

이 과제는 2020년 고용노동부의 용역사업의 일환으로 수행되었음



재택근무 활용실태 설문조사 결과보고서

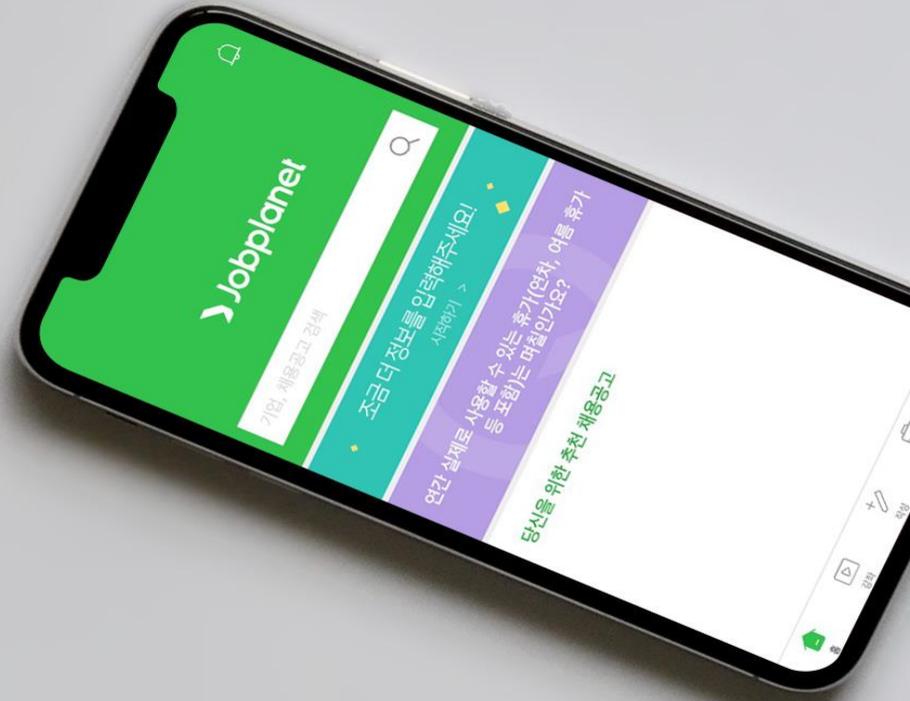
2020년 8월

목차

I	조사 개요	3	III	근로자 조사결과	74
1	조사 개요 및 한계	4	1	재택근무 경험 여부	75
2	설문 구성	5	2	재택근무 활용 계기	78
3	응답자 특성	6	3	재택근무 활용 횟수	81
4	조사 결과 요약	11	4	재택근무 만족도	84
			5	재택근무로 인한 업무효율성	87
II	인사담당자 조사결과	32	6	재택근무의 긍정적 효과	90
1	재택근무 운영 여부	33	7	재택근무 활용의 어려움	93
2	재택근무 실시 계기	36	8	재택근무 지속 여부	97
3	재택근무 실시 근거	39	9	재택근무 미활용 사유	100
4	재택근무 활용 비율	42	10	재택근무 활용 의사	104
5	재택근무 활용 횟수	45	11	재택근무 활성화를 위한 기업 조치	107
6	재택근무 실시 범위	48	12	재택근무 활성화를 위한 정부 정책	111
7	재택근무로 인한 업무효율성	51			
8	재택근무의 긍정적 효과	54	IV	별첨	115
9	재택근무의 시행상 어려움	57			
10	재택근무 지속 여부	60			
11	재택근무 미운영 사유	63			
12	재택근무 도입 계획	67			
13	재택근무 활성화를 위한 정부 정책	70			

I 조사 개요

1. 조사개요 및 한계
2. 설문 구성
3. 응답자 특성
4. 조사 결과 요약



조사 개요

1. 조사 개요 및 한계

본 설문조사는 코로나19 이후 기업의 재택근무 활용실태에 대해 알아보고 정책 추진의 기초자료로 활용하기 위해 실시하였습니다.

조사 기간

- 2020.07.30 ~ 2020.08.07
(총 9일)

조사 대상

- 인사담당자
- 근로자(프리랜서, 인턴 제외)

신뢰수준

- 인사담당자(5인 이상 사업장 기준)
 - 신뢰 수준 95.0%, 오차 범위 5.0%
- 근로자(5인 이상 기업 상용 근로자 기준)
 - 신뢰 수준 95.0%, 오차 범위 3.0%

조사 도구 및 방법

- 모바일&이메일 리서치
- 잡플래닛 유저 중 조사 대상에 해당하는 자를 선정하여 설문조사 시스템으로 응답 수집

조사 지역

- 전국

조사의 한계

- 본 조사는 신뢰할 만한 표본을 사용하여 재택근무 활용 실태를 파악하고자 하였지만, 몇 가지 한계로 인해 조사결과를 해석하는데 있어 유의가 필요함
- 인사담당자 설문조사의 한계
 - 전국을 대상으로 조사를 실시하였으나 광주, 제주, 세종 지역의 응답이 수집되지 않음
 - 전체 응답자의 88%가 서울, 경기 지역의 응답자로 지역 편중이 큼
 - 전체 업종을 대상으로 조사를 실시하였으나 하수 및 폐기물처리, 원료재생업의 응답이 수집되지 않음
 - 광업, 전기가스증기 및 공기조절업, 부동산업, 협회 및 단체·수리 및 기타 개인 서비스업 응답자는 1% 미만임

응답 표본 수

- 인사담당자 : 400명
- 근로자 : 878명

응답 소요 시간

- 1분 내외

조사 개요

2. 설문 구성

본 설문조사는 인사담당자용 설문과 근로자용 설문으로 나뉘어 있으며, 각 13문항과 12문항으로 구성되었습니다.

인사담당자(13문항)

[공통]

1. 재택근무 제도 운영 여부

[재택근무 운영 시]

2. 재택근무 실시 계기
3. 재택근무 실시 근거
4. '20.07 재택근무 활용 근로자 비율
5. '20.07 재택근무 주당 활용 횟수
6. 재택근무 실시 범위
7. 재택근무로 인한 업무효율성
8. 재택근무의 긍정적 효과*
9. 재택근무의 시행상 어려움*
10. 코로나19 종식 후 재택근무 실시 계획

[재택근무 미운영 시]

11. 재택근무 제도 미운영 사유*
12. 재택근무 도입 계획

[공통]

13. 재택근무 활성화를 위한 정부 정책*

[일반현황]

1. 기업소재지
2. 업종
3. 규모
4. 유형

근로자(12문항)

[공통]

1. 재택근무 경험 여부

[재택근무 경험 시]

2. 재택근무 활용 계기
3. '20.07 재택근무 주당 활용 횟수
4. 재택근무 만족도
5. 재택근무로 인한 업무효율성
6. 재택근무의 긍정적 효과*
7. 재택근무를 망설이게 하는 이유*
8. 1년 이내 재택근무 활용 계획

[재택근무 미경험 시]

9. 재택근무 미활용 사유*
10. 재택근무 활용 의사

[공통]

11. 재택근무 활성화를 위한 기업 조치*
12. 재택근무 활성화를 위한 정부 정책*

[일반현황]

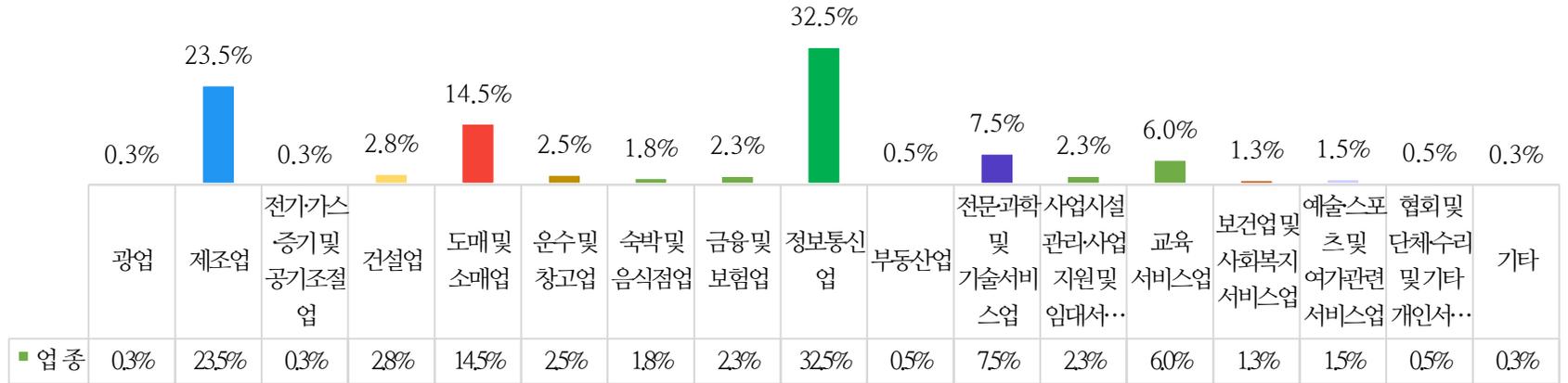
1. 기업규모
2. 기업유형
3. 성별
4. 가족관계
5. 연령
6. 직무
7. 직급

*복수응답(최대 2개)

조사 개요

3. 응답자 특성_인사담당자(1/2)

업종



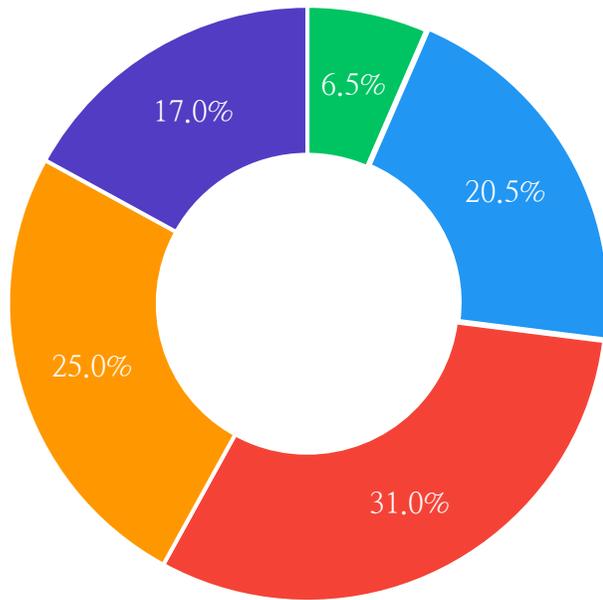
소재지



조사 개요

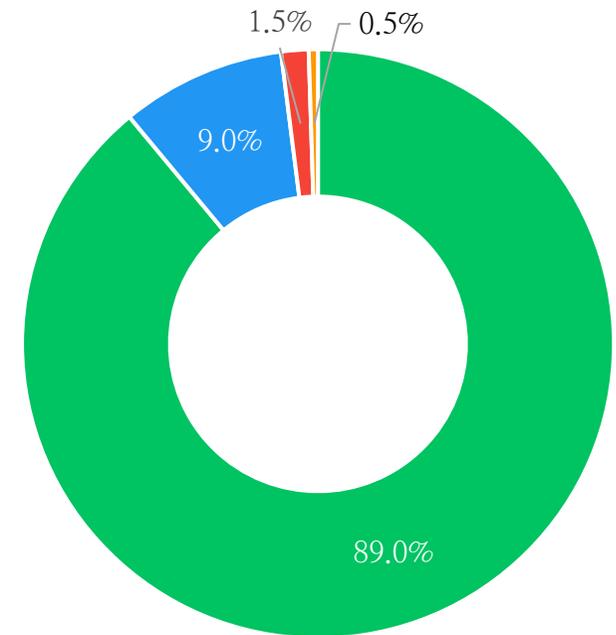
3. 응답자 특성_인사담당자(2/2)

기업규모



■ 10인 미만 ■ 10~29인 ■ 30~99인 ■ 100~299인 ■ 300인 이상

기업유형

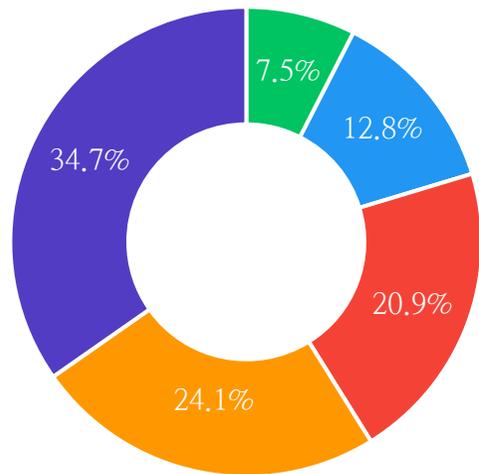


■ 중소기업 ■ 대기업(계열사 포함)
■ 민간단체(재단,사단,시민,종교) ■ 공공기관

조사 개요

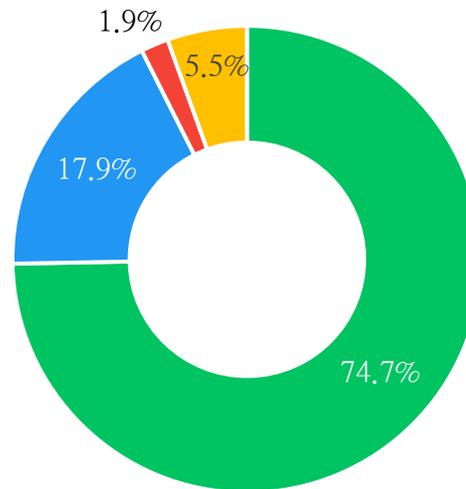
3. 응답자 특성_근로자(1/3)

기업규모



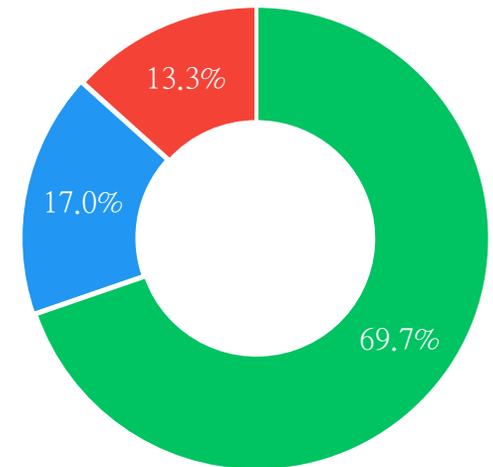
■ 10인 미만 ■ 10~29인 ■ 30~99인
■ 100~299인 ■ 300인 이상

기업유형



■ 중소, 중견기업
■ 대기업(계열사 포함)
■ 민간단체(재단, 사단, 시민, 종교)
■ 공공기관

가족관계

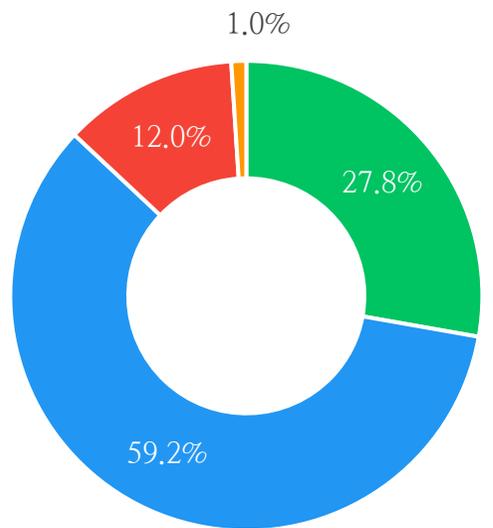


■ 미혼
■ 기혼(초등학생 이하 자녀 있음)
■ 기혼(초등학생 이하 자녀 없음)

조사 개요

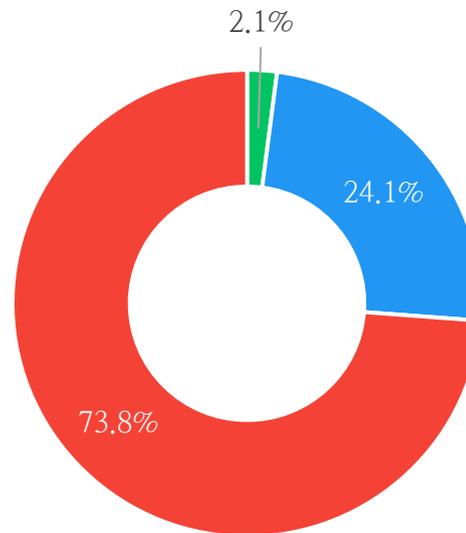
3. 응답자 특성_근로자(2/3)

연령대



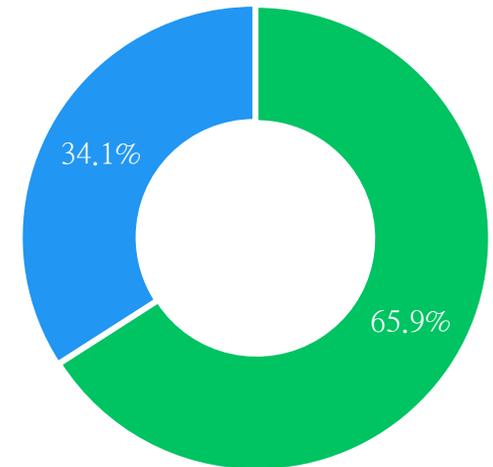
■ 20대 이하 ■ 30대 ■ 40대 ■ 50대 이상

직급



■ 고위관리자(이사)
■ 중간관리자(부장,과장)
■ 일반 직원(대리,사원)

성별

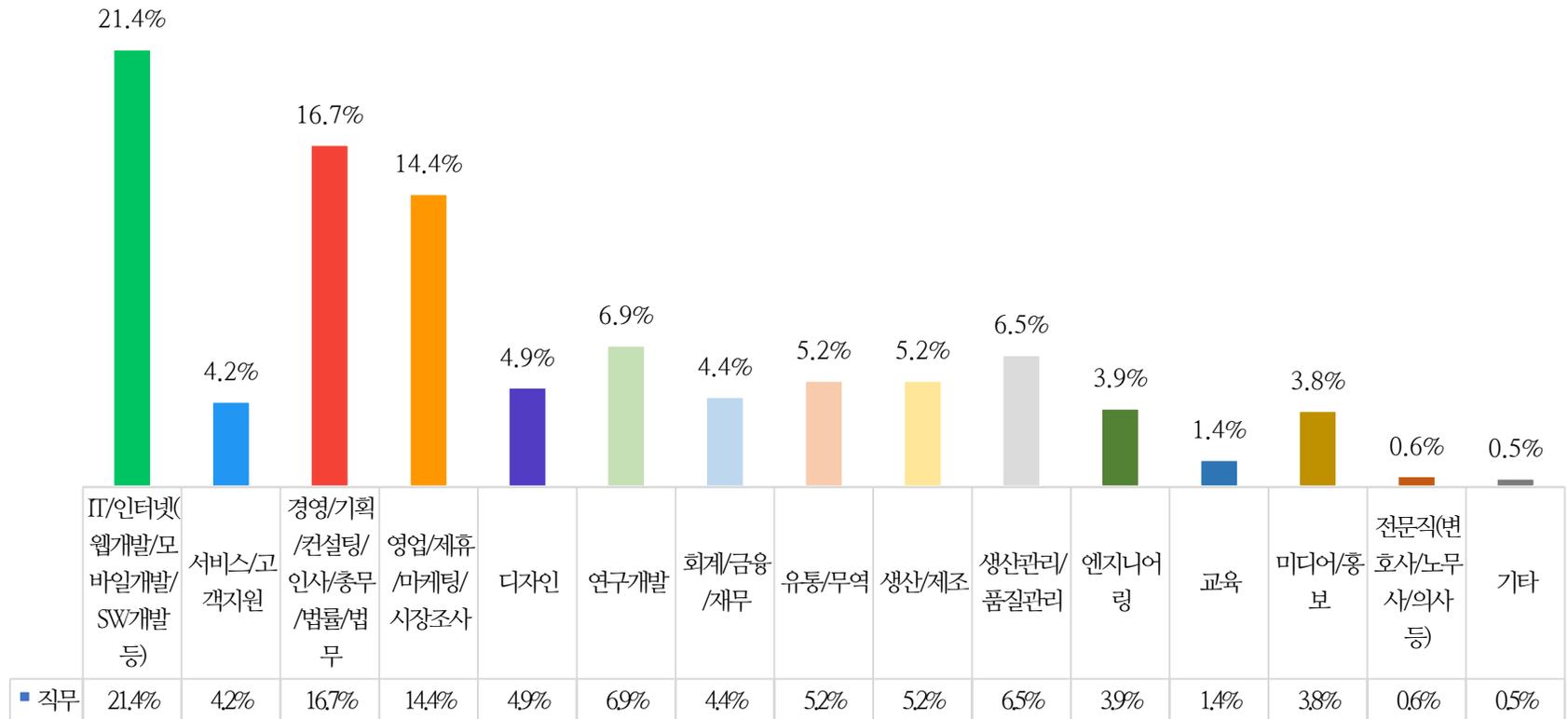


■ 남성 ■ 여성

조사 개요

3. 응답자 특성_근로자(3/3)

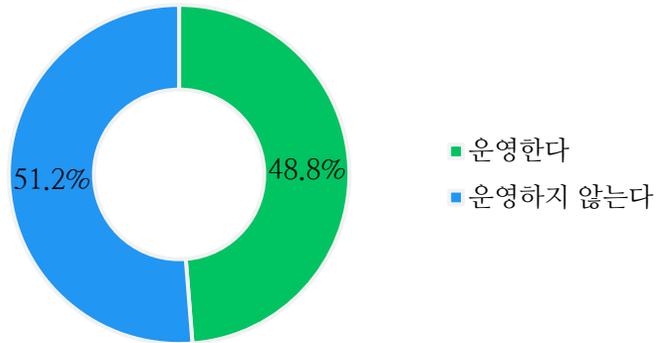
직무



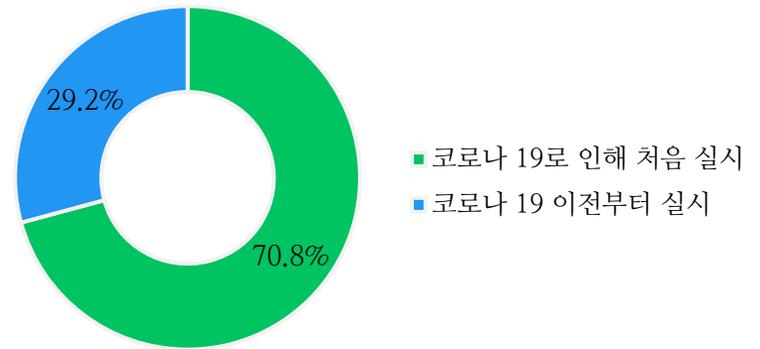
조사 개요

4. 조사 결과 요약_인사담당자(1/8)

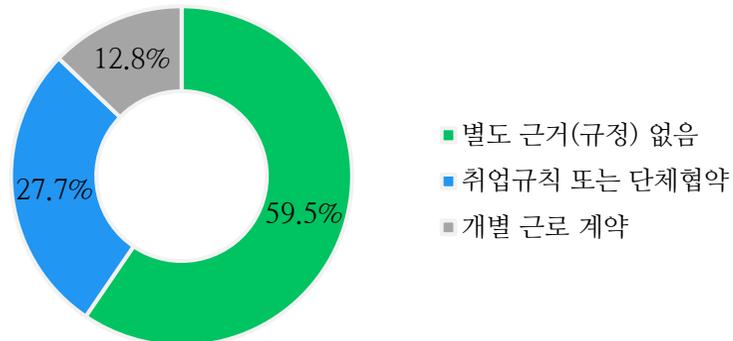
재택근무 운영여부



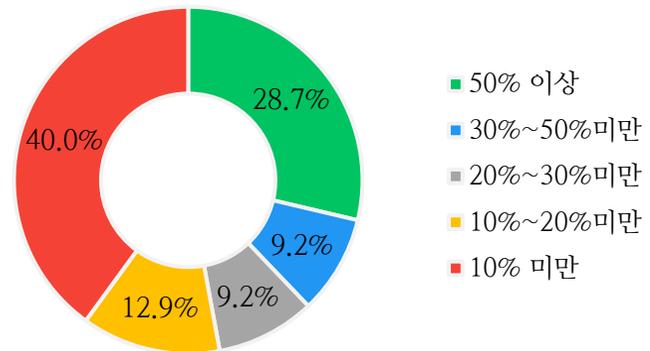
재택근무 실시시기



재택근무 실시근거



재택근무 활용 비율



조사 개요

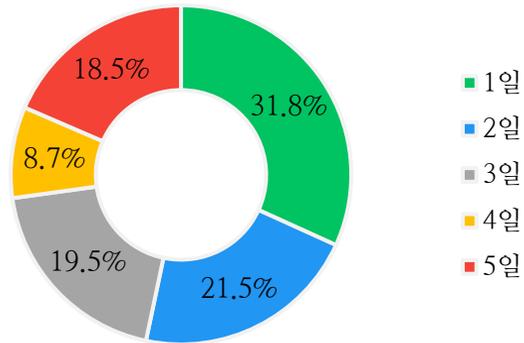
4. 조사 결과 요약_인사담당자(2/8)

<p>재택근무 운영 여부</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 재택근무 운영 여부에 대해 “운영한다” 48.8%, “운영하지 않는다” 51.2%로 재택근무를 운영하지 않는다는 응답이 우세하나 비슷한 수준임. • “운영한다”는 응답은 10인 미만 기업 65.4%, 100~299인 54%, 300인 이상 51.5%로 10인 미만으로 규모가 매우 작거나 100인 이상으로 규모가 큰 경우 재택근무 운영 비율이 높은 것으로 나타났으며, 기업유형 중 유일하게 대기업(계열사 포함) 58.3%로 재택근무를 운영하는 경우가 더 많았음. • “운영하지 않는다”는 응답이 두드러지게 높은 업종은 숙박 및 음식점업 85.7%, 제조업 66.0%, 도매 및 소매업 63.8%, 기타 100%임.
<p>재택근무 실시 계기</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 재택근무 실시 계기에 대해 “코로나 19로 인해 처음 실시” 70.8%, “코로나 19 이전부터 실시” 29.2%로 재택근무를 운영하는 대다수의 기업이 코로나 19를 계기로 재택근무를 실시함. • “코로나19 이전부터 실시”했다는 응답은 단 두 개 업종으로 사업시설 관리·사업지원 및 임대서비스업과 협회 및 단체·수리 및 기타 개인서비스업에서 각 100%로 나타남.
<p>재택근무 실시 근거</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 재택근무 실시 근거에 대해 “별도 근거(규정) 없음” 59.5%, “취업규칙 또는 단체협약” 27.7%, “개별 근로 계약” 12.8%로 별도의 근거나 규정 없이 재택근무를 실시한다는 응답이 우세함. • 기업규모가 작아질 수록 별도 근거나 규정이 없는 경우가 늘어나는 경향을 보임,
<p>재택근무 활용 비율</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ‘20.07 재택근무 활용한 직원의 비율에 대해 “10% 미만”이 40.0%로 가장 높으며, “50% 이상” 28.7%, “10%~20%미만 12.9%, “30%~50%미만”과 “20%~30%미만” 9.2% 순으로 나타남. • 30인 이상의 기업에서는 10% 미만으로 재택근무를 활용하며 30인 미만의 기업에서는 50% 이상 활용하는 경우가 많아 기업의 규모가 작은 경우 사용이 더욱 활발하게 나타남. • “50% 이상”은 부산 50.0%, 서울 31.8%, 경기 26.1%로 3개 지역에서만 나타나며, 부산이 상대적으로 높음.

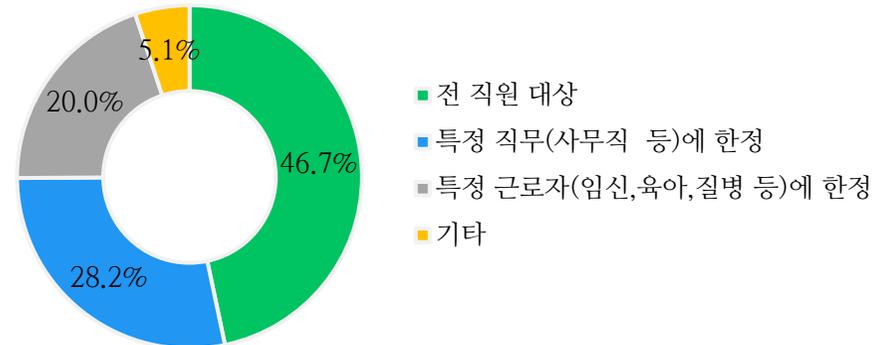
조사 개요

4. 조사 결과 요약_인사담당자(3/8)

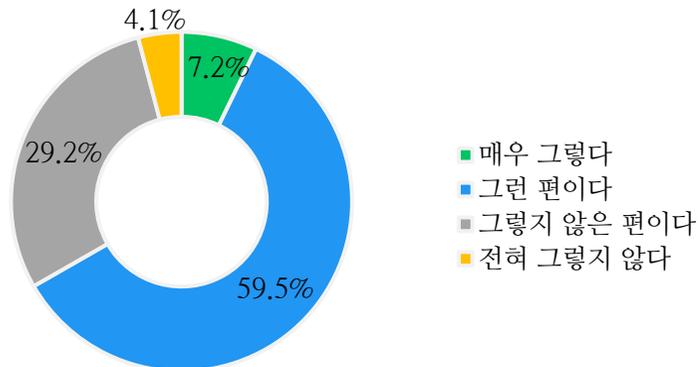
재택근무 주당 활용 횟수



재택근무 실시 범위



재택근무로 인한 업무 효율성



조사 개요

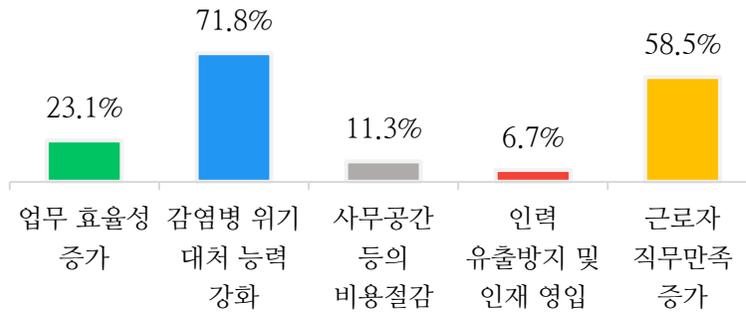
4. 조사 결과 요약_인사담당자(4/8)

<p>재택근무 주당 활용 횟수</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ‘20.07 재택근무를 활용한 근로자들의 주당 평균 재택근무 활용 횟수에 대해 “1일”이 31.8%로 가장 높으며 그 뒤로 “2일” 21.5%, “3일” 19.5%, “5일” 18.5%, “4일” 8.7% 순으로 나타남. • 기업규모와 무관하게 주당 평균 재택근무 활용 횟수는 1~2일에 집중되어 있고, 기업유형 중 시민,종교단체와 공공기관의 경우 모두 5일이라 응답함. • 대구, 경북, 전북의 경우 주당 평균 3일에 집중되어 있고 부산은 1일과 4일로 양분되어 있으며 강원, 경남, 전남 지역은 5일이 가장 많았음.
<p>재택근무 실시 범위</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 재택근무 실시 범위에 대해 “전 직원 대상” 46.7%, “특정 직무(사무직 등)에 한정” 28.2%, “특정 근로자(임신, 육아, 질병 등)에 한정” 20.0%, “기타” 5.1%로 “전 직원 대상”이라는 응답이 가장 많았음. 다만, 재택근무 실시 범위 제한 여부로 보았을 때 특정 직무나 근로자에 한정하여 재택근무를 허용하는 경우가 53.3%로 제한을 두지 않는 경우보다 많음. • 30인 미만의 기업에서는 재택근무 실시 범위에 제한을 두지 않는 편인데 비해, 30인 이상 기업에서는 특정 직무나 근로자로 제한하는 경우가 더 많았음. • 부산, 경기, 강원, 충남, 충북, 경남, 전남의 경우는 주로 특정 직무에 한해 재택근무를 실시했으며, 인천과 경북에서는 특정 근로자 중심으로 재택근무를 실시했음. • “전 직원 대상”은 광업과 부동산업, 협회 및 단체·수리 및 기타개인서비스업 각 100%, 예술·스포츠 및 여가관련서비스업 75%, 정보통신업 57.5%로 다른 업종에 비해 재택근무 실시 범위에 제한을 두지 않는 경우가 높게 나타남.
<p>재택근무로 인한 업무 효율성</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 재택근무 시 업무효율이 높아졌는지에 대해 “그런 편이다”가 59.5%로 가장 높게 나타났으며, 그 뒤로 “그렇지 않은 편이다” 29.2%, “매우 그렇다” 7.2%, “전혀 그렇지 않다” 4.1% 순으로 나타남. • “그렇지 않은 편이다” 45.7%로 유일하게 300인 이상의 기업에서만 재택근무 시 업무효율성에 대해 부정적인 반응이 더 높게 나타남. • 또한 소재지별로 인천, 강원, 충북 지역은 재택근무 업무효율성에 대해 부정적인 응답이 강하게 나타났으며, 업종에서는 광업, 부동산업, 사업시설관리·사업지원 및 임대서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업, 예술·스포츠 및 여가관련서비스업이 부정응답이 높았음.

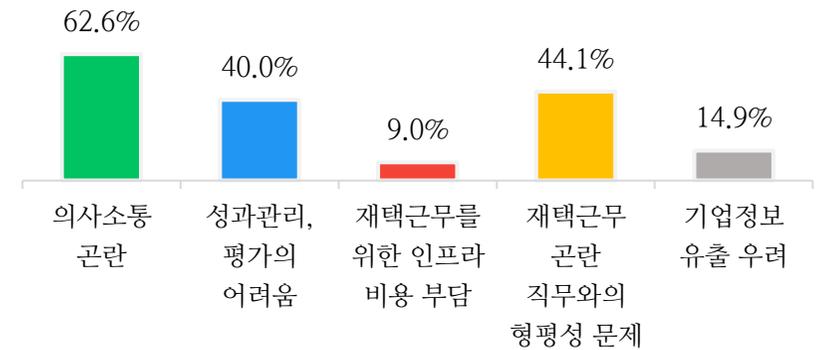
조사 개요

4. 조사 결과 요약_인사담당자(5/8)

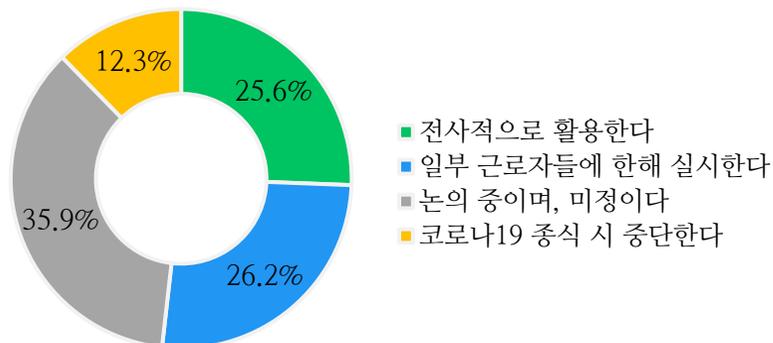
재택근무 긍정적 효과(복수응답)



재택근무 시행상 어려움(복수응답)



재택근무 지속 여부



조사 개요

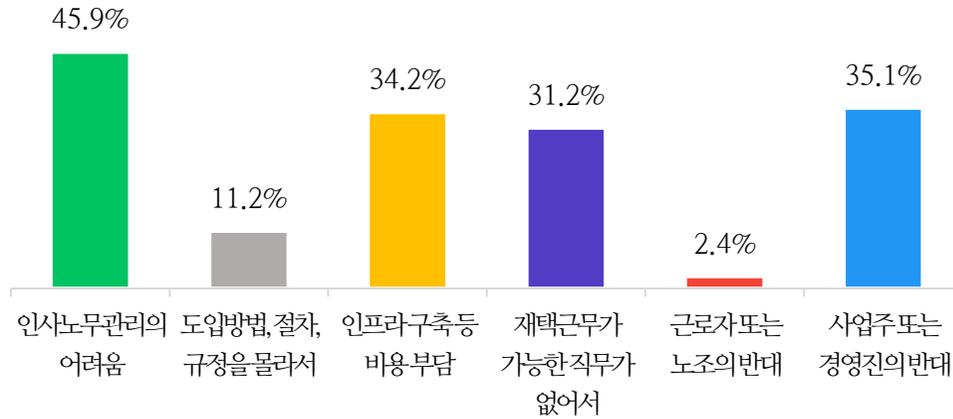
4. 조사 결과 요약_인사담당자(6/8)

<p>재택근무의 긍정적 효과</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 재택근무의 긍정적 효과에 대해 “감염병 위기 대처 능력 강화”가 71.8%로 가장 높게 나타났으며, “근로자 직무만족 증가” 58.5%, “업무 효율성 증가” 23.1%, “사무공간 등의 비용절감” 11.3%, “인력 유출방지 및 인재 영입” 6.7%가 뒤를 이음. • 전체 흐름과 달리 10인 미만 기업에서는 재택근무의 긍정효과로 “근로자의 직무 만족 증가”와 “업무 효율성 증가”가 높은 비중을 차지함. • 재택근무의 긍정적인 효과로 대부분 업종에서 “감염병 위기 대처 능력 강화”가 있었다고 응답한 것에 반하여, 광업에서 유일하게 해당 긍정효과가 있었다고 응답하지 않았음.
<p>재택근무의 시행상 어려움</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 재택근무 시행의 어려움에 대해 “의사소통 곤란”이 62.6%로 가장 높게 나타나며 그 뒤로 “재택근무 곤란 직무와의 형평성 문제” 44.1%, “성과관리, 평가의 어려움” 40.0%, “기업정보 유출 우려” 14.9%, “재택근무를 위한 인프라 부담” 9% 순으로 나타남. • 전체 흐름과 달리 10~29인 기업은 재택근무의 어려움으로 “재택근무 곤란 직무와의 형평성 문제”와 “성과관리, 평가의 어려움” 순으로 높은 응답을 보임.
<p>재택근무 지속 여부</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 코로나 19 종식 이후에도 재택근무를 지속할지에 대해 “논의 중이며, 미정이다”가 35.9%로 가장 높게 나타남. “일부 근로자들에 한해 실시한다” 26.2%, “전사적으로 활용한다” 25.6%가 그 뒤를 이었으며, “코로나19 종식 시 중단한다”가 12.3%로 가장 낮게 나타남. 전사적 혹은 제한적으로 재택근무를 지속하겠다는 응답이 51.8%를 차지해 재택근무 운영 기업 중 절반 가량은 재택근무를 지속할 것으로 보임. • 30인 미만 기업에서는 재택근무를 지속하는 경우가 많은 반면, 30인 이상 기업에서는 재택근무 지속 여부에 대해 미정인 경우가 많았으며, 기업유형 중 대기업(계열사 포함)과 법인단체(재단, 사단)의 경우를 제외하고는 재택근무를 지속 하는 비중이 높게 나타남. • 서울, 부산, 인천, 강원, 경남, 전북 지역은 재택근무를 지속하는 비율이 더 높게 나타났으며 대구, 충남, 경북의 경우 논의 중이라는 응답이 가장 높게 나타났음.

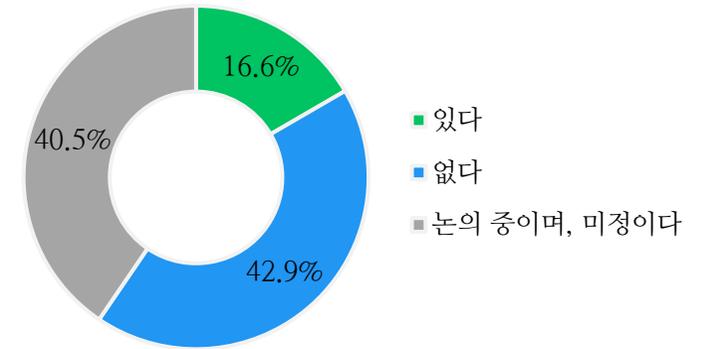
조사 개요

4. 조사 결과 요약_인사담당자(7/8)

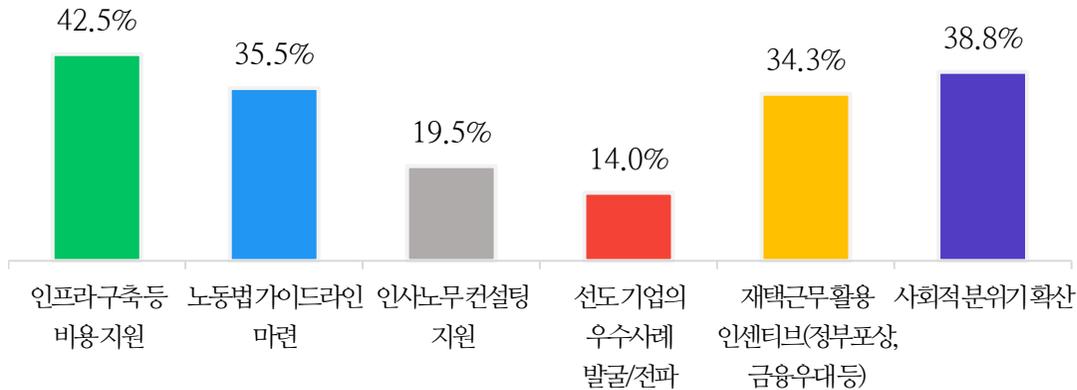
재택근무 미운영 사유(복수응답)



재택근무 도입 계획



재택근무 활성화를 위한 정부정책(복수 응답)



조사 개요

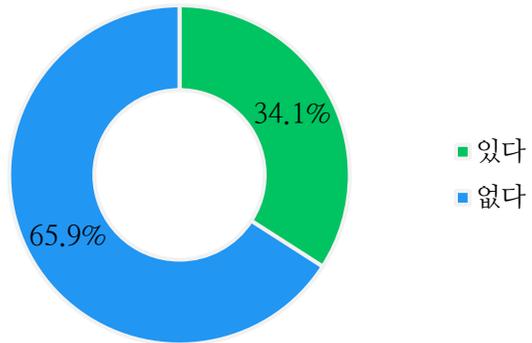
4. 조사 결과 요약_인사담당자(8/8)

<p>재택근무 미운영 사유</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 재택근무를 시행하지 않은 이유로 “인사노무관리의 어려움”이 45.9%로 가장 높게 나타나며, 그 뒤로 “사업주 또는 경영진의 반대” 35.1%, “인프라 구축 등 비용 부담” 34.2%, “재택근무가 가능한 직무가 없어서” 31.2%, “도입방법, 절차, 규정을 몰라서” 11.2%, “근로자 또는 노조의 반대” 2.4% 순으로 나타남. • 전체 흐름과 달리 100~299인 기업은 “사업주 또는 경영진의 반대”가 가장 큰 이유였고, “인프라 구축 등 비용 부담”, “재택근무가 가능한 직무가 없어서”가 그 뒤를 이었음. • 또한 대기업(계열사 포함)과 법인단체(재단, 사단)의 경우 “재택근무가 가능한 직무가 없어서”와 “인프라 구축 등 비용 부담”이 이유인 경우가 많았고, 시민, 종교단체와 공공기관의 경우 “도입방법, 절차, 규정을 몰라서”라는 응답도 높게 나타남. • 서울의 경우 “인프라 구축 등 비용 부담”이, 부산, 인천, 대전, 경기, 경북, 전북의 경우 “재택근무가 가능한 직무가 없어서”라는 응답이 “사업주 또는 경영진이 반대”보다 더 많은 이유로 나타남.
<p>재택근무 도입 계획</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 향후 재택근무를 도입할 의사가 있는지에 대해 “있다” 16.6%, “없다” 42.9%, “논의 중이며, 미정이다” 40.5%로 도입할 의사가 없다는 응답이 가장 많았음. • 재택근무 도입의사가 없다는 응답이 가장 두드러지는 곳은 10인 미만 기업이었으며, 재택근무 도입에 대해 논의 중이며, 미정이라는 응답은 300인 이상의 기업에서 두드러졌음. • 시민, 종교단체와 공공기관에서는 재택근무 도입이 부정적으로 나타났으며, 재택근무 도입 의사가 존재하는 지역은 서울, 부산, 인천, 경기도에 그친 반면에 건설업, 정보통신업, 교육서비스업의 경우 재택근무 도입 의사가 “없다”는 응답보다 “있다”는 응답이 더 높게 나타남.
<p>재택근무 활성화를 위한 정부 정책</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 재택근무 활성화를 위해 필요한 정부정책에 대해 “인프라 구축 등 비용 지원”이 42.5%로 가장 높으며, “사회적 분위기 확산” 38.8%, “노동법 가이드라인 마련” 35.5%, “재택근무 활용 인센티브(정부포상, 금융 우대 등)” 34.3%, “인사노무 컨설팅 지원” 19.5%, “선도 기업의 우수사례 발굴/전파” 14.0%가 그 뒤를 이음. • 전체 흐름과 달리 10~29인 기업에서는 “노동법 가이드라인 마련”이 300인 이상 기업에서는 “사회적 분위기 확산”이 가장 필요한 것으로 나타남. • 대기업(계열사 포함), 법인단체(재단, 사단), 시민, 종교단체의 경우 “인프라 구축 비용 지원”보다 “사회적 분위기 확산”이나 “노동법 가이드 라인 마련”을 더 필요로 했음.

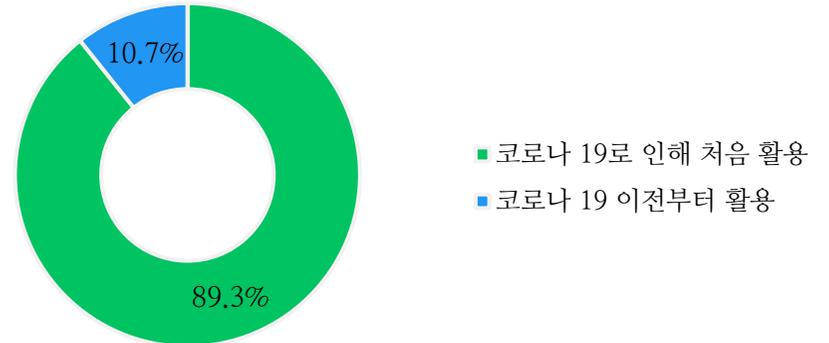
조사 개요

4. 조사 결과 요약_근로자(1/8)

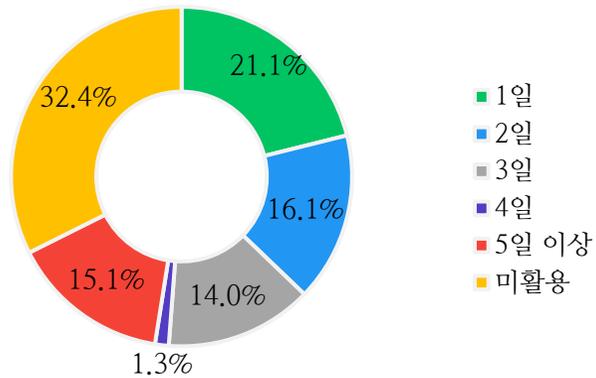
재택근무 경험 여부



재택근무 활용 계기



재택근무 활용 횟수



조사 개요

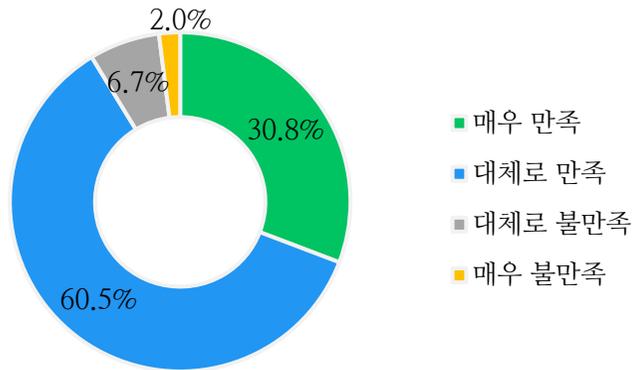
4. 조사 결과 요약_근로자(2/8)

<p>재택근무 경험 여부</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 재택근무 경험 여부에 대해 “있다” 34.1%, “없다” 65.9%로 재택근무를 활용한 경험이 없다는 응답이 우세함. • 특히 대기업(계열사 포함)의 경우 “있다” 56.7%로 유일하게 재택근무 경험 비율이 높았고 중소, 중견기업은 “없다” 71.5%로 타 기업유형에 비해 높게 나타남. • 또한 연령이 높아질 수록, 직급이 높아질 수록 재택근무 경험 비율도 높아지는 모습을 보였으며, 기혼자의 경우 평균 45.8% 가량 재택근무 경험한데 비해 미혼자의 경우 28.8%에 그쳐 기혼자의 재택근무 경험 비율이 훨씬 높았음. • IT/인터넷, 영업/제휴/마케팅/시장조사, 전문직의 경우 각 48.4%, 45.2%, 40.0%로 재택근무 경험이 있는 경우가 많았고, 생산/제조, 생산관리/품질관리, 엔지니어링 직무는 각 91.3%, 91.2%, 85.3%로 재택근무 경험이 없는 경우가 많았음.
<p>재택근무 활용 계기</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 재택근무 활용 계기에 대해 “코로나19로 인해 처음 활용” 89.3%, “코로나19 이전부터 활용” 10.7%로 재택근무를 경험한 근로자의 대다수가 코로나19를 계기로 재택근무를 활용함. • 특히 기업유형별로는 민간단체(재단, 사단, 시민, 종교)와 공공기관이, 연령별로는 50대 이상이, 직급별로는 고위관리자(이사)의 경우 100%가 코로나 19를 계기로 재택근무를 처음 활용하게 되었다고 응답함. • 또한 디자인, 생산관리/품질관리, 엔지니어링, 교육, 전문직, 기타에서 “코로나19로 인해 처음 활용”했다는 응답이 100%로 나타나 재택근무 경험 비율이 매우 낮은 직무에서 조차도 큰 계기가 되었음이 나타남.
<p>재택근무 주당 활용 횟수</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ‘20.07 재택근무 주당 활용 횟수는 “미활용”이 32.4%로 가장 높았으며, 활용한 경우 주당 평균 “1일” 21.1%, “2일” 16.1%, “5일 이상” 15.1%, “3일” 14.0%, “4일” 1.3% 순으로 나타남. • 30인 미만 기업의 “미활용”은 평균 14.3%, 30인 이상 기업은 평균 35.4%로 30인 미만 기업이 비교적 활발히 활용함. • 또한 연령이 높을 수록, 직급이 높을 수록 주당 활용 횟수 역시 높았으며 중소, 중견기업이나 대기업(계열사 포함)과 같은 민간 기업보다 민간단체(재단, 사단, 시민, 종교)와 공공기관에서, 미혼자보다는 기혼자가, 여성보다는 남성의 재택근무 활용이 더 높았음. • 그 밖에 디자인, 생산관리/품질관리, 전문직의 경우 “미활용” 0%로 다른 직무에 비해 재택근무를 적극적으로 활용함.

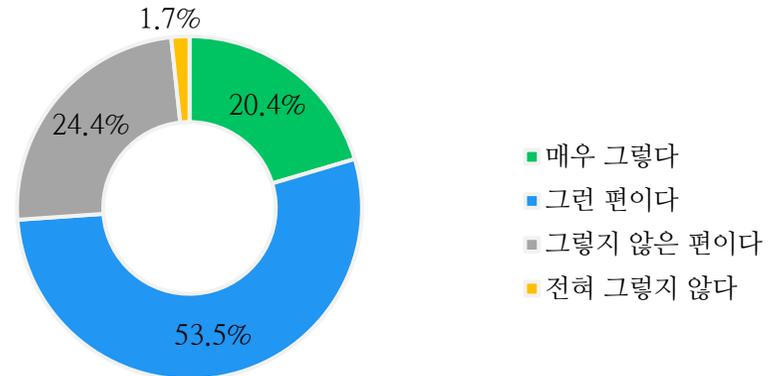
조사 개요

4. 조사 결과 요약_근로자(3/8)

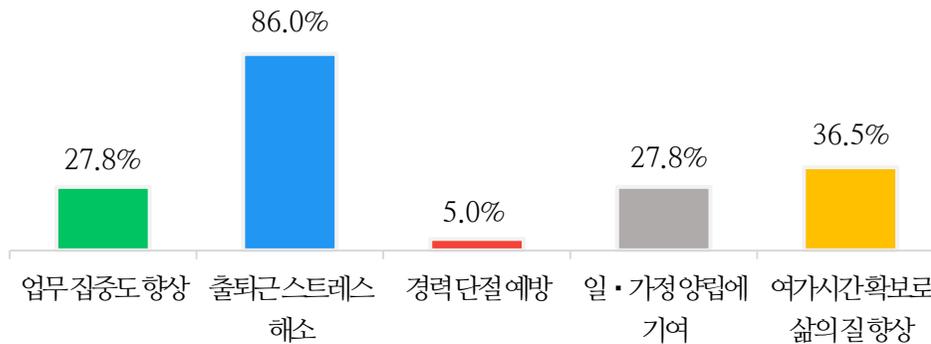
재택근무 만족도



재택근무로 인한 업무 효율성



재택근무의 긍정적 효과(복수응답)



조사 개요

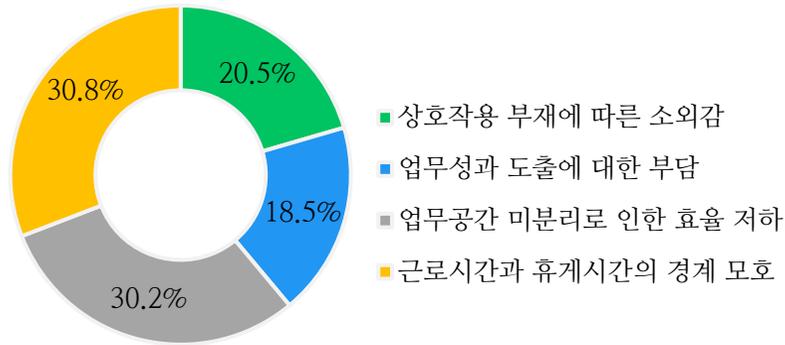
4. 조사 결과 요약_근로자(4/8)

<p>재택근무 만족도</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 재택근무 만족도에 관해 “대체로 만족”이 60.5%, “매우 만족” 30.8%로 재택근무를 경험한 근로자의 91.3%가 재택근무에 만족하는 것으로 나타남. • 특히 기업유형별로는 민간 단체(재단, 사단, 시민, 종교), 연령별로는 50대 이상의 경우 응답자 모두가 재택근무에 만족하는 것으로 나타났고, 초등학생 이하 자녀가 없는 기혼자의 경우 “대체로 만족” 71.4%로 유난히 높은 수치를 보임. • 다만, 연구개발, 생산관리/품질관리, 엔지니어링 직무는 “대체로 불만족” 각 18.7%, 20%, 20%로 타 직무에 비해 상대적으로 불만족 비율이 높게 나타남.
<p>재택근무로 인한 업무 효율성</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 재택근무로 인해 업무 효율이 높아졌는지에 대해 “그런 편이다” 53.5%, “그렇지 않은 편이다” 24.4%, “매우 그렇다” 20.4%, “전혀 그렇지 않다” 1.7% 순으로 나타나 재택근무를 경험한 근로자의 73.9%는 재택근무를 통해 업무 효율이 상승한 것으로 나타남. • 특히 공공기관의 경우 “그런 편이다”가 88.2%로 타 유형에 비해 높게 나타났으며, 20대 이하와 50대 이상에서 긍정응답이 높게 두드러졌음. • 반면에 엔지니어링 직무에서는 “그렇지 않은 편이다” 60%로 타 직무에 비해 부정응답이 높음.
<p>재택근무의 긍정적 효과</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 재택근무의 긍정적 효과는 “출퇴근 스트레스 해소”가 86.0%로 압도적으로 높으며, “여가시간 확보로 삶의 질 향상”이 36.5%, “업무 집중도 향상” 및 “일·가정 양립에 기여”가 27.8%, “경력 단절 예방”이 5.0%로 그 뒤를 잇고 있음. • 또한 미혼, 20대 이하, 일반 직원의 경우 여가시간 확보로 삶이 질이 향상되었다는 답변이 상대적으로 높은 반면, 기혼, 40대 이상, 중간관리자 이상의 경우 일·가정 양립에 기여했다는 응답이 상대적으로 높음.

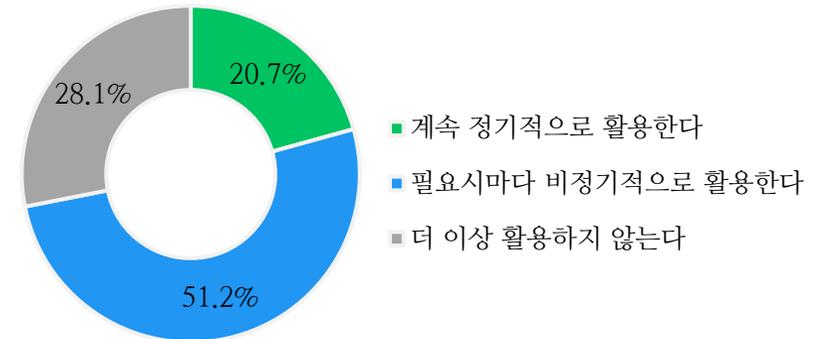
조사 개요

4. 조사 결과 요약_근로자(5/8)

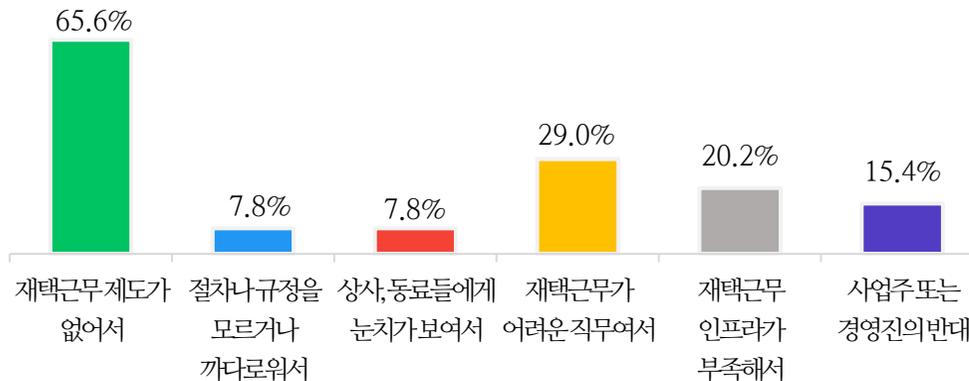
재택근무 활용의 어려움



재택근무 지속 여부



재택근무 미활용 사유(복수응답)



조사 개요

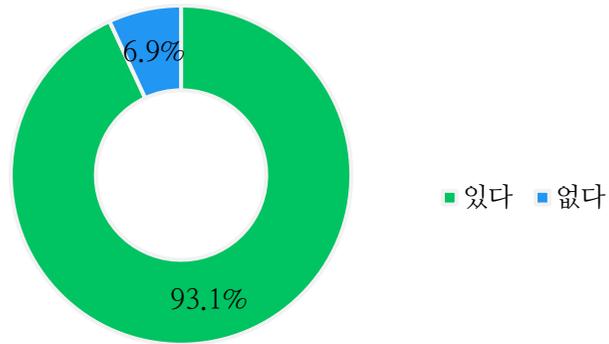
4. 조사 결과 요약_근로자(6/8)

<p>재택근무 활용의 어려움</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 재택근무를 망설이게 하는 이유로 “근로시간과 휴게시간의 경계 모호” 45.8%, “업무공간 미분리로 인한 효율 저하” 44.8%로 높게 나타남. 그 밖에 “상호작용 부재에 따른 소외감” 30.4%, “업무성과 도출에 대한 부담” 27.4%, “승진 등 인사상 불이익 우려” 16.7%, “가사, 육아 병행에 따른 피로감” 9.0% 순으로 나타남. • 초등학생 이하 자녀가 있는 기혼자의 경우 다른 가족관계에 비해 가사, 육아 병행에 따른 피로감이 24.3%로 높게 언급 되었음. • 상호작용 부재에 따른 소외감과 업무성과 도출에 대한 부담 그리고 업무공간 미분리로 인한 효율저하 각 50%로 상대적으로 50대 이상에서 높게 나타남.
<p>재택근무 지속 여부</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1년 이내 재택근무를 활용할 계획이 있는지에 관해 “필요시마다 비정기적으로 활용한다” 51.2%, “더 이상 활용하지 않는다” 28.1%, “계속 정기적으로 활용한다” 20.7% 순으로 나옴. 전반적으로 앞으로도 활용 계획이 있다는 응답이 71.9%로 높게 나타남. • “필요시 마다 비정기적으로 활용한다”는 의견은 100~299인 기업 60.7%, 40대 60.9%, 중간관리자(부장과장) 57.9%로 높게 나타났으며, “계속 정기적으로 활용한다” 50대 이상 75%, 고위관리자(이사) 44.4%로 나타남. • “더 이상 활용하지 않는다”의 경우 엔지니어링 직무에서 80%로 유난히 높았고, 여성 35.1%로 상대적으로 높은 모습을 보임.
<p>재택근무 미활용 사유</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 재택근무를 활용하지 않는 이유는 “재택근무 제도가 없어서”가 65.6%로 가장 높게 나타남. 그 밖에 “재택근무가 어려운 직무여서” 29.0%, “재택근무 인프라가 부족해서” 20.2%, “사업주 또는 경영진의 반대” 15.4%, “절차나 규정을 모르거나 까다로워서” 및 “상사, 동료들에게 눈치가 보여서” 7.8%로 나타남. • 100인 이상 기업의 경우 “재택근무가 어려운 직무여서”라는 응답이 30%대로 상대적으로 높은 반면, 100인 미만 기업은 “재택근무 제도가 없어서”라는 응답이 70%대로 다수임. • 엔지니어링의 경우 “재택근무가 어려운 직무라서” 58.6%로 다른 직무에 비해 매우 두드러졌음.

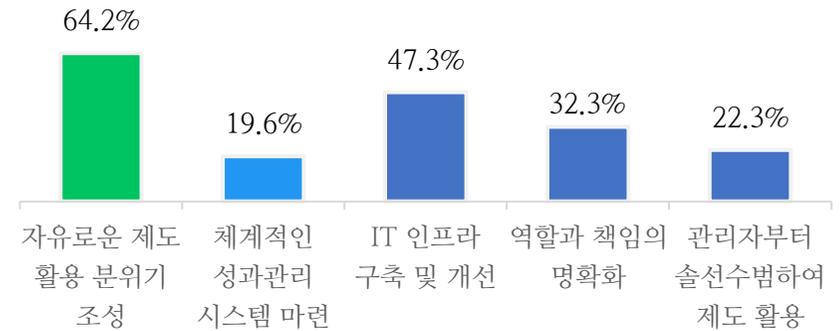
조사 개요

4. 조사 결과 요약_근로자(7/8)

재택근무 활용 의사



재택근무 활성화를 위한 기업 조치(복수응답)



재택근무 활성화를 위한 정부정책(복수응답)



조사 개요

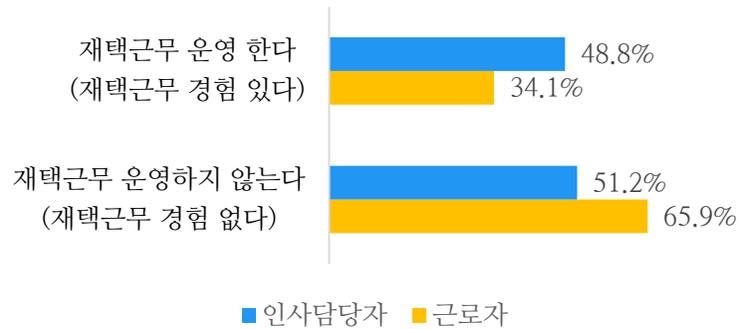
4. 조사 결과 요약_근로자(8/8)

<p>재택근무 활용 의사</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 기업에서 재택근무가 가능한 환경이 조성된다면 재택근무를 할 의향이 있는지에 관해 “있다” 93.1%, “없다” 6.9%로 대다수의 근로자가 재택근무 활용 의사가 있는 것으로 나타남. • 재택근무 활용 의사가 “없다”가 상대적으로 높은 경우는 민간단체(재단, 사단, 시민, 종교)에서 18.2%, 40대 15.3%, 50대 이상 20%, 고위관리자(이사) 55.6%로 나타남. • 서비스/고객지원 19.2%, 엔지니어링 17.2%, 교육 12.5%로 이들 직무에서 상대적으로 재택근무를 활용할 의사가 없다는 비율이 상대적으로 높게 나타남.
<p>재택근무 활성화를 위한 기업 조치</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 재택근무 활성화를 위해 필요한 기업의 조치로 “자유로운 제도 활용 분위기 조성”이 64.2%로 가장 높게 나타남. 그 뒤로 “IT 인프라 구축 및 개선”이 47.3%, “역할과 책임의 명확화”가 32.3%, “관리자부터 솔선수범하여 제도 활용”이 22.3%, “체계적인 성과관리 시스템 마련”이 19.6%의 응답 비율을 보임. • “체계적인 성과관리 시스템 마련”이라는 응답은 10인 미만 기업 34.8%, 민간단체(재단, 사단, 시민, 종교) 35.3%, 50대 이상 33.3%, 고위관리자(이사) 38.9%로 상대적으로 높게 나타났으며, “IT 인프라 구축 및 개선”은 공공기관 54.2%로 높게 나타남.
<p>재택근무 활성화를 위한 정부 정책</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 재택근무 활성화를 위해 필요한 정부정책으로 “노동법 가이드라인 마련”이 48.9%로 가장 높게 나타남. 그 뒤로 “인프라 구축 등 비용 지원”이 44.2%, “사회적 분위기 확산” 41.3%, “재택근무 활용 인센티브(정부포상, 금융우대 등)” 31.5%로 나타남. 그 밖에 “선도 기업의 우수사례 발굴/전파” 12.4%, “인사노무 컨설팅 지원” 9.2%의 응답 비율을 보임. • 공공기관의 경우 “인프라 구축 등 비용 지원” 60.4%, “노동법 가이드라인 마련” 58.3%로 타 기업유형에 비해 두드러지는 수치를 보임. • 초등학생 이하 자녀가 있는 기혼의 경우 “사회적 분위기 확산”에서 46.3%, 초등학생 이하 자녀가 없는 기혼의 경우 “재택근무 활용 인센티브(정부포상, 금융우대 등)”에서 38.5%로 타 가족관계에 비해 상대적으로 높은 응답 비율을 보임. • 고위관리자(이사)의 경우 “인프라 구축 등 비용 지원”이 50.0%, “인사노무 컨설팅 지원”과 “선도 기업의 우수사례 발굴/전파”가 22.2%로 타 직급에 비해 두드러지는 수치를 보임.

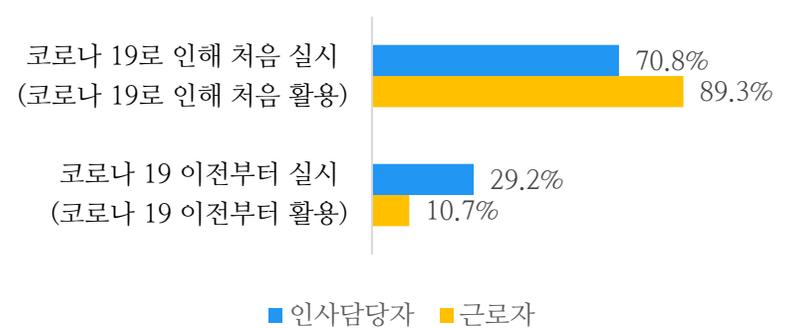
조사 개요

4. 조사 결과 요약_인사담당자와 근로자 주요 응답 비교(1/5)

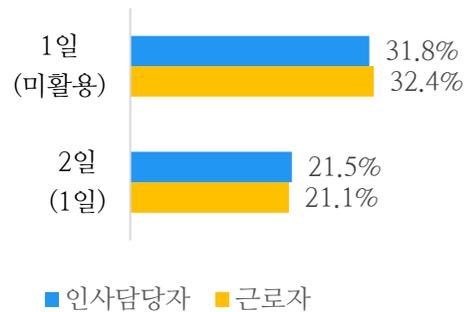
재택근무 실시/경험 여부



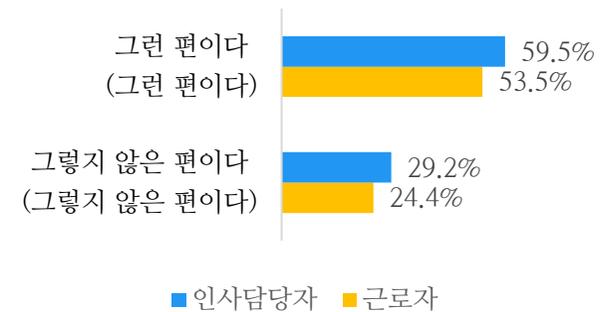
재택근무 도입/활용 계기



재택근무 주당 활용 횟수



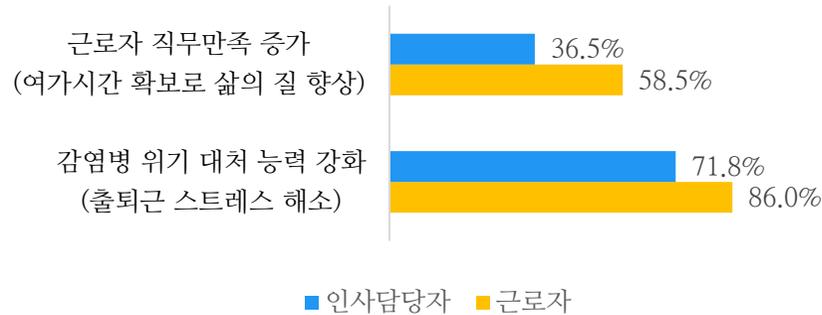
재택근무 업무 효율성



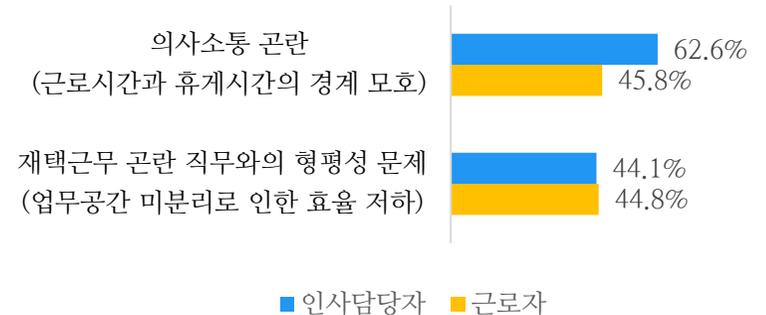
조사 개요

4. 조사 결과 요약_인사담당자와 근로자 주요 응답 비교(2/5)

재택근무 긍정효과



재택근무 시행/활용의 어려움



조사 개요

4. 조사 결과 요약_인사담당자와 근로자 주요 응답 비교(3/5)

재택근무를 실시한 기업과 그렇지 않은 기업의 비율은 48.8%대 51.2%로 유사하나 재택근무를 경험한 근로자의 비율은 34.1%에 그침.

재택근무를 실시 기업 중 70.8%가 코로나 19가 계기가 됨에 따라 근로자들의 89.3% 역시 그 흐름에 맞춰 재택근무를 처음 하게 됨.

재택근무 시 업무효율성에 대해서는 기업과 근로자 모두 업무 효율성이 높아진 편이라는 응답이 가장 높았으며, 건강하고 안전한 삶과 직무만족에 긍정적인 효과가 있다고 응답함.

그러나 '20.07 기준 평균 재택근무 주당 활용 횟수에 대해 인사담당자 “1일” 31.8%, 근로자 “미활용” 32.4%로 적극적인 활용이 이루어지지 않는 것으로 나타남.

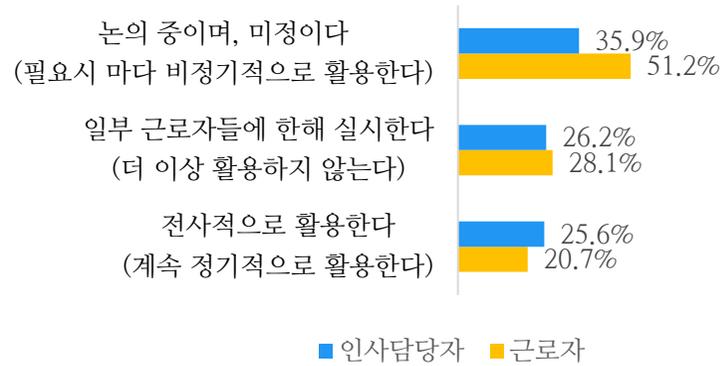
재택근무 시 어려움으로 인사담당자는 “의사소통 곤란” 62.6%, “재택근무 곤란 직무와의 형평성 문제” 44.1%가 가장 크고, 근로자는 “근로시간과 휴게시간이 경계 모호” 45.8%, “업무공간 미분리로 인한 효율 저하” 44.8%로 주로 시공간이 분리되지 않아 겪는 어려움이었음.

	인사담당자	근로자
재택근무 실시/경험 여부	“운영한다” 48.8%, “운영하지 않는다” 51.2%	“있다” 34.1%, “없다” 65.9%
재택근무 도입/활용 계기	“코로나 19로 인해 처음 실시” 70.8%, “코로나 19 이전부터 실시” 29.2%	“코로나 19로 인해 처음 활용” 89.3%, “코로나 19 이전부터 활용” 10.7%
재택근무 주당 활용 횟수	“1일” 31.8%, “2일” 21.5%	“미활용” 32.4%, “1일” 21.1%
재택근무 업무 효율성	“그런 편이다” 59.5%, “그렇지 않은 편이다” 29.2%	“그런 편이다” 53.5%, “그렇지 않은 편이다” 24.4%
재택근무 긍정 효과	“감염병 위기 대처 능력 강화” 71.8%, “근로자 직무만족 증가” 58.5%	“출퇴근 스트레스 해소” 86.0%, “여가시간 확보로 삶의 질 향상”이 36.5%
재택근무 시행/활용의 어려움	“의사소통 곤란” 62.6%, “재택근무 곤란 직무와의 형평성 문제” 44.1%	“근로시간과 휴게시간의 경계 모호” 45.8%, “업무공간 미분리로 인한 효율 저하” 44.8%

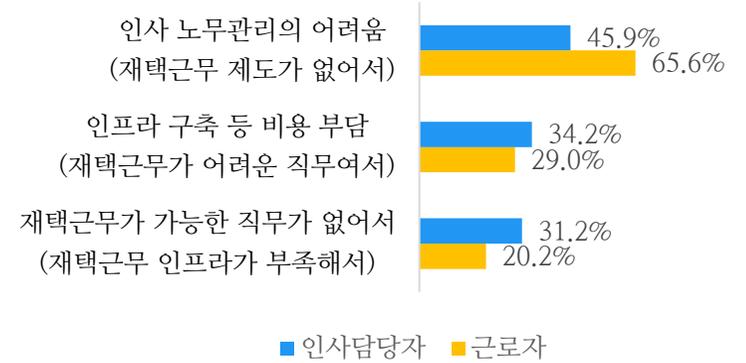
조사 개요

4. 조사 결과 요약_인사담당자와 근로자 주요 응답 비교(4/5)

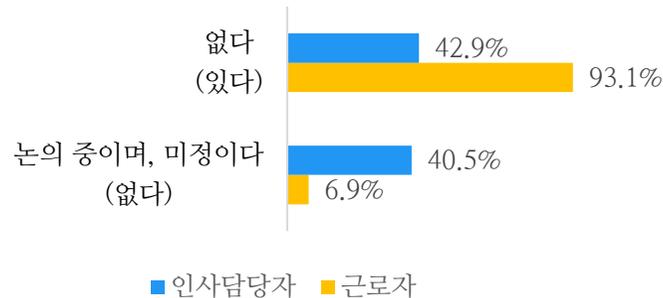
재택근무 지속 여부



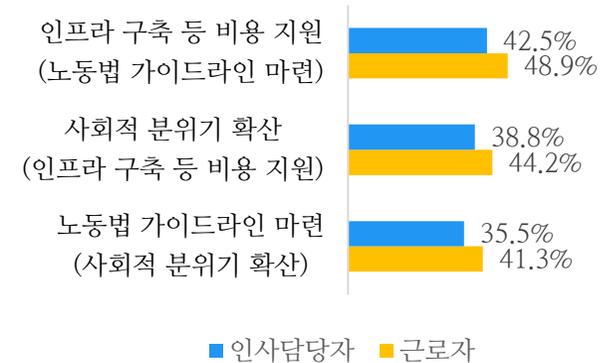
재택근무 미활용 사유



재택근무 도입 활용 의사



재택근무 미활용 사유



조사 개요

4. 조사 결과 요약_인사담당자와 근로자 주요 응답 비교(5/5)

코로나 19 종식 이후에도 재택근무를 지속할지에 대해 인사담당자 51.8%, 근로자 71.9%로 모두 지속 한다는 의견이 우세했음. 다만 인사담당자의 경우 전사적으로 활용할 것인지, 일부 근로자를 대상으로 할 것인지 재택근무 실시범위에서 차이를 보였고, 근로자의 경우 정기적으로 활용할 것인지, 비정기적으로 활용할 것인지에서 차이를 보였음.

반면 재택근무를 시행하지 않는 기업에서는 “인사 노무관리의 어려움”이 45.9%로 가장 큰 이유였고, 근로자가 재택근무를 하지 않는 이유는 “재택근무 제도가 없어서” 65.5%로 재직중인 회사에 재택근무제도가 없기 때문에 할 수 없다는 응답이 다수임.

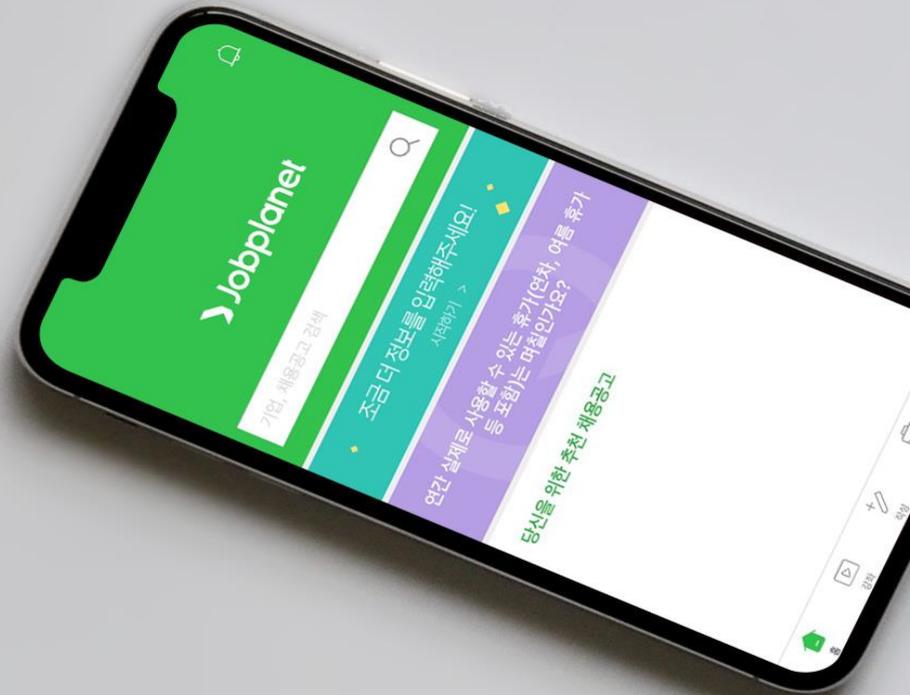
향후 재택근무 도입 의사에 대해 인사담당자 “없다” 42.9%로 부정의견이 높았으나, 근로자의 경우 재택근무를 활용할 의사가 “있다” 93.1%로 답변에 큰 온도차를 보임.

재택근무 활성화를 위한 정부 정책에 대해서는 인사담당자는 “인프라 구축 등 비용 지원” 42.5%, 근로자는 “노동법 가이드라인 마련” 48.9%로 가장 필요로 하는 내용에 차이를 보임.

	인사담당자	근로자
재택근무 지속 여부	“논의 중이며, 미정이다” 35.9%, “일부 근로자들에 한해 실시한다” 26.2%, “전사적으로 활용한다” 25.6%	“필요시마다 비정기적으로 활용한다” 51.2%, “더 이상 활용하지 않는다” 28.1%, “계속 정기적으로 활용한다” 20.7%
재택근무 미활용 사유	“인사 노무관리의 어려움” 45.9%, “인프라 구축 등 비용 부담” 34.2%, “재택근무가 가능한 직무가 없어서” 31.2%	“재택근무 제도가 없어서” 65.6% “재택근무가 어려운 직무여서” 29.0%, “재택근무 인프라가 부족해서” 20.2%,
재택근무 도입/활용 의사	“없다” 42.9%, “논의 중이며, 미정이다” 40.5%	“있다” 93.1%, “없다” 6.9%
재택근무 활성화를 위한 정부 정책	“인프라 구축 등 비용 지원” 42.5%, “사회적 분위기 확산” 38.8%, “노동법 가이드라인 마련” 35.5%	“노동법 가이드라인 마련”이 48.9%, “인프라 구축 등 비용 지원”이 44.2%, “사회적 분위기 확산” 41.3%

II 인사담당자 조사결과

1. 재택근무 운영 여부
2. 재택근무 실시 계기
3. 재택근무 실시 근거
4. 재택근무 활용 비율
5. 재택근무 활용 횟수
6. 재택근무 실시 범위
7. 재택근무로 인한 업무효율성
8. 재택근무의 긍정적 효과
9. 재택근무의 시행상 어려움
10. 재택근무 지속 여부
11. 재택근무 미운영 사유
12. 재택근무 도입 계획
13. 재택근무 활성화를 위한 정부 정책



인사담당자 조사결과

1. 재택근무 운영 여부

(전체) 재택근무 운영 여부에 대해 “운영한다” 48.8%, “운영하지 않는다” 51.2%로 재택근무를 운영하지 않는다는 응답이 우세하나 비슷한 수준임.

(기업규모) “운영한다”고 응답한 비율은 10인 미만 65.4%, 10~29인 43.9%, 30~99인 42.7%, 100~299인 54%, 300인 이상 51.5%로 10인 미만으로 규모가 매우 작거나 100인 이상으로 규모가 큰 경우 재택근무 운영 비율이 높은 것으로 나타남.

(기업유형) “운영한다”고 응답한 비율은 중소기업 47.8%, 대기업(계열사 포함) 58.3%, 법인단체(재단, 사단)와 시민, 종교단체 및 공공기관 각 50.0%로 대기업에서 유일하게 재택근무를 운영하는 경우가 더 많은 것으로 나타남.

	전체	기업규모					기업유형				
		10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	중소, 중견기업	대기업 (계열사 포함)	법인단체 (재단, 사단)	시민단체, 종교단체	공공기관
	100% (400)	100% (26)	100% (82)	100% (124)	100% (100)	100% (68)	100% (356)	100% (36)	100% (4)	100% (2)	100% (2)
운영한다	48.8% (195)	65.4% (17)	43.9% (36)	42.7% (53)	54.0% (54)	51.5% (35)	47.8% (170)	58.3% (21)	50.0% (2)	50.0% (1)	50.0% (1)
운영하지 않는다	51.2% (205)	34.6% (9)	56.1% (46)	57.3% (71)	46.0% (46)	48.5% (33)	52.2% (186)	41.7% (15)	50.0% (2)	50.0% (1)	50.0% (1)

인사담당자 조사결과

1. 재택근무 운영 여부

(소재지) “운영한다”의 비중이 두드러지게 높은 지역은 강원과 전남 각 100%, 충남 60.0%임.
 서울 지역의 경우 “운영한다” 51.0%로 재택근무를 운영하는 기업의 비중이 근소한 차이로 높게 나타남.

“운영하지 않는다”의 비중이 두드러지게 높은 지역은 대전과 울산 각 100%, 경남 80.0% , 부산 71.4%, 인천과 경북 각 66.7%임.
 경기 지역의 경우 “운영하지 않는다” 53.1%로 재택근무를 운영하지 않는 기업의 비중이 근소한 차이로 높게 나타남.

그 밖에 대구와 전북은 50.0%대 50.0%으로 재택근무를 운영하는 기업과 운영하지 않는 기업의 비중이 같음.

	전체	소재지													
		서울	부산	인천	대구	대전	울산	경기	강원	충남	충북	경남	경북	전남	전북
	100% (400)	100% (302)	100% (7)	100% (9)	100% (2)	100% (5)	100% (2)	100% (49)	100% (3)	100% (5)	100% (5)	100% (5)	100% (3)	100% (1)	100% (2)
운영한다	48.8% (195)	51.0% (154)	28.6% (2)	33.3% (3)	50.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	46.9% (23)	100% (3)	60.0% (3)	40.0% (2)	20.0% (1)	33.3% (1)	100% (1)	50.0% (1)
운영하지 않는다	51.2% (205)	49.0% (148)	71.4% (5)	66.7% (6)	50.0% (1)	100% (5)	100% (2)	53.1% (26)	0.0% (0)	40.0% (2)	60.0% (3)	80.0% (4)	66.7% (2)	0.0% (0)	50.0% (1)

인사담당자 조사결과

1. 재택근무 운영 여부

(업종) “운영한다”는 응답이 두드러지게 높은 업종은 광업과 전기·가스·증기 및 공기조절업 각 100%, 금융 및 보험업과 예술·스포츠 및 여가관련 서비스업 각 66.7%, 교육서비스업 62.5%, 정보통신업 61.5% 순으로 나타남.

“운영하지 않는다”는 응답이 두드러지게 높은 업종은 숙박 및 음식점업 85.7%, 제조업 66.0%, 도매 및 소매업 63.8%, 기타 100%임.

그 밖에 부동산업과 협회 및 단체·수리 및 기타 개인서비스업은 50.0%대 50.0%으로 재택근무를 운영하는 기업과 운영하지 않는 기업의 비중이 같음.

	전체	업종																	
		광업	제조업	전기·가스·증기 및 공기조절업	건설업	도매 및 소매업	운수 및 창고업	숙박 및 음식점업	금융 및 보험업	정보통신업	부동산업	전문·과학 및 기술 서비스업	사업시설 관리·사업 지원 및 임대 서비스업	교육 서비스업	보건업 및 사회복지 서비스업	예술·스포츠 및 여가 관련 서비스업	협회 및 단체·수리 및 기타 개인 서비스업	기타	
	100% (400)	100% (1)	100% (94)	100% (1)	100% (11)	100% (58)	100% (10)	100% (7)	100% (9)	100% (130)	100% (2)	100% (30)	100% (9)	100% (24)	100% (5)	100% (6)	100% (2)	100% (1)	
운영한다	48.8% (195)	100% (1)	34.0% (32)	100% (1)	54.5% (6)	36.2% (21)	60.0% (6)	14.3% (1)	66.7% (6)	61.5% (80)	50.0% (1)	43.3% (13)	44.4% (4)	62.5% (15)	60.0% (3)	66.7% (4)	50.0% (1)	0% (0)	
운영하지 않는다	51.2% (205)	0.0% (0)	66.0% (62)	0.0% (0)	45.5% (5)	63.8% (37)	40.0% (4)	85.7% (6)	33.3% (3)	38.5% (50)	50.0% (1)	56.7% (17)	55.6% (5)	37.5% (9)	40.0% (2)	33.3% (2)	50.0% (1)	100% (1)	

인사담당자 조사결과

2. 재택근무 실시 계기

(전체) 재택근무 실시 계기에 대해 “코로나19로 인해 처음 실시” 70.8%, “코로나 19이전부터 실시” 29.2%로 재택근무를 운영하는 대다수의 기업이 코로나19를 계기로 재택근무를 실시함.

(기업규모) 30~99인 기업과 300인 이상 기업에서 “코로나19로 인해 처음 실시”했다는 응답이 각 77.4%와 77.1%로 많은 비중을 차지한 반면, 10인 미만 기업과 100~299인 기업에서는 “코로나19 이전부터 실시”했다는 응답이 각 41.2%와 35.2%로 더 많은 비중을 차지함.

(기업유형) “코로나19로 인해 처음 실시”의 경우 대기업(계열사 포함) 81.0%, 법인단체(재단, 사단)과 공공기관 각 100%로 대부분 코로나19를 계기로 재택근무를 실시하게 되었고, 시민, 종교단체만 “코로나19 이전부터 실시” 했다는 응답의 비율이 높았음.

	전체	기업규모					기업유형				
		10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	중소, 중견기업	대기업 (계열사 포함)	법인단체 (재단, 사단)	시민단체, 종교단체	공공기관
	100% (195)	100% (17)	100% (36)	100% (53)	100% (54)	100% (35)	100% (170)	100% (21)	100% (2)	100% (1)	100% (1)
코로나19로 인해 처음 실시	70.8% (138)	58.8% (10)	69.4% (25)	77.4% (41)	64.8% (35)	77.1% (27)	69.4% (118)	81.0% (17)	100% (2)	0.0% (0)	100% (1)
코로나19 이전부터 실시	29.2% (57)	41.2% (7)	30.6% (11)	22.6% (12)	35.2% (19)	22.9% (8)	30.6% (52)	19.0% (4)	0.0% (0)	100% (1)	0.0% (0)

인사담당자 조사결과

2. 재택근무 실시 계기

(소재지) “코로나19로 인해 처음 실시”했다는 응답은 서울 72.1%, 인천, 대구, 경북, 전남 각 100%, 경기 69.6%, 충남 66.7%로 다른 지역에 비해 높게 나타났음.

“코로나19 이전부터 실시”했다는 응답은 강원 66.7%, 경남과 전북 각 100%로 다른 지역에 비해 높게 나타남.

그 밖에 부산과 충북 지역은 각 50.0%로 코로나 19로 인해 재택근무를 처음 실시한 기업과 코로나 19 이전부터 재택근무를 실시한 기업의 비중이 동일하게 나타남.

	전체	소재지													
		서울	부산	인천	대구	대전	울산	경기	강원	충남	충북	경남	경북	전남	전북
	100% (195)	100% (154)	100% (2)	100% (3)	100% (1)	0% (0)	0% (0)	100% (23)	100% (3)	100% (3)	100% (2)	100% (1)	100% (1)	100% (1)	100% (1)
코로나19로 인해 처음 실시	70.8% (138)	72.1% (111)	50.0% (1)	100% (3)	100% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	69.6% (16)	33.3% (1)	66.7% (2)	50.0% (1)	0.0% (0)	100% (1)	100% (1)	0.0% (0)
코로나19 이전부터 실시	29.2% (57)	27.9% (43)	50.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	30.4% (7)	66.7% (2)	33.3% (1)	50.0% (1)	100% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	100% (1)

인사담당자 조사결과

2. 재택근무 실시 계기

(업종) “코로나19 이전부터 실시”했다는 응답은 단 두 개 업종으로 사업시설 관리·사업지원 및 임대서비스업과 협회 및 단체·수리 및 기타 개인서비스업에서 각 100%로 나타남.

그 외 업종은 모두 “코로나19로 인해 처음 실시”했다는 응답이 높게 나타났는데 특히 광업, 전기·가스·증기 및 공기조절업, 숙박 및 음식점업, 부동산업, 보건업 및 사회복지서비스업 각 100%, 운수 및 창고업과 금융 및 보험업 각 83.3%, 도매 및 소매업 76.2%이 다른 업종에 비해 두드러졌음.

다만, 교육서비스업의 경우는 “코로나19로 인해 처음 실시” 53.3%, “코로나19 이전부터 실시” 46.7%로 그 비중이 유사하게 나타남.

	전체	업종																	
		광업	제조업	전기·가스·증기 및 공기조절업	건설업	도매 및 소매업	운수 및 창고업	숙박 및 음식점업	금융 및 보험업	정보통신업	부동산업	전문·과학 및 기술 서비스업	사업시설 관리·사업지원 및 임대 서비스업	교육 서비스업	보건업 및 사회복지 서비스업	예술·스포츠 및 여가 관련 서비스업	협회 및 단체·수리 및 기타 개인 서비스업	기타	
	100% (195)	100% (1)	100% (32)	100% (1)	100% (6)	100% (21)	100% (6)	100% (1)	100% (6)	100% (80)	100% (1)	100% (13)	100% (4)	100% (15)	100% (3)	100% (4)	100% (1)	0% (0)	
코로나19로 인해 처음 실시	70.8% (138)	100% (1)	68.7% (22)	100% (1)	66.7% (4)	76.2% (16)	83.3% (5)	100% (1)	83.3% (5)	73.7% (59)	100% (1)	69.2% (9)	0.0% (0)	53.3% (8)	100% (3)	75.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	
코로나19 이전부터 실시	29.2% (57)	0.0% (0)	31.3% (10)	0.0% (0)	33.3% (2)	23.8% (5)	16.7% (1)	0.0% (0)	16.7% (1)	26.3% (21)	0.0% (0)	30.8% (4)	100% (4)	46.7% (7)	0.0% (0)	25.0% (1)	100% (1)	0.0% (0)	

인사담당자 조사결과

3. 재택근무 실시 근거

(전체) 재택근무 실시 근거에 대해 “별도 근거(규정) 없음”이 59.5%로 가장 높으며, 그 뒤로 “취업규칙 또는 단체협약” 27.7%, “개별 근로계약” 12.8% 순으로 나타남.

(기업규모) “별도 근거(규정) 없음”은 10인 미만 64.6%, 10~29인 69.5%, 30~99인 60.4%, 100~299인 53.7%, 300인 이상 54.3%로 기업규모가 작아질수록 별도 근거나 규정이 없는 경우가 늘어남. 반면, “취업규칙 또는 단체협약”은 10인 미만 17.7%, 10~29인 19.4%, 30~99인 30.2%, 100~299인 25.9%, 300인 이상 40.0%, “개별 근로계약” 10인 미만 17.7%, 10~29인 11.1%, 30~99인 9.4%, 100~299인 20.4%, 300인 이상 5.7%로 기업의 규모가 커질수록 취업규칙, 단체협약, 개별 근로계약과 같은 형태로 재택근무 실시의 근거를 두는 편임.

(기업유형) 법인단체(재단, 사단)와 시민, 종교단체는 “별도 근거(규정) 없음” 100%, 공공기관은 “취업규칙 또는 단체협약” 100%로 나타났으며, 중소, 중견기업과 대기업(계열사 포함)는 각각 “별도 근거(규정) 없음” 59.4%, 57.2% “취업규칙 또는 단체협약” 27.1%, 33.3% “개별 근로 계약” 13.5%, 9.5%로 큰 차이를 보이지 않았음.

	전체	기업규모					기업유형				
		10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	중소, 중견기업	대기업 (계열사 포함)	법인단체 (재단, 사단)	시민단체, 종교단체	공공기관
	100% (195)	100% (17)	100% (36)	100% (53)	100% (54)	100% (35)	100% (170)	100% (21)	100% (2)	100% (1)	100% (1)
취업규칙 또는 단체협약	27.7% (54)	17.7% (3)	19.4% (7)	30.2% (16)	25.9% (14)	40.0% (14)	27.1% (46)	33.3% (7)	0.0% (0)	0.0% (0)	100% (1)
개별 근로계약	12.8% (25)	17.7% (3)	11.1% (4)	9.4% (5)	20.4% (11)	5.7% (2)	13.5% (23)	9.5% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
별도 근거(규정) 없음	59.5% (116)	64.6% (11)	69.5% (25)	60.4% (32)	53.7% (29)	54.3% (19)	59.4% (101)	57.2% (12)	100% (2)	100% (1)	0.0% (0)

인사담당자 조사결과

3. 재택근무 실시 근거

(소재지) “별도 근거(규정) 없음”은 인천, 강원, 충남 각 66.7%, 대구, 충북, 경북, 전남, 전북 각 100%로 대다수의 지역에서 별도의 근거나 규정 없이 재택근무를 실시하는 모습이 상대적으로 강하게 나타남.

“취업규칙 또는 단체협약”은 부산 50.0%으로 다른 지역보다 높게 나타났고, “개별 근로계약”은 경기 26.1%, 강원과 충남 각 33.3%, 경남 100%로 높게 나타남.

재택근무 실시 근거가 있는 경우와 재택근무 실시 근거가 없는 경우의 비율을 보면 서울 40.9%대 59.1%, 경기 47.8%대 52.2%, 부산 50.0%대 50.0%, 경남 100%대 0%로 나타남.

	전체	소재지													
		서울	부산	인천	대구	대전	울산	경기	강원	충남	충북	경남	경북	전남	전북
	100% (195)	100% (154)	100% (2)	100% (3)	100% (1)	0% (0)	0% (0)	100% (23)	100% (3)	100% (3)	100% (2)	100% (1)	100% (1)	100% (1)	100% (1)
취업규칙 또는 단체협약	27.7% (54)	30.5% (47)	50.0% (1)	33.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	21.7% (5)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
개별 근로계약	12.8% (25)	10.4% (16)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	26.1% (6)	33.3% (1)	33.3% (1)	0.0% (0)	100% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
별도 근거(규정) 없음	59.5% (116)	59.1% (91)	50.0% (1)	66.7% (2)	100% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	52.2% (12)	66.7% (2)	66.7% (2)	100% (2)	0.0% (0)	100% (1)	100% (1)	100% (1)

인사담당자 조사결과

3. 재택근무 실시 근거

(업종) “별도 근거(규정) 없음”은 숙박 및 음식점업, 부동산업, 협회 및 단체·수리 및 기타 개인서비스업 100%, 사업시설관리·사업지원 및 임대서비스업과 예술·스포츠 및 여가관련서비스업 각 75.0%, 건설업 66.7% 순으로 다른 업종에 비해 높게 나타났으나 대부분의 업종에서 근거나 규정 없이 재택근무를 실시하는 경우가 더 많음.

“취업규칙 또는 단체협약”이라는 응답이 상대적으로 높은 업종은 운수 및 창고업 50.0%, 보건업 및 사회복지서비스업 66.7%이며, “개별 근로계약”은 광업과 전기·가스·증기 및 공기조절업 각 100%, 건설업 33.3%, 사업시설관리·사업지원 및 임대서비스업과 예술·스포츠 및 여가관련서비스업 각 25.0%임.

재택근무 실시 근거가 있는 경우와 재택근무 실시 근거가 없는 경우의 비율을 보면 광업과 전기가스증기 및 공기조절업 각 100%대 0%, 제조업과 운수 및 창고업 각 50.0%대 50.0%, 보건업 및 사회복지서비스업 66.7%대 33.3%로 상대적으로 재택근무 실시 근거를 잘 갖춘 업종으로 나타남.

	전체	업종																	
		광업	제조업	전기·가스·증기 및 공기조절업	건설업	도매 및 소매업	운수 및 창고업	숙박 및 음식점업	금융 및 보험업	정보통신업	부동산업	전문·과학 및 기술 서비스업	사업시설관리·사업지원 및 임대 서비스업	교육 서비스업	보건업 및 사회복지 서비스업	예술·스포츠 및 여가 관련 서비스업	협회 및 단체·수리 및 기타 개인 서비스업	기타	
	100% (195)	100% (1)	100% (32)	100% (1)	100% (6)	100% (21)	100% (6)	100% (1)	100% (6)	100% (80)	100% (1)	100% (13)	100% (4)	100% (15)	100% (3)	100% (4)	100% (1)	0% (0)	
취업규칙 또는 단체협약	27.7% (54)	0.0% (0)	25.0% (8)	0.0% (0)	0.0% (0)	33.3% (7)	50.0% (3)	0.0% (0)	16.7% (1)	33.8% (27)	0.0% (0)	15.4% (2)	0.0% (0)	26.7% (4)	66.7% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	
개별 근로계약	12.8% (25)	100% (1)	25.0% (8)	100% (1)	33.3% (2)	9.5% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	16.7% (1)	3.8% (3)	0.0% (0)	23.1% (3)	25.0% (1)	13.3% (2)	0.0% (0)	25.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	
별도 근거(규정) 없음	59.5% (116)	0.0% (0)	50.0% (16)	0.0% (0)	66.7% (4)	57.1% (12)	50.0% (3)	100% (1)	66.6% (4)	62.4% (50)	100% (1)	61.5% (8)	75.0% (3)	60.0% (9)	33.3% (1)	75.0% (3)	100% (1)	0.0% (0)	

인사담당자 조사결과

4. 재택근무 활용 비율

(전체) ‘20.07 재택근무를 활용한 직원의 비율에 대해 “10% 미만”이 40.0%로 가장 높으며, “50% 이상” 28.7%, “10%~20%미만” 12.9%, “30%~50%미만”과 “20%~30%미만” 9.2% 순으로 나타남.

(기업규모) “50% 이상”은 10인 미만 41.2%, 10~29인 47.2%, 30~99인 20.8%, 100~299인 24.1%, 300인 이상 22.9%인 반면 “10% 미만”은 10인 미만 29.4%, 10~29인 25.0%, 30~99인 47.1%, 100~299인 40.6%, 300인 이상 48.5%로 나타나 30인 이상의 기업에서는 10% 미만, 30인 미만의 기업에서는 50% 이상 활용하는 경우가 많아 기업의 규모가 작은 경우 사용이 더욱 활발하게 나타남.

(기업유형) “50% 이상”은 중소, 중견기업 28.8%, 대기업(계열사 포함) 23.8%, 법인단체(재단, 사단) 50.0%, 시민,종교단체 100%인 반면 “10% 미만”은 중소, 중견기업 38.9%, 대기업(계열사 포함) 52.4%, 공공기관 100%로 대기업(계열사 포함)과 공공기관에서 상대적으로 활용 비율이 낮은 것으로 나타남.

	전체	기업규모					기업유형				
		10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	중소, 중견기업	대기업 (계열사 포함)	법인단체 (재단, 사단)	시민단체, 종교단체	공공기관
	100% (195)	100% (17)	100% (36)	100% (53)	100% (54)	100% (35)	100% (170)	100% (21)	100% (2)	100% (1)	100% (1)
50% 이상	28.7% (56)	41.2% (7)	47.2% (17)	20.8% (11)	24.1% (13)	22.9% (8)	28.8% (49)	23.8% (5)	50.0% (1)	100% (1)	0.0% (0)
30%~50%미만	9.2% (18)	5.9% (1)	2.8% (1)	11.3% (6)	13.0% (7)	8.6% (3)	9.4% (16)	9.5% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
20%~30%미만	9.2% (18)	0.0% (0)	13.9% (5)	3.8% (2)	13.0% (7)	11.4% (4)	10.0% (17)	4.8% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
10%~20%미만	12.9% (25)	23.5% (4)	11.1% (4)	17.0% (9)	9.3% (5)	8.6% (3)	12.9% (22)	9.5% (2)	50.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)
10% 미만	40.0% (78)	29.4% (5)	25.0% (9)	47.1% (25)	40.6% (22)	48.5% (17)	38.9% (66)	52.4% (11)	0.0% (0)	0.0% (0)	100% (1)

인사담당자 조사결과

4. 재택근무 활용 비율

(소재지) “50% 이상”은 부산 50.0%, 서울 31.8%, 경기 26.1%로 3개 지역에서만 나타나며, 부산이 상대적으로 높음.

“30%~50%미만”은 강원과 충남이 33.3%로 높게 나타났으며 “20%~30%미만”은 인천 33.3%, 충남 66.7%이고, “10%~20%미만”은 강원 66.7%, 전남 100%로 나타나 인천, 강원, 충남, 전남 지역의 경우 상대적으로 10%~50%미만이 재택근무를 활용하는 경우가 많음.

“10% 미만”은 대구, 충북, 경남, 경북, 전북 각 100%, 경기 56.5%로 타 지역에 비해 재택근무 활용 비율이 낮은 편으로 나타남.

	전체	소재지													
		서울	부산	인천	대구	대전	울산	경기	강원	충남	충북	경남	경북	전남	전북
	100% (195)	100% (154)	100% (2)	100% (3)	100% (1)	0% (0)	0% (0)	100% (23)	100% (3)	100% (3)	100% (2)	100% (1)	100% (1)	100% (1)	100% (1)
50% 이상	28.7% (56)	31.8% (49)	50.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	26.1% (6)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
30%~50%미만	9.2% (18)	9.1% (14)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	8.7% (2)	33.3% (1)	33.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
20%~30%미만	9.2% (18)	8.4% (13)	0.0% (0)	33.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	8.7% (2)	0.0% (0)	66.7% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
10%~20%미만	12.9% (25)	13.0% (20)	50.0% (1)	33.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	66.7% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100% (1)	0.0% (0)
10% 미만	40.0% (78)	37.7% (58)	0.0% (0)	33.3% (1)	100% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	56.5% (13)	0.0% (0)	0.0% (0)	100% (2)	100% (1)	100% (1)	0.0% (0)	100% (1)

인사담당자 조사결과

4. 재택근무 활용 비율

(업종) “50% 이상”은 운수 및 창고업 50.0%, 전문·과학 및 기술서비스업 38.5%, 협회 및 단체·수리 및 기타 개인서비스업 100%로 다른 업종에 비해 높게 나타남. 반면 “10% 미만” 활용한다는 응답은 제조업 71.9%, 숙박 및 음식점업 100%, 보건업 및 사회복지서비스업 66.7%로 상대적으로 활용도가 낮게 나타남.

그 밖에 “30%~50%미만”은 광업 100%, 예술·스포츠 및 여가관련서비스업 50.0%, “20%~30%미만”은 전기·가스·증기 및 공기조절업 100%, 사업시설관리·사업지원 및 임대서비스업 50.0%, “10%~20%미만”은 건설업과 보건업 및 사회복지 서비스업 33.3%, 부동산업 100%로 높게 나타남.

	전체	업종																	
		광업	제조업	전기·가스·증기 및 공기조절업	건설업	도매 및 소매업	운수 및 창고업	숙박 및 음식점업	금융 및 보험업	정보통신업	부동산업	전문·과학 및 기술 서비스업	사업 시설 관리·사업 지원 및 임대 서비스업	교육 서비스업	보건업 및 사회복지 서비스업	예술·스포츠 및 여가 관련 서비스업	협회 및 단체·수리 및 기타 개인 서비스업	기타	
	100% (195)	100% (1)	100% (32)	100% (1)	100% (6)	100% (21)	100% (6)	100% (1)	100% (6)	100% (80)	100% (1)	100% (13)	100% (4)	100% (15)	100% (3)	100% (4)	100% (1)	0% (0)	
50% 이상	28.7% (56)	0.0% (0)	15.6% (5)	0.0% (0)	33.3% (2)	33.3% (7)	50.0% (3)	0.0% (0)	33.3% (2)	30.0% (24)	0.0% (0)	38.5% (5)	25.0% (1)	33.3% (5)	0.0% (0)	25.0% (1)	100% (1)	0.0% (0)	
30%~50%미만	9.2% (18)	100% (1)	6.3% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	14.3% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	16.7% (1)	7.5% (6)	0.0% (0)	15.4% (2)	0.0% (0)	6.7% (1)	0.0% (0)	50.0% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	
20%~30%미만	9.2% (18)	0.0% (0)	3.1% (1)	100% (1)	16.7% (1)	9.5% (2)	16.7% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	11.3% (9)	0.0% (0)	0.0% (0)	50.0% (2)	6.7% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	
10%~20%미만	12.9% (25)	0.0% (0)	3.1% (1)	0.0% (0)	33.3% (2)	4.8% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	16.7% (1)	15.0% (12)	100% (1)	15.4% (2)	0.0% (0)	20.0% (3)	33.3% (1)	25.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	
10% 미만	40.0% (78)	0.0% (0)	71.9% (23)	0.0% (0)	16.7% (1)	38.1% (8)	33.3% (2)	100% (1)	33.3% (2)	36.2% (29)	0.0% (0)	30.7% (4)	25.0% (1)	33.3% (5)	66.7% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	

인사담당자 조사결과

5. 재택근무 활용 횟수

(전체) ‘20.07 재택근무를 활용한 근로자들의 주당 평균 재택근무 활용 횟수에 대해 “1일”이 31.8%로 가장 높으며 그 뒤로 “2일” 21.5%, “3일” 19.5%, “5일” 18.5%, “4일” 8.7% 순으로 나타남.

(기업규모) 기업규모와 무관하게 주당 평균 재택근무 활용 횟수는 1~2일에 집중되어 있음. 다만 100~299인 규모의 기업에서만 재택근무를 주당 평균 “1일” 24.1%, “2일” 11.1%, “3일” 35.2%, “4일” 7.4%, “5일” 22.2%로 주당 평균 3일 이용한다는 응답이 가장 높게 나타나 차이를 보임.

(기업유형) 중소, 중견기업과 대기업(계열사 포함)의 경우 주당 평균 재택근무 활용 횟수는 1~2일에 집중되어 있음. 다만 시민, 종교단체와 공공기관의 경우 모두 “5일”이라는 응답이 100%이며, 법인단체(재단, 사단)의 경우 “1일”과 “3일”이 50.0%로 나타남.

	전체	기업규모					기업유형				
		10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	중소, 중견기업	대기업 (계열사 포함)	법인단체 (재단, 사단)	시민단체, 종교단체	공공기관
	100% (195)	100% (17)	100% (36)	100% (53)	100% (54)	100% (35)	100% (170)	100% (21)	100% (2)	100% (1)	100% (1)
1일	31.8% (62)	41.1% (7)	30.6% (11)	34.0% (18)	24.1% (13)	37.1% (13)	31.7% (54)	33.3% (7)	50.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)
2일	21.5% (42)	35.3% (6)	22.2% (8)	26.4% (14)	11.1% (6)	22.9% (8)	21.8% (37)	23.8% (5)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
3일	19.5% (38)	0.0% (0)	19.4% (7)	13.2% (7)	35.2% (19)	14.3% (5)	20.0% (34)	14.3% (3)	50.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)
4일	8.7% (17)	11.8% (2)	11.1% (4)	9.4% (5)	7.4% (4)	5.7% (2)	8.8% (15)	9.5% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
5일	18.5% (36)	11.8% (2)	16.7% (6)	17.0% (9)	22.2% (12)	20.0% (7)	17.7% (30)	19.1% (4)	0.0% (0)	100% (1)	100% (1)

인사담당자 조사결과

5. 재택근무 활용 횟수

(소재지) “1일”의 응답이 높은 지역은 부산 50.0%, 경기 39.2%, 강원 33.3%, 충북 100%이며, “2일”은 인천과 충남 각 66.7%, “3일”은 대구와 경북, 전북 각 100%, “4일”은 부산 50.0%, “5일”은 인천과 충남 33.3%, 강원 66.7%, 경남과 전남 100%로 나타남.

서울, 인천, 경기, 충남, 충북 지역은 주당 평균 재택근무 활용 횟수가 1~2일에 집중된 전반의 흐름을 같이 하고 있으나 대구, 경북, 전북의 경우 주당 평균 3일에 집중되어 있고 부산은 1일과 4일로 양분되어 있으며 강원, 경남, 전남 지역은 5일이 가장 많았음.

	전체	소재지													
		서울	부산	인천	대구	대전	울산	경기	강원	충남	충북	경남	경북	전남	전북
	100% (195)	100% (154)	100% (2)	100% (3)	0% (1)	0% (0)	100% (0)	100% (23)	100% (3)	100% (3)	100% (2)	100% (1)	100% (1)	100% (1)	100% (1)
1일	31.8% (62)	31.8% (49)	50.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	39.2% (9)	33.3% (1)	0.0% (0)	100% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
2일	21.5% (42)	22.1% (34)	0.0% (0)	66.7% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	17.4% (4)	0.0% (0)	66.7% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
3일	19.5% (38)	20.8% (32)	0.0% (0)	0.0% (0)	100% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	13.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100% (1)	0.0% (0)	100% (1)
4일	8.7% (17)	9.1% (14)	50.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	8.7% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
5일	18.5% (36)	16.2% (25)	0.0% (0)	33.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	21.7% (5)	66.7% (2)	33.3% (1)	0.0% (0)	100% (1)	0.0% (0)	100% (1)	0.0% (0)

인사담당자 조사결과

5. 재택근무 활용 횟수

(업종) “1일”이라는 응답이 가장 두드러진 곳은 제조업 46.8%, 전문과학 및 기술서비스업 38.5%, 숙박 및 음식점업과 부동산업 100%였으며, “2일”은 광업과 전기·가스·증기 및 공기조절업이 각 100%, 예술·스포츠 및 여가관련서비스업 50.0%이고, “3일”은 교육서비스업 40.0%, 예술스포츠 및 여가관련서비스업 50.0%, “4일”은 건설업과 금융 및 보험업이 각 16.7%, 사업시설 관리·사업 지원 및 임대서비스업 25.0%, “5일”은 보건업 및 사회복지서비스업 66.7%, 협회 및 단체·수리 및 기타개인서비스업 100%임.

	전체	업종																	
		광업	제조업	전기·가스·증기 및 공기조절업	건설업	도매 및 소매업	운수 및 창고업	숙박 및 음식점업	금융 및 보험업	정보통신업	부동산업	전문·과학 및 기술서비스업	사업시설 관리·사업 지원 및 임대서비스업	교육서비스업	보건업 및 사회복지서비스업	예술·스포츠 및 여가 관련 서비스업	협회 및 단체·수리 및 기타 개인 서비스업	기타	
	100% (195)	100% (1)	100% (32)	100% (1)	100% (6)	100% (21)	100% (6)	100% (1)	100% (6)	100% (80)	100% (1)	100% (13)	100% (4)	100% (15)	100% (3)	100% (4)	100% (1)	0% (0)	
1일	31.8% (62)	0.0% (0)	46.8% (15)	0.0% (0)	0.0% (0)	28.6% (6)	33.3% (2)	100% (1)	16.7% (1)	32.5% (26)	100% (1)	38.5% (5)	0.0% (0)	26.7% (4)	33.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	
2일	21.5% (42)	100% (1)	9.4% (3)	100% (1)	33.3% (2)	23.8% (5)	33.3% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	21.3% (17)	0.0% (0)	30.7% (4)	25.0% (1)	26.7% (4)	0.0% (0)	50.0% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	
3일	19.5% (38)	0.0% (0)	18.8% (6)	0.0% (0)	33.3% (2)	9.5% (2)	16.7% (1)	0.0% (0)	33.3% (2)	20.0% (16)	0.0% (0)	7.7% (1)	0.0% (0)	40.0% (6)	0.0% (0)	50.0% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	
4일	8.7% (17)	0.0% (0)	9.4% (3)	0.0% (0)	16.7% (1)	14.3% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	16.7% (1)	7.5% (6)	0.0% (0)	7.7% (1)	25.0% (1)	6.6% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	
5일	18.5% (36)	0.0% (0)	15.6% (5)	0.0% (0)	16.7% (1)	23.8% (5)	16.7% (1)	0.0% (0)	33.3% (2)	18.7% (15)	0.0% (0)	15.4% (2)	50.0% (2)	0.0% (0)	66.7% (2)	0.0% (0)	100% (1)	0.0% (0)	

인사담당자 조사결과

6. 재택근무 실시 범위

(전체) 재택근무 실시 범위에 대해 “전 직원 대상” 46.7%, “특정 직무(사무직 등)에 한정” 28.2%, “특정 근로자(임신, 육아, 질병 등)에 한정” 20.0%, “기타” 5.1%로 “전 직원 대상”이라는 응답이 가장 많았음. 다만, 재택근무 실시 범위를 제한 여부로 보았을 때 특정 직무나 근로자에 한정하여 재택근무를 허용하는 경우가 53.3%로 제한을 두지 않는 경우보다 많음.

(기업규모) “전 직원 대상” 10인 미만 58.8%, 10~29인 58.3%, 30~99인 35.8%, 100~299인 44.4%, 300인 이상 48.6%로 기업규모와 무관하게 “전 직원 대상”으로 재택근무를 실시 했다는 응답이 가장 많으나, 재택근무 실시 범위 제한 여부를 보았을 때 30인 미만의 기업에서는 재택근무 실시 범위에 제한을 두지 않는 편인데 비해, 30인 이상 기업에서는 특정 직무나 근로자로 제한하는 경우가 더 많음.

(기업유형) “전 직원 대상” 중소기업 46.5%, 대기업(계열사 포함) 47.6%, 법인단체(재단, 사단) 50.0%, 시민, 종교단체 100%로 법인단체(재단, 사단)와 시민, 종교단체의 경우 재택근무 실시 범위를 제한하지 않는 경우가 같거나 더 많고, 중소기업, 대기업(계열사 포함), 공공기관은 재택근무 실시 범위를 제한하는 경우가 더 많음.

	전체	기업규모					기업유형				
		10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	중소, 중견기업	대기업 (계열사 포함)	법인단체 (재단, 사단)	시민단체, 종교단체	공공기관
	100% (195)	100% (17)	100% (36)	100% (53)	100% (54)	100% (35)	100% (170)	100% (21)	100% (2)	100% (1)	100% (1)
전 직원 대상	46.7% (91)	58.8% (10)	58.3% (21)	35.8% (19)	44.4% (24)	48.6% (17)	46.5% (79)	47.6% (10)	50.0% (1)	100% (1)	0.0% (0)
특정 직무 (사무직 등)에 한정	28.2% (55)	29.4% (5)	25.0% (9)	30.2% (16)	31.5% (17)	22.8% (8)	28.8% (49)	28.6% (6)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
특정 근로자 (임신,육아,질병 등)에 한정	20.0% (39)	11.8% (2)	13.9% (5)	26.4% (14)	16.7% (9)	25.7% (9)	18.8% (32)	23.8% (5)	50.0% (1)	0.0% (0)	100% (1)
기타	5.1% (10)	0.0% (0)	2.8% (1)	7.6% (4)	7.4% (4)	2.9% (1)	5.9% (10)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)

※ 기타 : 코로나 감염이 의심되는 직원(확진자와 동선이 겹치거나, 발열이 있는 경우 또는 격리 대상자), 2~5월 중 전 직원 재택근무였으나 현재 외근직만 실시

인사담당자 조사결과

6. 재택근무 실시 범위

(소재지) “전 직원 대상”의 응답 비율이 특히 높은 지역은 강원과 충남 66.7%, 전북 100%이며 대다수의 지역에서 재택근무 실시 범위에 제한을 두지 않은 반면 대구, 충북, 경남, 경북, 전남 지역에서는 특정 직무나 근로자로 재택근무 실시 범위를 제한 한 것으로 나타남. “특정 직무(사무직 등)에 한정”의 경우 충북과 경남 및 전남 100%, 부산 50.0%, 경기 34.8%, 강원 및 충남 33.3%로 두드러짐.

즉 부산, 경기, 강원, 충남, 충북, 경남, 전남의 경우는 주로 특정 직무에 한해 재택근무를 실시했으며, 인천과 경북에서는 특정 근로자 중심으로 재택근무를 실시했음.

	전체	소재지													
		서울	부산	인천	대구	대전	울산	경기	강원	충남	충북	경남	경북	전남	전북
	100% (195)	100% (154)	100% (2)	100% (3)	100% (1)	0% (0)	0% (0)	100% (23)	100% (3)	100% (3)	100% (2)	100% (1)	100% (1)	100% (1)	100% (1)
전 직원 대상	46.7% (91)	48.7% (75)	50.0% (1)	33.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	39.1% (9)	66.7% (2)	66.7% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100% (1)
특정 직무 (사무직 등)에 한정	28.2% (55)	26.0% (40)	50.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	34.8% (8)	33.3% (1)	33.3% (1)	100% (2)	100% (1)	0.0% (0)	100% (1)	0.0% (0)
특정 근로자 (임신,육아,질병 등)에 한정	20.0% (39)	21.4% (33)	0.0% (0)	33.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	17.4% (4)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)
기타	5.1% (10)	3.9% (6)	0.0% (0)	33.3% (1)	100% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	8.7% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)

※ 기타 : 코로나 감염이 의심되는 직원(확진자와 동선이 겹치거나, 발열이 있는 경우 또는 격리 대상자), 2~5월 중 전 직원 재택근무였으나 현재 외근직만 실시

인사담당자 조사결과

6. 재택근무 실시 범위

(업종) “전 직원 대상”은 광업과 부동산업, 협회 및 단체·수리 및 기타개인서비스업 각 100%, 예술·스포츠 및 여가관련서비스업 75.0%, 정보통신업 57.5%로 비교적 재택근무 실시 범위에 제한을 두지 않는 편임. “특정 직무(사무직 등)에 한정”은 전기·가스·증기 및 공기조절업, 숙박 및 음식점업 100%, 운수 및 창고업 66.7%, 교육서비스업 40.0%에서 두드러짐. 반면 “특정 근로자(임신, 육아, 질병 등)에 한정”은 보건업 및 사회복지서비스업 66.7%, 사업시설관리·사업지원 및 임대서비스업 50.0%, 제조업 34.3%로 상대적으로 높게 나타남. “기타”는 코로나 감염 의심 직원에 한하여 재택근무를 하거나 시기에 따라 재택근무 실시 범위를 조정함.

	전체	업종																	
		광업	제조업	전기·가스·증기 및 공기조절업	건설업	도매 및 소매업	운수 및 창고업	숙박 및 음식점업	금융 및 보험업	정보통신업	부동산업	전문·과학 및 기술 서비스업	사업시설 관리·사업 지원 및 임대 서비스업	교육 서비스업	보건업 및 사회복지 서비스업	예술·스포츠 및 여가 관련 서비스업	협회 및 단체·수리 및 기타 개인 서비스업	기타	
	100% (195)	100% (1)	100% (32)	100% (1)	100% (6)	100% (21)	100% (6)	100% (1)	100% (6)	100% (80)	100% (1)	100% (13)	100% (4)	100% (15)	100% (3)	100% (4)	100% (1)	0% (0)	
전 직원 대상	46.7% (91)	100% (1)	25.0% (8)	0.0% (0)	33.3% (2)	52.4% (11)	33.3% (2)	0.0% (0)	50.0% (3)	57.5% (46)	100% (1)	46.2% (6)	25.0% (1)	40.0% (6)	0.0% (0)	75.0% (3)	100% (1)	0.0% (0)	
특정 직무 (사무직 등)에 한정	28.2% (55)	0.0% (0)	31.3% (10)	100% (1)	33.3% (2)	23.8% (5)	66.7% (4)	100% (1)	16.7% (1)	22.5% (18)	0.0% (0)	30.7% (4)	25.0% (1)	40.0% (6)	33.3% (1)	25.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	
특정 근로자 (임신,육아,질병 등)에 한정	20.0% (39)	0.0% (0)	34.3% (11)	0.0% (0)	33.3% (2)	23.8% (5)	0.0% (0)	0.0% (0)	33.3% (2)	13.7% (11)	0.0% (0)	15.4% (2)	50.0% (2)	13.3% (2)	66.7% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	
기타	5.1% (10)	0.0% (0)	9.4% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	6.3% (5)	0.0% (0)	7.7% (1)	0.0% (0)	6.7% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	

※ 기타 : 코로나 감염이 의심되는 직원(확진자와 동선이 겹치거나, 발열이 있는 경우 또는 격리 대상자), 2~5월 중 전 직원 재택근무였으나 현재 외근직만 실시

인사담당자 조사결과

7. 재택근무로 인한 업무효율성

(전체) 재택근무 시 업무효율이 높아졌는지에 대해 “그런 편이다”가 59.5%로 가장 높게 나타났으며, 그 뒤로 “그렇지 않은 편이다” 29.2%, “매우 그렇다” 7.2%, “전혀 그렇지 않다” 4.1% 순으로 나타남.

(기업규모) “그런 편이다”의 경우 10인 미만 64.7%, 10~29인 61.1%, 30~99인 60.4%, 100~299인 66.7%, 300인 이상 42.8%로 나타난 반면, “그렇지 않은 편이다”는 10인 미만 17.7%, 10~29인 27.8%, 30~99인 34.0%, 100~299인 18.5%, 300인 이상 45.7%로 유일하게 300인 이상의 기업에서만 재택근무 시 업무효율성에 대해 부정적인 반응이 더 높게 나타남.

(기업유형) 중소, 중견기업과 대기업(계열사 포함)의 경우 재택근무 시 업무효율이 높아진 편이라는 데 응답이 집중되어 있음. 다만 법인단체(재단, 사단)의 경우 “그런 편이다”와 “전혀 그렇지 않다” 각 50.0%로 의견이 양분되었으며, 공공기관의 경우 “그렇지 않은 편이다”에서 100%의 응답을 보임.

	전체	기업규모					기업유형				
		10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	중소, 중견기업	대기업 (계열사 포함)	법인단체 (재단, 사단)	시민단체, 종교단체	공공기관
	100% (195)	100% (17)	100% (36)	100% (53)	100% (54)	100% (35)	100% (170)	100% (21)	100% (2)	100% (1)	100% (1)
매우 그렇다	7.2% (14)	11.8% (2)	8.3% (3)	3.8% (2)	11.1% (6)	2.9% (1)	7.1% (12)	9.5% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
그런 편이다	59.5% (116)	64.7% (11)	61.1% (22)	60.4% (32)	66.7% (36)	42.8% (15)	59.4% (101)	61.9% (13)	50.0% (1)	100% (1)	0.0% (0)
그렇지 않은 편이다	29.2% (57)	17.7% (3)	27.8% (10)	34.0% (18)	18.5% (10)	45.7% (16)	30.0% (51)	23.8% (5)	0.0% (0)	0.0% (0)	100% (1)
전혀 그렇지 않다	4.1% (8)	5.8% (1)	2.8% (1)	1.8% (1)	3.7% (2)	8.6% (3)	3.5% (6)	4.8% (1)	50.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)

인사담당자 조사결과

7. 재택근무로 인한 업무효율성

(소재지) 재택근무 시 업무효율성이 높아 졌는지에 대해 “매우 그렇다”는 응답은 서울 8.4%, 경기 4.4%에 그쳤으며, “그런 편이다”는 대구, 충남, 경남 100%, 경기 65.1%, 서울 59.7%에서 특히 두드러지고 있음.

한편 “그렇지 않은 편이다”의 경우 경북과 전남 및 전북 100%, 강원 66.7%, 부산 50.0%로, “전혀 그렇지 않다”의 경우 충북 50.0%, 인천 33.3%로 다른 지역에 비해 높게 나타남.

서울, 대구, 경기, 충남, 경남 지역에서는 재택근무 업무효율성에 대해 긍정적인 응답이 강하게 나타났고 인천, 강원, 충북 지역은 재택근무 업무효율성에 대해 부정적인 응답이 강하게 나타났으며, 부산의 경우 긍정응답과 부정응답 비중이 동일함.

	전체	소재지													
		서울	부산	인천	대구	대전	울산	경기	강원	충남	충북	경남	경북	전남	전북
	100% (195)	100% (154)	100% (2)	100% (3)	100% (1)	0% (0)	0% (0)	100% (23)	100% (3)	100% (3)	100% (2)	100% (1)	100% (1)	100% (1)	100% (1)
매우 그렇다	7.2% (14)	8.4% (13)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	4.4% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
그런 편이다	59.5% (116)	59.7% (92)	50.0% (1)	33.3% (1)	100% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	65.1% (15)	33.3% (1)	100% (3)	50.0% (1)	100% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
그렇지 않은 편이다	29.2% (57)	28.6% (44)	50.0% (1)	33.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	26.1% (6)	66.7% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100% (1)	100% (1)	100% (1)
전혀 그렇지 않다	4.1% (8)	3.3% (5)	0.0% (0)	33.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	4.4% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	50.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)

인사담당자 조사결과

7. 재택근무로 인한 업무효율성

(업종) “매우 그렇다”는 교육서비스업 26.7%, 운수 및 창고업과 금융 및 보험업 16.7%로, “그런 편이다”는 전기·가스·증기 및 공기조절업과 숙박 및 음식점업, 협회 및 단체·수리 및 기타 개인서비스업 100%, 운수 및 창고업 83.3%, 전문·과학 및 기술서비스업 69.2%, 건설업 66.6%에서 특히 높게 나타나며 대부분의 업종에서 재택근무 시 업무효율성이 높아졌다는데 긍정적으로 응답함. 다만 “그렇지 않은 편이다”는 부동산업 100%, 사업시설관리·사업지원 및 임대서비스업 75.0%, 보건업 및 사회복지서비스업 66.7%, 예술·스포츠 및 여가관련서비스업 50.0%이었으며, 광업의 경우 “전혀 그렇지 않다”에 100%로 응답해 부동산업, 사업시설관리·사업지원 및 임대서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업, 예술·스포츠 및 여가관련서비스업과 같은 4가지 업종과 함께 재택근무 시 업무효율성이 높아졌다는데 부정적이었음.

	전체	업종																	
		광업	제조업	전기·가스·증기 및 공기조절업	건설업	도매 및 소매업	운수 및 창고업	숙박 및 음식점업	금융 및 보험업	정보통신업	부동산업	전문·과학 및 기술서비스업	사업시설관리·사업지원 및 임대서비스업	교육서비스업	보건업 및 사회복지서비스업	예술·스포츠 및 여가관련서비스업	협회 및 단체·수리 및 기타 개인서비스업	기타	
	100% (195)	100% (1)	100% (32)	100% (1)	100% (6)	100% (21)	100% (6)	100% (1)	100% (6)	100% (80)	100% (1)	100% (13)	100% (4)	100% (15)	100% (3)	100% (4)	100% (1)	0% (0)	
매우 그렇다	7.2% (14)	0.0% (0)	9.4% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	4.8% (1)	16.7% (1)	0.0% (0)	16.7% (1)	3.8% (3)	0.0% (0)	7.7% (1)	0.0% (0)	26.7% (4)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	
그런 편이다	59.5% (116)	0.0% (0)	56.2% (18)	100% (1)	66.6% (4)	61.8% (13)	83.3% (5)	100% (1)	50.0% (3)	63.6% (51)	0.0% (0)	69.2% (9)	25.0% (1)	46.6% (7)	33.3% (1)	25.0% (1)	100% (1)	0.0% (0)	
그렇지 않은 편이다	29.2% (57)	0.0% (0)	25.0% (8)	0.0% (0)	16.7% (1)	28.6% (6)	0.0% (0)	0.0% (0)	33.3% (2)	31.3% (25)	100% (1)	23.1% (3)	75.0% (3)	26.7% (4)	66.7% (2)	50.0% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	
전혀 그렇지 않다	4.1% (8)	100% (1)	9.4% (3)	0.0% (0)	16.7% (1)	4.8% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	1.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	25.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	

인사담당자 조사결과

8. 재택근무의 긍정적 효과(복수 응답)

(전체) 재택근무의 긍정적 효과에 대해 “감염병 위기 대처 능력 강화”가 71.8%로 가장 높게 나타났으며, “근로자 직무만족 증가” 58.5%, “업무 효율성 증가” 23.1%, “사무공간 등의 비용절감” 11.3%, “인력 유출방지 및 인재 영입” 6.7%가 뒤를 이음.

(기업규모) “감염병 위기 대처 능력 강화”의 경우 10인 미만 41.2%, 10~29인 72.2%, 30~99인 75.5%, 100~299인 74.1%, 300인 이상 77.1%로 10인 미만 기업에서는 감염병 위기 대처 능력 강화를 긍정 효과로 인식하는 비율이 낮음. 반면에 “근로자 직무만족 증가”는 10인 미만 64.7%, 10~29인 72.2%, 30~99인 58.5%, 100~299인 55.6%, 300인 이상 45.7%, “업무 효율성 증가”는 10인 미만 47.1%, 10~29인 22.2%, 30~99인 24.5%, 100~299인 20.4%, 300인 이상 14.3%로 전체 흐름과 달리 10인 미만 기업에서는 재택근무의 긍정효과로 “근로자의 직무 만족 증가”와 “업무 효율성 증가”가 높은 비중을 차지함.

(기업유형) 기업 유형에 따른 차이 없이 “감염병 위기대처능력 강화”, “근로자 직무만족 증가” 순으로 높은 응답 비율 보임.

	전체	기업규모					기업유형				
		10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	중소, 중견기업	대기업 (계열사 포함)	법인단체 (재단, 사단)	시민단체, 종교단체	공공기관
	100% (195)	100% (17)	100% (36)	100% (53)	100% (54)	100% (35)	100% (170)	100% (21)	100% (2)	100% (1)	100% (1)
업무 효율성 증가	23.1% (45)	47.1% (8)	22.2% (8)	24.5% (13)	20.4% (11)	14.3% (5)	25.9% (44)	4.8% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
감염병 위기 대처 능력 강화	71.8% (140)	41.2% (7)	72.2% (26)	75.5% (40)	74.1% (40)	77.1% (27)	70.6% (120)	76.2% (16)	100% (2)	100% (1)	100% (1)
사무공간 등의 비용절감	11.3% (22)	17.7% (3)	8.3% (3)	5.7% (3)	11.1% (6)	20.0% (7)	11.8% (20)	9.5% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
인력 유출방지 및 인재 영입	6.7% (13)	5.9% (1)	2.8% (1)	7.6% (4)	7.4% (4)	8.6% (3)	6.5% (11)	9.5% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
근로자 직무만족 증가	58.5% (114)	64.7% (11)	72.2% (26)	58.5% (31)	55.6% (30)	45.7% (16)	57.7% (98)	61.9% (13)	100% (2)	100% (1)	0.0% (0)

인사담당자 조사결과

8. 재택근무의 긍정적 효과(복수 응답)

(소재지) 가장 높은 응답을 보인 “감염병 위기 대처 능력 강화”는 특히 부산, 인천, 대구, 충남, 경북, 전남, 전북 모두 100%의 높은 응답을 보임. “근로자 직무만족 증가”의 경우 전북 100%, 충남 66.7%, 경기 65.2%의 응답이 두드러지며 경기 지역의 경우 유일하게 “감염병 위기 대처 능력 강화”보다 “근로자 직무만족 증가”를 더 많이 선택했음. 그 밖에 “업무 효율성 증가”는 충북 50.0%, 인천과 강원 33.3%, “인력 유출방지 및 인재 영입”은 부산과 경남 100%, 충북 50.0%, 강원 33.3%의 응답이 두드러짐.

	전체	소재지													
		서울	부산	인천	대구	대전	울산	경기	강원	충남	충북	경남	경북	전남	전북
	100% (195)	100% (154)	100% (2)	100% (3)	100% (1)	0% (0)	0% (0)	100% (23)	100% (3)	100% (3)	100% (2)	100% (1)	100% (1)	100% (1)	100% (1)
업무 효율성 증가	23.1% (45)	23.4% (36)	0.0% (0)	33.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	26.1% (6)	33.3% (1)	0.0% (0)	50.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
감염병 위기 대처 능력 강화	71.8% (140)	74.0% (114)	100% (2)	100% (3)	100% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	52.2% (12)	33.3% (1)	100% (3)	50.0% (1)	0.0% (0)	100% (1)	100% (1)	100% (1)
사무공간 등의 비용절감	11.3% (22)	11.0% (17)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	17.4% (4)	33.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
인력 유출방지 및 인재 영입	6.7% (13)	3.3% (5)	100% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	13.0% (3)	33.3% (1)	0.0% (0)	50.0% (1)	100% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
근로자 직무만족 증가	58.5% (114)	61.0% (94)	0.0% (0)	33.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	65.2% (15)	33.3% (1)	66.7% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100% (1)

인사담당자 조사결과

8. 재택근무의 긍정적 효과(복수 응답)

(업종) 재택근무의 긍정적인 효과로 대부분 업종에서 “감염병 위기 대처 능력 강화”가 있었다고 응답한 것에 반하여, 광업에서 유일하게 해당 긍정효과가 있었다고 응답하지 않았음.

“근로자 직무만족 증가”는 협회 및 단체·수리 및 기타개인서비스업과 부동산업 각 100%, 예술·스포츠 및 여가관련서비스업 75.0%, 전문·과학 및 기술서비스업 69.2%로 두드러졌으며, “업무 효율성 증가”는 건설업 50.0%, 도매 및 소매업 38.1%, 숙박 및 음식점업 100%로 다른 업종에 비해 높았음. “사무공간 등의 비용절감”은 광업과 사업시설관리·사업지원 및 임대서비스업이 100%, 50.0%로 높았으며, “인력 유출방지 및 인재영입”은 예술·스포츠 및 여가관련서비스업 25.0%, 제조업 15.6%로 두드러졌음.

	전체	업종																	
		광업	제조업	전기·가스·증기 및 공기조절업	건설업	도매 및 소매업	운수 및 창고업	숙박 및 음식점업	금융 및 보험업	정보통신업	부동산업	전문·과학 및 기술서비스업	사업시설관리·사업지원 및 임대서비스업	교육서비스업	보건업 및 사회복지서비스업	예술·스포츠 및 여가관련서비스업	협회 및 단체·수리 및 기타 개인서비스업	기타	
	100% (195)	100% (1)	100% (32)	100% (1)	100% (6)	100% (21)	100% (6)	100% (1)	100% (6)	100% (80)	100% (1)	100% (13)	100% (4)	100% (15)	100% (3)	100% (4)	100% (1)	0% (0)	
업무 효율성 증가	23.1% (45)	0.0% (0)	18.8% (6)	0.0% (0)	50.0% (3)	38.1% (8)	16.7% (1)	100% (1)	33.3% (2)	23.8% (19)	0.0% (0)	7.7% (1)	0.0% (0)	26.7% (4)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	
감염병 위기 대처 능력 강화	71.8% (140)	0.0% (0)	68.8% (22)	100% (1)	66.7% (4)	76.2% (16)	83.3% (5)	100% (1)	66.7% (4)	70.0% (56)	100% (1)	69.2% (9)	75.0% (3)	80.0% (12)	100% (3)	50.0% (2)	100% (1)	0.0% (0)	
사무공간 등의 비용절감	11.3% (22)	100% (1)	6.3% (2)	0.0% (0)	16.7% (1)	4.8% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	8.8% (7)	0.0% (0)	30.8% (4)	50.0% (2)	20.0% (3)	0.0% (0)	25.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	
인력 유출방지 및 인재 영입	6.7% (13)	0.0% (0)	15.6% (5)	0.0% (0)	0.0% (0)	9.5% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	5.0% (4)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	6.7% (1)	0.0% (0)	25.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	
근로자 직무만족 증가	58.5% (114)	0.0% (0)	53.1% (17)	0.0% (0)	66.7% (4)	61.9% (13)	50.0% (3)	0.0% (0)	66.7% (4)	62.5% (50)	100% (1)	69.2% (9)	25.0% (1)	46.7% (7)	33.3% (1)	75.0% (3)	100% (1)	0.0% (0)	

인사담당자 조사결과

9. 재택근무의 시행상 어려움(복수 응답)

(전체) 재택근무 시행의 어려움으로 “의사소통 곤란”이 62.6%로 가장 높게 나타나며 그 뒤로 “재택근무 곤란 직무와의 형평성 문제” 44.1%, “성과관리, 평가의 어려움” 40.0%, “기업정보 유출 우려” 14.9%, “재택근무를 위한 인프라 비용 부담” 9% 순으로 나타남.

(기업규모) “의사소통 곤란”은 10인 미만 70.6%, 10~29인 47.2%, 30~99인 64.2%, 100~299인 64.8%, 300인 이상 68.6%로 10~29인 기업은 “의사소통 곤란”을 어려움으로 인식하는 비율이 상대적으로 낮음. 반면 “재택근무 곤란 직무와의 형평성 문제”의 경우 10인 미만 41.2%, 10~29인 52.8%, 30~99인 43.4%, 100~299인 44.4%, 300인 이상 37.1%, “성과관리, 평가의 어려움”의 경우 10인 미만 52.9%, 10~29인 50.0%, 30~99인 35.9%, 100~299인 33.3%, 300인 이상 40.0%로 전체 흐름과 달리 10~29인 기업은 재택근무의 어려움으로 “재택근무 곤란 직무와의 형평성 문제”와 “성과관리, 평가의 어려움” 순으로 높은 응답을 보임.

(기업유형) 기업 유형에 따른 편차 없이 “의사소통 곤란”이 가장 많았으며 “재택근무 곤란 직무와의 형평성 문제”와 “성과관리, 평가의 어려움”이라는 응답이 그 뒤를 이음.

	전체	기업규모					기업유형				
		10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	중소, 중견기업	대기업 (계열사 포함)	법인단체 (재단, 사단)	시민단체, 종교단체	공공기관
	100% (195)	100% (17)	100% (36)	100% (53)	100% (54)	100% (35)	100% (170)	100% (21)	100% (2)	100% (1)	100% (1)
의사소통 곤란	62.6% (122)	70.6% (12)	47.2% (17)	64.2% (34)	64.8% (35)	68.6% (24)	61.8% (105)	66.7% (14)	50.0% (1)	100% (1)	100% (1)
성과관리, 평가의 어려움	40.0% (78)	52.9% (9)	50.0% (18)	35.9% (19)	33.3% (18)	40.0% (14)	41.2% (70)	38.1% (8)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
재택근무를 위한 인프라 비용 부담	9.2% (18)	5.9% (1)	8.3% (3)	5.7% (3)	14.8% (8)	8.6% (3)	10.0% (17)	4.8% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
재택근무 곤란 직무와의 형평성 문제	44.1% (86)	41.2% (7)	52.8% (19)	43.4% (23)	44.4% (24)	37.1% (13)	44.1% (75)	38.1% (8)	100% (2)	0.0% (0)	100% (1)
기업정보 유출 우려	14.9% (29)	11.8% (2)	11.1% (4)	15.1% (8)	22.2% (12)	8.6% (3)	14.1% (24)	23.8% (5)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)

인사담당자 조사결과

9. 재택근무의 시행상 어려움(복수 응답)

(소재지) “의사소통 곤란”은 서울 65.6%, 강원 66.7%, 경북 100%로 다른 지역보다 높게 나타남.

“성과관리, 평가의 어려움”은 인천, 강원, 충남이 각 66.7%로 두드러졌고, “재택근무를 위한 인프라 비용 부담”은 부산 50.0%, 대구 100%로 높게 나타남. “재택근무 곤란 직무와의 형평성 문제”는 충북, 경남, 전남, 전북에서 각 100%로 중점적으로 나타났고, “기업정보 유출 우려”는 경기 지역에서 21.7%로 높은 편임.

	전체	소재지													
		서울	부산	인천	대구	대전	울산	경기	강원	충남	충북	경남	경북	전남	전북
	100% (195)	100% (154)	100% (2)	100% (3)	100% (1)	0% (0)	0% (0)	100% (23)	100% (3)	100% (3)	100% (2)	100% (1)	100% (1)	100% (1)	100% (1)
의사소통 곤란	62.6% (122)	65.6% (101)	50.0% (1)	33.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	60.9% (14)	66.7% (2)	33.3% (1)	50.0% (1)	0.0% (0)	100% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)
성과관리, 평가의 어려움	40.0% (78)	39.6% (61)	50.0% (1)	66.7% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	43.5% (10)	66.7% (2)	66.7% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
재택근무를 위한 인프라 비용 부담	9.2% (18)	7.8% (12)	50.0% (1)	33.3% (1)	100% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	13.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
재택근무 곤란 직무와의 형평성 문제	44.1% (86)	44.2% (68)	0.0% (0)	33.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	39.1% (9)	33.3% (1)	66.7% (2)	100% (2)	100% (1)	0.0% (0)	100% (1)	100% (1)
기업정보 유출 우려	14.9% (29)	15.6% (24)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	21.7% (5)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)

인사담당자 조사결과

9. 재택근무의 시행상 어려움(복수 응답)

(업종) “의사소통 곤란”은 광업, 부동산업, 예술·스포츠 및 여가관련서비스업, 협회 및 단체·수리 및 기타개인서비스업이 각 100%, 건설업과 운수 및 창고업이 83.3%로 타 업종에 비해 높으며, “성과관리, 평가의 어려움”은 전기·가스·증기 및 공기조절업과 숙박 및 음식점업 각 100%, 정보통신업, 사업시설관리·사업지원 및 임대서비스업, 예술·스포츠 및 여가관련서비스업이 50.0%로 높음. “재택근무 곤란 직무와의 형평성 문제”는 전기·가스·증기 및 공기조절업, 숙박 및 음식점업, 부동산업, 보건업 및 사회복지서비스업에서 각 100%, 제조업 62.5%, 도매 및 소매업 61.9%로 높고, “기업정보 유출 우려”는 금융 및 보험업 50.0%, 교육 및 서비스 40.0%로 높게 나타남.

	전체	업종																
		광업	제조업	전기·가스·증기 및 공기조절업	건설업	도매 및 소매업	운수 및 창고업	숙박 및 음식점업	금융 및 보험업	정보통신업	부동산업	전문·과학 및 기술 서비스업	사업시설 관리·사업 지원 및 임대 서비스업	교육 서비스업	보건업 및 사회복지 서비스업	예술·스포츠 및 여가 관련 서비스업	협회 및 단체·수리 및 기타 개인 서비스업	기타
	100% (195)	100% (1)	100% (32)	100% (1)	100% (6)	100% (21)	100% (6)	100% (1)	100% (6)	100% (80)	100% (1)	100% (13)	100% (4)	100% (15)	100% (3)	100% (4)	100% (1)	0% (0)
의사소통 곤란	62.6% (122)	100% (1)	53.1% (17)	0.0% (0)	83.3% (5)	66.7% (14)	83.3% (5)	0.0% (0)	66.7% (4)	63.8% (51)	100% (1)	61.5% (8)	75.0% (3)	46.7% (7)	33.3% (1)	100% (4)	100% (1)	0.0% (0)
성과관리, 평가의 어려움	40.0% (78)	0.0% (0)	28.1% (9)	100% (1)	33.3% (2)	23.8% (5)	0.0% (0)	100% (1)	33.3% (2)	50.0% (40)	0.0% (0)	46.2% (6)	50.0% (2)	46.7% (7)	33.3% (1)	50.0% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)
재택근무를 위한 인프라 비용 부담	9.2% (18)	0.0% (0)	15.6% (5)	0.0% (0)	16.7% (1)	0.0% (0)	16.7% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	11.3% (9)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	13.3% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
재택근무 곤란 직무와의 형평성 문제	44.1% (86)	0.0% (0)	62.5% (20)	100% (1)	50.0% (3)	61.9% (13)	50.0% (3)	100% (1)	50.0% (3)	31.3% (25)	100% (1)	46.2% (6)	25.0% (1)	33.3% (5)	100% (3)	25.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)
기업정보 유출 우려	14.9% (29)	0.0% (0)	6.3% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	23.8% (5)	0.0% (0)	0.0% (0)	50.0% (3)	13.8% (11)	0.0% (0)	7.7% (1)	0.0% (0)	40.0% (6)	0.0% (0)	25.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)

인사담당자 조사결과

10. 재택근무 지속 여부

(전체) 코로나19 종식 이후에도 재택근무를 지속할지에 대해 “논의 중이며, 미정이다”가 35.9%로 가장 높게 나타남. “일부 근로자들에 한해 실시한다” 26.2%, “전사적으로 활용한다” 25.6%가 그 뒤를 이었으며, “코로나19 종식 시 중단한다”가 12.3%로 가장 낮게 나타남. 전사적 혹은 제한적으로 재택근무를 지속하겠다는 응답이 51.8%를 차지해 재택근무 운영 기업 중 절반 가량은 재택근무를 지속할 것으로 보임.

(기업규모) “전사적으로 활용한다”는 10인 미만 41.2%, 10~29인 25.0%, 30~99인 20.8%, 100~299인 27.7%, 300인 이상 22.9%, “일부 근로자들에 한해 실시한다”는 10인 미만 52.9%, 10~29인 25.0%, 30~99인 24.5%, 100~299인 24.1%, 300인 이상 20.0%, “논의 중이며, 미정이다”는 10인 미만 5.9%, 10~29인 33.3%, 30~99인 43.4%, 100~299인 35.2%, 300인 이상 42.6%로 30인 미만 기업에서는 재택근무를 지속하는 경우가 많은 반면, 30인 이상 기업에서는 재택근무 지속 여부에 대해 미정인 경우가 많음.

(기업유형) “전사적으로 활용한다”는 시민, 종교단체 100%, “일부 근로자들에 한해 실시한다”는 공공기관 100%, “논의 중이며, 미정이다”는 법인단체(재단, 사단) 100%의 응답이 두드러짐. 대기업(계열사 포함)과 법인단체(재단, 사단)의 경우를 제외하고는 재택근무를 지속하는 비중이 높게 나타남.

	전체	기업규모					기업유형				
		10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	중소, 중견기업	대기업 (계열사 포함)	법인단체 (재단, 사단)	시민단체, 종교단체	공공기관
	100% (195)	100% (17)	100% (36)	100% (53)	100% (54)	100% (35)	100% (170)	100% (21)	100% (2)	100% (1)	100% (1)
전사적으로 활용한다	25.6% (50)	41.2% (7)	25.0% (9)	20.8% (11)	27.7% (15)	22.9% (8)	25.3% (43)	28.5% (6)	0.0% (0)	100% (1)	0.0% (0)
일부 근로자들에 한해 실시한다	26.2% (51)	52.9% (9)	25.0% (9)	24.5% (13)	24.1% (13)	20.0% (7)	27.1% (46)	19.1% (4)	0.0% (0)	0.0% (0)	100% (1)
논의 중이며, 미정이다	35.9% (70)	5.9% (1)	33.3% (12)	43.4% (23)	35.2% (19)	42.8% (15)	35.2% (60)	38.1% (8)	100% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)
코로나19 종식 시 중단한다	12.3% (24)	0.0% (0)	16.7% (6)	11.3% (6)	13.0% (7)	14.3% (5)	12.4% (21)	14.3% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)

인사담당자 조사결과

10. 재택근무 지속 여부

(소재지) “전사적으로 활용한다”는 전북 100%, 부산 50.0%, 충남 33.3%에서 두드러지며 “일부 근로자들에 한해 실시한다”는 강원과 경남 100%, 인천 66.7%, 부산 50.0%의 비중이 높게 나타남. “논의 중이며, 미정이다”의 경우 대구와 경북 100%, 충남 66.7%, 충북 50.0%로 나타남.

서울, 부산, 인천, 강원, 경남, 전북 지역은 재택근무를 지속하는 비율이 더 높게 나타났으며 대구, 충남, 경북의 경우 논의 중이라는 응답이 가장 높게 나타났음. “코로나19 종식 시 중단한다”는 서울 11.0%, 인천 33.3%, 경기 21.7%, 전남 100%로 일부 지역에서만 나타났지만 서울을 제외하면 상대적으로 그 비중이 높은 편임.

	전체	소재지													
		서울	부산	인천	대구	대전	울산	경기	강원	충남	충북	경남	경북	전남	전북
	100% (195)	100% (154)	100% (2)	100% (3)	100% (1)	0% (0)	0% (0)	100% (23)	100% (3)	100% (3)	100% (2)	100% (1)	100% (1)	100% (1)	100% (1)
전사적으로 활용한다	25.6% (50)	26.6% (41)	50.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	26.2% (6)	0.0% (0)	33.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100% (1)
일부 근로자들에 한해 실시한다	26.2% (51)	24.7% (38)	50.0% (1)	66.7% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	21.7% (5)	100% (3)	0.0% (0)	50.0% (1)	100% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
논의 중이며, 미정이다	35.9% (70)	37.7% (58)	0.0% (0)	0.0% (0)	100% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	30.4% (7)	0.0% (0)	66.7% (2)	50.0% (1)	0.0% (0)	100% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)
코로나19 종식 시 중단한다	12.3% (24)	11.0% (17)	0.0% (0)	33.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	21.7% (5)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100% (1)	0.0% (0)

인사담당자 조사결과

10. 재택근무 지속 여부

(업종) “전사적으로 활용한다”는 협회 및 단체·수리 및 기타개인서비스업 100%, 교육서비스업 53.3%, 도매 및 소매업 33.3%이 상대적으로 높게 나타났으며, “일부 근로자들에 한해 실시한다”는 광업, 숙박 및 음식점업, 사업시설관리·사업지원 및 임대서비스업이 각 100%, 건설업 66.7%, 예술·스포츠 및 여가관련서비스업 50.0%로 높은 편임.

“논의 중이며, 미정이다”는 전기·가스·증기 및 공기조절업과 부동산업 각 100%, 금융 및 보험업 66.7%, 전문·과학 및 기술서비스업 53.8%로 두드러졌고, “코로나19 종식 시 중단한다”는 운수 및 창고업 50.0%, 보건업 및 사회복지서비스업 33.3%로 높게 나타남.

	전체	업종																	
		광업	제조업	전기·가스·증기 및 공기조절업	건설업	도매 및 소매업	운수 및 창고업	숙박 및 음식점업	금융 및 보험업	정보통신업	부동산업	전문·과학 및 기술서비스업	사업시설관리·사업지원 및 임대서비스업	교육서비스업	보건업 및 사회복지서비스업	예술·스포츠 및 여가관련서비스업	협회 및 단체·수리 및 기타 개인서비스업	기타	
	100% (195)	100% (1)	100% (32)	100% (1)	100% (6)	100% (21)	100% (6)	100% (1)	100% (6)	100% (80)	100% (1)	100% (13)	100% (4)	100% (15)	100% (3)	100% (4)	100% (1)	0% (0)	
전사적으로 활용한다	25.6% (50)	0.0% (0)	21.9% (7)	0.0% (0)	0.0% (0)	33.3% (7)	0.0% (0)	0.0% (0)	16.7% (1)	27.5% (22)	0.0% (0)	30.8% (4)	0.0% (0)	53.3% (8)	0.0% (0)	0.0% (0)	100% (1)	0.0% (0)	
일부 근로자들에 한해 실시한다	26.2% (51)	100% (1)	25.0% (8)	0.0% (0)	66.7% (4)	19.1% (4)	33.3% (2)	100% (1)	0.0% (0)	25.0% (20)	0.0% (0)	15.4% (2)	100% (4)	13.3% (2)	33.3% (1)	50.0% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	
논의 중이며, 미정이다	35.9% (70)	0.0% (0)	37.5% (12)	100% (1)	33.3% (2)	38.1% (8)	16.7% (1)	0.0% (0)	66.6% (4)	35.0% (28)	100% (1)	53.8% (7)	0.0% (0)	26.7% (4)	33.3% (1)	25.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	
코로나19 종식 시 중단한다	12.3% (24)	0.0% (0)	15.6% (5)	0.0% (0)	0.0% (0)	9.5% (2)	50.0% (3)	0.0% (0)	16.7% (1)	12.5% (10)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	6.7% (1)	33.3% (1)	25.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	

인사담당자 조사결과

11. 재택근무 미운영 사유(복수 응답)

(전체) 재택근무를 시행하지 않은 이유로 “인사노무관리의 어려움”이 45.9%로 가장 높게 나타나며, 그 뒤로 “사업주 또는 경영진의 반대” 35.1%, “인프라 구축 등 비용 부담” 34.2%, “재택근무가 가능한 직무가 없어서” 31.2%, “도입방법, 절차, 규정을 몰라서” 11.2%, “근로자 또는 노조의 반대” 2.4% 순으로 나타남.

(기업규모) “인사노무관리의 어려움”은 10인 미만 33.3%, 10~29인 50.0%, 30~99인 45.1%, 100~299인 32.6%, 300인 이상 63.6%로 300인 이상 기업에서 인사노무관리의 어려움이 두드러짐. “사업주 또는 경영진의 반대”는 10인 미만 33.3%, 10~29인 37.0%, 30~99인 32.4%, 100~299인 43.5%, 300인 이상 27.3%, “인프라 구축 등 비용 부담”은 10인 미만 22.2%, 10~29인 23.9%, 30~99인 39.4%, 100~299인 41.3%, 300인 이상 30.3%, “재택근무가 가능한 직무가 없어서”는 10인 미만 33.3%, 10~29인 26.1%, 30~99인 29.6%, 100~299인 39.1%, 300인 이상 30.3%으로 전체 흐름과 달리 100~299인 기업은 “사업주 또는 경영진의 반대”가 가장 큰 이유였고, “인프라 구축 등 비용 부담”, “재택근무가 가능한 직무가 없어서”가 그 뒤를 이었음.

	전체	기업규모				
		10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상
	100% (205)	100% (9)	100% (46)	100% (71)	100% (46)	100% (33)
인사노무관리의 어려움	45.9% (94)	33.3% (3)	50.0% (23)	45.1% (32)	32.6% (15)	63.6% (21)
도입방법, 절차, 규정을 몰라서	11.2% (23)	22.2% (2)	23.9% (11)	14.1% (10)	0.0% (0)	0.0% (0)
인프라 구축 등 비용 부담	34.2% (70)	22.2% (2)	23.9% (11)	39.4% (28)	41.3% (19)	30.3% (10)
재택근무가 가능한 직무가 없어서	31.2% (64)	33.3% (3)	26.1% (12)	29.6% (21)	39.1% (18)	30.3% (10)
근로자 또는 노조의 반대	2.4% (5)	0.0% (0)	2.2% (1)	4.2% (3)	0.0% (0)	3.0% (1)
사업주 또는 경영진의 반대	35.1% (72)	33.3% (3)	37.0% (17)	32.4% (23)	43.5% (20)	27.3% (9)

인사담당자 조사결과

11. 재택근무 미운영 사유(복수 응답)

(기업유형) “인사노무관리의 어려움”은 대기업(계열사 포함)이 60.0%, 공공기관이 100%로 두드러지며 “사업주 또는 경영진의 반대”는 시민, 종교단체 100%, “재택근무가 가능한 직무가 없어서”는 대기업(계열사 포함) 46.7%, 법인단체(재단, 사단) 50.0%, “인프라 구축 등 비용 부담”은 대기업(계열사 포함) 40.0%, 법인단체(재단, 사단) 50.0%, “도입방법, 절차, 규정을 몰라서”는 시민, 종교단체 및 공공기관 100%로 높게 나타남.

전체 흐름과 달리 대기업(계열사 포함)과 법인단체(재단, 사단)의 경우 “재택근무가 가능한 직무가 없어서”와 “인프라 구축 등 비용 부담”이 이유인 경우가 많았고, 시민, 종교단체와 공공기관의 경우 “도입방법, 절차, 규정을 몰라서”라는 응답도 높게 나타남.

	전체	기업유형				
		중소, 중견기업	대기업(계열사 포함)	법인단체(재단, 사단)	시민단체, 종교단체	공공기관
	100% (205)	100% (186)	100% (15)	100% (2)	100% (1)	100% (1)
인사노무관리의 어려움	45.9% (94)	44.6% (83)	60.0% (9)	50.0% (1)	0.0% (0)	100% (1)
도입방법, 절차, 규정을 몰라서	11.2% (23)	11.3% (21)	0.0% (0)	0.0% (0)	100% (1)	100% (1)
인프라 구축 등 비용 부담	34.2% (70)	33.9% (63)	40.0% (6)	50.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)
재택근무가 가능한 직무가 없어서	31.2% (64)	30.1% (56)	46.7% (7)	50.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)
근로자 또는 노조의 반대	2.4% (5)	2.7% (5)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
사업주 또는 경영진의 반대	35.1% (72)	36.6% (68)	20.0% (3)	0.0% (0)	100% (1)	0.0% (0)

인사담당자 조사결과

11. 재택근무 미운영 사유(복수 응답)

(소재지) “인사노무관리의 어려움”은 대구와 충남 100%, 부산 60.0%, 경기 57.7%로 두드러지며 “사업주 또는 경영진의 반대”는 대구 100%, 충북 66.7%, 울산과 충남 및 경북 50.0%로 나타남. “인프라 구축 등 비용 부담”의 경우 서울 39.9%가, “재택근무가 가능한 직무가 없어서”는 경북과 전북 100%, 부산과 대전 60.0%, 울산 50.0%, 경기 38.5%로 두드러짐.

전체 흐름과 달리 서울의 경우 “인프라 구축 등 비용 부담”이, 부산, 인천, 대전, 경기, 경북, 전북의 경우 “재택근무가 가능한 직무가 없어서”라는 응답이 “사업주 또는 경영진의 반대”보다 더 많은 이유로 응답되었음.

	전체	소재지													
		서울	부산	인천	대구	대전	울산	경기	강원	충남	충북	경남	경북	전남	전북
	100% (205)	100% (148)	100% (5)	100% (6)	100% (1)	100% (5)	100% (2)	100% (26)	100% (0)	100% (2)	100% (3)	100% (4)	100% (2)	100% (0)	100% (1)
인사노무관리의 어려움	45.9% (94)	43.9% (65)	60.0% (3)	50.0% (3)	100% (1)	20.0% (1)	50.0% (1)	57.7% (15)	0.0% (0)	100% (2)	33.3% (1)	25.0% (1)	50.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)
도입방법, 절차, 규정을 몰라서	11.2% (23)	14.2% (21)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	7.7% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
인프라 구축 등 비용 부담	34.2% (70)	39.9% (59)	20.0% (1)	33.3% (2)	0.0% (0)	20.0% (1)	0.0% (0)	23.1% (6)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	25.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
재택근무가 가능한 직무가 없어서	31.2% (64)	27.0% (40)	60.0% (3)	33.3% (2)	0.0% (0)	60.0% (3)	50.0% (1)	38.5% (10)	0.0% (0)	0.0% (0)	33.3% (1)	25.0% (1)	100% (2)	0.0% (0)	100% (1)
근로자 또는 노조의 반대	2.4% (5)	1.4% (2)	20.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	7.7% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
사업주 또는 경영진의 반대	35.1% (72)	37.2% (55)	20.0% (10)	0.0% (0)	100% (1)	20.0% (1)	50.0% (1)	30.8% (8)	0.0% (0)	50.0% (1)	66.7% (2)	25.0% (1)	50.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)

인사담당자 조사결과

11. 재택근무 미운영 사유(복수 응답)

(업종) “인사노무관리의 어려움”이 가장 큰 업종은 건설업 60.0%, 정보통신업 58.0%, 보건업 및 사회복지서비스업 100%이며, “사업주 또는 경영진의 반대”는 도매 및 소매업 40.5%, 부동산업 및 기타 100%임. “인프라 구축 등 비용 부담”은 도매 및 소매업 40.5%, 금융 및 보험업과 교육서비스업 각 66.7%, 사업시설관리·사업지원 및 임대서비스업 60.0%, “재택근무가 가능한 직무가 없어서”는 제조업 43.6%, 운수 및 창고업 75.0%, 숙박 및 음식점업과 협회 및 단체·수리 및 기타개인서비스업 각 100%임.

	전체	업종																	
		광업	제조업	전기·가스·증기 및 공기조절업	건설업	도매 및 소매업	운수 및 창고업	숙박 및 음식점업	금융 및 보험업	정보통신업	부동산업	전문·과학 및 기술 서비스업	사업시설 관리·사업 지원 및 임대 서비스업	교육 서비스업	보건업 및 사회복지 서비스업	예술·스포츠 및 여가 관련 서비스업	협회 및 단체·수리 및 기타 개인 서비스업	기타	
	100% (205)	100% (0)	100% (62)	100% (0)	100% (5)	100% (37)	100% (4)	100% (6)	100% (3)	100% (50)	100% (1)	100% (15)	100% (5)	100% (9)	100% (2)	100% (2)	100% (1)	100% (1)	
인사노무관리의 어려움	45.9% (94)	0.0% (0)	43.6% (27)	0.0% (0)	60.0% (3)	37.8% (14)	50.0% (2)	33.3% (2)	33.3% (1)	58.0% (29)	0.0% (0)	47.1% (8)	20.0% (1)	55.6% (5)	100% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	
도입방법, 절차, 규정을 몰라서	11.2% (23)	0.0% (0)	1.6% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	21.6% (8)	0.0% (0)	0.0% (0)	33.3% (1)	14.0% (7)	100% (1)	5.9% (1)	0.0% (0)	22.2% (2)	50.0% (1)	50.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	
인프라 구축 등 비용 부담	34.2% (70)	0.0% (0)	32.3% (20)	0.0% (0)	20.0% (1)	40.5% (15)	0.0% (0)	0.0% (0)	66.7% (2)	30.0% (15)	0.0% (0)	41.2% (7)	60.0% (3)	66.7% (6)	0.0% (0)	50.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	
재택근무가 가능한 직무가 없어서	31.2% (64)	0.0% (0)	43.6% (27)	0.0% (0)	40.0% (2)	16.2% (6)	75.0% (3)	100% (6)	33.3% (1)	16.0% (8)	0.0% (0)	35.3% (6)	20.0% (1)	11.1% (1)	50.0% (1)	50.0% (1)	100% (1)	0.0% (0)	
근로자 또는 노조의 반대	2.4% (5)	0.0% (0)	1.6% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	5.4% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	2.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	50.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	
사업주 또는 경영진의 반대	35.1% (72)	0.0% (0)	35.5% (22)	0.0% (0)	20.0% (1)	40.5% (15)	25.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	44.0% (22)	100% (1)	29.4% (5)	20.0% (1)	33.3% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100% (1)	

인사담당자 조사결과

12. 재택근무 도입 계획

(전체) 향후 재택근무를 도입할 의사가 있는지에 대해 “있다” 16.6%, “없다” 42.9%, “논의 중이며, 미정이다” 40.5%로 도입할 의사가 없다는 응답이 가장 많았음.

(기업규모) “있다”의 경우 10인 미만 22.2%, 10~29인 17.4%, 30~99인 16.9%, 100~299인과 300인 이상 15.2%로 기업규모가 작을수록 향후 재택근무를 도입할 의사가 있다는 응답이 높아지는 모습을 보임. “없다”의 경우 10인 미만 55.6%, 10~29인 45.6%, 30~99인 39.4%, 100~299인 47.8%, 300인 이상 36.4%, “논의 중이며, 미정이다”는 10인 미만 22.2%, 10~29인 37.0%, 30~99인 43.7%, 100~299인 37.0%, 300인 이상 48.4%로 재택근무 도입의사가 없다는 응답이 가장 두드러지는 곳은 10인 미만 기업이었으며, 재택근무 도입에 대해 논의 중이며, 미정이라는 응답은 300인 이상의 기업에서 두드러졌음.

(기업유형) “있다”는 중소기업 17.2%, 대기업(계열사 포함) 6.7%, 법인단체(재단, 사단) 50.0%, “없다”는 중소기업 42.5%, 대기업(계열사 포함) 53.3%, 공공기관 100%, “논의 중이며, 미정이다”는 중소기업 40.3%, 대기업(계열사 포함) 40.0%, 법인단체(재단, 사단) 50.0%, 시민, 종교단체 100%로 시민, 종교단체와 공공기관에서는 재택근무 도입이 부정적으로 나타남.

	전체	기업규모					기업유형				
		10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	중소, 중견기업	대기업 (계열사 포함)	법인단체 (재단, 사단)	시민단체, 종교단체	공공기관
	100% (205)	100% (9)	100% (46)	100% (71)	100% (46)	100% (33)	100% (186)	100% (15)	100% (2)	100% (1)	100% (1)
있다	16.6% (34)	22.2% (2)	17.4% (8)	16.9% (12)	15.2% (7)	15.2% (5)	17.2% (32)	6.7% (1)	50.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)
없다	42.9% (88)	55.6% (5)	45.6% (21)	39.4% (28)	47.8% (22)	36.4% (12)	42.5% (79)	53.3% (8)	0.0% (0)	0.0% (0)	100% (1)
논의 중이며, 미정이다	40.5% (83)	22.2% (2)	37.0% (17)	43.7% (31)	37.0% (17)	48.4% (16)	40.3% (75)	40.0% (6)	50.0% (1)	100% (1)	0.0% (0)

인사담당자 조사결과

12. 재택근무 도입 계획

(소재지) “있다”의 경우 인천이 33.3%로 두드러지며 “없다”는 대구와 경북 100%, 대전 80.0%, 경남 75.0%, 충북 66.7%, 부산 60.0%, 인천과 울산 및 충남 50.0%로 높게 나타남. “논의 중이며, 미정이다”의 경우 전북 100%, 울산과 충남 50.0%로 두드러짐.

재택근무 도입 의사가 존재하는 지역은 서울, 부산, 인천, 경기도에 그쳤으며, 모든 지역에서 재택근무 도입 의사가 “없다”는 응답이 모두 높게 나타났음. 단, 서울과 전북은 “논의 중이며, 미정이다”라는 응답이 “없다”는 응답보다 높은 비율을 보였으며 울산과 충남은 그 비중이 같음.

	전체	소재지													
		서울	부산	인천	대구	대전	울산	경기	강원	충남	충북	경남	경북	전남	전북
	100% (205)	100% (148)	100% (5)	100% (6)	100% (1)	100% (5)	100% (2)	100% (26)	100% (0)	100% (2)	100% (3)	100% (4)	100% (2)	100% (0)	100% (1)
있다	16.6% (34)	18.2% (27)	20.0% (1)	33.3% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	15.3% (4)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
없다	42.9% (88)	37.8% (56)	60.0% (3)	50.0% (3)	100% (1)	80.0% (4)	50.0% (1)	46.2% (12)	0.0% (0)	50.0% (1)	66.7% (2)	75.0% (3)	100% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)
논의 중이며, 미정이다	40.5% (83)	44% (65)	20.0% (1)	16.7% (1)	0.0% (0)	20.0% (1)	50.0% (1)	38.5% (10)	0.0% (0)	50.0% (1)	33.3% (1)	25.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	100% (1)

인사담당자 조사결과

12. 재택근무 도입 계획

(업종) “있다”는 예술·스포츠 및 여가관련서비스업 50.0%, 건설업 40.0%, 금융 및 보험업과 교육서비스업 33.3%, 정보통신업 28.0%가 두드러지며, “없다”는 보건업 및 사회복지서비스업과 기타 100%, 숙박 및 음식점업 83.3%, 금융 및 보험업 66.7%, 제조업 59.7%, 예술·스포츠 및 여가관련서비스업 50.0%, 전문·과학 및 기술서비스업 47.1%로 높게 나타남.
 “논의 중이며, 미정이다”는 운수 및 창고업과 부동산업, 협회 및 단체·수리 및 기타개인서비스업 100%, 사업시설관리·사업지원 및 임대서비스업 60.0%, 교육서비스업 55.6%, 정보통신업 46.0%로 두드러짐.
 건설업, 정보통신업, 교육서비스업의 경우 재택근무 도입 의사가 “없다”는 응답보다 “있다”는 응답이 더 높게 나타남.

	전체	업종																	
		광업	제조업	전기·가스·증기 및 공기조절업	건설업	도매 및 소매업	운수 및 창고업	숙박 및 음식점업	금융 및 보험업	정보통신업	부동산업	전문·과학 및 기술서비스업	사업시설관리·사업지원 및 임대서비스업	교육서비스업	보건업 및 사회복지서비스업	예술·스포츠 및 여가관련서비스업	협회 및 단체·수리 및 기타개인서비스업	기타	
	100% (205)	100% (0)	100% (62)	100% (0)	100% (5)	100% (37)	100% (4)	100% (6)	100% (3)	100% (50)	100% (1)	100% (15)	100% (5)	100% (9)	100% (2)	100% (2)	100% (1)	100% (1)	
있다	16.6% (34)	0.0% (0)	6.5% (4)	0.0% (0)	40.0% (2)	19.0% (7)	0.0% (0)	0.0% (0)	33.3% (1)	28.0% (14)	0.0% (0)	11.7% (2)	0.0% (0)	33.3% (3)	0.0% (0)	50.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	
없다	42.9% (88)	0.0% (0)	59.7% (37)	0.0% (0)	20.0% (1)	40.5% (15)	0.0% (0)	83.3% (5)	66.7% (2)	26.0% (13)	0.0% (0)	47.1% (8)	40.0% (2)	11.1% (1)	100% (2)	50.0% (1)	0.0% (0)	100% (1)	
논의 중이며, 미정이다	40.5% (83)	0.0% (0)	33.8% (21)	0.0% (0)	40.0% (2)	40.5% (15)	100% (4)	16.7% (1)	0.0% (0)	46.0% (23)	100% (1)	41.2% (7)	60.0% (3)	55.6% (5)	0.0% (0)	0.0% (0)	100% (1)	0.0% (0)	

인사담당자 조사결과

13. 재택근무 활성화를 위한 정부정책(복수 응답)

(전체) 재택근무 활성화를 위해 필요한 정부정책에 대해 “인프라 구축 등 비용 지원”이 42.5%로 가장 높으며, “사회적 분위기 확산” 38.8%, “노동법 가이드라인 마련” 35.5%, “재택근무 활용 인센티브(정부포상, 금융 우대 등)” 34.3%, “인사노무 컨설팅 지원” 19.5%, “선도 기업의 우수사례 발굴/전파” 14.0%가 그 뒤를 이음.

(기업규모) “인프라 구축 등 비용 지원”의 경우 10인 미만 50.0%, 10~29인 37.8%, 30~99인 46.8%, 100~299인 43.0%, 300인 이상 36.8%, “사회적 분위기 확산”은 10인 미만 38.5%, 10~29인 34.1%, 30~99인 38.7%, 100~299인 41.0%, 300인 이상 41.2%, “노동법 가이드라인 마련”은 10인 미만 34.6%, 10~29인 46.3%, 30~99인 27.4%, 100~299인 35.0%, 300인 이상 38.2%로 전체 흐름과 달리 10~29인 기업에서는 “노동법 가이드라인 마련”이 300인 이상 기업에서는 “사회적 분위기 확산”이 가장 필요한 것으로 나타남.

	전체	기업규모				
		10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상
	100% (400)	100% (26)	100% (82)	100% (124)	100% (100)	100% (68)
인프라 구축 등 비용 지원	42.5% (170)	50.0% (13)	37.8% (31)	46.8% (58)	43.0% (43)	36.8% (25)
노동법 가이드라인 마련	35.5% (142)	34.6% (9)	46.3% (38)	27.4% (34)	35.0% (35)	38.2% (26)
인사노무 컨설팅 지원	19.5% (78)	11.5% (3)	22.0% (18)	22.6% (28)	16.0% (16)	19.1% (13)
선도 기업의 우수사례 발굴/전파	14.0% (56)	15.4% (4)	11.0% (9)	15.3% (19)	12.0% (12)	17.6% (12)
재택근무 활용 인센티브 (정부포상, 금융우대 등)	34.3% (137)	38.5% (10)	30.5% (25)	36.3% (45)	39.0% (39)	26.5% (18)
사회적 분위기 확산	38.8% (155)	38.5% (10)	34.1% (28)	38.7% (48)	41.0% (41)	41.2% (28)

인사담당자 조사결과

13. 재택근무 활성화를 위한 정부정책(복수 응답)

(기업유형) “인프라 구축 등 비용 지원”의 경우 시민, 종교단체와 공공기관이 50.0%로, “사회적 분위기 확산”의 경우 대기업(계열사 포함) 47.2%, 법인단체(재단, 사단) 75.0%, 시민, 종교단체 100%, 공공기관 50.0%로 두드러지며, 대기업(계열사 포함), 법인단체(재단, 사단), 시민, 종교단체의 경우 “인프라 구축 비용 지원”보다 “사회적 분위기 확산”이나 “노동법 가이드 라인 마련”을 더 필요로 했음.

	전체	기업유형				
		중소, 중견기업	대기업 (계열사 포함)	법인단체 (재단, 사단)	시민단체, 종교단체	공공기관
	100% (400)	100% (356)	100% (36)	100% (4)	100% (2)	100% (2)
인프라 구축 등 비용 지원	42.5% (170)	43.5% (155)	33.3% (12)	25.0% (1)	50.0% (1)	50.0% (1)
노동법 가이드라인 마련	35.5% (142)	34.8% (124)	41.7% (15)	50.0% (2)	0.0% (0)	50.0% (1)
인사노무 컨설팅 지원	19.5% (78)	20.5% (73)	8.3% (3)	25.0% (1)	0.0% (0)	50.0% (1)
선도 기업의 우수사례 발굴/전파	14.0% (56)	12.9% (46)	25.0% (9)	25.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)
재택근무 활용 인센티브 (정부포상, 금융우대 등)	34.3% (137)	35.4% (126)	30.6% (11)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
사회적 분위기 확산	38.8% (155)	37.1% (132)	47.2% (17)	75.0% (3)	100% (2)	50.0% (1)

인사담당자 조사결과

13. 재택근무 활성화를 위한 정부정책(복수 응답)

(소재지) “인프라 구축 등 비용 지원”은 전남 100%, 인천과 경북 66.7%, 충남 60.0%로 다른 지역에 비해 높았고, “노동법 가이드라인 마련”은 대구와 울산, 전북 50.0%, 경남 60.0%로 다른 지역에 비해 높았음.

“인사노무 컨설팅 지원”은 인천 33.3%, “선도 기업의 우수사례 발굴/전파”는 충남 40.0%로 두드러졌으며, “재택근무 활용 인센티브(정부포상, 금융우대 등)”는 대구와 경북 100%, 전북 50.0%, 부산 42.9%, 대전과 충북 40.0%, “사회적 분위기 확산”은 대전과 충북 60.0%, 울산과 전북 50.0%, 전남 100%로 다른 지역에 비해 높게 나타났음.

	전체	소재지													
		서울	부산	인천	대구	대전	울산	경기	강원	충남	충북	경남	경북	전남	전북
	100% (400)	100% (302)	100% (7)	100% (9)	100% (2)	100% (5)	100% (2)	100% (49)	100% (3)	100% (5)	100% (5)	100% (5)	100% (3)	100% (1)	100% (2)
인프라 구축 등 비용 지원	42.5% (170)	39.4% (119)	57.1% (4)	66.7% (6)	50.0% (1)	40.0% (2)	50.0% (1)	57.1% (28)	33.3% (1)	60.0% (3)	20.0% (1)	20.0% (1)	66.7% (2)	100% (1)	0.0% (0)
노동법 가이드라인 마련	35.5% (142)	35.8% (108)	28.6% (2)	11.1% (1)	50.0% (1)	20.0% (1)	50.0% (1)	40.8% (20)	33.3% (1)	20.0% (1)	40.0% (2)	60.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	50.0% (1)
인사노무 컨설팅 지원	19.5% (78)	21.5% (65)	0.0% (0)	33.3% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	18.4% (9)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	20.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
선도 기업의 우수사례 발굴/전파	14.0% (56)	14.9% (45)	14.3% (1)	11.1% (1)	0.0% (0)	20.0% (1)	0.0% (0)	12.2% (6)	0.0% (0)	40.0% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
재택근무 활용 인센티브(정부 포상, 금융우대 등)	34.3% (137)	35.1% (106)	42.9% (3)	33.3% (3)	100% (2)	40.0% (2)	0.0% (0)	24.5% (12)	33.3% (1)	20.0% (1)	40.0% (2)	20.0% (1)	100% (3)	0.0% (0)	50.0% (1)
사회적 분위기 확산	38.8% (155)	40.4% (122)	42.9% (3)	22.2% (2)	0.0% (0)	60.0% (3)	50.0% (1)	28.6% (14)	33.3% (1)	40.0% (2)	60.0% (3)	20.0% (1)	33.3% (1)	100% (1)	50.0% (1)

인사담당자 조사결과

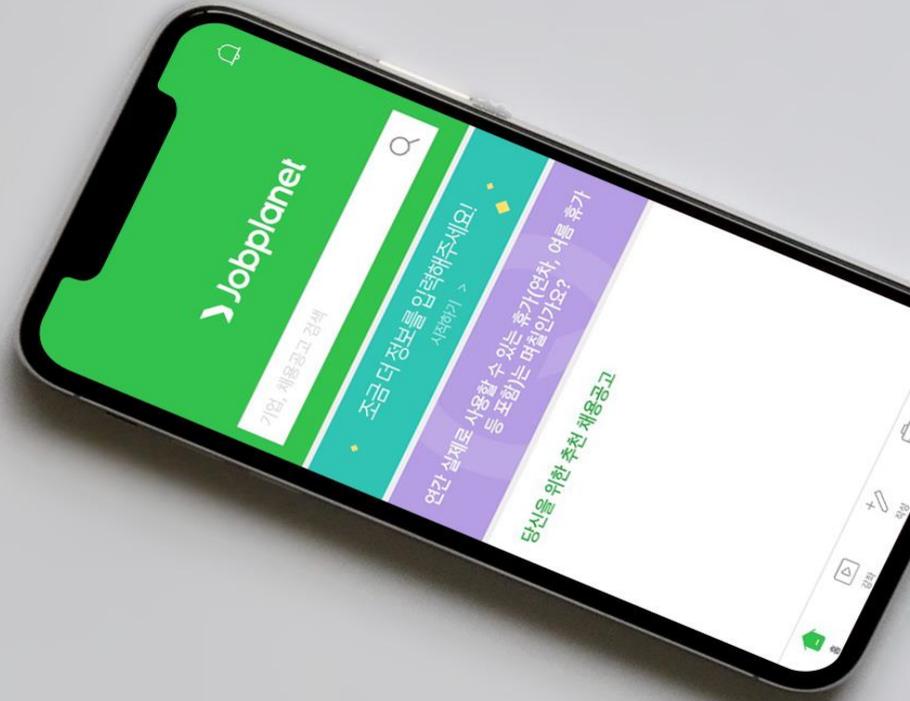
13. 재택근무 활성화를 위한 정부정책(복수 응답)

(업종) “인프라 구축 등 비용 지원”은 전기·가스·증기 및 공기조절업 100%, 금융 및 보험업 66.7%, “노동법 가이드라인 마련”은 광업과 기타 100%, 건설업 54.5%로 높음. “인사노무 컨설팅 지원”은 기타 100%, 부동산업과 협회 및 단체·수리 및 기타개인서비스업이 50.0%, “선도기업 우수사례”는 협회 및 단체·수리 및 기타개인서비스업 50.0%, 보건업 및 사회복지서비스업 40.0%, “재택근무 활용 인센티브(정부포상, 금융우대 등)”는 전기·가스·증기 및 공기조절업 100%, 부동산업과 예술·스포츠 및 여가관련서비스업이 각 50.0%, “사회적 분위기 확산”은 보건업 및 사회복지서비스업 60.0%, 숙박 및 음식점업 57.1%로 높게 나타남.

	전체	업종																	
		광업	제조업	전기·가스·증기 및 공기조절업	건설업	도매 및 소매업	운수 및 창고업	숙박 및 음식점업	금융 및 보험업	정보통신업	부동산업	전문·과학 및 기술 서비스업	사업 시설 관리·사업 지원 및 임대 서비스업	교육 서비스업	보건업 및 사회복지 서비스업	예술·스포츠 및 여가 관련 서비스업	협회 및 단체·수리 및 기타 개인 서비스업	기타	
	100% (400)	100% (1)	100% (94)	100% (1)	100% (11)	100% (58)	100% (10)	100% (7)	100% (9)	100% (130)	100% (2)	100% (30)	100% (9)	100% (24)	100% (5)	100% (6)	100% (2)	100% (1)	
인프라 구축 등 비용 지원	42.5% (170)	0.0% (0)	44.7% (42)	100% (1)	36.4% (4)	41.4% (24)	50.0% (5)	42.9% (3)	66.7% (6)	43.8% (57)	0.0% (0)	43.3% (13)	33.3% (3)	41.7% (10)	20.0% (1)	16.7% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	
노동법 가이드라인 마련	35.5% (142)	100% (1)	43.6% (41)	0.0% (0)	54.5% (6)	36.2% (21)	20.0% (2)	42.9% (3)	33.3% (3)	30.8% (40)	50.0% (1)	20.0% (6)	33.3% (3)	45.8% (11)	20.0% (1)	33.3% (2)	0.0% (0)	100% (1)	
인사노무 컨설팅 지원	19.5% (78)	0.0% (0)	12.8% (12)	0.0% (0)	18.2% (2)	20.7% (12)	0.0% (0)	28.6% (2)	22.2% (2)	20.0% (26)	50.0% (1)	23.3% (7)	22.2% (2)	29.2% (7)	40.0% (2)	16.7% (1)	50.0% (1)	100% (1)	
선도 기업의 우수사례 발굴/전파	14.0% (56)	0.0% (0)	11.7% (11)	0.0% (0)	9.1% (1)	17.2% (10)	30.0% (3)	14.3% (1)	11.1% (1)	13.1% (17)	0.0% (0)	20.0% (6)	0.0% (0)	8.3% (2)	40.0% (2)	16.7% (1)	50.0% (1)	0.0% (0)	
재택근무 활용 인센티브 (정부포상, 금융우대 등)	34.3% (137)	0.0% (0)	27.7% (26)	100% (1)	36.4% (4)	31.0% (18)	40.0% (4)	0.0% (0)	22.2% (2)	40.8% (53)	50.0% (1)	46.7% (14)	33.3% (3)	29.2% (7)	20.0% (1)	50.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	
사회적 분위기 확산	38.8% (155)	0.0% (0)	42.6% (40)	0.0% (0)	36.4% (4)	43.1% (25)	30.0% (3)	57.1% (4)	33.3% (3)	34.6% (45)	50.0% (1)	36.7% (11)	44.4% (4)	33.3% (8)	60.0% (3)	50.0% (3)	50.0% (1)	0.0% (0)	

III 근로자 조사결과

1. 재택근무 경험 여부
2. 재택근무 활용 계기
3. 재택근무 활용 횟수
4. 재택근무 만족도
5. 재택근무로 인한 업무효율성
6. 재택근무의 긍정적 효과
7. 재택근무 활용의 어려움
8. 재택근무 지속 여부
9. 재택근무 미활용 사유
10. 재택근무 활용 의사
11. 재택근무 활성화를 위한 기업 조치
12. 재택근무 활성화를 위한 정부 정책



근로자 조사결과

1. 재택근무 경험 여부

(전체) 재택근무 경험 여부에 대해 “있다” 34.1%, “없다” 65.9%로 재택근무를 활용한 경험이 없다는 응답이 우세함.

(기업규모) 10인 미만과 10~29인에서 “경험이 없다”고 응답한 비율이 81.8%, 84.8%로 미경험 비율이 매우 높은 반면, 300인 이상의 경우 “경험이 있다” 43.6%로 기업규모가 큰 곳에서 재택근무를 활용한 비율이 상대적으로 높게 나타남.

(기업유형) 중소, 중견기업에서 “경험이 없다”고 응답한 비율은 71.5%로 타 기업유형에 비해 미경험 비율이 높게 나타나며, 대기업(계열사 포함)의 경우 “경험이 있다”고 응답한 비율이 56.7%로 유일하게 재택근무를 경험한 비율이 더 높게 나타남

(성별) “경험이 없다”고 응답한 비율이 남성 64.6%, 여성 68.6%로 미경험 비율이 높으며 성별에 따른 차이가 크게 나타나지 않음.

	전체	기업규모					기업유형				성별	
		10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	중소, 중견기업	대기업 (계열사 포함)	민간단체 (재단, 사단, 시민, 종교)	공공기관	남	여
	100% (878)	100% (66)	100% (112)	100% (183)	100% (212)	100% (305)	100% (656)	100% (157)	100% (17)	100% (48)	100% (579)	100% (299)
있다	34.1% (299)	18.2% (12)	15.2% (17)	31.7% (58)	37.3% (79)	43.6% (133)	28.5% (187)	56.7% (89)	35.3% (6)	35.4% (17)	35.4% (205)	31.4% (94)
없다	65.9% (579)	81.8% (54)	84.8% (95)	68.3% (125)	62.7% (133)	56.4% (172)	71.5% (469)	43.3% (68)	64.7% (11)	64.6% (31)	64.6% (374)	68.6% (205)

근로자 조사결과

1. 재택근무 경험 여부

(가족관계) “경험이 있다”의 경우 미혼 28.8%, 기혼(초등학생 이하 자녀 있음) 49.7%, 기혼(초등학생 이하 자녀 없음) 41.9%로 미혼 대비 기혼의 재택근무 경험 비율이 상대적으로 높게 나타남.

(연령) “경험이 있다”는 20대 이하 26.6%, 30대 35.4%, 40대 43.8%, 50대 이상 44.4%로 연령이 높아질수록 재택근무를 경험한 비율이 높아지고 있음. “경험이 없다”는 20대 이하에서 73.4%로 두드러지는 수치를 보임.

(직급) “경험이 있다”는 고위관리자(이사) 50.0%, 중간관리자(부장·과장) 44.8%, 일반 직원(대리·사원) 30.1%로 일반 직원에 비해 중간관리자(부장·과장)과 고위관리자(이사)의 재택근무 경험 비율이 높게 나타남.

	전체	가족관계			연령				직급		
		미혼	기혼 (초등학생 이하 자녀 있음)	기혼 (초등학생 이하 자녀 없음)	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고위관리자 (이사)	중간관리자 (부장·과장)	일반 직원 (대리·사원)
	100% (878)	100% (612)	100% (149)	100% (117)	100% (244)	100% (520)	100% (105)	100% (9)	100% (18)	100% (212)	100% (648)
있다	34.1% (299)	28.8% (176)	49.7% (74)	41.9% (49)	26.6% (65)	35.4% (184)	43.8% (46)	44.4% (4)	50.0% (9)	44.8% (95)	30.1% (195)
없다	65.9% (579)	71.2% (436)	50.3% (75)	58.1% (68)	73.4% (179)	64.6% (336)	56.2% (59)	55.6% (5)	50.0% (9)	55.2% (117)	69.9% (453)

근로자 조사결과

1. 재택근무 경험 여부

(직무) “경험이 있다”의 비중이 높게 나타나는 직무는 IT/인터넷 48.4%, 영업/제휴/마케팅/시장조사 45.2%, 전문직 40.0%임.

“경험이 없다”의 비중이 두드러지게 높은 직무는 디자인 79.1%, 연구개발 73.8%, 회계/금융/재무 71.8%, 생산/제조 91.3%, 생산관리/품질관리 91.2%, 엔지니어링 85.3%, 기타 75.0%로 대다수의 직무에서 재택근무를 활용한 경험이 없는 경우가 더 많은 것으로 나타남.

	전체	직무															
		IT/인터넷	서비스/고객지원	경영/기획/컨설팅/인사/총무/법률/법무	영업/제휴/마케팅/시장조사	디자인	연구개발	회계/금융/재무	유통/무역	생산/제조	생산관리/품질관리	엔지니어링	교육	미디어/홍보	전문직	기타	
	100% (878)	100% (188)	100% (37)	100% (147)	100% (126)	100% (43)	100% (61)	100% (39)	100% (46)	100% (46)	100% (57)	100% (34)	100% (12)	100% (33)	100% (5)	100% (4)	
있다	34.1% (299)	48.4% (91)	29.7% (11)	37.4% (55)	45.2% (57)	20.9% (9)	26.2% (16)	28.2% (11)	34.8% (16)	8.7% (4)	8.8% (5)	14.7% (5)	33.3% (4)	36.4% (12)	40.0% (2)	25.0% (1)	
없다	65.9% (579)	51.6% (97)	70.3% (26)	62.6% (92)	54.8% (69)	79.1% (34)	73.8% (45)	71.8% (28)	65.2% (30)	91.3% (42)	91.2% (52)	85.3% (29)	66.7% (8)	63.6% (21)	60.0% (3)	75.0% (3)	

근로자 조사결과

2. 재택근무 활용 계기

(전체) 재택근무 활용 계기에 대해 “코로나19로 인해 처음 활용” 89.3%, “코로나19 이전부터 활용” 10.7%로 재택근무를 경험한 근로자의 대다수가 코로나19를 계기로 재택근무를 활용함.

(기업규모) 10인 미만과 10~29인에서 “코로나19 이전부터 활용”했다고 응답한 비율이 16.7%, 17.6%로 상대적으로 높은 반면, 30~99인의 경우 “코로나19로 인해 처음 활용”했다는 응답이 94.8%로 매우 높게 나타남.

(기업유형) 민간단체(재단, 사단, 시민, 종교)와 공공기관의 경우 “코로나19로 인해 처음 활용”했다는 응답이 100%로 나타남.

(성별) “코로나19로 인해 처음 활용”했다고 응답한 비율이 남성 89.8%, 여성 88.3%로 코로나19가 재택근무 활용의 계기가 된 경우가 높게 나타남.

	전체	기업규모					기업유형				성별	
		10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	중소, 중견기업	대기업 (계열사 포함)	민간단체 (재단, 사단, 시민, 종교)	공공기관	남	여
	100% (299)	100% (12)	100% (17)	100% (58)	100% (79)	100% (133)	100% (187)	100% (89)	100% (6)	100% (17)	100% (205)	100% (94)
코로나19로 인해 처음 활용	89.3% (267)	83.3% (10)	82.4% (14)	94.8% (55)	89.9% (71)	88.0% (117)	87.7% (164)	89.9% (80)	100% (6)	100% (17)	89.8% (184)	88.3% (83)
코로나19 이전부터 활용	10.7% (32)	16.7% (2)	17.6% (3)	5.2% (3)	10.1% (8)	12.0% (16)	12.3% (23)	10.1% (9)	0.0% (0)	0.0% (0)	10.2% (21)	11.7% (11)

근로자 조사결과

2. 재택근무 활용 계기

(가족관계) 초등학교 이하 자녀가 없는 기혼의 경우 “코로나19 이전부터 활용”했다는 비율이 16.3%로 미혼 9.7%, 기혼(초등학교 이하 자녀 있음) 9.5%에 비해 상대적으로 높게 나타남.

(연령) “코로나19로 인해 처음 활용”의 경우 20대 이하 89.2%, 30대 89.7%, 40대 87.0%이며 50대 이상의 경우 100%로 나타남.

(직급) “코로나19로 인해 처음 활용”의 경우 중간관리자(부장·과장) 86.3%, 일반 직원(대리·사원) 90.3%이며 고위관리자(이사)의 경우 100%로 나타남.

	전체	가족관계			연령				직급		
		미혼	기혼 (초등학교 이하 자녀 있음)	기혼 (초등학교 이하 자녀 없음)	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고위관리자 (이사)	중간관리자 (부장·과장)	일반 직원 (대리·사원)
	100% (299)	100% (176)	100% (74)	100% (49)	100% (65)	100% (184)	100% (46)	100% (4)	100% (9)	100% (95)	100% (195)
코로나19로 인해 처음 활용	89.3% (267)	90.3% (159)	90.5% (67)	83.7% (41)	89.2% (58)	89.7% (165)	87.0% (40)	100% (4)	100% (9)	86.3% (82)	90.3% (176)
코로나19 이전부터 활용	10.7% (32)	9.7% (17)	9.5% (7)	16.3% (8)	10.8% (7)	10.3% (19)	13.0% (6)	0.0% (0)	0.0% (0)	13.7% (13)	9.7% (19)

근로자 조사결과

2. 재택근무 활용 계기

(직무) 디자인, 생산관리/품질관리, 엔지니어링, 교육, 전문직, 기타에서 “코로나19로 인해 처음 활용”했다는 응답이 100%로 나타나며 그 밖의 대다수의 직무에서 코로나19가 재택근무 활용의 계기가 되었음.

반면 “코로나19 이전부터 활용”했다는 응답의 경우 연구개발과 생산/제조 모두 25.0%의 비율로 타 직무에 비해 상대적으로 높게 나타남.

	전체	직무														
		IT/ 인터넷	서비스/ 고객 지원	경영/ 기획/ 컨설팅/ 인사/ 총무/ 법률/ 법무	영업/ 제휴/ 마케팅/ 시장 조사	디자인	연구 개발	회계/ 금융/ 재무	유통/ 무역	생산/ 제조	생산 관리/ 품질 관리	엔지니 어링	교육	미디어/ 홍보	전문직	기타
	100% (299)	100% (91)	100% (11)	100% (55)	100% (57)	100% (9)	100% (16)	100% (11)	100% (16)	100% (4)	100% (5)	100% (5)	100% (4)	100% (12)	100% (2)	100% (1)
코로나19로 인해 처음 활용	89.3% (267)	84.6% (77)	90.9% (10)	92.7% (51)	93.0% (53)	100% (9)	75.0% (12)	90.9% (10)	87.5% (14)	75.0% (3)	100% (5)	100% (5)	100% (4)	91.7% (11)	100% (2)	100% (1)
코로나19 이전부터 활용	10.7% (32)	15.4% (14)	9.1% (1)	7.3% (4)	7.0% (4)	0.0% (0)	25.0% (4)	9.1% (1)	12.5% (2)	25.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	8.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)

근로자 조사결과

3. 재택근무 활용 횟수

(전체) ‘20.07 재택근무를 활용한 근로자들의 평균 주당 활용 횟수에 대해 “미활용”이 32.4%로 가장 높았으며, 활용한 경우 주당 평균 “1일” 21.1%, “2일” 16.1%, “5일 이상” 15.1%, “3일” 14.0%, “4일” 1.3% 순으로 나타남.

(기업규모) 30인 이상 기업은 “미활용”의 비율이 30.0% 이상으로 높게 나타나는 반면, 10인 미만의 경우 “5일 이상” 활용한 비율이 50.0%로, 10~29인은 “주 1, 2”일이 각 29.4%로 두드러짐.

(기업유형) 민간단체(재단, 사단, 시민, 종교)와 공공기관의 경우 “주 1일”의 비율이 49.9%, 35.3%로 가장 높게 나타나며, “주 2일” 역시 공공기관이 29.4%의 상대적으로 높은 비율을 보임. 중소, 중견기업과 대기업(계열사 포함)간 차이는 크게 두드러지지 않음.

(성별) “미활용”의 경우 남성 27.8%, 여성 42.6%로 남성에 비해 여성의 재택근무 미활용 비율이 매우 높게 나타남.

	전체	기업규모					기업유형				성별	
		10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	중소, 중견기업	대기업(계열사 포함)	민간단체(재단, 사단, 시민, 종교)	공공기관	남	여
	100% (299)	100% (12)	100% (17)	100% (58)	100% (79)	100% (133)	100% (187)	100% (89)	100% (6)	100% (17)	100% (205)	100% (94)
1일	21.1% (63)	16.7% (2)	29.4% (5)	15.5% (9)	20.3% (16)	23.3% (31)	19.8% (37)	19.1% (17)	49.9% (3)	35.3% (6)	25.9% (53)	10.6% (10)
2일	16.1% (48)	8.3% (1)	29.4% (5)	17.2% (10)	12.7% (10)	16.5% (22)	16.0% (30)	13.5% (12)	16.7% (1)	29.4% (5)	15.1% (31)	18.1% (17)
3일	14.0% (42)	8.3% (1)	11.8% (2)	10.3% (6)	17.7% (14)	14.3% (19)	13.9% (26)	18.0% (16)	0.0% (0)	0.0% (0)	15.1% (31)	11.7% (11)
4일	1.3% (4)	0.0% (0)	5.8% (1)	1.8% (1)	0.0% (0)	1.5% (2)	1.1% (2)	2.2% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	2.0% (4)	0.0% (0)
5일 이상	15.1% (45)	50.0% (6)	11.8% (2)	19.0% (11)	10.1% (8)	13.5% (18)	16.0% (30)	14.6% (13)	16.7% (1)	5.9% (1)	14.1% (29)	17.0% (16)
미활용	32.4% (97)	16.7% (2)	11.8% (2)	36.2% (21)	39.2% (31)	30.9% (41)	33.2% (62)	32.6% (29)	16.7% (1)	29.4% (5)	27.8% (57)	42.6% (40)

근로자 조사결과

3. 재택근무 활용 횟수

(가족관계) 초등학생 이하 자녀가 없는 기혼의 경우 “주 1일” 활용했다는 비율이 32.6%로 상대적으로 높게 나타나며, “미활용” 비율은 24.5%로 미혼 35.2%, 기혼(초등학생 이하 자녀 있음) 31.1%에 비해 낮게 나타남.

(연령) 20대 이하는 “주 2일” 활용한 비율이 23.1%로 30대 13.0%, 40대 19.6%에 비해 상대적으로 높게 나타남. 50대 이상의 경우 유일하게 “미활용”이 없으며 “주 1일”이 75.0%, “주 5일 이상”이 25.0%를 차지함.

(직급) 고위관리자(이사)의 경우 타 직급 대비 “주 1일” 33.4%, “주 2일” 22.2%, “주 4일” 11.1%의 비율이 상대적으로 높게 나타나며 “미활용”은 고위관리자(이사) 11.1%, 중간관리자(부장·과장) 28.4%, 일반 직원(대리·사원) 35.4%임. 즉, 고위관리자(이사)가 타 직급 대비 7월에 재택근무를 1회 이상 활용한 경우가 더 많음.

	전체	가족관계			연령				직급		
		미혼	기혼 (초등학생 이하 자녀 있음)	기혼 (초등학생 이하 자녀 없음)	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고위관리자 (이사)	중간관리자 (부장·과장)	일반 직원 (대리·사원)
	100% (299)	100% (176)	100% (74)	100% (49)	100% (65)	100% (184)	100% (46)	100% (4)	100% (9)	100% (95)	100% (195)
1일	21.1% (63)	18.2% (32)	20.3% (15)	32.6% (16)	16.9% (11)	20.7% (38)	24.0% (11)	75.0% (3)	33.4% (3)	24.2% (23)	19.0% (37)
2일	16.1% (48)	18.2% (32)	13.5% (10)	12.2% (6)	23.1% (15)	13.0% (24)	19.6% (9)	0.0% (0)	22.2% (2)	17.9% (17)	14.9% (29)
3일	14.0% (42)	14.2% (25)	17.6% (13)	8.2% (4)	15.4% (10)	15.2% (28)	8.7% (4)	0.0% (0)	11.1% (1)	9.5% (9)	16.4% (32)
4일	1.3% (4)	0.0% (0)	2.7% (2)	4.1% (2)	0.0% (0)	1.1% (2)	4.3% (2)	0.0% (0)	11.1% (1)	2.1% (2)	0.5% (1)
5일 이상	15.1% (45)	14.2% (25)	14.8% (11)	18.4% (9)	9.2% (6)	17.4% (32)	13.0% (6)	25.0% (1)	11.1% (1)	17.9% (17)	13.8% (27)
미활용	32.4% (97)	35.2% (62)	31.1% (23)	24.5% (12)	35.4% (23)	32.6% (60)	30.4% (14)	0.0% (0)	11.1% (1)	28.4% (27)	35.4% (69)

근로자 조사결과

3. 재택근무 활용 횟수

(직무) 디자인, 생산관리/품질관리, 전문직의 경우 “미활용” 0%로 주 1회 이상 활용한 반면, 기타 100%, 회계/금융/재무와 미디어/홍보 및 영업/제휴/마케팅/시장조사의 경우 40.0% 이상으로 재택근무를 활용하지 않은 경우가 높게 나타남.

“1일”의 경우 생산관리/품질관리가 60.0%로 가장 높으며, 전문직 50.0%, 연구개발 37.5%가 그 뒤를 잇고 있음.

“2일”의 경우 생산/제조, 교육, 전문직이 50.0%, 엔지니어링 40.0%, 서비스/고객지원 36.3%에서 두드러짐.

“4일”의 경우 유일하게 IT/인터넷에서 4.4%의 응답이 나타남.

“5일 이상”의 경우 디자인이 44.5%로 타 직무에 비해 상당히 높은 활용 횟수를 보임.

	전체	직무														
		IT/ 인터넷	서비스/ 고객 지원	경영/ 기획/ 컨설팅/ 인사/ 총무/ 법률/ 법무	영업/ 제휴/ 마케팅/ 시장 조사	디자인	연구 개발	회계/ 금융/ 재무	유통/ 무역	생산/ 제조	생산 관리/ 품질 관리	엔지니 어링	교육	미디어/ 홍보	전문직	기타
	100% (299)	100% (91)	100% (11)	100% (55)	100% (57)	100% (9)	100% (16)	100% (11)	100% (16)	100% (4)	100% (5)	100% (5)	100% (4)	100% (12)	100% (2)	100% (1)
1일	21.1% (63)	19.8% (18)	27.3% (3)	23.6% (13)	15.8% (9)	11.1% (1)	37.5% (6)	18.2% (2)	25.0% (4)	25.0% (1)	60.0% (3)	20.0% (1)	0.0% (0)	8.3% (1)	50.0% (1)	0.0% (0)
2일	16.1% (48)	13.2% (12)	36.3% (4)	12.7% (7)	15.8% (9)	22.2% (2)	6.3% (1)	9.1% (1)	18.7% (3)	50.0% (2)	0.0% (0)	40.0% (2)	50.0% (2)	16.7% (2)	50.0% (1)	0.0% (0)
3일	14.0% (42)	16.5% (15)	18.2% (2)	11% (6)	12.3% (7)	22.2% (2)	18.7% (3)	18.2% (2)	6.3% (1)	0.0% (0)	20.0% (1)	20.0% (1)	25.0% (1)	8.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)
4일	1.3% (4)	4.4% (4)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
5일 이상	15.1% (45)	14.3% (13)	9.1% (1)	20.0% (11)	15.8% (9)	44.5% (4)	0.0% (0)	9.1% (1)	12.5% (2)	0.0% (0)	20.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	25.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)
미활용	32.4% (97)	31.8% (29)	9.1% (1)	32.7% (18)	40.3% (23)	0.0% (0)	37.5% (6)	45.4% (5)	37.5% (6)	25.0% (1)	0.0% (0)	20.0% (1)	25.0% (1)	41.7% (5)	0.0% (0)	100% (1)

근로자 조사결과

4. 재택근무 만족도

(전체) 재택근무 만족도에 관해 “대체로 만족”이 60.5%로 가장 높으며 “매우 만족” 30.8%, “대체로 불만족” 6.7%, “매우 불만족” 2.0%로 재택근무를 경험한 근로자의 91.3%가 재택근무에 만족하는 것으로 나타남.

(기업규모) 30~99인의 경우 “매우 만족” 37.9%, “대체로 만족” 57.0%, “대체로 불만족” 3.4%, “매우 불만족” 1.7%로 재택근무에 대해 가장 높은 만족도를 보이고 있음. 한편 가장 높은 응답을 보인 “대체로 만족”의 경우 10인 미만 83.4%, 100~299인 68.4%로 두드러짐.

(기업유형) 민간단체(재단, 사단, 시민, 종교)의 경우 “매우 만족” 33.3%, “대체로 만족” 66.7%로 응답자 전원이 재택근무에 만족하고 있으며, 공공기관의 경우 “대체로 만족”이 76.5%로 두드러짐.

(성별) “대체로 만족”이 남성 58.5%, 여성 64.9%으로 가장 높은 비중을 차지하는 한편 여성의 경우 “매우 불만족”의 비율이 0%로 나타남.

	전체	기업규모					기업유형				성별	
		10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	중소, 중견기업	대기업 (계열사 포함)	민간단체 (재단, 사단, 시민, 종교)	공공기관	남	여
	100% (299)	100% (12)	100% (17)	100% (58)	100% (79)	100% (133)	100% (187)	100% (89)	100% (6)	100% (17)	100% (205)	100% (94)
매우 만족	30.8% (92)	8.3% (1)	29.4% (5)	37.9% (22)	25.3% (20)	33.1% (44)	29.9% (56)	34.9% (31)	33.3% (2)	17.6% (3)	32.7% (67)	26.6% (25)
대체로 만족	60.5% (181)	83.4% (10)	64.7% (11)	57.0% (33)	68.4% (54)	54.8% (73)	61.0% (114)	56.2% (50)	66.7% (4)	76.5% (13)	58.5% (120)	64.9% (61)
대체로 불만족	6.7% (20)	8.3% (1)	5.9% (1)	3.4% (2)	6.3% (5)	8.3% (11)	7.0% (13)	6.7% (6)	0.0% (0)	5.9% (1)	5.9% (12)	8.5% (8)
매우 불만족	2.0% (6)	0.0% (0)	0.0% (0)	1.7% (1)	0.0% (0)	3.8% (5)	2.1% (4)	2.2% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	2.9% (6)	0.0% (0)

근로자 조사결과

4. 재택근무 만족도

(가족관계) 초등학교 이하 자녀가 없는 기혼의 경우 “매우 만족” 22.4%, “대체로 만족” 71.4%, “대체로 불만족” 4.2%, “매우 불만족” 2.0%로 초등학교 이하 자녀가 있는 기혼이나 미혼에 비해 재택근무에 높은 만족도를 보이고 있음.

(연령) 50대 이상은 “매우 만족” 25.0%, “대체로 만족” 75.0%로 재택근무에 상당히 만족한 것으로 나타남. 다음으로 20대 이하가 “매우 만족” 26.2%, “대체로 만족” 66.2%로 높은 만족도를 보임.

(직급) 고위관리자(이사)의 경우 “대체로 만족”이 66.7%로 두드러지지만, “대체로 불만족”과 “매우 불만족”의 합이 11.1%로 중간관리자(부장·과장) 6.4%, 일반 직원(대리·사원) 9.8%에 비해 재택근무에 대해 만족하지 않은 경우가 상대적으로 많은 것으로 나타남.

	전체	가족관계			연령				직급		
		미혼	기혼 (초등학교 이하 자녀 있음)	기혼 (초등학교 이하 자녀 없음)	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고위관리자 (이사)	중간관리자 (부장·과장)	일반 직원 (대리·사원)
	100% (299)	100% (176)	100% (74)	100% (49)	100% (65)	100% (184)	100% (46)	100% (4)	100% (9)	100% (95)	100% (195)
매우 만족	30.8% (92)	32.4% (57)	32.4% (24)	22.4% (11)	26.2% (17)	33.2% (61)	28.3% (13)	25.0% (1)	22.2% (2)	33.6% (32)	29.7% (58)
대체로 만족	60.5% (181)	59.6% (105)	55.4% (41)	71.4% (35)	66.2% (43)	58.2% (107)	60.8% (28)	75.0% (3)	66.7% (6)	60.0% (57)	60.5% (118)
대체로 불만족	6.7% (20)	6.3% (11)	9.5% (7)	4.2% (2)	7.6% (5)	6.0% (11)	8.7% (4)	0.0% (0)	11.1% (1)	5.3% (5)	7.2% (14)
매우 불만족	2.0% (6)	1.7% (3)	2.7% (2)	2.0% (1)	0.0% (0)	2.6% (5)	2.2% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	1.1% (1)	2.6% (5)

근로자 조사결과

4. 재택근무 만족도

(직무) “매우 만족”의 응답이 가장 두드러지는 직무는 서비스/고객지원 72.7%, 교육 50.0%, IT/인터넷 41.8%, 생산관리/품질관리 40.0%임. “대체로 만족”의 경우 생산/제조, 전문직, 기타 100%, 엔지니어링 80.0%, 유통/무역 및 미디어/홍보 75.0%에서 두드러짐.

반면 “대체로 불만족”의 경우 연구개발 18.7%, 생산관리/품질관리 및 엔지니어링 20.0%로, “매우 불만족”의 경우 영업/제휴/마케팅/시장조사가 7.0%로 상대적으로 불만족하는 비율이 높게 나타남.

	전체	직무															
		IT/ 인터넷	서비스/ 고객 지원	경영/ 기획/ 컨설팅/ 인사/ 총무/ 법률/ 법무	영업/ 제휴/ 마케팅/ 시장 조사	디자인	연구 개발	회계/ 금융/ 재무	유통/ 무역	생산/ 제조	생산 관리/ 품질 관리	엔지니 어링	교육	미디어/ 홍보	전문직	기타	
	100% (299)	100% (91)	100% (11)	100% (55)	100% (57)	100% (9)	100% (16)	100% (11)	100% (16)	100% (4)	100% (5)	100% (5)	100% (4)	100% (12)	100% (2)	100% (1)	
매우 만족	30.8% (92)	41.8% (38)	72.7% (8)	20.0% (11)	29.8% (17)	33.3% (3)	12.5% (2)	27.3% (3)	18.7% (3)	0.0% (0)	40.0% (2)	0.0% (0)	50.0% (2)	25.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	
대체로 만족	60.5% (181)	52.7% (48)	27.3% (3)	72.7% (40)	54.4% (31)	66.7% (6)	62.5% (10)	63.6% (7)	75.0% (12)	100% (4)	40.0% (2)	80.0% (4)	50.0% (2)	75.0% (9)	100% (2)	100% (1)	
대체로 불만족	6.7% (20)	4.4% (4)	0.0% (0)	7.3% (4)	8.8% (5)	0.0% (0)	18.7% (3)	9.1% (1)	6.3% (1)	0.0% (0)	20.0% (1)	20.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	
매우 불만족	2.0% (6)	1.1% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	7.0% (4)	0.0% (0)	6.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	

근로자 조사결과

5. 재택근무로 인한 업무 효율성

(전체) 재택근무로 인해 업무 효율이 높아졌는지에 대해 “그런 편이다” 53.5%, “그렇지 않은 편이다” 24.4%, “매우 그렇다” 20.4%, “전혀 그렇지 않다” 1.7% 순으로 나타나 재택근무를 경험한 근로자의 73.9%는 재택근무를 통해 업무 효율이 상승한 것으로 나타남.

(기업규모) “그렇지 않은 편이다”는 10인 미만 33.3%, 10~29인 23.5%, 30~99인 19.0%, 100~299인 32.9%, 300인 이상 21.1%로 타 규모에 비해 10인 미만과 100~299인에서 업무효율성에 대한 부정적인 반응이 상대적으로 높게 나타남.

(기업유형) 민간단체(재단, 사단, 시민, 종교)의 경우 “매우 그렇다”와 “그렇지 않은 편이다”가 각각 50.0%의 비율을 차지하고 있음. 공공기관의 경우 “그런 편이다”가 88.2%로 타 유형에 비해 높게 나타남.

(성별) “매우 그렇다”의 응답 비율은 남성 22.9%, 여성 14.9%으로 남성이 여성에 비해 재택근무를 통해 업무 효율이 높아졌다고 응답함.

	전체	기업규모					기업유형				성별	
		10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	중소, 중견기업	대기업 (계열사 포함)	민간단체 (재단, 사단, 시민, 종교)	공공기관	남	여
	100% (299)	100% (12)	100% (17)	100% (58)	100% (79)	100% (133)	100% (187)	100% (89)	100% (6)	100% (17)	100% (205)	100% (94)
매우 그렇다	20.4% (61)	25.0% (3)	23.5% (4)	22.4% (13)	17.7% (14)	20.3% (27)	18.7% (35)	24.7% (22)	50.0% (3)	5.9% (1)	22.9% (47)	14.9% (14)
그런 편이다	53.5% (160)	41.7% (5)	53.0% (9)	56.9% (33)	49.4% (39)	55.6% (74)	53.0% (99)	51.8% (46)	0.0% (0)	88.2% (15)	52.7% (108)	55.3% (52)
그렇지 않은 편이다	24.4% (73)	33.3% (4)	23.5% (4)	19.0% (11)	32.9% (26)	21.1% (28)	26.7% (50)	21.3% (19)	50.0% (3)	5.9% (1)	22.4% (46)	28.7% (27)
전혀 그렇지 않다	1.7% (5)	0.0% (0)	0.0% (0)	1.7% (1)	0.0% (0)	3.0% (4)	1.6% (3)	2.2% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	2.0% (4)	1.1% (1)

근로자 조사결과

5. 재택근무로 인한 업무 효율성

(가족관계) “매우 그렇다”의 응답 비율은 기혼(초등학생 이하 자녀 없음) 22.5%, 미혼 21.6%, 기혼(초등학생 이하 자녀 있음) 16.2% 순으로 나타남. 기혼(초등학생 이하 자녀 있음)은 “그렇지 않은 편이다” 27.0%, “전혀 그렇지 않다” 4.1%로 상대적으로 재택근무 시 업무 효율성에 대해 부정적인 반응이 더 높게 나타남.

(연령) “매우 그렇다”의 응답 비율은 50대 이상이 50.0%로, “그런 편이다”는 20대 이하가 63.1%로 두드러지며 20대 이하와 50대 이상의 75.0% 이상이 재택근무를 통해 업무 효율이 높아졌다고 응답하여 매우 긍정적인 반응을 보이고 있음.

(직급) “매우 그렇다”의 응답 비율은 고위관리자(이사) 22.2%, 일반 직원(대리·사원) 21.5%, 중간관리자(부장·과장) 17.9% 순으로 나타나며, 고위관리자(이사)의 경우 “전혀 그렇지 않다”가 0%를 차지함.

	전체	가족관계			연령				직급		
		미혼	기혼 (초등학생 이하 자녀 있음)	기혼 (초등학생 이하 자녀 없음)	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고위관리자 (이사)	중간관리자 (부장·과장)	일반 직원 (대리·사원)
	100% (299)	100% (176)	100% (74)	100% (49)	100% (65)	100% (184)	100% (46)	100% (4)	100% (9)	100% (95)	100% (195)
매우 그렇다	20.4% (61)	21.6% (38)	16.2% (12)	22.5% (11)	13.8% (9)	23.4% (43)	15.2% (7)	50.0% (2)	22.2% (2)	17.9% (17)	21.5% (42)
그런 편이다	53.5% (160)	52.9% (93)	52.7% (39)	57.1% (28)	63.1% (41)	50.5% (93)	54.3% (25)	25.0% (1)	55.6% (5)	55.8% (53)	52.3% (102)
그렇지 않은 편이다	24.4% (73)	24.4% (43)	27.0% (20)	20.4% (10)	23.1% (15)	23.9% (44)	28.3% (13)	25.0% (1)	22.2% (2)	24.2% (23)	24.7% (48)
전혀 그렇지 않다	1.7% (5)	1.1% (2)	4.1% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	2.2% (4)	2.2% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	2.1% (2)	1.5% (3)

근로자 조사결과

5. 재택근무로 인한 업무 효율성

(직무) “매우 그렇다”는 응답은 서비스/고객지원 54.5%, 전문직 50.0%, 생산관리/품질관리 40.0%에서 높게 나타나며 “그런 편이다”는 디자인과 생산/제조 및 기타가 100%, 미디어/홍보 83.3%, 교육 75.0%로 타 직무에 비해 높게 나타남. 반면 “그렇지 않은 편이다”라는 응답은 엔지니어링에서 60.0%로 압도적으로 높은 수치를 보이며, “전혀 그렇지 않다”는 영업/제휴/마케팅/시장조사와 연구개발에서 5.3%, 6.3%의 상대적으로 높은 수치를 보이고 있음.

	전체	직무															
		IT/ 인터넷	서비스/ 고객 지원	경영/ 기획/ 컨설팅/ 인사/ 총무/ 법률/ 법무	영업/ 제휴/ 마케팅/ 시장 조사	디자인	연구 개발	회계/ 금융/ 재무	유통/ 무역	생산/ 제조	생산 관리/ 품질 관리	엔지니 어링	교육	미디어/ 홍보	전문직	기타	
	100% (299)	100% (91)	100% (11)	100% (55)	100% (57)	100% (9)	100% (16)	100% (11)	100% (16)	100% (4)	100% (5)	100% (5)	100% (4)	100% (12)	100% (2)	100% (1)	
매우 그렇다	20.4% (61)	25.3% (23)	54.5% (6)	18.2% (10)	21.1% (12)	0.0% (0)	6.3% (1)	27.3% (3)	12.5% (2)	0.0% (0)	40.0% (2)	0.0% (0)	25.0% (1)	0.0% (0)	50.0% (1)	0.0% (0)	
그런 편이다	53.5% (160)	48.3% (44)	27.3% (3)	50.9% (28)	49.1% (28)	100% (9)	56.2% (9)	63.6% (7)	56.2% (9)	100% (4)	40.0% (2)	40.0% (2)	75.0% (3)	83.3% (10)	50.0% (1)	100% (1)	
그렇지 않은 편이다	24.4% (73)	25.3% (23)	18.2% (2)	30.9% (17)	24.5% (14)	0.0% (0)	31.2% (5)	9.1% (1)	31.3% (5)	0.0% (0)	20.0% (1)	60.0% (3)	0.0% (0)	16.7% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	
전혀 그렇지 않다	1.7% (5)	1.1% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	5.3% (3)	0.0% (0)	6.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	

근로자 조사결과

6. 재택근무의 긍정적 효과(복수 응답)

(전체) 재택근무의 긍정적 효과는 “출퇴근 스트레스 해소”가 86.0%로 압도적으로 높으며, “여가시간 확보로 삶의 질 향상”이 36.5%, “업무 집중도 향상” 및 “일·가정 양립에 기여”가 27.8%, “경력 단절 예방”이 5.0%로 그 뒤를 잇고 있음.

(기업규모) 30~99인은 “업무 집중도 향상”에서 34.5%를, 10~29인은 “경력 단절 예방”이 17.6%로, 10인 미만은 “일·가정 양립에 기여”가 50.0%로 두드러지는 수치를 보이고 있음.

(기업유형) 대기업(계열사 포함)의 경우 “업무 집중도 향상” 40.4%로 타 유형에 비해 두드러지며, 민간단체(재단, 사단, 시민, 종교)와 공공기관의 경우 “경력 단절 예방”과 “일·가정 양립에 기여”가 상대적으로 높게 나타남.

(성별) “출퇴근 스트레스 해소”에 이어 남성은 “일·가정 양립에 기여” 33.7%, 여성은 “여가시간 확보로 삶의 질 향상” 43.6%가 2위임.

	전체	기업규모					기업유형				성별	
		10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	중소, 중견기업	대기업 (계열사 포함)	민간단체 (재단, 사단, 시민, 종교)	공공기관	남	여
	100% (299)	100% (12)	100% (17)	100% (58)	100% (79)	100% (133)	100% (187)	100% (89)	100% (6)	100% (17)	100% (205)	100% (94)
업무 집중도 향상	27.8% (83)	16.7% (2)	17.6% (3)	34.5% (20)	25.3% (20)	28.6% (38)	22.5% (42)	40.4% (36)	0.0% (0)	29.4% (5)	28.8% (59)	25.5% (24)
출퇴근 스트레스 해소	86.0% (257)	83.3% (10)	88.2% (15)	82.8% (48)	87.3% (69)	86.5% (115)	86.6% (162)	85.4% (76)	83.3% (5)	82.4% (14)	83.9% (172)	90.4% (85)
경력 단절 예방	5.0% (15)	8.3% (1)	17.6% (3)	3.4% (2)	6.3% (5)	3.0% (4)	5.3% (10)	2.2% (2)	16.7% (1)	11.8% (2)	4.4% (9)	6.4% (6)
일·가정 양립에 기여	27.8% (83)	50.0% (6)	23.5% (4)	25.9% (15)	30.4% (24)	25.6% (34)	28.9% (54)	23.6% (21)	33.3% (2)	35.3% (6)	33.7% (69)	14.9% (14)
여가시간 확보로 삶의 질 향상	36.5% (109)	33.3% (4)	35.3% (6)	39.7% (23)	32.9% (26)	37.6% (50)	40.6% (76)	31.5% (28)	16.7% (1)	23.5% (4)	33.2% (68)	43.6% (41)

근로자 조사결과

6. 재택근무의 긍정적 효과(복수 응답)

(가족관계) “업무 집중도 향상”은 기혼(초등학생 이하 자녀 없음)이 36.7%로 두드러지는 수치를 보이고 있음. 미혼에 비해 기혼의 경우 “일·가정 양립에 기여”를 선택한 비율이 55.4%, 36.7%로 매우 높은 반면 미혼은 “여가시간 확보로 삶의 질 향상”이 46.6%로 높게 나타남.

(연령) 20대 이하는 “출퇴근 스트레스 해소”와 “여가시간 확보로 삶의 질 향상”에서 92.3%, 46.2%의 높은 응답을 보임. 40대 이상에서 “일·가정 양립에 기여”의 비중이 높게 나타나며, 특히 50대 이상의 경우 “경력 단절 예방”에서 타 연령에 비해 매우 높은 응답을 보임.

(직급) “경력 단절 예방”의 응답 비율은 고위관리자(이사)에서 33.3%로 매우 높게 나타남. “일·가정 양립에 기여”는 고위 관리자(이사)와 중간관리자(부장·과장)가 44.4%, 41.1%의 비율을 보임. 반면 일반 직원(대리·사원)은 “여가시간 확보로 삶의 질 향상”이 42.6%로 높게 나타남.

	전체	가족관계			연령				직급		
		미혼	기혼 (초등학생 이하 자녀 있음)	기혼 (초등학생 이하 자녀 없음)	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고위관리자 (이사)	중간관리자 (부장·과장)	일반 직원 (대리·사원)
	100% (299)	100% (176)	100% (74)	100% (49)	100% (65)	100% (184)	100% (46)	100% (4)	100% (9)	100% (95)	100% (195)
업무 집중도 향상	27.8% (83)	27.8% (49)	21.6% (16)	36.7% (18)	23.1% (15)	31.5% (58)	19.6% (9)	25.0% (1)	22.2% (2)	28.4% (27)	27.7% (54)
출퇴근 스트레스 해소	86.0% (257)	88.1% (155)	81.1% (60)	85.7% (42)	92.3% (60)	85.3% (157)	80.4% (37)	75.0% (3)	55.6% (5)	83.2% (79)	88.7% (173)
경력 단절 예방	5.0% (15)	6.3% (11)	4.1% (3)	2.0% (1)	9.2% (6)	2.2% (4)	6.5% (3)	50.0% (2)	33.3% (3)	3.2% (3)	4.6% (9)
일·가정 양립에 기여	27.8% (83)	13.6% (24)	55.4% (41)	36.7% (18)	10.8% (7)	27.2% (50)	52.2% (24)	50.0% (2)	44.4% (4)	41.1% (39)	20.5% (40)
여가시간 확보로 삶의 질 향상	36.5% (109)	46.6% (82)	21.6% (16)	22.4% (11)	46.2% (30)	38.6% (71)	17.4% (8)	0.0% (0)	22.2% (2)	25.3% (24)	42.6% (83)

근로자 조사결과

6. 재택근무의 긍정적 효과(복수 응답)

(직무) “업무 집중도 향상”의 경우 회계/금융/재무 54.5%, 서비스/고객지원 45.5%, 생산관리/품질관리 40.0%, 디자인 33.3%의 순으로 높게 나타남. “출퇴근 스트레스 해소”는 교육, 전문직 및 기타에서 100%, 유통/무역이 93.8%, IT/인터넷이 91.2%의 높은 응답을 보임. “경력 단절 예방”은 생산/제조, 교육 25.0%, 엔지니어링 20.0%, 서비스/고객지원 18.2%에서, “일·가정 양립에 기여”는 기타 100%, 연구개발 및 전문직 50.0%에서 두드러짐. “여가시간 확보로 삶의 질 향상”은 생산관리/품질관리 및 엔지니어링 60.0%로 가장 높게 나타나며 유통/무역, 생산/제조, 미디어/홍보, 전문직 50.0%, 연구개발 43.8%, 영업/제휴/마케팅/시장조사 42.1%이 그 뒤를 이음.

	전체	직무														
		IT/ 인터넷	서비스/ 고객 지원	경영/ 기획/ 컨설팅/ 인사/ 총무/ 법률/ 법무	영업/ 제휴/ 마케팅/ 시장 조사	디자인	연구 개발	회계/ 금융/ 재무	유통/ 무역	생산/ 제조	생산 관리/ 품질 관리	엔지니 어링	교육	미디어/ 홍보	전문직	기타
	100% (299)	100% (91)	100% (11)	100% (55)	100% (57)	100% (9)	100% (16)	100% (11)	100% (16)	100% (4)	100% (5)	100% (5)	100% (4)	100% (12)	100% (2)	100% (1)
업무 집중도 향상	27.8% (83)	27.5% (25)	45.5% (5)	30.9% (17)	22.8% (13)	33.3% (3)	6.3% (1)	54.5% (6)	31.3% (5)	25.0% (1)	40.0% (2)	20.0% (1)	25.0% (1)	25.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)
출퇴근 스트레스 해소	86.0% (257)	91.2% (83)	81.8% (9)	85.5% (47)	89.5% (51)	88.9% (8)	75.0% (12)	81.8% (9)	93.8% (15)	25.0% (1)	60.0% (3)	60.0% (3)	100% (4)	75.0% (9)	100% (2)	100% (1)
경력 단절 예방	5.0% (15)	4.4% (4)	18.2% (2)	5.5% (3)	1.8% (1)	11.1% (1)	0.0% (0)	9.1% (1)	0.0% (0)	25.0% (1)	0.0% (0)	20.0% (1)	25.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
일·가정 양립에 기여	27.8% (83)	27.5% (25)	27.3% (3)	32.7% (18)	26.3% (15)	22.2% (2)	50.0% (8)	18.2% (2)	18.8% (3)	25.0% (1)	20.0% (1)	20.0% (1)	0.0% (0)	16.7% (2)	50.0% (1)	100% (1)
여가시간 확보로 삶의 질 향상	36.5% (109)	36.3% (33)	18.2% (2)	25.5% (14)	42.1% (24)	11.1% (1)	43.8% (7)	36.4% (4)	50.0% (8)	50.0% (2)	60.0% (3)	60.0% (3)	25.0% (1)	50.0% (6)	50.0% (1)	0.0% (0)

근로자 조사결과

7. 재택근무 활용의 어려움(복수 응답)

(전체) 재택근무를 망설이게 하는 이유로 “근로시간과 휴게시간의 경계 모호” 45.8%, “업무공간 미분리로 인한 효율 저하” 44.8%로 높게 나타남. 그 뒤를 “상호작용 부재에 따른 소외감” 30.4%, “업무성과 도출에 대한 부담” 27.4%, “승진 등 인사상 불이익 우려” 16.7%, “가사, 육아 병행에 따른 피로감” 9.0% 순으로 잇고 있음.

(기업규모) “업무성과 도출에 대한 부담”은 300인 이상 33.1%에서, “업무공간 미분리로 인한 효율 저하”는 10인 미만과 100~299인에서 50.0%, 54.4%로, “근로시간과 휴게시간의 경계 모호”는 10~29인에서 70.6%로 상대적으로 높게 나타남. 그 밖에 10인 미만의 경우 “승진 등 인사상 불이익 우려” 25.0%, “가사, 육아 병행에 따른 피로감” 16.7%에서 두드러지는 수치를 보이고 있음.

(기업유형) 대기업(계열사 포함)의 경우 “상호작용 부재에 따른 소외감”이 39.3%로 두드러지며, 민간단체(재단, 사단, 시민, 종교)는 “업무공간 미분리로 인한 효율 저하” 66.7%, 공공기관의 경우 “업무성과 도출에 대한 부담”이 35.3%로 높게 나타남. 또한 “가사, 육아 병행에 따른 피로감”과 “승진 등 인사상 불이익 우려”는 민간단체(재단, 사단, 시민, 종교)와 공공기관에서 상대적으로 더 높게 나타남.

	전체	기업규모					기업유형			
		10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	중소, 중견기업	대기업(계열사 포함)	민간단체(재단, 사단, 시민, 종교)	공공기관
	100% (299)	100% (12)	100% (17)	100% (58)	100% (79)	100% (133)	100% (187)	100% (89)	100% (6)	100% (17)
상호작용 부재에 따른 소외감	30.4% (91)	33.3% (4)	17.6% (3)	25.9% (15)	31.6% (25)	33.1% (44)	26.7% (50)	39.3% (35)	33.3% (2)	23.5% (4)
업무성과 도출에 대한 부담	27.4% (82)	16.7% (2)	23.5% (4)	24.1% (14)	22.8% (18)	33.1% (44)	27.3% (51)	28.1% (25)	0.0% (0)	35.3% (6)
업무공간 미분리로 인한 효율 저하	44.8% (134)	50.0% (6)	41.2% (7)	37.9% (22)	54.4% (43)	42.1% (56)	47.1% (88)	39.3% (35)	66.7% (4)	41.2% (7)
근로시간과 휴게시간의 경계 모호	45.8% (137)	41.7% (5)	70.6% (12)	44.8% (26)	41.8% (33)	45.9% (61)	48.1% (90)	43.8% (39)	50.0% (3)	29.4% (5)
가사, 육아 병행에 따른 피로감	9.0% (27)	16.7% (2)	5.9% (1)	10.3% (6)	13.9% (11)	5.3% (7)	9.6% (18)	5.6% (5)	16.7% (1)	17.6% (3)
승진 등 인사상 불이익 우려	16.7% (50)	25.0% (3)	17.6% (3)	17.2% (10)	11.4% (9)	18.8% (25)	15.5% (29)	15.7% (14)	33.3% (2)	29.4% (5)

근로자 조사결과

7. 재택근무 활용의 어려움(복수 응답)

(성별) 남녀 모두 “업무공간 미분리로 인한 효율 저하”와 “근로시간과 휴게시간의 경계 모호”가 1, 2위로 나타나는 가운데, 여성의 응답 비율이 51.1%로 남성에 비해 더 높게 나타남. 반면 “상호작용 부재에 따른 소외감”, “업무성과 도출에 대한 부담”, “가사, 육아 병행에 따른 피로감”, “승진 등 인사상 불이익 우려”의 경우 남성이 여성에 비해 상대적으로 높은 응답을 보임.

(가족관계) “근로시간과 휴게시간의 경계 모호”의 경우 미혼 43.8%, 기혼(초등학생 이하 자녀 있음) 45.9%에 비해 초등학생 이하 자녀가 없는 기혼에서 53.1%로 상대적으로 높게 나타남. “가사, 육아 병행에 따른 피로감”은 미혼 1.7%, 기혼(초등학생 이하 자녀 없음) 12.2%에 비해 초등학생 이하 자녀가 있는 기혼에서 24.3%의 높은 비율을 보임.

	전체	성별		가족관계		
		남	여	미혼	기혼 (초등학생 이하 자녀 있음)	기혼 (초등학생 이하 자녀 없음)
		100% (299)	100% (205)	100% (94)	100% (176)	100% (74)
상호작용 부재에 따른 소외감	30.4% (91)	31.2% (64)	28.7% (27)	31.8% (56)	27.0% (20)	30.6% (15)
업무성과 도출에 대한 부담	27.4% (82)	30.2% (62)	21.3% (20)	29.5% (52)	24.3% (18)	24.5% (12)
업무공간 미분리로 인한 효율 저하	44.8% (134)	42.0% (86)	51.1% (48)	44.9% (79)	47.3% (35)	40.8% (20)
근로시간과 휴게시간의 경계 모호	45.8% (137)	43.4% (89)	51.1% (48)	43.8% (77)	45.9% (34)	53.1% (26)
가사, 육아 병행에 따른 피로감	9.0% (27)	11.2% (23)	4.3% (4)	1.7% (3)	24.3% (18)	12.2% (6)
승진 등 인사상 불이익 우려	16.7% (50)	18.0% (37)	13.8% (13)	17.6% (31)	14.9% (11)	16.3% (8)

근로자 조사결과

7. 재택근무 활용의 어려움(복수 응답)

(연령) “상호작용 부재에 따른 소외감”과 “업무성과 도출에 대한 부담”의 응답 비율은 20대 이하와 50대 이상에서 상대적으로 높게 나타남. 40대의 경우 “가사, 육아 병행에 따른 피로감”에서 23.9%를, 50대 이상의 경우 “업무공간 미분리로 인한 효율 저하”와 “승진 등 인사상 불이익 우려”에서 50.0%, 25.0%의 상대적으로 높은 수치를 보임.

(직급) 고위관리자(이사)는 “업무공간 미분리로 인한 효율 저하”가 55.6%로 가장 높게 나타나며, “상호작용 부재에 따른 소외감”과 “승진 등 인사상 불이익 우려”에서 상대적으로 높은 수치를 보이고 있음. 중간관리자(부장·과장)의 경우 “가사, 육아 병행에 따른 피로감”에서 고위관리자(이사) 0%, 일반 직원(대리·사원) 4.1%에 비해 20.0%의 높은 응답을 보임.

	전체	연령				직급		
		20대 이하	30대	40대	50대 이상	고위관리자 (이사)	중간관리자 (부장·과장)	일반 직원 (대리·사원)
		100% (299)	100% (65)	100% (184)	100% (46)	100% (4)	100% (9)	100% (95)
상호작용 부재에 따른 소외감	30.4% (91)	36.9% (24)	29.3% (54)	23.9% (11)	50.0% (2)	44.4% (4)	27.4% (26)	31.3% (61)
업무성과 도출에 대한 부담	27.4% (82)	33.8% (22)	25.0% (46)	26.1% (12)	50.0% (2)	11.1% (1)	25.3% (24)	29.2% (57)
업무공간 미분리로 인한 효율 저하	44.8% (134)	46.2% (30)	43.5% (80)	47.8% (22)	50.0% (2)	55.6% (5)	46.3% (44)	43.6% (85)
근로시간과 휴게시간의 경계 모호	45.8% (137)	41.5% (27)	48.9% (90)	41.3% (19)	25.0% (1)	33.3% (3)	46.3% (44)	46.2% (90)
가사, 육아 병행에 따른 피로감	9.0% (27)	3.1% (2)	7.6% (14)	23.9% (11)	0.0% (0)	0.0% (0)	20.0% (19)	4.1% (8)
승진 등 인사상 불이익 우려	16.7% (50)	12.3% (8)	18.5% (34)	15.2% (7)	25.0% (1)	22.2% (2)	11.6% (11)	19.0% (37)

근로자 조사결과

7. 재택근무 활용의 어려움(복수 응답)

(직무) 가장 높은 응답을 보인 “근로시간과 휴게시간의 경계 모호”의 경우 생산/제조 75.0%, 회계/금융/재무 63.6%, 미디어/홍보 58.3% 등에서 높게 나타남. 차순위인 “업무공간 미분리로 인한 효율 저하”의 경우 전문직 및 기타 100%, 유통/무역 및 교육 75.0%, 경영/기획/컨설팅/인사/총무/법률/법무 60.0%에서 높게 나타남. “상호작용 부재에 따른 소외감”과 “업무성과 도출에 대한 부담”은 서비스/고객지원과 생산관리/품질관리 및 엔지니어링에서, “승진 등 인사상 불이익 우려”는 전문직 50.0%과 연구개발, 유통/무역, 미디어/홍보 25.0%로 나타났으며, “가사, 육아 병행에 따른 피로감”은 기타 100%, 연구개발 18.8%로 타 직무에 비해 높게 나타남.

	전체	직무														
		IT/ 인터넷	서비스/ 고객 지원	경영/ 기획/ 컨설팅/ 인사/ 총무/ 법률/ 법무	영업/ 제휴/ 마케팅/ 시장 조사	디자인	연구 개발	회계/ 금융/ 재무	유통/ 무역	생산/ 제조	생산 관리/ 품질 관리	엔지니 어링	교육	미디어/ 홍보	전문직	기타
	100% (299)	100% (91)	100% (11)	100% (55)	100% (57)	100% (9)	100% (16)	100% (11)	100% (16)	100% (4)	100% (5)	100% (5)	100% (4)	100% (12)	100% (2)	100% (1)
상호작용 부재에 따른 소외감	30.4% (91)	31.9% (29)	45.5% (5)	32.7% (18)	26.3% (15)	33.3% (3)	31.3% (5)	18.2% (2)	31.3% (5)	25.0% (1)	40.0% (2)	40.0% (2)	25.0% (1)	25.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)
업무성과 도출에 대한 부담	27.4% (82)	30.8% (28)	63.6% (7)	20.0% (11)	29.8% (17)	11.1% (1)	43.8% (7)	18.2% (2)	12.5% (2)	25.0% (1)	40.0% (2)	40.0% (2)	25.0% (1)	8.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)
업무공간 미분리로 인한 효율 저하	44.8% (134)	29.7% (27)	18.2% (2)	60.0% (33)	50.9% (29)	44.4% (4)	43.8% (7)	36.4% (4)	75.0% (12)	50.0% (2)	20.0% (1)	40.0% (2)	75.0% (3)	41.7% (5)	100% (2)	100% (1)
근로시간과 휴게시간의 경계 모호	45.8% (137)	52.7% (48)	18.2% (2)	43.6% (24)	42.1% (24)	44.4% (4)	25.0% (4)	63.6% (7)	50.0% (8)	75.0% (3)	40.0% (2)	40.0% (2)	25.0% (1)	58.3% (7)	50.0% (1)	0.0% (0)
가사, 육아 병행에 따른 피로감	9.0% (27)	13.2% (12)	0.0% (0)	5.5% (3)	8.8% (5)	11.1% (1)	18.8% (3)	9.1% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	8.3% (1)	0.0% (0)	100% (1)
승진 등 인사상 불이익 우려	16.7% (50)	17.6% (16)	18.2% (2)	9.1% (5)	21.1% (12)	11.1% (1)	25.0% (4)	9.1% (1)	25.0% (4)	0.0% (0)	0.0% (0)	20.0% (1)	0.0% (0)	25.0% (3)	50.0% (1)	0.0% (0)

근로자 조사결과

8. 재택근무 지속 여부

(전체) 1년 이내 재택근무를 활용할 계획이 있는지에 관해 “필요시마다 비정기적으로 활용한다” 51.2%, “더 이상 활용하지 않는다” 28.1%, “계속 정기적으로 활용한다” 20.7% 순으로 나옴. 전반적으로 앞으로도 활용 계획이 있다는 응답이 71.9%로 높게 나타남.

(기업규모) “필요시마다 비정기적으로 활용한다”의 응답 비율은 100~299인에서 60.7%로 가장 높게 나타남. “계속 정기적으로 활용한다”는 기업규모가 커질수록 응답이 줄어들다 300인 이상에서 24.8%로 다시 높은 수치를 보임.

(기업유형) 민간단체(재단, 사단, 시민, 종교)와 공공기관의 경우 세 가지 활용형태에 대한 응답 비율이 타 유형에 비해 균등하게 나타남. 즉, “계속 정기적으로 활용한다”와 “더 이상 활용하지 않는다”의 응답 비중이 상대적으로 높게 나타남.

(성별) “더 이상 활용하지 않는다”의 응답 비율은 남성 24.9%, 여성 35.1%로 여성의 재택근무 지속 여부가 더 낮게 나타남.

	전체	기업규모					기업유형				성별	
		10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	중소, 중견기업	대기업 (계열사 포함)	민간단체 (재단, 사단, 시민, 종교)	공공기관	남	여
	100% (299)	100% (12)	100% (17)	100% (58)	100% (79)	100% (133)	100% (187)	100% (89)	100% (6)	100% (17)	100% (205)	100% (94)
계속 정기적으로 활용한다	20.7% (62)	25.0% (3)	23.5% (4)	17.2% (10)	15.2% (12)	24.8% (33)	17.6% (33)	24.7% (22)	33.3% (2)	29.4% (5)	23.4% (48)	14.9% (14)
필요시마다 비정기적으로 활용한다	51.2% (153)	50.0% (6)	47.1% (8)	53.4% (31)	60.7% (48)	45.1% (60)	55.1% (103)	47.2% (42)	33.3% (2)	35.3% (6)	51.7% (106)	50.0% (47)
더 이상 활용하지 않는다	28.1% (84)	25.0% (3)	29.4% (5)	29.4% (17)	24.1% (19)	30.1% (40)	27.3% (51)	28.1% (25)	33.3% (2)	35.3% (6)	24.9% (51)	35.1% (33)

근로자 조사결과

8. 재택근무 지속 여부

(가족관계) 미혼과 기혼 모두 “필요시마다 비정기적으로 활용한다”의 응답 비율이 가장 높게 나타남. “더 이상 활용하지 않는다”가 2위인 미혼과 기혼(초등학생 이하 자녀 없음)과 달리 초등학생 이하 자녀가 있는 기혼의 경우 “계속 정기적으로 활용한다”가 23.0%로 2위를 차지함.

(연령) “계속 정기적으로 활용한다”는 50대 이상에서 75.0%를, “필요시마다 비정기적으로 활용한다”는 40대가 60.9%로 다른 연령에 비해 매우 높은 응답을 보임.

(직급) 고위관리자(이사)의 경우 “계속 정기적으로 활용한다”와 “더 이상 활용하지 않는다”가 44.4%, 33.4%로 타 직급과 다른 양상을 보임. “필요시마다 비정기적으로 활용한다”는 중간관리자(부장·과장)이 57.9%로 높게 나타남.

	전체	가족관계			연령				직급		
		미혼	기혼 (초등학생 이하 자녀 있음)	기혼 (초등학생 이하 자녀 없음)	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고위관리자 (이사)	중간관리자 (부장·과장)	일반 직원 (대리·사원)
	100% (299)	100% (176)	100% (74)	100% (49)	100% (65)	100% (184)	100% (46)	100% (4)	100% (9)	100% (95)	100% (195)
계속 정기적으로 활용한다	20.7% (62)	19.9% (35)	23.0% (17)	20.4% (10)	18.5% (12)	21.2% (39)	17.4% (8)	75.0% (3)	44.4% (4)	24.2% (23)	18% (35)
필요시마다 비정기적으로 활용한다	51.2% (153)	49.4% (87)	55.4% (41)	51.0% (25)	49.2% (32)	50.5% (93)	60.9% (28)	0.0% (0)	22.2% (2)	57.9% (55)	49.2% (96)
더 이상 활용하지 않는다	28.1% (84)	30.7% (54)	21.6% (16)	28.6% (14)	32.3% (21)	28.3% (52)	21.7% (10)	25.0% (1)	33.4% (3)	17.9% (17)	32.8% (64)

근로자 조사결과

8. 재택근무 지속 여부

(직무) “필요시마다 비정기적으로 활용한다”의 경우 전문직 및 기타 100%, 유통/무역 81.3%, 생산관리/품질관리 60.0%로 높게 나타나며, “더 이상 활용하지 않는다”는 엔지니어링 80.0%, 교육 50.0%, 회계/금융/재무 45.5%로 나타남.

“계속 정기적으로 활용한다”는 서비스/고객지원 54.5%, 생산/제조 50.0%, IT/인터넷 30.8%에서 상대적으로 높게 나타남.

	전체	직무															
		IT/ 인터넷	서비스/ 고객 지원	경영/ 기획/ 컨설팅/ 인사/ 총무/ 법률/ 법무	영업/ 제휴/ 마케팅/ 시장 조사	디자인	연구 개발	회계/ 금융/ 재무	유통/ 무역	생산/ 제조	생산 관리/ 품질 관리	엔지니 어링	교육	미디어/ 홍보	전문직	기타	
	100% (299)	100% (91)	100% (11)	100% (55)	100% (57)	100% (9)	100% (16)	100% (11)	100% (16)	100% (4)	100% (5)	100% (5)	100% (4)	100% (12)	100% (2)	100% (1)	
계속 정기적으로 활용한다	20.7% (62)	30.8% (28)	54.5% (6)	20.0% (11)	15.8% (9)	22.2% (2)	6.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	50.0% (2)	20.0% (1)	0.0% (0)	25.0% (1)	8.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	
필요시마다 비정기적으로 활용한다	51.2% (153)	48.4% (44)	36.4% (4)	50.9% (28)	47.4% (27)	55.6% (5)	56.2% (9)	54.5% (6)	81.3% (13)	50.0% (2)	60.0% (3)	20.0% (1)	25.0% (1)	58.4% (7)	100% (2)	100% (1)	
더 이상 활용하지 않는다	28.1% (84)	20.8% (19)	9.1% (1)	29.1% (16)	36.8% (21)	22.2% (2)	37.5% (6)	45.5% (5)	18.7% (3)	0.0% (0)	20.0% (1)	80.0% (4)	50.0% (2)	33.3% (4)	0.0% (0)	0.0% (0)	

근로자 조사결과

9. 재택근무 미활용 사유(복수응답)

(전체) 재택근무를 활용하지 않는 이유로 “재택근무 제도가 없어서”가 65.6%로 가장 높게 나타남. 그 뒤로 “재택근무가 어려운 직무여서” 29.0%, “재택근무 인프라가 부족해서” 20.2%, “사업주 또는 경영진의 반대” 15.4%, “절차나 규정을 모르거나 까다로워서” 및 “상사, 동료들에게 눈치가 보여서” 7.8%로 나타남.

(기업규모) “재택근무 제도가 없어서”는 10인 미만 77.8%, 10~29인 74.7%, 30~99인 71.2%로 99인 이하 기업에서 약 70%가 넘는 높은 응답을 보이고 있음. 반면 “재택근무가 어려운 직무여서”는 100~299인 34.6%, 300인 이상 35.5%로 100인 이상으로 규모가 큰 기업에서 상대적으로 높게 나타남.

(기업유형) 대기업(계열사 포함)의 경우 “재택근무가 어려운 직무여서”가 39.7%로 두드러지며, 민간단체(재단, 사단, 시민, 종교)는 “사업주 또는 경영진의 반대”가 27.3%, 공공기관은 “재택근무 인프라가 부족해서”가 35.5%로 높게 나타남.

	전체	기업규모					기업유형			
		10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	중소, 중견기업	대기업(계열사 포함)	민간단체(재단, 사단, 시민, 종교)	공공기관
	100% (579)	100% (54)	100% (95)	100% (125)	100% (133)	100% (172)	100% (469)	100% (68)	100% (11)	100% (31)
재택근무 제도가 없어서	65.6% (380)	77.8% (42)	74.7% (71)	71.2% (89)	57.9% (77)	58.7% (101)	68.7% (322)	54.4% (37)	54.5% (6)	48.4% (15)
절차나 규정을 모르거나 까다로워서	7.8% (45)	7.4% (4)	11.6% (11)	4.8% (6)	8.3% (11)	7.6% (13)	7.7% (36)	8.8% (6)	9.1% (1)	6.5% (2)
상사, 동료들에게 눈치가 보여서	7.8% (45)	5.6% (3)	6.3% (6)	9.6% (12)	6.0% (8)	9.3% (16)	7.0% (33)	11.8% (8)	9.1% (1)	9.7% (3)
재택근무가 어려운 직무여서	29.0% (168)	27.8% (15)	17.9% (17)	23.2% (29)	34.6% (46)	35.5% (61)	27.3% (128)	39.7% (27)	27.3% (3)	32.3% (10)
재택근무 인프라가 부족해서	20.2% (117)	16.7% (9)	15.8% (15)	20.0% (25)	23.3% (31)	21.5% (37)	19.6% (92)	17.6% (12)	18.2% (2)	35.5% (11)
사업주 또는 경영진의 반대	15.4% (89)	13.0% (7)	18.9% (18)	20.0% (25)	14.3% (19)	11.6% (20)	17.1% (80)	7.4% (5)	27.3% (3)	3.2% (1)

근로자 조사결과

9. 재택근무 미활용 사유(복수응답)

(성별) 남녀 모두 “재택근무 제도가 없어서”가 66.8%, 63.4%로 가장 높은 응답을 보이고 있음. 전반적으로 성별에 따른 차이가 크게 두드러지지 않으나 “사업주 또는 경영진의 반대”의 경우 남성 11.0%, 여성 23.4%로 여성의 응답 비율이 높게 나타남.

(가족관계) 초등학생 이하 자녀가 없는 기혼의 경우 “재택근무 인프라가 부족해서” 27.9%, “사업주 또는 경영진의 반대” 22.1%, “상사, 동료들에게 눈치가 보여서” 13.2%로 미혼과 기혼(초등학생 이하 자녀 있음)에 비해 상대적으로 높은 응답 비율을 보임.

	전체	성별		가족관계		
		남	여	미혼	기혼 (초등학생 이하 자녀 있음)	기혼 (초등학생 이하 자녀 없음)
		100% (579)	100% (374)	100% (205)	100% (436)	100% (75)
재택근무 제도가 없어서	65.6% (380)	66.8% (250)	63.4% (130)	66.7% (291)	68.0% (51)	55.9% (38)
절차나 규정을 모르거나 까다로워서	7.8% (45)	8.3% (31)	6.8% (14)	8.0% (35)	6.7% (5)	7.4% (5)
상사, 동료들에게 눈치가 보여서	7.8% (45)	8.3% (31)	6.8% (14)	6.4% (28)	10.7% (8)	13.2% (9)
재택근무가 어려운 직무여서	29.0% (168)	31.3% (117)	24.9% (51)	29.1% (127)	28.0% (21)	29.4% (20)
재택근무 인프라가 부족해서	20.2% (117)	19.3% (72)	22.0% (45)	19.3% (84)	18.7% (14)	27.9% (19)
사업주 또는 경영진의 반대	15.4% (89)	11.0% (41)	23.4% (48)	14.0% (61)	17.3% (13)	22.1% (15)

근로자 조사결과

9. 재택근무 미활용 사유(복수응답)

(연령) “재택근무 제도가 없어서”는 20대 이하 66.5%, 30대 65.2%, 40대 62.7%이며 50대 이상에서 100%의 높은 응답 비율을 보임.
 “재택근무 인프라가 부족해서”는 20대 이하 15.1%, 30대 21.4%, 50대 0%에 비해 40대가 30.5%로 상대적으로 높게 나타남.

(직급) “재택근무 제도가 없어서”는 고위관리자(이사) 66.7%, 중간관리자(부장·과장) 60.7%, 일반 직원(대리·사원) 66.9%로 직급에 따른 큰 편차 없이 모든 직급에서 1위를 차지함. 다만, 고위관리자(이사)의 경우 “상사, 동료들에게 눈치가 보여서”와 “재택근무 인프라가 부족해서”에서 0%의 응답 비율을 보임.

	전체	연령				직급		
		20대 이하	30대	40대	50대 이상	고위관리자 (이사)	중간관리자 (부장·과장)	일반 직원 (대리·사원)
	100% (579)	100% (179)	100% (336)	100% (59)	100% (5)	100% (9)	100% (117)	100% (453)
재택근무 제도가 없어서	65.6% (380)	66.5% (119)	65.2% (219)	62.7% (37)	100% (5)	66.7% (6)	60.7% (71)	66.9% (303)
절차나 규정을 모르거나 까다로워서	7.8% (45)	9.5% (17)	7.4% (25)	5.1% (3)	0.0% (0)	11.1% (1)	6.8% (8)	7.9% (36)
상사, 동료들에게 눈치가 보여서	7.8% (45)	5.0% (9)	9.2% (31)	8.5% (5)	0.0% (0)	0.0% (0)	9.4% (11)	7.5% (34)
재택근무가 어려운 직무여서	29.0% (168)	33.5% (60)	28.0% (94)	22.0% (13)	20.0% (1)	33.3% (3)	29.1% (34)	28.9% (131)
재택근무 인프라가 부족해서	20.2% (117)	15.1% (27)	21.4% (72)	30.5% (18)	0.0% (0)	0.0% (0)	24.8% (29)	19.4% (88)
사업주 또는 경영진의 반대	15.4% (89)	13.4% (24)	16.4% (55)	15.3% (9)	20.0% (1)	11.1% (1)	17.9% (21)	14.8% (67)

근로자 조사결과

9. 재택근무 미활용 사유(복수응답)

(직무) 가장 높은 응답을 보인 “재택근무 제도가 없어서”는 교육, 전문직 100%, 생산/제조 76.2%, 영업/제휴/마케팅/시장조사 72.5%, 미디어/홍보 71.4%에서 높게 나타남. 차순위인 “재택근무가 어려운 직무여서”는 기타 100%, 엔지니어링 58.6%, 생산관리/품질관리 46.2% 등으로 높게 나타남. “재택근무 인프라가 부족해서”는 기타 33.3%, 경영/기획/컨설팅/인사/총무/법률/법무 30.4%, 회계/금융/재무 28.6%의 응답을 보임. “사업주 또는 경영진의 반대”의 경우 교육 37.5%, 디자인 35.3%, 미디어/홍보 및 전문직 33.3%, 경영/기획/컨설팅/인사/총무/법률/법무 21.7%로 상대적으로 높게 나타남.

	전체	직무															
		IT/ 인터넷	서비스/ 고객 지원	경영/ 기획/ 컨설팅/ 인사/ 총무/ 법률/ 법무	영업/ 제휴/ 마케팅/ 시장 조사	디자인	연구 개발	회계/ 금융/ 재무	유통/ 무역	생산/ 제조	생산 관리/ 품질 관리	엔지니 어링	교육	미디어/ 홍보	전문직	기타	
	100% (579)	100% (97)	100% (26)	100% (92)	100% (69)	100% (34)	100% (45)	100% (28)	100% (30)	100% (42)	100% (52)	100% (29)	100% (8)	100% (21)	100% (3)	100% (3)	
재택근무 제도가 없어서	65.6% (380)	59.8% (58)	65.4% (17)	57.6% (53)	72.5% (50)	67.6% (23)	68.9% (31)	60.7% (17)	70.0% (21)	76.2% (32)	65.4% (34)	58.6% (17)	100% (8)	71.4% (15)	100% (3)	33.3% (1)	
절차나 규정을 모르거나 까다로워서	7.8% (45)	11.3% (11)	3.8% (1)	9.8% (9)	7.2% (5)	8.8% (3)	2.2% (1)	3.6% (1)	10.0% (3)	7.1% (3)	15.4% (8)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	
상사, 동료들에게 눈치가 보여서	7.8% (45)	7.2% (7)	3.8% (1)	7.6% (7)	7.2% (5)	5.9% (2)	8.9% (4)	10.7% (3)	13.3% (4)	4.8% (2)	7.7% (4)	6.9% (2)	0.0% (0)	19.0% (4)	0.0% (0)	0.0% (0)	
재택근무가 어려운 직무여서	29.0% (168)	19.6% (19)	38.5% (10)	21.7% (20)	26.1% (18)	8.8% (3)	44.4% (20)	35.7% (10)	23.3% (7)	35.7% (15)	46.2% (24)	58.6% (17)	12.5% (1)	4.8% (1)	0.0% (0)	100% (3)	
재택근무 인프라가 부족해서	20.2% (117)	21.6% (21)	23.1% (6)	30.4% (28)	17.4% (12)	11.8% (4)	15.6% (7)	28.6% (8)	23.3% (7)	19.0% (8)	9.6% (5)	17.2% (5)	25.0% (2)	14.3% (3)	0.0% (0)	33.3% (1)	
사업주 또는 경영진의 반대	15.4% (89)	17.5% (17)	3.8% (1)	21.7% (20)	18.8% (13)	35.3% (12)	6.7% (3)	14.3% (4)	16.7% (5)	2.4% (1)	3.8% (2)	0.0% (0)	37.5% (3)	33.3% (7)	33.3% (1)	0.0% (0)	

근로자 조사결과

10. 재택근무 활용 의사

(전체) 기업에서 재택근무가 가능한 환경이 조성된다면 재택근무를 할 의향이 있는지에 관해 “있다” 93.1%, “없다” 6.9%로 대다수의 근로자가 재택근무 활용 의사가 있는 것으로 나타남.

(기업규모) “있다”의 경우 10인 미만 90.7%, 10~29인 91.6%, 30~99인 92.8%, 100~299인 94.0%, 300인 이상 94.2%로 기업규모가 커질수록 재택근무 활용 의사가 높아지는 모습을 보임.

(기업유형) “없다”의 경우 중소, 중견기업 6.6%, 대기업(계열사 포함) 5.9%, 공공기관 9.7%에 비해 민간단체(재단, 사단, 시민, 종교)에서 재택근무를 활용할 의사가 없는 경우가 18.2%로 상대적으로 높게 나타남.

(성별) “있다”의 경우 남성 92.2%, 여성 94.6%로 매우 높게 나타나며 성별에 따른 편차가 크게 두드러지지 않음.

	전체	기업규모					기업유형				성별	
		10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	중소, 중견기업	대기업 (계열사 포함)	민간단체 (재단, 사단, 시민, 종교)	공공기관	남	여
	100% (579)	100% (54)	100% (95)	100% (125)	100% (133)	100% (172)	100% (469)	100% (68)	100% (11)	100% (31)	100% (374)	100% (205)
있다	93.1% (539)	90.7% (49)	91.6% (87)	92.8% (116)	94.0% (125)	94.2% (162)	93.4% (438)	94.1% (64)	81.8% (9)	90.3% (28)	92.2% (345)	94.6% (194)
없다	6.9% (40)	9.3% (5)	8.4% (8)	7.2% (9)	6.0% (8)	5.8% (10)	6.6% (31)	5.9% (4)	18.2% (2)	9.7% (3)	7.8% (29)	5.4% (11)

근로자 조사결과

10. 재택근무 활용 의사

(가족관계) “있다”의 경우 기혼(초등학생 이하 자녀 있음)이 94.7%로 가장 높게 나타나며, 미혼이 93.1%, 기혼(초등학생 이하 자녀 없음)이 91.2%로 그 뒤를 이음. 즉, 초등학생 이하 자녀가 없는 경우 재택근무를 활용하지 않을 의향이 8.8%로 가장 높게 나타남.

(연령) “없다”의 경우 20대 이하 6.1%, 30대 5.7%, 40대 15.3%, 50대 이상 20.0%로 30대 이하가 40대 이상보다 재택근무를 활용할 의향이 더 높은 것으로 나타남.

(직급) “없다”의 경우 고위관리자(이사)가 55.6%, 중간관리자(부장·과장) 10.3%, 일반 직원(대리·사원) 5.1%로 유일하게 고위관리자(이사)는 재택근무를 활용할 의사가 없다는 비율이 더 높게 나타남.

	전체	가족관계			연령				직급		
		미혼	기혼 (초등학생 이하 자녀 있음)	기혼 (초등학생 이하 자녀 없음)	20대 이하	30대	40대	50대 이상	고위관리자 (이사)	중간관리자 (부장·과장)	일반 직원 (대리·사원)
	100% (579)	100% (436)	100% (75)	100% (68)	100% (179)	100% (336)	100% (59)	100% (5)	100% (9)	100% (117)	100% (453)
있다	93.1% (539)	93.1% (406)	94.7% (71)	91.2% (62)	93.9% (168)	94.3% (317)	84.7% (50)	80.0% (4)	44.4% (4)	89.7% (105)	94.9% (430)
없다	6.9% (40)	6.9% (30)	5.3% (4)	8.8% (6)	6.1% (11)	5.7% (19)	15.3% (9)	20.0% (1)	55.6% (5)	10.3% (12)	5.1% (23)

근로자 조사결과

10. 재택근무 활용 의사

(직무) “있다”의 경우 전문직 및 기타에서 100%, 생산관리/품질관리에서 98.1%의 특히 높은 수치를 보이고 있으며, 그 밖의 다른 직무 모두 재택근무를 활용할 의사가 있다고 응답한 비율이 매우 높게 나타남.

“없다”의 경우 서비스/고객지원 19.2%, 엔지니어링 17.2%, 교육 12.5%로 이들 직무에서 상대적으로 재택근무를 활용할 의사가 없다는 비율이 상대적으로 높게 나타남.

	전체	직무															
		IT/ 인터넷	서비스/ 고객 지원	경영/ 기획/ 컨설팅/ 인사/ 총무/ 법률/ 법무	영업/ 제휴/ 마케팅/ 시장 조사	디자인	연구 개발	회계/ 금융/ 재무	유통/ 무역	생산/ 제조	생산 관리/ 품질 관리	엔지니 어링	교육	미디어/ 홍보	전문직	기타	
	100% (579)	100% (97)	100% (26)	100% (92)	100% (69)	100% (34)	100% (45)	100% (28)	100% (30)	100% (42)	100% (52)	100% (29)	100% (8)	100% (21)	100% (3)	100% (3)	
있다	93.1% (539)	93.8% (91)	80.8% (21)	95.7% (88)	92.8% (64)	97.1% (33)	88.9% (40)	96.4% (27)	96.7% (29)	92.9% (39)	98.1% (51)	82.8% (24)	87.5% (7)	90.5% (19)	100% (3)	100% (3)	
없다	6.9% (40)	6.2% (6)	19.2% (5)	4.3% (4)	7.2% (5)	2.9% (1)	11.1% (5)	3.6% (1)	3.3% (1)	7.1% (3)	1.9% (1)	17.2% (5)	12.5% (1)	9.5% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	

근로자 조사결과

11. 재택근무 활성화를 위한 기업 조치(복수응답)

(전체) 재택근무 활성화를 위해 필요한 기업의 조치로 “자유로운 제도 활용 분위기 조성”이 64.2%로 가장 높게 나타남. 그 뒤로 “IT 인프라 구축 및 개선”이 47.3%, “역할과 책임의 명확화”가 32.3%, “관리자부터 솔선수범하여 제도 활용”이 22.3%, “체계적인 성과관리 시스템 마련”이 19.6%의 응답 비율을 보임.

(기업규모) “자유로운 제도 활용 분위기 조성”은 300인 이상에서 69.5%로 가장 높은 응답을 보이며 “체계적인 성과관리 시스템 마련”은 10인 미만 34.8%, 10~29인 25.9%로 높은 응답을 보이고 있음. “역할과 책임의 명확화”의 경우 10~29인에서 37.5%로 상대적으로 높게 나타남. 반면 “관리자부터 솔선수범하여 제도 활용”의 경우 10인 미만에서 7.6%의 유독 낮은 응답을 보임.

(기업유형) 대기업(계열사 포함)의 경우 “자유로운 제도 활용 분위기 조성”과 “관리자부터 솔선수범하여 제도 활용”에서 69.4%, 28.0%로 타 유형에 비해 상대적으로 높은 응답이 나타남. 그 밖에 “체계적인 성과관리 시스템 마련”은 민간단체(재단, 사단, 시민, 종교) 35.3%, 공공기관 25.0%이며 “IT 인프라 구축 및 개선”은 공공기관 54.2%로 높게 나타남.

	전체	기업규모					기업유형			
		10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	중소, 중견기업	대기업 (계열사 포함)	민간단체 (재단, 사단, 시민, 종교)	공공기관
	100% (878)	100% (66)	100% (112)	100% (183)	100% (212)	100% (305)	100% (656)	100% (157)	100% (17)	100% (48)
자유로운 제도 활용 분위기 조성	64.2% (564)	65.2% (43)	58.0% (65)	63.4% (116)	60.4% (128)	69.5% (212)	63.1% (414)	69.4% (109)	64.7% (11)	62.5% (30)
체계적인 성과관리 시스템 마련	19.6% (172)	34.8% (23)	25.9% (29)	15.8% (29)	19.8% (42)	16.1% (49)	20.3% (133)	13.4% (21)	35.3% (6)	25.0% (12)
IT 인프라 구축 및 개선	47.3% (415)	43.9% (29)	42.9% (48)	46.4% (85)	51.9% (110)	46.9% (143)	46.6% (306)	49.0% (77)	35.3% (6)	54.2% (26)
역할과 책임의 명확화	32.3% (284)	28.8% (19)	37.5% (42)	37.2% (68)	31.1% (66)	29.2% (89)	33.4% (219)	29.9% (47)	35.3% (6)	25.0% (12)
관리자부터 솔선수범하여 제도 활용	22.3% (196)	7.6% (5)	20.5% (23)	23.5% (43)	21.2% (45)	26.2% (80)	21.8% (143)	28.0% (44)	5.9% (1)	16.7% (8)

근로자 조사결과

11. 재택근무 활성화를 위한 기업 조치(복수응답)

(성별) 성별에 따른 편차가 크게 두드러지지 않으며 남녀 모두 “자유로운 제도 활용 분위기 조성”을 64.6%, 63.5%로 가장 많이 선택하였고 그 뒤로 “IT 인프라 구축 및 개선”을 각각 48.7%, 44.5%로 응답하였음.

(가족관계) 가장 많은 응답을 보인 “자유로운 제도 활용 분위기 조성”의 경우 기혼(초등학생 이하 자녀 없음) 69.2%, 기혼(초등학생 이하 자녀 있음) 69.1%, 미혼 62.1%로 미혼에 비해 기혼에서 상대적으로 더 높게 나타남. 반면 “체계적인 성과관리 시스템 마련”이나 “역할과 책임의 명확화”의 경우 기혼 대비 미혼에서 더 높은 응답 비율을 보임.

	전체	성별		가족관계		
		남	여	미혼	기혼 (초등학생 이하 자녀 있음)	기혼 (초등학생 이하 자녀 없음)
		100% (878)	100% (579)	100% (299)	100% (612)	100% (149)
자유로운 제도 활용 분위기 조성	64.2% (564)	64.6% (374)	63.5% (190)	62.1% (380)	69.1% (103)	69.2% (81)
체계적인 성과관리 시스템 마련	19.6% (172)	18.8% (109)	21.1% (63)	20.3% (124)	17.4% (26)	18.8% (22)
IT 인프라 구축 및 개선	47.3% (415)	48.7% (282)	44.5% (133)	46.6% (285)	49.0% (73)	48.7% (57)
역할과 책임의 명확화	32.3% (284)	32.3% (187)	32.4% (97)	33.5% (205)	30.9% (46)	28.2% (33)
관리자부터 솔선수범하여 제도 활용	22.3% (196)	22.1% (128)	22.7% (68)	21.1% (129)	25.5% (38)	24.8% (29)

근로자 조사결과

11. 재택근무 활성화를 위한 기업 조치(복수응답)

(연령) “체계적인 성과관리 시스템 마련”의 경우 20대 이하 19.3%, 30대 18.8%, 40대 22.9%에 비해 50대 이상에서 33.3%의 상대적으로 높은 수치를 보임. 반면 “관리자부터 솔선수범하여 제도 활용”은 20대 이하 23.8%, 30대 20.6%, 40대 27.6%, 50대 이상 22.2%로 40대가 상대적으로 높게 나타남.

(직급) “체계적인 성과관리 시스템 마련”의 경우 고위관리자(이사)가 38.9%로 중간관리자(부장·과장) 19.3%, 일반 직원(대리·사원) 19.1%에 비해 높게 나타남. “IT 인프라 구축 및 개선”은 중간관리자(부장·과장)가 53.8%의 두드러지는 수치를 보이며 고위관리자(이사)는 33.3%, 일반 직원(대리·사원)은 45.5%로 나타남.

	전체	연령				직급		
		20대 이하	30대	40대	50대 이상	고위관리자 (이사)	중간관리자 (부장·과장)	일반 직원 (대리·사원)
	100% (878)	100% (244)	100% (520)	100% (105)	100% (9)	100% (18)	100% (212)	100% (648)
자유로운 제도 활용 분위기 조성	64.2% (564)	66.0% (161)	63.1% (328)	67.6% (71)	44.4% (4)	44.4% (8)	62.3% (132)	65.4% (424)
체계적인 성과관리 시스템 마련	19.6% (172)	19.3% (47)	18.8% (98)	22.9% (24)	33.3% (3)	38.9% (7)	19.3% (41)	19.1% (124)
IT 인프라 구축 및 개선	47.3% (415)	43.0% (105)	49.0% (255)	49.5% (52)	33.3% (3)	33.3% (6)	53.8% (114)	45.5% (295)
역할과 책임의 명확화	32.3% (284)	32.4% (79)	33.8% (176)	24.8% (26)	33.3% (3)	16.7% (3)	32.1% (68)	32.9% (213)
관리자부터 솔선수범하여 제도 활용	22.3% (196)	23.8% (58)	20.6% (107)	27.6% (29)	22.2% (2)	16.7% (3)	23.1% (49)	22.2% (144)

근로자 조사결과

11. 재택근무 활성화를 위한 기업 조치(복수응답)

(직무) 가장 높은 응답을 보인 “자유로운 제도 활용 분위기 조성”은 기타 75.0%, 생산/제조 73.9%, 영업/제휴/마케팅/시장조사 72.2%로 특히 높게 나타남. 차순위인 “IT 인프라 구축 및 개선”은 전문직 60.0%, 회계/금융/재무 59.0%, 경영/기획/컨설팅/인사/총무/법률/법무 57.1%에서 높게 나타남. “역할과 책임의 명확화”는 엔지니어링 44.1%, 교육 41.7%, 연구개발 37.7%의 응답을 보임. “관리자부터 솔선수범하여 제도 활용”의 경우 교육, 미디어/홍보에서 33.3%를, “체계적인 성과관리 시스템 마련”은 디자인 30.2%, 유통/무역 28.3%, 생산관리/품질관리 26.3%로 상대적으로 높게 나타남.

	전체	직무															
		IT/ 인터넷	서비스/ 고객 지원	경영/ 기획/ 컨설팅/ 인사/ 총무/ 법률/ 법무	영업/ 제휴/ 마케팅/ 시장 조사	디자인	연구 개발	회계/ 금융/ 재무	유통/ 무역	생산/ 제조	생산 관리/ 품질 관리	엔지니 어링	교육	미디어/ 홍보	전문직	기타	
	100% (878)	100% (188)	100% (37)	100% (147)	100% (126)	100% (43)	100% (61)	100% (39)	100% (46)	100% (46)	100% (57)	100% (34)	100% (12)	100% (33)	100% (5)	100% (4)	
자유로운 제도 활용 분위기 조성	64.2% (564)	61.2% (115)	62.2% (23)	62.6% (92)	72.2% (91)	55.8% (24)	65.6% (40)	56.4% (22)	60.9% (28)	73.9% (34)	70.2% (40)	55.9% (19)	58.3% (7)	69.7% (23)	60.0% (3)	75.0% (3)	
체계적인 성과관리 시스템 마련	19.6% (172)	17.6% (33)	13.5% (5)	12.2% (18)	23.0% (29)	30.2% (13)	21.3% (13)	17.9% (7)	28.3% (13)	19.6% (9)	26.3% (15)	17.6% (6)	16.7% (2)	24.2% (8)	0.0% (0)	25.0% (1)	
IT 인프라 구축 및 개선	47.3% (415)	55.3% (104)	40.5% (15)	57.1% (84)	38.1% (48)	41.9% (18)	41.0% (25)	59.0% (23)	43.5% (20)	41.3% (19)	45.6% (26)	41.2% (14)	41.7% (5)	30.3% (10)	60.0% (3)	25.0% (1)	
역할과 책임의 명확화	32.3% (284)	33.5% (63)	35.1% (13)	33.3% (49)	30.2% (38)	27.9% (12)	37.7% (23)	33.3% (13)	30.4% (14)	26.1% (12)	22.8% (13)	44.1% (15)	41.7% (5)	36.4% (12)	20.0% (1)	25.0% (1)	
관리자부터 솔선수범하여 제도 활용	22.3% (196)	19.7% (37)	21.6% (8)	23.1% (34)	23.8% (30)	25.6% (11)	24.6% (15)	20.5% (8)	21.7% (10)	19.6% (9)	15.8% (9)	23.5% (8)	33.3% (4)	33.3% (11)	20.0% (1)	25.0% (1)	

근로자 조사결과

12. 재택근무 활성화를 위한 정부 정책(복수응답)

(전체) 재택근무 활성화를 위해 필요한 정부정책으로 “노동법 가이드라인 마련”이 48.9%로 가장 높게 나타남. 그 뒤로 “인프라 구축 등 비용 지원”이 44.2%, “사회적 분위기 확산” 41.3%, “재택근무 활용 인센티브(정부포상, 금융우대 등)” 31.5%로 나타남. 그 밖에 “선도 기업의 우수사례 발굴/전파” 12.4%, “인사노무 컨설팅 지원” 9.2%의 응답 비율을 보임.

(기업규모) “인프라 구축 등 비용 지원”은 10인 미만에서 53.0%, “재택근무 활용 인센티브(정부포상, 금융우대 등)”은 10~29인에서 39.3%의 두드러지는 수치를 보임. “사회적 분위기 확산”의 경우 100~299인에서 49.1%로 나타남.

(기업유형) 민간단체(재단, 사단, 시민, 종교)는 “인사노무 컨설팅 지원”과 “선도 기업의 우수사례 발굴/전파”가 17.6%로, 공공기관의 경우 “인프라 구축 등 비용 지원” 60.4%, “노동법 가이드라인 마련” 58.3%로 타 기업유형에 비해 두드러지는 수치를 보임.

	전체	기업규모					기업유형			
		10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	중소, 중견기업	대기업 (계열사 포함)	민간단체 (재단, 사단, 시민, 종교)	공공기관
	100% (878)	100% (66)	100% (112)	100% (183)	100% (212)	100% (305)	100% (656)	100% (157)	100% (17)	100% (48)
인프라 구축 등 비용 지원	44.2% (388)	53.0% (35)	44.6% (50)	46.4% (85)	41.5% (88)	42.6% (130)	43.9% (288)	40.8% (64)	41.2% (7)	60.4% (29)
노동법 가이드라인 마련	48.9% (429)	47.0% (31)	48.2% (54)	47.5% (87)	44.3% (94)	53.4% (163)	48.5% (318)	49.7% (78)	29.4% (5)	58.3% (28)
인사노무 컨설팅 지원	9.2% (81)	12.1% (8)	10.7% (12)	6.0% (11)	11.3% (24)	8.5% (26)	9.9% (65)	6.4% (10)	17.6% (3)	6.3% (3)
선도 기업의 우수사례 발굴/전파	12.4% (109)	12.1% (8)	8.0% (9)	15.8% (29)	9.9% (21)	13.8% (42)	11.9% (78)	15.9% (25)	17.6% (3)	6.3% (3)
재택근무 활용 인센티브(정부포상, 금융우대 등)	31.5% (277)	25.8% (17)	39.3% (44)	29.5% (54)	33.0% (70)	30.2% (92)	32.5% (213)	32.5% (51)	23.5% (4)	18.8% (9)
사회적 분위기 확산	41.3% (363)	36.4% (24)	35.7% (40)	38.8% (71)	49.1% (104)	40.7% (124)	41.3% (271)	41.4% (65)	41.2% (7)	41.7% (20)

근로자 조사결과

12. 재택근무 활성화를 위한 정부 정책(복수응답)

(성별) 남성의 경우 “인프라 구축 등 비용 지원” 49.2%, “노동법 가이드라인 마련” 48.5%를 1, 2위로 선택했지만, 여성의 경우 “노동법 가이드라인 마련” 49.5%를 1위로, “사회적 분위기 확산” 44.5%를 2위로 선택함.

(가족관계) “재택근무 활용 인센티브(정부포상, 금융우대 등)”은 미혼 29.7%, 기혼(초등학생 이하 자녀 있음) 33.6%에 비해 기혼(초등학생 이하 자녀 없음)에서 38.5%의 상대적으로 높은 응답을 보임.

“사회적 분위기 확산”은 미혼 40.5%, 기혼(초등학생 이하 자녀 없음) 39.3%에 비해 기혼(초등학생 이하 자녀 있음)에서 46.3%로 높게 나타남.

	전체	성별		가족관계		
		남	여	미혼	기혼 (초등학생 이하 자녀 있음)	기혼 (초등학생 이하 자녀 없음)
		100% (878)	100% (579)	100% (299)	100% (612)	100% (149)
인프라 구축 등 비용 지원	44.2% (388)	49.2% (285)	34.4% (103)	44.4% (272)	47.0% (70)	39.3% (46)
노동법 가이드라인 마련	48.9% (429)	48.5% (281)	49.5% (148)	48.9% (299)	51.0% (76)	46.2% (54)
인사노무 컨설팅 지원	9.2% (81)	9.5% (55)	8.7% (26)	8.8% (54)	9.4% (14)	11.1% (13)
선도 기업의 우수사례 발굴/전파	12.4% (109)	11.7% (68)	13.7% (41)	12.7% (78)	8.1% (12)	16.2% (19)
재택근무 활용 인센티브(정부포상, 금융우대 등)	31.5% (277)	29.4% (170)	35.8% (107)	29.7% (182)	33.6% (50)	38.5% (45)
사회적 분위기 확산	41.3% (363)	39.7% (230)	44.5% (133)	40.5% (248)	46.3% (69)	39.3% (46)

근로자 조사결과

12. 재택근무 활성화를 위한 정부 정책(복수응답)

(연령) “노동법 가이드 라인 마련”을 1위로 선택한 타 연령과 달리 40대의 경우 “사회적 분위기 확산”을 46.7%로 1위로 선택하였으며, “재택근무 활용 인센티브(정부포상, 금융우대 등)”에서도 41.9%의 두드러지는 수치를 보임. 50대 이상의 경우 “선도 기업의 우수사례 발굴/전파”에서 22.2%로 높게 나타남.

(직급) 고위관리자(이사)의 경우 “인프라 구축 등 비용 지원”이 50.0%, “인사노무 컨설팅 지원”과 “선도 기업의 우수사례 발굴/전파”가 22.2%로 타 직급에 비해 두드러지는 수치를 보임. 반면 중간관리자(부장·과장)와 일반 직원(대리·사원)에 비해 “재택근무 활용 인센티브(정부포상, 금융우대 등)”와 “사회적 분위기 확산”에서 11.1%로 낮게 나타남.

	전체	연령				직급		
		20대 이하	30대	40대	50대 이상	고위관리자 (이사)	중간관리자 (부장·과장)	일반 직원 (대리·사원)
	100% (878)	100% (244)	100% (520)	100% (105)	100% (9)	100% (18)	100% (212)	100% (648)
인프라 구축 등 비용 지원	44.2% (388)	46.3% (113)	42.9% (223)	45.7% (48)	44.4% (4)	50.0% (9)	43.4% (92)	44.3% (287)
노동법 가이드라인 마련	48.9% (429)	46.7% (114)	50.6% (263)	45.7% (48)	44.4% (4)	50.0% (9)	49.1% (104)	48.8% (316)
인사노무 컨설팅 지원	9.2% (81)	9.4% (23)	8.8% (46)	10.5% (11)	11.1% (1)	22.2% (4)	10.4% (22)	8.5% (55)
선도 기업의 우수사례 발굴/전파	12.4% (109)	14.3% (35)	12.5% (65)	6.7% (7)	22.2% (2)	22.2% (4)	10.8% (23)	12.7% (82)
재택근무 활용 인센티브(정부포상, 금융우대 등)	31.5% (277)	28.3% (69)	31.2% (162)	41.9% (44)	22.2% (2)	11.1% (2)	33.5% (71)	31.5% (204)
사회적 분위기 확산	41.3% (363)	41.8% (102)	40.4% (210)	46.7% (49)	22.2% (2)	11.1% (2)	45.8% (97)	40.7% (264)

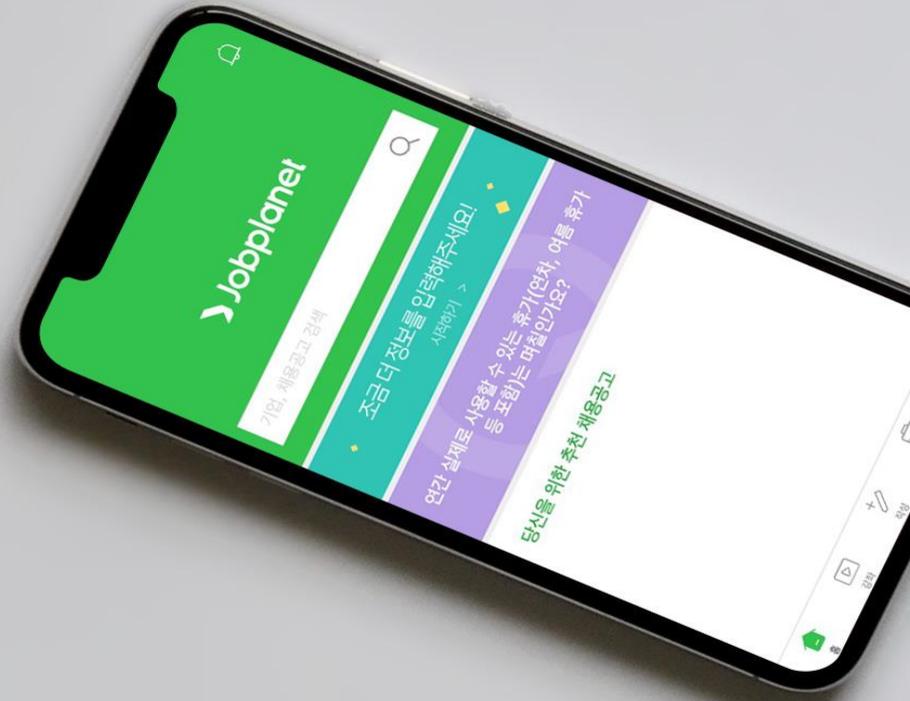
근로자 조사결과

12. 재택근무 활성화를 위한 정부 정책(복수응답)

(직무) 가장 높은 응답을 보인 “노동법 가이드라인 마련”은 기타 100%, 전문직 80.0%, 유통/무역 60.9%에서 특히 높게 나타남. 차순위인 “인프라 구축 등 비용 지원”은 생산/제조 58.7%, 엔지니어링 55.9%, 서비스/고객지원 54.1% 등으로 높게 나타남. “사회적 분위기 확산”은 연구개발에서 52.5%의 응답을 보임. “재택근무 활용 인센티브(정부포상, 금융우대 등)”의 경우 미디어/홍보 42.4%, 전문직 40.0%, 디자인 39.5%로 상대적으로 높게 나타남. 그 밖에 “선도기업의 우수사례 발굴/전파”는 미디어/홍보 21.2%, 전문직 20.0%, 연구개발 18.0%를, “인사노무 컨설팅 지원”은 기타 25.0%, 생산관리/품질관리 15.8%로 나타남.

	전체	직무															
		IT/ 인터넷	서비스/ 고객 지원	경영/ 기획/ 컨설팅/ 인사/ 총무/ 법률/ 법무	영업/ 제휴/ 마케팅/ 시장 조사	디자인	연구 개발	회계/ 금융/ 재무	유통/ 무역	생산/ 제조	생산 관리/ 품질 관리	엔지니 어링	교육	미디어/ 홍보	전문직	기타	
	100% (878)	100% (188)	100% (37)	100% (147)	100% (126)	100% (43)	100% (61)	100% (39)	100% (46)	100% (46)	100% (57)	100% (34)	100% (12)	100% (33)	100% (5)	100% (4)	
인프라 구축 등 비용 지원	44.2% (388)	43.1% (81)	54.1% (20)	49.0% (72)	40.5% (51)	34.9% (15)	47.5% (29)	43.6% (17)	37.0% (17)	58.7% (27)	42.1% (24)	55.9% (19)	41.7% (5)	21.2% (7)	40.0% (2)	50.0% (2)	
노동법 가이드라인 마련	48.9% (429)	47.3% (89)	56.8% (21)	35.4% (52)	53.2% (67)	60.5% (26)	47.5% (29)	48.7% (19)	60.9% (28)	45.7% (21)	45.6% (26)	47.1% (16)	58.3% (7)	60.6% (20)	80.0% (4)	100% (4)	
인사노무 컨설팅 지원	9.2% (81)	9.0% (17)	8.1% (3)	8.2% (12)	7.1% (9)	4.7% (2)	13.1% (8)	10.3% (4)	8.7% (4)	13.0% (6)	15.8% (9)	8.8% (3)	8.3% (1)	6.1% (2)	0.0% (0)	25.0% (1)	
선도 기업의 우수사례 발굴/전파	12.4% (109)	7.4% (14)	5.4% (2)	12.2% (18)	15.1% (19)	11.6% (5)	18.0% (11)	10.3% (4)	6.5% (3)	15.2% (7)	17.5% (10)	17.6% (6)	16.7% (2)	21.2% (7)	20.0% (1)	0.0% (0)	
재택근무 활용 인센티브(정부포상, 금융우대 등)	31.5% (277)	35.6% (67)	21.6% (8)	37.4% (55)	34.9% (44)	39.5% (17)	14.8% (9)	35.9% (14)	34.8% (16)	17.4% (8)	22.8% (13)	20.6% (7)	25.0% (3)	42.4% (14)	40.0% (2)	0.0% (0)	
사회적 분위기 확산	41.3% (363)	44.7% (84)	27.0% (10)	44.2% (65)	40.5% (51)	39.5% (17)	52.5% (32)	41.0% (16)	45.7% (21)	30.4% (14)	36.8% (21)	38.2% (13)	33.3% (4)	39.4% (13)	20.0% (1)	25.0% (1)	

IV 별첨(재택근무 활용실태 설문조사 문항)



재택근무 활용실태 설문조사 문항

□ 기업 인사담당자

[공통]

1. 귀사는 재택근무 제도를 운영하고 있습니까?
 ① 운영한다(→2번으로)
 ② 운영하지 않는다(→11번으로)

[재택근무 운영 시: 2~10번]

2. 귀사는 코로나19를 계기로 재택근무를 처음 실시하였습니까?
 ① 코로나19로 인해 처음 실시
 ② 코로나19 이전부터 실시
3. 귀사에서 재택근무를 실시하는 근거는 무엇입니까?
 ① 취업규칙 또는 단체협약
 ② 개별 근로계약
 ③ 별도 근거(규정) 없음
4. 귀사에서 '20.7월에 재택근무를 활용한 근로자 비율은 얼마입니까?
 ① 50%이상 ② 30%이상~50%미만
 ③ 20%이상~30%미만 ④ 10%이상~20%미만
 ⑤ 10%미만
5. '20.7월에 귀사의 재택근무 활용 근로자들은 주당 평균 며칠을 이용합니까? (0.5일도 1일로 계산)
 ① 1일 ② 2일 ③ 3일
 ④ 4일 ⑤ 5일
6. 귀사의 재택근무 실시 범위는 어떻게 됩니까?
 ① 전 직원 대상
 ② 특정 직무(사무직 등)에 한정
 ③ 특정 근로자(임신·육아·질병 등)에 한정
 ④ 기타()
7. 귀사는 재택근무로 인하여 업무효율성이 높아졌습니까?
 ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다
 ③ 그렇지 않은 편이다 ④ 전혀 그렇지 않다

8. 귀사에서 시행한 재택근무의 긍정적인 효과는 무엇입니까?(2개 선택)
 ① 업무 효율성 증가
 ② 감염병 위기 대처 능력 강화
 ③ 사무공간 등의 비용 절감
 ④ 인력 유출 방지 및 인재 영입
 ⑤ 근로자 직무만족 증가
9. 귀사에서 재택근무의 시행상 어려움은 무엇입니까?(2개 선택)
 ① 의사소통의 곤란
 ② 성과관리, 평가의 어려움
 ③ 재택근무 위한 인프라 비용부담
 ④ 재택근무 곤란 직무와의 형평성 문제
 ⑤ 기업정보 유출 우려
10. 코로나19 종식 후에도 재택근무를 계속 실시할 계획이 있습니까?(→13번으로)
 ① 전사적으로 활용한다
 ② 일부 근로자들에 한해 실시한다
 ③ 논의 중이며, 미정이다
 ④ 코로나19 종식 시 중단한다

[재택근무 미운영 시: 11~12번]

11. 귀사에서 재택근무 제도를 운영하지 않는 이유는 무엇입니까?(2개 선택)
 ① 인사노무관리의 어려움
 ② 도입방법, 절차, 규정을 몰라서
 ③ 인프라 구축 등 비용 부담
 ④ 재택근무가 가능한 직무가 없어서
 ⑤ 근로자 또는 노조의 반대
 ⑥ 사업주 또는 경영진의 반대
12. 귀사는 향후 재택근무를 도입할 계획이 있습니까?
 ① 있다
 ② 없다
 ③ 논의 중이며, 미정이다

[공통]

13. 재택근무 활성화를 위해 필요한 정부 정책이 무엇이라고 생각합니까?(2개 선택)
 ① 인프라 구축 등 비용 지원
 ② 노동법 가이드라인 마련
 ③ 인사노무 컨설팅 및 매뉴얼 지원
 ④ 선도 기업의 우수사례 발굴·전파
 ⑤ 재택근무 활용 인센티브(정부포상, 금융우대 등)
 ⑥ 사회적 분위기 확산

[일반현황]

1. 기업소재지

- 서울 부산 인천 대구 광주 대전
 울산 경기 강원 충남 충북 경남
 경북 전남 전북 제주 세종

2. 업종

- ※ 고용보험 가입 업종으로 선택바랍니다.
 광업
 제조업
 전기, 가스, 증기 및 공기조절업(ex 발전, 송전, 전기 판매 등)
 수도, 하수 및 폐기물처리, 원료재생업
 건설업(ex 설비 엔지니어링 등)
 도매 및 소매업(ex 쇼핑몰, 오픈마켓 등)
 운수 및 창고업
 숙박 및 음식점업
 금융 및 보험업
 정보통신업(ex 소프트웨어개발, 프로그래밍, 방송, 신문, 영화, 출판, 등)
 부동산업
 전문, 과학 및 기술서비스업(ex 법무, 회계, 세무, 광고, 여론조사, 컨설팅, 엔지니어링, 디자인 등)
 사업시설 관리, 사업지원 및 임대서비스업(ex 여행, 행사 대행, 콜센터, 고용알선 등)
 교육 서비스업
 보건업 및 사회복지 서비스업(ex 병원, 복지시설, 보육시설 등)
 예술, 스포츠, 및 여가관련 서비스업
 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업(ex 예식·장례, 이·미용, 수리업 등)
 기타()

3. 규모

- 10인 미만 10~29인 30~99인
 100~299인 300인 이상

4. 유형

- 중소기업
 대기업(계열사 포함)
 법인단체(재단, 사단)
 시민단체, 종교단체
 공공기관

 Jobplanet

감사합니다.