

아젠다 포럼
서울시 일·가족양립지원센터
설립타당성 검토

문은영(서울시여성가족재단 연구위원)

Seoul
Foundation of
Women &
Family



Contents

I 서론 _ 1

제1절 추진배경 및 목적	3
제2절 추진 내용 및 방법	4

II 서울시 일·가족양립지원 현황 _ 7

제1절 일·가족 양립지원과 가족친화기업지원의 필요성	9
제2절 서울시 일·가족양립지원 정책 검토	10
1. 일·가족양립지원을 위한 법적 근거	10
2. 서울시 일·가족양립분야 세부사업내용	14
제3절 서울시 가족친화직장조성사업의 현황 및 개선과제	16

III 국내외 일·가족양립지원 사례 조사 _ 19

제1절 해외의 일·가족양립 지원 동향	21
1. 미국의 일·가족양립 동향	21
2. 영국의 일·가족양립 동향	23
3. 독일의 일·가족양립 동향	24
4. 일본의 일·가족양립 동향	25
5. 싱가포르의 일·가족양립 동향	28
제2절 국내외 유사기관의 주요 기능 및 역할 검토	29
1. 해외의 유사기관	29
2. 국내의 관련기관의 주요기능 및 역할	30

IV 전문가 자문 및 조사결과 _ 35

제1절 조사 개요 37
제2절 주요 조사결과 38

V 서울시 일·가족양립 전담기관 설립(안) _ 47

제1안 서울시 일·가족양립 전담기관 설립50
제2안 서울시 일·가족양립업무추진 네트워크 구성 및 운영52
제3안 서울시 건강가정지원센터의 일·가족양립기능 강화방안54

참고문헌 _ 56

표 목차

표 II-1	가족친화사회환경 조성촉진에 관한 법률	11
표 II-2	서울시 일·가족 양립 관련 조례	13
표 II-3	서울시 저출산기본계획에서 일·가족양립분야 세부사업 내용	14
표 II-4	서울시 2차 저출산기본계획 재원 현황	16
표 II-5	서울시 가족친화직장조성사업 민간위탁기관	16
표 II-6	서울시 가족친화조성사업의 개선방안	17
표 II-7	기업컨설팅 개선안	17
표 III-1	미국의 가족친화관련 지원제도	21
표 III-2	미국의 가족친화우수기업 평가요소	22
표 III-3	영국의 가족친화적 제도	23
표 III-4	일본의 가족친화제도	26
표 III-5	싱가포르의 가족친화기업상을 위한 평가	28
표 III-6	해외 일·가족지원 전담기관의 주요기능	29
표 III-7	국내 관련기관의 주요기능	30
표 III-8	서울시 일·가족양립지원 전담기관과 타기관과의 차별성	33
표 IV-1	전문가 조사개요	37
표 IV-2	전문가 조사항목	37
표 IV-3	조사 대상자	38
표 V-1	일·가족양립지원센터의 기능(안)	50
표 V-2	서울시 일·가족양립업무 추진 네트워크의 주요사업	53

그림목차

그림 III-1	일본의 차세대 인증마크 획득절차	27
그림 III-2	싱가포르 Work-Life Excellence Award 2010 평가과정	28
그림 V-1	일·가족양립지원센터의 구성권 및 조직도	51
그림 V-2	일·가족양립 업무추진 네트워크 구성(안)	52
그림 V-3	일·가족양립 네트워크 주요기능	53
그림 V-4	서울시 건강가정지원센터내 일·가족양립지원단 설치(안)	54
그림 V-5	서울시 건강가정지원센터의 단계별 일·가족양립기능강화방안	55

I

서론

제1절 추진배경 및 목적

제2절 추진 내용 및 방법

Seoul
Foundation of
Women &
Family

I 서론

제 1 절 추진배경 및 목적

- 최근 우리사회에서 이슈화되고 있는 저출산·고령화 문제에 직면하여 이를 해결하고 지속가능한 경제발전을 이루기 위해서는 돌봄의 공공성과 가족친화적 사회적 환경 조성이 요구되는 실정임. 즉 그 사회의 노동과 가족, 젠더관계규범과 관련되어 지는 일·가족 갈등, 일·가족 딜레마의 해결책으로서 ‘일·가족양립’(Work-Family Balance) 또는 ‘일·생활균형’(Work-Life Ballance)이 요구되고 있음(재단, 2012)
- ‘일과 가족생활의 양립’이 사회적으로 부각 되는 가운데, “일과 가족생활의 양립 일상화”는 새로마지 2차(제2차 저출산 고령화 기본계획)의 ‘출산과 양육에 유리한 환경조성’을 위한 최우선 과제로 선정됨. 서울시에서도 저출산 기본 계획의 한 분야로서 단지 ‘인식개선사업’에 국한되어 있던 일·가족양립분야사업을 확대하기 위한 의지로 2012년 「일·가족양립종합지원 대책수립」을 위한 기초연구를 서울시여성가족재단에서 수행함
- 「서울시민 복지기준」 돌봄 분과관련 연구결과, 서울시민의 일·가족양립을 위한 기본계획 및 지원체계 마련이 제시됨(2012.10월)
 - 서울시 일·가족양립지원체계의 기능을 수행할 ‘서울시 일·가족양립지원센터 설립’과 운영이 제시됨(‘14년 1개소, ’15년 3개소, ’16년 5개소로의 확장)
 - 돌봄역할과 경제활동병행의 어려움을 해소하기 위해 가족친화적 사회 및 직장환경조성의 활성화 방안모색(서울형 가족친화기업 인증제, 가족친화기업 인센티브, 가족친화기업 문화확산을 위한 네트워크 구축 등)

- 재단에서 수행한 「일·가족양립종합지원대책」(재단, 2012)에서 현재의 서울시 일·가족양립지원 추진체계를 분석한 결과, 추진체계의 분산, 사업의 중복성, 비효율성 등이 문제로 제기되고 있어 통합적 지원체계 구축마련을 위한 점검과 검토가 요구되는 것으로 나타나 서울시 통합적 지원체계 구축의 필요성이 강조됨
 - 일·가족 양립은 가족친화기업 문화조성이 필수조건이므로 이를 위한 기업컨설팅이나 가족친화제도 정착화를 위한 다양한 지원제도가 필요하므로 이를 전담할 전문기관이 필요함
 - 가족친화기업문화조성, 일·가족양립인식개선등을 실행하기 위한 총괄적인 기구설립이 요구되며, 기존의 일·가족양립지원정책과 관련된 사업을 시행하고 있는 건강가정지원센터, 직장맘지원센터, 노동복지센터, 중소기업청, 소상공인협회 등에 대한 연계강화 및 인적, 물적 인프라 활용이 요구됨
 - 서울시 일·가족양립 종합지원대책 수립에서 지원체계 구축방안모색 및 「일·가족양립지원센터설립」을 제시함
- 본 고에서는 「서울시 복지기준선」 마련과 「일·가족양립종합지원대책」 수립에서 제안된 서울시 일·가족양립지원 추진체계로서의 「일·가족양립지원 전담기관의 설치에 대한 타당성 검토」를 목적으로 아젠다포럼을 진행함
 - 서울시 일·가족양립 활성화 및 지원체계구축 마련을 위한 방안 검토
 - 일·가족양립지원센터(가칭) 설립 타당성 검토

제 2 절 추진 내용 및 방법

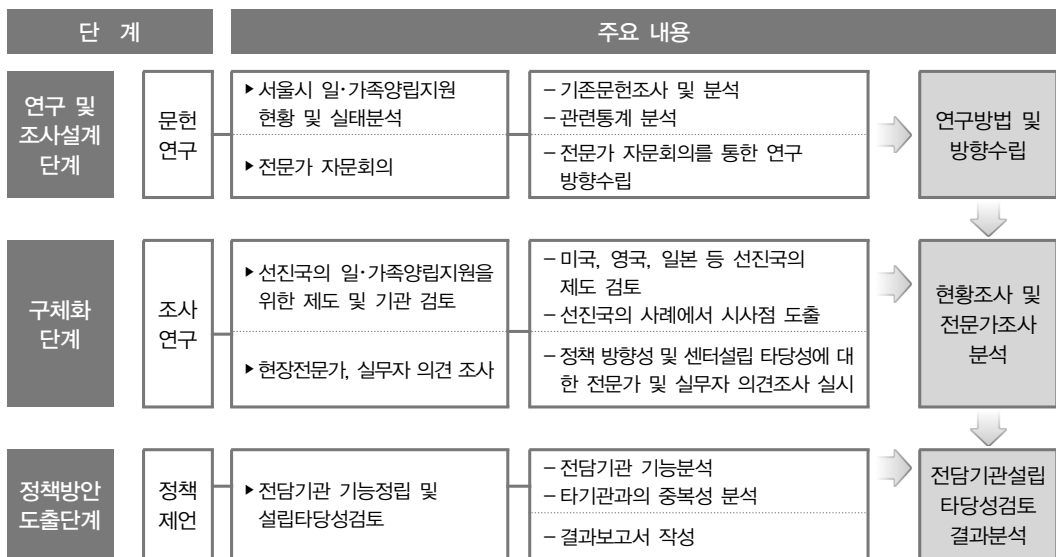
□ 추진내용

- 국내외 사례조사 및 분석을 통한 전담기관의 역할 및 기능 검토
 - 서울시 일·가족양립지원의 방향성 정립을 위한 선진국 사례검토
 - 국내외 관계기관의 업무내용 파악 및 추진운영방식 검토

- 일·가족양립지원센터(가칭)설립 타당성 검토분석
 - 직장맘지원센터, 건강가정지원센터, 노동복지센터간의 역할정립
 - 효율적 지원체계 운영방안 및 전달체계 구축방안
- 가족친화직장환경조성을 위한 추진체계 방안 마련
 - 서울시 가족친화직장문화조성사업의 개선방안 모색
 - 전담기관을 통한 가족친화기업문화 확산방안 모색
- 전담기관의 기능 및 세부사업내용 구체화

□ 추진방법

- 문헌자료 조사 및 분석
 - 해외 자료 검토 및 일·가족양립지원을 위한 전담기관의 역할과 기능조사
 - 국내 관련기관의 업무 및 기능조사
- 관련실무자 및 전문가자문 및 의견조사
 - 관련기관 관계자 및 연구자 대상 의견수렴 및 분석
- 연구추진 과정



Ⅱ

서울시 일·가족양립지원 현황

제1절 일·가족 양립지원과 가족친화기업지원의 필요성

제2절 서울시 일·가족양립지원 정책 검토

제3절 서울시 가족친화직장조성사업의 현황 및 개선과제

Seoul
Foundation of
Women &
Family

II

서울시 일·가족양립지원 현황

제 1 절 일·가족 양립지원과 가족친화기업지원의 필요성

- 남성과 여성 근로자들이 일과 가정의 삶을 조화롭게 유지할 수 있도록 전반적인 사회환경조성을 목표로 하는 정책은 일반적으로 ‘일·가족양립정책’ 또는 ‘일·가족양립제도’라는 개념으로 정의되고 있음. 특히 그 가운데, 조직적 문화를 포함한 근로환경을 가족친화적으로 변화시키고 관련 제도를 도입하여 활용하는 기업의 정책을 ‘가족친화기업정책’이라 개념화하고 있음. 두 개념은 혼용되어 이해되고 있음에도 불구하고 전자는 사회적 환경이 보다 폭넓게 가족친화적으로 변화되는 것을 지향하여, 맞벌이 부부뿐 아니라 경제 활동에 참여하는 사람들 누구든지 가족친화적 사회환경의 혜택을 누리는 것을 목표로 하는 한편, 후자는 기업 또는 조직 차원에서 근로자들을 대상으로 가족과 일을 조화롭게 병행하면서 근로자들에 대한 전반적 복지혜택 수준 향상을 꾀할 수 있는 돌봄서비스 지원, 여가지원, 교육참여 지원 등을 포괄하는 것으로 이해됨(민현주, 2010).
- 일·가족양립을 위한 정책으로 거론되는 가족친화적 정책은 일반적으로 남녀근로자들이 일과 가족생활에서의 역할을 조화롭게 병행하도록 지원하는 기업내부의 지원제도를 말함. 기업의 가족친화정책에 대한 관심은 최근 저출산으로 인한 사회적 문제를 해결하기 위한 정부차원의 정책시행과 함께 높아지고 있음. 지난 몇 년간 가족친화적 양성평등적 사회문화 조성을 위한 정책을 시행하고 있으며 특히 가족친화기업 인증제도 도입 및 시행, 가족친화적 기업경영모델 개발 지원 등을 통하여 기업의 가족친화 제도에 대한 사회적 인식을 제고하고 기업의 적극적 참여를 유도하고 있음에도 불구하고 아직까지는 기업들의 적극적이고 실질적 가족친화정책 마련 및 활용수준에는 다다르지 못하고 있는 실정임

- 우리보다 먼저 저출산·고령화를 경험한 미국, 유럽 등 선진국에서는 이미 1980년 대부터 일·가족의 양립을 지원하기 위한 가족친화제도에 대하여 활발한 논의가 이루어 졌으며, 기업차원에서 이를 적극 도입하고 시행해옴. 대부분의 서구 선진국들은 가족친화관련 제도들을 도입하고 활용도를 높이는데 정부의 정책적 지원에 의존하기 보다는 기업의 자발적 참여로 진행되어 왔으며 지속적으로 현재도 진행되고 있음. 부분적으로 보육시설 설치나 관련 시설 정비에 정부의 지원이 이뤄지는 경우가 있으나, 대부분은 기업이 독립적으로 주도하여 필요한 제도를 도입하여 활용하고 있는 실정임
- 본고에서는 일·가족양립지원의 활성화를 위해 가족친화기업지원의 중요성이 강조되는 있는 상황에서 서울시 차원에서의 일·가족양립 추진체계의 기능을 전담할 전담기관의 설립 타당성에 대한 검토를 위해, 국내외 사례분석을 통해 전담기관의 기능과 설립타당성에 대한 검토를 시도하고자 함.

제 2 절 서울시 일·가족양립지원 정책 검토

1. 일·가족양립지원을 위한 법적 근거

□ 가족친화사회환경의 조성촉진에 관한 법률

- 「가족친화 사회환경조성 촉진에 관한 법률」은 가족친화 사회환경의 조성을 촉진하기 위한 목적으로 2007년 12월 공포되고 2008년 6월부터 시행되었음(2010년 일부 개정).
- 일·가족양립을 위한 동법의 주요내용을 보면 가족친화사회환경 및 가족친화제도에 대해 정의를 규정하고 있으며(제2조), 국가 및 지자체 책임(제3조), 사업주의 책임(제4조), 가족친화 사회환경조성 기본계획 수립(제5조-제6조), 가족친화사회환경 조성실태조사(제8조), 직장, 산업단지, 마을에서의 가족친화사회환경 조성(제11조-제13조), 가족친화기업 등 인증제도(제15조) 등에 대해 규정하고 있음

- 가족친화사회환경 조성촉진에 관한 법률에서는 가족친화인증기관의 지정(제16조)과 가족친화지원센터의 지정(제19조)을 명시하고 있음. 기업의 인증에 관한 전문성 있는 기관을 가족친화인증기관으로 지정하여 예산의 범위 안에서 인증업무를 수행하는데 필요한 비용을 보조할 수 있도록 하고 있음. 또한 가족친화환경조성을 촉진하기 위한 지정센터를 정부차원에서 또 지방자치단체장의 차원에서 설립할 수 있는 근거에 대한 제시도 명시하고 있음

▣ 표 II-1 ▣ 가족친화사회환경 조성촉진에 관한 법률

관련 조항	내 용
목적 (제1조)	- 이 법은 가족친화 사회환경의 조성을 촉진함으로써 국민의 삶의 질 향상과 국가사회의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.
정의(제2조)	<ol style="list-style-type: none"> 1. “가족친화사회환경”이란 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있고 아동양육 및 가족부양 등에 대한 책임을 사회적으로 분담할 수 있는 제반 환경을 말한다. 2. “가족친화직장환경”이란 근로자가 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 가족친화 제도가 운영되고 있는 직장환경을 말한다. 3. 가족친화제도는 다음의 제도가 포함된다. <ul style="list-style-type: none"> 가. 탄력적 근무제도 : 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제근무 등 나. 자녀의 출산·양육 및 교육지원제도 : 배우자 출산휴가제, 육아휴직제, 직장보육지원, 자녀교육지원 프로그램 등 다. 부양가족 지원제도 : 부모 돌봄 서비스, 가족간호휴직제 등 라. 근로자 지원제도 : 근로자 건강, 교육, 상담 프로그램 등 마. 그 밖에 여성가족부령으로 정하는 제도 4. “가족친화마을환경”이란 노인부양이나 아동양육 등 가족돌봄을 지역사회차원에서 분담할 수 있는 환경 및 다양한 가족구성원이 필요로 하는 시설과 공간을 충족시키수 있는 가족생활여건이 갖추어진 마을환경을 말한다.
국가 등의 책무 (제3조)	- 국가와 지방자치단체는 가족친화사회환경의 조성을 위하여 필요한 종합적인 시책을 수립·시행하여야 한다.
사업주의 책무 (제4조)	- 사업주는 가족친화제도의 도입·확대 등 가족친화 직장환경의 조성을 위하여 노력하여야 한다.
가족친화사회환경조성 기본계획의 수립 (제 5조)	<ul style="list-style-type: none"> - 여성가족부장관은 가족친화 사회환경조성을 촉진하기 위하여 관계중앙행정기관의 장과 협의한 후, 「건강가정기본법」 제13조에 따른 중앙건강가정정책위원회의 심의를 거쳐 5년마다 가족친화 사회환경조성기본계획 수립(개정 2008.2.29, 2010.1.18) - 기본계획내용 : 기본방향 및 목표, 가족친화제도 도입 및 활성화에 관한 사항, 가족친화기업 지원에 관한 사항, 지역사회 가족돌봄 환경조성촉진에 관한 사항, 가족친화시설 조성, 가족친화문화 확산에 관한 사항, 그밖에 가족친화 사회환경의 조성을 위하여 필요한 사항 등
연도별시행계획의 수립·시행 (제6조)	- 여성가족부장관, 관계중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장은 매년 기본계획에 따라 가족친화 사회환경 조성 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을 수립·시행하여야 한다. <개정 2008.2.29, 2010.1.18, 2012.2.1>
실태조사 등 (제8조)	- 여성가족부장관은 가족친화 사회환경 조성정책의 수립·시행을 위하여 기업·공공기관 및 마을의 가족친화 사회환경 조성실태에 관한 조사를 3년마다 실시하고 그 결과를 공표할 수 있다.

관련 조항	내 용
가족친화 직장환경의 조성촉진 (제11조)	<ul style="list-style-type: none"> - 여성가족부장관 및 지방자치단체의 장은 가족친화 직장환경의 조성을 촉진하고 기업 등의 참여를 확산시키기 위하여 다음 각 호의 사항을 지원할 수 있다. • 가족친화제도 인식제고를 위한 홍보/ 가족친화제도에 대한 컨설팅/ 직장 내 가족친화 교육 실시 및 강사 양성/ 가족친화프로그램 개발 및 보급/ 가족친화 우수기업 선정 및 포상/ 그 밖에 가족친화 직장환경의 조성촉진을 위하여 여성가족부령으로 정하는 사항 <개정 2008.2.29, 2010.1.18, 2012.2.1>
산업단지의 가족친화직장환경조성 촉진 (제12조)	<ul style="list-style-type: none"> - 여성가족부장관 및 지방자치단체의 장은「산업입지 및 개발에 관한 법률」에 따라 지정된 산업단지의 가족친화 직장환경 조성을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다. <개정 2008.2.29, 2010.1.18, 2011.6.7, 2012.2.1> • 기업이 공동으로 사용할 수 있는 어린이집 등의 설치 및 운영 지원 / 가족친화 프로그램의 개발 및 보급 / 그 밖에 산업단지의 가족친화 직장환경 조성 촉진을 위하여 대통령령으로 정하는 사업
가족친화인증기관의 지정등 (제16조)	<ul style="list-style-type: none"> - 여성가족부 장관은 기업 등의 인증에 관한 전문성이 있는 기관을 가족친화인증기관(이하 “인증기관”이라 한다)으로 지정하여 제 15조 제 1항에 따른 인증에 관한 업무를 수행하게 할 수 있다<개정 2008.2.29,2010.1.18> - 인증기관으로 지정을 받고자 하는 자는 인증에 필요한 전문인력 등 지정요건을 갖추어 여성가족부 장관에게 신청하여야 한다 - 여성가족부장관은 제 1항에 따라 지정한 인증기관에 대하여 예산의 범위 안에서 인증업무 수행하는데 필요한 비용의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다 - 인증기관의 지정기준·지정절차 및 인증 업무의 범위 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다
가족친화지원센터의 지정등 (제19조)	<ul style="list-style-type: none"> - 여성가족부장관 및 지방자치단체의 장은 가족친화 사회환경조성을 촉진하기 위하여 가족친화지원센터를 지정할 수 있다<개정 2008.2.29, 2010.1.18, 2012.2.1> - 가족친화지원센터는 다음 각 호의 사업을 수행한다<개정 2011.9.15> • 가족친화관련 전문인력의 양성/ 가족친화 프로그램의 개발/ 가족친화제도에 대한 컨설팅/ 가족친화제도 및 가족친화사례에 대한 정보의 수집제공 등/가족친화사회환경의 조성촉진을 위한 각종연구,조사 및 홍보/ 직장보육에 대한 홍보

□ 서울시 일·가족양립 관련 조례

- 서울시는 일·가족양립을 위해 「가족친화사회환경조성을 위한 조례」를 제정하여 시행되고 있음(2012.5.22). 본 조례의 목적은 가족친화사회환경을 조성하여 일·가족양립 및 시민의 삶의 질 향상과 양성평등한 사회발전에 이바지 하는 것이며(제1조), 가족친화사회환경, 일과 가족의 양립, 직장맘 등에 대해 정의를 내리고 있으며(제2조), 시장, 시민, 사업주 등은 가족친화 사회환경조성을 위해 노력하여야 한다는 것을 규정하고 있음(제3조-제5조) 또한 가족친화사회환경 조성을 위한 시행계획을 수립하고(제6조-7조), 2년마다 가족친화 조성에 대한 실태조사를 실시하며(제8조), 시장은 가족친화직장조성사업, 건강한 직장문화 가꾸기 지원사업, 직장맘지원센터 운영사업, 찾아가는 아버지교실 등 아버지역할과 소통을 확산하는 사업 등을 추진할 수 있다고(제9조) 규정하고 있음

- 또한 서울특별시 성평등 기본조례(2013년 1월 1일 시행) 제 17조의 일·가족양립지원에서는 영유아보육시설의 확충 및 다양한 육아지원서비스의 강화, 직장보육시설의 확충노력, 육아휴직제의 정착 및 대체인력 확보, 남성육아휴직의 장려 및 활성화, 일·가족양립에 관한 상담 및 서비스 지원과 그 밖에 일과 가족의 양립을 위하여 필요한 사항을 명시하고 있음
- 서울특별시 출산 및 양육지원에 관한 조례 제 6조 일가정 양립 지원은 시민의 직장생활과 가정생활을 양립할 수 있도록, 가족친화직장환경 조성을 위한 지원, 가족친화 기업문화 조성 및 확산을 위한 지원과 여성의 경력단절 예방을 위한 지원사업등을 규정하고 있음

표 II-2 서울시 일·가족 양립 관련 조례

조례명	관련 조항	내용
서울특별시 가족친화사회환경조성 및 지원에 관한 조례	목적(제1조)	- 가족친화사회환경을 조성하여 일과 가족의 양립 및 시민의 삶의 질 향상과 양성평등한 사회발전에 이바지함을 목적으로 함
	정의(제2조)	- 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같음. 1. 가족친화사회환경이란 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있고 아동양육 및 가족부양 등에 대한 책임을 사회적으로 분담하여 건강한 가정이 조성되도록 하는 제반환경을 말한다 2. 일과 가족의 양립이란 근로자가 일과 가족생활의 균형있는 조화를 촉진하고 양성평등한 고용기회를 확대하는 모근 가족친화적 정책을 말한다 3. 직장맘이란 자녀를 임신 출산 양육하면서 일과 가족생활을 병행하는 여성근로자를 말한다
	시장, 시민, 사업주의 책무(제3-5조)	- 가족친화사회환경조성을 위한 시장, 시민, 사업주의 책무를 규정하고 있음(제3조-제5조)
	시행계획의 수립(제6조-7조)	- 시장은 가족친화 사회환경 조성 기본계획에 따른 시행계획을 수립하여야 한다
	실태조사(제8조)	- 가족친화 사회환경 조성정책의 수립 시행을 위하여 기업 공공기관 및 마을의 가족친화조성 실태에 관한 조사를 2년마다 실시하고 그 결과를 공표할 수 있음
	가족친화사회환경 조성사업(제9조)	- 시행계획을 효율적으로 수행하기 위해 각 호의 사업을 추진할 수 있음 1. 가족친화 직장조성사업 2. 건강한 직장문화 가꾸기 지원사업 3. 직장맘 지원센터 운영 사업 4. 찾아가는 아버지교실 등 아버지 역할과 소통을 확산하는 사업 5. 그 밖에 가족친화 사회환경 조성에 필요한 사업.

조례명	관련 조항	내용
서울특별시 성평등기본조례	일·가족 양립 지원 (제17조)	<p>시장은 여성과 남성이 사회생활과 가족생활을 조화롭게 양립할수 있도록 다음 각 호에 해당하는 시책을 마련하여야 한다</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 영유아 보육시설의 확충 노력 2. 직장보육시설의 확충노력 3. 방과후 아동보육의 활성화 4. 육아휴직제의 정착 및 대체인력 확보 5. 남성육아휴직의 장려 및 활성화 6. 일·가족 양립에 관한 상담 및 서비스 지원 7. 「가족친화사회환경의 조성촉진에 관한 법률」제 2조 제 3호에 따른 가족친화제도의 확산 8. 그 밖에 일과 가족의 양립을 위하여 필요한 사항
서울특별시 출산 및 양육지원에 관한 조례	일 가정 양립 지원 (제6조)	<p>시장은 자녀를 임신·출산·양육 및 교육하고자 하는 시민이 직장생활과 가정생활을 양립할 수 있도록 다음각호의 사항을 추진해야한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 가족친화 직장환경 조성을 위한 지원 2. 가족친화기업문화 조성 및 확산을 위한 지원 3. 여성의 경력단절 예방을 위한 지원사업

2. 서울시 일·가족양립분야 세부사업내용

- 서울시의 명목상 일·가족양립정책으로서의 세부과제는 최근 1,2차 저출산 대응 기본계획에서 결혼·출산 지원 분야와 더불어 한 영역으로 포함되어 있으며 대체로 정책대상이 한정되거나, 사업내용이 인식개선사업에 국한되어 있는 실정임. 서울시 저출산 기본계획(1차와 2차)에서 다루고 있는 일·가족양립 세부과제 내용은 다음과 같음

표 II-3 | 서울시 저출산기본계획에서 일·가족양립분야 세부사업 내용

구분	내용
1차 서울시 저출산기본계획	<p>출산휴가대체인력지원 직원근로형태유연화 원격근무센터구축 직장보육시설확대 가족친화적 직장문화조성사업</p>
2차 서울시 저출산기본계획	<p>육아공무원 9to5 근무제 실시 임신여성공무원 업무보조인력 지원 가족친화기업문화조성지원 등</p>

□ 서울시 일·가족양립지원정책 검토

- 기존의 서울시 일·가족양립지원정책을 분석해본 결과(재단, 2012)¹⁾, 관점 측면에서, 또 대상측면에서 한정되어 있는 상황이며, 또한 전달체계부재의 문제에 직면해 있어 이를 위한 적극 개선방안모색이 요구되는 실정임

- 저출산 대응에 국한된 출산지원정책 관점 : 출산장려책으로 일·가족양립에 비중을 두으로써 출산률 제고가 정책의 목표로 간주되는 성인지 관점(gender perspective)이 결여되어 있고, 일·가족양립이 저출산대응기본계획의 일부 항목으로 명시되어 협의의 범주로 규정하고 있음. 따라서 일과 생활의 조화를 지향하기 위한 삶의 질 향상과 성평등실현을 목표로하는 정책범주의 재규정이 요구됨

- 서울시 일·가족양립 기반조성의 미흡과 한정된 정책대상 : 중앙정부의 일·가족양립 기반강화(법, 제도)와 더불어 서울시 정책을 수립하고 있으며, 일·가족양립을 위한 환경조성 미흡으로 제도의 도입과 활용이 미미한 상황임. 서울시 자체적으로 유연근무제, 육아휴직 참여확대, 원격근무센터 운영, 임신여성공무원 업무보조인력 지원 등 실시 (실행부서 : 인사과, 인력개발원, 유시티 담당관 등)하고 있으나, 정책수혜대상이 공무원으로 한정되어 있어 민간으로 확대가 요구됨

- 일·가족양립의 효과적 전달체계 부재 : 서울시 정책과 서비스 전달체계로서의 일·가족양립전담기관의 연속성 및 전문성이 일부 미흡한 상황임. 예컨대, 서울시 민간위탁으로 진행되는 가족친화직장조성사업의 경우, 컨설팅을 받은 기업에서 인지하는 컨설팅의 효과는 저조하며, 매년 양적으로 컨설팅기업의 수가 증가하고 있는데 비해 내용측면에서의 관리가 요구되는 상황임. 또한 건강가정지원센터에서 운영되는 아버지 교육의 경우, 교육대상이 어린이집 학부모에 국한되어 있어, 직접 기업으로 찾아가는 교육 확산이 필요함

- 일·가족양립관련 예산의 미흡 : 제2차 서울시 제 2차 저출산 기본계획안('11~'15) 재원현황을 살펴보면, 일가정양립지원은 전체예산의 1.8%, 출산친화적 사회분위기 조성(시비 94.6%)은 전체예산의 0.09%에 불과함. 일가정양립 지원 예산은 전액 시비 부담(전액 시비 100%)인 것으로 나타남.

1) 서울시여성가족재단, 『일·가족양립종합지원대책』(2012) pp. 46-49 참조

표 II-4 서울시 2차 저출산기본계획 재원 현황

(단위 : 백만원)

분야별	계	국비	시비	구비	기타
계	4,774,124	734,108	2,315,873	1,707,262	16,881
결혼·임신·출산 지원	391,234	74,310	181,047	135,877	
자녀양육 부담경감	4,294,285	659,548	2,046,471	1,571,385	16,881
일-가정양립 지원	83,971		83,971		
출산친화적 사회분위기 조성	4,634	250	4,384		

※ 연평균 : 국비 146,821백만원(15.4%), 시비 463,175백만원(48.5%), 구비 341,452백만원(35.8%)

※ 기타는 투자출연기관 예산 및 SH공사 기탁금

제 3 절 서울시 가족친화직장조성사업의 현황 및 개선과제

□ 서울시 가족친화직장조성사업의 현황

- 서울시는 가족친화직장조성사업의 일환으로 민간위탁 사업형태로 2009년 부터 서울시 소재 기업을 대상으로 가족친화경영 컨설팅 사업을 진행 해옴.
- 컨설팅 사업을 통해 서울시 가족친화경영 매뉴얼을 개발하고 가족친화제도에 대한 소개, 기업의 가족친화 수준 진단, 관심 제도 도입방법 등에 대해 알리는 역할을 해옴

표 II-5 서울시 가족친화직장조성사업 민간위탁기관

년 도	민간 위탁	컨설팅 대상기업수	예 산
2009	뉴패러다임센터	10개 기업	1억
2010	대한상공회의소	100개 기업	1억
2011	한국능률협회(KMA)	200개 기업	1억 2천
2012	한국능률협회(KMA)	200개 기업	1억 2천

- 컨설팅대상 기업수는 년도 별로 확대해 나가는 상황이나, 2012년도 재단에서 조사한 가족친화기업대상 조사결과, 실제로 컨설팅을 받았다고 인지하는 비율은 저조한 것으로 나타남('받은 적 있다'는 비율은 13.1%에 불과함). 따라서 가족친화 직장문화조성사업의 실효성 제고를 위해 다음과 같은 개선방안이 요구됨²⁾

【표 II-6】서울시 가족친화조성사업의 개선방안

정책수요 및 제안사항	정책과제 제언
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 기업문화를 바뀌어나가는 것이기 때문에 보다 심도 있는 컨설팅을 시도할 필요 ▶ 컨설팅이후 문화정착이 지속적으로 될 수 있도록 사후 관리과정이 요구됨 ▶ 컨설팅 기업의 수를 늘리는 것보다는 보다 질적 수준이 높은 컨설팅을 진행 ▶ 업종별로 우수사례 모델화가 필요 ▶ 가족친화와 기업경영에 대한 이해가 충분한 컨설턴트 확보가 필요 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 컨설팅 프로세스 정비 <ul style="list-style-type: none"> - 컨설팅 준비부터 기업 섭외, 진단 등 초기 단계 프로세스 정비 - 사후관리체계 마련 ▶ 업종별 우수 컨설팅모델 개발 <ul style="list-style-type: none"> - 규모별, 업종별 용이하게 활용할 수 제도 혹은 프로그램 유형화 - 컨설팅 모델 개발 ▶ 컨설팅 공모전 실시

- 기업컨설팅과 관련하여 구체적으로 컨설팅 운영 과정을 개선하기 위해, 프로그램 도입부터 함께 계획하는 플래너의 개념으로 목적을 전환하여, 기관들 간의 협업체계 구축을 통해 사후관리까지 포함할 수 있도록 지속관리 될 필요가 있음.

【표 II-7】기업컨설팅 개선안

항목	현행	개선과제
컨설팅목적	기업진단 및 적합한 제도추천	낮은수준의 기업에도 적용될 수 있도록 프로그램 도입부터 함께 계획하는 컨설팅보다는 플래너의 개념으로 목적전환
컨설팅운영	단일사업	서울시에서 실시하고 있는 프로그램을 연결해줄 수 있도록 기관들 간의 협업체계 구축
컨설팅과정	사전준비 및 컨설팅	사후관리까지 포함
대상모집방법	상공회의소 등에 속해 있는 기업을 대상으로 전화 혹은 공문을 통한 홍보	서울시 차원의 대대적 공모를 통해 실시
우수사례 개발방법	우수프로그램 보유기업발굴	업종별, 규모별 다양한 형태의 모델개발
컨설턴트 투입방법	가족친화 혹은 경영 컨설턴트 1인 투입	가족친화와 경영컨설턴트가 2인 1조로구성 혹은 가족친화와 경영영역을 모두 아우르는 컨설턴트 투입

- 서울시 가족친화직장문화조성사업은 중앙정부나 타 지자체보다 앞서 이루어졌음에도 홍보부족으로 사업에 대한 인지도 저조한 상황임
- 기존의 서울시 가족친화직장조성사업 확산과 실효성 증대를 위해 서울시의 일·가족양립사업과 교육을 전담할 전문기관 설립이 요구되며, 무엇보다 관련 업무를 수행할 전문성 있는 인력풀 구성이 전제되어야 함

2) 재단, 『서울시 남성의 가사육아참여 활성화 방안』(2010) pp. 121~22 참조

III

국내외 일·가족양립지원 사례 조사

제1절 해외의 일·가족양립 지원 동향

제2절 국내외 유사기관의 주요 기능 및 역할 검토

Seoul
Foundation of
Women &
Family

III

국내외 일·가족양립지원 사례 조사

제 1 절 해외의 일·가족양립 지원 동향

1. 미국의 일·가족양립 동향

- 미국에서의 일·가족양립지원 혹은 가족친화정책은 주로 정부가 아닌 기업 및 민간 단체의 자발적인 노력에 의해, 주로 여성의 사회진출에 수반하는 남녀평등문제에 역점을 둔 일 가족 균형(Work Family Balance)으로써 발전해 왔음. 또한 여성근로자만이 아니라 남성근로자, 자녀가 없는 근로자, 독신의 근로자까지 대상을 확대하고 있음. 즉 다양한 근로자에게 다양한 근로환경을 제공하는 다양성(Diversity)이라는 개념으로 전환되고 있음

□ 가족친화관련 지원정책

■ 표 III-1 ■ 미국의 가족친화관련 지원제도

WANTO 프로그램	기업주와 노동조합이 지역사회 단체에게 재정지원을 하여 이들 사회단체로 하여금 도제나 비전통적인 직종에 여성참여(여성채용이나 보육의 증가)를 증가시키는 사업주나 노동조합을 기술적으로 지원하도록 하는 제도.
가족휴가 제도	일시적 신체장애 휴가제도를 기업 내에서 도입하고 있는 경우 여성종업원은 임신과 출산을 위해 이 제도 사용 가능 (캘리포니아, 하와이, 뉴저지, 뉴욕, 로드 아일랜드주에서만 의무화)
가족친화제도 운영기업 혹은 조직에 표창 제도	미국 노동부 계약준수제에서 운영하고 있는 노동부장관 기회상에서 가족친화적인 제도를 평가대상 중에서 포함시켜 평가할 뿐임
기업 간의 보육관련 후견인제도	기존에 효율적인 보육지원제도와 가족친화적인 제도를 가진 기업들이 유사한 제도를 도입하고자 하는 기업의 후견인 역할을 할 수 있도록 하는 제도

□ 가족친화적 기업문화 평가

- 미국 보스턴 대학(Boston College)의 일-가족센터(Center for Work and Family)에서 지표(Standards of Excellence Index)를 개발
 - 2002년 최초로 개발된 지표는 7개 항목(리더쉽, 전략, 인프라, 책임, 관계형성, 의사소통, 평가)으로 구성되었으나 이후 9개 평가요소로 확대 구성됨
 - 특정 가족친화 프로그램의 시행 보다는 가족친화적 기업문화를 평가하는 데 중점을 두고, 온라인 설문 시스템을 통하여 기업의 가족친화도를 평가함
 - 2002년에서 2007년 동안 100여개가 넘는 기업들이 지표에 따라 평가를 받았으며, 각 기업의 평가점수는 데이터베이스에 축적된 50여개 다른 기업의 평가 점수와 비교 가능하기 때문에 효율적인 일-가정 통합(integration)을 저해하는 요소를 구체적으로 찾아낼 수 있음¹⁾
 - 데이터베이스에 있는 기업들과의 점수를 비교하고(경영진 점수, 근로자 점수 및 HR 점수 비교), 요소별 장점과 단점을 제시함과 동시에 장애요소를 진단하여 극복할 수 있는 구체적인 방법 제시

■ 표 III-2 ■ 미국의 가족친화우수기업 평가요소

평가요소	내용
리더쉽	기업의 경영진은 기업의 성공을 위해 일과 삶의 조화가 중요함을 인식하고, 이러한 인식을 바탕으로 가족친화적 근로환경을 조성
전략	가족친화전략은 기업과 근로자의 비전, 목표, 우선사항을 지원
인프라	기업은 단순한 프로그램에 의한 접근보다 행동적, 통합적, 지속적인 시스템적 접근으로 가족친화전략을 지원
책임	기업과 근로자 모두는 일과 삶의 효과적 관리에 상호 책임과 의무를 가짐
관계형성	기업은 근로자 및 지역사회 파트너와 상호존중 및 공동번영에 기초한 기업문화 조성에 노력
의사소통	기업의 가족친화전략 및 자원은 기업내외의 의사소통을 통하여 지속적이고 효과적으로 증진함
평가	기업은 평가 및 피드백을 통하여 지속적인 가족친화전략 평가를 수행하여 근로자의 일과 삶의 조화를 위하여 지속적인 노력
경력-삶 계획	“경력-삶” 계획은 근로자들의 경력적인 측면에서의 목표를 그들의 삶에 대한 가치 및 방향과 통합시킬 수 있게 하므로 기업은 근로자에게 일과 삶의 통합을 계획·관리하는 것에 대하여 주인의식 혹은 사전적인 태도를 취할 수 있도록 교육이나 도움 제공
가족친화전략 전문가의 기술	기업의 가족친화전략 책임자는 경영자에게 영향을 미칠 수 있음은 물론이고 기업의 문화와 시스템을 통하여 가족친화적 관점을 불어넣음

자료 : Center for Work and Family (2010)

1) Standard Assessment와 Custom Analysis의 두 가지 다른 평가 프로그램으로 구성됨. Standard Assessment는 기업에 대해 근로자 1인이 기입한 Standards of Excellence Index를 분석함. Custom Analysis는 최대 250명의 다양한 분야의 해당 기업 근로자들이 기입한 Standards of Excellence Index를 분석함

2. 영국의 일·가족양립 동향

- 영국은 일·가족생활(WLB) 정책과 관련하여, 후진국으로 주목받아 왔는데, 이는 사적영역의 문제에 국가가 개입해서는 안 된다고 하는 사고방식이 존재하고 있었기 때문이다. 이 때문에 보수당 정권시대에는, WLB는 노사간에 해결해야 할 문제이지 정부가 정책으로 다룰 문제로 보지 않았음. 그러나 90년대 후반, 노동당 정권하에서 가족친화정책이 마련되게 되었고, 더우기 2000년부터는 “일과 생활 균형 캠페인(Work Life Balance Campaign)”이 개시되어 WLB에 대한 관심이 높아져 “가정에서의 부모 책임, 취업 촉진을 통한 빈곤정책, 남녀평등의 확보, 노동생산성의 향상” 등 WLB정책을 보다 포괄적인 방향으로 확대시키고 있음

□ 가족친화정책

Ⅲ 표 Ⅲ-3 Ⅲ 영국의 가족친화적 제도

구 분	내 용
일·생활 균형 캠페인	- 고용주들이 최소한의 법률적 규제를 넘어서 일·균형 경영방침들을 자발적으로 도입하는 것을 장려 - ‘전국육아전략’을 수립하여 다음과 같은 활동 전개 ①연간예산투자의 증대, ②새로운 시설의 공급, ③조기유수센터의 설립, ④이웃 간호 활동, ⑤안전출발 프로그램 (슈어스타트)
파트타임근로자 차별금지법	6세 이하의 아동의 부모(18세 이하의 장애아동의 부모)는 고용주에 근로시간 등 근로조건의 변경을 신청할 수 있는 권리를 가진.

□ WLB 기금 (The Challenge Fund)

- 영국의 경우 2000년부터 ‘일·생활 도전 기금(Work-Life Challenge Fund)’을 통해 일과 가족생활의 양립을 위한 전략들을 실행하기 위한 재정지원을 하고 있음. 기금을 통해, 기업들에게 가족친화적 작업장 도입의 장점을 홍보하고, 실제로 관련 정책을 시행하는 기업들에게는 재정적 지원을 하고 있음.
- 재원 조달 방법 및 기금 활용
 - 사용자 연합(Employer for Work-Life Balance)과 정부의 파트너십을 통해 공동으로 마련
 - 기업들에게 가족 친화적 작업장 도입의 장점을 홍보하고, 실제로 그러한 정책을 시행하는 기업들에게는 재정적 지원을 함

- “일 생활 균형 캠페인(Work Life Balance Campaign)”의 일환으로 실시됨. 2000년~2003년까지 5회 실시되어, 선정된 448 기업에 대해 1,130만 파운드가 지출되었음. 공공 및 민간 기업에 이러한 일·생활 균형조치들을 개발할 수 있는 인적자본 컨설턴트를 고용할 수 있도록 지원, 250인 미만을 고용하는 중소기업에 대한 특별 지원책도 마련.

□ 표창제도

- 영국에서는 국가가 직접 실시하는 제도는 아니지만, 지방자치단체 버밍엄시위원회가 2002년부터 실시하는“Best business award for the development of working-life balance”라는 표창제도가 있다. 버밍엄시에는 WLB 및 유연한 노동방식에 관한 조언과 정보제공을 실시하는 “고용주연계팀”이 설치되어 있고, 이 팀이 표창제도의 운영을 담당하고 있음

3. 독일의 일·가족양립 동향

- 독일의 경우 가족친화인증제도와 가족친화정책 등은 연방정부차원에서 수행하고 있지만, 이러한 연방정부차원의 노력과는 별도로 각 주정부는 가족지원을 위한 주의 법률을 제정하여 운영하고 있으며, 남녀 고용평등 및 일·가족양립을 위하여 각 주정부 차원의 정책을 별도로 시행하고 있음. 예컨대 현재 작센-안할트주(Sachsen-Anhalt)는 가족지원을 위한 법률을 제정하여 운영하고 있으며, 동 법률에 근거하여 2005년부터 주정부의 계획 및 조치 등이 가족에게 미치는 영향(즉, 주정부의 계획 및 조치등에 대한 가족친화성 정도)을 검토하도록 하고 있음. 일·가족양립 유한회사는 가족친화인증기업의 명단을 매년 발표하고 있으며, 각 주별로 통계처리를 하여 독일 16개 주별로 가족친화기업의 수는 공개하고 있음

□ 독일의 가족친화기업 인증제도

- 인증제도의 추진체계
 - 독일의 가족친화기업에 대한 인증은 일·가족 양립을 위한 공익적 유한 책임회사(일·가족센터)가 주체가 되어 수행함
 - 재정 : Hertie 재단이 부담, 유럽연합 사회기금의 지원, 집행은 연방정부 담당
 - 주 대상 : 사기업과 공공기관, (전문)대학, 978단위의 고용주에 인증서부여 (2011년 8월 현재)

○ 부속기관

- 일·가족양립을 위한 서비스 유한책임회사 : 공익회사가 정한 자격기준에 의거해 기업의 가족친화성에 대한 평가자를 교육시키고 평가자 자격 부여
- 가족친화적 인사정책 연구소 : 가족친화적 인사정책이 기업의 성과에 미치는 영향을 경영학적으로 분석

○ 인증의 기준 및 절차

- 평가기준 : 가족친화적 제도의 도입 및 시행여부에 대한 평가(4문항), 근로자와 기업간의 상담에 대한 평가(11문항), 가족친화적 기업문화에 대한 평가(6문항)
- 평가절차 : 개별 기업 및 공공기관의 신청 → 평가작업(대략 3개월정도) → 인증을 수여→가족친화 인증을 받은 기업은 가족친화 기업에게 요구되는 사항을 실행하고 있는지 매년 검사를 받게 되고, 3년에 한 번씩 재 인증을 위한 평가를 받아야함.

○ 시행경과 : 1999년 가족친화 인증을 처음 수여한 이래 2010년 현재 860개의 기업이 가족친화기업으로 인증 받고 있음. 기업의 가족친화 프로그램의 도입 및 시행현황을 진단하기 위해 쾰린경제연구소에 의해 진행된 2009년 모니터링의 결과에 의하면 가족친화성에 대한 인식이 전반적으로 향상되었는데, 가족친화제도가 기업의 발전을 위해 중요하다고 응답한 비율이 2003년 46.5%에서 2009년에는 79.8%로 상승한 것으로 나타남

4. 일본의 일·가족양립 동향

○ 일본에서 일과 생활의 조화에 관한 논의가 사회적 관심을 받기 시작한 것은, 남녀평등을 추진하는 국제적인 흐름속에 성립한 “남녀고용기회균등법”(1985년)이 하나의 계기가 되었음. 여성의 사회진출이 진행되자 직장에서 여성의 차별철폐라는 문제로 접근했으나 출생률 저하가 지속되자 저출산대책 측면에서 접근하였음. 즉 “엔젤플랜”(1994년), “신엔젤플랜”(1999년)에 이어 일과 가정생활의 양립을 위한 (Family-friendly)시책”으로서의 “육아휴업법”(1992년), “육아·개호휴업법의 개정”(2001년) 등의 조치가 이어짐. 그러나 출생율의 저하가 지속되자 여성의 근로환경의 변화만으로 부족하고 남성의 근로시간 등의 변화가 필요한 것으로 전환하고 있음

즉 “남녀균등추진”에서 시작되어, 저출산 대책으로서의 “양립지원(Family friendly) 책”으로 중심을 옮겨, “남성의 노동방식의 검토”, “지역사회에서의 양육지원”, “사회보장에 따른 차세대지원”등도 포함한 포괄적인 “Work & Life Balance(WLB)정책”으로 발전하고 있음

□ 일가정양립 지원 관련법

▮ 표 Ⅲ-4 ▮ 일본의 가족친화제도

제도명	주요 내용
노동기준법	쉬운 업종으로의 전환, 임신부의 시간외 근무, 휴일근무, 심야근무의 제한, 산전·산후휴가, 1세 미만 자녀를 양육하는 여성근로자에게 2일 2회 적어도 30분의 육아시간 청구권
육아휴법, 재호휴업 등 육아 또는 가족개호를 하는 노동자의 복지에 관한 법률	육아휴직, 미취학 자녀를 둔 근로자의 시간외 근로 제한, 미취학 자녀를 둔 근로자의 청구에 의한 심야근로 제한, 3세 미만 자녀를 둔 근로자에 대한 근무시간 단축 등의 조치, 미취학 자녀를 둔 근로자에 대한 간호휴가, 육아휴직 등을 이유로한 불이익한 취급의 금지
고용 분야에 있어 남녀의 균등한 기회 및 대우 확보 등에 대한 법률	통원휴가, 혼인·임신·출산 등을 이유로 한 불이익 금지
차세대 육성지원대책추진법	2015년까지 한시적으로 적용 지방 공공단체 및 일반 사업주에 대해 차세대 육성 지원을 위한 행동계획을 책정할 의무를 부과하고, 10년간의 집중적, 계획적인 대처 도도부현, 시정촌 - 지역에서 자녀양육지원과 모성, 유아의 건강을 확보·증진하고 교육 환경의 정비 등을 내용으로 한 5개년 행동계획을 수립하도록 하고, 자녀양육지원에 관련된 14개 사업을 비롯, 가능한 구체적인 목표를 내세워 추진, 장려 일반 사업주 - 기업이 가족친화정책 관련 행동계획을 수립하여 정부에 신고하면, 신고업체 중 기업주의 신청에 의해 정부가 정한 기준에 적합한 행동계획을 수립한 기업체에 인정마크를 부여
중소기업 자녀교육 지원 조성금	자녀양육지원을 행하는 중소기업에 대한 지원을 충실히 하기 위해 육아휴직 취득자, 단시간 근무제도 적용자가 처음으로 나온 중소기업 사업주(종업원 100인 이하)에 대해서는 중소기업 자녀교육 지원 조성금을 창설(2006년부터 5년간 한시적으로 지급)
family-friendly 기업 표창	일과 가정의 균형을 배려하여 유연하게 근무할 수 있는 기업을 표창(1999년 고용평등과 가족친화 기업에 대한 수상을 시작 2002년 가족친화기업 후보를 각 현의 노동국에서 추천하는 방식 2003년 모든 기업이 참여 -후생노동장관상, 현(現) 노동국장우량상, 현(現) 노동국장장려상)

□ 차세대육성지원대책추진법상 가족친화기업 인증제도

○ 주요내용

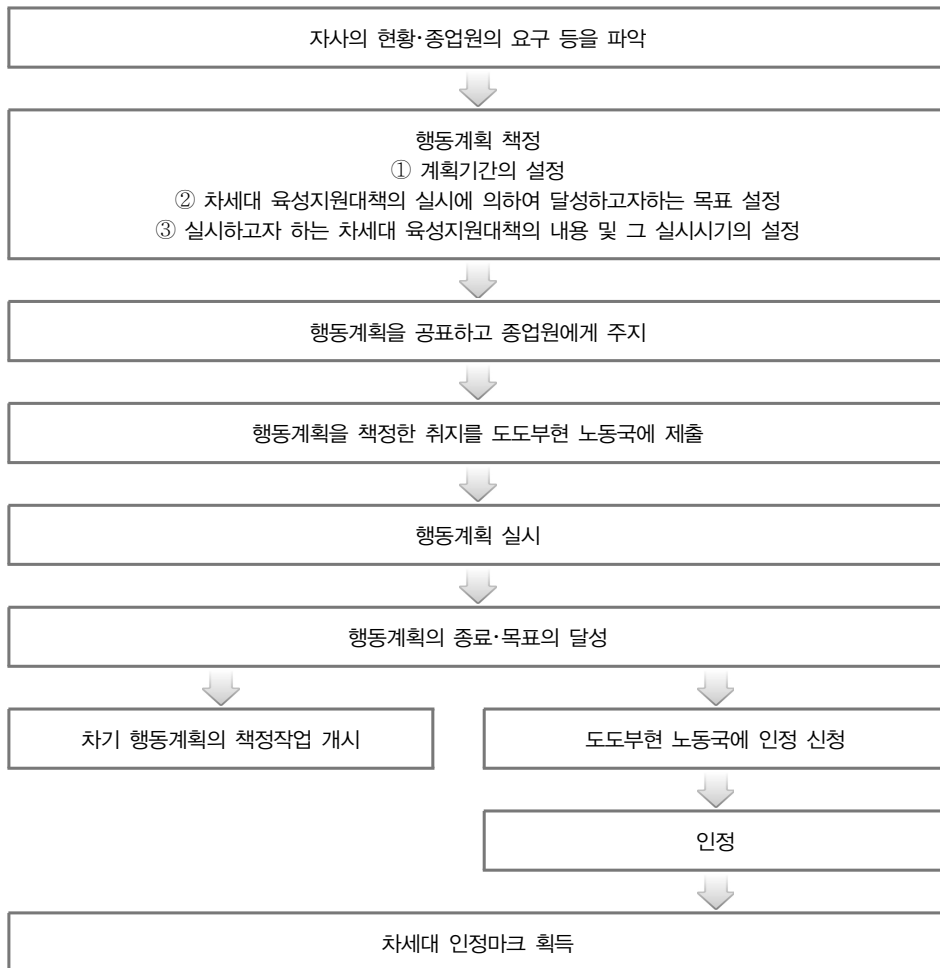
- 지방자치단체의 행동계획 책정의무 : 광역자치단체, 기초자치단체가 각각 행동계획을 수립해야 하고, 국가는 행동계획에 따른 조치를 실시하기 위한 비용을 충당하기 위하여 예산의 범위 내에서 지원금을 교부할 수 있음

- 일반 사업주의 행동계획 책정의무 : 일반 사업주가 상시 고용하는 근로자의 수가 100명을 초과하는 자는 일반사업주 행동계획을 책정하고, 이를 신고해야함(종업원이 100명 이하인 기업은 노력할 의무가 있음)

○ 차세대 인정마크 제도

- 일반사업주 행동계획을 책정하고 계획에서 세운 목표를 달성하는 등 일정한 요건을 충족시킨 경우 신청에 의해 인증을 받을 수 있음. 인정받은 기업은 ‘차세대 인정마크’를 광고, 상품 등에 표시할 수 있음(2007년 4월부터 시행)

○ 획득절차



【그림 Ⅲ- 1】 일본의 차세대 인증마크 획득절차

5. 싱가포르의 일·가족양립 동향

□ 가족친화기업로고

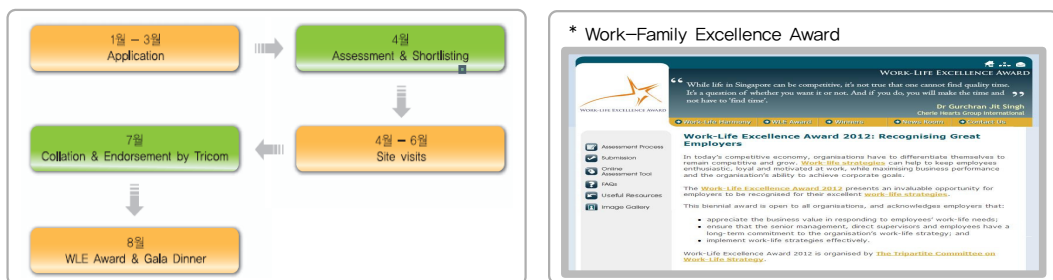
- 정부에서 기업의 가족친화도를 평가하고 인정받은 기업에게 가족친화기업로고 (Singapore Family Friendly Employer, SFFE)를 부여함
- 선정된 기업은 신입사원 모집이나 기업 홍보를 목적으로 로고를 사용할 수 있음

□ 일-가족 우수 기업상(Work-Family Excellence Award)시상 제도

- 시상을 위하여 가족친화제도 시행 및 이용에 대하여 고용주를 대상으로 한 평가와 근로자를 대상으로 한 평가를 각각 시행함
 - 고용주 대상으로 기업의 포괄적인 가족친화도에 대한 평가와 가족친화적 근무제 시행에 대한 이용도를 조사함
 - 근로자 대상으로 기업이 가족친화적 제도를 얼마나 제공하고 있는가와 근로자 본인이 그 제도들을 어떻게 활용하고 있는가를 조사함
 - 근로자 대상 조사의 경우 고용주 대상 조사에 참여한 기업의 고용주가 원할 경우에만 이루어지고 응하지 않은 기업은 가족친화기업 선정에서 제외됨

표 Ⅲ-5 | 싱가포르의 가족친화기업상을 위한 평가

고용주 대상		근로자 대상
가족친화도에 대한 전반적 평가		기업의 가족친화적 제도 제공에 대한 평가
가족친화적 근무제 이용도	근로자지원체계	근로자(응답자)의 제도 활용에 대한 평가
	탄력근무제도	
	육아휴직을 포함한 가족친화적 휴가제도	



자료 : <http://www.wleaward.com.sg>


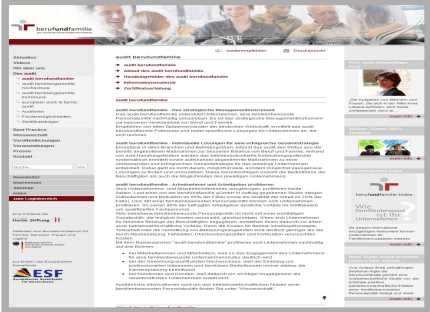
그림 Ⅲ-2 | 싱가포르 Work-Life Excellence Award 2010 평가과정

제 2 절 국내외 유사기관의 주요 기능 및 역할 검토

1. 해외의 유사기관

- 해외에서 일·가족양립지원 기능을 하는 유사기관으로는 미국 보스턴 대학의 일·가족센터(Center for Work and Family), 독일의 공익재단인 헤르티에 재단이 설립한 일·가족센터(die berufundfamilie GmbH), 미국의 민간기업 연합체인 비즈니스협업(ABC, the American Business Collaboration)를 들 수 있음.

표 Ⅲ-6 해외 일·가족지원 전담기관의 주요기능

구 분	주요 기능 및 역할
<p>일·가족센터 (Center for Work and Family)</p>	<p>– 보스턴대학센터 (BCCWF)는 1990년 창립되어, 일·가족양립문화 확산에 선두주자 역할 수행</p> <p>– Standards of Excellence Index를 개발하여 가족친화적 기업문화 평가</p> 
<p>독일 일·가족센터 (die berufundfamilie GmbH)</p>	<p>▶ 가족친화 인증업무를 담당하는 전문적인 기관의 필요성에 근거해 지난 1998년 공익재단인 헤르티에 재단(Gemeinnützige Hertie-Stiftung)이 설립한 기관</p> <p>– 가족친화기업 인증을 위한 평가기준 및 지표 개발을 비롯하여 가족친화기업에 대한 인증업무를 전반적으로 책임</p> <p>– 이외에도 가족친화적 프로그램 개발 등을 담당</p> 

구분	주요 기능 및 역할
<p>미국의 비즈니스 협업(ABC) (the American Business Collaboration)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 일·가족양립에 선도적인 기업들의 연합체로 1992년부터 사업 시작 <ul style="list-style-type: none"> - 근로자들의 복지(care) 프로그램 및 서비스에 접근할 수 있도록 지원 - ABC는 기업복지 혜택의 수준을 유지할 수 있도록 지속적인 모니터링과 컨설팅을 제공하는 역할 수행 ▶ ABC의 프로그램을 선도적으로 실시하는 기업들을 Champion(챔피언)이라 칭하고, 이들은 민간 투자와 직원복지 프로그램에 많은 비용을 투자 <ul style="list-style-type: none"> - 챔피언기업은 다른 챔피언 회사와 협력하거나 지역 사회의 프로젝트를 지원
<p>일본의 비영리법인 21세기 직업재단</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 21세기직업재단은 '여성의 활약 추진의 지원', '일과 육아, 일과 간호의 양립을 지원', '비정규직 노동자의 고용 관리의 개선'을 중심으로 활동(후생노동성 장관으로부터 육아 및 간호사업법에 의한 지정법인으로 등록) - 단시간 근로자 고용관리 개선 등 조성금 지급을 통해 이들의 적절한 근로조건 확보와 고용관리 개선을 위해 노력하는 중소기업 사업주와 중소기업 사업주단체에 지원금 지급 - 고용관리 상담원을 활용해 단시간 근로를 희망하는 미취업자를 대상으로 한 지도, 사업주와 인사·노무담당자 등을 대상으로 한 고용관리 세미나 및 연수 등 수행, 특히 이를 통해 노사 등에 대한 관련 법령, 제도 등의 필요한 정보와 고용관리의 좋은 사례와 기술적 사항 등 단시간 근로자의 고용관리 개선을 위한 정보제공과 더불어 노사 등으로부터 전화 또는 방문 등 개별상담에도 응함 - 일과 생활의 양립-WLB의 실현을 위해 양립지원 관련 자료제공, 양립지원 관련 연구회 보고서 제공, 워크라이프밸런스 기업진단·인증사업 등 실시.



2. 국내의 관련기관의 주요기능 및 역할

□ 국내 관련기관

- 국내에서 일·가족양립 및 가족친화지원사업을 운영하는 기관으로 한국건강가정진흥원 소속의 '가족친화지원센터'와 서울시에서 2012년 개소한 '직장맘지원센터'와 '노동복지센터'를 들 수 있음. 또한 민간 사설기관인 '한국일·가족양립재단'과 이외의 민간 기업전문기관으로 한국능률협회와 상공회의소가 민간위탁형태로 여성가족부와 서울시의 가족친화조성사업을 실시하고 있음.

표 Ⅲ-7 국내 관련기관의 주요기능

구분	주요 기능 및 역할
<p>가족친화 지원센터</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 가족친화경영 컨설팅 <ul style="list-style-type: none"> - 가족친화경영 컨설팅 매뉴얼 개발 : 가족친화경영 컨설팅 지원 체계 구축 ▶ 가족친화 교육 및 조사 <ul style="list-style-type: none"> - 가족친화직장교육 : 찾아가는 가족친화 직장교육/온라인교육 - 가족친화지수 조사 및 분석

구분 **주요 기능 및 역할**

▶ 가족친화인증사업
 - 인증심사원 교육과정개발 : 인증심사원 양성과정 및 보수과정 커리큘럼 개발

▶ 가족친화포럼
 - 가족친화포럼 소개 : 가족친화 경영 확산을 위한 기업간 교류와 학습, 정보공유, 홍보 등의 공동활동을 목적으로 운영

▶ 원스톱 종합상담
 - 직장맘 3고충(직장, 가족, 개인) 해소를 위한 원스톱 종합상담으로 지원
 - 직장내 권리확보, 임신출산에 대한 모성보호 상담
 - 직장맘과 사업주간의 분쟁해결지원
 - 출산육아기 법적지원서비스
 - 원스톱 연계정보 제공

▶ 가족친화사업
 - 가족친화경영지도 및 컨설팅지원
 - 일·가정양립 기업복지프로그램 설계

▶ 사회증진사업
 - 정부 및 산학협력을 통한 정책개발
 - 일·가정 양립, 국제교류사업 추진

▶ 여성권익사업
 - 일하는 엄마를 위한 교육 및 상담서비스
 - 여성 경력개발 및 재취업 지원
 - 다문화가정, 취약계층 여성권익증진

▶ 근로자노동상담 및 법률구조, 근로자 교육, 노동조합지원 및 자문, 노사협력, 취업지원, 근로자 문화육구충족, 시민명예노동음브즈만 협력 등

▶ 직장맘자녀돌봄지원서비스

직장맘 자녀돌봄지원서비스 수월도

1. 마포구 선수동 주민센터 (공공기관)
 - 직장맘지원서비스 신청서 작성 (신청서, 신분증 사본 등)
 - 직장맘지원서비스 신청서 접수

2. 서울사회복지공동모금회 (사회복지공동모금회)
 - 신청서 접수 후 서류 심사 (신청서, 신분증 사본 등)
 - 신청서 접수 후 서류 심사 (신청서, 신분증 사본 등)
 - 신청서 접수 후 서류 심사 (신청서, 신분증 사본 등)

3. 지역사정
 - 직장맘 자녀 돌봄 지원 서비스 제공

농공교섭 안내

1. 이용대상 : 직장맘 자녀(초등 전학년)
 2. 이용시간 : 오후 5시 ~ 9시
 * 당일 접수 가능, 1일 이용 가능
 3. 장 소 : 마포구 선수동 주민센터 3층 마을공동체
 4. 제공 서비스 : 견문 돌봄 교사 - 숙제지도, 급식지도, 독서지도, 학습지도, 퀵서비스 등
 * 이모지 어린이 안전보험 가입(무요)
 5. 전화접수 및 문의 : 02-332-7171

일과 가정의 양립이 가능한 가족친화 대한민국 만들기는 국가 미래발전과 기업의 지속적 성장동력 확보를 위해 공동으로 노력해야 하는 이슈입니다.

한일·가정양립지원센터는 정부, 기업, 공공기관 등 다양한 사회주체가 환경변화에 따라 분산된 공익된 문제를 해결하기 위한 효과적인 솔루션을 제공하기 위한 포괄 역할을 수행합니다. 효과적인 협업을 통한 가치적 성과 창출을 위해 지금도 여러 기관 및 기업과 상생 협력관계를 유지하고 있습니다.

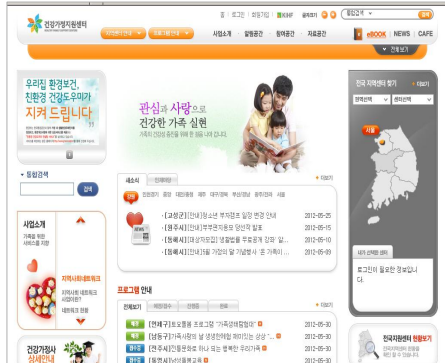
민간기업 및 공공기관 + 한국 일가정 양립재단 + 중앙정부 및 지자체

총합, 공동협력, 연방, 포용 등 / 사업주, 연구개발, 교육 등 / 주요·정책, 연구, 정책, 정책수요, 정책수요

가족친화 환경조성, 일 가정 양립지원, 생애단계별(결혼, 출산, 양육)지원

▶ 생애지원사업
 - 워킹페어런츠 클럽운영을 통한 일·가정 양립 정보교환
 - 일하는 부모를 위한 맞춤형 보육지원 프로그램 설계 및 제공

사업명	주요기능
근로자 노동 상담 및 법률구조	○ 부당노동행위, 임금체불, 단체협약, 산업안전 등에 미관부담을 상담 ○ 비정규직 등 취약계층 근로자 우선 상담
근로자 교육	○ 노동법 교육 및 노동법무 관련사업
노동조합 지원 및 자문	○ 노동조합 설립을 위한 법률지원, 자문 ○ 기존 노동조합 운영지원에 관한 사업
노사협력	○ 합리적이고 상생하는 노사관계 정착을 위한 정책 및 사업개발 ○ 산업현장의 노사화합 및 상생분위기 조성
취업지원	○ 고용정보 제공, 직업지도, 취업알선, 직업능력 개발 등
근로자 문화육구충족	○ 문화 및 각종 여가활동지원 및 자녀교육 및 보육지원 등 ○ 근로자의 삶의 질 개선
시민명예 노동음브즈만 협력	○ 사부환경 지원 ○ 시민명예노동음브즈만 사업 협력 등
기타 사업	○ 기타 노동복지 증진을 위하여 자치구 실정에 맞는 사업

구분	주요 기능 및 역할
건강가족지원센터	<p>▶ 가족상담사업(한부모, 위기가족, 생애주기별)을 진행; 예비부부, 신혼기, 중년기 노년기 등 생애 주기에 따라 발생하는 다양한 갈등과 문제를 해결하기 위한 상담사업</p> <p>▶ 가족상담사업에서는 부부문제, 이혼문제, 부모문제, 자녀문제, 성인자녀와 부모세대간의 문제 등 가족으로 살아가면서 느끼는 어려움과 갈등에 대한 상담 제공</p> 

□ 일·가족양립 전담기관과 서울시 타기관과의 차별성

- 일·가족양립 전담기관과 서울시 타기관 특히 건강가정지원센터, 직장맘지원센터, 노동복지센터와의 유사성과 차별성을 살펴보면 다음과 같음. 3개의 기관이 모두 직장 일을 하면서 가족생활을 지원할 수 있는 업무와 사업에 관심이 있음
- 건강가정지원센터의 경우, 주요기능이 다양한 가족의 갈등과 문제 해결로서 일과 가족생활의 양립을 위한 지원사업도 포함하고 있음. 즉 가족친화사회환경조성 촉진에 관한 법률에서 규정하는 가족친화문화조성사업범주에서 유사성이 있으나, 건강가가 다양한 가족지원사업으로 특화되어 있다면, 일·가족양립 전담기관은 가족친화문화조성을 위해 기업과 근로자를 대상으로 하는 사업에 비중을 둬
- 직장맘지원센터가 직장맘을 위한 원스톱 종합상담, 직장맘 자녀돌봄지원서비스 등 직장맘 가족생활지원을 위한 일·가족양립지원을 목적으로 진행하는 사업을 수행한다는 측면에서 일·가족양립 전담기관과 사업의 목적이 중복될 수는 있으나, 직장맘지원센터가 직장맘 즉 근로자를 대상으로 한 찾아가는 서비스 측면에서 차별화됨. 또한 직장맘지원센터는 현장에서 정책체감도를 증대시킬 수 있는 사업발굴이 주를 이루며, 일·가족양립 전담기관은 기업중심으로 진행되는 직장문화조성사업을 큰 축으로 과제를 실행함
- 또한 노동복지센터는 기업의 근로환경개선측면에서의 접근에서 유사점이 있고, 정책사각지대에서 차별받는 근로자의 노동복지에 초점을 둔다면, 일·가족양립전담

기관은 노동복지를 포함한 포괄적 근로환경, 조직문화, 가족친화문화조성에 변화를 가져올 수 있는 사업이 포함됨

표 Ⅲ-8 서울시 일·가족양립지원 전담기관과 타기관과의 차별성

구 분	건강가정지원센터	직장맘지원센터	노동복지센터
주요 기능	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 가족상담사업(한부모, 위기가족, 생애주기별)을 진행; 예비부부, 신혼기, 중년기 노년기 등 생애 주기에 따라 발생하는 다양한 갈등과 문제를 해결하기 위한 상담사업 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 원스톱 종합상담 <ul style="list-style-type: none"> - 직장맘 3고충(직장,가족,개인) 해소를 위한 원스톱 종합상담으로 지원 - 직장내 권리확보, 임신출산에 대한 모성보호 상담 - 원스톱 연계정보 제공 ▶ 직장맘자녀돌봄지원서비스 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 근로자노동상담 및 법률구조, 근로자 교육, 노동조합지원 및 자문, 노사협력, 취업지원, 근로자 문화육구충족, 시민명예노동운동보조만 협력 등
유사성	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 가족친화사회환경조성 촉진에 관한 법률에서 규정하는 가족친화문화조성사업 범주에서 유사성 있음 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 직장과 가족생활지원을 위한 일·가족양립지원을 목적으로 진행하는 사업수행 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 기업의 근로환경개선 측면에서의 접근 ▶ 노동복지가 포함된 일·가족양립지원
차별성	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 건강가정지원센터는 다양한 가족을 지원하는 사업으로 특화되어 있으며, 일·가족양립전담기관은 가족친화문화조성을 위해 기업과 근로자를 대상으로 하는 사업에 비중을 둠 ▶ 건가는 일·가족양립지원에서 특히 아이돌보미 사업등 돌봄 중심의 사업으로 특화해 나갈수 있으며, 일·가족전담기관은 총체적으로 서울시의 일·가족양립정책의 방향성을 수립하는 기초조사를 진행하여 방향을 수립하고, 특히 기업을 대상으로한 가족친화조성지원 사업을 특화사업으로 진행해 나갈수 있음 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 직장맘 즉 근로자를 대상으로 한 찾아가는 서비스 측면에서 차별화, 직장맘센터는 현장에서 정책 체감도를 증대시킬 수 있는 사업 발굴이 주를 이룸 ▶ 기업중심으로 진행되는 직장문화 조성사업을 큰 축으로 과제실행 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 노동복지센터가 정책 사각지대에서 차별받는 근로자의 노동복지에 초점을 둔다면, 일·가족양립전담기관은 노동복지를 포함한 포괄적 근로환경, 조직문화, 가족친화문화조성에 변화를 가져올 수 있는 사업이 포함됨

IV

전문가 자문 및 조사결과

제1절 조사 개요

제2절 주요 조사결과

Seoul
Foundation of
Women &
Family

IV

전문가 자문 및 조사결과

제 1 절 조사 개요

- 본 조사는 일·가족양립센터 설립타당성에 대한 전문가 의견조사를 위해, 관련 기관 관계자와 연구기관 연구자를 대상으로 반 구조화된 설문지를 활용하여 진행함

■ 표 IV-1 ■ 전문가 조사개요

구 분	내 용
조사목적	- 관련사업 및 기관 현황에 대한 전문가 조사 - 센터설립 타당성에 대한 전문가의견조사
조사대상	관련기관 관계자 3명, 관련연구기관 연구자4인 총 7인
조사일정	2012. 12월중
조사도구	반구조화된 설문지

□ 조사내용

■ 표 IV-2 ■ 전문가 조사항목

구 분	조사 항목
조사항목	- 서울시에서 일·가족양립지원과 관련하여 중점적으로 해나가야 할 역할에 대한 방향성 - 일·가족양립 전담기관의 설립 타당성에 대한 의견 - 기존 인프라를 활용한 통합적 지원체계에 대한 전문가 의견 조사 - 서울시에서 일·가족양립과 가족친화직장조성을 위해 필요한 정책에 대한 의견

□ 조사대상

- 전문가 조사대상자는 총 7인으로 관련기관 관계자 3명, 연구기관 연구자 2인, 학계 연구자 2인으로 구성됨.

표 IV-3 조사 대상자

연 번	전문가	소속 및 직책
1	사례 1	OO 기관 관계자
2	사례 2	OO 기관 관계자
3	사례 3	OO 기관 관계자
4	사례 4	OO 연구기관 연구자
5	사례 5	OO 연구기관 연구자
6	사례 6	OO 대학교 교수
7	사례 7	OO 대학교 교수

제 2 절 주요 조사결과

□ 서울시에서 일·가족양립지원과 관련하여 중점적으로 해 나가야 할 역할에 대한 방향성

- 일·가족양립지원과 관련하여 서울시에서 중앙정부 혹은 타 지자체와 차별화 하여 중점적으로 해 나가야 할 사업 방향성에 대한 질문에 대해 기존의 일·가족양립과 가족친화직장사업이 뚜렷한 개념정립이나 방향성 없이 개별사업들이 산만하게 전개되고 있음을 지적하면서, 방향과 목표를 명확하게 정립할 필요성이 있음을 강조함. 특히 선진국에서 일·가족생활 논의에 대한 방향전환에 대한 관심과 적극적 반영에 대한 언급이 있었음
- ‘일·가정 양립’이나 ‘가족친화직장’이라는 말만 있을 뿐, 그 내용이 무엇이어야 하는지에 대한 뚜렷한 개념정립이나 방향성 없이 개별 사업들이 산만하게 전개되고 있다는 인상을 받음. 가족친화지원센터 등 이와 관련하여 상당한 경험과 노하우를 축적했을 것으로 보이는 기관들이 있음에도 불구하고 유사한 사업을 진행하면서 관련 기관이나 조직들과의 유기적인 연계나 노하우를 공유할 수 없는 시스템이 존재하지 않는다는 것도 문제점으로 지적될 수 있음 (사례 7)
- 최근 연구나 경향에 비추어 나아가야 할 방향과 목표를 명확하게 정립하는 것이 필요할 것으로 보임. 최근 학계에서의 일가정 논의는 여성(어머니)의 문제에서 남성(아버지)의 문제로, 자녀 양육 지원의 문제에서 노인 및 부모 부양 지원으로, 또한 불필요한 업무 및 프로세스를 줄여 업무량 및 강도를 줄이고 기술을 통한 원격 근무 지원 및 스마트 워크 도입의 방향으로 나아가고 있음. 선진국의 일가정 논의

가 다른 방향으로의 전환을 맞고 있는 상황에서 이런 방향에 대한 고민 없이 몇 가지 기본적인 제도와 방향만을 논의하는 것은 한계가 있다고 봄. 또한 이미 많은 기존의 노력들이 이러한 여성 중심 및 자녀 양육 지원에 초점을 맞추고 있기 때문에 좀 더 양성중심적이며 노인 및 부모 부양 지원에 특화된 정책을 고민하는 기관이나 조직도 필요하다고 봄. 단순히 제도의 도입을 논의하기 보다는 불필요한 프로세스를 줄이고 업무량을 줄여주는 컨설팅에 중점을 두고, 특히 교통 문제나 높은 임대비 등 서울시의 특성을 고려해 원격 근무 및 스마트워크의 전파 및 도입 지원을 검토해 주는 사업 방향을 고려해 볼 수 있음(사례 7)

- 수년간 가족친화인증제도를 실시해 오고 있지만, 일·가족양립문화 확산에 진전이 별로 없는 것으로 생각됨. 일·가족양립문화 확산과 가족친화직장조성을 위해서는, 다른 측면에서의 접근이 필요한 시점이 아닌가 생각됨. 그 예로서, 남성의 육아휴직활성화를 강조할수 있음. 남성의 육아휴직이 제고될 수 있다면, 일·가족양립문화 확산과 가족친화직장조성에 크게 기여할 것으로 생각됨. 그 이유는 중간관리자급 이상이 여전히 남성이 대다수인 현실에서, 남성의 인식을 전환하는 것이 중요하다고 판단됨(사례 6)
- 서울시의 일·가족양립지원관련 자원 자료를 연결해 주는 네트워크 허브의 역할과, 관련기관과의 연계에 대한 의견이 있었고, 또한 서울시만의 기업 특성을 분석하여, 기업의 인식개선과 가족친화문화 활성화를 위한 컨설팅과 인증사업에 대한 의견도 있음. 또한 컨설팅지원 내용에 여성근로자가 많이 분포된 업종에 대한 맞춤형지원과, 일·가족양립을 위해 관련기관,자원과의 연결 역할을 강조함
- 서울시에 근거지를 두고 있는 기업들의 특성을 분석하여, 예를 들어 유통업이나 서비스 업종이 많다고 하면, 거기에 맞는 가족친화 컨설팅을 수행하거나 인증사업을 추진하는 것이 바람직할 것으로 보임. 아니면, 여성근로자가 다수인 경우가 많다면, 거기에 맞추어 가족친화 컨설팅을 수행하거나 인증사업을 추진하는 것도 필요한 사업으로 보임(사례 6)
- 컨설팅지원에서 이를 위해 활용할 수 있는 기관, 자원, 자료 등을 연결해 주는 네트워크 허브를 만들어 주는 것이 서울시가 해줄 수 있는 부분으로 생각됨. 예를 들어 많은 기업들이 가족친화정책을 도입할 때 손쉽게 이용하는 제도 중의 하나가 직원들이 필요할 때 이용할 수 있는 자녀 보육 기관 혹은 노인 보호시설, 의료시설 등을 알아봐주고 자리를 섭외해 주는 것임(사례 7)

- 서울시의 산업 특성이나 제반 여건을 고려해 (1) 서울시 만의 독특한 특성을 반영하는 산업군이나 기업체, 그리고 (2) 다른 지자체에 파급효과를 줄 수 있는 산업군이나 기업체 등을 선정하여 이를 중심으로 한 집중적인 지원 육성 프로그램을 운영하는 것도 한 가지 방법이 될 수 있을 것으로 보임. 이러한 대상 특화된 노력을 통해 이미 진행되고 있는 인증제도와는 별도로 서울시가 일·가족양립 및 가족친화 기업 지원 및 육성의 선도적인 롤모델로 그 문화와 컨설팅 노하우를 전파하는 허브가 될 수 있다고 봄(사례 7)
- 시민, 기업들과 문제의식을 공유하지 않으면서, 관주도의 일·가족양립지원사업만으로는 현재의 위기를 돌파할 수 없다고 봄. 일단은 우리사회에 다가오고 있는 돌봄의 위기를 알리고, 시민과 기업이 함께 참여할 수 있도록 활발한 정보교류 및 홍보사업을 벌여야 한다고 생각함(사례 5)

□ 일·가족양립 전담기관의 설립 타당성에 대한 의견

- 일·가족 양립 전담기관의 설립 타당성에 대한 의견에 대해 대체로, 기존기관과의 지원체계 구축은 한계가 있으므로 전문성을 강화하기 위해 독립기관으로서 역할정립이 중요함이 강조됨
- 자료와 정보를 한 자리에서 제공하고, 관련 조직 및 전문가를 연결하는 통합적 지원체계를 가진 거점기관은 반드시 필요하다고 사료됨. 여성가족부의 가족인증과 같은 좀 더 큰 사업과 관련해서는 지역 내 이들 사업에 관심을 가지는 기업들을 지원하는 역할을 수행해야 할 필요가 있지만, 좀 더 독자적인 역할을 하기 위해서는 유사 조직과의 중복성을 피하고 좀 더 선도적인 역할을 할 수 있는 사업을 구상하는 것이 필요하지 않나 생각함. 가족 부양이나 스마트워크 등의 이슈 등을 중심으로 이를 구현하는 데 지자체가 해야 할 역할은 무엇이며(특히 법제적 혹은 행정적으로) 실제로 무엇을 할 수 있는지를 보여줄 수 있다면 많은 파급 효과가 있을 것으로 보임(사례 7)
- 서울시의 각종 기관, 지역사회, 기업 등을 대상으로 연구조사에 기초한 분석, 지식교환, 정책자문 등을 제공할 수 있는 기구가 필요하다고 봄. 주요 역할로는, 서울시민 일·가족양립지수개발 및 매년 조사실시와 홍보, 미디어 센터운영 등이 포함될 수 있음(사례 5)

- 또한 기존의 센터들과 교류하고 연계할 수 있는 컨트롤 타워의 역할이 필요함이 강조되었고, 이를 재단 혹은 대학의 연구소에서 수행하는 것이 객관성을 담보할 수 있다고 봄
 - 서울시민의 일·가족양립실태에 대한 조사연구를 매년 실시하고, 세미나, 포럼 등을 통해 기업과 시민들의 의식이 변화하지 않으면 안된다고 강력하게 메시지를 전달할 수 있어야 할 것임. 대학부설 연구소 혹은 재단에서 연구와 병행하여 업무를 추진할 수 있음(사례 5)
 - 거점기관의 설립은 전문인력 확보도 중요하나, 기관의 존립근거 법률 제정이 중요함. 법률 제정이 미비한 경우 직원들의 고용불안, 자치단체장의 변경에 따른 정책의 변경 및 예산의 변동 등으로 직원들은 항상 불안을 내재하고 있음. 유사한 기관을 분권화하여 설립, 운영하기 보다는 Headquarter(서울시여성가족재단을 본부로)를 두고, 각 구청별 지부를 두어 특성에 맞는 프로그램으로 실질화 하는 것이 중요함(사례 1)

- 전담기관의 설립과 관련하여, 가족친화컨설팅사업이 형식적으로 그쳐 실효성 측면에 대한 문제를 제기하는 의견도 있음. 전담기관의 설립 역시 여성노동의 문제와 연관되어 검토가 필요함을 강조함. 즉 여성의 삶의 질을 높이면서 노동을 지속할 수 있는 환경의 확산 측면에서 고려되어야함을 강조함.
 - 전담기관 설립이전에 방향성에 대한 검토 필요함. 여성노동의 문제와 근본적으로 연관되어 논의되어야 방향을 잡을 수 있을듯함. 여성의 삶의 질을 높이면서 노동을 지속할 수 있는지의 측면에서 고려되어야함. 즉 일과 양육의 문제가 직장내 문제인데 가족친화컨설팅, 찾아가는 아버지 교실 등등 본질에 접근하지 못하다 보니 파편화된 상태로 사업이 진행되고 있다고 생각됨(사례 2).

- 한편 중앙의 인증기관과는 별도로 이를 가족친화경영의 유지 관리를 지원할 지자체 수준의 기관의 필요성과, 현재 서울시에서 진행되고 있는 가족 친화직장 조성사업의 활성화를 위해 민간위탁사업 형태가 아닌 서울시에서 직접적 지원과 수행이 요구된다는 의견이 있었음
 - 현재 가족친화직장조성 사업의 일환으로 민간위탁사업형태로 2009년부터 추진되고 있는 가족친화경영 컨설팅을 주도적으로 수행하기에 전문성 면에서 건강가

족지원센터와 직장맘 지원센터는 부족할 것으로 생각됨. 오히려 전문성을 강화하기 위해 독립기관에서 가족친화경영 컨설팅을 수행하는 것이 바람직할 것으로 생각됨. 위탁사업의 형태로 추진하는 것은 사업의 지속성 측면에서 바람직하지 않다고 생각됨(사례 6)

- 서울시 가족친화지원센터로 설치될 경우 인증업무는 기업의 부담이기도 하므로, 서울시가 별도 인증을 진행하기 보다, 여성가족부의 인증을 받은 기업에 대한 혜택을 서울시가 별도로 제공함으로써, 서울시 기업의 가족친화제도 도입과 경영을 촉진하는 것이 바람직할 것으로 보임(사례3)
- 지원센터를 설립하기 이전에 담당업무의 명확화가 필요함. 통합적 지원체계구축이라는 것은 일·가족양립과 관련한 서울시의 지원정책을 통합적으로 수행하는 정도로 보여지는데, 단순한 수행이 아니라 서울시의 일·가족양립정책을 위한 싱크탱크의 역할을 수행할 수 있는 기관이 되어야 할것으로 보임. 일·가족양립정책 및 가족친화제도와 관련한 전문인력을 확보하여 단순한 지원센터가 아닌 전문적인 기관을 설립하여야 설립의 정당성이 있다고 봄. 기존에 설립되어 있는 다양한 지원센터처럼 주로 정해진 사업만 수행하는 기관이라면 유사기관과의 업무 중복성 논란도 있을듯함(사례 4).

□ 기존 인프라를 활용한 통합적 지원체계에 대한 전문가 의견 조사

- 기존 인프라를 활용한 통합적 지원체계에 대해, 기존의 직장맘지원센터 혹은 건강가정지원센터와의 통합은 실효성에서 효과가 없으며 오히려 전문적 지식 축적 측면이나, 예산측면에서 낭비가 될 수 있다고 봄
- 서울시의 가족친화문화조성 확산을 위한 통합적 지원체계 구축마련을 위한 거점기관 설립과 관련해서는 기존의 건강가족지원센터와 직장맘 지원센터를 활용하기 보다는 “서울시 일·가족양립지원센터”를 신설하는 것이 바람직해 보임. 기존기관은 나름의 특수성(직장맘중심, 건강과 가족친화의 차이점 등)을 반영하여 설립된 기관이기 때문에 통합적 지원체계를 구축하는데 한계가 있을 것으로 사료됨(사례6).
- 가칭 ‘일·가족양립지원센터’의 위상이 가족친화지원센터, 직장맘지원센터, 건강가정지원센터와 같아서는 별 효과도 없고, 예산낭비가 될 수도 있다고 봄. 현재 분산, 운영되고 있는 각종 센터들의 기능이 보다 체계적으로 통합·운영되려면, 중앙

의 법과 정책이 대폭적으로 변화되어야 할 것임. 또한 이해관계가 다른 각종 센터들을 무조건 통폐합하는 것도 방법은 아닌듯함. 차라리 ‘센터’라는 명칭을 빼고, ‘서울시일·가족지원정책연구소’로 바꾸고, 장기적으로 각 센터들과 교류하며 각각의 기능과 역할을 조사연구하고 정책변화를 기획하는 R&D 역할이 반드시 필요하다고 생각함(사례 5)

- 한편으로는 서울시의 자원을 활용한다면, 건강가정지원센터와의 통합이 필요하다고 보는 의견도 있었으나, 대체로 기존의 센터가 일정한 취지로 설립되어 운영되고 있어 업무의 내용이 차이가 있는 상황에서 통합운영은 전문성을 담보하기 어려운 것으로 조사됨
 - 서울시 기관의 인프라를 활용한다면 가장 적합한 기관은 서울시 건강가정지원센터로 생각됨. 이유는 가족친화경영을 위한 중소기업지원 근로자 지원프로그램을 개발, 보급할 경우 서울시 건강가정지원센터는 민간대상 가족친화프로그램 개발의 경험과 노하우가 있어, 기업의 근로자 대상 프로그램 개발에 가장 적합하며, 또한 25개 구센터를 통해 프로그램을 교육하고 각 기업에 프로그램을 보급할 수 있는 인프라도 이미 잘 갖고 있기에 가장 최적의 조건을 갖고 있다고 사료됨(사례 3)
 - 시군구건강가정지원센터를 총괄지원하는 서울시건강가정지원센터에 별도로 서울시 일·가족양립지원센터(또는 서울시 가족친화지원센터)를 설치한다면 현재 26개의 시군구건강가정지원센터의 가족친화지역환경조성사업과의 연계성도 높아지며, 이 센터들을 활용하여 중소기업으로 근로자 대상 가족친화프로그램을 지원하는 것도 용이할 수 있음. 그리고 시군구 센터와는 다르게 광역센터에 지정된 서울시 일·가족양립지원센터에서는 가장 주력할 부분이 기업대상 가족친화경영의 필요성과 제도에 대한 안내 및 교육, 컨설팅이 될 것임. 특히 서울시에 있는 중소기업들의 특성을 파악하고 중소기업간의 네트워크를 만들고 정보가 교류될 수 있도록 지원하는 것이 우선이며, 이를 위해서는 가족친화경영과 가족친화문화조성, 가족친화지역환경조성사업등을 모두 잘 이해하고 있는 관련 전문인력확보가 필수적임.(사례 3)

□ 서울시에서 일·가족양립과 가족친화직장조성을 위해 필요한 정책에 대한 의견

- 서울시에서 일·가족양립지원과 가족친화직장조성을 위해 필요한 정책에 대해서

는, 거점기관으로의 기획력 있는 역할과 컨트롤 타워로서의 역할이 강조되었고, 기존의 서울시 직장문화조성사업인 서울형 가족친화경영 컨설팅을 지속적으로 수행해 갈 수 있는 전문인력 확보와 양성이 가장 필요하다고 봄

- 이러한 거점기관이 마련된다면, 필수요소는 기존 기관들을 통합적으로 운영할 수 있는 컨트롤타워로서의 기획력이 필요하고, 서울형 가족친화경영 컨설팅을 지속적으로 수행해 나갈 수 있도록 전문인력 확보와 양성이 필요하고, 지속가능한 운영자금을 마련할 수 있도록 어떻게 사업을 운영할 있을 지에 대한 사업내용의 구체성이 전제되어야 함(사례6)
- 다양하게 진행되는 여러 일·가정 양립, 가족친화지원 노력에 참여하고 있는 여러 기관이나 단체, 학계 관계자들을 아우르는 통합적인 네트워크를 구성하는 것도 필요한 일이라 봄. 지금 현재로서는 이러한 네트워크가 구성되어 있지 않아서 많은 중요한 노력들이 산만하게 전개되고 있음. 이러한 네트워크를 구성하고 필요한 자원을 한 곳에 모으는 노력도 중요하다고 생각함(사례 7)

○ 또한 관련기관의 통합적 네트워크 구성이 필요하며, 기업포럼의 활성화를 위한 거점기관의 역할도 강조됨. 특히 기업 CEO의 인식전환을 위한 교육, 포럼등의 역할과 기업인증에 대한 홍보와 지속적 관리의 필요성이 언급됨

- 대기업도 마찬가지지만 중소기업은 CEO의 생각과 인식전환이 직원의 가족친화제도 도입과 활용에 가장 큰 영향을 미침. 따라서 지자체내 중소기업 CEO 들 간의 포럼을 통한 기업 대표들의 가족친화문화조성의 중요성에 대한 인식개선과 제도 개선에 대한 촉진을 이룰 수 있는 지원이 필요함. 이럴 때 가족친화인증제도도 소개하며 독려하고, 가족친화인증제도 취득시 서울시 자체적으로 추가할 수 있는 혜택도 함께 마련될수있는 것이 바람직하다고 봄(사례 3)
- 이 밖에 가족친화기업인증제 확산을 위해서 현재의 인센티브 전략은 좀 한계가 있는 것 같음. 조달계약에서 미미한 가산점을 준다거나, 상장을 수여한다거나 하는 등의 지원전략은 실효성이 있을까 의문임. 현실적으로 기업들이 인증제로 인한 편익을 얻을 수 있도록 하는 지원정책이 필요할 것 같음. 예컨대 육아휴직제도의 장려를 위해서 육아휴직기간동안 대체근무인력 고용을 위한 인건비 지원을 현행 수준보다 높여서 기업차원에서도 육아휴직제도를 장려할 수 있도록 하는 등의 정책을 고려해볼 필요가 있음. 또한 가족친화기업으로 인증받은 기업에 대한 세금감면

혜택도 가능한 방안중 하나가 아닐까 함(사례 4)

- 독일처럼 전국을 담당하는 하나의 조직을 설립하여도 상관없지만, 각 지자체마다 평가기관을 설립하는 것도 가능하다고 봄. 전국의 모든 지자체가 서울시 여성가족재단과 같은 기관을 보유하고 있다면, 이러한 기관에서 평가를 담당하게 되면 인력 및 자원의 절감효과를 거둘 수 있을 것 같음. 물론 평가기관은 각 지자체마다 다를지라도 인증기관은 현재처럼 여성가족부가 담당하는 것이 인증제의 신뢰성을 위해서는 좋을 것 같음. (사례 4).
- 가족친화 지수(FFI)를 개발하여 ‘서울시 중소기업 사업자 패널’을 구축, 이를 대상으로 매년 조사·분석하여 서울시 가족친화 수준에 따른 정책방향을 설정하고, 사업장에서 필요로 하는 컨설팅, 교육 등의 프로그램과 접목시킴으로써 사업의 내실화 및 실효성을 확보해 나갈 필요있음. 서울시의 가족친화의 수준을 매년 통계화함으로써 우리나라 가족친화 수준에 대한 통계프로그램의 선두적 역할을 해 나가는 것도 중요함(사례 1)

□ 시사점

- 전문가들은 서울시의 일가족양립지원정책과 가족친화 직장사업이 방향성 없이 개별사업들이 산만하게 전개되고 있음을 지적하면서 방향과 목표를 명확하게 정립할 필요성이 있음을 강조함. 또한 최근 학계에서의 일가족에 대한 논의가 여성의 문제에서 남성의 문제로, 또 자녀양육지원의 문제에서 노인 및 부모부양지원으로 전환되는 상황에 주목할 필요가 있으며, 단순히 제도의 도입에 대한 논의보다는 불필요한 프로세스를 줄이고 업무량을 줄여주는 컨설팅과 원격근무 및 스마트워크의 전파에 대한 관심이 필요함을 언급함.
- 일가족 양립 전담기관의 설립 타당성과 관련해서는 대체로 기존 기관과의 지원체계 구축은 한계가 있으므로, 업무의 전문성을 강화하기 위해 독립기관으로서 역할 정립이 중요함이 강조됨. 또한 기존의 센터들과 교류하고 연계할 수 있는 컨트롤 타워의 역할이 필요함이 강조되었고, 이를 재단 혹은 대학의 연구소에서 수행하는 것이 객관성을 담보할 수 있다고 봄.
- 기존 인프라를 활용한 통합적 지원체계와 관련해서 기존의 직장맘지원센터 혹은

건강가정지원센터와의 통합은 실효성에서 효과가 없으며 오히려 전문적 지식 축적 측면이나 예산 측면에서 낭비가 될 수 있다고 봄. 한편으로는 서울시의 자원을 활용한다면 건강가정지원센터와의 통합이 필요하다고 보는 의견도 있었으나, 대체로 기존의 센터가 일정한 취지로 설립되어 운영되고 있어 업무의 내용이 차이가 있는 상황에서 통합운영은 전문성을 담보하기 어려운 것으로 조사됨

V

서울시 일·가족양립 전담기관 설립(안)

제1안 서울시 일·가족양립 전담기관 설립

제2안 서울시 일·가족양립업무추진 네트워크 구성 및 운영

제3안 서울시 건강가정지원센터의 일·가족양립기능 강화방안

Seoul
Foundation of
Women &
Family

V

서울시 일·가족양립 전담기관 설립(안)

- 본고에서는 일·가족양립전담기관 필요성에 대해서 다음과 같이 세 가지 안을 제시하고자 함. 제 1안은 서울시 일·가족양립종합대책에서 제시한 일·가족양립전담기관으로서의 센터의 기능과 설립안이며, 제 2안은 민-관-학 네트워크의 효율적 운영을 통한 일·가족양립업무 통합 추진안임.
- 또한 제 3안은 1안과 2안과 같이 병행할 수 있는 제안으로 추진체계의 확산을 도모하기 위한 서울시 기존 인프라의 활용에 대한 제안임. 즉 서울시 건강가정지원센터 내에 일·가족양립지원단을 설치하여 운영하는 방안으로 1안 혹은 2안에서 제시한 전담기관의 설립 혹은 업무추진 콘트롤타워의 전담기관이 설립된 이후 병행되어질 때 보다 실효성있게 추진될 수 있을 것으로 보임

제 1 안) 서울시 일·가족양립 전담기관 설립

- 서울시 일·가족양립종합대책(2012)에서 제시한 센터설립안

제 2 안) 서울시 일·가족양립 업무추진 네트워크 구성 및 운영

- 민-관-학 네트워크 구성을 통해 일·가족양립 업무 통합추진, 재단의 콘트롤타워 역할수행

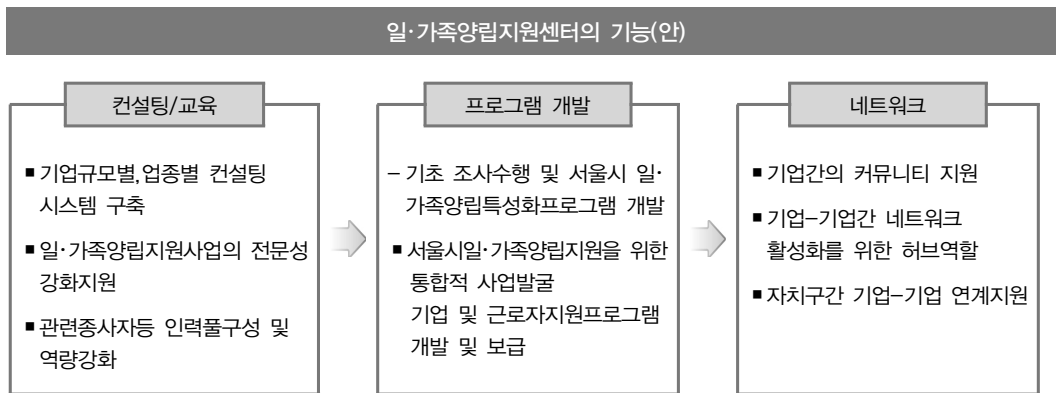
제 3 안) 서울시 건강가정지원센터의 일·가족양립기능 강화 방안

- 서울시 건강가정지원센터 내 일·가족양립지원단 설치 및 운영방안

제1안 서울시 일·가족양립 전담기관 설립¹⁾

□ 일·가족양립지원 전담기관의 주요기능 및 역할

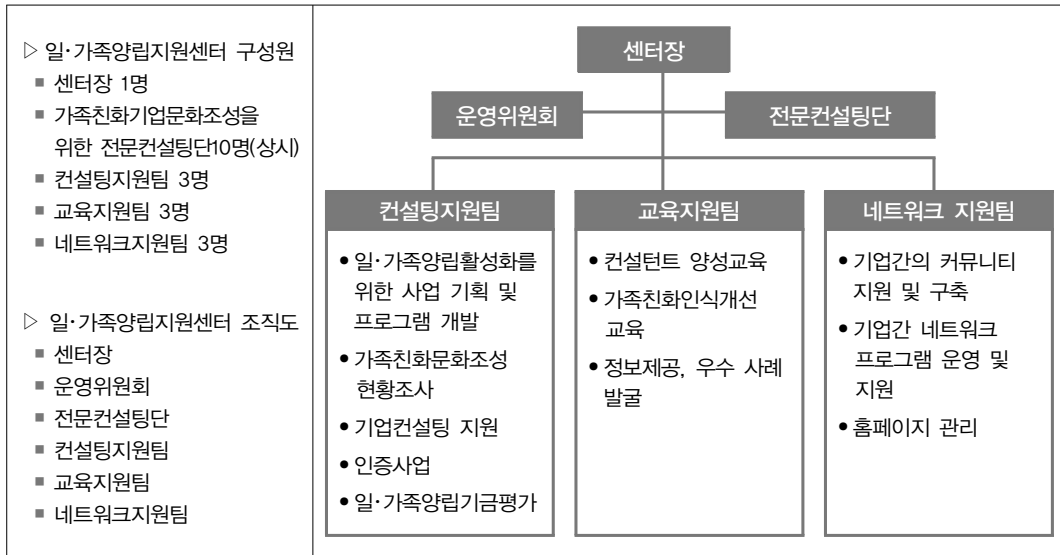
【표 V-1】 일·가족양립지원센터의 기능(안)



정책사업명	세부 내용
서울시 가족친화경영 확산을 위한 기업대상 컨설팅 및 교육	<ul style="list-style-type: none"> - 기업대상 컨설팅 기획 및 관리 - 기업컨설팅트 양성 교육 - 기업 CEO/인사담당자 대상 교육 - 인증사업실시, 우수기업발굴 및 시상
서울시 일·가정양립지원을 위한 기업네트워크 구축 및 관리	<ul style="list-style-type: none"> - 기업간 네트워크 구축을 통한 협의체 구성 및 사후관리 - 기업 상호 벤치마킹 및 교류기회 제공
일·가정양립문화 확산을 위한 인식개선사업	<ul style="list-style-type: none"> - 인식개선을 위한 홍보기능 강화
기업간 컨소시엄 구축지원	<ul style="list-style-type: none"> - 서울시 기업네트워크에 기반한 컨소시엄 구성 - EAP 근로자통합상담소 공동운영
관련정보구축 및 홈페이지 관리	<ul style="list-style-type: none"> - 가족친화제도 및 사례에 대한 정보수집 및 DB 구축 - 홈페이지 구축을 통한 관련정보 제공

1) 서울시여성가족재단, 2012 「일·가족 양립종합지원대책」, 일·가족양립추진체계 분야에서의 핵심과제 내용에 근거함

○ 일·가족양립지원센터의 구성원 및 조직도



■ 그림 V-1 ■ 일·가족양립지원센터의 구성권 및 조직도

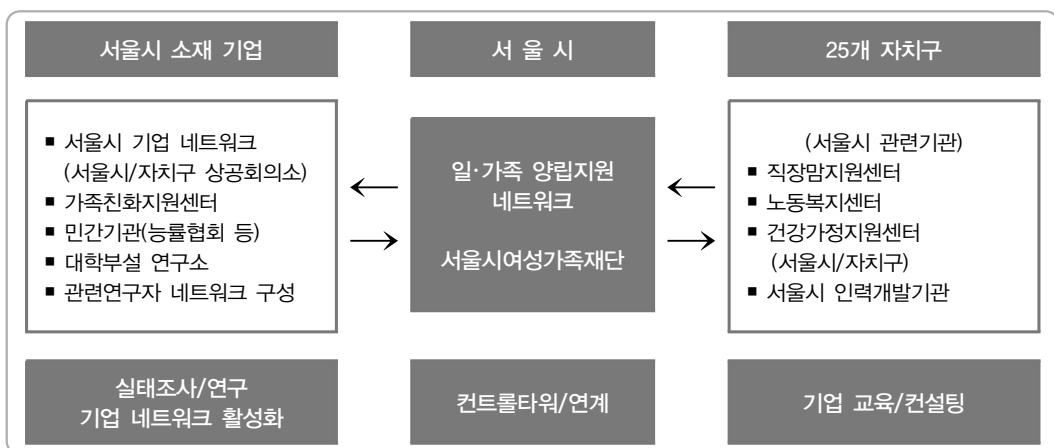
제 2 안 서울시 일·가족양립업무추진 네트워크 구성 및 운영

□ 추진 방향

- 서울시 일·가족양립 지원을 위한 전달체계로서 통합적 기능을 추진할 민-관-학 네트워크 구성
- 서울시 여성가족재단이 네트워크의 컨트롤타워 역할수행; 네트워크 구성 및 운영 지원
- 기초실태조사/연구에서 실행과정 전반에서 다양한 주체가 통합적으로 참여할수 있도록 기획, 관리 및 거점기관으로서의 역할수행

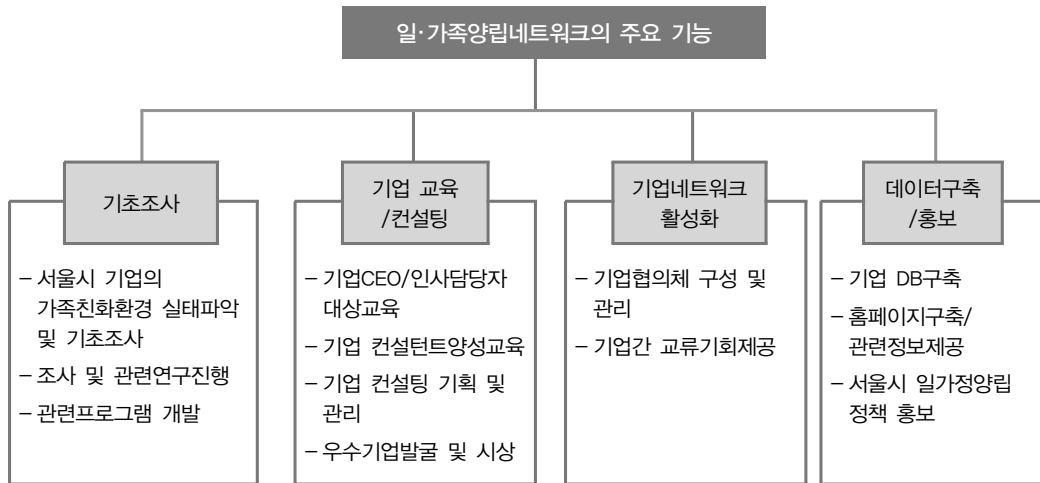
□ 서울시 일·가족양립 업무추진 네트워크(가칭) 구성

- 네트워크 추진체계
 - 서울시 일·가족양립 문화 확산 및 효율적 일·가족양립지원을 위해 다양한 주체의 네트워크 구성



【그림 V-2】 일·가족양립 업무추진 네트워크 구성(안)

○ 일·가족양립 네트워크의 주요기능 및 역할



■ 그림 V-3 ■ 일·가족양립 네트워크 주요기능

○ 서울시 기존사업 강화 및 신규사업 개발

■ 표 V-2 ■ 서울시 일·가족양립업무 추진 네트워크의 주요사업

정책사업명	사업 내용
일·가족양립실태조사 및 기초연구	- 서울시 일·가족양립 현황조사 및 연구 - 기초조사 수행 및 일·가족양립지원 사업발굴 및 보급 - 서울시 가족친화지수 개발 - 기업 DB 구축 및 관리
서울시 가족친화경영 확산을 위한 기업대상 컨설팅 및 교육	- 기업 CEO/인사담당자 대상 교육 - 기업대상 컨설팅 기획 및 관리 - 기업컨설턴트 양성 교육 - 우수기업발굴 및 시상
서울시 일·가정양립지원을 위한 기업네트워크 구축 및 관리	- 기업간 네트워크 구축을 통한 협의체 구성 및 사후관리 - 기업 상호 벤치마킹 및 교류기회 제공
일·가정양립문화 확산을 위한 인식개선사업	- 인식개선을 위한 홍보기능 강화
기업간 컨소시엄 구축지원	- 서울시 기업네트워크에 기반한 컨소시엄 구성 - EAP 근로자통합상담소 공동운영
관련정보구축 및 홈페이지 관리	- 홈페이지 구축을 통한 관련정보 제공

제 3 안 서울시 건강가정지원센터의 일·가족양립기능 강화방안

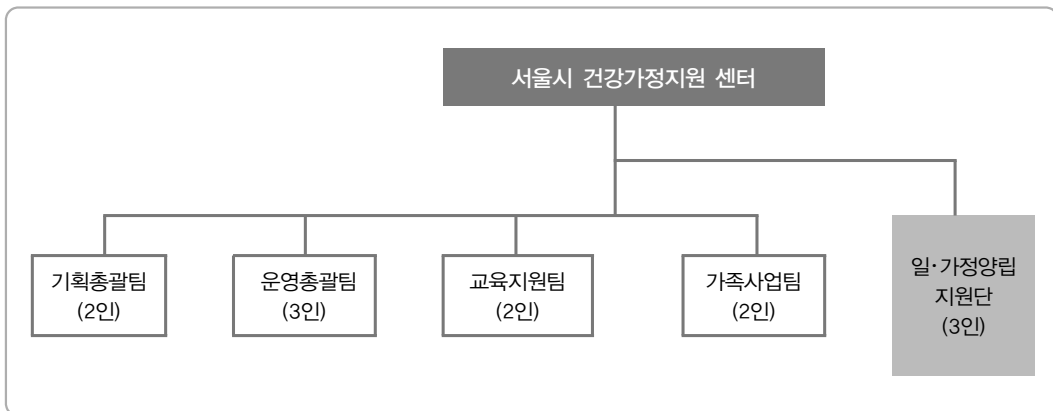
□ 추진 방향

- 기존시설 인프라를 활용한 거점 시설 설치 및 운영
- 기존의 서울시 일·가정양립지원 사업과 연계하여 기존사업을 강화하거나 혹은 리모델링하고, 신규과제를 발굴하여 지원단에서 관리 및 운영
- 지원단을 통해 서울시의 일·가정양립지원사업 관련 사업발굴 및 종합지원 서비스 제공 및 확산

□ 서울시 건강가정지원센터 내 일·가족양립지원단 설치 및 운영

- 일·가정양립지원단 설치 및 관리운영
 - 서울시 건강가정지원센터의 일·가정양립지원기능을 강화하고 부설 지원단 설치 및 운영
- ※ 현재 건강가정지원센터에서 서울형 어린이집 학부모와 공공기관 및 기업근로자를 대상으로 아버지교육 및 가족참여 프로그램 진행 중임

■ 그림 V-4 ■ 서울시 건강가정지원센터내 일·가족양립지원단 설치(안)



- 서울시 건강가정지원센터의 일·가정양립기능 강화와 관련지원단의 설치는 단계별 계획수립이 요구됨.
- 특히 전문가 조사에서도 드러났듯이, 기존의 건강가정지원센터의 고유의 업무에 일·가족업무가 없어지는 형식은 일·가족양립전담기관의 취지와 기능을 발휘할 수 없으며, 전문성있는 인력확보를 위해 예산확충이 전제되어야함.

단 계	내 용
1단계	건강가정지원센터의 일·가정양립기능강화를 위한 중장기계획수립 일·가정양립기능 수행을 위한 전담인력 및 예산확보 기업 DB구축과 관련 홈페이지 구축을 통한 정보제공 및 서울시 정책홍보
2단계	기업 네트워크 활성화를 위한 기업협의체구성 및 관리
3단계	가족친화제도 확산을 위한 컨설팅 사업 운영
4단계	25개 자치구 건강가정지원센터의 일·가정양립기능 확산 자치구 횡단전개는 단계적으로 시행 ⇒ 권역별 1개 센터 시범운영후 점차 확대

■ 그림 V-5 ■ 서울시 건강가정지원센터의 단계별 일·가족양립기능강화방안

- 25개 자치구 건강가정지원센터로의 횡단전개 및 서울시 건강가정지원센터는 관련 사업운영 및 관리의 허브역할 수행
- 지원단의 주요기능은 다음 3가지로 분류할 수 있음
 - ① 기업교육 및 컨설팅기능
 - ② 기업네트워크 활성화기능
 - ③ 기타 데이터 구축 및 홍보기능

>>> 참고문헌

- 김혜원·김경희·이주희·최은영(2007), 『OECD 주요국의 여성고용정책연구』, 노동연구원
- 문은영·장명선 (2012) 『서울시 직장맘 고충실태 및 정책지원방안 마련』, 서울시 여성가족재단
- 문은영·최나리 (2009) 『서울시 중소기업 저출산대응 가족친화제도 지원방안 연구』, 서울시 여성가족재단
- 문은영·최나리(2010) 『남성의 가족생활참여 활성화 방안』, 서울시여성가족재단
- 민현주(2010), “새로운 가족모델과 가족친화기업”, 사회통합위원회·여성가족부·한국경제신문 주최, 「가족친화적 일터만들기」토론회 자료집
- 서울특별시 서울시민복지기준추진위원회 (2012) 『서울시민 복지기준』
- 여성가족부 (2011) 『가족친화제도 확산을 위한 기업성과 연구』
- 원소연(2010) “한국의 가족친화 인증제 활성화 방안연구 : 독일의 사례와 시사점”, 『한독 사회과학논총』 제 20권 제 4호
- 장명선 “선진국의 일·가족생활의 양립을 위한 기업의 자주적 노력이 주는 함의” 『2011 서울시 여성가족의 현황과 이슈』, 서울시 여성가족재단
- 장명선·문은영·서영주·박선민(2012) 『서울시 일·가족양립종합지원대책』, 서울시 여성가족재단
- 최숙희,(2012) “가족친화환경조성과 일가정양립확산 방안”, 가족정책포럼 「가족환경변화에 따른 가족정책방향과 추진과제」 자료, 한국여성정책연구원 가족정책전략센터
- 한국법제연구원, 2011, 『가족친화기업 인증제도에 대한 입법평가 - 인증기업에 대한 지원 제도를 중심으로』
- Adrian Nelson et al, (2004) The Evaluation of the Work-Life Balance Challenge Fund, Emloyment Relations Research Series No.32, The Tavistock Institute
- Center for Work and Family, www.bc.edu/cwf
- the American Business Collaboration, <http://www.abcdependentcare.com/>
- die berufundfamilie GmbH, <http://www.beruf-und-familie.de/index>
- <http://www.wleaward.com.sg>
- 건강가족지원센터, www.familynet.or.kr
- 서울시직장맘지원센터, www.workingmom.or.kr

2012-정책개발-15

서울시 일·가족양립지원센터 설립 타당성 검토

발행처 서울시여성가족재단

연구자 문은영

발행일 2012년 12월

주 소 서울시 동작구 여의대방로 54길 18

전 화 02-810-5101(代)

www.seoulwomen.or.kr

깨끗하고 투명한 일처리로 청렴 재단, 청렴 서울을 만들겠습니다!



서울시여성가족재단
Seoul Foundation of Women & Family

이 책의 저작권은 서울시여성가족재단에 있습니다.
무단 전재와 무단 복제를 금합니다.

인쇄처 (주)케이에스센세이션(TEL. 02-761-0031)