

# 서울시 여성가족정책 리뷰

2024.03.(제1호)

## 일·생활균형 조직문화로 직장만족도 올리고, 삶의 질 높이고\*

강은애 / 서울시여성가족재단 정책개발실 여성가족정책팀

[관련 분야 연구 실적]

- 서울시 일·생활균형 실태조사 및 정책과제 (2023)
- 서울시 자영업자의 일·생활균형 실태 및 정책 지원 방안 연구 (2022)
- 서울시 청년세대의 일·생활균형 실태 및 지원 방안 연구 (2020)
- 서울형 성평등 일·생활균형 기업 지원 모델 개발 (2019)
- 서울시 중소기업 일·생활균형 실태 및 지원 방안 연구 (2018)
- 비정규직 여성의 일·가족 양립 지원 방안 연구 (2018)

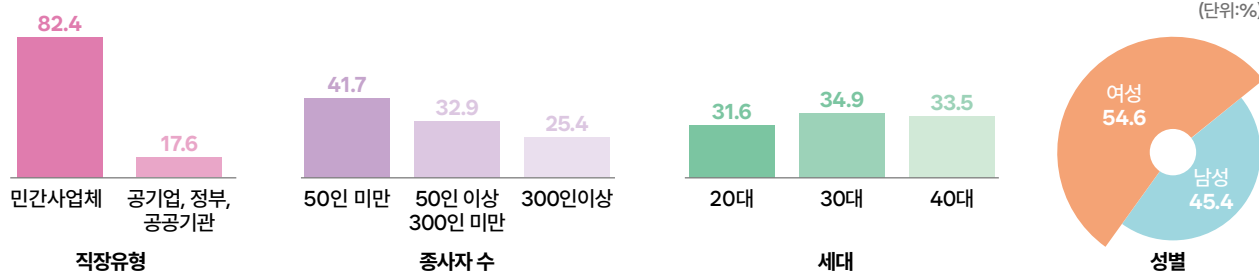
일·생활균형은 삶의 질을 높이는 중요 요인이다. OECD의 '더 나은 삶의 지수'(Better Life Index)에서 일·생활균형이 주요 지표 중 하나로 고려되는 이유도 이 때문이다. 서울시여성가족재단이 지난해 실시한 '서울시 2040 임금근로자 일·생활균형 실태조사' 결과, 서울시민의 삶의 질 역시 일·생활균형에 크게 영향을 받는다는 점이 확인되었다. 따라서 서울시민의 삶의 질을 높이기 위해서는 일·생활균형에 영향을 주는 요인을 점검하고, 그에 따른 지원 방안을 모색할 필요가 있다. 사업체 입장에서조차 종사자의 일·생활 불균형은 업무효율 감소, 이직의사 증가 등을 초래할 가능성이 크므로 종사자의 일·생활균형 실현을 위한 지원 강화는 중요하다. 이번 여성가족정책 리뷰에서는 '서울시 2040 임금근로자 일·생활균형 실태조사'의 원자료를 활용하여 직장의 일·생활균형에 영향을 주는 요인을 확인하고 실태를 분석하였다. 분석 결과 서울시 임금근로자의 직장 일·생활균형 만족도를 높이는 데 영향력이 큰 요인은 조직문화로 나타났다. 이에 본 리뷰에서는 직장 유형과 종사자 수에 따른 조직문화를 살펴보고 직장의 일·생활균형 만족도를 높이기 위한 조직문화 개선의 주요 방향을 제안하였다.

### □ 서울시 2040세대 일·생활균형 실태조사 개요

▶ 조사 대상: 서울시 거주 20~40대 임금근로자\* 2,034명

\* 민간사업체와 공기업·정부·공공기관 종사자만 분석함

▶ 조사 방법 및 조사 기간: 구조화된 설문지를 이용한 온라인 조사, 2023년 8월~9월

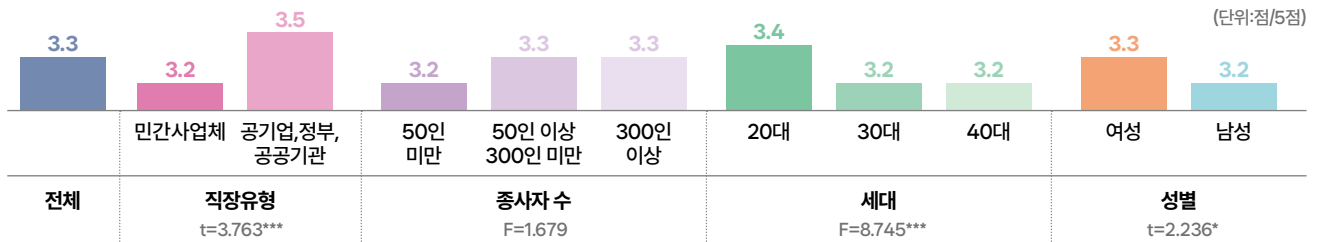


\* 서울시여성가족재단이 2023년에 수행한 「서울시 일·생활균형 실태조사 및 정책과제」(강은애·남이해, 2023)의 설문조사 원자료를 재분석함. 집단 간 차이를 분석하기 위해 t검증과 ANOVA분석을 실시하였으며, 통계값과 유의도를 표기함(\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001).

## 서울시 2040 임금근로자의 일·생활균형

### ○ 직장의 일·생활균형 만족도, 5점 만점 중 3.3점

- 현재 근무 중인 직장의 일·생활균형 만족도는 3.3점(5점 중)으로 '보통' 수준임.
- 직장 유형별 분석 결과, 공기업·정부·공공기관 종사자의 직장 일·생활균형 만족도가 3.5점으로 민간사업체 종사자(3.2점)보다 유의미하게 높음. 종사자 수에 따른 유의미한 차이는 없으나 50인 미만 사업체 종사자의 만족도(3.2점)가 50인 이상 사업체 종사자(3.3점)보다 다소 낮게 나타남.
- 연령 중에는 20대가 30~40대보다 직장의 일·생활균형에 더 만족하고 있었으며, 성별에서는 여성의 직장 일·생활균형 만족도가 남성보다 높은 것으로 나타남.



|그림 1| 직장의 일·생활균형 만족도

### ○ 직장의 일·생활균형 만족도 높으면 삶의 만족도도 높아

- 직장의 일·생활균형 만족도와 삶의 만족도 간 상관계수는 .443(p<.001)으로 정의 상관관계가 확인됨.
- 직장의 일·생활균형 만족 정도에 따른 삶의 만족도를 살펴본 결과, 직장 일·생활균형에 매우 불만족하는 경우 삶의 만족도가 4.4점인 반면, 매우 만족하는 경우 삶의 만족도는 7.7점으로 높게 나타남.

|표 1| 직장의 일·생활균형에 따른 삶의 만족도

(단위: 점/10점)

구분	직장의 일·생활균형 정도				
	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
삶의 만족도	4.4	5.5	6.0	6.9	7.7

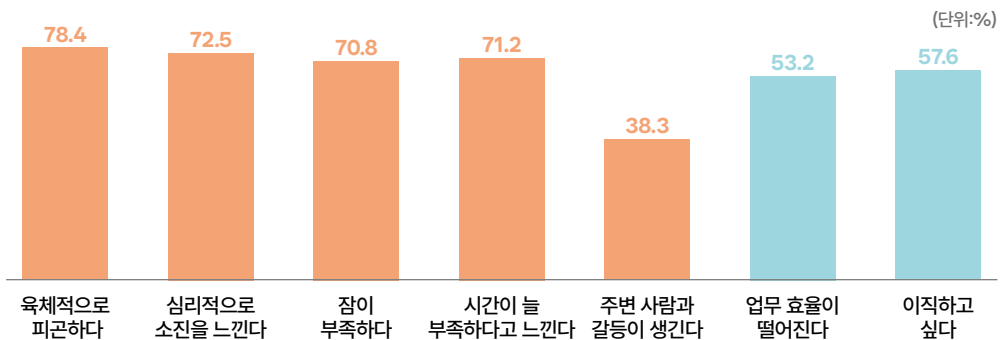
F=125.984\*\*\*

### ○ 일과 생활이 불균형한 경우, '육체적 피로' 경험 78.4%, '이직하고 싶다'는 생각 57.6%

- 평소 자신의 일과 생활이 불균형하다고 생각하는 응답자\*에게 일·생활 불균형의 영향을 질문한 결과, 육체적 피로감과 심리적 소진을 경험한다는 응답이 각각 78.4%, 72.5%로 높았음.

\* 일·생활균형 정도를 10점 중 5점 이하로 평가한 639명이 응답함.

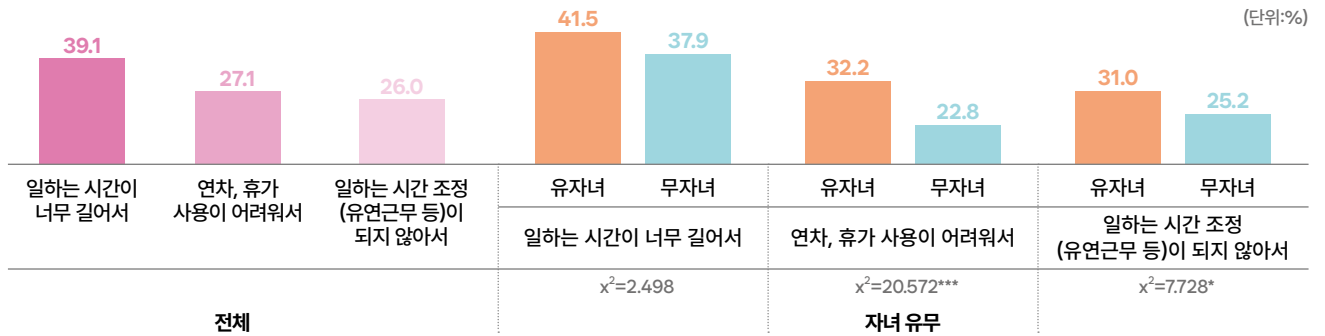
- 일과 관련해서는 '이직하고 싶다' 57.6%, '업무 효율이 떨어진다' 53.2%로 나타남.



|그림 2| 일·생활 불균형으로 인한 경험(전체)

○ 일·생활 불균형으로 인해 직장을 그만둔 경험 48.3%

- 직장에서의 일·생활 불균형으로 일을 그만둔 경험은 48.3%\*로 응답자의 절반 수준으로 조사됨.  
\* 장시간 노동, 연차 등 휴가 사용 어려움, 일하는 시간 조정(유연근무 등) 어려움으로 인한 일 중단 경험이 있는지 질문하였으며, 세 가지 이유에 의한 일 중단 경험 중 하나라도 해당하는 응답자의 비율임.
- 세부 사유로는 ‘일하는 시간이 너무 길어서’ 직장을 그만둔 경험이 39.1%로 가장 많았으며, ‘연차, 휴가 사용이 어려워서’ 27.1%, ‘일하는 시간 조정(유연근무 등)이 되지 않아서’ 26.0% 순으로 나타남.
- 현재 자녀 유무에 따른 일 중단 경험을 분석한 결과, 유자녀 응답자의 퇴사 경험은 무자녀 응답자보다 유의미하게 많았음. 특히, ‘연차, 휴가 사용이 어려워서’ 직장을 그만둔 경험은 무자녀 응답자의 22.8%, 유자녀 응답자의 32.2%로, 자녀 유무에 따른 차이가 가장 컸음(9.4%p).



|그림 3| 일을 그만둔 사유

- 이처럼 일·생활 불균형은 일하는 시민의 신체와 정신 건강에 부정적 영향을 주고, 업무 효율을 낮추거나 이직 의사를 높이는 결과로 이어질 수 있음.
- 서울시 2040 임금근로자의 83.6%는 삶에서 일·생활균형이 중요하다고 응답함. 조사 대상에 포함된 20~30대는 임금보다 일·생활균형을 중요하게 생각한다고 평가받는 세대이기도 함. 이를 고려하면, 향후 일·생활균형이 직장을 선택하거나 일을 유지하는 데 중요 요인으로 작용할 가능성이 커 직장의 일·생활균형 만족도를 높이기 위한 노력이 필요함.

조직문화에 주목해야 하는 이유

○ 조직문화에 만족할수록 직장의 일·생활균형 만족도도 높아

- 고용안정, 노동시간, 제도 인지도, 조직문화와 직장의 일·생활균형 만족도 간 상관관계분석<sup>1)</sup> 결과, 고용안정, 제도 인지도, 조직문화와 직장의 일·생활균형 만족도 간 유의미한 정의 관계가 확인됨. 특히, 직장의 조직문화와 직장의 일·생활균형 만족도 간 상관계수는 다른 변수보다 큰 것이 확인됨.
- 반면, 주당 노동시간이 증가할수록 일·생활균형 만족도가 낮아지는 부의 상관관계를 보임.

|표 2| 직장의 일·생활균형 만족도와 주요 변수 간 상관관계

	직장의 일·생활균형 만족도	고용안정 만족도	(주당) 노동시간	일·생활균형제도 인지도	직장 조직문화 만족도
직장의 일·생활균형 만족도	1				
고용안정 만족도	.429***	1			
주당 노동시간	-.202***	-.048*	1		
일·생활균형 제도 인지도	.160***	.173***	-.071**	1	
직장 조직문화 만족도	.554***	.388***	-.153***	.064**	1

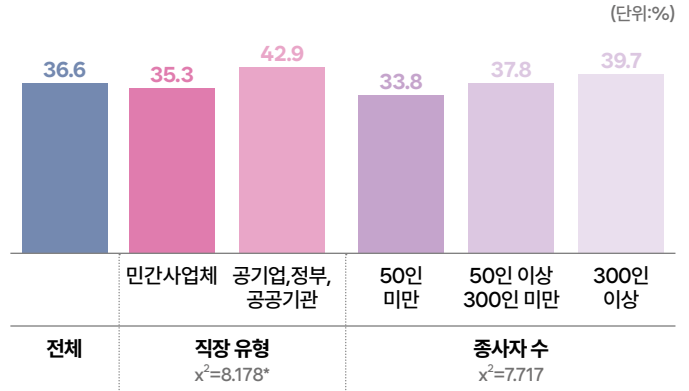
\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

1) 일반적으로 임금은 직장의 전반적인 만족도에 정의 영향을 주기 때문에, 월평균 임금과 직장의 일·생활균형 만족도간 상관관계를 분석하였으나 유의미한 관계가 발견되지 않아 제외함.

## 일·생활균형을 둘러싼 직장의 조직문화

### ○ 일·생활균형에 대한 경영진의 인식

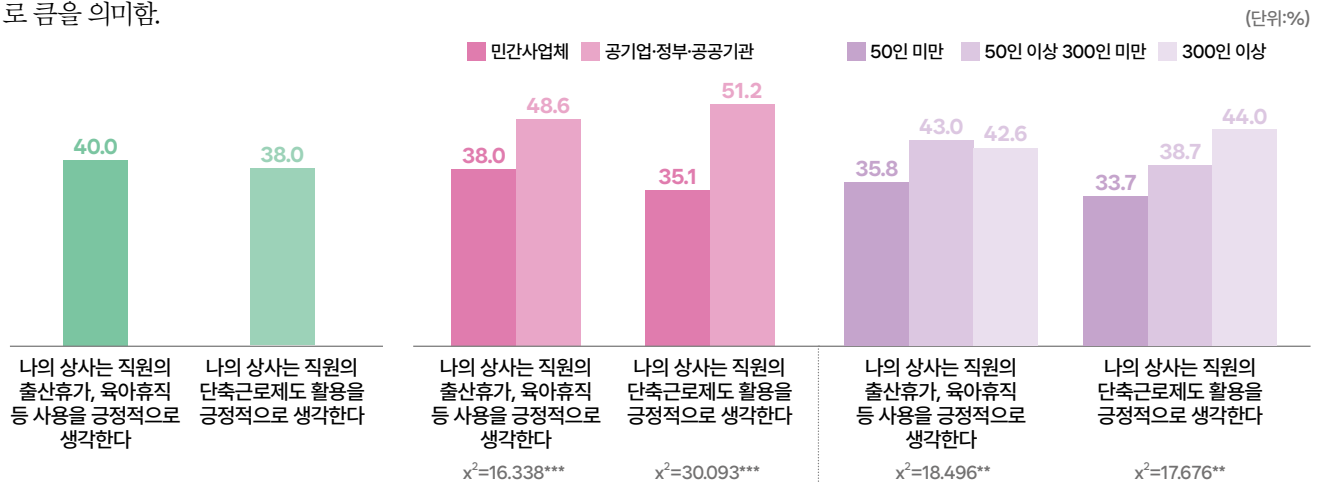
- 장시간 노동 관행의 개선, 일·생활균형 지원 제도 활용이 용이한 직장문화는 경영진의 인식에 직접적인 영향을 받는 것으로 보고되어 옴 (김재원, 2017; 홍승아, 2018; 안선민·이수영, 2018; 강희영 외, 2022 등)<sup>2)</sup>. 조사 결과, '우리 경영진은 직원의 일·생활균형을 중요하게 생각한다'에 대해 전체 응답자의 36.6%가 '그렇다'라고 응답함.
- 직장 유형별로 보면, 공기업·정부·공공기관 종사자의 42.9%가 '그렇다'라고 응답한 반면, 민간사업체 종사자는 35.3%가 '그렇다'라고 응답함.
- 종사자 수에 따른 분석 결과, 50인 미만 사업체 종사자의 33.8%, 50인 이상 사업체 종사자의 39.7%가 '그렇다'라고 응답하여 사업체 규모가 클수록 '그렇다'라는 응답이 증가함.



|그림 4| '우리 경영진은 직원의 일·생활균형을 중요하게 생각한다'

### ○ 일·생활균형 제도 사용에 대한 직장 상사의 인식

- 직장 상사가 출산휴가와 육아휴직, 단축근로제도 사용에 대해 긍정적인 태도를 갖고 있다고 생각하는지 조사한 결과 '나의 상사는 직원의 출산휴가, 육아휴직 등 사용을 긍정적으로 생각한다'에 40.0%, '나의 상사는 직원의 단축근로제도 활용을 긍정적으로 생각한다'에 38.0%가 '그렇다'라고 응답함.
- 직장 유형별로 보면, 민간사업체 종사자의 38.0%는 '나의 상사는 직원의 출산휴가, 육아휴직 등 사용을 긍정적으로 생각한다'라고 응답하여 공기업·정부·공공기관 종사자(48.6%)와 비교할 때 유의미하게 낮은 응답률을 보임. 직장 유형에 따른 차이는 단축근로제도 활용에 대해서도 유사하게 나타남.
- 종사자 수에 따른 분석 결과, 규모가 큰 사업체에 종사할수록 각 항목에 대해 '그렇다'라는 응답률이 유의미하게 증가하였음.
- 이러한 결과는 민간사업체와 소규모사업체 관리자들의 제도 사용에 대한 부정적 인식이 공기업·정부·공공기관에 비해 상대적으로 큼을 의미함.



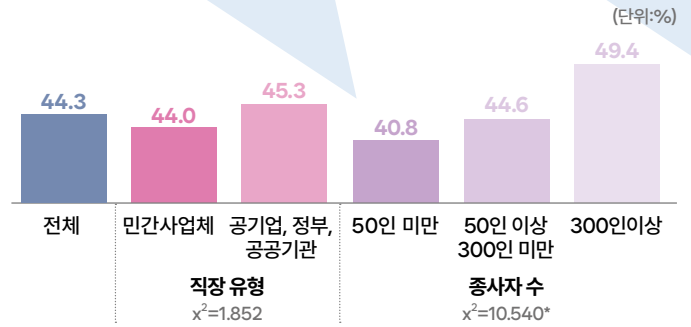
|그림 5| 직장 상사의 제도 사용에 대한 인식(전체)

|그림 6| 직장 상사의 제도 사용에 대한 인식(직장 유형과 종사자 수)

2) 김재원, 2017, '조직 특성이 여성관리직의 육아휴직 활용용이성에 미치는 영향', 이화여자대학교 대학원; 홍승아, 2018, '남성 육아휴직과 기업의 조직문화', 『젠더와 문화』, 11(1); 안선민·이수영, '육아휴직 활용 저해요인에 관한 연구: 격격 비참여에 관한 논의', 『한국인사행정학회보』, 17(4); 강희영·나성은·조마래·김송아·강은애, 2022, 『서울시 양육자 생활실태 및 정책 수요 조사』, 서울시여성가족재단.

○ 노동자의 개인생활 존중 문화: 연결되지 않을 권리<sup>3)</sup>

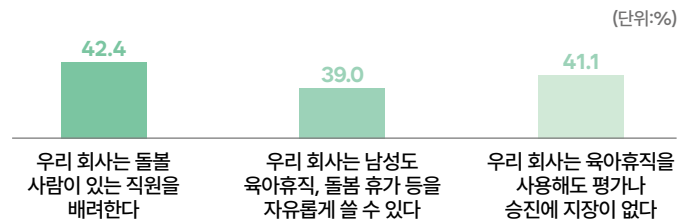
- 직장 상사가 근무시간 외 업무 연락을 하지 않는지 조사한 결과, 전체 응답자의 44.3%가 '그렇다'라고 응답함.
- 직장 유형에 따른 차이는 없었으나, 종사자 수에 따른 차이가 유의미하였음. 50인 미만 사업체 종사자의 40.8%, 300인 이상 사업체 종사자의 49.4%가 직장 상사로부터 근무시간 외 업무 관련 연락을 받지 않는다고 응답함.



|그림 7| '나의 상사는 근무시간 외 업무 연락을 하지 않는다'

○ 일·생활균형을 위한 돌봄 친화 조직문화

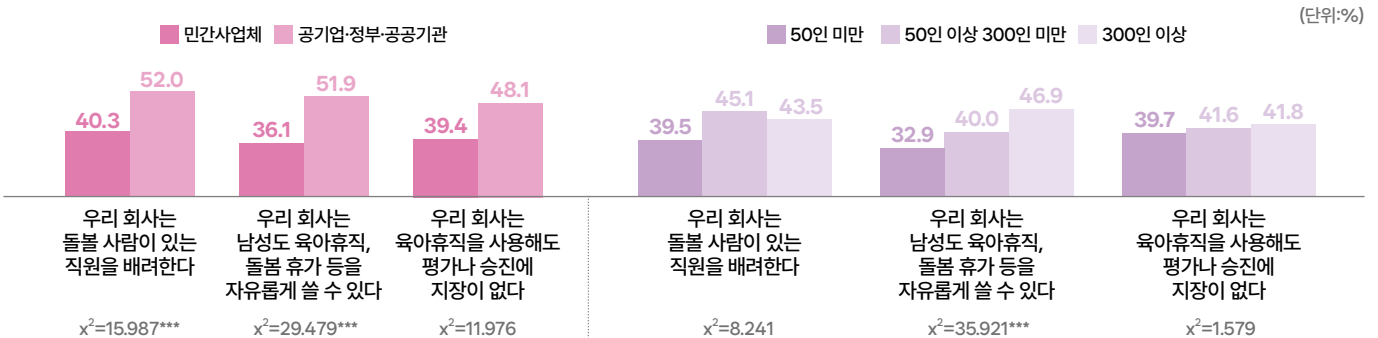
- 돌봄 사람이 있는 직원에 대한 배려, 남성의 제도 활용 용이성, 육아휴직 사용의 부정적 영향을 통해 직장의 일·생활균형을 위한 돌봄 친화 조직문화를 살펴봄.
- '우리 회사는 돌봄 사람이 있는 직원을 배려한다'에 대해 42.4%가 '그렇다'라고 응답하였으나, '남성도 육아휴직 및 돌봄 휴가 등을 자유롭게 쓸 수 있다'에는 39.0%가 '그렇다'라고 하여 비교적 낮은 응답률을 나타냄. 남성의 육아 참여 요구가 높아지는 현실을 고려할 때 주목해야 하는 부분임.
- '우리 회사는 육아휴직을 사용해도 평가나 승진에 지장이 없다'라는 항목에는 41.1%가 '그렇다'라고 응답하였음. 육아휴직으로 인한 불이익은 육아휴직 이용을 어렵게 하는 가장 큰 요인 중 하나\*로 육아휴직 사용으로 인해 체감하는 불이익 실태를 파악하고 예방하기 위한 정책적 지원이 필요함을 시사함.



|그림 8| 직장의 돌봄 친화 조직문화(전체)

\* 서울시여성가족재단의 양육자 생활실태조사에 따르면, 육아휴직 등 제도 사용 시 가장 우려되는 것은 '승진 등 평가에서 뒤처짐'(여성 34.1%, 남성 29.8%, 각각 1순 위 응답)이며, 육아휴직 사용 시 차별이 있다고 생각한다는 응답은 여성 49.4%, 남성 45.9%였음(강희영 외, 2022).

- 직장 유형별로 살펴본 결과, 민간사업체 종사자는 '돌봄 사람이 있는 직원을 배려한다'에 대해 40.3%(공기업·정부·공공기관 52.0%), '남성도 육아휴직, 돌봄 휴가 등을 자유롭게 쓸 수 있다'에 대해 36.1%(공기업·정부·공공기관 51.9%)가 '그렇다'라고 응답하여 민간사업체의 돌봄 친화 조직문화가 상대적으로 미흡한 것으로 이해됨.
- 종사자 수에 따른 유의미한 차이는 남성의 제도 사용에서 나타남. 50인 미만 사업체 종사자의 32.9%가 '남성도 육아휴직, 돌봄 휴가 등을 자유롭게 쓸 수 있다'에 대해 '그렇다'라고 응답하였으며, 사업체 규모가 커질수록 그 비율이 증가함.



|그림 9| 돌봄 친화 조직문화(직장 유형과 종사자 수)

3) '연결되지 않을 권리'는 개인생활을 존중하고 일과 생활의 균형을 실현하기 위한 노동자의 권리로 주목받고 있으며, 일부 국가에서는 노동법에 명시하거나 기업의 규칙으로 마련하고 있음. 예를 들면, 프랑스에서는 디지털 노동환경에 대한 대응이자 노동자의 휴식 보장을 목적으로 2017년 시행된 개정 노동법에 직원이 스마트폰, 모바일 메신저의 알람 등을 거부할 권리를 명시하였으며 이와 같은 내용을 취업규칙에도 명시하도록 하였음(이지현, 2017, '디지털 근로 환경에 대응하는 프랑스의 연결차단권', 「국제사회보장리뷰」, 가을호).

○ 노동시간을 줄이기 위한 노력

- 일주일 평균 초과근무시간을 분석한 결과 5.3시간이었으며, 일주일 평균 1.1일의 초과근무를 하였음<sup>4)</sup>.
- 초과근무의 가장 큰 사유는 '과도한 업무로 인해 어쩔 수 없이'(43.3%)였으나 '정시에 퇴근하지 않는 분위기여서'(21.3%)와 '정시에 퇴근하면 인사사고 및 평가에 부정적 영향을 받아서'(15.8%)와 같은 '조직문화'와 관련된 사유도 상당함.

- 주 52시간 상한제 도입 이후 노동시간 감소가 근로자의 일·생활균형에 긍정적인 영향을 주는 등 변화가 나타나고 있으나(김난주, 2022)<sup>5)</sup>, 여전히 우리나라의 장시간 노동자 비율은 OECD 평균을 넘어섬. 서울시 2040 임금근로자 중 주 50시간 이상 일하는 장시간 노동자의 비율은 14.6%로 나타남\*. 노동시간 단축을 위한 사업체의 노력이 필요하며 지방자치단체는 장시간 노동 관행 해소의 중요성을 환기하고 이를 지원하기 위한 정책을 개발할 필요가 있음.

\* 2022년 OECD의 평균 장시간 노동자 비율은 10.2%임(ILO: <https://ilostat.ilo.org/>)

- 초과근무를 줄이기 위해 회사가 노력하고 있다고 생각하는지 조사한 결과 전체 응답자의 39.8%가 '그렇다'라고 응답함.
- 직장 유형에 따른 분석 결과, 민간사업체 종사자의 35.3%, 공기업·정부·공공기관 종사자의 42.9%가 자신의 회사가 직원들의 초과근무를 줄이기 위해 노력한다고 응답함.
- 유의미한 차이는 아니나, 종사자 수가 증가할수록 회사가 초과근무를 줄이기 위해 노력한다는 응답도 증가함.

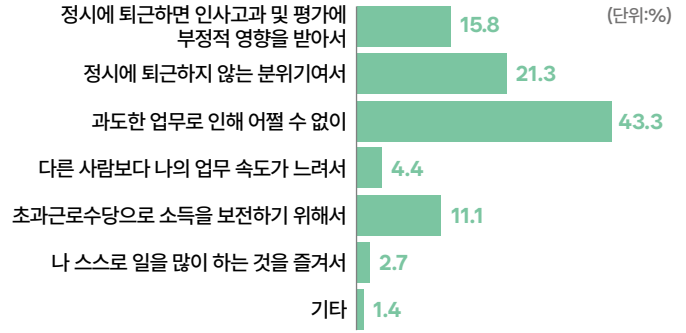


그림 10 | 초과근무의 주된 사유(전체)

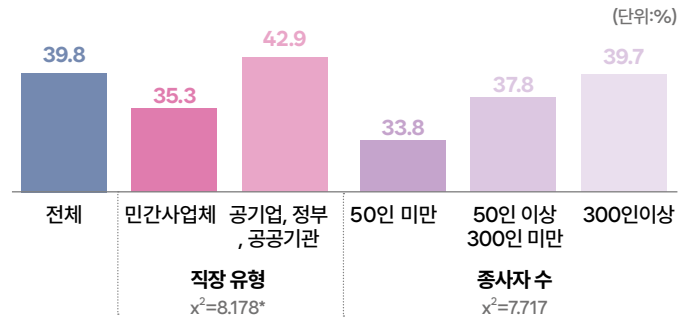


그림 11 | '우리 회사는 직원들의 초과근무를 줄이기 위해 노력한다'

직장의 일·생활균형과 성평등-수평적 조직문화

- 양성평등과 수평적 관계를 지향하는 조직문화도 직장의 일·생활균형과 유의미한 정의 관계를 갖는 것으로 나타남.
- 여성직원과 남성직원을 동등하게 대우하는 조직문화는 직장의 일·생활균형 만족도와 상관관계가 가장 컸음. 이러한 조직문화는 여성과 남성 모두 동등하게 일·생활균형 제도를 사용하는 데 영향을 줄 것으로 예측할 수 있음.
- '나의 상사는 음담패설, 성적 농담, 외모에 대한 평가 등을 하지 않는다'에 대하여 전체 응답자의 56.4%가 '그렇다'라고 응답하였으며, '우리 회사는 서로 약속된 적절한 호칭을 사용한다'라는 항목은 50.8%, '우리 회사는 여성직원과 남성직원을 동등하게 대우한다'라는 항목에서는 45.5%가 '그렇다'라고 응답함.

표 3 | 직장의 일·생활균형 만족도와 주요 변수 간 상관관계

	직장의 일·생활균형 만족도	직장 상사의 성희롱, 외모평가	적절한 호칭 사용	여성과 남성, 동등 대우
직장의 일·생활균형 만족도	1			
나의 상사는 음담패설, 성적 농담, 외모에 대한 평가 등을 하지 않는다	.249***	1		
우리 회사는 서로 약속된 적절한 호칭을 사용한다	.287***	.421***	1	
우리 회사는 여성직원과 남성직원을 동등하게 대우한다	.325***	.458***	.583***	1

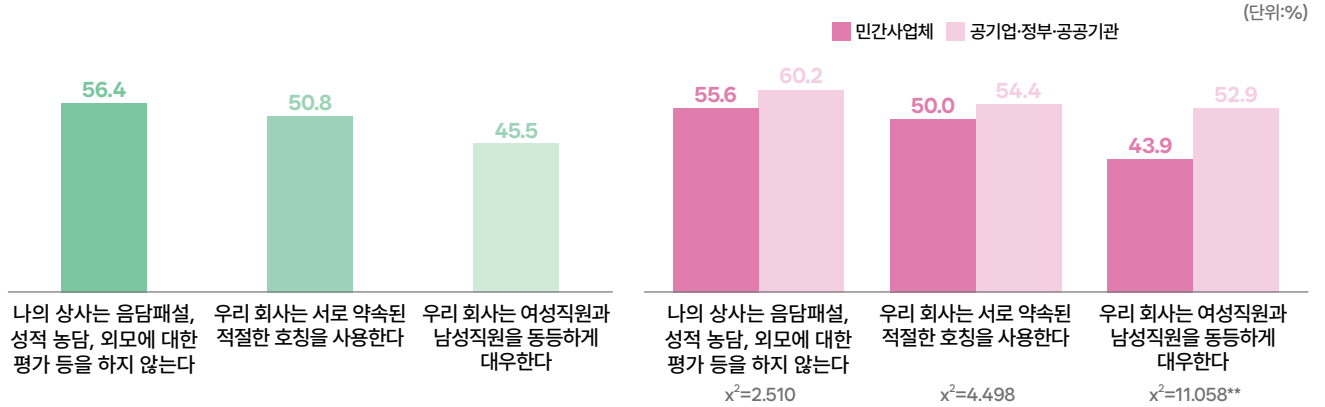
\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

4) 직장 유형과 종사자 수에 따른 주당 초과근무시간과 초과근무일수의 유의미한 차이는 나타나지 않음.

5) 김난주, 2022, '주 52시간 상한제가 근로자의 일·생활균형에 미친 영향: 성별 차이를 중심으로', 『이화젠더법학』, 14(2).

## 일·생활균형 조직문화로 직장만족도 올리고, 삶의 질 높이고

- 직장 유형에 따른 분석 결과, 집단 간 유의미한 차이가 나타난 항목은 '우리 회사는 여성직원과 남성직원을 동등하게 대우한다'라는 항목으로, 공기업·정부·공공기관 종사자의 52.9%가 '그렇다'라고 응답한 것과 달리 민간사업체 종사자는 43.9%가 '그렇다'라고 응답하여 과반에 미치지 못하였음.



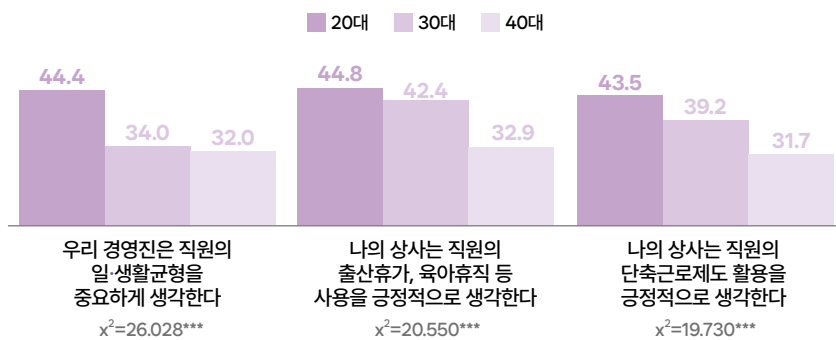
|그림 12| 양성평등·수평적 조직문화(전체)

|그림 13| 양성평등·수평적 조직문화(직장 유형)

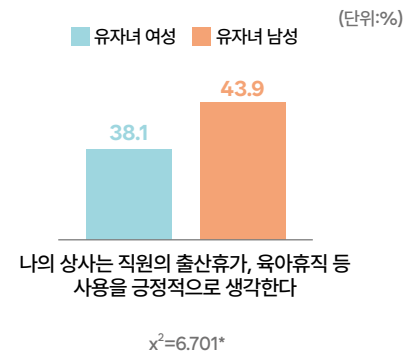
## 세대와 성별에 따른 직장의 일·생활균형 조직문화 인식

### ○ 직장의 일·생활균형 조직문화, 20대에서 가장 긍정적으로 인식

- 세대와 성별을 구분하여 조직문화에 대한 응답을 분석한 결과, 경영진과 직장 상사에 대한 인식에서 세대별 인식 차이만 유의미 하였으며 성별에 따른 차이는 나타나지 않았음.
  - 세대별 분석 결과를 보면, 20대가 30~40대보다 경영진과 직장 상사의 일·생활균형에 대한 인식을 긍정적으로 평가하는 것으로 이해됨. 20대의 44.4%가 회사의 경영진이 직원의 일·생활균형을 중요하게 생각한다고 응답한 반면, 30대는 34.0%, 40대는 32.0%로 응답률이 낮아짐. 이러한 경향은 다른 항목에서도 동일하게 나타남.
  - 40대가 20~30대보다 모든 항목에서 '그렇다'라는 응답률이 낮은 이유는 20~30대보다 돌봄 책임이 크고 직급이 높아 업무부담이 클 가능성이 있기 때문으로 예측됨\*.
- \* 응답자의 세대별 유자녀 비율은 20대 4.9%, 30대 36.3%, 40대 58.8%임. 또한, 세대별 중간관리자 이상 비율은 20대 5.5%, 30대 36.6%, 40대 57.9%임.
- 한편, 성별과 자녀 유무를 교차하여 분석한 결과 '나의 상사는 직원의 출산휴가, 육아휴직 등 사용을 긍정적으로 생각한다'라는 항목에서 유자녀 여성과 유자녀 남성의 응답 차이가 나타남. 유자녀 여성의 38.1%, 유자녀 남성의 43.9%가 '그렇다'라고 응답하여, 유자녀 여성의 경우 일·생활균형 제도 사용과 관련하여 상사로부터의 부정적 경험을 더 많이 할 수 있을 것으로 예상됨.



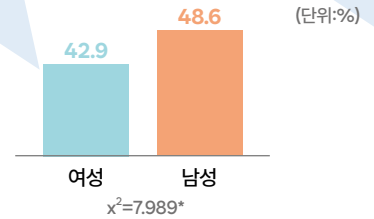
|그림 14| 직장의 일·생활균형 조직문화의 세대별 분석



|그림 15| 제도 사용에 대한 직장 상사의 인식 평가(유자녀×성별)

○ 성별 인식 차이, ‘여성직원과 남성직원에 대한 동등한 대우’에서 나타나

- ‘우리 회사는 여성직원과 남성직원을 동등하게 대우한다’라는 항목에서 여성의 42.9%, 남성의 48.6%가 ‘그렇다’라고 응답하여, 성별 인식에 유의미한 차이가 나타남. 여성은 남성보다 일·생활균형 제도 사용을 포함하여, 성별 격차를 경험할 수 있는 상황에 놓이는 일이 많아, 조직문화에 대한 체감 정도가 다르기 때문으로 이해됨.
- 양성평등 조직문화는 직장의 일·생활균형 만족도를 높이는 유의미한 요인으로 시민이 체감할 수 있는 양성평등 조직문화 형성을 위한 노력이 요구됨.



|그림 16| ‘우리 회사는 여성직원과 남성직원을 동등하게 대우한다’(성별)

일·생활균형 만족도를 높이기 위한 조직문화 개선 정책은?

○ 직장의 일·생활균형을 높이는 핵심 요인은 ‘조직문화’라는 점에 주목하여 시민의 삶의 질 제고를 위한 직장 조직문화 개선 정책 필요

- 노동시간, 임금보다 조직문화가 직장의 일·생활균형 만족도를 높이는 요인이라는 점에 주목할 필요가 있음. 시민의 삶의 질 제고를 위해서는 직장에서의 일·생활균형 만족을 높이기 위한 조직문화 개선 정책 강화가 필요함을 시사함.
- 사업체 입장에서도 종사자의 일·생활균형 만족도를 높이는 것은 매우 중요함. 일·생활 불균형은 업무효율을 낮추고 이직의사를 높이는 요인이며 종사자의 일·생활 불균형의 결과는 결국 사업체의 손실일 수밖에 없음.

○ 민간·소규모사업체의 일·생활균형 인식 개선을 위한 지원 정책 개발

- 실태조사 결과, 소규모사업체와 민간사업체 종사자의 직장 조직문화 개선 필요성이 컸음. 서울시 사업체 중 50인 미만 사업체는 97.4%이며, 임금근로자의 51.0%가 50인 미만 사업체에 종사 중임(고용노동부, 2021)<sup>6)</sup>. 또한, 공공부문 일자리는 10.9%에 불과하여 대부분이 민간영역에 종사하고 있음. 시민의 실질적인 일·생활균형을 실현하기 위해서는 소규모 민간사업체의 참여가 절실함. 소규모 민간사업체가 자체적으로 조직문화를 개선하기 어려운 지점을 파악하여 지방자치단체 차원의 지원 정책을 강화할 필요가 있음.
- 서울시여성가족재단에서는 서울형 강소기업 등 중소기업을 대상으로 일·생활균형 컨설팅을 수행함(일·생활균형 수준 진단→제도 도입과 조직문화 개선 지원). 이러한 사업의 확대·강화를 통해 소규모 민간사업체의 조직문화 개선을 건언해야 함.
- 서울시는 ‘서울형 일·생활균형 3중 세트’<sup>7)</sup> 대상을 확대하고, 재택근무 및 육아지원제도를 적극적으로 운영하는 중소기업을 ‘탄생원기기업’으로 지정해 인센티브를 제공할 계획임<sup>8)</sup>. 지방자치단체의 적극적 지원을 통해 소규모 민간사업체의 참여를 극대화해야 할 것임.

○ 양성평등-수평적 조직문화를 위한 지속적 노력

- 양성평등-수평적 조직문화는 직장의 일·생활균형 정도를 높이는 효과가 있다는 점이 확인됨. 이러한 조직문화가 개인생활을 존중하고 여성과 남성이 동등하게 일·생활균형 제도를 활용하도록 하는 기반이기 때문일 것임. 양성평등-수평적 조직문화 형성을 위해 개별사업체뿐만 아니라 지방자치단체와 정부의 지속적인 노력이 요구됨.
- 서울시여성가족재단은 ‘양성평등-수평적 조직문화’를 일·생활균형 컨설팅의 내용으로 포함해 왔으며, 올해부터는 성희롱 예방을 포함하는 통합 컨설팅을 제공할 예정임. 조직문화는 단기간에 변화하기 어려운 영역인 만큼 양성평등과 수평적 조직문화의 중요성을 확산하고 실질적인 개선을 위한 컨설팅 지원 사업 등의 정책 확대가 필요함.

6) 고용노동부, 2021, 『사업체노동실태현황』.

7) 3중 세트의 내용은 배우자 출산휴가 의무 사용(당사자가 신청하지 않아도 사업주가 의무 부여), 눈치 보지 않는 육아휴직 사용 분위기 조성(육아휴직 사용 서면권고, 사용자에 대한 인 사상 불이익 모니터링, 복직자 적응 교육 프로그램 마련 및 추진), 육아기근로시간단축제도 사용 서면 권고임. 2023년 공공기관을 중심으로 시행되었으며 점차 민간사업체에도 확산할 계획임(서울시 홈페이지).

8) KBS뉴스(2024.2.6), ‘서울시 탄생원기 프로젝트 본격 추진…출생·육아부터 주거까지’; 서울시정책뉴스(2024.2.7), ‘아이 탄생부터 육아까지! 서울의 초특급 응원 프로젝트’ 등