

서울형 성평등 일·생활균형 기업 지원 모델 개발

이선형·강은애



서울시여성가족재단

Seoul Foundation of Women & Family

발 간 사

서울시민의 다수는 중소기업에 종사 중이며, 청년층의 다수는 좋은 일자리의 기준으로 임금과 고용안정보다는 일과 생활의 균형이 가능한 기업이라고 생각하고 있습니다. 그만큼 서울시민에게 일과 생활의 균형은 중요한 이슈가 되었습니다. 서울시는 일·생활균형 기업문화를 확산하기 위한 정책을 펴 오고 있습니다. 그 결과 전국의 도시들 가운데 서울시의 일·생활균형 수준이 가장 높게 나타나는 성과를 거두었습니다.

그러나 여전히 많은 시민이 일·생활균형 지원 제도의 혜택을 받지 못하는 일자리에 종사하고 있으며, 제도에 대한 인지도와 활용률은 낮은 실정입니다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 여성들의 이중부담을 증가시키는 방향이 아닌 서울시민 모두의 일·생활균형을 지원하기 위한 방안을 모색하는 것이 시급합니다. 이 연구는 서울시의 일·생활균형지원 제도를 성평등의 관점에서 도입하고 활용하기 위해 필요한 정책을 개발하고자, 서울형 강소기업을 중심으로 연구를 진행하였습니다. 유연한 조직문화를 조성하고 남성 노동자들의 가족생활과 여성 노동자들의 고용 지속을 지원하기 위한 정책과제와 일·생활균형 지원 모델을 제안하고 있습니다.

연구보고서가 발간되기까지 많은 분의 도움이 있었습니다. 연구를 위해 대학, 연구기관의 전문가 여러분들께서 유익한 조언을 아끼지 않으셨습니다. 소중한 시간을 내어 조사에 참여해주신 서울시민 여러분들께도 고마움을 전합니다. 연구진의 노고에도 감사드립니다. 향후 이 연구가 서울시민을 위한 성평등 일·생활균형 지원 정책에 이바지하기를 기원합니다.

2019년 12월
서울특별시여성가족재단
대표이사 강 경희

Contents

I 서론_01

1. 연구 배경 및 목적	3
2. 연구 방법	5
3. 연구 추진 체계	7

II 선행연구 검토 및 서울시 정책 현황_09

1. 선행연구 검토	11
1) 성평등 일·생활균형 기존 실태조사 및 지표개발 연구	11
2) 성평등 일·생활균형 기업의 의미와 표준적 고용환경	15
2. 서울시 일·생활균형 기업 지원 정책 현황	17
1) 서울시 일·생활균형지원센터 컨설팅 및 교육	17
2) 서울형 강소기업 선정 및 지원 정책	20

Ⅲ 성평등 일·생활균형 기업 지원을 위한 설문조사_25

1. 조사 목적 및 개요	27
1) 조사 목적	27
2) 조사 개요	28
2. 서울형 강소기업 인사담당자 조사 결과	30
1) 응답자 특성	30
2) 의사결정 구조 및 핵심 업무에서의 성별 차이	31
3) 인재육성 및 지원에서의 성별 차이	32
4) 노동시간 조절 및 휴가제도 실태	35
5) 성평등 조직문화	40
6) 일·생활균형 지원 정책에 대한 인식 및 정책 요구	51
3. 서울형 강소기업 종사자 조사 결과	56
1) 응답자 특성	56
2) 의사결정 구조 및 방식	58
3) 인재육성 및 지원에서의 성별 차이	59
4) 노동시간 조절 및 휴가제도 실태	62
5) 성평등 조직문화	69
6) 일·생활균형 지원 정책에 대한 인식 및 정책 요구	83
4. 설문조사 결과 요약 및 함의	89
1) 조직문화에 대한 응답자 특성별 인식 차이	90
2) 성별 직무 능력에 대한 응답자 특성별 인식 차이	92
3) 일·생활균형 정도와 제도 활용에 대한 응답자 특성별 인식 차이	93
4) 종사자의 자녀유무에 따른 직장만족도와 일·생활균형정도에 대한 인식 차이	96

IV 성평등 일·생활균형 기업 지원 방안 _ 99

1. 성평등한 일·생활균형 기업 지원 방향 101

2. 정책 추진 과제 102

 1) 공정하고 유연한 조직문화 조성 102

 2) 여성의 고용 지속 지원 109

 3) 남성의 돌봄 기회 강화 112

 4) 일·생활균형 정책 인프라 강화 113

3. 서울형 성평등 일·생활균형 기업 지원 모델 119

참고문헌 _ 123

Abstract _ 125

부 록 _ 129

Table Contents

표 목차

표 I-1	서울형 강소기업 설문조사 개요	6
표 I-2	연구 추진 체계	7
표 II-1	가족친화지수 지표 및 측정 항목(2015)	12
표 II-2	여성친화지수의 구성 및 산식(양인숙 외 2008)	14
표 II-3	여성이 일하기 좋은 기업 지표 구성(남승연·최운선 2015)	15
표 II-4	2018 서울시 일·가족양립 컨설팅 매뉴얼 중 일·가족양립수준 4단계	18
표 II-5	노동자용 일·가족양립 수준 진단지(2019)	19
표 II-6	서울형 강소기업 심사기준 및 배점(2018)	21
표 III-1	설문조사 항목	28
표 III-2	응답자의 일반적 특성	30
표 III-3	관리자로 보는 직급	31
표 III-4	직급별 평균 남녀 직원 수	31
표 III-5	상위 직급 승진을 위한 평균 소요 연수	33
표 III-6	승진에서의 남녀 차이의 원인(인사담당자 응답)	33
표 III-7	직원 육성을 위한 제도/프로그램 유	34
표 III-8	신규인력 채용 시, 여성 채용 권장 여부	35
표 III-9	노동시간 조절 제도 및 활용	36
표 III-10	장시간 노동문화 개선을 위한 별도의 지침이나 제도 도입	37
표 III-11	육아휴직과 출산휴가 사용 현황(2018년 기준)	37
표 III-12	육아휴직자의 성별 복귀율(2018년)	38
표 III-13	연차사용 활성화 방안	38
표 III-14	휴가제도의 유무	39
표 III-15	초과 근무가 승진 및 인사평가에 주는 영향(인사담당자 응답)	40
표 III-16	근무시간 외, 회사 일 및 회사 직원 관련 일에 응하는 것이 승진 및 인사평가에 주는 영향(인사담당자 응답)	41
표 III-17	근무시간 외, 거래처 접대가 승진 및 인사평가에 주는 영향(인사담당자 응답)	41
표 III-18	회식 참여가 승진 및 인사평가에 주는 영향(인사담당자 응답)	42
표 III-19	출산휴가 및 육아휴직 사용이 승진 및 인사평가에 주는 영향(인사담당자 응답)	42
표 III-20	유연근무제 사용이 승진 및 인사평가에 주는 영향(인사담당자 응답)	43
표 III-21	조직 내 친화력의 성별 차이에 대한 인식(인사담당자 응답)	45

표 III-22	업무능력의 성별 차이에 대한 인식(인사담당자 응답)	45
표 III-23	직장충성도의 성별 차이에 대한 인식(인사담당자 응답)	46
표 III-24	추진력의 성별 차이에 대한 인식(인사담당자 응답)	47
표 III-25	멀티태스킹 능력의 성별 차이에 대한 인식(인사담당자 응답)	47
표 III-26	남녀직원의 차이에 대한 인사담당자의 인식	48
표 III-27	회사의 남성중심 조직문화(인사 및 배치) 정도	49
표 III-28	조직의 평등한 문화를 위한 교육 및 프로그램 시행 유무	50
표 III-29	직장 내 성희롱·성폭력 및 직장 내 괴롭힘 등의 문제를 담당할 고충처리 인력이나 부서 유무	51
표 III-30	기업의 일·생활균형 관련 노동시간 자율성 정도	52
표 III-31	기업의 일·생활균형 지원 의지 정도	52
표 III-32	서울시 지원 일·생활균형 교육 인지도	53
표 III-33	서울시 지원 일·생활균형 컨설팅 및 교육 이용 경험	54
표 III-34	성평등 일·생활균형이 가능한 회사를 만들기 위해서 필요한 교육이나 제도	55
표 III-35	응답자의 일반적 특성(종사자)	56
표 III-36	응답자 직급 현황	58
표 III-37	소속팀 장의 성별	58
표 III-38	의사결정을 내리는 방식	59
표 III-39	승진에서의 남녀 차이의 원인(1순위)	59
표 III-40	직원 육성을 위한 제도 및 프로그램(‘있음’ 응답)	60
표 III-41	성별에 따른 직원육성을 위한 프로그램 시행 및 참여여부(2018년)	61
표 III-42	육아기 노동시간 단축제도 도입 인지 여부	63
표 III-43	임신기 노동시간 단축제도 도입 인지 여부	64
표 III-44	탄력근무제도 도입 인지 여부	64
표 III-45	시차출퇴근제도 도입 인지 여부	65
표 III-46	원격근로/재택근무제도 도입 인지 여부	65
표 III-47	장시간 노동문화 개선을 위한 별도의 지침이나 제도가 잘 지켜지는 편인가? (별도의 지정된 정시퇴근의 날, 조기퇴근제도)	66
표 III-48	육아휴직을 사용하지 못하거나 일부만 사용한 이유	67
표 III-49	연차휴가를 사용하지 못하거나 일부만 사용한 이유(1순위)	68
표 III-50	휴가제도의 유무	68
표 III-51	초과 근무를 자주 하는 것이 승진 및 인사평가에 주는 영향(종사자 응답)	69
표 III-52	근무시간 외, 회사 일 및 회사 직원 관련 일에 응하는 것이 승진 및	

Contents

인사평가에 주는 영향(종사자 응답)	70
Ⅰ 표 III-53 Ⅰ 근무시간 외의 거래처 접대가 승진 및 인사평가에 주는 영향(종사자 응답)	71
Ⅰ 표 III-54 Ⅰ 회식 참여가 승진 및 인사평가에 주는 영향(종사자 응답)	71
Ⅰ 표 III-55 Ⅰ 출산휴가 및 육아휴직 사용이 승진 및 인사평가에 주는 영향(종사자 응답)	72
Ⅰ 표 III-56 Ⅰ 유연근무제 사용이 승진 및 인사평가에 주는 영향(종사자 응답)	73
Ⅰ 표 III-57 Ⅰ 조직 내 친화력의 성별 차이에 대한 인식(종사자 응답)	74
Ⅰ 표 III-58 Ⅰ 업무 능력의 성별 차이에 대한 인식(종사자 응답)	75
Ⅰ 표 III-59 Ⅰ 직장 충성도의 성별 차이에 대한 인식(종사자 응답)	75
Ⅰ 표 III-60 Ⅰ 추진력의 성별 차이에 대한 인식(종사자 응답)	76
Ⅰ 표 III-61 Ⅰ 멀티태스킹의 성별 차이에 대한 인식(종사자 응답)	77
Ⅰ 표 III-62 Ⅰ 남녀직원의 차이에 대한 종사자의 인식	77
Ⅰ 표 III-63 Ⅰ 기업의 남성중심 조직문화(인사 및 직무배치)에 대한 의견	78
Ⅰ 표 III-64 Ⅰ 조직의 평등한 문화를 위한 교육 및 프로그램 시행 인지 여부	79
Ⅰ 표 III-65 Ⅰ 성희롱/직장 내 괴롭힘 등 고충처리 인력 인지 여부	80
Ⅰ 표 III-66 Ⅰ 성희롱/직장 내 괴롭힘 등 고충처리 담당부서 인지 여부	80
Ⅰ 표 III-67 Ⅰ 성희롱 대응 방법(중복응답)	82
Ⅰ 표 III-68 Ⅰ 성희롱 조치 결과(중복응답)	82
Ⅰ 표 III-69 Ⅰ 기업의 일·생활균형 관련 노동시간 자율성 정도	83
Ⅰ 표 III-70 Ⅰ 기업의 일·생활균형 지원 의지 정도	84
Ⅰ 표 III-71 Ⅰ 서울시 지원 일·생활균형 교육 인지도	85
Ⅰ 표 III-72 Ⅰ 서울시 지원 가족친화 직장교육 컨설팅 및 교육 이용 의향	85
Ⅰ 표 III-73 Ⅰ 성평등 일·생활균형이 가능한 회사를 만들기 위해서 필요한 교육이나 제도 ...	86
Ⅰ 표 III-74 Ⅰ 직무만족도 및 성평등/일·생활균형 정도	87
Ⅰ 표 III-75 Ⅰ 근속에 대한 희망 정도	88
Ⅰ 표 III-76 Ⅰ 근속에 대한 희망 정도와 직무만족 간의 상관계수	88
Ⅰ 표 III-77 Ⅰ 일 중심 조직문화에 대한 인사담당자와 종사자 응답 비교	90
Ⅰ 표 III-78 Ⅰ 남성중심 조직문화에 대한 인사담당자와 종사자 응답 비교(인사 및 직무배치) ..	91
Ⅰ 표 III-79 Ⅰ 성별 직무능력에 대한 인사담당자와 종사자 응답 비교	93
Ⅰ 표 III-80 Ⅰ 기업의 일·생활균형 정도 인식에 대한 인사담당자와 종사자 응답 비교 ...	94
Ⅰ 표 III-81 Ⅰ 직무만족도 및 성평등/일·생활균형 인식(자녀유무 비교)	96
Ⅰ 표 III-82 Ⅰ 근속 희망정도와 직무만족 간의 상관계수(자녀유무 비교)	97
Ⅰ 표 IV-1 Ⅰ 서울시 성평등 일·생활균형 기업 지원	102
Ⅰ 표 IV-2 Ⅰ 시간제 개혁 실현을 위한 분야별 계획	105

■ 표 IV-3 ■ 서울 시간제 개혁 플랜(안)	107
■ 표 IV-4 ■ 제도 도입 유무를 ‘모른다’는 응답(종사자 응답 결과)	112
■ 표 IV-5 ■ 서울형 강소기업 심사기준 및 배점 개선 제안(서면심사)	116
■ 표 IV-6 ■ 서울형 강소기업 심사기준 및 배점 개선(모니터링 및 면접심사)	118
■ 표 IV-7 ■ 서울형 성평등 일·생활균형 기업지원 모델의 영역별 주요 추진 과제	121

그림 목차

Ⅰ 그림 III-1 Ⅰ 성희롱 가해자(명)	81
Ⅰ 그림 III-2 Ⅰ 성평등 일·생활균형이 가능한 회사를 만들기 위해서 필요한 교육이나 제도 ...	86
Ⅰ 그림 III-3 Ⅰ 성평등 일·생활균형을 위해 필요한 제도(%)(인사담당자와 종사자 응답 비교) ..	95
Ⅰ 그림 IV-1 Ⅰ 주 52시간 노동제 시행 후 출퇴근 시간 변화	104
Ⅰ 그림 IV-2 Ⅰ 서울형 성평등 일·생활균형 지원 모델	120

연구요약

1. 연구배경 및 목적

- 서울시는 서울형 강소기업 선정 및 지원 사업을 통해, 성평등 일·생활균형 지원 정책을 펴고 있음.
- 현재, 서울시가 민간기업의 성평등 일·생활균형 촉진을 위해 실시하는 ‘성평등 일·생활균형 서울형 강소기업’ 선정 및 지원 사업은 양질의 중소기업 청년 일자리 창출과 성평등 일·생활균형을 목적으로 하며, 선정 시 양성평등 제도 운영 여부, 성별 이직자 및 정규직 비율, 성별·고용 형태별 임금·복지 수준 격차 해소 및 개선, 육아 지원제도와 유연근무제 이용실적, 육아휴직 복귀자 만족도, 장시간 근로관행 개선 노력 등을 평가하고 있음.
- 그러나 이러한 선정 기준은 ‘성평등 일·생활균형 기업이란 어떤 기업인가’에 대해 서울시가 명확한 상을 제시하고 평가 지표를 개발한 것이라기보다 몇 가지 단편적인 지표들을 모아 놓은 것에 가까움. 강소기업 지원 사업 역시 선정된 기업의 성평등 일·생활균형 수준을 면밀히 진단하고 보다 높은 단계로 끌어올리기 위한 방안으로 제시되지 않고 있어 보완이 필요하며, 지금까지의 일·가족양립제도 중심에서 성평등을 전제로 한 일·생활균형 고용환경 개선을 위한 정책적 대안이 필요함.
- 연구 방법
 - 문헌 연구 및 서울시 일·생활균형 지원 정책 자료 분석
 - 전문가 자문을 통해 기존 지표의 타당성, 개선 방안 의견 청취
 - 서울형 강소기업 실태조사: 현재 서울시 강소기업으로 선정된 기업의 성평등 일·생활균형의 실태를 파악하고, 향후 성평등 일·생활균형기업 기업 지원을 위한 모델을 제안하기 위해 설문조사 실시

<표 1> 서울형 강소기업 설문조사 개요

조사대상 및 조사 방법		조사내용
서울형 강소기업 소속 노동자	<ul style="list-style-type: none"> ■ 서울형 강소기업 소속 노동자 대상 ■ 온라인조사(411명) 	<ul style="list-style-type: none"> - 일반 현황(인구학적 특성) - 조직 내 지위·역할, 업무 특성 - 노동시간 및 휴가·휴직 사용 - 일·생활균형 제도 및 조직문화
서울형 강소기업 인사 담당자	<ul style="list-style-type: none"> ■ 서울형 강소기업 인사담당자 대상 ■ 온라인조사(109명) 	<ul style="list-style-type: none"> - 기업 현황 - 인력의 성별·연령별 구성 - 업무 특성 및 직무 구성 - 노동시간 및 휴가·휴직 - 일·생활균형 제도 및 조직문화

II. 선행연구 및 관련 조사 검토 결과

□ 선행연구 검토

- 여성가족부의 가족친화지수, 연구자들이 제안한 여성친화기업, 여성이 일하기 좋은 기업 등의 지표 등이 있음. 그러나 대부분 제도의 도입 여부, 정량평가를 지표로 활용하고 있음.
- 선행연구 검토를 바탕으로 볼 때, 첫째, 일·가족양립에서 일·생활균형으로의 변화의 배경을 이해하고 가치와 의미를 분명히 밝히며, 둘째, 제도 도입 초점을 넘어서, 노동시간의 유연성과 자율성, 기업문화 등 기업의 성평등 일·생활균형과 밀접히 관련된 요소를 포함하여 평가항목을 개선하며, 셋째, 기업 구성원들의 주관적 인식 및 공유하고 있는 문화를 파악할 수 있는 항목 등을 기업의 성평등 일·생활균형 정도를 파악하는 데 포함될 필요가 있음.
- 이러한 평가를 바탕으로 본 연구에서는 기업의 일·생활균형 지원을 위해서는 젠더 형평성을 고려하고자 함. 본 연구에서 ‘성평등 일·생활균형’은 남녀의 역할과 책임에서의 격차가 최소화되는 상태를 지향하는 것으로 일과 삶의 모든 영역에서 남녀 모두에게 기회와 제약이 공정하게 할당되어야 함을 의미.

□ 서울시 일·생활균형 기업정책 지원의 방향

- 현재 서울시 일·생활균형지원센터의 컨설팅 및 교육, 강소기업 지원 등 정책이 있음. 향후 서울시의 성평등 일·생활균형 기업 지원 모델은 제도와 프로그램의 적극 도입 및 활용 촉진과 함께, 일을 우선순위에 두는 ‘이상적 노동자 상’을 전제로 만들어진 조직의 규범과 관행, 구조를 문제화하는 접근으로 나아갈 필요가 있음. 이를 위해서는 제도 도입이나 행사, 교육 실시를 독려하는 방식에 머무르지 않고, 노동시간 단축 및 유연성·자율성 확대, 휴가 사용 활성화, 적정인력 배치 등 ‘잠재적 돌봄자’를 노동자로 고용하는 기업이라면 갖추어야 할 고용환경의 표준을 제시하고 그러한 방향으로 변화를 유도하는 정책을 개발해야 할 것임.

Ⅲ. 성평등 일·생활균형 기업 지원을 위한 설문조사 결과

□ 일 중심 조직문화에 대한 인사담당자와 종사자 간 차이 및 성별 차이

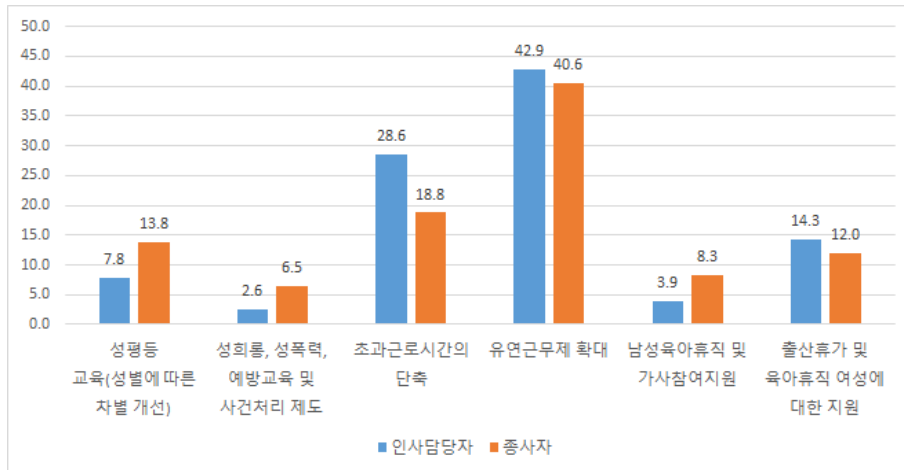
- 초과근무, 근무시간 외에도 회사 관련 일에 응하는 것, 회식참여 등이 승진 및 인사평가에 긍정적인 영향을 주는가를 통해, 일 중심 조직 문화를 조사한 결과, 인사담당자보다 종사자가, 남성 응답자보다 여성 응답자가 해당 항목들이 인사 및 승진에 긍정적인 영향을 준다고 응답.
- 반면, 출산 및 양육 휴가, 유연근무제 등의 사용은 인사담당자에 비해 종사자가, 남성에 비해 여성이 부정적인 영향을 준다고 응답하여, 일 중심 문화에 대한 인사 담당자와 남성들의 민감성이 여성 종사자에 비해 낮은 것으로 나타남.
 - 이는 초과근무, 근무시간 외의 회사 활동, 회식 등에 대한 참여, 휴가사용이 여성 노동자들에게서 더 갈등적인 사안이 되고, 그로 인해 직접적인 업무 성과와 무관하게 인사 승진에 영향을 주는 요인들이 있다고 여김으로써 인사 승진에 있어서 부당함을 경험할 수 있음.

- 성평등 조직문화에 대한 인사담당자와 종사자 간 차이 및 성별 차이
 - 기업 인사담당자들의 경우 기업의 성평등 정도에 높은 점수(4점 이상)를 부여하는 반면, 종사자들은 평균적으로 3.6점을 부여하는 등 기업의 성평등 정도에 대해서 낮게 평가함.
 - 종사자 응답 결과, 성별에 따라서 유의미하게 다른 응답 결과가 나타남. 남성이 여성보다 기업의 성평등 정도가 더 높다고 응답하였으며, 여성 응답자의 경우 특히 채용, 승진, 임금에 있어서 남성 응답자보다 평등하지 않다고 생각하고 있었음. 이러한 결과는 인사 및 직무배치 관련해서 성평등 조직문화에 대한 성별 인식 차이를 좁히는 것이 정책의 목표나 성과 지표가 될 필요성을 시사.

- 기업의 일·생활균형정도에 대한 인사담당자와 종사자 간 차이 및 성별 차이
 - 기업의 일·생활균형 정도에 대해서 기업의 인사담당자는 종사자 응답 보다 높은 점수를 부여하여, 대체로 기업의 일·생활균형의 정도가 높거나 중간 이상이라고 응답했으나, 종사자들의 경우 인사담당자보다 낮은 점수를 부여 하고 있으며, 특히 여성 응답자의 점수가 남성보다 유의미하게 낮았음. 가장 낮은 일·생활균형 내용으로는 비혼 및 1인 가구 등 다양한 가족형태의 종사자에 대한 지원으로 나타남.

- 성평등 일·생활균형을 위해 필요한 제도
 - 기업의 인사담당자와 종사자 모두 가장 필요한 제도로 유연근무제의 확대를 꼽았음. 초과근로시간의 단축이 필요하다는 응답은 두 번째로 나타남.
 - 그러나 조사 결과, 유연근무제의 일부인 탄력근무제의 도입률은 38.5%에 불과하였음. 기업 입장에서는 이 제도가 별도의 비용 부담이 되지 않을 수 있고, 종사자들도 도입을 요구하는 정도가 높아, 도입 및 활용이 되었을 때 만족도가 높을 것으로 예상. 이는 이미 존재하는 제도 도입을 확대할 수 있는 실질적인 방안이 필요함을 시사.

<그림 1> 성평등 일·생활균형을 위해 필요한 제도(%)



- 종사자 조사 결과, 근속 희망과 직무 만족에서 일·생활균형 정도와의 상관관계가 나타남.
 - 근속에 대한 희망과 가장 관계있는 것은 일·생활균형 정도인 것으로 나타남. 특히 유자녀 응답자 경우 일·생활균형 정도, 무자녀 응답자는 복지후생에 대한 만족도가 근속 희망과의 상관성이 높게 나타나, 일·생활균형 정책에서도 종사자들의 생애주기, 가족형태 등에 따른 상이한 요구를 반영할 수 있는 정책이 필요함을 시사.

IV. 성평등 일·생활균형 기업 지원 방안

- 성평등한 일·생활균형 기업 지원 방향
 - 성평등 일·생활균형 기업의 의미를 명확히 하고 이를 달성하기 위한 정책 목표로 ①공정하고 유연한 조직문화 조성, ②여성의 고용 지속 지원, ③남성의 돌봄 기회 강화를 제시함.

<표 2> 서울시 성평등 일·생활균형 기업 지원

비전	모든 노동자의 일·생활 영역의 기회와 제약이 공정한 기업		
정책 목표	공정하고 유연한 조직문화 조성	여성의 고용 지속 지원	남성의 돌봄 기회 강화
정책 추진 과제	<ul style="list-style-type: none"> ·노동시간 경직성 완화: 일 중심 시간 사용 개선 ·서울시 시간제 개혁 추진 ·남성중심 조직문화 개선 ·노동자 다양성 반영한 제도 개선 	<ul style="list-style-type: none"> ·채용, 임금, 승진 기회의 공정성 확보 ·성희롱 없는 일터 조성 ·시간빈곤 해소 지원 	<ul style="list-style-type: none"> ·제도 우선 이용 장려(배우자 출산휴가 및 육아휴직, 유연근무제 등) ·가족 돌봄 이용 활성화
인프라	<ul style="list-style-type: none"> ·일·생활균형 기업 지원 근거 확대 및 강화 ·일·생활균형 기업·가족 시민 지원 확대 		

□ 정책 추진 과제 제안

○ 공정하고 유연한 조직문화 조성

- 노동시간 경직성 완화: 일 중심의 시간 사용 문화 개선.
- 서울시 시간개혁 정책의 추진: 스페인 카탈루냐주의 시간제 개혁 제도 도입 제안

<표 3> 서울 시간제 개혁 플랜(안)

분야	목적	제안
생산	<ul style="list-style-type: none"> ·노동시간의 경직성 완화 ·노동시간 단축 및 효율성 증가 ·노동자 건강 및 삶의 질 증진 	<ul style="list-style-type: none"> ·분야·직급에 따른 단축·탄력근무제 도입 ·생산성 향상을 위한 조직문화 개선 ·노동자의 건강을 위한 기본적인 휴식 시간 보장
공공 서비스 / 문화·여가	<ul style="list-style-type: none"> ·공무원의 노동시간을 합리적이고 유연하게 운영 ·전자정부의 강화와 합리화 ·지역기반 정책에 더 많은 시민의 참여 유도 ·문화시설(도서관, 박물관, 영화관 등)에 해당 시간대 적용 	<ul style="list-style-type: none"> ·공공시설 업무 마감시간 유연하게 운영 ·요일별 근무시간대 조정: 예를 들어 한 달에 2, 4주 금요일 휴무, 토요일 근무→ 맞벌이가구 공공서비스 이용 용이 ·선출직·관리직 공무원의 일정에 시간제 개혁 반영 ·시민과 공공의 직접 대면을 최소화하고 시간 조절을 쉽게 하는 '디지털사회를 위한 국가협약' 마련 및 준수 ·사회경제 단체와 시민참여로 노동시간 개혁을 구체화

분야	목적	제안
보건 서비스	<ul style="list-style-type: none"> ·취침시간을 앞당김 ·부족한 수면 시간의 회복 ·노동자, 특히 여성의 스트레스 감소 	<ul style="list-style-type: none"> ·보건서비스의 접근성·품질과 노동자의 건강을 모두 존중한다는 원칙 아래 조화로운 시간제 개혁을 추진 ·건강한 근무환경 조성을 위해 E-서비스 등 근무시간 관리방법 구현
이동성	<ul style="list-style-type: none"> ·새로운 시간대를 적용하고 이동시간을 단축하기 위한 공공교통정책 강화 ·통근 시간 줄이기 	<ul style="list-style-type: none"> ·시간제 개혁에 필요한 새로운 교통 관련 요구를 이동성 분야의 계획·정책에 반영 ·시간제 개혁에 따른 새로운 러시아워에 대응하기 위한 대중교통 확보

- 남성 중심 조직문화 개선

- 노동자 다양성 반영한 제도 개선

○ 여성의 고용 지속 지원

- 채용, 승진, 승진 기회의 공정성 확보

- 성희롱 없는 일터 조성: 30인 미만 사업장 성희롱 예방 및 사건처리를 위한 #위드유 센터 연계 활용 지원

- 시간 빈곤 해소 지원

○ 남성의 돌봄 기회 강화

- 제도 우선 이용 강화: 본 연구의 조사 결과에 따르면, 육아기 노동시간 단축 제도 도입 기업이 54.1%, 탄력근무제와 시차출퇴근제도 도입 기업이 각각 38.5%와 48.6%였으며 제도 도입 기업의 제도 활용률은 각각 45.8%, 69.0%, 그리고 79.2%였음. 제도로 도입 비율에 비해 활용률이 가장 높은 제도는 시차출퇴근제임. 한편 가족돌봄휴가제도의 경우 도입 기업이 31.2%로 도입률이 낮았음.

- 가족돌봄 제도 이용 활성화: 남성의 학부모 활동 지원 및 부모돌봄 지원 강화

○ 일·생활균형 정책 인프라 강화

- 서울시 성평등 일·생활균형 조례 제정

- 서울시 성평등 일·생활균형 기업 선정 근거 개선 및 후속관리, 지원 강화

□ 서울형 성평등 일·생활균형 기업지원 모델

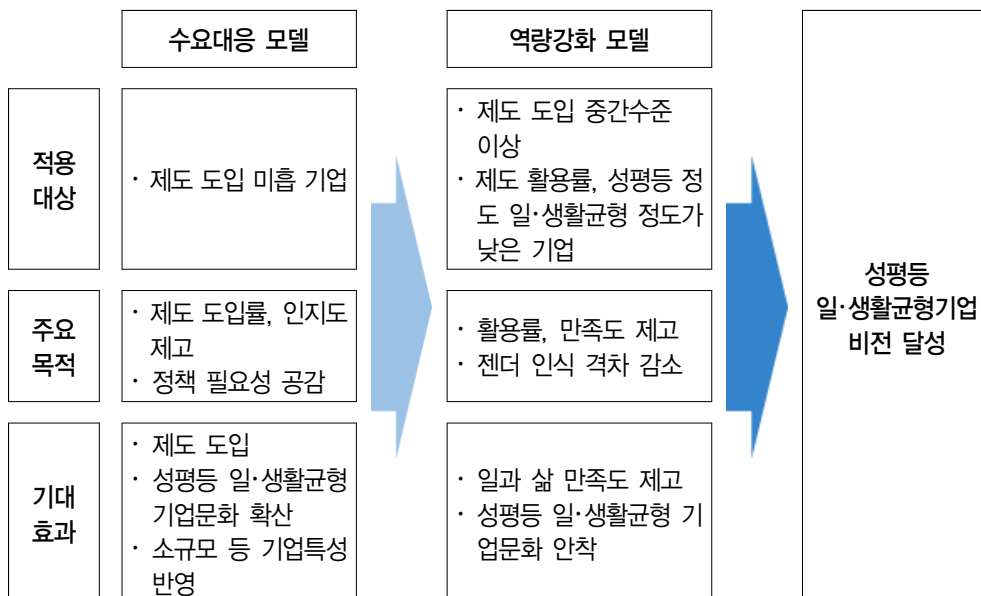
○ 기존 제도의 도입 확대 지원과 활용률 제고를 위한 정책 필요

- 2000년대 이후 일·생활균형지원의 중요성이 대두하면서 중앙정부 및 서울시, 기업에서 정책이 발전해 옴. 그러나 조사 결과 및 선행연구들에 따르면, 기업의 일·생활균형제도 도입률, 활용률은 낮은 수준. 이미 있는 제도를 모든 노동자가 이용할 수 있도록 도입하고 활용할 수 있는 정책을 시행할 필요가 있음.

- 서울시의 기업은 다수가 30인 미만 사업장(97.8%)으로 소규모 사업장 특성에 맞는 성평등 일·생활균형지원 정책이 필요함. 기업의 수요, 종사자의 특성, 산업 특성을 고려해야 함. 또한, 이미 제도가 도입된 기업의 경우, 성평등 조직문화를 강화하여 성평등 일·생활균형기업이 될 수 있도록 지원해야 함.

○ 서울시의 성평등 일·생활균형 기업 지원을 위해서 크게 두 가지의 지원 모델을 제안함.

<그림 2> 서울형 성평등 일·생활균형 지원 모델



- ①수요대응 모델은 현재 제도의 도입 자체가 어려운 소규모 사업장에 적합. 또한 직종 특성에 따라 성비가 다른 경우에도 수요가 다를 수 있음. 이러한 기업에는 해당 기업의 정책 수요를 조사하고, 이에 대응 하는 제도 도입, 노동자의 제도 인지도 제고, 제도의 활용과 성평등 일·생활균형에 대한 이해와 공감을 형성하는 것을 주요 목적으로 함.
- ②역량강화 모델은 어느 정도의 제도 도입이 이루어진 기업. 그러나 성평등 수준과 일·생활균형의 수준이 높다고 볼 수는 없는 기업으로, 제도 활용률을 높이고, 성평등 일·생활균형 제도 및 문화에 대한 종사자의 만족도 제고 및 성별 인식 격차 감소가 중요한 목표가 될 수 있음.
- 수요대응 모델을 통해 성평등 일·생활균형 지원의 기본적인 제도가 마련되고 나면 해당 기업은 역량강화 모델을 통해 ‘모든 노동자의 일·생활 영역의 기회와 제약이 공정한 기업’의 성평등 일·생활균형 기업 비전을 달성할 수 있도록 지속적인 지원과 모니터링이 필요.

I

서론

1. 연구 배경 및 목적
2. 연구 방법
3. 연구 추진 체계

Seoul
Foundation of
Women &
Family

I

서론

1. 연구 배경 및 목적

민선 7기 들어 서울시 여성·가족 정책, 경제 정책 등에서 ‘일·생활균형’은 주요한 정책 목표로 등장하고 있다. 여성의 경력단절 예방 및 저출생 극복을 위해 여성 노동자의 모성 보호를 중심으로 추진되던 일·가족양립 정책은 성별·생애주기별 모든 노동자의 삶의 질을 높이기 위한 방향으로 확장되고 있다. 기존의 유자녀 가족 돌봄 지원에 초점을 둔 일·가족양립 지원 정책을 넘어서 다양한 가족 형태의 노동자들이 일과 가족 생활, 개인 생활을 균형 있게 병행할 수 있도록 일·생활균형 지원으로 정책 패러다임을 전환해야 한다는 요구가 지속적으로 제기되고 있다. 특히 1인 가구, 비혼, 한부모 가족 등 가족 형태의 다양성이 증가함에 따라, 모두를 위한 일·생활균형을 가능하게 하는 기업의 변화를 견인하는 정부 차원의 노력은 더욱 절실히 요구되고 있다.

서울시는 지방정부 차원에서 청년이 일하기 좋은 성평등 일·생활균형 강소기업, 일·가족양립 우수기업 등을 선정하는 사업을 추진하면서, 기업 지원 정책을 수립함에 있어 성평등 일·생활균형의 가치의 반영을 지속적으로 고민해 왔다. 특히 기존의 인증제도 중심의 기업 지원 정책이 아닌, 포상 및 인센티브와 연계된 지방정부 차원의 기업 지원 정책을 포함하여, 성평등 일·생활균형 직장문화를 활성화하기 위한 세부 과제를 지속적으로 발굴해왔다.

서울시의 경우, 기업 정책 대상의 절대다수는 중소기업으로, 서울지역 사업체의 99.9%가 300인 미만 기업이며 이들 기업에 일하는 종사자가 전체의 78.5%를 차지한다(통계청 2015). 따라서 성평등 일·생활균형을 촉진하기 위한 서울시 정책은 중소기업의 실정을 고려하고 이들을 주요 대상으로 추진되어야 한다. 서울시 중소기업은 일·생활균형 취약 집단으로, 유연근무, 육아휴직 등 일·생활균형 제도를 사용하는 데 있어 상당한 제약이 있을 뿐 아니라 장시간 노동으로 어려움을 겪고 있으며, 이들의 주당 평균 노동시간은 46.5시간으로 전국 취업자 평균 대비 길고 연차휴가 사용률도 69.6%에 불과하다(김원정, 2018). 여성 노동자들은 남성 노동자보다 가족생활 시간 및 수면 시간이 부족하다고 느끼는 경우가 많아 일·가족양립에 있어 더 많은 고충을 겪고 있는 것으로 나타났다.

이 같은 현실은 기존의 일·생활균형지원 제도가 있음에도 불구하고 제도 활용률이 낮은 문제를 해결하기 위한 사업장의 조직문화를 개선하기 위한 사업 발굴의 요구로 이어졌다. 여성가족부 및 고용노동부의 기업 대상 인증 정책 및 컨설팅을 비롯하여 서울시 일·생활균형지원센터 및 직장맘지원센터 등을 통한 제도 활용에 있어서의 장애 요인 및 조직문화 개선을 위한 컨설팅 사업 등이 그 결과라고 할 수 있다. 특히 2017년 서울시 저출생 극복을 위한 종합계획 추진 과정에서 기존의 강소기업 선정 및 지원 정책이 청년과 여성이 일하기 좋은 성평등 일·생활균형 강소기업 선정 및 지원 정책으로 강화되면서, 서울시 차원에서 성평등 일·생활균형 직장문화 조성을 위한 제도적 기반 마련이 시작되고 있다.

이에 본 연구는 ‘성평등 일·생활균형’의 가치를 개념적으로 정립하고, 이를 토대로 ‘성평등 일·생활균형’기업에 부합하는 조직문화 및 서울시 차원의 개선방안과 정책 모델을 제시하는 것을 목적으로 한다.

2. 연구 방법

1) 문헌 연구

기업의 조직문화 진단 지표 및 지원 방안과 관련한 선행연구, 서울시 성평등 일·생활균형 기업지원 정책 관련 선행연구 및 중앙·서울시 정책 현황을 검토하였다. 특히 서울형 강소기업 및 서울시 일·생활균형지원센터 운영 및 맞춤형 컨설팅 관련 자료, 가족친화지원센터 및 노사발전재단 등 유관 기관 사업 현황을 검토하여, 성평등 일·생활균형 노동환경 조성을 위해 필요한 과제 발굴에 참고하였다.

2) 서울지역 기업 조사 실시: 서울형 강소기업 성평등 일·생활균형 실태 조사

성평등 일·생활균형 기업문화를 확산하기 위한 기업 지원 정책을 발굴하기 위해 서울형 강소기업 인사담당자 및 노동자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 서울시는 2016년부터 매년 100여개의 강소기업을 선정하여 지원하고 있다. 2019년 현재까지 532개의 기업이 서울형 강소기업으로 선정되었다. 설문조사는 이 기업의 인사담당자와 종사자를 대상으로 실시하였다.

본 연구에서 설문조사는 서울시 전체 기업의 성평등 일·생활균형 실태를 점검하기 위한 것이라기보다는, 향후 서울시에서 성평등한 일·생활균형 직장문화를 조성하기 위한 정책의 방향을 제시하기 위한 목적이 더 크기 때문에, 현재 서울시의 성평등 일·생활균형 지원 정책을 어느 정도 알고 있고 접해봤을 것으로 생각되는 서울형 강소기업에 선정된 기업을 조사대상으로 선정하였다.

【 표 I -1 】 서울형 강소기업 설문조사 개요

조사대상	조사방법	조사 내용
서울형 강소기업 소속 노동자	<ul style="list-style-type: none"> 서울형 강소기업 소속 노동자 - 411명 응답(359개 유효 응답분석) 	<ul style="list-style-type: none"> - 일반 현황(인구학적 특성) - 조직 내 지위·역할, 업무 특성 - 노동시간 및 휴가·휴직 사용 - 일·생활균형 제도 이용 - 조직문화 등
서울형 강소기업 인사담당자	<ul style="list-style-type: none"> 서울형 강소기업 인사담당자 - 109명 	<ul style="list-style-type: none"> - 기업 현황 - 인력의 성별·연령별 구성 - 업무 특성 및 직무 구성 - 노동시간 및 휴가·휴직 - 일·생활균형 제도 - 조직문화 등

3) 현장 및 학계 전문가 자문

현재 서울시의 일·생활균형 기업 지원의 현황을 바탕으로 향후 지원 정책을 발굴하기 위해 서울시 기업의 성평등 일·생활균형의 수준을 진단할 설문조사 항목 및 방법에 대한 자문이 있었으며, 이러한 내용은 설문조사 문항 개발 등에 활용되었다.

3. 연구 추진 체계

표 I-2 연구 추진 체계

단 계		주요 내용		
1	계 획 설 계	▶시행계획서 작성	- 연구목적, 내용, 추진방법 등 계획 수립	연구방향 설정 및 연구내용 도출
		▶착수자문회의 개최	- 학계, 서울시, 재단 내부 전문가 등 의견 청취 - 연구방향 및 방법, 내용의 적절성 검토	
2	조 사 설 계	▶선행연구 검토	- 이론적 자원 및 기존 연구 검토	성평등 일·생활균형 개념 검토 및 설문조사 개발
		▶정책자료 분석	- 서울시 사업 및 유관기관 컨설팅 자료 검토	
		▶설문지 개발	- 서울시 강소기업 대상 설문지 개발	
3	자 료 분 석	▶현황자료 분석	- 서울시 강소기업 현황자료 분석	성평등 일·생활균형 실태 및 인식 분석
		▶설문조사	- 서울시 강소기업 인사담당자 및 노동자 대상 설문조사 결과 분석	
4	과 제 도 출	▶전문가 자문	- 정책 방향성 도출을 위한 전문가 의견 수렴	성평등 일·생활균형 기업 지원 방안 도출
		▶정책방안 정리	- 정책 방안 및 추진 과제 개발	
5	결 과 보 고	▶결과보고서 작성	- 최종 연구보고서 작성	최종 연구보고서 제출

II

선행연구 검토 및 서울시 정책 현황

1. 선행연구 검토
2. 서울시 일·생활균형 기업 지원 정책 현황

Seoul
Foundation of
Women &
Family

II

선행연구 검토 및 서울시 정책 현황

1. 선행연구 검토

1) 성평등 일·생활균형 기존 실태조사 및 지표개발 연구

기업의 성평등 일·생활균형 수준 진단과 관련된 조사·연구의 스펙트럼은 상당히 넓은 편이다. 일·생활균형 수준 자체에 대한 조사와 진단 지표에서부터¹⁾, 기본적인 노동 조건을 구성하는 영역 중 하나로 다뤄지거나²⁾, 여성친화기업 또는 성평등 기업의 요건에 포함되어 조사되기도 한다(양인숙 외 2008). 본 연구에서는 성평등한 일·생활균형 기업 지원을 정책 개발 및 모델 제시를 위해 지표개발연구를 포함한 실태조사를 검토하였다.

먼저, 정부가 기업을 단위로 실시하는 대표적인 조사로 여성가족부가 개발한 가족친화지수(Family Friendly Index)가 있다. 이 지수는 주로 기업의 일·생활균형제도 인지도, 도입 수준, 활용도를 파악하는 데 초점을 두고 있으며, 조직문화와 구조, 전반적인 고용환경을 파악하기 위한 조사 항목이 일부 포함되어 있으나 이를 중점으로 다루지는 않고 있다.

1) 고용노동부 일·가족양립 실태조사, 여성가족부 기업 및 공공기관의 가족친화수준 조사, 호주 일과 생활 지수, 영국 일·생활균형 조사 등이 있음

2) 유럽 근로여건조사 및 기업조사 등이 이에 해당함

【표 II-1】 가족친화지수 지표 및 측정 항목(2015)

영역	지표	측정항목
탄력근무제도 (유연근무제도)	단시간(시간제) 근로제	시행여부, 이용률
	시차출퇴근제	시행여부, 이용률
	탄력적 근로시간제	시행여부, 이용률
	재택근무·스마트워킹	시행여부, 이용률
자녀출산·양육 및 교육지원제도	출산전후휴가제도	시행여부, 이용률
	배우자출산휴가제도	시행여부, 이용률
	육아휴직제도 및 복직지원제도	휴직시행여부, 복직시행여부, 여성 이용률, 남성이용률
	육아기 근로시간 단축제도	시행여부, 여성이용률, 남성이용률
	직장 내 보육시설	운영여부
	자녀양육 지원 프로그램	시행여부, 이용률
부양가족 지원제도	가족돌봄 휴직제도	시행여부, 여성이용률, 남성이용률
노동자 지원제도	노동자 지원 프로그램(EAP)	시행여부, 이용률
가족친화문화 조성	가족친화경영 평가	경영목표, 인사규정, 성과지표 유무
	지원 프로그램	시행여부, 이용률
	정시퇴근	정시퇴근 정도

【표 II-1】과 같이 가족친화지수는 5개 영역별로 각 제도의 시행 여부와 성별 이용률, 가족친화적 경영 실시와 문화 조성 프로그램, 정시퇴근 정도 등을 주요 지표로 삼고 있으나 근로시간이나 휴가 관련 항목은 없다. 또한 노동자 지원 프로그램, 가족친화 프로그램에는 가족 휴양시설 제공, 직장 내 체력단련 시설 및 건강검진 제공 등 복리후생 혜택에 해당하는 내용들이 다수 포함되어 있다. 그러나 이러한 가족친화경영 목표 수립 및 관련 인사규정 여부, 성과지표 여부 등 가족친화문화 조성 수준을 진단하는 지표는 대기업을 기준으로 구성 된 것으로 평가할 수 있다. 소규모 사업장의 경우 복리후생은 물론 가족친화경영 관련 프로그램이 도입된 사례매우 적다. 또한, 가족 돌봄 필요 시 조퇴·외출을 자유롭게 할 수 있고 근로시간을 유연하게 조정할 수 있는 중소기업이 있다 하더라도 그러한 기업의 가족친화 정도는 측정하기 어렵다.

한편, 기업의 일·생활균형 수준을 제도보다 문화의 측면에서 측정하고자 한 시도도 있다. 강민정 외(2017)의 연구에서는 제도 도입·활용 수준이 아니라 일·가정양립을 어

럽게 하는 기업의 문화적 특성을 파악하여, 기업 스스로가 조직문화를 진단하고 개선 방안을 마련하는 데 참고할 수 있는 수단을 제시하였다는 점에서 유의미하다. 이 연구는 ‘일·가정 양립 기업문화’를 리더십(최고 경영자의 의지, 상사의 지원), 인프라(조직 관리 시스템, 인사관리제도), 일하는 방식(업무특성, 근로시간), 커뮤니케이션(동료의 협조, 회사의 지원 및 분위기)의 네 가지 영역으로 구분하고, 각 영역별 수준을 파악하기 위한 문항을 제시하였다. 하지만 이러한 연구는 조직 구성원들이 공유하고 있는 가치나 신념 등 문화적 요소에 초점을 두기 때문에 성평등 일·생활균형 정도에 영향을 미치는 직무 구성, 업무 추진 방식과 같은 구조적 요소에 대한 고려는 포함하지 않는다. 또 기업단위 정보를 파악하지 않고 기업 구성원들의 인식을 조사하여 기업문화 수준을 측정하는 방식만 사용하는 점도 특징이다.

마지막으로 ‘여성친화기업’, ‘여성이 일하기 좋은 기업’이라는 이름으로 개발된 지표를 참고할 수 있다. 양인숙 외(2008)는 여성친화기업을 ‘경영자가 여성인력 활용의 중요성을 인식하고, 노동자의 일과 가정의 양립을 위한 제도적, 문화적 환경을 구축하며 여성 인재의 육성에 힘쓰는 기업’이라고 정의하고, 여성친화적 조직문화, 일·가정양립 제도, 여성 인재 육성, 승진·임금에서 고용평등의 네 가지를 지표로 설정하였다(표 II-2)).

여성 친화적 조직문화의 지표는 종업원 존중, 가족 친화적 근무환경, 남성 중심적 작업관행 제거, 총 3가지의 평가항목으로 구성된다. 종업원 존중 평가항목에서는 ‘CEO의 여성 인력 중요성 강조 정도’, ‘노동자의 직장생활 만족도’를 조사하며 가족 친화적 근무환경의 평가항목은 ‘일과 가정/삶의 중요성 강조’, ‘임산부, 영아 모에 대한 직무상 배려’, ‘모성보호 휴가 사용 시 배려’, ‘결혼, 출산, 육아로 인한 여직원 퇴사 빈도’, ‘남성의 학부모 활동으로 인한 휴가활용 분위기’, ‘가족 간호를 위한 휴가활용 분위기’의 내용으로 구성되었다. 마지막으로 남성중심 작업관행 제거의 세부 평가항목은 ‘접대문화’, ‘초과근무 관행’, ‘여성 상사 기피’ 및 ‘성별 직무분리’의 내용을 포함한다.

일과 가정양립지원의 지표는 크게 탄력근무와 돌봄노동 지원의 2가지 차원으로 구성된다. 탄력근무 평가항목에서는 ‘시차출퇴근제 제도 유무’와 ‘재택근무, 반일 휴가제 제도 유무’의 내용이 포함되며, 돌봄노동 지원의 평가항목은 ‘수유시설, 직장보육시설/보육비 지원제도 유무’, ‘가족간호 휴가제도 유무’, ‘육아휴직자 직장복귀 프로그램 유

무' 및 '일·가정 조화 프로그램 유무'의 내용으로 구성된다.

【표 II-2】 여성친화지수의 구성 및 산식(양인숙 외 2008)

차원	지수명	의미	산식
조직문화	여성친화적 조직문화지수(A)	여성친화적 조직문화	12개 조직문화 5점 척도 평균값
일가정양립 지원	일가정양립지수(B)	일가정양립제도 유무*	10개 일가정양립 관련 제도 유무 합산
여성인재 육성	여성임원지수(C)	여성임원 유무	여성임원 있음 1, 없음 0
고용평등	여성승진지수(D)	남녀관리자비**	$\frac{\text{여성관리자수}/\text{여성정규직수}}{\text{남성관리자수}/\text{남성정규직수}}$
	임금지수(E)	남녀임금비	$\frac{\text{여성연간급여총액}/\text{여성정규직수}}{\text{남성연간급여총액}/\text{남성정규직수}}$

주: 모든 지수 값은 $0 \leq X \leq 1$ 값으로 표준화하였음.

* 제도유무: 제도 있음 1, 없음 0

** 관리자: 과장급 이상

이 지표는 일·가정양립과 고용평등, 여성인재 육성이라는 각기 다른 영역을 아울러 여성친화적 기업의 요건을 규정하였다는 점에서 긍정적이지만 일·가정양립 지원 정도를 제도 도입 여부로 측정하고 있어 개선이 필요하다.

또 다른 연구로 남승연·최운선(2015)은 '여성이 일하기 좋은 기업' 지표 개발을 위해 기존 국내·외 지표 및 선정 기준에 대한 분석과 전문가 조사를 실시하였다. 이들은 국내에서 개발된 여성고용 및 가족친화 관련 지표가 제도 운영 및 활용에 초점을 두고 있으며 정성적 지표를 활용하는 경우가 많지 않음을 지적하였다. 이러한 제도 중심 접근은 대기업과 공공기관에 유리할 수밖에 없다는 점에서 중소기업에 적합한 지표 개발이 필요함을 강조하고, 공동지표와 부문지표, 정량지표와 정성지표를 구분한 지표를 아래 【표 II-3】과 같이 제안하였다.

【표 II-3】 여성이 일하기 좋은 기업 지표 구성(남승연·최윤선 2015)

구분	측정지표		
공통 지표 (4)	[정량지표] ·여성 고용률 ·정규직 여성노동자 비율		[정성지표] ·여성노동자 만족도 ·양성평등 조직문화
부문 지표 (3)	여성고용창출(3)	여성경력유지(3)	여성인재활용(3)
	·여성노동자 신규채용 실적 ·중장년여성 일자리 창출 실적 ·남성대비 여성 단시간 노동자의 정규직 비율	·남성노동자 대비 여성노동자 근속기간 ·육아휴직 후 복귀율 ·유연근무제 도입실적	·여성관리자 비율 ·주요부서 여성 비율 ·인재 육성 및 직무능력 향상 프로그램 여성노동자 참여율
가점 지표 (5)	·고용노동부 시간선택제 도입 ·남성 육아휴직자 사용 ·여성인력개발기관과 업무협약 체결 ·여성부 여성인재아카데미 참여 ·양성평등교육 수행		



이상 살펴본 기존 연구의 시사점을 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 성평등, 여성친화, 가족친화, 일·생활균형, 일·가족양립 등 다양한 용어로 표현되어 온 가치를, 변화하는 노동력의 구성과 기업 환경에 맞게 정비하고 그러한 가치의 의미와 내용을 좀 더 분명히 밝힐 필요가 있다. 둘째, 제도의 도입과 활용에 주로 초점을 둔 기존 지표와 달리 노동시간의 유연성과 자율성, 기업문화 등 성평등 일·생활균형과 밀접히 관련된 요소들을 포함한 평가항목 개발이 필요하다. 셋째, 기업의 상황을 면밀히 파악할 수 있도록 객관적인 기업 현황을 파악할 수 있는 항목과 기업 구성원들의 주관적 인식, 공유하고 있는 문화 등을 파악할 수 있는 항목을 고루 포함할 필요가 있다.

2) 성평등 일·생활균형 기업의 의미와 표준적 고용환경

먼저 본 연구는 성별, 연령, 가족유형과 관계없이 모든 노동자가 일과 가족, 개인생활 영역에서 기회와 제약을 공정하게 공유해야 함을 강조하는 ‘성평등 일·생활균형’의 가치를 구체적인 명제로 정립하고자 하였다. 그동안 성평등 일·생활균형은 정책의 운용 과정에서 남녀의 동등한 일·생활균형 제도 사용이라는 소극적인 개념으로 이해되

어 온 경향이 있으며, 남성의 육아휴직 사용 정도를 ‘성평등’의 지표로 측정하는 경우가 많았다. 그러나 성평등 일·생활균형은 ‘젠더 형평성’의 관점에서 보다 적극적으로 해석될 필요가 있다.

젠더 형평성(gender equity)은 임금격차 해소와 같이 일 영역에서 남녀의 동등성을 강조하는 기존의 고용평등 개념에서 나아가, 일과 가족, 지역사회 등 인간이 살아가는 삶의 모든 영역에서 남녀 모두에게 기회와 제약이 공정하게 할당되어야 함을 강조한 개념이다(Fletcher and Rapoport, 1996). 그동안 사회가 남성과 여성이 각각 일과 가족 영역에 가치를 두는 데 의존해 왔다는 점을 고려하면, 일 영역에서 여성에게 더 많은 기회와 책임을 주는 조치와 가족 영역에서 남성에게 더 많은 역할과 책임을 주는 조치가 동시에 추진되어야 한다. 궁극적으로 ‘성평등 일·생활균형’은 각 영역에서 남녀의 역할과 책임에서의 격차가 최소화되는 상태를 지향하는 것이라 할 수 있다.

이러한 상태에 이르는 방법은 일과 가족·개인생활 영역의 분리를 유지한 채 몇 가지 제도와 프로그램을 통해 개인이 각각의 요구에 대처할 수 있도록 돕는 것이 아니라, 일과 가족 이슈를 개인이 아닌 시스템의 문제로 보고, 모든 사람이 각 영역에 고루 참여할 수 있도록 두 영역의 분리를 완화하고 위계적이지 않은 방식으로 연결하는 것이 되어야 한다(Fletcher and Bailyn, 2005). 이를 위해서는 일 외에 다른 책무로부터도 방해받지 않는 사람을 ‘이상적 노동자’로 전제하여 설계된 일 영역의 규범, 관행, 구조를 변화시키는 데 초점을 두어야 한다.

나아가 최근 다양한 가족형태가 늘어나고 이성에 핵가족을 중심에 둔 생애주기의 보편성이 줄어들고 있는 현실을 고려하면, 가족형태나 연령, 세대와 무관하게 모든 노동자가 삶의 여러 영역 간에 조화를 추구할 수 있도록 하는 기획이 필요하다. 이는 단순히 1인 가구, 비혼, 한부모가구 등 다양한 가족형태를 나열하고 각각을 대상으로 한 지원 제도를 만드는 방식으로 해결되기 어렵다. 그보다는 모든 노동자가 다양한 삶의 방식과 친밀한 관계 속에서 자신과 타인을 보살피며 살아가고 있으며 그러한 역할과 책임을 임금노동과 병행하고 있음을 고려하여, 모든 노동자를 ‘잠재적 돌봄자(potential carer)’로 상정하는 고용환경의 변화를 촉진해야 할 것이다.

이를 위해서는 △지속적으로 조직 위계질서의 상위로 올라가는 이동을 가정하는 선형적 경력모델을 불연속적이고 단절(육아휴직, 가족돌봄휴직, 병가 등)이 있는 경력 모

텔로 대체하는 것, △헌신과 생산성의 정도를 일하는 시간과 등치하지 않고 투입보다 결과를 중시하는 체계를 마련하는 것(페이스타임 문화 개선, 성과중심 평가체계 마련 등), △경직된 전일제 노동시간 관행을 변화시키고 가족 및 개인의 필요에 따른 노동시간의 유연한 변형을 허용하는 것(유연근무제도 마련, 문화·관행 개선 등)이 우선적으로 추진되어야 한다.

2. 서울시 일·생활균형 기업 지원 정책 현황

1) 서울시 일·생활균형지원센터 컨설팅 및 교육

성평등 일·생활균형을 위한 서울시의 대표적인 사업은 서울시 일·생활균형지원센터 운영이다. 서울시 일·생활균형지원센터는 2014년 서울시여성가족재단 내에 설치되어, 성평등한 일·생활균형 환경 조성을 위한 사업 기획 및 조사·연구, 인식개선 활동 및 캠페인, 기업대상 맞춤형 컨설팅, 관련 기관 및 기업 간 네트워크 구축 등을 목표로 운영되고 있다.

이중 민간기업 대상 맞춤형 방문 컨설팅은 매년 신청 기업 중 일정한 기준에 부합하는 곳을 선정하여, 기업의 일·생활균형 수준을 진단하고, 제도 정비 및 새로운 일·생활균형 제도 도입, 관련 정부·시 연계 제도에 대한 정보 제공, 기업 간 네트워크 지원, 사후 관리 등을 단계별로 실시하는 사업이다. 이 사업은 성평등, 일·생활균형, 현장 맞춤형 지향을 핵심 가치로 표방하며, 기업이 노동자의 생애주기별, 가족유형별, 성별에 따른 서로 다른 일·생활균형 욕구를 파악하고 그에 대응하는 전략을 마련하도록 지원해 왔다.

현재까지 진행된 맞춤형 컨설팅은 기업의 일·생활균형 수준을 일·생활균형 제도의 도입 및 활용 정도를 중심으로 파악하고 이를 촉진하는 데 초점을 두어왔다. 아래 **표 II-4**와 같이 기업의 일·생활균형 수준을 구분하는 기준이나 지원 내용은 법령에 따른 일·생활균형제도를 기업 자체 제도로 안착하고, 그 외 기업의 상황에 맞는 다양한 제도를 도입·시행할 수 있도록 독려하는 데 집중해 왔다.

【 표 II -4 】 2018 서울시 일·가족양립 컨설팅 매뉴얼 중 일·가족양립수준 4단계

구분	형성기	확대기	심화기	성숙기
수준 구분 기준	<ul style="list-style-type: none"> ·필수법령 내용에 대해 알지 못함 ·일가족양립의 필요성 이해 저조 	<ul style="list-style-type: none"> ·필수법령 내규화 시도 ·일부 제도 시행 시도 ·일가족양립 관련 담당 업무수행자 및 일부노동자들만 제도 인식 	<ul style="list-style-type: none"> ·필수법령의 일부 내규 완료(50% 이상) ·일부 제도 시행 ·일가족양립 관련 담당 업무수행자 있음 ·노동자 인식 및 만족도 저조 	<ul style="list-style-type: none"> ·필수법령 전체 내규화 완료 ·시행 제도에 대한 노동자의 높은 만족도 ·일가족양립 전담부서 설치(또는 담당자 배치) ·다른 제도 도입 및 시행을 위해 자체적으로 기획 및 시범실시
지원 내용	<ul style="list-style-type: none"> ·필수법령 안내 ·일가족양립제도 중 시행을 원하는 제도를 실천할 수 있도록 함께 논의하여 계획 마련 지원 	<ul style="list-style-type: none"> ·필수법령 전체 내규화 지원 ·시행 제도 마련을 위한 가이드라인 제공 ·마련된 제도에 대한 시범 실시 지원 	<ul style="list-style-type: none"> ·필수법령 전체 내규화 지원 ·시행제도 보완 및 노동자 활용 방안 지원 ·신규제도 설계 지원 	<ul style="list-style-type: none"> ·신규법령 안내 ·실행 시 장애요인 및 해결방안을 위한 가이드라인 제공 ·노동자 만족도 확인 및 분석 지원
(공동) 수준별 인식개선 및 문화조성 교육 프로그램(서울시 지원 프로그램, 가족친화인증 등) 연계				

컨설팅 참여 기업의 일·생활균형 수준을 진단하고 개선 정도를 가늠하는 척도는 지속적으로 개선되어, 초기 제도 도입 및 활용의 정도를 진단하는 척도에서 조직문화를 진단할 수 있는 문항을 추가하였다(【 표 II -5 】 참고). 또한, 대표자 및 노동자 인터뷰 항목에도 각 진단 영역 관련 항목을 포함하여 컨설팅 추진 시 평등하고 유연한 조직문화 개선을 위한 컨설팅이 되도록 하고 있다. 각 문항은 5점 척도로 진단하며, 법적인 제도 도입 및 활용 못지않게 제도를 활용할 수 있는 환경을 진단하기 위해 대표 및 임직원의 의지, 노동자의 제도 활용에 대한 관리자 인식, 일·생활균형 문화조성을 위한 조직의 자원 분배 등에 대한 문항을 조사하고 있다. 또한 평등하고 유연한 조직문화에 대한 응답에서도, 시간 경직성의 정도, 출산 및 육아휴직자에 대한 인사상의 불이익, 노동자의 다양성을 고려한 문항을 추가하고 있다.

【 표 II-5 】 노동자용 일·가족양립 수준 진단지(2019)

구분	내 용
제도 도입 및 활용	1. 우리 회사는 유연근무제도의 운영과 활용이 잘되고 있다. *유연근무제도 : 탄력근무제, 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등
	2. 우리 회사는 임신부지원 및 자녀 출산지원제도 운영과 활용이 잘되고 있다. *임신기 근로시간 단축 : 임신 12주(84일)까지, 임신 36주(246일)부터 사용, 1일 근로시간 6시간까지로 단축(단축해도 급여는 그대로) *출산휴가제, 배우자 출산휴가제 등
	3. 우리 회사는 자녀 양육지원제도 운영과 활용이 잘되고 있다. *육아기 근로시간 단축 : 만8세 이하(초등2학년 이하)의 자녀가 있는 노동자가 근무시간을 1주 15시간~30시간 사이로 단축해 일할 수 있는 제도(단축된 근로시간 만큼 급여삭감 가능)
	4. 우리 회사는 가족돌봄휴직제도 운영과 활용이 잘되고 있다. *가족돌봄휴직제도 : 부모, 자녀, 배우자, 배우자의 부모의 질병, 사고, 노령으로 인해 돌봄이 필요한 경우에 사용할 수 있는 휴가제도, 1회 30일 사용하며 연간 90일을 사용 가능(무급)
	5. 우리 회사는 노동자 및 가족지원제도 운영과 활용이 잘되고 있다. *노동자상담, 자녀학비지원, 경조사비지원 등
제도 활용 환경	6. 우리 회사는 대표 및 임직원은 일·생활균형 직장문화조성에 대한 의지가 있다.
	7. 우리 회사는 노동자의 일·생활균형 관련 제도 활용 요청 및 불만에 대해서 열린 자세를 가지고 있다.
	8. 우리 회사는 일·생활균형 문화조성을 위한 예산/시간/인력 등의 할당이 충분하다.
평등하고 유연한 조직문화	9. 우리 회사는 일·생활균형 관련 제도에 대한 사내 홍보 및 제도안내가 충분하다.
	10. 우리 회사는 상사 및 동료들의 눈치를 보지 않고, 자유롭게 퇴근할 수 있다.
	11. 우리 회사는 개인사유가 있을 시 근무시간 조정이 자유롭다 *개인연차 및 외출 등 활용
	12. 우리 회사는 휴가 사용 시 사유를 묻지 않는다.
	13. 우리 회사는 출산 및 육아휴직자에 대한 인사상(승진, 평가)의 불이익이 없다.
	14. 우리 회사는 남성들의 육아휴직 및 자녀돌봄으로 인한 근무시간 조정이 자유롭다.
	15. 우리 회사는 비혼 및 무자녀 노동자, 1인 가구 등 다양한 가족에 대한 지원프로그램에 대해서도 적극적이다
16. 우리 회사는 채용, 승진, 임금, 평가에 대한 기준적용이 여성과 남성 모두에게 평등하다	
17. 우리 회사는 여성 임원 육성을 위한 걸림돌이 없다.	

출처: 서울시여성가족재단 내부자료(2019)



제도의 활용은 일·생활균형을 촉진하는 주요 수단으로 여겨져 왔으나, 여성주의 연구자들은 기업으로 하여금 프로그램이나 혜택을 제공하게 하는 방식의 접근이 일·생활균형을 어렵게 하는 근원을 제공하기보다 문제를 겪는 개인에게 집중하게 함으로써, 이상적 노동자상에 기초한 조직의 규정과 일 관행, 구조를 문제화하는 데 한계가 있다는 점을 지적해왔다(Fletcher & Rapoport, 1996). 조직의 구조적 변화를 우선에 두지 않는 접근 하에서는 생애주기와 가족유형, 성별을 고려한 제도들을 촘촘히 시행하더라도 제도 활용에 집중될 수밖에 없는 유자녀 여성들이 ‘특별한 수혜자’이자 승진에 부적합한 ‘일탈자’로 여겨지는 현상을 제어하기 어렵기 때문이다. 또한 제도 중심의 접근은 일·생활균형이 기업의 비즈니스 가치나 핵심 목표와 관련된 이슈가 아니라 복리후생과 같은 주변적인 이슈로 다뤄지는 양상을 강화하기도 한다.

이에 향후 서울시의 성평등 일·생활균형 기업 지원 모델은 제도와 프로그램 중심의 접근을 넘어 일을 우선순위에 두는 ‘이상적 노동자 상’을 전제로 만들어진 조직의 규범과 관행, 구조를 문제화하는 접근으로 나아갈 필요가 있다. 이를 위해서는 제도 도입이나 행사, 교육 실시를 독려하는 방식과 함께 노동시간 단축 및 유연성·자율성 확대, 휴가 사용 활성화, 걱정인력 배치 등 ‘잠재적 돌봄자’를 노동자로 고용하는 기업이라면 갖추어야 할 고용환경으로 변화를 유도하는 지원 정책을 개발해야 할 것이다.

이에 본 연구는 서울시가 지향하는 ‘성평등 일·생활균형’의 가치를 개념적으로 정립하고 이를 널리 공유할 수 있도록 구체적인 명제들로 정리하고자 하였다. 또한 이를 바탕으로 서울시 기업의 성평등 일·생활균형을 지원할 수 있는 모델을 제시하고, 서울시 차원의 지원 방안을 제안하고자 하였다. 특히, 서울지역의 특성과 서울시 중소기업의 현실을 고려하여 중소기업의 성평등 일·생활균형 지원정책과 개선 과제 마련에 초점을 두었다.

2) 서울형 강소기업 선정 및 지원 정책

서울형 강소기업 선정 및 지원 사업은 서울시 소재 공공기관 인증 중소기업³⁾ 중 청

3) 공공기관 인증제도는 하이서울브랜드(서울시), 청년친화강소기업(고용노동부), 히든챔피언·이노비즈·메인비즈·벤처기업(중소벤처기업부) 등이 있다.

년 일자리 창출 및 성평등 일·생활균형 조직문화 개선 가능성이 높은 기업을 선정하여 지원하는 제도이다. 이 제도는 중소기업의 구인-구직 미스매칭을 해소하고, 양질의 청년 일자리를 확대하는 것을 목적으로 2016년부터 시행되다가 2018년부터 ‘성평등 일·생활균형’이라는 목적이 추가되었다.⁴⁾ 이에 서울형 강소기업은 ‘중소기업 근무환경 개선으로 성별격차해소 및 일·생활균형 확산’, ‘청년들이 일하기 좋고 차별 없는 기업문화 조성’을 관련 목표로 제시하고 있다⁵⁾.

이에 따라 2017년과 달리 2018년 서울형 강소기업 선정심사 기준에는 양성평등제도 운영 여부, 성별 이직자 및 정규직 비율, 성별·고용형태별 임금·복지수준 격차해소 및 개선 노력을 파악하는 내용이 ‘성평등’ 관련 항목으로 포함되었고, 육아휴직 등 육아지원제도 운영실적, 유연근무제 이용실적, 육아휴직 복귀자의 만족도와 장시간 노동관행 개선 노력이 ‘일·생활균형제도 운영’ 항목으로 포함되었다(표 II-6).

표 II-6 서울형 강소기업 심사기준 및 배점(2018)

구 분	평 가 항 목	배점 (점)	서면 심사	면접 심사	
합계		100			
일자리 창출 성과 (20점)	상시노동자 채용 실적 (10점)	▶상시노동자 증가 인원수 및 비율	5	○	
		▶신규 상시노동자 중 청년 채용 비율	5	○	
	상시노동자 취우 수준 (10점)	▶상시노동자 중 정규직 비율	5	○	
		▶상시노동자의 서울형 생활임금 적용 비율	5	○	
기업 우수성 (35점)	경영역량 (20점)	▶중소기업 역량(매출액, 수익률, 성장률)	10	○	
		▶중소기업 신용등급 및 평판(빅데이터 분석)	5	○	
		▶공공기관 인증(인증 수)	5	○	
	성장가능성 (15점)	▶기업 성장잠재력 ▶경영자·재직자 인터뷰 ▶양성평등제도운영 ▶노사상생·성과공유제도	15		○

4) 서울시 저출산종합계획을 수립하기 위한 과정에서 서울시 일·생활균형분과위원회에서 적극적으로 제안된 내용이 반영되었음.

5) 서울시 일자리노동정책관, 2018. 05. 「성평등 일·생활균형 서울형 강소기업 선정지원 계획」

구 분		평 가 항 목	배점 (점)	서면 심사	면접 심사
일자리 질 (45점)	고용안정성 (15점)	▶ 장기재직 지원제도 운영 ▶ 재직자 인터뷰 ▶ (성별)이직자, 정규직 비율 ▶ 비정규직 정규직화 노력	15		○
	적정임금/ 복지수준 (15점)	▶ 신입직원 연차별 임금수준 ▶ 재직자 복지유형 및 수준 ▶ (성별·고용형태별)임금·복지수준 격차해소 및 개선 노력	15		○
	일·생활 균형제도 운영(15점)	▶ 육아지원제도 운영실적 ▶ 육아휴직 복귀자 인터뷰 ▶ 가족친화 유연근무제 이용실적 ▶ 장시간 노동관행 개선 노력	15		○

*Bold: 2019년 신규도입

그러나 이러한 선정기준은 ‘성평등 일·생활균형 기업이란 어떤 기업인가’에 대해 서울시가 명확한 상을 제시하고 그것을 기준으로 평가 항목을 개발한 것이라기보다, 몇 가지 단편적인 항목들을 모아 놓은 것에 가깝다. 또한 서울형 강소기업은 대체로 청년층 취업자 비중이 높은 편이지만, 일·생활균형 관련 평가 내용은 대부분 자녀 양육에 초점을 두고 있다는 점도 개선될 필요가 있다. 노동시간 단축, 자유로운 휴가사용, 여가 및 자기계발 지원 등 청년 세대가 관심을 가질 만한 일·생활균형 이슈는 평가 항목에 포함되어 있지 않다. 평가 항목뿐만 아니라 평가 방법에서도, 성평등과 일·생활균형 관련 항목은 면접 등 정성평가로만 파악할 수 있다는 점도 한계이다. 제도 운영 및 인사·조직 등 명문화된 경영방침의 여부 등을 객관적으로 평가할 수 있는 내용이 필요하다.

이는 강소기업에 대한 지원 내용에서도 비슷하게 나타난다. 서울시는 선정된 강소기업에 △청년이 일하고 싶은 근무환경 개선, △일·생활균형 기업문화 조성, △강소기업 인재매칭 서비스 및 공동 플랫폼 운영, △강소기업 홍보마케팅의 네 가지 측면에서 지원 사업을 실시하고 있으며, 이 중 ‘일·생활균형 기업문화 조성’ 지원 내용은 △육아휴직자 대체 청년인턴 지원, △육아휴직자 대체 청년인턴 지원 △육아휴직자 직장 복귀 지원 교육 및 상담 실시, △유연근무 확대 실시 기업 포상, △청년 신규채용 시 근무환경 개선금 지원 등으로, 역시 자녀 양육, 육아휴직 관련 지원이 많은 비중을 차지하



고 있다. 실제 2018년 현재 대체 인력 지원 실적이 많지 않고, 육아휴직자 복귀 지원과 유연근무 확대 실시 기업 지원 실적이 없었다는 사실은 이러한 문제와 무관하지 않을 것이다⁶⁾.

실제로 서울시 강소기업의 일·생활균형 실태를 조사한 신태중(2018)에 따르면 응답자 중 20대가 37.5%, 30대가 44.9%를 차지하여 강소기업 소속 노동자의 상당수가 청년층이며, 미혼자가 71%로 기혼자(28.1%)에 비해 훨씬 더 많은 것으로 나타났다. 이들은 주당 평균 노동시간은 42.7시간으로 길지 않은 편이었으나, 노동시간 단축을 희망하는 응답자가 37.8%였으며, 여가나 학습, 취미 등 개인생활에 더 많은 시간을 사용하고 싶다는 응답이 많았다. 또한 일·생활균형을 위해 우선적으로 '장시간근로 해소 등 일하는 방식 개혁과 정시퇴근 문화 조성'이 필요하다는 의견이 많아 노동시간 줄이기에 대한 관심이 상당히 크다는 점을 보여주었다.

이처럼 서울형 강소기업 사업은 중소기업의 근무환경을 개선하고 성평등 일·생활균형을 촉진하는 유력한 정책 수단이지만, 기업이 도달해야 할 성평등 일·생활균형의 상을 제대로 제시하고, 이를 실행할 수 있도록 견인하고 지원하는 정책 보완이 필요하다.

6) 2018년 11월 말 해당 사업 담당자 확인 결과

III

성평등 일·생활균형 기업 지원을 위한 설문조사

1. 조사 목적 및 개요
2. 서울형 강소기업 인사담당자 조사 결과
3. 서울형 강소기업 종사자 조사 결과
4. 설문조사 결과 요약 및 함의

Seoul
Foundation of
Women &
Family

III

성평등 일·생활균형 기업 지원을 위한 설문조사

1. 조사 목적 및 개요

1) 조사 목적

서울시 성평등 일·생활균형 기업 지원을 위한 모델 개발을 위해, 본 연구에서는 서울에서 강소기업으로 선정된 기업의 인사담당자와 종사자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 본 연구의 조사대상 기업은 일·생활균형 제도를 도입하는 것조차 쉽지 않은 사업장에 비하면, 성평등 고용환경 및 일·생활균형 지원에 대한 인지도가 어느 정도 있는 기업에 속한다고 볼 수 있다.

서울시 사업장의 97.8%는 30인 미만의 소규모 사업장이며(국미애, 2019), 그동안 일·생활균형 제도가 대기업과 공기업을 중심으로 형성·추진되어 왔던 점을 상기하면, 서울시에 소재한 다수의 소규모 사업장의 성평등 일·생활균형의 실태는 열악할 가능성이 있다. 그러나 서울시의 강소기업은 정부가 운영하는 다양한 인증을 받은 기업 중에서 선정하며, 2019년부터는 선정 지표에 성평등 지표가 일부 포함되면서, 어느 정도의 성평등 일·생활균형의 제도에 대한 접근성이 있는 기업에 속할 것으로 예측 가능하다. 그러나 서울형 강소기업이라 하더라도, 소규모 기업의 특성상 제도의 도입과 활용이 어려운 점, 현재 다수의 일·생활균형제도가 기혼노동자의 자녀 양육을 지원하는 정책 위주로 마련되어 있다는 점에서 개선이 필요하다는 지적도 있다(이선형, 2019). 따라서 서울시의 성평등 일·생활균형 기업 지원 정책을 위해서는 서울시 소재 기업의 특성과 종사자 특성을 파악하고 정책에 반영할 필요가 있다.

설문조사의 목적은 현재 서울시에서 강소기업으로 선정된 기업의 성평등 일·생활균형의 실태를 파악하고, 향후 성평등 일·생활균형기업의 확대를 위한 지표 개선방안 및 정책 수요 조사로 탐색적인 성격을 갖는다. 또한 성평등 일·생활균형 기업 지원 정책의 주요 대상자인 인사담당자와 종사자를 구분하여 조사함으로써, 노동자의 수요에 근거한 정책이 기업의 경영방침에 반영될 방안을 도출할 수 있도록 하였다.

2) 조사 개요

서울형 강소기업은 현재까지 총 532개 기업으로, 2019년에는 153개의 기업이 선정되었다. 532개 서울형 강소기업의 기업 당 평균 종사자 수는 49.9명으로 소규모 기업이 다수를 차지하고 있다. 30인 미만 기업은 532개 강소기업 중 266개(50.0%)이며, 30인 미만 강소기업의 기업 당 평균 종사자 수는 16.8명이다. 설문조사는 서울시 강소기업 담당 부서와 각 기업 강소기업 업무 담당자들의 협조를 구해, 온라인 및 모바일을 통해 이루어졌다. 설문조사는 인사담당자용과 종사자용으로 구분되어 실시되었으며, 2019년 8월 19일부터 9월 2일까지 총 14일간 이루어졌다.

인사담당자 대상 설문조사의 응답자는 총 109명으로, 모집단의 20.5%가 응답하였으며 모두 분석에 사용되었다. 종사자 대상 설문조사의 응답자는 총 411명이었으며 359개의 유효응답지가 분석에 사용되었다.

표 Ⅲ-1 설문조사 항목

대영역	중영역	조사항목	
		인사담당자	종사자
기업 및 개인 일반현황	-	대표자 성별	대표자 성별
		산업분야	산업분야
		응답자 성별, 기업의 인력상황	응답자 성별, 고용형태, 직급, 연령 응답자 근속기간
성평등한 조직 체계 및 문화	핵심 업무 및 의사결정	직급체계(성별 배치)	응답자 직급(승진 기간) 의사결정 방식, 구성원의 성별 고정관념 정도

대영역	중영역	조사항목	
		인사담당자	종사자
	인재 육성 및 지원	직원육성 제도 및 프로그램 제도 도입 유무	직원육성 제도 및 프로그램 이용경험 여성 승진관련 인식
	조직문화	성평등 조직문화 노력(제도)(성희롱, 성폭력 예방, 성평등 교육, 인권 교육, 노동권교육)	성평등 조직문화(성희롱, 성폭력 예방, 성평등교육, 인권교육, 노동권교육) 직장 내 성희롱 사건 경험과 처리에 대한 의견
일·생활 균형 제도 도입 및 활용	노동시간 유연성· 자율성	노동시간	노동시간
		장시간 노동 문화(정시퇴근 독려 등)	장시간 노동 문화(정시퇴근 독려 등)
	일·생활균형 관련 노동시간 조절 제도 수준 - 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 - 임신기 노동시간 단축 - 그 외 시차출퇴근제도, 재택근무 등 유연근무제 (*제도유무, 활용 정도)	일·생활균형 관련 노동시간 조절 제도 수준 - 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 - 임신기 노동시간 단축 - 그 외 시차출퇴근제도, 재택근무 등 유연근무제 (*제도유무, 이용경험 유무)	
	휴가 제도	육아휴직, 출산휴가 - 육아휴직 복귀율	육아휴직, 출산휴가 - 육아휴직, 배우자출산휴가 등에 대한 의견, 분위기
일·생활 균형 지원	다양한 가족 돌봄, 자기개발 및 취 미활동 지원	다양한 가족 돌봄, 자기개발 및 취 미활동 지원	
	회사의 일·생활균형에 대한 의견	회사의 일·생활균형에 대한 의견	

설문조사는 기업 및 응답자의 일반 현황과 성평등한 조직체계 및 문화, 일·생활균형 제도 도입 및 활용의 영역으로 이루어졌으며, 성평등한 조직체계 및 문화에는 핵심 업무의 성별배치, 인재 육성 및 지원, 조직 문화의 성평등 정도가 포함되었으며, 일·생활균형 제도 도입 및 활용에는 노동시간의 유연성 및 자율성, 휴가제도, 그리고 다양한 가족 및 개인에 대한 일·생활균형지원제도 인지도 및 의견이 포함되었다.

2. 서울형 강소기업 인사담당자 조사 결과

1) 응답자 특성

【표 Ⅲ-2】 응답자의 일반적 특성

구분		사례 수	백분율(%)
전 체		109	100.0
설립연도	1년 미만	1	0.9
	1년 이상 10년 미만	29	26.6
	10년 이상 20년 미만	64	58.7
	20년 이상	15	13.8
산업분야	제조업	24	22.0
	IT	46	42.2
	영상 및 방송통신	1	0.9
	전문과학 및 기술서비스	10	9.2
	예술·스포츠·여가서비스	1	0.9
	유통서비스업	2	1.8
	교육서비스	2	1.8
	기타	23	21.1
대표자 성별	여성	15	13.8
	남성	94	86.2
응답자 성별	여성	63	57.8
	남성	46	42.2
종사자 성별구성	여성	2,548	-
	남성	5,331	-
종사자 근속 기간	전체 평균	4.4년	
	남성 평균	5.3년	
	여성 평균	3.6년	
사업장 규모	30인 미만	28	25.7
	30인 이상 50인 미만	25	22.9
	50인 이상 70인 미만	22	20.2
	70인 이상 100인 미만	18	16.5
	100인 이상	16	14.7

조사에 참여한 기업의 산업 분야는 정보통신산업(IT)이 42.2%로 가장 많았으며 제조업이 22.0%로 나타났다. 대표자의 성별은 86.2%가 남성이었으며, 여성 인사담당자는

57.8%였다. 사업장 규모는 30인 미만 기업이 25.7%로 가장 많았다. 응답 기업 종사의 평균 근속기간은 4.4년이었는데, 남성은 5.3년으로 여성의 3.6년에 비해 긴 것으로 나타났다.

2) 의사결정 구조 및 핵심 업무에서의 성별 차이

설문조사에 응한 서울형 강소기업의 경우, 과장급부터 관리자로 본다는 응답이 33.9%로 가장 많았다.

표 III-3 관리자로 보는 직급

직급체계	사례 수	백분율(%)
1단계(사원급)	1	0.9
2단계(대리급)	4	3.7
3단계(과장급)	37	33.9
4단계(차장급)	25	22.9
5단계(부장급)	33	30.3
6단계(임원급)	9	8.3
합계	109	100.0

표 III-4 직급별 평균 남녀 직원 수

(단위: 명)

직급체계	성별	전체	대표 성별에 따른 직급별 남녀 평균		
			여성대표	남성대표	t
임원급 이상	남성	5.4	3.3	5.7	-0.680
	여성	0.4	0.5	0.4	0.975
부장·차장급	남성	9.5	8.1	9.8	-0.490
	여성	2.0	1.5	2.0	-0.741
과장급	남성	6.3	6.0	6.4	-0.219
	여성	2.8	2.8	2.8	-0.022
대리급	남성	5.8	6.3	5.7	0.344
	여성	3.9	5.9	3.6	1.832
일반사원	남성	20.8	12.1	11.3	-0.338
	여성	13.4	22.2	13.7	-0.258

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

직급체계에 따른 성별 인원을 보면, 과장급에서 여성 인원이 평균 2.8명인데 비해, 남성의 인원은 6.3명으로 여성의 2.3배 이상 많은 것으로 나타났다. 관리자급에서의 성별 격차는 직급이 높아질수록 더 크게 나타나고 있어, 부장·차장급에서는 남성이 여성의 4.8배, 임원급 이상에서는 남성이 여성의 13.5배로 나타났다. 전반적으로 중소기업 종사자는 남성이 여성보다 많아, 사원급에서는 남성이 여성보다 약 1.6배 많았다. 그러나 이러한 차이를 고려하더라도 상위직급에서의 성별 격차는 크게 나타나는 것을 알 수 있다. 여성이 대표인 기업의 경우, 여성 승진에 더 우호적인가를 보기 위해, 기업대표 성별에 따른 상위직급의 성비를 구분하여 분석하였으나, 남성대표 기업과 유의미한 차이가 없었다. 다만, 본 조사 응답 기업 중 여성이 대표인 기업의 사례수가 매우 적다는 점을 고려할 필요가 있다(전체 응답 기업 109개 중 여성이 대표인 기업은 15개임).

상위 직급으로 올라갈수록 성비가 불균형해지는 현상은 승진이 유리한 핵심 부서에 여성이 적게 배치되는 것과 관련이 있다. 본 조사에서는 인사담당자들이 생각하는 회사의 핵심부서 3개를 순서대로 적고 해당 부서의 총인원과 여성 인원을 적도록 하였다. 제1 핵심부서의 평균 인원은 13.6명이었는데, 이중 여성의 인원은 평균 3.6명으로 업무 배치에서의 성별 차이가 큰 것으로 나타났다.

3) 인재육성 및 지원에서의 성별 차이

응답 기업의 최근 3년간(2017년~2019년 상반기 채용) 신규 채용인원은 총 4,742명이었으며, 이중 여성은 2,020명으로 42.6%를 차지한다. 또한, 신규인력 중 정규직은 총 4,482명(94.5%)이었는데, 여성의 경우 신규 채용 시 정규직 비율은 90.0%였다. 남성의 경우 신규 채용 시 정규직 비율이 97.9%로 여성보다 남성의 정규직 취업률이 높았다. 그러나 상위직급으로 승진하는데 걸리는 기간은 성별에 따라 큰 차이가 없었다.

【 표 Ⅲ-5 】 상위 직급 승진을 위한 평균 소요 연수

(단위: 년)

구분	성별	평균
사원급→대리급	남성	2.8
	여성	2.8
대리급→과장급	남성	3.3
	여성	3.3
과장급→차장급	남성	3.6
	여성	3.6
차장급→부장급	남성	4.3
	여성	4.3
부장급→임원급	남성	4.8
	여성	4.8

설문조사에 참여한 기업 인사담당자들의 다수는 자신의 회사에서 ‘승진 기회에 남녀의 차이가 없다’고 응답하였다(75.3%). 이를 성별로 구분해 보면, 남성 응답자의 78.8%, 여성 응답자의 72.9%가 ‘승진 기회에 남녀의 차이가 없다’고 응답한 것을 알 수 있다. 성별에 따른 승진 기회의 차이가 없다는 응답을 제외하고 승진에서의 남녀 차이에 대한 질문에 대해 2순위로 나타난 응답의 경우, 남성 응답자는 ‘여직원의 조직에 대한 헌신도가 떨어지기 때문’에 여성의 승진이 남성 보다 낮다고 응답한 비율이 12.1%로 가장 높았으나, 여성응답자는 ‘남성 중심적 회사 관행이나 조직문화 때문’이라는 응답이 12.5%로 가장 높아, 인사담당자의 성별에 따라 성별 승진 격차 원인에 대한 인식이 상이함을 알 수 있다.

【 표 Ⅲ-6 】 승진에서의 남녀 차이의 원인(인사담당자 응답)

(단위: %)

구분	전체	남성	여성
여직원에 대한 관리자들의 신뢰도가 전반적으로 낮기 때문에	2.5	0.0	4.2
여직원의 직무수행능력이 떨어지기 때문에	1.2	0.0	2.1
여직원의 조직에 대한 헌신도가 떨어지기 때문에	7.4	12.1	4.2
여직원의 리더십(관리능력)이 부족하기 때문에	3.7	3.0	4.2
남성 중심적 회사관행이나 조직문화 때문에	9.9	6.1	12.5
육아휴직 등으로 인해 인사고과를 낮게 받기 때문에	0.0	0.0	0.0
승진기회에 남녀 차이가 없다	75.3	78.8	72.9
합계	100	100	100

한편, 응답 기업에서 직원 육성을 위한 프로그램 중 가장 많이 도입하고 있는 제도나 프로그램은 직무능력 향상으로 전체 응답 기업의 57.8%가 있다고 응답했으며 다음으로는 관련 자격증 획득 지원(50.5%), 체력증진 및 취미활동 지원(48.6%)이었다. 여성 리더십 교육 등 여성 직원을 위한 교육이 있다고 응답한 기업은 8.3%로 매우 낮았다. 이러한 결과는 기업 대표의 성별뿐 아니라 기업 규모(50인 미만, 50인 이상)에 따라서 유의미한 통계적 차이가 없었다.

표 Ⅲ-7 | 직원 육성을 위한 제도/프로그램 유

(단위: %)

구분	전체	남성대표 기업	여성대표 기업	χ^2
직급별 교육	23.9	22.3	33.3	0.861
직무능력향상교육	57.8	56.4	66.7	0.561
IT·국제화교육(영어, 컴퓨터 학습지원)	26.6	28.7	13.3	1.569
관련 자격증 획득 지원	50.5	51.1	46.7	0.100
개인 학습이나 훈련지원 (학위과정, 개인 연수 지원 등)	47.7	46.8	53.3	0.221
경력개발제도(경력상담제도, 직무순환제 등)	21.1	20.2	26.7	0.324
멘토링 또는 코칭	39.4	39.4	40.0	0.002
여성 리더십 교육 등 여성 직원을 위한 교육	8.3	7.4	13.3	0.592
체력증진 및 취미활동 지원	48.6	47.9	53.3	0.154

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

인사담당자들이 느끼는 기업의 여성 인력 활용 권장의 정도는 성별에 따라 달랐는데, 남성 응답자들보다 여성 응답자들이 임원들의 여성 인력 활용 권장 정도가 낮다고 인식하는 것을 알 수 있다. 남성 응답자의 경우 신규인력 채용 시 회사의 임원이 여성 인력 활용을 적극적으로 권장하느냐는 질문에 ‘그렇지 않다’라는 응답이 2.2%였으나, 여성의 경우 11.1%가 ‘그렇지 않다’라고 응답했다(전혀 그렇지 않다+별로 그렇지 않다). 인사담당자의 성별에 따른 응답 차이는 있으나, 기업대표 성별에 따른 응답 및 기업 규모에 따른 응답은 통계적으로 유의미한 차이가 없었다.

【표 Ⅲ-8】 신규인력 채용 시, 여성 채용 권장 여부

(단위: 명, %)

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다	전체	χ^2	평균 ¹⁾	t	
인사 담당자 성별	남성	0 (0.0)	1 (2.2)	28 (60.9)	11 (23.9)	6 (13.0)	46 (100.0)	6.742***	3.5	2.536*
	여성	3 (4.8)	4 (6.3)	44 (69.8)	8 (12.7)	4 (6.3)	63 (100.0)		3.1	
	합계	3 (2.8)	5 (4.6)	72 (66.1)	19 (17.4)	10 (9.2)	109 (100.0)	-	3.3	-
기업 대표 성별	남성	3 (3.2)	4 (4.3)	64 (68.1)	14 (14.9)	9 (9.6)	94 (100.0)	3.711	3.2	0.746
	여성	0 (0.0)	1 (6.7)	8 (53.3)	5 (33.3)	1 (6.7)	15 (100.0)		3.4	
기업 규모	50인 미만	1 (1.9)	2 (3.8)	35 (66.0)	12 (22.6)	3 (5.7)	53 (100.0)	3.425	3.3	0.092
	50인 이상	2 (3.6)	3 (5.4)	37 (66.1)	7 (12.5)	7 (12.5)	56 (100.0)		3.3	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

1) 5점 척도: 1점 전혀 그렇지 않다, 5점 매우 그렇다

4) 노동시간 조절 및 휴가제도 실태

노동시간 조절 제도는 일·생활균형의 대표적인 제도라고 할 수 있다. 특히, 일·생활 균형 제도의 도입 초기, 일과 가족생활의 양립을 위한 지원 제도로서 저출생 대응 및 기혼 취업 여성의 가족생활을 지원하기 위한 목표로, 육아 및 임신 기간의 노동시간 단축은 매우 효과적인 일·가족양립지원제도로 주목 받으면서 현재까지 그 대상과 기간을 확대하면서 발전되어 왔다. 최근에는 임신 초기 12주 이내, 임신 36주 이후의 여성 노동자에 대한 임신기 노동시간 단축 제도가 도입되었다. 이는 해당 시기에 근로시간에서 2시간을 단축하는 제도로, 근로기준법의 제74조 7항(2014년 3월 24일 신설)에서 명시하고 있다.

설문에 참여한 강소기업 인사담당자들이 해당 기업에 도입되었다고 응답한 노동시



간 조절 제도 중 가장 도입 정도가 높은 제도는 ‘임신기 노동시간 단축’으로 응답 기업의 70.6%가 도입되었다고 응답했다. 육아기 노동시간 단축은 54.1%, 시차출퇴근제는 48.6%가 제도가 도입되었다고 응답했다. 노동시간 조절 제도의 도입에 있어, 기업의 대표자 성별과 규모에 따른 유의미한 차이는 거의 없었으나, 기업 규모에 따라 임신기 노동시간 단축에는 유의미한 차이가 나타났다. 50인 미만 사업장의 경우 임신기 노동시간 단축제도 도입률이 58.5%였으나, 50인 이상 사업장의 임신기 노동시장 단축제도 도입률은 82.1%로 나타났다.

【표 Ⅲ-9】 노동시간 조절 제도 및 활용

(단위: 명, %)

구분	제도 도입 (전체)	대표자 성별			기업규모			활용 기업
		여성	남성	χ^2	50인 미만	50인 이상	χ^2	
육아기 노동시간 단축 (만 8세 이하 자녀)	59 (54.1)	9 (60.0)	50 (53.2)	0.242	24 (45.3)	35 (62.5)	3.251	27 (45.8)
임신기 노동시간 단축	77 (70.6)	10 (66.7)	67 (71.3)	0.133	31 (58.5)	46 (82.1)	7.345*	52 (67.5)
탄력근무제	42 (38.5)	4 (26.7)	38 (40.4)	1.034	25 (47.2)	17 (30.4)	3.250	29 (69.0)
시차출퇴근제	53 (48.6)	7 (46.7)	46 (48.9)	0.027	28 (52.8)	25 (44.6)	0.731	42 (79.2)
원격근로·재택근무	29 (26.6)	2 (13.3)	27 (28.7)	1.569	16 (30.2)	13 (23.2)	0.678	59 (72.4)

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

통계적으로 유의미하지는 않지만, 비율만으로 볼 때 탄력근무제와 시차출퇴근제, 그리고 원격근로·재택근무의 경우 50인 미만의 사업장에서 도입률이 근소하게 높게 나타났다.

그러나 제도 도입 정도보다 가장 활용도가 높은 제도는 ‘시차출퇴근제’로, 도입 기업은 48.6%, 활용 정도는 79.2%였다. 활용도가 높은 두 번째 제도는 ‘원격근로·재택근무’(72.4%)였는데, 이는 질문한 제도 중 가장 낮은 도입 비율을 나타낸 제도였다

(26.6%). 육아기 노동시간 단축은 활용률이 가장 낮았으며, 제도가 도입되었다고 응답한 59개 회사 중 활용한 적이 있는 기업은 27개사로 45.8%의 기업이 활용했다고 응답했다.

제도의 도입률과 활용률도 낮지만, 무엇보다 제도가 도입되고 활용되기 위해서는 기업의 장시간 노동 문화에 대한 변화의 의지가 중요하다. 최근에는 일·생활균형 및 가족친화 사회문화 조성의 일환으로 ‘정시퇴근의 날’, ‘가정의 날’ 등 조기 퇴근 및 정시 퇴근 제도를 운영하는 기업들이 증가하고 있다. 본 조사 결과, 설문 참여기업의 38.5%가 장시간 노동문화 개선을 위한 별도의 지침이나 제도가 있다고 응답했다.

표 III-10 장시간 노동문화 개선을 위한 별도의 지침이나 제도 도입

구분	사례(n)	비율(%)	χ^2
50인 미만	15	28.3	4.558*
50인 이상	27	48.2	
전체	42	38.5	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

대표자의 성별에 따라서 제도 도입에 차이가 나타나진 않았으나, 사업장 규모에 따른 차이는 유의미하여, 50인 이상 기업에서 50인 미만 사업장에 비해, 더 높은 도입률을 나타냈다. 한편, 제도가 있다는 응답은 절반에 못 미쳤으나, 제도가 있는 기업들에서는 대체로 잘 지켜지고 있어, ‘지켜지지 않는다’라는 응답은 0%(거의 지켜지지 않는다+대체로 지켜지지 않는다)로 보통 이상의 실효성을 갖는 것으로 나타났다.

표 III-11 육아휴직과 출산휴가 사용 현황(2018년 기준)

구분	총 인원(n)	이용자(명)	이용률(%)
육아휴직 (만 8세 이하 자녀를 둔 노동자)	총인원	789	96
	여성	158	81
	남성	630	16
배우자 출산휴가(3일 이상 이용)	남성	117	114
출산휴가(모두 사용한 경우)	여성	51	48

육아휴직과 출산 휴가의 사용 현황을 보면, 2018년을 기준으로, 응답 기업의 총 육아 휴직 대상자는 789명, 배우자 출산휴가 대상자는 117명, 출산휴가 대상자는 51명이었는데, 이들 각각의 이용률은 12.2%, 97.4%, 94.1%였다. 배우자 출산휴가와 출산휴가의 이용률은 모두 높았으나, 육아휴직의 경우 여성의 이용률은 51.3%, 남성의 이용률은 2.5%에 그쳤다.

고용노동부의 「일·가정양립실태조사」에 따르면 육아휴직 복귀 후, 6개월 이상 근무를 지속하는 경우는 89.3%였다. 서울시의 경우 육아휴직 복귀율이 87.0%로 나타났으나, 이는 부산 94.2%, 전라북도 92.3%, 제주특별자치도 98.0%에 비해 낮은 수준이다(고용노동부, 2017). 본 조사에서는 2018년 기준으로 육아휴직 대상자 중 육아휴직 사용 기간 종료자의 복귀율을 조사하였다.

표 Ⅲ-12 육아휴직자의 성별 복귀율(2018년)

구분	육아휴직 종료자	육아휴직 종료 후 6개월 이상 고용유지자(명)	복귀율(%)
남성	9	8	88.9
여성	45	36	80.0

남성 육아휴직 종료자가 매우 소수이기는 하나, 남성의 복귀율은 88.9%였으며, 여성의 경우 육아휴직 종료자 45명 중 6개월 이상 고용 유지자는 36명으로 복귀율은 80%인 것으로 나타났다.

표 Ⅲ-13 연차사용 활성화 방안

구분	사례(n)	비율(%)
특별한 행동을 취하지 않는다	22	20.2
부서장이나 대표가 연차사용을 ‘말로’ 독려한다	25	22.9
담당자나 대표가 직원들에게 정기적으로 연차사용을 ‘서면’ 공지한다	52	47.7
기타	10	9.2
합계	109	100.0

응답 기업의 연차사용률은 평균 82.3%였으며 종사자들이 모두 연차를 100% 사용했다는 기업은 30개 기업(27.5%)으로 나타났다(2018년 기준). 연차사용의 활성화를 위한 별도조치에 대해서는 ‘대표나 담당자가 서면으로 연차사용을 독려한다’라는 응답이 47.7%로 가장 높게 나타났다.

육아휴직 및 연차휴가 외에 가족돌봄휴가, 생리휴가, 유산휴가 등의 제도 도입을 조사한 결과, 유산휴가를 도입했다는 응답이 가장 높았으며(48.6%) 그다음으로 생리휴가의 도입 정도가 높았다(47.7%). 자기개발 휴가는 7.3%로 가장 낮은 도입률을 보였다.

표 III-14 휴가제도의 유무

구분		사례(n)	비율(%)
가족돌봄휴가	있다	34	31.2
	없다	75	68.8
생리휴가	있다	52	47.7
	없다	57	52.3
유산휴가	있다	53	48.6
	없다	56	51.4
안식년제도	있다	14	12.8
	없다	95	87.2
자기개발 휴가	있다	8	7.3
	없다	101	92.7
휴양시설 지원(콘도 할인 등)	있다	37	33.9
	없다	72	66.1

*대표자 성별, 기업 규모에 따른 유의미한 차이 없음

유산휴가의 경우, 사실상 혼인한 여성 노동자만이 활용할 수 있으나, 그마저도 도입률이 낮은 문제가 있다. 한편으로는 비혼 1인 가구의 노동자들이 모두 해당할 수 있는 가족돌봄휴가나 자기개발 휴가 등의 도입률이 매우 낮다는 것도 해결되어야 할 문제다. 현재 다양한 휴가제도의 낮은 도입률은 다양한 가족 형태, 생애주기, 라이프 스타일을 고려하지 못할 뿐 아니라, 돌봄휴가나 유산휴가 등 반드시 필요하다고 요

구되어 왔던 제도조차도 도입률이 낮다는 점은 시급한 해결을 필요로 하는 부분이다.

5) 성평등 조직문화

(1) 일 중심 조직문화

일 중심 조직문화는 인사평가 및 승진에 초과근무, 근무시간 외 회사 활동, 회식 참여, 출산휴가 및 유연근무제 사용이 어떤 영향을 주는가에 관한 질문으로 검토하였다. 우선, 초과근무를 자주 하는 것이 인사평가와 승진에 어떤 영향을 주는가를 묻은 결과, '아무 영향 없다'라는 응답이 60.6%로 가장 높았다. 긍정적인 영향을 준다는 응답은 29.3%로 나타났다(조금 긍정적인 영향+매우 긍정적인 영향).

【 표 Ⅲ-15 】 초과 근무가 승진 및 인사평가에 주는 영향(인사담당자 응답)

(단위: 명, %)

인사담당자 성별	매우 부정적인 영향	조금 부정적인 영향	아무 영향 없음	조금 긍정적인 영향	매우 긍정적인 영향	전체	χ^2
남성	2 (4.3)	4 (8.7)	26 (56.5)	13 (28.3)	1 (2.2)	46 (100.0)	2.324***
여성	2 (3.2)	3 (4.8)	40 (63.5)	18 (28.6)	0 (0.0)	63 (100.0)	
합계	4 (3.7)	7 (6.4)	66 (60.6)	31 (28.4)	1 (0.9)	109 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

근무시간 외에도 회사 일이나 회사직원과 관련된 일에 응하는 것, 예로 경조사 참여나 동아리 활동 등에 참여하는 것은 '아무 영향 없다'라는 응답이 65.1%로 가장 높았으나, 긍정적인 영향을 준다는 응답이 31.2%로 나타났다. 인사담당자의 성별에 따라 약간 다른 응답이 나타났는데, 여성 응답자가 긍정적인 영향을 준다고 생각하는 비율이 33.3%로 남성 응답자(28.3%)에 비해 높았다.

【표 Ⅲ-16】 근무시간 외, 회사 일 및 회사 직원 관련 일에 응하는 것이 승진 및 인사평가에 주는 영향(인사담당자 응답)

(단위: 명, (%))

인사담당자 성별	매우 부정적인 영향	조금 부정적인 영향	아무 영향 없음	조금 긍정적인 영향	매우 긍정적인 영향	전체	χ^2
남성	0 (0.0)	3 (6.5)	30 (65.2)	12 (26.1)	1 (2.2)	46 (100.0)	6.670***
여성	1 (1.6)	0 (0.0)	41 (65.1)	21 (33.3)	0 (0.0)	63 (100.0)	
합계	1 (0.9)	3 (2.8)	71 (65.1)	33 (30.3)	1 (0.9)	109 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

근무시간 외의 시간에 거래처를 접대하는 일에 대해서는 ‘아무 영향 없다’라는 의견이 65.1%로 가장 높았으며, 긍정적인 영향을 준다는 응답이 31.2%로 나타났다. 이 문항에서도 인사담당자의 성별에 따라 응답률이 달라, 여성 응답자의 경우 긍정적인 영향을 준다는 응답이 27.0%로 나타났다. 남성 응답자는 13.1%만이 긍정적인 영향을 준다고 응답했다.

【표 Ⅲ-17】 근무시간 외, 거래처 접대가 승진 및 인사평가에 주는 영향(인사담당자 응답)

(단위: 명, (%))

인사담당자 성별	매우 부정적인 영향	조금 부정적인 영향	아무 영향 없음	조금 긍정적인 영향	매우 긍정적인 영향	전체	χ^2
남성	2 (4.3)	0 (0.0)	38 (82.6)	5 (10.9)	1 (2.2)	46 (100.0)	7.307***
여성	1 (1.6)	4 (6.3)	41 (65.1)	15 (23.8)	2 (3.2)	63 (100.0)	
합계	1 (0.9)	3 (2.8)	71 (65.1)	33 (30.3)	1 (0.9)	109 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$



【표 Ⅲ-18】 회식 참여가 승진 및 인사평가에 주는 영향(인사담당자 응답)

(단위: 명, (%))

인사담당자 성별	매우 부정적인 영향	조금 부정적인 영향	아무 영향 없음	조금 긍정적인 영향	매우 긍정적인 영향	전체	χ^2
남성	0 (0.0)	0 (0.0)	40 (87.0)	6 (13.0)	0 (0.0)	46 (100.0)	2.797***
여성	1 (1.6)	0 (0.0)	49 (77.8)	11 (17.5)	2 (3.2)	63 (100.0)	
합계	1 (0.9)	0 (0.0)	89 (81.7)	17 (15.6)	2 (1.8)	109 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

회식 참여의 경우, ‘아무 영향 없다’라는 의견이 81.7%로 높았으며(남성 87.0%, 여성 77.8%), 긍정적인 영향을 준다는 의견은 전체의 17.4%로 나타났다. 회식 참여도 인사담당자의 성별에 따라 다른 응답이 나타났는데, 남성 응답자의 13.0%만이 긍정적인 영향을 준다고 응답했으나 여성 응답자의 경우 20.7%가 긍정적인 영향을 준다고 응답했다.

【표 Ⅲ-19】 출산휴가 및 육아휴직 사용이 승진 및 인사평가에 주는 영향(인사담당자 응답)

(단위: 명, (%))

인사담당자 성별	매우 부정적인 영향	조금 부정적인 영향	아무 영향 없음	조금 긍정적인 영향	매우 긍정적인 영향	전체	χ^2
남성	0 (0.0)	1 (2.2)	45 (97.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	46 (100.0)	6.512***
여성	0 (0.0)	7 (11.1)	52 (82.5)	4 (6.3)	0 (0.0)	63 (100.0)	
합계	0 (0.0)	8 (7.3)	97 (89.0)	4 (3.7)	0 (0.0)	109 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

한편, 휴가의 사용은 승진 및 인사평가 부정적인 영향을 준다고 예상 할 수 있다. 여성가족부의 「기업 및 공공기관의 가족친화수준 조사」에 따르면 육아휴직 제도 시행

의 어려움으로 27.4%가 ‘대체 인력을 구하기 어려워’, 26.3%가 ‘업무 공백’ 때문이라고 응답했다(여성가족부, 2018). 노동자의 육아휴직으로 업무 공백이 발생하고 대체 인력을 구하기 어려움에 따라 육아휴직의 도입과 활용은 용이하지 않다. 이러한 상황에서 육아휴직 및 출산휴가의 사용은 기업 및 동료들의 업무를 가중함으로써 개인 평가에 부정적인 영향을 줄 것으로 예측할 수 있다.

본 조사에서 출산휴가 및 육아휴직의 사용은 승진 및 인사평가에 ‘아무 영향을 주지 않는다’라는 응답이 89.0%로 가장 높게 나타났으며, 부정적인 영향을 준다는 의견은 7.3%로 나타났다. 하지만 부정적인 영향을 준다는 의견은 인사담당자의 성별에 따라 크게 차이가 났는데, 남성 응답자의 2.2%만이 ‘조금 부정적인 영향을 준다’라고 응답했지만, 여성 응답자의 11.1%가 ‘조금 부정적인 영향을 준다’라고 응답했다.

유연근무제 사용의 경우 아무 영향을 주지 않는다는 응답이 89.9%로 가장 높았고, 부정적인 영향을 준다는 의견은 3.7%로 나타났다.

【표 III-20】 유연근무제 사용이 승진 및 인사평가에 주는 영향(인사담당자 응답)

(단위: 명, %)

인사담당자 성별	매우 부정적인 영향	조금 부정적인 영향	아무 영향 없음	조금 긍정적인 영향	매우 긍정적인 영향	전체	χ^2
남성	0 (0.0)	1 (2.2)	44 (95.7)	0 (0.0)	1 (2.2)	46 (100.0)	4.478***
여성	0 (0.0)	3 (4.8)	54 (85.7)	5 (7.9)	1 (1.6)	63 (100.0)	
합계	0 (0.0)	4 (3.7)	98 (89.9)	5 (4.6)	2 (1.8)	109 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

위에서 살펴본 바와 같이, 일 중심 문화에 대한 응답 결과는 인사담당자의 성별에 따라 다소 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 여성 인사담당자의 경우, 근무시간 외에도 회사 일에 응하는 것과 거래처 접대, 그리 회식에 대하여, 긍정적인 영향을 준다는 응답이 남성보다 높았고, 반면 출산휴가 및 육아휴직과 유연근무제 사용이 부정

적 영향을 준다는 응답이 남성보다 높았다. 특히 출산휴가 및 육아휴직 사용의 경우, 부정적인 영향을 준다는 남성 인사담당자의 응답은 2.2%에 불과했으나 여성 인사담당자의 경우 11.1%가 부정적인 영향을 준다고 응답했다(매우 부정적인 영향+조금 부정적인 영향).

오래 일하고 회식 등 근무시간 외 활동에 참여하는 것이 노동자의 인사평가 및 승진에 영향을 준다면, 개인의 활동은 일을 중심으로 조직될 수 있다. 회식 참여가 승진이나 인사평가에 긍정적인 영향을 준다면, 노동자 개인은 퇴근 후 개인 시간을 활용할지 회식에 참여할지의 갈등 상황에 놓이게 될 것이다. 이는 단지 개인의 퇴근 후 시간 활용에 대한 갈등을 넘어서는 문제가 된다. 이러한 상황에서 남성 인사담당자보다 여성 인사담당자들이 일 중심 행위들이 더 인사 평가 및 승진에 긍정적인 영향을 준다고 응답한 것은, 여성이 남성보다 초과근무 및 근무시간 외 활동에 대한 기업의 암묵적 요구에 부응하기 어려운 조건에 놓여 있을 수 있음을 예측케 한다. 반면, 출산휴가 등의 활동이 인사평가 및 승진에 부정적 영향을 준다는 인식이 남성 인사담당자보다 여성 인사담당자에게서 더 높다는 것도 기업에 여전히 이와 관련한 성차별적인 요소들이 존재함을 의미한다.

(2) 남성중심 조직문화

기업의 남성 중심 조직문화는 주요 핵심 부서에 남성들이 배치되어 있고 의사결정자의 위치에 남성이 더 많이 배치된 것, 인사담당자들의 사고가 젠더화 되어 있는 것과 관련이 깊다. 인사담당자들이 여성과 남성의 차이를 어떻게 인식하고 있는지 업무와 관련지어 질문하였다.

우선 조직 내 친화력에 있어 남녀의 차이가 있는가를 질문한 결과, '남녀 직원 차이가 없다'라는 응답이 79.8%로 나타났다. 그러나 인사담당자의 성별에 따라 다소 차이가 있었는데 '남녀 직원 차이가 없다'라고 응답한 여성 응답자는 81.0%, 남성 응답자는 78.3%였으며, 남성 응답자의 경우, '남성 직원이 여성 직원에 비해 뛰어나다(월등히 뛰어나다 포함)'라고 응답한 비율이 13.1%로 여성의 7.9%보다 높게 나타났다.

【표 Ⅲ-21】 조직 내 친화력의 성별 차이에 대한 인식(인사담당자 응답)

(단위: 명, (%))

인사담당자 성별	남성직원이 여성직원에 비해 월등히 뛰어나다	남성직원이 여성직원에 비해 뛰어나다	남녀 직원 차이가 없다	여성직원이 남성직원에 비해 뛰어나다	여성직원이 남성직원에 비해 월등히 뛰어나다	전체	χ^2
남성	1 (2.2)	5 (10.9)	36 (78.3)	4 (8.7)	0 (0.0)	46 (100.0)	1.482***
여성	1 (1.6)	4 (6.3)	51 (81.0)	6 (9.5)	1 (1.6)	63 (100.0)	
합계	2 (1.8)	9 (8.3)	87 (79.8)	10 (9.2)	1 (0.9)	109 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

업무능력에 관한 질문에서는 ‘남녀 직원 차이가 없다’라는 응답이 89.0%로 나타났다. 그러나 ‘남성 직원이 여성 직원에 비해 업무능력이 뛰어나다(월등히 뛰어나다 포함)’라고 응답한 비율은 8.2%로 여성이 남성에 비해 뛰어나다고 응답한 비율(2.7%)보다 높았다.

【표 Ⅲ-22】 업무능력의 성별 차이에 대한 인식(인사담당자 응답)

(단위: 명, (%))

인사담당자 성별	남성직원이 여성직원에 비해 월등히 뛰어나다	남성직원이 여성직원에 비해 뛰어나다	남녀 직원 차이가 없다	여성직원이 남성직원에 비해 뛰어나다	여성직원이 남성직원에 비해 월등히 뛰어나다	전체	χ^2
남성	0 (0.0)	6 (13.0)	40 (87.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	46 (100.0)	6.486***
여성	1 (1.6)	2 (3.2)	57 (90.5)	2 (3.2)	1 (1.6)	63 (100.0)	
합계	1 (0.9)	8 (7.3)	97 (89.0)	2 (1.8)	1 (0.9)	109 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$



직장 충성도의 경우 ‘남녀 직원 차이가 없다’라는 응답은 76.1%로 나타났는데, ‘남성 직원이 여성 직원보다 뛰어나다(월등히 뛰어나다 포함)’라는 응답은 22.9%로 상당히 높게 나타났다. 이에 비해 ‘여성 직원이 남성 직원에 비해 뛰어나다’라는 응답은 전체 응답의 0.9%에 불과했다.

【 표 Ⅲ-23 】 직장충성도의 성별 차이에 대한 인식(인사담당자 응답)

(단위: 명, %)

인사담당자 성별	남성직원이 여성직원에 비해 월등히 뛰어나다	남성직원이 여성직원에 비해 뛰어나다	남녀 직원 차이가 없다	여성직원이 남성직원 에 비해 뛰어나다	여성직원이 남성직원 에 비해 월등히 뛰어나다	전체	χ^2
남성	3 (6.5)	12 (26.1)	30 (65.2)	1 (2.2)	0 (0.0)	46 (100.0)	5.865***
여성	2 (3.2)	8 (12.7)	53 (84.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	63 (100.0)	
합계	5 (4.6)	20 (18.3)	83 (76.1)	1 (0.9)	0 (0.0)	109 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

이러한 차이는 성별 응답에서 더욱 두드러진다. 남성 인사담당자의 응답을 보면, ‘남성 직원이 여성 직원보다 뛰어나다(월등히 뛰어나다 포함)’라는 응답이 32.6%로 높게 나타났다. 이 질문에 대해서는 여성 인사담당자들도 15.9%가 ‘남성 직원이 여성 직원보다 뛰어나다(월등히 뛰어나다 포함)’라고 응답했다.

추진력의 경우 남녀 직원의 차이가 없다는 응답이 75.2%로 나타났으며, ‘남성 직원이 여성 직원에 비해 뛰어나다(월등히 뛰어나다 포함)’라는 응답이 22.0%로 나타났으며 반대로 ‘여성 직원이 남성 직원보다 추진력이 뛰어나다(월등히 뛰어나다 포함)’라는 응답은 2.8%로 낮게 나타났다.

【 표 Ⅲ-24 】 추진력의 성별 차이에 대한 인식(인사담당자 응답)

(단위: 명, (%))

인사담당자 성별	남성직원이 여성직원에 비해 월등히 뛰어나다	남성직원이 여성직원에 비해 뛰어나다	남녀 직원 차이가 없다	여성직원이 남성직원에 비해 뛰어나다	여성직원이 남성직원에 비해 월등히 뛰어나다	전체	χ^2
남성	4 (8.7)	9 (19.6)	32 (69.6)	1 (2.2)	0 (0.0)	46 (100.0)	3.573***
여성	1 (1.6)	10 (15.9)	50 (79.4)	2 (3.2)	0 (0.0)	63 (100.0)	
합계	5 (4.6)	19 (17.4)	82 (75.2)	3 (2.8)	0 (0.0)	109 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

멀티태스킹 능력의 경우, ‘남녀 직원이 차이가 없다’라는 응답은 67.9%, ‘여성 직원이 남성 직원보다 뛰어나다(월등히 뛰어나다 포함)’라는 응답은 19.3%, ‘남성 직원이 여성 직원보다 뛰어나다’라는 응답은 12.8%로 나타났다.

【 표 Ⅲ-25 】 멀티태스킹 능력의 성별 차이에 대한 인식(인사담당자 응답)

(단위: 명, (%))

인사담당자 성별	남성직원이 여성직원에 비해 월등히 뛰어나다	남성직원이 여성직원에 비해 뛰어나다	남녀 직원 차이가 없다	여성직원이 남성직원에 비해 뛰어나다	여성직원이 남성직원에 비해 월등히 뛰어나다	전체	χ^2
남성	2 (4.3)	9 (19.6)	31 (67.4)	3 (6.5)	1 (2.2)	46 (100.0)	3.573***
여성	0 (0.0)	3 (4.8)	43 (68.3)	15 (23.8)	2 (3.2)	63 (100.0)	
합계	2 (1.8)	12 (11.0)	74 (67.9)	18 (16.5)	3 (2.8)	109 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$



이를 종합해 보면, **표 III-26** 과 같다. 여성 인사담당자의 경우 모든 응답 항목에서 ‘직원의 성별에 따른 차이가 없다’라는 의견에 남성 인사담당자보다 더 높은 비율로 응답했다. 남성 인사담당자들은 모든 항목에 대해서 남성 직원이 여성 직원보다 뛰어나다고 응답한 비율이 높으며, 가장 높게 여성 직원이 남성 직원보다 뛰어나다고 응답한 두 항목(조직 내 친화력, 멀티태스킹 능력)조차 해당 항목에 대해 ‘남성 직원이 여성 직원 보다 뛰어나다’는 응답이 높았다.

표 III-26 | 남녀직원의 차이에 대한 인사담당자의 인식

(단위: %)

구분	인사담당자 성별	조직 내 친화력	업무능력	직장 충성도	추진력	멀티태스킹 능력
남성이 여성보다 뛰어나다	남성	13.1	13	32.6	28.3	23.9
	여성	7.9	4.8	15.9	17.5	4.8
여성이 남성보다 뛰어나다	남성	8.7	0	2.2	2.2	8.7
	여성	10.1	4.8	0	3.2	27.0
차이가 없다	남성	78.3	87.0	65.2	69.6	67.4
	여성	81.0	90.5	84.1	79.4	68.3

한편, 전반적인 회사의 남성 중심 조직문화를 인사 및 배치를 중심으로 **표 III-27** 과 같이 질문하였다. 5점 만점 중 5점이 ‘매우 그렇다’로 점수가 높을수록 인사 및 배치에 있어 평등한 조직 문화라고 볼 수 있다. 가장 높은 점수를 나타낸 항목은 ‘우리 회사는 채용, 승진, 임금, 평가에 대한 기준 적용이 여성과 남성 모두에게 평등하다’로 4.3점으로 나타났다.

【표 III-27】 회사의 남성중심 조직문화(인사 및 배치) 정도

구분(n=109)	전체	남성	여성	t
우리 회사는 출산 및 육아휴직에 대한 인사 상 (승진, 평가)의 불이익이 없다	4.0	4.4	3.8	2.624*
우리 회사는 채용, 승진, 임금, 평가에 대한 기준 적용이 여성과 남성 모두에게 평등하다	4.3	4.5	4.2	1.719
우리 회사는 여성임원 육성을 위한 걸림돌이 없다	4.0	4.2	3.9	1.239
우리 회사는 업무 배치에 있어 성별에 차이가 없다	4.2	4.4	4.1	1.541

5점 척도: 1점 전혀 그렇지 않다. 5점 매우 그렇다

신뢰도계수: 0.838

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

인사 및 배치 관련 남성 중심 조직문화에 관한 질문에서 기업 대표의 성별, 그리고 기업 규모 간 유의미한 차이는 없었으나, 인사담당자의 성별에 따라, 출산 및 육아휴직 관련 항목에서 유의미한 차이가 있었다. ‘우리 회사는 출산 및 육아휴직에 대한 인사상(승진, 평가)의 불이익이 없다’라는 질문에 대해 남성 응답자는 4.4점을 여성 응답자는 3.8점을 부여하였으며 이는 통계적으로 유의미한 차이로 남성 인사담당자보다 여성 인사담당자가 이 항목에 대해서 불이익이 더 있다고 느끼는 것을 알 수 있다. 통계적인 유의미한 차이는 없지만 모든 항목에서 남성 인사담당자의 평균 점수가 높게 나타나 기업의 남성 중심 문화에 대한 인식이 여성 인사담당자보다 낮은 것을 알 수 있다.

(3) 평등한 조직문화를 위한 교육 및 프로그램

서울형 강소기업이 성평등 조직문화를 위한 예방 교육 및 프로그램을 도입·운영하고 있는지를 조사하였다. 성희롱·성폭력 예방 교육, 가족친화 및 일·생활균형 교육, 인권교육 및 노동권 관련 교육의 시행 여부를 물었다. 성희롱 예방 교육의 경우 법정 의무교육으로 전 사업장이 1년에 최소 1회 이상 실시하여야 하지만, 100% 시행률을 나타내지는 않았다. 그 외 노동권 교육, 가족친화 및 일·생활균형 관련 교육, 인권교육의 경우 각각 34.9%, 33.9%, 24.8%의 기업에서 시행한 경험이 있다고 응답했다.

【 표 III-28 】 조직의 평등한 문화를 위한 교육 및 프로그램 시행 유무

구분		사례(n)	비율(%)
성희롱·성폭력 예방 교육	있다	107	98.2
	없다	2	1.8
	합계	109	100.0
가족친화, 일·생활균형 관련 교육	있다	37	33.9
	없다	72	66.1
	합계	109	100.0
인권교육	있다	27	24.8
	없다	82	75.2
	합계	109	100.0
노동권(노동법 등) 교육	있다	38	34.9
	없다	71	65.1
	합계	109	100.0

직장 내 성희롱 및 괴롭힘 등의 문제를 담당하는 고충 처리 기구 및 인력에 대해서는, 인력이 있다는 기업은 82.6%였으며, 부서가 별도로 있다는 기업은 64.2%, 그리고 성희롱 예방 및 사건 처리에 관한 규정이 있다고 응답한 기업은 73.4%였다. 담당 인력이 있다고 응답한 기업의 경우, 전담인력이 있다고 응답한 사례는 6사례에 그쳤으며 (6.8%), 대부분이 겸직하고 있다고 응답했다(93.2%). 담당 부서가 있다는 응답에서도 전담 부서를 둔 기업은 4개 기업(5.8%)이었으며, 타부서가 업무를 겸하고 있다는 응답이 94.2%였다. 성희롱 업무 담당 등의 고충처리 전담 인력 및 부서, 교육 및 매뉴얼 비치 등의 필수사항은 기업 규모에 따라 적용 범위가 다르며, 실제 소규모 기업에서는 해당 인력 및 부서, 사건 처리에 대한 매뉴얼 및 적정 조치, 예방 교육 등이 상당히 미흡하므로 이러한 서울시 기업에 맞춘 향후 개선 조치가 요구된다.

【표 III-29】 직장 내 성희롱·성폭력 및 직장 내 괴롭힘 등의 문제를 담당할 고충처리 인력이나 부서 유무

구분		사례(n)	비율(%)
인력	있다	90	82.6
	없다	19	17.4
	합계	109	100.0
부서	있다	70	64.2
	없다	39	35.8
	합계	109	100.0
성희롱 예방 및 사건 처리에 관한 규정	있다	80	73.4
	없다	29	26.6
	합계	109	100.0
성희롱 사건 처리를 위한 별도의 업무 매뉴얼	있다	56	51.4
	없다	53	48.6
	합계	109	100.0
성희롱 고충처리기구에 대한 안내	있다	76	69.7
	없다	33	30.3
	합계	109	100.0
성희롱 업무처리 담당자에 대한 안내	있다	77	70.6
	없다	32	29.4
	합계	109	100.0

6) 일·생활균형 지원 정책에 대한 인식 및 정책 요구

현재 강소기업 인사담당자들의 일·생활균형에 대한 기업의 노동시간 조절 자율성과 기업의 일·생활균형 지원을 위한 의지 정도를 질문하였다. 일반적으로 노동시간 조절은 가장 널리 알려진 일·생활균형 지원제도 중 하나로, 기업의 일·생활균형의 수준을 진단하는 기본 지표가 될 수 있다.

노동시간의 자율성에 대해서는 ‘우리 회사는 상사 및 동료들의 눈치를 보지 않고, 자유롭게 퇴근할 수 있다’라는 응답이 4.4점으로 가장 높게 나타났으며, ‘우리 회사의 임직원은 남성들의 육아휴직을 권장한다’의 경우 3.0점으로 보통 수준으로 나타났다. 이러한 응답은 응답자의 성별, 기업 대표의 성별, 그리고 기업 규모 간 유의미가 차이

가 없었다.

【 표 Ⅲ-30 】 기업의 일·생활균형 관련 노동시간 자율성 정도

문항내용	평균	표준편차
우리 회사는 상사 및 동료들의 눈치를 보지 않고, 자유롭게 퇴근 할 수 있다	4.4	0.81982
우리 회사는 개인 사유가 있을 시, 근무시간 조정이 자유롭다(연차 및 외출 등 활용)	4.2	1.01392
우리 회사는 휴가 사용 시 사유를 묻지 않는다	4.0	1.01768
우리 회사의 임직원은 정시퇴근 및 휴가 사용을 권장한다	4.2	0.89007
우리 회사의 임직원은 남성들의 육아휴직을 권장한다	3.0	1.13414

5점 척도: 1점 전혀 그렇지 않다, 5점 매우 그렇다
신뢰도계수: 0.768

【 표 Ⅲ-31 】 기업의 일·생활균형 지원 의지 정도

문항내용	전체	남성	여성	t
우리 회사의 대표 및 임직원은 일·생활균형 직장문화조성에 대한 의지가 있다	4.1	4.2	4.0	1.352
우리 회사는 노동자의 일·생활균형 관련 제도 활용 요청 및 불만에 대해서 열린 자세를 갖고 있다	3.9	4.0	3.8	1.343
우리 회사는 일·생활균형 문화조성을 위한 예산/시간/인력 등의 할당이 충분하다	3.2	3.3	3.1	0.794
우리 회사는 일·생활균형 관련 제도에 대한 사내 홍보 및 제도 안내가 충분하다	3.2	3.4	3.0	2.482*
우리 회사는 비혼 및 무자녀 노동자, 1인 가구 등 다양한 가족에 대한 지원프로그램 마련에도 적극적이다	2.7	2.9	2.5	1.894

5점 척도: 1점 전혀 그렇지 않다, 5점 매우 그렇다
신뢰도계수: 0.856

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

기업의 일·생활균형 지원의 의지 정도를 묻는 질문에서는 회사의 대표 및 임직원이 일·생활균형 직장문화 조성에 대한 의지가 있다는 응답이 높아 평균 4.1점으로 나타났다. 그러나 실제 그러한 제도 지원을 위한 자원(예산/시간/인력)과 활용(제도 안내)의

정도는 보통 수준으로 나타났다. 가장 낮은 점수를 나타낸 것은 ‘우리 회사는 비혼 및 무자녀 노동자, 1인 가구 등 다양한 가족에 대한 지원프로그램 마련에도 적극적이다’로 2.7점을 나타내었는데, 이러한 결과는 기업의 일·생활균형지원 제도 및 이에 대한 인식이 자녀를 두거나 결혼한 직원들을 위한 정책으로 여기는 인식과 무관하지 않을 것이다. 기업의 일·생활균형 지원 의지에 관해서 기업 대표의 성별이나 기업 규모에 따른 차이는 없었으나, 인사담당자가 남성일 경우 ‘우리 회사는 일·생활균형 관련 제도에 대한 사내 홍보 및 제도 안내가 충분하다’라고 생각하는 정도가 여성 인사담당자보다 높은 것으로 나타났다.

【 표 III-32 】 서울시 지원 일·생활균형 교육 인지도

(단위: 명, %)

구분	인사담당자 성별	잘 알고 있다	들어본 적은 있다	모른다	전체	χ^2
서울시 지원 일·생활균형 교육 및 컨설팅	남성	14 (30.4)	23 (50.0)	9 (19.6)	46 (100.0)	0.176***
	여성	18 (28.6)	34 (54.0)	11 (17.5)	63 (100.0)	
	합계	32 (29.4)	57 (52.3)	20 (18.3)	109 (100.0)	-
서울시 지원 가족친화 직장교육	남성	9 (19.6)	25 (54.3)	12 (26.1)	46 (100.0)	0.483***
	여성	14 (22.2)	30 (47.6)	19 (30.2)	63 (100.0)	
	합계	23 (21.1)	55 (50.5)	31 (28.4)	109 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

서울시는 서울시여성가족재단 내 서울시 일·생활균형지원센터를 통해, 서울시 소재 기업을 대상으로 일·생활균형 직장 교육 및 컨설팅을 지원하고 있다. 특히, 강소기업은 우선 지원 대상 중 하나로, 이러한 컨설팅 및 교육에 대한 접근성이 다른 기업에 비해 높은 편이라고 할 수 있다. 그러나 설문에 응한 서울형 강소기업 인사담당자 중

에서 일·생활균형 교육 및 컨설팅에 대해서 ‘잘 알고 있다’라는 응답은 전체의 29.4%에 불과했으며, ‘모른다’라는 응답도 18.3%로 나타났다. 가족친화 직장 교육에 대해서는 전체의 21.1%가 ‘잘 알고 있다’라고 응답하였으며, ‘모른다’라는 응답은 28.4%로 나타났다.

【 표 Ⅲ-33 】 서울시 지원 일·생활균형 컨설팅 및 교육 이용 경험

구성	이용경험 유	만족도	이용의향
서울시 지원 일·생활균형 컨설팅 및 교육 이용경험 및 이용의향	7.3%(8명)	3.3점 (5점 중)	37.3% (19명, 51명 중)
서울시 지원 가족친화 직장교육 컨설팅 및 교육 이용경험 및 이용의향	7.3%(8명)	3.4점 (5점 중)	37.1% (33명, 89명 중)

서울시의 일·생활균형 지원 제도와 가족친화 컨설팅 및 교육에 대해서 ‘알고 있다’라는 응답자 중 해당 제도에 대해 ‘이용 경험이 있다’라는 응답은 7.3%(8명)에 그쳤으며, 만족도는 5점 만점 중 각각 3.3점과 3.4점으로 높지 않은 수준으로 나타났다. 이용 경험이 없다는 응답자의 37.3%와 37.1%가 일·생활균형 및 가족친화 컨설팅·교육을 이용할 의향이 있다고 밝혔다. 서울시의 여러 제도가 있지만, 제도의 인지도 및 활용도가 낮아 이를 높일 수 있는 정책을 마련할 필요가 있다.

인사담당자들이 기업의 성평등 일·생활균형을 위해서 가장 필요하다고 응답한 것은 ‘유연근무제의 확대’(42.9%), ‘초과근로시간의 단축’(28.6%), ‘출산휴가 및 육아휴직 여성에 대한 지원’(14.3%) 순이었다. 이러한 응답 결과는 응답자의 성별, 기업 대표의 성별, 그리고 기업 규모 간의 유의미한 차이는 없었다.

【 표 Ⅲ-34 】 성평등 일·생활균형이 가능한 회사를 만들기 위해서 필요한 교육이나 제도
(단위: 명, (%))

구분	남성	여성	전체
성평등 교육 (직원의 성별에 따른 차별적인 분위기 개선)	2 (6.9)	4 (8.3)	6 (7.8)
성희롱·성평등 예방 교육 및 사건처리 제도	1 (3.4)	1 (2.1)	2 (2.6)
초과근로시간의 단축	8 (27.6)	14 (29.2)	22 (28.6)
유연근무제 확대	13 (44.8)	20 (41.7)	33 (42.9)
남성육아휴직 및 가사 참여 지원	2 (6.9)	1 (2.1)	3 (3.9)
출산휴가 및 육아휴직 여성에 대한 지원	3 (10.3)	8 (16.7)	11 (14.3)
합계	29 (100.0)	48 (100.0)	77 (100.0)



인사 담당자들이 유연근무제가 가장 필요한 제도라고 응답한 이유로 유추할 수 있는 것은 시차출퇴근 제도 등의 유연 근무 제도의 경우 기업의 의지가 있다면 비용을 수반하지 않고서도 시행 할 수 있어 실현 가능성이 가장 높은 제도로 인식되기 때문일 것이다. 실제로 유연 근무 제도는 경직된 노동시간을 기반으로 하는 기업문화를 바꾸면서도 노동자들의 업무 자율성을 높여 직장 만족도를 높이는 긍정적인 효과를 기대할 수 있으면서 기업 입장에서는 큰 비용이 유발되지 않을 것으로 예상할 수 있다. 서울시가 최근 시차출퇴근 제도 등 유연근무제 확산을 강조하고 있는 만큼 소규모 기업에서도 이러한 제도 도입을 확대할 수 있도록 지원할 필요가 있다.

3. 서울형 강소기업 종사자 조사 결과

1) 응답자 특성

【 표 Ⅲ-35 】 응답자의 일반적 특성(종사자)

구분		사례(n)	비율(%)	구분		
성별	전체	359	100	평균연령	전체	33.1
	여성	201	56.0		여성	31.1
	남성	158	44.0		남성	35.4
유자녀 응답자	전체	76	21.2	근속연수 (개월)	전체	47.2
	여성	26	12.9		여성	43.2
	남성	50	31.6		남성	51.2

구분	전체		여성		남성		χ ²	
	사례(n)	비율(%)	사례(n)	비율(%)	사례(n)	비율(%)		
산업분야	제조업	66	18.4	43	21.4	23	14.6	27.117**
	IT	125	34.8	60	29.9	65	41.1	
	영상 및 방송통신	8	2.2	4	2.0	4	2.5	
	전문과학 및 기술서비스	22	6.1	8	4.0	14	8.9	
	예술·스포츠·여 가서비스	7	1.9	4	2.0	3	1.9	
	보건 및 사회복지서비스	2	0.6	0	0	2	1.3	
	유통서비스업	56	15.6	43	21.4	13	8.2	
	건설업	8	2.2	3	1.5	5	3.2	
	출판	1	0.3	0	0	1	0.6	
	교육서비스	3	0.8	3	1.5	0	0	
	공공서비스	1	0.3	1	0.5	0	0	
	기타	60	16.7	201	15.9	158	17.7	
전체	359	100.0	32	100.0	28	100.0	-	
고용형태	정규직	354	98.6	200	99.5	154	97.5	2.665
	비정규직	5	1.4	1	0.5	4	2.5	
	전체	359	100.0	201	100.0	158	100.0	-

구분	전체		여성		남성		χ^2	
	사례(n)	비율(%)	사례(n)	비율(%)	사례(n)	비율(%)		
사업장 규모	30인 미만	77	21.4	47	23.4	30	19.0	3.862
	30인 이상 50인 미만	107	29.8	59	29.4	48	30.4	
	50인 이상 70인 미만	54	15.0	25	12.4	29	18.4	
	70인 이상 100인 미만	58	16.2	36	17.9	22	13.9	
	100인 이상	63	17.5	34	16.9	29	18.4	
	전체	359	100.0	201	100.0	158	100.0	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

유효 응답자 359명 중, 여성은 56.0%(201명), 남성은 44.0%(158명)이었으며, 근속기간은 평균 47.2개월, 여성의 경우 43.2개월, 남성의 경우 51.2개월로 남성의 근속기간이 다소 길었으나 통계적으로 유의미한 차이는 없었다. 응답자의 평균 연령은 33.1세, 남성 응답자의 평균 연령은 35.4세, 여성 응답자의 평균연령은 31.1세로 나타났다. 응답자의 자녀 유무를 살펴보면 자녀가 있다는 응답자가 21.2%(76명)였다. 성별에 따른 자녀 유무는 자녀가 있는 여성이 12.9%(26명), 자녀가 있는 남성이 31.6%(50명)로 여성과 남성 모두 자녀가 없는 응답자가 자녀가 있는 응답자보다 많은 것으로 나타났다. 자녀가 있다고 응답한 인원 중 자녀의 수를 살펴보면 2명의 자녀가 있는 응답자가 57.5%로 가장 많았으며, 성별에 따른 자녀의 수는 2명의 자녀가 있는 여성과 남성이 각각 51.7%, 59.3%였다.

응답자가 다니는 회사의 산업분야는 ‘정보통신(IT)산업분야’가 34.8%로 가장 많았으며, 성별에 따른 응답을 살펴보면 여성, 남성 모두 ‘정보통신(IT) 산업분야’가 각각 29.9%, 41.1%로 가장 많은 것으로 나타났다. 응답자의 고용 형태는 정규직이 98.6%로 대부분의 응답자가 정규직으로 근무하는 것을 알 수 있으며, 여성 응답자의 99.5%, 남성 응답자의 97.5%가 정규직이었다. 또한 복무 규정상 하루 노동시간은 평균 8시간 있었으며(점심시간 제외), 실제 응답자들의 하루 평균 노동시간은 8.5시(점심시간 제외)로 나타났다.

2) 의사결정 구조 및 방식

응답자의 39.3%가 ‘사원급’으로 전체의 가장 높은 비율을 차지하고 있었다. 여성 응답자의 43.8%, 남성 응답자의 33.5%가 ‘사원급’이라고 응답했다. 여성이 남성보다 높은 비율을 차지하는 직급은 사원급과 대리급이었으며, 과장급 이상으로 직급이 높아질수록 여성의 비율을 급격히 낮아졌다. 남성 응답자의 12.7%가 부장급이라고 응답한 반면, 여성 응답자의 4.5%만이 부장급이라고 응답했다.

【표 Ⅲ-36】 응답자 직급 현황

(단위: 명, (%))

구분	사원급	대리급	과장급	차장급	부장급	전체	χ^2
여성	88 (43.8)	61 (30.3)	31 (15.4)	12 (6.0)	9 (4.5)	201 (100.0)	31.769***
남성	53 (33.5)	22 (13.9)	38 (24.1)	25 (15.8)	20 (12.7)	158 (100.0)	
합계	141 (39.3)	83 (23.1)	69 (19.2)	37 (10.3)	29 (8.1)	359 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

한편, 응답자의 직속 관리자(소속 팀의 장) 성별을 질문한 결과, 남성이라는 응답이 63.2%로 여성이라는 응답 36.8%의 1.7배 정도 많았다. 여성 응답자의 결과를 보면 본인이 소속된 팀의 장이 여성이라는 응답이 58.2%로 남성이 속한 팀의 장이 여성이라는 응답(9.5%)보다 상대적으로 매우 높게 나타났다. 이는 여성 응답자들의 직급이 남성 응답자들의 직급보다 낮은 경우가 많기 때문으로 짐작할 수 있다.

【표 Ⅲ-37】 소속팀 장의 성별

(단위: 명, (%))

구분	남성 팀장	여성 팀장	전체	χ^2
여성	84 (41.8)	117 (58.2)	201 (100.0)	90.298***
남성	143 (90.5)	15 (9.5)	158 (100.0)	
합계	227 (63.2)	132 (36.8)	359 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

응답자가 속한 팀의 의사결정을 내리는 방식을 살펴보면 ‘팀원(부서원)들과 집단으로 문제를 논의하되 결정은 부서장이 한다’가 35.4%로 가장 많았다. ‘팀원(부서원)들과 집단으로 문제를 논의하고 결정도 함께 한다’라는 의견은 전체 응답의 31.8%로 나타났다.

【 표 Ⅲ-38 】 의사결정을 내리는 방식

(단위: 명, %)

구분	부서장이 단독으로 결정한다.	팀원(부서원)의 의견을 개별적으로 수렴하지만 결정은 부서장이 한다.	팀원(부서원)들과 집단으로 문제를 논의하되 결정은 부서장이 한다.	팀원(부서원)들과 집단으로 문제를 논의하고 결정도 함께 한다.	기타	전체	χ^2
여성	9 (4.5)	48 (23.9)	68 (33.8)	66 (32.8)	10 (5.0)	201 (100.0)	0.641***
남성	8 (5.1)	36 (22.8)	59 (37.3)	48 (30.4)	7 (4.4)	158 (100.0)	
합계	17 (4.7)	84 (23.4)	127 (35.4)	114 (31.8)	17 (4.7)	359 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$



3) 인재육성 및 지원에서의 성별 차이

【 표 Ⅲ-39 】 승진에서의 남녀 차이의 원인(1순위)

(단위: 명, %)

구분	여성	남성	전체
여직원에 대한 관리자들의 신뢰도가 전반적으로 낮기 때문에	11 (7.6)	3 (2.9)	14 (5.7)
여직원의 직무수행능력이 떨어지기 때문에	1 (0.7)	1 (1.0)	2 (0.8)
여직원의 조직에 대한 헌신도가 떨어지기 때문에	9 (6.2)	9 (8.8)	18 (7.3)
여직원의 리더십(관리능력)이 부족하기 때문에	1 (0.7)	2 (2.0)	3 (1.2)

구분	여성	남성	전체
남성 중심적 회사관행이나 조직문화 때문에	28 (19.3)	6 (5.9)	34 (13.8)
육아휴직 등으로 인해 인사고과를 낮게 받기 때문에	20 (13.8)	4 (3.9)	24 (9.7)
승진기회에 남녀 차이가 없다	75 (51.7)	77 (75.5)	152 (61.5)
합계	145 (100.0)	102 (100.0)	247 (100.0)

*무응답 제외

총사 중인 회사에서 승진에 있어 성별 차이가 있느냐는 질문에 응답자들의 61.5%는 ‘승진 기회에 남녀 차이가 없다’라고 응답했으나, 여성 응답자의 경우 승진에 있어 성별에 따른 차이가 없다는 응답은 51.7%, 남성 응답자의 경우 75.5%로 남성과 여성의 응답에 차이가 있었다. 이를 제외하면, 여성 응답자의 경우는 ‘남성 중심적 회사 관행이나 조직문화 때문에’라는 응답은 19.3%로 가장 높게 나타났다. 또한 ‘육아휴직 등으로 인해 인사고과를 낮게 받기 때문에’ 성별에 따라 승진에 차이가 있다는 응답이 13.8%로 나타났다. 반면, 남성 응답자의 8.8%는 ‘여직원의 조직에 대한 헌신도가 떨어지기 때문에’ 승진에서 성별 차이가 발생한다고 응답하여, 성별에 따른 매우 다른 인식 차이를 나타냈다.

회사에서 직원들의 역량을 강화하고 인재를 육성하기 위한 프로그램을 보유하고 있는지를 질문하였다. 그 결과 도입률이 높은 것은 ‘체력증진 및 취미활동 지원’인 것으로 나타났다(36.8%).

【 표 III-40 】 직원 육성을 위한 제도 및 프로그램(‘있음’ 응답)

(단위: %)

구분	전체	남성	여성	χ^2
직급별 교육	21.2	25.3	17.9	3.582***
직무능력향상교육	36.5	39.2	34.3	3.582***
IT·국제화교육 (영어, 컴퓨터 학습지원)	13.9	16.5	11.9	8.295***

구분	전체	남성	여성	χ^2
관련 자격증 획득 지원	31.8	36.7	27.9	7.162***
개인 학습이나 훈련지원 (학위과정, 개인 연수 지원 등)	26.5	30.4	23.4	8.141***
경력개발제도 (경력상담제도, 직무순환제 등)	12.3	17.7	8.0	21.715***
멘토링 또는 코칭	25.6	33.5	19.4	21.484***
여성 리더십 교육 등 여성 직원을 위한 교육	4.2	7.0	2.0	29.181***
체력증진 및 취미활동 지원	36.8	40.5	33.8	14.898***

‘직무능력 향상 교육’과 ‘관련 자격증 획득 지원’은 각각 36.5%, 31.8%로 그 뒤를 이었다. 한편, ‘여성 리더십 교육 등 여성 직원을 위한 교육’이 있다고 응답한 비율은 4.2%였으며, 다른 프로그램 및 교육에 비해서도 가장 낮은 응답률을 보였다. 모든 항목에서 남성 응답자가 해당 제도 및 프로그램 도입이 되어 있다고 응답한 비율이 여성 응답자에 비해 높았는데, 이는 제도가 실제 기업에 있는지 사실 자체보다는 응답자들이 해당 제도를 인지하고 있는가에 관한 질문이라고 보는 것이 타당하므로, 남성들이 직장 내 인재육성 제도 및 프로그램에 대한 인지도가 더 높다고 볼 수 있다. 본 조사 분석 결과, 기업 규모에 따른 제도 도입 여부의 차이는 없었다는 점을 고려하면, 이러한 해석이 타당할 것이다.

■ 표 III-41 ■ 성별에 따른 직원육성을 위한 프로그램 시행 및 참여여부(2018년)

구분	여성			남성		
	시행(명)	참여(명)	참여율	시행(명)	참여(명)	참여율
직급별 교육	29	14	48.3	33	23	69.7
직무능력 향상교육	54	41	75.9	51	35	68.6
IT·국제화교육 (영어, 컴퓨터 학습지원)	17	4	23.5	23	8	34.8
관련 자격증 획득 지원	35	6	17.1	42	16	38.1
개인 학습이나 훈련지원 (학위과정, 개인 연수 지원 등)	32	9	28.1	33	14	42.4
경력개발제도 (경력상담제도, 직무순환제 등)	13	4	30.8	22	9	40.9

구분	여성			남성		
	시행(명)	참여(명)	참여율	시행(명)	참여(명)	참여율
멘토링 또는 코칭	26	14	53.8	37	24	64.9
여성 리더십 교육 등 여성 직원을 위한 교육	5	5	100.0	10	-	-
체력증진 및 취미활동 지원	50	34	68.0	45	26	57.8

【 표 III-41 】 은 직원 육성을 위한 해당 프로그램들이 2018년에 시행되었다고 응답한 경우, 교육 및 프로그램의 참여율을 성별로 보여주고 있다. 여성 리더십 교육이 있다고 응답한 기업에서는 모두 해당 교육을 시행하였고, 종사자들도 모두 교육에 참여했다고 응답했다. 그 외의 다른 교육에서 여성 응답자의 참여율이 가장 높은 교육은 ‘직무능력 향상 교육(75.9%)’, ‘체력증진 및 취미활동 지원(68.0%)’이었다. 남성 응답자의 경우 ‘직급별 교육(69.7%)’, ‘직무능력 향상 교육(68.6%)’ 순으로 참여율이 높았다. 여성과 남성 응답자 모두 참여율이 가장 낮은 제도는 ‘관련 자격증 획득 지원’이었으나, 여성의 17.1%, 남성의 경우 38.1%로 남성의 참여가 더 높았다. 결과적으로 여성 응답자가 남성 응답자에 비해 높은 참여율을 보이는 것은 2가지 항목으로 ‘직무능력 향상 교육’과 ‘체력증진 및 취미활동 지원’이었다.

4) 노동시간 조절 및 휴가제도 실태

일·생활균형제도의 핵심 중 하나는 노동시간의 조절에 관한 것이다. 최근에는 임신 초기 근로시간 단축 제도가 도입되는 등 임신·출산, 돌봄 등에 대한 노동시간 조절 제도가 확대되고 있다. 그러나 기존 조사에 따르면 제도의 인지도에 비해 도입률이 낮고, 도입률에 비해 활용률이 낮은 것으로 나타났다. 30인 이상 사업체에서 육아휴직 인지도는 88.1%였으나 활용도는 16.3%였고, 임신기 단축 근로 제도의 인지도는 54.3%였으나 활용도는 3.3%에 그쳤다. 이러한 수치는 기업 규모별로도 크게 차이가 있어, 기업 규모가 작은 경우 활용도는 현저하게 낮게 나타난다(고용노동부, 2017).

【 표 Ⅲ-42 】 육아기 노동시간 단축제도 도입 인지 여부

(단위: 명, (%))

구분	있다	없다	모름	전체	χ^2
여성	45 (22.4)	78 (38.8)	78 (38.8)	201 (100.0)	11.848***
남성	23 (14.6)	45 (28.5)	90 (57.0)	158 (100.0)	
합계	68 (18.9)	123 (34.3)	168 (46.8)	359 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

서울시 강소기업 종사자의 경우, 육아기 및 임신기 노동시간 단축 제도에 대해서 회사에 도입되어 있는지에 대해 ‘모른다’라는 응답이 가장 많았다. 우선 육아기 노동시간 단축제도에 대해서는 도입 여부를 ‘모른다’라는 응답이 46.8%였는데, 남성의 경우 57.0%가 모른다고 응답하여 여성에 비해 낮은 인지도를 보여주고 있다. 또한, 회사에 도입되었다는 응답은 전체의 18.9%로 나타났으며, 여성의 경우 22.4%가 회사에 해당 제도가 있는 것으로 인지하고 있었다. 이는 응답자가 종사하는 기업의 실제 도입 여부에 따라 달라질 수 있으나, 인사담당자용 설문조사 결과 기업 규모 및 대표의 성별에 따라 제도 도입에 유의미한 차이가 없었고, 강소기업 종사자의 다수가 남성이기 때문에, 이 응답 결과는 제도에 대한 응답자들의 인지도로 보는 것이 타당할 것이다.

인지도 및 도입률이 매우 낮기 때문에, 육아기 노동시간 단축 제도를 실제 이용한 경험이 있다고 응답한 여성은 201명 중 6명, 남성은 158명 중 3명에 불과했다. 이러한 활용률은 인사담당자 대상 설문조사 결과의 활용률에 비해서도 매우 낮은 결과이다.

임신기 노동시간 단축 제도가 회사에 있는가에 관한 질문에서도 ‘모른다’라는 응답이 전체의 46.0%로 가장 많았다.

【 표 Ⅲ-43 】 임신기 노동시간 단축제도 도입 인지 여부

(단위: 명, (%))

구분	있다	없다	모름	전체	χ^2
여성	63 (31.3)	66 (32.8)	72 (35.8)	201 (100.0)	19.428***
남성	28 (17.7)	37 (23.4)	93 (58.9)	158 (100.0)	
합계	91 (25.3)	103 (28.7)	165 (46.0)	359 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

임신기 노동시간 단축 제도의 도입에 대해서도 남성의 58.9%, 여성의 35.8%가 모른다고 응답하여 성별에 따른 인지도의 차이가 있는 것으로 나타났다. 회사 내에 본 제도가 있다는 응답은 여성 31.3%, 남성 17.7%로 나타났는데 이러한 응답으로 미루어 볼 때 해당 제도의 당사자인 여성들의 인지도가 더 높은 것을 알 수 있다. 여성들의 경우 206명 중 9명이 사용 경험이 있다고 응답했다.

탄력근무제가 회사에 도입되어 있다는 응답은 전체 응답의 29.2%였으며 이는 성별에 따라 큰 차이가 나지 않았다. 그러나 이 제도는 ‘모른다’라는 응답보다 ‘없다’라는 응답의 비율이 가장 높아 전체의 44.6%, 남성의 경우 36.1%, 여성의 경우 51.2%가 ‘없다’라고 응답했다.

【 표 Ⅲ-44 】 탄력근무제도 도입 인지 여부

(단위: 명, (%))

구분	있다	없다	모름	전체	χ^2
여성	60 (29.9)	103 (51.2)	38 (18.9)	201 (100.0)	13.863***
남성	45 (28.5)	57 (36.1)	56 (35.4)	158 (100.0)	
합계	105 (29.2)	160 (44.6)	94 (26.2)	359 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

한편, 시차출퇴근제의 경우, 회사에 해당 제도가 '없다'라는 응답이 42.1%로 가장 높았다. '있다'라는 응답은 전체의 26.5%에 머물렀다. 성별로는 여성 응답자보다 남성 응답자가 '모른다'라는 응답이 높았다(여성 23.9%, 남성 41.1%). 시차 출퇴근제 이용 경험 이 있다고 응답한 여성은 28명, 남성은 23명이었다.

【 표 III-45 】 시차출퇴근제도 도입 인지 여부

(단위: 명, %)

구분	있다	없다	모름	전체	χ^2
여성	58 (28.9)	95 (47.3)	48 (23.9)	201 (100.0)	12.298***
남성	37 (23.4)	56 (35.4)	65 (41.1)	158 (100.0)	
합계	95 (26.5)	151 (42.1)	113 (31.5)	359 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

【 표 III-46 】 원격근로/재택근무제도 도입 인지 여부

(단위: 명, %)

구분	있다	없다	모름	전체	χ^2
여성	26 (12.9)	128 (63.7)	47 (23.4)	201 (100.0)	12.285***
남성	26 (16.5)	72 (45.6)	60 (38.0)	158 (100.0)	
합계	52 (14.5)	200 (55.7)	107 (29.8)	359 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

원격근무나 재택근무 제도의 경우, 여성과 남성 모두 '없다'라는 응답이 각각 63.7%, 45.6%로 가장 많았다.

한편, 기업에서 장시간 노동문화 개선을 위한 별도의 지침이나 제도가 있느냐는 질문에는 '없다'라는 응답이 전체의 59.6%로 많았다. 이 제도가 있는 경우, 지켜지는 정

도에 대해서는 대부분 응답자가 잘 지켜지고 있다고 응답했다. 그러나 여성 응답자의 8.9%가 잘 지켜지지 않는다(거의 지켜지지 않는다+대체로 지켜지지 않는다)고 응답해 성별에 따라 제도 활용에 대한 인식이 다른 것을 알 수 있다(남성 응답자는 1%).

【 표 Ⅲ-47 】 장시간 노동문화 개선을 위한 별도의 지침이나 제도가 잘 지켜지는 편인가?
(별도의 지정된 정시퇴근의 날, 조기퇴근제도)

(단위: 명, (%))

구분	거의 지켜지지 않는다	대체로 지켜지지 않는다	보통이다	대체로 지켜진다	매우 잘 지켜진다	전체	χ^2
여성	4 (5.1)	3 (3.8)	6 (7.6)	38 (48.1)	28 (35.4)	79 (100.0)	72.702***
남성	1 (1.5)	0 (0.0)	5 (7.7)	23 (35.4)	36 (55.4)	65 (100.0)	
전체	5 (3.5)	3 (2.1)	11 (7.6)	61 (42.4)	64 (44.4)	144 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

한편, 출산휴가를 사용한 적이 있다는 응답자는 여성 응답자 전체 중 19명이었으며, 배우자 출산휴가를 사용했다는 응답자는 21명이었다. 육아휴직의 경우 전체 중 21명이 사용하였으며 이중 여성은 11명이었다.

육아휴직 대상이지만 사용하지 못하거나 일부만 사용한 응답자는 여성의 경우 21명, 남성의 경우 27명이었는데, 이유로는 ‘업무 특성상 자리를 비울 수 없어서’가 41.7%로 가장 높게 나타났다. 이런 응답은 여성에게서 52.4%로, 남성의 33.3%에 비해 더 높았는데, 이는 대체 인력이 없기 때문으로 예상할 수 있다. ‘상사의 눈치가 보여서’라는 응답은 전체의 16.7%로 남성보다 여성에게서 더 높게 나타난 특징이 있다.

【 표 III-48 】 육아휴직을 사용하지 못하거나 일부만 사용한 이유

(단위: 명, %)

구분	여성	남성	전체
상사의 눈치가 보여서	4 (19.0)	4 (14.8)	8 (16.7)
업무의 특성상 자리를 비울 수 없어서	11 (52.4)	9 (33.3)	20 (41.7)
처리할 업무가 많아서	1 (4.8)	0 (0.0)	1 (2.1)
본인 업무태도에 부정적인 평가를 받을 것 같아서	0 (0.0)	1 (3.7)	1 (2.1)
동료에게 일이 전가되기 때문에	2 (9.5)	3 (11.1)	5 (10.4)
(남자인 경우)남자동료 중 사용하는 사람이 거의 없어서	0 (0.0)	3 (11.1)	3 (6.3)
전부 사용함	3 (14.3)	7 (25.9)	10 (20.8)
합계	21 (100.0)	27 (100.0)	48 (100.0)



그 외의 자녀 양육 및 자녀 돌봄 지원과 관련해서 수유 시간이 보장되었다는 응답은 전체의 4.7%, 보육료가 지원된다는 응답은 4.7%, 자녀학자금이 지원된다는 응답은 7.2%에 그쳤다.

한편, 2018년을 기준으로 연차휴가가 발생한 응답자는 359명 중 319명이었으며, 평균 연차 일수는 13.97개, 평균 사용 연차 일수는 9.6개였다. 연차가 발생했음에도 한 번도 연차 휴가를 간 적이 없다고 응답한 응답자는 9명으로 나타났다. 연차의 사용률은 평균 70%였다.

연차휴가를 사용하지 못하거나 일부만 사용했다는 응답자는 총 217명이었다. 연차를 사용하지 못하거나 일부만 사용한 이유로 가장 많은 응답률을 보인 것은 ‘필요한 만큼 쓰고도 연차 일수가 남았다’로 전체의 34.1%로 나타났으며, ‘처리할 업무가 많아서’와 ‘업무의 특성상 자리를 비울 수 없어서’가 각각 19.4%, 18.4%로 뒤를 이었다.

【 표 Ⅲ-49 】 연차휴가를 사용하지 못하거나 일부만 사용한 이유(1순위)

(단위: 명, (%))

구분	여성	남성	전체
상사의 눈치가 보여서	18 (15.1)	7 (7.1)	25 (11.5)
업무의 특성상 자리를 비울 수 없어서	20 (16.8)	20 (20.4)	40 (18.4)
처리할 업무가 많아서	23 (19.3)	19 (19.4%)	42 (19.4)
연가보상비, 일당 등 금전적 이익을 위해서	3 (2.5)	6 (6.1)	9 (4.1)
필요한 만큼 쓰고도, 연가 일수가 남음	41 (34.5)	33 (33.7)	74 (34.1)
본인 업무태도에 부정적인 평가를 받을 것 같아서	4 (3.4)	3 (3.1)	7 (3.2)
동료에게 일이 전가되기 때문에	10 (8.4)	10 (10.2)	20 (9.2)
합계	119 (100.0)	98 (100.0)	217 (100.0)

【 표 Ⅲ-50 】 휴가제도의 유무

구분	사례(n)	비율(%)
가족돌봄휴가	있다	28 7.8
	없다	164 45.7
	모름	167 46.5
생리휴가	있다	54 15.0
	없다	150 41.8
	모름	155 43.2
유사산휴가	있다	32 8.9
	없다	140 39.0
	모름	187 52.1
안식년제도	있다	39 10.9
	없다	169 47.1
	모름	151 42.1
자기개발 휴가	있다	15 4.2
	없다	192 53.5
	모름	152 42.3
휴양시설 지원(콘도 할인 등)	있다	64 17.8
	없다	175 48.7
	모름	120 33.4
	합계	359 100.00%

휴가제도 및 지원과 관련해서 가장 많이 '있다'라고 응답한 항목은 휴양시설 지원(17.8%)이었으며 그다음으로 생리휴가(15.0%)였다. 가족돌봄휴가, 생리휴가, 유사산 휴가의 경우 제도의 유무 자체를 '모른다'라는 응답이 가장 많았다. 기업의 취업규칙 및 복무 규정 등에 따라 휴가제도에 대한 고지가 있을 것임에도 불구하고, 이러한 응답이 많은 것은 관련 제도가 잘 전달되지 않거나, 10인 미만 소규모기업의 경우 취업규칙 작성 및 고지의 의무가 없어 실제로 보장된 휴가가 없거나 정보가 주어지지 않기 때문일 것으로 예측할 수 있다. 서울시 기업의 종사자들이 일·생활균형 실현을 위해 이미 도입된 제도들에 대한 인지율 제고 및 소규모 기업의 종사자들을 위한 휴가 제도 활용 및 지원을 위한 정책이 강화될 필요가 있다.

5) 성평등 조직문화

(1) 일 중심 조직문화

초과근무를 비롯하여 개인 시간보다 회사의 업무를 중시하는 것이 인사평가 및 승진에 영향을 준다고 생각하는가를 통해 종사자들이 느끼는 일 중심 조직문화를 검토해 보고자 하였다. 우선, '초과근무를 자주 하는 것'이 인사평가 및 승진에 미치는 영향을 살펴보면 '아무 영향 없음'에 대한 응답률이 61.0%로 가장 많았으며, 성별에 따른 응답을 살펴보면 여성, 남성 각각 60.2%, 62.0%로 모두 '초과근무를 자주 하는 것'이 인사평가 및 승진에 아무 영향을 미치지 않는 것으로 응답한 비율이 가장 높았다.

Ⅰ 표 Ⅲ-51 Ⅰ 초과 근무를 자주 하는 것이 승진 및 인사평가에 주는 영향(종사자 응답)
(단위: 명, %)

구분	매우 부정적인 영향	조금 부정적인 영향	아무 영향 없음	조금 긍정적인 영향	매우 긍정적인 영향	전체	χ^2
여성	5 (2.5)	10 (5.0)	121 (60.2)	46 (22.9)	19 (9.5)	201 (100.0)	1.908***
남성	3 (1.9)	12 (7.6)	98 (62.0)	34 (21.5)	11 (7.0)	158 (100.0)	
합계	8 (2.2)	22 (6.1)	219 (61.0)	80 (22.3)	30 (8.4)	359 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

그러나 초과근무가 인사평가 및 승진에 ‘긍정적인 영향(조금 긍정적인 영향+매우 긍정적인 영향)을 준다는 응답도 많았는데, 전체 응답자의 30.7%가 초과근무를 자주 하는 것이 인사평가 및 승진에 긍정적인 영향을 준다고 응답했다. 여성 응답자의 경우 32.4%, 남성 응답자의 경우 28.5%가 초과근무가 인사평가 및 승진에 긍정적 영향을 준다고 응답했다.

■ 표 III-52 ■ 근무시간 외, 회사 일 및 회사 직원 관련 일에 응하는 것이 승진 및 인사평가에 주는 영향(종사자 응답)

(단위: 명, (%))

구분	매우 부정적인 영향	조금 부정적인 영향	아무 영향 없음	조금 긍정적인 영향	매우 긍정적인 영향	전체	χ^2
여성	3 (1.5)	8 (4.0)	118 (58.7)	52 (25.9)	20 (10.0)	201 (100.0)	2.147***
남성	2 (1.3)	9 (5.7)	100 (63.3)	36 (22.8)	11 (7.0)	158 (100.0)	
합계	5 (1.4)	17 (4.7)	218 (60.7)	88 (24.5)	31 (8.6)	359 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

‘근무시간 외에도 회사 또는 회사 직원 관련된 일에 응하는 것’ 역시 ‘아무 영향 없음’이 60.7%로 가장 높게 나타났다. 그러나 성별로 보면, 여성 응답자의 경우 ‘아무 영향 없음’이라고 응답한 비율은 58.7%였으며, 긍정적인 영향을 준다는 응답은 35.9%였다. 반면 남성 응답자의 경우 ‘아무 영향 없음’은 63.3%, 긍정적인 영향을 준다는 응답은 29.8%였다.

‘근무시간 외의 거래처 접대’가 인사평가 및 승진에 미치는 영향을 살펴보면 ‘아무 영향 없다’라는 응답이 69.9%로 가장 많았으며, 여성과 남성 응답자 모두 각각 68.7%, 71.5%로 모두 ‘근무시간 외의 거래처 접대’가 인사평가 및 승진에 아무 영향을 미치지 않는다고 응답했다. 그러나 이 질문에 대해서도 여성 응답자들이 긍정적인 영향을 준다고 응답한 비율은 남성보다 높았다(여성 25.9%, 남성 20.9%).

【표 Ⅲ-53】 근무시간 외의 거래처 접대가 승진 및 인사평가에 주는 영향(종사자 응답)
(단위: 명, %)

구분	매우 부정적인 영향	조금 부정적인 영향	아무 영향 없음	조금 긍정적인 영향	매우 긍정적인 영향	전체	χ^2
여성	4 (2.0)	7 (3.5)	138 (68.7)	40 (19.9)	12 (6.0)	201 (100.0)	1.957***
남성	4 (2.5)	8 (5.1)	113 (71.5)	27 (17.1)	6 (3.8)	158 (100.0)	
합계	8 (2.2)	15 (4.2)	251 (69.9)	67 (18.7)	18 (5.0)	359 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

【표 Ⅲ-54】 회식 참여가 승진 및 인사평가에 주는 영향(종사자 응답)
(단위: 명, %)

구분	매우 부정적인 영향	조금 부정적인 영향	아무 영향 없음	조금 긍정적인 영향	매우 긍정적인 영향	전체	χ^2
여성	3 (1.5)	2 (1.0)	143 (71.1)	34 (16.9)	19 (9.5)	201 (100.0)	2.693***
남성	1 (0.6)	1 (0.6)	121 (76.6)	26 (16.5)	9 (5.7)	158 (100.0)	
합계	4 (1.1)	3 (0.8)	264 (73.5)	60 (16.7)	28 (7.8)	359 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

‘회식 참여’는 ‘아무 영향 없음’으로 응답한 비율이 73.5%로 가장 높았으며, 성별에 따른 응답을 살펴보면 여성, 남성 각각 71.1%, 76.6%가 ‘회식 참여’가 인사평가 및 승진에 아무 영향을 미치지 않는다고 응답했다.

위에서 살펴본 행위들 모두에 대해 인사평가 및 승진에 아무런 영향을 미치지 않는다는 응답이 여성 응답자보다 남성 응답자에게서 높게 나타났다. 이러한 특성은 인사담당자 조사 결과에서도 유사하게 나타났는데, 이는 초과근무, 회식 및 근무시간 외의 회사 일에 응하는 것이 남성들보다는 여성들에게서 더 갈등적인 사안일 수 있다는 점

을 의미한다. 출산휴가 및 육아휴직 사용에 대한 응답 결과를 성별로 비교해 보면, 이러한 특징은 더 잘 드러난다.

【표 Ⅲ-55】 출산휴가 및 육아휴직 사용이 승진 및 인사평가에 주는 영향(종사자 응답)
(단위: 명, %)

구분	매우 부정적인 영향	조금 부정적인 영향	아무 영향 없음	조금 긍정적인 영향	매우 긍정적인 영향	전체	χ^2
여성	16 (8.0)	31 (15.4)	143 (71.1)	6 (3.0)	5 (2.5)	201 (100.0)	9.530***
남성	4 (2.5)	14 (8.9)	128 (81.0)	6 (3.8)	6 (3.8)	158 (100.0)	
합계	20 (5.6)	45 (12.5)	271 (75.5)	12 (3.3)	11 (3.1)	359 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

‘출산휴가 및 육아휴직 사용’이 인사평가 및 승진에 미치는 영향을 살펴보면 ‘아무 영향 없음’이 75.5%로 가장 높은 응답률을 나타냈으나, 여성 응답자의 71.1%, 남성 응답자의 81.0%가 ‘출산휴가 및 육아휴직 사용’이 인사평가 및 승진에 아무 영향을 미치지 않는다고 응답해 차이를 보였다. 반면, ‘부정적인 영향’(매우 부정적인 영향+조금 부정적인 영향)을 준다는 응답은 여성의 23.4%, 남성의 11.4%가 응답하여, 남성에 비해서 여성이 출산휴가 및 육아휴직 사용에 대해서 더 부정적인 영향을 준다고 인식하는 것을 알 수 있다.

‘유연근무제 사용’에 대해서는 응답자의 75.2%가 인사평가 및 승진에 아무런 영향을 미치지 않는다고 응답했다. 그러나 ‘부정적인 영향’(매우 부정적인 영향+조금 부정적인 영향)을 준다는 인식은 성별에 따라 큰 차이가 났는데, 여성의 경우 전체 여성의 22.9%가 유연근무제 사용이 인사평가 및 승진에 부정적인 영향을 준다고 응답한 반면, 전체 남성의 10.2%가 유연근무제 사용이 인사평가 및 승진에 부정적인 영향을 준다고 응답했다.

출산휴가 및 육아휴직은 남성보다 여성의 활용률이 훨씬 높으며, 육아기 및 임신기

단축 시간, 시차근무제도 등의 활용도 과거부터 대표적인 일·생활균형제도로 여겨지면서 여성들의 활용 정도가 더 높다. 여성들의 경우 이러한 제도 활용이 인사평가 및 승진에 부정적인 영향을 준다는 응답이 일반 종사자뿐 아니라 여성 인사담당자에게서도 남성보다 높게 나타났다. 초과근무를 당연히 여기고 회식 및 근무시간 외 업무 관련 일에 응하는 것은 인사평가 및 승진에 긍정적인 영향을 준다고 생각하는 반면 출산 휴가, 육아휴직, 유연근무제 등의 활용은 부정적인 영향을 준다고 생각하는 것에 성별 차이가 있다는 것은 그 종사자들의 기업의 남성 중심 일 문화에 대한 체감에 차이가 있다는 것을 의미하며, 이러한 원인을 해결하는 것이 성평등 일·생활균형 정책의 목표가 될 수 있을 것이다.

■ 표 III-56 ■ 유연근무제 사용이 승진 및 인사평가에 주는 영향(종사자 응답)
(단위: 명, %)

구분	매우 부정적인 영향	조금 부정적인 영향	아무 영향 없음	조금 긍정적인 영향	매우 긍정적인 영향	전체	χ^2
여성	20 (10.0)	26 (12.9)	144 (71.6)	6 (3.0)	5 (2.5)	201 100.0	12.984***
남성	5 (3.2)	11 (7.0)	126 (79.7)	6 (3.8)	10 (6.3)	158 100.0	
합계	25 (7.0)	37 (10.3)	270 (75.2)	12 (3.3)	15 (4.2)	359 100.0	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

(2) 남성중심 조직문화

오랫동안 노동에 적합한 인간형으로 남성이 사고 되면서, 전업 양육자와 그를 아내로 둔 남성 생계부양자를 이상적인 노동자로 가정하는(김원정, 2018). 기업문화가 형성되어 왔다. 근대 이후 자본주의 하의 기업 조직은 젠더 중립적으로 보이지만, 사실상 남성의 몸, 남성의 생활양식과 생활 주기, 남성적 특성을 지닌 사람들을 이상적인 노동자상으로 전제해 왔다는 것이다(Acker 1990, 1992; Bailyn 2006[1993]; Moen and Roehling 2005 등; 김원정, 2018:19에서 재인용).

마찬가지로 한국의 기업문화는 압축적인 성장 과정에서 더욱 남성화되는 조건 속에 놓여 왔으며, 기업이 요구하는 추진력, 생산능력, 기업에 대한 충성심 등은 남성 노동자의 특징으로 여겨져 왔다. 이러한 기업문화는 과학적 근거 없이도 남성 노동자가 기업에 더 적합하다는 편향된 인식을 낳고, 이러한 인식은 기업의 남성 중심 조직문화를 강화하는 기제가 되기도 한다. 대표적으로 이러한 조직 문화는 장시간 노동이 가능한 사람, 생계부양자, 돌봄의 책임으로부터 멀리 있는 사람을 이상적인 노동자로 여기며, 사실상 남성인 이상적인 노동자는 기업이 요구하는 자질에 더 가까울 것이라고 여겨진다.

본 연구의 인사담당자들에 대한 조사에서 직원들의 노동자로서의 자질에 대하여 ‘남녀직원 차이가 없다’라고 답한 비율이 가장 높았지만, 남성 직원과 여성 직원을 비교한 경우 일반적으로 여성보다 남성이 회사에 대한 충성도와 추진력이 뛰어날 것이라는 인식을 보여주었다. 이러한 인식은 특히 남성 인사담당자에게서 발견되었다. 같은 질문에 대해서 강소기업 종사자들의 인식은 어떠한지 살펴보았다.

먼저 ‘조직 내 친화력’에서 ‘남녀직원 차이가 없다’라는 응답은 전체의 76.0%로 나타났다. 이러한 응답은 여성 응답자에게서 조금 더 높게 나타났으며 ‘남성 직원이 여성 직원에 비해 뛰어나다(월등히 뛰어나다+뛰어나다)’라는 응답은 여성 응답자의 경우 7.5%만이 그렇다고 응답했으나, 남성 응답자의 경우 17.8%가 그렇다고 응답해, 성별에 따른 큰 차이를 나타냈다.

【 표 III-57 】 조직내 친화력의 성별 차이에 대한 인식(종사자 응답)

(단위: 명, (%))

구분	남성직원이 여성직원에 비해 월등히 뛰어나다	남성직원이 여성직원에 비해 뛰어나다	남녀직원 차이가 없다	여성직원이 남성직원에 비해 뛰어나다	여성직원이 남성직원에 비해 월등히 뛰어나다	전체	χ^2
여성	1 (0.5)	14 (7.0)	155 (77.1)	28 (13.9)	3 (1.5)	201 (100.0)	14.993***
남성	8 (5.1)	20 (12.7)	118 (74.7)	11 (7.0)	1 (0.6)	158 (100.0)	
합계	9 (2.5)	34 (9.5)	273 (76.0)	39 (10.9)	4 (1.1)	359 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

【 표 Ⅲ-58 】 업무 능력의 성별 차이에 대한 인식(종사자 응답)

(단위: 명, (%))

구분	남성직원이 여성직원에 비해 월등히 뛰어나다	남성직원이 여성직원에 비해 뛰어나다	남녀직원 차이가 없다	여성직원이 남성직원에 비해 뛰어나다	여성직원이 남성직원에 비해 월등히 뛰어나다	전체	χ^2
여성	0 (0.0)	6 (3.0)	169 (84.1)	21 (10.4)	5 (2.5)	201 (100.0)	37.225***
남성	7 (4.4)	21 (13.3)	128 (81.0)	1 (0.6)	1 (0.6)	158 (100.0)	
합계	7 (1.9)	27 (7.5)	297 (82.7)	22 (6.1)	6 (1.7)	359 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

‘업무 능력’에 대해서 남성 응답자의 경우 ‘남성 직원이 여성 직원 보다 뛰어나다’라고 응답한 비율은 17.7%였으며 여성 응답자는 3.0%만이 ‘남성 직원이 여성 직원에 비해 뛰어나다’라고 응답했다. 그런데, 여성 응답자의 경우는 ‘여성 직원이 남성 직원보다 뛰어나다’라고 응답한 경우가(12.9%) 남성(6.6%)에 비해 많았다.

【 표 Ⅲ-59 】 직장 충성도의 성별 차이에 대한 인식(종사자 응답)

(단위: 명, (%))

구분	남성직원이 여성직원에 비해 월등히 뛰어나다	남성직원이 여성직원에 비해 뛰어나다	남녀직원 차이가 없다	여성직원이 남성직원에 비해 뛰어나다	여성직원이 남성직원에 비해 월등히 뛰어나다	전체	χ^2
여성	6 (3.0)	27 (13.4)	158 (78.6)	7 (3.5)	3 (1.5)	201 (100.0)	12.642***
남성	11 (7.0)	34 (21.5)	112 (70.9)	1 (0.6)	0 (0.0)	158 (100.0)	
합계	17 (4.7)	61 (17.0)	270 (75.2)	8 (2.2)	3 (0.8)	359 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

‘직장 충성도’에 대해서, ‘남성 직원이 여성 직원에 비해 뛰어나다’라는 의견은 21.7%인 반면, ‘여성 직원이 남성 직원에 비해 뛰어나다’라는 의견은 3.0%에 그쳤는데 이를 성별로 보면, 남성 응답자의 경우 ‘여성 직원보다 남성 직원이 뛰어나다’라는 의견에 28.5%가 응답했다. 여성 응답자의 경우 16.4%가 ‘남성 직원이 여성 직원에 비해 뛰어나다’라고 응답했다.

추진력의 경우, ‘남성 직원이 여성 직원보다 뛰어나다’라는 의견은 15.9%였으며, ‘여성 직원이 남성 직원보다 뛰어나다’라는 의견은 4.4%였다. 남성 응답자의 26.6%, 여성 응답자의 7.5%가 ‘남성 직원이 여성 직원보다 뛰어나다’라고 응답했다. 이 질문에서도 ‘남녀직원 차이가 없다’라는 항목에 남성 응답자보다 여성 응답자가 더 많이 응답했다 (여성 85.1%, 남성 72.8%).

【 표 Ⅲ-60 】 추진력의 성별 차이에 대한 인식(종사자 응답)

(단위: 명, %)

구분	남성직원이 여성직원에 비해 월등히 뛰어나다	남성직원이 여성직원에 비해 뛰어나다	남녀직원 차이가 없다	여성직원이 남성직원에 비해 뛰어나다	여성직원이 남성직원에 비해 월등히 뛰어나다	전체	χ^2
여성	0 (0.0)	15 (7.5)	171 (85.1)	11 (5.5)	4 (2.0)	201 (100.0)	35.218***
남성	11 (7.0)	31 (19.6)	115 (72.8)	1 (0.6)	0 (0.0)	158 (100.0)	
전체	11 (3.1)	46 (12.8)	286 (79.7)	12 (3.3)	4 (1.1)	359 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

멀티태스킹 능력에 대해서는 ‘여성 직원이 남성 직원보다 뛰어나다’라는 응답이 전체 응답의 21.2%로 나타났다. 여성 응답자의 28.9%, 남성 응답자의 11.4%가 ‘여성 직원이 남성 직원 보다 뛰어나다’라고 응답했다. 반면 ‘남성 직원이 여성 직원 보다 뛰어나다’라는 응답은 전체 응답의 5.6%였으며 여성 응답자의 경우 2.0%, 남성 응답자의 경우 10.1%였다. 이 항목에서는 ‘남녀직원 차이가 없다’라는 응답에 남성 응답자가 더 높은 응답률을 보였다(여성 69.2%, 남성 78.5%).

‘남녀직원 차이가 없다’라는 응답이 여성 응답자보다 남성 응답자의 응답률이 더 높은 항목은 ‘멀티태스킹’과 함께 ‘조직 내 친화력’이었다. 이는 여성이 남성에 비해 친밀성이 높고 여러 일을 동시에 하는 멀티태스킹에 능하다는 인식과 관련된 것으로 볼 수 있다. 인사담당자들의 설문조사 결과에서는 이 두 항목에서 ‘남녀직원 차이가 없다’에 여성 인사담당자가 더 높은 응답률을 보이기도 했다.

【 표 III-61 】 멀티태스킹의 성별 차이에 대한 인식(종사자 응답)

(단위: 명, %)

구분	남성직원이 여성직원에 비해 월등히 뛰어나다	남성직원이 여성직원에 비해 뛰어나다	남녀직원 차이가 없다	여성직원이 남성직원에 비해 뛰어나다	여성직원이 남성직원에 비해 월등히 뛰어나다	전체	χ^2
여성	0 (0.0)	4 (2.0)	139 (69.2)	47 (23.4)	11 (5.5)	201 (100.0)	35.218***
남성	6 (3.8)	10 (6.3)	124 (78.5)	15 (9.5)	3 (1.9)	158 (100.0)	
전체	6 (1.7)	14 (3.9)	263 (73.3)	62 (17.3)	14 (3.9)	359 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

위의 항목들을 종합하면 【 표 III-62 】 과 같다.

【 표 III-62 】 남녀직원의 차이에 대한 종사자의 인식

(단위: %)

구성	조직 내 친화력	업무능력	직장 충성도	추진력	멀티태스킹 능력	
남성이 여성보다 뛰어나다	여성	7.5	3.0	16.4	7.5	2.0
	남성	17.8	17.7	28.5	26.6	10.1
여성이 남성보다 뛰어나다	여성	15.4	12.9	5.0	7.5	28.9
	남성	7.6	1.2	0.6	0.6	11.4
차이가 없다	여성	77.1	84.1	78.6	85.1	69.2
	남성	74.7	81.0	70.9	82.8	78.5

남성 응답자들이 ‘여성 직원이 남성 직원보다 뛰어나다’라고 가장 많이 응답한 항목은 멀티태스킹 능력으로 11.4%가 응답했다. 여성 응답자도 멀티태스킹 능력에 대해 ‘여성 직원이 남성 직원보다 뛰어나다’라고 가장 많이 응답하였다(28.9%). ‘남성 직원과 여성 직원 간의 차이가 없다’라는 응답에서 성별 격차가 가장 많이 나는 항목은 멀티태스킹 능력과 직장 충성도였는데, 멀티태스킹 능력의 경우, 성별에 따른 차이가 없다는 응답에 남성 응답자가 여성 응답자보다 9.3% 더 높게 응답했으며, 직장 충성도에 대해 성별에 따른 차이가 없다는 응답에는 여성 응답자가 남성 응답자보다 7.7%더 높게 응답했다.

한편, 인사 및 직무배치를 중심으로 기업의 남성 중심 조직문화를 질문한 결과 5점을 기준으로 모든 질문에서 여성 응답자보다 남성 응답자에게서 더 높은 점수를 나타내었다. 특히 ‘우리 회사는 여성임원 육성을 위한 걸림돌이 없다’라는 질문에 대해 남성 응답자는 4.0점을 보인 반면, 여성 응답자는 평균 3.5점을 나타내었다. 여성 응답자의 경우 ‘우리 회사는 채용, 승진, 임금, 평가에 대한 기준적용이 여성과 남성 모두에게 평등하다’라는 질문에 대해 가장 낮은 점수를 부여하였으나, 남성 응답자의 경우 이 질문에 대해서 가장 높은 점수를 부여하였다(여성 3.4점, 남성 4.1점). 기업의 남성 중심 조직문화에 대한 모든 항목의 응답에서는 성별에 따른 유의미한 차이가 나타나, 성별로 매우 달리 인식하는 것을 알 수 있다.

【 표 Ⅲ-63 】 기업의 남성중심 조직문화(인사 및 직무배치)에 대한 의견

(단위: 점)

구분	우리 회사는 출산 및 육아휴직에 대한 인사상 (승진평가)의 불이익이 없다	우리 회사는 채용, 승진, 임금, 평가에 대한 기준적용이 여성과 남성 모두에게 평등하다	우리 회사는 여성임원육성을 위한 걸림돌이 없다	우리 회사는 업무배치에 있어 성별에 차이가 없다
여성	3.6	3.4	3.5	3.6
남성	4.0	4.1	4.0	4.0
전체	3.7	3.7	3.7	3.8
t	-2.998**	-5.915***	-4.418***	-2.649**

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

신뢰도계수: 0.888

5점 척도: 1점 전혀 그렇지 않다. 5점 매우 그렇다

(3) 평등한 조직문화를 위한 교육 및 프로그램

기업에서 평등한 조직문화를 위해 성희롱·성폭력 예방 교육, 가족친화 및 일·생활 균형 관련 교육, 인권교육, 그리고 노동권 교육이 시행되고 있는가를 조사한 결과 응답자의 73.3%가 성희롱·성폭력 교육이 시행된 적 있다고 응답했다. 성희롱 예방 교육의 경우 법정 의무교육이며 인사담당자 조사 결과 98.0% 이상이 예방 교육이 있다고 응답하였으므로, 종사자의 경우 ‘모른다’라는 응답이 의미 있게 분석될 필요가 있다. 성희롱·성폭력 예방교육의 경우 전체 응답자의 17.3%가 ‘모른다’라고 응답했다. 또한 가족친화 및 일·생활균형 관련 교육은 전체의 27.6%가 시행된 적 있다고 응답하였으며 ‘모른다’라는 응답은 32.6%였다.

【표 III-64】 조직의 평등한 문화를 위한 교육 및 프로그램 시행 인지 여부

구분		사례 수	백분율(%)
성희롱·성폭력 예방 교육	있다	263	73.3
	없다	34	9.5
	모른다	62	17.3
	합계	359	100.0
가족친화, 일·생활균형 관련 교육	있다	99	27.6
	없다	143	39.8
	모른다	117	32.6
	합계	359	100.0
인권교육	있다	101	28.1
	없다	143	39.8
	모른다	115	32.0
	합계	359	100.0
노동권(노동법 등) 교육	있다	108	30.1
	없다	137	38.2
	모른다	114	31.8
	합계	359	100.0

인권교육의 경우 28.1%, 노동권 교육의 경우 30.1%가 시행된 적이 있다고 응답하였으며 각각 32.0%, 31.8%가 ‘모른다’라고 응답했다.

종사 중인 회사에 성희롱·성폭력 및 괴롭힘에 대응하는 인력과 부서가 있는지를 물었다. 인력이 있느냐는 질문에는 전체 응답자의 36.5%가 '있다'라고 응답하였으나 28.4%의 응답자가 '모른다'라고 응답하였다. 담당 부서의 유무에 대해서는 '없다'라는 응답이 전체 응답자의 43.7%로 가장 높게 나타났다. '모른다'라는 응답은 29.5%로 '있다'라는 응답보다 높았다(26.7%).

【표 III-65】 성희롱/직장 내 괴롭힘 등 고충처리 인력 인지 여부

(단위: 명, (%))

구분	있다	없다	모름	전체	χ^2
여성	71 (35.3)	83 (41.3)	47 (23.4)	201 (100.0)	9.232***
남성	60 (38.0)	43 (27.2)	55 (34.8)	158 (100.0)	
합계	131 (36.5)	126 (35.1)	102 (28.4)	359 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

기업 내에 성희롱·성폭력, 괴롭힘 등의 고충 처리 인력에 대한 인지 여부와 담당 부서에 대한 인지 여부 모두 남성 응답자에게서 '모른다'라는 응답이 더 높은 것으로 나타났다.

【표 III-66】 성희롱/직장 내 괴롭힘 등 고충처리 담당부서 인지 여부

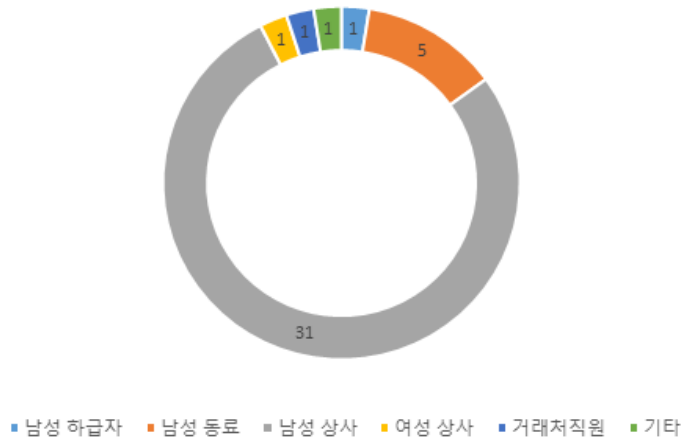
(단위: 명, (%))

구분	있다	없다	모름	전체	χ^2
여성	52 (25.9)	101 (50.2)	48 (23.9)	201 (100.0)	9.494***
남성	44 (27.8)	56 (35.4)	58 (36.7)	158 (100.0)	
합계	96 (26.7)	157 (43.7)	106 (29.5)	359 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

성희롱 예방 및 사건처리에 관한 규정이 있다는 응답은 37.0%, 별도의 업무 매뉴얼이 있다는 응답은 27.0%, 그리고 성희롱 고충 처리 기구에 대한 기구와 담당자에 대한 안내가 있다는 응답은 각각 26.4%와 28.7%로 나타났다. 한편, 직장 내 성희롱 경험이 있다는 응답은 9.7%로 나타났는데, 남성 응답자의 3.2%, 여성 응답자의 14.9%가 성희롱을 경험한 적이 있다고 응답했다. 성희롱 경험이 있다는 응답자는 전체 응답자 중 35명이었는데, 성희롱 가해자는 직장 상사가 가장 많았다(남성 상사 31명, 여성 상사 1명), 남성 동료가 가해자라는 응답은 5명이었으며, 남성 하급자라는 응답도 1명이었다.

■그림 Ⅲ-1■ 성희롱 가해자(명)



성희롱을 경험했을 때 36.4%의 응답자가 ‘주변 동료에게 알리고 조치는 취하지 않았다’라고 응답했으며, 33.3%의 응답자가 ‘아무에게도 말하지 않고 참았다’라고 응답했다. ‘가해자에게 말하고 개인적인 사과를 요구했다’라는 응답은 15.2%, ‘회사의 공식적인 절차를 밟아 사건 처리를 요구했다’라는 응답은 12.1%였다. 사건 처리 결과는 ‘아무런 조치도 없었다’가 37.5%로 가장 높았으며, ‘회사에서 징계를 내렸다(감봉, 정직 등)’, ‘회사 차원에서 재발 방지 약속 등을 받았다’가 각각 15.6%로 나타났다(모두 중복응답).

【 표 Ⅲ-67 】 성희롱 대응 방법(중복응답)

구분	사례(n)	비율(%)
아무에게도 말하지 않고 참았다	11	33.3
주변 동료에게 알리고 조치는 취하지 않았다	12	36.4
가해자에게 말하고 개인적인 사과를 요구했다	5	15.2
가해자에게 말하고 공식적인 사과를 요구했다	1	3.0
회사의 공식적인 절차를 밟아 사건 처리를 요구했다	4	12.1
전체	33	100.0

【 표 Ⅲ-68 】 성희롱 조치 결과(중복응답)

구분	사례(n)	비율(%)
개인적인 사과를 받았다	6	18.8
공식적인 사과를 받았다	4	12.5
회사에서 징계를 내렸다(감봉, 정직 등)	5	15.6
회사 차원의 재발방지 약속 등을 받았다	5	15.6
아무런 조치도 없었다	12	37.5
전체	32	100.0

서울형 강소기업의 경우 소규모 사업장이 많음을 고려할 때 기업 내에서 개별적으로 시행하기 어려운 성희롱·성폭력 교육 및 고충 처리 업무 등을 실효성 있게 수행할 수 있는 제도적인 지원이 필요한 상황이라고 할 수 있다.

6) 일·생활균형 지원 정책에 대한 인식 및 정책 요구

【 표 III-69 】 기업의 일·생활균형 관련 노동시간 자율성 정도

구분	우리 회사는 상사 및 동료들의 눈치를 보지 않고, 자유롭게 퇴근할 수 있다.	우리 회사는 개인사유가 있을 시, 근무시간 조정이 자유롭다 (연차, 및 외출 등 활용)	우리 회사는 휴가 사용 시, 사유를 묻지 않는다.	우리 팀의 부서장(팀장)은 정시퇴근 및 휴가사용을 권장한다.	우리 팀의 부서장(팀장)은 남성들의 육아휴직을 권장한다.
전체	4.1	3.8	3.6	3.9	3.0
여성	4.0	3.7	3.5	3.9	2.9
남성	4.1	3.9	3.8	4.0	3.2
t	-0.957	-1.836	-2.220*	-1.374	-3.264**

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

5점 척도: 1점 전혀 그렇지 않다, 5점 매우 그렇다

신뢰도계수: 0.791

일·생활균형지원제도와 관련하여 노동시간의 자율성을 질문하였다. 5점을 기준으로 가장 높은 점수를 나타낸 것은 ‘우리 회사는 상사 및 동료들의 눈치를 보지 않고, 자유롭게 퇴근할 수 있다’이다(4.1점). 여성 응답자와 남성 응답자 모두에게서 가장 높게 나타났으며, 이 항목에 대해 성별에 따른 유의미한 차이는 없었다. 여성 응답자에게서 가장 낮은 응답 점수를 보인 것은 ‘우리 팀의 부서장(팀장)은 남성들의 육아휴직을 권장한다’로 2.9점이었으며, 이는 남성 응답자 역시 가장 낮은 점수를 나타낸 항목이다(3.2점). ‘우리 회사는 휴가 사용 시, 사유를 묻지 않는다’라는 질문과 ‘우리 팀의 부서장(팀장)은 남성들의 육아휴직을 권장 한다’라는 질문의 응답에서 성별에 따른 유의미한 차이가 있었으나, 모든 항목에 대해 남성보다 여성이 더 낮은 점수를 부여하였다.

【 표 Ⅲ-70 】 기업의 일·생활균형 지원 의지 정도

구분	우리 회사의 대표 및 임직원은 일·생활균형 직장문화조성에 대한 의지가 있다.	우리 회사는 노동자의 일·생활균형 관련 제도 활용 요청 및 불만에 대해서 열린 자세를 갖고 있다.	우리 회사는 일·생활균형 문화조성을 위한 예산/ 시간/인력 등의 할당이 충분하다.	우리 회사는 일·생활균형 관련 제도에 대한 사내 홍보 및 제도 안내가 충분하다.	우리 회사는 비혼 및 무자녀 노동자, 1인 가구 등 다양한 가족에 대한 지원프로그램 마련에도 적극적이다.
전체	3.5	3.3	3.0	2.9	2.5
여성	3.3	3.1	2.7	2.7	2.2
남성	3.8	3.6	3.3	3.1	2.8
t	-4.304***	-4.457***	-4.721***	-3.363**	-5.711***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$
 5점 척도: 1점 전혀 그렇지 않다, 5점 매우 그렇다
 신뢰도계수: 0.926

서울형 강소기업 종사자의 성별에 따라, 기업의 일·생활균형 지원 의지에 대한 평가는 크게 다른 것으로 나타났다. 여성 응답자의 경우 ‘우리 회사의 대표 및 임직원은 일·생활균형 직장문화조성에 대한 의지가 있다’라는 항목에 가장 높은 점수를 부여하였으나, 보통 보다 약간 높은 수준인 3.3점이었다. 반면 남성 응답자의 경우 같은 항목에 가장 높은 점수를 주었다(3.8점). 여성과 남성 모두 가장 낮은 점수를 부여한 것은 ‘우리 회사는 비혼 및 무자녀 노동자, 1인 가구 등 다양한 가족에 대한 지원프로그램 마련에도 적극적이다’였다(여성 2.2점, 남성 2.8점). 이러한 결과는 인사담당자 대상 조사 결과에서도 나타난 바 있다. 강소기업의 다수가 비혼 청년층임을 고려할 때, 다양한 가족 형태를 기업의 일·생활균형제도의 대상 및 내용으로 확장하는 것이 필요함을 시사한다.

서울시의 일·생활균형 교육에 대한 인지도를 살펴보면 ‘모른다’라는 응답이 65.2%로 가장 많았다. 교육 및 컨설팅 경험이 있다는 응답은 전체의 7.8%로 나타났다. 이용 경험이 없는 응답자들에게 컨설팅 및 이용 의향을 물었는데, 전체 응답자의 42.6%가 이용 의향이 있는 것으로 나타났다.

【 표 Ⅲ-71 】 서울시 지원 일·생활균형 교육 인지도

(단위: 명, (%))

구분	인지도				χ^2	이용의향 있음
	잘 알고 있다	들어본 적은 있다	모른다	전체		
여성	22 (10.9)	49 (24.4)	130 (64.7)	201 (100.0)	1.823***	65 (42.2)
남성	11 (7.0)	43 (27.2)	104 (65.8)	158 (100.0)		55 (43.0)
합계	33 (9.2)	92 (25.6)	234 (65.2)	359 (100.0)	-	120 (42.6)

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

한편, 서울시의 가족친화 직장교육에 대해 알고 있다는 응답은 전체의 7.8%였으며, ‘들어본 적은 있다’라는 응답은 23.4%, ‘모른다’라는 응답은 68.8%로 ‘모른다’라는 응답이 가장 높게 나타났다. 컨설팅 및 교육 이용 경험이 있다는 응답은 전체의 7.0%로 나타났다. 현재까지 이용한 적이 없다는 응답자들의 이용 의향은 전체의 38.9%로 나타났으나 ‘모르겠다’라는 응답이 39.2%로 가장 높았다.

【 표 Ⅲ-72 】 서울시 지원 가족친화 직장교육 컨설팅 및 교육 이용 의향

(단위: 명, (%))

구분	있다	없다	모르겠다	전체	χ^2
여성	60 (39.0)	33 (21.4)	61 (39.6)	154 (100.0)	0.049***
남성	50 (38.8)	29 (22.5)	50 (38.8)	129 (100.0)	
합계	110 (38.9)	62 (21.9)	111 (39.2)	283 (100.0)	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

성평등한 일·생활균형이 가능한 회사를 만들기 위한 교육이나 제도 중 무엇이 가장 필요한가를 질문한 결과, ‘유연근무제 확대’가 전체 응답의 40.6%로 가장 높게 나타났다

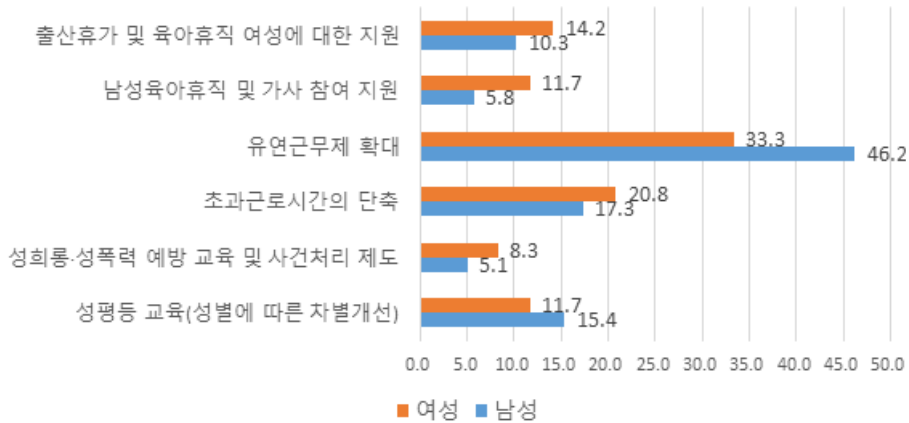
으며 ‘초과근로시간의 단축’은 18.8%로 뒤를 이었다.

【표 Ⅲ-73】 성평등 일·생활균형이 가능한 회사를 만들기 위해서 필요한 교육이나 제도

구분	사례(n)	비율(%)
성평등 교육(직원의 성별에 따른 차별적인 분위기 개선)	38	13.8
성희롱·성평등 예방 교육 및 사건처리 제도	18	6.5
초과근로시간의 단축	52	18.8
유연근무제 확대	112	40.6
남성육아휴직 및 가사 참여 지원	23	8.3
출산휴가 및 육아휴직 여성에 대한 지원	33	12.0
합계	276	100.0

*잘 모르겠음 제외

【그림 Ⅲ-2】 성평등 일·생활균형이 가능한 회사를 만들기 위해서 필요한 교육이나 제도



이를 응답자의 성별로 구분해 보면, 남성 응답자의 경우 ‘유연근무제 확대’, ‘초과근로시간의 단축’, 그리고 ‘성평등 교육’이 각각 46.2%, 17.3%, 15.4%의 순으로 응답률이 높았다. 여성 응답자의 경우 ‘유연근무제의 확대’, ‘초과근로시간의 단축’, ‘출산 및 육아휴직 여성에 대한 지원’이 각각 33.3%, 20.8%, 14.2%의 순으로 높게 나타났다. 여성 응답자의 응답을 보면, ‘출산휴가 및 육아휴직 여성에 대한 지원’과 ‘남성 육아휴직 및 가사참여 지원’, 그리고 ‘성희롱·성폭력 예방 교육 등 사건처리 제도’의 항목에서 남성

보다 높은 응답률을 보이는 것을 알 수 있다.

마지막으로 본 조사에서는 종사자들의 직무 만족도와 장기근속에 대한 희망 정도를 질문하였다. 기업의 성평등 일·생활균형 제도의 목적은 종사자들의 직장에 대한 만족도를 높임으로서 장기근속을 가능하게 하여 일자리를 안정화하고, 개인 삶의 조화를 도모함으로써 전반적인 삶의 만족도를 높여 기업에도 긍정적인 효과를 얻는 것이라고 할 수 있다. 따라서 기업의 성평등 일·생활균형의 가장 궁극적인 목적은 종사자들의 일자리 만족도를 높이는 것이 될 수 있다.

【 표 III-74 】 직무만족도 및 성평등/일·생활균형 정도

구분	고용 안정	임금 수준	노동 시간	노동 강도	업무 자율성	교육 훈련	복지 후생	인사 승진	근무 평가 시스템	성평등 정도	일·생활균형 정도
여성	3.5	2.8	3.4	3.1	3.5	2.7	2.8	2.9	2.8	3.4	3.3
남성	3.8	3.1	3.7	3.6	3.7	3.3	3.2	3.4	3.2	3.8	3.6
전체	3.7	2.9	3.5	3.3	3.6	3.0	3.0	3.1	3.0	3.5	3.4
t	-2.838 **	-3.287 **	-3.329 **	-4.282 ***	-2.859 **	-5.219 ***	-3.723 ***	-5.069 ***	-3.767 ***	-4.229 ***	-3.104 **

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

5점 척도: 1점 매우 불만족, 5점 매우 만족

응답 결과 서울형 강소기업 종사자들에게서 가장 낮은 만족도를 보이는 항목은 ‘임금수준’이었다. 반면, 가장 높은 만족도를 보이는 항목은 ‘고용안정’으로 나타났다(3.7점). 종사자의 다수가 정규직이며 최근 3년간 채용에서도 대부분을 정규직으로 채용하고 있어, 고용안정에 대한 만족도가 높은 것으로 짐작할 수 있다. 여성 응답자의 경우 ‘교육 훈련’ 항목에서 가장 낮은 만족도를 나타냈고(2.7점), 남성 응답자의 경우 ‘임금수준’에서 가장 낮은 만족도를 나타냈다(3.1점). 모든 항목에서 성별에 따른 통계적 유의미성이 관찰되었다. 여성 응답자가 남성 응답자보다 만족도가 높은 항목은 하나도 없어, 모든 항목에서 남성 응답자의 직무 만족도가 통계적으로 유의미하게 더 높다는 것을 확인 할 수 있다.

성평등 정도와 일·생활균형 정도에 대한 만족도 역시 여성 응답자의 만족도가 남성

응답자의 만족도에 비해 통계적으로 유의미한 차이를 보이며 낮게 나타났다.

【표 Ⅲ-75】 근속에 대한 희망 정도

(단위: 명, (%))

구분	매우 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	전체	χ^2	평균 ¹⁾	t
여성	10 (5.0)	20 (10.0)	93 (46.3)	57 (28.4)	21 (10.4)	201 (100.0)	24.458 ***	3.3	-4.878 ***
남성	2 (1.3)	10 (6.3)	47 (29.7)	60 (38.0)	39 (24.7)	158 (100.0)		3.8	
합계	12 (3.3)	30 (8.4)	140 (39.0)	117 (32.6)	60 (16.7)	359 (100.0)	-	3.5	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

1) 5점 척도: 1점 매우 불만족, 5점 매우 만족

근속에 대한 희망 정도를 보면, 평균 3.5점으로 보통 이상의 수준을 보이거나 여성 응답자의 경우 3.3점, 남성 응답자의 경우 3.8점으로 여성 응답자가 남성 응답자보다 ‘이 회사에서 계속 일하고 싶다’라는 정도가 낮은 것으로 나타났다. 이는 전반적인 직무 만족이 여성이 남성에 비해 낮은 것과 깊은 연관을 가질 것으로 추정할 수 있다.

【표 Ⅲ-76】 근속에 대한 희망 정도와 직무만족 간의 상관계수

	고용 안정	임금 수준	노동 시간	노동 강도	업무 자율성	교육 훈련	복지 후생	인사 승진	근무 평가 시스템	성평등 정도	일·생활 균형 정도
전체	.578***	.555***	.544***	.545***	.527***	.461***	.597***	.542***	.534***	.537***	.629***
여성	.454***	.505***	.542***	.472***	.492***	.318***	.541***	.461***	.506***	.446***	.556***
남성	.574***	.527***	.503***	.521***	.435***	.502***	.588***	.536***	.496***	.504***	.632***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

직무만족의 각 항목과 근속에 대한 희망정도에 대한 상관분석 결과, 일·생활균형 정도와 근속 희망 간에 가장 높은 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(전체, 상관계수 = 0.629). 성별로 구분하여 분석한 결과에서도 여성과 남성 모두 근속 희망에 대해 가장

높은 상관계수를 갖는 것은 일·생활균형 정도였다. 이는 서울시 강소기업 종사자들의 이직률을 낮추고 직장 만족도와 근속 가능성을 높이기 위해서는 일·생활균형 수준을 향상하는 것이 무엇보다 중요하다는 점을 시사한다.

4. 설문조사 결과 요약 및 함의

서울시 강소기업을 대상으로 성평등 일·생활균형 실태를 조사한 결과, 인사담당자와 종사자가 실태를 인식하는 정도에서 다소간의 차이가 나타났다. 그뿐만 아니라 응답자의 성별에 따른 차이도 두드러졌다.

우선, 인사담당자 실태조사 결과에서 기업 규모를 50인 미만 사업장과 50인 이상 사업장으로 구분하여 살펴본 결과 대부분의 문항에서 사업장 규모에 따른 유의미한 차이가 없었으나, 임신기노동시간 단축과 조기퇴근 및 정시퇴근 제도는 사업장 규모에 따른 유의미한 차이가 있었다. 임신기 노동시간 단축 제도의 경우 50인 미만 사업장의 도입률은 58.5%였으나, 50인 이상 사업장의 도입률은 82.1%로 나타났다. 또한 최근 일·생활균형 및 가족친화 사회문화 조성의 목적으로 ‘정시퇴근의 날’, ‘가정의 날’ 등 조기 퇴근 및 정시 퇴근 제도를 운영하는 기업들이 증가하고 있으나, 본 조사 결과 50인 이상 기업에서 50인 미만 사업장보다 높은 도입률을 나타냈다. 그 외의 문항들에 대해서는 기업 규모에 따른 유의미한 차이가 드러나지 않았으며 기업 대표의 성별에 따른 차이는 거의 모든 문항에서 나타나지 않았다.

그러나 기업의 인사담당자 개인의 의견(인식)을 묻는 문항에서는 응답자의 성별에 따른 차이가 나타났다. 종사자에 대한 실태조사에서도 기업의 규모에 따른 큰 차이는 드러나지 않았으나, 응답자의 성별에 따라 통계적으로 유의미한 차이들이 발견되었다. 이러한 차이를 줄이는 것이 성평등 일·생활균형 기업을 만드는데 중요한 목표 중 하나가 될 수 있을 것이다. 여기서는 인사담당자와 종사자 간 차이 및 응답자의 성별 차이가 두드러지는 결과를 요약하여 제시하고 이러한 차이가 갖는 정책 함의를 제시하였다.

1) 조직문화에 대한 응답자 특성별) 인식 차이

일 중심 조직문화에 대한 의견에 있어 기업의 인사담당자와 종사자의 응답 간 두드러지는 차이는 초과 근무, 회식 참여 등의 활동에 대해 인사담당자에 비해 종사자들이 인사평가와 승진에 긍정적인 영향을 준다는 응답률이 높았다는 것이다. 이는 기업이나 인사담당자 등 관리자급에서 명시적으로 요구하지 않는다고 하더라도, 종사자들은 이러한 행위들이 평가에 영향을 미친다고 인식하고 있다는 것을 의미한다. 특히 부정적인 영향을 줄 수 있는 출산휴가 및 육아휴직, 유연근무제의 사용이 인사평가 및 승진에 미치는 영향에 대해서는 그러한 인식 차이가 더욱 두드러졌다.

【 표 III-77 】 일 중심 조직문화에 대한 인사담당자와 종사자 응답 비교

(단위: %)

구분		초과 근무를 자주 하는 것*	근무시간 외에도 회사 일 및 회사 직원 관련 일에 응하는 것*	근무시간 외의 거래처 접대*	회식 참여*	출산휴가 및 육아휴직 사용**	유연근무제 사용**
인사 담당자	전체	29.3	31.2	31.2	17.4	7.3	3.7
	남성	30.5	28.3	13.1	13.0	2.2	2.2
	여성	28.6	33.0	27.0	20.7	11.1	4.8
종사자	전체	30.7	33.1	23.7	24.5	18.1	17.3
	남성	28.5	29.8	20.9	22.2	11.4	10.2
	여성	32.4	35.9	25.9	26.4	23.4	22.9

*승진과 인사평가에 '긍정적인 영향을 준다(조금 긍정적인 영향+매우 긍정적인 영향)

**부정적인 영향을 준다(조금 부정적인 영향+매우 부정적인 영향)

구체적으로 보면, 인사담당자의 경우 초과근무를 제외하고는 해당 항목들이 인사평가에 긍정적인 영향을 준다는 응답이 여성 인사담당자에게서 남성 인사담당자보다 높게 나타났다. 종사자들은 '근무시간 외의 거래처 접대'를 제외하고, 나머지 항목에서 모두 승진이나 인사평가에 긍정적인 영향을 준다고 느끼는 정도가 인사담당자보다 높은 것으로 나타났다. 특히 큰 차이가 있는 것은 회식 참여와 출산휴가 및 육아휴직 사

7) 여기에서 응답자 특성은 응답자가 인사담당자인지 일반 종사자인지 여부, 성별, 그리고 자녀 유무에 한정하였다.

용, 그리고 유연근무제 사용이었다. 인사담당자의 경우 전체의 17.4%가 회식 참여가 승진 및 인사평가에 긍정적인 영향을 준다고 응답했으나, 종사자들의 경우 전체의 24.5%가 긍정적인 영향을 준다고 응답했다. 또한 출산휴가 및 육아휴직 사용, 그리고 유연근무제의 사용은 각각 7.3%와 3.7%의 인사담당자들이 승진과 인사평가에 부정적인 영향을 준다고 응답했으나, 종사자들은 각각 18.1%, 17.3%가 부정적인 영향을 준다고 응답해 큰 차이가 있었다.

이러한 차이는 종사자들의 성별에 따라서 더욱 두드러진다. 종사자 응답을 보면, 여성 응답자들이 모든 항목에 대해서 더 높은 응답률을 나타내고 있는데, 특히, 출산휴가 및 육아휴직의 사용과 유연근무제의 사용이 승진이나 인사평가에 부정적인 영향을 준다는 의견은 남성 응답자에 비해 2배 이상 높은 응답률을 나타내고 있다. 또한 이 항목은 인사담당자들의 경우에도 여성 인사담당자들이 남성 인사담당자들에 비해 2배 이상 높은 응답률을 보여주고 있다. 이는 초과근무, 근무시간 외의 회사 활동, 회식 등에 대한 참여, 휴가사용이 여성 노동자들에게서 더 갈등적인 사안이 되고, 그로 인해 직접적인 업무 성과와 무관하게 인사 승진에 영향을 주는 요인들이 있다고 여김으로써 인사 승진에 있어서 부당함을 경험할 수 있다는 것을 의미한다.

【 표 III-78 】 남성중심 조직문화에 대한 인사담당자와 종사자 응답 비교(인사 및 직무배치)

구분		우리 회사는 출산 및 육아휴직에 대한 인사상(승진, 평가)의 불이익이 없다	우리 회사는 채용, 승진, 임금, 평가에 대한 기준 적용이 여성과 남성 모두에게 평등하다	우리 회사는 여성임원 육성을 위한 걸림돌이 없다	우리 회사는 업무 배치에 있어 성별에 차이가 없다
인사 담당자	전체	4.0	4.3	4.0	4.2
	남성	4.4	4.5	4.2	4.4
	여성	3.8	4.2	3.9	4.1
	t	2.624*	1.719	1.239	1.541
종사자	전체	3.8	3.7	3.7	3.8
	남성	4.0	4.1	4.0	4.0
	여성	3.6	3.4	3.5	3.7
	t	-2.998**	-5.915***	-4.418***	-2.649**

5점 척도: 1점 전혀 그렇지 않다, 5점 매우 그렇다(점수가 높을수록 평등한 문화)
신뢰도 계수: 0.838

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

인사 및 직무배치와 관련하여 남성 중심적인 조직문화에 대한 의견을 물은 결과(표 III-78), 인사담당자의 응답은 모두 4점 이상으로 높은 점수를 보여 자신의 회사가 성평등한 조직이라는 응답을 하고 있다. 그러나 여성 인사담당자의 경우, ‘출산 및 육아 휴직에 대한 인사상의 불이익이 없다’라는 항목에서 남성 인사담당자에 비해 통계적으로 유의미하게 낮은 점수를 보임으로써, 인사담당자의 성별에 따라 해당 항목에 대해 차별 정도를 달리 느끼는 것을 알 수 있다. 종사자의 응답은 모든 항목에서 성별에 따른 유의미한 차이가 나타났다. 또한 전반적으로 인사담당자에 비해 종사자들은 자신의 기업을 덜 성평등한 조직으로 인식하고 있었는데, 모든 항목에서 인사담당자보다 낮은 점수를 나타내고 있다. 여성 응답자들의 경우, ‘우리 회사는 채용, 승진, 임금, 평가에 대한 기준 적용이 여성과 남성 모두에게 평등하다’라는 항목에서 가장 낮은 점수를 부여한 반면, 남성 응답자들은 해당 항목에서 가장 높은 점수를 부여했는데 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 차이로, 성별 인식 차이가 상당함을 예측하게 한다. 여성 응답자들이 가장 낮은 점수를 부여한 항목은 ‘우리 회사는 여성 임원 육성을 위한 걸림돌이 없다’라는 항목으로 승진 및 여성 인재 육성에 있어 기업들이 소극적이라고 느끼거나 차별을 느끼는 것으로 볼 수 있다.

2) 성별 직무 능력에 대한 응답자 특성별 인식 차이

기업에 적합한 노동자상을 남성으로 한정하는 것은 남성이 여성보다 업무능력, 충성도, 추진력 등에서 더 뛰어난 자질을 갖는다는 믿음으로부터 출발한다. 이러한 믿음은 남성들이 기업이 요구하는 자질을 타고났거나 남성들이 가진 자질이 기업에 더 적합하다는 내용을 포함한다. 그러나 이러한 인식은 과학적으로 입증되거나 그러한 내용이 자신의 일터에서 확인된 사실이기보다는 성별화된 인식에 근거하며, 이러한 인식은 조직의 남성 중심 문화를 강화할 가능성이 크다.

인사담당자들은 직장 충성도와 추진력에 있어서 ‘남성 직원들이 여성 직원들에 비해 뛰어나다’는 의견에 각각 22.9%와 22.0%가 동의했는데, 특히 이러한 응답은 남성 인사담당자들에게서 두드러졌다.

【 표 III-79 】 성별 직무능력에 대한 인사담당자와 종사자 응답 비교

(단위: %)

구분		조직 내 친화력	업무능력	직장 충성도	추진력	멀티태스킹 능력
인사 담당자	전체	10.1	8.2	22.9	22.0	12.8
	남성	13.1	13.0	32.6	28.3	23.9
	여성	7.9	4.8	15.9	17.5	4.8
종사자	전체	12.0	9.4	21.7	15.9	5.6
	남성	17.8	17.7	28.5	26.6	10.1
	여성	7.5	3.0	16.4	7.5	2.0

남성 직원이 여성 직원보다 뛰어나다(월등히 뛰어나다+뛰어나다)는 응답 비율

반면, 종사자들은 인사담당자들보다 전반적으로 ‘남성 직원이 여성 직원보다 뛰어나다’라는 의견에 덜 동의하는 것을 알 수 있다. 특히 여성 응답자의 경우 ‘남성 직원이 여성 직원 보다 뛰어나다’라고 응답한 비율이 낮게 나타나고 있다. 이는 설문조사자 응답자 중에서, 여성보다 남성이, 종사자보다 인사담당자가 이상적인 노동자상으로 남성을 상징하고 있다는 것을 예측하게 한다.

3) 일·생활균형 정도와 제도 활용에 대한 응답자 특성별 인식 차이

일·생활균형 정도 및 인식에 대해서는 인사담당자들의 경우 응답자의 성별에 따른 유의미한 차이가 없었다. 가장 높은 점수를 보인 항목은 ‘우리 회사의 대표 및 임직원은 일·생활균형 직장문화조성에 대한 의지가 있다’(4.1점)로 나타났으며 가장 낮은 점수를 보인 항목은 ‘우리 회사는 비혼 및 무자녀 노동자, 1인 가구 등 다양한 가족에 대한 지원 프로그램 마련에도 적극적이다’(2.7점)였다. 이러한 결과는 실제로 비혼 및 무자녀 노동자, 1인 가구 등 다양한 가족과 개인의 각기 다른 생애주기를 반영하는 일·생활균형 제도가 없으며, 이를 개별 기업이 개발하여 도입하기는 쉽지 않고, 따라서 실제로 경험하는 일·생활균형 제도는 결혼한 직원들과 자녀가 있는 직원들을 위한 제도에 한정됨으로써 나타나는 결과라고 볼 수 있을 것이다.



【 표 Ⅲ-80 】 기업의 일·생활균형 정도 인식에 대한 인사담당자와 종사자 응답 비교

구분		우리 회사의 대표 및 임직원은 일·생활균형 직장문화조성에 대한 의지가 있다	우리 회사는 노동자의 일·생활균형 관련 제도 활용 요청 및 불만에 대해서 열린 자세를 갖고 있다	우리 회사는 일·생활균형 문화조성을 위한 예산/시간/인력 등의 할당이 충분하다	우리 회사는 일·생활균형 관련 제도에 대한 사내 홍보 및 제도 안내가 충분하다	우리 회사는 비혼 및 무자녀 노동자, 1인 가구 등 다양한 가족에 대한 지원프로그램 마련에도 적극적이다
인사 담당자	전체	4.1	3.9	3.2	3.2	2.7
	남성	4.2	4.0	3.3	3.4	2.9
	여성	4.0	3.8	3.1	3.0	2.5
	t	1.352	1.343	0.794	2.482	1.894
종사자	전체	3.5	3.3	3.0	3.0	2.5
	남성	3.8	3.6	3.3	3.2	2.9
	여성	3.3	3.0	2.7	2.7	2.2
	t	-4.304***	-4.457***	-4.721***	-3.363**	-5.711***

5점 척도: 1점 전혀 그렇지 않다, 5점 매우 그렇다(점수가 높을수록 평등한 문화)

신뢰도 계수: 0.838

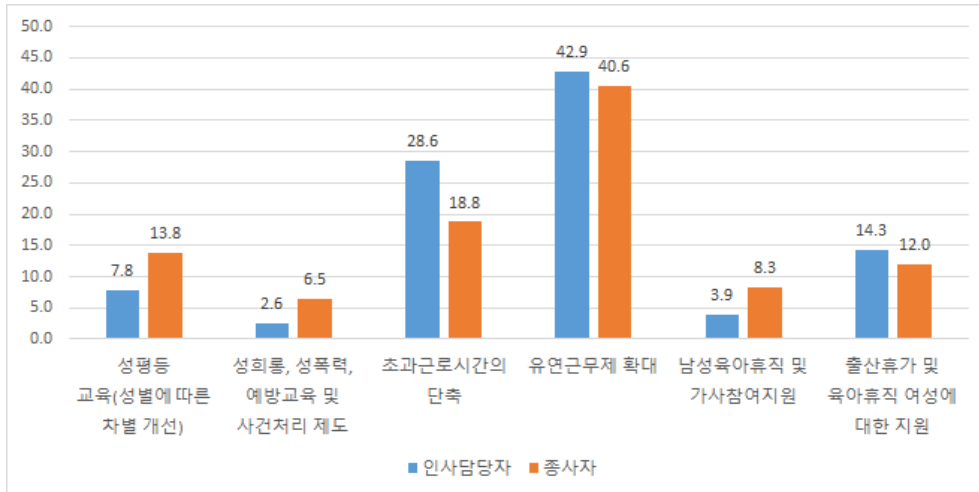
* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

종사자들의 응답을 보면, 모든 항목에서 전반적으로 인사담당자 결과에 비해 점수가 낮고, 모든 항목에서 성별에 따른 유의미한 차이가 있는 것을 알 수 있다. 종사자들이 가장 높은 점수를 준 항목은 인사담당자와 마찬가지로 ‘우리 회사의 대표 및 임직원은 일·생활균형 직장문화조성에 대한 의지가 있다’(3.5점)였으며 가장 적은 점수를 나타낸 항목도 ‘우리 회사는 비혼 및 무자녀 노동자, 1인 가구 등 다양한 가족에 대한 지원프로그램 마련에도 적극적이다’(2.5점)였다. 종사자의 성별에 따른 차이가 가장 많이 드러나는 항목은 ‘우리 회사는 비혼 및 무자녀 노동자, 1인 가구 등 다양한 가족에 대한 지원프로그램 마련에도 적극적이다’였으며, 인사담당자와 종사자간 차이가 가장 큰 항목은 ‘우리 회사의 대표 및 임직원은 일·생활균형 직장문화조성에 대한 의지가 있다’였다.

종사자 응답 결과는 모든 항목에서 성별에 따른 유의미한 차이가 나타났는데, 모든

항목에서 남성 응답자의 점수가 여성 응답자보다 높았다.

■ 그림 Ⅲ-3 ■ 성평등 일·생활균형을 위해 필요한 제도(%) (인사담당자와 종사자 응답 비교)



성평등한 일·생활균형이 가능한 회사를 만들기 위해서 회사에 가장 필요한 교육이나 제도가 무엇인가에 대해서는 인사담당자들의 경우 ‘유연근무제 확대’(42.9%), ‘초과근로시간의 단축’(28.6%), ‘출산휴가 및 육아휴직 여성에 대한 지원’(14.3%) 순으로 응답하였으며, 종사자들의 경우 ‘유연근무제 확대’(40.9%), ‘초과근로시간의 단축’(18.8%), ‘성평등 교육(직원의 성별에 따른 차별적인 분위기 개선)’(13.8%) 순으로 응답하였다. 인사담당자와 종사자 모두 노동시간의 유연성 및 단축을 중요한 정책으로 꼽은 것으로, 이는 성평등 일·생활균형 정책을 위해서 향후 시간 정책이 매우 중요함을 시사한다. 상술한 바와 같이 최근의 조사들은 임금이나 다른 노동 조건보다 일과 삶의 균형이 가능한 노동시간을 일자리 선택의 중요 조건으로 꼽고 있는 것을 고려하면, 본 연구의 조사 결과도 이와 궤를 같이한다고 볼 수 있으며, 노동시간의 단축뿐 아니라 자율성과 유연성이 매우 중요함을 재확인할 수 있다.

4) 종사자의 자녀유무에 따른 직장만족도와 일·생활균형정도에 대한 인식 차이

강소기업 종사자의 다수가 20~30대 청년층이고 비혼 종사자의 비율이 높긴 하지만, 현재 일·생활균형을 지원하는 다수의 제도가 출산 및 양육, 가족생활을 지원하고 있으며, 해당 제도가 도입·활용되는지의 여부가 여성 노동자들의 취업 의사와 근속에 대한 희망을 높이는 데 매우 중요한 것은 사실이다. 본 연구에서 유자녀 응답자는 전체 응답자 중 122명으로 소수였으나, 자녀의 유무에 따른 성평등 일·생활균형에 대한 인식 및 정책 요구 사항이 다르다면, 이는 정책 개선에 고려되어야 할 것이다.

앞서 제시된 바와 같이, 종사자의 응답뿐 아니라 인사담당자의 응답 결과에서 성평등 일·생활균형 인식과 정도에 따른 성별차이가 존재함을 알 수 있다. 그러나 기업의 일 중심·남성 중심 조직문화에 대한 인식, 일·생활균형 정도 및 기업문화 등의 문항에서 자녀의 유무에 따른 유의미한 응답 차이는 없었다. 자녀 유무에 따른 유의미한 차이는 직장만족의 몇몇 항목에서 관찰되었다.

【표 Ⅲ-81】 직무만족도 및 성평등/일·생활균형 인식(자녀유무 비교)

구분	고용 안정	임금 수준	노동 시간	노동 강도	업무 자율성	교육 훈련	복지 후생	인사 승진	근무 평가 시스템	성평등 정도	일·생활 균형 정도	근속 희망 ¹⁾
유	3.8	3.2	3.8	3.4	3.8	3.1	3.1	3.2	3.0	3.7	3.6	3.9
무	3.6	2.9	3.5	3.3	3.5	2.9	2.9	3.0	2.9	3.5	3.3	3.4
전체	3.7	2.9	3.5	3.3	3.6	3.0	3.0	3.1	3.0	3.5	3.4	3.5
t	1.089	2.544*	2.242*	1.321	2.110*	1.977*	1.829	1.577	0.799	1.563	2.063*	3.878***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

5점 척도: 1점 매우 불만족, 5점 매우 만족

1) 5점: 1점 매우 아니다, 5점 매우 그렇다

직무 만족도의 항목 중에서 자녀가 있는 응답자들이 무자녀 종사자에 비해 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것은 임금수준, 노동시간, 업무 자율성, 교육 훈련, 일·생활 균형 정도, 그리고 근속 희망 정도였다. 모든 항목에서 유자녀 응답자가 무자녀 응답자

들에 비해서 더 높은 만족도를 나타내고 있다. 이러한 차이는 유자녀 종사자의 경우 생계부양 및 자녀양육에 있어 일자리의 고용안정, 노동시간과 노동 강도, 그리고 일·생활균형의 문제가 일과 생활의 유지에 무엇보다 중요한 사안이기 때문에, 기업에 대한 평가가 무자녀 종사자에 비해 보수적인 관점에서 이루어질 수 있음을 배제할 수 없다. 또한, 기업에서 현재 운용되고 있는 일·생활균형 제도 활용이 유자녀 종사자에게 더 용이 함으로써 유자녀 응답자의 직무 만족도가 무자녀 응답자보다 높을 것으로도 예상할 수 있다. 이러한 특성은 업무 자율성에서도 유자녀 응답자의 점수가 유의미하게 높은 것을 통해서도 추정할 수 있는데, 기업의 일·생활균형 정도에 대한 항목에서 통계적인 유의미성이 높지는 않았으나, 노동시간 조절에 대한 항목에서 유자녀 응답자의 점수가 더 높았던 것과 관련 된다⁸⁾.

따라서 설문에 참여한 강소기업의 유자녀 응답자들의 경우, 기업의 일·생활균형 지원 정도에 대해서 무자녀 응답자들보다 만족도가 높아, 근속 희망에 대한 점수도 높은 것을 예상할 수 있다. 실제로 근속 희망 정도와 다른 직무 만족과의 상관관계 분석에서 전체를 대상으로 한 분석보다 유자녀 응답자들의 근속 희망 정도와 일·생활균형 정도는 더 높은 정의 상관관계를 나타내고 있었다.

Ⅱ 표 III-82 Ⅱ 근속 희망정도와 직무만족 간의 상관계수(자녀유무 비교)

	고용 안정	임금 수준	노동 시간	노동 강도	업무 자율성	교육 훈련	복지 후생	인사 승진	근무 평가 시스템	성평등 정도	일·생활 균형 정도
유자녀	.608***	.482***	.635***	.620***	.459***	.411***	.515***	.420***	.497***	.546***	.695***
무자녀	.570**	.564**	.504**	.519**	.539**	.464**	.616**	.574**	.549**	.531**	.600**

유자녀 응답자들의 응답만으로 직무 만족도와 근속 희망 간의 상관분석을 보면, 가장 높은 정의 상관관계를 나타내는 항목은 ‘일·생활균형 정도’로 나타난다. 또한 ‘노동 시간’, ‘노동 강도’, ‘고용안정’도 높은 정의 상관관계를 나타내고 있었다. 반면, 무자녀

8) ‘우리 회사는 개인사유가 있을시, 근무시간 조정이 자유롭다(연차 및 외출 등 활용)’라는 질문에 대해, 유자녀 응답자의 평균은 4.12, 무자녀 응답자의 평균은 3.67이었으며, 이는 t=0.0190, 유의확률 0.01수준에서 유의미한 차이를 나타냈다(노동시간 조절 관련 질문에서는 자녀유무에 따른 차이가 없었음).

응답자들의 직무 만족도와 근속 희망 간의 상관분석 결과에서 높은 정의 상관관계를 나타내는 것은 ‘복지후생’, ‘일·생활균형정도’ 순이었다.

이러한 결과는 서울시 기업 종사자의 가족 형태와 무관하게 일·생활균형의 가능성이 매우 중요하면서도, 종사자들의 성별, 자녀 유무, 생애주기에 따른 욕구가 고려된 정책이 요구된다는 것을 의미한다.

IV

성평등 일·생활균형 기업 지원 방안

1. 성평등 일·생활균형 기업 지원 방향
2. 정책 추진 과제
3. 서울형 성평등 일·생활균형 기업 지원 모델

Seoul
Foundation of
Women &
Family

IV

성평등 일·생활균형 기업 지원 방안

1. 성평등한 일·생활균형 기업 지원 방향

본 연구는 서울시의 일·생활균형 직장문화 조성을 위한 정책의 방향과 세부과제를 발굴하고, 서울시의 성평등 일·생활균형 기업을 지원하기 위한 모델을 제시하기 위한 연구이다. 특히 기존의 일·생활균형 정책이 관련 제도의 강력한 도입 및 활용률 제고와 함께, 성평등한 일·생활균형 기업을 가능케 하는 조직문화 개선을 목표로 하는 것이 필요하다는 문제의식에서 출발하였다. 이를 위해 현재 서울시의 기업지원 정책 현황을 검토하고, 정책의 직접적인 대상인 서울형 강소기업에 선정된 기업을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 이 결과를 토대로 향후 서울시의 성평등한 일·생활균형 기업 지원 방향을 제안하고자 한다.

장시간 노동이 개인적 성과 및 성취와 연결되어 있고, 평생직장 개념이 약해지고 불안정한 고용 관계가 만연한 사회에서 남성의 장시간 노동은 과잉노동 사회를 정당화하고, 생활시간의 부족으로 인한 갈등은 여성에게 집중되고 있다(우명숙, 2011). 모성 보호에서 출발한 일·가족양립 정책이 여성의 이중부담을 가속화하고, 여성의 고용 지속을 어렵게 만드는 방식이 아닌, 장시간 노동 사회의 고용관계가 전제하고 있는 이상적인 노동자상을 해체하는 것에서 시작해야 한다.

현재 서울시의 기업지원 정책은 사업주 지원을 중심으로 하고 있어, 일·생활균형 정책에 대해 기업 노동자들의 체감도는 낮았다. 이번 연구결과에서 보듯이 기업의 인사담당자와 종사자 간에는 기업의 일·생활균형 지원 정책에 대한 인지도와 체감도, 수요

면에서 다양한 격차를 보여주고 있다. 그러나 노동자들의 장기근속 요인과 노동환경과의 상관관계를 분석한 결과 일·생활균형 정도와의 상관계수가 높게 나타나, 향후 기업의 지속가능성을 위해서는 일·생활균형이 중요하다는 것을 보여주고 있다(표 III-76 참조).

성평등한 일·생활균형 기업 지원 정책을 위해서는 ‘모든 노동자의 일·생활 영역의 기회와 제약이 공정한 기업’을 성평등 일·생활균형기업으로 정의하고, 이 같은 기업의 상을 달성하기 위한 정책 목표로 첫째 공정하고 유연한 조직문화 조성, 둘째 여성의 고용 지속 지원, 셋째 남성의 돌봄 기회 강화라는 목표를 제안하고자 한다.

표 IV-1 서울시 성평등 일·생활균형 기업 지원

비전	모든 노동자의 일·생활 영역의 기회와 제약이 공정한 기업		
정책 목표	공정하고 유연한 조직문화 조성	여성의 고용 지속 지원	남성의 돌봄 기회 강화
정책 추진 과제	<ul style="list-style-type: none"> ·노동시간 경직성 완화: 일 중심 시간 사용 개선 ·서울시 시간제 개혁 추진 ·남성중심 조직문화 개선 ·노동자 다양성 반영한 제도 개선 	<ul style="list-style-type: none"> ·채용, 임금, 승진 기회의 공정성 확보 ·성희롱 없는 일터 조성 ·시간빈곤 해소 지원 	<ul style="list-style-type: none"> ·제도 우선 이용 장려(배우자 출산휴가 및 육아휴직, 유연근무제 등) ·가족 돌봄 이용 활성화
인프라	<ul style="list-style-type: none"> ·일·생활균형 기업 지원 근거 확대 및 강화 ·일·생활균형 기업·가족 시민 지원 확대 		

2. 정책 추진 과제

1) 공정하고 유연한 조직문화 조성

(1) 노동시간 경직성 완화: 일 중심 시간 사용 개선

기업의 노동시간의 경직성을 완화하는 것은 기존의 일 중심 시간 사용을 개선함으로써 모든 노동자들의 일·생활균형을 지원하는 시작이 될 수 있다. 본 연구에서 일 중

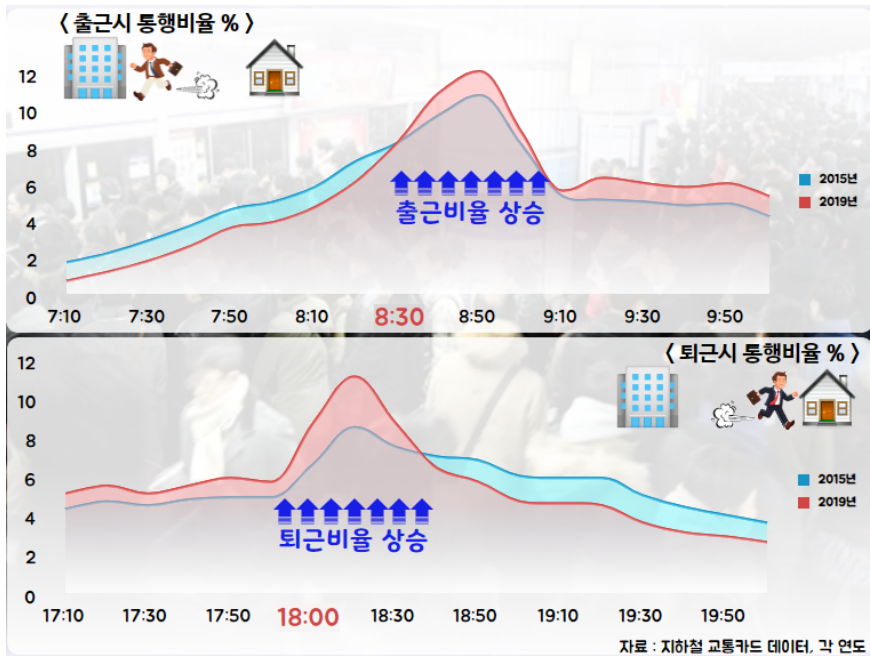
심 조직문화에 대한 인사담당자와 종사자의 응답을 성별로 교차해서 분석한 결과, 여성 종사자, 여성 인사 담당자, 남성 종사자, 남성 인사담당자 순으로 종사 중인 기업의 일 중심 문화에 대해 민감하게 인지하고 있었다. 즉 인사담당자들보다는 종사자가, 남성보다는 여성이 초과근무, 근무시간 외 회사 일 및 거래처 접대, 회식 참여 등과 같은 활동이 인사평가 및 승진에 긍정적인 영향을 줄 수 있다고 생각하는 응답이 높게 나타났다. 출산휴가 및 육아휴직 사용, 유연근무제 사용 등이 승진 및 인사평가에 불이익을 줄 수 있다고 생각하는 비율이 높게 나타났다(표 III-77 참고). 기업의 인사조직, 평가 체계가 제도적으로는 공정함을 갖추었다고 해도, 당사자인 여성 종사자들이 느끼는 승진 및 평가에서의 불공정함은 여전히 존재한다. 이 같은 결과는 향후 인사담당자를 대상으로 한 조사, 즉 기업의 제도적 차별 유무뿐만 아니라 실제 노동자들이 체감하는 차별과 불공정함에 대한 평가 및 모니터링이 필요하며, 둘 간의 격차를 좁히기 위한 과제가 발굴되어야 함을 시사한다.

(2) 서울의 시간개혁 정책 추진

공정하고 유연한 조직문화 조성을 위해서 기업 차원의 노력도 필요하지만, 서울시 차원에서의 시간 개혁 정책을 추진할 것을 제안한다. 2019년 지하철 교통데이터로 서울시민의 일·생활균형 관련 실태를 파악한 자료에 따르면, 주 최대 52시간 근무시간 시행에 따라 서울 시민의 출·퇴근 시간이 더욱 집약적이 되어 2015년에 비해 8:30~9:00 출근 비율이 2.2% 상승하고, 18:00~18:30분 퇴근 비율은 19.2% 상승하였다.⁹⁾ 이는 특정 시간대 퇴근 비율이 증가하여, 퇴근 이후 가족 돌봄 및 개인 생활을 하고자 하는 시민들이 가용할 수 있는 실질적인 시간이 감소하는 결과를 가져올 수 있다는 것을 의미한다.

9) http://mediahub.seoul.go.kr/archives/1254595?tr_code=snews#

Ⅰ 그림 IV-1 Ⅰ 주 52시간 노동제 시행 후 출퇴근 시간 변화



출처: http://mediahub.seoul.go.kr/archives/1254595?tr_code=snews#

개별 노동자들이 기업 내에서 유연근무제를 활용하여 출·퇴근시간을 조정할 수도 있지만, 도시 차원에서 공공기관 및 기업의 업무 시간을 일괄적으로 조정함으로써 특정 시간대 대중교통 밀집의 문제와 개인생활을 조정할 수 있는 방안을 제시할 수 있을 것으로 보인다.

이와 유사한 사례로 스페인 카탈루냐 주는 산업화·독재 시대에 형성된 비효율적 노동시간 때문에 일상생활 전반이 지연되는 문제를 개선하기 위해 ‘시간제 개혁’을 추진하여, 식사·근무 등의 시간대를 2시간가량 앞당기고 활동에 맞는 권장 시간대를 설정해 주민이 일·가정·여가의 균형을 찾을 수 있도록 하는 정책을 추진하고 있다(서울연구원, 2019). 스페인 카탈루냐주의 시간제 개혁은 생산, 공공서비스, 교육, 상업·소비, 문화·여가, 보건서비스, 이동성 등 시민의 삶에 영향을 미치는 전 분야에서 세부계획을 수립함으로써, 개별 노동자의 노동시간 단축과 동시에 일상생활에서도 건강한 삶을 유지할 수 있는 시간제를 통합적으로 추진하고 있다는 것이 가장 큰 특징이다.

【표 IV-2】 시간제 개혁 실현을 위한 분야별 계획

분야	목적	제안
생산	<ul style="list-style-type: none"> ·근무시간의 압축 ·유연한 근무시간 ·더 생산적인 조직 구성 	<ul style="list-style-type: none"> ·분야·직급에 따른 단축·탄력근무제 도입 ·노동자가 권장시간대에 식사할 수 있도록 함 ·단순 문제 해결에 그치지 않고 생산성 향상을 추진
공공 서비스	<ul style="list-style-type: none"> ·단축된 스케줄의 일반화 ·전자정부의 강화와 합리화 ·공공행사 일정을 현실적으로 계획 ·공무원의 노동시간을 합리적으로 운영 	<ul style="list-style-type: none"> ·권장시간대 식사의 일반화 ·선출직·관리직 공무원의 일정에 시간제 개혁 반영 ·공공시설 업무 마감시간 준수 ·시민과 공공의 직접 대면을 최소화하고 시간 조절을 쉽게 하는 ‘디지털사회를 위한 국가협약’ 준수 ·사회경제 단체와 시민참여로 노동시간 개혁을 구체화
교육 (18세 미만)	<ul style="list-style-type: none"> ·학교 일정의 단축 ·교육시간대를 8~16시로 규정 (초·중·고등학교, 과외 교육) 	<ul style="list-style-type: none"> ·카탈루냐 주 교육서비스 의무시간과 전체 교육 권장시간대를 8~16시로 유지 ·점심시간 등 학교 시간 배분에 권장시간대 적용 ·저녁 이후 가족과의 시간, 휴식시간 확보를 위해 과외활동 시간을 앞당김
교육 (18세 이상)	<ul style="list-style-type: none"> ·대학 교육시간대를 8~19시로 규정 	<ul style="list-style-type: none"> ·학사 과정생의 권장시간대 식사를 보장하기 위해 휴식시간 재분배 ·대학원의 야간 종료를 합리화하기 위해 교육의 질 향상 ·고등교육, 성인학교, 직업훈련소 등도 휴식시간 재분배
상업·소비	<ul style="list-style-type: none"> ·근무시간의 합리화(7~19:30) ·새로운 근무시간과 일치하는 쇼핑 습관 홍보 및 권장 ·다양화된 사회의 쇼핑 습관을 적용 	<ul style="list-style-type: none"> ·사회 전체적으로 근무시간이 변하면, 상업분야의 근로시간도 19:30까지 단축될 수 있도록 지원하고 소비자의 구매행태 변화를 유도 ·소비습관과 구매형태 변화에 따른 상업분야의 제안을 바탕으로 책임 있는 상업분야 근무시간대를 적용
문화·여가	<ul style="list-style-type: none"> ·방송 주시청시간대를 20~23시로 규정 ·대중공연·여가활동 시간을 18~2:30으로 설정 ·문화시설(도서관, 박물관, 영화관 등)에 해당 시간대 적용 ·문화 여가와 관련된 모든 일정을 합리화하고, 자원봉사자·활동가가 병립 활동을 할 수 있도록 시간을 조정 	<p><시청각 분야></p> <ul style="list-style-type: none"> ·방송 주시청시간대를 20~23시로 규정하고, 점진적으로 업계에 적용 ·시민의 주요 여가 활동인 텔레비전 시청의 주된 시간대를 현재의 21~24시보다 앞으로 당겨 수면·여가 시간 확보 ·프로그램 편성 시 특히 어린이·청소년을 고려 <p><단체·연합 분야></p> <ul style="list-style-type: none"> ·효율성·품질 향상을 위해 해당 조직의 업무 과정을 개선 ·권장시간대의 식사를 일반화

분야	목적	제안
		<ul style="list-style-type: none"> 시간제 개혁 촉진을 위한 노동협약을 제3분야의 현실에 적용하고, 단체 교섭을 위한 10가지 목표 수립
		<p><스포츠 분야></p> <ul style="list-style-type: none"> 스포츠 활동에 적합한 권장시간대 적용 어린이·청소년의 신체 활동을 20시까지 마치는 것을 일반화
		<p><문화·산업 분야></p> <ul style="list-style-type: none"> 업종별 특성을 살피고, 시간사용(일정, 관습 등)의 변화를 모니터링 생산·산업 분야의 시간제 개혁이 문화·여가분야로 점차 확대될 수 있도록 지원
보건 서비스	<ul style="list-style-type: none"> 취침시간을 앞당김 부족한 수면 시간의 회복 노동자, 특히 여성의 스트레스 감소 	<ul style="list-style-type: none"> 보건서비스의 접근성·품질과 노동자의 건강을 모두 존중한다는 원칙 아래 조화로운 시간제 개혁을 추진 건강한 근무환경 조성을 위해 E-서비스 등 근무시간 관리방법 구현
이동성	<ul style="list-style-type: none"> 새로운 시간대를 적용하고 이동시간을 단축하기 위한 공공 교통정책 강화 통근 시간 줄이기 	<ul style="list-style-type: none"> 시간제 개혁에 필요한 새로운 교통 관련 요구를 이동성 분야의 계획·정책에 반영 시간제 개혁에 따른 새로운 러시아워에 대응하기 위한 대중교통 확보

출처: 서울연구원 세계도시동향 ‘일, 가정, 여가 균형을 맞추는 시간제 개혁’(스페인 카탈루냐 州)에서 인용 <http://www.sdi.re.kr/node/62428> 인출일자: 2019.10.24

스페인 바르셀로나 시는 2020년까지 도시의 기업 절반이 시간제 개혁에 참여할 것을 목표로, 시간제 개혁에 참여하고자 하는 기업·단체가 바르셀로나 악티바(Barcelona Activa, 도시 경제개발을 촉진하는 공기업(399호, 412호 참조))에서 상담·교육과 도움을 받을 수 있도록 하고 있으며, 시간제 개혁의 혁신성과를 달성한 회사에 상을 수여하는 등 인센티브도 제공하고 있다(서울연구원, 2019).

출·퇴근 시간이 길고, 집약되어 있는 서울과 같은 대도시에서는 이동성, 공공서비스 이용 시간을 조정하는 ‘서울 시간제 개혁 플랜’을 추진하여, 기업 차원에서 유연근무제를 활용하고 있는 기업의 생산성 및 효율적 시간 활용에 도움이 될 수 있을 것으로 기대된다. 특히 지역 기반 정책 추진 사업에 노동자들의 참여를 독려할 수 있을 뿐만 아니라, 가족 대상 프로그램에 맞벌이 가구 노동자의 참여가 어려웠던 문제 등도 어느

정도 해결할 수 있을 것으로 기대한다.

【표 IV-3】 서울 시간제 개혁 플랜(안)

분야	목적	제안
생산	<ul style="list-style-type: none"> ·노동시간의 경직성 완화 ·노동시간 단축 및 효율성 증가 ·노동자 건강 및 삶의 질 증진 	<ul style="list-style-type: none"> ·분야·직급에 따른 단축·탄력근무제 도입 ·생산성 향상을 위한 조직문화 개선 ·노동자의 건강을 위한 기본적인 휴식 시간 보장
공공 서비스 / 문화·여가	<ul style="list-style-type: none"> ·공무원의 노동시간을 합리적이고 유연하게 운영 ·전자정부의 강화와 합리화 ·지역기반 정책에 더 많은 시민의 참여 유도 ·문화시설(도서관, 박물관, 영화관 등)에 해당 시간대 적용 	<ul style="list-style-type: none"> ·공공시설 업무 마감시간 유연하게 운영 ·요일별 근무시간대 조정: 예를 들어 공공기관 서비스를 주말에 이용할 수 있도록 월 2회 정도 휴일 변경(→ 맞벌이가구 및 직장인들의 공공서비스 이용 용이) ·선출직·관리직 공무원의 일정에 시간제 개혁 반영 ·시민과 공공의 직접 대면을 최소화하고 시간 조절을 쉽게 하는 '디지털사회를 위한 국가협약' 마련 및 준수 ·사회경제 단체와 시민참여로 노동시간 개혁을 구체화
보건 서비스	<ul style="list-style-type: none"> ·취침시간을 앞당김 ·부족한 수면 시간의 회복 ·노동자, 특히 여성의 스트레스 감소 	<ul style="list-style-type: none"> ·보건서비스의 접근성·품질과 노동자의 건강을 모두 존중한다는 원칙 아래 조화로운 시간제 개혁을 추진 ·건강한 근무환경 조성을 위해 E-서비스 등 근무시간 관리방법 구현
이동성	<ul style="list-style-type: none"> ·새로운 시간대를 적용하고 이동시간을 단축하기 위한 공공교통정책 강화 ·통근 시간 줄이기 	<ul style="list-style-type: none"> ·시간제 개혁에 필요한 새로운 교통 관련 요구를 이동성 분야의 계획·정책에 반영 ·시간제 개혁에 따른 새로운 러시아워에 대응하기 위한 대중교통 확보



(3) 남성 중심 조직문화 개선

본 연구에서는 의사결정 구조 및 핵심 업무에서 성차별적인 요소가 있는지, 인재 육성 및 지원에서의 성차별적인 요소가 있는지 여부를 조사하였다. 인사담당자와 종사자 모두 전반적인 승진 기회 및 교육에 있어서 성차별이 있다는 응답은 낮게 나타났지만, 업무 능력 및 직장 충성도, 추진력 등의 경우에는 성별 차이가 통계적으로 유의미하게 나타났다. 즉 업무 능력에 대한 평가에 있어 여성 인사담당자는 여성의 능력이

남성에 비해 뛰어나다고 응답한 경우가 남성보다 높았고, 남성 인사담당자는 남성의 능력이 여성에 비해 뛰어나다고 응답한 경우가 여성 응답자보다 높았다(표 III-79 참고). 이 같은 결과는 직원 역량 평가에 있어 여성과 남성의 기준이 다를 수 있음을 시사하며, 현재 각 기업의 평가 시스템에 대한 젠더 관점의 점검이 필요하다는 것을 보여준다.

이를 위해서 사업장에서 성평등 교육을 실시하고 사업주의 성평등 및 일·생활균형 교육 및 컨설팅을 실시하여야 한다. 이는 서울시가 지원해야 하며, 소규모 사업장에서도 내실 있는 교육이 이루어지도록 권역별 교육을 실시하고 사업주에 대한 교육과 종사자에 대한 교육이 실시되도록 참여 사업주에 대한 다양한 기업 관련 정보 제공 및 지원 등의 인센티브가 제공될 수 있도록 정책을 개발할 필요가 있다. 현재의 인프라를 통해 활용할 수 있는 방법으로는 성희롱 예방 교육에서 성평등 교육을 포함시키는 것과 서울시 일·생활균형지원센터를 통해 맞춤형 컨설팅을 확대하는 것이다. 이러한 인프라를 활용하기 위해서는 이와 관련한 예산과 인력을 확충하려는 노력이 필요할 것이다.

(4) 노동자 다양성 반영한 제도 개선

기업 차원에서 일·생활균형 지원을 위한 어떤 노력을 하고 있는지에 대한 실태를 파악한 결과, '회사의 대표 및 임직원의 의지'에 대한 점수가 가장 높게 나타났다. 그러나 실질적으로 일·생활균형 문화 조성을 제도적 인프라에 대한 문항에서는 의지와 다르게 낮은 점수를 보였다. 즉 기업 차원에서 CEO 및 대표의 의지는 높지만, 일·생활균형 지원을 위한 예산/시간/인력 등의 할당이 충분하지 않다고 생각하며, 이에 대한 홍보 및 안내 역시 매우 낮게 나타났다. '비혼 및 무자녀 노동자, 1인 가구 등 다양한 가족에 대한 지원 프로그램 마련 적극성'에 대한 점수가 가장 낮게 나타나, 육아기 노동자를 넘어 노동자의 다양성을 반영한 일·생활균형 제도 개선이 필요하다는 점을 시사한다. 서울시는 서울형 강소기업을 선정하고 지원하는 사업을 통해 다양한 노동자의 일·생활균형을 촉진하기 위한 정책을 펴고 있다. 이 과정에서 해당 기업의 일·생활균형지원 제도가 결혼한 부모 노동자만을 위한 제도가 아닌 다양한 노동자들의 삶의 형태 및 가족형태를 반영하도록 정책 수요를 파악하고 실현 가능한 정책을 제시할 수 있어야 한다.

2) 여성의 고용 지속 지원

(1) 채용·임금·승진 기회의 공정성 확보

기업의 낮은 여성 관리자 비율을 비롯하여 여성의 고용 지속이 어려운 것은 장시간 노동 및 일 중심의 시간 사용을 당연하게 생각하는 조직문화 속에서 승진 및 평가가 공정하지 못하기 때문이다. 본 연구에서도 인사담당자에 비해 종사자들은 채용, 승진, 임금, 평가에 대한 기준이 성차별적이라는 응답이 높게 나타났으며, 종사자 내에서도 남성보다는 여성이 성차별 정도를 더 높게 인식하고 있어, 직무별·성별 격차가 발견되었다. 또한 실제로 상위 직급으로 올라갈수록 성별 격차가 커지고 있었다. 승진 소요 연수에는 성별 격차가 없었지만, 사원급에서 남성의 여성의 1.6배 많았던 것과 달리 부장·차장급에서는 남성이 여성의 4.8배, 임원급에서는 남성이 여성의 13.5배 많은 것으로 나타났다.

이는 기업의 채용, 승진, 임금 등에 있어 차별적인 요소에 대한 공정함이 기업 인증 및 컨설팅 차원에서 모니터링 되어야 할 뿐만 아니라, 기업 차원에서 시행하고 있는 평등한 조직문화 조성 관련 제도 및 프로그램을 직원들에게 적극적으로 알림으로써 성평등한 조직문화가 조성될 수 있도록 하는 것이 필요하다는 것을 의미한다.

조혜원과 함인희의 연구에 따르면 조직 내의 유리천장이 보다 상위 직급으로 승진할 때 강화된다기보다는 경력초기 단계에 이미 존재하고 있는 것으로 보는 것이 타당하다. 이는 유리천장이 경력의 초기단계부터 시작되는 것이라는 점이다. 이들은 이를 극복하기 위해서 출산 및 육아휴직 후 복귀 프로그램 지원, 경력개발 및 리더십 개발 프로그램의 제도화, 그리고 여성 관리자 간 네트워킹 및 멘토링 등이 필요하다고 지적하였다(조혜원·함인희, 2016). 본 연구에서 사례 수는 적었지만, 여성의 육아휴직 후 복귀율은 남성보다 다소 낮은 것으로 나타났다. 서울시의 다수 기업이 소규모 사업체인 만큼 육아휴직 복귀 프로그램과 같은 제도를 기업이 자체적으로 운영하는 것은 쉽지 않은 현실을 감안하면, 서울시의 적극적인 지원이 요구 된다. 채용, 임금, 승진에서의 성평등은 성평등 일·생활균형의 기본전제가 되어야 하는 만큼, 서울시의 성평등 일자리 정책이 강화 될 필요가 있을 것이다.

(2) 성희롱 없는 일터 조성

사업주는 <남녀 고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률> 제 13조 제1항에 따라 연 1회 60분 이상의 성희롱 예방교육을 실시하여야 한다. 그러나 10인 미만 사업장의 경우(<남녀 고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률> 시행령 제3조 4항) 성희롱 예방교육 예외 사업장이 되며, 30인 미만 사업장의 경우 <노동자참여 및 협력증진에 관한 법률> 제 5장 26조에 의해 직장 내 고충처리위원회의 설치 의무를 이행하지 않아도 되는 예외 적용 대상이 된다. 따라서 30인 미만 소규모 사업장의 경우, 법적인 사각지대일 뿐 아니라, 성희롱 피해 발생 시 가해자의 약 90% 이상이 사업주 및 상사이기 때문에(한국여성노동자회, 2018; 유화정, 2019 재인용) 사실상 가해자에 대한 처벌이나 성희롱 사실 자체를 문제 삼기조차 어려운 현실적인 사각지대이다(유화정, 2019).

본 연구의 설문조사 결과에서도 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 등의 문제를 담당하는 인력이 있다는 응답은 82.6%였지만(인사담당자 응답 결과), 전담 부서가 있다는 응답은 5.8%, 전담 인력이 있다는 기업은 6.8%에 그쳤다. 종사자 설문조사 결과에서는 2018년 한해 기준으로 성희롱 예방교육이 시행되었다는 응답이 73.3%에 그쳤다. 더 문제가 될 수 있는 것은 종사자의 다수가 기업 내에 성희롱 등의 고충처리 업무를 담당하는 인력이나 부서가 있는지 모른다는 것이며(각각 28.4%, 29.5%), 성희롱 피해를 경험했을 때 아무에게도 말하지 않고 참거나(33.3%), 주변에 사적으로만 알리고 아무런 조치를 취하지 않았다는 응답(36.4%)이 가장 많았다는 점이다. 성희롱은 성불평등의 매우 핵심적인 행태인 만큼 성희롱이 용인되는 기업을 성평등한 일자리라 보기는 어렵다. 따라서 서울시의 성평등 일·생활균형 기업은 성희롱·성폭력 등 젠더기반 폭력을 예방하고 사건을 처리하기 위한 적절한 장치를 확보한 기업이어야 한다.

고용노동부 및 여성가족부 등 중앙 차원에서 성희롱 발생 등에 대처하는 지원 정책이 있으나 피해자 상담에 집중되어 있는 등의 한계도 존재한다. 서울시는 직장 내 고충처리 위원회 설치 예외 작업장 등에 대한 성희롱 예방 및 피해자 지원 시스템 연계를 지원하고, 기존 체계의 공백으로 드러난 성평등 조직문화 컨설팅, 피해 지원 거버넌스 구축, 성평등 시민문화 확산을 주요 기능으로 하는 ‘서울 #WithU 센터’를 설립할 계획이다. 서울 #WithU 센터는 30인 미만 소규모 사업장 및 서울시와 계약을 맺는 업체에 대한 성희롱 예방교육 운영뿐 아니라 비사업장 기반 예방 사업을 검토한다. 대부

분의 기업이 성희롱 고충상담 전담 인력이 없는 상황을 고려하여 ‘고충상담원BANK(가칭)’를 관리 운영하고 성희롱 예방 기업 컨설팅 등을 추진할 예정이다(유화정, 2019).

서울시 사업장의 97.8%가 30인 미만 사업장임을 고려하면(서울특별시, 2017), 성평등 일·생활균형 기업을 만들기 위한 전제 조건으로서 조직의 성평등 환경을 조성하기 위해, 성희롱 사건 발생을 예방하고 사건 발생 시 피해자가 이를 적절히 해결하도록 지원하는 정책이 필요하다. 그러나 소규모의 기업 단위에서 이러한 노력을 개별적으로 수행하기에는 어려움이 따를 수 있다. 이를 해결하기 위해, 서울시가 마련 중인 인프라를 활용하여 성희롱 없는 일터를 만들어갈 필요가 있다.

(3) 시간빈곤 해소 지원

여성 노동자의 고용 지속을 위해 저소득층 노동자뿐만 아니라 시간 빈곤 노동자를 지원하기 위한 정책을 확대·강화할 필요가 있다. 기업 차원에서 각 부서 및 노동자의 시간사용 실태를 파악하고, 근무 시간 내에 효율적인 시간 활용을 위한 방안을 제안하여, 불필요한 초과근무를 감소시키고, 노동력 재생산에 필요한 시간을 확보할 수 있도록 해야 한다.

부모 및 자녀 등 가족 돌봄을 위한 시간, 개별 노동자의 건강한 삶을 위한 시간, 업무 역량 및 창의성을 발휘하기 위한 시간 확보 등은 기업 차원에서 직무 분석 및 관리자 리더십 교육 등을 통해 추진할 수 있을 것으로 기대한다.

여기에서 더 나아가 기업은 개별 노동자의 시간빈곤 해소를 지원하기 위한 서울시 정책이 효과적으로 전달될 수 있도록 하는 역할을 할 수 있도록 해야 할 것이다. 서울시 차원의 돌봄 정책, 가사 지원 정책, 가족 정책 중에서 맞벌이 가구를 대상으로 하는 정책은 기업을 통해 전달되는 것이 좀 더 효과적일 수 있다.

특히, 서울시에서 한부모가족의 일·생활균형을 위한 지원정책인 가사지원 서비스 대상을 확대하여 추진할 것을 제안한다. 가사지원 서비스를 통해 주거환경을 개선 할 뿐만 아니라 시간을 확보하여 가족 및 자신을 위한 시간을 지원할 수 있다(서울시한부모가족지원센터, 2019). 한부모가족의 경우, 가장 스트레스 요인이 되는 것 중 하나는 시간에 대한 압박이다(Vilhena and Livia Sz. Oláh, 2017).

현재 서울시는 만 18세 이하 자녀를 양육하는 서울시 거주, 기준 중위소득 120%이하의 한부모가족 중 취업, 장애·질병 등의 사유로 일·생활균형이 어려운 가족을 대상으로 서비스를 지원하고 있다. 지원 시간은 주 1~2회, 회당 4시간으로 한정되어 있다. 한부모가족의 가구주인 경우 육아휴직 및 유연근무제 등 현재 기업에서 지원하고 있는 일·생활균형 제도만으로는 일·생활균형이 가능한 구조가 아니다. 따라서 가족생활에 대한 지원을 적극 강화하고, 기업에서는 이와 같은 서울시 정책을 기업 노동자들에게 적극 안내하고 서울시는 지원 시간을 확대하는 정책이 필요하다.

3) 남성의 돌봄 기회 강화

(1) 제도 우선 이용 장려

본 연구의 서울시 강소기업 인사담당자 조사 결과에 따르면, 육아기 노동시간 단축 제도 도입 기업이 54.1%, 탄력근무제와 시차출퇴근제도 도입 기업이 각각 38.5%와 48.6%였으며 제도 도입 기업의 제도 활용률은 각각 45.8%, 69.0%, 그리고 79.2%였다. 제도도입 비율에 비해 활용률이 가장 높은 제도는 시차출퇴근제였다. 한편 가족돌봄 휴가제도의 경우 도입 기업이 31.2%로 도입률이 낮았다.

그러나 종사자 조사 결과는 육아기 노동시간 단축 제도의 경우 18.9%, 탄력근무제 29.2%, 시차출퇴근제도의 경우 26.5%만이 근무 중인 회사에 해당 제도가 있다고 인지하고 있었다. 즉, 제도의 도입률도 낮고, 노동자들의 제도 인지율도 매우 낮은 상황이라고 할 수 있다.

【표 IV-4】 제도 도입 유무를 ‘모른다’라는 응답(종사자 응답 결과)

(단위: 명, %)

구분	육아기노동시간 단축제도	탄력근무제	시차출퇴근제
여성	78 (38.8)	38 (18.9)	48 (23.9)
남성	90 (57.0)	56 (35.4)	65 (41.1)

특히, 남성들의 경우는 육아기 노동시간 단축, 탄력근무제 및 시차출퇴근제도에 대한 인지 정도가 여성보다 현저히 낮았다. 육아 및 가족 돌봄 등을 여성의 일이라고 여기는 문화는 남성들의 해당 제도에 대한 관심을 떨어뜨릴 수 있다. 기업에서 남성의 육아 및 가족 돌봄 참여를 장려하고 비혼 노동자들의 일과 생활을 균형을 지원하기 위해서는 새로운 제도를 개발하거나 도입기 이전에, 이미 마련된 제도가 모든 기업에게 도입 가능하도록 지원하고 노동자들의 인지도를 높여, 몰라서 활용하지 못하는 비율을 줄여야 하며, 소규모 기업에서도 제도의 도입이 가능하도록 지원하는 정책이 필요하다.

(2) 가족 돌봄 제도 이용 활성화: 남성의 학부모 활동 지원 및 부모 돌봄 지원 강화

본 연구의 육아휴직 대상자를 보면 남성이 더 많은 것으로 나타났다. 이는 한편으로는 비혼 노동자 비율이 높고, 사원급 여성 비율이 높은 서울시 강소기업의 노동자 특성에서 기인하는 것이며, 다른 한편으로는 직급이 올라갈수록 여성 관리자 비율이 줄어드는 유리천장 효과와 관련이 있다. 그러나 남성의 육아휴직 활용률은 매우 낮고, 가족돌봄 휴가에 관한 인지도도 매우 낮은 상황이다. 이 같은 결과는 자녀를 둔 노동자 중 남성을 대상으로 한 세부 정책과제를 좀 더 적극적으로 발굴해야 함을 의미한다. 자녀돌봄휴가 확대, 학교 및 지역사회 참여 확대를 위한 시간 경직성 해소 등의 프로그램을 적극적으로 제안하고, 기업 차원에서 활용할 수 있도록 서울시의 지원 강화 컨설팅 추진을 제안한다. 뿐만 아니라, 치매 국가 책임제 등 고령 부모 돌봄에 대한 공공의 역할이 강화되고 있는 만큼 기업 차원에서 고령 및 질병으로 인한 가족을 돌보고 있는 구성원을 지원할 수 있는 프로그램 역시 적극적으로 발굴할 필요가 있다.

4) 일·생활균형 정책 인프라 강화

(1) 서울시 성평등 일·생활균형 조례 제정

성평등 일·생활균형 기업 지원을 강화하기 위해서는 현재 일·생활균형 정책 추진체계를 확대하고, 기업 및 노동자 지원 인프라를 강화할 필요가 있다. 이를 위해 현재

서울시 성평등 일·생활균형 기업 및 노동자 지원의 근거로서 조례를 제정할 것을 제안한다.

현재 서울시 일·생활균형 지원 정책의 근거 법령으로 ‘남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률’, ‘가족친화 사회 환경의 조성 촉진에 관한 법률’이 있으며, 서울시 조례로는 ‘서울시 가족친화 사회 환경 조성 및 지원에 관한 조례’, ‘서울시 출산 및 양육지원에 관한 조례’, ‘서울시 성평등 기본 조례’가 있다. 그러나 이 조례들은 일·생활균형의 권리를 보장하기에 미흡한 점이 있다(문은영·장명선, 2014). 서울시 성평등 일·생활균형 조례에는 성평등 일·생활균형 지원의 필요성, 서울시 일·생활균형 정책의 포괄적인 추진을 위한 근거 마련, 일·생활균형 우수기업 지원 근거 마련, 성평등 일·생활균형 직장문화 조성을 위한 사업 근거 마련, 사업주의 일·생활균형 직장문화 교육 의무화 등이 포함되어야 한다. 관련 조례를 근거로 서울시는 노동·가족·기업·여가 등 관련 현장 전문가 및 학계 전문가, 서울시 담당 실·국장이 참여하는 위원회 등을 통해, 서울시의 성평등 일·생활균형 정책 협력 총괄 및 컨트롤 타워의 기능을 수행하는 추진 체계를 강화하고 서울시 성평등 일·생활균형 정책 거버넌스를 구축하여, 성평등 일·생활균형 정책의 실효성을 담보할 수 있을 것으로 기대된다(강은애, 2019).

기존의 가족친화인증 기업 및 강소기업 지원 정책에서는 기업 단위 간접노무비 및 계약심사 가점 부여 등의 경제적 지원 방식에 집중하였다면, 성평등 일·생활균형 기업 지원에서는 소규모 기업의 근로자에 대한 지원을 좀 더 확대하는 방향으로 지원 사업을 제안한다. 본 연구에 참여한 종사자 및 근로자들의 설문조사 결과에서 보듯이 인사담당자가 평등하고 유연한 조직문화 조성을 위한 제도 도입 및 근로자 교육을 위한 별도의 프로그램을 설계하고 추진하는 것은 어려움이 있다. 특히 개별 근로자의 돌봄과 쉼을 고려한 교육 및 복지제도 제안은 더욱 쉽지 않다. 서울시에서 중소기업 근로자 및 인사담당자를 대상으로 다양한 제도 안내 및 추진방식을 교육하여 개별 기업에서 도입할 수 있도록 별도의 교육 프로그램을 추진할 수 있을 것이다. 실제 서울시 일·생활균형지원센터에서는 컨설팅에 참여한 기업의 규모와 업종에 따른 인사담당자들의 네트워크를 통해 컨설팅 추진 과정에서의 성과와 한계를 공유하고 있다. 향후 이 같은 네트워크를 발전 시켜 서울시 중소기업 인사담당자들이 평등하고 유연한 조직문화 조성에 필요한 제도를 적극적으로 도입할 수 있도록 교육 및 워크숍을 적극 추진할

수 있을 것이다.

(2) 서울시 성평등 일·생활균형 기업 및 기관 선정 및 지원

현재 서울시에서는 일·생활균형지원센터 컨설팅에 참여한 기업 중에서 심사를 거쳐 매년 서울시 일·생활균형 우수기업 및 기관을 표창하고 있다. 여기에는 민간중소기업 뿐만 아니라 공공서비스를 제공하는 기관도 포함하여 일·생활균형 문화 확산을 위해 공공과 민간이 모두 참여할 수 있도록 하고 있다.

‘서울시 성평등 일·생활균형 기업 및 기관’의 확대 및 활성화를 위해 컨설팅에 참여한 기업에 국한하는 것보다는 서울시 소재 기업 전체를 대상으로 ‘성평등한 일·생활균형 기업’을 선정하고 지원하는 사업으로 확대할 필요가 있다. 단계적으로는 현재 서울시 일·생활균형 우수기업 선정 및 지원 단계에서 성평등한 일·생활균형 조성을 위한 지표 및 사업 추진 내용을 반영하는 것에서 시작하고, 2단계로는 서울시 강소기업 선정 및 지원 사업 개선, 3단계로 서울시 성평등 일·생활균형 조례를 통한 기업 지원의 근거를 마련하는 것으로 추진할 것을 제안한다.

□ 1단계: 서울시 일·생활균형 우수기업 선정 및 지원 근거 개선

현재 서울시 일·생활균형 우수기업은 일·생활균형지원센터 컨설팅에 참여한 기업 중에서 CEO의 의지 및 제도 개선 노력 등을 기준으로 심사를 거쳐 추천을 하고, 서울시에서 최종 선정하는 절차를 통해 선정된다. 이 과정에 기업의 의지와 개선 노력을 평가하기 위해 실질적인 예산, 조직, 인력의 할당을 모니터링할 수 있는 항목을 강화하고, 종사자 FGI 추진 시 본 연구결과를 활용하여 질문 항목을 구성할 것을 제안한다. 즉 개별 기업에서 일 중심 조직문화 및 평등한 조직문화에 대한 인사담당자 및 종사자의 성별에 따른 인식 및 정책수요 격차를 조사하고, 이를 개선하기 위한 방안을 도출하는 것을 컨설팅 추진 과정 및 향후 평가에 도입할 것을 제안한다.

□ 2단계: 서울시 강소기업 선정 및 지원 근거 개선

서울시는 2019년 3월 ‘서울특별시 강소기업 육성 및 지원 조례’를 제정하여, ‘청년

일자리 창출 확대 및 일·생활 균형 조직문화, 고용안정성, 복지혜택이 우수하다고 선정된 중소기업'을 강소기업으로 선정하여 지원하고 있다. 특히 제12조 강소기업에 대한 지원 부분에서 근무환경 개선에 관한 지원, 일·생활균형 기업문화 조성에 관한 사항, 수평적·성평등적 조직문화 조성 등을 위한 기업문화 개선 지원, 육아휴직자 대체 인력 채용 지원 및 육아휴직자 직장 복귀 지원 등의 내용을 명시함으로써, 성평등한 일·생활균형 직장문화 조성을 위한 지원의 근거를 마련하고 있다. 그러나 선정 기준에서 성평등한 일·생활균형 가치를 강화하는 것은 다소 미진한 부분이 있어, 지표를 다음과 같이 개선할 것을 제안한다.

【표 IV-5】 서울형 강소기업 심사기준 및 배점 개선 제안(서면심사)

구 분		평 가 항 목(현재)	평 가 항 목(향후)
일자리 창출 성과 (20점)	상시노동자 채용 실적 (10점)	상시노동자 증가 인원수 및 비율	상시노동자 증가 인원수 및 비율 *성별 구분
		신규 상시노동자 중 청년 채용 비율	신규 상시노동자 중 청년 채용 비율 *성별 구분
	상시노동자 처우 수준 (10점)	상시노동자 중 정규직 비율	상시노동자 중 정규직 비율 *성별 구분
		상시노동자의 서울형 생활임금 적용 비율	상시노동자의 서울형 생활임금 적용 비율 *성별 구분

우선 성평등 일·생활균형 관련 지표는 모두 면접심사로만 평가하게 되어 있어, 서면 심사로 평가할 수 있는 항목을 개선하는 것이 필요하다. 일자리 창출 성과와 관련되어 있는 지표, 상시 노동자 채용 실적 및 처우 수준에 대한 평가 항목의 경우에는 모든 인적 특성을 성별로 구분하여 제시함으로써, 채용 및 처우에 있어 공정함을 평가할 수 있도록 한다.

그 다음으로 모니터링 및 면접심사를 통해 평가되는 정성평가의 경우, 성평등 일·생활균형과 관련이 있는 '성장가능성', '고용안정성', '적정임금/복지수준', '일·생활균형 제도 운영' 항목에 대한 개선안을 아래와 같이 제안한다.

기업의 성장 가능성을 평가하는 항목인 '성평등 제도 운영' 항목에는 성희롱 예방

교육 운영, 성희롱 발생 시 조직 내 처리부서 존재 등을 모니터링 항목에 포함되어 있다. 본 연구 결과에서는 성희롱 관련 인력 및 조직이 있다 하더라도, 조직 구성원들이 이를 알지 못한다면, 제도가 활성화되기 어렵다는 점이 나타났다. 따라서 이 지표의 경우에도 단지 성희롱 예방 교육 운영 여부 및 조직 내 부서 존재 유무를 떠나, 직원들이 이 제도에 대해서 잘 알고 있고, 향후 유사한 문제 발생 시 조직에서 이 문제를 해결하기 위한 적극적인 노력을 기울일 것이라는 신뢰가 형성되어 있는지를 파악하는 것이 필요하다. 고용안정성을 평가하는 항목의 경우에 이직자는 성별로 구분하여 모니터링하지만, 정규직 비율의 경우에는 성별로 구분되어 있지 않아, 고용환경의 성별 격차를 파악하기에 어려움이 있다. 서면심사지표인 상시 노동자 채용 실적에 대한 성별 구분 자료와, 고용 안정성의 성별 자료를 비교하여 평가할 수 있다면, 여성의 고용 지속이 잘 되고 있는 기업이 서울형 강소기업으로 선정되고 활성화될 수 있을 것으로 기대한다.

적정임금과 복지수준의 평가 항목에 있어서도, 신입 직원 임금수준에 대한 성별 구분 모니터링이 필요하며, 복지 공간 및 복리후생 제도의 수혜율에 있어 성별 격차에 대한 모니터링이 필요하다. 특히 복지 공간 및 복리후생 제도의 경우에는 육아기 노동자를 중심으로 한 복지제도 뿐만 아니라 노동자의 생애 주기 및 가구 유형에 따른 차별이 발생하지 않도록, 다양성의 관점에서 제도 개선 노력을 하고 있는지에 대한 모니터링이 필요하다.

본 연구에 참여한 종사자들은 기업이 일·생활균형을 위한 노력에서 가장 부족하다고 응답한 부분 역시 노동자의 다양성에 기초한 제도 운영에 대한 관심으로 나타나, 이 부분을 강화하는 것이 필요하다. 일·생활균형 제도 운영 항목의 경우에는 육아지원 제도뿐만 아니라 유연근무제와 장시간 노동관행 개선 노력을 위한 항목이 반영되었으나, 성평등한 일·생활균형 기업의 상에 비추어 볼 때, 이 같은 제도가 여성 노동자 중심으로 이용되고, 이것이 다시 여성 노동자에 대한 차별로 이어지지 않는지에 대한 모니터링 역시 필요하다. 즉 유연근무제 및 육아지원제도 운영 실적 역시 이용자의 성별 및 가족유형에 따른 다양성이 반영되었는지를 평가할 수 있도록 해야 한다. 특히 강소기업의 경우 무자녀 노동자가 훨씬 더 많고, 유연근무제에 대한 수요가 높게 나타나는 점을 고려하여, 유연근무제 이용 실적에 대한 배점을 상향 조정하는 것도 검토해 볼

필요가 있다.

【표 IV-6】 서울형 강소기업 심사기준 및 배점 개선(모니터링 및 면접심사)

구 분		평 가 항 목	개 선 내 용
기업 우수성 (35점)	성장가능성 (15점)	▶기업 성장잠재력(4점) ▶성평등제도운영(6점) ▶노사상생·성과공유제도(5점)	성평등 제도 운영과 종사자의 평 등한 조직문화에 대한 신뢰도 동 시 모니터링
일자리 질 (45점)	고용안정성 (15점)	▶장기제직 지원제도 운영(5점) ▶(성별)이직자 비율(2점), 정규직 비율(5점) ▶비정규직 정규직 전환율(3점)	여성의 고용지속을 위한 정규직 비율 및 정규직 전환율의 성별 구 분 모니터링
	적정임금/ 복지수준 (15점)	▶신입직원 임금수준(5점) ▶복지공간(6점) ▶복지제도(복지후생)(4점)	성별 임금·복지수준 격차해소 및 개선 노력 자녀유무, 가족유형별 복지수준 격차해소 및 개선 노력
	일·생활균형 제도 운영(15점)	▶육아지원제도 운영실적(6점) ▶가족친화 유연근무제 이용실적 (6점) ▶장시간 노동관행 개선 노력 (3점)	유연근무제, 장시간 노동관행 개 선 실적 반영

기업의 장시간 노동 관행 개선 노력의 경우에는 정시퇴근의 날, 업무 효율화 노력, 불필요한 초과근무 시정 노력 유무에 대한 모니터링을 실시하고 있는데, 이 역시 제도 운영 유무가 아닌 이 같은 제도 운영 결과 종사자들의 장시간 노동 관행이 약화되었는지, 불필요한 초과근무가 줄었는지에 대한 구체적인 컨설팅 및 모니터링 필요할 것으로 보인다. 이는 강소기업 선정 평가 항목만으로 지원하기에는 한계가 있으므로, 강소기업으로 선정된 기업 중에서 이 영역의 점수가 낮은 기업의 경우에는 일·생활균형지원센터의 컨설팅, 또는 고용노동부의 근무혁신컨설팅, 여성가족부의 가족친화컨설팅 등 컨설팅 사업을 통해 장시간 노동 관행 개선 노력이 실질적인 성과로 이어질 수 있도록 지원해야 한다.

이와 같은 개선을 통해 적어도 서울형 강소기업에 선정된 기업은 ‘성평등 일·생활균형’이라는 가치를 구현할 수 있을 것으로 기대한다.

□ 3단계: 서울시 성평등 일·생활균형 우수기업 선정 및 지원

현재 서울시 성평등 일·생활균형 우수기업은 기업의 경영 방침, 인사 조직 차원에서 개선과 지원에 초점을 두었다면, 장기적으로 성평등 일·생활균형 우수기업은 개별 기업의 이윤 추구를 넘어 기업의 사회적 책임과 역할을 수행하는 기업으로 확장하는 것이 필요하다. 즉 성평등 일·생활균형 우수기업은 개별 노동자 가족의 재생산을 지원하는 것을 넘어서 노동력 재생산에 대한 사회적 책임과 역할을 수행하는 기업으로 패러다임을 전환하는 것이 필요하다.

본 연구의 설문조사 결과 인사담당자 및 종사자 모두 성평등 일·생활균형을 위해서는 유연근무제의 활성화에 대한 수요가 가장 높게 나타난 것은 육아기 노동자뿐만 아니라 모든 노동자를 대상으로 한 시간 경직성을 해소하기를 원하는 현장의 의견이라고 볼 수 있다. 성평등 일·생활균형 기업 지원을 위한 정책과제 발굴에 있어 시간 경직성을 해소하기 위한 과제 발굴을 가장 우선적으로 해야 하는 이유이기도 하다. 특히 서울시의 99%를 차지하고 있는 업력이 짧고 종사자 규모가 크지 않은 중소기업의 경우 현재 설계된 유연근무 제도를 바로 도입하기는 쉽지 않으므로, 이들 기업에 맞는 맞춤형 유연근무제도를 적극적으로 설계하여 제안할 필요가 있다. 특히 주 52시간 상한제 도입 이후 개별 기업에서 장시간 노동 관행을 개선하기 위하여 정해진 노동시간 내에 업무 효율성을 높이려는 방안으로 다양한 유연근무제도를 활용하는 기업들이 나타나고 있어, 기존의 시차출퇴근제 중심으로 시행되던 유연근무제를 좀 더 다각화할 수 있다. 원격근무 인프라 구축을 지원하기 위한 별도의 인사·조직 관리 프로그램을 지원하거나, 원격근무에 대한 수요가 있음에도 불구하고 개별 기업에서 별도의 스마트워크 오피스를 구축하기 어려운 기업은 민간에서 운영하는 공유오피스를 활용할 수 있는 바우처를 구입할 수 있도록 할 것을 제안한다.

3. 서울형 성평등 일·생활균형 기업 지원 모델

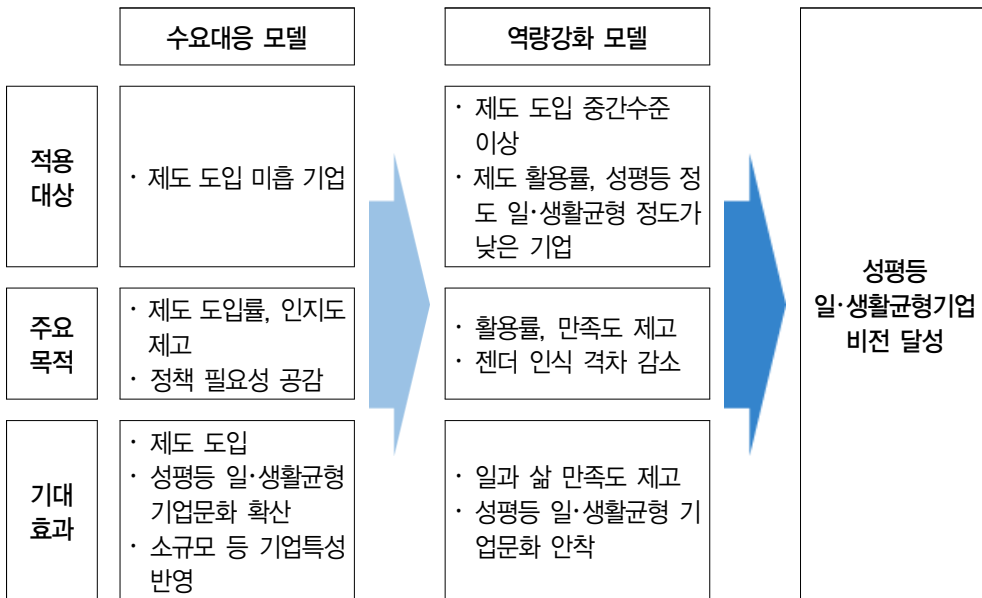
중앙정부 및 서울시에서 2000년대 초반부터 일·생활균형 지원 관련 제도의 중요성을 강조하고 이에 대한 정책을 마련해 오면서 우리나라에서는 이와 관련된 제도들이

상당히 발전해 왔다. 따라서 현재의 일·생활균형 수준이 낮은 이유는 제도가 발달하지 못해서라기보다는 제도가 적절히 활용되지 못하고 있기 때문이라고 볼 수 있다. 또한 제도의 도입률과 활용률이 낮은 이유는 일 중심, 남성 중심의 조직문화가 기업조직의 근간을 이루기 때문이다. 이러한 현실을 바꾸어 내기 위해서는 이미 존재하는 제도를 모든 노동자들이 이용 가능하도록 조건을 만들어 내는 것이 중요하다.

서울시 기업의 다수가 소규모 사업장임을 고려하면, 소규모 사업장의 특성에 맞는 성평등 일·생활균형지원 정책이 필요하다. 또한 본 조사에서와 같이 서울형 강소기업의 경우 비혼 노동자들이 다수를 차지하고 있어 기업의 종사자 특성에 맞춘 정책이 활용될 필요가 있다. 반면, 제도가 이미 도입된 기업의 경우 성평등 조직문화를 강화하여 성평등 일·생활균형 기업의 상에 가까워지는 목표를 달성 할 수 있도록 제도의 활용률을 제고하고 성평등 조직 문화를 강화할 필요가 있다.

제도의 도입이 강조되면서, 일부 성과지표들이 도입률, 활용률 등에 그치는 경우가 있어, 이를 보완하고 서울시 기업들이 실질적인 성평등 일·생활균형을 달성하기 위해서는 기업 특성에 맞는 단계적, 맞춤형 지원 모델 적용이 요구된다. 서울시의 성평등 일·생활균형 기업 지원을 위해서 크게 두 가지의 지원 모델을 제안하고자 한다.

【그림 IV-2】 서울형 성평등 일·생활균형 지원 모델



우선, 수요대응 모델은 현재 제도의 도입 자체가 어려운 소규모 사업장이나 직종 특성에 따라 성비가 다른 경우에 적합하다. 이러한 기업에는 해당 기업의 정책 수요를 조사하고, 이에 대응하는 제도를 순차적으로 도입하며, 노동자들의 제도 인지도를 제고하는 홍보 전략이 필요하다. 또한 제도의 활용과 성평등 일·생활균형에 대한 이해와 공감을 형성하는 것을 주요 목적으로 한다.

역량강화 모델은 이미 어느 정도의 제도 도입이 이루어진 기업을 대상으로 한 지원 모델이다. 그러나 제도의 도입이 활용률이 높다는 것을 의미하는 것은 아니며, 본 연구의 조사 결과에 따르면, 제도가 도입 되었다 하더라도, 종사자들이 체감하는 기업의 성평등 일·생활균형의 정도는 낮을 수 있다. 따라서 이 모델은 제도 도입이 어느 정도 이루어졌으나, 성평등 수준과 일·생활균형의 수준이 모두 높다고 볼 수는 없는 기업으로, 제도 활용률을 제고하고, 성평등한 일·생활균형의 실효성 제고를 목적으로 한다. 특히, 노동자의 기업에 대한 성평등 일·생활균형 만족도를 높이고 성별 인식 격차 감소를 목표로 하는 모델이다.

표 IV-7 서울형 성평등 일·생활균형 기업지원 모델의 영역별 주요 추진 과제

	수요대응 모델	역량강화 모델
I. 공정하고 유연한 조직문화 조성	<ul style="list-style-type: none"> ·노동시간 경직성 완화 <ul style="list-style-type: none"> - 유연노동시간 제도 및 휴가제도 도입 및 직원인지도 제고 - 서울시 시간제 개혁 도입 ·남성중심 조직문화 개선 <ul style="list-style-type: none"> - 성평등 일·생활균형 필요성 및 조직문화 개선 교육 ·노동자 다양성 반영 <ul style="list-style-type: none"> - 기업 수요 파악 실태조사 	<ul style="list-style-type: none"> ·노동시간 경직성 완화 <ul style="list-style-type: none"> - 노동시간 자율성 만족도 제고, 휴가제도 활용 촉진 - 서울시 시간제 개혁 도입 ·남성중심 조직문화 개선 <ul style="list-style-type: none"> - 직장의 성평등 만족도 제고 ·노동자 다양성 반영 <ul style="list-style-type: none"> - 노동자 다양성에 맞춘 휴가제도 및 지원 제도 개발, 활용
II. 여성의 고용 지속 지원	<ul style="list-style-type: none"> ·채용, 임금, 승진 기회의 공정성 확보 <ul style="list-style-type: none"> - 여성채용 및 대체인력 지원 ·성희롱 없는 일터조성 <ul style="list-style-type: none"> - 소규모사업장 성희롱 예방 및 사건 지원 인프라 연결 ·시간빈곤 해소 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 일·생활균형 필요성 교육 및 제도 도입 지원 	<ul style="list-style-type: none"> ·채용, 임금, 승진 기회의 공정성 확보 <ul style="list-style-type: none"> - 여성고용률, 정규직 비율, 고위직 여성비율 등 평가, 기업지원 사업에 반영 ·성희롱 없는 일터조성 <ul style="list-style-type: none"> - 성희롱 전담부처 및 전담인력 양성 지원 ·시간빈곤 해소 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 일·생활균형 필요성 교육 및 제도 도입 지원, 좋은 사례 발굴, 확산

	수요대응 모델	역량강화 모델
III. 남성의 돌봄 기회 강화	·제도 우선 이용 장려, 가족 돌봄 휴가 이용 활성화 - 남성돌봄휴가 제도 도입	·제도 우선 이용 장려, 가족 돌봄 휴가 이용 활성화 - 남성돌봄휴가 제도 활용률 제고

이러한 모델 적용에서 다수의 세부 정책 과제는 기업이 정책 마련과 수행의 주체가 되어야 한다. 서울시는 시간제 개혁 등을 통해 남성 노동자를 이상적 노동자로 삼는 조직문화를 바꾸어냄과 동시에 모든 시민들이 일과 삶의 균형을 찾고 시간 활용의 자율성과 유연성을 확보할 수 있도록 지원해야 한다. 그러기 위해서는 서울시 기업들이 이러한 움직임에 적극적으로 참여 할 수 있도록 동기를 부여할 필요가 있다. 상술한 바와 같이 서울시가 서울시 일·생활균형지원센터를 통해 지원 기업을 이미 선정된 강소기업에 한정하지 않고 서울시 전체 기업을 대상으로 컨설팅 및 교육을 실시 할 수 있도록 해야 한다. 그러기 위해서는 센터의 위상 및 기능이 강화될 필요가 있다. 뿐만 아니라 강소기업에 지원 되던 청년 대체 인력 지원 등의 지원 범위와 대상을 넓혀, 기업들의 대체 인력 부족으로 인한 휴가 미사용 비율을 낮출 필요가 있다. 또한, 서울 소재 일정 규모 이상 기업들에는 일·생활균형 제도 담당자를 두어 이들에 대한 교육 및 컨설팅, 자원 연계를 지원할 필요가 있다.

수요대응 모델을 통해 성평등 일·생활균형 지원의 기본적인 제도가 마련되고 나면 해당 기업은 역량 강화 모델을 통해 ‘모든 노동자의 일·생활 영역의 기회와 제약이 공정한 기업’이라는 성평등 일·생활균형 기업의 비전을 달성할 수 있도록 지속적인 지원과 모니터링이 필요할 것이다.

참고문헌

- 강민정, 이서현, 임희정(2017). 「일·가정 양립 확산을 위한 기업문화 진단지표 개발 연구」, 한국여성정책연구원.
- 강은애(2019). 「서울시 일·생활균형 지원 정책의 현황과 방향」, 『서울시 위라벨을 위한 정책 토론회』 발표문.
- 고용노동부(2017). 「일·가정양립실태조사」, 고용노동부, 한국여성정책연구원.
- 구미애(2019). 「서울시 30인 미만 사업장 노동환경 개선방안」, 서울시여성가족재단.
- 권혜원(2016). 「비교연구의 관점에서 본 한국의 유연근무제와 일·생활 균형: 제도의 실효성을 저해하는 요인은 무엇인가?」, 한국전문경영인학회, 19(1):71-99
- 김원정(2018). 「젠더 관점에서 본 한국기업의 가족친화정책」, 서울대학교 여성학협동과정 박사학위논문.
- _____ (2019). 「성평등한 일·생활균형 직장 개조의 방향과 정책 과제」, 『2019 서울시 일·생활균형 2차 포럼: 성평등한 일·생활균형 직장문화, 어떻게 가능한가』, 서울시여성가족재단.
- 남승연, 최윤선(2015). 여성이 일하기 좋은 기업 지표 개발에 관한 연구. 예술인문사회융합멀티미디어 논문지, 5(6), 207-226.
- 문은영, 장명선(2014). 「서울시 일·가족양립지원정책 확대 및 법제 정비를 위한 연구」, 서울시여성가족재단.
- 서울특별시(2017). 「서울시 사업체조사결과 정보(2017년)」, 서울특별시.
- _____ (2018). 「성평등 일·생활균형 서울형 강소기업 선정지원 계획」 검색일자: 2019. 10.22. <https://opengov.seoul.go.kr/sanction/15236645>
- 신태중(2018). 「서울지역 강소기업의 일생활 균형 실태와 정책개선방안 최종발표토론회」, 『발표1: 실태조사를 통해 본 강소기업의 일·생활균형 실태』, 서울노동권익센터.
- 양인숙, 강민정, 장은미(2008). 「여성친화적 기업모델 구축」, 여성부.
- 여성가족부(2018). 「기업 및 공공기관의 가족친화수준 조사」, 여성가족부, 한국여성정책연구원.
- 우명숙(2011). 「과잉노동사회의 일·생활의 불균형: 생애과정 접근으로 본 젠더화된 대응과 변동」, 한국가족학회, 23(3):127-160
- 유화정(2019). 「서울 #withU 센터 설치 및 운영 방안 연구」, 서울시여성가족재단.
- 이선형(2019). 「일·생활균형 직장문화 조성 정책 추진 성과와 한계」, 『2019 서울시 일·생활균형 1차 포럼: 위라벨 사회환경 조성 정책 현장 활성화를 위한 과제』, 서울시·서울시여성가족재단.

- 조혜원, 함인희(2016). 「기업 관리직의 젠더 격차와 ‘유리천장’ 분석」, 한국사회정책, 23(2): 46-81
- 한국여성노동자회(2018), 「2017년 평등의 전화 상담 사례집」, 한국여성노동자회
- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4, 139-158.
- Acker, J. (1992). Gendered Institutions. From Sex Roles to Gendered Institutions. *Contemporary Sociology*, 21, 565-569.
- Bailyn, L. (1993). *Breaking the mold: Women, men, and time in the new corporate world*. Free Press.
- Fletcher, J., & Rapoport, R. (1996). Work-family issues as a catalyst for organizational change. *The Work-Family Challenge: Rethinking Employment*, 142-158.
- Fletcher, J. K., & Bailyn, L. (2005). *The equity imperative: redesigning work for work-family intergration*. na.
- Moen, P., & Roehling, P. (2005). *The career mystique: Cracks in the American dream*. Rowman & Littlefield.
- Vilhena and Livia Sz. Oláh. (2017). *Family Diversity and its Challenges for Policy Makers in Europe*. Population Europe Discussion Papers Series.

홈페이지

- 유럽 기업조사(European Company Survey, 2013)
<https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-company-surveys/european-company-survey-2013>
- 유럽 근로여건조사(European Working Conditions Survey, 2015)
<https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>
- 서울연구원(2019). 세계도시동향, “일, 가정, 여가 균형을 맞추는 시간제 개혁(스페인 카탈루냐 州)”(<http://www.sdi.re.kr/node/62428> 2019.10.24. 접근)

Abstract

Support Model Development of the Seoul Metropolitan Government's Gender Equality Work-Life Balance Companies

Lee, Sun Hyoung & Kang, Eunae
Department of Family Policy Research

The Seoul Metropolitan Government is implementing policies to enhance gender equality work-life balance by selecting and supporting Small Giant Companies. However, little review was done: "What is a company that achieves gender equality work-life balance?". This study was initiated to target requirements of a new policy from a company currently embodying a culture of male workers as "ideal", and to change a policy that had only focused on implementation. All workers should be considered a "potential caregiver". In order to achieve this goal, the perspective on gender equality has to be carried out in the work-life balance policy. A company with gender equality work-life balance refers to a status that aims to minimize the gap between men and women pertaining to their role and responsibilities. A company as such also provides fair opportunities and limitations to both men and women in their work and life.

In order to check the status of gender equality work-life balance, this study surveyed Small Giant Companies in Seoul and separately collected answers from HR managers and employees. As a result, answers varied between HR managers, employees, and genders. Compared to HR managers, more employees answered that a company culture is more directed to work. Compared to male employees, females tended to answer that a company leans towards cultures of male dominance. When it

comes to a company's work-life balance, HR managers and male workers provided extremely generous answers. However, HR managers and employees picked flexible working hours as the most important systemic policy to support work-life balance. The study concluded with the result that a degree of work-life balance is a significant criterion to exhibit for employees to continue working in a company.

Based on the result, this study suggests to aid companies in order to achieve gender equality work-life balance. First, establish a fair and flexible working culture. Second, support women's work sustainability. Lastly, strengthen men's responsibilities as a caregiver. Specific policies to accomplish these goals are as follows:

First, we need to reform society's timetables, a policy measure to alleviate stiff working hours is needed for fair and flexible working hours. We need to change overworking society through benchmarking Spain's Catalonia's society's timetables reform. The policy should be amended, considering worker's stages of life cycle and various types of families.

Second, in order to support women's work sustainability, fairness on getting a job and likelihood of promotion has to be secured. In addition, to create a sexual-harassment-free working zone, the supporting system has to utilize the Seoul Metropolitan Government #WithU Center and widen supporting policy to alleviate female employees' suffering from time poverty as a caregiver.

Third, in order to strengthen men's responsibility as a caregiver, an aiding policy should be implemented in all companies as a must. A leave for caring family members, not only a child but also those caring for their parents and other family members must be provided.

Fourth, the Seoul Metropolitan Government has to strengthen the policy infrastructure to implement the aforementioned policies. The Government shall enact ordinance and provide a criterion for selecting the Seoul Metropolitan Government's gender equality work-life balance companies,

follow-up management, and support.

This study suggested two models to apply to the aforementioned policies. The first is a demand-response model. This model labels a company that lacks work-life balance policy as and aims to increase the policy adaptation rate and build a consensus to change the company's culture. The second is an empowerment model. The target is a company that has adopted a gender equality work-life balance policy to a certain extent, but fails to deliver an increase in the level of gender equality portrayed in the company's culture. Therefore, the empowerment model aims to increase the utilization of the policy while simultaneously decreasing the gender gap in the policy and perception of the policy. The two models can be applied in stages.

Key Words: work-life balance, gender equality work-life balance, supporting Small Giant companies, enterprise support model

부 록

Seoul
Foundation of
Women &
Family

통계법 33조(비밀의 보호)에 의거 본 조사에서 개인의 비밀에 속하는 사항은 엄격히 보호 됩니다

ID



서울시여성가족재단

성평등 일·생활균형
기업 실태 조사

인사담당자용

안녕하십니까? 서울시여성가족재단은 강소기업의 성평등 일·생활균형 지원을 위해 다양한 지원 방안을 마련하고자 실태조사를 실시하고 있습니다. 조사 대상은 서울형 강소기업이며, 조사의 결과는 성평등 일·생활균형 지원 정책 마련을 위해 활용되오니, 바쁘더라도 잠시만 시간을 내시어 조사에 협조해 주실 것을 부탁드립니다. 응답하신 내용은 통계의 목적으로만 사용되며, 통계법 33조(비밀의 보호)에 의해 개인정보에 대한 비밀은 철저히 보장됩니다. 감사합니다.

함께해요 청렴실천, 신뢰해요 서울시여성가족재단



서울시여성가족재단

2019년 8월

- 조사주관기관 : 서울시여성가족재단 가족정책실 가족팀(☎ 02-810-5403)
- 조사수행기관 : 에스이입파워 사회적협동조합

PART 1. 기업일반 현황

문1. 귀 사의 설립년월을 적어주십시오.

회사 설립년월:

년

월

문2. 귀 사 대표의 성별은 무엇입니까?

- ① 여성 ② 남성 ③ 남녀 공동대표

문3. 귀 사의 해당 산업 분야는 무엇입니까?

- ① 제조업 ② 금융·보험업 ③ IT ④ 영상 및 방송통신
 ⑤ 전문과학 및 기술서비스 ⑥ 예술·스포츠·여가서비스
 ⑦ 보건 및 사회복지서비스 ⑧ 유통서비스업 ⑨ 건설업 ⑩ 출판
 ⑪ 교육서비스 ⑫ 공공서비스 ⑬ 기타

문4. 귀 사의 인력 현황을 적어주십시오.

	총인원	정규직	비정규직
합계			
남성			
여성			

문5. 귀 사 직원들의 근속기간을 적어 주십시오(정규직 대상).

전체평균	남성평균	여성평균
년 월	년 월	년 월

문6. 귀하의 성별은 무엇입니까?

- ① 남성 ② 여성

문7. 귀하 사업장의 인력규모는 어떻습니까?

- ① 30인 미만 ② 30인 이상 50인 미만
 ③ 50인 이상 70인 미만 ④ 70인 이상 100인 미만 ⑤ 100인 이상

PART 2. 승진 및 핵심업무

문1. 귀 사는 사원부터 대표까지 직급체계가 총 몇 단계로 되어 있습니까?

<보기> 1단계: 사원급, 2단계: 대리급, 3단계: 과장급, 4단계: 차장급, 5단계: 부장급, 6단계: 임원

총: _____ 단계

문1-1. 귀사에서는 몇 단계부터 관리자로 보십니까? _____ 단계

문2. 직급체계에 따라 남성과 여성 직원의 숫자를 써 주십시오(정규직 대상).

	임원급이상	부장·차장급	과장급	대리급	일반사원
남성					
여성					

문3. 귀 사의 핵심부서와 해당 부서의 총인원, 여성인원을 적어주십시오.

핵심부서* 명	핵심부서 인원	핵심부서 내 여성 인원

* 귀 사의 가장 핵심적인 업무나 업체 운영에 반드시 필요한 부서 1~3개 정도를 꼽아서 기재해 주십시오.

문4. 다음의 내용이 인사평가 및 승진에 어떤 영향을 준다고 생각하는지 답해 주세요.

내 용	매우 부정적인 영향	조금 부정적인 영향	아무 영향 없음	조금 긍정적인 영향	매우 긍정적인 영향
문4-1. 초과 근무를 자주 하는 것	①	②	③	④	⑤
문4-2. 근무시간 외에도 회사 일 및 회사 직원 관련 일에 응하는 것 (동아리 등의 활동, 경조사 참여 등)	①	②	③	④	⑤
문4-3. 근무시간 외의 거래처 접대	①	②	③	④	⑤
문4-4. 회식 참여	①	②	③	④	⑤
문4-5. 출산휴가 및 육아휴직 사용	①	②	③	④	⑤
문4-6. 유연근무제 사용	①	②	③	④	⑤

PART 3. 인재육성 및 지원

문1. 귀 사의 최근 3년간 신규채용인력에 대한 질문입니다.

	신규인력 전체			신규인력 중 여성		
	전체인원	정규직	비정규직	여성인원	정규직	비정규직
2019년 상반기						
2018년						
2017년						

문2. 귀 사는 잠재력 있는 직원 육성을 위한 다음과 같은 제도나 프로그램이 있습니까?

문항	유무		제도가 있는 경우만 응답 연간 운영횟수(2018년) 및 연간 1인당 지원금액
	있다	없다	
문2-1. 직급별 교육	①	②	회
문2-2. 직무능력향상교육	①	②	회
문2-3. IT·국제화교육 (영어, 컴퓨터 학습지원 포함)	①	②	금액: 1인당 ()원
문2-4. 관련 자격증 획득 지원	①	②	-
문2-5. 개인 학습이나 훈련지원 (학위과정, 개인의 요구에 의한 연수 등 지원)	①	②	-
문2-6. 경력개발제도 (경력상담제도, 직무순환제 등)	①	②	-
문2-7. 멘토링 또는 코칭: 유능한 경영관리자나 선임이 멘토역할을 하면서 후임을 지원하는 제도	①	②	-
문2-8. 여성 리더십 교육	①	②	회
문2-9. 체력증진 및 취미활동 지원	①	②	금액: 1인당 ()원

문3. 귀 사 직원의 상위 직급 승진 소요 연수(평균)를 기입해 주십시오.

	사원급→대리급	대리급→과장급	과장급→차장급	차장급→부장급	부장급→임원급
남성					
여성					

문4. 남성직원과 여성직원에 관한 문장들입니다. 남녀를 비교하여 귀하의 생각에 가까운 곳에 √표시 해 주십시오.

내 용	남성직원이 여성직원에 비해 월등히 뛰어나다	남성직원이 여성직원에 비해 뛰어나다	남녀 직원 차이가 없다	여성직원이 남성직원에 비해 뛰어나다	여성직원이 남성직원에 비해 월등히 뛰어나다
문4-1. 조직 내 친화력	①	②	③	④	⑤
문4-2. 업무 능력	①	②	③	④	⑤
문4-3. 직장충성도	①	②	③	④	⑤
문4-4. 외부 네트워크 능력	①	②	③	④	⑤
문4-5. 추진력	①	②	③	④	⑤
문4-6. 멀티태스킹 능력	①	②	③	④	⑤

문5. 귀사에서 중간관리자(과장, 팀장, 차장 등)로의 승진에서 남녀 간에 차이가 있다면 그 이유는 무엇입니까?

1순위 _____ 2순위 _____

- ① 여직원에 대한 관리자들의 신뢰도가 전반적으로 낮기 때문에
- ② 여직원의 직무수행능력이 떨어지기 때문에
- ③ 여직원의 조직에 대한 헌신도가 떨어지기 때문에
- ④ 여직원의 리더십(관리능력)이 부족하기 때문에
- ⑤ 남성 중심적 회사관행이나 조직문화 때문에
- ⑥ 육아휴직 등으로 인해 인사고과를 낮게 받기 때문에
- ⑦ 승진기회에 남녀 차이가 없다.
- ⑧ 기타 (_____)

문6. 귀사의 임원은 신규인력 채용 시, 여성인력 활용을 적극 권장하는 편입니까?

- ① 전혀 그렇지 않다
- ② 별로 그렇지 않다
- ③ 보통이다
- ④ 약간 그렇다
- ⑤ 매우 그렇다

문7. 다음의 문항들에 대해 귀사는 어떠한지 응답해 주십시오.

내 용	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
문7-1. 우리 회사는 출산 및 육아휴직에 대한 인사상(승진, 평가)의 불이익이 없다.	①	②	③	④	⑤
문7-2. 우리 회사는 채용, 승진, 임금, 평가에 대한 기준 적용이 여성과 남성 모두에게 평등하다	①	②	③	④	⑤
문7-3. 우리 회사는 여성임원 육성을 위한 걸림돌이 없다.	①	②	③	④	⑤
문7-4. 우리 회사는 업무 배치에 있어 성별에 차이가 없다.	①	②	③	④	⑤

PART 4. 조직문화

**문1. 귀사는 조직의 평등한 문화를 위해 다음의 교육 및 프로그램을 시행한 경험이 있습니까?
(지난 한 해 기준)**

문항	교육 및 프로그램 시행 경험		실시경험 있는 기업만 응답 (2018년 기준)	
	있다	없다	실시 횟수	1회 평균 참여인원
문1-1. 성희롱·성폭력 예방교육	①	②		
문1-2. 가족친화, 일·생활균형 관련 교육	①	②		
문1-3. 인권교육	①	②		
문1-4. 노동권(노동법등)교육	①	②		

문2. 귀사는 직장 내 성희롱·성폭력 및 직장 내 괴롭힘 등의 문제를 담당할 고충처리 인력이나 부서가 있습니까?

문항	유무		있는 경우	
	있다	없다	전담	겸임
문2-1. 인력	①	②	①	②
문2-2. 부서	①	②	①	②
문2-3. 성희롱 예방 및 사건 처리에 관한 규정	①	②		
문2-4. 성희롱 사건 처리를 위한 별도의 업무 매뉴얼	①	②		
문2-5. 성희롱 고충처리기구에 대한 안내	①	②		
문2-6. 성희롱 업무처리 담당자에 대한 안내	①	②		

문3. 귀사의 전반적인 분위기에 관한 문항들입니다. 귀하의 생각에 가까운 곳에 √표시 해 주십시오.

내 용	전혀	별로	보통	약간	매우
	그렇지 않다	그렇지 않다	이다	그렇다	그렇다
문3-1. 하급자가 상급자에게 의견을 자유롭게 낼 수 있다.	①	②	③	④	⑤
문3-2. 밤늦게 남아 일하는 것이 평가를 잘 받을 수 있는 방법이다.	①	②	③	④	⑤
문3-3. 업무상 필요하지 않아도 관행적으로 초과근무(야근 등)를 하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
문3-4. 일을 최우선으로 하지 않으면 살아남기 어렵다.	①	②	③	④	⑤
문3-5. 근무 후 회식이나 각종 모임에 빠지면 눈치가 보인다.	①	②	③	④	⑤
문3-6. 업무상 술자리, 골프 등의 고객접대가 많은 편이다.	①	②	③	④	⑤
문3-7. 우리 회사는 직원을 채용할 때 남성을 더 선호한다.	①	②	③	④	⑤
문3-8. 우리 회사는 수행하는 업무의 성격과 직급이 같더라도 남자 직원의 급여가 여자 직원에 비해 높은 편이다.	①	②	③	④	⑤
문3-9. 우리 회사에서 여성이 특정 직급 및 직위 이상으로 승진하는 데 암묵적인 제한이 있다	①	②	③	④	⑤
문3-10. 우리 회사는 외부에서 손님이 오거나 회의를 준비때 주로 여자직원이 음료나 다과를 준비한다	①	②	③	④	⑤

PART 5. 노동시간 조절 및 휴가제도

문1. 귀사의 근로시간과 관련된 질문입니다(정규직 기준).

문항	응답	모름
문1-1. 취업규칙, 복무규정 등에서 정한 주 당 근로 일수	일	③
문1-2. 취업규칙, 복무규정 등에서 정한 주 당 근무 시간	일	③

문2. 다음의 제도 유무와 활용 대해서 귀사의 상황에 맞는 곳에 √표시 해 주십시오.

문항	제도 유무		제도가 있는 경우만 응답				
	있다	없다	활용 유무		사용자 수(2018년)		
			활용	비활용	남성	여성	합계
문2-1. 육아기 노동시간 단축 (만8세 이하 자녀)	①	②	①	②	명	명	명
문2-2. 임신기 노동시간 단축	①	②	①	②	-	명	명
문2-3. 탄력근무제	①	②	①	②	명	명	명
문2-4. 시차출퇴근제	①	②	①	②	명	명	명
문2-5. 원격근로, 재택근무	①	②	①	②	명	명	명

문3. 귀 사는 장시간 노동문화 개선을 위한 별도의 지침이나 제도(별도의 지정된 정시퇴근의 날, 조기퇴근제도 등)가 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

문3-1. 문3의 제도가 잘 지켜지는 편입니까?

- ① 거의 지켜지지 않는다.
- ② 대체로 지켜지지 않는다.
- ③ 보통이다.
- ④ 대체로 지켜진다.
- ⑤ 매우 잘 지켜진다.

문4. 다음은 귀 사의 육아휴직과 출산휴가에 대한 질문입니다.(2018년 기준)

문항		총인원	여성	남성
육아 휴직	문4-1. 2018년 12월 31일 기준, 만 8세 이하 자녀를 둔 노동자 수	명	명	명
	문4-2. 1-1중에서 육아휴직을 이용한 노동자 수 (2018년 기준)	명	명	명
배우자 출산 휴가	문4-3. 2018년 배우자 출산자 (2018년 기준)	명	-	명
	문4-4. 13-4중 배우자 출산 휴가 3일 이상 사용자 (2018년 기준)	명	-	명
출산 휴가	문4-5. 2018년 출산휴가 대상자(여성)	명	명	-
	문4-6. 13-5중 출산휴가를 모두 사용한 여성(90일)	명	명	-

문5. 다음은 귀 사의 육아휴직자의 복귀율에 대한 질문입니다. (최근 2년)

구분	남성육아휴직 종료자	남성 육아휴직 종료 후 6개월 이상 고용유지자	여성육아휴직 종료자	여성 육아휴직 종료 후 6개월 이상 고용유지자
2017년	명	명	명	명
2018년	명	명	명	명

문6. 귀 사의 보육 및 자녀양육지원제도에 관한 질문입니다.

보육지원제도	있다	없다
문6-1. 수유시간 보장	①	②
문6-2. 보육료 지원	①	②
문6-3. 자녀학자금지원	①	②

문7. 다음은 귀 사의 연차사용에 대한 질문입니다.

연차사용률 _____%

문8. 귀 사는 직원들의 연차사용 활성화를 위하여 어떻게 하십니까?

- ① 특별한 행동을 취하지 않는다.
- ② 부서장이나 대표가 연차사용을 ‘말로’ 독려한다.
- ③ 담당자나 대표가 직원들에게 정기적으로 연차사용을 ‘서면’ 공지한다.
- ④ 기타()

문9. 다음은 귀 사의 다른 휴가제도에 대한 질문입니다.

문항	있다	없다
문9-1. 가족돌봄 휴가	①	②
문9-2. 생리휴가	①	②
문9-3. 유사산휴가	①	②
문9-4. 안식년제도	①	②
문9-5. 자기개발 휴가	①	②
문9-6. 휴양시설 지원(콘도 할인 등)	①	②
문9-7. 기타()	①	②

문10. 다음의 문항들에 대해 귀하 회사는 어떠한지 응답해 주십시오.

내 용	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
문10-1. 우리 회사는 상사 및 동료들의 눈치를 보지 않고, 자유롭게 퇴근 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
문10-2. 우리 회사는 개인사유가 있을 시, 근무시간 조정이 자유롭다(연차 및 외출 등 활용).	①	②	③	④	⑤
문10-3. 우리 회사는 휴가 사용 시 사유를 묻지 않는다.	①	②	③	④	⑤
문10-4. 우리 회사의 임직원은 정시퇴근 및 휴가사용을 권장한다	①	②	③	④	⑤
문10-5. 우리 회사의 임직원은 남성들의 육아휴직을 권장한다.	①	②	③	④	⑤

PART 6. 일·생활균형지원

문1. 다음의 문항들에 대해 귀하 회사는 어떠한지 응답해 주십시오.

내 용	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
문1-1. 우리 회사의 대표 및 임직원은 일·생활균형 직장문화 조성에 대한 의지가 있다.	①	②	③	④	⑤
문1-2. 우리 회사는 노동자의 일·생활균형 관련 제도 활용 요청 및 불만에 대해서 열린 자세를 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
문1-3. 우리 회사는 일·생활균형 문화조성을 위한 예산/시간/인력 등의 할당이 충분하다.	①	②	③	④	⑤
문1-4. 우리 회사는 일·생활균형 관련 제도에 대한 사내 홍보 및 제도 안내가 충분하다.	①	②	③	④	⑤

통계법 33조(비밀의 보호)에 의거 본 조사에서 개인의 비밀에 속하는 사항은 엄격히 보호 됩니다

ID



서울시여성가족재단

성평등 일·생활균형
기업 실태 조사

종사자용

안녕하십니까? 서울시여성가족재단은 강소기업의 성평등 일·생활균형 지원을 위해 다양한 지원 방안을 마련하고자 실태조사를 실시하고 있습니다. 조사 대상은 서울형 강소기업이며, 조사의 결과는 성평등 일·생활균형 지원 정책 마련을 위해 활용되오니, 바쁘더라도 잠시만 시간을 내시어 조사에 협조해 주실 것을 부탁드립니다. 응답하신 내용은 통계의 목적으로만 사용되며, 통계법 33조(비밀의 보호)에 의해 개인정보에 대한 비밀은 철저히 보장됩니다. 감사합니다.

함께해요 청렴실천, 신뢰해요 서울시여성가족재단



서울시여성가족재단

2019년 8월

- 조사주관기관 : 서울시여성가족재단 가족정책실 가족팀(☎ 02-810-5403)
- 조사수행기관 : 에스이입파워 사회적협동조합

PART 1. 응답자일반 현황

문1. 귀하의 입사 년 월을 적어주십시오

회사 설립년월:

년

월

문2. 귀하의 성별은 무엇입니까?

- ① 여성 ② 남성

문3. 귀하의 나이를 적어주십시오

만

세

문4. 자녀가 있으십니까

- ① 있다 ② 없다 ③ 임신 중

문4-1. 자녀 ()명

자녀 나이: 첫째자녀 ()세, 둘째자녀 ()세, 셋째자녀 ()세

문5. 귀하 회사의 해당 산업 분야는 무엇입니까?

- ① 제조업 ② 금융·보험업 ③ IT ④ 영상 및 방송통신 ⑤ 전문과학 및 기술서비스
⑥ 예술·스포츠·여가서비스 ⑦ 보건 및 사회복지서비스 ⑧ 유통서비스업
⑨ 건설업 ⑩ 출판 ⑪ 교육서비스 ⑫ 공공서비스 ⑬ 기타

문3. 다음의 내용이 인사평가 및 승진에 어떤 영향을 준다고 생각하는지 답해 주세요.

내 용	매우 부정적인 영향	조금 부정적인 영향	아무 영향 없음	조금 긍정적인 영향	매우 긍정적인 영향
문3-1. 초과 근무를 자주 하는 것	①	②	③	④	⑤
문3-2. 근무시간 외에도 회사 일 및 회사 직원 관련 일에 응하는 것 (동아리 등의 활동, 경조사 참여 등)	①	②	③	④	⑤
문3-3. 근무시간 외의 거래처 접대	①	②	③	④	⑤
문3-4. 회식 참여	①	②	③	④	⑤
문3-5. 출산휴가 및 육아휴직 사용	①	②	③	④	⑤
문3-6. 유연근무제 사용	①	②	③	④	⑤

문4. 다음 사항에 대해 응답해 주십시오.

내 용	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
문4-1. 우리 팀원들은 여성과 함께 일하는 것을 불편하게 생각한다.	①	②	③	④	⑤
문4-2. 나는 함께 일할 때 남성팀원이 여성팀원보다 편하다.	①	②	③	④	⑤
문4-3. 우리 팀은 여성의 일과 남성의 일이 분명하게 구분되어 있는 편이다.	①	②	③	④	⑤
문4-4. 나의 동료들은 여성 상사를 기피하는 분위기이다.	①	②	③	④	⑤

PART 3. 인재육성 및 지원

문1. 직원을 위해 회사가 지원하는 교육 및 프로그램에 관한 질문입니다. 해당하는 곳에 √표시해 주십시오.

문항	제도 유무			‘있다’ 응답한 경우만 시행여부 (2018년)		시행한 적 있는 회사만 (2018년)		
	있다	없다	모름	유	무	참여 함	참여 안함	횟수
문1-1. 직급별 교육	①	②	③	①	②	①	②	회
문1-2. 직무능력향상교육	①	②	③	①	②	①	②	회
문1-3. IT·국제화교육 (영어, 컴퓨터 학습지원 포함)	①	②	③	①	②	①	②	금액: 1인당 ()원
문1-4. 관련 자격증 획득 지원	①	②	③	①	②	①	②	회
문1-5. 개인 학습이나 훈련지원 (학위과정, 개인의 요구에 의한 연수 등 지원)	①	②	③	①	②	①	②	회

문항	제도 유무			‘있다’ 응답한 경우만 시행여부 (2018년)		시행한 적 있는 회사만 (2018년)		
	있다	없다	모름	유	무	참여 함	참여 안함	횟수
문1-6. 경력개발제도 (경력상당제도, 직무순환제 등)	①	②	③	①	②	①	②	회
문1-7. 멘토링 또는 코칭: 유능한 경영관 리자나 선임이 멘토역할을 하면 서 후임을 지원하는 제도	①	②	③	①	②	①	②	회
문1-8. 여성 리더십 교육 등 여성직원을 위한 교육	①	②	③	①	②	①	②	회
문1-9. 체력증진 및 취미활동 지원	①	②	③	①	②	①	②	금액: 1인당 ()원

문2. 남성직원과 여성직원에 관한 문장들입니다. 남녀를 비교하여 귀하의 생각에 가까운 곳에
√표시 해 주십시오.

내 용	남성직원이 여성직원 에 비해 월등히 뛰어나다	남성직원이 여성직원 에 비해 뛰어나다	남녀 직원 차이가 없다	여성직원이 남성직원 에 비해 뛰어나다	여성직원이 남성직원 에 비해 월등히 뛰어나다
문2-1. 조직 내 친화력	①	②	③	④	⑤
문2-2. 업무 능력	①	②	③	④	⑤
문2-3. 직장충성도	①	②	③	④	⑤
문2-4. 외부 네트워크 능력	①	②	③	④	⑤
문2-5. 추진력	①	②	③	④	⑤
문2-6. 멀티태스킹 능력	①	②	③	④	⑤

문3. 귀하의 회사에서 중간관리자(과장, 팀장, 차장 등)로의 승진에서 남녀 간에 차이가 있다면
그 이유는 무엇입니까?

1순위 _____ 2순위 _____

- ① 여직원에 대한 관리자들의 신뢰도가 전반적으로 낮기 때문에
- ② 여직원의 직무수행능력이 떨어지기 때문에
- ③ 여직원의 조직에 대한 헌신도가 떨어지기 때문에
- ④ 여직원의 리더십(관리능력)이 부족하기 때문에
- ⑤ 남성 중심적 회사관행이나 조직문화 때문에
- ⑥ 육아휴직 등으로 인해 인사고과를 낮게 받기 때문에
- ⑦ 승진기회에 남녀 차이가 없다.
- ⑧ 기타 ()

문4. 다음의 문항들에 대해 귀하 회사는 어떠한지 응답해 주십시오.

내 용	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
문4-1. 우리 회사는 출산 및 육아휴직에 대한 인사상(승진, 평가)의 불이익이 없다.	①	②	③	④	⑤
문4-2. 우리 회사는 채용, 승진, 임금, 평가에 대한 기준 적용이 여성과 남성 모두에게 평등하다	①	②	③	④	⑤
문4-3. 우리 회사는 여성임원 육성을 위한 걸림돌이 없다.	①	②	③	④	⑤
문4-4. 우리 회사는 업무 배치에 있어 성별에 차이가 없다.	①	②	③	④	⑤

PART 4. 조직문화

문1. 귀하의 회사에서는 다음의 교육 및 프로그램을 시행한 적이 있습니까?

문항	교육 및 프로그램 시행 경험		실시경험 있는 기업만 응답 (2018년 기준)	
	있다	없다	실시 횟수	1회 평균 참여인원
문1-1. 성희롱·성폭력 예방교육	①	②		
문1-2. 가족친화, 일·생활균형 관련 교육	①	②		
문1-3. 인권교육	①	②		
문1-4. 노동권(노동법등)교육	①	②		

문2. 귀하의 직장에는 직장 내 성희롱·성폭력 및 직장 내 괴롭힘 등의 문제를 담당할 고충처리 인력이나 부서가 있습니까?

문항	유무			있는 경우		
	있다	없다	모름	전담	겸임	모름
문2-1. 인력	①	②	③	①	②	③
문2-2. 부서	①	②	③	①	②	③
문2-3. 성희롱 예방 및 사건 처리에 관한 규정	①	②	③			
문2-4. 성희롱 사건 처리를 위한 별도의 업무 매뉴얼	①	②	③			
문2-5. 성희롱 고충처리기구에 대한 안내	①	②	③			
문2-6. 성희롱 업무처리 담당자에 대한 안내	①	②	③			

내 용		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
문4-3.	업무상 필요하지 않아도 관행적으로 초과근무(야근 등)를 하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
문4-4.	일을 최우선으로 하지 않으면 살아남기 어렵다.	①	②	③	④	⑤
문4-5.	근무 후 회식이나 각종 모임에 빠지면 눈치가 보인다.	①	②	③	④	⑤
문4-6.	업무상 술자리, 골프 등의 고객접대가 많은 편이다.	①	②	③	④	⑤
문4-7.	우리 회사는 직원을 채용할 때 남성을 더 선호한다.	①	②	③	④	⑤
문4-8.	우리 회사는 수행하는 업무의 성격과 직급이 같더라도 남자 직원의 급여가 여자 직원에 비해 높은 편이다.	①	②	③	④	⑤
문4-9.	우리 회사에서 여성이 특정 직급 및 직위 이상으로 승진하는 데 암묵적인 제한이 있다	①	②	③	④	⑤
문4-10.	우리 회사는 외부에서 손님이 오거나 회의를 준비할 때 주로 여자직원이 음료나 다과를 준비한다	①	②	③	④	⑤

PART 5. 노동시간 조절 및 휴가제도

문1. 귀하의 노동시간과 관련된 질문입니다.

문항	응답	모름
문1-1. (복무규정상) 출근시각은 몇 시 입니까?	시 분	③
문1-2. (복무규정상) 퇴근시각은 몇 시 입니까?	시 분	③
문1-3. 귀하의 실제 출근시각은 몇 시 입니까?	시 분	③
문1-4. 귀하의 실제 퇴근시각은 몇 시 입니까?	시 분	③
문1-5. 지난 한 달을 기준으로 초과근무를 한 날은 총 몇 일 입니까?	일	③
문1-6. 지난 한 달을 기준으로 초과근무는 총 몇 시간 하였습니다습니까?	시 분	③
문1-7. 귀하께서 인정받은(초과근무수당) 초과근무 시간은 몇 시간 입니까?	시 분	③

문2. 귀하 회사의 노동시간조절 제도에 관한 질문입니다. 해당하는 곳에 √표시 해 주십시오.

문항	제도 유무		(제도가 있는 경우만 응답) 이용여부(현직장에서 과거 이용경험포함)			
	있다	없다	모름	이용	비이용	해당 없음
문2-1. 육아기 노동시간 단축 (만8세 이하 자녀)	①	②	③	①	②	③
문2-2. 임신기 노동시간 단축	①	②	③	①	②	③
문2-3. 탄력근무제	①	②	③	①	②	③
문2-4. 시차출퇴근제	①	②	③	①	②	③
문2-5. 원격근로, 재택근무	①	②	③	①	②	③

문3. 귀사는 장시간 노동문화 개선을 위한 별도의 지침이나 제도(별도의 지정된 정시퇴근의 날, 조기퇴근제도 등)가 있습니까?

- ① 있다 (문3-1에도 응답해 주세요)
- ② 없다 (다음 문항으로 넘어가세요)

문3-1. 문3의 제도가 잘 지켜지는 편입니까?

- ① 거의 지켜지지 않는다.
- ② 대체로 지켜지지 않는다.
- ③ 보통이다.
- ④ 대체로 지켜진다.
- ⑤ 매우 잘 지켜진다.

문4. 귀하는 출산휴가(또는 배우자출산휴가)나 육아휴직을 사용하신 적 있습니까?
(현재 만 8세 이하 자녀를 둔 경우만 응답해 주십시오)

문항	사용 유무		(사용한 경우만 응답) 이용여부
	있다	없다	사용 일수
문4-1. 출산휴가	①	②	월
문4-2. 배우자출산휴가	①	②	일
문4-3. 육아휴직	①	②	월

문5. 출산휴가(배우자출산휴가 포함)를 사용하지 못하거나 일부만 사용한 이유는 무엇입니까?
(현재 만 8세 이하 자녀를 둔 경우만 응답해 주십시오) 1순위 _____ 2순위 _____

- ① 상사의 눈치가 보여서
- ② 업무의 특성상 자리를 비울 수 없어서
- ③ 처리할 업무가 많아서
- ④ 본인 업무태도에 부정적인 평가를 받을 것 같아서
- ⑤ 동료에게 일이 전가되기 때문에
- ⑥ 전부 사용함
- ⑦ 기타 ()

문6. 육아휴직을 사용하지 못하거나 일부만 사용한 이유는 무엇입니까?
(현재 만 8세 이하 자녀를 둔 경우만 응답해 주십시오) 1순위 _____ 2순위 _____

- ① 상사의 눈치가 보여서
- ② 업무의 특성상 자리를 비울 수 없어서
- ③ 처리할 업무가 많아서
- ④ 본인 업무태도에 부정적인 평가를 받을 것 같아서
- ⑤ 동료에게 일이 전가되기 때문에

- ⑥ (남자인 경우)남자동료 중 사용하는 사람이 거의 없어서
- ⑦ 전부 사용함
- ⑧ 기타 ()

문7. 귀하 회사의 보육 및 자녀양육지원제도에 관한 질문입니다.

보육지원제도	제도 유무		제도가 있는 경우만 응답 이용경험 유무			
	있다	없다	모름	유	무	해당없음/ 대상아님
문7-1. 수유시간 보장	①	②	③	①	②	③
문7-2. 보육료 지원	①	②	③	①	②	③
문7-3. 자녀학자금지원	①	②	③	①	②	③

문8. 다음은 귀하의 연차사용에 대한 질문입니다(2018년 기준).

문항	발생 연차일수	사용한 연차일수	미사용연차보상제도		
연차사용 현황	일	일	① 있음	② 없음	③ 모름

문9. 연차휴기를 사용하지 못하거나 일부만 사용한 이유는 무엇입니까?

1순위 _____ 2순위 _____

- ① 상사의 눈치가 보여서
- ② 업무의 특성상 자리를 비울 수 없어서
- ③ 처리할 업무가 많아서
- ④ 연가보상비, 일당 등 금전적 이익을 위해서
- ⑤ 필요한 만큼 쓰고도, 연가 일수가 남음
- ⑥ 본인 업무태도에 부정적인 평가를 받을 것 같아서
- ⑦ 동료에게 일이 전가되기 때문에
- ⑧ 기타 ()

문10. 다음은 귀사의 다른 휴가제도에 대한 질문입니다.

문항	제도유무		(제도가 있을 경우만 응답)			사용유무 해당없음/ 대상없음
	있다	없다	모름	사용	미사용	
문10-1. 가족돌봄 휴가	①	②	③	①	②	③
문10-2. 생리휴가	①	②	③	①	②	③
문10-3. 유사산휴가	①	②	③	①	②	③
문10-4. 안식년제도	①	②	③	①	②	③
문10-5. 자기개발 휴가	①	②	③	①	②	③
문10-6. 휴양시설 지원(콘도 할인 등)	①	②	③	①	②	③
문10-7. 기타()	①	②	③	①	②	③

문11. 다음의 문항들에 대해 귀하 회사는 어떠한지 응답해 주십시오

내 용	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
문11-1. 우리 회사는 상사 및 동료들의 눈치를 보지 않고, 자유롭게 퇴근 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
문11-2. 우리 회사는 개인사유가 있을 시, 근무시간 조정이 자유롭다(연차 및 외출 등 활용).	①	②	③	④	⑤
문11-3. 우리 회사는 휴가 사용 시 사유를 묻지 않는다.	①	②	③	④	⑤
문11-4. 우리팀의 부서장(팀장)은 정시퇴근 및 휴가사용을 권장한다.	①	②	③	④	⑤
문11-5. 우리팀의 부서장(팀장)은 남성들의 육아휴직을 권장한다.	①	②	③	④	⑤

PART 6. 일·생활균형지원

문1. 다음의 문항들에 대해 귀하 회사는 어떠한지 응답해 주십시오

내 용	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
문1-1. 우리 회사의 대표 및 임직원은 일·생활균형 직장문화 조성에 대한 의지가 있다.	①	②	③	④	⑤
문1-2. 우리 회사는 노동자의 일·생활균형 관련 제도 활용 요청 및 불만에 대해서 열린 자세를 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
문1-3. 우리 회사는 일·생활균형 문화조성을 위한 예산/시간/인력 등의 할당이 충분하다.	①	②	③	④	⑤
문1-4. 우리 회사는 일·생활균형 관련 제도에 대한 사내 홍보 및 제도 안내가 충분하다.	①	②	③	④	⑤
문1-5. 우리 회사는 비혼 및 무자녀 노동자, 1인 가구 등 다양한 가족에 대한 지원프로그램 마련에도 적극적이다.	①	②	③	④	⑤

문2. 서울시가 직장에 지원하는 일·생활균형 정책에 대한 질문입니다.

문항	인지도			컨설팅 및 교육 이용경험			만족도 (이용경험자만 응답)					이용의향 (이용경험 없는 응답자 모두 응답)		
	잘 알고 있다	들어 본 적은 있다	모른 다	있다	없다	모른 다	매우 불만 족	대체 로 불만 족	보통	대체 로 만족	매우 만족	있다	없다	모르 겠다
문2-1. 일·생활균형 교육 및 컨설팅	①	②	③	①	②	③	①	②	③	④	⑤	①	②	③
문2-2. 가족친화 직장교육	①	②	③	①	②	③	①	②	③	④	⑤	①	②	③

문3. 성평등한 일·생활균형이 가능한 회사를 만들기 위해서 귀하의 회사에 시급하게 필요한 교육이나 제도는 무엇입니까?

1순위 _____ 2순위 _____

- ① 성평등 교육(직원의 성별에 따른 차별적인 분위기 개선)
- ② 성희롱·성평등 예방 교육 및 사건처리 제도
- ③ 초과근로시간의 단축
- ④ 유연근무제 확대
- ⑤ 남성육아휴직 및 가사 참여 지원
- ⑥ 가족친화기업문화 확산
- ⑦ 출산휴가 및 육아휴직 여성에 대한 지원
- ⑧ 잘 모르겠음
- ⑨ 기타()

PART 7. 직장 만족도

문1. 다음의 항목들에 대해서 만족하는 정도에 V체크 해 주세요.

항 목	매우 불만	불만	보통	만족	매우 만족
문1-1. 고용안정	①	②	③	④	⑤
문1-2. 임금수준	①	②	③	④	⑤
문1-3. 노동시간	①	②	③	④	⑤
문1-4. 노동강도(업무)	①	②	③	④	⑤
문1-5. 업무자율성	①	②	③	④	⑤
문1-6. 교육훈련	①	②	③	④	⑤
문1-7. 복지후생	①	②	③	④	⑤
문1-8. 인사승진	①	②	③	④	⑤
문1-9. 근무평가 시스템	①	②	③	④	⑤
문1-10. 성평등 정도	①	②	③	④	⑤
문1-11. 일생활균형 정도	①	②	③	④	⑤
항 목	매우 아니다	아니다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
문1-12. 이 회사에서 계속 일하고 싶다	①	②	③	④	⑤

◎ 설문에 응답해 주셔서 대단히 감사합니다 ◎

서울형 성평등 일·생활균형 기업 지원 모델 개발

발행인 강경희
연구자 이선형, 강은애, 고은비
발행일 2019년 12월
인쇄처 (주)행복드림(여성장애인지업)
발행처 서울시여성가족재단
주 소 서울시 동작구 여의대방로 54길 18
전 화 02-810-5101(代)

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

함께해요 청렴실천, 신뢰해요 서울시여성가족재단
www.seoulwomen.or.kr