

정책자료  
2022-05

# 중소기업의 일·가정 양립 지원 현황 및 개선방안

고영우 · 주민경 · 신가희

정책자료  
2022-05

# 중소기업의 일·가정 양립 지원 현황 및 개선방안

고영우·주민경·신가희



# 목 차

요 약 .....	i
제1장 서 론 .....	(고영우) ..... 1
제2장 중소기업 대상 일·가정 양립 지원정책 .....	(고영우) ..... 4
제1절 정책 현황 .....	4
제2절 출산·육아기 고용안정 사업주 지원 .....	4
1. 육아휴직 등 부여지원금 .....	4
2. 출산육아기 대체인력 지원금 .....	6
3. 대체인력 채용지원서비스 .....	7
제3절 일·가정 양립 환경개선 지원 .....	8
1. 유연근무제 간접노무비 지원 .....	9
2. 일·생활 균형 인프라 구축비 지원 .....	9
제4절 워라벨 일자리 장려금 .....	10
제5절 일터혁신 컨설팅 지원사업 .....	12
제6절 근무혁신 인센티브제 .....	13
제7절 가족친화기업(기관) 인증제 .....	14
제3장 중소기업의 일·가정 양립 실태분석 .....	(고영우) ..... 16
제1절 조사 개요 .....	16
1. 표본설계 .....	16
2. 모집단 현황 및 표본배분 .....	18

3. 사후충화 가중치 .....	20
제2절 출산·육아기 고용안정 사업주 지원 .....	21
1. 육아휴직 등 부여지원금 .....	21
2. 출산육아기 대체인력 지원금 .....	28
3. 대체인력 채용지원서비스 .....	32
제3절 일·가정 양립 환경개선 지원 .....	35
1. 유연근무제 간접노무비 지원 .....	35
2. 일생활균형 인프라 구축비 지원 .....	37
제4절 워라벨 일자리 장려금 .....	40
제5절 일터혁신 컨설팅 지원사업 .....	43
제6절 근무혁신 인센티브제 .....	46
제7절 가족친화기업(기관) 인증제 .....	51
제8절 소 결 .....	57

#### 제4장 중소기업의 일·가정 양립 애로사항 및 정책수요

..... (주민경·신가희) .....	58
제1절 집단심층면접(FGI) 조사 개요 .....	58
1. 조사의 필요성 및 목적 .....	58
2. 조사설계 .....	59
제2절 중소기업 일·가정 양립 지원제도 활용 실태 .....	64
1. 출산·육아기 고용안정장려금 .....	64
2. 대체인력 채용지원서비스 .....	72
3. 직장어린이집 설치·운영 지원 .....	74
4. 일·가정 양립 환경개선 지원사업 .....	75
5. 워라벨 일자리 장려금 .....	77
제3절 중소기업 일·가정 양립 지원제도 활용의 장애요인 .....	78
1. 출산·육아기 고용안정장려금 .....	78

2. 대체인력 채용지원서비스 .....	90
3. 직장어린이집 설치·운영 지원 .....	92
4. 일·가정 양립 환경개선 지원사업 .....	96
5. 워라벨 일자리 장려금 .....	103
제4절 중소기업 일·가정 양립 지원제도에 대한 평가 및 개선사항 .....	107
1. 중소기업 일·가정 양립 지원제도의 전반적 효과 .....	107
2. 중소기업 일·가정 양립 지원제도의 개선사항 .....	111
제5절 소 결 .....	117
제5장 결 론 .....	(고영우·주민경·신가희) .... 120
참고문헌 .....	122
[부록] 실태조사 설문지 .....	123

## 표 목 차

<표 2- 1> 육아휴직 등 부여지원금 지원금액 .....	5
<표 2- 2> 출산육아기 대체인력 지원금 지원금액 .....	7
<표 2- 3> 지원대상 유연근무제 .....	9
<표 2- 4> 유연근무제 지원수준 .....	9
<표 2- 5> 일·생활 균형 인프라구축 지원대상 시설 .....	10
<표 2- 6> 일터혁신 컨설팅 지원사업 컨설팅 유형 .....	12
<표 2- 7> 근무혁신 인센티브제 선정 분야 .....	13
<표 3- 1> 산업분류 기준 .....	17
<표 3- 2> 산업·규모·소재지별 모집단 현황 .....	18
<표 3- 3> 산업·규모·소재지별 목표표본 수 .....	19
<표 3- 4> 실제 조사 표본과 가중치 부여 후 표본 구성 .....	20
<표 3- 5> 육아휴직 지원금제도 인지 여부 .....	22
<표 3- 6> 육아휴직 지원금제도 변경사항 인지 여부 .....	23
<표 3- 7> 육아기 근로시간 단축 지원금제도 인지 여부 .....	24
<표 3- 8> 육아기 근로시간 단축 지원금제도 변경사항 인지 여부 ..	25
<표 3- 9> 최근 3년간 육아휴직 등 부여지원금제도 활용 여부 .....	26
<표 3-10> 육아휴직 등 부여지원금제도 활용의 어려움 .....	27
<표 3-11> 출산육아기 대체인력 지원금제도 인지 여부 .....	28
<표 3-12> 출산육아기 대체인력 지원금제도 변경사항 인지 여부 ..	29
<표 3-13> 최근 3년간 출산육아기 대체인력 지원금제도 활용 여부 ..	30
<표 3-14> 출산육아기 대체인력 지원금제도 활용의 어려움 .....	31
<표 3-15> 대체인력 채용지원서비스제도 인지 여부 .....	32
<표 3-16> 최근 3년간 대체인력 채용지원서비스제도 활용 여부 .....	33
<표 3-17> 대체인력 채용지원서비스제도 활용의 어려움 .....	34

<표 3-18> 유연근무제 간접노무비 지원제도 인지 여부 .....	35
<표 3-19> 최근 3년간 유연근무제 간접노무비 지원제도 활용 여부 ..	36
<표 3-20> 유연근무제 간접노무비 지원제도 활용의 어려움 .....	37
<표 3-21> 일생활균형 인프라 구축비 지원제도 인지 여부 .....	38
<표 3-22> 최근 3년간 일생활균형 인프라 구축비 지원제도 활용 여부 .....	39
<표 3-23> 일생활균형 인프라 구축비 지원제도 활용의 어려움 .....	40
<표 3-24> 워라밸 일자리 장려금제도 인지 여부 .....	41
<표 3-25> 최근 3년간 워라밸 일자리 장려금제도 활용 여부 .....	42
<표 3-26> 워라밸 일자리 장려금제도 활용의 어려움 .....	43
<표 3-27> 일터혁신 컨설팅 지원사업 인지 여부 .....	44
<표 3-28> 최근 3년간 일터혁신 컨설팅 지원사업 활용 여부 .....	45
<표 3-29> 일터혁신 컨설팅 지원사업 활용의 어려움 .....	46
<표 3-30> 근무혁신 인센티브제 선정 여부 .....	47
<표 3-31> 근무혁신 인센티브제 인지 여부 .....	48
<표 3-32> 근무혁신 인센티브제 신청 의향 .....	48
<표 3-33> 근무혁신 인센티브제 신청 의향이 없는 이유 .....	49
<표 3-34> 근무혁신 인센티브제에 대한 필요 지원방안 .....	50
<표 3-35> 근무혁신 인센티브제에 대한 기대효과 .....	51
<표 3-36> 가족친화기업(기관) 인증제 선정 여부 .....	52
<표 3-37> 가족친화기업(기관) 인증제 인지 여부 .....	53
<표 3-38> 가족친화기업(기관) 인증제 신청 의향 .....	54
<표 3-39> 가족친화기업(기관) 인증제 신청 의향이 없는 이유 .....	55
<표 3-40> 가족친화기업(기관) 인증제에 대한 필요 지원방안 .....	55
<표 3-41> 가족친화기업(기관) 인증제에 대한 기대효과 .....	56
<표 4- 1> 집단심층면접 조사내용 .....	59
<표 4- 2> 조사대상 선정 기준 .....	60
<표 4- 3> 참석자 특성 .....	61



## 그림목차

[그림 2-1] 근무혁신 인센티브제 사업 흐름도 ..... 14

[그림 4-1] 대체인력 채용지원서비스 전달체계 ..... 73

## 요약

본 연구에서는 중소기업의 일·가정 양립 실태분석을 위해 중소기업을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 뿐만 아니라, 집단심층면접을 실시하여 설문조사에서는 얻을 수 없었던 중소기업의 일·가정 양립 지원제도의 활용실태와 애로사항, 개선사항 등을 구체적으로 파악하기 위하여 연구주체에 적합한 비구조화된 설문지를 이용하여 집단심층면접(Focus Group Interview : FGI)을 수행하였다.

중소기업의 일·가정 양립 지원정책이 다양하게 수행되고 있음에도 불구하고, 실질적으로 제도를 활용해야 하는 중소기업들이 제도를 인지하고 있는 경우는 절반 수준에도 거의 미치지 못하는 것으로 나타났다. 육아휴직 지원금제도에 대한 인지도만 절반을 넘는 수준인 것으로 확인되었다. 제도의 활용도는 더욱 문제이다. 지난 3년 동안의 제도 활용도가 모든 제도에 대해 10% 수준에도 미치지 못하는 바, 전반적으로 중소기업을 대상으로 하는 일·가정 양립 지원정책의 실효성에 대해 재점검이 필요할 것으로 사료된다. 중소기업의 인력이 여유있게 운영되지 않기 때문에, 실제로 제도를 활용하고 싶어도 인력운영에 있어서 부담을 완화하지 못하는 한 제도의 실효성을 기대하기는 어려운 실정이다. 따라서 다양한 중소기업 지원정책을 패키지 형태로 제공함으로써, 중소기업의 일·가정 양립 실현을 위한 전방위적인 정책지원이 필요할 것으로 사료된다.

전반적으로 기업 규모가 클수록 일·가정 양립 지원제도에 대한 인식수준이 높았다. 인사담당자는 고용노동부에서 각종 채널들을 통해 제공하는 정보들이 제도 인지에는 도움이 된다고 평가하였다. 그러나 정보 제공시 사용하는 단어가 어렵거나 필요한 정보를 찾기 어려워 상세정보는 인터넷의 도움을 얻고 있는 실정이었다. 구체적인

신청과정 정보, 도입사례와 Q&A 내용의 강화가 필요하며, 사업주 설득을 위해 사업주 혜택을 강조할 필요가 있는 것으로 사료된다.

인사담당자에게는 육아휴직 지원금에 대한 만족도가 가장 높았다. 육아휴직이 의무제도임에도 불구하고 중소기업에 육아휴직 지원금을 지급하며, 기업의 제도나 시스템을 바꿀 필요가 없는 편의성이 높은 제도이기 때문이었다. 제도는 모두 유용하다는 평가를 받았으나 실제로 중소기업과 근로자가 활용할 수 있도록 현실성을 높이는 작업이 필요하다는 의견이 대다수였다. 일·가정 양립 지원제도 활성화를 위해서는 모든 제도의 신청과 증빙 편의성을 높여야 할 필요가 있었다. 제도 홍보는 사업주나 인사담당자 외 근로자에게도 필요하였다. 잘 알려진 제도, 즉 제도에 대한 인식수준이 높아지면 사업주와 근로자 모두 사용을 고려해 볼 수 있기 때문이었다.

이상의 내용을 바탕으로, 중소기업에서 일·가정 양립 지원정책을 안정적으로 운영하기 위해서는 조직문화가 일·가정 양립, 즉 가족친화적으로 조성될 필요가 있음을 유추할 수 있었다. 이를 위해서는 우선 가족친화적 조직문화 조성을 위해 관리자의 인식개선을 위한 교육프로그램 개발 및 지원제도가 필요할 것으로 사료된다(고영우 외, 2021). 뿐만 아니라, 일·가정 양립 지원정책의 활성화를 위해서는 기업 차원의 다양한 지원정책 마련이 필요하다. 개인의 노력만으로 일·가정 양립이 달성될 수 없으며, 중소기업은 인력운용에 있어서 여력이 부족하기 때문에, 중소기업의 생태계에 적합한 다양한 제도적 노력이 수반되어야 한다.

## 제1장 서론

일·가정 양립 지원정책은 서양에서부터 여성의 경제활동 참여가 증가하면서 발생한 제반 문제에 대응하며 시작되었다. 여성의 경제활동 참여가 요구되는 사회적 변화와 더불어, 이로 인해 전통적으로 여성의 역할로 인식되었던 돌봄이 위협받을 수 있다는 인식으로 인해 일·가정 양립 지원정책의 필요성이 제기되었다.

이와 같은 논의는 한국의 일·가정 양립 지원정책에도 그대로 적용된다. 전통적으로 여성은 가족 내 돌봄 노동을 대체로 전담해 왔고, 현재도 이런 경향성은 지속되고 있기 때문이다(박종서 외, 2017). 가정에서 여성의 가사노동으로 인한 부담은 취업한 여성에게 일·가정 양립 갈등을 유발하고, 결국 노동시장 이탈로 이어지게 된다. 노동시장에 참여한 여성들은 일·가정 양립의 갈등을 오롯이 버티거나, 결국 노동시장을 이탈하는 상황이 반복적으로 발생하는 상황에서, 여성 노동자들의 출산에 대한 의사결정에도 적지 않은 영향을 미치는 것으로 사료된다.

정부는 근로자의 출산·육아 부담을 줄이기 위해 지속적으로 일·가정 양립 확산을 추진해 왔다. 아직까지는 주로 대기업이나 공공기관을 중심으로 활용되고 있고, 제도개선 효과 역시 대기업과 공공기관 등 ‘양질의 일자리’에 집중되어 있는 실정이다(강민정 외, 2019). 반면, 중소기업은 일·가정 양립을 여성인력에 대한 ‘비용’으로 인식하는 경향이 강하다.

일·가정 양립 지원정책은 단순히 근로자의 복지증진을 넘어서 우수 인력 확보 및 고용유지 등 중소기업 입장에서도 그 필요성이 크다. 이러

한 이유로 최근에는 정부의 일·가정 양립 지원정책의 방향도 중소기업에 초점을 맞추고 있으며, 중소기업의 일·가정 양립에 관한 관심도 점차 높아지고 있다. 그러나 중소기업은 규모 및 업종, 유형 등에 따라 매우 다양한 특성을 갖고 있고 그 스펙트럼 또한 넓기 때문에, 현행과 같이 일률적인 일·가정 양립 지원정책만으로는 이용률 제고의 한계가 있을 수밖에 없다(강민정 외, 2019).

중소기업에서 일·가정 양립의 확산이 어려운 이유는 크게 3가지로 구분 가능하다. 가장 근본적인 요인은 한국 특유의 이중노동시장 구조 때문이다. 중소기업은 적은 인건비로 운영되고 있고, 이로 인해 중소기업의 근로조건은 열악해질 수밖에 없는 상황에서 근로자들은 중소기업을 선호하지 않는 악순환 속에서 ‘일·가정 양립’은 근로자와 중소기업 모두에게 우선순위가 되지 못하는 실정이다. 양질의 일자리가 아니라고 인식되다 보니 중소기업 근로자의 근속기간은 점차 짧아지고 있고, 특히 여성들의 경우에는 결혼·임신·출산을 계기로 중소기업에서 퇴직하는 사례가 빈번하게 발생한다. 기업 입장에서도 모성보호지원제도로 인한 인력공백을 감당할 여력이 되지 않는바, 장기적으로는 노동시장정책을 통해 이중노동시장 구조가 개선될 필요가 있다.

중소기업은 대기업과 달리 인사관리 및 경영을 담당하는 부서나 담당자가 많은 일을 담당하는 경우가 대부분이다 보니 별도의 시스템 없이 주먹구구식으로 이루어지는 경우가 많다(강민정 외, 2019). 이런 상황에서 인력 공백이 생기는 일·가정 양립 지원제도를 도입하고 활용하는 것에 대한 거부감과 부담이 상당하다.

다양한 일·가정 양립 지원정책들이 있지만, 아직까지도 중소기업의 현장 및 특성이 반영되지 못한 측면이 많은 실정이다. 정부에서도 홍보 활동을 확대하고 있으나, 여전히 중소기업 인사담당자들은 모르는 경우가 많기 때문에, 지원제도의 활용률을 높이기 위해서는 중소기업 특성에 따른 정책수요를 정확하게 파악하고, 제도의 신청과 활용에 있어서 기업의 부담을 덜어줄 수 있는 방안으로 정책을 설계하고 통합적으로 관리할 필요가 있다(강민정 외, 2019).

한국에서도 중소기업을 대상으로 하는 일·가정 양립 지원정책이 다

양하게 시행되고 있다. 고용노동부에서는 출산·육아기 고용안정 지원사업과 일·가정 양립 환경개선 지원사업 등을 운영하고 있다. 출산·육아기 고용안정 지원사업은 「고용보험법」 제23조 및 「고용보험법 시행령」 제29조에 근거하고 있으며, 일·가정 양립 환경개선 지원사업은 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 근거하고 있다(강민정 외, 2019).

다양한 일·가정 양립 지원정책을 시행함에도 불구하고, 현재의 일·가정 양립 지원정책이 현실에서 가정생활과 직장생활의 갈등을 완화하는 것에는 한계가 있다. 중소기업은 경제적 보상 및 인력공백으로 인하여, 일·가정 양립 지원정책을 도입하는 데 어려움을 겪고 있다. 한국의 경우에 소규모 사업장에서 근무하는 종사자의 비중이 상당히 높기 때문에, 중소기업을 대상으로 하는 일·가정 양립 지원정책의 안정적인 정착이 필요하다.

이에 본 연구에서는 중소기업을 대상으로 하는 일·가정 양립 지원정책의 도입 및 활용, 실질적 효과성 등에 대해 분석하고자 한다. 중소기업에서 일·가정 양립 지원정책을 운영하는 데 어려운 원인들을 파악하고, 중소기업의 다양한 특성을 고려하여 중소기업 차원의 일·가정 양립 확산을 위한 보다 실질적인 정책적 지원방안을 제안하고자 한다.

## 제 2 장

### 중소기업 대상 일·가정 양립 지원정책

#### 제1절 정책 현황

본 장에서는 중소기업을 대상으로 하는 한국의 일·가정 양립 지원정책을 살펴보고자 한다. 고용노동부는 일·가정 양립 환경개선 지원사업과 출산·육아기 고용안정 지원사업 등을 운영하고 있다. 출산·육아기 고용안정 지원사업은 「고용보험법」 제23조 및 「고용보험법 시행령」 제29조에 근거하고 있으며 일·가정 양립 환경개선 지원사업은 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 근거하고 있다(강민정 외, 2019).

#### 제2절 출산·육아기 고용안정 사업주 지원<sup>1)</sup>

##### 1. 육아휴직 등 부여지원금

육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 지원하는 사업주에게 지원금

---

1) 고용노동부 일생활균형 홈페이지(<https://www.worklife.kr>).

을 제공하는 제도이다. 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축(이하 ‘육아휴직 등’이라 함)을 30일(출산 전후 휴가와 중복되는 기간은 제외) 이상 부여한 사업주를 대상으로 한다(고용보험법 제23조, 동법시행령 제29조 제1항제2호). 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 사용기간 중 지원금의 50%를 3개월 주기로 지급하고, 나머지 50%는 해당 근로자를 복직 후 6개월 이상 계속 고용한 것이 확인된 후 일괄 지급한다.

다음의 경우에는 지급이 제한된다. ① 「최저임금법」 제5조제1항·제2항에 따른 최저임금 미만의 임금을 지급받기로 한 근로자, ② 「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단이 공개중인 사업주, ③ 육아휴직 부여 시 지원하는 간접노무비는 국가, 지방자치단체, 공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 기관).

지원금을 지급받고자 하는 사업주는 지원금의 50%에 해당하는 금액을 육아휴직 등을 시작한 날이 속하는 달의 다음달부터 3개월마다 신청할 수 있고, 나머지 금액은 육아휴직 등이 끝난 후 6개월 이상 그 근로자를 계속 고용하는 경우에 일제히 신청할 수 있다(고용보험법 시행규칙 제51조제2항제1호).

〈표 2-1〉 육아휴직 등 부여지원금 지원금액

구분		1개월 지급액	연간 총액
육아휴직 (1년을 한도로 지급)	만 12개월 이내	- 첫 3개월 200만 원 - 이후 육아휴직 기간 30만 원	870만 원
	만 12개월 초과	30만 원	360만 원
육아기 근로시간 단축 (2년을 한도로 지급)	기본	30만 원	360만 원
	인센티브 적용	30만 원	480만 원

주: 육아기 근로시간 단축을 한 번도 사용하지 않은 사업장의 사업주가 최초로 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우에는, 세 번째 허용 사례까지 월 10만 원을 추가로 지급함.

자료: 고용노동부 일생활균형 홈페이지(<https://www.worklife.kr>).



## 2. 출산육아기 대체인력 지원금

근로자의 출산휴가, 육아휴직 등의 기간 중 대체인력을 활용하는 사업주에게 지원금을 지급하는 제도이다. 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직 등을 30일 이상 부여하거나 허용하고 다음의 어느 하나에 해당하는 경우 사업주에게 출산육아기 대체인력 지원금을 지급한다(고용보험법 제23조, 동법 시행령 제29조제1항제3호).

첫째, 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직 등의 시작일 전 60일이 되는 날 이후부터 신규로 대체인력을 채용하여 30일 이상 고용한 경우 지원금을 지급한다. 출산전후휴가에 연이어 육아휴직을 사용하는 경우에는 출산전후 휴가 시작일 전 60일이 되는 날부터 새로 대체인력을 고용하는 것도 지원금 지급이 가능하다.

둘째, 근로자에게 임신 중 60일을 초과하여 근로시간 단축을 허용하고 대체인력을 고용한 경우로서 그 근로자가 근로시간 단축 종료에 연이어 출산전후휴가, 유·사산 휴가 또는 육아휴직 등을 시작한 이후에도 같은 대체인력을 계속 고용한 경우 지원금 지급이 가능하다. 다만, 이 경우 대체인력을 고용한 기간은 30일 이상이어야 한다.

셋째, 새로 대체인력을 고용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지(해당 대체인력의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계 종료 시까지를 말함) 고용조정으로 다른 근로자를 이직시키는 경우 장려금의 지급을 제한한다. 고용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지 고용조정이 있는 경우는 육아휴직 등으로 인한 업무공백에 대응하기 위한 대체인력채용이 아닌 별도의 인력채용으로 보아 지원금 지급대상에서 제외하는 것이다. 단, 새로 고용한 대체인력보다 나중에 고용된 근로자를 고용 조정하는 것은 가능하며, 근로자의 귀책사유로 인한 징계해고, 정년, 계약기간만료, 근로자의 자발적인 퇴직은 감원방지의무 위반이 아니다.

다음에 해당하는 금액에 출산전후휴가, 육아휴직 등을 사용한 기간(사용 전 최대 2개월의 업무인수인계 기간을 포함) 중 대체인력을 사용한 개월 수를 곱하여 지원금액을 산정한다(고용보험법시행령 제29조제4항, 고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정 별표 4)

〈표 2-2〉 출산육아기 대체인력 지원금 지원금액

	인수인계 기간 (1개월 지급액)	1개월 지급액
우선지원대상기업	월 120만 원	월 80만 원

주: 대체인력을 사용한 개월 수는 역(曆)에 의해 산정함. 남은 일수는 30으로 나누어 계산하며, 대체인력지원금의 금액은 해당 대체인력에게 지급한 임금액을 초과할 수 없음.

자료: 고용노동부 일생활균형 홈페이지(<https://www.worklife.kr>).

다음의 경우에는 지급이 제한된다. ① 「최저임금법」 제5조제1항·제2항에 따른 최저임금 미만의 임금을 지급받기로 한 근로자, ② 「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단이 공개중인 사업주, ③ 국가 또는 지방자치단체가 해당 대체인력 채용에 대하여 사업주에게 지급하는 지원금 또는 장려금 등이 있는 경우에는 그 지원금 또는 장려금 등의 금액을 뺀 금액을 지급.

지원금을 지원받고자 하는 사업주는 육아휴직 등 기간 중 대체인력을 채용한 기간에 해당하는 지원금의 50%에 해당하는 금액은 육아휴직 등을 시작한 날이 속하는 달의 다음달부터 3개월마다 신청할 수 있고, 나머지 금액은 육아휴직 등이 끝난 후 1개월 이상 그 근로자를 계속 고용하는 경우에 일제히 신청할 수 있다. 인수인계 기간에 해당하는 금액은 육아휴직 등을 시작한 후 1개월이 지난 날부터 신청이 가능하다.

### 3. 대체인력 채용지원서비스

적시에 대체인력을 채용할 수 있도록 지원하기 위해, ‘맞춤인재를 추천해주고 집중 알선해주는 서비스’를 의미한다. 출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등에 대비하여 미리 대체인력 구직자 풀을 구축하고 구인기업의 대체인력 수요가 발생하면, 적합한 인재를 알선 추천하여 적시에 채용할 수 있도록 지원하는 서비스이다.

서비스 제공기관은 크게 세 종류로 구분된다.

첫째, 대체인력 채용지원서비스의 효율적 지원과 전문성 강화를 위해 민간 취업지원기관 두 곳에서 대체인력뱅크를 운영하고 있다. 이를 ‘민간

대체인력뱅크'라 하며, (주)커리어넷은 수도권을 담당하고, (주)스카우트는 비수도권을 담당하고 있다. 구인기업 대상으로 맞춤형 인재 추천 및 집중 알선을 하고 있으며, 구체적으로 인력 풀을 직종별로 구축하고 기업 수요 발생 시 적시에 적합한 인재를 추천하고 있다. 구직자를 대상으로는 전문 컨설팅을 통해 경력사항 및 직종을 고려하여 취업을 지원하고 직업 교육훈련을 통해 온/오프라인 무료 기초 소양교육 및 전문 직무교육을 제공하여 채용된 인력의 빠른 업무적응을 지원한다.

둘째, 여성새로일하기센터(새일센터)는 경력단절여성 및 결혼이민여성 등에 특화된 윈스톱 취업지원서비스를 제공한다. 구인기업 대상으로는 지역사회 밀착형 구인서비스를 통해 지역사회 수요를 반영한 인력 풀을 구축하고 기업을 연계한다. 구직자 대상으로는 직업상담을 통해 개인상담 및 맞춤형 집단상담 등을 지원하고, 직업교육훈련 및 사후관리를 통해 지역사회 수요를 반영한 기업 맞춤형 직업훈련과정을 운영하고 취업 후 일자리 안착을 위한 사후관리서비스를 제공한다.

셋째, 고용센터는 구인기업을 발굴하고 워크넷의 인재 풀을 활용하여 인재를 알선한다. 아울러 구직자를 대상으로는 직업상담 및 취업연계를 통해 직업심리검사, 심층상담 등을 제공한다.

### 제3절 일·가정 양립 환경개선 지원<sup>2)</sup>

유연근무제를 도입·활용하거나 근무혁신이 우수한 기업을 지원하여 장시간 근로관행 개선 및 일·생활 균형의 고용문화 확산을 목적으로 중소기업을 지원하는 제도이다. 유연근무제 간접노동비 지원제도와 일·생활 균형 인프라 구축비 지원제도로 구성된다.

2) 고용노동부 홈페이지(<https://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/create/list10.do>).

## 1. 유연근무제 간접노무비 지원

다음 유연근무제를 소속 근로자가 필요에 따라 활용토록 하는 우선지원대상기업 및 중견기업의 사업주를 지원대상으로 한다.

근로자의 월 단위 유연근무 활용횟수에 따라 1년간 최대 360만 원까지 지원이 가능하다.

〈표 2-3〉 지원대상 유연근무제

선택근무제	1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주 소정근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근무시간을 조정하는 제도
재택근무제	근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 주거지에 업무공간을 마련하여 근무하는 제도
원격근무제	주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실에서 근무하거나 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도

자료 : 고용노동부 홈페이지(<https://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/create/list10.do>).

〈표 2-4〉 유연근무제 지원수준

유형	1개월 지급액		최대 지급액
	월 6~11일 활용	월 12일 이상 활용	
재택·원격근무제	15만 원	30만 원	360만 원
선택근무제	30만 원		360만 원

주 : 직전년도 말일 기준 피보험자 수의 30% 한도 내에서 최대 70명 지원 가능(소수점 이하 버림, 피보험자 수가 10명 미만일 경우에는 3명).

자료 : 고용노동부 홈페이지(<https://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/create/list10.do>).

## 2. 일·생활 균형 인프라 구축비 지원

재택·원격근무를 활용하거나 근무혁신 이행을 위해 시스템, 설비·장비 등을 설치하는 우선지원대상기업 및 중견기업의 사업주를 지원대상으로 한다. 여기서 근무혁신 이행은 ‘근무혁신 인센티브제’ 사업에 참여하

〈표 2-5〉 일·생활 균형 인프라구축 지원대상 시설

종류	지원금 용도
정보시스템	그룹웨어, ERP, 기업 전용 이메일·메신저, 서버, 스토리지, 업무용 소프트웨어 등
보안시스템	PN, 원격접속, 정보 유출 방지, 자료 백업 및 복구, 사용자 인증 시스템 등
서비스 사용료	웹 기반의 ERP, 클라우드 사용료, 재택근무자의 인터넷 사용료 등 (※ 최대 3년 약정사용료 지원)

주: PC, 노트북 등 통신장비, 건물·토지의 구입·임차 비용은 지원에서 제외함.  
 자료: 고용노동부 홈페이지(<https://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/create/list10.do>).

여 근무혁신 우수기업으로 선정된 기업을 대상으로 한다.

사업주 투자비용의 50~80% 이내의 범위에서 최대 2천만 원까지 지원한다.<sup>3)</sup>

### 제4절 워라벨 일자리 장려금<sup>4)</sup>

전일제 근로자의 소정근로시간 단축을 허용한 사업주를 지원하는 제도로, 전일제 근로자가 필요한 때(가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업 등)에 소정근로시간 단축을 활용할 수 있도록 지원함으로써 다양한 일자리 수요를 충족시키고, 일과 삶의 조화에 기여하고자 하는 목적이 있다.

소정근로시간 단축제도를 도입하고, 근로자의 필요(가족돌봄, 본인 건강, 은퇴준비, 학업 등)에 따라 근로시간 단축을 허용한 사업주를 지원 대상으로 한다

다음과 같은 5가지 지원요건이 충족되어야 한다.

첫째, 소정근로시간 단축제도를 도입해야 한다. 취업규칙·인사규정

3) 사업주 투자금액 대비 지원금 비율 한도: (재택·원격근무 인프라) 50%, (근무혁신 인프라) SS등급 80%, S등급 60%, A등급 및 재택근무부문 50%.

4) 고용노동부 일생활균형 홈페이지(<https://www.worklife.kr>).

등 단축 관련 규정이 마련되어야 하며, 단축 종료 후 전일제 보장 내용 등이 포함되어야 한다.

둘째, 근속기간 6개월 이상 근로자가 지원대상이 된다. 즉, 단축근무 이전 6개월 동안 주당 소정근로시간 35시간 이상으로 계속 근무하여야 한다.

셋째, 근로자 청구에 따라 주당 소정근로시간이 15~30시간으로 단축되어야 하며, 최소 1월 이상 연속으로 활용되어야 한다. 매월 1일~말일 기준으로 지원금을 산정하며, 월 도중 개시 또는 종료한 경우에는 단축근무 활용일수가 월 15일 이상 시 지원금을 지급한다.

넷째, 전자·기계적 방법에 의한 근퇴관리가 이루어져야 한다. 소정근로시간을 초과한 날과 출퇴근기록 누락한 날을 합산하여 월 3일 초과(4일 이상) 시 해당 월에 해당하는 지원금을 지급되지 않는다. 여기서 소정근로시간을 초과한 날은 출근시각 15분 이전 또는 퇴근시각 15분 이후에 출퇴근기록이 있는 경우를 의미한다.

다섯째, 초과근로가 제한된다. 다시 말해서, 단축 근무 중인 근로자에게 연장근로를 요구할 수 없다(고평법 제22조의4 제3항).

이상의 지원요건이 충족되는 경우 우선지원대상기업 및 중견기업에 임금감소액 보전금과 간접노무비를 지원한다. 단, 전년도 말일 피보험자수의 30%(피보험자 수가 10명 미만일 경우 3명) 한도로 최대 30명 이내에서 지원된다.

첫째, 임금감소액 보전금은 사업주가 전환형 시간제 근로자에게 근로시간 단축으로 인해 시간 비례로 줄어든 임금보다 20만 원 이상의 임금을 지급한 경우 월 20만 원 정액으로 사업주를 지원한다. 여기서 임금은 소정근로시간에 대한 근로의 댓가로 지급되는 일체의 금품으로 상여금, 수당(식비, 교통비) 등을 포함한다.

둘째, 간접노무비는 사업주에게 1인당 월 30만 원을 지원한다.

## 제5절 일터혁신 컨설팅 지원사업<sup>5)</sup>

혁신의지가 있는 중소기업장 등에 맞춤형 컨설팅을 지원하여 기업의 생산성과 근로자의 삶의 질 향상에 기여하는 것을 목적으로 중소기업을 지원하는 제도이다. 여기서 일터혁신이란, 일하는 방식의 변화를 통해 ① 기업의 성과(생산성·품질수준)와 ② 근로생활의 질을 함께 제고하기 위한 현장의 지속적·조직적인 혁신활동을 의미한다.

고용보험에 가입하고 보험료를 체납하지 않은 사업장을 대상으로, 사업장 희망 분야<sup>6)</sup> 컨설팅을 무료<sup>7)</sup>로 10~21주 정도 지원하는 것을 사업 내용으로 하고 있다. 컨설팅의 유형은 다음과 같이 나누어진다.

〈표 2-6〉 일터혁신 컨설팅 지원사업 컨설팅 유형

유형	내용
기본	진단-제도설계-이행관리의 내용으로 진행되는 컨설팅
이행	제도설계 이후 실행과정에서 발생하는 다양한 이슈 대응, 낮은 단계에서 심화 단계로의 발전, 혁신 내재화 등을 지원하는 컨설팅
패키지형	- 50인 미만 사업장에 대해 제공되는 영역 통합형 컨설팅 - 주된 영역을 중심으로 2~3개 과제를 번들로 묶어 사업장 단위로 제공
컨소시엄형	연관성 있는 추진 배경하에서 다수 기업이 공통의 관심사를 해결하기 위해 동일한 영역에 대해 공동 진행하는 컨설팅(예시: 지역, 업종, 원·하청, 상생형 일자리 참여기업 등)
임금체계구축 패키지형	‘직무분석·평가→임금·평가체계 컨설팅→이행컨설팅’으로 이어지는 패키지 지원 컨설팅

자료: 고용노동부 홈페이지(<https://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/lobar/list2.do>).

5) 고용노동부 홈페이지(<https://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/lobar/list2.do>).

6) 컨설팅 분야: ① 노사파트너십, ② 작업조직·환경 개선, ③ 고용문화 개선, ④ 임금체계 개선, ⑤ 평가체계 개선, ⑥ 장시간근로 개선, ⑦ 평생학습체계 구축, ⑧ 장년고용 안정, ⑨ 안전한 일터 조성.

7) 근로자 수 1,000명 이상 사업장은 컨설팅 비용의 일부(30%)를 자체 부담.

## 제6절 근무혁신 인센티브제8)

자발적이고 적극적인 근무혁신 계획을 수립한 중소·중견기업을 대상으로 근무혁신 이행과 평가를 거쳐 근무혁신 우수기업을 선정하고 다양한 인센티브를 제공하는 것을 목적으로 하는 사업을 의미한다.

우선지원 대상기업(중소기업) 및 중견기업을 대상으로 ① 근무혁신 일반, ② 재택근무 특화 등 2개 분야에 대해 선정한다.

〈표 2-7〉 근무혁신 인센티브제 선정 분야

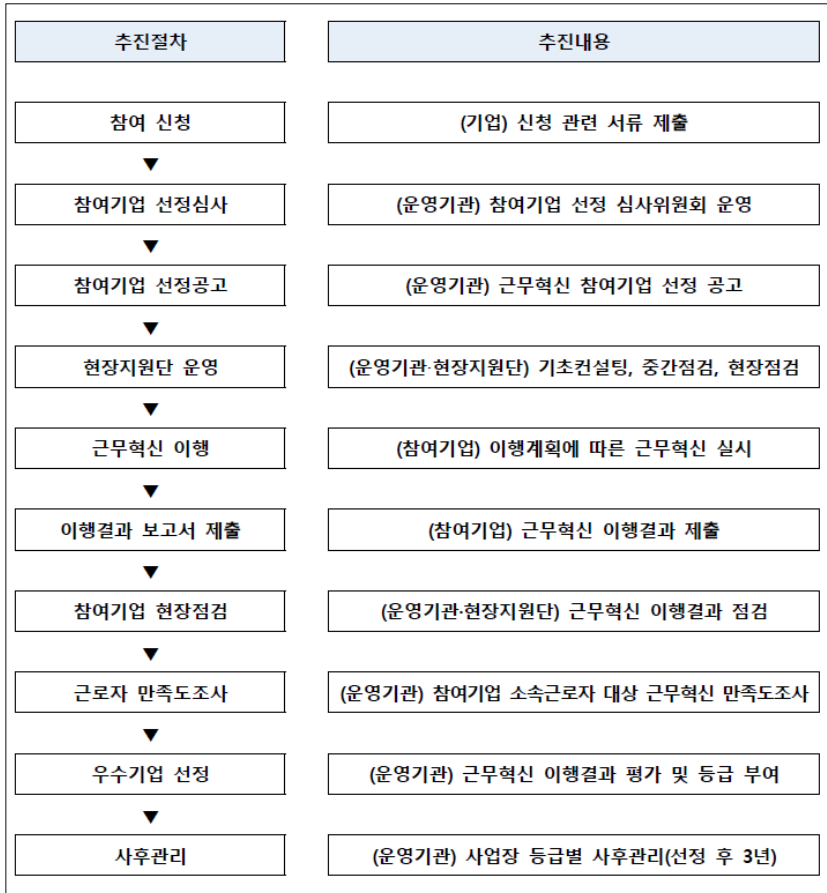
	근무혁신 일반	재택근무 특화
평가항목	초과근로, 유연근무, 연차휴가, 일하는 방식, 일하는 문화 사례 파악효과	재택근무 활용률, 재택근무 활성화 노력, 일하는 방식, 일하는 문화
선정방법	우수기업 평가등급(SS, S, A) 부여	우수기업 선정
유효기간	3년	3년
인센티브	정기 근로감독 면제(SS, S), 금융상 우대, 5개 부처 12개 정부 지원사업 참여 시 우대, 워크넷 누리집 내 홍보, 우수기업 마크 부여, 고용노동부 장관 표창 등	정기 근로감독 면제, 금융상 우대, 고용부 지원사업 참여 우대, 워크넷 누리집 내 홍보, 우수기업(재택근무) 마크 부여, 고용노동부 장관 표창 등

자료: 고용노동부 일생활균형 홈페이지(<https://www.worklife.kr>).

8) 고용노동부 일생활균형 홈페이지(<https://www.worklife.kr>).



(그림 2-1) 근무혁신 인센티브제 사업 흐름도



자료: 고용노동부 일생활균형 홈페이지(<https://www.worklife.kr>).

## 제7절 가족친화기업(기관) 인증제<sup>9)</sup>

가족친화기업(기관) 인증제는 가족친화제도<sup>10)</sup>를 모범적으로 운영하는

9) 여성가족부 홈페이지([https://www.mogef.go.kr/sp/geq/sp\\_geq\\_f005.do](https://www.mogef.go.kr/sp/geq/sp_geq_f005.do)) 및 가족친화지원사업 홈페이지(<https://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertSummary.do>).

10) 자녀출산 및 양육지원, 유연근무제도, 가족친화 직장문화조성 등.

기업 및 공공기관에 대하여 심사를 통해 인증을 부여하는 제도를 의미한다. 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제15조에 근거하여 사업이 운영되고 있다.

가족친화기업(기관)으로 인증되면, 중앙부처·지자체·은행 등이 지원하는 239개 인센티브가 제공(2022년 4월 기준)되며, 이 중 중소기업이 활용할 수 있는 인센티브는 195개이다.

## 제 3 장

# 중소기업의 일·가정 양립 실태분석

### 제1절 조사 개요

본 장에서는 중소기업의 일·가정 양립 실태분석을 위해 중소기업을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 본 연구에서 실시한 실태조사 자료는 중소기업을 대상으로 직장의 일·가정 양립 지원정책의 활용 실태 및 운영의 애로사항 등을 파악하여, 일과 가정의 양립에 대한 정부정책 개선 연구를 위한 기초자료로 활용하고자 한다. 이를 위해 전국 5인 이상 300인 미만의 중소기업을 대상으로 온라인(web) 및 팩스, 이메일 조사 등을 활용하여 조사를 수행하였다.

#### 1. 표본설계

전국 상용근로자 5~299인 규모 사업체를 대상으로 하되, 한국표준산업분류 대분류 기준으로 5개 업종(A. 농업, 임업 및 어업, B. 광업, D. 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업, E. 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업, O. 공공행정, 국방 및 사회보장 행정)은 조사대상에서 제외하였다. 통계청 마이크로데이터 통합서비스(mdis.kostat.go.kr)에서 제공하는 2019년 전국사업체조사 자료를 통해 파악한 조사대상 모집단 수는 512,536개 사업체이며, 이 중 500개 사업장을 목표표본으로 하여 조사를

수행하였다. 표본배분을 위한 기준변수(층화변수)로는 산업(업종), 상용근로자 규모, 소재 지역 등 3개 변수를 활용하였다. 산업 구분은 제조업, 건설업, 유통서비스, 생산자서비스, 사회서비스, 개인서비스 등 총 6개 부문으로 구분하였으며, 한국표준산업분류 대분류 기준으로 각 부문은 다음과 같다.

상용근로자 규모는 총 5개 집단(5~9인, 10~19인, 20~49인, 50~99인, 100~299인)으로 구분하여 표본을 구성하였으며, 지역 변수는 수도권(서울, 인천, 경기)과 비수도권으로 구분하여 조사를 수행하였다.

〈표 3-1〉 산업분류 기준

산업분류	한국표준산업분류
제조업	C. 제조업
건설업	F. 건설업
유통서비스	G. 도매 및 소매업 H. 운수 및 창고업
생산자서비스	J. 정보통신업 K. 금융 및 보험업 L. 부동산업 M. 전문, 과학 및 기술 서비스업 N. 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업
사회서비스	P. 교육 서비스업 Q. 보건업 및 사회복지 서비스업
개인서비스	I. 숙박 및 음식점업 R. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 S. 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업
조사 제외	A. 농업, 임업 및 어업 B. 광업 D. 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업 E. 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업 O. 공공행정, 국방 및 사회보장 행정

자료: 한국노동연구원(2022), 『중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사』.

## 2. 모집단 현황 및 표본배분

통계청 마이크로데이터 통합서비스(mdis.kostat.go.kr)에서 제공하는 2019년 전국사업체조사 자료를 활용하여 표본배분을 위한 기준변수에 따른 모집단 현황을 파악하면 다음과 같다.

이러한 모집단을 목표표본 수 500개에 맞추어 단순비례배분하면 20인 미만 소규모 사업체에 목표표본 수의 약 80%가 집중되는 현상이 발생한다. 따라서 다음의 수식을 활용하여 규모·산업·소재지별 모집단수의 계급근 비례 방식으로 총 목표표본 수 500개를 배분하여 조사를 진행하였다.

〈표 3-2〉 산업·규모·소재지별 모집단 현황

		합계	5~9명	10~19명	20~49명	50~99명	100~299명
합계	계	512,536	270,717	132,398	73,959	24,380	11,082
	수도권	271,214	144,242	70,801	37,826	12,347	5,998
	비수도권	241,322	126,475	61,597	36,133	12,033	5,084
제조업	계	122,324	59,683	29,917	23,223	6,256	3,245
	수도권	62,198	32,100	15,515	10,883	2,519	1,181
	비수도권	60,126	27,583	14,402	12,340	3,737	2,064
건설업	계	39,794	24,187	10,600	3,966	727	314
	수도권	15,856	8,943	4,559	1,828	364	162
	비수도권	23,938	15,244	6,041	2,138	363	152
유통서비스	계	89,770	49,721	23,984	11,196	2,944	1,925
	수도권	52,562	28,588	14,042	6,827	1,843	1,262
	비수도권	37,208	21,133	9,942	4,369	1,101	663
생산자서비스	계	107,000	55,331	29,631	14,362	4,600	3,076
	수도권	62,724	31,487	17,279	8,750	3,021	2,187
	비수도권	44,276	23,844	12,352	5,612	1,579	889
사회서비스	계	96,232	45,069	24,557	15,626	8,819	2,161
	수도권	45,745	22,761	11,489	6,466	4,027	1,002
	비수도권	50,487	22,308	13,068	9,160	4,792	1,159
개인서비스	계	57,416	36,726	13,709	5,586	1,034	361
	수도권	32,129	20,363	7,917	3,072	573	204
	비수도권	25,287	16,363	5,792	2,514	461	157

자료 : 통계청, 「2019년 전국사업체조사」.

$$n_{ijk} = \frac{\sqrt{N_{ijk}}}{\sum \sqrt{N_{ijk}}} \times n \quad (3-1)$$

여기서  $n$ 은 목표표본 수이며,  $N_{ijk}$ 와  $n_{ijk}$ 는 각각  $i$ 규모,  $j$ 산업,  $k$ 지역에 속하는 모집단 및 할당표본 수를 의미한다. 이와 같이 배분된 규모·산업·소재지별 표본 수는 다음과 같다

〈표 3-3〉 산업·규모·소재지별 목표표본 수

		합계	5~9명	10~19명	20~49명	50~99명	100~299명
합계	계	500	187	129	96	52	36
	수도권	259	97	66	49	28	19
	비수도권	241	90	63	47	24	17
제조업	계	105	36	26	23	11	9
	수도권	52	19	13	11	5	4
	비수도권	53	17	13	12	6	5
건설업	계	54	23	15	10	4	2
	수도권	25	10	7	5	2	1
	비수도권	29	13	8	5	2	1
유통서비스	계	86	33	22	16	8	7
	수도권	48	18	12	9	5	4
	비수도권	38	15	10	7	3	3
생산자서비스	계	97	35	26	18	10	8
	수도권	54	19	14	10	6	5
	비수도권	43	16	12	8	4	3
사회서비스	계	94	32	23	18	14	7
	수도권	45	16	11	8	7	3
	비수도권	49	16	12	10	7	4
개인서비스	계	64	28	17	11	5	3
	수도권	35	15	9	6	3	2
	비수도권	29	13	8	5	2	1

자료 : 한국노동연구원(2022), 「중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사」.

### 3. 사후층화 가중치

조사표본의 특성에서 규모·산업·소재지별 분포가 모집단과 일치하지 않기 때문에 사후층화 가중치를 부여하여 분석에 활용하였다. 사후층화는 표본배분을 위한 기준변수에 따라 총 60개 집단(5개 규모 × 6개 산업 × 2개 지역)으로 구성되었다. 2019년 전국사업체조사 자료를 통해 구한 각 층화별 모집단 크기에 따른 조사표본의 추출률에 따라 가중치를 부여하였으며, 추출률에 따른 가중치 산식은 다음과 같다.

$$wt_{ijk} = \frac{N_{ijk}}{n_{ijk}} \quad (3-2)$$

여기서  $N_{ijk}$ 와  $n_{ijk}$ 는 각각  $i$ 규모,  $j$ 산업,  $k$ 지역에 속하는 모집단 및 유효표본의 크기를 의미한다. 가중치 부여 후 실제 조사표본 규모( $n=518$ )와 일치하도록 가중치의 조정이 필요하며, 이러한 조정이 이루어진 최종 가중치의 산식은 다음과 같다.

$$wt_{ijk}^f = wt_{ijk} \times \frac{n}{\sum wt_{ijk}} \quad (3-3)$$

가중치 부여 전과 부여 후의 규모·산업·소재지별 구성 비율을 비교하면 다음과 같다.

〈표 3-4〉 실제 조사 표본과 가중치 부여 후 표본 구성

(단위: 개, %)

		가중치 부여 전 (실제 조사 표본)		가중치 부여 후	
		사례 수	비율	사례 수	비율
[전 체]		518	100.0	518	100.0
종사자 규모	5~9인	185	35.7	274	52.8
	10~19인	125	24.1	134	25.8
	20~49인	112	21.6	75	14.4
	50~99인	63	12.2	25	4.8
	100~299인	33	6.4	11	2.2

〈표 3-4〉의 계속

		가중치 부여 전 (실제 조사 표본)		가중치 부여 후	
		사례 수	비율	사례 수	비율
산업	제조업	110	21.2	124	23.9
	건설업	56	10.8	40	7.8
	유통서비스	90	17.4	91	17.5
	생산자서비스	103	19.9	108	20.9
	사회서비스	96	18.5	97	18.8
	개인서비스	63	12.2	58	11.2
소재지	수도권	264	51.0	274	52.9
	비수도권	254	49.0	244	47.1

자료: 한국노동연구원(2022), 「중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사」.

## 제2절 출산·육아기 고용안정 사업주 지원

### 1. 육아휴직 등 부여지원금

육아휴직 등 부여지원금제도는 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여한 사업주에게 지원금을 제공하는 제도를 의미한다. 근로자에게 지급하는 육아휴직 “급여”와 달리 사업주에게 지원금을 지급하는 제도이며, 육아휴직 지원금과 육아기 근로시간 단축 지원금으로 구성된다.

#### 가. 육아휴직 지원금제도 인지 여부

육아휴직 지원금제도는 근로자에게 30일 이상 육아휴직을 허용한 우선지원대상기업에 한하여 월 30만 원을 최대 1년간 지급하는 제도를 의미한다. 근로자에게 지급되는 육아휴직 “급여”와는 달리 사업주를 직접



지원하는 본 제도를 중소기업에서는 얼마나 인지하고 있는지 살펴보았다. 전체적으로 3분의 2 수준인 66.2% 정도의 중소기업이 제도를 인지하고 있는 것으로 나타났으며, 여전히 3분의 1에 해당하는 33.8% 정도의 중소기업은 육아휴직 지원금제도를 인지하지 못하고 있는 것으로 조사되었다. 산업별로는 사회서비스업 및 유통서비스업 분야에서 상대적으로 인지도가 높은 것으로 나타난 반면, 건설업 및 개인서비스업 분야에서 인지도가 낮은 것으로 나타났다. 규모별로는 전반적으로 규모가 커질수록 인지도가 높은 것으로 나타났는데, 특이하게 100인 이상 중소기업에서의 인지도(81.2%) 수준이 50~99인 규모의 중소기업에서의 인지도(84.9%)보다 다소 낮은 것으로 나타났다. 지역별로는 수도권 소재 중소기업에서의 인지도가 다소 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-5〉 육아휴직 지원금제도 인지 여부

(단위: %)

		알고 있음	모름
전 체		66.2	33.8
업종	제조업	58.4	41.6
	건설업	49.3	50.7
	유통서비스업	75.8	24.2
	생산자서비스업	64.5	35.5
	사회서비스업	81.8	18.2
	개인서비스업	56.4	43.6
상용근로자 수	5~9명	57.1	42.9
	10~19명	72	28
	20~49명	80.8	19.2
	50~99명	84.9	15.1
	100~299명	81.2	18.8
소재지	수도권	68.2	31.8
	비수도권	64	36

자료: 한국노동연구원(2022), 『중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사』.

2022년부터 육아휴직 지원금제도가 일부 변경되었다. 구체적인 변경사항은 다음과 같다.

**<육아휴직 지원금 변경사항>**

- ① 근로자에게 “육아휴직을 허용한 모든 사업주”에게 육아휴직 등 부여지원금(월 30만 원을 최대 1년간)을 지급하였으나, 2022년 1월 1일부터 근로자에게 **“30일 이상 육아휴직을 허용한 우선지원대상기업에 한하여”** 월 30만 원을 최대 1년간 지급
- ② **육아휴직 지원금 특례규정 신설**: 만 12개월 이내 자녀를 대상으로 연속 3개월 이상 근로자의 첫 육아휴직을 허용하는 우선지원대상기업 사업주에게 첫 3개월 동안 월 200만 원씩 지원하고 추가적인 9개월 동안은 월 30만 원씩 지급

육아휴직 지원금제도를 인지하고 있는 사업체를 대상으로, 2022년 변경된 제도의 내용에 대해 알고 있는지를 조사하였다. 조사 결과에 의하면, 제도변경 내용을 인지하고 있는 사업체는 절반에도 미치지 못하는 약 45.9% 수준인 것으로 나타났다. 산업별로도 제조업 부문에서만 제도변경을 인지한 사업체 비중이 50.0% 수준이고, 다른 산업 부문에서는 모

〈표 3-6〉 육아휴직 지원금제도 변경사항 인지 여부

(단위: %)

		알고 있음	모름
전 체		45.9	54.1
업종	제조업	50	50
	건설업	47.6	52.4
	유통서비스업	40.4	59.6
	생산자서비스업	49.3	50.7
	사회서비스업	44.7	55.3
	개인서비스업	42.6	57.4
상용근로자 수	5~9명	31.7	68.3
	10~19명	53.9	46.1
	20~49명	58	42
	50~99명	68.5	31.5
	100~299명	71.5	28.5
소재지	수도권	43.9	56.1
	비수도권	48.2	51.8

주: <표 3-5>에서 ‘알고 있음’으로 응답한 사업체 대비 비중임.

자료: 한국노동연구원(2022), 「중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사」.

두 절반에 미치지 못하는 것으로 나타났다. 규모별로는 제도 인지 여부와 마찬가지로 규모가 커질수록 제도변경에 대한 인지도가 높아지는 것을 확인할 수 있다. 특히 10인 이상 사업체에서 모두 50% 이상의 인지도를 나타내는바, 10인 미만 영세사업체에 대한 제도 홍보가 부족했던 것으로 유추할 수 있다. 지역별로 살펴보면, 제도 인지 여부와는 달리, 수도권 소재 중소기업에서 오히려 제도변경에 대한 인지도가 더 낮은 것으로 조사되었다.

나. 육아기 근로시간 단축 지원금제도 인지 여부

육아기 근로시간 단축 지원금제도는 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용한 우선지원대상기업 사업주에게 근로자가 육아기 근로시간 단축을 사용한 기간에 대해(최대 2년) 근로자 1인당 월 30만원을 사업주에게 지급하는 제도를 의미한다. 육아휴직과 마찬가지로, 근로자가 육아기 근로시간을 단축했을 때 지급되는 “급여”와는 달리 사업

<표 3-7> 육아기 근로시간 단축 지원금제도 인지 여부

(단위: %)

		알고 있음	모름
전 체		47.3	52.7
업종	제조업	43.5	56.5
	건설업	39.3	60.7
	유통서비스업	56.4	43.6
	생산자서비스업	36.2	63.8
	사회서비스업	62.5	37.5
	개인서비스업	42.1	57.9
상용근로자 수	5~9명	32.7	67.3
	10~19명	58.1	41.9
	20~49명	67.3	32.7
	50~99명	74	26
	100~299명	83	17
소재지	수도권	46.1	53.9
	비수도권	48.6	51.4

자료 : 한국노동연구원(2022), 『중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사』.

주에게 직접 지원되는 제도이다.

중소기업 중 얼마나 육아기 근로시간 단축 지원금제도를 인지하고 있는지 살펴보면, 전체적으로 약 47.3% 정도의 사업체가 제도를 인지하고 있는 것으로 나타났다. 이는 육아휴직 지원금제도의 인식도보다 많이 낮은 수치인바, 전반적으로 중소기업에 육아휴직제도보다 육아기 근로시간 단축제도에 대한 홍보가 부족한 것으로 사료된다. 산업별로는 사회서비스업 및 유통서비스업 부문에서 인지도가 높은 반면, 생산자서비스업 및 건설업 부문에서 인지도가 낮은 것으로 나타났다. 육아기 근로시간 단축 지원금제도 역시 규모가 커질수록 인지도가 높아지는 것으로 나타났으며, 수도권에서의 인지도가 다소 낮은 것으로 조사되었다.

육아기 근로시간 단축 지원금제도 역시 2022년부터 일부 변경되었다. 구체적인 변경사항은 다음과 같다.

**<육아기 근로시간 단축 지원금 변경사항>**

- 육아기 근로시간 단축을 최초로 허용한 사업주에게 월 10만 원을 추가 지급

〈표 3-8〉 육아기 근로시간 단축 지원금제도 변경사항 인지 여부

(단위: %)

		알고 있음	모름
전 체		46.8	53.2
업종	제조업	48.3	51.7
	건설업	36	64
	유통서비스업	43.3	56.7
	생산자서비스업	62.5	37.5
	사회서비스업	44.7	55.3
	개인서비스업	38	62
상용근로자 수	5~9명	39.9	60.1
	10~19명	50.7	49.3
	20~49명	46.4	53.6
	50~99명	50.9	49.1
	100~299명	73.9	26.1
소재지	수도권	43.2	56.8
	비수도권	50.6	49.4

주: <표 3-7>에서 ‘알고 있음’으로 응답한 사업체 대비 비중임.

자료: 한국노동연구원(2022), 『중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사』.

육아기 근로시간 단축 지원금제도를 인지하고 있는 사업체를 대상으로, 2022년 변경된 제도의 내용에 대해 알고 있는지를 조사하였다. 조사 결과에 의하면, 이 제도 역시 절반에 미치지 못하는 46.8% 정도의 중소기업에서만 제도변경을 인지하고 있는 것으로 나타났다. 생산자서비스업 부문에서 제도변경 인지도는 가장 높은 것으로 나타났고, 규모는 커질수록, 수도권보다는 비수도권에서 제도변경에 대한 인지도가 높은 것으로 조사되었다.

다. 육아휴직 등 부여지원금 활용 현황 및 애로사항

지난 3년간 육아휴직 등 부여지원금제도, 즉 육아휴직 지원금 및 육아기 근로시간 단축 지원금제도를 활용한 경험이 있는 사업체 비중을 살펴보면, 겨우 5.6% 정도의 중소기업만 제도를 활용했던 것으로 조사되었다. 육아휴직 등 부여지원금제도가 출산 및 육아와 연동되어 활용되는 제도

〈표 3-9〉 최근 3년간 육아휴직 등 부여지원금제도 활용 여부

(단위: %)

		있음	없음
전 체		5.6	94.4
업종	제조업	4.9	95.1
	건설업	1.1	98.9
	유통서비스업	1	99
	생산자서비스업	6.1	93.9
	사회서비스업	13.1	86.9
	개인서비스업	3.9	96.1
상용근로자 수	5~9명	3.6	96.4
	10~19명	5	95
	20~49명	7.9	92.1
	50~99명	9.9	90.1
	100~299명	37.4	62.6
소재지	수도권	6.7	93.3
	비수도권	4.4	95.6

자료: 한국노동연구원(2022), 「중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사」.

인바, 해당 기간 동안 조사대상 중소기업의 종사자 중 출산 경험이 있는 근로자가 절대적으로 적었을 가능성을 고려하더라도, 제도를 활용한 중소기업의 비중이 매우 낮은 수준임에 주목해야 할 필요가 있다. 산업별로는 사회서비스업 부문에서 제도 활용이 가장 활발했던 것으로 나타났다. 규모별로는 그 차이가 명확하게 나타나는데, 100인 이상 중소(중견) 기업에서는 제도를 활용한 사업체 비중이 무려 37.4% 수준인 반면, 100인 미만의 규모에서는 제도를 활용하고 있는 중소기업의 비중이 10% 수준에도 못 미치는 것으로 나타났다. 이로부터 규모에 따라서 제도의 활용도에 상당히 차이가 있음을 유추할 수 있다.

〈표 3-10〉 육아휴직 등 부여지원금제도 활용의 어려움

(단위: %)

		제도를 알지 못해서	제도 이용을 원하는 근로자가 없어서	제도 신청 절차가 어려워서	제도 관리 비용이 많이 들어서	지원금 수준이 적어서	회사 분위기가 제도 이용을 장려하지 않기 때문에	어려움 없음
전 체		39.3	66.2	10.4	3.3	6.8	10	10.8
업 종	제조업	42.1	67.1	14.5	4	9.5	13.7	6.4
	건설업	49.5	65.7	12.1	2.4	2.5	13.6	9.8
	유통서비스	33.1	79.7	8	0.5	8.5	8.7	10.2
	생산자서비스	36.7	62.2	7.1	7.8	6.4	7.5	8
	사회서비스	31.4	54.2	13.5	2.4	7.7	4.7	21
	개인서비스	54.5	71.2	4.8	0	0.6	15.2	10.4
규 모	5~9명	44	73.4	7.6	2.3	2.4	8.4	7.7
	10~19명	35.4	63.4	6.7	3.8	13	9.8	12.1
	20~49명	32.7	57.1	22.2	4.6	9.6	17.7	13.1
	50~99명	35.8	49.4	17.2	7.6	8.3	8.2	22.6
	100~299명	25	20.7	27.6	3.8	18.9	5.3	30.1
지 역	수도권	38.8	65.1	12.4	4.2	6.3	9.2	8.2
	비수도권	40	67.4	8.1	2.3	7.4	10.9	13.8

주: 중복응답.

자료: 한국노동연구원(2022), 「중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사」.

그렇다면 중소기업들이 육아휴직 등 부여지원금제도를 적극적으로 활용하지 못하는 이유는 무엇인지를 살펴보았다. 중복응답을 포함한 조사 결과에 의하면, ‘제도 이용을 원하는 근로자가 없어서’ 활용도가 낮다는 응답이 66.2% 수준으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘제도를 알지 못해서’(39.3%)가 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 이러한 경향은 산업별, 규모별, 지역별로 살펴보아도 크게 다르지 않음을 쉽게 확인할 수 있다.

## 2. 출산육아기 대체인력 지원금

출산육아기 대체인력 지원금제도는 근로자의 출산휴가, 육아휴직 등의 기간 중 대체인력을 활용하는 사업주에게 지원금을 지급하는 제도로, 대체인력의 인건비 보조를 위해 사업주에게 지원금을 지급하는 제도를 의미한다. 구체적으로, 근로자에게 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직 등을 30일 이상 허용하고 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속

〈표 3-11〉 출산육아기 대체인력 지원금제도 인지 여부

(단위: %)

		알고 있음	모름
전 체		48.9	51.1
업종	제조업	46	54
	건설업	31.4	68.6
	유통서비스업	54.8	45.2
	생산자서비스업	46.1	53.9
	사회서비스업	59.7	40.3
	개인서비스업	45.2	54.8
상용근로자 수	5~9명	40.2	59.8
	10~19명	56.6	43.4
	20~49명	56.3	43.7
	50~99명	71.4	28.6
	100~299명	70.7	29.3
소재지	수도권	51.1	48.9
	비수도권	46.5	53.5

자료: 한국노동연구원(2022), 「중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사」.

고용한 사업주에게 대체인력을 채용한 기간에 대해 근로자 1인당 월 80만 원을 사업주에게 지급하는 제도이다. 제도에 의하면, 인수인계 기간에는 대체인력 지원금을 월 120만 원씩 지급할 수 있다.

출산육아기 대체인력 지원금제도를 인지하고 있는 중소기업은 약 48.9% 수준으로 절반에 조금 못 미치는 것으로 나타났다. 산업별로는 사회서비스업 및 유통서비스업 부문에서 인지도가 높은 반면, 건설업 부문에서 인지도가 낮은 것으로 나타났다. 기업의 규모가 커질수록 전반적으로 인지도 역시 높아지는 것으로 나타났으며, 수도권 소재 중소기업에서 인지도가 상대적으로 더 높은 것으로 조사되었다.

출산육아기 대체인력 지원금제도 역시 2022년부터 일부 변경되었다. 구체적인 변경사항은 다음과 같다.

**<출산육아기 대체인력 지원금 변경사항>**

- ① 육아휴직에 대한 대체인력 지원금제도는 폐지
- ② 출산전후(유·사산)휴가 및 육아기 근로시간 단축 기간 중 대체인력을 고용한 사업주에 대한 지원은 기존 규정과 동일

〈표 3-12〉 출산육아기 대체인력 지원금제도 변경사항 인지 여부

(단위: %)

		알고 있음	모름
전 체		40.2	59.8
업종	제조업	45.2	54.8
	건설업	21	79
	유통서비스업	36.2	63.8
	생산자서비스업	41.2	58.8
	사회서비스업	44.7	55.3
	개인서비스업	34.4	65.6
상용근로자 수	5~9명	25	75
	10~19명	47.1	52.9
	20~49명	50	50
	50~99명	65.1	34.9
	100~299명	78.9	21.1
소재지	수도권	35	65
	비수도권	46.6	53.4

주: <표 3-11>에서 '알고 있음'으로 응답한 사업체 대비 비중임.

자료: 한국노동연구원(2022), 『중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사』.



출산육아기 대체인력 지원금제도를 인지하고 있는 사업체를 대상으로, 2022년 변경된 제도의 내용에 대해 알고 있는지를 조사하였다. 조사 결과에 의하면, 제도를 인지하고 있는 중소기업 중 40.2% 정도만 제도의 변경 여부를 인지하고 있는 것으로 나타났다. 제도의 변경에 대한 인지도는 제조업 부문에서 상대적으로 높게 나타난 반면, 건설업 부문에서는 제도 변경을 21.0% 정도의 중소기업만 인지하고 있는 것으로 나타났다. 규모가 커질수록 제도의 변경에 대한 인지도도 높아지는 것으로 나타났으며, 수도권보다는 비수도권 소재 중소기업에서 제도 변경에 대한 인지도는 더 높은 것으로 나타났다.

지난 3년간 출산육아기 대체인력 지원금제도를 활용한 경험이 있는 사업체 비중을 살펴보면, 겨우 3.0% 수준에 불과한 것으로 나타났다. 산업별로 살펴보면, 건설업 및 개인서비스업 부문에서는 활용이 전무한 것으로 나타났으며, 그나마 사회서비스업 부문에서 7.1% 수준의 활용도가 나타났다. 규모별로는 100인 이상 중소기업의 활용도는 23.5% 수준인 반면, 100인 미만 규모에서는 5% 수준에도 못 미치는 것으로 나타났다.

〈표 3-13〉 최근 3년간 출산육아기 대체인력 지원금제도 활용 여부

(단위: %)

		있음	없음
전 체		3	97
업종	제조업	2.8	97.2
	건설업	0	100
	유통서비스업	2.7	97.3
	생산자서비스업	2.3	97.7
	사회서비스업	7.1	92.9
	개인서비스업	0	100
상용근로자 수	5~9명	1.3	98.7
	10~19명	3.5	96.5
	20~49명	4.6	95.4
	50~99명	3.6	96.4
	100~299명	23.5	76.5
소재지	수도권	3.9	96.1
	비수도권	1.9	98.1

자료 : 한국노동연구원(2022), 『중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사』.

출산육아기 대체인력 지원금제도를 활용함에 있어서 어려운 점으로는 ‘제도를 알지 못해서’가 43.0% 수준으로 가장 높고, ‘대체인력을 구하기 어려워서’가 28.5% 수준으로 그 다음인 것으로 나타났다. 결국 제도에 대한 홍보가 부족할 뿐만 아니라, 중소기업의 입장에서는 대체인력을 구인하기도 어렵다는 것을 유추해 볼 수 있다. 산업별로는 유통서비스업 부문에서, 규모별로는 20~99인 규모에서 제도의 미인지보다 대체인력에 대한 구인난이 제도 활용을 막는 주요 요인인 것으로 조사되었다. 따라서 산업 및 규모별로 집중해야 할 서비스의 종류가 상이해야 할 것으로 사료된다.

〈표 3-14〉 출산육아기 대체인력 지원금제도 활용의 어려움

(단위: %)

		제도를 알지 못해서	대체 인력을 구하기 어려워서	제도 신청 절차가 어려워서	제도 관리 비용이 많이 들어서	지원금 수준이 적어서	회사 분위기가 제도 이용을 장려하지 않기 때문에	어려움 없음
전 체		43	28.5	9.9	4.5	7.9	9.7	15.7
업 중	제조업	45.4	29.4	17.2	2.5	13.1	16.9	11.9
	건설업	57.1	23	14.9	0	4.2	11.8	15
	유통서비스	32.6	41	12.6	1.3	10.5	6.3	20.9
	생산자서비스	36.8	24.4	2.7	9.7	6.1	6.2	13.9
	사회서비스	39.7	29.7	9.3	6.6	6.9	3.2	21.6
	개인서비스	61.5	16.3	1.1	3.8	0.7	15.5	9.6
규모	5~9명	51.8	24.2	8.8	4.3	4.1	7.8	11.5
	10~19명	34.8	23.3	7.3	5.8	12.9	11.5	19.8
	20~49명	33.4	47.5	15	2.8	9.4	14.3	20.9
	50~99명	25.6	49.6	14.9	7.4	16	9.3	16.3
	100~299명	29.3	20.9	22.7	0	13.5	6.1	31.4
지역	수도권	44.3	26.5	12.6	5.3	8	7.8	13.6
	비수도권	41.6	30.7	6.8	3.6	7.9	11.8	18

주: 중복응답.

자료: 한국노동연구원(2022), 「중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사」.

### 3. 대체인력 채용지원서비스

대체인력 채용지원서비스제도는 출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등에 대비하여 미리 대체인력 구직자 풀을 구축하고 구인기업의 대체인력 수요가 발생하면 적합한 인재를 알선 추천하여 적시에 채용할 수 있도록 지원하는 서비스를 의미한다. 대체인력 채용지원서비스를 제공하는 기관은 민간대체인력뱅크(쥬커리어넷, 쥬스카우트), 여성새로일하기센터(새일센터), 고용센터 등이 있다.

대체인력 채용지원서비스제도를 인지하고 있는 중소기업은 약 35.9% 정도에 불과한 것으로 나타났다. 산업별로는 사회서비스업 및 개인서비스업 부문에서 인지도가 상대적으로 높은 반면, 건설업 및 생산자서비스업 부문에서의 인지도가 낮은 것으로 조사되었다. 규모는 커질수록 전반적으로 인지도가 높아지는 것으로 나타났으며, 수도권보다는 비수도권

〈표 3-15〉 대체인력 채용지원서비스제도 인지 여부

(단위: %)

		알고 있음	모름
전 체		35.9	64.1
업종	제조업	37.5	62.5
	건설업	23.5	76.5
	유통서비스업	33.8	66.2
	생산자서비스업	26.8	73.2
	사회서비스업	48.3	51.7
	개인서비스업	40.4	59.6
상용근로자 수	5~9명	30.3	69.7
	10~19명	41.7	58.3
	20~49명	39.1	60.9
	50~99명	48.7	51.3
	100~299명	52.9	47.1
소재지	수도권	32.4	67.6
	비수도권	39.8	60.2

자료: 한국노동연구원(2022), 「중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사」.

소재의 중소기업에서 대체인력 채용지원서비스제도의 인지도가 더 높은 것으로 나타났다.

지난 3년간 대체인력 채용지원서비스제도를 활용한 경험이 있는 중소기업은 약 1.3% 수준에 불과한 것으로 나타난바, 서비스를 제공하는 기관의 인력 풀이 구인기업의 눈높이와는 상당한 차이가 있는 것으로 사료된다. 그나마 50인 이상 규모의 중소기업에서 제도 활용도가 다소 높은 것으로 조사되었다.

대체인력 채용지원서비스제도를 활용함에 있어서 어려운 점은 무엇인지 설문한 조사결과(중복응답 포함)에 따르면, ‘제도를 알지 못해서’가 50.9% 수준으로 가장 많은 비중을 차지하고, 다음으로 ‘적절한 대체인력을 구하기 어려워서’(32.3%), ‘대체인력이 필요하지 않아서’(28.4%) 순으로 조사되었다. 규모별로 살펴보면, 10인 미만 영세 소기업에서는 ‘대체인력이 필요하지 않아서’가 40.0% 수준으로 상당히 높은 것으로 나타난

〈표 3-16〉 최근 3년간 대체인력 채용지원서비스제도 활용 여부

(단위: %)

		있음	없음
전 체		1.3	98.7
업종	제조업	1	99
	건설업	2.5	97.5
	유통서비스업	0	100
	생산자서비스업	1.2	98.8
	사회서비스업	3.4	96.6
	개인서비스업	0	100
상용근로자 수	5~9명	0	100
	10~19명	2.4	97.6
	20~49명	1.3	98.7
	50~99명	6.9	93.1
	100~299명	8.3	91.7
소재지	수도권	1.2	98.8
	비수도권	1.4	98.6

자료: 한국노동연구원(2022), 『중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사』.

반면, 20인 이상 규모에서는 ‘적절한 대체인력을 구하기 어려워서’가 50% 수준을 대체로 넘는 것으로 조사되었다. 이로부터 영세 소기업에서는 대체인력을 고용할 여력이 부족한 반면, 어느 정도 규모가 되는 중소기업에서는 대체인력을 채용하고 싶어도 적절한 인력을 구인하지 못하는 구조임을 유추해 볼 수 있다.

〈표 3-17〉 대체인력 채용지원서비스제도 활용의 어려움

(단위: %)

		제도를 알지 못해서	적절한 대체 인력을 구하기 어려워서	제도 신청 절차가 어려워서	제도 관리 비용이 많이 들어서	대체 인력이 필요하지 않아서	회사 분위기가 대체인력 채용을 장려하지 않기 때문에	어려움 없음
전 체		50.9	32.3	11.5	2.6	28.4	8.6	12.6
업 종	제조업	50.7	28.7	18.7	5.1	28.1	18	11.3
	건설업	55.1	24.7	12.1	0	34.3	7.7	14.3
	유통서비스	49.7	41.5	9.3	4.3	29.2	9.3	12.3
	생산자서비스	51.7	32.9	4	1.5	18.8	2.2	11.2
	사회서비스	47.6	37.5	10.5	1.7	26.8	0	17.3
	개인서비스	54.5	21.2	15	0	44.3	14.4	9.4
규 모	5~9명	55	21.3	11.3	2	40	6.2	10.6
	10~19명	49.8	35.4	9.1	2.5	17.2	11.6	13.6
	20~49명	44.5	56.1	16.3	3.9	14.9	12	14
	50~99명	33.1	58.6	14.6	7.5	13.1	8.8	18.9
	100~299명	46.2	48.6	6.9	0	2.9	7.4	24.9
지 역	수도권	55.4	29.8	15.3	2.4	29.3	7.2	9.3
	비수도권	45.9	35.1	7.2	2.9	27.4	10.2	16.3

주: 중복응답.

자료: 한국노동연구원(2022), 『중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사』.

## 제3절 일·가정 양립 환경개선 지원

## 1. 유연근무제 간접노무비 지원

유연근무제 간접노무비 지원제도는 유연근무제를 활용하는 중소·중견기업에게 인사노무관리비용을 지원하는 제도를 의미한다.

유연근무제 간접노무비 지원제도를 인지하고 있는 중소기업은 약 27.6% 정도로 다소 낮은 수준임을 확인할 수 있다. 산업별로는 다른 제도들과는 달리 제조업 부문에서 인지도가 35.2% 수준으로 가장 높은 것으로 나타났다. 규모별로는 일관되지는 않지만 전반적으로 규모가 증가할수록 인지도도 높아지는 것으로 나타났다. 수도권 소재 중소기업의 인지도가 비수도권에 비해 다소 높은 것으로 조사되었다.

〈표 3-18〉 유연근무제 간접노무비 지원제도 인지 여부

(단위: %)

		알고 있음	모름
전 체		27.6	72.4
업종	제조업	35.2	64.8
	건설업	15	85
	유통서비스업	24.3	75.7
	생산자서비스업	29.9	70.1
	사회서비스업	26.2	73.8
	개인서비스업	23.3	76.7
상용근로자 수	5~9명	18.1	81.9
	10~19명	38.5	61.5
	20~49명	33.6	66.4
	50~99명	48.2	51.8
	100~299명	43.1	56.9
소재지	수도권	29.7	70.3
	비수도권	25.2	74.8

자료: 한국노동연구원(2022), 「중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사」.

지난 3년 동안 유연근무제 간접노무비 지원제도를 활용한 중소기업은 약 1.1% 수준에 불과한 것으로 조사되었다. 산업별로는 활용도 수준이 크게 차이나지 않는 것으로 나타났다. 규모별로는 50~99인 규모(4.2%) 및 20~49인 규모(3.9%)에서 다른 집단보다 제도 활용 경험이 있는 중소기업 비중이 다소 높은 것으로 나타났다.

중소기업들이 유연근무제 간접노무비 지원제도를 활용하는 데 있어서 어려운 점으로 응답한 결과(중복응답 포함)를 살펴보면, ‘제도를 알지 못해서’가 59.5% 수준으로 가장 높고, ‘유연근무제 이용을 원하는 근로자가 없어서’도 약 56.1% 수준으로 상당히 높은 것으로 나타났다. 이로부터 제도의 인지 여부와 더불어 아직 부족한 유연근무에 대한 수요로 인해 제도 활용이 어렵다는 것을 유추할 수 있다. 제조업 부문에서는 ‘회사 분위기가 유연근무제 이용을 장려하지 않기 때문에’의 비중이 25.2% 수준으로 다른 산업 부문에 비해 상대적으로 높게 나타난바, 제조업 부문의

〈표 3-19〉 최근 3년간 유연근무제 간접노무비 지원제도 활용 여부

(단위: %)

		있음	없음
전 체		1.1	98.9
업종	제조업	1.8	98.2
	건설업	0.4	99.6
	유통서비스업	0.3	99.7
	생산자서비스업	1.2	98.8
	사회서비스업	1.5	98.5
	개인서비스업	0	100
상용근로자 수	5~9명	0	100
	10~19명	1	99
	20~49명	3.9	96.1
	50~99명	4.2	95.8
	100~299명	1.5	98.5
소재지	수도권	1.2	98.8
	비수도권	0.9	99.1

자료: 한국노동연구원(2022), 「중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사」.

〈표 3-20〉 유연근무제 간접노무비 지원제도 활용의 어려움

(단위: %)

		제도를 알지 못해서	유연 근무제 이용을 원하는 근로자가 없어서	제도 신청 절차가 어려워서	제도 관리 비용이 많이 들어서	지원금 수준이 적어서	회사 분위기가 유연 근무제 이용을 장려하지 않기 때문에	어려움 없음
전 체		59.5	56.1	8	4.3	6.1	15	10.2
업 종	제조업	54.5	58.4	10.9	6.3	6.7	25.2	7.6
	건설업	69.2	66.8	9.8	0.4	2.1	15.2	4.1
	유통서비스	56.4	61.9	7	1.6	10.3	11.8	9.2
	생산자서비스	59.7	38.3	5.2	4.9	4.1	15.9	13.8
	사회서비스	60.2	53.2	8.3	6.6	8.6	4.4	15.3
	개인서비스	67	72.7	6.4	1.9	0.7	14.3	6.4
규 모	5~9명	67.8	67.7	5	1.1	2.4	12.1	6.9
	10~19명	51.4	49.2	7.5	6.8	10.8	15.7	11.6
	20~49명	53.3	36.7	14.6	11.1	9.7	23.4	13
	50~99명	40.8	35.7	22.2	4.8	10.8	18.7	22.3
	100~299명	39.6	29	10.9	5.3	7.3	14.9	29.1
지 역	수도권	59.7	55.8	12.3	5.3	6.7	15.2	8.6
	비수도권	59.3	56.3	3.1	3.1	5.5	14.8	12.1

주: 중복응답.

자료: 한국노동연구원(2022), 『중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사』.

중소기업에서는 여전히 유연근무제 도입에 다양한 장벽이 존재하고 있음을 유추할 수 있다.

## 2. 일생활균형 인프라 구축비 지원

일생활균형 인프라 구축비 지원제도는 채택근무 또는 원격근무를 도입·활용하는 중소·중견기업에 정보시스템 등 인프라 구축비용을 지원하는 제도를 말한다.

일생활균형 인프라 구축비 지원제도를 인지하고 있는 중소기업은 약



21.2% 수준인 것으로 나타났다. 산업별로는 제조업 및 생산자서비스업, 개인서비스업 부문에서 상대적으로 인지도가 높고, 사회서비스업 및 건설업 부문에서 인지도가 낮은 것으로 조사되었다. 규모별로는 전반적으로 규모가 커질수록 인지도도 높아지는 가운데, 10~19인 규모에서 인지도가 31.4% 수준으로 다른 규모에 비해 상대적으로 높은 편임을 확인할 수 있다. 지역별로는 수도권 소재 중소기업의 인지도(24.8%)가 비수도권의 인지도(17.2%)보다 상당히 높음을 발견할 수 있다.

지난 3년 동안 일생활균형 인프라 구축비 지원제도를 활용한 중소기업은 0.2% 수준으로 제도가 거의 활용되지 않은 것으로 확인되었다. 그나마 100인 이상 규모에서만 활용한 기업이 다수 존재하는 것으로 나타난바, 실제로 중소기업에 일생활균형 인프라 구축비 지원제도가 영향을 미치는 실효성에 대해 면밀하게 살펴보고 제도의 개선방향을 고민할 필요가 있을 것으로 사료된다.

〈표 3-21〉 일생활균형 인프라 구축비 지원제도 인지 여부

(단위: %)

		알고 있음	모름
전 체		21.2	78.8
업종	제조업	25.7	74.3
	건설업	17	83
	유통서비스업	19.9	80.1
	생산자서비스업	23.5	76.5
	사회서비스업	16	84
	개인서비스업	21.2	78.8
상용근로자 수	5~9명	14.3	85.7
	10~19명	31.4	68.6
	20~49명	24.1	75.9
	50~99명	28.7	71.3
	100~299명	32.2	67.8
소재지	수도권	24.8	75.2
	비수도권	17.2	82.8

자료: 한국노동연구원(2022), 「중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사」.

〈표 3-22〉 최근 3년간 일생활균형 인프라 구축비 지원제도 활용 여부

(단위: %)

		있음	없음
전 체		0.2	99.8
업종	제조업	0	100
	건설업	0.3	99.7
	유통서비스업	0	100
	생산자서비스업	0.7	99.3
	사회서비스업	0	100
	개인서비스업	0	100
상용근로자 수	5~9명	0	100
	10~19명	0	100
	20~49명	0	100
	50~99명	0.5	99.5
	100~299명	6.6	93.4
소재지	수도권	0.3	99.7
	비수도권	0	100

자료: 한국노동연구원(2022), 『중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사』.

일생활균형 인프라 구축비 지원제도를 활용하는 데 영향을 주는 어려움에 대해, 조사대상 중소기업들은 ‘제도를 알지 못해서’(61.2%)를 가장 많이 응답하였다. 다음으로, ‘유연근무제 이용을 원하는 근로자가 없어서’(42.5%)가 높은 비중을 차지했으며, ‘회사 분위기가 유연근무제 이용을 장려하지 않기 때문에’의 비중도 29.6% 수준으로 제법 차지하는 것으로 조사되었다. 특히 산업별로 제조업(45.1%) 및 개인서비스업(48.9%) 부문에서 ‘회사 분위기가 유연근무제 이용을 장려하지 않기 때문에’의 응답비중이 상대적으로 높다는 점에 주목할 필요가 있다. 이로부터 제도의 홍보와 더불어 유연근무제 정착을 위한 다양한 정책적 노력이 함께 경주될 필요가 있을 것으로 사료된다.

〈표 3-23〉 일생활균형 인프라 구축비 지원제도 활용의 어려움

(단위: %)

		제도를 알지 못해서	유연 근무제 이용을 원하는 근로자가 없어서	제도 신청 절차가 어려워서	제도 관리 비용이 많이 들어서	지원금 수준이 적어서	회사 분위기가 유연 근무제 이용을 장려하지 않기 때문에	어려움 없음
전 체		61.2	42.5	9.6	4.9	3.1	29.6	8.9
업 종	제조업	53.7	36.1	14.4	6.4	2.9	45.1	8.8
	건설업	56.2	58.2	14.2	4	4.5	29.4	4.1
	유통서비스	65.5	55.2	6.7	0.3	5.5	20.4	7.6
	생산자서비스	59.3	29	9.1	9.2	1.2	22.6	12.7
	사회서비스	66.5	48.9	5.4	5.9	4.6	14.6	9.9
	개인서비스	68.3	40	8.4	0	0	48.9	5.4
규 모	5~9명	66.6	44.5	6.2	2.3	0.8	33.8	6.9
	10~19명	54	44.5	13.3	7.9	7.1	21.8	9.2
	20~49명	60.3	37	10.2	8.6	3.7	28.6	12.2
	50~99명	48.5	38.4	22.9	6	3.3	33.1	10.6
	100~299명	48.6	16.7	14.9	5	7.3	18.5	26
지 역	수도권	63.2	39	12	6.2	3.9	33.8	7.3
	비수도권	58.8	46.5	6.8	3.5	2.2	24.8	10.6

주: 중복응답.

자료: 한국노동연구원(2022), 『중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사』.

### 제4절 워라벨 일자리 장려금

워라벨 일자리 장려금제도는 소정근로시간 단축제도를 도입하고, 근로자의 필요(가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업 등)에 따라 근로시간 단축을 허용한 사업주에게 지원금을 제공하는 제도를 의미한다.

워라벨 일자리 장려금제도를 인지하고 있는 중소기업은 약 27.8% 수준으로 전체의 3분의 1 수준에 미치지 못하는 것으로 나타났다. 산업별

로는 제조업 부문에서 인지도가 높은 반면, 건설업 부문에서 인지도가 낮은 것으로 나타났다. 전반적으로 규모가 커질수록 인지도가 높아지는 것으로 나타났으며, 특히 100인 이상 규모의 중소기업 중에서는 절반이 넘는 55.5% 정도의 중소기업이 제도를 인지하고 있는 것으로 나타났다. 수도권 소재 중소기업의 인지도(32.5%)와 비수도권 소재 중소기업의 인지도(22.4%) 차이도 상당히 존재하는 것을 확인할 수 있다.

지난 3년 동안 워라벨 일자리 장려금제도를 활용한 중소기업 비중은 1.0% 수준에 불과한 것으로 조사된바, 해당 기간 동안 실질적으로 제도를 활용한 중소기업은 거의 없는 것으로 사료된다. 산업별로는 제조업 및 생산자서비스업 부문에서 상대적으로 활용도 수준이 다소 높은 것으로 확인된다. 규모별로 살펴보았을 때에도 100인 이상 중소(중견)기업에서의 활용도가 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 비수도권 소재 중소기업 중 제도를 활용한 비중은 0.1% 수준으로 거의 이루어지지 않았음을 확인할 수 있다.

〈표 3-24〉 워라벨 일자리 장려금제도 인지 여부

(단위: %)

		알고 있음	모름
전 체		27.8	72.2
업종	제조업	37	63
	건설업	11.7	88.3
	유통서비스업	27.3	72.7
	생산자서비스업	22.3	77.7
	사회서비스업	30.2	69.8
	개인서비스업	26.2	73.8
상용근로자 수	5~9명	20.2	79.8
	10~19명	37.8	62.2
	20~49명	30.7	69.3
	50~99명	36.6	63.4
	100~299명	55.5	44.5
소재지	수도권	32.5	67.5
	비수도권	22.4	77.6

자료: 한국노동연구원(2022), 「중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사」.

〈표 3-25〉 최근 3년간 워라벨 일자리 장려금제도 활용 여부

(단위: %)

		있음	없음
전 체		1	99
업종	제조업	2.5	97.5
	건설업	0	100
	유통서비스업	0	100
	생산자서비스업	1.7	98.3
	사회서비스업	0.2	99.8
	개인서비스업	0	100
상용근로자 수	5~9명	1.1	98.9
	10~19명	1	99
	20~49명	0.7	99.3
	50~99명	0	100
	100~299명	2.1	97.9
소재지	수도권	1.8	98.2
	비수도권	0.1	99.9

자료: 한국노동연구원(2022), 『중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사』.

워라벨 일자리 장려금제도 활용에 있어서 어려움을 조사한 결과에 따르면, ‘제도를 알지 못해서’가 62.0% 수준으로 가장 높고, ‘근로시간 단축을 원하는 근로자가 없어서’가 51.0%로 그다음인 것으로 조사되었다. 이로부터 제도의 홍보가 부족한 측면도 있으나 근로시간이 곧 임금(소득)으로 이어지는 구조에서 단시간 근로를 희망하는 근로자가 많지 않음을 유추할 수 있다. 뿐만 아니라, 제조업 부문에서는 ‘회사 분위기가 시간제 근로를 장려하지 않기 때문에’로 응답한 비중이 23.6% 수준으로 다른 산업 부문에 비해 상대적으로 높은 것으로 확인된다. 근로자 본인의 임금(소득) 감소에 대한 부담과 더불어, 조직 내에서 업무배분과 관련하여 근로시간 조정이 쉽게 이루어지지 못하는 문화를 바꿔야 제도의 실효성을 높일 수 있을 것으로 사료된다.

〈표 3-26〉 워라벨 일자리 장려금제도 활용의 어려움

(단위: %)

		제도를 알지 못해서	근로시간 단축을 원하는 근로자가 없어서	제도 신청 절차가 어려워서	제도 관리 비용이 많이 들어서	지원금 수준이 적어서	회사가 분위기가 시간제 근로를 장려하지 않기 때문에	어려움 없음
전 체		62	51	9.8	3.3	4.6	16.8	10.4
업 종	제조업	56.8	54	11.8	4.2	4.6	23.6	10.3
	건설업	65.5	56.4	15.8	0.4	4.9	18.5	6.9
	유통서비스	59.8	59.2	7.7	0.5	8.4	12.6	10
	생산자서비스	64.4	30.5	7.6	6.4	3.2	18.2	12.8
	사회서비스	63.8	49.1	11.9	4.6	4	7.5	12.4
	개인서비스	67.1	69.5	5.2	0	2	20.7	6
규모	5~9명	67.8	59.8	8.5	1.5	2.4	12.4	6.9
	10~19명	57.5	38.7	12.4	6.4	8	18.6	14.2
	20~49명	55.7	44.7	8.4	3.8	6	28	13.5
	50~99명	49.6	46.7	15.6	4.5	3.8	24.9	11.5
	100~299명	45.1	34.6	7.5	5.3	8.8	9.6	28.3
지역	수도권	62.2	51.4	11.7	5	4.8	18.9	8.8
	비수도권	61.9	50.5	7.6	1.5	4.4	14.4	12.3

주: 중복응답.

자료: 한국노동연구원(2022), 「중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사」.

## 제5절 일터혁신 컨설팅 지원사업

일터혁신 컨설팅 지원사업은 혁신의지가 있는 중소기업장에 대한 맞춤형 컨설팅을 지원하는 제도를 의미한다.

일터혁신 컨설팅 지원사업을 인지하고 있는 중소기업은 약 13.3% 수준에 불과한 것으로 나타났다. 산업별로는 제조업 부문에서 상대적으로 인지도가 높은 반면, 사회서비스업 부문에서 인지도가 낮은 것으로 나타

났다. 전반적으로 규모가 커질수록 인지도가 높아지는 것으로 나타났으며, 특히 100인 이상 규모의 중소기업 중에서는 3분의 1 수준을 상회하는 37.8% 정도의 중소기업이 제도를 인지하고 있는 것으로 나타났다. 수도권 소재 중소기업의 인지도(14.4%)가 비수도권 소재 중소기업의 인지도(12.1%)보다 다소 높은 것으로 나타났다.

지난 3년 동안 일터혁신 컨설팅 지원사업을 활용한 중소기업 비중은 0.1% 수준으로, 해당 기간 동안 제도를 활용한 중소기업은 거의 없는 것으로 사료된다. 산업별로는 그나마 건설업 및 유통서비스업, 생산자서비스업 부문에서 상대적으로 활용도 수준이 다소 높은 것으로 확인된다. 규모별로 살펴보았을 때에도 100인 이상 중소(중견)기업에서의 활용도가 상대적으로 많이 높은 것으로 나타났다. 비수도권 소재 중소기업 중 제도를 활용한 기업은 전혀 없는 것으로 조사되었다.

〈표 3-27〉 일터혁신 컨설팅 지원사업 인지 여부

(단위: %)

		알고 있음	모름
전 체		13.3	86.7
업종	제조업	20.2	79.8
	건설업	10	90
	유통서비스업	12.7	87.3
	생산자서비스업	10.1	89.9
	사회서비스업	9.4	90.6
	개인서비스업	14.2	85.8
상용근로자 수	5~9명	7.9	92.1
	10~19명	20	80
	20~49명	12.7	87.3
	50~99명	27.4	72.6
	100~299명	37.8	62.2
소재지	수도권	14.4	85.6
	비수도권	12.1	87.9

자료: 한국노동연구원(2022), 『중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사』.

〈표 3-28〉 최근 3년간 일터혁신 컨설팅 지원사업 활용 여부

(단위: %)

		있음	없음
전 체		0.1	99.9
업종	제조업	0	100
	건설업	0.4	99.6
	유통서비스업	0.3	99.7
	생산자서비스업	0.3	99.7
	사회서비스업	0	100
	개인서비스업	0	100
상용근로자 수	5~9명	0	100
	10~19명	0	100
	20~49명	0	100
	50~99명	0.9	99.1
	100~299명	4.8	95.2
소재지	수도권	0.3	99.7
	비수도권	0	100

자료: 한국노동연구원(2022), 『중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사』.

일터혁신 컨설팅 지원사업 활용에 있어서 어려움을 조사한 결과에 따르면, ‘제도를 알지 못해서’가 66.1% 수준으로 가장 높고, ‘일터혁신을 원하는 근로자가 없어서’가 41.6%로 그 다음 수준인 것으로 조사되었다. 뿐만 아니라, 제조업 부문에서는 ‘회사 분위기가 일터혁신을 장려하지 않기 때문에’로 응답한 비중이 18.6% 수준으로 다른 산업 부문에 비해 상대적으로 높은 것으로 확인된다. 일터혁신에 대한 홍보를 강화하여 혁신을 통해 바꿀 수 있는 근무환경 및 조직문화 등을 알림으로써, 제도의 실효성을 높일 수 있을 것으로 사료된다.



〈표 3-29〉 일터혁신 컨설팅 지원사업 활용의 어려움

(단위 : %)

		제도를 알지 못해서	일터 혁신을 원하는 근로자가 없어서	제도 신청 절차가 어려워서	제도 관리 비용이 많이 들어서	지원금 수준이 적어서	회사 분위기가 일터 혁신을 장려하지 않기 때문에	어려움 없음
전 체		66.1	41.6	9.8	1.9	3.4	10.4	17.4
업 종	제조업	55.5	32.1	13.9	3.8	3.3	18.6	24.5
	건설업	73.9	46.9	13.7	1.2	4.2	16.1	9.3
	유통서비스	72.2	55	7.7	0.2	8.3	5.5	10.6
	생산자서비스	69.8	36.4	6.4	3	1.6	7.8	12.7
	사회서비스	74.5	47.3	9.9	1.1	2.6	3.9	14.6
	개인서비스	52.4	37.7	7.6	0	0	12	32.3
규 모	5~9명	64.4	42.8	7.5	2.1	1.4	7.8	21
	10~19명	66.3	44.2	11.3	1.6	7.1	11	13.5
	20~49명	76.2	40	11.4	1.1	3.3	17	9
	50~99명	58.2	29.3	21.7	2.5	2.9	15.3	21.1
	100~299명	54.5	19.5	10.2	3	8.8	11.3	26.8
지 역	수도권	65.9	39.8	12.8	1.7	3.4	9.4	17.9
	비수도권	66.2	43.7	6.4	2	3.4	11.4	16.9

주 : 중복응답.

자료 : 한국노동연구원(2022), 「중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사」.

## 제6절 근무혁신 인센티브제

근무혁신 인센티브제는 자발적이고 적극적인 근무혁신 계획을 수립한 중소·중견기업을 대상으로 근무혁신 이행과 평가를 거쳐 근무혁신 우수 기업을 선정하고 다양한 인센티브를 제공하는 제도를 의미한다.

조사결과에 의하면, 근무혁신 인센티브제에 선정된 기업의 비중은 0.1% 수준에 불과하여 선정된 기업이 거의 없는 것으로 나타났다. 선정된 기업은 모두 생산자서비스업 부문에 속한 100인 이상 중소(중견) 기

〈표 3-30〉 근무혁신 인센티브제 선정 여부

(단위: %)

		예	아니오
전 체		0.1	99.9
업종	제조업	0	100
	건설업	0	100
	유통서비스업	0	100
	생산자서비스업	0.7	99.3
	사회서비스업	0	100
	개인서비스업	0	100
상용근로자 수	5~9명	0	100
	10~19명	0	100
	20~49명	0	100
	50~99명	0	100
	100~299명	6.6	93.4
소재지	수도권	0.3	99.7
	비수도권	0	100

자료: 한국노동연구원(2022), 「중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사」.

업인 것으로 조사되었으며, 모두 수도권 소재 기업인 것으로 나타났다.

근무혁신 인센티브제에 선정되지 않은 기업 중에서 제도를 인지하고 있는 중소기업도 약 9.2% 수준에 불과한 것으로 나타났다. 산업별로는 유통서비스업과 제조업 부문에서 상대적으로 인지도가 높은 반면, 건설업과 개인서비스업 부문에서 인지도가 낮은 것으로 나타났다. 전반적으로 규모와 상관없이 인지도 수준을 대동소이한 것으로 나타났으며, 수도권 소재 중소기업의 인지도(8.5%)가 비수도권 소재 중소기업의 인지도(9.9%)보다 오히려 낮은 것으로 나타났다.

근무혁신 인센티브제에 선정되지 않은 중소기업 중에서 향후 제도를 신청할 의향이 있는 기업의 비중은 22.5% 수준인 것으로 나타난바, 이번 조사를 통해 제도를 인지한 기업들 중 일부 기업들은 향후 제도 활용의 의향이 있는 것으로 응답하였다. 산업별로는 사회서비스업과 생산자서비스업 부문에서 제도 활용 의향이 높은 것으로 나타났고, 규모별로는 10인 이상 기업에서 전반적으로 활용 의지가 있는 것으로 확인되었다.

〈표 3-31〉 근무혁신 인센티브제 인지 여부

(단위: %)

		알고 있음	모름
전 체		9.2	90.8
업종	제조업	12.2	87.8
	건설업	3	97
	유통서비스업	15.6	84.4
	생산자서비스업	7.8	92.2
	사회서비스업	6.9	93.1
	개인서비스업	3.4	96.6
상용근로자 수	5~9명	6.6	93.4
	10~19명	13.1	86.9
	20~49명	10	90
	50~99명	12.4	87.6
	100~299명	12.1	87.9
소재지	수도권	8.5	91.5
	비수도권	9.9	90.1

주: <표 3-30>에서 '아니오'로 응답한 사업체 대비 비중임.  
 자료: 한국노동연구원(2022), 「중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사」.

〈표 3-32〉 근무혁신 인센티브제 신청 의향

(단위: %)

		있음	없음
전 체		22.5	77.5
업종	제조업	19.4	80.6
	건설업	13.8	86.2
	유통서비스업	18.4	81.6
	생산자서비스업	29.6	70.4
	사회서비스업	30.9	69.1
	개인서비스업	14.4	85.6
상용근로자 수	5~9명	14.2	85.8
	10~19명	34	66
	20~49명	28.5	71.5
	50~99명	29.5	70.5
	100~299명	33.9	66.1
소재지	수도권	23.5	76.5
	비수도권	21.4	78.6

주: <표 3-30>에서 '아니오'로 응답한 사업체 대비 비중임.  
 자료: 한국노동연구원(2022), 「중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사」.

수도권 소재 기업들의 활용의지가 비수도권 소재 기업들보다 다소 높은 것으로 나타났다.

근무혁신 인센티브제를 신청할 의향이 없다고 응답한 가장 큰 이유는 ‘업종 특성상 필요성이 없어서’(69.1%)인 것으로 나타났다. 다음으로, ‘근무혁신이행 및 평가가 부담이 되어서’(18.6%), ‘선정의 효과성이 불확실하여’(15.3%) 순으로 비중이 높은 것으로 나타났다. 전반적으로, ‘업종 특성상 인증 필요성이 없어서’의 비중이 가장 높은 가운데, 일부 산업부문에서는 ‘근무혁신이행 및 평가가 부담이 되어서’의 비중이 상대적으로 높게 조사되었음을 확인할 수 있다.

〈표 3-33〉 근무혁신 인센티브제 신청 의향이 없는 이유

(단위: %)

		신청 절차가 어려워서	근무혁신 이행 및 평가가 부담이 되어서	선정의 효과성이 불확실 하여	선정을 받아도 인센티브 미흡해서	선정을 받아도 기업/기관 홍보에 도움이 되지 않을 것 같아서	업종 특성상 필요성이 없어서
전 체		8.8	18.6	15.3	5.4	9.5	69.1
업 종	제조업	10.3	15.7	17.9	6.7	10	62.8
	건설업	19.8	27.6	20.5	7.2	13.9	40.3
	유통서비스	10.3	24.4	13.1	8.7	10.9	58.2
	생산자서비스	4.9	21.6	20	4.8	6.7	77.1
	사회서비스	6.5	18.7	12.3	3.7	11.4	84.7
	개인서비스	5.2	5	6.6	0	5	85
규 모	5~9명	6.1	13.3	10.7	2.8	7.3	75.6
	10~19명	11.1	25.3	19.4	9.9	13.9	61.7
	20~49명	13.9	23.5	24.9	6.4	12.5	61.4
	50~99명	16.6	34.8	25	8.9	9.6	52.6
	100~299명	13	37	21.8	20.3	3.5	44.5
지 역	수도권	9.1	19.2	15.9	6.1	9	67.8
	비수도권	8.5	18	14.6	4.7	10	70.6

주: 1) <표 3-32>에서 ‘없음’으로 응답한 사업체 대비 비중임.

2) 중복응답.

자료: 한국노동연구원(2022), 『중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사』.

근무혁신 인센티브제와 관련하여, ‘정부 지원사업 혜택 확대’(47.9%)가 가장 필요하다고 응답하였다. 다음으로는 ‘선정심사기준 등 절차 간소화’(30.1%), ‘근무혁신 컨설팅 지원’(24.9%) 순으로 정책적 지원이 필요한 것으로 나타났다. 생산자서비스업 및 개인서비스업 부문, 10~19인 규모의 기업에서는 ‘근무혁신 컨설팅 지원’을 ‘선정심사기준 등 절차 간소화’보다 중요하게 생각하는 기업의 비중이 더 높은 것으로 나타났다.

중소기업들이 근무혁신 인센티브제를 통해 가장 기대하는 바는 ‘근로자의 직장만족도 향상’(40.5%)인 것으로 나타났다. 다음으로는 ‘근로자 이직률 감소’(30.6%), ‘우수인력 채용’(22.5%) 등 전반적으로 좋은 인력의 확보에 대한 기대가 큰 것으로 확인되었다. 특히, 제조업 부문에서는 ‘근로자 이직률 감소’의 비중이 ‘근로자의 직장만족도 향상’과 거의 유사하게 나타났으며, 다른 산업 부문과 달리 ‘기업 생산성 향상’에 대한 기대도

〈표 3-34〉 근무혁신 인센티브제에 대한 필요 지원방안

(단위:%)

		근무혁신 컨설팅 지원	기업 CEO 및 근로자 교육 지원	선정심사 기준 등 절차 간소화	인센티브 제공기간 연장	정부지원 사업 혜택 확대	담당자 및 기업/기관 포상 및 연수제공
전 체		24.9	19.9	30.1	10.8	47.9	15.7
업 종	제조업	21.7	14.7	37.9	10.3	51.1	11.5
	건설업	18.5	24.4	41.7	14.3	54.4	13.8
	유통서비스	19.6	25.7	22.2	11	48.9	13.6
	생산자서비스	33.9	21.5	23.2	9.4	47.7	19.4
	사회서비스	32.2	18.7	33.6	11.3	47.1	20.6
	개인서비스	15.2	17.8	24.6	10.7	36.6	14.1
규 모	5~9명	22	18.3	27.7	7.8	43.9	10.7
	10~19명	29.5	21.7	28	15.6	49.5	21.3
	20~49명	28.2	19.7	35.4	12	57.8	19.8
	50~99명	26.5	26.1	51	8.4	50.8	22.8
	100~299명	14.1	25.8	32.5	24.1	53.4	27.7
지 역	수도권	24.7	15.6	27.6	9.2	46.2	14.2
	비수도권	25	24.8	32.9	12.5	49.8	17.3

주: 중복응답.

자료: 한국노동연구원(2022), 「중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사」.

〈표 3-35〉 근무혁신 인센티브제에 대한 기대효과

(단위: %)

		우수 인력 채용	장시간 근무 관행 탈피	근로자 이직률 감소	기업 생산성 향상	기업 이미지 제고	CEO 인식 변화	중간 관리자 인식 변화	조직내 일하는 문화 변화 유도	근로자 직장 만족도 향상
전 체		22.5	8.9	30.6	15.5	8.9	10.5	4.2	14	40.5
업 종	제조업	16.9	3.9	34.6	21.2	6	14.3	3.5	9.8	38.1
	건설업	17.4	9.6	34.1	11.7	13.8	23.3	7.8	16.7	38.6
	유통서비스	27.2	14.8	19.7	13.5	5.1	10.5	3.5	14.6	42.4
	생산자서비스	24.7	7	39.9	15.3	5.4	3.2	4.5	16.4	45.1
	사회서비스	28.3	15.5	28.8	17	23.4	3.9	1.9	13.7	44.4
	개인서비스	17.3	2.2	22.6	7	0	18.1	7.4	16.4	29.3
규 모	5~9명	18.6	6.9	24.6	10.7	8.9	11	4.6	8	39.6
	10~19명	28.2	15.9	38.3	21	8.8	8	3	19.1	36.3
	20~49명	29.6	4.1	33.7	17.8	10.4	11.8	4.4	20.7	52.6
	50~99명	16.5	9.5	38.1	28.4	4	16	7.3	30.5	35.2
	100~299명	16.5	3.3	49.8	23.6	9.7	8	0	20.3	46
지 역	수도권	26.2	7.8	31.6	13.4	7.3	8.9	3.2	10.6	36.2
	비수도권	18.5	10.1	29.5	17.8	10.7	12.3	5.3	17.9	45.4

주: 중복응답.

자료: 한국노동연구원(2022), 『중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사』.

상대적으로 높은 것으로 조사되었다. 이로부터 제조업 부문에서는 근무 혁신을 통해 좋은 인력을 확보하고, 이를 통해 기업의 생산성이 향상될 수 있기를 기대하는 것으로 사료된다.

## 제7절 가족친화기업(기관) 인증제

가족친화기업(기관) 인증제는 여성가족부가 『가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률』에 따라 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는

기업 또는 기관에 대하여 인증을 부여하는 제도를 의미한다.

조사결과에 의하면, 가족친화기업(기관) 인증제에 선정된 기업의 비중은 약 2.5% 수준으로, 근무혁신 인센티브제보다는 활용도가 높으나, 여전히 선정된 기업이 거의 없는 것으로 나타났다. 산업별로는 제조업과 건설업 부문에서 선정된 기업의 비중이 상대적으로 높은 것으로 나타났으며, 규모별로는 20~49인 규모의 중소기업에서 인증 비중이 가장 높게 나타났다. 수도권 소재 중소기업의 선정 비중(3.2%)은 비수도권 소재 중소기업의 선정 비중(1.8%)보다 거의 두 배 수준인 것으로 조사되었다.

가족친화기업(기관) 인증제에 선정되지 않은 기업 중에서 제도를 인지하고 있는 중소기업도 약 12.6% 수준에 불과한 것으로 나타났다. 산업별로는 유통서비스업과 제조업 부문에서 상대적으로 인지도가 높은 반면, 개인서비스업과 건설업 부문에서 인지도가 낮은 것으로 나타났다. 전반적으로 규모가 커질수록 제도에 대한 인지도는 높은 것으로 나타났으며,

〈표 3-36〉 가족친화기업(기관) 인증제 선정 여부

(단위: %)

		예	아니오
전 체		2.5	97.5
업종	제조업	5.5	94.5
	건설업	4.4	95.6
	유통서비스업	0.5	99.5
	생산자서비스업	1.4	98.6
	사회서비스업	1.4	98.6
	개인서비스업	1.8	98.2
상용근로자 수	5~9명	1.1	98.9
	10~19명	2	98
	20~49명	8.2	91.8
	50~99명	2.8	97.2
	100~299명	4.8	95.2
소재지	수도권	3.2	96.8
	비수도권	1.8	98.2

자료: 한국노동연구원(2022), 「중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사」.

〈표 3-37〉 가족친화기업(기관) 인증제 인지 여부

(단위: %)

		알고 있음	모름
전 체		12.6	87.4
업종	제조업	14.3	85.7
	건설업	8	92
	유통서비스업	18.2	81.8
	생산자서비스업	11.3	88.7
	사회서비스업	12.5	87.5
	개인서비스업	6	94
상용근로자 수	5~9명	10.3	89.7
	10~19명	12.8	87.2
	20~49명	15.2	84.8
	50~99명	19.3	80.7
	100~299명	39.6	60.4
소재지	수도권	12.1	87.9
	비수도권	13.2	86.8

주: <표 3-36>에서 '아니오'로 응답한 사업체 대비 비중임.

자료: 한국노동연구원(2022), 『중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사』.

수도권 소재 중소기업의 인지도(12.1%)가 비수도권 소재 중소기업의 인지도(13.2%)보다 다소 낮은 것으로 나타났다.

가족친화기업(기관) 인증제에 선정되지 않은 중소기업 중에서 향후 제도를 신청할 의향이 있는 기업의 비중은 20.6% 수준으로 나타났다. 산업별로는 사회서비스업과 제조업 부문에서 제도 활용 의향이 높은 것으로 나타난 반면, 건설업과 개인서비스업 부문에서 제도 신청 의향이 낮은 것으로 나타났다. 규모별로는 전반적으로 규모가 커질수록 제도의 활용 의지가 높은 것으로 나타난 가운데, 10~19인 규모의 중소기업 중에서 인증을 신청하고자 하는 중소기업의 비중이 상대적으로 높게 나타났다. 수도권 소재 기업들의 인증 신청 의지가 비수도권 소재 기업들보다 다소 높은 것으로 나타났다.



〈표 3-38〉 가족친화기업(기관) 인증제 신청 의향

(단위: %)

		있음	없음
전 체		20.6	79.4
업종	제조업	22.8	77.2
	건설업	9.1	90.9
	유통서비스업	19.4	80.6
	생산자서비스업	20.8	79.2
	사회서비스업	28.7	71.3
	개인서비스업	11.4	88.6
상용근로자 수	5~9명	12.2	87.8
	10~19명	30.2	69.8
	20~49명	27.4	72.6
	50~99명	32.7	67.3
	100~299명	42.2	57.8
소재지	수도권	21.2	78.8
	비수도권	19.9	80.1

주: <표 3-36>에서 '아니오'로 응답한 사업체 대비 비중임.

자료: 한국노동연구원(2022), 『중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사』.

가족친화기업(기관) 인증제를 신청할 의향이 없다고 응답한 가장 큰 이유는 ‘업종 특성상 인증 필요성이 없어서’(64.1%)인 것으로 나타났다. 다음으로, ‘인증의 효과성이 불확실하여’(20.4%), ‘인증을 받아도 기업/기관 홍보에 도움이 되지 않을 것 같아서’(16.6%) 순으로 비중이 높은 것으로 나타났다. 전반적으로, ‘업종 특성상 인증 필요성이 없어서’의 비중이 가장 높은 가운데, 개인서비스업 부문에서는 ‘인증기준을 통과하기 어려워서’의 비중이 다른 사유들에 비해 상대적으로 높게 나타났다.

가족친화기업(기관) 인증제와 관련하여, ‘정부 지원사업 혜택’(45.8%)이 가장 필요하다고 응답하였다. 다음으로는 ‘인증심사기준 등 절차 간소화’(32.7%), ‘가족친화경영 컨설팅 지원’(22.8%) 순으로 정책적 지원이 필요한 것으로 나타났다. 건설업과 유통서비스업 부문, 100인 이상 중소(중견)기업에서는 ‘기업 CEO 및 근로자 교육지원’이 필요하다고 응답한 비중이 상대적으로 높게 나타났음을 확인할 수 있다.

〈표 3-39〉 가족친화기업(기관) 인증제 신청 의향이 없는 이유

(단위: %)

		인증 기준을 통과하기 어려워서	인증 비용이 부담이 되어서	인증의 효과성이 불확실 하여	인증을 받아도 인센티브 미흡해서	인증을 받아도 기업/기관 홍보에 도움이 되지 않을 것 같아서	업종 특성상 인증 필요성이 없어서
전 체		11.8	5.5	20.4	5.3	16.6	64.1
업 종	제조업	15.4	6.8	15.6	5.3	18	61.2
	건설업	20	12.9	30	4.3	16.5	51.9
	유통서비스	11.5	5.6	22.4	10.2	15.1	61
	생산자서비스	5.2	3.2	25.5	4	18.3	62.7
	사회서비스	11.7	7	23.2	4.5	18.8	68
	개인서비스	10.8	0	7.2	2.7	10.7	79.1
규 모	5~9명	9.9	4.6	13.6	3.2	13.3	71.9
	10~19명	14.2	5.1	26.2	10.4	17.3	57.6
	20~49명	15.8	11.7	35.3	3.3	29.9	47.7
	50~99명	14.4	1.4	36.7	6.5	21.1	50.2
	100~299명	6.9	9.8	34.3	25.2	15.6	29.6
지 역	수도권	12.4	5.4	20.2	3.9	16.9	65.1
	비수도권	11	5.7	20.7	6.9	16.4	63

주: 1) <표 3-38>에서 '없음'으로 응답한 사업체 대비 비중임.

2) 중복응답.

자료: 한국노동연구원(2022), 『중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사』.

〈표 3-40〉 가족친화기업(기관) 인증제에 대한 필요 지원방안

(단위: %)

		가족 친화 경영 컨설팅 지원	기업 CEO 및 근로자 교육 지원	심사 비용의 감면	인증 유효 기간 연장	인증 심사 기준 등 절차 간소화	담당자 및 기업/기관 포상 및 연수 제공	정부 지원사업 혜택
전 체		22.8	17.1	10.9	6.9	32.7	13.8	45.8
업 종	제조업	19.8	7.8	12.9	6.3	42.1	12.7	52.4
	건설업	17.7	22.5	8	12.1	52.1	19.2	43.5
	유통서비스	21.6	26.6	8.6	5.2	33.5	8.6	41.2
	생산자서비스	29.3	21.4	9.4	8.5	21.8	11.3	45.8
	사회서비스	26.1	16.8	14	5.6	27.3	24	51.8
	개인서비스	16.7	10.5	9.4	6.5	27	7.6	30.8

〈표 3-40〉의 계속

		가족 친화 경영 컨설팅 지원	기업 CEO 및 근로자 교육 지원	심사 비용의 감면	인증 유효 기간 연장	인증 심사 기준 등 절차 간소화	담당자 및 기관/ 포상 및 연수 제공	정부 지원사 업 혜택
규모	5~9명	20.1	15	7	4.4	28.3	9.8	44
	10~19명	23	21.2	17.4	8.1	34.5	19.5	47.6
	20~49명	28	16	10.1	10.9	42.1	16.3	50.5
	50~99명	37.3	17.7	20.7	5.7	39.7	18.4	44.6
	100~299명	16.7	23.2	9.8	29.7	40	14.1	42.5
지역	수도권	22	14.8	12.7	9	29.1	11.5	43.3
	비수도권	23.6	19.6	8.8	4.5	36.7	16.3	48.7

주: 중복응답.

자료: 한국노동연구원(2022), 「중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사」.

〈표 3-41〉 가족친화기업(기관) 인증제에 대한 기대효과

(단위: %)

		우수 인력 채용	가족 친화 제도 운영의 강화	근로자 이직률 감소	기업 생산성 향상	기업 이미지 제고	CEO 인식 변화	중간 관리자 인식 변화	조직내 가족 친화 직장 문화 정착	근로자 직장 만족도 향상
전 체		16.2	12.7	27	9.5	15.1	9.4	2.8	20.1	42.4
업종	제조업	10.6	11.7	27.6	16	10.7	12.2	1	19.6	43.7
	건설업	12.5	7.7	28.3	18.9	14.3	17.1	6.6	10.8	55.2
	유통서비스	23	10	17.5	8.3	18.7	5.8	2.6	17.3	43.8
	생산자서비스	20.5	14.8	38.6	7.6	7.3	8.5	1.5	23.9	43.8
	사회서비스	17.3	15.5	24.9	5.9	33.3	6	5.1	26.8	37.6
	개인서비스	10.5	13.6	21.6	1	3.6	11	2.8	13.4	34
규모	5~9명	15.4	12.8	21.1	7.6	15.9	10.9	1.9	11.5	36.9
	10~19명	20.8	12.3	38	8.9	11.4	6.7	3.1	29	44.9
	20~49명	13.2	11.5	27.5	13.6	19.9	7.1	2.2	29.4	57.5
	50~99명	9.4	15.8	30.3	21.9	6.9	16.3	12.1	37.3	42.3
	100~299명	17	14.5	28.7	10.7	25.5	4	3.9	24.2	45.5
지역	수도권	20.3	13	23.3	8.3	15.9	6.2	3.1	18.1	36.1
	비수도권	11.7	12.3	31.2	10.9	14.2	13	2.5	22.3	49.4

주: 중복응답.

자료: 한국노동연구원(2022), 「중소기업 일·가정 양립 지원 실태조사」.

중소기업들이 가족친화기업(기관) 인증제를 통해 가장 기대하는 바는 ‘근로자의 직장만족도 향상’(42.4%)인 것으로 나타났다. 다음으로는 ‘근로자 이직률 감소’(27.0%), ‘조직 내 가족친화 직장문화 정착’(20.1%) 등 전반적으로 질 좋은 일자리 제공 및 조직문화 변화에 대한 기대가 큰 것으로 확인되었다. 일부 산업 부문에서는 ‘우수 인력 채용’ 및 ‘기업 이미지 제고’ 등에 대한 기대도 높은 것으로 조사되나, 직장문화를 개선하고 질 좋은 일자리를 제공함으로써 기업의 이미지를 제고하고 우수한 인력을 확보하기 위해 본 제도가 활용되기를 기대하는 것으로 사료된다.

## 제8절 소 결

중소기업의 일·가정 양립 지원정책이 다양하게 수행되고 있음에도 불구하고, 실질적으로 제도를 활용해야 하는 중소기업들은 제도를 인지하고 있는 경우가 절반 수준에도 거의 미치지 못하는 것으로 나타났다. 육아휴직 지원금제도에 대한 인지도만 절반을 넘는 수준인 것으로 확인되었다. 제도의 활용도는 더욱 문제이다. 지난 3년 동안의 제도 활용도가 모든 제도에 대해 10% 수준에도 미치지 못하는바, 전반적으로 중소기업을 대상으로 하는 일·가정 양립 지원정책의 실효성에 대해 재점검이 필요할 것으로 사료된다. 중소기업의 인력이 여유있게 운영되지 않기 때문에, 실제로 제도를 활용하고 싶어도 인력운영에 있어서 부담을 완화하지 못하는 한 제도의 실효성을 기대하기는 어려운 실정이다. 따라서 다양한 중소기업 지원정책을 패키지 형태로 제공함으로써, 중소기업의 일·가정 양립 실현을 위한 전방위적인 정책지원이 필요할 것으로 사료된다.

## 제 4 장

### 중소기업의 일·가정 양립 애로사항 및 정책수요

#### 제1절 집단심층면접(FGI) 조사 개요

##### 1. 조사의 필요성 및 목적

앞선 실태조사에서는 중소기업에 일·가정 양립 지원제도가 어느 수준으로 도입되었는지, 그리고 중소기업 근로자들은 얼마나 해당 제도들을 얼마나 잘 사용하고 있는지 등에 대해서 설문조사를 통하여 정량적으로 분석하였다.

본 장에서는 집단심층면접을 실시하여 설문조사에서는 얻을 수 없었던 중소기업의 일·가정 양립 지원제도에 활용실태와 애로사항, 개선사항 등을 구체적으로 파악하기 위하여 연구주제에 맞는 비구조화된 설문지를 이용하여 집단심층면접<sup>11)</sup>을 수행하였다.

본 연구는 크게 업종(제조업, 도매 및 소매업/숙박 및 음식점업, 정보통신업/금융 및 보험업, 전문·과학 및 기술 서비스업, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업)과 규모(30인 미만, 30~99인, 100~299인)를 기준으로 구분하여 해당 업종 및 규모에 근무하는 인사담당자 혹은 사업주를 대상으로 하여 면접집단을 구성하였고, 이들에게 중소기업의 일·

---

11) 집단심층면접은 표적집단면접법, FGI(Focus Group Interview) 조사방법 등으로 표현되기도 한다.

가정 양립 지원제도를 얼마나 활용하고 있는지, 활용하지 않고 있다면 그 요인이 무엇인지, 그리고 해당 제도들을 중소기업 근로자들이 더 적극적으로 활용하기 위해서는 어떤 정책적 방안이 제시되어야 하는지에 대한 의견을 청취하였으며, 이를 바탕으로 정책적 시사점을 도출하고자 하였다.

## 2. 조사설계

집단심층면접을 실시하기 위하여 다음 <표 4-1>과 같이 비구조화된 설문지를 구성하였다.

면접조사는 먼저 조사에 응한 참석자들이 속한 기업의 업종, 규모, 노조유무, 여성근로자 및 비정규직 비율 등 일반현황을 파악하고 일·가정

<표 4-1> 집단심층면접 조사내용

	조사내용
일반 현황	- 소속기업의 업종, 규모, 노조 유무 등 - 여성근로자 및 비정규직 비율
일·가정 양립 지원제도 활용 실태	- 제도에 대한 전반적인 인식 - 출산·육아기 고용안정장려금제도 현황 - 대체인력 채용지원서비스제도 현황 - 직장어린이집 설치·운영지원제도 현황 - 일·가정 양립 환경개선 지원사업(유연근무제 간접노동비 지원, 일·생활균형 인프라 구축비 지원) 현황 - 워라벨 일자리 장려금제도 현황
일·가정 양립 지원제도 활용 장애요인	- (제도 지원받는 경우) 이용용이성, 향후 이용의도 등 - (제도 지원받지 않을 경우) 이유 및 제도 활용 시 바뀔 점 등
일·가정 양립 지원제도의 전반적인 효과	- 제도 활용을 통하여 편의성, 생산성, 직장만족도, 근로환경 등이 전반적으로 향상되었는지
일·가정 양립 지원제도의 문제점 및 개선요청사항	- 만족도가 높은 지원제도는 무엇이며, 낮은 지원제도는 무엇인지 - 정부 지원제도 중 가장 필요한 제도는 무엇인지 - 가장 개선이 필요한 제도는 무엇인지

자료: 한국노동연구원(2022), 「중소기업 대상 일·가정양립지원제도 심층면접조사」.

양립지원제도의 활용실태를 먼저 살펴보았다. 다음으로 일·가정 양립 지원제도의 장애요인과 전반적인 효과, 그리고 해당 제도들이 갖고 있는 문제점 및 개선되어야 할 점에 대한 의견들을 청취하였다. 특히 본 연구의 집단심층면접 참석자들을 인사담당자 혹은 사업주로 제한하였기 때문에 해당제도를 사용하는 근로자의 입장에서 제도들을 살펴보기보다는 기업을 경영하는 입장에서 해당 제도들의 활용도와 문제점 등을 알아보자 노력하였다.

본 연구의 집단심층면접조사는 8월 초부터 8월 중순까지 총 9번에 걸쳐 진행되었다. <표 4-2>는 면접조사를 위한 대상자 선정기준을 제시한 것이다. 업종은 제조업, 도매 및 소매업/숙박 및 음식점업, 정보통신업/금융 및 보험업, 전문·과학 및 기술 서비스업, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업 등 총 네 개로 구분하였고, 네 개의 업종을 사업체 규모 5~29인, 30~99인 두 그룹으로 나눠서 조사를 진행하였다. 그리고 100~299인 규모의 사업장의 경우에는 업종을 구분하지 않고 한 그룹으로 묶어서 조사를 진행하였으며, 업종별로 외국계기업을 1개씩 포함하여 총 3개 기업(제조업 5~29인, 정보통신업/금융및보험업 30~99인, 전문과학 기술 30~99인)이 조사에 참여할 수 있게 하였다. 마지막으로 조사에 참여하는 참석자들이 일·가정 양립 지원제도들을 잘 숙지하고, 기업 경영의 입장에서 해당 제도들이 얼마나 도움이 되는지에 대해서 청취하고자 하였기 때문에 인사담당자 혹은 사업주들이 조사에 참석할 수 있도록 하였다.

<표 4-2> 조사대상 선정 기준

기준	조사대상
사업체규모	근로자 5~29인, 30~99인, 100~299인 사업장
업종	제조업, 도매 및 소매업/숙박 및 음식점업, 정보통신업/금융 및 보험업, 전문·과학 및 기술 서비스업, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업
직급	인사담당자, 사업주

자료 : 한국노동연구원(2022), 「중소기업 대상 일·가정양립지원제도 심층면접조사」.

모집을 위하여 조사업체의 패널자료 등을 활용하였으며, 이러한 선정 기준을 바탕으로 모집한 참석자의 특성은 <표 4-3>과 같다.

<표 4-3> 참석자 특성

	이름	부서	직급	업종	기업규모
1	최○○	고객관리	관리장	제조 (치과기구)	12명
2	김○○	인사	부장	제조 (의약품)	19명
3	전○○	관리	전무	제조 (공기조화장치)	19명
4	전○○	경영지원 HR	수석	제조 (통신, 바이오)	58명
5	한○○	인사	파트장	제조 (식품)	54명
6	정○○	경영지원	과장	제조 (화장품)	40명
7	여○○	경영지원	팀장	제조 (캐릭터인형)	33명
8	이○○	인사	팀장	제조 (플라스틱제품)	70명
9	박○○	인사팀	팀장	도소매 (컴퓨터주변기기)	13명
10	이○○	관리	이사	도소매 (통신방송장비부품)	25명
11	곡○○	인사재무팀	차장	도소매 (통신장비)	25명
12	권○○	경영지원부	대리	도소매 (중장비부품)	25명
13	김○○	관리부	차장	도소매 (의료기기)	18명
14	노○○	인사팀	과장	도소매 (의료기기)	64명
15	김○○	관리	대표	도소매 (조경)	41명



〈표 4-3〉의 계속

	이름	부서	직급	업종	기업규모
16	황○○	인사총무팀	팀장	음식점업 (프렌차이즈본사)	98명
17	전○○	인사팀	과장	도소매 (물품판매)	78명
18	정○○	관리	대표	정보통신 (기업용SW개발)	18명
19	김○○	총무부	실장	정보통신 (신문발간)	11명
20	강○○	경영지원	매니저	정보통신 (앱개발)	23명
21	전○○	경영지원부	과장	정보통신 (SW개발)	18명
22	배○○	경영지원부	대리	정보통신 (SW개발)	9명
23	김○○	경영지원실	CFO	SW개발 (AIMLOPS)	40명
24	박○○	인사팀	복지담당	SW개발 (PG사업)	80명
25	최○○	경영지원팀	팀장	SW개발 (스마트공장 솔루션)	54명
26	임○○	인사총무팀	팀장	콘텐츠제작	60명
27	고○○	인사총무부	팀장	금융	65명
28	김○○	인사	팀장	교육 (스마트러닝,IT)	13명
29	최○○	관리	팀장	교육	8명
30	목○○	원무	실장	보건	10명
31	최○○	경영지원팀	부장	전문과학기술 (광고대행)	20명
32	정○○	관리부	이사	전문과학기술 (엔지니어링)	99명

〈표 4-3〉의 계속

	이름	부서	직급	업종	기업규모
33	류○○	경영지원	실장	보건	44명
34	박○○	총무	수석	전문과학기술 (인력컨설팅)	50명
35	임○○	경영지원실	부장	전문과학기술 (기술)	49명
36	김○○	총무	이사	보건	60명
37	최○○	경영지원팀	팀장	제조 (건축석재가공)	113명
38	유○○	총무	대리	제조 (아스팔트)	190명
39	이○○	인사부	부장	도소매	170명
40	이○○	경영기획센터	프로	금융보험	110명
41	강○○	인사	팀장	전문과학기술 (안전진단)	120명
42	최○○	인재개발실	실장	전문과학기술 (프랜차이즈본사)	200명

자료 : 한국노동연구원(2022), 『중소기업 대상 일·가정양립지원제도 심층면접조사』.

본 연구에서 살펴보고자 하는 일·가정 양립 지원제도는 출산·육아기 고용안정장려금, 대체인력 채용지원서비스, 직장어린이집 설치·운영 지원, 일·가정 양립 환경개선 지원사업, 워라밸 일자리 장려금의 다섯 가지로 구분된다.

본 장에서는 다섯 가지의 중소기업 일·가정 양립 지원제도를 제도별로 활용실태를 먼저 알아보고, 해당 제도들을 활용하는 데 장애요인이 무엇인지 살펴보았다. 그리고 해당 제도들이 기업경영에 있어 그리고 근로자들의 일·가정 양립에 어떠한 효과를 미치는지 알아보았다. 마지막으로 일·가정 양립 지원제도가 실질적으로 중소기업 근로자들의 일·가정 양립에 도움이 되기 위해서 개선되어야 할 방안에 대해서 살펴보았다.

## 제2절 중소기업 일·가정 양립 지원제도 활용 실태

심층면접조사 결과, 일·가정 양립 지원제도 중 출산·육아기 고용안정장려금 제도는 중소기업에서 가장 활발하게 활용되고 있었다. 그에 반해, 직장어린이집 설치·운영 지원제도의 경우에는 심층면접조사에 참여 하였던 기업들 중에서는 단 한 곳도 제도를 활용하지 않은 것으로 나타났다. 출산·육아기 고용안정장려금 제도 같은 경우에는 제도를 활용할 수 있는 조건이 까다롭지 않아 중소기업이 가진 물적·인적 자원으로도 충분히 제도를 활용할 수 있는 데 반해 직장어린이집의 경우에는 아무리 정부에서 어느 정도 보조를 해준다고 할지라도 중소기업이 가진 물적·인적 자원의 한계를 넘어서기 때문으로 보인다.

세부적으로 심층면접조사를 통해 살펴본 일·가정 양립 지원제도별 활용 실태는 다음과 같다.

### 1. 출산·육아기 고용안정장려금

출산·육아기 고용안정장려금 제도에는 세부적으로 육아휴직 지원금, 육아기 근로시간 단축지원금이 있다. 2021년까지는 대체인력지원금제도가 있었는데, 2022년 1월 1일 이후부터는 대체인력지원금제도가 육아휴직 지원금제도로 변경·신설되었다.

육아휴직 지원금 및 육아기 근로시간단축 지원금제도는 근로자에게 30일 이상 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우 지원되는 제도로 육아휴직 지원금의 경우 해당 근로자 1인당 월 30만~200만 원까지 지원되고, 육아기 근로시간단축 지원금의 경우 해당 근로자 1인당 월 30만~40만 원까지 지원된다.

### 가. 육아휴직 지원금

먼저 전체적으로 중소기업이기 때문에 기업당 육아휴직 지원금을 활용한 근로자는 1~3명으로 적은 편이었고, 100~299인 기업이 100인 미만 기업보다 활용근로자 수 자체는 당연히 많은 것으로 나타났다. 그리고 지원금은 사업주 입장에서도 도움이 되는 편이라고 밝혔다.

“한 명에 대해서는 다 받기는 했어요.”(제조업, 5~29인)

“그 직원 빠지면 남은 사람끼리 분할해서 하니까 사장님 입장에서 이게 훨씬 더 유리하지요.”(제조업, 5~29인)

“지금도 육아휴직이 5명으로 들어가 있어서(모두 신청). 저희 회사가 “평균 연령이 35세밖에 안 되어서 육아휴직 쓰시는 분들이 꽤 계시고 여성 근로자 말고 남성 근로자들 쓰셔서.”(전문·과학 및 기술 서비스업, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업, 100~299인)

또한 육아휴직 지원금의 지급은 사업주의 육아휴직 승인에 어느 정도 긍정적인 방향으로 도움이 되는 것으로 나타났다.

“이런 배네핏이 있으니 육아휴직 승인을 해주자라고 의사결정을 받아 왔던 건데 사실 이것마저 없으면 회사 입장에서는 재직했다 퇴사할 확률이 다분한데 퇴직금과 연차 수당만 늘겠구나라고 생각을 할 것 같습니다.”(도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 30~99인)

그리고 육아휴직 지원금의 경우, 육아휴직자의 고용을 유지하는 데 필요한 퇴직연금, 4대보험 등 비용을 경감하는 수단으로 활용되거나, 몇몇의 기업에서는 대체인력을 채용하는 데 활용하는 것으로 나타났다.

“일단 지원금이라도 받을 수 있어서 다행이다라고 생각을 하는 편이거든요. 고용 유지를 해야 되는 거고 그로 인해서 들어가는 비용들은 그대로 누적이란 말이지요. 퇴직 연금 같은 경우에도 계속 납부를 해드려야 되고 4대보험도 금액을 회사가 내야 되는 비용이니까 그러니까 그런 쪽의 세이브라고 생각을 인식을 하고 있어요.”(도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 5

~29인)

“육아휴직 떠났던 분이 아쉽게도 그만뒀잖아요. 그분이 했던 것도 자연스럽게 인계받고 그러고 금액은 적지만 여하튼 도움을 많이 줍니다.”(전문·과학 및 기술 서비스업, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업, 30~99인)

“회사 입장에서 근로자한테 출산휴가라든지 육아휴직을 주게 되면 부담스러울 수 있는데 좀 부담이 덜하게 됐지요. 기존에 있는 직원들이 이 공백은 채우는 것으로 해서.”(정보통신업, 금융 및 보험업, 30~99인)

“어차피 없이도 그 인원은 필요한 거잖아요. 어차피 TO는 필요한 TO에서 없는 것보다는 당연히 없이 돌리자라는 생각을 안 들 수 있게 해주는 역할을 크게 하는 것 같습니다.”(전문·과학 및 기술 서비스업, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업, 30~99인)

2022년부터 대체인력채용 지원금이 육아휴직 지원금으로 변경되었는데, 이에 육아휴직 지원금을 받아 대체인력을 채용한 경우는 드문 것으로 나타났다. 이는 대체인력을 채용하는 것 자체가 기업의 입장에서는 부담으로 다가왔기 때문으로 보였다. 대체인력을 채용한 기업 인사담당자의 경우 대체인력의 계약기간 종료 후 계약해지를 해야 한다는 부담을 느끼는 경우도 있었고, 업종에 따라 전문기술이 필요한 경우에는 대체인력이 해당 업무를 수행할 수 없기 때문에 대체인력을 채용하기 어렵기도 하고, 어렵게 채용한 대체인력이 조직에 잘 융화되지 않는다는 우려도 있었다.

“한 명 채용해 봤고요. 이 인원을 1년 뒤에 다시 계약 해지를 하기에는 좀 안 보이는 그런 부담감이 좀 있어요. 이 인원(육아휴직자)이 다시 복귀해서 1년 동안 횡수를 다 인정을 해주고 임금 다시 하고, 해당 업무를 신입사원 뽑기에는 너무나 큰 부담감이 있어요. 그래서 경력직으로 채용해야 되는데 이 해당 경력 대체인력을 채용할 수 있는 경력직들은 계약직을 안 하려고 하지요. 좀 많으신 분들이 많은데 그런 분들이 또 오시기에는 사실상 어떤 조직의 어떤 융합이라든가 친화력이라든가 그런 부분도 있

고”(전문·과학 및 기술 서비스업, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업, 100~299인)

또한 대체인력 자체를 기한이 있는 계약직으로 채용하여야 하는데 그렇게 뽑기에는 지원자가 너무 적어 잘 채용되지 않는다고 밝혔다.

“1년 3개월 총 15개월 정도 생각을 하는데 그 인원을 채용하기는 너무 힘들어요. 기한이 있고 그러면 안 들어와요. 계약직이 싫은 거지요.”(도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 5~29인)

그리고 조직 내에 여유인력이 있는 경우 역시 육아휴직자를 대신할 대체인력을 뽑지는 않는다고 밝혔다.

“간접 노무비지요. 인력이 조금 여유 있게 가는 편이에요. 그래서 육아휴직을 간다고 해서 누구 대체인력을 뽑지는 않아요. 내에서 하기 때문에 1년 동안 그래도 다른 직원의 뭉을 했으니 그러니까 인사평가 때 조금 더 점수를 줘서 연봉에 더 반영을 해 준다든지 이런 식으로 저희는 하지요.”(정보통신업, 금융 및 보험업, 30~99인)

위에서 언급한 바와 같이 육아휴직자를 대체할 수 있는 대체인력을 뽑는 것 자체가 기업에 다소 부담으로 다가오는 등 다소 어려움이 있어 2022년부터는 대체인력 지원금이 폐지되고, 육아휴직 지원금이 변경·신설되었다. 그렇다면 대체인력 지원금과 비교하였을 때 육아휴직 지원금의 장점은 무엇일까?

업종과 규모에 관계없이 대부분의 기업에서는 대체인력 채용을 전제로 하는 대체인력 지원금보다 육아휴직 지원금을 선호하는 것으로 나타났다. 전문적인 직무를 수행하는 경우 대체인력을 뽑지 못하거나, 여러 노동시장 환경에 의해서 대체인력을 채용하지 않을 수 있다. 그렇게 되면 대체인력 지원금 자체를 받지 못하기 때문에 사업주의 입장에서는 근로자가 육아휴직을 가기만 하면 지급되는 육아휴직 지원금을 더 사업체 경영에 있어 다양하게 쓸 수 있기 때문에 선호하는 것으로 나타났다.

“대체인력 지원금이라는 것은 사람을 일단 뽑았을 때 뽑아야 되잖아요.

그래서 이 지원금을 받아서 그걸 그 직원한테 주는 건데 그게 아니라 지금 육아휴직 지원금이라는 것은 사람을 안 뽑아도 나라에서 지원을 해주잖아요. 사장님 입장에서는 이게 더 낫지요. 육아휴직으로 집에 쉬고 있는데 그럴 때 약간의 수고비 정도로 해서 여기에서 떼서 주면 양쪽 다 도움이 되지 않을까요.”(제조업, 5~29인)

“어차피 대체인력 제도 자체가 맞지 않기 때문에(육아휴직 지원금으로) 바뀌는 게 저희는 좀 더 나올 거라는 생각이 듭니다. 그 돈을 받아서 차라리 정규직을 뽑든 뭘 하든.”(제조업, 30~99인)

“바로바로 채용이 안 되거든요. 저희가 줄 수 있는 (임금)범위보다 높은 거지요. 합의가 잘 안 돼서 좀 많이 늦어지고 그러니까 타이밍을 좀 많이 놓치게 되는 것 같고 이것보다는 고용 촉진 장려금 관련해서 하도 잘 나오니까 이쪽으로 그냥 지원을 하게 되는 것 같아요.”(도소매업, 숙박 및 음식점업, 30~99인)

“대체인력에 지원금을 투자하는 것보다 그냥 사업주한테 직접 그냥 돈을 쥐버리는 게 차라리 낫다고 보지요. 내부에서 활용할 수도 있으니까. 대체인력 쪽으로 만약에 지원을 크게 했다 어차피 그거 안 되는데.”(정보통신업, 금융 및 보험업, 30~99인)

그러나 대체인력 지원금이 불러올 수 있는 고용창출 효과를 막을 수 있다는 점, 대체인력 지원금이 있으면 사업주가 조금은 대체인력 채용을 고려해볼 수는 있었지만 육아휴직 지원금으로 변경되면서 아예 사업주의 입장에서는 대체인력 채용을 고려하지도 않을 수 있다는 우려도 있었다.

“한 명이 빠져버리면 일 자체가 마비가 되기 때문에 거기를 대체할 수 있는 부분도 분명히 필요는 하지요. 그래서 우리가 대체인력에 대한 지원을 줄여가는 것은 알겠는데 아예 없어진다면 안 된다는 그런 생각이 있습니다.”(정보통신업, 금융 및 보험업, 30~99인)

“대체인력 지원금 같은 경우는 직관적으로 사람을 뽑았기 때문에 고용창출 효과가 나타난 거잖아요. 그런데 육아휴직 지원금은 회사 입장에서

는 좋지요. 돈 주니까 사람을 안 뽑아도 그런데 고용은 안 할 수도 있겠다 싶은 생각이 들어요.”(제조업, 30~99인)

또한 100~299인 규모 중소기업의 경우 육아휴직 지원금 자체가 그렇게 크게 인건비에 도움이 되지 않기 때문에, 지원금을 받는다고 승인하지 않을 육아휴직을 승인할 이유도 없고, 조직 내 분위기 자체가 육아휴직을 권장하는 분위기로 가지도 않을 것이라고 밝혔다.

“회계적으로 이 돈이 들어온다고 해서 실질적으로 인건비에 태우거나 저희 고기를 사 먹거나 이게 안 돼요. 지원금 받고 받을 수 있는 건 다 받으려고 하는데 그 지원금이 살림살이에 크게 도움되지 않는다는 거지요.”(제조업, 100~299인)

“결국 경영자가 OK를 해야 하거든요. 그럼 올해는 못 쓰더라도 내년에 지원금 100만 원 받았단니까 복지비 내년에 100만 원 예산 더 줄게 이렇게 구조가 되지 않으면 쓸 수 없는 그냥 잡이익인 거예요. 그럼 어찌 됐든 다만 100원이든 10원이든 간에 회사가 뭘 얻으니까 그냥 지원금받는 거지요.”(전문·과학 및 기술 서비스업, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업, 100~299인)

“재무만 좋아지는 재무에 현금 흐름만 더 좋아지는. 연간 인건비가 못해도 40~50억은 될 거라는 거지요. 거기서 몇십만 원 들어왔는데 이걸 어떻게 할 거냐 그 이 개념으로 생각하는 건 좀 무리는 있다.”(전문·과학 및 기술 서비스업, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업, 100~299인)

이에 차라리 100인 미만 규모의 기업에 지원금 규모를 확대하여 지원하는 것이 좋을 것 같다는 의견도 있었다.

“차라리 이 돈을 중견기업이나 이런 데는 아예 안 주고 거기에 더 지원을 많이 해주는 것도 좋다고 생각을 해요. 작은 회사는 가급적 국가에서 몇십만 원 나오면 좋잖아요.”(제조업, 100~299인)

그러나 대부분의 경우, 육아휴직 지원금제도 자체는 신청절차도 비교적 쉽고, 지급 조건도 까다롭지 않기 때문에 향후 조직 내 육아휴직자가



생기면 당연히 활용할 것이라고 밝혔다.

#### 나. 육아기 근로시간 단축 지원금

다소 규모가 작은 기업에서는 육아기 근로시간 단축 지원금제도의 경우 활용한 기업을 많이 찾아볼 수는 없었다. 그러나 어느 정도 규모를 가진 기업에서는 작은 기업규모보다는 인력운영에 여유가 있기 때문에 육아기 근로시간 단축을 하는 근로자가 종종 있었다.

“대부분 육아휴직하고, 그 다음에 단축 근무를 해요. 4시간 근무 주20시간 근무 이런 식으로 하거든요.”(정보통신업, 금융 및 보험업, 30~99인)

“저희는 다 헤드리는 편이에요. 저희가 먼저 찾아서 헤드려요.”(정보통신업, 금융 및 보험업, 30~99인)

하지만 이와 같은 경우에도 육아기 근로시간 단축 지원금이 대체인력 채용으로는 이어지지 않는 것으로 보였다. 즉, 육아기 근로시간 단축을 하는 경우 하루에 1~2시간 정도 근로시간을 단축하는 것이기 때문에 대체인력을 구하는 것도 애매해지고, 규모가 상대적으로 작은 기업에서는 남은 사람들이 단축한 사람의 일을 나눠서 할 수밖에 없는 실정이기 때문에 남은 동료들의 업무 부담이 크다고 밝혔다. 그러나 기업규모가 상대적으로 큰 기업에서도 대체인력 채용 없이 남은 동료들이 업무를 분담해서 하는 것으로 나타났다.

“그 직원이 못 하니까 남아 있는 우리가 해야 된단 말이에요. 일은 우리가 많아지고 그런데 돈은 그 직원한테 준다, 그럼 모순 아닌가요?”(제조업, 5~29인)

“이건 정말 도움 안 되는 것 같아요. 2시간 때문에 사람을 쓸 수도 없고.”(제조업, 5~29인)

“1시간 단축 가지고는 크게 영향이 없기 때문에 대체인력을 채용하거나 부서적으로 인력이 필요하거나 이런 상황은 아니라서 본인이 좀 더 빨리

일을 해야 되는 거거나 주변에서 팀에서 도와주거나 하는 정도의 일이라서. 임금은 그냥 그대로 해주기로.”(전문·과학 및 기술 서비스업, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업, 5~29인)

“제도가 있으니까 활용하는 부분이고, 그것으로 인해서 인력 풀을 늘린 다거나 그런 부분하고는 좀 맞지 않는 것 같아요. 그냥 지원 나오는 거라서.”(정보통신업, 금융 및 보험업, 30~99인)

그러나 육아기 근로시간 단축제도를 활용하고 있는 근로자의 입장에서는 만족도가 다소 높은 것으로 나타났다.

“본인이 좋아해요. 나가는 게 몇몇하잖아요. 본인이 굉장히 열심히 하는 모습이 있더라고요. 내가 이렇게 단축 근무한 것을 다른 사람한테 피해를 안 줘야 되겠다 그러다 보니까 오히려 저희들은 그게 불만이 오히려 없었어요.”(전문·과학 및 기술서비스업, 교육서비스업, 보건·사회복지서비스업, 30~99인)

#### 다. 대체인력 지원금

앞서 언급한 바와 같이 대체인력 지원금의 경우 2022년 육아휴직 지원금으로 변경되어, 지금은 폐지되었다. 대체인력 지원금의 경우 출산전후 휴가, 유산·사산 휴가, 육아기 근로시간 단축 30일 이상 허용한 기업이 해당 근로자들을 대신할 인력을 채용하는 경우 지원금을 주는 제도이다. 지원금을 받기 위해서는 해당 대체인력에 대한 고용조정을 하지 않는 등의 제한이 있다.

대체인력 지원금의 경우 지원금 규모가 꽤 커서 만족스럽다는 반응이 많았다.

“그건 좀 많이 나와서 도움이 되더라고요. 알바생들 파트 타임으로 쓰면 9시에 와가지고 12시나 1시에 가요. 그러면 월급이 보통 한 100만 원 안팎이거든요. 이 정도의 비용이면 계약직이나 파트타임으로 쓸 수 있는 비용이 되니까 좋지요.”(제조업, 5~29인)

“금액이 다른 지원금보다 목돈으로 크게 한번에 확 들어오니까 좋더라고요.”(제조업, 30~99인)

“한 10년 정도 전에. 도움 되지요. 지원금도 더 크잖아요. 당연히 한 명이 빠지면 일이 많아지는 건데 그걸 남아 있는 사람들한테 다 고스란히 하라고 할 수는 없기 때문에 인력을 채용하는 것이 가장 합리적인.”(전문·과학 및 기술 서비스업, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업, 5~29인)

또한 대체인력 채용 지원금으로 바로바로 대체인력을 채용할 수 있어 동료들의 업무도 가중되지 않는다는 평가도 있었고, 이렇게 뽑은 대체인력이 계약기간이 종료된 이후에도 조직에 계속 남아 근로하고 있다는 기업도 몇몇 있었다.

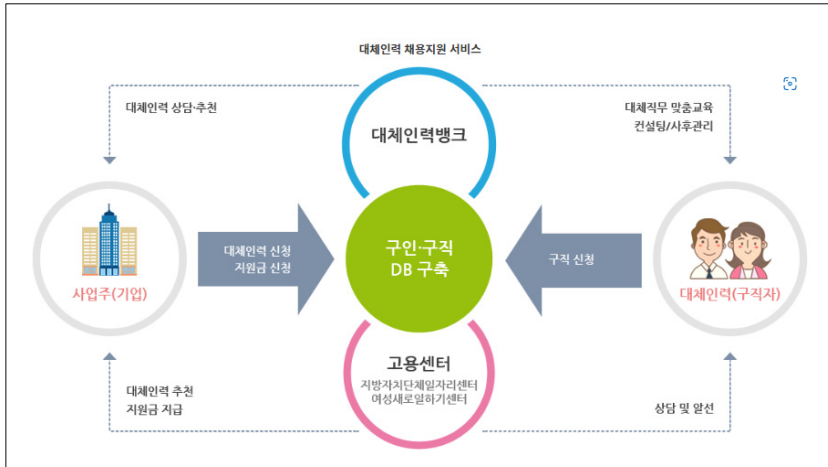
“대체인력을 60일 인수인계 기간 포함해서 채용해서 근무를 했고요 그리고 그 육아휴직자가 복귀하고도 계속 같이 정규직으로 대체인력 지원금을 전액 다 받았지요. 육아휴직자가 그 안에 여러 명이 있었는데 한 케이스만 그게 됐었거든요. 시기 맞추는 것도 제일 조금 어렵고요. 들어왔는데 저희 회사랑 잘 맞지 않아서 중도에 퇴사하시는 경우도 있고요.”(제조업, 5~29인)

“인력을 채용할 때 기간이 정해져 있다는 게 부담스러운 거잖아요. 기한을 정하지 않고 구했어. 그 친구가 돌아와도 계속 근로를 같이.”(전문·과학 및 기술 서비스업, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업, 5~29인)

## 2. 대체인력 채용지원서비스

대체인력 채용지원서비스는 출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등에 대비하여 정부가 미리 대체인력 구직자 풀을 구축하고, 구인기업의 대체인력 수요가 발생하면 적합한 인재를 알선하고 추천하여 기업이 필요로 할 때 채용할 수 있도록 지원하는 서비스를 말한다. 대체인력

[그림 4-1] 대체인력 채용지원서비스 전달체계



자료 : 고용노동부 일생활균형 사이트(worklife.kr).

채용지원서비스의 전달체계는 [그림 4-1]과 같다.

사업주가 서비스 제공기관에 온라인, 방문, 전화 등을 통하여 대체인력 알선을 지원하면 서비스제공기관인 민간대체인력뱅크, 여성새로일하기센터, 고용센터 등이 상담과 추천을 통하여 대체인력을 사업주에게 알선해주는 방식이다.

심층면접조사 결과, 대체인력 채용지원서비스의 경우 대체인력을 신청한 경우는 있으나 채용까지 진행된 경우는 없었다. 이는 대체인력뱅크나 고용센터 등에서 기업에서 원하는 수준의 인력 풀을 유지하는 것에 한계가 있었고, 육아휴직자 등을 대체하는 인력을 채용하기 원하는 것이기 때문에 계약기간이 짧기 때문에 지원하는 인력 자체가 거의 없었기 때문이다. 또한 채용까지 어렵게 진행되더라도, 근로시작 시점을 맞추기가 어려워 활용도가 낮은 제도라고 평가하였다.

“지금 임신하신 분이 회계 담당자인데 출산 전후 휴가만 쓰고 바로 복직할 거다 나는 육아휴직 안 한다. 잘 지금 구해지지 않더라고요. 3개월 반 일 할 사람을 뽑기가 사실상 좀 어려운 상황인 것 같아요. 그래서 대체인력서비스, 대체인력뱅크에다가 좀 문의를 해봤는데 아직 뽀족한 답이 오지 않았어요. 커리어넷이나 사람인이나 그런데도 다 올려는 놓았는데

녹록치 않은 상황입니다. 또 우리가 원하는 사람이 없고 그만큼 기간을 따라갈 수 있는 사람이 거기에 딱 준비되어 있는 것도 아니고 그 기간이 만약에 있다 해도 시작점이 다를 수 있고, 이 제도가 만드는 측이랑 활용하는 측의 그 괴리감이 굉장히 많은 것 같아요. 그러니까 실질적으로 활용도가 떨어지는 거지요.”(정보통신업, 금융 및 보험업, 30~99인)

또한 보건의로 등과 같은 전문직종의 경우 대체인력 채용지원서비스를 제공하는 기관에서 인력 풀 자체를 가지고 있지 않아 대체인력 채용지원서비스 자체를 받기 힘든 것으로 보였다. 이러한 전문적인 자격이나 경력 등이 필요한 업종은 해당 업종만 공유하고 있는 다른 채용사이트를 이용하고 있다고 밝혔다.

“전문직이 거기는 없다고 해서 일단 안 됐던 것으로 기억하기는 하거든요. 아마 새일센터 여기로 문의했었던 것 같은데 간호사 나이트 킵이라고 저녁만 계시는 그런 케이스여서 맞는 분이 없다고요.”(전문·과학 및 기술 서비스업, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업, 30~99인)

### 3. 직장어린이집 설치·운영 지원

직장어린이집 설치·운영 지원제도는 크게 두가지 지원제도로 나뉘져 있는데, 하나는 직장어린이집 인건비 및 운영비를 지원하는 제도와 나머지 하나는 직장어린이집 설치비를 지원해주는 제도이다.

기업 규모와 업종에 관계없이 직장어린이집을 설치한 중소기업은 없는 것으로 나타났다. 이는 직장어린이집 설치하는 것 자체가 기업 내 인력이 소요되고, 정부에서 어느 정도 비용을 보조해준다 하더라도 계속해서 직장어린이집을 운영하기 위해서는 많은 돈이 필요하기 때문이다.

그러나 모든 업종에서 자신의 기업에 직장어린이집이 있다면 이용할 의사가 있는 근로자가 있을 것이라고 밝혔다. 그러나 중소기업이기 때문에 기업 단독으로 직장어린이집을 설치하는 것은 현실적으로 무리고, 설치한다면 주변의 기업들과 같이 어린이집을 운영하는 공동어린이집 형태를 선호하는 것으로 나타났다.

#### 4. 일·가정 양립 환경개선 지원사업

일·가정 양립 환경개선 지원사업은 총 두 가지 지원제도로 나뉘어 있다. 일·가정 양립 환경개선 지원사업 I은 유연근무제 간접노무비 지원으로 선택근무제, 재택근무제, 원격근무제 이 세가지 제도 중 하나를 활용하는 기업에 활용근로자 1인당 최대 1년간 360만 원을 지원하는 제도이다.

그리고 일·가정 양립 환경개선 지원사업 II는 사업주에게 일·생활 균형 인프라 구축비를 지원하는 제도로, 재택·원격근무 활용 또는 근무혁신을 이행하기 위하여 인프라구축비 지원대상 시설(정보시스템, 보안시스템, 서비스 사용료)을 설치하는 사업주에게 최대 2천만 원까지 지원하는 것이 그 내용이다.

##### 가. 유연근무제 간접노무비 지원

유연근무제 간접노무비 지원제도를 활용한 기업은 모두 기업의 규모가 30인 이상으로 나타났고, 유연근무제 제도 중 대부분 시차출퇴근제를 활용한 것으로 나타났다. 시차출퇴근제도를 활용한 근로자의 경우 따로 휴가를 쓰지 않고도 자신의 시간을 활용할 수 있다는 점 등에서 근로자 만족도가 높은 것으로 나타났다.

“1년 정도 지원을 받았던 것 같아요. 나쁘지 않았었고 전 직원이 신청해서 30분 단위로 하고 있습니다. 확실히 조금 일찍 가야 되는데 반차까지 쓰기는 아깝고 이럴 때 활용하기가 좋은 것 같고.”(도소매업, 숙박 및 음식점업, 30~99인)

또한 유연근무제 간접노무비 지원제도는 사업주 그리고 시차출퇴근제도와 같이 유연근무제가 도입될 수 없는 조직 내 다른 직군(현장직)을 설득할 근거로 사용되기도 하였다.

“지원금이 없었으면 솔직히 조금 어려웠을 것 같아요. 왜냐하면 팀마다

따라서 이런 것을 되게 민감하게 싫어하는 팀이고 사무직 같은 경우는 괜 찮는데 현장직에서는 딱 정해진 영업 시간이 있으니까 그런 건 절대 안 된다라고 했는데 이걸 핑계로 이렇게 이렇게 해보자 해서 조금 설득을 했던 게 있어요.”(도소매업, 숙박 및 음식점업, 30~99인)

그리고 유연근무제 간접노무비 지원제도가 기업 내에서 유연근무제가 정착되고, 활성화되는 데 도움이 되었다고 평가하는 경우도 있었다.

“2020년도에 신청해서 약 1억 5천 정도 지원받았어요. 재택근무가 가능한 부서부터 시작해서 시차출퇴근제 및 선택근로제가 가능한 부서를 다 확인해서 가능한 인원들만 추려서 시행했어요. 다들 잘 따라 주었고, 체크도 잘해 주었어요. … 일찍 가거나 늦게 가잖아요. 그런데 워선에서 보기에는 되게 보기가 안 좋았어요. 이게 정착이 되고 그런 사정을 계속 공지하고 알려주고 빈 시간만큼은 누가 대신 해주고 앞 시간은 또 누가 대신 해주고 이런 과정들이 생기자 보니까 시작 시점보다 인식이 굉장히 많이 좋아졌고 지금 현재도 유연근무제 하고 있고 이거 활성화에 도움이 됐다고.”(전문·과학 및 기술 서비스업, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업, 100~299인)

한편 유연근무제 간접노무비를 지원받기 위해서는 전자·기계식으로 해당 근로자들의 출퇴근 기록을 관리하여야 하는데 이런 조건이 인사 담당자 입장에서는 관리의 불편함을 야기시키기도 하였고, 근로자의 입장에서서는 원래 자율출퇴근이었는데 간접노무비 지원 때문에 정해진 시간에 출퇴근해야 하는 것을 불편해하기도 하였다.

“시차출퇴근제로 2500만 원 정도 나왔어요. 주당 인당 10만 원씩 해서 1년 동안. 시차 출퇴근제를 잘 지킬 수 있는 인원들을 선발해서 진행했거든요. 저희는 시간을 정해서 출근을 하지 않습니다. 이거 처음에 도입하고 의견을 받아보니까 정하는 것도 불편하다 아예 그냥 자유롭게 출퇴근하게 해달라라고 해서 그냥 그 부분은 직원들 의견 반영해서 진행했습니다.”(정보통신업, 금융 및 보험업, 30~99인)

### 나. 일·생활 균형 인프라 구축비 지원

일·생활 균형 인프라 구축비 지원제도를 활용했거나, 활용하고 있는 기업은 규모와 업종 관계없이 한 군데도 없었다. 이는 기업의 규모가 작든 크든 간에 기업 내에 단순한 그룹웨어, 기업전용메신저 등 기본적인 인프라는 이미 기업체 설립과 동시에 도입하는 경우가 많기 때문에 기업 설립 이후 해당 인프라 등을 구축하는 경우는 드물기 때문으로 보인다.

## 5. 워라벨 일자리 장려금

워라벨 일자리 장려금제도는 4대 보험에 가입하고, 6개월 이상 고용한 근로자가 가족돌봄·본인건강·은퇴준비·학업 등 본인의 필요에 의해 근로시간 단축을 신청하고, 이를 허용한 사업주에게 정액으로 간접노동비와 임금감소액 보전금을 지원한다.

워라벨 일자리 장려금제도의 경우, 30~99인 규모로 어느 정도 규모가 있는 여성근로자가 많은 기업 단 한 곳에서 활용하고 있었다.

“임신기 근로시간 단축 관련해서 이게 지금 워라벨 일자리 장려금에 카테고리 들어가 있더라고요. 지원금을 신청 예정입니다. 후신청이어서 이걸 지금 진행하고 있습니다.”(정보통신업, 금융 및 보험업, 30~99인)

워라벨 일자리 장려금제도의 경우 지원 금액은 크진 않았지만 근로자와 인사담당자가 사업주에게 단축근로를 요청할 때 설득할 수 있는 하나의 근거로는 활용될 수 있었다.

“회사 입장에서 그것에 대해서 이득 될 건 없지만 만약에 그 정책을 시행함으로써 인해서 국가에서 회사에 지원금을 주면 아무래도 직원분께서 신청을 할 때 부담이 덜하겠지요. 회사에 요구할 때 당당하게 요구할 수 있는 근거가 되겠지요. 그래서 이것 때문에 우리 회사가 이득을 봤다 이런 건 없는 것 같습니다. 또한 인사팀 쪽에서도 CEO한테 보고를 할 때 임신기 근로시간 단축하겠습니다 하고 보고하는 것보다 임신기 근로시간 단축을 진행하는데 이것에 대해서 정부 지원 보조금을 이만큼 받을 수 있습니



다라고 보고하면 좀 더 결재가 쉽게 되겠지요.”(정보통신업, 금융 및 보험업, 30~99인)

### 제3절 중소기업 일·가정 양립 지원제도 활용의 장애요인

#### 1. 출산·육아기 고용안정장려금

##### 가. 육아휴직 지원금

육아휴직 지원금제도를 활용한 기업들 중에는 육아휴직제도를 이용한 후 복직하지 않고 퇴사하는 인원에 대한 퇴직금 부담, 육아휴직 지원금을 받기 위해 인사담당자가 사업을 신청하고 지원금을 청구하는 등의 행정 업무로 인해 제도 활용에 어려움이 있다는 의견들이 있었다. 그럼에도 사업주에게는 적은 금액이나마 도움이 되고, 육아휴직을 사용하는 근로자가 있는 한 지원금제도는 앞으로도 적극적으로 활용하겠다는 입장이었다.

“계속 연이어서 쓰다가 퇴직하게 될 경우에 퇴직금도 다 근무한 것으로 줘야 되잖아요. 그 부분이 제일 이해가 잘 안 되거든요. 왜냐하면 총 근무기간은 3년이 조금 넘는데 사실은 실제로 근무한 기간이 1년 조금 넘는데. 실제로 근무한 기간만 준다든가 또는 반액만 준다든가 이렇게 해야 되는데 퇴직금까지 전부, 이분은 그런 걸 노리고 들어온 것일 수도 있잖아요.”(제조업, 5~29인)

“정부에서 적극 권장하는 건데 저희가 안 해줄 수는 없잖아요. 그래서 적극 해주는데 대신 회사에 얼마라도 이익이 돼야 되니까 적극적으로 참여를 해서 받아야지요.”(제조업, 5~29인)

“당연히 해야지요. 이런 제도가 있으면. 돈이 들어오는 건데 해야지요. 육아휴직은 어차피 우리가 선택할 수 있는 사항이 아니에요.”(도매 및 소

매업, 30~99인)

“육아휴직 자체를 저희가 거부할 수 없으니까는 그러면 저희도 최대한으로 받을 수 있는 만큼 받아야겠지요.”(보건업 및 사회복지서비스업, 30~99인)

그러나 규모가 상대적으로 큰 기업일수록 육아휴직제도를 이용하는 근로자가 있다고 해도 사업주가 받는 육아휴직 지원금은 신청하지 않겠다는 의견들이 있었는데, 그 이유는 다른 정부지원사업 대비 지원금액이 낮고 중소기업이라 육아휴직이 필요한 근로자 수 자체가 적기 때문이었다. 즉, 신청과정에 투입되는 인사담당자의 노동력 대비 이익이 미미한 수준이기 때문에 다른 사업에 집중하는 것이 낫다는 것이다.

“중소기업진흥청에서 진행하는 정말 손 많이 가는 몇백억짜리 몇십억 짜리 지원금을 계속 따내야 되는데 공수가 엄청 많이 들거든요. 200만 원, 300만 원 인력을 채용을 해서 받을 수 있는 금액이 20만 원, 30만 원 대상자가 많으면 모르겠는데 이 한 명 서류 작성하려고 한 명을 채용할 수는 없다 보니까. 사실은 안 하고 싶어하는데, 육아휴직 재직 기간 다 인정해 줘야 돼서 연차 다 나가야 되고 퇴직금 다 증가하고 그러면 퇴직금 1개월 급여에다가 연차 수당 15일 하면 1.5개월 추가 급여거든요. 사업주 입장에서 득이 안 된다고 하니. 차라리 10명을 신청하면 하겠는데 한 명 때문에 어찌 됐든 신경을 쓰고 있다는 것 자체가 득이 되지 않는다.”(숙박 및 음식점업, 30~99인)

“육아휴직 극소수가 있었지만 행정적인 소요도 있고 지원금이 전체 저희 회사 인건비 대비해서는 미미한 수준이다.”(제조업, 100~299인)

한편 제도 자체를 인지하지 못했거나, 제도를 알고 있더라도 감원방지기간이라는 조건, 대체인력 채용의 어려움 등으로 인해 육아휴직 지원금을 신청하지 않은 기업들도 존재했다. 전문지식이나 기술이 필요한 직무는 업무 인수인계에 시간이 걸리기 때문에 결국 대체인력을 채용하지 않고 남은 동료들이 업무를 분담하게 되는 경우가 많다. 이런 상황에서는 근로자들이 육아휴직 자체를 자제하게 되고 결과적으로 육아휴직 지원금

제도도 활용할 일이 없게 되는 것이다.

특히 제도를 사용하는 조건으로 1년이 넘는 감원방지기간을 두는 것이 부담스럽다는 의견이 강했다. 육아휴직자가 소속된 부서뿐 아니라 타 부서까지 전사적으로 감원을 막고 있고 자발적인 퇴사 또한 감원으로 보고 지원금을 환수하는 등 조건이 너무 까다롭다는 것이다.

“남자 직원분들도 쓰고 싶어하시는 분도 계시는데 한 명 빠지면 그걸 대체할 수 있는 인원을 뽑아서 하려면 저희가 기본적으로 신규 입사하시는 분들은 6개월 교육에 들어가요. 제품 관련 기술 관련 그런데 공백을 다른 직원들이 다 메꿔야 되다 보니까 그런 것들도 좀 많이 영향을 끼쳐서 잘 안 쓰려고 하시더라고요. 눈치 보이는 거지요.”(도매 및 소매업, 5~29인)

“사전에 상담이 들어오는 경우에 가급적 자제를 시키거든요. 최소한의 인력으로 각자의 기능을 하고 있는 사람 한 명이 휴직을 해버리면 남아 있는 사람들의 어떤 고충이 있을 수 있다. 대체자로 1년만 와서 일할 사람이 있나 그러면 거의 없거든요. 새로운 인력을 채용하고 육아휴직자가 복귀를 하면 그때 가서 그 사람에게 어떤 불이익을 줄까 생각하는 그런 식으로 흘러져 왔습니다.”(제조업, 100~299인)

“회사가 지원금 받는다고 너 다녀와라하고 전혀 장려를 할 리가 없어요. 그 사람이 공백일 때 문제가 더 많기 때문에 장려를 할 일이 없고.”(숙박 및 음식점업, 100~299인)

“이용할 생각 없어요. 왜냐하면 대체인력 찾기는 엄청 어려워요. 한국어 중국어 영어 3개 언어는 다 잘 해야 하고 다른 거 요구 사항은 좀 많아서 그냥 이게 쉽지 않아요.”(도매 및 소매업, 5~29인)

“감원방지기간이 좀 길더라고요. 그것 때문에 좀 못 쓰는 경우가 여러 번 있었어요. 1년 넘는 감원방지기간이 있더라고요. 이 기간을 조금 더 짧게 조정을 해줬으면 좋겠는데. 복귀 후 6개월이나 아니면 육아휴직 가고 6개월이나 이런 식으로.”(제조업, 30~99인)

“감원방지기간도 또 이게 있잖아요. 그 부서가 아닌 다른 부서의 감원 방지도 같이 적용하는 것은 조금 가혹하지 않나 생각을 하기는 해요.”(보 건업 및 사회복지서비스업, 30~99인)

30인 이상 규모 기업은 육아휴직제도가 이미 정착되어 있어 사업주 지원금이 없더라도 근로자가 자유롭게 육아휴직을 사용하는 분위기이나, 30인 미만 규모 기업의 근로자들은 여전히 사업주의 눈치를 봐야 하는 상황이기 때문에 지원금 대상·규모를 소규모 사업장에 집중해야 한다는 의견도 있었다.

“이런 게 회사에 지원을 해주면 사장님이 또 이 직원한테는 얼마씩이라도 또 해줄 수 있다라고 하면 그건 근로자에게 좋은 거지요. 쉬고 싶어도 눈치가 보여요. 왜냐하면 규모가 작으니까 나 하나 빠짐으로 인해서 회사가 손해를 본다라는 게 사실 굉장히 미안하거든요. 그러다 보니까 그러면 내가 빠지고 사장님은 나한테 월급을 줘야 되고, 그런데 정부에서 이런 걸 지원을 해준다고 하면 내가 덜 미안하고.”(제조업, 5~29인)

“이런 게 없어도 육아휴직은 나라에서 보장해 주는 휴가라서 자유롭게 다들 사용하시더라고요. 안 한다고 하면 이게 법적으로 문제가 되니까. 내 권리 내가 당연히 받아야 하는.”(제조업, 30~99인)

사업주에게 지급하는 육아휴직 지원금제도가 근로자의 육아휴직 활용도를 높일 것인가에 대해서는 전반적으로 회의적인 시각이 많았다. 육아휴직 지원금제도와 무관하게 육아휴직제도가 이미 어느 정도 자리를 잡았고, 육아휴직이 자유롭지 않은 기업이라 할지라도 대체인력을 구하기 어려워 동료들의 눈치를 봐야 하는 분위기가 강한 조직이라면 사업주 지원금제도가 있어도 육아휴직을 선택하기 어렵다는 것이다.

또한 근로자 임금수준 대비 육아휴직 지원금 액수가 적기 때문에 기업 입장에서 메리트를 느끼기가 힘들다는 의견들이 많았다. 특히 임금수준이 높은 기업들은 정액 지원보다는 정률 지원이 적합하다는 제안도 했다.

“동료들에 덜 미안하기에는 금액이 사실 그렇게 크지는 않아서. 요즘

직원들은 내가 정당하게 받아야 될 걸 받는다고 생각하지 고마워하거나 미안한 마음을 가지는 사람을 못 보는 것 같아요.”(전문·과학 및 기술 서비스업, 5~29인)

”늘어나고 그러지는 않을 것 같아요. 대체인력을 뽑고 해야 되는데 그것에 대해서 뽑는 것도 어려움도 많고 뽑아도 이 업무에 적용시키기도 쉽지 않고 그 기간도 사실 좀 마땅하지 않고 이런 어려움들이 좀 있거든요. 그래서 이렇게 해서 하면 사실 눈치도 많이 보이지요. 지원이 크게 와 닿지도 않고 적용해서 또 사용하기도 쉽지 않고.”(도매 및 소매업, 5~29인)

“저희는 급여가 저희 쪽 업종에 일하시는 다른 업체들이랑 비교했을 때는 높은 편이거든요. 되게 미미하거든요. 몇 프로나 아니면 이런 식으로 했으면 모르겠지만 이미 금액이 정해져 있는 상태에서는 회사마다 급여 산정이 다른데 저희 쪽에서는 사실 메리트가 없거든요.”(도매 및 소매업, 5~29인)

#### 나. 육아기 근로시간 단축 지원금

육아기 근로시간 단축 지원금제도를 활용한 한 기업은 신청과정이 매우 편리했고 지원금 규모에도 만족했으며 앞으로도 지속적으로 제도를 이용할 의향을 밝혔다.

“엄청 편하게 되어 있는 거 같아요. 신청하는 단계에서 그리고 돈 들어오는 것도 비교적 빨리빨리 들어오는 편이고 그래서 전혀 어렵다 할 정도의 업무가 아닌 거지요.”(금융 및 보험업, 30~99인)

그러나 육아기 근로시간 단축 지원금제도를 활용했으나 당사자의 업무 효율 저하, 동료들의 업무 부담 증가 등의 문제가 있었다는 응답도 있었다. 근로자들 간 협업이 필요한 직무의 경우 효율성이 떨어지고 2시간 정도 일찍 퇴근한 직원의 몫을 해줄 대체인력을 채용하기도 곤란하기 때문에 결국 동료 직원들의 부담으로 남는다는 것이다. 30~99인 규모 전문·과학 및 기술 서비스업종의 한 기업은 동료들의 불만 제기로 육아기

근로시간 단축제도를 이용한 직원이 1개월 만에 정상근무로 회귀한 사례를 언급하기도 했다. 줄어든 근로시간에 비례해 임금을 삭감했음에도 동료들의 이해가 부족했던 탓에 제도 적용이 어려웠던 것이다.

이 같은 사례들을 볼 때 근로자가 육아기 근로시간단축제도를 이용한다면 지원금도 함께 신청을 하겠지만 사업주가 먼저 적극적으로 제도 이용을 독려하기는 힘들다는 의견이 다수였다.

“본인이 요청하면 거절할 수는 없으니까 쓰기는 하겠지만요. 그런데 회사에 도움이 안 돼서 하고 싶지는 않아요.”(제조업, 5~29인)

“전처리를 해서 시험을 걸어 놓고서 결과를 보고서 가야 되는데 결과를 볼 수 없을뿐더러, 그 결과에 대해서 같이 회의를 한다든가 이런 부분이 안 돼서 같이 일하는 사람들은 중간에 맥이 딱 끊기는 그런 현상이 있더라고요.”(제조업, 5~29인)

“그 직원이 못 하니까 남아 있는 우리가 해야 된단 말이에요. 일은 우리가 많아지고 그런데 돈은 그 직원한테 준다 그럼 모순 아닌가요?”(제조업, 5~29인)

“실질적으로 이 사람이 근무하는 시간은 3시간에서 4시간 정도 나온다, CS 인원 두 명인데 지원금을 준다 해도 이게 남은 사람에 대한 이 업무에 대한 부담감이 있어서 그걸 많이 미안해 하고 스스로 퇴사를 하시려고 하시더라고요. 지원금을 아무리 준다 해도 그것만큼 대체할 인력을 또 어차피 채용을 해야 될 상황이 올 것 같고.”(정보통신업, 5~29인)

“저희는 그래서 그 직원이 형평성 문제로 한 달 하고서는 그걸 원상대로 복귀를 했어요. 일반적으로는 나보다 일찍 간다 약간 이런 게 만연해 있는 것 같고 사실 임금을 줄였다고 설명을 해주되 그래도 너는 그래서 일찍 갈 수 있다라고 약간 이런 거.”(전문·과학 및 기술 서비스업, 30~99인)

“저희는 쓰라고 합니다. 있는 제도인데 그걸 못하게 할 수는 없거든요. 이용 못할 것 같아요. 본인이 빠지면서 다른 사람에게 피해가 가기 때문에

본인들이 알아서 자제할 거 같아요. 일찍 출근해서 8시간을 정규 시간을 채워서 근무, 집에 가서 육아하고 남는 시간에 집에서 업무를 한다든지 그렇게 대체를 할 수 있겠지요. 현재로서는 그런 케이스도 없고.”(교육서비스업, 5~29인)

“안 쓰는 것이 아니고 못 써요. 눈치 보이니까 못 쓰지 않을까요? 1년 동안 휴직하고 딱 왔는데 뭔가 이렇게 미안해서 보여줘야 되고 그동안 고생한 옆에 직원들도 있고 한데 또 단축 기간을 쓴다고 그러면 회사도 눈치 보이고 옆직원한테 눈치 보여서 못 쓰지 않을까.”(전문·과학 및 기술서비스업, 100~299인)

해당 제도를 이용하지 않은 기업들은 하루 2시간씩 단축근무를 하는 직원을 위해 단시간 근로자를 채용하기는 어렵고 설사 채용한다고 해도 현재의 지원금으로는 인건비를 충당하기 어렵다는 점을 지적하였다. 또한 기업에서는 육아기 근로시간 단축제도 사용을 권고하여도 임금 삭감 문제로 근로자들이 사용을 꺼리는 경우도 많았다. 일부 기업에서는 임금을 삭감하지 않고 보조해줄 경우 제도 미활용 근로자와의 형평성 문제를 우려하기도 하였다.

30인 이상 규모의 한 제조업체의 경우 육아기 근로시간 단축 지원금제도는 활용하지 않았으나 육아기 근로자의 근로시간을 단축하고 임금은 삭감 없이 전액 지급한 사례가 있었는데, 이 기업은 선택적 근로시간제를 운영하고 있어 근로시간 자체가 유연한 조직문화를 가지고 있었다. 자녀돌봄을 위해 1~2시간 이른 퇴근이 가능한 분위기의 기업 또한 임금 삭감 없이 근로시간을 조정하고 있기 때문에 육아기 근로시간 단축 지원금제도를 활용할 생각은 하고 있지 않았다.

“권장을 하기 싫은데요. 사업주 입장에서는 업무에 차질이 생기거든요. 2시간도 애매하고 차라리 만나절만 일하고 가게끔 하고 지원금을 확 늘리든지 그래서 아르바이트생이라도 만나절 일할 수 있는 사람을 찾도록 하든지.”(제조업, 5~29인)

“8시간 중에 2시간을 빼주는 거잖아요. 그럼 4분의 1이면 60만 원인데

30만 원 40만 원 금액이 작은 거 아닌가요.”(도매 및 소매업, 5~29인)

“적어지는 근무시간에 대한 직원의 부담감이 있더라고요. 급여가 줄어들어 드니까. 임금이 월 한 450 정도 되니까 두 시간씩만 해도 꽤 되더라고요.”(제조업, 30~99인)

“케바케일 거 같습니다. 본인이 그만큼 임금이 감소되는 것까지 감수를 하고 하겠다면. 외벌이라던가 이렇게 자산이 별로 없으면 아마 안 하지 않을까.”(도매 및 소매업, 5~29인)

“별로 수용성이 없을 것 같아요. 급여가 평균이 그냥 한 600에서 700이예요, 월. 그런데 월 30만 원 신청한 사람이 있을까.”(정보통신업, 5~29인)

“2시간 단축으로 인해서 급여가 깎이면 신청을 많이 안 하실 것 같아요. 6시간 와서 일하나 8시간 하나 비슷할 것 같고 사실 2시간이 단축이 된다고 아이 픽업하는 시간이 여유로울 것 같지가 않거든요. 이동시간을 고려하면.”(도매 및 소매업, 100~299인)

“저희는 2시간 근무시간 단축을 해주고 있는데 임금을 삭감하지는 않고요. 그냥 100% 다 주는 것으로 하고 있고요. 선택적 근로시간제를 하다 보니까 여차피 앞하고 뒤가 잘리거든요. 그렇기 때문에 그래서 그 사람이 2시간 뒤에 퇴근한다고 해서 되게 큰일 날 것처럼 생각하는 그런 개념이 조금 저희는 없는 편이고요. 집중해서 한다고 하면 4시간 정도 열심히 하면 일을 할 수 있다라고 생각을 하고 있거든요.”(제조업, 30~99인)

“보통은 그냥 양해 구하고 먼저 퇴근해요. 사장님이 양해를 해주시기 때문에. 아이 등학교나 이런 것 때문에 4시나 5시에 퇴근을 먼저 해야 될 것 같다고 하면 그 정도는 그냥 묵인하고 넘어가 주시고.”(도매 및 소매업, 5~29인)

육아기 근로시간 단축 지원금을 받기 위해서는 근로시간 단축을 증빙할 자료를 제출해야 한다. 그런데 특별한 근태관리를 하지 않던 기업들의 경우 근로자들이 출퇴근 시간을 기록하는 데 비협조적이고 인사담당자가 자료를 가공하여 제출하는 작업도 번거로워 제도 이용에 장애요인



이 된다는 의견이 있었다.

“저희 출근부도 다 작성을 하게 하잖아요. 직원들이 좀 운영하는 게 계속 강요를 해야 되는 상황이거든요. 잘 안 하니까 맨날 정리를 해놔야 되는데, 서류 제출할 때도 보면 그런 데이터를 뽑아서 내야 되는데 그런 부분도 사실 좀 어려움이 있어요.”(도매 및 소매업, 5~29인)

“그렇지요. 당연히. 출퇴근 기록 관리를 한다든가, 저희 회사가 굳이 모든 돈을 들여서 뭔가 시스템을 만들어야 된다면 안 쓸 거고요. 그냥 서류 한 장 해서 만들어야 되는 거면 쓰고요.”(정보통신업, 30~99인)

“지문 체크하고 하는 것이 꼭 돼야 된다 그러더라고요. 그것 때문에 또 하나 또 구매를 했지 않습니까 그래서 그 직원 보고 이거 너가 관리하면서 꼭 체크하라고 했는데 이게 보통 귀찮은 게 아니더라고요. 근로자 본인 이 그걸 안 하면 어떤 불이익이 온다는 걸 알고 있기 때문에 스스로 하더라고요.”(전문·과학 및 기술 서비스업, 30~99인)

“이거 타임 체크업이랑 다 되어야 하거든요. 전자적으로 이거 다 시간 찍어야 하거든요. 저도 알아보긴 했거든요. 그런데 이게 너무 복잡해요. 그냥 저희가 감액 안 하고 그냥 1시간 반 집에 일찍 가라고 하는 것이 훨씬 나아요. 인사업이 저 혼자 혹은 3명 이렇게 일하거든요. 제 인건비도 생각해야지요. 그냥 안 받고 보내지요.”(제조업, 100~299인)

영업직 비율이 높은 도매 및 소매업종의 경우 근로자가 외근하면서 근로시간을 유연하게 활용할 수 있고 포괄임금제를 적용하고 있기 때문에 임금삭감이 필요한 육아기 근로시간 단축제도는 고려하고 있지 않다는 응답도 있었다.

“영업 비중이 좀 많아서 영업사원들은 다 외부에 회사 차 타고 돌아다니시기 때문에 저희가 그냥 포괄임금제로 해서 계산을 하기 때문에 일단 나가셔서 급한 일 생기면 해결을 하셔도 되고.”(도매 및 소매업, 5~29인)

근로자의 임금 감소가 육아기 근로시간 단축제도 활용의 가장 큰 걸림돌이므로 지원금을 상향하여 임금도 보전하고 업무를 나눠서 부담하는

동료 직원들에게도 혜택이 돌아가게 한다면 제도 활용도가 높아질 것이라는 의견도 있었다. 또한 육아휴직을 활용하는 근로자는 복귀 가능성이 낮지만 육아기 근로시간 단축제도를 활용하는 근로자는 계속 근로의지가 높다는 점에서 긍정적으로 평가하는 인사담당자도 있었다.

한편 전문적인 직무를 담당하는 인력의 경우 대체인력을 구하기 어려워 오히려 사업주가 근로자에 육아휴직 대신 육아기 근로시간 단축을 제안했으나 해당 근로자가 거절한 사례도 있었다.

“정부에서 지원을 해서 그 직원이 그 비는 시간에 회사는 어쨌든 손해는 안 나요. 사람을 안 뽑아도 남아 있는 직원들이 하면 되니까 그러면 사장님이 이걸 적극 활용하시겠지요. (지원금 규모) 사실 만족은 못 하지요. 그 직원은 조금 일찍 가고 남아 있는 직원들이 일을 하니까 이 직원들한테 어떤 수고비로 또 이렇게 지원을 해주실 수 있는 부분이니까 사장님 입장에서는 괜찮지요.”(제조업, 5~29인)

“의사결정을 받을 때 사업주의 배넛이 충분해야 저희도 의사결정을 하지요. 육아휴직은 돌아오지 않을 확률이 크고 이 육아기 근로시간은 이탈 확률이 오히려 적어지거든요. 육아기 근로 시간은 오히려 회사에 대해서 고마움도 조금 느끼고.”(숙박 및 음식점업, 30~99인)

“최근에 오히려 저희는 육아휴직을 쓴다고 했는데 그 인원의 대체인력이 너무 없어서 너무 전문적인 업무를 하시는 분이라 오히려 저희가 채택이나 육아기 근로시간 단축을 건의했어요. 그런데 노 하셔가지고 그냥 육아휴직 들어가고 있어요. 그래서 육아기 근로시간 단축은 근로자가 희망하면 저희는 충분히 이용할 용의가 있고요 지원 신청이나 이런 걸 할 생각이 있고요.”(도매 및 소매업, 5~29인)

#### 다. 대체인력 지원금

과거 대체인력 지원금을 신청하여 받아본 기업들은 지원금 신청과 수령이 한번에 이루어지지 않고 서류 제출 등 신청과정도 복잡하여 어려움을 겪었다고 응답하였다. 또한 대체인력 채용시점을 휴직 1개월 전으로

못박은 탓에 인수인계기간이 더 필요한 직무의 경우 지원금을 받기 어려운 경우도 있었다. 그리고 대체인력이 중도 퇴사할 경우 지원금 환수과정도 매우 번거로웠다는 지적이 있었다.

“많이 어렵고요. 전화를 좀 많이 했지요. 챙겨야 하는 서류라든가 새로 들어오시는 분이랑 기간 체크도 하루라도 더 안 맞으면 또 다시 해야 되고. 여러 번 피드백을 다시 받고 메일로 주고받거나 또 팩스로 주고받거나 전산으로 신고했음에도 불구하고 모자라는 서류들은 그렇게 다시 여러 번 주고받았던 경험이 있고요.”(제조업, 30~99인)

“사람을 뽑고 인수인계하는데 한 달 전에 뽑고 이렇게 기준이 있더라고요. 출산 휴가 이런 거 할 때는 한 달 전이 아니고 두 달 전에 뽑는 경우도 있어서 이 조건이 맞지 않으면 신청이 안 되더라고요.”(전문·과학 및 기술 서비스업, 30~99인)

“출산 휴가 들어가기 최소한 3개월 전부터 인사팀에서 준비를 할 수밖에 없고 그때부터 작업하면서 인수인계 업무 난이도나 이런 양에 따라서 하게 되다 보면 1개월보다 먼저 지금 채용되는 케이스가 직전까지도 안 되는 케이스도 있고 출산휴가 들어가신 다음에 결국에는 돼서 서류로 인수인계가 되는 케이스들도 있는데 전혀 그런 것들을 고려하지 않고, 이거 받았다고 그걸 맞춰가지고 하다가 결국에는 인력 못 구해서 더 빵구 나서 문제가 되면 지원금 안 받고 마는 것이 더 낫지.”(숙박 및 음식점업, 100~299인)

“대체인력이 중도 퇴사해서 환수금 나왔던 고용보험 사이트에서 진행하면서 여러 가지 증빙서류를 냈었던 것으로 기억은 하고 있고요. 그 절차가 쉽지 않았던 것 같습니다. 다시 환수해야 되는 절차나 공문 받아서 진행하고 간단하지 않았던 것. 시스템상에서 하는 거고 첨부해야 하는 서류들은 다 정해져 있으니 하나씩 다 챙겨야 되는 부분도 있었고 저희가 또 운영하는 거하고 고용보험에서 또 가고자 하는 양식하고 또 달라지면 사실 또 다른 방법으로 제출해 주세요라고 다시 연락이 오기도 하고 그러니까 한 번에 통과하기가 사실상 쉽지 않은 거 같습니다.”(제조업, 30~99인)

“임의적 감원이 발생될 경우에는 환수가 있어요. 조항이 그래서 안 하고 있어요. 직원들이 그냥 나가는 경우가 발생이 되는 거고. 환수 조건이 어떠한에 따라서 저희가 지원하는 것이 있고 안 하는 것이 있어요. 감원이 될 수도 있기 때문에 그래서 신청을 하지 않은 겁니다. 위험 부담을 갖고 싶지 않은 거지요.”(도매 및 소매업/5~29인)

대체인력 지원금제도를 활용하고 싶었으나 대체인력을 구하지 못해 제도를 이용하지 못한 기업들도 많은 것으로 나타났다. 중소기업의 경우 정규직도 채용이 어려운 상황에서 육아휴직 대체인력처럼 기간이 정해진 일자리는 현실적으로 지원자가 없다는 것이다. 연구개발과 같은 전문직 종의 경우 대체인력 채용은 더 어렵고 그럼에도 채용이 필요한 경우 정규직을 추가로 채용하거나 동료들이 육아휴직자의 업무를 분담하여 처리하는 경우가 많은 것으로 확인되었다. 도매 및 소매업종에서도 대체인력이 필요할 경우 채용보다는 기존 근로자들을 활용하는 것이 더 효율적이라는 인식이 강했다.

다만 대체인력 채용 기간이 2년 이상으로 길어질 경우 채용이 조금은 수월해질 수 있다는 제안도 있었다.

“한 6개월을 찾았어요. 1년만 근무하고 그만둘 계약직이니까 연봉도 조금 더 올려서 인력을 찾아봐라. 많은 분들이 계약직은 별로 안 좋아하지요. 고용이 1년 후에 끝나니까.”(제조업, 5~29인)

“잠깐 와서 하는 할 수 있는 그런 일들이 아니다 보니까 연구원들이 더 많고. 대개는 추가로 정규직을 뽑거나.”(제조업, 30~99인)

“애를 뽑으려니 중소기업 규모로 따지면 거의 소기업 같은 곳인데 소기업들은 그렇게 뽑아서 한두 달 쓰면 더 힘들어요. 애를 가르치고 이게 더 힘들지 굳이 그럴 바에는 그냥 남이 땀땀을 해주는 것이 훨씬 낫고.”(도매 및 소매업, 5~29인)

“정규직 채용하는 리쿠르팅에서도 되게 오래 걸리고 심혈을 기울여야 되는 건데 3.5개월을 일하시는 분들을 끼워넣는다는 것이 제도적으로 말이 안 되는 거 같네요.”(정보통신업, 30~99인)

“채용기간이 길어지고 실효성이 있는 인력을 수급할 수 있으면 대체인력도 뽑을 수 있겠지요.”(정보통신업, 30~99인)

## 2. 대체인력 채용지원서비스

대체인력 채용지원서비스를 활용해 본 기업들은 제도 자체의 문제는 없으나 서비스 제공기관에서 보유한 인력 풀의 전문성에 대한 낮은 신뢰도, 실업급여 수령을 위한 구직인증용으로 제도에 참여하는 허수 구직자들의 문제로 인해 제도의 실효성이 떨어진다고 지적하였다. 알선받은 구직자가 기업이 요구한 조건과 상이하거나 임금수준이 맞지 않아 채용하지 못한 사례도 있었다.

“어려운 것 같지는 않은 것 같아요. 워크넷 통해서도 지원을 해주려고 많이 노력을 해주셨고, 인터뷰 스케줄을 잡았는데 막상 인터뷰를 하는 날 노쇼가 돼서.”(제조업, 5~29인)

“저희가 원하는 직군하고 좀 틀렸고 그리고 거기에서는 그냥 여러 명을 해줬는데 저희가 원하는 바가 좀 많이 아니었어요. 서로 급어나 이런 부분에서도 잘 맞지 않았어요.”(전문·과학 및 기술 서비스업, 30~99인)

“커리어넷 스카우트 여성 새로 일하기 센터, 고용센터 도움은 솔직하게 안 됩니다. 저희가 원하는 인력이 여기에 없어요. 지원 여기로 안 합니다 거의. 차라리 잡코리아와 사람인을 제외하셔야 돼요, 기왕 할 거면.”(도매 및 소매업, 5~29인)

“고용보험 받으려고 대부분 그러세요. 제도가 참 되게 의미 없는 게 아닌가 싶어요.”(도매 및 소매업, 5~29인)

“워크넷 같은 경우에도 연령대 있으신 분들 이런 분들이 주로 활용을 많이 하신다고 알고 있어요. 실업급여 받으려고 이력서 전송만 누르면 바로 인증이 되는 그래서 진짜 저희 직원을 뽑으려고 활용하기에 조금 어려움이 있는, 인식 자체가 그렇게 박혀 있어서.”(도매 및 소매업, 30~99인)

“업무와 무관하게 지원하는 경우가 많아서 오히려 업무에 더 방해가 된 다라고 하면 죄송하지만 그런 사례들이 좀 많이 있어가지고 몇 번 이용한 이후로 고용센터는 이용하지 않고 조금 유료로.”(보건업 및 사회복지서비스업, 30~99인)

업종이나 기업규모를 불문하고 대다수 기업들은 워크넷을 비롯한 정부의 인력 채용 플랫폼에 대해 부정적인 인식을 가지고 있었으며, 잡코리아나 사람인과 같은 민간 채용 플랫폼을 이용하는 것이 더 효과적이라고 평가하였다. 중소기업에서 필요로 하는 요건을 충족한 인재를 즉시 채용하기 어렵고 특히 전문성이 요구되는 직무는 인력 자체가 풀에 없다는 것이다. 또한 민간 플랫폼의 경우 인사담당자가 채용공고만 올리면 모집과 선발절차가 개시되지만 대체인력 채용지원서비스는 담당자에 세부 요건이 담긴 자료를 제출해야 하는 등 절차도 번거롭다고 느끼고 있었다.

“저희 업종에 맞는 사람을 구하기가 조금 어렵더라고요. 워크넷에 이런 쪽에서 지원하는 분들은 사실 많이 저희하고 적합하지가 않아요. 주로 제약회사 출신이나 아니면 화공학과 이런 화공 계열을 많이 뽑고 있는데 그런 쪽에 적합한 인력이 없더라고요. 일반 사무직은 괜찮은데 전문적인 인력이 없어요.”(제조업, 5~29인)

“워크넷에서도 많이 이용했었고 고용센터에서도 그런데 이게 저희가 분명히 원하는 인재를 말씀드릴 때도 불구하고 전혀 생똥맞은 인재를 알려주실 때도 되게 많고. 일은 너무 바쁘고 또 물건 나르고 하니까 힘들고 이러니까 얼마 안 있다가 도망갔어요.”(도매 및 소매업, 5~29인)

“저희가 원하는 수준의 인력을 채용할 수는 없습니다. 그럴 거라고 생각하는 거지요. 그냥 선입견인 거지요.”(제조업, 100~299인)

“공고는 올렸었는데 채용까지는 가지는 않았어요. 이런 데에 있는 인력 풀보다 잡코리아나 사람인 같은 데에서 들어오는 게 더 훨씬 많기 때문에.”(제조업, 30~99인)

“잡코리아는 그냥 우리가 채용 공고를 올려버리면 끝인데 여기는 해당하는 것을 다 알려드려야 되고.”(도매 및 소매업, 5~29인)

“구직하고자 하는 사람들이 보통 잡코리아를 많이 가고 이런 정부 그런 사이트에는 많이 등록을 안 하는. 자기가 원하는 데를 많이 가고 싶어하고 알선해 주는 데는 뭐가 자기가 원하는 데가 아닐 확률이 높잖아요.”(정보통신업, 5~29인)

“채용이라는 게 사실 잡코리아에 일주일에 200만 원, 100만 원 하는 광고 띄워가지고 해야 좀 실효성 있게 좀 진행이 되거든요. 채용 되게 어렵습니다.”(정보통신업, 30~99인)

대체인력 채용지원서비스가 실효성 있게 개선되더라도 육아휴직 활용을 장려하는 효과는 미미할 것이라는 시선도 있었다. 이미 육아휴직은 특히 여성 근로자들의 경우 당연히 사용해야 할 권리라는 인식이 강하기 때문에 설사 대체인력이 구해지지 않는다고 해도 육아휴직제도를 이용하고 있다는 것이다.

### 3. 직장어린이집 설치·운영 지원

중소기업에서는 직장어린이집을 이용할 만한 근로자 수 자체가 적고 법에서도 직장어린이집 설치·운영을 강제하지 않기 때문에 직장어린이집 운영에 대한 계획 자체가 없는 경우가 많은 것으로 나타났다. 또한 직장어린이집 수요가 있다고 해도 물리적인 공간 부족이 가장 큰 걸림돌이라는 의견도 있었다. 중소기업 입장에서는 휴게 공간 의무화 제도도 부담스러운 상황에서 설치 요건도 까다로운 직장어린이집은 생각도 하기 어려워했다.

설사 여러 기업이 공동으로 모여 직장어린이집을 설치한다고 해도 참여기업 모집이 쉽지 않음은 물론, 운영 주체가 불분명할 경우 발생할 수 있는 문제에 대한 우려로 추진이 쉽지 않다는 의견이 많았다. 다만 만약 정부가 주체가 되어 참여기업들을 모집하고 운영한다면 기업의 운영경비

부담이 있더라도 참여할 의향이 있다는 기업들도 있었다.

다만 유관기관 간의 네트워크가 이미 형성되어 있고 지원금 액수가 상향된다면 오피스 빌딩 내 입주기업들이 함께 공동어린이집을 운영하는 것은 가능할 것이라고 보는 인사담당자도 있었다.

“대상자가 너무 적어서 이게 효율적이지 않을 것 같아요. 5명 이하 정도 될 것 같은데 그 직원들을 위해서 어린이집까지는 조금 무리가 있을 것 같아요.”(도매 및 소매업, 30~99인)

“어린이집 다닐 만한 직원들도 2~3명밖에 없고, 나이대가 좀 맞아야 되는데 다르잖아요.”(정보통신업, 5~29인)

“아기를 낳은 분들이 대다수이시고 지금은 가임기이시고 애기가 어린 직원분들은 많지 않으세요. 보육 문제로 어려움을 겪고 있는 상황이 있는 근로자들이 많지 않아서.”(보건업 및 사회복지서비스업, 30~99인)

“사옥에서는 어린이집을 설치할 수 있는 요건이 너무 안 맞아서 설치를 할 수가 없는 상황이었었고요. 사옥으로 이사를 하면서 직장 어린이집 설치를 검토를 안 했던 건 아니었는데 직장 어린이집 설치 법적 요건이 너무 힘들어요. 1층에 있어야 하고 직장 어린이집 설치 기준에 높이터가 있어야 되고, 직원들이 많이 원하기도 했었고 대표님께서도 너무 해주고 싶어 하셨었는데. 비용을 준다 하더라도 요건이 안 맞으면 회사에다 설치를 할 수 없고.”(숙박 및 음식점업, 100~299인)

“현실적으로 자기 업 이걸 지키고 하루하루 이 사업을 운영하기도 급한데 여유가 없습니다. 정부가 주도를 해야 되고 그러면은 부모들이 환영할 거예요.”(제조업, 30~99인)

“새로 짓는다고 했을 때 전문가가 없더라고요. 우리 회사 안에 어린이집에 관련해서 원장도 없고 어린이 육아 보육 담당 선생님이 없고 새로운 직주가 생기는 거예요. 이게 위탁해서 푸른이나 이런 데서 해주면 좋기는 하지만.”(제조업, 100~299인)

“국가에서 운영을 해줘야 되는 거지 기업 관리자들끼리 서로 협의해서



운영을 하는 건 사실 이해관계도 너무 많고.”(정보통신업, 30~99인)

“휴게 공간 의무화가 생겼잖아요. 그러면서 저희는 지금 그 공간도 더 늘려야 되는 마당에.”(도매 및 소매업, 5~29인)

“50명 사업장에서 애 있는 분들이 몇 명이나 되겠어요. 애들 연령대도 있잖아요. 애들 5~6세반, 7세반 이렇게 맞춰서 하고 좀 늦게까지도 봐주실 수 있는 분들까지 인건비까지 여러 회사가 모여서 그건 가능한 거지요.”(제조업, 30~99인)

“저희와 만약에 예를 들어서 단체로 하고 싶은데 그러면 좀 이게 비용이 좀 절감이 되니까 그런데 저희랑 같은 뜻이 있는 업체들을 저희 손으로 찾긴 힘들잖아요. 저희가 알아서 찾아가지고 신뢰를 쌓고 이렇게 해야 되고 하는 거면 그 시간과 비용도.”(도매 및 소매업, 5~29인)

“만들어 놓으면 누군가 이걸 관리를 해야 하거든요. 사고가 발생했을 때 관리 책임 이런 것도 이해 관계가 되게 많이 얽히거든요. 그래서 여러 공동 사업자들이 같이 하기에는 이런 것들이 굉장히 리스크가 크지요.”(제조업, 30~99인)

“나중에 이런 영유아 관련 사고 났을 때 책임 주체를 하면 되게 골치 아파지기 때문에 책임지지 않으려고 할 거 같거든요.”(교육서비스업, 5~29인)

“실효성이 없어요. 너무 번거로워요. 이거 업체 또 모아서 해야 되고 또 실질적으로 운영도 해야 되는데 간단히 할 수 있는 절차가 아니어서. 진행하는 과정이 복잡해요. 인건비까지 확인하는 절차까지도 안 가는 거예요.”(정보통신업, 30~99인)

“무슨 같이 모임들이 있으니까 그렇게 해서 하자라고 해서 지원받고 할 수 있을 것 같기는 하네요. 어느 정도 리즌어블하게 나온다고 그러면 운영할 수 있겠네요. 건물 단위 이런 것으로 하는 건 좋을 듯 하네요.”(정보통신업, 5~29인)

여성 근로자 비율이 높은 한 기업 인사담당자는 공동직장어린이집이 있다면 자녀와 함께할 수 있는 시간이 늘고 등원이 수월해지는 장점이 있기 때문에 근로자들의 활용도가 높을 것이라 예상하기도 했다. 또한 공단 지역에 위치한 한 기업은 공단 내 여러 기업들이 활용할 수 있는 직장어린이집을 설치할 경우 수요가 높을 것으로 예상되나 이 경우에도 설립 및 운영의 주체가 중소기업이라면 실현 가능성이 낮을 것이라 보았다.

한편 학부모들은 어린이집의 평판과 교육서비스 품질을 중시하기 때문에 직장어린이집을 설치하더라도 이용자 모집이 어려울 것이라는 의견도 있었다. 또한 대중교통이나 자차로 장거리 출퇴근을 하는 경우 자녀와 함께 이동하기 어렵기 때문에 직장어린이집을 선호하지 않을 것이라 예상하기도 했다.

“저희 회사는 가능할 것 같아요. 하원이나 등원이나 하는 것에 대한 문제를 어려워하는 여성 근로자들이 있기 때문에 그런 게 회사 근처에 있으면 많이 활용하지 않을까.”(제조업, 30~99인)

“최근에 육아휴직 갔다 온 친구도 가장 걱정이 아이를 픽업하고 하는 것에 대해서 픽업 도우미를 구해야 되는 부분에 대해서 제일 걱정을 하고, 중간에 아이가 아프거나 다치거나 했을 때 바로 뛰어갈 수 있잖아요.”(전문·과학 및 기술 서비스업, 5~29인)

“어린이집 때문에 1시간씩 일찍 눈치 보면서 좀 먼저 일어나겠습니다, 먼저 일어나겠습니다 그런 친구들이 도움이 되지요.”(도매 및 소매업, 30~99인)

“시흥에 공단에 한 3개의 어린이집을 만들어 놓으면 얼마든지 굴러갈 거 같아요. 그런데 중소기업 너희들끼리 맞춰가지고 올려 그러면 실현 가능성이 없다고 봐요.”(제조업, 5~29인)

“엄마들이 어린이집 보낼 때 이런 것보다도 어린이집에 대한 평판이 되게 중요하게 생각해요. 이렇게 새로 만드는데 안 올 것 같은데요.”(제조업, 5~29인)

“퀄리티도 굉장히 중요하잖아요. 그래서 엄마들이 사립 어린이집을 보낼 거냐 국공립을 보낼 거냐를 고민하는데, 엄마들은 보육만 원하지 않으시고 교육도 같이 컴비네이션돼 주기를 원하시는데 그 교육과정이 과연 직장 어린이집에서 내가 만족할 만한 정도로 해줄까.”(보건업 및 사회복지서비스업, 30~99인)

“아침에 엄마가 개를 집에서 여기까지 내리고 오는 것도 일이고 차가 없으니까 퇴근해서 가는데 엄마도 힘들고 지치는데.”(제조업, 5~29인)

“출퇴근 시간이 좀 많이 걸려요. 사무실이 강남이니까 멀리는 파주에서도 오고 동탄에서도 오고. 회사 옆에 어린이집이 있다고 해서 못 데리고 와요. 육아를 경험한 사람으로서 그게 또 중요 요소예요.”(전문·과학 및 기술 서비스업, 30~99인)

#### 4. 일·가정 양립 환경개선 지원사업

##### 가. 유연근무제 간접노무비 지원

유연근무제 간접노무비 지원을 받은 한 기업은 지원금 규모에 대해서는 만족했으나 근로시간 관리에 인사담당자 수고가 많이 든다고 응답했다. 유연근무제에 대해서는 정보통신업종 기업들의 관심이 가장 높았으나 직무 특성상 근무시간이 주 40시간 미만이어야 한다는 조건을 지키기 어려워 신청하지 못한 기업들이 많은 것으로 나타났다. IT 개발자나 기자 직종 등은 프로젝트 마감이나 파견근로, 외근이 많아 근로시간의 변동성이 크기 때문이었다.

“근태관리가 번거로워요. 한 명당 1년에 한 520만 원 정도 주는 거니까 적지 않은 금액이지요.”(정보통신업, 30~99인)

“개발자들이 많고 하다 보니까 자칫 잘못하다가 이게 조금 연장 근무를 했을 수 있는 상황이 있는데 괜히 또 초과될 수 있거든요.”(정보통신업, 5~29인)

“기자가 많아서 이 시간을 지키기가 늦어지고 그런 것이 안 맞아서.”(정보통신업, 5~29인)

유연근무제 간접노무비 지원 활용에는 전자식으로 출퇴근 시간을 기록하고 이를 증빙자료로 만들어 제출하는 과정이 가장 큰 걸림돌이 되고 있었다. 경비나 정보보안을 위해 중소기업들이 많이 사용하고 있는 세콤이나 캡스 등의 민간기업 자료는 증빙자료로 인정되지 않기 때문에 인사담당자가 제출용 근태자료를 별도로 작성하거나 가공하기 위해 참여야 하는 수고가 매우 크다는 것이다. 이런 문제를 해결하기 위해서는 근태자료 인정의 폭을 확대하거나 정부가 출퇴근 관리 시스템을 자체적으로 만들어 제공해야 한다는 의견도 있었다.

“증빙 서류가 너무 힘들어요. 새콤 화면을 띄워 놓고 출퇴근 관리 누른 다음에 월 선택해서 조회를 누른 다음에 그 인원이 짝 나오잖아요. 그대로 화면으로 카메라 딱 들고 휴대폰을 딱 들고 찍고 다음 페이지 찍고 하루만 해도 4페이지 5페이지를 사진을 찍는데 한 달치면 게다가 또 12달치 자료가 얼마나 많겠어요. 고화질인데 업로드를 하면 고용노동부에서 따 업로드가 안 돼요. 화질 너무 크다고.”(전문·과학 및 기술 서비스업, 100~299인)

“세콤 그거 있는데 그건 인정이 안 된다고 하더라고요. 지사마다 조금씩 다를 것 같은데 연락을 드리거나 저희가 어떻게 공수를 더 해서 자료를 변형시키거나 보기 편한 대로 하겠다고 해도 안 돼요. 그럼 도입하는데 비용이 또 들어야 되거든요.”(숙박 및 음식점업, 30~99인)

“신청까지는 좋은데요. 그걸 증명을 하기 위해서 전자카드, 지문인식 보고를 해야 되잖아요. 그래서 안 받고 안 할래.”(정보통신업, 5~29인)

“그런 서비스들이 되게 많은데 왜 항상 정부는 잡코리아도 못 이기고 세콤도 못 이기면서 왜 그 재료를 그대로 안 쓰려고 하는지. 왜냐면 일이라는 건 단순하잖아요. 많은 사용자가 있는 거고 거기에 보편화를 시키던가 아니면 개네보다 더 나은 서비스를 만들든가가 있어야 되는데. 이걸 가하고 싶겠냐는 거지요. 이걸 좀 간소화시키고 하기 쉽고 접근하기 쉽게 만

들어야 되고.”(도매 및 소매업, 5~29인)

“자동적으로 세콰이든 캡스든 어떤 그런 출입 관련 회사랑 정부랑 연계 작업을 해서 그냥 자동적으로 뽑아가지고 회사에서 동의만 해주면 그냥 너네 뽑아서 너네가 알아서 소트해서 알아서 지원을 줘라라고 하는 게 가장 좋지요. 이게 의심이 돼서 확인차 주는 거잖아요. 어떤 자료를 가공해서 이거는 절대 수정할 수 없는 자료임을 캡스나 세콰이에서 보장한다면 그 자료만 다운받아서 주면 될 수 있는 방법도 있겠지요.”(전문·과학 및 기술 서비스업, 100~299인)

“채택근무하는 사람에 대한 그 근무시간, 이런 것에 대한 측정이나 이런 것이 어떻게 될 거냐, 시행하는 것에 따른 추가적인 일 처리해야 되는 것들이 너무 많이 생기기 때문에.”(도매 및 소매업, 5~29인)

중소기업은 대체로 출퇴근시간을 체크하거나 근태관리 시스템이 없는 경우가 많기 때문에 지원금을 받기 위해 기존에 없던 관리시스템을 만들 경우 근로자들이 반발할 것이라는 우려도 있었다. 설사 시스템을 갖췄더라도 유연근무제가 가능한 직원과 그렇지 않은 직원 간 불화 발생을 염려하여 유연근무제 자체를 도입하지 않는 기업도 있었다. 특히 소규모 도소매업종의 경우 유통 영업은 대면으로 진행되기 때문에 유연근무제는 일부 사무직에만 적용이 가능하다는 의견이 있었다.

“야근이 있으면 안 되는 규정들이 조금 있었던 것 같은데, 이걸 찍으면 오히려 직원들이 뭐야 우리 감시하는 것도 아니고. 지금은 좀 자유롭게 출퇴근을 하는데 그런 문제들로 해서. 야근비 안 주려고 지금 찍으려는 거 아니에요부터 해서 어린 친구들이다 보니까 되게 예민하더라고요. 수당에 대해서.”(숙박 및 음식점업, 30~99인)

“시차 출퇴근하고 있는데 저희도 근태 안 찍어요. 그냥 믿고 사는 사회. 일단 직원들이 안 찍고 있는 거 시키는 것 자체가 좀 어려워요.”(도매 및 소매업, 30~99인)

“출퇴근 관리를 안 해가지고요. 이걸 받으려면 전자식이든 기계식이든

근태 관리를 해야 해요. 그거 얼마나 받는다고 그런 귀찮은 걸 하나 그래서 지원금 자체를 안 받고 있는 상황입니다. 언젠가는 좀 널널하게 얘기를 하고 언젠가는 타이트하게 일하고 이런 게 이미 습관화돼 있고 생활화된 분들인데, 너 이제부터 무조건 8시간 만에 또 9시간 만에 이렇게 하기에 는 조금 상황이 현실적으로 안 맞지 않나.”(정보통신업, 30~99인)

“공용 인터넷이나 이런 걸 다 쓰기 때문에 ERP를 쓰니까 재택근무가 충분히 가능한 상황임에도 모두가 다 재택근무를 할 수 있는 거 아니잖아요. 그러니까 이게 당연히 차별이 생길 수밖에 없고, 직원들 간에 말다툼 이라든지 이런 얘기를 이런 다른 일을 하는 것에 따른 불만들이 나올 수밖에 없는 상태거든요. 그래서 저희 같은 경우는 재택근무를 아예 실시를 안 한 이유도 있고.”(도매 및 소매업, 5~29인)

“누구는 출근하고 누구는 재택근무한다는 것에 대해 약간의 좀 알게모르게 눈치보이는 그런 것들.”(교육서비스업, 5~29인)

제조업종의 경우 생산직이나 연구개발직은 반드시 사업장에서 전일제 근무를 해야 하기 때문에 유연근무제 도입 자체를 고려하지 않는다는 응답이 많았다. 일부 기업의 경우 코로나19 확산으로 인해 유연근무제를 도입한 후 본 사업을 인지하여 지원을 받지 못한 경우도 있었다.

“사업 신청을 먼저 했어야 되는 거고 이미 하고 있는 회사는 해당이 안 돼요. 저희는 이미 하고 있어서.”(제조업, 30~99인)

근로자 입장에서는 유연근무제 간접노무비 지원을 받아 기업이 다양한 유연근무제를 실시하기를 바라겠지만 사업주 입장에서는 업무 효율 저하를 우려하여 도입을 꺼리는 경우가 많은 것으로 나타났다. 만약 재택근무제를 실시할 경우 근로자가 업무를 제대로 수행하고 있는지 확인할 수 없어 인사관리가 어렵다는 것이다.

“직원들은 선호할 것 같은데, 특히 결혼한 여직원이라든가 자녀가 있는 여직원들한테 매력적으로 다가올 수 있지요. 사업주 입장에서는 조금 우려를 할 수도 있을 것 같아요. 자기가 자기 시간 관리도 잘하고 주어진 업

무를 잘해서 성과를 내면 되는데 방임이 되고 악용도 할 수 있는 거고.”  
(제조업, 5~29인)

“사업주 입장에서는 메리트가 있는 비용인지는 잘 모르겠어요. 왜냐하면 회사가 사업을 영업을 잘 해가지고 영업이익이 커야 그게 정말 잘 돌아가는 회사인 거지 지원금으로 먹고 사는 회사는 말이 안 되는 거잖아요. 단순히 지원금 때문에 불편한 것을 할 이유는 없다고 생각을 합니다.”(제조업, 30~99인)

그러나 사업주의 우려에도 불구하고 코로나19를 겪으면서 재택근무를 경험한 근로자들의 유연근무제 요구는 커지고 있기 때문에 유연근무제 도입을 고려하는 사업주들의 지원금 신청은 앞으로 확대될 것이라는 예상이 있었다. 청년층 채용을 위해서는 유연근무제 도입이 불가피하다는 것이다. 실제로 콘텐츠 제작 등 개인별로 업무량을 명확하게 할당할 수 있고 성과관리가 가능한 기업의 경우 유연근무제 도입 의향을 가지고 있었다.

다만 정부의 간접노무비 지원은 자체적으로 유연근무제 도입을 결심한 기업들에 도움이 되는 것이지, 의지가 없는 기업이 인건비 지원만을 보고 유연근무제를 도입하지는 않을 것이라 보았다. 즉, 지원금액이 상향된다고 해도 유연근무제를 고려하지 않는 기업은 여전히 제도를 도입하지 않을 것이라는 예상이다.

“요즘 청년 지원이 좀 많이 저조하거든요. 어디에 얽매이고 싶지 않는 거예요. 요즘 젊은 친구들은 이런 제도가 있다는 걸 알게 될 거고 신청을 할 거예요, 분명히. 과거에는 윗분들이 그만 게 없어 까라면 까 그랬지만 지금은 그게 안 먹히는 세대로 계속 접어들고 있어요.”(도매 및 소매업, 5~29인)

“재택을 하고 싶어하지요. 출근 시간 지옥철 그걸 이용해가면서까지 출근하고 싶어하지 않거든요. 그리고 재택했다가 다시 재택을 못하게 만드니까 불만이 나와요.”(도매 및 소매업, 5~29인)

“업무 질이 좀 좋아지는 거 같아요. 할당량만큼 본인의 업무만 채워서

어떻게 보면 보고를 하고 콘텐츠 제작만 한다고 하면 지금 저희 회사의 경우에도 좋을 거 같거든요. 또 지원금이 나온다고 하면은 안 할 이유가 없지요. 출퇴근 기록기는 하거든요. 전에 저희가 코로나 터지기 전에는 시간별로 해서 수당을 썼거든요, 야근을 하면, 시스템이 있어요. 인터넷 출입 관련된 거 찍고 퇴근할 때도 마찬가지로 찍고.”(교육서비스업, 5~29인)

“우리가 이런 정책을 운영하고 있으니까 이것에 대해서 지원금을 주면 신청해서 받겠지만 이 정책 때문에 유연근무제를 하지는 않을 것 같아요.”(정보통신업, 30~99인)

“유연근무제 안에 있는 여러 가지 근무 형태가 회사가 필요해서 하는 거지. 정부에서 하란다고 해서 하는 것도 아니고 지원금을 준다고 해서 하는 부분은 전혀 아니에요.”(정보통신업, 30~99인)

#### 나. 일·생활 균형 인프라 구축비 지원

30인 미만 기업들은 제도 자체를 인지하지 못했거나 소규모 사업장이기 때문에 인프라 구축의 필요성이 낮고, 30인 이상 규모 기업들은 이미 ERP 등 기본적인 인프라를 갖추고 있기 때문에 제도를 이용할 수 없다는 의견들이 많았다. 또한 생산직이나 현장직 근로자가 많은 경우 직무 특성상 재택근무나 원격근무가 불가능하기 때문에 유연근무제 도입을 고려하지 않고 있고 따라서 인프라 구축비 지원도 해당사항이 없다는 응답도 있었다.

“제조 직원들이 제일 많기 때문에 제조는 재택으로 할 수가 없잖아요. 제조랑 매장이 더 많기 때문에.”(제조업, 30~99인)

“이미 구축이 되어 있으니까 필요 없지요. 진짜 소기업이 아니면 이 정도는 거의 대부분은 이미 어느 정도 다 갖추고 있는 상황이라서.”(제조업, 30~99인)

“저희 그룹웨어, ERP, VPN 다 있습니다. 그래서 이거 관련해서 이게 왔을 때는 굳이 저희 회사에 필요 없다.”(도매 및 소매업, 30~99인)



“모든 게 다 이미 갖추어 놓고 회사가 돌아가기 때문에 이걸 와서 설치할 회사들은 거의 없다고 봅니다.”(정보통신업, 30~99인)

특히 정보통신업종은 코로나19 팬데믹 기간 동안 중기부 등 다양한 기관의 바우처사업을 통해 인프라 구축을 한 경우가 많아 일·생활 균형 인프라 구축비 지원 필요성을 덜 느끼는 것으로 나타났다. 특히 다른 정부 사업들을 통해 인프라를 구축한 기업들은 해당 제도의 신청 절차가 간편하고 회사 부담금이 없었다는 점을 장점으로 꼽았다. 정리하면 창업 초기의 스타트업 정도만 활용할 수 있는 제도라는 의견이 다수였다.

“비대면 때에 정부에서도 지원해 준 거 있었어요. 그것으로 해서 했지요.”(정보통신업, 5~29인)

“저희도 비대면 바우처했어요.”(정보통신업, 5~29인)

“이거 말고 100% 다른 데에서 비대면 인프라 이런 거 지원사업이 있거든요. 회사 부담금도 없고 절차도 간단해서 그것으로 신청을 했습니다.”(전문·과학 및 기술 서비스업, 30~99인)

“중소기업청에서 이와 비슷한 그런 프로젝트가 요즘 있습니다. 그쪽은 또 받기도 쉽고, 확장도 되고 지금 쓰고 있는 것도 지원이 되니까 그런 부분에서 이쪽을 많이 활용을 했던 것 같아요.”(전문·과학 및 기술 서비스업, 30~99인)

“새로 창업하는 스타트업이 아니면 인프라는 다 있을 거 같아요.”(정보통신업, 30~99인)

또한 기업 입장에서 인프라가 재택근무나 원격근무 등 유연근무제를 도입하게 하는 결정요인이 아니기 때문에, 일·생활 균형 인프라 구축비 지원사업이 유연근무제 확산에 미치는 효과는 미미할 것이라 평가하였다.

“이것 때문에 재택근무를 못한다 그 요소는 아닌 것 같아요. 이걸 재택근무를 못하는 요소에 아주 작은 영향밖에 안 되거든요.”(전문·과학 및 기술 서비스업, 30~99인)

## 5. 워라벨 일자리 장려금

가족돌봄이나 학업을 위해 근로시간 단축을 희망하는 근로자들도 있으나, 근로시간 단축에 따른 임금 조정을 받아들이기 힘들기 때문에 제도를 현실적으로 활용하기 어렵다는 것이 다수의 입장이었다. 중소기업은 자금 상황이 여유롭지 않기 때문에 삭감된 임금을 보전하기 어렵고 현재의 일자리 장려금 수준으로는 단시간 기간제 근로자 채용이 어렵기 때문에 임금 감소분에 대한 정부 지원이 더 필요하다는 의견도 있었다.

“주변에 부모님이 아프신 직원이 몇 명 있어요. 이런 것을 몰라서 하루 하루 가니까 연차 쓰고 가기 하거든요. 이게 만약에 장기간 될 예정이다 그러면 이런 거 얘기해 주고 가는 것도 좋은 거 같아요. (사업주는) 삭감을 한다고 하니까 크게 반대를 안 하실 것 같아요.”(교육서비스업, 5~29인)

“임금 깎이면 안 해요. 그러니까 그런 부분을 정부에서 그 부분을 좀 지원을 해주면, 중소기업 같은 경우는 월급이 지금 작아요. 거기서 단축 근무를 하니까 1시간 빠진 데에서 뺀다고 하면 많이 힘들지요.”(제조업, 5~29인)

“친한 다른 직원분한테도 물어보니까 처음엔 좋아했었거든요. 그런데 임금이 줄어야 된다, 이런 얘기를 하니까 다들 싫어하더라고요.”(도매 및 소매업, 5~29인)

“매달 매출이 늘 간당간당하니까 월급 주고 지출하고 나면 정말 맨날 허덕여요. 저 2시간 일찍 가겠습니다 하면 지원받으니까 오케이 하고 보내주시는 분이 없어요. 그럴 바에 그만 두지. 왜냐하면 너 아니어도 다른 사람 데려다가 교육시켜서 회사에서 필요한 시간만큼 일을 해야지. 회사도 매출이 오르고 생산이 잘 되지 중간에 딱 가버리면 사실 누구 하나 딱 가버리면 나머지 직원들도요 맥이 풀려요. 한 사람이 딱 빠지고 나면 나머지 사람은 그냥 시간 때우는 거예요.”(제조업, 5~29인)

근로시간 단축을 원하는 근로자의 직무에 따라 제도 활용 여부가 달라질 수 있다는 응답도 있었다. 예를 들어 단순 업무는 시간제 근로자를 채

용하기 쉽지만 직무의 전문성이 높은 경우 단축된 근로시간만큼 업무를 대체할 수 있는 인력 채용이 어렵기 때문에 기업 입장에서 제도를 활용하기 어렵다는 것이다. 또한 정액 지원보다는 근로자 급여의 일정 비율을 지원하는 방식으로 개선한다면 제도 활용률이 높아질 것이라는 의견도 있었다.

“업무 성격에 따라서 달라지는데 그 업무가 단순 반복적인 거라고 하면 아르바이트생 쓰고 그게 커버가 된다, 그러면 되지만 예를 들어서 빠지는 분이 아주 중요하고 아주 스킬이 필요한 일을 하시는 분이 빠진다 그러면 회사의 성과에 영향을 많이 미칠 수 있잖아요.”(제조업, 5~29인)

“정률 지원 식으로 근로자 임금 대비 10%나 20% 이런 식으로 하면 어떻게 싫어요.”(제조업, 5~29인)

위라벨 일자리 장려금제도를 활용할 경우 인사담당자의 근태관리 업무 부담이 크고 근로자의 제도 남용으로 인한 업무 차질이 우려된다는 기업들도 있었다. 30~99인 규모의 한 금융 및 보험업종 기업은 근로자가 요청할 경우 근로시간 단축제도를 적용하고 있지만 인사담당자의 근태관리와 자료작성의 부담으로 위라벨 일자리 장려금 신청은 하지 않는다는 입장이었다. 30~99인 규모의 한 도매 및 소매업종 기업은 전자식 출퇴근 기록을 관리하고 증빙자료로 가공해서 제출하는 부담만 줄어든다면 적극적으로 제도를 활용하고 싶다는 의향을 밝히기도 했다.

“이런 자료들 만들 게 안 돼서 그냥 저희 하긴 하지만 지원금 신청을 안 한 거지요. 기계식 방식으로 이런 것이 다 갖춰져 있어야 되니까 이게 안 되는 거지요. 회사 자체에 이걸 또 해야 되니까 이 지원금 몇십만 원 받으려고 이거를 도입한다는 것이 그러니까 그냥 안 하는 거지요.”(금융 및 보험업, 30~99인)

“귀찮아요. 지원금을 받으려고 직원을 더 통제하는, 귀찮게 통제하는 상황이 되는 거지요. 100% 근태 관리 때문에.”(정보통신업, 30~99인)

“캡스가 말씀하신 것처럼 엑셀에 그냥 딱 다운받아서 그렇게 하는 게

아니에요. 저희가 그 내용을 가공해야 되는 부분이 있어서 그게 굉장히 귀찮거든요.”(정보통신업, 30~99인)

“위라벨 일자리 장려금에 대해서 한 사람, 한 사람이 계속 막 사용을 해요. 넣었다 뺐다 넣었다 뺐다 계속해요. 1년간을 그리고 끝날 때까지 넣었다 뺐다, 이 70명을 이걸 다 근태를 다 관리를 해야 하거든요. 그러면 이거 하고 싶지 않을 거 같아요. 연차를 관리하는 것도 일인데 그런 것보다 더 복잡한 시간이 될 거 같아요.”(제조업, 30~99인)

“여러 명이 분명히 이 제도를 활용하려고 할 테고 너무 만연하게 되면 결국에는 회사가 원래 목적은 수익을 내야 되는 게 맞는데. 그걸 저해할 정도로 직원들이 이걸 너무 남용하게 돼 버리면 오히려 안 하는 일만 못하지 않나. 사소한 사유로 이것에 억지로 끼워 맞춰서 내 핑계를 만들어서 이걸 쓰려고 하는 직원들이 하나들 생기다 보면 안 좋은 조직문화로 변질까봐 걱정이.”(제조업, 30~99인)

“활용을 잘하면 괜찮을 것 같아요. 4시간 나와서 근무하면 4시간에 자기가 업무할 거 다 충실하게 하고 할 수 있는 부분이라 그러면 사업주 입장에서도 급여는 어쨌든 조정을 해서. 8시간 근무하지만 8시간 내에 뽀뽀하게 8시간을 일하지 않잖아요. 효율적으로는 더 나올 수도 있어요.”(도매 및 소매업, 30~99인)

그럼에도 과거 가족돌봄이나 학업을 이유로 근로자가 퇴사한 경험이 있는 기업에서는 위라벨 일자리 장려금제도를 호의적으로 평가하기도 했다. 근로자가 퇴사하는 것보다는 위라벨 일자리 장려금제도를 이용하여 장기근속하게 하는 것이 기업에 더 이득이 되기 때문이다. 반면 근로시간 단축 근로자는 비록 임금은 줄어도 위라벨은 추구할 수 있지만 정상근로를 하는 동료들은 그만큼 업무를 더 부담해야 하기 때문에 불만이 있을 수 있다는 우려도 있었다.

“실제로 부모님이 아파서 그만둔 직원도 있었고 학업 때문에 그만둔 직원도 있었어가지고 있으면 되게 잘 쓸 것 같아요. 퇴사시키는 것보다 그냥 해주고 계속 유지시키는 게 더 이득일 수도 있어서.”(제조업, 30~99인)

“선택지가 있다는 것 자체도 좋다고 생각을 합니다. 학업을 위한 거였는데 퇴직 빼고는 도와줄 수 있는 게 없다 했었는데 그 타이밍에 만약에 이런 것을 위한 근로시간 단축제도가 있었으면 그 친구는 쓸 수 있었을 것 같아서.”(금융 및 보험업, 100~299인)

“좀 역차별당한다고 생각을 하더라고요. 나는 저 사람 일도 해, 그런데 나는 월급이 똑같아, 그런데 저 사람은 월급이 깎이긴 하지만 보장을 해주는 것도 있고 여기 지원금도 주니까. 하루 이틀이 아니라 쪽 같이 지내야 하는 동료로서 부당하다고 느끼는 직원들이 일부 있는 것 같아요. 또 그 업무를 받은 사람이 그 사유로 연봉이 올라갔다 그러면 이것도 좀 형평성이 그렇지 않을까요.”(제조업, 30~99인)

“이 제도가 있어도 이게 오히려 더 눈치를 보일 것 같아서. 육아휴직은 오히려 지금 거의 그냥 필수처럼 돼버렸잖아요. 안 해줄 수 없는 제도잖아요. 직원들은 너무 개인주의예요. 나머지 인력들의 불만이 생기니까 그럼 또 거기에 맞는 인력을 투입시켜 줘야 되는 부담이 있잖아요. 2시간, 3시간 때문에 인력 채용할 수도 없고 안 하면은 말이 나오고.”(전문·과학 및 기술 서비스업, 5~29인)

근로자들의 수요가 있고 사업주가 합의할 수 있다면 워라밸 일자리 장려금을 통해 근로자는 근로시간을 단축하고 사업주는 지원금으로 효율적 인력 운용이 가능할 수 있다는 의견도 있었다. 또한 대체인력을 고용하기 위해서는 2년 지원이 적절하다는 제안도 있었다.

“학업 같은 것도 중요한 부분이 될 수 있고요. 은퇴 준비든 자격증이든 이런 것에서는 좋은 내용 같아요. 임금 피크제와 같은 개념으로 갈 수 있는 유사한 부분 같아요. 괜찮을 거 같아요.”(정보통신업, 5~29인)

“그럴 수 있지요. 정직원을 뽑았는데 이 사람이 맨날 아침 9시에서 6시까지 꼭 출퇴근을 할 필요가 없다라고 판단되는 사람들이 있을 수가 있어요. 필요한 부분만큼 서로 합의할 수 있으면.”(정보통신업, 5~29인)

“1년만 되더라고요. 저희 회사에서는 정년이 없습니다. 정년 이후에 계

속 일할 수 있게 한다면 그 사람이 계속 일하는 기간만큼 지원을 해준다면은 가능하다는 거지요.”(전문·과학 및 기술 서비스업, 30~99인)

“지원금액도 금액이지만 기간이 정해져 있다는 것이 조금 쉽게 결정할 수 있는 상황이 아닌 거 같아요. 2년 정도면 숙달되어 있는 근로자를 저희가 계약직으로도 채용할 수 있는 기간이 어느 정도 보장이 되는 거니까.”(보건업 및 사회복지서비스업, 30~99인)

## 제4절 중소기업 일·가정 양립 지원제도에 대한 평가 및 개선사항

### 1. 중소기업 일·가정 양립 지원제도의 전반적 효과

다양한 일·가정 양립 지원제도가 우수한 인력을 고용하고 장기근속을 유도하는 데에는 도움이 되나, 대체인력 채용이 어렵다는 점이 가장 큰 문제로 지적되었다. 지원금을 통해 인력 운용의 편의성을 높이기 위해서는 원활한 인력 채용이 전제되어야 하는데, 정규직 채용도 쉽지 않은 상황에서 기간제나 단시간 근로자 채용은 더욱 힘든 것이 현실이기 때문이다.

그러나 워라밸을 추구하는 근로자들의 목소리가 커지고 있는 상황에서 결국 기업은 일·가정 양립을 위한 각종 제도들을 정비할 수밖에 없고, 이 과정에서 정부의 지원금이 있다면 도움이 된다는 것이 공통적인 의견이었다. 또한 전통적인 채용 플랫폼이 아닌 다른 홍보채널을 통해 단시간 근로자를 수월하게 모집했다는 기업 사례를 볼 때 직무 특성에 따라 채용 루트를 다각화하는 고민도 필요할 것으로 보인다.

“안 주는 것보다는 좋으니까요. 사업주 입장에서는 나쁠 건 없어요. 유능한 직원 같은 경우는 놓칠 순 없잖아요. 그럼 개한테는 그런 혜택을 주면서 그 사람의 일을 좀 대타로 할 수 있는 파트 타임을 쓰는 거지요.”(제

조업, 5~29인)

“어차피 한 분이 휴직을 하든 줄이든 그것에 대해서는 충원이 필요한 상황에서 지원금이 있다는 것 자체만으로는 일단은 좋은 것 같아요.”(보건업 및 사회복지서비스업, 30~99인)

“아예 없는 것보다는 그래도 이런 거라도 활용을 해서 하면 더 도움이 되지 않을까, 애초에 요즘 채용 자체가 잘 안 되더라고요.”(제조업, 30~99인)

“직원들의 위라벨에는 도움이 되지만 대체인력을 할 수 있다. 그 돈으로 회사에 큰 이익을 본다 이런 것은 아니잖아요. 기존 우리 직원들이 좀 더 삶을 조금은 이런 활용할 수 있다 그 정도지, 없는 것보다 훨씬 낫고, 본인들이 써야 할 때 적재적소에 이렇게 활용할 수 있지요. 이런 게 도움은 된다는 거지요.”(금융 및 보험업, 30~99인)

“4~5시간 시간이 남는 주부들 타깃으로 채용을 해서 한 라인을 꾸리자고 제안을 했고 지역 맘카페에 올렸더니 하루 종일 전화가 왔어요. 틈새 시장이 있는 것 같아요. 샌드위치 만드는 일이었거든요.”(제조업, 30~99인)

육아휴직 지원금이나 육아기 근로시간 단축 지원금제도는 임신 및 육아기 여성 근로자들의 직장 만족도를 높이고 장기근속에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직원들의 장기근속은 중소기업이 인력 채용에 드는 시간과 비용이 줄어들고 숙련인력을 보유할 수 있다는 의미이므로 결국 기업에도 도움이 된다. 이에 더해 유연근무제의 경우 출퇴근으로 인한 피로를 감소시켜 근로자의 생산성 향상에 도움이 된다는 의견도 있었다.

또한 일·가정 양립 지원제도들이 근로자들에 직접 지원금을 지급하는 것은 아니나, 대체인력 채용 시 사업주의 인건비 부담이 줄어들 수 있기 때문에 근로자 입장에서 눈치보지 않고 일·가정 양립을 추구할 수 있는 조직문화 형성에 기여한다는 의견도 있었다.

보다 근본적으로는 정부의 지원제도가 일종의 가이드라인으로서 사업

주나 근로자들이 추구해야 할 일·가정 양립의 기준점이 되고 전반적인 사회변화를 이끌어낼 수 있다는 점에서 의의가 있다는 기업도 있었다. 따라서 당장 개별 제도들의 가시적 효과가 보이지 않더라도 꾸준히 다양한 일·가정 양립 지원제도를 제안하고 실행하는 것이 중요하다고 보았다.

“근속 연수가 오랫동안 되는 것 같아요. 유연근무제나 이런 걸 해서 혜택을 주니까 저희는 이직이 좀 덜 있는 것 같고.”(전문·과학 및 기술 서비스업, 30~99인)

“근속 연수에는 조금 영향을 미칠 수 있을 것 같아요. 이런 것들이 쌓이면 그래도 조금 유연하게 근무를 할 수 있고 생활에 맞춰서 할 수 있으니까.”(도매 및 소매업, 30~99인)

“지원금 자체가 남아 있는 지원자들에게 어떤 수익이 되는 건 아니고, 경영진께 보고를 드릴 때 인건비 부담을 완화시킬 수 있습니다라고. 오케이 가! 그러면 이제 그 인원이 채용이 됐을 때 결국에 남아 있는 사람들 혹은 휴직을 간 사람들에게 만족감이 되는 거기 때문에 회사의 조직문화가 긍정적으로 형성이 됐을 때 그때는 만족이 될 것 같아서 어떤 촉매 작용은 할 수 있겠다.”(제조업, 30~99인)

“출산이나 육아휴직 갔다 오신 분이 다시 복귀한 사례가 좀 많았기 때문에 고용이 안정적으로 유지되고 있구나. 일단은 유연 근무를 하고 있기 때문에 시차 출근도 가능하고 재택근무도 가능하고, 돌아오기 쉽지가 않은데 이제 그런 걸 조금 맞춰나갈 수 있는 여러 가지 또 혜택이 있으니까 그래서 복귀율이 높은 것 같아요.”(제조업, 30~99인)

“유연근무제는 생산성에 도움을 주고요. 1시간 늦추거나 당기면 조금 널널하게 갈 수 있는 거예요. 저처럼 콩나물시루로 가는 사람도 있고 또는 앉아서 오는 사람들도 있고 그러면 가는 과정 그러면 오는 과정에서 정신력 혹은 체력의 소진이 덜하고 그게 회사 업무에도 재택근무는 더할 나위 없겠지요.”(정보통신업, 30~99인)

“솔직히 왔다갔다하는 시간하고 준비하고하는 시간들을 업무 시간에



일부분을 편입시켜서 한다고 하면은 8시간 근무한다고 하면은 좋았어요. 제가 봤을 때 직원들도 좋고 회사도 좋았던 것 같아요.”(교육서비스업, 5~29인)

“개인적으로는(출퇴근) 2시간을 벌 수 있는 것이 있거든요. 그리고 직급이 높아서 매일 회의를 나가야 된다거나 그렇지 않은 인원들은 실무, 정말 실무를 하는 인원들은 충분히 가능한 일이 될 거거든요.”(전문·과학 및 기술 서비스업, 30~99인)

“제도는 일종의 사회적인 가이드라인을 주는 건 맞는 것 같아요. 우리 정부에서 이렇게 하는데 우리는 이거 안 해? 해? 이런 것을 따라서 어느 정도 스탠다드에 좀 맞춰주는 것 같고요.”(제조업, 30~99인)

“계속 워라밸을 매체에서든 고용노동부에서든 계속 강조한다는 그 자체가 사업주들 입장에서는 우리가 이걸 빨리 받아들여야겠구나, 근로자들에겐 매우 중요하구나라는 인식은 전체적으로 갖춰져 가는 것 같아요.”(금융 및 보험업, 30~99인)

“결국은 좋은 걸 도입을 해도 욱 먹고요. 뭐 해주면 고작 이거밖에 안 해주냐고 욱 먹고요. 과거 우리 아버지 어머니들 세대의 그런 근무가 아니라 근로가 아니라 지금은 좀 어느 정도 밸런스를 맞춰가고 있는 시기라고 보이거든요. 그래서 계속 이걸 꾸준히 노력을 해주셔서 근로자들이 좀 도움 받는 그런 것들이 있으면 참 좋을 것 같고요. 그런데 단지 또 그렇게 좋아지는 것이 없잖아라고 해서 그냥 멈춰버리면 다시 과거로 돌아가지 않을까요. 시도조차 안 하면 전혀 개선은 안 될 것 같아요.”(도매 및 소매업, 5~29인)

일·가정 양립 지원제도를 활발하게 이용할 경우 채용 시 장점으로 작용할 수 있다는 의견도 있었다. 특히 청년층 구직자들은 일·가정 양립에 민감하기 때문에 지원할 기업을 선택할 때 유연근무제 등의 유무가 중요한 기준이 될 수 있다는 것이다.

“채용할 때 회사의 장점으로 내세울 수도 있는 부분이 될 수도 있지요.

유연근무제를 이렇게 하고 있다.”(제조업, 5~29인)

“채용 공고에 한 줄 더 쓸 수 있다. 남들 다 하는 것은 회사에서 그래도 해야지.”(도매 및 소매업, 30~99인)

“채용 공고에 이런 거 하고 있어요라는 거라든가 신입이 오시면 오리엔테이션 시간을 가질 때 그것도 다 말씀을 드리거든요.”(정보통신업, 5~29인)

“리쿠르팅 할 때 이게 장점이 될 수 있겠지요. 더 좋은 인력들을 유인할 수 있지요. 저희 소프트웨어 쪽은 인력들이 아예 유연근무제를 당연하게 생각하고 있고 그렇지 않은 회사는 잘 가지도 않아요. 그래서 그런 입장에서 좀 더 퍼포먼스와 뛰어난 인력들을 수급할 수 있겠지요.”(정보통신업, 30~99인)

## 2. 중소기업 일·가정 양립 지원제도의 개선사항

육아휴직 지원금은 업종이나 기업규모를 불문하고 가장 기업들의 만족도가 높은 제도였다. 특별한 조건 없이 육아휴직 근로자가 있으면 상대적으로 간단한 절차를 거쳐 지원금을 받을 수 있기 때문이다. 그러나 육아기 근로시간 단축 지원금은 근로계약서 작성, 평균임금 산정, 퇴직금 계산 등 노무관리의 번거로움 때문에 상대적으로 만족도가 낮았다.

응답자들의 공통된 의견은 근로시간 단축 증빙을 위한 출퇴근 기록에 유연성이 필요하다는 것이었다. 중소기업의 특성상 한 사람이 여러 직무를 수행하기 때문에 단축한 근로시간보다 길게 근무하는 경우를 감안해야 한다는 주장이다. 이와 관련하여 근로시간 정산 단위를 1개월로 하는 등 유연하게 조정한다면 워라벨 일자리 장려금을 활용해보고 싶다는 기업도 있었다.

또한 유연근무제 간접노무비 지원의 전반적인 목적이 유연근무제의 확산에 있다면, 설사 악용기업이 있을 수 있다고 해도 이를 감안하여 예산을 책정하고 지원하는 것이 옳고 인사담당자들에 지나친 행정업무 부담을 지우는 현행 관리방식은 바람직하지 않다는 의견이 공통적이었다.

“근로계약서도 다시 써야 되고 임금 관리하기 힘들더라고요. 평균 임금 계산할 때 다시 수기를 또 해야 되고, 퇴직금 관리할 때도 평균 임금 다시 해야 되고 이런 게 되게 번거로웠어요.”(제조업, 5~29인)

“일주일 한 달에 몇 번 이상 정해진 퇴근 시간이 지나서 하면 안 되더라고요. 그래서 제가 출퇴근 기록을 엑셀로 조작해서 보내고 막 이랬거든요. 그걸 조금 유연성 있게 관리해 주면 좋을 거 같아요.”(제조업, 5~29인)

“위라벨을 좀 알아보고는 싶은데 사실 이거를 계속 이렇게 딱 고정해서 1개월 동안 한다는 게 쉽지는 않을 것 같아서 이게 조금 유연하게 되면 좋을 것 같다는 생각이 들어요. 전체 월 근무시간을 맞추다든지 이런 식으로 조금 유연하게 되면 해볼 만하지 않을까 싶기는 해요.”(도매 및 소매업, 30~99인)

“근로시간을 만약에 초과를 했어요. 지켜지다가 야근을 해야 되는 부분이었는데 다음날에는 근로시간을 줄여서 전체 근로시간은 맞추는 거지요.”(정보통신업, 5~29인)

“제가 담당자로서 너무 힘들어서. 누군가는 악용하기 때문에 그렇게 증빙 자료가 늘어나고 하는 건데 만약에 진짜 지원할 거면 악용을 생각해서 그냥 지원해 주고 거기에 대한 예산을 짰으면 좋겠고 그러면서 그냥 확실하게 지원할 때 지원해 주고 아닐 거면 다 없애버리고 굳이 그렇게 할 필요가 있나.”(전문·과학 및 기술 서비스업, 100~299인)

지원금 여부와 상관없이 사업주의 성향에 따라 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축제도 이용이 가능할 수 있다는 의견도 있었다. 즉 일·가정 양립을 지원하는 조직문화나 분위기가 중요하다는 것이다.

“지원금이 있든 없든 그것에 대해서 열려 있는 분이라면 정말 직원들이 자유롭게 쓰실 거고 지원금이 있더라도 무슨 육아에 말도 안 된다는 분위기면 있어도 쓰기가 좀 어려울 수도 있겠지요.”(정보통신업, 30~99인)

한편 육아휴직 후 근로자가 복귀하지 않고 퇴사할 경우 육아휴직기간을 반영한 퇴직금 및 연차휴가 수당 등의 비용을 기업이 감당해야 하는

것에 대해 강한 불만을 표시하는 기업들도 있었다. 육아휴직 지원금 액수를 높여 육아휴직 사용으로 발생하는 제반 비용들을 모두 보조해 줘야 한다는 것이다.

“잃는 게 더 커요. 그런데 이걸 이런 식으로 하지 말고 그러면 늘어나는 연차하고 퇴직금 증여 늘어나는 추가분에 대해서는 정부에서 그냥 바로 지원을 하든지 이걸 당연히 기업에다가만 부담을 시키는 거잖아요. 회사 입장에서는 재직했다 퇴사할 확률이 다분한데.”(도매 및 소매업, 30~99인)

“딱 7개월 근무하고 육아휴직 3개월을 쓰고 퇴사하겠다는 거예요. 그 3개월에 대한 연차 수당도 다 나가야 되고 조금 뭐랄까 사업주한테 굉장히 좀 불리한 거지요. 3일 연차 수당만 해도 50~60씩 나가요. 그럼 이 사람은 아무것도 안 하고 그 기간 동안 다 쉬고 육아휴직 급여 나라에서 받을 것이고 그러니까 회사는 그냥 되게 호구된 느낌 그런 것이 있는 거지요.”(금융 및 보험업, 30~99인)

대체인력 채용지원서비스의 경우 인력 풀의 양과 질을 제고하기 위한 방안을 고민해야 하고 민간 플랫폼과의 협업을 통해 서비스 홍보를 강화해야 한다는 의견이 있었다. 유명 채용 플랫폼에 대체인력 채용지원서비스를 노출하여 양질의 구직자를 유인하는 것이다.

“진짜 인력에 대해서 질을 높일 수 있는 방안이 사이트에 있어야 되지 않을까요. 사람이나 잡코리아 이런 데 것까지도 지원서비스를 하면 실질적으로 진짜 이걸 담당하시는 분이 이런 일들을 이렇게 연락을 해주시면 진짜 헤드헌터처럼 그러면 사용을 할 수 있겠지요.”(도매 및 소매업, 30~99인)

중소기업 입장에서 단독·공동직장어린이집 운영은 현실적으로 불가능하므로 현행 지원금으로 정부가 직접 권역별로 직장어린이집을 설치하고 운영하는 것이 바람직하다는 의견이 다수였다. 정부 직영이 어렵다면 최소한 관심 기업들의 모집에는 앞장서 줘야 중소기업들도 참여기업들에 대해 신뢰를 가지고 공동운영에 나설 수 있다는 것이다.

“뭔가 커뮤니티나 아니면 나라에서 이런 게 있으면 같이 신청을 하거나 아니면 그런 것을 모아서 지원을 해줄 수 있는 게 있으면 차라리 그런 걸 한 번 더 들여다볼 수 있는데. 이게 나라에서 있으면 어느 정도 가입을 해야 되고 이런 절차가 있으면 보장이 되잖아요. 이 업체가 어떤 업체고 신뢰성이 보장되니까 믿을 만하고 할 수 있는데.”(도매 및 소매업, 5~29인)

위라벨 일자리 지원금의 경우 전자식 근태관리 및 증빙자료 제출이 인사담당자와 근로자들에게 부담이 되기 때문에 편의성을 높이는 방식으로서의 개선이 필요하다는 것이 기업들의 공통된 의견이었다.

“비싼 지원사업에서도 80%만 넘으면 인정을 해주거든요. 100%가 되면 어찌 됐든 인사팀에서는 연락을 계속 취해야 할 텐데 출석에 대한 부분이 조금 완화가 되면. 근로자 입장에서 그걸 거면 그냥 안 할래요가 아니고 그냥 무급할래요가 아니고 그 정도로 완화가 있고 본인도 좀 부담이 없다, 그러면 할 것 같아요.”(숙박 및 음식점업, 30~99인)

기업규모가 작을수록 복지제도를 운영할 재정적 여유가 부족하므로 30인 이하 소규모 기업에 집중하여 지원규모를 확대하는 것이 정책적 효과를 높이는 방법이라는 주장도 있었다. 현행 지원금 수준으로는 사업주가 번거로운 과정을 무릅쓰고 제도를 적극적으로 활용하기는 어렵다는 것이다.

“좀 작은 기업들한테는 10~20만 원 이런 것보다는 너희가 이런 것을 시행할 때 너희 회사에는 이런 혜택을 줄게 이거 한번 해봐 딱 했을 때 어떤 메리트가 딱 와 닿아야지 사장님도 그걸 이용을 하거든요. 내가 이것도 해주고 위라벨도 하고 했는데 나는 사실 실질적으로 받는 것은 조금이고 나는 언제 돈 벌어서 언제 나는 크냐 이런 것이 크거든요. 회사에서도 정부에서 지원을 받으면 거기에 대해서 적극적으로 직원들한테도 그런 혜택을 주지 않을까. 작은 기업은 사실 내가 갖고 있는 돈이 없다 보니까 뭘 하고 싶어도 돈이 없으니까 이걸 못하는 거지요.”(제조업, 5~29인)

“작은 회사에서 만약에 지원금을 받아서 정말 직원들을 위해서 고기 회식이라도 할 수 있는 그런 기업이라면 도움이 되지 않을까라는 생각을 합니다.”(도매 및 소매업, 100~299인)

육아휴직 기간을 현행 1년에서 2년으로 확대할 경우 근로자의 직장 복귀율이 높아질 것이라 예상되기 때문에 유급 육아휴직 기간을 연장해야 한다는 의견도 있었다. 육아휴직 기간이 2년 정도 된다면 대체인력 채용도 조금은 수월하기 때문에 기업에도 이익이 될 수 있다는 것이다.

“육아휴직이 1년으로 충분하지 않기 때문에 그 후에 그만두는 건데 2년이 돼버리면 다시 복직을 할 수 있는 조건이 되지 않을까하는 생각이 들어요. 그런 쪽을 좀 지원을 해주는 방법으로 했으면 좋겠다라는 바람이 있기는 해요. 1년 대체인력을 뽑는 것보다 2년 뽑는 게 그냥 숙련도도 그렇고 더 나올 수는 있거든요.”(도매 및 소매업, 30~99인)

사업주와 근로자 모두 일·가정 양립 지원제도에 대한 인식 수준을 높일 수 있도록 적극적인 홍보가 필요하다는 의견도 있었다. 그리고 중소기업 인사담당자들은 고용노동부나 여성가족부의 제도 홍보자료를 검토할 여유가 없는 경우가 많기 때문에 아예 법정 교육으로 제도화하는 것이 필요하다는 제안도 있었다.

한 발 더 나아가 특정 요건에 해당할 경우 무조건 일·가정 양립 제도를 시행하도록 강제성을 부여해야 한다는 의견들도 있었다. 소액의 지원금으로는 사업주를 움직이기 어렵고 법정 의무가 되어야 인사담당자 입장에서 사업주를 설득하여 제도를 도입하기 용이하기 때문이었다.

“홍보가, 좀 많이 알려져야 될 것 같아요. 생소하면 전혀 뜬금없이 왜 하지? 이렇게 받아들일 수가 있으니까.”(교육서비스업, 5~29인)

“일도 많고 그래서 사실 나랑 상관없는 이야기를 굳이 보지 않거든요. 아무리 자료를 보내도 그냥 쓰레기통에. 필수 교육을 들어야 되는데 이거 밖에 가장 정확한 방법은 없어요. 요즘은 근로자들이 가장 잘 알고 있는 것 같아요. 근로자들은 자기가 필요하니까 계속 찾아보고 뭐라도 더 받으려고 알아보고 하잖아요.”(전문·과학 및 기술 서비스업, 5~29인)

“어떤 특정한 요건이 되는 경우에는 무조건 법이 시행하고 그건 경영자의 의사 선택과 관계없이 법률로 정하고.”(제조업, 100~299인)

“만약에 분위기가 나아가야 된다고 생각이 되면 저는 저희 정도 사이 즈면 그냥 법제화 그러니까 강하게 푸시를 하는 게 맞다고 봅니다. 그러니까 이게 보조금 형태로는 경영진의 마음의 심금을 울릴 수가 없거든요. 강제화 된다고 하면 거기에 맞춰서 또 회사는 준비할 수밖에 없거든요. 그래서 차라리 저희도 담당자니까 얘기하기 편한 건 그냥 법이 하라는 데요.”(제조업, 100~299인)

신설을 희망하는 제도로는 기업이 자체적으로 운영하는 복지제도보다는 국가 차원에서 주 4일제나 주 4.5일제 등 근로시간 단축 정책을 추진해 주기를 원했다. 대기업이나 일부 중견기업들의 경우 법정 근로시간과는 무관하게 근로시간을 단축하는 움직임들이 있으나 중소기업의 경우 인력 운용에 여유가 없기에 정부의 지원제도들로는 근본적인 문화 개선이 어렵다고 보기 때문이다.

또한 동종의 자격을 갖춘 인력들을 대체인력 풀로 구성하여 활용할 수 있는 인프라가 필요하다는 의견도 있었다.

“금요일 오전까지만 근무를 하고 국가적으로 아니면 진짜 제도를 이렇게 바꿔가지고 운영을 하고 그러면 이런 부분을 많이 해소가 될 거 같아요. 생산성이 안 줄어들 거다, 5일제 대비해서. 그런 연구도 있어요. 다른 해외에. 그런 것들을 과감하게 좀 시도하면 어떻겠나 생각이 들어요.”(제조업, 5~29인)

“일주일에 하루 정도는 조금 그렇게 시간을 1시간 일찍이라도 퇴근 마음 편하게 가면 참 좋을 것 같아요. 그러면 조금 나의 삶의 질이 좀 높아지는 것도 있고 회사 생활도 더 재미있을 거 같아요. 수요일 날은 5시 퇴근. 작은 기업은 야근은 많지만 일찍 퇴근하는 것은 없거든요.”(제조업, 5~29인)”

“금요일마다 오후 2시였나 1시에 퇴근을 한다고 하더라고요. 개인 시간도 있지만 가족들이랑 보낼 수 있는 시간도 조금 더 확립이 되고, 업무 시간이 줄어드는 경우도 있겠지만 오히려 줄어들음으로 인해서 내가 그 안에 내 모든 업무를 끝내야 되니까 오히려 효율성이 조금 더 있지 않을까. 월

요병이라고 해가지고 오후 1시 출근하거나 이런 것도 있다고 하더라고요.”(도매 및 소매업, 5~29인)

“대체인력을 옆에 병원에서 좀 협약을 해가지고 하는 그런 대체인력도 하는 그런 인프라를 적극 그런 것을 좀 만들었으면 좋겠다. 만약에 휴가를 간다 하면 저희 방사선이 약간 시간적으로 자유로우면 거기서 좀 지원하고 몇 년 동안 휴가도 못 가요. 연차도 못 쓰고.”(보건업 및 사회복지서비스업, 5~29인)

## 제5절 소 결

전반적으로 기업 규모가 클수록 일·가정 양립 지원제도에 대한 인식 수준이 높았다. 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업 제외 30인 이상 중소기업의 인지도가 더 높은 것으로 나타났다. 고용노동부와 고용보험 홈페이지, 인터넷 검색을 통해 일·가정 양립 지원제도를 인지하는 경우가 대다수였으며, 그 외 뉴스레터, 홍보물, 노무사, 근로자 요청으로 관련 제도를 인지하는 것으로 나타났다. 출산휴가나 육아휴직 대상자가 없으면 일·가정 양립 지원제도에 관해 주의깊게 살피지는 않는 것으로 확인되었다. 인사담당자는 고용노동부에서 각종 채널들을 통해 제공하는 정보들이 제도 인지에는 도움이 된다고 평가하였다. 그러나 정보 제공시 사용하는 단어가 어렵거나 필요한 정보를 찾기 어려워 상세정보는 인터넷의 도움을 얻고 있는 실정이었다. 인터넷 커뮤니티나 블로그를 통해 얻는 신청 매뉴얼과 신청시 유의사항 정보가 실무자에게 유용하였다고 한다. 구체적인 신청과정 정보, 도입사례와 Q&A 내용의 강화가 필요하며, 사업주 설득을 위해 사업주 혜택을 강조할 필요가 있는 것으로 사료된다.

인사담당자는 일·가정 양립 지원제도가 중소기업의 기존 인력을 유지하고 근로자의 삶의 질을 향상시키는 데 기여했다고 평가했다. 일·가정 양립 지원제도는 유연한 인력운용에는 도움이 되지만 소수의 인사담



당자가 담당하기에는 효율성이 낮은 사업으로 인식하여 우선순위에서 밀리고 있는 실정이었다.

가임기 여성이나 제도 이용 근로자의 만족도가 높았다. 제도를 이용하더라도 고용의 안정성이 보장되어 근로자 만족도가 높았다. 근로자가 유연하게 근무할 수 있는 환경이 제공되면 직장만족도가 상승하여 근로자의 근속에 도움을 줄 수 있었다. 직장만족도가 상승하면 중소기업의 인력 이탈이 감소하여 인력채용 부담이 감소하며, 인력채용 비용 또한 감소할 수 있었다. 정부 제도는 일·가정 양립에 대한 기준점을 제시하여 기업의 일·가정 양립 환경을 개선하는 효과가 있었다. 지원금으로 대체 인력 채용시 사업주의 인건비 부담완화 및 제도 이용자와 동료들의 업무 부담이 가중되지 않을 수 있었다.

육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축제도처럼 의무적으로 해야 하는 제도 사용은 근로자의 직장 만족도에 영향을 미치지 않지만, 나머지 일·가정 양립 지원정책을 시행할 경우 근로자의 만족도는 높아질 수 있었다.

근로자의 직장 만족도는 어떤 제도의 도움으로 드라마틱하게 변할 수 있는 것은 아니었다. 현재 모든 기업은 서서히 변화해 가는 상황이며, 다른 기업을 벤치마크하기 때문에 눈앞의 효과가 보이지 않더라도 일·가정 양립 지원제도도 꾸준히 제안되어야 한다는 의견이 있었다.

인사담당자는 육아휴직 지원금에 대한 만족도가 가장 높았다. 육아휴직이 의무제도임에도 불구하고 중소기업에 육아휴직 지원금을 지급하며, 기업의 제도나 시스템을 바꿀 필요가 없는 편의성이 높은 제도이기 때문이었다. 유연근무제 간접노무비 지원은 근로자의 만족도가 가장 높은 제도였으며, 대체인력 지원금은 대체인력의 임금 총당에 유용한 제도였다.

근로자 중 육아휴직자와 육아휴직 예정 근로자가 있는 중소기업은 육아휴직 지원금과 육아기 근로시간 단축 지원금제도에 관심이 높았으며, 현재 임신근로자가 없더라도 향후 활용 가능성이 가장 높은 제도로 꼽았다. 30~99인 중소기업에서는 유연근무제 간접노무비 지원 이용의향이 높았다. 워라벨 일자리 장려금제도에 관한 관심도 높았다. 인력이 더 부족한 5~29인 기업에서는 근로자의 근무시간 단축에 대한 부담이 커서

일·가정 양립제도 활용에 부담을 느끼는 것으로 보인다.

제도는 모두 유용하다는 평가를 받았으나 실제로 중소기업과 근로자가 활용할 수 있도록 현실성을 높이는 작업이 필요하다는 의견이 대다수였다. 일·가정 양립 지원제도 활성화를 위해서는 모든 제도의 신청과 증빙 편의성을 높여야 할 필요가 있었다. 제도 홍보는 사업주나 인사담당자 외 근로자에게도 필요하였다. 잘 알려진 제도, 즉 제도에 대한 인식 수준이 높아지면 사업주와 근로자 모두 사용을 고려해볼 수 있기 때문이었다.

## 제 5 장

### 결 론

본 연구에서는 중소기업의 일·가정 양립 실태분석을 위해 중소기업 을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 뿐만 아니라, 집단심층면접을 실시 하여 설문조사에서는 얻을 수 없었던 중소기업의 일·가정 양립 지원제도 활용실태와 애로사항, 개선사항 등을 구체적으로 파악하기 위하여 연구주제에 맞는 비구조화된 설문지를 이용하여 집단심층면접(Focus Group Interview : FGI)을 수행하였다.

중소기업의 일·가정 양립 지원정책이 다양하게 수행되고 있음에도 불구하고, 실질적으로 제도를 활용해야 하는 중소기업들은 제도를 인지하고 있는 경우가 절반 수준에도 거의 미치지 못하는 것으로 나타났다. 육아휴직 지원금제도에 대한 인지도만 절반을 넘는 수준인 것으로 확인되었다. 제도의 활용도는 더욱 문제이다. 지난 3년 동안의 제도 활용도가 모든 제도에 대해 10% 수준에도 미치지 못하는바, 전반적으로 중소기업 을 대상으로 하는 일·가정 양립 지원정책의 실효성에 대해 재점검이 필요할 것으로 사료된다. 중소기업의 인력이 여유 있게 운영되지 않기 때문에, 실제로 제도를 활용하고 싶어도 인력운영에 있어서 부담을 완화하지 못하는 한 제도의 실효성을 기대하기는 어려운 실정이다. 따라서 다양한 중소기업 지원정책을 패키지 형태로 제공함으로써, 중소기업의 일·가정 양립 실현을 위한 전방위적인 정책지원이 필요할 것으로 사료된다.

전반적으로 기업 규모가 클수록 일·가정 양립 지원제도에 대한 인식

수준이 높았다. 인사담당자는 고용노동부에서 각종 채널들을 통해 제공하는 정보들이 제도 인지에는 도움이 된다고 평가하였다. 그러나 정보 제공시 사용하는 단어가 어렵거나 필요한 정보를 찾기 어려워 상세정보는 인터넷의 도움을 얻고 있는 실정이었다. 구체적인 신청과정 정보, 도입사례와 Q&A 내용의 강화가 필요하며, 사업주 설득을 위해 사업주 혜택을 강조할 필요가 있는 것으로 사료된다.

인사담당자는 육아휴직 지원금에 대한 만족도가 가장 높았다. 육아휴직이 의무제도임에도 불구하고 중소기업에 육아휴직 지원금을 지급하며, 기업의 제도나 시스템을 바꿀 필요가 없는 편의성이 높은 제도이기 때문이었다. 제도는 모두 유용하다는 평가를 받았으나 실제로 중소기업과 근로자가 활용할 수 있도록 현실성을 높이는 작업이 필요하다는 의견이 대다수였다. 일·가정 양립 지원제도 활성화를 위해서는 모든 제도의 신청과 증빙 편의성을 높여야 할 필요가 있었다. 제도 홍보는 사업주나 인사담당자 외 근로자에게도 필요하였다. 잘 알려진 제도, 즉 제도에 대한 인식수준이 높아지면 사업주와 근로자 모두 사용을 고려해볼 수 있기 때문이었다.

이상의 내용을 바탕으로, 중소기업에 일·가정 양립 지원정책의 안정적인 운영을 위해서는 조직문화가 일·가정 양립, 즉 가족친화적으로 조성될 필요함을 유추할 수 있었다. 이를 위해서는 우선 가족친화적 조직문화 조성을 위한 관리자의 인식개선을 위한 교육프로그램의 개발 및 지원 제도가 필요할 것으로 사료된다(고영우 외, 2021). 뿐만 아니라, 일·가정 양립 지원정책의 활성화를 위해서는 기업 차원의 다양한 지원정책 마련이 필요하다. 개인의 노력만으로 일·가정 양립이 달성할 수 없으며, 중소기업은 인력운용에 있어서 여력이 부족하기 때문에, 중소기업의 생태계에 적합한 다양한 제도적 노력이 수반되어야 한다.

## 참고문헌

- 강민정 · 홍지현 · 이선행 · 강경주 · 홍종희(2019), 『중소기업 특성을 고려한 일·생활 균형 지원방안』, 대통령직속 저출산고령사회위원회.
- 고영우 · 신가희 · 주민경 · 황규성(2021), 『가족친화정책 활용 연구: 기업 단위 활용실태를 중심으로』, 한국노동연구원.
- 박종서 · 김은정 · 변수정 · 이상림 · 이소영 · 최인선(2017), 『중소기업 근로자의 일·가정 양립 실태와 정책과제』, 한국보건사회연구원.



SQ2. 귀사의 업종은 무엇입니까?

- 1) 농업, 임업 및 어업 (☒ 조사중단)
- 2) 광업 (☒ 조사중단)
- 3) 제조업
- 4) 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업 (☒ 조사중단)
- 5) 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업 (☒ 조사중단)
- 6) 건설업
- 7) 도매 및 소매업
- 8) 운수 및 창고업
- 9) 숙박 및 음식점업
- 10) 정보통신업
- 11) 금융 및 보험업
- 12) 부동산업
- 13) 전문, 과학 및 기술 서비스업
- 14) 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업
- 15) 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 (☒ 조사중단)
- 16) 교육 서비스업
- 17) 보건업 및 사회복지 서비스업
- 18) 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업
- 19) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업
- 20) 국제 및 외국기관 (☒ 조사중단)

SQ3. 2021년 12월 31일 기준으로, 귀사의 상용근로자 수는 몇 명입니까?

※ 상용근로자는 1년 이상 고용계약을 맺거나 1년 이상 고용계약을 할 것으로 예상되며, 일정한 급여를 받고 있고 회사 내규에 따라 각종 인사관리의 규정을 적용받고 퇴직금·상여금 등의 각종 수당을 받는 사람임. 근무기간이 1년 이하더라도 정규직 채용자, 자영업주를 제외한 유급임원(사장, 대표이사, 전무, 상무 등)은 상용근로자에 해당됨

- ① 1-4인 (☒ 조사중단)
- ② 5-9인
- ③ 10-19인
- ④ 20-49인
- ⑤ 50-99인
- ⑥ 100-299인
- ⑦ 300인 이상 (☒ 조사중단)

SQ4. 귀사의 소재지는 어디입니까?

- ① 서울
- ② 부산
- ③ 대구
- ④ 인천
- ⑤ 광주
- ⑥ 대전
- ⑦ 울산
- ⑧ 세종
- ⑨ 경기
- ⑩ 강원
- ⑪ 충북
- ⑫ 충남
- ⑬ 전북
- ⑭ 전남
- ⑮ 경북
- ⑯ 경남
- ⑰ 제주

### A. 기업 종사자 현황

A1. 귀사의 성별 종사자 수를 기입해 주십시오. (2021년 12월 31일, 상용근로자 기준)

	남성	여성	계
종사자 수	명	명	명

A2. 귀사의 성별\*혼인상태별 종사자 수를 기입해 주십시오. (2021년 12월 31일, 상용근로자 기준)

	기혼	미혼	계
A2-1. 남성	명	명	명
A2-2. 여성	명	명	명

A3. 귀사의 성별\*연령별 종사자 수를 기입해 주십시오. (2021년 12월 31일, 상용근로자 기준)

	29세 이하	30-39세	40-49세	50-59세	60세 이상	계
A3-1. 남성	명	명	명	명	명	명
A3-2. 여성	명	명	명	명	명	명













**F. 근무혁신 인센티브제**

**F. 근무혁신 인센티브제** : 자발적이고 적극적인 근무혁신 계획을 수립한 중소중견기업을 대상으로 근무혁신 이행과 평가를 거쳐 근무혁신 우수기업을 선정하고 다양한 인센티브를 제공하는 제도

F1. 귀 기업(기관)은 근무혁신 인센티브제에 선정되었습니까?

- ① 예  선정 연도(    년 ) (☞ 응답 후 F4번으로)
- ② 아니오  선정되지 않음(☞ F2번으로)

F2. 귀 기업(기관)에서는 근무혁신 인센티브제에 대하여 알고 계십니까?

- ① 예(☞ F2-1번으로)
- ② 아니오(☞ F3번으로)

F2-1. 귀 기업(기관)은 현재까지 근무혁신 인센티브제를 신청한 경험이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

F3. 향후 귀사(기관)는 근무혁신 인센티브제를 신청할 의향이 있습니까?

- ① 있다(☞ F4번으로)
- ② 없다(☞ F3-1번으로)

F3-1 근무혁신 인센티브제 신청을 하지 않거나 신청의향이 없는 경우, 이유는 무엇입니까?(복수응답가능)

- ① 신청절차가 어려워서
- ② 근무혁신 이행 및 평가가 부담이 되어서
- ③ 신청의 효과성이 불확실하여
- ④ 신청을 받아도 인센티브가 미흡해서
- ⑤ 신청을 받아도 기업, 기관 홍보에 도움이 되지 않을 것 같아서
- ⑥ 업종특성상 필요성이 없어서
- ⑦ 기타 (자세히:\_\_\_\_\_)

F4. 아래 보기 중 근무혁신 인센티브제에 대한 지원방안으로 필요한 항목은 무엇입니까? 중요한 순서대로 두 가지를 선택하여 주시기 바랍니다.

1순위 :	2순위 :
-------	-------

- ① 근무혁신 컨설팅 지원
- ② 기업 CEO 및 근로자 교육 지원
- ③ 선정심사기준 등 절차 간소화
- ④ 인센티브 제공기간 연장
- ⑤ 정부지원사업 혜택 확대
- ⑥ 담당자 및 기업, 기관 포상 및 연수제공
- ⑦ 기타 (자세히:\_\_\_\_\_)

F5. 귀 기업(기관)에서 근무혁신 인센티브제 선정에 대해 기대하는 효과는 무엇입니까? 중요한 순서대로 두 가지를 선택하여 주시기 바랍니다.

1순위 :	2순위 :
-------	-------

- ① 우수인력 채용
- ② 장시간 근무관행 탈피
- ③ 근로자 이직률 감소
- ④ 기업 생산성 향상
- ⑤ 기업 이미지 제고
- ⑥ CEO의 인식변화
- ⑦ 중간관리자의 인식 변화
- ⑧ 조직 내 일하는 문화 변화 유도
- ⑨ 근로자의 직장만족도 향상
- ⑩ 기타 (자세히:\_\_\_\_\_)

**G. 가족친화기업(기관) 인증제**

**G. 가족친화기업(기관) 인증제** : 여성가족부가 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」에 따라 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업 또는 기관에 대하여 인증을 부여하는 제도

G1. 귀 기업(기관)은 가족친화인증을 받았습니까?

- ① 예  인증 연도(      년) (☞ 응답 후 G4번으로)      ② 아니오 (인증받지 않음 ☞ G2번으로)

G2. 귀 기업(기관)에서는 가족친화기업(기관) 인증제에 대하여 알고 계십니까?

- ① 예(☞ G2-1번으로)      ② 아니오(☞ G3번으로)

G2-1. 귀 기업(기관)은 2008년 이후 현재까지 가족친화기업(기관) 인증 신청을 하였습니다습니까?

- ① 예      ② 아니오

G3. 향후 귀사(기관)는 가족친화기업(기관) 인증을 신청할 의향이 있습니까?

- ① 있다(☞ G4번으로)      ② 없다(☞ G3-1번으로)

G3-1 가족친화기업(기관) 인증 신청을 하지 않거나 신청의향이 없는 경우, 이유는 무엇입니까?  
(복수응답가능)

- ① 인증기준을 통과하기 어려워서      ② 인증비용이 부담이 되어서  
③ 인증의 효과성이 불확실하여      ④ 인증을 받아도 인센티브가 미흡해서  
⑤ 인증을 받아도 기업, 기관 홍보에 도움이 되지 않을 것 같아서  
⑥ 업종특성상 인증 필요성이 없어서      ⑦ 기타 (자세히:\_\_\_\_\_)

G4. 아래 보기 중 가족친화기업(기관) 인증에 대한 지원방안으로 필요한 항목은 무엇입니까? 중요한 순서대로 두 가지를 선택하여 주시기 바랍니다.

1순위 :	2순위 :
-------	-------

- ① 가족친화경영 컨설팅 지원      ② 기업 CEO 및 근로자 교육 지원  
③ 심사비용의 감면      ④ 인증유효기간(현행 3년)의 연장  
⑤ 인증심사기준 등 절차 간소화      ⑥ 담당자 및 기업, 기관 포상 및 연수제공  
⑦ 정부지원사업 혜택      ⑧ 기타 (자세히:\_\_\_\_\_)

G5. 귀 기업(기관)에서 가족친화(기관) 인증에 대해 기대하는 효과는 무엇입니까? 중요한 순서대로 두 가지를 선택하여 주시기 바랍니다.

1순위 :	2순위 :
-------	-------

- ① 우수인력 채용      ② 가족친화제도 운영의 강화  
③ 근로자 이직률 감소      ④ 기업 생산성 향상  
⑤ 기업 이미지 제고      ⑥ CEO의 인식변화  
⑦ 중간관리자의 인식 변화      ⑧ 조직 내 가족친화 직장문화 정착  
⑨ 근로자의 직장만족도 향상      ⑩ 기타 (자세히:\_\_\_\_\_)

※ 끝까지 설문에 응해주셔서 진심으로 감사드립니다.



◆ 執筆陣

- 고영우(한국노동연구원 연구위원)
- 주민경(한국노동연구원 책임연구원)
- 신가희(한국노동연구원 연구원)

중소기업의 일·가정 양립 지원 현황 및 개선방안

- 발행연월일 | 2022년 12월 26일 인쇄  
2022년 12월 30일 발행
- 발행인 | 김 승 택 원장직무대행
- 발행처 | **한국노동연구원**  
☎ 30147 세종특별자치시 시청대로 370  
세종국책연구단지 경제정책동  
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089
- 조판·인쇄 | 고려씨엔피 (02) 2277-1508/9
- 등록일자 | 1988년 9월 13일
- 등록번호 | 제2015-000013호

© 한국노동연구원 2022      정가 6,000원

ISBN 979-11-260-0625-0



**KLI**  
한국노동연구원

한국노동연구원

30147 세종특별자치시 시청대로 370 경제정책동  
TEL : 044-287-6083    <http://www.kli.re.kr>



ISBN 979-11-260-0625-0