6                 | 9.2                | 9.0                | 9.1                | 8.5          | 8.3                | 8.9       |
| 2-15 고용보험 미적용자 출산 급여 지원         | 9.3                 | 9.3                | 8.8                | 8.8                | 8.8          | 8.5                | 8.9       |
| 3-1 생애주기별 근로시간 단축               | 8.8                 | 8.8                | 7.9                | 8.4                | 8.3          | 8.4                | 8.4       |
| 3-2 가족돌봄휴가(휴직) 인식 제고            | 8.4                 | 8.2                | 7.6                | 7.5                | 7.8          | 7.2                | 7.8       |
| 3-3 장시간 근로 해소                   | 9.2                 | 9.3                | 8.6                | 8.7                | 8.5          | 8.2                | 8.8       |

| 사업번호 및 사업명                           | 사업 목적<br>내용의<br>적합성 | 사업추진<br>체계의<br>적절성 | 사업추진<br>내용의<br>적절성 | 사업추진<br>일정의<br>적절성 | 사업관리여<br>적절성 | 성과측정<br>방식의<br>적절성 | 사업별<br>평균 |
|--------------------------------------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------|--------------------|-----------|
| 3-4 연차휴가                             | 8.6                 | 8.3                | 7.3                | 8.3                | 7.5          | 6.9                | 7.8       |
| 3-5 휴가지원사업                           | 7.3                 | 8.2                | 6.6                | 7.6                | 7.2          | 7.2                | 7.4       |
| 4-1 기업 맞춤형 간선팀, 간접노무비 등 지원           | 8.7                 | 8.8                | 8.3                | 8.3                | 7.9          | 7.6                | 8.3       |
| 4-2 클리어드 배우처 지원                      | 7.9                 | 7.9                | 7.6                | 7.8                | 7.4          | 7.7                | 7.7       |
| 4-3 비대면 서비스 배우처, 공동활동 화상회의실 구축       | 8.1                 | 7.7                | 7.4                | 7.2                | 6.8          | 6.9                | 7.3       |
| 4-4 유연근무 활성화)일하는 방식 및 문화 혁신(유연근무 활성화 | 7.8                 | 6.9                | 6.2                | 6.9                | 6.0          | 5.5                | 6.6       |
| 4-5 사회적 협력                           | 7.5                 | 7.1                | 6.2                | 6.9                | 6.5          | 5.4                | 6.6       |
| 4-6 우수기업 발굴·지원                       | 8.3                 | 8.2                | 7.7                | 8.3                | 7.6          | 7.1                | 7.8       |
| 평가항목별 평균                             | 8.6                 | 8.4                | 7.7                | 8.1                | 7.5          | 7.1                | 7.9       |

주: 사업번호는 4장의 질·순번으로 함.

자료: 「일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제」 전문가 조사





## 제5장

### 심층면접조사에 의한 일·가정 양립 지원 정책 모니터링

제1절 조사 개요

제2절 임금근로자 대상 FGI 결과

제3절 기업 대표 및 인사담당자 대상 DI 결과

제4절 소결



## 제 5 장

# 심층면접조사에 의한 일·가정 양립 지원 정책 모니터링

### 제1절 조사 개요

앞에서 데이터 분석에 의한 일·가정 양립 지원 정책 모니터링과 전문가 평가에 의한 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 수행하였다. 전자의 양적 분석의 경우는 대표성을 지닌 데이터를 이용하였으므로 일반화가 가능한 반면, 표본 개개인이 생각하고 있는 사안에 대하여 세세하게 파악할 수 없다는 측면에서 한계가 있다. 후자의 경우는 전문가를 대상으로 한 조사이므로 정책 및 제도와 직접 관련이 있지 못하는 측면에서 단점을 갖고 있다. 따라서 이번 장에서는 정책 공급 측면에서의 대표 및 인사담당자, 정책 수요자 측면에서의 노동자를 대상으로 양적 조사 및 전문가 조사에서 파악하기 어려운 제도의 활용 및 이용에 대해 심층면접조사(in-depth interview)와 표적집단면접조사(Focus Group Interview)를 통해 일·가정 양립 지원 정책을 다양한 측면에서 모니터링하고자 한다.

이 조사는 초등학생 이하 자녀가 있는 임금근로자와 기업 대표 및 인사담당자의 의견을 파악하여 일·가정 양립 지원 정책을 모니터링하고자 설계 및 수행하였다. 이를 위해, 임금근로자와 기업 대표 및 인사담당자로 구분하여 사례를 수집하였고, 분석은 기업규모에 따라 분류하여 진행하였다.

## 1. 조사 설계

조사 대상자는 초등학생 이하 자녀가 있는 임금근로자, 중소기업과 5인 미만 기업 대표 및 인사담당자이며, 기업규모를 고려하여 선정하였다. 특히, 이 조사에서는 소규모 기업에서 일·가정 양립 지원 제도를 활용할 때 발생할 수 있는 문제점 등을 도출하기 위하여 5인 미만 기업을 대상에 포함하였다. 5인 미만 기업의 경우, 근로기준법이 미적용되지만, 남녀고용평등법은 적용되기 때문에 조사 대상에 포함되어야 할 필요가 있다. 임금근로자는 맞벌이 여부, 고용 형태, 성별 등에 따라 경제활동 유형이 다르게 분포되도록 노력하였다.

### 가. 임금근로자 대상 FGI 조사

임금근로자 표적집단면접의 표본 설계 세부 사항은 다음과 같다.

먼저, 기업규모는 ‘대기업’, ‘중소기업’, ‘5인 미만 중소기업’ 3개로 분류하였다. 공정거래법에 따라 일정 규모 이상의 기업집단은 공시의무가 있거나 상호출자가 제한되고 있어 이들을 ‘대규모기업집단’이라고 한다.<sup>22)</sup> 동일 기업집단 소속 국내회사(계열회사)들의 직전 사업연도 재무상태표상의 자산총액 합계액이 5조 원 이상인 기업집단을 말한다. 이 조사에서는 2022년 공정거래위원회가 공시한 ‘대규모기업집단’에 해당되는 업체를 ‘대기업’으로 분류하였다. ‘중소기업’은 ‘중소기업기본법 시행령’에 따라 평균매출액이 400~1,500억 원 이하이면서 자산총액이 5,000억 원 미만인 기업이며, 근로기준법 적용 여부를 고려하여 ‘중소기업’과 ‘5

22) 국가법령정보센터, 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」의 9조·11조 참조.  
(<https://www.law.go.kr/법령/독점규제및공정거래에관한법률>에서 2022.10.25. 인출.)

인 미만 중소기업'으로 나누었다.

제3장의 분석에 따르면, 일·가정 양립 지원 정책과 관련하여 사업체 규모가 커질수록 인지도가 높아지는 것으로 나타났다. 또, 제도의 자유로운 활용 가능 여부 또한 사업체 규모가 클수록 높게 나타났다. 따라서 면접조사를 통하여 기업규모별 일·가정 양립 현황을 더 자세히 파악하려 한다.

면접 대상자를 선정할 때는 맞벌이 여부, 고용 형태, 성별 등이 고르게 분포하도록 하였다. 맞벌이 부부의 경우, 상대적으로 돌봄 사각지대가 존재하고, 안정적인 자녀 돌봄이 어려울 것으로 예상된다. 한편 외벌이 부부의 경우, 경제활동과 자녀 돌봄이 분업화되고, 일·가정 역시 양립이 아닌 분리되는 현상이 나타날 수도 있다. 맞벌이와 외벌이 사례를 각각 수집하여 맞벌이 여부에 따라 일·가정 양립 양태를 살펴보았다.

또한, 일·가정 양립 사각지대 중 하나인 비정규직의 일·가정 양립 현황을 확인하기 위하여 정규직과 비정규직의 고용 형태가 고르게 분포할 수 있도록 대상을 선정하였다. 마지막으로, 성별에 따른 제도 사용 및 일·가정 양립 현황을 비교하고자 남성과 여성이 고르게 분포하도록 조사 대상을 선정하였다.

〈표 5-1〉 참석자 유형 분류

| 구분     | 세부 구성    |
|--------|----------|
| 기업규모   | 대기업      |
|        | 중소기업     |
|        | 5인 미만 기업 |
| 맞벌이 여부 | 외벌이      |
|        | 맞벌이      |
| 고용 형태  | 정규직      |
|        | 비정규직     |
| 성별     | 남성       |
|        | 여성       |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

이와 같은 기준에 따라 19명의 사례를 선정하였다. 임금근로자 대상 FGI 참석자의 특성은 다음과 같다.

〈표 5-2〉 임금근로자 대상 FGI 참석자의 일반적 특성

| 특성     | 구분       | 대상자 수 |
|--------|----------|-------|
| 기업규모   | 대기업      | 7     |
|        | 중소기업     | 6     |
|        | 5인 미만 기업 | 6     |
| 맞벌이 여부 | 외벌이      | 9     |
|        | 맞벌이      | 10    |
| 고용형태   | 정규직      | 10    |
|        | 비정규직     | 9     |
| 성별     | 남성       | 10    |
|        | 여성       | 9     |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

〈표 5-3〉 임금근로자 대상 FGI 참석자 정보

| 사례 | 기업규모  | 업종                       | 경제 활동 | 고용 형태 | 성별 | 혼인 상태 | 자녀 나이      |
|----|-------|--------------------------|-------|-------|----|-------|------------|
| 1  | 대기업   | 전문, 과학 및 기술서비스업          | 외벌이   | 정규직   | 남성 | 기혼    | 11세, 7세    |
| 2  | 대기업   | 전문, 과학 및 기술서비스업          | 맞벌이   | 정규직   | 남성 | 기혼    | 12세, 10세   |
| 3  | 대기업   | 정보통신업                    | 맞벌이   | 정규직   | 여성 | 기혼    | 10세 쌍둥이    |
| 4  | 대기업   | 도매 및 소매업                 | 외벌이   | 비정규직  | 남성 | 기혼    | 7세         |
| 5  | 대기업   | 금융 및 보험업                 | 맞벌이   | 비정규직  | 남성 | 기혼    | 11세        |
| 6  | 대기업   | 부동산업                     | 맞벌이   | 비정규직  | 여성 | 기혼    | 7세, 4세     |
| 7  | 중소기업  | 정보통신업                    | 외벌이   | 정규직   | 남성 | 기혼    | 7세, 3세     |
| 8  | 중소기업  | 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 | 외벌이   | 비정규직  | 남성 | 기혼    | 14, 12, 9세 |
| 9  | 중소기업  | 부동산업                     | 맞벌이   | 비정규직  | 남성 | 기혼    | 4세         |
| 10 | 중소기업  | 숙박 및 음식점업                | 맞벌이   | 정규직   | 여성 | 기혼    | 7세         |
| 11 | 중소기업  | 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 | 맞벌이   | 비정규직  | 여성 | 기혼    | 15세, 11세   |
| 12 | 5인 미만 | 도매 및 소매업                 | 맞벌이   | 정규직   | 여성 | 기혼    | 9세         |
| 13 | 5인 미만 | 건설업                      | 맞벌이   | 비정규직  | 여성 | 기혼    | 15세, 12세   |
| 14 | 5인 미만 | 도매 및 소매업                 | 외벌이   | 정규직   | 남성 | 기혼    | 4세         |
| 15 | 5인 미만 | 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 | 외벌이   | 비정규직  | 남성 | 기혼    | 5세         |
| 16 | 5인 미만 | 제조업                      | 맞벌이   | 정규직   | 남성 | 기혼    | 9세         |
| 17 | 대기업   | 금융 및 보험업                 | 외벌이   | 정규직   | 여성 | 기혼    | 9세         |
| 18 | 중소기업  | 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 | 외벌이   | 정규직   | 여성 | 이혼    | 8세         |
| 19 | 5인 미만 | 도매 및 소매업                 | 외벌이   | 비정규직  | 여성 | 기혼    | 13세, 10세   |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

#### 나. 기업 대표 및 인사담당자 대상 DI 조사

기업 대표 및 인사담당자 심층면접은 기업규모를 기준으로 표본을 설계하였다. 임금근로자와 동일하게 사업체 규모별로 일·가정 양립 지원 정

책에 관한 인지 정도 및 사용 현황을 파악하기 위한 것으로, 기업규모는 ‘중소기업’과 ‘5인 미만 기업’ 2개로 분류하였다. 또, 이상의 내용을 기업 내 역할에 따라 살펴보기 위해 ‘기업 대표’와 ‘인사담당자’의 사례를 수집하였다.

〈표 5-4〉 참석자 유형 분류

| 구분   | 세부 구성    |
|------|----------|
| 기업규모 | 중소기업     |
|      | 5인 미만 기업 |
| 직무   | 대표       |
|      | 인사담당자    |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

이와 같은 기준에 따라 7명의 사례를 선정하였다. 기업 대표 및 인사담당자 대상 DI 참석자의 특성은 다음과 같다.

〈표 5-5〉 기업 대표 및 인사담당자 대상 DI 참석자의 일반적 특성

| 특성   | 구분       | 대상자 수 |
|------|----------|-------|
| 기업규모 | 중소기업     | 4     |
|      | 5인 미만 기업 | 3     |
| 직무   | 대표       | 3     |
|      | 인사담당자    | 4     |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

〈표 5-6〉 기업 대표 및 인사담당자 대상 DI 참석자 정보

| 사례 | 기업규모  | 직책    | 업종                      | 직원수 |
|----|-------|-------|-------------------------|-----|
| 1  | 5인 미만 | 대표    | 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업 | 4   |
| 2  | 중소기업  | 대표    | 도매 및 소매업                | 100 |
| 3  | 중소기업  | 대표    | 정보통신업                   | 40  |
| 4  | 5인 미만 | 인사담당자 | 건설업                     | 2   |
| 5  | 5인 미만 | 인사담당자 | 제조업                     | 3   |
| 6  | 중소기업  | 인사담당자 | 정보통신업                   | 150 |
| 7  | 중소기업  | 인사담당자 | 도매 및 소매업                | 27  |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

## 2. 조사의 방법

심층면접조사는 다음과 같은 절차와 방식으로 진행하였다. 사전 전화 면담을 통해 대상자가 조사의 섭외 조건에 부합하는지 확인하였다. 임금 근로자의 경우 현재 재직 중인 기업의 규모, 맞벌이 여부, 고용 형태, 자녀 나이 등에 대해 파악하였고, 기업 대표 및 인사담당자의 경우 기업규모, 직원 수, 직무, 업종 등을 파악하였다. 일시와 장소는 대상자의 편의를 보장하여 정하였다. 장소는 주로 유료 회의실에서 진행하였는데, 최대한 독립적이고, 편안하게 면접이 진행될 수 있는 곳을 선정하였다. 응답자의 편의에 따라 일부 응답자는 ZOOM 비대면 면접조사로 실시하였다.

심층면접에 앞서 조사 항목에 대한 생명윤리위원회(IRB)의 승인을 받았고,<sup>23)</sup> 면접조사를 시작하기 전, 먼저 조사에 대해 설명하고 참여 동의를 받는 절차를 거쳤다. 조사 대상자에게 조사 방법과 소요 시간, 조사의 개요 및 내용에 대해 상세히 해설하였다. 또한, 조사 과정에서 취득한 정보의 보관 및 폐기 기한과 방법, 활용 용도에 대해 설명하였고, 응답하기

23) IRB 승인번호: 제2022-093호.

불편한 내용에는 답변하지 않아도 되며, 언제라도 동의를 철회하고 참여를 중단할 수 있음을 알린 후에 조사 참여 동의를 확인하였다. 더불어, 추후 연구 자료로 활용되는 것에 대한 동의를 구하여 면접 내용을 녹음하였고, 조사 참석자에게는 소정의 사례비를 지급하였다.

### 3. 조사의 내용

앞에서 언급한 바와 같이 심층면접조사는 기존 통계 및 양적 조사에서 얻을 수 없는 정보와 시사점의 취득을 목적으로 하고 있다. 다양한 참석자 조건에 따른 일·가정 양립 현황을 파악하고, 적절한 정책적 개선방안을 도출하고자 하였다. 연구 목적에 맞게 조사 내용은 다음과 같이 이루어졌다.

임금근로자 대상 조사 내용은 다음과 같다. 먼저, 일·가정 양립 지원 제도의 사용 경험 및 개선점에 대해 크게 두 가지 제도로 나누어서 파악하였다. 첫 번째는 출산전후휴가, 육아휴직, 임신·육아기 및 가족돌봄을 위한 근로시간 단축, 가족돌봄 휴직 및 휴가 제도 등 임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도이며, 두 번째로는 시간선택제, 시차출퇴근제, 선택근무제, 재량근무제, 주 52시간 상한제 관련 문항 등 유연근무제에 관한 것이었다. 다음으로, 추가 출산 의향과 삶의 질에 대해 파악하였고, 현재 정부에서 시행하고 있는 제4차 저출산·고령사회 기본계획 시행계획의 일·가정 양립 지원 관련 사업에 대한 생각을 들어보았다. 마지막으로, 현재 일·가정 양립이 잘 되고 있는지에 대해 조사하였다.

기업 대표 및 인사담당자 대상 조사 내용은 다음과 같다. 임금근로자와 동일하게 일·가정 양립 지원 제도 이용 현황 및 개선점을 일·가정 양립 지원 제도 전반과 유연근무제, 2개의 큰 틀로 나누어 질문하였다. 임금근로자와 비교하여 운영상의 어려움, 제도의 장단점을 파악하는 것에 초점을

두었다. 마지막으로, 현재 정부에서 시행하고 있는 제4차 저출산·고령 사회 기본계획 시행계획의 일·가정 양립 지원 관련 사업에 대한 의견을 물었다.

## 제2절 임금근로자 대상 FGI 결과

### 1. 임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도

임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도는 출산전후휴가, 육아 휴직, 임신·육아기 및 가족돌봄을 위한 근로시간 단축, 가족돌봄 휴직 및 휴가 제도가 포함된다.

#### 가. 제도 사용 현황

현재 사회에서 맞벌이 부부는 흔하게 볼 수 있는 가정 형태이다. 이에 정부에서는 출산에 의한 여성의 임신·출산 및 돌봄, 경력단절 예방 및 재 취업 지원을 위해 다양한 정책을 펼치고 있다. 더 나아가 워킹맘-워킹대디까지 아이가 있는 부모라면 근심과 걱정을 덜 수 있도록 돕는 일·가정 양립 지원 제도가 시행되고 있다. 그중 출산전후휴가, 육아휴직, 임신·육아기 및 가족돌봄을 위한 근로시간 단축, 가족돌봄 휴직 및 휴가 제도에 대하여 조사하였다.

임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도의 사용 경험을 물었을 때, 19명 중 14명이 사용 경험이 있는 것으로 나타났다.

사용해본 제도는 출산전후휴가와 육아휴직이 각각 9명으로 가장 많았

다. 다음으로, 가족돌봄 휴직 및 휴가가 2명이었으며, 임신·육아기 및 가족돌봄을 위한 근로시간 단축 제도를 사용해본 근로자는 1명이었다.

〈표 5-7〉 임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도 사용 경험 유무

| 제도 사용 경험 |                           | 사례     |              |
|----------|---------------------------|--------|--------------|
| 사용 경험 있음 | 출산전후휴가                    | 대기업    | 3, 4, 6, 17  |
|          |                           | 중소기업   | 7, 9, 10, 11 |
|          |                           | 5인 미만  | 14           |
|          | 육아휴직                      | 대기업    | 2, 3, 17     |
|          |                           | 중소기업   | 7, 8, 10, 18 |
|          |                           | 5인 미만  | 12, 19       |
|          | 임신·육아기 및 가족돌봄을 위한 근로시간 단축 | 대기업    | -            |
|          |                           | 중소기업   | -            |
|          |                           | 5인 미만  | 15           |
|          | 가족돌봄 휴직 및 휴가              | 대기업    | 3            |
|          |                           | 중소기업   | 10           |
|          |                           | 5인 미만  | -            |
| 사용 경험 없음 | 대기업                       | 1, 5   |              |
|          | 중소기업                      | 7      |              |
|          | 5인 미만                     | 13, 16 |              |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도를 사용한 경우는 대부분 자의로 원활하게 사용하였지만, 일부는 어쩔 수 없이 사용하거나, 휴가를 제대로 보장받지 못하였다. 회사 사정상 사용한 사례는 ‘중소기업’에서 나타났다. ‘중소기업’ 근로자인 사례 8은 기업이 코로나19 타격을 받음에 따라 인원감축이 불가피한 상황에서 권고사직을 피하고자 임시방편으로 육아휴직을 사용하였다. 또 다른 ‘중소기업’ 근로자 사례 11은 출산전후휴가를 3개월 사용하였으나, 일주일에 한두 번씩 출근하여 업무처리를 하는 형식으로 불완전한 형태의 휴가를 사용한 것으로 나타났다.

“그제, 사실 이유가 2년 전에 코비드되면서 (중략) 거의 대부분이 다 권고사직으로 나가게 됐거든요. 저도 나가야 되는 상황에서 육아 휴직이나 쓰겠다. (중략) 그래서 육아휴직을 위해서 쓴 건 아니고요. 일단 최대한 업계에서 버텨보려고 그런 의미에서, 이제, 썼던 거여서 아이한테는 좀 미안하죠.” (사례 8, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 중소기업, 비정규직, 남성)

“제가 딱 3개월을 쉬긴 했는데, 그게 쉬다가보다는 일주일에 한두 번씩 나와서 아기 잠깐 맡겨놓고 나서, 이제, 그 주중에 처리해야 될 거 처리하고 들어가고, 그런 식으로. 그러니까 아기 급한 일 있으면 얘기 데리고 나와서 하고, 그러고 들어가고.” (사례 11, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 중소기업, 비정규직, 여성)

앞의 사례를 제외하면, 대체로 여성 근로자들은 출산전후휴가를 원활하게 사용할 수 있었다. 출산전후휴가 3개월과 육아휴직을 이어서 사용하기도 하고, 이와 같은 방식의 사용을 권유하는 등 이 제도를 활용하는 분위기가 조성되어 있는 기업도 있었다. 출산휴가를 임신기 신체 컨디션에 따라 조금 더 자유롭게 사용하고 싶다는 의견도 있었다.

“출산전후휴가 3개월 쓰고 육아휴직 바로 2년 썼죠.” (사례 3, 정 보통산업, 대기업, 정규직, 여성)

“저는 출산휴가랑 육아휴직은 1년 3개월을 다 써서... 거의 다 사용하는 편이에요. 시기적으로, 만약에 출산 휴가면 내 몸 상태에 맞춰서 이때쯤 들어가고 싶습니다 했는데, 그런 시기적인 부분은 회사

에서 아무래도 법으로 정해진 45일 그거만 맞춰주지, 네가 원하는 대로 조금 더 일찍, 그런 거는 해줄 수 없다.” (사례 10, 숙박 및 음식 점업, 중소기업, 정규직, 여성)

한편 남성 근로자들도 출산한 지 10년 이내인 경우 대체로 배우자 출산휴가를 사용한 것으로 나타났다

“출산전후휴가까지는, 그러니까 저는 이제 남자니까. 네. 그것까지는 뭐, 상관, 용이한 것 같아요, 쓰는 게.” (사례 4, 도매 및 소매업, 대기업, 비정규직, 남성)

“이제 출산휴가는 법적으로 지정되어 있는 거기 때문에 직원들이 사용을 합니다. 그리고 대부분 열흘을 연달아 쓰게끔 하는데, 사실 와이프가 임신을 하다 보면 병원에 데려다 줄 일이 많잖아요. 그래서 저희는 좀, 그 열흘을 직원이 원하는 날에 쓸 수 있도록 그런 편의를 제공하고 있습니다.” (사례 7, 정보통신업, 중소기업, 정규직, 남성)

임신·육아기 및 가족돌봄을 위한 근로시간 단축을 사용한 사례는 ‘5인 미만’의 기업 근로자 1명이었다. 이 경우 업체에서 육아기 근로시간 단축 제도를 시행하지 않고 있다가, 출산 후 육아를 시작하게 된 해당 근로자를 배려하여 일시적으로 근로시간을 단축해주었다고 한다.

“아이가 태어나고 나서 조금, 그래도 유연근무제 같은 거라고 해야 되나? 그래서 시차 형식으로 약간, 한 12시 정도, 그 정도로 이제 출근할 수 있게, 예. 조금 양해를 해주셨던 적은 있었습니다.” (사례

15, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 5인 미만, 정규직, 남성)

일·가정 양립 지원 제도를 본인 및 동료 직원이 원활하게 사용 가능한지에 대해서는, ‘대기업’과 ‘중소기업’에서는 원활하게 사용이 가능하다는 의견과 원활한 사용이 불가능하다는 의견이 고르게 나타난 반면, ‘5인 미만’에서는 응답자 전원이 제도를 사용하는 데에 어려움이 있는 것으로 나타났다.

〈표 5-8〉 임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도 본인 및 동료 직원 원활하게 사용 가능 여부

| 원활하게 사용 가능 여부 | 사례    |                        |
|---------------|-------|------------------------|
| 원활함           | 대기업   | 1, 2, 3, 5, 17         |
|               | 중소기업  | 7, 10, 18              |
|               | 5인 미만 | -                      |
| 원활하지 않음       | 대기업   | 4, 6                   |
|               | 중소기업  | 8, 9, 11               |
|               | 5인 미만 | 12, 13, 14, 15, 16, 19 |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

제도의 이용에 어려움이 있는 경우, 원인은 크게 인력 부족과 회사 및 팀 분위기로 볼 수 있다.

〈표 5-9〉 임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도 원활한 사용이 불가능할 경우 원인

| 불가능한 원인    | 사례    |                    |
|------------|-------|--------------------|
| 인력 부족      | 대기업   | -                  |
|            | 중소기업  | 8, 9, 11           |
|            | 5인 미만 | 12, 13, 14, 15, 16 |
| 회사 및 팀 분위기 | 대기업   | 6                  |
|            | 중소기업  | -                  |
|            | 5인 미만 | 13, 19             |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

특히 ‘5인 미만’에서는 1명의 근로자가 담당하고 있는 업무가 많았고, 부재가 생길 경우 업무 대체자가 예비되어 있지 않다는 점이 문제점으로 나타났다. 따라서 관련 제도를 이용할 수 있는 기업 분위기가 조성되어 있지 않았다.

“대체인력이 없어서 같이 일하는 동료들이 힘들어지기 때문에 사실 좋아하지 않거든요. 겉으로는 이해하고 어쩔 수 없지, 하지만 분명히 뒷말이 나올 걸 알아요. 그렇지만 제가 급했으니까 어쩔 수 없는 상황이었던 것 같아요.” (사례 12, 도매 및 소매업, 5인 미만, 정규직, 여성)

“근무 시간도 있고, 저희는 주말도 다 오픈을 해야 되는 상황이다 보니까 쉬는 것도 사실 직원들끼리 돌아가면서 쉬어야 되거든요. 그러다 보니까 따로 한 사람이 그렇게 된다. 그러면은 적은 인원에서는 조금 힘들기는 하죠.” (사례 14, 도매 및 소매업, 5인 미만, 정규직, 남성)

“5인 미만 사업장일 경우에는 좀, 그런 부분이 되게 눈치 보이고.”  
(사례 13, 건설업, 5인 미만, 비정규직, 여성)

어떻게 하면 일·가정 양립 지원 제도를 원활하게 사용할 수 있을지 물었는데, 대체인력 지원, 관리자 마인드 변화 등의 의견이 제시되었다.

“외적으로 대체 근무자분들이라든가 아니면 인원이 더 선발이 되어야지, 이제, 뭐 시간, 시간으로 이제 투자를 할 수가 있기 때문에 좀 그렇게 많이 할 수가 있는 상황인데.” (사례 15, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 5인 미만, 비정규직, 남성)

“만약에 육아휴직을 가더라도 그 일을 백업해줄 수 있을 만한 뭐가 시스템이 갖춰져야 되는데 그걸 갖춰주기 위해서 어느 정도의 인건비에 대한 지원이 실재가 좀 있던지 그래서, 지금은 (지원이) 어느 정도 있다라고는 들었는데, 근데 그게 고용을 하는 대표 입장에서 그걸 택할 정도의 메리트는 없는 것 같아요.” (사례 16, 제조업, 5인 미만, 정규직, 남성)

임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도를 고용주가 직접적 혹은 간접적으로 사용하지 못하게 한 경험이 있는지 물어보았다. 대체로 없다고 답하였으나, 일부 근로자는 제도 사용을 가로막힌 경험이 있었다. 특히 사례 19의 경우 육아휴직을 할 거면 그만두라는 이야기를 들었다. 만약 이 문제를 신고하고 육아휴직을 사용하게 된다면, 복귀했을 때 대표에게 눈치가 보이고 잘 다닐 수 없을 것 같아서 신고하려 하지 않았다고 하였다. 사례 6의 경우에도 사내에서 고용주가 육아휴직 사용을 가로막

은 사례가 있었고, 신고할까 했다가 고용 불안으로 인해 신고를 하지는 못하였다고 한다.

“큰애 낳았을 때는 이제 회사 규모가 되게 크지는 않고 한 10명 정도 내외 회사였었는데, 육아휴직을 못 쉬게 하더라고요. 쉴 거면 그냥 그만두라고. 큰 회사도 아니고 사장하고 눈을 직접 마주쳐야 되는 회사다 보니까, 그냥 더럽고 치사하지만 내가 안 쓰고 말지. 이렇게 되는 분위기인 것 같아요. 회사 사장 욕은 할 수는 있지만, 이게 제가 쓰고 나서 다음에 복귀하면 이게 눈치가 보이니까 다니기가 좀 그렇잖아요.” (사례 19, 도매 및 소매업, 5인 미만, 비정규직, 여성)

“분위기를 그렇게 만들어요. 그렇게 분위기가 조성이 되니까 사용을 못 하겠더라고요. (신고하려 하였으나) 사실은 좀 쉽지는 않긴 하더라고요. 왜냐하면 그렇게 되면 일단 직장을 잃어버릴 수 있는 거잖아요.” (사례 6, 부동산업, 대기업, 비정규직, 여성)

일·가정 양립 지원 제도를 사용할 시, 주변 동료의 눈치가 보이는지 물었을 때, ‘중소기업’과 ‘5인 미만’ 업체의 근로자들은 모두 동료들의 눈치가 보인다고 하였다. 본인이 담당하던 업무를 다른 사람이 담당할 수밖에 없는 상황이 불가피하게 발생하고, 더 나아가 ‘5인 미만’에서는 대체 근무자를 구하지 못하니 해당 업무는 결손이 생길 수밖에 없다고 하였다.

〈표 5-10〉 임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도 사용 시 주변 동료 눈치 보이는지

| 제도 사용 시 주변 동료 눈치 여부 | 사례    |              |
|---------------------|-------|--------------|
|                     | 눈치 보임 | 대기업          |
| 중소기업                |       | 8, 9, 10, 11 |
| 5인 미만               |       | 12, 13       |
| 눈치 보이지 않음           | 대기업   | 1, 4         |
|                     | 중소기업  | -            |
|                     | 5인 미만 | -            |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

“처음에는 그래. 그럼 가 쉬어. 도와줄게. 하지만 본인들 업무도 많은데 제 것까지 이제 얹히고, 얹히고 하다 보면 결국 사람인지라 본인들도 짜증나고, 힘들고. 이 사람끼리의 관계가 좀 어색해지더라 고요.” (사례 11, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 중소기업, 비정규직, 여성)

“5인 이상인 곳은 어찌 됐든 이렇게 도와줄 사람이 누구라도 있으면 괜찮은데, 뭐 사무를 보는 분이 딱 한 분이다. 근데 이분이 육아휴직을 쓰겠다. 이분이 이렇게 탄력 근무제로 하겠다. 그러면은 사업주 입장에서는 그게 쉬운 게 아니거든요.” (사례 13, 건설업, 5인 미만, 비정규직, 여성)

반면 ‘대기업’ 소속의 일부 근로자들은 기업 내 제도가 활성화되어 있어 자유로운 사용이 가능하다고 하였다.

“저희 파트에도 벌써 저희 부서가 구성원이 6명인데그중에 절반

은 썼거든요. 그러니까 뭔가 크게 눈치 보일 것 같지 않아요.” (사례 1, 전문, 과학 및 기술서비스업, 대기업, 정규직, 남성)

“조건만 되면 하는 건 본인이 그냥 자유롭게 쓸 수 있는.” (사례 4, 도매 및 소매업, 대기업, 비정규직, 남성)

한편, 일·가정 양립 지원 제도 사용 시 불이익이 있다고 답한 응답자들이 상당수 있었다. 이들이 느끼는 불이익에는 고용 불안과 인사 고과 반영, 급여 삭감 등이 있었다.

〈표 5-11〉 임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도 사용 시 불이익

| 제도 사용 시 불이익 | 사례    |          |
|-------------|-------|----------|
| 고용 불안       | 대기업   | 4        |
|             | 중소기업  | 18       |
|             | 5인 미만 | -        |
| 고과 반영       | 대기업   | 2, 3, 17 |
|             | 중소기업  | -        |
|             | 5인 미만 | -        |
| 급여 삭감       | 대기업   | -        |
|             | 중소기업  | 10       |
|             | 5인 미만 | 13       |
| 그 외         | 대기업   | -        |
|             | 중소기업  | -        |
|             | 5인 미만 | 12       |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

특히 ‘대기업’ 소속 비정규직 근로자인 사례 4의 경우, 일정 기간 이상 근무해야 제도 사용이 가능하고, 1년 단위로 재계약하는 고용 형태를 고려했을 때, 제도 사용 이후 재계약에 영향을 미치는 불안 요소가 있는 것

으로 보았다. ‘대기업’ 소속 정규직 근로자들의 경우, 기업에서 제도 사용이 인사 고과에 반영되지 않는다고는 하나, 제도를 사용하지 않은 동기들과 비교했을 때 휴직 기간만큼 승진이 늦춰지는 등 실질적인 영향이 있는 것으로 파악되었다.

“육아휴직은 쓸 수는 있는데 기준이 이제 근무한 지, 입사한 지 1년인가 6개월인가 이후 자부터 쓸 수가 있어요. (중략) 일단은 1년 계약직이니까. 이거를 쓴다고 어떤 불이익, 재계약이 안 되고 그런 건 어떨지 모르는 거고...” (사례 4, 도매 및 소매업, 대기업, 비정규직, 남성)

“취업 규칙 규정에 보면, 뭐 육아휴직을 쉬는 동안, 가령 1년을 쉬었다 하는데, 그럼 1년이 진급 면하는 연차에 영향을 미치지 않는다고 되어 있는데 실질적으로는 (영향이 있는 것 같다).” (사례 2, 전문, 과학 및 기술서비스업, 대기업, 정규직, 남성)

“1년 썼으면 1년 늦고, 동기들에 비해서. 2년, 쌍둥이 낳았을 때 쌍둥이 2년인데 그럼 2년 늦고. 남들은 다 이번에 과장 했는데 나는 과장 대상자도 2년이고, 뭐 이런 식으로.” (사례 17, 금융 및 보험업, 대기업, 정규직, 여성)

일·가정 양립 지원 제도 사용 시 대체 인원을 채용하는지에 대해서는, 채용하는 기업의 수와 채용하지 않는 기업의 수가 비슷하게 나타났다.

〈표 5-12〉 임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도 사용 시 대체 인원 채용 여부

| 대체 인원 채용 | 사례    |            |
|----------|-------|------------|
|          | 채용함   | 대기업        |
| 중소기업     |       | 10, 11, 18 |
| 5인 미만    |       | 12, 13     |
| 채용하지 않음  | 대기업   | 1, 2, 4    |
|          | 중소기업  | 7, 8       |
|          | 5인 미만 | 14, 19     |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도 사용 시 대체 인원을 채용한다고 응답한 경우, 명확하게 해당 기간에 근무하는 별도 인력을 채용하기보다는 단기 아르바이트를 쓰거나 신입 사원을 해당 자리로 발령한 후 제도 사용자가 복직할 때 기존 업무가 아닌 새로운 업무로 이동하는 등의 형태로 이루어지는 양상이었다. ‘5인 미만’ 업체 근로자인 사례 12의 경우 본인이 직접 대체인력을 채용하고 육아휴직을 가지기도 하였다.

“저 같은 경우는 사실 사장님이 대체인력을 구해놓고 가라고 했었어요. 근데 이게 사실 빨리 구해지는 게 아니잖아요. 그래서 저는 맘 카페에 올렸어요. 그러니까 제가 이런 일을 했었고, 이게 시급이 얼마고, 이게 출퇴근이 지금 어떻게 된다. 밥 나오고 이런 거를, 제가 맘 카페를 그때 한 10개는 가입한 것 같아요.” (사례 12, 도매 및 소매업, 5인 미만, 정규직, 여성)

대체 인원을 채용하지 않는 경우, 내부 인력으로 업무를 분담하는 형태였다. 대체 인원을 뽑고 싶어도 기간의 제한을 둔 계약 형태로 인력을 채

용하는 것이 쉽지 않고, 기존 근로자를 대신할 수 있는 전문성을 가진 인력을 채용하는 것에 어려움이 있다는 것이다.

“대체인력 없습니다. 그냥 옆 동료가 조금씩 부담하는 시스템이고요.” (사례 2, 전문, 과학 및 기술서비스업, 대기업, 정규직, 남성)

“대체 인원을 뽑을 수가 없어요. 왜냐하면 당장 그 사람이 일을 할 수 있는 게 아니거든요.” (사례 8, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 중소기업, 비정규직, 남성)

“대체인력을 따로 투입하지는 않았었어요. 한두 명이 나가버리면 새로운 사람을 채용을 하는 거지 대체인력으로 잠깐, 뭐 1년 근무하고 나가고 이런 거는 없어서.” (사례 19, 도매 및 소매업, 5인 미만, 비정규직, 여성)

대체 인원을 채용하지 않는 경우, 배분되는 일의 양이 적절한지에 대해 물었을 때, ‘중소기업’ 소속의 근로자들은 적절하지 않다는 응답이었다. 가족돌봄 휴가를 신청하고도 업무를 분담한 동료들의 눈치가 보여서 집에서 업무를 보거나, 사적으로 업무 요청을 하고, 눈치를 보는 등의 상황이 나타나게 되는 것이다. 사례 11은 출산휴가 기간에 업무를 진행해야 했던 경험을 이야기했고, 이 업무에 대해서는 별도의 휴가나 급여로 보상 받지 못했다고 한다.

“가족돌봄 휴가 같은 거는 5일, 10일 이렇게 쓰니까 구할 수가 없어서 주변 다른 동료들이 해주는데, 그럴 때는 이제 눈치가 보이고,

집에서도 업무를 보게 되고 그런 부분이 있어요.” (사례 10, 숙박 및 음식점업, 중소기업, 정규직, 여성)

“어쩔 수 없이 직원들한테 이거 조금만 도와줘. 도와줘. 이렇게 하고 제가 딱 3개월을 쉬긴 했는데, 그게 쉬는 것보다는 일주일에 한두 번씩 나와서 야기 잠깐 맡겨놓고 나서, 이제, 그 주중에 처리해야 될 거 처리하고 들어가고, 그런 식으로. 그러니까 야기 급한 일 있으면 야기 데리고 나와서 하고, 그러고 들어가고. (중략) 급하다니 이제 나가서는 일 해주고, 따로 그거에 대한 (급여를) 따로 산정해준 거는 없었고요.” (사례 11, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 중소기업, 비정규직, 여성)

반면, ‘대기업’ 소속 근로자 사례 2의 경우에는 업무량이 늘어나 부담이 되는 것은 사실이지만, 동료들이 일·가정 양립 지원 제도를 이용하는 것을 이해하는 기업 분위기가 조성되어 있다고 하였다.

“맡는 사람 입장에서는 분명히 이게 부담이 되는 게 사실이지든요. 그거에 대해서 이제 히스토리도 알 수도 없고. 그렇지만, 그, 다른 사람 역시도 또 다른 시점에 조금 정책적으로 육아휴직에 참여할 수 있기 때문에, 그거는 요새 같은 분위기 속에는 어느 정도는 다 인지하고, 그러려니 하고 지나가는 분위기 같습니다.” (사례 2, 전문, 과학 및 기술서비스업, 대기업, 정규직, 남성)

육아휴직을 사용할 경우, 육아휴직 기간의 승진소요 기간 산입 여부에 대해서는 산입된다는 응답과 산입되지 않는다는 응답, 그리고 잘 모른다

는 응답이 고르게 나타났다. 산입되지 않는 경우 중, 육아휴직 사용 여부가 고과 점수에 불리하게 반영되어 승진에 영향을 미친다는 응답이 있었다.

“고과 점수가 아예 등급이 C나 D 받겠쬤. 그러면 다시 또 시작해야 되는 거니까. 포기해야쬤.” (사례 3, 정보통신업, 대기업, 정규직, 여성)

#### 나. 제도의 개선점 및 도움 여부

일·가정 양립 지원 제도 활성화를 위해 개선되어야 할 점을 물었을 때, 근로자들은 금전적 지원 확대, 강제성 부여, 인식 변화, 고용 안정 등을 말하였다. 그중에서도 금전적 지원 확대와 사회·회사 차원의 일·가정 양립 지원 제도에 대한 인식 변화가 필요하다는 의견이 많았다. 제도 개선점에 대해 응답한 ‘5인 미만’ 업체 근로자들은 모두 금전적 지원 확대가 필요하다고 하였다.

〈표 5-13〉 임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도 활성화를 위해 개선되어야 할 점

| 개선되어야 할 점 | 사례        |                |
|-----------|-----------|----------------|
|           | 금전적 지원 확대 | 대기업            |
| 중소기업      |           | 9, 10          |
| 5인 미만     |           | 13, 14, 15, 19 |
| 강제성 부여    | 대기업       | 4, 6, 17       |
|           | 중소기업      | 10, 18         |
|           | 5인 미만     | -              |
| 인식 변화     | 대기업       | 1, 5, 6        |
|           | 중소기업      | 7, 8, 9, 11    |
|           | 5인 미만     | -              |
| 고용 안정     | 대기업       | -              |
|           | 중소기업      | 8              |
|           | 5인 미만     | -              |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

금전적 지원 확대의 경우, 제도 사용 근로자에 대한 지원을 늘려야 한다는 의견과 사업장에 대한 지원을 늘려야 한다는 의견 2가지 측면으로 제시되었다.

근로자에 대한 지원 의견은, 육아휴직을 할 경우 휴직급여를 받지만 해당 금액이 기존 급여보다 적기 때문에 생활비 충당이 어렵고, 특히 외벌이일 경우에는 맞벌이 가정보다 금전적 어려움이 생길 수밖에 없다는 것이다.

*“저는 육아휴직 기간 동안에 휴직급여를 받았는데, 저는 이제 맞벌이 가정이다 보니까 적은 금액이지만서도 만족하면서 휴직을 할 수 있었는데, 만약에 1명만 일하는 가정이라고 하면 절대 생활비로서 충당할 수 없는 정도의 적은 금액이거든요.” (사례 2, 전문, 과학 및 기술서비스업, 대기업, 정규직, 남성)*

사업장에 금전적 지원이 필요하다고 응답한 근로자들은, 현행 제도는 정부가 근로자에게 일부 급여를 지원하지만 사업장에는 혜택이 없고, 오히려 육아휴직 기간도 근로시간으로 인정되기 때문에 퇴직금은 늘어나는 부담 때문에 불이익이라고 본다고 설명하였다. 사업장에 금전적 지원을 늘려서 사업장의 부담을 덜어주어야 제도가 활성화될 수 있을 것이라는 의견이었다.

*“차라리 정부가 그만큼 돈을 지원해 주면 모를까. 완벽하게 정부가 아예 그냥. 근데 그게 아닌 이상은 결국은 인건비 쌓이면 거기 관리비로 증가되는데.” (사례 9, 중소기업, 비정규직, 남성)*

“나라에서 사업장에 지원하는 게 많아져야 된다고 생각해요. 사실 육아휴직 대상자가 좋은 거지 사업장에서는 이게 사실 지원금이 나오잖아요. 3개월에 200, 그 이후에는 30씩 이렇게 나오기는 하는데. 왜 육아휴직을 안 쓰려고 하나. 생각해보면 다 똑같이 얘기해요. 이게 육아휴직 기간도 근로 날짜로 하기 때문에 퇴직금 할 때 결국에는 사업장에 플러스가 안 된다 이거죠. 마이너스라는 거죠.” (사례 13, 건설업, 5인 미만, 비정규직, 여성)

“우선은 제 생각에는 사업장한테는 부담이잖아요. 사업장의 부담을 좀 줄여줘야지 그게 우리한테로 내려온다고 생각을 해요. 강제로 한다. 그러면 사실 눈치가 너무 보이죠. (중략) 6개월이라도 월급을 지원을 해주거나 그러면은 업자 입장에서도 여차피 내 돈이 크게 나가는 게 아니고 지원해 주고 하니깐. 좀 덜하지 않을까라는 생각이 들어요.” (사례 14, 도매 및 소매업, 5인 미만, 정규직, 남성)

인식 변화의 측면에서는 기업 내 임원 및 인사 관리자들의 인식이 개선되어야 한다는 의견이 있었다. 본인들이 제도의 사용 경험이 없기 때문에 필요성을 체감하지 못하여 근로자들이 제도를 사용하는 것에 더 부정적인 것 같다는 것이다.

또한, 제도가 있어도 홍보가 잘 되지 않고, 제도를 사용하면 불이익이 있을 것 같다는 인식이 제도 활성화에 어려움으로 작용하고 있다고 보았다. 따라서 제도를 사용하는 것이 당연하다는 방향으로 사회적 인식 변화가 필요한 것으로 해석된다.

“일단 제가 생각할 때는 인사, 인사권에 있는 분들은 육아휴직을

써본 적이 없잖아요. 이미 다 키웠으니까. 그분들의 인식이 좀 달라졌으면 좋겠어요.” (사례 1, 전문, 과학 및 기술서비스업, 대기업, 정규직, 남성)

“임원을 교육해야 돼. 임원분들 교육을 하고, 뭐가 이제 실질적인 뭔가가 되어야지 아랫사람들은 생각이 깨어있지 않아서 못 쓰는 게 아니거든요.” (사례 6, 부동산업, 대기업, 비정규직, 여성)

“일단은 인식부터가 개선이 되어야. 제도는 있어도 홍보도 잘 안 돼 있고, 인식도 사람들이 그거 쓰면 잘리는 거 아니에요. 이런 인식이 있기 때문에 너도나도 다 쓰는데 나만 못 쓴다. 우리 회사 문제 있다. 이런 인식이 될 정도로 사회의 육아휴직이 만연이 되어야 이제 좀 가능한 일이라는 생각이 들고요.” (사례 7, 정보통신업, 중소기업, 정규직, 남성)

그 외에도 제도 사용에 강제성을 부여하여 조건에 맞는 모든 근로자가 제도를 사용할 수 있도록 한다거나, 고용 안정을 통하여 제도를 사용하더라도 고용 유지에 영향을 미치지 않는다는 확신이 있다면 제도를 적극적으로 사용할 수 있을 것이라는 의견이 있었다.

“고용이 안정이 되어야죠. 고용이 안정이 안 되면 이분들이 휴가를 쓰든 뭘 하든 불안한 거예요. 왜냐하면 나 쓰고 왔는데 괜히 순환근무라고 그래서 다른 파트로 보내고. 괜히 나 잘하고 있는데 좀 괜히 그런 데로. 또 그런 거 암시도 하고. 눈치를 스스로 더 보게 되죠.” (사례 8, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 중소기업, 비정규직, 남성)

코로나19 상황에서 일·가정 양립 지원 제도가 일·가정 양립에 도움이 되었는지에 대해서는, 코로나19 상황에 가족돌봄휴가를 사용한 경험이 있는 근로자의 경우, 도움이 되었다고 응답하였다.

〈표 5-14〉 코로나19 상황에서 임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도의 일·가정 양립 도움 여부

| 도움 여부  | 사례    |            |
|--------|-------|------------|
|        | 그렇다   | 대기업        |
| 중소기업   |       | 10         |
| 5인 미만  |       | -          |
| 그렇지 않다 | 대기업   | 4, 5       |
|        | 중소기업  | 11         |
|        | 5인 미만 | 12, 13, 15 |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

“저는 코로나 이후에 유치원 문 닫고 이렇게 휴원하고 이래서 가족 돌봄 휴가를 많이 썼거든요. 작년, 올해도 10번, 10일을 썼고, 작년에도 10일을 썼고, 뭐 이렇게. 그래서 그런 부분은 되게 많이 도움이 됐어요. 그것도 쓰고 연차도 쓰고 이러니까, 어쨌든 아이를 제가 코로나 심할 때 다른 데 어디 보내지 않고, 내가 볼 수 있어서 도움이 됐던 것 같아요.” (사례 10, 숙박 및 음식점업, 중소기업, 정규직, 여성)

한편, 임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도가 일·가정 양립에 도움이 되지 않았다고 응답한 경우, 코로나19에 감염되지 않아서 제도를 사용하지 않았거나, 코로나19에 감염이 되었더라도 업무를 처리해야 하는 사례였다. 또 ‘5인 미만’ 업체 근로자의 경우 대체인력이 없는 회사 조건상 사용하지 못하여 제도의 도움을 받지 못하는 경우도 있었다.

“가족돌봄휴가 이런 거는 제도가 있는 건 알고 있는데, 실제로 이제, 코로나가 걸렸을 때, 저 같은 경우는 서류를 다 집에 갖고 와서 집에서 근무를 하면서 그렇게 했어요. 왜냐면 제가 공백이 생겨버리면 사무실도 회사도 지장이 있고 하니까. 나갈 수는 없고. 그러니까 이제, 이렇게 작은 회사에서는 좀, 이렇게 불가능한 정책이지 않을까 싶어요.” (사례 11, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 중소기업, 비정규직, 여성)

“5인 사업장은 항상 약간 그런 것 같아요. 계속 이제, 진짜로 가족돌봄휴가를 쓸 수 있는 상황도 아니고요. 직원이 여직원이 한 명이다. 그러면은 대신 해줄 수 있는 뭐가 없잖아요.” (사례 13, 건설업, 5인 미만, 비정규직, 여성)

## 2. 유연근무제

유연근무제는 시간선택제, 시차출퇴근제, 선택근무제, 재량근무제, 재택근무제, 원격근무제, 그리고 주 52시간 상한제가 포함된다.

### 가. 제도 사용 현황

일하는 시간과 장소가 유연한 근무 제도를 통하여 일과 생활을 조화롭게 하고, 인력활용의 효율성을 높일 수 있는 유연근무제가 다양한 형태로 시행되고 있다. 유연근무제 중에서 근로자의 의사에 따라 사용할 수 있는 시간선택제, 시차출퇴근제, 선택근무제, 재량근무제 그리고 원격 및 재택근무제에 대하여 조사에서 다루었다.

먼저, 시간선택제와 시차출퇴근제, 선택근무제, 재량근무제의 사용 경험을 물었을 때, 19명 중 12명이 사용 경험이 있는 것으로 나타났다. 이 중 경험자가 가장 많은 유연근무제 형태는 시차출퇴근제였다.

〈표 5-15〉 유연근무제 사용 경험

| 제도 사용 경험 |        | 사례       |               |
|----------|--------|----------|---------------|
| 있음       | 시간선택제  | 대기업      | -             |
|          |        | 중소기업     | -             |
|          |        | 5인 미만    | 15            |
|          | 시차출퇴근제 | 대기업      | 3, 17         |
|          |        | 중소기업     | 7, 10, 11, 13 |
|          |        | 5인 미만    | -             |
|          | 선택근무제  | 대기업      | 2             |
|          |        | 중소기업     | 7             |
|          |        | 5인 미만    | 12            |
|          | 재량근무제  | 대기업      | 4, 5          |
|          |        | 중소기업     | -             |
|          |        | 5인 미만    | 19            |
| 없음       | 대기업    | 1, 6     |               |
|          | 중소기업   | 8, 9, 18 |               |
|          | 5인 미만  | 14, 16   |               |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

유연근무제를 본인 및 동료가 원활하게 사용할 수 있는지에 대해서 물었을 때, ‘대기업’과 ‘중소기업’ 소속의 근로자들의 응답은 원활하다와 원활하지 않다가 고르게 나타난 반면, ‘5인 미만’ 소속의 근로자들은 원활하지 않다는 의견이 많았다.

〈표 5-16〉 유연근무제 본인 및 동료 직원 원활하게 사용 가능 여부

| 원활하게 사용 가능 여부 | 사례    |                |
|---------------|-------|----------------|
| 원활함           | 대기업   | 3, 5           |
|               | 중소기업  | 7, 10          |
|               | 5인 미만 | 16             |
| 원활하지 않음       | 대기업   | 2, 17          |
|               | 중소기업  | 11, 18         |
|               | 5인 미만 | 12, 14, 15, 19 |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

유연근무제 사용이 원활하다고 한 경우, 회사에서 유연근무제 사용을 장려하고 전반적으로 시행하고 있거나, 자유롭게 유연근무제를 사용하고 있었다. 사례 7의 경우에는 기업 전체에서 선택근무제를 한 달간 시범 시행한 후, 근로자들의 의견을 수렴하여 제도를 시행한 지 2년이 되었다고 하였다. 그 외에도 유연근무제가 정착됨에 따라 구성원들 간 유연근무제 사용을 권장하는 등 사내 문화로 자리 잡은 경향이 있었다.

“저희는 출근 시간을 8시부터 10시 사이에 본인이 원하는 시간에 출근을 하고요. 늦게 출근하면 늦게 퇴근하고 일찍 출근하면 일찍 퇴근하고 그렇게 하고 있습니다. 그리고 금요일은 좀 일찍 끝나거든요. 평일 날 30분씩 더 하고, 주 40시간으로 통일하게 맞추는데, 평일 날 30시간씩 더 하고 5일이니까 2시간 반이 빠지잖아요. 그 2시간 반을 이제 당기면 8시 출근 5시 반 퇴근인데, 2시간 반 땡기면 3시잖아요. 금요일은 3시 퇴근합니다. 4일간 근무 시간 늘리면 더 피곤하다, 금요일에 퇴근 일찍 안 해도 된다 하고 반대하는 사람도 있었거든요. 우리가 한 달만 시행해보고 반대하면 뒤엎겠다, 라고 시작을

했는데, 전원이 이걸 끊을 수가 없다. 이제 사내에 운영이 된 지 한 2년쯤 되거든요.” (사례 7, 정보통신업, 중소기업, 정규직, 남성)

“저의 다 사용하는 편이에요. 사용하는 거에 대한 어떤 주변 동료들도 다 사용할 수 있으니까 서로가 이제 써라 이렇게 얘기도 서로 해주고 하는데.” (사례 10, 숙박 및 음식점업, 중소기업, 정규직, 여성)

반면 유연근무제 사용이 원활하지 않다고 한 경우, 코어 시간이 있더라도 협업 업무를 하기에는 어려움이 있거나, 출퇴근시간이 다를 경우 출퇴근 시 서로 눈치를 보는 등 현실적인 문제가 있었다. 또, 기업의 관리자가 유연근무제에 대해 잘 알지 못하거나 부정적일 경우, 근로자들의 유연근무제 활용이 어려운 현실이었다.

“동료들하고 이제 협업해야 되는 일이 많다 보니까 10시에서 4시까지지만 근무를 해서는 그 협업이 안 되는 경우가 굉장히 많고요. 그러다 보니까 실제적으로는 10시에서 4시가 아니라 더 많은 시간을 다른 동료와 시간을 맞추면서 일을 해야 되는 게 현실인 것 같고요.” (사례 2, 전문, 과학 및 기술서비스업, 대기업, 정규직, 남성)

“좀 눈치가 보이긴 해요. 다들 근무하고 있는 이렇게, 왜 아침 9시, 10시쯤에, 다들 이제 막 바쁘게 오늘 할 일을 하고 있는데. 안녕하세요. 저 혼자 들어가고, 좀 이렇게 미안하기도 하고 분위기도 깨고 그런 눈치 보이는 것도 있었어요.” (사례 11, 사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업, 중소기업, 비정규직, 여성)

“사실 저는 제가 들어오기 전까지는 거의 안 쓰셨다고 하시더라고요. 그러니까 제가 아까 소개할 때 나이 얘기 안 했지만 제가 41살인데, 더 나이가 더 많으신 분들이 주로 계시다 보니까 이거를 쓰실 일이 별로 없으시고, 또 옛날 분들은 이걸 왜 써. 약간 사업장에 충실해야지. 약간 그런 마인드를 더 많이 갖고 계셨었어요.” (사례 12, 도매 및 소매업, 5인 미만, 정규직, 여성)

유연근무제를 사용한 이유는 대체로 육아 때문이었다. 직접 등하원을 시키거나 병원 업무를 보는 등 육아 중에서도 시간이 정해진 용무를 처리하기 위하여 시차출퇴근제를 사용하는 경우가 많았다. 그 외에도 기업이 전체적으로 유연근무제를 실시하거나, 현장직의 경우 현장 상황을 고려하여 근무 시간을 탄력적으로 운영하기도 하였다.

〈표 5-17〉 유연근무제 사용한 이유

| 사용 이유    | 사례    |            |
|----------|-------|------------|
|          | 육아    | 대기업        |
| 중소기업     |       | 10, 11     |
| 5인 미만    |       | 12, 15, 16 |
| 업무적 특성   | 대기업   | 5          |
|          | 중소기업  | -          |
|          | 5인 미만 | -          |
| 기업 전체 시행 | 대기업   | 17         |
|          | 중소기업  | 7          |
|          | 5인 미만 | -          |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

“어린이집 다닐 때, 애들이 어린이집 다니다 보면 굉장히 많이 아파요. 근데 항상 병원은 9시, 6시, 9시, 7시. 이러니까 아침에 8시 반에 가서 줄 서서 기다리고 있다가 병원 진료 보고 약 봉투랑 챙겨서

같이 어린이집 넣어 보내고, 끝나고도 애가 아팠어요. 그러면은 좀 일찍 저기해서 병원 데려다 병원 가서 쓰고, 그러면서 저는 이거 시 차출퇴근제는 많이 썼어요.” (사례 11, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 중소기업, 비정규직, 여성)

“제가 맞벌이 했을 때 지금 어린이집에 맡겨야 되는데 등하원 도 우미를 쓰면 또 배보다 배꼽이 더 큰 상황이 되어버려서 조금 눈치가 보여도 많이 써봤던 것 같아요. 지금 어린이집 등원. 그것 때문에 많이 썼었어요.” (사례 12, 도매 및 소매업, 5인 미만, 정규직, 여성)

아이를 케어할 수 있다는 장점 외에도 근로자가 주체적으로 근무시간을 선택할 수 있게 됨에 따라 혼잡한 출퇴근 시간을 피하고, 시간적 여유를 얻거나 본인이 집중할 수 있는 시간에 근무를 할 수 있다는 장점도 있었다.

반면 유연근무제 사용의 단점으로는 조직 전체가 일률적인 근무 시간으로 운영되는 것이 아니다 보니 분위기상 집중도가 떨어지고 개인의 업무 효율이 떨어진다는 의견이 있었다.

한편 유연근무제를 사용해 본 경험이 없는 경우, 다수의 직원이 동시에 업무를 해야 하는 직무 특성이 있거나 회사 분위기상 사용하지 못한 경우였다.

## 나. 주 52시간 상한제

‘대기업’과 ‘중소기업’의 근로자들에게 주 52시간 상한제에 관한 만족도를 물었을 때, 주 52시간 상한제 시행이 본인의 업무시간에 크게 상관이 없다는 의견이 상대적으로 많았다. 제도 시행 전에도 근무 시간이 주 52시간을 초과하지 않아 제도 시행의 영향을 받지 않는 것이었다.

〈표 5-18〉 주 52시간 상한제 만족도

| 만족도   | 사례    |            |
|-------|-------|------------|
|       | 만족    | 대기업        |
| 중소기업  |       | -          |
| 5인 미만 |       | -          |
| 불만족   | 대기업   | 17         |
|       | 중소기업  | 10         |
|       | 5인 미만 | -          |
| 상관없음  | 대기업   | 3, 5, 6    |
|       | 중소기업  | 11, 12, 15 |
|       | 5인 미만 | -          |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

주 52시간 상한제 시행에 만족하는 경우, 시행 전과 비교하여 업무시간이 줄어서 만족하였으며, 더 타이트하게 줄었으면 좋겠다는 의견이었다.

반면, 주 52시간 상한제 시행을 만족하지 않는 경우, 이전에는 일을 더 많이 하고 수당을 받을 수 있었다면, 시행 이후에는 급여가 줄었기 때문에 불만족을 나타냈다.

“오허려 저는 옛날에는 내가 일이 많다. 그러면 좀 더 일할게요. 그리고 저희는 수당을 이제 다 챙겨주니까. 그렇게 해서 월급을 조금 더 받고, 예전에는 그런 게 있었는데, 이제는 뭐 굳이 이렇게 정해놓고 하니 그냥 칼퇴근, 칼출근 이렇게 하는 편이죠. 근데 이제 그런 거 못 쓰는 조금 아쉬운 부분도 있는 것 같아요.” (사례 10, 숙박 및 음식점업, 중소기업, 정규직, 여성)

#### 다. 원격 및 재택 근무제 활용

원격 및 재택 근무제의 사용 경험을 물었을 때, 19명 중 10명이 사용 경험이 있는 것으로 나타났다. 응답자가 원격근무제와 재택근무제를 구분하여 인지하지 않는 점을 고려하여, 원격근무제와 재택근무제를 통합하여 조사를 진행하였다.

〈표 5-19〉 원격 및 재택 근무제 활용 경험

| 제도 사용 경험 | 사례    |                    |
|----------|-------|--------------------|
|          | 있음    | 대기업                |
| 중소기업     |       | 7, 10, 11, 18      |
| 5인 미만    |       | 12                 |
| 없음       | 대기업   | 4, 17              |
|          | 중소기업  | 8, 9               |
|          | 5인 미만 | 13, 14, 15, 16, 19 |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

재택근무제 사용 경험을 기업규모별로 살펴보면, ‘대기업’과 ‘중소기업’ 소속의 근로자들은 사용 경험이 있는 경우가 많았고, ‘5인 미만’ 소속의 근로자들에서는 1명을 제외한 모든 응답자가 사용 경험이 없는 것으로 나타났다.

재택근무제 활용 경험이 있는 응답자를 대상으로 장점에 대해 물었을 때, 대체로 편안한 근무환경, 출퇴근 시간 절약, 업무 효율 상승 등 본인 편의적 측면이었다. 그 외에 육아 측면으로는 아이와 유대감 강화, 아이 케어 가능 등의 장점이 있었다.

〈표 5-20〉 원격 및 재택 근무제 활용 시 장점

| 원격 및 재택 근무제 장점 | 사례    |            |
|----------------|-------|------------|
|                | 육아 측면 | 대기업        |
| 중소기업           |       | -          |
| 5인 미만          |       | 12         |
| 편의적 측면         | 대기업   | 1, 2, 3, 6 |
|                | 중소기업  | 18         |
|                | 5인 미만 | 12         |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

“재택을 하면서 반드시 필수적인 업무 위주로만 하게 된 것 같아요. 보고용 일, 네. 이런 일들이 굉장히 많은데, 사실상 재택을 하게 되면 그런 업무는 싹 배제하고, 정말로 해야 되는 것만 딱 집중을 해서 하게 되는 것 같아요.” (사례 1, 전문, 과학 및 기술서비스업, 대기업, 정규직, 남성)

“출근하는 준비도 안 해도 되고 또 아이하고 어쨌든 출퇴근 시간이 없어지니까 되게 금방 볼 수 있으니까 그런 게 또 좋더라고요. 그리고 집에서 하니까, 뭐 편안한 자세, 편안한 의상으로 그렇게 일을 하니까 육체적으로도 좀 편하긴 했어요.” (사례 18, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 중소기업, 정규직, 여성)

“애들과 같이 이 시간을 함께할 수 있으면 애들이 아빠가 항상 안 가고 딱 있고. 너무 좋았고” (사례 1, 전문, 과학 및 기술서비스업, 대기업, 정규직, 남성)

“일단 집에서 근무를 하게 되니까, 저는 아이들이 어리다 보니까,

그래도 잠깐, 잠깐씩이라도 좀, 케어를 해줄 수 있는 부분이 있어서  
그건 되게 참 좋았어요.” (사례 6, 부동산업, 대기업, 비정규직, 여성)

반면, 재택근무제 활용 시 단점 및 어려운 점으로는 업무 효율 저하, 업무 환경 문제 발생, 일과 집안일 분리 불가, 심리적 외로움 등이 있었다.

〈표 5-21〉 원격 및 재택 근무제 활용 시 단점 및 어려운 점

| 원격 및 재택 근무제 단점 및 어려운 점 | 사례       |     |
|------------------------|----------|-----|
|                        | 업무 효율 저하 | 대기업 |
| 중소기업                   |          | -   |
| 5인 미만                  |          | 12  |
| 업무 환경 문제               | 대기업      | 5   |
|                        | 중소기업     | 18  |
|                        | 5인 미만    | 12  |
| 집안일과 분리 불가             | 대기업      | 6   |
|                        | 중소기업     | 11  |
|                        | 5인 미만    | -   |
| 심리적 외로움                | 대기업      | 3   |
|                        | 중소기업     | -   |
|                        | 5인 미만    | -   |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

재택근무를 하면서 아이 돌봄을 병행할 경우, 일과 육아의 완전한 분리가 어려웠다. 아이를 신경 써야 해서 업무 집중력이 떨어지고, 그 결과 아이 돌봄도, 업무적으로도 질적으로 만족스럽지 못하다는 것이다.

“아무리 공간이 분리가 되어 있다고 해도 집안일도 보이고, 아이

케어도 해야 되고, 내 일도 해야 되기 때문에 좀, 일을 2~3배로 하  
는.” (사례 6, 부동산업, 대기업, 비정규직, 여성)

“아이가 어리니까 계속 엄마랑 놀기를 바라는 거죠.” (사례 12, 도  
매 및 소매업, 5인 미만, 정규직, 여성)

재택근무 활용 경험이 있는 경우, 재택근무 당시 아이를 직접 또는 일  
부 돌봄을 담당하는 경우와 돌보지 않는 사례가 고르게 있었다.

〈표 5-22〉 재택근무 시 자녀 직접 아이 돌봄 경험

| 돌봄 여부        | 사례    |         |
|--------------|-------|---------|
| 직접 돌봄, 일부 돌봄 | 대기업   | 2, 5, 6 |
|              | 중소기업  | -       |
|              | 5인 미만 | 12      |
| 돌보지 않음       | 대기업   | 1, 2, 3 |
|              | 중소기업  | 18      |
|              | 5인 미만 | -       |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

재택근무를 하면서 아이를 직접 돌봐야 하는 경우, 아이 등하원, 식사  
등 일상적인 부분은 물론 코로나19로 이슈 발생 시 전담 육아를 재택근무  
와 병행해야 하는 상황이었다. 아이와 시간을 보내고 직접 케어할 수 있  
는 장점이 있지만, 업무의 집중도가 떨어지는 것이 불가피하였다.

“재택을 하는 날은 제가 아이들 아침 식사 챙기고 학교 데려다주  
는 것까지 했었고요. 사실상 이제 출근을 했다라는 로그인을, 기록을  
한 상태에서 업무에 집중 안 하고 아이들 등교 시키고, 밥 먹이고, 뽀

이러는 과정이었죠.” (사례 2, 전문, 과학 및 기술서비스업, 대기업, 정규직, 남성)

“반에서 코로나가 나왔고, 이런 상황이 딱 터지면, 아이들이 집에 있는 상황들이 많이 생겨서 어쩔 수 없는 상황들이 생겼던 것 같아요.” (사례 12, 도매 및 소매업, 5인 미만, 정규직, 여성)

아이를 돌보지 않은 경우는, 기관에 보내거나 외벌이 가정이라 배우자가 아이 돌봄을 전담하는 경우도 있었지만, 돌봄이 필요하나 업무시간에는 상황상 직접 돌봄을 진행하지 못하는 경우도 있었다. 사례 3의 경우, 본인이 해야 할 일이 있기 때문에 아이들이 없을 때 재택근무가 가능하다고 이야기하였다.

“애들은 무조건 없을 때 해요. 있을 때 코로나 같이 걸릴 때, 같이 있어 봤는데 세상에. 그때는 이게, 그때는 그냥 일 안 하는 건데, 그래도 코로나 상황이어도, 코로나 걸렸어도 내가 할 일이 있잖아요. 그걸 좀 하려고 PC 다 가져오고 했어요.” (사례 3, 정보통신업, 대기업, 정규직, 여성)

“처음에는 아, 나 일하는데, 이게 애를 보고, 이게 될까? 싶지만 아 이도 그렇게 많이 보지 않아요. 일을 할 때는 신경은 쓰여도 어쨌든 양립이 되긴 된 거죠.” (사례 18, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 중소기업, 정규직, 여성)

재택근무제를 하면서, 생산성 변화는, 집중력이 더 높아졌다는 의견과 반대로 집중력이 떨어져 생산성이 떨어졌다는 의견으로 나뉘었다. 집중

력이 높아진 경우, 재택근무 자체가 일에 집중이 더 잘 된다는 의견과 자율적으로 시간을 쓰다 보니 집중력이 더 높아졌다는 의견이 있었다.

“정말 일에 집중이 너무 잘 돼요. 저는 잘 맞아요.” (사례 3, 정보통신업, 대기업, 정규직, 여성)

(재택근무하면서 자율적으로 시간 쓰니까 훨씬 더 집중력이 높아졌다는 분들도 있었거든요) “저는 후자예요.” (사례 6, 부동산업, 대기업, 비정규직, 여성)

생산성이 떨어졌다고 판단한 경우, 집안일 및 육아와 병행해야 하는 환경이 영향을 주었다는 의견이 있었다. 사례 5의 경우 재택근무를 하는 경우 생산성이 많이 떨어졌고, 그 외의 시간선택제 등 다른 유연근무제를 했을 때 생산성이 높아졌다고 하였다.

“재택일 때 생산성은 많이 줄어들었고, 좀, 이제 저 개인적으로는. 그때보다 지금이 훨씬 나은 것 같아요. 그, 이전에는 주기적으로 출퇴근 때와 지금을 비교를 해보면 지금이 훨씬 생산성은 뛰어나고요, 지금. 이제 개인적, 개인, 개개인한테 창의성이나 자율성을 부여하는 게 훨씬.” (사례 5, 금융 및 보험업, 대기업, 비정규직, 남성)

“업무 집중도 떨어지고, 이제, 집에서 재택을 해봤는데.” (사례 11, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 중소기업, 비정규직, 여성)

“재택근무 자체가 9시, 6시가 안 되더라고요. 그러니까 일이 생각

나는 김에 아침에, 7시 반에 애들 챙겨놓고 있다가, 가서 생각난 거 있으면 후딱 처리하고 퇴근하고 그러니까, 저녁에도 저녁 치우고 나서 야까 이거 해야 했는데 못 했네. 그럼 또, 다시 10시에 또 하고. 그제 조금, 딱 이렇게 회사처럼 9시에, 6시 퇴근 그제 안 되더라고요.” (사례 12, 도매 및 소매업, 5인 미만, 정규직, 여성)

한편, 재택근무제 활용 경험이 없는 근로자를 대상으로 활용 의사를 물었을 때, 활용 의사가 있는 경우와 없는 경우가 비슷한 비율로 나타났다.

〈표 5-23〉 원격 및 재택 근무제 활용 경험이 없는 경우 활용 의사

| 활용 의사 | 사례    |            |
|-------|-------|------------|
|       | 있음    | 대기업        |
| 중소기업  |       | -          |
| 5인 미만 |       | 13, 16, 19 |
| 없음    | 대기업   | -          |
|       | 중소기업  | 8, 9       |
|       | 5인 미만 | 14, 15     |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

재택근무제 활용 의사가 없는 근로자들은 대체로 직무 유형이 현장직으로, 업무 환경 자체가 재택근무가 불가능한 조건이었다. 사례 15의 경우 재택근무가 가능한 직종이더라도 집에 아이가 있는 상황이면 재택근무를 하지 않겠다는 의견을 내기도 하였다.

“(사무직으로 가정하더라도 재택근무는 안 맞을 것 같은지) 지금은, 애기가 있는 상황이라면 그렇죠, 아무래도.” (사례 15, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 5인 미만, 비정규직, 남성)

재택근무제 지속 시행 필요성에 대해서는 활용 경험과 무관하게 대체로 재택근무제를 지속해서 시행하는 것이 필요하다고 응답하였다.

〈표 5-24〉 원격 및 재택 근무제 지속 필요성

| 지속 필요성 | 사례    |                |
|--------|-------|----------------|
|        | 있음    | 대기업            |
| 중소기업   |       | 18             |
| 5인 미만  |       | 12, 13, 16, 19 |
| 없음     | 대기업   | -              |
|        | 중소기업  | 7, 10          |
|        | 5인 미만 | -              |
| 상관없음   | 대기업   | 5              |
|        | 중소기업  | -              |
|        | 5인 미만 | -              |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

직접 재택근무제를 경험한 경우, 본인의 만족도가 높아서 지속 시행을 희망하였고, 재택근무제 경험이 없는 경우라도 주변 동료들이 경험한 후 만족감을 표현했기 때문에 지속적인 시행을 희망한다는 의견이었다. 더 나아가, 재택근무를 통하여 오피스 공간이 축소되므로 다양한 근무 형태의 활성화가 필요하다는 의견이 있었다.

“오피스 공간도 좀 축소가 되고, 좀 오피스 공간이 집으로 와서 재택근무도 가능하고, 원격도 가능하고, 이런 시스템이 좀 많이 활성화가 되어야 될 것 같아요.” (사례 6, 부동산업, 대기업, 비정규직, 여성)

반면, 사례 10은 재택근무제의 지속 시행이 필요하지 않다는 의견이었는데, 업무 특성상 재택근무가 어려운 경우를 고려하여 재택근무제 확대보다는 그 외 유연근무제도들의 확대가 다양한 사람들에게 도움이 될 것이라고 하였다.

“재택근무 특성상 업무 대면을 하시는 분들은 또 없을 수가 없고. 그런 부분이 문제지. 그런 부분을 어떻게 해야 되는지 회사에서 고민해봐야 하는 부분인 것 같아요. 그거를 확대하기보다는 그거 외에 가족돌봄 휴가나 어떤 육아에 관련된 휴가들을 확대해 주는 게 저는 더 좋지 않을까 싶어요.” (사례 10, 숙박 및 음식점업, 중소기업, 정규직, 여성)

### 라. 가장 만족하는 유연근무제

근로자들을 대상으로 시간선택제, 시차출퇴근제, 선택근무제, 재량근무제, 원격 및 재택 근무제 중 가장 만족하는 또는 가장 하고 싶은 유연근무제가 무엇인지 물었을 때, ‘시차출퇴근제’라는 응답이 가장 많았다.

〈표 5-25〉 가장 만족하는(하고 싶은) 유연근무제 및 이유

| 만족하는 유연근무제 |             | 사례    |             |
|------------|-------------|-------|-------------|
| 있음         | 시간선택제       | 대기업   | -           |
|            |             | 중소기업  | -           |
|            |             | 5인 미만 | -           |
|            | 시차출퇴근제      | 대기업   | -           |
|            |             | 중소기업  | 7, 10, 11   |
|            |             | 5인 미만 | 12, 13, 16  |
|            | 선택근무제       | 대기업   | 2, 5, 6, 17 |
|            |             | 중소기업  |             |
|            |             | 5인 미만 | 15, 19      |
|            | 재량근무제       | 대기업   | -           |
|            |             | 중소기업  | -           |
|            |             | 5인 미만 | -           |
|            | 원격 및 재택 근무제 | 대기업   | 1, 3, 6     |
|            |             | 중소기업  | 18          |
|            |             | 5인 미만 | -           |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

선택근무제는 근무시간 단축으로 인한 업무상 피해도 없고, 반차 같은 별도의 휴가 처리 없이 개인 용무, 육아 등 개인적인 시간을 좀 더 자유롭게 쓸 수 있다는 이유에서였다.

“최소한의 코어 타임만 지켜주면 이제 출퇴근이 자유롭다라는 거. 그래서 가령 말씀하신 대로 아이들 아침 식사를 직접 먹이고, 등교 시키고 출근을 해도 되는 그런 시간들. 그리고 가령 예전 같으면 특정, 뭐 오후에 어떤 특정 업무를 보기 위해서 반차를 내고 이제, 이동을 해야 하는데, 이제는 이제 오후 4시까지만 지켜주면 그 외적인 시간에는 별도 휴가 처리 없이도 개인 용무를 볼 수 있다는 점, 그런 거가 현재 시점에서는 만족스럽습니다.” (사례 2, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 기업, 정규직, 남성)

만족하는 유연근무제로 시차출퇴근제를 꼽은 응답자들은 이유가 좀 더 육아로 집중되었다. 아이들 케어도 가능하면서, 업무에도 영향을 미치지 않는다는 이유였다. 사례 10의 경우, 시차출퇴근제를 사용하지 않았으면 육아를 감당하지 못하여 일을 그만두었을 것이라고 하였다. 사례 12도 마찬가지로 아이를 케어하느라 시차출퇴근제를 사용한 것으로, 제도를 사용하지 않았으면 직장 생활을 버틸 수 없었을 것이라고 말하였다.

“그렇게 안 했으면 저희 육아를 못 했을 것 같아요. 제가 뭐 그만 두든지 그랬을 것 같고.” (사례 10, 숙박 및 음식점업, 중소기업, 정규직, 여성)

“어린이집이 아무리 7시까지를 하더라도 7시에 가면 애들이 없어요. 저희 애만 있어요. 그렇기 때문에 이게 저도 없었으면, 아무래도 회사 근처로 이사 왔지만, 그래도 버틸 수가 없었을 것 같아요. 그냥

그만됐을 것 같은 그런 느낌.” (사례 12, 도매 및 소매업, 5인 미만, 정규직, 여성)

원격 및 재택 근무제를 꼽은 응답자들은, 재택근무제 유경험자들로, 활용 당시 본인의 편안함, 아이들과의 시간 증가 등의 긍정적인 면을 바탕으로 가장 만족하는 유연근무제를 재택근무제로 뽑았다.

### 3. 추가 출산 의향 및 삶의 질

#### 가. 추가 출산 의향

추가 출산 의향을 물었을 때, 의향이 없다는 응답이 있다는 응답보다 많았는데, 이는 이미 자녀가 2명 이상이거나, 본인이 생각하기에 아이를 낳을 시기가 지난 경우도 포함되어 있었다.

〈표 5-26〉 추가 출산 의향

| 추가 출산 의향 | 제도 활성화 영향 | 사례    |                    |
|----------|-----------|-------|--------------------|
|          |           | 대기업   | 중소기업               |
| 있음       | 영향 있음     | 대기업   | 4, 6               |
|          |           | 중소기업  | 10                 |
|          |           | 5인 미만 | -                  |
|          | 영향 없음     | 대기업   | 5                  |
|          |           | 중소기업  | -                  |
|          |           | 5인 미만 | 14                 |
| 없음       | 영향 있음     | 대기업   | -                  |
|          |           | 중소기업  | 11                 |
|          |           | 5인 미만 | 12, 13, 15, 16, 19 |
|          | 영향 없음     | 대기업   | 1, 2, 3, 17        |
|          |           | 중소기업  | 7, 8, 9, 18        |
|          |           | 5인 미만 | -                  |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

추가 출산 의향이 있는 경우, 일·가정 양립 지원 제도와 유연근무제 등 제도의 활성화 여부에 따라 출산 의향에 영향이 있는 경우와 없는 경우로 나뉘었다. 영향이 있는 경우, 대체로 제도가 없었다면 추가 자녀 계획을 세우지 않았을 것이라는 입장이었다.

“(제도가) 안 된다 그러면 만약에, 그러면 더 힘들겠죠, 아무래도 당연히.” (사례 4, 도매 및 소매업, 대기업, 비정규직, 남성, 자녀 1명)

“그리고 이제 다자녀 혜택도 좀 있잖아요. 그게 아이를 키우는 데 들어가는 돈에 비하면 작지만, 그래도 다자녀 또 혜택이 있으니까, 그런 것도 좀 좋은 것 같고.” (사례 6, 부동산업, 대기업, 비정규직, 여성, 자녀 2명)

“만약에 그런 거 못 쓰는 회사였으면 안 했을 거예요.” (사례 10, 숙박 및 음식점업, 중소기업, 정규직, 여성, 자녀 1명)

제도의 활성화 여부가 출산 의향에 영향이 없는 경우, 제도와 상관없이 출산 의향이 있는 것이지 제도 자체는 본인에게 미치는 영향이 별로 없거나, 제도 자체가 현실적으로 실현되기 어렵다고 생각하였다.

추가 출산 의향이 없는 경우, 그 이유로는 육아 스트레스, 경제적 여유, 경력단절 우려, 충분한 자녀 등이 있었다. 육아 스트레스와 관련하여 특히 신체적 이상, 우울증 등 정신적 이상 등 출산과 육아 과정에서 발생한 문제들이 존재하였다. 사례 17의 경우 육아 스트레스로 인해 우울증에 걸릴 뻔하였고, 실제 복직 날짜보다 빠른 복직을 요청하기도 하였다.

“쌍둥이는 더 힘들잖아요. 신량은 코피 한 12번 흘리고, 저는 처음 흘려봤어요. 코피라는 걸. 한 명 자는데 또 한 명 깨고 잘 수가 없었어요. 그러니까 너무 힘들었기 때문에.” (사례 3, 정보통신업, 대기업, 정규직, 여성, 자녀 2명)

“애 낳고, 육아에 너무 힘들어가지고, 우울증까지 걸릴 뻔해가지고. 그래서 복직한 날짜가 1월 1일이면, 회사에 전화해서 저 빨리 복직하겠다고, 지금 가도 되냐고 전화해가지고 일찍 복직한 케이스거든요. 저는 절대.” (사례 17, 금융 및 보험업, 대기업, 정규직, 여성, 자녀 1명)

“애를 계속 보고 있으니깐 정신적으로 사람이 되게 피폐해져가지고 굉장히 힘들더라고요. 이렇게 힘들고 나 혼자 고통을 감내해야 되는데. 예쁘고 사랑스러운 거랑 별개예요, 힘든 건.” (사례 18, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 중소기업, 정규직, 여성, 자녀 1명)

추가 출산 의향이 없는 이유로, 경제적인 측면을 이야기하는 근로자들은 육아 과정에서 드는 돈이 너무 많다고 하였다. 사례 9의 경우 경제적 여건이 좀 더 받쳐준다면 추가 출산 의향이 있었으나, 그렇지 않기 때문에 추가 출산 의향이 없다는 것이었다. 그 외에도 이미 경제적 측면에서 부족함을 느끼고 있고, 본인들에게는 돈을 쓰지 못하고 아이들한테만 쓰는데도 경제적 어려움을 겪는다는 의견이 있었다.

“셋째까지 낳으면. 둘째부터 이제 그런 문제, 어떻게 이번 달에 돈을 더 메꾸지, 이런 생존의 문제에 직면하기 때문에.” (사례 7, 정보통신업, 중소기업, 정규직, 남성, 자녀 2명)

“만약에 경제적 여건을 좀 받쳐주신다 하면 자녀가 더 있었으면 좋겠다. 그렇죠. 여유만 되면.” (사례 9, 부동산업, 중소기업, 비정규직, 남성, 자녀 1명)

추가 출산 의향이 없다고 한 근로자들은, 일·가정 양립 지원 제도와 유연근무제 등 제도들이 활성화되더라도 출산의향에 영향이 없을 것이라고 하였다. 제도가 육아에 실질적인 도움이 되지 않거나, 도움은 되지만 그 이상의 도움, 돌봄이 필요한 경우이기 때문에 추가 출산 의향이 없는 것이다. 사례 12의 경우 육아휴직의 기간도 짧고, 중소기업에 재직하는 배우자의 경우 육아휴직을 사용하는 자체가 어려움이 있었다. 육아휴직을 사용하더라도, 현재 자녀 나이 만 8세 이하까지 사용할 수 있는 것을 고려하면, 그 이후에 대한 대책이 필요하다는 입장이었다. 사례 19의 경우, 육아휴직 가지고는 추가 출산 의향에 영향을 미치지 않고, 실질적인 금전적 도움이 필요하다고 하였다.

“육아휴직도 맥스 1년이잖아요. 근데 이게, 저희 남편도 중소기업에 다니다 보니까, 이게 육아휴직 부모 같이 쓸 수 있는데, 근데 저희 남편 회사도 권장이 안 돼요. 쓴다고 했다가 그냥 거절당했거든요. (중략) 육아휴직 초등학교 2학년 전까지 하지만, 3학년 이후에도 저희는 분명히 다른 면에서의 돌봄이 필요한데, 그 이후에 대해서는 다른 어떠한 정책적인 게 있다, 라고 생각하지는 않아요.” (사례 12, 도매 및 소매업, 5인 미만, 정규직, 여성, 자녀 1명)

“육아휴직 갖고는 낳을 생각은 없고요. 월 얼마쯤 지원해주느냐, 금액이 중요한 것 같아요. 어린이집 공짜, 이게 중요한 게 아니고. 출

산 지원금을 삼백만 원, 오백만 원 이렇게 주고, 취학 전까지 매달 30만 원 정도 주면, 추가 출산을 생각은 해볼 것 같아요.” (사례 19, 도매 및 소매업, 5인 미만, 비정규직, 여성, 자녀 2명)

## 나. 삶의 질 영향

임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도와 유연근무제를 사용했을 때 삶의 질이 상승했는지에 대해서 조사한 결과, 상승했다는 응답이 상승하지 않았다는 응답보다 많았다.

〈표 5-27〉 제도 이용 시 삶의 질 상승 여부

| 삶의 질 상승 여부 | 사례    |          |
|------------|-------|----------|
|            | 상승함   | 대기업      |
| 중소기업       |       | 9, 10    |
| 5인 미만      |       | 15, 16   |
| 상승 안 함     | 대기업   | -        |
|            | 중소기업  | 7, 8, 11 |
|            | 5인 미만 | 12, 13   |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

삶의 질 상승 측면으로는, 가족들과의 시간을 더 보내거나 본인 시간의 여유가 생기는 등 시간적 측면의 상승이 가장 큰 것으로 나타났다. 아이를 케어할 수 있는 시간이 생기고 더 나아가 본인 자기개발의 시간, 심적 여유 등 다양한 측면에서 긍정적 영향을 미친다는 것이었다.

삶의 질이 상승하지 않았다는 응답자들은, 육아휴직을 하면 경제적으로 어려워지고, 그로 인해 쉬고 있더라도 심리적으로 불안한 부분은 부정할 수 없다는 것이었다. 육아휴직이라는 제도 속에서 경제적으로 도움을

주긴 하지만, 현실적으로 육아휴직 이전과 비교하여 가정 경제에 어려움이 있을 수밖에 없는 것이다.

제도를 원활히 사용할 수 있게 될 경우, 삶의 질 상승이 예상되는지 물었을 때, 대체로 긍정적인 입장이었다. 전반적으로 봤을 때, 시간적 여유가 생김에 따라 육아 및 가족돌봄, 심리적 여유, 경제적 여유, 자기개발 등이 가능해지는 것이다.

〈표 5-28〉 제도가 원활하게 운영될 경우 삶의 질 상승 예상 측면

| 삶의 질 상승 예상 측면 | 사례    |           |
|---------------|-------|-----------|
| 경제적 여유        | 대기업   | -         |
|               | 중소기업  | -         |
|               | 5인 미만 | 13, 14    |
| 육아 및 가족돌봄     | 대기업   | 17        |
|               | 중소기업  | 8, 11, 18 |
|               | 5인 미만 | 12, 15    |
| 심리적 여유        | 대기업   | 6         |
|               | 중소기업  | 9, 10     |
|               | 5인 미만 | 16, 19    |
| 자기개발          | 대기업   | 4, 5      |
|               | 중소기업  | -         |
|               | 5인 미만 | -         |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

특히 육아뿐만 아니라, 부모님의 병원 방문 등 그 외 가족돌봄이 가능해지고, 직접 육아를 담당하게 됨에 따라 부모님의 아이 돌봄 부담 감소 등의 측면에서 도움이 될 것이라는 의견이었다.

“가족돌봄이라든지, 예를 들어서 꼭 아이들뿐만 아니라 장인어른  
 장모님일 수도 있고, 친부모님이 아프시고 병원에 가실 일이 많잖아  
 요. 그럼 아들로써 이제 모시고 갈 일이 있는데, 육아휴직도 자기 아  
 이도 못하는데 부모님은 어떻게 챙기고. 그런데 부모님 챙기고 자녀  
 도 챙기면, 나도 되게 자존감도 좋아지고 상당히 뿌듯하잖아요. 이  
 제, 일한 거 이상으로.” (사례 8, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대  
 서비스업, 중소기업, 비정규직, 남성)

“내가 엄마한테 맡기면서 미안하고, 막 이렇게 마음이 안 좋고, 애  
 한테도 안 좋고, 부모님한테도 안 좋고. 그런데 그거를 기관에서 해  
 줄 수 있다 하면 굉장히 후련하고, 그렇게 일을 또 계속할 수 있는 그  
 런 조건이 되지 않을까. 뭐 아이도 좀 더 안정적으로 적응을 하지 않  
 을까.” (사례 18, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 중소  
 기업, 정규직, 여성)

삶의 질을 높이기 위해 필요한 것으로는 제도 추가 시행, 제도 활성화  
 등 제도와 관련된 의견이 가장 많았다. 제도 중에서도 아이 케어와 관련  
 된 의견들이 많았는데, 돌보미 서비스 확대, 조부모 돌봄에 대한 비용 지  
 원 등의 의견이었다.

〈표 5-29〉 삶의 질을 높이기 위해 필요한 것

| 삶의 질을 높이기 위해 필요한 것 | 사례     |        |
|--------------------|--------|--------|
|                    | 경제적 여유 | 대기업    |
| 중소기업               |        | -      |
| 5인 미만              |        | 14, 16 |

| 삶의 질을 높이기 위해 필요한 것 | 사례    |                     |
|--------------------|-------|---------------------|
| 제도 활성화(제도 추가 시행)   | 대기업   | 3, 4, 17            |
|                    | 중소기업  | 7, 8, 9, 10, 11, 18 |
|                    | 5인 미만 | 12, 13, 15, 19      |
| 기업 및 사회 인식 변화      | 대기업   | 2                   |
|                    | 중소기업  | 7                   |
|                    | 5인 미만 | -                   |
| 시간적 여유             | 대기업   | 1, 6                |
|                    | 중소기업  | -                   |
|                    | 5인 미만 | -                   |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

“엄마가 봐줬을 때 엄마한테 뭔가 지원이 있었으면 좋겠어요. 봐주시는 분한테. 조부모한테 지원이 좀 있었으면 좋겠는데 저는 그게 너무 필요한 것 같아요.” (사례 17, 금융 및 보험업, 대기업, 정규직, 여성)

더불어 휴가 관련 제도 확립에 관한 의견이 있었는데, 안식년, 법적 휴가 확대 등이었다. 현재 근로자들은 법적으로 주어지는 휴가가 있더라도 휴가가 충분하지 않으며, 그마저도 자유롭게 쓸 수 없는 환경으로, 장기간 휴가를 쓰기 어려운 현실이었다. 휴가 제도의 개선 및 확대를 통하여 근로자 개인의 삶의 질 향상이 필요한 것이다.

“대학교수님들, 이렇게 하시면 안식년 이런 거 있잖아요. 그런 게 제일 필요하졌던데요. 뭐 5년에 1번씩 1개월, 10년 되면 뭐, 반년, 막 이런 식으로. 강제적으로.” (사례 4, 도매 및 소매업, 대기업, 비정규직, 남성)

“휴가가 많이 늘어났으면 좋겠어요. 법으로 정해진 휴가 같은 거 있잖아요. 연차 휴가. 근데 이런 거, 사실상 1년에 애들을 키우다 보니까 많이 모자란 것 같아서, 그런 게 법으로 정해져서 휴가가 좀 늘어났으면 좋겠습니다.” (사례 10, 숙박 및 음식점업, 중소기업, 정규직, 여성)

그 외에는 삶의 질 향상을 위해 경제적 여유가 필요하다는 의견이었다. 시간적 여유, 자신의 취미 생활 등도 중요하지만 이를 뒷받침하기 위해서는 경제적 여유가 필수적이라는 의견들이 있었다.

#### 4. 일·가정 양립 지원 정책의 세부 사업

##### 가. 일·가정 양립 지원 정책 전반적 느낌

일·가정 양립 지원 정책 관련 과제 목록을 본 전반적 느낌은 긍정적인 평가와 부정적인 평가로 나누어 볼 수 있다.

〈표 5-30〉 일·가정 양립 지원 정책 전반적 느낌

| 정책 전반적 느낌 | 사례    |                 |
|-----------|-------|-----------------|
| 긍정        | 대기업   | 1, 2, 3, 5      |
|           | 중소기업  | 10              |
|           | 5인 미만 | 13, 15, 16      |
| 부정        | 대기업   | 4, 6, 17        |
|           | 중소기업  | 7, 8, 9, 11, 18 |
|           | 5인 미만 | 12, 14, 19      |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

먼저, 일·가정 양립 지원을 위해 전반적인 구성이 잘 이루어지고, 정책적으로 노력하고 있다는 긍정적인 평가가 있었다. 다양한 제도를 마련함에 따라 일·가정 양립을 확대하고, 제도를 잘 활용하지 못하는 직종·업종들도 고려한 개선책이라는 점을 긍정적으로 평가하였다.

“음, 좀 많이, 그래도 뭘 하려고 하는 그런 게 보이는 것 같고, 저는 사실 몰랐어요. 이런 게 있다는 것을. 육아휴직을 생각을 할 때도 그렇고, 이런 게 있었으면 저도 좀 더 적극적으로 써볼 수 있었겠다는 생각이 들어요.” (사례 1, 전문, 과학 및 기술서비스업, 대기업, 정규직, 남성)

“많이 알고 있는 것도 있고, 네. 바뀐 부분도 어느 정도는, 좀 큰 틀에 대해서는 알고 있는 내용들이 있어가지고. 뭐, 전체적으로는 괜찮은 것 같네요, 보니까.” (사례 15, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 5인 미만, 비정규직, 남성)

반면, 제도가 많지만 다 실효성 있는 제도가 아니고, 근로자 입장에서 필요한 제도를 100% 활용할 수 없다는 점에서 현실성이 부족하다는 부정적 평가가 있었다. 보여주기식, 끼워맞추기식이 아니라 근로자에 대한 실질적인 지원, 회사에 대한 지원 등을 통하여 실제로 제도를 사용할 수 있게 해주어야 한다는 것이다.

“아, 제도가 많구나. 이렇게 혜택이 되는 제도가 많구나. 그런데 이렇게 진짜 다 쓸 수 있을까? 그런 생각이 듭니다.” (사례 4, 도매 및 소매업, 대기업, 비정규직, 남성)

“이거 잘 안 될 것 같아요. 이걸 현실적으로 불가능해. 회사에서 이게 통보만 되지, 회사에서 이걸 이렇게 안 해주면 소용, 의미가 없거든요.” (사례 17, 금융 및 보험업, 대기업, 정규직, 여성)

#### 나. 일·가정 양립 지원 정책을 통한 일·가정 양립 실현 가능 평가

일·가정 양립 지원 정책을 통해 일·가정 양립 실현이 가능할지에 대한 평가는 가능하다고 일부 도움이 된다, 그리고 불가능하다고 나누었다.

가능하다는 의견은 일·가정 양립과 관련하여 정책이 다양한 분야로 생기고, 정책들을 근로자가 자유롭게 사용할 수 있다면 일·가정 양립 실현이 가능하다는 것이다.

“된다면요. 실행할 수 있다면, 그러면 아, 도움이 많이 되겠구나 하고. (중략) 제도를 만드는 건 좋지만 제도가 얼마나 시행이 되고, 시행이 돼서 실제로 사람들이 얼마나 이게 만족도가 높아지고, 이력서는. 그게 더 중요한 거니까. 네. 그래서 그런 게 좀 더 많은 사람들이 누릴 수 있으면 좋겠다.” (사례 4, 도매 및 소매업, 대기업, 비정규직, 남성)

“이런 걸 다 활용이 가능하다는 전제하세요. 그렇죠. 지금보다는 훨씬.” (사례 6, 부동산업, 대기업, 비정규직, 여성)

일부 도움이 된다는 입장은, 정책을 통해 기존 대비 일·가정 양립 측면이 개선되기는 했지만, 아직 완전하지 않다는 것이다. 정책들이 도움이 되기는 하지만 모든 것을 바꿀 수는 없고, 사회적으로 전반적인 개선이 이루어져야 진정한 일·가정 양립이 실현될 것이라는 의견이다.

“이런 게 된다고 해서, 그게 뭐, 양립이 이제 실현이 된다는 거보다 도움은 많이 될 것 같아요. 도움은 많이 될 것 같은데. 이게 뭐, 이것만으로 인해서 실현이 된다, 이렇게 생각하지는 않아요.” (사례 5, 금융 및 보험업, 대기업, 비정규직, 남성)

반면, 정책을 통한 일·가정 양립 실현이 불가능하다는 입장은 정책이 나오더라도 실제로 적용되기 어렵다면, 회사나 사회의 변화가 필요하다고 하였다. 이들은 제시된 정책들이 실행되면 좀 더 나은 환경이 될 수는 있겠지만, 정착하는 데에 시간이 오래 걸릴 것이라고 보고 있었다. 사람들의 인식과 사회·환경적 분위기가 쉽게 바뀌는 것이 아니라기 때문이다. 또, 제시된 정책들 중 현실적으로 작은 사업장에서 쓸 수 있는 제도들이 거의 없다고 보고 있었다.

“회사의 문화가 바뀌지 않습니다.” (사례 7, 정보통신업, 중소기업, 정규직, 남성)

“현실적으로 작은 사업장에서 쓸 수 있는 제도는 거의 없는 것 같아요.” (사례 11, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 중소기업, 비정규직, 여성)

#### 다. 일·가정 양립 지원 정책 성과지표 적절성

일·가정 양립 지원 정책의 사업별 성과지표의 적절성에 대해서는, 적절하다는 평가와 적절하지 않다는 평가가 비슷하게 나타났다.

〈표 5-31〉 일·가정 양립 지원 정책 성과지표 적절성

| 성과지표 적절성 | 사례    |                 |
|----------|-------|-----------------|
|          | 적절함   | 대기업             |
| 중소기업     |       | 10              |
| 5인 미만    |       | 14, 15, 16      |
| 적절하지 못함  | 대기업   | 5, 17           |
|          | 중소기업  | 7, 8, 9, 11, 18 |
|          | 5인 미만 | 12, 13, 19      |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

성과지표가 적절하지 않다고 평가한 이들은, 성과지표가 구체적이지 않고 불명확하며, 현실을 반영하지 못하고 있다고 평가하였다. 정책 담당자 내부 평가를 위한 것으로 보일 뿐, 정책 수혜자에게 도움이 되는 측면으로 정리된 것이 아니며, 실질적인 정책 수혜자들의 정책 활용 정도를 확인하기 어렵다는 것이다.

“이 사업 내용과 이 사업 내용의 성과지표가 이게 뭐를 위한 성과지표인지, 왜, 이렇게 의문이 들었거든요. 그래서 처음부터 이게 그려냐고 여쭙본 거고요. 그래서 이거는, 성과지표는 자기네들이 보고 싶은 거를 만들어 놓고 보라고 하는 것 같은 느낌이었어요.” (사례 13, 건설업, 5인 미만, 비정규직, 여성)

“평가지표가 분명하지 않다는 거야. 너무 객관적이지가 않아요. 이런데 이제 성과지표를 보면, 이 근거가 어디서 나온 거지? 막 이런 느낌이 드는 거죠. 객관적이지 않으니깐. 이게 진짜인지 가짜인지도 모르겠고.” (사례 17, 금융 및 보험업, 대기업, 정규직, 여성)

성과지표가 적절하다고 평가한 이들은 그 이유로, 수치화, 통계화하고 눈에 보이는 성과를 측정하려고 했다는 면에서 적절하다는 점을 들었다. 성과지표를 이용하면 각각의 사업의 연관성 평가가 용이하겠지만, 수치화에 그치지 말고 일·가정 양립이 실질적으로, 현실적으로 잘 이루어지고 있는지 봐야 한다는 취지의 의견도 있었다.

“성과지표로서 수치화, 통계화하려고 해야 되는 거고, 그거를 위해 노력을 했었던 것 같고, 뭐 그래도 많이 연구하고 조사해가지고선, 그래도 최선의 방법으로 해서 지금 지표를 만들었겠거니, 이런 생각이 들고요.” (사례 2, 전문, 과학 및 기술서비스업, 대기업, 정규직, 남성)

“보는 사람마다 이게 객관적인 측정이 아니기 때문에 이런 것들은 좀 반반인 것 같아요. 법이나 이렇게 딱 숫자로 나오는 거 외에는 좀 부적절한 지표가 아닌가.” (사례 10, 숙박 및 음식점업, 중소기업, 정규직, 여성)

## 라. 일·가정 양립 지원 정책 목표-내용 적절성

일·가정 양립 지원 정책의 목표와 내용이 적절하게 연결되어 있다고 생각하는지 물었을 때, 적절하다는 의견과 적절하지 못하다는 의견이 두루 제출되었다.

〈표 5-32〉 일·가정 양립 지원 정책 목표-내용 적절성

| 목표-내용 적절성 | 사례      |            |
|-----------|---------|------------|
|           | 대체로 적절함 | 대기업        |
| 중소기업      |         | 18         |
| 5인 미만     |         | 16         |
| 부분적 적절함   | 대기업     | 1, 2, 4    |
|           | 중소기업    | 15         |
|           | 5인 미만   | 19         |
| 부분적 부적절함  | 대기업     | 1, 2       |
|           | 중소기업    | -          |
|           | 5인 미만   | 19         |
| 적절하지 못함   | 대기업     | 5, 6       |
|           | 중소기업    | 10, 11     |
|           | 5인 미만   | 12, 13, 14 |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

대체로 적절하다는 입장의 경우, 사업 목표와 사업명을 연관 지었을 때 전반적으로 연결이 잘 되어 있는 것으로 보인다고 하였다. 다만, 실질적으로 어떻게 할 것인지나, 정책 수혜자에게 실제로 와 닿는지에 대해서는 의문을 남기었다.

“적절하죠. 이 정도만 하면. 좋죠.” (사례 3, 정보통신업, 대기업, 정규직, 여성)

“일단 내용 자체는 맞아요. 맞는 것 같아요. 맞는 내용인 것 같고, 뭐 임신한 사람들 육아휴직, 재택근무하고 이러면, 뭐 쓰러지고, 이런 사람들도 있는데 도움이 될 것 같고, 그렇게 하는데, 이제 실질적인 건 어떻게 할지는 모르겠지만 추구하는 바는 좋은 것 같다.” (사례 18, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 중소기업, 정규직, 여성)

부분적으로 적절하다는 경우, 응답자가 사업 각각을 보고 판단하려고 한 영향이 있었다. 파트별로 정책에 대해서 공감하고, 구체화되어 있다고 판단하지만 특히 ‘일·양육 병행 가능한 노동 환경 실현’ 분류에 대해서 공감하는 추세로 나타났다. 정책들이 이해는 되지만, 좀 더 포괄적으로 다양한 사람들에게 적용이 되고, 구체적이면서 강제성을 가져서 많은 사람이 정책을 누릴 수 있는 것이 필요한 것이다.

“1-로 시작하는 거는 전체적으로 좀 많이 참고하고 싶어요. 1번이 봤을 때는 전체적으로 좀 기승전결이 있는 그런 편입니다.” (사례 1, 전문, 과학 및 기술서비스업, 대기업, 정규직, 남성)

“카테고리 1번은 그래도 구체화되어 있다, 수치화, 통계화에 근거한 것 같다라는 생각이 되어서인데.” (사례 2, 전문, 과학 및 기술서비스업, 대기업, 정규직, 남성)

반면, 부분적으로 부적절하다고 한 경우, 전체를 살펴보고 적절하지 못한 부분에 대해 초점을 둔 것으로, ‘개인의 생애와 조화를 이루는 노동 환경 확립’, ‘일하는 방식 및 문화 혁신으로 워라벨 실현’ 분류가 전반적으로 추상적이며, 와닿지 않는다는 의견이었다.

“2-나 3-는 아직은 약간 좀, 네. 와닿지 않는 그런 것 같아요.” (사례 1, 전문, 과학 및 기술서비스업, 대기업, 정규직, 남성)

“이 카테고리 2번, 3번에 대해서는 굉장히 추상적인 개념 선상에서 접근을 하지 않았나. 네. 좀 실질적인, 이것도 수치화, 구체화, 금

액적으로 이제 진행이 되는 그런 것들로 좀 더 구체화해야 하지 않을까 생각했습니다.” (사례 2, 전문, 과학 및 기술서비스업, 대기업, 정규직, 남성)

한편, 적절하지 못하는 의견의 사람들은 너무 탁상공론같이 느껴지고 효과도 없을 것으로 보인다고 하였다. 정책 자체를 부정적으로 생각하는 것이 아니라, 전반적으로 일·가정 양립을 위하여 좋은 정책들이긴 하나 현실적으로 실현이 불가능한 부분들에 집중한 것이라고 생각한 것이다. 현실을 해결하고 실제로 적용할 수 있는 정책과 방법을 만들어 내는 것이 필요하다는 의견으로 볼 수 있다.

“너무 탁상공론 같이 좀 느껴지기도 하고, 저 개인적으로는. 그러니까 이제, 글썄요. 저는 잘 모르겠지만, 이게 실질적으로 효과가 있는 제도인지는 잘 모르겠어요.” (사례 5, 금융 및 보험업, 대기업, 비정규직, 남성)

“이게 상식적으로, 이거 다 추진, 이거를 이제 해결을 하시겠다. 추진하는 거는 좋은 것 같은데, 이거를 해결할 수 있는 과제가 현실적으로 좀 안 맞는 것 같아요.” (사례 11, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 중소기업, 비정규직, 여성)

“해줘야 쓰죠. 안 해주면, 그러니까 못 쓰는 것들을 왜 지금 이렇게 과제로 썼는지. 좀 더 이제 원론적인, 지금 뭐가 문제인지에 대해서 좀 모르는 사람들이 쓴 과제명이 아닌가. 생각은 아까부터 이 프린트 케이스, 전반적인 내용을 보면서 지금 들었던 생각인 것 같아요.” (사례 12, 도매 및 소매업, 5인 미만, 정규직, 여성)

## 5. 현재 일·가정 양립 평가

근로자들의 현재 일·가정 양립 평가는 잘 안 되고 있다는 의견이 우세하였다. 그다음으로는 보통 수준이라는 의견이 많았고, 잘 되고 있다는 의견이 가장 적었다.

〈표 5-33〉 현재 일·가정 양립 평가

| 일·가정 양립 평가 | 사례      |                  |
|------------|---------|------------------|
|            | 잘 되고 있음 | 대기업              |
| 중소기업       |         | 9                |
| 5인 미만      |         | 14, 15           |
| 보통         | 대기업     | 2, 6, 17         |
|            | 중소기업    | 16               |
|            | 5인 미만   | 13, 19           |
| 잘 안 되고 있음  | 대기업     | 1, 4, 5          |
|            | 중소기업    | 7, 8, 10, 11, 18 |
|            | 5인 미만   | 12, 16           |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

일·가정 양립이 잘 되고 있다고 한 경우, 자녀 케어가 가능하고 개인적 여유가 있다는 점에서 잘 되고 있다고 평가하였다. 본인의 생활은 생활대로 하되, 아이들에게 쓸 수 있는 시간은 있고, 경제적으로 아쉬운 부분이 있더라도 그 외의 전반적인 일상생활에 만족하는 것이었다.

〈표 5-34〉 일·가정 양립이 잘 되고 있다고 생각하는 이유

| 잘 되고 있다고 생각하는 이유 | 사례    |    |
|------------------|-------|----|
| 자녀 케어 가능         | 대기업   | 3  |
|                  | 중소기업  | -  |
|                  | 5인 미만 | 14 |
| 개인적 여유           | 대기업   | 3  |
|                  | 중소기업  | 9  |
|                  | 5인 미만 | -  |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

“그래도 적절하게 애들한테 사랑도 주면서 부족함 없이 먹을 것도 다 챙겨줄 수 있도록, 그렇게 하면서, 적절히 엄마도 일하고 이렇게 하고, 애만 또 보면 또 우울증이 올 수도 있거든요. 그런 것도 없이 나만의 생활을 즐기고 애들한테 이렇게 한다는 거에 대해서는 장점 이죠.” (사례 3, 정보통신업, 대기업, 정규직, 여성)

반면, 일·가정 양립이 잘 안 되고 있다고 생각하는 가장 큰 이유로는 일의 비중이 높다는 것이다. 그 영향으로 아이 케어, 아이 교육 관여 등 육아에서 어려움을 겪고, 자아실현, 개인 여유 시간 등도 부족하기 때문에 일·가정 양립이 잘 안 되고 있다고 평가하였다. 그 외에도 경제적 불안정이나 정책 수혜가 불가능한 현실 등의 문제도 존재하였다. 이러한 어려움들을 부모님에게 육아 도움을 받거나, 제도 활용을 통해 해결하는 경우도 있었지만 그마저도 힘든 경우 일·가정 양립에서 더 큰 어려움을 겪고 있는 현실이다.

〈표 5-35〉 일·가정 양립이 잘 안 되고 있다고 생각하는 이유

| 잘 안 되고 있다고 생각하는 이유 | 사례        |        |
|--------------------|-----------|--------|
|                    | 일의 비중이 높음 | 대기업    |
| 중소기업               |           | 8      |
| 5인 미만              |           | -      |
| 제도 사용 어려움          | 대기업       | -      |
|                    | 중소기업      | 11     |
|                    | 5인 미만     | -      |
| 육아 집중 어려움          | 대기업       | 4, 17  |
|                    | 중소기업      | 10, 18 |
|                    | 5인 미만     | -      |
| 개인적 여유 부족          | 대기업       | 1      |
|                    | 중소기업      | 7      |
|                    | 5인 미만     | 12     |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

“아무래도 일을 하다 보니까 부족한 부분이 좀, 애들 교육을 좀, 집중적으로 못 하고, 제가 못하고 사교육을 시켜야 된다는 그게 조금 단점이긴 하거든요.” (사례 3, 정보통신업, 대기업, 정규직, 여성)

“워라벨은 없고, 주말에만 좀 그게 되는 거고, 주중에는 아무것도 못 하죠. 7시에 나갔다가 집에 오면 7시인데. 거의 7시가 다 돼야지 집에 들어오니까. 출근 시간이 너무 이른 거.” (사례 6, 부동산업, 대기업, 비정규직, 여성)

“많이 버겁죠. 일과 가정의 양육을 하려면, 그만큼 또, 전에는 아이들 밥만 차려주면 되는데, 이제는, 이제 또 그 외에 또, 아이들 걸 계속 채워나가야 되니까.” (사례 8, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 중소기업, 비정규직, 남성)

“현실적으로 이런 프로그램을 쓰기도 힘들 뿐더러 그리고 아직까지는 남자들이 집에서 같이 육아를 한다는 거에 대해서 많이, 인식이 예전보다는 많이 나아지기는 했지만, 그래도 어찌 됐건 엄마 손이 가야 되는 게 더 많고.” (사례 11, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업, 중소기업, 비정규직, 여성)

### 제3절 기업 대표 및 인사담당자 대상 DI 결과

#### 1. 임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도

##### 가. 제도 사용 현황

임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도 운영 여부는 기업규모에 따라 갈렸다. ‘중소기업’인 업체 4곳은 모두 운영하고 있다고 응답하였고, ‘5인 미만’인 업체 3곳은 모두 운영하고 있지 않다고 응답하였다.

〈표 5-36〉 일·가정 양립 지원 제도 운영 여부

| 제도 운영 여부 | 사례    |            |
|----------|-------|------------|
| 운영함      | 중소기업  | 2, 3, 6, 7 |
|          | 5인 미만 | -          |
| 운영 안 함   | 중소기업  | -          |
|          | 5인 미만 | 1, 4, 5    |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도를 운영하고 있는 기업의 대표 및 인사담당자들은 법적으로 지켜야 할 제도로 인식하고 있었다. 제도와 관련하여 직원들이 알아보고 요청하는 사례도 있었다.

“정책에 따라서 진행을 하고 계시죠. 잘 운영된다라기보다 막상 회사가 거부할 수 있거나 이르지 못하잖아요.” (사례 2, 도매 및 소매업, 중소기업, 대표)

“일단은 법적으로 꼭 지켜져야 될 임신기 단축근무제 있고요. (중략) 근데 요즘에는 이제 노동법 규제도 굉장히 심하고, 노동부의 민원 이런, 민원 제기도 굉장히 잘 이루어지기 때문에 그런 건 그런 상황이 아니더라도 본인들이 너무 잘 알고서는, 다 내용을 파악하고서는 먼저 요청을 해요.” (사례 6, 정보통신업, 중소기업, 인사담당자)

“지금 저희가 출산 전후 휴가와 육아휴직은 지금 진행을 하고 있고요. 그리고 필요 시에는 저희가 이런 부분에 대해서 아직, 직원들이 그런 요청을 하면, 이제 지원을 해주는 부분...” (사례 7, 도매 및 소매업, 중소기업, 인사담당자)

일·가정 양립 지원 제도를 운영하고 있지 않은 ‘5인 미만’ 업체들에서는 공통적으로 모성보호기에 해당하는 직원이 없기 때문에 제도가 운영되고 있지 않다고 이유를 설명했다. 그 외에도 대체인력이 없고, 기업에 대한 정부 지원이 부족하다고 언급하였으며, 일·가정 양립 지원 제도를 사용했을 때 고용노동부의 비용 지원에 관한 내용을 몰라서 활용하지 못했다는 답변도 있었다.

〈표 5-37〉 일·가정 양립 지원 제도가 운영되고 있지 않은 이유

| 원인        | 사례        |         |
|-----------|-----------|---------|
|           | 해당 직원이 없음 | 중소기업    |
| 5인 미만     |           | 1, 4, 5 |
| 대체인력 부족   | 중소기업      | -       |
|           | 5인 미만     | 1, 5    |
| 정부 지원 부족  | 중소기업      | -       |
|           | 5인 미만     | 1, 5    |
| 지원제도를 몰라서 | 중소기업      | -       |
|           | 5인 미만     | 1       |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

“추후에, 예를 들어서 육아를, 이 직원이 계속 다니면서 결혼해서 아이를 또 가질 수 있잖아요. 너무 공백이 커요. 그래서 그때는, 만약에 그렇다 해가지고, 잘못도 없는데 저희가 일방적으로 퇴사시킬 수는 없는 거잖아요. (중략) 그렇기 때문에 굉장히 그런 면에서는 앞으로, 향후에 또 분명히 닥치겠지만, 좀 신중하게 생각을 해야 될 것 같아요.” (사례 4, 건설업, 5인 미만, 인사담당자)

대체인력이 부족하다고 응답한 경우, 정부의 인건비 지원이 있더라도 특정 시기 및 기간에 맞춰 사람을 뽑기 힘들고, 대체인력이 기존의 직원을 대체할 만큼의 능력을 기대하기 어렵다고 언급 하였다.

“그 1년간 기간이 주어지기에는 사실 공백이 너무 커서 중소기업 현황상, 이제 그거를, 1년을 딱 만족시킬 수 있을 만한 그 여건이 되지 못해서...” (사례 1, 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업, 5인 미만, 대표)

“제가 두 가지 상황을 다 말씀을 드리자면, 돈을 지불해 주면 그 돈으로 다른 사람을 고용하면 된다, 라고 정부에서는 생각을 할 수가 있는데. 잘 구해지지도 않을 뿐더러 오신 분이 이 기준에 이 사람을 대체할 만한 능력을 가진 분들이 오지도 않고요. 정부 정책 연계로 취업하는 사람들은 오시면 이런 5인 미만 기업은 본인들 마음에 안 차세요. 기업이라고 하면 다들 깔끔한 건물에, 갖춰진 곳, 이렇게 생각하고, 티비에 나오는 그런 회사 생활들 있잖아요. 중소기업 현실은 모르고 그런 생각을 하고 오시다 보니까 2~3일 근무하고 여기 아닌 것 같다고 무책임하게 나가기도 하고요.” (사례 5, 제조업, 5인 미만, 인사담당자)

정부의 지원 부족이라고 응답한 사례의 경우, 정부 지원이 있기는 하나 기업 입장에서 혜택이 없다거나, 정부의 지원만으로는 해결되지 않는 어려움이 있다고 느끼고 있었다.

“기업의 입장에서 뭔가 혜택을 받을 수 있는 게 하나도 없다, 그렇게 생각이 일단 들고요.” (사례 1, 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업, 5인 미만, 대표)

“정부에서 해주는 정책들이 되게 다양한데, 비용도 어느 정도 인건비도 지원해 주시고, 대체인력도 소개해 주시고, 여러 가지 있는 걸로 저도 알고 있는데, 참 5인 미만 기업에서는 그게 다, 좀 어렵거든요. 지금도 제도를 사용할 경우 인건비를 일부 지원을 해주는데, 해당 직원에 대해서는 인건비를 100% 지원을 해주고 그 자리 직원을 새로 뽑는 게 나아요.” (사례 5, 제조업, 5인 미만, 인사담당자)

사례 1의 '5인 미만' 업체의 대표는 정부의 기업 지원제도를 잘 몰라서 지원금 신청 및 제도를 적극적으로 활용하지 못한 경우였다. 정부 지원 정책은 복지보다 금융 지원에 대해 자세히 알아보는 편이라고 하였으며, 여성 직원이 없어서 정보를 알아보려고 하지 않았다고도 언급하였다. 정부 지원으로 노무사 비용을 지원 받아 자문을 받았을 때에도 근로계약서나 산재 처리 등에 대한 부분을 주로 확인했고, 육아 등 복지 제도에 대해서는 별도의 정보를 받지 못했다는 설명을 덧붙였다.

“보통 고용노동부에 신고를 하게 되면, 뭐, 그 뭐 3개월치, 3개월 동안 월급이 이렇게 나가고 차액만 제가 챙겨주고, 이런 제도가 있었더라고요. 네. 그런 것들을 충분히 활용은, 활용하지 못했습니다.”  
(사례 1, 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업, 5인 미만, 대표)

#### 나. 임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도 운영에 지원이 필요한 부분

임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도 운영에 있어 기업들에게 필요한 지원에 대해, 대표 및 인사담당자들은 대체인력 지원과 재정 지원이 필요하다는 의견을 밝혔다.

〈표 5-38〉 임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도 운영에 지원이 필요한 부분

| 지원이 필요한 부분 | 사례    |            |
|------------|-------|------------|
| 비용 지원      | 중소기업  | 2, 7       |
|            | 5인 미만 | 1, 4       |
| 대체인력 지원    | 중소기업  | 2, 3, 6, 7 |
|            | 5인 미만 | 1, 4       |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

현재 일·가정 양립 지원 제도에, 대부분 재정 지원이 있긴 하나, 대표 및 인사담당자들은 제도의 운영과 관련해 재정적 부담을 느끼고 있었다. 연봉이 높은 경우, 회사 부담금이 큰 편이라고 하면서, 최저 임금에 준하는 월급 정도는 지급되었으면 좋겠다는 구체적인 의견 제시도 있었다.

“출산휴가를 가졌을 때나 육아휴직 가졌을 때 나라에서 나오는 보조금이 있기는 한데, 사실 연봉이 높으신 분들 같은 경우 회사에 부담금이 작지는 않아서, 좀 부담이 되는 부분이 있고.” (사례 2, 도매 및 소매업, 중소기업, 대표)

“너무 정액 위주의, 지금, 현재 실질적으로는 지원금 급여가 크지는 않아요. 최저임금에 준할 정도의 월급 정도는 좀 챙겨줬으면.” (사례 7, 도매 및 소매업, 중소기업, 인사담당자)

한편 기업 인사담당자라고 해도 제도 운영의 경험이 없는 경우, 육아휴직과 관련해 어떤 지원이 주어지는지 구체적으로 모르는 사례도 있었다. 사례 4의 업체는 ‘5인 미만’의 소규모 실내건축업체로 업종의 특성상 여성 직원을 선발하고 싶으나 직원의 출산육아 등에 대한 막연한 부담감을 갖고 있었다. 기혼 직원 운영의 경험이 없어 육아휴직급여에 대해서도 잘 모르고 있었고, 인터뷰 중에 제도에 대해 인지하고 나서 좀 더 적극적으로 알아봐야겠다는 반응을 보였다.

“이 직원이 계속 다니면서 결혼해서 그 아이를, 그 아이를 또 가질 수 있잖아요. 너무 공백이 커요. 그렇다 해가지고 잘못도 없는데 저희가 일방적으로 퇴사시킬 수는 없는 거잖아요. 그렇기 때문에 굉장

히 그런 면에서는 좀 신중하게 생각을 해야 될 것 같아요. (중략) 실제적으로 5인 미만 사업장 같은 경우는 굉장히 열악하고 영세적이기 때문에, 그, 뭐, 콩으로 뭐, 돈을 이렇게 줄 수는 없는 거잖아요. 그렇기 때문에 어떤 그 인센티브라고 해야 되나. 그런 쪽에서 조금 지원을... (중략) 뭐, 예를 들어서 뭐 보수가 100%인데 거기에서 육아휴직 기간에는 50%를, 그 만약에 부담을 한다고 했을 때, 뭐 30%는 기업에서 부담을 하고 정부에서 20%를 지원해준다든지 (중략) 제도에 대해서는 찾아볼 생각을 전혀 안 해봤죠. 물어보려면, 지자체 여성직원 관련 부서에 물어봐야 하지 않을까요? 아니면 건설 관련 협회에서 평소에 여러 종류의 상담을 많이 해줘요. 그 정도.” (사례 4, 건설업, 5인 미만, 인사담당자)

## 2. 유연근무제

### 가. 제도 사용 현황

유연근무제 운영 여부에 대해, ‘중소기업’의 대표 및 인사담당자는 운영 중이라고 응답하였고 ‘5인 미만’의 업체에서는 운영하지 않는다고 응답하였다.

〈표 5-39〉 유연근무제 시행 여부

| 시행 여부 | 사례    |         |
|-------|-------|---------|
|       | 있음    | 중소기업    |
| 5인 미만 |       | -       |
| 없음    | 중소기업  | -       |
|       | 5인 미만 | 1, 4, 5 |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

유연근무제를 운영하지 않는 사례의 경우, '5인 미만'의 실내건축업체로 업종 특성상 현장 업무가 예상보다 일찍 끝나거나 늦게 끝나는 경우나, 의뢰 건이 없어 현장 일 자체가 없을 때는 근무시간을 탄력적으로 운영하기 때문에 제도 도입이 어렵다고 하였다. 거래처와 업무시간을 맞춰야 하기 때문에 유연근무제 도입이 어렵다는 사례도 있었다.

“이 업종이, 이렇게 좀 1, 2시간 늦게 끝날 수도 있구나. 원칙이 딱 그 FM대로 맺어져 있는 어떤, 그런 시간, 그런 개념이 좀 아니라는 거죠.” (사례 4, 건설업, 5인 미만, 인사담당자)

“나가야 되는 시간이 정해져 있고, 또 약간 자영업 같은 거죠. 그 시간에 안 열면 저희의 고정거래처 손님, 고정 거래처 사장님들의 주문을 이제 못 받는 수가 있으니까, 사실상 유연근무제나 그런 부분이 좀 어렵죠.” (사례 5, 제조업, 5인 미만, 인사담당자)

유연근무제를 시행한 경우, 도입 시기가 코로나19와 관련성이 있는지 물었을 때, 대체로 기업의 업무 효율에 따라 코로나19 이전부터 도입한 경우였고, 코로나19 시기 한시적으로만 운영했다는 사례도 있었다.

〈표 5-40〉 (시행한 경우) 유연근무제 도입 시기 코로나19와 관련성

| 도입 시기 코로나19 관련성 | 사례    |         |
|-----------------|-------|---------|
| 있음              | 중소기업  | 7       |
|                 | 5인 미만 | -       |
| 없음              | 중소기업  | 2, 3, 6 |
|                 | 5인 미만 | -       |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

코로나19 이전부터 제도를 시행한 경우, 직무 특성상 유연근무제를 적용하는 것이 효율적이라는 경영적 판단이 있었고, 최근 코로나19 시기를 지나면서 전면적으로 활성화된 사례를 확인할 수 있었다.

“전에도 있었던 것 같기는 해요. 왜냐하면 저희가 당시에 뭐, 개발팀 같은 경우에는 밤을 많이 새는 직군이기도 해서, 사실상 이분들이 뭐 일할 때는 박세게 일하고, 쉬는 기간에는 아예 그냥 쉬는 느낌이 있어서, 그런 방식으로는 진행을 하긴 했었었고요. 그런데 개발팀 외에 모든 팀 확대했던 거는... 코로나 기간에는 사실상 재택근무든 그런 식으로 많이 했었죠.” (사례 2, 도매 및 소매업, 중소기업, 대표)

IT 업계의 ‘중소기업’ 인사담당자인 사례 6의 경우, 주 52시간 상한제를 지키기 위해 유연근무제를 도입한 사례였다. 최근 IT 업계에서 직원들이 직접 근로시간을 계산하고 관리하는 문화가 생겨서, 기업 입장에서는 추가 비용이나 추가 근무가 발생하지 않도록 신경 써서 관리할 수밖에 없다고 하였다. 또한, 일이 많은 시기와 적은 시기에 직원들의 업무 효율성을 위해 시차출퇴근제를 도입했다고 덧붙였다.

“그때 저희가 왜 이거를 했냐 하면은 주 52시간제를 조금 유연하게 운영하기 위해서 시차출근제 도입을 했었습니다. (중략) 주 52시간이라는 규제 내에서는 이걸 넘기도 하고, 막 그랬던 거죠. 초반에는. 그래서 이거를 도저히 저희가 법적으로, 법적 규제 내에서 운영을 할 수 없었던 지라. 그리고 워낙 또 이제 요즘에는 IT 업계서는 굉장히 이런, 왜 1년에 출퇴근을 시간으로 환산하는 게 요즘에 또 유행이고 그러거든요. 1년에 비용이 1천만 원 그런 거예요. 직원들한테

조금 더 유연하게 근무 시간을 제공해야 되는 상황이기도 하고, 그다음에 생산성 면에 있어서도 당연히 저는 본인들이 더 일을 해야 될 때 몰아서 하고 또 조금 덜 해야 될 때는 조금 덜 할 수 있고 이런 것들이 조금 더 유연하게 이루어질 수 있게 하기 위해서 시차출근제도 도입을 했었죠.” (사례 6, 정보통신업, 중소기업, 인사담당자)

코로나19 시기에 일시적으로 재택근무를 도입했던 사례 7의 경우, 유통업 특성상 현장에서 대면으로 처리해야 하는 업무가 많기 때문에 재택근무를 도입했을 때 피드백 등 소통이 잘 이루어지지 않았고, 생산성면에서 득보다 실이 많았다고 평가했다.

“(코로나 때도 딱히 유연근무제를 안 하신 걸까요?) 한시적으로 했습니다. 회사에서 공식화하진 않았는데 부서별, 약간 부서장님들의 그 재량껏, 이렇게 재택근무도.. (중략) 그런데 이 부분이 생각보다 이 피드백이나 소통이 실질적으로는 좀 잘 이루어지지 않았어요. 이거는 득보다는 우리 회사에는 좀 실이 많구나. 그래서 한시적으로 하고 지금 현재는 저희가 동일한 출근 시간으로 지금 하고 있습니다.” (사례 7, 도매 및 소매업, 중소기업, 인사담당자)

#### 나. 유연근무제 운영에 대한 평가

유연근무제 운영이 잘 이루어지고 있는지에 대해 물었을 때, 대체로 원활하다고 응답하였다. 직원들의 요청에 따라 유연근무제를 시행하고 있으며 기업에서는 적극적으로 수용해 주고 있다는 것이다. 원활하지 않다고 응답한 사례의 경우는 현재는 기업 전반에서 제도가 운영되고 있지 않고 1명의 직원에 대해서만 예외적으로 재택근무를 허용하고 있다고 하였다.

〈표 5-41〉 유연근무제가 잘 이루어지고 있는지 여부

| 원활한 운영 여부 | 사례    |      |
|-----------|-------|------|
|           | 원활함   | 중소기업 |
| 5인 미만     |       | -    |
| 원활하지 않음   | 중소기업  | 7    |
|           | 5인 미만 | -    |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

원활하다고 응답한 경우, 한 달에 1번씩 신청하는 방식으로 제도를 적용하고 있었고, 팀별 특성에 맞게 이용할 수 있도록 팀장에게 권한을 주어 직원들이 자유롭게 사용하고 있다고 하였다. 직원들이 직접 회사에 제안해서 제도를 시행하고 있는 사례도 있었다.

“시차출퇴근제 사용할 경우 출퇴근 시간을 한 달에 한 번씩 선택을 하긴 하는데... 그런 부분들은 선택을 할 수 있지만, 그런데 대부분 다, 그래도 자유롭게 사용하고 계시는 것 같아요.” (사례 2, 도매 및 소매업, 중소기업, 대표)

“본인들이 어떤 이랬으면 좋겠다라는 제안을 해올 때, 그거를 좀 긍정적으로 수용한 측면이죠.” (사례 3, 정보통신업, 중소기업, 대표)

유연근무제의 운영상 어려운 점으로는 직원 관리 시스템이 없이 수기로 작성하기 때문에 근무 형태가 다른 직원을 관리하기가 어려운 점이 있었다.

“저희는 이렇게 좀 수기로 시스템에다가 적어내는 게, 입력하는 게 아니라, 이렇게 미리 이메일로 보내거나 이렇게 해야 되거든요.

그래서 그런 시스템화돼 있는 게 사실 비용도 좀 많이 들어가기도 하고 그래서, 운영상에 있어서는 그런 게 조금 어렵더라고요.” (사례 6, 정보통신업, 중소기업, 인사담당자)

부서의 특성, 직무의 특성에 따라 유연근무제 도입이 어려운 경우도 있었다. 제조, 현장관리 등의 직무가 거론되었다. 기업에서는 제도가 활성화되어 있고 업무에 따라 자율적으로 시행하고 있는 부서도 있지만 제도를 적용하기 어려운 직군이 있다는 것이다.

“직군에 따라 다를 수밖에 없는 거, 저희 제조가 붙어 있거든요. 꽃을 만드는. 그런데 거기는 꽃이 들어오는 시간이 있고 꽃이 나가야 되는 시간이 있기 때문에...” (사례 2, 도매 및 소매업, 중소기업, 대표)

사례 3의 경우, 제도 도입 초기에 혼란스러움이 있었다고 언급하였다. 9시부터 18시까지 근무하는 직원들과 유연근무제를 사용하는 직원 간 업무조율이 원활하지 않아 불만이 많았다고 하였으며, 시간이 지나면서 안정화되었다고 한다.

“동료들, 협업하는 동료분들이 뭔가를 상의하고 문의해야 되는데 그 시간에 자리에 없거나 그런 경우들...” (사례 3, 정보통신업, 중소기업, 대표)

## 다. 유연근무제 운영상 지원 필요 사항

유연근무제 운영상 지원이 필요한 부분을 물었을 때, 비용적인 측면의 지원을 공통적으로 응답하였으며, 비용뿐만 아니라 관리 측면에서 적합한 시스템을 알아보는 것이 어렵다는 의견도 있었다.

〈표 5-42〉 유연근무제 운영상 지원이 필요한 부분

| 운영상 지원이 필요한 부분 | 사례    |         |
|----------------|-------|---------|
| 비용 측면          | 중소기업  | 2, 3, 6 |
|                | 5인 미만 | -       |
| 관리 측면          | 중소기업  | 6       |
|                | 5인 미만 | -       |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

비용적인 측면의 지원이 필요하다고 응답한 경우, 인건비에 대한 보조와 유료 시스템 비용 지원에 대한 의견이 있었다.

“만약에 계약 시간보다 적게 일을 하거나 그런 조건이라고 하면 어느 정도의 보조는 필요할 수 있겠다는 생각은 하지만, 그거는 좀 뭐, 네.” (사례 2, 도매 및 소매업, 중소기업, 대표)

“어떤, 저희 회사로 방문하시는 분들도 좀 그렇다 보니까 원격회의를 썼는데 어, 유료 솔루션을 한동안 썼었죠. 그러면서 아, 이런 부분은 지원이 좀 있으면 좋겠다 그런 생각들을 했었습니다.” (사례 3, 정보통신업, 중소기업, 대표)

“그게 결국엔 되게 좋은 시스템을 도입을 하려면 그것도 돈이잖아요.

돈뿐만이 아니라 HR 입장에서는 또 어떤 게 제일 우리한테 적합한 근태 시스템인지 이런 것들을 또 알아봐야 되니까, 그게 조금 어렵죠.” (사례 6, 정보통신업, 중소기업, 인사담당자)

한편, 유연근무제를 시행하지 않는다고 응답한 ‘5인 미만’ 업체의 대표 및 인사담당자들은 제도 운영이 어려운 이유에 대해, 대체인력이 없다는 점을 이야기하였고, 이 같은 어려움은 정부의 지원으로는 해결이 불가능한 것으로 보고 있었다.

“유연근무제를 도입했을 때 소규모 사업장은 사실 유연근무제가 없어야지 돌아가는 구조라서, 이거를 쓴다고 해서 했을 때, 이제 뭐 지원할 수 있는 부분은 크게 없을 것 같습니다.” (사례 1, 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업, 5인 미만, 대표)

“한 사람이 많은 역할을 하고 있잖아요. 한 사람이, 일 양이, 한 종류의 일 양이 많다기보다는 그냥 가지 수가 되게 많게 하고 있어서, 이 사람이 그냥 빠져버리면 결국 이 사람한테 또 전화를 해야 되는 상황이 발생을 하거든요. 이걸 조금 어려울 것 같아요.” (사례 5, 제조업, 5인 미만, 인사담당자)

## 라. 원격 및 재택 근무제

### 1) 제도 사용 현황

원격 및 재택 근무제 시행 여부에 대해 물었을 때, ‘중소기업’ 규모의

업체 대표 및 인사담당자들은 모두 시행한 적이 있다고 응답하였고, ‘5인 미만’ 규모의 업체에서는 1곳만 시행해 본 경험이 있다고 답하였다.

〈표 5-43〉 원격 및 재택 근무제 시행 여부

| 제도 시행 여부 | 사례    |      |
|----------|-------|------|
|          | 있음    | 중소기업 |
| 5인 미만    |       | 5    |
| 없음       | 중소기업  | -    |
|          | 5인 미만 | 1, 4 |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

원격 및 재택 근무제를 시행한 경험이 없는 경우, 제조업이거나, 공사 현장에서 공정 확인 및 인력 관리를 해야 하는 업종이기 때문에 현실적으로 제도 시행이 불가능한 영역이었다. 제조업인 사례 5의 경우는 코로나 19 감염으로 인해 불가피하게 재택근무를 했던 사례를 토대로 인터뷰가 진행되었으며, 현재는 시행하고 있지 않다고 하였다.

“(지금 업무는 생산직분들은 어쨌든 그 여기 공장에서 근무를 하실 수밖에 없는 거죠? 뭐 재택이나 이런 거는 불가능한 직무라고) 네. 맞습니다. 생산 인원이 있으면 무조건 관리 인원이 있어야 되거든요”.  
(사례 1, 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업, 5인 미만, 대표)

“저희는 원격근무제, 재택근무제는 할 수가 없습니다. 반드시 현장에서 도면하고 같이 살아야 돼요. 보고, 그 현장, 그 관리를, 인력 관리를 해서, 그 지시를 하면서 한 공정, 한 공정, 한 공정 끝마쳐가는 거죠.” (사례 4, 건설업, 5인 미만, 인사담당자)

“코로나 걸렸을 때는 원격근무 아닌 원격근무가 돼 버린 거죠. 근데 실상 업무는 진짜 연락받고 그냥 사정 설명하고 이 정도인 거지.”  
(사례 5, 제조업, 5인 미만, 인사담당자)

## 2) 원격 및 재택 근무제 운영에 대한 평가

원격 및 재택 근무제 활용 시 생산성 변화에 대해, 업종에 따라 평가가 엇갈렸다. 제조업과 도매·유통업의 인사담당자들은 생산성이 감소했다고 답하였고, 온라인커머스를 중심으로 한 도매 및 소매업종의 대표 및 IT 업종인 정보통신업종의 인사담당자는 생산성에 변화가 없거나 잘 모르겠다고 응답하였다.

〈표 5-44〉 원격 및 재택 근무제 활용 시 생산성 변화

| 생산성 변화       | 사례    |      |
|--------------|-------|------|
|              | 감소    | 중소기업 |
| 5인 미만        |       | -    |
| 변화 없음/잘 모르겠음 | 중소기업  | 2, 6 |
|              | 5인 미만 | -    |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

생산성이 감소했다고 한 사례의 경우, 현장에서 진행해야 하는 업무를 하지 못하게 되면서 정상적인 업무가 어렵고, 그에 따라 생산성이 감소할 수밖에 없다고 하였다.

“협업 플레이가 좀 이루어지게 하는 부분인데, 그게 한 명이, 이제 재택근무로 들어가면서 그 맡은, 그런 업무 분장에서 한 명이 같이 속도를 좀 못 내는 거죠.” (사례 7, 도매 및 소매업, 중소기업, 인사담당자)

“업무 효율이 100이라고 치면 평소가. 재택근무를 했을 때 사실상 30도 안 나옵니다.” (사례 5, 제조업, 5인 미만, 인사담당자)

반면, 생산성이 감소했다는 변화를 느끼지 못했다고 답한 업체들은 모두 코로나19 이전부터 유연근무제를 도입해 온 업체라는 공통점이 있었다. 업무 효율이 낮아졌다고 느끼지 않았다는 경우도 있었고, 직원들은 제도 도입 후 효율성이 높아졌다고 하지만 기업의 입장에서는 잘 모르겠다고 하는 경우도 있었다.

“사실 뭐 업무의 효율이 낮아졌거나 이런 것들을 느끼지는 못했던 것 같고요.” (사례 2, 도매 및 소매업, 중소기업, 대표)

“사실 그분(직원)들은 이제 효율성이 더 높아졌다고 얘기를 하죠. 그런데 기업 입장에서는 아직은 잘 모르겠어요.” (사례 6, 정보통신업, 중소기업, 인사담당자)

원격 및 재택 근무제 시행의 장점을 물었을 때, 공통적으로 직원 만족도가 높아진 측면을 언급하였다. 또, 불필요한 업무는 배제할 수 있고, 코로나19 감염 예방 차원에서의 장점이 있었다고 이야기하였다.

〈표 5-45〉 원격 및 재택 근무제 활용 시 장점

| 장점       | 사례        |      |
|----------|-----------|------|
|          | 직원 만족도 상승 | 중소기업 |
| 5인 미만    |           | 5    |
| 업무적인 측면  | 중소기업      | -    |
|          | 5인 미만     | 5    |
| 코로나 감염예방 | 중소기업      | 3    |
|          | 5인 미만     | -    |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

직원의 만족도가 상승한 구체적인 내용으로는, 직원들이 출퇴근을 하지 않게 되니 잠을 더 자거나 출근 준비 시간이 줄어들어 몸이 편해지고 자연스럽게 업무 몰입도가 좋아지는 등 생산성 측면에서 긍정적으로 보는 점이 있었다. MZ세대의 신입 직원들이 원격 및 재택근무를 경험하면서 자유롭게 일하고, 협업툴이나 메신저로 소통하는 것을 선호하게 되었다는 구체적인 의견도 들을 수 있었다.

*“직원분들이 편한 거. 저 같은 경우에도 재택을 하면, 집에 있으면, 사실상 편하죠. 왜냐하면 아침에 좀 늦게 일어나도 되고, 퇴근하더라도 조금 하면 되는 것들이 당연히 뭐 좋은 장점인 것 같고요.”*  
(사례 2, 도매 및 소매업, 중소기업, 대표)

*“장점은 어쨌든 직원들 만족도가 굉장히 높아졌다는 거. 또 장점은 그분들이 어쨌든 몰입할 수 있기 때문에 개발에 있어서 가장 크지 않을까요.”* (사례 6, 정보통신업, 중소기업, 인사담당자)

*“젊은 친구들, 20대나 막 신규 입사자를 하는 이 신입직 위주들 같은 경우에는 회사에서 그런 오피스 문화보다는 그런 재택에 대한 부분이 좀 생각이 있더라고요.”* (사례 7, 도매 및 소매업, 중소기업, 인사담당자)

원격 및 재택 근무제 시행의 단점에 대해서는, 직원 간 업무소통이 저하되는 점을 공통적으로 언급하였다. 관리적 측면에서의 직원 근태관리가 어렵다는 응답도 있었다.

〈표 5-46〉 원격 및 재택 근무제 활용 시 단점(부작용)

| 단점(부작용)     | 사례           |      |
|-------------|--------------|------|
|             | 업무효율성(소통) 저하 | 중소기업 |
| 5인 미만       |              | 5    |
| 관리적 측면의 어려움 | 중소기업         | 2, 7 |
|             | 5인 미만        | -    |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

소통의 어려움이 있다고 한 경우, 신규직원이 들어왔는데 기존 직원들과 대면 없이 바로 원격으로 업무를 진행해야 할 때 팀워크가 발휘되기 어려웠거나, 대면으로 회의 시 쉽게 정리될 수 있는 일을 메신저로 한참 설명해야 했던 사례 등이 있었다. 아무리 효과적인 비대면 시스템이 있더라도 대면하는 것에 비해서는 의사소통이 현격하게 떨어진다는 것이다. 즉시 이야기하고 소통하고 싶은데 잊어버려서 업무진행이 안 되거나, 상사의 입장에서 직원에게 질문을 했는데 즉시 답변이 없어서 답답하다는 경우도 있었다.

“새로 입사한, 새로운 직원들이랑. 그래서 모르는 사람들이 많아지면 다시 이것을 세팅을 해야 되는데, 얼굴을 보지 않고, 일을 했던 경험이 없다 보니까 어려워지긴 하더라고요.” (사례 2, 도매 및 소매업, 중소기업, 대표)

“저희는 솔루션 개발하고 CS 응대를 많이 하다 보니까, 어떤 외부에서 문의가 들어오거나 어떤 버그라든가 개선사항 이런 게 접수되면, 관련된 분들을 찾아다니거나, 이제 특이나 이런 거로 문의를 하고, 회의실에 모여서 회의를 한다든가 이래야 되는데, 한참 특으로 얘기하다 보니까, 아, 그럼 제가 자리로 갈게요, 라든지, 저 재택인데요,

막 이런 분들도 있고. 뭔가 같이 보면서 얘기해야 되는데, 그런 것들이 좀 있었죠.” (사례 3, 정보통신업, 중소기업, 대표)

“사람과 사람 사이에 얼굴 보고 소기업에서는 빠르게 의사소통하는 것들이 굉장히 많은데 그런 부분들을 계속 전화하고 화상 통화하고 컴퓨터에 줌으로 또 보고 왔다 갔다 하니까, 너무 이 효율이 떨어지고, 이 사람 했는 말이 이 제품과 이게 맞는지도 또 봐야 되는데, 그것도 안 되는 거잖아요. 아무리 효과적인 도구가 나와도 직접 이야기하고 얼굴 보고, 그거와는 현격하게 떨어지더라고요.” (사례 5, 제조업, 5인 미만, 인사담당자)

“일단 뭔가 딱 필요할 때 가서 얘기하면 되는데. 눈에 없으니까. 조금 그게 어려워요. 그리고 막 이렇게 사람이 눈에 안 보이면 되게 잊어버리게 되잖아요.” (사례 6, 정보통신업, 중소기업, 인사담당자)

“근데 상사 입장에서는, 이제는 즉시 소통을, 하고 싶은 연락을 하거나, 뭐 이거 하면 답변이 없거나. 빨리 소통을 하고 싶은데 한 30분 뒤에 연락이 오거나, 아니면 뒤늦게 확인하고 그런 게 그러니까.” (사례 7, 도매 및 소매업, 중소기업, 인사담당자)

직원의 근태 관리 측면에서 직원의 이탈을 확인하기 어렵다는 점에 대해 언급한 사례도 있었다.

“이탈을 하더라도 어떤 분이 이탈했는지 모르는 경우도 많아지고 그런 부분들은 분명히 단점이 있죠.” (사례 2, 도매 및 소매업, 중소기업, 대표)

“이 재택근무는 조금 더 자유롭잖아요. 그러니까 자기가 아무래도 막 이렇게 켜놓기만 하고.” (사례 7, 도매 및 소매업, 중소기업, 인사 담당자)

원격 및 재택 근무제 운영상의 어려운 점에 대해서는, 관리 측면에서 시스템 도입에 어려움을 느꼈다는 경우와 직원의 근태를 확인하기 어려웠다는 의견이 있었다. 업무효율성 측면에서는 직원 간 의사소통이 원활하지 않아 업무효율이 떨어진 부분과 직접 생산품을 확인하지 못해서 거래처와 업무가 원활히 진행되지 않았던 사례도 있었다.

〈표 5-47〉 원격 및 재택 근무제 운영상 어려운 점

| 운영상 어려운 점 | 사례          |      |
|-----------|-------------|------|
|           | 관리(시스템)의 측면 | 중소기업 |
| 5인 미만     |             | -    |
| 업무효율성 측면  | 중소기업        | 2    |
|           | 5인 미만       | 5    |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

관리의 측면에서 어려움이 있다고 응답한 경우, 원격 근무와 사무실 근무 양쪽 다 원활하게 사용 가능한 시스템을 마련하는 게 어려웠다고 하였다. 특히 코로나19가 심했던 시기는 사무실 근무와 재택근무를 오가는 과정에서 운영에 혼선이 있었다고 하였다. 또한 새로운 시스템을 알아보고 도입하는 과정과 직원들이 학습하고 안정화되기 전까지 관리에 대한 부담이 있다고 하였다.

“원격으로만 한다라고 해보면, 원격에 맞는 회의하는 시스템이나 복원 시스템이 만들어질 것 같은데... 나와서 일을 하다가, 갑자기 몇

달 동안 다시 원격으로 하다가, 뭐 그렇게 하다 보니까, 어떤 채널로 해야 되는지, 이런 것들이 명확하게 세팅하기 좀 어렵긴 하거든요.” (사례 2, 도매 및 소매업, 중소기업, 대표)

“시스템적으로 지금은 그냥 저도 집에서 PC를 켜서 여기서 필요한 자료를 빼내고 이렇게 하는데, 그게 좀 더 체계적으로 클라우드화 한다든가... 그런데 그것도 역시 도입과 학습의 그 부담이 있다 보니까.” (사례 3, 정보통신업, 중소기업, 대표)

반면, 재택근무를 도입했지만 업무 시스템이 바뀌지 않은 사례도 있었다. 재택근무에 필요한 프로그램이나 별도의 업무 대책이 없이 줌만 쓰니까 업무 효율이 떨어진 경우였다.

“재택근무나 이런 것들을 위한 그런 특수한 프로그램이나 이런 걸 쓰는 것도 아니고, 업무를 진행하면 대면 업무랑 또 업무 과정이나 루틴이 또 바뀌어야 되잖아요. 사실, 근데 그런 거 없이 그냥 줌만 쓰니까, 그게 참 별로 효율이 안 오른다는 생각이 들더라고요.” (사례 5, 제조업, 5인 미만, 인사담당자)

직원 관리 측면에서 근태에 대한 부분을 확인할 방법이 없어서 어렵다는 의견도 있었다.

“재택근무라는 제도는 사실 저는 서로 믿는 관계에서 있는데, 솔직히 HR 입장에서는 진짜 이게 잘 일을 잘하고 있을까. 이게 가장, 가장 그렇죠.” (사례 6, 정보통신업, 중소기업, 인사담당자)

업무 소통의 어려움에 대해 응답한 경우, 신입 직원과 기존 직원 간의 팀워크가 없는 상태에서 원격으로 업무가 진행될 때, 소통의 어려움을 겪었다고 하였다. 이에 대해 업무 효율이 낮아졌다고 보다는, 재택근무제를 활성화하면서 안정화되는 시기까지 어쩔 수 없는 과정으로 생각하고 있었다. 제조업인 사례 5의 경우, 공장에서 직접 물건을 확인하고 소통해야 하는데, 화상으로 제품을 확인하고 검수하는 과정과 소통에 효율이 크게 떨어져서 어려웠다고 하였다.

*“사실 뭐 업무의 효율이 낮아졌거나 이런 것들을 느끼지는 못했던 것 같고요. 합을 맞춰본 사이로는 원격으로 일을 하더라도 어느 정도 어렵지 않게 소통이 되는데, 전혀 그렇지 않은 사람들(신입)의 비중이 늘어나면서, 업무가 애랑 하기 어렵다, 이런 부분들이 분명히 늘 어났죠.” (사례 2, 도매 및 소매업, 중소기업, 대표)*

*“공장에서 생산된 물건들을 직접 보면서 커뮤니케이션해야 되는 부분들이 있는데, 그걸 일단 직접 못 보니까, 그런 부분도 어려웠었고,” (사례 5, 제조업, 5인 미만, 인사담당자)*

원격 및 재택 근무제 운영상 지원이 필요한 부분에 대해, 근무에 필요한 프로그램을 제공해 주거나, 유료 프로그램 비용 지원에 대한 의견이 있었다. 나아가 제도 운영을 위한 업무 컨설팅이 필요하다는 의견도 있었다.

〈표 5-48〉 원격 및 재택 근무제 운영상 지원이 필요한 부분

| 운영상 지원이 필요한 부분  | 사례    |      |
|-----------------|-------|------|
| 프로그램 제공 및 비용 지원 | 중소기업  | 2, 3 |
|                 | 5인 미만 | 5    |
| 업무 컨설팅          | 중소기업  | -    |
|                 | 5인 미만 | 5    |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

“클라우드 바우처 지원을 하든, 아니면 뭔가 그 화상회의제 구축을 하든, 막 이런 것들에 대한 지원이 있으면 저희한테는 분명 되게 좋긴 하겠죠.” (사례 2, 도매 및 소매업, 중소기업, 대표)

“사무실과 집에서 같이 하다 보니까 어떤 전산 환경이 두 번이 필요한 거죠. 사무실에서도 PC 1대에 OS오피스 관련 사무용 프로그램이 있어야 되고, 집에서도 써야 되고, 이제 그러다 보니까 그런 비용들도 좀 부담이 되긴 하죠.” (사례 3, 정보통신업, 중소기업, 대표)

“더 발전을 하다 보면, 어느 정도 정부에서 금전적인 지원을 한다든지, 프로그램을 도입해 준다든지, 아니면 컨설팅을 통해서 업무 과정을 바꿔준다든지, 여러 가지가 발생하면서 소기업에서도 재택근무가 가능할 수도 있겠는데 아직은 너무 먼 길 같아요.” (사례 5, 제조업, 5인 미만, 인사담당자)

원격 및 재택 근무제가 불가능한 부분을 물었을 때, 업종 및 직무에 따라 불가능한 부분이 있고, 회계 업무 같은 보안 문제가 있었다.

〈표 5-49〉 원격 및 재택 근무제가 불가능한 부분

| 원격 및 재택 근무제가 불가능한 부분 | 사례         |         |
|----------------------|------------|---------|
|                      | 업종(직무) 특성상 | 중소기업    |
| 5인 미만                |            | 1, 4, 5 |
| 보안 문제                | 중소기업       | 2, 6    |
|                      | 5인 미만      | -       |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

업종 및 직무 측면에서, 사무직이 아닌 현장으로 출근하는 업종이라 제도 사용이 불가능한 사례와 원격 및 재택 근무제를 시행하고 있는 기업이라도 직무에 따라서 불가능한 부서가 있다고 응답하였다.

“원격근무가 조금 힘든 상황이죠. 일단. 현장에 있는 출근, 그러니까 현장에 소속된 분들은 다 현장에 있어야지 일이 되는 상황입니다.”  
(사례 1, 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업, 5인 미만, 대표)

“반드시 현장에서 도면하고 같이 살아야 돼요. 보고, 그 현장, 그 관리를, 인력 관리를 해서, 그, 지시를 하면서 한 공정, 한 공정, 한 공정 끝마쳐가는 거죠.” (사례 4, 건설업, 5인 미만, 인사담당자)

“제조업뿐만 아니고 건설업도 저는 비슷하다고 보거든요. 건설하시는 분들이 사실 아무리 거기 포크레인이 잘 되어 있고 굴착기가 잘 되어 있고 해도, 결국 그거 사람이 움직여야 되잖아요. 그러다 보니까, 그게 원격으로 다 조정을 할 수 있을 정도의 그런 사회가 와도, 결국, 그, 두 사람의 업무 시간은 같아야 되는 거죠.” (사례 5, 제조업, 5인 미만, 인사담당자)

“엔지니어들 같은 경우에도 사실 녹음실이라는 굉장히 특수한 공간이 있어야지만 작업이 가능한 분들이거든요. 그래서 그분들도 재

택이 불가능하죠.” (사례 6, 정보통신업, 중소기업, 인사담당자)

또, 인사담당자인 사례 6의 경우 회계 업무에 필요한 공인인증서 사용 같은 보안영역에서는 재택근무가 불가능하다고 하였다.

“저는 재무하고 회계까지 제가 맡고 있는데 저희 팀에서 돈을 어디에 송금을, 되게 큰 송금을 해야 되는 상황이었단 말이지요. 그런 직원들은 사실 집에 인증서를 들고 가게는 저희가 하지는 않아요.” (사례 6, 정보통신업, 중소기업, 인사담당자)

원격 및 재택 근무제가 불가능한 부분의 개선 가능성에 대해서 물었을 때, 업종 및 직무 특성상 불가능하다고 응답한 사례에서는 개선 가능성이 없다는 반응이었다. 개선이 가능하기 위해서는 정부의 지원이 필요하기보다 기업규모가 커지는 등 기업 자체의 인력이 많아져야 재택근무가 가능한 부서도 생기고, 대체인력을 활용한 재택근무가 가능할 것으로 보았다.

“규모가 많이 커져서 생산직뿐만 아니라 이제 사무직도 많이 뽑게 된다면, 그, 말씀하신 그런 재택근무 같은 것도 가능하지 않을까. 그런데 생산팀이 그러기는 불가능할 것 같다.” (사례 1, 수도, 하수 및 폐기물 처리, 5인 미만, 대표)

“제조업뿐만 아니고 건설업도 저는 비슷하다고 보거든요. 아직은 너무 먼 길 같아요.” (사례 5, 제조업, 5인 미만, 인사담당자)

“엔지니어들 집에다가 녹음실을 다 설치해 줄 수 있는 것도 아니

고. 그래서 그런 것들이 저는 인력적인 문제로 연결이 될 것 같아요.”  
(사례 6, 정보통신업, 중소기업, 인사담당자)

원격 및 재택 근무제를 지속할 계획이 있는지에 대해서는 응답이 나뉘었다.

〈표 5-50〉 원격 및 재택 근무제 지속 계획 유무

| 지속 계획 유무 | 사례    |      |
|----------|-------|------|
|          | 있음    | 중소기업 |
| 5인 미만    |       | -    |
| 없음       | 중소기업  | -    |
|          | 5인 미만 | 5    |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

코로나19 감염으로 인해 불가피하게 재택근무 경험이 있는 사례 5의 경우, 제조업 특성상 원격 및 재택 근무제는 지속적으로 도입하지 않겠다는 의견이었다.

“(그런 현장직이, 좀 그런 특징들이 강하게 있는 것 같습니다. 그러면 현재로서는 앞으로도 재택근무나 원격근무는 하지 않으시는 방향이신 거고) 네. 맞습니다.” (사례 5, 제조업, 5인 미만, 인사담당자)

회사 차원의 공식적인 재택근무제 실시가 아닌 코로나19 상황에 부서별로 재택근무제를 실시했던 사례 7의 경우에도 재택근무제를 지속해서 시행할 의사가 없었다.

“부서별, 약간 부서장님들의, 그, 재량껏, 이렇게 재택근무도 저희가 개더 타운인가요? 쯤 타운인가, 여러 가지, 이제 네이버 웨일이나 요즘에 그런 줌이나 이런 걸 통해서 화상으로 근무를 진행을 했죠. 그런데 그걸 공식화하지는 않았어요. 그런데 이 부분이 생각보다, 이 피드백이나 소통이 실질적으로는 좀 잘 이루어지지 않았어요. 그래서 이거는 득보다는 우리 회사에는 좀 실이 많구나...” (사례 7, 도매 및 소매업, 중소기업, 인사담당자)

원격 및 재택 근무제를 지속할 계획이 있다고 응답한 경우 이유를 물었을 때, 기업 운영적 측면에서 현 시기에 맞는 정책이기 때문에 제도를 운영할 것이라는 의견과 직원 만족도 측면에서 지속할 것이라는 의견이 있었다.

〈표 5-51〉 원격 및 재택 근무제 지속 계획 이유

| 지속 계획 이유  | 사례        |      |
|-----------|-----------|------|
|           | 기업 운영적 측면 | 중소기업 |
| 5인 미만     |           | -    |
| 직원 만족도 측면 | 중소기업      | 3, 6 |
|           | 5인 미만     | -    |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

“이게 뭔가 어떤 제도가 우리한테 맞다, 아니다, 라고 하는 거보다 그 시기에 맞는 정책을 따르게 되는 것 같아요.” (사례 2, 도매 및 소매업, 중소기업, 대표)

직원 만족도 측면에서는 기업에서 시행하는 유연근무제가 직원을 채용할 때 주요 요소로 작용되고 있음을 알 수 있었다. 출퇴근 시간을 줄여 개

인 생활을 더 유용하게 사용하고 있고, 사무실 밀집도를 해소하기 위한 방안으로 원격 및 재택 근무제 활성화를 구체적으로 고민하고 있는 사례도 있었다.

“요즘에는 그러니까 채용을 할 때 저 얼마 받을 수 있어요. 연봉 얼마 줄 수 있어요가 아니라 재택근무 며칠 해요? 유연근무제 하나요? 이것부터가 첫 번째 질문이거든요. 개발직을 가지고 있는 회사들은 저는 다 그렇게 갈 수밖에 없을 것 같아요.” (사례 6, 정보통신업, 중소기업, 인사담당자)

“출근 시간, 퇴근 시간 1시간 정도 가까이를 줄일 수 있다 보니까 개인 생활을 훨씬 더 유용하게 쓰시는 거죠. 자기 고정 좌석이 아니라면 좌석 수를 좀 줄인다든가 하고 사무실 배치를 좀 더 여유 있게 가져갈 수 있지 않을까. 유연좌석제, 자율좌석제처럼 해서 하면 좀 더 환경을 개선할 수 있지 않을까, 그런 생각도 했었죠.” (사례 3, 정보통신업, 중소기업, 대표)

#### 마. 주 52시간 상한제

주 52시간 상한제가 적용되는 중소기업을 대상으로 제도 시행 현황에 대해 파악하였다. 주 52시간 상한제 시행 시 어려운 점에 대해서는, 특정 프로젝트 사업을 진행할 때 일시적으로 근무시간이 52시간을 초과하는 경우가 생기는데, 제도적으로 안 된다고 하니까 일부러 쉬는 날을 만들어야 하는 비효율이 발생한다고 하였다. 반면, 일반적으로 주 40시간 근무를 하고 있기 때문에 제도 시행의 어려움이 없다고 응답한 업체도 있었다.

〈표 5-52〉 주 52시간 상한제 시행 시 어려운 점

| 어려운 점  | 사례      |      |
|--------|---------|------|
|        | 업무효율 감소 | 중소기업 |
| 5인 미만  |         | -    |
| 어려움 없음 | 중소기업    | 3, 7 |
|        | 5인 미만   | -    |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

“며칠 동안은 계속 밤을 새야 되는 업무들이 있을 수밖에 없긴 하거든요. 그런데 지금 저희도 그렇게 52시간이 넘는 경우에 대해서는 경계를 할 수밖에 없는 상황이어서, 뭐 그거를 업, 그러니까 콘서트 현장에 있는 분들은 당연히 그러실 거잖아요. 며칠 동안 당연히 준비를 해야 되고, 그전에 준비할 수도 없는 상황인 거고.” (사례 2, 도매 및 소매업, 중소기업, 대표)

“일주일이 아니라 매일매일, 그러니까 주 52시간이 넘으면 안 되는 상황이니까는 하루에 12시간 이상 야근, 나는 쉬지 않아도 되는데 내가 주말에 나와서 일을 해야 되기 때문에 하루 쉬래. 막 이런 상황이 되니까 오히려 되게 더 비효율적이었던 것 같고.” (사례 6, 정보통신업, 중소기업, 인사담당자)

기업에서 직원의 업무 효율 및 생활 만족도를 유지하는 차원에서 야근 업무를 지양하고, 주 40시간 근무를 지키려고 노력하고 있다고 응답한 사례도 있었다.

“저희는 늘 1년 내내 거의 업무 강도라든가 이게 비슷한 상황에서 야근이나 당직을 하게 되면, 결국은 본인 생활의 만족도가 떨어지고,

결국은 개발 효율도 줄어들 수밖에 없죠. 그래서 지금 개발자라고 해서 야근을 한다든가 뭐.(그런 건 없습니다)” (사례 3, 정보통신업, 중소기업, 대표)

“저희는 야근을 지양하고 시간을 그렇게 하고 있고. 그리고 총포괄 임금제도 급여에 다 녹여 있습니다. 주 52시간에 대한 임금 설계를 다 그렇게 해놨어요. 되도록이면 40시간을 지키려고 하고 있습니다.” (사례 7, 도매 및 소매업, 중소기업, 인사담당자)

주 52시간 상한제의 지속적 시행 필요성에 대해서는, 응답자 모두 필요하다고 하였다. 대체로 주 52시간 이상 근무하지 않는 사회적 분위기가 정착되었고 직원들도 정해진 근무시간을 지킨다는 반응이었다.

〈표 5-53〉 주 52시간 상한제 지속적 시행 필요성 여부

| 시행 필요성 | 사례    |      |
|--------|-------|------|
|        | 있음    | 중소기업 |
| 5인 미만  |       | -    |
| 없음     | 중소기업  | -    |
|        | 5인 미만 | -    |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

“52시간 더 일을 하라고 한다고 일을 하는 세상은 아니라서. 사실상 야근을 하는 곳들도 많지는 않은 세상이 되어버렸으니 그렇게 큰 이슈가 있는 것 같지는 않습니다.” (사례 2, 도매 및 소매업, 중소기업, 대표)

“저도 개발자 직책이긴 한데 예전하고는 많이 달라졌어요. 지금은

나가보면 6시에서 6시 5분 사이에 나가보면 개발자분들 다 퇴근하고 불이 꺼져 있어요.” (사례 3, 정보통신업, 중소기업, 대표)

“사실 기업 입장에서는 저는 아니라고 생각이 들고요. 근로자 입장에서, 저는 사실 양쪽 사이드이기 때문에, 근로자 입장에서는 퇴계 좋을 수밖에 없는 제도일 것 같아요.” (사례 6, 정보통신업, 중소기업, 인사담당자)

한편, 주 4.5일제와 같이 시대적인 흐름에 맞게 근무시간 단축을 도입해야 한다는 의견도 있었다.

“이제 시대에 따라서 좀 바뀌겠죠. 지금 주 5일 근무에 12시간의 연장 추가 근무 시간이 있는데, 조금, 요즘에 정부나 그리고 지금 시대적인 부분에 주 4.5일 그렇게 보고 있잖아요.” (사례 7, 도매 및 소매업, 중소기업, 인사담당자)

### 3. 제4차 저출산·고령사회 기본계획 시행계획의 일·가정 양립 지원 관련 세부 사업

기업 대표 및 인사담당자에게 제4차 저출산·고령사회 기본계획 시행계획의 일·가정 양립 지원 관련 세부 사업의 전반적인 느낌을 물었는데, 정부에서 사업자와 근로자에 혜택을 주기 위해 노력을 많이 하고 있다는 긍정적인 응답과 현실을 잘 모르고 실효성이 떨어진다는 의견과 현 정책에 보완이 필요해 보인다는 부정적인 응답이 있었다.

〈표 5-54〉 일·가정 양립 지원 정책 전반적 느낌

| 일·가정 양립 지원 정책 전반적 느낌 | 사례    |         |
|----------------------|-------|---------|
|                      | 긍정    | 중소기업    |
| 5인 미만                |       | 1, 4    |
| 부정                   | 중소기업  | 2, 6, 7 |
|                      | 5인 미만 | 5       |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

긍정적으로 평가한 경우, 제도를 사용하는 것이 내 권리라는 인식을 심어줄 수 있을 것 같다는 의견과 근로자와 사업자에게 혜택을 더 많이 주겠다는 의미로 느꼈다고 하였다. 정책이 도입되면 좋을 것 같고, 덧붙여서 강제성이 있다면 더 좋겠다는 의견도 있었다.

“돈으로 다 해결되는 건 아니고, 그분들이 조금 더, 아, 내 권리가 나, 좀 더 편하게 얘기를 해봐도 되겠구나, 그런 정도는 역할을 해주실 수 있을 것 같아요.” (사례 3, 정보통신업, 중소기업, 대표)

“정부에서 많이 노력을 하는구나. 근로자들을 위해서. 그, 이 자체가 근로자들을 위하면서도 사업을 운영하는 사업자들한테도 혜택을 주겠다, 더 많은 혜택을 주겠다, 그런 의미 같아요.” (사례 4, 건설업, 5인 미만, 인사담당자)

“진짜 도입되면 좋을 만한 것도 있는 것 같습니다. 그런데 여기서 좀 더 답하게 들어가거나, 아무래도 정부에서 이제, 뭐, 추진하는 정책이라고 하면 조금 더 강제성을 띠면 좋지 않을까.” (사례 1, 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업, 5인 미만, 대표)

부정적인 평가를 한 경우, 대기업이라면 정책의 효과가 높아질 것이라고 생각하지만 '5인 미만' 기업에서는 인력이 부족하기 때문에 선택적으로 활용할 수 없는 제도라는 의견이었다.

“대기업이면 괜찮을 것 같아요. 이런 정책들을 지원을 해주면. 효과가 조금이라도 높아질 것 같은데. 5인 미만의 중소기업들한테 이게 의미가 있나, 이런 생각이 들거든요. 이거는 중소기업 현실도 모르고, 육아라는 그 현실도 모르고, 양쪽을 다 모르는 그런 정책들인 것 같습니다. 정책들을 적용할 때 기업규모를 제한을 두는 경우가 많아서, 우선 대기업은 해당이 안 되는 경우가 많고, 5인 미만 기업은 몇십만 원 지원받자고 서류 작업, 신청 등을 할 수 있는 인력이 없습니다. 그리고 직원들에게 정책을 회사에서 안내해줘야 하는데 그걸 할 수 있는 인력도 없는 환경입니다.” (사례 5, 제조업, 5인 미만, 인사업담자)

현실에서는, 지원금보다 대체 업무가 가능한 인력을 뽑는 것이 가장 중요하기 때문에 금전적 지원, 인력 리스트 제공 등이 실효성이 떨어진다고 생각하는 사례도 있었다. 정부에서 인력 리스트를 보내주지만, '중소기업' 입장에서는 사람을 뽑는 과정 자체가 큰일이기 때문에 실질적인 도움은 되지 않는다는 것이다. 또, 채용된 인력을 교육시키고 업무를 가르치는 것이 큰 부담이라고 하였다.

“이게 뭐가 돈보다는 정말 사람이 더 큰 거예요. 기업에서는. 왜냐하면 돈을 받아도, 이게, 사실 당연히 매출하고 연관이 되는 게 맞는 하지만, 그래도 이 사람들이 들어감으로써 이 사람의 일을 누군가

가 나눠서 하거나, 아니면 대체인력을 뽑아야 되는 상황인데, 그걸 정부에서는 해주지는 않는단 말이죠. 지원금 이런 것들이 많이 하려고 하는 것들을 보기는 했지만 굉장히 조금 현실하고는 동떨어질 수 있는 얘기겠구나. 라는 생각이 저는 들었습니다.” (사례 6, 정보통신업, 중소기업, 인사담당자)

출산을 하기 위해서 노동 환경이 좋아야 되고 근로소득이 보장되어야 하는 전제는 맞지만, 개별 정책들만 봐서는 와닿지 않는다는 의견도 있었다. 아이를 키우는 데는 경제적인 부분이 더 중요한 문제 같은데, 회사의 노동 환경에 초점이 맞춰져 있어 실효성이 떨어진다는 것이다.

“좀 그 자잘자잘한 느낌들이 많아서, 그러니까 실제로 그냥, 그, 아이를 갖기 위해서 당연히, 뭐 노동환경도 좋아야 되고, 뭐 당연히, 이래저래 휴직이나 이런 것들이나 근로소득 보장이 돼야 되는 건 맞긴 한데, 각각 하나하나씩 볼 때는 뭔가 이렇게 확 와닿는 느낌은 아닐 것 같아서, 그렇죠. 그리고 막상 회사가 아이를 낳지 말라고 하는 환경 같지는 않거든요. 그렇죠? 그런데 오히려 문제는 아이를 낳고 키울 때 필요한, 어쨌든 시간 플러스 돈일 텐데, 시간적 여유는 생각보다 많이 저는 해결이 되어가는 느낌인 것 같긴 한데, 오히려. 그런데 그 외에 경제적으로 아이가 1명 있을 때 뺏기는 일종의 자유도가 너무나도 많기 때문에 그게 좀 더 문제 같은데, 대부분이, 그, 회사의 노동환경이 아이를 못 낳게 하는 환경에 포커스가 맞춰진 느낌이라서 이게 얼마나 실효성이 있을까라고 하는 부분은 좀 있는 것 같아요.” (사례 2, 도매 및 소매업, 중소기업, 대표)

반면, 정책 자체의 부정적인 의견이라기보다 정부 정책의 정보를 알기 어려워 사업주 및 근로자가 혜택을 받기 어려운 것 같다는 의견과 중소기업의 경우 근로자가 제도를 사용함으로써 인해 받는 불이익에 대한 안전망이 필요하다는 의견이 있었다.

“사업주도, 그냥 일하시는 분들도 모르는 것들이 엄청 많은 것 같기는 해가지고, 이게 좀 가시적으로만 알려져도, 쓰는 것들은, 쓰거나 보장해주거나 저런 혜택을 받거나 하는 것들은 많아질 수는 있을 것 같은데, 이런 정보를 좀 쉽게 받는 것들도 좀 어려운 느낌이긴 하네요.” (사례 2, 도매 및 소매업, 중소기업, 대표)

“특히나 대기업이 아닌 중소기업에서는 자기가 이제 신청을 했을 경우에 괜히 부당한 부분도 있고, 약간, 나중에 복귀에 불이익이 그냥 있을 수도 있고. 그런 캠페인이 좀 활성화되고, 이런 부분들이 중소기업에도 어느 정도 안전망이 좀 구축이 돼 있으면 좋겠어요.” (사례 7, 도매 및 소매업, 중소기업, 인사담당자)

사례 1은 정부 차원에서 중소기업 종합 플랫폼을 만들어서 중소기업 전반적 지원, 무역 활성화, 원활한 구인 구직 등의 환경이 이루어졌으면 좋겠다는 의견을 냈다. 자체 시스템을 운영하기 어려운 중소기업 입장에서는 알리바바 같은 플랫폼이 있다면 무역, 영업, 인사 관리 등 다양한 측면에서 활용할 수 있을 것이라는 의견이었다.

“알리바바 같은 경우는 영업을 온라인으로 하고 무역도 온라인하고, 그런, 아예 플랫폼화가 되어 있더라고요. 알고 보니까 그 알리바

바에는 국가 정책적으로 모든 공장과 기업들이 거기 등록을 해야 된다 하더라고요, 강제로. 그렇게 되면 한국도, 그런, 이제 포털이나 그런 플랫폼이 있으면, 굳이 영업을 뭐 직접 뛰거나 사람을 만나서 하지 않고, 그냥 온라인으로도 이렇게 영업을 할 수 있고, 무역 거래를 할 수 있으면 그런 생산성이 좀 올라가기도 하고. 일단, 뭐, 재택근무 할 수 있는 환경도 만들어지고, 출산에 대한 부담도 좀 적어지고. 좀 그런 효과를 낼 수 있지 않을까, 그런 방법도 한번 생각은 해봤습니다. (중략) 알리바바처럼, 좀, 중국 정부 자체에서 이렇게, 좀 중소기업을 지원해가지고, 그, 플랫폼에 무조건 강제로 등록을 하고 무역을 원활히 하니까 알리바바도 크고 중국도 성장하는데, 우리는 제조 강국이었는데 제조업도 다 뺏겨버리고, 사람도 없고. 결국에는 그런 현상이 만들어진 것 같습니다. 중소기업 간의 거래도 할 수 있고 정보도 있고 취업해서 일도 할 수 있는 온라인으로.” (사례 1, 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업, 5인 미만, 대표)

일·가정 양립 지원 정책을 통해 일·가정 양립 실현이 가능하다고 느껴지는 점에 대해 물었을 때 가능할 것 같다는 응답과 불가능할 것 같다는 의견으로 나뉘었다.

〈표 5-55〉 일·가정 양립 지원 정책으로 일·가정 양립 실현이 가능하다고 느껴지는지

| 일·가정 양립실현 가능 여부 | 사례    |         |
|-----------------|-------|---------|
| 가능              | 중소기업  | 3, 6, 7 |
|                 | 5인 미만 | -       |
| 불가능             | 중소기업  | 2       |
|                 | 5인 미만 | 1, 4, 5 |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

일·가정 양립이 가능할 것 같다고 응답한 경우, 시간은 걸리겠지만 지금도 예전에 비해 좋아졌고, 앞으로도 좋아질 것이라는 반응이었다.

“시간은 걸리겠지만, 아까 저희도 뭐, 개발자들도 예전 저 때하고는 달라졌다.” (사례 3, 정보통신업, 중소기업, 대표)

“조금 더 지금도 많이 좋아지고 있지만은 이런 것들이 제도화된다면, 저는 훨씬 더 근로자 입장에서는, 그냥 근로자의 권리가 더 확대된다는 느낌이 들 것 같기는 해요.” (사례 6, 정보통신업, 중소기업, 인사담당자)

일·가정 양립이 불가능할 것 같다고 응답한 경우, 제도를 강제하지 않으면 실효성이 없고, 일부 ‘대기업’ 소속의 근로자에게만 적용이 될 것이라고 하였다. 특히, ‘5인 미만’ 규모의 사업장에서는 정책을 도입하기 어렵다는 의견이었다.

“강요가 아닌 그런 정책인 것 같은데 이런 걸 강요, 강제로 하지 않을 거면, 사실 이런 거는 그냥 보여주기식인 것 같고요. 실제적인 거 반영은 좀 안 된 것 같고요. 그다음 장시간 근로시간 해소 이런 것도 일부 그 근로자에게만 적용될 것 같고.” (사례 1, 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업, 5인 미만, 대표)

“100인 이상의 사업장이면 어느 정도 선택적으로 사용은 될 수 있다고 보는데, 그렇다고 이거를 모든 사업장이 이렇게 도입을 할 수 있을 정도냐. 그건 좀 어려울 것 같고요. 특히나 5인 미만에서는 이

건 정말 어려울 것 같거든요. 차라리 이런 걸 안 하고 그냥 돈을 더 주는 게 낫다, 라고 생각하시는 사업주분들도 많으실 거예요.” (사례 5, 제조업, 5인 미만, 인사담당자)

부정 의견의 다른 견해로는 현실에서는 일·가정 양립 실현이 되기 위해서는 경제적인 부분이 중요하기 때문에 정책 지원만으로는 일·가정 양립이 불가능할 것으로 본다는 의견도 있었다.

“육아휴직을 해서 150만 원, 200만 원의 지원을 받더라도 실제로 그 돈으로는 아이를 키울 수 없는 현실인 거고, 그런 돈을 아이한테만 쓰고 나서 이 아이의 학원이든 학교를 보낼 수 있는 돈을 모아야 되는 건 또 다른 현실이고. 이런 것들이 좀 커보여서, 그렇죠.” (사례 2, 도매 및 소매업, 중소기업, 대표)

“그저는 좀 전폭적인 어떤 뭐가 있어야, 정부 차원에서, 그래야만 해결이 되지. 이런 문제가 일부 해결이 된다고 해서 그거는 아마 안 될 것 같아요. 요즘에는 맞벌이한다고 하지만 그래도 저기한 거고, 그다음에 저거죠. 뭐 주거비, 주거 안정. 뭐라든지, 뭐, 그다음에 또 아이 낳고 하다 보면 어떤 생활을 해야 되니까. 일단 중요한 거는 취업을 잘하는 게 중요한 것 같고, 그다음에 이제 급여. 급여의 어떤 수준이 문제가 되는 것 같고. 그런 것 같아요.” (사례 4, 건설업, 5인 미만, 인사담당자)

일·가정 양립 지원 정책 성과지표의 적절성에 대해서는, 대체로 적절하지 않다고 응답하였다.

〈표 5-56〉 일·가정 양립 지원 정책 성과지표 적절성

| 성과지표 적절성 | 사례    |         |
|----------|-------|---------|
|          | 적절함   | 중소기업    |
| 5인 미만    |       | 4       |
| 부적절함     | 중소기업  | 3, 6, 7 |
|          | 5인 미만 | 1, 5    |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

각 정책의 성과지표들이 숫자만 늘어나고 실제 출산율로 연결되지는 않을 것 같다는 의견이었다. 정량 평가가 객관적으로 파악하기에는 명확해 보이지만, 숫자 달성이 결과적으로 일·가정 양립 실현 달성이라는 유의미한 성과로 볼 수 있을지 의문이 생긴다는 것이다. 제도가 꼭 필요한 기업 및 근로자들에게 실질적인 지원이 되었는지 성과지표에서는 알 수 없다는 의견도 있었다.

“차라리 이런 사업명들을 몇 개 큰 단위로 묶어서 좀, 단위나 성과 지표로 가져가는 게 시너지가 나올 것 같긴 한데, 각각의 지표로는 뭐 연결이 될 수 있긴 하겠지만, 실제로 숫자만 늘어나고 결과적으로 모였을 때는 안 될 수는 있을 것 같기는, 해보이긴 하거든요. 성과지표들이 모여가지고 실제로 얼마만큼의, 그렇죠. 출산율로 연결될 거냐는 또 다른 이슈일 수는 있어서 그런 거는, 네. 쉽지는 않겠죠.” (사례 2, 도매 및 소매업, 중소기업, 대표)

“획일적으로 정량 평가가 사실 객관적으로 보이기는 하는데, 저희도 내부 평가를 약간 정성 요소로 많이 바꿨어요. 그게 꼭 정량이 서로 명확하긴 한데, 그에 대한 불만이랄까, 그것도 쌍방이 생기기도 하거든요. 그 숫자는 달성을 했지만, 그게 잘한 거야? 라는 반문이 생기고.” (사례 3, 정보통신업, 중소기업, 대표)

“이 성과지표만 봤을 때, 이, 정책의 이런 것들이 잘 이루어졌다는 게 체크가 되느냐는, 그렇게는 생각이 좀 잘 안 될 것 같아요. 사업과의 매칭이 좀 떨어진다.” (사례 5, 제조업, 5인 미만, 인사담당자)

“사실 제도라는 거는 정말 꼭 필요한 사람들, 꼭 필요한 기업들한테 얼마나 효율적으로 지원이 되는지가 사실 더 중요할 것 같거든요. 이런 성과지표는 그냥 되게 조금 표면적으로 보여줄 수 있는 지표라고 저는 보여지고.” (사례 6, 정보통신업, 중소기업, 인사담당자)

적절하다고 보는 경우, 성과지표를 복잡하게 만들 수 없기 때문에 수치화된 단순 지표가 적절해 보인다고 하였다.

“성과지표를 만들 때, 그, 뚜렷하게 어떤, 그, 너무 또 복잡하게 할 수 없겠지만, 단순하게 접근을 한 것 같은데, 당연히 이 성과지표라는 것은 몇 명이 참가했고, 어떻게, 그, 저기가 됐고 그런 거, 그런 개념이기 때문에 괜찮다고 봐요.” (사례 4, 건설업, 5인 미만, 인사담당자)

일·가정 양립 지원 정책의 목표와 내용의 연결이 적절하다고 생각하는지 물었을 때, 적절하다는 응답과 부적절하다, 일부 부적절한 내용이 있다는 응답도 있었다.

〈표 5-57〉 일·가정 양립 지원 정책 목표-내용 적절성

| 목표-내용 적절성 | 사례    |      |
|-----------|-------|------|
|           | 적절함   | 중소기업 |
| 5인 미만     |       | 4    |
| 부분 부적절함   | 중소기업  | 2    |
|           | 5인 미만 | -    |
| 부적절함      | 중소기업  | 6    |
|           | 5인 미만 | 1, 5 |

자료: 일·가정 양립 지원 정책 모니터링을 위한 심층 면접조사

일·가정 양립 지원 정책 목표와 내용이 적절하게 연결되어 있다고 응답한 경우, 전반적으로 적절하다고 평가하였다. 특고나 자영업에서도 ‘중소기업’ 규모의 기업에서 시행하는 출산, 육아제도를 적용하기 위해 필요한 내용이라는 구체적인 의견도 있었다.

“일단은, 전반적으로는 내용에, 이렇게 사업 내용과 성과지표는 다 전반적으로 잘 되어 있는 것 같습니다.” (사례 7, 도매 및 소매업, 중소기업, 인사담당자)

“첫 번째 칸을 예를 들자면, 아까 말씀드린 것처럼 저희가 특고나 자영업 그런 거는 거리가 있지만, 이런 영역에서도 저희 회사에서 시행하는 것 같은 이 육아휴직과 관련된 걸 적용하려면, 이런 게 필요하다고 보여지는 거죠.” (사례 3, 정보통신업, 중소기업, 대표)

일·가정 양립 지원 정책 목표와 내용의 연결에 대해 일부 부적절하다는 취지로 대답한 업체도 있었다. 사업명 자체의 목표가 명확한 것들은 적절해 보이지만 문화 정착이나 홍보캠페인 같은 사업들은 내용과 성과지표 측면에서도 포괄적일 수밖에 없기 때문에 모호해 보인다고 하였다.

“사업명 자체의 목표가 좀 명확한 것들은 좀 그렇게 보이긴 하는데, 예를 들어 그냥 문화를 만든다라든가, 아니면 돌봄권 보장도 마찬가지로 어떠한 문화를 만들어가는 것들은 사실 지표를 표현하기도 좀 어렵고, 그 사업 과제도 당연히 포괄적일 수밖에 없어가지고 저렇게 되는 것 같기는 하네요.” (사례 2, 도매 및 소매업, 중소기업, 대표)

일·가정 양립 지원 정책 목표와 내용의 연결이 부적절해 보인다는 의견을 낸 업체는 그 이유로, 기업에서 근로자들을 배려해 주라는 의미에서 지원을 해주고 있지만, 실질적으로는 혜택을 받는 기업이 드물고, 실질적인 시행이 잘 되지 않을 것 같다고 하였다. 사례 1은 클라우드 바우처와 비대면 바우처 서비스를 받아봤지만 실질적 도움이 되지 않았다고 평가하였다.

“다른 사업할 때 클라우드 바우처 지원했었고, 그다음, 이제 비대면 서비스 바우처는 작년엔 받았었고. 그래도 당침이 됐으니까 한번 활용해보자고 했었는데, 아, 전혀 쓸모없는 그런 사업이었던 거로 기억을 하고, 저뿐만 아니라 제 주변에 사업하는 분들 다 의견을 여쭙았는데, 그걸 왜 했냐. 모르는 사람이나 하는 거다, 그리고 어디어디 썼냐, 막 그런 얘기가 거의 뭐 90% 이상이었던 것 같습니다.” (사례 1, 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업, 5인 미만, 대표)

“지원을 조금 조금씩, 자잘자잘하게 해주니까, 육아를, 이런 식으로 육아를 하도록 일·가정 양립하도록 이렇게, 사업주가 배려를 해 줘라, 이런 의미인 것 같은데, 이거는 실질적으로 이게 이런 혜택을 받는 기업들도 사실 드물 것 같고, 실질적으로 이게 실행이 잘 안 될 것 같아요.” (사례 5, 제조업, 5인 미만, 인사담당자)

## 제4절 소결

이 장에서는 정책 공급 측면의 대표 및 인사담당자, 정책 수요자 측면의 노동자를 대상으로, 양적 조사 및 전문가 조사에서 파악하기 어려운 제도의 활용 및 이용에 대해, 심층면접조사 방법으로 모니터링하였다.

임금근로자의 임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도 사용 현황을 살펴보면, 전반적으로 기업규모가 작을수록, 특히 5인 미만 기업에서 제도를 사용하는 것이 어려운 것임을 확인할 수 있었다. 이는 금전적 측면, 인력적 측면 등에서 현실적으로 제도 사용이 어렵고, 이런 현실을 반영하여 기업 관리자들의 인식 또한 제도 사용에 부정적인 것으로 나타났다. 일부 사례에서는 일·가정 양립 지원 제도를 사용할 경우 승진, 고용 유지 등에 영향이 있었고, 더 나아가 퇴사를 권유받기도 하였다.

일·가정 양립 지원 제도들을 사용할 수 있을 때, 육아와 일을 병행할 수 있다는 점에서 일·가정 양립에 도움이 된 부분은 공통적으로 확인되었다. 그러나 제도를 사용할 수 있는 경우는 기업규모, 직장의 업종, 직무 등에 따라 차이가 있었다. 원활한 사용이 불가능한 경우, 대체로 근로자 개개인이 스스로 상황에 맞춰 일·가정 양립 방법을 찾고 있었다.

일·가정 양립 지원 제도를 사용할 경우, 대체인력을 채용하여 공백을 채우는 것이 쉽지 않은 점 또한 어려움으로 드러났다. 대체인력을 채용하지 않다 보니 본인의 업무가 주변 동료들에게 가중되고, 그에 따라 눈치를 보느라 제도를 충분히 이용하지 못하는 등 제도를 실질적으로 잘 활용할 수 없다는 측면도 있었다. 이런 현상은 상대적으로 인력이 풍부하고 금전적으로 여유가 있는 대기업에서보다는 소기업에서 드러나는 문제라고 할 수 있다.

그러나 대기업이더라도 모든 제도의 사용이 원활한 것은 아니었다. 비

정규직의 경우 고용 유지에 영향을 미칠 것을 고려하여 제도를 사용해야 했다. 한 사례에서는, 여성 직원의 경우 20대 초반 여성 또는 임신·출산기가 지난 여성만 채용하는 등, 모성보호 육아 지원 제도를 사용할 만한 직원은 채용하지 않는 것으로 추측할 수 있었다.

반면, 5인 미만 기업의 경우 공식적으로 사용한 제도는 출산전후휴가 정도로 나타났다. 근로자 1인이 담당하고 있는 업무는 많고, 대체할 수 있는 인력이 없는 현황상 장기간 근로시간 단축 및 휴직 제도를 사용하는 것은 어려운 것이다. 일부 사례에서는 기업 대표와 협의를 통하여 제도와 유사하게 근무 시간을 조정할 수 있었지만, 공식적인 것이 아니라 일부 근로자에게 예외적으로 적용된 것이라고 볼 수 있었다.

임신·출산 및 돌봄 관련 일·가정 양립 지원 제도를 기업 대표 또는 인사 담당자의 입장에서 살펴보면, 기업규모에 따라 운영 현황이 나뉘었다. 중소기업의 경우 해당 제도들을 법적으로 운영해야 하는 제도로 인식하고 시행 중이었으며, 직원들 또한 제도를 적극적으로 활용하고 있었다.

반면, 5인 미만 기업의 경우, 모성보호 육아 지원 제도가 필요한 직원이 없어서 운영하지 않는 것이 가장 큰 이유였지만, 대체인력 부족, 정부 지원 부족 등 현실적으로도 제도를 활용하는 것이 어려운 현황이었다. 정부의 지원이 있더라도 기업 입장에서는 충분하지 않고, 지원 정책에 대한 정보·인지가 부족하기도 하였다.

유연근무제 시행의 경우, 대기업과 중소기업 근로자들은 비교적 원활한 사용 경험이 있었으나, 5인 미만 중소기업에서는 근로 환경상 원활한 사용이 어려웠다. 유연근무제를 사용한 이유는 대체로 육아 때문이었다. 아이 등하원, 병원 방문 등 시간적 제한이 있는 일들을 해결하기 위한 방법으로 제도를 사용하는 경우가 많았다. 반면, 유연근무제를 사용한 경험이 없는 이유는 직무 특성, 회사 전반 분위기 등이었다. 특정 시간에 꼭

이루어져야 하는 업무이거나, 협업이 필수적인 업무일 경우, 특히 유연근무제를 실시하기 어려웠다. 5인 미만 기업에서는 관리자가 유연근무제에 대해 잘 알지 못하거나 부정적이고, 유연근무제를 사용할 수 있는 사내 분위기가 형성되어 있지 않았다.

유연근무제 운영 현황도 관리자 인터뷰에서는 기업규모에 따라 나뉘었다. 중소기업은 제도를 시행한 적이 있었으나, 5인 미만 기업은 공식적으로 제도를 시행한 적이 없었다. 다만, 조사 대상자들이 중소기업은 사무직 위주로 구성되었고, 5인 미만 기업은 현장직 위주로 구성되었다는 점을 고려할 필요가 있다. 유동적인 현장 상황, 거래처와 업무시간이 같아야 하는 일 등 직무 특성상 유연근무제도를 도입할 수 없는 것이다. 유연근무제를 실시하고 있는 경우, 제도 초기 또는 일부 직군에서 어려움이 있었지만, 지속적인 시행을 통해 유연근무제가 정착된 것으로 나타났다. 유연근무제 역시 기업의 입장에서는 비용적인 지원이 필요하다고 하였다.

재택근무제 또한 대기업 및 중소기업과 비교하여 5인 미만 기업에서 사용 경험이 적었다. 대체로 직무 특성상 불가피하게 재택근무를 할 수 없는 경우였으나, 본인의 직무가 바뀌어서 조건상 재택근무가 가능하다면 재택근무 의사가 있는 것으로 파악된다.

근로자 입장에서 가장 만족하거나 하고 싶은 유연근무제는 선택근무제와 시차출퇴근제인 것으로 나타났다. 출퇴근 시간을 조정하거나 자율적인 근무시간 배치가 가능하므로 육아, 개인 용무 등을 수월하게 할 수 있다는 점이 가장 큰 이유였다. 재택근무제에 대해서는 대체로 지속해서 시행하는 것이 필요하다는 입장이었다. 그 이유로는 개인 만족도 상승, 다양한 근무 형태 활성화를 위한 도구로서의 활용 등이 있었다.

관리자 입장에서 재택근무제 시행 시 생산성 변화에 대해서는, 업종에 따라 입장의 차이가 있었다. 제조업, 도매·유통업 등 현장 업무 중심의 업

종인 경우 생산성이 감소하였다고 하였으며, 사무직 위주의 정보통신업과 온라인커머스 중심 도·소매업은 생산성의 변화가 없다고 하였다. 재택근무제 실행의 장점으로 직원의 만족도가 높아졌고, 코로나 19 감염 예방이 있었던 반면, 업무 효율성 저하, 직원 관리 어려움 등의 단점이 존재하였다. 재택근무제의 운영을 위해서는 재택근무 관련 프로그램 제공 및 비용 지원, 제도 운영 컨설팅 등의 지원이 필요하였다.

일·가정 양립 지원 정책 관련하여서는 근로자와 관리자 모두 긍정 평가와 부정 평가로 나뉘었다. 전반적으로 다양한 제도로 구성되어 있고, 일·가정 양립을 위한 제도라는 것은 알 수 있었다. 그러나 제도를 잘 활용하지 못하는 기업규모 및 업종을 고려하지 못하였고, 실효성이 떨어지거나 현실성이 부족한 제도라는 평가도 존재하였다. 지원 정책이 근로자에게 도움이 되는 것은 물론, 제도를 운영하는 기업 차원에서도 불이익이 없도록 제도의 보완이 필요한 것이다. 특히 5인 미만 기업에서는 인력이 부족하기 때문에 근로자 입장에서도 제도를 사용하는 것이 어렵고, 회사 입장에서 제도 사용자를 관리할 수 있는 인력조차 없는 것으로 드러났다. 또한, 제도를 평가함에 있어서 일부 정량적인 부분만 평가하는 것이 아니라 다양한 기준을 근거로 한 성과지표가 필요하며, 전반적으로 구체적이고 실효성 있는 정책의 개선이 필요하다는 의견이었다. 특히, 성과지표의 달성만으로 사업의 목적, 즉 일·가정 양립 실현 및 삶의 질 향상으로 연결될지는 의문이며, 사업들을 큰 단위로 통합하는 것이 필요할 것이라는 의견도 있었다.

다양한 일·가정 양립 지원 정책이 시행 중이거나 계획 중이지만, 근로자들은 일·가정 양립이 잘 되고 있지 않다는 평가가 많았다. 가장 근본적인 원인은 삶에서 일의 비중이 높다는 것이었다. 그로 인해 육아에서도, 개인 자체의 삶의 만족도에서도 불만족스러운 결과를 낳고 있다. 이를 보완하기 위하여 제도들이 실현되고 있지만, 더 구체적이면서 모든 근로자

들이 적용받을 수 있는 방향으로 제도 개선이 필요한 것으로 판단된다. 또한, 근로자만을 정책 수혜자로 설정하는 것이 아니라, 기업까지 고려한 제도 개선을 통하여 근로자가 제도를 잘 활용할 수 있는 환경을 만드는 것이 필요하다.



# 제6장

## 결론

제1절 연구 결과 요약

제2절 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및  
사업 개선 방안



## 제 6 장 결론

### 제1절 연구 결과 요약

이 연구에서는 저출산·고령화 현상에 대한 대응으로 시작된 저출산·고령사회 기본계획의 일·가정 양립 지원 정책이 목적에 따라 적합하게 추진되고 있는지 검토 및 모니터링하였다. 모니터링은 크게 데이터 분석, 전문가 평가, 심층면접 조사의 세 가지 방법으로 실시했다.

첫 번째, 데이터 분석에 의한 모니터링은 고용노동부의 ‘2020년 일·가정 양립 실태조사’와 한국보건사회연구원의 ‘2022 일·생활 균형 실태조사’의 원자료를 이용하였다. 먼저, 두 자료를 이용하여 일·가정 양립 지원 정책 및 제도에 대한 인식, 그리고 이용 용이성을 비교 분석하였다.

그리고 기업의 일·가정 양립 지원 제도 활용에 영향을 미치는 요인에 대해 회귀분석하였다. 분석의 목적은 일·가정 양립 지원 제도를 활용하는 기업들의 특성을 도출하여, 앞으로 일·가정 양립 지원 제도 모니터링이 기업 특성을 고려하여 이루어질 수 있도록 하기 위함이다. 이 분석은 ‘2020년 일·가정 양립 실태조사’ 자료를 이용하였고, 앞에서 살펴본 비교 분석보다 다양한 변수를 통제하여 엄밀하게 분석하였다.

두 번째, 전문가 평가에 의한 모니터링은 제4차 저출산·고령사회 기본계획의 2021년 중앙부처 시행계획을 기준으로, 일·가정 양립 지원 정책 부분인 ‘모두가 누리는 워라밸’ 영역의 26개 세부 사업에 대해 6개 평가항목을 설정하여, 전문가 17인이 평가하는 형태로 실시했다.

세 번째, 심층면접조사에 의한 모니터링은 데이터 분석에 의한 모니터링 및 전문가 조사에 의한 모니터링에서 파악하기 어려운 부분을 분석하

기 위하여 정책의 공급 측면과 수요 측면을 고려하여 이루어졌다. 조사는 초등학교 이하 자녀가 있는 임금근로자와 중소기업과 5인 미만 기업 대표 및 인사담당자를 대상으로 하였다. 특히 소규모 기업이 일·가정 양립 지원 제도를 활용할 때 겪는 어려움을 파악하기 위하여 5인 미만 기업도 포함하였다.

이 연구에서는 본격적인 모니터링에 앞서, 일·가정 양립 제도의 근거가 되는 3개의 법, 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「고용보험법」의 제정과 개정 과정에 대해 살펴보았다.

일·가정 양립 지원 정책의 근거가 되는 3개의 법 중 근로기준법과 남녀고용평등법은 2005년 저출산·고령사회 기본법 제정을 기준으로 큰 전환기를 맞이하였다. 근로기준법은 1953년 제정되어 국제노동기구가 정하는 규정에 영향을 받으며 그 기준에 근접하도록 개정되어 왔지만, 2005년 저출산·고령사회 기본법 제정 이후 일하는 여성의 원활한 임신 및 출산을 위한 개정이 활발하게 이루어졌다. 남녀고용평등법은 2005년 저출산·고령사회 기본법 제정 이후 일·가정 양립 지원 관련 내용이 대폭 신설되면서 큰 개정이 이루어졌고, 이후에도 일·가정 양립을 위한 제도가 지속적으로 개정되어 왔다. 고용보험법은 1993년에 제정되었으나 2001년 남녀고용평등법에서 고용보험기금으로 산전후휴가급여와 육아휴직급여가 지급되도록 규정되면서 급여의 신설 및 인상에 관하여 최근까지 활발하게 개정되어 왔다.

데이터 분석에 의한 모니터링 결과, 일·가정 양립 지원 정책 및 제도의 인지에서는 대체로 노동자보다 기업이 제도에 대한 인지 정도가 높고, 노동자 중에서는 남성보다 여성이 높은 것으로 나타났다. 특히, 5인 미만 기업에 종사하는 여성의 인지율이 매우 낮게 나타났으며, 5인 이상 기업규모에서 인지하는 것과는 차이가 큰 것으로 분석되었다. 제도의 활용 및 이용 용이성은 노동자보다 기업에서 높은 경향이 있는 것으로 나타났고,

노동자 중에서는 여성이 남성보다 낮은 것으로 나타났다. 특히, 10인 미만 기업에 종사하는 여성의 경우, 제도의 활용 및 이용 용이성이 낮은 것으로 분석되었다.

기업의 일·가정 양립 지원 제도 활용에 영향을 미치는 요인에 대해서는 제조업을 기준으로 일·가정 양립 지원 제도의 활용이 활발한 업종과 활발하지 않은 업종이 존재하는 것으로 분석되었다. 전자는 전기·가스·증기·공기조절업, 정보통신업, 금융·보험업이 해당했고, 후자는 광업, 수도·하수·폐기물 처리업, 운수·창고업, 숙박·서비스업, 부동산업, 교육서비스업, 협회·단체·수리·기타 개인 서비스업으로 나타났다. 그리고 모든 일·가정 양립 지원 제도에서 기업규모가 클수록 제도의 활용이 쉽고, 민간기업보다는 공공기관 및 외국계기업, 그리고 타 법인 및 단체에서 제도의 활용이 활발하다는 결과를 도출하였다. 그리고 노조가 있는 경우, 휴가 소진율이 높은 경우, 지자체의 교육 횟수가 많은 경우, 지자체에서 컨설팅을 받은 경우 제도의 활용이 활발하였고, 여성 임원 비율이 높은 경우는 출산전후휴가, 가족돌봄휴가, 유연근무제의 활용이 활발한 것으로 나타났다. 남성 우대 경향이 있는 기업에서는 출산전후휴가, 임신기 근로시간 단축 제도, 난임치료휴가, 육아기 근로시간 단축 제도의 활용이 활발하였고, 여성을 차별하는 경향이 있는 기업에서는 출산전후휴가, 난임치료휴가, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴직, 유연근무제의 활용이 어려운 경향이 있는 것으로 나타났다.

전문가 평가에 의한 모니터링 결과, 가장 높은 평가점수를 받은 항목은 '사업 목적 내용의 적합성'이었고, 가장 낮은 평가를 받은 항목은 '성과측정 방식의 적절성'으로 나타났다. 26개 사업 중 가장 높은 전문가 평가를 받은 사업은 '임신·출산 근로자에 대한 보호 확대(출산전후휴가)' 사업과 '임신·출산 근로자에 대한 보호 확대(고용보험 미적용자 출산 급여 지원)' 사업이었고, 가장 낮은 전문가 점수를 받은 사업은 '일하는 방식 및 문화

혁신(유연근무 활성화) 사업과 ‘일·생활 균형을 위한 사회적 분위기 확산(사회적 협력)’ 사업인 것으로 나타났다.

‘성과측정 방식의 적절성’에서 낮은 점수를 받은 이유를 생각해보면, 비예산 사업으로 2020년의 성과지표가 설정되어 있지 않은 경우, 예산 규모가 미확정으로 인한 사업의 진행 부진과 그로 인한 성과지표 목표치 미설정 및 측정기준을 마련하지 못한 경우, 성과지표 달성과 사업 목표 간의 인과성이 부족한 경우로 나뉘볼 수 있다. 모니터링 결과, 전문가들은 일·가정 양립 지원 정책이 성과를 내기 위해서는 무엇보다 성과관리를 개선하여 체계적으로 이루어져야 한다는 것을 강조하였다. 또한, 지표의 실효성도 제고되어야 할 필요성이 있는데, 지표가 성과의 수준 및 질적 변화를 측정할 수 있어야 한다.

심층인터뷰에 의한 모니터링 결과, 기업규모가 작을수록 정책 수요자인 근로자 입장에서는 금전적·인력적 측면 등에서 제도 이용이 어렵고, 정책 공급자 중 하나인 기업 입장에서는 관리자들의 인식 자체가 제도 사용에 부정적인 것으로 분석되었다. 또한, 일부에서는 제도를 이용할 경우 승진, 고용 유지 등에 영향이 있었고, 더 나아가 퇴사를 권유받는 경우도 있는 것으로 나타났다. 특히, 소규모 기업일수록 출산전후휴가 및 육아휴직 등으로 인한 공백을 채우는 것이 쉽지 않았다. 소규모 기업일수록 적은 사람이 많은 분야의 업무를 담당하기 때문에 한 사람의 이탈은 매우 큰 업무 공백으로 다가오게 되고, 이를 주변 동료들이 담당하여 이들의 업무 과중이 큰 문제로 나타났다.

유연근무제는 주로 대기업에서만 활발하게 이용되고 있는 것으로 나타났다. 다만, 이번에 인터뷰한 5인 미만 대상 기업이 현장직 위주로 구성된 이유도 있는 것으로 보이지만, 대체로 소규모 기업에서 유연근무제를 이용하기 어려운 환경인 것으로 나타났다.

일·가정 양립 지원 정책의 세부 사업과 관련해서는 정량 평가가 객관적

인 파악에는 유용하지만, 목표 수치를 달성하는 것이 일·가정 양립의 실현이라는 측면에서 고려할 점이 많다는 것으로 평가하였다. 즉, 성과지표와 목적과의 인과성이 약하기 때문에, 이를 유기적으로 연결할 수 있는 지표 또는 목적의 재설정이 필요한 것으로 이해할 수 있다.

전체적으로, 일·가정 양립 지원 정책에 대한 모니터링 결과를 종합하면, 일·가정 양립 지원 제도에 대한 인지, 활용 및 이용이 데이터 분석뿐만 아니라 심층면접조사에서도 소규모 기업에서 매우 미흡한 것으로 나타났다. 특히, 이러한 경향은 5인 미만의 기업에서 크게 나타났는데, 이것은 아마도 5인 미만 기업에 대한 근로기준법 적용 예외 등이 작용한 것으로 보인다. 그러나 5인 미만의 기업이라 하더라도 근로기준법의 근로계약서 작성, 임금명세서 교부, 최저임금 준수, 주휴수당, 고용·산재보험 가입, 해고 예고, 퇴직 급여, 임신부 보호(임신 중 근로자의 시간 외 근로 금지 등) 및 임신기 근로시간 단축, 출산휴가, 육아휴직은 지켜야 한다(고용노동부, 2022b). 즉, 임신·출산 및 돌봄과 관련된 일·가정 양립 지원 관련 제도는 5인 미만 기업이라 하더라도 적용되어야 하는데도 불구하고, 이에 대한 인지 및 활용, 그리고 모니터링이 부족한 것으로 생각된다.

## 제2절 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 사업 개선 방안

### 1. 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 개선 방안

#### 가. 성과관리 및 성과지표 개선 방안

성과는 투입한 자원의 산출물(outputs)을 통해 도출되는 결과(outcomes)를 의미(Poister & Streib, 2005; 윤수재, 2017, pp. 18에서 재인용)하는 것으로, 제4차 저출산·고령사회 기본계획에 바탕을 둔 중앙부처의 세부 사업들도 성과가 도출될 수 있도록 관리되어야 한다. 하지만 「저출산·고령사회기본법」에는 성과관리에 대한 언급은 없고, 시행계획의 수립 및 평가를 대통령령으로 정한다(제21조 ⑤)라고만 명시하고 있다. 그러므로 저출산·고령사회 정책에 대한 성과관리를 적극적으로 해야 할 필요가 있다. 기획재정부도 2021년 재정사업의 성과 제고를 위하여 「정부업무평가 기본법」의 내용과 유사하게 「국가재정법」을 개정하여 성과관리에 대한 조항(제4장의 2)을 신설하고, 적극적인 성과관리를 시작하였다. 따라서 저출산·고령사회 정책에 대해서도 적극적인 성과관리의 도입이 필요한 시기라고 할 것이다. 이와 관련하여 「저출산·고령사회기본법」에도 성과관리에 대한 내용을 명시하고 적극적으로 관련 정책에 대한 성과관리를 하여야 한다. 예를 들어 저출산·고령사회 시행계획의 세부 사업을 담당하고 있는 중앙부처는 기본계획의 목표에 따라 연도별 목표 및 성과지표를 수립하고, 집행과정과 결과를 경제성·능률성·효과성 등의 관점에 따라 관리하여야 한다. 특히 평가는 성과관리의 하나이므로 사업의 목표 달성을 위한 활동(activities)이 어떠한지를 일정한 기준으로 평가할 필요가 있다(박경귀, 최형섭, 홍정기, 정애숙, 2004, pp. 34-35; 이윤식, 2010; 이광희, 황혜신, 윤수재, 도명록, 2016).

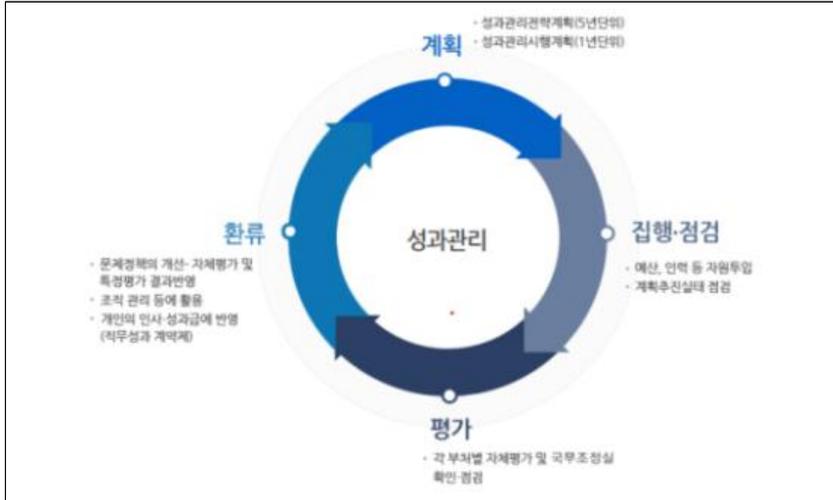
따라서 본 연구에서는 제4차 저출산·고령사회 기본계획에 근거한 분야별 세부 사업들 중 ‘함께 일하고 함께 돌보는 사회 조성 - 모두가 누리는 워라밸’ 관련 26개 사업에 대하여 「정부업무평가기본법」, 「국가재정법」, 국무조정실 ‘정부업무 성과관리 운영지침’, ‘기획재정부 성과계획서 운영지침’ 등을 바탕으로 저출산고령사회 기본계획의 성과를 높일 수 있는 개선방안을 논의해 보고자 한다.<sup>24)</sup>

### 1) 성과관리 프로세스 개선방향

성과관리 프로세스는 성과관리를 위한 절차로, 보통 ① 계획·수립, ② 집행·점검, ③ 평가, ④ 평가 결과 환류의 4단계로 구분할 수 있다(국무조정실, 2021; 윤수재 2017). 제4차 저출산·고령사회 기본계획 및 2021년도 시행계획도 기본적으로 성과관리를 위해서는 [그림 6-1]에서 보는 것과 같은 성과관리 프로세스를 따라야 한다. 이렇게 하면 단계별 개선 방안을 도출할 수 있을 것이다.

24) 국무조정실 ‘2020년도 정부업무 성과관리 운영지침’은 성과관리 프로세스를 ① 계획·수립, ② 집행·점검, ③ 평가, ④ 평가결과의 환류라는 4개로 구분하고 있음. 또한 정부 업무 성과관리 운영지침은 ① 정책 대표성, ② 목표치 수준의 적절성, ③ 목표와 결과 간 인과성, ④ 성과지표의 명확성 및 구체성, ⑤ 측정 가능성, ⑥ 기한성, ⑦ 비교가능성의 7가지 성과지표 설정 기준을 제시하고 있음. 한편, 기획재정부 ‘2022년도 성과계획서 작성지침’은 K-SMART 기준에 따라 성과지표를 설정하도록 제시하고 있음. 여기에서 K-SMART 기준이란 핵심성·포괄성(Key), 구체성(Specific), 측정 가능성(Measurable), 원인성/달성 가능성(Attributable/Attainability), 신뢰성(Reliable), 적시성(Timely)임. 따라서 정부 부처 세부 사업 시행계획도 이러한 기준들을 포괄적으로 적용하여 개선 방안을 도출하고자 함.

[그림 6-1] 정부업무 성과관리 프로세스



자료: 정부업무평가위원회 성과관리제도 성과관리 개요. 정부업무평가위원회 홈페이지 ([https://www.evaluation.go.kr/web/page.do?menu\\_id=41](https://www.evaluation.go.kr/web/page.do?menu_id=41))에서 2022.11.3. 인출.

먼저, 계획 단계에서는 성과관리를 위한 내용을 중앙부처 시행계획에 포함하여야 할 것이다. 저출산고령사회위원회는 성과관리를 위한 전략을 수립하고, 이에 따라 각 관련 중앙부처는 시행계획에 중간 점검, 평가, 평가 결과의 환류는 어떻게 할 것인지 등의 성과관리 프로세스 내용을 반드시 포함하여 작성하는 것이 필요하다.

제4차 저출산·고령사회 기본계획의 시행계획에는 성과관리 내용을 포함하고 있지 않다. 즉, 성과관리의 방향인 전략과 그 방법을 제시하지 못하고 있다. 따라서 기본계획을 총괄하고 있는 저출산고령사회위원회는 관련 사업들의 추진상황에 대해 책임지고 성과관리를 수행해야 한다. 저출산고령사회위원회는 “정부가 추진하는 저출산 고령화 관련 정책을 총괄하는 컨트롤타워(총괄기구)”이다. 그럼에도 불구하고 위원회 사무처에는 성과관리를 전담하고 있는 부서가 없다. 또한 각 중앙부처 담당과에서 제출하는 시행계획에도 성과관리에 대한 계획조차 포함되어 있지 않다.

성과관리에 대한 전략과 계획이 없다면 실질적으로 집행되고 있는 사업들을 언제, 누가, 어떻게 점검할지, 평가는 언제, 누가 어떠한 방법으로 진행할지, 평가 결과를 통해 도출된 미흡한 사항은 어떻게 보완할지, 평가에서 지적된 사항이 다음 계획에 반영되었는지는 어떻게 확인할지 등 같은 구체적인 성과관리를 할 수 없다는 것이다.

둘째, 집행 및 점검단계에서는 1년 단위로 집행되고 있는 사업들의 성과 도출을 위해 사업의 진행 상황을 모니터링하여, 계획과 비교하여 추진이 미흡한 사항들을 미리 확인하고, 이를 보완하여 연말에 최대한의 성과를 도출할 수 있도록 관리하여야 한다. 제4차 저출산·고령사회 기본계획 및 중앙부처 시행계획에는 모니터링에 대한 내용이 전혀 발견되지 않는다. 중앙정부 부처가 사업에 대한 계획을 세우고, 이를 집행하고 있음에도 불구하고, 진행 상황을 확인하여 저출산고령사회위원회에 보고하는 절차는 찾아볼 수 없다. 물론 저출산·고령사회 기본계획의 세부 사업(일·가정 양립 지원 정책 포함)이 관련 부처에서 실시되고 있기 때문이다. 하지만 이 사업의 컨트롤 타워인 저출산고령사회위원회에서는 모든 사업들이 계획대로 집행되고 있는지 확인하고, 계획과 비교하여 집행이 부진한 사업을 확인하면, 이를 적극적으로 지원할 수 있는 관리체계가 구성되어야 한다. 예를 들면, 국무조정실 정부업무평가실에서는 각 부처에서 시행하고 있는 자체평가 이행 점검을 실시하고 있다. 최소한 컨트롤 타워인 저출산고령사회위원회에서는 관련 사업들이 어떻게 진행되고 있는지에 대한 이행 점검을 실시하여야 할 것이다.

셋째, 평가 단계에서는 평가를 시행할 수 있는 조직을 구성하고 어떻게 평가를 시행할 것인지 상세한 계획을 수립하여야 한다. 저출산고령사회위원회가 모든 사업의 컨트롤타워이므로 주도적으로 평가를 총괄 진행하여야 할 것이다.<sup>25)</sup> 현재와 같이 관련 부처가 평가를 실시하고, 그 결과만을 보고한다면, 성과관리라는 측면의 평가라고 보기는 힘들다. 따라서 저

출산·고령사회 사업에 대한 성과관리를 위한 평가는 저출산고령사회위원회가 주도적으로 실시할 수 있도록 사무처에 평가담당 부서를 마련하고, 이와 관련된 예산을 확보하는 등 다양한 이해관계자들이 포함되는 의사결정과정을 거쳐야 할 것이다.

넷째, 평가 결과의 환류 단계에서는 평가 결과를 사업 담당 부서가 확인하고, 평가 결과를 반영하여 사업내용을 수정·보완할 수 있도록 제도적 장치를 마련하여야 한다.<sup>25)</sup> 평가를 통해 무엇이 보완·수정되어야 할지에 관한 내용이 도출되고, 이렇게 도출된 결과를 어떻게 해당 사업에 반영하여, 사업이 궁극적으로 추구하는 성과를 달성할 수 있게 하느냐 하는 것이 평가를 시행하는 목적이라고 할 수 있다. 평가는 사업을 잘했는지 못했는지 등과 같이 줄 세우기를 하기 위한 것이 아닌, 모든 사업이 계획하였던 성과를 도출할 수 있도록 하는 도구이다. 따라서 평가 결과를 환류하고, 이 환류된 결과를 반영하여 사업 내용을 수정·보완하는 것이 성과관리 과정에서 가장 중요한 부분이다.

마지막으로, 앞에서 제시한 성과관리 프로세스 개선의 실천력 확보를 위해서 「저출산·고령사회기본법」 또는 「저출산·고령사회기본법 시행령」의 개정이 필요하다. 즉 법적으로 저출산·고령사회 관련 정책의 성과관리에 대한 내용을 명확히 할 필요가 있는 것이다. 「정부업무평가기본법」과 「국가재정법」에는 성과관리에 대한 법적 근거가 명시되어 있고, 이에 따라 관련 정책의 성과관리가 이루어지고 있다. 특히 「국가재정법」은 2021년에 개정을 통해 성과관리(제85조의 2), 성과관리의 원칙(제85조의 3),

25) 「저출산·고령사회기본법 시행령」 제4조(시행계획의 평가 등) ②는 관련 부처의 장이 평가지침에 의해 평가하고 그 결과를 보건복지부장관에게 제출하여야 한다는 내용만을 명시하고 있음.

26) 비록 「저출산·고령사회기본법 시행령」 제4조(시행계획의 평가 등) ④에서 명시하고 있는 평가의 결과를 다음 연도 시행계획에 반영해야 한다는 조항이 있지만, 이 조항을 성과관리 측면에서의 환류라고 보기는 어렵다고 할 수 있음.

성과관리 추진체계(제85조의 5), 성과평가(제85조의 8), 성과관리 결과의 반영(제85조의 10), 성과관리의 역량 강화(제85조의 11), 성과관리의 정보 및 공개(제85조의 12) 등의 내용을 법적으로 명문화하였고, 이를 바탕으로 국가재정사업에 대한 성과관리를 체계적이고 공식적으로 할 수 있는 근거를 마련하였다. 이와 유사하게 저출산·고령사회 관련 정책도 관련 법률 개정을 통해 성과관리를 명확하게 할 필요가 있는 것이다.

## 2) 성과지표 개선방향

저출산고령사회위원회는 시행계획에서 제시하고 있는 사업의 성과지표 설정 기준을 명확하게 마련하고 이에 대한 점검을 할 필요가 있다. 국무조정실 정부업무 성과관리 운영지침과 기획재정부의 성과계획서 작성지침에서 제안하고 있는 성과지표 설정 기준은 이에 해당하는 정부 부처가 따라야 하는 기준이다. 그러므로 저출산고령사회 기본계획에 바탕을 둔 중앙부처 시행계획의 작성 기준도 성과관리를 할 수 있도록 명확하고 세부적인 기준을 마련하여 제시할 필요가 있다. 이 연구에서 살펴보았던, 모두가 누리는 워라밸 분야의 일·가정 양립 정책과 관련된 중앙부처 시행계획에서 제시하는 성과지표를 보더라도, 목표치 수준의 적절성, 목표와 결과 간의 인과성, 핵심성·포괄성, 신뢰성 등의 기준을 따르고 있는지 불명확하다. 그러므로 저출산고령사회위원회는 ‘성과목표와 연계성’ 등과 같이 성과지표 설정의 기준을 명확하게 제시할 필요가 있으며, 또한 관련 부서들이 제출하는 시행계획의 성과지표 설정이 기준에 따라 적절하게 수립되었는지 점검하여 수정·보완을 요구할 수 있어야 할 것이다.

〈표 6-1〉에서 보듯이 성과지표 설정에 대한 기준을 마련할 때, 국무조정실과 기획재정부에서 사용하고 있는 지침을 참고할 수 있을 것이다. 예를 들어 저출산·고령사회 기본계획 시행계획에 적합한 설정 기준을 이 중

에서 채택하거나, 또는 이를 바탕으로 새롭게 설정할 수도 있다는 것이다. 다만 저출산·고령사회 기본계획에 바탕을 둔 사업들에는 재정사업에 중점을 둔 기획재정부의 성과계획서 작성 지침보다는 국무조정실의 성과관리 작성지침이 조금 더 사업취지에 부합하는 측면이 있을 것으로 보인다.

〈표 6-1〉 성과지표 설정 기준

| 구분               | 성과지표 설정 기준      | 내용  |
|------------------|-----------------|---|
| 국무조정실 성과관리 지침    | 정책 대표성          | 성과지표는 해당 성과목표·관리과제의 핵심적인 내용이 포함될 수 있도록 하고(예시①), 지표 개발 용이성만을 고려하여 지엽적인 내용으로 설정하지 않도록 주의                            |
|                  | 목표치 수준의 적절성     | 목표치는 과거 3년간의 추세치 및 전년도 성과에 근거하여 적극적 업무 수행 관점에서 도전적으로 설정하고, 구체적으로 어떠한 근거와 논리를 통해 목표치를 설정하였는지 명확히 제시                |
|                  | 목표와 결과 간 인과성    | 결과에 영향을 미칠 수 있는 외부요인의 통제가 가능하고, 정책 목표 달성을 위한 기관의 직접적인 노력과 역량이 포함된 지표 설정   |
|                  | 성과지표의 명확성 및 구체성 | 성과목표 또는 사업의 핵심적인 내용을 대상으로 명확하고 구체적인 성과지표 개발   |
|                  | 측정 가능성          | 성과지표의 측정방법 및 근거 등은 공식적인 자료를 활용하며 출처를 명확히 제시하는 등 성과측정 자료의 신뢰성을 확보할 수 있는 방법을 제시                                     |
|                  | 기한성             | 사업 종료 후 산출까지 많은 시간이 소요되지 않아 해당 연도의 성과를 평가할 수 있는 지표여야 함.<br>장기적인 사업목표인 경우도 연간 성과지표를 설정하여 일정 기간 동안의 성과를 점검하도록 해야 함. |
|                  | 비교 가능성          | 예산편성 등에서 활용할 수 있도록 과거의 성과 및 유사사업의 성과와 비교 가능하도록 설정   |
| 기획재정부 성과계획서 작성지침 | 핵심성 포괄성         | 프로그램 목표 수준에서 의도한 핵심적인 성과를 통합적 시각에서 파악할 수 있도록 포괄적인 내용으로 설정   |
|                  | 구체성             | 일관성 있는 성과 데이터의 수집과 공정한 비교를 위해 성과지표는 구체적이고 명확하게 정의할 필요가 있음   |

| 구분 | 성과지표 설정 기준 | 내용  |
|----|------------|---|
|    | 측정 가능성     | 성과지표를 측정하는 데 사용 가능한 자료(데이터)가 존재해야 하며, 사용에 제약이 크지 않아야 함      |
|    | 신뢰성 검증 가능성 | 각 프로그램 사업의 범위를 넘어서는 안 되며, 프로그램이 합리적으로 영향을 줄 수 있는 것에 대해서만 측정 |
|    | 적시성        | 프로그램 추진 완료 시점에 성과가 측정될 수 있어야 하고, 최종 성과정보가 생산되어야 함           |

자료: 국무조정실(2020, pp. 26-29), 「2020년 정부업무 성과관리 운영지침」과 기획재정부(2022, pp. 24-27), 「2022년도 성과계획서 작성지침」의 내용을 발췌하여 재구성.

또한, 성과평가를 실시함에 있어서 정량 평가는 수치로 목표 달성 여부를 평가한다는 측면에서 정성평가보다는 상대적으로 객관성이 높다고 할 수 있다. 하지만 수치 달성만으로 사업의 궁극적인 목표가 실현될 수 있는가, 또는 삶의 질이 향상되었다고 주장할 수 있는가 하는 점은, 반드시 연결된다고 할 수 없다. 실제로 이 연구에서 살펴본 사업들은 일·가정 양립을 실현하거나 삶의 질을 향상시키고자 하는 저출산 대책의 전략 목표와 직접적으로 연관되었다고 보는 것은 무리일 수 있다. 그렇지만 ‘육아 휴직 권리 확대’와 같이 사업의 경우는, 원래 목적을 달성하여 저출산 대책에서 이루고자 하는 전략목표 달성에 간접적으로 기여했다고 볼 수 있을 것이다. 그러므로 현실적인 어려움에도 불구하고, 관련 부처의 과 단위에서 시행하고 있는 사업의 성과지표가 일·가정 양립과 삶의 질 향상이라는 전략수준의 목표 달성과의 연계성이 높아질 수 있도록, 담당자들의 지속적인 노력이 필요한 것이다. 그렇기 때문에 이러한 모든 사항들을 고려하여 성과지표 설정 기준을 마련하고, 세부사업의 성과지표는 이러한 기준에 최대한 부합하도록 설정해야 하는 것이다.

또한, 성과지표의 목표가 정량적 수치만으로 제시되는 것이 아니라 성과의 질적인 측면도 고려할 수 있도록 설정되어야 할 것이다. 예를 들어,

‘육아휴직 취약 사업장 집중 지도’ 사업, ‘가족돌봄휴가 활성화(자녀양육)’ 사업은 모두 ‘근로감독 사업장 지도 수’를 지표로 설정하고 있는데, 이를 개선하여 사업장을 지도한 수뿐만 아니라 사업장 지도를 통한 제도 수혜자 수의 변화, 만족도 등 성과의 질적인 부분도 어느 정도 반영할 수 있는 지표로 개선해야 하는 것이다. 다만, 사업의 평가가 1년 주기로 이루어지기 때문에 측정이 용이한 지표로 설정된다는 측면이 있으므로, 중기 및 단기지표를 구분하여 성과지표를 구성하는 방안도 모색해 볼 수 있을 것이다. 즉, 이 사업의 경우, ‘근로감독 사업장 지도 수’는 1년 주기의 단기지표로 설정하고, 이로 인하여 변화되는 지표들은 5년 기본계획 기간의 절반 정도인 2.5년 경과 시의 중기 지표로 측정하는 방안도 생각해볼 수 있는 것이다.

또한, 성과목표 달성의 수준을 고려하여 지표를 설정할 필요도 있을 것이다. 예를 들어, ‘고용보험 미적용자 출산 급여 지원’ 사업의 성과지표는 ‘위라벨일자리 장려금 지원 인원’인데, 단순하게 얼마나 많은 사람에게 지원하였는지 확인하는 ‘지원 인원 수’가 아닌 전체 지원자 중에서 몇 % 인지를 제시하는 것이 사업의 성과를 더 명확하게 측정할 수 있을 것으로 판단된다. 왜냐하면 다른 조건이 일정할 때, 지원 예산의 증가로 인해 지원인원은 증가될 수도 있고, 반대의 경우는 감소될 수도 있기 때문이다. 그러므로 정책의 공급적 요인과 수요적 요인 모두를 고려하여 지표를 설정하는 것도 필요할 것이다.

결론적으로, 국가 정책의 성과를 파악하기 위한 성과지표는 다양한 요인들을 고려하여 설정되어야 한다. 그러므로 저출산·고령사회 정책의 성과를 객관적·합리적·효과적으로 파악하기 위해서는 다양한 요인들을 고려한 표준화된 성과지표 설정 기준이 마련되어야 하며, 이를 바탕으로 관련 정책의 성과지표가 수립되고 관리가 이루어져야 할 것이다.

## 나. 성과관리를 위한 전담부서 설치

앞에서 언급한 바와 같이 효율적인 성과관리를 위해서는 저출산고령사회위원회 사무처의 직제 개편을 통해 별도의 성과관리 부서를 설치하는 것이 필요하다. 저출산고령사회위원회는 대통령직속기관이고, 위원회의 실질적인 행정업무를 담당하고 있는 사무처는 성과관리를 실시할 수 있는 충분한 상징적 위치에 있다. 하지만 현재의 사무처 조직을 보면, 사무처장 아래 기획총괄과, 평가분석과, 일·생활 돌봄과, 세대공감과, 소통협력과의 5개 소속부서만으로 구성되어 있다(저출산고령사회위원회 홈페이지 참조).<sup>27)</sup> 이 중에서 세부 사업에 대한 성과관리와 평가 등을 담당하는 부서는 현재 없다고 할 수 있다. 비록 직제에 ‘평가분석과’가 있지만, 이 과의 업무는 중장기 전망 인구정책 분석에 있다.

저출산·고령사회 기본계획의 컨트롤타워인 위원회는 세부 사업들이 성과를 도출할 수 있도록 적극적인 독려와 지원을 하여야 한다. 이를 위해서라도 성과관리를 주도적으로 추진할 필요가 있으며, 이를 위해 “성과관리과(가칭)”와 같이 독자적으로 성과관리를 추진할 부서가 필요하다. 모든 저출산·고령사회 대책을 꼼꼼하게 관리하고자 한다면, 최소한 국장급 부서로 구성<sup>28)</sup>되어 운영되어야 하겠지만, 현재 사무처 조직을 고려하여 과 단위로 성과관리를 시작하는 것도 충분한 의미가 있을 것으로 생각된다.

성과관리 전담부서는 저출산·고령사회 기본계획을 점검하고 관리하는 총괄적인 업무를 담당하며, 성과관리 전략과 계획을 수립하고, 관련 부처

27) 저출산고령사회위원회 홈페이지-위원회 소개-조직도-사무

(<http://www.betterfuture.go.kr/front/committee/organization.do>)에서 2022.11.3. 인출

28) 국무조정실의 정부업무평가실 직제를 참고할 수도 있을 것임.

들이 집행하는 사업을 모니터링하며, 성과평가 및 그 결과를 환류하는 등 저출산·고령화 대책에 대한 주도적인 성과관리를 실시할 수 있는 것이다.

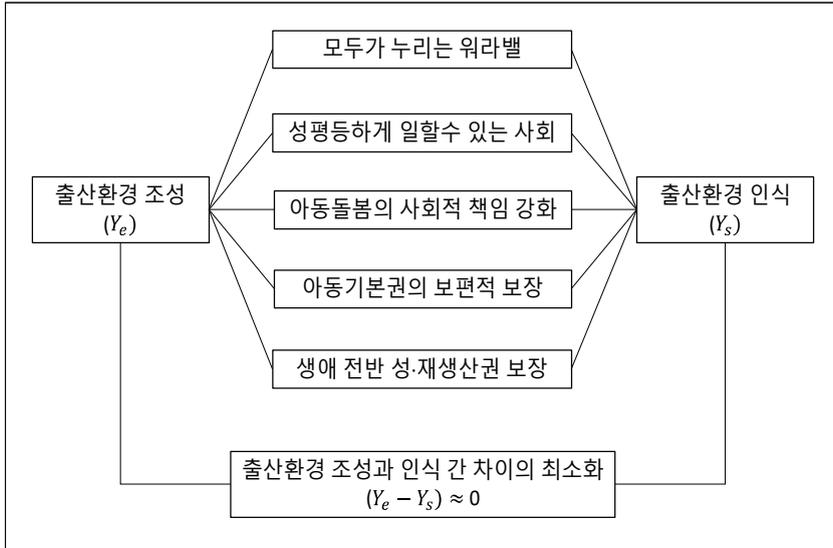
#### 다. 국민체감형 수시평가 체계 구축

일·가정 양립 지원 정책의 모니터링을 위해서는 ‘발전적 평가’에 대한 개념을 도입하여 국민체감형 수시평가 체제로 전환하는 것이 필요하다. 발전적 평가는 “정책집행의 효과를 수시로 평가하고 그 결과를 피드백하여 지속적으로 평가 방법을 업데이트하는 적응적인 평가”(이광희, 윤수재, 이도석, 도명록, 2017, pp. 100)이다. 지금까지 저출산·고령사회 관련 정책은 실질적인 사업의 집행과 이에 대해 국민이 체감하는 결과 간의 차이가 존재하였다. 20여 년간 정부 주도로 저출산·고령사회 관련 정책들이 집행되었음에도 불구하고 국민이 체감하는 정책들의 성과는 과연 어떠한가? 아마도 그 괴리감은 상당하다고 할 수 있을 것이다. 실질적으로 출산율 등의 지표가 지속해서 하락하고 있는 것이 좋은 예이다. 그러므로 저출산·고령사회정책에 대한 성과관리 추진체계가 마련되더라도, 국민이 정책의 효과를 체감할 수 없다면, 정책이 궁극적으로 달성하고자 하는 목표인 출산율 상승/유지도 기대하기 어려울 것이다. 그러므로 정책에 대한 국민의 인식을 확인하고 반영하는 형태의 성과관리 방식을 도입하여, 국민이 체감할 수 있도록 정책을 집행하여야 할 것이다. 이러한 측면에서 발전적 평가의 개념을 도입한 평가방식이 필요하다.

특히 일·가정 양립 지원 정책의 경우는 국민이 즉각적으로 체감하고 정부에게 피드백을 줄 수 있는 사항들이 많으므로, 국민이 느끼는 정책의 집행 효과를 평가에 수시로 반영하여 정책을 수정·보완하는 등, 능동적인 형태의 정책집행 및 성과관리 방안을 도입할 수 있을 것이다. 결국 ‘일·가

정 양립 지원 정책이 국민의 인식변화에 어떠한 영향을 미쳤는가?’라는 질문의 답을 구하는 과정에서, 비로소 저출산·고령사회 정책이 추구하는 궁극적인 성과를 달성할 수 있을 것이다. 따라서 [그림 6-2]와 같은 로직에 근거한 성과관리 방안을 마련하고자 노력할 필요가 있다. [그림 6-2]는 기본계획의 ‘함께 일하고 함께 돌보는 사회조성’ 전략의 영역별 핵심과제를 중심으로 왼쪽은 ‘출산환경 조성(Ye)’이라는 저출산·고령사회 문제 해결을 위한 환경(environment)이라고 한다면, 오른쪽은 실제 정책의 대상인 국민이 인식하고 있는 ‘출산환경 인식(Ys)’을 나타낸다. 결국 정부가 추진하고 있는 영역별 핵심과제는 ‘출산환경 조성(Ye)’과 ‘출산환경 인식(Ys)’ 양자에 영향을 미칠 것이며, 궁극적으로 ‘출산환경 조성(Ye)’과 ‘출산환경 인식(Ys)’ 사이에 차이가 없는 상태 또는 차이가 최소화되는 상태, 즉 환경과 인식이 서로 최대한 정합(fit)할 때 정부정책의 성과는 달성되었다고 판단할 수 있을 것이다. 결국 정책집행을 통해 ‘출산환경 조성(Ye)’과 ‘출산환경 인식(Ys)’ 간의 상관관계를 높일 수 있는 성과관리 방안을 마련하였을 때, 정책의 효과성을 극대화할 수 있을 것이다. 그러므로 수시로 이러한 간극을 확인할 수 있는 평가를 하고, 환류를 통해 이를 정책에 반영하여 수정·보완할 수 있는 성과관리 방안을 구상한다면, 기본계획이 달성하고자 하는 궁극의 목표를 달성할 수 있을 것이라고 볼 수 있다.

[그림 6-2] 함께 일하고 함께 돌보는 사회조성 분야 성과관리 방안(안)



자료: 이광희, 황혜신, 윤수재, 도명록(2017, pp. 101) 및 Cooksey(1996)의 내용을 참조하여 필자 재구성

## 라. 사업 모니터링 평가항목 개선 방안

이 연구에서는 앞에서 언급한 바와 같이 6개의 항목을 중심으로 전문가 평가를 실시했다. 이 평가에서의 문제점은, 시행계획 내에 평가할 내용이 없는 경우, 예를 들어, 사업추진 절차 등이 제시되어 있지 않은 항목에 대해 평가자에 따라 '평가할 수 없음'으로 0점을 부여한 경우, 또는 평가할 수 없다고 하면서 10점을 부여한 경우가 있었다.<sup>29)</sup> 이는 무엇보다 세부 채점 기준이 명확하지 않아 발생한 것으로 생각된다. 따라서 앞으로는 기준을 조금 더 세분화하여 평가할 필요가 있다.

29) 전문가 조사에서 항목을 평가할 수 없어 편향된 점수를 부여한 경우는 나머지 평가자들의 평균값을 넣었음.

이러한 문제점을 보완하기 위하여 모니터링 항목을 ① 사업개요와 ② 사업추진과정의 2개 부문으로 구분하여 모니터링 기준과 세부 내용을 설정하였다. 2개의 모니터링 부문의 가중치는 각각 50%로 설정하고, 총 90점 만점으로, 사업개요 30점(사업 목적·내용의 적합성 10점, 사업추진체계의 적절성 10점, 사업추진내용의 적정성 10점), 사업추진과정 30점(추진일정의 적정성 10점, 사업관리의 적정성 10점, 성과측정 방식의 적절성 10점)으로 모니터링 배점을 구성하였다.<sup>30)</sup> 세부 모니터링 항목별 세부 내용 및 배점은 아래 <표 6-2>와 <표 6-3>에서 상세하게 제시하였다.

30) 임시로 모니터링 부문의 가중치를 각각 50%로 동일하게 구성하였으나, 모니터링의 방향에 따라 가중치는 60:40, 40:60, 30:70 등으로 차등하여 구성할 수 있음.

376 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제

〈표 6-2〉 사업개요 모니터링 항목 및 판단 기준

|                             |   |    |     |           |    |                |       |                             |      |                 |      |
|-----------------------------|---|----|-----|-----------|----|----------------|-------|-----------------------------|------|-----------------|------|
| 모니터링 항목                     | 사업 목적·내용의 적합성   | 배점 | 10점 |           |    |                |       |                             |      |                 |      |
| 모니터링 내용                     | ① 사업 목표는 제4차 저출산·고령사회 기본계획의 추진방향과 (논리적) 연결성이 있는가?<br>② 사업의 향후 5년간 실행계획(action plan)은 제4차 저출산·고령사회 기본계획의 추진방향과 (논리적) 연결성이 있는가?<br><b>* ①, ②에 대한 내용을 종합적으로 고려하여 정성적으로 판단</b>  |    |     |           |    |                |       |                             |      |                 |      |
| 판단 방법                       | <table border="1"> <tr> <td>판단기준</td> <td>등급</td> </tr> <tr> <td>우수: ①, ② 모두 충족</td> <td>10-8점</td> </tr> <tr> <td>보통: ①, ②의 내용 중 하나만/혹은 일부 충족</td> <td>7-5점</td> </tr> <tr> <td>미흡: ①, ② 모두 불충족</td> <td>4-2점</td> </tr> </table>  |    |     | 판단기준      | 등급 | 우수: ①, ② 모두 충족 | 10-8점 | 보통: ①, ②의 내용 중 하나만/혹은 일부 충족 | 7-5점 | 미흡: ①, ② 모두 불충족 | 4-2점 |
| 판단기준                        | 등급  |    |     |           |    |                |       |                             |      |                 |      |
| 우수: ①, ② 모두 충족              | 10-8점   |    |     |           |    |                |       |                             |      |                 |      |
| 보통: ①, ②의 내용 중 하나만/혹은 일부 충족 | 7-5점  |    |     |           |    |                |       |                             |      |                 |      |
| 미흡: ①, ② 모두 불충족             | 4-2점  |    |     |           |    |                |       |                             |      |                 |      |
| 모니터링 항목                     | 사업추진체계의 적절성   | 배점 | 10점 |           |    |                |       |                             |      |                 |      |
| 모니터링 내용                     | ① 사업추진체계가 명확하게 제시되어 있는가?<br>- 추진체계가 형식적으로만 제시되고 있는지에 대한 여부 및 사업추진에 적합한 추진 체계인지를 판단할 수 있는 충분한 정보를 제공하고 있는지에 대한 여부 등을 종합적으로 고려<br>② 사업추진체계가 사업 목표와 내용 실현에 적합하도록 설정되었는가?<br>- 제시된 내용(사업 대상, 사업 시행주체, 사업 시행방법, 사업추진절차 등)을 종합적으로 고려<br><b>* ①, ②에 대한 내용을 종합적으로 고려하여 정성적으로 판단</b> |    |     |           |    |                |       |                             |      |                 |      |
| 판단 방법                       | <table border="1"> <tr> <td>판단기준</td> <td>등급</td> </tr> <tr> <td>우수: ①, ② 모두 충족</td> <td>10-8점</td> </tr> <tr> <td>보통: ①, ②의 내용 중 하나만/혹은 일부 충족</td> <td>7-5점</td> </tr> <tr> <td>미흡: ①, ② 모두 불충족</td> <td>4-2점</td> </tr> </table>  |    |     | 판단기준      | 등급 | 우수: ①, ② 모두 충족 | 10-8점 | 보통: ①, ②의 내용 중 하나만/혹은 일부 충족 | 7-5점 | 미흡: ①, ② 모두 불충족 | 4-2점 |
| 판단기준                        | 등급  |    |     |           |    |                |       |                             |      |                 |      |
| 우수: ①, ② 모두 충족              | 10-8점   |    |     |           |    |                |       |                             |      |                 |      |
| 보통: ①, ②의 내용 중 하나만/혹은 일부 충족 | 7-5점  |    |     |           |    |                |       |                             |      |                 |      |
| 미흡: ①, ② 모두 불충족             | 4-2점  |    |     |           |    |                |       |                             |      |                 |      |
| 모니터링 항목                     | 사업추진 내용의 적정성  | 배점 | 10점 |           |    |                |       |                             |      |                 |      |
| 모니터링 내용                     | ① 세부 사업추진내용이 사업 목적과 연계되어 수립되었는가?<br>② 사업 목적을 달성하기 위해 효과적인 방법을 사용하는지에 대한 여부를 판단할 수 있을 정도로 세부 사업추진내용이 구체적인가?<br><b>* ①, ②에 대한 내용을 종합적으로 고려하여 정성적으로 판단</b>   |    |     |           |    |                |       |                             |      |                 |      |
| 판단 방법                       | <table border="1"> <tr> <td>모니터링 판단기준</td> <td>등급</td> </tr> <tr> <td>우수: ①, ② 모두 충족</td> <td>10-8점</td> </tr> <tr> <td>보통: ①, ②의 내용 중 하나만/혹은 일부 충족</td> <td>7-5점</td> </tr> <tr> <td>미흡: ①, ② 모두 불충족</td> <td>4-2점</td> </tr> </table>                                     |    |     | 모니터링 판단기준 | 등급 | 우수: ①, ② 모두 충족 | 10-8점 | 보통: ①, ②의 내용 중 하나만/혹은 일부 충족 | 7-5점 | 미흡: ①, ② 모두 불충족 | 4-2점 |
| 모니터링 판단기준                   | 등급  |    |     |           |    |                |       |                             |      |                 |      |
| 우수: ①, ② 모두 충족              | 10-8점   |    |     |           |    |                |       |                             |      |                 |      |
| 보통: ①, ②의 내용 중 하나만/혹은 일부 충족 | 7-5점  |    |     |           |    |                |       |                             |      |                 |      |
| 미흡: ①, ② 모두 불충족             | 4-2점  |    |     |           |    |                |       |                             |      |                 |      |
| 판단 자료                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 제4차 저출산·고령사회 기본계획</li> <li>• 제4차 저출산·고령사회 기본계획 2021년도 시행계획</li> </ul>  |    |     |           |    |                |       |                             |      |                 |      |

자료: 필자 작성.

〈표 6-3〉 사업추진과정 모니터링 항목 및 판단 기준

| 모니터링 항목 | 사업추진 일정의 적절성   | 배점    | 10점 |
|---------|--|-------|-----|
| 모니터링 내용 | ① 사업추진 일정이 사업의 특성 및 정책 여건을 고려하여 구성되었는가?<br>② 사업추진 일정이 구체적인가?<br>③ 사업추진 일정이 목표 달성을 위해 적극적으로 설정되었는가?<br><b>* ①, ②, ③에 대한 내용을 종합적으로 고려하여 정성적으로 판단</b>   |       |     |
| 판단 방법   | 모니터링 판단기준  | 등급    |     |
|         | 우수: ①, ②, ③ 모두 충족  | 10-8점 |     |
|         | 보통: ①, ②, ③ 중 2개 이상 충족   | 7-5점  |     |
|         | 미흡: ①, ②, ③ 중 1개 이하 충족   | 4-2점  |     |
| 모니터링 항목 | 사업관리의 적정성  | 배점    | 10점 |
| 모니터링 내용 | ① 기관 자체적으로 사업에 대한 성과관리를 하고 있는가?<br>- 체크리스트, 매뉴얼, 점검회의 등 사업의 성과관리를 위해 자체적으로 구체적인 노력을 확인할 수 있는지 여부<br>② 기관이 자체적으로 실시한 성과관리는 적정한가?<br>- 사업 진행 상황에 대한 모니터링, 월별/분기별/반기별 점검회의 여부 등 성과를 관리하기 위한 노력의 내용이 적절한지에 대한 여부<br><b>* ①, ②에 대한 내용을 종합적으로 고려하여 정성적으로 판단</b>  |       |     |
| 판단 방법   | 모니터링 판단기준  | 등급    |     |
|         | 우수: ①, ② 모두 충족   | 10-8점 |     |
|         | 보통: ①, ②의 내용 중 하나만/혹은 일부 충족  | 7-5점  |     |
|         | 미흡: ①, ② 모두 불충족  | 4-2점  |     |
| 모니터링 항목 | 사업 성과 측정 방식의 적절성   | 배점    | 10점 |
| 모니터링 내용 | ① 성과지표가 정책내용을 포괄적으로 대표하고 있는가?<br>- 성과지표와 기본계획 핵심과제 간의 논리적 연계성 여부<br>- 성과지표와 기본계획 추진방향 간의 직접적인 연관성 여부<br>② 성과지표가 사업 목적의 달성 여부를 확인할 수 있는 수단인가?<br>- 성과지표의 목표 달성이 사업에 대한 목적 달성이라고 판단할 수 있는지 여부<br>③ 성과지표의 목표 설정은 적절한가?<br>- 성과지표의 목표 설정에 대한 근거를 확인할 수 있는지 여부<br>- 성과지표의 목표 설정이 적극적인지 여부<br><b>* ①, ②, ③에 대한 판단을 종합적으로 고려하여 정성적으로 판단</b> |       |     |
| 판단 방법   | 모니터링 판단기준  | 등급    |     |
|         | 우수: ①, ②, ③ 모두 충족  | 10-8점 |     |
|         | 보통: ①, ②, ③ 중 2개 이상 충족   | 7-5점  |     |
|         | 미흡: ①, ②, ③ 중 1개 이하 충족   | 4-2점  |     |
| 판단 자료   | <ul style="list-style-type: none"> <li>제4차 저출산·고령사회 기본계획</li> <li>제4차 저출산·고령사회 기본계획 2021년도 시행계획</li> <li>부처 및 지방자치단체 내부 점검 자료</li> </ul>   |       |     |

자료: 필자 작성.

이런 방법으로 다수의 전문가가 각 항목마다 모니터링 점수를 부여하면, 각각의 점수를 합산하고, 평균값을 활용하여 우수-보통-미흡 등으로 결과를 도출할 수 있을 것이다. 모니터링 부문 및 모니터링 항목의 가중치는 각 부문 간 각 30점, 항목 간 각 10점으로 모두 동일하게 설정하였으나, 중요도에 따라 차등으로 설정할 수 있다. 기존의 모니터링 항목을 바탕으로 구성하였으나, 2021년 시행계획만으로 모니터링을 실시할 경우 6개 항목을 단순화하여 각 부문당 2개로 줄이는 것도 고려해 볼 수 있는데, 사업개요 부문은 ① 사업 목적·내용의 적합성과 ② 사업계획의 적절성(사업추진체계의 적절성과 사업추진내용의 적정성을 통합)으로 구성하고, 사업추진과정 부문은 ① 사업관리의 적정성(추진 일정의 적절성과 사업관리의 적정성을 통합)과 ② 성과지표의 적절성 등으로 구성하는 것도 고려해 볼 수 있다. 앞으로 이루어질 모니터링은 이러한 점을 검토하여 이루어지는 것이 바람직할 것으로 생각된다.

#### 마. 일·가정 양립 지원 제도의 사각지대 파악을 위한 자료 구축

지금까지 일·가정 양립 실태에 관한 조사는 고용노동부의 '일·가정 양립 실태조사'가 주로 이용되었지만, 앞에서 언급한 바와 같이 이 조사는 기업의 인사담당자를 대상으로 하기 때문에, 기업의 일·가정 양립 지원 제도에 대한 인지 및 활용 정도를 의미한다. 반면, 2022년 한국보건사회연구원에서 실시한 '2022 일·생활 균형 실태조사'는 제도를 이용하는 이용자(임금노동자) 입장에서 인식한 일·가정 양립 지원 제도를 조사함으로써 고용노동부의 조사를 보완하는 성격을 갖는다고 할 수 있다. 이 두 자료를 이용하여 모니터링한 결과에서는 일·가정 양립 지원 제도의 인지, 활용 및 이용에 대한 기업과 노동자 사이에 차이가 극명하게 나타났다.

대체로 노동자보다 기업의 인지, 활용 및 이용 용이성이 높은 것으로 나타났다. 인지, 활용 및 이용 용이성은 5인 미만 기업에서 낮았으며, 특히 활용 및 이용은 여성 노동자가 낮은 것을 알 수 있었다.

그러나 고용노동부의 ‘일·가정 양립 실태조사’는 5인 미만 기업, 농림어업에 종사하는 노동자를 조사 대상에서 제외하고 있어 이에 대한 실태 파악이 어렵다는 한계가 있다. 임금노동자 5인 미만 사업체 종사 비율은 전체 18.1%로, 남성 15.4%, 여성 21.3%로 비교적 높은 비율로 나타났고, 농림어업에 종사하는 여성은 0.5%를 점하고 있어, 0%에 가까운 광업노동자보다 큰 비율을 차지하고 있다.<sup>31)</sup>

이번 모니터링의 결과에서는 5인 미만 기업이 그 외의 기업보다 일·가정 양립 지원 제도의 인지, 활용 및 이용이 제한적임을 알 수 있었다. 그런데 지금까지 5인 미만 기업의 실태를 파악하지 않았다는 측면에서 사각지대로 남아 있었다고 할 수 있다. 따라서 고용노동부의 ‘일·가정 양립 실태조사’는 앞으로 농림어업을 포함하여 5인 미만 기업을 조사 대상에 포함하여 조사가 이루어질 필요가 있다.

또한, 한국보건사회연구원에서 실시한 ‘2022 일·생활 균형 실태조사’는 2022년에 한시적으로 조사한 것으로, 현재 제도 이용자 측면에서의 일·가정 양립 실태에 대한 조사가 없으므로 앞으로 정기적으로 조사가 이루어질 필요가 있다.

31) 통계청. (2021.8). 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」를 이용하여 계산.

## 2. 일·가정 양립 지원 정책 관련 사업 개선방안

### 가. 기업 특성에 따른 모니터링 사업 개선방안

이 연구에서는 기업의 일·가정 양립 지원 제도의 활용에 영향을 미치는 요인에 대하여 분석하였다. 분석 결과, 기업의 특성에 따라 제도의 활용에 차이가 있는 것으로 나타나서, 앞으로의 모니터링에서는 기업의 특성을 고려하여 이루어지는 것이 효율적이라고 생각된다.

예를 들어, 일·가정 양립 지원 제도 중 출산전후휴가와 육아휴직 제도는 숙박·서비스업, 부동산업, 예술·스포츠·여가 관련 서비스업 등에서 원활하게 활용되고 있지 않은 것으로 나타났으므로, 이들 업종에서는 출산전후휴가 및 육아휴직 제도를 중점적으로 모니터링할 필요가 있다고 생각된다.

그리고 이 연구뿐만 아니라 선행연구에서도 지적된 요인은 기업규모이므로, 중소기업의 모니터링이 중점적으로 이루어져야 할 필요성이 있다는 것이고, 특히 심층면접조사에서 나타난 것과 같이 5인 미만의 사업장도 모니터링이 이루어져야 할 것이며, 이러한 사업장에서 제도를 잘 활용하지 않는 이유에 대해 면밀하게 파악할 필요가 있다. 심층면접조사의 결과에서는, 5인 미만 기업의 경우, 한 사람이 많은 분야의 일을 담당하고 있기 때문에 한 사람의 부재는 나머지 동료들의 부담으로 다가오거나, 대체 인력을 충원하려 해도 많은 분야의 일을 할 수 있는 역량 있는 인력이 없을뿐더러 이러한 단점을 무릅쓰고 충원한다고 하더라도 일이 익숙해질 무렵에는 휴직한 담당자가 복귀하기 때문에 매우 비효율적이라는 것이다.

## 나. 중소기업 인력 양성 및 네트워크 구축

앞에서 언급한 중소기업, 특히 5인 미만의 사업장에 알맞은 인력의 양성 및 네트워크 구축이 필요할 것으로 생각된다. 중소기업의 업무 등을 파악하여 유사한 일을 할 수 있는 교육 프로그램을 개발하여 취업교육센터에서 인력을 양성하고, 양성된 인력들을 필요한 기업에 보낼 수 있는 체계를 구축하는 것이 필요할 것이다. 또한, 중소기업 등에서 일한 경험이 있는 경력단절 여성 등의 네트워크를 구축하여, 인력이 필요할 경우가 네트워크를 이용하여 단기 취업 등이 가능할 수 있도록 하는 것도 필요할 것으로 생각된다. 예를 들어, 경력단절 여성의 재취업을 위한 직무 훈련을 주로 담당하고 있는 여성새로일하기센터(이하, 새일센터)에서 관련 인력 양성 및 네트워크 관리가 가능할 것으로 생각된다.

또한, 무엇보다 5인 미만 사업장의 업무를 표준화하는 작업이 필요할 것으로 생각된다. 현재 전국 155개<sup>32)</sup> 지역에 새일센터가 존재하고 있으므로, 각 지역의 5인 미만 사업장의 직무를 분석하고, 각 새일센터에서 직무훈련이 가능하도록 매뉴얼화하는 작업이 이루어지는 것이 필요할 것으로 보인다. 또한, 새일센터는 각 지역의 5인 미만 사업장과 지속적으로 소통하여 5인 미만 사업장의 원활한 일·가정 양립 지원을 위해 필요한 직무 훈련이 무엇인지 파악하고 교육해야 할 것이다.

32) 여성새로일하기센터 홈페이지 참조. 2022.11.3. 인출. (<https://saeil.mogef.go.kr/home/info/saeilcenter02.do>)

#### 다. 중소기업 대상 일·가정 양립 지원 정책 홍보 방안 마련

앞에서 언급한 바와 같이 5인 미만 사업장의 경우, 근로기준법 적용 예외를 허용하는 부분이 많아 연차휴가 등의 규정을 이행하지 않아도 문제가 없으나, 남녀고용평등법에서 규정하는 일·가정 양립 지원 제도의 이용에 있어서는 1인 이상 사업장에 모두 적용되므로, 5인 미만 사업장에 대한 제도 활용 촉진을 위한 노력이 필요하다. 특히, 심층면접조사 결과에서는 5인 미만 사업장의 대표 및 인사담당자의 경우, 제도와 관련된 정보를 접하기 어려웠다는 결과가 나타났고, 근로자와 기업 담당자와의 일·가정 양립 지원 제도 인식에 대한 분석 결과에서는 기업 담당자보다 근로자의 제도 인식율이 낮았으며, 대체로 5인 미만 기업에서 더욱 낮은 경향이 발견되었다.

제4차 저출산·고령사회 기본계획 시행계획의 ‘1-3-나 일·생활 균형을 위한 사회적 분위기 확산(사회적 협력)’ 과제는 일하는 방식과 문화 개선 활동을 실시하는 일·생활 균형 지역추진단을 활성화하는 것을 목적으로 한다. 일·생활 균형 지역추진단의 주요 사업 내용은 ① 지역 네트워크를 구성하여 일터문화 이슈 공론화 및 일·생활 균형 확산을 위한 협업 추진, ② 일·생활 균형 관련 조사 데이터를 이용하여 지역 특성에 맞는 일·생활 균형 확산 전략 수립, ③ 지역의 산업, 인구, 고용현황 등을 반영한 일·생활 균형 지역 특화 과제 발굴 및 추진, ④ 지역 기업의 일·생활 균형 우수 사례 발굴(공모전 등 개최), ⑤ 지자체 등과 협업을 통한 일·생활 균형 인식 개선 활동이다(고용노동부, 2022a).

앞에서 언급한 바와 같이 일·생활 균형 지원 정책은 기업을 통하여 근로자에게 전달되는 체계이다. 따라서 기업 대표 및 인사담당자를 대상으로 하는 홍보 활동이 더욱 필요할 것으로 생각되며, 특히 5인 미만 등의

소규모 사업장을 중심으로 하는 홍보 활동이 필요할 것으로 보인다. 홍보 활동은 여러 형태가 있을 것으로 생각되지만, 창업 시 필수로 일·가정 양립 지원 정책에 관한 교육을 일정 시간 이수할 수 있도록 의무 규정을 두는 등의 홍보 형태도 생각해 볼 수 있을 것으로 생각된다. 다만, 5인 미만 사업장의 근로자에 대한 제도 홍보도 필요할 것으로 보이며, 이러한 것을 일·생활 균형 지역추진단에서 추진하는 것도 생각해 볼 수 있을 것이다.





- 감사원. (2021). 감사보고서 - 저출산·고령화 대책 성과분석 -.
- 고용노동부. (2021a). 2020년 일·가정 양립 실태조사.
- \_\_\_\_\_ (2021b). 모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람.
- \_\_\_\_\_ (2021c). 「2020년 일·가정 양립 실태조사」. 원자료.
- \_\_\_\_\_ (2022a). 2022년 일·생활 균형 지역추진단 제안요청서.
- \_\_\_\_\_ (2022b). 소규모 사업장을 위한 7가지 노른자 노동법.
- 고용보험법. 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr/법령/고용보험법>)에서 2022.6.8. 인출.
- 고용보험법 시행령. 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr/법령/고용보험법> 시행령)에서 2022.6.8. 인출.
- 고용보험법 시행령 제·개정 이유. 국가법령센터(<https://www.law.go.kr/LSW/lsRvsRsnListP.do?lsId=002249&chrClsCd=010202&lsRvsGubun=all>)에서 2022.3.3. 인출.
- 고용보험법 시행령 제·개정문. 국가법령센터(<https://www.law.go.kr/LSW/lsRvsDocListP.do?lsId=002249&chrClsCd=010202&lsRvsGubun=all>)에서 2022.3.3. 인출.
- 고용보험법 제·개정 이유. 국가법령센터(<https://www.law.go.kr/LSW/lsRvsRsnListP.do?lsId=001761&chrClsCd=010202&lsRvsGubun=all>)에서 2022.3.3. 인출.
- 고용보험법 제·개정문. 국가법령센터(<https://www.law.go.kr/LSW/lsRvsDocListP.do?lsId=001761&chrClsCd=010202&lsRvsGubun=all>)에서 2022.3.3. 인출.
- 고혜원, 김봄이, 김소나, 전희선. (2015). 육아휴직 복귀지원 프로그램 활용 가이드라인. 한국직업능력개발원, 여성가족부.
- 관계부처 합동. (2020). 모든 취업자를 실업 급여로 보호하는 전 국민 고용보험 로드맵.

- 구자숙. (2009) 기업에서의 모성보호제도에 대한 연구: 제도의 도입 및 현실과의 어긋남을 중심으로. *조사연구*, 10(3), 107-130.
- 국무조정실. (2020). 2020년 정부업무 성과관리 운영지침.
- 근로기준법. 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr/법령/근로기준법>)에서 2022.6.8. 인출
- 근로기준법 전체 개정·개정이유. 국가법령센터(<https://law.go.kr/LSW/lsRvsRsnListP.do?lsId=001872&chrClsCd=010102>)에서 2022.2.10. 인출.
- 근로기준법 제·개정문. 국가법령센터(<https://www.law.go.kr/LSW/lsRvsDocListP.do?lsId=001872&chrClsCd=010202&lsRvsGubun=all>)에서 2022.2.10. 인출.
- 기획재정부. (2022). 2022년도 성과계획서 작성지침.
- 김근주. (2016) 국제기준의 근로조건 규율-ILO 협약을 중심으로. 세종: 한국노동연구원.
- 김동현, 이해영. (2022) 결사의 자유에 관한 국제노동기구(ILO) 기본협약 비준과 노동법의 쟁점. 경기: 사법정책연구원.
- 김우림. (2021). 저출산 대응 사업 사업 분석·평가. 서울: 국회예산정책처.
- 김종민. (2018.3.8.). 직장 선택 조건 1위는 워라밸...문제는 야근. 뉴시스. [https://www.newsis.com/view/?id=NISX20180308\\_0000246162](https://www.newsis.com/view/?id=NISX20180308_0000246162)에서 2021.4.10. 인출.
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률. 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr/법령/남녀고용평등과일·가정양립지원에관한법률>)에서 2022.6.8. 인출.
- 남녀고용평등법 전체 개정·개정이유. 국가법령센터(<https://www.law.go.kr/LSW/lsRvsRsnListP.do?lsId=000130&chrClsCd=010202&lsRvsGubun=all>)에서 2022.2.25. 인출.
- 남녀고용평등법 제·개정문. 국가법령센터(<https://www.law.go.kr/LSW/lsRvsDocListP.do?lsId=000130&chrClsCd=010202&lsRvsGubun=all>)에서 2022.2.25. 인출.

- 노동부. (2008). 근로기준법령 제·개정 발자취.
- 대한민국정부. (2006). 제1차 저출산·고령사회 기본계획(보완판).
- 대한민국정부. (2011). 제2차 저출산·고령사회 기본계획.
- 대한민국정부. (2016). 제3차 저출산·고령사회 기본계획.
- 대한민국정부. (2020). 제4차 저출산·고령사회 기본계획.
- 대한민국정부. (2021). 제4차 저출산·고령사회 기본계획 2021년도 시행계획.
- 독점규제 및 공정거래에 관한 법률. 국가법령정보센터 (<https://www.law.go.kr/법령/독점규제및공정거래에관한법률>)에서 2022.10.25. 인출
- 박경귀, 최형섭, 홍정기, 정애숙. (2004). 국가보훈처 성과목표 및 지표 개발. 한국정책평가연구원.
- 박선영, 박복순, 권혜자, 김원정. (2009). 여성인권보장 및 차별해소를 위한 관련 법제 정비연구(Ⅲ) 남녀고용평등법 시행 20년의 성과와 과제. 서울: 한국여성정책연구원.
- 박수경, 이선희. (2006). 가족친화 경영의 효과성과 그 메커니즘. 아모레퍼시픽재단. (<https://ascf.amorepacific.co.kr/reportView.do?seq=49>) 2022.5.19. 인출.
- 방진아, 허순임. (2022) 기업의 일·가정 양립 제도 시행 영향 요인 분석. 보건사회연구, 42(2), 179-198.
- 여성새로일하기센터 홈페이지 (<https://saeil.mogef.go.kr/hom/info/saeilcenter02.do>)에서 2022.11.3. 인출.
- 유계숙. (2008). 가족친화제도의 시행에 영향을 미치는 기업의 특징. 한국가족관계학회지, 13(1), 249-270.
- 유규창, 김향아. (2006). 모성보호제도 도입의 결정요인과 기업성파에 미치는 영향에 관한 연구. 노동정책연구, 6(3), 97-129.
- 윤명수, 부가청. (2014). 사업체의 모성보호제도 실태 및 결정요인. 여성경제연구, 11(2), 1-23.
- 윤수재. (2017). 정부 성과관리 프로세스 진단 및 개선방안 연구. 서울: 한국행정연구원

- 윤소영, 김하늬, 고선강. (2009). 맞벌이 가정의 일·가정 균형을 위한 기업의 가족친화정책 실시, 활용 및 요구. 가족자원경영과 정책, 13(1), 1-21.
- 이광희, 황혜신, 윤수재, 도명록. (2016). 특정평가 개선방안 연구-성과지표 및 측정산식을 중심으로. 서울: 한국행정연구원.
- 이광희, 윤수재 이도석, 도명록. (2017). 4대 복합혁신과제 평가방안. 한국행정연구원.
- 이소영, 진화영, 오신휘. (2022). 임신·출산 지원 정책 모니터링 및 과제. 세종: 한국보건사회연구원.
- 이윤식. (2010). 평가지표에 의한 정책평가의 인과성 제고 연구: 학교문화예술교육 예술강사 지원사업의 성과평가를 기초로, 한국정책연구, 10(3), 261-284.
- 이흥재. (1990). ILO의 노동기준(협약)과 국내노동관계법의 비교연구. 서울: 한국노동연구원.
- 임유진, 김현구, 우성민. (2021.4.4.). [MZ탐사] “워라벨, 직장 선택시 가장 중요”. 아시아투데이. (<https://www.asiatoday.co.kr/view.php?key=20210329010018986>)에서 2021.4.10. 인출.
- 장하진, 장미경, 신경아, 오정진. (2001). 근로 여성 50년사의 정리와 평가. 한국노동연구원 「21세기 근로여성정책의 기본방향에 관한 토론회」 자료집.
- 저출산·고령사회기본법. 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr/법령/저출산·고령사회기본법>)에서 2022. 2. 10. 인출.
- 저출산고령사회위원회 홈페이지 (<http://www.betterfuture.go.kr/front/committee/organization.do>)에서 2022.11.3. 인출
- 전종근, 김주영, 구혜령. (2017). 가족친화제도 활용도의 결정요인에 관한 연구: 가족친화인증기업을 대상으로. 현대사회와 행정, 27(2), 175-196.
- 정부업무평가기본법. 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr/법령/정부업무평가기본법>)에서 2022. 11. 3. 인출.
- 정부업무평가위원회 홈페이지 ([https://www.evaluation.go.kr/web/page.do?menu\\_id=41](https://www.evaluation.go.kr/web/page.do?menu_id=41))에서 2022. 11. 3. 인출.
- 출산전후휴가 급여 등 상한액 고시, 고용노동부고시 제2021-113호. (2022.1.1.).

- (<https://www.moel.go.kr/skin/doc.html?fn=2021123009232609200f18103846738a8ea186427e669a.hwp&rs=/viewer/BBS/2021>)에서 2022. 6. 8. 인출
- 통계청. (2021.8). 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사.
- 한국보건사회연구원. (2022). 「2022년 전국 일-생활 균형 실태조사」 원자료 (가중치 적용).
- 한지숙, 유계숙. (2009). 기업의 가족친화제도 시행의 장애요인과 탄력적 근무제도 활성화 방안에 관한 연구. *가정과삶의질연구*, 27(5), 207~220.
- 허종호, 박기태, 박성준, 성문주, 이채정, 이수진, 김지영, ... , 장희란. (2019). *사회정책분야 중장기계획 메타평가 예비연구*. 서울: 국회미래연구원.
- Cooksey, R. W. (1996). *Judgment Anaysis: Theory Methods, and Applications*, San Diego: Academic Press Inc.
- ILO. (2000). 모성보호 협약(Maternity Protection Convention, 2000(No. 183)).
- Poister, T. H., & Streib, G. (2005). Elements of strategic planning and management in municipal government: Status after two decades. *Public administration review*, 65(1), 45-56.





## [부록 1] 일·가정 양립 지원 정책 일람

제1차~제3차 저출산·고령사회 기본계획 중 일·가정 양립 지원 정책을 연도별로 표로 정리하였다.

〈부표 1-1〉 제1차 저출산·고령사회 기본계획 중 일·가정 양립 지원 정책 과제 리스트

| 2006년 |                           |                        | 2007년   |                          |                           | 2008년      |                                       |                           | 2009년    |                         |           | 2010년    |                         |                  |
|-------|---------------------------|------------------------|---------|--------------------------|---------------------------|------------|---------------------------------------|---------------------------|----------|-------------------------|-----------|----------|-------------------------|------------------|
| 과제 번호 | 과제명                       | 주무 부서                  | 과제 번호   | 과제명                      | 주무 부서                     | 과제 번호      | 과제명                                   | 주무 부서                     | 과제 번호    | 과제명                     | 주무 부서     | 과제 번호    | 과제명                     | 주무 부서            |
| 2-1-1 | 산전후휴가 급여 등 지원 확대          | 노동부 여성고용팀              | 2-1-1-1 | 06년부터 산전후휴가 급여 증소기입지원 확대 | 노동부 여성고용팀                 | 2-1-1-1, 2 | 06년부터 산전후휴가 급여 증소기입지원 확대(유산·사산 휴가 포함) | 노동부 여성고용팀                 | 1-45, 46 | 산전후(유·사산)휴가 급여 지원 확대 추진 | 노동부 여성고용과 | 1-45, 46 | 산전후(유·사산)휴가 급여 지원 확대 추진 | 노동부 여성고용과        |
| 2-1-2 | 육아휴직 제도 활성화 및 근로형태 유연화    | 노동부 여성고용팀              | 2-1-1-2 | 유산·사산휴가에 대한 급여지원         | 노동부 여성고용팀                 |            |                                       |                           |          |                         |           |          |                         |                  |
| 2-1-3 | 출산·육아기 이후 노동 시장 복귀 지원     | 노동부 여성고용팀              | 2-1-1-3 | 배우자 출산간호휴가 제 도입          | 노동부 여성고용팀                 | 2-1-1-3    | 배우자 출산휴가제 도입                          | 노동부 여성고용팀                 | 1-47     | 배우자 출산휴가제 도입            | 노동부 여성고용과 |          |                         |                  |
| 2-1-4 | 가족친화적 기업 인증제 도입 등 직장문화 개선 | 여가부 가족문화팀, 복지부 인·여성정책팀 | 2-1-2-1 | 육아휴직 활성화                 | 노동부 여성고용팀, 중앙인사위원회, 관행인사과 | 2-1-2-1    | 육아휴직 활성화                              | 노동부 여성고용팀, 중앙인사위원회, 관행인사과 | 1-48     | 육아휴직 활성화                | 노동부 여성고용과 | 1-48     | 육아휴직 활성화                | 노동부 여성고용과        |
|       |                           |                        | 2-1-2-2 | 육아기 근로시간 단축 제도 도입        | 노동부 여성고용팀                 | 2-1-2-2    | 육아기 근로시간 단축 제도 도입                     | 노동부 여성고용팀                 | 1-49     | 육아기 근로시간 단축 제도 활성화      | 노동부 여성고용과 |          |                         |                  |
|       |                           |                        | 2-1-2-3 | 근로형태 유연화                 | 노동부 임금근로 시간정책팀            | 2-1-2-3    | 근로형태 유연화                              | 노동부 임금근로 시간정책팀            | 1-50     | 근로형태 유연화                | 노동부 근로기준과 | 1-50     | 근로형태 유연화                | 노동부 근로기준과, 여성고용과 |

| 2006년 |     |       | 2007년   |                     |             | 2008년   |                          |             | 2009년 |                     |                | 2010년 |                     |             |  |
|-------|-----|-------|---------|---------------------|-------------|---------|--------------------------|-------------|-------|---------------------|----------------|-------|---------------------|-------------|--|
| 과제 번호 | 과제명 | 주무 부서 | 과제 번호   | 과제명                 | 주무 부서       | 과제 번호   | 과제명                      | 주무 부서       | 과제 번호 | 과제명                 | 주무 부서          | 과제 번호 | 과제명                 | 주무 부서       |  |
|       |     |       | 2-1-3-1 | 출산여성고용 촉진장려금 신설     | 노동부 여성고용팀   | 2-1-3-1 | 출산여성고용 촉진장려금 신설          | 노동부 여성고용팀   | 1-56  | 출산여성신규 고용촉진 장려금 지원  | 노동부 여성고용과      | 1-56  | 출산여성신규 고용촉진장려금 지원   | 노동부 여성고용과   |  |
|       |     |       | 2-1-3-2 | 비정규직 여성근로자를 위한 지원   | 노동부 여성고용팀   | 2-1-3-2 | 비정규직 여성근로자를 위한 지원        | 노동부 여성고용팀   | 1-57  | 비정규직 여성근로자를 위한 지원   | 노동부 여성고용과      | 1-57  | 비정규직 여성근로자를 위한 지원   | 노동부 여성고용과   |  |
|       |     |       | 2-1-3-3 | 전업주부 노동시장복귀 프로그램 운영 | 노동부 여성고용팀   | 2-1-3-3 | 전업주부 노동시장복귀 프로그램 운영      | 노동부 여성고용팀   | 1-58  | 재취업지원 프로그램 운영       | 노동부 여성고용과      |       |                     |             |  |
|       |     |       |         |                     |             |         |                          |             | 1-59  | 고용지원센터 여성취업 지원 강화   | 노동부 여성고용과      | 1-59  | 고용지원센터 여성취업 지원기능 강화 | 노동부 여성고용과   |  |
|       |     |       | 2-1-3-4 | 경력단절 여성인력개발사업 운영    | 여가부 인력개발지원팀 | 2-1-3-4 | 여성인력개발센터 통합 사이트 구축 및 활성화 | 여가부 인력개발지원팀 |       |                     |                |       |                     |             |  |
|       |     |       | 2-1-4-1 | 가족친화적 기업 경영모델 개발    | 여가부 가족문화팀   | 2-1-4-1 | 가족친화적 기업 경영모델 개발         | 여가부 가족문화팀   | 1-53  | 가족친화적 기업 경영모델 개발 지원 | 보건복지 가족부 가족정책과 | 1-53  | 가족친화 우수 측정          | 여성가족부 가족정책과 |  |
|       |     |       |         |                     |             |         |                          |             | 1-51  | 가족친화인증 위원회 구성 및 운영  | 보건복지 가족부 가족정책과 | 1-51  | 가족친화인증 위원회 운영       | 여성가족부 가족정책과 |  |

| 2006년 |     |       | 2007년   |                     |             | 2008년   |                     |           | 2009년 |                     |           | 2010년 |                     |             |
|-------|-----|-------|---------|---------------------|-------------|---------|---------------------|-----------|-------|---------------------|-----------|-------|---------------------|-------------|
| 과제 번호 | 과제명 | 주무 부서 | 과제 번호   | 과제명                 | 주무 부서       | 과제 번호   | 과제명                 | 주무 부서     | 과제 번호 | 과제명                 | 주무 부서     | 과제 번호 | 과제명                 | 주무 부서       |
|       |     |       | 2-1-4-2 | 기업인증제 등 가족친화적 기업 지원 | 여가부 가족문화팀   | 2-1-4-2 | 기업인증제 등 가족친화적 기업 지원 | 여가부 가족문화팀 | 1-52  | 기업인증제 등 가족친화적 기업 지원 | 보건복지가족정책과 | 1-52  | 기업인증제 등 가족친화적 기업 지원 | 여성가족부 가족정책과 |
|       |     |       | 2-1-4-2 | 기업인증제 등 가족친화적 기업 지원 | 복지부 인구여성정책팀 |         |                     |           |       |                     |           |       |                     |             |
|       |     |       | 2-1-4-3 | 가족친화적 교육 프로그램 개발·보급 | 여가부 가족문화팀   | 2-1-4-3 | 가족친화적 교육 프로그램 개발·보급 | 여가부 가족문화팀 | 1-54  | 가족친화적 교육 프로그램 개발·보급 | 보건복지가족정책과 | 1-54  | 가족친화적 교육 프로그램 개발·보급 | 여성가족부 가족정책과 |
|       |     |       |         |                     |             |         |                     |           | 1-55  | 가족간호휴직 제도 도입        | 노동부 여성고용과 | 1-55  | 가족간호휴직 제도 도입        | 노동부 여성고용과   |

자료: 대한민국정부, (2006). 제1차 저출산·고령사회 기본계획(보완판).

〈부표 1-2〉 제2차 저출산·고령사회 기본계획 중 일·가정 양립 지원 정책 과제 리스트

| 2011년 |                         |               | 2012년 |                         |               | 2013년 |                         |               | 2014년 |                                |               | 2015년 |                                |               |
|-------|-------------------------|---------------|-------|-------------------------|---------------|-------|-------------------------|---------------|-------|--------------------------------|---------------|-------|--------------------------------|---------------|
| 과제 번호 | 과제명                     | 주무 부서         | 과제 번호 | 과제명                     | 주무 부서         | 과제 번호 | 과제명                     | 주무 부서         | 과제 번호 | 과제명                            | 주무 부서         | 과제 번호 | 과제명                            | 주무 부서         |
| 1-1   | 육아휴직 장려제 및 육아휴직 인센티브 도입 | 고용노동부 여성고용정책과 | 1-1   | 육아휴직 장려제 및 육아휴직 인센티브 도입 | 고용노동부 여성고용정책과 | 1-1   | 육아휴직 장려제 및 육아휴직 인센티브 도입 | 고용노동부 여성고용정책과 | 1-1   | 육아휴직 장려제 및 육아휴직 인센티브 도입        | 고용노동부 여성고용정책과 | 1-1   | 육아휴직 장려제 및 육아휴직 인센티브 도입        | 고용노동부 여성고용정책과 |
| 1-2   | 육아휴직 시 건강보험료 감면         | 보건복지부 보험정책과   | 1-2   | 육아휴직 시 건강보험료 감면 확대      | 보건복지부 보험정책과   | 1-2   | 육아휴직 시 건강보험료 감면 확대      | 보건복지부 보험정책과   |       |                                |               |       |                                |               |
| 1-3   | 육아휴직 대체인력 지원체계 개발       | 고용노동부 여성고용정책과 | 1-3   | 육아휴직 대체인력 지원체계 개발       | 고용노동부 여성고용정책과 | 1-3   | 육아휴직 대체인력 지원 강화         | 고용노동부 여성고용정책과 | 1-3   | 육아휴직 대체인력 확대 및 대체인력 수당의 단계적 인상 | 고용노동부 여성고용정책과 | 1-3   | 육아휴직 대체인력 확대 및 대체인력 수당의 단계적 인상 | 고용노동부 여성고용정책과 |
| 1-4   | 육아휴직 근로시간단축 청구권 도입      | 고용노동부 여성고용정책과 | 1-4   | 육아휴직 근로시간단축 청구권 도입      | 고용노동부 여성고용정책과 | 1-4   | 육아휴직 근로시간단축 청구권 도입      | 고용노동부 여성고용정책과 | 1-4   | 육아휴직 근로시간 단축 청구제 활성화           | 고용노동부 여성고용정책과 | 1-4   | 육아휴직 근로시간 단축 청구제 활성화           | 고용노동부 여성고용정책과 |
| 1-5   | 육아휴직 근로시간 단축제 이용여건 조성   | 고용노동부 여성고용정책과 | 1-5   | 육아휴직 근로시간 단축제 이용여건 조성   | 고용노동부 여성고용정책과 | 1-5   | 육아휴직 근로시간단축제 이용여건 조성    | 고용노동부 여성고용정책과 |       |                                |               |       |                                |               |

396 **한 가의 양 평 지인 정책 모니터 한 된**

| 2011년  |                                 | 2012년                      |       | 2013년               |                | 2014년 |                                | 2015년          |                                |
|--------|---------------------------------|----------------------------|-------|---------------------|----------------|-------|--------------------------------|----------------|--------------------------------|
| 과제 번호  | 과제명                             | 주무 부서                      | 과제 번호 | 과제명                 | 주무 부서          | 과제 번호 | 과제명                            | 주무 부서          | 과제명                            |
| 1-6    | 육아기 근로시간 제외제 도입 (근로시간 저축휴가제 도입) | 고용노동부 근로기준과                | 1-6   | 근로시간 저축휴가제 도입       | 고용노동부 근로개선 정책과 | 1-5   | 근로시간 저축휴가제 도입                  | 고용노동부 임금관리과    | 근로시간 저축휴가제 도입                  |
| 1-7    | 산전후 휴가 분할사용 허용                  | 고용노동부 여성고용 정책과             | 1-7   | 산전후 휴가 분할사용 허용      | 고용노동부 여성고용 정책과 |       |                                |                |                                |
| 1-8    | 배우자 출산휴가 유급화                    | 고용노동부 여성고용 정책과             | 1-8   | 배우자 출산휴가 유급화        | 고용노동부 여성고용 정책과 | 1-7   | 남성의 육아휴직 활성화                   | 고용노동부 여성고용 정책과 | 남성의 육아휴직 활성화                   |
| 1-9    | 가족간호 휴직제 활성화                    | 고용노동부 여성고용 정책과             | 1-9   | 가족간호 휴직제 활성화        | 고용노동부 여성고용 정책과 | 1-6   | 신후 회복기간이 더 필요한 쌍둥이 산모의 출산휴가 확대 | 고용노동부 여성고용 정책과 | 신후 회복기간이 더 필요한 쌍둥이 산모의 출산휴가 확대 |
| 1-10   | 비정규직 여성근로자의 모성보호 강화             | 고용노동부 여성고용 정책과, 고용지원실업 급여과 | 1-10  | 비정규직 여성근로자의 모성보호 강화 | 고용노동부 여성고용 정책과 | 1-9   | 비정규직 여성근로자의 모성보호 강화            | 고용노동부 여성고용 정책과 | 비정규직 여성근로자의 모성보호 강화            |
| 1-11-① | 공공부문 신도모텔 발골 무제 확산              | 행정안전부 북부과                  | 1-11  | 공공부문 신도모텔 발골 무제 확산  | 행정안전부 북부 담당관실  | 1-11  | 공공부문 신도모텔 발골 확산                | 행정안전부 북부 담당관실  | 여성근무제 공공부문 신도모텔 발골 확산          |



| 2011년  |                                |                | 2012년  |                                  |                       | 2013년        |   |                | 2014년        |   |                | 2015년  |                             |                |
|--------|--------------------------------|----------------|--------|----------------------------------|-----------------------|--------------|---|----------------|--------------|---|----------------|--------|-----------------------------|----------------|
| 과제 번호  | 과제명                            | 주무 부서          | 과제 번호  | 과제명                              | 주무 부서                 | 과제 번호        | 과제명   | 주무 부서          | 과제 번호        | 과제명   | 주무 부서          | 과제 번호  | 과제명                         | 주무 부서          |
| 1-16   | 유연근무제에 대한 국민적 공감대 확산을 위한 홍보 추진 | 여성가족부 여성정책과    | 1-16   | 유연근무제에 대한 국민적 공감대 확산을 위한 홍보 등 추진 | 여성가족부 여성정책과, 여성인력 개발과 | 1-16         | 유연근무제에 대한 국민적 공감대 확산을 위한 홍보                 | 여성가족부 여성인력 개발과 | 1-16         | 유연근무제에 대한 국민적 공감대 확산을 위한 홍보                 | 여성가족부 여성인력 개발과 | 1-16   | 유연근무제에 대한 국민적 공감대 확산을 위한 홍보 | 여성가족부 여성인력 개발과 |
| 1-17-① | 직장보육시설 설치 활성화                  | 고용노동부 여성고용 정책과 | 1-17-① | 직장이민이집 설치 활성화                    | 고용노동부 여성고용 정책과        | 1-17-①       | 직장이민이집 설치 및 운영지원 확대                         | 고용노동부 여성고용 정책과 | 1-17-①       | 직장이민이집 설치 및 운영지원 확대                         | 고용노동부 여성고용 정책과 | 1-17-① | 직장이민이집 설치 및 운영지원 확대         | 고용노동부 여성고용 정책과 |
| 1-17-② | 직장보육시설 설치 및 운영지원 확대            | 보건복지부 보육기반과    | 1-17-② | 직장이민이집 설치 및 운영지원 확대              | 보건복지부 보육기반과           | 1-17-②, 1-18 | 직장이민이집 설치 및 운영지원 확대, 직장이민이집 설치 의무이행 강제방안 도입 | 보건복지부 보육기반과    | 1-17-②, 1-18 | 직장이민이집 설치 및 운영지원 확대, 직장이민이집 설치 의무이행 강제방안 도입 | 보건복지부 보육기반과    |        |                             |                |
| 1-18   | 직장보육시설 설치 의무이행 강제방안 도입         | 보건복지부 보육기반과    | 1-18   | 직장이민이집 설치 의무이행 강제방안 도입           | 보건복지부 보육기반과           | 1-18         | 직장이민이집 설치 의무이행 이행을 제고                       | 보건복지부 보육기반과    |              |   |                |        |                             |                |
| 1-19   | 기림의 가족친화경영 지원기반 마련             | 여성가족부 가족정책과    | 1-19   | 기림의 가족친화경영 지원기반 마련               | 여성가족부 가족정책과           | 1-19         | 기림의 가족친화경영 지원기반 마련                          | 여성가족부 가족정책과    | 1-19         | 기림의 가족친화경영 지원기반 마련                          | 여성가족부 가족정책과    | 1-19   | 기림의 가족친화경영 지원기반 마련          | 여성가족부 가족정책과    |
| 1-20   | 가족친화기업 인센티브 강화                 | 여성가족부 가족정책과    | 1-20   | 가족친화기업 인센티브 강화                   | 여성가족부 가족정책과           | 1-20         | 가족친화인증 기업 인센티브 강화                           | 여성가족부 가족정책과    | 1-20         | 가족친화인증 기업 인센티브 강화                           | 여성가족부 가족정책과    | 1-20   | 가족친화인증 기업 인센티브 강화           | 여성가족부 가족정책과    |
| 1-21   | 가족친화직장 조성을 위한 지원체계 운영          | 여성가족부 가족정책과    | 1-21   | 가족친화직장 조성을 위한 지원체계 운영            | 여성가족부 가족정책과           | 1-21         | 가족친화직장 조성을 위한 지원체계 운영                       | 여성가족부 가족정책과    | 1-21         | 가족친화직장 조성을 위한 지원체계 운영                       | 여성가족부 가족정책과    | 1-21   | 가족친화직장 조성을 위한 지원체계 운영       | 여성가족부 가족정책과    |

| 2011년  |                                |                         | 2012년  |                                |                       | 2013년  |                                |                       | 2014년 |                            |                                   | 2015년 |                            |                              |
|--------|--------------------------------|-------------------------|--------|--------------------------------|-----------------------|--------|--------------------------------|-----------------------|-------|----------------------------|-----------------------------------|-------|----------------------------|------------------------------|
| 과제 번호  | 과제명                            | 주무 부서                   | 과제 번호  | 과제명                            | 주무 부서                 | 과제 번호  | 과제명                            | 주무 부서                 | 과제 번호 | 과제명                        | 주무 부서                             | 과제 번호 | 과제명                        | 주무 부서                        |
| 1-22-① | 노사정 합의를 바탕으로 민간기업의 근로시간 단축     | 고용노동부<br>근로개선정책과        | 1-22-① | 노사정 합의를 바탕으로 민간기업의 근로시간 단축     | 고용노동부<br>근로개선정책과      | 1-22-① | 노사정 합의를 바탕으로 민간기업의 근로시간 단축     | 고용노동부<br>근로개선정책과      | 1-22  | 노사정 합의를 바탕으로 민간기업의 근로시간 단축 | 고용노동부<br>임금<br>근로시간<br>개혁추진단      | 1-22  | 노사정 합의를 바탕으로 민간기업의 근로시간 단축 | 고용노동부<br>임금<br>근로시간<br>개혁추진단 |
| 1-22-② | 노사정위 합의를 바탕으로 민간기업의 근로시간 단축 추진 | 여성가족부<br>가족정책과          | 1-22-② | 노사정위 합의를 바탕으로 민간기업의 근로시간 단축 추진 | 여성가족부<br>가족정책과        | 1-22-② | 노사정위 합의를 바탕으로 민간기업의 근로시간 단축 추진 | 여성가족부<br>가족정책과        | 1-23  | 가족사회의 날 활성화 추진             | 여성가족부<br>가족정책과                    | 1-23  | 가족사회의 날 활성화 추진             | 여성가족부<br>가족정책과               |
| 1-23   | 공무원 정상근무관행 확산 - 초과근무관리 강화      | 행정안전부<br>성과<br>급여기획과    | 1-23   | 공무원 정상근무관행 확산 - 초과근무관리 강화      | 행정안전부<br>성과<br>급여기획과  | 1-23   | 공무원 정상근무관행 확산 - 초과근무관리 강화      | 행정안전부<br>성과<br>급여기획과  | 1-24  | 공무원 정상근무관행 확산 - 초과근무관리 강화  | 공무원<br>정상근무관행<br>확산-초과근무<br>관리 강화 | 1-24  | 공무원 정상근무관행 확산-초과근무 관리 강화   | 인사혁신처<br>성과-급여과              |
| 1-24   | 출산장려 우수지역(지자체) 인센티브 제공         | 행정안전부<br>지방공무원<br>단체지원과 | 1-24   | 출산장려 우수지역(지자체) 인센티브 제공         | 행정안전부<br>지방공무원<br>지원과 | 1-24   | 출산장려 우수지역(지자체) 인센티브 제공         | 행정안전부<br>지방공무원<br>지원과 | 1-25  | 출산장려 우수지역(지자체) 인센티브 제공     | 출산장려<br>우수지역<br>(지자체)<br>인센티브 제공  | 1-25  | 출산장려 우수지역(지자체) 인센티브 제공     | 행정안전부<br>지방공무원<br>신과         |

자료: 대한민정부. (2011). 제2차 저출산·고령사회 기본계획.



| 2016년 |  |   | 2017년 |  |   | 2018년 |  |   | 2019년 |                                   |                       | 2020년 |                                   |                       |
|-------|--|---|-------|--|---|-------|--|---|-------|-----------------------------------|-----------------------|-------|-----------------------------------|-----------------------|
| 과제 번호 | 과제명  | 주무 부서   | 과제 번호 | 과제명  | 주무 부서   | 과제 번호 | 과제명  | 주무 부서   | 과제 번호 | 과제명                               | 주무 부서                 | 과제 번호 | 과제명                               | 주무 부서                 |
| 4-1-라 | 일가정 양립이 가능한 근무환경 조성(스마트워크 인프라 구축 및 운영 활성화) | 고용노동부<br>임금노동<br>시간제팀,<br>노사협력<br>정책과               | 4-1-라 | 일가정 양립이 가능한 근무환경 조성(스마트워크 인프라 구축 및 운영 활성화) | 고용노동부<br>노사협력<br>정책과                                | 4-1-라 | 일가정 양립이 가능한 근무환경 조성(스마트워크 인프라 구축 및 운영 활성화) | 고용노동부<br>노사협력<br>정책과                                | 2-2-가 | 남성 육아휴직출산 후가사용 확산(이배육아유 강화)(영안부)  | 행정안전부<br>지방인사제<br>제도과 | 2-2-가 | 남성 육아휴직출산 후가사용 확산(이배육아유 강화)(영안부)  | 행정안전부<br>지방인사제<br>제도과 |
| 4-1-라 | 일가정 양립이 가능한 근무환경 조성(스마트워크 인프라 구축 및 운영 활성화) | 인사혁신처<br>인사정책과,<br>복무과,<br>행정자치부<br>지방인사<br>제도과     | 4-1-라 | 일가정 양립이 가능한 근무환경 조성(스마트워크 인프라 구축 및 운영 활성화) | 인사혁신처<br>인사정책과,<br>복무과,<br>행정자치부<br>지방인사<br>제도과     | 4-1-라 | 일가정 양립이 가능한 근무환경 조성(스마트워크 인프라 구축 및 운영 활성화) | 인사혁신처<br>인사정책과,<br>복무과,<br>행정자치부<br>지방인사<br>제도과     | 2-2-가 | 남성 육아휴직출산 후가사용 확산(이배육아유 강화)(영안부)  | 인사혁신처<br>성과 급여과       | 2-2-가 | 남성 육아휴직출산 후가사용 확산(이배육아유 강화)(영안부)  | 인사혁신처<br>성과 급여과       |
| 4-2-가 | 중소기업 일가정 실천 여건 강화                          | 고용노동부<br>여성고용<br>정책과,<br>고용문화<br>개선정책과              | 4-2-가 | 중소기업 일가정 실천 여건 강화                          | 고용노동부<br>여성고용<br>정책과                                | 4-2-가 | 중소기업 일가정 실천 여건 강화                          | 고용노동부<br>여성고용<br>정책과                                | 2-2-나 | 남성 육아 참여 확대 조기 정착(가사노동 성별분담 실태조사) | 통계청(사회<br>통계기획과)      | 2-2-나 | 남성 육아 참여 확대 조기 정착(가사노동 성별분담 실태조사) | 통계청(사회<br>통계기획과)      |
| 4-2-가 | 일가정 양립 실천 여건 강화                            | 중소기업<br>일가정 양립<br>실천 여건<br>확충(다채인<br>력 지원서비스<br>강화) | 4-2-가 | 일가정 양립 실천 여건 강화                            | 중소기업<br>일가정 양립<br>실천 여건<br>확충(다채인<br>력 지원서비스<br>강화) | 4-2-가 | 일가정 양립 실천 여건 강화                            | 중소기업<br>일가정 양립<br>실천 여건<br>확충(다채인<br>력 지원서비스<br>강화) | 2-2-나 | 남성 육아 참여 확대 조기 정착(가사노동 성별분담 실태조사) | 여성가족부<br>가족정책과        | 2-2-나 | 남성 육아 참여 확대 조기 정착(가사노동 성별분담 실태조사) | 여성가족부<br>가족정책과        |
| 4-2-가 | 일가정 양립 실천 여건 강화                            | 고용노동부<br>여성고용<br>정책과,<br>고용문화<br>개선정책과              | 4-2-가 | 일가정 양립 실천 여건 강화                            | 고용노동부<br>여성고용<br>정책과                                | 4-2-가 | 일가정 양립 실천 여건 강화                            | 고용노동부<br>여성고용<br>정책과                                | 2-2-나 | 남성 육아 참여 확대 조기 정착(가사노동 성별분담 실태조사) | 여성가족부<br>가족정책과        | 2-2-나 | 남성 육아 참여 확대 조기 정착(가사노동 성별분담 실태조사) | 여성가족부<br>가족정책과        |

402 번 기조 영남 시골 생활 모니터링 보고서

| 2016년 |                |                         | 2017년 |                |                         | 2018년 |                |  | 2019년 |                |  | 2020년 |                |  |
|-------|----------------|-------------------------|-------|----------------|-------------------------|-------|----------------|--|-------|----------------|--|-------|----------------|--|
| 과제 번호 | 주무 부서          | 과제명                     | 과제 번호 | 주무 부서          | 과제명                     | 과제 번호 | 주무 부서          | 과제명  | 과제 번호 | 주무 부서          | 과제명  | 과제 번호 | 주무 부서          | 과제명  |
| 4-2-나 | 고용노동부 여성고용 정책과 | 비정규직에 대한 지원 강화          | 4-2-나 | 고용노동부 여성고용 정책과 | 비정규직에 대한 지원 강화          | 4-2-나 | 고용노동부 여성고용 정책과 | 남성 육아 참여 확대 조치 정착(성평등 교육 강화)                           | 2-2-나 | 여성가족부 성별영향 평가과 | 남성 육아 참여 확대 조치 정착(성평등 교육 강화)(여가부)                      | 2-2-나 | 여성가족부 성별영향 평가과 | 남성 육아 참여 확대 조치 정착(성평등 교육 강화)(여가부)                  |
| 4-2-다 | 고용노동부 여성고용 정책과 | 남성 육아참여 활성화             | 4-2-다 | 고용노동부 여성고용 정책과 | 남성 육아참여 활성화             | 4-2-다 | 고용노동부 여성고용 정책과 | 남성 육아 참여 확대 조치 정착(남성 육아 관련 홍보 및 아배와 함께하는 동아원운동 추진)(신규) | 2-2-나 | 여성가족부 성별영향 평가과 | 남성 육아 참여 확대 조치 정착(남성 육아 관련 홍보 및 아배와 함께하는 동아원운동 추진)(신규) | 2-2-나 | 여성가족부 성별영향 평가과 | 남성 육아 참여 확대 조치 정착(남성 육아 관련 홍보 및 아배와 함께하는 동아원운동 추진) |
| 4-3-가 | 고용노동부 여성고용 정책과 | 육아휴직 후 직장복귀 지원프로그램 확대   | 4-3-가 | 고용노동부 여성고용 정책과 | 육아휴직 후 직장복귀 지원프로그램 확대   | 4-3-가 | 고용노동부 여성고용 정책과 | 일생활 균형을 위한 지원 강화(중소기업 출산육아기 고용안정 지원 강화)                | 2-3-가 | 고용노동부 여성고용 정책과 | 일생활 균형을 위한 지원 강화(중소기업 출산육아기 고용안정 지원 강화)                | 2-3-가 | 고용노동부 여성고용 정책과 | 일생활 균형을 위한 지원 강화(중소기업 출산육아기 고용안정 지원 강화)            |
| 4-3-나 | 고용노동부 여성고용 정책과 | 육아기 근로시간 단축 활성화         | 4-3-나 | 고용노동부 여성고용 정책과 | 육아기 근로시간 단축 활성화         | 4-3-나 | 고용노동부 여성고용 정책과 | 일생활 균형을 위한 지원 강화(가족친화 기업인증 및 컨설팅, 인센티브 지원)             | 2-3-가 | 여성가족부 가족문화과    | 일생활 균형을 위한 지원 강화(가족친화 기업인증 및 컨설팅, 인센티브 지원)             | 2-3-가 | 여성가족부 가족문화과    | 일생활 균형을 위한 지원 강화(가족친화 기업인증 및 컨설팅, 인센티브 지원)         |
| 4-3-다 | 고용노동부 여성고용 정책과 | 육아휴직 보편화를 위한 제도개편 방안 검토 | 4-3-다 | 고용노동부 여성고용 정책과 | 육아휴직 보편화를 위한 제도개편 방안 검토 | 4-3-다 | 고용노동부 여성고용 정책과 | 일생활 균형을 위한 지원 강화(일생활 균형 인식 개선 캠페인 집중 추진)               | 2-3-가 | 고용노동부 여성고용 정책과 | 일생활 균형을 위한 지원 강화(일생활 균형 캠페인 집중 추진)                     | 2-3-가 | 고용노동부 여성고용 정책과 | 일생활 균형을 위한 지원 강화(일생활 균형 캠페인 집중 추진)                 |

| 2016년 |       | 2017년                         |                | 2018년 |                               | 2019년          |       | 2020년                                   |                  |
|-------|-------|-------------------------------|----------------|-------|-------------------------------|----------------|-------|---|------------------|
| 과제 번호 | 주무 부서 | 과제명                           | 주무 부서          | 과제 번호 | 과제명                           | 주무 부서          | 과제 번호 | 과제명                                     | 주무 부서            |
|       |       | 출산전후 휴가 급여 내실화 및 모성보호 재인대책 마련 | 고용노동부 여성고용 정책과 | 4-3-라 | 출산전후 휴가 급여 내실화 및 모성보호 재인대책 마련 | 고용노동부 여성고용 정책과 | 2-3-다 | 다양한 근무형태 활성화(다양한 근무형태 활성화)              | 고용노동부 고용문화개선정책과  |
|       |       |                               |                |       |                               |                | 2-3-다 | 다양한 근무형태 활성화(시간선택제 일자리 활성화)             | 고용노동부 고용문화개선정책과  |
|       |       |                               |                |       |                               |                | 2-3-다 | 다양한 근무형태 활성화(일·생활 균형이 가능한 공공부문 근무환경 조성) | 인사혁신처 관행인사과, 복무과 |
|       |       |                               |                |       |                               |                | 2-4-가 | 육아휴직급여 인상 및 초기 집중 지원                    | 고용노동부 여성고용정책과    |
|       |       |                               |                |       |                               |                | 2-4-나 | 육아휴직 기간 중 건강보험 최저보험료 부과(신규)             | 보건복지부 보건의료정책과    |

자료: 대한민국정부. (2016). 제3차 저출산·고령사회 기본계획.

## [부록 2] 제4차 저출산·고령사회 기본계획 일·가정 양립 지원 정책 영역 전문가 조사 질문표

「일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제」 전문가 조사(1차)

안녕하십니까?

저희 한국보건사회연구원에서는 2022년 일반과제로 「일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제 (연구책임자: 조성호 부연구위원)」 연구를 수행 중에 있습니다. 본 연구는 2021년부터 시작된 제4차 저출산·고령사회 기본계획(2021~2025)의 일·가정 양립 지원 정책의 내용과 추진과정 등을 모니터링하고 정책 개선안을 도출하고자 하는 것을 목적으로 합니다.

이를 위해,

제4차 저출산·고령사회 기본계획 2021년 시행계획에 제시된 일·가정 양립 지원 세부 정책 (1. 육아휴직 권리 확대(특고, 자영업자 등 대상확대), 2. 부모 모두 육아휴직 지원 신설 및 도입, 3. 육아휴직 소득대체를 상향, 4. 중소기업 지원금 확대, 5. 중소·중견기업 육아휴직 세제혜택, 6. 육아휴직 복귀 지원, 7. 육아휴직 통계 개발·공표, 8. 육아휴직 취약 사업장 집중 지원 지도, 9. 육아기 근로시간 단축)에 대한 모니터링 및 개선 방안과 관련하여 전문가분들의 의견을 수렴하고자 합니다. 여러 일정으로 바쁘실텐데도 조사에 참여해 주신 점에 감사드립니다.

2022년 8월 16일(화)까지 회신해 주시면 감사하겠습니다.

※ 응답에 대한 감사의 뜻으로 소정의 수당을 지급해 드리하고자 하오니,

본 문서 마지막 장에 첨부된 '수당지급내역서 및 개인정보제공동의서' 파일에 자필서명하시어  
함께 회신해 주시길 바랍니다.

※ 문의: 정희선 연구원(044-287-8273, jhsun@kihasa.re.kr)



▣ 개별 일·가정 양립 지원 정책에 대한 평가 및 개선 방안에 관한 사항

\* 개별 사업에 대해 첨부해드린 참고자료를 참고하셔서, 다음의 6가지 모니터링 항목에 대해 0~10점으로 평가해주시고 의견을 작성해 주십시오.

\* 평가 항목은 다음과 같습니다.

|          |  |
|----------|--|
| 사업 목적 내용 | (적합성) 제4차 저출산 고령사회 기본계획의 목표(개인의 삶의 질 향상, 성평등하고 공정한 사회, 인구변화 대응 사회 혁신), 저출산 대책 영역(함께 일하고 함께 돌보는 사회 조성) 및 영역 내 추진 전략(모두가 누리는 워라벨)의 내용과 사업의 목적·내용의 연계성  |
| 사업 추진    | (체계의 적절성) 사업 추진 주체를 제시하고, 사업 목적 달성에 적합한 추진 방법, 추진 절차 등의 설정 정도<br>(내용의 적정성) 사업 추진 내용이 사업 목적과 연계하여 수립되었는지 여부, 사업 목적 달성을 위하여 효과적인 방법인지, 사업 목적 달성을 위하여 효율적인 방법인지 여부<br>(일정의 적절성) 사업 추진 일정이 적시에 체계적으로 구성되었는지 여부 |
| 사업 관리    | (적정성) 사업 추진상황의 정기적(상시적, 수시적) 모니터링 여부<br>→ 사업 추진 주체가 사업의 관리 및 집행에 대해 성과와 문제점에 대한 자료를 정기적으로 점검하는 체계를 구축 운영하고 있는지의 여부   |
| 성과 측정 방식 | (적절성) 설정된 성과지표가 사업 목적 달성 여부를 점검할 수 있는 수단으로 활용 가능한지의 여부<br>→ 정책과의 연관성, 대표성, 구체성 등   |

문1. (1-1-가) 일하는 모두의 육아휴직 권리 확립(육아휴직 권리 확대 특고, 자영업자 등 대상 확대 정책)\*에 관한 평가와 의견, 사업의 개선 방안 작성을 부탁드립니다.

(\* 고용보험의 사각지대였던 특고, 자영업자 등을 대상으로 고용보험 가입을 확대하여 육아휴직 혜택 부여)

| 모니터링 항목       | 점수(0-10) | 의견 |
|---------------|----------|----|
| 사업 목적 내용의 적합성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 체계의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 내용의 적정성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 일정의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 관리의 적정성    | ___ 점    |    |
| 성과 측정 방식의 적절성 | ___ 점    |    |
| 기타 사업 개선 방안   |          |    |

406 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제

문2. (1-1-나) 부모 모두의 육아휴직 확산 및 육아휴직 사용 문화 정착(부모 모두 육아휴직 지원 신설 및 도입 정책)\*에 관한 평가와 의견, 사업의 개선 방안 작성을 부탁드립니다.

(\* 만 0세 이하 자녀에 대해 부모 모두가 육아휴직을 사용할 경우, 부모 모두에게 각각 3개월간 육아휴직급여를 통상임금 100%로 최대 월 200-300만원 지원)

| 모니터링 항목       | 점수(0-10) | 의견 |
|---------------|----------|----|
| 사업 목적 내용의 적합성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 체계의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 내용의 적정성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 일정의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 관리의 적정성    | ___ 점    |    |
| 성과 측정 방식의 적절성 | ___ 점    |    |

기타 사업 개선 방안

---

문3. (1-1-나) 부모 모두의 육아휴직 확산 및 육아휴직 사용 문화 정착(육아휴직 소득대체율 상향 정책)\*에 관한 평가와 의견, 사업의 개선 방안 작성을 부탁드립니다.

(\* 육아휴직급여의 상향액을 현재 통상임금의 50%, 최대 월 120만원에서 통상임금의 80%, 최대 월 150만원으로 증액)

| 모니터링 항목       | 점수(0-10) | 의견 |
|---------------|----------|----|
| 사업 목적 내용의 적합성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 체계의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 내용의 적정성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 일정의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 관리의 적정성    | ___ 점    |    |
| 성과 측정 방식의 적절성 | ___ 점    |    |

(예를 들어, 육아휴직급여 수준 또는 조건 등은 어느 정도가 적정하다고 생각하십니까?)

기타 사업 개선 방안

---

**문4. (1-1-나) 부모 모두의 육아휴직 확산 및 육아휴직 사용 문화 정착(중소기업 지원금 확대 정책)\*에**  
 관한 평가와 의견, 사업의 개선 방안 작성을 부탁드립니다.

(\* 육아휴직을 허용한 중소기업 사업주에게 육아휴직지원금을 3개월간 월 200만원 지원. 다만, 우선지원 대상기업의 근로자로 만  
 0세 이하 자녀에 대해 3개월 이상 육아휴직 사용시 지원. 현행 대체인력 미채용시 월 30만원 지원)

| 모니터링 항목       | 점수(0-10) | 의견 |
|---------------|----------|----|
| 사업 목적 내용의 적합성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 체계의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 내용의 적정성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 일정의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 관리의 적정성    | ___ 점    |    |
| 성과 측정 방식의 적절성 | ___ 점    |    |
| 기타 사업 개선 방안   |          |    |

**문5. (1-1-나) 부모 모두의 육아휴직 확산 및 육아휴직 사용 문화 정착(중소·중견기업 육아휴직 세제혜택)\***  
 에 관한 평가와 의견, 사업의 개선 방안 작성을 부탁드립니다.

(\* 중소기업에서 6개월 이상 육아휴직 후 복직하여 1년 이상 고용 유지한 근로자의 1년간 인건비 30%(중견은 15%) 세액공제)

| 모니터링 항목       | 점수(0-10) | 의견 |
|---------------|----------|----|
| 사업 목적 내용의 적합성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 체계의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 내용의 적정성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 일정의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 관리의 적정성    | ___ 점    |    |
| 성과 측정 방식의 적절성 | ___ 점    |    |
| 기타 사업 개선 방안   |          |    |

408 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제

문6. (1-1-나) 부모 모두의 육아휴직 확산 및 육아휴직 사용 문화 정착(육아휴직 복귀 지원 정책)\*에 관한 평가와 의견, 사업의 개선 방안 작성을 부탁드립니다.

(\* 육아휴직 직장복귀 프로그램을 마련하여 육아휴직을 원활히 사용할 수 있는 환경 조성 지원)

| 모니터링 항목       | 점수(0-10) | 의견 |
|---------------|----------|----|
| 사업 목적 내용의 적합성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 체계의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 내용의 적정성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 일정의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 관리의 적정성    | ___ 점    |    |
| 성과 측정 방식의 적절성 | ___ 점    |    |
| 기타 사업 개선 방안   |          |    |

문7. (1-1-나) 부모 모두의 육아휴직 확산 및 육아휴직 사용 문화 정착(육아휴직 통계 개발·공표 정책)\*에 관한 평가와 의견, 사업의 개선 방안 작성을 부탁드립니다.

(\* 육아휴직 활용 실태 점검 및 활성화를 위한 기초자료로서의 육아휴직통계 작성)

| 모니터링 항목       | 점수(0-10) | 의견 |
|---------------|----------|----|
| 사업 목적 내용의 적합성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 체계의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 내용의 적정성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 일정의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 관리의 적정성    | ___ 점    |    |
| 성과 측정 방식의 적절성 | ___ 점    |    |
| 기타 사업 개선 방안   |          |    |

문8. (1-1-나) 부모 모두의 육아휴직 확산 및 육아휴직 사용 문화 정착(육아휴직 취약 사업장 집중 지원 지도 정책)에 관한 평가와 의견, 사업의 개선 방안 작성을 부탁드립니다.

(\* 육아휴직 사용부진 등 취약사업장을 대상으로 사업장 근로감독, 노무관리 지도 시 제도 안내 및 지도)

| 모니터링 항목       | 점수(0-10) | 의견 |
|---------------|----------|----|
| 사업 목적 내용의 적합성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 체계의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 내용의 적정성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 일정의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 관리의 적정성    | ___ 점    |    |
| 성과 측정 방식의 적절성 | ___ 점    |    |

기타 사업 개선 방안

410 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제

■ 일·가정 양립 지원 정책 전반에 관한 사항

문1. 귀하는 다음의 정부 사업이 원활한 일·가정 양립에 어느 정도 필요하다고 생각하십니까?  
 (\* 각각에 대해 0점(전혀 필요하지 않음)~10점(매우 필요함)까지의 점수를 기입해 주세요.)

| 사업                            | 점수(0~10점) |
|-------------------------------|-----------|
| 1 육아휴직 권리 확대(특고, 자영업자 등 대상확대) | _____점    |
| 2 부모 모두 육아휴직 지원 신설 및 도입       | _____점    |
| 3 육아휴직 소득대체율 상향               | _____점    |
| 4 중소기업 지원금 확대                 | _____점    |
| 5 중소·중견기업 육아휴직 세제혜택           | _____점    |
| 6 육아휴직 복귀 지원                  | _____점    |
| 7 육아휴직 통계 개발·공표               | _____점    |
| 8 육아휴직 취약 사업장 집중 지원 지도        | _____점    |

문2. 귀하는 원활한 일·가정 양립을 위한 정부의 지원이 개인의 삶의 질을 높이는 데 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?

(\* 0점(전혀 도움이 되지 않음)~10점(매우 도움이 됨)까지의 점수를 기입해 주세요.)

\_\_\_\_\_ 점 (0-10점)

문3. 귀하는 다음의 정부 사업이 개인의 삶의 질을 높이는 데 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?  
 (\* 각각에 대해 0점(전혀 필요하지 않음)~10점(매우 필요함)까지의 점수를 기입해 주세요.)

| 사업                            | 점수(0~10점) |
|-------------------------------|-----------|
| 1 육아휴직 권리 확대(특고, 자영업자 등 대상확대) | _____점    |
| 2 부모 모두 육아휴직 지원 신설 및 도입       | _____점    |
| 3 육아휴직 소득대체율 상향               | _____점    |
| 4 중소기업 지원금 확대                 | _____점    |
| 5 중소·중견기업 육아휴직 세제혜택           | _____점    |
| 6 육아휴직 복귀 지원                  | _____점    |
| 7 육아휴직 통계 개발·공표               | _____점    |
| 8 육아휴직 취약 사업장 집중 지원 지도        | _____점    |

문4. 귀하는 원활한 일·가정 양립을 위해 필요한 정책이 무엇이라고 생각하십니까?

(의견) \_\_\_\_\_

기타

※ 기타 의견이 있으시면 자유롭게 기술하여 주십시오.

「일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제」 전문가 조사(2차)

안녕하십니까?

저희 한국보건사회연구원에서는 2022년 일반과제로 「일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제 (연구책임자: 조성호 부연구위원)」 연구를 수행 중에 있습니다. 본 연구는 2021년부터 시작된 제4차 저출산·고령사회 기본계획(2021~2025)의 일·가정 양립 지원 정책의 내용과 추진과정 등을 모니터링하고 정책 개선안을 도출하고자 하는 것을 목적으로 합니다.

이를 위해,

제4차 저출산·고령사회 기본계획 2021년 시행계획에 제시된 일·가정 양립 지원 세부 정책 (9. 육아기 근로시간 단축, 10. 가족돌봄휴가 활성화(자녀양육), 11. 남성의 돌봄권 보장(사회적 인식 확립), 12. 남성의 돌봄권 보장(네트워크 형성), 13. 임신 중 육아휴직 적용, 14. 출산전후 휴가, 15. 고용보험 미적용자 출산급여 지원, 16. 생애주기별 근로시간 단축, 17. 가족돌봄휴가(휴직) 인식 제고)에 대한 모니터링 및 개선 방안과 관련하여 전문가분들의 의견을 수렴하고자 합니다. 여러 일정으로 바쁘실텐데도 조사에 참여해 주신 점에 감사드립니다.

2022년 8월 23일(화)까지 회신해 주시면 감사하겠습니다.

※ 응답에 대한 감사의 뜻으로 소정의 수당을 지급해 드리하고자 하오니,

본 문서 마지막 장에 첨부된 '수당지급내역서 및 개인정보제공동의서' 파일에 자필서명하시어  
함께 회신해 주시길 바랍니다.

※ 문의: 정희선 연구원(044-287-8273, jhsun@kihasa.re.kr)



**KIHASA**  
한국보건사회연구원  
KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS

**■ 개별 일·가정 양립 지원 정책에 대한 평가 및 개선 방안에 관한 사항**

※ 개별 사업에 대해 첨부해드린 참고자료를 참고하셔서, 다음의 6가지 모니터링 항목에 대해 0-10점으로 평가해주시고 의견을 작성해 주십시오.

\* 평가 항목은 다음과 같습니다.

|          |   |
|----------|---|
| 사업 목적 내용 | (적합성) 제4차 저출산·고령사회 기본계획의 목표(개인의 삶의 질 향상, 성평등하고 공정한 사회, 인구변화 대응 사회 혁신), 저출산 대책 영역(함께 일하고 함께 돌보는 사회 조성) 및 영역 내 추진 전략(모두가 누리는 워라벨)의 내용과 사업의 목적 내용의 연계성             |
| 사업 추진    | (체계의 적절성) 사업 추진 주체를 제시하고, 사업 목적 달성에 적합한 추진 방법, 추진 절차 등의 설정 정도<br>(내용의 적정성) 사업 추진 내용이 사업 목적과 연계하여 수립되었는지 여부, 사업 목적 달성을 위하여 효과적인 방법인지, 사업 목적 달성을 위하여 효율적인 방법인지 여부 |
| 사업 관리    | (일정의 적절성) 사업 추진 일정이 적시에 체계적으로 구성되었는지의 여부<br>(적정성) 사업 추진상황의 정기적(상시적, 수시적) 모니터링 여부<br>→ 사업 추진 주체가 사업의 관리 및 집행에 대해 성과와 문제점에 대한 자료를 정기적으로 점검하는 체계를 구축 운영하고 있는지의 여부  |
| 성과 측정 방식 | (적절성) 설정된 성과지표가 사업 목적 달성 여부를 점검할 수 있는 수단으로 활용 가능한지의 여부<br>→ 정책과의 연관성, 대표성, 구체성 등  |

문9. (1-1-다) 육아기 근로시간 단축 등 활성화(육아기 근로시간 단축)에 관한 평가와 의견, 사업의 개선 방안 작성을 부탁드립니다.

(\* 육아기 근로시간 단축을 허용한 중소기업 사업주에게 지급한 간접노무비를 기준 월 30만원에서 인센티브로서 10만원 추가)

| 모니터링 항목                              | 점수(0-10) | 의견 |
|--------------------------------------|----------|----|
| 사업 목적 내용의 적합성                        | ___ 점    |    |
| 사업 추진 체계의 적절성                        | ___ 점    |    |
| 사업 추진 내용의 적정성                        | ___ 점    |    |
| 사업 추진 일정의 적절성                        | ___ 점    |    |
| 사업 관리의 적정성                           | ___ 점    |    |
| 성과 측정 방식의 적절성                        | ___ 점    |    |
| (예를 들어, 지원금 등은 어느 정도가 적정하다고 생각하십니까?) |          |    |
| 기타 사업 개선 방안                          |          |    |

414 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제

문10. (1-1-다) 육아기 근로시간 단축 등 활성화(가족돌봄휴가 활성화(자녀양육))\*에 관한 평가와 의견, 사업의 개선 방안 작성을 부탁드립니다.

(\* 코로나19로 인한 어린이집 및 학교 등의 휴원 휴교에 따라 자녀의 돌봄 공백이 발생하지 않도록 가족돌봄휴가를 적극적으로 활용할 수 있는 사회분위기 조성)

| 모니터링 항목       | 점수(0-10) | 의견 |
|---------------|----------|----|
| 사업 목적 내용의 적합성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 체계의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 내용의 적정성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 일정의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 관리의 적정성    | ___ 점    |    |
| 성과 측정 방식의 적절성 | ___ 점    |    |
| 기타 사업 개선 방안   |          |    |

문11. (1-1-라) 남성의 돌봄권 보장(사회적 인식 확립)\*에 관한 평가와 의견, 사업의 개선 방안 작성을 부탁드립니다.

(\* 남녀 맞돌봄 문화 조성 등 가족친화적인 사회적 분위기를 확산을 위한 교육 콘텐츠 보급 및 홍보 활성화)

| 모니터링 항목       | 점수(0-10) | 의견 |
|---------------|----------|----|
| 사업 목적 내용의 적합성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 체계의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 내용의 적정성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 일정의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 관리의 적정성    | ___ 점    |    |
| 성과 측정 방식의 적절성 | ___ 점    |    |
| 기타 사업 개선 방안   |          |    |

문12. (1-1-라) 남성의 돌봄권 보장(네트워크 형성)에 관한 평가와 의견, 사업의 개선 방안 작성을 부탁드립니다.

(\* 남녀 맞돌봄 문화 조성을 위한 국민인식 전환 사업으로서 온오프라인에서 육아정보를 공유하고 관계망을 형성하는 '100인 아빠 단 및 공식 커뮤니티' 운영)

| 모니터링 항목       | 점수(0-10) | 의견 |
|---------------|----------|----|
| 사업 목적 내용의 적합성 | _____ 점  |    |
| 사업 추진 체계의 적절성 | _____ 점  |    |
| 사업 추진 내용의 적정성 | _____ 점  |    |
| 사업 추진 일정의 적절성 | _____ 점  |    |
| 사업 관리의 적정성    | _____ 점  |    |
| 성과 측정 방식의 적절성 | _____ 점  |    |

기타 사업 개선 방안

---

문13. (1-1-마) 임신·출산 근로자에 대한 보호 확대(임신 중 육아휴직 적용)에 관한 평가와 의견, 사업의 개선 방안 작성을 부탁드립니다.

(\* 임신 중의 기간에도 육아휴직 허용 및 분할 사용 횟수에서 제외하고, 모성보호 및 편의를 위한 유연재택근무 적극 활용 권고)

| 모니터링 항목       | 점수(0-10) | 의견 |
|---------------|----------|----|
| 사업 목적 내용의 적합성 | _____ 점  |    |
| 사업 추진 체계의 적절성 | _____ 점  |    |
| 사업 추진 내용의 적정성 | _____ 점  |    |
| 사업 추진 일정의 적절성 | _____ 점  |    |
| 사업 관리의 적정성    | _____ 점  |    |
| 성과 측정 방식의 적절성 | _____ 점  |    |

기타 사업 개선 방안

---

416 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제

**문14. (1-1-마) 임신·출산 근로자에 대한 보호 확대(출산전후휴가)\*에 관한 평가와 의견, 사업의 개선 방안**  
 작성을 부탁드립니다.  
 (\* 출산휴가기간 중 계약기간이 만료된 기간제·파견근로자에게 법정 출산전후휴가급여 보장 및 예술인 특고에 출산전후 급여 지원을 위한 (하위) 법령 개정)

| 모니터링 항목       | 점수(0-10) | 의견 |
|---------------|----------|----|
| 사업 목적 내용의 적합성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 체계의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 내용의 적정성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 일정의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 관리의 적정성    | ___ 점    |    |
| 성과 측정 방식의 적절성 | ___ 점    |    |

기타 사업 개선 방안

---

**문15. (1-1-마) 임신·출산 근로자에 대한 보호 확대(고용보험 미적용자 출산급여 지원)\*에 관한 평가와 의견,**  
 사업의 개선 방안 작성을 부탁드립니다.  
 (\* 고용보험 적용대상을 확대해도 여전히 사라지대로 남아 있는 적용제외자(1인 자영업자, 프리랜서, 고용보험법 제외 사업장 등)에 대한 출산급여 지급)

| 모니터링 항목       | 점수(0-10) | 의견 |
|---------------|----------|----|
| 사업 목적 내용의 적합성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 체계의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 내용의 적정성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 일정의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 관리의 적정성    | ___ 점    |    |
| 성과 측정 방식의 적절성 | ___ 점    |    |

기타 사업 개선 방안

---

문16. (1-2-가) 다양한 삶의 요구에 대응한 일·생활 균형 실현(생애주기별 근로시간 단축)\*에 관한 평가와 의견, 사업의 개선 방안 작성을 부탁드립니다.

(\* 가족돌봄 본인건강은퇴근비 확업을 위하여 주 15-30시간으로 근로시간 단축 청구가 가능하고, 사업주는 이를 이유로 불이익 처우를 금지)

| 모니터링 항목       | 점수(0-10) | 의견 |
|---------------|----------|----|
| 사업 목적 내용의 적합성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 체계의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 내용의 적정성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 일정의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 관리의 적정성    | ___ 점    |    |
| 성과 측정 방식의 적절성 | ___ 점    |    |
| 기타 사업 개선 방안   |          |    |

문17. (1-2-가) 다양한 삶의 요구에 대응한 일·생활 균형 실현(가족돌봄휴가(휴직) 인식 제고)\*에 관한 평가와 의견, 사업의 개선 방안 작성을 부탁드립니다.

(\* 급격한 고령화 등으로 인한 가족 돌봄 필요성 증대에 따라 가족돌봄휴가 제도 도입 및 가족돌봄휴직 요건 완화, 코로나19 관련 가족돌봄비용 긴급지원)

| 모니터링 항목       | 점수(0-10) | 의견 |
|---------------|----------|----|
| 사업 목적 내용의 적합성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 체계의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 내용의 적정성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 일정의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 관리의 적정성    | ___ 점    |    |
| 성과 측정 방식의 적절성 | ___ 점    |    |
| 기타 사업 개선 방안   |          |    |

418 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제

▣ 일·가정 양립 지원 정책 전반에 관한 사항

문1. 귀하는 다음의 정부 사업이 원활한 일·가정 양립에 어느 정도 필요하다고 생각하십니까?  
 (\* 각각에 대해 0점(전혀 필요하지 않음)-10점(매우 필요함)까지의 점수를 기입해 주세요.)

| 사업                       | 점수(0~10점) |
|--------------------------|-----------|
| 9 육아기 근로시간 단축            | ___ 점     |
| 10 가족돌봄휴가 활성화(자녀양육)      | ___ 점     |
| 11 남성의 돌봄권 보장(사회적 인식 확립) | ___ 점     |
| 12 남성의 돌봄권 보장(네트워크 형성)   | ___ 점     |
| 13 임신 중 육아휴직 적용          | ___ 점     |
| 14 출산전후휴가                | ___ 점     |
| 15 고용보험 미적용자 출산급여 지원     | ___ 점     |
| 16 생애주기별 근로시간 단축         | ___ 점     |
| 17 가족돌봄휴가(휴직) 인식 제고      | ___ 점     |

문2. 귀하는 다음의 정부 사업이 개인의 삶의 질을 높이는 데 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?  
 (\* 각각에 대해 0점(전혀 필요하지 않음)-10점(매우 필요함)까지의 점수를 기입해 주세요.)

| 사업                       | 점수(0~10점) |
|--------------------------|-----------|
| 9 육아기 근로시간 단축            | ___ 점     |
| 10 가족돌봄휴가 활성화(자녀양육)      | ___ 점     |
| 11 남성의 돌봄권 보장(사회적 인식 확립) | ___ 점     |
| 12 남성의 돌봄권 보장(네트워크 형성)   | ___ 점     |
| 13 임신 중 육아휴직 적용          | ___ 점     |
| 14 출산전후휴가                | ___ 점     |
| 15 고용보험 미적용자 출산급여 지원     | ___ 점     |
| 16 생애주기별 근로시간 단축         | ___ 점     |
| 17 가족돌봄휴가(휴직) 인식 제고      | ___ 점     |

기타

※ 기타 의견이 있으시면 자유롭게 기술하여 주십시오.

「일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제」 전문가 조사(3차)

안녕하십니까?

저희 한국보건사회연구원에서는 2022년 일반과제로 「일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제 (연구책임자: 조성호 부연구위원)」 연구를 수행 중에 있습니다. 본 연구는 2021년부터 시작된 제4차 저출산·고령사회 기본계획(2021-2025)의 일·가정 양립 지원 정책의 내용과 추진과정 등을 모니터링하고 정책 개선안을 도출하고자 하는 것을 목적으로 합니다.

이를 위해,

제4차 저출산·고령사회 기본계획 2021년 시행계획에 제시된 일·가정 양립 지원 세부 정책 (18. 장시간 근로 해소, 19. 연차휴가, 20. 휴가지원사업, 21. 기업 맞춤형 컨설팅 및 간접노무비 등 지원, 22. 클라우드 바우처 지원, 23. 비대면 서비스 바우처 및 공동활용 화상회의실 구축, 24. 유연근무 활성화, 25. 사회적 협력, 26. 우수기업 발굴·지원)에 대한 모니터링 및 개선 방안과 관련하여 전문가분들의 의견을 수렴하고자 합니다. 여러 일정으로 바쁘실텐데도 조사에 참여해 주신 점에 감사드립니다.

2022년 8월 30일(화)까지 회신해 주시면 감사하겠습니다.

※ 응답에 대한 감사의 뜻으로 소정의 수당을 지급해 드리고자 하오니,

본 문서 마지막 장에 첨부된 '수당지급내역서 및 개인정보제공동의서' 파일에 자필서명하시어  
함께 회신해 주시길 바랍니다.

※ 문의: 정희선 연구원(044-287-8273, jhsun@kihasa.re.kr)

▣ 개별 일·가정 양립 지원 정책에 대한 평가 및 개선 방안에 관한 사항

\* 개별 사업에 대해 첨부해드린 참고자료를 참고하셔서, 다음의 6가지 모니터링 항목에 대해 0-10점으로 평가해주시고 의견을 작성해 주십시오.

\* 평가 항목은 다음과 같습니다.

|          |   |
|----------|---|
| 사업 목적 내용 | (적합성) 제4차 저출산·고령사회 기본계획의 목표(개인의 삶의 질 향상, 성평등하고 공정한 사회, 인구변화 대응 사회 혁신), 저출산 대책 영역(함께 일하고 함께 돌보는 사회 조성) 및 영역 내 추진 전략(모두가 누리는 워라밸)의 내용과 사업의 목적 내용의 연계성   |
| 사업 추진    | (체계의 적절성) 사업 추진 주체를 제시하고, 사업 목적 달성에 적합한 추진 방법, 추진 절차 등의 설정 정도<br>(내용의 적정성) 사업 추진 내용이 사업 목적과 연계하여 수립되었는지 여부, 사업 목적 달성을 위하여 효과적인 방법인지, 사업 목적 달성을 위하여 효율적인 방법인지 여부<br>(일정의 적절성) 사업 추진 일정이 적시에 체계적으로 구성되었는지의 여부 |
| 사업 관리    | (적정성) 사업 추진상황의 정기적(상시적, 수시적) 모니터링 여부<br>→ 사업 추진 주체가 사업의 관리 및 집행에 대해 성과와 문제점에 대한 자료를 정기적으로 점검하는 체계를 구축 운영하고 있는지의 여부  |
| 성과 측정 방식 | (적절성) 설정된 성과지표가 사업 목적 달성 여부를 점검할 수 있는 수단으로 활용 가능한지의 여부<br>→ 정책과의 연관성, 대표성, 구체성 등  |

문18. (1-2-나) 장시간근로 해소 및 휴식권 보장(장시간근로 해소)\*에 관한 평가와 의견, 사업의 개선 방안 작성을 부탁드립니다.

(\* 근로자의 휴식건강권 확보 및 안전한 노동 환경 조성을 위하여 주 최대 근로시간을 52시간으로 기업규모별 단계적 단축)

| 모니터링 항목       | 점수(0-10) | 의견 |
|---------------|----------|----|
| 사업 목적 내용의 적합성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 체계의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 내용의 적정성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 일정의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 관리의 적정성    | ___ 점    |    |
| 성과 측정 방식의 적절성 | ___ 점    |    |

(예를 들어, 52시간제 시행의 장·단점, 업종에 따라 적용에 차등을 두어야 한다는 의견, 주 단위 관리를 노사 합의에 따라 월 단위로 관리할 수 있도록 하는 의견에 대해서는 어떻게 생각하십니까?)

기타 사업 개선 방안

---

422 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제

문19. (1-2-나) 장시간근로 해소 및 휴식권 보장(연차휴가)\*에 관한 평가와 의견, 사업의 개선 방안 작성을 부탁드립니다.

(\* 정기휴가 독려, 샌드위치안식년휴가 등 연차휴가 사용 캠페인 실시 및 모범사례 발굴 홍보)

| 모니터링 항목       | 점수(0-10) | 의견   |
|---------------|----------|--|
| 사업 목적 내용의 적합성 | ___ 점    |  |
| 사업 추진 체계의 적절성 | ___ 점    |  |
| 사업 추진 내용의 적정성 | ___ 점    |  |
| 사업 추진 일정의 적절성 | ___ 점    |  |
| 사업 관리의 적정성    | ___ 점    |  |
| 성과 측정 방식의 적절성 | ___ 점    |  |
| 기타 사업 개선 방안   |          | (예를 들어, 장기간 휴가로 자리를 비운 직원이 담당했던 일은 어떻게 배분해야 한다고 생각하십니까?) |

문20. (1-2-나) 장시간근로 해소 및 휴식권 보장(휴가지원사업)\*에 관한 평가와 의견, 사업의 개선 방안 작성을 부탁드립니다.

(\* 중소·중견기업 근로자 및 소상공인 등에 대해 휴가비를 10만원 지원하는 것으로서, 기업(10만원)과 근로자(20만원)가 휴가비를 적당하면 정부가 추가 10만원을 지원하는 구조)

| 모니터링 항목       | 점수(0-10) | 의견                                   |
|---------------|----------|--------------------------------------|
| 사업 목적 내용의 적합성 | ___ 점    |                                      |
| 사업 추진 체계의 적절성 | ___ 점    |                                      |
| 사업 추진 내용의 적정성 | ___ 점    |                                      |
| 사업 추진 일정의 적절성 | ___ 점    |                                      |
| 사업 관리의 적정성    | ___ 점    |                                      |
| 성과 측정 방식의 적절성 | ___ 점    |                                      |
| 기타 사업 개선 방안   |          | (예를 들어, 근로자 부담액 20만원은 적정하다고 생각하십니까?) |

문21. (1-3-가) 일하는 방식 및 문화 혁신(기업 맞춤형 컨설팅, 간접노무비 등 지원)\*에 관한 평가와 의견, 사업의 개선 방안 작성을 부탁드립니다.

(\* 원격 재택근무 등 업무환경 여건 확충을 위한 재택근무 컨설팅(중소기업) 및 유연근무 지원)

| 모니터링 항목       | 점수(0-10) | 의견 |
|---------------|----------|----|
| 사업 목적 내용의 적합성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 체계의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 내용의 적정성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 일정의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 관리의 적정성    | ___ 점    |    |
| 성과 측정 방식의 적절성 | ___ 점    |    |

기타 사업 개선 방안

---

문22. (1-3-가) 일하는 방식 및 문화 혁신(클라우드 바우처 지원)\*에 관한 평가와 의견, 사업의 개선 방안 작성을 부탁드립니다.

(\* 중소기업의 원격 재택근무 활성화를 위한 클라우드 서비스 기반의 업무환경 솔루션 지원)

| 모니터링 항목       | 점수(0-10) | 의견 |
|---------------|----------|----|
| 사업 목적 내용의 적합성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 체계의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 내용의 적정성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 일정의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 관리의 적정성    | ___ 점    |    |
| 성과 측정 방식의 적절성 | ___ 점    |    |

기타 사업 개선 방안

---

424 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제

문23. (1-3-가) 일하는 방식 및 문화 혁신(비대면 서비스 바우처, 공동활용 화상회의실 구축)\*에 관한 평가와 의견, 사업의 개선 방안 작성을 부탁드립니다.

(\* 중소기업의 원격근무 및 재택근무 활성화를 위한 비대면 서비스 바우처 지원 및 화상회의실 구축)

| 모니터링 항목       | 점수(0-10) | 의견 |
|---------------|----------|----|
| 사업 목적 내용의 적합성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 체계의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 내용의 적정성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 일정의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 관리의 적정성    | ___ 점    |    |
| 성과 측정 방식의 적절성 | ___ 점    |    |

기타 사업 개선 방안

문24. (1-3-가) 일하는 방식 및 문화 혁신(유연근무 활성화)\*에 관한 평가와 의견, 사업의 개선 방안 작성을 부탁드립니다.

(\* 탄력근로제 및 선택근로제 개편 등 유연근무 활성화를 위한 혁신방안 논의)

| 모니터링 항목       | 점수(0-10) | 의견 |
|---------------|----------|----|
| 사업 목적 내용의 적합성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 체계의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 내용의 적정성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 일정의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 관리의 적정성    | ___ 점    |    |
| 성과 측정 방식의 적절성 | ___ 점    |    |

기타 사업 개선 방안

문25. (1-3-나) 일·생활 균형을 위한 사회적 분위기 확산(사회적 협력)\*에 관한 평가와 의견, 사업의 개선 방안 작성을 부탁드립니다.

(\* 일·생활 균형이 사회 전반적인 가치로 자리잡도록 하는 것이 목적으로서, 정시퇴근, 유연한 근무, 연차사용 활성화 등 일하는 방식과 문화 개선 활동을 실시하는 일·생활 균형 지역추진단 활성화)

| 모니터링 항목       | 점수(0-10) | 의견 |
|---------------|----------|----|
| 사업 목적 내용의 적합성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 체계의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 내용의 적정성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 일정의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 관리의 적정성    | ___ 점    |    |
| 성과 측정 방식의 적절성 | ___ 점    |    |
| 기타 사업 개선 방안   |          |    |

문26. (1-3-나) 일·생활 균형을 위한 사회적 분위기 확산(우수기업 발굴지원)\*에 관한 평가와 의견, 사업의 개선 방안 작성을 부탁드립니다.

(\* 가족친화 인증기업 확대, 일·생활 균형을 적극 실천한 근무혁신 우수기업 및 남녀고용평등 우수기업에 대한 혜택 지원)

| 모니터링 항목       | 점수(0-10) | 의견 |
|---------------|----------|----|
| 사업 목적 내용의 적합성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 체계의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 내용의 적정성 | ___ 점    |    |
| 사업 추진 일정의 적절성 | ___ 점    |    |
| 사업 관리의 적정성    | ___ 점    |    |
| 성과 측정 방식의 적절성 | ___ 점    |    |
| 기타 사업 개선 방안   |          |    |

426 일·가정 양립 지원 정책 모니터링 및 과제

■ 일·가정 양립 지원 정책 전반에 관한 사항

문1. 귀하는 다음의 정부 사업(각 과제별 세부사업)이 원활한 일·가정 양립에 어느 정도 필요하다고 생각하십니까?

(※ 각각에 대해 0점(전혀 필요하지 않음)~10점(매우 필요함)까지의 점수를 기입해 주세요.)

|    | 사업                          | 점수(0~10점) |
|----|-----------------------------|-----------|
| 18 | 장시간 근로 해소                   | ___ 점     |
| 19 | 연차휴가                        | ___ 점     |
| 20 | 휴가지원사업                      | ___ 점     |
| 21 | 기업 맞춤형 컨설팅 및 간접노무비 등 지원     | ___ 점     |
| 22 | 클라우드 바우처 지원                 | ___ 점     |
| 23 | 비대면 서비스 바우처 및 공동활용 화상회의실 구축 | ___ 점     |
| 24 | 유연근무 활성화                    | ___ 점     |
| 25 | 사회적 협력                      | ___ 점     |
| 26 | 우수기업 발굴 지원                  | ___ 점     |

문2. 귀하는 다음의 정부 사업(각 과제별 세부사업)이 개인(취업자)의 삶의 질을 높이는 데 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?

(※ 각각에 대해 0점(전혀 필요하지 않음)~10점(매우 필요함)까지의 점수를 기입해 주세요.)

|    | 사업                          | 점수(0~10점) |
|----|-----------------------------|-----------|
| 18 | 장시간 근로 해소                   | ___ 점     |
| 19 | 연차휴가                        | ___ 점     |
| 20 | 휴가지원사업                      | ___ 점     |
| 21 | 기업 맞춤형 컨설팅 및 간접노무비 등 지원     | ___ 점     |
| 22 | 클라우드 바우처 지원                 | ___ 점     |
| 23 | 비대면 서비스 바우처 및 공동활용 화상회의실 구축 | ___ 점     |
| 24 | 유연근무 활성화                    | ___ 점     |
| 25 | 사회적 협력                      | ___ 점     |
| 26 | 우수기업 발굴 지원                  | ___ 점     |

■ 총평

※ 지금까지 3차에 걸쳐 제4차 저출산·고령화 기본계획 중 일·가정 양립 부분의 과제를 모두 평가 하셨습니다. 평가를 하시면서 느꼈던 점, 문제점이라고 생각하신 점, 앞으로 꼭 개선되어야 할 점 등등 생각하신 것들을 자유롭게 기술해주시면 감사하겠습니다.