

## 일·생활 균형을 위한 가족친화인증제도 확대 방안

### 초록

- ◎ 가족친화인증제는 자녀 출산과 양육 지원, 유연근무 도입 등 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업과 공공기관에 대해 심사를 통해 인증을 부여하는 제도
- ◎ 본 연구에서는 한국여성정책연구원의 여성관리자패널(2기)자료를 활용하여 PSM(성향점수매칭) 방법론을 통해 가족친화인증과 사업체의 출산휴가 및 육아휴직 사용자 비율, 근로자의 일·생활균형제도 활용의 용이성간의 관계에 대해 살펴봄.
- ◎ PSM를 통해서 매칭한 사업체 그룹을 대상으로 회귀분석을 수행한 결과, 전체 사업체를 포함한 분석에서는 가족친화인증을 받은 사업체가 미인증 사업체에 비해 출산휴가 및 육아휴직 사용자 비율이 높고, 일·생활 균형제도 활용 용이성도 높게 나타남.
- ◎ 가족친화인증을 받은 사업체가 미인증 사업체에 비해 여성 출산휴가 사용자 비율이 높다는 것은 가족친화 인증제도가 출산율을 개선하는데 도움이 될 가능성을 시사
- ◎ 그러나 여전히 중소기업의 가족친화인증 사업체에서는 일·생활균형제도 중 유연근무제와 근로시간 단축제(임신기, 육아기)의 활용 용이성에 대해 유의한 차이를 보이지 않음.
- ◎ 현재 정부에서는 사업체의 일·생활균형제도 도입을 위해 다양한 방식으로 지원하고 있지만 정보 부족이나 신청과정상의 어려움, 제반되는 비용 등으로 인해 중소기업이 제도의 도입 및 운영에 어려움을 겪을 수 있음.
- ◎ 이러한 점을 고려하여 가족친화인증을 받은 중소기업을 대상으로 일·생활균형제도 운영 비용에 대한 보상 측면에서 보다 실질적으로 체감할 수 있는 세제지원 등의 인센티브를 제공하여 다양한 일·생활균형제도가 효과적으로 운영되게 할 필요가 있음.
- ◎ 이와 함께 일·생활균형제도와 관련된 중소기업의 인증 기준을 보다 촘촘하게 규정하여 중소기업 근로자의 근무환경을 개선시킨다면 근로자들의 출산 및 육아에 대한 비용을 감소시키는 역할을 할 수 있을 것이라 기대함.

## 배경 및 문제점

● 가족친화인증제는 자녀 출산과 양육 지원, 유연근무 도입 등 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업과 공공기관에 대해 심사를 통해 인증을 부여하는 제도

- ▶ 가족친화경영이 근로자의 이직의도·조직몰입도·직무만족도 혹은 기업의 생산성이나 재무지표의 개선에 긍정적인 영향을 미친다는 기존 연구 결과가 있음(김효선·차운아, 2009; 유계숙 외, 2007; 이병훈·김종성, 2009; 홍승아 외, 2014).
- ▶ 그러나 사업체가 가족친화인증을 받았는지 여부, 출산휴가자 및 육아휴직자 수 등의 정보를 모두 포함한 조사자료가 부족하여 가족친화인증이 근로자의 출산휴가나 육아휴직 등 일·생활 균형제도 활용에 미치는 영향에 대한 분석을 찾아보기 어려움.

● 본 분석에서는 가족친화인증의 효과를 사업체의 출산휴가 및 육아휴직 사용자 비율, 근로자의 일·생활균형 제도 활용의 용이성에 미치는 영향을 살펴봄.

## 분석자료

● 가족친화인증의 효과를 살펴보기 위해 조사항목에 가족친화인증 여부가 포함되어 있는 한국여성정책연구원의 여성관리자패널(2기) 자료를 활용

- ▶ 여성관리자패널(2기)는 해당 사업체가 가족친화인증을 받은 상태인지 여부, 1년간의 출산휴가자 수, 육아휴직 중 혹은 육아휴직 후 복귀한 근로자의 수, 사업체에 소속된 근로자의 일·생활균형제도에 대한 의견 등을 조사하고 있어 가족친화인증의 효과를 분석하기에 적절한 자료임.
- ▶ 여성관리자패널(2기) 자료는 2020년부터 사업체(종사자 규모 100인 이상)의 인사담당자 604명과 사업체 소속의 근로자(과장급 이상 관리자로 여성 3,500명, 남성 1,511명)를 대상으로 조사를 수행하였으며 현재 3차 조사까지 공개함.
- ▶ 1~3차 자료를 기준으로 가족친화인증을 받은 기업 및 기관(이하 ‘사업체’)은 446개이며, 인증 사업체의 근로자는 4,749명이며, 가족친화인증 현황을 중소기업<sup>1)</sup>로 한정해서 살펴보면, 인증기업은 161개이며, 인증 기업의 근로자는 1,530명임.

<자료 현황>

	전체		중소규모	
	사업체	근로자	사업체	근로자
인증	446 (147)	4,749 (1,738)	161 (54)	1,530 (554)
미인증	1,071 (457)	7,513 (3,273)	519 (226)	3,406(1,492)
합계	1,517 (604)	12,262 (5,011)	680 (280)	4,936 (2,046)

주: 1. ( )은 1차년도 조사를 기준으로 한 관측치 수

1) 여성관리자패널(2기)에서는 회사법인, 회사법인이외 법인, 공공기관, 비법인에 대해 조사하고 있으며, 전체 사업체는 모든 대상을 포함하는 것이고, 중소기업의 경우 종사자규모 300인 미만의 회사법인과 회사법인 이외의 법인을 대상으로 함. 따라서 현재 중소기업의 기준인 매출액을 기준으로 구분하지 않았다는 점에 유의할 필요가 있음.

● **가족친화인증사업체의 일·생활균형제도 활용성과를 PSM(성향점수매칭) 방법론을 통해 실험군 대상의 평균 처치효과(Average Treatment Effect on Treated, ATT)<sup>2)</sup>를 추정하고, 매칭된 사업체를 대상으로 회귀분석을 수행**

- ▶ 가족친화인증사업체는 가족친화제도를 잘 도입한 사업체이며, 이러한 사업체는 업종, 소속된 근로자의 특성이 가족친화제도를 도입하기 유리하거나 도입을 필요로 하는 조건을 가진 사업체일 가능성이 있음. 그러므로 가족친화인증 사업체와 미인증 사업체의 일·생활균형제도 활용성과를 단순 비교분석하는 것은 표본선택편의(sample selection bias)를 발생시킬 수 있음.

● **본 분석에서는 PSM(성향점수매칭) 방법론을 활용하여 관찰된 특징(업종, 사업체 종업원 규모, 여성종사자 비율 등)의 조건하에서 가족친화인증사업체와 유사한 조건에 있는 미인증 사업체 집단을 구성하여 일·생활균형제도 활용성과를 비교하고, 회귀분석을 수행**

- ▶ 일·생활균형제도 활용성과를 측정하는 변수로는 인사담당자 조사에서 1년간 출산휴가 및 육아휴직 사용자 비율, 근로자 조사에서 일·생활균형제도 활용의 용이성에 대한 응답을 사용

<변수 설명>

	변수	정의 및 설명
인사 담당자 대상 조사*	출산휴가 사용자 비율(여성, 남성, 전체)**	사업체의 40대 미만 근로자 수 대비 1년간 출산휴가 사용자 수의 비율
	육아휴직 사용자 비율(여성, 남성, 전체)**	사업체의 40대 미만 근로자 수 대비 1년간 육아휴직 중인 근로자와 육아휴직 사용 후 복귀한 근로자의 수의 비율
근로자 대상 조사	일·생활균형제도 활용 용이성	유연근무제 시차출퇴근제, 탄력근무제, 재택 및 원격근무제 중 하나라도 조직에서 쉽게 활용할 수 있는지에 대해 '약간 그렇다', '매우 그렇다'라고 응답한 경우에 1, 모든 제도에 대해 '전혀 그렇지 않다', '별로 그렇지 않다', '보통이다'라고 응답한 경우는 0으로 설정한 변수
		출산휴가, 육아휴직, 근로시간단축제(임신기, 육아기) 각 제도가 조직에서 쉽게 활용할 수 있는지에 대해 '약간 그렇다', '매우 그렇다'라고 응답한 경우에 1, 모든 제도에 대해 '전혀 그렇지 않다', '별로 그렇지 않다', '보통이다'라고 응답한 경우는 0으로 설정

주: \* 여성관리자패널에서는 출산휴가 및 육아휴직 사용자 비율을 계산하는데 사용한 40대 미만 근로자 수의 경우 정규직 근로자를 대상으로 조사하며, 1년간 출산휴가 사용자 수는 전체 근로자를 대상으로 조사하고 있어 해당 비율이 100%가 넘는 경우가 있었으며(전체 관측치의 1.5%) 이러한 관측치는 제외하고 분석

\*\* 여성 근로자, 남성 근로자, 성별에 상관없이 전체 근로자의 비율 변수를 사용하며, 각각의 변수는 성별조건에 맞는 근로자 수를 대입하여 구성. 예를 들어 여성 출산휴가 사용자 비율의 경우 사업체의 40대 미만 여성근로자 수 대비 1년간 여성 출산휴가 사용자 수의 비율을 의미

● **PSM 분석에서 사업체와 근로자의 특성을 통제하기 위해서 사용한 변수는 다음과 같으며, 인사담당자 대상 조사의 변수를 종속변수로 사용하는 경우에는 사업체 특성만 통제하고, 근로자 대상 조사의 변수를 사용하는 경우에는 근로자 특성과 사업체 특성을 포함**

- ▶ 사업체 특성: 업종, 사업체 소재 지역, 사업체 구분(회사법인, 회사법인이외 법인, 공공기관, 비법인), 업력, 종사자수, 여성근로자 비율, 정규직 비율, 40대 미만 근로자 비율, 여성대표여부
- ▶ 근로자 특성: 연령, 성별, 배우자 유무, 자녀 유무, 직장에서의 직급

2) ATT는 가족친화인증의 효과, 즉 가족친화인증사업체가 가족친화인증을 받지 않았을 때 대비하여 가족친화인증을 받았을 때의 일·생활균형제도 활용 성과 차이를 의미

## 분석결과

- 인사담당자를 대상으로 조사한 출산휴가 사용자 비율에 대해 매칭 후 비교한 결과, 전체 사업체를 포함한 분석에서 가족친화인증 사업체의 여성 출산휴가 사용자 비율은(7.023%)은 그렇지 않은 경우(5.847%)에 비해 1.176%p 높으며, 남성의 경우 1.055%p 높음.

- ▶ 중소기업 사업체의 경우 여성의 출산휴가자 비율은 통계적으로 유의하게 높지 않았으나, 남성 출산휴가자 비율은 2.093%p 높음.

<출산휴가 사용자 비율>

		인증	미인증	차이
전체	여성	7.023	5.847	1.176
	남성	6.464	5.410	1.055
	전체	6.607	5.566	1.041
중소규모	여성	7.790	7.287	0.503
	남성	7.118	5.026	2.093
	전체	6.769	5.787	0.983

- 육아휴직 사용자 비율에 대해 매칭 후 비교한 결과, 전체 사업체를 포함한 분석에서 가족친화인증을 받은 여성 육아휴직 사용자 비율(13.795%)은 그렇지 않은 경우(10.996%)에 비해 2.799%p 높으며, 남성의 경우 0.954%p 높음.

- ▶ 중소기업 사업체의 경우 여성의 육아휴직 사용자 비율은 4.037%p 높으며, 남성 육아휴직 사용자 비율은 1.645%p 높음.

<육아휴직 사용자 비율>

		인증	미인증	차이
전체	여성	13.795	10.996	2.799
	남성	4.546	3.592	0.954
	전체	8.053	6.862	1.191
중소규모	여성	14.076	10.038	4.037
	남성	5.482	3.837	1.645
	전체	9.007	5.179	3.828

- 출산휴가와 육아휴직 사용에 영향을 미칠 수 있는 다른 특성들을 통제하기 위해 회귀분석(pooled OLS) 결과를 전체 사업체와 중소기업 사업체를 구분하여 제시

- ▶ 전체 사업체를 포함한 분석에서 가족친화인증 사업체의 여성 출산휴가자 비율은 그렇지 않은 경우에 비해 1.382%p 높으며, 여성 육아휴직 사용자 비율은 3.988%p 높음.
- ▶ 가족친화인증을 받은 사업체가 미인증 사업체에 비해 여성 출산휴가 사용자 비율이 높다는 것은 가족친화인증제도가 출산율을 개선하는데 도움이 될 가능성을 시사함.

- ▶ 남성의 경우 가족친화인증 사업체의 출산휴가자 비율은 그렇지 않은 경우와 비교해 통계적으로 유의한 차이가 없으며, 남성 육아휴직 사용자 비율은 0.932%p 높은 것으로 나타남.
- ▶ 중소기업 사업체를 대상으로 한 분석에서 가족친화인증 사업체의 여성과 남성 출산휴가 사용자 비율은 그렇지 않은 경우와 비교해 통계적으로 유의한 차이가 없으나, 육아휴직 사용자 비율은 높은 것으로 나타남.
- ▶ 여성과 남성을 합한 전체 근로자에 대한 분석결과에서는 전체 사업체와 중소기업 사업체에서 모두 가족친화인증 사업체의 출산휴가 및 육아휴직 사용자 비율은 그렇지 않은 경우에 비해 높은 것으로 나타남.

<매칭된 사업체들의 회귀분석(pooled OLS) 결과>

	전체			중소규모		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
VARIABLES	여성	남성	전체	여성	남성	전체
<출산휴가>						
인증기업	1.382*	0.205	1.059**	1.530	1.375	1.913***
	(0.726)	(0.598)	(0.520)	(1.434)	(1.118)	(0.716)
관측치	966	973	981	413	410	421
<육아휴직>						
인증기업	3.988***	0.932*	1.785**	6.731***	2.561***	3.763***
	(1.084)	(0.499)	(0.712)	(1.651)	(0.644)	(1.004)
관측치	909	953	925	357	396	382

주: 1. 업력, 여성대표여부, 정규직 비율, 사업장 규모, 산업분류, 사업장소재지, 연도더미를 통제하여 분석한 결과임.

2. ( )는 clustered standard error임.

3. \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

### ● 근로자를 대상으로 조사한 일·생활균형제도 활용 용이성에 대해 매칭 후 비교한 결과, 분석에 사용한 모든 제도에 대해 가족친화인증 사업체에 근무하는 근로자가 그렇지 않은 경우에 비해 제도 활용이 쉽다고 생각하는 것으로 나타남.

- ▶ 전체 사업체를 대상으로 한 비교에서 인증기업에 속한 근로자가 그렇지 않은 경우에 비해 유연근무제를 활용하기 쉽다고 생각하는 비율이 7.37%p 높으며, 출산휴가(10.73%p), 육아휴직(13.17%p), 임신기근로시간단축제(9.38%p), 육아기 근로시간단축제(8.46%)에 대해서도 인증기업에 속한 근로자가 제도 활용이 쉽다고 생각하는 비율이 높게 나타남<sup>3)</sup>
- ▶ 중소기업 사업체를 대상으로 한 비교에서도 분석에 사용한 모든 제도에 대해 가족친화인증 사업체에 근무하는 근로자가 그렇지 않은 경우에 비해 제도 활용이 쉽다고 생각하는 것으로 나타남.

3) 근로자를 대상으로 조사한 일·생활균형제도 활용 용이성 변수의 경우 활용하기 좋다고 생각하면 1, 그렇지 않으면 0으로 표시한 더미변수로, 인증사업체와 미인증사업체, 성과차이에 제시한 수치는 소수점으로 나타나지만 해석에서는 백분율로 해석함.

<일·생활균형제도 활용 용이성>

		인증	미인증	차이
전체	유연근무제	0.7665	0.6931	0.0737
	출산휴가	0.8590	0.7523	0.1073
	육아휴직	0.8270	0.6950	0.1317
	임신기근로시간단축제	0.7578	0.6648	0.0938
	육아기근로시간단축제	0.7570	0.6225	0.0846
중소규모	유연근무제	0.7475	0.6230	0.1242
	출산휴가	0.8280	0.6425	0.1850
	육아휴직	0.8049	0.5766	0.2282
	임신기근로시간단축제	0.7212	0.6014	0.1197
	육아기근로시간단축제	0.6775	0.5331	0.1450

주: 근로자를 대상으로 조사한 일·생활균형제도 활용 용이성 변수의 경우 활용하기 좋다고 생각하면 1, 그렇지 않으면 0으로 표시한 더미변수로, 인증사업체와 미인증사업체, 성과차이에 제시한 수치는 소수점으로 나타나지만 해석에서는 백분율로 해석함.

● 근로자의 제도 활용 용이성에 대한 의견에 영향을 미칠 수 있는 특성들을 통제하기 위해 회귀분석(logistic regression)을 실시한 결과를 전체 사업체와 중소기업 사업체를 구분하여 제시함.

- ▶ 전체 사업체를 대상으로 분석한 결과, 유연근무제(3.2%), 출산휴가(6.6%), 육아휴직(6.3%), 임신기 근로시간단축제(6.8%), 육아기 근로시간단축제(6.0%)에 대해서 사용하기 쉽다고 생각할 확률이 높게 나타남.
- ▶ 중소기업 사업체의 경우 출산휴가(11.1%), 육아휴직(11.0%)에 대해서는 사용하기 쉽다고 생각하는 확률이 높게 나타나지만, 유연근무제, 근로시간단축제(임신기, 육아기)에 대해서는 유의미한 결과를 보이지 않음.

<매칭된 근로자의 회귀분석(logistic regression) 결과>

VARIABLES	(1) 유연근무제	(2) 출산휴가	(3) 육아휴직	(4) 임신기 근로시간단축제	(5) 육아기 근로시간단축제
〈전체〉					
인증기업	0.032** (0.015)	0.066*** (0.012)	0.063*** (0.013)	0.068*** (0.015)	0.060*** (0.017)
관측치	6,728	8,059	8,083	7,446	6,623
〈중소규모〉					
인증기업	0.039 (0.028)	0.111*** (0.023)	0.110*** (0.024)	0.040 (0.029)	0.047 (0.031)
관측치	2,200	2,795	2,784	2,510	2,110

주: 1. 근로자의 성별, 나이, 배우자유무, 자녀유무, 사업장 규모, 산업분류, 사업장소재지, 연도더미를 통제하여 분석한 결과임.

2. ( )는 clustered standard error이며, 제시된 계수값은 한계효과(marginal effect)임.

3. \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

- 본 분석을 통해 살펴본 결과 전체 사업체를 포함한 분석에서는 가족친화인증을 받은 사업체가 출산휴가 및 육아휴직 사용자 비율이 높고, 일·생활균형제도 활용 용의성도 높게 나타남.
- 그러나 여전히 중소기업의 가족친화인증 사업체에서는 일·생활균형제도 중 유연근무제와 근로시간단축제(임신기, 육아기)의 활용 용의성에 대해 유의한 차이를 보이지 않음.
- 현재 정부에서는 사업체의 일·생활균형제도 도입을 위해 다양한 방식으로 지원하고 있지만 정보 부족이나 신청과정상의 어려움, 제반되는 비용 등으로 인해 중소기업이 제도의 도입 및 운영에 어려움을 겪을 수 있음.
  - ▶ 특히 유연근무제도, 근로시간단축제의 경우 인력수급에 어려움을 겪는 중소기업 입장에서는 제도의 도입 비용이 상당히 크게 느껴질 수 있어 실질적 운영이 어려울 수 있음.
  - ▶ 또한 시간활용의 자율성이 부족한 중소기업에 종사하는 근로자는 출산 및 육아에 대한 비용을 크게 느낄 수 있음.
- 이러한 점을 고려하여 가족친화인증을 받은 중소기업을 대상으로 일·생활균형제도 운영 비용에 대한 보상 측면에서 보다 실질적으로 체감할 수 있는 세제지원 등의 인센티브를 제공하여 다양한 일·생활균형제도가 효과적으로 운영되게 할 필요가 있음.
  - ▶ 이와 함께 일·생활균형제도와 관련된 중소기업의 인증 기준을 보다 촘촘하게 규정하여 중소기업 근로자의 근무환경을 개선시킨다면 근로자들의 출산 및 육아에 대한 비용을 감소시키는 역할을 할 수 있을 것이라 기대함.

## 참고자료

김효선·차운아(2009), 직장-가정 간 상호작용과 가족친화적 조직지원이 근로자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 효과, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 22(4), 515-540.

유계숙·한지숙·안은진·최효진(2007), 가족친화 기업경영의 성과에 관한 연구-근로자와 기업문화에 미치는 영향을 중심으로, 한국노동연구원.

이병훈·김종성(2009), 가족친화경영의 조직성과에 관한 연구, 산업관계연구, 19(2), 153-175.

홍승아·최인희·이아름·이홍식·이영범(2014), 가족친화제도의 기업성과 연구, 경제·인문사회연구회, 미래사회협동연구총서 14-14-01.

주관부처 : 여성가족부 가족문화과  
관계부처 : 여성가족부 가족문화과