

여성의 경력유지 정책현장 모니터링 - 제주특별자치도 -

주관연구기관	한국여성정책연구원
연구책임자	손태주
발행년월	2014-11
주관부처	여성가족부
사업관리기관	한국여성정책연구원
NDSL URL	http://www.ndsl.kr/ndsl/search/detail/report/reportSearchResultDetail.do?cn=TRKO201500001164
IP/ID	14.49.138.138
이용시간	2017/11/03 09:27:03

저작권 안내

- ① NDSL에서 제공하는 모든 저작물의 저작권은 원저작자에게 있으며, KISTI는 복제/배포/전송권을 확보하고 있습니다.
- ② NDSL에서 제공하는 콘텐츠를 상업적 및 기타 영리목적으로 복제/배포/전송할 경우 사전에 KISTI의 허락을 받아야 합니다.
- ③ NDSL에서 제공하는 콘텐츠를 보도, 비평, 교육, 연구 등을 위하여 정당한 범위 안에서 공정한 관행에 합치되게 인용할 수 있습니다.
- ④ NDSL에서 제공하는 콘텐츠를 무단 복제, 전송, 배포 기타 저작권법에 위반되는 방법으로 이용할 경우 저작권법 제136조에 따라 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있습니다.



KWDI

여성의 경력유지 정책현장 모니터링

— 제주특별자치시 —

손태주

2014

사업보고서-1-10-9-14



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

여성의 경력유지 정책현장 모니터링 - 제주특별자치도 -

연구자 : 손 태 주 (제주여성가족연구원 연구원)

목 차

I. 서론	1
1. 사업목적	3
2. 주요 사업 내용 및 결과	3
II. 1차 모니터링	7
1. 1차 모니터링 가이드라인	9
2. 1차 모니터링 결과보고서	21
III. 2차 모니터링	37
1. 2차 모니터링 가이드라인	39
2. 2차 모니터링 결과보고서	58
IV. 3차 모니터링	71
1. 3차 모니터링 가이드라인	73
2. 3차 모니터링 결과보고서	101
V. 4차 모니터링	115
1. 4차 모니터링 가이드라인	117
2. 4차 모니터링 결과보고서	124

서론

1. 사업목적	3
2. 주요 사업 내용 및 결과	3

1. 사업목적

- 우리나라 여성고용은 20대까지는 남성과 비슷한 고용률을 보이다가 결혼과 임신·출산 시기인 30대 이후 급격히 하락하는 M자곡선의 경력단절 현상 특징을 보임
 - 재취업을 통해 일을 계속한다고 해도 생계유지를 위한 하향 재취업을 하게 되어 남성 에 비해 임시직이나 비정규직 근로자 비율이 높음
 - 정부는 다양한 제도를 통해 일하는 여성이 일·가정을 양립할 수 있도록 출산휴가, 육아휴직제도 확대 등은 물론 2013부터는 무상보육을 도입하여 실시하면서 여성의 경력유지를 위한 제도와 인프라를 구축해 오고 있음
 - 그러나 제주지역은 5인 미만 소규모 영세기업이 80%이상 차지하고 있는 실정으로 대체인력 활용이 어려운 실정임. 이런 이유 등으로 육아휴직을 편히 활용하지 못하고 있으며, 무상보육에도 불구하고 일하는 여성은 일·가정양립의 어려움이 개선되지 않고 있으며 제도에 대한 불만도 지속적으로 제기되고 있음
 - 따라서 본 연구는 제주지역에서 제도가 제대로 활용되지 못하는 문제점들을 파악하기 위해 지역 정책현장 모니터링을 실시하고, 그 현장의 소리를 반영하여 제주지역 에 맞는 제도로 개선되어 정착될 수 있도록 제도간 악순환의 고리를 보완하고자 하는 데 그 목적이 있음

2. 주요 사업 내용 및 결과

- 제1차 모니터링 주제: 모성보호 및 일·가정 양립 지원제도
 - 모니터링 대상과 방법
 - 1차 모니터링의 주요 과제는 지역 정책 현장에서의 출산전후 휴가 사용, 육아휴직 제도(육아기 근로시간 단축 포함), 대체인력채용 활용에 대한 점검이었음
 - 모니터링 대상은 기업관련 담당자 6명과 근로자 및 여성단체 관련자 5명으로 총 11명이었음. 제주지역은 10인 미만 사업체가 86.5% 이상 차지하고 있는 것을 감안하여 영세·중소·대기업으로 분류한 후 기업 담당자를 선정하고, 근로자는 제도 활용경험이 있는 정규직·비정규직 근로자를 대상으로 선정한 후 조사를 실시하였음
 - 모니터링 결과
 - 제주지역에서의 정책 성공사례를 살펴본 결과, 첫째, ‘출산휴가와 육아휴직사용’은 일·가정양립을 배려하는 조직문화와 인식이 향상되어 지방공기업은 관련법 및 규정을 준수하여 출산휴가와 육아휴직에 대해 관대하였음. 둘째, ‘임신과 출산, 육아 등 모

성보호’는 사유로 명시되어 여성근로자는 물론 남성근로자의 출산휴가 3일 부여 제공이 되고 있었음. 셋째, ‘육아휴직장려금제도 활용’은 고용보험 지원제도의 지속적인 홍보로 인해 노사의 관심이 증대해졌고 제도에 의거 장려금도 수령되고 있었음. 넷째, ‘육아휴직자 대체인력 충원’ 영역에서 공기업은 육아휴직자를 미리 파악하여 대체인력을 충원하고 있었음

- 제주지역에서의 정책 미흡사례를 살펴본 결과, 첫째, 영세기업에서는 ‘출산휴가 및 육아휴직제도’가 법정제도임에도 대체인력 채용 등의 어려움으로 모성보호 관련 규정이 제대로 반영되지 못하고 있었음. 둘째, ‘남성의 육아휴직 제도’ 사용은 공기업이 아닌 일반 소규모 사업장에서는 여전히 활용이 미흡하고, 비정규직 남성이 육아를 위해 회사를 그만둔 사례도 있었음. 셋째, ‘대체인력 채용’ 활용은 업무의 흐름을 위해 경력자와 정규직 대체인력이 필요한 경우가 많으나 인력풀 구축이 미흡하여 어려운 실정이었음. 넷째, ‘비정규직 근로자의 출산휴가 및 육아휴직 제도’ 활용에서 비정규직과 정규직 간에는 계약기간으로 인해 신분보장이 안 되고 비정규직계속고용지원금제도도 지역기업의 영세성으로 잘 활용되지 못하고 있었음

□ 제2차 모니터링 주제: 보육·돌봄

○ 모니터링 대상과 방법

- 2차 모니터링의 주요 과제는 지역 부모의 수요에 맞는 보육서비스에 대한 품질향상을 위해 어린이집 입소대기, 아이돌보미 서비스 지원, 시간제 보육서비스 및 초등돌봄 이용현황 등에 대한 점검이었음
- 모니터링의 대상은 공급기관 관계자 11명과 학부모 8명으로 총 19명이었음. 공급기관 관계자는 육아종합지원센터, 여성새로일하기센터, 지역별 어린이집연합회 및 교사, 아이돌보미담당자, 지역아동센터교사, 초등돌봄담당교사, 담당공무원이며, 학부모는 취업유무별, 자녀연령별로 구분 선정하여 개별 면접조사를 실시하였음

○ 모니터링 결과

- 제주지역에서의 정책 우수사례를 살펴본 결과, 첫째, ‘어린이집 평가인증제’ 유지율이 82.1%로 우수하였음. 둘째, 제주지역은 ‘돌봄 공급자’인 어린이집과 지역아동센터 등이 권역별로 많은 편이었으며, ‘보육여건만족도’도 전국1위로 전국 지자체 평가 결과도 높았음
- 제주지역에서의 정책 미흡사례를 살펴본 결과, 첫째, ‘시간제 보육반’ 운영은 1곳에서 운영되고 있으나 원거리에 위치로 인해 실제 이용에 어려움이 있었음. 둘째, ‘국공립, 직장어린이집’은 양질의 보육서비스에 대한 요구로 확충되어야 하나 기존 민간, 가정

어린이집이 포화상태에서 시설 수만 늘리는 것은 운영 등 문제가 있었음. 셋째, ‘어린이집 평가인증제’는 준비서류 등과 절차의 복잡성으로 준비하는 교사들은 스트레스가 되고 있으나 정작 부모의 요구에 부응하지 못하는 보여주기 위한 평가인증이 될 수도 있는 우려가 있었음. 넷째, ‘입소대기시스템’ 도입으로 입소대기 순위는 일부 잘나가는 어린이집에만 집중되어 있었고, 중복신청으로 실제 대기인원 파악이 어려울 수 있었음

□ 제3차 모니터링 주제: 재취업·근로문화

○ 모니터링 대상과 방법

- 3차 모니터링의 주요 과제는 정책 현장에서 경력단절여성 재취업 지원서비스와 시간선택제 일자리 활성화, 시차출퇴근제, 스마트워크 등 유연근무제, 가족친화적인 직장문화 조성에 대한 점검이었음
- 모니터링의 대상은 총 13명으로, 경력단절여성은 50대와 30대 각각 2명씩 4명이었으며, 재취업 여성은 유연근무제 활용자를 포함 2명, 기관 및 관계자는 여성새로일하기센터, 고용지원센터, 지역상공회의소, 기업인사담당자 등 7명이었음.
- 모니터링 방법은 근로자와 기관 및 관계자를 대상으로 본 연구원과 근로현장 관련 면접사례위원 2인이 개별 면접조사를 실시함

○ 모니터링 결과

- 제주지역에서의 정책 우수사례를 살펴본 결과, 첫째, 경력단절 2년 이상 된 여성들을 대상으로 6주간 인턴을 거쳐 입사할 수 있도록 지원하는 ‘리턴십프로그램’이 운영되고 있었음. 둘째, ‘새로일하기센터’는 제주시와 서귀포시에 각각 1개소씩으로 지역별 특성을 반영하여 잘 운영되고 있었음. 셋째, ‘경력단절여성’ 취업은 제주지역 5인 미만 영세사업장의 구인난으로 인해 잘 되는 편이었음. 넷째, 가족친화경영기업에서는 ‘유연근로제도’와 ‘일·가정 양립 근로문화’가 모성보호 관련 규정으로 인해 여성이 일·가정양립 분위기조성에 노력하고 있었음
- 제주지역에서의 정책 미흡사례를 살펴본 결과, 첫째, 새일센터는 ‘경력단절여성을 위한 직업훈련기관’으로서의 기능을 유지하고 있으나 운영비가 부족하여 처우개선이 되지 않아 직원들의 이직률이 높았음. 둘째, 인턴십 과정과 취업 후 관리로 ‘경력단절여성의 재취업’은 잘 되고 있으나 근무여건이 맞지 않으면 쉽게 일을 그만두는 경향이 있었음. 셋째, ‘시간선택제 일자리’는 공기업을 제외하면 어려울 뿐 아니라 일자리 질도 낮은 편이고, 전일제 근로자의 시간선택제로의 전환도 쉽지 않았음. 넷째, ‘스마트워크센터’는 한 곳도 없었음. 다섯째, ‘유연근로제도’는 소규모 영세사업주 및 기업관

계자의 인식부족으로 제도정착이 안 되어 있었음. 여섯째, ‘일·가정 양립 근로문화’는 지역 사업장 내에서 임신, 출산, 육아 등의 이유로 직장에서 부당하게 일을 그만두는 경우가 여전한 것으로 나타났음. 일곱째, 여성중간관리자들은 일·가정양립의 어려움 등으로 남성에 비해 승진이나 업무 역할에서 기회를 놓치는 경우가 있어서 ‘여성관리자, 전문직 여성 등 여성 핵심 리더’로 성장하는 데 한계가 있었음. 여덟째, ‘가족친화 인증제도’는 소규모 사업장 보다는 제주도 유관기관과 대기업 위주로 운영되고 있었으며, 아직은 가족친화인증제도의 중요성과 필요성에 대한 인식이 낮았음.

□ 제4차 모니터링 주제: 모성보호 및 일·가정양립 지원제도

○ 모니터링 대상과 방법

- 4차 모니터링의 주요 과제는 1차 모니터링 영역인 모성보호 및 육아휴직에 대한 정책 현황에 대한 점검이었음
- 모니터링의 대상은 총 8명임. 근로자는 현재 임신 중인 근로자, 육아휴직 후 복귀를 원하는 근로자, 남성 육아휴직자 등으로 3명을, 사업체 및 관련 기관 담당자는 제주지역 기업규모 상 10인 미만, 10인-50인 미만, 50인-100인 미만 사업체 담당자 각각 1명씩으로 3명을, 그 외 고용지원센터 등 기관에서 2명을 선정하여 개별 면접조사를 실시함

○ 모니터링 결과

- 제주지역에서 각 제도별 제도 정착을 위한 대안으로, 첫째, ‘남성육아휴직 촉진’을 위해 육아는 남성과 여성의 공동부담이라는 역할공유에 대한 인식확산과 제주지역 소규모 사업주가 만족할 수 있는 제도마련이 필요하였음. 둘째, ‘비정규직 육아휴직 복귀지원’을 위해서 비정규직 다수 사업장에 대한 여성채용노무컨설팅 지원과 현장점검 계속 강화가 필요하였음. 셋째, ‘육아기 근로시간 단축제 확대’를 위해서 지역 현장에 맞는 제도가 활용될 수 있도록 소규모 사업장에서의 근로시간 단축의 어려움 등을 파악하여 그 해결방안이 필요하였음. 넷째, ‘임신 시 근로시간 단축’을 위해서 고용주와 근로자 모두 출산휴가와 육아휴직제도를 적극적으로 활용할 수 있도록 제주지역에 맞는 제도 의무화 정착방안과 인력손실 지원 방안이 필요하였음

1차 모니터링

- | | |
|------------------|----|
| 1. 1차 모니터링 가이드라인 | 9 |
| 2. 1차 모니터링 결과보고서 | 21 |

1. 1차 모니터링 가이드라인

1. 모니터링 추진개요

□ 모니터링단 구성

- 중앙 및 지역별 정책전문가 및 현장 관계자 등으로 온·오프라인 모니터링단 구성·운영

가. 오프라인 모니터링단 구성·운영(관계부처·지자체 등과 협업)

- (구성) 지역 모니터링단은 모니터링 주제를 고려하여 지역별 최소 6명 이상(연구책임자 포함)으로 구성(총 100명 내외)

〈모니터링단 구성시 주의사항〉

지역별 상황에 맞게 기존 네트워크를 활용하여, 근로자·여성단체, 고용지원센터·새일센터 등 취업 기관, 어린이집, 건강가정지원센터 등 보육·돌봄 기관, 상공회의소 등 경제단체 등 주제별 정책의 현장 목소리를 반영할 수 있는 기관 관계자로 구성(실제 정책을 이용하는 근로자 및 기업 입장을 충분히 들을 수 있도록 아래 ‘예시’를 참고하여 구성할 것)

* 예시: 노무법인 ○○ 대표, ○○직장맘지원센터장, ○○새일센터 소장(또는 취업설계사), ○○어린이집 원장, ○○지역아동센터장, 한국여성경제인협회 ○○지회 사무국장 등

* (붙임3) 지역별 정책모니터링 책임기관 현황

- (운영) 사전조사 → 현장 모니터링 → 모니터링 보고서 작성(전문가 의견 수렴) → 최종 보고서 작성
- ① (사전조사) 지역별 해당 주제에 대한 모니터링을 위해 필요한 기존의 연구자료 및 각 지역단위 현황 자료 수집·분석을 통하여 각 지역실정에 맞게 정책모니터링 대상·범위·방법 등을 포함한 자체 추진계획 수립
 - * <붙임1>, <붙임4>를 참조하되, <붙임1>의 심층조사(FGI) 설문지 내용이 포함되도록 할 것
- ② (현장 모니터링) 현장 관계자 심층인터뷰(FGI), 필요시 현장방문 등을 통하여 구체적인 모니터링 실시 및 정책의제 발굴
 - * 지역 내에서 근로자의 정책활용과 관련된 사례들을 접하는 단체들과 연계하여 모니터링을 실시하며, 대표적이면서 빈번한 문제점 파악, 개선사항이 있었다면 어떤 것이 있는지 등 구체적인 현장목소리 반영

- ③ (모니터링 보고서 작성) 모니터링 결과를 바탕으로 전문가 의견수렴을 통하여, 현장에서 적용되지 않는 정책사례 및 개선사항, 성공사례 등 발굴
- ④ (최종보고서 작성) 중앙 모니터링단에서는 지역별 모니터링 보고서 및 온라인 모니터링 보고서를 분석·정리하여 각 주제별 보고서를 작성하고, 연말 종합하여 최종보고서 작성

나. 온라인 모니터링단 구성·운영

- (구성) 정책현장의 목소리를 반영할 수 있는 근로자·상담원·기업 관계자 등으로 구성
 - 지역 모니터링 책임기관은 온라인 모니터링단에 적합한 사람을 추천*하고, 중앙 모니터링단에서 총괄적으로 온라인 모니터링단 구성·운영(500명 내외)
 - * 근로자, 각종 노동·여성단체 상담원, 새일센터 이용자, 보육시설 이용자, 기업의 인사업무담당자 등 현장의 목소리를 전달할 수 있는 인력풀 구성 및 참여 독려

온라인 모니터링단원은 생활체감정책단 커뮤니티(<http://cafe.naver.com/vivakwdi>)에 가입하고, 모니터링단 게시판에서 의견개진 등 활동

- (운영) 주제별 현장의견 작성 및 여론 파악 → 정책사례 발굴 → 모니터링 보고서 작성
- ① (현장의견 작성 및 여론 파악)
 - 온라인 모니터링단원은 주제별 현장 경험담, 상담사례 등을 주제별 게시판에 업로드 하고 온라인 상에서 의견 교환
 - * 온라인 모니터링단은 의견 작성시 소정의 사례금 지급
- ② (정책사례 발굴) 중앙모니터링단은 현장의견 및 여론 파악 결과를 바탕으로 정책의 성공·실패 사례, 해외사례 등 발굴
- ③ (모니터링 보고서 작성) 중앙모니터링단은 현장의견 및 정책사례를 중심으로 성공·실패 요인 등을 분석·정리하여 모니터링 보고서 작성

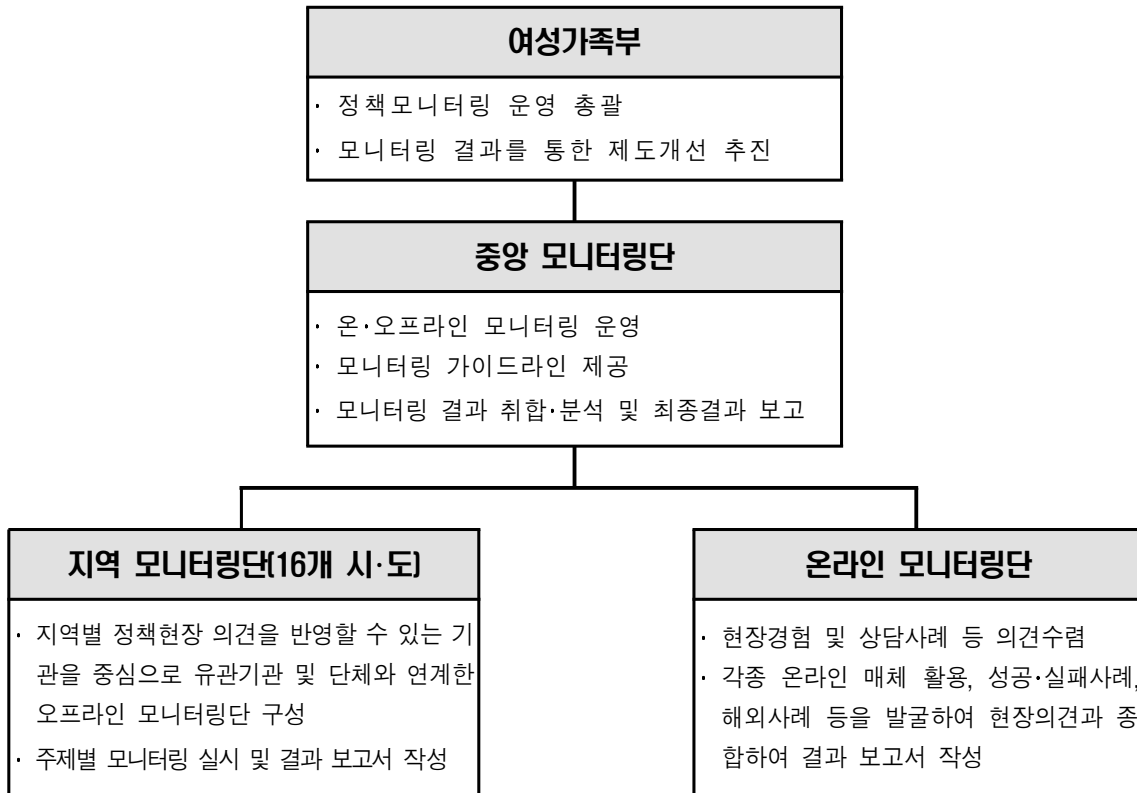
다. 온·오프라인 모니터링 대상 정책 및 시기

구 분	정책영역	주요 모니터링 과제	추진일정
1차, 4차	모성보호 및 일가정양립 지원제도	출산전후 휴가 사용	5~6월 11월 (2회)
		육아휴직 제도(육아기 근로시간 단축 포함)	
		대체인력채용 활용	
2차	보육 및 돌봄지원	국공립 어린이집, 직장어린이집 등 보육시설 이용	7~8월
		아이돌봄·초등돌봄교실 등 돌봄 서비스	
3차	재취업 및 근로문화	경력단절여성 재취업 지원 서비스	9~10월
		시간선택제 일자리 활성화	
		시차출퇴근제, 스마트워크 등 유연근무제 활용	
		가족친화적인 직장문화 조성	

* 중앙모니터링단에서 주제별 모니터링 가이드라인(정책 현황 및 통계 포함)을 마련하여 주제별 모니터링 시작 1주전까지 지역모니터링단에 배포

라. 정책 모니터링 추진체계

- 여성가족부는 정책모니터링 운영방안을 설계하고, 모니터링 결과를 바탕으로 일자리 지원 TF* 등 정부회의체를 통하여 제도 개선 추진
 - 지자체 및 관계부처는 정책모니터링단 현장방문 등 모니터링 수행에 필요한 사항 협조
 - * 일자리 정책 과제발굴 및 개선을 위한 기재부·고용부·복지부·여가부 등 관계부처 TF
- 중앙 모니터링단은 지역 모니터링단에게 주제별 현장 모니터링에 필요한 가이드라인을 제공하고 모니터링 결과를 취합·분석
- 지역 모니터링단은 주제에 따라 현장 모니터링 실시, 결과 보고서 작성 및 제출(자체적으로 지역의 모니터링 결과로 활용 가능)
- 온라인 모니터링단은 해당 시기에 주제별로 현장의견 작성 및 여론 파악을 통해 정책사례를 발굴하고, 온라인 모니터링 결과보고서 작성



2. 모니터링 운영방안

□ 제1차 모니터링 개요

- 모니터링 주제 : 모성보호 및 일·가정 양립 지원 제도
 - 출산전후휴가, 배우자 출산휴가
 - 육아휴직 제도(육아기 근로시간 단축제 포함)
 - 출산휴가 및 육아휴직 근로자 대체인력 채용
- 모니터링 대상 구성(최소기준)
 - 근로자측*과 기업측** 의견이 고르게 반영될 수 있도록 구성하되, 양측을 구분하여 각 1회 이상 실시(총 10명 이상)
 - * 실제 출산휴가·육아휴직 등을 활용한 경험이 있는 근로자(정규직/비정규직 각 2명), 근로자·여성 단체 또는 고용평등상담실 관계자 1명 등
 - ** 모성보호 및 대체인력 등을 운영하는 기업 인사담당자(중소기업/대기업 각 2명), 경제단체 관계자 1명 등

○ 모니터링시 쟁점사항

- 출산휴가 및 육아휴직 제도가 법정제도임에도 실제로 운영되지 않는 사례 및 원인
- 출산휴가 및 육아휴직 제도 사용 중 또는 사용 후, 부당해고나 승진상 차별 등 인사상 불이익을 받는 사례 및 원인
- 남성이 육아휴직 제도를 자유롭게 사용하지 못하는 사례 및 원인
- 대체인력 채용이 활성화되지 못하는 사례 및 원인
- 비정규직 근로자의 출산휴가 및 육아휴직 제도 사용실태 및 정규직과 차별 사례 및 원인
- 각 정책분야별 우수사례 중점 발굴
- * 법·제도의 미비점을 보완하거나 제도 활성화를 위해 노력한 사례 또는 대안 등(자동 육아휴직제, 임신·출산기 자발적인 모성보호 사례 등)

○ 모니터링 주요 일정

구 분	주요 내용	시기	비고
모니터링 가이드라인 마련	·모성보호 제도 및 일·가정 양립 지원 제도 관련 연구내용 및 통계 등 조사·분석 ·사전조사 결과를 바탕으로 모니터링시 주요 쟁점사항, FGI 설문지 등 가이드라인 작성·배포	4.30	중앙
지역별 모니터링 추진계획 수립	·사전조사 결과 및 모니터링 가이드라인에 의거 모니터링 대상·범위·방법 등 지역별 세부추진계획 마련	~5.9	중앙/지역
현장 모니터링	·모니터링 가이드라인에 맞게 심층조사, 필요시 현장방문 등을 통해 현장 모니터링 실시	~6.5	지역
모니터링 결과 보고서 작성	·모니터링 결과를 정리하여 전문가 의견 수렴 후 보고서 작성	~6.18	지역
최종 보고서 작성	·지역모니터링단 결과보고서 및 온라인 모니터링 결과를 종합하여 최종 보고서 작성	~6.28	중앙

□ 모니터링 주요 방법

사전조사 → 잘못된 계산식 현장 모니터링 → 모니터링 보고서 작성(전문가 의견 수렴) → 최종보고서 작성

- ① (사전조사) 모니터링에 필요한 자료수집 등 사전조사
 - 지역별 해당 주제에 대한 모니터링을 위해 필요한 기존의 연구자료 및 각 지역단위 현황 자료 수집·분석
 - 사전조사 및 정책모니터링 가이드라인* 참조하여 정책모니터링 대상·범위·방법 설정
 - * 중앙모니터링단에서 주제별 모니터링 가이드라인(정책 현황 및 통계 포함)을 마련하여 지역모니터링단에 배포
- ② (현장 모니터링) 현장 관계자 심층인터뷰(참고3 참조) 등 다양한 방법을 통하여 구체적인 모니터링 실시
 - * 필요한 경우, 정책현장 방문하여 모니터링 실시(관계부처·지자체 협조)
- ③ (모니터링 보고서 작성) 모니터링 결과를 바탕으로 전문가 의견을 수렴하여 각 정책에 대한 현장의 애로사항 및 정책 개선사항, 성공사례 등 발굴(참고4 양식 참조)
- ④ (최종보고서 작성) 중앙모니터링단에서는 지역의 모니터링 보고서 및 온라인 모니터링 보고서를 분석·정리하고, 전문가 의견수렴을 통하여 각 주제에 대한 최종보고서를 작성
 - * 해당 주제별 전문가 자문회의를 개최하고, 의견수렴을 통해 최종보고서 작성

붙임 1 **심층조사(FGI) 설문지(안)**

□ 해당 근로자 및 관련기관 담당자 대상 FGI

구 분	내 용
목 적	- 근로자가 실질적으로 제도를 활용할 수 있는지에 대한 모니터링
참여자	- 해당 지역 근로자,근로자 단체 및 여성단체, 고용평등상담실 등 관련 상담실
주요 내용	<p>I - 1. 우리지역 사업장에서 정규직 여성근로자가 출산전후휴가나 육아휴직을 사용하는 것이 보편적인지 혹은 어려운지</p> <p>1) 보편적이라고 생각하는 이유/ 대표사례</p> <p>2) 어렵다고 생각하는 이유/ 대표사례</p> <p>3) 개선사항이나 정책제안</p> <p>I - 2. 우리지역 사업장에서 정규직 여성근로자가 출산전후휴가나 육아휴직사용 후 직장에 다시 복귀하는 것이 보편적인지 혹은 어려운지</p> <p>1) 보편적이라고 생각하는 이유/ 대표사례</p> <p>2) 어렵다고 생각하는 이유/ 대표사례</p> <p>3) 개선사항이나 정책제안</p> <p>I - 3. 우리지역 사업장에서 남성근로자가 배우자출산휴가 3일을 사용하는 것이 보편적인지 혹은 어려운지</p> <p>1) 보편적이라고 생각하는 이유/ 대표사례</p> <p>2) 어렵다고 생각하는 이유/ 대표사례</p> <p>3) 개선사항이나 정책제안</p> <p>I - 4. 우리지역 사업장에서 남성근로자가 육아휴직을 사용하는 것이 보편적인지 혹은 어려운지</p> <p>1) 보편적이라고 생각하는 이유/ 대표사례</p> <p>2) 어렵다고 생각하는 이유/ 대표사례</p> <p>3) 개선사항이나 정책제안</p> <p>I - 5. 우리지역 사업장에서 비정규직근로자가 출산전후휴가나 육아휴직을 사용하는 것이 보편적인지 혹은 어려운지</p> <p>1) 보편적이라고 생각하는 이유/ 대표사례</p> <p>2) 어렵다고 생각하는 이유/ 대표사례</p> <p>3) 개선사항이나 정책제안</p> <p>I - 6. 우리지역 사업장에서 비정규직근로자가 출산전후휴가나 육아휴직사용 후 직장에 다시 복귀하는 것이 보편적인지 혹은 어려운지</p> <p>1) 보편적이라고 생각하는 이유/ 대표사례</p> <p>2) 어렵다고 생각하는 이유/ 대표사례</p> <p>3) 개선사항이나 정책제안</p> <p>I - 7. 우리지역 사업장에서 육아기 근로자가 근로시간 단축을 청구하거나 사용하는 것이 보편적인지 혹은 어려운지</p> <p>1) 보편적이라고 생각하는 이유/ 대표사례</p> <p>2) 어렵다고 생각하는 이유/ 대표사례</p> <p>3) 개선사항이나 정책제안</p>

□ 사업장 대상 FGI

구 분	내 용
목 적	- 사업장 입장에서 관련제도의 도입 및 활용에 대한 모니터링
참여자	- 해당 지역 사업체 인사담당자, 사업주 단체, 지역 고용청
주요 내용	<p>II- 1. 우리지역(해당) 사업장에서 출산휴가와 육아휴직 사용이 자유롭다고 생각하는지 1) 자유롭다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 그렇지 않다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안</p> <p>II- 2. 우리지역(해당) 사업장에서 남성근로자의 육아휴직 사용이 보편적인지 혹은 어려운지 1) 보편적이라고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 어렵다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안</p> <p>II- 3. 우리지역(해당) 사업장에서 임신과 출산, 육아 등 모성보호에 관한 규정을 사규로 명시하고 있는 사업장이 보편적인지 혹은 드문지 1) 보편적이라고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 드물다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안</p> <p>II- 4. 우리지역(해당) 사업장이 육아휴직을 장려하기 위한 육아휴직장려금제도를 잘 알고 활용하고 있다고 생각하는지 혹은 아니라고 생각하는지 1) 잘 알고 활용하고 있는 이유/ 대표사례 2) 제대로 활용하고 있지 못한 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안</p> <p>II- 5. 우리지역(해당) 사업장에서 육아휴직자를 대신하여 대체인력을 충원하는 것이 보편적인지 혹은 어려운지 1) 보편적이라고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 어렵다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안</p> <p>II- 6. 우리지역(해당) 사업장이 대체인력 충원에 따른 대체인력지원금제도를 잘 알고 활용하고 있다고 생각하는지 혹은 아니라고 생각하는지 1) 잘 알고 활용하고 있는 이유/ 대표사례 2) 제대로 활용하고 있지 못한 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안</p> <p>II- 7. 우리지역(해당) 사업장에서 임신·출산·육아기 여성들이 일을 그만두는 것이 보편적인지 혹은 드문지 1) 보편적이라고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 드물다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안</p> <p>II- 8. 우리지역(해당) 사업장에서 정규직과 비정규직이 출산휴가·육아휴직을 사용하는데 차별이 존재한다고 생각하는지 1) 그렇다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 그렇지 않다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안</p>

구 분	내 용
	II- 9. 우리지역(해당) 사업장이 비정규직의 육아휴직 후 복귀를 지원하기 위한 비정규직계속고용지원금제도를 잘 알고 활용하고 있다고 생각하는지 혹은 아니라고 생각하는지 1) 잘 알고 활용하고 있는 이유/ 대표사례 2) 제대로 활용하고 있지 못한 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안

□ 지역 담당 연구자의 정성평가

구 분	내 용
목 적	- 해당 지역의 특성을 고려하여 관련주제에 대해 종합적으로 모니터링
방 법	- 해당 지역의 관련 연구자 및 전문가 의견을 중심으로 모니터링
주요 내용	III- 1. 귀하는 해당지역의 사업장이 임신과 출산, 육아 등 모성을 보호하는 사회문화 및 기업문화가 조성되어 있다고 생각하십니까? 1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오. 2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까? 2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오. III- 2. 귀하는 여성근로자가 출산전후휴가나 육아휴직 후 복귀할 수 있는 사회문화 및 기업문화가 해당 지역에 조성되어 있다고 생각하십니까? 1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오. 2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까? 2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오. III- 3. 귀하는 남성근로자가 배우자출산휴가 3일을 사용할 수 있는 사회문화 및 기업문화가 해당 지역에 조성되어 있다고 생각하십니까? 1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오. 2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까? 2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오. III- 4. 귀하는 남성근로자가 육아휴직을 사용할 수 있는 사회문화 및 기업문화가 해당 지역에 조성되어 있다고 생각하십니까? 1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오. 2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까? 2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오. III- 5. 귀하는 비정규직근로자가 출산전후휴가나 육아휴직을 사용할 수 있는 사회문화 및 기업문화가 해당 지역에 조성되어 있다고 생각하십니까? 1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오. 2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까? 2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오. III- 6. 귀하는 비정규직근로자가 출산전후휴가나 육아휴직 후 복귀할 수 있는 사회문화 및 기업문화가 해당 지역에 조성되어 있다고 생각하십니까?

구 분	내 용
	<p>1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오.</p> <p>2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까? 2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오.</p> <p>III- 7. 귀하는 육아휴직자를 대신하여 대체인력을 충원하는 사회문화 및 기업문화가 해당 지역에 조성되어 있다고 생각하십니까? 1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오.</p> <p>2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까? 2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오.</p> <p>III- 8. 귀하는 육아기 근로자가 근로시간 단축을 청구하고 사용할 수 있는 사회문화 및 기업문화가 해당 지역에 조성되어 있다고 생각하십니까? 1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오.</p> <p>2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까? 2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오.</p>

붙임 2

모니터링 결과보고서 제출 양식

※ 작성 요령

- 목차는 아래 순서 참조
- 기술방식은 개조식
- 작성 분량: 전체 10페이지 내외(붙임자료 제외)
- 모든 목차, 개조 단위(□, ○, -), 표 및 그림 편집 양식은 스타일로 지정되어 있음. 보고서 제출시 스타일 준수 요망

<목 차>

가. 사전조사 개요(표, 그림 등 다양한 자료 활용 가능)

1) 지역별 정책 현황(기존 사전연구 및 자료 요약·정리)

□ 스타일 참조

- 스타일 참조
- 스타일 참조

2) 정책모니터링시 고려사항(사전조사 결과, 모니터링시 중점적으로 고려한 사항 또는 지역별 특성 등 적시)

나. 모니터링 개요

- 1) 모니터링 대상 선정 배경
- 2) 모니터링 대상 구성 현황
- 3) 모니터링 방식

다. 모니터링 결과

- 1) 현장실태 분석결과
- 2) 정책 성공요인(현장에서 제대로 작동하는 정책의 경우)

3) 정책 문제점(현장에서 제대로 작동하지 않는 정책의 경우)

4) 정책 개선방안

- 붙임 1. 정책 성공사례(구체적 사례)
2. 정책 미흡사례(개선의견 포함)

2. 1차 모니터링 결과보고서

가. 사전조사 개요

1) 제주지역 정책 현황

□ 제주지역 경제활동 인력 현황

- 2012년 대비 2013년 여성경제활동참가율 소폭 감소함
 - 제주특별자치도 여성의 경제활동참가율은 '12년 60.4%에서 '13년 59.5%로 감소한 반면, 같은 기간 남성의 경제활동참가율은 74.6%에서 75.0%로 소폭 증가함
 - 여성의 고용률은 '12년 59.5%에서 '13년 58.5%로 감소한 반면, 남성의 고용률은 73.3%에서 75.5%로 소폭 증가하였고, 실업률의 경우 여성은 1.4%에서 1.7%로 증가하였고, 남성은 1.7%에서 2.0%로 증가하였음

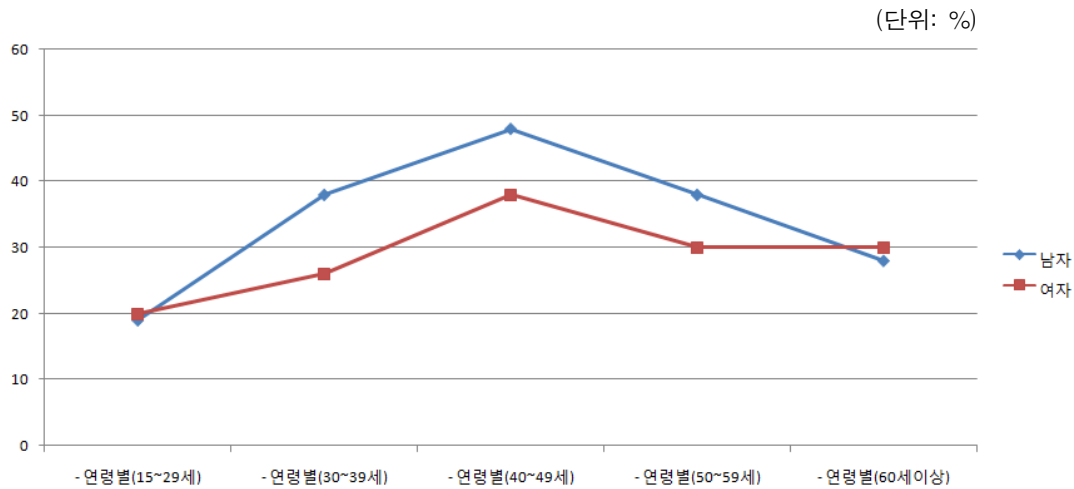
〈표 1〉 2013년 전국 및 제주특별자치도 경제활동참가율

(단위: %)

구분		경제활동참가율 (%)		고용률 (%)		실업률 (%)	
		여성	남성	여성	남성	여성	남성
전국	2013전국	50.2	73.2	48.8	70.8	2.9	3.3
제주	2013제주	59.5	75.0	58.5	73.5	1.7	2.0
	2012제주	60.4	74.6	59.5	73.3	1.4	1.7
	2011제주	59.0	75.3	58.3	73.7	1.2	2.1

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

- 2013년 전국 여성경제활동참가율과 비교해 보면, 제주지역의 여성경제활동참가율은 전국(50.2%)보다 9.3%p 높은 것으로 나타났으며, 실업률은 전국(2.9%)에 비해 낮은 1.7%로 나타남
- 여성과 남성의 경제활동참가율은 20대 후반부터 격차 지속됨
 - '13년 성별·연령별 경제활동참가율 변화 추이를 살펴보면, 여성과 남성 모두 20대 후반부터 격차가 지속되는데 특히 여성의 임신, 출산, 양육하는 시기인 30대 이후에는 격차가 더 벌어짐
 - 남성의 경우 20대 이후 40대 중반까지 꾸준히 증가하여 이후 조금씩 하락하는 추세를 보이고 있음



[그림 1] 2013년 제주특별자치도 성별 연령별 경제활동참가율

- 제주지역 10인 미만 사업체는 86.5% 차지하고 있음
 - 제주지역은 '11년 기준 10인 미만 소규모 기업이 18,213개소로 전체 사업체수의 86.5%를 차지하고 있으며, 10인 미만 소규모기업에 근무하는 여성근로자수(34,577명, 49.5%)가 남성근로자(30,608명, 39.6%) 수 보다 많음

〈표 2〉 제주특별자치도 규모별 사업체수 및 성별 종사자수

(단위: 개소, 명, %)

규모별	사업체수 (개소)	총조사자수 (명)	총종사자수			
			여자(명)	비율(%)	남자(명)	비율(%)
전체	21,060	147,137	69,871	100	77,266	100
1~4인	14,018	38,152	21,531	30.8	16,621	21.5
5~9인	4,195	27,033	13,046	18.7	13,987	18.1
10~29인	2,184	33,471	14,312	20.5	19,159	24.8
30~49인	355	13,267	5,846	7.7	7,421	9.6
50~99인	203	13,662	5,381	7.7	8,281	10.7
100~199인	76	10,878	4,681	6.7	6,197	8.0
200~299인	15	3,842	1,638	2.3	2,204	2.9
300~499인	10	3,802	1,810	2.6	1,992	2.6
500~999인	3	1,998	1,244	1.8	754	1.0
1000인 이상	1	1,032	382	0.5	650	0.8

출처: 고용노동부, 「사업체현황」, 2011

- 제주지역 모성보호 및 육아휴직제도 현황(여성가족부, 2013)
 - 제주지역 출산전후휴가급여는 '05년 401명 → '10년 993명 → '12년 1,144명으로 지속적으로 지원 인원수가 증가하고 있음
 - 제주지역 육아휴직 급여의 성별 지원인원수는 여성인 경우 '05년 84명에서 '12년 601명으로 7배 정도 증가한 것에 비하면, 남성인 경우 '05년 1명에서 '12년 23명으로 증가했지만 여전히 여성에 비해 남성의 육아휴직 신청비율은 저조함(전체의 3.7%)
 - 전국 육아휴직자 중 대체인력 채용비율은 '12년 기준 5.2% 수준에 머물고 있어서 여전히 대체인력 채용지원제도의 활용도는 매우 낮은 수준임

2) 정책모니터링시 고려사항

- 출산휴가·육아휴직 제도가 법정제도임에도 실제로 운영되지 않는 사례 및 원인파악
- 출산휴가 및 육아휴직 제도사용 중 또는 사용 후, 부당해고나 승진상 차별 등 인사상 불이익을 받는 사례 및 원인파악
- 남성이 육아휴직 제도를 자유롭게 사용하지 못하는 사례 및 원인파악
- 대체인력 채용이 활성화되지 못하는 사례 및 원인파악
- 비정규직 근로자의 출산휴가·육아휴직 제도사용 실태, 정규직 차별사례 및 원인파악
- 각 정책별 성공사례와 미흡사례에 대한 파악

나. 모니터링 개요

1) 모니터링 대상 선정 배경

- 제주지역이 10인 미만 사업체가 86.5% 차지하고 있는 것을 감안함
 - 영세기업은 5인 미만 기업과 50인 미만 제조업 중에서 선정함
- 지역 특성을 고려하여 100인 기준으로 중소기업과 대기업을 분류함
 - 100인 미만 기업(중소)과 100인 이상 300인 미만 기업(대기업) 중에서 선정함
- 지역 기업의 특성과 근로자들에 대해서 잘 알고 있는 단체를 섭외함
 - 여성인력관련 단체, 경제·노사업무 관련 담당을 선정함

2) 모니터링 대상 구성 현황

- 근로자 및 여성단체 관련자 : 5명

- 정규직 2명 :근무당시부터 정규직 1명, 비정규직→정규직 1명
- 비정규직 2명
- 여성단체 관련자 1명

□ 기업인사 담당자 및 경제단체 관련자 및 사업주: 6명

- 중소기업 인사담당자 2명(50인 미만, 5인 미만 각각 1명씩)
- 대기업 인사담당자 2명(100인 이상 기업 1명, 300명 이상 기업 1명)
- 경제단체 관련자 2명(경제단체 1명, 노사담당 1명)

3) 모니터링 방식

- 근로자 측과 기업측으로 나누어 심층면접조사
- 책임연구원 외에 근로현장 관련 연구보조원 2명이 개별 심층면접 조사

다. 모니터링 결과

1) 현장실태 분석결과

- 출산휴가 및 육아휴직 제도가 법정제도임에도 실제로 운영되지 않는 사례 및 원인

- 공무원이나 공기업이 아닌 경우 제주는 10인 미만 사업체가 90% 이상으로, 출산휴가와 달리 육아휴직은 포기하는 분위기가 조성됨
 - 고용법상의 지원제도를 고용주들과 여성 근로자들이 활용을 못하고 있음
 - 업무공백을 최소화하기 위해 출산휴가 후 바로 복귀하는 경우 많음
 - 출산휴가만으로도 감사하게 받아들이는 분위기 형성
 - 모성보호제도가 자주 바뀌고 우수기업 위주로 시행되어서 사규로 명시 안 됨
- 공기관인 아닌 일반 사업장인 경우 근로시간 단축에 대한 이해 부족
 - 장시간 야근문화형성 여전함
 - 많은 업무를 담당하고 있는 경우 다른 직원에게 일을 분담하는 게 부담됨
- 전문 근로자인 경우 대체인력 수급과 대체인력 정보가 부족함
- 육아휴직이 어려운 경우 자녀양육에 대한 걱정으로 출산휴가 후 복직하지 않는 경우도 있음

- 모성보호제도의 일부는 사규로 넣고 있으나 영세사업자 대부분이 사규를 잘 갖추지 못하고 있으며, 모성보호에 관한 규정이 자주 바뀌고 우수기업 위주로 시행되어서 우리지역 기업들은 사규를 제대로 고치지 못하고 있는 실정임(사례 1, 사례 10)
- 제주도가 10인 미만 사업체가 90% 이상인 점을 감안하면, 여성 근로자가 출산휴가와 육아휴직을 모두 사용하기에는 현실적으로 어려움이 있고, 특히 정규직 여성근로자인 경우도 출산휴가만 겨우 사용할 수 있는 경우도 허다 함(사례5, 사례 4)
- 출산휴가와 달리 육아휴직 사용으로 인해 장시간 업무의 공백시 발생하게 되면, 대체인

력도 힘들고, 남아있는 인력들이 육아휴직을 받는 직원의 업무까지 해야 하는 상황으로 인해 선뜻 육아휴직을 신청하기가 쉽지 않으며, 복귀 후 업무 적응에 문제도 있어서 업무공백을 최소화 하고 싶은 것이 워킹맘들의 생각임(사례3, 사례 6, 사례 7, 사례 10, 사례 11)

□ 출산휴가 및 육아휴직 제도 사용 중 또는 사용 후, 부당해고나 승진상 차별 등 인사상 불이익 받는 사례 및 원인

- 전문직 근로자 대체인력 확보 어려움으로 육아휴직 불허 혹은 사직 종용
- 육아휴직자는 퇴사할 의사가 있는 것으로 간주하는 경향 있음
- 기업이나 지역 사회 분위기가 여성은 결혼, 임신, 출산을 앞두면 퇴사하는 것으로 인식하고 있음
- 비정규직 근로자인 경우 재계약시 불이익을 받는 경우 발생

- 기업주 입장에서는 경리, 회계 담당 여직원인 경우 대체인력을 확보하는 것도 어렵고, 업무 불안 등의 이유로 육아휴직을 불허하거나 사직을 종용하는 경우 있음(사례 11)
- 출산휴가 이외에 육아휴직을 받아야겠다는 생각 자체를 하지 못했었고, 출산 이후 개인적 상황이 발생해서 아무 생각 없이 퇴사를 결심하였고, 제도적 혜택을 받을 수 있다고 해도 주변에서 대부분 퇴사를 선택하는 경우가 빈번해서 결국 퇴사를 선택했는데, 경력 단절 이후 재취업이 어려운 현실의 악순환이 되풀이 되다보니 그 때의 결정을 안타깝게 여기고 있음(사례 4)

□ 남성이 육아휴직 제도를 자유롭게 사용하지 못하는 사례 및 원인

- 근로자 수가 많은 기업을 제외한 경우 소수 인원으로 자유롭지 못함
- 직장문화와 사회적 분위기가 조성되지 않았음
- 대체인력 부족

- 공기관인 경우는 의무적으로 배우자 출산휴가를 받도록 권고하고 있으나, 배우자의 회사에 근로자들이 많지 않을 경우 직원 한명이 빠지면 그 일을 남아있는 직원들이 처리해야하므로 서로 눈치를 보면서 배우자출산휴가를 사용하기 어려워 함(사례 1, 사례 3)
- 배우자 출산휴가를 신청할 경우 직장내 남성 동료들에게 “애처가”, “잡혀 사는 남자” 등의 이야기를 듣게 되어 남성들이 법으로 정해져 있다하더라도 선뜻 사용하지 못하는 경우도 있음(사례 3)
- 남성근로자는 직장 내에서 과도한 업무에 시달리는 경우가 많으며, 직장 내 대체인력이 없는 경우 ‘회사 눈치’를 보면서 배우자 출산휴가 3일을 겨우 쓰게 되고, 대체인력이 없

는 상황에서 여성도 사용하기 어려운 육아휴직을 남성이 당당하게 사용하는 것은 현실적으로 인식이 안 되어 있음(사례 2, 사례3, 사례 4)

□ 대체인력 채용이 활성화되지 못하는 사례 및 원인

- 전문 인력에 대한 대체인력 확보가 어려움
- 새 업무 인수인계와 숙지기간에 대한 시간낭비와 업무의 비효율성 발생
- 대체인력 사용을 기피해서 대체인력지원금제도를 잘 활용 못하고 있음

- 기업주 입장에서는 경리, 회계 담당 여직원인 경우 대체인력을 확보하는 것 도 어렵고, 업무 불안 등의 이유로 육아휴직을 불허하거나 사직을 종용하는 경우 있음(사례 9, 사례11)
- 업무공백을 매울 수 있는 대체인력으로 업무 인수인계와 새 업무 숙지기간으로 인해 시간낭비가 발생하고, 육아휴직자가 복귀했을 때는 새로운 업무에 대한 적응기간이 필요하여 비효율적임(사례 4)
- 단순직 일용직에는 대체인력지원금제도를 활용하고 있으나, 정규직인 경우는 활용이 미비한 수준이며, 출산 및 육아휴직을 가는 근로자를 대체할 만한 전문 인력을 구하기 어려워서 대체인력지원금제도를 활용하지 못하고 있음(사례 7, 사례 9, 사례 10)

□ 비정규직 근로자의 출산휴가 및 육아휴직 제도 사용실태 및 정규직과 차별 사례 및 원인

- 모성보호 및 일가정양립지원제도에 대한 제도적 내용을 잘 모르고 있음
- 일가정양립을 지원하는 기업과 사회적 인식이 부족함
 - 남성비정규직 근로자인 경우 육아휴직 사례가 없다는 이유로 꺼려함

- 회사 분위기 상 대체인력이 없는 상황에서 비정규직 여성 근로자가 육아를 위해 장기간 휴직을 쓴다고 이야기하기도 무척 어려운 상황이며, 사업장에서도 직원의 공백을 두고 남아있는 업무를 추진하는데 무리가 있어 업무 공백을 대신한 직원을 뽑게 되는 경우 많음(사례 5)
- 고용관계가 명확하지 않고, 고용보험에 가입되어 있지 않는 비정규직 여성근로자에게는 출산휴가나 육아휴직의 대상에서 제외되고 있는 것이 현실임(사례 3, 사례 5)
- 육아휴직 기간 중 해고 등 고용불안, 업무 인계 등에 대한 심리적 부담이 있고 기간제 근로자에 대한 부정적 인식으로 인해 대체인력을 고용하는 것에 부담을 느낌(사례 11)
- 배우자가 비정규직 근로자여도 2세, 5세 자녀를 두어 육아휴직을 받고 싶어 했으나 회사에서는 비정규직이 육아휴직을 받은 사례가 없다는 이유로 육아휴직을 주는 것 자체를 꺼려했고, 여러 가지 상황을 고려해 배우자는 회사를 그만둠(사례 2)

□ 각 정책분야별 우수사례 중점 발굴

○ 출산휴가와 육아휴직 사용과 관련된 사례
 - 지방공기업으로 관련법 및 규정을 준수해야 하며 조직문화 또한 출산휴가와 육아휴직에 대해 관대하여, 본인이 원하는 날짜에 신청하여 사용하고 있음(사례1, 사례 2, 기업체 사례 8, 사례 9)
 - 남성근로자도 2013년에 출산휴가 3명, 육아휴직 4명이 사용했으며, '14년 현재 육아휴직을 2명이 사용하고 있어서 보편적으로 활용되고 있음(사례 1, 사례2, 사례 5, 사례 8, 사례 9)
 - 일과 가정의 양립을 배려하는 조직문화와 여성 인력에 대한 인식수준이 향상되어서 임신, 출산, 육아기 여성들이 일을 그만두는 사례는 거의 없으며, 여성인력에 대한 인사를 잘못하면 회사이미지에 타격을 보게 되므로 강제적인 경우는 거의 없음(사례 1, 사례 2, 사례 7, 사례 8, 사례 9, 사례 10)

○ 임신과 출산, 육아 등 모성보호와 관련하여 사규로 명시한 사례
 - 취업규칙 뿐 아니라 단체협약에 임신한 여성근로자의 연장근로 금지 및 임신기간 동안 월 1회 정기검진 휴가를 제공하고 있으며, 남성근로자의 경우 출산휴가를 3일 부여하고 있으며 모성보호에 관한 법률에 의거 출산휴가와 육아휴직을 제공하고 있음(사례 7, 사례 8, 사례9, 사례11)
 - 여성인력에 대한 인식이 높아져서 임신, 출산, 육아기 여성들이 직장을 그만두는 경우는 드물며, 여성인력에 대한 인사를 잘못하면 회사이미지에 타격을 줄 수 있어서 자의적으로 그만두는 경우는 제외하고는 강제적인 경우는 거의 없음(사례 9, 사례10)

○ 육아휴직을 장려하기 위한 육아휴직장려금제도 활용이 잘되는 사례
 - 법령에 규정되어 있기 때문에 육아휴직장려금 제도에 의거 육아휴직장려금을 수령하고 있으며, 고용보험 지원제도의 지속적인 홍보로 인해 노사의 관심이 증대해졌고 육아휴직 후 현업에 복귀하고 나서 한 달 후 육아휴직장려금을 신청도 하고 있음(사례 8, 사례 9, 사례 11)

○ 육아휴직자를 대신하여 대체인력을 충원을 보편적으로 사용하는 사례
 - 해당 법령 및 제도에 규정되어 있고, 조직운용의 효율성을 위해서 육아휴직자를 미리 파악하여 인적자원을 관리하고 대체인력 충원을 활용하고 있음(사례 8)

○ 정규직과 비정규직이 차별없이 출산휴가와 육아휴직 사용에 대한 사례
 - 정규직과 비정규직 모두 출산 및 육아휴직을 동등하게 제공하고 있으며, 사업주의 인식이 향상되어서 차별은 거의 없으나 지역 기업의 영세성으로 인해 출산휴가는 보편적으로 사용되고 있는 반면, 육아휴직을 아직까지는 활용하는 것은 무리가 있음(사례 1, 사례 2, 사례 4, 사례 8, 사례 9, 사례 10)
 - 비정규직도 정규직과 동일하게 육아휴직을 요청하면 제공하고 있어서 비정규직계속고용지원금제도를 활용하고 있으며, 연간 계약직 직원의 육아휴직을 미리 파악하여 적용하고 있음(사례 9, 사례 10)

2) 정책 성공요인

- 취업규칙 뿐 아니라 단체협약에 임신한 여성근로자의 연장근로 금지 및 임신기간 동안 월 1회 정기검진 휴가를 제공하고 있음
- 여성 인력에 대한 인식이 높아졌으며, 인사를 잘못하면 회사이미지에 타격을 줄 수 있어서 자의적으로 그만두는 경우는 제외하고는 강제적인 경우는 거의 없음
- 법적으로 보장하고 있어서 여성들이 지속적으로 근무하기를 원하고 있음

3) 정책 문제점

- 출산휴가 및 육아휴직 제도가 법정제도임에도 실제로 운영되지 않는 사례에 대한 문제점
 - 기업과 사회 전반에 일가정양립 분위기가 정착되지 않음
 - 대부분 기업들이 영세하여 근로관련사항 등이 표준사규나 회계사무소 등에 의존하고 있어, 시대흐름에 맞는 사규를 갖추고 있지 못함
 - 대체인력 확보 어려움이 있음
 - 기업측은 있어도 업무 인수인계와 업무 숙지 기간으로 꺼려함
 - 대체인력이 없으면 남아있는 직원들이 업무 분담
 - 모성보호 및 일가정양립지원제도에 대한 제도적 내용을 잘 모르고 있음
 - 기업측에 모성보호 및 일가정양립지원제도에 대한 교육과 컨설팅 필요
 - 근로자측에 불이익이 되지 않는 제도적 뒷받침이 필요
 - 고용보험에 가입되지 않는 비정규직 근로자인 경우 제도의 사각지대에 있음
 - 비정규직 근로자는 출산휴가를 받기도 어려우며, 육아휴직 후 복귀는 더 어려움

- 남성이 육아휴직 제도를 자유롭게 사용하지 못하는 사례에 대한 문제점
 - 아직도 육아와 가사는 여성의 일이라는 생각이 여전함
 - 육아휴직은 여성이 신청하는 제도라는 강한 인식 형성
 - 육아휴직을 받지 못할 경우 남편이 대신 육아휴직을 하는 게 아니라 여성의 퇴사를 권함
 - 5인 미만 사업장인 경우 기업환경 상 육아휴직 신청이 힘들
 - 전문 대체인력이 부족하여 자원 확보가 힘들
 - 고용센터의 실업급여처럼 필요성 인지되도록 사전 교육 제도화 필요
 - 가정의 주 수입원은 남성근로자라는 전통적인 보수적 사고 팽배

- 대체인력 채용이 활성화되지 못하는 사례에 대한 문제점
 - 대체인력 찾기가 어려움
 - 단순 파견직이나 노무직은 대체인력을 사용한다고 해도 전문 정규직인 경우는 대체 인력으로 업무 수행을 대체하기에 무리가 있음
 - 규모가 큰 기업일지라도 전문직이나 경력직인 경우 대체인력 사용을 기피하여 대체 인력지원금제도가 잘 활용되지 못하고 있음

- 비정규직 근로자의 출산휴가 및 육아휴직 제도 사용실태 및 정규직과 차별 사례에 대한 문제점

- 비정규직인 경우 계약기간이 있어서 육아휴직을 신청하는 경우가 거의 없음
- 비정규직계속고용지원금제도를 모르고 있거나, 깊이 알지 못함

4) 정책 개선방안

- 출산휴가 및 육아휴직 제도가 법정제도임에도 실제로 운영되지 않는 사례에 대한 개선방안
 - 여성인력에 대한 인식제고가 필요
 - 모성보호제도를 포함한 성평등에 대한 사회적 인식전환이 필요
 - 모성보호 관련 규정에 대한 사용자의 인식개선과 인사총무부서의 관심 갖도록 제도적 장치 마련 필요
 - 영세기업에서는 육아휴직 장려금제도에 대한 홍보와 컨설팅 필요
 - 유급수유시간과 수유실 등 지원에 대한 방안 필요
 - 일 가정을 양립할 수 있도록 영유아부터 초등학교 저학년까지 실효성 있는 방안 필요
 - 탄력근무제, 유연근무제, 재택근무 등을 부담 없이 사용되도록 해야 함
 - 고용보험에 가입되지 않는 비정규직 근로자와 1년 미만 재직자인 경우도 제도 안에서 수혜를 받을 수 있는 방안이 모색되어야 함

- 남성이 육아휴직 제도를 자유롭게 사용하지 못하는 사례에 대한 개선방안
 - 제도 안에서 강력하게 적용하면 효과가 있을 것임
 - 육아휴직 사용으로 불이익이 발생하지 않도록 관리 및 감시 필요
 - 소규모 사업장인 경우 업무 공백으로 인해 눈치를 많이 보게 됨
 - 제도에 대한 기업과 남성 근로자의 인식전환과 홍보 및 정보제공이 필요함
 - 제도에 대한 기업의 인식전환은 물론 남성 근로자들의 인식개선도 필요함
 - 배우자출산휴가가 3일에서 5일로 연장되었어도 아직 많이 사용되지 못함
 - 가정보다는 직장에 최선을 다하는 것을 성실한 근로자로 인식하는 문화
 - 관련 업무 대체인력 확보 필요함
 - 육아휴직 지원금 상향 지원 및 임금의 일정액 지급 의무화

- 대체인력 채용이 활용되지 못하는 사례에 대한 개선방안
 - 대체인력에 대한 인력풀 필요
 - 대체인력 만료 후 처리방향에 대한 제도적 기반 필요함
 - 근로자 파견제도 유연화 검토 방안 마련

- 비정규직 근로자의 출산휴가 및 육아휴직 제도 사용실태 및 정규직과 차별 사례에 대한 개선방안
 - 비정규직이어도 법적 보호를 받을 수 있는 법적 대안이 마련되어야 함
 - 비정규직 출산, 육아휴직에 대한 지원제도를 강화할 필요 있음
 - 비정규직에 대한 인식수준을 높일 필요 있음
 - 비정규직계속고용지원금제도에 대한 지속적인 홍보 필요
 - 영세사업주를 포함한 사업주의 인식개선을 지속적으로 향상할 필요 있음

라. 정책 미흡사례

1) 정책 미흡사례

- 출산휴가·육아휴직 제도가 법정제도임에도 실제로 운영되지 않는 사례에 대한 사례
 - 모성보호 관련 일부내용은 사규로 명시되어 있으나 기업의 영세성으로 인해 근로관련 사항은 표준사규나 회계사무소 등에 의존하여 시대의 흐름에 맞는 사규를 갖고 있지 않으며 모성보호에 관한 규정들이 자주 바뀌고 우수기업 위주로 시행되고 있어서 영세기업들은 사규를 제대로 고치지 못하고 있는 실정임(사례 1, 사례 10)
 - 5인 미만 영세기업에서는 육아휴직장려금 제도도 잘 알고 있지 않으며, 제주 지역의 영세성으로 근로자들이 육아휴직을 제대로 활용하지 못하고 있어서 육아휴직장려금제도를 이용대상이 잘 모르고 있고, 알고 있다고 해도 꺼리고 있음(사례 1, 사례10)
 - 출산휴가 및 육아휴직 기간 동안 실질적으로 사용할 수 있는 대체인력에 대한 정보가 부족함(사례 9)
 - 회사 분위기 상 대체인력이 없는 상황에서 비정규직 여성 근로자가 육아를 위해 장기간 휴직을 쓴다고 이야기하기도 무척 어려운 상황이며, 사업장에서도 직원의 공백을 두고 남아있는 업무를 추진하는데 무리가 있어 업무 공백을 대신한 직원을 뽑게 되는 경우 많음(사례 5)
 - 기업이 육아휴직자를 대체하여 새로운 직원을 뽑았을 경우에는 그동안의 업무공백과 이미 채용되어 있는 직원 등으로 인해 복귀할 업무를 내지 못하는 경우도 발생함(사례 5)
 - 출산휴가 조차 보장되지 않고 임신을 하면 자연스럽게 퇴사의 수준을 밟는 경우를 많이 보게 되며, 출산휴가와 육아휴직기간을 보장해준다면 육아에 전념하고 회사에 복귀할 수 있으나, 업무 인수인계와 새 업무 숙지기간으로 인해 시간낭비와 비효율적임(사례 4)
 - 육아휴직 후 대체인력이 부족하여 남아있는 근로자들이 업무를 분담해서 해야 하는 상황일 때 정규직 여성들도 출산휴가와 육아휴직 모두를 사용하는 것은 어려운 현실(사례 5)

- 출산은 장려하면서 일가정양립을 할 수 있는 기업문화가 형성되지 않고 있어서 소규모 사업장부터 지속적인 홍보가 필요한 부분임(사례 4)
- 고용관계가 명확하지 않고, 고용보험에 가입되어 있지 않는 비정규직 여성근로자에게는 출산휴가나 육아휴직의 대상에서 제외되고 있는 것이 현실임(사례 3, 사례 5)
- 재택근무가 가능한 경우에 1년 미만 재직자인(6개월 이상) 경우도 일정기간(1개월~2개월) 육아휴직을 부여할 수 있도록 대안마련 필요 있음(사례 3, 사례 11)
- 고용이 불안한 비정규직 근로자인 경우 출산휴가를 받기도 어려운데 육아휴직 사용은 물론이고 육아휴직 사용 후 복귀하는 것은 매우 어려움(사례 5)
- 배우자 출산휴가를 신청할 경우 직장내 남성동료들에게 “애처가”, “잡혀 사는 남자” 등의 이야기를 듣게 되어 남성들이 법으로 정해져 있다하더라도 선뜻 사용하지 못하는 경우도 있음(사례 3)

□ 남성이 육아휴직 제도를 자유롭게 사용하지 못하는 사례

- 교사를 포함한 공무원들이 아닌 일반기업인 경우 아직까지 법적으로야 보장되었다고 해도 실제로는 남성들이 육아휴직을 사용하는 경우는 드물며, 5인 미만 사업장인 경우 기업환경에서 남성근로자의 육아휴직 자체가 힘들(사례 5, 사례 6)
- 아직까지는 육아에 대해서는 여성의 일로 생각하는 경우가 많아서 배우자 출산휴가까지는 사용한다고 해도 여성을 대신해서 육아휴직을 사용하는 것은 거의 없으며, 직장내 인맥과 적극적으로 활동하는 시기로 육아휴직으로 인한 공백기나 상관의 눈치로 고려대상이 안됨(사례 1, 사례 9, 사례10)
- 배우자가 비정규직 근로자여도 2세, 5세 자녀를 두어 육아휴직을 받고 싶어 했으나 회사에서는 비정규직이 육아휴직을 받은 사례가 없다는 이유로 육아휴직을 주는 것 자체를 꺼려하여, 결국 배우자는 회사를 그만둠(사례 2)
- 주변에 출산을 한 지인들을 봤을 때 육아휴직은 엄마만 신청하는 제도라는 강한 인식을 가지고 있고, 육아휴직을 받지 못할 경우엔 남편이 대신 육아휴직을 신청하는 것이 아니라 남성의 가정의 주 수입원이므로 엄마인 여성이 퇴사로 이어지는 경우를 많이 보게 됨(사례 4, 사례 11)
- 고용센터의 실업급여교육처럼 남성들의 육아휴직을 사용하기 전에 정말 필요한 근로자가 사용할 수 있도록 그 의미와 필요성 인지를 위한 사전교육을 제도화할 필요가 있음(사례 4)

□ 대체인력 채용이 활성화되지 못하는 사례

- 대체인력을 찾기가 어려우며, 경력자들은 구하기가 더욱 힘들어서 규모가 큰 기업이라

고 해도 힘든 상황이 많음(사례 7, 사례9)

- 전혀 보편적이지 않고 매우 드물게 시행하고 있으며, 대체인력이 휴직자에 맞아야 하지 만 이를 만족하는 수준은 거의 없는 상황이라 단순과전직이나 노무직은 대체인력이 쉬 우나 정규직을 대체할 수 있는 인원은 힘들어서 서로 기피하는 경향이 있음(사례 10)
- 사업장의 영세성, 적정 해당 인력풀 부족, 육아휴직 기간 중 사직 등의 이유로 사업장에 서는 기피하는 경우 많음(사례 11)
- 대체인력 출원에 대한 기피로 대체인력지원금제도를 활용하지 않고 있으며, 단순직이 나 일용직인 경우는 활용하나 정규직은 활용이 미비한 실정임(사례 7, 사례 9, 사례 10)

□ 비정규직 근로자의 출산휴가 및 육아휴직 제도 사용실태 및 정규직과 차별 사례

- 비정규직인 경우 육아휴직을 사용하는 경우가 거의 없으며, 비정규직은 계약기간이 있기 때문에 신분이 보장된 정규직에 비해 덜 자유로운 것이 현실임(사례 8, 사례 10, 사례 11)
- 비정규직계속고용지원금제도를 지역기업의 영세성으로 잘 활용하지 못하고 있으며, 내 용에 대해서도 깊이 알지 못하고 있음(사례 11)

2) 정책 미흡사례 개선방안

□ 출산휴가 및 육아휴직 제도가 법정제도임에도 실제로 운영되지 않는 사례에 대한 개선방안

- 공기업과 대기업에서는 모성보호제도가 잘 이루어지고 있다고는 하지만, 영세기업에서 는 아직도 제대로 이행되지 않고 있으며, 모성보호관련 규정에 대한 기업측 사용자의 인식을 높이고 특히 인사총무 부서에서 관심을 갖도록 하는 제도적 장치가 마련되어야 함(사례 10)
- 육아휴직장려금제도 지원내용을 대폭 확대하고, 도입 기업에 인센티브 부여하거나 인 사고과에 불이익이 되지 않도록 강력한 제도장치가 있어야 함(사례 1, 사례10)
- 출산휴가 복귀 후 계속 근로하는 여성근로자에게 유급수유시간을 제대로 이용할 수 있 도록 수유실 등 구축 지원을 정부에서 적극적으로 해주었으면 함(사례 9)
- 사회통념상 직장보다는 육아를 중요시하는 모성이 여성의 일을 그만두게 하는 이유 중 하나인 것 같다. 특히 결혼한 경우 시댁에서 일보다는 자녀양육을 위해 일을 그만두라 고 중요하는 경우도 있으며, 여성 근로자는 재택 근무하는 것도 부담스러워서 일을 그 만두고 있어서 사회 전반적으로 성평등 인식개선이 필요함(사례 6)
- 영유아와 초등학교 저학년 자녀들에 대한 정책이 실질적으로 도움을 받을 수 있는 방안 이 필요하며, 탄력근무제, 유연근무제 등 홍보확대를 통해서 근로자들이 부담없이 출산 과 육아휴직을 사용할 수 있는 방안이 모색되어야함(사례 3, 사례 6)

- 고용보험에 가입되어 있지 않는 비정규직 여성 근로자에게는 출산휴가나 육아휴직의 대상에서 제외되고 있는 것이 현실임(사례 3)
 - 고용보험에 가입되어 있지 않는 비정규직 근로자인 경우도 확대시킬 수 있는 방안과 재택근무가 가능한 경우에 1년 미만 재직자인(6개월 이상) 경우도 일정기간(1개월~2개월) 육아휴직이 가능하도록 하는 대안마련 필요 있음(사례 3, 사례 11)
 - 육아휴직기간동안 휴직자가 업무의 공백을 최소화시킬 수 있게 육아휴직 후 바로 업무에 복귀하는 것이 쉽지 않으므로 육아휴직 끝나기 1~2개월 전 쯤 육아휴직 복귀 대상자들에게 업무적응 및 능력유지 프로그램을 제공할 필요 있음(사례 3)
 - 육아휴직을 마치고 복귀하는 여성근로자들에게 베이비시터 등을 우선지원해 줄 수 있는 방안이 모색되어야 함(사례 3)
 - 기업이 일 가정양립을 지원할 수 있도록 철저한 감독과 강력한 제도적 기반이 있어야 하며, 비정규직이라도 기업측에 강력히 주장할 수 있도록 법적 기반을 마련과 기업측 인사담당이나 기업주들을 대상으로 홍보와 교육을 지속적으로 해야 함(사례 4)
 - 정규직 보다는 비정규직을 복직시켜서 근속 시켰을 경우에는 더 많은 비율의 지원금을 지원해주고, 정규직으로 전환했을 때는 더 많은 혜택을 주는 인센티브제도가 강화되었으면 함(사례 4)
 - 첫째 출산 후 육아휴직을 다녀와서 1~2년 이내에 둘째를 임신하여 출산 및 육아휴직을 가는 경우에는 기업에게 좀 더 많은 인센티브를 제공하는 제도를 만들어야 함(사례 9)
 - 여성인력에 대한 인식수준을 계속해서 높여 나가야 함(사례 10)
 - 비정규직 여성근로자들이 출산휴가와 육아휴직을 눈치 보지 않고 사용하고 복귀할 수 있도록 사업주 대상의 교육이 진행되어야 할 것임(사례5)
 - 대체인력에 대한 걱정 없이 육아휴직을 신청할 수 있도록 육아휴직자 대체 인력풀이 운영되도록 지원 필요 있음(사례 5)
- 남성이 육아휴직 제도를 자유롭게 사용하지 못하는 사례에 대한 개선방안
- 법으로 규정되면 당연히 하는 것으로 인식하는 것이 많으므로 남성의 육아 참여를 통해 여성의 경력유지를 지원할 수 있도록 방안이 마련되어야 함(사례1, 사례 10)
 - 사업장에 남성근로자의 육아휴직에 대한 인식 전환이 필요하며, 남성 육아휴직 지원금을 확대하거나 대체인력을 제공하여 다양한 홍보 및 잦은 정보제공이 필요함(사례 2, 사례 3, 사례 11)
 - 업체에도 근로자가 당연히 누릴 수 있는 권리로 인식 할 수 있도록 지속적인 홍보 관리가 필요하며, 남성 근로자들의 인식 개선 역시 아주 필요한 부분임(사례 4)

- 배우자출산휴가가 3일에서 5일로 연장되어 있지만 실제로 5일을 다 사용하는 남성근로자들은 많지 않으며, 직장 내 분위기가 여전히 부족하여 다른 직원들에게 자신의 공백으로 인해 폐를 끼칠까하는 우려와 가정에 헌신하는 남성을 바라보는 사회의 인식으로 가정을 소홀히 하고 대신 직장에 최선을 다하는 근로자를 성실한 근로자로 바라보는 시선이 여전히 존재하고 있음(사례 4)
 - 육아휴직 신청자들에 대한 불이익이 발생하지 않도록 제도 안에서 강력히 관리하고 감시할 필요 있음(사례 4, 사례 10)
- 대체인력 채용이 활용되지 못하는 사례에 대한 개선방안
- 고용노동부에서 대체인력으로 활용 가능한 인력풀을 만들어야 함(사례 9)
 - 대체인력을 찾아주는 제도를 시행해야하는데, 인력을 찾기 어려운 시점에서 대체인력까지 찾아야 하는 어려움과 대체인력기간 만료 후 처리방향에 대한 홍보 부족 등이 해소될 수 있는 제도적 기반이 필요함(사례 10)
 - 근로자 파견제도의 유연화(육아휴직에 따른 대체인력과 관련 파견법 제도 예외조항 등을 검토)할 필요 있음(사례 11)
- 비정규직 근로자의 출산휴가 및 육아휴직 제도 사용실태 및 정규직과 차별 사례에 대한 개선방안
- 비정규직 여성근로자들도 출산휴가와 육아휴직을 신청했다더라도 재계약시 불이익을 받는 경우가 없도록 해야 함(사례 5)
 - 정규직과 비정규직에 대한 인식수준을 높일 필요가 있으며, 비정규직이 출산, 육아휴직을 신청한 경우에 지원되는 지원제도를 대체인력제도를 포함해서 더욱 강화할 필요가 있음(사례 10)
 - 비정규직 계속고용지원금제도에 대한 지속적인 홍보와 강화가 필요하며, 영세 사업장을 포함한 사업주에 대한 인식을 높여야 할 것임(사례 10)

마. 정책 성공사례

법·제도의 미비점을 보완하거나 제도 활성화를 위해 노력한 사례 또는 대안 등(자동육아휴직제, 임신·출산기 자발적인 모성보호 사례 등)

- 출산휴가와 육아휴직 사용과 관련된 사례
- 지방공기업으로 관련법 및 규정을 준수해야 하며 조직문화 또한 출산휴가와 육아휴직

에 대해 관대하여, 본인이 원하는 날짜에 신청하여 사용하고 있음(사례 1, 사례 2, 사례 8, 사례 9)

- 남성근로자도 2013년에 출산휴가 3명, 육아휴직 4명이 사용했으며, 2014년 현재 육아휴직을 2명이 사용하고 있어서 보편적으로 활용되고 있음(사례 1, 사례2, 사례 5, 사례 8, 사례 9)
- 일과 가정의 양립을 배려하는 조직문화와 여성 인력에 대한 인식수준이 향상 되어서 임신, 출산, 육아기 여성들이 일을 그만두는 사례는 거의 없으며, 여성 인력에 대한 인사를 잘못하면 회사이미지에 타격으로 인해 강제적인 경우는 없음(사례 1, 사례 2, 사례 7, 사례 8, 사례 9, 사례 10)

□ 임신과 출산, 육아 등 모성보호와 관련하여 사규로 명시한 사례

- 취업규칙 뿐 아니라 단체협약에 임신한 여성근로자의 연장근로 금지 및 임신기간 동안 월 1회 정기검진 휴가를 제공하고 있으며, 남성근로자의 경우 출산휴가를 3일 부여하고 있으며 모성보호에 관한 법률에 의거 출산휴가와 육아휴직을 제공하고 있음(사례 8, 사례9, 사례11)
- 여성인력에 대한 인식이 높아져서 임신, 출산, 육아기 여성들이 직장을 그만두는 경우는 드물며, 여성 인력에 대한 인사를 잘못하면 회사이미지에 타격을 줄 수 있어서 자의적으로 그만두는 경우는 제외하고는 강제적인 경우는 거의 없음(사례 9, 사례10)
- 법적으로 보장하고 있어서 지속적으로 근무하기를 원하고 있으며, 임신, 출산, 육아기 여성들은 임신시 정기검진휴가와 출산휴가 및 육아휴직을 원하는 시기에 가고 있음(사례 7, 사례 9)

□ 육아휴직을 장려하기 위한 육아휴직장려금제도 활용이 잘되는 사례

- 법령에 규정되어 있기 때문에 육아휴직장려금 제도에 의거 육아휴직장려금을 수령하고 있으며, 고용보험 지원제도의 지속적인 홍보로 인해 노사의 관심이 증대해졌고 육아휴직 후 현업에 복귀하고 나서 한 달 후 육아휴직장려금을 신청도 하고 있음(사례 8, 사례 9, 사례 11)

□ 육아휴직자를 대신하여 대체인력을 충원을 보편적으로 사용하는 사례

- 해당 법령 및 제도에 규정되어 있고, 조직운용의 효율성을 위해서 육아휴직자를 미리 파악하여 인적자원을 관리하고 대체인력 충원을 활용하고 있음(사례 8)

- 정규직과 비정규직이 차별없이 출산휴가와 육아휴직 사용에 대한 사례
 - 정규직과 비정규직 모두 출산 및 육아휴직을 동등하게 제공하고 있으며, 사업주의 인식이 향상되어서 차별은 거의 없으나 지역 기업의 영세성으로 인해 출산휴가는 보편적으로 사용되고 있는 반면, 육아휴직을 아직까지는 활용하는 것은 무리가 있음(사례 1, 사례 2, 사례 4, 사례 8, 사례 9, 사례 10)
 - 비정규직도 정규직과 동일하게 육아휴직을 요청하면 제공하고 있어서 비정규직계속고용지원금제도를 활용하고 있으며, 연간 계약직 직원의 육아휴직을 미리 파악하여 적용하고 있음(사례 9, 사례 10)

2차 모니터링

- | | |
|------------------|----|
| 1. 2차 모니터링 가이드라인 | 39 |
| 2. 2차 모니터링 결과보고서 | 58 |

1. 2차 모니터링 가이드라인

1. 현황 및 문제점

가. 미취학아동 보육 현황

□ 어린이집 양적 충분성: 유형별 아동수별 어린이집 분포

2013년 말 기준, 전국의 어린이집은 총 43,770개소가 있으며, 그 중 경기와 서울에 각각 13,364개소(30.5%), 6,742개소(15.4%)가 분포되어 있다. 유형별로는 전체 어린이집 중 가정어린이집이 절반 이상인 54.0%이며, 민간어린이집 33.7%로 가정과 민간어린이집이 87.7%로 대부분을 차지하고 있다. 반면 국공립 어린이집 5.3%, 직장어린이집은 1.4%로 그 비중이 매우 적었다.

지역별로 어린이집 유형을 비교해 보면, 가장 비중이 많은 가정어린이집은 대전과 경기도 각각 66.7%, 62.8%로 다른 시도에 비해 상대적으로 더 비중이 많았고, 반면 부산과 대구, 제주가 각각 40.9%, 40.6%, 30.0%로 상대적으로 적었다. 민간어린이집은 울산이 49.2%로 비중이 가장 높았으며, 대구와 제주도 45.7%로 많은 편이었다. 반면 대전의 민간어린이집은 26.0%로 다른 시도에 비해 매우 비중이 적었다. 국공립어린이집의 비중은 서울이 11.1%로 다른 시도에 비해 상당히 많았고, 부산도 8.0%로 많은 편임. 반면 대전은 1.7%, 대구와 광주 2.5%로 매우 적었다. 설치기준이 정해져 있는 직장어린이집의 경우, 공공기관이 많은 세종시가 3.4%로 그 비중이 가장 많았고, 나머지 시도는 1~2% 수준이었다.

이와 같이 어린이집 수 및 유형의 분포의 특징은, 해당 시도의 영유아수, 취업모 현황, 관련 예산 등 다양한 요인들과 관련이 있을 것이므로 지역의 이러한 특성을 고려하여 살펴보아야 할 것이다.

〈표 1〉 시도별 어린이집 현황(시설수)

(단위: 개소)

구분	계	국·공립	사회복지 법인	법인·단체 등	민간	가정	부모협동	직장
전국	43,770	2,332	1,439	868	14,751	23,632	129	619
서울	6,742	750	39	167	2,337	3,258	26	165
부산	1,897	152	84	38	814	776	5	28
대구	1,590	39	123	34	726	646	5	17
인천	2,263	125	10	22	799	1,255	8	44
광주	1,251	31	108	24	401	658	9	20
대전	1,680	28	42	17	437	1,121	4	31
울산	933	32	13	5	459	402	2	20
세종	118	5	8	4	36	61	0	4
경기	13,364	546	72	134	4,035	8,387	54	136
강원	1,265	83	115	46	412	585	4	20
충북	1,212	56	109	35	434	552	5	21
충남	2,083	65	126	61	660	1,139	4	28
전북	1,647	54	147	97	497	841	0	11
전남	1,222	80	178	54	389	506	1	14
경북	2,273	132	85	39	924	1,067	0	26
경남	3,626	133	102	51	1,115	2,197	2	26
제주	604	21	78	40	276	181	0	8

출처: 보건복지부 보육통계 (2013년 12월 31일 기준)

〈표 2〉 시도별 어린이집 현황(비율)

(단위: %)

구분	계	국·공립	사회복지 법인	법인·단체 등	민간	가정	부모협동	직장
전국	100.0	5.3	3.3	2.0	33.7	54.0	0.3	1.4
서울	100.0	11.1	0.6	2.5	34.7	48.3	0.4	2.4
부산	100.0	8.0	4.4	2.0	42.9	40.9	0.3	1.5
대구	100.0	2.5	7.7	2.1	45.7	40.6	0.3	1.1
인천	100.0	5.5	0.4	1.0	35.3	55.5	0.4	1.9
광주	100.0	2.5	8.6	1.9	32.1	52.6	0.7	1.6
대전	100.0	1.7	2.5	1.0	26.0	66.7	0.2	1.8
울산	100.0	3.4	1.4	0.5	49.2	43.1	0.2	2.1
세종	100.0	4.2	6.8	3.4	30.5	51.7	0.0	3.4
경기	100.0	4.1	0.5	1.0	30.2	62.8	0.4	1.0
강원	100.0	6.6	9.1	3.6	32.6	46.2	0.3	1.6
충북	100.0	4.6	9.0	2.9	35.8	45.5	0.4	1.7

구분	계	국·공립	사회복지 법인	법인·단체 등	민간	가정	부모협동	직장
충남	100.0	3.1	6.0	2.9	31.7	54.7	0.2	1.3
전북	100.0	3.3	8.9	5.9	30.2	51.1	0.0	0.7
전남	100.0	6.5	14.6	4.4	31.8	41.4	0.1	1.1
경북	100.0	5.8	3.7	1.7	40.7	46.9	0.0	1.1
경남	100.0	3.7	2.8	1.4	30.8	60.6	0.1	0.7
제주	100.0	3.5	12.9	6.6	45.7	30.0	0.0	1.3

자료: 보건복지부 보육통계 (2013년 12월 31일 기준)

2013년 기준, 전국의 영유아수는 약 603만명이며, 어린이집 1개소당 영유아수를 계산해 보면, 138명으로 나타났다. 규모가 상대적으로 적은 가정어린이집이 절반 이상임을 고려할 때 영유아수 대비 어린이집 수에 대한 각 지역의 체감은 다를 것으로 판단된다. 어린이집 1개소당 영유아수를 시도별로 비교해 보면, 경남과 대전이 각각 115명, 116명으로 가장 적고, 부산이 183명으로 가장 많았다.

〈표 3〉 시도별 영유아수 및 어린이집 대비 영유아수

(단위: 명)

구분	영유아 수	어린이집 수 대비 영유아 수
전국	6,033,731	138
서울	1,063,669	158
부산	346,770	183
대구	270,424	170
인천	356,079	157
광주	187,958	150
대전	195,696	116
울산	151,225	162
세종시	17,551	149
경기	1,628,460	122
강원	160,846	127
충북	188,656	156
충남	258,856	124
전북	209,715	127
전남	207,643	170
경북	295,848	130
경남	416,917	115
제주	77,418	128

자료: 주민등록인구통계(2013년 12월 31일 기준)

□ 어린이집 질적 수준: 평가인증 참여 분포

16개 시도별 보육시설 평가인증 상황을 살펴보면, 전체 어린이집 중 인증을 받은 어린이집의 비중은 2013년 전국 기준 72.8%이다. 16개 시도별로 살펴보면, 대체로 70% 이상이 인증을 받은 것으로 나타났으나 부산과 경남은 각각 65.6%, 65.9%로 인증어린이집 비율이 가장 낮았다. 전북의 인증어린이집 비중이 86.7%로 가장 높았고 인천도 85.0%로 두 번째로 높았다.

〈표 4〉 시도별 인증어린이집 수 및 비율

(단위: 개소, %)

구분	전체어린이집수(A)	인증어린이집수(B)	비율(C=B/A)
전국	42,527	30,955	72.8
서울	6,538	4,913	75.1
부산	1,830	1,200	65.6
대구	1,580	1,156	73.2
인천	2,181	1,853	85.0
광주	1,239	857	69.2
대전	1,659	1,250	75.3
울산	893	649	72.7
세종	106	76	71.7
경기	12,869	9,012	70.0
강원	1,244	957	76.9
충북	1,179	922	78.2
충남	1,991	1,389	69.8
전북	1,620	1,404	86.7
전남	1,188	853	71.8
경북	2,264	1,645	72.7
경남	3,562	2,347	65.9

출처: 보건복지부 보육통계(2013)

주: 보육인증대상 어린이집 수는 2012년 기준.

□ 어린이집 활용 용이성: 대기 상황 분포

2013년 육아정책연구소의 『어린이집 우선 입소 순위 내실화 방안 연구』에 따르면, 조사대상자 1000명 중 대기 신청 경험이 있다는 응답이 65.4%로 나타났다¹⁾. 대기 신청 경험이 있다고

1) 조사 지역은 2012년 12월말 기준으로 전국 시·도 지역 중 어린이집 이용률이 가장 높아 대기 아동 비율이 높을 것으로 예상되는 서울 지역과 경기 지역에 한정하여 이루어졌다. 구체적으로는 지역 규모별로 어린이집 이용률이 가장 높은 서울 구로구(대도시 지역), 경기도 구리시(중소도시 지역), 경기도 가평군(읍·면 지역)이 대상이다.

응답한 경우 대기 기간을 조사한 결과, 대기 없이 바로 입소한 경우는 30.1%에 불과하였으며 대기 기간은 평균 5.1개월이었다. 조사대상자수가 적어 16개 시도로 비교는 어려우며, 대도시(서울시 구로구)/중소도시(경기도 구리시)/읍·면(경기도 가평군) 지역으로 나누어 비교해 보면, 대도시의 대기 신청 비율이 74.7%로 훨씬 높았으며, 평균 대기 기간 역시 6.2개월로 중소도시나 읍·면 지역보다 길어 지역규모에 따른 격차가 크게 나타났다.

〈표 5〉 어린이집 입소 대기 신청 여부/대기 기간

(단위: %, 개월, (명))

구분	신청여부		대기 기간					수
	신청함	수	대기안함	1~3개월	4~6개월	6개월 초과	평균	
전체(수)	65.4	(1,000)	30.1	28.3	17.3	24.3	5.1	(452)
대도시	74.7	(655)	25.5	24.2	19.1	31.2	6.2 ^a	(330)
중소도시	49.6	(278)	43.3	37.1	13.4	6.2	2.4 ^b	(97)
읍·면 지역	40.3	(67)	40.0	48.0	8.0	4.0	1.7 ^b	(25)
$\chi^2(df)/F$	73.971***						15.13***	

*** $p < 0.001, a \neq b$

출처: 유해미·이정원·이세원(2013). 『어린이집 우선 입소 순위 내실화 방안 연구』. 육아정책연구소.

어린이집 입소 대기를 신청한 기관수를 조사한 결과, 평균 3.6개소로 나타났으며, 4개 이상인 경우도 29.7%나 되었다. 대도시가 역시 평균 4.1개소로, 중소도시 2.3개소, 읍·면 지역 1.9개로 훨씬 많았다. 이는 주변의 거리상 입소 가능한 어린이집이 대도시 지역의 경우 중소도시나 읍·면 지역보다는 수적으로 많음을 보여주는 결과일 수도 있으나, 대도시 지역에서 입소 신청 후 실제 입소까지 기간이 길기 때문에 대기 기관수를 늘리는 경향도 있다고 추측된다(유해미·이정원·이세원, 2013: 104-105).

〈표6〉 어린이집 입소 대기 신청 총 기관 수

(단위: %, 개, (명))

구분	1개	2개	3개	4개 이상	평균	수	F
전체(수)	25.1	22.5	22.8	29.7	3.6	(654)	
대도시	19.8	21.3	23.3	35.6	4.1 ^a	(489)	13.64***
중소도시	39.9	24.6	22.5	13.0	2.3 ^b	(138)	
읍·면 지역	44.4	33.3	14.8	7.4	1.9 ^b	(27)	

*** $p < 0.001, a \neq b$

출처: 상동.

□ 보육시설 외 대체 수단: 16개 시도의 유치원 현황

2013년 기준, 전국의 유치원은 총 8,678개소가 있으며, 그 중 경기와 서울에 각각 2,087개소(24.1%), 869개소(10.0%)가 분포되어 있다. 유형별로는 전체 유치원 중 국립은 3개소에 불과하며, 공립과 사립이 비슷한 비중을 차지하고 있다.

지역별로 공립유치원과 사립유치원의 비중을 비교해 보면, 서울과 부산은 사립유치원이 80% 이상의 비중을 차지하는 반면, 세종과 제주는 반대로 공립유치원이 80% 이상의 비중을 차지하고 있다.

〈표 7〉 시도별 유치원 현황

(단위: 개소, %)

구분	시설수				비율	
	계	국립	공립	사립	공립	사립
전국	8678	3	4574	4101	52.7	47.3
서울	869	0	169	700	19.4	80.6
부산	383	0	70	313	18.3	81.7
대구	361	0	128	233	35.5	64.5
인천	411	0	152	259	37.0	63.0
광주	295	0	120	175	40.7	59.3
대전	260	0	90	170	34.6	65.4
울산	193	0	77	116	39.9	60.1
세종	25	0	22	3	88.0	12.0
경기	2087	0	1073	1014	51.4	48.6
강원	379	1	276	102	72.8	26.9
충북	341	1	253	87	74.2	25.5
충남	507	1	368	138	72.6	27.2
전북	523	0	361	162	69.0	31.0
전남	546	0	435	111	79.7	20.3
경북	703	0	467	236	66.4	33.6
경남	683	0	423	260	61.9	38.1
제주	112	0	90	22	80.4	19.6

자료: 교육인적자원부, 교육통계(2013)

□ 보육시설 외 대체 수단: 아이돌봄서비스 현황

여성가족부가 긴급 아동돌봄을 지원하기 위하여 수행하는 아이돌봄서비스 현황은 다음의 표와 같다. 지역별로 서비스 기관의 분포는 2012년 말 기준 전국 215개소(건강가정지원센터, 다문화가정지원센터 등)이며, 같은 기간 이용 가구는 43,947가구에 이르러 수요와 공급 모두

지속적으로 확대되는 추세를 보인다(국회여성가족위원회 수석전문위원, 2013: 10-11).

아이돌봄 서비스의 경우에도 보육시설과 마찬가지로, 서비스의 이용에 따른 우선순위가 있어 동일하게 운영되었고 최근 우선순위를 취업모 중심으로 개편한바 있다. 서비스는 시간제 돌봄과 영아종일돌봄, 특별서비스가 있으며 아이돌보미 양성 및 훈련과정역시 서비스 기관에서 담당하고 있다. 비용은 소득기준에 따라 4가지로 구분되어 자부담과 지원액이 결정되도록 하고 있다.

〈표 8〉 아이돌보미 서비스 기관 현황(2012)

(단위: 개소)

지역	개소	지역	개소
서울	25	경기	31
부산	11	강원	18
대구	8	충북	12
충남	15	전북	14
인천	8	광주	5
전남	21	경북	22
경남	20	제주	2

자료: 국회여성가족위원회 수석전문위원(2013). 아이돌봄지원법 일부 개정법률안(김현숙 의원 대표발의) 검토보고. p. 10.

〈표 9〉 아이돌보미 서비스 이용 현황(2012)

(단위: 가구수)

구분	2010년	2011년	2012년
시간제 이용 실적	27,339	37,934	41,599
영아 종일제 이용 실적	124	1,204	2,348

자료: 국회여성가족위원회 수석전문위원(2013). 아이돌봄지원법 일부 개정법률안(김현숙의원 대표발의) 검토보고. p. 11.

□ 이용시간의 충분성: 어린이집 이용시간

어린이집의 운영 시간은 공휴일을 제외하고 연중 계속 운영하는 것을 원칙으로 하며, 월~금요일에는 12시간(07:00~19:30), 토요일에는 8시간(07:30~15:30) 운영하도록 규정된다. 이는 맞벌이 가구 등 보육이 반드시 필요한 부모들을 위한 것으로, 평일 출·퇴근 시간과 주말 근로 등 다양한 근로형태에 따른 보육 수요에 부응하려는 것으로 볼 수 있다. 그러나 다른 한편으로 미리 보호자의 동의를 받을 경우에는 영유아 및 그 보호자에게 불편을 주지 않는 범위에서 어린이집의 운영 일수 및 운영 시간을 조정하여 운영할 수 있도록 함으로써 실제 운영 시간은 12시간에 미치지 못할 우려를 야기한다.

〈표 10〉 모의 취업 상태에 따른 어린이집 이용 영유아의 실제와 희망 이용시간

(단위: %, (명))

구분	실제				희망			
	취업	휴직 중	미취업	모 부재	취업	휴직 중	미취업	모 부재
5시간까지	3.5	13.0	7.0	5.6	2.1	10.6	5.3	-
5~6시간	4.8	6.5	15.2	-	4.5	4.3	13.6	-
6~7시간	12.2	17.4	38.2	5.6	8.6	10.6	28.0	5.6
7~8시간	24.7	37.0	27.1	38.9	16.4	25.5	25.1	33.3
8~9시간	22.3	15.2	8.6	44.4	21.4	14.9	11.2	11.1
9~10시간	19.7	6.5	2.9	-	20.4	17.0	5.8	38.9
10시간 이상	12.8	4.3	1.0	5.6	14.7	4.3	5.0	5.6
11시간 이상					2.2	4.3	0.7	-
12시간 이상					9.7	8.5	5.3	5.6
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(수)	(613)	(48)	(862)	(13)	(613)	(48)	(862)	(13)
평균	8시간 23분	7시간 15분	6시간 56분	7시간 58분	9시간 11분	8시간 15분	7시간 42분	9시간 5분
표준편차	1시간 36분	1시간 49분	1시간 16분	1시간 7분	1시간 54분	2시간 13분	1시간 53분	1시간 17분
F	124.1***				72.6***			

(* p < .05, *** p < .001)

자료 : 김종숙 외(2013) 고용친화적 보육정책 개선방안 연구. p47에서 재인용.

어린이집의 실제 이용 시간은 하원 시각을 기준으로 15:01~16:00시와 16:01~17:00에 퇴원하는 비율이 가장 높아 각각 18.4%와 31.8%로 외벌이 가구와 유사한 경향을 보인다(서문희 외, 2012: 539). 18시 이후에 퇴원하는 비율은 전체 맞벌이 가구의 13.5%에 불과하다. 반면에 맞벌이 가구의 희망 이용 시간은 실제 이용 시간에 비해 47분이 긴 것으로 9시간 7분으로 나타난다(서문희 외, 2012: 539). 결과적으로 맞벌이 가구의 높은 병행 이용율을 초래하며 기관보육이 근로시간에 따른 보육 수요에 온전히 부응하지 못함을 보여준다(서문희 외, 2012: 546).

나. 취학아동 돌봄 현황

□ 취학아동 돌봄 충분성: 16개 시도 초등돌봄교실 현황

16개 시도의 초등돌봄교실 현황을 살펴보면, 2013년 4월 기준으로 전국에 5,784개가 운영되고 있으며, 운영교실수는 7,395실, 이용학생수는 약 16만명이었다. 운영규모는 시도별 학생수 및 학교수와 관련이 있을 것인데, 경기도 그 규모가 20% 이상으로 가장 많았고, 서울이 8.9%, 경북과 경남이 각각 8.4%, 8.7% 순으로 많았다. 운영학교수와 교실수 및 이용학생수의 지역별 비중은 거의 비슷하게 나타났다.

〈표 11〉 시도별 초등돌봄교실 현황

구분	운영학교		운영교실		이용학생	
	개	비율	실	비율	명	비율
전국	5,784	100.0	7,395	100.0	159,737	100.0
서울	516	8.9	669	9.0	15,684	9.8
부산	295	5.1	395	5.3	7,977	5.0
대구	210	3.6	230	3.1	4,725	3.0
인천	239	4.1	305	4.1	6,324	4.0
광주	143	2.5	174	2.4	3,497	2.2
대전	143	2.5	209	2.8	4,790	3.0
울산	118	2.0	149	2.0	3,506	2.2
세종	22	0.4	26	0.4	575	0.4
경기	1,173	20.3	1,628	22.0	40,199	25.2
강원	349	6.0	406	5.5	7,094	4.4
충북	259	4.5	297	4.0	7,157	4.5
충남	406	7.0	463	6.3	10,054	6.3
전북	414	7.2	608	8.2	12,029	7.5
전남	414	7.2	543	7.3	11,316	7.1
경북	484	8.4	487	6.6	10,604	6.6
경남	502	8.7	698	9.4	11,972	7.5
제주	97	1.7	108	1.5	2,234	1.4

출처: 교육부 홈페이지(2013년 4월 기준)

2. 모니터링의 방법

가. 절차 및 방법

사전조사 → 현장방문 및 FGI → 모니터링 보고서 작성(전문가 의견 수렴)
→ 최종보고서 작성

- ① (사전조사) 지역별 해당 주제에 대한 모니터링을 위해 필요한 기존의 연구자료 및 각 지역 단위 현황 자료 수집·분석을 통하여 정책모니터링 범위·방법 설정
- ② (현장방문 및 FGI) 정책현장 방문, 현장 관계자 심층인터뷰(FGI) 등을 통하여 구체적인 모

모니터링 실시

- * 지역내에서 근로자의 정책활용과 관련된 사례들을 보유한 단체들을 풍부하게 활용하여 모니터링을 실시하며, 대표적이면서 빈번한 문제점 파악, 개선사항이 있었다면 어떤 것이 있는지 등 구체적인 현장목소리 반영

- ③ **(모니터링 보고서 작성)** 모니터링 결과를 바탕으로 전문가 의견수렴을 통하여, 각 지역에서 필요한 정책 개선사항, 성공사례 등 발굴
- ④ **(최종보고서 작성)** 여성정책연구원에서는 지역의 모니터링 보고서 및 온라인 모니터링 보고서를 분석·정리하여 각 주제에 대한 최종보고서를 작성

나. 모니터링시 고려할 사항

- ① 각 지역별 개괄적 현황과 문제점을 도출, 각 지역에 적합한 정책모니터링의 구체적 범위·방법 설정, 주제별 보고서 작성 과정에 전문가의 참여 필요
 - * 최소 1회 이상의 전문가 자문회의 등 추진
- ② 정책현장 방문, 현장 관계자 심층인터뷰(FGI) 등을 추진함에 있어 다음의 기준을 충족하도록 할 필요
 - * 학부모: 취업모 반드시 최소 2인 포함, 자녀 연령대를 감안하여 영유아, 초등생 자녀 학부모 각 최소 1인 이상 포함
 - * 기관 및 관계자: 보육교사, 어린이집 연합회, 지역아동센터 운영자 혹은 교사, 지자체 담당공무원, 건강가정진흥원 아이돌보미 담당자, 초등돌봄교사 등 각 최대 1인 이상 포함

다. 모니터링 가이드라인

1) 학부모 대상 FGI

구분	내용
목적	- 근로자가 실질적으로 제도를 활용할 수 있는지에 대한 모니터링
참여자	- 해당 지역 취업 학부모
주요 내용	1. 우리 지역에 시간제보육(일일 최대 6시간)이 필요한지 혹은 별 필요가 없는지 1) 필요하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 별로 필요없다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안

구분	내용
	<p>2. 우리 지역에 국공립 어린이집이 충분한지 혹은 부족한지</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 충분하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 부족하다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 <p>3. 우리 지역에 직장어린이집이 충분한지 혹은 부족한지</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 충분하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 부족하다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 <p>4. 현재 우리 지역에 어린이집이 직장맘들이 활용하는데 충분하게 갖추어져 있는지 여부(지역접근성이나 대기 시간 등 고려)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 충분하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 부족하다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 <p>5. 현재 어린이집은 자율적인 평가인증제로 운영되고 있는데, 평가인증제를 의무화로 강화하는 것이 우리 지역 입장에서 볼 때, 필요한지 혹은 현재대로 유지할지</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 필요하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 현재대로 유지해야 한다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 <p>6. 우리 지역에서 직장맘들의 아이돌보미 이용이 용이한지(공급이 충분한지 혹은 부족한지)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 이용이 용이하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 이용이 어렵다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 <p>7. 우리 지역에 영아종일제 지원정책이 부모나 현장에서 필요한지 혹은 별 필요가 없는지</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 필요하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 별로 필요없다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 <p>8. 취업모 입장에서 볼 때, 보육서비스를 이용하기 위해 개선해야 할 점</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 대기하는 기간은 어느 정도 되는지(개월 수) 2) 보육시설 몇 군데에 대기자 명단으로 올려놓았는지 3) 보육서비스 수준에 어느 정도 만족하는지 4) 현행 제도에 만족하는지 혹은 개선사항이나 정책제안 <p>9. 우리 지역에서 초등학교의 방과후 돌봄이 원활하게 이루어지도록 하는 정책이나 자원들이 충분한지 혹은 그렇지 않은지</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 충분하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 부족하다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 <p>10. 특히, 우리 지역에 초등학교 저학년(1-3학년)을 위한 방과후 초등돌봄교실 공급이 충분한지 혹은 부족한지</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 충분하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 부족하다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 문제점 혹은 개선사항이나 정책제안

구분	내용
	<p>11. 우리 지역에 자녀양육을 위하여 긴급하게 발생하거나 야간에 발생하는 돌봄서비스 활용이 용이한지 혹은 어려운지</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 용이하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 어렵다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 <p>12. 우리 지역에서 현재 가장 필요한 돌봄서비스는 무엇이라고 생각하시는지</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 필요한 돌봄서비스의 내용 2) 개선사항이나 정책제안

2) 기관 및 관계자 대상 FGI

구분	내용
목적	- 근로자가 실질적으로 제도를 활용할 수 있는지에 대한 모니터링
참여자	- 지역아동센터, 지자체 담당공무원, 건강가정진흥원, 초등돌봄교사, 어린이집 연합회 등
주요 내용	<ol style="list-style-type: none"> 1. 우리 지역에 시간제보육(일일 최대 6시간)이 필요한지 혹은 별 필요가 없는지 <ol style="list-style-type: none"> 1) 필요하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 별로 필요없다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 2. 우리 지역에 국공립 어린이집이 충분한지 혹은 부족한지 <ol style="list-style-type: none"> 1) 충분하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 부족하다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 3. 우리 지역에 직장어린이집이 충분한지 혹은 부족한지 <ol style="list-style-type: none"> 1) 충분하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 부족하다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 4. 현재 우리 지역에 어린이집이 직장맘들이 활용하는데 충분하게 갖추어져 있는지 여부(지역접근성이나 대기 시간 등 고려) <ol style="list-style-type: none"> 1) 충분하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 부족하다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 5. 현재 어린이집은 자율적인 평가인증제로 운영되고 있는데, 평가인증제를 의무화로 강화하는 것이 우리 지역 입장에서 볼 때, 필요한지 혹은 현재대로 유지할지 <ol style="list-style-type: none"> 1) 필요하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 현재대로 유지해야 한다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 6. 우리 지역에서 직장맘들의 아이돌보미 이용이 용이한지(공급이 충분한지 혹은 부족한지) <ol style="list-style-type: none"> 1) 이용이 용이하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 이용이 어렵다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안

구분	내용
	<p>7. 우리 지역에 영아종일제 지원정책이 부모나 현장에서 필요한지 혹은 별 필요가 없는지</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 필요하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 별로 필요없다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 <p>8. 아이돌보미 이용을 취업모에게 우선적으로 제공하는 것으로 제도가 개편되는 것이 우리 지역 입장에서 볼 때, 필요한지 혹은 현재대로 유지할지</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 필요하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 현재대로 유지해야 한다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 <p>9. 우리 지역에서 초등학교의 방과후 돌봄이 원활하게 이루어지도록 하는 정책이나 자원들이 충분한지 혹은 그렇지 않은지</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 충분하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 부족하다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 <p>10. 특히, 우리 지역에 초등학교 저학년(1-3학년)을 위한 방과후 초등돌봄교실 공급이 충분한지 혹은 부족한지</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 충분하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 부족하다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 문제점 혹은 개선사항이나 정책제안 <p>11. 우리 지역에 보육·돌봄협의체 운영이 필요한지 혹은 별로 필요하지 않은지</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 필요하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 별로 필요없다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 <p>12. 우리 지역에서 현재 보육 및 돌봄지원 정책의 문제점과 개선사항</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 문제점과 애로사항 2) 개선사항이나 정책제안

3) 지역담당 연구자의 정성평가

구분	내용
목적	- 근로자가 실질적으로 제도를 활용할 수 있는지에 대한 모니터링
참여자	- 해당 지역 근로자, 근로자 단체 및 여성단체, 고용평등상담실 등 관련 상담실
주요 내용	<ol style="list-style-type: none"> 1. 귀하는 해당 지역에 시간제보육(일일 최대 6시간)이 필요하다고 생각하십니까? <ol style="list-style-type: none"> 1) 예 → 필요하다고 판단하는 근거는 무엇입니까? <ol style="list-style-type: none"> 1-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오. 2) 아니요 → 그렇게 판단하는 근거는 무엇입니까? 2. 귀하는 해당 지역에 국공립 어린이집이 충분하다고 생각하십니까? <ol style="list-style-type: none"> 1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까? <ol style="list-style-type: none"> 1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오. 2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까? <ol style="list-style-type: none"> 2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오.

구분	내용
	<p>3. 귀하는 해당 지역에 직장어린이집이 충분하다고 생각하십니까? 1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오. 2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까? 2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오.</p> <p>4. 현재 어린이집은 자율적인 평가인증제로 운영되고 있는데, 평가인증제를 의무화로 강화하는 것이 해당 지역 입장에서 볼 때, 필요하다고 생각하십니까? 1) 예 → 필요하다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오. 2) 아니요 → 그렇게 판단하는 근거는 무엇입니까?</p> <p>5. 현재 우리 지역에 어린이집이 직장맘들이 활용하는데 충분하게 갖추어져 있다고 생각하십니까 (지역접근성이나 대기 시간 등 고려) 1) 예 → 충분하다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오. 2) 아니요 → 그렇게 판단하는 근거는 무엇입니까?</p> <p>6. 귀하는 해당 지역에서 직장맘들이 아이돌보미 이용이 용이하다고(공급이 충분하다고) 생각하십니까? 1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오. 2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까? 2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오.</p> <p>7. 귀하는 해당 지역에 영아종일제 지원정책이 필요하다고 생각하십니까? 1) 예 → 필요하다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오. 2) 아니요 → 그렇게 판단하는 근거는 무엇입니까?</p> <p>8. 현재 보육시설이나 아이돌보미와 같은 보육서비스를 취업모에게 우선적으로 제공하는 것으로 제도가 개편되는 것이 해당 지역 입장에서 볼 때, 필요하다고 생각하십니까? 1) 예 → 필요하다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오. 2) 아니요 → 그렇게 판단하는 근거는 무엇입니까?</p> <p>9. 귀하는 해당 지역에 방과후 초등돌봄교실 공급이 충분하다고 생각하십니까? 1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오. 2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까? 2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오.</p> <p>10. 귀하는 해당 지역의 전체적인 돌봄서비스에 대하여 실수요자인 직장맘의 서비스이용 접근성이 용이하다고 생각하십니까? 1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오. 2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까? 2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오.</p> <p>11. 귀하는 우리 지역에서 현재 가장 필요한 돌봄서비스는 무엇이라고 생각하십니까? 1) 필요한 돌봄서비스에는 어떤 것들이 있습니까?</p>

구분	내용
	<p>2) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오.</p> <p>12. 귀하는 해당 지역에 보육·돌봄협의체 운영이 유기적으로 작동하고 있다고 생각하십니까?</p> <p>1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까?</p> <p>1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오.</p> <p>2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까?</p> <p>2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오.</p>

[별첨] 각 주제별 모니터링 보고서 제출 양식

※ 작성 요령

- 목차는 아래 순서 참조(검정 글씨는 목차, 붉은 글씨는 작성 관련 설명임)
- 기술방식은 개조식
- 작성 분량: 전체 10~15페이지 내외
- 모든 목차, 개조 단위(□, ○, -), 표 및 그림 편집 양식은 스타일로 지정되어 있음. 보고서 제출시 스타일 준수 요망

<목 차>

가. 지역의 기본현황(표, 그림 등 다양한 자료 활용 가능)

<참고사항>

※ 중앙에서 제공한 일반현황 자료와 중복되지 않도록 하고, 각 지역의 아래 지표들에 대한 현황 중심으로 작성 요망
(해당 자료가 있는 경우에만 작성)

※ 지표 예시

- 연령대별 아동 현황
- 취업모 현황
- 어린이집 입소대기 현황
- 아이돌보미 서비스 이용 현황
- 시간제 보육서비스 이용 현황
- 초등돌봄교실 이용 현황
- 보육 및 돌봄관련 수요

1) 보육

- 스타일 참조
 - 스타일 참조
 - 스타일 참조
 - * 스타일 참조

2) 초등돌봄

- 스타일 참조
 - 스타일 참조
 - 스타일 참조
 - * 스타일 참조

나. 연구방법

모니터링 방법	모니터링단 구성 방식	모니터링 대상
○ 스타일 참조 - 스타일 참조	○ 스타일 참조 - 스타일 참조	○ 스타일 참조 - 스타일 참조

다. 문제점

1) 제도 활용에 있어서의 문제점(학부모 입장): 제도별로 작성

- 시간제 보육반 등 시설보육 다양화
- 국공립, 직장 어린이집 확충
- 어린이집 평가인증제 의무화
- 아이돌보미 이용단가 현실화 및 영아 종일제 아이돌봄 확대
- 아이돌봄서비스 취업모 우선 제공
- 초등돌봄교실
- 보육·돌봄협의체 구성

2) 제도 시행에 있어서의 애로사항(공급기관 및 관계자 입장): 제도별로 작성

- 시간제 보육반 등 시설보육 다양화
- 국공립, 직장 어린이집 확충
- 어린이집 평가인증제 의무화
- 아이돌보미 이용단가 현실화 및 영아 종일제 아이돌봄 확대
- 아이돌봄서비스 취업료 우선 제공
- 초등돌봄교실
- 보육·돌봄협의체 구성

라. 정책적 대안

※ 제도 활용을 위한 대안 등 다양한 영역에서 도출

※ 최종적으로 영역별 정책적 대안을 아래 표 형식으로 정리

영역	내용

마. 지역별 우수사례 및 미흡사례

1) 우수사례

영역	우수사례 내용

2) 미흡사례

영역	미흡사례 내용

2. 2차 모니터링 결과보고서

가. 지역의 기본현황

1) 일반현황

□ 제주지역 연령대별 아동 현황

○ 제주지역 2012년 대비 2013년 연령대별 아동 수 소폭 감소

- 제주특별자치도 연령대별 아동비율은 미취학 연령 중 0~2세는 2012년 3.0%(17,418명)에서 2013년 2.9%(17,414명)로, 3~5세는 2012년 3.1%(18,012명)에서 2013년 3.0%(17,966명)로, 취학연령인 6~12세는 2012년 8.2%(47,996명)에서 7.9%(46,623명)로 소폭 감소함

〈표 1〉 제주특별자치도 연령대별 아동 현황

(단위: 명, %)

구분	총인구(%)	0-2세(%)	3-5세(%)	6-12세(%)
2013 전국	51,141,463(100)	1,382,218(2.7)	1,387,037(2.7)	3,403,611(6.7)
2013 제주	593,806(100)	17,414(2.9)	17,966(3.0)	46,623(7.9)
2012 제주	583,713(100)	17,418(3.0)	18,012(3.1)	47,996(8.2)

출처: 제주특별자치도 내부자료, 주민등록인구통계(2013년)

□ 제주지역 모의 연령별 출산율 및 취업모 현황

- 제주지역 합계 출산율 꾸준히 증가, 출산율은 30대 초반이 가장 높으며, 취업모의 출생 자녀 수는 2명인 경우가 가장 많음
 - 합계출산율(가임여성 1명당 출생아수)은 2010년 이후 꾸준히 증가하여, 2012년은 1.598명으로 전국보다 약 0.3명 높은 수준
 - 2010년 현재 취업모의 출생자녀수는 2명(43,233명)인 경우가 가장 많으며, 그 다음은 3명, 1명 순임

〈표 2〉 제주지역 모의 연령별 출산율

(단위: 명)

구분	합계 출산율 ¹⁾	모의 연령별 출산율 ²⁾					
		15-19세	20-24세	25-29세	30-34세	35-39세	40-49세
전국 2012	1.297	1.8	16.0	77.4	121.9	39.0	5.1
제주 2012	1.598	2.5	23.2	98.9	136.5	50.8	8.5
제주 2011	1.487	2.1	23.5	95.6	126.0	43.3	7.4
제주 2010	1.463	2.6	23.0	96.5	123.8	40.3	7.6

출처: 제주 사회조사 및 사회지표, 2013

¹⁾ 합계출산율=가임여성 1명당 출생아수

²⁾ 모의 연령별 출산율=해당 연령 여자인구 1천명당 출생아수

〈표 3〉 제주지역 취업모 현황(2010)

(단위: 명)

구분	계 (기혼여성 15세 이상인구)	출생자녀수					
		없음	1명	2명	3명	4명	5명이상
전 국	6,958,156	336,769	1,343,949	3,563,784	1,042,221	364,801	306,632
제주도	101,454	3,945	14,054	43,233	23,188	9,009	8,025
제주시	71,161	2,897	10,597	32,017	15,781	5,367	4,502
서귀포시	30,293	1,048	3,457	11,216	7,407	3,642	3,523

출처: 통계청 KOSIS, 인구주택총조사, 2010

2) 보육

□ 제주지역 연령대별 어린이집 이용아동 현황

○ 제주지역 2012년 대비 2013년 어린이집 이용아동 감소함

- 제주지역 전체 0~5세 인구는 2012년 35,433명에서 2013년 35,380명으로 감소함
- 연령대별 어린이집 이용 아동을 보면, 0세아는 2012년 2,136명(6.0%)에서 3,289명(9.3%)으로, 1세아는 5,404명(15.3%)에서 5,747명(16.2%)으로, 4세아는 4,260명(12.0%)에서 4,276명(12.1%)로, 5세아는 2,650명(7.5%)에서 2,937명(8.3%)로 증가하였으나, 2세아, 3세아, 5세아는 감소함

〈표 4〉 제주특별자치도 연령별 어린이집 이용 아동 현황

(단위: 명, (%))

구분	전체 0~5세 인구	어린이집 이용 아동					
		0세	1세	2세	3세	4세	5세
2013전국	2,769,255 (100)	148,273 (5.4)	325,921 (11.8)	400,781 (14.5)	255,786 (9.2)	184,513 (6.7)	161,877 (5.8)
2013제주	35,380 (100)	3,289 (9.3)	5,747 (16.2)	5,694 (16.1)	5,133 (14.5)	4,276 (12.1)	2,937 (8.3)
2012제주	35,433 (100)	2,136 (6.0)	5,404 (15.3)	5,840 (16.5)	5,398 (15.2)	4,260 (12.0)	2,650 (7.5)

출처: 제주특별자치도 육아종합지원센터 자료, 보육통계(2013)

□ 제주지역 어린이집 입소대기 현황

- 제주지역 입소대기 비율은 정원대비 국공립은 초과 신청이, 유형별 신청인원 수는 민간 어린이집이 가장 많음
- 2014년 현재 제주지역 어린이집 정원 대비 입소대기 인원수는 국공립 어린이집이 정원보다 많은 인원이 신청한 상태임

〈표 5〉 제주특별자치도 어린이집 입소대기 현황(2014. 8. 12기준)

(단위: 명)

구분	계	국·공립	사회복지법인	법인·단체 등	민간	가정	직장	
정원	33,223(100)	1,774(100)	7,894(100)	3,402(100)	16,140(100)	3,258(100)	755	
대기	계	16,778(50.5)	2,290(129.1)	3,545(44.9)	2,181(64.1)	7,573(46.9)	1,189(36.5)	현황 자료 미포함
	제주시	15,715(47.3)	2,121(119.6)	3,270(41.4)	2,037(59.9)	7,176(44.5)	1,111(34.1)	
	서귀포시	1,063(3.2)	169(9.5)	275(0.1)	144(4.2)	397(2.5)	78(2.4)	

출처: 아이사랑보육포털(2014년 8월 12일 기준)

주. 보육시설 유형별 중복 신청인원임

□ 제주지역 아이돌보미 서비스 지원 및 이용 현황

- 제주지역 아이돌보미 서비스 이용 지속적으로 증가
- 제주지역 아이돌보미 서비스 지원실적은 2011년 18,862건수(2,068가정)에서 2013년 36,003건수(3,412가정)로 지속적 증가함
- 2013년 현재 아이돌보미 서비스 현황은 시간제 돌보미 서비스는 31,847건수(3,213가정)를, 영아종일제 돌보미 서비스는 4,156건수(199가정)를 이용했음

〈표 6〉 제주특별자치도 아이돌보미 서비스 지원 실적

(단위: 가구수, 건수)

구분	2014. 6	2013	2012	2011
이용가정	1,708	3,412	2,849	2,068
연계건수	19,997	36,003	26,842	18,862

출처: 제주특별자치도 서귀포시 건강가정지원센터(거점지역)(2014. 6월 기준)

〈표 7〉 제주특별자치도 아이돌보미 서비스 이용 현황

(단위: 가구수, 건수)

구분	시간제 이용실적		영아종일제 이용실적	
	이용가정	연계건수	이용가정	연계건수
2014. 6.	1,612	18,081	96	1,916
2013.12.	3,213	31,847	199	4,156

출처: 제주특별자치도 서귀포시 건강가정지원센터(거점지역)(2014. 6월 기준)

□ 제주지역 시간제 보육서비스 이용 현황

- 2014년 8월 현재 제주특별자치도 시간제 보육시범사업은 7월부터 서귀포시 지역 1곳에서 운영되고 있으며, 이용원아는 1~3명임

3) 초등돌봄

□ 제주지역 초등돌봄교실 이용 현황

- 제주지역 초등돌봄교실 운영교실 수 증가됨에 따라 참여 학생 수도 증가
 - 제주지역 초등돌봄교실은 2010년 53교실에서 2014년 167교실로 증가됨에 따라서 참여 학생 수도 2010년 964명에서 2011년에는 1,261명으로, 2012년에는 1,772명으로, 2013년에는 2,245명으로, 2014년에는 3,572명으로 꾸준히 증가됨

〈표 8〉 제주특별자치도 초등돌봄교실 이용 현황

(단위: 개, 명)

	운영학교수	운영교실수	참여학생수	비고
전국2013	5,784	7,395	159,737	
제주2013	98	109	2,245	※2014년(3월기준) 103개교 167교실 3,572명
제주2011	51	61	1,261	※2012년 참여학생수 1,772명
제주2010	43	53	964	

출처: 제주도특별자치도 교육청 내부자료, 방과후학교 운영계획(2014, 2012) 교육부(2013). 2013년 방과후학교 운영현황

□ 제주지역 돌봄관련 수요

- 제주지역 초등돌봄교실 참여 학생 수는 1학년 학생이, 참여유형은 맞벌이 가정과 유상 참여 학생이 가장 많음
 - 제주지역 초등돌봄교실 학년별 참여 학생 수는 1학년이 2010년에는 504명(52.3%)으로, 2011년에는 713명(56.5%)으로, 2013년에는 1,188명(52.9%)으로 가장 많으며, 그 다음은 2학년 순임
 - 2013년 제주지역 초등돌봄교실 참여 학생은 생활수준 유형에서는 맞벌이 가정(1,244명, 55.4%)이, 부담유형에서는 유상참여(1,375명, 61.2%) 학생이 가장 많음

〈표 9〉 제주특별자치도 초등돌봄교실 학년별 참여학생수

(단위: 명, (%))

구분	계	1학년	2학년	3학년	4학년	5학년	6학년
2013	2,245(100)	1,188(52.9)	825(36.7)	134(6.0)	49(2.2)	32(1.4)	17(0.8)
2011	1,261(100)	713(56.5)	375(29.7)	87(6.9)	51(4.0)	21(1.7)	14(1.1)
2010	964(100)	504(52.3)	312(32.4)	82(8.5)	30(3.1)	16(1.7)	20(2.1)

출처: 제주도특별자치도 교육청 내부자료, 방과후학교 운영계획(2014, 2012)

〈표 10〉 제주특별자치도 초등돌봄교실 참여학생 유형

(단위: 명, (%))

구분	생활수준별				부담유형별		
	계	생활수급자	맞벌이가정	기타	계	무상참여	유상참여
2013	2,245(100)	742(33.1)	1,244(55.4)	259(11.5)	2,245(100)	870(38.8)	1,375(61.2)
2011	1,261(100)	365(28.9)	693(55.0)	203(16.1)	1,261(100)	612(48.5)	649(51.5)
2010	964(100)	178(18.5)	564(58.5)	222(23.0)	964(100)	474(49.1)	490(50.8)

출처: 제주도특별자치도 교육청 내부자료, 2014년도 방과후학교 운영계획(2014, 2012)

나. 연구방법

모니터링 방법	모니터링단 구성 방식	모니터링 대상
<ul style="list-style-type: none"> ○ 제주시, 서귀포시 지역별 공급 기관 및 관계자 개별 심층면접 ○ 취업유무, 연령별 학부모 개별 심층면접 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 보육 및 돌봄관련 전문가 <ul style="list-style-type: none"> - 관련 전공 대학 교수 - 관련기관 실무 담당자 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공급기관 및 관계자: 11명 <ul style="list-style-type: none"> - 육아종합지원센터(1), 여성새로일하기센터(1), 지역별 어린이집연합회 및 교사(5), 아이돌보미담당자(1), 초 등돌봄교사(1), 지역아동센터교사(1), 담당공무원(1) ○ 학부모 : 8명 <ul style="list-style-type: none"> - 취업유무별, 자녀연령별 구분 - 취업모(5), 미취업모(3)

다. 문제점

1) 제도 활용에 있어서의 문제점(학부모 입장)

- 시간제 보육반 등 시설보육 다양화
 - 정부가 맞벌이 가정을 위해서 다양한 보육서비스를 제공하고 있지 만 특히 영유아 자녀들을 어린이집 운영시간인 12시간동안 맡기는 것은 많은 우려가 있음(사례13, 사례16)
 - 부모마다 직장의 근무여건은 다른데 어린이집 이용시간은 정해져 있고, 가끔은 야간근무나 연장근무, 방학이나 휴가기간, 야간 수업 등 여러 상황마다 어린이집 이용시간 전후로 돌봄 공백시간이 생기고 있어 정작 급하고 필요할 때 아이를 맡길 곳이 따로 없으므로 인해 학원으로 돌리게 됨(사례13, 사례14, 사례15, 사례16, 사례19)
 - 필요한 여건에 따른 어린이집이 있다고 해도 근거리에 맡길만한 곳은 없어서 이용하지 못하는 경우도 있음(사례16, 사례18, 사례19, 사례20)
 - 타 지역에서 와서 적응을 하지 못할 때나, 육아경험 부족, 산후 우울증 등으로 혼자서 육아가 힘들 때 주변 도움을 받고 싶으나 관련기관에 대한 정보를 모르겠어서 어려움이 컸음(사례18, 사례19)

- 국공립, 직장 어린이집 확충
 - 제주지역은 어린이집이 너무 많지만, 국공립·직장어린이집은 부족하고, ‘공동 직장 어린이집’인 경우도 지역현실에 맞는 지원이 되지 않아서인지 시설도 열악했음(사례13, 사례14, 사례15, 사례 16, 사례18, 사례19)
 - 제주시 지역은 인구밀집지역인데도 국공립어린이집이 부족하고, 주변에 시설이 좋은 민간어린이집이 아주 많지만 믿고 맡길 수 있는 지에 대해서는 불안했음(사례16, 사례18, 사례19)
 - 어린이집 수는 아주 많으나 가정 및 회사 근처 등 취업모가 이용하기에 적절한 기관은 별로 없는 것 같고, 직장 어린이집이라고 해도 건물 내에 시설만 갖춘 곳은 아이가 뛰어놀 수 있는 야외 공간이 없어서 교통편이 힘들어도 일부러 환경이 좋고 원거리 어린이집을 이용했음(사례13, 사례16, 사례18, 사례20)

- 어린이집 평가인증제 의무화
 - 어린이집의 시설보수와 교사의 자질 및 책임감 있는 운영을 위해 꼭 필요하다고 생각하나, 평가인증기간 동안 평가인증 준비로 아이들을 소홀히 하는 부분도 있었음(사례13, 사례14, 사례16, 사례18, 사례19)
 - 전문적인 영유아 보호 및 보육서비스 제공과 정기적 점검을 위해서 필요하기는 하지만

평가와 관련된 활동이나 행사 등 보여주기 위한 프로그램만 급급한 것 같았음(사례14, 사례15, 사례18)

□ 아이돌보미 이용단가 현실화 및 영아 종일제 아이 돌봄 확대

- 아이돌보미 사업이 어디에서 하는지 정보를 얻기 어렵고, 믿고 맡길 수 있는지에 대해서 신뢰가 되지 않음(사례14, 사례18)
- 맞벌이 부부의 근무시간이 서로 달라서 양육 돌봄 공백 시간에 따른 영아 종일제 이용을 해야 하나 부모가 원하는 시간과 돌보미가 선호하는 시간대가 달라서 이용할 때 불편했던 경험과 같은 시간에 돌봄 아동이 1명인 경우보다 2명 이상인 가정을 더 선호한다거나 원거리 아동은 기피했던 것 같음(사례13, 사례14, 사례15, 사례16, 사례18, 사례20)
- 맞벌이 가정이어서 아이돌보미를 자주 이용하는데 전액부담으로 2명 이상의 자녀를 이용하고 있어서 이용단가 부담스럽고, 라형으로 순위에서 밀리는 경우도 가끔 있었음(사례18, 사례20)

□ 아이돌봄서비스 취업모 우선 제공

- 현재 돌봄 서비스도 맞벌이 가정 취업모가 이용할 수는 있지만 맞벌이 가정마다 부모의 근무시간이 모두 같은 것도 아니어서 비슷한 시간에 몰리는 경우도 있는 것 같고, 신청한다고 해도 취약계층 우선 지원으로 순위에서 밀려나게 되어 정말 급할 때는 이용하지 못함(사례15, 사례16)
- 취업모라고 해도 지역마다 아이돌봄서비스를 신청하는 맞벌이 가정의 상황이 다른데 외곽지역인 경우 교통편이 불편한데다, 돌봄 아동이 1명일 때는 정말 기피하는 것 같다는 생각이 들었음(사례 13, 사례16)

□ 초등돌봄교실

- 돌봄 인원에 비해 이를 전담하는 인력(선생님)이 턱없이 부족한 상황이고, 한 반에 30명 가까이 받는 경우도 있어서 학생 수가 많다고 느낌(사례13, 사례15, 사례16, 사례17, 사례19, 사례20)
- 일반교실을 돌봄 교실로 이용하고 있는 경우에는 아동들이 편안하게 쉴 수 있는 공간이 부족함(사례13, 사례15, 사례16, 사례17)
- 저소득층과 맞벌이 가정 우선 지원으로 인해 우선순위에서 밀리면 학원을 2~3개 더 보낼 수밖에 없음(사례19, 사례20)

□ 보육·돌봄협의체 구성

- 한 집안에 두 자녀 이상일 때 자녀 연령대는 달라도 방과 후에는 한 곳에 머물고 있으면 애들이 서로 좋을 텐데 방과 후 서로 다른 곳에서 돌봄을 받고 있어서 불편함(사례 15, 사례16, 사례17)
- 정말 급할 때 이용할 수 있는 방법을 묻거나 신청할 수 있는 곳이 어딘지 몰라서 한 곳에서 관리하면 좋겠음(사례19, 사례20)

2) 제도 시행에 있어서의 애로사항(공급기관 및 관계자 입장)

□ 시간제 보육반 등 시설보육 다양화

- 현재 어린이집 운영일정과 달라서 공간과 교사 확보 등 어려움(사례2, 사례3, 사례6, 사례12)
- 현재 어린이집 이용시간이 12시간이고, 시간제 연장, 휴일보육 등 다양한 보육서비스가 이용되고 있지만, 현실과 맞지 않는 부분들이 있고, 시간제 보육과 근거리 토요 보육 등 또 다른 보육 서비스가 계속 제시되는 것을 보면 맞벌이 부부의 근무조건에 맞추는 보육여건을 만드는 것 같은데, 지역 여건을 고려한 실질적 보육서비스는 부족함(사례1, 사례3, 사례4, 사례6)
- 도농복합지역인 제주지역 현실뿐 아니라 타 지역에서 이주하여 부모가 자리를 잡는 기간, 혹은 어린이집 입소대기 중인 경우나 부모 중 한 사람이 병원에 입원을 하게 되는 경우, 조부모가 아이를 돌봐주는 경우, 맞벌이 부부라도 아이를 직접 돌보면서 필요한 시간만 맡기기를 원하는 경우, ‘부모교육’, ‘직업훈련’ 등 다양한 교육을 받고자 할 때, 부모가 양육을 잘하고 싶은데, 혼자만 해야 하는 부담감으로 스트레스를 받는 경우 등 다양한 상황에 맞게 보육이 안 됨(사례1, 사례2, 사례 3, 사례4, 사례6, 사례7, 사례8)
- 장시간 어린이집에 있으면 규칙 등을 지키기 위해서 나름 아이들은 스트레스 상황에 있게 되고, 정서적으로 힘들어하게 되어서 사회성 발달과 부모와의 상호작용이 시간이 부족함(사례6, 사례7)

□ 국공립, 직장 어린이집 확충

- 새로 국공립이나 직장 어린이집을 신축하면서 확충하는 것은 경제적 부담도 발생하고 기존 어린이집들과의 마찰도 발생(사례2, 사례3, 사례6, 사례12)
- 국공립 수준의 민간지원시설이 많다고 여겨지나, 특히 영유아부모들은 국공립을 원하는 경우가 많아서 시설투자 등 제반시설을 유지하기 위한 비용은 물가상승과 함께 부담스러운데 교육비 등은 동결된 채여서 운영어려움(사례2, 사례3, 사례4, 사례7, 사례8)

- 제주지역은 공공형, 민간어린이집, 가정어린이집 등이 평가인증으로 질적인 개선이 되어 가고 있으나, 모든 영유아가 국공립 어린이집 수준의 교육과 보육 서비스를 받도록 하는 부분이나 보육교직원들의 처우개선은 한계 있음(사례1, 사례4, 사례6, 사례7, 사례8)
- 제주지역의 직장어린이집 수는 턱없이 부족한 실정이나 직장 내 어린이집을 설립했다고 하더라도 일부 부모들은 야외 공간이 있는 어린이집을 원해서 일부러 시설이 좋은 일반 어린이집을 이용하는 경우도 있으며, 직장어린이집 보육 아동 중 직장 내 근로자 자녀의 아동의 비율이 50% 미만인 경우도 있음(사례1, 사례3, 사례4, 사례6, 사례7, 사례8)

□ 어린이집 평가인증제 의무화

- 미인증시설이 계속 운영될 경우 문제 발생 우려가 크므로 평가인증을 통해 어린이집을 재점검할 수 있어서 좋으나 비용, 준비서류 등으로 아이들을 소홀한 경우도 있고, 평가인증 여부에 따라 인센티브에 큰 차이는 없음에도 평가인증을 유지해야 해서 부담됨(사례1, 사례4, 사례6, 사례7, 사례8, 사례12)

□ 아이돌보미 이용단가 현실화 및 영아 종일제 아이 돌봄 확대

- 대부분 원활하게 이루어지고 있으나 제주시 지역과 서귀포시 지역의 수요자 대비 공급이 서로 차이가 있고, 시내권은 돌봄 교사가 파견되기 용이하나 외곽지역에는 자가운전을 하지 않으면 교통비가 지급되기는 해도 지급되는 비용으로 신청지역까지 거리가 멀어 기피하는 경우 많음(사례1, 사례2, 사례6, 사례7, 사례9, 사례12)
- 돌보미교사 양성교육을 실시할 때 수요에 따른 공급을 맞추면서 좋은 선생님을 뽑아야 하는데 신청자가 많지 않아서 제주시지역을 제외하고는 원활하지 않다고 보며, 일부 부모들은 돌보미교사를 가사도우미로 착각하는 경우도 있음(사례1, 사례8, 사례9, 사례12)
- 직장맘들의 근무여건이 동등한 조건이 아니어도 대부분 서비스 이용자들이 동 시간대로 몰리는 경우도 있어서 수요에 따른 공급을 맞추기 힘들 때도 있음(사례8, 사례9)
- 영아종일제 정책은 부모가 일을 하는 데 도움을 줄 수 있도록 필요한 정책이나 영아는 부모가 돌볼 수 있도록 해야 하고 영유아의 정서를 고려해서 영아들이 사회성이나 정서상으로 심신의 안정을 가질 수 있도록 해야 하는데, 이런 정책을 부모들이 악용하는 경우도 있어 문제라고 봄(사례1, 사례2, 사례3, 사례4, 사례8, 사례9)

□ 아이돌봄서비스 취업모 우선 제공

- 취업모가 부득이한 경우에 우선적으로 맡길 수 있어야 하는데, 꼭 필요한 취업모들이 신청 순위(ex: 맞벌이 가정의 경우 아이돌보미 서비스에서 4순위로 밀리는 실정)에서 밀리는 경우가 있음(사례1, 사례2, 사례7, 사례8, 사례9)

□ 초등돌봄교실

- 방과 후 돌봄 교실은 학교마다 조금씩 다르기는 하지만 충실히 잘 이루어지고 있다고 생각하나 수요에 비해 공급이 부족한 상황임(사례1, 사례2, 사례6, 사례8, 사례12)
- 일반 교실을 돌봄 교실로 사용할 경우 본래의 목적에 맞지 않은 경우가 있음(사례 9, 사례10)
- 맞벌이 가정과 저소득층 자녀들 우선 지원하도록 하여 순위에서 밀려난 일반가정의 부모들의 항의가 많아 급하게 교실을 충당하기는 했지만 운영이 순조로운 것은 아님(사례 9, 사례10)
- 교실확충이 가장 시급한 문제이나 수요에 따른 돌봄 교실을 계속 확충하는 것보다는 지역아동센터와 연계를 하되 부모의 직장이나 가정 근처의 지역아동센터에서도 이용할 수 있으면 좋을 것 같은데 아직까지 부모들은 지역아동센터를 저소득층 아동들이 이용하는 곳으로 생각하는 경우가 많음(사례9, 사례10)

□ 보육·돌봄 협의체 구성

- 한 가정의 자녀들이 연령대별로 여러 곳에 머무는 경우에 저녁을 먹지 못하고 놀이터에서 놀고 있는 다른 형제들을 데려다가 저녁을 먹였다가 감사에 걸린 적이 있어서 그 후로는 안타까운 현실을 보고도 도와주지 못함(사례2, 사례3, 사례4, 사례7, 사례8)
- 지역별 우수사례에 대한 공유와 교육 프로그램에 대한 공동개발 및 인력에 대한 교류 등이 협의체를 통해 이루어졌으면 좋겠지만 협의체가 제대로 이루어지지 않을 경우 협의체 운영비가 현장에 제대로 지원되지 않는 등 또 다른 문제들이 양산될 수 있음(사례 2, 사례3, 사례4, 사례 6, 사례7, 사례8, 사례9, 사례11)

라. 정책적 대안

영역	내용
시간제보육반 등 보육 프로그램 다양화	<ul style="list-style-type: none"> ○ 육아종합지원센터 등 활용한 거점 시간제보육반 설치 방안 마련 ○ 일괄적 정책보다는 현장의 실태조사 후 지역여건에 맞는 해결방안 마련 <ul style="list-style-type: none"> - 보육시간, 평가인증제도의 득과 실, 보육 돌봄 프로그램의 내용 및 상호작용의 질, 지역아동센터의 학급 규모 및 교사의 수, 돌봄 비용의 문제점 등 ○ 수요자 중심 보편적 복지 실천 방안 모색으로 역차별방지 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 맞벌이 부모 및 일반 가정의 수요 조사 및 대처 방안 모색 - 보육시간을 선택제, 차등 지원금 등을 통해 무분별한 보육시설 이용 방지 ○ 보육 돌봄 프로그램 선택의 융통성 부여 가능한 제도 도입 <ul style="list-style-type: none"> - 종일제 및 시간제 혼합, 기관 보육 및 아이돌보미 공동 활용, 한 가정 자녀 동일 기관 이용
국공립, 직장어린이집 확충	<ul style="list-style-type: none"> ○ 지역 기업과 인근 민간·가정어린이집 간 위탁지정 협약 운영방안 마련 <ul style="list-style-type: none"> - 1)교재, 교구지원, 2)시간연장보육료 부담, 3)협력 후원 등 지원

영역	내용
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 민간어린이집을 국공립 어린이집으로 전환(매입 혹은 임대) 확대방안 마련 ○ 대단지 아파트가 생길 때 국공립어린이집 신규 확충방안 ○ 지역 내 국공립 어린이집의 개수 및 현황파악을 통한 척도 마련
어린이집 평가인증제 의무화	<ul style="list-style-type: none"> ○ 열악한 미평가시설 평가인증 유도방안(일시적 혹은 지속적) 마련 ○ 평가인증절차 간소화 방안 마련 <ul style="list-style-type: none"> - 평가인증 항목, 평가인증기간, 평가인증관련 서류 등 수정 보완필요
아이돌보미 이용단가현실화 및 영아 종일제 아이돌봄 확대	<ul style="list-style-type: none"> ○ 읍·면 지역 찾아가는 아이돌보미 양성과정 운영 방안 마련 <ul style="list-style-type: none"> - 지역민들의 공동참여를 통한 지역 현실에 맞는 아이돌보미 활성화 ○ 아이돌보미 단가를 인상하여 돌보미 교사의 질과 처우 개선 방안 마련 ○ 부모의 취업유무, 근로형태, 지역여건 등에 따른 신청방법 이원화 방안마련 ○ 아이돌보미에 대한 다양한 방법을 통한 홍보와 인식개선 필요
아이돌봄서비스 취업모 우선제공	<ul style="list-style-type: none"> ○ 지역 취업모의 명확한 기준 명시 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 제주는 1차산업 종사자, 영세 자영업자 등 경제활동참여율이 높은 지역임
초등돌봄교실	<ul style="list-style-type: none"> ○ 초등돌봄교실 프로그램 표준안 및 홍보방안 마련 ○ 초등돌봄교실 확충과 지역아동센터와의 연계 방안 마련 ○ 한 교실에 적정인원과 전담교사 및 보조교사 배정 방안 마련
보육·돌봄협의체 구성	<ul style="list-style-type: none"> ○ 제주시와 서귀포시 지역에 보육돌봄센터 시범 운영 방안 마련 <ul style="list-style-type: none"> - 육아종합지원센터 내 보육돌봄센터 시범운영(시간제 보육 등) 방안 - 모니터(감독)와 평가인증 및 정보공유, 다양한 보육 서비스(장애인아동보육 포함) 통합 컨트롤 타워 역할 담당 ○ 보육 돌봄 공급자의 전문성 고양 기회 마련 ○ 우수사례 및 프로그램 공유를 통한 보육 돌봄의 질 개선

마. 지역별 우수사례 및 미흡사례

1) 우수사례

영역	우수사례 내용
어린이집 평가인증제	<ul style="list-style-type: none"> ○ 어린이집 평가인증 유지율 82.1%(전국 평균 73.3%)('14. 2월) <ul style="list-style-type: none"> - 평가인증 도입으로 낙후된 시설은 폐쇄 혹은 인증제 수준에 맞춰 보육환경 개선 효과
돌봄 공급자	<ul style="list-style-type: none"> ○ 어린이집, 지역아동센터 등 많은 편임 ○ 전국 지자체 평가 결과 '보육여건만족도' 전국 1위 (제주특별자치도 내부자료, 2013)

2) 미흡사례

영역	미흡사례 내용
시간제 보육반 등 보육프로그램 다양화	<ul style="list-style-type: none"> ○ 현재 시간제 보육반 운영되고 있는 어린이집이 원거리에 있어 실제 이용 어려움 ○ 시간제 보육반에 대한 신청조건이 제한적이고 기존 어린이집 일정과 달라서 기피하는 경향 있음 ○ 보편적 무상보육으로 인해 실제 맞벌이 가정을 포함한 필요 가정 아동들이 오히려 간과되는 경향 있음 ○ 지역 기업과 부모의 근로여건 등에 따른 24시간, 반일제, 시간제, 연장(야간)보육, 휴일

영역	미흡사례 내용
	<p>보육 등 혼합하여 이용하거나 한 가정의 자녀를 동일 기관을 사용하도록 하는 방안들이 부족</p>
<p>국공립, 직장어린이집 확충</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 국공립 어린이집과 일시 보육에 대한 요구는 증가하고 있으나 실제 이용은 곤란한 상황임 ○ 직장어린이집 현원 아동이 그 직장의 자녀가 50%미만인 경우가 있어서 직장어린이집 설립취지와는 다른 상황 발생 ○ 기존 민간 및 가정어린이집 등이 포화상태에서 국공립, 직장어린이집의 시설 수만 늘리는 것은 어린이집 운영을 더욱 힘들게 함
<p>어린이집 평가인증제</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 어린이집 평가인증 준비에 치중하다 보니 실제 영유아 복지 및 교사와 영유아간의 상호작용 질 간에 소홀함이 생길 수 있고, 많은 서류 준비 등으로 인해 교사의 스트레스가 영유아에게 투사될 수 있다고 봄 ○ 보여주기 위한 평가인증은 부모의 요구에 부응하지 못해 물리적 환경이나 프로그램 질, 학급규모, 보육시간 등에 대해 부모의 보육만족도 낮음 ○ 평가항목과 실제 어린이집 운영 항목과의 차이가 있음
<p>보편적 서비스의 정착화와 돌봄 비용의 현실화</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 어린이집은 많으나 입소순위는 일부 어린이집에 집중되고 있으며, 중복신청으로 실제 대기인원 파악 어려움 ○ 서비스 공급 미흡과 돌봄 비용의 비현실화로 인하여 돌봄 시간이 짧은 경우나 1인 돌봄에 대한 기피현상 증가 ○ 아이돌보미 활용 방법에 대해 지역별 홍보 부족

3차 모니터링

- | | |
|------------------|-----|
| 1. 3차 모니터링 가이드라인 | 73 |
| 2. 3차 모니터링 결과보고서 | 101 |

1. 3차 모니터링 가이드라인

1. “여성의 생애주기별 경력유지 지원방안”의 정책방안 개요

가. 재취업지원

□ 사회적응 훈련 및 직업능력 제고 등을 통해 경력단절여성의 재취업을 지원

- 고학력 경력직의 재취업연계 미흡, 전문직업훈련 부족
- 경력단절여성의 특성에 따라 리턴십 등 맞춤형 재취업 지원 프로그램 제공

여성의 경력유형별 맞춤형 재취업 지원

프로그램	대상 유형	지원내용
리턴십 프로그램 도입	⇒ 단절기간이 짧은 고학력, 전문 직종 종사 경험 보유	⇒ 경력을 활용하도록 기업과 연계에 중점, 직장소양교육 지원
유형별 새일센터	⇒ 자신의 경력을 살리되 일정 수준 직업훈련이 필요	⇒ 단체·협회 등과 연계한 새일센터 운영 및 관련직종 취업연계
폴리텍 등 활용 전문 직업교육	⇒ 전문 직업훈련을 통해 전직을 원함	⇒ 지역 및 산업수요 감안 맞춤형 전문 직업훈련

① (리턴십 프로그램 도입) 자신의 경력을 활용하여 즉시 현업에서 일할 수 있는 고학력 경단 여성을 위한 별도 채용과정 신설

- 민관협업을 통한 단체별 네트워크를 이용해 리턴십 참여기업을 모집하고, 직무분석을 통해 구직자와 연계
- * 새일센터에 새일역량교육(직장소양교육)을 신설하여 기업체 파견교육 지원

② (유형별 새일센터) 자신의 경력을 살리되 일정 수준의 직업 훈련 등이 필요한 여성을 위한 유형별 새일센터 설치

- * 경력개발형·자립지원형 등으로 새일센터 유형을 다양화(10개소 신설)

- ③ (전문 직업훈련 강화) 새로운 분야로의 재취업을 원하는 경단여성 대상으로 새일센터의 전문직종 직업훈련을 강화
 - 폴리텍 대학* 등 전문기술 훈련기관의 인프라를 활용하여 경력단절여성 대상 전문기술직종 등 직업교육훈련을 확대**

④ 새일센터 취업 여성의 고용유지를 위한 지원 및 관리 강화

- 기업체 환경개선 사업 지원내용을 확대*
 - * (지원금액) 업체당 최대 400만원, 지원비율 60% → 최대 500만원, 지원비율 70%
 - * (지원내용) 여성친화적 근로환경 조성을 위한 여성 휴게실, 수유실, 화장실 등 개선

□ 일·가정 양립이 가능한 양질의 시간선택제 일자리 확충하고 시간선택제와 전일제간 자유롭게 전환

- ① (시간선택제 일자리 확산) 시간선택제 일자리 채용박람회를 권역별로 개최하고 인건비·컨설팅 확대, 중소기업 사회보험료 신설 등 정부지원 강화
 - * 시간선택제 일자리 채용박람회에 새일센터 참여 및 기업의 구인정보를 활용한 경력단절여성 새일역량교육(직장소양교육) 지원
 - * 인건비 지원한도 확대(월 60만원→80만원), 컨설팅 지원, 사회보험료 지원 신설, 세액공제 확대(0.5→0.75명) 등

② (시간선택제 인프라 확충) 전일제 중심으로 설계된 각종 제도를 시간선택제 친화적으로 개선 추진

- 시간선택제 전용 워크넷, 대체인력뱅크 등 채용 인프라 확충
 - 전일제 근로자의 근로시간단축(시간선택제 전환) 청구권을 확대*하고, 단축기간 이후 전일제로의 복귀를 보장
 - 전일제 근로자 채용시 동일 사업장 내 시간선택제 근로자에 채용내용 공지, 지원기회 부여 등을 의무화

나. 고용문화 개선

□ 남성위주의 장시간 근로체제를 일·가정 양립 체제로 전환하기 위한 스마트워크 활성화 및 캠페인 추진

- ① (스마트워크 활성화) 민간 스마트워크센터 지원, 법·제도 구축 등 스마트워크 기반조성을 통해 민간 스마트워크 활성화
 - 민간 스마트워크센터 시범운영지원(2개소) 및 사업평가·보완을 거쳐 연차적으로 확대

(’14년 20억원)

- * 지원대상: 중소기업 사업주단체 또는 중소기업 컨소시엄을 공모·선정
- * 지원수준: 센터 임차료 및 시설비 등 소요금액의 80%, 10억원한도 지원
- * 보육시설 연계지원 등 육아 연계형 스마트워크센터 설치를 촉진

② (인식개선 캠페인) ‘일하는 방식·문화 개선’ 민관합동캠페인 추진

- “일과 이분의 일(가칭)”* 캠페인을 실시하고 민·관·NGO가 참여하는 민관협의체를 통해 구체적인 실천 유도
- * 의미: 일(Work)과 나머지 이분의 일(가족·여가·삶 등)의 균형과 조화

□ 가족친화인증기업을 확대하고 적극적 고용개선조치 미이행기업에 대한 명단공표 추진

① (가족친화인증기업 확대) 중소기업의 인증비율을 높이고, 공공부문에서 선도적 참여

- 기업대상 정부지원 사업 선정 시 우대 등 중소기업 중심으로 가족친화인증기업 인센티브 지속 발굴·확대
- 가족친화우수사례, 가족친화경영성과 등을 전 기업으로 확산 및 가족친화인증 신청 기업을 위한 컨설팅 실시

② (적극적 고용개선조치 실효성 제고) 미이행기업 명단공표제 도입(’15.1.1 시행) 및 업종분류 개선

- 3회 연속 여성고용기준에 미달*한 사업주로서 적극적 고용개선조치 시행계획의 이행추구를 따르지 않는 기업 명단공표

③ (여성인재 육성) 기업·공공기관의 여성관리자, 전문직 여성 등 다양한 분야의 여성 핵심리더를 양성

- (여성인재 아카데미) 맞춤형 역량강화교육을 제공하여 여성이 조직 내 핵심리더로 성장하도록 지원((’14~’17년) 매년 7천명 교육)

2. 현황 및 문제점

가. 경력단절 여성 현황 및 재취업 현황

□ 경력단절 여성 새로일하기 사업 현황

〈표 1〉 지역별 새일센터 프로그램 수

(2013.12.31일 기준, 단위: 개소)

계	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	세종	제주
120	25	7	4	7	5	2	2	17	6	5	9	7	6	7	8	1	2

새일센터에서 지원하는 서비스 내용은 다음과 같다.

- 직업 상담 및 집단 상담 : 개인별·단계별 맞춤형 직업·진로 상담 및 취업의욕 상실 및 자신감이 부족한 구직자를 대상으로 집단상담 프로그램 운영
- 직업교육훈련 : 구직자의 직업경력 및 능력수준 등을 고려한 직업교육 및 기업체 인력수요와 여성 유망직종 등을 토대로 맞춤형 교육과정 개발·운영
- 새일여성인턴제 : 장기간 직장으로부터 이탈된 경력단절여성이 취업 후 직장에 적응할 수 있도록 지원하기 위한 직장적응 훈련프로그램
※ 경력단절여성을 채용한 사업장 및 인턴자에게 최대 6개월, 월 최대 60만원 지원
- 찾아가는 취업지원 서비스 : 취업설계사가 여성들의 왕래가 많은 장소에서 구직자를 대상으로 취업상담을 실시하고, 사업체를 직접 방문하여 구인·구직정보 등을 수집하는 사업
- 사후관리 지원 서비스 : 새일센터 구직등록여성 및 취업자, 직업교육훈련 수료생 등 대상으로 안정적으로 직장생활을 유지할 수 있도록 여성친화기업환경개선, 취업강화 및 고용유지 등을 지원하는 사업

2013년 새일센터의 운영실적을 보면, 취업인원이 2009년 67,519명에서 2013년 107,652명으로 증가하였고, 취업률도 2009년 51.8%, 2013년 51.4%로 지속적으로 높은 수준을 보였다. 새일센터를 통해 취업한 여성들은 기간의 정함이 없는 상용직 63.4%로 우리나라 여성 임금근로자의 상용직 비율인 54.4%(통계청, KOSIS) 보다도 높게 나타났다.

경력단절여성의 직업능력개발 및 취업역량 강화를 통해 노동시장 진입 가능성을 높이기 위해 새일센터는 직업교육훈련과 새일여성인턴제를 실시하고 있다. 직업교육훈련 과정은 2009년 184개 과정 운영을 시작으로 2013년 508개 과정을 운영하였다.

〈표 2〉 연도별 새일센터 프로그램 수

(2013.12.31일 기준, 단위: 개)

연도	구분	일반과정	취업 취약계층 과정
2009	184	184	-
2010	393	373	20
2011	309	257	52
2012	410	316	94
2013	508	331	80

〈표3〉 연도별 새일센터 운영실적

(2013.12.31일 기준, 단위: 명)

구분	교육 인원(a)	수료 인원(b)	수료율 (b/a)	취업 현황					
				소계(c)	상용	계약	일용	창업	취업률 (c/b)
2009년	4,378	4,133	94.4%	2,232	1,638	-	594	-	54.0%
2010년	9,256	8,508	91.9%	4,640	3,005	-	1,433	202	54.5%
2011년	7,084	6,567	92.7%	3,899	2,124	659	976	140	59.4%
2012년	9,140	8,412	92.0%	5,143	2,617	908	1,456	162	61.1%
2013년	15,031	13,942	92.8%	-	-	-	-	-	-

새일여성인턴 사업은 2009년부터 시작되었으며, 2013년에는 인턴 연계 종료자 5,363명 중 5,189명은 인턴 종료 후에도 계속 취업한 것으로 나타났다.

〈표 4〉 연도별 새일센터 인턴 현황 및 실적

(2013.12.31일 기준, 단위: 명)

구분	목표 인원(a)	새일여성인턴 연계 현황			인턴종료 후 취업현황	
		연계(b)	인턴종료(c)	연계율(b/a)	취업(d)	취업률(d/c)
2009년	3,880	4,307	3,610	111.0%	3,321	92.0%
2010년	4,620	4,948	4,308	107.1%	3,952	91.7%
2011년	3,300	4,262	3,518	129.2%	3,390	96.4%
2012년	4,200	5,363	4,637	127.7%	4,415	95.2%
2013년	5,040	6,146	5,363	121.9%	5,189	96.8%

□ **고학력 경력단절 여성의 현황과 재취업지원 현황**

2012년 현재 우리나라 경력단절 여성규모는 약 197만명이다. 이중 연령대별로는 30대가 가장 높은 비중을 차지하고 있고, 경력단절 여성의 단절 기간 분포에서 가장 높은 비중을 차지하는 것은 10년 이상~20년 미만인 26.5%, 5년이상 10년미만이 23.4%로 상대적으로 단절 기간이

긴 집단의 비중이 높다. 경력단절 여성의 학력 분포는 고졸 41.2%, 대졸33.4%, 초대졸 21.6%, 중졸이하 3.9% 순으로, 초대졸 이상이 55%로 다수를 차지하고 있다.

고학력 경력단절 여성은 점차 증가하고 있는 추이지만 현재 정부의 취업지원사업은 이러한 경력단절 여성의 요구에 부응하기에 부족한 상황이다. 현재 경력단절 여성의 핵심 집단은 30대 대졸자 집단임에도 불구하고 새로일하기센터 이용자는 40~50대 고졸자 중심의 서비스를 하고 있다. 이는 서비스 제공기관이 주로 여성인력개발센터, 여성회관 등으로 구성되어 기존 기관이 제공하던 서비스 대상자와 차별화하는데 어려움을 겪기 때문이다.

〈표 5〉 경력단절 여성과 새일센터 이용자의 비교

(단위: 천명, %)

구분		경력단절 여성	새일센터 이용자
학력	중졸이하	3.9	20.0
	고졸	41.2	46.9
	초대졸	21.6	14.2
	대졸이상	33.4	18.9
연령	15~29세	11.2	8
	30~39세	56.4	18.3
	40~49세	25.8	36.8
	50~54세	6.6	27.1 ²⁾
	60대이상	-	9.8

자료: 민무숙외(2013). 경력단절여성 대상별 취업지원 활성화 방안. 여성가족부,에서 재구성

나. 시간선택제 및 유연근무제 현황

□ 시간선택제 지원 및 확산 현황

여성고용을 확대하기 위한 각종 대책 중 시간선택제 일자리 창출은 매우 중요한 과제 중 하나이다. 현재 시간제에 대한 부정적인 인식을 극복하기 위해, 공공부문 및 대기업을 중심으로 하는 괜찮은 일자리로서의 시간선택제 확대가 추진되었으며 그 일환으로 2013년 11월에는 시간선택제 채용 박람회가 개최되어 높은 관심을 보인다. 박람회에서 각 기업이 밝힌 그룹별 채용 규모 및 직종별 채용 인원의 규모는 다음의 표와 같다.

2) 새일센터 이용자는 50~59세 기준

〈표 6〉 2013년 11월 26일 「시간선택제 일자리 채용 박람회」의 그룹별·직종별 채용인원
(단위: 개사, 명)

참가 그룹	채용인원 (업체수)	직종별 채용인원							
		관리·사무	판매·영업	기술·개발	안내·상담	안전관리	기능·생산	전문직	음식서비스
합계	10,865(82)	328	1,821	254	1,394	3	357	167	541
삼성	6,000(20)	1,831	288	1,447	176	1,316	467	453	22
롯데	1,944(10)	-	1,090	10	558	-	6	150	130
신세계	1,006(6)	-	333	-	80	-	270	-	323
CJ	509(11)	10	218	6	215	-	27	-	33
LG	406(14)	57	-	23	291	3	21	11	-
한진	400(7)	58	-	210	120	-	8	-	4
신한	200(1)	200	-	-	-	-	-	-	-
한화	150(3)	-	50	-	50	-	25	-	25
GS	150(4)	-	130	-	-	-	-	-	20
SK	100(6)	3	-	5	80	-	-	6	6

※ 롯데 910명(점포관리 120명, 판매 790명), SK 15명(고객상담)은 전일제
자료: 고용노동부 보도자료 “시간선택제 일자리 1만개를 잡아라!” 2013.11.20.

그러나 현재까지 공공부문과 대기업에서 시간선택제 채용현황은 저조한 것으로 나타난다. 공공기관 알리오에 나타난 시간선택제 채용인원은 15기관에서 148명에 불과하며 민간기업의 채용결과는 정확한 자료는 아직 발표되지 않았지만 채용 계획 1만명에 현저하게 미치지 못하는 것으로 알려지고 있다. 교사 및 공무원의 시간선택제 확대 역시 교사들의 집단 반발 등으로 인하여 어렵게 진행되고 있다.

반면, 양질의 시간선택제에 대한 여성들의 수요는 매우 높아 전국의 30~50세 미취업 여성을 대상으로 하는 시간선택제 취업의사는 84.0%로 매우 높게 나타났고, 취업한 여성들의 시간선택제 일자리로의 전환 및 이직의사 역시 33.0%로 높게 나타났다(김영옥 외, 2013). 시간선택제에 대한 높은 수요에 반하여 기업의 현장에서는 이러한 일자리를 만들어내지 못하는 상황이라고 볼 수 있어 노사의 적극적인 협력과 대응이 필요하다.

기업은 시간선택제 확산을 위하여 적극적으로 인사제도에 대한 컨설팅에 참여하며, 인력운영을 탄력적으로 할 수 있도록 하는 노력이 필요하다. 기업내부에서 시간선택제 직무의 발굴이나 시간선택제 전환을 하기 위한 TF를 구성하는 등 자발적인 활동이 필요하다.

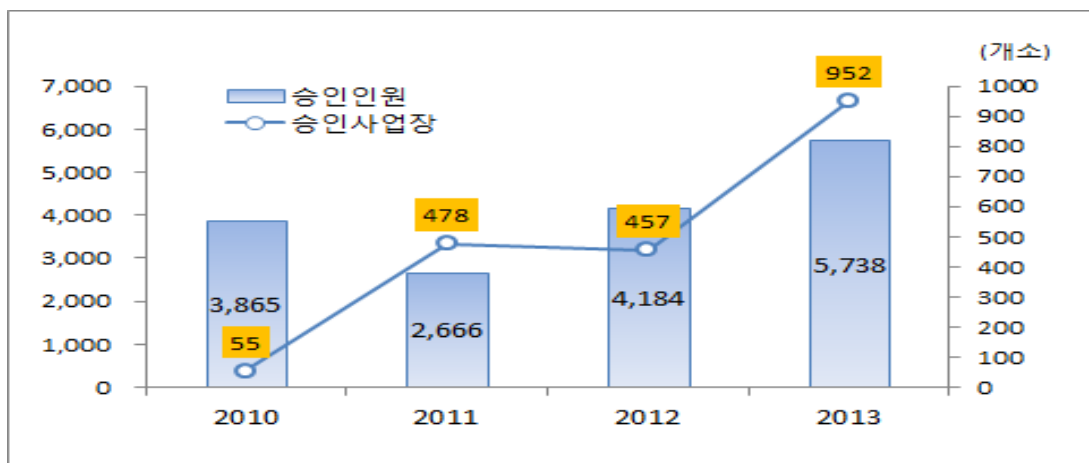
정부는 시간선택제 일자리 창출을 지원하기 위해 첫째, 시간제일자리창출 사업 참여를 희망하는 사업주로부터 사업신청을 받아 심사·승인 후 사업장 진단 및 제도개선 관련 컨설팅서비스를 제공하고 있으며, 둘째, 시간선택제 근로 인건비를 지원하고 있다. 전자의 컨설팅 제공은

원칙적으로 모든 사업주(기업 규모 및 업종 제한 없음, 1인 사업장 제외)를 대상으로 하여 시간선택제 적합 직무개발, 직무재설계 등을 지원한다. 지원한도는 기업규모별 최대 500~1,000만원(비우선지원대상기업, 공공기관은 지원 금액만큼 추가 자부담 있음)이며, 컨설팅기간은 4주~8주(사후관리 2개월 필요)이다.

후자의 인건비 지원 사업은 지원요건을 통과한 사업주에게 시간제 근로자 1명당 월 80만원 한도³⁾ 임금의 50%를 1년간 지원한다. 지원 대상 근로자 수는 사업장에 소속된 피보험자수의 15%를 한도로 하되, 우선지원대상기업은 30% 이내까지 확대가능하다(인건비 지원 사업의 지원요건은 노사발전재단 참조).

시간선택제 인건비 지원사업은 2010년에 시범사업을 거쳐 계속 추진 중이다. 시범사업기간인 2010년의 경우 승인사업장이 55개이었으나 승인인원은 3,865명으로 사업장당 인건비지원 인원수가 평균 70명인데, 이는 상대적으로 대규모 사업장을 대상으로 지원사업을 시작한 때문으로 보인다. 2011년 이후 사업장당 승인인원은 평균 6~9명의 수준을 유지한다.

승인 사업장과 승인 인원수(시간선택제 일자리 지원수)는 [그림 IV-1]과 같이 증가하는 추세이며 2013년도에 총 952개 사업장의 5,738명 시간선택제 근로자의 인건비가 지원되었다. 그렇지만 예산집행률 측면에서는 부진상태를 면치 못하고 있다. 2013년도 예산액은 91억원이었으나 집행액은 34억으로 집행률이 37.5%로 나타난다.⁴⁾



자료: 노사발전재단 내부자료.

[그림 1] 시간선택제 인건비 지원사업 승인사업장 및 승인인원수

3) 2012년에는 40만원 한도, 2013년에는 60만원 한도였음.

4) <표> 시간선택제 일자리 인건비 지원사업 예산집행 추이

자료: 고용노동부 내부자료

이외에 시간제의 근로조건을 향상시키면서 기업의 시간선택제 일자리 수요를 높이기 위한 인센티브로 「상용형 시간선택제 일자리 사회보험료 지원사업」이 올해부터 시행되고 있다. 이 사업은 최저임금 130~300%에 해당하는 임금수준의 상용형 시간선택제 근로자를 신규로 고용한 우선지원 대상기업 사업주(고용보험 피보험자격 취득일 기준)의 고용보험 및 국민연금 보험료의 사업주 부담분 전액을 2년간 지원하는 것이다.

〈표 7〉 「상용형 시간선택제 일자리 사회보험료 지원사업」 개요⁵⁾

- (지원대상) ‘14.1.1. 이후 상용형 시간선택제 근로자를 신규로 고용한 우선지원 대상기업 사업주 (고용보험 피보험자격 취득일 기준)
 - 「상용형 시간선택제 일자리」라 함은 1년 이상 근로계약을 체결하고 임금, 복리후생 등 근로 조건에 있어서 전일제 근로자와 차별이 없으며, 동 사업 지원요건에 부합하는 시간제 일 자리를 말함
 - 또한 소정근로시간이 주 15시간 이상 30시간 이하이며
 - 임금수준은 최저임금 130~300%에 해당하는 근로자
- (지원내용) 고용보험 및 국민연금 보험료의 사업주 부담분 전액(5.4~5.6%)
- (지원기간) 지원대상 근로자 채용일부터 2년
- (지원금 지급 절차) 사업주는 시간선택제 근로자를 신규 채용, 고용보험·국민연금 보험료 납부 후 지원금 지원신청서 제출

□ **유연근로 활용 현황**

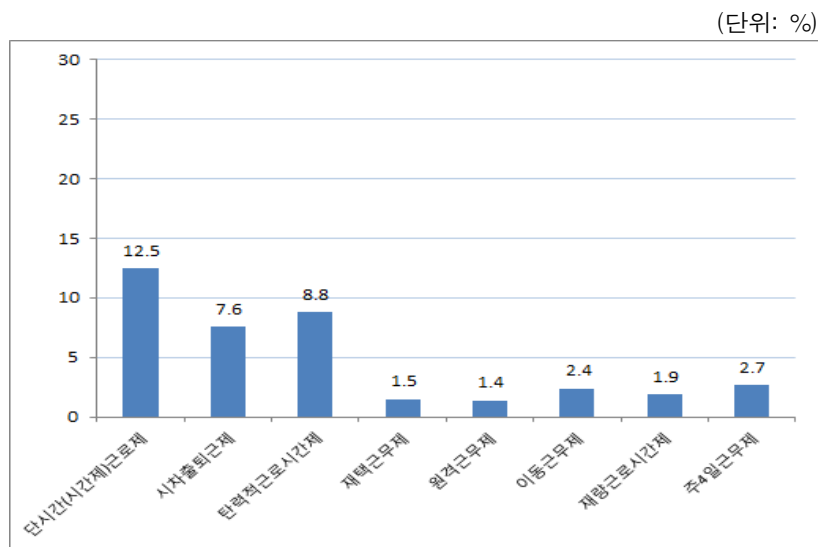
우리나라에서 활용되는 유연근무제도는 다음의 <표 II-1>과 같다. 근로시간에 대한 유연화 제도들은 단시간근로, 탄력근로, 집중근로 등이 포함될 수 있으며, 근로 장소와 관련한 제도들은 재택근무, 원격근무 등이다. 재택근무는 근로자가 자신의 주거지에서 주어진 업무를 수행하는 형태이다. 원격근무는 텔레워크(telework)의 개념으로 사용되는데, IT를 기반으로 주 1회 이상 정기적으로 근무지가 아닌 자택 및 이동이 편리한 장소에서 업무의 일부 또는 전부를 수행하는 근무방식이다.

5) 고용노동부(2014. 3), 2014년 상용형 시간선택제 일자리 사회보험료 지원사업 시행지침.

〈표 8〉 우리나라의 유연근무제도 유형 및 내용

유형	제도	내용	비고
근로 시간	단시간 (시간근로제)	사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1주 소정 근로시간보다 짧게 근로하는 제도	·시간무제약고용(zero hours contract) ·직무분담(job sharing) ·연간노동시간제(annualized contract) ·part-time/-year
	선택적 (시차출퇴근) 근로시간제도	출퇴근시간대에 시차를 두거나 자유롭게 선택하거나 노사합의로 1개월 이내에 총근로시간만 정하고 출퇴근시간을 근로자가 자유롭게 선택하는 제도	·전통적 플렉스타임(traditional flexitime) ·일별 플렉스타임(daily flexitime)
	탄력적 근로시간제도	일이 많은 주(일)의 근로시간은 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 평균으로 법정근로시간 내(주40시간)로 맞추는 제도	·계절적 업무변동량에 의한 정규직 근로시간 조정
	재량 근로시간제도	업무 성격상 업무수행방법을 근로자의 재량에 맡길 필요가 있는 경우 노사합의로 정한 시간을 근로한 것으로 보는 제도	·전산개발업무 ·영화/방송 업무
	보상휴가제도	연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 대신에 휴가를 부여하는 제도	·납품/마감일에 집중작업이 필요한 업무 등
	기간제근로	구체적으로 명시된 제한된 기한 동안 고용됨	·계절적 업무변동량에 따른 기간제 계약직 등
근로 장소	원격근무제	대부분의 업무를 사무실이 아닌 장소에서 컴퓨터 등을 이용하여 수행하는 근무형태	·mobile, telework, telecommuting ·이동형 프리랜서 (peripatetic freelance worker) ·multi-site workers
	재택근무제	1주일에 하루 이상을 사무실이 아닌 '집'에서 업무를 수행하는 형태	

주: 시간무제약고용이란 근로일수를 사전에 정하지 않고 실제 일한 근로시간에 대해 보상하는 근무제도
 자료: 양인숙 외(2011). 『기업의 유연근무제 도입 실태 및 활성화 방안』, p.18.



자료: 김영옥 외(2013). 일가정양립 실태조사

[그림 2] 근로자 수요가 많은 유연근로제도(1순위)

2013년 실시한 ‘일가정양립 실태조사’ 결과를 보면 시간제 근로제 실시만 12.5%로 나타나고 나머지 제도들은 활용율이 극히 낮은 것으로 나타나고 있다. 특히 재택근로, 원격근무, 이동근무, 재량근무, 주4일은 도입수준이 5% 미만이다.

사업체 규모와 업종별로 제도 도입에서는 많은 차이를 보이는데 여성근로자들이 많이 근무하는 소규모 사업장에서는 제도 도입이 극히 저조한 것이 현실이다.

〈표 9〉 각 유연근로제도 실시 현황

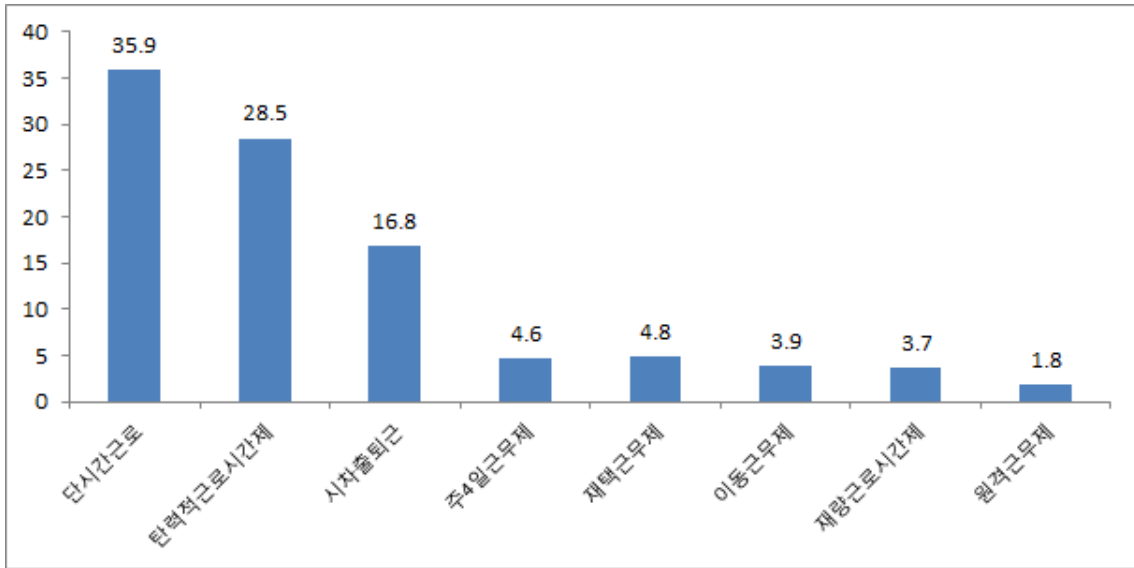
(단위: %)

	사례수	단시간(시간제) 근로제	시차출퇴근제	탄력적 근로시간제	재택근무제	원격근무제	이동근무제	재량근로시간제	주4일근무제
전체	(1000)	12.5	7.6	8.8	1.5	1.4	2.4	1.9	2.7
업종	광공업(제조업)	(215)	6.5	2.3	5.1	1.4	.9	3.7	.5
	건설업	(166)	9.0	2.4	4.2	1.8	.6	0.0	.6
	도소매·음식숙박업	(201)	18.9	10.9	11.4	1.0	1.0	2.5	3.5
	전기·운수·통신·금융	(185)	18.9	14.6	10.8	2.2	3.2	4.9	3.8
	사업·개인·공공서비스 등	(233)	9.9	7.7	11.6	1.3	1.3	.9	3.0
규모	5-9인	(301)	6.6	2.7	3.0	.3	.3	1.3	0.0
	10-29인	(251)	8.4	4.0	8.4	1.6	1.2	2.4	1.6
	30-99인	(215)	17.7	11.2	12.6	1.4	1.9	2.8	1.4
	100-299인	(131)	15.3	10.7	11.5	1.5	3.1	2.3	4.6
	300인 이상	(102)	25.5	19.6	15.7	4.9	2.0	4.9	5.9

자료: 김영옥 외(2013). 일가정양립 실태조사

근로자의 수요가 많은 유연근로제도 1순위를 조사한 결과, 단시간(시간제) 근로로 35.9%였다. 다음으로 탄력적 근로시간제가 28.5%로 높았으며, 시차출퇴근제 16.8%로 나타났고 나머지 제도들의 비중은 모두 5% 미만이었다.

(단위: %)



자료: 김영옥 외(2013). 일가정양립 실태조사

[그림 3] 근로자 수요가 많은 유연근로제도(1순위)

선진국의 유연근무제 활용수준을 보면 우리나라와 비교할 수 없을만큼 높은 제도활용수준을 보이고, 유연한 근무에 대한 기업 및 사회적 인프라 구축이 잘 이루어져 있음을 보인다.

<표 10> 유연근무제 활용 국제비교

유연근무제 활용기업 비율 국제비교 (%)					
	탄력적 근로시간제	선택적 근로시간제	시간제 근무제	재택 근무제	근로시간 계좌제
한 국	6.1	3.3	2.0	1.4	미 도입
선진국	51.3 (일본 '12년)	54.0 (미국 '09년)	88.0 (영국 '12년)	51.0 (미국 '09년)	41.9 (독일 '08년)

* 「선진국 사례로 본 유연근무제 확 산방안 연구」 대한상의 ('13.5)

자료: 정부합동(2013). 고용율 70% 로드맵에서 재인용

다. 기업의 근로문화 및 여성인재 활용 현황

□ 가족친화 인증기업 및 적극적 고용개선 조치 확산 현황

가) 가족친화인증

근로자의 일가정양립을 지원하기 위하여 여성가족부에서 시행하고 있는 가족친화정책은

「가족친화 사회환경 조성 촉진에 관한 법률」에 의거하여 가족친화 직장환경을 조성하는 것을 목표로 하고 있다. 가족친화제도에는 탄력적 근무제도, 자녀의 출산·양육 및 교육 지원제도, 부양가족 지원제도, 근로자 지원제도, 그 밖에 여성가족부령으로 정하는 제도(가족관계 증진제도, 가족여가문화 촉진제도, 가족친화 사회공헌제도)로 구성된다(「가족친화 사회환경 조성 촉진에 관한 법률」 제2조, 시행규칙 제2조).

가. 탄력적 근무제도 : 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등

나. 자녀의 출산·양육 및 교육 지원 제도 : 배우자 출산휴가제, 육아휴직제, 직장보육 지원, 자녀 교육지원 프로그램 등

다. 부양가족 지원제도 : 부모 돌봄서비스, 가족간호휴직제 등

라. 근로자 지원제도 : 근로자 건강·교육·상담프로그램 등

마. 그 밖에 여성가족부령으로 정하는 제도

- 1) 가족관계 증진제도 : 자녀 방학 중 휴가제, 근로자가족 초청행사, 정시퇴근제, 육아데이, 가정의 날 등 운영 지원,
- 2) 가족여가문화 촉진제도 : 가족단위 문화체험 지원,
- 3) 가족친화 사회공헌제도 : 한부모가족, 조손가족, 다문화가족, 독거노인, 장애인가족 등 소외계층 지원제도

가족친화인증제도는 위와 같은 가족친화적 직장환경을 조성한 기업에 부여하는 인증제도로써 2013년 말 기준 522사에 달한다(불임, 기업명). 민간기업은 327개소, 공공기관은 195개소이다.

기업이 인증을 받기 위해서는 정해진 지표에 따른 점수를 부여받아야 하는데 중소기업과 대기업에는 각기 다른 기준이 적용되고 있다. 인증시 측정하는 지표에는 최고경영층의 리더십, 가족친화문화 조성 정도, 출산·양육지원, 탄력근무 등 근무환경 유연성, 가족관계 증진·여가지원, 임직원들의 전반적 만족도 등 항목이 포함되어 있다. 가족친화기업인증을 확산하기 위해서 정부는 각종 인센티브를 강화하고 인증과정을 지원하는 가족친화인증 사무국을 운영하고 있다. 26개 기관에서 총 77개의 인센티브를 제공하고 있으며 대표적으로는 중소기업 투융자 금리우대(우리, IBK, KB), 물품구매 적격심사 가점(조달청) 등이 있다. 현재 대규모 사업장과 공공부문을 중심으로 이루어진 가족친화인증을 전 사업장으로 확대해야 하는 상황이다.

나) 적극적 고용개선 조치

남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률에 의거하여, 상시근로자 500인 이상을 고용하는 사업장은 적극적 고용개선조치의 대상이 된다. 매년 대상사업장의 남녀근로자 현황을 분석하여 동종업종 평균의 60%에 미달하는 사업장으로 하여금 개선을 위한 이행계획서 및 이행실

적보고서를 제출하도록 하고 있다. 대상 사업장수는 2013년 공공기관 260개, 민간기업 1,518개로 999인 이하 민간기업이 대다수를 차지한다.

〈표 11〉 적극적 고용개선조치 대상 사업장의 여성고용

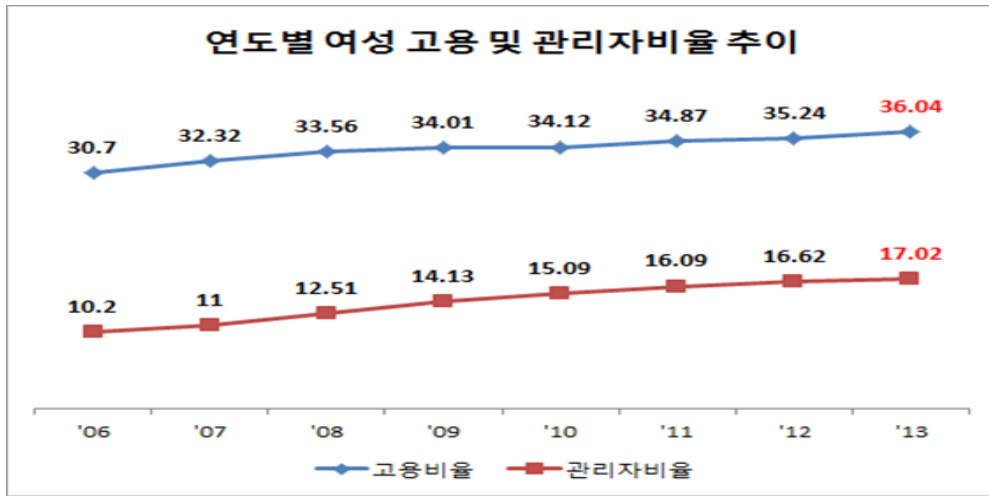
구분		여성고용비율(%)			여성관리자비율(%)		
		전체	공공기관	민간기업	전체	공공기관	민간기업
13년	계	36.04	33.61	36.46	17.02	11.55	17.96
	1천명이상	36.88	30.71	37.46	18.12	11.56	18.74
	1천명미만	35.40	34.61	35.59	16.18	11.54	17.28
12년	계	35.24	32.35	35.74	16.62	11.01	17.57
	1천명이상	36.89	30.46	37.52	17.75	11.91	18.32
	1천명미만	33.92	33.04	34.13	15.72	10.68	16.93
11년	계	34.87	31.19	35.56	16.09	10.53	17.13
	1천명미만	36.42	29.95	37.10	16.96	11.25	17.55
	1천명미만	33.67	31.63	34.20	15.41	10.28	16.76

자료: 고용노동부. 적극적고용개선조치 보도자료.

여성 고용 비율 평균은 36.04%이며, 여성 관리자 비율은 평균 17.02%로 나타났다. 민간기업에서 공공기관보다 여성고용율이 높게 나타나는 특징이 있고 제도 시행 기간 동안 꾸준히 여성고용율이 개선되어 왔음을 알 수 있다.

업종별로는 보건 및 사회복지사업이 69.79%로 여성 고용률이 가장 높았으며, 여성 관리자율 역시 46.43%로 가장 높게 나타났다. 여성 고용률과 관리자율이 가장 낮은 산업은 각각 건설업(8.21%)과 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업(0.93%)으로 나타났다.

임원급 여성 비율은 8.37%로 매우 낮은 수준이며, 기업의 실질적인 허리 역할을 하는 관리자급인 과장급 이상은 16.50%로 전년대비 0.91%p 증가하였다. 여성이 주로 낮은 직급에 분포되어 있으며, 여성의 관리자 진출이 구조적으로 막힌 유리천장 현상이 존재하는 것으로 판단되고 있다.



[그림 4] 연도별 여성 고용 및 관리자 비율 추이

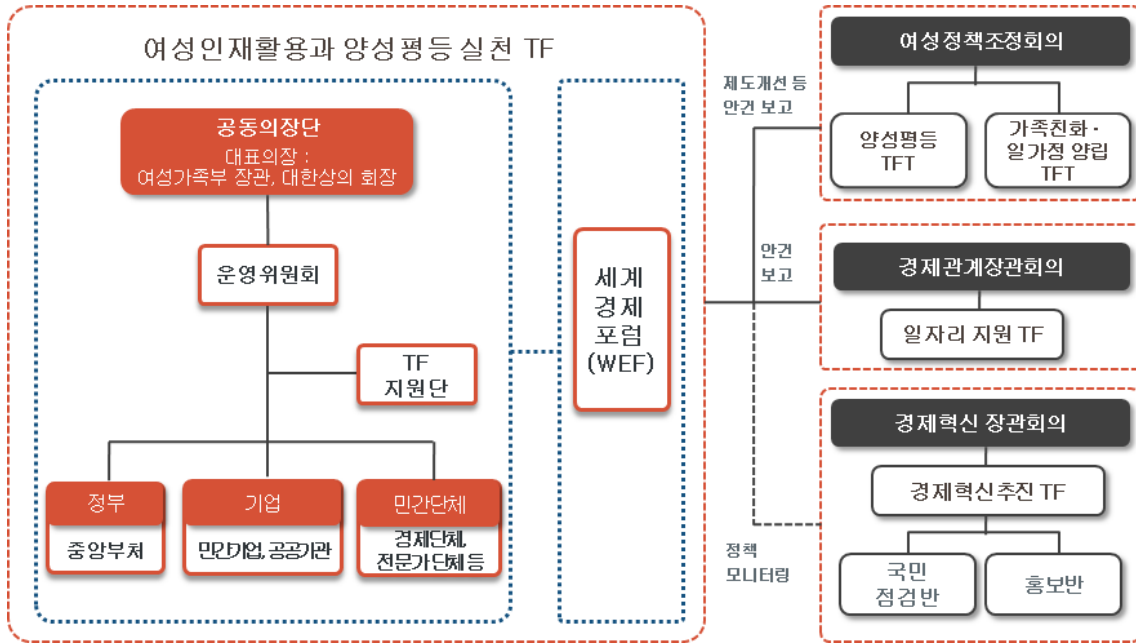
□ 여성인재 육성 현황

여성가족부는 우리나라의 성 격차 지수(GGI)가 여전히 낮은 현실(2013년 성 격차 지수 136개국 중 111위)을 개선하기 위해서는 여성의 지위를 실질적으로 향상시키고 경제활동 및 의사결정 부문에서의 여성의 참여를 높이기 위한 사회 전 부문의 노력이 필요하다고 평가하고 이를 위한 민관협의체를 구성할 계획을 수립했다.

이 협의체는 양성평등 프로그램의 일환으로 일본 등 3개국에서 양성평등 테스크포스를 운영을 지원해오고 있는 세계경제포럼(WEF)과 연계해 100명 규모로 구성, 3년간 한시적으로 운영할 계획이다.

- * 양성평등 테스크포스(Gender Parity Task Force)는 세계경제포럼(WEF)이 경제활동과 의사결정 부문 등의 성 격차를 줄이기 위해 추진하고 있는 프로그램으로 '12년부터 일본, 터키, 멕시코에서 100명 이내의 사회 각 분야 대표로 구성된 테스크포스가 운영 중

여성가족부와 세계경제포럼(WEF)은 이를 위한 협력관계를 강화하기 위해 올해 1월 개최되는 2014년 세계경제포럼 연례회의(Annual meeting 2014, '14.1.22~1.25)에서 업무협약을 맺은바 있다. 이 후속조치로 6월 17일 여성가족부와 대한상공회의소가 공동의장으로 하여 민관협력 TF를 발족시켰다.



[그림 5] TF 구성 및 추진체계

이 TF의 주요 역할은 크게 다음과 같이 3가지로 정리해 볼 수 있다. ①주체적, 자율적 실천, ②실천 문화 확산 선도, ③정책 모니터링 및 발전적 대안 제시로, 참여 기관들이 자발적, 주도적으로 여성인재 활용과 양성평등 문화를 만들어나갈 수 있도록 노력하는 것이다.

여성인재 활용·양성평등을 주체적 자율적으로 실천	여성고용 확대 및 양성평등 실천 문화 확산을 선도	정책 모니터링 및 발전적 대안 제시
·'17년까지 3년간 실천할 공동의 목표 설정 ·구성원 스스로 실천계획 수립·추진 ·연차적으로 목표계획 확대, 발전적 계획 이행	·TF 미참여 기업·기관에 정보 제공 및 공동실천 ·우수사례를 사회 전반에 전파 ·WEF와 연계, 국제사회에 TF 활동 홍보	·정책 현황 분석 및 실효성 점검 등 모니터링 ·정책의 발전적 대안 제시 * 여성정책조정회의, 경제관계장관 회의에 보고

2017년까지 이어질 본 TF 활동의 주요 일정과 활동내용은 다음과 같다.

구분	구성원 역할	주요 내용	컨설팅
① 가입	① 가입 신청	<ul style="list-style-type: none"> · 가입신청서 작성 · 업무협약서 서명 제출 	← 컨설팅 수요 조사(1차)
	② 사전 설문조사	<ul style="list-style-type: none"> · 일반현황, 여성·가족 관련 제도 시행 현황 파악 등 · 인식조사 내용 포함 	
② 실천 계획	③ 포럼 또는 세미나 참석	<ul style="list-style-type: none"> · (포럼) 매년 1회 (세미나) 매월 1회(임의참석) 	← 컨설팅 수요 조사(2차)
	④ 실천계획 수립·이행	<p><'14년></p> <ul style="list-style-type: none"> · 총괄 및 해당년도 계획 제출 · 포럼(7월) 후 7월 말까지 제출 · 신규 가입자는 세미나 후 1개월 이내에 제출 <p style="text-align: center;">↓</p> <p><'15년~'17년></p> <ul style="list-style-type: none"> · 총괄 계획 수정 및 해당년도 계획 제출 · 매년 말(11월경) 제출 <p style="text-align: center;">↓</p>	← 컨설팅 시행
③ 이행 점검	⑤ 성과보고서 작성·제출	<ul style="list-style-type: none"> · 익년도 실천계획 제출시 당해 연도의 성과를 자체 평가하여 제출 · 매년 말(11월경) 제출 	
	⑥ 성과 홍보	<ul style="list-style-type: none"> · 성과보고서 토대로 우수사례 발굴 및 모델화 · 매년 말(11월 경) 개최 	

총 100개의 기업과 단체, 공공기관, 정부가 참여하는 본 민관 TF는 앞으로 3년간 여성고용 확대, 일.가정 양립, 여성 대표성 제고, 양성평등문화 확산 등 4대 목표 달성을 위한 80개 실천 과제를 추진할 예정이다. ▲리턴십 프로그램 도입 ▲양질의 시간선택제 일자리 창출 ▲출산휴가와 육아휴직 활용 확대 ▲가족 사랑의 날 지정.실천 ▲유연근무제도 확대 ▲여성리더십 교육 실시 ▲여성관리자 확대 ▲조직 내 양성평등위원회 설치 등이다.

참여 기업들도 구체적 실천 계획을 내놨다. 현대자동차는 그룹 차원에서 시간선택제 일자리 제도를 도입해 약 1000명의 여성 인재를 채용하고, 가족친화기업인증 사업에도 참여하기로 했다. CJ그룹은 여성들이 일.가정을 오가며 경력을 이어갈 수 있도록 매년 약 300명 규모 리턴십 프로그램을 진행할 계획이다. 코오롱그룹은 계열사별로 추진 중인 임신·출산·육아 등 여성 생애주기에 따른 지원 제도를 그룹 차원에서 구축할 예정이다. 삼성전자는 전 사업장에 모성보호 휴게실인 '母兒 Room(모아룸)'을 설치하고 향후 차세대 여성리더 인력풀을 양성해 여성 임원·관리자 등을 적극 선발할 계획이다.

향후 본 TF 참여를 확대하여 중소기업들의 참여를 독려하고자 하며, 참여기업을 대상으로 하는 실천계획 수립, 전문가 컨설팅 등을 추진하고 있다.

3. 모니터링의 방법

가. 절차 및 방법

사전조사 → 현장방문 및 FGI → 모니터링 보고서 작성(전문가 의견 수렴)
→ 최종보고서 작성

- ① **(사전조사)** 지역별 해당 주제에 대한 모니터링을 위해 필요한 기존의 연구자료 및 각 지역 단위 현황 자료 수집·분석을 통하여 정책모니터링 범위·방법 설정
- ② **(현장방문 및 FGI)** 정책현장 방문, 현장 관계자 심층인터뷰(FGI) 등을 통하여 구체적인 모니터링 실시
 - * 지역내에서 근로자의 정책활용과 관련된 사례들을 보유한 단체들을 풍부하게 활용하여 모니터링을 실시하며, 대표적이면서 빈번한 문제점 파악, 개선사항이 있었다면 어떤 것이 있는지 등 구체적인 현장목소리 반영
- ③ **(모니터링 보고서 작성)** 모니터링 결과를 바탕으로 전문가 의견수렴을 통하여, 각 지역에서 필요한 정책 개선사항, 성공사례 등 발굴
- ④ **(최종보고서 작성)** 여성정책연구원에서는 지역의 모니터링 보고서 및 온라인 모니터링 보고서를 분석·정리하여 각 주제에 대한 최종보고서를 작성

나. 모니터링시 고려할 사항

- ① 각 지역별 개괄적 현황과 문제점을 도출, 각 지역에 적합한 정책모니터링의 구체적 범위·방법 설정, 주제별 보고서 작성 과정에 전문가의 참여 필요
 - * 최소 1회 이상의 전문가 자문회의 등 추진

- ② 정책현장 방문, 현장 관계자 심층인터뷰(FGI) 등을 추진함에 있어 다음의 기준을 충족하도록 할 필요
 - * 경력단절 여성: 50대 30대 경력단절 여성 각각 최소 2인 포함, 시간선택제 근로자 가급적이면 포함
 - * 재취업 여성: 시간선택제 근로자, 유연근무제 활용자 포함
 - * 기관 및 관계자: 여성새로일하기 센터, 고용지원센터, 훈련기관 중 1인 포함, 지역상공회의소 등 기업단체와 기업의 인사담당자 1인 포함, 지자체 담당공무원 및 지역 고용청 관계자 등 포함

다. 모니터링 가이드라인

1) 경력단절 여성 대상 FGI

구분	내용
목적	- 경력단절 여성이 재취업할 수 있도록 고용지원서비스가 충분한지 모니터링
참여자	- 해당 지역 경력단절 여성
주요 내용	1. 우리 지역 사업장에 경력단절 기간이 있었던 고학력(전문대졸 이상) 여성이 바로 취업하여 본인의 경력을 살리면서 일할 수 있는 '리턴십(가칭)' 프로그램의 도입이 가능할 것으로 생각하는지? 혹은 아닌지, 있다면 참여할 의향은 있는지 1) 가능하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 별로 가능하지 않다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 참여 의사/ 개선사항이나 정책제안 2. 우리 지역에 새일센터가 충분히 있는지? 불충분한지 1) 충분하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 불충분하다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 3. 우리지역의 새로일하기 센터는 경력단절여성들에게 접근성이 용이한지 혹은 어려운지 1) 용이하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 어렵다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 4. 우리 지역에 폴리텍 등 전문 직업기관의 직업훈련 프로그램이 경력단절 여성에게 적합한지? 아닌지 1) 적합하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 적합하지 않다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안

구분	내용
	<p>5. 우리 지역 사업장에 근로시간이 짧고 차별이 없는 시간선택제 일자리가 충분한지 혹은 부족한지</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 충분하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 부족하다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 <p>6. 우리 지역에는 스마트 워크센터가 있거나 혹은 사업장에서 근로장소나 시간을 유연하게 하는 것이 가능한지</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 가능하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 불가능하다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 <p>7. 구직자 입장에서 볼 때, 우리 지역에서 재취업을 하기 위해 가장 필요한 정책지원은 무엇이라고 생각하시는지</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 필요한 정책지원의 내용 2) 개선사항이나 정책제안

2) 재취업여성 대상 FGI

구분	내용
목적	- 재취업과정 및 경력유지에 대한 모니터링
참여자	- 해당 지역 재취업 여성
주요 내용	<ol style="list-style-type: none"> 1. 우리 지역 사업장에 근로시간이 짧고 차별없는 시간선택제 일자리가 충분한지 혹은 부족한지 <ol style="list-style-type: none"> 1) 충분하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 부족하다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 2. 우리 지역 사업장에서는 근로자가 전일제에서 시간선택제로의 전환이 용이한지 혹은 어려운지 <ol style="list-style-type: none"> 1) 용이하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 어렵다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 3. 우리 지역에 스마트워크센터 설치가 필요한지 혹은 별로인지 <ol style="list-style-type: none"> 1) 필요하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 별로 필요하지 않다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 4. 우리 지역 사업장에서는 근로장소나 시간을 유연하게 하는 유연근로제도가 필요한지 <ol style="list-style-type: none"> 1) 필요하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 별로 필요하지 않다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 5. 우리 지역 사업장에는 여성근로자들이 많이 있는지 그렇지 않은지 <ol style="list-style-type: none"> 1) 많이 있다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 부족하다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안

구분	내용
	<p>6. 우리지역 사업장에는 여성 관리자, 전문직 여성 등 여성 핵심리더가 충분한지 혹은 부족한지</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 충분하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 부족하다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 <p>7. 우리 지역 사업장은 일과 가정의 양립이 가능하도록 하는 근로 문화가 있다고 보시는지 아닌지</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 있다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 부족하다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 <p>8. 우리 지역 사업장은 여성에 대한 차별이 존재한다고 생각하시는지 아닌지</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 차별이 있다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 차별이 없다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 <p>9. 재취업 과정에서 필요한 지원이 있는지 아닌지</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 필요한 지원이 있는 경우/ 대표사례 2) 필요한 지원이 없는 경우/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안

3) 인사담당자 대상 FGI

구분	내용
목적	- 재취업을 위한 여성인력 수요가 있는지, 각 기업의 문화는 가족 및 여성친화적인지 모니터링
참여자	- 해당 지역 기업 단체 및 인사담당자
주요 내용	<ol style="list-style-type: none"> 1. 우리 지역 사업장에 경력단절 기간이 있는 고학력(전문대졸 이상) 여성이 인턴 기간을 거쳐, 취업하여 본인의 경력을 살리면서 일할 수 있는 ‘리턴십(가칭)’ 프로그램의 도입이 필요한지 혹은 별로인지 <ol style="list-style-type: none"> 1) 필요하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 별로 필요하지 않다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 2. 우리 지역에 새로일하기 센터가 충분한지 아닌지 <ol style="list-style-type: none"> 1) 충분하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 부족하다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 3. 우리 지역 사업장에서는 경력단절 여성 채용이 활발하게 일어나고 있는지 혹은 아닌지 <ol style="list-style-type: none"> 1) 채용이 활발하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 별로 활발하지 않다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 4. 우리 지역 사업장에 시간선택제 일자리가 충분한지 혹은 부족한지 <ol style="list-style-type: none"> 1) 충분하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 부족하다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안

구분	내용
	5. 우리 지역 사업장에서 전일제 근로자가 원할 때 시간선택제 전환이 용이한지 혹은 어려운지 1) 용이하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 어렵다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안
	6. 우리 지역 사업장에 시간선택제 일자리와 시간선택제 전환을 활성화하기 위해 가장 필요한 과제는 무엇이라고 생각하시는지 1) 기업의 애로사항은 무엇인지 2) 필요한 정책지원의 내용 3) 개선사항이나 정책제안
	7. 우리 지역 사업장에 스마트워크센터 설치가 필요한지 혹은 별로인지 1) 필요하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 별로 필요하지 않다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안
	8. 우리 지역 사업장에 근로장소나 시간을 유연하게 하는 유연근로제도가 필요한지 혹은 별로인지 1) 필요하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 별로 필요하지 않다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안
	9. 우리 지역 사업장은 일가정양립에 대한 우호적인 근로문화가 있는지 1) 있다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 없다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안
	10. 우리 지역 사업장은 여성인력 활용에 있어 차별이 있거나 남성에 비하여 덜 중요하게 생각하는지 1) 덜 중요하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 그렇지 않다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안
	11. 우리 지역 사업장에 여성 관리자, 전문직 여성 등 여성 핵심리더가 충분한지 혹은 부족한지 1) 충분하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 부족하다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안
	12. 우리 지역 사업장에서 여성 핵심 리더를 양성하기 위해 가장 필요한 과제는 무엇이라고 생각하시는지 1) 필요한 정책지원의 내용 2) 개선사항이나 정책제안
	13. 우리 지역 사업장에 가족친화인증제도에 대한 정보 접근성이 용이한지 혹은 어려운지 1) 용이하다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 어렵다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안
	14. 우리 지역 중소기업 사업장에 가족친화인증제도를 확대하기 위해 가장 필요한 과제는 무엇이라고 생각하시는지 1) 필요한 정책지원의 내용 2) 개선사항이나 정책제안

4) 지역담당 연구자의 정성평가

구분	내용
목적	- 지역의 경력단절 여성 재취업여건, 기업의 근로문화 등에 대한 모니터링
참여자	-
주요 내용	<ol style="list-style-type: none"> 1. 귀하는 해당 지역 사업장에 경력단절 기간이 있는 고학력(전문대졸 이상) 여성이 인턴 기간을 거쳐, 취업하여 본인의 경력을 살리면서 일할 수 있는 '리턴십(가칭)' 프로그램의 도입이 필요하다고 생각하십니까? <ol style="list-style-type: none"> 1) 예 → 필요하다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오. 2) 아니요 → 그렇게 판단하는 근거는 무엇입니까? 2. 우리 지역에 새로일하기 센터가 충분하다고 생각하십니까? <ol style="list-style-type: none"> 1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오. 2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까? 2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오. 3. 우리지역에 구직자에 대한 새로일하기센터의 접근성이 용이하다고 생각하십니까? <ol style="list-style-type: none"> 1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오. 2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까? 2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오. 4. 우리 지역 사업장에서는 경력단절 여성 채용이 활발하게 일어나고 있다고 생각하십니까? <ol style="list-style-type: none"> 1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오. 2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까? 2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오. 5. 귀하는 우리 지역에서 재취업한 경력단절 여성이 다시 그만두지 않고 고용이 잘 유지되고 있다고 생각하십니까? <ol style="list-style-type: none"> 1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오. 2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까? 2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오. 6. 우리 지역에 폴리텍 등 전문 직업기관의 직업훈련 프로그램이 경력단절 여성에게 적합하게 제공되고, 접근성이 용이하다고 생각하십니까? <ol style="list-style-type: none"> 1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오. 2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까? 2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오. 7. 우리 지역 사업장에 근로시간이 짧고 차별이 없는 시간선택제 일자리가 충분하다고 생각하십니까? <ol style="list-style-type: none"> 1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오. 2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까? 2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오.

구분	내용
	<p>8. 귀하는 해당 지역 사업장에서 전일제 근로자들이 원할 때 시간선택제 전환이 가능하다고 생각하십니까?</p> <p>1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오.</p> <p>2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까? 2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오.</p> <p>9. 귀하는 해당 지역 사업장에 시간선택제 일자리와 시간선택제 전환을 활성화하기 위해 가장 필요한 과제는 무엇이라고 생각하십니까?</p> <p>1) 필요한 지원과제는 어떤 것들이 있습니까? 2) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오.</p> <p>10. 귀하는 해당 지역 사업장에 스마트워크센터 설치/ 유연근로제도 확대가 필요하다고 생각하십니까?</p> <p>1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오.</p> <p>2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까? 2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오.</p> <p>11. 귀하는 해당 지역 중소기업 사업장에 대한 가족친화인증제도에 대한 정보 접근성이 용이하다고 생각하십니까?</p> <p>1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오.</p> <p>2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까? 2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오.</p> <p>12. 귀하는 해당 지역 중소기업 사업장에 가족친화인증제도를 확대하기 위해 가장 필요한 과제는 무엇이라고 생각하십니까?</p> <p>1) 필요한 지원과제는 어떤 것들이 있습니까? 2) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오.</p> <p>13. 귀하는 해당 지역 사업장에 여성 관리자, 전문직 여성 등 여성 핵심리더가 충분하다고 생각하십니까?</p> <p>1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오.</p> <p>2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까? 2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오.</p> <p>14. 귀하는 해당 지역 사업장에서 여성 핵심 리더를 양성하기 위해 가장 필요한 과제는 무엇이라고 생각하십니까?</p> <p>1) 필요한 지원과제는 어떤 것들이 있습니까? 2) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오.</p> <p>15. 귀하는 해당 지역 기업이나 지자체 등이 여성인력 활용 및 양성평등을 위한 민관협의체 참여가 필요하다고 생각하십니까?</p> <p>1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오.</p> <p>2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까? 2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오.</p>

[별첨] 각 주제별 모니터링 보고서 제출 양식

※ 작성 요령

- 목차는 아래 순서 참조(검정 글씨는 목차, 붉은 글씨는 작성 관련 설명임)
- 기술방식은 개조식
- 작성 분량: 전체 10~15페이지 내외
- 모든 목차, 개조 단위(□, ○, -), 표 및 그림 편집 양식은 스타일로 지정되어 있음. 보고서 제출시 스타일 준수 요망

<목 차>

가. 지역의 기본현황(표, 그림 등 다양한 자료 활용 가능)

<참고사항>

※ 중앙에서 제공한 일반현황 자료와 중복되지 않도록 하고, 각 지역의 아래 지표들에 대한 현황 중심으로 작성 요망
(해당 자료가 있는 경우에만 작성)

※ 지표 예시

- 경력단절 여성 현황 및 새일센터 현황
- 직업훈련 기관 현황 및 프로그램 현황
- 시간선택제 도입 기업 현황
- 경력단절 여성 재취업 지원서비스 전체 현황
- 스마트워크 센터 현황
- 기업의 여성인력 활용 비중, 여성관리자 비중
- 지역별 가족친화 수준 등

1) 경력단절 여성 취업지원

 스타일 참조

○ 스타일 참조

- 스타일 참조

* 스타일 참조

2) 시간선택제/유연근로

 스타일 참조

○ 스타일 참조

- 스타일 참조

* 스타일 참조

3) 가족친화, 적극적 고용개선 조치, 여성인재 육성 및 활용

 스타일 참조

○ 스타일 참조

- 스타일 참조

* 스타일 참조

나. 연구방법

모니터링 방법	모니터링단 구성 방식	모니터링 대상
○ 스타일 참조 - 스타일 참조	○ 스타일 참조 - 스타일 참조	○ 스타일 참조 - 스타일 참조

다. 문제점

1) 제도 활용에 있어서의 문제점(근로자 입장): 제도별로 작성

- 경력단절여성 재취업 지원서비스
- 시간선택제 일자리 활성화
- 시차출퇴근제, 스마트워크 등 유연근무제 활용
- 가족친화적인 직장문화 조성

2) 제도 시행에 있어서의 애로사항(공급기관 및 관계자 입장): 제도별로 작성

- 경력단절여성 재취업 지원서비스
- 시간선택제 일자리 활성화
- 시차출퇴근제, 스마트워크 등 유연근무제 활용
- 가족친화적인 직장문화 조성

라. 정책적 대안

※ 제도 활용을 위한 대안 등 다양한 영역에서 도출

※ 최종적으로 영역별 정책적 대안을 아래 표 형식으로 정리

영역	내용

마. 지역별 우수사례 및 미흡사례

1) 우수사례

영역	우수사례 내용

2) 미흡사례

영역	미흡사례 내용

2. 3차 모니터링 결과보고서

가. 제주지역의 기본현황

1) 경력단절 여성 취업지원현황

□ 경력단절 여성 현황 및 새일센터 현황

- 2013년 기준 제주지역 경력단절여성 비율은 43.8%로 전국 48.1%보다 4.3%p 낮게 나타남.
- 연령별에 따른 경력단절여성의 취업의사는 30-39세가 65.9%로 가장 높게 나타났으며, 선호일자리는 자영업 63.6%, 정부기관 19.6%, 교육기관 16.7% 순으로 나타남

〈표 1〉 제주지역 경력단절여성 현황(2013)

(단위: 천명, %)

구분	기혼여성(A)		비취업여성(B)			경력단절여성(C)			
	인원	구성비	인원	구성비	비율(B/A)	인원	구성비	비율(C/A)	비율(C/B)
전국	9,713	100.0	4,063	100.0	41.8	1,955	100.0	20.1	48.1
제주	109	1.1	32	0.8	29.4	14	0.7	12.8	43.8

출처: 통계청 보도자료(2013, 11, 27), 2013년 경력단절여성통계

주) 경력단절여성-15~54세의 기혼여성 중 현재 비취업인 여성으로 결혼, 임신 및 출산, 육아, 자녀교육(초등학교) 때문에 직장을 그만둔 여성

〈표 2〉 제주지역 경력단절여성의 취업의사 및 선호일자리 유형(2012)

(단위: %)

연령구분	취업의사		선호일자리				
	있다	없다	정부기관	대기업	중소기업	자영업	교육기관
20-29세	54.0	46.0	-	-	100.0	-	-
30-39세	65.9	34.1	19.6	-	-	63.6	16.7
40-49세	26.5	73.5	-	-	-	100.0	-
50-59세	25.2	74.8	-	-	88.0	12.0	-
60세 이상	3.5	96.5	-	-	-	-	-
20-59세	42.6	57.4					

출처: 2012 제주특별자치도 사회조사

주) 경력단절여성만 응답한 결과임.

주) 정영태·조영희(2013). 『일·가정양립을위한경력단절여성 재취업 활성화 방안』에서 발췌 인용함

〈표 3〉 제주지역 경력단절여성의 취업의사 및 선호일자리 유형(2012)

(단위: %)

연령구분	취업의사		선호일자리				
	있다	없다	정부기관	대기업	중소기업	자영업	교육기관
20-29세	54.0	46.0	-	-	100.0	-	-
30-39세	65.9	34.1	19.6	-	-	63.6	16.7
40-49세	26.5	73.5	-	-	-	100.0	-
50-59세	25.2	74.8	-	-	88.0	12.0	-
60세 이상	3.5	96.5	-	-	-	-	-
20-59세	42.6	57.4					

출처: 2012 제주특별자치도 사회조사

주) 경력단절여성만 응답한 결과임.

주) 정영태·조영희(2013). 『일·가정양립을위한경력단절여성 재취업 활성화 방안』에서 발췌 인용함

□ 직업훈련기관 현황 및 프로그램 현황

- 제주지역 경력단절여성들을 위한 직업교육훈련 공공기관은 여성새일센터, 설문대여성 문화센터, 제주고용센터가 대표적임
- 각 기관의 프로그램은 기관의 특성을 반영하여 여성들의 능력개발과 재취업을 위해 제공되고 있음

〈표 4〉 제주지역 여성직업 교육훈련 기관현황 및 주요 프로그램(2014)

기관	주요활동	프로그램 내용
여성새로 일하기센터	제주	방과후보육보조원, 결혼이민여성호텔룸어텐던트, 팜파티요리전문가, 기업 사무지원오피서
	서귀포	사무관리전문가 양성과정, 자기주도학습지도사 양성과정, 특수아동보조원 양성과정, 직업상담사 양성과정, 홈페이지디자인과정
설문대여성 문화센터	여성문화, 여성능력개발 복합기능	영어, 일본어, 중국어
		엑셀, 파워포인트, 포토샵, 블로그&트위터, PC자가정비
		홈패션, 의류수선, 의상제작, 도배, 슈가크래프트, 플라워창업, 바리스타, 한식조리기능사, 독서논술지도사, 미술심리치료사 등
제주고용 센터	실업자 내일배움카드제 훈련	행사, 이벤트 및 전시기획전문가
		회계 및 경리사무원, 비서 및 사무보조
		간병인
		이미용 및 관련서비스
		제과제빵원 및 떡제조원, 주방장 및 조리사
		여행 및 관광통역안내원, 숙박시설서비스원, 상점판매원
		자동차정비원

기관	주요활동	프로그램 내용
		소방공학 기술자 및 연구원
		디자인
	지역실업자훈련	정보통신 응용, 디자인개발, 음식서비스, 관광 및 숙박서비스, 기타서비스
한국폴리텍 제주캠퍼스	경력단절여성, 영세자영업자 무료 국비 교육	실무그래픽전문가(상반기), 편집디자인전문가(하반기)

□ 경력단절 여성 재취업 지원서비스 전체 현황

- 2013년 기준 제주여성새일센터의 여성인턴지원사업은 31개 사업체에 중도탈락자 없이 연계된 인원 37명(결혼이민여성 5명 포함) 모두 인턴과정을 종료함

〈표 5〉 제주여성새일센터 여성인턴지원 현황

(단위: 개, 명)

구 분		목표인원 (a)	인턴채용 기업수	연계실적 (b)	연계율 (b/a)	인턴 진행중	인턴 종료인원 (c)	중도 탈락
제주	2013	25	27	32	128	0	32	0
		4 (결혼이민여성)	4	5	125	0	5	0

출처: 제주여성새로일하기센터 내부자료(2014년 9월 30일 기준)

- 2013년 기준 제주지역은 제주여성새일센터를 통해 607명(상용직 384명, 계약직126명, 시간제 63명, 창업 6명), 서귀포여성새일센터를 통해 403명(상용직 266명, 계약직 46명, 시간제 93명, 창업 18명)이 취업함

〈표 6〉 제주지역 새일센터 취업현황

(단위: 건수, 명)

구 분		구인		구직 (건수)	취업자(건수)					찾아가는 (이동)상담 (명)
		건수	명		소계	상용	계약직	시간제 (일용)	창업	
제주	2014 (09.30)	645	1,408	1,131	607	412	126	63	6	2,979
	2013	572	1,096	1,278	577	384	149	32	12	3,360
서귀포	2013	257	611	771	403	246	46	93	18	893
	2012	200	315	692	424	266	48	97	13	893

출처: 제주여성새로일하기센터(2014년 9월 30일 기준), 서귀포여성새로일하기센터 내부자료

- 연령별 재취업자수는 제주여성새일센터는 50세이상(379명)이 가장 많고, 그 다음은 40-49세(370명), 30세 미만(135명) 순이며, 서귀포여성새일센터는 40-49세(175명)가 가장 많고, 그 다음은 30-39세(105명), 50세 이상(90명), 30세 미만(54명) 순으로 나타남

〈표 7〉 제주지역 새일센터 연령별 취업현황(2012)

(단위: 건수, 명)

구 분	구인		구직 (건수)	연령별 취업자(건수)				
	건수	명		소계	30세미만	30~39세	40~49세	50세이상
제주	1,105	1,993	2,132	1,060	135	176	370	379
서귀포	200	315	692	424	54	105	175	90

출처: 제주여성새로일하기센터, 서귀포여성새로일하기센터 내부자료

- 제주지역 구직등록자 대비 경력단절여성의 취업률은 새일센터는 47%(980명), 고용센터는 21%(1,078명)로 나타남

〈표 8〉 새일센터와 고용센터의 경력단절여성의 취업률 현황(2010)

(단위: 명, %)

	새일센터			고용센터		
	구직등록자	취업자수	취업률	구직등록자	취업자수	취업률
전국	164,294	101,980	62	669,239	233,472	35
제주	2,086	980	47	5,059	1,078	21

출처: 정영태·조영희(2013). 『일·가정양립을위한경력단절여성 재취업 활성화 방안』에서 발췌 인용함

2) 시간선택, 유연근무제, 스마트워크 활용현황

- 제주지역 유연근무제는 김재연 국회의원실이 17개 지방자치단체의 유연근무제 이용현황을 분석할 결과, 전국 평균 24.9%보다 높은 54.1%(2,75명)로 나타남
 - 제주지역은 재택근무형태나 스마트워크근무형태는 전혀 없었고, 시차 출퇴근을 2,075명이 활용하는 것으로 나타남(미디어제주, 2014.9.16.일자 기사)

3) 제주지역 가족친화기업환경현황 및 여성인재 육성 및 활용현황

□ 제주지역 가족친화기업환경 현황

- 제주지역의 가족친화기업은 2008년부터 현재까지 제주특별자치도, 제주국제자유도시개발센터, (주)벡스네트웍스, 제주개발공사, 제주테크노파크 등 5개 기관임
 - 2014년도에는 신청한 제주항공, JPM엔지니어링, 유한PNS, 제주시청, 서귀포시청이 가족친화기업을 신청하여 현재 심사 중임

- * 제주여성새로일하기센터도 여성채용기업에 노무컨설팅지원 등과 함께 가족친화 기업협약을 맺고 있음

〈표 9〉 제주지역 가족친화기업환경 현황

(단위: 명, %)

구 분		여성친화기업환경조성
제주 새일센터	2014	여성채용기업 노무컨설팅 지원 21건 및 가족친화 기업협약 총 47건
	2013	여성채용기업 노무컨설팅 지원 총2회 및 가족기업협약 총 37건
	2012	여성친화기업협약 42건, 기타 66건 총 108건
서귀포 새일센터	2013	여성친화기업협약 40건, 재협약: 63개 업체
	2012	여성친화기업협약 40건, 기타 7건 총 47건
	2011	여성친화기업협약 21건
제주도내기 업체	2014. 신청	제주항공, JPM엔지니어링, 유한PNS, 제주시청, 서귀포시청
	2008년 이후	제주특별자치도, 제주국제자유도시개발센터, (주)넥스네트웍스, 제주개발공사, 제주테크노파크 등 5개 기관

출처: 제주신문 2014. 10. 23일자 신문기사 「가족친화기업인증」

□ 제주지역 여성인재 육성 활용현황

- 제주지역 농, 임, 어업 기업의 대표자는 12%로 전국 9%보다 3%p높게, 광·제조업은 31%로 전국 19%보다 12%p 상회하는 것으로 나타남

〈표 10〉 제주지역 산업별 여성 대표자(2012)

(단위: 명, %)

구분	대표자성별	전국(2012)	비율	제주(2012)	비율
농, 임, 어업	남자	2,224	91%	331	88%
	여자	227	9%	44	12%
광업, 제조업	남자	293,629	81%	1,378	69%
	여자	68,607	19%	612	31%
전기, 운수, 통신, 금융업	남자	410,733	93%	6,380	94%
	여자	30,672	7%	384	6%

출처: 통계청, 시도 산업별 대표자 성별 사업체수(2014.1.27.기준)

○ 제주지역 여성인재 활용현황

- 2014년 기준 제주지역 5급이상 관리직 여성공무원은 10.6%(56명)으로 전국 9.9%보다 0.7%p높게 나타났지만, 4급이상 관리직 여성공무원은 전국 6.3%보다 1.2%p낮게 나타남
- 2012년 기준 제주지역 초·중·고 여성교장은 10.2%(18명)으로 전국 15.6%보다 5.4%p 낮게 나타남

〈표 11〉 제주특별자치도 공무원 여성관리자(2014)

	전국	제주
5급 이상 여성비율	2,064명(9.9%)	56명(10.6%)
4급 이상 여성비율	178명(6.3%)	6명(5.1%)

출처: 제주특별자치도 내부자료.
 주) 민선6기 도정 업무보고자료

〈표 12〉 제주특별자치도 초·중·고교장 여성비율(2012)

	전국	제주
초·중·고 교장 여성비율	1,707명(15.6%)	18명(10.2%)

출처: 여성가족부(2013). 『2013년 지역별 성평등 수준 분석 연구』
 주) 민선6기 도정업무보고자료

나. 연구방법

모니터링 방법	모니터링단 구성 방식	모니터링 대상
<ul style="list-style-type: none"> ○ 대상별 개별 심층면접 <ul style="list-style-type: none"> - 책임연구원 외 새일센터와 노사관련 기관에 근무하고 있는 면접사례위원 2명이 직접 심층면접 실시 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 보육 및 돌봄관련 전문가 <ul style="list-style-type: none"> - 관련 전공 대학 교수 - 관련기관 실무 담당자 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 경력단절 여성 4명 <ul style="list-style-type: none"> - 50대, 30대 각각 2명씩 ○ 재취업 여성 2명 <ul style="list-style-type: none"> - 유연근무제 활용자 포함 ○ 기관 및 관계자 7명, 총 13명 <ul style="list-style-type: none"> - 여성새로일하기센터, 고용지원센터, 지역상공회의소, 기업인사담당자, 노사담당자, 지자체 공무원 등

다. 문제점

1) 제도 활용에 있어서의 문제점(근로자 입장)

경력단절여성 재취업 지원서비스에 있어서의 문제점

○ 리턴십 프로그램 도입의 문제점

- 경력단절 여성은 출산과 육아로 짧게는 3~4년, 길게는 10년 이상 경력단절 기간으로 인해 신규 입사한 직원들과의 원만한 관계형성이나 업무적응에 어려움을 느껴 재취업을 기피함(사례1, 사례4)
- 여전히 대다수 기업이 직원 채용 시 나이제한을 하거나 기존 경력을 인정하지 않아서 정규직보다는 계약직 취업으로 제한하는 경우가 있음(사례2, 사례 3, 사례6)

- 주부인 경우 임금 상관없이 재취업을 시도하나 자녀의 귀가시간에 맞는 하루 5~6시간의 일자리는 부족함(사례3, 사례6)
 - 제주지역의 시간선택제 일자리는 공무원 일자리보다는 보통 교육기관에 집중된 자리가 많아서 교육 외 경력과 능력이 있는 경력단절 구직자에게는 맞지 않음(사례4, 사례5)
 - 여성새로일하기센터의 홍보는 아직도 미흡한 수준임
 - 재취업 여성들이 취업 정보를 얻을 수 있도록 지속적 홍보와 상담이 필요하고, 다양한 프로그램을 운영하고는 있지만 재취업과 연계가 직결되는 프로그램은 부족한 편임(사례1, 사례6)
 - 폴리텍대학의 교육은 오후 5~6시에 끝나는 남성 위주의 프로그램 운영이 많아서 어린 자녀가 있는 주부들에게는 접근성이 용이하지 않은 편임(사례1, 사례2, 사례3)
 - 대부분 교육이 장시간 교육프로그램으로 운영되고 있어서 경력단절 여성들에게 배울 수 있는 여건에 한계가 있음(사례3)
- 시간선택제 일자리 활성화에 있어서의 문제점
- 시간선택제 일자리는 경력단절여성들이 선택하는 시간선택제 일자리라기 보다는 시간이 이미 정해진 일자리 중에서 선택해야하는 일자리로 근무조건이나 급여가 매우 취약함(사례1)
 - 제주 지역은 소규모 업체가 많아 시간제 일자리가 많지 않으며, 대부분 일자리가 시급으로 지급되고 4대 보험도 가입되지 않아 여전히 고용불안이 심각하며 토요일도 격주로 출근하는 경우가 많음(사례1, 사례2, 사례3, 사례5, 사례6)
 - 정부 발표 이후 일부 대기업에서는 시간선택제 일자리가 시행하고 있다고 해도 평일 5일 근무가 아닌 스케줄근무가 많아 주부들에게는 또 다른 제약이 되고 있음(사례2, 사례3)
- 시차출퇴근제, 스마트워크 등 유연근무제 활용에서의 문제점
- 제주지역은 5인 미만 영세사업장이 많아 근로 장소와 시간을 유연하게 하는 데 한계가 있음
 - 사업장 내의 어느 정도의 직원 수가 있을 때 서로 업무 공유와 대체 근무를 통한 유연근무가 가능하나 제주지역은 현실적으로 힘든 상황임(사례1, 사례2, 사례3, 사례4, 사례6)
 - 여전히 경직된 조직문화와 지역 네트워크 형성이 안 되어 있어서, 스마트워크 설치와 이용직원 확대는 현실적으로 어려운 실정(사례4)
 - 근로자의 전일제에서 시간선택제로의 전환이 쉽지 않음
 - 많은 여성근로자들이 임금감소, 승진 등의 문제로 시간선택제 전환을 꺼려하고 있으

며, 아직도 전통적인 기업문화가 있어서 유연근로제를 실행하는 데는 어려움이 많음(사례4, 사례5)

- 제주지역의 소규모 기업의 특성상 대부분 여성 근로자들은 단순경리사무, 사무보조, 서비스, 생산직 등에 많아 종사하고 있어서 대체인력이 부족하며, 유연근로제도 활용은 어려움(사례4, 사례5)

□ 가족친화적인 직장문화 조성에서의 문제점

- 제주지역은 단기·계약직 여성 근로자들이 많음
 - 제주지역 여성근로자들은 대부분 호텔, 공항, 관광 등의 서비스직에 집중되어 있으며, 고된 일에 비해 임금수준은 낮고, 근무형태가 불안정한 단기, 계약직이 많음(사례4, 사례5)
- 아직까지는 여성 관리자, 전문직 여성 등 여성 핵심리더 부족
 - 제주지역은 공공기관에서도 여성 관리자, 전문직 여성 등 여성 핵심리더가 그리 많지 않으며, 면세점 등 서비스 직종의 중간관리자도 파견 근무하는 경우가 많음(사례4)
- 지역 특성상 주 5일 근무하지 않는 사업장 많음
 - 제주지역은 관광·서비스직에 종사하는 여성근로자가 많은 점에서 아직까지도 주 5일 근무를 하지 않는 등 근로계약이 많음(사례4)
- 제주지역은 보수적 근로문화로 여성근로자에 대한 차별이 존재
 - 제주지역은 여성이 일할 수 있는 곳은 많으나, 단순노무직 근로자를 선호하는 사업장이 많으며, 남성에 비해 임금수준도 낮음
 - 여전히 직장 내 여성근로자가 ‘임신’ 사실을 밝히는 순간 ‘업무수행 능력에 문제가 있는 사람’으로 인식되어 직장에서 부당한 처우를 받는 경우 있음

2) 제도 시행에 있어서의 애로사항(공급기관 및 관계자 입장)

□ 경력단절여성 재취업 지원서비스 시행에 대한 애로사항

- 리턴십 프로그램을 시행에 대한 사회적 인식 부족
 - 고학력 여성들이 임신, 출산, 육아를 거치면서 이후 가사육아에 집중되는 4년 정도의 기간이 경력단절여부를 결정짓는 중요 시기임에도 사회적 인식과 홍보 여전히 부족(사례7, 사례9, 사례10)
 - 경력기간이 짧은 경우는 기존 자격증을 활용하여 재취업 프로그램과 취업알선을 통해 직장에 복귀하기가 쉬우나, 경력기간이 긴 경우에는 자격증 준비와 재취업 프로그램을 동시에 운영해야 하는 점에서 2~3개월의 교육기간은 짧음(사례7, 사례8, 사례9, 사례12)

- 우리 지역 새로일하기센터(새일센터)운영의 어려움
 - 새일센터 근로자들은 비분권시설로 사회복지기관과 같은 분권시설보다 인건비가 낮아 이직률이 높은 편임(사례8, 사례9)
 - 경력단절 여성에 대한 상담, 교육, 사후관리 등 투입한 노력에 비해 재취업 여성들이 취업 후 근로환경 등의 어려운 문제가 생겼을 때 쉽게 그만두는 경우가 있음(사례8, 사례9, 사례10)
 - 제주지역은 새일센터의 접근성이 용이한 편이나 서귀포 외곽지인 경우 서귀포와 제주시 간의 거리 비교를 통해 큰 차이가 없을 때는 제주시로 가는 경향 높음(사례9)
 - 프로그램에 맞는 지역강사가 부족하여 외부강사를 초빙해야 하는 경우 부수적 비용(항공비, 숙박비 등)이 많이 듦(사례8, 사례9)
 - 제주지역은 경력단절 여성 채용이 활발하지 못함
 - 제주지역은 단순노무 일용직, 유통업체, 농업현장 등에는 많은 인력을 필요로 하고 있으나, 고학력 경력단절 여성에게 맞는 취업프로그램과 재취업은 힘들(사례7, 사례8, 사례9, 사례10, 사례12)
- 시간선택제 일자리 활성화에 따른 애로사항
- 5인 미만 사업장이 많은 제주지역은 기업 여건 상 양질의 시간선택제 일자리를 확산하는 것이 어려움
 - 공공부문에서 시간선택제 일자리 공무원 채용을 늘리고는 있지만, 대다수의 도내 기업은 기존의 일자리에서 시간을 나눠서 나눠 갖는 일자리가 많음(사례7, 사례8, 사례9, 사례10)
 - 제주지역은 기업규모와 사업장 여건이 열악해서 업무연속성과 효율성 측면에서 생산성 저하 등의 이유로 전일제에서 시간선택제로의 전환이 쉽지 않음(사례7, 사례8, 사례10, 사례11)
 - 소규모 사업장인 경우 전일제와 시간제 일자리 자체에 대한 직무분석이 이루어지지 않아 전환자체가 불가능한 경우가 많으며, 비교적 규모가 큰 사업장인 경우도 기업관계자와 근로자들의 시간선택제에 대한 인식 자체가 정립 부족한 실정(사례8, 사례9)
- 시차출퇴근제, 스마트워크 등 유연근무제 활용에의 애로사항
- 청년여성들의 1인 창업에 필요한 스마트워크 환경 없음
 - 여성창업인 경우 소규모, 소자본 상황이므로 1인 창업의 특징이 강하나 여성경제인협회의 여성창업인큐베이터 사업만으로도 지원대상이 한정적이고 제한적임(사례7, 사례8)
 - 제주지역의 소규모, 영세 사업장 비중이 높은 지역 특성상 사업주 및 기업관계자의 근

로 장소나 시간을 유연하게 하는 유연근로제도에 대한 인식자체가 부족한 현실(사례7, 사례8, 사례10)

- 경력단절여성의 경력단절사유가 대부분 일·가정양립의 어려움에 기인한 것이 많으나 여전히 지역 사회적으로는 여성 근로자의 일·가정양립에 대한 인식이 부족함(사례8, 사례9)

□ 가족친화적인 직장문화 조성의 애로사항

- 제주지역의 일·가정 양립에 대한 제도적 개선에 비해 사회적 인식은 아직도 미흡한 수준임
 - 조직 내에서는 전통적 남성중심의 일하는 방식이 남아 있어서 기혼여성들의 일·가정을 유지하도록 도와주는 사회적 분위기는 낮은 수준임(사례7, 사례8, 사례9, 사례10, 사례12)
- 남성에 비해 여성 인력 활용에 대한 무의식적 차별 있음
 - 지역 사업장에서 여성인력을 성장의 동반자로 보기보다는 부수적 보조적인 역할로만 활용되는 경우가 많아서 승진이나 업무역할 등에서 차별을 둠(사례8, 사례9)
- 지역 사업장의 여성 관리자, 전문직 여성 등 여성 핵심리더 부족
 - 지역 기업에서 여성인력이 관리자나 중간리더로 성장할 시점에 일·가정의 어려움으로 중도에 경력단절을 겪는 경우가 많아서 핵심리더로 성장하는데 한계가 있음(사례8, 사례9,)
 - 여성들 스스로 업무 및 가정생활에서의 우선순위를 정할 수 있는 유연성을 발휘할 수 있도록 지원하는 여성근로자 역량강화 프로그램 부족(사례7, 사례8, 사례9, 사례10, 사례11, 사례12)
 - 행정부문에서의 여성 핵심리더의 증가는 좋은 사례가 되지만 젊은 층에서도 모두 공무원만 되고 싶어 하는 불균형으로 여성 핵심리더 부족함(사례7, 사례10)
- 지역 사업장에서 여성가족부 가족친화인증제도 정보에 대한 홍보가 잘 이루어지지 않고 있는 실정임
 - 제주지역은 소규모 사업장이 많아서 가족친화인증제도에 대한 중요성 및 필요성에 대한 인식이 여전히 부족한 실정임(사례7, 사례8, 사례9, 사례10, 사례11, 사례12)
 - 가족친화인증기업에 대한 사후 관리도 미약하고, 비교적 규모가 큰 기업에 맞춘 지표로 인해 소규모 제주지역에 맞지 않는 지표로 최고경영층의 의지 부족한 실태(사례8, 사례9, 사례10)

라. 정책적 대안

영역	내용
경력단절 여성을 위한 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> ○ 고용주체인 경제단체나 기업 및 사회적 인식제고와 홍보 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 경력단절 예방이 중요하고, 경력단절 여성 고용에 대한 인식 제고 - 전통 성역할 고정관념을 개선할 수 있는 지속적인 시민 교육 필요 ○ 기존 리턴십 프로그램 및 지원 내용의 차별화 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 고학력 경력단절여성의 특성과약 및 기업의 요구에 대응 가능한 지원마련 - 고용노동부에서 지원하는 고용지원금 제도 수준의 지원기간과 지원금 마련 - 업체의 경력직 채용의사여부를 먼저 설문한 후 맞춤형 교육지원 방안마련 ○ 지역 새일센터 찾아가는 방문 상담과 취업 지원 활성화 <ul style="list-style-type: none"> - 지소나 출장소를 개소하여 요일별 방문 상담과 취업 지원마련 - 정부차원에서 새일센터에 대한 지속적 홍보 ○ 경단여성을 위한 폴리텍 대학의 단계별(기초~심화)전문 직업훈련과정 개설 <ul style="list-style-type: none"> - 직업훈련수료생의 인턴제 실시를 통한 장기고용 육성 필요 ○ 사내 보육시설과 직장보육시설 활성화 <ul style="list-style-type: none"> - 여성이 경력단절이 되지 않도록 지원방안 마련 - 질 좋은 시간제 일자리 마련 - 엄마의 출퇴근 전후 공백시간에 이용 가능한 장년인력을 활용한 야간반과 새벽반 개설 ○ 취업으로 바로 연계될 수 있는 다양한 교육 지원 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 제주지역 여성에 맞는 전문 직종 개발 필요 - 여성 맞춤형 프로그램 운영시간으로 오전/오후로 나누어 교육필요
시간 선택제 일자리	<ul style="list-style-type: none"> ○ 직무발굴을 위한 양질의 시간제 일자리를 위한 컨설팅 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 취약한 일자리 만들기 사업으로 전락되지 않도록 양질의 일자리 필요 - 시간제 일자리는 비정규직이나 질이 안 좋은 일자리로 여기는 사회적 인식 개선과 직무분석 등을 위한 컨설팅 - 고용률 70%달성을 위해서 고용안전 법제도적 보장과 차별금지가 민간 기업까지 확대되어 성평등한 노사문화 개선 필요 ○ 장시간 근로문화에 대한 인식 전환 <ul style="list-style-type: none"> - 일과 삶에 대한 사회적 인식 전환 노력과 함께 정부의 재정지원, 양질의 구직자풀 형성 필요(인력활용의 유연성) ○ 전일제와 같은 근로조건 보장 <ul style="list-style-type: none"> - 전일제와 선택제의 상호 전환문제, 기업참여 유인정책 개발 등 필요 - 임금감소, 승진 등의 인사상 불이익이 없도록 근로조건의 평등 확립 ○ 제주지역에 맞는 근무시간제 의무화 실시 <ul style="list-style-type: none"> - 5인 미만 기업체에서도 주 40시간 근무를 의무화하여 주 5일 보장 ○ 시간에 일자리에 대한 기업과 근로자에 대한 수요조사 <ul style="list-style-type: none"> - 시간제 일자리에 대한 도입 및 전환 필요성에 대한 조사 통한 방안 마련 - 우리 지역의 일자리 상황에 대한 정확한 자료 구축 마련
스마트워크센터 설치	<ul style="list-style-type: none"> ○ 경력단절 여성 및 청년여성들의 1인 창업을 지원해줄 수 있는 환경 마련 <ul style="list-style-type: none"> - 여성경제인협회 여성창업인큐베이터 사업의 한정된 지원과 제한적 조건 - 경단여성의 재취업 희망 뿐 아니라 창업 지원 환경 방안 마련 ○ 직종 간 스마트워크를 설치하여 활용방안 마련
일·가정 양립	<ul style="list-style-type: none"> ○ 제도적 개선은 어느 정도 이루어졌으나 사회적 인식은 여전히 미흡 <ul style="list-style-type: none"> - 친사회적 문화 확산 필요 - 기업 조직 내 일하는 방식의 개선을 위한 실천적 분위기 확산
여성인력 활용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 경력단절기간 많이 겪지 않고 경제활동 복귀 방안 정착 마련 <ul style="list-style-type: none"> - 기업에서의 산전후휴가제, 배우자출산휴가제, 육아휴직제, 육아기근로시간단축제, 직장보육지원, 가족돌봄휴직제 등 다양한 제도의 적극적 활용 권장 - 경단여성의 재취업 기회 확대-인턴십 참여 및 직업능력개발 기회 확대
여성관리자, 전문직 여성 등 여성 핵심리더	<ul style="list-style-type: none"> ○ 육아문제에 대한 사회적 공동부담 공감대 형성 필요 ○ 가사부담에 대한 여성과 남성이 동등한 입장으로 나눌 수 있는 인식 필요 ○ 여성 자신의 조직 내 책임감 있는 업무수행능력과 노력 필요

영역	내용
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 지역 여성인재 DB시스템 운영 지원 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 개인별 역량강화 프로그램, 조직 맞춤형 역량강화 프로그램 등 여성인재 아카데미 운영 지원 등 일정 자격을 갖춘 여성인재 발굴 필요 - 지역 여성인재의 진출분야 및 욕구조사 등을 통해 필요한 지원 마련
가족친화인증제도	<ul style="list-style-type: none"> ○ 제주지역의 가족친화인증제도에 대한 중요성 및 필요성 다양한 홍보 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 여성가족부의 가족친화인증제도에 대한 다양한 매체 활용과 찾아가는 컨설팅 등을 통한 홍보 필요 - 제주지역처럼 기업규모가 적은 곳에 맞는 새로운 지표 개발 ○ 경영자의 인식 개선을 위한 유인책(인센티브) 확대 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 가족친화인증기업에 대한 사후 지원 강화 필요

마. 지역별 우수사례 및 미흡사례

1) 우수사례

영역	우수사례 내용
리턴십 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> ○ 경력단절 2년 이상 된 여성들을 대상으로 6주간의 인턴을 거쳐 입사할 수 있도록 지원하는 리턴십 프로그램 운영하고 있음
새로 일하기 센터	<ul style="list-style-type: none"> ○ 우리 지역 경력단절 여성들에게 접근성이 용이 <ul style="list-style-type: none"> - 제주지역의 지리적 범위, 산업규모, 여성경제활동인구 등으로 보아 제주시와 서귀포시에 각각 1개소씩 있는 새일센터가 지역별 특성을 반영하여 잘 운영되고 있음 - 제주시 새일센터는 고용센터가 같은 건물에 있어서 취업관련 교육과 의지를 갖는데 도움이 되며, 잡코리아, 자활센터와 같은 새일센터 유사기관들도 많아 구인처나 구직자 관리에 충분함 ○ 사례 : H씨는 자녀 1명을 키우면서 가사도우미와 식당 등 고용보험을 가입해본 경험이 없었으나, 새일센터에서 조리사자격과정을 통해 조리사자격을 취득 후 회사 구내식당 인턴과정 5개월이 종료되는 시점인 올해 8월 9일 바로 정규직 조리원으로 취업함
경력단절 여성 채용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 5인 미만 영세사업장(84% 이상) 특징 상 구인난으로 취업률 높음 <ul style="list-style-type: none"> - '13년 제주지역 여성경제활동참가율은 59.5%, 맞벌이 가구 비율 60.9%로 전국에 비해 18%p 높은 것으로 나타났으며, 여성들이 취업하기 용이한 농림어업, 도소매 음식숙박점업, 여가관련 서비스업의 비중이 높은 것이 그 이유 중 하나임 - '14년 상반기 제주지역 새일센터 구직등록 1천209명 중 70.8%인 856명이 재취업에 성공 - 도내 구인수요가 높은 방과후 보육, 사무관리, 사회복지분야에서 미혼여성보다 기혼 여성 채용에 대한 수요가 높아지고 있음 ○ Y씨는 9년간 생산직에서 일을 하다가 그만 두고 식당 아르바이트를 하고 있었는데, 서귀포 평생학습센터에서 이동 상담하던 중 취업에 대한 간절함을 확인하게 됨. 구인정보 등을 확인하던 중 신규업체인 제주권역재활병원 급식조리원에 응모하게 되었고 어려운 과정이 있었지만 11월 15일 근무예정자로 확인됨
유연근로제도	<ul style="list-style-type: none"> ○ 남녀 근로자의 융통성 있는 경력설계로 일자리 창출 <ul style="list-style-type: none"> - 경력단절여성 A씨가 '제주여성장애인상담소' 모니터링요원으로 2주 동안 일했던 계기로 지적장애학생 성교육 강사 양성과정을 수료하게 되어, 근무시간 주4일 오전9시~오후3시를 선택하여 초·중등학교에서 학생들을 가르치며 아이들도 돌보면서 일·가정 양립을 효율적으로 하고 있음
일·가정 양립 근로문화	<ul style="list-style-type: none"> ○ 제주 JDC면세점의 가족친화 경영 <ul style="list-style-type: none"> - 매장 내 임신부 전용휴게실을 설치하고 모유 수유를 위한 시설, 외부 판매직원 직원 휴게실 및 사무 공간 확보 등 모성보호 도우미 제도 등 여성의 일과 가정을 양립 근로문화를 만들고 있음

2) 미흡사례

영역	미흡사례 내용
경력단절여성을 위한 직업훈련기관	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기존 새일센터의 기능 유지하기 위한 운영비 부족 <ul style="list-style-type: none"> - 취업지원업무 강화하기에 부족한 정책적 지원과 예산지원 - 열악한 처우(인건비 등)로 인해 담당 직원의 이직률 높음 ○ 새일센터 수 상관없이 여전히 새일센터에 대한 홍보 부족 ○ 새일센터의 다양한 프로그램에 비해 취업연계 프로그램은 부족 ○ 폴리텍 대학의 교육프로그램과 운영시간의 경단여성에 맞지 않음 <ul style="list-style-type: none"> - 프로그램이 남성위주로 오후 5~6시까지 교육을 하고 있어서 자녀를 양육하는 주부들에게는 참여하기 어려움
경력단절여성의 재취업	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기업에서의 경력단절 여성의 선호도가 낮음 ○ 인턴십과정과 취업 후 관리까지 투입한 노력에 비해 재취업 여성들이 쉽게 일을 그만둠 ○ 근로환경과 복지혜택이 좋은 기업은 경단여성의 재취업 어려움 <ul style="list-style-type: none"> - 경단여성의 재취업과 고용의 질 간에 미스매칭 현상
시간선택제 일자리	<ul style="list-style-type: none"> ○ 제주지역은 기업환경 상 시간선택제 일자리 어려운 실정 <ul style="list-style-type: none"> - 공공부문에서는 시간선택제 일자리 공무원 채용을 늘려가고 있으나 아직까지 다른 부문에서는 시간제 일자리가 어려울 뿐 아니라 일자리의 질도 좋다고 보기는 어려움 - 시간에 일자리가 있어도 근무조건이나 급여가 매우 취약함 ○ 전일제 근로자의 시간선택제 전환 어려움 <ul style="list-style-type: none"> - 제주지역은 공공기관을 제외하면 업무연속성이나 효율성 측면에서 생산성 저하 등의 이유로 기업환경 상 시간선택제 전환 어려움 ○ 전일제와 시간제에 대한 직무분석 자체가 안 이루어짐 <ul style="list-style-type: none"> - 기업주 및 근로자 모두 시간선택제 일자리에 대한 인식 부족
스마트워크센터	<ul style="list-style-type: none"> ○ 제주지역은 스마트워크센터가 없음 <ul style="list-style-type: none"> - 스마트워크가 최근 업무효율성을 높일 수 있는 효과적인 방법으로 떠오르고 있으나 외부지역 관광객이 많은 제주지역은 없음
유연근로제도	<ul style="list-style-type: none"> ○ 소규모 영세사업주 및 기업관계자의 유연근로제도에 대한 인식부족 ○ 남녀 근로자의 일·가정 양립 여건 제고 <ul style="list-style-type: none"> - 면세점 판매직으로 근무하던 A씨는 결혼과 육아문제로 일을 그만둠 - 아이들이 학교에 입학하면서 낮시간에 여유가 생겨 다른 일자리를 알아보았지만, 일을 하면서 방과후 아이를 돌보려니 재취업 어려움
일·가정 양립 근로문화	<ul style="list-style-type: none"> ○ 남녀 근로자의 일·가정 양립 여건 제고 <ul style="list-style-type: none"> - 일 가정 양립에 대한 인식 자체가 아직 미흡한 실정 - 고용보험법상 제도나 법에서만 평등할 뿐 사회적 인식은 부족 ○ 지역 사업장 내 여성에 대한 차별 존재 <ul style="list-style-type: none"> - 임신, 출산, 육아 등의 이유로 직장에서 부당하게 일을 그만두는 경우가 여전히 있음
여성관리자, 전문직 여성 등 여성 핵심 리더	<ul style="list-style-type: none"> ○ 여성중간관리자 및 핵심관리자는 본인들이 가지고 있는 경력단절요인들로 인해 한계에 부딪치는 경우 많음 ○ 여성인력을 부수적인 보조 인력으로 활용되다보니 승진이나 업무 역할에서 차별이나 남성에게 비해 기회를 갖지 못하게 됨 ○ 여성들은 여전히 가사문제, 전통적 여성의 돌봄 의무 등을 요구되고 있음
가족친화인증제도	<ul style="list-style-type: none"> ○ 여성가족부의 가족친화인증제도의 홍보가 미흡 <ul style="list-style-type: none"> - 제주지역은 소규모 사업장이 많아 가족친화인증제도의 중요성 및 필요성에 대한 인식이 부족함 - 가족친화인증기업에 대한 사후 관리 미약 ○ 제주지역 기업 경영자의 제도 필요성에 대한 인식부족과 정보 접근성 낮아 관심을 두고 있지 않는 상황

4차 모니터링

- | | |
|------------------|-----|
| 1. 4차 모니터링 가이드라인 | 117 |
| 2. 4차 모니터링 결과보고서 | 124 |

1. 4차 모니터링 가이드라인

가. 주요 대상

4차 정책 모니터링은 1차 모니터링 영역이었던 모성보호 및 육아휴직에 대한 정책현황을 점검하는 것이 목적이다. 그 이유는 몇 가지 새로운 제도의 도입에 따른 현장의 수용성과 활용도를 점검하기 위해서이다. 새로 도입된 제도들은 아래의 표와 같다. 두 번째 육아휴직 사용자의 급여인상(일명, 아빠의 달), 육아휴직시에도 출산전후휴가제도 활용시 계속고용장려금을 지급했던 것을 적용하는 복귀지원제도, 육아기 근로시간단축제도의 급여인상, 임신시 근로시간 단축제도 시행이다.

〈표 1〉 모성보호 및 육아휴직 영역

정책과제	세부과제	담당부처	시행시기
남성 육아휴직 촉진	두번째 육아휴직자 급여 인상 (1달)	고용부, 기재부	'14.10월
비정규직 육아휴직 복귀지원	육아휴직 시에도 출산육아기계속고용지원금 지원	고용부, 기재부	'14.10월
육아기 근로시간 단축제 확대	육아기 근로시간 단축제 급여 인상	고용부, 기재부	'14.10월
임신시 근로시간 단축	임신 12주 이내 36주 이후 하루 2시간 근로시간 단축	고용부	'14.10월

나. 모니터링의 주요 방법 및 고려할 사항

**사전조사 → 현장방문 및 FGI → 모니터링 보고서 작성(전문가 의견 수렴)
→ 최종보고서 작성**

- ① **(사전조사)** 지역별 해당 주제에 대한 모니터링을 위해 필요한 기존의 연구자료 및 각 지역 단위 현황 자료 수집·분석을 통하여 정책모니터링 범위·방법 설정
- ② **(현장방문 및 FGI)** 정책현장 방문, 현장 관계자 심층인터뷰(FGI) 등을 통하여 구체적인 모니터링 실시
 - * 지역내에서 근로자의 정책활용과 관련된 사례들을 보유한 단체들을 풍부하게 활용하여 모니터링을 실시하며, 대표적이면서 빈번한 문제점 파악, 개선사항이 있었다면 어떤 것이 있는지 등 구체적인 현장목소리 반영
- ③ **(모니터링 보고서 작성)** 모니터링 결과를 바탕으로 전문가 의견수렴을 통하여, 각 지역에서 필요한 정책 개선사항, 성공사례 등 발굴

다. 모니터링시 고려할 사항

- ① 각 지역별 개괄적 현황과 문제점을 도출, 각 지역에 적합한 정책모니터링의 구체적 범위·방법 설정, 주제별 보고서 작성 과정에 전문가의 참여 필요
 - * 최소 1회 이상의 전문가 자문회의 등 추진

- ② 정책현장 방문, 현장 관계자 심층인터뷰(FGI) 등을 추진함에 있어 다음의 기준을 충족하도록 할 필요
 - * 제도를 활용하거나 대상자가 되는 근로자 및 기업의 의견이 고르게 반영되도록 구성 (현재 임신중인 근로자, 육아휴직 후 복귀를 원하는 근로자, 남성 육아휴직자 등을 포함)
 - * 사업체 및 관련 기관 담당자 FGI의 경우, 최소 5인 이상의 참여. 이 중 30인 미만, 30인~100인 미만, 100인~300인 미만 인사담당자 각 1인의 참여, 지역고용청이나 고용지원센터 담당자 각 1인, 그 외 필요시 사업주 단체나 지자체의 사업주 관련 담당과의 담당자 참여

- ③ 새로 도입된 제도 활용시 문제점, 현장의 수용성, 개선이 필요하다면 내용, 성공사례 등 발굴

라. 모니터링 가이드라인

□ 해당 근로자 및 관련기관 담당자 대상 FGI

구분	내용
목적	- 근로자가 실질적으로 제도를 활용할 수 있는지에 대한 모니터링
참여자	- 해당 지역 근로자,근로자 단체 및 여성단체, 고용평등상담실 등 관련 상담실
주요 내용	1 - 1. 우리지역 사업장에서 남성근로자가 여성에 이어 두 번째로 육아휴직을 1개월(아빠의 달) 사용시 육아휴직 급여를 100%받을 수 있다는 사실이 인지되어 있는지 혹은 아닌지 1) 인지되어 있다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 인지되어 있지 않다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 1 - 2. 우리지역 사업장에서 남성근로자가 여성에 이어 두 번째로 육아휴직을 1개월(아빠의 달)을 사용하는 것이 보편적인지 혹은 어려운지 1) 보편적이라고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 어렵다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 1 - 3. 우리지역 사업장에서 비정규직 여성근로자가 육아휴직 전후 계약이 만료되거나 출산후 15개월 이내에 근로계약을 연장시 계속고용지원금이 지원된다는 사실이 인지되어 있는지 혹은 아닌지

구분	내용
	<p>1) 인지되어 있다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 인지되어 있지 않다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안</p> <p>I - 4. 우리지역 사업장에서 비정규직 여성근로자가 육아휴직 전후 계약이 만료되거나 출산후 15개월 이내에 근로계약을 연장하는 것이 보편적인지 혹은 어려운지 1) 보편적이라고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 어렵다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안</p> <p>I - 5. 우리지역 사업장에서 여성근로자가 육아휴직 대신 근로시간 단축을 선택 시, 단축근무 시간에 비해 지급하는 단축급여액이 통상임금의 60%로 상향조정된 사실이 인지되어 있는지 혹은 아닌지 1) 인지되어 있다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 인지되어 있지 않다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안</p> <p>I - 6. 우리지역 사업장에서 여성근로자가 육아휴직 대신 근로시간 단축을 선택하는 것이 보편적인지 혹은 어려운지 1) 보편적이라고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 어렵다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안</p> <p>I - 7. 우리지역 사업장에서 여성근로자가 임신 12주 이내, 혹은 임신 36주 이후 하루 2시간 근로시간을 단축할 수 있다는 사실이 인지되어 있는지 혹은 아닌지 1) 인지되어 있다고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 인지되어 있지 않다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안</p> <p>I - 8. 우리지역 사업장에서 여성근로자가 임신 12주 이내, 혹은 임신 36주 이후 하루 2시간 근로시간을 단축하는 것이 보편적인지 혹은 어려운지 1) 보편적이라고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 어렵다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안</p>

□ 사업장 대상 FGI

구분	내용
목적	- 사업장 입장에서 관련제도의 도입 및 활용에 대한 모니터링
참여자	- 해당 지역 사업체 인사담당자, 사업주 단체, 지역 고용청 등
주요 내용	<p>II- 1. 우리지역 사업장에서 남성근로자가 여성에 이어 두 번째로 육아휴직을 1개월(아빠의 달) 사용시 육아휴직 급여를 100%받을 수 있다는 사실을 잘 알고 활용하고 있다고 생각하는지 혹은 아니라고 생각하는지 1) 잘 알고 활용하고 있는 이유/ 대표사례 2) 제대로 활용하고 있지 못한 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 잘 알고 있다고 생각하는지 혹은 아니라고 생각하는지</p>

구분	내용
	<p>II- 2. 우리지역 사업장에서 남성근로자가 여성에 이어 두 번째로 육아휴직을 1개월(아빠의 달)을 사용하는 것이 보편적인지 혹은 어려운지</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 보편적이라고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 어렵다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 <p>II- 3. 우리지역 사업장에서 비정규직 여성근로자가 육아휴직 전후 계약이 만료되거나 출산후 15개월 이내에 근로계약을 연장시 계속고용지원금이 지원된다는 사실을 잘 알고 활용하고 있다고 생각하는지 혹은 아니라고 생각하는지</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 잘 알고 활용하고 있는 이유/ 대표사례 2) 제대로 활용하고 있지 못한 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안이 인지되어 있는지 혹은 아닌지 <p>II- 4. 우리지역 사업장에서 비정규직 여성근로자가 육아휴직 전후 계약이 만료되거나 출산후 15개월 이내에 근로계약을 연장하는 것이 보편적인지 혹은 어려운지</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 보편적이라고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 어렵다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 <p>II- 5. 우리지역 사업장에서 여성근로자가 육아휴직 대신 근로시간 단축을 선택 시, 단축근무 시간에 비해 지급하는 단축급여액이 통상임금의 60%로 상향조정된 사실을 잘 알고 활용하고 있다고 생각하는지 혹은 아니라고 생각하는지</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 잘 알고 활용하고 있는 이유/ 대표사례 2) 제대로 활용하고 있지 못한 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안이 인지되어 있는지 혹은 아닌지 <p>II- 6. 우리지역 사업장에서 여성근로자가 육아휴직 대신 근로시간 단축을 선택하는 것이 보편적인지 혹은 어려운지</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 보편적이라고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 어렵다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 <p>II- 7. 우리지역 사업장에서 여성근로자가 임신 12주 이내, 혹은 임신 36주 이후 하루 2시간 근로시간을 단축할 수 있다는 사실을 잘 알고 활용하고 있다고 생각하는지 혹은 아니라고 생각하는지</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 잘 알고 활용하고 있는 이유/ 대표사례 2) 제대로 활용하고 있지 못한 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안이 인지되어 있는지 혹은 아닌지 <p>II- 8. 우리지역 사업장에서 여성근로자가 임신 12주 이내, 혹은 임신 36주 이후 하루 2시간 근로시간을 단축하는 것이 보편적인지 혹은 어려운지</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 보편적이라고 생각하는 이유/ 대표사례 2) 어렵다고 생각하는 이유/ 대표사례 3) 개선사항이나 정책제안 <p>** FGI 대상 정성평가(지역전문가)</p> <p>III- 1. 귀하는 해당지역의 사업장이 남성근로자가 여성에 이어 두 번째로 육아휴직을 1개월(아빠의 달)을 사용하는 것이 가능한 사회문화 및 기업문화가 조성되어 있다고 생각하십니까?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까? <ol style="list-style-type: none"> 1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오. 2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까? <ol style="list-style-type: none"> 2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오.

구분	내용
	<p>III- 2. 귀하는 해당지역의 사업장이 비정규직 여성근로자가 육아휴직 전후 계약이 만료되거나 출산후 15개월 이내에 근로계약을 연장하는 등 비정규직의 육아휴직 이용을 활성화하는 사회문화 및 기업문화가 조성되어 있다고 생각하십니까?</p> <p>1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오. 2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까? 2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오.</p> <p>III- 5. 귀하는 해당지역의 사업장이 여성근로자가 육아휴직 대신 근로시간 단축을 선택하는 등 육아기 근로시간을 단축하는 사회문화 및 기업문화가 조성되어 있다고 생각하십니까?</p> <p>1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오. 2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까? 2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오.</p> <p>III- 4. 귀하는 해당지역의 사업장이 여성근로자가 임신 12주 이내, 혹은 임신 36주 이후 하루 2시간 근로시간을 단축할 수 있는 등 임신시 근로시간을 단축하는 사회문화 및 기업문화가 조성되어 있다고 생각하십니까?</p> <p>1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오. 2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까? 2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오.</p>

□ 지역 담당 연구자의 정성평가

구분	내용
목적	- 해당 지역의 특성을 고려하여 관련주제에 대해 종합적으로 모니터링
방법	- 해당 지역의 현황과 모니터링 결과를 기초로 연구자 및 전문가 의견을 중심으로 모니터링
주요 내용	<p>III- 1. 귀하는 해당지역의 사업장이 남성근로자가 여성에 이어 두 번째로 육아휴직을 1개월(아빠의 달)을 사용하는 것이 가능한 사회문화 및 기업문화가 조성되어 있다고 생각하십니까?</p> <p>1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오. 2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까? 2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오.</p> <p>III- 2. 귀하는 해당지역의 사업장이 비정규직 여성근로자가 육아휴직 전후 계약이 만료되거나 출산후 15개월 이내에 근로계약을 연장하는 등 비정규직의 육아휴직 이용을 활성화하는 사회문화 및 기업문화가 조성되어 있다고 생각하십니까?</p> <p>1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오. 2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까? 2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오.</p> <p>III- 3. 귀하는 해당지역의 사업장이 여성근로자가 육아휴직 대신 근로시간 단축을 선택하는 등 육아기 근로시간을 단축하는 사회문화 및 기업문화가 조성되어 있다고 생각하십니까?</p> <p>1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오. 2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까?</p>

구분	내용
	<p>2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오.</p> <p>III- 4. 귀하는 해당지역의 사업장이 여성근로자가 임신 12주 이내, 혹은 임신 36주 이후 하루 2시간 근로시간을 단축할 수 있는 등 임신시 근로시간을 단축하는 사회문화 및 기업문화가 조성되어 있다고 생각하십니까?</p> <p>1) 예 → 그렇다고 판단하는 근거는 무엇입니까? 1-1) 다른 지역에 제안할 수 있는 시사점을 기술해 주십시오.</p> <p>2) 아니요 → 무엇이 문제점이라고 생각하십니까? 2-1) 개선사항이나 정책제안을 기술해 주십시오.</p>

[별첨] 각 주제별 모니터링 보고서 제출 양식

※ 작성 요령

- 목차는 아래 순서 참조
- 기술방식은 개조식
- 작성 분량: 전체 10~15페이지 내외
- 모든 목차, 개조 단위(□, ○, -), 표 및 그림 편집 양식은 스타일로 지정되어 있음. 보고서 제출시 스타일 준수 요망

<목 차>

가. 지역의 기본현황(표, 그림 등 다양한 자료 활용 가능)

1) 산업 특성

□ 스타일 참조

- 스타일 참조
 - 스타일 참조

2) 성별 근로자 특성

나. 문제점

- 1) 제도 활용에 있어서의 문제점(근로자 입장)
- 2) 제도 도입 및 장려에 있어서의 문제점(사업체 입장)

다. 정책적 대안(다양한 영역에서 도출)

- 1) 제도 활용을 위한 대안 등 다양한 영역에 맞게 작성

2. 4차 모니터링 결과보고서

가. 제주지역의 기본현황

1) 산업 특성

□ 제주지역 사업체 수와 종사자 수

- 2012년 말 기준 제주지역 사업체 수는 49,252개, 종사자 수는 211,468명으로 전년 대비 각각 4.5%(2,108개), 3.8%(7,711명)증가함
- 2011년에 비해 여성(3,675명)과 남성 종사자(4,041명) 수는 각각 3.8%씩 증가함

〈표 1〉 제주지역 사업체 수 및 종사자 수(2012. 12)

(단위: 개, 명, %)

년도	사업체수		종사자수					
	전체	증감율	전체	증감율	여성	증감율	남성	증감율
2011	47,144	-	203,757 (100)	-	96,223 (47.2)	-	107,534 (52.8)	-
2012	49,252	4.5	211,468 (100)	3.8	99,898 (47.2)	3.8	111,575 (52.8)	3.8

출처: 제주특별자치도 내부자료(2013.12). 『2012년 기준 사업체 조사 보고서』에서 연구자 재구성

□ 제주지역 산업별 사업체 수 및 종사자 수

- 2012년 말 기준 제주지역 산업별 사업체 수는 ‘도매 및 소매업’이 26.2%로 가장 많이 차지하고 있음. 그 다음은 ‘숙박 및 음식점업’ 23.9%, ‘운수업’ 11.8%, ‘협회 및 단체, 수리 및 기타개인서비스업’ 10.6% 순이었음
- 산업별 종사자 수의 비중은 ‘숙박 및 음식점업’이 가장 많이 차지하고 있음. 그 다음은 ‘도매 및 소매업’이 17.6%, ‘보건업 및 사회복지 서비스업’ 7.9% 순이었음

〈표 2〉 제주지역 산업별 사업체 수 및 종사자 수(2012. 12)

(단위: 개, 명, %)

산업별	사업체수			종사자수		
	2011년	2012년	비율	2011년	2012년	비율
전체	47,144	49,252	100.0	203,757	211,468	100.0
농업, 임업 및 어업	387	375	0.8	3,748	3,097	1.5
제조업	1,880	1,971	4.0	8,434	9,190	4.3
도매 및 소매업	12,353	12,917	26.2	35,176	37,118	17.6
운수업	5,773	5,826	11.8	13,412	13,388	6.3

산업별	사업체수			종사자수		
	2011년	2012년	비율	2011년	2012년	비율
숙박 및 음식점업	11,161	11,778	23.9	34,693	37,332	17.7
부동산업 및 임대업	962	1,068	2.2	3,062	3,281	1.6
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	939	1,045	2.1	6,427	7,608	3.6
보건업 및 사회복지 서비스업	1,524	1,596	3.2	15,731	16,785	7.9
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	5,046	5,210	10.6	11,203	11,462	5.4

출처: 제주특별자치도 내부자료(2013.12). 『2012년 기준 사업체 조사 보고서』에서 연구자 재구성

□ 제주지역 종사자 규모별 사업체 수 및 종사자 수

○ 2012년 말 기준 제주지역 종사자 5인 미만 규모의 사업체 수는 전체 사업체 수의 82.9%(40,877개)로 가장 많은 비중을 차지함. 이에 비해 종사자 수 300인 이상 규모의 사업체 수는 0.1%로 23개로 나타났음

- 2012년 말 기준 종사자 수 5인 미만 사업체 수는 전년 대비 3.5%(1,380개), 종사자 수는 2.8%(2,033명) 증가하였음

〈표 3〉 제주지역 종사자 규모별 사업체 수 및 종사자 수(2012. 12)

(단위: 개, 명, %)

종사자 규모별	사업체수			종사자수		
	2011년	2012년	증감율	2011년	2012년	증감율
합 계	47,144(100)	49,252(100)	4.5	203,757(100)	211,468(100)	3.8
1 ~ 4인	39,497(83.8)	40,877(82.9)	3.5	72,137(35.4)	74,170(35.1)	2.8
5 ~ 99인	7,510(15.9)	8,237(16.7)	11.1	102,183(50.1)	107,924(51.0)	5.6
100 ~ 299인	116(0.2)	115(0.2)	-7.8	18,298(9.0)	17,565(8.3)	-9.7
300인 이상	21(0.1)	23(0.1)	2.4	11,139(5.5)	11,809(5.6)	6.0

출처: 제주특별자치도 내부자료(2013.12). 『2012년 기준 사업체 조사 보고서』에서 연구자 재구성

□ 제주지역 행정시별 사업체 수 및 종사자 수

○ 2012년 말 기준 제주시지역은 사업체수 74%(36,382개), 종사자수 75%(159,332명)를, 서귀포시지역은 사업체수 26%(12,870개), 종사자수 25%(52,136명)를 차지하고 있음

- 2012년 기준 사업체수 및 종사자수의 증가율은 서귀포시지역이 4.7%(576개), 6.3%(3,112명)로 제주시지역 4.4%(1,532개), 3.0%(4,599명)보다 높았음

〈표 4〉 제주지역 행정시별 사업체 수 및 종사자 수(2012. 12)

(단위: 개, 명, %)

행정시별	사업체수			종사자수		
	2011년	2012년	증감율	2011년	2012년	증감율
전국	3,470,034	3,602,476	3.8	18,093,190	18,569,355	2.6
제주도 전체	47,144(100)	49,252(100)	4.5	203,757(100)	211,468(100)	3.8
제주시	34,850(100)	36,382(74)	4.4	154,733(75.9)	159,332(75)	3.0
서귀포시	12,294(26.1)	12,870(26)	4.7	49,024(24.1)	52,136(25)	6.3

출처: 제주특별자치도 내부자료(2013.12). 『2012년 기준 사업체 조사 보고서』에서 연구자 재구성

□ 제주지역 종사상지위별 종사자 수

- 2012년 말 기준 제주지역 종사상 지위별 종사자 수는 전년 대비 ‘임시 및 일용직 근로자’가 8.2%(2,499)명으로 가장 많이 증가함. 그 다음은 ‘상용근로자’ 4.0%(4,348명), ‘자영업자 및 무급가족종사자’ 3.9%(1,982명) 순으로 증가한 것으로 나타남

〈표 5〉 제주지역 종사상지위별 종사자수(2012. 12)

(단위: 개, 명, %)

종사상지위별	종사자수		
	2011년	2012년	증감율
전체	203,757(100)	211,468(100)	3.8
자영업자 및 무급가족종사자	51,144(25.1)	53,126(25.1)	3.9
상용근로자	109,511(53.7)	113,859(53.8)	4.0
임시 및 일용근로자	30,557(15.0)	33,056(15.6)	8.2
기타종사자수	12,545(6.2)	11,427(5.4)	-8.9

출처: 제주특별자치도 내부자료(2013.12). 『2012년 기준 사업체 조사 보고서』에서 연구자 재구성

2) 성별 근로자 특성

□ 제주지역 성별 고용률

- 2013년 제주지역 여성 고용률은 58.5%로 남성(73.5%)보다 15.0%p 낮았으며, 남녀 고용률 차이(15.0%p)는 전년(13.8%) 대비 1.2%p 증가한 것으로 나타남

〈표 6〉 제주지역 성별 고용률(2013)

(단위: 천 명, %, %p)

	전체		여성		남성		고용률 차이
	취업자수	고용률	취업자수	고용률	취업자수	고용률	
전국2013	25,006	59.5	10,494	48.8	14,573	70.8	22.0
제주2013	305	65.9	138	58.5	167	73.5	15.0
제주2012	296	66.2	136	59.5	160	73.3	13.8
제주2011	291	65.8	132	58.3	159	73.7	15.4

출처: 호남지방통계청(2014.7.1). 『2014년도 제주특별자치도 통계로 보는 여성의 삶』에서 연구자 재구성

□ 제주지역 성별 종사상지위별 구성비

- 2013년 제주지역 임금근로자는 여성(66.7%)이 남성(59.3%)보다 높은 비율을 차지하고 있는 것에 반해, 상용근로자 비율은 낮음
- 여성 임금근로자는 남성에 비해 상용근로자 비율은 낮고, 임시·일용근로자 및 무급가족 종사자의 비율은 높게 나타남

〈표 7〉 제주지역 성별 종사상지위별 구성비(2013)

(단위: %)

성별	임금 근로자	상용	임시	일용	비임금 근로자	자영업자	무급가족 종사자
여성	66.7	31.2	23.9	11.6	34.1	21.0	13.0
남성	59.3	34.1	14.4	10.2	40.7	39.5	1.2

출처: 호남지방통계청(2014.7.1). 『2014년도 제주특별자치도 통계로 보는 여성의 삶』에서 연구자 재구성

□ 제주지역 성별 취업자의 직업분포 구성비

- 2013년 제주지역 여성 취업자 비율 중 ‘단순노무 종사자’가 20.3%로 가장 높았으며, 서비스 및 판매 종사자 비율도 남성(9.6%, 7.8%)보다 여성(18.1%, 15.2%)이 높게 나타남

〈표 8〉 제주지역 성별 직업분포 구성비(2013)

(단위: 천 명, %)

	계	관리자	전문가 및 관련 종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농림어업 숙련 종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	장치·기계조작 및 조립 종사자	단순노무 종사자
여성	138 (100)	0 (0.0)	23 (16.7)	17 (12.3)	25 (18.1)	21 (15.2)	20 (14.5)	3 (2.2)	2 (1.4)	28 (20.3)
남성	167 (100)	3 (1.8)	19 (11.4)	16 (9.6)	16 (9.6)	13 (7.8)	33 (19.8)	21 (12.6)	24 (14.4)	22 (13.2)

출처: 호남지방통계청(2014.7.1). 『2014년도 제주특별자치도 통계로 보는 여성의 삶』에서 연구자 재구성

□ 제주지역 여성 종사자 중 비중이 큰 업종

- 2012년 제주지역 여성종사자 비중이 가장 큰 업종은 ‘보건업 및 사회복지서비스업’으로 78.1%를 차지하고 있음
- 그 다음 순은 ‘숙박 및 음식점업’(65.2%), ‘교육서비스업’(61.1%), ‘금융 및 보험업’(54%)이었음

〈표 9〉 제주지역 여성 종사자 수 비중이 큰 업종(2012. 12)

(단위: %)

산업별	비중	주요 업종
보건업 및 사회복지서비스업	78.1	보육시설운영업(89.9), 노인요양 복지시설 운영업(84.8), 노인양로 복지시설 운영업(86.7), 그 외 기타 비거주 복지서비스업(84.5)
숙박 및 음식점업	65.2	일반유희주점업(81.1),기관국내식당업(80.1), 비알콜음료점업(77.1), 분식 및 김밥 전문점(73.9), 제과점업(67.4)
교육서비스업	61.1	방문교육학원(88), 유아교육기관(84.7), 예술학원(80.6), 초등학교(75.3), 특수학교(69)
금융 및 보험업	54.0	생명보험업(77.1), 손해보험업(64.7), 보험대리 및 중개업(53.5)

출처: 제주특별자치도 내부자료(2013.12). 「2012년 기준 사업체 조사 보고서」에서 연구자 재구성

나. 연구방법

모니터링 방법	모니터링단 구성 방식	모니터링 대상
<ul style="list-style-type: none"> ○ 대상별 개별 심층면접 - 책임연구원 외 새일센터와 노사 관련 기관에 근무하고 있는 면접사례위원 2명이 직접 심층 면접 실시 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 보육 및 돌봄관련 전문가 - 관련 전공 대학 교수 - 관련기관 실무 담당자 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 근로자: 3명 - 현재 임신중인 근로자, 육아휴직 후 복귀를 원하는 근로자, 남성 육아휴직자 ○ 사업체 및 관련 기관 담당자: 5명 - 10인 미만, 10인~50인 미만, 50인~100인 미만 사업체 담당자 등 각 1명씩 3명 - 고용지원센터 등 2명, 총 8명

다. 문제점

1) 제도 활용에 있어서의 문제점(근로자 입장)

□ 경력단절여성 재취업 지원서비스에 있어서의 문제점

- 리턴십 프로그램 도입의 문제점
- 경력단절 여성은 출산과 육아로 짧게는 3~4년, 길게는 10년 이상 경력단절 기간으로 인해 신규 입사한 직원들과의 원만한 관계형성이나 업무적응에 어려움을 느껴 재취

업을 기피함(사례1, 사례4)

- 여전히 대다수 기업이 직원 채용 시 나이제한을 하거나 기존 경력을 인정하지 않아서 정규직보다는 계약직 취업으로 제한하는 경우가 있음(사례2, 사례 3, 사례6)
 - 주부인 경우 임금 상관없이 재취업을 시도하나 자녀의 귀가시간에 맞는 하루 5~6시간의 일자리는 부족함(사례3, 사례6)
 - 제주지역의 시간선택제 일자리는 공무원 일자리보다는 보통 교육기관에 집중된 자리가 많아서 교육 외 경력과 능력이 있는 경력단절 구직자에게는 맞지 않음(사례4, 사례5)
- 여성새로일하기센터의 홍보는 아직도 미흡한 수준임
- 재취업 여성들이 취업 정보를 얻을 수 있도록 지속적 홍보와 상담이 필요하고, 다양한 프로그램을 운영하고는 있지만 재취업과 연계가 직결되는 프로그램은 부족한 편임(사례1, 사례6)
- 폴리텍대학의 교육은 오후 5~6시에 끝나는 남성 위주의 프로그램 운영이 많아서 어린 자녀가 있는 주부들에게는 접근성이 용이하지 않은 편임(사례1, 사례2, 사례3)
- 대부분 교육이 장시간 교육프로그램으로 운영되고 있어서 경력단절 여성들에게 배울 수 있는 여건에 한계가 있음(사례3)

□ 시간선택제 일자리 활성화에 있어서의 문제점

- 시간선택제 일자리는 경력단절여성들이 선택하는 시간선택제 일자리라기 보다는 시간이 이미 정해진 일자리 중에서 선택해야하는 일자리로 근무조건이나 급여가 매우 취약함(사례1)
- 제주 지역은 소규모 업체가 많아 시간제 일자리가 많지 않으며, 대부분 일자리가 시급으로 지급되고 4대 보험도 가입되지 않아 여전히 고용불안이 심각하며 토요일도 격주로 출근하는 경우가 많음(사례1, 사례2, 사례3, 사례5, 사례6)
 - 정부 발표 이후 일부 대기업에서는 시간선택제 일자리가 시행하고 있다고 해도 평일 5일 근무가 아닌 스케줄근무가 많아 주부들에게는 또 다른 제약이 되고 있음(사례2, 사례3)

□ 시차출퇴근제, 스마트워크 등 유연근무제 활용에서의 문제점

- 제주지역은 5인 미만 영세사업장이 많아 근로 장소와 시간을 유연하게 하는 데 한계가 있음
- 사업장 내의 어느 정도의 직원 수가 있을 때 서로 업무 공유와 대체 근무를 통한 유연근무가 가능하나 제주지역은 현실적으로 힘든 상황임(사례1, 사례2, 사례3, 사례 4, 사례6)

- 여전히 경직된 조직문화와 지역 네트워크 형성이 안 되어 있어서, 스마트워크 설치와 이용직원 확대는 현실적으로 어려운 실정(사례4)
- 근로자의 전일제에서 시간선택제로의 전환이 쉽지 않음
 - 많은 여성근로자들이 임금감소, 승진 등의 문제로 시간선택제 전환을 꺼려하고 있으며, 아직도 전통적인 기업문화가 있어서 유연근로제를 실행하는 데는 어려움이 많음(사례4, 사례5)
 - 제주지역의 소규모 기업의 특성상 대부분 여성 근로자들은 단순경리사무, 사무보조, 서비스, 생산직 등에 많아 종사하고 있어서 대체인력이 부족하며, 유연근로제도 활용은 어려움(사례4, 사례5)

□ 가족친화적인 직장문화 조성에서의 문제점

- 제주지역은 단기·계약직 여성 근로자들이 많음
 - 제주지역 여성근로자들은 대부분 호텔, 공항, 관광 등의 서비스직에 집중되어 있으며, 고된 일에 비해 임금수준은 낮고, 근무형태가 불안정한 단기, 계약직이 많음(사례4, 사례5)
- 아직까지는 여성 관리자, 전문직 여성 등 여성 핵심리더 부족
 - 제주지역은 공공기관에서도 여성 관리자, 전문직 여성 등 여성 핵심리더가 그리 많지 않으며, 면세점 등 서비스 직종의 중간관리자도 파견 근무하는 경우가 많음(사례4)
- 지역 특성상 주 5일 근무하지 않는 사업장 많음
 - 제주지역은 관광·서비스직에 종사하는 여성근로자가 많은 점에서 아직까지도 주 5일 근무를 하지 않는 등 근로계약이 많음(사례4)
- 제주지역은 보수적 근로문화로 여성근로자에 대한 차별이 존재
 - 제주지역은 여성이 일할 수 있는 곳은 많으나, 단순노무직 근로자를 선호하는 사업장이 많으며, 남성에 비해 임금수준도 낮음
 - 여전히 직장 내 여성근로자가 ‘임신’ 사실을 밝히는 순간 ‘업무수행 능력에 문제가 있는 사람’으로 인식되어 직장에서 부당한 처우를 받는 경우 있음

2) 제도 시행에 있어서의 애로사항(공급기관 및 관계자 입장)

□ 경력단절여성 재취업 지원서비스 시행에 대한 애로사항

- 리턴십 프로그램을 시행에 대한 사회적 인식 부족
 - 고학력 여성들이 임신, 출산, 육아를 거치면서 이후 가사육아에 집중되는 4년 정도의 기간이 경력단절여부를 결정짓는 중요 시기임에도 사회적 인식과 홍보 여전히 부족

(사례7, 사례9, 사례10)

- 경력기간이 짧은 경우는 기존 자격증을 활용하여 재취업 프로그램과 취업알선을 통해 직장에 복귀하기가 쉬우나, 경력기간이 긴 경우에는 자격증 준비와 재취업 프로그램을 동시에 운영해야 하는 점에서 2~3개월의 교육기간은 짧음(사례7, 사례8, 사례9, 사례12)

○ 우리 지역 새로일하기센터(새일센터)운영의 어려움

- 새일센터 근로자들은 비분권시설로 사회복지기관과 같은 분권시설보다 인건비가 낮아 이직률이 높은 편임(사례8, 사례9)
- 경력단절 여성에 대한 상담, 교육, 사후관리 등 투입한 노력에 비해 재취업 여성들이 취업 후 근로환경 등의 어려운 문제가 생겼을 때 쉽게 그만두는 경우가 있음(사례8, 사례9, 사례10)
- 제주지역은 새일센터의 접근성이 용이한 편이나 서귀포 외곽지인 경우 서귀포와 제주시 간의 거리 비교를 통해 큰 차이가 없을 때는 제주시로 가는 경향 높음(사례9)
- 프로그램에 맞는 지역강사가 부족하여 외부강사를 초빙해야 하는 경우 부수적 비용(항공비, 숙박비 등)이 많이 듦(사례8, 사례9)

○ 제주지역은 경력단절 여성 채용이 활발하지 못함

- 제주지역은 단순노무 일용직, 유통업체, 농업현장 등에는 많은 인력을 필요로 하고 있으나, 고학력 경력단절 여성에게 맞는 취업프로그램과 재취업은 힘들(사례7, 사례8, 사례9, 사례10, 사례12)

□ 시간선택제 일자리 활성화에 따른 애로사항

○ 5인 미만 사업장이 많은 제주지역은 기업 여건 상 양질의 시간선택제 일자리를 확산하는 것이 어려움

- 공공부문에서 시간선택제 일자리 공무원 채용을 늘리고는 있지만, 대다수의 도내 기업은 기존의 일자리에서 시간을 나눠서 나눠 갖는 일자리가 많음(사례7, 사례8, 사례9, 사례10)

○ 제주지역은 기업규모와 사업장 여건이 열악해서 업무연속성과 효율성 측면에서 생산성 저하 등의 이유로 전일제에서 시간선택제로의 전환이 쉽지 않음(사례7, 사례8, 사례10, 사례11)

- 소규모 사업장인 경우 전일제와 시간제 일자리 자체에 대한 직무분석이 이루어지지 않아 전환자체가 불가능한 경우가 많으며, 비교적 규모가 큰 사업장인 경우도 기업관계자와 근로자들의 시간선택제에 대한 인식 자체가 정립 부족한 실정(사례8, 사례9)

- 시차출퇴근제, 스마트워크 등 유연근무제 활용에의 애로사항
 - 청년여성들의 1인 창업에 필요한 스마트워크 환경 없음
 - 여성창업인 경우 소규모, 소자본 상황이므로 1인 창업의 특징이 강하나 여성경제인협회의 여성창업인큐베이터 사업만으로도 지원대상이 한정적이고 제한적임(사례7, 사례8)
 - 제주지역의 소규모, 영세 사업장 비중이 높은 지역 특성상 사업주 및 기업관계자의 근로 장소나 시간을 유연하게 하는 유연근로제도에 대한 인식자체가 부족한 현실(사례7, 사례8, 사례10)
 - 경력단절여성의 경력단절사유가 대부분 일·가정양립의 어려움에 기인한 것이 많으나 여전히 지역 사회적으로는 여성 근로자의 일·가정양립에 대한 인식이 부족함(사례8, 사례9)

- 가족친화적인 직장문화 조성의 애로사항
 - 제주지역의 일·가정 양립에 대한 제도적 개선에 비해 사회적 인식은 아직도 미흡한 수준임
 - 조직 내에서는 전통적 남성중심의 일하는 방식이 남아 있어서 기혼여성들의 일·가정을 유지하도록 도와주는 사회적 분위기는 낮은 수준임(사례7, 사례8, 사례9, 사례10, 사례12)
 - 남성에 비해 여성 인력 활용에 대한 무의식적 차별 있음
 - 지역 사업장에서 여성인력을 성장의 동반자로 보기보다는 부수적 보조적인 역할로만 활용되는 경우가 많아서 승진이나 업무역할 등에서 차별을 둠(사례8, 사례9)
 - 지역 사업장의 여성 관리자, 전문직 여성 등 여성 핵심리더 부족
 - 지역 기업에서 여성인력이 관리자나 중간리더로 성장할 시점에 일·가정의 어려움으로 중도에 경력단절을 겪는 경우가 많아서 핵심리더로 성장하는데 한계가 있음(사례8, 사례9,)
 - 여성들 스스로 업무 및 가정생활에서의 우선순위를 정할 수 있는 유연성을 발휘할 수 있도록 지원하는 여성근로자 역량강화 프로그램 부족(사례7, 사례8, 사례9, 사례10, 사례11, 사례12)
 - 행정부문에서의 여성 핵심리더의 증가는 좋은 사례가 되지만 젊은 층에서도 모두 공무원만 되고 싶어 하는 불균형으로 여성 핵심리더 부족함(사례7, 사례10)
 - 지역 사업장에서 여성가족부 가족친화인증제도 정보에 대한 홍보가 잘 이루어지지 않고 있는 실정임
 - 제주지역은 소규모 사업장이 많아서 가족친화인증제도에 대한 중요성 및 필요성에 대

- 한 인식이 여전히 부족한 실정임(사례7, 사례8, 사례9, 사례10, 사례11, 사례12)
- 가족친화인증기업에 대한 사후 관리도 미약하고, 비교적 규모가 큰 기업에 맞춘 지표로 인해 소규모 제주지역에 맞지 않는 지표로 최고경영층의 의지 부족한 실태(사례8, 사례9, 사례10)

라. 정책적 대안

1) 제주지역에서 각 제도별 제도 정착을 위한 대안

- 남성육아휴직 촉진을 위한 대안
 - 다양한 홍보를 통한 남성육아휴직의 필요성과 중요성에 대한 인식확산 필요
 - 육아는 남성 및 여성의 공동부담이라는 인식과 역할공유 인식이 선행되어야 함
 - 제도 활용에 대한 불이익 해소
 - 당사자: 급여, 직위보존, 승진기회 등 불이익이 없도록 제도적 장치를 확고히 되어야 함
 - 고용주: 인력공백을 위한 대체인력 풀을 위한 지원환경 필요
 - 사업주가 만족할 수 있는 제도 마련 필요
 - 제주도에서 시행하고 있는 고용우수기업에 대한 지원이 최장 4년까지인데, 사업체의 채용률이 계속 증가하는 상황에 맞춰 지원 제도 개선 필요
 - 아빠 육아휴직 시에 대체할 수 있는 기업체 인센티브가 필요
 - 고용우수사업장 선정, 세무조사 감면, 중소기업자금 우선 지원 등
- 비정규직 육아휴직 복귀지원을 위한 대안
 - 비정규직 처우개선이 선행되어야 함
 - 육아휴직으로 인한 고용불안이나 재계약 불이익이 없도록 제도적 장치 필요함
 - 고용주가 비정규직 육아휴직을 적극 활용할 수 있는 지원 강화
 - 5인 미만 사업장인 경우를 포함한 비정규직 다수 사업장에 대한 홍보 및 여성채용노동컨설팅 지원과 현장점검 계속 강화 필요
 - 인력공백을 해결할 수 있는 지역 인력풀 공유 및 활용방안 필요
- 육아기 근로시간 단축제 확대를 위한 대안
 - 고용주가 활용할 수 있는 제도 홍보 및 지원방안 필요
 - 지역 현장에 맞는 제도를 만들어서 홍보하고 활용될 수 있도록 영세업체를 포함하여 컨설팅이 병행될 필요 있음
 - 고용주와 근로자의 제도 활용과 정착에 대한 의지와 독려 필요

- 근로시간 단축을 선택할 수 있도록 지역 사회의 분위기 조성 필요
 - 소규모 사업장에서 근로시간 단축 활용으로 인한 어려움을 파악하고, 그 해결방안을 마련하여 과업에 지장을 초래하지 않을 뿐 아니라 직원 간 불화감이 조성되지 않는 제도적 장치 필요

□ 임신 시 근로시간 단축을 위한 대안

- 고용주와 근로자 모두 출산휴가, 육아휴직제도를 적극적으로 활용할 수 있는 분위기 조성 필요
 - 모성보호 관련 제도는 실질적인 도움이 필요한 여성근로자가 자연스럽게 미안해하지 않게 활용할 수 있는 분위기 조성과 기업이 실제적 활용 가능한 정보 제공과 활용을 위한 제도 정착 방안 필요
 - 여성근로자 및 기업 등도 이러한 제도 등에 대한 정보 부족 정보제공과 인식개선 등에 대한 노력 필요
- 제주지역 특성에 맞는 제도 정착 방안 필요
 - 제주지역(5인 미만 영세사업장이 80% 이상 차지)에 맞는 제도 의무화를 통한 정착 방안과 인력손실에 대한 지원 필요
 - 지역 관련 산업체 및 사업장 연합 활용 가능한 대체인력풀 등록 및 활용방안 장치 마련 필요