

경상북도 일·생활 균형 수준 향상 방안

연구 책임 : 정서린(경북여성정책개발원 부연구위원)



경북여성정책개발원

Gyeongbuk Women's Policy Development Institute

경상북도 일·생활 균형 수준 향상 방안

발행인 : 하금숙

발행일 : 2026. 6. 30.

발행처 : 경북여성정책개발원

주소 : (36849) 경북 예천군 호명읍 도청대로 53 동행관 3층

전화 : 054-650-7900

홈페이지 : <https://forwoman.or.kr>

디자인인쇄 : 대구전환서비스센터

*본 저작물의 저작권은 경북여성정책개발원에 있으며, 저작권자의 허락 없는 무단전재와 복제를 금합니다.

연구요약

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

- 일·생활 균형(Work-Life Balance)은 개인의 삶의 질 향상과 지속 가능한 사회를 위한 핵심적인 사회적 자본으로 인식되고 있으며, 저출생·고령화와 인구구조 변화가 가속화되는 우리 사회에서 중요한 인구·노동 정책 의제로 부상하고 있음
- 최근 청년 세대의 직업관은 과거의 경제적 보상 중심에서 ‘삶의 양식(Lifestyle)’ 중심으로 급격히 재편되고 있음. 2024년 상반기 청년층 대상 채용동향조사(고용노동부·한국고용정보원, 2024) 결과 청년 응답자의 63.0%가 ‘임금이나 복지보다 워라밸이 더 중요하다’고 응답하는 등, 청년들은 직업과 직장 선택시 일·생활 균형을 매우 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났음. 이는 일·생활 균형이 보장되지 않는 지역과 기업은 더 이상 청년 인구를 유입시키거나 유지할 수 없음을 시사하는 강력한 지표라고 할 수 있으며, 지역 차원의 인재 유입과 정착 전략이 근본적으로 워라밸 친화적 환경 조성과 결부될 수밖에 없음을 시사함
- 최근 고용노동부가 발표한 「2024년 지역별 일·생활 균형 지수」에서 경상북도는 59.1점으로 전국 평균 65.7점보다 6.6점 낮고, 전국 1위를 기록한 전남 73.1점과 비교하면 14점 차이를 보이며, 17개 시도 중 최하위 수준으로 평가되었음. 이는 전국의 일·생활 균형 수준이 전반적으로 상승 곡선을 그리는 동안 경북 지역의 일·생활 균형 수준은 전국적인 개선 흐름에 뒤처져 있음을 보여줌
- 경상북도의 낮은 일·생활 균형 지수는 지역 내 고착화 된 보수적 성역할 고정관념 과도 밀접한 관련이 있음. 전통적인 가부장적 문화의 영향으로 남성의 가사 및 육아 참여가 상대적으로 저조하며, 이는 여성에게 가정생활에서 과도한 부담을 지우는 결과를 초래함. 또한 코로나19 이후 가속화된 유연근무제, 원격근무 등 새로운 노동 패러다임에 대한 경북 지역 산업계의 대응력 부족도 주요한 문제점이라고 할 수 있음. 경상북도의 주력 산업인 제조업 기반의 노동 환경은 유연근무나 시차출

퇴근제 도입에 구조적인 제약이 많으며, 중소기업 비중이 높아 일·생활 균형을 위한 자체적인 제도 마련에 한계가 있음

- 따라서 경상북도가 당면한 저출생 문제와 청년 인구 유출 현상을 근본적으로 해결하기 위해서는 일·생활 균형에 대한 지역 사회의 전반적인 구조 진단이 선행되어야 함. 단순한 중앙 정부 정책의 답습이 아니라, 경북 특유의 보수적 문화와 제조업 중심의 산업 구조, 인구·가족 구조의 특성을 반영한 일·생활 균형 수준 향상 방안 모색이 필요한 시점이라고 할 수 있음. 특히 일·생활 균형 지수의 총점뿐 아니라 하위 영역별·지표별 점수를 면밀히 분석해 경북의 취약 유형을 정밀 진단하고, 일·생활 균형 지수가 상대적으로 높은 선도 시·도의 정책 수단과 추진 체계를 비교·검토함으로써, 경북에 적용 가능한 실천 전략을 도출할 필요가 있음
- 이에 본 연구에서는 경상북도 일·생활 균형 지수의 하위 지표들을 다각도로 분석하고, 타 지자체의 우수 사례와 비교 검토함으로써 타 시·도 대비 취약 분야를 명확히 도출하고자 함. 이를 바탕으로 경상북도의 일·생활 균형 수준 향상 방안을 제시하고, 일·삶·삶이 조화로운 행복 경북을 구현하기 위한 행정적·정책적 근거를 마련하고자 함

2. 연구 내용 및 방법

□ 연구 내용

- 첫째, 경상북도 일·생활 균형 법적·제도적 기반 및 정책 분석
 - 중앙 정부의 기본계획과 연계된 경상북도의 조례, 지원 정책, 시행 사업 등을 검토하고, 일·생활 균형 수준 향상을 위한 행정적·제도적 추진 기반을 분석함
- 둘째, 경상북도 일·생활 균형 현황 분석
 - 고용노동부가 매년 발표하는 「지역별 일·생활 균형 지수」를 바탕으로 경상북도 일·생활 균형 지수의 시계열적 변화 양상과 일, 생활, 제도, 지자체 관심도 등 영역별 현황 및 경상북도 일·생활 균형 실태와 문제점 등을 분석하고 지표별 개선 방향을 제시함

- 셋째, 경상북도 일·생활 균형 실태 및 정책 수요 조사
 - 경상북도를 제외한 16개 시·도의 일·생활 균형 지원 센터·광역여성새로일하기센터 실무자 및 경상북도 22개 지자체 담당 실무자를 대상으로, 현재 각 지역의 일·생활 균형 수준과 지역 여건, 제도 도입의 어려움, 정책 요구 및 개선 방안 등에 대한 의견을 조사·분석하여 경상북도의 일·생활 균형 향상을 위한 지원 정책의 추진 방향과 구체적인 정책 방안을 도출하고자 함
- 넷째, 경상북도 일·생활 균형 수준 향상 방안 제시
 - 분석 결과를 종합하여 경북의 산업 구조와 사회문화적 특성을 반영한 개선 방안 및 정책 과제를 제안함

□ 연구 방법

- 문헌연구 및 행정·통계자료 분석
 - 경상북도 내 일·생활 균형 관련 법적·제도적 기반 및 지원 정책을 분석하기 위해 정부 및 유관기관의 관련 선행연구, 법령, 정책 보고서 등 문헌 자료를 검토함
 - 경상북도 일·생활 균형의 현 위치와 지표별 취약점을 분석하기 위해 고용노동부 「지역별 일·생활 균형 지수」 자료를 분석함
- 전문가 및 실무자 의견 조사
 - 경상북도 일·생활 균형 실태 및 정책 수요를 파악하고 향후 정책 개선 방향을 도출하기 위해, 경상북도를 제외한 16개 시·도 일·생활균형지원센터·광역여성새로일하기센터 실무자 및 경상북도 22개 지자체 담당 실무자를 대상으로 서면 의견 조사 및 FGI 실시

II. 경상북도 일·생활 균형 수준

- 경상북도의 일·생활 균형 지수는 2024년 59.1점으로 전년 대비 4.6점 상승하였으나 17개 시·도 중 최하위를 기록하고 있으며, 구조적 유사 지역인 경남·전북은 물

론 전국 평균과의 격차도 지속되고 있음. 상위권 지역인 전남(73.1점), 부산시(68.0점)와는 각각 14.0점, 8.9점의 큰 격차를 보이고 있어 경상북도의 일·생활 균형 수준이 전반적으로 열악한 상태임이 확인됨

- 경상북도의 2023년 대비 2024년 일·생활 균형 지표 변화와 구조적 유사 지역 및 상위권 지역과의 일·생활 균형 지수 비교 결과를 종합적으로 살펴보면, 전년 대비 전 영역에 걸쳐 상승세를 보이며 개선 흐름이 확인됨. 그러나 영역별 전국 평균과의 격차를 살펴보면, 일 영역 -0.48점, 생활 영역 -0.55점, 제도 영역 -1.52점, 지자체 관심도 영역 -4.04점으로, 단순한 점수 상승에도 불구하고 전국 대비 구조적 격차는 여전히 뚜렷하다고 할 수 있음. 특히 지자체 관심도 영역의 격차(-4.04점)는 타 영역과 비교해 상당히 커서, 이 영역이 경상북도 일·생활 균형 지수 향상을 위한 집중 개선 영역임을 알 수 있음
- 일 영역에서 총근로시간 지표는 전국 평균과 동일한 수준이나, 초과근로시간은 더 길고, 휴가기간은 더 짧은 것으로 나타났음. 유연근무제도 도입률은 전국 평균보다 소폭 높으나, 이용률은 전국 평균과 동일한 수준에 머물고 있는데, 이는 제도의 외형적 확충이 실질적 근로 여건 개선으로 이어지지 못하고 있음을 의미함. 도입률과 이용률 사이의 괴리는 경상북도 제조업 중심 산업구조에서 유연근무제도가 형식적으로 도입되더라도 현장에서 실제로 활용하기 어려운 직장 문화와 업무 특성이 여전히 강하게 작용하고 있음을 시사함
- 생활 영역은 전국 평균과의 격차가 -0.55점으로 상대적으로 작은 편이며, 남성이 가사노동시간 비중, 일과 가족생활 우선도, 평일 여가시간 지표 점수가 전국 평균보다 다소 높음. 이는 경상북도 도민의 가사·여가 관련 실태와 인식이 전국 수준에 근접하거나 일부 앞서가고 있음을 보여주는 긍정적 신호라고 할 수 있음. 그러나 경상북도 여성의 가사·돌봄 총 부담 시간은 전국 최고 수준이나 여성취업에 대한 무조건적 지지 비율과 가사분담 공평 인식은 전국 최하위권으로, 성평등한 역할 인식의 확산은 다소 미흡한 것으로 나타났음. 또 상위권 지역과의 격차가 행태적 지표보다 인식·의식 관련 지표에서 주로 발생하고 있었음
- 제도 영역은 전년 대비 2.38점으로 4개 영역 중 가장 큰 폭으로 상승하였음에도

전국 평균과의 격차는 -1.52점으로 여전히 크다고 할 수 있음. 특히 배우자 출산 휴가 사용 사업장 비율이 전년 대비 감소하였고, 여성 육아휴직 사용 사업장 비율은 전국 평균보다 낮으며, 국공립 어린이집 설치 비율과 초등돌봄 운영교실 수 모두 전국 하위권으로 영유아에서 초등학생까지 이어지는 공공 돌봄 인프라 공백이 확인되었음. 무엇보다 일·가정 양립 제도 인지도가 전년 대비 감소한 것은 제도 공급 확대와 정반대 방향의 움직임이라는 점에서 주목할 필요가 있음

- 지자체 관심도 영역은 전국 평균과의 격차가 -4.04점으로 4개 영역 중 가장 크며, 2024년에는 전년 대비 0.03점 하락하여 유일하게 하락한 영역임. 세부 지표를 보면 담당조직 유무, 일·생활 균형 제도 홍보, 교육·컨설팅 지표에서 전국 평균과의 격차가 특히 크다고 할 수 있음. 조례는 갖추었으나 상설 전담조직이 부재하고 홍보·교육·컨설팅 실적이 유사 지역과 상위권 지역에 비해 현저히 미흡한 현재의 구조가 다른 모든 영역의 실질적 개선을 제약하는 근본 원인으로 작용하고 있음

Ⅲ. 경상북도 일·생활 균형 수준 제고를 위한 조사

1. 경상북도 내 일·생활 균형 관련 업무 공무원 대상 조사

1) 조사 개요

- 조사대상은 경상북도 내 22개 기초지자체의 일·생활 균형관련 업무 담당 공무원으로, 조사는 구조화된 질문지를 활용하였으며, 각 과의 담당 공무원이 작성하고 E-Mail을 통해 회신하는 방식으로 이루어졌음. 2026년 5월 11일~5월 25일에 걸쳐 수행되었으며, 20개 지자체에서 각 1~10명의 조사지가 회수되어 총 39명의 자료를 확보·분석하였음
- 조사내용은 일반적 특성, 지역의 일·생활 균형 수준에 대한 인식, 지자체의 일·생활 균형 정책 관심도, 일·생활 균형 인력 및 예산, 정책 지원 실태, 제도 운영에 대한 인식 등임

- 설문조사 자료는 Coding과 Editing 과정, 최종 확인과 검증을 마친 후 최종 분석 자료에 대해 SPSS를 이용하여 빈도분석, 평균값 등을 산출하였으며, 평균값은 5점 리커트 척도를 사용하여 환산하였음

2) 분석 결과

- 경상북도 내 19개 기초지자체 일·생활 균형 관련 업무 담당 공무원 39명을 대상으로 한 조사 결과를 종합하면, 지역의 일·생활 균형 수준 인식과 정책 관심도는 보통 이상이지만, 인력·예산·조직·제도 전반에 걸친 정책 추진 기반은 구조적으로 취약한 상태임이 확인됨
 - 소속 지자체에 전담 조직이 있다고 응답한 공무원은 25.6%, 전담 인력이 있다고 응답한 공무원은 20.5%에 불과하였으며, 전체 업무 중 일·생활 균형 관련 업무 비중이 50% 미만이라는 응답이 84.6%였음. 특히 군지역 공무원은 100%가 업무 비중 50% 미만이라고 응답하여 시지역과 군지역 간 격차가 뚜렷하게 나타났음. 이는 일·생활 균형 업무가 다른 업무와 병행되는 겸임 구조로 운영되고 있음을 의미하며, 정책의 전문성과 일관성 확보에 구조적 한계가 있음을 보여줌. 실제로 일·생활 균형 관련 업무 배정 인력이 기업 지원 및 정책 홍보 수요에 대응하기에 충분하지 않다는 응답이 46.2%로 충분하다는 응답(12.8%)의 세 배를 넘어, 현장에서 체감하는 인력 부족이 심각한 수준임을 확인할 수 있음
 - 일·생활 균형 관련 예산이 장기적이고 안정적으로 확보되고 있다는 응답(23.7%)과 불안정하다는 응답(26.3%)은 유사한 수준이었으나, 군지역에서는 불안정하다는 응답이 66.7%였음. 배정 예산이 지역 내 수요 충족 및 정책 효과 가시화에 적합하다는 응답은 18.4%에 불과하였고 미흡하다는 응답이 28.9%로 더 많았음. 일·생활 균형 관련 예산 및 사업 기획 제약 요인으로는 '예산 확보의 어려움'이 1순위(46.2%)로 가장 많이 지목되었으며, '전담 인력 및 전담 조직 부족'이 2순위(35.1%)를 차지하여 예산과 인력·조직 문제가 정책 추진의 주요 제약 요인임

이 확인되었음.

- 일·생활 균형 전담 비상설 기구의 가동 수준이 미흡하다는 응답이 52.6%로 과반을 차지하였으며, 특히 군지역에서는 미흡하다는 응답이 88.9%나 되었음. 위탁 기관 운영지원 수준도 미흡하다는 응답(31.6%)이 충분하다는 응답(18.4%)보다 크게 많았고, 일·생활 균형 지원 조례가 업무 수행에 충분하다는 응답은 15.8%, 미흡하다는 응답은 39.5%로 조례의 실효성도 낮게 평가되고 있었음. 이는 앞서 일·생활 균형 지수 분석에서 나타난 경상북도의 지자체 관심도 영역 점수가 전국 최하위권이며, 2024년 점수가 2023년을 역행했다는 결과와 현장 공무원들의 인식이 일치한다는 사실을 보여주는 결과로, 형식적 제도 기반과 실질적 집행 역량 간의 간극이 크다는 점을 시사함
- 기업들이 일·생활 균형 제도 도입을 주저하는 주된 이유로는 '인력 공백에 대한 부담'이 61.5%로 가장 높게 나타났으며, '추가적인 비용 부담'(23.1%) 순이었음. 이러한 결과는 중소 제조업 사업장이 집중된 경상북도의 특성상 대체인력 확보와 비용 지원 없이는 기업의 자발적 제도 도입을 기대하기 어려운 구조임을 담당 공무원들이 현장에서 직접 경험하고 있음을 보여준다고 하겠음
- 도민이 일·생활 균형 제도를 잘 알지 못하는 주된 이유로는 '제도에 대한 낮은 체감도'가 56.4%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음은 '나와는 상관없는 제도라는 인식'(25.6%)이었음. 또 현재 홍보 방식 중 효과가 가장 낮은 것으로 팸플릿·리플렛 등 일방적 홍보물 배포와 공문 전달 방식이 지목되었으며, 실무자들은 SNS 활용, 참여형 캠페인, 기업 대표·인사담당자 대상 대면 맞춤형 컨설팅, 인센티브 연계 찾아가는 홍보 등 수요자 체감 중심의 홍보 방식으로의 전환을 제안하였음
- 이상의 조사 결과를 통해 경상북도 일·생활 균형 정책이 실질적인 성과를 내기 위해서는 상설 전담조직과 안정적 예산 기반을 구축하여 정책 추진의 지속성을 확보하고, 군지역을 포함한 기초지자체 간 지원 격차를 해소하는 균형적 접근이 필요함을 알 수 있음. 또한 기업의 대체인력·비용 부담을 실질적으로 경감하는 지원 체계를 강화하고, 팸플릿·공문 위주의 일방적 홍보에서 현장 맞춤형 컨설팅과 체감형 인센티브 연계 홍보로 전환하는 것이 제도 인지도와 실질 이용률을 동시에

높이는 핵심 과제를 확인할 수 있음

2. 타 지자체 유관기관 전문가 대상 조사

1) 조사 개요

- 조사대상은 경상북도를 제외한 16개 타 광역지자체의 일·생활 균형 지원 센터·광역여성새로일하기센터 등 유관기관 전문가로 한국건강가정진흥원의 가족친화문화 확산협의회 소속 기관의 기관장 혹은 팀장급 이상 종사자를 대상으로 조사 협조 요청 공문을 발송하고 유선으로 조사 내용에 대해 설명·E-Mail을 통해 회신하는 방식으로 이루어졌음. 조사는 개방형 질문지를 활용하였으며, 2026년 5월 18일~6월 5일에 걸쳐 수행되었고, 8개 지자체 유관기관으로부터 회수된 총 8명의 자료를 확보·분석하였음
- 조사내용은 지역의 일·생활 균형 수준에 대한 인식, 관련 조례의 실효성, 중점 추진 사업 및 우수 사례, 홍보 방식, 일·생활 균형 제도 등임

2) 분석 결과

- 타 지자체 유관기관 전문가 대상 조사 결과를 종합하면, 광역지자체의 일·생활 균형 정책 추진 수준과 현장 체감도 간의 괴리가 공통적으로 확인되었으며, 정책의 실효성 제고를 위해서는 지역 특성을 반영한 맞춤형 접근과 지속 가능한 지원 체계 구축이 핵심 과제가 드러남
- 조례 충분성 측면에서는 지역별로 뚜렷한 차이가 나타났으며, 조례의 실질적 집행력 확보가 과제로 제기됨
 - 강원은 조례의 구체성이 부족하고 예산 지원 및 전담 인프라 구축이 미흡하다고 지적하였으며, 부산은 조례 자체는 갖추고 있으나 예산·인력 부족으로 실질적 이행에 어려움이 있다고 밝힘. 전남은 민·관 협력 거버넌스 체계 강화와 상설 네트워크 구축이 과제라는 의견을 제시하였으며, 제주는 조례 간 역할 중첩 문제를

지적하며 연계 강화와 재정 지원 근거 보완이 필요하다고 하였음. 이는 조례 정비와 함께 예산·인력·거버넌스 체계의 실질적 보강이 병행되어야 함을 시사함

- 기업의 일·생활 균형 제도 도입을 주저하는 주된 이유로는 인력 공백에 대한 부담이 가장 많이 지목되었으며, 이는 대체인력 확보와 비용 지원 없이는 기업의 자발적 제도 도입을 기대하기 어려운 구조임을 시사함
 - 기업 현장 방문 시 수용도가 낮은 제도의 원인으로 각 지역은 재정적 인센티브 부족, 조직문화 및 사회·문화적 요인, 인력 규모의 한계, 산업 구조상 제도 적용의 어려움 등을 제시하였음. 도민의 제도 인지도가 낮은 이유로는 '제도에 대한 낮은 체감도'가 가장 많이 지목되었으며, 현재 홍보 방식 중 팸플릿·공문 위주의 일방적 홍보가 효과가 낮다는 의견이 공통적으로 제기됨. 이에 각 지역 담당자들은 SNS 활용, 참여형 캠페인, 기업 대표·인사담당자 대상 대면 맞춤형 컨설팅, 로컬 기반 플랫폼 활용, 인센티브 연계 찾아가는 홍보 등 수요자 체감 중심의 홍보 방식으로의 전환을 제안하였음
- 사업 운영 측면에서는 현장 밀착형 컨설팅과 인증 지원 사업이 실효성이 높은 반면, 일회성·단발성 사업은 한계가 뚜렷한 것으로 나타남
 - 각 지역은 경력단절예방 컨설팅, 가족친화인증 지원, 페어패밀리 사업, 수놓음돌봄공동체 등 지역 특성을 반영한 맞춤형 사업이 실질적 성과를 거두고 있다고 밝혔으며, 이러한 사업들의 공통적인 성공 요인으로는 지역 내 혁신기관 간 유기적 연계, 현장 수요를 반영한 맞춤형 설계, 사업주·근로자 등 다양한 주체의 참여 구조 등이 제시됨. 반면 단순 선언 중심의 캠페인, 일방적 홍보물 배포, 단발성 재직자 교육 등은 사후관리 체계 미흡으로 기대 성과로 이어지지 못한다는 의견이 다수 제기되었으며, 이는 일회성 방식에서 벗어나 지속적 사후관리와 참여형 프로그램으로의 전환이 필요함을 시사함
- 일·생활 균형 지수와 현장 체감 간의 괴리가 공통적으로 지적되었으며, 광역 간 협력과 우수사례 공유를 통한 상호 보완의 필요성도 제기됨
 - 현행 지수가 지역별 산업 구조와 현장 특수성을 충분히 반영하지 못하고 있어 지

역 맞춤형 지표 개선이 필요하다는 의견이 다수 제기되었음. 특히 소상공인·중소기업 비중이 높은 지역, 관광·서비스업 중심 지역, 농어촌 지역 등에서 지수와 현장 체감 간 괴리가 크다는 점이 공통적으로 지적됨. 아울러 광역 간 공동사업 제안과 관련하여 각 지역은 중소기업 맞춤형 컨설팅 모델 공유, 영호남 공동 캠페인 추진, 광역단체 간 정기 정책포럼 운영 등을 제안하였으며, 타 지역 우수 사례를 지역 특성에 맞게 적용하려는 공통적인 방향성을 보여 주었음

- 이상의 조사 결과를 종합하면, 경상북도의 일·생활 균형 정책이 실질적 성과를 내기 위해서는 광역 컨트롤타워 기능 강화와 함께 시·군 단위까지 촘촘한 실행체계를 구축하고, 전담조직·인력·예산의 안정적 기반을 마련하는 것이 선결 과제임. 아울러 기업의 대체인력·비용 부담을 실질적으로 경감하는 맞춤형 인센티브 설계, 팸플릿·공문 위주의 홍보에서 현장 밀착형 컨설팅과 체감형 홍보 방식으로의 전환, 타 지역 우수 사례의 적극적 벤치마킹과 광역 간 협력체계 구축이 유기적으로 병행될 때 일·생활 균형 문화의 실질적 확산이 가능할 것으로 판단됨

IV. 경상북도 일·생활 균형 수준 향상 방안

□ 정책 추진 방향

- 본 연구에서는 경상북도 각 지자체 및 타 광역지자체의 일·생활 균형 관련 정책과 사업, 그리고 경상북도 일·생활 균형 수준 향상을 위한 의견을 조사·분석하고, 경상북도 일·생활 균형 지수와 관련 현황 분석, 타 지자체와의 비교하였으며 이러한 결과를 바탕으로 경상북도 일·생활 균형 지수 중점관리지표 우선순위를 1) 지자체 관심도 영역, 2) 제도 영역, 3) 일 영역, 4) 생활 영역으로 설정하였음
- 집중관리지표 1순위는 지자체 관심도 영역으로 지자체의 행정적 의지와 전담조직이 부재할 경우 타 영역의 개선 효과도 제한될 수 밖에 없어 가장 우선적인 대응이 요구됨
 - 경상북도의 일·생활 균형 지수는 2024년 기준 59.1점으로 전국 최하위로, 이 중 지자체 관심도 영역은 전국 평균과의 격차가 4개 영역 중 가장 크며, 2024년 유

일하게 전년 대비 점수가 감소한 영역임. 즉, 상설 전담조직 부재와 홍보·교육·컨설팅 실적 미흡이 타 영역 전반의 개선을 제약하는 구조적 원인으로 작용하고 있음. 따라서 상설 전담조직 설치, 가사근로자 고용개선 조례 제정, 수요자 체감 중심의 홍보 방식 전환을 최우선 과제로 추진하되, 잦은 순환보직으로 인한 업무 노하우 단절 문제 해소와 안정적 인력 운영 체계 마련이 병행되어야 함

- 또한 현재 일·생활 균형 관련 인프라와 지원 사업은 시 지역 중심으로 집중되어 있으며, 기초지자체 간 추진 기반 격차가 뚜렷함. 지수 향상만을 목표로 하면 성과가 빨리 나오는 시 지역에 자원이 집중되는 경향이 있으나, 도민의 실질적 삶의 질 개선을 위해서는 소외된 군 지역과 농어촌 중소기업 밀집 지역에 더 많은 지원이 투입되어야 하며, 광역 컨트롤타워 기능 강화와 촘촘한 전달체계 구축을 통해 정책 수혜의 사각지대를 해소하는 균형적 접근이 필요함
- 집중관리지표 2순위는 제도 영역으로, 제도 영역은 전국 평균과의 격차가 -1.52점으로, 육아휴직 이용자 수는 증가 추세이나, 이를 허용하는 사업장 비율의 격차가 크고 제도 인지도는 오히려 하락세라고 할 수 있음
 - 배우자 출산휴가·여성 육아휴직 허용 사업장 확대, 초과근로시간 단축, 유연근무제 유형 다양화가 핵심 과제로 추진되어야 하나, 경북의 중소기업 중심 산업 구조상 제도의 외형적 도입률은 높아도 실제 이용률이 낮은 괴리가 뚜렷함. 타 광역지자체 조사에서도 강원은 중소기업의 재정적 인센티브 부족과 업무 공백의 구조적 한계를, 충남은 교대근무 중심의 제조업 구조에서 유연근무제 도입의 어려움을 공통적으로 지적하였음. 경북과 유사한 산업 구조를 가진 이들 지역의 경험은 대체인력 지원 인센티브 확대와 비용 부담 경감 체계 구축이 제도 도입 확대보다 선행되어야 함을 시사하며, 타 지역에서 실효성이 높은 것으로 평가된 현장 밀착형 컨설팅과 직장교육을 통한 조직문화 개선 사업도 함께 추진되어야 함
- 집중관리지표 3순위는 일 영역으로, 일 영역은 전국 평균과의 격차가 -0.48점으로 생활 영역 격차보다 작음. 그럼에도 생활 영역 보다 높은 우선순위로 관리 지표로 선정한 것은 비록 중소기업 집중의 구조적 산업특성으로 개선 속도가 느릴 수 있지만 초과근로 및 휴가 문제는 사업장 협약을 통한 단기 개입 여지가 있

으며, 유연근무제도 다양화를 통한 실질적 균형 개선이 핵심 과제이기 때문임

- 유연근무제 측면에서 경상북도의 도입률은 전국 평균 이상이나 시차출퇴근제 단일 유형에 집중되어 있으며, 장소·시간 자율성이 높은 선택근무제·재택근무제의 도입률과 이용률은 모두 전국 평균에 미치지 못하고 있음. 유연근무제 이용률 지표 역시 전국 평균과 동일한 수준에 머물러, 제도의 외형적 도입이 근로자의 실질적 자율성 향상으로 이어지지 못하는 '형식적 제도화' 문제가 뚜렷하게 나타남. 이는 경상북도 제조업 중심 산업구조에서 물리적 사업장 출근이 필수적인 직무 비중이 높아 장소 유연성이 높은 근무 형태의 도입이 구조적으로 제한되고 있는 현실을 반영하는 것으로, 단순한 도입 지원을 넘어 업종별 특성을 반영한 실질적 이용 활성화 전략이 필요함
- 생활 영역을 집중관리지표 4순위 선정하였음. 생활 영역은 전국 평균과의 격차가 -0.55점으로 일 영역의 격차보다 크지만 생활 영역은 의식이나 문화의 변화가 필요한 영역으로 단기 성과는 제한적일 수 밖에 없음. 그러나 경상북도의 경우 여성의 가사노동 및 돌봄 부담이 상당히 높은 수준임을 고려할 때 지속적인 정책 개입이 필요하다고 하겠음
- 성평등 인식의 변화는 단기적·일회성 교육이나 홍보만으로는 달성하기 어려우며, 지속적이고 체계적인 교육·캠페인이 뒷받침되어야 실질적인 행동 변화로 이어질 수 있음. 그러나 현재 경상북도의 일·생활 균형 관련 사업은 대부분 기업 대상 제도 지원과 컨설팅에 집중되어 있어, 도민의 성평등 인식 향상을 직접적인 목표로 하는 체계적 교육·캠페인 사업은 미흡한 실정임. 타 광역지자체 전문가 조사에서도 지자체장의 관심과 참여가 일·생활 균형 정책 추진력과 사회적 관심도 제고에 미치는 영향이 크다는 것이 확인되었음. 일·생활 균형 문화의 확산은 제도적 지원만으로는 한계가 있으며, 지역 사회 전반의 공감대 형성을 위한 상징적 리더십이 동반될 때 정책 실효성이 높아질 수 있음. 이에 성역할 인식 개선 교육 및 성평등 캠페인을 체계적으로 운영하는 한편, 경상북도지사 및 시장·군수가 직접 참여하는 일·생활 균형 선언 캠페인을 추진하여 성평등 인식 확산을 위한 사회적 분위기 조성과 정책 추진력 강화를 동시에 도모할 필요가 있음

□ 경상북도 일·생활 균형 수준 향상 방안

- 본 연구에서는 경상북도 일·생활 균형 수준 향상 방안을 마련 하기 위해 ‘균형 있는 삶. 함께 행복한 워라밸 경북’을 비전으로 일·생활 균형 지수 각 영역별로 1) 지자체 정책 추진 기반 구축, 2) 일·생활 균형 제도 접근성 강화, 3) 근로여건 실질적 개선, 4) 성평등 인식 및 실천 강화를 정책 목표로 설정하고, 각 정책 목표와 정책 영역의 추진 과제 및 세부 과제를 다음과 같이 도출하였음

정책영역	추진 과제	세부 과제
지자체 관심도 영역	상설 전담조직 설치 및 조례 정비	▶ 일·생활 균형 상설 전담조직 설치 및 부서간 협업체계 강화 ▶ 일·생활균형 중장기 기본계획 수립 및 연차별 실행계획 운영 ▶ 가사근로자 고용개선 조례 제정
	시·군 단위 전달체계 강화	▶ 광역 컨트롤타워 기능 강화 및 시·군 협의회 정례화 ▶ 담당 공무원 역량 강화 교육 및 전담 인력 배치 ▶ 군 지역 일·생활 균형 특화 지원 공모 사업 신설
	수요자 체감 중심 홍보 강화	▶ 홍보채널 다양화 및 수요자 체감 중심 홍보 방식 전환 ▶ 광역지자체 간 협력체계 구축
	현장 밀착형 교육·컨설팅 체계 구축	▶ 중소기업 대상 일·생활 균형 현장 밀착형 교육·컨설팅 확대 ▶ 중소기업 조직문화 개선을 위한 직장 내 교육 강화 ▶ 경북형 일·생활 균형 모니터링 지표 개발
제도 영역	출산·육아휴직 허용 사업장 접근성 제고	▶ 대체인력 풀(pool) 운영 및 매칭 시스템 도입 ▶ 근로자 제도 활용 후 복직률·체감도 모니터링 체계 구축
	일·가정 양립 제도 인지도 제고	▶ 임신·출산·육아·돌봄 지원 제도 통합 안내책자 제작 및 배포 ▶ 사업장별 맞춤형 일·가정 양립 제도 안내 교육 프로그램 운영
일 영역	근로시간 단축 및 유연근무제 유형 다양화 지원	▶ 다양한 유연근무제 도입 지원 및 지원 기업 인센티브 확대 ▶ 초과근로시간 단축 협약 추진
	근로자 휴가 사용을 제고	▶ 교대근무 사업장 대상 휴가 분산 사용 유도 지원 ▶ 연차 사용 촉진 제도 운영 지원 및 휴가 계획 수립 컨설팅
생활 영역	인식 개선 교육·캠페인 강화	▶ 성역할 인식 개선 교육 및 성평등 인식 캠페인 운영 ▶ 지자체장 참여형 일·생활 균형 선언 캠페인
	남성 가사·돌봄 참여 실천 프로그램 운영	▶ 부부 공동 가사·돌봄 역할 실천 프로그램 운영 ▶ 남성 육아참여 프로그램 운영 및 참여 유도 ▶ 직장 내 가사분담 인식 개선 교육 연계 운영

목 차

I. 서론	01
1. 연구의 필요성 및 목적	03
2. 연구 내용 및 방법	06
3. 연구 절차	07
II. 경상북도 일·생활 균형 정책 기반 및 현황	09
1. 경상북도 일·생활 균형 정책의 법적·제도적 기반	11
2. 일·생활 균형 지원 정책 현황	25
III. 경상북도 일·생활 균형 수준	31
1. 경상북도 일·생활 균형 지수 분석 및 현황	33
2. 타 지자체와의 일·생활 균형 지수 비교	76
3. 소결	91
IV. 경상북도 일·생활 균형 수준 제고를 위한 조사	93
1. 경상북도 내 일·생활 균형 관련 업무 공무원 대상 조사	95
2. 타 지자체 유관기관 전문가 대상 조사	117
3. 소결 및 시사점	145
V. 경상북도 일·생활 균형 수준 향상 방안	149
1. 정책 추진 방향	151
2. 경상북도 일·생활 균형 수준 향상 방안	158
참고문헌	181

표 목 차

<표 Ⅱ-1> 새 정부 「국정운영 5개년 계획(안)」내 일·생활 균형 관련 내용 ..	12
<표 Ⅱ-2> 「제7차 남녀고용평등과 일·가정양립 기본계획(2023 ~ 2027년)」내 일·생활 균형 관련 과제	14
<표 Ⅱ-3> 「제3차 양성평등정책 기본계획(2023 ~ 2027)」내 일·생활 균형 관련 과제	16
<표 Ⅱ-4> 「제4차 건강가정기본계획(2021 ~ 2025)」내 일·생활 균형 관련 과제	17
<표 Ⅱ-5> 「제4차 저출산·고령사회 기본계획(2021 ~ 2025)」내 일·생활 균형 관련 과제	18
<표 Ⅱ-6> 고용노동부 일·생활 균형 정책	19
<표 Ⅱ-7> 광역지자체 「일·생활 균형 지원 조례」 현황	21
<표 Ⅱ-8> 기초지자체 「일·생활 균형 지원 조례」 현황	22
<표 Ⅱ-9> 경상북도 일·생활균형지원센터 전략 체계	26
<표 Ⅱ-10> 타 지자체 일·생활 균형 지원 정책 현황	29
<표 Ⅲ-1> 일·생활 균형 지표별 자료원 및 기준값	35
<표 Ⅲ-2> 지역별 일·생활 균형 지수 ('23 ~ '24)	38
<표 Ⅲ-3> '일' 영역 경상북도 일·생활 균형 세부 지표값 변화('23 ~ '24) ..	41
<표 Ⅲ-4> 사업체 규모별 총근로시간	42
<표 Ⅲ-5> 사업체 규모별 초과근로시간	44
<표 Ⅲ-6> 휴가사용 여부	45
<표 Ⅲ-7> 유연근무제도 유형별 도입률	47
<표 Ⅲ-8> 유연근무제도 유형별 이용률('24)	48
<표 Ⅲ-9> '생활' 영역 경상북도 일·생활 균형 세부 지표값 변화('23 ~ '24)	49

<표 Ⅲ-10> 가사노동 및 가사노동시간 비중('24)	51
<표 Ⅲ-11> 여성취업에 대한 견해('25)	52
<표 Ⅲ-12> 가사분담에 대한 견해('24)	54
<표 Ⅲ-13> 일과 가정생활 우선도('25)	55
<표 Ⅲ-14> 여가시간('24)	57
<표 Ⅲ-15> 여가시간 충분도('24)	58
<표 Ⅲ-16> 일·여가생활 균형 정도	60
<표 Ⅲ-17> '제도' 영역 경상북도 일·생활 균형 세부 지표값 변화('23 ~ '24)	61
<표 Ⅲ-18> 육아휴직 이용자	63
<표 Ⅲ-19> 육아기 근로시간 단축제도 이용자	64
<표 Ⅲ-20> 배우자 출산휴가 이용자 및 출생건수 대비 비율	66
<표 Ⅲ-21> 국공립 어린이집 설치 비율	68
<표 Ⅲ-22> 초등돌봄 운영교실 평균 및 이용률	69
<표 Ⅲ-23> 「일·가정 양립 실태조사」 임신 및 출산 지원 제도 인지도	71
<표 Ⅲ-24> 「일·가정 양립 실태조사」 육아 등 돌봄 지원 제도 인지도	72
<표 Ⅲ-25> '지자체 관심도' 영역 경상북도 일·생활 균형 세부 지표값 변화('23 ~ '24)	74
<표 Ⅲ-26> '가점' 영역 경상북도 일·생활 균형 세부 지표값 변화('23 ~ '24)	75
<표 Ⅲ-27> 구조적 유사 지역 '일' 영역 일·생활 균형 세부 지표값('24)	81
<표 Ⅲ-28> 구조적 유사 지역 '생활' 영역 일·생활 균형 세부 지표값('24)	82
<표 Ⅲ-29> 구조적 유사 지역 '제도' 영역 일·생활 균형 세부 지표값('24)	83
<표 Ⅲ-30> 구조적 유사 지역 '지자체 관심도' 영역 일·생활 균형 세부 지표값('24)	84
<표 Ⅲ-31> 상위권 지역 '일' 영역 일·생활 균형 세부 지표값('24)	86
<표 Ⅲ-32> 상위권 지역 '생활' 영역 일·생활 균형 세부 지표값('24)	87
<표 Ⅲ-33> 상위권 지역 '제도' 영역 일·생활 균형 세부 지표값('24)	88

<표 Ⅲ-34> 상위권 지역 '지자체 관심도' 영역 일·생활 균형 세부 지표값('24)	89
<표 IV-1> 공무원 대상 조사 내용	96
<표 IV-2> 공무원 조사대상자의 일반적 특성	97
<표 IV-3> 기초지자체의 일·생활 균형 수준에 대한 인식	98
<표 IV-4> 기초지자체의 일·생활 균형 정책 관심도	99
<표 IV-5> 기초지자체의 일·생활 균형 관련 업무 비중	101
<표 IV-6> 기초지자체 배정 인력의 기업 지원 및 정책 홍보 수요 대응 충분성	102
<표 IV-7> 기초지자체의 사업 연속성 저해 경험 여부	103
<표 IV-8> 기초지자체의 일·생활 균형 예산 확보에 대한 인식	105
<표 IV-9> 기초지자체 배정 예산의 지역 내 수요 충족 및 정책 효과 가시화 적합성에 대한 인식	106
<표 IV-10> 기초지자체의 일·생활 균형 관련 위탁기관 운영지원 수준	107
<표 IV-11> 기초지자체의 일·생활 균형 관련 조례 충분성	108
<표 IV-12> 기초지자체의 일·생활 균형 전담 비상설 기구 가동 수준	110
<표 IV-13> 기초지자체의 일·생활 균형 관련 예산 및 사업 기획 관련 제약 요인(1순위)	111
<표 IV-14> 기초지자체 기업의 일·생활 균형 제도 도입 주저 이유(1순위)	113
<표 IV-15> 기초지자체 도민의 일·생활 균형 제도 비인지 이유	114
<표 IV-16> 타 광역지자체 유관기관 전문가 대상 조사 내용	118
<표 IV-17> 타 광역지자체 유관기관 조사대상자의 일반적 특성	119
<표 IV-18> 광역지자체의 일·생활 균형 수준에 대한 의견	120
<표 IV-19> 광역지자체의 일·생활 균형 인력 실태	121
<표 IV-20> 광역지자체의 사업 연속성 저해 경험으로 인한 문제점 인식	122
<표 IV-21> 광역지자체의 일·생활 균형 관련 조례 충분성에 대한 의견	123

<표 IV-22> 광역지자체의 기업 현장 방문시 수용도가 낮은 일·생활 균형 제도 및 원인에 대한 의견	125
<표 IV-23> 광역지자체의 효과성이 낮은 현재 홍보 방식에 대한 의견	127
<표 IV-24> 광역지자체가 도입하고 싶은 홍보/전달체계에 대한 의견	129
<표 IV-25> 광역지자체 중점 일·생활 균형 추진 사업	130
<표 IV-26> 광역지자체의 실효성 높은 사업 및 이유에 대한 의견	131
<표 IV-27> 광역지자체의 실효성 낮은 사업에 대한 의견	133
<표 IV-28> 광역지자체가 체감한 일·생활 균형 우수 사례 및 성공 요인에 대한 의견	134
<표 IV-29> 광역지자체의 기대 효과에 미치지 못한 일·생활 균형 사례 및 원인에 대한 의견	136
<표 IV-30> 광역지자체의 타 시도 일·생활 균형 우수 정책 및 사업 벤치마킹 사례	138
<표 IV-31> 일·생활 균형 지수의 현장 실태 반영도에 대한 인식	140
<표 IV-32> 상위권 도약을 위한 경상북도 일·생활 균형 핵심 과제에 대한 인식	142
<표 IV-33> 일·생활 균형 관련 광역간 공동사업 제안	144
<표 V-1> 영역별 일·생활 균형 지수 격차('24)	151
<표 V-2> '지자체 관심도' 영역 내 집중 관리 세부 지표	153
<표 V-3> '제도' 영역 내 집중 관리 세부 지표	154
<표 V-4> '일' 영역 내 집중 관리 세부 지표	155
<표 V-5> '생활' 영역 내 집중 관리 세부 지표	157
<표 V-6> 경상북도 일·생활 균형 수준 향상 방안	158
<표 V-7> '지자체 관심도' 영역 담당조직 유무 지표 산출식	160

그림 목 차

<그림 I-1> 연구 절차	7
<그림 Ⅲ-1> 지역별 일·생활 균형 지수 변화('23 ~ '24)	37
<그림 Ⅲ-2> 연도별 일·생활 균형 지수 변화('18 ~ '24)	39
<그림 Ⅲ-3> 경상북도 영역별 일·생활 균형 지수 변화('23 ~ '24)	40
<그림 Ⅲ-4> 경상북도 영역별 일·생활 균형 지수 비교('23 ~ '24)	40
<그림 Ⅲ-5> 배우자 출산휴가 이용자 및 출생건수 대비 비율('24)	67
<그림 IV-1> 기초지자체의 일·생활 균형 수준에 대한 인식	97
<그림 IV-2> 기초지자체의 일·생활 균형 정책 관심도	99
<그림 IV-3> 기초지자체의 일·생활 균형 전담 조직 및 인력 여부	100
<그림 IV-4> 기초지자체의 일·생활 균형 관련 업무 비중	100
<그림 IV-5> 기초지자체 배정 인력의 기업 지원 및 정책 홍보 수요 대응 충분성	102
<그림 IV-6> 기초지자체의 사업 연속성 저해 경험 여부	103
<그림 IV-7> 기초지자체의 일·생활 균형 예산 확보에 대한 인식	104
<그림 IV-8> 기초지자체 배정 예산의 지역 내 수요 충족 및 정책 효과 가시화 적합성에 대한 인식	105
<그림 IV-9> 기초지자체의 일·생활 균형 관련 위탁기관 운영지원 수준	107
<그림 IV-10> 기초지자체의 일·생활 균형 관련 조례 충분성	108
<그림 IV-11> 기초지자체의 일·생활 균형 전담 비상설 기구 가동 수준	109
<그림 IV-12> 기초지자체의 일·생활 균형 예산 및 사업 기획 관련 제약 요인(1순위)	111
<그림 IV-13> 기초지자체의 일·생활 균형 예산 및 사업 기획 관련 제약 요인(2순위)	112

<그림 IV-14> 기초지자체 기업의 일·생활 균형 제도 도입 주저 이유(1순위)	112
<그림 IV-15> 기초지자체 기업의 일·생활 균형 제도 도입 주저 이유(2순위)	113
<그림 IV-16> 기초지자체 도민의 일·생활 균형 제도 비인지 이유	114
<그림 V-1> 경상북도 일·생활 균형 수준 향상 정책 추진 방향	157

1. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적
2. 연구 내용 및 방법
3. 연구 절차

I. 서론

1. 연구 필요성 및 목적

- **일·생활 균형, 인구위기 극복과 지역사회 지속가능성 확보를 위한 핵심 과제**
 - 일·생활 균형(Work-Life Balance)은 ‘일’과 ‘생활’ 영역 간 개인의 시간과 에너지가 적절히 조절되어 삶의 만족을 영위하는 상태를 의미하며, 단순한 노동시간 단축을 넘어, 개인의 삶의 질 향상과 지속 가능한 사회를 위한 핵심적인 사회적 자본으로 인식되고 있음
 - 나아가 일·생활 균형은 개인의 주관적 행복뿐 아니라 노동시장 참여율, 생산성, 이직률 등 거시적 지표와도 밀접하게 연관되어 있어, 저출생·고령화와 인구구조 변화가 가속화되는 우리 사회에서 중요한 인구·노동 정책 의제로 부상하고 있음
 - 특히 장시간 노동과 성별 분업 규범이 강한 사회에서는 일·생활 균형의 후퇴가 저출생 심화와 청년층의 지역 이탈을 동시에 촉발하는 구조적 위험 요인으로 작동함에 따라, 일·생활 균형은 국가적 인구위기 극복과 지속가능한 지역사회 유지를 위한 핵심 정책 수단으로 간주되고 있음

- **청년과 여성의 삶의 조건을 규정하는 일·생활 균형**
 - 최근 청년 세대의 직업관은 과거의 경제적 보상 중심에서 ‘삶의 양식(Lifestyle)’ 중심으로 급격히 재편되고 있음
 - 2024년 상반기 청년층 대상 채용동향조사(고용노동부·한국고용정보원, 2024) 결과 청년 응답자의 63.0%가 ‘임금이나 복지보다 워라밸이 더 중요하다’고 응답하는 등, 청년들은 직업과 직장 선택시 일·생활 균형을 매우 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났음
 - 이는 일·생활 균형이 보장되지 않는 지역과 기업은 더 이상 청년 인구를 유입시

키거나 유지할 수 없음을 시사하는 강력한 지표라고 할 수 있으며, 지역 차원의 인재 유입과 정착 전략이 근본적으로 워라벨 친화적 환경 조성과 결부될 수밖에 없음을 시사함

- 특히 육아기 가정과 여성 노동자들에게 일·생활 균형은 선택이 아닌 생존의 문제로 작용함
 - 일방적인 독박 육아와 가사 부담, 경직된 조직 문화는 여성의 경력단절을 야기하고, 이는 결과적으로 혼인과 출산을 기피하게 만드는 결정적 원인이 됨. 장시간 노동과 남성의 낮은 돌봄 참여는 돌봄과 가사 부담을 여성에게 집중시키면서, 여성의 경제활동 지속과 가족형성 및 출산을 동시에 어렵게 하는 악순환을 초래함
 - 육아기 부모가 직장 내에서 눈치 보지 않고 돌봄에 참여할 수 있는 근무환경과 가사노동의 성별 불균형 해소에 대한 사회적 요구는 어느 때보다 높아지고 있으나 실제 지역의 일상적 삶과 정책 간에는 여전히 상당한 온도 차가 존재함. 일·생활 균형에 대한 이러한 시대적 요구와 달리 경상북도의 현실적 여건은 여전히 이에 미치지 못하고 있음

□ 전국 최하위권인 경상북도의 일·생활 균형 지수

- 고용노동부는 2017년부터 근로시간, 유연근무, 육아휴직, 보육 인프라, 지자체 관심도 등 다양한 영역으로 세분화 된 지역별 일·생활 균형 수준을 정량화하여 매년 공표함으로써 지자체가 일·생활 균형 향상을 위한 구체적인 개선방안을 모색하도록 하고 있음
- 최근 고용노동부가 발표한 「2024년 지역별 일·생활 균형 지수」에서 경상북도는 59.1점으로 전국 평균 65.7점보다 6.6점 낮고, 전국 1위를 기록한 전남 73.1점과 비교하면 14점 차이를 보이며, 17개 시도 중 최하위 수준으로 평가되었음
 - 이는 전국의 일·생활 균형 수준이 전반적으로 상승 곡선을 그리는 동안 경북 지역의 일·생활 균형 수준은 전국적인 개선 흐름에 뒤처져 있음을 보여줌
 - 또한 상위권 시도와의 격차가 적지 않다는 점은 경북이 구조적 취약 지역으로 고착될 수 있음을 시사함. 이는 기존의 양적 확대 중심 정책에서 벗어나, 근본적인 질적 전환을 도모해야 하는 시점임을 시사함

□ 보수적 성역할 규범과 산업구조로 인한 경북의 일·생활 균형 취약성

- 경상북도의 낮은 일·생활 균형 지수는 지역 내 고착화 된 보수적 성역할 고정관념 과도 밀접한 관련이 있음
 - 전통적인 가부장적 문화의 영향으로 남성의 가사 및 육아 참여가 상대적으로 저조하며, 이는 여성에게 가정생활에서 과도한 부담을 지우는 결과를 초래함
 - 이러한 성역할의 불균형은 청년 여성들의 지역 기피 및 이탈을 부추기는 강력한 밀어내기 요인(Push Factor)으로 작용하며, 궁극적으로 경력단절 여성의 증가와 혼인·출산 회피로 이어져 지역의 인구 기반을 약화시킴
- 또한 코로나19 이후 가속화된 유연근무제, 원격근무 등 새로운 노동 패러다임에 대한 경북 지역 산업계의 대응력 부족도 주요한 문제점이라고 할 수 있음
 - 경상북도의 주력 산업인 제조업 기반의 노동 환경은 유연근무나 시차출퇴근제 도입에 구조적인 제약이 많으며, 중소기업 비중이 높아 일·생활 균형을 위한 자체적인 제도 마련에 한계가 있음
 - 대기업이나 공공부문을 중심으로 유연근무제가 확산되고 있는 전반적인 사회적 흐름 속에서도 경북 내 중소 제조업 사업장에서는 인력·재정·제도 설계 역량의 한계로 인해 일·생활 균형 관련 제도 안착이 상대적으로 지연되고 있는 실정임
 - 이러한 산업적·문화적 특수성은 경북의 일·생활 균형 지수를 지속적으로 하위권에 머물게 하는 복합적 원인이 되고 있으며, 이는 결국 급격한 인구 감소와 지역 소멸 위기로까지 이어지고 있음
- 따라서 경상북도가 당면한 저출생 문제와 청년 인구 유출 현상을 근본적으로 해결하기 위해서는 일·생활 균형에 대한 지역 사회의 전반적인 구조 진단이 선행되어야 함. 단순한 중앙 정부 정책의 답습이 아니라, 경북 특유의 보수적 문화와 제조업 중심의 산업 구조, 인구·가족 구조의 특성을 반영한 일·생활 균형 수준 향상 방안 모색이 필요한 시점이라고 할 수 있음. 특히 일·생활 균형 지수의 총점뿐 아니라 하위 영역별·지표별 점수를 면밀히 분석해 경북의 취약 유형을 정밀 진단하고, 일·생활 균형 지수가 상대적으로 높은 선도 시·도의 정책 수단과 추진 체계를 비교·검토함으로써, 경북에 적용 가능한 실천 전략을 도출할 필요가 있음
- 이에 본 연구에서는 경상북도 일·생활 균형 지수의 하위 지표들을 다각도로 분석

하고, 타 지자체의 우수 사례와 비교 검토함으로써 타 시·도 대비 취약 분야를 명확히 도출하고자 함. 이를 바탕으로 경상북도의 일·생활 균형 수준 향상 방안을 제시하고, 일·삶·쉼이 조화로운 행복 경북을 구현하기 위한 행정적·정책적 근거를 마련하고자 함

2. 연구 내용 및 방법

1) 연구 내용

- 첫째, 경상북도 일·생활 균형 법적·제도적 기반 및 정책 분석
 - 중앙 정부의 기본계획과 연계된 경상북도의 조례, 지원 정책, 시행 사업 등을 검토하고, 일·생활 균형 수준 향상을 위한 행정적·제도적 추진 기반을 분석함
- 둘째, 경상북도 일·생활 균형 현황 분석
 - 고용노동부가 매년 발표하는 「지역별 일·생활 균형 지수」를 바탕으로 경상북도 일·생활 균형 지수의 시계열적 변화 양상과 일, 생활, 제도, 지자체 관심도 등 영역별 현황 및 경상북도 일·생활 균형 실태와 문제점 등을 분석하고 지표별 개선 방향을 제시함
- 셋째, 경상북도 일·생활 균형 실태 및 정책 수요 조사
 - 경상북도를 제외한 16개 시·도의 일·생활균형지원센터·광역여성새로일하기센터 실무자 및 경상북도 22개 지자체 담당 실무자를 대상으로, 현재 각 지역의 일·생활 균형 수준과 지역 여건, 제도 도입의 어려움, 정책 요구 및 개선 방안 등에 대한 의견을 조사·분석하여 경상북도의 일·생활 균형 향상을 위한 지원 정책의 추진 방향과 구체적인 정책 방안을 도출하고자 함
- 넷째, 경상북도 일·생활 균형 수준 향상 방안 제시
 - 분석 결과를 종합하여 경북의 산업 구조와 사회문화적 특성을 반영한 개선 방안 및 정책 과제를 제안함

2) 연구 방법

- 문헌연구 및 행정통계자료 분석
 - 경상북도 내 일·생활 균형 관련 법적·제도적 기반 및 지원 정책을 분석하기 위해 정부 및 유관기관의 관련 선행연구, 법령, 정책 보고서 등 문헌 자료를 검토함
 - 경상북도 일·생활 균형의 현 위치와 지표별 취약점을 분석하기 위해 고용노동부 「지역별 일·생활 균형 지수」 자료를 분석함
- 전문가 및 실무자 의견 조사
 - 경상북도 일·생활 균형 실태 및 정책 수요를 파악하고 향후 정책 개선 방향을 도출하기 위해, 경상북도를 제외한 16개 시·도 일·생활 균형 센터·광역여성새로일하기센터 실무자 및 경상북도 22개 지자체 담당 실무자를 대상으로 서면 의견 조사 및 FGI 실시

3. 연구 절차

- 본 연구의 연구 절차는 [그림 I-1]과 같음

단계	주요 내용	
연구방향 설정	⇨ 착수연구심의	○ 선행연구 및 통계 자료 검토 ○ 연구내용 및 방법 검토 ○ 연구착수심의
연구의 구체화	⇨ 선행연구분석 및 조사설계	○ 일·생활 균형 실태, 선행연구 및 관련 정책 검토 ○ 일·생활 균형 지수 분석 ○ 조사설계 및 조사내용 검토·확정
조사분석 및 결과 도출	⇨ 조사실시·분석 및 중간보고	○ 조사결과 분석 및 중간보고 ○ 전문가 자문
정책 제안 및 보고서 발간	⇨ 최종연구심의	○ 연구결과 시사점 논의 및 정책 제언 ○ 최종연구심의 및 심의결과 반영 ○ 보고서 수정·보완·발간 및 홍보

[그림 I-1] 연구 절차

II. 경상북도 일생활 균형 정책 기반 및 현황

1. 일생활 균형 정책의 법적·제도적 기반
2. 일생활 균형 정책 현황

Ⅱ. 경상북도 일·생활 균형 정책 기반 및 현황

1. 경상북도 일·생활 균형 정책의 법적·제도적 기반

1) 일·생활 균형 관련 상위 법률 및 국가 기본계획

- 일·생활 균형 관련 상위 법률로는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」과 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」이 있음
 - 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 1987년 제정된 「남녀고용평등법」을 기반으로 2008년에 개정되었음. 「남녀고용평등법」은 고용에서의 남녀 차별을 금지하고 평등한 기회와 대우를 보장하는 데 초점을 두고 있었음. 그러나 이후 일 중심에서 일·가정 균형을 중시하는 사회적 패러다임의 전환이 일어나고, 저출산·고령화 문제에 대한 정책적 대응 필요성이 높아지면서, 고용에서의 성평등 조항은 유지하되 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴가, 유연근무제 등 일·가정 양립 지원을 별도의 축으로 강화·포괄하는 현행 법률로 범위가 확장되었음
 - 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」은 2008년부터 시행된 법률로, 근로자가 일과 가정생활을 조화롭게 병행하고, 아동 양육과 가족 부양 책임을 사회가 함께 분담할 수 있는 제도적 기반과 문화를 갖춘 가족친화 사회환경 조성을 목적으로 함. 이를 위해 국가와 지방자치단체에 가족친화 사회환경 조성에 관한 종합 시책의 수립·시행 의무를 부여하고, 5년마다 기본계획을, 매년 시행계획을 수립하도록 규정하고 있음. 주요 정책 수단으로는 가족친화제도 도입, 가족친화 기업 인증, 가족친화 마을·시설 조성, 가족친화문화 확산 등이 있음

(1) 새 정부 「국정운영 5개년 계획(안)」

- 새 정부 출범에 따라 지난 2025년 8월 이재명 정부는 ‘국민이 주인인 나라, 함께 행복한 대한민국’을 국정 비전으로, ‘경청과 통합, 공정과 신뢰, 실용과 성과’를 국정 원칙으로 하는 국정운영 5개년 계획을 발표하였음. 더불어 5대 국정 목표, 23대 추진 전략, 123대 국정과제를 제시하였음(국정기획위원회, 2025)
- 이재명정부 「국정운영 5개년 계획(안)」에서 일·생활 균형은 독립된 단일 과제로 제시되기보다는, ‘기본이 튼튼한 사회’와 ‘인구위기 적극 대응’이라는 정책축 속에서 노동시간, 휴식권, 출산·육아기 보호, 가족친화적 제도 개선과 연계된 과제로 반영되고 있음. 특히 이 계획(안)은 장시간 노동 관행을 완화하고 노동자의 휴식권을 실질적으로 보장하는 한편, 연차휴가 활성화와 출산·육아기 제도 보완을 통해 근로자의 삶의 질과 고용 안정성을 함께 높이려는 방향을 보여주고 있음

<표 II-1> 새 정부 「국정운영 5개년 계획(안)」내 일·생활 균형 관련 내용

비전	국민이 주인인 나라, 함께 행복한 대한민국				
원칙	경청과 통합, 공정과 신뢰, 실용과 성과				
목표	국민이 하나되는 정치	세계를 이끄는 혁신경제	모두가 잘사는 균형성장	기본이 튼튼한 사회	국익 중심의 외교안보
관련 정책 과제	추진전략	추진 과제	세부과제		
	누구나 존중받는 일터	국정과제 95 일, 가정, 삶이 공존하는 행복한 일터	<ul style="list-style-type: none"> ◦(노동시간 단축) 실노동시간 단축 로드맵 마련·시행, 포괄임금제 금지, 주4.5일제 추진 ◦(쉬이 있는 일터 구현) 연차휴가 개선 ◦(일·가정 양립 지원 강화) 배우자 유·사산휴가 신설, 배우자 임신중 출산 휴가·육아휴직 신설, 난임 유급휴가 확대, 소상공인·자영업자 육아수당 신설 등 ◦(갑질없는 행복한 일터 조성) ILO 괴롭힘 방지협약 비준 추진, 행복한 일터 인증제 도입 		

자료 : 국정기획위원회(2025), 이재명정부 국정운영 5개년 계획(안), p25, p139, p142 재구성

- 구체적으로 보면, 노동정책 분야에서는 노동시간 단축과 휴식권 보장을 통해 일상적인 근로여건을 개선하고, 연차휴가의 실질적 사용을 촉진함으로써 쉬어야 할 때 쉴 수 있는 노동환경 조성을 지향하고 있음. 또한 출산·육아기 보호와 관련해서는 저소득층에 대한 출산 전후 휴가급여 추가 지원, 육아 관련 제도의 실질적 활용 확대 등 소득 보전과 고용 유지를 함께 고려하는 방향을 담고 있어, 일·생활 균형을 단순한 복지 지원이 아니라 노동권 보장과 인구정책 대응이 결합된 정책 영역으로 접근하고 있다고 볼 수 있음

(2) 「제7차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획(2023~2027년)」

- 「제7차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획(2023~2027)」은 여성고용률 제고와 고용상 성평등 실현, 일·가정 양립이 가능한 노동환경 조성을 목표로 하고 있으며, 부모 맞돌봄 문화 확산, 일·육아 병행 지원 강화, 여성의 경력유지 및 재취업 지원, 성차별 없는 일터 조성 등을 주요 정책 방향으로 제시하고 있음
- 제7차 기본계획은 제6차 기본계획(2018~2022)과 비교할 때, 정책의 초점이 출산·육아기 여성의 경력단절 예방과 재취업 지원 중심에서 부모 공동돌봄과 제도 활용 문화 확산을 포괄하는 방향으로 확장되었다는 특징이 있음. 즉, 제6차 기본계획이 여성의 성장 잠재력 제고와 저출산 대응, 경력단절 예방, 여성 재취업 촉진 등에 무게를 두었다면, 제7차 기본계획은 남성의 육아참여 확대와 부모 맞돌봄 문화 확산, 일·육아지원제도를 눈치 보지 않고 사용할 수 있는 직장문화 조성 등 제도의 실질적 활용 기반 강화에 보다 큰 비중을 두고 있음
- 또한 제6차 기본계획이 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 유연근무 활성화, 직장어린이집 설치 확대 등 제도 도입 및 확산 자체를 주요 정책 수단으로 제시하였다면, 제7차 기본계획은 이러한 제도적 기반을 계승하면서도 제도 활용의 장애요인으로 작용하는 사업장 문화와 성차별적 고용환경 개선을 함께 강조하고 있음. 이는 일·생활 균형 정책의 초점이 제도 보급 중심에서 제도 활용과 조직문화 개선, 성평등한 노동시장 조성을 함께 포괄하는 방향으로 전환되고 있음을 보여준다고 하겠음

<표 II-2> 「제7차 남녀고용평등과 일·가정양립 기본계획(2023~2027년)」 내 일·생활 균형 관련 과제

비전	여성의 일과 육아가 양립할 수 있는 노동시장 여건 조성		
목표	'27년까지 여성고용률(15~64세) 65% 달성		
	대과제	중과제	세부과제
정책과제	엄마·아빠가 함께 아이를 키울 수 있도록	남성 육아참여를 통한 부모 맞돌봄 문화 확산	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 육아휴직 기간연장, 부모육아휴직제 시행 ◦ 배우자 출산휴가 기간 확대 및 급여지원 강화
		소득걱정 없이 눈치보지 않고 아이를 키울 수 있는 여건 조성	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 육아휴직 급여 인상 및 사후지급방식 폐지 ◦ 출산휴가·육아휴직 통합신청 및 사업주 서면 허용 도입
		빈틈없이 촘촘한 제도적 기반 마련	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 고용보험 사각지대 개선방안 마련 ◦ 난임치료휴가 기간 확대(연 3일 → 6일) ◦ 임신기 근로시간 단축 청구기간 확대
	다양한 선택지로 충분한 육아시간을 가질 수 있도록	근무시간·장소 등의 유연한 조정을 통해 충분한 육아시간 확보	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 육아기 근로시간 단축 활성화를 위한 제도 개편 ◦ 유연근무 활용을 위한 제도화, 패키지 지원 등
		휴가·휴직의 탄력적 사용을 통한 돌봄 공백 완화	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 단기 돌봄공백에 대한 육아휴직 사용 및 분할횟수 확대 ◦ 시간단위 휴가 사용을 위한 지원 확대
		아이를 믿고 맡길 수 있는 인프라 구축·확대	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 상생형 직장어린이집 인센티브 강화
	눈치보지 않고 일·육아지원 제도 쓸 수 있도록	제도 활용에 따른 인력공백 부담 해소	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 대체인력지원금 지원수준 인상, 지급범위 확대 등 ◦ 육아기 근로시간 단축 업무분담지원금 신설
		기업 맞춤형 지원을 통해 제도 도입·운영의 어려움 해소	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 워라밸 행복산단 조성 ◦ 일·육아 동행 플래너 운영을 통한 맞춤형 지원 제도 연계
		제도 확산을 위한 기업의 문화·인식 개선	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 일·생활 균형 경영 평가지표 마련 및 인센티브 제공 ◦ 근로감독 강화 및 신고센터 운영

자료: 관계부처합동(2023). 「제7차 남녀고용평등과 일·가정양립 기본계획(2023~2027년)」 p4, p5, p6, p10 재구성

- 따라서 제7차 기본계획은 제6차 기본계획의 여성고용 및 일·가정 양립 지원 기조를 계승하면서도, 정책 대상을 여성 중심에서 부모와 사업장 전반으로 확장하고,

정책 수단 또한 제도 확대에서 제도 활용 촉진과 문화 개선으로 심화시켰다는 점에서 중앙 정부의 일·생활 균형 정책 방향이 보다 구조적이고 통합적인 방식으로 발전하고 있음을 보여주고 있음

(3) 「제3차 양성평등정책 기본계획(2023~2027)」

- 여성가족부는 「양성평등기본법」에 근거하여 5년 단위로 양성평등정책 기본계획을 수립하고 있으며, 2023년에 「제3차 양성평등정책 기본계획(2023~2027)」을 수립하였음. 이 계획은 2021년 실시된 양성평등 실태조사 결과와 2022년 대국민 아이디어 공모 결과를 국정과제와 연계하여 반영한 것임
 - 이전 계획인 제2차 기본계획(2018~2022)이 돌봄의 사회적 책임 강화와 기업의 가족친화경영 확대를 통한 일·생활 균형의 사회적 기반 마련에 초점을 맞췄다면, 제3차 기본계획은 근로시간과 돌봄시간의 균형 지원, 직장 내 가족친화 문화 정착을 핵심 방향으로 삼고 있음.
 - 「제3차 양성평등정책 기본계획(2023~2027)」 중 보다 구체적으로 일·생활 균형과 관련된 내용을 살펴보면 '공정하고 양성평등한 노동환경 조성'이라는 대과제 아래 '일·생활 균형 지원'을 중과제로 설정하고, 모·부성권 보장 강화, 근로시간과 돌봄시간의 균형, 기업 내 일·생활 균형 문화 확산이라는 세 가지 세부 과제를 추진하고 있음. 또한 아동 돌봄 지원 강화, 양성평등 문화 확산 등 간접적인 방식으로 일·생활 균형 실현을 도모하고 있음
 - ① 모·부성권 보장 강화 : 고용보험 적용 범위 확대에 따른 육아휴직제도 개선 검토, 난임휴가 및 배우자 출산휴가 실태 파악 후 제도 개선 방안 마련
 - ② 근로시간과 돌봄시간의 균형 : 중소기업의 재택·원격근무 활성화, 직무와 기업 특성에 맞는 유연근무 가이드라인 마련, 돌봄을 위한 근로시간 단축제도 활성화
 - ③ 기업 내 일·생활 균형 문화 확산 : 가족친화 직장문화 조성 지원, 대기업이 협력사의 일·생활 균형을 함께 지원하는 구조 강화

<표 II-3> 「제3차 양성평등정책 기본계획(2023~2027)」 내 일·생활 균형 관련 과제

비 전	따뜻한 동행, 모두가 행복한 양성평등 사회		
목 표	함께 일하고 돌보는 환경 조성	안전과 건강권 증진	양성평등 기반 확산
정 책 과 제	대과제	중과제	소과제
	공정하고 양성평등한 노동환경 조성	일·생활 균형 지원 강화	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 모·부성권 보장 강화 ◦ 근로시간과 돌봄시간 균형 지원 ◦ 기업의 일·생활 균형 확산 지원

자료: 여성가족부(2023). 「제3차 양성평등정책 기본계획(2023~2027)」 p17, p30 재구성

(4) 「제4차 건강가정기본계획(2021~2025)」

- 여성가족부에서는 「건강가정기본법」에 따라 5년마다 「건강가정기본계획」을 수립하며, 2021년 「제4차 건강가정기본계획(2021~2025)」을 확정하였음. 「제4차 건강가정기본계획(2021~2025)」은 ‘모든 가족, 모든 가족구성원을 존중하는 사회’를 비전으로, ‘가족 다양성 인정’과 ‘평등하게 돌보는 사회’를 목표로 함
 - 이 계획에서는 일·생활 균형과 관련하여 ‘함께 일하고 돌보는 사회환경 조성’을 핵심 정책 영역으로 설정하였으며, ① 일하는 부모의 육아휴직 권리 보장을 위한 제도 개편 및 육아기 근로시간 단축제도 활성화, ② 가족친화기업 확산을 위한 지원 강화 및 인증제도 내실화, ③ 성평등한 돌봄 정착을 위해 남성 돌봄 참여를 장려하고 지역사회 기반의 돌봄 인프라 확충 등을 주요 내용으로 제시하고 있음
 - 「제5차 건강가정기본계획」은 2026~2030년을 계획기간으로 하며, ‘모든 가족이 함께 행복한 사회’를 비전으로, ‘모든 가족의 기본적인 삶 보장’과 ‘가족친화적 일터·사회환경 조성’을 목표로 설정하고, 포용적 가족문화 조성, 가족의 기본생활 보장, 사회적 돌봄인프라 확충, 일·생활·가족의 균형 성장을 주된 내용으로 하고 있음(성평등가족부, 2025). 성평등가족부는 2025년 12월 제5차 건강가정기본계획(안)에 대한 공청회를 개최하고, 관계부처 협의를 거쳐 국무회의 의결로 확정할 예정임

<표 II-4> 「제4차 건강가정기본계획(2021~2025)」 내 일·생활 균형 관련 과제

비전	모든 가족, 모든 가족구성원을 존중하는 사회		
목표	가족 다양성 인정		평등하게 돌보는 사회
정책과제	정책영역	정책과제	세부과제
	함께 일하고 돌보는 사회 환경 조성	<p>남녀 모두의 일하면서 돌볼 수 있는 권리 보장</p> <p>성평등 돌봄 정착 및 돌봄친화적 지역사회 조성</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 일하는 사람의 돌봄권 보장을 위한 제도 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 일하는 부·모의 육아휴직 권리 보장을 위한 제도 개편 - 육아기 근로시간 단축 등 제도 이용 활성화 ◦ 돌봄권을 보장하는 일터 조성 <ul style="list-style-type: none"> - 가족친화기업 확산을 위한 지원 확대 - 가족친화 인증 내실화를 위한 제도 개선 - 일과 생활, 돌봄의 균형을 지향하는 직장문화 확산 ◦ 성평등 돌봄 정착을 위한 지원 및 홍보 <ul style="list-style-type: none"> - 남성 돌봄자 역량 강화 지원 및 롤모델 확산 - 성평등한 돌봄을 위한 조사 및 홍보 ◦ 가족·돌봄 친화적인 지역사회 조성 <ul style="list-style-type: none"> - 가족친화적 사회환경 조성에 대한 기초자치단체 역할 제고 - 지역사회 시설, 서비스 등의 돌봄친화적 개선 추진 ◦ 가족친화 사회환경 조성을 위한 기반 정비 <ul style="list-style-type: none"> - 가족친화 사회환경 조성제도의 실효성 제고 - 지역 단위 가족친화 사업 추진 협력체계 구축

자료: 여성가족부(2021). 「제4차 건강가정기본계획(2021~2025)」p14, p77 재구성

(5) 「제4차 저출산·고령사회 기본계획(2021~2025)」

- 보건복지부는 2006년부터 저출산·고령사회 기본계획을 수립해 왔으며, 2018년을 기점으로 출산 장려 중심의 접근에서 일·생활 균형 중심의 패러다임으로 정책 방향을 전환하였음. 이에 따라 제4차 계획에서는 일·생활 균형 지원을 중심 과제로 강조하고 있음. 주요 과제로는 일·양육을 병행할 수 있는 노동 환경 실현, 일하는 방식과 직장 문화의 혁신을 통한 워라벨 실현 등이 포함되어 있음
- 정부는 2025년 ‘제5차 저출산·고령사회 기본계획’을 2025년 말까지 마련·발표 하겠다고 밝혔으나(저출산고령사회, 2025), 현재까지도 2026~2030년 적용을 전제로 한 계획 수립이 진행 중임

<표 II-5> 「제4차 저출산·고령사회 기본계획(2021~2025)」 내 일·생활 균형 관련 과제

비전	모든 세대가 함께 행복한 지속 가능 사회		
목표	개인의 삶의 질 향상	성평등하고 공정한 사회	인구변화 대응 사회 혁신
정책과제	정책영역	정책과제	세부과제
	함께 일하고 함께 돌보는 사회 조성	모두가 누리는 위라벨	· 일-양육 병행 가능한 노동 환경 실현 · 일하는 방식 및 문화 혁신으로 위라벨 실현

자료: 관계부처합동(2020). 「제4차 건강가정기본계획(2021~2025)」 p43 재구성

(6) 「제2차 국민여가활성화 기본계획(2023~2027)」

- 문화체육관광부는 「국민여가활성화기본법」에 근거하여 5년마다 여가 정책 계획을 수립 수립하고 있음. 「제2차 국민여가활성화 기본계획(2023~2027)」은 인구구조 변화와 여가에 대한 노사 간 인식 차이 등을 반영하여, 국민의 여가 향유 확대와 행복 증진, 기술 변화에 대응한 혁신적 여가 생태계 구축을 목표로 하고 있음
- 보다 구체적으로 일·생활 균형과 직접적으로 연관된 세부 과제로는 '문화가 있는 날' 운영, 근로자 휴가 지원, 휴가문화 개선 캠페인 등이 있으며, 청년 및 중장년 층을 대상으로 일과 여가의 균형을 지원하기 위해 직장인 체육활동 등 생애주기 별 맞춤형 여가 정책도 추진하고 있음

(7) 고용노동부 일·생활 균형 정책

- 고용노동부는 근로시간·근무형태 조정, 휴가·휴직 지원, 직장문화 개선, 인센티브 및 지원 인프라 구축을 일·생활 균형 정책의 주요 축으로 하여, 근로자가 일과 생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 제도적 기반을 마련하는 동시에 사업장 차원의 실천과 문화 확산을 유도하는 방향으로 일·생활 균형 정책을 추진되고 있음. 이러한 정책은 개별 근로자의 일·가정 양립 지원에 그치지 않고, 기업의 생산성과 조직 운영방식 개선, 가족친화적 직장문화 조성을 함께 도모하는 종합적 정책체계로 전

개를 의미함

<표 II-6> 고용노동부 일·생활 균형 정책

정책	내 용
임신·출산	<ul style="list-style-type: none"> 출산전후(유산·사산) 휴가 및 급여, 고용보험 미적용자 출산급여, 배우자 출산휴가 및 급여, 난임치료휴가 및 급여, 임신기 근로시간 단축, 기타 임신·출산 근로자 보호 제도(시간 외 근로 금지·제한, 야간·휴일근로 제한, 출·퇴근 시간 변경, 태아검진 시간 허용, 수유시간 허용, 유해·위험 사업 사용 금지, 쉬운 근로 전환 등) 등 임신·출산기 고용안정을 위한 대체인력지원금, 임신기 근로시간 단축 장려금 등
육아휴직·단축	<ul style="list-style-type: none"> 근로자 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여 육아휴직·육아기 근로시간 단축 지원금, 대체인력지원금, 육아기 직원의 업무공백 분담을 위한 업무분담지원금, 육아기 유연근무 장려금
아빠 맞돌봄	<ul style="list-style-type: none"> 배우자 출산휴가 급여, 부모 맞돌봄 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 가정 내 아빠의 육아 참여와 부부 간 동등한 가사분담 실천을 독려하기 위한 '100인의 아빠단' 프로그램 운영
10시 출근, 노동시간 단축 등	<ul style="list-style-type: none"> 노사 합의에 따라 임금 감소 없이 주 4.5일제 도입 등 실노동시간을 단축하여 운영하는 워라밸+4.5 프로젝트 지원 육아기 10시 출근 지원, 소정근로시간 단축 장려금, 가족돌봄 등 근로시간 단축, 가족돌봄 휴가·휴직 등
유연근무	<ul style="list-style-type: none"> 유연근무 장려금 유연근무 등 일·생활 균형 제도 활용을 위한 프로그램·장비 등을 구축하거나 사용하는 중소기업에 일부 비용 지원
사업주 지원	<ul style="list-style-type: none"> 일터혁신 상생컨설팅을 통해 기업 상황 진단, 문제 해결 및 개선방안 도출, 이행 관리 및 정부지원사업 연계 일·생활 균형 제도 확산을 위해 산업단지 내 중소기업을 대상으로 하는 산단 행복일터 지원 직장어린이집 지원

자료: 고용노동부 일·생활 균형 홈페이지(https://www.worklife.kr/website_renew/index/main/main.asp, 2026.05.22)에서 발췌·정리

- 세부 정책 내용을 살펴보면 유연근무제, 근로시간 단축, 시차출퇴근, 재택·원격근무 등 근로시간 및 근무형태 조정 정책을 통해 근로자의 시간 선택권과 돌봄 병행 가능성을 확대하고 있으며, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산휴

가, 가족돌봄휴가 등 휴가·휴직 지원 제도를 통해 출산·육아 및 가족돌봄 과정에서 경력단절 위험을 완화하고 있음. 아울러 일·생활 균형 캠페인, 우수기업 선정과 사례집 보급, 참여기업 인센티브 제공, 전담 포털 운영 등 정책 수단을 병행함으로써 제도의 도입과 활용을 촉진하는 한편, 조직문화 개선과 현장 확산을 동시에 도모하고 있음

2) 일·생활 균형 관련 조례 현황

- 「일·생활 균형 지원 조례」는 2024년 8월 제주특별자치도를 마지막으로 17개 광역지자체 전체에서 제정이 완료되었으며, 위의 두 상위 법률의 취지를 지역 차원에서 구체화하여, 근로자의 일·가정 양립과 가족친화적 사회환경을 실질적으로 뒷받침하는 실행 규범으로서 기능하고 있음
 - 「일·생활 균형 지원 조례」의 근거가 되는 상위 법률의 주무 부처는 서로 상이함. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 고용노동부 소관이며, 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」은 성평등가족부 소관임. 이에 따라 「일·생활 균형 지원 조례」의 소관 부서 또한 광역지자체마다 상이한데, 여성 관련 부서가 담당하는 곳은 경북을 비롯한 13개 지자체, 경제 관련 부서가 담당하는 곳은 세종시를 포함한 4개 지자체임
 - 이처럼 중앙 차원에서부터 주무 부처가 이원화되고, 시·도 차원에서도 여성·가족 부서와 경제·노동 부서로 소관이 나뉘는 이러한 구조는 정책 목표와 추진 수단을 통합적으로 설계하는 데 제약요인으로 작용함. 동일한 일·생활 균형 과제를 두고도 부서별로 계획과 사업이 분절적으로 추진됨으로써 예산과 인력의 중복이나 누락이 발생하고, 기업과 도민 입장에서는 지원 체계와 담당 창구가 달라 정책 접근성이 저하되는 문제가 나타남. 특히 고용정책, 가족정책, 지역산업정책 간 연계가 미흡할 경우, 가족친화인증, 유연근무 확산, 돌봄 인프라 확충 등의 과제가 하나의 전략으로 통합되지 못한 채 단발성 사업에 그칠 우려가 큼. 따라서 광역자치단체 차원에서 범부처 협의·조정 기능을 강화하고, 일·생활 균형 조례와

증장기 계획을 매개로 여성·가족 부서와 경제·노동 부서가 공동 책임을 지는 거버넌스를 구축하는 등 추진 체계의 개선이 필요함

<표 II-7> 광역지자체 「일·생활 균형 지원 조례」 현황

지자체명	조례명	제정일	최근 개정일	소관 부서
서울특별시	서울특별시 남녀고용평등과 일·생활 균형 지원 조례	20.07.16	25.01.03	양성평등담당관
부산광역시	부산광역시 일·생활 균형 지원 조례	18.05.16	24.09.25	여성가족국 여성가족과
대구광역시	대구광역시 일·생활 균형 지원 조례	21.12.10	21.12.10	청년여성교육국 성평등가족과
인천광역시	인천광역시 일·생활 균형 지원 조례	23.04.17	23.04.17	여성가족국 인구전략기획과
광주광역시	광주광역시 알 정 양립 지원 본부 운영 조례	16.01.01	23.09.25	여성가족국 여성가족과
대전광역시	대전광역시 일·생활 균형 지원 조례	21.04.09	24.06.28	교육정책전략국 여성가족청소년과
울산광역시	울산광역시 일·생활 균형 지원 조례	23.03.10	23.12.28	복지보훈여성국 여성가족청소년과
세종특별자치시	세종특별자치시 일·생활 균형 지원 조례	21.07.15	23.03.06	경제산업국 기업지원과
경기도	경기도 일·생활 균형 지원 조례	20.05.19	-	여성가족국 고용평등과
강원특별자치도	강원특별자치도 일·생활 균형 지원 조례	24.03.08	-	복지보건국 여성청소년가족과
충청북도	충청북도 일·생활 균형 지원 조례	22.12.30	-	경제통상국 일자리정책과
충청남도	충청남도 일·생활 균형 지원 조례	21.12.30	24.09.30	산업경제실 일자리기업지원과
전북특별자치도	전북특별자치도 일·생활 균형 지원 조례	23.10.04	24.05.31	여성가족과 여성정책팀
전라남도	전라남도 일·생활 균형 지원 조례	19.08.01	20.01.07	여성가족정책관
경상북도	경상북도 일·생활 균형 지원 조례	22.04.25	(전면개정)	저출생극복본부 여성가족과
경상남도	경상남도 일·생활 균형 지원 조례	20.10.08	24.01.02	복지여성국 여성가족과
제주특별자치도	제주특별자치도 일·생활 균형 지원 조례	24.08.02	-	경제활력국 노동권익팀

자료: 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr/main.html>, 2026. 5. 20)

- 17개 광역지자체를 제외한 전국 기초지자체는 226개로 이 중 서울시 성동구, 경기도 성남시·안양시, 전북 익산시, 전남 여주시 등 7개 지자체가 명확하게 「일·생활 균형 지원 조례」를 제정하고 있으며, 서울시 서대문구와 강동구는 「여성의 경제활동 촉진 및 일·생활 균형 지원 조례」로, 경기도 양주시는 「여성 일·생활 균

형지원센터 설치 및 운영에 관한 조례」로 제정하고 있음. 경상북도 22개 시군 중에는 일·생활 균형 지원 조례를 제정한 지역이 없음

<표 II-8> 기초지자체 「일·생활 균형 지원 조례」 현황

지자체명	조례명	제정일	최근개정일	소관 부서
서울 성동구	서울특별시 성동구 일·생활 균형 지원 조례	21.03.15	25.12.31	복지국 성평등가족과
서울 서대문구	서울특별시 서대문구 여성의 경제활동 촉진과 일·생활 균형 지원 조례	24.03.06	26.04.08	행복복지국 가족정책과
서울 강동구	서울특별시 강동구 여성의 경제활동 촉진 및 일·생활 균형 지원 조례	21.12.15	25.09.24	복지가족국 가족정책과
경기 성남시	성남시 일·생활 균형 지원 조례	25.03.10	-	복지국 여성가족과
경기 양주시	양주시 여성 일·생활 균형지원센터 설치 및 운영에 관한 조례	19.11.04	26.04.27	복지교육국 가족아동과
경기 안양시	안양시 일·생활 균형 지원 조례	25.07.15	-	기획경제실 고용노동과
충남 논산시	논산시 일·생활 균형 지원 조례	25.12.22	-	농산경제국 투자유치과
전북 익산시	익산시 일·생활 균형 지원 조례	23.01.30	-	복지국 여성청소년과
전남 여수시	여수시 일·생활 균형 지원 조례	24.12.27	-	경제일자리과
경남 창원시	창원시 일·생활 균형 지원 조례	25.12.31	-	경제일자리국 일자리창출과

자료: 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr/main.html>, 2026. 5. 20)

- 「일·생활 균형 지원 조례」 외 일·생활 균형과 관련된 조례로는 「가사근로자 등의 고용개선 및 지원 조례」가 있음. 이 조례는 2022년 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 시행에 맞춰 서울, 경기, 인천 등 10개 광역지자체, 서울시 강서·동작·양천·성북·용산·영등포구, 성남시, 김해시 등 18개 기초지자체가 제정·시행 중임. 조례의 소관 부서는 일자리정책과, 일자리경제과, 지역경제과, 고용과 등 대부분 일자리 관련 부서임
- 「가사근로자 등의 고용개선 및 지원 조례」는 가사근로자의 고용안정과 근로조건 개선을 지방자치단체의 책무로 명시하고, 실태조사와 기본계획 수립, 교육·상담·취업지원 같은 각종 지원사업을 추진할 수 있는 근거를 마련하고 있음. 또한 정부 인증 가사서비스 제공기관 등에 대한 행정적·재정적 지원과 홍보를 통해 양질

의 가사서비스 일자리와 서비스를 확대함으로써, 가사·돌봄 부담의 사회적 분담과 주민의 일·생활 균형 향상을 뒷받침하는 내용을 담고 있음. 이러한 취지를 반영하여 2023년부터는 지역별 일·생활 균형 지수 산출 시 가사근로자 고용 개선·지원 조례 제정, 지원사업 운영, 홍보 실적이 가점 항목으로 포함되고 있음

- 「가사근로자 등의 고용개선 및 지원 조례」는 가사와 돌봄 부담을 개별 가정의 책임에서 사회가 함께 분담하는 방향으로 전환하는 제도적 장치로서의 의미가 있음. 특히 맞벌이 가구, 여성, 돌봄 의존도가 높은 가구의 일·생활 균형을 지원하는 중요한 제도적 인프라가 될 수 있음

3) 경상북도 일·생활 균형 지원 조례

- 경상북도는 2014년 제정·시행해 온 「경상북도 가족친화 사회환경 조성 촉진 조례」를 2022년 「경상북도 일·생활 균형 지원 조례」로 전면 개정하였음
 - 이번 개정은 근로자의 일·가정 양립과 가족친화적 환경 조성을 위한 자체 법적 기반을 마련하는 동시에 기존 가족 중심 정책의 한계를 극복하고 도민 개인의 삶의 질과 여가를 포괄하는 방향으로 제도를 전면 정비한 것이라고 할 수 있음
 - 기존 조례가 상위법인 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」에 근거하여 다인 가구 및 양육 가정 중심의 가족친화인증 확대에 집중했다면, 개정 조례는 1인 가구 증가와 청년층의 워라밸 중시 경향 등 다변화된 인구 구조를 반영하여 수혜 대상을 도민 전체로 확장한 것이 특징임
- 「경상북도 일·생활 균형 지원 조례」는 일·생활 균형 기본계획의 정기적 수립·시행을 의무화하여 정책의 중장기적 추진 동력을 확보하였음. 주요 사업으로는 중소기업 대상 일·생활 균형 컨설팅 및 교육, 우수기업 인센티브 제공, 도민 대상 인식 개선 홍보 사업 등이 명시되어 있으며, 현장에서 정책을 전문적·체계적으로 수행할 수 있도록 '일·생활균형지원센터'의 설치 및 운영 근거도 새롭게 마련하였음. 지원 대상은 도내 사업장 근로자 및 사용자이며, 유연근무제 도입, 가족친화인증 취득, 직장 내 돌봄 환경 개선 등을 지원하는 사업을 포괄하고 있음

- 그러나 이러한 선제적인 법·제도 기반 구축에도 불구하고, 최근 경상북도의 일·생활 균형 세부 지표 분석 결과를 살펴보면 기업 대상 교육·컨설팅 실적이 크게 감소하고 국민의 제도 인지도가 오히려 낮아지는 역설적 상황이 나타나고 있음. 이는 조례 제정이라는 제도적 기반 마련이 현장의 정책 체감도 향상으로 이어지지 못하고 있음을 보여줌. 현행 조례가 선언적 규정과 계획 수립 의무 중심으로 구성되어 있어, 구체적인 자원 조달 방식, 지원 기준, 성과 관리 체계 등이 명시되지 않은 점이 주요 원인으로 분석되고 있음
 - 향후에는 개정 조례의 취지가 현장에서 실질적인 효과로 이어질 수 있도록 전담 추진 체계의 전문성 강화와 안정적인 예산 확보가 필요함. 아울러 지원 요건, 예산 확보 근거, 이행 점검 기준 등을 보완하여 조례의 실효성을 높일 필요가 있음
- 한편 경상북도 내 22개 시·군 대부분이 관련 조례를 아직 제정하지 않은 상황임. 이에 경상북도는 시·군의 조례 제정을 유도하기 위한 가이드라인과 표준 조례안을 도 차원에서 제공하고, 조례를 제정한 기초지자체에 재정 인센티브를 부여하는 등 기초지자체의 제도적 기반 확충을 적극 지원할 필요가 있음
- 또한 경상북도는 일·생활 균형 지원 조례를 이미 제정·운영 중임에도 「가사근로자 등의 고용개선 및 지원 조례」는 아직 제정하지 않아 고용노동부 일·생활 균형 지수 산출 시 반영되는 가점 확보의 기회를 활용하지 못하고 있음. 더불어 「가사근로자 등의 고용개선 및 지원 조례」 제정은 기존 조례의 실행력을 보완하는 동시에, 경상북도 여성의 가사·돌봄 부담 경감이라는 시급한 정책 과제에 직접적으로 대응하는 수단이 될 수 있음. 이러한 점에서 우선적으로 경상북도가 광역지자체 차원에서 「가사근로자 등의 고용개선 및 지원 조례」의 제정 여부를 면밀히 점검하고, 실질적인 지원사업과 이용자·기업 대상 홍보 전략을 강화함으로써 가사·돌봄 영역에서의 사회적 책임을 확대하고 지역 주민의 일·생활 균형 수준을 제고하는 방향으로 정책 역량을 집중할 필요가 있음

2. 일·생활 균형 지원 정책 현황

1) 경상북도 일·생활 균형 지원 정책 현황

- 2024년 ‘저출생과의 전쟁’을 선포한 경상북도는 2024는 저출생 극복 100대 과제를 선정·추진하였고, 2025년에는 이를 확대하여 저출생 대전환 150대+ 과제를 선정·추진하였음. 저출생 대전환 150대+ 과제는 생애주기에 따라 만남주선, 행복출산, 완전돌봄, 안심주거, 일·생활 균형, 양성평등 관련 과제로 구분하고 있음
 - 이 중 일·생활 균형 관련 과제는 ① 일·생활 균형 지원센터 운영, ② 육아휴직 대체인력 근로자 인센티브 지원, ③ 여성농업인 복지시설 운영 지원, ④ 다자녀 출산농가 도우미지원, ⑤ 경북형 부부공동육아 선도 프로젝트, ⑥ 경북 여성일자리 취창업 매칭데이, ⑦ 결혼이민여성 일자리창출사업, ⑧ 돌봄연계 경상북도 일자리 편의점 구축, ⑨ 육아기 부모 단축 근로시간 급여 보전 지원, ⑩ 소상공인 출산장려 「아이보듬」지원, ⑪ 초등맘 10시 출근제 도입 중소기업 장려금 지원, ⑫ 「육아기 근로 시간 단축제도 시행」중소기업 우대, ⑬ 출산농가 영농도우미 지원, ⑭ 제조업 AI융합 기반 조성사업임
 - 이들 과제들은 일반 임금근로자뿐 아니라 농업인, 소상공인, 결혼이민여성, 제조업 종사자 등 경북의 산업·고용구조를 반영한 대상을 폭넓게 포괄하고 있다는 점에서 정책 의지는 강하게 드러나지만, 실제 추진 내용은 대상집단과 사업유형이 매우 다양해 정책 초점이 다소 분산되어 보이는 한계가 있음. 예를 들어 일반 근로자 대상 제도지원, 농가와 출산농가 지원, 소상공인 지원, 여성·청년 일자리 사업, 제조업 기반 조성사업 등이 한 범주 안에 함께 배치되어 있어, 일·생활 균형 정책의 핵심 수단이 무엇인지가 다소 모호하게 나타남. 또한 상당수 사업이 장려금·도우미·인센티브 등 단기 지원 방식에 의존하고 있어 기업과 현장의 근본적인 근로문화 개선으로 이어질지 불확실하다고 하겠음
- 또한 경상북도는 「경상북도 일·생활 균형 지원 조례」 제10조에 일·생활균형지원센

터 설치 및 기능을 명시하고, 2025년 경상북도 일·생활균형지원센터를 설치하고 경북여성정책개발원에서 운영중임. 경상북도 일·생활균형지원센터는 ‘일과 삶에 쉼이 보장되는 워라벨 경북 만들기’를 비전으로 도내 일·생활균형 추진사업을 수행 중임

<표 II-9> 경상북도 일·생활균형지원센터 전략 체계

비전	일과 삶에 쉼이 보장되는 워라벨 경북 만들기		
목표	워라벨이 보장되는 기업확대	근로자의 여가 & 자기개발 지원	지역사회 워라벨 문화 정착
전략 및 추진 과제	워라벨 실천하는 일터 ◦일·생활균형제도 이행 지원 컨설팅 ◦일·생활균형 직장교육 운영 ◦일·생활균형 직장환경 조성 지원	워라벨 누리는 일상 ◦일·생활균형 공감 프로그램 지원 및 운영 ◦일·생활균형 소모임 지원 ◦워라벨 페스타	워라벨 공감 지역사회 ◦경북 워라벨 서포터즈 운영 ◦일·생활균형 네트워크 운영 ◦일·생활균형 동행기업(인센티브 제공 기업)발굴

자료: 경상북도 일·생활균형지원센터 홈페이지(<https://www.gbforwork.or.kr/main/contents.do?idx=2590>)

- 구체적으로 경상북도 일·생활균형지원센터에서는 워라벨 포인트제, 일·생활균형 공감 프로그램을 통한 동료와 함께하는 쉼 프로젝트, 자녀와 함께하는 쉼 프로젝트, 청년이 함께하는 쉼 프로젝트, 가족친화인증 설명·컨설팅, 환경개선 지원, 찾아가는 직장교육, 워라벨 캠페인, 인식개선 홍보 등 도민 참여형 사업을 추진하고 있음
- 경상북도의 일·생활 균형 정책은 저출생 대전환 과제 속에서 기업 지원, 돌봄 지원, 고용 지원, 농어촌 지원, 소상공인 지원, 문화확산 정책을 함께 묶어 추진하는 복합형 구조를 갖고 있다고 할 수 있음. 이는 대상별 세분화와 제도화된 전달체계를 동시에 갖췄다는 점에서 강점이 있으나, 앞으로는 개별 사업의 분산성을 줄이고 센터를 중심으로 정책 간 연계성과 성과관리 체계를 강화하는 것이 정책 효과를 높이는 관건이 될 것으로 생각됨

2) 타 지자체 일·생활 균형 지원 정책 현황

- 타 지자체 일·생활 균형 지원 정책 현황을 일·생활균형지원센터 혹은 유사한 명칭으로 기관을 설치하여 운영하는 지자체 중심으로 살펴보았으며, 그 결과는 <표 II-10>과 같음
 - 서울과 전남은 조례에 센터 설치를 비교적 명시적으로 규정하고 각각 서울시여성가족재단, 전남여성가족재단이 운영하고 있어, 일·생활 균형 지원 정책을 독립된 전달체계로 제도화하고 있음. 반면 부산·대구·인천은 별도의 센터를 두고 있으나 사업·수탁기관 형태로 운영되며, 가족친화인증 컨설팅, 직장교육, 기업 인센티브 발굴, 시민 캠페인 등 사업 중심의 추진체계를 보임
 - 사업 내용을 보면 서울이 가장 종합적인 구조를 갖고 있다고 할 수 있는데 서울시는 중소기업 워라벨 포인트제를 통해 기업의 제도 도입과 참여 실적을 인센티브와 연결하고, 기업 대상 교육·컨설팅을 통해 양육친화적 조직문화 조성을 지원하며, 동시에 ‘서울시민 마음잡고 프로젝트’를 통해 재직자의 마음건강 진단·상담·회복 프로그램까지 운영하고 있음. 여기에 포럼, 박람회, 우수기업 발굴·홍보, 정책 컨퍼런스 등 네트워크와 인식개선 사업도 병행하고 있어, 서울 모델은 기업 제도 개선, 시민 지원, 사회문화 확산을 함께 포괄하는 종합형 모델로 이해할 수 있음
 - 부산과 대구는 모두 사업·수탁기관형 운영이라는 공통점이 있지만, 세부 사업 방향에는 차이가 있음. 부산은 가족친화인증 도입 컨설팅과 직장교육, 워라벨 컨설팅, 기업 인센티브 발굴 등 기업 대상 지원사업 비중이 크며, 특히 출산·육아로 인한 여성 경력단절 예방, 남성 육아참여 확대 같은 내용을 기업·근로자 프로그램과 연결하고 있다는 점에서, 가족친화 기업문화 조성 and 고용유지 지원을 핵심 축으로 삼고 있다고 볼 수 있음. 대구는 가족친화기업문화 조성사업뿐 아니라 시민공감 사업, 네트워크 사업, 가족친화마을 조성, 양성평등 문화확산, 워라벨 우수기업 청년탐방단 등 지역사회 확산형 사업이 더 두드러지게 나타나고 있음. 따라서 부산이 인증과 직장교육 중심의 기업지원형에 가깝다면, 대구는 기업지원에

더해 시민참여와 지역공동체 확산을 강조하는 지역사회 연계형 모델이라고 할 수 있음

- 전남은 ‘청정전남, 워라밸랜드’라는 비전 아래 일·생활 균형 지원사업을 총괄하고, 통합정보 제공, 전남형 워라벨 직장 소모임 지원, 워라벨 박람회, 교육·컨설팅, 가족친화기업 확대 지원 등을 수행하고 있음. 특히 직장 소모임 지원과 박람회처럼 도민이 직접 참여하고 교류하는 사업이 강조되어, 지역 단위의 실천공동체와 사회문화 조성에 강점을 가진 모델로 볼 수 있음. 반면 인천은 가족친화인증 기업 컨설팅, 직장교육, 기업 맞춤형 워라벨 컨설팅, 정책 홍보와 시민 캠페인, 인센티브 발굴, 중소기업 시스템 설치비용 지원 등 비교적 기업지원 인프라 구축에 초점을 맞추고 있음. 즉 전남이 공동체 기반 확산형이라면, 인천은 기업의 제도 도입과 인프라 정비를 지원하는 기반 구축형 모델이라고 할 수 있음
- 광주는 시가 직접 일·가정양립지원본부를 운영하며, 직장맘·직장대디 노동권 및 모성보호 상담, 가족친화 직장교육, 가족친화경영 컨설팅, 가족친화인증 지원, 임산부 직장생활 패키지, 육아휴직 업무대행자 수당지원, 여성 직업능력개발 교육 등 여성노동과 모성보호를 포괄하는 사업을 추진하고 있음. 이로 인해 광주는 일반적인 워라벨 센터라기보다, 여성의 경제활동과 권익보호, 일·가정 양립을 함께 다루는 행정 직영형 종합지원본부의 성격이 강하다고 할 수 있음. 제주는 가족친화인증 및 제도 안내, 육아휴직과 육아기 근로시간 단축, 출산전후휴가, 배우자 출산휴가 등 제도 정보 제공, 유연근무제 확산, 가족친화 캠페인, 인증기업 제휴 프로그램 등을 추진하고 있음. 동시에 제주만의 특징으로 수놓음돌봄공동체, 수놓음육아나눔터, 돌봄 네트워크, 가족교육·가족문화 프로그램 등 지역 돌봄공동체 사업을 함께 운영하고 있어, 가족친화 기업문화와 지역사회 공동돌봄을 결합한 가족·공동체 중심 모델이라는 점이 두드러진다고 하겠음

II. 경상북도 일·생활 균형 정책 기반 및 현황

<표 II-10> 타 지자체 일·생활 균형 지원 정책 현황

구분	설치근거	운영기관	내용 및 특성
서울	조례에 센터 설치 명시적 규정	일·생활 균형지원 센터 (서울시 여성가족 재단)	<ul style="list-style-type: none"> ◦서울시 중소기업 워라벨 포인트제 운영 ◦일·생활균형 기업문화 조성을 위한 교육·컨설팅 ◦서울시민 마음잡고 프로젝트 : 재직자 마음건강 진단·상담·회복 프로그램 ◦일·생활균형 인식개선 포럼, 캠페인, 우수기업 발굴·홍보 등 정책 홍보·네트워크 사업
부산	사업·수탁 기관형태 운영	일생활균형 지원센터 (부산여성가족과 평생교육진흥원)	<ul style="list-style-type: none"> ◦부산지역 기업의 일·생활균형 문화확산을 위한 가족친화 인증 도입 컨설팅 및 직장교육 ◦워라벨 컨설팅, 가족친화기업 설명회, 인센티브 발굴 등 기업 대상 지원 ◦출산·육아로 인한 여성 경력단절 예방, 남성 육아참여 확대 지원(기업·근로자 대상 프로그램) ◦SNS·캠페인 등을 통한 시민·기업 대상 일·생활균형 인식 확산 활동
대구	사업·수탁 기관형태 운영	일·생활 균형지원 센터 (대구시 행복진흥사회서비스원)	<ul style="list-style-type: none"> ◦가족친화기업문화 조성 사업 : 가족친화인증 전·후 컨설팅, 설명회, 기업 인센티브 발굴, 직장교육, 문화공연 등 ◦일·생활균형 시민공감 사업 : 시민축제, 인식개선 교육, 홍보, 프로그램, 워라벨 이슈 발굴 ◦일·생활균형 지원사업 : 기업, 기관 설명회, 모범사례 공모, 토닥토닥 마음상담 지원 ◦일·생활균형 네트워크 사업 : 지역 기관·기업·시민단체 협력 플랫폼 운영 ◦가족친화마을 조성, 양성평등 문화 확산 지원, 워라벨우수기업 청년탐방단 운영 등 지역 공동체 단위 사업 추진
전남	조례에 센터 설치 명시적 규정	일·생활 균형지원 센터 (전남여성가족재단)	<ul style="list-style-type: none"> ◦‘청정전남, 워라벨랜드’ 비전 아래 도민 일·생활균형 지원사업 총괄 ◦일·생활균형 통합정보 제공 ◦전남형 워라벨 직장 소모임 지원 ◦전남 워라벨 박람회 : 토크콘서트, CEO릴레이 토론, 전시, 시상식 등 ◦교육·컨설팅, 인식개선 홍보 등 도 차원의 일·생활균형 정책 추진 및 가족친화기업 확대 지원
인천	사업·수탁 기관형태 운영	일·생활 균형지원 센터 (인천여성가족재단)	<ul style="list-style-type: none"> ◦가족친화인증 기업 컨설팅 및 직장교육 지원 ◦기업 맞춤형 워라벨 컨설팅 및 제도 도입 지원 ◦일·생활균형 정책 홍보 및 시민 캠페인 ◦일·생활균형 인센티브 발굴 및 관련 정책 연계 ◦일·생활균형지원 인프라 구축 지원 : 중소·중견기업 시스템 설치비용 지원
광주	광주광역시	일가정양립	◦직장맘(대디) 노동권·모성보호 상담 및 권익지원 사업

경상북도 일·생활 균형 수준 향상 방안

	일가정양립 지원본부 운영 조례에 근거	지원본부 (시 직영)	<ul style="list-style-type: none"> ◦가족친화 직장교육, 가족친화경영 컨설팅, 가족친화인증 지원 사업 ◦임산부 직장생활 패키지, 육아휴직 업무대행자 수당지원 등 일·가정 양립 지원사업 ◦여성 직업능력개발 교육 및 경제활동 촉진 사업
제주	가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률상 가족친화 지원센터 기능에 기반	가족친화 지원센터 (제주여성 가족연구원)	<ul style="list-style-type: none"> ◦가족친화인증 및 가족친화제도 안내·상담 사업 ◦가족친화캠페인 : 가족친화인증기업 제휴 할인 쿠폰, 캠페인 참여 ◦육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 출산전후휴가, 배우자 출산 휴가 등 제도 정보 제공 사업 ◦선택근무제, 시차출퇴근제, 재택근무제 등 유연근무제 확산 지원사업 ◦수놓음돌봄공동체, 수놓음육아나눔터, 가족교육·가족문화 프로그램 등 지역 돌봄공동체 사업

자료: 각 기관 홈페이지 참고하여 구성(2026. 5. 25)

Ⅲ. 경상북도 일·생활 균형 수준

1. 경상북도 일·생활 균형 지수 분석 및 현황
2. 타 지자체와의 일·생활 균형 지수 비교
3. 소결

Ⅲ. 경상북도 일·생활 균형 수준

1. 경상북도 일·생활 균형 지수¹⁾ 분석 및 현황

1) 일·생활 균형 지수 개요

- 고용노동부는 17개 시·도의 일·생활 균형 정도를 보여주기 위해 2017년부터 기존의 일·가정 양립 지표를 확대하여 일과 생활 전반의 균형 수준을 파악할 수 있는 지표를 산출하고 전국 17개 시·도를 대상으로 한 지역별 일·생활 균형 지수를 정기적으로 발표하고 있음
 - 이는 주로 자녀 출산 및 양육기에 있는 근로자를 중심으로 설계되었던 전통적인 일·가정 양립 패러다임에서 벗어나 전 생애 단계에서의 일·생활 균형의 중요성을 강조하는 새로운 패러다임으로의 사회적 변화를 반영한 결과로 이해할 수 있음
 - 해당 지표는 시·도별 종합 수준뿐 아니라, 영역별로 각 시·도의 점수를 제시하고 있어 17개 시·도의 일·생활 균형 수준과 그 변화 양상을 전반적으로 비교·파악할 수 있다는 장점을 가짐
- 일·생활 균형 지수는 일과 생활 간 시간 배분의 균형, 일·생활 균형에 대한 인식과 태도의 균형, 성별 간 균형 등 관련 지표를 통합하여 평가한 것으로 일, 생활, 제도, 지자체 관심도 등 4개 영역과 그 하위 24개 세부지표로 구성되며, 각종 실태 조사 자료와 행정통계를 토대로 전문가 조사·자문·검증과 지자체 자료 수집 과정을 거쳐 산출됨. 구체적인 세부지표는 <표 III-1>과 같으며, 지수 산출을 위해 통계청 사회조사, 생활시간조사, 국민여가활동조사, 고용노동부 일·가정 양립 실태조

1) 고용노동부, 각년도 「지역별 일·생활 균형 지수 산출」에서 발췌·정리

- 사, 고용보험 DB, 보육통계 등 다양한 국가통계와 행정자료가 활용됨
- ① 일 영역 : 총근로시간, 초과근로시간, 1년간 사용한 휴가기간, 유연근무제도 도입률·이용률 등 근로시간·유연근무 관련 지표
 - ② 생활 영역 : 남성 가사노동시간 비중, 여성취업·가사분담에 대한 견해, 일과 가족생활 우선도, 평일 여가시간·여가시간 충분도, 일·여가생활 균형 정도 등 가족·여가 관련 지표
 - ③ 제도 영역 : 여성·남성 육아휴직 사용 사업장 비율, 육아기 근로시간 단축제도 사용 사업장 비율, 배우자 출산휴가 이용(시행기업), 국공립보육시설 설치비율, 초등돌봄교실 이용률, 일·가정 양립 제도 인지도 등 제도·서비스 관련 지표
 - ④ 지자체 관심도 영역 : 일·생활 균형 관련 조례 유무, 담당 조직 유무, 지자체의 일·생활 균형 제도 홍보, 일·생활 균형 관련 교육·컨설팅, 지역사회 가족문화 관련 시설 현황 등 지자체 정책 의지와 인프라를 반영하는 지표
- 일·생활 균형 지수 산출을 위한 각 지표에는 전문가 조사를 통해 산출한 가중치가 부여되는데, 영역별·지표별 가중치는 2017년 이후 일부 항목 조정·보완을 거쳐 현재의 체계로 정착되었음
- 각 지표의 통계값은 기준값 대비 도달 정도를 나타내는 도달률을 0~1 사이 값으로 표준화한 뒤, 가중치를 곱해 지표점수·영역점수를 산출하고, 이를 합산해 시도별 종합 지수(0~100점)를 계산함. 휴가기간, 남성 가사노동시간 비중 등과 같은 긍정적 방향의 지표는 통계값/기준값, 총근로시간, 초과근로시간 등과 같은 부정적 방향의 지표는 기준값/하고 있음
 - 2017년에는 유연근무제 도입률·이용률 등 일부 지표의 통계 자료가 미생산되어 지수에 반영되지 못했고, 맞벌이부모 우대제도 유무 등은 지표에서 제외되면서 지표 수가 26개에서 24개로 조정되었음. 2018년부터는 일·가정 양립 실태조사 자료를 활용해 유연근무제 도입률·이용률, 배우자 출산휴가 이용, 지자체의 일·생활 균형 제도 안내, 교육·컨설팅 참여 등을 산출하는 방식으로 개선하였음
 - 2019년 이후에는 통계청 사회조사의 조사 항목 변경에 대응하여 ‘일·가정 양립 제도 인지도’ 지표를 일·가정 양립 실태조사 자료로 대체하는 등 자료원 변경·기준값 재설정 등을 통해 시계열의 일관성과 현실성을 동시에 확보하고자 하고 있음

Ⅲ. 경상북도 일·생활 균형 수준

<표 Ⅲ-1> 일·생활 균형 지표별 자료원 및 기준값

영역(배점)	세부 지표(24개 지표)	자료원	기준값	비고	
일 (5개)	① 총 근로시간	시·도별 임금 및 근로시간보고서	150시간	1,800시간/12개월	
	② 초과 근로시간	근로시간보고서	2.0시간	2023년 추정값	
	③ 1년간 사용한 휴가기간	국민여가활동조사	15일	2017년 근로자평균연차 휴가부여일수(15.1일)	
	④ 유연근무제도 도입률	일·가정양립실태조사	36.4%	일·가정양립실태조사 2018년 최대값의 15% 가산	
	⑤ 유연근무제도 이용률		21.6%		
생활 (7개)	가족 (4개)	① 남성 가사노동시간 비중	생활시간조사	0.5	남성 가사노동시간 /전체 가사노동시간
		② 여성취업에 대한 견해	사회조사	81.2%	2023년 추정값
		③ 가사분담에 대한 견해		74.1%	2023년 추정값
		④ 일과 가족생활 우선도		12.5%	2023년 추정값
	여가 (3개)	① 평일 여가시간	국민여가활동조사	5.69시간	2023년 추정값
		② 평일 여가시간 충분도		100점	7점 만점 기준
		③ 일·여가생활 균형 정도		10.0%	2023년 추정값
제도 (7개)	① 여성 육아휴직 사용 사업장 비율	고용보험 DB	2.60%	2023년 추정값	
	② 남성 육아휴직 사용 사업장 비율		0.59%	2023년 추정값	
	③ 육아미 근로시간 단축제도 사용 사업장 비율		0.37%	2023년 추정값	
	④ 배우자 출산휴가 사용 사업장 비율	일·가정양립실태조사	9.4%	일·가정양립실태조사 2018년 최대값의 15% 가산	
	국공립보육시설 설치율	보육통계	25.6%	2023년 추정값	
	초등돌봄교실 이용률	학교알리미	24.9%	2023년 추정값	
	일·가정 양립 제도 인지도	일·가정양립실태조사	81.6점	2023년 추정값	
지자체 관심도 (5개)	① 일·생활 균형 조례 유무	자치법규 정보시스템	1.0점	일·생활 균형 조례 제정,근로자 및 기업 지원 명시 만점(1점)	
	② 담당조직 유무	시·도홈페이지 및 관련 자료	1.1점	담당조직 형태만점(1점)+관련조직 5개	
	③ 지자체의 일·생활 균형 제도 홍보	일·가정양립 실태조사	19.9점	일·가정양립실태조사 2018년 최대값의 15% 가산	
	④ 일·생활 균형 관련 교육·컨설팅		13.8%		
	⑤ 지역사회 가족문화 관련시설 현황	문화체육관광부 등록 공연장 현황 등	28.06개	인구천명당, 2023년 추정값	
가점(2023년 기준~)	가사근로자 고용개선·지원 조례, 지원사업 운영, 홍보 실적	자치법규 정보시스템, 공고문 등 관련 자료	80점	정부설정목표치	

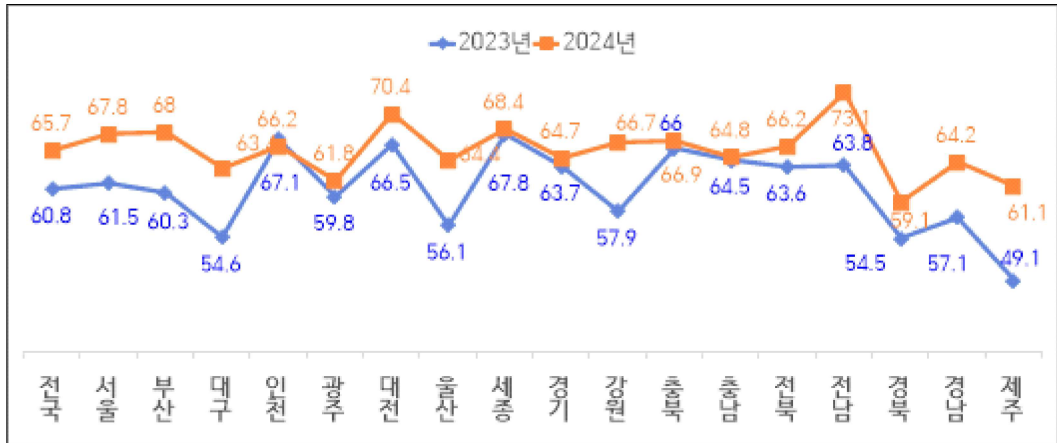
자료 : 고용노동부(2025). 「2024 지역별 일·생활 균형 지수 산출」에서 p16 발췌·정리

- 또한 2023년 기준 지수에는 ‘정부인증 가사서비스 활성화 관련 추진실적’을 가점 항목으로 신규 도입함으로써 가사·돌봄 부담 완화를 위한 지자체의 정책 노력을 지수에 포함시켰음. 이는 2022년 가사근로자법 시행 이후, 정부가 기존의 직업소개 중심 가사서비스 시장을 정부인증의 직접 고용 체계로 전환하여 가사근로자의 고용안정과 근로조건 개선을 추진함에 따른 개선 사항이라고 할 수 있음
- 고용노동부는 일·생활 균형 지수 산출 결과를 토대로 일·생활 균형 취약 분야를 파악하고 지자체 정책 개선을 유도하는 데 활용하고 있음. 특히 2020년 이후 대부분의 시도에서 초과근로시간 감소, 휴가 사용 기간 증가, 남성 육아휴직 확대 등 지표 개선이 나타나면서 전국 평균 지수가 꾸준히 상승하는 추세를 보이고 있음. 최근에는 정부인증 가사서비스 활성화 실적을 가점 항목으로 추가하는 등 돌봄·가사 지원 인프라까지 포괄하도록 지표 범위를 확장해 지역의 일·생활 균형 정책 수준을 보다 입체적으로 진단하고 있다고 하겠음

2) 지역별 일·생활 균형 지수

- 2023년과 2024년의 지역별 일·생활 균형 지수 변화는 <그림 III-1>과 같음. 2024년 전국 일·생활 균형 지수 평균은 65.7점(가점 제외)으로 전년 대비 4.9점 상승하였으며, 17개 시도 가운데 16개 지역에서 지수 상승이 확인되었음. 이러한 결과는 전국적으로 일·생활 균형 수준이 개선되고 있음을 보여줌. 아울러 전년도 중하위권 지역이었던 제주, 전남, 강원, 대구 등의 지수 개선 폭이 크게 나타남에 따라 상·하위권 지역 간 격차도 일부 완화된 것으로 생각됨
- 2024년에 일·생활 균형 지수(가점 제외)가 가장 높은 지역은 전남(73.1점), 대전(70.4점), 세종(68.4점), 부산(68.0점) 등의 순이며, 지수가 가장 낮은 지역은 경북(59.1점), 제주(61.1점), 광주(61.8점)임
- 2023년에 비해 2024년 지수가 가장 크게 상승한 지역은 제주(12점), 전남(9.3점), 강원(8.8점), 대구(8.4점) 등의 순이며, 지수가 가장 적게 상승한 지역은 인천(-0.9점), 충남(0.3점), 세종(0.6점), 충북(0.9점)임

- 2023년과 2024년 일·생활 균형 지수 평균을 산출했을 때 전남(68.4점), 대전 (68.4점), 세종(68.1점) 등의 순으로 평균이 높고, 제주(55.1점), 경북(56.8점), 대구(58.8점) 등의 순으로 평균이 낮음



[그림 Ⅲ-1] 지역별 일·생활 균형 지수 변화('23 ~ '24)

- 지역별 일·생활 균형 지수를 영역별로 보다 상세히 살펴보면 <표 Ⅲ-2>와 같음
 - 영역별로 보면 ‘일’, ‘생활’, ‘제도’, ‘지자체 관심도’ 모든 영역에서 평균 점수가 전년보다 상승하였는데 일 영역은 15.1점에서 16.1점, 생활 영역은 16.6점에서 17.2점, 제도 영역은 17.5점에서 20.3점, 지자체 관심도 영역은 11.6점에서 12.1점으로 상승하였음. 특히 남성 육아휴직 사용 사업장 비율 증가, 휴가 사용 일수 확대, 유연근무제 도입·이용률 제고, 일·생활 균형 관련 조례 제정 및 교육·컨설팅 확대 등이 지수 상승에 주요하게 기여한 요인으로 제시되고 있음
 - 가점을 제외한 2024년 종합 지수가 가장 높은 전남은 일·가정 양립 제도 인지도, 배우자 출산휴가 사용 사업장 비율, 국공립보육시설 설치율, 지자체 관심도 등 여러 지표에서 고른 성과를 보이며 전년 대비 9.3점 상승하였음
 - 영역별로 일 영역 지수가 가장 많이 상승한 지역은 부산(4.5점), 경남(2.3점), 제주(2.3점) 등이며, 생활 영역 지수는 울산(2.1점), 대구(1.6점), 강원(1.4점), 경북(1.3점), 제도 지수는 전남(4.5점), 대구(4.1점), 제주(4.1점), 지자체 관심도 지수

는 제주(5.1점), 강원(4.7점), 서울(3.7점) 등이 가장 많이 상승하였음. 전반적으로 제도 영역의 지수는 모든 지자체에서 상승하였으며, 일과 생활 영역 지수 또한 몇몇 지자체를 제외하고는 상승하였음. 이에 비해 지자체 관심도 영역은 상승 폭도 크지 않고 오히려 하락한 지역이 2배 가량 많았음

<표 Ⅲ-2> 지역별 일·생활 균형 지수 ('23 ~ '24)

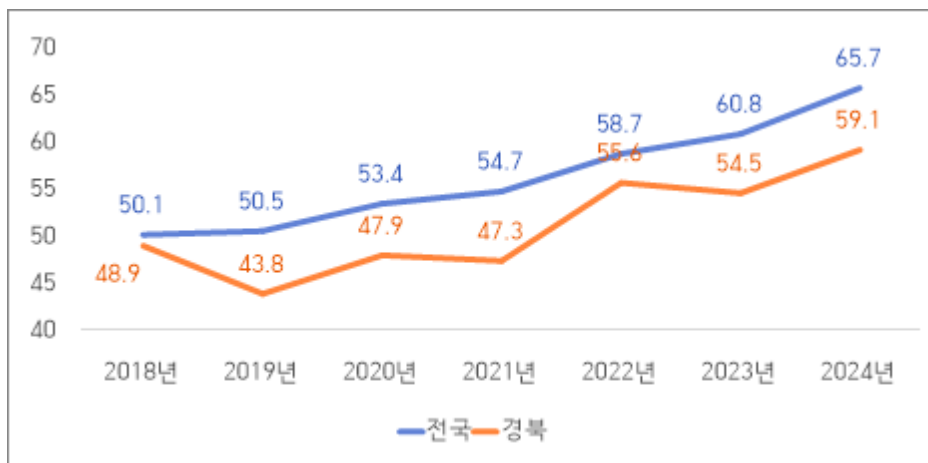
(단위 : 점)

지역	2023년					2024년					증감(2024년-2023년)				
	총점	일	생활	제도	관심도	총점	일	생활	제도	관심도	총점	일	생활	제도	관심도
전국평균	60.8	15.1	16.6	17.5	11.6	65.7	16.1	17.2	20.3	12.1	4.9	1.0	0.6	2.8	0.5
시 평균	61.7	15.2	16.6	18.5	11.5	66.3	16.2	17.4	21.0	11.7	4.6	1.0	0.8	2.5	0.2
서울	61.5	15.9	15.8	21.2	8.6	67.8	16.9	16.6	22.0	12.3	6.3	1.0	0.8	0.8	3.7
부산	60.3	13.7	18.0	17.5	11.2	68.0	18.2	17.4	20.1	12.2	7.7	4.5	-0.6	2.6	1.0
대구	54.6	13.2	15.3	17.6	8.5	63.4	15.3	16.9	21.7	9.6	8.8	2.1	1.6	4.1	1.1
인천	67.1	16.7	15.8	19.4	15.1	66.2	15.6	16.6	20.3	13.7	-0.9	-1.1	0.8	0.9	-1.4
광주	59.8	15.7	17.2	16.9	10.0	61.8	16.0	17.5	19.6	8.7	2.0	0.3	0.3	2.7	-1.3
대전	66.5	17.0	17.4	19.6	12.5	70.4	16.9	17.6	21.5	14.4	3.9	-0.1	0.2	1.9	1.9
울산	56.1	13.8	17.7	15.7	8.8	64.4	15.5	19.8	19.6	9.5	8.3	1.7	2.1	3.9	0.7
세종	67.8	15.4	15.6	19.8	16.9	68.4	15.3	16.7	23.3	13.0	0.6	-0.1	1.1	3.5	-3.9
도 평균	60.0	15.0	16.6	16.7	11.7	65.2	15.9	17.0	19.7	12.5	5.2	0.9	0.4	3.0	0.8
경기	63.7	16.0	16.0	17.3	14.4	64.7	15.8	16.5	20.0	12.4	1.0	-0.2	0.5	2.7	-2.0
강원	57.9	15.8	16.7	17.7	7.7	66.7	16.8	18.1	19.5	12.4	8.8	1.0	1.4	1.8	4.7
충북	66.0	15.6	16.5	17.9	15.9	66.9	15.7	16.1	20.3	14.8	0.9	0.1	-0.4	2.4	-1.1
충남	64.5	14.9	16.2	17.8	15.6	64.8	15.0	16.6	20.1	13.0	0.3	0.1	0.4	2.3	-2.6
전북	63.6	15.5	17.2	15.6	15.2	66.2	16.2	16.7	19.6	13.7	2.6	0.7	-0.5	4.0	-1.5
전남	63.8	14.7	16.8	17.0	15.3	73.1	16.4	17.0	21.5	18.2	9.3	1.7	0.2	4.5	2.9
경북	54.5	14.7	15.4	16.4	8.1	59.1	15.6	16.7	18.8	8.1	4.6	0.9	1.3	2.4	0.0
경남	57.1	12.5	17.6	16.8	10.2	64.2	14.8	18.0	19.8	11.7	7.1	2.3	0.4	3.0	1.5
제주	49.1	15.0	16.7	14.0	3.3	61.1	17.3	17.4	18.1	8.4	12.0	2.3	0.7	4.1	5.1

자료 : 고용노동부, 각년도 「지역별 일·생활 균형 지수 산출」에서 발췌·정리

3) 경상북도 일·생활 균형 지수 및 현황

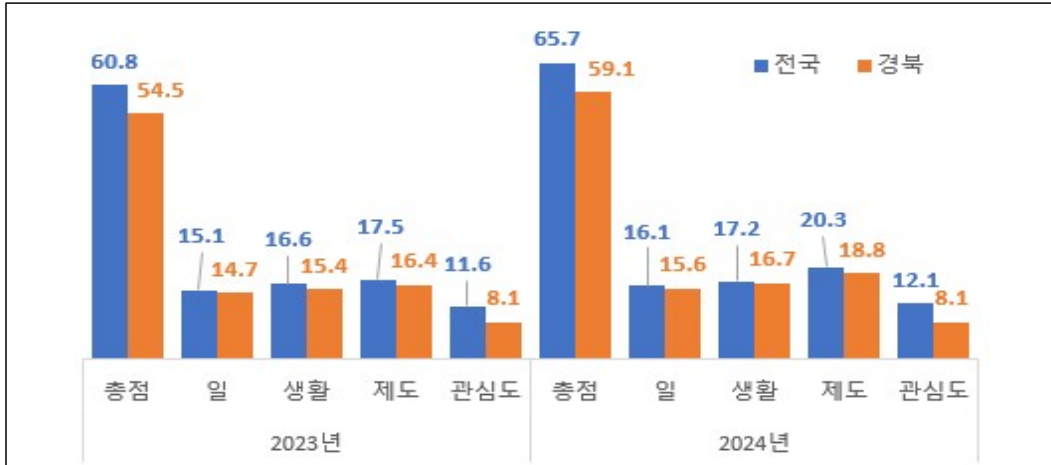
- 경상북도의 연도별 일·생활 균형 지수 변화 추이를 살펴보면 전국 평균은 2018년 50.1점에서 2024년 65.7점으로 15.6점 상승한데 반해 경북은 2018년 48.9점에서 2024년 59.1점으로 10.2점 상승하는데 그쳤음



[그림 Ⅲ-2] 연도별 일·생활 균형 지수 변화('18 ~ '24)

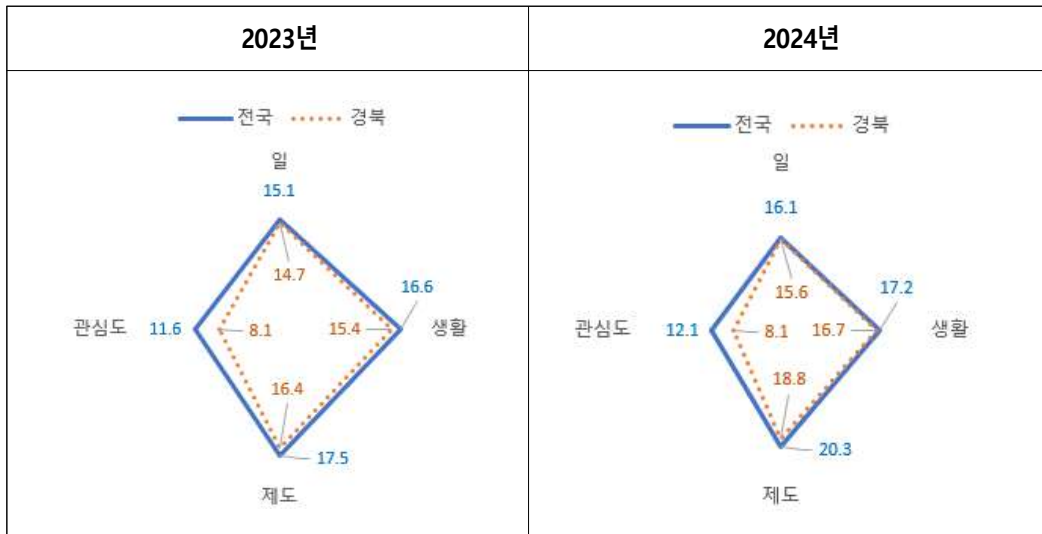
- <표 Ⅲ-2>에서 2023년과 2024년의 경상북도 일·생활 균형 지수를 살펴보면 2024년 59.1점으로 2023년 54.5점보다 4.6점 상승했음에도 17개 시도 중 최하위를 기록하였으며 전남과 비교했을 때 약 14점의 격차로 일·생활 균형 여건이 상당히 열악한 것으로 나타났음
- 경상북도는 모든 영역에서 전국 평균보다 낮은 점수를 나타냈는데 영역별로 살펴 보았을 때 일 영역은 15.6점으로 전년 대비 0.9점 상승하였으나 전국 평균 16.1점에 비해 낮고, 도지역 평균 15.9점 보다도 낮게 나타났음. 생활 영역은 16.7점으로 전년 대비 1.3점 상승하였으나 전국 평균 17.2점에 비해 낮고, 도지역 평균 17.0점보다도 낮게 나타남. 제도 영역은 18.8점으로 전년 대비 2.4점 상승하여 세부 영역별로 가장 많이 상승하였지만 전국 평균 20.3점에 비해 낮고, 도지역 평균 19.7점보다 낮게 나타났음. 특히 지자체 관심도 영역은 8.1점으로 전년과

동일하며, 전국 평균 12.1점과 도지역 평균 12.5점에 비해 매우 낮게 나타났음



자료 : 고용노동부, 각년도 「지역별 일·생활 균형 지수 산출」에서 발췌·정리

[그림 Ⅲ-3] 경상북도 영역별 일·생활 균형 지수 변화('23 ~ '24)



자료 : 고용노동부, 각년도 「지역별 일·생활 균형 지수 산출」에서 발췌·정리

[그림 Ⅲ-4] 경상북도 영역별 일·생활 균형 지수 비교('23 ~ '24)

(1) '일' 영역 일·생활 균형 지수 및 현황

- 경상북도의 2024년 일 영역 일·생활 균형 지수는 15.62점으로 전국 평균 16.1점보다 0.48점 낮음. 세부 지표별로는 유연근무제도 도입률(0.002점) 지표 점수만이 다소 높았으며, 초과근로시간(0.005점)과 휴가기간(0.002점) 지표 점수는 낮았음
- 경상북도의 2023년과 2024년 일 영역의 세부 지표값을 살펴보면 점수는 2024년 15.62점으로 전년 대비 0.92점 상승하였음
 - 세부 지표별로 살펴보면 총근로시간 지표는 2024년 0.063점으로 전년 대비 0.001점 감소하였으며, 이는 총근로시간이 다소 증가하였음을 의미함. 초과근로시간 지표는 2024년 0.008점으로 전년 대비 0.001점 증가하여 야근·연장근로는 다소 감소한 것으로 나타났음. 반면, 1년간 사용한 휴가기간 지표는 2024년 0.011점으로 전년 대비 0.002점 증가하여 실제 휴가사용 기간은 증가한 것으로 나타났음. 유연근무제도 도입률 지표는 전년 대비 0.007점 상승하여 도입률이 증가한 것으로 나타났으며, 유연근무제도 이용률 지표는 지표 점수에 변화가 없었음. 즉, 제도적 인프라는 점진적으로 확충되고 있으나 이용률에는 큰 개선이 없는 것으로 볼 수 있음

<표 Ⅲ-3> '일' 영역 경상북도 일·생활 균형 세부 지표값 변화('23 ~ '24)

	전국-경상북도 지표점수('24)			경상북도 지표값 변화		
	전국	경북	차이 (경북-전국)	2023년	2024년	증감 ('24-'23)
총근로시간	0.063	0.063	-	0.064	0.063	-0.001
초과근로 시간	0.013	0.008	-0.005	0.007	0.008	0.001
휴가기간(1년간 사용한 휴가기간)	0.013	0.011	-0.002	0.009	0.011	0.002
유연근무제도 도입률	0.024	0.026	0.002	0.019	0.026	0.007
유연근무제도 이용률	0.048	0.048	-	0.048	0.048	-
일 영역 점수	16.1	15.62	-0.48	14.69	15.62	0.93

자료 : 고용노동부, 각년도 「지역별 일·생활 균형 지수 산출」에서 발췌·정리

- 세부 지표 점수를 산출하기 위해 사용한 자료원을 바탕으로 살펴본 일 영역의 일·생활 균형 관련 현황은 다음과 같음

○ 총근로시간

- 2024년 기준 전국 평균 총근로시간은 월 169.1시간으로 2017년 173.1시간 대비 4.0시간 감소하였고 경상북도 역시 2024년 170.5시간으로 2017년(181.7시간) 대비 11.2시간 감소하였으며, 전국 평균 보다 감소폭이 큼. 그러나 기본적으로 총근로시간이 전국 평균 보다 1.4시간 많음. 2017년 경상북도 근로자의 총근로시간은 전국에서 가장 길었고, 2024년에도 경남(175.6시간), 충남(173.9시간), 울산(173.1시간)에 이어 네 번째로 길어서, 구조적인 장시간 근로 문제가 여전히 해소되지 않은 상태임을 알 수 있음

<표 Ⅲ-4> 사업체 규모별 총근로시간

(단위 : 시간)

	2017						2024					
	계	1규모	2규모	3규모	4규모	5규모	계	1규모	2규모	3규모	4규모	5규모
전국	173.1	171.4	173.6	176.6	175.3	168.7	169.1	167.5	169.6	171.4	170.9	166.3
서울	166.5	170.5	167.4	166.6	163.9	164.3	166.7	167.4	167.8	165.8	168.4	164.1
부산	174.5	176.5	174.4	176.6	172.5	172.3	166.7	167.6	167.3	169.7	166.6	162.3
대구	178.2	169.5	178.4	182.6	185.7	174.6	168.7	168.0	167.9	173.6	171.0	163.1
인천	177.8	177.1	175.0	182.7	178.6	175.4	170.2	166.7	168.4	173.3	172.9	169.8
광주	171.7	170.4	171.2	178.8	175.2	162.7	166.8	165.8	171.7	169.3	158.5	168.6
대전	169.0	172.0	170.0	171.4	170.2	161.4	165.7	167.1	165.9	169.2	161.9	164.4
울산	174.9	170.1	177.3	175.6	183.3	168.2	173.1	166.2	168.0	182.3	178.3	170.7
세종	-	-	-	-	-	-	172.2	168.4	169.7	180.6	176.4	165.7
경기	175.0	174.8	175.3	178.3	178.2	168.6	168.5	163.0	171.9	170.6	170.5	166.4
강원	172.6	172.3	171.9	171.2	178.6	169.1	164.9	166.0	162.9	162.9	168.2	164.4
충북	180.9	172.1	172.9	187.4	189.6	182.6	171.7	163.5	172.8	176.3	176.6	169.4
충남	178.9	172.2	180.9	188.3	183.1	169.9	173.9	169.5	173.8	174.1	178.0	174.0
전북	178.1	171.5	179.9	177.6	188.5	173.2	166.8	166.5	168.6	170.9	161.0	167.1
전남	177.6	168.8	175.8	183.4	185.7	174.5	166.6	167.2	165.6	167.6	163.6	168.8
경북	181.7	173.8	181.2	187.7	187.8	178.1	170.5	169.0	167.8	173.9	172.2	169.5
경남	180.5	171.0	178.3	183.4	190.1	179.8	175.6	167.5	175.6	177.9	178.4	178.8
제주	176.0	174.3	180.9	179.0	174.7	171.1	164.4	167.9	169.1	164.0	161.7	159.5

주 : 1규모(5~9인), 2규모(10~29인), 3규모(30~99인), 4규모(100~299인), 5규모(300인 이상)

자료 : 고용노동부. 각년도 「사업체노동력조사」에서 발췌·정리

- 경상북도의 사업체 규모별 총근로시간을 살펴보면, 30~99인(3규모)과 100~299인(4규모) 사업체의 총근로시간이 길어지는 경향이 나타나고 있음. 2024년 기준 5~9인 사업체(1규모)의 총근로시간은 169.0시간으로 전국 평균 167.5시간 보다 1.5시간 정도 많았으나 30~99인(3규모) 사업체의 경우 173.9시간으로 전국 평균보다 2.5시간 높음. 결국 중소 규모의 제조업 사업장이 집중된 경상북도의 산업 특성이 이 규모 구간의 총근로시간을 높이는 요인으로 작용하고 있는 것으로 생각됨

○ 초과근로시간

- 2024년 기준 전국 평균 초과근로시간은 월 9.7시간으로 2017년 12.3시간 대비 2.6시간 감소하였고, 경상북도 역시 2024년 13.2시간으로 2017년(20.4시간) 대비 7.2시간 감소하였으며, 전국 평균 보다 감소폭이 큼. 그러나 2024년 현재 전국 평균 초과근로시간보다 경상북도의 초과근로시간은 3.5시간 더 길며 울산(15.4시간), 경남(14.4시간)에 이어 전국에서 세 번째로 높은 수준임. 이는 야근·연장근로 관행이 여전히 강하게 남아 있음을 시사함
- 경상북도의 사업체 규모별 초과근로시간을 살펴보면 사업체 규모가 클수록 초과근로시간이 길어지는 경향이 두드러지게 나타남. 2024년 기준 5~9인 사업체(1규모)는 4.3시간으로 전국 평균(3.9시간)과 유사한 수준이나, 규모가 커질수록 초과근로시간도 길어지고 전국 평균과의 격차도 더 크게 벌어짐. 즉, 100~299인(4규모) 사업체는 초과근로시간이 18.5시간, 300인 이상(5규모) 사업체는 20.0시간으로 전국 평균보다 각각 4.9시간, 8.7시간 더 김. 특히 300인 이상 대형 사업장의 초과근로시간은 전국 평균 초과근로시간의 약 1.8배에 달하며, 이는 포항 철강, 구미 전자 등 대형 제조업 사업장에서의 장시간 초과근로 관행이 여전히 남아있음을 의미함

<표 Ⅲ-5> 사업체 규모별 초과근로시간

(단위 : 시간)

	2017						2024					
	계	1규모	2규모	3규모	4규모	5규모	계	1규모	2규모	3규모	4규모	5규모
전국	12.3	4.4	9.5	17.1	18.3	12.4	9.7	3.9	8.0	11.9	13.6	11.3
서울	5.0	2.4	4.2	6.0	6.5	6.0	5.8	2.5	4.0	5.9	9.3	7.2
부산	9.8	2.8	8.9	13.5	11.5	12.2	5.1	1.7	3.4	6.8	4.9	8.7
대구	16.0	3.2	10.2	22.3	26.9	17.2	11.3	7.3	7.1	14.7	14.7	12.8
인천	14.9	7.5	11.1	21.0	19.5	15.4	9.7	2.7	8.0	11.3	13.5	13.1
광주	10.3	3.6	8.7	14.5	15.4	9.3	7.6	2.1	6.8	9.3	6.4	13.2
대전	8.9	4.1	6.3	11.7	16.0	6.5	6.4	2.2	3.5	10.0	8.9	7.2
울산	17.9	5.8	13.0	21.3	24.6	25.0	15.4	5.0	7.6	21.4	20.3	22.6
세종	-	-	-	-	-	-	13.4	3.4	6.6	20.4	19.8	16.7
경기	13.2	5.7	10.2	17.5	20.4	12.0	9.0	3.3	7.5	10.8	12.4	11.0
강원	13.3	6.9	9.2	15.8	19.4	15.4	8.8	1.8	7.6	11.2	10.6	12.8
충북	20.8	5.2	9.9	30.3	33.2	25.4	13.2	3.8	9.1	15.2	19.7	18.4
충남	20.8	6.0	15.5	32.5	27.1	23.1	13.2	3.5	9.2	13.8	20.5	18.8
전북	18.3	3.3	14.1	18.7	31.6	23.7	10.6	3.1	7.1	11.8	13.2	17.7
전남	13.5	3.3	8.0	19.9	23.1	13.4	8.0	3.3	7.3	7.9	8.4	13.2
경북	20.4	5.1	13.5	29.4	31.0	23.1	13.2	4.3	8.5	14.7	18.5	20.0
경남	20.9	5.5	13.9	25.1	34.7	25.1	14.4	2.9	11.2	16.0	19.0	23.1
제주	8.9	0.9	5.9	14.8	11.5	11.2	5.8	3.5	4.5	7.9	6.4	6.8

주 : 1규모(5~9인), 2규모(10~29인), 3규모(30~99인), 4규모(100~299인), 5규모(300인 이상)

자료 : 고용노동부. 각년도 「사업체노동력조사」에서 발췌·정리

○ 휴가

- 휴가 사용률을 살펴보면 전국적으로 2018년 68.1%에서 2020년 43.3%로 급감한 이후 2024년에는 지역에 따라 회복세가 엇갈리는 양상을 보이고 있음. 경상북도의 휴가 사용률은 2018년 62.2%, 2020년 35.0%, 2022년 45.2%, 2024년 37.4%로, 2022년 일시적 반등 이후 2024년에 다시 하락하여 전국 최저 수준에 근접하는 모습을 보이고 있음. 2024년 기준 경상북도의 휴가 사용률(37.4%)은 경남(31.3%), 전북(28.7%)에 이어 세 번째로 낮은 수준이며, 세종(65.5%), 서울(57.2%), 광주(57.2%)와 큰 격차이를 보이고 있음

- 휴가 사용일수의 경우 경상북도는 2018년 5.1일에서 2020년 4.6일로 감소하였다가 2022년 4.4일, 2024년 5.3일로 다소 회복되었음. 휴가 사용률은 낮아졌으나 휴가 사용일수는 증가한 것인데, 이는 휴가를 사용하는 근로자의 비율은 줄었지만 실제 휴가를 떠나는 경우 더 길게 사용하는 경향이 있음을 의미하며, 결국 경상북도의 경우 휴가 사용이 일부 근로자에게 집중되는 양극화 현상이 심화되고 있을 가능성이 있음을 시사함

<표 Ⅲ-6> 휴가사용 여부

(단위 : % 일)

	2018		2020		2022		2024	
	휴가사용률	휴가일수	휴가사용률	휴가일수	휴가사용률	휴가일수	휴가사용률	휴가일수
전국	68.1	5.4	43.3	5.9	-	-	-	-
서울	74.5	6.1	43.0	6.1	40.6	6.0	57.2	5.5
부산	67.2	4.5	45.0	6.4	35.0	4.5	34.1	11.1
대구	58.9	4.2	43.1	5.2	35.6	4.2	49.7	4.0
인천	66.2	6.1	43.4	5.2	40.7	4.8	55.3	6.3
광주	54.6	4.1	51.7	4.6	36.8	4.3	57.2	4.8
대전	70.2	5.4	38.9	5.3	51.5	4.4	37.4	7.2
울산	58.9	6.1	53.5	6.5	47.1	5.7	52.5	5.6
세종	64.8	7.0	50.5	5.2	48.3	4.9	65.5	6.7
경기	74.8	5.2	51.5	6.5	34.1	4.6	49.9	5.4
강원	51.2	9.1	28.6	7.1	38.5	6.3	42.5	6.6
충북	58.7	4.6	37.1	5.4	49.9	5.3	39.9	6.1
충남	68.9	5.7	31.7	5.6	42.1	4.0	42.2	6.3
전북	59.0	4.4	24.5	5.0	29.1	9.6	28.7	5.1
전남	60.9	4.6	34.1	4.5	45.4	6.2	52.0	5.4
경북	62.2	5.1	35.0	4.6	45.2	4.4	37.4	5.3
경남	70.6	4.3	39.6	6.1	33.6	4.7	31.3	6.5
제주	50.2	7.3	63.9	3.4	44.2	8.0	40.5	7.9

자료 : 문화체육관광부, 각년도 「국민여가활동조사」에서 발췌·정리

- 전국적으로 2020년에 휴가 사용률이 급감한 것은 코로나19 팬데믹의 영향으로

해석되나, 이후 회복 속도는 지역별로 크게 엇갈리고 있음. 2024년 기준 서울(57.2%), 광주(57.2%), 세종(65.5%) 등은 2018년 수준에 근접하거나 일부 회복한 반면, 경상북도(37.4%), 경남(31.3%), 전북(28.7%)는 2018년 수준에 많이 미치지 못하며, 회복이 더딤. 이는 제조업 중심의 교대 근무 사업장에서 휴가 사용이 구조적으로 제약되는 특성과 맞닿아 있다고 하겠음. 실제로 회복이 빠른 지역들은 공공 부문 비중이 높거나 서비스업 중심의 산업구조를 가진 경우가 많아, 휴가 사용률의 지역 간 격차가 단순한 의식 수준의 차이가 아닌 산업 구조적 차이에서 비롯됨을 보여줌

○ 유연근무제도 도입률

- 2024년 기준 전국 사업체의 유연근무제도 미도입 비율은 67.2%로, 전체 사업체의 3분의 2 이상이 아직 어떠한 유연근무제도도 도입하지 않은 상태라고 할 수 있음. 경상북도의 경우 미도입 비율이 65.7%로 전국 평균(67.2%)보다 1.5%p 낮아, 제도 도입 면에서는 전국 평균보다 다소 높은 수준임. 유형별 도입률을 살펴보면, 시차출퇴근제(24.8%) 도입율이 가장 높고 시간선택제(18.1%), 선택근무제(8.9%), 재량근무제(8.8%), 재택근무제(7.1%), 원격근무제(6.0%) 순으로 나타났음. 이는 전국적으로 시차출퇴근제(22.5%)와 시간선택제(18.9%)가 가장 보편적인 유연근무 유형이라는 점과 대체로 일치하나, 경상북도는 시차출퇴근제 도입률(24.8%)이 전국 평균(22.5%)보다 2.3%p 높은 반면 선택근무제, 원격근무제, 재택근무제 등 장소·시간의 자율성이 높은 유형의 도입률은 전국 평균보다 크게 낮음. 이는 제조업 생산직 중심의 산업구조 특성상 물리적 사업장 출근이 필수적인 직무가 많아, 장소 유연성이 높은 형태의 근무제도 도입이 구조적으로 제한되고 있음을 반영한다고 하겠음. 또한 이러한 결과는 경상북도 일·생활 균형 지수에서 유연근무제도 도입률은 전국 평균 이상임에도 이용률에서 실질적 개선이 이루어지지 않는 원인을 설명함. 도입된 제도가 근로자의 실질적 자율성을 보장하는 유형보다 제도 도입의 외형적 충족에 치우쳐 있어, 근로자가 체감하는 유연근무의 실질적 효과는 제한적일 수 밖에 없음

<표 Ⅲ-7> 유연근무제도 유형별 도입률

(단위 : %)

지역	시간 선택제	시차 출퇴근제	선택 근무제	재량 근무제	원격 근무제	재택 근무제	도입제도 없음
전국	18.9	22.5	12.1	11.3	10.0	11.0	67.2
서울	24.0	26.3	14.8	12.9	9.9	12.3	60.8
부산	18.8	19.7	8.8	4.3	3.7	4.1	67.1
대구	14.8	21.9	6.1	4.4	4.2	3.8	70.8
인천	15.3	15.9	14.6	8.4	11.1	11.0	72.5
광주	15.1	24.2	15.8	12.0	9.6	12.4	70.2
대전	14.7	21.7	15.7	12.1	12.0	12.0	67.5
울산	19.6	41.2	4.9	9.1	3.8	4.6	53.9
경기	17.0	20.8	11.1	11.8	10.5	11.4	69.9
강원	23.7	26.5	14.3	14.6	15.3	16.8	60.2
충북	25.5	21.8	17.3	19.0	17.1	20.9	65.1
충남	18.7	18.6	13.6	14.9	14.5	14.0	74.0
전북	21.0	33.1	19.3	19.2	17.6	16.2	62.6
전남	18.7	21.7	12.5	12.5	12.9	13.4	65.7
경북	18.1	24.8	8.9	8.8	6.0	7.1	65.7
경남	12.5	15.1	4.5	7.0	5.9	6.1	77.6
제주	18.7	15.3	10.5	9.2	14.5	10.6	70.2

주 : 세종과 충남은 통합하여 조사

자료 : 고용노동부(2025), 「2024년 일·가정 양립 실태조사」에서 발췌·정리

○ 유연근무제도 이용률

- 2024년 기준 전국 유연근무제도 유형별 이용률²⁾을 살펴보면, 시차출퇴근제(6.1명)와 선택근무제(5.0명), 재택근무제(5.3명) 순으로 활용 인원이 많음. 경상북도의 경우 시차출퇴근제(6.5명)는 전국 평균(6.1명)보다 다소 많지만 선택근무제(3.8명), 재량근무제(1.6명), 재택근무제(3.6명)는 전국 평균보다 낮음. 원격근무제(4.3명)는 전국 평균보다 높으나, <표 Ⅲ-7>에서 확인한 바와 같이 원격근무제도 도입률 자체가 경상북도(6.0%)가 전국 평균(10.0%)보다 현저히 낮다는 점을 고

2) 제도 도입 사업체 내 이용자 수 평균

려하면 이 수치가 갖는 의미는 제한적일 수 밖에 없음. 즉 소수의 도입 사업체 내에서만 이용이 이루어지고 있을 뿐, 원격근무 활용이 경상북도 전반으로 확산 되었다고 보기는 어려움

<표 III-8> 유연근무제도 유형별 이용률('24)

(단위 : 명)

지역	시간선택제	시차출퇴근제	선택근무제	재량근무제	원격근무제	재택근무제
전국	3.8	6.1	5.0	1.8	3.8	5.3
서울	4.2	7.4	6.3	1.8	6.4	6.2
부산	3.5	6.7	5.4	2.2	8.3	9.7
대구	2.8	5.0	3.7	1.7	4.1	4.3
인천	3.5	4.9	3.5	1.8	3.2	5.7
광주	2.9	4.2	2.6	0.7	1.6	4.4
대전	6.7	7.8	5.8	7.7	5.9	11.0
울산	3.8	5.5	14.1	3.7	16.1	9.9
경기	3.7	5.1	5.0	1.3	2.6	4.6
강원	3.4	4.8	3.7	0.9	1.6	3.0
충북	4.2	6.0	5.0	2.3	3.1	5.3
충남	4.0	6.1	3.9	1.7	2.2	4.4
전북	3.3	4.5	3.3	1.7	2.2	4.0
전남	3.4	4.7	4.0	1.2	1.8	3.8
경북	3.4	6.5	3.8	1.6	4.3	3.6
경남	3.6	9.5	8.5	2.3	4.9	5.7
제주	4.2	7.4	4.5	1.0	2.4	4.2

주 : 세종과 충남은 통합하여 조사

자료 : 고용노동부(2025), 「2024년 일·가정 양립 실태조사」에서 발췌·정리

- <표 III-7>의 유연근무제도 유형별 도입률과 <표 III-8>의 이용률을 동시에 고려 해 보면 경상북도는 시차출퇴근제 도입률과 이용률이 전국 평균 보다 높은 반면 선택근무제·재택근무제 등 자율성이 높은 유형에서는 도입률과 이용률 모두 전국 평균 보다 낮음. 이는 경상북도의 유연근무 실태가 시차출퇴근제라는 단일 유형에 과도하게 집중되어 있으며, 다양한 유형의 유연근무가 균형 있게 활용되는 구

조로는 아직 발전하지 못하였음을 의미함. 유연근무제도가 근로자의 실질적 일·생활 균형 개선으로 이어지기 위해서는 출퇴근 시간 조정 수준을 넘어 근로 장소와 시간 모두에서 자율성을 높이는 방향으로의 제도 다양화가 필요함

(2) '생활' 영역 일·생활 균형 지수 및 현황

- 경상북도의 2024년 생활 영역 일·생활 균형 지수는 16.65점으로 전국 평균 17.2점보다 0.55점 낮음. 세부 지표별로는 남성 가사노동비중(0.003점), 일과 가족생활 우선도(0.001점), 평일 여가시간(0.01점) 지표 점수가 다소 높았으며, 여성취업에 대한 견해(0.003점), 가사분담에 대한 견해(0.003점), 평일 여가시간 충분도(0.001점) 지표 점수는 다소 낮았음

<표 Ⅲ-9> '생활' 영역 경상북도 일·생활 균형 세부 지표값 변화('23 ~ '24)

	전국-경상북도 지표점수('24)			경상북도 지표값 변화		
	전국	경북	차이 (경북-전국)	2023년	2024년	증감 ('24-'23)
남성 가사노동시간 비중	0.027	0.030	0.003	0.020	0.030	0.010
여성취업에 대한 견해	0.022	0.019	-0.003	0.019	0.019	-
가사분담에 대한 견해	0.034	0.031	-0.003	0.028	0.031	0.003
일과 가족생활 우선도	0.018	0.019	0.001	0.019	0.019	-
여가시간(평일)	0.020	0.030	0.010	0.022	0.030	0.008
여가시간 충분도(평일)	0.027	0.026	-0.001	0.026	0.026	-
일·여가생활 균형 정도	0.024	0.024	-	0.018	0.024	0.006
생활 영역 점수	17.2	16.65	-0.55	15.37	16.65	1.28

자료 : 고용노동부, 각년도 「지역별 일·생활 균형 지수 산출」에서 발췌·정리

- 경상북도의 2023년과 2024년 생활 영역의 세부 지표값을 살펴보면 점수는 2024년 16.65점으로 전년 대비 1.28점 상승하였음
 - 세부 지표별로 살펴보면 남성 가사노동시간 비중 지표는 2024년 0.03점으로 전

년 대비 0.01점 증가하여, 남성의 가사노동 참여 시간이 양적으로 다소 확대된 것으로 나타났음. 여성 취업에 대한 견해 지표(‘가정 일에 관계없이 직업을 가지는 것이 좋다’ 비율)와 일과 가족생활 우선도 지표(‘일 우선’의 비율)는 변화가 없었으며, 가사분담에 대한 견해(‘공평하게 분담’의 비율)는 동 기간 0.003점 증가하여 성평등한 역할 인식이 소폭 확대된 것으로 나타났음. 평일 여가시간 지표는 2024년 0.030점으로 전년 대비 0.008점 증가하여 평일 여가시간이 다소 증가한 것으로 나타났으며, 평일 여가시간 충분도 지표는 동일한 수준을 유지하였음. 일·여가생활 균형 정도 지표(‘일 집중’의 비율)는 2024년 0.024점으로 전년 대비 0.006점 상승하여 ‘일 집중’ 비율이 감소한 것으로 나타났음

○ 세부 지표 점수를 산출하기 위해 사용한 자료원을 바탕으로 살펴본 생활 영역의 일·생활 균형 관련 현황은 다음과 같음

○ 남성 가사노동시간³⁾ 비중

- 2024년 기준 경상북도의 가정관리 행위자 비율은 남성 64.2%, 여성 92.1%로 성별 격차가 27.9%p이며, 여성의 가정관리 행위자 비율은 17개 시·도 중 가장 높은 수준으로, 경상북도 여성의 가사노동 부담이 전국에서 가장 큰 지역임을 보여줌. 가정관리 시간을 살펴보면 남성은 하루 평균 49분, 여성은 2시간 33분으로 성별 격차가 3배 이상에 달함. 여성의 가사노동 시간 역시 17개 시·도 중 가장 길어, 경상북도 여성이 참여율과 시간 모두에서 전국 최고 수준의 가사노동 부담을 지고 있음이 확인됨
- 가족 및 가구원 돌보기의 경우 남성 행위자 비율은 13.6%, 여성은 24.6%로 성별 격차는 11.0%p임. 돌봄 참여 시간은 남성 11분, 여성 28분으로 여성이 남성보다 2.5배 이상 긴 돌봄 시간을 부담하고 있음. 남성 돌봄 행위자 비율(13.6%)은 세종(21.7%), 부산(14.9%), 제주(14.5%) 다음으로 높은 수준으로, 남성의 돌봄 참여율 측면에서는 상위권에 속함. 그러나 여성 돌봄 행위자 비율(24.6%)도 세종(29.9%), 경기(23.5%), 울산(24.7%)과 함께 전국 상위권에 해당하여, 경상북도 여성의 돌봄 참여 부담 역시 타 지역에 비해 높은 수준임을 보여줌. 돌봄

3) 「생활시간조사」에서는 가사노동시간은 가정관리시간+가족 및 가구원 돌보기 시간임

시간에서도 경상북도 여성(28분)은 세종(39분), 울산(28분)과 함께 전국에서 가장 긴 편에 속하는 반면, 전남(15분), 전북(17분), 충북(17분) 등은 경상북도의 절반 수준에 불과함. 가정관리와 가족 돌보기를 합산하면 경상북도 여성의 하루 평균 가사·돌봄 총 부담 시간은 3시간 1분으로, 울산(3시간 6분), 세종(3시간 54분)을 제외하면 17개 시·도 중 가장 높은 수준에 해당함. 이는 경상북도 여성이 가사와 돌봄 전반에 걸쳐 구조적으로 과중한 부담을 지고 있음을 보여주는 것으로, 일·생활 균형 정책에서 여성의 가사노동 및 돌봄 부담 경감을 핵심 과제로 설정해야 할 필요성을 뒷받침한다고 하겠음

<표 Ⅲ-10> 가사노동 및 가사노동시간 비중(24)

(단위 : %, 시간:분)

	가정관리				가족 및 가구원 돌보기			
	행위자 비율		시간		행위자 비율		시간	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
서울	61.1	86.4	0:44	2:11	13.0	19.0	0:11	0:25
부산	60.9	89.3	0:48	2:22	14.9	21.9	0:10	0:23
대구	56.1	89.3	0:47	2:25	14.4	21.5	0:12	0:26
인천	60.7	84.3	0:45	2:11	10.0	19.5	0:09	0:24
광주	61.9	84.5	0:47	2:08	13.8	21.2	0:11	0:24
대전	65.0	90.2	0:47	2:12	11.8	17.7	0:12	0:21
울산	55.4	89.8	0:44	2:38	13.2	24.7	0:11	0:28
세종	67.6	86.1	0:52	2:15	21.7	29.9	0:22	0:39
경기	62.4	88.2	0:50	2:22	12.0	23.5	0:09	0:29
강원	66.7	91.1	0:54	2:28	8.9	17.1	0:09	0:18
충북	62.0	89.5	0:44	2:18	7.6	15.4	0:06	0:17
충남	64.5	89.3	0:52	2:22	12.8	21.6	0:10	0:25
전북	66.9	88.1	0:55	2:23	11.6	17.5	0:10	0:17
전남	66.4	90.0	0:50	2:18	11.2	14.0	0:08	0:15
경북	64.2	92.1	0:49	2:33	13.6	24.6	0:11	0:28
경남	58.6	89.1	0:43	2:27	11.0	20.9	0:10	0:28
제주	63.2	89.4	0:46	2:18	14.5	24.0	0:14	0:32

주 : 평일, 토요일, 일요일 모든 요일을 포함한 요일평균 기준

자료 : 국가데이터처, 「생활시간조사」(https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_2019_053_1TM1202X&conn_path=I3, 2026 5.20)

○ 여성취업에 대한 견해

- 2025년 기준 경상북도의 여성취업에 대해 '직업을 가지는 것이 좋다'고 응답한 비율은 83.7%로, 충남(82.3%), 울산(82.7%)에 이어 전국에서 세 번째로 낮음. 세부 응답 내용을 구체적으로 살펴보면 '가사·돌봄에 관계없이 직업을 가지는 것이 좋다'는 응답은 53.6%로, 17개 시도 중 가장 낮은 수준임. 제주(70.7%), 광주(68.9%), 세종(68.0%) 등 상위 지역과 비교하면 15%p 이상의 차이가 나 무조건적 여성취업 지지 인식이 전국에서 가장 낮은 지역임을 보여줌

<표 Ⅲ-11> 여성취업에 대한 견해(25)

(단위 : %)

	직업을 가지는 것이 좋음	시기				
		가사·돌봄에 관계없이	결혼 전까지	첫 자녀 출산 전까지	자녀가 성장한 후	출산 전과 자녀 성장 후
전국	85.6	61.7	1.6	3.5	12.3	20.8
서울	86.6	65.9	2.3	4.6	8.2	19.1
부산	86.2	63.3	1.6	3.3	11.5	20.3
대구	86.0	61.2	1.5	2.3	14.8	20.1
인천	84.4	59.3	1.0	4.5	14.9	20.3
광주	85.9	68.9	1.4	1.8	6.8	21.2
대전	84.7	66.1	1.1	1.9	9.1	21.8
울산	82.7	58.2	1.7	4.9	11.7	23.5
세종	88.8	68.0	1.4	3.1	8.6	18.9
경기	85.0	60.0	1.3	3.9	13.0	21.9
강원	87.1	67.0	0.6	2.2	9.9	20.4
충북	86.4	58.5	2.0	3.5	13.7	22.2
충남	82.3	60.4	1.5	2.7	15.9	19.5
전북	88.3	64.5	1.2	3.3	13.6	17.4
전남	87.3	55.3	2.0	2.0	18.1	22.6
경북	83.7	53.6	3.1	3.0	14.6	25.5
경남	85.7	59.7	1.2	2.5	16.5	20.2
제주	87.5	70.7	0.7	1.8	7.5	19.3

자료 : 국가데이터처, 「사회조사」(https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1SSLA030R&conn_path=I3, 2026. 5. 31)

- 취업 시기에 대한 세부 응답을 살펴보면, '결혼 전까지'만 취업을 지지하는 비율이 경상북도는 3.1%로 가장 높으며, '첫 자녀 출산 전까지'는 3.0%로 중간 수준, '자녀가 성장한 후'는 14.6% 상위권, 그리고 '출산 전과 자녀 성장 후' 응답 비율은 25.5%로 전국에서 가장 높음. 이는 자녀 양육 기간 중 여성의 경력 단절을 전제로 한 조건부 취업 지지 인식이 경상북도에서 가장 강하게 나타나고 있음을 보여줌

○ 가사분담에 대한 견해

- 2024년 기준 경상북도의 가사분담에 대한 견해를 살펴보면, 남성 응답자 중 '부부가 공평하게 분담해야 한다'는 비율은 56.5%로, 이는 17개 시도 중 경남(54.2%)에 이어 두 번째로 낮은 수준이며, 가장 높은 세종대구(70.2%), 인천(68.7%)과는 10%p 이상의 격차가 나타남. '아내 주로 남편 분담' 응답 비율 역시 37.8%로 경남(40.5%)에 이어 두 번째로 높아, 경상북도 남성 응답자 중 상당수가 가사노동을 여전히 아내의 주된 역할로 인식하고 있었음.
- 여성 응답자의 경우 '부부가 공평하게 분담해야 한다'는 비율은 69.0%로, 17개 시도 중 경남(63.8%)에 이어 두 번째로 낮은 수준임. 가장 높은 인천(78.7%), 전남(77.3%), 대전(78.8%)과는 약 10%p의 격차가 존재함. '아내 주로 남편 분담' 응답 비율은 26.3%로 경남(32.4%), 부산(26.4%)과 함께 상위권에 속하며, '아내가 전적으로' 비율도 3.2%로 광주(3.7%), 충북충남(3.6%)에 이어 네 번째로 높음
- 경상북도의 가사분담에 대한 인식에서 주목할 점은 남녀 간 인식 격차라고 할 수 있음. '부부가 공평하게 분담해야 한다'는 응답이 남성(56.5%)과 여성(69.0%) 사이에 12.5%p의 격차를 보이고 있어, 공평한 가사분담을 대한 여성의 요구를 알 수 있음. 이러한 남녀 간 인식 격차는 대구(0.0%p), 인천(10.0%p), 전남(9.3%p) 등 다른 지역과 비교했을 때 경상북도에서 상대적으로 크게 나타남. 앞서 <표 III-10>에서 확인한 바와 같이 경상북도 여성의 실제 가사노동 시간이 전국 최고 수준이라는 점을 감안하면, 여성의 공평한 가사분담에 대한 인식이 현실에서는 충족되지 못하고 있음을 알 수 있음

<표 Ⅲ-12> 가사분담에 대한 견해(24)

(단위 : %)

	남성					여성				
	아내가 전적으로	아내 주로 남편 분담	부부가 공평하게	남편 주로 아내 분담	남편이 전적으로	아내가 전적으로	아내 주로 남편 분담	부부가 공평하게	남편 주로 아내 분담	남편이 전적으로
전국	3.6	30.1	64.2	1.5	0.5	2.1	22.1	73.6	1.4	0.7
서울	2.6	27.3	67.9	1.6	0.6	1.7	18.2	76.9	2.0	1.2
부산	3.8	34.2	60.3	1.4	0.3	1.3	26.4	70.9	0.9	0.5
대구	4.6	29.6	70.2	0.5	0.7	3.1	25.6	70.2	0.5	0.7
인천	3.4	25.1	68.7	2.1	0.6	1.2	18.5	78.7	0.9	0.6
광주	2.8	27.4	68.2	1.1	0.5	3.7	19.6	75.1	1.3	0.3
대전	3.7	25.3	69.5	1.1	0.5	2.0	16.7	78.8	1.9	0.6
울산	5.8	33.0	59.1	1.9	0.3	1.3	26.1	70.2	2.1	0.3
세종	2.7	23.8	70.2	2.8	0.6	2.2	16.1	77.4	3.4	0.8
경기	3.6	29.8	64.4	1.6	0.6	2.0	21.6	74.2	1.4	0.7
강원	2.9	28.9	66.8	0.8	0.6	2.0	21.1	75.0	1.2	0.8
충북	5.1	30.2	62.4	1.6	0.7	3.6	24.0	70.0	2.2	0.3
충남	4.8	26.6	66.1	1.4	1.1	3.6	22.0	72.3	1.6	0.6
전북	3.0	32.9	62.5	0.9	0.8	2.0	26.1	69.5	1.8	0.6
전남	4.0	26.8	68.0	0.9	0.3	2.1	18.2	77.3	1.2	1.2
경북	3.9	37.8	56.5	1.3	0.4	3.2	26.3	69.0	0.9	0.7
경남	3.9	40.5	54.2	1.0	0.3	2.1	32.4	63.8	1.2	0.6
제주	4.8	29.4	64.7	1.2	-	2.5	19.4	76.7	0.9	0.6

자료 : 국가데이터처. 「사회조사」(https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1SSFA112R&conn_path=l3, 2026. 5. 20)

○ 일과 가정생활 우선도

- 2025년 기준 경상북도의 일과 가정생활 우선도를 살펴보면, 남성의 경우 ‘일을 더 우선시’하는 비율은 34.4%로 17개 시·도 중 제주(26.7%), 세종(32.2%), 울산(34.9%), 충북(34.3%)에 이어 하위권에 속함. ‘가정생활을 더 우선시’하는 비율은 16.1%로 전국 중간 수준이며, ‘둘 다 비슷하게 생각’하는 비율은 49.6%로 제주(58.3%), 충남(50.7%)에 이어 세 번째로 높음. 여성의 경우 ‘일을 더 우선시’

하는 비율은 21.0%로 충남(19.9%)에 이어 두 번째로 낮은 수준이며, '둘 다 비슷하게 생각'은 51.4%, '가정생활을 더 우선시'는 27.7%로 전국에서 가장 높은 수준임

<표 Ⅲ-13> 일과 가정생활 우선도('25)

(단위 : %)

	남성			여성		
	일을 더 우선시	둘 다 비슷하게 생각	가정생활을 더 우선시	일을 더 우선시	둘 다 비슷하게 생각	가정생활을 더 우선시
전국	40.0	43.3	16.7	26.9	50.7	22.4
서울	42.5	41.0	16.5	29.7	50.0	20.2
부산	39.2	43.1	17.7	28.1	49.7	22.2
대구	41.2	45.9	12.8	28.1	58.2	13.8
인천	47.9	36.3	15.7	31.1	44.0	24.9
광주	43.0	43.4	13.5	26.4	53.3	20.2
대전	37.0	42.3	20.8	32.0	53.5	14.5
울산	34.9	46.3	18.8	24.1	50.7	25.2
세종	32.2	43.5	24.2	24.6	55.5	20.0
경기	39.9	43.1	17.0	27.5	47.9	24.4
강원	36.7	45.3	18.0	24.8	50.0	25.3
충북	34.3	45.0	20.7	24.7	47.8	27.4
충남	33.9	50.7	15.4	19.9	61.6	18.5
전북	40.3	42.6	17.1	22.6	51.7	25.6
전남	39.3	42.5	18.2	23.8	53.1	23.1
경북	34.4	49.6	16.1	21.0	51.4	27.7
경남	44.0	40.6	15.4	25.2	53.5	21.4
제주	26.7	58.3	15.0	21.8	59.8	18.3

자료 : 국가데이터처. 「사회조사」(https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1SSLA050R&conn_path=13, 2026. 5. 31)

- 성별에 따른 인식의 차이를 살펴보면 남성의 '일 우선' 비율(34.4%)과 여성의 '일 우선' 비율(21.0%) 간 차이는 13.4%p이며, 이는 17개 시·도 중 중간 정도 수준임. 그러나 남성의 '일 우선' 비율이 전국 평균(40.0%) 보다 낮은 반면 여성의 '일 우선' 비율이 전국 최저 수준에 가깝다는 점은, 경상북도에서 남성은 일·가정

균형을 추구하는 경향이 강해지고 있는 한편 여성은 가정 중심의 전통적 성역할이 타 지역에 비해 강하게 유지되고 있음을 시사함. 이는 <표 III-11>에 나타난 바와 같이 여성취업에 대한 조건부 지지 인식 및 가사분담의 전통적 구조와도 일관된 맥락을 형성하고 있다고 하겠음

- 여성의 일 우선 비율(21.0%)이 전국 최저인 것은 경상북도 여성이 일보다 가정생활을 중시하는 성향이 강한 것으로 해석될 수 있으나, 이를 단순히 개인적 선호로 보기는 어렵다고 할 수 있음. 경상북도 여성의 가사·돌봄 부담이 상당히 높은 수준임을 고려했을 때 이는 자발적 선택이라기보다 높은 가사·돌봄 부담으로 인해 일에 집중하기 어려운 구조적 제약이 반영된 결과일 수도 있을 것으로 생각됨

○ 여가시간

- 2024년 기준 경상북도의 평일 평균 여가시간은 4.3시간으로, 경남(5.0시간), 부산·울산(4.6시간)과 함께 전국 상위권에 속함. 구간별 분포를 살펴보면 ‘3시간 미만’은 13.5%로 전국에서 네 번째로 낮으며, ‘5~7시간 미만’ 31.6%, ‘7~9시간 미만’ 7.4%, ‘9시간 이상’ 비율은 3.2%로 나타났음. 경상북도는 여가시간이 짧은 응답자 비율이 낮고 긴 응답자 비율이 높은 구조를 보이고 있어, 평일 여가시간의 양적 측면에서는 타 지역에 비해 상대적으로 여유로운 편임
- 휴일 평균 여가시간의 경우 경상북도는 6.6시간으로 경남(7.4시간)에 이어 전국 두 번째로 긴 수준이며, ‘9시간 이상’(29.8%) 또한 경남(36.7%)에 이어 가장 높은 수준임. 이는 경상북도의 도·농 혼재형 지역 특성상 농촌 지역 거주자의 비중이 높아 도시 지역에 비해 여가 활동에 활용할 수 있는 시간이 상대적으로 길게 나타나는 구조적 특성이 반영된 것으로 생각됨
- 경상북도의 평일 여가시간이 길다는 것이 반드시 일·생활 균형이 잘 이루어지고 있음을 의미하지는 않음. 앞서 분석한 바와 같이 경상북도는 초과근로시간이 전국 3위 수준으로 높아 근로자 집단과 비경제활동인구 간 여가시간의 양극화 가능성을 고려할 필요가 있음. 즉 고령 농촌 인구의 긴 여가시간이 평균을 끌어올리는 반면, 실제 제조업 종사 근로자의 평일 여가시간은 평균보다 훨씬 짧을 수 있다는 점에서 해석에 주의가 필요함

<표 Ⅲ-14> 여가시간(24)

(단위 : %, 시간)

	평일						휴일					
	3시간 미만	3~5시간 미만	5~7시간 미만	7~9시간 미만	9시간 이상	평균	3시간 미만	3~5시간 미만	5~7시간 미만	7~9시간 미만	9시간 이상	평균
전국	28.2	43.9	21.3	4.6	2.1	3.7	12.2	22.6	31.3	20.4	13.4	5.7
서울	33.4	55.2	9.6	1.4	0.5	3.2	15.7	32.1	34.0	11.7	6.5	4.8
부산	17.4	30.1	38.8	9.0	4.7	4.6	9.8	12.4	34.5	26.2	17.1	6.4
대구	12.4	47.5	32.7	5.9	1.5	4.3	2.9	14.1	37.6	31.6	13.8	6.5
인천	38.2	42.7	13.6	1.8	3.8	3.5	13.2	27.1	29.0	13.7	16.9	5.6
광주	21.8	39.8	26.9	9.9	1.6	4.1	6.9	36.9	27.3	14.7	14.2	5.6
대전	13.0	52.0	28.4	5.2	1.4	4.2	3.4	19.6	41.6	20.3	15.1	6.1
울산	19.3	27.4	40.8	9.6	2.9	4.6	16.4	9.9	20.6	46.1	6.9	6.0
세종	47.5	36.9	10.3	4.3	1.0	3.1	26.2	33.4	21.4	14.8	4.2	4.4
경기	35.7	42.7	15.5	4.4	1.7	3.4	14.8	17.9	25.5	27.9	14.0	5.9
강원	25.9	46.3	22.6	2.6	2.6	3.6	18.4	19.0	41.3	14.1	7.2	4.9
충북	37.8	41.1	18.6	1.8	0.8	3.3	14.0	32.8	33.6	14.5	5.1	4.8
충남	28.2	54.1	13.9	3.0	0.8	3.4	11.7	33.5	33.8	16.3	4.7	4.9
전북	19.1	54.1	21.2	4.3	1.2	3.7	3.1	29.2	45.8	16.6	5.4	5.2
전남	28.6	35.8	26.4	8.6	0.6	3.9	4.4	27.6	39.6	23.9	4.5	5.5
경북	13.5	44.3	31.6	7.4	3.2	4.3	8.2	24.2	26.1	11.6	29.8	6.6
경남	11.9	28.0	46.6	7.1	6.5	5.0	8.7	6.3	28.2	20.0	36.7	7.4
제주	57.4	29.5	11.3	1.7	0.2	2.7	29.3	20.4	35.1	10.9	4.4	4.4

자료 : 문화체육관광부, 각년도 「국민여가활동조사」에서 발췌·정리

○ 여가시간 충분도

- 2024년 기준 경상북도의 평일 여가시간 충분도를 살펴보면, '충분한 편'이라고 응답한 비율은 54.6%로 17개 시도 중 경남(81.8%), 울산(68.0%), 광주(63.8%), 대구(61.7%), 강원(59.0%), 부산(59.2%), 서울(59.0%), 전남(53.2%)에 이어 중하위권에 해당함. '부족한 편'이라는 응답은 10.9%로 낮은 편이나, '보통'이라는 응답이 34.6%로 17개 시도 중 네 번째로 높음. 평일 여가시간 충분도 평균 점수는 4.7점(7점 만점)으로 전국 중간 수준이라고 할 수 있음
- 휴일 여가시간 충분도에서 '충분한 편'이라고 응답한 비율은 66.0%로, 경남

(89.8%), 울산(73.7%), 광주(76.2%), 대구(77.3%), 강원(75.8%) 등에 비해 낮은 수준이며 17개 시·도 중 하위권에 해당함. '부족한 편'이라는 비율은 8.6%로 세종(16.0%), 인천(9.8%)에 이어 세 번째로 높아, 경상북도 도민의 휴일 여가 충분도 체감이 타 지역에 비해 낮은 편임을 보여줌. 휴일 여가시간 충분도 평균 점수는 5.1점(7점 만점)으로 중간 수준이라고 할 수 있음

<표 Ⅲ-15> 여가시간 충분도('24)

(단위 : %, 점)

	평일				휴일			
	부족한 편	보통	충분한 편	평균	부족한 편	보통	충분한 편	평균
전국	12.6	29.0	58.3	4.8	6.2	22.1	71.8	5.1
서울	15.7	25.3	59.0	4.6	5.9	19.8	74.3	5.0
부산	12.9	27.9	59.2	4.8	6.3	22.7	70.9	5.1
대구	10.9	27.5	61.7	4.8	6.2	16.5	77.3	5.2
인천	16.9	32.0	51.0	4.6	9.8	23.7	66.6	5.0
광주	5.6	30.6	63.8	5.0	2.0	21.6	76.2	5.4
대전	5.8	35.9	58.4	4.8	3.9	31.5	64.7	5.0
울산	5.0	27.0	68.0	5.1	2.4	24.0	73.7	5.2
세종	23.9	33.3	42.8	4.5	16.0	29.6	54.4	4.8
경기	14.3	29.0	56.7	4.7	7.1	21.1	71.8	5.1
강원	10.9	30.1	59.0	4.6	4.0	20.0	75.8	5.0
충북	9.6	36.1	54.3	4.7	3.5	28.0	68.6	5.0
충남	11.4	35.2	53.4	4.7	5.3	28.1	66.7	4.9
전북	11.3	47.6	41.1	4.5	5.6	45.5	49.0	4.8
전남	13.0	33.8	53.2	4.8	6.2	23.9	69.9	5.3
경북	10.9	34.6	54.6	4.7	8.6	25.4	66.0	5.1
경남	5.9	12.3	81.8	5.5	3.4	6.7	89.8	5.7
제주	11.2	17.1	54.6	5.0	7.4	20.2	72.5	5.1

주 : 부족한 편 = 매우 부족+부족+다소부족 / 충분한 편 = 매우 충분+충분+다소 충분(평균은 7점 만점 기준)

자료 : 문화체육관광부, 각년도 「국민여가활동조사」에서 발췌·정리

- 경상북도의 평일 여가시간(4.3시간)과 휴일 여가시간(6.6시간)은 앞서 <표 Ⅲ-14>에 나타난 바와 같이 전국 상위권 수준임에도 불구하고, 여가시간 충분도는

평일과 휴일 모두 전국 중하위권에 머물고 있어, 여가시간의 양적 수준과 체감하는 충분도 사이에 괴리가 존재함을 알 수 있음. 이러한 결과는 고령·농촌 인구에 의해 평일 여가시간이 증가하였고, 실제 근로자 집단의 여가시간은 평균보다 훨씬 짧은 가능성이 높아 이 집단에서 여가가 부족하다고 느끼기 때문에 나타난 결과일 수 있음. 또는 여가시간이 길더라도 원하는 여가 활동을 할 수 있는 인프라와 환경이 뒷받침되지 않으면 충분도 체감은 낮아질 수 있기 때문에 나타난 결과로도 생각됨

○ 일·여가생활 균형 정도

- 2024년 기준 경상북도의 일·여가생활 균형 정도를 살펴보면, '일에 집중하고 있음' 응답 비율은 28.4%로 2018년(35.8%) 대비 7.4%p 감소하였고, '균형을 이루고 있음' 응답 비율은 38.9%로 2018년(36.6%) 대비 2.3%p 증가하였음. 2018년과 비교하면 '일 집중'과 '여가 집중' 비율이 모두 감소하고 '균형 비율'이 다소 증가하는 방향으로 변화하였으나, '여가에 집중하고 있음' 비율이 14.7%로 전북(12.9%)에 이어 17개 시도 중 두 번째로 낮음. 이는 경상북도 도민이 여가보다 일이나 가사·돌봄에 집중하는 생활 패턴이 강하게 나타나고 있음을 의미하며, 앞서 분석한 여성의 높은 가사노동 및 돌봄 부담과도 연결된 결과로 생각됨
- 2018년과 2024년의 변화를 시도별로 비교하면 전국적으로 2018년 대비 2024년에 '일에 집중하고 있음' 응답 비율은 36.8%에서 30.5%로 6.3%p 감소하였고, '균형을 이루고 있음'은 37.3%에서 40.2%로 2.9%p 증가하였으며, '여가에 집중하고 있음'은 25.9%에서 29.2%로 3.3%p 증가하였음. 경상북도의 경우 '일 집중' 비율 감소(7.4%p)는 전국 평균(6.3%p)보다 크게 나타나 긍정적이고, '여가에 집중하고 있음' 비율 또한 27.6%에서 32.6%로 5.0%p 증가하여 전국 평균(3.3%p)보다 크게 나타나 긍정적이라고 할 수 있음. 즉 경북은 일 집중에서 벗어나는 속도는 빠르나, 그 전환이 균형보다 여가 집중으로 쏠리는 경향이 있음. 균형 인식 비율이 전국 평균을 하회한다는 점에서, 단순한 여가 확대보다 일·생활의 실질적 균형 달성을 위한 정책 개입이 필요하다고 하겠음

<표 Ⅲ-16> 일·여가생활 균형 정도

(단위 : %)

	2018			2024		
	일에 집중하고 있음	균형을 이루고 있음	여가에 집중하고 있음	일에 집중하고 있음	균형을 이루고 있음	여가에 집중하고 있음
전국	36.8	37.3	25.9	30.5	40.2	29.2
서울	41.4	33.4	25.1	30.2	35.1	34.6
부산	28.5	40.4	31.1	24.3	42.3	33.3
대구	37.5	45.6	17.0	27.6	40.6	31.7
인천	33.7	29.4	36.8	29.8	40.4	29.8
광주	26.2	46.7	27.1	30.0	47.5	22.4
대전	19.7	48.4	31.9	28.2	41.0	30.9
울산	29.0	36.7	34.3	12.7	67.0	20.4
세종	27.7	32.0	40.5	48.1	30.5	21.4
경기	43.3	35.8	20.8	33.4	39.5	27.1
강원	41.2	41.6	17.2	22.2	52.2	25.6
충북	35.6	39.9	24.5	35.5	36.0	28.5
충남	27.7	42.9	29.4	35.3	38.2	26.4
전북	20.1	43.7	36.2	45.3	41.7	12.9
전남	43.7	38.6	17.6	40.4	39.7	19.9
경북	35.8	36.6	27.6	28.4	38.9	32.6
경남	33.1	34.5	32.4	21.9	43.3	35.0
제주	51.4	30.2	18.4	23.2	39.5	37.3

주 : 일에 집중하고 있음=일에 더 집중하고 있다+일에 조금 더 집중하고 있다+다소 일에 집중하고 있다

여가에 집중하고 있음=여가에 더 집중하고 있다+여가에 조금 더 집중하고 있다+다소 여가에 더 집중하고 있다

자료 : 문화체육관광부. 각년도 「국민여가활동조사」에서 발췌·정리

(3) '제도' 영역 일·생활 균형 지수 및 현황

- 경상북도의 2024년 제도 영역 일·생활 균형 지수는 18.78점으로 전국 평균 20.3점보다 1.52점 낮음. 세부 지표별로는 국공립보육시설 설치율(0.015점)과 초등돌봄교실 이용률(0.003점) 지표 점수가 다소 높았으며, 여성 육아휴직 사용 사업장 비율(0.008점), 배우자 출산휴가 사용 사업장 비율(0.021점), 일가정 양립제도 인

지도(0.002점) 지표 점수는 다소 낮았음

- 경상북도의 2023년과 2024년 제도 영역의 세부 지표값을 살펴보면 점수는 2024년 18.78점으로 전년 대비 2.38점 상승하였음
 - 세부 지표별로 살펴보면 여성 육아휴직 사용 사업장 비율 지표는 2024년 0.021점으로 전년 대비 0.001점, 남성 육아휴직 사용 사업장 비율 지표는 0.054점으로 전년 대비 0.023점 큰 폭으로 상승하였음. 이는 육아휴직 제도를 이용할 수 있는 기업의 비율이 점진적으로 확대되고 있으며, 특히 남성의 제도 이용이 가능한 기업이 큰 폭으로 증가하고 있음을 의미함. 육아기 근로시간 단축제도 사용 사업장 비율은 동 기간 내 변화가 없었으나 배우자 출산휴가 사용 사업장 비율 지표는 0.015점으로 전년 대비 0.002점 감소하였으며, 이는 배우자 출산휴가 사용 사업장 비율이 감소했음을 의미함. 국공립보육시설 설치율과 초등돌봄교실 이용률은 2024년 각각 0.033점과 0.021점으로 전년 대비 각각 0.004점, 0.001점 상승하여 돌봄 인프라의 공급 확충 노력이 확인된다고 하겠음. 반면 일·가정 양립 제도 인지도는 2024년 0.016점으로 전년 대비 0.003점 감소하여 제도 공급에 비해 도민·근로자의 제도 인지 수준은 오히려 후퇴한 것으로 볼 수 있음

<표 Ⅲ-17> '제도' 영역 경상북도 일·생활 균형 세부 지표값 변화('23 ~ '24)

	전국-경상북도 지표점수('24)			경상북도 지표값 변화		
	전국	경북	차이 (경북-전국)	2023년	2024년	증감 ('24-'23)
여성 육아휴직 사용 사업장 비율	0.029	0.021	-0.008	0.020	0.021	0.001
남성 육아휴직 사용 사업장 비율	0.054	0.054	-	0.031	0.054	0.023
육아기 근로시간 단축제도 사용 사업장 비율	0.028	0.028	-	0.028	0.028	-
배우자 출산휴가 사용 사업장 비율	0.038	0.017	-0.021	0.017	0.015	-0.002
국공립보육시설 설치율	0.018	0.033	0.015	0.029	0.033	0.004
초등돌봄교실 이용률	0.018	0.021	0.003	0.020	0.021	0.001
일·가정 양립 제도 인지도	0.018	0.016	-0.002	0.019	0.016	-0.003
제도 영역 점수	20.3	18.78	-1.52	16.40	18.78	2.38

자료 : 고용노동부, 각년도 「지역별 일·생활 균형 지수 산출」에서 발췌·정리

- 세부 지표 점수를 산출하기 위해 사용한 자료원을 바탕으로 살펴본 제도 영역의 일·생활 균형 관련 현황은 다음과 같음
- 육아휴직 이용자 수
 - 2024년 기준 시도별 육아휴직 이용자 수를 살펴보면, 경기(60,917명), 서울(37,265명), 인천(12,549명), 부산(11,358명), 경남(10,534명) 순으로 많으며, 경상북도(7,904명)는 전국 중간 수준 정도임. 경상북도의 육아휴직 이용자 수는 2015년 4,426명에서 2020년 7,299명, 2024년 7,904명으로 지속적인 증가 추세를 보이고 있음. 2015년 대비 2024년 증가율은 78.6%로 전국 평균 증가율 19.5%를 크게 상회하고 있어 절대적 이용자 수 증가 면에서는 긍정적인 흐름이 확인됨. 성별로 살펴보면 여성 이용자는 2015년 4,166명에서 2024년 5,380명으로 29.2% 증가한 반면, 남성 이용자는 2015년 260명에서 2024년 2,524명으로 870.8% 증가하여 남성 육아휴직 이용이 급격히 확대되었음을 알 수 있음. 그러나 2024년 기준 남성 이용자와 여성 이용자의 비율은 약 32:68로, 여전히 여성 이용자가 남성 이용자의 두 배 이상을 차지하고 있어 육아휴직 이용의 성별 불균형이 지속되고 있다고 하겠음
 - 전국 대비 경상북도의 육아휴직 이용자 비중을 살펴보면, 2015년 2.6%에서 2024년 3.8%로 증가하여 경상북도의 전국 내 비중이 소폭 확대되었음을 알 수 있음. 이는 경상북도의 육아휴직 이용이 전국 평균 이상의 속도로 성장하고 있음을 의미하나, 여전히 경기(29.5%)·서울(18.1%) 등 수도권 집중 현상이 두드러져 비수도권 도 지역으로서의 구조적 한계가 존재함
 - 경상북도의 육아휴직 이용자 증가에도 불구하고 경상북도의 여성 육아휴직 사용자 사업장 비율(0.021점)이 전국 평균(0.029점)을 크게 낮다는 점에 주의를 기울일 필요가 있음. 육아휴직 이용자 수가 증가하더라도 이를 허용하는 사업장의 비율이 낮다면, 대기업·공공기관 중심으로 이용이 집중되고 중소기업 사업장 근로자는 실질적으로 제도 이용이 어려운 양극화 구조가 지속될 수 있음

<표 Ⅲ-18> 육아휴직 이용자

(단위 : 명)

	2015			2020			2024		
	계	남성	여성	계	남성	여성	계	남성	여성
전국	172,514	7,904	164,610	237,592	46,096	191,496	206,226	60,117	146,109
서울	81,173	3,554	77,619	98,874	17,872	81,002	37,265	9,566	27,699
부산	7,766	238	7,528	10,351	1,724	8,627	11,358	3,300	8,058
대구	4,573	154	4,419	6,521	836	5,685	8,142	2,245	5,897
인천	4,925	193	4,732	7,881	1,555	6,326	12,549	3,754	8,795
광주	3,413	84	3,329	4,548	712	3,836	5,734	1,686	4,048
대전	6,319	353	5,966	7,837	1,504	6,333	6,517	1,917	4,600
울산	2,743	135	2,608	4,505	1,394	3,111	4,016	1,257	2,759
세종	522	25	497	1,302	232	1,070	3,583	1,234	2,349
경기	33,049	1,747	31,302	47,914	9,176	38,738	60,917	17,346	43,571
강원	2,660	162	2,498	5,481	1,041	4,440	5,610	1,877	3,733
충북	2,991	137	2,854	4,884	953	3,931	6,473	2,014	4,459
충남	3,451	200	3,251	6,298	1,581	4,717	8,158	2,685	5,473
전북	3,337	140	3,197	4,750	834	3,916	5,494	1,646	3,848
전남	2,653	143	2,510	5,068	1,135	3,933	5,994	1,809	4,185
경북	4,426	260	4,166	7,299	1,651	5,648	7,904	2,524	5,380
경남	6,770	272	6,498	11,202	3,250	7,952	10,534	3,180	7,354
제주	1,743	107	1,636	2,877	646	2,231	3,149	1,131	2,018

자료 : 한국고용정보원. 각년도 「고용행정통계」에서 발췌·정리(<https://eis.work24.go.kr/eisps/main/index.do>)

○ 육아기 근로시간 단축제도 이용

- 2024년 기준 시도별 육아기 근로시간 단축제도 이용자 수를 살펴보면, 경기(11,548명), 서울(16,950명), 경남(2,672명), 부산(2,437명), 대전(2,299명) 등의 순으로 많으며, 경상북도(1,862명)는 전국 중간 수준에 해당함. 경상북도의 육아기 근로시간 단축제도 이용자 수는 2015년 61명에서 2020년 666명, 2024년 1,862명으로 지속적인 증가 추세를 보이고 있음. 2015년 대비 2024년 증가율은 2,954.1%로 전국 평균 증가율 1,739.5%을 크게 상회하고 있어, 경상북도에서 육아기 근로시간 단축제도의 확산이 전국 평균보다 빠르게 이루어지고 있

음을 알 수 있음. 성별로 살펴보면 여성 이용자는 2015년 51명에서 2024년 1,675명으로 3,184.3% 증가하였고, 남성 이용자는 2015년 10명에서 2024년 187명으로 1,770.0% 증가하여 여성 이용자의 증가율이 남성보다 높았음. 또한 2024년 기준 남성 이용자(187명)와 여성 이용자(1,675명)의 비율은 약 1:9로 육아기 근로시간 단축제도의 이용이 여성에게 압도적으로 집중되어 있는 구조가 지속되고 있음

<표 III-19> 육아기 근로시간 단축제도 이용자

(단위 : 명)

	2015			2020			2024		
	계	남성	여성	계	남성	여성	계	남성	여성
전국	2,740	236	2,504	18,618	2,123	16,495	50,403	5,447	44,956
서울	1,171	82	1,089	6,232	726	5,506	16,950	1,959	14,991
부산	123	11	112	962	102	860	2,437	254	2,183
대구	73	6	67	542	56	486	1,590	169	1,421
인천	103	5	98	686	81	605	2,136	199	1,937
광주	54	3	51	385	20	365	977	80	897
대전	113	14	99	1,002	94	908	2,299	237	2,062
울산	40	5	35	366	52	314	978	69	909
세종	7	1	6	144	29	115	365	57	308
경기	631	68	563	4,114	467	3,647	11,548	1,194	10,354
강원	50	4	46	467	51	416	1,537	172	1,365
충북	43	-	43	373	37	336	1,109	117	992
충남	47	1	46	581	82	499	1,603	197	1,406
전북	63	7	56	397	59	338	908	93	815
전남	45	4	41	303	38	265	918	108	810
경북	61	10	51	666	61	605	1,862	187	1,675
경남	93	11	82	1,187	124	1,063	2,672	264	2,408
제주	23	4	19	211	44	167	512	91	421

자료 : 한국고용정보원. 각년도 「고용행정통계」에서 발췌 정리(<https://eis.work24.go.kr/eisps/main/index.do>)

- 이용자 증가율을 2015년 대비 2024년 기준으로 시도별로 살펴보면, 경북은 세종(5,114.3%), 충남(3,310.6%)에 이어 전국에서 세 번째로 높은 증가율을 보였

으며, 전국 평균 증가율(1,739.5%)과 비교해도 약 1.7배 높은 수준으로, 경상북도에서 육아기 근로시간 단축제도의 확산이 상대적으로 빠르게 이루어지고 있음을 알 수 있음

- 남성 이용자 비율을 시도별로 살펴보면, 2024년 기준 제주(17.8%), 세종(15.6%), 강원(11.2%)이 상위권을 형성하고 있으며, 경상북도(10.0%)는 전국 평균 남성 이용자 비율(10.8%)과 비교했을 때 다소 낮은 수준임. 점차 남성 이용자 비율이 증가하고 있지만 육아기 근로시간 단축제도의 남성 이용 비율이 전반적으로 낮다는 것은 이 제도가 여성의 경력 유지 수단으로 주로 활용되고 있으며, 남성의 돌봄 참여 수단으로는 아직 충분히 확산되지 않고 있음을 시사함
- 육아기 근로시간 단축제도 이용자 수는 증가하고 있으나 <표 III-5>에 나타난 바와 같이 육아기 근로시간 단축제도 사용 사업장 비율이 2023년과 2024년 동안 변화가 없다는 점은 일부 사업장에서의 이용 집중이 지속되고 있을 가능성을 있음을 시사함. 또한 여성 이용자 비율이 90%에 달한다는 점은 육아기 근로시간 단축이 여성의 경력 단절을 방지하는 방어적 수단으로만 기능하고 있을 뿐, 남성의 적극적 돌봄 참여를 이끌어내는 데는 한계가 있음을 보여줌

○ 배우자 출산휴가 이용

- 경상북도의 배우자 출산휴가 이용자 수는 2020년 1,017명에서 2024년 958명으로 59명 감소하였음. 그러나 같은 기간 출생아 수가 12,873명에서 6,780명으로 47.3% 감소한 것을 고려하면, 출생아 수 대비 이용자 비율은 2020년 7.9%에서 2024년 14.1%로 6.2%p 상승하였으며, 이는 17개 시도 중 가장 높은 수준으로, 전국 평균(7.6%)의 약 1.9배임. 즉 이용자 수는 출생아 수 감소의 영향으로 감소하였으나 출생아 수 대비 이용률은 오히려 크게 높아져 배우자 출산휴가 제도의 실질적 활용도가 확대되고 있음을 알 수 있음
- 한편 출생아 수 대비 이용자 비율이 전국 최고 수준으로 나타난 <표 III-20>의 결과와 경상북도의 배우자 출산휴가 사용 사업장 비율(0.015점)이 전국 평균(0.038점) 보다 많이 낮았으며, 전년 대비 감소한 것으로 나타난 <표 III-17>의 결과를 고려했을 때 결국 출생아 수 대비 이용자 비율은 높으나, 이를 허용하는

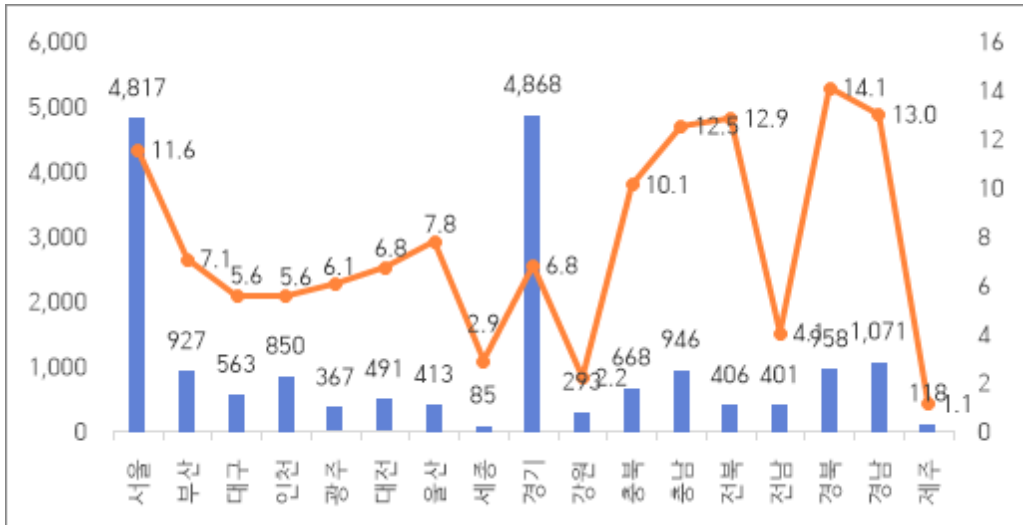
사업장의 비율은 낮다는 구조적 문제가 있음을 알 수 있음. 즉 일부 대기업·공공기관 등 제도 수용성이 높은 사업장에서의 이용이 집중되는 한편, 중소 제조업 사업장 근로자는 제도 이용이 실질적으로 어려운 양극화 구조가 지속되고 있을 가능성이 있음

<표 Ⅲ-20> 배우자 출산휴가 이용자 및 출생건수 대비 비율

(단위 : 명, %)

	2020년			2024년		
	출생아수	배우자출산 휴가 이용자	이용자 비율	출생아수	배우자출산 휴가 이용자	이용자 비율
전국	272,337	18721	6.9	238,817	18,242	7.6
서울	47,445	4,486	9.5	41,605	4,817	11.6
부산	15,058	975	6.5	13,063	927	7.1
대구	11,193	563	5.0	10,103	563	5.6
인천	16,040	828	5.2	15,236	850	5.6
광주	7,318	401	5.5	6,034	367	6.1
대전	7,481	450	6.0	7,266	491	6.8
울산	6,617	570	8.6	5,282	413	7.8
세종	3,468	92	2.7	2,895	85	2.9
경기	77,737	4,669	6.0	71,285	4,868	6.8
강원	7,835	275	3.5	13,067	293	2.2
충북	8,607	775	9.0	6,592	668	10.1
충남	11,950	1,287	10.8	7,540	946	12.5
전북	8,165	427	5.2	3,156	406	12.9
전남	9,738	483	5.0	9,855	401	4.1
경북	12,873	1,017	7.9	6,780	958	14.1
경남	16,823	1,310	7.8	8,225	1,071	13.0
제주	3,989	211	5.3	10,333	118	1.1

자료 : 한국고용정보원. 각년도 「고용행정통계」에서 발췌·정리(<https://eis.work24.go.kr/eisps/main/index.do>)



[그림 Ⅲ-5] 배우자 출산휴가 이용자 및 출생건수 대비 비율('24)

○ 국공립보육시설 설치율

- 2024년 기준 시도별 국공립 어린이집 설치 비율을 살펴보면, 세종(47.9%), 서울(44.0%), 대구(31.0%)가 상위권을 형성하고 있으며, 경상북도(17.6%)는 제주(11.3%), 전북(16.9%), 충북(17.2%)에 이어 네 번째로 낮은 수준으로, 공공 보육 인프라 확충 면에서 전국 하위권에 머물고 있음. 경상북도의 국공립 어린이집 설치 비율은 2017년 6.8%에서 2024년 17.6%로 매년 꾸준한 증가세를 보이고 있으나 2017년 대비 2024년 증가폭은 10.8%p로 같은 기간 전국 평균 증가폭 16.0%p에 비해 낮은 수준임. 이는 경상북도의 국공립 어린이집 설치 비율이 양적으로는 증가하고 있으나, 전국 평균의 증가 속도를 따라가지 못하고 있음을 의미함. 2024년 기준 경상북도의 국공립 어린이집 설치비율은 전국 평균 보다 6.2%p 낮으며, 이는 <표 Ⅲ-5>에서 제시된 국공립보육시설 설치율 지표가 전국 평균 보다 높게 나타난 결과와 상충되는 것처럼 보일 수 있음. 이러한 결과는 일·생활 균형 지수의 해당 지표가 단순 설치 비율이 아닌 인구 대비 설치 수 등 다른 산출 기준을 적용하고 있기 때문으로 해석됨
- 경상북도의 국공립 어린이집 설치 비율이 낮은 것은 경상북도가 높은 고령화율과

지속적인 출생아 수 감소가 지속되는 지역으로, 보육 수요 감소 속에서 공급 확충의 필요성과 경제적 타당성을 동시에 확보하기 어려운 특징을 갖고 있기 때문으로 생각됨

<표 Ⅲ-21> 국공립 어린이집 설치 비율

(단위 : %)

지역	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
전국	7.8	9.2	11.6	14.0	16.4	18.8	21.4	23.8
서울	20.5	24.7	29.2	32.6	35.9	38.8	41.4	44.0
부산	8.6	9.5	11.4	14.7	17.0	19.7	22.0	24.6
대구	4.9	7.3	10.4	14.4	18.2	21.6	26.3	31.0
인천	7.1	8.4	10.4	11.8	14.2	17.1	20.6	22.9
광주	2.6	2.8	4.3	8.2	11.6	14.9	18.1	20.2
대전	2.3	2.5	4.1	6.2	8.1	10.9	13.4	17.4
울산	4.7	6.0	8.6	11.3	12.8	14.6	16.7	18.5
세종	5.5	8.5	14.2	21.4	29.7	37.3	42.7	47.9
경기	5.6	6.4	8.2	10.1	12.0	14.0	16.4	18.5
강원	7.8	8.6	10.5	12.9	14.8	16.9	18.7	20.0
충북	5.1	5.4	7.2	9.8	12.0	13.7	15.4	17.2
충남	4.3	5.2	7.1	8.3	9.7	11.8	14.9	17.9
전북	3.9	4.7	6.4	8.6	10.5	12.3	14.5	16.9
전남	8.1	9.5	12.8	15.5	17.8	19.5	22.0	23.3
경북	6.8	7.0	8.7	10.1	11.6	13.6	15.2	17.6
경남	4.7	5.4	7.5	10.2	12.5	14.5	17.1	19.6
제주	5.5	6.2	7.5	8.4	8.6	9.8	10.6	11.3

주 : 전체 어린이집 대비 국공립어린이집 설치 비율
 자료 : 보건복지부, 각년도 「보육통계」에서 발췌·정리

○ 초등돌봄교실 이용률

- 2022년 기준 초등돌봄 운영교실 평균을 시도별로 살펴보면, 세종(4.1개), 서울(3.6개), 대전(3.1개), 인천(2.8개) 순으로 높고, 경상북도는 1.3개로 강원(1.1개)에 이어 전국에서 두 번째로 낮은 수준임. 경상북도의 초등돌봄 운영교실 평균은

2018년 1.3개에서 2020년 1.2개로 소폭 감소하였다가 2022년 1.3개로 회복하는 수준에 머물고 있어 사실상 정체 상태라고 할 수 있음. 이는 경상북도는 농촌·중소도시 비중이 높고 학교 규모가 소규모인 경우가 많아 돌봄교실 운영을 위한 공간과 인력 확보가 구조적으로 어려운 환경이기 때문으로 생각되며, 이것이 농촌 지역 학부모의 돌봄 공백으로 이어질 수 있음

<표 Ⅲ-22> 초등돌봄 운영교실 평균 및 이용률

(단위 : 개, %)

	초등돌봄 운영교실 평균			초등돌봄교실 이용률		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022
전국	1.9	1.9	2.1	9.1	8.3	9.4
서울	2.9	3.3	3.6	8.1	8.4	10.2
부산	2.0	1.7	2.0	8.0	6.7	7.6
대구	1.8	1.8	2.2	7.4	5.0	8.9
인천	2.6	2.5	2.8	8.0	7.4	8.7
광주	1.9	1.5	1.9	7.0	5.2	7.0
대전	2.6	2.6	3.1	10.0	8.9	11.1
울산	2.1	2.1	2.2	8.2	7.9	8.5
세종	3.1	4.0	4.1	12.0	10.6	12.5
경기	2.3	2.3	2.3	7.9	7.3	7.5
강원	0.9	1.0	1.1	9.1	9.1	9.7
충북	1.6	1.7	1.8	10.6	9.5	10.2
충남	1.5	1.4	1.6	11.2	9.6	10.5
전북	1.8	1.7	1.7	16.4	14.2	15.0
전남	1.4	1.4	1.5	14.9	14.3	14.2
경북	1.3	1.2	1.3	10.3	8.9	10.3
경남	1.6	1.6	1.9	10.0	8.7	10.8
제주	1.5	1.9	2.0	11.5	12.1	13.0

자료 : 조경욱 외(2023). 「전라북도 일·생활 균형 근로환경 조성을 위한 정책 지원 방안」 p98에서 재인용

- 초등돌봄교실 이용률의 경우 경상북도는 2018년 10.3%에서 2020년 8.9%로 감소하였다가 2022년 10.3%로 회복하였고, 2022년 기준 전국 평균 9.4%보다 다소 높음. 즉 운영교실 수는 전국 평균보다 낮지만 이용률은 전국 평균보다 다소

높다고 하겠음. 이는 경상북도에서 돌봄교실에 대한 수요가 공급보다 많음을 시사함. 또한 <표 III-21>에 나타난 바와 같이 경상북도는 국공립 어린이집 설치 비율 역시 낮아 영유아 단계의 공공 보육과 초등 단계의 공공 돌봄 모두에서 공급이 부족한 이중적 돌봄 인프라 공백 구조를 가지고 있음을 알 수 있음. 이는 자녀를 둔 근로자, 특히 여성 근로자의 경력 유지를 전 생애주기에 걸쳐 제약하는 구조적 요인으로 작용함

○ 일·가정 양립 제도 인지도

- 고용노동부 「일·가정 양립 실태조사」에 따르면 경상북도의 임신 및 출산 지원 제도 인지도는 제도별로 상이한 변화 양상을 보이고 있으며, 전반적으로 전국 평균과의 격차가 확대되는 추세임. 출산전후휴가제도의 경우 ‘잘 알고 있다’는 응답 비율이 2022년 59.1%에서 2023년 65.1%로 상승하였다가 2024년 47.4%로 큰 폭 하락하였으며, 전국 평균과의 격차도 14.6p로 더 크게 벌어졌음. ‘모른다’는 응답은 2022년 5.2%에서 2024년 8.2%로 증가하였음
- 배우자 출산휴가제도의 경우 ‘잘 알고 있다’는 응답이 2022년 43.5%에서 2023년 46.5%로 소폭 상승하였다가 2024년 43.1%로 다시 하락하였으며, 이는 전국 평균 50.0%보다 6.9%p 낮은 수준임. 반면 ‘들어본 적 있다’는 응답이 2022년 15.4%에서 2024년 28.6%로 크게 증가하였는데 이는 제도를 인지하고 있으나 상세 내용은 모르는 상태의 응답자가 늘어났음을 의미함
- 임신기 근로시간 단축제도의 경우 ‘잘 알고 있다’는 응답이 2022년 45.8%에서 2023년 47.6%로 상승하였다가 2024년 42.8%로 하락하였으며, 이는 전국 평균 47.7%보다 4.9%p 낮은 수준임. 반면 ‘모른다’는 응답이 2022년 15.8%에서 2024년 13.3%로 소폭 감소하여 전반적 인지 기반은 다소 확대된 것으로 생각됨
- 난임치료휴가제도는 4개 제도 중 인지도가 가장 낮은 제도로, ‘잘 알고 있다’는 응답이 2022년 16.5%에서 2023년 25.2%로 크게 상승하였다가 2024년에도 28.1%로 소폭 상승하였으나 여전히 전국 평균 31.0%보다 2.9%p 낮은 수준임. 그러나 ‘모른다’는 응답이 2022년 45.2%에서 2024년 38.0%로 7.2%p 감소하여 인지도 개선 추세가 가장 뚜렷한 제도로 나타났음

<표 Ⅲ-23> 「일·가정 양립 실태조사」 임신 및 출산 지원 제도 인지도

(단위: %)

		전국			경북		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024
출산전후 휴가제도	잘 알고 있다	61.5	63.8	62.0	59.1	65.1	47.4
	대충 알고 있다	22.0	21.4	23.6	21.2	13.0	31.4
	들어본 적은 있다	10.7	9.5	9.8	14.5	11.3	12.9
	모른다	5.8	5.4	4.6	5.2	10.6	8.2
배우자출산 휴가제도	잘 알고 있다	47.4	48.9	50.0	43.5	46.5	43.1
	대충 알고 있다	21.4	21.8	23.7	20.3	19.4	20.8
	들어본 적은 있다	15.4	14.6	13.8	15.4	15.8	28.6
	모른다	15.9	14.7	12.5	20.8	18.3	7.4
임신기 근로시간 단축제도	잘 알고 있다	44.4	46.3	47.7	45.8	47.6	42.8
	대충 알고 있다	23.6	23.0	24.5	25.5	16.5	18.8
	들어본 적은 있다	18.3	17.0	15.0	12.8	10.4	25.1
	모른다	13.6	13.7	12.8	15.8	25.5	13.3
난임치료 휴가제도	잘 알고 있다	24.7	27.9	31.0	16.5	25.2	28.1
	대충 알고 있다	16.7	18.8	20.9	17.9	15.2	10.8
	들어본 적은 있다	16.5	14.7	12.3	20.4	3.1	23.1
	모른다	42.0	38.6	35.8	45.2	56.6	38.0

자료 : 고용노동부. 각년도 「일·가정 양립 실태조사」에서 발췌·정리

- 경상북도의 육아 등 돌봄 지원 제도 인지도는 5개 제도 전반에 걸쳐 전국 평균보다 낮으며, 일부 제도에서는 2024년 인지도가 전년 대비 크게 하락하는 양상을 보이고 있음. 육아휴직제도의 경우 ‘잘 알고 있다’는 응답 비율이 2022년 42.4%에서 2023년 48.0%로 상승하였다가 2024년 44.2%로 하락하였음. 전국 평균 57.7%보다 13.5%p 낮은 수준으로, 5개 제도 중 전국 평균과의 격차가 가장 큼. ‘모른다’는 응답은 2022년 14.2%에서 2024년 6.9%로 감소하였고, ‘들어본 적은 있다’는 응답은 2024년 20.6%로 증가하였음

<표 Ⅲ-24> 「일·가정 양립 실태조사」 육아 등 돌봄 지원 제도 인지도

(단위: %)

		전국			경북		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024
육아 휴직제도	잘 알고 있다	49.3	55.7	57.7	42.4	48.0	44.2
	대충 알고 있다	25.2	23.2	23.2	26.6	21.6	28.4
	들어본 적은 있다	12.5	9.7	10.1	16.8	11.4	20.6
	모른다	12.9	11.5	9.0	14.2	19.0	6.9
육아기 근로시간 단축제도	잘 알고 있다	36.6	38.9	40.5	36.7	48.1	35.6
	대충 알고 있다	19.9	20.7	21.6	17.6	16.3	20.5
	들어본 적은 있다	14.2	14.2	14.0	13.4	8.1	21.2
	모른다	29.4	26.3	23.9	32.2	27.5	22.7
가족돌봄 휴직제도	잘 알고 있다	22.9	23.7	25.0	27.2	25.2	22.5
	대충 알고 있다	20.8	24.0	23.0	29.7	11.6	18.5
	들어본 적은 있다	14.5	15.3	15.3	11.7	11.3	30.7
	모른다	42.7	37.0	36.6	31.3	52.0	28.2
가족돌봄 휴가제도	잘 알고 있다	22.5	23.4	24.7	24.1	23.0	20.2
	대충 알고 있다	20.8	22.0	22.0	28.3	11.0	14.7
	들어본 적은 있다	14.0	14.8	14.8	14.1	10.2	33.0
	모른다	42.7	39.7	38.6	33.5	55.8	32.1
가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도	잘 알고 있다	18.1	20.5	21.2	15.9	22.8	17.5
	대충 알고 있다	18.7	19.9	19.7	21.9	7.3	11.9
	들어본 적은 있다	17.1	14.9	15.3	20.9	4.5	24.4
	모른다	46.0	44.7	43.8	41.4	65.4	46.2

자료 : 고용노동부, 각년도 「일·가정 양립 실태조사」에서 발췌·정리

- 육아기 근로시간 단축제도의 경우 ‘잘 알고 있다’는 응답이 2022년 36.7%에서 2023년 48.1%로 크게 상승하였다가 2024년 35.6%로 크게 감소하였으며, 이는 전국 평균 40.5%보다 4.9%p 낮음. ‘모른다’는 응답이 2022년 32.2%에서 2024년 22.7%로 감소하는 긍정적 흐름은 있으나 ‘잘 알고 있다’ 응답 비율이 2023년 대비 5개 제도 중 가장 많이 감소하였음
- 가족돌봄휴직제도의 경우 ‘잘 알고 있다’는 응답이 2022년 27.2%에서 2023년 25.2%, 2024년 22.5%로 지속적으로 감소하였으며, 이는 전국 평균 25.0%보다

- 2.5%p 낮음. 반면 ‘들어본 적 있다’는 응답이 2024년 30.7%로 크게 증가하여, 상세 내용은 잘 모르지만 인지는 하고 있는 상태가 확대되고 있음을 알 수 있음
- 가족돌봄휴가제도의 경우 ‘잘 알고 있다’는 응답이 2022년 24.1%에서 2023년 23.0%, 2024년 20.2%로 지속적으로 감소하였으며, 이는 전국 평균 24.7%보다 4.5%p 낮음. 또한 ‘모른다’는 응답이 2022년 33.5%에서 2024년 32.1%로 소폭 감소하는 데 그쳐 제도 인지도 개선이 매우 더딘 상황임
 - 가족돌봄을 위한 근로시간 단축제도의 경우 ‘잘 알고 있다’는 응답이 2022년 15.9%에서 2023년 22.8%로 상승하였다가 2024년 17.5%로 하락하였으며, 이는 전국 평균 21.2%보다 3.7%p 낮음. 또한 ‘모른다’는 응답이 2022년 41.4%에서 2024년 46.2%로 오히려 증가하였으며, 5개 제도 중 ‘모른다’는 응답 비율이 가장 높고 더불어 증가하였다는 점에서, 경상북도에서 가장 인지도 제고가 시급한 제도로 확인됨

(4) ‘지자체 관심도’ 영역 일·생활 균형 지수

- 경상북도의 2024년 지자체 관심도 영역 일·생활 균형 지수는 8.06점으로 전국 평균 12.1점보다 4.04점 낮음. 세부 지표별로는 일·생활 균형 조례 유무(0.001점)과 지역사회 가족문화 관련 시설 현황(0.004점) 지표 점수가 다소 높았으며, 지자체의 일·생활 균형 제도 홍보(0.013점), 담당조직 유무(0.027점), 일·생활 균형 관련 교육컨설팅(0.006점) 지표 점수는 다소 낮았음
- 경상북도의 2023년과 2024년 지자체 관심도 영역의 세부 지표값을 살펴보면 2024년 8.06점으로 전년 대비 0.03점 하락하였으며, 이는 일·생활 균형 지수 4개 영역 중 유일하게 감소한 영역이라고 할 수 있음
 - 세부 지표별로 살펴보면 일·생활 균형 관련 조례 유무와 지역사회 가족문화 관련 시설 현황은 동 기간 동안 변화가 없었음. 담당조직 유무 지표는 2023년 0점에서 2024년 비상설 기구 1개 증가로 0.001점 상승하였으며, 지자체의 일·생활 균형 제도 홍보 지표는 0.016점으로 전년 대비 0.002점 증가하였음. 그러나 일·생

활 균형 관련 교육·컨설팅 지표는 2024년 0.002점으로 전년 대비 0.004점 감소 하였으며 이는 세부 지표 중 가장 큰 감소폭에 해당함

<표 III-25> '지자체 관심도' 영역 경상북도 일·생활 균형 세부 지표값 변화('23 ~ '24)

	전국-경상북도 지표점수('24)			경상북도 지표값 변화		
	전국	경북	차이 (경북-전국)	2023년	2024년	증감 ('24-'23)
일·생활 균형 조례 유무	0.048	0.049	0.001	0.049	0.049	-
지자체의 일·생활 균형 제도 홍보	0.029	0.016	-0.013	0.014	0.016	0.002
담당조직 유무	0.028	0.001	-0.027	-	0.001	0.001
일·생활 균형 관련 교육·컨설팅	0.008	0.002	-0.006	0.006	0.002	-0.004
지역사회 가족문화 관련 시설 현황	0.008	0.012	0.004	0.012	0.012	-
지자체 관심도 영역 점수	12.1	8.06	-4.04	8.09	8.06	-0.03

자료 : 고용노동부, 각년도 「지역별 일·생활 균형 지수 산출」에서 발췌·정리

(5) '가점' 영역 일·생활 균형 지수

- 경상북도의 2024년 가점 영역 일·생활 균형 지수는 2.81점(5점 만점)으로 전국 평균 3.60점보다 0.79점 낮으며, 세부 지표별로는 정부인증 가사서비스 홍보 실적(3.8점) 지표 점수가 전국 평균보다 높았으나, 가사근로자 고용개선 및 지원에 관한 조례 실적과 가사서비스 지원사업 운영 실적지표 점수는 전국 평균보다 낮았음. 전년 대비 2024년에는 2.50점 상승하여 가점 영역에서 큰 폭의 개선이 이루어졌으나, 전국 평균과의 격차는 여전히 존재함
- 세부 지표별로 살펴보면 가사근로자 고용개선 및 지원에 관한 조례 실적 지표는 2024년 기준 경상북도가 해당 조례를 미제정 상태로 점수가 없는 반면 전국 평균은 12.6점으로 나타나, 경상북도와 전국 평균 간 격차가 세부 지표 중 가장 큼. 가사서비스 지원사업 운영 실적 지표는 2023년 미운영 상태에서 2024년 25.0점으로 25.0점 상승하였으나 전국 평균보다는 5.9점 낮은 수준임. 정부인증 가사서비스 홍보 실적 지표는 2023년 5.0점에서 2024년 20.0점으로 15.0점 상

승하여 전국 평균보다 3.8점 높음

- 가사서비스 지원사업 운영 실적과 정부인증 가사서비스 홍보 실적 모두 2023년 대비 2024년에 큰 폭으로 상승하였으며, 특히 홍보 실적은 전국 평균 보다 높은 수준까지로 개선되어, 경상북도가 정부인증 가사서비스 활성화를 위한 실행 측면에서 적극적인 노력을 기울이고 있음을 알 수 있음. 그러나 가사근로자 고용개선 및 지원에 관한 조례 미제정으로 이와 관련된 점수를 전혀 확보하지 못하고 있음. 따라서 조례 제정을 통해 지원 근거를 제도화한다면 가점 영역 점수의 추가적인 상승과 함께 지원사업의 안정적·지속적 운영 기반이 마련될 수 있을 것임

<표 Ⅲ-26> '가점' 영역 경상북도 일·생활 균형 세부 지표값 변화('23 ~ '24)

	전국-경상북도 총점('24)			경상북도 총점 변화		
	전국	경북	차이 (경북-전국)	2023년	2024년	증감 ('24-'23)
가사근로자 고용개선 및 지원에 관한 조례 실적	12.6	-	-12.6	-	-	-
가사서비스 지원사업 운영 실적	30.9	25.0	-5.9	-	25.0	25.0
정부인증 가사서비스 홍보·안내 실적	16.2	20.0	3.8	5.0	20.0	15.0
가점 영역 점수(5점 만점)	3.60	2.81		0.31	2.81	2.50

자료 : 고용노동부, 각년도 「지역별 일·생활 균형 지수 산출」에서 발췌·정리

2. 타 지자체와의 일·생활 균형 지수 비교

1) 비교 대상 타 지자체 선정 기준

- 경상북도 일·생활 균형 수준을 보다 입체적으로 진단하기 위해서는 단순한 전국 평균과의 비교를 넘어, 경상북도와 구조적 여건이 유사한 지역 및 일·생활 균형 지수가 상대적으로 높은 지역을 구분하여 비교할 필요가 있음. 이에 타 지자체와의 일·생활 균형 지수 비교 분석을 두 집단으로 구분하여 선정하였음

(1) 구조적 유사 지역 선정

- 구조적 유사 지역은 산업 구조와 인구 구조 측면에서 경상북도와 공통성이 높은 광역시·도를 의미함. 경상북도는 제조업 비중이 높은 비수도권 도 지역인 동시에, 고령화와 인구 감소가 빠르게 진행되고 있는 지역으로 평가되므로, 유사 지역과의 비교는 경상북도의 일·생활 균형 수준이 단순한 정책 추진 역량의 차이만이 아니라 산업 및 인구구조의 제약 속에서 형성된 결과임을 해석하는 데 필요할 것으로 생각됨
 - 특히 제조업 중심의 산업 구조는 장시간 근로, 교대근무, 휴가 사용의 제약, 유연근무 활용의 한계 등 일·생활 균형에 불리한 노동환경과 연결될 가능성이 크며, 고령화와 인구 감소는 돌봄 수요 확대, 지역 서비스 접근성 저하, 정책 수요의 다변화로 이어질 수 있음. 따라서 경상북도와 유사한 산업·인구 특성을 가진 지역과의 비교는 경상북도의 상대적 위치를 보다 공정하게 평가하고, 구조적 제약을 고려한 정책 대안을 도출하는 데 중요한 기준이 될 수 있음
- 이에 본 연구에서는 첫째, 비수도권 도 지역으로서 광역생활권 내 중소도시와 농촌지역이 혼재되어 있을 것, 둘째, 제조업 또는 지역 기반 산업의 비중이 높아 노동시장 구조가 경상북도와 유사할 것, 셋째, 고령화 및 인구 감소가 진행되고 있어 가족돌봄, 노동력 확보, 생활서비스 제공 측면에서 유사한 정책 환경을 갖고 있을

것 등을 기준으로 경남과 전북을 구조적 유사 비교 지역으로 선정하였음

- 경남은 산업구조와 공간 특성 면에서 경상북도와 가장 높은 유사성을 보임. 창원(기계·방위산업), 거제(조선업), 진주(항공·기계), 울산 인접 지역(석유화학 연계) 등 제조업 중심의 고용 구조는 경상북도의 포항(철강), 구미(전자), 경산(섬유·부품)과 동일한 제조업 중심 형태를 보임. 두 지역 모두 대형 제조업 사업장과 중소기업협력업체가 혼재하는 산업 생태계를 갖추고 있어, 장시간 근로 관행과 유연근무제도의 낮은 실질 이용률이라는 일·생활 균형의 구조적 제약 요인을 갖고 있음. 또한 영남권 광역 도 지역이라는 동일한 행정·공간 특성 속에서 도시와 농촌이 혼재하며, 인구 규모와 사업체 분포 면에서도 비교 가능한 수준이라고 할 수 있음
- 전북은 인구 구조적 특성에서 경상북도와 가장 근접한 지역이라고 할 수 있음. 고령화율이 경상북도(27.5%)에 이어 26.6%로 전국에서 두 번째로 높은 수준이며, 지속적인 인구 감소 추세, 청년층 역외 유출, 중소기업 중심의 산업 생태계 등 일·생활 균형 여건을 결정짓는 인구·경제적 조건이 매우 유사하다고 할 수 있음. 자동차 부품(전주·군산), 식품가공(익산), 농림업(도 전역) 등으로 구성된 산업 구조는 경상북도의 제조업 중심 구조와 업종은 다르나 중소기업 비중이 높고 대기업 사업장의 유연근무제도 보급 영향을 덜 받는다는 점에서 구조적 유사성이 있음. 특히 비수도권 고령화 도 지역이 공통적으로 직면하는 육아·돌봄 인프라 부족, 제도 인지도 저하 등의 과제가 경상북도와 공통적이라고 할 수 있음

(2) 일·생활 균형 지수 상위권 지역 선정

- 구조적 유사 지역과의 비교만으로는 경상북도의 정책 개선 방향을 충분히 도출하는 데 한계가 있으므로, 최근 수년간 일·생활 균형 지수 상위권을 유지한 지역과의 비교도 필요함. 이는 경상북도와 구조적 여건이 유사한 지역과의 비교가 경상북도의 상대적 위치를 진단하는데 초점이 있다면, 상위권 지역과의 비교는 성과 우수 지역의 정책적 우수 요인과 제도 운영상의 차별성을 확인하는 데 목적이 있기 때문임. 최근 3년 동안의 일·생활 균형 지수를 살펴보고, 부산시과 전남을 일·생활

균형 지수 상위권 지역으로 선정하였음

- 전남은 고용노동부가 발표한 2024년 일·생활 균형 지수 평가에서 총점 73.1점을 받아 전국 17개 시도 중 1위를 차지하였음. 단순히 상위권에 그치는 것이 아니라 전국 평균(65.7점)보다 7.4점 높은 점수를 기록하였으며, 전년 대비 9.3점 상승하였음. 전남을 비교 대상으로 선정한 핵심 근거는 다음과 같음
 - 첫째, 경상북도와 여건이 유사함에도 불구하고 일·생활 균형 지수는 경상북도를 크게 상회한다는 점임. 전남은 고령인구비율이 28.5%로 전국 최고 수준이며, 농·어촌 비중이 높고 인구 감소가 지속되는 비수도권 도 지역이라는 점에서 경상북도(고령화율 27.5%)와 인구 구조적 여건이 매우 유사함. 그럼에도 불구하고 일·생활 균형 지수는 경상북도에 비해 매우 높는데 이는 인구·경제적 여건이 아닌 지자체의 정책 의지와 실행력이 지수 격차를 만들어낼 수 있음을 보여주는 사례로, 경상북도가 현재의 구조적 한계를 정책을 통해 어디까지 극복할 수 있는지를 가늠하는 데 있어 가장 직접적인 비교 준거가 될 수 있을 것임
 - 둘째, 제도·지자체 관심도 영역에서의 성과가 우수하다는 점임. 전남은 제도 영역과 지자체 관심도 영역의 상승 폭이 가장 컸는데 이는 일·생활 균형 관련 교육·컨설팅을 통한 가족친화인증기업의 지속적 확대, 공사·출연기관 일·생활 균형 실천 다짐 대회 개최 등의 정책 추진 성과가 반영된 결과라고 할 수 있음. 경상북도의 경우 2024년 일·생활 균형 지수 세부 지표에서 일·생활 균형 관련 교육·컨설팅 지표가 세부 지표 중 가장 큰 폭으로 감소하고 제도 인지도 역시 하락한 것으로 나타나고 있어 전남의 해당 영역 성과는 경상북도에 가장 필요한 정책 보완 방향을 직접적으로 시사할 수 있을 것으로 생각됨
 - 셋째, 전남은 2024년 지수에서 1위를 기록하였을 뿐 아니라, 지속적으로 상위권을 유지하고 있다는 점임. 이는 전남이 일·생활 균형 정책 추진 기반을 꾸준히 구축해 온 지역으로서 단기 반등이 아닌 중장기적 제도 정착이 이루어지고 있음을 보여줌. 이는 경상북도가 단기 성과가 아닌 지속 가능한 개선 전략을 수립하는데 있어 주요한 참고 사례가 될 수 있음
- 부산시는 일·생활 균형 지수 최초 발표 시점부터 지속적으로 1위에서 3위 사이를 유지하며 '위라벨로 행복한 살기 좋은 도시'의 이미지를 구축해 왔음. 2017년 기

준 39.5점에 불과했던 점수가 이후 지속적인 상승세를 이어오고 있으며, 2023년 60.3점, 2024년 68.0점으로 뚜렷한 구조적 개선 성과를 보여주었음. 다만 2023년 기준 평가에서는 잠시 중위권으로 순위가 하락하였으나, 부산시는 일시적 성과가 아닌 장기간에 걸친 지속적 상승과 일시 하락 후 신속한 반등이라는 이중적 특성을 동시에 보여주는 지역이라고 할 수 있음. 부산시를 비교 대상으로 선정한 핵심 근거는 다음과 같음

- 첫째, 일 영역에서 단기간에 극적인 성과를 거둔 사례라는 점임. 초과 근로시간 감소와 함께 유연근무제 도입과 실제 이용률이 빠르게 확산되고 휴가 사용 문화도 개선되어, 부산은 일 영역 평가에서 전국 15위에서 단숨에 1위로 올라섰음. 경상북도는 현재 유연근무제도 도입률은 개선되고 있으나 이용률이 정체되어 있고, 초과근로시간 지표도 전국 평균을 하회하는 상황임. 부산시의 사례는 단순 제도 도입을 넘어 실질적 이용으로 연결하는 것이 가능하다는 점을 보여주는 직접적인 정책 모델로, 경상북도의 일 영역 개선 방향을 도출하는 데 있어 핵심적인 비교 준거가 될 수 있음
- 둘째, 지자체 추진 체계와 현장 밀착형 정책의 성과가 검증된 지역이라는 점임. 부산은 2018년 일·생활 균형 지원 조례를 제정한 데 이어 전담 조직과 지원센터를 설치하며 행정적 뒷받침을 이어왔으며, 소규모 기업을 중심으로 맞춤형 컨설팅과 직장 교육, 가족친화 직장문화 조성 지원을 추진해 왔음. 경상북도는 이번 분석에서 지자체 관심도 영역이 4개 영역 중 유일하게 감소하였고, 담당 조직이 비상설 기구 수준에 머물며 교육·컨설팅 지표가 세부 지표 중 가장 큰 폭으로 감소한 것으로 나타났음. 부산의 상설 전담조직·지원센터 운영 체계와 산업단지 중심의 현장 밀착형 컨설팅 모델은 경상북도 제조업 사업장을 대상으로 한 정책 확산 전략에 직접 응용 가능한 시사점을 제공할 것으로 생각됨
- 셋째, 부산은 2017년 39.5점에 불과했던 점수가 지속적인 상승세를 거쳐 68점 수준까지 도달하는 구조적인 개선 성과를 이루었음. 일시적 반등이 아닌 장기간에 걸친 지수의 지속적 상승은 경상북도가 중장기적 관점에서 어떤 정책 기반을 구축해야 지속 가능한 개선이 가능한지에 대한 시사할 수 있을 것임

○ 한편, 2023년까지 상위권이었던 인천광역시는 2023년 67.1점(2위)에서 2024년

66.2점(8위)으로 순위가 급락하여 안정적인 우수사례로 보기 어렵다고 판단되어 비교 대상에서 제외하였음. 또한 세종특별자치시의 경우 2023년 1위, 2024년 3위로 지속적으로 높은 수준을 유지하고 있으나, 신도시 특성상 경상북도와의 정책 이전 가능성이 제한적일 수 있어 본 연구에서는 비교 대상에 포함하지 않았음

2) 구조적 유사 지역과의 일·생활 균형 지수 비교

- 경상북도와 산업구조 및 인구구조가 유사한 경남과 전북의 2024년 기준 일·생활 균형 지수를 비교 분석한 결과, 총점은 전북이 66.2점으로 전국 평균(65.7점)을 0.5점 높고, 경남은 64.2점으로 전국 평균보다 1.5점 낮은 수준임. 반면 경상북도는 59.1점으로 전국 평균보다 6.6점 낮고, 경남보다 5.1점, 전북보다 7.1점 낮아 구조적으로 유사한 세 지역 중 가장 낮은 수준이었음. 제조업 중심의 산업구조와 고령화 진행이라는 구조적 제약이 세 지역에 공통적으로 작용함에도 불구하고 경상북도의 일·생활 균형 수준이 상대적으로 낮다는 점은 구조적 여건만으로는 설명되지 않는 정책적 공백이 존재함을 시사함
- 일 영역에서 경상북도(15.62점)는 경남(14.77점)보다 0.85점 높으나, 전북(16.17점)보다는 0.55점 낮고 전국 평균(16.1점)에도 미치지 못함
 - 세부 지표별로 살펴보면, 총근로시간 지표는 세 지역이 모두 0.062~0.064점으로 유사한 수준으로 제조업 중심 산업구조에서 비롯된 공통적 한계를 보여줌
 - 초과근로시간 지표는 경상북도와 경남은 0.008점으로 동일한 수준이나 전북(0.011점)보다 낮아, 상대적으로 야근·연장근로가 많은 것으로 나타났음
 - 유연근무제도 도입률의 경우 경상북도(0.026점)는 전북(0.028점)과 유사하고 경남(0.017점)보다 높으나, 이용률은 세 지역 모두 0.048점으로 동일하여 도입과 실질적 이용 간의 괴리가 비수도권 제조업 도 지역의 공통 과제를 확인할 수 있음. 특히 경상북도의 경우 도입률은 높으나 이것이 실질적인 이용으로 연결되지 못하고 있어 기업 문화 개선 및 이용 촉진 지원이 필요함
 - 휴가기간은 경상북도(0.011점)가 경남(0.013점)보다 낮고 전북(0.01점)보다는

높지만 세 지역 간 큰 차이는 없음. 이는 일 영역에서 제조업 중심 지역이라는 공통 산업구조가 총근로시간, 휴가 사용 등에 유사한 제약으로 작용하고 있음을 보여줌

<표 Ⅲ-27> 구조적 유사 지역 '일' 영역 일·생활 균형 세부 지표값('24)

	전국	경남	전북	경상북도	차이	
					경북-경남	경북-전북
총점	65.7	64.2	66.2	59.1	-5.1	-7.1
총근로시간	0.063	0.062	0.064	0.063	0.001	-0.001
초과근로 시간	0.013	0.008	0.011	0.008	-	-0.003
휴가기간(1년간 사용한 휴가기간)	0.013	0.013	0.010	0.011	-0.002	0.001
유연근무제도 도입률	0.024	0.017	0.028	0.026	0.009	-0.002
유연근무제도 이용률	0.048	0.048	0.048	0.048	-	-
일 영역 점수	16.1	14.77	16.17	15.62	0.85	-0.55

자료 : 고용노동부(2025). 「2024년 기준 지역별 일·생활 균형 지수 산출」에서 발췌·정리

- 생활 영역에서 경상북도(16.65점)는 전북(16.68점)와 거의 동일한 수준이나, 경남(18.00점)보다 1.35점 낮고 전국 평균(17.2점)보다도 낮음
 - 경남과의 격차가 생활 영역에서 상대적으로 크게 나타나고 있는데, 경남이 세부 지표 중 일·여가생활 균형 정도(0.031점)와 여가시간 충분도(0.031점)에서 경북(각각 0.024점, 0.026점)보다 높은 점수를 기록했기 때문임. 이는 경상북도 도민이 경남 도민에 비해 여가를 충분하다고 느끼는 비율이 낮고 일 집중 경향이 더 강하다는 것을 의미함
 - 남성의 가사노동시간 비중 지표에서 경상북도(0.030점)는 전북(0.030점)과 동일하고 경남(0.020점)보다 높아, 남성의 가사·돌봄 참여 측면에서는 상대적으로 양호한 수준을 보이고 있었음
 - 그러나 여성취업에 대한 견해 지표에서 경상북도(0.019점)는 경남(0.021점)·전북(0.023점) 보다 낮아 성평등한 취업 인식 확산 면에서는 세 지역 중 가장 낮은 수준이고, 성평등 의식 개선이 필요한 것으로 나타났음

- 평일 여가시간은 경상북도(0.023점)가 경남(0.026점)보다 0.003점 낮고 전북(0.02점)보다는 0.003점 높은 수준이지만 여가시간 충분도는 경상북도(0.026점)가 경남(0.031점)보다 0.005점 낮아, 여가시간의 양적 증가가 질적 만족으로 이어지지 못하고 있음

<표 Ⅲ-287> 구조적 유사 지역 '생활' 영역 일·생활 균형 세부 지표값('24)

	전국	경남	전북	경상북도	차이	
					경북-경남	경북-전북
총점	65.7	64.2	66.2	59.1	-5.1	-7.1
남성 가사노동시간 비중	0.027	0.020	0.030	0.030	0.010	-
여성취업에 대한 견해	0.022	0.021	0.023	0.019	-0.002	-0.004
가사분담에 대한 견해	0.034	0.029	0.033	0.031	0.002	-0.002
일과 가족생활 우선도	0.018	0.019	0.022	0.019	-	-0.003
여가시간(평일)	0.020	0.026	0.020	0.023	-0.003	0.003
여가시간 충분도(평일)	0.027	0.031	0.025	0.026	-0.005	0.001
일·여가생활 균형 정도	0.024	0.031	0.015	0.024	-0.007	0.009
생활 영역 점수	17.2	18	16.68	16.65	-1.35	-0.03

자료 : 고용노동부(2025). 「2024년 기준 지역별 일·생활 균형 지수 산출」에서 발췌정리

- 제도 영역에서 경상북도(18.78점)는 경남(19.76점)보다 0.98점, 전북(19.63점)보다 0.85점 낮아 세 지역 중 지표 점수가 가장 낮음.
 - 세부 지표 중 배우자 출산휴가 사용 사업장 비율이 경상북도(0.015점)는 경남(0.017점), 전북(0.024점)보다 낮으며, 특히 전북과의 격차(-0.009점)가 큼. 이는 경상북도 사업장에서 배우자 출산휴가 제도의 실질적 활용이 유사 구조 지역에 비해서도 현저히 낮은 수준이며, 경상북도의 남성 육아참여 지원 정책이 상대적으로 미흡함을 보여준다고 하겠음
 - 여성 육아휴직 사용 사업장 비율에서 경상북도(0.021점)는 전북(0.021점)와 동일하나 경남(0.027점)에는 미치지 못함

- 경상북도의 국공립보육시설 설치비율(0.033점)과 초등돌봄교실 이용률(0.021점)은 경남보다 낮거나 유사하며, 전북과도 비슷한 수준을 유지하고 있어, 공공 돌봄 인프라는 상대적으로 양호한 수준이라고 하겠음
- 보다 주의를 기울여야 할 지표는 일·가정 양립 제도 인지도라고 할 수 있는데, 일·가정 양립 제도 지표에서 경상북도(0.016점)는 경남과는 동일하나 전북(0.019점)보다 0.003점 낮음. 이는 경상북도의 경우 제도 공급은 확대되고 있으나 인지도 제고가 미흡하여 실질 이용으로 연결되지 못하는 구조적 문제가 있음을 반영하는 것임

<표 Ⅲ-29> 구조적 유사 지역 '제도' 영역 일·생활 균형 세부 지표값('24)

	전국	경남	전북	경상북도	차이	
					경북·경남	경북·전북
총점	65.7	64.2	66.2	59.1	-5.1	-7.1
여성 육아휴직 이용(시행기업)	0.029	0.027	0.021	0.021	-0.006	-
남성 육아휴직 이용(시행기업)	0.054	0.054	0.051	0.054	-	0.003
육아기 근로시간 단축제도 이용(시행기업)	0.028	0.028	0.028	0.028	-	-
배우자 출산휴가 이용(시행기업)	0.038	0.017	0.024	0.015	-0.002	-0.009
국공립보육시설 설치비율	0.018	0.037	0.032	0.033	-0.004	0.001
초등돌봄교실 이용률	0.018	0.019	0.023	0.021	0.002	-0.002
일·가정 양립 제도 인지도	0.018	0.016	0.019	0.016	-	-0.003
제도 영역 점수	20.3	19.76	19.63	18.78	-0.98	-0.85

자료 : 고용노동부(2025). 「2024년 기준 지역별 일·생활 균형 지수 산출」에서 발췌·정리

- 지자체 관심도 영역은 경상북도(8.06점)가 경남(11.66점)보다 3.6점, 전북(13.74점)보다 5.68점 낮아 세 지역 간 격차가 가장 두드러지는 영역임
- 세부 지표에서 담당조직 유무 지표는 가장 많은 격차가 나타난 지표로 경상북도(0.001점)는 경남(0.040점)·전북(0.027점)에 비해 상당히 낮아, 일·생활 균형 정책을 전담하는 조직 기반이 사실상 부재한 상태임을 보여줌

- 일·생활 균형 제도 홍보 지표에서도 경상북도(0.016점)는 전북(0.037점)의 절반에도 미치지 못하며, 교육·컨설팅 지표 역시 경상북도(0.002점)가 전북(0.011점)의 5분의 1 수준에 불과함
- 반면 조례 유무 지표는 세 지역 모두 0.049점으로 동일하여, 경상북도는 조례라는 법적 기반은 갖추고 있으나 이를 실행으로 연결하는 조직·홍보·교육 체계가 유사 지역에 비해 현저히 미흡한 상태임이 확인되었음

<표 III-30> 구조적 유사 지역 '지자체 관심도' 영역 일·생활 균형 세부 지표값('24)

	전국	경남	전북	경상북도	차이	
					경북-경남	경북-전북
총점	65.7	64.2	66.2	59.1	-5.1	-7.1
일·생활 균형 조례 유무	0.029	0.049	0.049	0.049	-	-
지자체의 일·생활 균형 제도 홍보	0.048	0.015	0.037	0.016	0.001	-0.021
담당조직 유무	0.028	0.040	0.027	0.001	-0.039	-0.026
일·생활 균형 관련 교육·컨설팅	0.008	0.003	0.011	0.002	-0.001	-0.009
지역사회 가족문화 관련 시설 현황	0.008	0.01	0.013	0.012	0.002	-0.001
지자체 관심도 영역 점수	12.1	11.66	13.74	8.06	-3.6	-5.68

자료 : 고용노동부(2025), 「2024년 기준 지역별 일·생활 균형 지수 산출」에서 발췌·정리

- 구조적으로 유사한 경남·전북과의 비교를 통해 경상북도의 일·생활 균형 수준이 낮은 원인이 단순히 제조업 중심 산업구조나 고령화라는 구조적 여건에만 있지 않음을 알 수 있음. 세 지역이 공유하는 구조적 한계 즉 높은 출근로시간, 낮은 유연근무제도 이용률 등은 비수도권 제조업 도 지역의 공통 과제로 볼 수 있으나, 지자체 관심도 영역의 압도적 격차는 경상북도 고유의 정책 추진 역량 문제임을 보여준다고 할 수 있음. 조례는 갖추었으나 전담조직·홍보·교육이 뒤따르지 않는 현재의 구조는, 제도의 외형만 있고 실행 체계가 없는 상태라 할 수 있음. 따라서 경상북도가 유사 지역 수준으로 지수를 끌어올리기 위해서는 무엇보다 지자체 차원의 전담 추진 조직 설치와 교육·컨설팅 강화가 선행 과제이며, 이를 통해 제도 인지도를 높이고 현장 확산을 이끄는 정책 실행력 제고가 필요함

3) 일·생활 균형 지수 상위권 지역과의 비교

- 일·생활 균형 지수 상위권 지역인 전남·부산시와 경상북도의 2024년 기준 일·생활 균형 지수를 비교 분석한 결과, 총점은 전남이 73.1점으로 전국 1위, 부산시가 68.0점으로 전국 상위권을 기록하고 있으며, 두 지역 모두 전국 평균(65.7점)보다 높음. 반면 경상북도는 59.1점으로 전국 평균보다 6.6점 낮고, 전남보다 14.0점, 부산시보다 8.9점 낮은 수준임. 이는 경상북도가 상위권 지역과 비교할 때 전반적인 일·생활 균형 수준에서 상당한 격차가 있으며, 이러한 격차는 정책 추진 역량과 제도 운영 방식의 차이가 지수 격차를 만들어내고 있음을 의미함
- 일 영역에서 경상북도(15.62점)는 전남(16.42점)보다 0.80점, 부산시(18.24점)보다 2.62점 낮아 세 지역 중 가장 낮은 수준이며, 특히 부산시와의 격차가 두드러짐
 - 세부 지표를 보면 초과근로시간 지표에서 경상북도(0.008점)는 부산시(0.023점)와 무려 0.015점 차이를 보이고 있어 경상북도의 야근·연장근로 관행이 부산시에 비해 현저히 개선되지 않은 상태임을 보여줌
 - 휴가기간 지표에서도 경상북도(0.011점)는 부산시(0.023점)보다 0.012점 낮아, 실질적인 휴가 사용 문화 정착 면에서 격차가 존재함
 - 반면 유연근무제도 도입률은 경상북도(0.026점)가 전남(0.026점)과 동일하고 부산시(0.025점)보다 소폭 높아 도입 면에서는 뒤처지지 않으나, 이용률은 세 지역 모두 0.048점으로 동일하여 경상북도의 과제는 제도 도입 자체보다 실질적 이용 문화의 정착에 있음을 알 수 있음. 부산시가 불과 1년 만에 일 영역 전국 순위를 15위에서 1위로 끌어올린 것은 초과근로 감소와 휴가 사용 문화 개선이 단기간에도 가능하다는 점을 보여준다고 하겠음

<표 III-31> 상위권 지역 '일' 영역 일·생활 균형 세부 지표값('24)

	전국	전남	부산시	경상북도	차이	
					경북-전남	경북-부산
총점	65.7	73.1	68.0	59.1	-14.0	-11.3
총근로시간	0.063	0.064	0.064	0.063	-0.001	-0.001
초과근로 시간	0.013	0.015	0.023	0.008	-0.007	-0.015
휴가기간(1년간 사용한 휴가기간)	0.013	0.011	0.023	0.011	-	-0.012
유연근무제도 도입률	0.024	0.026	0.025	0.026	-	0.001
유연근무제도 이용률	0.048	0.048	0.048	0.048	-	-
일 영역 점수	16.1	16.42	18.24	15.62	-0.8	-2.62

자료 : 고용노동부(2025), 「2024년 기준 지역별 일·생활 균형 지수 산출」에서 발췌·정리

- 생활 영역에서 경상북도(16.65점)는 전남(17.01점)보다 0.36점, 부산시(17.41점)보다 0.76점 낮으며, 세 영역 중 상위권 지역과의 격차가 가장 작은 영역임
 - 세부 지표별로 살펴보면, 남성의 가사노동시간 비중에서 경상북도(0.030점)는 전남·부산시(각 0.030점)와 동일한 수준으로 상위권 지역과 격차가 없었음. 그러나 여성취업에 대한 견해 지표(경북 0.019점)는 전남(0.022점), 부산시(0.021점)보다 낮고, 가사분담에 대한 견해 지표 또한 경상북도(0.031점)가 전남(0.036점)보다 0.005점, 부산시(0.032점)보다 0.001점 낮아 경상북도의 생활 영역에서의 격차는 행태적 지표보다 인식·의식 관련 지표에서 주로 발생하고 있음을 알 수 있음
 - 평일 여가시간 지표에서는 경상북도(0.023점)는 전남(0.021점)보다 높고 부산시(0.024점)와 유사한 수준이지만 일·여가생활 균형 정도가 부산은 0.028점으로 경상북도의 0.024점보다 높아 여가와 삶의 질 측면에서 보다 긍정적인 여건을 보여주었음

<표 Ⅲ-32> 상위권 지역 '생활' 영역 일·생활 균형 세부 지표값('24)

	전국	전남	부산시	경상북도	차이	
					경북-전남	경북-부산
총점	65.7	73.1	68.0	59.1	-14.0	-11.3
남성 가사노동시간 비중	0.027	0.030	0.030	0.030	-	-
여성취업에 대한 견해	0.022	0.022	0.021	0.019	-0.003	-0.002
가사분담에 대한 견해	0.034	0.036	0.032	0.031	-0.005	-0.001
일과 가족생활 우선도	0.018	0.020	0.015	0.019	-0.001	0.004
여가시간(평일)	0.020	0.021	0.024	0.023	0.002	-0.001
여가시간 충분도(평일)	0.027	0.027	0.027	0.026	-0.001	-0.001
일·여가생활 균형 정도	0.024	0.017	0.028	0.024	0.007	-0.004
생활 영역 점수	17.2	17.01	17.41	16.65	-0.36	-0.76

자료 : 고용노동부(2025). 「2024년 기준 지역별 일·생활 균형 지수 산출」에서 발췌·정리

- 제도 영역에서 경상북도(18.78점)는 전남(21.46점)보다 2.68점, 부산시(20.08점)보다 1.30점 낮음
 - 세부 지표에서 가장 주목할 격차는 국공립보육시설 설치 비율로, 경상북도(0.033점)는 전남(0.044점)보다 0.011점, 부산시(0.046점)보다 0.013점 낮아 공공 돌봄 인프라 면에서 두 지역 모두에 미치지 못하고 있어 공공 돌봄 인프라 확충이 필요함. 반면 초등돌봄교실 이용률은 경상북도(0.021점)가 전남(0.024점)보다 0.003점 낮으나 부산시(0.015점)보다는 0.006점 높아, 초등돌봄 측면에서는 상대적으로 양호한 수준으로 나타났음
 - 여성 육아휴직 사용 사업장 비율에서는 경상북도(0.021점)가 전남(0.022점)과는 유사하나, 부산시(0.032점)와 0.011점 차이를 보이고 있어 민간 사업장의 육아휴직 제도 활용 수준의 격차가 두드러지게 나타났음
 - 남성 육아휴직 사용 사업장 비율은 경상북도와 부산시가 0.054점으로 동일하고 전남은 0.051점으로 0.003점 낮아, 이 지표에서는 경상북도도 상위권 수준을 보임. 또한 육아기 근로시간 단축제도 이용 역시 세 지역 모두 0.028로 동일함
 - 그러나 배우자 출산휴가 사용 사업장 비율 지표에서 경상북도(0.015점)는 부산시(0.009점)보다 0.006점 높고, 전남(0.025점)보다는 낮음. 부산시가 경상북도에

- 비해 여성 육아휴직은 높으나 배우자 출산휴가는 상대적으로 낮은 특성을 보이는 반면, 전남은 경상북도에 비해 배우자 출산휴가 활용이 활발함을 의미함
- 일·가정 양립 제도 인지도는 전남(0.020점), 부산시(0.017점), 경상북도(0.016점) 순으로 나타났음. 전남은 제도 확충과 함께 인지도 제고에도 성공한 반면, 경상북도와 부산시는 제도 인지도 측면에서 개선 여지가 있음을 보여줌. 더불어 경상북도의 경우 제도 인지도 개선이 상위권 지역과의 제도 영역 지표 점수 격차를 줄이는데 있어 핵심 과제임을 알 수 있음

<표 Ⅲ-33> 상위권 지역 '제도' 영역 일·생활 균형 세부 지표값('24)

	전국	전남	부산시	경상북도	차이	
					경북-전남	경북-부산
총점	65.7	73.1	68.0	59.1	-14.0	-11.3
여성 육아휴직 이용(시행기업)	0.029	0.022	0.032	0.021	-0.001	-0.011
남성 육아휴직 이용(시행기업)	0.054	0.051	0.054	0.054	0.003	-
육아기 근로시간 단축제도 이용	0.028	0.028	0.028	0.028	-	-
배우자 출산휴가 이용(시행기업)	0.038	0.025	0.009	0.015	-0.010	0.006
국공립보육시설 설치비율	0.018	0.044	0.046	0.033	-0.011	-0.013
초등돌봄교실 이용률	0.018	0.024	0.015	0.021	-0.003	0.006
일·가정 양립 제도 인지도	0.018	0.02	0.017	0.016	-0.004	-0.001
제도 영역 점수	20.3	21.46	20.08	18.78	-2.68	-1.3

자료 : 고용노동부(2025). 「2024년 기준 지역별 일·생활 균형 지수 산출」에서 발췌·정리

- 지자체 관심도 영역은 경상북도(8.06점)가 전남(18.18점)보다 10.12점, 부산시(12.24점)보다 4.18점 낮아 네 개 영역 중 상위권 지역과의 격차가 가장 큰 영역이며, 전남과의 10.12점 격차는 비교 대상 모든 영역·지역 조합 중 최대 격차라고 할 수 있음. 이는 경북과 상위권 지역 간 일·생활 균형 지수 격차가 주로 지자체의 정책 추진 의지와 실행력 차이에서 비롯됨을 명확히 보여줄 뿐 아니라 지자체 관심도 영역이 경상북도 일·생활 균형 지수 전체 수준을 제약하는 핵심 요인임을 시

사함

- 세부 지표에서 일·생활 균형 조례 유무는 세 지역 모두 0.049점으로 동일하여 제도적 기반은 동일한 수준이라고 할 수 있으나 그 외 세부 자료 즉, 실질적 정책 추진 지표에서는 현격한 차이가 나타났음

<표 Ⅲ-34> 상위권 지역 '지자체 관심도' 영역 일·생활 균형 세부 지표값('24)

	전국	전남	부산시	경상북도	차이	
					경북-전남	경북-부산
총점	65.7	73.1	68.0	59.1	-14.0	-11.3
일·생활 균형 조례 유무	0.029	0.049	0.049	0.049	-	-
지자체의 일·생활 균형 제도 홍보	0.048	0.059	0.014	0.016	-0.043	0.002
담당조직 유무	0.028	0.040	0.057	0.001	-0.039	-0.056
일·생활 균형 관련 교육·컨설팅	0.008	0.016	0.004	0.002	-0.014	-0.002
지역사회 가족문화 관련 시설 현황	0.008	0.017	0.003	0.012	-0.005	0.009
지자체 관심도 영역 점수	12.1	18.18	12.24	8.06	-10.12	-4.18

자료 : 고용노동부(2025). 「2024년 기준 지역별 일·생활 균형 지수 산출」에서 발췌·정리

- 담당조직 유무 지표를 보면, 경상북도(0.001점)는 부산시(0.057점)와 0.056점, 전남(0.040점)와 0.039점의 큰 격차를 보이고 있음. 이는 부산시가 상설 전담 조직과 지원센터를 갖추고, 전남 역시 체계적인 담당 조직을 운영하는 것과 달리 경상북도는 비상설 기구 수준에 머물고 있는 현실이 수치로 반영된 것이라고 하겠음
- 또한 지자체의 일·생활 균형 제도 홍보 지표에서는 경상북도(0.016점)가 전남(0.059점)에 비해 0.043점 낮으나, 부산시(0.014점)와는 0.002점으로 유사한 수준임. 이는 전남이 지자체 차원에서 제도 홍보에 매우 적극적임을 보여주는 반면 부산시는 홍보보다는 담당조직 운영 등 홍보보다는 조직 체계와 현장 컨설팅에 집중하여 성과를 거뒀음을 보여준다고 하겠음. 따라서 경상북도 역시 홍보의 양적 확대보다 전달 체계의 실효성을 높이는 방향을 고려해 볼 필요가 있음
- 일·생활 균형 관련 교육 및 컨설팅은 경상북도(0.002점)가 전남(0.016점)보다

- 0.014점, 부산시(0.004점)보다 0.002점 낮음. 이는 전남이 기업 및 근로자 대상 현장 지원에 적극적임을 보여줌
- 지역사회 가족문화 관련 시설 현황은 경상북도(0.012점)가 전남(0.017점)보다 0.005점 낮으나, 부산시(0.003점)보다는 0.009점 높음. 이는 부산시가 시설보다는 조직 운영과 제도 활용에 강점을 보이는 반면, 전남은 시설 기반까지 폭넓게 갖추고 있음을 의미함
 - 일·생활 균형 지수 상위권 지역과의 비교를 통해 경상북도의 낮은 일·생활 균형 지수는 지자체의 정책 추진체계 부재가 가장 큰 원인으로 확인되었음. 경상북도는 조례 제정 등 형식적 제도는 갖추었으나 전담조직, 홍보, 교육·컨설팅 등 실질적 정책 집행 기반은 상위권 지역과 비교했을 현저히 취약하였음
 - 전남은 지자체 주도의 전방위적 정책 추진을 통해 1위를 달성한 사례로, 홍보(0.059점), 교육·컨설팅(0.016점), 시설 현황(0.017점) 모두에서 높은 점수를 보였음. 부산시는 전담조직 중심의 체계적 추진을 통해 특·광역시 1위를 달성한 사례로, 담당조직(0.057점) 기반 위에서 휴가 활용(0.023점), 여성 육아휴직(0.032점), 국공립보육시설(0.046점) 등 실질적 제도 활용도를 높였음
 - 또한 경북은 남성 육아휴직 이용과 유연근무제도 도입률 등 일부 지표에서는 상위권과 동등한 수준을 보이나, 이러한 개별 지표의 우위가 전체 점수 개선으로 이어지지 못하는 구조적 문제를 안고 있는 것으로 파악됨. 이는 제도 공급은 확대되나 실질 이용과 체감도 제고를 위한 지원이 부족함을 보여줌
 - 따라서 경상북도는 전남과 부산시의 사례를 벤치마킹하여 전담조직을 구성하고, 기업 대상 찾아가는 컨설팅과 제도 홍보를 집중 강화할 필요가 있음. 특히 지자체 관심도 영역에서 나타난 전남과의 10.12점 격차는 전담조직 설치, 홍보 예산 확대, 교육·컨설팅 강화 등 지자체의 주도의 행정적 노력을 통해 비교적 단기간에 개선 가능한 영역이라는 점에서, 경상북도의 일·생활 균형 지수 개선을 위한 최우선 정책 과제로 설정할 필요가 있음

3. 소결

- 경상북도의 일·생활 균형 지수는 2024년 59.1점으로 전년 대비 4.6점 상승하였으나 17개 시도 중 최하위를 기록하고 있으며, 구조적 유사 지역인 경남·전북은 물론 전국 평균과의 격차도 지속되고 있음. 상위권 지역인 전남(73.1점), 부산시(68.0점)와는 각각 14.0점, 8.9점의 큰 격차를 보이고 있어 경상북도의 일·생활 균형 수준이 전반적으로 열악한 상태임이 확인됨
- 경상북도의 2023년 대비 2024년 일·생활 균형 지표 변화와 구조적 유사 지역 및 상위권 지역과의 일·생활 균형 지수 비교 결과를 종합적으로 살펴보면, 전년 대비 전 영역에 걸쳐 상승세를 보이며 개선 흐름이 확인됨. 그러나 영역별 전국 평균과의 격차를 살펴보면, 일 영역 -0.48점, 생활 영역 -0.55점, 제도 영역 -1.52점, 지자체 관심도 영역 -4.04점으로, 단순한 점수 상승에도 불구하고 전국 대비 구조적 격차는 여전히 뚜렷하다고 할 수 있음. 특히 지자체 관심도 영역의 격차(-4.04점)는 타 영역과 비교해 상당히 커서, 이 영역이 경상북도 일·생활 균형 지수 향상을 위한 집중 개선 영역임을 알 수 있음
- 일 영역에서 총근로시간 지표는 전국 평균과 동일한 수준이나, 초과근로시간은 더 길고, 휴가기간은 더 짧은 것으로 나타났음. 유연근무제도 도입률은 전국 평균보다 소폭 높으나, 이용률은 전국 평균과 동일한 수준에 머물고 있는데, 이는 제도의 외형적 확충이 실질적 근로 여건 개선으로 이어지지 못하고 있음을 의미함. 도입률과 이용률 사이의 괴리는 경상북도 제조업 중심 산업구조에서 유연근무제도가 형식적으로 도입되더라도 현장에서 실제로 활용하기 어려운 직장 문화와 업무 특성이 여전히 강하게 작용하고 있음을 시사함
- 생활 영역은 전국 평균과의 격차가 -0.55점으로 상대적으로 작은 편이며, 남성 가사노동시간 비중, 일과 가족생활 우선도, 평일 여가시간 지표 점수가 전국 평균보다 다소 높음. 이는 경상북도 도민의 가사·여가 관련 실태와 인식이 전국 수준에 근접하거나 일부 앞서가고 있음을 보여주는 긍정적 신호라고 할 수 있음. 그러나 경상북도 여성의 가사·돌봄 총 부담 시간은 전국 최고 수준이나 여성취업

에 대한 무조건적 지지 비율과 가사분담 공평 인식은 전국 최하위권으로, 성평등한 역할 인식의 확산은 다소 미흡한 것으로 나타났다. 또 상위권 지역과의 격차가 행태적 지표보다 인식·의식 관련 지표에서 주로 발생하고 있었음

- 제도 영역은 전년 대비 2.38점으로 4개 영역 중 가장 큰 폭으로 상승하였음에도 전국 평균과의 격차는 -1.52점으로 여전히 크다고 할 수 있음. 특히 배우자 출산 휴가 사용 사업장 비율이 전년 대비 감소하였고, 여성 육아휴직 사용 사업장 비율은 전국 평균보다 낮으며, 국공립 어린이집 설치 비율과 초등돌봄 운영교실 수 모두 전국 하위권으로 영유아에서 초등학생까지 이어지는 공공 돌봄 인프라 공백이 확인되었음. 무엇보다 일·가정 양립 제도 인지도가 전년 대비 감소한 것은 제도 공급 확대와 정반대 방향의 움직임이라는 점에서 주목할 필요가 있음
- 지자체 관심도 영역은 전국 평균과의 격차가 -4.04점으로 4개 영역 중 가장 크며, 2024년에는 전년 대비 0.03점 하락하여 유일하게 하락한 영역임. 세부 지표를 보면 담당조직 유무, 일·생활 균형 제도 홍보, 교육·컨설팅 지표에서 전국 평균과의 격차가 특히 크다고 할 수 있음. 조례는 갖추었으나 상설 전담조직이 부재하고 홍보·교육·컨설팅 실적이 유사 지역과 상위권 지역에 비해 현저히 미흡한 현재의 구조가 다른 모든 영역의 실질적 개선을 제약하는 근본 원인으로 작용하고 있음

Ⅳ. 경상북도 일·생활 균형 수준 제고를 위한 조사

1. 경상북도 내 일·생활 균형 관련 업무 공무원
대상 조사
2. 타 지자체 유관기관 전문가 대상 조사
3. 소결 및 시사점

IV. 경상북도 일·생활 균형 수준 제고를 위한 조사

1. 경상북도 내 일·생활 균형 관련 업무 공무원 대상 조사

1) 조사 개요

(1) 조사 대상 및 방법

- 경상북도 내 22개 기초지자체의 일·생활 균형 실태와 관련 업무 여건 등을 알아보기 위해 기초지자체의 일·생활 균형관련 업무 담당 공무원을 조사대상으로 선정하였음. 조사는 경상북도 여성가족과의 협조를 통해 이루어졌으며, 각 지자체 담당과에 공문을 발송하고 각 과의 담당 공무원이 작성하고 E-Mail을 통해 회신하는 방식으로 이루어졌음
- 설문조사는 구조화된 선다형 질문지(Structured Questionnaire)를 활용하였으며, 2026년 5월 11일~5월 25일에 걸쳐 수행되었음. 자료는 20개 지자체에서 각 1~10명의 조사지가 회수되어 총 39명의 자료를 확보·분석하였음

(2) 조사 내용

- 본 연구에서 도내 공무원 대상 설문조사 내용은 <표 IV-1>과 같음. 구체적으로는 일반적 특성, 지역의 일·생활 균형 수준에 대한 인식, 지자체의 일·생활 균형 정책 관심도, 일·생활 균형 인력 및 예산, 정책 지원 실태, 제도 운영에 대한 인식 등에 대한 문항으로 구성하였음

<표 IV-1> 공무원 대상 조사 내용

구분	내용
일반적 특성	· 성별, 연령, 소속지자체, 관련업무경력
일·생활 균형 수준	· 지역의 일·생활 균형 수준에 대한 인식 · 지자체의 일·생활 균형 정책 관심도
일·생활 균형 인력 및 예산	· 전담 조직 및 인력 여부 · 일·생활 균형 관련 업무 비중 · 배정 인력의 충분성 · 사업 연속성 저해 경험 여부 · 관련 예산의 확보 및 충분성
일·생활 균형 지원 실태	· 위탁기관 운영지원 수준 · 일·생활 균형 관련 조례 충분성 · 일·생활 균형 전담 비상설 기구(협의체) 가동 수준
일·생활 균형 제도 운영	· 일·생활 균형 관련 예산 편성이나 사업 기획 시 제약 요인 · 기업의 일·생활 균형 제도 도입 주저 이유 · 도민이 일·생활 균형 제도를 잘 알지 못하는 이유 · 일·생활 균형 제도 홍보 방식에 대한 인식

(3) 자료처리 및 분석 방법

- 설문조사 자료는 Coding과 Editing 과정, 최종 확인과 검증을 마친 후 최종 분석 자료에 대해 SPSS를 이용하여 빈도분석, 평균값 등을 산출하였으며, 평균값은 5 점 리커트(Likert) 척도를 사용하여 환산하였음

2) 분석 결과

(1) 조사대상자 특성

- 조사대상자는 남성이 30.8%, 여성이 69.2%로 여성 비중이 높았으며, 연령대는 40대가 46.2%, 30대가 41.0%로 30~40대 비중이 매우 높았음. 지역별로는 시지역이 74.4%, 군지역이 25.6%였으며, 업무 경력은 1년 이하가 60.0%, 1년 초과가 40.0%로 평균 업무 경력은 1.8년으로 나타났음

<표 IV-2> 공무원 조사대상자의 일반적 특성

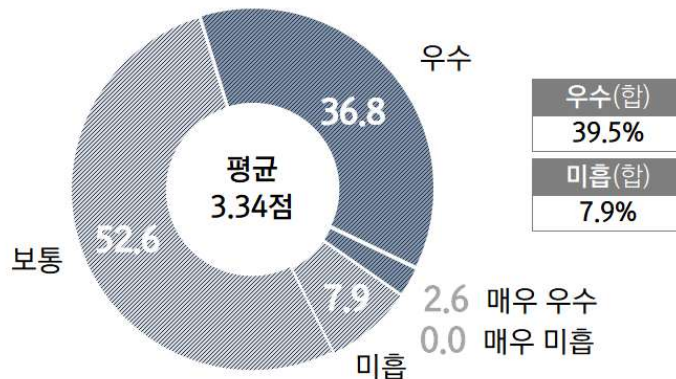
(단위 : N=39, %)

구 분		N	%	구 분		N	%
성별	남성	12	30.8	연령	20대	2	5.1
	여성	27	69.2		30대	16	41.0
지역	시지역	29	74.4		40대	18	46.2
	군지역	10	25.6		50대	3	7.7
업무 경력	1년 이하	24	60.0	전 체		39	100.0
	1년 초과	15	40.0				

(2) 기초지자체의 일·생활 균형 수준 및 관심도

가. 일·생활 균형 수준에 대한 인식

- 기초지자체의 일·생활 균형 수준에 대한 인식에 대해 알아본 결과, '우수' 36.8%, '매우 우수' 2.6%로 긍정적인 평가가 39.5%인 반면, '매우 미흡' 응답자는 없고, '미흡'은 7.9%였고, '보통'이 52.6%였음. 평균은 3.34점으로 다소 긍정적인 평가를 보였음



[그림 IV-1] 기초지자체의 일·생활 균형 수준에 대한 인식

- 조사대상자의 일반적 특성에 따라 지역의 일·생활 균형 수준에 대한 인식을 살펴 보면 남성, 30대 이하, 업무경력 1년 초과 공무원들이 여성, 40대 이상, 업무경력 1년 이하 공무원들보다 지역의 일·생활 균형 수준을 더 좋게 인식하고 있는 것으로 나타났음. 그러나 지역의 일·생활 균형 인식 평균은 3.34점으로 중간 정도 수준이었음

<표 IV-3> 기초지자체의 일·생활 균형 수준에 대한 인식

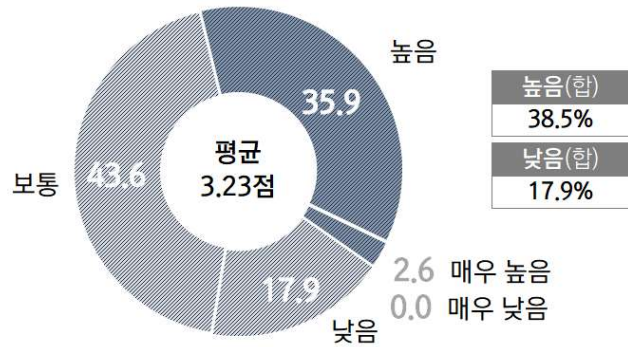
(단위 : 점, %)

구분		평균	미흡	미흡(합)	보통	우수	매우 우수	우수(합)
합계 (N=39)		3.34	7.9	7.9	52.6	36.8	2.6	39.5
성별	남성 (N=12)	3.45	-	-	54.5	45.5	-	45.5
	여성 (N=27)	3.30	11.1	11.1	51.9	33.3	3.7	37.0
연령대	30대 이하 (N=18)	3.47	5.9	5.9	47.1	41.2	5.9	47.1
	40대 이상 (N=21)	3.24	9.5	9.5	57.1	33.3	-	33.3
지역	시지역 (N=29)	3.36	10.7	10.7	46.4	39.3	3.6	42.9
	군지역 (N=10)	3.30	-	-	70.0	30.0	-	30.0
업무 경력	1년 이하 (N=24)	3.24	4.8	4.8	66.7	28.6	-	28.6
	1년 초과 (N=15)	3.54	7.7	7.7	38.5	46.2	7.7	53.8

나. 일·생활 균형 정책 관심도

- 기초지자체의 일·생활 균형 정책에 대한 관심도를 알아본 결과, '높음' 35.9%, '매우 높음' 2.6%로 높다는 인식이 38.5%인 반면, '낮다'는 인식은 17.9%였으며, '보통'이 43.6%였음. 지자체의 일·생활 균형 정책에 대한 관심도 평균은 3.23점으로 지역의 일·생활 균형 수준에 대한 인식과 유사한 수준을 보였음

IV. 경상북도 일·생활 균형 수준 제고를 위한 조사



[그림 IV-2] 기초지자체의 일·생활 균형 정책 관심도

- 조사대상자의 일반적 특성에 따라 기초지자체의 일·생활 균형 정책에 대한 관심도를 살펴보면, 남성과 시지역 공무원들이 여성과 군지역 공무원들에 비해 지자체의 관심도를 더 높게 인식하였음. 지자체의 일·생활 균형 정책에 대한 관심도 평균은 3.23점으로 지역의 일·생활 균형 수준에 대한 인식 보다는 다소 낮았음

<표 IV-4> 기초지자체의 일·생활 균형 정책 관심도

(단위 : 점, %)

구분		평균	낮음	낮음(합)	보통	높음	매우 높음	높음(합)
합계 (N=39)		3.23	17.9	17.9	43.6	35.9	2.6	38.5
성별	남성 (N=12)	3.42	8.3	8.3	41.7	50.0	-	50.0
	여성 (N=27)	3.15	22.2	22.2	44.4	29.6	3.7	33.3
연령대	30대 이하 (N=18)	3.28	22.2	22.2	33.3	38.9	5.6	44.4
	40대 이상 (N=21)	3.19	14.3	14.3	52.4	33.3	-	33.3
지역	시지역 (N=29)	3.28	20.7	20.7	34.5	41.4	3.4	44.8
	군지역 (N=10)	3.10	10.0	10.0	70.0	20.0	-	20.0
업무 경력	1년 이하 (N=24)	3.19	14.3	14.3	52.4	33.3	-	33.3
	1년 초과 (N=15)	3.29	21.4	21.4	35.7	35.7	7.1	42.9

(3) 기초지자체의 일·생활 균형 조직 및 인력 운영 실태

가. 일·생활 균형 전담 조직 및 인력 여부

- 소속 기초지자체에 일·생활 균형 전담 조직이 있다고 응답한 공무원은 25.6%, 전담 인력이 있다고 응답한 공무원은 20.5%로 전반적으로 전담 조직이나 인력을 갖추고 있기 보다는 다른 업무와 병행해 운영되고 있음을 알 수 있음

(단위 : %)

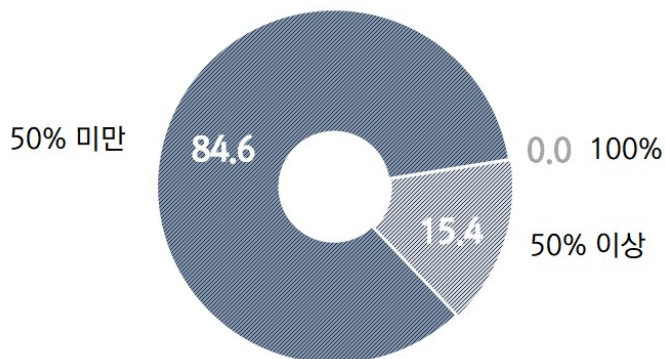


[그림 IV-3] 기초지자체의 일·생활 균형 전담 조직 및 인력 여부

나. 일·생활 균형 관련 업무 비중

- 전체 업무 중 일·생활 균형 관련 업무가 차지하는 비중이 50% 미만이라고 응답한 공무원이 84.6%로 가장 많은 반면, 50% 이상은 15.4%, 100%는 없었음. 이는 전담 조직이나 전담 인력이 있다는 응답이 적은 것과 일맥상통한다고 하겠음

(단위 : %)



[그림 IV-4] 기초지자체의 일·생활 균형 관련 업무 비중

- 조사대상자의 일반적 특성에 따라 일·생활 균형 관련 업무 비중에 큰 차이를 보이지 않았지만 시지역에서 관련 업무 비중이 50% 이상인 비율이 군지역에 비해 상대적으로 높은 특징을 보였음

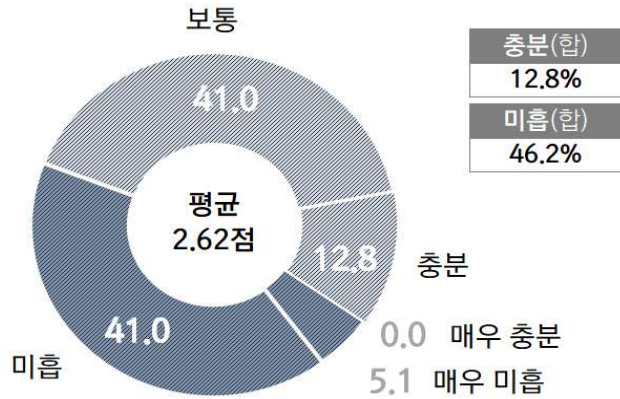
<표 IV-5> 기초지자체의 일·생활 균형 관련 업무 비중

(단위 : %)

구분		업무 비중 50% 이상	업무 비중 50% 미만
합계 (N=39)		15.4	84.6
성별	남성 (N=12)	16.7	83.3
	여성 (N=27)	14.8	85.2
연령대	30대 이하 (N=18)	16.7	83.3
	40대 이상 (N=21)	14.3	85.7
지역	시지역 (N=29)	20.7	79.3
	군지역 (N=10)	-	100.0
업무 경력	1년 이하 (N=24)	9.5	90.5
	1년 초과 (N=15)	7.1	92.9

다. 배정 인력의 기업 지원 및 정책 홍보 수요 대응 충분성

- 현재 배정된 인력이 관내의 기업 지원 및 정책 홍보 수요에 대응하기에 충분한지에 대해 알아본 결과, '미흡' 41.0%, '매우 미흡' 5.1%로 미흡하다는 인식이 46.2%인 반면 '충분하다'는 인식은 12.8%로 매우 낮았음. 배정 인력의 기업 지원 및 정책 홍보 수요 대응 충분성 평균은 2.62점으로 매우 충분하지 않음을 알 수 있음
- 조사대상자의 일반적 특성에 따른 차이를 살펴보면, 여성, 군지역, 1년 이하인 공무원들이 남성, 시지역, 업무경력이 1년 초과인 공무원들 보다 미흡한 것으로 더 많이 인식하고 있었음



[그림 IV-5] 기초지자체 배정 인력의 기업 지원 및 정책 홍보 수요 대응 충분성

<표 IV-6> 기초지자체 배정 인력의 기업 지원 및 정책 홍보 수요 대응 충분성

(단위 : 점, %)

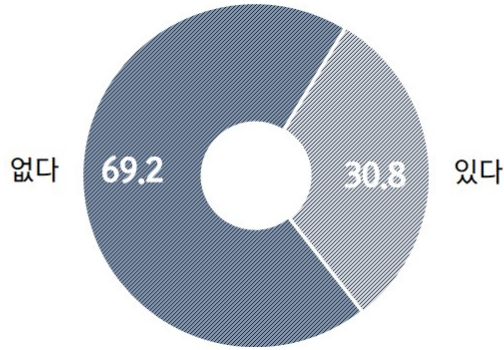
구분		평균	매우 미흡	미흡	미흡(합)	보통	충분	충분(합)
합계 (N=39)		2.62	5.1	41.0	46.2	41.0	12.8	12.8
성별	남성 (N=12)	2.75	-	33.3	33.3	58.3	8.3	8.3
	여성 (N=27)	2.56	7.4	44.4	51.9	33.3	14.8	14.8
연령대	30대 이하 (N=18)	2.61	5.6	44.4	50.0	33.3	16.7	16.7
	40대 이상 (N=21)	2.62	4.8	38.1	42.9	47.6	9.5	9.5
지역	시지역 (N=29)	2.83	-	34.5	34.5	48.3	17.2	17.2
	군지역 (N=10)	2.00	20.0	60.0	80.0	20.0	-	-
업무 경력	1년 이하 (N=24)	2.43	9.5	47.6	57.1	33.3	9.5	9.5
	1년 초과 (N=15)	2.79	-	35.7	35.7	50.0	14.3	14.3

라. 사업 연속성 저해 경험 여부

- 잦은 순환보직 등으로 인해 사업의 연속성이 저해된 경험이 있는지에 대해 알아본

결과 '없다'는 응답이 69.2%로 나타났음

(단위 : %)



[그림 IV-6] 기초지자체의 사업 연속성 저해 경험 여부

- 조사대상자의 일반적 특성에 따라 사업 연속성 저해 경험이 있는지를 살펴보면 남성, 40대 이상 연령층, 시지역 공무원들이 여성, 30대 이하, 군지역 공무원들보다 저해 경험률이 다소 더 높게 나타났으며, 업무 경력에 따라서는 비슷한 경험률을 보였음

<표 IV-7> 기초지자체의 사업 연속성 저해 경험 여부

(단위 : %)

구분		없다	있다
합계 (N=39)		69.2	30.8
성별	남성 (N=12)	58.3	41.7
	여성 (N=27)	74.1	25.9
연령대	30대 이하 (N=18)	72.2	27.8
	40대 이상 (N=21)	66.7	33.3
지역	시지역 (N=29)	65.5	34.5
	군지역 (N=10)	80.0	20.0
업무 경력	1년 이하 (N=24)	76.2	23.8
	1년 초과 (N=15)	78.6	21.4

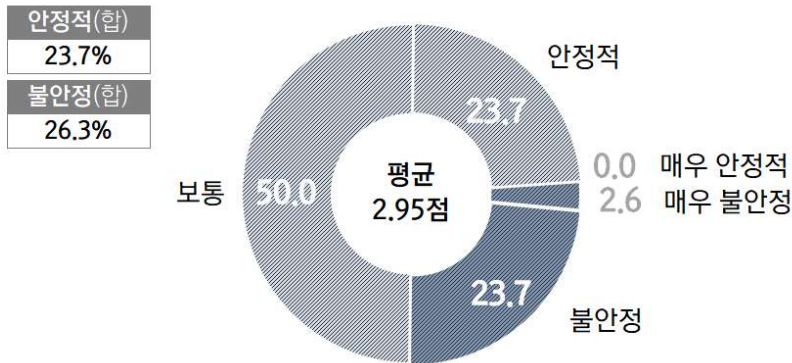
○ 사업 연속성 저해로 인해 나타나는 문제점으로 전문성이 약화된다는 의견이 다소 많았으며, 이 밖에 일관성의 결여, 업무의 미숙함 등에 대한 의견이 있었음

- 업무 연속성에 어려움이 있음
- 업무 연속성과 전문성 미흡 / 전문성 약화 / 업무의 전문성
- 낮은 관심도
- 전임자가 가족친화인증 재인증에 대한 부담감 때문에 준비를 해놓지 않음
- 사업 일관성 결여
- 업무 미숙함

(4) 기초지자체의 일·생활 균형 관련 예산

가. 일·생활 균형 예산 확보에 대한 인식

○ 일·생활 균형 관련 예산이 장기적이고 안정적으로 확보되고 있는지에 대한 인식을 알아본 결과, ‘매우 안정적’이라는 응답은 없었고, ‘안정적’은 23.7%였으며, ‘매우 불안정’ 2.6%, ‘불안정’ 23.7%로 불안정하다고 응답한 공무원들이 26.3%로 비슷한 수준을 보였음



[그림 IV-7] 기초지자체의 일·생활 균형 예산 확보에 대한 인식

○ 조사대상자의 일반적 특성에 따라 일·생활 균형 예산 확보에 대한 인식에 차이가 있는지 살펴보면, 남성, 30대 이하, 시지역, 업무 경력이 1년 초과인 공무원들이 상대적으로 예산 확보가 안정적이라고 인식하고 있었음

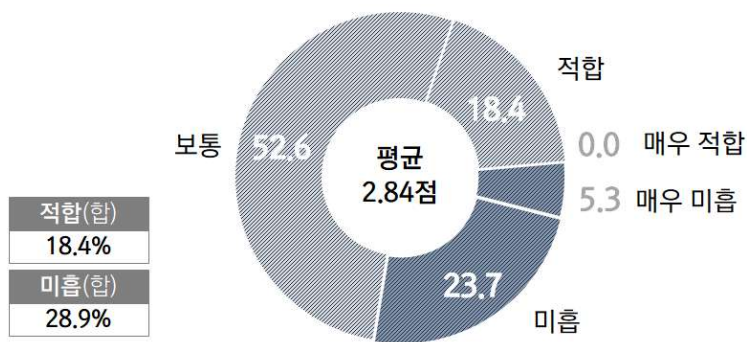
<표 IV-8> 기초지자체의 일·생활 균형 예산 확보에 대한 인식

(단위 : 점, %)

구분		평균	매우 불안정	불안정	불안정 (합)	보통	안정적	안정적 (합)
합계 (N=39)		2.95	2.6	23.7	26.3	50.0	23.7	23.7
성별	남성 (N=12)	3.08	-	25.0	25.0	41.7	33.3	33.3
	여성 (N=27)	2.88	3.8	23.1	26.9	53.8	19.2	19.2
연령대	30대 이하 (N=18)	3.11	5.6	11.1	16.7	50.0	33.3	33.3
	40대 이상 (N=21)	2.80	-	35.0	35.0	50.0	15.0	15.0
지역	시지역 (N=29)	3.10	-	13.8	13.8	62.1	24.1	24.1
	군지역 (N=10)	2.44	11.1	55.6	66.7	11.1	22.2	22.2
업무 경력	1년 이하 (N=24)	2.85	-	40.0	40.0	35.0	25.0	25.0
	1년 초과 (N=15)	3.00	7.1	7.1	14.3	64.3	21.4	21.4

나. 배정 예산의 지역 내 수요 충족 및 정책 효과 가시화 적합성에 대한 인식

○ 현재 배정된 예산 규모가 지역 내 수요를 충족하고 정책 효과를 가시화하기에 적합한지에 대해 알아본 결과 ‘매우 적합’ 응답은 없었고, ‘적합’은 18.4%인 반면, ‘미흡’ 23.7%, ‘매우 미흡’ 5.3%로 미흡하다고 인식하는 공무원이 더 많았음



[그림 IV-8] 기초지자체의 배정 예산의 지역 내 수요 충족 및 정책 효과 가시화 적합성에 대한 인식

- 조사대상자의 일반적 특성에 따른 예산의 수요 충족 및 가시화 적합성 인식에 차이가 있는지 알아본 결과 남성, 30대 이하, 시지역, 업무 경력이 1년 초과인 공무원들이 다른 공무원들에 비해 상대적으로 배정된 예산이 적합하다는 인식이 다소 높게 나타났음

<표 IV-9> 기초지자체의 배정 예산의 지역 내 수요 충족 및 정책 효과 가시화 적합성에 대한 인식
(단위 : 점, %)

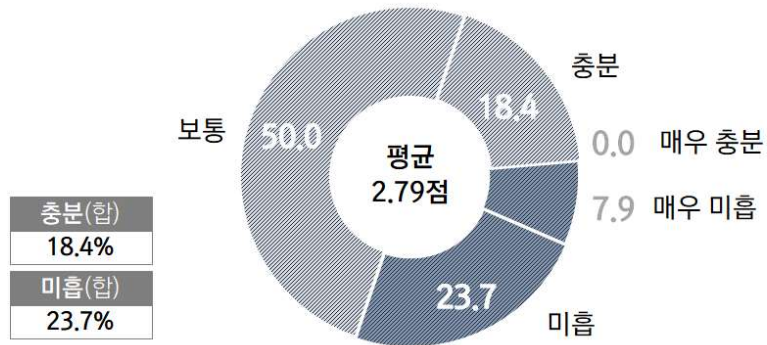
구분		평균	매우 미흡	미흡	미흡(합)	보통	적합	적합(합)
합계 (N=39)		2.84	5.3	23.7	28.9	52.6	18.4	18.4
성별	남성 (N=12)	3.00	-	16.7	16.7	66.7	16.7	16.7
	여성 (N=27)	2.77	7.7	26.9	34.6	46.2	19.2	19.2
연령대	30대 이하 (N=18)	2.94	5.6	16.7	22.2	55.6	22.2	22.2
	40대 이상 (N=21)	2.75	5.0	30.0	35.0	50.0	15.0	15.0
지역	시지역 (N=29)	3.00	3.4	13.8	17.2	62.1	20.7	20.7
	군지역 (N=10)	2.33	11.1	55.6	66.7	22.2	11.1	11.1
업무 경력	1년 이하 (N=24)	2.75	5.0	30.0	35.0	50.0	15.0	15.0
	1년 초과 (N=15)	2.93	7.1	14.3	21.4	57.1	21.4	21.4

(5) 기초지자체의 일·생활 균형 지원 실태

가. 일·생활 균형 관련 위탁기관 운영지원 수준 인식

- 일·생활 균형 관련 위탁기관 운영지원 수준에 대한 인식을 알아본 결과 ‘매우 충분’ 응답은 없었고, ‘충분’은 18.4%인 반면, ‘미흡’은 23.7%, ‘매우 미흡’은 7.9%로 미흡하다는 반응이 다소 더 많았으며, 평균 또한 2.79점으로 중간 점수보다 낮았음

IV. 경상북도 일·생활 균형 수준 제고를 위한 조사



[그림 IV-9] 기초지자체의 일·생활 균형 관련 위탁기관 운영지원 수준

- 조사대상자의 일반적 특성에 따라 일·생활 균형 관련 위탁기관 운영지원 수준 인식에 차이가 있는지 살펴본 결과, 성별에 따라서는 그다지 큰 차이를 보이지 않는 가운데, 40대 이상, 군지역, 업무 경력이 1년 이하인 공무원들이 위탁기관 운영지원 수준이 다소 더 미흡하다고 인식하는 것으로 나타났음

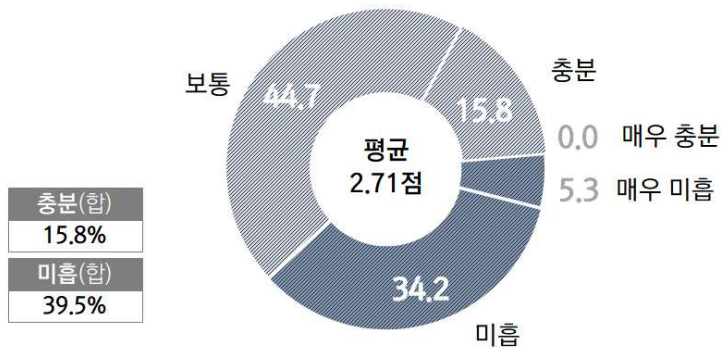
<표 IV-10> 기초지자체의 일·생활 균형 관련 위탁기관 운영지원 수준

(단위 : 점, %)

구분	평균	매우 미흡	미흡	미흡(합)	보통	충분	충분(합)	
합계 (N=39)	2.79	7.9	23.7	31.6	50.0	18.4	18.4	
성별	남성 (N=12)	2.83	8.3	16.7	25.0	58.3	16.7	16.7
	여성 (N=27)	2.77	7.7	26.9	34.6	46.2	19.2	19.2
연령대	30대 이하 (N=18)	2.94	5.6	27.8	33.3	33.3	33.3	33.3
	40대 이상 (N=21)	2.65	10.0	20.0	30.0	65.0	5.0	5.0
지역	시지역 (N=29)	2.93	6.9	13.8	20.7	58.6	20.7	20.7
	군지역 (N=10)	2.33	11.1	55.6	66.7	22.2	11.1	11.1
업무 경력	1년 이하 (N=24)	2.60	10.0	40.0	50.0	30.0	20.0	20.0
	1년 초과 (N=15)	3.00	7.1	-	7.1	78.6	14.3	14.3

나. 일·생활 균형 관련 조례 충분성

○ 일·생활 균형 관련 조례가 업무를 수행하기에 충분한가에 대해 알아본 결과 ‘매우 충분’이라는 응답은 없었으며, ‘충분’ 15.8% 등 충분하다는 공무원들은 15.8%인 반면, ‘매우 미흡’ 5.3%, ‘미흡’ 34.2%로 등 미흡하다고 인식하는 공무원들이 39.5%로 다소 더 많았으며, 평균 또한 2.71점으로 중간 수준보다 낮았음



[그림 IV-10] 기초지자체의 일·생활 균형 관련 조례 충분성

<표 IV-11> 기초지자체의 일·생활 균형 관련 조례 충분성

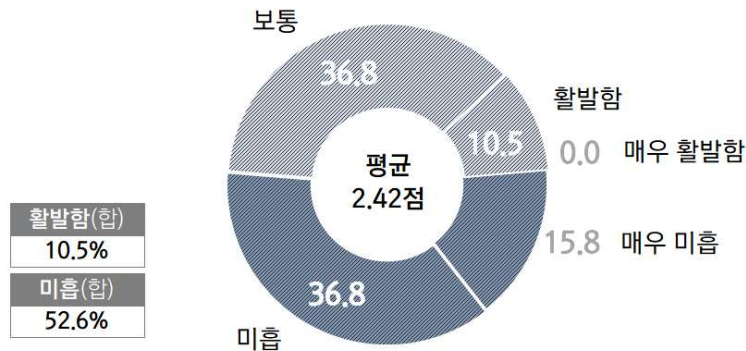
(단위 : 점, %)

구분		평균	매우 미흡	미흡	미흡(합)	보통	충분	충분(합)
합계 (N=39)		2.71	5.3	34.2	39.5	44.7	15.8	15.8
성별	남성 (N=12)	2.92	-	33.3	33.3	41.7	25.0	25.0
	여성 (N=27)	2.62	7.7	34.6	42.3	46.2	11.5	11.5
연령대	30대 이하 (N=18)	2.89	5.6	27.8	33.3	38.9	27.8	27.8
	40대 이상 (N=21)	2.55	5.0	40.0	45.0	50.0	5.0	5.0
지역	시지역 (N=29)	2.90	3.4	24.1	27.6	51.7	20.7	20.7
	군지역 (N=10)	2.11	11.1	66.7	77.8	22.2	-	-
업무 경력	1년 이하 (N=24)	2.65	5.0	45.0	50.0	30.0	20.0	20.0
	1년 초과 (N=15)	2.71	7.1	21.4	28.6	64.3	7.1	7.1

- 조사대상자들의 일반적 특성에 따라 일·생활 균형 관련 조례의 업무 수행 충분 정도 인식에 차이가 있는지 살펴본 결과, 여성, 40대 이상, 군지역 공무원들이 다른 공무원들에 비해 상대적으로 더 미흡하다고 인식하고 있는 것으로 나타났으며, 업무 경력에 따라서는 큰 차이를 보이지 않았음. 특히 군지역 공무원들이 가장 충분하지 않다고 인식하고 있었음

다. 일·생활 균형 전담 비상설 기구 가동 수준

- 지자체 내에서 일·생활 균형을 전담하는 위원회, TF팀, 민관 협의체 등 비상설 기구의 실질적인 가동 수준 인식에 대해 알아본 결과, ‘매우 활발함’이라는 응답은 없었으며, ‘활발함’ 10.5%인 반면, ‘매우 미흡’ 15.8%, ‘미흡’ 36.8%로 미흡하다고 인식하는 공무원이 52.6%를 차지하였음



[그림 IV-11] 기초지자체의 일·생활 균형 전담 비상설 기구 가동 수준

- 조사대상자의 일반적 특성에 따라 일·생활 균형 전담 비상설 기구의 가동 수준에 차이가 있는지 알아본 결과 여성, 40대 이상, 군지역 공무원들이 다른 공무원들에 비해 상대적으로 가동 수준이 더 미흡하다는 인식하고 있었음

<표 IV-12> 기초지자체의 일·생활 균형 전담 비상설 기구 가동 수준

(단위 : 점, %)

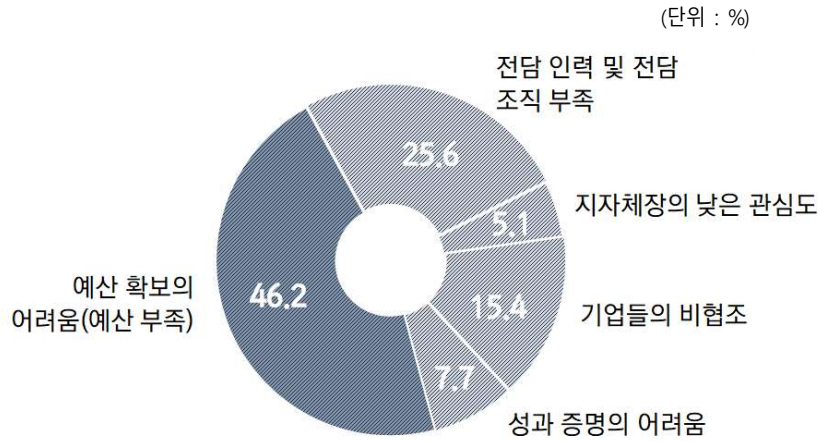
구분		평균	매우 미흡	미흡	미흡 (합)	보통	활발함	활발함 (합)
합계 (N=39)		2.42	15.8	36.8	52.6	36.8	10.5	10.5
성별	남성 (N=12)	2.67	8.3	33.3	41.7	41.7	16.7	16.7
	여성 (N=27)	2.31	19.2	38.5	57.7	34.6	7.7	7.7
연령대	30대 이하 (N=18)	2.78	11.1	22.2	33.3	44.4	22.2	22.2
	40대 이상 (N=21)	2.10	20.0	50.0	70.0	30.0	-	-
지역	시지역 (N=29)	2.62	10.3	31.0	41.4	44.8	13.8	13.8
	군지역 (N=10)	1.78	33.3	55.6	88.9	11.1	-	-
업무 경력	1년 이하 (N=24)	2.40	20.0	35.0	55.0	30.0	15.0	15.0
	1년 초과 (N=15)	2.36	14.3	35.7	50.0	50.0	-	-

(6) 기초지자체의 일·생활 균형 제도 운영에 대한 인식

가. 일·생활 균형 관련 예산 및 사업 기획 관련 제약 요인

- 일·생활 균형 관련 예산 및 사업 기획 관련 제약 요인에 대해 1, 2순위로 알아본 결과, 1순위로는 '예산 확보의 어려움(예산 부족)'이 46.2%로 가장 많았으며, '전담 인력 및 전담 조직 부족'(25.6%), '기업들의 비협조'(15.4%), '성과 증명의 어려움'(7.7%), '지자체장의 낮은 관심도'(5.1%) 순으로 나타났음
- 조사대상자의 일반적 특성에 따라 상관없이 '예산 확보의 어려움(예산 부족)'이 가장 큰 제약 요인으로 나타났으며, 업무 경력이 1년 이하인 공무원들은 '기업들의 비협조'라는 응답이 상대적으로 높게 나타났음

IV. 경상북도 일·생활 균형 수준 제고를 위한 조사



[그림 IV-12] 기초지자체의 일·생활 균형 예산 및 사업 기획 관련 제약 요인(1순위)

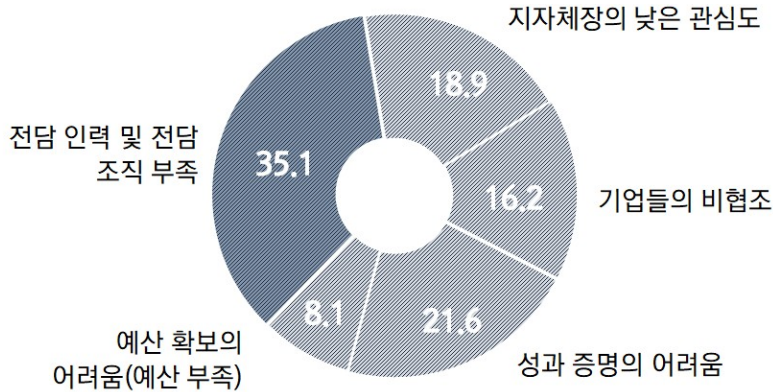
<표 IV-13> 기초지자체의 일·생활 균형 관련 예산 및 사업 기획 관련 제약 요인(1순위)

(단위 : %)

구분		예산 확보의 어려움 (예산 부족)	전담 인력 및 전담 조직 부족	지자체장의 낮은 관심도	기업들의 비협조	성과 증명의 어려움
합계 (N=39)		46.2	25.6	5.1	15.4	7.7
성별	남성 (N=12)	50.0	25.0	-	8.3	16.7
	여성 (N=27)	44.4	25.9	7.4	18.5	3.7
연령대	30대 이하 (N=18)	50.0	16.7	-	16.7	16.7
	40대 이상 (N=21)	42.9	33.3	9.5	14.3	-
지역	시지역 (N=29)	48.3	24.1	3.4	13.8	10.3
	군지역 (N=10)	40.0	30.0	10.0	20.0	-
업무 경력	1년 이하 (N=24)	47.6	19.0	4.8	23.8	4.8
	1년 초과 (N=15)	50.0	28.6	7.1	7.1	7.1

- 2순위로는 '전담 인력 및 전담 조직 부족'이 35.1%로 가장 많았으며, '성과 증명의 어려움'(21.6%), '지자체장의 낮은 관심도'(18.9%), '기업들의 비협조(16.2%), '예산 확보의 어려움(예산 부족)'(8.1%) 순으로 나타났음

(단위 : %)

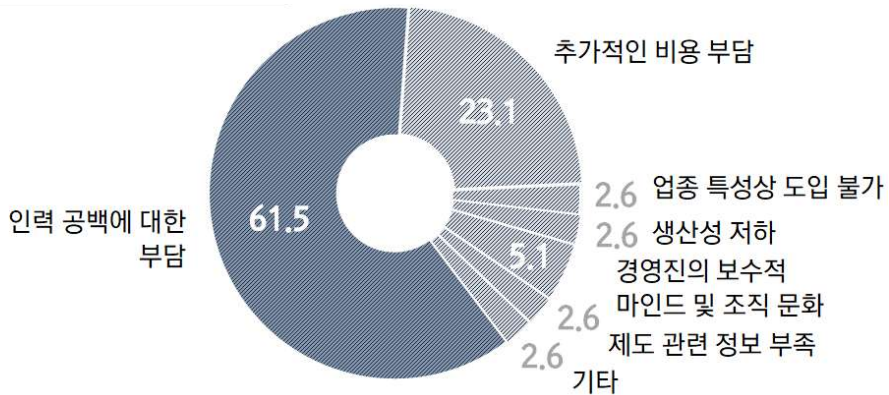


[그림 IV-13] 기초지자체의 일·생활 균형 예산 및 사업 기획 관련 제약 요인(2순위)

나. 기업의 일·생활 균형 제도 도입 주저 이유

- 지역내 기업들이 일·생활 균형 제도 도입을 주저하는 이유에 대한 인식을 1, 2순위로 알아본 결과, 1순위로는 '인력 공백에 대한 부담'이 61.5%로 가장 주된 이유로 나타났으며, 다음으로 '추가적인 비용 부담'(23.1%)이 많았음

(단위 : %)



[그림 IV-14] 기초지자체 기업의 일·생활 균형 제도 도입 주저 이유(1순위)

IV. 경상북도 일·생활 균형 수준 제고를 위한 조사

- 조사대상자의 일반적 특성에 상관없이 '인력 공백에 대한 부담'이 가장 큰 이유로 나타났으며, 남성, 시지역 공무원들은 '추가적인 비용 부담'이라고 응답한 비율이 상대적으로 높게 나타났음

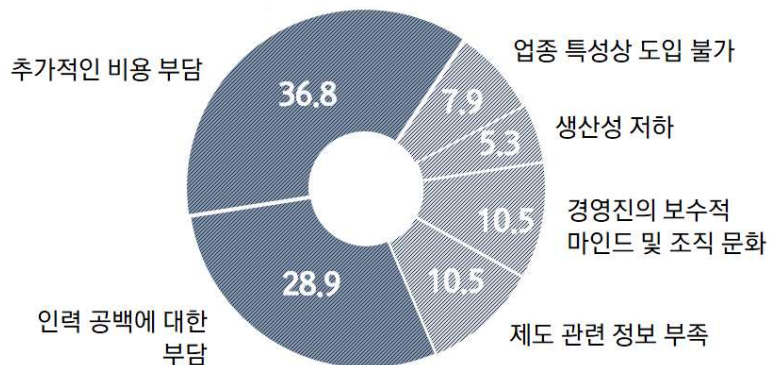
<표 IV-14> 기초지자체 기업의 일·생활 균형 제도 도입 주저 이유(1순위)

(단위 : %)

구분		인력 공백에 대한 부담	추가적인 비용 부담	업종 특성상 도입 불가	생산성 저하	경영진의 보수적 마인드·조직문화	제도 관련 정보 부족	기타
합계 (N=39)		61.5	23.1	2.6	2.6	5.1	2.6	2.6
성별	남성 (N=12)	58.3	33.3	-	-	-	8.3	-
	여성 (N=27)	63.0	18.5	3.7	3.7	7.4	-	3.7
연령대	30대 이하 (N=18)	61.1	22.2	5.6	5.6	-	5.6	-
	40대 이상 (N=21)	61.9	23.8	-	-	9.5	-	4.8
지역	시지역 (N=29)	58.6	27.6	3.4	-	6.9	3.4	-
	군지역 (N=10)	70.0	10.0	-	10.0	-	-	10.0
업무 경력	1년 이하 (N=24)	57.1	23.8	4.8	4.8	4.8	-	4.8
	1년 초과 (N=15)	57.1	28.6	-	-	7.1	7.1	-

- 2순위로는 '추가적인 비용 부담'(36.8%)과 '인력 공백에 대한 부담'(28.9%) 비율이 가장 높게 나타났음

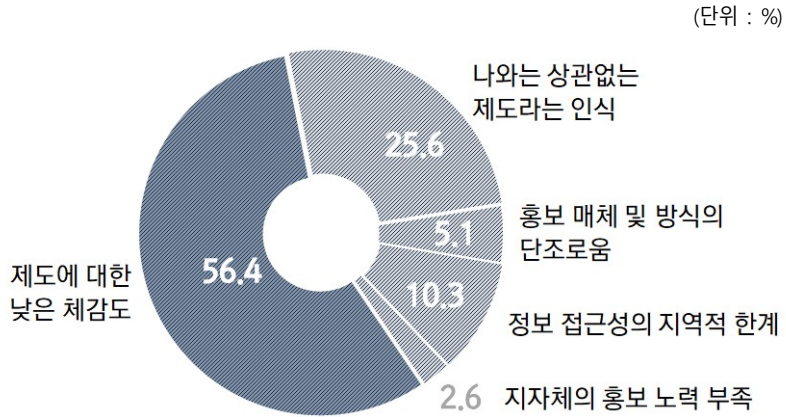
(단위 : %)



[그림 IV-15] 기초지자체 기업의 일·생활 균형 제도 도입 주저 이유(2순위)

다. 도민의 일·생활 균형 제도 비인지 이유

- 도민들이 일·생활 균형 제도를 잘 알지 못하는 이유로는 '제도에 대한 낮은 체감도'가 56.4%로 주된 이유로 나타났으며, 다음으로 '나와는 상관없는 제도라는 인식'(25.6%)이 많았음



[그림 IV-16] 기초지자체 도민의 일·생활 균형 제도 비인지 이유

- 조사대상자의 일반적 특성에 상관없이 '제도에 대한 낮은 체감도' 응답이 가장 높게 나타났으며, 다음은 '나와는 상관없는 제도'라는 인식 비율이 높게 나타났음

<표 IV-15> 기초지자체 도민의 일·생활 균형 제도 비인지 이유

(단위 : %)

구분		홍보 매체 및 방식의 단조로움	정보 접근성의 지역적 한계	지자체의 홍보 노력 부족	제도에 대한 낮은 체감도	나와는 상관없는 제도 인식
합계 (N=39)		5.1	10.3	2.6	56.4	25.6
성별	남성 (N=12)	8.3	16.7	-	33.3	41.7
	여성 (N=27)	3.7	7.4	3.7	66.7	18.5
연령대	30대 이하 (N=18)	-	22.2	-	44.4	33.3
	40대 이상 (N=21)	9.5	-	4.8	66.7	19.0
지역	시지역 (N=29)	6.9	13.8	3.4	51.7	24.1
	군지역 (N=10)	-	-	-	70.0	30.0
업무 경력	1년 이하 (N=24)	-	9.5	-	61.9	28.6
	1년 초과 (N=15)	7.1	7.1	-	57.1	28.6

라. 일·생활 균형 제도 홍보 방식에 대한 인식

- 현재 실시하고 있는 홍보 방식 중 효과가 가장 낮다고 생각되는 방식에 대해 알아본 결과 ‘팸플릿이나 리플렛, 전단지 등 홍보물을 배포하는 것’을 꼽고 있으며, 다음으로 ‘지자체에서 배포하는 공문’과 ‘SNS 홍보’ 등을 언급하였음

- 팸플릿 제작/일방적 리플렛 배부/홍보물 전단지/기관누리집 게시/ 홍보물 배포
- 공문/공문전달 방식으로 홍보/지자체를 통한 홍보
- 샷츠, SNS / 페이스북 홍보
- 특정화된 매체를 통한 일회성 홍보
- 홍보 자체

- 홍보 방식 중 효과가 낮다고 생각하는 방식의 이유를 확인한 결과, 관심도가 낮다는 의견이 많은 가운데, 홍보 미비, 제한적 이용, 홍보 매체의 효과성, SNS 이용자 감소 등의 의견이 있었음

- 배부와 관심 부족으로 보지 않음/공문을 보내도 실질적으로 관심이 적음/읽어 보지 않음/반복노출이 부족해 지속적인 관심이 어려움
- 어떤 홍보를 하고 있는지 알 수 없을 정도로 홍보가 미비함
- 기관누리집 이용자에 국한, 비접속자 홍보 부족
- 전단에 많은 내용을 담을 수 없어 간단히 수록하면 그 또한 사업에 대한 이해도가 낮아지는 것으로 이어져 효과성이 없는 것으로 보임
- 페이스북 이용자 감소
- 제도가 있다는 사실은 알릴 수 있지만 실제 제도 이용으로 이어지기 어려움
- 기업들의 실질적 참여 이끌어내기 어려움

- 실무자 입장에서 도입해 보고 싶은 홍보/전달 체계에 대해 알아본 결과, 유튜브, 유명 인플루언서 활용 등 SNS 관련 홍보에 대한 의견이 많았으며, 이밖에 참여형 캠페인, 선발대회 개최, 맞춤형 컨설팅, 기업박람회 등의 의견이 있었음

- SNS 등을 활용한 일·생활균형 정책 홍보 및 분위기 조성/ 쇼츠 중심의 유튜브 홍보 등/유튜브 또는 인스타 등/한눈에 핵심만 보기 쉽게 한 장으로 홍보 SNS
- 참여형 캠페인과 실제 활용사례 중심의 지속적인 홍보 필요
- 일·생활 균형 기업 선발대회 개최-참가자격을 통해 일·생활균형 제도에 대해 잘 알 수 있고 상금 등의 이익을 줌으로써 적극적인 제도 수용이 가능할 것 같음. 수상한 중소기업은 긍정적인 부분으로 홍보할 수 있어 좋을 것 같음
- 기업 대표 및 임원, 인사담당자 등을 대상으로 한 협회, 모임 등을 통한 대면 홍보 실시(1:1 맞춤형 컨설팅, 성공사례 공유 등)
- 기업을 대상으로 직접적 혜택 등 홍보(기업박람회 등)
- 체감할 수 있는(매력적인) 인센티브를 도입하여 찾아가는 방식으로 홍보
- 예산확보 및 제도시행을 선제적으로 하는 것이 곧 홍보임. 저임금에 대한 문제의식도 낮고 보수색이 강한 지역이라 제도부터 강하게 도입해야 함

2. 타 지자체 유관기관 전문가 대상 조사

1) 조사 개요

(1) 조사 대상 및 방법

- 경상북도를 제외한 16개 타 광역지자체의 일·생활 균형 실태와 관련 업무 여건 등을 알아보기 위해 타 지자체의 일·생활 균형 지원 센터·광역여성새로일하기센터 등 유관기관 전문가들을 조사대상으로 선정하였음. 조사는 한국건강가정진흥원의 가족친화문화 확산협의회 소속 기관의 기관장 혹은 팀장급 이상 종사자를 대상으로 조사 협조 요청 공문을 발송하고 유선으로 조사 내용에 대해 설명·E-Mail을 통해 회신하는 방식으로 이루어졌음
- 전문가 의견 조사는 개방형 문항의 질문지를 활용하였으며, 조사는 2026년 5월 18일~6월 5일에 걸쳐 수행되었음. 자료는 16개 지자체 중 8개 지자체 유관기관으로부터 회수되어 총 8명의 자료를 확보·분석하였음

(2) 조사 내용

- 본 연구에서 타 지자체 유관기관 전문가 대상 의견조사 내용은 <표 IV-16>과 같으며, 지역의 일·생활 균형 수준에 대한 인식, 관련 조례의 실효성, 중점 추진 사업 및 우수 사례, 홍보 방식, 일·생활 균형 제도 등에 대한 내용을 개방형 문항으로 구성하였음

<표 IV-16> 타 광역지자체 유관기관 전문가 대상 조사 내용

구분	내용
일반적 특성	· 성별, 연령, 소속기관, 직위, 관련 업무경력
일·생활 균형 수준 및 지원 실태	· 지역의 일·생활 균형 수준에 대한 인식 · 지역의 전담 인력 실태 및 사업의 연속성 저해 경험 · 지역의 일·생활 균형 관련 조례의 실효성에 대한 인식
일·생활 균형 제도 운영	· 기업 현장 방문 시 수용도가 낮은 일·생활 균형 제도 및 원인 · 기업 현장 방문 시, 실무자로서 가장 제안하기 힘든 제도나 정책 · 효과성이 낮은 현재 홍보 방식과 대안적 홍보/전달 체계
일·생활 균형 사업 사례	· 중점 일·생활 균형 추진 사업 및 실효성 높은 우수 사례 · 실효성이 낮거나 형식적으로 운영되는 사업·제도 · 현장에서 체감한 일·생활 균형 우수 사례 및 성공 요인 · 기대 효과에 미치지 못한 일·생활 균형 사업 사례와 원인 · 타 시·도 일·생활 균형 우수 정책 및 사업 벤치마킹 사례 · 일·생활 균형 관련 광역 간 공동사업 제안 · 일·생활 균형 지수의 현장 실태 반영도에 대한 인식 · 상위권 도약을 위한 경상북도 일·생활 균형 핵심 과제

(3) 자료처리 및 분석 방법

- 개방형 문항에 대한 조사 자료는 총 8개 지역 전문가로부터 회수된 응답을 문항별로 분류·정리하는 방식으로 처리하였음. 구체적으로는 각 응답자의 의견을 문항별로 취합한 후, 응답 내용의 맥락과 의미를 중심으로 유사한 내용을 범주화하였음. 이를 토대로 반복적으로 언급되거나 공통적으로 제기된 사항을 핵심 내용으로 도출하고, 정책적 관점에서의 시사점을 도출하였음

2) 조사 결과

(1) 조사대상자 특성

- 조사대상자는 남성이 3명, 여성이 5명으로 여성 비중이 높았으며, 연령대는 50대가 4명, 40대가 2명으로 40~50대 비중이 높았음. 직급은 센터장이 4명, 팀장이 4명으로 동일하였으며, 업무 경력은 9년 이상이 2명으로 가장 많았고, 이었고, 평균 업무 경력은 6.1년으로 나타났음

<표 IV-17> 타 광역지자체 유관기관 조사대상자의 일반적 특성

(단위 : N=8, %)

구 분		N	%	구 분		N	%
성별	남성	3	37.5	직급	센터장	4	50.0
	여성	5	62.5		팀장	4	50.0
업무 경력	1년 이하	2	25.0	연령	30대	1	12.5
	5년	2	25.0		40대	2	25.0
	6.5년	1	12.5		50대	4	50.0
	9년 이상	3	37.5		60대	1	12.5

(2) 광역지자체의 일·생활 균형 수준 및 지원 실태

가. 일·생활 균형 수준에 대한 인식

- 일·생활 균형 수준에 대한 각 광역지자체의 담당자 및 현장 의견을 수렴한 결과, 일·생활 균형에 대한 인식과 정책 추진 수준은 지역별로 상당한 편차를 보이는 것으로 나타났으며, 이러한 지역별 현황은 획일적 정책보다 지역 특성을 반영한 맞춤형 지원 전략의 필요성을 시사함
 - 강원·광주·충남 등의 경우 관련 인프라 및 인센티브가 일부 거점 도시에 집중되거나 조례·부서 간 연계가 미흡하다는 한계를 지적한 반면 인천은 소규모 사업장 비중이 높아 제도 접근성이 낮은 구조적 문제를 제시함. 전남은 전국 최초 광역

도단위 일·생활 균형 지원 센터 운영 등 선도적 성과를 보이면서도 지역 간 격차 해소 과제가 여전히 남아 있음을 제시하였음. 부산은 전국 평균 수준에 머물러 실질적 체감도 제고가 필요하며, 제주 역시 관광서비스업 중심의 산업 구조로 인해 장시간 근로 관행과 제도 활용 간 괴리가 공존하고 있다고 밝히고 있음

<표 IV-18> 광역지자체의 일·생활 균형 수준에 대한 의견

지역	내용
강원	춘천, 원주, 강릉 등 일부 거점 도시에만 관련 인프라와 지원이 집중되어 있고, 영동 지역이나 폐광 지역 등 격오지 지역은 일·생활 균형 문화와 정책의 혜택으로부터 다소 소외되어 있어 지역 내 격차가 심각하다고 판단됨. 아직 강원은 일·생활 균형의 문화적 인식이 약하고 강력한 인센티브, 연계 정책 등 지자체의 정책적 드라이브 부족하다고 판단됨
광주	현재 사업소에서 근무하고 있으나 여성가족국 산하에 있어 노동과 연계한 일·생활 균형은 사업 추진에 어려움이 있으나 그렇다고 해서 고용노동부에서 일·생활 균형 사업 추진시 지자체에 특별히 인센티브를 주는 경우는 없음. 단 일·생활 균형과 관련된 조례와 관련사업은 노동과 관련된 부서에서 추진하고 가족친화인증은 성평등 가족부에서 추진하는 가족친화관련 조례와 연결하여 추진하는 편이 바람직함
부산	고용노동부 발표 지역별 일·생활 균형 지수는 타지역에 비해 상위권에 있으나, 전국이 전반적으로 높지 않은 비슷한 수준임. 센터가 목표하고 실제 시민이 체감하는 수준에 비해서는 충분치 않음
인천	인천은 제조업·물류업 중심 산업구조로 소규모 비중이 높고(5인 이하 86.4%), 교대제나 현장중심 업무가 많아 업무공백 대체가 어렵고, 조직 내 부담이 큰 편임
전남	현재 일·생활 균형 수준을 객관적으로 볼 수 있는 지표는 일·생활 균형 지수라고 볼 수 있음. 전남은 2024년 기준, 전국 일·생활 균형 지수 1위를 달성하였으며, 일·생활·제도·지자체 관심도 4개 영역 모두 중상위권에 있어서 우수하다고 볼 수 있으며, 2018년 지수 발표 이후 지속적으로 중상위권 수준을 유지해 왔음. 고용노동부의 일·생활 균형 지수가 기업 현장과 노동자의 정책 체감도와는 일부 차이가 있을 수는 있으나, 이러한 성과는 전국 최초 2020년 광역도단위 일·생활 균형지원센터를 운영하며 지속적인 정책 추진 기반을 마련한 결과로 볼 수 있음. 특히 가족친화인증기업 증가, 남성 육아휴직 및 유연근무제 확산, 남녀 가사노동 시간 비중 차이가 완화되는 등 가정 내 긍정적인 변화가 나타나고 있음. 다만 농어촌 지역과 중소기업 중심의 산업구조로 인해 지역 간 격차는 여전히 존재함

IV. 경상북도 일·생활 균형 수준 제고를 위한 조사

제주	제주도의 일·생활 균형 수준은 지속적으로 개선되고 있으나, 전국 평균 대비 여전히 낮은 수준으로 평가됨. 관광·서비스업 중심의 산업 구조와 높은 영세사업장 비율로 인해 장시간 근로와 제도 활용 한계가 존재하며, 유연근무제·육아휴직 등의 활용률도 상대적으로 낮은 편임. 또한 관련 인프라와 기업 지원체계가 확대되고 있으나 현장 체감도는 아직 부족한 상황임. 이에 영세기업 지원, 인센티브 확대, 지역 돌봄체계 연계 등 제주 특성에 맞는 실질적 정책 강화가 필요하다고 판단됨
대구	기업의 자발적 노력이 부족하며 공적 지원도 부족한 상황으로 일·생활 균형 지수 하위권에 속함
충남	충남은 제조업 비중이 높아 장시간 근로와 경직된 노동환경이 일반적이며, 이 때문에 일·생활 균형 수준이 상대적으로 낮음. 특히 자동차·석유화학 등 대규모 제조업 중심 구조와 지역 간 산업 집중으로 근로시간 단축과 유연근무제 도입이 더디게 진행되고 있는 상황임. 조직문화 개선을 위해 교육 및 경력단절예방 사업 추진 시에도 생산라인 중심(교대근무)의 재직자 보다 사무직군 재직자들의 참여가 많은 편임

나. 일·생활 균형 인력 실태

- 8개 지자체 중 일·생활 균형 관련 업무를 담당하는 전담 인력은 강원이 9명으로 가장 많았고, 인천과 광주가 3명으로 가장 작았음. 또 겸직 인력은 충남이 4명으로 가장 많았고, 6개 지자체에서는 겸직 인력이 없었음

<표 IV-19> 광역지자체의 일·생활 균형 인력 실태

(단위 : 명)

구분	대구	부산	인천	전남	광주	제주	강원	충남
전담 인력	5	4	3	4	3	5	9	4
겸직 인력	-	-	-	-	-	-	1	4

다. 사업의 연속성 저해 경험

- 잦은 순환보직 등으로 인해 사업의 연속성이 저해된 경험이 있는지에 대해 알아본 결과 부산을 제외한 6개 광역지자체에서 저해된 경험이 있다고 응답하였으며, 사

업의 연속성 저해로 인해 발생하는 문제점으로는 ‘업무 노하우가 쌓이지 않아 전문성 확보가 어렵다는 점’과 이로 인해 ‘신뢰를 쌓기 어렵다’고 지적하였음

<표 IV-20> 광역지자체의 사업 연속성 저해 경험으로 인한 문제점 인식

지역	내용
강원	업무 노하우가 단절되며, 사업의 지속성과 전문성이 저해됨
광주	기업 상황 파악에 대한 경험 공유 어려움
인천	시행착오, 노하우 축적을 통한 사업 개선이 어렵고 매번 새로 부딪힘
전남	업무 파악 및 정책 고도화를 위한 시간적 여유 부족, 업무상 기업과의 네트워크를 통해 신뢰도가 쌓여야 하는데 신뢰도 및 네트워크의 단절 등
제주	계약 만료 및 사업 종료로 인해 일부 사업의 연속성이 저해된 경험이 있음. 3년 공기관 중심의 사업 운영으로 기업 대상 지속 관리와 일·생활 균형 문화 확산에 어려움이 있었으며, 지속적인 지원 체계 마련의 필요성이 제기됨
충남	참여 대상자 확보 및 지속적 연계 부족

라. 일·생활 균형 관련 조례 충분성

- 광역지자체의 일·생활 균형 관련 조례 충분성에 대한 현장 의견을 수렴한 결과, 조례의 구체성과 실행력 측면에서 지역별로 뚜렷한 차이가 확인되었으며, 조례 정비와 함께 예산·인력·거버넌스 체계의 실질적 보강이 병행되어야 함을 알 수 있음
 - 강원도의 경우 타 광역 지자체에 비해 조례의 구체성이 부족하고 도 차원의 전폭적인 예산 지원과 전담 인프라 구축이 미흡한 편이라고 인식하고 있음. 광주는 현행 가족친화 관련 조례만으로도 충분하다는 의견이 제시된 반면, 부산은 조례 자체는 비교적 충분히 갖추고 있으나 예산 및 인력 부족으로 실질적 이행에 어려움이 있다고 제시하였음. 인천은 운영 기간이 짧고 조례 내용도 기본적인 사항에 그쳐 지속적인 점검과 개정이 필요하며, 전남은 민·관 협력 거버넌스 체계가 상대적으로 미흡하고 상설 네트워크 구축이 과제로 남아 있다고 함. 제주는 관련 조례 간 역할이 일부 중첩되어 연계 강화와 재정 지원 근거 보완이 필요하며, 충남은 관련 조례를 바탕으로 다양한 주체가 협력하여 가족친화인증 컨설팅 등을

추진하고 있다고 밝히고 있음

<표 IV-21> 광역지자체의 일·생활 균형 관련 조례 충분성에 대한 의견

지역	내용
강원	타 광역 지자체에 비해 일·생활 균형을 위한 조례의 양과 구체성이 떨어지고, 제도적 지원을 할 수 있는 구체적인 조항이 미비하다고 판단됨. 또한, 강원특별자치도의 넓은 관할 면적에 비해 일·생활 균형 지원을 위한 도 차원의 전폭적인 예산 지원과 전담 인프라 구축이 아직 미흡한 편임
광주	현재 조례로 충분함 (가족친화관련조례)
부산	조례상 일·생활 균형 관련 사업을 비교적 충분히 담고 있으나 현실적으로 예산이나 인력부족으로 못하고 있음
인천	인천은 25.8월 개소하여 아직 운영기간이 짧고, 조례도 기본 내용만이 담겨 있어 개정이 필요한 사항 등을 체감하지 못함
전남	관련 조례를 바탕으로 사업을 추진 중이나, 타 광역 지자체(부산, 경기, 전북 등)와 비교했을 때 정책 총괄 기능과 민·관 협력 거버넌스 체계가 상대적으로 미흡함. 현재 재단 차원의 네트워크는 존재하나, 도 차원의 정기적 의사결정과 실행력을 담보할 '상설 거버넌스'가 부재하여 광역 단위의 정책 동력이 부족함. 특히 기초 지자체를 포괄해야 하는 광역 도의 특성상, 정책의 실행력을 확보하기 위해서는 단순 자문을 넘어 시·군 공무원, 기업 대표, 전문가가 참여하는 실질적인 정책 결정 구조를 마련해야 하며, 도청-재단-22개 시·군-민간 기업이 유기적으로 소통할 수 있는 상설 네트워크를 조직화하여 지역 특색에 맞는 워라밸 모델을 정립해야 함 매년 주무부서에 위원회 설치를 담은 조례 개정을 건의하고 있지만, 도 차원에서는 위원회 통폐합 기조가 지속되고 있어 별도 운영위원회 설치가 현실적으로 어려운 상황임. 이에 양성평등위원회 내 일·생활 균형 주제 논의 및 가족친화인증기업 대표를 위원으로 위촉하는 방식으로 지속적인 관심 제고와 정책 활성화를 도모하고 있음. 또한 '일·생활 균형 협의체'와 같이 유연한 네트워크를 운영하고 있음 기초지자체가 있는 광역 도차원에서는 일·생활 균형 정책 추진을 총괄하고 민관 협력을 이끌수 있는 운영위원회 등 거버넌스 체계를 반드시 조직화할 필요가 있음
제주	제주도의 경우 「일·생활균형 지원 조례」와 「가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례」가 각각 제정되어 있어 제도적 기반은 마련되어 있음. 제주가족친화지원센터는 「제주특별자치도 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례」를 근거

	로 운영되고 있으며, 가족친화인증 지원, 직장교육, 컨설팅 등 관련 사업을 추진하고 있음. 다만 두 조례 간 기능과 역할이 일부 중첩되는 부분이 있어, 일·생활 균형 정책과 가족친화 정책의 연계성 강화 및 통합적 추진체계 마련이 필요함. 또한 기업 참여 확대와 지속 가능한 사업 운영을 위한 보다 구체적인 지원 근거와 재정 지원 체계 보완이 필요하다고 여겨짐
대구	조례에 기관에 대한 명시, 사업 및 목적, 목표를 규정하고 있어 충분하다고 느낌
충남	2022년부터 일·생활 균형 지원에 관한 조례를 시행하고 있으며, 일·생활 균형 캠페인 추진을 위해 충남노사민정협의회, 고용노동부, 충남광역새일센터 등 지역 문화 확산을 위한 주체가 모여 활동하고 있음. 충남광역새일센터는 경력단절예방 사업을 통해 참여 기업과 재직자가 가족친화인증 및 충남 출산·육아 우수기업 인증을 받을 수 있도록 가족친화인증 기업 컨설팅, 육아복귀 프로그램(예정) 등을 추진하고 있음

(3) 광역지자체의 일·생활 균형 제도 운영에 대한 인식

가. 일·생활 균형 관련 예산 및 사업 기획 관련 제약 요인

- 일·생활 균형 관련 예산 및 사업 기획 관련 제약 요인에 대해 1, 2순위로 알아본 결과, 1순위 제약 요인으로 강원, 부산, 전남, 대구, 충남은 '예산 확보의 어려움(예산 부족)', 인천과 제주는 '전담 인력 및 전담 조직 부족', 광주, 경북은 '기업들의 비협조'라고 응답하였음
- 2순위에서 광주, 제주, 인천은 '예산 확보의 어려움(예산 부족)', 충남과 강원은 '전담 인력 및 전담 조직 부족', 부산은 '지자체장의 낮은 관심도', 전남은 '상급기관과의 협조 미흡', 대구는 '사회 전반적인 필요성 및 활용 의지 부족'이라고 응답하였음

나. 기업의 일·생활 균형 제도 도입 주저 이유

- 지역내 기업들이 일·생활 균형 제도 도입을 주저하는 이유에 대한 인식을 1, 2순위로 알아본 결과, 1순위로 광주, 전남, 제주, 충남은 '인력 공백에 대한 부담', 강원은 '업종 특성상 도입 불가', 부산은 '경영진의 보수적 마인드 및 조직 문화', 인

천은 '제도 관련 정보 부족', 대구는 '추가적인 비용 부담'이라고 응답하였음

- 2순위에서 충남, 부산, 제주 '추가적인 비용 부담', 전남, 인천은 '업종 특성상 도입 불가', 광주 '경영진의 보수적 마인드 및 조직 문화', 강원과 대구는 '정부/지자체 지원금 부족'이라고 응답하였음

다. 기업 현장 방문 시 수용도가 낮은 일·생활 균형 제도 및 원인

- 광역지자체의 기업 현장 방문 시 수용도가 낮은 일·생활 균형 제도 및 그 원인에 대한 현장 의견을 수렴한 결과, 지역별 산업 구조와 기업 여건에 따라 제도 수용의 장벽이 다양한 형태로 나타남
 - 강원은 중소기업이 체감할 수 있는 재정적 인센티브가 부족하고 업무 공백 대응의 구조적 한계가 크다고 지적하였으며, 광주는 지자체 자체 인센티브에 한계가 있다는 의견을 제시함. 부산은 남성육아휴직에 대한 인식 부족과 조직문화, 소득 감소 우려가 복합적으로 작용하여 제도 활용이 저조하다고 밝혔으며, 대구는 유연근무 및 직원 복지 부분에서 추가 비용이 발생하고 이에 따른 사내 시스템 및 이해 부족 때문이라는 의견을 제시함. 전남은 사회·문화적 요인이 복합적으로 작용하여 남성 육아휴직 활용을 어렵게 한다고 하였으며, 제주는 중소·영세기업의 인력 규모가 작아 업무 공백 대체가 어렵다고 밝힘. 충남은 교대근무 중심의 제조업 구조에서 유연근무제 도입이 어렵다는 의견을 제시함. 이는 산업 특성을 고려한 맞춤형 인센티브 설계와 조직문화 개선을 위한 병행 지원이 필요함을 시사함

<표 IV-22> 광역지자체의 기업 현장 방문시 수용도가 낮은 일·생활 균형 제도 및 원인에 대한 의견

지역	제도 & 정책	이유
강원	가족친화인증 제안 및 유연근무제 활용	가족친화인증은 중소기업이 체감할 수 있는 실질적인 혜택이나 재정적 인센티브 부족. 또한, 강원 산업 특성상 제조업이나 서비스 등 현장, 교대 근무의 필수적인 업종이 많아 유연근무제를 도입하기에 구조적인 한계가 큼 유연근무제는 강원 중소기업의 경우 유연근무(재택·탄력근무 등)

경상북도 일·생활 균형 수준 향상 방안

		도입 시 필요한 근태 관리 시스템 구축 비용과 행정 부담이 크며, 인력 여유가 없어 유연근무 활용 시 즉각적인 업무 공백과 대체인력 확보 문제가 발생하여 기업에 제한하는 데 현실적인 한계가 발생
광주	가족친화인증제도	성평등가족부의 인센티브 전무, 지자체 인센티브도 한계가 있음
부산	남성육아휴직제도	남성육아에 대한 인식부족과 조직문화, 가족경제소득의 감소 우려
인천	가족친화인증 지표 중 다양한 가족 지원제도	새로운 지표로 도입한 방향성은 이해하나, 기업에서 실제 도입하기에는 한계가 있음
전남	남성 육아휴직제도	구조적 불평등과 문화적 관행이라고 할 수 있음. 전남은 작년에 육아휴직 활용 양상을 분석하였음. 그 결과 기업 규모와 성별에 따라 뚜렷한 격차가 나타났음. 통계적으로 남성은 주로 대기업에서, 여성은 30인 미만 소규모 중소기업에서 육아휴직을 사용하는 경향이 두드러졌는데, 상대적으로 임금 수준이 높고 복지 체계가 잘 갖춰진 대기업과 달리, 영세 기업은 소득 감소를 보완할 자체적인 지원책이 부족하다 보니 상대적으로 임금이 낮은 여성이 휴직을 선택하는 경우가 많음. 또한 사회 통념상 또는 조직 내부에 뿌리 깊은 고정관념이 견고하게 자리 잡고 있어 남자가 집에서 육아를 한다는 것에 대한 주위의 시선 또는 육아휴직 신청 시 발생할 수 있는 인사상 불이익, 직무 배제, 경력 단절에 대한 높은 불안감 등으로 남성 근로자에게 육아휴직을 적극적으로 권유하기 어려운 환경임
제주	유연근무제, 남성육아휴직제도	기업 현장에서는 유연근무제와 남성육아휴직 제안을 가장 어려워하는 경우가 많음. 특히 중소·영세기업은 인력 규모가 작아 업무 공백 발생 시 대체인력 확보가 어렵고, 관광·서비스업 중심의 근무환경 특성상 근무시간 조정에도 한계가 있기 때문임. 또한 아직까지 일부 기업에서는 육아휴직이나 유연근무가 조직 운영과 생산성에 부담이 된다는 인식이 남아 있어 제도 도입에 소극적인 경우가 많음
대구	유연근무 및 직원복지	추가 비용 발생, 사내 시스템 및 이해 부족 때문
충남	육아기 근로시간 단축 이용,	제조업처럼 교대근무·라인작업 중심 산업에서는 유연근무제나 근로시간 단축을 적용하기 어려운 구조적 한계가 있음. 기업 임

유연근무제 및 단축근무 활용	원급과 소통 시 제도를 도입하고 싶으나, 누군가(같은 부서 조직원 등)는 피해(육아 참여자의 업무의 공백으로 인해 조직원에게 업무 가중)와 불만이 많아질 수 있어 도입을 어려워 함
-----------------	--

라. 시·도민의 일·생활 균형 제도 인지도가 낮은 이유

- 광역지자체 시·도민들이 일·생활 균형 제도를 잘 알지 못하는 이유로는 ‘제도에 대한 낮은 체감도’라고 응답한 지역이 가장 많았는데, 강원, 광주, 부산, 충남, 대구임. 그 외 인천은 ‘지자체의 홍보 노력 부족’, 전남은 ‘나와는 상관없는 제도라는 인식’, 제주는 ‘홍보 매체 및 방식의 단조로움’이라고 응답하였음

마. 일·생활 균형 제도 홍보 방식에 대한 인식

- 광역지자체가 지각한 효과성이 낮은 현재 홍보 방식에 대한 현장 의견을 수렴한 결과 타깃 전략 부재와 일회성 방식이 공통적인 한계로 나타나 타깃 맞춤형 전략과 사례 중심의 실질적 홍보 방식으로의 전환이 필요함을 알 수 있음
 - 강원은 단순 리플릿·포스터 배포 및 온라인 배너 방식이 예산 대비 실효성이 낮다고 지적하였으며, 부산과 대구는 기업 대상 우편 홍보가 일반 광고로 인식되어 참여로 이어지기 어렵다는 의견을 밝힘. 인천은 SNS 채널이 분산되어 자발적 확산이 미흡하다고 하였으며, 전남은 네트워크 없는 일반 홍보물 배포로는 실질적 행동 변화 유도가 어렵다는 의견을 제시함. 제주는 현장 여건을 반영하지 못한 단순 공익광고 방식의 한계를 지적하였으며, 충남은 일회성 캠페인 홍보의 지속성 부족을 문제로 제시함

<표 IV-23> 광역지자체의 효과성이 낮은 현재 홍보 방식에 대한 의견

지역	홍보방식	이유
강원	단순 리플릿, 포스터 배포 및 온라인 배너 게재	특정 타깃 전략 없이 불특정 다수의 도민들에게 노출되는 홍보방법은 효과가 미비하여 예산과 노력 대비 실효성 낮음
부산	일방으로 보내는 기업대상 우편홍보	우편물 홍보는 그냥 광고홍보로 인식하는 경우 많음

인천	SNS	운영초기여서 SNS 활성화를 하지 못했고, 페이스북, 네이버, 인스타 등 분산되어 이벤트 등을 도입하고 리워드를 주는 방식이 아니면 자발적인 활성화는 어려울 것으로 보임
전남	일반 홍보물 배포 중심 홍보	기업과의 네트워크가 구축되지 않은 상태에서 일반 홍보물을 배포하거나 방문하는 방식은 실제 행동 변화를 유도하기 어렵고 관심도 또한 낮음. 근로자와 기업의 입장에서는 일·생활 균형 정책이 실질적으로 어떠한 혜택이 있는지에 대한 이해가 부족함
제주	포스터 배포	일방적인 포스터 배포나 대규모 공익광고는 효과가 낮다고 판단됨. 단순 홍보 중심 방식은 기업과 근로자의 현실적 어려움을 충분히 반영하지 못해 제도 활용이나 행동 변화로 이어지기 어렵기 때문임. 특히 중소기업 현장에서는 맞춤형 정보 제공과 사례 중심 홍보가 더 필요함
대구	기업대장 무작위 메일링 및 우편	담당자 및 접수자 선에서 삭제 당함
충남	일회성 캠페인이나 포스터·현수막 게시	일회성 캠페인이나 포스터·현수막 게시와 같은 홍보는 단기간에만 효과가 나타나 참여 유도가 어렵고, 지속성이 떨어진다고 생각됨

- 도입하고 싶은 홍보 및 전달체계에 대한 현장 의견을 수렴한 결과, 지역별로 다양한 채널 활용의 필요성이 제기되었음
 - 강원은 로컬 기반 플랫폼과 유튜브 브이로그 등 일상적 채널을 통한 타깃별 맞춤형 정보 제공이 필요하다고 제안하였으며, 부산은 산단·기업체 방문 현장홍보와 CEO 대상 설명회 등 대면 접촉 방식 강화가 요구된다는 의견을 밝힘. 인천과 대구는 실제 사례를 담은 홍보영상이나 체험수기 등 실제 경험 기반 메시지 전달을, 전남은 상공회의소 등과 연계한 네트워크 기반 홍보체계 구축이 효과적이라고 제안함. 제주는 숏폼·팟캐스트·AI 기반 안내 시스템 등 참여형 콘텐츠 확대가 필요하다고 하였으며, 충남은 가족친화인증 연계 홍보와 다양한 정책 플랫폼 채널 활용이 실무적으로도 유효하다는 의견을 제시함

<표 IV-24> 광역지자체가 도입하고 싶은 홍보/전달체계에 대한 의견

지역	도입하고 싶은 홍보/전달체계
강원	트렌디한 뉴미디어 활용 : 당근마켓 등 로컬기반 밀착형 홍보: 일상적으로 사용하는 '당근마켓'의 지역 광고 및 '동네생활' 커뮤니티 기능 활용, 강원 지역 내 청년층, 근로자 등 타겟으로 일·생활 균형 지원 혜택 노출 리멤버(Remember) 등 직장인 커뮤니티 플랫폼 활용 광고 유튜브 직장인 브이로그(Vlog) 활용 광고 게시
부산	산단이나 기업체를 찾아가는 응원 홍보(커피차 등)와 CEO 대상 가족친화 설명회 확대 강화 필요
인천	일·생활 균형 지원 제도(가족친화인증기업) 체험수기 등 실제 경험을 다양한 메시지로 만들어 전달하면 관심 유발과 공감대 형성에 도움이 될 듯함
전남	전라남도, 상공회의소, 경제계 단체 등과 연계한 기업지원사업 설명회 및 네트워크 기반 홍보체계 구축. 기업이 실제로 참여할 수 있는 설명회와 간담회를 통해 제도 안내와 우수사례를 공유하고, 관련 기관과의 협력을 통해 홍보 효과를 높일 필요가 있음
제주	일방적 홍보보다 실제 기업 사례를 활용한 참여형 콘텐츠 확대가 필요하다고 판단됨. 우수사례 기반 스포츠·팟캐스트 운영, 기업 규모·업종별 맞춤형 SNS 정보 제공, AI 기반 지원제도 및 지원금 안내 시스템 구축 등이 효과적인 홍보·전달 체계가 될 수 있음
대구	실제 사례를 담은 홍보 영상을 통한 SNS 홍보
충남	지자체의 장려금 지원사업을 도입하여 홍보를 강화하고 제도 참여를 독려하는 방식의 사업 기획 필요. 연계 사업을 통한 홍보 체계가 가장 효과적이라고 판단되며, 지원사업을 홈페이지와 인포그래픽, 카드뉴스 등 다양한 정책 플랫폼 채널에 홍보하면 정책 도입과 제도 개선을 빠르게 확산시킬 수 있어 실무적으로도 효과적이라 생각됨

(4) 광역지자체의 일·생활 균형 사업 사례

가. 중점 일·생활 균형 추진 사업 및 실효성 높은 우수 사례

- 각 지역의 중점 추진 사업을 살펴본 결과, 강원은 경력단절예방 기업 컨설팅과 유연근무제 도입 지원 등 여성 고용유지와 일·생활 균형 문화 확산을 위한 기업 지

원에 집중하고 있음. 광주는 초등학부모 10시 출근제를, 부산은 가족친화인증 컨설팅·직장교육과 워라벨 주간 운영 및 장려금 지원 등을 중점 추진하고 있음. 인천은 가족친화인증제 컨설팅을 중심으로 운영하며, 전남은 페어패밀리 맞돌봄 실천과 가족친화 네트워크 강화 등을 추진하고 있음. 제주는 인증 컨설팅·직장교육·캠페인과 함께 수놓음돌봄공동체 연계 사업까지 지역 특화 사업을 병행하고 있으며, 충남은 직장문화개선 컨설팅과 가족친화인증 지원을 중점 운영하고 있음

<표 IV-25> 광역지자체 중점 일·생활 균형 추진 사업

지역	중점 추진 사업
강원	경력단절예방 기업 컨설팅 : 가족친화인증 획득 지원, 일·가정 양립을 위한 인사노무 및 경영 컨설팅, 유연근무제 도입 및 활용 지원 등 여성 고용유지와 일·생활 균형 문화 확산을 위한 기업 지원
광주	초등학부모 10시 출근제
부산	가족친화인증사업(컨설팅, 직장교육 등), 워라벨 주간, 가족친화인증기업 지원(임직원 인센티브확대, 장려금지원 등)
인천	가족친화인증제 컨설팅
전남	가족친화경영지원, 페어패밀리(맞돌봄·맞살림 실천), 가족친화 네트워크 강화
제주	제주가족친화지원센터는 가족친화인증 컨설팅, 가족친화 직장교육, 일·생활 균형 문화확산 캠페인, 기업 네트워크 운영과 함께 지역 기반 돌봄정책인 수놓음돌봄공동체 연계 사업 등을 중점 추진하고 있음
대구	가족친화인증지원, 컨설팅, 교육, 문화활동지원, 환경지원
충남	직장문화개선 기업 컨설팅, 가족친화인증 지원

- 각 광역지자체에서 실효성이 높은 사업에 대한 현장 의견을 수렴한 결과, 현장 밀착형 컨설팅과 인증 지원 사업이 가장 실질적인 효과를 발휘하고 있는 것으로 나타남. 이는 지역 특성과 현장 수요를 반영한 맞춤형 접근이 일·생활 균형 정책의 실효성을 높이는 핵심 요인임을 시사함
 - 강원은 경력단절예방 기업 컨설팅이 가장 실질적인 성과를 보이고 있다고 밝혔으며, 광주는 임금삭감 없는 1시간 근로단축 제도가 전국적 모범사례로 평가된다고

하였음. 부산은 가족친화인증 사업이 2018년 대비 190.5% 확대되었다고 밝혔으며, 인천은 가족친화인증 컨설팅과 기업 인센티브 발굴이 조직문화 개선에 기여하고 있다는 의견을 제시함. 전남은 가족친화인증 컨설팅과 페어패밀리 사업이 남녀 가사노동시간 격차 감소에 기여하였다고 평가하였으며, 제주는 수놓음돌봄 공동체 사업이, 충남은 맞춤형 컨설팅을 통한 가족친화인증 획득이 실질적 성과라고 밝힘

<표 IV-26> 광역지자체의 실효성 높은 사업 및 이유에 대한 의견

지역	실효성이 높은 사업	이유
강원	경력단절예방 기업 컨설팅	기업의 '취업규칙'이나 내부 규정 개정 등 조직의 제도적 기반을 직접적으로 정비함으로써 일·생활 균형 제도를 기업의 공식적인 시스템으로 안착시키고 여성의 경력단절예방과 고용유지를 돕는 가장 실질적인 성과를 나타내고 있음
광주	1시간 근로단축 2개월	사업주와 근로자의 의견을 절충하였으며, 임금삭감없음. 전국화 완료
부산	가족친화인증, 가족친화인증기업지원, 워라밸 주간	가족친화인증사업으로 매년 지역내 가족친화인증기업 확대, 센터 설립 2018년 대비 190.5% 확대되었고, 가족친화인증 기업 지원 사업 중 임직원 인센티브 사업은 전국적으로 확대되는 모범사업이며, 가족친화인증기업 지원 프로그램에 대한 참가나 만족도도 높아져 감. 11월 둘째 주 워라밸 주간사업은 센터 협력네트워크로 MOU기관(76사)들의 참여로 시민인식이 높아져 감
인천	가족친화인증 컨설팅, 가족친화인증기업 인센티브 발굴	컨설팅은 사업예산의 과반을 차지하고, 1회적인 사업지원이 아니라 가족친화인증제 다양한 제 도도입과 활용으로 소속 근로자들이 실질적인 혜택을 받고 조직안정화에 기여
전남	가족친화인증 컨설팅 및 가족친화 지원사업 페어패밀리 사업	① 가족친화인증 컨설팅 및 가족친화 지원사업은 기업의 가족친화제도 도입과 인증 획득으로 직접 연결되며 조직문화 개선에 실질적인 효과를 가져왔다고 볼 수 있음. 센터 초기에는 가족친화인증기업 확대를 위해 인증 컨설팅과 가족친화 지원사업을 통해 가족친화 직장문화 조성에 집중하였다면, 현재는 인증기업의 사후관리 체계를 강화하여 인센티브 발

		<p>굴, 포럼 및 네트워크 운영 등을 통해 재인증 탈락률을 낮추고 가족친화경영에 대한 인식 개선에 주력하고 있음</p> <p>② 페어패밀리(맞돌봄·맞살림 실천) 사업은 2020년부터 남성 육아휴직, 배우자 출산휴가 등 가족친화제도 활용을 촉진하기 위한 인식개선 사업으로 추진되었으며, 이는 가족친화인증 확산에도 긍정적으로 작용하였음. 이러한 노력은 2024년 남녀 가사노동시간 격차 감소로 이어져 일·생활 균형 지수와 지역성평등지수 향상에 기여한 것으로 평가할 수 있음</p>
제주	가족친화인증 컨설팅, 수놓음 돌봄공동체 사업	<p>가족친화인증 컨설팅은 기업 현장 중심으로 제도 도입을 지원하여 조직문화 개선과 제도 활용 확산에 도움이 되고 있으며, 수놓음 돌봄공동체는 자발적으로 공동체를 구성하여 자녀돌봄 부담 완화와 양육자들의 일·생활균형 체감 향상에 실질적인 효과를 보이고 있기 때문임</p>
대구	문화활동지원	기업 활용도가 높음
충남	직장문화개선 기업 컨설팅	컨설팅이 가족친화인증까지 연계됨으로써 기업에서 취업규칙 변경 및 실질적 근로자에게 일·생활 균형 제도 도입으로 도움을 줌

나. 실효성이 낮거나 형식적으로 운영되는 사업·제도

- 각 지역의 실효성이 낮은 사업에 대한 현장 의견을 수렴한 결과, 일회성·단발성 사업 방식의 한계가 공통적으로 지적됨. 따라서 일회성 방식에서 벗어나 지속적 사후관리와 참여형 프로그램으로의 전환이 필요함
- 강원은 기업 실천약속 캠페인이 단순 선언에 그치고 사후관리가 미비하다고 지적하였으며, 광주는 국가적 인센티브 부족과 부처 간 평가 구조에 대한 재검토가 필요하다는 의견을 밝힘. 부산은 일방적 유달홍보가 예산 대비 수용성이 낮다고 하였으며, 인천은 온라인 직장교육의 현장 효과가 제한적이라는 의견을 제시함. 전남은 홈페이지 운영의 관리 인력 부족과 성과 측정의 어려움을 지적하였으며, 제주는 위라벨 캠페인이 단순 홍보물 배포 중심으로 운영되어 실질적 변화로 이어지기 어렵다고 밝힘. 충남은 재직자 교육이 단발성으로 진행되어 조직문화 변

화로 이어지지 않는다는 한계를 제시함

<표 IV-27> 광역지자체의 실효성 낮은 사업에 대한 의견

지역	실효성이 낮은 사업	이유
강원	일·생활 균형 기업 실천약속 캠페인	기업 대표나 경영진의 단순한 선언 및 서약식(사진) 참여 형태로 진행되는 경우가 많아 캠페인 참여 이후의 지속적인 모니터링이나 이행 등 사후 관리 체계가 미비하여 일회성 홍보 행사에 그치는 경향이 있음
광주	가족친화인증	국가적 인센티브가 너무 없음, 모부처도 관심없음. 고용노동부 지원사업을 성평등가족부가 평가하는 자체에 대해 다시 분석할 필요가 있음
부산	기업체에게 일방으로 보내는 우편홍보	예산 대비 기업 수용성이 매우 높지 않음
인천	가족친화 직장교육	한국건강가정진흥원 가족친화지원사업 온라인 교육이 가능하기 때문에 실제 신청율이 저조함. 오프라인 교육이 더욱 효과적이지만 기업 입장에서는 편의성으로 온라인교육을 선호할 수 밖에 없음
전남	일·생활균형지원센터 홈페이지 운영	일·생활균형지원센터 홈페이지는 정보 제공 기능을 수행하고 있으나, 관리인력이 부족하여 최신 정보와 콘텐츠를 지속적으로 업데이트하는 데 어려움이 있음. 또한 이용자의 자발적 참여와 관심을 꾸준히 유도하는 데에도 한계가 있으며, 최근에는 SNS 등 온라인 기반 홍보 채널의 활용도가 높아짐에 따라 홈페이지를 통한 정책 인지도 향상이나 홍보 성과를 직접적으로 측정하기도 어려운 실정임.
제주	찾아가는 워라밸 캠페인 홍보	현장에서 진행되는 찾아가는 워라밸 캠페인의 경우, 참여자들이 단순 홍보물 수령이나 사진 촬영 중심으로 참여하는 경우가 많아 실제 제도 이해나 행동 변화로 이어지는데 한계가 있다고 느끼고 있음. 특히 짧은 시간 내 형식적으로 운영되는 경우 참여자의 호응도와 체감도가 낮은 편이며, 보다 참여형·체험형 프로그램과 실질적인 정보 제공 중심의 운영이 필요하다고 여겨짐
대구	환경개선지원	초기 효과는 있으나 시간이 지나면서 활용가치가 떨어짐

충남	재직자 교육	충남은 조직관리(인사, 노무 등), 법정교육 등의 교육을 진행하고 있지만 단발성 일회성 교육은 기업의 제도 개선이나 조직문화 변화로는 이어지지 않음
----	--------	--

다. 현장에서 체감한 일·생활 균형 우수 사례 및 성공 요인

- 각 지역의 우수 사례 성공 요인을 살펴본 결과, 지역별 특성과 현장 수요를 반영한 맞춤형 접근이 일·생활 균형 정책의 실효성을 높이는 핵심 요인으로 나타남
 - 강원은 「강원지역 여성 취창업 페스타」를 통해 10개 새일센터 공동 기획 통합 네트워크로 정책 사각지대를 해소하고 체감도를 높였다고 밝혔으며, 광주는 「초등 학부모 10시 출근제」가 임금삭감 없는 근로단축의 전국적 모범사례라고 평가함. 부산은 「가족친화인증기업 임직원 인센티브 발굴」로 혜택 대상을 임직원까지 확대한 것이 주효하였다고 하였으며, 인천은 「25년 근로자여가지원사업」이 맞춤형 여가·문화 프로그램으로 근로자 심리 안정에 기여하고 있다고 밝힘. 전남은 「전남 페어패밀리 사업」이 가정 내 실질적 행동 변화를 이끌어내며 재참여 의사가 높다고 하였으며, 제주는 「수놓음돌봄공동체 발굴·육성사업」이 지역 고유 문화를 기반으로 돌봄 공백 해소와 공동체 회복까지 연결된다고 평가함. 충남은 맞춤형 컨설팅을 통해 가족친화인증 11개 기업 획득을 이끌어낸 점이 실질적 성과라는 의견을 밝힘

<표 IV-28> 광역지자체가 체감한 일·생활 균형 우수 사례 및 성공 요인에 대한 의견

지역	우수 사례	성공 요인
강원	강원지역 여성 취창업 페스타	일방적인 정책 전달체계를 탈피하여 공공, 기업, 대학 등 지역 내 혁신기관의 일·생활 균형 핵심 자원을 유기적으로 결합하여 시너지를 창출할 수 있었음. 구직 여성과 청년들이 체험 부스를 통해 일·생활 균형 문화를 직관적으로 체감하고 실질적인 취업까지 연계될 수 있도록 기획됨. 강원 전역의 10개 새일센터가 공동 기획한 통합 네트워크 형태를 취함으로써, 일·생활 균형을 위한 정책 사각지대를 해소하고 정책 체감도를 높였음

IV. 경상북도 일·생활 균형 수준 제고를 위한 조사

광주	초등학부모 10시 출근제	1시간 근로단축 2개월(사업주와 근로자의 의견을 절충), 임금 삭감없음
부산	가족친화인증기업 임직원 인센티브 발굴	기존에는 가족친화인증기업의 인센티브가 기업에게만 주어졌지만 우리 센터가 임직원에게도 인센티브를 제공하여 지역 기업 근로자와 그 가족들에게 실질적인 복지 혜택을 제공함. 지역 내 다양한 민간·공공 기관과 협약을 맺어 문화, 의료, 체험, 여가 생활 전반에서 다양한 할인 및 우대 혜택을 지원하여, 지역 인증기업의 근로자의 복지와 기업의 지역공헌, 그리고 사용으로 인한 지역경제활력을 제공함. 전년도부터 부산 지역뿐만 아니라 대구, 제주, 경북, 전남, 전북 등 타 지자체와 연계해서 범위를 확대하였음
인천	25년 근로자 여가지원사업	근로자의 심리적 안정·스트레스 완화를 위한 다양한 여가·문화 프로그램 구성 : 원예·아로마 등 체험형 콘텐츠 마련, 기업별 수요 조사 결과를 반영한 맞춤형 프로그램 설계, 간식 제공 프로그램(아침 간식, 휴식 간식 박스 등) 포함, 문화(버스킹 공연) 관람 지원
전남	전남 페어패밀리 사업(100일 맞돌봄·맞살림 실천 프로젝트)	전남 페어패밀리 사업은 전남형 가족문화 개선사업으로, 가정 내 가사·돌봄 역할카드를 활용하여 부부가 함께 역할을 정하고 100일 동안 실천하는 프로그램임. 단순 교육이 아닌 가정 내 실천 중심 방식으로 운영되어 참여 가족의 행동 변화를 이끌어내고 있음. 작년에 1기에 이어 올해 2기를 운영하고 있는데, 작년에 이어 재참여자들의 참여동기를 보면, 실질적으로 남편과 자녀들의 성역할에 대한 고정관념, 행동 변화 등을 유도하였고, 가사·돌봄 참여 및 인식 개선에 긍정적인 반응을 일으켜 참여 가족의 만족도와 재참여 의사가 높다고 볼 수 있음.
제주	수눔음 돌봄공동체 발굴·육성사업	제주지역에서는 수눔음 돌봄공동체 사업이 일·생활균형 측면에서 효과적인 사례로 평가된다고 생각함. 지역 주민들이 자발적으로 공동체를 구성하여 함께 돌봄에 참여하면서 양육 부담을 줄이고, 부모의 돌봄 공백 해소와 경력이음, 지역 정착에도 긍정적인 영향을 주고 있음. 특히 공동체 기반으로 운영되기 때문에 참여자 간 관계 형성과 정서적 지지 효과도 크다는 점이 특징임. 성공 요인으로는 제주 고유의 '수눔음' 문화와 지역

		주민들의 자발적 참여, 행정과 공동체 간 지속적인 협력 구조가 잘 결합된 점이라고 판단됨. 또한 단순 돌봄 지원을 넘어 가족의 삶의 질과 지역 공동체 회복까지 연결된다는 점에서 체감도가 높은 사업이라고 생각함
대구	인증 및 문화활동지원	인증지원컨설팅, 교육, 문화활동지원, 시설지원, 청년고용으로 이어진 기업이 우수사례라고 할 수 있음. 상호 사업 목적에 대한 충분한 이해와 공동 성과 추진으로 모범사례로 이어짐
충남	맞춤형 컨설팅을 통한 가족친화인증	기업별 가족친화인증 준비 및 인사·노무 관련 맞춤형 컨설팅 지원을 통해 기업 제도 개선 및 11개 기업 인증 획득

라. 기대 효과에 미치지 못한 일·생활 균형 사업 사례와 원인

- 광역지자체의 기대 효과에 미치지 못한 일·생활 균형 사례 및 원인에 대한 현장 의견을 수렴한 결과, 기업 현장 여건을 충분히 고려하지 못한 사업 설계가 공통적인 한계 요인으로 확인됨
 - 강원은 중소기업 특성상 근무시간 중 참여 여력이 부족하여 저조한 참여율을 보인다고 밝혔으며, 광주는 예산 부족이 사업 성과의 주요 걸림돌이라는 의견을 제시함. 부산은 남성육아휴직 장려지원금 사업이 양성평등 원칙 논란으로 의회에서 부결되어 추진하지 못하였다고 하였으며, 인천은 유사 상담 기능의 기관 간 중복으로 차별화에 한계가 있었다는 의견을 밝힘. 전남은 업무 중단 부담과 사후관리 체계 미흡으로 기대 성과를 내기 어려웠다고 하였으며, 제주는 홍보 부족과 신청 절차 부담, 인력 공백 문제로 실질적 참여 활성화에 한계가 있었다는 의견을 제시함

<표 IV-29> 광역지자체의 기대 효과에 미치지 못한 일·생활 균형 사례 및 원인에 대한 의견

지역	내용
강원	직장 내 인식 개선을 위해 근로자(청년 등) 대상 재직자 교육이나 힐링 프로그램 등을 시도했으나, 중소기업의 특성상 정규 근무 시간에 행사에 참여시킬 여력이 부족하여 참여율이 저조했음
광주	제도의 안착 및 사업의 성공은 예산의 집중투하라고 생각하는 데 예산이 정말 많

IV. 경상북도 일·생활 균형 수준 제고를 위한 조사

	이 부족하다고 생각됨
부산	가족내 성평등과 일생활균형문화 확산을 위해 남성육아휴직장려지원금을 추진하였으나 남성에게만 주는 것은 양성평등에 어긋난다는 논리로 의회에서 부결되었음
인천	올해 시범사업으로 근로자 고충상담을 시작했고, 아직 홍보가 미흡하지만, 준비과정에서부터 다수기관이 노무, 고충상담, 가족 양육상담 등을 이미 중복적으로 하고 있기 때문에 일·생활 균형 특화한 상담사업으로 세팅하는 것은 한계가 있었음
전남	센터 운영 초기에는 근로자, 대표자, 관리자 등을 대상으로 가족친화 직장교육을 추진하며 인식개선을 도모하였으나, 제조업 비중이 높은 기업 현장에서는 업무를 중단하고 교육에 참여하기 어렵고, 교육장소 확보와 인력 운영 등의 문제로 구성원이 함께 모여 교육을 진행하는 데 어려움이 있었음. 또한 교육 이후 실천으로 연계할 수 있는 후속 지원과 사후관리 체계가 충분하지 않아 기대한 만큼의 성과를 내기에는 한계가 있었음
제주	가족친화인증 중소기업 자녀돌봄수당 지원사업은 기대 대비 참여율과 체감 효과가 낮았던 사례로 볼 수 있음. 제도 취지는 긍정적이었으나 기업과 근로자 대상 홍보 부족, 신청 절차에 대한 부담, 지원 조건의 제한 등으로 실제 참여가 활성화되지 못한 측면이 있었음. 또한 중소기업 현장에서는 돌봄수당보다 인력 공백 문제나 근무환경 개선에 대한 요구가 더 크게 나타나 실질적인 체감으로 이어지는 데 한계가 있었다고 판단됨
대구	가족친화마을 조성사업은 사업 취지와 방법, 주민공동체 활동으로 이어졌으나 예산 부재에 따라 장기간 자생하지 못함

마. 타 시도 일·생활 균형 우수 정책 및 사업 벤치마킹 사례

- 타시도 일·생활 균형 우수 정책 및 사업 벤치마킹 사례에 대한 현장 의견을 수렴한 결과, 각 지역이 주목하는 정책 방향이 다양하게 나타났으며, 타 지역 우수 사례를 지역 특성에 맞게 적용하려는 공통적인 방향성을 보여 주었음
 - 강원은 전남의 광역지자체 주도 프로그램과 경남 농어촌 중소기업 밀집 지역의 개선 사례를 벤치마킹하고자 한다고 밝혔으며, 광주는 고용노동부 투자 확대와 노사발전재단의 예산 활용 방식을 참고할 필요가 있다는 의견을 제시함. 부산은 제조업·서비스업 특성에 맞는 컨설팅·교육 모델과 3년 이상 지속 지원 체계에 주목한다고 하였으며, 인천은 부산 센터의 운영 체계를 적용하는 방안을 벤치마킹

대상으로 꼽음. 전남은 경기도의 기업 선정 방식과 지표 반영 체계를, 제주는 중소기업 워라벨 포인트제와 맞춤형 컨설팅·네트워크 운영 방식을 참고하고자 한다고 밝혔으며, 충남은 타 지역 센터의 체계적 시스템 도입을 벤치마킹하고자 한다는 의견을 제시함

<표 IV-30> 광역지자체의 타 시·도 일·생활 균형 우수 정책 및 사업 벤치마킹 사례

지역	내용
강원	전남은 강원특별자치도와 마찬가지로 넓은 지리적 특성과 농어촌·중소기업 위주의 산업 구조를 가지고 있음. 그럼에도 도 차원의 적극적인 지원을 바탕으로 가족친화기업을 집중 발굴하고, 전남광역 센터가 중심이 되어 지역 맞춤 직장문화 개선 프로그램을 시·군 단위까지 촘촘하게 확산시키는 조직 운영 방식을 취하고 있음. 특히, 지자체의 강한 정책적 드라이브와 센터의 실무 역량이 유기적으로 결합된 시스템을 강원 지역에도 도입하고 싶음
광주	여성분야에서 하는 것보다 노동일자리 정책관에서 투자하는 것이 더 효과가 있는 것 같음. 고용노동부와 함께 움직여야 하나 고용노동부는 고용지청이 있어 지자체에 투자보다는 캠페인에 참여하는 정도로 추진하는 정도, 지역산업 맞춤형 일자리 일·생활 균형을 추진하는 정도에서 지원. 그리고 전국단위 컨설팅도 노사발전재단이 있어서 현재 지자체에서 예산을 확보하기가 정말 어려운 실정임. 성평등가족부의 결단이 필요한데 현재 성평등가족부는 가족친화센터에 대한 투자보다는 새일센터를 중심으로 사업비를 추진하고 있고 국회에서 새일센터에 대한 투자는 안전성이 확보되면 수월하지만 새로운 가족친화와 관련된 사업비 확보가 어려운 것으로 알고 있음. 국회는 기존 가족센터에서 하면 되고 현재 인증에 대한 여러 지표가 전부 고용노동부에서 추진 중인 지원금 이용에 맞춰서 있어서 여러 고민이 되는 지점이 있음
부산	중소기업이 많은 지역특성상 일·생활 균형 제도를 도입하기가 어려움. 이에 제조업 서비스업 등 산업체 유형별로 일·생활 균형 지원 모델을 구축하고, 그에 맞는 컨설팅 교육 후, 원하는 중소기업들이 쉽게 접근할 수 있는 컨설팅 프로그램을 체계화하여, 최소 3년동안 관리 및 지원해서 업종별로 기업에서 일·생활 균형 조직문화의 수용성을 높이고 싶음
인천	부산 일·생활균형지원센터로 조직 체계가 센터장님과 3개팀으로 구성됨. 홈페이지를 지속적으로 개편하고 활성화하여 정보 전달력 충실, 조회수가 높은 편임. 부산 특성을 담은 삼진어묵, 부산은행 등 기관과 협력, 인센티브 발굴

IV. 경상북도 일·생활 균형 수준 제고를 위한 조사

전남	<p>서울시 일·생활 균형 기업문화 조성 지원: 서울시는 '서울형 강소기업'을 선정할 때, 일·생활 균형, 고용 안정성, 복지 혜택 등으로 구분하여 평가하는데, 일·생활 균형 영역은 일·생활균형지원센터의 교육과 컨설팅 이수 여부 및 조직문화 개선 실적이 중요 평가 지표로 반영되고 있음</p> <p>2025년 청년-워라밸기업 고용 매칭 페스타(대구광역시, 대구일·생활균형지원센터): 시민이 직접 제안해 주민참여예산으로 추진하는 사업으로, 워라밸을 실천하는 지역 우수기업을 알리고, 청년과 기업이 한자리에 모여 취업과 고용의 기회를 모색</p> <p>부산광역시 워라밸 주간 운영 사업: 매년 11월 초를 '부산 워라밸 주간'으로 지정하여 집중적으로 캠페인과 행사를 진행하고 있음</p>
제주	<p>타 시·도의 사례 중에서는 서울시의 중소기업 워라밸 포인트제와 경기도의 가족친화기업 지원정책 등을 참고할 필요가 있다고 판단됨. 특히 기업이 유연근무제, 육아지원제도 등을 운영하면 인센티브를 제공하거나 공공사업 참여 시 가점을 부여하는 방식은 중소기업 참여 확대에 효과적이라고 생각함. 또한 단순 홍보 중심이 아닌 기업 맞춤형 컨설팅, 네트워크 운영, 우수기업 사례 확산 등 현장 중심 지원 체계가 잘 운영되고 있다는 점도 벤치마킹 요소라고 판단됨. 제주도는 영세사업장 비율이 높은 만큼 실질적인 인센티브와 지속적 컨설팅 연계가 중요하다고 생각함</p>
대구	<p>서울시 워라밸(청년)강소기업 지원사업, 워라밸포인트제 운영</p>
충남	<p>충남은 센터가 없지만 서울·인천광역시·부산광역시 등 일·생활균형지원센터의 체계적 시스템(상담·교육·컨설팅 등) 도입을 통해 근로자의 워라밸 및 가족친화 문화 확산을 진행하고 있어 벤치마킹하고 있음</p>

바. 일·생활 균형 지수의 현장 실태 반영도에 대한 인식

- 일·생활 균형 지수의 현장 실태 반영도에 대한 현장 의견을 수렴한 결과, 지수와 현장 체감 간의 괴리가 공통적인 문제로 제기됨
 - 강원은 소상공인·소규모 중소기업 중심의 지역 특성이 지수에 제대로 반영되지 않는다는 어려움을 토로하였으며, 광주는 육아휴직 사용률 저조 원인이 고용노동부 문제로 귀결되어 지자체 차원의 대응에 한계가 있다고 밝힘. 부산은 공식 지표가 실제 산업구조를 반영하지 못한다고 지적하였으며, 인천은 컨설팅 예산이 67개사로 제한되어 현실과의 괴리가 존재한다는 의견을 제시함. 전남은 지역 간 비교·경쟁 방향의 지수 설계로 놓여준 지역 특성이 충분히 반영되지 못한다고 하

였으며, 제주는 관광·서비스업 중심 구조와 영세사업장의 제도 활용 한계가 지수에 반영되지 않아 현장 체감과 괴리가 크다는 의견을 밝힘. 충남은 지역의 산업·조직문화 특성을 종합적으로 고려한 충남형 실태 파악이 필요하다는 의견을 제시함

<표 IV-31> 일·생활 균형 지수의 현장 실태 반영도에 대한 인식

지역	내용
강원	강원 지역은 일·생활 균형 지수 평가에서 전국 하위권에 주로 머물러 있음. 실무자 입장에서 볼 때, 강원 지역처럼 소상공인과 소규모 중소기업 비중이 압도적으로 높은 지역의 인프라 한계가 고려되지 않는 것 같음. 대기업 또는 중견기업이 많아 제도 도입이 수월한 타 지자체와 동일 선상에서 비교하기 때문에, 강원 실무 기관들이 현장에서 겪는 기업 규모별 격차나 제도 정착의 실질적인 장벽이 지표에 제대로 드러나지 않는 아쉬움이 있음
광주	광주시는 일·생활 균형 지수가 매우 낮으며 그 이유는 육아휴직 사용 등이나 현재 중소기업장의 경영 악화가 큰 타격으로 보임. 또한 이걸 지자체에서 해결하는 문제보다는 고용노동부가 어떻게 추진 하는 지도 정말 중요함
부산	고용노동부의 '지역별 일·생활 균형 지수'는 지자체별로 객관적으로 비교·평가하는 공식 지표라는 점에서 가치는 있지만 지역의 특성이나 표본추출의 오차로 한계점은 있음 : 실제 지역별 산업구조편제를 반영하지 않아 중소기업이나 제조업이 많은 지역은 불리함. 또 객관적 지표라 할 수 있는 '제도'나 '일' 영역의 경우 유연근무제, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 이용률 등은 고용보험 가입률이 높고, 노동조합이 잘 되어 있는 대기업, 공공기관, IT 산업 집중 지역이 절대적으로 유리함. 따라서 수도권을 제외한 제조업 비중이 높거나 10인 미만 영세 기업 등이 많은 지자체는 지수가 낮게 나올 수 밖에 없음
인천	'기업의 일·생활 관련 교육·컨설팅'은 한국여성정책연구원의 무작위 설문조사에 의한 결과로 소규모 비중이 높은 인천 기업의 경우 교육·컨설팅 참여율이 저조할 수 밖에 없음. 인천은 통계에 따르면 기업수가 10만~30만인데, 실제 컨설팅 예산은 67개사로 역부족임
전남	일·생활 균형 지수는 지역 간 비교와 정책 방향 설정에 유용한 지표이나, 현장의 실제 변화를 충분히 반영하는 데에는 한계가 있음. 특히 농어촌 지역의 돌봄 접근성, 중소기업의 제도 활용 수준, 가족 내 성평등 문화 변화, 장시간 이동 노동 등 지역 특성이 반영되지 못하고 있음. 또한 기업 문화 개선, 가족관계 변화, 조직 내 인식개선과 같은 질적 성과를 측정하기 어려운 한계도 존재함

IV. 경상북도 일·생활 균형 수준 제고를 위한 조사

제주	<p>현재의 일·생활 균형 지수는 근로시간, 제도 도입 여부 등 정량적 지표 중심으로 구성되어 있어 제주지역의 실제 노동환경과 체감 현실을 충분히 반영하기에는 한계가 있음. 제주지역은 관광·서비스업 중심 산업구조 특성상 다중 직업, 계절성 노동, 비임금 노동 비중이 높고, 낮은 임금 수준으로 인해 초과근무나 부업을 병행하는 사례가 많아 단순 근로시간만으로 노동의 질과 삶의 균형을 평가하기 어려운 측면이 있음. 또한 도내 사업장의 상당수가 5인 미만 영세사업장으로, 육아휴직·유연근무제 등 제도 활용이 현실적으로 어려운 구조이나 이러한 현장 여건은 지표에 충분히 반영되지 않고 있음. 더불어 수도권 대비 돌봄·가사서비스 등 인프라 접근성이 낮은 지역적 한계 역시 상대적 저평가 요인으로 작용하고 있음. 따라서 제주지역은 단순 제도 중심 평가를 넘어 산업 구조, 정주 여건, 돌봄 환경, 실제 체감도 등을 반영한 지역 맞춤형 일·생활 균형 지표 보완이 필요하다고 판단됨</p>
대구	<p>통계 수치로 발표된 자료는 신뢰할 수 있으나 기업 관련 조사나 시민 조사는 표본이 적어 주민 의식나 수준을 충분히 반영하지 못하고 있음</p>
충남	<p>충남의 일·생활 균형 지수는 전반적인 정책 수준과 개선 흐름을 보여주는 데에는 의미가 있지만, 현장의 체감 실태를 충분히 반영한다고 보기는 어려워 보임. 특히 제도가 실제로 자유롭게 사용되는지, 중소기업·제조업·교대근무 사업장에서 휴가나 유연근무가 가능한지, 육아·돌봄 부담으로 인한 퇴사 고민이나 조직 내 눈치 문화는 지표에 잘 드러나지 않는다고 생각함. 또한 광역 단위 평균으로 산출되다 보니 시군별, 기업 규모별, 직무별 격차도 가려질 수 있음. 근로자의 실제 제도 사용 경험, 사용 시 불이익 우려, 대체인력 부족, 조직문화 등을 함께 고려하여 충남권 일·생활 지수 실태 파악이 필요해 보임</p>

사. 상위권 도약을 위한 경상북도 일·생활 균형 핵심 과제

- 상위권 도약을 위한 경상북도 일·생활 균형 핵심 과제에 대한 현장 의견을 수렴한 결과, 광역 컨트롤타워 강화와 기업 인센티브 확대의 필요성이 공통적으로 제기됨
 - 강원은 광역 센터의 컨트롤타워 기능 강화와 시·군 단위 밀착형 거버넌스 정례화, 유연근무제 도입 기업에 대한 실질적 인센티브 확대가 필요하다는 의견을 제시하였으며, 광주는 일·생활 균형 사업이 성평등·여성 분야에 속할 경우 기업 참여가 저조한 현실을 고려하여 일자리 관련 부서와의 협력 및 지자체 장의 직접 참여가 중요하다는 의견을 밝힘. 부산은 전문조직 출범 및 조례 제정과 함께 전국 공동사업은 중앙정부, 지역 특성 사업은 지방정부 예산으로 분담하는 구조 마련

이 필요하다고 강조하였으며, 인천은 예산·인력 안정성 확보와 다양한 홍보 매체 활용을 통한 시민 인식 제고가 필요하다는 의견을 제시함. 전남은 시군 단위 실행체계 강화와 남성 돌봄 참여 및 성평등 인식 개선 캠페인 강화를 핵심 과제로 제안하였으며, 제주는 중소기업 맞춤형 유연근무제 지원과 실질적 인센티브 강화가 필요하다는 의견을 밝힘. 충남은 도·시군·고용노동청 등 연계 분과위 운영과 대체인력 지원 인센티브 제공을 통한 제도 수용 환경 조성에 대한 의견을 제시함

<표 IV-32> 상위권 도약을 위한 경상북도 일·생활 균형 핵심 과제에 대한 인식

지역	내용
강원	<p>광역 차원의 컨트롤 타워 강화 : 경상북도의 넓은 관할 면적 특성상 거점 도시 외 지역이나 격오지 중소기업은 정책 수혜에서 소외되기 쉬움. 광역 센터가 컨트롤 타워 기능을 강화하고, 각 시·군 단위까지 촘촘하게 일·생활 균형 문화를 확산시킬 수 있도록 지역 밀착형 홍보 및 거버넌스 협의회를 정례화할 필요성 있음</p> <p>기업 인센티브 확대 : 유연근무 등 제도를 도입하는 시스템 구축 비용 지원 등 실질적인 인센티브를 확대 지급하여 기업의 자발적 참여를 유도할 필요성 있음</p>
광주	<p>지표 부분 중에서 가장 낮은 부분에 투자하면 되겠으나 우선 고용노동부 사업에 대한 평가는 해당 시청과 상의하고 지역부분의 평가는 캠페인 및 언론노출이라고 생각됨. 일·생활 균형 부분이 활성화하기 위해 기업은 기업에 도움이 되는 일자리 관련 부서가 진행하면 마지못해 참석하기라도 하는데, 성평등 또는 여성분야에 있다고 하면 참여가 미비한 것이 현실임. 그리고 일·생활 균형 분야 지자체 캠페인에 지자체 장이 직접 참여하는 것도 중요사업에서 순위가 뒤로 밀리는 것도 문제임</p>
부산	<p>일·생활 균형 조직문화와 인식개선을 위한 전문조직 출범 및 이를 뒷받침할 수 있는 조례 제정, 가족친화인증기업 확대 사업(컨설팅, 직장교육, 가족친화인증기업 지원 프로그램 등)</p> <p>중앙정부(성평등가족부 or 고용노동부)로부터 각 지자체의 일·생활 균형 거점기관에 일·생활 균형 조직문화를 확산할 수 있는 예산확보 공동노력 필요. 전국적인 공동사업(ex. 가족친화인증기업 관련사업, 연도별 특정사업 등)은 중앙정부 예산으로 진행하고, 각 지역별 특성에 맞는 사업은 지방정부 예산으로 진행한다면 일·생활 균형에 대한 전국적인 관심도 제고 및 수준 향상이 가능함</p>
인천	<p>지자체와 운영기관의 기반 마련 및 지원(사업예산, 인력 안정성, 사업 확대 전략 등)</p> <p>시민 인식개선 및 인지도를 높이려면 지자체 홍보매체를 적극 활용(자체 홈페이지 운영도 잘 해야지만, 경북도청 다양한 매체 활용시 파급력이 다를 것)</p>

전남	<p>시군 단위 일·생활 균형 실행체계 강화 : 경북일생활균형지원센터의 거버넌스를 강화하여 일·생활균형 정책, 저출생 대응 정책, 가족정책, 노동정책을 유기적으로 연계할 필요가 있음. 또한 광역 정책과 기초 현장을 연결할 수 있는 전달체계를 구축하여 지역 간 격차를 줄여야 함</p> <p>남성 돌봄 참여 및 성평등 인식개선 캠페인 강화: 일·생활 균형 문화 확산을 위해서는 여성에게 집중된 돌봄 부담을 완화하고 남성의 돌봄 참여를 확대하는 사회적 분위기 조성이 중요함</p>
제주	<p>경상북도의 일·생활 균형 수준 향상을 위해서는 중소기업 중심 산업 구조를 고려한 맞춤형 정책이 필요함. 특히 유연근무제 도입 지원과 인건비 보전 등 중소기업 실정에 맞는 지원 확대가 중요하며, 남성 육아휴직과 가사분담에 대한 조직문화 개선 및 인식 확산도 필요함. 또한 가족친화인증 기업에 대한 지방세 감면 혜택, 문화·복지 지원 등 실질적인 인센티브 강화를 통해 기업 참여를 높일 필요가 있음</p>
대구	<p>지자체 전담 조직 및 인력 도입, 기업에 대한 정기적인 지원사업 안내, 모범사례 홍보</p>
충남	<p>광역 차원의 컨트롤타워 구축 및 도, 시군, 고용노동청, 노사민정 등과 함께 분과위(충남 분기별 분과위를 진행 중)를 통해 기업 지원을 함께 추진할 필요성이 있어 보임. 광역에서 중소기업 및 제조업 현장에서 활용한 대체 인력 지원 사업(육아기 근로시간 단축, 유연근무, 시차출퇴근제 등) 인센티브 제공이 함께 지원하여 기업과 근로자가 부담없이 일생활 제도를 받아들일 수 있는 장치가 필요해 보임</p>

아. 일·생활 균형 관련 광역 간 공동사업 제안

- 일·생활 균형 관련 광역 간 공동사업 제안에 대한 현장 의견을 수렴한 결과, 지역 간 협력과 우수사례 공유의 필요성이 공통적으로 제기됨
 - 강원은 경북·강원 간 중소기업 맞춤형 컨설팅 모델 공유와 유사 산업구조 지역과의 현장 모델 공동 조사 및 확산 모델 개발을 제안하였으며, 인천은 경북 센터의 운영 노하우 공유와 인센티브 교류 확대가 도움이 될 것이라는 기대를 밝힘. 전남은 영호남 공동 캠페인 추진과 광역단체 간 정기 정책포럼 및 성과공유회 운영을 제안하며, 상시 교류를 통해 정책 실효성을 높이고 지역 간 격차 해소에 기여할 수 있다고 강조함. 제주는 기업현장팀 모델 공유와 선도 사례의 지역 기업 시범 적용을 제안하였으며, 충남은 강사·콘텐츠·교육 프로그램 공유를 위한 협력체계 구축이 필요하다는 의견을 제시함

<표 IV-33> 일·생활 균형 관련 광역간 공동사업 제안

지역	내용
강원	<p>광역 연계 중소기업 일·생활 균형 맞춤형 컨설팅 모델 공유 및 전문위원 풀(Pool) 교류 : 중소기업의 취업규칙 개정이나 유연근무 도입을 성공적으로 견인했던 인사 노무·경영 컨설팅 프로그램의 사례를 경북-강원과 상호 공유 제안</p> <p>대학 협업형 청년 일·생활균형 우수사례 공유 : 일·생활 균형 제도에 대한 청년들의 인식을 전환 우수사례 공유</p> <p>강원-경북 동종 업종(제조 등) 중심 일·생활 균형 현장 모델 공유 및 공동 사례 발굴 : 양 지역의 유사한 산업 구조(제조업, 보육·복지 서비스업 등)를 고려, 현장 직무 특성에 맞는 유연근무 도입 모범 사례를 공동 조사하고 각 지역 산업계에 확산 모델 개발 제안</p>
인천	<p>경북 센터도 독립 운영하는 것이 초반이라 인천(25.8월 개소)과 운영 구축 관련 애로사항이나 노하우를 공유하면 도움이 많이 되리라 기대</p> <p>인천-경북 간 인센티브 교류 확대 (예. 인천 인스파이어 리조트 숙박 할인 등)</p>
전남	<p>영호남 공동 일·생활 균형 캠페인: 전남-경북 대표 기업 및 가족이 함께 참여하는 전국 단위 캠페인 추진</p> <p>광역단체 간 정책 성과와 우수사례를 공유하는 협력체계 구축: 광역단체 간 정기 정책포럼과 성과공유회를 운영하여 일·생활 균형 정책 추진 성과, 우수사례, 기업 지원 모델, 가족친화 문화 확산 사례 등을 공유하고, 공동 연구 및 정책개발을 추진하는 협력체계를 구축. 특히 지역적 여건이 비슷하므로 정책 노하우와 현장 애로사항을 상시 교류함으로써 정책의 실효성을 높이고 지역 간 격차 해소에 기여</p>
제주	<p>일·생활 균형 기업컨설팅 모델 공유 및 실무자 역량 강화를 위해 지자체 간 우수 사례와 운영 노하우를 교류할 필요가 있음. 특히 제주도의 지방세 감면, 자녀돌봄 휴가 수당 지원 등 선도 사례를 타 지역 기업에 시범 적용하고, 정기적인 실무자 간담회와 우수사례 공유를 통해 기업 지원 역량과 컨설팅 품질 향상에 기여할 수 있을 것으로 여겨짐</p>
대구	<p>대구경북 워라밸 페스타, 대구경북 워라밸기업 청년 고용 매칭 페스타, 청년 워라밸 기업 방문 체험 사업</p>
충남	<p>광역 간 강사(2026년)·콘텐츠·홍보·교육(프로그램 개발·보급) 등을 공유하는 협력체계 구축 필요</p>

3. 소결 및 시사점

1) 경상북도 내 일·생활 균형 관련 업무 공무원 대상 조사

- 경상북도 내 19개 기초지자체 일·생활 균형 관련 업무 담당 공무원 39명을 대상으로 한 조사 결과를 종합하면, 지역의 일·생활 균형 수준 인식과 정책 관심도는 보통 이상이지만, 인력·예산·조직·제도 전반에 걸친 정책 추진 기반은 구조적으로 취약한 상태임이 확인됨
 - 소속 지자체에 전담 조직이 있다고 응답한 공무원은 25.6%, 전담 인력이 있다고 응답한 공무원은 20.5%에 불과하였으며, 전체 업무 중 일·생활 균형 관련 업무 비중이 50% 미만이라는 응답이 84.6%였음. 특히 군지역 공무원은 100%가 업무 비중 50% 미만이라고 응답하여 시지역과 군지역 간 격차가 뚜렷하게 나타났음. 이는 일·생활 균형 업무가 다른 업무와 병행되는 겸임 구조로 운영되고 있음을 의미하며, 정책의 전문성과 일관성 확보에 구조적 한계가 있음을 보여줌. 실제로 일·생활 균형 관련 업무 배정 인력이 기업 지원 및 정책 홍보 수요에 대응하기에 충분하지 않다는 응답이 46.2%로 충분하다는 응답(12.8%)의 세 배를 넘어, 현장에서 체감하는 인력 부족이 심각한 수준임을 확인할 수 있음
 - 일·생활 균형 관련 예산이 장기적이고 안정적으로 확보되고 있다는 응답(23.7%)과 불안정하다는 응답(26.3%)은 유사한 수준이었으나, 군지역에서는 불안정하다는 응답이 66.7%였음. 배정 예산이 지역 내 수요 충족 및 정책 효과 가시화에 적합하다는 응답은 18.4%에 불과하였고 미흡하다는 응답이 28.9%로 더 많았음. 일·생활 균형 관련 예산 및 사업 기획 제약 요인으로는 '예산 확보의 어려움'이 1순위(46.2%)로 가장 많이 지목되었으며, '전담 인력 및 전담 조직 부족'이 2순위(35.1%)를 차지하여 예산과 인력·조직 문제가 정책 추진의 주요 제약 요인임이 확인되었음.
 - 일·생활 균형 전담 비상설 기구의 가동 수준이 미흡하다는 응답이 52.6%로 과반을 차지하였으며, 특히 군지역에서는 미흡하다는 응답이 88.9%나 되었음. 위탁

기관 운영지원 수준도 미흡하다는 응답(31.6%)이 충분하다는 응답(18.4%)보다 크게 많았고, 일·생활 균형 지원 조례가 업무 수행에 충분하다는 응답은 15.8%, 미흡하다는 응답은 39.5%로 조례의 실효성도 낮게 평가되고 있었음. 이는 앞서 일·생활 균형 지수 분석에서 나타난 경상북도의 지자체 관심도 영역 점수가 전국 최하위권이며, 2024년 점수가 2023년을 역행했다는 결과와 현장 공무원들의 인식이 일치한다는 사실을 보여주는 결과로, 형식적 제도 기반과 실질적 집행 역량 간의 간극이 크다는 점을 시사함

- 기업들이 일·생활 균형 제도 도입을 주저하는 주된 이유로는 '인력 공백에 대한 부담'이 61.5%로 가장 높게 나타났으며, '추가적인 비용 부담'(23.1%) 순이었음. 이러한 결과는 중소 제조업 사업장이 집중된 경상북도의 특성상 대체인력 확보와 비용 지원 없이는 기업의 자발적 제도 도입을 기대하기 어려운 구조임을 담당 공무원들이 현장에서 직접 경험하고 있음을 보여준다고 하겠음
 - 도민이 일·생활 균형 제도를 잘 알지 못하는 주된 이유로는 '제도에 대한 낮은 체감도'가 56.4%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음은 '나와는 상관없는 제도라는 인식'(25.6%)이었음. 또 현재 홍보 방식 중 효과가 가장 낮은 것으로 팸플릿·리플렛 등 일방적 홍보물 배포와 공문 전달 방식이 지목되었으며, 실무자들은 SNS 활용, 참여형 캠페인, 기업 대표·인사담당자 대상 대면 맞춤형 컨설팅, 인센티브 연계 찾아가는 홍보 등 수요자 체감 중심의 홍보 방식으로의 전환을 제안하였음
- 이상의 조사 결과를 통해 경상북도 일·생활 균형 정책이 실질적인 성과를 내기 위해서는 상설 전담조직과 안정적 예산 기반을 구축하여 정책 추진의 지속성을 확보하고, 군지역을 포함한 기초지자체 간 지원 격차를 해소하는 균형적 접근이 필요함을 알 수 있음. 또한 기업의 대체인력·비용 부담을 실질적으로 경감하는 지원 체계를 강화하고, 팸플릿·공문 위주의 일방적 홍보에서 현장 맞춤형 컨설팅과 체감형 인센티브 연계 홍보로 전환하는 것이 제도 인지도와 실질 이용률을 동시에 높이는 핵심 과제임을 확인할 수 있음

2) 타 지자체 유관기관 전문가 대상 조사

- 타 지자체 유관기관 전문가 대상 조사 결과를 종합하면, 광역지자체의 일·생활 균형 정책 추진 수준과 현장 체감도 간의 괴리가 공통적으로 확인되었으며, 정책의 실효성 제고를 위해서는 지역 특성을 반영한 맞춤형 접근과 지속 가능한 지원 체계 구축이 핵심 과제임이 드러남
- 조례 충분성 측면에서는 지역별로 뚜렷한 차이가 나타났으며, 조례의 실질적 집행력 확보가 과제로 제기됨
 - 일·생활 균형 관련 조례 충분성에 대한 인식은 평균 3.29점으로 보통 수준이었으나, 전남은 미흡, 강원·광주·인천·제주는 보통, 충남은 충분, 부산은 매우 충분으로 인식하는 등 지역별 편차가 컸음. 강원은 조례의 구체성이 부족하고 예산 지원 및 전담 인프라 구축이 미흡하다고 지적하였으며, 부산은 조례 자체는 갖추고 있으나 예산·인력 부족으로 실질적 이행에 어려움이 있다고 밝힘. 전남은 민·관 협력 거버넌스 체계 강화와 상설 네트워크 구축이 과제라는 의견을 제시하였으며, 제주는 조례 간 역할 중첩 문제를 지적하며 연계 강화와 재정 지원 근거 보완이 필요하다고 하였음. 이는 조례 정비와 함께 예산·인력·거버넌스 체계의 실질적 보강이 병행되어야 함을 시사함
- 기업의 일·생활 균형 제도 도입을 주저하는 주된 이유로는 인력 공백에 대한 부담이 가장 많이 지목되었으며, 이는 대체인력 확보와 비용 지원 없이는 기업의 자발적 제도 도입을 기대하기 어려운 구조임을 시사함
 - 기업 현장 방문 시 수용도가 낮은 제도의 원인으로 각 지역은 재정적 인센티브 부족, 조직문화 및 사회·문화적 요인, 인력 규모의 한계, 산업 구조상 제도 적용의 어려움 등을 제시하였음. 도민의 제도 인지도가 낮은 이유로는 '제도에 대한 낮은 체감도'가 가장 많이 지목되었으며, 현재 홍보 방식 중 팸플릿·공문 위주의 일방적 홍보가 효과가 낮다는 의견이 공통적으로 제기됨. 이에 각 지역 담당자들은 SNS 활용, 참여형 캠페인, 기업 대표·인사담당자 대상 대면 맞춤형 컨설팅, 로컬 기반 플랫폼 활용, 인센티브 연계 찾아가는 홍보 등 수요자 체감 중심의 홍보 방식으로의 전환을 제안하였음

- 사업 운영 측면에서는 현장 밀착형 컨설팅과 인증 지원 사업이 실효성이 높은 반면, 일회성·단발성 사업은 한계가 뚜렷한 것으로 나타남
 - 각 지역은 경력단절예방 컨설팅, 가족친화인증 지원, 페어패밀리 사업, 수놓음돌봄공동체 등 지역 특성을 반영한 맞춤형 사업이 실질적 성과를 거두고 있다고 밝혔으며, 이러한 사업들의 공통적인 성공 요인으로는 지역 내 혁신기관 간 유기적 연계, 현장 수요를 반영한 맞춤형 설계, 사업주·근로자 등 다양한 주체의 참여 구조 등이 제시됨. 반면 단순 선언 중심의 캠페인, 일방적 홍보물 배포, 단발성 재직자 교육 등은 사후관리 체계 미흡으로 기대 성과로 이어지지 못한다는 의견이 다수 제기되었으며, 이는 일회성 방식에서 벗어나 지속적 사후관리와 참여형 프로그램으로의 전환이 필요함을 시사함
- 일·생활 균형 지수와 현장 체감 간의 괴리가 공통적으로 지적되었으며, 광역 간 협력과 우수사례 공유를 통한 상호 보완의 필요성도 제기됨
 - 현행 지수가 지역별 산업 구조와 현장 특수성을 충분히 반영하지 못하고 있어 지역 맞춤형 지표 개선이 필요하다는 의견이 다수 제기되었음. 특히 소상공인·중소기업 비중이 높은 지역, 관광·서비스업 중심 지역, 농어촌 지역 등에서 지수와 현장 체감 간 괴리가 크다는 점이 공통적으로 지적됨. 아울러 광역 간 공동사업 제안과 관련하여 각 지역은 중소기업 맞춤형 컨설팅 모델 공유, 영호남 공동 캠페인 추진, 광역단체 간 정기 정책포럼 운영 등을 제안하였으며, 타 지역 우수 사례를 지역 특성에 맞게 적용하려는 공통적인 방향성을 보여주었음
- 이상의 조사 결과를 종합하면, 경상북도의 일·생활 균형 정책이 실질적 성과를 내기 위해서는 광역 컨트롤타워 기능 강화와 함께 시·군 단위까지 촘촘한 실행체계를 구축하고, 전담조직·인력·예산의 안정적 기반을 마련하는 것이 선결 과제임. 인력의 잦은 교체로 인한 업무 연속성 저해 문제를 해소하기 위한 전담 인력의 안정적인 운영과 노하우 축적 체계 마련도 병행되어야 함. 또한 기업의 대체인력·비용 부담을 경감하는 맞춤형 인센티브 설계, 팸플릿·공문 위주의 홍보에서 현장 밀착형 컨설팅과 체감형 홍보 방식으로의 전환, 타 지역 우수 사례의 적극적 벤치마킹과 광역 간 협력체계 구축이 유기적으로 병행될 때 일·생활 균형 문화의 실질적 확산이 가능할 것으로 판단됨

V. 경상북도 일생활 균형 수준 향상 방안

1. 정책 추진 방향
2. 경상북도 일생활 균형 수준 향상 방안

V. 경상북도 일·생활 균형 수준 향상 방안

1. 정책 추진 방향

- 본 연구에서는 경상북도 각 지자체 및 타 광역지자체의 일·생활 균형 관련 정책과 사업, 그리고 경상북도 일·생활 균형 수준 향상을 위한 의견을 조사·분석함으로써 경상북도 일·생활 균형 지수 향상 및 지원 정책의 방향과 운영 방안을 모색하고자 하였음
- 우선 경상북도 일·생활 균형 지수와 관련 현황 분석, 타 지자체와의 비교·분석결과를 바탕으로 지수의 실질적인 향상을 견인할 영역별 집중관리지표를 <표 V-1>과 같이 도출하였음. <표 V-1>은 4개 영역의 전국 평균 대비 격차를 보여주며, 격차가 크게 나타나는 영역일수록 우선적인 집중 관리를 통한 개선 효과가 높음을 시사함

<표 V-1> 영역별 일·생활 균형 지수 격차(24)

영역	일	생활	제도	지자체 관심도
전국 평균	16.1점	17.2점	20.3점	12.1점
경상북도	15.6점	16.7점	18.8점	8.1점
격차(경북-전국)	-0.48점	-0.55점	-1.52점	-4.04점
지표 관리 우선 순위	③	④	②	①

- 본 연구의 조사결과를 통해 도출한 <표 V-1>의 집중관리지표 우선순위를 기반으로 영역별 정책 추진 방향을 다음과 같이 설정하였음

1) 집중관리지표 1순위 : 지자체 관심도 영역

- 지자체 관심도 영역을 집중관리지표 1순위로 선정하였음. 지자체의 행정적 의지와 전담조직이 부재할 경우 타 영역의 개선 효과도 제한될 수 밖에 없어 가장 우선적인 대응이 요구됨
 - 경상북도의 일·생활 균형 지수는 2024년 기준 59.1점으로 전국 최하위로, 이 중 지자체 관심도 영역은 전국 평균과의 격차가 -4.04점으로 4개 영역 중 가장 크며, 2024년 유일하게 전년 대비 점수가 감소(-0.03점)한 영역임. 즉, 상설 전담조직 부재와 홍보·교육·컨설팅 실적 미흡이 타 영역 전반의 개선을 제약하는 구조적 원인으로 작용하고 있음. 타 광역지자체 조사에서도 부산은 전문조직 출범 및 조례 제정이 선결 과제임을 강조하였으며, 인천은 예산·인력 안정성 확보 없이는 사업의 지속성을 담보하기 어렵다고 밝혔음. 이는 경북 기초지자체 공무원 조사에서 예산 확보의 어려움과 전담 인력·조직 부족이 주요 제약 요인으로 확인된 결과와도 일치함. 따라서 상설 전담조직 설치, 가사근로자 고용개선 조례 제정, 수요자 체감 중심의 홍보 방식 전환을 최우선 과제로 추진하되, 잦은 순환보직으로 인한 업무 노하우 단절 문제 해소와 안정적 인력 운영 체계 마련이 병행되어야 함
 - 또한 현재 일·생활 균형 관련 인프라와 지원 사업은 시 지역 중심으로 집중되어 있으며, 군 지역 공무원 조사대상자 모두가 업무 비중이 50% 미만이라고 응답하는 등 기초지자체 간 추진 기반 격차가 뚜렷함. 타 광역지자체 조사에서 강원은 광역 센터의 컨트롤타워 기능 강화와 시·군 단위 밀착형 거버넌스 정례화의 필요성을 제안하였으며, 전남은 광역 정책과 기초 현장을 연결하는 전달체계 구축을 강조하였음. 경북 역시 지수 향상만을 목표로 하면 성과가 빨리 나오는 시 지역에 자원이 집중되는 경향이 있으나, 도민의 실질적 삶의 질 개선을 위해서는 소외된 군 지역과 농어촌 중소기업 밀집 지역에 더 많은 지원이 투입되어야 하며, 광역 컨트롤타워 기능 강화와 촘촘한 전달체계 구축을 통해 정책 수혜의 사각지대를 해소하는 균형적 접근이 필요함
- 보다 구체적으로 지자체 관심도 영역 내의 집중 관리 세부 지표 우선 순위를 <표

V-2)와 같이 선정하였음

<표 V-2> '지자체 관심도' 영역 내 집중 관리 세부 지표 우선순위

순위	집중 관리 세부지표	선정 이유
①	담당조직 설치	현재 비상설 기구 1개에 불과하여 전국 평균과의 격차가 세부 지표 중 가장 큼(-0.027점). 상설 전담조직 설치 시 타 세부지표 연동 상승이 가능하며, 가장 빠른 행정적 조치라고 할 수 있음
②	일·생활 균형 제도 홍보	전국 평균과의 격차는 -0.013점이며, 점수는 상승 중임. 그러나 육아휴직 인지도가 전국 평균보다 13.5%p 낮은 등 제도 인지도 전반이 취약함. SNS·사업장 홍보 강화를 통해 단기 효과를 기대할 수 있음
③	일·생활 균형 교육·컨설팅	2024년 세부지표 중 가장 큰 폭으로 감소(전년대비 -0.004점). 사업장 컨설팅·집체교육 확대가 필요, 특히 중소기업 사업장의 제도 수용성 제고와 직결됨
④	가사근로자 고용개선 조례 제정	현재 미제정 상태이며, 전국 평균 12.6점 대비 0점으로, 조례 제정 하나만으로 가정 영역 점수를 가장 빠르게 끌어올릴 수 있는 즉시 조치 과제라고 할 수 있음

2) 집중관리지표 2순위 : 제도 영역

- 제도 영역을 집중관리지표 2순위로 선정하였음. 제도 영역은 전국 평균과의 격차 -1.52점. 육아휴직 이용자 수는 증가 추세이나, 이를 허용하는 사업장 비율의 격차가 크고 제도 인지도는 오히려 하락세라고 할 수 있음. 제도 공급과 실질 접근성 간의 격차 해소가 핵심 과제임
- 배우자 출산휴가·여성 육아휴직 허용 사업장 확대, 초과근로시간 단축, 유연근무제 유형 다양화가 핵심 과제로 추진되어야 하나, 경북의 중소기업 중심 산업 구조상 제도의 외형적 도입률은 높아도 실제 이용률이 낮은 괴리가 뚜렷함. 타 광역지자체 조사에서도 강원은 중소기업의 재정적 인센티브 부족과 업무 공백의 구조적 한계를, 충남은 교대근무 중심의 제조업 구조에서 유연근무제 도입의 어

- 려움을 공통적으로 지적하였음. 경북과 유사한 산업 구조를 가진 이들 지역의 경험은 대체인력 지원 인센티브 확대와 비용 부담 경감 체계 구축이 제도 도입 확대보다 선행되어야 함을 시사하며, 타 지역에서 실효성이 높은 것으로 평가된 현장 밀착형 컨설팅과 직장교육을 통한 조직문화 개선 사업도 함께 추진되어야 함
- 보다 구체적으로 제도 영역 내의 집중 관리 세부 지표 우선 순위를 <표 V-3>과 같이 선정하였음

<표 V-3> '제도' 영역 내 집중 관리 세부 지표 우선순위

순위	집중 관리 세부지표	선정 이유
①	배우자 출산휴가 사용 사업장 비율	전국 0.038 대비 0.015로 격차가 가장 크며(-0.021점), 전년 대비 감소. 출생아 대비 이용률은 전국 1위(14.1%)이나, 대기업·공공기관으로의 쏠림이 많음. 중소기업 사업장 대상 집중 홍보 및 컨설팅이 필요함
②	여성 육아휴직 사용 사업장 비율	전국 평균과의 격차는 -0.008점임. 이용자 수 증가에도 허용 사업장 비율이 낮아 양극화가 지속되고 있음. 남성 육아휴직 지표는 전국 평균에 도달하였으나, 여성 육아휴직 지표는 여전히 격차가 존재함
③	일·가정 양립 제도 인지도	2024년 전년 대비 감소(-0.003점)하였으며, 육아휴직 인지도는 전국 평균보다 13.5%p 낮음. 가족돌봄 관련 제도는 '모른다' 비율이 오히려 증가하고 있어 제도 확산이 공급보다 더 시급한 과제라고 할 수 있음

3) 집중관리지표 3순위 : 일 영역

- 일 영역을 집중관리지표 3순위로 선정하였음. 일 영역은 전국 평균과의 격차가 -0.48점으로 생활 영역 격차보다 작음. 그럼에도 생활 영역 보다 높은 우선순위로 관리 지표로 선정한 것은 비록 중소기업 집중의 구조적 산업특성으로 개선 속도가 느릴 수 있지만 초과근로 및 휴가 문제는 사업장 협약을 통한 단기 개입 여지가 있기 때문임. 일 영역에서는 유연근무제도 다양화를 통한 실질적 균형 개선

이 핵심 과제임

- 유연근무제 측면에서 경상북도의 도입률은 전국 평균 이상이나 시차출퇴근제 단일 유형에 집중되어 있으며, 장소·시간 자율성이 높은 선택근무제·재택근무제의 도입률과 이용률은 모두 전국 평균에 미치지 못하고 있음. 유연근무제 이용률 지표 역시 전국 평균과 동일한 수준에 머물러, 제도의 외형적 도입이 근로자의 실질적 자율성 향상으로 이어지지 못하는 '형식적 제도화' 문제가 뚜렷하게 나타남. 이는 경상북도 제조업 중심 산업구조에서 물리적 사업장 출근이 필수적인 직무 비중이 높아 장소 유연성이 높은 근무 형태의 도입이 구조적으로 제한되고 있는 현실을 반영하는 것으로, 단순한 도입 지원을 넘어 업종별 특성을 반영한 실질적 이용 활성화 전략이 필요함
- 보다 구체적으로 일 영역 내의 집중 관리 세부 지표 우선 순위를 <표 V-4>와 같이 선정하였음

<표 V-4> '일' 영역 내 집중 관리 세부 지표 우선순위

순위	집중 관리 세부지표	선정 이유
①	초과근로시간	전국 평균(9.7시간)보다 3.5시간 초과(월 13.2시간), 전국 3위 수준임. 특히 300인 이상 대형 사업장의 초과근로시간이 20.0시간으로 전국 평균의 약 1.8배임. 대형 사업장 중심의 근로시간 단축 협약 추진이 필요함
②	휴가 사용률	2022년 반등 이후 2024년 재하락하였음. 사용일수(5.3일)는 증가했으나 사용률 하락(37.4%·전국 최저권)은 일부 근로자 집중의 양극화 신호라고 할 수 있음
③	유연근무제도 이용률	도입률은 전국 평균 이상이나 시차출퇴근제 단일 유형에 편중되어 있음. 선택근무제·재택근무제 등 장소·시간 자율성이 높은 유형의 도입률과 이용률이 모두 전국 평균 이하로, 실질적 균형 개선을 위한 유형 다양화가 필요함

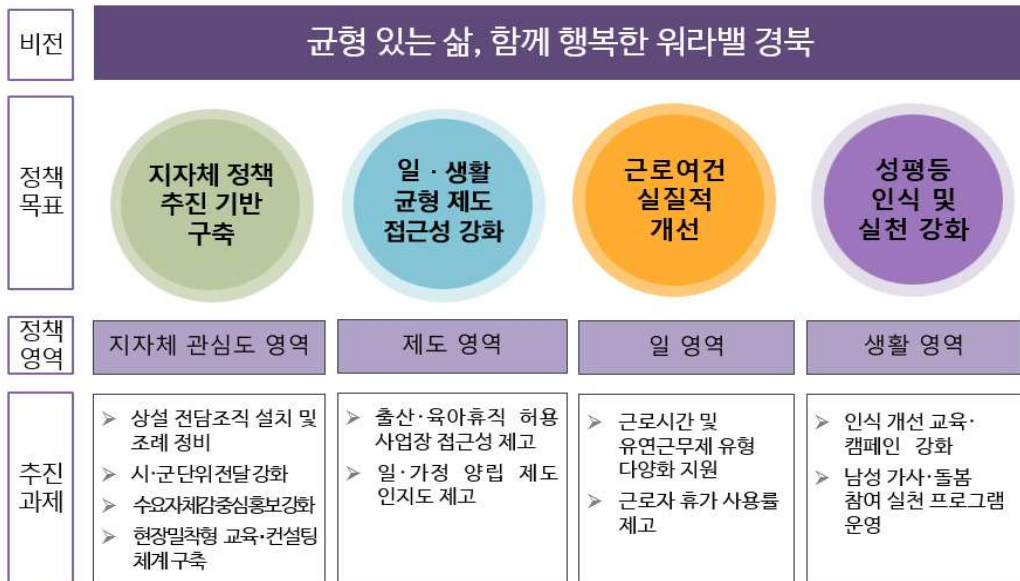
4) 집중관리지표 4순위 : 생활 영역

- 생활 영역을 집중관리지표 4순위 선정하였음. 생활 영역은 전국 평균과의 격차가 -0.55점으로 일 영역의 격차보다 크지만 생활 영역은 의식이나 문화의 변화가 필요한 영역으로 단기 성과는 제한적일 수 밖에 없음. 그러나 경상북도의 경우 여성의 가사노동 및 돌봄 부담이 상당히 높은 수준임을 고려할 때 지속적인 정책 개입이 필요하다고 하겠음
- 성평등 인식의 변화는 단기적·일회성 교육이나 홍보만으로는 달성하기 어려우며, 지속적이고 체계적인 교육·캠페인이 뒷받침될 때 비로소 실질적인 행동 변화로 이어질 수 있음. 그러나 현재 경상북도의 일·생활 균형 관련 사업은 대부분 기업 대상 제도 지원과 컨설팅에 집중되어 있어, 도민의 성평등 인식 향상을 직접적인 목표로 하는 체계적 교육·캠페인 사업은 미흡한 실정임. 타 광역지자체 전문가 조사에서 광주는 지자체장이 캠페인에 직접 참여하는 것이 중요 사업에서 우선 순위가 밀리는 문제가 있다고 지적하였으며, 지자체장의 관심과 참여가 일·생활 균형 정책 추진력과 사회적 관심도 제고에 미치는 영향이 크다는 것이 확인되었음. 일·생활 균형 문화의 확산은 제도적 지원만으로는 한계가 있으며, 지역 사회 전반의 공감대 형성을 위한 상징적 리더십이 동반될 때 정책 실효성이 높아질 수 있음. 이에 성역할 인식 개선 교육 및 성평등 캠페인을 체계적으로 운영하는 한편, 경상북도지사 및 시장·군수가 직접 참여하는 일·생활 균형 선언 캠페인을 추진하여 성평등 인식 확산을 위한 사회적 분위기 조성 및 정책 추진력 강화를 동시에 도모할 필요가 있음
- 보다 구체적으로 생활 영역 내의 집중 관리 세부 지표 우선 순위를 <표 V-5>와 같이 선정하였음

<표 V-5> '생활' 영역 내 집중 관리 세부 지표 우선순위

순위	집중 관리 세부지표	선정 이유
①	여성취업에 대한 견해	'가사돌봄에 관계없이 취업' 지지 비율이 53.6%로 전국 최저이며, 상위 지역(제주 70.7%)과 17%p의 격차가 있음. '결혼 전까지만 취업' 비율도 전국 최고로 성평등 인식 교육·캠페인과의 연계가 필요
②	가사분담에 대한 견해	남성 응답자의 '공평 분담' 지지 비율이 56.5%로 전국 하위 2위임. 경북 여성의 가사노동 시간이 전국 최고(하루 평균 2시간 33분)라는 현실과 직결된 인식 문제로, 남성 대상 가사참여 프로그램운영이 필요함
③	일·여가생활 균형	'여가 집중' 비율이 2024년 14.7%로 2018년 대비 12.9%p 감소하여 전국 최대 하락폭을 기록. 전국적으로 여가 집중 비율이 증가 추세인데 경북만 역행하고 있어, 여가 인프라 확충 및 접근성 제고가 필요함

- 이에 본 연구에서는 '균형 있는 삶. 함께 행복한 위라벨 경북'을 비전으로 일·생활 균형 지수 각 영역별로 1) 지자체 정책 추진 기반 구축, 2) 일·생활 균형 제도 접근성 강화, 3) 근로여건 실질적 개선, 4) 성평등 인식 및 실천 강화를 정책 목표로 설정하고, 각 정책 목표와 정책 영역의 추진 과제를 도출하였음



[그림 V-1] 경상북도 일·생활 균형 수준 향상 정책 추진 방향

2. 경상북도 일·생활 균형 수준 향상 방안

- 경상북도 일·생활 균형 수준 향상 방안을 마련 하기 위해 일·생활 균형 지수 영역 별 정책 목표를 설정하고, 다음과 같이 추진 과제 및 세부 과제를 도출하였음

<표 V-6> 경상북도 일·생활 균형 수준 향상 방안

정책영역	추진 과제	세부 과제
지자체 관심도 영역	상설 전담조직 설치 및 조례 정비	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 일·생활 균형 상설 전담조직 설치 및 부서간 협업체계 강화 ▶ 일·생활균형 중장기 기본계획 수립 및 연차별 실행계획 운영 ▶ 가사근로자 고용개선 조례 제정
	시·군 단위 전달체계 강화	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 광역 컨트롤타워 기능 강화 및 시·군 협의회 정례화 ▶ 담당 공무원 역량 강화 교육 및 전담 인력 배치 ▶ 군 지역 일·생활 균형 특화 지원 공모 사업 신설
	수요자 체감 중심 홍보 강화	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 홍보채널 다양화 및 수요자 체감 중심 홍보 방식 전환 ▶ 광역지자체 간 협력체계 구축
	현장 밀착형 교육·컨설팅 체계 구축	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 중소기업 대상 일·생활 균형 현장 밀착형 교육·컨설팅 확대 ▶ 중소기업 조직문화 개선을 위한 직장 내 교육 강화 ▶ 경북형 일·생활 균형 모니터링 지표 개발
제도 영역	출산·육아휴직 허용 사업장 접근성 제고	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 대체인력 풀(pool) 운영 및 매칭 시스템 도입 ▶ 근로자 제도 활용 후 복직률·체감도 모니터링 체계 구축
	일·가정 양립 제도 인지도 제고	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 임신·출산·육아·돌봄 지원 제도 통합 안내책자 제작 및 배포 ▶ 사업장별 맞춤형 일·가정 양립 제도 안내 교육 프로그램 운영
일 영역	근로시간 단축 및 유연근무제 유형 다양화 지원	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 다양한 유연근무제 도입 지원 및 지원 기업 인센티브 확대 ▶ 초과근로시간 단축 협약 추진
	근로자 휴가 사용을 제고	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 교대근무 사업장 대상 휴가 분산 사용 유도 지원 ▶ 연차 사용 촉진 제도 운영 지원 및 휴가 계획 수립 컨설팅
생활 영역	인식 개선 교육·캠페인 강화	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 성역할 인식 개선 교육 및 성평등 인식 캠페인 운영 ▶ 지자체장 참여형 일·생활 균형 선언 캠페인
	남성 가사·돌봄 참여 실천 프로그램 운영	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 부부 공동 가사·돌봄 역할 실천 프로그램 운영 ▶ 남성 육아참여 프로그램 운영 및 참여 유도 ▶ 직장 내 가사분담 인식 개선 교육 연계 운영

정책영역 I 지자체 관심도 영역

1-1 상설 전담 조직 설치 및 조례 정비

□ 필요성 및 목적

- 경상북도의 일·생활 균형 지수는 2024년 기준 59.1점으로 전국 17개 시·도 중 최하위를 기록하고 있으며, 특히 지자체 관심도 영역의 전국 평균 대비 격차가 -4.04점으로 4개 영역 중 가장 크고, 2024년에는 유일하게 전년 대비 점수가 하락한 영역임. 이는 경상북도 일·생활 균형 정책을 통합적으로 기획·조정할 상설 전담조직이 부재하고, 관련 업무가 기업지원과와 여성가족과로 분산 운영되고 있는 구조적 문제에서 비롯된 것으로 판단됨.
- 경상북도 내 기초지자체 공무원 조사 결과, 전담조직이 있다고 응답한 공무원은 25.6%, 전담인력이 있다고 응답한 공무원은 20.5%에 불과하였으며, 일·생활 균형 관련 업무 비중이 50% 미만이라는 응답이 84.6%에 달하였음. 또한 일·생활 균형 관련 예산 및 사업 기획 제약 요인으로 예산 확보의 어려움(46.2%)과 전담 인력 및 전담 조직 부족(35.1%)이 1·2순위를 차지하여 정책 추진의 구조적 한계가 확인되었음
- 가사근로자 고용개선 조례는 현재 미제정 상태로 전국 평균 12.6점 대비 0점에 머물러 있으며, 조례 제정 하나만으로도 가점 영역 점수를 빠르게 끌어올릴 수 있는 즉시 조치 과제라고 할 수 있음. 이에 상설 전담조직 설치와 조례 정비는 타 영역의 정책 실행력을 좌우하는 최우선 과제로 추진되어야 함

□ 세부 과제 1. 일·생활 균형 상설 전담조직 설치 및 부서간 협업체계 강화

- 일·생활 균형 상설 전담조직(팀·과 단위) 설치 : 현재 경상북도 일·생활 균형 업무는 기업지원과와 여성가족과에 분산 운영되어 정책의 일관성 확보에 구조적 한계가 있음. 기초지자체 공무원 조사에서 전담조직이 있다고 응답한 공무원이 25.6%에 불과한 상황에서, 광역 차원의 선도적 조직 구축이 시급함. 광주·부산·

제주 등 타 광역지자체는 이미 전담조직과 인력을 갖추고 있으며, 경북도 역시 일·생활 균형 정책의 기획·조정·평가를 통합 수행하는 상설 전담조직을 우선 설치할 필요가 있음

<표 V-7> '지자체 관심도' 영역 담당조직 유무 지표 산출식

지표명	자료원	기준값	산출식	비고
담당조직 유무	시도 홈페이지 및 관련 자료	1.1점	○ 담당조직 형태 - 시도청에 일·생활 균형과(팀) 설치 : 1.00점 - 시도청 관련과(팀) 설치, 2명 이상의 전담 공무원 배치 : 0.75점 - 시도청 관련과(팀) 설치, 1명 이하의 전담 공무원 배치 : 0.50점 - 외청, 사업소에 담당 조직 설치 : 0.25점 - 담당 조직 또는 담당자 없음 : 0.00점 ※ 시도청 담당 조직 이외에 일·생활 균형, 일·가정양립 관련 센터, TF, 위원회를 운영할 경우, 해당 조직형태별로 0.02점 부여	담당조직 형태 만점(1점) + 관련 조직 5개

자료 : 고용노동부(2025). 「2024 지역별 일·생활 균형 지수 산출」에서 p9, p16 발췌·정리

부산광역시 일·가정양립팀 (https://www.busan.go.kr/bhinspec01?curPage=2&dc=6261491&org=y&udc=6261527)		
부산광역시의 경우 여성가족국 내 여성가족과에 일·가정양립팀을 설치하고 있으며, 팀장(1명)과 팀원 3명이 관련 업무를 담당하고 있으며, 이 중 1명은 일·생활 균형 업무를 담당하고 있음		
여성가족과	일·가정양립팀장 일·가정양립팀 업무 총괄	
여성가족과	주무관	○여성일자리 창출 확대 및 신규 공모사업 발굴에 관한 사항 ○여성 인력개발센터 설치·운영지원, 지도점검 ○여성창업지원사업(협동조합) 운영 ○지역주도형 청년일자리 사업 추진
여성가족과	주무관	○일·생활균형 지원 계획 수립, 시책 발굴 및 운영지원관한 사항 ○가족인근기업 발굴 및 제도 확산에 관한 사항 ○남녀고용평등 우수기업 선정 및 시상 ○위라벨 지수 관리 및 제고 방안 마련 ○일·생활균형 문화확산(기업, 시민) 제도 홍보
여성가족과	주무관	○새로일하기센터 설치 및 운영 지원

- 기업지원과·여성가족과 등 관련 부서 간 정례 협의체 구성·운영 : 분산된 부서 간 정책 연계와 사업 중복 방지를 위해 관련 부서가 참여하는 정례 협의체를 구성하고 분기 1회 이상 운영함. 협의체에서는 주요 사업의 계획·성과·애로사항을 공유하고 노동·복지·보건·여성·농정 등 관련 정책의 유기적 연계 방안을 조정함
- 전담 인력 안정적 운영 체계 마련 : 기초지자체 공무원 조사에서 잦은 순환보직으로 인한 업무 노하우 단절이 사업 연속성을 저해하는 주요 원인으로 지목됨. 순환보직 예외 적용, 업무 인수인계 매뉴얼 표준화 등을 통해 전담 인력의 장기적 역량 축적 환경을 조성할 필요가 있음

□ 세부 과제 2. 일·생활 균형 증장기 기본계획 수립 및 연차별 실행계획 운영

- 일·생활 균형 증장기 기본계획(5개년) 수립 : 「경상북도 일·생활 균형 지원 조례」 제4조에서는 시행계획의 수립을, 제5조에서는 실태조사를 명시하고 있으나 수행되지 못하고 있음. 이에 경상북도는 현재 일·생활 균형 관련 증장기 정책 방향이 부재하여 개별 사업 중심의 단발성 추진에 머물고 있음. 전담조직 설치와 연계하여 향후 5년간의 비전·전략·과제·지표를 담은 기본계획을 수립하고, 일관된 정책 방향과 예산 확보 기반을 마련할 필요가 있음
- 연차별 실행계획 수립 및 성과관리 체계 운영 : 기본계획 하에 매년 실행계획을 수립하고 추진 실적을 정기 점검하는 성과관리 체계를 운영함. 연간 성과 점검 결과를 다음 연도 계획 수립에 환류하여 정책 효과를 지속적으로 제고함

□ 세부 과제 3. 가사근로자 고용개선 조례 제정

- 가사근로자 고용개선 조례 즉시 제정 : 서울·경기 등 다수 광역지자체는 이미 관련 조례를 제정하여 가사서비스 공급 기반과 이용자 지원 체계를 구축하고 있음. 조례 제정은 가점 영역 점수를 가장 빠르게 끌어올릴 수 있는 즉시 조치 과제임
- 가사서비스 이용 지원 근거 마련 및 관련 사업 추진 : 조례에 가사서비스 이용 지원 근거를 명시하여 맞벌이 가구·한부모 가구 등 가사 지원이 필요한 가구에 대한 서비스 제공 사업 추진 기반을 확보하고, 이를 통해 가사·돌봄 부담 완화에 직접 기여하는 사업을 체계적으로 추진함

정책영역 I 지자체 관심도 영역

1-2 시·군 단위 전달체계 강화

□ 필요성 및 목적

- 「일·생활 균형 지원 조례」는 경상북도 광역 차원에서만 제정되어 있을 뿐 경상북도내 22개 지자체에서는 제정된 곳이 없으며, 「가족친화 사회 환경의 조성 촉진 및 지원에 관한 조례」 또한 제정된 지역이 없어 기초지자체에서는 일·생활 균형 및 가족친화 관련 법적 근거가 마련되어 있지 않은 상태임
- 기초지자체 공무원 조사 결과, 일·생활 균형 관련 업무 비중이 50% 미만이라는 응답이 시 지역 77.8%, 군 지역 100%로 나타나 시지역과 군지역 간 추진 기반 격차가 뚜렷하게 확인되었음. 또한 전담 비상설 기구의 가동 수준이 미흡하다는 응답이 군지역에서 88.9%에 달하였으며, 예산의 안정적 확보가 불안정하다는 응답 역시 군지역에서 66.7%로 높게 나타났음. 이는 현재의 일·생활 균형 지원 사업이 사실상 시 지역 중심으로 운영되고 있으며, 농어촌 군 지역과 중소기업 밀집 지역에서는 정책 수혜의 사각지대가 광범위하게 존재함을 의미함. 타 광역지자체 전문가 조사에서도 거점 도시 외 지역 소외 문제를 지적하며 광역 센터의 컨트롤타워 기능 강화와 시·군 단위 밀착형 거버넌스 정례화가 필요하다는 의견을 제시하였음

□ 세부 과제 1. 광역 컨트롤타워 기능 강화 및 시·군 협의회 정례화

- 경상북도 일·생활균형지원센터 광역 컨트롤타워 기능 강화 : 경상북도 일·생활균형지원센터가 광역 차원의 컨트롤타워 기능을 수행할 수 있도록 기능을 강화하고, 시·군 단위 전달체계 총괄 조정 역할을 부여할 필요가 있음
- 시·군 일·생활 균형 담당 협의회 정례화 : 22개 시·군 일·생활 균형 담당 공무원이 참여하는 협의회를 정례 운영하여 정보 공유, 우수사례 전파, 공동 애로사항 해결 방안을 마련함. 협의회를 통해 광역-기초 간 정책 연계 사업을 발굴하고 공동 추진 체계를 구축

□ 세부 과제 2. 담당 공무원 역량 강화 교육 및 전담 인력 배치

- 기초지자체 담당 공무원 역량 강화 교육 실시 : 기초지자체 공무원 조사에서 일·생활 균형 관련 업무 배정 인력이 기업 지원 및 정책 홍보 수요에 대응하기에 충분하지 않다는 응답이 46.2%에 달하였음. 시·군 담당 공무원 대상으로 법·제도·사업 운영 전반의 역량 강화 교육을 연 2회 이상 실시하고, 광역센터와 연계한 전문 교육 과정을 개설할 필요가 있음
- 군 지역 전담 인력 배치 확대 및 인사 지원 체계 마련 : 군 지역 공무원 100%가 일·생활 균형 업무 비중이 50% 미만으로 사실상 겸임 구조로 운영되고 있음. 군 지역 전담 인력 배치를 단계적으로 확대하고, 업무 인수인계 매뉴얼 표준화로 순환보직에 따른 노하우 단절 문제를 최소화할 필요가 있음

□ 세부 과제 3. 군 지역 일·생활 균형 특화 지원 공모 사업 신설

- 현재 일·생활 균형 지원 사업이 사실상 시 지역 중심으로 집중되어 농어촌이나 군 지역 소재 중소기업과 근로자, 그리고 도민들은 정책 수혜 사각지대에 놓여 있음. 이에 일·생활 균형 특화 지원 공모 사업을 지자체 특히 농어촌이나 군 지역 지자체를 대상으로 실시하여 정책 접근성을 높이고, 지역의 일·생활 균형 수준을 제고할 수 있음. 유사한 예로 경상북도는 2025년부터 경북형 여성친화도시 시군 조성사업을 통해 기초지자체가 여성친화도시 인증에 필요한 사업 예산을 확보할 수 있도록 지원하고 있으며, 더불어 경북형 여성친화도시 조성사업을 통해 인증에 필요한 교육과 컨설팅을 함께 지원하고 있음

유사 사례		2026년 경북형 여성친화도시 (시군)조성사업	
■ 내용			
경북형 여성친화도시 시군조성사업		- 집행방법 : 시군보조(사업 내용 평가에 따른 차등 지원) - 추진방법 : 시군별 특성화된 공모사업 추진	
경북형 여성친화도시 조성사업	여성친화도시 지정준비 도시 발굴·지원	- 집행방법 : 위탁 운영(경북여성정책개발원) - 추진내용 : 여성친화도시 조성 희망시군 선정 후 교육 및 필수지표 관리, 대표과제 발굴 지원, 시군조성사업에 대한 컨설팅, 지정신청 준비 등 지원	
	여성친화도시 조성 시군 특화사업 컨설팅	- 집행방법 : 위탁 운영(경북여성정책개발원) - 추진내용 : 대표과제 발굴 지원, 시군조성사업에 대한 컨설팅 등	

자료 : 경상북도, 내부자료

정책영역 I 지자체 관심도 영역

1-3 수요자 체감 중심 홍보 강화

□ 필요성 및 목적

- 경상북도의 지자체 관심도 영역의 세부지표 중 일·생활 균형 제도 홍보 지표의 전국 평균 대비 격차(-0.013점)가 두드러지게 나타나고 있음. 제도 인지도 측면에서도 경상북도는 임신·출산·육아·돌봄 지원 9개 제도 전반에 걸쳐 인지도가 전국 평균보다 낮으며, 2024년에는 다수 제도에서 인지도가 전년 대비 오히려 하락하는 역행 현상이 나타났음. 이는 제도 공급은 꾸준히 확대되고 있음에도 불구하고 도민이 실제로 제도를 인지하고 활용하는 데까지 이어지지 못하고 있음을 의미함
- 기초지자체 공무원 조사 결과, 도민이 일·생활 균형 제도를 잘 알지 못하는 주된 이유로 '제도에 대한 낮은 체감도'가 56.4%로 가장 높게 지목되었으며, 현재 운영 중인 홍보 방식 중 팸플릿·공문 위주의 일방적 홍보물 배포가 효과가 가장 낮다는 의견이 공통적으로 제기되었음. 타 광역지자체 전문가 조사에서도 단순 정보 전달 중심의 홍보 방식으로는 근로자의 실질적 제도 활용을 이끌어내기 어려우며, 수요자가 일상에서 체감할 수 있는 방식으로의 전환이 필요하다는 의견이 공통적으로 제시되었음
- 경상북도의 산업 특성상 중소기업 제조업 사업장 비중이 높고 디지털 채널 접근성이 낮은 근로자 집단이 광범위하게 분포하고 있어, 온라인 홍보만으로는 정보 전달의 사각지대가 발생할 수 밖에 없음. 특히 일·생활 균형 정책의 실질적 수혜자인 30~40대 근로자와 중소기업 관리자에게 제도가 실질적으로 전달되기 위해서는 SNS·로컬 플랫폼 등 일상적 채널 활용과 사업장 현장 밀착형 홍보를 병행하는 복합적 홍보 전략이 필요함. 이에 팸플릿·공문 중심의 공급자 위주 홍보 방식에서 수요자가 일상에서 체감할 수 있는 방식으로의 근본적인 전환을 통해 제도 인지도와 실질 활용도를 동시에 제고하고자 함

□ 세부 과제 1. 홍보채널 다양화 및 수요자 체감 중심 홍보 방식 전환

- SNS·로컬 플랫폼 활용 타깃별 맞춤형 홍보 콘텐츠 제작·배포 : 인스타그램·유튜브·카카오채널·로컬 플랫폼 등 도민이 일상적으로 이용하는 채널을 중심으로 타깃별 맞춤형 홍보 콘텐츠를 제작·배포함. 특히 30~40대 근로자를 주 대상으로 육아휴직 실제 사용 경험, 유연근무 성공사례, 공동 육아 실천 브이로그 등 이들이 공감할 수 있는 콘텐츠를 제작·배포하여 제도에 대한 인지도와 체감도를 동시에 제고함
- 중소기업 현장 밀착형 홍보 강화 : 중소기업은 디지털 채널 접근성이 낮고 관리자를 통한 정보 전달 의존도가 높은 특성이 있어, 일·생활균형지원센터 담당자가 사업장을 직접 방문하여 관리자·근로자를 대상으로 제도 안내 홍보를 실시하는 현장 밀착형 전달 체계를 구축함. 업종별 특성을 반영한 맞춤형 홍보 자료를 개발하고, 사업장 내 게시물 비치 및 담당자 직접 설명 방식 등 오프라인 홍보 방식도 디지털 홍보와 병행하여 운영

□ 세부 과제 2. 광역지자체 간 협력체계 구축

- 광역 간 정기 정책 포럼 및 우수사례 공유회 운영 : 타 광역지자체 전문가 조사에서 광역단체간 정기 정책포럼 및 성과공유회 운영에 대한 다수 의견이 있었는데 이들과의 정기 정책포럼을 운영하고, 성과·노하우를 공유하여 경북 도입 가능 사업을 발굴함. 공동 일·생활 균형 캠페인을 추진하고, 광역 간 연대를 통한 사회적 관심 제고와 정책 확산 효과를 도모함. 캠페인을 통해 상호 지역 내 기업·도민의 참여를 유도하고, 공동의 성공 사례를 축적하여 정책 신뢰도를 높임
- 광역지자체 간 공동 사업 추진 : 일·생활 균형 정책은 단일 지자체의 노력만으로는 자원과 사례가 한정될 수밖에 없으며, 광역 간 협력을 통해 정책 효과를 배가할 필요성이 높음. 타 광역지자체 전문가 조사에서 강원은 경북과 유사한 산업구조(중소 제조업·농어촌 밀집) 지역과의 컨설팅 모델 공동 개발 및 확산 모델을 제안하였으며, 전남은 영호남 공동 캠페인 추진과 광역단체 간 정기 정책포럼 운영을 통해 상시 교류가 정책 실효성 제고와 지역 간 격차 해소에 기여할 수 있다는 의견을 밝혔음. 따라서 이러한 광역 간 협력 모델을 적극적으로 벤치마킹하여 정책 자원을 효율적으로 활용할 필요가 있음

정책영역 I 지자체 관심도 영역

1-4 현장 밀착형 교육·컨설팅 체계 구축

□ 필요성 및 목적

- 일·생활 균형 지수 분석에서 경상북도의 교육·컨설팅 지표는 2024년 0.002점으로 전년 대비 0.004점 감소하여 지자체 관심도 영역 세부지표 중 가장 큰 폭으로 하락하였음. 이는 홍보·전담조직 지표와 함께 경상북도 지자체 관심도 영역 점수를 끌어내리는 핵심 요인으로 작용하고 있으며, 교육·컨설팅 실적이 유사 지역 및 상위권 지역과 비교하여 현저히 미흡한 상태가 지속되고 있음. 일·생활 균형 제도는 단순히 도입만으로는 현장에서 실질적으로 작동하기 어렵고, 사업장과 근로자가 제도를 이해하고 조직문화 속에서 실천할 수 있도록 지속적인 교육·컨설팅이 뒷받침되어야 제도 도입의 실효성이 확보될 수 있음
- 기초지자체 공무원 조사 결과, 기업들이 일·생활 균형 제도 도입을 주저하는 주된 이유로 인력 공백에 대한 부담(61.5%)과 추가적인 비용 부담(23.1%)이 1·2순위를 차지하였음. 이는 단순한 제도 안내만으로는 기업의 참여를 이끌어내기 어려우며, 기업별 상황에 맞는 맞춤형 컨설팅을 통해 제도 도입의 실질적 장벽을 해소하는 접근이 필요함을 의미함. 타 광역지자체 전문가 조사에서도 현장 밀착형 컨설팅과 직장교육이 가장 실효성이 높은 사업 유형으로 공통적으로 평가되었음
- 경상북도는 전체 사업체의 99% 이상이 중소기업으로 구성되어 있으며, 전담 인사·노무팀이 부재하거나 인력이 적어 일·생활 균형 제도를 자체적으로 도입·운영하는 데 한계가 있음. 2025년 기준 경상북도 가족친화인증기업 수는 311개사로 서울·경기 대비 현저히 낮은 수준으로, 제조업 중심의 산업구조와 소규모 사업장 비중이 높아 제도 도입과 인증 획득에 구조적 장벽이 존재함. 유연근무제 도입률이 전국 평균 이상임에도 이용률이 개선되지 않는 형식적 제도화 문제 역시 사업장 내 조직문화 개선을 동반하지 않은 외형적 도입의 한계에서 비롯된 것으로, 전문 인력이 사업장을 직접 찾아가 기업별 여건에 맞는 제도 설계부터 운영까지 전 과정을 지원하는 현장 밀착형 교육·컨설팅 체계 구축이 필요함

□ 세부 과제 1. 중소기업 대상 일·생활 균형 현장 밀착형 교육컨설팅 확대

- 중소기업 맞춤형 가족친화인증 컨설팅 확대 : 기업별 여건에 맞는 맞춤형 컨설팅을 통해 인증 준비부터 제도 운영까지 전 과정을 지원하고, 육아휴직·유연근무제 등 일·생활 균형 제도 설계 및 운영 역량을 제고함. 기업 규모별(5인 미만, 5~50인, 50인 이상 등)·업종별 특성을 반영하여 차별화된 컨설팅 내용을 구성할 필요가 있음. 특히 산업단지 소개 기업제 등을 중심으로 추진
- 지방보조금 지원 기업 대상 컨설팅·직장교육 의무화 추진 : 경상북도 지방보조금을 지원받는 기업 대상으로 가족친화인증 컨설팅 또는 직장교육 이수를 단계적으로 의무화할 필요가 있음

□ 세부 과제 2. 중소기업 조직문화 개선을 위한 직장 내 교육 강화

- 관리자·근로자 대상 직장교육 운영 및 가족친화 직장문화 정착 지원 : 육아휴직·유연근무제 도입 및 활용 방법, 가족친화 직장문화 조성 등을 주제로 관리자와 근로자가 함께 참여하는 직장교육을 운영. 교육 과정에 조직문화 개선 프로그램을 연계하여 제도 도입 후 실질적 활용으로 이어지도록 지원
- 기업 대표자 대상 CEO 리더 아카데미 운영 : 타시도 조사에서 경영진의 인식 변화가 일·생활 균형 제도의 실효성을 높이는 데 가장 중요한 요소로 꼽혔음. CEO 리더 아카데미를 통해 경상북도 기업 대표자를 대상으로 일·생활 균형의 필요성, 도입 방법, 성공 사례 등을 교육하고, 수료자 간 경북 일·생활 균형 CEO 협의체를 구성하여 자발적 실천 문화와 상호 격려 네트워크를 형성함

□ 세부 과제 3. 경북형 일·생활 균형 모니터링 지표 개발

- 경북 중소기업 맞춤형 일·생활 균형 모니터링 지표 개발 : 「2024년 기준 경상북도 사업체 조사」(2026) 결과에 따르면 2024년 말 경북 도내 사업체 수는 약 34만 4,600여개이며, 이 중 100인 미만 중소기업이 99.7%이며 제조업 기반 산업 구조를 가지고 있어, 전국 단위 지표만으로는 지역 실태를 정확히 파악하기 어려운 구조적 한계가 있음. 또한 현행 일·생활 균형 지수는 지역 간 비교·경쟁 방향으로 설계되어 경북 고유의 산업 구조와 지역 특수성을 충분히 반영하지 못한다

는 한계가 현장 조사에서 공통적으로 지적되었음. 이에 업종별·규모별 특성을 반영한 맞춤형 모니터링 지표를 개발하여, 경북 중소기업의 일·생활 균형 현황을 실질적으로 추적하고 정책 우선순위를 설정하는 기반을 마련할 필요가 있음. 개발된 모니터링 지표를 기반으로 워라벨 포인트제를 실시함으로써 중소기업의 자발적 참여를 유도할 수 있음

- **도민 삶의 질 향상을 측정하는 경북형 지표 구축** : 국가 일·생활 균형 지수는 참고 지표로 활용하되, 도민 삶의 만족도, 여성 경력 유지율, 남녀 가사노동시간 격차 변화, 육아휴직 사용 후 복직률 등 실질 변화를 추적하는 경북형 모니터링 지표를 별도로 개발함. 이를 통해 지수 점수보다 도민의 체감 변화를 중심에 두는 정책 패러다임으로 전환함

추진 사례

경기도 워라벨 자가진단 서비스

■ 내용

- 경기도와 경기도일자리재단은 도민의 일·생활 균형에 필요한 정보를 지역별·관심분야별로 맞춤형 제공하고 아동돌봄플랫폼, 온라인 상담·소통, 정책 참여 신청 등을 지원하기 위해 온라인 플랫폼 '13B 경기도 워라벨링크'를 구축하고, 2021년 6월 개편을 통해 도민이 나의 워라벨 지수를 가늠해볼 수 있는 '워라벨 자가진단' 기능을 신설함
- '13B 경기도 워라벨링크'는 가족·건강·여가·관계·직업·재무 등 인생 6대 영역을 기반으로 콘텐츠를 구성하고 있으며, 경기도와 시·군의 워라벨 정책, 아동돌봄 서비스, 가족친화제도 등 관련 정보도 함께 제공하고 있음. '워라벨 자가진단 서비스'를 통해 개인의 일·생활 균형 상태를 수치로 확인하고 평균과 비교할 수 있으며, 진단 결과에 따라 맞춤형 워라벨 지수를 높이기 위한 솔루션도 함께 제공되고 있음
- 플랫폼의 주요 서비스는 ▲아동돌봄지도(도내 약 1,100여 곳의 아동돌봄기관 검색) ▲맞춤형 정보(대상별·지역별·관심영역별 추천 및 검색) ▲정책사업 신청(일·생활 균형 관련 정책사업 온라인 신청) ▲온라인 상담(직장노무·세무회계·커리어·심리·자녀양육 등 분야별 전문가 상담) 등으로 구성되어 있음

자료 : 서울경제(2021.6.21). 「경기도, 13B 경기도 워라벨링크 개편...새로운 서비스 개시」(<https://www.sedaily.com/NewsView/22NQ0IQCSL>), 서울경제(2021.8.2). 「워라벨 진단은 '13B경기도워라벨링크'에서」(<https://www.sedaily.com/NewsView/22Q17DIPQD>), 라이선스뉴스(2025.7.8). 「경기도 워라벨링크, 이달 25일까지 설문조사 이벤트 진행」(<https://www.lcnews.co.kr/news/articleView.html?idxno=105364>)

정책영역 II 제도 영역

2-1 출산·육아휴직 허용 사업장 접근성 제고

□ 필요성 및 목적

- 일·생활 균형 지수 분석에서 경상북도의 배우자 출산휴가 사용 사업장 비율은 0.015점으로 전국 평균(0.038점) 대비 격차가 -0.021점에 달해 제도 영역 세부지표 중 전국 평균과의 차이가 가장 크며, 전년 대비 감소하는 추세임. 여성 육아휴직 사용 사업장 비율 역시 전국 평균(0.029점) 대비 -0.008점의 격차를 보이고 있음. 경상북도의 육아휴직 이용자 수는 2015년 4,426명에서 2024년 7,904명으로 꾸준히 증가하고 있으며, 출생아 수 대비 배우자 출산휴가 이용률 역시 14.1%로 전국 최고 수준임. 이용자 수 증가에도 불구하고 허용 사업장 비율이 정체되어 있다는 점은 대기업·공공기관 중심으로 제도 이용이 집중되고 중소 제조업 사업장 근로자는 제도 접근 자체가 어려운 양극화 구조가 지속되고 있음을 의미함
- 기초지자체 공무원 조사 결과, 기업들이 일·생활 균형 제도 도입을 주저하는 주된 이유로 인력 공백에 대한 부담이 61.5%로 가장 높게 나타났으며, 추가적인 비용 부담(23.1%)이 뒤를 이었음. 이는 출산휴가·육아휴직 제도 자체에 대한 인식 부족의 문제라기보다 제도 이용 시 발생하는 인력 공백과 비용 부담이 중소기업의 제도 허용을 가로막는 구조적 원인으로 작용하고 있음을 보여줌
- 아울러 제도 이용자 수가 증가하더라도 사용 후 복직률이 낮거나 복직 후 처우 변화·조직 내 불이익이 발생한다면 근로자의 실질적 일·생활 균형 개선으로 이어지기 어려우며, 제도 이용을 기피하는 문화가 조직 내에 잠재적으로 지속될 수 있음. 현재 경상북도에서는 육아휴직·출산휴가 사용 후 복직률과 현장 체감도를 정기적으로 추적하는 모니터링 체계가 부재한 상황으로, 데이터에 기반한 정책 환류가 이루어지지 못하고 있음. 이에 대체인력 지원을 통해 중소 사업장의 제도 허용 부담을 실질적으로 낮추고, 근로자의 복직률·체감도 모니터링 체계를 구축하여 제도 이용의 양적 확대와 질적 개선을 동시에 도모하고자 함

□ 세부 과제 1. 대체인력 풀(pool) 운영 및 매칭시스템 도입

- 지역 일자리 관련 기관 연계 대체인력 Pool 구축 : 고용노동부의 대체인력 은행이 운영되고 있으나 지역 현장과의 연계가 미흡한 상황으로, 새일센터 등 지역 일자리 관련 기관이 연계하여 대체인력 풀을 구축·관리한다면 경력단절 여성의 취업 지원과 미스매칭 감소, 지역 일자리 창출 프로그램과의 연계를 통한 사업 효과성 제고가 가능함. 아울러 고용불안으로 단기 대체인력 채용을 기피하는 청년세대의 특성을 감안하여, '경상북도 신중년 일자리 지원센터'와 연계한 인건비 지원을 통해 중장년층을 대체인력으로 적극 활용하는 방안도 병행 모색할 필요가 있음
- 대체인력 매칭시스템 도입 : 경북 지역 기반 대체인력 풀을 구축하고 기업-대체인력 간 신속 연결을 위한 매칭시스템을 도입함. 인력 교육·훈련, 매칭 지원, 사후관리를 포함한 통합 운영체계를 마련하고, 여성새로일하기센터 새일 인턴십 제도 등 기존 자원을 최대한 활용함

□ 세부 과제 2. 근로자 제도 활용 후 복지률·체감도 모니터링 체계 구축

- 육아휴직·출산휴가 사용 근로자 복지률 정기 조사 : 일·생활 균형 제도 사용 후 복지률, 복직 후 처우 변화, 조직 내 불이익 발생 여부 등을 정기 조사하여 실질적인 제도 활용 현황을 파악할 필요가 있음. 조사 결과 불이익이 확인된 경우 사후 지원 및 지도 체계를 마련하고, 불이익 방지를 위한 기업 대상 인식 개선 교육을 연계 운영
- 체감도 조사 결과 정책 환류 체계 구축 : 근로자 제도 활용 체감도 조사 결과를 분석하여 사업 개선 및 인센티브 설계에 반영하는 정책 환류 체계를 구축. 이를 경북형 일·생활 균형 모니터링 지표와 연계하여 데이터 기반 정책 추진을 강화함

정책영역 II 제도 영역

2-2 일·가정 양립 제도 인지도 제고

□ 필요성 및 목적

- 일·생활 균형 지수 분석에서 경상북도의 일·가정 양립 제도 인지도 지표는 2024년 0.016점으로 전국 평균(0.018점)에 비해 낮으며, 전년 대비 0.003점 감소하여 제도 영역 내 유일하게 하락한 세부지표임. 임신·출산 지원 4개 제도와 육아·돌봄 지원 5개 제도 전반에 걸쳐 경상북도의 인지도는 전국 평균을 하회하고 있으며, 특히 육아휴직제도의 경우 '잘 알고 있다'는 응답 비율이 44.2%로 전국 평균(57.7%)보다 13.5%p 낮아 격차가 가장 크게 나타남. 가족돌봄휴직제도·가족돌봄휴가제도·가족돌봄을 위한 근로시간 단축제도 등 가족돌봄 관련 제도에서는 2024년 '모른다'는 응답 비율이 오히려 증가하여 인지도가 역행하는 양상을 보이고 있음. 이는 관련 제도의 공급이 지속적으로 확대되고 있음에도 불구하고 도민과 근로자에게 실질적으로 전달되지 못하고 있음을 의미하며, 제도 공급 중심에서 수요자 체감 중심으로의 정책 전환이 필요함을 시사함
- 기초지자체 공무원 조사 결과, 도민이 일·생활 균형 제도를 잘 알지 못하는 주된 이유로 '제도에 대한 낮은 체감도'가 56.4%로 가장 높게 지목되었으며, 경상북도는 전체 사업체의 99% 이상이 중소기업으로 구성되어 있으며, 전담 인사·노무팀이 부재한 사업장이 많아 근로자 스스로 제도를 찾아 인지하기 어려운 구조적 한계가 존재함. 제도를 인지하지 못하는 근로자는 활용 자체가 불가능하므로, 제도의 실질적 이용 확대를 위해서는 근로자가 쉽게 접근할 수 있는 통합 안내 체계 구축과 사업장 현장에서의 직접적인 교육이 선결 과제라고 할 수 있음
- 아울러 경상북도의 배우자 출산휴가 사용 사업장 비율과 여성 육아휴직 사용 사업장 비율이 모두 전국 평균을 하회하고 있으며, 사업장 비율이 낮다는 것은 근로자가 제도를 이용하고 싶어도 사업장 차원에서 허용되지 않거나 제도 존재 자체를 모르는 상황이 지속되고 있음을 의미함. 이에 임신·출산·육아·돌봄 지원 제도를 생

애주기별로 통합 안내하는 책자를 제작하여 사업장에 배포하고, 사업장별 맞춤형 제도 안내 교육 프로그램을 운영함으로써 근로자와 사업주 모두의 제도 인지도를 실질적으로 제고하고 제도 이용의 확산으로 이어지는 기반을 마련하고자 함

□ 세부 과제 1. 임신·출산·육아·돌봄 지원 제도 통합 안내책자 제작 및 배포

- 임신·출산·육아·돌봄 단계별로 근로자가 활용할 수 있는 일·가정 양립 제도를 한 눈에 파악할 수 있도록 생애주기별 통합 안내책자를 제작하고 제작된 통합 안내책자를 경상북도 내 중소기업을 우선 대상으로 배포함. 근로자가 자신의 상황에 맞는 제도를 파악하기 용이하도록 생애주기별로 제도를 구조화하고, 신청 방법·지원 내용·주의사항 등 실무적 정보를 포함하여 근로자가 실제로 활용할 수 있는 실용적 안내책자로 구성함. 또한 일·생활균형지원센터 담당자가 사업장을 직접 방문하여 배포하고, 사업장 내 게시물 비치 및 신규 입사자 배포 등 다양한 경로를 활용하여 근로자에게 제도 정보가 실질적으로 전달될 수 있도록 함. 또 책자 내용을 온라인 플랫폼과 연계하여 디지털 채널을 통한 접근성도 함께 확보함

□ 세부 과제 2. 사업장별 맞춤형 일·가정 양립 제도 안내 교육 프로그램 운영

- 사업장 규모·업종별 맞춤형 찾아가는 제도 안내 교육 실시 : 제도 인지도가 낮은 중소기업을 우선 대상으로 일·생활균형지원센터 담당자가 직접 사업장을 방문하여 관리자와 근로자 대상 일·가정 양립 제도 안내 교육을 실시함. 해당 사업장 근로자가 실제로 활용 가능한 제도를 중심으로 신청 절차와 활용 사례를 함께 안내하여 교육의 실용성을 높이며, 특히 제도 인지도가 낮은 가족돌봄 관련 제도에 대한 집중 안내를 강화함
- 관리자 대상 제도 이해 교육 및 직장 내 안내 문화 조성 : 근로자의 제도 활용 여부는 관리자의 인식과 태도에 크게 영향을 받는다는 점에서, 관리자를 대상으로 한 제도 이해 교육을 별도로 운영함. 관리자가 일·가정 양립 제도의 법적 근거·절차·사업주 의무 등을 정확히 이해하고 근로자의 제도 이용을 적극적으로 안내하는 역할을 수행할 수 있도록 지원함. 또한 가족친화인증 컨설팅·직장교육 과정에 제도 안내 모듈을 포함운영함으로써 교육의 지속가능성을 확보함

정책영역 III 일 영역

③-1 근로시간 단축 및 유연근무제 유형 다양화 지원

□ 필요성 및 목적

- 일·생활 균형 지수 분석에서 경상북도의 월 초과근로시간은 2024년 기준 13.2시간으로 전국 평균(9.7시간)보다 3.5시간 초과함. 특히 300인 이상 대형 사업장의 초과근로시간은 20.0시간으로 전국 평균의 약 1.8배에 달하고 있어, 포항 철강·구미 전자 등 대형 제조업 사업장에서의 장시간 초과근로 관행이 구조적으로 지속되고 있음. 총근로시간(170.5시간) 역시 전국 평균보다 1.4시간 많으며 2024년 기준 전국 4위로, 절대적인 근로시간 자체가 타 지역에 비해 길다는 구조적 문제가 확인됨. 이러한 장시간 근로 관행은 근로자의 여가·가족생활을 실질적으로 제약하는 핵심 요인으로, 일·생활 균형 향상을 위해 개선이 필요한 과제임
- 유연근무제 측면에서도 경상북도의 도입률은 전국 평균 이상이나 시차출퇴근제 단일 유형에 집중되어 있으며, 장소·시간 자율성이 높은 선택근무제·재택근무제의 도입률과 이용률은 모두 전국 평균 이하임. 유연근무제 이용률 지표 역시 전국 평균과 동일한 수준에 머물고 있어, 제도의 외형적 도입이 근로자의 실질적 자율성 향상으로 이어지지 못하는 문제가 뚜렷하게 나타나고 있음. 이는 경상북도 제조업 중심의 산업구조에서 물리적 사업장 출근이 필수적인 직무가 많아 장소 유연성이 높은 근무 형태의 도입이 구조적으로 제한되고 있는 현실을 반영하는 것으로, 단순한 도입 지원을 넘어 업종별 특성을 반영한 실질적 이용 활성화 전략이 필요함
- 타 광역지자체 전문가 조사에서도 경북과 유사한 산업 구조를 가진 지역일수록 제도 도입 지원보다 인센티브 확대와 비용 부담 경감 체계 구축이 선결 과제를 강조하였음. 이에 대형 사업장을 우선 대상으로 한 초과근로 단축 협약 추진과 유연근무제 유형 다양화를 위한 도입 지원 및 인센티브 확대를 통해 경상북도의 장시간 근로 구조를 단계적으로 개선하고 근로자의 실질적 일·생활 균형 여건을 제고하고자 함

□ 세부 과제 1. 다양한 유연근무제 도입 지원 및 도입 기업 인센티브 확대

- 유연근로제도 도입을 위한 기업내 인프라 구축 지원 : 고용노동부는 중소기업의 유연근로제도 도입을 지원하기 위해 재택·원격근무 인프라 구축비를 지원하고 있으나, 전자·기계적 근태관리조차 갖추지 못한 소규모 중소기업의 현실과는 괴리가 있음. 이에 스마트워크 시스템 등 IT 기반 인프라로 지원 품목을 확대하고 지원 요건을 완화하여 소규모 중소기업도 실질적으로 활용할 수 있는 유연근로제도 도입 지원체계 마련이 필요함
- 선택근무제·재택근무제 등 자율성 높은 유형 도입 인센티브 확대 : 경상북도의 유연근무제 도입률은 전국 평균 이상이나 시차출퇴근제 단일 유형에 편중되어 있어, 선택근무제·재택근무제 등 자율성이 높은 유형의 도입률과 이용률이 전국 평균 이하임. 다양한 유형 도입 기업에 대한 인센티브를 확대하고 업종별 맞춤형 유연근무 모델 개발 및 도입 컨설팅을 지원

□ 세부 과제 2. 초과근로시간 단축을 위한 대형 사업장 협약 추진

- 300인 이상 대형 사업장 대상 초과근로 단축 자발적 협약 추진 : 경상북도의 월 초과근로시간은 13.2시간으로 전국 평균(9.7시간) 대비 3.5시간 초과하며 전국 3위이고, 특히 300인 이상 대형 사업장의 초과근로시간이 20.0시간으로 전국 평균의 약 1.8배에 달함. 대형 사업장을 우선 대상으로 초과근로 단축 자발적 협약(MOU)을 추진하고, 협약 기업 대상 경북 워라밸 우수기업 선정 우대 및 행정적 지원을 제공
- 협약 이행 현황 정기 모니터링 및 성과 공유 : 협약 체결 기업의 초과근로시간 변화를 정기 모니터링하고, 성과 우수 기업 사례를 공유하여 자발적 참여 분위기를 확산함. 협약 이행 기업에 대한 인센티브를 단계적으로 확대하여 자발적 참여를 지속적으로 유도

정책영역 III 일 영역

③-2 근로자 휴가 사용률 제고

□ 필요성 및 목적

- 일·생활 균형 지수 분석에서 경상북도의 휴가 사용률은 2024년 기준 37.4%로 전국 최저권(3위)에 해당하며, 2022년 일시적 반등 이후 2024년에 재차 하락하였음. 주목할 점은 동 기간 휴가 사용일수는 5.3일로 오히려 증가하였다는 것으로, 이는 휴가를 사용하는 근로자의 비율은 줄어든 반면 실제 휴가를 사용하는 경우에는 더 길게 사용하는 경향이 나타나고 있음을 의미함. 이는 휴가 사용이 일부 근로자에게 집중되는 양극화 현상이 심화되고 있을 가능성을 시사하며, 전체 근로자가 균등하게 휴가를 사용할 수 있는 여건 조성이 필요할 것으로 생각됨
- 경상북도의 휴가사용률이 낮은 것은 제조업 중심의 교대근무 사업장이라는 구조적 특성에서 비롯된 것으로 볼 수 있음. 코로나19 이후 휴가 사용률 회복 속도를 시도별로 살펴보면, 공공 부문 비중이 높거나 서비스업 중심의 산업구조를 가진 서울(57.2%)·세종(65.5%) 등은 2018년 수준에 근접하거나 일부 회복한 반면, 경상북도(37.4%)·경상남도(31.3%)·전라북도(28.7%) 등 제조업 비중이 높은 지역은 회복이 더딘 것으로 나타났음. 이는 교대근무 사업장에서는 인력 운영의 구조적 특성상 개별 근로자의 휴가 사용이 다른 근로자의 업무 부담 증가로 이어지는 경향이 있어 자발적 휴가 사용이 구조적으로 제약되는 상황이 반복되고 있음을 의미함
- 근로기준법상 연차 사용 촉진 제도는 사용자가 근로자에게 연차 사용 시기를 지정하도록 독려하는 법적 장치로, 휴가 사용률을 직접적으로 높일 수 있는 실효적인 수단임. 그러나 중소 제조업 사업장의 경우 전담 인사·노무팀이 부재하거나 제도에 대한 인지도가 낮아 연차 사용 촉진 제도가 제대로 운영되지 못하는 경우가 많으며, 연간 휴가 계획을 체계적으로 수립하여 운영하는 사업장도 드문 실정임. 이에 교대근무 사업장을 우선 대상으로 휴가 분산 사용 유도 지원을 실시하고, 연차 사용 촉진 제도 운영 지원 및 휴가 계획 수립 컨설팅을 병행 추진함으로써 근로자의 실질적인 휴가 사용률을 단계적으로 제고하고자 함

□ 세부 과제 1. 교대근무 사업장 대상 휴가 분산 사용 유도 지원

- 교대근무 일정 연계 휴가 분산 사용 체계 구축 지원 : 교대근무 사업장은 개별 근로자의 휴가 사용이 다른 근로자의 업무 부담 증가로 이어지는 경향이 있어 자발적 휴가 사용이 제약되는 상황이 반복되고 있음. 이에 교대근무 일정과 연동하여 팀별·조별로 휴가를 분산 사용할 수 있는 체계를 구축할 수 있도록 노무 컨설팅을 지원함으로써 근로자가 실질적으로 휴가를 사용할 수 있는 여건을 마련함
- 휴가 사용 실적 우수기업 경북 워라벨 포인트 가점 부여 : 경상북도 내 휴가 사용률이 높은 기업을 대상으로 경북 워라벨 포인트 가점을 부여하고, 이를 우수기업 선정 및 인센티브 우선 적용에 반영하여 기업의 자발적 휴가 사용 문화 확산을 유도함. 인센티브 제공을 통해 사업주가 근로자의 휴가 사용을 장려하는 방향으로 인식을 전환하도록 유도함

□ 세부 과제 2. 연차 사용 촉진제도 운영 지원 및 휴가 계획 수립 컨설팅

- 중소 제조업 사업장 대상 연차 사용 촉진 제도 도입·운영 컨설팅 지원 : 근로기준법상 연차 사용 촉진 제도는 휴가 사용률을 직접적으로 높일 수 있는 실효적인 수단임. 그러나 중소 제조업 사업장의 경우 전담 인사·노무팀이 부재하거나 제도에 대한 인지도가 낮아 연차 사용 촉진 제도가 제대로 운영되지 못하는 경우가 많음. 이에 일·생활균형지원센터와 연계하여 중소기업을 대상으로 연차 사용 촉진 제도 도입 및 운영 방법에 대한 찾아가는 컨설팅을 실시하고, 근로기준법상 절차와 실무적 운영 방법을 함께 안내하여 사업주와 근로자 모두가 제도를 올바르게 이해하고 활용할 수 있도록 지원함
- 연간 휴가 계획 수립 지원을 통한 잔여 연차 소진 구조 마련 : 교대근무 사업장에서 특정 기간에 휴가가 집중되거나 연말에 잔여 연차가 소진되지 못하는 문제는 사전적인 휴가 계획 수립을 통해 상당 부분 해소될 수 있음. 사업장 단위로 연간 휴가 계획을 수립하고 팀별 분산 사용이 가능하도록 지원하는 컨설팅을 제공하며, 휴가 사용 현황을 주기적으로 점검하여 잔여 연차가 발생하지 않도록 관리하는 체계를 구축함. 아울러 컨설팅 이수 기업에 대해 경북 워라벨 포인트 가점을 부여하여 사업주의 자발적 참여를 유도함

정책영역 IV 생활 영역

4-1 인식 개선 교육·캠페인 강화

□ 필요성 및 목적

- 일·생활 균형 지수 분석에서 경상북도는 생활 영역의 인식 관련 지표에서 전국 최하위권 수준을 기록하고 있음. '가사돌봄에 관계없이 취업'을 지지하는 비율은 53.6%로 전국 최저이며, 전국 1위인 제주(70.7%)와 17%p 이상의 격차가 존재함. '결혼 전까지만 취업'을 지지하는 비율은 전국 최고(3.1%)로, 자녀 양육 기간 중 여성의 경력 단절을 전제로 한 조건부 취업 지지 인식이 경상북도에서 가장 강하게 나타나고 있음. 가사분담에 대한 견해에서도 남성 응답자 중 '공평 분담' 지지 비율이 56.5%로 전국 하위 2위, 여성 응답자의 '공평 분담' 지지 비율 역시 69.0%로 전국 하위 2위에 머물고 있음. 이는 경상북도 여성의 가사·돌봄 총 부담 시간이 하루 평균 3시간 1분으로 전국 최고 수준이라는 현실과 직결되는 인식 구조로, 성평등한 역할 인식의 확산이 경상북도 생활 영역 일·생활 균형 향상의 핵심 과제임을 보여줌
- 성평등 인식의 변화는 단기간의 일회성 교육이나 홍보만으로는 달성하기 어려우며, 지속적이고 체계적인 교육·캠페인이 뒷받침될 때 실질적인 행동 변화로 이어질 수 있음. 그러나 현재 경상북도의 일·생활 균형 관련 사업은 대부분 기업 대상 제도 지원과 컨설팅에 집중되어 있어, 국민의 성평등 인식 향상을 직접적인 목표로 하는 체계적 교육·캠페인 사업은 미흡한 실정임
- 아울러 타 광역지자체 전문가 조사에서 광주는 지자체장이 캠페인에 직접 참여하는 것이 중요 사업에서 우선순위가 밀리는 문제가 있다고 지적하며, 지자체장의 관심과 참여가 일·생활 균형 정책 추진력과 사회적 관심도에 미치는 영향이 크다는 것을 확인하였음. 일·생활 균형 문화의 확산은 제도적 지원만으로는 한계가 있으며, 지역 사회 전반의 공감대 형성을 위한 상징적 리더십이 동반될 때 정책 실효성이 제고될 수 있음. 이에 성역할 인식 개선 교육 및 성평등 캠페인을 체계적

으로 운영하는 한편, 경상북도지사 및 시장·군수가 직접 참여하는 일·생활 균형 선언 캠페인을 추진하여 성평등 인식 확산을 위한 사회적 분위기 조성 및 정책 추진력 강화를 동시에 도모하고자 함

□ 세부 과제 1. 성역할 인식 개선 교육 및 성평등 인식 캠페인 운영

- **성역할 고정관념 해소 교육 프로그램 개발 및 보급** : 공공기관·기업 대상 성역할 고정관념 해소 교육 프로그램을 개발하여 관리자와 근로자가 함께 참여하는 교육 과정으로 운영함. 특히 여성취업 지지 비율이 전국 최저인 경북의 현실을 고려하여 여성 경력 개발과 일·가정 양립 지원의 필요성을 중심 내용으로 구성함
- **경북형 워라벨 주간 운영 및 SNS·로컬 플랫폼 활용 맞춤형 홍보** : 경북형 워라벨 주간을 중심으로 우수기업 시상식, 사례공유회, 포럼, 도민 체험 프로그램 등을 집중 운영함. 팸플릿·공문 위주 홍보에서 벗어나 SNS·로컬 플랫폼(당근마켓 등)·유튜브 브이로그 등 일상적 채널을 활용한 타깃별 맞춤 홍보 콘텐츠를 제작·배포하여 도민 인식 제고 효과를 극대화함

□ 세부 과제 2. 지자체장 참여형 일·생활 균형 선언 캠페인

- **경상북도지사 및 시장·군수 참여형 선언 캠페인 추진** : 타 시도 조사에서 광주는 지자체장이 캠페인에 직접 참여하는 것이 중요 사업에서 우선순위가 밀리는 문제가 있다고 지적하였으며, 지자체장의 관심과 참여가 일·생활 균형 정책 추진력에 미치는 영향이 크다는 것이 확인되었음. 경상북도지사 및 22개 지자체 시장·군수가 직접 참여하는 일·생활 균형 실천 선언 캠페인을 추진하여 정책 추진력과 사회적 관심도를 동시에 높임
- **선언 기업·기관 확대 및 사회적 공감대 형성** : 지자체장 선언에 이어 지역 내 기업·기관의 자발적 참여를 유도하는 선언 캠페인을 확대하고, 선언 기업에 대한 인증 및 홍보 지원을 제공하여 사회 전반의 일·생활 균형 공감대를 형성함. 선언 기업의 가족친화인증 취득을 우선 지원하여 선언과 실천이 연계되는 구조를 마련함

정책영역 IV 생활 영역

4-2 남성 가사돌봄 참여 실천 프로그램 운영

□ 필요성 및 목적

- 일·생활 균형 지수 분석에서 경상북도 여성의 가사·돌봄 총 부담 시간은 하루 평균 2시간 33분으로 전국 최고 수준인 반면, 남성 응답자 중 가사 공평 분담 지지 비율은 56.5%로 전국 하위 2위에 불과함. 또한 여성취업에 대한 무조건적 지지 비율과 가사분담 공평 인식 모두 전국 최하위권으로, 인식과 현실 간의 괴리가 매우 크게 나타남. 타 광역지자체 조사에서 전남은 페어패밀리 사업(100일 맞돌봄·맞살림 실천 프로젝트)이 단순 교육을 넘어 가정 내 실질적 행동 변화를 이끌어내며 참여 가족의 만족도와 재참여 의사가 높다고 평가하였으며, 2024년 남녀 가사노동시간 격차 감소에 기여하였다는 결과를 제시하였음. 경북 역시 단기 교육보다 행동 변화 중심의 지속적 실천 프로그램 도입이 필요함

□ 세부 과제 1. 부부 공동 가사돌봄 역할 실천 프로그램 운영

- **페어패밀리형 100일 실천 프로그램 도입** : 타시도 사례에서 전남 페어패밀리 사업은 부부가 역할카드를 활용하여 함께 가사·돌봄 역할을 정하고 100일 동안 실천하는 프로그램으로, 단순 교육이 아닌 가정 내 실질적 행동 변화를 이끌어내어 남편과 자녀들의 성역할에 대한 고정관념 변화와 가사·돌봄 참여 인식 개선에 긍정적인 반응을 이끌어냈으며 참여 가족의 만족도와 재참여 의사가 높게 나타났음. 경북도 이를 참고하여 페어패밀리형 100일 실천 프로그램을 도입하고, 참여 가족의 사전·사후 인식 변화를 측정하여 효과를 검증함
- **참여 가족 지원 및 우수사례 발굴·홍보** : 프로그램 참여 가족을 대상으로 지역 여가 인센티브 제공 등을 통해 참여 동기를 강화함. 우수 참여 가족 사례를 발굴하여 미디어를 통해 홍보함으로써 남성의 가사·돌봄 참여가 자연스러운 사회적 분위기를 조성하는 데 기여함

□ 세부 과제 2. 남성 육아참여 프로그램 운영 및 참여 유도

- 남성 근로자 대상 육아 실천 프로그램 운영 : 아빠 육아학교, 부모 교육 등 남성 근로자 대상 육아 실천 프로그램을 운영하고, 직장 내 교육 과정으로 편입하여 접근성을 높임. 경북 워라벨 주간에 남성 육아참여 관련 특별 프로그램을 운영하여 집중적인 인식 개선 효과를 창출함
- 남성 육아참여 우수사례 발굴 및 홍보 : 육아에 적극 참여하는 남성 근로자 우수 사례를 발굴하고 SNS·언론 홍보를 통해 공유하여 남성 육아참여 문화 확산을 도모함. 이를 통해 경북 내 공동 육아 문화를 확산시켜 여성의 경력단절 예방과 양육자 부모의 일·생활 균형 실현에 기여함

□ 세부 과제 3. 직장 내 가사분담 인식 개선 교육 연계 운영

- 가족친화인증 컨설팅·직장교육 과정에 가사분담 교육 모듈 포함 : 경상북도 남성 응답자 중 가사 공평 분담 지지 비율이 56.5%로 전국 하위 2위인 현실을 고려하여, 가족친화인증 컨설팅·직장교육 과정에 가사분담 인식 개선 교육 모듈을 포함하여 운영함. 관리자·경영진 교육에도 성평등 가사분담 내용을 연계하여 조직 전반의 인식 변화를 도모함
- 일·생활 균형 온라인 플랫폼을 통한 정보 제공 : 일·생활 균형 온라인 플랫폼을 통해 가사분담 관련 정보, 교육 자료, 실천 사례 등을 상시 제공하여 직장인이 언제든지 접근할 수 있는 인식 개선 환경을 조성함. 플랫폼 내 생애주기별 네트워크 공유 기능을 구축하여 도민 간 자발적 정보 교류를 촉진함

참고문헌

참고문헌

- 경상북도 일·생활균형지원센터 홈페이지. <https://www.gbforwork.or.kr/main/contents.do?idx=2590>
- 경상북도(2026). 2024년 기준 경상북도 사업체조사 결과
- 고용노동부 일·생활 균형 홈페이지. https://www.worklife.kr/website_renew/index/main/main.asp
- 고용노동부(2023). 2022년 기준 일·가정 양립 실태조사
- 고용노동부(2023). 2022년 기준 지역별 일·생활 균형 지수 산출
- 고용노동부(2024). 2023년 기준 일·가정 양립 실태조사
- 고용노동부(2024). 2023년 기준 지역별 일·생활 균형 지수 산출
- 고용노동부(2025). 2024년 기준 일·가정 양립 실태조사
- 고용노동부(2025). 2024년 기준 지역별 일·생활 균형 지수 산출
- 고용노동부. 각년도 「사업체노동력조사」
- 관계부처합동(2020). 「제4차 건강가정기본계획(2021~2025)」
- 관계부처합동(2023). 「제7차 남녀고용평등과 일·가정양립 기본계획(2023~2027년)」
- 광주 일가정양립지원본부. <https://www.gwangju.go.kr/woman>
- 국가데이터처. 「생활시간조사」
- 국가데이터처. 각년도 「사회조사」
- 국가법령정보센터 홈페이지. <https://www.law.go.kr/main.html>
- 국정기획위원회(2025). 이재명정부 국정운영 5개년 계획(안)
- 김수연 외(2025) 경북여성정책개발원 증장기(2026~2035) 발전방안. 경북여성정책개발원
- 대구광역시 일·생활균형지원센터 홈페이지. <http://www.dwfc.or.kr/dwfc/index.php>
- 문화체육관광부. 「제2차 국민여가활성화 기본계획(2023~2027)」
- 문화체육관광부. 각년도 「국민여가활동조사」
- 보건복지부. 각년도 「보육통계」

부산광역시 일·생활균형지원센터 홈페이지. <https://www.wlb.or.kr>

서울특별시 일·생활균형지원센터 홈페이지. <https://www.seoulworkfamilybalance.or.kr>

인천광역시 일·생활균형지원센터 홈페이지. <https://icwlb.or.kr>

전라남도 일·생활균형지원센터 홈페이지. <https://www.jwlb.or.kr>

제주가족친화지원센터 홈페이지. <https://jffsc.kr>