

| 심포지엄 : 여성의 일, 그리고 건강 |

건강증진에서 유연근무제의 효과

정혜선

가톨릭대 보건대학원



1. 유연근무제의 개요

1) 정의

- 유연근무제 또는 탄력근무제란 출퇴근시간을 정하지 않고 어느 정도의 자유를 부여해 융통성 있게 운영하는 노동시간 관리제도
- 누구나 의무적으로 근무해야 하는 코어 타임(core time, 공동근무시간)을 두고, 나머지 시간에서 출퇴근을 조정함으로써 법정근로시간을 맞추는 것
- 일정한 시간과 형태를 요구하는 정형화된 근무 제도에서 탈피한 탄력적으로 근무할 수 있도록 선택하는 제도
- 시간제 근무나 요일제 근무 등으로 일종의 근무 분할 제도를 뜻함
- * 퍼플 잡(purple job)
 - 출산과 육아로 직장을 그만둔 사람들이 재취업에 나설 수 있도록 하기 위해 마련된 일자리로, 직업의 안정성 및 경력은 풀타임 근로자와 동일하게 유지하되 여건에 따라 근무시간과 형태를 조절할 수 있는 유연근무제
 - 빨강과 파랑이 섞인 보라색(purple)은 평등, 일, 가정의 조화를 상징

2) 기원

- 1960년대말 독일기업에서 통근 난을 피하기 위해 도입

3) 장점

- 사회적 차원 : 출퇴근 교통난의 완화
- 개인적 차원 : 업무에 맞춰 유연하게 자기 시간을 관리함으로써 개인생활에 융통성이 생김
- 기업 차원 : 노동력 확보가 쉽고 불필요한 근무시간을 삭감해 인건비 축소 가능



4) 유연근무제도의 유형

유형	정의
유연 출·퇴근제 (Flexible Time)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 핵심 근무 시간을 제외하고는 편리한 시간에 근무하는 형태 ▶ 출퇴근 시간을 조정하여 원하는 시간대에 업무를 수행할 수 있도록 배려
재택근무제 (Homeworking)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 회사에 나오지 않고 집에서 근무하는 형태 ▶ IT를 이용하여 회사 외부 장소에서 일할 수 있도록 하는 ‘텔레커뮤팅 (Telecommuting)’ 등
일자리 공유제 (Job Sharing)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 하나의 일자리를 두 사람 이상이 나눠 근무하는 형태 ▶ 두 사람 이상이 하나의 업무를 교대로 수행
집중 근무제 (Compressed Weeks)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1일 근무 시간을 늘리는 대신 추가 휴일을 갖는 형태 ▶ 1일 8시간 주 5일 근무가 아닌 1일 10시간 주 4일 근무를 하는 형태
한시적 시간근무제 (Part-time for Return)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 근무자가 원하는 일정기간 근무 시간을 줄이는 근무 형태 ▶ 육아 등의 문제로 정상적인 근무가 어려울 때 복직을 전제로 일정 기간 동안 파트 타임으로 일할

2. 회사업무와 개인생활의 균형추구

- 근로자의 가치관이 점차 ‘일’ 중심에서 ‘개인 및 가정’ 중심으로 변화함에 따라 일과 개인 생활의 조화를 위해 업무 시간 및 공간의 융통성 요구
- 근로자의 니즈를 반영하여 업무 시간과 장소를 유연하게 조정
- 일과 생활의 조화를 가능케 하는 유연한 근무제가 능력 있는 여성 인재를 확보하는 방법
- 직원들의 개인 및 가정생활을 돈독하게 하는 이차적 효과까지 낳고 있다.
- 우리나라의 경우 높은 교육 수준에도 불구하고 육아와 가사 때문에 경제활동을 포기 하거나, 경제 활동을 위해 출산을 포기하는 한국 여성들의 능력을 제대로 활용할 수 있는 방안
- 유대감, 소속감 보완은 개선해 나가야 할 과제
- 근로시간이 줄어든 만큼 급여는 덜 받게 되겠지만 일정 기간이 지나면 해고되는 기간제 및 파견 근로자보다 고용안정이 보장
- 일, 가정 양립 여건을 제고하고 융통성 있는 시간관리를 통해 특히 여성의 노동시장 탈락을 예방할 수 있다.



3. 유연근무제의 효과 및 실태

- 유연근무제를 도입해 시행하고 있는 삼성 SDS는 유아동반 출퇴근제, 시차 출퇴근제, 재택 근무제 시행. 이러한 제도적 장치로 여성 직원의 비율은 2000년 13%에서 2008년 20.5%로 증가
- 교보생명의 경우에도 시차 출퇴근제, 육아기 근로시간 단축, 가족간호 휴직제 등의 도입으로 여성 직원의 비율이 34.3%에서 40.8%로 증가하고, 1인당 생산성이 2003년 1억 3천만원에서 2008년 1억 7천만원으로 증가

4. 외국의 사례

- 외국에서는 1967년 독일의 한 기업에서 출, 퇴근 시간의 번잡함을 피하기 위해 유연근무제를 도입한 이래 각국에 보급
- 미국의 IBM의 경우, 다양한 유연근무제 프로그램 실시 : 예를 들어 사무실 밖에서 1/3을 보내는 직원들은 자신의 근무처를 벗어난 다른 지역의 지점 또는 다른 국가의 지점과 연결해 업무 수행
- 미국의 HP는 1주일에 30시간의 유동적 사용을 가능하게 하여 효율적으로 시간을 계획한다면, 일을 하면서 자녀와 함께할 수 있는 시간도 확보
- 일본의 SONY는 육아휴직 기간에 본인이 원할 경우 재택근무가 가능하고, 소멸하는 연차휴가를 최대 20일까지 적립해 자녀가 아플 때 이용하는 적립휴가제를 시행
- 미국의 퍼스트테네시은행(FTB)은 시차출근, 교대 근무, 파트타임 근무 등 유연근무제를 도입해 직원 전직으로 인한 비용을 연간 300만 달러 절감하고 고객만족도를 50% 상승

5. 근로시간과 근로자 건강과의 관계

※ 근로시간과 근로자 건강에 대한 조사 결과(정혜선 등, 2005)

1) 주 40시간으로 근로시간이 단축된 후의 변화

가. 생활의 변화

- 주 40시간 근무제 도입 이후 주말을 보내는 방법
- 야외활동 및 취미활동을 한다는 응답이 34.2%로 가장 많았다. 반면 휴식을 취하는 등 그냥 집에서 지낸다는 응답 또한 31.6%로 높은 순위를 차지하는 것으로 나타났다. 주 40시간 근무제 도입으로 토요일을 휴무하는 경우가 늘어났으나 주말에도 출근한다고 응답한 근로자는 12.3%에 달했다.
- 주 40시간 근무제 도입에 따른 생활의 변화를 5점 척도(1점 : 줄어듦 ~ 5점 : 늘어남)로 조사



- 조사대상 근로자는 취미·여가시간, 휴식시간과 가계지출이 평균 3.7점으로 조금 늘어났음에 가깝게 응답하였다. 가족과 보내는 시간, 자기개발 시간, 사회활동을 위한 시간이 늘어난 것으로 응답하였으나 반면 부업의 기회는 줄어들고 가사노동시간이 오히려 늘어난 것으로 응답하였다. 또한 사회적 소외감이나 가족에 대한 부담도 평균 3.1점으로 중간과 약간 늘어났다 사이 점수로 응답하였다.

Table 1. 주 40시간 근무제 도입 후 주말을 보내는 방법

내용	구분	응답자수(%)
주말을 보내는 방법	집에서 지낸다	272 (31.6)
	야외·취미활동을 한다	294 (34.2)
	운동 등 건강활동을 한다	143 (16.6)
	부업을 한다	4 (0.5)
	교육이나 자기개발을 한다	30 (3.5)
	주말에도 출근한다	106 (12.3)
	기타	12 (1.4)
	계	861 (100.0)

Table 2. 주 40시간 근무제 전후 생활의 변화

내용	구분	평균±표준편차
생활의 변화	가족과 보내는 시간	3.6 ± 0.8
	취미·여가 시간	3.7 ± 1.7
	자기개발 시간	3.1 ± 0.8
	부업 기회	2.6 ± 0.8
	사회활동	3.2 ± 0.7
	휴식시간	3.7 ± 1.3
	가사노동	3.2 ± 0.7
	가계지출	3.7 ± 0.7
	사회적 소외감	3.1 ± 0.8
	가족에 대한 부담	3.1 ± 0.8
	계	3.3 ± 0.5

* 점수 : 1점(줄어듦) ~ 3점(중간) ~ 5점(늘어남)

나. 건강의 변화

- 주 40시간 근무제 도입 이후의 건강상태와 건강행태의 변화
- 조사대상 근로자는 신체적 건강상태와 정신적 건강상태를 각각 평균 3.3점으로 중간과 좋음 사이의 점수로 응답하였다. 흡연횟수나 음주횟수는 각각 평균 2.5점, 2.7점으로 줄어듬과 중간 사이의 점수로 응답한 반면, 운동횟수와 수면시간, 외식횟수는 각각 평균 3.2점, 3.2점, 3.3점으로 중간과 늘어남 사이의 점수로 응답하였다.

Table 3. 주 40시간 근무제 전후 건강상태 및 건강행태 변화

내용	구분	평균±표준편차
건강의 변화	신체적 건강상태	3.3 ± 0.8
	정신적 건강상태	3.3 ± 0.9
	흡연 횟수	2.5 ± 0.9
	음주 횟수	2.7 ± 0.9
	운동 횟수	3.2 ± 0.9
	수면시간	3.2 ± 0.9
	외식 횟수	3.3 ± 0.8

* 점수 : 1점(매우 나쁨/줄어듬) ~ 3점(중간) ~ 5점(매우 좋음/늘어남)

다. 근무조건의 변화

- 주 40시간 근무제 도입 이후에 근무조건의 변화
- 제도 도입 이후 월 평균 휴일 횟수는 늘어남에 가깝게 응답(평균 3.6점)하였고, 연장근로 및 특근 횟수 또한 늘어남에 가깝게 응답하였다.(평균 3.1점) 작업 중 휴식시간은 줄어듬에 가깝게 응답하였고(평균 2.7점), 작업속도와 업무의 양은 각각 평균 3.2점, 3.5점으로 늘어남에 가깝게 응답하였다. 한편 자동화 공정, 하청공정, 신입사원 채용, 비정규직 채용은 각각 평균 3.1점으로 늘어남에 가깝게 응답하였다. 급여액은 평균 2.9점으로 줄어듬에 가깝게 응답하였다.

Table 4. 주 40시간 근무제 전후 근무조건 변화

내용	구분	평균±표준편차
근무 조건의 변화	작업 중 휴식시간	2.7 ± 0.7
	월 평균 휴일 횟수	3.6 ± 0.8
	연장근로/특근 횟수	3.1 ± 0.8
	작업속도	3.2 ± 0.7
	업무양	3.5 ± 0.7
	교대근무시간	2.9 ± 0.6
	자동화 공정	3.1 ± 0.6



하청/외주	3.1 ± 0.7
신입사원 채용	3.1 ± 0.8
비정규직 채용	3.1 ± 0.8
파견업무	2.9 ± 0.6
급여액	2.9 ± 0.7
의사소통	3.0 ± 0.6
계	3.1 ± 0.3

* 점수 : 1점(줄어들음) ~ 3점(중간) ~ 5점(늘어남)

2) 실 근로시간의 변화와 생활·건강·근무조건의 변화

가. 생활의 변화

- 주 40시간 근무제 도입이후 실 근로시간이 늘어난 근로자(59명), 줄어든 근로자(648명), 변함없는 근로자(157명)의 생활의 변화를 비교
- 실 근로시간이 단축된 근로자의 경우에는, 가족과 보내는 시간, 취미·여가시간, 자기개발시간, 사회활동, 휴식시간이 늘어난 정도는 각각 평균 3.7점, 3.8점, 3.1점, 3.2점, 3.7점으로, 실 근로시간이 증가된 근로자 또는 실 근로시간이 변함없는 근로자에 비해 높았으며, 그 차이는 통계적으로 유의하였다.($p < 0.0001$, $p = 0.0034$, $p = 0.0004$, $p = 0.0285$, $p = 0.0251$)
- 가사노동 시간, 가계지출에 있어서도 실 근로시간이 단축된 근로자의 점수가 각각 평균 3.3점, 3.8점으로 가장 높은 것으로 나타났다.($p = 0.0019$, $p = 0.0023$)

Table 5. 실 근로시간 변화와 생활의 변화

구분	실 근로시간 증가 근로자	실 근로시간 단축 근로자	실 근로시간 변화없는 근로자	p
가족과 보내는 시간	3.2	3.7	3.2	<0.0001
취미·여가 시간	3.4	3.8	3.3	0.0034
자기개발 시간	3.0	3.1	2.9	0.0004
부업 기회	2.6	2.6	2.5	0.3624
사회활동	3.1	3.2	3.1	0.0285
휴식시간	3.3	3.7	3.6	0.0251
가사노동	3.1	3.3	3.1	0.0019
가계지출	3.7	3.8	3.5	0.0023
사회적 소외감	3.0	3.1	3.1	0.4927
가족에 대한 부담	3.2	3.1	3.1	0.7206
계	3.2	3.3	3.1	<0.0001

* 점수 : 1점(줄어들음) ~ 3점(중간) ~ 5점(늘어남)

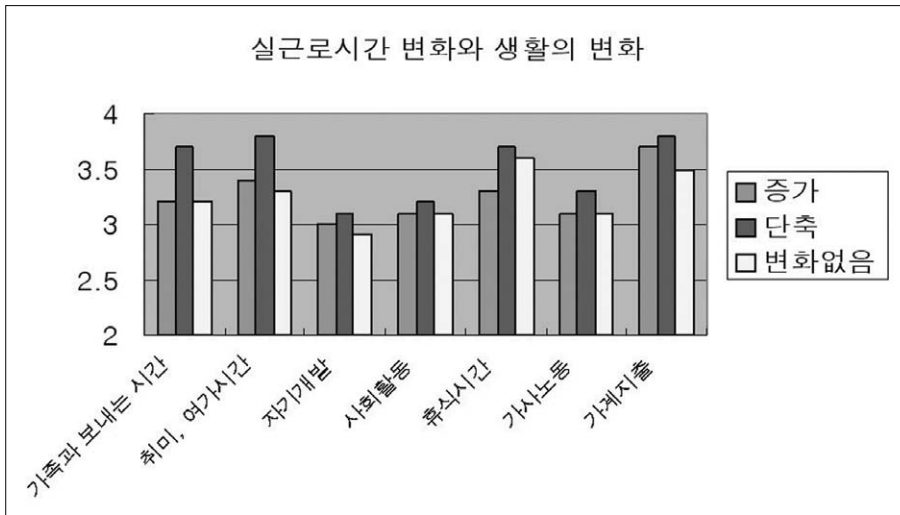


Fig. 1. 실 근로시간의 변화와 생활의 변화

나. 건강의 변화

- 주 40시간 근무제 도입이후 실 근로시간이 늘어난 근로자(59명), 줄어든 근로자(648명), 변함없는 근로자(157명)의 건강문제를 비교
- 근로자의 하루평균 수면시간은 실 근로시간이 단축된 근로자의 경우가 가장 길었고(평균 6.5시간), 증가된 근로자의 경우가 가장 짧았다.(평균 6.2시간) 이러한 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.($p=0.0176$)
- 피로도에 있어서는 실 근로시간이 단축된 근로자의 점수가 평균 3.3점으로 가장 낮게 나타났지만 중간값(3점) 이상이라는 것이 주목할 만하다. 실 근로시간이 증가된 근로자와 변함없는 근로자의 점수는 각각 평균 3.5점으로 실 근로시간이 단축된 근로자의 피로도 점수보다 높게 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다.($p=0.0245$)
- 노동강도는 세 그룹간에 유사한 경향을 보여 통계적으로 유의한 차이를 나타내지 않았다.
- 삶의 질에 대해서는 실 근로시간이 단축된 근로자가 평균 3.0점으로 가장 높았고 실 근로시간이 증가된 근로자와 변함없는 근로자는 평균 2.9점, 2.8점으로 이보다 낮았다. 이러한 차이는 통계적으로도 유의하였으며($p=0.0010$) 모든 그룹의 점수가 중간값 이하라는 것이 주목할 만하다.
- 직무스트레스 점수는 실 근로시간이 단축된 근로자가 57.6점으로 가장 낮았고, 실 근로시간이 증가된 근로자가 58.6점, 변함없는 근로자가 58.7점으로 나타났으나 통계적으로 유의한 차이는 아니었다.
- 수면시간의 변화에 있어서는 실 근로시간이 단축된 근로자의 경우 평균 3.2점으로 늘어났음에 가깝게 응답한 반면, 실 근로시간이 증가된 근로자는 평균 2.8점으로 줄어듬에 가깝게 응답하였다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다.($p=0.0008$)



- 신체적 건강상태와 정신적 건강상태의 변화에 대해서, 실 근로시간이 단축된 근로자들은 각각 평균 3.3점으로 좋아졌음에 가깝게 응답한 반면 실 근로시간이 증가된 근로자나 변함없는 근로자는 좋아졌음에 가깝게 응답하긴 하였으나 실 근로시간이 단축된 근로자의 점수보다 낮은 점수로 응답하였다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다. ($p=0.0050$, $p=0.0115$)

Table 6. 실 근로시간의 변화와 건강행태

구분(단위)	실 근로시간 증가 근로자	실 근로시간 단축 근로자	실 근로시간 변화없는 근로자	p
하루수면시간(시간)	6.2	6.5	6.4	0.0176
피로도(점)	3.5	3.3	3.5	0.0245
노동강도(점)	3.0	3.0	3.1	0.1422
삶의 질(점)	2.9	3.0	2.8	0.0010
직무스트레스 점수(점)	58.6	57.6	58.7	0.0678
흡연 횟수(점)	2.6	2.4	2.5	0.2094
음주 횟수(점)	2.8	2.6	2.8	0.0600
운동 횟수(점)	3.0	3.2	3.1	0.2535
수면시간(점)	2.8	3.2	3.1	0.0008
외식 횟수(점)	3.3	3.4	3.2	0.1028

* 점수 : 1점(매우 낮은 편/줄어듦) ~ 3점(중간) ~ 5점(매우 높은 편/늘어남)

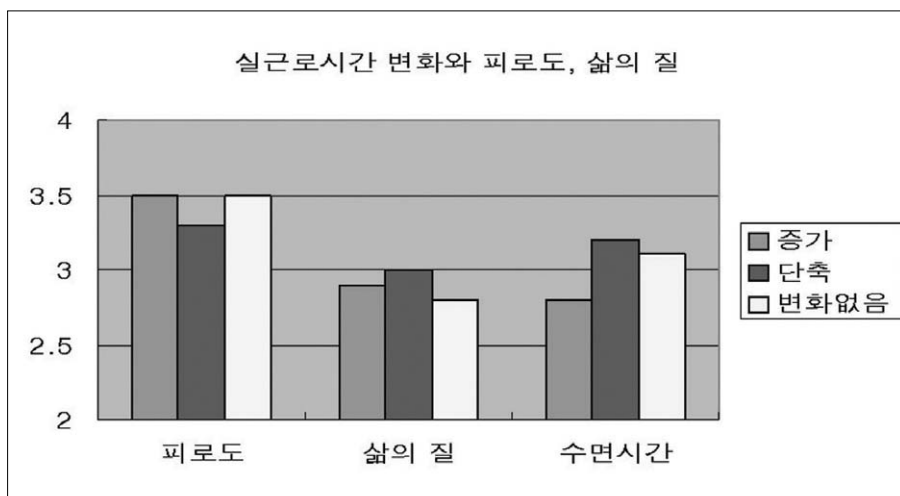
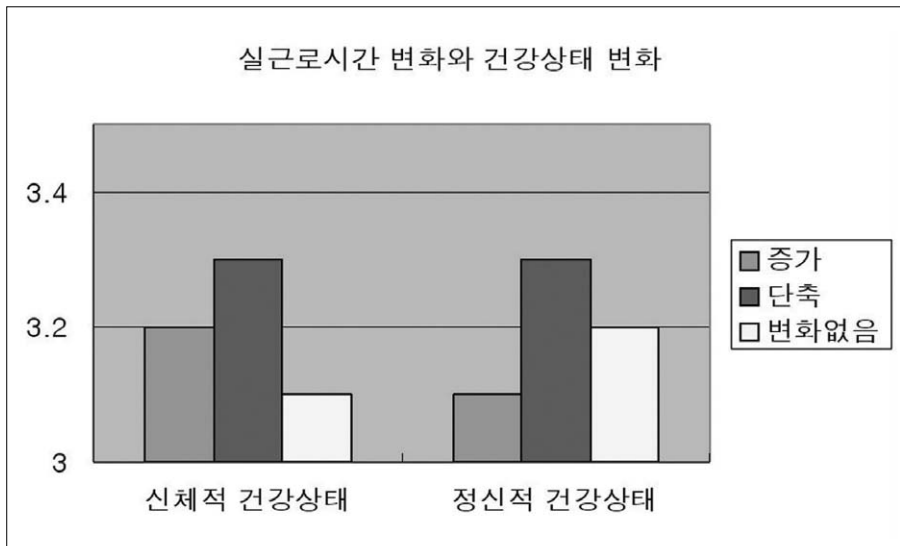


Fig. 2. 실 근로시간의 변화와 피로도, 삶의 질, 수면시간

Table 7. 실 근로시간 변화와 건강상태 변화

구분	실 근로시간 증가 근로자	실 근로시간 단축 근로자	실 근로시간 변화없는 근로자	p
신체적 건강상태	3.2	3.3	3.1	0.0050
정신적 건강상태	3.1	3.3	3.2	0.0115

* 점수 : 1점(매우 나쁨) ~ 5점(매우 좋음)


Fig. 3. 실 근로시간 변화와 건강상태 변화

다. 근무조건의 변화

- 주 40시간 근무제 도입이후 실 근로시간이 늘어난 근로자(59명), 줄어든 근로자(648명), 변함없는 근로자(157명)의 근무조건 변화를 비교
- 월 평균 휴일횟수의 증가는 실 근로시간이 단축된 근로자 그룹에서 가장 높은 점수를 나타내었고 ($p < 0.0001$), 연장근로 및 특근 횟수의 증가는 실 근로시간이 증가된 근로자 그룹에서 가장 높은 점수를 나타내었다. ($p = 0.0002$)
- 휴일횟수에서 가장 높은 점수를 보인 실 근로시간 단축근로자 그룹에서 작업속도의 증가는 가장 높은 점수를 나타내었고($p = 0.0237$) 급여는 줄어들었다고 응답하였다. ($p < 0.0001$)
- 실 근로시간이 증가된 근로자 그룹에서는 하청이나 외주가 많아졌다는 항목에서 가장 높은 점수를 나타내었고($p = 0.0125$), 신입사원 채용이 늘었다는 항목에서 가장 낮은 점수를 나타내었다. ($p = 0.0191$)



Table 8. 실 근로시간 변화와 근무조건 변화

구분	실 근로시간 증가 근로자	실 근로시간 단축 근로자	실 근로시간 변화없는 근로자	p
작업 중 휴식시간	2.7	2.7	2.7	0.9125
월 평균 휴일 횟수	3.5	3.7	3.4	<0.0001
연장근로/특근 횟수	3.4	3.1	3.3	0.0002
작업속도	3.1	3.3	3.2	0.0237
업무양	3.5	3.5	3.4	0.5193
교대근무시간	2.9	2.9	2.9	0.7772
자동화 공정	3.1	3.1	3.1	0.8068
하청/외주	3.3	3.1	3.0	0.0125
신입사원 채용	2.9	3.1	3.0	0.0191
비정규직 채용	3.3	3.1	3.1	0.3300
파견업무	2.9	2.9	2.8	0.0658
급여액	3.1	2.9	3.1	<0.0001
계	3.1	3.1	3.1	0.8495

* 점수 : 1점(줄어들음) ~ 3점(중간) ~ 5점(늘어남)

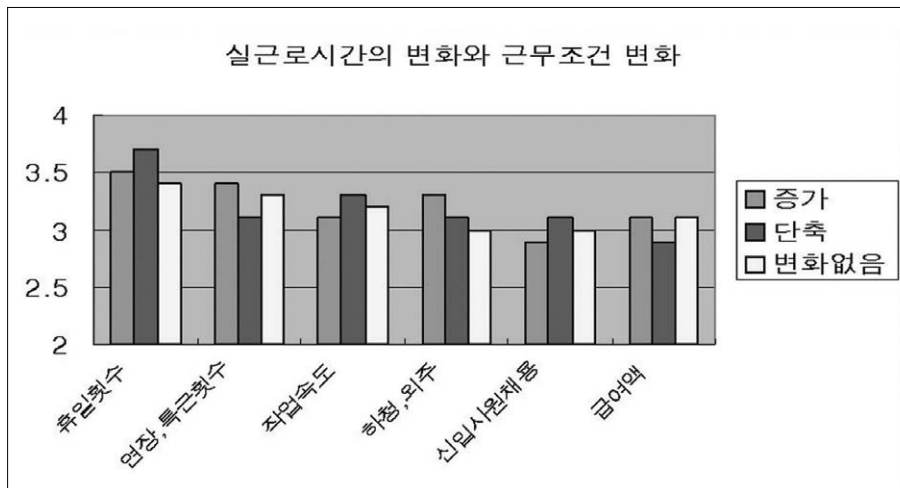


Fig. 4. 실 근로시간의 변화와 근무조건의 변화

3) 근로시간이 근로자 건강에 미치는 영향에 관한 회귀분석

- 건강이란 단순히 몸에 질병이 없고 허약하지 않은 상태를 의미 한다기 보다는 환경의 변화에 대하여 신체의 모든 기능을 효율적으로 발휘할 수 있는 상태 즉, WHO의 정의같이 육체적·정신적·사회적·영적으로 좋은 상태에 놓여 있는 것을 의한다. 이렇듯 최근에 들어 건강의 정의가 삶의 질의 영역까지 확대되고 있다.
- 근로자의 건강을 나타내는 변수로 피로도, 노동강도, 삶의 질, 직무스트레스, 산업재해의 발생, 개인질병의 발생을 종속변수로 하고, 이에 영향을 미치는 것으로 기존 문헌을 통해 밝혀진 변수들을 독립변수로 하여 다단계회귀분석을 시행하였다.

가. 피로도에 영향을 미치는 요인

- 근로시간이 1시간 증가할수록 피로도 점수는 0.01점씩 증가하는 것으로 나타났다($p=0.0001$). 또한 노동강도가 1점 증가할 때마다 피로도가 0.34점씩 증가하는 것으로 나타났다($p<0.0001$). 연령이 1세 증가하면 피로도 점수는 0.02점 감소하였다. ($p<0.0001$) 식생활이 불규칙한 근로자는 규칙적인 근로자에 비해 피로도 점수가 0.21점 더 높았고($p<0.0001$), 계장급 이상은 일반사원에 비해 피로도 점수가 0.14점 더 높았다. ($p=0.0094$) 또한 비흡연자는 흡연자에 비해 피로도 점수가 0.12점 더 낮았고($p=0.0189$), 건강관리실이 있는 사업장의 근로자 피로도 점수는 그렇지 않은 사업장의 근로자 피로도 점수에 비해 0.45점 더 높았다. ($p=0.0316$)

Table 9. 피로도에 영향을 미치는 요인에 관한 회귀분석

변수	β	F	p	비고
intercept	2.52795	179.39	$p<0.0001$	
근로시간	0.01090	15.20	$p=0.0001$	
노동강도	0.34399	111.65	$p<0.0001$	
연령	-0.02194	50.93	$p<0.0001$	
식생활	0.21342	15.47	$p<0.0001$	규칙적 식생활 기준
직급	0.13500	6.78	$p=0.0094$	일반사원 기준
흡연	-0.11899	5.53	$p=0.0189$	흡연자 기준
건강관리실 설치	0.44843	4.64	$p=0.0316$	있는 사업장 기준
R ² =0.2317 F=31.52 $p<0.0001$				

나. 노동강도에 영향을 미치는 요인

- 근로시간이 1시간 증가할수록 노동강도 점수는 0.01점씩 증가하는 것으로 나타났다. ($p=0.0016$) 비정규직 근로자는 정규직 근로자에 비해 노동강도가 0.25점 더 낮게 나타났으며($p=0.0074$), 교대근무자들에 비해 비교대근무자들은 노동강도 점수를 0.13점 더 낮다고 하였다. ($p=0.0403$)



Table 10. 노동강도에 영향을 미치는 요인에 관한 회귀분석

변수	β	F	p	비고
intercept	2.97750	129.27	$p<0.0001$	
근로시간	0.00954	10.02	$p=0.0016$	
고용형태	-0.25487	7.22	$p=0.0074$	정규직 기준
근무형태	-0.13410	4.22	$p=0.0403$	교대근무 기준
R ² =0.0392 F=6.84 $p<0.0001$				

다. 근로자의 삶의 질에 미치는 영향

- 근로시간이 1시간 증가할수록 삶의 질 점수는 0.01점씩 감소하는 것으로 나타났다.($p<0.0001$) 비 정규직 근로자는 정규직 근로자에 비해 삶의 질이 0.23점 더 낮게 나타났다.($p=0.0082$) 식생활이 불규칙한 근로자는 규칙적인 근로자에 비해 삶의 질 점수가 0.25점 더 낮았다.($p<0.0001$)

Table 11. 삶의 질에 영향을 미치는 요인에 관한 회귀분석

변수	β	F	p	비고
intercept	3.69318	822.93	$p<0.0001$	
근로시간	-0.01441	31.90	$p<0.0001$	
고용형태	-0.23084	7.03	$p=0.0082$	정규직 기준
식생활	-0.24518	26.44	$p<0.0001$	규칙적 식생활 기준
R ² =0.0732 F=13.26 $p<0.0001$				

라. 직무스트레스에 영향을 미치는 요인

- 근로시간이 1시간 증가할수록 직무스트레스 점수는 0.06점씩 증가하는 것으로 나타났다. ($p=0.0060$) 남성근로자는 여성근로자에 비해 직무스트레스 점수를 0.06점 높게 응답하였다. ($p=0.0071$) 식생활이 불규칙한 근로자는 규칙적인 근로자에 비해 직무스트레스 점수가 1.29점 더 높았다.($p=0.0033$) 노동강도가 1점 증가하면 직무스트레스 점수도 1.46점 증가하는 것으로 나타났다.($p<0.0001$)

Table 12. 직무스트레스에 영향을 미치는 요인에 관한 회귀분석

변수	β	F	p	비고
intercept	49.52864	1466.13	$p<0.0001$	
근로시간	0.06315	7.59	$p=0.0060$	
성	1.22207	7.30	$p=0.0071$	남성 기준
식생활	1.28510	8.68	$p=0.0033$	규칙적 식생활 기준
노동강도	1.45717	29.10	$p<0.0001$	
R ² =0.0676 F=11.85 $p<0.0001$				

4) 소결

- 유연근무제 및 근로시간 단축은 직장여성의 피로도와 직무스트레스를 감소시키며, 삶의 질을 증가시키는 것으로 나타남.
- 유연근무제의 적극적인 활용은 직장여성의 건강관리와 건강증진에 매우 긍정적인 효과를 보임.
- 그러나 유연근무제의 활용으로 인해 직장여성의 급여 감소, 비정규직 확산, 정규직원과의 의사소통 부족 등의 문제가 발생하지 않도록 하는 조치 필요.

6. 유연근무제 시행 시의 건강증진 프로그램

- 휴일 증가에 따른 휴양시설 니즈, 자기개발 욕구 등이 강해져 여가활용 및 자기개발을 지원하는 다양한 방안 강구 필요
- 직장여성을 위한 착유실 설치, 금연실 운영, 유소전자 집중관리, 영양 상담 필요
- 건강증진과 운동을 위한 동아리 모임, 부서마다 동호회 활동 활성화(회사에서 동호회 지원), 체육 동호회 활동(배드민턴, 야구, 탁구, 등산, 요가, 스키 등), 그룹활동 활성화(사진, 취미 등)
- 건강관련 강좌 실시
- 비만관리, 사내 체력 단련실, 웰빙 지향 프로그램의 체계적 운영
- 테마여행, 취미교실, 여행 및 여가활동을 위한 다양한 복리후생 실시(콘도 대여 등), 복지사업 강화 등
- 직원능력개발, 어학강좌 마련, 학원수강비 등 복리후생비 지원
- 숙소 내 탁구장, 체력 단련실 등 교대 근무 사원들을 위한 시설 마련