

| SRI-기본-2022-05 |

수원시 일·생활 균형 지원방안 연구 : 협업기관을 중심으로

Work-Life Balance Support Plan of Suwon City: focus on cooperative Organizations

이영안, 이해연

연구진

연구책임자 이영안 (수원시정연구원 연구위원)

참여연구원 이해연 (수원시정연구원 위촉연구원)

© 2022 수원시정연구원

발행인 김선희

발행처 수원시정연구원

경기도 수원시 권선구 수인로 126

(우편번호) 16429

전화 031-220-8001 팩스 031-220-8000

<http://www.suwon.re.kr>

인쇄 2022년 9월 30일

발행 2022년 9월 30일

ISBN 979-11-6819-068-9 (93330)

이 보고서를 인용 및 활용 시 아래와 같이 출처 표시해 주십시오.

이영안. 2022. 「수원시 일·생활 균형 지원방안 연구: 협업기관을 중심으로」. 수원시정연구원.

비매품

주요내용 및 정책제안

■ 주요내용

- 수원시 협업기관의 일·생활 균형 제도 현황 및 분석을 통해 앞으로 나아가야 할 수원시 일·생활 균형 지원방안 모색
- 수원시 협업기관 운영 효율성 증대 및 일·생활 균형에 대한 전반적인 점검 등을 통해 일·생활 균형에 대한 인식과 문화가 수원시 전역으로 확산되길 기대

■ 정책제안

- ① (수원시의 역할) 수원시 조례 제정
 - 일·생활 균형과 관련된 조례가 마련된 도시는 특별시, 광역시 등이 중심
 - 기초지방자치단체 최초로 일·생활 균형과 관련된 조례를 제정하여 법적 근거 마련에 기여
- ② (수원시의 역할) 수원시 일·생활 균형 정책지표 구축 및 관리
 - 수원시 자체 일·생활 균형 지수를 통해 일·생활 균형 정책적 함의 도출
 - 추후 수원시 일·생활 균형 가이드라인 개발을 통해 일·생활 균형 활성화
- ③ (수원시의 역할) 수원시 공무원, 기업 대상 일·생활 균형 현황 및 인프라 실태조사
 - 일·생활 균형에 대한 사회적 요구는 증가하고 있는 추세
 - 수원시 일·생활 균형을 위해 관련 질적 자료 및 데이터 수집이 필요한 시점
- ④ (협업기관의 역할) 일·생활 균형 관련 명문화 시스템 구축
 - 수원시 협업기관 규정집에 일·생활 균형 제도를 명문화
 - 현재 파편화되어 있는 제도가 명문화를 통해 정돈 및 인식의 확산에 기여
- ⑤ (협업기관의 역할) 역량강화를 위한 성장지원제도 도입
 - 인사담당자 대상 심층면접조사에서 성장지원제도에 대한 요구가 가장 높게 나타남
 - 일, 가족지원제도에서 벗어나 개인의 역량강화를 위한 성장지원제도 지원 필요

⑥ (협업기관의 역할) 일·생활 균형의 필수요소인 여가·건강지원제도 확대

- 일지원제도와 가족지원제도는 정부의 강조로 어느 정도 자리를 잡고 있지만 다른 영역은 여전히 미비한 수준
- 근로자 대상 심층면접조사에서 여가·건강지원제도에 대한 요구가 가장 높게 나타남

⑦ (협업기관의 역할) 협업기관 간 소통을 통한 일·생활 균형 활성화

- '협업기관 소통창구'를 통해 상호의견 교환 및 정보 공유를 활발히 하여 발전 필요
- 인사담당자 심층면접조사에서 가장 많이 언급되었으므로 소통창구가 개설된다면 다양한 일·생활 균형 제도의 시도 가능

국문요약

■ 서론

○ 연구의 배경

- 일·생활 균형(Work-Life Balance)은 조직구성원의 일터와 가정생활에서 양성평등 사회 구축을 통해 국가의 지속적인 성장을 위한 주요 정책으로 대두됨
- 최근에는 개인 삶의 질 향상과 같은 용어가 등장하면서 삶의 영역에서 조직구성원이 자신의 생활을 적절하게 조절할 수 있는 개념으로 확대됨
- 여성과 가정생활 중심인 '일·가정 양립'에서 개인의 삶의 질 향상을 포괄하는 '일·생활 균형'이 확대되고 있음

○ 연구의 목적

- 수원시 협업기관 일·생활 균형 제도의 현황 및 제도 분석을 통해 일·생활 균형과 관련된 장애요인 등을 해결하기 위한 지원방안 제시
- 협업기관의 운영 효율성 증대 및 일·생활 균형에 대한 전반적인 점검과 일·생활 균형이 수원시 전역으로 확산되길 기대

■ 일·생활 균형에 대한 이해

○ 일·생활 균형 개념 및 필요성

- 일·생활 균형이란 기존에 일과 가정생활의 범주를 넘어 일과 가정생활, 그리고 개인에게 주어진 개인 생활까지 확장한 범주임
- 일·생활 균형과 관련한 이슈는 우리나라뿐만 아니라 지구상 대부분 사회에서 핵심적인 사회 및 정책 의제로 OECD에서는 일부 비 OECD 국가를 포함한 전 세계 40개 국가를 대상으로 주당 근무시간 및 여가생활, 개인 관리에 사용하는 시간을 기준으로 일·생활 균형 상태를 조사한 결과 한국은 하위 4번째 국가로 나타남

○ 일·생활 균형 관련 법령 및 정책

- 일·가정 양립과 일·생활 균형이 혼재되어 나타나고 있는 상황에서 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」내에서 관련 조항 포함
- 경기도의 「경기도 가족친화 사회환경 조성 및 지원 조례」에서 가정생활과 직장생활을 조화롭게 병행할 수 있는 삶의 질 향상에 기여하고자 조례를 제정
- 수원시는 「수원시 양성평등 기본조례」에서 일·생활 조화에 대해 언급하고 있으나 일·생활 균형과 관련된 조례는 여전히 전무한 상황임

■ 수원시 협업기관 근로자 및 인사담당자 심층면접조사

○ 근로자 심층면접조사

- 협업기관에 따라 상황은 다르지만 대체로 휴게 공간 및 휴게실이 확보되지 않는 어려움을 겪고 있음
- 여가·건강지원제도 및 성장지원제도에 대한 지원이 상대적으로 미비하므로 이에 대한 지원 요청을 제시

○ 인사담당자 심층면접조사

- 일·생활 균형 제도와 관련하여 다른 협업기관과의 상호 의견교환 및 소통이 필요할 때 소통창구가 없어 어려움을 겪고 있음
- 수원시 통합채용으로 인한 업무 공백 및 인력 공백으로 인한 어려움이 있으므로 이에 대한 개선 사항이 필요함을 제시

○ 심층면접조사 텍스트 마이닝

- 근로자는 일·생활균형제도의 성별 '활용'의 차이가 있는 것으로 보이며, 동호회 활동과 육아휴직 등이 성별 일·생활균형제도를 활용하는데 대표적 차이로 볼 수 있음
- 인사담당자는 협업기관 간 교류, 소통이 매우 중요하게 인식되고, 기관장·직원·근로자·공무원 등에게 교육, 예산, 활성, 인사, 성장, 생활 균형, 건강, 경력관리 등 영향을 미치는 것으로 분석됨

■ 결론 및 향후과제

○ 결론

- 대표적인 수원시의 역할로는 수원시 조례 제정을 통해 기초지방자치단체 최초로 일·생활 균형 문화 확산에 이바지하고 이를 위한 법적 근거와 뒷받침을 두어 수원시 일·생활 균형에 초석 다짐
- 대표적인 협업기관의 역할로는 일·생활 균형 관련 규정 명문화 시스템을 통해 일·생활 균형 제도 시행 및 인식확산에 기여

○ 향후과제

- 수원시 협업기관 일·생활 균형 제도에 대한 현황 및 지원방안 연구뿐만 아니라 수원시와 수원시 민간기업 대상으로 거시적인 연구
- 일·생활 균형 지원방안을 위해 제안된 정책제언의 실시 여부 등을 점검하기 위한 수원시 협업기관 실태조사

주제어: 일·생활 균형, 워라벨, 유연근무제, 모부성보호, 가족돌봄, 협업기관

차례

제1장 서론	1
제1절 연구 배경 및 목적	3
1. 연구 배경	3
2. 연구 목적	4
제2절 연구 범위 및 방법	4
1. 연구 범위	4
2. 연구 방법	4
 제2장 이론적 배경	 7
제1절 일·생활 균형에 대한 이해	9
1. 일·생활 균형 개념	9
2. 일·생활 균형 필요성	10
제2절 일·생활 균형 관련 법령 및 제도	12
1. 일·생활 균형 관련 법령	12
2. 일·생활 균형 관련 제도	19
제3절 국내/외 일·생활 균형 사례	32
1. 국내 일·생활 균형 사례	32
2. 국외 일·생활 균형 사례	42
제4절 소결	46
 제3장 수원시 협업기관 제도 현황 및 심층면접조사	 49
제1절 수원시 협업기관 일·생활 균형 제도 현황	51
1. 수원시 협업기관의 현황	51
2. 수원시 협업기관 일·생활 균형 제도 추진 근거(종합표)	52
3. 일지원제도	53
4. 가족지원제도	55

5. 여가·건강지원제도	62
6. 성장지원제도	63
7. 일·생활 균형 문화지원제도	64
제2절 수원시 협업기관 심층면접조사	65
1. 조사대상 및 조사방법	65
2. 근로자 대상 심층면접조사 결과	67
3. 인사담당자 대상 심층면접조사 결과	69
제3절 심층면접조사 텍스트 마이닝	74
1. 조사대상 및 조사방법	74
2. 텍스트 마이닝 결과	75
3. 구상화(테이터 시각화) 결과	79
제4절 소결	83
제4장 결론	89
제1절 연구 요약 및 의의와 한계	91
1. 연구 요약	91
2. 연구 의의와 한계	92
제2절 정책제언	94
1. 수원시의 역할	94
2. 협업기관의 역할	97
참고문헌	101

표 차례

〈표 2-1〉 증양부처 일·생활 균형 관련법과 주요 내용	13
〈표 2-2〉 「경기도 가족친화 사회환경 조성 및 지원 조례」의 주요 내용	15
〈표 2-3〉 「경기도 일·생활 균형 지원에 관한 조례」의 주요 내용	17
〈표 2-4〉 「수원시 양성평등 기본조례」의 주요 내용	18
〈표 2-5〉 「수원시 노동인권 보호 및 증진을 위한 기본조례」의 주요 내용	18
〈표 2-6〉 일·생활 균형 지원제도 유형 및 내용	19
〈표 2-7〉 일·생활 균형 영역 및 유형별 세부 제도	21
〈표 2-8〉 일지원제도	23
〈표 2-9〉 일지원제도 법적 근거	23
〈표 2-10〉 가족지원제도	25
〈표 2-11〉 가족지원제도 법적 근거	26
〈표 2-12〉 여가·건강지원제도	28
〈표 2-13〉 성장지원제도	28
〈표 2-14〉 근로자 지원 프로그램(EAP) 효과	29
〈표 2-15〉 근로복지넷 근로자 지원 프로그램(EAP) 주요 내용	30
〈표 2-16〉 일·생활 균형 문화지원제도	30
〈표 2-17〉 2020년 일·가정 양립 실태조사 설문지 구조	33
〈표 2-18〉 일·생활 균형지수 산출 세부지표	34
〈표 2-19〉 일·생활 균형지수 핵심 3분야	37
〈표 2-20〉 전국 일·생활 균형 지원센터 현황	38
〈표 2-21〉 부산시 일·생활 균형 지원센터 주요 사업	39
〈표 2-22〉 제주가족친화지원센터 주요 사업	40
〈표 2-23〉 전국 직장맘지원센터 현황	41
〈표 2-24〉 서울시 직장맘지원센터 사례	42
〈표 2-25〉 요코하마시 굿 밸런스 상 주요 내용	43
〈표 2-26〉 퀘즐랜드 주 노동자 권리 및 직장생활 매뉴얼	45
〈표 2-27〉 캐나다 퀘벡지역 산업표준체계(BNQ) 내 일·생활 균형 지표	45

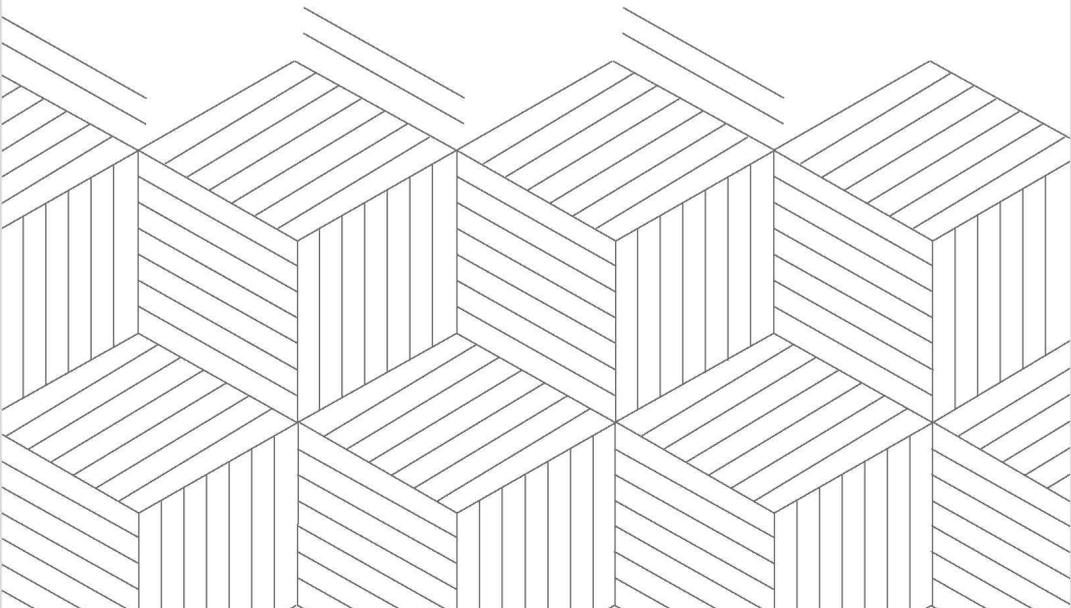
〈표 3-1〉 수원시 협업기관 현황	51
〈표 3-2〉 수원시 협업기관 일·생활 균형 제도 추진 근거(종합표)	53
〈표 3-3〉 수원시 협업기관 일지원제도 추진 근거	54
〈표 3-4〉 수원시 협업기관 가족지원제도(모·부성보호지원제도-임신기) 추진 근거 ①	55
〈표 3-5〉 수원시 협업기관 가족지원제도(모·부성보호지원제도-임신기) 추진 근거 ②	57
〈표 3-6〉 수원시 협업기관 가족지원제도(모·부성보호지원제도-출산기와 육아기) 추진 근거 ③	59
〈표 3-7〉 수원시 협업기관 가족지원제도(가족돌봄지원제도) 추진 근거	61
〈표 3-8〉 수원시 협업기관 여가, 건강지원제도 추진 근거	62
〈표 3-9〉 수원시 협업기관 성장지원제도 추진 근거	64
〈표 3-10〉 수원시 협업기관 문화지원제도 추진 근거	65
〈표 3-11〉 수원시 협업기관 근로자 및 인사담당자 심층면접조사(Focus Interview: FI) 개요 ..	66
〈표 3-12〉 수원시 협업기관 근로자 및 인사담당자 텍스트 마이닝 개요	75
〈표 3-13〉 수원시 협업기관 근로자 심층면접조사 텍스트 마이닝(빈도분석 및 TF-IDF 분석) 결과 비교	76
〈표 3-14〉 수원시 협업기관 인사담당자 심층면접조사 텍스트 마이닝(빈도분석 및 TF-IDF 분석) 결과 비교	78
〈표 3-15〉 수원시 협업기관 인사담당자 심층면접조사 ‘일·생활균형을 위해 가장 필요한 것’ 종합결과	84
〈표 3-16〉 수원시와 협업기관 일·생활 균형 제도 시행 여부 비교표 ①	85
〈표 3-17〉 수원시와 협업기관 일·생활 균형 제도 시행 여부 비교표 ②	87
〈표 4-1〉 지방자치단체 일·생활 균형 관련 조례 현황	94
〈표 4-2〉 일·생활 균형 지표 산출 현황	95

그림 차례

〈그림 1-1〉 연구 추진체계	5
〈그림 2-1〉 OECD 일·생활 균형 하위권 국가	11
〈그림 2-2〉 가족 사랑의 날	31
〈그림 2-3〉 연도별 일·생활 균형지수 변화	34
〈그림 2-4〉 2020년 기준 시도별 일·생활 균형지수(점수)	35
〈그림 2-5〉 근무 혁신 10대 제안	36
〈그림 2-6〉 일·생활 균형 캠페인 BI	37
〈그림 3-1〉 수원시 협업기관 근로자 심층면접조사 ‘워드클라우드’ 시각화 결과	79
〈그림 3-2〉 수원시 협업기관 근로자 심층면접조사 ‘단어 감성분석’ 시각화 결과	80
〈그림 3-3〉 수원시 협업기관 근로자 심층면접조사 ‘네트워크’ 시각화 결과	80
〈그림 3-4〉 수원시 협업기관 인사담당자 심층면접조사 ‘워드클라우드’ 시각화 결과 ..	81
〈그림 3-5〉 수원시 협업기관 인사담당자 심층면접조사 ‘단어 감성분석’ 시각화 결과 ·	82
〈그림 3-6〉 수원시 협업기관 근로자 심층면접조사 ‘네트워크’ 시각화 결과	82

제1장 서론

제1절 연구 배경 및 목적
제2절 연구 범위 및 방법



제1장 서론

제1절 연구 배경 및 목적

1. 연구 배경

현재 한국 사회는 저출산 고령사회로 인한 생산인구의 감소가 우리 사회 미래를 위협하는 주요한 요소로 등장함에 따라 자녀 양육에 대한 체계적 지원과 가족친화적 사회 환경 조성을 위한 정책적 강화가 요구되고 있는 시점이다. 본 연구에서 다루고자 하는 일·생활 균형(Work-Life Balance)은 조직구성원의 일터와 가정생활에서 양성평등 사회 구축을 통해 국가의 지속적인 성장을 위한 주요 정책으로 대두되었으며, 최근에는 근로 생활의 질, 삶의 질과 같은 용어가 등장하면서 삶의 영역에서 조직구성원이 자신의 생활을 적절하게 조절할 수 있는 개념으로 확대되고 있다(류유선 외, 2017).

즉, 이전에 주로 언급되었던 일·가정 양립보다 더 큰 포괄적인 개념으로 임금노동과 가사 노동을 넘어 여가생활까지 포함하는 개념이며, 가족을 돌볼 필요가 없는 사람들의 생활까지도 포함하므로 기혼자만이 아니라 미혼자도 포함되는 더욱 포괄적인 개념이다(장명선 외, 2012). 관련하여 문재인정부는 ‘휴식 있는 삶을 위한 일·생활 균형 실현’을 71번째 국정과제로 발표하여 ‘법정 근로시간 준수 및 근로시간 단축 추진’, ‘근로자의 휴식권 보장, 육아휴직 확대 등을 통해 일·가정 양립 확산’을 목표로 두었으며(김영신 외, 2020), 이에 따른 기대효과는 주 52시간 근로 법제화 및 제도 개선을 통해 ‘2022년까지 1,800시간대 근로시간 실현을 기대해볼 수 있다(정부업무평가위원회 홈페이지, 2022.01.07.)’.

그러나 장시간 노동 지양, 노동 시간 단축을 통한 생산성 효과, 근로자의 일·생활 균형 추구 등 정부의 노력에도 불구하고 기업 현장의 체감도는 낮고 근로 현장까지 일·생활 균형이 확산되지 못하고 있는 실정이다(문정희, 2019). 그 원인 중 하나로 꼽히는 것은 중앙정부 중심의 하향식 추진으로 지역성이나 현장의 공감대 형성과 참여 등을 유도하지 못했기 때문이라는 추론이 지배적이며, 일·생활 균형 확산과 관련하여 지방정부의 역할과 비중이 중요하다는 인식이 더욱 확대되고 있다(김영신 외, 2020).

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 수원시 협업기관 일·생활 균형 제도의 현황 및 제도 분석을 통해 일·생활 균형과 관련된 장애요인 등을 해결하기 위한 지원방안을 제시하고자 한다.

이를 위해 수원시 협업기관 근로자를 대상으로 일·생활 균형을 이루지 못하는 조건 혹은 요인 등을 파악하고, 인사담당자 대상으로 일·생활 균형 현황 및 문제점 등을 전반적으로 검토하여 협업기관 일·생활 균형 제도의 개선점 및 지원방안을 도출하고자 한다.

이를 통해 협업기관의 운영 효율성 증대 및 일·생활 균형에 대한 전반적인 점검 등이 가능할 것으로 보이며, 앞으로 일·생활 균형에 대한 인식과 문화가 전체 수원시 전역으로 확산되길 기대한다.

제2절 연구 범위 및 방법

1. 연구 범위

수원시 협업기관 일·생활 균형 지원방안을 모색하기 위하여 수원시 협업기관에서 실시하고 있는 일·생활 균형 제도의 현황과 실태를 문헌 연구 및 통계 분석을 통하여 수원시와 협업기관이 해야 할 역할을 제시하는 것을 목적으로 연구의 범위는 다음과 같다.

첫째, 공간적 범위는 수원시 협업기관 13곳을 대상으로 일·생활 균형의 전반을 분석하고자 한다.

둘째, 시간적 범위는 2022년 단년으로 설정하여 수원시 협업기관의 일·생활 균형에 관한 현황 및 분석을 시행하는데 기준이 된다.

셋째, 내용적 범위는 일·생활 균형의 정의 및 필요성, 일·생활 균형 관련 법령 및 조례, 수원시 협업기관의 일·생활 균형에 대한 현황 분석, 일·생활 균형 제도 운영 실태 및 장애요인 등을 분석하여 실질적인 정책방안 및 지원방안 모색 등으로 한정된다.

2. 연구 방법

본 연구 추진체계는 다음 <그림 1-1>과 같으며, 목적을 달성하기 위한 연구 방법은 크게 두 가지로 나누어진다.

첫째, 문헌분석 및 통계자료 분석이다. 문헌분석을 통하여 일·생활 균형의 개념과 필요성 및 관련 법령, 정책 등에 대해 살펴보고자 한다. 이를 통해 현재 일·생활 균형과 관련된 전반

적인 내용을 파악한다. 더불어 공식적인 자료를 토대로 수원시 협업기관의 일·생활 균형 제도 현황을 분석하고, 개선방안 및 정책적 시사점을 도출한다. 동시에 통계자료를 활용하여 수원시 협업기관의 기본적·제반적 현황 등의 분석을 시도한다.

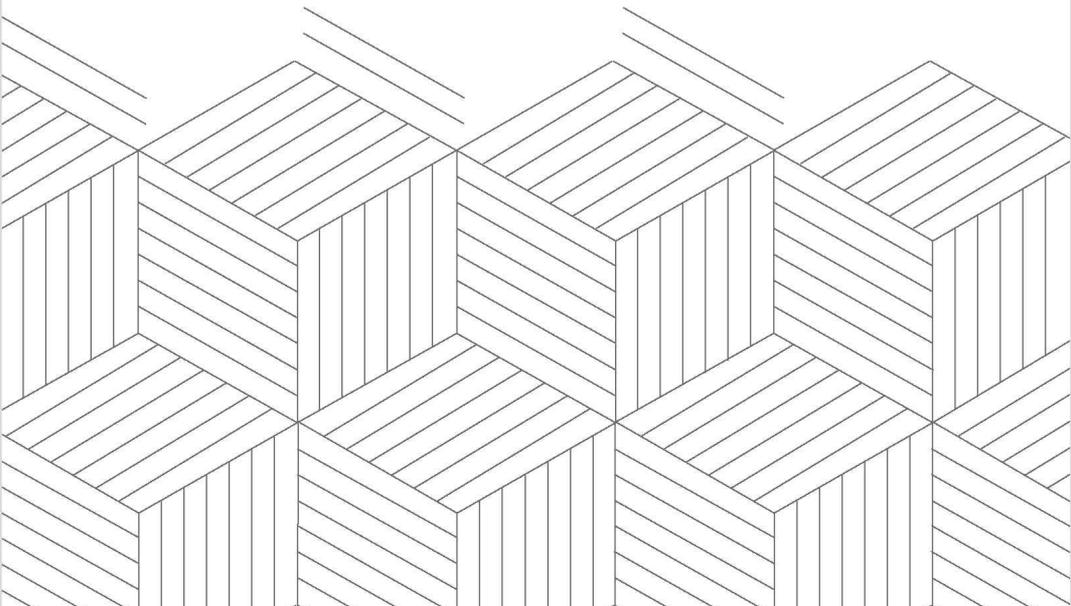
둘째, 수원시 협업기관 근로자 및 인사담당자를 대상 심층면접조사(Focus Interview: FI)이다. 심층면접조사의 목적은 객관적인 통계자료에서 확보되지 못하는 현황 및 문제점에 관한 질적인 자료를 확보하기 위함이다. 따라서 본 연구에서는 수원시 협업기관의 인사담당자 및 근로자를 대상으로 심층면접조사를 실시하여 수원시 협업기관의 일·생활 균형을 위한 지원방안을 모색·해결하고자 한다.

〈그림 1-1〉 연구 추진체계



제2장 이론적 배경

제1절 일·생활 균형에 대한 이해
제2절 일·생활 균형 관련 법령 및 제도
제3절 국내/외 일·생활 균형 사례
제4절 소결



제2장 이론적 배경

제1절 일·생활 균형에 대한 이해

1. 일·생활 균형 개념

저출산·고령화 문제가 커다란 사회문제로 대두됨에 따라 이를 해결하고 지속가능한 경제 발전을 이루기 위해서는 여성의 노동시장 진출이 요구되었다. 그러나 현대사회는 여성의 노동시장 참여율이 크게 증가하였지만 여전히 가사와 양육에 대한 1차적 책임을 여성에게 부과하고 돌봄의 공공성, 가족친화적인 사회적 분위기가 조성되지 않은 상황에서 상대적으로 남성보다는 여성이 일과 가정생활에 대한 어려움과 고통을 크게 경험하게 된다(장명선 외, 2012). 더불어 그 과정에서 여성들은 직업과 가정 또는 아이 양육을 선택하지 않을 수 없는 상황에 내몰리면서 직업을 갖고 경력개발 목표를 달성하고자 하는 욕구가 높은 여성일수록 결혼 여부, 결혼 시기, 자녀 출산 여부, 출산 시기 등을 조정하게 된다(남승연 외, 2017).

가사와 양육 등 돌봄의 문제가 사회적 문제로 인식되면서 2000년대 중반 직장과 가정생활을 조화롭게 해나갈 수 있는 상황을 뒷받침하고자 일·가정 양립이라는 용어가 등장하기 시작하였다. 여기에서 일·가정 양립이란 일과 가정의 충돌을 줄이고 직업적 의무와 가족, 사회적 의무 간의 조화를 지원하는 정책적 접근을 통칭하는 대표적인 표현으로 일·생활 균형(Work-Life Balance), 일·가정 촉진(Work-Family Facilitation), 일·가정 충실(Work-Family Enrichment), 일·가정 강화(Work-Family Enhancement), 가족친화(Family-Friendly) 등과 같이 다양한 용어들과 유사한 의미로 사용되고 있다(남승연 외, 2017).

우리나라에서는 2008년 「남녀고용평등법」이 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」로 전면 개정되면서 일·가정 양립에 대한 본격적인 정책적 지원 및 제도화가 시작되었고(김영옥 외, 2016), 대표적으로 당시에는 모성보호 차원에서 산전후휴가에 대한 지원과 배우자 출산휴가를 명시하고, 일·가정 양립 지원을 위한 육아휴직 및 육아휴직 근로시간 단축, 육아기 근로시간 단축 중 근로조건, 직장 복귀를 위한 사업주의 지원, 직장 보육시설 설치 및 지원, 근로자의 가족 돌봄을 위한 지원 등을 명시하였다(양정선 외, 2014). 이와 더불어

가족친화 사회환경의 조성을 촉진하고 국민의 삶의 질 향상 및 국가사회의 발전에 이바지함을 목적으로 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 또한 제정되었다.

이처럼 주로 기혼여성 혹은 맞벌이 부부, 부모와 자녀로 이루어진 핵가족에게 초점이 맞춰졌던 일·가정 양립이라는 용어는 1인 가구, 한부모 가구, 비혼 가구 등의 증가 및 시대적 흐름에 따라 일·생활 균형 패러다임으로 변화하고 있다. 2010년 설립된 일·가정 양립 재단은 2014년 5월 일·생활 균형 재단으로 명칭을 변경하였고, 2017년 문재인정부에서는 ‘일·가정 양립’이라는 표현이 이른바 ‘정상 가족 이데올로기’와 맞닿아 있으므로 ‘일·가정 양립’이라는 표현을 지양하고 ‘일·생활 균형’이라는 표현을 사용하기로 했다고 밝혔다(경향신문, 2017. 12.28.).

이와 같은 움직임은 전 세계적으로 나타나는 공통현상이며 실제로 일·가정 양립(Work-Family Balance)과 일·생활 균형(Work-Life Balance)은 명확한 구분 없이 다소 혼재되어 사용되고 있지만 엄밀히 구분하면 일·생활 균형은 가정, 가족생활에 사용하는 시간뿐 아니라 개인의 취미, 여가생활, 개인만의 시간 등을 포함한다는 점에서 일·가정 양립을 포괄하는 개념이다(김선미 외, 2018; 배규식 외, 2013). 종합하면 일·생활 균형이란 기준에 일과 가정생활의 범주를 넘어 일과 가정생활, 그리고 개인에게 주어진 개인 생활까지 확장한 범주로서 더 넓은 의미라고 할 수 있다. 특히 최근에는 ‘워라벨(Work-life balance)’이라는 용어로 더욱 잘 알려져 있으며, 이제 ‘여성 혹은 가정생활’에 초점을 맞췄던 것에서 벗어나 ‘개인의 삶의 질’에 대해 고민 및 논의해야 할 시점이 도래되었다고 할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 일·생활 균형에 대해 어린 자녀 혹은 노인 등의 가족이 있는 부부, 뿐만 아니라 가족이 없거나 혼자 사는 미혼자들도 일(직장생활)과 개인 생활이 동시에 원활하고 균형 있는 상태를 일·생활 균형이라 정의하고자 한다.

2. 일·생활 균형 필요성

최근 가족 형태가 다양해지고 가족 내 역할뿐만 아니라 개인의 문화·여가와 쉼, 자기 계발 등이 삶의 주요한 부분으로 강조되면서 일·가족 양립에서 일·생활 균형으로 정책 패러다임을 변화시켜야 한다는 주장이 제기되고 있다(김유진, 2016; 박예송 외, 2013).

특히 OECD는 모든 근로자가 일-개인 생활-가족생활의 균형을 찾는 문제에 직면해 있으며 가족의 삶의 질은 그에 따른 영향을 많이 받기 때문에, 정부 차원에서 유연근무 장려 등 일·생활 균형을 유지할 수 있도록 도움을 주어야 한다고 말하며, 이러한 시대적 변화에 대응하기 위하여 문재인정부는 일·생활 균형을 100대 국정과제에 포함하였다(김원정, 2018). 더불어 2017년 정부는 헌법 개정안 제33조 8항에 ‘국가는 모든 국민이 일과 생활을 균형 있게

할 수 있도록 정책을 시행해야 한다'라고 하여(박주은 외, 2018), 일·생활 균형을 국민의 기본권으로 규정하고자 하였다.

일·생활 균형과 관련한 이슈는 우리나라뿐만 아니라 지구상 대부분의 사회에서 핵심적인 사회 및 정책 의제로 OECD에서는 일부 비 OECD 국가를 포함한 전 세계 40개 국가를 대상으로 주당 근무시간 및 여가생활, 개인 관리에 사용하는 시간을 기준으로 일·생활 균형 상태를 조사한 결과 한국은 하위 4번째 국가로 나타났다(〈그림 2-1〉 참고).

〈그림 2-1〉 OECD 일·생활 균형 하위권 국가



자료: OECD Better Life Index 홈페이지(<https://www.oecdbetterlifeindex.org>)(2022.01.12. 검색)

그동안 한국사회에서 일과 여타 삶의 영역의 조화, 균형, 양립의 문제는 주로 '일·가정(가족) 양립'이라는 용어로 지칭되어 왔고, 삶의 다양한 영역 중에서도 자녀 양육 혹은 가족 돌봄이 특히 강조되어 왔다. 2000년대 들어 꾸준히 추진된 출산전후휴가, 육아휴직 등 일·가족 양립 제도의 개선, 보육 및 요양 보호 등의 사회적 돌봄 지원 예산 확대는 그로 인해 나타난 대표적인 변화라고 할 수 있다. 그러나 이러한 제도와 정책의 시행만으로 일과 가족 돌봄의 실질적 균형을 이루기 어렵다는 비판적 논의가 다양한 측면에서 제기되고 있다(김원정, 2018).

특히 장기간 근로 관행이 변화하고 근로시간이 획기적으로 단축되지 않는 한 남녀의 평등

한 양육·가사노동의 분배는 지연될 수밖에 없다는 것이다(국미애, 2013; 신경아, 2009, 김원정, 2018). 일·가정 양립제도는 대상이 주로 자녀를 양육하는 근로자에게 한정되면서 자녀를 키우지 않지만 다른 가족 구성원이나 친밀한 관계에 있는 타인을 보살피고자 하는 근로자, 여가, 학습 등 다른 삶의 영역과 일의 조화를 추구하는 개인들의 욕구를 반영하고 있지 못하다는 지적도 있다. 이러한 논의는 일·가족 양립보다 일·생활 균형을 노동, 가족정책의 새로운 지향점으로 제안하고 있다.

즉, 일·생활 균형은 자녀, 환자, 장애인, 노인 등 가족 단위의 양육 및 돌봄, 가사노동의 문제뿐 아니라 비혼 가구를 포함한 모든 개인의 일과 여가, 문화생활, 학습, 사회적 관계의 병행 문제를 포함하는 보다 넓은 개념으로 기존의 가족 지위와 역할에 상관없이 모든 근로자들이 혜택을 누릴 수 있는 정책의 일환이라고 할 수 있다.

더불어 오늘날 '워라밸'이라는 용어로도 널리 회자되면서 보다 다양한 연령대와 다양한 가족 형태 및 상황 등에 놓여 있는 남녀근로자들의 일과 가족 돌봄, 개인 생활의 조화에 대한 욕구를 대변하고 있는 만큼 2000년대 중후반 저출산 해소의 맥락에서 발전된 자녀 출산 및 양육 근로자 중심의 일·가정 양립은 이제 이러한 다양한 욕구를 수용할 수 있는 포괄적인 정책 패러다임으로의 전환이 필요한 시점이다.

제2절 일·생활 균형 관련 법령 및 제도

1. 일·생활 균형 관련 법령

1) 중앙부처

2017년 말 문재인정부는 그동안 주로 사용되어 온 '일·가정 양립' 대신 '일·생활 균형'을 공식 정책 용어로 사용하기로 발표하였다. 그 후 약 5년 정도의 시간이 지난 현재에도 여전히 각종 법령 및 정책, 사업 등에서는 가족친화, 일·가정 양립, 일·가족 양립, 일·생활 균형 등 여러 가지 용어가 혼재되어 있다. 더불어 현재 우리나라에는 일·생활 균형과 관련된 직접적인 법이 제정되어있지 않은 상황이므로 본 절에서는 일·생활 균형과 관련된 조항이 포함된 법을 살펴보고자 하며, 구체적으로 살펴보면 다음 <표 2-1>과 같다.

먼저 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 대한민국 헌법의 평등이념에 따라 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀 고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의

질 향상에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서는 국가와 지방자치단체는 일·가정 양립을 위한 근로자와 사업주의 노력을 지원하여야 하며 필요한 재원을 조성하고 여건을 마련하기 위하여 노력하여야 하며(제4조), 사업주는 일·가정 양립을 방해하는 사업장 내의 관행과 제도를 개선하고 일·가정 양립을 지원할 수 있는 근무환경을 조성하기 위하여 노력하여야 한다(제5조). 또한 정책의 수립 등에 있어서 고용노동부 장관은 모성보호와 일·가정 양립을 지원하기 위한 제도 개선 및 행정적·재정적 지원(제6조)과 기본계획 수립 시 일·가정 양립 지원에 관한 사항이 포함되어야 한다(제6조의2). 이처럼 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서 국가와 지방자치단체 및 사업주에게 일·가정 양립을 위한 제도 개선 및 지원 등에 관한 점을 명시하고 있다는 점에서 의미가 있다.

다음으로 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」은 가족친화 사회환경의 조성을 촉진함으로써 국민의 삶의 질 향상과 국가사회의 발전에 이바지함을 목적으로 한다. 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」에서 말하는 ‘가족친화 사회환경’이란 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있고, 아동 양육 및 가족부양 등에 대한 책임을 사회적으로 분담할 수 있는 제반 환경을 말한다. 이를 위해 국가와 지방자치단체는 가족친화 사회환경의 조성을 위하여 필요한 종합적인 시책을 수립·시행하여야 하며, 이에 따른 책무를 다하기 위하여 이에 수반하는 예산상의 조치를 취하도록 노력해야 한다(제3조). 더불어 여성가족부 장관은 가족친화 사회환경 조성을 촉진하기 위하여 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 가족친화 사회환경 조성 기본계획을 수립하여야 한다(제5조). 이어 여성가족부 장관은 가족친화 사회환경 조성 정책의 수립·시행을 위하여 기업 및 공공기관, 마을의 가족친화 사회환경 조성 실태에 관한 조사를 3년마다 실시하고, 그 결과를 공표할 수 있다(제8조).

〈표 2-1〉 중앙부처 일·생활 균형 관련법과 주요 내용

관련법	주요 내용
남녀고용 평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	<p>제4조(국가와 지방자치단체의 책무) ② 국가와 지방자치단체는 일·가정 양립을 위한 근로자와 사업주의 노력을 지원하여야 하며 일·가정의 양립 지원에 필요한 재원을 조성하고 여건을 마련하기 위하여 노력하여야 한다. [전문개정: 2007.12.21.]</p> <p>제5조(근로자 및 사업주의 책무) ③ 사업주는 일·가정의 양립을 방해하는 사업장 내의 관행과 제도를 개선하고 일·가정의 양립을 지원할 수 있는 근무환경을 조성하기 위하여 노력하여야 한다.</p> <p>제6조(정책의 수립 등) ① 고용노동부장관은 남녀고용평등과 일·가정의 양립을 실현하기 위하여 다음 각 호의 정책을 수립·시행하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 남녀고용평등 인식 확산을 위한 홍보 2. 남녀고용평등 우수기업의 선정 및 행정적·재정적 지원 3. 남녀고용평등 강조 기간의 설정·추진 4. 남녀차별 개선과 여성취업 확대를 위한 조사·연구

	<p>5. 모성보호와 일·가정 양립을 위한 제도개선 및 행정적·재정적 지원</p> <p>6. 그 밖에 남녀고용평등의 실현과 일·가정의 양립을 지원하기 위하여 필요한 사항</p> <p>제6조의2(기본계획수립) ① 고용노동부장관은 남녀고용평등 실현과 일·가정의 양립에 관한 기본계획을 5년마다 수립하여야 한다. ② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 여성취업의 촉진에 관한 사항 2. 남녀의 평등한 기회보장 및 대우에 관한 사항 3. 동일 가치 노동에 대한 동일 임금 지급의 정착에 관한 사항 4. 여성의 직업능력 개발에 관한 사항 5. 여성 근로자의 모성 보호에 관한 사항 6. 일·가정의 양립 지원에 관한 사항 7. 여성 근로자를 위한 복지시설의 설치 및 운영에 관한 사항 8. 직전 기본계획에 대한 평가 9. 그 밖에 남녀고용평등의 실현과 일·가정 양립 지원을 위하여 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항 <p>제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>제19조의3(육아기 근로시간 단축 중 근로조건 등) ① 사업주는 제19조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니된다.</p> <p>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. ② 근로자는 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 3개월 이상이 되어야 한다.</p> <p>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.</p> <p>제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① 사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직을 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.</p>
<p>가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률</p>	<p>제3조(국가 등의 책무) ① 국가와 지방자치단체는 가족친화 사회환경의 조성을 위하여 필요한 종합적인 정책을 수립·시행하여야 한다. ② 국가와 지방자치단체는 제1항에 따른 책무를 다하기 위하여 이에 수반하는 예산상의 조치를 취하도록 노력하여야 한다.</p> <p>제4조(사업주의 책무) ① 사업주는 가족친화제도의 도입·확대 등 가족친화 직장환경의 조성을 위하여 노력하여야 한다. ② 사업주는 가족친화제도의 운영에 있어 근로자의 참여를 촉진하기 위하여 노력하여야 한다.</p> <p>제5조(가족친화 사회환경 조성 기본계획의 수립) ① 여성가족부장관은 가족친화 사회환경 조성을 촉진하기 위하여 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 가족친화 사회환경 조성 기본계획을 수립하여야 한다. ② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 1. 가족친화 사회환경 조성정책의 기본방향 및 목표 2. 가족친화제도 도입 및 활성화에 관한 사항 3. 가족친화기업 지원에 관한 사항 4. 지역사회 가족 돌봄 환경 조성 촉진에 관한 사항 5. 가족친화 시설 조성에 관한 사항 6. 가족친화문화 확산에 관한 사항 7. 그 밖에 가족친화 사회환경의 조성을 위하여 필요한 사항 8. 직전 기본계획에 대한 평가 9. 그 밖에 남녀고용평등의 실현과 일·가정 양립 지원을 위하여 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항
--	--

자료: 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)(2022.01.13. 검색)

2) 경기도

경기도에서 ‘일·생활 균형’을 언급하고 있는 조례는 「경기도 가족친화 사회환경 조성 및 지원 조례」와 「경기도 일·생활 균형 지원에 관한 조례」이다. 먼저 「경기도 가족친화 사회환경 조성 및 지원 조례」는 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」에 따라 가족친화 사회환경의 조성 촉진 및 기업 등의 가족친화 직장환경 조성을 지원하는데 필요한 사항을 정함을 목적으로 하고 있다.

「경기도 가족친화 사회환경 조성 및 지원 조례」의 제정 이유는 경기도가 가족친화 사회환경의 조성을 촉진함으로써 급속하게 진행되고 있는 저출산 및 고령화와 여성의 경제활동 참여 증가 등의 사회환경 변화에 보다 더 능동적으로 대처하기 위함이다. 이를 통해 최종적으로 국민의 가정생활과 직장생활을 조화롭게 병행할 수 있는 삶의 질 향상에 기여하려는 것이며 (경기도의회 홈페이지, 2022.02.07. 검색), 구체적인 내용은 다음 <표 2-2>와 같다.

<표 2-2> 「경기도 가족친화 사회환경 조성 및 지원 조례」의 주요 내용

관련법	주요 내용
경기도 가족친화 사회환경 조성 및 지원 조례	<p>제1조(목적) 이 조례는 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률 등에 따라 가족친화 사회환경의 조성을 촉진하고 기업 등의 가족친화 직장환경 조성을 지원하는데 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.</p> <p>제3조(도지사 및 사업주의 책무) ① 경기도지사는 가족친화 사회환경의 조성을 위하여 필요한 종합적인 시책을 수립·시행하여야 한다. ② 도지사는 제1항에 따른 책무를 다하기 위하여 이에 수반하는 예산상의 조치를 취하도록 노력하여야 한다. ③ 경기도 내 사업주는 기업이 가족친화경영을 구현하여 기업경쟁력을 높일 수 있도록 노력하여야 한다.</p> <p>제4조(시행계획의 수립 등) ① 도지사는 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률 제6조에 따라 여성가족부장관이 수립하는 가족친화 사회환경 조성 기본계획에 따른 가족친화 사회환경조성 시행계획을 수립·시행하여야 한다. ② 도지사는 시행계획에 가족친화 사회환경이 조성되도록 하기 위한 다음 각 호의 사항이 포함되도록 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 도지사와 시장·군수의 협력이 필요한 사항

<p>2. 민간 유관기관 및 단체와의 협력이 필요한 사항</p> <p>3. 그 밖에 가족친화 사회환경의 조성을 위하여 필요한 사항</p> <p>③ 도지사는 종합시책 및 시행계획의 수립·시행 및 평가를 위하여 필요한 때에는 관계 공공기관 및 가족친화 사회환경 조성과 관련된 기관 또는 단체의 장에게 필요한 자료의 제출 등 협조를 요청할 수 있다.</p> <p>④ 제3항에 따라 협조 요청을 받은 자는 특별한 사유가 없는 한 이에 따라야 한다.</p> <p>제5조(실태조사 등) ① 도지사는 가족친화 사회환경 조성 정책의 수립·시행을 위하여 도내 기업·공공기관의 가족친화 조성 실태에 관한 조사를 3년마다 실시하고 그 결과를 공표할 수 있다. ② 제1항에 따른 실태조사의 방법 등에 필요한 사항은 도지사가 정한다.</p> <p>제6조(가족친화 사회환경 조성사업) 도지사는 시행계획을 효율적으로 수행하기 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 가족친화 직장환경 조성사업 2. 가족친화문화 조성 및 확산사업 3. 그 밖에 가족친화 사회환경의 조성 촉진을 위하여 도지사가 정하는 사업 <p>제7조(가족친화 직장환경의 조성 촉진) 도지사는 가족친화 직장환경의 조성을 촉진하고 기업 등의 참여를 확산시키기 위하여 다음 각 호의 사항을 지원할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 가족친화제도 인식제고를 위한 홍보 2. 가족친화제도에 대한 컨설팅 3. 직장 내 가족친화 교육 실시 4. 가족친화 프로그램 개발 및 보급 5. 일하기 좋은 일터 선정 및 포상 6. 그 밖에 가족친화 직장환경의 조성 촉진을 위하여 도지사가 정하는 사항 <p>② 도지사는 제1항에 따른 지원을 할 경우 중소기업에 대하여 우선적으로 배려할 수 있다.</p> <p>제9조(일하기 좋은 일터 인증) ① 도지사는 가족친화 사회환경의 조성을 촉진하기 위하여 일과 가정의 양립지원 등을 모범적으로 운영하고 있는 기업 등에 대하여 일하기 좋은 일터 인증을 할 수 있다. ② 도지사는 인증업무의 수행에 있어 필요한 서류심사 및 현장심사를 관계 전문기관에 의뢰할 수 있다. ③ 인증을 받고자 하는 자는 도지사에게 신청하여야 한다. ④ 인증을 받은 기업 등은 도지사가 정하는 바에 따라 인증의 표시를 할 수 있다. ⑤ 인증의 기준 및 절차 등에 필요한 사항은 도지사가 공고한다.</p>
--

자료: 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)(2022.02.03. 검색)

다음은 「경기도 일·생활 균형 지원에 관한 조례」로 구체적인 내용은 다음 <표 2-3>과 같다. 일·생활 균형이란 Work-Life Balance로 즉, 워라밸로 통용되는 용어로 일(직장)과 가정 삶의 균형을 유지하기 위한 가치로 주 52시간 근무제 도입 등 국가 차원에서도 이를 위해서 많은 노력을 기울이고 기업 등에 권장하고 있다. 이와 관련한 경기도의 「경기도 가족친화 사회환경 조성 및 지원 조례」가 존재하지만 이 조례를 통해 일부 일·가정 양립 지원 사업 등을 추진하고 있으나, 이는 여성정책의 일환으로 추진하고 있는 사항으로 도내의 기업문화 개선 및 일·생활 균형 가치 확산을 포괄적으로 아우르는 별도의 조례가 존재하지 않았으므로 이를 뒷받침하기 위하여 2020년 5월 19일 제정되었고, 같은 해 11월 20일부터 시행되고 있다.

〈표 2-3〉 「경기도 일·생활 균형 지원에 관한 조례」의 주요 내용

관련법	주요 내용
경기도 일·생활 균형 지원에 관한 조례	제1조(목적) 이 조례는 일·생활 균형에 필요한 사항을 지원함으로써 경기도민의 삶의 질 향상과 지역사회 발전에 이바지함을 목적으로 한다.
	제3조(도지사의 책무) ① 경기도지사는 일·생활 균형에 필요한 종합적인 시책을 수립·추진하여야 한다. ② 도지사는 일·생활 균형 시책의 효율적인 추진을 위해 필요한 행정적·재정적 지원을 마련하여야 한다.
	제4조(기본계획의 수립) ① 도지사는 일·생활 균형 지원 기본계획을 5년마다 수립하여야 한다. ② 기본계획에는 다음 각 호의 사항을 포함한다. 1. 일·생활 균형의 목표 및 추진 방향 2. 일·생활 균형 문화조성 및 관련 캠페인 확산 3. 일·생활 균형 실천에 기여한 우수사례 발굴 및 전파 4. 일·생활 균형에 필요한 연구 및 실태조사 5. 일·생활 균형 문화 확산을 위한 자원 6. 그 밖에 일·생활 균형 추진을 위해 필요한 사업
	제5조(실태조사) 도지사는 일·생활 균형 지원 시책 등을 수립하기 위하여 필요한 실태조사를 추진할 수 있다.
	제6조(지원 사업) 도지사는 일·생활 균형 지원을 위한 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다. 1. 일·생활 균형 문화조성 및 캠페인 확산 2. 일·생활 균형 실천에 기여한 우수기업 사례 발굴 및 전파 3. 일·생활 균형 관련 실태 4. 일·생활 균형 우수사례 확산 및 적용방안 연구 5. 일·생활 균형 선진사례 발굴 및 시범 6. 그 밖에 일·생활 균형 지원을 위하여 도지사가 필요하다고 인정하는 사항 7. 여성 근로자를 위한 복지시설의 설치 및 운영에 관한 사항 8. 직전 기본계획에 대한 평가 9. 그 밖에 남녀고용평등의 실현과 일·가정 양립 지원을 위하여 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항
제9조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.	

자료: 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)(2022.02.03. 검색)

3) 수원시

수원시에서 ‘일·생활 균형’과 관련한 직접적인 조례는 아직 존재하지 않지만 「수원시 양성평등 기본조례」, 「수원시 노동인권 보호 및 증진을 위한 기본조례」에서 간접적으로 일·생활 균형에 대해 언급하고 있다.

「수원시 양성평등 기본조례」 제14조(일·가정생활 조화 지원)에는 여성과 남성이 일과 가정 생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 직장 보육시설의 확충 노력, 일·생활 조화에 관한 상담 및 서비스 지원 등의 시책을 시장이 마련하도록 명시하고 있다(〈표 2-4〉 참조).

〈표 2-4〉 「수원시 양성평등 기본조례」의 주요 내용

관련법	주요 내용
수원시 양성평등 기본조례	<p>제1조(목적) 이 조례는 「양성평등기본법」 및 그 밖의 양성평등 관계 법령에 따라 정치·경제·사회·문화의 모든 영역에서 수원시 양성평등 정책에 대한 기본적인 사항을 규정함을 목적으로 한다.</p> <p>제3조(시장의 책무) 시장은 양성평등의 촉진, 여성의 사회참여 확대 및 복지증진을 위하여 정책을 적극 추진하고, 「양성평등기본법」 및 그 밖의 양성평등 관계 법령에서 규정하고 있는 책무를 준수한다.</p> <p>제14조(일·가정생활 조화 지원) 시장은 여성과 남성이 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 다음 각 호의 시책을 마련하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 영유아 보육시설 확충 및 육아지원 서비스 강화 등 보육의 공공성 확보 2. 직장보육시설의 확충 노력 3. 방과 후 아동보육의 활성화 4. 육아휴직제, 유연근무제의 정착 및 대체인력 확보 5. 남성 육아휴직의 장려 및 활성화 6. 일·생활 조화에 관한 상담 및 서비스 지원 7. 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제2조, 제3조에 따른 가족친화제도의 확산 8. 그 밖에 일·가정생활 조화를 위하여 필요한 사항

자료: 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)(2022.02.03. 검색)

「수원시 노동인권 보호 및 증진을 위한 기본조례」 제11조(일과 삶의 균형)에는 노동자가 직장생활과 가정생활의 균형을 유지할 수 있는 사회적 환경조성을 위하여 노동시간 단축을 위한 홍보 및 지원, 육아휴직제도의 정착 및 활성화 지원 등의 사업을 시장이 추진할 수 있다고 제시하고 있다(〈표 2-5〉 참조).

〈표 2-5〉 「수원시 노동인권 보호 및 증진을 위한 기본조례」의 주요 내용

관련법	주요 내용
수원시 노동인권 보호 및 증진을 위한 기본조례	<p>제1조(목적) 이 조례는 「근로기준법」, 「근로복지기본법」, 「산업안전보건법」 등 관계법령에 따라 수원시 노동자의 노동인권 보호 및 증진을 도모함으로써 모든 시민이 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶의 권리를 누릴 수 있도록 함을 목적으로 한다.</p> <p>제3조(적용대상) 이 조례의 적용대상은 시에 주소를 둔 사업장에서 일을 하는 노동자 및 사용자와 시에 거주하고 있는 노동자로 한다.</p> <p>제4조(시장의 책무) ①수원시장은 노동자의 노동인권 보호 및 증진을 위하여 노력하여야 한다. ② 시장은 노동자가 건강하고 일과 삶의 균형을 유지하면서 인간으로서의 존엄과 가치를 지킬 수 있는 안전하고 쾌적한 노동환경을 제공할 수 있도록 노력하여야 한다. ③ 시장은 취약계층 노동자의 차별 해소 및 생활 안정을 위하여 노력하여야 한다.</p> <p>제11조(일과 삶의 균형) 시장은 노동자가 직장생활과 가정생활의 균형을 유지할 수 있는 사회적 환경 조성을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 일과 삶의 균형을 위한 사회적 환경 조성 2. 노동시간 단축을 위한 홍보 및 지원 3. 육아휴직제도의 정착 및 활성화 지원 4. 직장 내 괴롭힘 예방 및 피해 노동자 지원

자료: 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)(2022.09.19. 검색)

2. 일·생활 균형 관련 제도

일·생활 균형 정책은 일과 가족생활을 포함하여 건강과 휴식, 지역사회활동, 학업 및 취미 생활 등 개인의 생활에서 필요로 하는 제반 활동들을 일과 균형을 가지고 병행하는 것을 의미한다(홍승아 외, 2008). 따라서 일·생활 균형 지원 제도의 유형 및 내용에 대해 자세히 살펴보고자 한다(〈표 2-6〉 참고).

〈표 2-6〉 일·생활 균형 지원제도 유형 및 내용

유형	주요 내용
일지원제도 (즐거움 일터 만들기)	· 과로 근무체제 해소, 업무방해요인 제거 등을 통한 업무의 효율성 향상(Work Smart)을 위한 제도 지원 - 과로 근무체제 해소, 정시퇴근제, 집중근무제, 직무공유제, 업무프로세스 효율화 및 간소화 등
가족지원제도 (가족친화형 조직 만들기)	· 임신, 출산, 육아, 가정문제 등 가족체의 유지와 강화를 위한 지원제도 - 탄력근무제, 출산 및 육아 휴가/휴직제, 직장보육시설 설치 및 운영, 산모휴게실, 가정의 날 등
여가·건강지원제도 (활력 있는 삶 꾸리기)	· 삶의 활력과 신체, 심리 건강 유지를 위한 스트레스 관리와 휴식 및 여가활동 지원제도 - 잔여 연가 ZERO프로그램, EAP, 스트레스관리 프로그램, 안식년/월제도, 동호회활동지원, 가족여가프로그램 등
성장지원제도 (조직과 자아의 동반성장)	· 업무능력뿐만 아니라 전생애적 관점에서 개인이 지속적으로 성장할 수 있도록 지원하는 제도 - 경력 상담 및 관리프로그램, 연수 및 학업을 위한 휴직제도, 학습조직 지원, 멘토링제도, 생애 관리프로그램, 교육지원체계 등
일·생활 균형(WLB) 문화지원제도	· ‘일·생활 균형’ 정책 및 지원제도의 효율적 운영을 위한 조직문화 지원제도 - WLB 캠페인/리더십 및 커뮤니케이션 교육, 정기적 WLB 진단/지원제도에 대한 이용 매뉴얼 등

자료: 중앙인사위원회(2007), 일과 삶의 균형 정책 도입방안 연구 p.5를 토대로 재구성

1) 일·생활 균형 지원제도의 유형

일·생활 균형 정책은 일과 생활 균형에 있어서 발생하는 갈등을 해결할 수 있도록 지원하는 제반 제도 및 정책을 의미한다. 구체적으로 일 이외의 생활 영역에서의 부정적인 전이를 최소화하고, 긍정적인 전이를 최대화하여 생활과 삶에 대한 통제력 회복, 삶의 질 향상을 도모할 수 있도록 일·생활 균형 조직문화 형성제도로 정의 내릴 수 있다. 일·생활 균형과 관련된 주요 정책은 크게 5가지로 구분된다(손영미 외, 2006).

첫째, 업무의 효율성 증가를 통해 생활 영역에서 할애할 수 있는 시간을 확보할 수 있도록 지원하는 **일지원제도**이다. 즉, 일·생활 균형을 위한 필수요건은 시간의 적절한 배분이므로

일에 분배된 시간을 생활 영역으로 전환시키기 위해서는 효율적인 일 처리를 통해 일·생활 균형에 효율적인 관리가 요구된다.

둘째, 임신·출산·육아·교육 등 가족 체계의 유지 및 강화를 위한 **가족지원제도**이다. 일·생활 균형에서 생활(Life)은 가족뿐만 아니라 개인의 여가 및 성장·교육, 인간관계 등의 다양한 영역을 포함하는 개념이다. 그러나 한국처럼 관계주의적 및 유교주의적 문화권의 경우에는 생활(Life)에는 가족을 대신하는 용어로서 일과 비등할 정도의 중요한 영역으로 인식되어 생활에서 가족이 차지하는 비율과 그 중요성이 더욱 크게 작용한다. 따라서 가족지원제도에서 해결하고자 하는 주된 과제는 출산과 육아 등 가족 내에서 이루어지는 아이의 양육과 관련된 제반 문제, 교육 문제, 부부관계, 부모-자녀 관계 등에 초점이 맞춰진다.

셋째, 일의 영역에서 요구되는 업무 기술의 습득 및 개인의 지속적인 성장을 지원하는 **성장지원제도**이다. Maslow의 욕구위계이론에 따르면 인간이 추구하고자 하는 가장 높은 최상의 욕구는 '자기계발 및 성장욕구'라고 하였다. 이는 개인이 누군가의 부모, 혹은 직장 동료가 아닌 자신 그 자체로 인정받고 싶어 하며, 자기 자신으로서 성장하고 싶어 하는 강한 욕구를 가지고 있다고 할 수 있다. 이러한 개인의 성장에 대한 욕구를 채워주는 것이 성장지원제도이다. 구체적으로 이 제도는 직장에서의 직무와 희망하는 직무의 일치, 일을 통한 성장 경험, 조직과 자아의 동반성장, 퇴직 및 경력관리, 직장의 안정성 등을 지원한다(중앙인사위원회, 2007).

넷째, 휴식과 여가활동, 건강 증진 활동을 지원함으로써 개인으로 하여금 삶의 활력과 재미를 찾고 신체적·심리적 에너지를 꾸준히 유지할 수 있도록 지원하는 **여가 및 건강지원제도**이다. 한국은 휴식이 있는 삶을 보장하기 위해 노동시간을 주 최대 68시간에서 52시간으로 단축하고 특례업종을 축소하는 내용을 담은 '근로기준법' 개정안을 2018년 2월 28일 국회에 통과해 2018년 7월 1일부터 단계적으로 시행되고 있다(대한민국 정책브리핑 홈페이지, 2022. 02.15. 홈페이지 방문). 이처럼 노동시간을 주 52시간으로 규정하여 신체적·심리적으로 활력이 넘치는 삶을 지원하는 것이 주된 목적이다.

마지막으로 일·생활 균형의 중요성을 인식하고, 이를 정책 및 제도를 효율적으로 운영할 수 있도록 **WLB 문화지원제도**이다. 생활 영역에서 구성원들과 자신의 관심사를 공유하는 것은 일과 생활 균형, 업무 수행에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌으며(Kossek, 2001; 중앙인사위원회에서 재인용), 또한 일·생활 균형 정책에 대해 얼마나 이해하고, 공유되고 있느냐의 여부가 정책의 성공적인 수행에 중요한 영향을 미친다(Roehling & Moen, 2001; 중앙인사위원회, 2007에서 재인용).

다만 일·생활 균형은 일·가정 양립에서 대상과 내용이 확장된 개념으로서 일·가정 양립은

자녀를 가진 양육 책임이 있는 근로자의 일과 가정생활 양립을 지원하는 정책으로 주 정책대상이 가족 책임이 있는 근로자가 대상이었다면 일·생활 균형 정책은 일과 생활을 균형 있게 배치하여 개인의 전체적인 삶의 질을 높이는 것을 의미한다(문정희 외, 2019).

즉, 이전에는 가족 책임이 있는 근로자가 정책의 대상자였다면 현재의 정책 대상자는 모든 근로자로 확대된다. 일·가정 양립 정책이 맞벌이 부부의 노동 지속과 평등한 자녀 양육을 위한 노동권, 부모권, 평등권 달성을 목표로 했다면, 일·생활 균형 정책은 최근 워라벨 문화의 확산으로 장시간 노동 시간을 줄여나가고 ‘실 권리’를 보장받는 휴식권이 더해진 것이라고 할 수 있다.

2) 일·생활 균형 영역 및 세부제도

본 연구에서는 앞에서 살펴본 일·생활 균형 유형(일지원, 가족지원, 여가·건강지원, 성장지원, 문화지원)에 따라 나타나는 일·생활 균형 세부 제도에 대해 구체적으로 알아보려고 한다 (<표 2-7> 참고).

<표 2-7> 일·생활 균형 영역 및 유형별 세부 제도

영역	세부 제도		
일 지원제도	유연근무제	<ul style="list-style-type: none"> · 시차출퇴근제 · 선택근무제 · 재량근무제 · 원격근무제 · 재택근무제 	
가족 지원제도	모부성보호 지원제도	임신기	<ul style="list-style-type: none"> · 태아 검진 시간 허용 · 임신 중 근로전환 · 임신 중 육아휴직 · 임신 중 출퇴근시간 변경 · 임신기 근로시간 단축 · 시간외근로 금지 · 야간·휴일근로제한 · 난임치료 휴가 · 유산·사산 휴가
		출산기	<ul style="list-style-type: none"> · 출산전후휴가 · 배우자 출산휴가
		육아기	<ul style="list-style-type: none"> · 육아휴직 · 육아기 근로시간 단축 · 육아시간(유급수유시간) 부여
	가족돌봄 지원제도	<ul style="list-style-type: none"> · 가족돌봄 휴직 · 가족돌봄 휴가 · 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 	

여가·건강 지원제도	여가지원제도	· 안식년/월 제도 · 동호회 활동지원
	건강지원제도	· 체력단련시설 및 체력측정기구 · 건강관리서비스(휴게실, 의무실 운영 등) · 건강 프로그램 운영(스트레스 관리, 금연, 영양 등) · 상담 프로그램 운영
성장 지원제도	· 경력관리 프로그램 운영 · 퇴직관리 프로그램 운영 · 교육 프로그램 운영	
일·생활균형 문화지원제도	· 가족친화인증 · 가족 사랑의 날 운영	

자료: 고용노동부(2018), 궁금함이 쏙쏙 풀리는 유연근무제 Q&A p.6-7, 광주광역시 일·가정양립지원본부(2020), 직장맘·대디 길라잡이 p.10-11, 고용노동부(2021a), 모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람 p.6을 토대로 재구성

(1) 일지원제도

일지원제도와 관련한 대표적인 제도는 유연근무제이다. 유연근무제는 유형에 따라서 세부적으로 시차출퇴근제, 선택근무제, 재량근무제, 원격근무제, 재택근무제 등으로 구분된다.

유연근무제는 근로자와 사용자가 근로시간이나 근로 장소 등을 선택 및 조정하여 일·생활을 조화롭게 하고, 인력 활용의 효율성을 높일 수 있는 제도로써 특히 스마트폰, 태블릿 등 각종 스마트 기기의 보급으로 굳이 회사에 출근하지 않아도 업무 수행이 가능해졌다.

특히 근로시간의 효율적 배분을 통해 일·생활 균형이 가능한 근로환경을 조성할 수 있으며, 이에 따라 개인의 여가 시간과 더불어 출산·육아 등으로 인한 경력단절 및 숙련인력의 이직을 방지하고 젊은 인재들에게 동기부여 요소로 작용할 수 있다. 또한 직무의 특성 등에 따라 일하는 시간에 구속받지 않고 근로시간의 효율적 배분과 활용이 가능하여 업무 생산성 향상 및 기업 경쟁력을 제고 하는 효과가 있다(고용노동부, 2018).

특히 최근 들어 코로나19가 확산되면서 정부는 기업들에게 재택근무나 근무시간 조정을 요청하였고, 그 결과 2020년 기준으로 한국의 기업에서는 유연근무가 크게 증가하였다. 통계청 조사에 따르면 유연근무 참여자는 2015년 전체 취업자의 4.6%에서 2020년 14.2%로 증가하였다. 이렇듯 증가의 3분의 1 이상 2020년에 이루어짐에 따라 일각에서는 계속되는 코로나19 확산으로 인해 고통스럽고 암울한 부분도 있지만 반대로 대면에 익숙한 기업문화 관행에 변화를 이끌고 있다고 평가하기도 한다(한국일보, 2021.02.24.). 일·생활 균형을 일지원제도에 속하는 세부 제도와 내용을 살펴보면 다음 <표 2-8>과 같다.

먼저 **시차출퇴근제**는 주 5일, 1일 8시간, 주당 40시간 근무를 준수하면서 출·퇴근 시간을 조정하는 제도로써 계절적 영향을 받거나 시기별 업무량의 편차가 많은 업종 등에 적합하다.

선택근무제는 「근로기준법」 제52조에 따라 1일 8시간에 구애받지 않고 주 40시간 범위 내에서 1일 근무시간을 자율적으로 조정하여 출·퇴근시간을 근로자가 자유롭게 선택할 수 있는 근무제도이다. **재량근무제**는 업무 특성상 업무수행 방법을 근로자의 재량에 따라 결정하고 사용자와 근로자가 합의한 시간을 근로시간으로 보는 제도로 IT 및 방송 등 「근로기준법」 제58조제3항에서 정한 업종에 적합하다. **원격근무제**는 주거지 및 출장지 등과 가까운 원격 근무용 사무실에 출근하여 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도이다. 마지막으로 **재택근무제**는 근로자가 IT 기기 등을 활용하여 사무실이 아닌 주거지에서 업무공간을 마련하여 근무하는 제도로서 최근 들어 코로나19 확산 방지를 위해 많이 도입되고 있는 유형 중 하나이다. 세부 제도별 법적 근거는 다음 <표 2-9>와 같다.

<표 2-8> 일지원제도

구분		주요 내용	
일 지원 제도	유연근무제	시차출퇴근제	주 5일, 1일 8시간, 주당 40시간 근무를 준수하면서 출·퇴근 시간을 조정하는 제도
		선택근무제	1일 8시간에 구애받지 않고, 주 40시간 범위 내에서 1일 근무시간을 자율적으로 조정, 출·퇴근 시간을 근로자가 자유롭게 선택할 수 있는 근무제도
		재량근무제	업무 특성상 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 따라 결정하고 사용자와 근로자가 합의한 시간을 근로시간으로 보는 제도
		원격근무제	주거지 및 출장지 등과 가까운 원격근무용 사무실에 출근해서 일하거나, 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도
		재택근무제	근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 사업장이 아닌 주거지에서 업무공간을 마련하여 근무하는 제도

자료: 고용노동부(2018), 궁금함이 쏙쏙 풀리는 유연근무제 Q&A p.6-7, 광주광역시 일·가정양립지원본부(2020), 직장맘·대디 길라잡이 p.10-11, 고용노동부(2021a), 모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람 p.6을 토대로 재구성

<표 2-9> 일지원제도 법적 근거

구분		주요 내용	
일지원 제도	유연근무제	시차출퇴근제	법적 근거 미마련
		선택근무제	「근로기준법」 제52조
		재량근무제	「근로기준법」 제58조제3항
		원격근무제	법적 근거 미마련
		재택근무제	법적 근거 미마련

자료: 국가법령정보센터 홈페이지(<https://www.law.go.kr>)(2022.04.04 검색)

(2) 가족지원제도

가족지원제도는 근로자의 가족을 중심으로 양육 및 돌봄 등의 지원과 경제적 지원을 포함한다. 즉, 근로자의 자녀 혹은 부모를 간호하거나 양육하는 등의 가족 시스템을 유지할 수 있도록 지원하는 유형이다. 가장 일반적인 휴가나 휴직제도는 근로자의 임신·출산·양육을 위해 법에서 근거한 범위 내에서 유급이나 무급조건에 따라 이루어지고, 가족지원제도 내에서도 모·부성보호지원제도와 가족돌봄지원제도로 구분된다.

모·부성보호지원제도는 ① 임신기, ② 출산기, ③ 육아기로 구분된다. 먼저 ① 임신기에는 태아 검진 시간 허용, 임신 중 근로전환, 임신 중 육아휴직, 임신 중 출퇴근시간 변경, 임신기 근로시간 단축, 시간 외 근로금지, 야간·휴일근로제한, 난임치료 휴가, 유산·사산 휴가 등이 있다.

먼저 **태아 검진 시간 허용**은 「근로기준법」 제74조의2에 따라 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 허용하는 것이며, **임신 중 근로전환**은 「근로기준법」 제74조 제5항에 따라 여성 근로자의 요구가 있을 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.

임신 중 육아휴직은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조를 통해 보장하고 있으며, 2021년 법률개정을 통해 기존에 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 자녀를 둔 근로자만 사용할 수 있었던 육아휴직을 임신 중인 여성 근로자의 건강을 보호하기 위해 휴직이 필요한 경우 등에도 육아휴직을 사용할 수 있도록 개정하였다(대한민국 정책브리핑, 2021.11.28).

임신 중 출퇴근시간 변경은 「근로기준법」 제74조제9항에서 보장하고 있으며, 이 또한 2021년 근로기준법 개정을 통해 새롭게 추가되었다. 다음은 **임신기 근로시간 단축**으로 「근로기준법」 제74조제7항을 통해 보장하고 있는데 임신 중 여성 근로자의 임신 12주 이내와 35주 이후에 1일의 근로시간을 2시간 단축하여 근무할 수 있도록 하는 것이다. **시간 외 근로금지**는 「근로기준법」 제74조제5항에 따라 임신 중의 여성 근로자에게 시간 외 근로를 하게 하여서는 안 된다고 규정하고 있다. **야간·휴일근로 제한**은 「근로기준법」 제70조에 따라 임신부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못하는 것이다. **난임치료 휴가**는 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제18조의3항에 의해 보장하고 있다. **유산·사산 휴가**는 「근로기준법」 제74조3항에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다.

② 출산기는 출산전후휴가와 배우자 출산휴가 등이 있으며, **출산전후휴가**는 「근로기준법」 제74조(임산부의 보호)에 따라 임신 중인 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. **배우자 출산휴가**

는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따라 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다고 규정한다. 또한 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.

마지막 ③ 육아기는 육아휴직과 육아기 근로시간 단축, 육아시간 등이 있다. **육아휴직**은 「남녀고용 평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따라 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직하는 경우 이를 허용해야 한다. **육아기 근로시간 단축**은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2를 통해 보장하고 있으며, 마지막으로 **육아시간**은 「근로기준법」 제75조에서 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회씩 각각 30분 이상의 유급 수유시간을 주어야 한다고 명시하고 있다.

다음으로 가족돌봄지원제도에는 가족돌봄 휴직, 가족돌봄 휴가, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 등이 있다. **가족돌봄 휴직**은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2에 따라 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용해야 한다. **가족돌봄 휴가**도 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2에 따라 가족의 질병 및 사고, 노령 또는 자녀 양육을 이유로 단기적으로 긴급하게 가족을 돌볼 필요가 있는 경우 무급으로 휴가를 신청할 수 있는 제도이다(고용노동부, 2021a). 마지막으로 **가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축**은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3을 통해 보장하고 있으며, 가족지원제도와 관련한 구체적인 내용과 법적 근거는 다음 <표 2-10>, <표 2-11>과 같다.

<표 2-10> 가족지원제도

구분		주요 내용	
가족 지원 제도	임신기	태아 검진시간 허용	임산부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 허용
		임신기 근로전환	임신 중의 근로자는 쉬운 근로로 전환할 수 있으며, 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 업무를 지시할 수 없음
		임신 중 육아휴직	임신 중인 여성 근로자는 건강을 보호하기 위해 휴직이 필요한 경우 육아휴직을 사용할 수 있음
		임신 중 출퇴근 시간 변경	정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하지 않는 경우, 임신 중인 여성 근로자의 출퇴근시간 변경 할 수 있음
		임신기 근로시간 단축	임신 중 여성 근로자의 임신 12주 이내와 36주 이후에 1일의 근로시간을 2시간 단축하여 근무
		시간 외 근로금지	임신 중의 여성 근로자에게 시간 외 근로를 하게 하여서는 아니됨

	야간·휴일근로 제한	임산부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못함
	난임 치료휴가	근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임 치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야함
	유산·사산휴가	임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우 여성 근로자의 정신적·신체적 건강을 보호하여 정상적으로 업무에 복귀할 수 있도록 휴가를 부여해야 함
출산기	출산전후휴가	임신 중인 여성의 건강보호와 태아의 순조로운 발육을 위해서 출산 전과 출산 후를 통하여 최소한의 보호휴가를 부여해야 함
	배우자출산휴가	배우자의 출산에 따른 배우자의 건강보호와 태어난 자녀의 양육을 위해 근로자에게 휴가를 부여해야 함
육아기	육아휴직	근로자가 육아로 인해 퇴직하는 것을 방지하고, 직장생활과 가정생활을 조화롭게 양립할 수 있도록 지원하는 제도
	육아기 근로시간 단축	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자가 근로시간을 단축하는 제도
	육아시간	생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 함
	가족돌봄휴직	가족의 질병, 사고, 노령을 이유로 장기적으로 가족을 돌볼 필요가 있는 경우에 근로자가 가족돌봄을 위한 휴직(무급)을 신청할 수 있는 제도
	가족돌봄휴가	가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀 양육을 이유로 단기적으로 긴급하게 가족을 돌볼 필요가 있는 경우에 근로자가 가족돌봄을 위한 휴가(무급)을 신청할 수 있는 제도
	가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축	가족돌봄 본인 건강, 은퇴 준비, 학업을 위해 기존의 소정근로시간을 단축하는 제도

자료: 고용노동부(2018), 궁금함이 쏙쏙 풀리는 유연근무제 Q&A p.6-7, 광주광역시 일·가정양립지원본부(2020), 직장맘·대디 길라잡이 p.10-11, 고용노동부(2021a), 모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람 p.6을 토대로 재구성

〈표 2-11〉 가족지원제도 법적 근거

구분		주요 내용	
가족 지원 제도	임신기	태아 검진시간 허용	「근로기준법」 제74조의2
		임신기 근로전환	「근로기준법」 제74조제5항
		임신 중 육아휴직	「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조
		임신 중 출퇴근시간 변경	「근로기준법」 제74조제9항
		임신기 근로시간 단축	「근로기준법」 제74조제7항
		시간 외 근로 금지	「근로기준법」 제74조제5항
		야간·휴일근로 제한	「근로기준법」 제70조
		난임치료휴가	「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제18조의3항
	출산기	유산·사산휴가	「근로기준법」 제74조3항
		출산전후휴가	「근로기준법」 제74조
		배우자출산휴가	「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2

육아기	육아휴직	「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조
	육아기 근로시간 단축	「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2
	육아시간	「근로기준법」 제75조
	가족돌봄휴직	「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2
	가족돌봄휴가	「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2
	가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축	「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3

자료: 국가법령정보센터 홈페이지(<https://www.law.go.kr>)(2022.04.04 검색)

(3) 여가·건강지원제도

일·생활 균형 패러다임으로 전환되면서 가장 두드러지게 나타나는 부분은 여가 및 건강지원제도라고 할 수 있다. 기존에는 일과 가족을 중심으로 제도들이 이루어졌다면 일·생활 균형으로 패러다임이 바뀌면서 과잉 노동 사회에서 여가와 건강 등의 중요성을 의미하는 개인의 좋은 삶(Good Life)을 영위하기 위한 필요성이 강조되고 있다. 특히 여가는 일과 다르게 독립적이고 주체적이며, 개인의 심리적 잠재력을 성장시킬 수 있는 삶의 독특한 영역이다(김정은 외, 2005).

2018년부터 문화체육관광부와 한국관광공사는 근로자의 여가에 초점을 두어 근로자의 휴가 활성화를 위해 중소기업 근로자를 대상으로 기업과 근로자가 공동으로 여행비를 적립할 경우 정부에서 추가로 휴가비를 지급해주는 ‘근로자 휴가지원사업’을 추진해오고 있다(문정희 외, 2018). 근로자 휴가지원사업은 정부와 기업이 함께 근로자의 국내 여행경비를 지원하는 사업으로 여행적립금이 조성되면 참여 근로자는 국내여행 휴가숍 온라인 몰에서 40만원 적립 포인트를 신청하여 사용할 수 있다. 실제로 근로자 휴가지원사업으로 기업은 직원의 만족도 향상을 통해 업무효율성을 높였고 복지비용을 절감(65.5%)하게 되었다. 나아가 근로자는 휴가의 질 향상(80.8%), 재충전(89.8%) 및 사업의 필요성을 인식(92.1%)로 나타나 만족도가 높은 사업으로 자리매김 하고 있다. 2022년도 올해 모집규모는 10만 명이며, 참여대상은 중견·중소기업, 소상공인, 비영리민간단체, 사회복지법인·시설, 의료법인 근로자이다. 참여 신청은 기업 단위로 신청해야 하며, 소상공인 및 사회복지법인·시설이면 대표도 참여할 수 있다. 포인트는 신청한 한 해, 올해 12월까지 사용가능하다. 또한 참여기업에게는 참여증서발급, 정부인증 가점 부여 및 실적 인정(가족친화인증, 여가친화인증, 성과공유제, 근무혁신인센티브제)의 혜택을 부여하고 있다(근로자 휴가지원사업 홈페이지).

건강지원제도와 관련해서는 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제2조(정의)에서 가족친화제도 중 근로자 지원제도로 근로자 건강·교육·상담프로그램 등으로 정의한다. 시간 부족, 비용부담 등의 이유로 자신의 건강관리를 하지 못하는 근로자를 위해 건강지원서비

스 등을 제공하여 근로자의 스트레스 관리 등을 이완시킬 수 있다.

다만 일·생활 균형에 있어서 여가 및 건강지원제도는 앞에서 살펴본 일지원제도, 가족지원 제도처럼 법률로 규정하고 있지 않으므로 각 기업과 기관에 따라 지원제도가 다소 다르게 나타날 수 있다. 여가·건강지원제도로는 **안식년, 동호회활동지원, 체력단련시설 및 체력 측정 기구, 건강관리 서비스(휴게실, 의무실 운영 등), 건강프로그램, 상담 프로그램 운영** 등이 있다 (〈표 2-12〉 참고).

〈표 2-12〉 여가·건강지원제도

구분		주요 내용
여가·건강 지원제도	여가지원 제도	· 안식년/월 제도 · 동호회 활동지원
	건강지원 제도	· 체력단련시설 및 체력측정기구 · 건강관리서비스(휴게실, 의무실 운영 등) · 건강 프로그램 운영(스트레스 관리, 금연, 영양 등) · 상담 프로그램 운영

자료: 고용노동부(2018), 궁금함이 쓱쓱 풀리는 유연근무제 Q&A p.6-7, 광주광역시 일·가정양립지원본부(2020), 직장맘·대디 길라잡이 p.10-11, 고용노동부(2021a), 모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람 p.6을 토대로 재구성

(4) 성장지원제도

성장지원제도는 모든 근로자를 대상으로 개인의 자기계발을 통해서 조직의 목표와 개인의 목표를 일치시키고 직장 내의 안정감과 조직에 대한 신뢰를 얻을 수 있도록 지원하는 것으로 최근에는 개개인의 지속적인 성장과 경력 혹은 퇴직 관리까지 범위를 확대하고 있으며(류유선 외, 2017), 구체적인 내용은 다음 〈표 2-13〉과 같다.

〈표 2-13〉 성장지원제도

구분	주요 내용
성장지원제도	· 경력관리 프로그램 운영 · 퇴직관리 프로그램 운영 · 교육 프로그램 운영

자료: 고용노동부(2018), 궁금함이 쓱쓱 풀리는 유연근무제 Q&A p.6-7, 광주광역시 일·가정양립지원본부(2020), 직장맘·대디 길라잡이 p.10-11, 고용노동부(2021a), 모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람 p.6을 토대로 재구성

특히 성장지원제도를 통해 개인은 누군가의 아빠, 엄마, 직장인이 아닌 자신 그 자체로 인정

받고 싶어 하는 ‘자기계발 및 성장 욕구’를 달성하고 이를 통한 성장을 통해 새로운 것을 탐색하게 된다. 따라서 궁극적으로 직장에서의 직무와 희망하는 직무의 일치, 일을 통한 성장 경험, 조직과 자아의 동반성장 등을 이루게 된다.

관련 제도로는 **경력관리프로그램 운영, 퇴직관리 프로그램 운영** 및 다양한 **교육프로그램 운영** 등이 있다. 경력 및 상담 관리프로그램과 관련하여 구체적으로 근로자 지원 프로그램(EAP: Employee Assistance Program)은 미국, 영국, 일본 등에서는 이미 보편적인 제도이고, 우리나라는 근로복지기본법 제83조(근로자지원프로그램)에 따라 사업주는 근로자의 업무수행 또는 일상생활에서 발생하는 스트레스, 개인의 고충 등 업무저해요인의 해결을 지원하여 근로자를 보호하고, 생산성 향상을 위한 전문가 상담 등 일련의 서비스를 제공하는 근로자지원프로그램을 시행하도록 노력하여야 한다. 이에 근거하여 기업은 근로자의 업무수행 또는 일상생활에서 발생하는 스트레스, 개인의 고충 등 업무저해요인의 해결을 지원하여 근로자를 보호하고, 생산성을 높이기 위한 전문 상담 등의 서비스를 제공하는 것이다(차지혜, 2020). 근로자 지원 프로그램(EAP)의 효과는 다음 <표 2-14>와 같다.

<표 2-14> 근로자 지원 프로그램(EAP) 효과

구분	주요 내용
근로자	· 직무 스트레스 감소, 업무 만족감 향상, 가족 스트레스 감소, 일·가정 양립 지원, 삶의 만족 향상
관리자	· 관리 부담 감소, 인적 관리 향상, 작업환경 개선, 조직 의사소통 향상, 조직 몰입도 향상, 관리자 스트레스 감소
조직	· 애사심 증가, 이직률 감소, 산업재해 감소, 제품 불량률 감소, 생산성 증가, 기업 이미지 향상

자료: 찾기 쉬운 생활법령정보 홈페이지(<https://www.easylaw.go.kr>)(2022.03.04. 검색)

이처럼 근로자, 관리자, 조직 모두에게 긍정적인 영향을 미치는 근로자 지원 프로그램은 2022년 기준 근로복지공단에서 상시 300인 이하 중소기업 사업주 및 근로자 대상(근로복지넷 회원 가입한 자)으로 근로복지넷 EAP 서비스를 무상으로 제공하고 있으며, 구체적인 내용은 다음 <표 2-15>와 같다.

〈표 2-15〉 근로복지넷 근로자 지원 프로그램(EAP) 주요 내용

구분	주요 내용
상담유형	<ul style="list-style-type: none"> · 온라인 상담 <ul style="list-style-type: none"> - 근로자상담(개인회원): 게시판 EAP 상담, 희망드림 톡(모바일 EAP 상담) 전화 EAP 상담 · 오프라인 상담 <ul style="list-style-type: none"> - 근로자상담(개인회원): 1:1대면 심리상담 - 기업상담(기업회원): 집단프로그램(특강/교육)
상담분야	<ul style="list-style-type: none"> · 직장 영역 <ul style="list-style-type: none"> - 직무 스트레스, 조직 내 소통능력(동료, 상·하간 갈등), 업무역량(리더십) 강화, 불만고객 등 응대, Work-Life Balance(장시간, 육아휴직 등), 직장 내 괴롭힘 · 개인 영역 <ul style="list-style-type: none"> - 성격 진단, 스트레스 관리, 정서문제(우울, 불안, 장애, 분노, 강박 등), 생활습관관리(금연, 절주, 비만 등), 대인관계, 자살 · 가정 영역 <ul style="list-style-type: none"> - 부부(관계갈등, 성문제, 맞벌이, 주말부부), 자녀(학습코칭, 또래관계, 발달, ADHD 등), 기타(가족 내 정신질환, 부모병양 등)

자료: 근로복지넷 홈페이지(<https://www.workdream.net>)(2022.03.04. 검색)

위에서 언급된 바와 같이 다양한 유형으로 일·생활 균형에 있어서 필요한 영역의 상담을 세분화하여 실시하고 있다. 그러나 여전히 취약점으로 꼽히는 부분은 온라인 소규모 혹은 고용 및 산재보험에 가입되지 않은 사업장에서는 여전히 인지도가 낮거나 참여가 전혀 이루어지지 않는다는 한계가 존재한다(조경옥 외, 2015).

(5) 일·생활 균형 문화지원제도

앞에서 언급되었던 일지원제도, 가족지원제도, 여가·건강지원제도, 성장지원제도는 이와 관련한 일·생활 균형 문화지원제도가 뒷받침되어야 더욱 활성화될 수 있다. 일·생활 균형 문화 지원제도에 속하는 구체적인 내용은 다음 〈표 2-16〉과 같다.

〈표 2-16〉 일·생활 균형 문화지원제도

구분	주요 내용
일·생활 균형 문화지원제도	<ul style="list-style-type: none"> · 가족친화인증 · 가족 사랑의 날 운영

자료: 고용노동부(2018), 궁금함이 쏙쏙 풀리는 유연근무제 Q&A p.6-7, 광주광역시 일·가정양립지원본부(2020), 직장맘·대디 길라잡이 p.10-11, 고용노동부(2021a), 모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람 p.6을 토대로 재구성

Kossek, Colquitt, & Noe(2001)연구에 따르면 생활의 각 영역에서 구성원들과 자신의 관심사를 공유하는 것이 일·생활 균형과 업무 수행에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(중앙인사위원회, 2007에서 재인용). 또한 일·생활 균형과 관련된 정책 및 제도들이 얼마나 잘 이해하고, 공유하고 있는지가 일·생활 균형 정책의 성공적인 수행에 중요한 영향을 미치게 된다(Roehling & Moen, 2001; 중앙인사위원회, 2007에서 재인용).

관련 제도로는 가족친화인증과 가족 사랑의 날 운영 등이 있다. **가족친화인증**은 가족친화 제도(자녀 출산 및 양육지원, 유연근무제도, 가족친화 직장 문화조성 등)를 모범적으로 운영하는 기업과 공공기관에 대하여 심사를 통해 인증을 부여하는 제도로서 직장인이 직장생활과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 가족친화 사회환경을 만들기 위해 2008년 처음 시행되었다. 여성가족부가 매년 신청기업과 기관을 심사하여 가족친화 인증기업과 기관을 선정하고, 선정된 기업과 기관은 정부 및 지자체 사업자 선정 시 가점, 중소·중견기업 투·융자 금리 우대, 출입국 우대카드 발급 등 다양한 혜택을 지원한다(대한민국 정책브리핑, 2021.05.07.). 관련 법적 근거로는 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제15조 등에서 가족친화 사회환경의 조성을 촉진하기 위하여 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업 또는 공공기관에 대하여 가족친화인증을 할 수 있다고 명시하고 있다.

2021년 기준 가족친화인증을 받은 공공기관은 건강보험심사평가원, 국민건강보험공단, 한국농수산식품유통공사 등이며, 민간기업은 대웅제약, 유한킴벌리, 매일유업 등이 있다(공공데이터포털, 2022.04.05. 검색). 더불어 **가족 사랑의 날**은 가족친화 경영을 실천하는 기업 등과 협력하여 매주 수요일 다양한 행사와 이벤트를 통해 근로자의 가족사랑 실천을 지지하는 것이다. 가족 사랑의 날과 관련한 이미지는 다음 <그림 2-2>와 같다.

<그림 2-2> 가족 사랑의 날



일주일에 하루, 정시 퇴근 후 가족과 함께하는 저녁 식사 어떠신가요?
매주 수요일, 가정과 일터 사이에 행복의 다리가 놓입니다.
정시퇴근, 잊지 마세요!

자료: 여성가족부 홈페이지(<http://www.mogef.go.kr>)(2022.04.05. 검색)

이런 맥락에서 고용노동부가 주도하여 진행하고 있는 ‘일·생활 균형 캠페인’ 등과 같은 캠페인 활동을 통해 일과 생활의 균형을 맞추어 과잉 노동 사회에서 일·생활이 적절하게 균형 잡힌 사회로 나아갈 수 있는 첫걸음이 될 수 있도록 문화 및 여건 형성도 중요하게 작용한다

는 것을 알 수 있다. 실제로 우리나라에서는 기존에 실시 중이었던 ‘일·생활 양득 캠페인’을 ‘일·생활 균형 캠페인’으로 변경하여 일하는 방식과 문화를 개선하여 근로자가 마음껏 능력을 발휘할 수 있도록 하고, 기업의 생산성과 경쟁력을 높이면서 일·생활 균형을 찾을 수 있도록 하는 캠페인을 진행하고 있다. 참여방식은 일하는 방식과 문화를 개선하는 일·생활 균형 기본과제 및 3대 핵심 분야에 대한 현황 및 향후 계획을 작성한 신청서를 관할 지방고용노동관서로 제출하면 일·생활 균형 캠페인에 참여할 수 있으며, 신청기업은 참여승인일로부터 2년간의 인증 유효기간이 주어지며, 승인 시 참여확인서를 수여 받는다(문정희 외, 2018).

2022년 기준 일·생활 균형 캠페인에 참여한 기업체는 전국 2,281개로 지역별로 살펴보면 서울(614개), 부산(165개), 대구(68개), 인천(86개), 광주(16개), 대전(74개), 울산(50개), 세종(17개), 경기(533개), 강원(79개), 충북(85개), 충남(90개), 전북(79개), 전남(113개), 경북(86개), 경남(100개), 제주(20개)로 나타났다(고용노동부 일·생활 균형 홈페이지).

더불어 고용노동부에서는 ‘일·생활 균형 캠페인’과 일·생활 균형 실천에 앞장선 근무 혁신 우수기업, 일·생활 균형 실천기업 및 각종 공모전과 수상기업과 개인에 대한 포상을 통한 우수사례 공유 및 근로문화 혁신 차원에서 ‘일·생활 균형 컨퍼런스’를 매년 개최한다. 이를 통해 한 해 동안 일·생활 균형과 근무 혁신에 선도적 역할을 한 우수기업에 대한 시상과 근무 혁신 사례와 비전 등을 공유하고, 일·생활 균형과 관련한 명사 특강 등을 통하여 금급증과 활용방안 및 일·생활 균형 문화 확산 등을 위해 노력하고 있다(한국방송뉴스, 2021.11.27.).

제3절 국내/외 일·생활 균형 사례

1. 국내 일·생활 균형 사례

1) 고용노동부

(1) 일·가정 양립 실태조사

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제6조의3 및 같은 법 시행규칙 제5조에 따라 사업장의 남녀 차별개선, 모성보호, 일·가정 양립 실태를 파악하고, 노동시장에서의 성차별 개선 및 모성보호 강화, 남녀근로자의 일·생활 균형 촉진을 위한 정책 방안 도출을 위해 정기적으로 ‘일·가정 양립 실태조사’를 실시하고 있다.

2011년부터 5인 이상 사업체 1,000개를 대상으로 매년 실시했던 ‘일·가정 양립 실태조사’는 모집단 추정을 위해 2018년부터 5인 이상 사업체 5,000개를 대상으로 조사를 실시하여

국가통계 승인을 받았다. 더불어 기존의 실태조사를 개선 및 확대하여 새로운 정책 환경을 반영한 결과를 각 시·도별로 세분화하여 제시하고 있다.

이렇듯 새롭게 확대·개선된 ‘일·가정 양립 실태조사’는 3년간 기업의 일·생활 균형의 변화 양상을 파악하여, 이번 정부의 국정과제 중 하나인 ‘휴식 있는 삶을 위한 일·생활 균형 실현’ 추진에 따라 근로시간 단축, 육아 및 돌봄 지원 확대, 휴식 있는 삶 보장 등 일·생활 균형 정책의 중요성이 강조되고 있는 시점이다.

2020년 일·가정 양립 실태조사는 전국의 종사자 수 5인 이상 사업체를 대상으로 사업체 일반현황, 임신 및 출산 지원제도의 활용 실태, 육아 등 돌봄지원제도의 활용 실태, 유연근로 및 일하는 문화, 남녀고용평등기회 등 5개 영역의 총 91개 항목으로 구성되어있으며, 일부 발췌한 내용은 다음 <표 2-17>과 같다.

<표 2-17> 2020년 일·가정 양립 실태조사 설문지 구조

구분	주요 내용
사업체 일반현황	사업체명 및 고용보험 사업장관리번호, 업종, 기업 유형, 소재지, 노동조합 유무, 연령별 남녀근로자 구성현황
임신 및 출산 지원제도 활용 실태	임신기 근로시간 단축제도에 대한 인지도, 활용 가능 여부, 2019년 활용실적, 비활용 사유, 활용실적 없는 사유, 임신·출산기 여성근로자의 고용상황
육아 등 돌봄 지원제도 활용 실태	태아 검진시간 보장, 유산·사산휴가, 생리휴가, 임신 중 시간외근로 금지, 임신 중 쉬운 근로로 전환, 임신 중 위험 유해직종 근무 금지, 임신 중 야간·휴일근로의 제한, 출산 후 시간외근로 금지, 수유시설 및 수유시간 제공의 활용 가능 여부
	육아휴직제도 최대 이용가능 시간, 입사 6개월 미만 근로자 육아휴직 가능 여부
	육아휴직제도 관련 최근 정책변화 인지도
	출산 전 임신 기간 중 육아휴직 사용의 필요성
유연근로 및 일하는 문화	육아기근로시간단축제도 시행의 애로사항
	직장보육시설 유무 및 향후 설치 계획, 향후 미설치 사유
	6개 유형별(시간선택제, 시차출퇴근제, 선택근무제, 재량근무제, 원격근무제, 재택근무제) 유연근로 제도 시행 여부
	근무혁신 10대 제안 추진현황
남녀고용 평등기회	근무혁신 10대 제안 제도 활용정도 및 활용, 미활용 사유
	근무혁신 10대 제안 제도 추진 이후 변화
	근무혁신을 위한 필요 정부지원
	남녀고용평등 및 일·가정 양립을 위해 우선 추진 필요 정부 정책
임원 총수 및 여성임원 수	
정규직 근로자의 성별 평균 근속년수	
성 평등한 인사관리 척도	
남녀고용평등 및 일·가정 양립을 위해 우선 추진 필요 정부 정책	

자료: 고용노동부(2019), 일·가정 양립 실태조사 중 일부 발췌

(2) 일·생활 균형지수

고용노동부는 전국 17개 시도별 일·생활 균형 정도를 보여주는 ‘일·생활 균형지수’를 한국여성정책연구원에 위탁하여 일, 생활, 제도 및 지자체 관심도 등 4개 영역, 24개 지표에 대해 실태조사 등을 실시하여 산출한 점수로 2017년부터 매년 발표하고 있다. 산출한 일·생활 균형지수는 2020년도 기준 실태조사 등의 자료를 토대로 전문가의 조사 및 자문, 검증, 지자체 자료 수집 등을 거쳐 산출되며, 구체적인 일·생활 균형지수 산출 세부지표는 다음 <표 2-18>과 같다.

<표 2-18> 일·생활 균형지수 산출 세부지표

영역(배점)	주요 내용
일(22.1점)	① 총 근로시간, ② 초과 근로시간, ③ 휴가기간, ④ 유연근무제 도입률, ⑤ 유연근무제 이용률
생활(30.1점)	① 남성 가사노동시간 비중, ② 여성취업에 대한 견해, ③ 가사분담에 대한 견해, ④ 일과 가족생활 우선도, ⑤ 평일 여가시간, ⑥ 평일 여가시간 충분도, ⑦ 일·여가생활 균형 정도
제도(25.0점)	① 여성육아휴직 사용 사업장, ② 남성 육아휴직 사용 사업장, ③ 육아기 근로시간 단축제도 사용 사업장, ④ 배우자 출산휴가 사용 사업장, ⑤ 국·공립 보육시설 설치율, ⑥ 초등돌봄교실 이용률, ⑦ 일·가정 양립제도 인지도
지자체 관심도(22.8점)	① 일·생활 균형 조례 유무, ② 일·생활 균형 제도 홍보, ③ 담당조직 유무, ④ 일·생활 균형 관련 교육·컨설팅, ⑤ 가족문화 관련 시설 현황

자료: 고용노동부(2021), 우리 시도의 일·생활 균형 수준은? 보도자료(2021.12.31.)

2020년 기준으로 일·생활 균형지수는 다음 <그림 2-3>에서 보이는 것처럼 전국 평균 53.4점으로 2019년 평균 점수인 50.5점보다 2.9점 증가하였고, 17개 시·도 중 12개 지역에서 점수가 상승하는 등 일·생활 균형 수준이 지난해보다 전반적으로 향상된 것으로 나타났다.

<그림 2-3> 연도별 일·생활 균형지수 변화



자료: 고용노동부(2021), 우리 시도의 일·생활 균형 수준은? 보도자료(2021.12.31.)

전국 시도별 일·생활 균형 수준을 살펴보면 다음 <그림 2-4>와 같다. 전반적인 일·생활 균형 수준은 서울(62.0점)이 가장 높게 나타났고, 수원이 속한 경기도는 55.5점으로 평균(53.4점)보다 약간 높은 것으로 나타났다.

<그림 2-4> 2020년 기준 시도별 일·생활 균형지수(점수)



자료: 고용노동부(2021), 우리 시도의 일·생활 균형 수준은? 보도자료(2021.12.31.)

구체적으로 영역별로 일·생활 균형 수준을 살펴보면, ‘일 영역’에서는 총 근로시간(182.8시간→163.4시간) 및 초과 근로시간이 감소(12.2시간→10.0시간)하는 등 일에 대한 비중이 크게 감소하는 것으로 나타났다. 그러나 이는 주 52시간 근무제도 및 코로나19 확산에 따른 재택근무 등 유연근무 제도의 확산이 영향을 준 것으로 보인다. 특히 유연근무 제도의 도입률은 19.8%→27.1%, 이용률은 11.6%→14.2%로 모두 증가하였다.

‘생활 영역’에서는 여성 및 남성 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산휴가, 국·공립 보육시설 설치율 등이 모두 증가하여 일·생활 균형 제도가 안정적으로 정착되고 있음을 나타냈다.

‘지자체 관심도 영역’에서는 일·생활 균형 조례 제정, 전담 부서 및 인원 확충, 관련 시설 및 교육·컨설팅의 지표 점수가 증가하는 등 지자체의 노력도 더욱 강화되고 있다.

이처럼 지자체의 노력과 사회적 관심도가 증가함에 따라 일·생활 균형 수준이 전반적으로 향상하고 있는 점은 상당히 의미가 있으며, 비록 코로나19 확산 방지 등으로 인하여 재택근무 및 유연근무 등이 증가하였지만 이를 계기로 일시적인 문화가 아닌 한국사회의 일·생활 균형 문화가 더욱 확산하는 계기가 되어 모두의 일·생활 균형이 이루어져야 할 것이다.

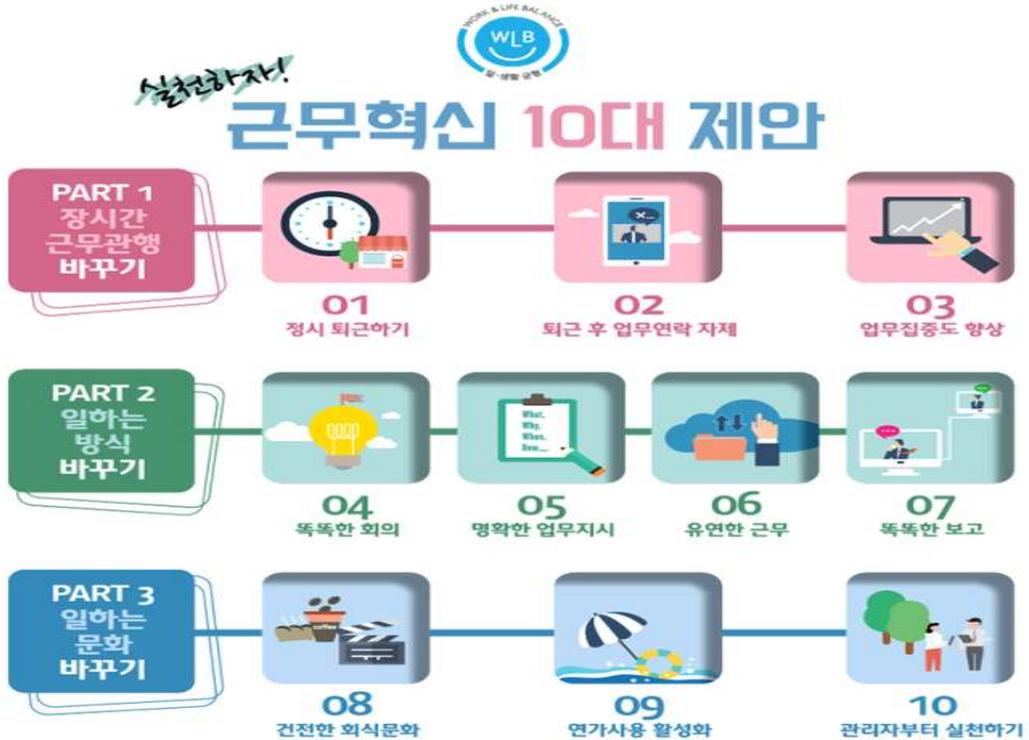
(3) 일·생활 균형 캠페인

대한상공회의소가 2018년 10월에 발표한 ‘국내기업의 업무 방식 실태보고서’에 따르면 국내 기업의 업무 방식 종합점수는 100점 만점에 45점에 그친 것으로 확인되었다. 업무 방식

이 비합리적인 이유를 묻는 질문에는 원래부터 의미 없는 업무(50.9%)가 압도적으로 높았고, 일·생활 균형의 확산을 위해 필요한 사항을 묻는 질문에는 전체 응답자의 41.5%가 ‘사업주의 인식개선’을 꼽았다.

이에 고용노동부는 2017년 장시간 근로 등 경직된 업무 관행 개선을 위해 ‘근무혁신 10대 제안’을 발간하여 민간기업과 공공기관에 배포하였다. ‘근무혁신 10대 제안’은 7개 정부부처와 경제 5단체가 장시간 근무관행, 일하는 방식, 일하는 문화의 문제점을 개선하기 위해 10가지 제안을 공동으로 마련한 것이다(매일경제 보도자료, 2019.05.19.). 구체적인 내용은 <그림 2-5>와 같다.

<그림 2-5> 근무 혁신 10대 제안



자료: 부산광역시 일·생활 균형지원센터 홈페이지(<https://www.wlb.or.kr>)(2022.03.30. 검색)

더불어 일·생활 균형을 위해 2017년 9월부터 기존 일·생활 양극 캠페인을 ‘일·생활 균형 캠페인’으로 변경하여 진행하고 있다. 특히 고용노동부는 장시간 근로 등 경직된 업무 관행 개선을 위해 ‘근무혁신 10대 제안’을 통해 캠페인을 통해 일하는 방식과 문화를 개선하여 근로자가 마음껏 능력을 발휘할 수 있도록 하고, 기업의 생산성과 경쟁력을 높이면서 일과 생활의 균형을 찾아가는 캠페인으로 BI는 <그림 2-6>과 같다.

참여대상은 일·생활 균형 핵심 3분야 및 기본과제를 실천하고자 노력하며, 일·생활 균형 고용문화 확산에 관심이 있는 모든 기업이다. 여기서 기본과제는 관리자부터 실천하기이며, 실제로 일·생활 균형(일·가정 양립)제도의 확산을 위해 필요한 사항을 묻는 질문에 전체 응답자의 41.5%가 ‘사업주의 인식개선’을 가장 중요한 것으로 꼽았다(고용노동부 일·생활 균형 홈페이지). 그러므로 일·생활 균형 캠페인의 기본과제는 핵심 3분야에 대한 사업주 등 관리자부터 실천하기이며, 핵심 3분야의 구체적인 내용은 <표 2-19>와 같다.

<그림 2-6> 일·생활 균형 캠페인 BI



자료: 고용노동부(2021b), 2021년 한 권으로 통하는 고용노동정책

<표 2-19> 일·생활 균형지수 핵심 3분야

핵심 3분야	실천 내용
오래 일하지 않기	<ul style="list-style-type: none"> 정시퇴근하기 (불필요한 야근 줄이기, 가족과 함께하는 저녁 실천하기 등)
	<ul style="list-style-type: none"> 퇴근 후 업무연락 자제 (근무시간 외 전화·문자·카톡 자제, 퇴근 직전 업무지시 자제 등)
	<ul style="list-style-type: none"> 업무집중도 향상 (근무시간 중 사적용무 자제, 집중근무시간 활성화 등)
똑똑하게 일하기	<ul style="list-style-type: none"> 똑똑한 회의·보고 (꼭 필요한 회의만 효율적으로, 회의일정·안건 사전 공유, 메모·구두·영상보고 활용 등)
	<ul style="list-style-type: none"> 명확한 업무지시 (무엇을·왜·언제까지·어떻게 검토해야 하는지 구체적 방향 제시 등)
	<ul style="list-style-type: none"> 유연한 근무 (업무 질과 성과로 평가, 시차출퇴근, 원격·재택근무, 시간선택제 등)
제대로 쉬기	<ul style="list-style-type: none"> 연가사용 활성화 (연가사유 묻지 않기, 자유로운 연가사용 분위기 조성 등)
	<ul style="list-style-type: none"> 건강한 회식문화 (회식에 대한 인식 바꾸기, 회식일정 사전공유, 문화회식 활성화 등)
	<ul style="list-style-type: none"> 쉼 권리 지켜주기 (임신기 근로시간 단축 확대, 출산휴가·육아휴직 자유로운 사용 분위기 조성, 여가생활 지원 등)

* 기본과제: 관리자부터 실천하기

자료: 고용노동부(2021b), 2021년 한 권으로 통하는 고용노동정책

캠페인에 참여한 기업은 홈페이지 등재, 고용장려금 사업 참여 시 가산점 부여 등 인센티브를 부여하고, 소속 근로자는 제휴를 통한 할인 혜택을 제공한다. 일·생활 균형 캠페인 참여 방법은 ‘일·생활 균형 캠페인 참여 신청서’를 작성하여 사업장 소재지를 관할하는 지방고용노동관서(지역협력과)에 제출하여 승인을 받아야 하며, 할인 혜택 및 참여 신청서 양식 등 자세한 내용은 일·생활 균형 홈페이지(www.worklife.kr)에서 확인할 수 있다.

2) 부산광역시 일·생활균형지원센터

2022년 기준으로 일·생활균형지원센터는 전국에서 서울시(1곳), 대구시(1곳), 부산시(1곳), 전라남도(1곳), 양주시(1곳)에 위치해 있다(〈표 2-20〉 참고).

〈표 2-20〉 전국 일·생활 균형 지원센터 현황

구분	센터명 및 주소지
서울특별시	서울시 일·생활 균형 지원센터(서울특별시 동작구 여의대방로 54길 소재)
대구광역시	대구 일·생활 균형 지원센터(대구광역시 중구 태평로 소재)
부산광역시	부산광역시 일·생활 균형 지원센터(부산광역시 북구 효일로 256 소재)
전라남도	전남 일·생활 균형 지원센터(전라남도 무안군 삼향읍 어진누리길 30 소재)
양주시	양주시 여성 일·생활 균형 지원센터(경기도 양주시 고암길 226 소재)

자료: 서울시일·생활균형지원센터 홈페이지(<http://www.swfb.or.kr>), 대구일·생활균형지원센터 홈페이지(<http://www.dwfc.or.kr>), 부산광역시일·생활균형지원센터 홈페이지(<https://www.wlb.or.kr>), 전남일·생활균형 지원센터 홈페이지(<https://www.jwlb.or.kr>), 양주시여성일·생활균형지원센터(<http://www.yangju.go.kr>)

그 중 부산광역시 일·생활균형지원센터는 ‘양성평등 사회 및 출산·양육 친화 환경 조성’이라는 정책목표를 중심으로 5가지의 역점과제와 13가지의 중점 추진시책을 제시하고 있다. 이 중, ‘양성이 평등하고 여성이 안전한 사회조성’이라는 역점과제 아래 ‘좋은 여성일자리 확대 및 일·생활 균형 문화 확산’이라는 중점 추진시책을 목표로 일·생활 균형 문화 확산, 아이돌봄 서비스 지원 확대, 여성 취·창업 지원 서비스를 제공하고 있다. 더불어 일자리 연계 강화, 다양한 공모사업 등을 통해 지역 여성 일자리 창출 등을 추진하여 이를 통해 여성의 일자리와 관련 하여 일·생활 균형 정책 방향을 제시하고 있다(차지혜 외, 2020).

또한 부산시는 2018년 「부산광역시 일·생활 균형 지원 조례」가 제정되어 제10조(일·생활 균형 지원센터 등)를 근거로 부산광역시 일·생활균형지원센터가 2018년 설립되었으며, 기업의 생산성 향상과 시민들의 삶의 질을 높이는 허브이자 컨트롤타워의 역할로 부산형 일·생활 균형 기반 강화, 일·생활 균형 직장환경조성, 일·생활 균형 사회 환경 조성사업 등을 진행하고 있다(차지혜 외, 2020). 구체적인 내용은 다음 〈표 2-21〉과 같다.

〈표 2-21〉 부산시 일·생활 균형 지원센터 주요 사업

구분	주요 내용
부산형 워라벨 기반강화	<ul style="list-style-type: none"> · 민관 협력체계(워라벨 자문위원회, 일·생활 균형 문화 확산을 위한 MOU체결, 워라벨 전문 인력 역량강화 교육 등) · 정책지원(정책 실천방안 제시, 워라벨 가이드북 제작 등)
워라벨 직장환경 조성지원	<ul style="list-style-type: none"> · 컨설팅 지원(가족친화인증 기업 발굴 컨설팅, 가족친화경영지원 컨설팅 및 유지관리, 배우자 출산 휴가제도 안내 및 홍보 등) · 직장교육 지원(워라벨 직장교육 등) · 기업지원(여성 근로자 고충상담 지원, 근로자 인센티브 발굴, 육아휴직 대체인력 지원 사업홍보, 가족친화인증 신규기업 현판지원, 근로자 워라벨 응원 프로젝트 등)
워라벨 사회환경 조성지원	<ul style="list-style-type: none"> · 문화 확산: 근로자에게 휴식과 문화생활, 다양한 사회참여형 시민성장 프로그램 제공(맞벌이 가족의 저녁이 있는 삶, 부산 워라벨 맵, 문화공연 등) · 인식확산: 워라벨 주간 행사, 워라벨 우수기업 경진대회, 워라벨 실천아카데미 등 · 홍보 및 통합정보제공: 워라벨 시민 서포터즈단 운영, 일·생활균형 통합정보 제공, 워라벨 카드뉴스 발행, 워라벨 가이드북 및 매거진 발행 등
교육 및 컨설팅	<ul style="list-style-type: none"> · 워라벨 컨설팅, 워라벨 직장교육, 워라벨 차차차 캠페인, 워라벨 문화 프로그램, 워라벨 실천 아카데미, 워라벨 상담지원 등

자료: 차지혜 외(2020), 울산광역시 중소기업 근로자의 일·생활 균형 지원방안 연구: 제조업을 중심으로

부산광역시 일·생활 균형센터의 부산지역 가족친화인증기업수가 설립 당시 목표인 271개를 넘어 가장 최근 자료인 2021년 기준으로 총 294개이며, ‘워라벨 우수기업 경진대회’ 참여 기업 확대 및 가족친화인증기업 인센티브 참여 등 외양적 성장뿐만 아니라 일·생활 균형을 부산시민이라면 누구나 이루어야 하며, 나아가 가족과 함께 이루어 나아가야 되는 중요한 일 상임을 인식하는데 크게 기여하고 있다(부산광역시 일·생활 균형센터 홈페이지).

3) 제주가족친화지원센터

제주도는 「제주특별자치도 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례」 제11조(가족친화지원센터의 지정 등) 및 제주특별자치도 생활체감형 양성평등정책 ‘제주처림’ 프로젝트에 근거하여 제주가족친화지원센터가 설립되었다. 제주특별자치도가 추진하는 ‘생활체감형 양성평등정책 -제주처림’의 핵심 전략사업인 안심하고 편안한 육아, 제주 도민들의 일·생활 균형 지원을 위해 설치된 중간 지원조직으로 2016년부터 제주여성가족연구원이 수탁으로 운영하고 있다(차지혜 외, 2020).

제주가족친화지원센터에서 진행하는 사업은 크게 가족친화 직장문화 개선 사업, 수놓음 돌봄공동체 발굴 및 육성 지원 사업, 가족친화문화 기반 조성을 추진하고 있으며, 구체적인 내용은 다음 <표 2-22>와 같다.

<표 2-22> 제주가족친화지원센터 주요 사업

구분	주요 내용
가족친화 직장문화 개선 사업	<ul style="list-style-type: none"> · 가족친화경영 지원 사업 <ul style="list-style-type: none"> - 가족친화경영 컨설팅(제주지역 가족친화경영 확산, 인증기업 확대를 위한 컨설팅 지원) - 성평등·가족친화실천 직장교육(제주지역 가족친화 기업문화 확산, 인식개선을 위한 대상 및 주제별 교육 지원) - 가족친화경영 컨설팅단 운영(제주지역 가족친화경영 컨설팅, 전문가 역량강화교육 등) · 가족친화 기업문화 확산사업 <ul style="list-style-type: none"> - 일·생활 균형 기업실천 캠페인(제주지역 가족친화 직장문화 확산을 위한 캠페인 추진 등) - 일·생활 균형 기업 네트워크(제주지역 가족친화인증기업 네트워크 구축 등)
수놓음 돌봄공동체 발굴 육성 지원 사업	<ul style="list-style-type: none"> · 수놓음돌봄 공모 사업 <ul style="list-style-type: none"> - 수놓음돌봄 공모(품앗이육아 공동체 발굴, 지원) · 수놓음돌봄 역량강화 사업 <ul style="list-style-type: none"> - 수놓음돌봄 컨설팅(제주지역 수놓음돌봄 문화 확산을 위한 컨설팅 지원) - 수놓음돌봄 컨설팅단 운영(수놓음돌봄 전문가, 실무진 등 역량강화교육 진행) - 수놓음돌봄 교육, 네트워킹
가족친화문화 기반 조성 사업	<ul style="list-style-type: none"> · 일·생활균형 홍보사업(온·오프라인 캠페인 및 공모전, 정보제공, 자료집 제작 등) · 수놓음돌봄 홍보사업(문화행사, 정보제공, 자료집 제작 등)

자료: 차지혜 외(2020), 울산광역시 중소기업 근로자의 일·생활 균형 지원방안 연구: 제조업을 중심으로

이렇듯 제주가족친화지원센터는 다양한 사업을 통해 가족친화 직장환경 조성, 가족친화 지역공동체 환경 조성, 가족친화 문화 확산을 추진전략으로 세우고 가족·이웃·일터가 함께 만드는 행복한 제주를 비전으로 일과 생활의 조화, 워라밸을 만드는 일터문화를 제주가족친화지원센터가 함께 만들어가고 있다(제주가족친화센터 홈페이지).

4) 서울시 직장맘지원센터

2022년 기준으로 직장맘지원센터는 전국에서 서울시(3곳), 광주시(1곳), 천안시(1곳)에 위치해 있다(<표 2-23> 참고).

〈표 2-23〉 전국 직장맘지원센터 현황

구분	센터명 및 주소지
서울특별시	· 동부권 직장맘지원센터(서울특별시 광진구 아차산로 30길 소재) · 서남권 직장맘지원센터(서울특별시 금천구 가산디지털1로 120 소재) · 서북권 직장맘지원센터(서울특별시 은평구 통일로 684 소재)
광주광역시	· 광주광역시 직장맘지원센터(광주광역시 서구 상무자유로 73 소재)
충청남도 천안시	· 천안시 직장맘지원센터(충청남도 천안시 서북구 동서대로 129-12 소재)

자료: 서울시 직장맘지원센터 통합홈페이지(<https://www.seoulworkingmom.or.kr>), 천안시 직장맘지원센터 홈페이지(<https://www.momsworld.or.kr/kr>), 광주시 직장맘지원센터 홈페이지(<https://www.gwangju.go.kr>)

그 중 서울시 직장맘지원센터는 2012년 7월 서울시에서 지자체 최초로 직장맘들의 노동권과 모성권 확보를 위해 개소하였고, 점진적으로 확대하여 2022년 기준 동부권, 서남권, 서북권 직장맘지원센터를 운영 중이다. 서울시 직장맘지원센터는 ‘서울지역 직장맘들의 모성보호와 일·가정 양립을 위한 원스톱 종합지원 및 직장·사회 환경 조성으로 일·가정 양립이 가능한 사회 구현’을 비전으로 삼고 있다(서울시 직장맘지원센터 홈페이지).

이를 위해 센터에서는 임신·출산·육아기 직장맘의 모성보호 및 일·가정 양립지원, 직장가정 내 고충, 개인 심리 및 정서, 역량강화교육 등 직장맘을 위한 맞춤형 종합지원 시스템을 구축하고, 일·가정 양립제도에 대한 사회적 인식확대와 문화조성, 직장맘 지원을 위한 관련 기관 네트워크 구축 등을 과제로 사업을 실시하고 있다(김원정, 2018). 직장맘지원센터에서는 직장 내에서 제도 이용에 어려움을 겪는 직장맘을 대상으로 한 고충상담뿐만 아니라 분쟁 발생 시 노사 간 화해를 유도하거나 고용노동부에 진정 및 고소를 지원하는 등 실질적인 권리구제를 돕는 활동까지 실시하고 있다. 최근에는 직장맘 뿐만 아니라 직장대디까지 확대 지원하여 안정적인 생활에 기여하고자 한다.

실제로 지난해 서울시 직장맘지원센터를 통해 직장맘·대디들의 임신, 출산, 육아와 관련한 고충해결을 위한 종합상담을 15,871건을 진행하고, 이 중 해고 등의 부당처우가 발생한 경우는 신고접수 후 즉시 관련 전문가(공인노무사, 변호사, 심리상담가)의 밀착지원을 통해 1,137건의 성공적인 개입과 지도 및 권리구제 서비스 등을 지원하였다(서울시 보도자료, 2022.02.18.). 구체적인 사례는 다음 〈표 2-24〉와 같다.

〈표 2-24〉 서울시 직장맘지원센터 사례

구분	사례
서남권 직장맘지원센터	<ul style="list-style-type: none"> · 육아기 근로시간 단축 신청 시 직장맘의 신청내용에 반해 사업주가 원하는 육아기 근로시간 단축 강요 해결 사례 - 직장맘 A씨는 특정 요일과 시간에 육아기 근로시간 단축을 신청했으나 사업주가 마음대로 요일과 근로시간을 지정해 이에 따라 육아기 근로시간 단축을 하도록 강요했다. 육아기 근로시간 단축은 사업 운영에 중대한 지장을 초래하지 않으면 노동자가 신청한대로 승인해야 함이 원칙이라는 행정해석 변경을 서남권직장맘지원센터에서 이끌어냈고, 이와 관련하여 고용노동부에 진정을 제기해 사업주가 노동자가 신청한 대로 육아기 근로시간 단축을 승인하도록 했다.
서북권 직장맘지원센터	<ul style="list-style-type: none"> · 프리랜서 미디어 종사자 직장맘의 쪼개기 근로계약에 따른 퇴직금 미지급건 해결 사례 - 프리랜서 미디어 종사자 직장맘 K씨는 '미디어 업무에 일하면서 동료 선배배 중 어느 누구에게도 일을 그만둔 후 회사로부터 퇴직금을 받았다는 이야기를 단 한 번도 들어본 적이 없었고, 퇴직금을 받을 수 있을지 없을지도 모르는 상황인데다가, 고용노동부 진정은 난생처음이라 많이 걱정되었다'면서 '혼자였다면 많이 헤매고 힘들었을 텐데 함께 해주시고 도움 주시는 서울시 서북권 직장맘지원센터 노무사님이 있어 정말 든든하고, 회사로부터 당초 청구했던 금액 전액을 지급받고 사건을 마무리할 수 있었다'고 말했다.

자료: 서울시(2022), 직장맘·대디의 든든한 버팀목 서울시 직장맘지원센터 보도자료(2022.02.18.)

위에서 언급한 사례처럼 서울시 직장맘지원센터에서는 직장맘 원스톱 종합상담과 연계정보 제공 등을 통해 모성보호 및 노동권 상담, 분쟁을 위한 법률지원 서비스 등을 지원하고 있다. 특히 코로나19가 장기화로 진행되면서 발생하는 고충 문제를 해결하기 위해 올해는 전문 법률지원단 운영, 권리구제 역량 강화, 사업장에 직접 찾아가서 실시하는 노동법 교육, 사업주와 직장맘 간의 갈등 조정 등 다양한 활동을 지원하여 그동안 직장맘 위주로 이루어졌던 센터운영을 직장대디로 확대하여 직장맘·대디 모두가 일·가정 양립이 가능하도록 지원할 계획이라고 밝혔다(서울시 보도자료, 2022.02.18.).

2. 국외 일·생활 균형 사례

해외 선진국에서는 대체로 1980년대 이후 여성의 노동력 비율과 저출산과 고령화 사회로 진입하면서 일·생활 균형이 국가의 주요 해결과제로 부상했고 그 전략의 일환으로 일·생활 균형을 지원하는 정책 및 제도가 시행되고 있다(허준영, 2014). 구체적인 국외 사례를 지방자치단체 기준으로 살펴보면 다음과 같다.

1) 일본 교토시 및 요코하마시

일본의 지방정부는 일·생활 균형 정책의 추진사업을 장려하기 위해 ‘워크 라이프 밸런스 노력 기업·조직 등록·인정·인증제도 및 표창제도’를 시행하고 있으며 대표적인 사례로 교토시와 요코하마시 등이 있다.

먼저 교토시는 ‘진짜 워크 라이프 밸런스’의 추진을 통해 실천의 진전을 이루었다고 인정되는 경우 시장이 표창을 실시한다. 표창 시 지급되는 조성금은 ‘교통모델’ 워크 라이프 밸런스 추진 기업 인증제도 등록 기업을 대상으로 교토 시내 본사를 두고 상시고용 노동자가 1인 이상 300인 이하의 기업에 한해 신청을 받아 예산 범위 내에서 1개 기업 당 최대 30만 엔의 조성금을 지급한다. 이를 통해 기업은 제도 설계를 위한 전문가 위탁 비용 및 신규 제도 도입으로 인해 발생하는 추가 인건비, 신규 제도 도입과 관련된 기자재 및 소프트웨어 구입비, 사내 연수와 교육비 등으로 사용할 수 있다.

다음으로 요코하마시는 일·생활 균형 사업 추진을 노력하는 지역의 기업을 대상으로 ‘요코하마 굿 밸런스 상’ 제도를 실시하고 있다. 제도의 목적은 요코하마시 사업장의 적극적인 워크 라이프 밸런스 추진을 위해 구성되었으며, 여성과 남성이 모두 일하기 쉬운 직장 만들기를 위해 중소기업자를 대상으로 ‘굿 밸런스’ 상을 인정하여 그 노력을 널리 소개하는 것을 목적으로 하고 있다(전기택 외, 2018).

선정절차로는 외부위원으로 구성된 인정위원회가 선정하고, 이를 위해 사업장의 워크 라이프 밸런스 노력과 관련한 내용을 사전 청취하거나 선정 사업장의 경영자 또는 종사자 등의 인터뷰를 진행하는 경우도 있다. 더불어 지속적인 직장 개선을 노력하여 인정받으면 계속상을 부여한다. 기준은 인정 3회 브론즈상, 인정 5회 실버상, 인정 7회 골드상으로 구성되어 있으며 인정받지는 못했으나 선진적으로 노력을 실시하는 사업장에게는 노력상을 부여하고 있다. 요코하마시 굿 밸런스 상의 구체적인 내용은 다음 <표 2-25>와 같다.

<표 2-25> 요코하마시 굿 밸런스 상 주요 내용

구분	사례
대상	<ul style="list-style-type: none"> · 요코하마 시내에 본사 혹은 본부를 두고 있는 300인 이하의 사업소, 사회복지법인, 재단법인, 사단법인, 협동조합, NPO 법인 등 조직의 유형은 불문이나 고용관계 또는 동등의 취업형태를 인정받은 경우에 한한다. · 법인시민세, 사업소세를 체납하고 있는 경우에는 선정 대상에서 제외한다. · 요코하마시 폭력단 배제 조례 제2조 제2호로 규정된 폭력단, 동조 제4호에 규정된 폭력단체 등, 동조 제5호에 규정된 폭력단 경영지배법인 등에 해당한 적이 있는 경우, 그 시기와 상관없이 선정 대상에서 제외한다.
평가항목	<ul style="list-style-type: none"> · 대상 사업장은 취업규칙 및 근로계약서 작성을 충족해야 한다.

	<ul style="list-style-type: none"> · 유연한 근무형태 및 지속적인 취직을 목표로 한 노력에 관한 제도 및 실적 · 성별과 관계없는 관리직 등용이나 배치 및 전환, 재고용 실적 등
특전	<ul style="list-style-type: none"> · 요코하마시 공공조달 수주 기회 증대 · 요코하마시 중소기업 용자 제도 '요코하마 플러스 자금'의 금리우대 및 신용보증료 지원 · 인재확보와 사업장 이미지 개선을 위해 홍보물 및 홈페이지 홍보 · 시내 대학생 등의 취직 활동에 관한 교류회 참여 자격 부여

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

2) 호주 뉴사우스웨일즈 주 및 퀸즐랜드 주

호주의 일·생활 균형 정책 기조는 직장 유연성(Workplace Flexibility)과 반차별(Anti-discrimination) 혹은 기회균등(Equal Opportunity)으로 구성된다. 첫째, 직장 유연성은 전통적 방식의 노동과 다른 접근으로 직업을 재설계하고, 노동시간과 노동 장소, 패턴 등을 바꾼다는 것을 의미한다. 따라서 호주에서 유연 노동에 대한 권리는 연방 공정노동법에 의거하여 취학 연령 미만의 아동 혹은 18세 미만의 장애 아동에 대한 양육 책임이 있는 고용인에게 보장된다. 둘째, 반차별 혹은 기회균등은 각 주에서 제정된 대부분의 반차별법 및 기회균등법에서는 장애, 인종, 성별, 연령, 성적 정체성과 마찬가지로 임신, 양육 혹은 간호 책임이 있는 상태 등으로 인한 차별을 금지하고 있다(전기택 외, 2018).

따라서 각 주에서는 이와 같은 법적조치 등과 더불어 일·생활 균형을 위한 다양한 시도가 이루어지고 있다. 먼저 뉴사우스웨일즈 주에서는 일·생활 균형을 위한 직장 개혁을 위해 ① 고용주 및 노동자, 노동조합에게 직장 개혁 현안에 관한 조언, ② 직장 개혁 추진을 위한 실질적인 훈련 제공, ③ 최적의 실천 원칙을 촉진하는 정보의 제공을 실시한다고 밝혔다. 더불어 유료 또는 무료 워크숍 및 웨비나를 통해 고용 권리와 등록에 관한 실용적이고 시의적절한 정보를 제공하는 것을 목표로 하여 직장 환경 및 생활에 대한 가이드를 제공한다.

워크숍은 수시로 개최되며, 개최 일정 및 장소, 시간은 뉴사우스웨일즈주 산업관계위원회 홈페이지를 통해 공개적으로 신청 받고 있으며, 웨비나는 오프라인 워크숍을 보조하는 형태로 실시되고 있다. 이때 직장 문제 현안에 대한 각종 실용적인 정보를 제공하는 것을 목표로 하여 연간계획에 따라 자유롭게 수강할 수 있다. 이 중 일·생활 균형에 해당하는 것은 육아휴직 및 노동유연성에 대한 강의로서 해당 법령 및 노동자의 권리, 권리를 요구할 수 있는 방법 등에 대해 프레젠테이션 및 강의로 제공하고, 강의에 필요한 프레젠테이션도 홈페이지에서 공개하여 강의는 보통 30분에서 50분 사이로 구성되어 있다(전기택 외, 2018).

퀸즐랜드 주에서는 주정부 홈페이지를 통해 노동자의 일·생활 균형에 관한 권리 및 노동자가 실천할 수 있는 방안 등에 대한 원칙을 매뉴얼로 안내하고 있으며, 구체적인 내용은 다음 <표 2-26>과 같다.

〈표 2-26〉 퀘즐랜드 주 노동자 권리 및 직장생활 매뉴얼

구분	주요 내용
유연노동의 유형과 노동자의 권리	· 유연노동의 근거가 되는 법령과 근로기준서(Awards)에 관한 설명, 파트타임과 잡 셰어링, 원격근무, 노동시간 압축, 유연 노동시장, 구매휴직 제도에 대한 설명, FWO, 반차별위원회에 대한 안내
유연노동 계약 운영	· 직장 내에서 유연 노동계약을 유지할 수 있는 커뮤니케이션 방법과 시스템 예시 제시
업무 관계 정리하기	· 목표를 설정하고, 그 목표를 위해 업무 관계를 정리하고, 유연 노동으로 인해 발생할 수 있는 직장 내 갈등과 시간 문제를 해결할 수 있는 방안 제시

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

3) 캐나다 퀘벡 주정부

캐나다 퀘벡지역의 산업표준체계(The Bureau de normalisation du Québec: BNQ)는 퀘벡산업의 경쟁력 향상을 위해 퀘벡의 경제, 사회에 기여하기 위한 시스템으로서 표준화된 전문성을 인정받은 기업에 대해서 주정부가 BNQ 인증을 부여한다. 더불어 BNQ 인증 체계 내에 일·생활 균형을 포함하여 일·생활 균형 관련 정책을 추진하고 있으며, 이 인증 체계는 2010년부터 실시되었으며 총 6개의 측정영역으로 구분된다. 구체적인 산업표준체계(BNQ) 내의 일·생활 균형 지표는 다음 〈표 2-27〉과 같다.

〈표 2-27〉 캐나다 퀘벡지역 산업표준체계(BNQ) 내 일·생활 균형 지표

구분	주요 내용
WFB 경영	· WFB 훈련 · WFB 측정 및 실행에 관한 정보 및 안내 문서 구비 · 고용자 지원프로그램(Employee Assistance Program, EAP) · 정보 및 안내 서비스 · 커리어 경로 조정 업무 조직의 (WFB에 대한) 적응성
노동시간 계약(형태)	· 노동시간 감축 · 업무 스케줄 조정 · 스케줄 및 근무지의 예측 가능성 · 압축된 업무 일정 · 시간 은행의 사용
휴가 및 휴직	· 출산 및 입양휴직 · 가족 사정 및 가족 행사 휴가 · 보상휴가와 무급휴가 · 구매휴가
근무지의 유연성	· 재택근무 혹은 원격근무 · 지사 근무 혹은 거주지에서 인접한 장소의 근무

근무지에서 제공하는 서비스 및 지원	<ul style="list-style-type: none"> · 취학 전 아동의 육아에 대한 경제적 보조 및 지원 · 취학 아동의 육아에 대한 경제적 보조 지원 · 일시적 혹은 영구 장애를 가진 가족이 있는 고용인에 대한 지원 · 보육비용 공제(초과시간) · WFB에 맞는 기타 다른 서비스
---------------------	--

자료: Bureau de normalisation de Québec(2010), Standard BNQ: Work Family Balance; 전기태 외(2018), 지자체 일·생활 균형 관련 실태진단 및 역할 강화방안 연구에서 재인용

이와 더불어 퀘벡 주정부는 복지 및 보육정책에서 비개입주의를 취하는 캐나다 연방정부와 달리 적극적인 일·생활 균형 정책을 독자적으로 실시하고 있다. 가장 대표적인 정책 중 하나인 육아휴직보험제도(Québec Parental Insurance Plan: QPIP)는 퀘벡 주정부가 2006년 1월부터 캐나다 연방에 속해있는 다른 주와 별개로 실시하고 있는 것 중 하나이다.

캐나다에서 기본적으로 임신휴가 18주, 육아휴직 52주 사용가능하고 이 기간 동안의 급여는 무급이지만 대신 보험을 통해 지급된다. 여기서 퀘벡 주의 육아휴직보험제도(QPIP)와 연방보험의 다른 점은 ① 부모 양자는 모두 각각 부모보험에 가입하며, 부성휴직 일수는 어머니의 육아 휴직일수로 대체할 수 없다, ② 연방보험에서는 보험 신청 2주간의 대기기간이 있지만 퀘벡 주의 육아휴직보험제도(QPIP)에서는 신청 즉시 보험금이 지급된다. ③ Basic Plan과 Special Plan의 양자 중 프로그램의 선택이 가능하다. 다만 차이점으로는 Basic Plan은 수급기간이 긴 대신 임금대체율이 낮으며, Special Plan은 임금대체율이 높은 대신 수급기간이 짧다, ④ 임금노동자 외 자영업자 및 자영업을 겸하고 있는 임금 노동자, 학생도 수급이 가능하다(전기택 외, 2018).

제4절 소결

지금까지 2장에서는 일·생활 균형과 관련된 법, 영역, 유형, 세부 제도 등에 대해서 살펴보았다. 일·생활 균형 관련법으로는 중앙부처 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」, 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」, 경기도 「경기도 가족친화 사회환경 조성 및 지원 조례」, 「경기도 일·생활 균형 지원에 관한 조례」, 수원시 「수원시 양성평등 기본조례」, 「수원시 노동인권 보호 및 증진을 위한 기본조례」 등에서의 찾아볼 수 있었다.

먼저 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 목적은 노동시장 내 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성보호 및 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 동시에 근로자의 일·가정 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지하는 것이다. 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」의 목적은 이 조례를 통해 가족친

화 사회환경 조성사업 및 기업 등에 대한 가족친화인증 등에 관한 내용을 명시하고 있다.

경기도는 「경기도 가족친화 사회환경 조성 및 지원 조례」와 「경기도 일·생활 균형 지원에 관한 조례」를 통해 경기도민의 워라벨을 위해 많은 노력을 기울이고 기업 등에 권장하고 있다. 마지막으로 수원시는 「수원시 양성평등 기본조례」 및 「수원시 노동인권 보호 및 증진을 위한 기본조례」에서 일·가정 양립 혹은 일·생활 균형에 대해 명시하고 있다. 이렇듯 여러 법률과 조례에서 근로자의 일·생활 균형 지원 및 권리를 보장해주고 있으며, 점차 모성보호 보장을 넘어 모든 근로자의 일·생활 균형이 이루어질 수 있도록 구체적인 시행계획 및 정책과제를 제시하고 있음을 알 수 있다.

다만 법률 및 조례를 기준으로 다양한 일·생활 균형 지원제도가 도입되거나 제시되고 있지만 대체로 앞에서 언급한 일·생활 균형 5가지 영역 중 일지원제도(유연근무제도, 재택근무제, 시차출퇴근제)에 집중되어 있어 근로자의 여가·건강지원 및 성장지원 영역의 일·생활 균형 지원제도는 부족한 현실이다. 이를 인지하여 법률 및 조례에 근로자의 여가·건강지원 및 성장지원과 관련된 내용을 담을 수 있도록 해야 할 것이다.

더불어 부산광역시 일·생활균형지원센터, 제주가족친화지원센터, 서울시 직장맘지원센터의 사례를 통해 알 수 있듯이 일·생활 균형과 관련하여 거점 및 컨트롤타워가 될 수 있는 (가칭)일·생활 균형지원센터를 통해 일·생활 균형에 대해 더욱 관심을 가질 수 있도록 지원해야 할 것이다.

마지막으로 국외 사례로는 일본의 교토시 및 요코하마시, 호주의 뉴사우스웨일즈주 및 퀸즐랜드 주, 캐나다의 퀘벡 주정부의 일·생활 균형 정책 및 사례 등에 대해 구체적으로 살펴보았다. 일본의 교토시 및 요코하마시에서는 일·생활 균형을 적극적으로 실시하고 있는 기업들에게 표창 및 수상 등의 기회를 주어 더욱 일·생활 균형과 관련하여 적극적인 참여를 도모하고 있다. 다음으로 호주의 뉴사우스웨일즈 주와 퀸즐랜드 주에서는 일·생활 균형과 관련하여 다양한 시도들이 이루어지고 있고, 이를 노동자들이 잘 인식할 수 있도록 다양한 교육도 함께 진행하고 있는 것으로 나타났다.

마지막으로 비개입주의 입장을 취하는 캐나다 연방정부와 달리 적극적으로 일·생활 균형 정책을 독자적으로 실시하고 있는 캐나다의 퀘벡 주정부는 일·생활 균형 정책과 관련하여 BNQ와 QPIP를 실시하고 있다(전기택 외, 2018). 일본은 육아와 돌봄 양립을 위해 지원하는 지원금과 근로시간 등 개선조치(연차휴가 촉진, 유연근무제 도입, 초과근로단축, 워크쉐어링, 재택근무, 텔레워크 등 실시) 등이 포함되어 있다.

국외 사례를 통해 알 수 있듯이 일·생활 균형과 관련한 제도들은 지방정부 차원에서도 충분히 활성화할 수 있는 부분이므로 일·생활 균형 확산에 대한 책임과 참여를 위한 다양한

노력들이 필요한 시점이다. 따라서 일·생활 균형에 대한 인식 개선과 문화 및 분위기 조성을 위해 각종 워크숍, 세미나 등을 진행하여 일회성으로 끝나는 행사가 아니라 정기적인 행사로 계획하여 지방정부 차원에서의 일·생활 균형 문화 조성 및 활성화를 이끌어야 한다.

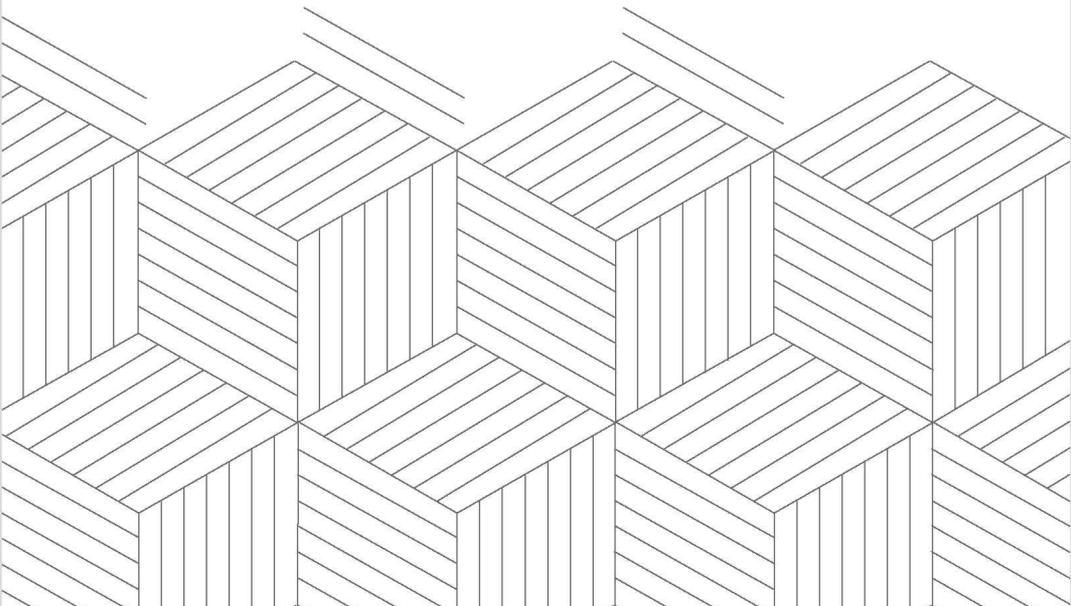
제3장 수원시 협업기관 제도 현황 및 심층면접조사

제1절 수원시 협업기관 일·생활 균형 제도 현황

제2절 수원시 협업기관 심층면접조사

제3절 심층면접조사 텍스트 마이닝

제4절 소결



제3장 수원시 협업기관 제도 현황 및 심층면접조사

제1절 수원시 협업기관 일·생활 균형 제도 현황

1. 수원시 협업기관의 현황

수원시 협업기관은 「지방공기업법」의 적용을 받는 수원도시공사와 「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」의 적용을 받는 수원시국제교류센터, 수원시정연연구원, 수원시 장학재단, 수원시청소년재단, 수원문화재단, 수원컨벤션센터, 수원에프씨, 수원시도시재단, 그리고 「수원시 출자·출연기관의 운영에 관한 조례」 제17조(준용)에 의거 하여 시가 해당 기관 예산의 2분의 1 이상을 보조하고 있는 보조기관인 수원체육회, 수원장애인체육회, 수원시종합 자원봉사센터, 수원시지역사회보장협의체를 포함한 총 13개의 수원시 협업기관으로 구성되어 있으며, 구체적인 현황은 다음 <표 3-1>과 같다.

<표 3-1> 수원시 협업기관 현황

구분	기관명	설립목적	설립연도	정원수 (명)
공 기업	수원도시공사	효율적인 지역개발과 주민 복리증진에 기여	2017.12.27. 시설관리공단에서 전환	771
	수원시국제교류센터	국제교류관계의 체계적인 추진과 국제교류 활성화 도모	2011.04.01	12
출자 · 출연 기관	수원시정연연구원	시정 관련 각종 정책과제에 대한 전문적인 조사연구	2012.08.14	40
	수원시장학재단	지역사회가 필요로 하는 인재 양성	2005.09.28	4
	수원시청소년재단	청소년의 건전한 성장과 역량 개발	2009.12.28	186
	수원문화재단	문화도시 조성, 문화예술 진흥, 세계문화유산 수원화성의 효율적 운영관리	2011.08.05	188
	수원컨벤션센터	수원컨벤션센터 시설 운영·관리 및 마이스 산업의 육성 등을 통해 지역산업 발전과 관광산업 진흥에 기여	2019.01	31

	수원에프씨	프로축구의 건전한 육성과 지방체육진흥 및 시민화합 기여	2003.03.15	16
	수원도시재단	수원시의 지속가능도시 발전 도모	2016.06.14	41
보조 기관	수원시체육회	시민의 건강과 체력증진, 여가선용 및 복지향상, 우수한 경기자 양성	2016.06 통합 수원시체육회출범	315
	수원시장애인체육회	장애인 건강증진과 건전한 여가생활 진작을 위한 생활체육활성화 등	2012	16
	수원시자원봉사센터	지역주민의 복지적 삶 도모, 자원봉사활동의 범국민운동으로 확산, 자원봉사 활성화	2003.10.20	17
	수원시지역사회통합센터	지역사회보장계획 수립 등	2005.09	4

자료: 박상우 외(2019), 수원시 협업기관 운영 효율화 방안 p.4에서 재구성

주: 수원시 협업기관 내부자료

2. 수원시 협업기관 일·생활 균형 제도 추진 근거(종합표)

수원시 협업기관의 일·생활 균형 제도 현황을 살펴보기 위해 추진 근거 여부를 검토하였다. 이를 위해 기관별 규정집과 정관 및 운영규정, 운영세칙, 그리고 「지방공무원법」, 「지방공무원 복무규정」, 「수원시 공무원 복무규정」 등에 준하여 시행하는 기관이 있어 함께 살펴 보았다. 구체적인 내용은 다음 <표 3-2>와 같다.

더불어 제2장 이론적 배경의 일·생활 균형 영역 및 유형별 세부 제도(p.22) 중 일지원제도의 유연근무제는 수원시 협업기관 중 탄력적 근로시간제를 함께 사용하는 곳이 있어 함께 기재하였다. 그리고 유연근무제의 원격근무제와 재량근무제는 주로 일반 사기업에서 실시하고 있고, 협업기관의 규정집 검토 및 인터뷰를 실시하였으나 추진하는 곳이 없어 추진 근거에서 제외하였으며, 여가·건강지원제도의 안식년/월 제도는 공무원 복무규정에 나와 있는 장기재직자 휴가(장기 근속자)라는 명칭으로 통용되고 있어 변경하였다.

또한 <표 3-1>에 기재된 수원시 협업기관명을 수원시 협업기관 일·생활 균형 제도 추진 근거(종합표)에서는 기관의 일·생활 균형 제도 추진 근거와 시행 등과 맞물려 있는 부분으로 특정 협업기관이 돋보이지 않도록 모든 협업기관을 알파벳으로 무작위 익명 처리를 진행하였다.

〈표 3-2〉 수원시 협업기관 일·생활 균형 제도 추진 근거(종합표)

영역	세부 제도		
일 지원제도	유연근무제 (탄력적 근로시간제)		
가족 지원제도	모·부성보호 지원제도	임신기	· 시차출퇴근제 · 선택근무제 · 재택근무제 · 태아 검진 시간 허용 · 임신 중 근로전환 · 임신 중 육아휴직 · 임신 중 출퇴근시간 변경 · 임신기 근로시간 단축 · 시간외근로 금지 · 야간·휴일근로제한 · 난임치료 휴가 · 유산·사산 휴가
		출산기	· 출산전후휴가 · 배우자 출산휴가
		육아기	· 육아휴직 · 육아기 근로시간 단축 · 육아시간(유급수유시간) 부여
	가족돌봄 지원제도	· 가족돌봄 휴직 · 가족돌봄 휴가 · 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축	
여가·건강 지원제도	여가지원제도	· 장기 재직자 휴가(장기근속자) · 동호회 활동지원	
	건강지원제도	· 체력단련시설 및 체력측정기구 · 건강관리서비스(휴게실, 의무실 운영 등) · 건강 프로그램 운영(스트레스 관리, 금연, 영양 등) · 상담 프로그램 운영	
성장 지원제도	· 경력관리 프로그램 운영 · 퇴직관리 프로그램 운영 · 교육 프로그램 운영		
일·생활균형 문화지원제도	· 가족친화인증 · 가족 사랑의 날 운영		

자료: 고용노동부(2018), 궁금함이 쓱쓱 풀리는 유연근무제 Q&A p.6-7, 광주광역시 일·가정양립지원본부(2020), 직장맘·대디 길라잡이 p.10-11, 고용노동부(2021a), 모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람 p.6을 토대로 수원시 협업기관 상황에 맞게 재구성

3. 일지원제도

수원시 협업기관 일·생활 균형 제도 중 일지원제도와 관련된 추진 근거들을 살펴본 결과 다음 〈표 3-3〉과 같다. 먼저 유연근무제(탄력적 근로시간제)는 수원시 협업기관 13개 기관 중 9곳이 규정이 있으면서 시행중이다. 다음으로 시차출퇴근제는 2곳이 규정이 있으면서 시

행중, 5곳은 규정은 없으나 시행중이다. 선택근무제는 4곳이 모두 규정이 있으면서 시행중이고, 마지막으로 재택근무제는 1곳은 유일하게 규정이 있으면서 시행중이고, 1곳은 규정은 없으나 시행중이다. 다만 4곳은 코로나19로 인한 상황이 심각해짐에 따라 규정은 없으나 코로나19 방역 차원에서 재택근무제를 한시적으로 시행하였다.

〈표 3-3〉 수원시 협업기관 일지원제도 추진 근거

기관	일지원제도			
	유연근무제(탄력적 근로시간제)			
	유연근무제	시차출퇴근제	선택근무제	재택근무제
A	취업규칙 제5장 근로조건 제24조 (탄력적 근로시간제)	-	사무국 규정 제4장 복무 제29조⑥(근태)	-
B	지방공무원 복무규정 제3조제2항	-	-	-
C	취업규정 제13장 보칙 제72조 (탄력적 근로시간제)	취업규정 제3절 출근 및 결근 제8조④ (출근및결근)	취업규정 제13장 보칙 제71조 (선택적 근로시간제)	당직근무규정 제3조④ (당직근무자의 편성)
D	취업규정 제16조③ (근무시간), 유연근무제 운영내규 제1조(목적)	유연근무제 운영내규 제6조 (유형 및 근로시간)	유연근무제 운영내규 제6조 (유형 및 근로시간)	규정에는 없으나 코로나19로 인해 한시적으로 시행
E	취업규정 제3장 휴직 및 복직 제24조②(근무시간)	규정은 없으나 시행중		규정에는 없으나 코로나19로 인해 한시적으로 시행
F	복무규정 제3장 근무 제13조(유연근무)	규정은 없으나 시행중	-	규정에는 없으나 코로나19로 인해 한시적으로 시행
G	지방공무원 복무규정 제3조제2항	-	-	-
H	취업규정 제2장 제15조③(주무일 등)	규정은 없으나 시행중	-	-
I	-	-	-	-
J	-	-	-	-
K	-	-	-	-
L	제3장 복무 제34조⑦ (근로시간 및 휴게시간)	규정은 없으나 시행중	-	규정은 없으나 시행중
M	-	규정은 없으나 시행중	취업규정 제2장 제15조⑤(근무시간)	규정에는 없으나 코로나19로 인해 한시적으로 시행

자료: 수원시 협업기관 내부자료를 토대로 재구성

4. 가족지원제도

수원시 협업기관 일·생활 균형 제도 중 가족지원제도와 관련된 추진 근거들을 살펴본 결과 다음 <표 3-4>, <표 3-5>와 같다. 구체적으로 살펴보면 가족지원제도 중 모·부성보호(임신기)를 위한 제도는 태아 검진 시간 허용, 임신 중 근로전환, 임신 중 육아휴직, 임신 중 출·퇴근시간 변경, 임신기 근로시간 단축, 시간외근로 금지, 야근 휴일근로 제한, 난임치료휴가, 유산·사산 휴가로 이루어져 있다.

가족지원제도 중 임신기에 해당하는 제도의 시행 여부를 간략하게 살펴보면, 태아 검진 시간 허용은 11곳이 규정이 있으면서 시행중이다. 나머지 2곳 중 1곳은 상위법에 있을 경우 준수하고, 1곳은 규정은 없지만 시행중이다. 다음으로 임신 중 근로전환은 8곳이 규정이 있으면서 시행중이고, 임신 중 육아휴직은 3곳이 규정이 있으면서 시행중, 1곳은 규정은 없으나 시행중이다. 더불어 임신 중 육아휴직과 관련하여 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정으로 2021년 11월 19일부터 임신 근로자, 임신 중 육아휴직이 가능하게 되었지만(고용노동부 보도자료, 2021.11.19.), 대부분의 협업기관에 규정이 없는 것으로 나타났다.

다음으로 임신 중 출퇴근 시간 변경은 3곳이 규정이 있으면서 시행중이고, 5곳은 규정이 없지만 시행중, 1곳은 상위법에 있을 경우 준수하는 것으로 나타났다. 더불어 임신기 근로시간 단축은 1곳을 제외한 12곳이 규정이 있으면서 시행중이며, 시간외 근로금지는 11곳에서 규정이 있으면서 시행중이고, 나머지 1곳은 규정은 없지만 시행중이다.

야간·휴일근로 제한은 9곳이 규정이 있으면서 시행중이고, 2곳은 규정은 없지만 시행중이다. 난임 치료휴가는 9곳이 규정이 있으면서 시행중이고, 1곳은 규정은 없지만 시행중이다. 마지막으로 유산·사산휴가는 1곳을 제외한 12곳에서 규정이 있으면서 시행중이다.

<표 3-4> 수원시 협업기관 가족지원제도(모·부성보호지원제도-임신기) 추진 근거 ①

기관	가족지원제도			
	모·부성보호지원제도			
	임신기			
	태아 검진 시간 허용	임신 중 근로전환	임신 중 육아휴직	임신 중 출퇴근 시간 변경
A	취업규칙 제5장 근로조건 제39조① (태아검진시간의허용 등)	취업규칙 제5장 근로조건 제38조⑥ (임산부의 보호)	-	규정은 없으나 시행중
B	복무규정 제3장 휴가 제18조③(특별휴가)	-	지방공무원법 제63조④(휴직)	복무규정 제2장 복무 제6조③ (근무시간 및 방법)

C	취업규정 제9장 남녀고용평등과 일·가정 양립지원 제57조의5① (태아검진 시간의 허용 등)	취업규정 제2장 복무 제29조(산전·후 휴가)	-	규정은 없으나 시행중
D	상위법에 있을 경우 준수	취업규정 제2장 복무 제33조⑤ (임산부 등의 보호)	-	상위법에 있을 경우 준수
E	취업규정 제6장 모성보호 및 일·가정 양립지원 제45조① (태아검진 시간의 허용 등)	취업규정 제6장 모성보호 및 일·가정 양립지원 제44조⑥(임산부의 보호)	-	-
F	규정은 없으나 시행중	복무규정 제4장 휴일과 휴가 제28조⑤(출산휴가)	-	규정은 없으나 시행중
G	수원시 지방공무원 복무 조례 제23조③(특별휴가)	-	지방공무원법 제63조④(휴직)	지방공무원 복무규정 제3조① (근무시간 등의 변경)
H	취업규정 제6장 상벌 제52조의1② (임산부 보호를 위한 그 밖의 조치)	취업규정 제6장 상벌 제52조의1⑤ (임산부 보호를 위한 그 밖의 조치)	규정은 없으나 시행중	규정은 없으나 시행중
I	사무국 규정 제4장 복무 제26조①(특별휴가)	-	-	-
J	복무규정 제3장 휴가 제25조③(특별휴가)	-	-	-
K	복무규정 제19조③(특별휴가)	-	-	-
L	취업규정 제5장 휴일 및 휴가 제46조⑦ (임신 중인 여성 직원의 보호)	취업규정 제5장 휴일 및 휴가 제46조⑤ (임신 중인 여성 직원의 보호)	취업규정 제3장 복무 제29조①-4(휴직)	규정은 없으나 시행중
M	취업규정 제8장 상벌 제56조의4 (태아검진 시간의 허용 등)	취업규정 제8장 상벌 제56조의3① (임산부의 보호)	-	취업규정 제2장 복무 제15조④ (근무시간)

자료: 수원시 협업기관 내부자료를 토대로 재구성

〈표 3-5〉 수원시 협업기관 가족지원제도(모·부성보호지원제도-임신기) 추진 근거 ②

기관	가족지원제도				
	모·부성보호지원제도				
	임신기				
	임신기 근로 시간 단축	시간외근로 금지	야간·휴일근로제한	난임 치료 휴가	유산·사산 휴가
A	취업규칙 제5장 근로조건 제38조⑦ (임산부의 보호)	취업규칙 제5장 근로조건 제38조⑥ (임산부의 보호)	취업규칙 제5장 근로조건 제27조① (야간 및 휴일근로의 제한)	취업규칙 제5장 근로조건 제38조2① (난임치료휴가)	취업규칙 제5장 근로조건 제38조③ (임산부의 보호)
B	지방공무원 복무규정 제7조의7⑦(특별휴가)	수원시 지방공무원 복무 조례 제23조⑦ (특별휴가)	지방공무원 복무규정 제4조③ (시간외 근무 및 공휴일 등 근무)	지방공무원 복무규정 제7조의7⑥ (특별휴가)	복무규정 제8장 휴가 제18조② (특별휴가)
C	취업규정 제9장 남녀고용평등과 일·가정 양립지원 제57조의4① (임산기간중 근로시간 단축)	취업규정 제2장 복무 제29조 (산전·후 휴가)	취업규정 제2장 복무 제17조 (시간외근무 및 휴일근무)	-	취업규정 제2장 복무 제29조의2① (유산 및 사산휴가)
D	취업규정 제2장 복무 제33조⑥ (임산부 등의 보호)	취업규정 제2장 복무 제33조⑤ (임산부 등의 보호)	규정은 없으나 시행중	규정은 없으나 시행중	취업규정 제2장 복무 제33조② (임산부 등의 보호)
E	취업규정 제6장 모성보호 및 일·가정 양립지원 제44조⑦(임산부의 보호)	취업규정 제6장 모성보호 및 일·가정 양립지원 제44조⑥ (임산부의 보호)	취업규정 제4장 근무시간 및 휴게시간 제26조① (연장·야간 및 휴일근무)	취업규정 제5장 휴일 및 휴가 제38조① (난임치료휴가)	취업규정 제6장 모성보호 및 일·가정 양립지원 제44조② (임산부의 보호)
F	복무규정 제4장 휴일과 휴가 제28조⑦(출산휴가)	복무규정 제4장 휴일과 휴가 제28조⑤ (출산휴가)	-	-	복무규정 제4장 휴일과 휴가 제28조③ (출산휴가)
G	지방공무원 복무규정 제7조의7⑦(특별휴가)	수원시 지방공무원 복무 조례 제23조⑦ (특별휴가)	지방공무원 복무규정 제4조③ (시간외 근무 및 공휴일 등 근무)	지방공무원 복무규정 제7조의7⑥ (특별휴가)	지방공무원 복무규정 제7조의7③ (특별휴가)
H	취업규정 제6장 상벌 제52조의1③ (임산부 보호를 위한 그 밖의 조치)	취업규정 제6장 상벌 제52조의1⑤ (임산부 보호를 위한 그 밖의 조치)	취업규정 제2장 복무 제17조① (초과근무)	취업규정 제6장 상벌 제52조의1① (임산부 보호를 위한 그 밖의 조치)	취업규정 제2장 복무 제27조③ (청원휴가)

I	사무국 규정 제4장 복무 제22조(근로시간)	규정은 없으나 시행중	규정은 없으나 시행중	사무국 규정 제4장 복무 제26조① (특별휴가)	사무국 규정 제4장 복무 제26조① (특별휴가)
J	보수 및 수당규정 제8장 복무휴상비 및 기타 제61조의2③ (근로시간 단축)	복무규정 제2장 복무 제14조③ (시간외 근무 및 공휴일 등의 근무)	복무규정 제2장 복무 제14조③ (시간외 근무 및 공휴일 등의 근무)	복무규정 제3장 휴가 제25조⑦ (특별휴가)	복무규정 제3장 휴가 제25조⑥ (특별휴가)
K	-	-	-	-	-
L	취업규정 제5장 휴일 및 휴가 제46조 ⑨ (임신 중인 여성 직원의 보호)	취업규정 제5장 휴일 및 휴가 제46조⑤ (임신 중인 여성 직원의 보호)	취업규정 제4장 근로시간 및 휴게 제36조④ (연장근로 야간근로 휴일근로의 제한)	취업규정 제5장 휴일 및 휴가 제45조1① (난임치료휴가)	취업규정 제5장 휴일 및 휴가 제46조② (임신 중인 여성 직원의 보호)
M	취업규정 제8장 상벌 제56조의3③ (임산부의 보호)	취업규정 제2장 복무 제17조① (시간외 근무 및 휴일근무)	취업규정 제2장 복무 제17조① (시간외 근무 및 휴일근무)	취업규정 제8장 상벌 제56조의5① (난임치료휴가)	취업규정 제2장 복무 제29조③(출산휴가)

자료: 수원시 협업기관 내부자료를 토대로 재구성

이외에 모·부성보호지원(출산기-육아기)을 위한 제도는 출산전후휴가, 배우자 출산휴가, 육아기는 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 육아시간(유급 수유시간)부여로 이루어져 있다.

먼저 모·부성보호지원제도 중 출산기에 해당되는 출산전후휴가는 13곳 모두 규정이 있으면서 시행중이고, 더불어 배우자 출산휴가도 모든 기관에 규정이 있으면서 시행중이다.

마지막으로 모·부성보호제도 중 육아기에 해당되는 육아휴직은 1곳을 제외한 12곳이 규정이 있으면서 시행중, 육아기 근로시간 단축은 10곳이 규정이 있으면서 시행중, 2곳은 규정은 없으나 시행중, 나머지 1곳은 규정이 없고 시행하지 않고 있다. 육아시간(유급 수유시간) 부여는 11곳이 규정이 있으면서 시행중, 1곳은 규정은 없으나 시행중, 나머지 1곳은 규정이 없고 시행하지 않는다. 구체적인 제도 현황은 다음 <표 3-6>과 같다.

〈표 3-6〉 수원시 협업기관 가족지원제도(모·부성보호지원제도-출산기와 육아기) 추진 근거 ③

기관	가족지원제도				
	모·부성보호지원제도				
	출산기		육아기		
	출산전후휴가	배우자 출산휴가	육아휴직	육아기 근로시간 단축	육아시간 (유급수유시간)부여
A	취업규칙 제5장 근로조건 제38조① (임산부의 보호)	취업규칙 제5장 근로조건 제34조① (경조사휴가)	취업규칙 제4장 근로조건 제17조① (육아휴직)	취업규칙 제5장 근로조건 제40조① (육아기 근로시간 단축)	취업규칙 제5장 근로조건 제43조 (육아시간)
B	복무규정 제3장 휴가 제18조②(휴가)	복무규정 제3장 휴가 제18조①(휴가) [별표 2] 특별휴가 일수표	인사규정 제6장 신분보장 제28조⑤(휴직)	지방공무원 복무규정 제7조의7⑦ (특별휴가)	복무규정 제3장 휴가 제18조④ (특별휴가)
C	취업규정 제2장 복무 제23조① (휴가의 종류)	취업규정 제2장 복무 제23조① (휴가의 종류) [별표 1] 청원휴가 일수표	취업규정 제9장 남녀 고용평등과 일·가정 양립지원 제57조① (육아휴직)	취업규정 제9장 남녀 고용평등과 일·가정 양립지원 제57조의2① (육아휴직)	취업규정 제9장 남녀 고용평등과 일·가정 양립지원 제58조 (육아시간)
D	취업규정 제2장 복무 제33조① (임산부 등의 보호)	취업규정 제2장 복무 제33조① (임산부 등의 보호) [별표 2] 청원휴가일수표	취업규정 제10장 남녀 고용평등 및 모자보건 제70조① (육아휴직)	규정은 없으나 시행중	취업규정 제10장 남녀 고용평등 및 모자보건 제72조 (유급 수유시간)
E	취업규정 제6장 모성보호 및 일·가정 양립지원 제44조 (임산부의 보호)	취업규정 제5장 휴일 및 휴가 제34조① (경조사휴가) [별표 1] 경조사 휴가일수표	취업규정 제3장 휴직 및 복직 제22조④ (휴직사유 및 기간)	취업규정 제6장 모성보호 및 일·가정 양립지원 제46조① (육아기 근로시간 단축)	취업규정 제6장 모성보호 및 일·가정 양립지원 제49조 (육아시간)
F	복무규정 제4장 휴일과 휴가 제28조① (출산휴가)	복무규정 제4장 휴일과 휴가 제27조① (특별휴가) [별표 1] 경조사별 휴가일수표	복무규정 제4장 휴일과 휴가 제33조④ (휴직)	규정은 없으나 시행중	-

G	지방공무원 복무규정 제7조의7③ (특별휴가)	수원시지방공무원 복무조례 제23조① (특별휴가) [별표 3] 경조사별 휴가일수표	지방공무원 임용령 제38조의14 (특별휴가)	지방공무원 복무규정 제7조의7⑦ (특별휴가)	수원시지방공무원 복무조례 제23조④ (특별휴가)
H	취업규정 제2장 복무 제27조② (청원휴가)	취업규정 제2장 복무 제27조① (청원휴가) [별표 1] 경조사별 휴가일수표	취업규정 제6장 상별 제49조① (육아휴직)	취업규정 제7장 남녀 고용평등 및 모자보건 제51조① (육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)	취업규정 제7장 남녀 고용평등 및 모자보건 제50조 (육아시간)
I	사무국 규정 제4장 복무 제26조① (특별휴가)	사무국 규정 제4장 복무 제26조① (특별휴가)	사무국 규정 제4장 복무 제29조의2① (육아휴직)	사무국 규정 제3장 복무 제22조 (근무시간)	사무국 규정 제4장 복무 제26조⑥ (특별휴가)
J	복무규정 제3장 휴가 제25조② (특별휴가)	복무규정 제3장 휴가 제25조① (특별휴가) [별표 1] 경조사별 휴가일수표	인사관리규정 제7장 신분보장 제59조②(휴직)	보수 및 수당규정 제8장 복리후생비 및 기타 제61조의2① (근로시간 단축)	복무규정 제3장 휴가 제25조④ (특별휴가)
K	복무규정 제19조② (특별휴가)	복무규정 제19조① (특별휴가) [별표 2] 경조사별 휴가일수표	-	-	-
L	취업규정 제5장 휴일 및 휴가 제41조① (휴가의 종류)	취업규정 제5장 휴일 및 휴가 제47조① (배우자 출산휴가)	취업규정 제12장 남녀 고용평등 및 모자보건 제70조① (육아휴직)	취업규정 제12장 남녀 고용평등 및 모자보건 제103조① (육아기 근로시간 단축)	취업규정 제5장 휴일 및 휴가 제48조 (육아시간)
M	취업규정 제4장 휴일과 휴가 제29조① (출산휴가)	취업규정 제4장 휴일과 휴가 제29조② (배우자 출산휴가)	취업규정 제9장 남녀 고용평등 및 모자보건 제56조① (육아휴직)	취업규정 제9장 남녀 고용평등 및 모자보건 제56조2 (육아기 근로시간 단축)	취업규정 제9장 남녀 고용평등 및 모자보건 제57조(육아시간)

자료: 수원시 협업기관 내부자료를 토대로 재구성

다음으로 가족지원제도 중 가족돌봄지원제도를 위한 제도는 가족돌봄 휴직, 가족돌봄 휴가, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축으로 구분된다. 먼저 가족돌봄 휴직은 2곳을 제외한

11곳이 규정이 있으면서 시행중, 가족돌봄 휴가는 1곳을 제외한 12곳이 규정이 있으면서 시행중이다. 마지막으로 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축은 7곳이 규정이 있으면서 시행중이다. 이렇듯 가족돌봄제도 중 가족돌봄지원제도에 해당하는 제도들 중에서 가족돌봄 휴직 및 휴가에 대한 규정은 어느 정도 제시되어 있지만 여전히 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축과 관련된 규정은 여전히 미비한 상황이며, 구체적인 제도 현황은 다음 <표 3-7>과 같다.

<표 3-7> 수원시 협업기관 가족지원제도(가족돌봄지원제도) 추진 근거

기관	가족지원제도		
	가족돌봄지원제도		
	가족돌봄 휴직	가족돌봄 휴가	가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축
A	취업규칙 제5장 근로조건 제38조①(임산부의 보호)	사무국 규정 제4장 복무 제34조⑭(특별휴가)	취업규칙 제4장 인사 제18조②(가족돌봄휴직 등)
B	지방공무원법 제63조(휴직)	지방공무원 복무규정 제7조의7⑨(특별휴가)	지방공무원 복무규정 제7조의7⑦(특별휴가)
C	취업규정 제9장 남녀 고용평등과 일·가정 양립지원 제57조의3① (근로자 등 가족돌봄 지원)	취업규정 제9장 남녀 고용평등과 일·가정 양립지원제57조의3② (근로자 등 가족돌봄 지원)	취업규정 제9장 남녀 고용평등과 일·가정 양립지원제57조의3③ (근로자 등 가족돌봄 지원)
D	취업규정 제3장 휴직 및 복직 제43조⑦(휴직)	취업규정 제2장 복무 제32조2(가족돌봄휴가)	-
E	취업규정 제6장 모성보호 및 일·가정 양립지원 제50조① (가족 돌봄 등을 위한 지원 및 근로시간 단축)	취업규정 제6장 모성보호 및 일·가정 양립지원 제50조① (가족 돌봄 등을 위한 지원 및 근로시간 단축)	취업규정 제6장 모성보호 및 일·가정 양립지원 제50조② (가족 돌봄 등을 위한 지원 및 근로시간 단축)
F	복무규정 제4장 휴일과 휴가 제33조⑥(휴직)	복무규정 제4장 휴일과 휴가 제27조의2①(가족돌봄휴가)	-
G	지방공무원법 제63조(휴직)	지방공무원 복무규정 제7조의7⑨(특별휴가)	지방공무원 복무규정 제7조의7⑦(특별휴가)
H	취업규정 제7장 남녀 고용평등 및 모자보건 제49조의1① (가족돌봄휴직 및 휴가)	취업규정 제7장 남녀 고용평등 및 모자보건제49조의1② (가족돌봄휴직 및 휴가)	-
I	-	사무국 규정 제4장 복무 제26조⑦(특별휴가)	-
J	인사관리규정 제7장 신분보장 제59조③(휴직)	복무규정 제3장 휴가 제25조①(특별휴가)	보수 및 수당 규정 제8장 복리 후생비 및 기타 제61조의2②(근로시간 단축)
K	-	-	-
L	취업규정 제12장 남녀 고용평등 및 모자보건 제100조① (근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)	취업규정 제12장 남녀 고용평등 및 모자보건 제100조② (근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)	취업규정 제12장 남녀 고용평등 및 모자보건 제100조③ (근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)
M	취업규정 제3장 휴직 및 복직 제41조⑦(휴직)	취업규정 제3장 휴직 및 복직 제41조⑦(휴직)	-

자료: 수원시 협업기관 내부자료를 토대로 구성

5. 여가·건강지원제도

수원시 협업기관 일·생활 균형 제도 중 여가·건강제도와 관련된 제도들은 앞에서 살펴보았던 일지원제도와 가족지원제도와 다르게 법적 의무 및 강제성이 없으므로 대부분 각 기관의 재량으로 운영되고 있다. 따라서 기관의 특성 등에 따라 여가·건강지원제도의 유무가 나뉘었으며 구체적인 내용은 <표 3-8>과 같다.

먼저 여가지원제도와 관련하여 장기재직자 휴가는 2곳이고, 동호회 활동지원은 1곳만이 규정이 있으면서 시행중이고, 6곳은 규정은 없으나 시행중, 1곳은 2022년 하반기에 실시 예정이다.

다음으로 건강지원제도와 관련하여 체력단련 시설 및 체력 측정 기구는 3곳이 규정은 없지만 시행중이며, 건강 관리서비스(의무실, 휴게실 운영 등)는 2곳만이 규정이 있으면서 시행중이고, 4곳은 규정은 없으나 시행중이다.

건강프로그램 운영은 1곳만이 규정이 있으면서 시행중, 1곳은 규정이 없지만 시행중이고, 상담 프로그램 운영은 1곳이 규정이 있으면서 운영 중이고, 1곳은 규정은 없지만 시행중이다. 이와 같은 내용을 통해 수원시 협업기관의 여가·건강지원제도는 앞에서 살펴본 일지원제도, 가족지원제도와 달리 규정과 시행이 적음을 알 수 있다.

<표 3-8> 수원시 협업기관 여가, 건강지원제도 추진 근거

기관	여가·건강지원제도					
	여가지원제도		건강지원제도			
	장기재직자휴가	동호회활동지원	체력단련 시설 및 체력측정 기구	건강관리서비스 (의무실, 휴게실 운영 등)	건강 프로그램 운영	상담 프로그램 운영
A	-	-	규정은 없으나 시행중	-	-	-
B	-	규정은 없으나 시행중	규정은 없으나 시행중	-	규정은 없으나 시행중	-
C	-	규정은 없으나 시행중	-	안전보건관리규정 제3장 사업장 안전·보건관리 제16조① (휴게공간의 제공)	안전보건관리규정 제3장 사업장 안전·보건관리 제15조① (건강진단)	-
D	취업규정 제2장 복무 제32조의4 (장기재직휴가)	규정은 없으나 시행중	-	규정은 없으나 시행중	-	-

E	-	2022년 실시 예정	-	규정은 없으나 시행중	-	-
F	-	규정은 없으나 시행중	-	규정은 없으나 시행중	-	-
G	-	-	-	-	-	-
H	취업규정 제2장 복무 제27조⑤ (청원휴가)	취업규정 제4장 후생복지 제44조④ (후생복지 사업의 시행)	-	보수규정 제6장 복리후생 제38조 (건강진단)	-	-
I	-	규정은 없으나 시행중	-	-	-	-
J	-	-	규정은 없으나 시행중	-	-	-
K	-	-	-	-	-	-
L	-	-	-	규정은 없으나 시행중	-	취업규정 제12장 남녀고용평등과 일·가정 양립지원 제100조⑦ (근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)
M	-	규정은 없으나 시행중	-	-	-	규정은 없으나 시행중

자료: 수원시 협업기관 내부자료를 토대로 재구성

6. 성장지원제도

수원시 협업기관 일·생활 균형 제도 중 성장지원제도와 관련하여 경력관리 프로그램 운영, 퇴직관리 프로그램 운영, 교육 프로그램 운영이 있으며, 경력관리 프로그램 규정 및 시행중인 기관은 없다.

다만 퇴직 관리 프로그램 운영과 관련하여 1곳이 규정은 없으나 공로연수차원으로 시행중이다. 성장지원제도와 관련된 것 중 가장 잘 시행되고 있는 제도는 교육 프로그램 운영이라고 할 수 있는데, 실제로 12곳이 규정이 있으면서 시행중이고, 1곳은 규정은 없지만 시행중이다.

그리고 교육 프로그램 운영에 있어서 법정 의무교육뿐만 아니라 근로자 대상으로 교육비를 지원하여 근로자의 업무 및 직무에 맞는 교육 프로그램을 이용할 수 있도록 하는 기관은 6곳이다(〈표 3-9〉 참조).

〈표 3-9〉 수원시 협업기관 성장지원제도 추진 근거

기관	성장지원제도		
	경력관리 프로그램 운영	퇴직관리 프로그램 운영	교육 프로그램 운영
A	-	-	규정은 없으나 시행중
B	-	-	인사규정 제9장 보칙 제49조①(교육훈련)
C	-	-	취업규정 제10장 교육훈련 제59조(교육훈련)
D	-	규정은 없으나 시행중(공로연수)	취업규정 제6장 교육훈련 제58조①(교육훈련)
E	-	-	인사규정 시행 내규 제6장 교육훈련 제82조 (교육훈련 이수율의 승진 반영 등)
F	-	-	인사관리 규정 제7장 후생복지 및 능력발전 제59조①(교육훈련)
G	-	-	지방공무원 복무규정 제1조의24(근무기강의 확립)
H	-	-	인사규정 제6장 교육훈련 제30조①(교육훈련 이수시간의 승진반영 등)
I	-	-	사무국규정 제2장 채용 및 승진 제11조①(교육)
J	-	-	임직원 행동강령 제6장 보칙 제22조①(교육)
K	-	-	인사규정 제5장 상벌 제21조(교육훈련)
L	-	-	취업규정 제9장 교육 제825조(교육)
M	-	-	취업규정 제10장 교육훈련 제58조(교육훈련)

자료: 수원시 협업기관 내부자료를 토대로 재구성

7. 일·생활 균형 문화지원제도

수원시 협업기관 일·생활 균형 제도 중 일·생활 균형 문화지원제도와 관련하여 가족친화인증 및 가족 사랑의 날을 운영하는 협업기관은 다음 〈표 3-10〉과 같다.

가족친화인증을 받은 기관은 5곳이고, 가족 사랑의 날을 시행하는 기관은 7곳이다.

〈표 3-10〉 수원시 협업기관 문화지원제도 추진 근거

기관	일·생활 균형 문화지원제도	
	가족친화인증	가족 사랑의 날 운영
A	-	-
B	-	-
C	인증	시행중
D	인증	시행중
E	-	-
F	-	시행중
G	-	-
H	인증	시행중
I	-	-
J	-	시행중
K	-	-
L	인증	시행중
M	인증	시행중

자료: 수원시 협업기관 내부자료를 토대로 재구성

제2절 수원시 협업기관 심층면접조사

1. 조사대상 및 조사방법

조사는 수원시 협업기관의 근로자(남/여, 각 1명)와 인사담당자를 대상으로 2022년 4월 1일 ~ 4월 29일까지 총 13회에 걸쳐 실시하였다. 근로자의 남/여 구성이 여의치 않은 기관이 있어 조사대상인 근로자는 기관에 따라 달리 구성하여 21명, 인사담당자는 13명으로 총 34명을 대상으로 조사를 진행하였다.

코로나19의 방역수칙으로 인해 각 기관에 방문하여 진행하여 자유롭게 발언할 수 있도록 진행하였고, 조사방법은 심층면접조사(Focus Interview: FI)로 원활한 진행을 위해 근로자용과 인사담당자용 질문지(가이드라인)를 별도로 구성하여 시행하였다. 구체적인 심층면접조사 개요는 다음 〈표 3-11〉과 같다.

〈표 3-11〉 수원시 협업기관 근로자 및 인사담당자 심층면접조사(Focus Interview: FI) 개요

구분	주요 내용							
조사기관	· 수원시 협업기관 13곳							
조사대상	· 수원시 협업기관 근로자(남/여 각 1명, 총 2명) 및 인사담당자							
	근로자				인사담당자			
	구분	성별	연령대	경력	구분	성별	연령대	경력
	A	남	30대	5년	A	남	40대	10년
		여	40대	23년				
	B	남	40대	4년	B	여	50대	19년
		여	30대	4년				
	C	남	30대	2년 2개월	C	여	30대	8년 3개월
		여	30대	2년 2개월				
	D	남	30대	3년	D	여	30대	4년
		여	30대	1년				
	E	남	30대	2년 7개월	E	여	30대	2년 7개월
		여	20대	2년 7개월				
	F	남	20대	1년	F	남	50대	4년
	G	여	40대	11년 8개월	G	여	40대	15년 6개월
	H	남	40대	12년	H	여	30대	12년
		여	30대	6년				
I	남	40대	6년	I	여	30대	8년	
J	남	30대	7년	J	남	40대	7년	
K	여	40대	3년	K	남	50대	14년	
L	여	30대	9년	L	여	30대	9년	
M	남	30대	3년	M	남	40대	4년 3개월	
	여	30대	5년11개월					
조사기간	· 2022년 4월 1일 ~ 4월 29일							
조사방법	· 심층면접조사(Focus Interview: FI), 협업기관별 개별면접조사							
조사내용	· 일·생활 균형 제도에 대한 전반적인 내용							
	근로자				인사담당자			
	일·생활 균형 제도 인지 여부				일·생활 균형 제도 인식			
	일·생활 균형 제도 이용 여부 및 장애요인				일·생활 균형 제도 도입 및 주체			
	일·생활 균형 평가				일·생활 균형 제도 이용현황			
	일·생활 균형 제도 방향성				일·생활 균형 제도 활성화 방안			
-				가족친화인증제 필요성				

2. 근로자 대상 심층면접조사 결과

1) 일·생활 균형 제도 인지 여부

수원시 협업기관에서 근무하고 있는 근로자를 대상으로 일·생활 균형 제도 인지 여부에 대해 질문한 결과, 대부분 관련 제도에 대해 인지하고 있으면서 제도들을 적극적으로 이용하고 있는 것으로 나타났다.

다만 몇몇 기관은 일·생활 균형 제도를 인지하고 있지만, 적극적으로 시행하기 보다는 다른 협업기관의 시행 여부를 살펴본 후 시행하고 있는 것으로 나타났다. 이는 기관별 규모 및 특성 등의 차이로 인해 발생한다고 볼 수도 있지만, 반면 시행하고 있는 협업기관의 분위기를 파악하는 것으로도 볼 수 있다.

근로자P) 일·생활 균형 제도에 대해 대부분의 사람들이 인지하고 있고, 관심이 많은 영역 중 하나입니다. 그리고 각 팀 내에서도 제도를 이용하는 것에 대해서 매우 당연하고 자연스럽게 느끼고 있으며, 오히려 더 이용할 수 있는 방법을 함께 찾기도 합니다. 그래서 육아휴직자가 발생하면 보충인력을 즉각 뽑으려고 노력하고 있습니다.

근로자S) 일·생활 균형 관련 제도를 자발적이거나 적극적으로 시행하기 보다는 다른 수원시 협업기관의 시행 여부를 살펴보고 나서 따라하고 있어요. 이유는 우리 기관이 다른 협업기관 보다 일·생활 균형 제도에 대해 잘 알지 못하기 때문이고 무엇보다 제도의 시행에 있어서 기관장과 담당부서의 인식도 없기 때문이라고 볼 수 있어요.

2) 일·생활 균형 제도 이용 여부 및 장애요인

대부분의 기관별 근로자들은 일·생활 균형 제도를 적극 이용하고 있는데, 대표적인 제도는 일지원제도에 있는 시차출퇴근제이고, 육아휴직, 출산휴가 등 가족지원제도는 당사자들은 적극 이용하는 것으로 나타났다.

반면 제도이용의 장애요인으로 가장 많이 언급된 것은 수원시 공공기관 직원 통합채용이었다. 협력기관이 직원을 개별적으로 채용하는 것이 통합채용을 통해서만 가능하다보니, 통합채용 기간을 기다리게 되고 이에 따라 인력의 공백이 길어질 뿐만 아니라 빈번해진다고 언급하였다. 이에 따라 기관별 직원 채용이나 통합채용 횟수의 확대를 제시하였다.

장애요인으로 추가로 제시된 것은 기관 내 휴게 공간 배치 및 리모델링이었다. 휴게 공간은 임신부나 아픈 근로자뿐만 아니라 누구나 사용하여 개인의 체력을 보충할 수 있고 이를 통해 업무 생산성을 향상할 수 있으므로 기관별 휴게 공간 여부 확인 및 현 상태 점검을 통한 휴게 공간의 변화가 필요하다.

근로자R) 일·생활 균형과 관련된 제도를 이용하는 것은 매우 자유로운 분위기이기는 하지만 간접적으로 발생하는 장애요인 중 하나는 적정인력이 필요할 때 따라 바로 채용하지 못한다는 점입니다. 직원이 육아휴직 또는 출산휴가 등으로 나가게 되면, 적정인력을 제때 배치해야하는데 그렇지 못하게 되면 부서에 남아있는 인력이 업무를 나누어 부담해야 합니다. 그렇기 때문에 남아있는 인력의 일·생활 균형이 때때로 깨지게 되니깐 적정인력을 바로바로 채용할 수 있도록 개선방안이 필요합니다.

근로자K) 일·생활 균형 제도 중 시차출퇴근제와 육아휴직 및 출산휴가 등의 이용은 대체로 잘 되고 있고, 큰 어려움이 없어요. 정부가 가족지원제도를 신경 쓰니깐 우리 기관도 보완하고 잘 진행되고 있지만, 직원들이 편하게 쓸 수 있는 휴게 공간이 없어요. 그러니깐 직원들의 노동 환경에 힘써주면 좋겠어요.

3) 일·생활 균형 평가

근로자 스스로 일·생활 균형에 대한 평가에 대해서는 근로자별 평가 결과가 천차만별이었지만, 이는 기관 및 개인의 차이라고 볼 수 있다. 그렇지만 근로자들이 생각하는 가장 이상적인 일·생활 균형 상태는 적절한 업무와 개인 생활의 보장으로 제시되었다. 이를 수치로 본다면 5:5로 구분할 수 있으나, 수치보다는 본인이 일을 마친 후 개인적인 생활의 여유로움, 여가시간 등을 즐길 수 있는 상태를 일·생활 균형 상태로 보는 것으로 나타났다.

즉, 일·생활 균형은 어느 한쪽에 치우침이 없어야 근로자가 일·생활 균형이 잘 맞는 것으로 느끼게 되므로, 이러한 상태를 유지하기 위해 기관이 신경 써야 하는 것은 바로 적절한 업무 할당이며, 이를 통한 개인의 생활과의 조화가 가능할 것이다.

근로자H) 가장 이상적인 일·생활 균형은 5:5라고 생각하지만 저의 현재 일·생활 균형을 평가한다면 6:4라고 생각합니다. 그 이유는 현재 생활보다 일에 더욱 많은 시간을 할애하므로 일이 더욱 높게 나올 수밖에 없습니다. 아마 대부분의 직장인이 비슷할 것입니다.

근로자Y) 일·생활 균형은 일과 생활 모두 연관되어 있는 것이라고 생각합니다. 그렇기 때문에 일에 대한 만족도가 떨어지면 생활에 영향을 미치고, 반대로 생활에 대한 만족도가 떨어지면 일에 영향을 미칩니다. 이를 바탕으로 스스로 일·생활 균형을 평가한다면 4:6으로 맞추고 싶습니다. 이전까지는 일에 더욱 집중했다면 이제는 생활을 6에 맞춰 개인 취미생활 등 여가시간을 가져보려고 노력하고 있습니다.

4) 일·생활 균형 제도 방향성

일·생활 균형 제도의 방향성에 대해 질문한 결과, 향후 가장 활발하게 추진되길 원하는 영역은 여가·건강지원제도 및 성장지원제도이다. 전술한 바와 같이 일지원제도 및 가족지원제도는 의무적 성격이 강하여 대부분의 협업기관에서 시행하고 있지만, 여가·건강지원제도 및 성장지원제도는 각 협업기관의 재량으로 이루어지다보니 편차가 발생하게 된다. 따라서 협업기관의 일·생활 균형 제도 활성화를 위해서는 일지원제도, 가족지원제도를 넘어 여가·건강지원제도와 성장지원제도의 활성화 방안을 모색할 필요가 있다.

근로자O) 일·생활 균형 제도와 관련하여 일지원제도와 가족지원제도 영역은 어느 정도 규정이나 제도가 갖춰져 있다고 생각합니다. 그러나 여가·건강지원제도, 성장지원제도에 해당되는 장기재직자 휴가 및 경력, 퇴직관리 프로그램 등은 여전히 미흡한 수준이라고 생각합니다. 그러니깐 앞으로 더욱 신경 써야 할 부분은 근로자의 여가·건강지원제도와 성장지원제도와 생각합니다.

근로자T) 일·생활 균형 제도 영역 중 일지원제도는 이전부터 있었고, 가족지원제도는 임신, 출산, 육아 등의 대상자가 한정되어 있으니깐, 누구나 사용할 수 있는 일·생활 균형 제도를 더욱 활성화할 수 있는 방향으로 나아가야한다고 생각해요. 예를 들어 여가·건강지원제도의 일환으로 수원시 관내에서 진행 중인 전시회, 박람회, 혹은 수영장 등을 이용할 때 제휴할인을 받을 수 있다면 휴일이나 연휴 등에 이용할 수 있는 기회가 더욱 많이 생길 것 같아요.

3. 인사담당자 대상 심층면접조사 결과

1) 일·생활 균형 제도 인식

5월에 한국경영자총협회(경총)가 이른바 MZ세대(1984~2003년 출생자) 구직자 1,000명을 대상으로 일자리 인식조사를 실시한 결과, 일·생활 균형을 중시하고, 수도권에 있는 연봉 3,000만 원대 직업을 '괜찮은 일자리'로 생각하는 것으로 나타났다고 발표했다(시사저널, 2022.05.17. 보도자료).

이처럼 요즘 많은 사람들이 일과 생활의 균형을 더욱 중요시하는 것으로 나타났고, 수원시 협업기관 내에서도 이러한 움직임이 포착되었다. 특히 수원시 협업기관 인사담당자 대상 심층면접조사에서도 코로나19로 인한 재택근무제와 시차출퇴근제가 조직 내에서 가장 각광받고 있는 일·생활 균형 제도 중 하나로 꼽혔다.

그러나 협업기관별 규모와 특성 등의 차이로 인해 일·생활 균형 제도의 시행 여부는 다른 것을 알 수 있다.

인사담당자I) 최근 들어 언론 보도 및 코로나19로 인한 재택근무 등의 증가로 인해 일·생활 균형과 관련된 제도에 대한 인식이 매우 높아진 수준이라고 생각합니다. 실제로 코로나19로 인해 재택근무제가 시행되었고 시차출퇴근제 또한 자유롭게 운영되고 있다. 특히 일·생활 균형 제도 중에서도 가족지원제도와 관련된 내용은 기관 내에 해당하는 직원 분들이 많으시기 때문에 인식뿐만 아니라 제도 이용 또한 활발하게 이루어지고 있습니다.

인사담당자D) 일·생활 균형 제도 중 가족지원제도와 관련된 제도는 워낙 오래 전부터 시행된 것이라 공무원이 하고 있으면 우리도 같이 하고 있는 편이기 때문에 크게 문제가 되지 않아요. 하지만 우리 기관은 일지원제도, 여가·건강지원제도, 성장지원제도는 잘 이루어지고 있지 않을 뿐만 아니라, 제도가 부채하지만 크게 필요성 및 인식이 없는 편이에요. 그렇지만 코로나19 이후 업무가 많아지고 집중되다보면 일·생활 균형 제도 중 일지원제도, 여가·건강지원제도, 성장지원제도 등이 필요한 순간이 생길 수도 있다고 생각해요.

2) 일·생활 균형 제도 도입 및 주체

일·생활 균형 제도 도입 및 주체로 기관장, 임원, 인사담당자, 근로자 등 다양한 의견이 도출되었다. 기관이 새로운 제도를 시행하려면 담당자가 관심을 가지고 살펴봐야 선도적으로 시행할 수밖에 없을 뿐만 아니라, 실제로 담당자가 기관장 혹은 결정권자에게 보고하지 않는 기관은 도태되기 때문에 일·생활 균형과 관련된 제도 도입 및 주체는 기관장이면서 관련 업무 담당자라는 의견이 제시되었다.

한편 주체가 근로자라는 의견을 제시한 이유는 제도를 시행하는 근본적인 이유 자체가 근로자의 복지향상 등이므로 모든 근로자는 일·생활 균형 제도와 관련된 제도에 대해 본인이 소속된 기관에 요청할 수 있고, 이를 통해 기관은 한 걸음 더 나아갈 수 있다고 생각한다는 의견이 함께 제시되었다.

즉, 일·생활 균형 제도 도입 및 주체는 각 협업기관을 이끌고 있는 기관장, 임원과 업무를 담당하고 있는 인사담당자뿐만 아니라 제도가 시행되었을 때 이를 이용할 수 있는 근로자 모두라고 볼 수 있다.

인사담당자C) 일·생활 균형 제도의 도입 주체는 근로자이지만 제도를 만들고 정의 및 개선하는 것은 기관장이나 임원이 해야 할 부분이라고 생각해요. 즉, 일·생활 균형 제도라는 하나의 복지를 마련하기 위해서는 기관장과 임원의 적극적인 액션이 필요하고, 실질적으로 제도를 실행에 옮겨져서 이용하는 근로자는 일·생활 균형 제도를 복지차원에서 실시되는 복지제도라는 생각을 가지고 책임감 있게 사용해야한다고 생각해요. 더불어 그 과정 속에는 일·생활 균형 제도와 관련된 업무를 담당하고 있는 담당자의 역할이 매우 중요한데, 그 이유는 기관장 및 임원이 제정한

제도를 실질적으로 근로자에게 혜택이 돌아갈 수 있도록 올바른 방향성을 잡고 이끌어가야 되기 때문이에요.

인사담당자I) 인사담당자가 일·생활 균형 제도 도입에 대한 생각을 가지고 있다면 현재보다 더 나아질 것이라고 생각합니다. 아무래도 관련 업무를 담당하고 있는 인사담당자의 역할이 크고, 생각이 있다면 관련 제도에 관한 도입 및 시행이 더욱 적극적으로 이루어질 것이라고 생각합니다. 다만 기관 내에서 노사협의회를 통해 안건이 올라오면 검토 후 반영되고 있는 상황이라 명분 없이 실시하는 것보다는 일·생활 균형 제도에 대한 안건이 올라온 후에 반영되는 점이 더욱 좋은 방향이라고 생각합니다.

인사담당자G) 일·생활 균형 제도의 주체는 근로자라고 생각합니다. 특히 일·생활 균형 제도 중 필요한 제도가 있다면 근로자가 요구할 수 있는 것이라고 생각하기 때문에 각 기관은 요구를 받아들여야 할 필요가 있습니다. 그리고 소홀하거나 미흡한 부분이 있다면 근로자는 이를 적극적으로 어필하여 기관장이나 결정권자가 이를 바꿀 수 있도록 계속해서 요구할 수 있어야 합니다. 그리고 기관이 새로 도입한 내용에 관한 정보공유를 통해 모두가 이용을 잘 할 수 있도록 하는 노력이 매우 중요합니다.

3) 일·생활 균형 제도 이용현황

수원시 협업기관 일·생활 균형 제도 이용현황을 각 기관별 인사담당자에게 확인했더니, 근로자 모두가 이용 가능한 제도 중 가장 많이 이용하는 제도는 시차출퇴근제이고, 이용 대상자가 있는 제도 중에서는 육아휴직, 출산휴가 가장 이용되고 있다.

이러한 제도를 이용은 대체로 자유롭고 제약이 없으며, 이는 오래전부터 실시되었던 제도였기 때문에 이용 관련된 인식과 분위기가 마련되어 있다고 볼 수 있다.

다만 상대적으로 중요한 업무를 담당하고 있는 근로자는 일·생활 균형과 관련된 제도 이용이 어려울 경우가 종종 발생하고 있는 것으로 나타났다. 특히 회계를 담당하는 근로자는 보안상의 문제로 외부에서 업무 수행이 불가능하기 때문에 재택근무제 등과 같은 제도 이용에 제약이 있다.

인사담당자H) 일·생활 균형제도와 관련하여 기관 내에서 가장 활발하게 시행되고 있는 제도는 시차출퇴근제이고, 그 다음에 육아휴직 및 출산휴가라고 볼 수 있습니다. 특히 육아휴직 및 출산휴가는 일·가정 양립제도라는 명목 하에 예전부터 추진된 제도이기도 하고, 이용하는 구성원의 연령대가 많이 포진되어 있습니다. 최근 8세 이하 자녀를 둔 직원은 육아휴직이 2년으로 늘어나서 올해 1년을 더 쓰려고 합니다. 그리고 이전보다 남성 직원의 육아휴직이 증가하고 있는 추세입니다.

인사담당자B) 코로나19 이전부터 시행 중이었던 재택근무제가 가장 활발하게 진행되고 만족도가 높아요. 코로나19 확산 초기에는 공간을 나누어 분리근무를 원칙으로 하였으나 이후 분리근무 보다는 재택근무를 더욱 활발하게 실시하고 있어요. 다만 기관 내 업무 특성상 재택근무가 어려운 회계 및 지출 담당부서 소속 근로자는 재택근무가 어렵기 때문에 일부 팀은 활발하게 진행하지 못하는 한계가 존재해요.

4) 일·생활 균형 제도 활성화 방안

수원시 협업기관 일·생활 균형 제도의 활성화를 위해서는 제도 관련된 정보제공 및 공유를 가장 중요하게 인식하고 있다. 이는 인사담당자도 제도를 시행하더라도 근로자들이 인지하지 못할 경우 사실상 의미가 없다고 판단하기 때문이다. 따라서 중앙정부에서 새로운 제도가 제시되면 기관별 규정 개정 및 시행이 필요하고, 시행 시 즉각 관련 정보를 근로자에게 제공하는 것이 필요하다

그 외 활성화 방안으로는 제도의 예산 증액 및 자율적 집행, 그리고 기관장의 시행 의지를 제시하였다. 특히 여가·건강지원제도 및 성장지원제도 중 대부분은 예산이 수반되어야 함에도, 대부분의 기관이 예산이 유지되거나 감소하고 있어 예산의 증액을 통해 근로자들이 원하는 제도를 시행하는 것이 필요한 것으로 보인다.

그러나 제도의 활성화를 위해서는 기관장의 시행 의지가 무엇보다 중요하다는 의견은 일·생활 균형 제도에 대한 기관장의 인식 및 이에 따른 의지가 수반되어야만 사실상 제도의 정보 공유 및 근로자들의 이용이 가능하기 때문으로 판단된다.

인사담당자E) 기관 내에서 일·생활 균형 제도와 관련된 정보제공 및 공유가 활발하게 이루어져야 일·생활 균형 제도에 대한 활성화가 가능하다고 생각해요. 실제로 규정에 제도가 있어도 구성원들이 알지 못하고 넘어간다면 그 제도는 무용지물이 되므로, 제도가 개선 및 시행될 때 모든 구성원이 정확하게 알 수 있도록 정보를 공유하도록 하는 역할이 매우 중요하다고 생각해요. 더불어 제도의 도입 및 정보 공유 등의 역할을 담당하는 인사담당자 같은 중간관리자 대상 교육도 필요해 보여요.

인사담당자J) 일·생활 균형 제도가 활성화되려면 복지와 관련된 예산 증액과 자율적 집행 등이 수반되어야 더욱 확대될 수 있다고 생각합니다. 일례로 성장지원제도의 교육 프로그램 운영 중 교육비가 책정되어 있지만 실제로 예산을 사용할 수 없는 분위기로 집행하기 애매한 상황이므로 규정에 무조건적 소진 항목 등을 만들어 자유롭게 집행할 수 있도록 해야 한다고 생각합니다. 그렇다면 교육 프로그램 운영도 수월하고, 자유롭게 신청하여 교육을 받을 수 있는 기회가 부여될 것입니다.

인사담당자M) 일·생활 균형 제도가 조직에서 잘 작동하려면 관련 규정 및 시행의 근거들이 있어야겠죠. 그러나 선행되어야 하는 것은 기관장의 인식과 가치관인 것 같아요. 협업기관 기관장의 임기는 정해져 있고, 매번 바뀌니 새로운 기관장의 인식이나 가치관, 스타일 등에 따라 제도의 시행, 활성화 등에 영향을 미치거든요. 그러니깐 기관장의 긍정적인 마인드가 매우 중요하게 작용해요.

5) 가족친화인증제 필요성

가족친화인증제 인증여부를 파악한 결과 5곳이 인증을 받았고, 몇 기관은 가족친화인증제의 필요성을 인지하고 있는 것으로 나타났다. 다만 상대적으로 과중한 업무와 부족한 인력 등으로 가족친화인증제 준비를 하지 못하고 있는 기관도 있었다. 이는 가족친화인증제를 일률적으로 적용하기에 기관별 특성과 규모 등의 차이로 인증제의 한계도 다른 것을 알 수 있다.

다만 가족친화인증을 받았으나 기관 내에서 적극적으로 정보를 공유하지 않아 구성원들이 알지 못하는 기관도 있었다. 따라서 가족친화인증을 받은 기관은 이에 대한 적극적인 정보 공유를 통한 이용이 필요하다는 의견도 함께 제시되었다.

인사담당자K) 가족친화인증을 받은 기관은 인증을 통해 일·생활 균형 관련 제도를 시행할 때 시너지 효과를 받을 수 있는 것 같아서 매우 긍정적으로 생각합니다. 인증 관련 서류를 준비하고 검토할 때, 담당자 혹은 담당 부서에서는 매우 힘든 일이지만 기관 전체의 일·생활 균형 및 가족친화에 조금이나마 도움이 된다고 생각합니다. 다만, 적극적인 홍보를 통해 가족친화인증에 대한 정보 공유가 더욱 적극적으로 필요하다고 생각합니다.

인사담당자F) 가족친화인증에 대해 인지하고 인증 받고 싶지만, 현재 업무의 과중으로 인해 가족친화인증을 받기 위한 다양한 서류를 준비하지 못하는 상태예요. 가족친화인증에 대한 취지와 내용 등에 대해서는 담당자로서 제가 인지하는데 진행이 안되고 있어 안타깝워요. 추후에 업무적으로 혹은 인력적인 부분에 있어 여유가 생긴다면 가족친화인증에 대해 매우 긍정적으로 진행해볼 예정이에요.

제3절 심층면접조사 텍스트 마이닝

1. 조사대상 및 조사방법

조사대상은 심층면접조사에 참여한 수원시 협업기관의 근로자(남/여, 각 1명)와 인사담당자 등으로 동일하며, 조사방법으로는 텍스트 마이닝을 하였다. 텍스트 마이닝은 텍스트에서 고품질 정보를 추출하는 프로세스로 일부에서는 텍스트 분석과 유사한 측면을 가지고 있다. 텍스트 마이닝의 특징은 다른 서면 리소스에서 데이터를 자동으로 추출하여 이전에 알려지지 않은 새로운 정보를 찾아내기 위한 것이다. 본 연구에서도 수원시 협업기관 근로자 및 인사담당자의 심층면접조사 내용을 바탕으로 한 새로운 정보를 찾아내보고자 하였다.

텍스트 마이닝을 통해 추출된 데이터에서 실행되는 분석 유형으로는 8가지로 볼 수 있으며 ① 처방 분석, ② 예측 분석, ③ 묘사적 분석, ④ 어휘 분석(단어의 빈도 분포), ⑤ 태깅 및 주석, ⑥ 패턴 인식, ⑦ 링크 및 연결, ⑧ 구상화(데이터 시각화) 등이 있다(텍스톰 홈페이지). 본 연구에서는 어휘 분석(단어의 빈도 분포 연구)과 구상화(데이터 시각화)를 통해 기존의 심층면접조사(FI)에서 도출하지 못하거나, 확인되지 않았던 단어적 패턴 및 연결 사항들에 대해서 추가적으로 조사하고자 한다.

수원시 협업기관 근로자는 서면 심층면접조사에서 질의한 일·생활 균형 제도에 대한 전반적 내용(제도 인지 여부, 제도 이용 여부 및 장애요인, 균형 평가, 균형 제도 방향성)에 대한 서면 질의서에서 수집된 데이터의 조사와 어미, 문장부호 등을 제거하는 정제 과정을 거쳐 한국어 언어 분석 프로그램 사이트인 텍스톰(Textom)을 통해 가정제를 실행한 후 연구자가 다시 정제 과정을 거쳐 분석된 TF-IDF를 활용하였다. 수원시 협업기관 인사담당자도 조사내용이 근로자와의 차이(일·생활 균형 제도 인식, 제도 도입 및 주체, 균형 제도 이용현황, 활성화 방안, 가족친화인증제 필요성 등)가 있다는 점 외에는 동일한 방식으로 어휘 분석이 진행되었다(〈표 3-12〉 참조).

〈표 3-12〉 수원시 협업기관 근로자 및 인사담당자 텍스트 마이닝 개요

구분	주요 내용	
조사내용	· 일·생활 균형 제도에 대한 전반적인 내용	
	근로자	인사담당자
	일·생활 균형 제도 인지 여부	일·생활 균형 제도 인식
	일·생활 균형 제도 이용 여부 및 장애요인	일·생활 균형 제도 도입 및 주체
	일·생활 균형 평가	일·생활 균형 제도 이용현황
	일·생활 균형 제도 방향성	일·생활 균형 제도 활성화 방안
	-	가족친화인증제 필요성
분석방법	· 어휘 분석(단어의 빈도 분포 연구): TF-IDF 활용 · 구상화(데이터 시각화): 워드클라우드, 네트워크, 감성단어분석	

2. 텍스트 마이닝 결과

수원시 협업기관 근로자 및 인사담당자 심층면접조사(FI)의 어휘 분석을 위해 일차적으로 텍스트(Textom)¹⁾을 활용한 텍스트 마이닝을 실시하였다. 첫째, 형태소분석으로 먼저 관사, 조사, 접속사, 접미사, 숫자, 지명, 기관명 등을 제거하고 명사를 중심으로 단어를 추출하였다. 둘째, 정제과정에서 유사한 의미와 맥락을 지닌 단어들을 대표 단어(상위 개념의 포괄적 단어)로 일원화 작업을 거쳤다. 위 과정을 거쳐 최대빈도 71, 최소빈도 8의 누적 단어 50%까지의 출현빈도 상위 39개의 단어를 추출하였다. 적정 수준의 단어 수를 결정하는 합의된 기준은 없으나, 지나치게 많은 단어를 분석할 경우 시각화 표현에 한계가 발생할 수 있다. 더불어 의미형성의 맥락을 다 담아내지 못할 수 있기에 연구진 판단에 따른 적정 단어의 기준을 산정하였다.

그리고 기존 단어의 출현 빈도가 많을수록 중요하게 판단하였던 빈도분석의 한계를 벗어나 입체적 분석을 위해 출현 빈도 상위 39개 단어에 TF-IDF분석을 실시하고, TF-IDF 값으로 시각화 분석을 실시하였다.

TF-IDF분석은 TF(Term Frequency)와 (Inverse Document Frequency)를 곱한 값으로, 여러 문서로 이루어진 문서군이 있을 때 어떤 단어가 특정 문서 내에서 얼마나 중요한 것인지를 나타내는 통계적 수치이다(Textom 홈페이지).

수원시 협업기관 근로자의 심층면접조사의 빈도 및 TF-IDF 분석 결과를 보면 다음 <표 3-13>과 같다.

두 가지 분석 모두 '생각'에 대한 빈도와 중요성 모두 높았으며, '생활', '남성' 등에도 동일한 결과를 나타냈다. 그러나 빈도분석에서는 '생활균형'의 빈도가 네 번째로 높았던 반면, TF-IDF에서는 '이용'과 관련한 단어의 중요도가 높은 것으로 나타나며, 그 외 후순위에 결과들에서도 상이한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 하지만, 빈도수와 중요도의 차이는 있으나, 상위 39개 단어는 동일하게 추출되었다. TF-IDF 분석 결과를 중심으로 볼 때, 남성과 여성의 일·생활균형제도 활용의 차이가 있는 것으로 추측되며, 그 외에는 기관별 필요한 혹은 주요 시행되는 프로그램들에 대한 단어들이 추출된 것을 볼 수 있다.

<표 3-13> 수원시 협업기관 근로자 심층면접조사 텍스트 마이닝(빈도분석 및 TF-IDF 분석) 결과 비교

순위	빈도분석		TF-IDF		비중(%)
	구분	빈도	구분	수치	
1	생각	71	생각	98.69133	4.45%

1) 텍스트는 한국어 텍스트 분석 소프트웨어인 KrKwic(Korean Key Words In Context) 프로그램을 기반으로 개발된 데이터 추출, 정제, 매트릭스 생산까지 일괄처리해주는 빅데이터 처리 솔루션(Textom 홈페이지)

순위	빈도분석		TF-IDF		비중(%)
	구분	빈도	구분	수치	
2	생활	50	생활	91.54595	3.13%
3	남성	43	남성	85.14455	2.69%
4	생활균형	41	이용	82.45889	2.57%
5	직원	38	직원	77.49581	2.38%
6	여성	33	생활균형	72.6064	2.06%
7	이용	31	휴가	72.43506	1.94%
8	휴가	30	규정	71.3039	1.88%
9	가족	29	여성	70.17244	1.81%
10	규정	27	사용	67.57346	1.69%
11	사용	26	가족	65.80542	1.63%
12	육아휴직	26	가정	63.75472	1.63%
13	교육	25	교육	62.8331	1.56%
14	가정	23	육아휴직	62.06874	1.44%
15	자녀	21	자녀	60.61988	1.31%
16	실시	21	관리	59.77652	1.31%
17	협업기관	19	협업기관	54.84656	1.19%
18	관리	18	실시	49.75688	1.12%
19	사람	17	사람	49.07324	1.06%
20	중요	16	중요	48.67811	1.00%
21	기관	16	기관	47.29046	1.00%
22	장학재단	16	장학재단	47.29046	1.00%
23	센터	16	만족도	47.29046	1.00%
24	인력	14	센터	46.08977	0.87%
25	코로나	12	인력	41.83247	0.75%
26	만족도	12	코로나	39.50552	0.75%
27	안식년월	11	시차출퇴근	39.50552	0.68%
28	시차출퇴근	11	안식년월	36.21339	0.68%
29	동호회활동	10	재단	33.97487	0.62%
30	현재	10	동호회활동	33.97487	0.62%
31	개인	10	개인	32.92126	0.62%
32	직장	9	본인	31.88219	0.56%
33	프로그램	9	인식	30.57738	0.56%
34	경력	9	출산	30.57738	0.56%
35	재택근무	8	직장	30.57738	0.56%
36	재단	8	프로그램	29.19041	0.56%
37	본인	8	경력	29.19041	0.56%
38	인식	8	재택근무	29.19041	0.56%
39	출산	8	출근	28.12216	0.56%

수원시 협업기관 인사담당자의 심층면접조사의 빈도 및 TF-IDF 분석 결과를 보면 다음 <표 3-14>와 같다.

최대빈도 50, 최소빈도 5의 누적 단어 50%까지의 출현 빈도 상위 34개의 단어를 추출하였으며, 두 가지 분석 모두 ‘협업기관’에 대한 빈도와 중요성 모두 높았으며 ‘인식’, ‘기관’ 등에도 동일한 결과를 나타냈다. 그러나 빈도분석에서는 ‘생활 균형’의 빈도가 네 번째로 높았던 반면, TF-IDF에서는 ‘직원’과 관련한 단어의 중요도가 높은 것으로 나타나며, 그 외 후순위에 결과들에서도 상이한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 하지만, 빈도수와 중요도의 차이는 있으나 상위 34개 단어는 동일하게 추출되었다. TF-IDF 분석 결과를 중심으로 볼 때, 협업기관과의 교류, 소통이 매우 중요하게 인식되어지고, 기관장·직원·근로자·공무원 등에게 교육, 예산, 활성화, 인사, 성장, 생활 균형, 건강, 경력관리 등 영향을 미치는 것으로 분석된다. 예외적으로 세대, 눈치와 같이 계층 및 부정적 단어들도 추출된 것을 볼 수 있다.

〈표 3-14〉 수원시 협업기관 인사담당자 심층면접조사 텍스트 마이닝(빈도분석 및 TF-IDF 분석) 결과 비교

순위	빈도분석		TF-IDF		비중(%)
	구분	빈도	구분	수치	
1	협업기관	50	협업기관	53.75	6.5%
2	인식	33	인식	50.16	4.3%
3	기관	28	기관	47.35	3.6%
4	생활균형	25	직원	41.45	3.2%
5	직원	18	공무원	36.05	2.3%
6	중요	15	교류	34.06	1.9%
7	예산	14	생활균형	32.91	1.8%
8	소통	14	중요	32.26	1.8%
9	부분	13	부서	31.79	1.6%
10	부서	13	예산	30.76	1.6%
11	교류	12	소통	30.56	1.5%
12	수원시	12	수원시	30.40	1.5%
13	공무원	12	부분	29.52	1.5%
14	상황	11	팀장	29.02	1.4%
15	활성	11	활성	28.21	1.4%
16	인사	10	상황	26.01	1.3%
17	차이	9	인사	24.14	1.17%
18	세대	9	세대	23.75	1.17%
19	재단	9	재단	23.75	1.17%
20	팀장	8	근로자	23.12	1.04%
21	근로자	7	차이	22.58	0.91%
22	기관장	7	기관장	22.58	0.91%
23	경력관리	7	건강	22.42	0.91%
24	건강	7	경력관리	21.31	0.91%
25	규모	6	가족친화인증	19.36	0.78%
26	성장	6	대상	18.68	0.78%
27	가족친화인증	6	규모	18.26	0.78%
28	대상	5	성장	17.24	0.65%
29	가족	5	교육	17.24	0.65%
30	협조	5	가족	16.13	0.65%
31	교육	5	협조	16.13	0.65%
32	대리	5	대리	16.13	0.65%
33	복무규정	5	복무규정	16.13	0.65%
34	눈치	5	눈치	16.13	0.65%

3. 구상화(데이터 시각화) 결과

앞서 분석된 텍스트 마이닝 결과를 토대로 데이터 시각화를 시도해서 보면 다음과 같다. <그림 3-1>은 워드클라우드로 문서의 키워드를 직관적으로 파악할 수 있도록 핵심 단어를 시각적으로 돋보이게 하는 시각화로 TF-IDF 결과값을 사용하였다. 결과적으로 근로자는 일·생활 균형 제도의 성별 ‘활용’의 차이가 있는 것으로 보여지며, 동호회 활동과 육아휴직 등이 성별 일·생활 균형 제도를 활용하는데 대표적 차이를 나타내는 추출단어로 볼 수 있다. 더불어 규정에 의해 제도가 활성화되고 있고 자발적으로 프로그램 개설 및 제도 개선을 위한 노력은 부족한 것으로 볼 수 있다. 즉 규정 및 매뉴얼, 가이드라인 제시를 요청하고 향후 개선할 필요가 있다.

<그림 3-1> 수원시 협업기관 근로자 심층면접조사 ‘워드클라우드’ 시각화 결과



<그림 3-2>은 단어 감성분석으로 원문 데이터에 있는 감성과 관련된 키워드의 감성 강도를 파이 차트로 나타낸 시각화이다. 기본적으로 수원시 협업기관 근로자의 일·생활 균형 제도에 대한 만족도와 인식은 긍정적으로 판단할 수 있으며, 부정적 감정의 경우 ‘힘들다’, ‘거부감’, ‘어렵다’, ‘부족하다’ 등 기존에 제도가 활성화되지 못한 부분에 대한 부정어들로 제도가 개선되면 긍정 인식을 높이는데 영향을 줄 수 있을 것으로 판단된다.

인사담당자를 중심으로 분석된 텍스트 마이닝 결과를 토대로 데이터 시각화 결과는 다음과 같다. <그림 3-4>는 근로자 시각화 분석과 동일하게 TF-IDF 결과 값을 사용하였으며 결과적으로 협업기관과의 관계를 매우 중요하게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 더불어 기획자이자 관리자의 역할을 하는 인사담당자로서 현실적 개선방안과 장기적 발전방안을 위한 아이디어들이 워드클라우드에 담긴 것을 볼 수 있다.

<그림 3-4> 수원시 협업기관 인사담당자 심층면접조사 ‘워드클라우드’ 시각화 결과



<그림 3-5>는 수원시 협업기관 인사담당자의 일·생활 균형 제도에 대한 만족도와 인식은 긍정적으로 판단할 수 있으나, 실무자로서 느끼는 부정적 감정들이 근로자 보다 더 높은 것으로 나타났다. 하지만, 해당 부정어들도 기준에 제도가 활성화되지 못한 부분에 대한 부정어들로 제도가 개선되면 긍정 인식을 높이는데 영향을 줄 수 있을 것으로 판단된다.

제4절 소결

수원시 협업기관의 일·생활 균형 제도의 현황을 살펴본 결과, 추진 근거로는 규정집과 정관 및 운영 규정, 운영세칙 등이 있고, 규정이 없는 기관은 「지방공무원법」, 「지방공무원 복무규정」, 「수원시 공무원 복무규정」 등에 준하여 제도를 시행하고 있다.

모든 제도에 규정이 있으면 좋으나 규정 없이도 제도를 시행하는 기관이 있으므로 규정 유무와 관계없이 제도를 시행 중인 기관을 살펴보았다.

일지원제도 중 유연근무제가 9곳으로 가장 많고, 그 다음으로는 시차출퇴근제 7곳, 선택근무제 4곳이며, 재택근무제는 2곳에서 시행중이다.

가족지원제도 중 모·부성보호지원제도(임신기)를 시행중인 협업기관을 간략하게 살펴보면, 태아 검진 시간 허용을 시행하는 기관이 13곳으로 가장 많고, 다음으로 임신기 근로시간 단축 및 시간 외 근로금지, 유산·사산 휴가가 12곳이다. 야간·휴일근로 제한은 11곳, 난임 치료 휴가 10곳, 임신 중 출퇴근 시간 변경 9곳, 임신 중 근로 전환 8곳, 임신 중 육아휴직 4곳 순이다. 이를 통해 2021년 11월부터 시행된 임신 중 육아휴직에 대한 규정과 시행이 여전히 미비하다는 것을 알 수 있다. 모·부성보호지원제도(출산기) 중에서는 출산전휴휴가 및 배우자출산휴가는 13개 모든 협업기관에서 시행중이며, 모·부성보호지원제도(육아기)는 육아휴직과 육아기 근로시간 단축은 각 12곳, 육아시간(유급 수유시간)부여는 11곳 순이다. 마지막으로 가족돌봄지원제도는 가족돌봄 휴가 12곳, 가족돌봄 휴직 11곳, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 7곳 순이다.

근로자의 일·생활 균형에 있어서 중요한 여가와 건강 등을 지원하는 여가·건강지원제도는 대부분의 협업기관이 규정이 없거나 혹은 규정이 없으나 시행중이다. 여가지원제도는 동호회 활동 지원 8곳(2022년 하반기 실시예정 포함), 장기재직자 휴가 2곳 순이며, 건강지원제도는 건강관리 서비스(의무실, 휴게실 운영 등) 6곳, 체력단련 시설 및 체력측정 기구 및 건강프로그램 운영, 상담프로그램 운영 2곳 순이다.

성장지원제도는 교육 프로그램 운영이 13곳으로 가장 많고, 다음으로 1곳에서 규정은 없으나 공로연수 차원으로 시행하고 있는 퇴직 관리 프로그램을 운영하고 있으며, 경력관리 프로그램 운영을 시행하는 곳은 없다.

마지막으로 일·생활 균형 문화지원제도는 가족 사랑의 날 운영 7곳, 가족친화인증 5곳 순이다. 전술한 바와 같이 모든 수원시 협업기관이 규모와 특성의 차이에 따라 일·생활 균형 제도 관련 규정이 있으면서 시행중이거나, 규정 없이 시행중이거나, 아니면 규정도 없고 시행도 하지 못하는 등 다양한 형태로 시행의 현황을 확인할 수 있다. 더불어 비교적 최근에 개정 및 시행된 제도인 임신 중 육아휴직은 13곳 중 4곳(3곳은 규정이 있으면서 시행중, 1곳은 규정 없이 시행중)만 시행중이고, 나머지 협업기관은 미시행중이다. 따라서 기관별 규모와 특

성, 분위기 등의 차이가 있더라도 일·생활 균형 제도와 관련하여 정부 차원에서 새롭게 제도가 추진된다면 이에 맞게 기관별 규정 개정이 필요하다.

그리고 무엇보다 중앙부처에서 법적으로 추진하는 일지원제도나 가족지원제도 위주로 시행할 것이 아니라 기관별 직원들의 의견수렴을 통한 여가·건강지원제도와 성장지원제도 등 다양한 제도의 시행이 필요하다.

실제로 수원시 협업기관 근로자 심층면접조사에서 가장 많이 언급 및 제시되었던 것은 휴게 공간 확보 및 여가·건강지원제도였으나, 인사담당자 심층면접조사에서는 성장지원제도를 가장 중요하고 필요한 제도로 제시되고 여가·건강지원제도와 일지원제도가 그 다음으로 중요하게 인식하고 있으며, 가족지원제도와 문화지원제도 순으로 차이를 보였다(〈표 3-15〉 참조).

심층면접조사와 텍스트 마이닝 결과를 두고 보았을 때, 문화지원제도를 제외한 나머지 제도에서 제도의 다종다양화를 통해 일·생활 균형과 관련된 제도와 체계가 근로자의 요구에 따라 잘 마련된다면 직장생활의 만족도가 높아지고, 업무 능력도 향상되어 협업기관이 지금 보다 더 발전할 수 있을 것으로 판단된다.

마지막으로 일·생활 균형 제도의 시행 여부를 수원시와 협업기관을 비교한 결과, 수원시는 총 32개의 일·생활 균형 제도 중 7개를 제외하고 나머지 제도들을 시행하고 있으며, 협업기관은 각 기관의 특성에 따라 다르게 나타나고 있다. 구체적인 내용은 다음 〈표 3-16〉, 〈표 3-17〉과 같다.

〈표 3-15〉 수원시 협업기관 인사담당자 심층면접조사 ‘일·생활균형을 위해 가장 필요한 것’ 종합결과

구분	1순위	2순위	3순위	4순위	5순위
순위	성장지원제도	여가·건강지원제도, 일지원제도	가족지원제도	여가·건강지원제도, 일지원제도	문화지원제도
비중	92.3%	46.2%	84.6%	46.2%	100.0%
구분	1순위	2순위	3순위	4순위	5순위
A	성장지원제도	여가·건강지원제도	가족지원제도	일지원제도	문화지원제도
B	성장지원제도	여가·건강지원제도	가족지원제도	일지원제도	문화지원제도
C	성장지원제도	여가·건강지원제도	일지원제도	가족지원제도	문화지원제도
D	성장지원제도	일지원제도	가족지원제도	여가·건강지원제도	문화지원제도
E	성장지원제도	여가·건강지원제도	가족지원제도	일지원제도	문화지원제도
F	성장지원제도	여가·건강지원제도	가족지원제도	일지원제도	문화지원제도
G	성장지원제도	일지원제도	가족지원제도	여가·건강지원제도	문화지원제도
H	성장지원제도	일지원제도	가족지원제도	여가·건강지원제도	문화지원제도
I	가족지원제도	성장지원제도	여가·건강지원제도	일지원제도	문화지원제도
J	성장지원제도	여가·건강지원제도	가족지원제도	일지원제도	문화지원제도
K	성장지원제도	일지원제도	가족지원제도	여가·건강지원제도	문화지원제도
L	성장지원제도	일지원제도	가족지원제도	여가·건강지원제도	문화지원제도
M	성장지원제도	일지원제도	가족지원제도	여가·건강지원제도	문화지원제도

〈표 3-16〉 수원시와 협업기관 일·생활 균형 제도 시행 여부 비교표 ①

영역	세부 제도	수원시	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	
일 지원제도	유연근무제	●	●	●	●	●	●	●	●	●	×	×	×	●	×	
	시차출퇴근제	●	×	×	●	●	▲	▲	×	▲	×	×	×	▲	▲	
	선택근무제	●	×	×	●	●	×	×	×	×	×	×	×	×	●	
	재택근무제	△	×	×	●	△	△	▲	×	×	×	×	×	△	△	
가족 지원제도	태아 검진 시간 허용	●	●	●	●	●	●	▲	●	●	●	●	●	●	●	
	임신 중 근로전환	×	●	×	●	●	●	●	×	●	×	×	×	●	●	
	임신 중 육아휴직	●	×	●	×	×	×	×	●	▲	×	×	×	●	×	
	임신 중 출퇴근시간 변경	●	▲	●	▲	●	×	▲	●	▲	×	×	×	▲	●	
	임신기 근로시간 단축	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	×	●	●	
	시간외근로 금지	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	▲	●	×	●	●
	야간·휴일근로제한	●	●	●	●	▲	●	▲	●	●	●	▲	●	×	●	●
	난임치료 휴가	●	●	●	×	▲	●	×	●	●	●	●	●	×	●	●
	유산·사산 휴가	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	×	●	●
	출산전후휴가	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	배우자 출산휴가	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	육아휴직	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	×	●	●
	육아기 근로시간 단축	●	●	●	●	▲	●	▲	●	●	●	●	●	×	●	●
	육아시간(유급수유시간)부여	●	●	●	●	●	●	●	×	●	●	●	●	×	●	●
	가족돌봄 휴직	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	×	●	×	●	●
	가족돌봄 휴가	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	×	●	●
	가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축	●	●	●	●	×	●	×	●	×	×	×	●	×	●	×
여가·건강 지원제도	장기 재직자 휴가	●	×	×	×	●	×	×	×	●	×	×	×	×	×	
	동호회 활동지원	●	×	▲	▲	▲	△	▲	×	●	×	×	×	×	▲	

	체력단련시설 및 체력측정기구	×	▲	▲	×	×	×	×	×	×	×	×	▲	×	×	×
	건강관리서비스	●	×	×	●	▲	▲	▲	×	●	×	×	×	×	▲	×
	건강 프로그램 운영	●	×	▲	●	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
	상담 프로그램 운영	●	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	●	▲
성장 지원제도	경력관리 프로그램 운영	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
	퇴직관리 프로그램 운영	●	×	×	×	▲	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
	교육 프로그램 운영	●	▲	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
일·생활균형 문화지원제도	가족친화인증	×	×	×	▲	▲	×	×	×	▲	×	×	×	×	▲	▲
	가족 사랑의 날 운영	×	×	×	▲	▲	×	▲	×	▲	×	▲	×	▲	▲	▲

주: ● 규정 있고 시행, ▲ 규정 없고 시행, △ 코로나19로 한시 시행, × 규정 없고 미시행

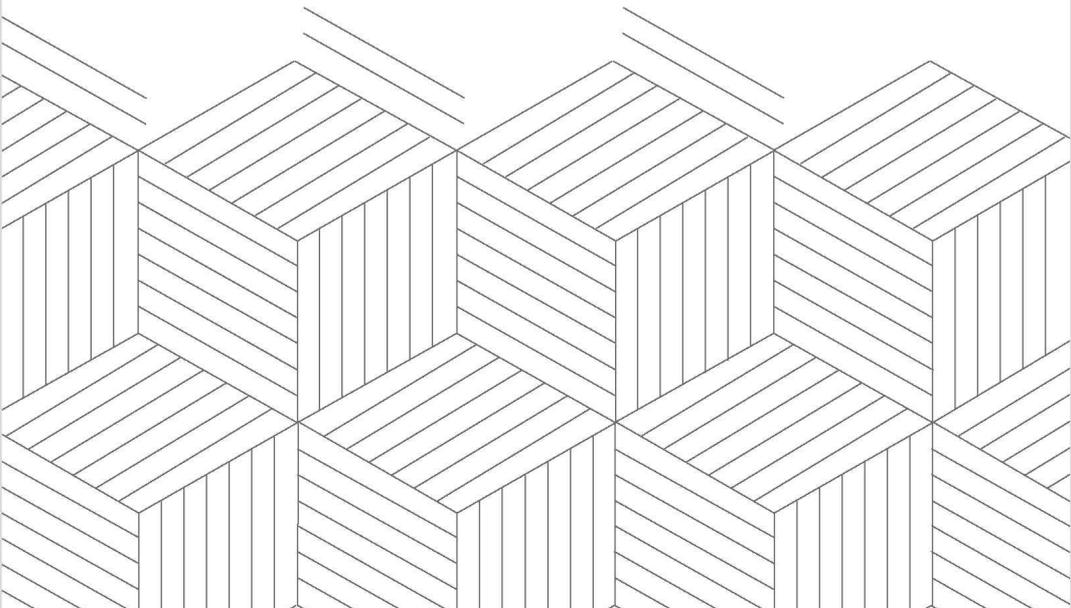
〈표 3-17〉 수원시와 협업기관 일·생활 균형 제도 시행 여부 비교표 ②

기관	계(32)	일지원제도(4)	가족지원제도(17)	여가·건강지원 제도(6)	성장지원제도(3)	일·생활 균형 문화 지원제도(2)
수원시	26	3	16	5	2	0
A	19	1	16	1	1	0
B	24	1	16	3	1	0
C	25	4	15	3	1	2
D	25	3	15	3	2	2
E	19	2	15	1	1	0
F	19	3	13	1	1	1
G	18	1	16	0	1	0
H	24	2	16	3	1	2
I	13	0	12	0	1	0
J	16	0	14	1	1	1
K	4	0	3	0	1	0
L	24	2	17	2	1	2
M	22	2	15	2	1	2

자료: 수원시 협업기관 내부자료를 토대로 재구성

제4장 결론

제1절 연구 요약 및 의의와 한계
제2절 정책제언



제4장 결론

제1절 연구 요약 및 의의와 한계

1. 연구 요약

현대사회로 접어들면서 일·가정 양립(Work-Family Balance)과 일·생활 균형(Work-Life Balance)은 명확한 구분 없이 다소 혼재되어 사용되고 있다. 그러나 엄밀히 구분하면 일·생활 균형은 가정과 가족생활에 사용하는 시간뿐 아니라 개인의 취미 및 여가생활, 개인만의 시간 등을 포함한다는 점에서 일·가정 양립을 포괄하는 개념이다(김선미 외, 2019; 배규식 외, 2013). 특히 최근에는 ‘워라밸’이라는 용어로 더욱 잘 알려져 있고, 지난 5월 한국경영자총협회가 MZ세대(1984~2003년 출생자) 구직자 1,000명을 대상으로 일자리 인식조사를 실시한 결과, 일·생활 균형을 중시하고 수도권에 있으며 연봉 3,000만 원대 직업을 꾀찮은 일자리로 생각하는 것으로 나타났다(시사저널, 2022.05.17.). 즉, ‘여성 혹은 가정생활’에 초점을 맞춘 일·가정 양립 초점에서 벗어나 ‘개인 삶의 질’에 대해 고민하는 일·생활 균형을 논의해야 할 시점이 도래되었다고 할 수 있다.

따라서 수원시 협업기관의 일·생활 균형 제도의 현황 및 제도 분석을 통해 일·생활 균형과 관련된 장애요인 등을 해결하기 위한 지원방안을 모색하고자 한다. 우선 수원시 협업기관은 1개 공기업, 8개 출자·출연기관, 4개 보조기관으로 한정하여 각 협업기관의 근로자와 인사담당자 대상으로 심층면접조사를 실시하여 다음과 같은 결과가 도출되었다. 먼저 수원시 협업기관 근로자 대상 심층면접조사 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 일·생활 균형 제도 인지 여부에 대해 대부분의 근로자들이 인지하고 있고, 관심이 많은 영역 중 하나이며, 각 협업기관 상황에 따라 활발하게 이용하고 있다고 답하였다.

둘째, 일·생활 균형 제도 이용 여부 및 장애요인에 대해 대표적으로 일지원제도의 시차출퇴근제와 육아휴직, 출산휴가 등은 적극적으로 이용하는 것으로 나타났다. 다만 장애요인으로 가장 많이 언급된 것은 수원시 공공기관 직원 통합채용으로 인한 업무 공백(인력) 장기화이다. 통합채용 때까지 인력 채용을 기다려야 하는 상황이므로 업무 공백 및 인력 공백이 발

생활 수밖에 없고, 이 부분을 가장 큰 장애요인으로 꼽았다. 또한 휴게 공간의 부재를 가장 큰 장애요인으로 꼽았다.

셋째, 일·생활 균형 평가에 대해 명확하게 계량 및 수치화할 수 없지만 업무를 마치고 개인적인 생활의 여유로움과 여가 시간을 즐길 수 있다면 일·생활 균형이 적절하다고 보는 것으로 나타났다.

마지막으로 일·생활 균형 제도 방향성에 대해 가장 활발하게 추진되길 원하는 영역은 여가·건강제도 및 성장지원제도인 것으로 나타났다. 현재 수원시 협업기관의 일·생활 균형 제도는 대체로 일지원제도와 가족지원제도에 치우쳐 있으므로 여가·건강제도 및 성장지원제도에 대한 보완이 필요한 시점이다.

다음으로 수원시 협업기관의 인사담당자 대상 심층면접조사 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 일·생활 균형 제도 인식에 대해 최근 언론 보도 및 코로나19로 인한 재택근무 등의 증가로 일·생활 균형과 관련된 제도에 대한 인식이 이전보다 매우 높아졌으며, 각 기관에 따라 다르지만 일·생활 균형 제도 이용도 이전보다 활발하게 이루어지고 있다고 답하였다.

둘째, 일·생활 균형 제도 도입 및 주체에 대해서는 기관장, 인사담당자, 근로자(직원) 등 다양한 의견이 도출되었다.

셋째, 일·생활 균형 제도 활성화 방안을 위해 제도와 관련된 예산 증액 및 자율적 집행, 기관장의 시행 의지 등이 가장 많이 제시되었다.

마지막으로 가족친화인증제 필요성에 대해 어느 정도 인지와 중요성을 잘 알고 있지만 맡고 있는 업무의 과중으로 가족친화인증제를 제대로 준비하고 있지 못하다는 의견이 많이 도출되었다.

2. 연구 의의와 한계

1) 학술적 의의

본 연구는 수원시 협업기관의 일·생활 균형 제도에 대해 파악하고 활성화를 위한 지원방안 모색 등을 위해 실시되었다. 연구 주제인 일·생활 균형 지원방안은 최근 들어 '워라벨'과 개인의 삶 중시하는 문화 등에 대한 관심도가 높아짐에 따라 시기적절한 연구이며, 더 나은 수원시 협업기관 운영을 위한 첫걸음이라고 할 수 있다. 특히 기존에 일·가정 양립이라는 프레임 아래에서 '여성과 가정생활'에 집중되었다면 일·생활 균형은 가정과 가족생활에 사용하는 시간뿐 아니라 개인의 취미와 여가생활, 개인만의 시간 등을 포함한다는 점에서 일·가정 양립을 포괄하기 때문에 보다 거시적 의의를 가진다.

2) 정책적 의의

본 연구를 통해 현재 총 13개 수원시 협업기관에서 실시되고 있는 일·생활 균형 제도 현황 및 분석을 실시하여 수원시 협업기관의 일·생활 균형 제도가 어떻게 이루어지고 있는지 점검하고, 관련하여 부족한 부분이 있다면 지원방안 및 활성화 방안을 통해 앞으로 수원시 협업기관 일·생활 균형을 위해 나아가야 할 방향성을 정책제언으로 제시한다.

더불어 이를 위해 수원시 협업기관 근로자와 인사담당자를 대상으로 심층면접조사를 실시하여 수원시 협업기관일·생활 균형 제도에 대한 현황과 요구 등을 살펴보고 수원시 협업기관의 일·생활 균형 지원에 대한 정책적 제안과 검토를 실시하였다는 점에서 정책적 의의를 가진다.

3) 연구 한계

위에서 언급한 학술적 의의와 정책적 의의에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계점을 가지고 있다. 첫째, 일·생활 균형 현황 및 제도 분석 등을 수원시 협업기관으로 한정하여 실시하였다. 따라서 수원시 협업기관의 일·생활 균형 제도만을 살펴보았기 때문에 추후 더욱 확장하여 수원시 전체 혹은 수원시 전체 민간기업의 현황까지 살펴볼 필요가 있다.

둘째, 조직 규모가 서로 다른 수원시 협업기관을 같은 기준으로 분석하였다. 총 13개 수원시 협업기관은 규모가 큰 곳은 임직원 100명 이상인 곳부터 규모가 작은 곳은 임직원 4~5명으로 운영되는 곳도 존재했다. 그러나 본 연구에서는 조직 규모에 따라 구분하지 못하고 수원시 협업기관으로 묶어 제도 분석을 실시하였다는 한계를 가진다.

셋째, 예정대로 수원시 협업기관 근로자 및 인사담당자를 대상 심층면접조사를 그룹으로 실시하여 다양한 협업기관의 목소리를 한 자리에서 들어야 하지만 코로나19의 확산 등으로 인하여 각 협업기관으로 찾아가서 각 협업기관의 현황과 문제점을 파악하는 형태로 진행되었다는 점이 한계로 꼽힌다. 다만 각 협업기관 별로 심도 있는 심층면접조사가 이루어졌으므로 유의미한 정책제언을 도출하였다.

제2절 정책제언

1. 수원시의 역할

1) 수원시 조례 제정

수원시 일·생활 균형과 관련하여 적극적인 추진과 움직임을 위해서 이를 시행할 수 있는 법제가 우선 정비되어야 하며, 현재 일·생활 균형과 관련된 조례가 마련되어 있는 곳은 <표 4-1>에 나와 있는 것처럼 서울특별시(서울특별시, 강동구, 성동구), 부산광역시, 대구광역시, 대전광역시, 울산광역시, 세종특별자치시, 경기도, 충청남도, 전라남도, 경상북도, 경상남도 로 나타났다. 이렇듯 2022년 6월 기준으로 현재 특별시·자치시 및 광역시를 중심으로 일·생활 균형 조례가 제정되어있다는 것을 알 수 있다. 예외적으로 기초지방자치단체로서는 양주시가 있지만 양주시는 ‘여성의 일·생활 균형 지원센터’ 설치 및 운영에 관한 조례이므로 일·생활 균형에 초점을 맞춘 조례라고 보기에 약간의 무리가 있다.

따라서 수원시만의 일·생활 균형 조례를 제정하여 이를 토대로 수원시 협업기관 등에 적용하게 된다면 기초지방자치단체 중 최초로 일·생활 균형 문화 확산 등에 기여하고 선도해 나아가는 기초지방자치단체가 될 것이며, 앞으로 나아가갈 일·생활 균형 제도 정착 등에 초석이 될 것이다. 또한 수원시 일·생활 균형 조례를 통해 일·생활 균형을 위한 추진체계와 추진 내용 등과 같은 통합적인 내용이 명시되면 수원시에 주소, 연고를 둔 일반 기업들의 책무도 강화되는 등의 긍정적인 효과가 일어날 것이다. 더불어 현재 수원시 협업기관에 따라 다르게 나타나는 일·생활 균형 제도를 (가칭) 「수원시 일·생활 균형 조례」를 바탕으로 각 협업기관별 규정집에 반영하여 재정립하고, 더 나아가 수원시민의 일·생활 균형 확산에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있도록 검토되어야 한다.

〈표 4-1〉 지방자치단체 일·생활 균형 관련 조례 현황

구분	주요 내용
서울특별시	「서울특별시 일·생활 균형 지원에 관한 조례」 「서울특별시 강동구 여성의 경제활동 촉진 및 일·생활 균형 지원 조례」 「서울특별시 성동구 여성의 경제활동 촉진 및 일·생활 균형 지원 조례」
부산광역시	「부산광역시 일·생활 균형 지원에 관한 조례」
대구광역시	「대구광역시 일·생활 균형 지원에 관한 조례」
대전광역시	「대전광역시 일·생활 균형 지원에 관한 조례」
울산광역시	「울산광역시 일·생활 균형 지원에 관한 조례」
세종특별자치시	「세종특별자치시 일·생활 균형 지원에 관한 조례」

경기도	「경기도 일·생활 균형 지원에 관한 조례」 「경기도 양주시 여성 일·생활 균형지원센터 설치 및 운영에 관한 조례」
충청남도	「충청남도 일·생활 균형 지원에 관한 조례」
전라남도	「전라남도 일·생활 균형 지원에 관한 조례」
경상북도	「경상북도 일·생활 균형 지원에 관한 조례」
경상남도	「경상남도 일·생활 균형 지원에 관한 조례」

자료: 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)(2022.06.20. 검색)

2) 수원시 일·생활 균형 정책지표 구축 및 관리

고용노동부는 전국 17개 시도별 일·생활 균형 정도를 보여주는 지역별 일·생활 균형 지수를 발표하고 있다. 여기서 일·생활 균형지수의 산출은 한국여성정책연구원에 위탁하여 일, 생활, 제도 및 지자체 관심도 등 4개 영역, 24개 지표에 대해 실태조사 등을 통해 산출한 점수로 2017년부터 매년 발표하고 있다.

더불어 2018년 고용노동부에서 발간한 「지자체 일·생활 균형 관련 실태진단 및 역할 강화 방안 연구」를 통해 지역별 일·생활 균형 지표의 통계 값을 바탕으로 지자체의 관심도 영역을 포함한 지수를 산출하였는데 그때 사용된 지역별 일·생활 균형 지표는 다음 <표 4-2>와 같다.

<표 4-2> 일·생활 균형 지표 산출 현황

영역	지표명	산출여부	미산출 사유	
일 (5개)	총 근로시간	○	-	
	초과근로시간	○	-	
	휴가기간(1년간 사용한 휴가기간)	○	-	
	유연근무제도 도입률	×	자료 미생산	
	유연근무제도 이용률	×	자료 미생산	
생활 (7개)	가족 (4개)	남성 가사노동시간 비중	○	-
		여성취업에 대한 견해	○	-
		가사분담에 대한 견해	○	-
		일과 가족생활 우선도	○	-
	여가 (3개)	여가시간(평일)	○	-
		여가시간 충분도(평일)	○	-
		일·여가생활 균형 정도	○	-
제도 (7개)	여성 육아휴직 이용(시행기업)	○	-	
	남성 육아휴직 이용(시행기업)	○	-	
	육아기 근로시간단축제도 이용(시행기업)	○	-	
	배우자 출산휴가 이용(시행기업)	×	자료 미생산	
	국공립보육시설 설치비율	○	-	

	초등돌봄교실 이용률	○	-
	일·생활 균형 제도 인지도	○	-
지자체 관심도 (5개)	일·생활 균형 조례 유무	○	-
	지자체장의 의지	×	자료 불충분
	담당조직 유무	○	-
	일·생활 균형 관련 교육 및 컨설팅	×	자료 불충분
	지역사회 가족문화관련 시설 현황	○	-

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

이처럼 일·생활 균형 지표는 정책에 대한 인식, 이용 실적의 변화 등을 측정하여 정책의 효과를 확인하고 앞으로 나아갈 개선 사항을 도출하는데 매우 유용하게 사용될 수 있다. 단, 현재 고용노동부에서 실시하고 있는 일·생활 균형지수는 광역지자체를 중심으로 지표를 산출하고 발표하고 있으므로 기초지자체 단위, 지역단위에서의 일·생활 균형 지표를 구축하여 통계자료로 생산하고 각 지표의 추이를 살펴볼 수 있도록 체계가 갖추어져야 할 것이다.

즉, 통계청에서 생산하지 않는 지역 통계를 보완하기 위해서는 정기적으로 수원시 일(직장)과 생활(삶)의 일·생활 균형 실태를 조사할 필요가 있다. 또한 통계자료를 통해 확인할 수 없는 사항들(예를 들어 비정규직, 다문화·한부모 등 소수자의 어려운 상황 등)에 대한 자료 수집 또한 꾸준히 지속되어야 한다. 여기서 다문화 및 한부모 등의 소수자의 어려운 상황은 수원시만의 고유한 특성일 수 있으므로 더욱 세밀하게 조사하여야 하며, 이를 토대로 수원시 행정구역, 지역단위에서도 일·생활 균형 지표를 확인할 수 있도록 하여 수원시의 일·생활 균형지수를 도출하고 이를 바탕으로 정확한 수원시의 일·생활 균형 데이터를 만들어 제도 이용 현황 및 개선점, 정책적 함의 등을 도출해낼 수 있어야 한다.

더불어 정책지표 구축 및 관리가 가능할 정도로 데이터가 쌓이면 그 이후부터는 한 단계 더 나아가 수원시 일·생활 균형에 대한 가이드라인 개발을 통해 각 영역별 방향성을 제안하여 수원시 일·생활 균형이 제대로 자리 잡을 수 있도록 하는 노력이 필요하다.

특히 일지원제도 및 가족지원제도는 정부에서 제시하고 있는 범위 내에서 유용하게 시행 중이지만 이외의 여가·건강지원제도 및 성장지원제도 영역에서는 거의 미비한 수준이므로 수원시에 맞는 적합한 가이드라인 개발을 통해 실질적인 제도 및 정책으로 발현할 수 있도록 해야 한다. 실제로 근로자 대상 심층면접조사에서 여가·건강지원제도 및 성장지원제도에 대한 요구가 가장 크게 두드러졌으나 각 협업기관에 따른 편차가 있고, 여전히 기관장 재량으로 남아있는 영역이므로 적극적인 변화를 위해서는 수원시가 자체적인 일·생활 균형 가이드라인을 개발하여 권고사항으로 두어 지금보다 더 나은 일·생활 균형 제도가 이루어지도록 독려해야 할 필요가 있다.

3) 수원시 공무원, 기업 대상 일·생활 균형 현황 및 인프라 실태조사

일·생활 균형 트렌드는 앞으로 더욱 강도 높은 사회적 요구와 욕구로 나타날 것이므로 장기적인 계획이 요구된다. 따라서 추후 지속적인 정책 개발 및 발굴을 위해 수원시 공무원, 기업 대상 일·생활 균형 현황 및 인프라에 대한 실태조사를 실시하여 DB를 구축하고, 이를 통해 활용도 및 질 높은 일·생활 균형을 위한 정책 제안이 필요하다.

일차원적인 제도 지원을 통한 일·생활 균형이 아닌 수원시 협업기관 소속 근로자 또는 수원시민 전체의 일·생활 균형을 위해 관련 질적 자료, 데이터를 수집하여 향후 일·생활 균형 문화 확산 및 조성 시 적절하게 반영할 수 있도록 하는 시스템 구축이 매우 절실하다.

특히 수집된 질적 자료 및 데이터 수집 등은 수원시 고유의 일·생활 균형에 대한 데이터이므로 다양한 정책적 자료로 활용될 수 있는 장점과 더불어 기초지방자치단체 최초로 자체적인 일·생활 균형 지표 및 지수를 구축할 수 있을 것이다.

더불어 수원시 협업기관으로 한정하여 진행된 이번 연구를 발판삼아 상대적으로 일·생활 균형이 어려울 수 있는 수원시 생산직 직군에 대한 일·생활 균형 실태조사를 실시하여 일·생활 균형 장애요인 및 우수사례 등의 발굴을 통해 수원시 협업기관 근로자 대상으로 한정되지 않고 모든 수원특례시 시민 혹은 근로자라면 일·생활 균형이 가능한 '워라밸' 문화 확산을 위한 노력을 기울여야 한다.

2. 협업기관의 역할

1) 일·생활 균형 관련 규정 명문화 시스템 구축

일·가정 양립 및 일·생활 균형 제도를 지원하기 위한 관련 법령 및 조례로는 중앙의 「남녀 고용 평등과 일·가정 양립에 관한 법률」, 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」, 경기도의 「경기도 가족친화 사회환경 조성 및 지원 조례」, 「경기도 일·생활 균형 지원에 관한 조례」, 수원시의 「수원시 양성평등 기본 조례」, 「수원시 노동인권 보호 및 증진을 위한 기본 조례」 등이 있다.

이와 관련된 내용을 각 협업기관의 규정에 명문화하는 것은 정부 및 지방자치단체에서 마련한 기본적인 일·생활 균형 제도 및 내용을 가장 기초적으로 활성화할 수 있는 방법일 것이다. 따라서 수원시 협업기관에 속해 있는 기관은 기관 규정 등에 관련 법령을 내규화할 수 있는 시스템을 마련하여 일·생활 균형 제도를 보다 적극적으로 도입하고 활용하는 기본적인 틀을 갖출 수 있도록 지원하는 정책이 요구된다.

즉, 수원시 협업기관이라면 어떤 기관이든 관련 규정을 내규화 하여 일·생활 균형 제도를

시행 및 인식확산 등에 이바지하고 기본적인 틀이 잡힐 수 있도록 하는 적극적인 움직임이 필요하다. 일·생활 균형 제도와 관련된 내용이 각 기관 규정에 명문화 된다면 현재 협업기관 별로 파편화 되어있는 일·생활 균형 제도를 어느 정도 비슷하게 정돈할 수 있고, 더 나은 근무환경 등으로 긍정적인 영향을 미치게 될 것이다.

일·생활 균형 관련 규정이 명문화 된다면 정부에서 적극적으로 진행하고 있는 일지원제도의 유연근무제도, 가족지원제도의 출산휴가 및 육아휴직 등을 이용하게 될 경우에 법적 근거를 확보해 두고 있기 때문에 협업기관 근로자들이 제도를 이용·활용하기에 더욱 수월할 것으로 판단된다.

2) 역량강화를 위한 성장지원제도 도입

2000년대 초반에는 일·가정 양립이라는 표현으로 쓰이며 ‘가정, 가족’과 관련된 영역에 더욱 치우쳤다면 최근 들어 일·생활 균형이라는 표현으로 변화하면서 일과 개인의 삶, 성장, 자기개발 등을 함께 포함하는 개념으로 확대되었다.

즉, 일·생활 균형이란 개인의 여가, 성장, 자기개발 등을 시간과 심리적, 신체적 에너지를 적절히 분배하여 개인 스스로 삶을 조절하고, 삶의 만족도가 높은 상태를 의미한다(임희정, 2019). 그러나 역설적으로 정부가 추진하고 있는 일·생활 균형 정책을 살펴보면 여전히 일·가정 양립이라는 패러다임에서 벗어나지 못하고, 육아 및 보육 중심의 가족 돌봄 지원정책과 근로시간 단축, 유연근무제, 근무혁신 등 가족과 일지원영역에 포커스가 되어 있어 개인의 삶과 관련된 성장영역은 여전히 주목받지 못하고 있는 실정이다.

하지만 반대로 일·생활 균형 패러다임으로 넘어오면서 일과 가정을 넘어 일과 개인의 삶, 자아실현 및 자기개발, 학습 등을 포괄하는 성장영역에 대한 관심이 증대되어 개인의 성장을 위한 성장지원제도에 대한 욕구가 증가하고 있으므로 이에 대한 면밀한 검토가 필요한 시점이다. 실제로 수원시 협업기관 인사담당자 심층면접조사(FGI) 내용을 토대로 텍스트 마이닝을 진행한 결과, 수원시 협업기관 총 13곳 중 1곳을 제외한 12곳에서 ‘일·생활 균형을 위해 가장 필요한 것’이 무엇인가에 대한 질문에 성장지원제도 영역이 1순위로 나타났다. 이와 같은 결과가 도출된 배경을 살펴보면, 대부분의 협업기관에서는 정부 주도 아래에 일지원제도 및 가족지원제도를 실시하고 있고, 협업기관에 따라 차이는 보이지만 여가 및 건강지원제도와 문화지원제도와 관련하여 어느 정도 실시되고 있는 반면에 개인의 성장지원제도와 관련된 제도는 법정 의무교육으로 한정되어 있는 것으로 나타났다. 따라서 수원시 협업기관을 대상으로 일·생활 균형 제도와 관련하여 개인의 성장 및 역량 강화를 위한 제도적 뒷받침이 필요한 시점이며, 이를 선도적으로 설계 및 실시하여 다른 지방자치단체에서 벤치마킹할 수 있도록

구체화시킨다면 수원특례시만의 고유한 일·생활 균형 제도문화 및 분위기를 이끌어 나갈 수 있을 것이다.

3) 일·생활균형의 필수요소인 여가·건강지원제도 확대

수원시 협업기관의 일·생활 균형에 대한 현황 및 파악을 위해 인사담당자와 근로자를 대상으로 FGI를 실시한 결과, 인사담당자와 근로자 모두 많은 요구와 수요가 있었던 부분은 여가·건강지원제도로 나타났다.

앞에서 언급한 바와 같이 현재 수원시 협업기관의 일·생활 균형 제도 시행 여부는 일지원 제도 및 가족지원제도 위주로 시행되고 있다는 것을 알 수 있다. 그러므로 상대적으로 기관 및 기관장의 재량 성격이 강한 여가·건강 지원제도는 미흡할 수밖에 없지만 반대로 근로자들은 일·생활 균형에 있어서 개인의 여가·건강에 대한 관심과 요구 및 수요가 가장 높게 나타났다. 따라서 협업기관별로 도입 시기의 차이가 발생할 수 있지만 여가·건강 지원제도에 대한 확대 및 적극적인 변화 등이 요구된다.

특히 여가·건강 지원제도에 속하는 장기재직자 휴가는 총 13곳 중 2곳은 이미 규정이 있고 시행중인 곳도 있으므로 참고하여 규정 및 시행에 대한 검토가 필요해 보인다. 더불어 동호회 활동 지원은 대부분의 협업기관에서 규정은 없지만 시행중이므로 이를 규정으로 제정하여 적극적인 지원이 필요하다. 더불어 동호회 활동이 협업기관 내에서 적극적으로 이루어지려면 근로시간 내에 동호회 활동을 할 수 있도록 하는 방안도 함께 검토되어야 할 것이다. 실제로 근로자 대상 FGI에서 ‘근로시간 1-2시간 동안 동호회 활동을 하면 보다 더 적극적으로 참여할 것’, ‘주말에 따로 모여서 하는 동호회 활동이 무슨 의미가 있을지 의문이다’, ‘이전에는 주말에 함께 모여서 낚시도 갔지만 요즘 MZ세대 직원들은 거부감이 강하게 있을 것’ 등의 반응이 많이 도출되었다.

더불어 수원시 협업기관 근로자 대상으로 일·생활 균형 제도 이용 여부 및 장애요인에 대해 질문하였을 때, 제도적인 부분과 관련하여 시차출퇴근제, 육아휴직 등은 대체로 잘 되고 있으면서 큰 어려움은 없지만 직원들이 편하게 쓸 수 있는 휴게 공간, 휴게실이 따로 마련되어 있지 않아 어려움을 겪고 있다는 의견이 많았다. 실제로 협업기관 내에 직원들이 휴식을 취할 수 있는 휴게 공간이 없어 임산부 혹은 컨디션이 안 좋은 직원들이 쓸 수 있는 공간이 없다고 답변하였고, 막상 마련되어 있는 협업기관은 휴게 공간의 위치가 이용하기에 애매한 공간에 있기 때문에 휴게 공간을 이용하는 것은 무용지물이라는 의견이 제시되었다. 이처럼 일·생활 균형에 있어서 제도적인 부분뿐만 아니라 회사, 사무실 내의 직원들을 위한 휴게 공간 및 휴게실 구성을 통해 수원시 협업기관 근로자의 일·생활 균형을 제도적 부분뿐만 아니라

라 공간 조성에도 초점을 두어 개선해 나아가야 한다.

4) 협업기관 간 소통을 통한 일·생활 균형 활성화

수원시 협업기관 인사담당자 FGI에서 제시된 다양한 의견 중 ‘협업기관과의 소통창구 필요’라는 의견이 많이 언급되었다. 실제로 다양한 협업기관에서 다른 협업기관과 소통하고자 하나 실질적인 창구 및 루트가 없어 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 한 달에 한 번씩 협업기관 기관장 회의가 진행되지만 업무를 담당하는 실무자끼리의 소통이 공식적으로 없기 때문에 업무적으로 궁금한 점이 있을 때 자유롭게 소통하지 못하는 소통의 부재를 대부분의 협업기관에서 느끼고 있는 것으로 나타났다.

FGI 중 협업기관과의 소통이 중요하게 언급되었던 이유는 ‘일·생활 균형 제도뿐만 아니라 다양한 제도 등을 도입할 때 다른 협업기관에서 어떻게 시행되고 있는지 궁금하지만 알아볼 수 있는 방법이 제한적’이어서 어려움을 겪고 있다는 의견을 가장 많았다. 실제로 앞에서 알아본 바와 같이 협업기관의 일·생활 균형 제도 시행 여부에서 각 기관의 특성 및 현황에 따라 다르게 나타나고 있기 때문에 새로운 일·생활 균형 제도 도입 시 비슷한 특성 혹은 규모를 가진 협업기관의 자문이 절실히 필요하다 혹은 협업기관의 민감 정보이므로 접근하지 못하는 정보에 대해 보다 쉽게 접근할 수 있었으면 좋겠다는 의견이 표출되었다.

따라서 협업기관 소통 창구가 활성화 된다면 일·생활 균형 제도를 잘 도입하고 있는 협업기관을 통해 다소 미비한 협업기관이 제도를 새로 재정비 하여 수원시 전체 협업기관의 일·생활 균형 활성화를 도모할 수 있고, 다른 제도 도입 및 시행에 있어서도 자유롭게 논의할 수 있는 분위기가 형성되어 시너지 효과를 발휘하게 될 것이다.

| 참고문헌 |

〈국문 자료〉

- 고용노동부(2018), 궁금합이 쓱쓱 풀리는 유연근무제 Q&A
- 고용노동부(2019), 일·가정 양립 실태조사
- 고용노동부(2021a), 모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람
- 고용노동부(2021b), 2021년 한 권으로 통하는 고용노동정책
- 광주광역시 일·가정양립지원본부(2020), 직장맘·대디 길라잡이, pp. 10-11
- 광주여성재단(2016), 유럽의 일·가정양립정책을 통해 배우다, Gender Brief
- 국미애(2013), 노동 시간과 성(불)평등 정치로서의 유연근무제, 이화여자대학교 박사학위 논문
- 김선미, 구혜령, 이승미(2018), 외국계 IT 기업 남녀 신입사원의 생애 전환기일-생활 균형 기획, 한국가족자원경영학회지, 20(2), pp. 75-98
- 김영신, 임미라, 박승(2020), 광주지역 공공기관 일·생활 균형 가이드라인 개발, 광주여성가족재단
- 김영옥, 이승현, 이선행(2016), 「일가정 양립 실태조사」, 한국여성정책연구원
- 김원정(2018), 「젠더관점에서 본 한국 기업의 가족친화정책」, 서울대학교 박사학위논문
- 김유진(2016), 공공기관 지방 이전 이후 일-생활 균형이 조직몰입에 미치는 영향, 서울대학교 행정대학원 박사학위논문
- 김정운, 박정열, 손영미, 장훈(2005), 일과 삶의 조화에 대한 개념적 이해와 효과성, 여가학연구, 2(3), p. 29-48
- 남승연, 최윤선, 정수연(2017), 경기도 일·가정양립 관련 인증기업의 여성고용유지 효과 분석, 경기도가족여성연구원
- 대한상공회의소(2018), 국내기업의 업무방식 실태와 개선해법
- 류유선, 윤희중(2017), 일과 가정이 균형 잡힌 행복한 일터모델 개발, 대전세종연구원
- 문정희, 박나리, 박혜림(2018), 부산지역 일·생활 균형 직장문화조성 지원방안, 부산여성가족개발원
- 문정희, 박나리, 박혜림(2019), 부산지역 일·생활 균형 지원 사업 성과관리 및 중단기 전략 개발, 부산여성가족개발원
- 박상우, 백정미(2019), 수원시 협업기관 운영 효율화 방안, p.4
- 박예송, 박지혜(2013), 일생활 균형에 관한 국내연구동향, HRD연구, 15(1), pp. 1-29
- 박주은, 양수진, 최민정, 안선영, 이소민(2018), (가칭) 인천시 일·생활균형지원센터 설립 및 운영방안, 인천여성가족재단
- 배규식, 윤자영, 김기민, 조인경, 윤정향, 권현지, 임주리, 백다례, Bosch, G, Anxo, D, 문정혜

(2013), 노동 시간과 일·생활 균형, 한국노동연구원
손영미, 박정열, 김가영(2006), 일과 삶의 균형 정책의 도입에 관한 연구: 공공부문을 중심으로, 한국행정학회, pp. 1-14
신경아(2009), 일-삶의 균형과 노동 시간, 「민주사회와 정책연구」
임희정(2019), 일·생활 균형 확산 지원 사업 활성화 방안 연구, 한양사이버대학교
양정선, 김예슬(2014), 경기도 기혼여성의 일·가정 양립 실태 및 정책과제, 경기도가족여성연구원
장명선, 문은영, 서영주, 박선민(2012), 서울시 일·가족 양립 종합지원대책, 서울시여성가족재단
전기택, 홍승아, 이승현, 이선행(2018), 지자체 일·생활 균형 실태진단 및 역할 강화방안 연구, 한국여성정책연구원
중앙인사위원회(2007), 일과 삶의 균형정책 도입방안 연구, 휴먼경영연구원·명지대학교
조경옥, 정유리(2015), 전라북도 일·가정양립지원 실태 및 활성화 방안, 전북연구원
차지혜(2020), 울산광역시 중소기업 근로자의 일·생활 균형 지원방안 연구: 제조업을 중심으로, 울산여성가족개발원
허준영(2014), 중앙행정기관의 세종시 분산에 따른 인적자원관리 실태 및 개선방안, 한국행정연구원
홍승아, 류연규, 김수정, 정희정, 이진숙(2008), 일가족양립정책의 국가별 심층 사례연구, 한국여성정책개발원

〈영문 자료〉

Bureau de normalisation de Québec(2010), Standard BNQ: Work Family Balance

〈신문 자료〉

경향신문(2017), 청, '일·가정 양립' 대신 '일·생활 균형'으로, 2017.12.28.
고용노동부(2021), 임신근로자가 더 건강하고 안전하게 일할 수 있는 일터를 만들어 나가겠습니다, 보도자료, 2021.11.19.
고용노동부(2021), 우리 시도의 일·생활 균형 수준은? 보도자료, 2021.12.31.
매일경제(2019), 일생활 균형은 근무 혁신에서부터 시작합니다, 2019.05.19.
서울시 직장맘지원센터(2022), 직장맘·대디 든든한 버팀목, 보도자료, 2022.02.18.
시사저널(2022), MZ세대, 일자리 선택 기준은? 10명 중 7명 '워라벨', 2022.05.17.
한국일보(2021), 코로나가 살린 유연근무제, 2021.02.24.
한국방송뉴스(2021), 일과 생활을 균형 있게, 일생을 행복하게 보도자료, 2021.11.27.

〈사이트〉

경기도의회 홈페이지 <https://www.ggc.go.kr>

고용노동부 일·생활 균형 홈페이지 <http://www.worklife.kr/>
 공공데이터 포털 홈페이지 <https://www.data.go.kr/>
 광주광역시 직장맘지원센터 홈페이지 <https://www.gwangju.go.kr/>
 국가법령정보센터 홈페이지 <https://www.law.go.kr/>
 근로복지넷 홈페이지 <https://www.workdream.net/>
 근로자 휴가지원사업 홈페이지 <https://www.workdream.net/>
 대구 일·생활 균형지원센터 홈페이지 <https://www.workdream.net/>
 대한민국 정책브리핑 홈페이지 <https://www.korea.kr/>
 부산광역시 일·생활 균형 지원센터 홈페이지 <https://www.wlb.or.kr/>
 서울특별시 일·생활 균형지원센터 홈페이지 <http://www.swfb.or.kr/>
 서울특별시 직장맘지원센터 통합 홈페이지 <https://www.seoulworkingmom.or.kr/>
 양주시 여성 일·생활 균형 지원센터 홈페이지 <https://www.yangju.go.kr/>
 여성가족부 홈페이지 <http://www.mogef.go.kr/>
 전라남도 일·생활 균형 지원센터 홈페이지 <https://www.jwlb.or.kr/>
 정부업무평가위원회 홈페이지 <http://evaluation.go.kr/>
 제주가족친화지원센터 홈페이지 <https://jffsc.kr/index.php>
 찾기 쉬운 생활법령정보 홈페이지 <http://easylaw.go.kr/>
 천안시 직장맘지원센터 홈페이지 <https://www.momsworld.or.kr/kr/>
 OECD Better Life Index 홈페이지 <https://www.oecdbetterlifeindex.org>
 Textom 홈페이지 <https://www.textom.co.kr/>

수원도시공사 홈페이지 <https://www.suwonudc.co.kr/>
 수원시국제교류센터 홈페이지 <https://www.swcic.or.kr/>
 수원시정연구원 홈페이지 <https://www.suwon.re.kr/>
 수원시장학재단 홈페이지 <https://suwon4u.or.kr/>
 수원시청소년재단 홈페이지 <http://www.syf.or.kr/web/index.do>
 수원문화재단 홈페이지 <https://www.swcf.or.kr/>
 수원컨벤션센터 홈페이지 <https://www.scc.or.kr/>
 수원에프씨 홈페이지 <https://suwonfc.com/>
 수원도시재단 홈페이지 <https://sscf2016.or.kr/>
 수원시체육회 홈페이지 <https://www.suwonsports.or.kr/>
 수원시장장애인체육회 홈페이지 <https://www.swsad.co.kr/>
 수원시자원봉사센터 홈페이지 <https://www.suwonvol.com/>

수원시지역사회보장협의체 홈페이지 <https://www.swwelfare.org/>
텍스톱 홈페이지 <https://www.textom.co.kr/home/main/main.php>

〈법률〉

가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률
경기도 가족친화 사회환경 조성 및 지원 조례
경기도 일·생활 균형 지원에 관한 조례
근로기준법
남녀고용 평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률
수원시 공무원 복무규정
수원시 노동인권 보호 및 증진을 위한 기본조례
수원시 양성평등 기본조례
수원시 출자·출연기관의 운영에 관한 조례
제주특별자치도 가족친화 사회환경 조성 및 지원 관한 조례
지방공무원법
지방공무원 복무규정
지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률

수원도시공사 규정집
수원시국제교류센터 규정집
수원시정연구원 규정집
수원시장학재단 규정집
수원시청소년재단 규정집
수원문화재단 규정집
수원컨벤션센터 규정집
수원에프씨 규정집
수원도시재단 규정집
수원시체육회 규정집
수원시장애인체육회 규정집
수원시자원봉사센터 정관 및 제 운영규정
수원시지역사회보장협의체 운영세칙

Abstract



Work-Life Balance Support Plan of Suwon City: focus on cooperative Organizations

The work-life balance has emerged as a major policy for the sustainable growth of the nation through the establishment of a gender equality society in work and family life. Recently, the term work-life balance has often been used. In particular, the balance of work and life, which is a concept that covers the improvement of the quality of life of individuals by balancing work and family life centered on women and family life, is gradually expanding.

Therefore, the government aims to increase the efficiency of the operation of the Suwon cooperative organization, check the overall balance of work and life, and expand the balance of work and life throughout the city.

In-depth interviews of workers and personnel managers showed that workers had the most requests for support for leisure and health support systems and growth support systems in various areas of work and life balance.

Based on this, the conclusions and future tasks are divided into the roles of Suwon City and cooperative organizations. The Suwon municipal government's role is to establish a clear culture system for work-life balance regulations, expand the leisure and health support system for work-life balance, and promote communication between cooperative organizations.

For future tasks, Suwon City and Suwon City need to conduct a study on how to support the balance of work and life for private companies, and a survey on the actual status of the Suwon City cooperative organization to check whether the policy recommendations presented in this study.

Keyword: work-life balance, flexible working, family care, cooperative organization

| 저자 약력 |

이영안

행정학박사

수원시정연구원 도시경영연구실 연구위원(현)

E-mail : yalee@suwon.re.kr

주요 논문 및 보고서

「수원특례시 출범에 따른 자원봉사 활성화 발전 방향」 (2022, 수원시정연구원)

「수원시 부모교육 활성화 방안」 (2021, 수원시정연구원)

「수원시 성희롱·성폭력 사건 처리 절차 및 체계 구축」 (2021, 수원시정연구원)

「모든 아동이 행복한 도시를 위한 2020 수원시 아동친화도 조사」 (2020, 수원시정연구원)

「수원시 외국인주민 및 다문화가족정책 수립 연구」 (2020, 수원시정연구원)

「온종일 돌봄 생태계 구축을 위한 돌봄 수요도 조사 및 돌봄 정책 연구」 (2020, 수원시정연구원)

「제2차 수원시 양성평등정책 중장기 기본계획 연구」 (2020, 수원시정연구원)

「수원시 여성단체 역량강화 및 활성화 방안」 (2019, 수원시정연구원)

「수원시 여성폭력 실태조사 및 인식개선 방안 : 데이트폭력을 중심으로」 (2019, 수원시정연구원)

이혜연

사회정책전문석사

수원시정연구원 도시경영연구실 위촉연구원(현)

E-mail : hyeyeon@suwon.re.kr

주요 논문 및 보고서

「수원특례시 출범에 따른 자원봉사 활성화 발전 방향」 (2022, 수원시정연구원)

「수원시 부모교육 활성화 방안」 (2021, 수원시정연구원)

「수원시 성희롱·성폭력 사건 처리 절차 및 체계 구축」 (2021, 수원시정연구원)

「모든 아동이 행복한 도시를 위한 2020 수원시 아동친화도 조사」 (2020, 수원시정연구원)

「수원시 외국인주민 및 다문화가족정책 수립 연구」 (2020, 수원시정연구원)

「온종일 돌봄 생태계 구축을 위한 돌봄 수요도 조사 및 돌봄 정책 연구」 (2020, 수원시정연구원)

