

# 울산지역 근로자의 ‘쉼’ 있는 삶을 위한 가족친화인증제도 활성화 방안 모색에 관한 연구\* -가족친화인증기업(관) 인터뷰를 중심으로-

A Study on the Activation of Family-Friendly Certification System  
 for the 'Resting' Life of employers in Ulsan  
 - Based on the interview of family-friendly certified firms -

울산여성가족개발원  
 연구원 권안나

Ulsan Women & Family Development Institute  
 Researcher Kwon, Anna

## 〈목 차〉

- |             |            |
|-------------|------------|
| I. 서론       | IV. 연구결과   |
| II. 선행연구 고찰 | V. 결론 및 제언 |
| III. 연구방법   | 참고문헌       |

## 〈Abstract〉

This study aims to analyze the elements to enhance and activate the quality of life by establishment of family-friendly environment through face-to-face interviews in family-friendly certified firms in Ulsan. As a result, its activation is possible when each party of companies- employees-government tries to change, and its main elements and outcomes are as follows. First, ‘management philosophy of the company representative’ showed to directly affect development of flat organization culture and system activation, with respect to the companies. Second for employees, ‘value changes to prioritize work-life balance’ demonstrated to affect the utilizations and establishment of family-friendly systems within the organization as the critical element. Lastly, it is considered for government to be able to activate this if ‘delivery system with professionalism’ is secured to help ‘legalization of policy,’ company productivity, and work-life balance of employees. On the other hand, further studies on the elements to be able to activate family-friendly certifications and analysis on its justification are required by expanding the number of companied in Ulsan.

**Key Words** : 일·생활균형(work-life balance), 가족친화인증기업(family-friendly certified firm), 가족친화인증제도(family-friendly certification system), 가족친화직장환경(Family friendly workplace environment), 가족친화정책(Family-friendly policies)

\* 이 논문은 2018년 울산여성가족개발원 기본사업과제 「가족친화인증 및 조성을 위한 기업 등 컨설팅」 결과의 일부임.

## I. 서론

최근 언론이나 포털에서 ‘소확행(소소하지만 확실한 행복)’ 또는 ‘워라벨(Work and Life Balance)’이라는 단어를 쉽게 접할 수 있다. 즉 미래를 위해 현재를 포기하고 일에만 몰입하는 삶이 아닌 가족과의 시간, 자기계발, 취미 등을 중요시 하는 경향이 나타나고 있다.

이러한 사람들의 인식과 가치관 등은 직장을 선택할 때도 많은 영향을 미치고 있다. 최근 실시한 설문조사에 따르면, 직장 선택의 기준으로 20~30대는 ‘연봉’과 ‘워라벨’로 보고 있으며, ‘좋은 직장’의 기준으로 직장인의 77%가 ‘일과 삶의 균형이 유지되는 직장’을 1순위로(이투데이, 2018) 꼽는 것을 통해 쉽게 알 수 있다. 즉 과거와 달리, 성장보다는 현재에 만족하고, ‘쉽’ 있는 삶에 대한 갈증이 매우 높은 것을 알 수 있다.

하지만 OECD에서 발표한 2017년 한국의 일-생활 균형(Work-life balance) 지표는 38개 국가 중 35위로 최하위권으로 나타났다. 또한 한국의 지난해 기준 평균 연간 근로시간(2,024시간)은 OECD 평균(1,759시간)과 주요국들보다 압도적으로 많았으며, 265시간을 노동에 더 할애한 것으로 드러났다.

이에 2018년 2월 28일 「근로기준법」 개정안이 국회에 통과하면서 ‘주 52시간 근무제’가 도입되는 등 근로환경에 많은 변화가 나타나고 있으며, 2018년 7월 1일부터 300인 이상 사업장·공공기관 등 대기업 위주로 선택적 근로시간제 등 다양한 대안을 내놓으며 워라벨 문화 형성 및 확산을 위한 노력을 하고 있다.

이처럼 근로자의 ‘쉽’ 있는 삶을 정의하면, 저녁이

있는 삶, 퇴근 후 여가를 즐길 수 있는 삶, 가족과 함께 보내는 삶 등 특별한 무언가가 아닌, 핵심은 한 가지로 함축해 볼 수 있다. 즉, ‘워라벨(Work & Life Balance)’이 가능한 삶이다. 근로자의 ‘쉽’ 있는 삶(일과 생활의 균형수준)은 직무성과와 직무스트레스 및 생활만족 등에 상당한 영향을 미치며(남기섭, 2017), 이를 실현하기 위해서는 일-생활 균형 사회기반 조성이 반드시 뒷받침 되어야 한다.

즉, 일-생활 균형의 시발점은 여성과 남성의 가족권과 노동권의 조화에서 시작(송혜림 외, 2010)되며, 이는 지역사회와 직장영역에서의 가족친화적 문화와 제도는 필수 요소일 것이다. 이에, 여성가족부 제2차 양성평등정책 기본계획(2018~2022)에서는 일-생활 균형 사회기반을 조성코자, 남성의 가사·육아 참여를 강조하고, 근로자의 모·부성권을 보장하기 위한 제도 개선 등을 도모하고 있다. 뿐만 아니라 중앙 및 지방정부 차원에서의 대표적인 움직임의 하나로 일·생활 균형이 가능한 직장 문화 및 사회환경 조성을 위해 「가족친화 사회환경의 조성촉진에 관한 법률」을 제정하는 등 동 법령에서는 남성과 여성 모두가 일과 생활을 조화롭게 병행할 수 있는 사회 전반적인 삶의 질을 높이기 위한 ‘가족친화제도’<sup>1)</sup>를 주요정책으로 실천하고 있다.

즉, 기업의 일·생활 균형에 대한 필요성 및 공감대를 확산하고, 자발적으로 가족친화경영 도입을 유도하기 위해 기업이나 사업주를 지원하는 정책 강화(김선미 외, 2017)에 힘쓰고 있으며, 이에 대한 핵심 정책으로 여성가족부에서는 일·생활 균형 및 가족친화 사회환경 조성을 촉진코자 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업 또는 공공기관에 대하여 ‘가족친화인증’을 하고 있다. 그 결과 가족친화인증 기업의 수는 괄목할 만한 성장을 거두었으며, 가

1) 「가족친화 사회환경의 조성촉진에 관한 법률」 제2조(정의) 3. “가족친화제도”란 다음 각 목의 제도를 말한다.

- 가. 탄력적 근무제도 : 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등
- 나. 자녀의 출산·양육 및 교육 지원 제도 : 배우자 출산휴가제, 육아휴직제, 직장보육 지원, 자녀 교육지원 프로그램 등
- 다. 부양가족 지원제도 : 부모 돌봄 서비스, 가족간호휴직제 등
- 라. 근로자 지원제도 : 근로자 건강·교육·상담프로그램 등
- 마. 그 밖에 여성가족부령으로 정하는 제도

족친화 인증제도는 가족친화 사회환경 조성을 위한 핵심사업으로 정착하게 되었다(홍승아·김은지, 2015).

그러나 울산지역은 산업의 특성 상 근로시간이 길고, 타 지역에 비해 외지인 비율과 핵가족 비중이 높아 돌봄의 공백이 예상되는 등 일·생활 균형을 위한 가족친화제도 시행의 필요성이 클 것으로 추측되지만(안미수, 2016) 관련 제도가 실시된지 10여년이 지났음에도 불구하고 가족친화인증기업(관)은 전국의 1.2%(35개소)로 최저수준을 기록(가족친화지원사업 홈페이지)하고 있다.

이에 본 연구에서는 근로자의 '쉽' 있는 삶 및 일-생활 균형 사회기반 조성에 직·간접적인 관계가 있는 가족친화인증기업(관)을 중심으로 울산지역 가족친화인증제도의 도입 이유, 성과 및 한계점 등을 살펴보고자 한다. 울산지역 가족친화인증기업(관) 관련 담당자 인터뷰를 통해 가족친화적인 환경 구축을 통한 삶의 질 향상에 기여 및 활성화 할 수 있는 요인 분석이 주목적이며, 이는 울산지역 내 일-생활 균형 분위기 조성에 기여할 것으로 사료된다. 또한 본 연구결과를 토대로 가족친화인증기업(관)에서 가족친화제도 활성화 및 확대할 수 있는 시사점을 제시하여 울산시민 및 가족구성원의 삶의 질 향상에 기여하고자 한다.

## II. 선행연구 고찰

### 1. 울산지역 일과 생활의 균형

본 연구는 울산지역 근로자의 '쉽' 있는 삶을 위한 활성화 방안을 모색하기 위함이 주된 목적이다. 이는 일-생활 균형과 같은 맥락으로 볼 수 있으며, 울산지역의 현황을 토대로 선행연구를 살펴보면 다음과 같다.

#### 1) 일(Work)의 측면

최근 주 52시간 근무제 도입 등 다양한 제도 도입을 통해 장시간 노동을 개선하고 일-생활 균형을 실현코자 하는 움직임을 쉽게 포착할 수 있다. 하지만 우리나라의 근로시간은 OECD 회원국 중 노동시간이 장시간일 뿐 아니라 근로자의 노동생산성 또한 하위권으로 업무의 비효율성이 높은 것으로 나타나고 있다.

우리나라의 노동시장을 살펴보면, 최근 고용노동부(2018년 4월 기준)는 5인 이상 근로자의 총 근로시간은 전국 평균 176.3시간으로 나타났으며, 울산의 경우 177.7시간으로 1.4시간 노동에 보다 많은 시간을 할애하고 있는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 권안나(2017)에 따르면, 울산시민의 근로시간은 현행 「근로기준법」보다 높게 나타나고 있으며, 주당

〈표 II-1〉 성별 경제활동참가율 추이

(단위 : %)

연도	전체		여성		남성	
	전국	울산	전국	울산	전국	울산
2014	62.7	59.9	51.5	41.4	74.4	77.6
2015	62.8	60.8	51.9	43.6	74.1	77.2
2016	62.9	61.3	52.2	45.3	74.0	76.6
2017	63.2	61.9	52.7	47.4	74.1	75.9
2018. 08	63.4	61.9	53.3	48.7	73.9	74.6

자료 : 통계청(2018). 경제활동인구조사

주 1) 2015년 인구총조사(등록센서스) 결과를 토대로 소급 작성된 추계인구의 변경을 반영하여 2018년 1월에 2000년 7월~ 2017년 12월까지의 자료를 변경하였음.

2) 2018년 자료는 월 단위 자료임.

평균 근무시간은 평균 48.3시간으로 나타났다. 또한 주5일 근무제 미실시율이 56.8%로 아직 정착되지 않은 것으로 보인다.

이처럼 장시간 근로시간이 정착되어 있는 울산 노동시장의 성별에 따른 참가율(2018년 8월 기준)을 살펴보면, 전체 61.9%, 여성 48.7%, 남성 74.6%로 나타났다. 전국 대비 울산 여성의 경제활동참가율은 4.6%p 낮으나, 최근 4년 간 여성의 경제활동참가율은 상승세를 보이고 있으며 전국 평균 대비 경제활동 참가율은 큰 폭으로 증가하고 있다. 즉, 기존의 '일(Work)'관련 연구를 진행함에 있어 여성은 가정 내 돌봄자로 간과되는 경향이 있었으나 일-생활 균형을 논함에 있어 함께 고민해야 하는 핵심 요인으로 볼 수 있다.

또한, 여성외벌이든 맞벌이든 여성근로자들은 일과 생활 모두에서 주 책임자의 역할을 맡는 경향이 높고, 이는 여성근로자의 일과 삶의 균형이 현실적으로 매우 어려우면서도 중요한 문제임을 시사(박정열·손영미, 2014)하고 있다. 이러한 맥락에서 울산 지역 근로자는 성별에 관계없이 장시간 근무환경에 노출될 가능성이 보다 높으며, 특히 돌봄노동에 보다 노출되어 있는 여성은 점차 증가할 추세로 보인다. 절대적인 노동시간이 적지 않은 상황에서 '쉽' 있는 삶이 가능하기 위해서는 일-생활 균형 사회기반 구축은 필수사항이며 보다 적극적인 방안 모색이 필요

한 것으로 보인다.

2) 생활(Life)의 측면

장시간 근로시간으로 울산지역 근로자의 일-생활 균형, 즉 '쉽' 있는 삶은 쉽지 않은 것이 현실이다. 장미나와 한경혜(2011)의 연구에서는 부부 모두 경제활동을 수행하는 맞벌이 가구임에도 불구하고 아내는 남편에 비해 가사 및 자녀돌봄 등 가족영역에 보내는 시간비율이 더 높고, 유급활동과 여가활동비율은 남편보다 낮아서 부부간에 상이한 일상시간구조를 가지고 있는 것을 통해 생활시간의 불균형을 재확인할 수 있다.

이에, 울산시민의 일-문화·여가생활 간의 균형 정도에 대해 살펴본 결과(권안나, 2017) '일에 더 집중하고 있다'가 45.3%로 가장 높게 나타나 불균형한 것을 다시금 확인해 볼 수 있었다. 그렇다면, 울산시민의 근로시간을 제외한 생활시간에 대한 실태를 구체적으로 살펴보면, 가사노동의 경우 남성은 41분, 여성은 213분으로 여성이 2시간 52분 더 많이 하는 것으로 나타났다. 이는 생활시간을 활용함에 있어 불균형을 초래할 뿐 아니라, 맞벌이 여성의 경우 이중부담을 느끼고, 일-생활 균형을 저해하는 요소로 볼 수 있다. 특히, 자녀가 있는 남성 중 32%가 돌봄 시간을 늘리기를 원하고, 19.4%가 가사시간을 늘리기 원하는 등 남성들도 가사·육아 참여에 대한 요

〈표 II-2〉 평균 여가시간(전국, 울산)

(단위 : 시간:분)

구분	전국				울산			
	요일 평균	평일	토요일	일요일	요일 평균	평일	토요일	일요일
전체	4:28	4:00	5:19	5:58	4:10	3:40	4:56	5:50
교계활동	0:43	0:41	0:49	0:46	0:36	0:34	0:41	0:41
미디어를 이용한 여가	2:21	2:06	2:47	3:08	2:10	1:55	2:37	2:57
종교활동	0:10	0:07	0:09	0:29	0:08	0:04	0:08	0:24
문화 및 관광활동	0:04	0:02	0:08	0:10	0:04	0:01	0:07	0:14
스포츠 및 레포츠	0:30	0:26	0:37	0:39	0:35	0:30	0:41	0:50
의례활동	0:01	0:00	0:02	0:02	0:01	0:00	0:01	0:02
기타 여가활동	0:40	0:37	0:47	0:44	0:37	0:35	0:40	0:41

자료 : 통계청(2014). 2014 생활시간조사

구(여성가족부, 2018)가 있는 것을 통해 일-생활 균형을 실현할 수 있는 사회 분위기 등을 살펴볼 필요가 있다.

다음으로 '교제 및 여가활동시간'(통계청, 2014)을 살펴보면, 전국 전체 평균 4시간 28분이며, 평일보다는 주말이 1시간 19분 이상 많은 것으로 나타났으며 그 중에서 일요일이 5시간 58분으로 가장 높은 것으로 나타났다.

이에 반해 울산광역시외의 경우, 요일 평균 전체 여가활동시간 4시간 10분으로 전국(4시간 28분)대비 18분이 적었으며, 이어 평일 20분, 토요일 23분, 일요일 8분이 적게 나타나는 등 여가활동에 할애하는 시간은 전국에 비해 전반적으로 낮은 것으로 볼 수 있다. 장시간 근로시간 및 주5일 근무제 미정착, 맞벌이 가정의 증가에 따른 가사노동시간의 불균형 등으로 일-생활 균형이 현실적으로 어려운 실정이다. 뿐만 아니라 권안나(2017)에 따르면, 추가적인 시간이 생겼을 때 '여가 시간을 늘릴 것이다'가 71.2%로 가장 높게 나타나는 것을 통해 일-생활 균형이 현실적으로 어려우며, 최소한의 시간 확보 또한 어려운 것을 유추해 볼 수 있다.

### 3) 균형(Balance)의 측면

울산지역 근로자의 일·생활 실태를 살펴보면, 근로시간에 많은 시간을 할애하고 있다 보니 생활을 함에 필요한 최소한의 시간(가사노동, 돌봄, 여가시간 등)이 확보되지 못하는 등 불균형이 초래되고 있는 것으로 보인다. 이에 일-생활 균형 사회기반 조성이 필요한 것으로 보인다. 이에, 범국가적으로 제2차 양성평등정책 기본계획(2018~2022)을 수립하여 다양한 노력을 진행하고 있다. 즉, 돌봄의 사회적 책임강화, 근로자의 모·부성권 보장, 기업의 가족친화경영 확산(여성가족부, 2018)을 통해 일-생활 균형 사회기반 조성을 도모하고 있다.

특히, 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제15조(가족친화기업 등 인증)에서 명시하고 있는 '가족친화인증은 대표적인 일-생활 균형 정책으로

볼 수 있다. '가족친화인증'은 근로자가 일과 생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 자녀출산 및 양육지원, 유연근무제도, 가족친화 직장문화조성 등 가족친화 제도를 모범적으로 운영하는 기업, 공공기관에 대해 심사를 통해 인증을 부여하는 제도를 의미한다. 하지만 울산지역 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업 또는 공공기관은 단 35개소로 전국의 1.2%(2017년 기준)로 최저 수준이며, 그 시행여부도 36.5%(권안나, 2017)로 아직까지 낮은 수준이다. 또한 울산지역 사업체 인사담당자를 대상으로 '가족친화제도에 대해 들어본 경험'을 질문한 결과, '들어 본 적이 없다'가 63.9%, '들어 본 적 있으나 잘 모르겠다'가 21.3%를 차지(안미수, 2016)하는 것을 통해 인지 여부가 매우 낮은 것을 알 수 있다. 뿐만 아니라 가족친화인증기업(관)에 중앙부처·지자체·은행 등이 지원하는 인센티브는 186개(2018년 4월 기준) 중, 울산광역시 지자체의 지원은 단 2건에 불과하여 기업(관)의 독려 또한 쉽지 않은 상황이다.

한편, 가족친화인증의 필요성 및 활성화 할 수 있는 정책으로 '일·생활 균형제도'를 들 수 있는데, 인지도 또한 높지 않은 실정이다. 특히 통계청(2017)에 따르면, '육아기 근로시간 단축제', '가족돌봄휴직제', '유연근무제'에 대한 인지도는 50% 미만으로 높지 않으며, '배우자출산휴가제'에 대한 인지도는 2013년 보다 낮은 수준을 보이고 있다. 이처럼 일·생활 균형을 위해 사용할 수 있는 제도가 있음에도 불구하고, 가족친화적인 제도의 내실 있는 시행은 쉽지 않은 것으로 나타났다. 또한 자녀를 둔 근로자의 입장에서 고용의 불안정성 등으로 인해 직장에서 일-생활 균형 관련 제도를 이용할 수 있음에도 불구하고 제도적으로 보장된 권리도 적극적으로 주장(조희금·서지원, 2009)하기가 어려운 것 또한 현실이다.

즉, 근로자의 근무환경과 및 '쉽' 있는 삶을 구현함에 있어 '가족친화제도'의 활성화는 반드시 필요한 요소임을 알 수 있다. 이에, 울산지역 가족친화인증기관을 대상으로 제도 도입의 결정적 요인, 성과 등에 초점을 맞춰 살펴보고자 한다. 이는 일-생활 균형

의 중요성 등에 대한 사회적 공감대 형성 및 양적인 확산 방안 모색 등 긍정적인 과급력을 보일 것으로 사료된다.

## 2. 가족친화인증 활성화 방안 관련 연구

가족친화인증은 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」에 의거하여, 근로자가 일과 생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업 및 공공기관에 대하여 심사를 통해 인증을 부여하는 제도를 의미한다. 이와 관련된 제도는 동법 제2조에 명시된 바와 같이, 탄력적 근무제도(시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등), 자녀의 출산·양육 및 교육 지원 제도(배우자 출산 휴가제, 육아휴직제, 직장보육 지원, 자녀 교육지원 프로그램 등), 부양가족 지원제도(부모 돌봄 서비스, 가족간호휴직제 등), 근로자 지원제도(근로자 건강·교육·상담프로그램 등)로 구분된다. 인증의 주체는 여성가족부 장관이며 인증대상은 기업, 공공기관 등이며 인증은 신규인증(3년), 유효기간연장(2년), 재인증(3년)으로 분류하고 있다. 이처럼 가족친화인증 제도는 2008년부터 실시하여 2017년 12월 기준 총 2,802개사가 참여하고 있으며, 울산지역의 경우, 인증제도가 실시 된지 10여년이 지났음에도 가족친화인증기업(관)은 전국의 1.2%(35개소)로 최저수준을 기록(2017년 기준)하고 있다.

이에, 가족친화인증을 보다 활성화하기 위한 방안 등에 대한 기존의 선행 연구를 살펴보면, 이철선·권소일(2012)은 정부의 가족친화인증기업에 대한 인센티브방안이 확대되었으나 제도도입을 추진한 기업들의 목적에 부합하는 인센티브가 부족함으로 기업들에게 조직문화진단 등의 경영컨설팅을 지원하는 방안을 제시하고 있다. 또한 최정락, 전해숙과 김권주(2017)는 가족친화제도를 활성화하기 위해서는 CEO의 인식개선교육 보급, 일·가정 양립지원센터의 설치 등에 대한 필요성을 강조하고 있다.

손태주(2017)는 기업 및 관련 유관기관 간 연계 협의체 구성을 통한 우수사례 발굴 및 공유, 가족친화기업 경영자 및 소속 근로자들이 자긍심을 갖고 가족친화 직장문화가 확산 될 수 있도록 하는 것이 필요하며 현가족친화제도 규정마련 등 제도정비 지원, 가족친화인증 인센티브 발굴의 필요성에 대해 논의하고 있다.

한편, 한국건강가정진흥원은 2015년부터 인증지원을 위한 사전적 컨설팅을 넘어서 가족친화인증기업(관)들의 지속발전적인 직장문화조성과 효과적인 자리매김을 위해 인증 이후 사후컨설팅 지원(이유리 외, 2018)하고 있다. 이러한 가족친화컨설팅은 기업이나 기관의 상황에 맞는 가족친화제도를 소개하고 도입을 지원하며 또한 가족친화인증의 참여도를 높이는 데 도움(정영금 외, 2013)이 되는 것으로 보인다.

즉, 가족친화인증 활성화를 위한 방안으로는 인센티브(기업주, 근로자 측면) 방안 확대, CEO인식개선 교육 보급, 관련 전달체계 설치, 사후 컨설팅 등이 필수적인 요소로 볼 수 있다.

## III. 연구방법

### 1. 연구문제

본 연구의 문제는 다음과 같다.

울산지역 기업(관)의 첫째, 가족친화인증제도 도입 이유는 무엇인가?

둘째, 가족친화인증제도 도입에 따른 성과 및 한계점은 무엇인가?

셋째, 가족친화인증과 관련하여 영향을 주는 요인은 무엇인가?

## 2. 연구대상

본 연구의 대상은 울산지역 가족친화인증기업(관)의 가족친화인증 관련 업무 담당자이며, 총 35개소 중 10명의 업무담당자와 심층면접을 실시하였다. 10개의 기업(관)은 대기업 1개소, 중소기업 1개소, 공공기관 8개소이다.

업무 담당자의 근로시간 중 심층면접이 진행되는 등 장시간 할애하기 어려운 점을 감안하여, 서면조사 후 평균 1시간 내외로 실시하였다.

〈표 III-1〉 울산지역 가족친화인증기업 인터뷰 기업(관) 현황

(단위 : 개소, %)

구분	울산지역 전체 기업(관)	본 연구 참여 인터뷰 기업(관)
합계	35(100.0)	10(100.0)
대기업	4(11.4)	1(10.0)
중소기업	8(22.9)	1(10.0)
공공기관	23(65.7)	8(80.0)

한편, 울산지역 전체 기업(관) 중 공공기관이 8개소(80.0%)로 높은 비율을 분포하고 있으며, 기업(관)의 익명성 보장을 위해 기관의 특성(대기업, 중소기업, 공공기관)에 대해서만 공개코자한다.

## 3. 연구방법

### 1) 연구자료

본 연구의 자료는 2018년 울산여성가족개발원 기본사업과제 「가족친화인증 및 조성을 위한 기업 등 컨설팅」의 가족친화 우수사례 발간을 위해 실시한 서면 자문 및 심층면접 결과이다. 해당 자료는 2018년 6월 28일부터 7월 13일까지 총 3주간에 걸쳐 이메일을 통한 서면 자문과 기관별 가족친화 담당자와의 심층면접 결과를 토대로 정리한 자료를 활용하였다.

심층면접은 구조화된 질문지의 서면 자문의 결과

를 토대로 자유스러운 분위기에서 의견을 피력하도록 진행하였다.

### 2) 분석방법

주요 인터뷰 내용은 기관소개(설립 목적, 경영비전 등), 가족친화인증기업 도입 이유, 가족친화제도 내용 및 이용 현황, 가족친화인증기업 성과(변화된 점, 이용사례, 직원의견, 만족도 등), 타 기관과 특화 및 차별화 된 점, 향후 활성화 계획 등 구조화된 질문지로 서면 자문을 1차로 실시하였다.

서면 자문 결과를 토대로 추가 질의사항 및 세부적인 내용 등에 대해서는 2차 심층면접을 실시하였으며, 연구자의 영향을 받아 응답을 결과가 바뀌게 되면 심층면접을 통해 얻은 결과는 믿을 수 없는 주장(이근희, 2009)이 되므로 심층면접 결과에 대해 가족친화인증 관련 업무 담당자의 검토를 진행하는 등 연구의 타당성과 객관성을 확보코자 하였다.

## IV. 연구결과

본 연구의 문제에 대한 자문 및 인터뷰 결과는 다음과 같으며 기업(관)의 특성이 드러나는 부분은 재구성하여 제시하였다.

### 1. 가족친화인증제도 도입 이유

#### 1) 워라밸 및 가족친화적인 조직 분위기에 대한 요구

가족친화인증제도를 도입함에 있어, 관련 제도를 보다 효율적으로 활용할 수 있는 분위기에 대한 요구가 적지 않은 것으로 나타났다. 한 업무 담당자는 관련 제도에 대해 '사용하지 못할 경우 불만족인 것이지, 이를 사용한다고 해서 고맙거나 그런 것은 아니다'라는 의견을 개진하는 등 인식 및 조직문화의 변화를 엿볼 수 있었다.

“많은 사원들이 워라벨에 대한 요구를 표 현하고 있어요.”(공공기관 C)

“야근이 많아 직원들이 많이 지쳤어요. 회 사, 집, 회사, 집만 왔다 갔다 하고...어떻게 워라벨을 할 수 있을까?를 고민하던 중에 가족친화인증기업이라는 것을 알게 되어 자 연스럽게 진행하게 되었어요.” (공공기관 E)

“저희 회사는 공무원 조직은 아니지만, 수 직적이고 경직되어 있어요. 요즘 워라벨이라 던가, 소확행에 대한 이야기가 많이 나오고 있는데, 저희 직원들도 이에 대한 요구를 많 이 드러냈어요. 이것을 체계화 하는 게 필요 하다고 생각돼 가족친화인증을 받으려고 했 습니다.” (공공기관 B)

즉, 기존의 일 중심적인 조직문화에서 균형을 이 루고, 기존의 관련 제도(출산휴가, 육아휴직제 등)를 제약 없이 사용하기 위한 조직문화 조성 등을 위해 접근하는 측면이 두드러진 것으로 보인다.

## 2) 법적 의무화

전년도 대비 울산지역의 가족친화인증기업의 양 적인 확대는 ‘법적 의무화’를 가장 큰 이유로 손꼽을 수 있다. 본 조사의 대상자 중 80% 이상이 공공기관 이며, 작년부터 공공기관의 ‘가족친화인증’은 법적 의 무화(17.3.28. 시행)가 된 것이 영향을 미친 것으로 보인다.

“법적으로 명시가 되면서 반강제적으로 인증을 하게 되었어요.” (공공기관 F)

“가족친화인증제도가 무엇인지 전혀 알지 못했는데, 중앙에서 공문이 내려왔어요. 법 적 의무화가 되었고, 하지 않는 기관에 대해 서는 명단을 공개하겠다는 내용을 전달받으

면서 급하게 추진하게 되었습니다.” (공공기 관 H)

한편, 울산지역 가족친화인증기관은 2016년 대비 51% 이상의 양적인 확대가 이뤄졌으나 대기업은 0 개소, 중소기업은 5개소만 확대되는 등 공공기관을 제외하고는 실질적으로 양적인 변화는 매우 적은 것 으로 나타났다.

## 3) 인센티브의 활용

공공기관 및 중소기업의 경우 인센티브를 활용하 기 위해 가족친화인증을 받는 경우도 있었다.

“조달청 입찰을 받을 때 관련 업무를 얼 마나 했는지가 중요해요. 그런데 저희 회사 는 설립 한지 얼마 되지 않아 가산점과 같은 인센티브를 받을 수 있을까 해서 신청하게 됐어요.” (중소기업 A)

“국가차원에서 진행되는 인증이다 보니, 연구용역 받을 때 후 도움 되는 게 있을까 해서 진행하게 되었지요.” (공공기관 A)

하지만 인터뷰 결과, 회사에 실질적으로 도움이 되거나 기업(관)의 니즈를 반영한 인센티브는 전무 한 것으로 나타났다. 한편, 대기업 및 공공기관의 경 우 자체적으로 근로자를 위한 복지 및 기업 경영 등 과 관련한 경쟁력을 가지고 있어 인센티브에 대해서 는 큰 매력을 느끼지 못하고 있는 것으로 보인다.

## 2. 가족친화인증제도 도입에 따른 성과 및 한 계점

### 1) 성과

#### (1) 가족친화 및 효율적 업무 환경 구축

가족친화인증제도를 도입하는 과정에서 근로자의 인식 개선 및 기존의 규정 재정비를 통해 조직문화



의 변화를 가져 왔다. 특히, 이러한 과정에서 관리자는 거부감 없이 가족친화에 대한 필요성을 인식하는 등 시너지 효과가 나타난 것으로 보인다.

“가족친화인증제도를 준비하면서 규정을 개정하고, 그 과정에서 인식개선이 되는 등 조직문화가 많이 변화 되었어요.” (공공기관 B)

“부서장님(중간관리자급)이 퇴근하지 못하면 다들 야근하는 분위기였는데, 그 분위기가 많이 바뀌게 되었어요. 특히, 매주 수요일은 가족사랑의 날인데 야근을 하려면 부서장님이 사유서를 제출하셔야 하거든요. 그리고 야근이 너무 많거나 하면 페널티로 해외연수를 가지 못하는 경우도 발생되다 보니 자연스럽게 야근하지 않게 되는 것 같아요.” (공공기관 B)

또한 대부분의 기업(관)은 유연근무제(탄력적 근로시간제, 시차출퇴근제 등)를 사용함에 있어 관리자의 승인이 필요하였으나 용이하게 사용할 수 있게 되었다. 뿐만 아니라 매주 수요일을 가족사랑의 날로 지정하여 정시퇴근 문화 확산을 도모하고 있으며, 야근을 하게 될 경우 부서장이 사유서를 제출해야 하거나 페널티(직원 해외 연수 제한 등)를 부여하고 있어 가족친화적인 환경으로 변화되어가고 있었다.

한편, 업무의 효율성을 높일 수 있도록 ‘집중근무제’를 도입하여 특정 시간에는 회의 및 티타임 등을 금지하고 스탠딩 테이블에서 회의를 진행하는 등 업무에 집중할 수 있는 환경을 조성하고 있다.

## (2) 제도에 대한 인식개선 및 활성화

울산지역 가족친화인증기업(관)의 근로자는 자녀출산 및 양육지원(육아휴직, 출산전·후 휴가, 임신기 근로시간 단축, 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산휴가 등), 유연근무제(탄력적근로시간제, 시차출퇴근

제 등), 가족친화 직장문화 조성(정시퇴근, 가족돌봄휴직 등)과 관련한 다양한 제도를 사용하게 되었다.

“예전에는 남자 직원들이 육아휴직, 출산 휴가에 대한 거부감이 많았어요. 여자들만 쓰는 제도라고 생각했거든요. 그런데 이제 거부감도 많이 줄어들고, 남녀 구분 없이 사용률이 늘고 있어요.” (대기업 A)

“인증을 준비하면서 대표님의 마인드가 바뀌고, 가족친화제도가 정착될 수 있었어요. 예를 들면, 육아휴직제도는 「근로기준법」에 명시되어 있지만 사용하기 어려웠거든요. 그런데 대표님에게 기본법에 있는 내용을 지켜야 하고, 권유하는 등 자연스럽게 분위기가 조성됐고 육아휴직제도가 정착되는데 많은 도움이 되었어요.” (공공기관 E)

“법적으로 명시되어 있으나, 몰라서 쓰지 못하는 경우가 있었어요. 하지만 인증을 받으면서 직원들에게 자연스럽게 인내가 되면서 제도를 적극적으로 활용할 수 있게 되었지요.” (공공기관 C)

“남성 직원의 육아휴직 사용률이 증가하고, 유연근무제도 신청자도 많아졌어요, 그리고 무엇보다 난임휴가를 상한선 없이 사용할 수 있는 장점이 있습니다.” (공공기관 D)

가장 큰 변화로 과거에는 특정 성(性) 또는 대상을 위한 특혜로 인식되었는데, 이제는 누구나 사용할 수 있는 제도로 인식하게 되었다. 이에 따라 사용률은 꾸준히 증가하고 있으며, 앞서 제시한 직장 내 가족친화 환경 구축으로 관련 제도를 보다 용이하게 활용할 수 있는 것으로 사료된다.

(3) 고용의 안정화로 삶의 질 담보

개인 또는 가족의 여건상 근로를 지속할 수 없을 경우, 근로를 중단하지 않고 부양가족을 지원할 수 있는 제도가 있다. 울산지역 가족친화인증기업(관)에서는 가족돌봄이 필요할 경우, 사직이 아닌 부모 돌봄 서비스, 가족간호휴직제 등을 활용할 수 있도록 안내하며 급여의 일정부분 지원해주면서 고용을 보장하고 있었다.

또한 법적으로 제공하는 육아휴직 사용 이후, 가정 내 자녀돌봄이 필요할 경우 시간제 근무제를 제안하여 근로를 담보할 수 있게 함께 근무할 수 있는 근로환경을 만든 곳도 있다.

“부모님을 병간호를 해야 하는 직원이 있었어요. 일을 그만뒀어야 하나 고민을 했는데, 회사 측에서 가족돌봄휴직제도를 권유했어요. 덕분에 그 직원은 부모님 간호를 마무리하고 다시 회사로 복귀하였어요.” (공공기관 E)

“법적으로 제시한 육아휴직제를 모두 사용한 직원이 있어요. 아직까지 아이가 엄마의 돌봄의 손길이 필요한데 맡길 곳은 없고 일을 그만뒀어야 하나 고민을 많이 했었어요. 인증을 준비하면서 대표님 의식에도 많이 변화가 있으셨고, 탄력근무제를 활용하면서 편안한 마음으로 함께 일을 하고 있어요.” (공공기관 E)

이로 인해 근로자 고용의 안정화로 삶의 질이 담보될 뿐 아니라 가족의 생활 만족도 향상에 기여하였으며 기업(관)은 우수인력을 유지하여 경쟁력을 확보할 수 있었다.

2) 한계점

(1) 지자체 인센티브 미비

가족친화인증기업(관)은 가족친화를 인정받으면 중앙부처·지자체·은행 등이 지원하는 186개(2018

년 4월 기준) 가량의 인센티브를 지원받을 수 있다. 하지만 울산지역은 지자체에서 제공하는 인센티브는 단 2건에 불과하며, 대기업의 경우 혜택이 전문한 실정이다.

“저희 회사가 실질적으로 원하는 혜택은 은행 대출받으면 이자지원 같은 거예요. 그런데 지금 인센티브라고 받을 수 있는 건 중소기업 육성기금 추가지원이 뿐이라 사실상 도움 되는 게 없어서 많이 아쉽지요.” (중소기업 A)

“울산시에 있는 복지시설(문화센터관련 시설 시네마 등)을 할인받는 직접 체감할 수 있는 지원이 필요할 것 같아요.” (공공기관 G)

“울산시 가족친화 관련 공무원과 인센티브 관련해서 건의도 하고, 가능한 것을 몰었지만 돌아오는 답변은 아무 것도 없었어요.” (공공기관 A)

대기업, 중소기업, 공공기관에서 필요로 하는 인센티브는 상이하며 현재 제도에 대한 활용가치는 없는 것으로 나타났다. 이에 지자체 자체적으로 실효성을 감안하여 제공할 수 있는 인센티브에 대한 모색이 필요할 것으로 사료되나 이에 대한 의지가 부족한 것으로 보인다.

한편, 기업(관)의 측면에서 필요한 인센티브 뿐 아니라 근로자가 일상생활에서 체감할 수 있는 제도(복지·문화시설 감면 등)에 대한 모색도 필요할 것으로 사료된다.

(2) 소극적인 홍보 활동

대부분의 업무 담당자는 인증을 준비하면서 가족친화제도에 대해 알게 되었다는 경우가 많았다. 이는 관련 업무를 맡지 않을 경우 모를 수 있으며, 법적으로 반드시 활용할 수 있는 제도에 대한 홍보도

체대로 이뤄지지 않고 있음을 알 수 있다.

“이번에 인증을 준비하면서 가족친화제도라는 것에 대해 처음 알게 됐어요.” (공공기관 H)

“인증은 받았지만, 직원들이 모르는 경우가 많아요. 자체적으로 공문이나 사내 메신저를 통해 홍보를 하는데도 담당부서가 아닌 이상 모르는 경우가 더 많더라고요.” (공공기관 C)

한편, 인증기업(관)의 경우에도 인증 후 공문과 같은 소극적이고 형식적인 홍보에 그치고 있는 실정이다. 이에 따라 제도 인증 전·후로 나눠 적극적인 홍보가 필요할 것으로 사료된다.

#### (3) 임금보장제도 미흡

자녀출산 및 양육을 지원코자 근로자는 육아휴직 또는 초등돌봄제 등을 사용할 수 있다. 하지만 임금보장이 이뤄지지 않아 실질적으로 사용함에 있어 어려움을 가지고 있는 것으로 나타났다.

이에 대한 예로, 초등돌봄제를 사용할 경우, 근로자에게는 월 최대 24만 원의 임금감소액에 따른 보전금을 정부에서 지원하고 있으나, 총액으로 보았을 때 급여가 보장되지 않아 사용률이 저조한 것을 들 수 있다. 이처럼 임금보장이 되지 않을 경우 타제도를 사용함에 있어서도 적극성이 낮아질 수밖에 없다.

“최근에 초등돌봄제를 사용할 수 있다고 안내하였지만 사용하지 않아요. 정부에서 지원해주는 금액을 받더라도, 급여는 많이 줄게 되거든요. 차라리 안 쓰고, 다른 방법을 쓰는 경우가 많지요.” (대기업 A)

“2013년 시간외 근무를 12시간으로 줄여 시행하고 있는데, 직원들의 불만은 전혀 없어

요. 오히려 만족도가 더 높아졌어요. 시간당 단가를 높여 임금을 보장해 주고 있거든요. 가끔 칼퇴(정시퇴근)가 어려울 때, 필요한 만큼만 일하고 최대한 업무시간에 일을 다 끝낼 수 있도록 하고 있거든요” (공공기관 A)

한편, 정시퇴근 문화를 확립하고자 시간외 근무를 지양을 원칙으로 하되, 시간당 단가를 높여 임금보장을 할 수 있도록 하는 등 기관에 따라 자체적으로 이러한 한계점을 보완하는 경우도 있었다.

#### (4) 전담인력의 업무관리체계 미흡

가족친화인증 심사항목 중 가족친화 관련 전담인력 보유여부가 있다. 이는 해당 사업의 필요성에 대한 명확한 인지로 관련 사업의 전문성이 담보와 연계된다. 하지만 전담인력은 매년 바뀌는 경우가 많으며, 과외업무로 인지하고 있는 경우가 대부분이다.

“올해 이 업무(가족친화)를 추가로 맡게 되었어요. 평가지표 중 가족친화 직장교육을 실시하게 되어있는데, 어떤 교육을 해야 할지 잘 모르겠더라고요. 교육에 대한 기획도 못할뿐더러 평가할 때 서류 구색만 맞추는 식으로 하고 있죠.” (공공기관 H)

이에 앞으로 사업을 추진함에 있어 교육을 기획하거나 인증 후 발전적인 업무를 함에 있어 어려움을 가지고 있는 것으로 나타났다. 업무의 연속성 및 전문성을 담보할 수 있는 방안모색 뿐 아니라 이에 대한 컨설팅을 받거나 지속적으로 관리 받을 수 있는 방안도 필요할 것으로 보인다.

### 3. 가족친화인증제도 관련 핵심 요인

울산지역 가족친화인증과 관련하여 도입이유, 성과 및 한계점 등에 대해 살펴보았다. 이를 토대로 제도를 도입 및 정착함에 있어 큰 기여하는 핵심 요인

을 제시하면 다음과 같다.

이는 크게 기업, 근로자, 정부로 나뉘지며, 세 가지의 요인이 함께 작용되었을 때 시너지 효과가 날 수 있는 것으로 보인다.

### 1) 기업(관)장의 경영철학

기관장의 경영철학은 가족친화인증제도 도입과 매우 밀접한 관계가 있는 것으로 보인다. 수평적 조직문화가 형성되어 제도 활성화에 긍정적인 영향을 미칠 뿐 아니라 법에서 명시하고 있는 제도에 그치는 것이 아닌 추가적인 방안까지 모색하는 등 가족친화제도 이용 활성화에 직·간접적인 영향을 미치고 있는 것으로 드러났다.

“저희 회사는 수평적 조직문화에 대한 기관장님의 경영철학이 매우 명확합니다. 기관장님이 직접 직원사무실에 방문하여 개방적 결재를 하고, 그 과정에서 다른 직원들의 의견을 모아 업무를 효율적이게 처리하도록 하고 있습니다. 결재과정에서 관리자 뿐 아니라 다른 직원들의 의견이 한 번에 모여져서 업무가 빨리 진행되는 편이에요. 덕분에 불필요한 야근이 많이 줄었어요.” (공공기관 D)

“저희 기업(관)장님의 중요한 경영철학 중 하나는 ‘가족친화경영’입니다. 가족을 우선으로 생각하는 좋은 회사 만들거자 가족친화제도의 원활한 사용 뿐 아니라, ‘직장 어린이집 100% 입소’가 원칙으로 이뤄지고 있습니다. 이를 통해 국가적 문제인 출산을 해결에 앞장설 뿐 아니라 국내·외의 인재의 안정적인 정착 및 육성을 위해 노력하고 있습니다.” (공공기관 A)

“조직의 리더가 제도에 대한 이해가 부족하다 보니, 시행률이 매우 낮은 편이에요. 제도는 있지만 사용은 못하고 있고, 무엇보다

다 필요한 것은 ‘선례’입니다.” (공공기관 F)

한편, 공공기관의 경우 가족친화인증기업이 법적 의무화가 되었고, 대기업과 중소기업에 비해 상대적으로 가족친화제도를 사용이 보다 용이한 환경으로 볼 수 있다. 하지만 그럼에도 불구하고 근로자가 제도를 사용하기 위해서는 ‘선례’가 필요하다는 문화를 통해 기업(관)에서의 마인드가 매우 중요한 영향을 미친다는 것을 다시금 확인할 수 있다.

### 2) 근로자 인식(가치관)의 변화

과거에는 가정, 또는 개인의 생활보다는 직장에서의 성공을 최고의 가치로 여겼지만, 최근 근로자들은 일과 생활의 균형을 중시하는 가치관이 팽배하고 있다. 이러한 의식의 변화가 조직 내 가족친화제도 활용 및 정착에 중요한 요인으로 작용되고 있는 것으로 밝혀졌다.

“일만 하기보다는 자신의 생활, 그리고 가족과의 생활을 중요하게 생각하는 것 같아요. 그렇다 보니 근로자 대부분이 가족친화제도를 사용한 경험이 있어요. 누구나 제도를 경험했기에 자연스럽게 활용할 수 있는 분위기가 된 것 같아요.” (공공기관 D)

“예전에는 가족친화제도라고 했을 때, 기혼인 근로자들만 대부분 사용했지요. 이제는 자기계발, 여가시간을 위해 탄력근무제는 결혼여부와 관계없이 1인 가구 젊은 2~30대들도 사용하고 있어요.” (공공기관 G)

한편, 근로자의 가족친화제도 사용은 조직문화 뿐 아니라 개인의 삶에도 많은 영향을 미치고 있다. 2~30대 비혼 근로자는 유연근무제도(탄력근무제 등)를 자기계발, 여가시간 활용에 사용하는 등 일·생활 균형이 기혼만을 위한 것이 아닌 모든 근로자를 위한 제도로 인식 및 활용되고 있다.

3) 정책의 법제화

울산지역의 가족친화인증기업이 전년도 대비 중소기업 5개소, 공공기관은 12개소 증가하는 등 괄목한 성장을 하였다.

〈표 IV-1〉 울산지역 가족친화인증기업 현황

(단위 : 개소, %)

구분	대기업	중소기업	공공기관
총계	4(11.4)	8(22.9)	23(65.7)
2010~2016	4	3	11
2017	-	5	12

이는 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 개정 시행('15.3.27. 개정, '17.3.28. 시행)에 따른 결과로 볼 수 있다.

(가족친화인증 의무화 대상 공공기관  
(시행령 제10조제6항 신설))

1. 「정부조직법」 제2조에 따른 부·처·청 및 감사원, 국무조정실, 국가인권위원회, 국민권익위원회, 방송통신위원회, 공정거래위원회, 금융위원회, 원자력안전위원회
2. 지방자치단체
3. 「공공기관 운영에 관한 법률」 제4조제1항에 따라 지정된 공공기관
4. 「지방공기업법」 제49조제1항 및 제76조제1항에 따라 설립된 지방공사 및 지방공단

가족친화인증이 의무화된 중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관, 지방공사·공공기관은 올해 안에 인증해야 하므로 양적인 확대가 예상되며, 사후관리 방안 등 질적인 부분에 대한 모색이 필요할 것으로 보인다.

V. 결론 및 제언

울산지역 근로자의 '쉽' 있는 생활을 위한 방안 중 하나로 '가족친화인증기업(관)'의 현황에 대해 구체적으로 살펴보았다. 기업-근로자-정부 각 영역에서의 변화가 도모되었을 때 효과성이 높아질 수 있었으며 그 방향성을 제안하면 다음과 같다.

먼저, 기업(관)장 및 근로자의 마인드는 직접적인 영향을 미치므로 기(관)장의 경영철학은 오픈마인드, 근로자는 누구나 제도를 경험하고 자연스럽게 활용할 수 있는 분위기가 될 수 있도록 조직문화 형성이 필요하다.

첫째, 가족친화 관련 '법정 교육의 의무화'가 반드시 필요할 것으로 보인다. 이는 기업(관)장 및 근로자가 가족친화의 필요성 등에 대한 공감대 형성 및 일-생활 균형 등과 관련한 의식 확립이 되었을 때 일-생활 균형이 가능하기 때문이다. 즉, 제도를 정착하고 활성화하기 위해 그 필요성에 대한 의구심이 제기 되지 않아야 하며, 이에 법정 의무교육(성희롱예방교육, 개인정보보호법교육, 산업안전보건교육, 퇴직연금교육, 장애인인식개선교육)과 같이 '가족친화'를 의무교육으로 포함하는 것을 제안코자 한다. 이를 토대로 기관장은 오픈마인드를, 근로자는 동료가 사용하였을 때, 힘들어지는 것이 아닌 모두가 함께 상생하는 방법 중의 하나라는 인식을 가짐에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 보인다.

둘째, 중앙 및 지방자치단체의 스마트 전략으로 전달체계 확충이 뒷받침 되어야 할 것으로 사료된다. 현재 정부에서는 공공기관을 가족친화인증을 의무화하는 등 전략적인 방안을 내세우고 있으나 사후관리 등에 대한 방향은 가족친화지원센터에서 실시하는 프로그램(교육, 컨설팅) 등이 대부분이다. 앞서 제시한 인터뷰 결과, 전담인력의 잦은 인사이동 및 과외 업무로 인지하고 있는 점 등을 감안한다면 추후 가족친화인증기업의 질적인 담보 및 각 지역별 특성을 반영한 전략적인 대책이 반드시 필요할 것으

로 보인다. 특히 울산광역시는 자체적으로 이를 지원할 수 있는 지역 맞춤형 전달체계 또한 부재하여 지방자치단체 차원에서의 기업 생산성 및 근로자의 일·생활 균형에 도움이 되는 전문성을 갖춘 가족친화지원센터 설치가 필요할 것으로 보인다.

셋째, 전달체계 구축에 그치는 것이 아닌, 기존의 인프라를 통해 일·생활 균형을 도모할 수 있는 방안 에 대한 적극적인 검토도 이뤄져야 할 것이다. 소극적인 홍보활동으로 제도에 대한 낮은 이해와 담당인력의 업무관리체계 미흡 등으로 체계적인 접근이 어려운 실정이다. 이에, 가족친화인증과 관련하여 교육을 제공할 수 있는 지역 내 건강가정·다문화가족지원센터 및 타 기관과의 연계, 공사·공단의 경우 시·구·군청의 직장어린이집과의 연계를 통한 자녀 돌봄 지원 등 일·생활 균형을 도모할 수 있는 인프라 구축에 대한 검토가 다각도적으로 이뤄져야 할 것으로 보인다.

본 연구는 울산지역 가족친화인증기업 담당자의 인터뷰를 토대로 울산지역 가족친화인증제도의 도입 이유, 성과 및 한계점 등에 대해 서술하였다. 이에 활성화 할 수 있는 요인을 분석하는 등 추후 발전방향에 대해 제시하였으며, 울산지역 기업 수를 확대하여 관련 요인에 대한 후속 연구 및 전국단위에서도 당위성이 있는지에 대한 분석도 필요하다.

## 참고문헌

- 1) 가족친화지원사업. www.ffsb.kr.
- 2) 고용노동부(2018.4). 시도별 임금 및 근로시간 보고서. 고용노동부.
- 3) 국가법령정보센터. www.law.go.kr.
- 4) 권안나(2017). 울산광역시 가족의 문화·여가생활 실태 및 활성화 방안 연구. 울산여성가족개발원.
- 5) 김선미·전종근·이승미·구혜령·이현아(2017). 가족친화인증제도 검토를 위한 미인증기업의 가족친화문화 사례연구. 한국가족자원경영학회, 21(3), 161-182.
- 6) 남기섭(2017). 일·생활의 균형(WLB)과 이직의도와 의 관계에서 심리적 웰빙의 매개효과. 경영 경제 연구, 39(2), 135-161.
- 7) 박정열·손영미(2014). 여성 근로자의 일과 삶의 균형 유형화 : 전일제 여성 임금근로자를 중심으로. 한국가족자원경영학회지, 18(2), 75-102.
- 8) 손태주(2017). 제주기업의 가족친화제도 이용실태 및 활성화 방안. 제주여성가족연구원.
- 9) 송혜림·박정윤·고신강·권혜진·김유경·진미정(2010). 남성의 아버지역할 수행 실태 : 가족친화문화조성을 위한 아버지교육 프로그램 개발에 의 제안. 한국가정관리학회 2010년 춘계학술대회.
- 10) 안미수(2016). 울산광역시 일·가정양립을 위한 가족친화 직장환경 조성에 대한 기초연구. 울산여성가족개발원.
- 11) 여성가족부(2018). 제2차 양성평등정책 기본계획(2018~2022). 여성가족부.
- 12) 이군희(2009). 사회과학연구방법론(수정판). 법문사.
- 13) 이유리·정영금·최나리·강복정·박경은(2018). 가족친화 인증후 컨설팅사업의 개선을 위한 기초연구. 한국가족자원경영학회지, 22(1), 1-21.
- 14) 이철선·권소일(2012). 친가족기업 지표개발과 적용방안: 가족친화인증제도의 성과점검과 향후 과제. 한국보건사회연구원.
- 15) 이투데이(2018. 10. 1.). 직장 선택 기준, 직장인 '연봉' VS 구직자 '고용안정성' <http://www.etoday.co.kr/news/section/newsview.php?idno=1668284>.
- 16) 장미나·한경혜(2011). 어린 자녀를 둔 맞벌이 부부들의 일상생활경험: 경험표집법(ESM)으로 살펴본 남녀의 일상시간 구성과 정서경험 비교. 가족과 문화, 23(1), 1-39.
- 17) 정영금·조성은·안재희·김지수(2013). 가족친화지원사업의 시행현황과 개선방안. 한국가정관리학회지, 31(4), 83-96.

- 18) 조희금·서지원(2009). 맞벌이 가정의 일-가정 균형을 위한 가정생활 영역의 정책적 요구: 자녀 돌봄 및 가사노동을 중심으로. 한국가족자원경영학회지, 13(1), 61-81.
- 19) 최청탁·전혜숙·김권주(2017). 부산지역 가족친화 직장환경 실태 및 지원체계 구축방안. 부산여성가족개발원.
- 20) 통계청(2014). 2014 생활시간조사. 통계청.
- 21) 통계청(2017). 사회조사. 통계청.
- 22) 통계청(2018). 경제활동인구조사. 통계청.
- 23) 홍승아·김은지(2015). 가족친화인증제도 운영의 기업업종별 특수성 반영. 한국여성정책연구원.

- 투 고 일 : 2018년 11월 29일
- 심 사 일 : 2018년 12월 20일
- 게재 확정일 : 2019년 02월 14일