

기업 및 기업 지원기관의 가족친화교육 실태에 관한 연구

A Study on Family-friendly Education of Corporations and Organizations Supporting Corporations

김 성 희(Sunghee Kim)*

Department of Social Welfare, Suncheon National University

<Abstract>

This study was carried out to explore the actual condition of family-friendly education of corporations and organizations supporting them for the purpose of activating the family-friendly certification system. The researches on the family-friendly education of corporations or related organizations have not become an object of attention, although the policies of family-friendly corporations have been the major concern of researchers who have conducted studies on the balancing between work and family. For the first time, this study investigated the family-friendly education programs of corporations and organizations supporting them. In addition to this work, interviews with laborers were performed to learn the actual participation in the education. The results showed that even corporations selected as excellent corporations by the government scarcely provided family-friendly educations and few laborers participated in them. The most educations provided by corporations were for the improvement of work ability or job training. Education for family concentrated only on the role of the father. The focus of educations supporting corporations was biased to the view of corporation or family, not balanced between the two. So it was suggested that researchers should pay attention to developing diverse education programs encompassing the whole stages of life cycle and the balancing between corporation and family.

▲주제어(Key words): 가족친화(family-friendly), 가족친화기업(family-friendly corporation), 가족친화교육 (family-friendly education), family-friendly

I. 서론

일과 가정을 양립할 수 있도록 지원하는 가족친화제도를 도입하는 기업이 증가하고 있다. 2014년 현재 가족친화 인증을 받은 민간기업과 공공기관은 민간기업 327개 공공기관 11개 총 522개(Open Data Portal, 2014)로 2009년 15개에서 괄목할만한 증가를 보였다. 민간기업과 공공기관의 가족친화제도의 도입 여부 및 활용도를 측정

하는 가족친화지수도 2007년 41.7점에서 2012년 58.9점으로 증가하였다(Ministry of Gender Equality & Family, 2014).

기업의 가족친화적 경영은 여성근로자의 일·가족 균형 수준을 향상시키고(M. Chin & M. Sung, 2012), 기업의 성과를 높이며 생산성을 높이는 전략으로 자리잡아가고 있다. S. A. Hong, H. G. Chang, T. M. Lee, H. J. Bae, and H. S. Lee(2011)에 따르면 가족친화경영지수가 1단

• 이 논문은 2014년 추계학술대회에서 주제발표한 내용을 수정·보완한 것임.

* Corresponding Author: Sunghee Kim, Department of Social Welfare, Suncheon National University, 255

Jungang-ro, Suncheon-si, Jellanam-do 540-950, Korea, Tel: +82-61-750-3674, E-mail: ksh@suncheon.ac.kr

위 증가하면 1인당 매출액이 약 0.4% 증가하고 이직률은 0.23% 감소하는 것으로 보고되고 있다. 민간기업 부문에서는 가족친화프로그램 도입으로 근로자 만족도가 향상한다는 것에 43.5%, 근로자 생산성 향상에 29.3%, 이직률 낮아짐에 22.4%가 그렇다고 보고하였다(Ministry of Gender Equality & Family, 2014). 이 밖에도 많은 연구가 가족친화경영은 기업성과, 노동자의 헌신, 직장 만족도에 긍정적인 영향을 미치고 가족생활에도 영향을 미치는 것으로 보고하고 있다.

이처럼 가족친화제도가 기업과 근로자에게 미치는 영향이 적지 않음에도 2012년 가족친화지수를 보면 미흡한 평가를 받은 기관이 공공부문의 경우는 25.5%인 반면 민간부문인 기업은 54.6%나 되었다. 아직 대다수의 민간부문 기업의 가족친화제도 도입과 활용은 미흡한 상태라고 볼 수 있다. 가족친화지수가 높은 기업은 비교적 여성고용비율이 높고 기업규모가 1,000명 이상인 코스피에 상장된 기업이었다. 가족친화제도를 활성화시키는 노력은 남성고용 비율이 높거나 기업규모가 작은 중소기업에서 요구된다고 볼 수 있다.

기업의 가족친화제도를 활성화시키기 위해서는 인센티브와 같은 제도 마련도 필요하지만 이에 대한 교육도 필요하다. 제도 도입이 전체 사업장으로 확대되어 근로자가 일터와 가정 모두에서 균형있는 삶을 영위하게 하기 위해서는 근로자의 복지를 향상시키려는 기업의 가족친화 교육과 더불어 기업의 가족친화제도의 도입과 활용을 독려하는 경영지원 차원에서의 기업을 위한 교육도 필요하다고 볼 수 있다.

Ministry of Gender Equality & Family(2014) 조사에 따르면 근로자의 요구로 가족친화프로그램을 도입한 경우는 공공부분이 30.1%인데 비해 민간부문은 17.7%에 지나지 않은 것으로 나타난다. 가족친화인증제가 일부 기업에서만 실시되고 있는 것은 정보와 인지 수준이 낮아 요구가 낮기 때문이라고도 볼 수 있다. 정책이나 제도에 대한 정보를 근로자에게 충분히 전달해야 가족친화제도가 성공할 수 있으므로(J. S. Lee, 2007), 근로자에 대한 교육을 통해 가족친화에 대한 인식과 요구를 높일 필요가 있다. 그러나 현재 기업에서 근로자를 대상으로 가족친화 교육을 실시하는 경우는 찾아보기 어렵고, 가족친화인증제에서 가족친화 교육을 요구하여 실시하는 경우에도 직무향상 차원의 교육으로 대체되어 실질적인 가족친화 교육이 이루어지지 않고 있다.

기업을 대상으로 실시하는 가족친화 교육도 여성가족부 등 일부 기관에서 실시하고 있으나 교육내용에 차이가 많고 이에 대한 연구자의 관심은 높지 않다. 가족친화적 경

영은 근로자의 삶의 질을 바꾸는 매우 중요한 영향력을 갖고 있고 어떤 관점에서 가족친화적 경영에 접근하는가에 따라 가족의 삶은 전혀 다른 방향으로 전개되어 갈 수 있다. 예를 들면 출산 여성의 근로복귀, 육아 여성의 초과근무, 교대근무를 돕기 위해 기업에서 야간보육, 24시간 보육, 영유아 보육시설의 운영에만 관심을 가질 경우 가족과의 상호작용을 통해 이루어지는 자녀의 건강한 발달은 저해될 수 있다. 가족의 건강성에 관심을 갖는 프로그램을 운영할 것인지 기업의 효율적 경영을 위한 프로그램을 운영할 것인지에 따라 가족친화제도의 결과는 전혀 다르게 나타난다고 볼 수 있다. 가족친화 제도의 활용 가능성은 중간관리자나 리더가 제도나 프로그램 활용을 배려하는 것에 달려 있다는 연구결과(C. A. Swody & G. N. Powell, 2007; P. Wang & F. O. Walumbwa, 2007)에 따르면 경영자를 대상으로 하는 교육프로그램이 중요하다고 볼 수 있으나 이에 대한 연구조차도 찾아보기 어렵다.

이에 본 연구에서는 현재 근로자를 대상으로 시행하고 있는 기업의 가족친화 교육의 실태와 기업의 가족친화 경영을 지원하는 기관에서의 기업을 위한 가족친화 교육의 실태를 조사하여 가족친화 제도를 활성화시키는 데 기여하고자 한다. 우수기업에서의 가족친화 교육사례, 근로자의 가족친화 교육 이용 실태, 기업의 경영을 지원하는 기관에서의 교육 실태 조사를 통해 기업과 기업지원 기관에서의 가족친화 교육의 방향을 제시할 것이고 이러한 연구결과는 앞으로 근로자 및 기업을 위한 가족친화 교육 프로그램을 개발하고 연구하는 데 기초자료를 제공할 것으로 본다.

II. 기업의 가족친화 제도 및 교육에 관한 연구

가족문제가 사회문제로 대두되면서 가족친화가 사회적 관심이 대상이 되기 시작한 것은 2000년대 들어서부터라고 볼 수 있다. T. H. Kim and M. A. Ko(2001)이 '가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안'을 연구하였고, 이어 Y. Jeong(2002)이 '가족-일 통합을 위한 가족친화적 정책의 필요성과 방향'을 연구하면서 가족친화에 대한 관심이 높아지기 시작하였다. 이러한 연구들이 바탕이 되어 2004년에 가정친화적인 사회환경의 조성을 기본계획에 포함시키는 건강가정기본법이 제정되었고 건강가정 사업 및 서비스를 전달하는 건강가정지원센터가 설립되었다. 2005년 가족문제를 전담하는 정부부서가 만들어져 가족관련 업무가 보건복지부에서 여성가족부로 이관되면서 가족친

화에 대한 정책이 본격적으로 수립되었다. 2007년에 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률이 제정되었고 2008년에는 가족친화인증제도가 도입되었다. 가족친화에 대한 관심이 높아지면서 가족친화에 대한 연구도 많이 이루어져 왔는데, 2000년 이후 기업의 가족친화 및 가족친화 교육에 관한 연구 동향을 살펴보면 <Table 1>과 같다.

국내 포털검색 사이트인 DBPIA(2014), E-Article(2014), Erisnet(2014), KERIS(2014), KISS(2014), Kyobobook-scholar(2014)에서 기업의 가족친화와 관련된 연구를 2014년 8월에서 9월까지 검색한 결과를 보면 제도 요구에 관한 논문이 4편, 기업의 제도 도입에 관한 연구가 41편, 성과에 관한 연구 42편, 교육에 관한 연구가 4편 총 91개가 있는 것으로 나타난다. 가족친화 제도에 대한 요구, 방향, 성과 등 제도와 관련된 연구는 기업의 가족친화에 대한 전체 연구의 95.6%로 대부분을 차지하고 있지만 교육에 대한 연구는 4.4%로 상대적으로 매우 적은 비중을 차지하는 것을 볼 수 있다.

연구동향을 구체적으로 살펴보면 제도 요구 및 도입의 측면에서 연구한 것은 인식 및 요구에 관한 연구가 4편, 기업의 가족친화 정책에 대한 제언과 방향 등에 관한 연구가 5편, 기업의 가족친화제도 도입의 필요성, 도입 현황, 결정요인, 활성화방안 등을 연구한 것이 22편, 가족친화지원센터와 노동조합에서의 역할과 과제 등을 연구한

것이 3편, 가족친화인증제 및 가족친화지수의 지표개발, 입법평가 등이 4편, 유럽, 중국, 일본의 가족친화정책의 동향과 비교 연구에 관한 것이 7편이 있었다.

기업의 가족친화제도 도입의 성과에 관한 연구로는 기업의 측면에서 성과와 효과, 공헌을 연구한 것이 12편, 근로자의 측면에서 직무만족, 이직, 조직몰입, 생산성을 연구한 것이 11편, 가족과 가정의 측면에서 일과 가정의 양립, 균형, 갈등, 자녀양육 참여 등을 연구한 것이 9편 있었다.

이처럼 기업의 가족친화 제도와 관련된 연구는 비교적 관심이 높았지만 교육에 대한 관심은 낮았다. 기혼남성을 대상으로 한 H. R. Song et al.(2010)의 '가족친화문화조성을 위한 아버지교육프로그램 개발에의 제언', 가족생활교육프로그램요구에 대한 J. Y. Sohn(2007)의 '직장 기혼남성 대상 가족생활교육프로그램 요구도에 관한 기초 연구', 근로자를 대상으로 한 J. Woo, C. Lee and G. Kim (2009)의 '근로자의 가족친화성 교육프로그램 참여가 일가족지향성, 일 가족전이 및 가족여가 실천에 미치는 영향', 건강가정지원센터의 역할을 연구한 H. R. Goo (2010)의 '가족친화 사회조성을 위한 건강가정지원센터의 역할: 교육프로그램을 중심으로'가 있는 정도에 지나지 않았다.

가족친화 교육에 대한 연구대상은 주로 기혼남성, 근로자였고 경영자를 대상으로 하는 연구는 없었다. 교육 내

Table 1. Researches on the family-friendly system and education

Category	Subject	Content	Frequency	Total(%)
Knowledge of system	Laborer	Institution, needs, recognition	4	4(4.4)
System enforcement	Government policies	Suggestion, plan, direction	5	41(45.0)
	Corporations, companies	Necessity of introduction, condition, determinant, activating method, culture of corporations	22	
	Family-friendly center, labor union	Establishment validity, role, task	3	
	Family-friendly certification and index	Development of index, trend, evaluation of legislation	4	
	Policies of foreign countries (Europe, China, Japan)	Trend, comparison of policies	7	
Outcomes of system	For corporations	Effect on human resource, contribution to society, culture of organization	12	42(46.2)
	For laborers	Job satisfaction, changing jobs, immersion to jobs, productivity	11	
	For families	Work-family compatibility, balance between work and life, conflict, quality of life, child birth or rearing	9	
Education program	Married men	Father's role performance, need for family life education programs	2	4(4.4)
	Laborer	Effects on work-family compatibility and family leisure	1	
	The role of Institute for healthy family	Making family-friendly society	1	

용은 자녀양육과 관련된 역할 교육만이 다루어졌고 생활 주기별로 볼 때 신혼기, 노년기 등의 가족문제를 포괄적으로 다양하게 다룬 가족친화 교육프로그램 개발에 대한 연구는 없었다. 교육 내용을 표준화하는 것에 대한 연구도 없었으며 기업을 위한 교육프로그램에 대한 연구도 없었다. 기업의 가족친화 교육을 활성화시키기 위해서는 기업의 근로자를 대상으로 하는 교육과 기업을 위한 경영지원 기관에서의 교육에 대한 연구가 활발하게 이루어져야 하나 현재는 이의 실태조차 파악되고 있지 않은 상태이다. 기업의 가족친화제도 활성화를 위한 기초연구로서 이에 대한 연구가 필요하다고 볼 수 있다.

III. 연구방법

현재 기업에서 시행하고 있는 가족친화 교육의 실태를 조사하기 위해 본 연구에서는 우수 기업에서의 가족친화 교육이 실태 파악의 준거를 제시해준다고 보아 우수 기업의 가족친화관련 프로그램과 교육프로그램을 조사하였다. 우수 기업은 고용노동부(Ministry of Employment & Labor, 2013)에서 2013년 선정한 남녀가 함께 일하는 행복한 일터 우수 사례 중에서 남녀고용평등 우수 기업 12개, 기업과 적극적 고용조치 개선 우수 기업 8개, 총 20개 기업을 대상으로 하였다.

이러한 사례 조사와 더불어 근로자가 실제 기업에서 제공하는 가족친화 교육을 이용하는 실태를 알아보기 위해 인터뷰를 실시하였다. 가족친화 교육을 받고 있는지, 받고 있다면 어느 정도 이용하고 있는지, 받고 있지 않다면 교육을 희망하는지 교육시간과 횟수, 교육담당자에 대해 어떤 요구를 갖고 있는지 조사하였다. 조사대상자는 전남 순천의 건강가정지원센터에서 2014년 11월과 12월에 실시한 프로그램에 참여한 지역 근로자 10명을 대상으로

하였고, 인터뷰는 구조화된 질문지를 이용하여 조사하였다. 면접 대상 근로자의 일반적 사항은 다음 <Table 2>와 같다.

기업의 경영을 지원하는 기관에서의 기업을 위한 가족친화 교육의 실태는 유관 정부 및 컨설팅 기관을 중심으로 가족친화 교육프로그램을 조사하였다. 여성가족부, 건강가정지원센터, 대한상공회의소, 한국능력협회인증원, KEAPA가 기업의 가족친화 경영을 지원하는 교육을 실시하는 기관으로 조사되어 이들 기관을 대상으로 가족친화교육을 분석하였다.

IV. 기업의 가족친화 교육 실태

1. 기업에서의 근로자를 위한 가족친화 교육 실태

기업에서는 근로자를 대상으로 가족친화 교육을 어떻게 실시하고 있는지 실태를 조사하기 위해 고용노동부(Ministry of Employment & Labor, 2013)가 선정한 '남녀가 함께 일하는 행복한 일터'의 우수 사례를 준거집단으로 조사하였다. 남녀고용평등 우수 기업 12개와 적극적 고용조치 개선 우수 기업 8개 기업의 가족친화 경영 및 교육 프로그램 운영 실태를 보면 <Table 3>와 같다.

우수 기업은 모두 가족친화제도를 도입하여 다양한 정책을 실시하고 있었고 이 중 교육프로그램을 시행하고 있는 기업은 11개소로 55%가 교육프로그램을 운영하고 있었다. 교육내용은 자녀출산 및 양육지원에 대한 교육 1개, 부양가족지원에 대한 교육 1개, 탄력적 근무제도에 관한 교육 1개로 실질적으로 가족친화와 관련된 교육프로그램을 실시하는 기업은 3개소에 불과하였다. 기타 근로자를 지원하는 교육프로그램이 9개가 운영되고 있었지만 교육 프로그램 내용은 주로 근로자의 업무를 지원하는 것에

Table 2. The characteristics of the interviewee

ID	Sex	Age	Workplace
A	Male	55	Major company
B	Female	32	Small business
C	Male	38	Small business
D	Male	52	Major company
E	Female	36	Small business
F	Male	41	Major company
G	Male	35	Small business
H	Male	34	Small business
I	Male	43	Small business
J	Male	38	Small business

Table 3. Family-friendly education of excellent corporations

Goal	Programs	Name of corporations	Frequency(%)
Family support	Father education. Parents education	Mary Kay Korea	3 (15)
	Flexible workplace education and information	Korea Trade-Investment Promotion Agency	
	Environment-friendly life education for workers' children	Pulmuone Holdings Co. Ltd.	
Laborer support	Women executive education	Lotte Card Co. Ltd., BASF Korea, Daehan Steel Co. Ltd.	9 (45)
	Leadership for women workers	Lotte Card Co. Ltd., National Pension Service	
	Talent sharing academy of employers and employees	International Scientific Standard	
	Language teaching and job specification	Global Way	
	Job education for self-improvement and business efficiency improvement	Samsung Life Insurance Co. Ltd.	
	Financial technology education	Mary Kay Korea	

집중되어 있었다. 각 기업에서 실시하고 있는 가족친화제도 및 가족친화 교육 프로그램 운영 실태를 보면 다음과 같다.

롯데카드(Lotte Card Co., Ltd.)에서는 가족친화제도로 출산전후휴가, 육아휴직, 유치원 보조비 분기별 30만원 지급, 육아기 근로시간단축제도, 출퇴근시차제와 가족돌봄휴직제도의 유연근무제, 가족과의 여가활동을 지원하는 - 크리에이티브 데이를 운영하고 있었고 교육프로그램으로 기업 여성 리더십과정, 여성간부 리더십교육을 실시하고 있었다. 주로 근로자를 지원하는 교육이 실시되고 있었다.

국민연금공단(National Pension Service)에서는 출산전후 휴가, 배우자 출산 휴가, 임신 말기 1개월 1일 1시간 단축근무, 육아휴직 중 승진제한제도 폐지, 13세 미만 자녀 육아지원비 매월 3만원, 어린이집 운영, 육아기(9세 미만) 근로시간 단축, 수유시설 마련, 1일 1시간 수유시간, 임신 직원 당직근무 제외, 예비맘 표시제를 실시하고 있었고 교육으로는 근로자를 지원하는 여성리더십교육이 실시되었다.

에어코리아(Air Korea)는 출산전후 휴가, 업무적응을 위한 QA인증제 교육, 배우자 출산휴가제, 육아기 근로시간 단축, 유연근무제(9시 출근, 10시 출근의 탄력근무제, 재택근무), 시간제와 전일제 상호 전환을 실시하고 있었고 교육프로그램은 제시되지 않았다.

한국바스프(BASF Korea)는 육아휴직 전 조기퇴근 지원, 유연근무제, 모바일 오피스제도(주 1-2회 출근 나머지 자율적 업무 수행), 코어타임제(9시 30분 - 4시 30분 퇴근)를 실시하고 있었고 근로자를 지원하는 여성관리자 리더십 교육을 실시하고 있었다.

(주)인터내셔널 사이언티픽 스탠다드(International Scien-

tific Standard)는 육아휴직, 보육수당 지급(유치원 2년간 연100만원), 자녀교육비 지원(초등학생 중학생 1년 100만원, 고등학생 3년 연200만원, 대학생 4년간 800만원), 유연근무제를 실시하였고 여성근로자와 회사 대표의 재능나눔 아카데미를 운영하여 근로자를 지원하고 있었다.

(주)글로벌웨이(Global Way)는 육아휴직제도, 보육비 지원(6세 이하 자녀), 재택근무를 지원하고 어학관련 교육 및 전문지식 교육비 지원 등 근로자를 지원하는 교육을 실시하였다.

(주)한국서부발전 태안발전본부(Korea Western Power Co. Ltd.)에서는 예비맘 등록 원스톱 서비스, 육아휴직 대체인력 채용, 육아휴직 근속연수 포함, 난임부부 시술비 지원, 임신부 특수 작업수당, 출산장려금, 직장어린이집 운영, 출산 및 육아 근로자 인사이동 시 희망보직제, 남성 육아휴직을 실시하였고 교육프로그램은 제시되지 않았다.

삼성생명보험(주)(Samsung Life Insurance Co., Ltd.)에서는 임신부 초과근무 근절, 육아휴직 복직자 적응교육, 모성보호 교육, 모성보호 상담 및 지원, 임신부 검진 1개월 1회, 난임치료 휴가, 임신근로자를 위한 업무보조 지원, 보육료 만 5세 지원, 유치원비 연 240만원 지원, 고등학생 대학생 장애자녀 학자금 제공, 아기와 엄마가 행복한 방 설치, 모성보호센터 전담인력 상주가 운영되고 있었다. 교육으로는 여성 근로자 자기개발 직무전문성 교육이 실시되고 있었다.

코웨이(주)(Coway Co., Ltd.)에서는 가족친화제도로 육아휴직, 유산사산 휴가, 태아검진 시간, 배우자 출산휴가, 출산축하금 및 출산용품 지급, 취학 전 자녀 연 60만원 학자금 지원, 취학아동과 고등생, 대학생 학자금 지원, 유연근무제, 선택적 근로시간제, 월 1주와 3주 수요일 가정의

날을 운영하고 있었고 교육프로그램은 제시되지 않았다.

메디힐병원(Mediheal hospital)은 육아휴직, 임신자의 야간근로 제외, 출산전후 휴가, 유사산 휴가, 태아검진 시간, 배우자 출산휴가, 유연근무제(가족돌봄 휴직자, 반일휴가제), 육아기 근로시간 단축, 임신 육아기 근로자의 당직 및 시간 외 근무 제외를 운영하고 있었고 관련 교육프로그램은 제시되지 않았다.

서비스탑(주)(Service Top)에서는 육아휴직기간 경력인정, 수유시간 보장, 수유 편의시설 설치, 출산전후 휴가제, 유사산 휴가, 태아검진 시간, 배우자 출산휴가, 근로시간 단축 근로자에게 월 30만원 생활보조금 및 월 정기 평가에 의한 인센티브 지급, 출산축하금과 선물제공, 출산 후 물리치료비용지원, 산부인과 진료 약제비 지원, 육아기 근로시간 단축(1일 4시간) 및 반일근로제(1일 4시간 근무), 초등자녀를 위한 휴직제도, 유연근무제(출퇴근 시차제, 재택근무), 10시-17시 근무제, 전국 휴양소와 연계 숙박지원금 20만원 지원 등 다양한 가족친화제도를 운영하고 있었다. 교육프로그램은 제시된 것이 없었다.

메리케이코리아(유)(Mary Kay Korea)는 부양가족 건강지원제도(배우자 및 자녀의 의료비 지원, 정기검진 지원), 조식제공, 여가비 제공, 점심시간을 활용하는 회식, 리프레시 휴가제도(2개월에 1일 연 6일 휴가), 출산전후 휴가제(1개월 전 대체인력 채용), 가족과 함께하는 걷기대회를 실시하였고 교육프로그램으로 찾아가는 아버지교실(부모교육), 리더십, 사무능력향상교육, 재테크 교육, 자녀출산 및 양육지원과 관련된 교육을 실시하고 있었다.

대한무역투자진흥공사(Korea Trade-Investment Promotion Agency)에서는 유연근무제(탄력근무제-시차출퇴근, 금요일 탄력근무제, 단시간 근로제-주당 15-35시간 근무, 원격 근무제), 금요 패밀리데이, 자녀초청 회사체험, 직원고충 상담프로그램, 자녀출산 격려, 결혼지원을 실시하고 있었고 가족친화 교육으로 여성대표 간담회를 통한 유연근무제 교육과 홍보가 실시되고 있었다.

푸른물원홀딩스(Pulmuone Holdings Co., Ltd.)에서 실시하고 있는 가족친화제도는 배우자 출산휴가제(3일 유급, 2일 무급휴가), 육아기 근무시간 단축, 출퇴근 시간조정(시차출근제), 자녀출산 축하금, 영유아 보육수당, 초·중 입학축하금, 여직원 휴게실 및 수유실, EAP전문상담프로그램, 가족초청 이벤트(1년에 3-4회), 다자녀 출산축하금, 장애인자녀 양육비 지원, 경조금, 만 40세 이상 건강검진 지원이 있었다. 부양가족을 지원하는 친환경생활교육 캠프(직원자녀 대상 청소년 캠프)가 가족친화 교육 프로그램으로 제공되고 있었다.

대한제강(주)(Daehan Steel Co. Ltd.)에서는 출산휴가를

실시하고 있었고 근로자를 지원하는 여성직책자 승진을 위한 교육프로그램, 여성리더쉽 교육을 실시하고 있었다.

축산물위해요소중점관리기준원(Korea Livestock Products HACCP Accreditation Service)에서는 모성 고려(희망근무지역 배치), 출산 축하, 육아휴직을 실시하였고 교육프로그램은 제시된 것이 없었다.

동신운수(Donsin transportation)는 자녀보육수당 제도(취학 전), 1인 2자녀 고교생 학자금 지급, 가족초청 행사를 실시하였고 교육프로그램은 따로 제시하고 있지 않았다.

한화투자증권(Hanwha Investment & Securities Co., Ltd.)에서는 육아휴직, 배우자 출산휴가, 매일 1주와 3주 수요일 가족의 날(정시퇴근, 야근 없는 날)을 실시하고 직장어린이집 설치 준비를 하고 있었으나 관련된 교육프로그램은 제시되지 않았다.

조선대학교(Chosun university)에서는 출산축하 장려금, 육아보육 수당을 실시하였고 교육프로그램은 제시된 것이 없었다. 국민대학교(Kukmin university)는 산전산후 휴가(90일), 유산 시 유급휴가, 배우자 출산휴가 3일, 육아휴직 1년(임신 및 6세 이하 자녀 양육, 분할 휴직, 2년 연장), 생리휴가 1일, 모유수유실을 실시하였지만 교육프로그램은 제시된 것이 없었다.

기업의 가족친화제도 도입은 탄력근무제, 자녀출산 및 양육 지원, 근로자지원, 가족친화문화조성 등의 측면에서 활발하게 이루어지고 있으나 가족친화 교육은 우수기업에서도 활성화되어 있지 않은 것으로 나타났다. 근로자의 자기계발이나 업무능력 향상을 위한 개인 지원에 관한 교육 프로그램이 시행되고 있는 것에 비해 아버지교육, 가족친화제도에 대한 교육 등 가족생활과 밀접한 관련이 있는 교육의 비중은 매우 낮은 것으로 나타났다.

2. 근로자의 가족친화교육 이용 실태 및 요구

근로자의 기업에서 제공하는 가족친화 교육에 대한 이용 실태와 요구를 알아보기 위해 전남 순천 지역에 거주하는 근로자를 대상으로 인터뷰한 결과는 다음과 같다. 대기업에 근무하는 남성 A는 현재 직장에서는 가족친화 교육을 실시하지 않고 있고 가족친화제도라는 것이 있는지도 몰랐다고 했다. 가족친화인증제도라는 것이 있다는 것에 대해 정보를 알고 싶어 했고 가족친화교육을 기업에서 해주길 원하였다. 교육 횟수는 1년에 2회, 교육시간은 1회에 2시간 정도를 원하였으며 경영자에게 교육 개선을 요구하면 들어줄 것이라고 말하며 경영자들을 위한 가족친화교육은 필요하다고 말했다.

중소기업에 근무하는 여성 B는 가족친화교육을 받아본

적이 없으며 1년에 2회 1회에 2시간 교육을 원하였다. 다른 회사에서는 자녀나 가족을 회사에 초대하는 경우도 있다고 들었는데 이런 프로그램이 있으면 좋겠다고 하였다. 직장에서 친절서비스 교육, 개인정보보호 교육과 같은 교육은 있지만 자녀교육, 부부 갈등해소와 같은 가정생활을 돕는 교육은 없으므로 직장교육 시간에 같이 이루어지면 바람직하겠다고 말하였다. 경영자가 인식이 없으면 가족생활에 지장이 많으므로 이들에 대해 필요성을 인식시키는 교육이 필요하다고 하였고, 교육하는 담당자는 가족을 연구하는 전공자가 바람직하다고 말하였다.

중소기업에 근무하는 남성 C는 현재 기업에서 교육을 실시하고 있지만 주로 개인 적성교육, 공직윤리 등 업무수행에 필요한 직무와 관련된 교육이 많다고 하였다. 가족친화적 교육이 1년에 1회 정도 있는 것으로 알고 있지만 필요성은 인정하나 꼭 필수로 정해져 있는 교육이 아니어서 참여하지 않는다고 하였다. 만약 가족의 역할과 갈등, 일과 가정의 갈등 해소법, 부모교육 등에 대한 교육을 회사에서 한다면 1년에 2회 정도 하면 좋겠다고 하였다.

D는 대기업에 종사하는 남성으로 성희롱 성폭력 예방교육을 받아 본 적 있고 청렴교육, 음주운전 방지 등의 사내 교육은 많지만 가족친화교육은 받은 적이 없는데 혹시 있는지 모르겠다고 했다. 아직 관심을 갖고 있지 않지만 이런 제도가 있는 것을 알아서 좋다고 하며 이용하길 원하였다. 가족친화에 대한 교육을 받는다면 1년에 2회 정도로 하고 1회 교육시간은 1시간 정도가 적당하다고 하였다. 참여하고 싶은 교육은 가계소득과 지출관리, 중년기의 가족 갈등 조정 등 생활에 관한 교육과 자녀와의 의사소통 교육을 원하였다. 경영자도 가족친화 경영이나 사회적 책임에 대한 교육이 필요하며 근로자에게 가족친화 교육프로그램은 매우 필요한 것 같다고 말하였다. 고령화 사회로 접어들므로 직장에서 노년기 삶에 대비하는 교육을 해주길 원하였고 교육담당자는 가정학과 경영학 관련 전공자를 희망하였다.

E는 여성으로 중소기업에 근무하고 있으며 직장에서 1년에 가족친화 교육 3회 정도 한 회에 3시간 정도 하고 있다고 하였다. 교육내용은 주로 리더십 향상에 관한 것인데 이러한 교육 외에 스트레스 관리나 가정생활에 관한 교육, 지역사회에 대한 정보, 식생활관리에 대한 교육이 있으면 좋겠다고 요구하였다. 경영자에 대한 교육은 필요하다고 보았으며 교육담당자는 가족복지 전공자와 같은 가정생활을 이해해줄 수 있는 사람이 바람직하다고 말하였다.

F는 대기업에서 근무하는 남성으로 가족친화 교육을 받은 적이 있고 언어교육과 같은 자기개발에 대한 교육을

온라인으로 제공받는다고 했다. 가족생활에 대한 교육은 필요성은 느끼지만 당장 급한 교육이 아니라 참여하고 싶지는 않다고 했다. 그러나 교육을 받는다면 일과 가정의 갈등 해소, 아버지 교육, 중년기와 노년기의 가족생활교육, 의사소통에 대한 교육을 요구하였다. 경영자의 일과 삶에 대한 조화 인식이 필요하므로 이에 대한 교육은 매우 필요하다고 생각하였고 회사와 가정생활에 대한 지식이 많은 가족복지 전공자와 경영학 전공자가 교육을 담당하는 것을 희망하였다.

G는 중소기업에 근무하는 남성이며 현재 회사에서 1년에 1회 정도 가족친화 교육을 실시하는데 실제 가정생활에 관한 것은 아니라고 하였다. 부모교육, 중년기 가족생활교육, 가족친화제도에 대한 정보를 교육받고 싶어 하였다. 교육담당자는 경영학뿐 아니라 가족복지도 전공한 자를 원하였다.

H는 중소기업에 근무하는 남성으로 건강관리에 관한 교육을 받은 적이 있으나 가족과 관련된 교육을 직장에서 받은 적이 없다고 하였다. 가족친화교육을 원하였는데 1년에 2회, 1회 교육시간은 2시간을 원하였고, 가족역할, 스트레스와 건강관리, 생애주기별 가족생활교육에 대한 교육을 원하였다. 경영자에 대한 교육이 약간은 필요하다고 보았고 교육담당자는 가정학 전공자가 적당하다고 보았다.

중소기업에 종사하는 남성 I는 회사에서 1년에 1회 1박 2일로 가족단위 자원봉사캠프 프로그램을 운영하고 있다고 하였다. 이 외에 가족친화에 대한 교육을 받는다면 중년기와 노년기 가족생활교육을 원하였고 경영자에 대한 가족친화 교육프로그램은 필요가 없다고 보았다. 교육담당자는 가족복지와 경영학 전공이수자를 원하였다.

J는 중소기업에 종사는 남성으로 직장매너 교육을 받은 적은 있으나 가족생활에 대한 교육은 받은 적이 없다고 하였다. 가족친화교육을 원하였고 1년에 1회 정도 1시간이 적당하다고 말하였다. 가족의 역할과 갈등, 부모교육, 스트레스, 가족생애주기에 따른 교육, 의사소통 교육을 원하지만 실제 직장에서 시간을 내기는 쉽지 않으므로 원하는 주제를 선택해서 듣고 싶을 때 들을 수 있으면 좋겠다고 하였다. 경영자에 대한 가족친화교육은 기업과 관련이 없으므로 따로 필요가 없을 것 같다고 하였고 교육담당자는 가족학 전공자가 바람직하다고 보았다.

면접자 10명 중 가족친화 교육을 직장에서 받아본 적이 있다고 말한 근로자는 4명으로 교육을 받은 자보다 받지 않은 자가 더 많았으며 가족친화제도가 있는지도 모르는 경우도 있었다. 가족친화교육을 받았다고 하는 경우 가족생활에 대한 교육보다는 주로 직무와 관련된 공직을

리 교육, 언어교육, 리더십교육을 가족친화교육으로 인지하고 있었다. 가족생활과 관련된 것으로 볼 수 있는 교육은 자원봉사캠프에 관한 것이 있는 정도였다. 근로자들은 가족친화 교육프로그램으로 생애주기에 따른 가족생활교육을 원하였고 10명 중 5명이 1년에 2회 정도 교육을 원하였으며 1회 교육시간은 2시간 정도 원하는 근로자가 10명 중 3명, 1-2시간은 2명이 원하였다. 경영자에 대한 가족친화교육을 필요하다고 보는 근로자는 10명 중 6명으로 대부분 필요성을 인정하였고 교육담당자로서 경영학 전공자를 선택한 근로자는 없었다. 가족학 또는 가족복지 전공자 또는 이와 함께 경영학을 이수한 자를 원하는 것으로 나타났다.

가족친화교육이 의무적으로 시행되고 있는 것이 아니어서 관심이 없는 경우도 있지만 대부분 필요성을 인지하고

있었고 다양한 가족생활교육을 요구하는 것으로 나타나므로 이에 대한 교육을 직장에서 실시하도록 의무화하면서 근로자의 요구와 수준에 따라 교육을 받을 수 있도록 교육체계를 개발하는 것이 필요하다고 볼 수 있다.

V. 기업지원 기관의 가족친화교육 실태

기업의 가족친화 경영을 지원하는 기관으로는 여성가족부(Ministry of Gender Equality & Family), 대한상공회의소(The Korea Chamber of Commerce & Industry E-learning center), 한국EAP협회(KEAPA), 한국능률협회인증원(Korea Management Association Registration

Table 4. Family-friendly education of organizations supporting corporations (H: hour)

Category	Purpose	Content	Subject	MGEF	KCCI	KEAPA	HFSC	KMAR
Family-friendly management of corporations	Efficient management of corporations	Necessity and concept	Employee	1-2H	1H			16H
		Family-friendly management changing corporations			1H			
		Work place and family			1H			
		Outcomes		4H	1H			
		Family-friendly management strategy for success		1H				
		Evaluation, supervisory		1H				
		Flexible work		1H				
		Support for childbirth and rearing		1H				
		Family supporting		1H				
		Personal employee assistance in the workplace		1H				
		Cases	4H	4H				
		Family-friendly management and social responsibility	CEO	1H				
		Family-friendly organizational culture	CEO	1H				
Family-friendly certification and evaluation	Certification holder							
Balance of work and family	Healthy family life	Work and family	Employee			1 time		
		Family role change and cases				1 time		
		Conflict between work and family				1 time		
		Strategies of work and family		0.5H	1H	1 time		
		Family-friendly needs according to life cycle			1H			
Stress and health		1H						
Family member's role and happiness		Work and vision	Men employee				1 time	
		Self-respect and respecting others					1 time	
		Marital happiness		1H			1 time	
		Father and children's happiness					1 time	

MGEF: Ministry of Gender Equality & Family
 KEAPA: Korea Employee Assistance Professionals Association
 HFSC: Healthy Family Support Center
 KMAR: Korea Management Association Registration Inc.
 KCCI: The Korea Chamber of Commerce & Industry E-learning center

Inc), 건강가정지원센터(Healthy Family Support Center)가 있다. 이들 기관에서 실시하고 있는 기업을 위한 가족친화 교육의 내용과 과정을 분석해 보면 다음 <Table 4>과 같다.

여성가족부는 산하기관인 가족친화지원센터와 연계하여 기업 및 기관 임직원을 대상으로 가족친화제도에 대한 이해를 높이고 가족친화 경영을 할 수 있는 역량을 강화하는 교육을 실시하고 있다(Best Family Friendly, 2014). 교육은 오프라인교육(집합교육)으로 가족친화 경영의 필요성 및 개념, 가족친화 경영 등에 관한 가족친화 경영교육을 1-2시간 실시하고 기업의 성과에 대해 4시간 일과 가정균형에 대해 30분을 실시하며 온라인 교육으로 기업을 바꾸는 가족친화 경영, 일과 가정의 균형에 관한 프로그램을 8시간 30분 운영하고 있다.

대한상공회의소에서는 여성가족부와 보건복지가족부가 위탁하여 실시하는 온라인 가족친화교육 프로그램인 '기업을 바꾸는 가족친화경영'을 실시하고 있다(The Korea Chamber of Commerce & Industry E-learning center, 2014). 교육시간은 18시간이며 교육내용은 가족친화 경영의 필요성과 개념 1시간, 기업을 바꾸는 가족친화 경영 1시간, 직장가 가족 1시간, 성과 1시간, 가족친화 경영 전략과 시행 가이드 및 성공요인 1시간, 가족친화 경영의 평가와 감독 및 성과관리 1시간, 탄력근무제도 1시간, 자녀출산과 양육 및 교육지원제도 1시간, 부양가족 지원제도 1시간, 근로자 지원제도 1시간, 가족친화제도 사례 4시간, 일과 가정 균형과 전략 1시간, 생애주기별 가족친화제도 1시간, 스트레스와 건강관리 1시간, 아버지가 행복한 일터 만들기가 1시간 실시되고 있다. 기업 CEO를 위한 교육과정으로 가족친화 경영과 기업의 사회적 책임 1시간, 가족친화적 조직문화 1시간이 포함되어 있다. 이 교육은 기업의 CEO와 임직원에게 온라인 웹기반학습으로 실시되며, 수강료는 국가에서 고용보험기금을 활용하여 지원하므로 무료로 제공된다.

한국능률협회인증원(Korea Management Association Registration Inc., 2014)에서는 가족친화인증 심사를 수행하는 심사원을 대상으로 가족친화인증 심사원 양성과정을 개설하여 교육을 실시하고 있다. 여성가족부 주체로 실시되며 교육내용은 가족친화인증 개요 및 가족친화제도의 이해, 가족친화인증 심사 기준 및 심사기법, 평가시험이 이루어지고 있다. 신청 자격은 ISO인증심사원, 공인노무사, 경영지도사 자격보유자, 가족친화관련 박사학위보유자(경영학, 가정학 등), 검증 또는 인증심사 3년 이상 경력자, 가족친화관련 컨설팅, 연구개발, 강의 및 운영관련 3년 이상 경력자이고 16시간 과정으로 운영되고 있다.

한국EAP협회(KEAPA, 2014)는 2008년 서울시의 저출산 극복을 위한 가족친화 기업구축 지원 사업으로 가족친화 사내 전문가 양성과정을 개설하여 가족친화에 대한 교육을 실시하였다. 이 협회에서는 정서상 행동상에 문제가 있는 개인 근로자에게 정책지향적, 절차지향적 상담지향적 서비스를 전문적으로 제공하는 EAP전문가를 양성하는데, 가사 및 출산 가족부양 책임이 노동시장 참여와 생산성에 부정적 영향을 미치므로 근로자가 삶의 균형을 유지할 수 있게 도움을 주는 서포터가 필요하다고 보아 직장가 가족에 관해 1회, 가족의 역할변화와 가족갈등 사례 1회, 일 가정 갈등 의미의 중요성과 감소방안 1회, 일과 가정균형과 전략에 대해 1회 실시하였다. 매주 토요일 8시간씩 4주 이수하고 두 번의 워크숍(12시간)에 참가한 경우 전문가 자격을 부여하였다.

건강가정지원센터(Healthy Family Support Center, 2014)에서는 가족친화적 직장환경을 조성하는 프로그램을 기획·제작하여 보급하였는데 지역의 건강가정지원센터가 활용하거나 기획·제작하여 운영하는 프로그램에는 '아버지가 행복한 일터 만들기'가 있다(H. R. Goo, 2010). 이 프로그램은 남성근로자를 대상으로 일-가정 균형을 이루기 위한 일과 비전, 자신과 다른 이 존중하기, 부부의 행복디자인, 아버지와 자녀의 행복 건축과 같은 내용을 각 1회씩 직장장으로 찾아가서 교육하도록 하고 있다.

기업의 가족친화 경영을 지원하는 여성가족부, 대한상공회의소, KEAPA, 건강가정지원센터에서 운영하고 있는 가족친화 프로그램의 내용을 분석해 보면 전체적으로 볼 때 교육대상은 근로자, 기혼남성이 대부분이고 경영자를 대상으로 하는 교육은 미흡한 것을 볼 수 있다. 한국능력협회인증원에서는 가족친화 인증심사자를 대상으로 가족친화교육을 실시하고 있었다. 교육시간은 1-2시간에서 18시간까지 큰 차이가 있었고 내용에서 차이가 큰 것으로 나타났다. 여성가족부와 대한상공회의소, 한국능률협회인증원에서 시행되고 있는 가족친화 교육프로그램의 경우 가족친화제도의 필요성을 이해시키고 도입 및 인증과 관련된 성공요인과 장애요인을 교육하여 기업의 제도도입이 용이하도록 촉진하는 교육을 하고 있었고, 건강가정지원센터에서는 기혼 남성을 대상으로 가족생활에 도움이 되는 아버지교육을 시행하고 있었다. 기업의 효율적 경영과 가족생활의 개선 이 두 가지 측면에서 비교적 다양한 교육을 제공하는 기관은 대한상공회의소 1개소에 불과하였다.

기업지원 가족친화 교육은 시행기관에 따라 크게 두 가지 관점에서 다르게 접근되고 있다고 볼 수 있는데 주로 기업의 경영을 지원하는 기관에서는 기업의 생산성 증가

를 목적으로 제도 도입에 대한 이해를 높이기 위해 성과와 제도에 대한 정보제공 위주로 교육을 실시하고 있었다. 기업의 경쟁력 제고, 개인의 생산성 향상, 직업 몰입, 노동력 확보에 역점을 두고 직무능력을 향상시키는 자기개발이나 건강관리 등 근로자를 지원하는 것과 여성근로자의 임신, 출산, 육아, 역할 갈등과 같은 생산성을 낮추는 요인의 경감에 교육의 초점이 맞추어져 있었다.

이러한 기업을 지원하는 기관에서의 가족친화 교육프로그램을 가족친화인증제도와 관련해서 평가해보면 가족생활에 대한 교육내용이 부족하다고 볼 수 있다. 현재 가족친화인증제도의 평가항목을 보면 중소기업의 경우 운영요구사항으로 최고경영층의 리더십, 관련부서와 인력 및 예산 등의 운영시스템, 교육과 소통 및 제도 활용 용이성의 가족친화문화를 평가하고 있다. 가족친화제도 실행사항의 기본요소로서 건강관리 및 생애주기별 지원, 출산지원, 자녀양육 및 교육지원을 평가하고 특성화요소로 탄력적 근무시간제, 재택근무 등 유연성, 가족간호 및 건강지원, 가족관계증진 및 여가지원, 결혼장려 및 경조사 지원, 가족친화 사회공헌을 평가하고 있다(Best Family Friendly, 2014; Open Data Portal, 2014). 가족친화인증제도의 내용이 가족친화 교육에 반영되어야 한다고 볼 때 생애주기별 지원, 가족관계증진 및 여가지원 등 가족생활에 대한 교육이 미흡하다고 볼 수 있다.

한편 가족생활을 지원하는 기관에서의 기업을 위한 교육은 행복한 가족생활에 목적을 두고 주로 역할에 대한 교육을 제공하고 있었다. 건강가정지원센터에서 실시하고 있는 교육이 대표적인데 아버지 역할교육이 기업을 위한 가족친화 교육으로 실시되었다. 건강가정진흥원(Korean Institute for Healthy Family, 2014)에서 정의하는 가족친화제도의 유형을 보면 탄력근무제(원격 및 재택근무, 시차출퇴근제, 집약근로시간제, 직무공유, 단시간근로제, 직무대체제, 장기근속휴가제), 자녀출산 및 양육지원제도(출산전후휴가제도, 육아휴직제도, 직장보육시설, 배우자 출산휴가제, 보육비지원, 자녀교육지원 프로그램, 수유시설 지원), 부양가족지원제도(가족간호휴가, 부모돌봄서비스, 가족간병비지원), 근로자지원제도(스트레스 상담, 자기개발비 지원, 건강관리프로그램), 가족친화 경영문화조성(조직개발프로그램, 가족친화 경영문화조성)이 포함되어 있다. 이러한 정의에 따르면 건강가정지원센터에서 행하고 있는 기업을 위한 가족친화 교육 프로그램도 가족생활에 대한 포괄성이 부족하다고 볼 수 있다.

H. G. Cho et al.(2010)은 건강한 가정이란 가정의 경제적인 안정과 안정적인 의·식·주생활을 바탕으로 가족간에는 민주적이고 양성평등하며 열린 대화가 가능하고

자녀의 성장 발달을 지원하며 합리적인 자원관리, 가족역할을 공유하며, 일과 가정을 조화시키면서 건강한 시민의식과 자원봉사활동 참여를 통해 지역사회와 연결되고, 건강한 가정생활문화를 유지하고 창조하는 가정이라고 정의하였다. 이러한 건강가정의 개념에 따르면 일과 가정의 조화는 건강한 가정의 요소이므로 가족 중심의 가족친화 교육 프로그램에는 가족친화제도에 대한 정보 뿐 아니라 건강한 가정생활의 요소인 물적 토대, 가족관계 및 역할, 사회와의 관계에 대한 내용을 포괄하는 것이 바람직하다. 현재 아버지 교육 중심으로 행하고 있는 가족친화교육은 그 범위를 확장하여 결혼 전 준비교육, 부모교육, 부부의 사소통 교육, 은퇴 후 가정생활 등 가족생활 전반에 대한 인식의 변화를 교육내용으로 다루어야 하고, 배우자 및 자녀의 아버지와 일터에 대한 이해 교육도 포함해야 한다고 볼 수 있다.

기업을 지원하는 교육프로그램의 내용이 기업과 가족이라는 두 관점에서 균형을 이루기 위해서는 다양한 교육내용이 다루어져야 하나 교육시간이 제한되어 있고 근로자 개인의 요구와 관심이 다르므로 이를 어떻게 효율적으로 운영할 것인지에 대한 전략적 연구가 필요하다. 어떤 기관이 실시하는가에 따라 교육내용이 기업 중심 또는 가족 중심으로 편의적으로 제공되지 않도록 가족친화적 교육내용을 표준화하고 이의 내용을 연차적 또는 단계적으로, 온라인 또는 오프라인에서 선택적으로 제공받을 수 있도록 교육방법을 체계화하는 작업도 요구된다.

IV. 결론 및 제언

가족과 일터에서의 삶의 균형을 유지하려는 관심이 높아지면서 가족친화인증제도와 가족친화지수가 도입되어 가족친화 기업이 증가하고 있다. 이러한 제도와 정책을 활성화시키기 위해서는 기업의 근로자에 대한 가족친화 교육과 기업을 대상으로 교육하는 지원기관에서의 교육이 필요하나 이에 대한 관심은 높지 않다. 기업의 가족친화 교육에 관한 연구는 매우 적으며 기업에서 근로자를 대상으로 실시하는 가족친화 교육과 기업을 대상으로 교육하는 지원기관에서의 가족친화교육은 실태조차 파악되어 있지 않다. 이에 본 연구에서는 기업의 가족친화 제도 운영을 활성화시키기 위해 기업에서 실시하고 있는 가족친화 교육의 실태와 기업의 가족친화 경영을 지원하는 기관에서의 가족친화교육의 실태를 조사하였다.

기업에서의 가족친화 교육 실태를 우수기업의 사례를

통해 조사한 결과 우수기업에서도 가족친화 교육을 실시하는 기관은 55%에 지나지 않았으며 가족친화 교육의 내용은 다양하지 않은 것으로 나타났다. 근로자의 가족친화 교육 이용실태를 인터뷰로 조사한 것에서도 가족친화 교육을 받아 본 자보다 받지 않은 자가 더 많은 것으로 나타났다. 아직 가족친화제도라는 것이 있다는 사실도 모르는 근로자도 있는 것으로 나타났다. 가족친화 교육을 이용해 보았다고 하는 경우에도 실제적으로 가족친화적인 프로그램보다는 근로자 개인의 직무향상을 지원하는 교육에 관한 것이 많아 기업의 실질적인 가족친화교육 활성화가 필요한 것으로 나타났다. 인터뷰 결과에 따르면 근로자들은 기업에서 실질적으로 가족생활에 도움이 되는 교육을 제공해주길 원하고 있었다. 교육내용은 생애주기에 따른 다양한 가족문제를 다루어주고 1년에 2회 정도의 교육과 1회에 1-2시간 정도의 교육을 원하며 교육담당자는 경영학 전공자보다 가족학이나 가족복지 전공자 또는 가족복지와 함께 경영학을 이수한 자를 원하였다. 이러한 요구를 반영하여 가족생활에 대한 교육을 확대하는 것이 필요하다고 볼 수 있다.

한편 기업의 경영을 지원하는 기관에서의 가족친화교육은 여성가족부, 대한상공회의소, 한국EAP협회, 한국능률협회인증원, 건강가정지원센터에서 실시하고 있는 것으로 나타났다. 교육대상은 주로 근로자 중심이었고 경영자를 대상으로 하는 교육은 매우 미흡했으며 교육시간은 기관에 따라 1-2시간에서 18시간까지 차이가 있었다. 교육내용은 기업의 효율적 운영과 가족생활에 대한 교육이 균형을 이루기보다는 어느 하나에 초점을 맞추는 경향을 보였다. 특히 기업에서의 가족친화 문화를 정착시키는 데 영향력이 크다고 볼 수 있는 가족친화인증심사원 양성과정에서 실시하고 있는 가족친화교육의 경우 주로 경영학 전공자가 참여하고 있어서 가족에 대한 교육이 심도 있게 다루어져야 하나 주로 제도에 관한 내용으로 구성되어 있었다. 기업의 가족친화경영을 활성화시키기 위해서는 기업을 지원하는 가족친화 교육에서부터 가정학적 관점과 경영학적 관점이 균형있게 포함되도록 교육내용을 체계화하는 연구가 필요하다고 볼 수 있다.

이런 결과로부터 기업의 가족친화교육과 기업을 지원하는 가족친화 교육의 활성화 방향을 제시하면 다음과 같다. 첫째 기업에서의 근로자를 위한 가족친화 교육과 기업의 가족친화 경영을 지원하는 교육에 대한 연구가 거의 이루어지지 않고 있어 이에 대한 관심이 필요하며 가족친화제도를 활성화시키기 위해서는 기업과 기업을 지원하는 기관을 위한 교육프로그램 개발이 요구된다.

둘째, 가족생활을 지원하는 교육이 주로 아버지 교육

중심으로 이루어지고 있으나 근로자는 모든 생애주기에 걸친 가족문제를 지원받길 원하므로 기업에서의 가족친화 교육내용을 다양하게 확대하고 제한된 근로시간을 활용할 수 있도록 교육방법을 체계적으로 개발하는 연구가 요구된다.

셋째, 근로자를 위한 교육과 경영자를 위한 교육프로그램을 세분하여 개발하는 것이 요구된다. 근로자를 위한 교육프로그램에서는 직업과 가정생활이 조화를 이루도록 가족친화제도에 대한 정보적 교육이 강조되어야 하지만 경영자를 위한 교육에서는 가족친화제도를 도입해야 하는 당위성과 효율적 운영방안에 대한 컨설팅을 해야 하므로 교육의 세분화가 필요하다. 경제가 악화될 경우에는 기업의 가족친화제도 도입이 저조해질 수 있다(Ministry of Gender Equality & Family, 2012). 어떤 경제상황에서도 기업이 경쟁력을 제고시키면서 가족복지를 증진시킬 수 있는 시스템을 개발하여 운영할 수 있도록 경영자를 위한 심화된 가족친화 교육프로그램을 개발하는 것이 필요하다.

넷째, 가족과 일터에서의 삶의 균형을 이루고자 하는 것이 가족친화제도의 목적이므로 이에 대한 교육은 가족과 기업, 어느 한 관점에 집중하기보다는 일과 가족 사이에서 균형을 이루도록 가정학과 경영학이 연계된 교육내용을 제공하는 것이 필요하다. 기업의 효율적 경영과 가족생활에 대한 교육이 균형있게 포함되도록 교육내용을 표준화하는 연구가 요구된다.

다섯째, 가족친화교육의 대상자를 근로자나 경영자 중심에서 가족친화업무 관련자와 프로그램교육자로 확대해야 한다. 가족친화인증심사원의 경우를 보면 가정학 전공자는 박사학위소지자로서만 개입할 수 있지만 경영학전공자는 경영지도사, 공인노무사, ISO인증심사원, 경영학 박사학위보유자가 심사원이 될 수 있다. 기업의 가족친화교육 담당자나 기업지원 기관에서의 교육담당자는 가정학 전공자보다 경영학 전공자가 될 가능성이 더 높다고 볼 수 있다. 가정학과 달리 경영학에서 가족친화는 인적자원 관리 차원에서 복리후생과 관련된 출산휴가 등의 제도를 통해 단편적으로 다루어진다. 경영학에서 배출하는 경영지도사의 경우 중소기업경영상의 인사, 조직, 사무관리, 노무, 재무관리 등을 진단·지도하고 자문·상담하는 법적 기능을 수행하는데 인적자원관리 부분에서 가족친화와 관련된 부분을 지도·상담하므로 이들의 가족친화에 대한 의식은 기업경영과 근로자의 가족생활에 중대한 영향을 미치게 된다고 볼 수 있다. 이들 경영지도사는 가족친화인증심사원도 될 수 있는데 이들이 가족친화적 문화를 이해하고 심사하는 데는 한계가 있다는 지적이 있다(S. A. Hong et al., 2011). 공인노무사, 경영학 박사학위자 등

경영학 전공자들이 가족친화와 관련된 업무를 수행하거나 교육을 담당할 경우 가족학 관련 과목을 이수하였을 가능성은 매우 적으므로 이들을 대상으로 하는 가족친화교육에서는 심화된 가족교육이 요구된다. 가족친화 교육을 담당하는 전문가에게는 가정학 분야와 경영학 분야 모두에 대해 균형있는 지식과 이해를 가질 수 있도록 이수과목 등으로 자격요건을 제한하거나 보충적 교육을 제공하는 것이 요구된다.

여섯째, 가족친화 교육과 근로자 직무지원 교육을 구분하는 것이 필요하다. 건강가정진흥원(Korean Institute for Healthy Family, 2014)에서는 가족친화제도의 유형에 스트레스 관리, 자기개발비 지원, 건강관리 프로그램과 같은 근로자 지원제도를 포함시키고 있다. 이에 의하면 자기개발 및 자기개발과 관련된 근로자 지원 교육도 가족친화적인 것에 포함되므로 가족과 일의 균형을 위한 실질적인 가족친화 교육의 기회가 약화될 수 있다. 실제 근로자들은 인터뷰에서 직무지원과 가족친화 교육을 같은 범주로 여기는 것으로 나타났다. 일 중심의 사회에서 근로자가 일과 가족생활 사이에서 균형을 잡고 조화를 이루는 삶을 영위하기 위해서는 무엇보다 변화하는 가족생활에 적응력을 높이고 역량을 키워주는 교육이 필요하므로 이의 영역을 구분하는 것이 필요하다.

기업의 효율적 경영과 근로자의 건강한 가족생활은 양립하기 어려운 조건이지만 가족친화에 대한 교육을 기업과 기업지원 기관에서 지속적으로 제공해 간다면 기업의 가족친화제도가 활성화되고 근로자와 가족의 삶의 질이 향상될 것으로 기대된다. 가족친화 교육의 활성화를 위한 후속 연구로 교육내용의 세분화와 표준화, 기업 여건에 부합하는 교육방법 및 교육체계를 개발하는 것이 요구된다.

REFERENCES

- Best Family Friendly. (2014). *Family-friendly education in work place*. Retrieved from <http://ffm.mogef.go.kr>.
- Chin, M., & Sung, M. (2012). Work-family balance of employed married women: Focusing on family friendly work policies of workplace. *Journal of Korean Home Management Association*, 30(4), 13-24.
- Cho, H. G., Kim, K. S., Jeong, M. J., Song, H. R., Lee, S. M., Sung, M., & Lee, H. (2010). *Introduction to healthy families*. Seoul: Shinjeong.
- DBPIA. (2014). *Articles in journals*. Retrieved from <http://www.dbpia.co.kr>.
- E-Article. (2014). *Articles in journals*. Retrieved from <http://www.earticle.net>.
- Erisnet. (2014). *Articles in journals*. Retrieved from <http://eris.knue.ac.kr/index.ax>.
- Goo, H. R. (2010). *The role of healthy family support center: Focused on education program* Paper session presented at 2010 autumn symposium of the Korean Home Management Association, Korea, 183-187.
- Healthy Family Support Center. (2014). *Information of programs*. Retrieved from <http://www.familynet.or.kr/program/list.do>.
- Hong, S. A., Chang, H. G., Lee, T. M., Bae, H. J., & Lee, H. S. (2011). *A study on the outcome of corporations for invigoration of the family-friendly system* Seoul, Korea: Korean Women's Development Institute.
- Jeong, Y. (2002). The necessity and recommendation on the family-friendly policy for integrating work and family. *Korean Family Resource Management Associations*, 6(2), 143-142.
- KEAPA. (2014). *Information for education*. Retrieved from <http://www.keapa.co.kr>.
- KERIS. (2014). *Articles in journals*. Retrieved from <http://www.keris.or.kr/index.jsp>.
- Kim, T. H., & Ko, M. A. (2001). *A study on the family-friendly hiring policy and activation plan*. Seoul, Korea: Korean Women's Development Institute.
- KISS. (2014). *Articles in journals*. Retrieved from <http://kiss.kstudy.com>.
- Korea Management Association Registration Inc. (2014). *Information for 2014 family-friendly certification judge training course*. Retrieved from <http://ffm.mogef.go.kr/customerCenter/ctmNoticeView.do?seq=132>.
- Korean Institute for Healthy Family. (2014). *Manual of family-friendly management consulting*. Retrieved from http://www.kihf.or.kr/business/harmony_01_01.php.
- Kyobobookscholar. (2014). *Articles in journals*. Retrieved from <http://scholar.dkyobobook.co.kr/main.laf>.
- Lee, J. S. (2007). *The comparative study of family friendly system of the domestic & overseas enterprise*. Unpublished master's thesis. Ewha Womans University, Seoul, Korea.
- Ministry of Employment & Labor. (2013). *The 2013 best practices of equal employment*. Seoul, Korea: Ministry of Employment & Labor.

- Ministry of Gender Equality & Family. (2014). *2012 family-friendly index*. Retrieved from <http://www.mogef.go.kr/index.jsp>.
- Open Data Portal. (2014). *Family-friendly explanation materials*. Retrieved from <https://www.data.go.kr>.
- Sohn, J. Y. (2007). A study basic on demands for family life education program for middle-aged company man employees. *Journal of Family Relations*, *12*(3), 207-233.
- Song, H. R., Ko, S., Park, J., Kwon, H., Kim, Y., & Jin, M. (2010, Dec). *A study on the father education program to make the family-friendly culture*. Paper session resented at 2010 autumn symposium of the Korean Home Management Association, Korea, 191-198.
- Swody, C. A., & Powell, G. N. (2007). Determinants of employee participation in organizations' family-friendly programs: A multi level approach, *Journal of Business and Psychology*, *22*(2), 111-122.
- The Korea Chamber of Commerce & Industry E-learning Center. (2014). *Information for education*. Retrieved from <http://ehakdang-com>.
- Wang, P., & Walumbwa, F. O. (2007). Family-friendly programs, organizational commitment, and work withdrawal: The moderating role of transformational leadership, *Personnel Psychology*, *60*(2), 397-427.
- Woo, J., Lee, C., & Kim, G. (2009). The effects of participation of family-friendly program on employees' work and family involvement, work-family spillover, family leisure practice. *Journal of Leisure and Recreation Studies*, *33*(3), 15-26.

Received: December 30, 2014

Revised: March 13, 2015

Accepted: March 15, 2015