

7 서울시 조직문화 분야 저출생 대응 사업

[행 정 국]

1 2020년 저출생 대응 사업 추진실적

□ 추진실적

- 서울시 가족친화적 조직문화 조성을 위한 일생활균형사업(3개 사업)을 통해 165명 지원, 목표(208명) 대비 79.3% 달성
- 집행액은 410백만원으로 편성예산(613백만원) 대비 66.9% 집행

구 분	지 원 인 원			소 요 예 산 (백만원)		
	목 표	실 적	달성률	예산액	집행액	집행률
총 계	208명	165명	79.3%	613	410	66.9%
남성 육아 참여 확대 (출산휴가·육아휴직자 등 대체인력 지원)	86명	52명	60.4%	433	239	55.2%
다자녀 직원 인센티브 지원 (지원 대상자수)	71명	78명	109.9%	180	171	95.0%
유연근무제 사용 확대 (3급 이상 간부 참여자수)	51명	35명	68.6%	비예산		

□ 추진성과

- 남성 육아 참여 확대 관련 남성공무원 ‘육아휴직자수’ 및 ‘육아시간 이용자수’는 **지속 증가추세**인 반면, ‘**대체인력 지원**’의 경우 코로나19에 따른 사업의 보류·취소 등으로 인력수요가 감소하여 **목표 달성에 미달**(60.4%)
 - 남성공무원 육아휴직자수 : '18년 47명 ⇨ '19년 62명 ⇨ '20년 66명
 - 남성공무원 육아시간 이용자수 : '18년 72명 ⇨ '19년 295명 ⇨ '20년 399명
 - 출산휴가 등 대체인력 지원 : '18년 74명 ⇨ '19년 77명 ⇨ '20년 52명
- 다자녀 직원의 출산·양육 부담 감소를 위한 **인센티브 지원사업**(복지포인트 추가 지급)은 전년대비 **목표 초과 달성**(109.9%)
 - 인센티브 지원 대상자수 : '18년 83명 ⇨ '19년 71명 ⇨ '20년 78명
- 3급 이상 간부 공무원의 **유연근무 참여**의 경우 목표에 **미달**(68.6%)
 - 3급 이상 간부 참여자수 : '18년 49명 ⇨ '19년 45명 ⇨ '20년 35명

2

2021년 저출생 대응 사업 추진계획(안)

□ 추진방향

- 일과 생활의 균형 있는 삶이 출산율과 밀접한 상관관계가 있음을 고려, **일·가정 양립 조직문화 지속적 확산**
- **육아시간 사용 활성화, 전 부서 유연근무제 사용 확대** 등을 통해 출산·육아 부담 완화와 남녀 함께 돌보는 여건 조성

□ 추진목표

구 분	목 표			예 산(백만원)		
	'21년(A)	'20년(B)	증감(A-B)	'21년(C)	'20년(D)	증감(C-D)
육아시간 사용 활성화 (육아시간 참여율)	30%		지표 변경			비에산
임신·다자녀 직원 인센티브 지원 (지원 대상자수)	80명	78명	2명	180	180	-
유연근무제 사용 확대 (유연근무 참여율)	35%		지표 변경			비에산

- **남녀가 함께 돌보는 가족친화적 조직문화 조성**을 위해 **육아시간 사용 활성화**
 - 부서별 사용 현황 행정포털 공개 등을 통해 육아시간 활용 독려
 - 부서별 육아시간 이용 현황을 시장표창(행복한 일터상) 선정 기준으로 활용
 - ※ 목표지표 변경 : (당초) 출산휴가·육아휴직자 등 대체인력 지원 ⇨ (변경) 육아시간 참여율
- **임신·다자녀 직원의 출산·양육부담의 감소**를 위해 **경제적 지원 강화**
 - 둘째·셋째 자녀 이상 출산시 2천·3천포인트 복지포인트 추가 지원
 - 임신 또는 출산시 태아·산모 건강 검진비 1백포인트 신규 지급(※ 1P = 천원)
 - ※ 대상자 확대 : (당초) 다자녀 직원 ⇨ (변경) 다자녀 직원 + 임신 또는 출산 직원(추가)
- **유연근무제 활성화**를 통해 **가족친화 및 일·가정 양립 문화 확산**
 - 기관별(본청·사업소 등), 대상자별(전일제·시간선택제 등) 사용지침 구체화
 - 유연근무 사용현황을 기관별 성과지표에 반영 등으로 운영의 내실화
 - ※ 목표지표 변경 : (당초) 3급 이상 간부 유연근무 사용자수 ⇨ (변경) 전 직원 유연근무 참여율

□ 주요사업

① 육아시간 사용 활성화

계속

- (사업목적) 육아시간 사용 활성화를 통해 남녀 육아분담 조직문화 조성
- (지원대상) 만 5세 이하의 자녀를 둔 공무원
- (지원내용) 1일 최대 2시간 부여
- (추진방법) 부서별 사용 현황 공개 및 우수 부서 표창
 - 부서별 사용 현황을 행정포털에 반기별 공개하여 활용 장려
 - 시장표창(행복한 일터상) 수여시 부서별 육아시간 활용도 우선적 반영
- (소요예산) 비예산
- (추진일정)
 - 부서별 사용 현황 행정포털 공개 : 반기 1회
 - 시장표창(행복한 일터상) 수여 : 반기 1회

② 임신·다자녀 직원 인센티브 지원

확대

- (사업목적) 임신·다자녀 출산 직원에게 복지포인트를 추가 지급하여 출산을 장려하고 양육부담 경감
- (지원대상) 임신, 둘째 자녀 이상 출산 직원(출산시 1회)
- (지원내용) 복지포인트 추가 지급(※ 1P = 천원)
 - 다자녀 출산시 2천·3천포인트 지급 및 태아·산모 건강 검진 비용 1백포인트 지급
- (추진방법) 대상자 신청에 따라 연중 수시
- (소요예산) 180백만원
- (추진일정)
 - 선택적복지제도 운영계획 안내 : '21년 2월
 - 후생복지포털 활용 홍보 : 분기 1회

③ 유연근무제 사용 확대

계속

- (사업목적) 유연근무를 활성화하여 일과 삶의 균형 달성
- (지원대상) 서울시 소속 모든 공무원
- (지원내용) 출산계획, 육아 등 개인여건에 맞게 근무유형 선택

구 분		근 무 방 법
탄력 근무	시차출퇴근	출·퇴근시간 자율 선택, 일 8시간 준수(예: 출근 10:00, 퇴근 19:00)
	근무시간선택	1일 4~12시간 근무, 주 4~5일 근무(예: 월~목 09:00~20:00, 금 휴무)
	집약근무	
	재량근무	출퇴근 의무 없이 2주 이내의 기간 동안 사전에 약속된 특정 과업을 시행
원격 근무	재택근무	사무실이 아닌 자택에서 근무(예: 월 재택근무, 화~금 사무실 근무)
	스마트워크근무	자택 인근 스마트워크센터에서 근무(예: 월 스마트워크근무, 화~금 사무실 근무)
시간선택제 전환근무		주 40시간 보다 단축하여 주 15~35시간 근무(예: 오전 또는 오후 근무)

- (추진방법) 유연근무 사용 지침 구체화 및 기관 성과지표에 참여율 반영
 - 기관별·대상자별 구체적 사용기준을 지침에 명시하여 유연근무 활성화 도모
 - 주요 문의사항에 대해 Q&A 작성·제공하여 직원 관심 제고
 - 기관별 성과지표에 유연근무 참여율을 반영하여 조직차원에서 제도 확산 유도
- ※ 기관 성과평가 항목 중 조직문화개선 평가계획(안)

평가지표명	점 수 산 출
유연근무 활성화	월평균 유연근무 참여율, 1인당 평균 사용일수

- (소요예산) 비예산
- (추진일정)
 - 유연근무제 사용지침 개선 수립 및 지침 안내 : '21년 2월
 - 부서별 사용 현황 통보 : 반기 1회
 - 기관 성과평가 반영 : 반기 1회