

가족친화지수 추세분석에 관한 연구*

A Study of the Transition of the Family-Friendly Index

가톨릭대 소비자주거학 전공
교 수 정 영 금**
한국문화관광연구원 융합연구실
실 장 윤 소 영***
한국건강가정진흥원 건강가정본부
본 부 장 조 성 은

The Catholic University of Korea, Consumer & Housing Studies
Professor Jeong, Young-Keum
Korea Culture & Tourism Institute, Convergence Research Division
Leader Yoon, So-Young
Korean Institute for Healthy Family, Healthy Family Bureau
General Manager Cho, Seong-Eun

〈 목 차 〉

I. 서론	IV. 결과 및 해석
II. 선행 연구	V. 결론 및 제언
III. 연구 방법	참고문헌

〈Abstract〉

This study analyzes the transition of the Family-Friendly Index from 2007 to 2012. This index was developed using a questionnaire survey that is distributed to listed companies and public institutions every year by the Ministry of Gender Equality & Family(MOGEF) and the Family-Friendly Support Center.

The Family-Friendly Index contains an introduction to and the practical use of family-friendly regulations and programs, such as flexible working systems, parental

* 본 논문은 가족친화지원센터의 연구용역과제 <가족친화지수 추세분석>을 기초로 함.
2013년도 한국가족자원경영학회 추계학술대회 포스터발표논문을 수정보완한 것임.

** 주저자 : 정영금(jeongyk@catholic.ac.kr)

*** 교신저자 : 윤소영(soyoung@kcti.re.kr)

leave, family leave, EAP, and family-friendly culture. The number of companies involved in the Family-Friendly Index is increasing every year, and has increased from 41.7 in 2007 to 58.9 in 2012. In particular, family-friendly companies testimonialized by the MOGEF are using more family-friendly programs than other company.

Keywords : 가족친화지수(family-friendly index), 가족친화기업(family-friendly company), 가족친화제도(family-friendly regulation)

I. 서론

일과 가정에 대한 사회적 가치관이 점차 바뀌면서 일과 자녀양육, 직장과 가정생활을 조화롭게 양립할 수 있도록 지원할 수 있는 사회적 제도를 도입하는 기업의 수가 증가하고 있다. 기업의 입장에서, 우수한 인력 확보와 경쟁력 강화를 위해 가족친화환경 조성이 무엇보다 중요하다는 사실을 인식하기 시작한 것이다. 그러나 이러한 가족친화 환경조성을 위한 제도는 무엇보다도 근로자가 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 실제 활용될 수 있는 환경과 직장 분위기를 조성하고 적극 장려하는 것이 중요하다.

이에, 우리나라는 2008년「가족친화 사회환경의 조성촉진에 관한 법률」의 제정·시행과 함께, 근로자들이 직장에서의 요구와 가정에서의 요구를 조정할 수 있도록 가족친화적 직장환경 조성을 강조하고, 다양한 가족친화제도 정비 및 활용을 장려하기 위해 많은 노력을 하고 있다. 특히 가족친화지수를 개발하여 이를 기반으로 2007년부터 기업이나 기관의 가족친화수준을 진단하고 그 결과를 비교·분석하여 가족친화 사회환경 조성을 위한 정책 전략 및 목표수립의 지표로 활용하고 있다.

가족친화지수를 개발하고, 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업에 대해 인증을 부여하는 것은 첫째, 기업 및 공공기관의 가족친화 프로그램 활용도를 측정하여 현 수준을 파악하고

제도 도입을 장려함으로써 가족친화적인 직장문화를 조성하고자 하며 둘째, 가족친화지수 측정을 통해 국내 기업 및 공공기관의 가족친화경영의 현황을 파악하고 진단하고자 하며 셋째, 매년 주기적으로 가족친화지수를 측정함으로써 정보의 부족으로 인한 프로그램 도입에 어려움을 갖는 기업에 대해 다양한 정보제공의 기초자료를 확보하고자 하는 목적을 포함한다.

2007년부터 매년 보고된 기업의 가족친화지수는 공공부문과 기업간, 국가행정기관과 공공기관간, 법인의 업종 및 규모별로 가족친화지수를 비교해봄으로써 가족친화정도를 파악하고, 이를 통해 가족친화수준을 높여야 할 부문을 결정하는데 기초자료로 활용되고 있다(여성가족부 외, 2012). 가족친화지수조사는 가족친화인증 및 컨설팅사업과 더불어 가족친화정책의 대표적인 사업으로서, 다양한 주체 중 기업의 노력을 강조할 수 있는 부분이라고 할 수 있다.

그러나 아직도 기업은 선도적인 기업을 제외하고는 고용인의 일-가정 균형을 위해 가족친화적인 제도를 도입하는데 소극적이므로, 국가와 사회는 가족 및 사회의 변화를 반영하여 기업이 제도를 도입하도록 하는 것이 필요하다. 그런 점에서 여성의 취업 및 일-가정 균형을 촉진하고 자원의 효율적인 배분을 연구하는 가족자원경영학분야에서 가족친화적인 제도와 환경에 대한 다양하고 적극적인 연구들을 통해 가족의 요구를 기업 및

국가 정책에 반영하도록 하는 노력이 필요하다.

특히 가족자원경영학에서는 맞벌이가정의 일-가정 균형에 대한 연구들이 꾸준히 이루어지기는 했지만 가정의 입장에서 가정의 어려움을 대변하는 역할을 했을 뿐 기업을 대상으로 한 연구는 부족하였다. 그러나 가족자원의 활용이란 가족이 갖고 있는 자원 뿐 아니라 가족을 둘러싼 사회적 자원까지 포함하는 것이며, 오늘날의 가정은 개인 가정이기 보다는 사회적 노동력의 원천이고 사회적 자산으로 인정되고 있으므로, 국가정책을 통해 기업과 사회의 지원을 이끌어내는 것도 중요한 학문적 역할이다.

따라서 본 연구는 2007년부터 2012년까지 기업 및 공공기관의 가족친화지수의 변화추이를 살펴보고, 변화의 정도와 내용을 통해 가족친화제도의 확산이 미진한 부분들을 보완하여 가족의 일-가정 균형에 도움을 줄 수 있는 가족친화정책을 수립하도록 하는데 목적이 있다.

이러한 연구는 가족친화제도와 관련된 공공기관 및 민간기업의 제도적 지원수준과 노동환경의 질을 측정할 수 있는 기초자료로 제공될 수 있다. 2007년부터 누적된 자료를 통해 변화추이를 살펴보는 것은 가족친화기업의 성장 추세와 분야별 제도도입의 현황 등 제도 도입의 장기적인 효과를 분석할 수 있는 자료로서 의미있으며 노동, 복지분야의 정책수립에도 도움이 된다.

그러나 무엇보다 중요한 것은 가족친화지수의 추세분석과 정책대안이 가족자원경영학적 시각에서 이루어졌다는 점이다. 즉 기업의 가족친화수준을 단순히 비교하기 보다는 가족의 입장에서 가족친화정책을 수립하는 데 도움을 줄 수 있는 대안을 제시했다는 점에서 의미가 있으며, 가족자원경영학 연구의 범위를 확대하는 계기가 될 수 있다.

II. 선행연구고찰

가족친화제도에 대한 연구는 국가가 복지제도를 제공하여 가족을 지원한 북유럽국가들보다는 기업의 가족친화제도를 통해 일-가정 균형을 유지하고자 한 미국의 경우에 많이 이루어졌다. 맞벌이가정이 증가하고 아동양육의 문제가 심각해지면서 근로자들의 일-가정 균형이 필요해지자, 미국의 경우에는 기업이 근로자들의 고용유지나 복지향상 측면에서 가족친화제도를 연구하고 도입하게 되었다.

우리나라도 역시 1990년대 여성의 노동력 참여 및 맞벌이 가정이 증가하면서 돌봄의 문제가 대두되었고, 이와 더불어 저출산 현상이 가속화되면서 일-가정 균형에 대한 연구가 시작되었다. 일-가정 균형에 대한 연구 이전에도 가족자원경영학 분야 연구에서는 취업주부의 역할 갈등이나 노동부담에 대한 연구들이 많이 있었다(최자령, 1991; 이기영 외, 1992). 그러나 과거 연구에서는 역할 갈등을 해결하기 위한 자신의 관리전략이나 갈등으로 인한 불만족에 국한되었을 뿐, 일-가정의 균형을 위해 기업이나 사회의 지원을 고려하지는 않았다.

그러나 1990년대 말부터 2000년대로 접어들면서 가족자원경영학 중심으로 일-가정 균형에 대한 연구가 시작되었고, 이것을 가능하게 하는 기업의 지원정책으로 가족친화적 제도 및 정책에 대한 연구가 시작되었다(정영금, 1999, 2002). 관련 연구들은 건강가정기본계획의 수립, <남녀고용평등과 일-가정 양립지원에 관한 법률>, 가족친화 사회환경 조성촉진에 관한 법률> 등의 제정 및 시행을 통해 가속화되었으며 다양화되었다(김소영 외, 2011; 송혜림, 2012; 윤소영 외, 2013; 문영주, 2013)

특히 가족친화 사회환경 조성촉진에 관한 법률에 의거하여 가족친화정책이 수립되고 가족친화지원센터의 설립, 가족친화인증사업, 가족친화컨설팅

사업, 가족친화교육 등 다양한 사업이 시행되었다. 가족친화지수 연구 역시 동 법률 제 14조에 의거하여 가족친화수준을 계량적으로 측정할 수 있는 체계적인 지표를 개발, 보급하기 위해 시작되었다.

가족친화지수를 측정하기 위한 가족친화제도의 범위와 구분에 국한해보자면, 90년대 초반에 이루어진 Vanderkolk(1991)의 연구에서 가족친화제도를 직접적인 서비스, 정보제공 서비스, 재정적인 지원, 융통적인 노동정책 등으로 구분하였다. Galinsky 외(1991)의 연구에서는 이보다 더욱 세분하고 경영문화부분까지 포함시켰다. 7가지 영역-탄력근무, 휴가 및 휴직제도, 경제적 지원제도, 사회공헌, 보육 및 돌봄지원제도, 경영혁신, 스트레스 관리제도-으로 구분하였으며 이를 결합하여 가족친화지수를 개발하였다. Boston 대학의 일-가정 연구소(2009, 일-가정 연구소 홈페이지)는 이보다 정성적인 측면을 더 많이 포함시켜 Excellence Index를 개발하였다.

이러한 연구들을 바탕으로 우리나라에서도 가족친화제도의 사용에 관한 연구들이 있었다. 정영금(2005)의 연구에서는 가족친화제도를 휴가제도, 재정지원, 기업문화, 융통적인 노동정책, 정보제공, 직접서비스로 구분하여 기업에서 얼마나 이용 가능한가를 조사하였다. 강혜련 외(2006)는 가족친화지수를 만들었으며, 이것이 현재 여성가족부에서 활용하는 가족친화지수의 토대가 되었다. 기타 김안나 외(2007)의 연구에서는 가족친화적인 기업모형을 개발하였으며, 유계숙 외(2007)의 연구에서도 가족친화지표를 개발하였다.

한편 가족친화제도의 영역과 구분은 기업의 가족친화정도를 파악하여 표창하기 위해 활용되기도 한다. 일본의 경우에는 가족친화기업 표창을 위한 평가기준을 정하기 위해 가족친화제도의 평가항목을 세분하였으며(Sato, H. 2000을 김안나 외, 2007. 재인용), 미국의 <Working Mother>에서도 여성이 일하기 좋은 기업 선정을 위해 가족친화제도를 선별하고 있다. 특히 미국의 경우에는 매년

100대 기업표창과 더불어 제도구분이 사회변화에 따라 계속 바뀌는 것이 특징이라고 할 수 있다.

우리나라에서 사용되는 가족친화지수는 다음의 <표 3>에 자세히 제시되어 있는데, 지표산출의 어려움으로 대표적인 제도만 포함되었다. 이를 기초로 가족친화지원센터의 인증기업 평가기준이 다시 구성되었다. 여기서는 가족친화경영을 위한 기업의 문화와 실행 등이 좀 더 강조되고 만족도도 포함되었다. 기본 세 가지 구분은 운영요구사항, 가족친화제도 실행사항, 가족친화경영만족도로 구분된다. 그러나 가족친화지수 및 인증심사기준 등이 서로 지표가 상이하고 새로운 변화에 부응하지 못하는 단점이 있어 새로운 지표가 연구진행중이다.

III. 연구문제 및 연구방법

1. 연구문제

본 연구는 가족친화지수가 연도별로 어떻게 변화하는지를 보는 추세분석이므로, 연도별 차이분석보다는 지수가 변화하고 있는가를 주로 보고자 하였다. 이에 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- 연구문제 1: 가족친화지수는 연도별로 어떤 추이를 보이는가?
- 연구문제 2: 영역별 가족친화지수는 연도별로 어떤 추이를 보이는가?
- 연구문제 3: 가족친화지수는 집단간(기관간, 기업간, 가족친화인증기관과 비인증기관)에 차이가 있는가?

2. 분석자료 및 분석방법

추세분석의 원자료는 여성가족부 및 가족친화지원센터에서 실시한 가족친화지수 조사를 기초로

하였으며 2007년부터 2012년까지의 결과를 기초로 하였다. 본 연구에서는 이를 기초로 가족친화지수의 변화를 파악하기 위한 추세분석을 시도하였다. 가족친화지수 및 각 영역별 지수를 비교함으로써, 그동안 가족친화환경 조성을 위한 정부의 정책들의 효과를 확인할 수 있도록 구성하였다.

‘기업 및 공공기관의 가족친화지수 조사’는 기업 및 공공기관의 가족친화 관련 제도 및 프로그램 활용도, 가족친화수준을 측정하기 위한 조사로서, 일반현황, 탄력적 근무제도, 자녀출산·양육 및 교육지원제도, 부양가족 지원제도, 근로자 지원제도, 가족친화 문화조성, 가족친화 프로그램 운용 관련 실태, 가족친화인증제 등의 내용으로 구성된다.

각 년도의 조사기준을 보면, 연도별로 다소 차이는 있으나 조사기준년의 전 해 12월의 상황을 기준으로 하였으며, 조사기간은 조사년도 하반기의 약 2개월이다. 조사방법은 이메일과 팩스조

사를 실시하였다.

이 조사를 바탕으로 본 연구에서는 조사대상의 빈도를 연도별로 제시하였으며, 가족친화지수는 각 집단 혹은 영역별 평균치를 제시하였다. 기관과 기업의 특성별 가족친화지수를 비교하고, 인증기업과 비인증기업간의 가족친화지수의 차이를 비교하기 위해서는 t-test를 실시한 후 평균과 표준편차를 제시하였다.

다음의 <표 1>은 2007-2012년까지 각 조사년도에 조사된 표본수와 대상의 특성이다. 또 <표 2>는 각 연도별 조사대상의 집단별 특성과 표본수이다.

3. 가족친화지수 지표체계 및 구성

가족친화지수는 탄력적 근무제도, 자녀출산·양육 및 교육지원제도, 부양가족 지원제도, 근로

〈표 1〉 연도별 조사표본수 및 대상

구분	'07년	'08년	'09년	'10년	'11년	'12년
표본수	931	939	1,202	1,338	1,447	1,510
조사 대상	- 국가행정기관, 시·도 및 시·군·구(자치구) - 기획재정부장관이 지정하는 공공기관 - 학교, 한국방송공사, 한국교육방송공사 등 - 증권거래법에 따른 상장법인(코스피) 및 코스닥 상장법인	- 국가행정기관, 시·도 및 시·군·구(자치구) - 기획재정부장관이 지정하는 공공기관 - 지방공기업법에 따라 설립된 지방공사 및 지방공단 - 학교, 한국방송공사, 한국교육방송공사 등 - 증권거래법에 따른 상장법인(코스피) 및 코스닥 상장법인	- 국가행정기관, 지방자치단체(시·도 및 시·군·구) - 기획재정부장관이 지정하는 공공기관 - 「지방공기업법」에 따라 설립된 지방공사 및 지방공단 - 「고등교육법」제2조에 따른 학교(대학) - 한국방송공사 및 한국교육방송공사 - 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 상장법인(코스피, 코스닥 기업)			
조사 방법	이메일/팩스/온라인조사					이메일/팩스조사

주 : 공공부문의 경우 지방공사 및 지방공단, 한국방송공사 및 한국교육방송공사부분은 07년도에는 모두 상위분류로 삽입되며, 08년에는 한국방송공사 및 한국교육방송공사가 계속 상위분류로 포함됨에 따라, 조사대상에 따른 연도별 추이분석은 09년도부터 가능함.

〈표 2〉 년도별 조사대상 비교

(단위: 개)

구분	'07년	'08년	'09년	'10년	'11년	'12년	
전체	931	939	1,202	1,338	1,447	1,510	
공공부문	431	617	653	731	839	860	
국가행정기관 및 지방자치단체	275	263	222	243	237	268	
공공기관	100	168	151	182	210	254	
지방공사 및 지방공단	-	100	83	90	90	71	
한국방송공사 및 한국교육방송공사	-	-	11	12	12	14	
대학	56	86	186	209	290	253	
민간부문	500	322	549	607	608	650	
산업별	- 제조업	241	182	296	341	407	462
	- 서비스업	223	111	203	212	147	147
	- 건설업	36	29	29	32	40	27
	- 기타산업	-	-	21	22	11	14

〈표 3〉 가족친화지수 지표 체계 및 구성

영역	구분	지표	내용
탄력적근무제도	주요지표	탄력적근로시간제	제도 도입 여부
		선택적근로시간제	제도 도입 여부
	보조지표	탄력적근무지원제도	재택근무제, 단시간근로제, 직무대체제, 기타지원제도 도입여부
		휴가제도	경조휴가, 장기근속휴가 도입여부
자녀출산·양육 및 교육지원제도	주요지표	산전후휴가제도	제도 도입 여부
		육아휴직제도	제도 도입 여부
		직장 내 보육시설 설치	제도 도입 여부
	보조지표	출산지원제도	제도 도입 및 활용
		미취학자녀 양육지원제도	제도 도입 및 활용
취학자녀 양육지원제도	제도 도입 및 활용		
부양가족 지원제도	주요지표	가족간호 휴직제도	제도 도입 여부
	보조지표	가족간호 지원제도	제도 도입 및 활용
근로자 지원제도	주요지표	근로자 직장·가족 문제 관련 상담프로그램	제도 도입 여부
		멘토링프로그램	제도 도입 여부
	보조지표	건강관리 지원제도	제도 도입 및 활용
가족친화 문화조성	주요지표	가족친화경영체계	문화조성 관련 체계 평가
	보조지표	가족친화문화조성지원제도	제도 도입 및 활용

자 지원제도, 가족친화 문화조성 등 5개 영역을 포함한다. 각 영역은 가족친화제도와 관련된 법적 의무사항·권고사항에 해당하는 주요지표와 기업이 자율적으로 실행하는 가족친화프로그램을 유형화하여 보조지표로 구성된다. 일반적으로 주요 지표는 도입여부 뿐만이 아니라 활용도 및 추가 지원 프로그램을 복합적으로 측정하는 방식을 취해 단순히 가족친화 프로그램의 도입여부 뿐만이 아니라 실제 활용정도를 지수에 반영한 것이다. 가족친화지수의 지표체계와 내용은 <표 3>과 같다.

년 51.6, '11년 57.8, '12년 58.9 등으로 지속적으로 증가하고 있음을 볼 수 있다.

특히 2011년에도 응답한 기관(980개)만 별도로 분석한 결과, 가족친화지수는 60.1점으로 더 상승한 것으로 나타나, 이러한 조사를 통해 가족친화제도에 대한 인식 변화와 제도 도입의 기회가 제공되는 것으로 여겨진다. 결국, 가족친화지수의 지속적인 증가추세는 정부 및 관련 기관의 지속적인 노력이 뒷받침된 결과이기는 하지만, 이를 통해 기업의 구성원들이 가족친화제도에 대해 인식하고 있음을 알 수 있다.

IV. 주요분석결과

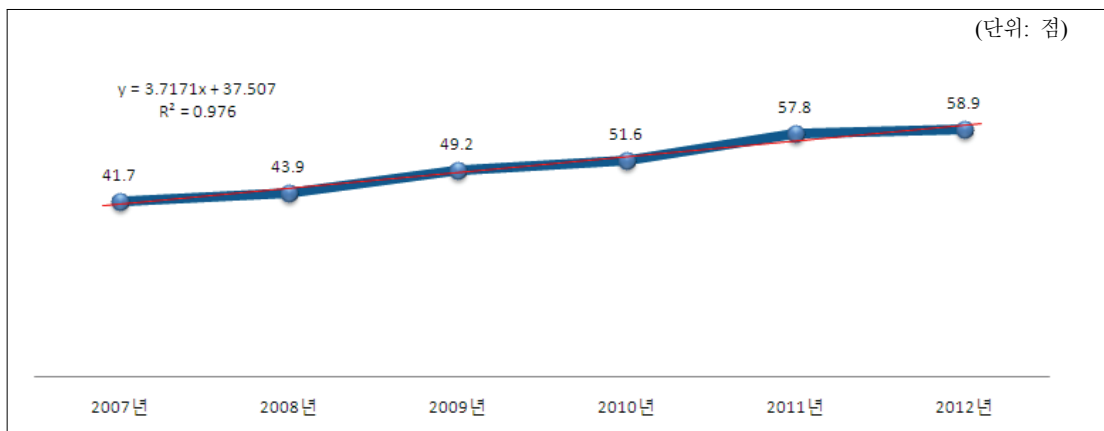
1. 가족친화지수 연도별 추이

우선 가족친화지수는 연도별로 어떤 추이를 보이는가를 알아보기 위해 전체 기업 및 공공기관의 가족친화지수를 연도별로 비교하였다. 2012년 가족친화지수는 58.9점으로 나타나 전년도의 57.8점보다 1.1점 상승한 것으로 나타났다. <그림 1>에 제시된 바와 같이, '07년 처음으로 측정한 41.7점의 가족친화지수는 '08년 43.9, '09년 49.2, '10

2. 영역별 가족친화지수 추이

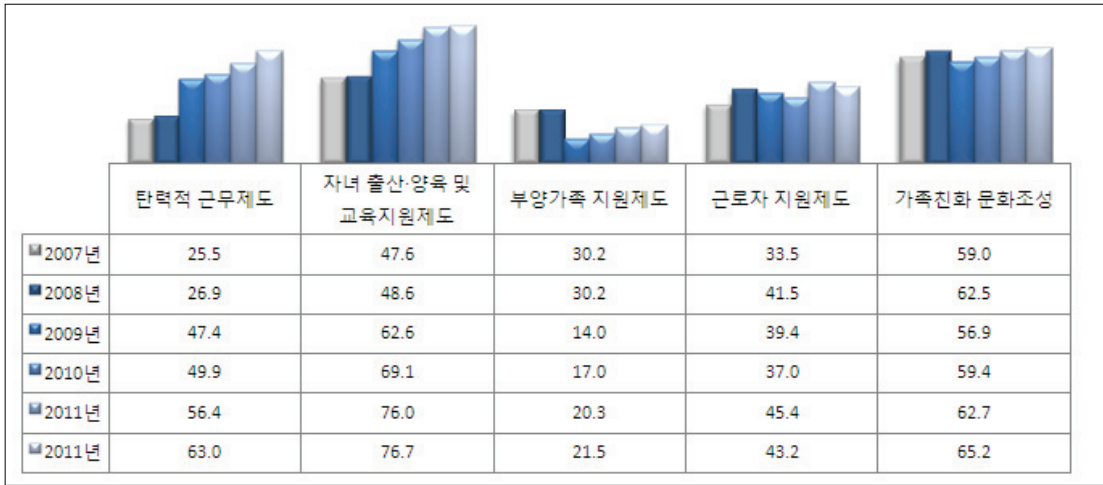
2012년도 기업의 가족친화지수를 영역별로 살펴보면, 자녀출산·양육 및 교육지원제도(76.7점), 가족친화 문화조성(65.2점), 탄력적 근무제도(63점), 근로자 지원제도(43.2점), 부양가족 지원제도(21.5점) 등으로 나타났다. 2011년도와 비교해 볼 때 점수 순위 상에서는 차이가 없으며, 근로자지원제도만 제외하고 점수가 증가하는 추세를 나타내고 있다.

특히 탄력적 근무제도는 작년대비 6.6점 높아



주: 현재와 같은 점수체계는 '09년에 수정된 것으로 이전에 산출된 지수와 직접 비교 시 더 큰 차이를 보일 수 있음.

<그림 1> 가족친화지수 연도별 추이



〈그림 2〉 영역별 가족친화지수 연도별 추이

진 것으로 나타나. 기업은 우선적으로 비용추가 부담이 상대적으로 적게 드는 탄력적 근무제도부터 도입하고 있는 것으로 평가된다. 한편, 부양가족 지원제도의 경우 2007년, 2008년과 비교해 탄력적 근무제도의 점수보다 상대적으로 높게 나타났으나, 2009년 이후에는 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 이는 저출산 및 만혼현상으로 자녀수가 감소하는 현상과 관련된 것으로 파악된다.

그러나 2009년 이후 매년 다소 증가하고 있는 것은 고령화에 따른 노부모 가족을 위한 부양지원제도에 대해 기업의 준비가 최근에 와서 점차로 증가하고 있기 때문으로 분석된다. 즉 가족친화제도의 도입 초기에 기업은 기혼 근로자들의 어린자녀 돌봄노동에 대한 지원에만 집중하지만 점차 가족환경의 변화나 구조의 변화에 대응할 필요가 있다. 특히 근로자들의 근무년수가 길거나 평균 연령이 높은 기업이나 공공기관의 경우 노부모 등의 부양가족지원을 위한 구체적인 제도를 어떻게 도입해야 할 것인지에 대한 방안이 마련되어야 할 것이다. 가족 역시 어린 자녀 돌봄을 위한 제도도입을 요구하기 보다는 가족전체의 돌봄요구에 맞는 제도를 고려하는 것이 필요하다.

한편, 근로자 지원제도나 가족친화문화조성 사업의 점수는 연도별로 큰 차이를 나타내지 않고 있다. 특히 가족친화문화조성 사업의 점수는 매년 높은 수준으로 나타났는데, 실제로 기업에서 실시하고 있는 다양한 사회공헌활동이 주로 포함되어 진정한 의미의 가족친화문화조성 사업이라고 보기 어렵다. 그리고 근로자 지원제도의 점수는 매년 비슷하게 나타났는데, 대부분의 기업은 근로자의 건강관리 프로그램은 도입하고 있으나 근로자를 위한 상담제도(EAP프로그램 등)의 도입은 매우 미흡한 것으로 분석된다.

이에 가족친화정책은 사업이나 기관별로 근로자의 특성에 따라 맞춤형 제도를 도입할 수 있는 방안을 구체화하고, 가족친화문화조성 사업의 우수 사례들을 발굴하여 기업의 실천력을 높일 수 있도록 도와야 할 것이다. 또 근로자의 스트레스나 가족문제 등을 상담할 수 있는 제도를 정착시키는 데 중점을 두어 정책과제를 개발하고 제시해야 할 것이다. 영역별 가족친화지수가 집단별로 어떤 추이를 보이는가를 다시 제시하면 다음과 같다.

1) 탄력적 근무제도

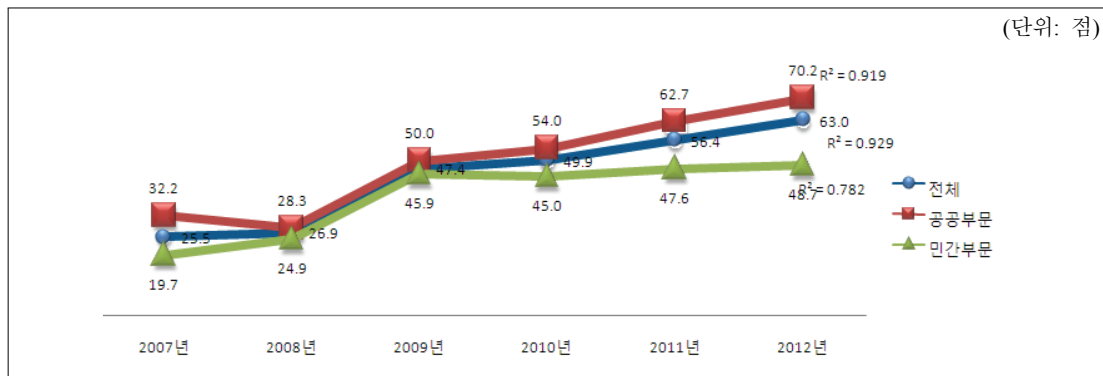
탄력적 근무제도는 2007년 25.5점에서 2012년 63.0점으로 약 두 배 이상 급상승하고 있으며, 2012년 처음으로 60점을 넘은 것으로 나타났다. 탄력적 근무제도의 상승추세 및 높은 점수는 공공부문과 민간부문에서 도입이나 활용이 크게 어

렵지 않은 제도로서 인식되기 때문으로 풀이된다. 향후 지속적인 지수 상승 및 정착을 위해 상대적으로 탄력적 근무제도 점수가 낮은 부분에서 집중화된 사업이 필요하며, 공공부문에서는 지방공사 및 지방공단과 대학¹⁾, 민간부문에서는 건설업에 대한 집중화된 사업이 요구된다.

〈표 4〉 탄력적 근무제도 연도별 점수

(단위 : 점)

구분	'07년		'08년		'09년		'10년		'11년		'12년		
년도	사례수	점수	사례수	점수	사례수	점수	사례수	점수	사례수	점수	사례수	점수	
전체	(931)	25.5	(939)	26.9	(1,202)	47.4	(1,338)	49.9	(1,447)	56.4	(1,510)	63.0	
공공부문	(431)	32.2	(617)	28.3	(653)	50.0	(731)	54.0	(839)	62.7	(860)	70.2	
국가행정기관 및 지방자치단체	(275)	33.9	(263)	28.9	(222)	48.9	(243)	61.3	(237)	76.6	(268)	91.4	
공공기관	(100)	30.4	(168)	29.7	(151)	56.7	(182)	61.1	(210)	75.7	(254)	76.6	
지방공사 및 지방공단	-	-	(100)	28.1	(83)	57.4	(90)	48.5	(90)	46.9	(71)	60.2	
한국방송공사 및 한국교육방송공사	-	-	-	-	(11)	76.2	(12)	69.5	(12)	64.0	(14)	60.2	
대학	(56)	26.8	(86)	23.7	(186)	41.3	(209)	42.0	(290)	46.9	(253)	44.5	
민간부문	(500)	19.7	(322)	24.9	(549)	45.9	(607)	45.0	(608)	47.6	(650)	48.7	
산업별	- 제조업	(241)	20.1	(182)	23.7	(296)	43.1	(341)	42.8	(407)	46.2	(462)	46.5
	- 서비스업	(223)	19.7	(111)	26.9	(203)	50.1	(212)	48.8	(147)	52.1	(147)	55.9
	- 건설업	(36)	18.8	(29)	22.9	(29)	47.4	(32)	47.2	(40)	43.0	(27)	49.4
	- 기타산업	-	-	-	-	(21)	43.5	(22)	39.3	(11)	43.4	(14)	44.7



〈그림 3〉 탄력적 근무제도 연도별 점수

1) 대학의 경우 하계/동계 방학이 있어 일반 기관과 비교하는 것에 유의해야 함

2) 자녀 출산·양육 및 지원제도

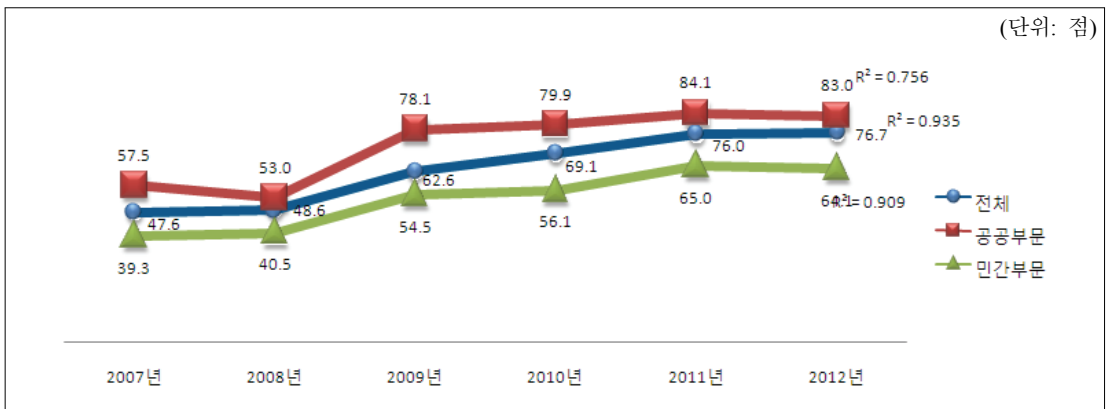
자녀 출산·양육 및 지원제도는 2007년 47.6점에서 2012년 76.7점으로 약 30점 가까이 상승하고 있으며, 특히 민간부문 중 서비스업에서 증가가 두드러진 것으로 나타났다. 이와같이 자녀 출산·양육 및 지원제도의 상승추세 및 높은 수준의 점수는 특히 공공부문에서 육아휴직과 관련하여

가장 폭넓게 이용되고 활용이 많은 제도가 자녀 출산·양육 및 지원제도에 포함되었기 때문에 풀이된다. 향후 지속적인 지수 상승 및 정착을 위해 상대적으로 점수가 낮은 대학과 제조업에 대한 집중화된 사업이 요구된다.

〈표 5〉 자녀 출산·양육 및 지원제도 연도별 점수

(단위 : 점)

구분	'07년		'08년		'09년		'10년		'11년		'12년		
년도	사례수	점수	사례수	점수	사례수	점수	사례수	점수	사례수	점수	사례수	점수	
전체	(931)	47.6	(939)	48.6	(1,202)	62.6	(1,338)	69.1	(1,447)	76.0	(1,510)	76.7	
공공부문	(431)	57.5	(617)	53.0	(653)	78.1	(731)	79.9	(839)	84.1	(860)	83.0	
국가행정기관 및 지방자치단체	(275)	61.2	(263)	60.0	(222)	97.5	(243)	99.3	(237)	102.5	(268)	97.9	
공공기관	(100)	53.8	(168)	50.6	(151)	76.4	(182)	78.7	(210)	87.8	(254)	85.3	
지방공사 및 지방공단	-	-	(100)	46.2	(83)	69.1	(90)	69.1	(90)	73.5	(71)	75.6	
한국방송공사 및 한국교육방송공사	-	-	-	-	(11)	91.4	(12)	114.0	(12)	121.3	(14)	108.4	
대학	(56)	45.8	(86)	44.2	(186)	59.7	(209)	61.3	(290)	68.2	(253)	65.6	
민간부문	(500)	39.3	(322)	40.5	(549)	54.5	(607)	56.1	(608)	65.0	(650)	64.1	
산업별	- 제조업	(241)	40.8	(182)	37.2	(296)	52.6	(341)	54.1	(407)	62.9	(462)	62.1
	- 서비스업	(223)	37.7	(111)	45.2	(203)	60.1	(212)	59.0	(147)	70.5	(147)	70.0
	- 건설업	(36)	37.7	(29)	41.5	(29)	48.2	(32)	52.0	(40)	61.9	(27)	65.6
	- 기타산업	-	-	-	-	(21)	67.0	(22)	65.7	(11)	63.2	(14)	63.9



〈그림 4〉 자녀 출산·양육 및 지원제도 연도별 점수

3) 부양가족 지원제도

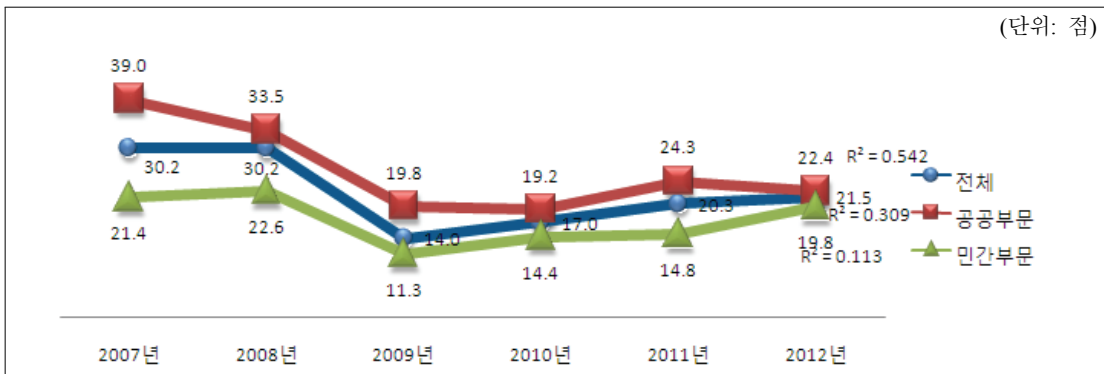
부양가족 지원제도는 2007년 30.2점에서 2012년 21.5점으로 변화되었는데, 그 변화 방향이 일정치는 않으나 2009년 이후(점수 개편 이후)부터 꾸준히 증가하는 경향을 보이고 있다. 특히 2009년에 큰 폭의 하락을 보인 이유는 금융위기로 인해 육아휴직제도와 같이 높은 활용도를 보이는 제도와 달리 부양가족에 대한 지원을 목적으로 하는 제도 특성상 중요도가 적다는 인식으로 경제상황에 따른 민감한 영향을 받은 것으로 풀이된다. 향후 지속적인 지수 상승을 위해서는 경기변동에 영향을 받지 않는 부양가족 지원제도의 내실화와 경기 변동시에도 핵심적으로 유지하고 실행될 수 있는 필수 제도에 대한 지원 사업이 요구된다.

와 달리 부양가족에 대한 지원을 목적으로 하는 제도 특성상 중요도가 적다는 인식으로 경제상황에 따른 민감한 영향을 받은 것으로 풀이된다. 향후 지속적인 지수 상승을 위해서는 경기변동에 영향을 받지 않는 부양가족 지원제도의 내실화와 경기 변동시에도 핵심적으로 유지하고 실행될 수 있는 필수 제도에 대한 지원 사업이 요구된다.

〈표 6〉 부양가족 지원제도 연도별 점수

(단위 : 점)

구분	'07년		'08년		'09년		'10년		'11년		'12년		
년도	사례수	점수	사례수	점수	사례수	점수	사례수	점수	사례수	점수	사례수	점수	
전체	(931)	30.2	(939)	30.2	(1,202)	14.0	(1,338)	17.0	(1,447)	20.3	(1,510)	21.5	
공공부문	(431)	39.0	(617)	33.5	(653)	19.8	(731)	19.2	(839)	24.3	(860)	22.4	
국가행정기관 및 지방자치단체	(275)	45.2	(263)	44.0	(222)	32.7	(243)	30.4	(237)	35.8	(268)	33.7	
공공기관	(100)	30.2	(168)	26.4	(151)	17.7	(182)	17.2	(210)	25.3	(254)	21.3	
지방공사 및 지방공단	-	-	(100)	23.9	(83)	8.7	(90)	10.1	(90)	19.0	(71)	19.6	
한국방송공사 및 한국교육방송공사	-	-	-	-	(11)	13.6	(12)	12.5	(12)	26.1	(14)	37.9	
대학	(56)	23.9	(86)	26.4	(186)	11.0	(209)	12.4	(290)	15.7	(253)	11.5	
민간부문	(500)	21.4	(322)	22.6	(549)	11.3	(607)	14.4	(608)	14.8	(650)	19.8	
산업별	- 제조업	(241)	21.4	(182)	22.6	(296)	10.2	(341)	13.4	(407)	14.6	(462)	18.8
	- 서비스업	(223)	21.4	(111)	25.1	(203)	14.7	(212)	16.5	(147)	16.2	(147)	23.5
	- 건설업	(36)	22.6	(29)	21.4	(29)	5.5	(32)	9.6	(40)	8.1	(27)	18.1
	- 기타산업	-	-	-	-	(21)	15.2	(22)	15.9	(11)	15.2	(14)	14.3



〈그림 5〉 부양가족 지원제도 연도별 점수

4) 근로자 지원제도

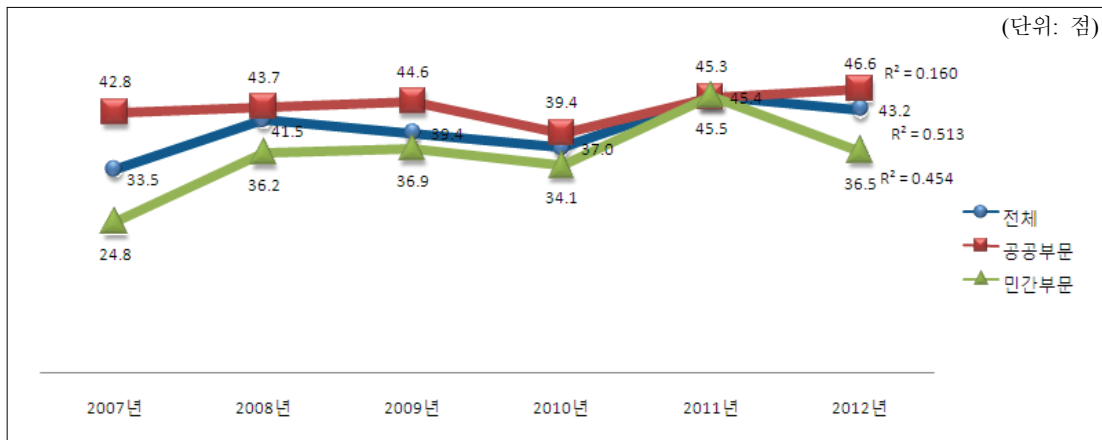
근로자 지원제도는 2009년 33.5점에서 2011년 45.4점으로 꾸준히 증가하다가 2012년에는 소폭 감소하는 경향을 나타내고 있다. 공공부문은 지속적으로 증가한 반면에, 민간부문은 2011년에 비해 하락한 것으로 나타났다. 민간부문 중에서 제

조업과 서비스업, 건설업의 점수가 하락한 가운데 기타 서비스업은 소폭 상승했다. 향후 지속적인 지수 상승 및 정착을 위해 전년에 비해 점수가 소폭 증가하였으나, 전반적으로도 점수가 가장 낮은 대학에 대한 집중화된 사업이 요구된다.

〈표 7〉 근로자 지원제도 연도별 점수

(단위 : 점)

구분	'07년		'08년		'09년		'10년		'11년		'12년		
	사례수	점수	사례수	점수	사례수	점수	사례수	점수	사례수	점수	사례수	점수	
전체	(931)	33.5	(939)	41.5	(1202)	39.4	(1338)	37.0	(1,447)	45.4	(1,510)	43.2	
공공부문	(431)	42.8	(617)	43.7	(653)	44.6	(731)	39.4	(839)	45.3	(860)	46.6	
국가행정기관 및 지방자치단체	(275)	46.2	(263)	47.6	(222)	51.8	(243)	44.1	(237)	46.3	(268)	47.8	
공공기관	(100)	36.2	(168)	41.5	(151)	50.5	(182)	48.2	(210)	55.9	(254)	54.9	
지방공사 및 지방공단	-	-	(100)	41.5	(83)	44.3	(90)	39.0	(90)	55.5	(71)	58.1	
한국방송공사 및 한국교육방송공사	-	-	-	-	(11)	36.4	(12)	25.7	(12)	36.0	(14)	37.1	
대학	(56)	37.5	(86)	38.9	(186)	32.0	(209)	27.5	(290)	34.0	(253)	34.4	
민간부문	(500)	24.8	(322)	36.2	(549)	36.9	(607)	34.1	(608)	45.5	(650)	36.5	
산업별	- 제조업	(241)	28.1	(182)	35.5	(296)	37.5	(341)	31.9	(407)	44.7	(462)	35.3
	- 서비스업	(223)	22.1	(111)	36.9	(203)	39.5	(212)	35.0	(147)	50.8	(147)	41.5
	- 건설업	(36)	22.8	(29)	38.2	(29)	49.0	(32)	47.5	(40)	36.7	(27)	28.5
	- 기타산업	-	-	-	-	(21)	48.2	(22)	40.0	(11)	37.6	(14)	39.6



〈그림 6〉 근로자 지원제도 연도별 점수

5) 가족친화 문화조성

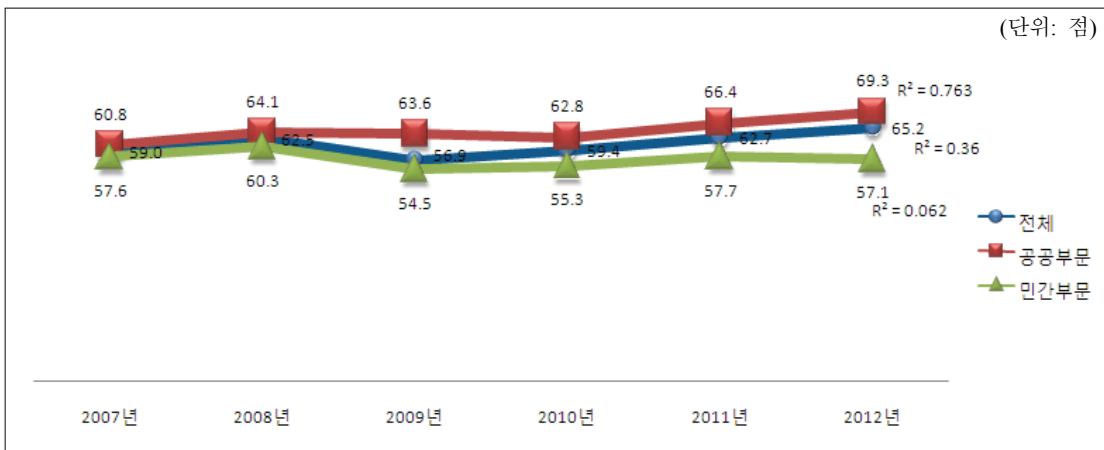
가족친화 문화조성은 지수 개편이 이뤄진 2009년 이후 다른 지수들에 비해 증가폭은 작지만 꾸준히 증가하고 있는 것으로 나타났다. 공공부문 중 특히 지방공사 및 지방공단의 상승폭이 가장 큰 것으로 나타났으며, 이는 일정부분 가족친화체

도가 도입되어 나타난 결과로 가족친화문화가 조성되고 운영될 수 있는 집단으로 지방공사와 지방공단이 선도적이라 판단된다. 민간부문에서는 건설업을 제외한 나머지 산업에서 전년보다 소폭 감소한 것으로 나타났다.

〈표 8〉 가족친화 문화조성 연도별 점수

(단위 : 점)

구분	'07년		'08년		'09년		'10년		'11년		'12년		
	사례수	점수	사례수	점수	사례수	점수	사례수	점수	사례수	점수	사례수	점수	
전체	(931)	59.0	(939)	62.5	(1,202)	56.9	(1,338)	59.4	(1,447)	62.7	(1,510)	65.2	
공공부문	(431)	60.8	(617)	64.1	(653)	63.6	(731)	62.8	(839)	66.4	(860)	69.3	
국가행정기관 및 지방자치단체	(275)	60.7	(263)	64.8	(222)	80.9	(243)	80.0	(237)	81.9	(268)	86.0	
공공기관	(100)	62.1	(168)	64.8	(151)	66.3	(182)	66.8	(210)	74.2	(254)	79.4	
지방공사 및 지방공단	-	-	(100)	64.3	(83)	62.9	(90)	57.3	(90)	60.6	(71)	66.9	
한국방송공사 및 한국교육방송공사	-	-	-	-	(11)	63.2	(12)	61.5	(12)	78.2	(14)	63.7	
대학	(56)	58.5	(86)	60.7	(186)	41.0	(209)	42.2	(290)	49.2	(253)	42.3	
민간부문	(500)	57.6	(322)	60.3	(549)	54.5	(607)	55.3	(608)	57.7	(650)	57.1	
산업별	- 제조업	(241)	20.1	(182)	59.4	(296)	55.4	(341)	54.5	(407)	55.9	(462)	55.1
	- 서비스업	(223)	19.7	(111)	60.7	(203)	55.0	(212)	54.5	(147)	63.7	(147)	62.9
	- 건설업	(36)	18.8	(29)	60.3	(29)	61.4	(32)	61.4	(40)	50.1	(27)	55.9
	- 기타산업	-	-	-	-	(21)	61.7	(22)	66.4	(11)	71.5	(14)	64.6



〈그림 7〉 가족친화 문화조성 연도별 점수

3. 집단간 가족친화지수 비교

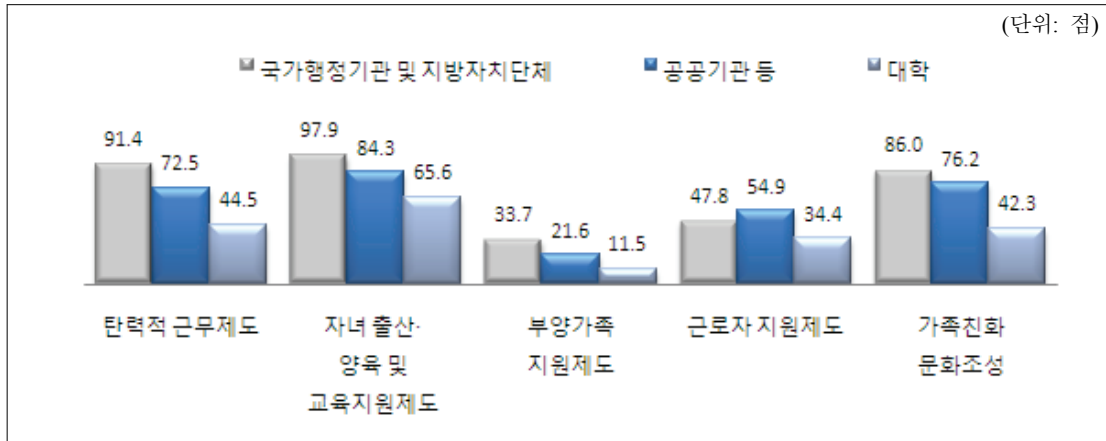
1) 공공부문과 민간부문의 각 집단 간 변화

공공부문과 민간부문의 가족친화지수를 살펴보면, 2011년과 비교해 2012년도의 공공부문 점수는 1.5점 증가한 반면 민간부문 점수는 2.4점 감소한 것으로 나타났다. 공공부문은 국가행정기관, 한국방송공사 및 한국교육방송공사, 대학 기관을 제외하고 2011년에 비해 점수가 상승한 반면, 민간부문은 일부 건설업 또는 100인 이상 ~ 1,000

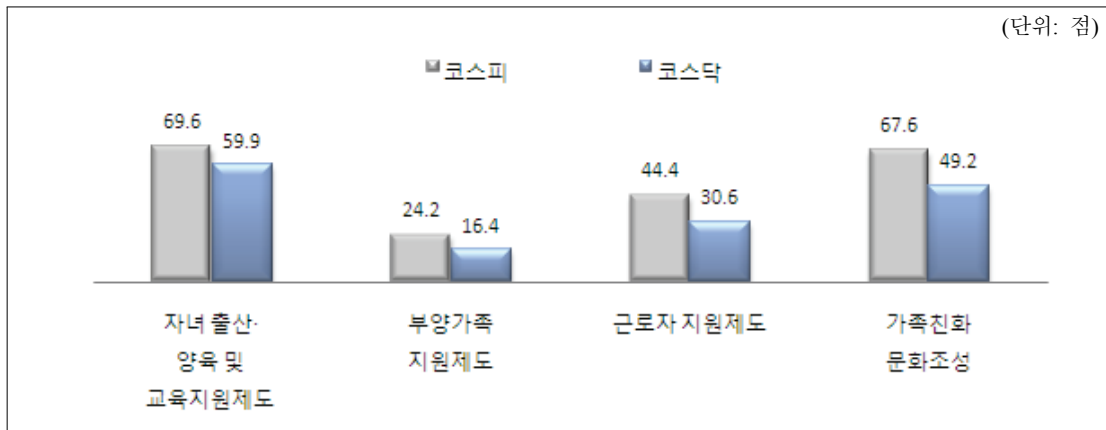
인 미만 사업장을 제외하고는 모든 기관에서 2011년에 비해 점수가 하락하였다. 특히 공공부문에서는 방송공사(▽6.2), 민간부문에서는 100인 미만의 소규모 사업장(▽5점)에서 하락폭이 큰 것으로 나타났다.

2) 공공부문과 민간부문의 영역별 비교

2012년 가족친화지수에 대해 공공부문의 기관별로 각 영역의 차이를 살펴본 결과, 근로자 지원제도를 제외하고 탄력적 근무제도, 자녀출산·양육 및 교육지원제도, 부양가족 지원제도, 가족친화 문화조성



〈그림 8〉 2012년 가족친화지수 공공기관의 영역별 비교



〈그림 9〉 2012년 가족친화지수 민간기관의 영역별 비교 : 상장유형별

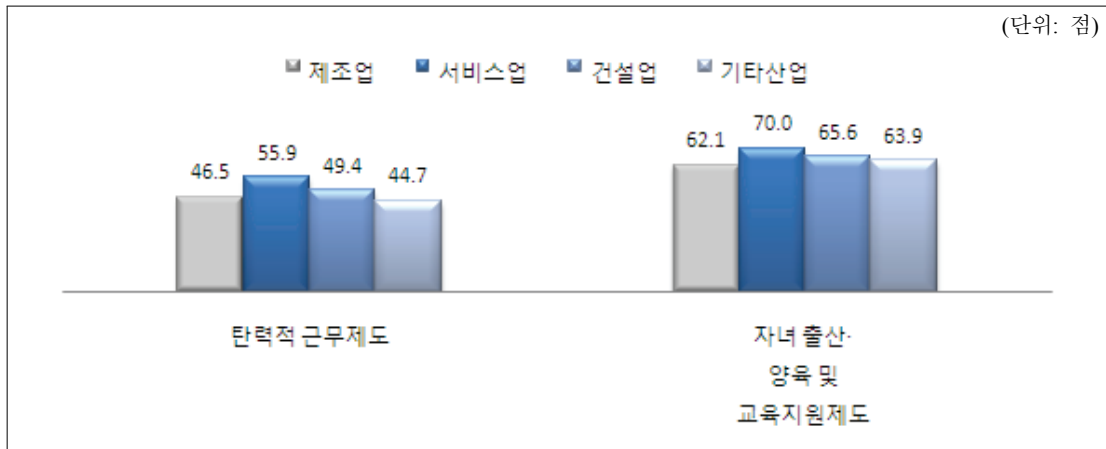
문화조성 등의 영역에서 국가행정기관 및 지방자치단체가 다른 공공기관에 비해 점수가 높았다. 상대적으로 대학의 영역별 가족친화지수는 다른 공공기관에 비해 낮은 점수를 나타냈다.

한편, 민간부문의 기관별로 각 차이를 분석하면, 자녀출산·양육 및 교육지원제도는 상장유형별, 산업별, 규모별로 기관의 점수 차이 모두 유의미하였으며, 부양가족 지원제도, 근로자 지원제도, 가족친화 문화조성의 경우 상장유형별, 규모별로 유의한 점수 차이가 나타났으며, 그리고 탄

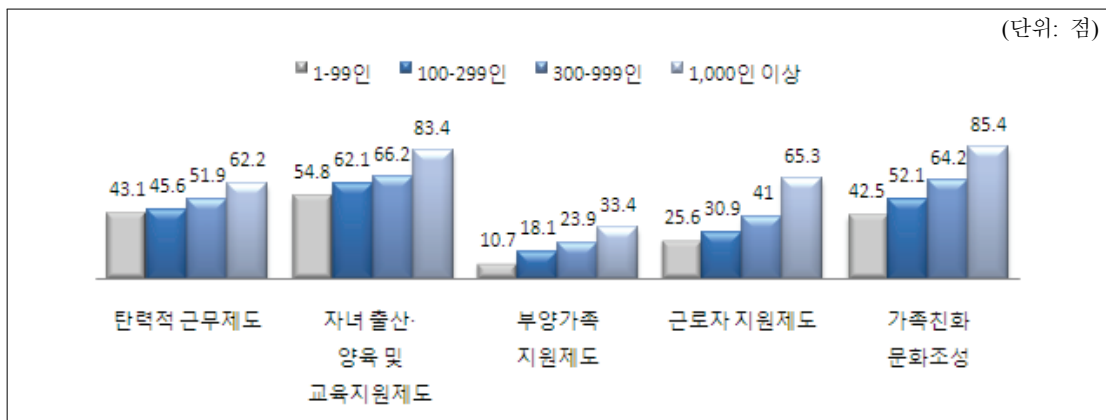
력적 근무제도는 기업의 산업별, 규모별로 유의한 차이가 나타났다.

3) 가족친화 인증기관과 미인증기관의 가족친화지수 비교

전체 응답기관 중 가족친화지수 인증기관(98개)의 평균 가족친화지수는 93.7점으로 비인증기관(1,412개, 55점)에 비해 38.7점 정도 높은 것으로 나타났다. 2012년 기준으로 살펴보면, 비인증기관 대비 인증기관의 가족친화지수 관련 점수가



〈그림 10〉 2012년 가족친화지수 민간기관의 영역별 비교-산업별

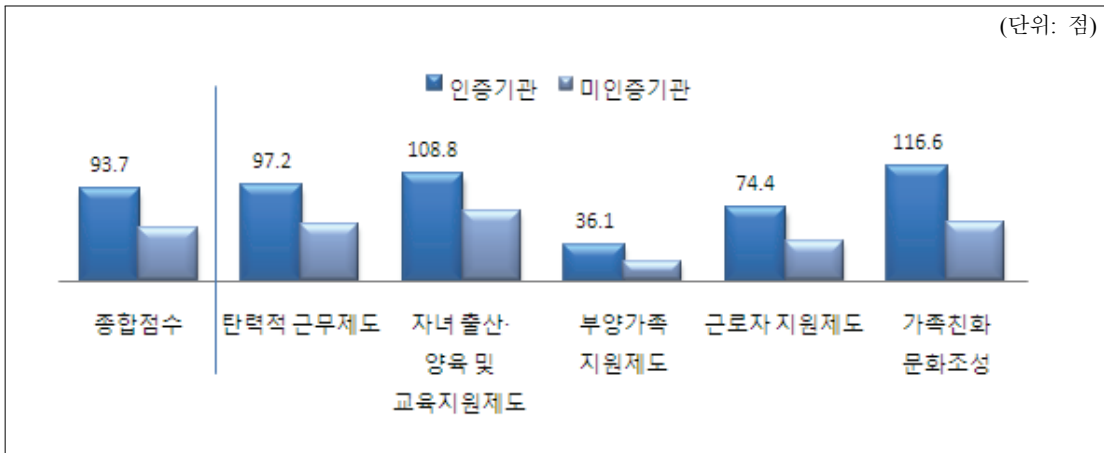


〈그림 11〉 2012년 가족친화지수 민간기관의 영역별 비교-규모별

〈표 9〉 2012년 가족친화 인증기관과 비인증기관의 가족친화지수 비교

(단위 : 점)

구분	종합점수			탄력적 근무제도			자녀출산·양육 및 교육지원제도		
	평균	표준편차	검정결과	평균	표준편차	검정결과	평균	표준편차	검정결과
인증기관	93.7	24.31	.000(**)	97.2	34.12	.000(**)	108.8	26.52	.000(**)
미인증기관	55.0	23.35		58.4	36.00		72.5	25.59	
구분	부양가족 지원제도			근로자 지원제도			가족친화문화조성		
	평균	표준편차	검정결과	평균	표준편차	검정결과	평균	표준편차	검정결과
인증기관	36.1	29.69	.000(**)	74.4	50.03	.000(**)	116.6	29.79	.000(**)
미인증기관	20.2	26.80		40.0	35.00		60.4	34.42	



〈그림 12〉 가족친화 인증기관과 비인증기관의 가족친화지수 비교

가족친화 문화조성(56.2점 차이), 탄력적근무제도 (38.8점 차이), 자녀 출산·양육 및 교육지원제도 (36.3점 차이), 근로자지원제도(34.4점 차이)에서 30점 이상 높은 것으로 나타났다.

V. 결론 및 제언

1. 요약 및 시사점

가족친화지수는 매년 증가하는 추세이며, 영역

별로 가족친화지수의 변화는 차이가 있다. 2012년 가족친화지수는 58.9점으로, 2007년 처음으로 가족친화지수를 측정된 이후 지속적으로 증가하고 있으며, 전년도보다는 1.1점 상승함. 특히 2011년에도 응답한 기관만을 별도로 분석한 결과, 가족친화지수가 더욱 상승한 것으로 나타난다. 이것은 정부 및 관련 기관의 지속적인 노력을 결과 이므로 앞으로도 계속적으로 가족친화환경을 조성하기 위한 노력과 이를 증명할 수 있는 가족친화지수의 측정이 필요하다.

가족친화지수의 변화추이를 영역별로 분석한

결과, 근로지원제도만을 제외하고는 점수가 계속 증가하는 추세이다. 즉 기업의 가족친화제도에 대한 관심과 범국가적인 가족친화환경의 조성 등에 의해 기업이 가족친화제도를 지속적으로 도입하고 있으며 다양한 제도들을 균형적으로 도입하고 있는 것으로 보인다. 앞으로도 여성가족부와 가족친화지원센터를 통해 다양한 가족친화제도에 대한 소개와 지원이 이루어짐으로써 보다 지속적이고 균형적으로 가족친화제도가 도입되도록 노력해야 할 것이다.

기업은 탄력적 근무제도와 자녀출산·양육 및 교육지원제도를 가장 많이 도입하고 있다. 기업은 탄력적 근무제도를 가장 많이 도입하여 활용하고 있는 것으로 나타나, 기업은 비용추가부담이 상대적으로 적게 드는 탄력적 근무제도부터 도입하고 있는 것으로 보인다. 특히 탄력적 근무제도 점수가 2009-2010년에 비해 2011-2012년에 크게 증가한 것으로 나타남. 이는 기업의 노력뿐만 아니라 및 유연근무제를 도입하려는 정부의 노력에도 힘입은 것으로 보인다.

자녀출산·양육 및 교육지원제도는 기업이 가장 많이 도입하고 활용하는 제도로 파악되며, 기업의 환경에 맞는 구체적이고 우수한 사례를 보급하여 성장세를 확대시키도록 노력할 필요가 있다. 가족친화제도의 도입초기에 있는 기업은 기혼 근로자들의 어린자녀를 돌보는 활동에 대한 지원에 집중하고 있지만, 고령화사회에 대응하여 노부모에 대한 부양지원제도 등에 대한 준비가 필요함. 따라서 이와 관련된 제도를 기업이 적극적으로 도입할 수 있도록 상담하고 사례를 제시할 필요가 있다.

민간부문에서는 산업별 차이보다는 상장유형이나 산업규모별 차이가 크게 나타나는 것으로 파악됨. 특히 코스피 상장의 1,000인 이상의 대기업을 중심으로 가족친화제도의 도입과 활용율이 높은 것으로 파악되므로, 상대적으로 영세기업과 중소기업의 가족친화제도의 도입을 높이고 활용이

실제적으로 가능하게 하기 위한 구체적인 전략이 마련되어 할 것이다. 뿐만 아니라 민간기업에서는 타 제도에 비해 자녀출산·양육 및 교육지원제도 점수가 전반적으로 상승하였다.

가족친화지수를 인증받은 기관이 비인증기관에 비해 가족친화지수가 훨씬 높게 나타났다. 전체 응답기관 중 가족친화지수 인증기관의 평균 가족친화지수는 93.7점으로 비인증기관의 55점에 비해 매우 높은 것으로 나타남. 특히 가족친화문화 조성 및 탄력적 근무제도의 점수가 크게 높은 것으로 조사되었다. 그러나 2012년 기준 조사대상 기업(1,510개) 중 가족친화제도를 인증받은 기업은 98개에 불과함. 따라서 점차 가족친화제도 인증을 받는 기업수를 늘리기 위한 다각적인 노력이 절실히 필요하다.

2. 정책적 제언

영역별로 다소 차이가 있기는 하지만 가족친화지수는 매년 증가하는 추세이며, 특히 2011-2012년에는 각종 영역의 지수나 세부 점수가 상승한 부분이 많이 나타남. 이것은 여성가족부와 가족친화지원센터의 노력에 힘입은 바 크므로, 앞으로도 지속적인 가족친화기업 컨설팅 및 가족친화지수 조사와 분석을 통해 가족친화환경조성을 위해 노력해야 할 것이다.

기업은 탄력적 근무제도와 자녀출산·양육 및 교육지원제도를 많이 활용하고 있으며, 특히 공공부문 및 민간부문 공히 산전후휴가와 육아휴직제도에 있어서는 정착단계라고 할 수 있다. 따라서 이 제도에 대한 유지와 더불어 가족의 다양한 요구를 수용할 수 있는 타제도의 도입을 중장기적으로 계획하여 단계적으로 정착시키는 방안을 마련해야 한다.

특히 가족친화제도 중 일부 제도만 집중적으로 도입하여 활용하거나, 도입하였지만 활용률이 떨어지는 제도들이 많이 나타남. 따라서 기업은 무조건적인 제도 도입보다는 근로자의 사회경제학적 특성이나 가족적인 요구에 따라 필요한 제도를 다양하게 도입해

야 할 것이며, 가족친화지원센터는 이러한 기업의 노력을 지원하는 사업을 확대하도록 해야 할 것이다.

가족친화지수의 지속적인 발전은 공공부문의 지수 증가에 힘입은 바가 크므로, 이제는 민간부문에 대한 집중적인 지원을 강구해야 한다. 특히 민간기업 중에서도 중소기업에 대한 교육과 문화조성이 시급하다. 이를 위하여 중소기업에 대한 선별적 컨설팅 및 업종별로 도입률이 저조한 기업에 대한 집중적인 컨설팅 사업이 요구된다.

가족친화인증기업과 비인증기업간의 가족친화지수가 현저하게 차이가 나는 결과로 미루어볼 때, 가족친화인증사업을 확대하여 인증사업에 대해 홍보하고 인증기업으로 유도하는 정책이 요구된다.

가족친화지수조사에만 국한해 본다면, 가족친화지수 조사 및 추세분석을 실시함에 있어 가족친화지수 측정이 2007년-2012년까지 일치하지 않은 부분이 있으므로 가족친화지수 조사에 대한 전면적인 조정이 요구된다. 특히 가족친화지수의 체계 및 구성면에서도 기업의 가족친화제도 도입 및 활용률을 적절히 반영하지 못하는 부분이 많으므로 이에 대한 전면적인 재조정이 시급하다. 올해 가족친화지수 및 인증기준이 개정될 것으로 보이는데, 이 경우에 과거 자료와의 연계 역시 고려해야 할 점이다. 가족친화지수조사의 시기와 간격이 상이할 경우에 지수추세분석이 용이하지 않을 수 있으므로 지수의 척도와 구성 및 조사 등에 대해 일관성있는 계획과 정책이 요구된다.

본 연구는 가족자원경영학적 시각으로 결과를 분석함으로써 가족친화정책을 보완하고자 하였지만, 그럼에도 불구하고 기업제도에 국한한 조사이며 기업담당자 대상의 조사인 관계로 가족적인 측면을 고려할 수 없었다는 한계를 갖는다. 또한 가족친화지수의 구성영역이 기업제도만을 포함하고 있어 추가분석이 어렵다는 한계가 있다. 그러나 가족친화지수 이외에 가족친화인증지표나 가족친화지원센터에서 컨설팅 시에 실시하는 기초적인 제도조사 등 기타의 조사들이 있으므로 다

양한 조사결과와 연계하여 기업의 실태를 파악할 수 있을 것이다.

그런 점에서 앞으로는 각각의 조사보다는 다양한 조사들이 서로 연계되어 장단점을 보완할 수 있도록 가족친화 관련 조사를 체계화하는 것이 필요할 것이다. 예를 들어서, 가족친화지수는 기업제도 중심으로, 가족친화인증지표는 기본적인 기업제도와 기업문화나 직원들의 평가를 중심으로, 컨설팅 시에 사용하는 기초조사는 가장 단순한 제도를 중심으로 할 수 있을 것이다. 그렇지만 다양한 조사들의 기초내용은 중복되면서 각각의 특성을 갖도록 구성할 수 있다.

국가기관을 통한 조사뿐만 아니라 개인적인 연구에서도 가정의 일-가정 균형을 넘어서 기업의 제도에 대한 노사 간의 인식 및 만족도 차이, 제도 도입 및 활용에 대한 다양한 주체들의 요구에 대한 연구, 근로자특성에 따른 제도도입 연구 등 가정과 기업을 연계한 연구들이 요구된다. 또한 본 연구의 조사대상 기업들은 상장기업 내지는 공공기관이었으므로 중소기업에 종사하는 가족들을 고려하여 가족친화제도에 연구가 다양한 기업들을 대상으로 이루어져서 기업실태결과에 대한 편차를 이해하는 것도 필요하다.

마지막으로, 현재의 가족친화정책은 지나치게 기업중심으로 이루어지고 있는 바, 이 경우에는 가족친화정책이 기업경영정책의 일부로 여겨질 수 있다. 따라서 앞으로는 기업의 가족친화지수에 대한 연구와 더불어 지역사회의 가족친화수준에 대한 연구도 필요하다. 이런 것이 바로 가족자원경영학적 시각에서 보는 학제적 연구이며, 가정-기업-지역사회의 통합적 연구가 활성화될 때 가족친화환경이 이루어질 것이다.

【참 고 문 헌】

- 1) 강혜련(2006). 가족친화지수 개발 및 기관측정.

- 여성가족부 연구보고서.
- 2) 김소영·김선미·이기영(2011). 맞벌이 가정의 일-가정 양립의 양상과 조화로운 양립의 가능성 탐색 연구. 한국가족자원경영학회지, 15(1), 93-116.
 - 3) 김안나·김미경·유계숙(2007). 가족친화적 기업모형개발 연구. 한국여성정책연구원.
 - 4) 문영주(2013). 기혼 맞벌이 여성의 일-가족 양립에 관한 연구. 한국가족자원경영학회지, 17(1), 81-102.
 - 5) 송혜림(2012). 남성의 일-가정 양립실태와 요구도. 한국가족자원경영학회지, 16(2), 1-18.
 - 6) 여성가족부 가족친화지원센터(2012). 기업 및 공공기관의 가족친화지수 조사보고서 2012. 여성가족부.
 - 7) 유계숙·전혜정(2007). 가족친화기업 인증제 도입을 위한 지표개발 연구. 대한가정학회지, 45(9), 113-129.
 - 8) 윤소영·김혜진(2013). 맞벌이 기혼남성의 일-가정 균형의 주관적 인식 및 갈등정도와 가정의 건강성 인식. 한국가족자원경영학회지, 17(2), 19-35.
 - 9) 이기영·구혜령(1992). 전문직 취업주부의 역할갈등과 갈등대처전략. 한국가정관리학회지, 10(2), 99-112.
 - 10) 정영금(1999). 가정노동의 지원체계확립을 위한 연구. 한국가정관리학회지, 17(3), 82-93.
 - 11) _____(2002). 가족-일 통합을 위한 가족친화적 정책의 필요성과 방향. 한국가족자원경영학회지, 6(2), 143-155.
 - 12) _____(2005). 기혼취업여성의 일-가정 갈등과 여파에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 23(4), 113-122.
 - 13) _____(2011). 가족친화사회를 위한 일과 가정의 균형. 서울 : 도서출판 인스.
 - 14) 최자령(1991). 취업주부의 역할관리전략과 역할갈등 수준에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
 - 15) Galinsky, E., Friedman, D. & Hernandez, C.(1991). The corporate reference guide to work-family programs. Families and Work Institute.
 - 16) Vanderkolk, B. & Young, A.(1991). The work and family revolution. NY : Facts On File.
- 투 고 일 : 2013년 9월 23일
 - 심 사 일 : 2013년 10월 2일
 - 심사완료일 : 2014년 4월 23일