

육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II) : 직장에서의 육아존중문화 조성

권미경(육아정책연구소)
최인화(명지대학교 사회복지학과)
강민정(한국여성정책연구원) 외

경제·인문사회연구회 협동연구 총서 20-79-01
연구보고 2020-27

육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(Ⅱ)

: 직장에서의 육아존중문화 조성

권 미 경 (육아정책연구소 연구위원) 외

연구보고 2020-27

육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화
조성방안 연구(II): 직장에서의 육아존중문화 조성

발행일 2020년 12월
발행인 백선희
발행처 육아정책연구소
주소 04535 서울특별시 중구 소공로 70 9층 육아정책연구소
전화 02) 398-7700
팩스 02) 398-7798
홈페이지 <http://www.kicce.re.kr>
인쇄처 세일포커스(주) 02- 2275-6894

보고서 내용의 무단 복제를 금함.
ISBN 979-11-90485-78-4 93590



육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

경제·인문사회연구회 협동연구 총서

육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II) : 직장에서의 육아존중문화 조성

1. 협동연구 총서 시리즈

협동연구 총서 일련번호	연구보고서명	연구기관
20-79-01	육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II) : 직장에서의 육아존중문화 조성	육아정책연구소

2. 참여연구진

연구기관		연구책임자	참여연구진
저자		권미경, 김나영, 김아름, 최인화, 김영민, 신하은, 강민정, 이승현, 권소영	
주관 연구 기관	육아정책연구소	권미경 연구위원 (총괄책임자)	김나영 부연구위원 김아름 부연구위원 김영민 연구원 신하은 연구인턴
협력 연구 기관	한국여성정책연구원	강민정 연구위원	이승현 부연구위원 권소영 연구원
	SBS	성영준 국장	강성식 PD 김수경 작가

본 과제는 한국의 육아와 관련한 문화가 긍정적 측면보다는 부정적 측면이 강조되고 있고, 이러한 인식이 저출산 기조에 영향을 미치고 있지만, 이는 정책적인 노력을 통해 긍정적으로 변화 가능하다는 전제에서 비롯되었다. ‘육아(育兒)’를 중심으로 직장과 가정, 지역사회 내에 형성된 우리 사회의 육아문화에 대한 인식과 현황을 진단·분석하여 도출된 부정적 요소를 줄여감으로써 육아존중문화, 긍정적 육아문화 인식을 조성하는 적극적인 노력이 필요한 시점이다. 이에 육아정책연구소에서는 문화 조성에 미치는 미디어의 영향력을 고려하여 SBS와 협동기관과의 협력으로 추진하는 ‘육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 인식 조성 방안 연구’를 3개년의 협동연구로 기획하였다.

2차년도인 본 연구에서는 육아 관련 직장문화 분석을 토대로 일터를 중심으로 아동과 부모가 존중받는 긍정적 육아문화로의 전환을 모색하고자 하였다. 직장 육아지원과 문화에 대한 진단 결과, 여전히 제도 활용은 제한적이었고, 직장의 분위기도 지지적이지 못하며, 기업의 규모에 따른 차이가 있음을 확인하였다. 양육 근로자의 가장 큰 요구는 자녀와 함께 할 수 있는 시간 지원에 있음 또한 알 수 있었다. 코로나19 상황으로 직장의 방문과 현장 문화 개선 시도가 어려웠다는 아쉬움은 남지만, 본 연구에서 제안된 대안들이 정책으로 반영되어 육아하는 가족을 존중하고 환대하는 육아문화가 직장 안에 안착되어가길 기대한다.

본 연구에 함께 한 한국여성정책연구원과 연구 결과를 담아 프로그램을 방영한 SBS에 감사의 마음을 전하며, 연구진과 전문가들께 감사드린다. 그리고 무엇보다 육아문화크리에이터즈로 워크숍에 참여하고 설문과 면담에 응해주신 부모님들께도 감사드린다. 끝으로, 문화의 변화, 패러다임의 전환이 쉽지는 않지만 정책연구를 통한 정책과 제도의 변화로 더디지만 분명하게 인식과 사회 변화를 가져 올 수 있다고 확신하며, 본 연구를 통한 정책 마련과 협력이 나비효과로 사회에 퍼져가길 바란다.

2020년 12월
육아정책연구소
소장 백 선 희

요약	1
I. 서론	17
1. 연구의 필요성 및 목적	19
2. 연구내용	23
3. 연구방법	24
II. 연구 배경	41
1. 일·가정양립 지원제도 현황	43
2. 일·가정양립 지원제도 이용	57
3. 가족친화지원	64
4. 직장보육지원	68
5. 소결	72
III. 직장 내 긍정적 육아문화 조성사례	75
1. 직장 내 육아지원 경향 분석	77
2. 국내 우수 사례	103
3. 해외 직장 육아문화 관련 동향	118
IV. 직장 내 육아문화 진단 및 개선 요구	139
1. 직장 근로자 및 직장 특성	141
2. 일·생활균형 제도 현황	182
3. 직장의 육아지원 현황	206
4. 직장의 육아문화 현황	228
5. 직장 근로자의 자녀양육 현황	258

V. 직장 내 육아문화 조성 영향 요인 분석	275
1. 분석 모형	277
2. 분석 결과	282
3. 소결	300
VI. 직장 내 긍정적 육아문화로의 전환 시도	303
1. 육아존중문화, 긍정적 육아문화로의 전환을 위한 워크숍	305
2. 육아존중문화, 긍정적 육아문화로의 캠페인 추진	319
VII. 직장 내 긍정적 육아문화 조성 방안	325
1. 직장 내 긍정적 육아문화 조성 방향	327
2. 육아존중문화, 긍정적 육아문화 조성을 위한 정책 제언	336
3. 향후 추진 계획	352
참고문헌	355
Abstract	363
부록	367
1. 직장의 육아문화에 대한 설문조사지	367
2. 1차년도 육아문화 크리에이터 특성	383



표 목차

〈표 Ⅰ-3-1〉 설문조사 개요	28
〈표 Ⅰ-3-2〉 경제활동인구조사 시도별, 성, 연령별 취업자 현황(2019.4)	29
〈표 Ⅰ-3-3〉 성별, 연령별, 지역별 비례배분안	30
〈표 Ⅰ-3-4〉 기혼여성인구 연령별 출생자녀수 현황(2015) 및 최소표본	30
〈표 Ⅰ-3-5〉 기업 규모 비례배분안	31
〈표 Ⅰ-3-6〉 직무 비례배분안	31
〈표 Ⅰ-3-7〉 응답자 특성	33
〈표 Ⅰ-3-8〉 심층면담 개요	35
〈표 Ⅰ-3-9〉 2차년도 신규 육아문화 크리에이터즈 특성	36
〈표 Ⅰ-3-10〉 자문회의 및 정책실무협의회 개최	37
〈표 Ⅱ-1-1〉 국가별 일·생활 균형 프로그램의 특징	44
〈표 Ⅱ-1-2〉 남녀고용평등법상 일·가정양립 지원 관련 주요제도 연혁	46
〈표 Ⅱ-1-3〉 고용보험법 시행령상 육아휴직 급여액 변화	50
〈표 Ⅱ-1-4〉 배우자 출산휴가 확대	52
〈표 Ⅱ-1-5〉 육아기 근로시간 단축 확대	52
〈표 Ⅱ-1-6〉 가족돌봄휴가 신설	53
〈표 Ⅱ-1-7〉 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축청구권 신설	54
〈표 Ⅱ-1-8〉 직장 내 육아지원제도 관련 법정 의무사항 및 도입 시기	55
〈표 Ⅱ-1-9〉 공무원 및 일반근로자 간의 육아지원제도 비교	57
〈표 Ⅱ-2-1〉 출산휴가제도 활용가능여부	59
〈표 Ⅱ-2-2〉 출산휴가제도 활용실적	59
〈표 Ⅱ-2-3〉 배우자출산휴가제도 활용가능여부	60
〈표 Ⅱ-2-4〉 배우자출산휴가제도 활용실적	60
〈표 Ⅱ-2-5〉 배우자 출산휴가 일수	60
〈표 Ⅱ-2-6〉 임신기근로시간단축제도 활용가능여부	61
〈표 Ⅱ-2-7〉 난임치료휴가제도 활용가능 여부	61
〈표 Ⅱ-2-8〉 난임치료 휴가 일수	61
〈표 Ⅱ-2-9〉 임신 여성근로자 보호조치 제도 활용 가능 사업체 비율	62
〈표 Ⅱ-2-10〉 육아휴직제도 활용가능 여부	62

〈표 II-2-11〉 육아휴직 신청의 부담 정도	63
〈표 II-2-12〉 육아기근로시간단축제도 활용가능여부	63
〈표 II-2-13〉 가족돌봄휴직제도 활용가능여부	63
〈표 II-3-1〉 가족친화인증 최소 충족요건	65
〈표 II-3-2〉 가족친화기업 인증 기준 중 육아문화 관련 주요항목	66
〈표 II-3-3〉 일·생활 균형 10대 핵심 실천 제안과제	68
〈표 II-3-4〉 사업장 유형별 설치의무 이행현황	72
〈표 III-1-1〉 가족친화인증기업 우수 사례 분석대상: 2014~2019년	78
〈표 III-1-2〉 가족친화인증기업에서 실행하는 가족친화제도	80
〈표 III-1-3〉 선정연도별 전체 가족친화제도 수	81
〈표 III-1-4〉 선정연도 기준 출산양육지원제도 수	84
〈표 III-1-5〉 선정연도 기준 유연근무제도 수	87
〈표 III-1-6〉 선정연도 기준 직장문화조성제도 수	88
〈표 III-1-7〉 기업유형별 가족친화제도 현황	89
〈표 III-1-8〉 기업유형 기준 출산양육지원제도 현황	91
〈표 III-1-9〉 기업유형별 기준 유연근무제도 현황	93
〈표 III-1-10〉 기업유형 기준 직장문화 조성제도 현황	93
〈표 III-1-11〉 근로자수 기준 가족친화제도 현황	95
〈표 III-1-12〉 근로자수 기준 출산양육지원제도 수	97
〈표 III-1-13〉 근로자수 기준 유연근무제도 현황	99
〈표 III-1-14〉 근로자수 기준 직장문화 조성제도 현황	99
〈표 III-2-1〉 유한킴벌리의 출산양육지원제도	104
〈표 III-2-2〉 유한킴벌리의 유연근무제도	105
〈표 III-2-3〉 유한킴벌리의 가족친화 직장문화조성 제도	106
〈표 III-2-4〉 롯데홈쇼핑의 출산지원제도	109
〈표 III-2-5〉 롯데홈쇼핑의 육아휴직제도	109
〈표 III-2-6〉 롯데홈쇼핑의 육아휴직 복직 지원 제도	110
〈표 III-2-7〉 롯데홈쇼핑의 연차사용 독려제도	111
〈표 III-2-8〉 현대백화점의 출산지원제도	113
〈표 III-2-9〉 현대백화점의 양육지원제도	114
〈표 III-2-10〉 현대백화점의 육아휴직 복직 지원 제도	115
〈표 III-3-1〉 무급 출산전후휴가 및 부모휴가 기간(캐나다)	131
〈표 III-3-2〉 출산전후휴가 청구건수	132

〈표 Ⅲ-3-3〉 출산전후휴가 평균사용기간	132
〈표 Ⅲ-3-4〉 부모휴가 청구건수	133
〈표 Ⅲ-3-5〉 부모휴가 평균 사용기간	134
〈표 Ⅳ-1-1〉 성별 분포	142
〈표 Ⅳ-1-2〉 연령대별 분포	143
〈표 Ⅳ-1-3〉 거주지별 분포	143
〈표 Ⅳ-1-4〉 혼인상태별 분포	144
〈표 Ⅳ-1-5〉 학력별 분포	144
〈표 Ⅳ-1-6〉 기업규모별 분포	145
〈표 Ⅳ-1-7〉 대기업과 중견·중소기업 분포	146
〈표 Ⅳ-1-8〉 업종별 분포	148
〈표 Ⅳ-1-9〉 여성비율 분포	149
〈표 Ⅳ-1-10〉 현 직장 근속기간	151
〈표 Ⅳ-1-11〉 직무별 분포	152
〈표 Ⅳ-1-12〉 직급별 분포	153
〈표 Ⅳ-1-13〉 노동조합 여부	154
〈표 Ⅳ-1-14〉 노조가입 여부	155
〈표 Ⅳ-1-15〉 출근시간 분포	156
〈표 Ⅳ-1-16〉 총 근로시간 분포	158
〈표 Ⅳ-1-17〉 초과근로시간 분포	159
〈표 Ⅳ-1-18〉 연월차 사용현황	161
〈표 Ⅳ-1-19〉 임금 분포	163
〈표 Ⅳ-1-20〉 맞벌이 여부	164
〈표 Ⅳ-1-21〉 배우자의 소득	166
〈표 Ⅳ-1-22〉 자녀 유무	166
〈표 Ⅳ-1-23〉 자녀수	167
〈표 Ⅳ-1-24〉 막내자녀 연령	167
〈표 Ⅳ-1-25〉 남편의 가사노동 시간 분포	169
〈표 Ⅳ-1-26〉 아내의 가사노동 시간 분포	169
〈표 Ⅳ-1-27〉 남편과 아내의 평균 가사노동시간 비교	170
〈표 Ⅳ-1-28〉 남편의 돌봄시간	171
〈표 Ⅳ-1-29〉 아내의 돌봄시간	172
〈표 Ⅳ-1-30〉 남편과 아내의 평균 돌봄시간 비교	173

〈표 IV-1-31〉 부부간 역할분담 정도(가사노동)	174
〈표 IV-1-32〉 부부의 역할분담 정도(자녀양육)	175
〈표 IV-1-33〉 부부의 역할분담 정도(중요한 의사결정)	176
〈표 IV-1-34〉 결혼에 대한 생각	177
〈표 IV-1-35〉 자녀에 대한 생각	178
〈표 IV-1-36〉 이상적 자녀수	179
〈표 IV-2-1〉 현재 직장 내 제도유무와 사용경험 및 제도 활용의 용이성	185
〈표 IV-2-2〉 코로나19 사태 전후 일·생활 균형제도 시행 여부	187
〈표 IV-2-3〉 현재 직장에서 제도 사용 기간	188
〈표 IV-2-4〉 제도 활용으로 인한 인력공백 해결 방법	190
〈표 IV-2-5〉 육아휴직 사용 시 직장 내 분위기	192
〈표 IV-2-6〉 육아휴직 이후 복귀 시 직무 배치	193
〈표 IV-2-7〉 일·생활 균형 관련 제도 도입·시행에 가장 큰 영향력이 있는 사람	195
〈표 IV-2-8〉 육아지원제도에 대한 개인적인 인식	197
〈표 IV-2-9〉 본인 업무의 재택근무 가능한 정도	198
〈표 IV-2-10〉 직장 내 재택근무 업무지원 체계 여부	200
〈표 IV-2-11〉 일·가족 양립의 어려움으로 인해 직장을 그만둘 것을 고려한 경험 여부	202
〈표 IV-3-1〉 근무 중 1~2시간 정도 개인 또는 가족 관련 일 처리 가능여부	207
〈표 IV-3-2〉 직장의 지원이 가장 필요한 시기(1순위/1+2순위)	209
〈표 IV-3-3〉 자녀돌봄에 있어 가장 어려움을 겪는 시간대	212
〈표 IV-3-4〉 긴급돌봄 시 해결방법	214
〈표 IV-3-5〉 직장에서 반드시 시행했으면 하는 자녀 양육 제도(1순위/1+2순위)	217
〈표 IV-3-6〉 자녀양육 지원 제도의 시행 및 활성화를 위해 가장 필요한 사항 (1순위/1+2순위)	222
〈표 IV-3-7〉 직장의 자녀 양육 지원제도의 효과성	225
〈표 IV-4-1〉 직장의 전반적인 문화	230
〈표 IV-4-2〉 팀원의 육아에 대한 직장상사의 인식	233
〈표 IV-4-3〉 동료의 육아에 대한 직장동료의 인식	235
〈표 IV-4-4〉 회사 내 육아지원 및 분위기	238
〈표 IV-4-5〉 육아를 힘들게 하는 부정적 요소에 대한 평가	242
〈표 IV-4-6〉 현재 직장의 육아 관련 제도 및 문화에 대한 종합적 평가(100점 만점)	243
〈표 IV-4-7〉 직장 내 육아문화를 긍정적으로 변화시키기 위해 가장 필요한 직장 내 노력(1순위/1+2순위)	247

〈표 IV-4-8〉 직장 내 육아문화를 긍정적으로 변화시키기 위해 가장 필요한 정책적 노력(1순위/1+2순위)	251
〈표 IV-4-9〉 긍정적 육아문화로의 변화 가능성	254
〈표 IV-4-10〉 우리사회의 육아문화가 긍정적으로 전환되기 위해 가장 필요한 것 (1순위/1+2순위)	256
〈표 IV-5-1〉 현재 자녀를 돌보는 방법(복수응답)	259
〈표 IV-5-2〉 현재의 돌봄 방법에 대해 만족하는지 여부	261
〈표 IV-5-3〉 희망하는 자녀 돌봄 방법(1순위/1+2순위)	263
〈표 IV-5-4〉 자녀 양육 가치	264
〈표 IV-5-5〉 육아에 대한 부담	266
〈표 IV-5-6〉 일과 자녀양육	268
〈표 IV-5-7〉 직장생활, 가정생활(워라밸), 삶에 대한 만족도	271
〈표 IV-5-8〉 직장생활과 육아를 병행하면서 느끼는 행복의 정도(100점 만점) ..	272
〈표 V-1-1〉 직장 내 육아문화 조성 영향 요인 분석 변수	280
〈표 V-2-1〉 상관관계: 근로자의 직장 내 육아지원 체감에의 영향요인	284
〈표 V-2-2〉 근로자의 직장 내 육아지원 체감에의 영향요인	285
〈표 V-2-3〉 상관관계: 직장생활 만족도에의 영향요인	288
〈표 V-2-4〉 직장생활 만족도에의 영향요인	289
〈표 V-2-5〉 상관관계: 가정생활(일과 생활의 균형) 만족도에의 영향요인 ..	292
〈표 V-2-6〉 가정생활(일과 생활의 균형) 만족도에의 영향요인	293
〈표 V-2-7〉 상관관계: 직장 내 육아문화 변화 기대에 대한 영향요인	296
〈표 V-2-8〉 직장 내 육아문화 변화 기대에 대한 영향요인	297
〈표 V-2-9〉 상관관계: 현재 직장의 육아관련 제도 및 문화 평가에의 영향요인 ..	299
〈표 V-2-10〉 현재 직장의 육아관련 제도 및 문화 평가에의 영향요인	300
〈표 VI-1-1〉 1기 육아존중문화 크리에이터즈 3차 워크숍 진행순서	306
〈표 VI-1-2〉 중소기업 워크숍 진행순서	311
〈표 VII-1-1〉 임신·출산·육아기 사업주 지원제도	330
〈표 VII-2-1〉 육아휴직 후 프로그램 개발 개요	339



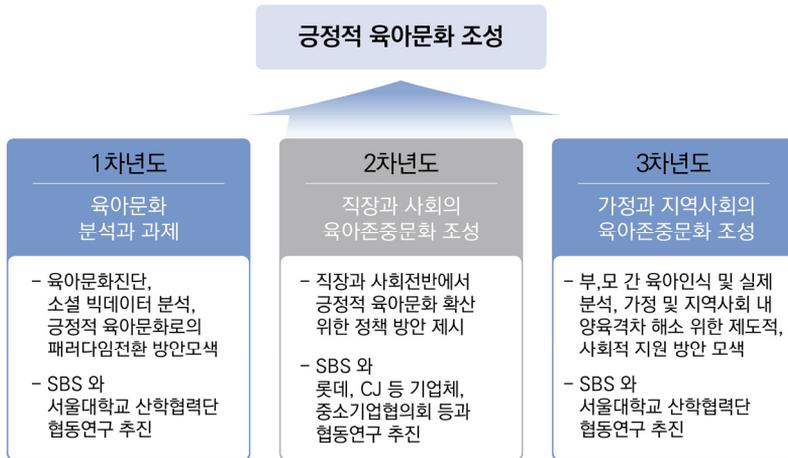
그림 목차

[그림 Ⅰ-1-1]	긍정적 육아문화 조성 방안연구 3개년 추진 계획	22
[그림 Ⅰ-3-1]	긍정적 육아문화 조성 방안연구 3개년 협동 추진 방법	25
[그림 Ⅰ-3-2]	연구 흐름도	26
[그림 Ⅰ-3-3]	긍정적 육아문화 조성 방안연구 2차년도 협동 추진 체계	39
[그림 Ⅱ-3-1]	가족친화사업 운영체계	64
[그림 Ⅲ-1-1]	가족친화인증기업 우수 사례 분석대상: 2014~2019년	78
[그림 Ⅲ-1-2]	선정연도별 가족친화제도 변화 추이	83
[그림 Ⅲ-1-3]	선정연도 기준 출산양육지원제도 변화 추이	86
[그림 Ⅲ-1-4]	기업유형 기준 가족친화제도 현황	90
[그림 Ⅲ-1-5]	기업유형 기준 출산양육지원제도 현황	92
[그림 Ⅲ-1-6]	기업유형 기준 직장문화 조성제도 현황	94
[그림 Ⅲ-1-7]	근로자수 기준 가족 친화제도 현황	96
[그림 Ⅲ-1-8]	근로자수 기준 출산양육지원제도 현황	98
[그림 Ⅲ-1-9]	근로자수 기준 직장문화 조성	100
[그림 Ⅲ-3-1]	노동자에 의한 노동시간 결정 가능제도: 여성(OECD)	120
[그림 Ⅲ-3-2]	노동자에 의한 노동시간 결정 가능제도: 남성(OECD)	120
[그림 Ⅲ-3-3]	유급 출산전후휴가 및 부모휴가: 여성(OECD)	121
[그림 Ⅲ-3-4]	남성 유급 육아휴가(배우자 휴가 포함)기간(OECD)	122
[그림 Ⅲ-3-5]	남성육아휴직 기간 (EU)	123
[그림 Ⅲ-3-6]	북유럽의 남성 유급휴가의 변화	128
[그림 Ⅵ-1-1]	육아문화 변화 체감도	307
[그림 Ⅵ-1-2]	육아문화 캠페인 그림편지 및 최종 성과물	310
[그림 Ⅵ-1-3]	중소기업 워크숍 육아문화 점수	312
[그림 Ⅵ-1-4]	일·가정양립 촉진요인 및 저해요인	314
[그림 Ⅵ-1-5]	중소기업 워크숍 최종 성과물	317
[그림 Ⅵ-2-1]	2019년도 연구결과 반영 카드뉴스	320
[그림 Ⅵ-2-2]	언론 보도 내용	321
[그림 Ⅵ-2-3]	SBS '세상에서 가장 아름다운 여행' 방영 화면	322
[그림 Ⅵ-2-4]	마스크 스트랩, 그림톡 디자인	323
[그림 Ⅶ-1-1]	직장 내 육아지원의 문제점과 정책화 방향	327
[그림 Ⅶ-1-2]	정부의 캠페인 "대한민국은 지금 모두가 육아중입니다"	334
[그림 Ⅶ-2-1]	육아존중문화, 긍정적 육아문화 조성을 위한 정책 제언 개요	336

1. 서론

가. 연구의 필요성 및 목적

- 본 과제의 출발은 현재 한국의 육아와 관련된 문화는 긍정적이기보다는 부정적인 면이 강조되고 있고 이러한 인식이 확산되어, 저출산 기조에까지 영향을 미치고 있지만, 이는 정책적인 노력을 통해 긍정적으로 변화 가능하다는 전제에서 출발한 3개년의 협동연구임.



- 2년차 연구인 본 연구는 1차년도 육아문화 분석을 토대로 과제로 도출된 양육주체인 양육자의 일터를 중심으로 형성된 육아문화를 개선하는 방안 모색을 시도함. ‘육아문화’, ‘육아’하는 행위와 그를 수행하는 가정을 존중하는 방향으로의 변화를 지향점으로(권미경 외, 2019. p.21), 양육자의 일터인 직장에서 긍정적 육아문화를 조성하기 위한 방법을 찾고자함.
- 본 연구는 부모의 주 생활터전인 직장에서 부모의 육아권과 아동권을 존중하는 긍정적 육아문화가 조성될 수 있도록 직장 내 육아문화를 진단하고 문제점을 개선하기 위한 사회·제도적 전략을 제시하는 것을 목적으로 함. 이를 위해 일·가정양립 지원정책 중 육아지원 관련 부분의 제도와 활용, 활용에의 저해요인 등을 고찰하고 기업규모, 근로자 특성 등에 따른 개선 필요 요소를 구체화하고 그 개선방안을 마련하고자함.

나. 연구내용 및 방법

구성	연구내용	연구방법												
직장 내 일·가정 양립제도와 그 활용	<p style="text-align: center;">일·가정 양립제도와 그 활용에 관한 검토</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 33%;"> <p style="text-align: center;">선행연구</p> <ul style="list-style-type: none"> - 일·가정 양립제도 및 활용 - 설문조사 - 법, 제도, 정책 분석 </td> <td style="width: 33%;"> <p style="text-align: center;">일·가정 양립지원제도와 이용 현황</p> <ul style="list-style-type: none"> - 남녀고용평등법 - 근로기준법 - 고용보험법 - 국가공무원법 - 일·가정 양립 실태조사 </td> <td style="width: 33%;"> <p style="text-align: center;">가족친화지원</p> <ul style="list-style-type: none"> - 가족친화인증 - 가족친화지원사업 - 직장보육지원 </td> </tr> </table>	<p style="text-align: center;">선행연구</p> <ul style="list-style-type: none"> - 일·가정 양립제도 및 활용 - 설문조사 - 법, 제도, 정책 분석 	<p style="text-align: center;">일·가정 양립지원제도와 이용 현황</p> <ul style="list-style-type: none"> - 남녀고용평등법 - 근로기준법 - 고용보험법 - 국가공무원법 - 일·가정 양립 실태조사 	<p style="text-align: center;">가족친화지원</p> <ul style="list-style-type: none"> - 가족친화인증 - 가족친화지원사업 - 직장보육지원 	<ul style="list-style-type: none"> - 문헌연구 - 설문조사 - 법, 제도, 정책 분석 									
<p style="text-align: center;">선행연구</p> <ul style="list-style-type: none"> - 일·가정 양립제도 및 활용 - 설문조사 - 법, 제도, 정책 분석 	<p style="text-align: center;">일·가정 양립지원제도와 이용 현황</p> <ul style="list-style-type: none"> - 남녀고용평등법 - 근로기준법 - 고용보험법 - 국가공무원법 - 일·가정 양립 실태조사 	<p style="text-align: center;">가족친화지원</p> <ul style="list-style-type: none"> - 가족친화인증 - 가족친화지원사업 - 직장보육지원 												
직장 내 긍정적 육아문화 조성 사례 분석	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">국내 사례 조사</td> <td style="width: 50%; text-align: center;">해외 사례 조사</td> </tr> <tr> <td> <p style="text-align: center;">일·가정 양립우수기업 사례집</p> <ul style="list-style-type: none"> - 출산양육지원제도 - 유연근무제도 - 가족친화제도 </td> <td> <p style="text-align: center;">국내 우수 기업 조사</p> <ul style="list-style-type: none"> - 유휴킴벌리 - 롯데홈쇼핑 - 현대백화점 </td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">+</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">국외직장 육아문화 관련 동향</td> </tr> <tr> <td colspan="2"> <ul style="list-style-type: none"> - OECD 국가 - EU 국가 - 영국, 스웨덴, 캐나다 </td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">요약 및 시사점 도출</td> </tr> </table>	국내 사례 조사	해외 사례 조사	<p style="text-align: center;">일·가정 양립우수기업 사례집</p> <ul style="list-style-type: none"> - 출산양육지원제도 - 유연근무제도 - 가족친화제도 	<p style="text-align: center;">국내 우수 기업 조사</p> <ul style="list-style-type: none"> - 유휴킴벌리 - 롯데홈쇼핑 - 현대백화점 	+		국외직장 육아문화 관련 동향		<ul style="list-style-type: none"> - OECD 국가 - EU 국가 - 영국, 스웨덴, 캐나다 		요약 및 시사점 도출		<ul style="list-style-type: none"> - 문헌연구 - 통계 분석 - 재직자 자문회의 - 현장조사
국내 사례 조사	해외 사례 조사													
<p style="text-align: center;">일·가정 양립우수기업 사례집</p> <ul style="list-style-type: none"> - 출산양육지원제도 - 유연근무제도 - 가족친화제도 	<p style="text-align: center;">국내 우수 기업 조사</p> <ul style="list-style-type: none"> - 유휴킴벌리 - 롯데홈쇼핑 - 현대백화점 													
+														
국외직장 육아문화 관련 동향														
<ul style="list-style-type: none"> - OECD 국가 - EU 국가 - 영국, 스웨덴, 캐나다 														
요약 및 시사점 도출														
직장 내 육아문화 진단 및 개선 요구	<p style="text-align: center;">직장인의 육아 현황 및 직장에서의 육아문화 조성 현황 설문조사</p> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; width: 45%;"> <ul style="list-style-type: none"> - 근로자 특성 - 일·생활균형제도의 이용 현황 - 직장의 육아지원 현황 - 직장에서의 육아문화 - 직장인의 자녀 양육 가치와 부담 </div> <div style="margin: 0 10px; font-size: 2em;">→</div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; width: 45%; text-align: center;"> <p>직장에서의 긍정적 육아문화로의 개선을 위한 대안 모색</p> </div> </div>	<ul style="list-style-type: none"> - 설문조사 - 심층면담조사 												
직장 내 육아문화 조성 영향 요인 분석	<p style="text-align: center;">직장 내 육아문화 조성에 영향을 미치는 요인에 대한 심층 분석</p> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; width: 45%;"> <ul style="list-style-type: none"> 직장에서 체감하는 육아지원 수준 직장생활 만족도 일·생활균형 만족도 직장 내 육아문화 변화 기대 현재 직장의 육아관련 제도 및 문화 평가 </div> <div style="margin: 0 10px; font-size: 2em;">→</div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; width: 45%; text-align: center;"> <p>긍정적 육아문화 조성을 위한 시사점 도출</p> </div> </div>	<ul style="list-style-type: none"> - 설문조사 - 통계 분석 												
직장 내 육아준중문화, 긍정적 육아문화로의 전환 시도	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">육아문화 워크숍</td> <td style="width: 50%; text-align: center;">캠페인 추진</td> </tr> <tr> <td> <p style="text-align: center;">2차년도 3차 워크숍, 중소기업 워크숍</p> <ul style="list-style-type: none"> - 사회 및 직장 내 육아문화 진단 - 일·가정양립 저해 요인 진단 - 직장 내 육아문화 조성을 위한 제안 - 육아문화 개선을 위한 캠페인 메시지 </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> - 카드뉴스 제작 및 배포 - 언론 보도 - 육아를 응원하는 홍보물 제작 및 배포 (마스크 스트랩, 그림톡) </td> </tr> </table>	육아문화 워크숍	캠페인 추진	<p style="text-align: center;">2차년도 3차 워크숍, 중소기업 워크숍</p> <ul style="list-style-type: none"> - 사회 및 직장 내 육아문화 진단 - 일·가정양립 저해 요인 진단 - 직장 내 육아문화 조성을 위한 제안 - 육아문화 개선을 위한 캠페인 메시지 	<ul style="list-style-type: none"> - 카드뉴스 제작 및 배포 - 언론 보도 - 육아를 응원하는 홍보물 제작 및 배포 (마스크 스트랩, 그림톡) 	<ul style="list-style-type: none"> - 토론회 (육아문화 크리에이터즈) 								
육아문화 워크숍	캠페인 추진													
<p style="text-align: center;">2차년도 3차 워크숍, 중소기업 워크숍</p> <ul style="list-style-type: none"> - 사회 및 직장 내 육아문화 진단 - 일·가정양립 저해 요인 진단 - 직장 내 육아문화 조성을 위한 제안 - 육아문화 개선을 위한 캠페인 메시지 	<ul style="list-style-type: none"> - 카드뉴스 제작 및 배포 - 언론 보도 - 육아를 응원하는 홍보물 제작 및 배포 (마스크 스트랩, 그림톡) 													
직장 내 육아준중문화, 긍정적 육아문화로의 조성 방안	<p style="text-align: center;">정책화 방향</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 33%;">지원제도 사용 활성화 방안</td> <td style="width: 33%;">시간 자원의 확대 방안</td> <td style="width: 33%;">중소기업 지원 방안</td> </tr> <tr> <td>육아지원 직장문화 조성 방안</td> <td colspan="2">기업의 능동적 참여 유도 방안</td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">직장 내 긍정적 육아문화 조성</p>	지원제도 사용 활성화 방안	시간 자원의 확대 방안	중소기업 지원 방안	육아지원 직장문화 조성 방안	기업의 능동적 참여 유도 방안		<ul style="list-style-type: none"> - 전문가 자문회의 - 정책연구(실무)협의회 						
지원제도 사용 활성화 방안	시간 자원의 확대 방안	중소기업 지원 방안												
육아지원 직장문화 조성 방안	기업의 능동적 참여 유도 방안													

□ 본 연구는 협동연구로 기획되어 협력 주체간의 협력이 중요하며, 2차년도 연구의 협동기관 간 역할 분담은 다음과 같음.

- 육아정책연구소가 전반적인 총괄책임을 맡아 직장에서의 육아지원 관련 법·제도 분석, 선행연구 검토, 국내·외 우수 직장문화 조성 사례 발굴, 중소기업에서의 육아문화 크리에이터즈 워크숍 운영 등을 전담함.
- 한국여성정책연구원과 육아정책연구소 연구진이 협력하여 직장인 대상 설문 의 구성, 설문결과 작성을 통해 우리사회 직장에서의 육아, 육아문화 관련 현 상에 대한 진단과 분석, 개선방안을 구체화함.
- SBS는 직장의 육아문화 개선을 주제로 하는 기획 프로그램을 통해 긍정적 육 아 인식을 선도하는 캠페인 등을 진행하는 역할을 분담함.

본 연구의 결과를 담아, '세상에서 가장 아름다운 여행' 953편, 일과 가정의 양 립을 주제로 10월 25일 방영하고, 11월 21일 'SBS 희망TV 172회-아이 낳고 싶은 대한민국' 에도 포함함.

1차년도 연구	2차년도 연구	3차년도 연구
<p>육아정책연구소, 서울대학교 산학협력단과 협동연구, SBS 와 연구협력으로 수행</p> <p>1) 육아정책연구소 육아에 대한 인식 조사 및 부 정적 요인 분석</p> <p>2) 서울대학교 산학협력단 키워드 분석 통한 육아문화의 긍정적 부정적 요소 도출/ 부정적 육아 인식을 유도하는 미디어 프로그램 조사, 분석</p> <p>3) SBS 육아정책연구소와 함께 긍정 적 육아문화 조성 프로그램 기획, 진행</p>	<p>육아정책연구소, 한국여성정 책연구원과 협동연구, SBS 와 연구협력으로 수행</p> <p>1) 육아정책연구소 정책연구 추진, 육아존중문화 의 직장, 사회 내 정착을 위 한 방안 제시 및 제도 개선 방안 제언</p> <p>2) 한국여성정책연구원 직장 육아문화 현황 설문조사 분석</p> <p>3) SBS 육아정책연구소가 제공하는 콘텐츠에 기반하여 긍정적 육아문화 조성 프로그램 기획, 진행(계속)</p> <p>직장근로자 대상 숙의토론과 직장 내 육아문화 개선 캠페 인 추진</p>	<p>육아정책연구소, 서울대학교 산학협력단과 협동연구, SBS 와 연구협력으로 수행</p> <p>1) 육아정책연구소 부-모 공평공동 책임의 가정, 지역사회 육아문화 정착 방안 연구. 육아에 대한 부정적 인 식을 유도하는 요인을 제거하 기 위한 사회적 실천 사업 계 획 추진</p> <p>2) 서울대학교 산학협력단 가정 내 양성 평등 방해요소 조사, 분석</p> <p>3) SBS 육아정책연구소가 제공하는 콘텐츠에 기반하여 긍정적 육 아문화 조성 프로그램 기획, 진행(계속)</p>

2. 연구배경

- 현재 직장에서 활용 가능한 일·가정양립제도 현황을 그 근거 및 지원법의 내용을 중심으로 파악함.
- 특히 최근 코로나19 등과 같은 긴급돌봄 상황에서 직장 내에 신규로 마련되거나 변화된 제도 현황과 기업의 가족친화적 여건 조성을 위해 여성가족부, 한국경영인증원, 한국건강가정진흥원이 협력하여 추진 중인 가족친화지원의 내용을 정리함.
- 이와 더불어 고용노동부 산하 근로복지공단 직장보육지원센터를 중심으로 이루어지는 직장보육지원 현황에 대해 확인함.

가. 일·가정양립 지원제도와 이용

- 일·가정양립 지원제도의 근간이 되는 「남녀고용평등법」, 「근로기준법」, 「고용보험법」, 「국가공무원법」에 의하면 직장 내 육아지원 제도 종류는 다음과 같음.
 - 주 40시간 근로시간 준수, 18세 미만 근로자 및 임산부 야간·휴일 근로 제한, 임신기간 중 근로시간 단축제도, 임산부 근로 보호, 태아검진 시간 허용 보장, 난임치료 휴가, 유급 수유시간 보장(육아시간), 배우자 출산휴가(10일 유급), 육아휴직제도, 육아기 근로시간 단축 청구, 가족돌봄 휴직제도, 가족돌봄휴가, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 등임.
 - 특히, 일·가정양립 지원 강화를 위해 2018년 남녀고용평등법을 개정하였고, 2020년은 코로나로 인해 긴급돌봄 상황에서의 지원을 강화하는 추세임. 최근 배우자 출산휴가 및 육아기 근로시간 단축 확대, 가족돌봄휴가와 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축청구권 신설되었음.
- 고용노동부가 실시하는 일·가정양립 실태조사를 살펴보면, 현재 법정 의무화되어 있는 육아지원제도의 사용도 보장되지 못하는 상황으로, 직장 분위기나 대체인력 확보 등의 어려움으로 사용할 수 없음을 보고함. 따라서 직장 내 문화 조성의 방법으로 개선이 필요함을 확인함.
- 코로나19로 인한 일·가정양립 지원제도가 빠르게 대응하여 추진 중인데, 현행 법상 가족돌봄휴가는 무급임에도 불구하고, 정부는 코로나19로 인해 근로자가 이를 사용한 경우에는 근로자 1인당 10일 동안 최대 50만원, 맞벌이 부부의 경우 총 20일, 최대 100만원을 지원함.

나. 가족친화지원

- 가족친화지원으로 여성가족부와 한국경영인증원이 관장하는 가족친화인증사업과 한국건강가정진흥원이 운영하는 가족친화지원사업은 가족친화경영 컨설팅, 가족친화 직장교육, 가족친화경영 실천포럼, 가족친화 협력사업, 가족친화사업 홍보 등이 운영되고 있음.
- 가족친화인증은 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」제15조에 의해 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업 및 공기업에 대하여 심사를 통해 인증을 부여하는 제도임.

다. 직장보육지원

- 근로복지공단의 직장보육지원센터에서는 직장어린이집 설치와 운영을 위해 설치비 및 운영비 지원, 중소기업 공동직장어린이집 및 상생형 공동직장어린이집 공모사업 추진하고 있음. 이밖에도 부모들이 자녀양육의 어려움을 해소하기 위해 직장 부모교육프로그램 운영함.
- 직장어린이집 설치 및 위탁을 이행한 사업장은 전체의 90.2%이며 설치 이행률은 대체로 국가나 지자체에서 운영하는 사업장이 민간사업장보다 높았음.

3. 직장 내 긍정적 육아문화 조성사례

가. 직장 내 육아지원 경향 분석

- 직장 내 육아지원의 경향을 가족친화인증 기업의 사례를 중심으로 고찰함은 직장에서의 육아지원에 대한 자료는 부족한 상황이나, 가족친화인증 기업의 자료는 어느 정도 축적 되었고, 가족친화기업의 주요내용이 일·가정양립과 직장에서의 육아지원이 주류를 이루므로 전반적 경향성 파악이 가능하기 때문임.
- 직장 육아지원의 경향을 파악하고자 여성가족부가 2014~2019년에 발간한 일·가정양립 우수기업 사례집에 실린 기업 및 기관 202곳의 우수 사례를 분석함.
- 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 출산휴가 등 법정 의무사항에 해당하는 자녀출산 및 양육지원제도가 가장 많은 기업에서 실행되고 있음. 반면, 유연근무제도는 아직 절반 정도의 기업에서만 도입되었고, 실행하는 제도의 수도 적어 이를 자유롭게 활용할 수 있는 가족중심 경영의 도입이 필요함.

- 가족친화제도 전체 실행 수는 2015년에 약간 감소했으나 근로기준법이나 남녀 고용평등법의 여러 차례 개정을 통해 출산 및 육아 관련한 내용들이 법정 의무 사항으로 도입되며 매해 증가해 2019년에는 2014년에 비해 6배가 증가함.
- 가족친화제도는 공공기관이 가장 많이 실행하고 대기업과 중소기업 순임. 공공 기관, 대기업, 중소기업 모두 자녀출산 및 양육지원제도 실행이 가장 많았으나 공공기관의 경우 유연근무제도나 직장문화제도 수가 비슷해 민간기업보다 상대적으로 유연근무제도를 많이 실행하고 있음.
- 자녀출산 및 양육지원제도의 실행은 근로자수가 많을수록 높아지며, 유연근무제도의 실행은 99인까지는 큰 차이가 없다가 100인 이상으로 가면서 점차 상승함. 직장문화 조성제도의 실행은 30-99인 경우에 가장 낮고 다음은 29인 이하, 100-299인, 300인 이상으로 가면서 증가함. 근로자수를 고려한 가족친화제도에 대한 연구와 지원방안이 필요함.

나. 국내 우수 사례

- 여성가족부로부터 가족친화인증을 받은 기업 중 유한킴벌리는 2018년 일·생활 균형 대통령 표창 수상, 롯데홈쇼핑은 2018년 가족친화 우수사례 대통령 표창 수상, 현대백화점은 2016년 일·가정양립 우수사례로 선정된 바 있어, 우수한 육아지원제도와 문화를 갖춘 국내 기업으로 선정함.
- 유한킴벌리
 - 제도를 갖추는 것뿐만 아니라, 스마트워크센터를 개소하고 결재가 필요한 기안을 점점 없애는 등 육아지원제도를 실행하기 위한 노력을 병행함. 이밖에도, 유·사산 휴가, 재충전휴가 등 법이 보장하는 육아지원제도보다 확대된 제도를 운영하여 일·생활 균형을 지원하고 있음.
- 롯데홈쇼핑
 - 남성 육아휴직, 출산 휴가 후 육아휴직 자동 신청, PC-OFF제 등 기업이 제공하는 제도를 의무적으로 사용하게 하여 직장 내 긍정적 육아문화를 조성함. 더불어, 제도 사용 의무화로 활용도를 높이고 긍정적 육아문화를 조성할 수 있음을 시사함.
- 현대백화점
 - 법으로 보장하는 육아지원제도 외에도 자체적으로 임신 직원 출퇴근 시 택시

비 지원 제도, 워킹맘 가사도우미 비용 지원 제도 등 육아지원제도를 운영함. 또한 육아휴직 복직자를 위한 가이드북을 발간하고, 기 복직 워킹맘과 복직 예정 워킹맘이 소통하도록 하여 육아휴직 복직자의 적응을 도움.

다. 국외 직장 육아문화 관련 동향

- 일·가정양립을 가능하게 하는 유연근무제, 육아휴가휴직 등에 대한 OECD 국가와 EU 국가의 전반적인 동향을 살펴보고, 더 나아가 영국, 스웨덴, 캐나다의 사례를 집중 분석함.
- OECD 국가들의 경우, 평균적으로 각 전체 기업 중에서 약 85.0%의 기업들이 유연근무제를 시행하고 있는 것으로 나타났고 상대적으로 낮은 시행률을 보이는 나라에서도 최소 50.0% 이상의 기업들이 유연근무제를 도입하고 있음.
- 영국은 법적으로 유연근무제를 사용할 수 있는 근로자는 근로시간, 근로시간대, 근로의 장소 등 근로조건의 변경을 사업주에게 요구할 수 있으며 47.0%의 기업이 유연근무제를 도입했음. 출산휴가 및 육아휴직 정책은 국가적 차원에서 부성휴가를 강제하기보다는 최소개입주의 및 자유주의를 바탕으로 선택권을 보장하고자함.
- 스웨덴은 12개월 미만의 영아를 둔 부모는 휴직제도와 탄력근무제 등을 적극 활용하여 직접 자녀를 직접 돌볼 수 있게 지원하며, 이후에도 부모가 시간제 근무를 활용하는 것이 일반적임. 또한, 1974년부터 아버지의 육아휴직을 적극적으로 권장함.
- 캐나다는 여성의 경제활동참여의 증가로 보육서비스기관에 대한 수요가 높아졌으며, 취업모의 90.0%가 출산전후휴가를 사용한 것으로 나타남. 기업과 근로자 간에 사전 동의가 이루어진다면, 자영업 부모들도 연방정부가 제공하는 유급 출산전후휴가 및 부모휴가를 사용할 수 있음.

4. 직장 내 육아문화 진단 및 개선 요구

- 본 연구는 일·가정양립 관련 연구의 축적이 많은 한국여성정책연구원과 공동으로 설문지를 개발하고 조사를 추진함.
 - 10인 이상 규모의 민간기업 정규직 근로자 2,031명을 대상으로 설문조사를 실시하여 근로자 특성, 일·생활 균형 제도의 이용 현황, 직장의 육아지원 현

황, 직장에서의 육아문화, 직장인의 자녀양육과 양육 가치 등을 파악하고자 하였음.

가. 직장 근로자 및 직장 특성

- 응답자 중 여성은 대부분 맞벌이였으나, 여성은 남성보다 가사 및 돌봄 시간이 상당히 긴 것으로 나타남. 일하는 여성들이 일·생활 균형에 부담을 느끼고 있음을 짐작할 수 있음.
- 성별과 연령에 따라 결혼과 자녀에 대한 생각의 차이가 크게 나타남. 남성에 비해 여성, 특히 20대가 결혼에 대한 부정적 생각이 많음. 또한, 여성보다 남성이, 연령대가 높아질수록 자녀는 꼭 있어야 한다는 응답이 많았음.

나. 일·생활 균형제도 현황

- 대표적인 일·생활균형제도 15개를 포함하여 조사한 결과, 출산휴가, 연차분할 제도 등은 있다고 응답한 비율이 높았으나, 법정 제도인 임신기 근로시간 단축제, 육아휴직은 활용률이 매우 낮았음.
- 코로나19 사태 이후, 시차출퇴근제, 자율출퇴근제, 재택 및 원격근무제, 가족 돌봄휴가 등이 많이 도입되었다고 응답함.
- 제도 사용 시 발생하는 인력공백에 대해 응답자의 절반이 인력충원 없이 기존 인력으로 자체적으로 해결하고 있으며, 이는 특히 육아휴직제도의 사용을 어렵게 만들 수 있음. 회사 차원에서 인력 충원 방법 모색이 필요함.
- 육아휴직제도 사용 시 눈치가 보이며, 퇴사나 인사 상 불이익의 압박이 있었다고 응답한 비율이 높았음. 복귀 시 휴직 전 원래 직무로 배치되었다는 응답이 높았으나, 원하지 않는 직무로 배치되었다는 응답도 있었음.
- 일·생활균형제도에 가장 큰 영향을 미치는 주체로 최고경영자가 꼽혔고, 출산휴가, 육아휴직 등 육아지원제도에 대한 개인적인 인식에 대해 당연히 사용해야 한다는 분위기가 확산되고 있음을 확인하였음.
- 응답자의 절반이 재택근무가 가능한 업무에 종사하고 있다고 대답하였음. 그러나 직장 내 재택근무 업무 지원 체계가 없다는 응답이 매우 높았음.

다. 직장의 육아지원 현황

- 직장 내 육아지원이 가장 필요한 시기로는 영아기가 월등히 높았음. 자녀 돌봄에 가장 어려움을 겪는 시간은 기관 등원과 출근 준비가 겹치는 오전 6~9시가 가장 많았음. 긴급 돌봄이 필요할 때는 주로 휴가나 외출 제도를 이용하고, 조부모나 친척에게 도움을 요청하는 경우도 나타남.
- 직장에서 반드시 시행했으면 하는 제도로는 교·보육비 지원 등 현금 지원 요구가 가장 많았고, 그 다음으로는 유연근무제도 활성화, 남성 육아휴직 활성화 등 일·생활균형제도 활성화를 요구하는 비중이 높았음.
- 육아지원제도 활성화를 위해 가장 필요하다고 생각하는 것으로는 법적인 강제 시행이라고 응답한 비율이 가장 높았음.
- 직장의 육아지원제도는 비단 현재 자녀를 가진 근로자 뿐 아니라, 잠재적인 부모로서 근로자의 업무몰입이나 직무만족 뿐 아니라 조직적 차원의 생산성 향상과 더불어 기업이미지 개선에 영향을 미침.

라. 직장의 육아문화

- 육아하는 근로자에 대한 직장 동료나 상사의 인식에 대하여, 업무 조정에 협조적이고, 육아문제를 자유롭게 말할 수 있는 등 긍정적인 것으로 조사되었으나, 직장규모에 따라 차이가 있었음.
- 근로자에 대한 육아지원이 잘 이루어지고 있는지를 조사한 결과, 비교적 긍정적인 편이나, 긍정 대 부정 비율이 약 6:4이므로, 여전히 육아하는 직원에 대한 배려와 긍정적 육아문화 조성에 대한 노력이 필요함.
- 직장 내 육아지원 관련 부정적 요소로는 일·가정양립제도의 미비, 일·가정양립제도의 사용이 어려운 직장 분위기, 육아하는 직원에 대한 배려 부족, 육아에 대한 가치 저평가 순으로 꼽힘.
- 직장 내 육아문화를 긍정적으로 변화시키기 위해서는 경영진의 인식 개선과 육아지원제도 확대가 필요하다는 응답이 가장 많았음.

마. 직장 근로자의 자녀양육

- 자녀 연령에 따라 선호하는 양육지원의 형태(직접 양육, 아이돌보미 지원, 어린이집 이용, 돌봄 교실의 지원 등)가 다르므로, 근로자의 자녀 연령을 고려한 지원이 필요함.
- 사회적으로 자녀양육에 대한 부담이 부각되고 있으나, 근로자들은 부담보다 자녀를 기르면서 느끼는 행복감, 가치, 기쁨을 더 높이 평가함.
- 직장생활과 육아를 병행하는 근로자들은 전반적인 삶의 만족도가 직장생활과 가정생활에 대한 만족도보다 높았음. 직장 내 육아지원과 육아준중문화 조성을 통해 이 격차를 줄여갈 필요가 있음.

5. 직장 내 육아문화 조성 영향 요인 분석

- 설문조사 결과를 바탕으로 근로자들이 직장에서 체감하는 육아지원 수준, 직장생활 만족도, 가정생활(일과 생활의 균형)의 만족도, 직장 내 육아문화 변화 기대, 현재 직장의 육아관련 제도 및 문화 평가 등 다섯 가지 측면에 대한 영향요인에 대한 심층 분석을 실시함.

가. 분석모형

$$\square Y = \alpha_0 + \alpha_1 X + \epsilon$$

- 종속변수(Y): 근로자에 대한 육아지원 수준, 직장생활의 만족도, 가정생활(워라벨)의 만족도, 직장 내 육아문화 변화 기대, 현재 직장의 육아관련 제도 및 문화 평가점수임.
- 독립변수(X): 근속기간(개월), 직장업종, 상시 근로자 수, 근로시간(주당), 급여수준, 제도 유무, 연령, 가정 내에서의 가사와 양육분담임.

나. 분석결과

- 근로자의 직장 내 육아지원 체감에의 영향요인으로 모델1에서는 직장업종, 근로자 수, 급여 등이 양(+의 유의미한 영향을 주는 것으로 분석되었고, 연령, 근로시간 등은 음(-)의 유의미한 결과를 보임. 모델2에서는 근속년수(-), 근로시간(-), 제도 활용(+도 통계적으로 유의미한 결과를 보임.

- 직장생활 만족도에의 영향요인으로 모델1에서는 연령(-), 직장업종(+), 근로시간(+), 급여(+) 등으로 나타났고, 모델2에서는 근속년수(-), 근로자 수(-), 근로시간(-), 급여(+), 제도 활용(+), 모델3에서는 연령(+), 근속년수(-), 근로자 수(-), 급여(+), 제도 활용(+) 등이 통계적으로 유의한 결과를 보임.
- 가정생활(일과 생활의 균형) 만족도에의 영향요인으로 모델1의 경우, 연령(-), 근로시간(-), 급여(+)가 통계적으로 유의미한 영향을 주었고, 모델2는 연령(-), 근로시간(-), 급여(+), 제도 활용(+), 모델3은 직장업종(-), 근로시간(-), 제도 활용(+), 가사노동 분담_전적으로 남편(+), 자녀양육 분담_공평(+), 자녀양육 분담_주로 남편(+),의 결과값이 유의미했음.
- 직장 내 육아문화 변화 기대에 대한 영향요인으로 모델1에서는 직장업종(+), 근로시간(-), 급여(+)가 모델2에서는 근속년수(-), 직장업종(+), 근로시간(-), 제도 활용(+),의 유의미하게 영향을 주었음.
- 현재 직장의 육아관련 제도 및 문화 평가에의 영향요인으로 모델1의 경우 근속년수(+), 직장업종(+), 근로자 수(+), 근로시간(-), 급여(+)가 통계적으로 유의미했음 모델2에서는 양(+),의 유의미한 영향을 주는 변수는 연령, 직장업종, 제도 활용으로 나타났으나, 근로시간은 음(-)의 유의미한 결과를 보임.

다. 소결

- 직장 내 긍정적 육아문화의 조성을 위해서는 근로자의 적정 근로시간을 보장하고, 유연한 근무시간의 설계가 필요함.
 - 직장만족도를 분석한 모델3의 경우를 제외하고 모든 종속변수에 대한 모든 분석모델에서 ‘근로시간’ 변수는 종속변수에 음(-)의 유의미한 영향을 주어, 근로시간이 길어질수록 직장 내 육아문화 확립에는 부정적 영향을 주기 때문에 장시간 근로문화를 개선하는 것이 긍정적 육아문화 조성에 필수적 요소임.
- 근로자들이 사용 가능한 육아지원 제도의 실질적인 사용을 활성화하려는 노력이 우선되어야 함. 이미 수립된 다양한 유연근무제도를 활용하여 유연한 근무시간 확립에 노력을 기울여야 함.
 - ‘제도 활용’ 변수를 포함하여 분석한 모델의 경우 그렇지 않은 모델과 비교했을 때 유의미한 변수들이 다소 상이하게 나타났고, ‘제도 활용’ 변수가 포함된 경우 해당 변수는 종속변수에 양(+),의 유의미한 영향을 주는 것으로 나타남.

- 직장의 특성과 근로자의 근무여건을 고려한 한 유연한 접근이 필요함. 특히 중소기업의 경우 업종에 따라 인력구성, 사업장 위치 등 요소들이 상이하므로 보다 다양한 직장 관련 요소를 반영한 정책 수립이 요구됨.
- ‘직장업종’의 경우도 ‘가정생활만족도’를 제외한 모든 종속변수에 대해서 유의미한 결과를 보임.

6. 직장 내 육아존중문화, 긍정적 육아문화로의 전환 시도

가. 육아존중문화, 긍정적 육아문화로의 전환을 위한 워크숍

- 1차년도에 모집한 육아문화 크리에이터와 2차년도에 새롭게 모집한 직장 육아문화 크리에이터(중소기업 재직자와 배우자)를 대상으로 ‘직장 내 육아문화 진단과 개선’을 주제로 총 2회의 숙의토론을 진행함.
- 육아문화 크리에이터 워크숍에서 나타난 촉진요인과 저해요인
 - 일·가정양립 촉진요인으로 가족들과 함께 할 수 있는 시간 배려와 반차와 연차 사용, 자유로운 업무시간 내 외출 등 유연한 근무제가 강조됨.
 - 일·가정양립 저해요인으로는 유연하지 못한 근무시간과 야근, 주말근무로 아이와 시간을 보내기 어려운 근무환경, 보육시설 미비도 논의됨. 과거와 현재의 육아상황을 비교하는 동료들의 이야기나 퇴근 후에도 계속되는 업무스트레스가 육아와 일을 병행하는데 부정적인 영향을 줌.
 - 직장 내에 육아존중문화 조성을 위한 개선책 중 가장 개선효과가 클 것으로 예상되는 제안은 탄력근무제, 근무시간 단축, 출산 휴가 일수 확대, 자유로운 휴가 보장과 같은 시간적 지원이었음.
- 시사점
 - 직장 내 육아를 존중하고 배려하는 분위기 조성에는 육아경험이 없는 동료뿐만 아니라 육아를 이미 경험한 동료들의 이해와 배려도 중요함.
 - 남성의 육아참여에 대한 동료들의 인식 개선의 필요성과 남성 근로자의 육아 참여를 지원할 수 있는 여러 방안이 지속적으로 요구됨.
 - 자영업, 프리랜서, 중소기업 근무자 등 다양한 근무환경을 고려한 촘촘한 육아정책의 설계가 필요함.

나. 육아존중문화, 긍정적 육아문화로의 캠페인 추진

- 긍정적 육아문화 형성을 위한 노력으로 2020년 본 연구 과정에서 2019년 수행한 연구결과를 확산을 위하여 음.
 - ‘긍정적 육아문화 조성은 직장에서부터!’라는 제목으로 카드뉴스를 제작하여 연구소의 홈페이지를 이용하여 배포함.
 - 2019년 연구결과가 이슈페이퍼, 정책요약보고서 등 다양한 방법으로 공유되어 수차례 언론에서 연구결과가 기사화됨.
 - SBS와의 협동연구로 본 연구 추진과 결과가 2020년 10월 25일, SBS TV ‘세상에서 가장 아름다운 여행’ 953회와 11월 21일 ‘희망 TV’ 172회에 방영됨.
- 긍정적 육아문화 조성을 위한 홍보자료를 제작하여 육아문화 크리에이터를 포함한 영유아 부모들, 직장인들에게 배포함.

7. 직장 내 육아존중문화, 긍정적 육아문화 조성 방안

가. 직장 내 긍정적 육아문화 조성 방향

- 본 연구의 결과로부터 드러난 육아문화의 현황 진단을 통해 대표되는 문제점과 이를 중심으로 직장 내 긍정적 육아문화 조성을 위한 정책화 방향을 다음과 같음.
 - 육아문화의 현황 진단을 통해 대표되는 문제점은 “제도는 있지만 그 사용은 쉽지 않다.”, “양육자가 자녀를 돌볼 시간이 필요하다.”, “기업의 규모나 특성에 따라 제도 활용 격차가 크다.”, “직장 내 육아지원 활용 시 눈치 보이는 상황이 많다.”, “직장 육아지원 제도의 도입과 사용은 경영진에 의해 좌우된다.” 등으로 요약됨.



나. 육아존중문화, 긍정적 육아문화 조성을 위한 정책 제언

□ 지원 제도사용 활성화

1) 육아휴직 사용 확대 및 복직 지원프로그램 지원

- 육아휴직 제도 개선 위한 법적 토대 마련
- 육아휴직 후 프로그램 개발: 육아휴직자를 위한 복귀 후 ‘육아휴직자 적응지원 프로그램’과 기업 실무지원을 위한 ‘육아휴직 업무지원 안내’ 등 두 가지 축으로 개발

2) 재택근무 활성화 지원

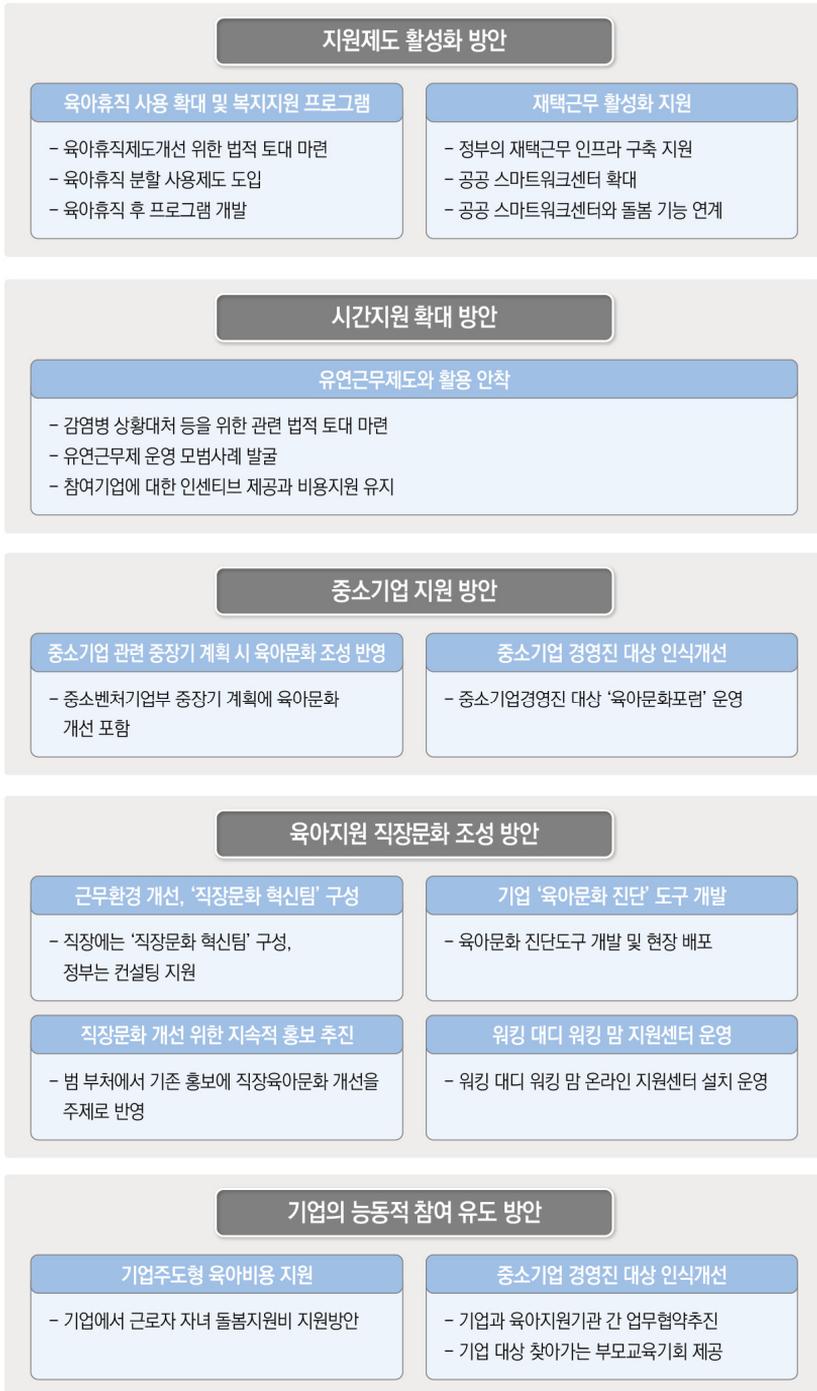
- 정부의 재택근무 인프라 구축지원: 재택근무 인프라는 쉽게 구축하기 어려운 만큼 고용노동부와 중소벤처기업부를 중심으로 재택근무 시 근로자들이 활용 가능한 업무지원시스템을 개발 보급
- 공공 스마트워크센터 확대: 스마트워크센터를 고용노동부, 중소벤처기업부, 보건복지부, 여성가족부 등 부처의 전달체계를 활용하거나, 중소기업중앙회, 상공회의소 같은 관련 조직과의 협업으로 공공 스마트워크센터를 전국적으로 확대하는 방안

□ 시간 지원의 확대: 장시간 근로 해소 및 유연근로를 확대해야함.

1) 유연근무제도의 활용

- 감염병 상황 대처 등을 위한 유연근무제 관련 법적 근거 마련
- 유연근무제 운영 모범사례 발굴
- 참여 기업에 대한 정부의 인센티브 제공과 비용지원 유지

- 중소기업 지원 집중: 현재 정부에서 추진하고 있는 육아지원을 포함한 다양한 일·생활 균형 지원정책이 소규모 기업에 더욱 집중적으로 이루어질 필요가 있음.
 - 1) 중소기업 경영진 대상 ‘직장육아문화’ 포럼 운영
 - 육아정책연구소와 중소벤처기업부가 협력하여 중소기업 경영진 대상 ‘육아 문화’ 포럼을 운영하는 것으로 현재 중소기업중앙회, 상공회의소 등 기업을 중심으로 운영하는 다양한 포럼 가운데 ‘육아문화’ 포럼을 주요내용으로 반영하도록 제안함.
- 육아지원 직장문화 조성: 직장에서의 긍정적 육아문화 조성은 결국 ‘남성’의 육아참여 확대를 토대로 성평등한 일·생활 균형, 성평등한 노동시장이 함께 조성되어야 함.
 - 1) 근무환경 개선, ‘직장문화 혁신팀’ 구성
 - 기업에서 조직문화 혁신 관련 소통을 촉진하고 근로자의 요구를 반영할 수 있는 ‘직장문화 혁신팀’을 구성하고 정부는 기업의 팀 설치를 지원하고 컨설팅을 제공하는 ‘직장문화 혁신팀’ 컨설팅을 지원함.
 - 2) 기업 ‘육아문화’ 진단 도구의 개발
 - 직장 내 문화를 진단하는 ‘기업 육아문화 진단 도구’를 개발, 보급함으로써 개선이 필요한 부분을 진단하고 개선안을 모색할 수 있는 기회를 제공함.
- 기업의 능동적 참여 유도: 직장의 긍정적 육아문화 조성을 위해서는 정부의 제도화 추진과 더불어 기업의 능동적인 실행이 필요함.
 - 기업주도형 육아비용 지원방안으로 영유아, 초등학생을 양육 중인 직장인을 대상으로 돌봄 지원비용을 기업이 지원하자는 것으로 현재 일본에서 시행 중인 정책에의 벤치마킹을 고려함.
 - 기업과 육아지원기관 간 협업으로 기업과 지역사회 내 건강가정지원센터, 육아종합지원센터, 유아교육진흥원 등 육아지원기관과의 업무협약을 통해 각 부모교육, 양육 상담, 부모 공동체 활동 연계 등 실질적으로 건강한 양육 역량을 갖출 수 있도록 지원하는 방안을 제안함.



I

서론

- 01 연구의 필요성 및 목적
- 02 연구내용
- 03 연구방법

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

가. 연구의 필요성

본 과제의 출발은 현재 한국의 육아와 관련된 문화는 긍정적이기보다는 부정적인 면이 강조되고 있고 이러한 인식이 확산되어, 저출산 기조에까지 영향을 미치고 있지만, 이는 정책적인 노력을 통해 긍정적으로 변화 가능하다는 전제에서 비롯되었다(권미경, 문무경, 김영민, 2019).

우리사회에 형성된 육아를 둘러싼 문화 양상에 대한 진단과 분석을 도모하였던 1차년도 연구를 통해 다음의 세 가지 가정(假定)이 우리 육아문화에서 실제로 나타나고 있음을 확인하였다. 첫째, 우리사회가 체감하는 육아문화는 긍정적 측면보다는 부정적 측면이 부각되고 있다. 둘째, 우리의 일터에서는 육아하는 가정에 대한 배려가 부족하고, 일·가정양립 지원정책은 제도는 있으나 실제 사용은 쉽지 않다. 셋째, 우리 가정과 지역사회, 마을 안에서 ‘아이를 기르는 일’, ‘육아(育兒)’에 대해 양성 평등하지 못한 부분, 양육 격차가 존재한다(권미경 외, 2019. p.22).

2차년도 연구는 1차년도에 키워드 빅데이터 분석, 설문조사, 육아문화 크리에이터즈 워크숍 등을 통해 그 결과로 입증된 두 번째 가설인 ‘우리의 일터에서는 육아하는 가정에 대한 배려가 부족하고, 일·가정양립 지원정책, 제도는 마련되어 있으나 실제 사용은 쉽지 않다.’에 주목하여 직장에서의 육아존중문화 조성을 도모하고자 한다.

생태체계이론의 틀에서 보면 양육자의 일터인 직장은 양육자에게는 직접적인 상호작용이 이루어지는 미시체계로 기능하지만, 아동에게는 직접적인 상호작용이나 영향을 미치지 않는지만 간접적인 영향을 미치는 주요한 외체계(exosystem) 환경 중 하나로 고려될 수 있다. 직장에서의 근로여건은 양육자의 물리적 시간의 확보, 심리 정서적 지원, 경제적 측면을 아우르는 양육 역량에 영향을 미치는 중요한 변인이다. 이는 ‘아이를 기르는 일(育兒)’, ‘아이 기르는 가족’을 응원하는 긍정적 육

아문화의 조성을 목표로 하는 본 연구가 양육자의 일터에 주목해야 하는 이유이다.

직장에서 양육하는 근로자를 지원하는 제도들은 ‘가족친화(family-friendly)’, ‘일·가정양립(work-family reconciliation)’, ‘일·생활 균형(work-life balance)’ 등으로 통칭되는 정책 내용으로 반영되어 있다. 이러한 제도들은 고용노동부는 ‘일·가정양립’, 여성가족부는 ‘가족친화’라는 정책 타이틀로 그 활성화를 위한 노력들이 경주되고 있다. 고용노동부의 관련 실태조사¹⁾ 결과는 임신 및 출산지원제도, 육아 등 돌봄지원제도, 유연근로제도로 대표되는 제도들이 직장 현장에서 꾸준히 긍정적인 방향으로 변화하고 있음을 보여주어 어느 정도 제도의 안착을 보고하고 있다. 여성가족부는 가족친화적 문화를 조성하는 기업을 선정하여 ‘가족친화인증’을 부여하며, 가족친화경영 컨설팅, 직장교육, 포럼운영, 협력사업을 추진하고, 우수사례집을 발간하여 홍보한다²⁾.

이러한 변화에도 불구하고 근로 현장에서 양육자가 체험하는 양육환경 평가는 그리 높지 않다. 1차년도 연구에서 자녀를 양육 중인 직장인들은 직장에서의 육아 문화에 대해서는 본인 또는 배우자의 직장 육아환경 및 문화가 육아 친화적인가에 대하여 평균 60점미만의 낮은 점수를 보였다(권미경 외, 2019. p.202). 이는 육아 휴직, 육아기 근로시간 단축제도, 유연근무제처럼 육아를 지원하는 제도는 있지만 그 활용에는 많은 저해요인이 있음을 간접적으로 보여준다. 특히 이러한 제도의 활용은 근로자의 직장유형, 규모에 따라 차이를 보여 공기업보다는 민간 기업에서, 직장의 규모가 큰 경우보다는 중소기업(우선지원 대상기업)에서는 그 활용이 쉽지 않은 경향을 보인다. 2017년 자료³⁾에 따르면 전체 사업체 중 중소기업의 비중은 99.9%, 전체 종사자 중 중소기업의 종사자수의 비중은 89.8%에 달하여 근로자 중 10명 중 아홉은 중소기업에 근무하고 있음을 보여준다. 이에 특히 중소기업에서 육아지원적인 환경이 마련되려면 어떤 변화가 필요한 지에 대한 심층진단과 접근이 필요하다. 본 연구에서는 공기업의 경우에는 육아지원을 위한 제도의 적용이 비교적 원활하게 이루어짐을 고려하여 연구의 초점을 사기업의 육아문화 개선에 두

1) 고용노동부는 일·가정양립 정책 추진의 성과 분석을 위해 2011년부터 매년 ‘일·가정양립 실태조사’를 실시하고 있음.

2) 가족친화지원사업 홈페이지, <https://www.ffsb.kr> (2020. 2. 17. 인출).

3) 중소벤처기업부 홈페이지, <https://www.mss.go.kr/site/smba/foffice/ex/statDB/MainSubStat.do> (2020. 2. 17. 인출).

어 그 방안을 모색하고자 한다. 이를 위해 직장 규모, 근로자 특성(성별, 담당 직무, 연령, 자녀유무, 자녀연령)을 반영하여 면밀한 현황의 파악과 개선요구 수렴을 통해 차별적인 접근이 마련되어야한다.

정책의 변화를 통해 문화의 변화가 가능한가. 정책을 통한 문화 변화에의 한계는 분명하다. 그러나 문화는 그 사회 구성원이 공유하는 가치와 행위를 포함하는 행동 양식 전체를 의미하므로, 제도와 정책의 변화가 구성원의 행동 양식에 변화를 가져 오고 또한 가치관에도 영향을 미칠 것임 또한 분명하다.

“육아존중문화에서 ‘존중’의 의미는 ‘육아’하는 행위에 대한 가치의 인정과 육아하는 가정에 대한 사회적 배려, 배려를 넘어서는 존중이라는 방향성을 의미한다”(권미경 외, 2019. p.21). 이에 본 연구는 ‘육아문화’, ‘육아’하는 행위와 그를 수행하는 가정을 존중하는 방향으로의 변화를 지향점으로(권미경 외, 2019. p.21), 양육자의 일터인 직장에서 긍정적 육아문화를 조성하기 위한 방법을 모색하고자 하는 것이다. 이를 위해 본 연구는 현재 직장에서의 육아지원제도, 육아문화의 현황을 진단하고, 다양한 특징을 지닌 직장 현장에서 적용 가능한 긍정적 육아문화 조성을 위한 실천적 방안들을 찾아보고자 한다.

나. 연구 목적

“본 연구는 다음 세대 구성원을 육성하는 ‘육아’를 중심으로 형성된 우리사회의 육아문화에 대한 인식과 현황을 진단 분석하여 도출된 부정적 요소를 줄여감으로써 육아존중문화로의 변화와 긍정적 육아문화를 조성하기 위한 방안을 모색한다”(권미경 외, 2019, p.20). 사회 전반적으로 긍정적 육아 인식을 정착과 문화 조성에 미치는 미디어의 영향력을 고려하여 SBS와 각 연도별 협동기관과의 협력으로 추진되는 3개년의 연구로 기획하였다.

현재의 육아문화의 진단을 토대로 긍정적 육아문화 조성을 도모하기 위해, 1차년도(2019)는 ‘육아문화 분석과 과제’, 2차년도(2020)는 ‘직장에서의 육아존중문화 조성’, 3차년도(2021)는 ‘가정과 지역사회에서의 육아존중문화 조성’이라는 부제를 선정하였다.

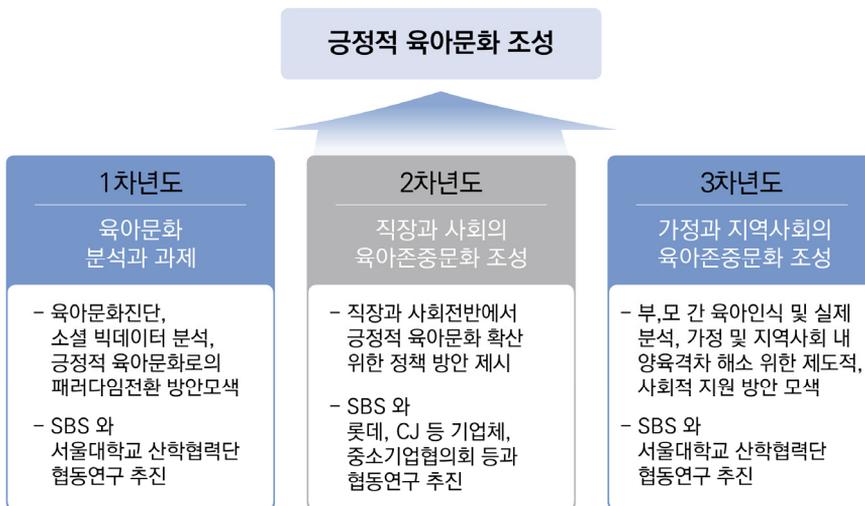
2019년 1차년도에는 육아존중문화로의 패러다임 전환을 위해 우리사회 육아문화를 진단하고 분석함을 목적으로 하였다. 현재 우리사회 안에 형성된 ‘육아문화’

양상을 키워드 소셜 빅데이터 분석, 양육자 참여 워크숍(육아문화 크리에이터즈), 설문조사 등 다양한 방법으로 진단하여 그를 긍정적으로 전환할 수 있는 육아문화 조성 방안을 고찰하였다.

2020년 2차년도는 부모의 주 생활터전인 직장에서 부모의 육아권과 아동권을 존중하는 긍정적 육아문화가 실현될 수 있는 사회·제도적 전략을 제시함을 목적으로 한다. 이를 위해 일·가정양립 지원정책 중 육아지원 관련 부분의 제도와 그 활용, 활용의 저해요인 등을 고찰하고 기업규모나 근로자의 성별, 직무 등에 따른 개선 필요요소를 구체화하고 그 개선방안을 마련하고자 한다.

3차년도에는 육아문화의 초점을 ‘육아기 가정’에 두고, 남성과 여성의 부-모간 역할 분담 및 인식에 대해 살펴보고, 가정과 지역사회에서 긍정적이고 행복한 육아의 인식과 부-모 공평공동 책임의 육아문화를 확산하기 위한 방안을 제안하고자 한다.

[그림 1-1-1] 긍정적 육아문화 조성 방안연구 3개년 추진 계획



자료: 권미경·문무경·김영민(2019). 육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(1): 육아문화 분석과 과제. p.23. [그림 1-1-1] 일부 수정함.

2차년도 연구에서는 그러한 진단이 나오게 된 원인을 분석하여 ‘육아하기 좋은 직장문화’로의 패러다임 전환을 위한 대안을 찾고, 직장 현장에서의 적용점을 찾는 과제가 남았다.

이를 위해 본 연구에서는 다음 질문에 대한 답을 찾고자 한다.

첫째, 직장에서 근로자이며 양육자가 지닌 특성은 어떠한고, 육아하는 근로자가 지닌 지원 요구는 무엇인가?

둘째, 양육자의 일터에서 일·가정양립 지원 제도는 있으나 실제 사용은 쉽지 않은 원인과 개선 대안은 무엇인가?

셋째, 직장의 특성(규모, 업종, 남녀 구성 비율)에 따라 일·가정양립 지원 제도의 사용 등 육아지원 양상에 차이가 있는가? 이를 개선하기 위한 차별화된 대안은 무엇인가?

이상의 질문들에 대해 양육자 일터인 직장을 중심으로 답을 찾고, 긍정적 육아지원문화를 지닌 직장, 육아하는 가정을 존중하는 사회로의 패러다임 전환을 위한 방안을 모색하고자 한다.

2. 연구내용

“본 연구는 ‘육아’에 대한 부정적 인식이 팽배하다는 문제의식에서 출발하여, 긍정적이고 행복한 ‘육아’ 인식과 부-모 공평공동 책임, 일·가정양립이 가능한 육아문화를 확산하기 위한 방안을 제안하고, 미디어 등 홍보 기제를 활용하여 이를 실천함으로써 긍정적 ‘육아’ 인식을 정착할 수 있는 기반을 마련하기 위한 총 3개년 협동연구이다”(권미경 외, 2019, p.23).

2차년도 연구에서는 1차년도 추진한 육아문화 진단을 토대로 양육자의 일터인 직장을 중심으로 아동과 부모가 존중받는 긍정적 육아문화로의 전환을 모색하기 위해 다음의 내용을 연구하고자 한다. ‘직장에서의 육아존중문화 조성’이라는 주제로 추진하는 2차년도 연구 내용은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 직장에서의 육아문화, 일·가정양립제도(휴가제도, 유연근로제, 육아기 근로시간단축, 환경조성)의 활용 실태 등에 대한 연구를 고찰하고, 직장에서 활용 가능한 육아지원 제도의 법적, 제도적 기초를 확인한다. 이를 확인함은 제도의 추진이 육아문화의 변화에의 기초가 되기 때문이다.

둘째, 양육자의 일터인 직장에서 육아 및 육아지원에 대한 근로자의 인식을 파악하고, 이러한 인식의 기초가 된 물질적·비물질적, 제도적·비제도적 영향 요인을 분

석한다. 긍정적 육아문화 확산을 위한 저해요인 등을 파악하고, 이를 긍정적으로 변화시키기 위한 요구를 수렴한다.

셋째, 현재 직장 내에서 육아지원, 조성된 육아문화 양상에 대해 기업규모(대기업, 중소기업)에 따라 어떠한 차이를 보이는지 확인한다.

넷째, 직장 내에서 긍정적이고 협력적인 육아문화가 조성된 국내와 국외 직장 사례를 고찰하여, 개선 방향성과 방법에의 시사점을 도출한다.

다섯째, 양육자의 일터인 직장에서 아동과 육아를 존중하는 긍정적 육아문화를 조성하기 위한 핵심 과제를 직장의 특성(기업의 규모, 사업 유형 등)을 반영하여 제안한다.

여섯째, 협동 기관인 SBS와 더불어 기획프로그램인 ‘희망 TV’에 직장에서의 육아문화를 집중 조명하고 본 연구의 결과를 반영하여 긍정적 육아문화 확산을 도모한다.

3. 연구방법

가. 3개년 협동연구 추진

본 연구는 3개년 연속 과제로 육아정책연구소와 SBS 방송국을 중심으로 하여, 서울대학교 산학협력단, 한국여성정책연구원, 기업체 등이 참여하는 협력과정으로 진행하고자 한다.

2차년도 연구는 긍정적 육아문화 조성이라는 목표를 위해 부모의 일터인 직장에 초점을 두어 일·가정양립을 지원하는 기업문화 및 사회여건 조성에 주력하는 것이다. 육아정책연구소가 전반적인 총괄책임을 맡아 육아존중문화의 직장 내 정착을 위한 제도 개선 방안을 제안한다.

일·가정양립 실태조사⁴⁾, 육아휴직자 경험 실태조사⁵⁾ 등에 관련 선행연구가 축적된 한국여성정책연구원과 협력하여 일·가정양립제도의 이용 현황을 파악하고 개선요구를 수렴한다. 직장 근로자 참여 워크숍을 통해 현재 추진 중인 일·가정양립 지원에의 만족 정도를 확인하고, 직장 내 일·가정양립 방해요소 도출, 개선 사업

4) 고용노동부 연구용역으로 2011년 이후 매년 실태조사를 실시함.

5) 고용노동부 연구용역으로 2019년 한국여성정책연구원에서 수행함.

추진한다. SBS는 기획 프로그램을 통해 직장 내 긍정적 육아문화 구축을 도모하고, 연구는 이를 지원한다.

[그림 I-3-1] 긍정적 육아문화 조성 방안연구 3개년 협동 추진 방법

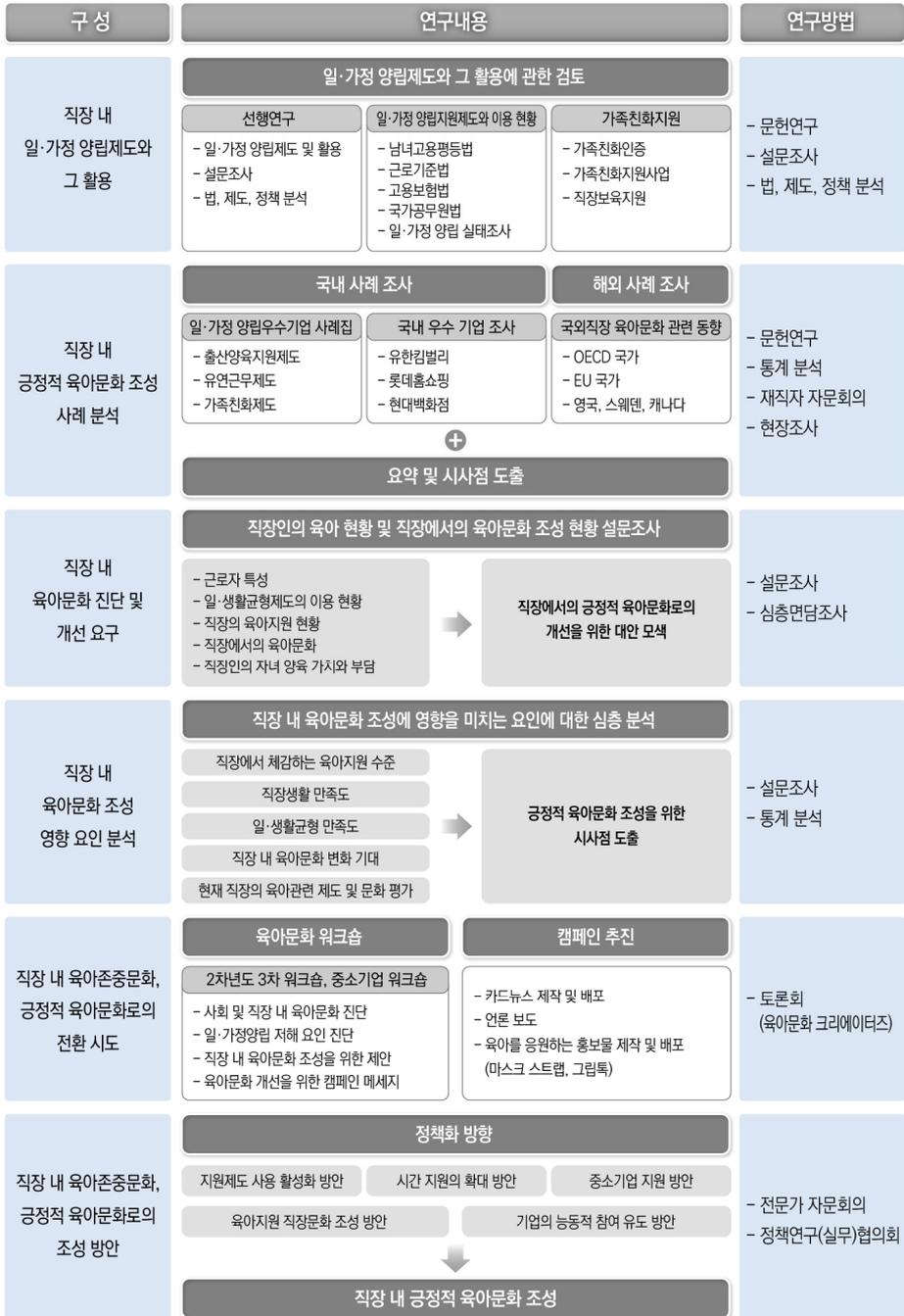
1차년도 연구	2차년도 연구	3차년도 연구
육아정책연구소, 서울대학교 산학협력단과 협동연구, SBS와 연구협력으로 수행 1) 육아정책연구소 육아에 대한 인식 조사 및 부정적 요인 분석 2) 서울대학교 산학협력단 키워드 분석 통한 육아문화의 긍정적 부정적 요소 도출/부정적 육아 인식을 유도하는 미디어 프로그램 조사, 분석 3) SBS 육아정책연구소와 함께 긍정적 육아문화 조성 프로그램 기획, 진행	육아정책연구소, 한국여성정책연구원과 협동연구, SBS와 연구협력으로 수행 1) 육아정책연구소 정책연구 추진, 육아존중문화의 직장, 사회 내 정착을 위한 방안 제시 및 제도 개선 방안 제언 2) 한국여성정책연구원 직장 육아문화 현황 설문조사 분석 3) SBS 육아정책연구소가 제공하는 콘텐츠에 기반하여 긍정적 육아문화 조성 프로그램 기획, 진행(계속) 직장근로자 대상 숙의토론과 직장 내 육아문화 개선 캠페인 추진	육아정책연구소, 서울대학교 산학협력단과 협동연구, SBS와 연구협력으로 수행 1) 육아정책연구소 부-모 공평공동 책임의 가정, 지역사회 육아문화 정착 방안 연구. 육아에 대한 부정적 인식을 유도하는 요인을 제거하기 위한 사회적 실천 사업 계획 추진 2) 서울대학교 산학협력단 가정 내 양성 평등 방해요소 조사, 분석 3) SBS 육아정책연구소가 제공하는 콘텐츠에 기반하여 긍정적 육아문화 조성 프로그램 기획, 진행(계속)

자료: 권미경·문무경·김영민(2019), 육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(1): 육아문화 분석과 과제. p.25. [그림 I-3-1] 일부 수정함.

나. 2차년도 연구 추진 방법

‘직장 내 긍정적 육아문화 조성’이라는 연구의 목적을 달성하기 위한 연구의 내용이 방대하여 연구프레임과 체계를 도식으로 제시한다. 2차년도 연구의 전반적인 개요는 다음 [그림 I-3-2]와 같다.

[그림 I-3-2] 연구 흐름도



1) 문헌연구

문헌연구, 온라인 검색 등의 방법으로 다음의 연구를 수행한다.

첫째, 연구 설계 및 연구 결과 타당성 제고 등을 위해 선행연구를 검토하여 시사점을 연구에 반영한다. 일·가정양립제도와 그 활용 관련 연구, 일·가정양립제도의 사용과 육아에의 영향에 대한 연구, 직장 내 문화 조성 관련 연구들을 중심으로 선행연구를 고찰한다.

둘째, 일·가정양립 지원 정책 및 제도, 가족친화지원사업, 직장보육지원사업 등에 대한 자료수집과 분석을 통해 제도 변화에 수반되는 직장 내 육아문화의 변화 동향을 파악한다.

셋째, 직장에서의 긍정적 육아문화 조성에 대한 국내·외 사례를 온라인 검색 등의 방법으로 조사한다. 특히 국외 사례의 경우 출장을 통한 자료 수집을 계획하였으나, 코로나19로 인해 문헌연구와 온라인 자료를 통한 분석으로 대체하였다.

넷째, 여성가족부를 중심으로 가족친화우수기업을 선정사례 중 육아지원 관련 사례를 분류하고 그 경향성을 분석하여 기업의 긍정적 육아문화 조성을 위해 대기업과 중소기업에서 적용 가능한 지원 방안을 구체화한다. 이를 위해 2014년부터 2019년까지의 가족친화 우수사례집⁶⁾의 내용을 기업구분, 설립연도, 근로자수, 업종유형, 시행 중인 가족친화제도 중 육아지원 관련 내용을 분석한다. 분석한 내용은 중심으로 중소기업 근로자 숙의토론을 통해 직장의 상황에 맞게 적용 가능한 사례로 도출하는 자료로 활용한다.

2) 조사연구

가) 설문조사

(1) 설문조사 개요

민간 기업에 6개월 이상 근무하고 있는 전국 20세 이상 49세 이하의 상용직 근로자 2,031명을 대상으로 육아에 대한 인식과 그 배경이 되는 영향 요인, 긍정적 육아문화로의 변화를 위한 방안 등을 중심으로 설문조사를 실시하였다. 일반적인

6) 여성가족부는 가족친화우수 기업을 시상하고 그 사례를 중심으로 '행복한 가족, 즐거운 일터'를 2014년 이후 발간하여 보급하고 있음.

육아문화 관련, 자녀양육 관련 변인으로 자녀 양육자의 경우에는 육아행복에 대한 주관적 만족도도 포함하였다. 또한 직장 내 육아지원제도 현황, 직장 내 육아 지원 제도 이용 현황, 직장 내 긍정적 육아문화 조성 정도, 저해요인, 촉진요인, 직장 내 긍정적 육아문화 조성 방안 등에 대해 질의하였다.

설문조사는 관련 선행연구 분석, 심층면담, 문항개발, 조사 결과 분석의 전 과정을 한국여성정책연구원과 육아정책연구소 연구진이 협동으로 진행하였다.

〈표 I-3-1〉 설문조사 개요

구분		내용
조사 대상		근속기간이 6개월 이상인 전국 20~40대 민간기업 상용직 근로자 2,031명
조사 시기		2020년 4월~6월
표본 선정 기준		<ul style="list-style-type: none"> - 성별(남, 여) - 연령(20대, 30대, 40대) - 거주 지역(수도권, 수도권 외) - 결혼 여부(미혼, 기혼, 이별/별거/사별) - 자녀 유무(자녀 없음, 자녀 있음) - 직무(사무직, 영업직, 생산직) - 기업규모(10~29인, 30~99인, 100~299인, 300인 이상)
조사 내용	육아정책 연구소 수행	육아문화 관련: 결혼, 출산, 육아에의 인식 육아문화 체감(긍정적 육아문화, 부정적 육아문화) 자녀양육 관련: 자녀와 육아에의 인식, 육아문화 요소 육아를 힘들게 하는 부분/힘나게 하는 부분 육아지원 정책 인지, 육아 행복감
	한국 여성정책 연구원 수행	직장 육아문화 관련: 직장 내 긍정적 육아문화 조성 정도, 직장 내 긍정적 육아문화 조성 저해요인, 개선요구 직장 내 긍정적 육아문화 조성 방안
조사 방법		온라인을 통한 설문조사

(2) 조사 표본 구성

직장의 육아문화를 파악하기 위해서는 성별, 연령, 지역, 기업규모, 직무, 자녀연령별 분석이 기본적으로 필요하나, 민간기업 근로자의 인적 및 직장 현황을 파악할

수 있는 표본들은 없다. 따라서 본 조사는 육아적령기에 해당하는 근로자들의 직장에서의 육아문화를 확인하는 것이 목적이므로, 개인단위의 표본들을 중심으로 기업과 관련된 표본들은 부가적으로 활용하였고, 경제활동인구조사와 고용형태별 근로실태조사를 주로 활용하였다. 다양한 변인들을 고려하여 표본들을 설계해야 하나, 2000여명 조사라는 한계 및 직장의 육아문화를 조사한다는 목적에 따라 우선적으로 고려되어야 할 변인들을 중심으로 기준을 삼았다.

우선 직장의 일반적인 문화 및 분위기를 인지할 수 있고, 육아에 대한 인식수준 및 직장의 환경을 판단할 수 있는 근로자 집단을 대상으로 선정하기 위해, 연령대는 20대~40대까지로 한정하였고, 현재 직장에 최소한 6개월 이상 근속한 상용직 근로자를 대상으로 하였다. 적어도 6개월 정도는 근속해야 직장의 분위기나 문화를 파악할 수 있다고 보았기 때문이며, 비정규직인 경우 제도 활용 등 기본적인 근로조건에서 차이가 있기 때문에 부득이하게 정규직으로만 한정하였다. 비정규직까지 포함한 고용형태별 특성을 고려한 조사 및 연구는 향후 별도로 추진될 필요가 있다.

인구학적 특성은 경제활동인구조사(고용노동부, 2018)의 성별, 연령대, 지역(수도권/수도권 외)의 모집단 분포를 고려하여 각각 비례 배분하였다. 또한 육아문화에 있어서 자녀변수가 매우 중요한데, 이 역시 근로자의 자녀 연령을 확인할 수 있는 모집단 자료가 없어, 세부적인 고려는 불가능하였다. 따라서 대안적으로 2015년 인구주택총조사의 기혼여성 자녀 유무 비율(20~29세 여성 중 55.0%)을 적용하여 기혼여성을 800~1,000명까지 포함하도록 하였다.

〈표 I-3-2〉 경제활동인구조사 시도별, 성, 연령별 취업자 현황(2019.4)

단위: 명

구분	전체				남성				여성			
	20대	30대	40대	소계	20대	30대	40대	소계	20대	30대	40대	소계
수도권	2,032	2,987	3,320	8,339	930	1,810	1,994	4,734	1,102	1,177	1,326	3,605
수도권 외	1,659	2,513	3,201	7,373	842	1,561	1,869	4,272	817	952	1,332	3,101
합계	3,691	5,500	6,521	15,712	1,772	3,371	3,863	9,006	1,919	2,129	2,658	6,706

자료: 고용노동부(2018). 경제활동인구조사 2019년 4월 고용동향을 참고하여 표본을 비례배분함.

〈표 I-3-3〉 성별, 연령별, 지역별 비례배분안

단위: 명

구분		배분안	허용범위	허용최소	허용최대
성별	남성	1,147	±5%	1,047	1,247
	여성	853	±5%	753	953
연령대	20대	470	±5%	370	570
	30대	700	±5%	600	800
	40대	830	±5%	730	930
지역	수도권	1,061	±5%	961	1,161
	수도권 외	939	±5%	839	1,039
합계		2,000			

자료: 고용노동부(2018). 경제활동인구조사 2019년 4월 고용 동향을 참고하여 표본을 비례배분함.

〈표 I-3-4〉 기혼여성인구 연령별 출생자녀수 현황(2015) 및 최소표본

단위: 명

2015년 인구 20~49세 여성	유자녀 기혼여성	비율	최소 표본 목표	허용 범위	허용 최소	허용 최대
11,200,471	6,140,325	55%	전체 2,000명 중 900명 확보 목표	±5%	800	1,000

자료: 통계청(2015). 인구주택총조사를 참고하여 표본을 비례배분함.

직장문화는 그 기업의 특성 즉 규모와 업종, 기업형태 등에 크게 영향을 받는다. 본 조사에서는 우선 종사하는 기업의 규모를 최소 10인 이상을 기준으로 하였다. 5인 이상 규모 종사자를 대상으로 하는 고용형태별근로실태조사(통계청, 2019)에 따르면, 5~9인 규모에 종사하는 근로자수가 5인 이상 전체 근로자 중 약 18%를 차지하는 등 그 비중이 적지 않으나, 육아지원 제도관련 문항 및 직장 내 분위기 등이 핵심이 되는 본 조사에서는 적어도 10인 정도의 규모 이상의 기업에서 이를 판단할 수 있다고 보고 10인 이상을 기업 근로자를 대상으로 하였다. 세부적으로는 10~29인, 30~99인, 100~299인, 300인 이상 등 네 집단으로 나누어 모집단 현황에 따라 비례배분하였다.

업종 역시 중요한 기업특성이나, 근로자가 응답하는 본 조사의 특성상 근로자들이 직장의 업종을 정확하게 알기 어렵다는 한계가 있고, 같은 업종이라 하더라도 어떤 직무에 종사하는지에 따라 일하는 방식과 제도 활용의 차이가 발생하므로 업종보다는 직무를 생산직, 판매·서비스직, 사무직(관리자 및 전문직 포함)으로 나누어 고용형태별근로실태조사 현황에 따라 비례배분하였다. 기업형태의 경우, 국내

민간기업, 외국계 기업, 공공기관으로 나누어지는데, 직장문화는 기업형태에 따라 서로 크게 다른 것으로 선행연구들에서도 나타난 바 있다. 물론 기업형태에 따른 문화의 차이를 살펴보는 것도 의미가 있으나, 우리나라 전체 기업 중 공공기관 및 외국계 기업이 차지하는 비중이 국내 민간 기업에 비해 매우 적기 때문에, 본 조사에서는 민간 기업에만 초점을 맞추었다⁷⁾. 기업형태에 따른 분석을 위해서는 별도의 조사 설계가 필요할 것이다.

〈표 I-3-5〉 기업 규모 비례배분안

단위: 명, %

기업규모	모집단(천명)	모집단 비율(%)	배분안	허용범위	허용최소	허용최대
10~29인	1,747,470	27.8	556	±5%	456	656
30~99인	1,598,027	25.4	509	±5%	409	609
100~299인	1,201,687	19.1	383	±5%	283	483
300인 이상	1,735,830	27.6	553	±5%	453	653
합계	6,283,014	100.0	2,000			

자료: 통계청(2019). 고용형태별근로실태조사를 참고하여 표본을 비례배분함.

〈표 I-3-6〉 직무 비례배분안

단위: 명, %

직업별 구분	모집단 현황 - 근로자 수	모집단 현황 - 비율(%)	2,00명 비례할당	최소 표본 목표	허용 범위	허용 최소	허용 최대
사무직	5,920,637	56.3	1,127				
판매직	1,198,066	11.4	228	200	±5%	100	300
생산직	3,391,517	32.3	645	400	±5%	300	500
합계	10,510,220	100	2,000				

자료: 통계청(2019). 고용형태별근로실태조사를 참고하여 표본을 비례배분함.

정리하면, 표본들의 경우 10인 이상 민간 기업에 종사하는 20~40대이며, 6개월 이상 근속 정규직 근로자를 대상으로 성별, 연령대, 기업규모, 직무(생산직, 판매·서비스직, 사무직) 4가지 기준으로 각각 모집단에 따라 비례할당하였다. 이 표본설계는 근로자를 통해 직장에서의 육아문화를 파악하기 위해 최대한 근로자 모집단에 가깝게 구성하고자 한 것으로, 이 결과가 우리나라의 모든 기업이나 근로자를 대표하는 것으로 해석하는 데에는 주의할 필요가 있다.

7) 외국계 기업도 조사에는 포함하나, 할당을 두지 않고 문항에만 포함

표본구성을 위해, 임금근로자 여부, 상용직 근로자 여부, 10인 이상 기업 여부, 연령(만 49세까지), 혼인상태, 자녀유무를 스크리닝 문항으로 활용하였다.

(3) 응답자 특성

응답자 일반적 특성을 살펴보면, 20대가 23.5%, 30대가 35.4%, 40대가 41.2%로 40대가 응답자 중 가장 높은 비율을 차지한다. 여성이 855명, 남성 1,176명으로 남성이 더 많으며 수도권 거주 응답자는 전체 중 53.4%, 수도권 외 거주 응답자는 46.6%이다. 전체 응답자 중 영아를 둔 가정은 225명(11.0%), 유아를 둔 가정은 333명(16.4%), 초등학교 저학년 자녀를 둔 가정은 360명(17.7%)으로 초등학교 저학년을 키우는 가정이 가장 많다. 맞벌이를 하는 가정이 68.1%로 외벌이 가정보다 많고, 본인 소득이 300-400만원 미만인 경우가 24.1%로 가장 많고, 그 다음으로 200-250만원 미만이 22.8%, 200만원 미만이 18.9%, 250-300만원 미만이 17.7%, 400만원 이상이 16.4% 순이다.

근무 특성별로 살펴보면, 사무직이 70.1%를 차지해 판매직(10.0%)과 생산직(19.9%)에 비해 많은 편이다. 업종별로 보면 제조/생산/화학업이 가장 많고(43.7%), 도소매/판매/유통업, 숙박 및 음식점업(14.0%), IT정보통신업/전문, 과학 및 기술 서비스업(11.6%)이 그 뒤를 따르며, 교육서비스업(5.3%)과 보건업 및 사회복지 서비스업(5.2%)이 가장 적다. 기업규모로는 300인 이상의 사업장에서 근무하는 사람과 10-29인 사업장에서 근무하는 사람이 각각 29.8%, 25.8%로 가장 많고, 그 다음으로 100~299인(19.8%), 50-99인(13.5%), 30-49인(11.1%) 순이다.

현 사업장에서 근무한 근속기간이 2년 미만 근무자가 23.6%, 10년 이상 근무자가 22.6%로 가장 많고, 2-4년 미만 근무자 21.8%, 4-6년 미만 근무자 15.1%, 6-10년 미만 근무자가 17%이며, 응답자 중 절반에 가까운 49.6%가 10년 이상 20년 미만으로 직장에서 경제활동을 한 경험이 있다. 직급은 사원급이 780명(38.4%), 대리급이 466명(22.9%), 과장급 430명(21.2%), 차장/부장급 이상이 355명(17.5%) 순이다.

〈표 I-3-7〉 응답자 특성

구분	비율	(수)
전체	100.0	(2,031)
연령대		
20대	23.5	(477)
30대	35.4	(718)
40대	41.2	(836)
성별		
남성	57.9	(1,176)
여성	42.1	(855)
거주 지역		
수도권	53.4	(1,085)
수도권 외	46.6	(946)
막내자녀연령		
자녀 없음(미혼 포함)	54.8	(1113)
영아	11.1	(225)
유아	16.4	(333)
초등 저학년	17.7	(360)
맞벌이 여부		
맞벌이	68.1	(752)
외벌이	31.9	(353)
본인소득		
200만원 미만	18.9	(384)
200~250만원 미만	22.8	(464)
250~300만원 미만	17.7	(360)
300~400만원 미만	24.1	(489)
400만원 이상	16.4	(334)
직무		
사무직	70.1	(1,423)
판매직	10.0	(204)
생산직	19.9	(404)
업종		
제조/생산/화학업	43.1	(876)
건설/전기가스/수도업/운수업	7.8	(159)
도소매/판매/유통업, 숙박 및 음식점업	14.0	(285)
IT정보통신업/전문, 과학 및 기술서비스업	11.6	(236)
금융/은행/보험업, 부동산임대업	5.9	(120)
교육서비스업	5.3	(107)
보건업 및 사회복지 서비스업	5.2	(106)
기타(예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 포함)	7.0	(142)
기업규모		
10~29인	25.8	(523)
30~49인	11.1	(226)
50~99인	13.5	(274)
100~299인	19.8	(402)
300인 이상	29.8	(606)

구분	비율	(수)
직급		
사원급	38.4	(780)
대리급	22.9	(466)
과장급	21.2	(430)
차장/부장급 이상	17.5	(355)
근속기간		
2년 미만	23.6	(479)
2~4년 미만	21.8	(442)
4~6년 미만	15.1	(307)
6~10년 미만	17.0	(345)
10년 이상	22.6	(458)
총 경제활동 기간		
5년 미만	15.7	(318)
5~10년 미만	19.7	(400)
10~15년 미만	25.3	(514)
15~20년 미만	24.2	(492)
20년 이상	15.1	(307)

나) 심층면담조사

육아에 대한 인식, 직장에서의 육아문화 양상, 직장에서의 긍정적 육아문화 조성을 위한 개선요구 관련 심층 면담을 실시하였다. 코로나19 상황으로 대상자의 선정과 섭외가 쉽지 않았다.

심층면담자인 중소기업 근로자 4명은 모두 30대로 남성 2명과 여성 2명이다. 현 직장의 근속기간을 살펴보면, 3명은 9~10년이고 나머지 1명은 3년이며 전체 경력기간은 총 8~12년으로 나타났다. 직무는 3명이 사무직, 1명이 판매직이다. 자녀수와 연령을 보면, 모두 2~3명의 자녀를 양육하고 있고 영아와 유아 이상을 양육하는 사람(만1세, 만4세, 만6세/만1세, 만4세) 2명과 유아 및 초등학교 저학년 아동을 양육하는 사람(만4세, 만7세/만6세, 만6세) 2명으로 구분할 수 있다.

육아로 인해 경력단절을 경험하고 있는 면담자의 경우 모두 사무직 여성으로 총 13~18년의 직장경력을 가지고 있었다. 30대 1명과 40대 2명으로, 1명의 자녀(만6세/만16세)를 둔 면담자 2명과 2명의 자녀(만4세, 만7세)를 둔 면담자 1명이다.

대기업 2곳을 대상으로 한 면담에서는 각각 기업 홍보 담당자 2명과 조직문화혁신 부서 중 육아지원제도 담당자 1명을 면담하였다. 3명 모두 현 직장에서 10년 이상 근무하고 있다.

〈표 I-3-8〉 심층면담 개요

구분	내용	인원
중소기업 근로자	체감 하는 직장 문화 직장에서의 육아지원 현황 및 문제점 지원 제도의 이용이 어려운 이유 개선 요구	4명
육아로 인한 경력단절 근로자	경험했던 직장 내 문화 육아관련 지원제도의 활용 개선 요구	3명
대기업 홍보 및 조직문화 담당자	경영 또는 기업 철학 체감하는 직장문화 기업에서의 육아지원 지원제도 활성화 방안	3명

3) 토론회 개최(육아문화 크리에이터즈 운영)

육아문화 크리에이터즈의 참여형 심층 토의를 통해 직장 내에서의 긍정적 육아 문화의 모습을 도출하고, 긍정적 육아문화 형성의 저해요인을 구체화하고 이를 제거하고 개선하기 위한 방법을 모색하고자 하였다.

육아문화 크리에이터즈는 육아를 존중하는 사회를 만들기 위해 필요한 물리적 환경, 정책과 제도, 사회적 합의, 시민의식 등에 대한 다양한 의견을 개진하는 역할을 수행하여 긍정적인 육아문화와 육아환경을 창조한다는 의미를 지닌다. 2019년 1차년도에 구성된 육아문화 크리에이터즈는 연구를 추진하는 3년 동안 본 연구에 참여하며 의견을 지속적으로 개진하고 연구와 관련된 SBS 프로그램 등에 대한 모니터링 등을 수행한다.

2차년도에는 직장에서의 긍정적 육아문화 환경을 조성하기 위해 1차년도의 육아문화 크리에이터즈와 더불어 새롭게 대기업과 중소기업에서 2개의 육아문화 크리에이터즈 집단을 추가로 구성할 계획이었다. 그러나 코로나19 상황에서 30명 이상 모이는 토론의 자리 마련이 쉽지 않았고 상대적으로 직장 내 지원 여건이 열악하다고 판단되는 중소기업 근로자를 대상으로 1차례의 육아문화 크리에이터즈 워크숍을 추진하였다.

□ 목적: 직장에서 육아문화 양상 파악과 육아권과 아동권을 보호하는 육아존중 직장문화로의 변화 모색

□ 숙의토론 내용: 직장 육아문화에 영향을 미치는 주요 요인, 직장에서의 육아

존중문화 구현을 위해 필요한 요인, 정부 정책 과제 등

□ 1차 워크숍: 2020년 9월 19일(토)

- 2019년 모집한 1차 육아문화 크리에이터즈⁸⁾ 26명 대상

2차 워크숍: 2020년 9월 26일(토)

- (본인/배우자) 중소기업 재직 중인 육아문화 크리에이터즈 25명 대상

□ 구성 방법: 중소기업 육아문화 크리에이터즈는 화성상공회의소와의 협력을 통해 소속 중소기업에게 email 홍보와 홈페이지 게시 등을 통해 영유아 및 초등학생을 양육중인 근로자 및 근로자의 배우자 총 25명(근로자 21명, 배우자 4명)을 모집함.

새롭게 모집된 참가자는 총 25명으로 22명은 중소기업에 재직하고 있고 나머지 3명은 배우자가 중소기업 재직자로 2명은 자영업에 종사하고, 1명은 주부이다. 25명 중 남성이 10명, 여성이 15명이며, 연령대는 30대~40대에 분포되어 있다.

〈표 I-3-9〉 2차년도 신규 육아문화 크리에이터즈 일반적 특성

구분	계(수)	
전체	100.0	(25)
성별		
남성	40.0	(10)
여성	60.0	(15)
연령		
30대	52.0	(13)
40대	48.0	(12)
자녀연령 ¹⁾		
영아	-	(4)
유아	-	(20)
초등학생	-	(15)
근속기간		
2년 미만	4.5	(1)
2~4년 미만	13.6	(3)
4~6년 미만	18.2	(4)
6~10년 미만	13.6	(3)
10년 이상	50.0	(11)

주: 1) 자녀는 중복응답임.

2) 중소기업 재직자의 배우자 3명(자영업 2인, 주부1인) 제외

3) 참가자 중 일곱 쌍(14명)은 부부임.

8) 1차년도 육아문화 크리에이터즈 참가자 부록2 참조.

4) 전문가 자문회의 및 정책실무협의회의

연구 수행 과정에서 관련 분야 전문가를 활용한 자문회의 및 정책실무협의회의 등을 수차례 개최하여, 연구 결과의 질적 제고를 도모하였다.

〈표 I-3-10〉 자문회의 및 정책실무협의회의 개최

구분	일자	참석자	주요내용
정책실무 협의회	2. 4	저출산고령사회위원회 사무관	- 연구 방향성 및 추진방법 자문 - 협력 가능성 타진
자문회의	2. 12	근로복지공단 센터장 외 2인	- 근로복지공단 직장보육지원센터 사업 내용 및 성과 공유 - 연구 방향성 및 추진방법 자문 - 협동연구 가능성 타진
자문회의	2. 12	아동학과 교수 1인 가족학과 교수 2인	- 연구 방향성 및 추진방법 자문 - 협동연구 가능성 타진
자문회의	3. 5	한국여성정책연구원 연구진 1인	- 협동연구 관련 업무 협의
자문회의	3. 11	사회복지학과 교수 1인	- 가족친화 기업 사례 분석 자문
자문회의	3. 16	워킹맘연구소 대표	- 직장 내 육아문화 및 육아문화 크리에이터 활동 관련 자문
자문회의	3. 19	한국여성정책연구원 연구진 3인. 조사업체 2인	- 설문조사 1차 회의 - 조사내용, 표집 관련 논의
자문회의	3. 25	한국여성정책연구원 연구진 4인. 아동학과 교수 1인, 인사관리· 조직벤처학과 교수 1인	- 설문조사 2차 회의 - 설문문항 내용 및 타당성 검토
자문회의	4. 1	한국여성정책연구원 연구진 3인. 설문조사업체 관계자 2인	- 설문조사 3차 회의 - 설문내용 및 로직 최종 검토
자문회의	4. 23	사회복지학과 교수 1인	- 가족친화 기업 사례 분석 내용 검토 및 활용 방안 논의
자문회의	5. 4	SBS 국장 1인	- 프로그램 구성 논의 및 방영 날짜 공유
자문회의	5. 21	한국여성정책연구원 연구진 1인	- 설문조사 결과표 검토 및 분석
자문회의	5. 28	숙의토론 업체	- 숙의토론 방향 논의 및 일정 조율
자문회의	5. 29	아동가족학 교수, 사회복지학과 교수 1인, 경기도가족여성연구 원 박사 1인	- 가족친화우수기업 결과 분석 자문
간담회	6. 10	2030 직장인 7인	- 2030 직장인 육아인식과 개선 요구 수렴
자문회의	7. 3	한국여성정책연구원 연구진 1인	- 설문조사 심층분석 논의
간담회	9. 25	복지국가 청년네트워크 6인	- 2030 청년 육아인식과 개선 요구 수렴
정책실무 협의회	10. 20	중소벤처기업부 사무관 2인, 여성종합지원센터 팀장	- 중소기업 일·가정양립 관련 개선방안 논의

결과의 정책화를 위해 저출산고령사회위원회, 여성가족부, 중소기업부와 자문회의 및 실무협의회를 추진하였다.

5) 'SBS 희망TV-아이 낳고 싶은 대한민국' 프로젝트 구성

육아정책연구소는 공중파 방송인 SBS와 업무협약을 체결한 기관이며, 해당 기관과 협력하여 'SBS 희망TV-아이 낳고 싶은 대한민국' 프로젝트를 기획하고 있다. 1차년도 연구 결과는 'SBS 희망TV' 155회로 방영되었다.

2020년에는 직장에서의 육아문화에 초점을 둔 본 연구의 결과를 담아, '세상에서 가장 아름다운 여행' 953편, 일과 가정의 양립을 주제로 10월 25일 방영되었다. 또한 해당 내용은 11월 21일 'SBS 희망TV 172회-아이 낳고 싶은 대한민국'에도 포함되었다.

다. 협동기관 간 협력 방법

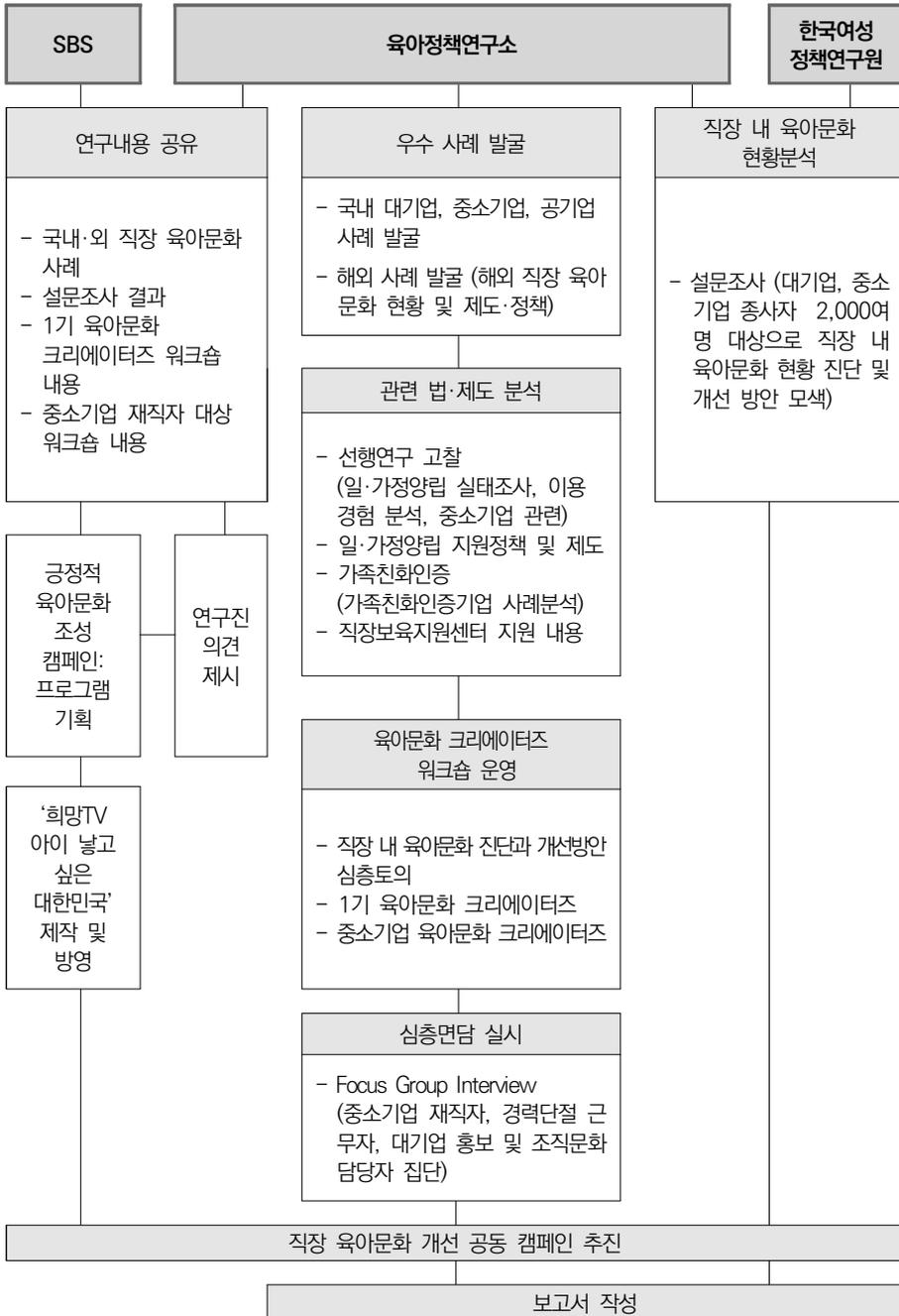
본 연구는 협동연구로 기획되어 협력 주체간의 협력이 중요하며, 2차년도 연구의 협동기관 간 역할 분담은 [그림 I-3-3]과 같다.

육아정책연구소가 전반적인 총괄책임을 맡아 직장에서의 육아지원 관련 법·제도 분석, 선행연구 검토, 국내·외 우수 직장문화 조성 사례 발굴, 직장 근로자 대상 육아문화 크리에이터즈 워크숍 운영 등을 전담하였다.

한국여성정책연구원과 육아정책연구소 연구진의 협력하여 직장인 대상 설문 구성, 설문결과 작성을 통해 우리사회 직장에서의 육아, 육아문화 관련 현상에 대한 진단과 분석, 개선방안을 구체화하고자 하였다.

SBS는 직장의 육아문화 개선을 주제로 하는 기획 프로그램을 통해 긍정적 육아 인식을 선도하는 캠페인 등을 진행하며, 본 연구를 통해 도출된 설문조사결과 국내 외 우수 사례, 육아문화 크리에이터즈 워크숍 등의 다양한 결과물을 공유하여 이에 대한 콘텐츠를 제공하는 역할을 분담하였다.

[그림 I-3-3] 긍정적 육아문화 조성 방안연구 2차년도 협동 추진 체계



II

연구 배경

- 01 일·가정양립 지원제도 현황
- 02 일·가정양립 지원제도 이용
- 03 가족친화지원
- 04 직장보육지원
- 05 소결

II. 연구 배경

본 장에서는 양육자의 일터, 직장을 중심으로 육아문화를 개선하고자 하는 2차년도 연구 수행의 기초가 되는 제도의 내용에 대해 살펴보았다. 이를 위해 먼저 현재 직장에서 활용 가능한 일·가정양립제도 현황을 그 근거 및 지원법의 내용을 중심으로 파악하고자 하였다. 특히 최근 코로나19 등과 같은 긴급돌봄 상황에서 직장 내에 신규로 마련되거나 변화된 제도 현황을 정리하였다. 또한 기업의 가족친화적 여건 조성을 위해 여성가족부, 한국경영인증원, 한국건강가정진흥원이 협력하여 추진 중인 가족친화지원의 내용을 정리하였다. 이와 더불어 고용노동부 산하 근로복지공단 직장보육지원센터를 중심으로 이루어지는 직장보육지원 현황에 대해 살펴보았다.

1. 일·가정양립 지원제도 현황

“일과 가정의 충돌을 줄이고 더 나아가 직업적 의무와 가족적·사회적 의무의 조화를 지원하는 정책적 접근들을 통칭하는 표현들은 다양하게 나타나고 있다. 대표적으로 이와 관련된 표현으로 ‘가족친화(family-friendly)’, ‘일·가정양립(work-family reconciliation)’, ‘일·생활 균형(work-life balance)’ 등이 있다. 이 가운데 ‘일·가정양립’은 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률과 같이 법률의 명칭에도 사용되는 등 이 영역을 포괄하는 용어이다”(김근주, 2017, p.9).

일·생활 균형 관련 정책에 대한 국제 비교 자료(삼성경제연구소, 2006; 임홍택, 2018, p.160, 재인용)에서는 미국과 유럽의 경우 여성 인력의 증가가 주된 도입 배경이었으나, 일본의 경우 저출산 대책의 일환으로 강조됨과 그 수단도 제도적 기반 마련에 중점을 둬 특징이다.

〈표 II-1-1〉 국가별 일·생활 균형 프로그램의 특징

구분	미국형	유럽형	일본형
도입배경	여성 인력 증가 우수 인재 확보 곤란	실업 대책 일환 여성 고용 확대 고령화 대책	국가 성장 정체 노동인구 감소 저출산 대책
주도세력	기업	정부 및 지자체	정부
확산시기	80년대 초반	70~90년대	2000년대 이후
주요수단	유연근무 경력 개발 지원 교육지원 문화 생활 지원	사회운동화 유연근무 보육 서비스 지원 기업 지원 (보조금, 수당 등)	제도적 기반 마련 (근무시간, 장소, 처우 조건 법제화) 국민헌장 발표 기업 행동 변화 촉구
목표	기업 생산성 향상	국가 복지, 국력 강화, 실업 대책 마련	국가의 지속가능한 성장 토대 마련

자료: 임홍택(2018). 90년생이 온다. p.160.

원 출처는 삼성경제연구소(2006). 경영의 새 話頭: 일과 생활의 균형(WLB)임.

이를 정책적으로 지원하기 위해 고용노동부에서는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제6조의 3에 근거하여 모성보호 및 일·가정양립 지원제도의 도입 실태를 파악하고자 일·가정양립 실태조사⁹⁾를 2008년 최초 실시 이후 2011년부터 매년 실시하고 있다(전기택, 김종숙, 정성미, 이선행, 박근화, 2019, p.3). 이는 표본사업체를 대상으로 일·가정양립 지원제도의 활용 및 일하는 문화, 평등 기회 등에 대한 조사를 주요내용으로 한다.

기업의 규모에 따른 일·가정양립제도의 활용과 직장 내 분위기 조성 등 그 활성화 정도에 차이가 있음에 주목한 연구(강민정, 홍지현, 이선행, 강경주, 홍종희, 2019)도 진행되었다. 연구(강민정 외, 2019, p.11)에서는 최근 10년 사이 육아휴직의 사용이 급증하였지만, 전체 근로자 중 종사자의 수가 80.0%를 상회하는 국내 300인 미만인 중소기업에서는 여전히 활용하기 어려운 제도임을 강조하였다. 또한 이는 중소기업의 업종 및 규모에 따라 다양한 특성을 지녀 현행과 같은 일률적인 일·생활 균형 지원제도로는 한계에서 비롯됨을 지적하였다(강민정 외, 2019, p.2). 일·가정양립 지원금을 조성하고 일하는 방식의 개혁을 도모하는 일본의 사례와 일·생활 균형 우수기업상과 지원보조금 제도를 운영하는 싱가포르의 사례를 소개하였다. 연구(강민정 외, 2019)에서는 정책과제로 기존의 일·생활 균형 지원 사업의 재정비와 추진 체계 개선, 중소기업 맞춤형 지원서비스 통합 사이트의 운영,

9) 2008년 최초 실시 이후 한국여성정책연구원에서 수탁연구로 수행해옴.

중소기업 특성별 지원사업의 차별화, 대기업과 중소기업 간 상생을 통한 정책의 확산 등을 제안하였다.

이렇듯 일·가정양립 활용에 대한 대기업과 중소기업의 격차, 중소기업의 일·생활 균형 활성화는 저출산고령사회위원회의 8차 포럼의 주제로도 대두되었다. 포럼에서는 기업 효율성을 높이고 우수인력을 확보할 수 있게 만들어 워라밸 정책을 제고하게 만들어야 함을 강조하였고, 중소기업을 위한 민관 협의체의 구성, 일하기 좋은 중소기업 시상제도의 도입, 유연근무제로 경력 유지 가능한 제도를 설계하고 맞벌이 가족에 대한 보육 지원 강화와 휴가사용, 대체인력 등 인력공백 지원방안 등이 제시되었다(저출산고령사회위원회, 고용노동부, 중소벤처기업부, 2019).

최근 육아지원 관련 정책의 변화가 빨라 직장에서의 육아문화 파악을 위해서는 정책 현황에 대한 고찰이 필수적이다. 이를 위해 먼저 근로자들의 출산 및 육아부담을 줄이고, 일·가정양립이 가능한 문화 조성을 위한 법적 기준과 제도들의 변천과정과 내용을 중심으로 살펴보았다.

가. 관련 법률 및 주요 내용

직장 내 육아지원제도를 규정하고 있는 대표적인 법률에는 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」(이하 “남녀고용평등법”)과 「근로기준법」, 「고용보험법」, 「국가공무원법」 등이 있다.

1) 남녀고용평등법

1987년에 제정된 「남녀고용평등법」은 고용에 있어 남녀의 평등한 기회 및 대우 보장, 모성을 보호하여 근로여성의 복지증진에 기여하는 것을 목적으로 하였다. 이에 대표적으로 마련된 제도가 ‘육아휴직제도’인데, 당시에는 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로여성에게만 1년 이내의 무급 육아휴직을 허용하여, 사실상 육아의 책임을 여성에게 부담한 것으로 볼 수 있다. 이러한 제도는 도입된 지 15년이 지난 2001년 8월 전부 개정되면서 육아휴직 대상자의 범위를 생후 1년 미만의 영아를 가진 모든 근로자로 확대하여 비로소 남성도 육아휴직이 가능하게 되었다.¹⁰⁾

10) 남녀고용평등법 전체 제정·개정이유 참조, 국가법령정보센터, [http://law.go.kr/LSW/lsRvsRsnListP.do?lsId=000130&chrClsCd=010202&lsRvsGubun=all\(2020. 10. 16. 인출\)](http://law.go.kr/LSW/lsRvsRsnListP.do?lsId=000130&chrClsCd=010202&lsRvsGubun=all(2020. 10. 16. 인출)).

한편, 「남녀고용평등법」은 2007년 12월 ‘일 중심’에서 ‘가정과의 균형’을 중시하는 근로자들의 의식변화에 대응하고, 저출산·고령화 시대에 여성 인력의 경제활동 참여를 늘리기 위하여 일·가정의 양립을 위한 정책을 강화한다는 취지에서 법제명을 「남녀고용평등법」에서 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」로 변경하였다. 이 때 배우자 출산휴가제도와 육아기 근로시간 단축제도가 도입되었는데, 당시 배우자 출산휴가는 남성근로자가 배우자의 출산으로 휴가를 청구하는 경우 3일의 무급휴가를 주도록 하였으며, 육아기 근로시간 단축제도는 전일제 육아휴직 대신 주 15시간부터 30시간까지의 범위에서 근무를 신청하는 경우 허용하도록 하였다.¹¹⁾

이후 「남녀고용평등법」은 육아휴직의 대상과 요건을 완화하고, 난임 치료를 위한 휴가제도 도입, 배우자 출산휴가 기간 확대, 가족돌봄휴직 및 휴가제도 도입, 육아기 근로시간 단축제도의 기간 및 분할 사용 횟수 개편 등 근로자 모성보호 제도를 강화하고 일·가정양립의 활성화에 기여하는 방향으로 개정되어 왔다.¹²⁾

〈표 II-1-2〉 남녀고용평등법상 일·가정양립 지원 관련 주요제도 연혁

제·개정일 및 시행일	주요 내용
1987. 12. 4. 제정 1988. 4. 1. 시행	육아휴직제도 도입 (생후 1년 미만의 영아를 가진 여성근로자에 한함)
1989. 4. 1. 개정 1989. 4. 1. 시행	육아휴직기간을 근무기간에 산입
1995. 8. 4. 개정 1995. 8. 4. 시행	여성근로자를 대신한 배우자(남성근로자) 육아휴직제도의 도입
2001. 8. 14. 개정 2001. 11. 1. 시행	육아휴직제도를 기존 여성근로자에서 남성근로자에게까지 확대(남녀 모두 사용 가능) 직장복귀 보장에 관한 규정 신설 (육아휴직기간 동안 해고 금지 및 육아휴직 종료 후 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함)
2005. 5. 31. 개정 2006. 1. 1. 시행	산전후휴가 급여를 전액지원으로 확대 유산·사산의 경우에도 급여지원 육아휴직 사용가능기간을 자녀 생후 1년 미만에서 생후 3년 미만으로 확대
2007. 12. 21. 개정 2008. 6. 22. 시행	배우자출산휴가제도 도입 육아기 근로시간 단축제도 도입 일·가정양립 지원 관련 장 신설

11) 남녀고용평등법 전체 제정·개정이유 참조, 국가법령정보센터, <http://law.go.kr/LSW/lsRvsRsnListP.do?lsId=000130&chrClsCd=010202&lsRvsGubun=all>(2020. 10. 16. 인출).

12) 남녀고용평등법 전체 제정·개정이유 참조, 국가법령정보센터, <http://law.go.kr/LSW/lsRvsRsnListP.do?lsId=000130&chrClsCd=010202&lsRvsGubun=all>(2020. 10. 16. 인출).

제·개정일 및 시행일	주요 내용
2010. 2. 4. 개정 2010. 2. 4. 시행	육아휴직 사용가능기간을 생후 3년 미만에서 만 6세 이하 및 초등학교 취학 전까지 확대/ 입양자녀 포함
2012. 2. 1. 개정 2012. 8. 2. 시행	배우자출산휴가를 5일의 범위에서 3일 이상 주되 3일은 유급임을 명시 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 사용기간 또는 근로자파견 기간에 불산입하도록 함 육아기 근로시간 단축 및 가족돌봄휴직 신청 허용 의무화
2014. 1. 14. 개정 2014. 1. 14. 시행	육아휴직 사용가능 기간을 자녀 만 6세 이하에서 만 8세 이하 및 초등학교 2학년 전까지로 확대
2017. 11. 28. 개정 2018. 5. 29. 시행	난임치료 휴가 신설(연간 3일 이내 휴가)
2019. 8. 27. 개정 2019. 10. 1. 시행	배우자 출산휴가 급여 지급 근거 마련 및 휴가기간 기존 유급 3일에서 유급 10일로 확대 배우자 출산휴가를 출산 후 90일 이내에 1회에 한정하여 분할 사용할 수 있도록 개정 육아기 근로시간 단축 시 단축 후 근로시간의 상한을 주당 30시간에서 주당 35시간으로 조정 육아기 근로시간 단축을 기존 1회에 한정하여 분할 사용할 수 있도록 하던 것을 횟수의 제한 없이 사용할 수 있도록 개정(다만, 분할 사용 1회의 기간은 3개월 이상이 되어야 함)
2019. 8. 27. 개정 2020. 1. 1. 시행	가족돌봄휴직의 요건이 되는 가족의 범위에 조부모 및 손자녀 추가(단, 조부모의 직계비속이나 손자녀의 직계존속이 있는 경우는 제외) 가족돌봄을 위해 긴급한 경우 사용할 수 있도록 가족돌봄휴가 신설 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축청구권 신설
2020. 9. 8. 개정 2020. 9. 8. 시행	고용노동부장관은 감염병의 확산 등으로 심각단계의 위기경보가 발령되거나 이에 준하는 대규모 재난이 발생한 경우로서 근로자에게 가족을 돌보기 위한 특별한 조치가 필요하다고 인정되는 경우 고용정책심의회를 거쳐 가족돌봄휴가 기간을 연간 10일(한부모 근로자의 경우 15일)의 범위에서 연장 감염병 심각단계의 위기경보가 발령된 경우로서 가족이 감염병환자 등으로 분류되어 돌봄이 필요한 경우, 자녀가 소속된 학교 등에 대한 휴업·휴교·휴원 명령 또는 처분으로 자녀의 돌봄이 필요한 경우, 자녀가 감염병으로 자가 격리 대상이 되거나 학교 등에서 등교·등원 중지 조치를 받아 돌봄이 필요한 경우에 연장된 가족돌봄휴가를 사용할 수 있도록 함 연장된 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처함 연장된 가족돌봄휴가의 신청을 받고 가족돌봄휴가를 허용하지 아니한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과함

자료: 국가법령정보센터. 남녀고용평등법 전체 제정·개정이유, <http://law.go.kr/LSW/lSrvsRsnListP.do?lslId=000130&chrClsCd=010202&lSrvsGubun=all> (2020. 10. 16. 인출).

2) 근로기준법

「근로기준법」은 헌법에 의거하여 근로조건을 정함으로써 근로자의 기본적인 생활을 보장·향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 도모할 목적으로 1997

년 제정되었다.¹³⁾ 당시에는 임신 중의 여성에 대해 산전후를 통해 60일의 유급보호휴가를 주도록 하였으며, 유급보호휴가는 산후에 30일 이상 확보되도록 하였다(제72조). 또한, 생후 1년 미만의 유아를 가진 여자근로자의 청구가 있는 경우 1일 2회 각각 30분 이상의 유급수유시간을 주도록 하여 모성을 보호하는 규정을 마련하였다.¹⁴⁾ 산전후휴가는 2001년 개정을 통해 90일로 확대되었고, 휴가기간의 배치는 산후에 45일 이상이 되도록 하였으며, 산전후휴가 중 최초 60일은 유급으로 하도록 조정되었다. 특히, 2005년에는 사용자의 취업규칙 작성·신고대상에 산전후휴가, 육아휴직 등 여성근로자의 모성보호에 관한 사항은 취업규칙에 반영하도록 하여 여성근로자 보호를 강화하였다. 2008년에는 임신한 여성근로자에게 태아와 자신의 건강검진을 위하여 필요한 시간을 부여하도록 하고, 이를 이유로 임금을 삭감하지 않도록 하여 태아검진 시간의 허용제도를 도입하였으며, 산전후휴가 종료 후 휴가 전의 업무와 동일하거나 동등한 대우를 받는 직무로 복귀시키도록 하고, 취업규칙 신고사항에 여성의 모성보호뿐만 아니라 직장과 가정생활의 양립 지원에 관한 사항을 추가하여 일·가정양립에 대한 지원이 강화되는 계기를 만들었다.¹⁵⁾

2014년 1월에는 다태아를 임신한 여성 근로자에게는 출산전후휴가를 현행 90일에서 120일로 확대하고, 그 중 유급휴가 부분을 60일에서 75일로 확대하였으며, 2014년 3월에는 임신기 근로시간 단축제를 도입하여 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자를 보호하고 임신·출산 친화적인 근로환경을 조성하였다.¹⁶⁾

2018년 3월에는 주 52시간 근로제도를 도입함으로써 소위 “저녁이 있는 삶”으로의 접근과 실근로시간 단축의 시대적 과제를 해결하게 되었다. 즉, 근로기준법상 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없으며, 1일의 근로

13) 국가법령정보센터, 근로기준법 전체 제정·개정이유 참조, <http://law.go.kr/LSW/lsRvsRsnListP.do?lsId=001872&chrClsCd=010202&lsRvsGubun=all>(2020. 6. 2. 인출).

14) 국가법령정보센터, 구 근로기준법(1997. 3. 13. 제정), <http://law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=53681&ancYd=19970313&ancNo=05309&efYd=19970313&nwjoYnInfo=N&efGubun=Y&chrClsCd=010202&ancYnChk=0#0000>(2020. 6. 2. 인출).

15) 국가법령정보센터, 근로기준법 전체 제정·개정이유 참조, <http://law.go.kr/LSW/lsRvsRsnListP.do?lsId=001872&chrClsCd=010202&lsRvsGubun=all>(2020. 6. 2. 인출).

16) 국가법령정보센터, 근로기준법 전체 제정·개정이유 참조, <http://law.go.kr/LSW/lsRvsRsnListP.do?lsId=001872&chrClsCd=010202&lsRvsGubun=all>(2020. 6. 2. 인출).

시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없게 되었다(제50조). 이에 1주일 40시간에 연장근로 12시간을 합산하여 1주일의 최대 근로시간은 52시간으로 제한되게 되었다(김아름, 김정현, 이민경, 2018, p.57). 기존 주당 근로시간이 68시간에서 52시간으로 줄어들어 따라 육아의 참여에 있어서도 긍정적인 변화를 가져올 것으로 예상되고 있다(김아름 외, 2018, p.58).

3) 고용보험법

「고용보험법」은 고용보험의 시행을 통해 근로자의 생활보장과 구직 활동을 촉진하여 경제·사회발전에 이바지하는 것을 목적으로 하고 있는데(제1조), 육아지원제도와 관련해서는 육아휴직급여, 육아기 근로시간 단축 급여, 출산전후휴가 급여, 배우자출산휴가 급여 등에 대해 정하고 있다(법 제70조 내지 제77조).

고용노동부장관은 「남녀고용평등법」 제19조에 따른 육아휴직을 30일(근로기준법 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외) 이상 부여받은 피보험자 중 육아휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다(법 제70조 제1항). 육아휴직급여는 육아휴직 시작일부터 3개월까지는 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액(상한액: 150만원, 하한액: 70만원)으로 하며, 육아휴직 4개월째부터 육아휴직 종료일까지는 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 50에 해당하는 금액(상한액: 120만원, 하한액: 70만원)으로 한다(동법 시행령 제95조 제1항). 다만, 같은 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우 두 번째 육아휴직을 한 피보험자의 최초 3개월의 육아휴직 급여는 월 통상임금에 해당하는 금액(상한액: 250만원)으로 한다(동법 시행령 제95조의2 제1항).

한편, 출산전후휴가 급여는 우선지원 대상기업의 경우에는 60일(다태아의 경우 75일), 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 30일(다태아의 경우 45일)에 대해 근로기준법의 통상임금에 해당하는 금액을 지급하며, 배우자출산휴가 기간 중 최초 5일에 대해서는 우선지원 대상기업인 경우에 한하여 통상임금을 지원한다(법 제76조 제1항).

〈표 II-1-3〉 고용보험법 시행령상 육아휴직 급여액 변화

시행일	내용
2001. 11. 1. 시행	월 20만원
2002. 12. 30. 시행	월 30만원
2004. 2. 25. 시행	월 40만원
2007. 4. 27. 시행	월 50만원
2007. 10. 17. 시행	월 통상임금의 40% : 상한액 월 100만원, 하한액: 월 50만원 단, 15%에 해당하는 금액은 해당 사업장에 복직 후 6개월 이후 일시불로 지급
2011. 1. 1. 시행	월 통상임금의 40% : 상한액 월 100만원, 하한액: 월 50만원 단, 15%에 해당하는 금액은 해당 사업장에 복직 후 6개월 이후 일시불로 지급
2015. 7. 1. 시행	월 통상임금의 40% : 상한액 월 100만원, 하한액: 월 50만원 단, 25%에 해당하는 금액은 해당 사업장에 복직 후 6개월 이후 일시불로 지급
2017. 9. 1. 시행	육아휴직 시작일부터 3개월까지: 통상임금의 80%(상한액 150만원, 하한액 70만원) 육아휴직 4개월째부터 육아휴직 종료일까지: 통상임금의 40%(상한액 100만원, 하한액 50만원) 단, 25%에 해당하는 금액은 해당 사업장에 복직 후 6개월 이후 일시불로 지급
2019. 1. 1. 시행	육아휴직 시작일부터 3개월까지: 통상임금의 80%(상한액 150만원, 하한액 70만원) 육아휴직 4개월째부터 육아휴직 종료일까지: 통상임금의 50%(상한액 120만원, 하한액 70만원) 단, 25%에 해당하는 금액은 해당 사업장에 복직 후 6개월 이후 일시불로 지급

자료: 국가법령정보센터. 고용보험법 시행령, www.law.go.kr (2020. 6. 2. 인출).

4) 국가공무원법

일반 근로자가 아닌 공무원의 경우 육아지원 제도와 관련해서는 「남녀고용평등법」이나 「근로기준법」이 아닌 「국가공무원법」이 적용된다.

공무원이 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성공무원이 임신 또는 출산하게 된 때에는 자녀 1명에 대해 3년 이내로 휴직할 수 있다(국가공무원법 제71조 제2항 제4호 및 제72조 제7호).

임신 중인 공무원은 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산휴가를 사용할 수 있으며, 출산 후의 휴가기간이 45일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다. 다만, ① 임신 중인 공무원이 유산(「모자보건법」 제14조제1항에 따라 허용되는 경우 외의 인공임신중절에 의한 유산은 제외)·사산의 경험이 있는 경우, ② 임신 중인 공

무원이 출산휴가를 신청할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우, ③ 임신 중인 공무원이 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우 등에는 출산 전 어느 때라도 최장 44일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 59일)의 범위에서 출산휴가를 나누어 사용할 수 있다(국가공무원 복무규정 제20조 제2항). 임신 중인 여성공무원은 1일 2시간의 범위에서 휴식이나 병원 진료 등을 위한 모성보호시간을 받을 수 있으며, 임신기간 중 검진을 위해 10일의 범위에서 임신검진휴가를 받을 수 있다(국가공무원 복무규정 제20조 제4항 및 제15항).

한편, 5세 이하의 자녀가 있는 공무원은 자녀를 돌보기 위하여 24개월의 범위에서 1일 최대 2시간의 육아시간을 받을 수 있으며, 그 밖에도 ① 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교등(이하 “어린이집등” 이라 함)의 공식 행사에 참여하는 경우, ② 어린이집등 교사와의 상담에 참여하는 경우, ③ 자녀의 병원 진료(「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진 또는 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제24조 및 제25조에 따른 예방접종을 포함)에 동행하는 경우에는 연간 2일(자녀가 2명 이상인 경우에는 3일)의 범위에서 자녀돌봄휴가를 받을 수 있다(국가공무원 복무규정 제20조 제5항 및 제14항).

나. 코로나19 이후 정책변화 및 긴급돌봄 상황에서의 제도 현황

정부는 일·가정양립 지원 강화를 위해 2018년 「남녀고용평등법」을 개정하였고, 2019년 코로나로 인해 긴급돌봄 상황에서의 지원을 강화하였다.

2019년 8월 「남녀고용평등법」은 배우자 출산휴가 급여의 지급 근거를 마련하고, 배우자 출산휴가 기간을 확대하며, 육아기 근로시간 단축 제도의 기간 및 분할 사용 횟수 등을 개편하여 근로자 모성보호 제도를 강화하는 한편, 가족돌봄휴직의 요건이 되는 가족의 범위를 확대하고, 가족 돌봄을 위하여 긴급한 경우 사용할 수 있도록 가족돌봄휴가를 신설하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완함으로써 일·가정양립의 활성화에 기여할 수 있도록 개정되었다.¹⁷⁾ 이하에서는 2019년 8월 개정된 「남녀고용평등법」 내용을 중심으로 살펴본다.

17) 국가법령정보센터, 남녀고용평등법 [법률 제16558호, 2019. 8. 27., 일부개정], [http://law.go.kr/lslInfoP.do?lsiSeq=210287&ancYd=20190827&ancNo=16558&efYd=20191001&nwJoYnInfo=N&efGubun=Y&chrClsCd=010202&ancYnChk=0#0000\(2020. 10. 16. 인출\)](http://law.go.kr/lslInfoP.do?lsiSeq=210287&ancYd=20190827&ancNo=16558&efYd=20191001&nwJoYnInfo=N&efGubun=Y&chrClsCd=010202&ancYnChk=0#0000(2020. 10. 16. 인출)).

〈표 II-1-4〉 배우자 출산휴가 확대

구분	개정 전	개정 후
사용기간	3~5일(유급 3일+무급 2일)	유급 10일
정부지원	없음	우선지원대상기업 근로자, 5일분, 통상임금 100% 지원
청구시기	출산한 날부터 30일 이내	출산한 날부터 90일 이내
분할사용	원칙적 불가(노사합의 시 가능)	1회 분할사용 허용

자료: 고용노동부 보도자료(2019. 8. 2.). 고용보험법, 남녀고용평등법, 일학습병행법 제·개정 법률안 국회 본회의 통과, p.6.

기존에 배우자출산휴가 기간은 3~5일(최초 3일 유급)이나, 법이 개정되면서 휴가기간이 유급 10일로 확대되었으며, 유급 휴가기간 확대에 따른 중소기업의 부담을 덜어주기 위해 정부는 중소기업(우선지원대상기업) 근로자의 유급 5일분에 대해서는 배우자 출산휴가급여(통상임금 100%, 월 상한 200만원)를 지급하도록 하였다. 휴가 청구시기도 기존에는 출산한 날부터 ‘30일 이내’였으나, 개정되면서 ‘90일 이내’로 확대되고, 1회 분할 사용이 가능하게 되었다(고용노동부 보도자료, 2019. 8. 2, p.3).

기존에는 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 기간을 합하여 최대 1년까지만 사용이 가능하여 육아휴직을 1년 사용한 경우 근로시간 단축을 사용할 수 없었다. 그러나 개정이 되면서 육아휴직을 사용하더라도 육아기 근로시간 단축은 기본 1년이 보장되었으며, 육아휴직 미사용 기간은 추가로 근로시간 단축으로 사용할 수 있게 되었다. 또한, 단축할 수 있는 근로시간이 기존에는 1일 2~5시간(단축 후 근로시간: 주 15~30시간)이었으나, 개정 후 1일 1~5시간(단축 후 근로시간: 주 15~35시간)으로 완화되어 현재는 육아기에 하루 1시간씩 근로시간을 단축하는 것이 가능해졌으며, 1일 1시간 단축분에 대해서는 정부의 임금감소분 지원이 통상임금 80%에서 100%, 월 상한 150만원에서 200만원으로 인상되었다(고용노동부 보도자료, 2019. 8. 2, p.3).

〈표 II-1-5〉 육아기 근로시간 단축 확대

구분	개정 전	개정 후
단축시간	일 2~5시간(주 10~25시간)	일 1~5시간(주 5~25시간)
정부지원	통상임금의 80% (월 상한 150만원) x 근로시간 단축비율	· (일 1시간 단축분) 통상임금의 100%(월 상한 200만원) x 근로시간 단축비율 · (나머지 단축분) 현행수준 유지
사용기간	육아휴직 + 근로시간 단축 = 최대 1년	육아휴직 최대 1년 + 근로시간 단축 = 2년 * 근로시간 단축은 1년 이상 가능

구분	개정 전	개정 후
분할사용	육아휴직과 근로시간 단축을 합하여 1회 허용	· (육아휴직) 1회 분할사용 허용 · (근로시간 단축) 최소 3개월 단위로 자유롭게 가능(분할사용 횟수제한 없음)

자료: 고용노동부 보도자료(2019. 8. 2.). 고용보험법, 남녀고용평등법, 일학습병행법 제·개정 법률안 국회 본회의 통과, p.6.

기존에는 가족돌봄휴직을 사용하려면 한 번에 최소 30일 이상(연간 최대 90일)을 사용해야 했는데, 개정 이후에는 연간 90일 중 10일은 하루 단위로 사용할 수 있도록 제도가 마련되었으며, 2020년 9월에는 감염병 심각단계의 위기경보 하에 가족이 감염병환자 등으로 분류되어 돌봄이 필요한 경우, 자녀가 소속된 학교 등에 대한 휴업·휴교·휴원 명령 또는 처분으로 자녀의 돌봄이 필요한 경우, 자녀가 감염병으로 자가 격리 대상이 되거나 학교 등에서 등교·등원 중지 조치를 받아 돌봄이 필요한 경우 등에는 연간 10일(한부모의 경우 15일)의 범위에서 휴가기간을 연장할 수 있도록 하였다(법 제22조의2 제4항 제3호 및 제5항 신설). 더 나아가 연장된 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고, 연장된 가족돌봄휴가의 신청을 받고 가족돌봄휴가를 허용하지 아니한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하여 근로자의 가족돌봄 지원을 강화하였다(법 제37조 제2항 제6호 및 제39조 제2항 제8호 신설).

〈표 II-1-6〉 가족돌봄휴가 신설

개정 전	2019. 8. 개정 후	2020. 9. 개정 후
가족돌봄휴직제도	가족돌봄휴가 추가 신설	가족돌봄휴가 기간을 연장할 수 있는 특별한 사유 추가
가족의 질병·사고·노령 사유만 인정	현행 휴직사유+자녀 양육 사유 추가	감염병의 확산 등으로 심각단계의 위기경보가 발령된 경우 등에는 연장된 휴가를 사용할 수 있도록 사유 추가
연간 90일 : 사용기간 단위 최소 30일	연간 휴직기간 90일 중 10일은 1일 단위로 사용	감염병 심각단계 등에서 가족돌봄이 필요한 경우 연간 10일(한부모 근로자의 경우 15일)의 범위에서 연장 가능 (최장 20일(한부모의 경우 25일) 사용 가능)

자료: 고용노동부 보도자료(2019. 8. 2.). 고용보험법, 남녀고용평등법, 일학습병행법 제·개정 법률안 국회 본회의 통과, p.7; 남녀고용평등법 개정이유 참조.¹⁸⁾

기존의 근로시간 단축 청구는 임신·육아의 경우만 허용되었는데, 가족돌봄, 본인 질병·사고, 은퇴준비(55세 이상), 학업을 위한 경우에도 허용되어 다양한 근로시간 단축 수요에 활용할 수 있게 되었다. 근로시간 단축 청구권은 우선 300인 이상 사업장 및 공공기관 등에 적용되었으며, 2022년까지 기업규모에 따라 단계적으로 시행될 예정이다(고용노동부 보도자료, 2019. 8. 2, p.4).

〈표 II-1-7〉 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축청구권 신설

구 분	주요 내용
청구사유	① 가족돌봄, ② 본인 질병·사고, ③ 은퇴준비, ④ 학업기간
사용기간	1년(단, 2년 범위 안에서 연장 가능), 학업은 연장 없음
거부사유	① 대체인력 채용 못 한 경우, ② 사업 운영에 중대한 지장 초래, ③ 기타 대통령령에서 정하는 사항 등
권리보호	① 해고 등 불이익 처우 금지, ② 단축 종료 후 동일업무 복귀의무 ③ 불리한 근로조건 금지, ④ 연장근로 요구금지 ⑤ 평균임금 산정기간 제외
시행시기	- 상시 300인 이상 사업 또는 사업장, 공공기관 등(2020.1.1. 시행) - 상시 30인 이상 300인 미만 사업 또는 사업장(2021.1.1. 시행) - 상시 30인 미만 사업 또는 사업장(2022.1.1. 시행)

자료: 고용노동부 보도자료(2019. 8. 2.). 고용보험법, 남녀고용평등법, 일학습병행법 제·개정 법률안 국회 본회의 통과, p.7.

이와 같은 「남녀고용평등법」 개정은 일·가정양립 지원제도를 확대하여 근로자의 일·생활 균형 지원에 기여할 것으로 기대되고 있다. 특히, 올해 상반기에 있었던 코로나19 상황에 따라 유치원·어린이집 휴원과 학교 개학이 연기되면서 돌봄공백이 문제되었을 때, 정부는 2019년에 신설된 가족돌봄휴가 사용을 적극 권장한 바 있다.¹⁹⁾ 또한, 기업에서 자녀돌봄으로 근로단축을 하는 경우 소상공인·중소기업 피해극복 정책의 일환으로 “워라벨 일자리 장려금”을 지원하였는데, 코로나19로 아이돌봄이 필요해 근로시간을 단축한 직원들과 업무공백이 발생함에도 이를 배려한 사업주들을 위해 워라벨 일자리 장려금을 2020년 3월 1일~6월 30일까지 4개월 동안 한시적으로 대폭 인상하였다.

18) 고용노동부 보도자료(2019. 8. 2.). 고용보험법, 남녀고용평등법, 일학습병행법 제·개정 법률안 국회 본회의 통과, p.7; 남녀고용평등법 개정이유 참조, <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=221503&lsId=&efYd=20200908&chrClsCd=010202&urlMode=lsEfInfoR&viewCls=lsRvsDocInfoR&ancYnChk=0#> (2020. 10. 16. 인출).

19) 고용노동부 홈페이지, 가족돌봄비용 지원 확대, http://www.moel.go.kr/policy/corona19/detailList.do?tpi_seq=125(2020. 6. 5. 인출).

직원이 아이돌봄으로 단축근무를 시작했다면, 직원 1인당 간접노무비, 임금감소 보전금, 대체인력지원금으로 최대 월 180만원을 정부가 지원하였으며, 중소·중견 기업에게는 근로시간을 단축한 근로자의 인사·노무관리에 필요한 간접노무비를 근로자 1인당 20만원을 인상하여 월 40만원 지원하였다. 또한, 모든 기업에 대해 대체인력지원금을 지원하는데, 우선지원대상기업의 경우 기존 월 최대 60만원에서 월 최대 80만원으로 인상하였다.²⁰⁾ 그 외에도 자녀돌봄을 위한 다양한 유연근무제를 활용할 수 있도록 유연근무제를 활용하는 중소·중견기업 사업주에게 유연근무제 활용 근로자의 주당 활용 횟수에 따라 1인당 연간 최대 520만원의 간접 노무비를 지원하여 기업에서 재택·원격근무제, 시차출퇴근제, 선택근무제 등을 활성화하게 하는 계기를 만들었다.²¹⁾

다. 직장 내 육아지원 제도

앞서 살펴본 남녀고용평등법, 근로기준법상 직장 내 근로자의 육아지원제도와 도입 시기 등을 정리하면 다음과 같다.

근로기준법상 법정 의무제도에는 주 40시간(연장근로 포함 주 52시간) 근로시간 준수 의무, 연소자 및 임신부에 대한 야간, 휴일 근로 제한, 출산전후휴가 및 유·사산휴가 등 임신부 근로보호, 태어점진 시간 및 유급 수유시간 보장 제도 등이 있으며, 남녀고용평등법에는 배우자 출산휴가, 육아휴직제도, 육아기 근로시간 단축청구, 가족돌봄휴직·휴가제도, 난임치료 휴가, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도 등이 있다.

〈표 II-1-8〉 직장 내 육아지원제도 관련 법정 의무사항 및 도입 시기

내용	근거규정	도입시기
주 40시간 근로시간 준수	근로기준법 제50조	2003. 9. 15. 개정, 시행
18세 미만 근로자 및 임신부 야간, 휴일 근로 제한	근로기준법 제70조	2007. 4. 11. 개정, 시행
임산부 근로 보호 - 출산전후휴가(90일/다태아120일) - 60일(다태아 75일) 유급, 유·사산휴가	근로기준법 제74조	다태아에 관한 사항 2014. 1. 21 개정, 2014. 7. 1 시행

20) 대한민국 정부 블로그, 코로나19 피해극복 정책 모음, <https://blog.naver.com/hellopolicy/221936228966>(2020. 6. 5. 인출).

21) 고용노동부 홈페이지, 코로나19 긴급조치(아이돌봄 지원을 위한 지원정책 모음), http://www.moel.go.kr/policy/corona19/detailList.do?tpi_seq=69(2020. 6. 5. 인출).

내용	근거규정	도입시기
임신기간 중 근로시간 단축제도 - 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성근로자에게 1일 2시간 근로단축(유급)	근로기준법 제74조	2014. 3. 24. 개정, 2014. 3. 24. 시행
태아검진 시간 허용 보장 - 임신부 정기건강진단 필요시간 허용	근로기준법 제74조의2	2008. 3. 21. 개정, 2008. 7. 1. 시행
유급 수유시간 보장(육아시간) - 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성근로자에게 1일 2회 각각 30분 이상	근로기준법 제75조	2001. 8. 14. 개정, 2001. 11. 1. 시행
배우자 출산휴가(10일 유급) (5일(3일유급)에서 10일(유급)로 개정)	남녀고용평등법 제18조의2	2019. 8. 27. 개정, 2019. 10. 1. 시행
육아휴직제도 - 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀 - 1년 이내	남녀고용평등법 제19조	1987.
육아기 근로시간 단축 청구 - 1년 이내 - 단축 후 근로시간: 주 15시간 ~ 주 35시간	남녀고용평등법 제19조의2	2007.12.21.개정, 2008. 6. 22. 시행
가족돌봄 휴직제도 - 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 "가족"이라 한다)의 질병, 사고, 노령 가족을 돌보는 휴직 - 최장 90일 사용 가능(단, 1회 30일 이상) - 무급 원칙	남녀고용평등법 제22조의2	2007.12.21. 개정되었으나, 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업장의 경우 2013. 2. 2.부터 시행함
난임치료 휴가 - 연간 3일 이내 휴가(1일은 유급)	남녀고용평등법 제18조의3	2017. 11. 28. 개정, 2018. 5. 29. 시행
가족돌봄휴가 - 연간 최장 10일, 일 단위로 사용(가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직기간에 산입) - 무급 원칙 감염병 심각단계 등 이에 준하는 대규모 재난으로 근로자에게 가족을 돌보기 위한 특정 사유 발생 시 기존의 가족돌봄휴가 기간에서 최장 10일(한부모 15일)의 기간을 연장할 수 있도록 함	남녀고용평등법 제22조의2	2019. 8. 27. 개정, 2020. 1. 1. 시행 감염병 심각단계 등에서의 가족돌봄휴가 연장 사유 신설은 2020. 9. 8. 개정, 2020. 9. 8. 시행
가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 - 1년 이내 사용 가능하며, 합리적 이유가 있는 경우 2년의 범위 안에서 연장 가능 - 주당 15시간~30시간 근무	남녀고용평등법 제22조의3	2019. 8. 27. 개정, 2020. 1. 1. 시행

주: 연구진이 법령을 참고하여 재구성함.

직장 내 육아지원제도는 국가공무원과 일반 근로자간에 보장되는 범위에 차이가 있는데, 공무원의 경우 일반근로자에 비하여 상대적으로 좋은 처우를 받고 있다. 이러한 부분은 다소 평등의 원칙에 위배될 소지가 있으나, 경제·산업계의 반발이 우려될 수 있으므로, 정부나 공공기관 등 공적인 영역에서 우선적으로 제도를 시행하여 안정화 시킨 후 점차 사회 일반으로 확대하려는 의도일 수 있다(김아름 외,

2018, pp.71-72). 실제 배우자출산휴가 제도의 경우 공무원법의 경우 10일의 유급휴가(국가공무원 복무규정 별표 1)가 우선적으로 시행되고 있었고, 이에 2019년 근로기준법 개정을 통해 일반 근로자의 경우에도 기존 3일에서 10일의 유급휴가를 사용할 수 있도록 확대되었다. 육아지원제도가 법정 의무화되는 것이 육아문화를 안정적으로 정착시킬 수 있는 주요 요소인 만큼 앞으로도 제도 시행에 있어 공무원들과 일반근로자 간에 간극이 발생하지 않도록 관련 제도를 통일시킬 필요가 있을 것이다.

〈표 II-1-9〉 공무원 및 일반근로자 간의 육아지원제도 비교

구분	공무원 (국가공무원법/국가공무원 복무규정)	일반 근로자 (근로기준법/남녀고용평등법)
태아검진 시간 보장	임신기간 중 10일의 범위에서 자유롭게 사용 가능	모자보건법에 따라 임신 28주까지는 4주마다 1회, 임신 29주에서 36주까지는 2주마다 1회, 임신 37주 이후에는 1주마다 1회 건강진단 받는 “시간”을 청구 가능
임신기 근로시간 단축	임신주수와 관계없이 1일 2시간 모성보호시간 부여	임신 후 12주 이내 또는 36주 이상인 경우에만 1일 2시간 가능
육아시간 보장	5세 이하 자녀가 있는 경우 24개월 범위에서 1일 최대 2시간 육아시간 보장 (유급)	생후 1년 미만 자녀 있는 경우 여성근로자에 한해 1일 2회 각각 30분 이상의 유급수유 시간 보장
배우자출산휴가	10일 유급이며, 청구기한에 관한 규정 없음	2020년 1월부터 공무원과 동일하게 10일 유급으로 개정되었으나, 출산한 날부터 90일이 지나면 사용할 수 없고, 1회에 한정하여 나누어 사용 가능
육아휴직	자녀 1명에 대해 3년 이내	자녀 1명에 대해 1년 이내
육아기 근로시간 단축	일반 전일제 공무원으로 근무하다 필요에 따라 시간선택제 공무원으로 전환 가능하며, 최대사용기간은 제한 없음.	육아기 근로시간 단축 기간은 1년 이내이며, 육아휴직 미사용 기간 산입 가능 (즉, 육아휴직 미사용시 최대 2년까지 근로시간 단축 가능)
가족돌봄 휴직제도	횟수 제한 없이 1년 이내, 재직기간 중 총 3년 사용가능	연간 최대 90일 사용 가능 (1회 기간 30일 이상)

주: 앞서 검토한 내용을 연구진이 재구성함.

2. 일·가정양립 지원제도 이용

육아휴직의 이용이 증가하면서 그 이용 현황뿐 아니라 제도 이용자의 경험에 대한 연구(조선주, 김난주, 김병권, 김해람, 2019)가 이루어졌다. 이는 고용노동부

DB 중 육아휴직 경험이 있는 임금근로자 중 성별, 기업의 규모 등을 고려하여 763명 대상으로 한 연구로 육아휴직의 평균 사용기간은 8.6개월이며(조선주 외, 2019, p.72), 육아휴직 전반에 대한 만족도는 81.1%인 것으로 조사되었다(조선주 외, 2019, p.116). 특히 남성의 경우 가장 높은 동의를 보였는데, 응답자의 95.0%가 육아휴직 사용 이후 전반적인 가족관계가 좋아졌다고 응답하였다(조선주 외, 2019, p.121). 휴직으로 인한 차별이나 불이익에 대해서는 승진에의 차별이 4점 척도에서 2.2점으로 가장 높았다(조선주 외, 2019, p.186). 연구에서는 2019년 현재 육아휴직관련 제도와 사용 간에 괴리가 있음을 확인하며, 육아휴직제도 사용의 자격기준 완화, 신청절차 및 처리과정 개선, 유연한 사용기간 부여, 아빠 육아휴직 보너스 급여 및 대상 확대, 육아휴직 전반에 대한 인식 개선과 독려, 홍보 강화, 조직문화의 개선, 대치인력 수당 신설 기업규모별 맞춤형 정책 실시 등을 제안하였다(조선주 외, 2019, pp.307-314).

본 연구의 1차년도 연구(권미경 외, 2019)에서는 연구의 두 번째 가정으로 일터에서 육아하는 가정에 대한 배려가 부족하고, 일·가정양립 지원정책은 있으나 이용이 쉽지 않다는 것이었다. 소셜 미디어에서는 주로 육아휴직을 중심으로 일·가정양립 지원정책이 논의되고 있었고 일·가정양립 지원정책의 단위인 국가나 정책 전반과 관련한 단어가 소셜 미디어에서 빈번하게 언급되었음을 알 수 있다. ‘회사’(23위)와 ‘복직’(50위)도 출현빈도 상위 50위에 포함되어서, 경제활동이 육아와 함께 언급되고 있음도 확인할 수 있다(권미경 외, 2019, p.120). ‘육아휴직’과 ‘출산휴가’, 경력단절 등과 연결된 ‘경력’ 등의 단어는 긍정문서보다 부정문서에서 더 빈번하게 출현하여, 이를 사용할 수 없거나 사용하기 어려운 상황이 다수 언급된 것으로 유추할 수 있었다(권미경 외, 2019, p.120). 또한 연구진이 개발한 생태체계이론에 근거한 육아 관련 주제어 사전에서 [일·가정양립 지원정책]으로 분류한 71개 단어 중 1,000회 이상 출현한 단어는 ‘육아휴직’, ‘출산휴가’, ‘육아휴직수당’, ‘고용제도’, ‘남성육아휴직’, ‘유연근무제도’, ‘아빠의 달’의 총 7개인데, 이 중 3개가 육아휴직에 대한 것으로, 출산휴가와 유연근무제도가 소셜 미디어에서 일·가정 양립지원정책으로 자주 언급됨을 알 수 있었다(권미경 외, 2019, p.120).

가. 일·가정양립제도 이용

일·가정양립제도의 이용에 대한 조사가 매년 고용노동부를 중심으로 추진되고 있다. 고용노동부는 남녀고용평등법 제6조의3에 따라 사업(장)의 남녀차별개선, 모성보호, 일·가정양립 실태 파악 등을 위해 매년 일·가정양립 실태조사를 실시하고 있는데 그 중 최근 자료를 중심으로 그 경향을 살펴보고 직장 육아문화개선을 위한 시사점을 찾고자 하였다. 앞서 살펴본 직장 내 육아지원 관련 법정 의무사항을 중심으로 최근에 조사된 일·가정양립 실태조사 결과에 나타난 근로자 이용 현황을 살펴보았다.

먼저 법정의무제인 출산휴가제도를 자유롭게 활용가능하다고 응답한 사업장의 비율은 2018년도 2019년도 조사결과 각각 49.9%, 50.7%로 절반 정도에 불과했으며, 활용할 수 없다고 응답한 비율도 각각 23.6%, 24.9%로 4개 사업장 중 1 곳은 사실상 제도 활용이 어려운 것으로 나타났다(〈표 II-2-1〉 참조).

〈표 II-2-1〉 출산휴가제도 활용가능여부

단위: %, (개), 명

	전체(사업체수)	필요한 사람은 모두 자유롭게 활용가능	활용 가능하나, 직장 분위기, 대체인력 확보 어려움 등으로 인해 충분히 사용하지 못함	전체 활용할 수 없음
전체(2018)	100.0 (711,732)	49.9 (354,943)	26.5 (188,506)	23.6 (168,283)
전체(2019)	100.0 (741,245)	50.7 (375,855)	24.4 (180,964)	24.9 (184,426)

자료: 강민정, 김종숙, 김난주, 이선행, 권소영(2019). 2018년 기준 일·가정양립 실태조사, pp.46-47.

출산휴가제도 활용실적이 있다고 응답한 사업장의 비율은 2018년도 2019년도 조사결과 각각 13.2%, 12.4%로 8개 사업장 중 1곳만 출산휴가제도 활용실적이 있는 것으로 나타났다(〈표 II-2-2〉 참조).

〈표 II-2-2〉 출산휴가제도 활용실적

단위: %, (개)

	전체	있다	없다
전체(2018)	100.0 (543,449)	13.2 (71,488)	86.8 (471,961)
전체(2019)	100.0 (556,819)	12.4 (69,223)	87.6 (487,597)

자료: 강민정 외(2019). 2018년 기준 일·가정양립 실태조사, pp.50-51.

배우자출산휴가제도를 자유롭게 활용가능하다고 응답한 사업장의 비율은 2018년도 2019년도 조사결과 각각 39.3%, 45.0%로 절반에 미치지 못했으며, 활용할 수 없다고 응답한 비율도 각각 36.3%, 26.7%로 약 10.0%p 감소하였으나 여전히 4개 사업장 중 1곳은 사실상 제도 활용이 어려운 것으로 나타났다(〈표 II-2-3〉 참조).

〈표 II-2-3〉 배우자출산휴가제도 활용가능여부

단위: %, (개)

	전체(사업체수)	필요한 사람은 모두 자유롭게 활용가능	활용 가능하나, 직장 분위기, 대체인력 확보 어려움 등으로 인해 충분히 사용하지 못함	전체 활용할 수 없음
전체(2018)	100.0 (681,148)	39.3 (268,025)	24.4 (166,138)	36.3 (246,985)
전체(2019)	100.0 (690,809)	45.0 (310,720)	28.3 (195,298)	26.7 (184,791)

자료: 강민정 외(2019). 2018년 기준 일·가정양립 실태조사, p.63.

배우자 출산휴가제도 활용실적이 있다고 응답한 사업장의 비율은 2018년도 2019년도 조사결과 각각 7.1%, 6.7%로 배우자출산휴가제도 활용실적이 있는 사업장은 10개 중 1곳 미만인 것으로 나타났다(〈표 II-2-4〉 참조).

〈표 II-2-4〉 배우자출산휴가제도 활용실적

단위: %, (개)

	전체	있다	없다
전체(2018)	100.0 (434,163)	7.1 (30,802)	92.9 (403,361)
전체(2019)	100.0 (506,018)	6.7 (33,720)	93.3 (472,298)

자료: 강민정 외(2019). 2018년 기준 일·가정양립 실태조사, pp.67-68.

2018년도 2019년도 조사결과 배우자 출산휴가 사용 가능 일 수는 각각 4.0일, 4.3일이었으며, 배우자 출산휴가 중 유급휴가 일 수는 모두 3.2일, 평균 사용 일 수는 각각 3.6일, 3.7일인 것으로 나타났다(〈표 II-2-5〉 참조).

〈표 II-2-5〉 배우자 출산휴가 일수

단위: 일, (사업체수)

	사용 가능 일 수	그 중 유급휴가 일 수	평균 사용 일 수
전체(2018)	4.0 (434,163)	3.2 (434,163)	3.6 (102,215)
전체(2019)	4.3 (506,018)	3.2 (506,018)	3.7 (97,338)

자료: 강민정 외(2019). 2018년 기준 일·가정양립 실태조사, pp.71-72.

임신기근로시간단축제도를 자유롭게 활용가능하다고 응답한 사업장의 비율은 2018년도 2019년도 조사결과 각각 44.6%, 44.7%로 절반 미만에 불과했으며, 활용할 수 없다고 응답한 비율도 각각 25.5%, 25.6%로 4개 사업장 중 1곳은 사실상 제도 활용이 어려운 것으로 나타났다(〈표 II-2-6〉 참조).

〈표 II-2-6〉 임신기근로시간단축제도 활용가능여부

단위: %, (개)

	전체(사업체수)	필요한 사람은 모두 자유롭게 활용가능	활용 가능하나, 직장 분위기, 대체인력 확보 어려움으로 충분히 사용하지 못함	전체 활용할 수 없음
전체(2018)	100.0 (551,960)	44.6 (246,045)	29.9 (165,190)	25.5 (140,724)
전체(2019)	100.0 (602,133)	44.7 (268,940)	29.7 (178,799)	25.6 (154,394)

자료: 강민정 외(2019). 2018년 기준 일·가정양립 실태조사, pp.79-80.

난임치료휴가제도를 자유롭게 활용가능하다고 응답한 사업장의 비율은 2018년도 2019년도 조사결과 각각 44.4%, 40.1%에 불과했으며, 활용할 수 없다는 응답도 각각 24.7%, 30.6%로 늘어난 것으로 나타났다(〈표 II-2-7〉 참조).

〈표 II-2-7〉 난임치료휴가제도 활용가능 여부

단위: %, (개)

	전체(사업체수)	필요한 사람은 모두 자유롭게 활용가능	활용 가능하나, 직장 분위기, 대체인력 확보 어려움으로 인해 충분히 사용하지 못함	전체 활용할 수 없음
전체(2018)	100.0 (345,914)	44.4 (153,677)	30.9 (106,898)	24.7 (85,339)
전체(2019)	100.0 (404,625)	40.1 (162,435)	29.2 (118,203)	30.6 (123,988)

자료: 강민정 외(2019). 2018년 기준 일·가정양립 실태조사, pp.92-93.

2018년도 2019년도 조사결과 난임치료 휴가 사용 가능 일 수는 3.1일, 3.3일이었으며, 그 중 유급휴가 일 수는 각각 2.1일, 2.3일, 평균 사용 일 수는 각각 2.7일, 2.9일에 불과한 것으로 나타났다(〈표 II-2-8〉 참조).

〈표 II-2-8〉 난임치료 휴가 일수

단위: 일, (사업체수)

	전체(사업체수)	사용 가능 일 수	그 중 유급휴가 일 수	평균 사용 일 수
전체(2018)	100.0 (260,574)	3.1 (260,574)	2.1 (260,574)	2.7 (12,060)
전체(2019)	100.0 (280,637)	3.3 (280,637)	2.3 (280,637)	2.9 (9,923)

자료: 강민정 외(2019). 2018년 기준 일·가정양립 실태조사, pp.98-99.

임신 여성근로자 보호조치 제도별 활용 가능 사업체 비율을 높은 순서대로 살펴 보면, 먼저 태아 검진 시간 보장제도가 2018년도 2019년도 조사결과 각각 62.7%, 65.1%로 나타났고, 그 다음으로 유산·사산 휴가제도가 각각 55.7%, 58.2%, 임신 중 시간외 근로 금지제도가 55.5%, 60.0%, 출산 후 시간외근로 금지 제도가 49.8%, 54.0%, 임신 중 쉬운 근로로 전환제도가 47.0%, 50.8%, 생리휴가 제도가 43.8%, 47.6%, 임신 중 야간/휴일 근로의 제한제도가 33.5%, 36.4%, 수유시설 및 수유시간 제공제도가 28.0%, 30.8%, 임신 중 위험 유해직종 근무 금지 제도가 27.5%, 30.9%로 나타났다(〈표 II-2-9〉 참조).

〈표 II-2-9〉 임신 여성근로자 보호조치 제도 활용 가능 사업체 비율

단위: 일, (사업체수)

전체	전체(2018)	전체(2019)
전체 (사업체수)	100.0 (747,749)	100.0 (762,032)
태아 검진 시간 보장	62.7 (468,977)	65.1 (495,708)
유산·사산 휴가	55.7 (416,223)	58.2 (443,798)
생리휴가	43.8 (327,607)	47.6 (362,586)
임신 중 시간외 근로 금지	55.5 (415,043)	60.0 (457,536)
임신 중 쉬운 근로로 전환	47.0 (351,573)	50.8 (387,324)
임신 중 위험 유해직종 근무 금지	27.5 (205,524)	30.9 (235,359)
임신 중 야간/휴일 근로의 제한	33.5 (250,142)	36.4 (277,349)
출산 후 시간외근로 금지	49.8 (372,641)	54.0 (411,145)
수유시설 및 수유시간 제공	28.0 (209,225)	30.8 (234,644)

자료: 강민정 외(2019). 2018년 기준 일·가정양립 실태조사, pp.108-109.

육아휴직제도를 자유롭게 활용가능하다고 응답한 사업장의 비율은 2018년도 2019년도 조사결과 각각 44.5%, 42.7%로 절반 미만에 불과했으며, 활용할 수 없다고 응답한 비율도 각각 30.7%, 30.3%로 3개 사업장 중 1곳은 사실상 제도 활용이 어려운 것으로 나타났다(〈표 II-2-10〉 참조).

〈표 II-2-10〉 육아휴직제도 활용가능 여부

단위: %, (개)

	전체(사업체수)	필요한 사람은 모두 자유롭게 활용가능	활용 가능하나, 직장 분위기, 대체인력 확보 어려움으로 충분히 사용하지 못함	전체 활용할 수 없음
전체(2018)	100.0 (576,216)	44.5 (256,620)	24.8 (142,730)	30.7 (176,865)
전체(2019)	100.0 (639,909)	42.7 (273,102)	27.0 (172,625)	30.3 (194,182)

자료: 강민정 외(2019). 2018년 기준 일·가정양립 실태조사, pp.116-117.

육아휴직 신청을 언제든지 마음 놓고 신청할 수 있는 분위기라고 응답한 사업장의 비율은 2018년도 2019년도 조사결과 각각 47.5%, 45.9%로 약 2.0%p 감소되었으며, 여건상 신청하기 어렵다고 응답한 비율도 각각 18.7%, 18.1%로 5개 사업장 중 1곳은 사실상 제도 활용이 어려운 것으로 나타났다(〈표 II-2-11〉 참조).

〈표 II-2-11〉 육아휴직 신청의 부담 정도

단위: %, (개)

	전체(사업체수)	언제든지 마음 놓고 신청할 수 있는 분위기이다	신청을 할 수 있는데 부담을 느낀다	여건상 신청하기 어렵다
전체(2018)	100.0 (399,351)	47.5 (189,534)	33.8 (134,946)	18.7 (74,871)
전체(2019)	100.0 (445,727)	45.9 (204,482)	36.0 (160,476)	18.1 (80,769)

자료: 강민정 외(2019). 2018년 기준 일·가정양립 실태조사, pp.140-141.

육아기근로시간단축제도를 자유롭게 활용가능하다고 응답한 사업장의 비율은 2018년도 2019년도 조사결과 각각 34.1%, 40.7%로 절반 미만에 불과했으며, 활용할 수 없다고 응답한 비율도 각각 25.8%, 21.0%로 나타났다(〈표 II-2-12〉 참조).

〈표 II-2-12〉 육아기근로시간단축제도 활용가능여부

단위: %, (개)

	전체(사업체수)	필요한 사람은 모두 자유롭게 활용가능	활용 가능하나, 직장 분위기, 대체인력 확보 어려움 등으로 인해 충분히 사용하지 못함	전체 활용할 수 없음
전체(2018)	100.0 (460,068)	34.1 (156,993)	40.1 (184,369)	25.8 (118,705)
전체(2019)	100.0 (498,448)	40.7 (202,798)	38.3 (191,111)	21.0 (104,538)

자료: 강민정 외(2019). 2018년 기준 일·가정양립 실태조사, p.179-180

가족돌봄휴직제도를 자유롭게 활용가능하다고 응답한 사업장의 비율은 2018년도 2019년도 조사결과 각각 29.9%, 38.0%로 약 8.0%p 증가했으나 여전히 낮은 수준에 머물러있으며, 활용할 수 없다고 응답한 비율도 각각 25.6%, 20.6%로 나타났다(〈표 II-2-13〉 참조).

〈표 II-2-13〉 가족돌봄휴직제도 활용가능여부

단위: %, (개)

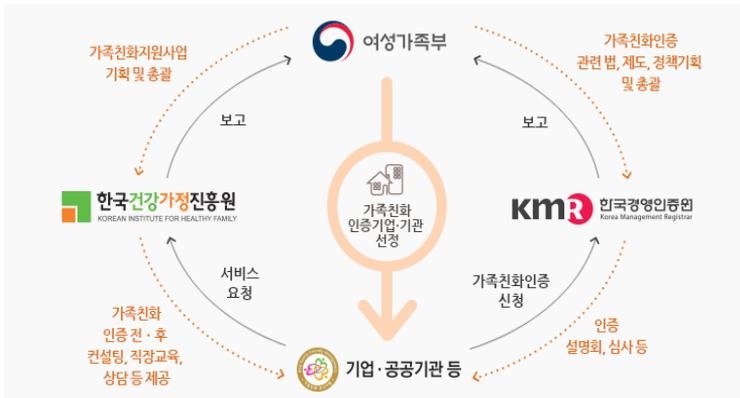
	전체(사업체수)	필요한 사람은 모두 자유롭게 활용가능	활용 가능하나, 직장 분위기, 대체인력 확보 어려움 등으로 인해 충분히 사용하지 못함	전체 활용할 수 없음
전체(2018)	100.0 (350,400)	29.9 (104,808)	44.5 (155,807)	25.6 (89,785)
전체(2019)	100.0 (353,912)	38.0 (134,628)	41.4 (146,507)	20.6 (72,776)

자료: 강민정 외(2019). 2018년 기준 일·가정양립 실태조사, pp.197-198.

3. 가족친화지원

근로자가 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 여성가족부, 한국경영인증원, 한국건강가정진흥원이 협력하여 다양한 일·가정양립 제도 및 사업을 운영하고 이를 통해 가족친화적 직장문화를 도모한다. 가족친화적 직장문화 조성을 위한 사업으로는 여성가족부와 한국경영인증원이 관장하는 가족친화인증사업과 한국건강가정진흥원이 운영하는 가족친화지원사업이 있다.

[그림 II-3-1] 가족친화사업 운영체계



자료: 가족친화지원사업 홈페이지, 가족친화지원사업 안내. <http://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertBusiGuide.do> (2020. 2. 26. 인출)

가. 가족친화인증22)

「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제15조에 의해 자녀출산 및 양육 지원, 유연근무제도, 가족친화 직장문화 조성 등 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업 및 공기업에 대하여 심사를 통해 인증을 부여하는 제도이다.

가족친화인증을 받기 위해서는 <표 II-3-1>의 최소 충족요건을 만족하며 배점 기준에 따라 중소기업은 100점 만점에 최소 60점, 대기업·공기업은 100점 만점에 최소 70점을 득하고 배점 내 ‘가족친화제도 실행’ 항목에서 30점 이상 점수 획득 시 3년 동안 인증기관으로 선정된다.

22) 2019 가족친화인증 안내 책자와 가족친화지원사업 홈페이지(<http://www.ffsb.kr>), 한국건강가정진흥원 홈페이지(<http://www.kihf.or.kr/lay1/S1T395C399/contents.do>)를 참조하여 그 내용을 정리 작성함.

〈표 II-3-1〉 가족친화인증 최초 충족요건

법규 세부 항목 도입 여부
1. 주 40시간 근로시간 기준 준수
2. 18세 미만 근로자와 임신부에 대한 야간, 휴일 근로 제한
3. 보건의휴가(또는 생리휴가)
4. 임신부 근로보호
5. 임신기간 중 근로시간 단축 제도
6. 태아검진 시간 허용 보장
7. 유급 수유시간 보장
8. 직장 내 성희롱 금지
9. 직장 내 성희롱 예방교육
10. 배우자 출산휴가
11. 육아휴직제도
12. 육아기 근로시간 단축 청구
13. 가족돌봄 휴직제도
의무사항 이행 여부(인증 배제사유)
1. (폭력예방교육 의무 실시 공기업) 폭력예방 의무교육 부진기관 여부
2. (직장어린이집 설치의무 이행대상) 직장어린이집 설치 미이행 사업장 명단공표 여부(해당연도)
3. (적극적 고용개선조치 적용 대상) 미이행 사업장으로 명단공표 여부
4. 일·가정양립 관련 법령 위반 사실(최근 2년내)

자료: 가족친화지원사업 홈페이지. <http://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertEstLaw.do> (2020. 2. 26. 인출).

현재 가족친화인증 기업과 기관은 2019년 12월 기준으로 총 3,833개사(社)이며, 대기업이 408개사, 중소기업이 2,445개사, 공기업이 980개사이다. 업종별로는 제조업(1,410)이 가장 많으며 다음으로 공공행정, 국방 및 사회보장 행정(584), 도매 및 소매업(272), 정보 통신업(244), 전문, 과학 및 기술 서비스업(201), 사업 시설 관리, 사업지원 및 임대서비스업(194), 건설업(166), 전기, 가스, 증기 및 증기조절 공급업(160), 교육 서비스업(67), 금융 및 보험업(51), 보건업 및 사회복지 서비스업(51) 등의 순이다. 가족친화인증을 받은 기업 및 기관은 여성가족부로부터 인증마크를 부여받으며, 가족친화우수기업 정부표창을 받게 되고, 한국건강가정진흥원으로부터는 가족친화경영컨설팅과 가족친화 직장교육을 지원받게 된다. 또한, 법무부 출입국 우대카드가 지원되어 전용보안검색대 및 출입국우대심사대 이용서비스를 제공받는다. 그 밖에도 중앙부처, 지자체, 은행 등이 지원하는 220개의 혜택을 누릴 수 있다.

〈표 II-3-2〉 가족친화기업 인증 기준 중 육아문화 관련 주요항목

분류	내용	법정 의무사항 여부	
법규 요구사항 (최소 충족요건)	주 40시간 근로시간 기준 준수	○	
	18세 미만 근로자와 임신부에 대한 야간, 휴일 근로 제한		
	보건휴가(또는 생리휴가)		
	임산부 근로보호		
	임신기간 중 근로시간 단축 제도		
	태아검진 시간 허용 보장		
	유급 수유시간 보장		
	배우자 출산휴가		
	육아휴직제도		
자녀 출산 및 양육 지원	육아기 근로시간 단축 청구	○	
	가족돌봄 휴직제도		
	여성근로자의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 이용률		
	남성근로자 육아휴직 이용률		
	남·여 근로자 육아휴직 후 복귀율		
	출산전후휴가 후 고용유지율		
	배우자출산휴가 5일 이상 이용률		2020. 1. 1부터 10일 유급휴가
	임신기 근로시간 단축 이용		12주 이내 36주 이후만 해당
	가족돌봄휴직 이용		○
자동육아휴직제 시행	X		
유연근무제도	직장어린이집 설치(※의무이행사업장 제외)	X(의무사업장 제외이므로)	
	유연근무제 활용률 (시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무, 스마트워크 등)	○	
가족친화 직장문화 조성	정시퇴근 (‘가족사랑의 날’, ‘PC-OFF’ 등 시행)	X	
	가족친화 직장교육 실시	X	
	가족친화 관련 프로그램 시행	X	
	노동시간단축 조기도입 시행	△ 주 52시간은 의무이나, 어느 정도 단축하는가에 따라 다름	
	조기퇴근제 시행	X	
	시간선택제 일자리 활용	X	

자료: 가족친화지원사업 홈페이지. <http://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertEstNew.do> (2020. 3. 11. 인출), 가족친화인증 평가 배점 기준을 참고하여 재구성함.

나. 가족친화지원사업²³⁾

가족친화지원사업을 주관하는 가족친화지원센터는 일과 가정이 조화로운 가족친화 직장문화를 조성하고, 다양한 가족친화 정책을 지원하기 위해 여성가족부장

23) 2019 가족친화인증 안내 책자와 가족친화지원사업 홈페이지(<http://www.ffsb.kr>), 한국건강가정진흥원 홈페이지(<http://www.kihf.or.kr/lay1/S1T395C399/contents.do>)를 참조하여 그 내용을 정리 작성함.

관의 지정을 받아 한국건강가정진흥원이 운영하는 기관으로 가족친화경영 컨설팅, 가족친화 직장교육, 가족친화경영 실천포럼, 가족친화 협력사업, 가족친화사업 홍보를 담당한다.

1) 가족친화경영 컨설팅

근로자가 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 가족친화인증을 신청하고자 하는 기업과 기관을 대상으로 다양한 프로그램, 제도, 교육 등의 지원을 통하여 새로운 기업문화를 만들어가는 경영전략 컨설팅을 진행한다. 가족친화인증을 위한 가족친화인증 지표별 상세 안내와 심사준비 컨설팅을 제공한다. 가족친화인증 완료 이후에는 가족친화제도 재검토가 필요한 기업(관)이나 새로운 가족친화제도 도입을 추진 중인 기업(관), 근로형태 및 근무방식 개선을 희망하는 기업(관)에게 무료로 컨설팅을 지원한다.

2) 가족친화 직장교육

일·가정양립 및 가족친화 경영 역량강화를 위해 기업(관) 임직원을 대상으로 가족친화 직장교육을 진행한다. 오프라인 직장교육에서는 1) 일·가정·생활의 불균형을 해소하는 전략, 2) 일·가정·생활영역의 균형을 위한 일터 전략, 3) 일과 가정영역의 균형으로 행복한 가정생활을 영위하는 전략, 4) 출산·양육친화적인 직장문화 조성을 위한 조직 차원의 전략, 5) 가족친화경영을 위한 조직 차원의 제도 운영 전략, 6) 가족친화경영을 위한 중간 관리자의 관리 전략에 관한 내용을 다루고 있다. 오프라인 교육과 더불어 온라인에서도 교육을 들을 수 있으며 사내교육이나 집체교육을 위한 온라인 교육콘텐츠도 제공한다.

3) 가족친화경영 실천포럼

가족친화인증기업(관)의 상호교육과 협력, 지속적 가족친화경영 실천과 일·생활 균형 확산을 위한 포럼을 개최한다. 포럼은 17개 기업으로 구성된 운영위원회와 가족친화인증기업(관)들과 前여성인재활용과 양성평등 실천TF 참여 기업(관)들이 참여하는 민간협의체로 구성된다.

4) 가족친화 협력사업

전국적으로 가족친화 문화 확산 지원체계 기반을 마련하기 위해 지역맞춤 시범사업과 네트워크 확대 사업을 추진한다. 서울, 부산, 대구, 광주, 제주, 인천, 대전, 전남 지역의 유관기관과 가족친화문화 확산협의회를 운영하여 지역사회 내 가족친화 문화 확산을 도모하며 지역 유관기관에 연계하여 가족친화 시범사업을 운영한다.

5) 가족친화사업 홍보

한국건강가정진흥원에서는 직장과 가정에서 또한 경영자(관리자)와 근로자의 입장에서 실천해야하는 ‘일·생활 균형 10대 핵심 실천 제안과제’를 <표 II-3-3>과 같이 제시하기도 하였다.

<표 II-3-3> 일·생활 균형 10대 핵심 실천 제안과제

구분	내용
직장	정시퇴근 YES! 퇴근 후 업무연락 NO!
	엄마, 아빠의 육아휴직이 당연한 직장문화를 만듭니다
	공정하게 직원을 채용하고 평가하며, 성별에 따라 임금을 차별하지 않습니다
가정	집안일을 함께하고 함께 쉽니다
	육아는 엄마, 아빠가 공동으로 함께 합니다
경영자 관리자	우리 사회의 가족친화기업 문화 확산에 솔선하겠습니다
	근로자가 눈치보지 않고 가족친화제도를 이용하도록 하겠습니다
	우리 회사에 맞는 가족친화 프로그램을 적극 시행하겠습니다
근로자	근로시간에는 업무 집중도를 높여 일하겠습니다
	동료의 일·생활 균형을 존중하겠습니다

자료: 한국건강가정진흥원 홈페이지. <http://www.kihf.or.kr/lay1/S1T395C399/contents.do> (2020. 2. 26. 인출).

기업(관)의 가족친화 직장환경 조성 지원과 성과 확산을 위해 가족친화인증, 가족친화경영 컨설팅, 가족친화 직장교육, 가족친화사업 안내 등 관련 정보를 홍보, 제공한다. 홍보의 일환으로 매년 가족친화인증기업(관) 우수사례, 직업 체험수기를 수록한 ‘일·생활 균형 우수사례집’을 발간하며 인증기업 인센티브 활용 현황 및 성과를 조사한다.

4. 직장보육지원

「영유아보육법」 제14조에 따르면, 상시 여성근로자 300인 이상 또는 근로자

500인 이상을 고용하고 있는 사업장의 사업주는 직장어린이집을 설치하여야 한다. 이에 따라 사업자는 단독 혹은 공동으로 직장어린이집을 설치·운영하거나 지역의 어린이집과 위탁계약을 맺어 근로자 자녀의 보육을 지원해야 한다. 직장어린이집은 영유아보육법에 의거하여 보건복지부의 설치인가 및 지도를 받고, 고용보험에 가입한 지원 해당 사업주는 고용노동부를 통해 직장어린이집 설치비와 운영비를 지원받을 수 있다. 현재 직장어린이집 설치비 및 운영비 지원, 직장 부모교육프로그램 운영 등 관련 지원은 고용노동부 산하기관인 근로복지공단의 직장보육지원센터에서 관장하고 있다.

가. 사업 내용

1) 직장어린이집 설치비 지원²⁴⁾

직장어린이집(단독, 공동)을 설치·운영하고자하는 사업주에게 설치비 및 운영비의 일부를 무상으로 지원하거나 저금리 융자지원을 하고 있다. 대규모 기업의 경우 시설전환비와 교재교구비를 정해진 한도 내에 소요비용의 60%를, 우선지원 대상 기업²⁵⁾은 시설전환비, 시설건립비(시설매입비), 시설개보수비, 교재교구비를 정해진 한도 내 소요비용의 90%(시설매입비의 경우, 소요비용의 40%)를 지원한다. 융자지원의 경우, 시설건립비, 시설매입비, 시설임차비, 시설전환비, 시설개보수비를 3년 거치, 5년간 균등분할 상황 조건으로 대규모 기업에게는 연 2%, 우선지원 대상 기업은 연 1%의 이율을 적용한다.

2) 중소기업 공동직장어린이집, 상생형 공동직장어린이집 공모사업²⁶⁾

중소기업 직장어린이집 부족현상을 해소하기 위한 방안으로 중소기업 공동직장어린이집과 상생형 공동직장어린이집 설치비를 지원한다. 중소기업 공동직장어린이집 설립 지원대상은 우선지원 대상기업의 수가 2개 이상이며 전체 기업수의 60%가 우선지원 대상기업인 사업주 단체이다. 대기업이나 공기업이 대표사업주나

24) 근로복지공단(2019a). 2019 어린이집 설치와 운영 책자를 토대로 작성함.

25) 「고용보험법」 시행령 제12조 1항에 따름.

26) 근로복지공단(2019a). 2019 어린이집 설치와 운영 책자와 근로복지공단(2019b). 상생형 공동직장어린이집 안내 책자를 토대로 작성함.

참여사업주로서 어린이집의 부지나 건물을 제공 또는 비용을 지원하여 자사 및 협력업체, 인근 중소기업의 자녀가 함께 이용할 수 있는 어린이집 설립을 희망하면 상생형 공동직장어린이집 공모사업에 참여할 수 있다.

두 공모사업에 선정되면 시설전환비, 시설건립비(시설매입비), 교재교구비를 정해진 한도 내 소요비용의 90%(시설매입비의 경우, 소요비용의 40%)를 지원을 수 있다. 용자지원은 우선지원 대상 기업과 동일하게 시설건립비, 시설매입비, 시설임차비, 시설전환비, 시설개보수비를 3년 거치 5년간 균등분할 상황 조건으로 연 1%의 이율이 적용된다.

3) 여성고용친화시설 용자²⁷⁾

고용보험에 가입한 사업주 및 사업주 단체가 여성근로자를 위해 설치·운영하는 모유 집유 및 수유시설, 탈의실, 휴게실, 수면실, 기숙사, 샤워실, 화장실 등 여성의 고용안정 및 취업을 촉진하기 위한 시설 건설을 희망하면 시설건립비, 시설 전환비, 시설임차비, 시설매입비, 시설개보수비를 7억 원(공동의 경우 9억 원) 한도내에서 3년 거치 5년간 균등분할 상황 조건으로 대규모 기업은 연 2%, 우선지원대상 기업은 연 1%의 이율을 적용받을 수 있다.

4) 직장어린이집 운영비 지원²⁸⁾

시장, 군수, 구청장의 인가를 받았으며 「영유아보육법」 제21조에 따른 자격을 갖춘 원장과 보육교사를 고용한 직장어린이집 중 사업장 소속의 피보험자 자녀수가 전체 보육아동수의 1/3이상이거나, 1/4이상이면서 전체 현원의 고용보험 피보험자 자녀수가 과반수일 경우 원장, 보육교사, 조리원에 대한 인건비를 지원받을 수 있다. 유급고용일수가 월 20일 이상인 원장, 보육교사, 조리원의 경우 주 40시간 기준으로 대규모 기업은 월 60만원을, 우선지원대상 기업(중소기업 공동직장어린이집, 상생형 공동직장어린이집 사업주 포함)은 월 120만원을 지원받는다.

이와 더불어 중소기업 직장어린이집 중 어린이집을 이용하는 사업주 단체의 우선지원 대상기업의 개소 수 및 보육아동수가 각각 50%인 기관은 인건비 외에 교육

27) 근로복지공단(2019c). 2019년 직장어린이집 등 지원사업안내를 토대로 작성함.

28) 근로복지공단(2019c). 2019년 직장어린이집 등 지원사업안내를 토대로 작성함.

및 보육활동, 행사 등 기관에 필요한 관리운영비 및 사업운영비 등을 분기별로 월 200만원에서 520만원(보육현원에 따라 차등 지급) 내로 지원받을 수 있다.

5) 부모교육 프로그램 운영²⁹⁾

일하는 (예비)부모들이 자녀양육의 어려움을 해소하기 위해 양육지식 제공, 부모 역할의 효율적인 수행 등에 대해 교육하는 부모교육 프로그램을 보급한다. 일과 가정의 양립을 지원하는 목적으로 개발된 부모교육 프로그램 운영은 2015년 프로그램 직장어린이집 5개소, (예비)부모 365명이 참석한 시범사업을 시작으로 2019년 도에는 직장어린이집 40개소, 기업 40개소, (예비)부모 3,532명이 참여하고 있다. 직장보육지원센터에서 직접 양성하는 부모교육 전문강사(어린이집 원장) 약 90여 명이 부모교육프로그램을 직접 운영할 직장어린이집과 부모교육프로그램 참여를 희망하는 (예비)부모들이 근무하는 기업에 부모교육 프로그램 강사로 파견되어 활동하며 생애주기별로 부모들에게 필요한 양육지식을 3-4회기에 걸쳐 제공한다.

나. 직장어린이집 설치 현황³⁰⁾

2019년 12월 기준으로 직장어린이집 의무이행 실태조사 결과, 전체 의무사업장은 1,445개소이며 직장어린이집 설치 및 위탁을 이행한 사업장은 1,303개소로 90.2%의 이행률을 보인다. <표 II-3-4>의 사업장 유형별 설치의무 이행현황을 살펴보면, 기업의 의무사업장 대상 수가 923개소로 가장 많으며 지자체가 182개소, 국가기관 165개소 순이고 학교 전체가 112개소, 대학병원 전체가 63개소이다. 설치이행률은 대체로 국가나 지자체에서 운영하는 사업장이 민간사업장보다 높았다. 국공립 학교 및 대학병원은 대상사업장 전체가 직장어린이집 의무를 이행했으며 지자체가 94.5%, 국가기관이 92.1%의 이행률을 보였다. 민간 사업장 중에서는 사립 대학병원이 95.9%로 가장 높고, 사립 학교가 89.2%, 기업이 가장 낮은 88.3%의 이행률을 보였다. 미이행 사유로는 장소 확보의 어려움(29.0%)과 보육 대상 부족(25.0%)에 대한 응답이 가장 많았고, 사업장 특성상 어렵다는 응답(18.0%)도 있었다. 설치비용 부담(10.3%)과 운영비용 부담(12.5%)은 상대적으로 미이행 사유로 응답하는 비율은 낮은 편이다.

29) 근로복지공단 내부자료 '2020년 부모교육프로그램 운영 계획(안)'을 토대로 작성함.

30) 보건복지부 보도자료(2020.5.28.). 직장어린이집 설치의무 미이행·조사 불응한 30개 사업장 공표.

〈표 II-3-4〉 사업장 유형별 설치의무 이행현황

단위 : 개소, (%)

구 분	의무사업장 (A=B+C)	이 행(B)			미이행 (C)	
		계	설치	위탁		
합 계	1,445 (100.0)	1,303 (90.2)	987 (68.3)	316 (21.9)	142 (9.8)	
국가기관	165 (100.0)	152 (92.1)	146 (88.5)	6 (3.6)	13 (7.9)	
지 자 체	182 (100.0)	172 (94.5)	124 (68.1)	48 (26.4)	10 (5.5)	
학교	국공립	29 (100.0)	29 (100.0)	21 (72.4)	8 (27.6)	0 (0.0)
	사립	83 (100.0)	74 (89.2)	32 (38.6)	42 (50.6)	9 (10.8)
대학병원	국공립	14 (100.0)	14 (100.0)	11 (78.6)	3 (21.4)	0 (0.0)
	사립	49 (100.0)	47 (95.9)	34 (69.4)	13 (26.5)	2 (4.1)
기 업	923 (100.0)	815 (88.3)	619 (67.1)	196 (21.2)	108 (11.7)	

자료: 보건복지부 보도자료(2020.5.28.). 직장어린이집 설치의무 미이행·조사 불응한 30개 사업장 공표.

5. 소결

첫째, 직장 내 육아지원제도를 규정하고 있는 법률은 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률과 근로기준법, 고용보험법, 국가공무원법으로 그 내용은 근로자를 지원하는 방향으로 지속적으로 변화하는 경향을 알 수 있다.

둘째, 일·가정양립 지원제도 현황을 살펴보면, 직장 내 육아지원제도는 적용법의 차이로 국가공무원과 일반 근로자간에 보장되는 범위에 차이가 있었고, 공무원의 경우 일반근로자에 비하여 상대적으로 좋은 여건임이 분명하였고 또한 눈치 보지 않고 그 이용이 용이한 경향을 보인다. 직장 내 육아지원제도에 대해 공무원 수준까지가 일반 기업의 접근점 중 하나로 고려할 수 있다.

셋째, 일·가정양립 지원제도가 코로나19에 빠르게 대응하고 있는 점은 매우 긍정적으로 평가할 수 있다. 현행법상 가족돌봄휴가는 무급임에도 불구하고, 정부는 코로나19로 인해 근로자가 가족돌봄휴가를 사용한 경우에는 근로자 1인당 10일 동안 최대 50만원, 맞벌이 부부의 경우 총 20일, 최대 100만원을 지원 받을 수 있도록 하였다. 다만, 비용을 지원받을 수 있는 경우는 원칙적으로 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 어린이집 휴원이나 학교 휴교로 인해 가정보육이 필요한 경우와 조부모, 부모, 배우자, 자녀 등이 확진 환자나 조사대상 유증상자 등으로 긴급 돌봄이 필요한 경우에 한정하였고, 예외적으로 온라인 개학기간 동

안은 초등학교 3학년까지 지원하였다.³¹⁾

넷째, 향후 발생할 감염병 상황의 경우에도 제도가 안정적으로 사용될 수 있도록 법적인 근거를 마련하는 것이 중요하다. 이러한 지원이 한시적으로 시행된 것이기 때문이다.

다섯째, 일·가정양립 지원제도 이용 실태조사 결과는 제도의 이용이 여전히 미진함을 보여주며 이는 정책과 제도적 지원을 넘어서는 문화 조성의 방법으로 개선이 필요한 부분임을 시사한다. 현재 법정 의무화되어 있는 육아지원제도들은 근로자가 신청하였는데 사업주가 사용하지 못하게 하는 경우 벌칙규정에 따라 징역이나 벌금에 처하게 됨에도 불구하고(남녀고용평등법 제37조), 전혀 활용할 수 없거나, 직장 분위기나 대체인력 확보 등의 어려움으로 사용할 수 없는 경우도 상당한 비율을 차지하고 있음을 보여준다. 특히, 출산전후휴가나 육아휴직제도의 경우 법적으로 보장된 지 상당한 기간이 흘렀음에도 불구하고, 실제 자유롭게 활용하는 비율은 절반에 미치지 못하고 있음은 현재 우리 직장에서의 육아문화가 어떠한지를 간접적으로 보여주는 부분이라고 볼 수 있다. 근로자의 ‘육아’를 지원하는 문화 조성 필요성에 대한 인식의 확산과 홍보가 필요하다.

여섯째, 가족중심의 가족친화적 기업 문화로의 변화를 도모하고, 기업이 사회적 책임의 일환으로 직장보육시설을 확대하고, 정부는 가족친화적 문화를 지닌 기업에의 지원 강화가 필요하다. 기업의 가족친화적 조직문화를 독립변인으로 아버지의 자녀양육 참여에 미치는 영향을 분석한 연구(이숙현, 권영인, 2009)에서는 근무하는 기업의 조직문화, 조직분위기가 가족친화적일수록 아버지의 일-가족 갈등이 줄고, 이 갈등이 낮을수록 자녀양육에 더 참여하는 경향이 있음과 근무시간이 적을수록 일-가족 갈등이 줄고, 자녀양육에 더 참여하는 경향이 있음을 보고하기도 하였다.

31) 가족돌봄비용 지원 확대, 고용노동부 홈페이지, [http://www.moel.go.kr/policy/corona19/detailList.do?tpi_seq=125\(2020. 6. 5. 인출\)](http://www.moel.go.kr/policy/corona19/detailList.do?tpi_seq=125(2020. 6. 5. 인출)).

III

직장 내 긍정적 육아문화 조성사례

- 01 직장 내 육아지원 경향 분석
- 02 국내 우수 사례
- 03 국외 직장 육아문화 관련 동향

Ⅲ. 직장 내 긍정적 육아문화 조성사례

본 장에서는 직장의 육아문화 조성 사례를 국내와 국외에서 찾아 긍정적 육아문화 조성을 위한 시사점을 얻고자 하였다. 이를 위해 직장 내 육아지원의 경향을 살펴보고자 가족친화기업의 육아지원 관련 실천 사례를 분석하였다. 국내 우수 사례의 수집은 연구진이 우수 직장으로서의 직접 방문을 통해 자료를 수집하였으나, 국외 우수 사례의 경우 코로나19 상황에서 국외 출장이 어려워 문헌연구를 통해 수집하였다. 국외사례는 OECD 국가에서의 ‘가정친화일자리(family friendly workplace)’의 내용에 대한 검토와 EU 국가현황과 더불어 영국, 스웨덴, 캐나다 등의 사례³²⁾를 고찰하였다.

1. 직장 내 육아지원 경향 분석³³⁾

우리나라의 20대에서 40대를 대상으로 육아존중문화로의 패러다임 전환에 대해 살펴본 선행연구(권미경 외, 2019)에 의하면 일과 가정 양립을 지원하는 정책과 제도 등이 긍정적 육아문화 조성에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기업의 유형, 규모 등 직장의 특성에 따른 직장 육아지원의 경향을 파악하고 이를 토대로 직장 육아문화 조성의 시사점을 찾아보고자 가족친화인증 기업의 우수사례를 분석하였다. 직장 내 육아지원의 경향을 가족친화인증 기업의 사례를 중심으로 고찰함은 직장에서의 육아지원에 대한 자료는 부족한 상황이나, 가족친화인증 기업의 자료는 어느 정도 축적되었고, 가족친화기업의 주요내용이 일·가정양립과 직장에서의 육아지원이 주류를 이루므로 전반적 경향성 파악이 가능하기 때문이다.

32) 국외 사례의 경우 출장을 통한 개별 기업현장의 우수사례 발굴이 어려워 기업의 육아지원과 관련한 전반적인 동향과 국가별 정책을 제시함.

33) 본 절은 여성가족부가 2014년부터 2019년까지 발간한 일·가정양립/가족친화 우수기업 사례집의 내용을 토대로 연구협력진(최인화 교수, 명지대)과의 협업을 통해 구성함.

가. 분석대상

직장 육아지원의 경향을 파악하고자 여성가족부가 2014년부터 2019년까지 발간한 일·가정양립 우수기업 사례집에 실린 기업이나 기관의 우수 사례를 분석하였다. 가족친화우수기업으로 선정된 연도, 기업유형, 그리고 근로자수에 따라 가족친화제도 실행 수에 나타난 변화를 살펴보았다.

구체적인 분석 대상은 <표 III-1-1>과 같다. 2014년의 60개를 시작으로 2019년의 19개에 이르기까지 6년 동안 가족친화인증기업 우수 사례로 선정된 기업은 총 202개이며, 이중 공공기관이 78개(38.6%)로 가장 많고 다음은 대기업 71개(35.1%), 중소기업 53개(26.2%)의 순으로 나타났다.

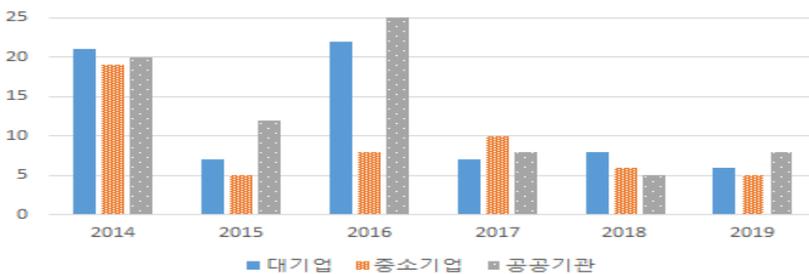
<표 III-1-1> 가족친화인증기업 우수 사례 분석대상: 2014~2019년

단위: 개(%)				
선정연도	대기업	중소기업	공공기관	전체
전체	71(35.1)	53(26.2)	78(38.6)	202(100.0)
2014	21(35.0)	19(31.7)	20(33.3)	60(100.0)
2015	7(29.2)	5(20.8)	12(50.0)	24(100.0)
2016	22(40.0)	8(14.5)	25(45.5)	55(100.0)
2017	7(28.0)	10(40.0)	8(32.0)	25(100.0)
2018	8(42.1)	6(31.6)	5(26.3)	19(100.0)
2019	6(31.6)	5(26.3)	8(42.1)	19(100.0)

자료: 여성가족부(2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019). 2014 가족친화인증기업 우수사례집, 2015 가족친화인증기업·기관 우수사례집, 2016 일·가정양립 우수사례, 2017 일·생활 균형 우수사례, 2018년도 가족친화 우수사례집, 2019년도 가족친화 우수사례집.

[그림 III-1-1] 가족친화인증기업 우수 사례 분석대상: 2014~2019년

단위: 개



자료: 여성가족부(2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019). 2014 가족친화인증기업 우수사례집, 2015 가족친화인증기업·기관 우수사례집, 2016 일·가정양립 우수사례, 2017 일·생활 균형 우수사례, 2018년도 가족친화 우수사례집, 2019년도 가족친화 우수사례집.

2017년에만 예외적으로 전체 가족친화인증기업 우수 사례 25개 중 중소기업이 10개(40.0%)로 공공기관 8개(32.0%)와 대기업 7개(28.0%)보다 높은 비율을 차지하였고 다른 해에는 대기업이나 공공기관이 중소기업 보다 더 높은 비율을 보인다 ([그림 III-1-1] 참조).

나. 분석틀 및 분석방법

가족친화기업 인증을 받기 위해 기업이 실행해야 하는 가족친화제도는 자녀출산 및 양육지원, 유연근무, 그리고 가족친화 직장문화 조성의 세 분야로 나눌 수 있다.

다음 <표 III-1-2>에서는 가족친화인증기업 우수사례집에 나타난 가족친화제도의 항목을 기업의 지원유형에 따라 비용지원, 시간지원, 보육(돌봄)지원 그리고 기타지원(환경조성이나 행사, 프로그램 실시 등)으로 구분하여 제시하였다. 이는 자녀를 양육하는 성인들이 우리사회의 양육환경을 평가하는 데 있어 육아비용 등의 비용적 측면, 육아휴직 등의 시간적 측면, 보육·교육서비스 지원 그리고 육아직원에 대한 배려 등의 직장 내 육아문화를 중요하게 고려하고 있음을 반영한 것이다 (권미경 외, 2019, p.247). 비용지원은 기업에서 현금이나 현물을 지원하는 것으로 예를 들어 출산 축하금이나 임신부 물품지급이 자녀출산 및 양육에 대한 비용지원에 해당한다. 시간지원은 기업에서 휴직이나 휴가, 근무시간 조정을 통해 직원들의 일과 가정 양립을 지원하는 것으로 육아휴직이나 배우자 출산 휴가 등을 통한 자녀출산 및 양육지원, 시차출퇴근제 등의 유연근무제도, 정시퇴근을 통한 가족친화 직장문화 조성이 포함된다.

보육 및 돌봄 지원은 기업 내에서 직원들의 보육(돌봄) 관련 서비스를 제공하는 것으로 직장어린이집이나 수유시설 설치를 통한 자녀출산 및 양육지원 등이 해당된다. 그 외 기타지원에는 일과 가정 양립을 위한 환경조성이나 행사, 프로그램 등이 있다. 기업에 따라 자녀출산 및 양육지원을 위해 아빠 육아참여 장려 프로그램을 실시하기도 하고 가족친화 직장문화 조성을 위해 가족초청 행사나 가족친화 직장교육을 실시하기도 한다.

본 분석에서는 가족친화인증기업 우수 사례에 해당하는 기업들의 가족친화제도를 먼저 지원분야인 출산양육제도, 유연근무제도, 직장문화제도와 이 모두를 아우르는 가족친화제도로 나누어 살펴보고자 한다.

〈표 III-1-2〉 가족친화인증기업에서 실행하는 가족친화제도

지원분야	기업의 지원유형			
	비용	시간	보육(돌봄)	기타
출산양육지원제도 (자녀출산 및 양육지원)	자녀 학자금 지원 임산부물품지원 출산축하금 사내결혼포상금 셋째자녀출산포상금	육아휴직 육아기 근로시간 단축 출산전후휴가, 배우자출산 휴가 남성육아휴직 임신기 근로시간 단축 가족돌봄휴직(휴가) 출산육아기 대체인력 채용 난임치료 휴직 및 휴가 태아검진휴가, 자기계발 휴직 임신 공무원 장기리/시간 출장제한	수유시설 및 산모휴게실 직장어린이집 설치 24시간직장보육시설	임산부근로친화환경 출산/육아 복귀여성인재교육프로그램 임신직원 마음건강 지원사업 아빠 육아참여 장려 프로그램
유연근무 제도		시차출퇴근제, 재택근무제 시간제 근무, 스마트워크 유연근무제		
직장문화 관련 제도 (가족친화 직장문화 조성)		정시퇴근('가족 사랑의 날' 시행) 장기근속휴가 지원 노동시간단축 조기도입 PC-OFF제도/Mobile-OFF제도 연차축진·사용독려제도 반반차제도 도입 일·학습 병행 제도		가족친화 직장교육 실시 근로자 상담제도 가족초청행사 가족건강검진 지원 가족휴양시설 제공 가족캠프 등 가족참여 프로그램

자료: 여성가족부(2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019), 2014 가족친화인증기업 우수사례집, 2015 가족친화인증기업·기관 우수사례집, 2016 일·가정양립 우수사례, 2017 일·생활 균형 우수사례, 2018년도 가족친화 우수사례집, 2019년도 가족친화 우수사례집.

다. 선정연도 기준 가족친화제도

1) 선정연도 기준 가족친화제도 전체

가족친화인증기업 우수 사례의 2014년부터 2019년까지의 가족친화제도 실행 수를 살펴본 결과는 <표 III-1-3>과 같다. 가족친화제도를 출산양육이나 유연근무, 직장문화 등 세 가지 중 한 분야 이상에서 실행하고 있는 기업은 모두 189개로 최소 1개에서 최대 20개, 기업 당 평균 5.6개의 제도를 실행하고 있는 것으로 나타났다. 2014년에서 2017년까지의 4년 동안은 기업 전체의 가족친화제도를 평가해 우수사례로 선정하기보다는 가족친화제도의 특정 분야별로 우수한 기업을 선정하였기 때문에 해당 기간 동안의 기업 당 가족친화제도 실행 수는 상대적으로 적다.

<표 III-1-3> 선정연도별 전체 가족친화제도 수

단위: 개

선정 연도	가족친화제도															
	출산양육지원제도				유연근무제도			직장문화관련제도				전체				
	N	평균	최소	최대	N	평균	최소	최대	N	평균	최소	최대	N	평균	최소	최대
전체	127	4.4	1	14	109	2.0	1	5	125	2.3	1	7	189	5.6	1	20
2014	28	2.3	1	6	20	1.8	1	5	29	1.3	1	5	58	2.4	1	11
2015	8	1.8	1	3	6	1.8	1	4	15	1.3	1	2	22	2.0	1	4
2016	34	3.8	1	10	26	1.9	1	4	25	1.9	1	5	47	4.8	1	16
2017	20	4.4	1	9	20	2.4	1	5	20	3.0	1	5	24	8.1	1	17
2018	18	6.4	3	12	18	1.7	1	4	17	3.1	1	5	19	10.4	5	16
2019	19	7.7	2	14	19	2.1	1	4	19	3.6	1	7	19	13.4	7	20

자료: 여성가족부(2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019). 2014 가족친화인증기업 우수사례집, 2015 가족친화인증기업·기관 우수사례집, 2016 일·가정양립 우수사례, 2017 일·생활 균형 우수사례, 2018년도 가족친화 우수사례집, 2019년도 가족친화 우수사례집.

지원분야별로 살펴보면, 자녀출산 및 양육제도(이하 출산양육지원제도)를 실행하는 기업이 가장 많아 127개로 최소 1개에서 최대 14개 그리고 평균 4.4개의 제도를 실행하고 있음을 알 수 있다. 다음은 가족친화 직장문화 조성제도(이하 직장문화조성제도)를 실행하는 기업이 125개로 뒤를 이었는데, 최소 1개에서 최대 7개 그리고 평균 2.3개의 제도를 실행하고 있었다. 유연근무제도를 실행하는 기업이 가장 적어 109개이며, 최소 1개에서 최대 5개 그리고 평균 2.0개의 제도를 실행하고 있었다. 이러한 결과는 가족친화인증제도 중에서 출산양육지원제도가 가장 많은 기업에서 실행되고 있으며 그 유형도 다양함을 보여준다. 이는 육아휴직, 육아

기 근로시간 단축, 출산휴가, 배우자 출산휴가 등 자녀출산 및 양육지원제도의 상당수가 법정 의무사항이며 대기업은 물론 중소기업의 가족친화기업 심사항목에도 포함되어 있기 때문에 보인다. 반면, 유연근무제도는 아직 절반 정도의 기업에서만 실행되고 있고, 제도 수도 적게 나타났다.

〈사례 1〉 법정 의무사항을 넘어 가족친화적인 기업문화 조성을 위해 노력하는 기업	
(주)호텔신라는 2013년 가족친화인증을 받은 대기업으로, 여성 생애주기별 자녀 출산 및 양육지원 제도와 유연근무제도, 가족참여형 조직활성화 프로그램 운영을 통해 가족친화직장문화를 조성하고 있다. 특히 시행하고 있는 제도 중에는 법률이나 가족친화 인증 의무사항에 해당하지 않는 제도도 있으며 의무사항 보다 더 편의를 제공하기도 함.	
시행 중인 가족친화제도	
<ul style="list-style-type: none"> • 난임휴가, 임신축하선물 및 축하금, 출산휴가 제공 • 육아휴직, 육아기 단축근무 시행 • 임신기 전 기간 근로시간 단축 • 태아검진 외출 공가, 임신 및 출산 진료비 • 임신기 안정휴가 제공 • 임신 여성 임직원 PC-OFF제 	<ul style="list-style-type: none"> • 직장 어린이집 설치 • 배우자 유사산휴가 제공 • 취학자녀 돌봄휴가, 취학자녀선물, 유치원 보육비 제공 • 가족사랑의 날(정시퇴근) 실시 • 탄력적근로시간제

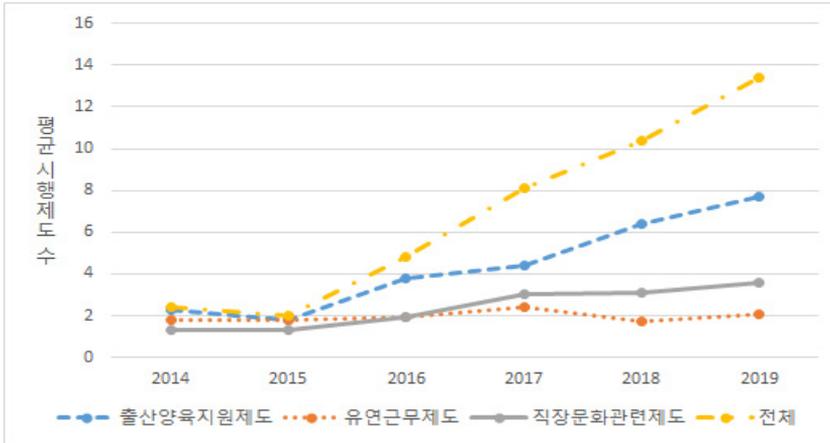
자료: 여성가족부(2019). 2019년도 가족친화 우수사례집. p.58.

가족친화인증기업 우수 사례의 선정연도별 가족친화제도 변화를 알아보기 위해, <표 III-1-3>에서 제시한 각 선정연도별 가족친화제도 수의 평균을 산출한 결과를 그림으로 제시하면 [그림 III-1-2]와 같다.

출산양육지원제도 수는 가족친화인증기업 우수 사례 선정 첫 해인 2014년의 2.3개에 비해 2015년에 1.8개로 약간 감소했으나 그 후로 해마다 꾸준히 증가하여 2019년에는 7.7개로 3배 이상 증가했다. 유연근무제도 수는 2014년에서 2016년까지는 1.8~1.9개를 유지하다가 2017년에 2.4개로 증가하였으나 2018년에 다시 1.7개로 감소하였고, 2019년에는 2.1개로 나타나 6년 동안에 큰 변화는 없는 것으로 보인다. 가족친화 직장문화조성제도는 2014년 1.3개로 시작한 후 꾸준히 증가세를 보여 2019년에는 3.6개로 거의 3배 증가했음을 알 수 있다.

[그림 III-1-2] 선정연도별 가족친화제도 변화 추이

단위: 개



자료: 여성가족부(2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019). 2014 가족친화인증기업 우수사례집, 2015 가족친화인증기업·기관 우수사례집, 2016 일·가정양립 우수사례, 2017 일·생활 균형 우수사례, 2018년도 가족친화 우수사례집, 2019년도 가족친화 우수사례집.

가족친화제도 전체 수는 2014년의 2.4개에서 시작하여 2015년 2.0개로 감소했으나 이후 매년 증가해 2019년에는 선정 첫 해에 비해 거의 6배 증가한 13.4개로 나타났다. 이는 유연근무제도보다는 출산양육제도와 가족친화 직장문화조성제도의 증가세에 기인한 것이다.

근로기준법을 통해 임신기간 중 근로시간 단축제도(2014년 3월 개정)나 임신부 근로보호를 위한 출산전후휴가(2014년 1월 개정) 등의 출산 및 육아 관련한 내용들이 법정 의무사항으로 도입되면서 가족친화인증 지표에도 포함되었고 이는 기업들이 제공하는 가족친화제도 수의 증가에도 기여한 것으로 보인다. 이외에도 남녀고용평등법을 통해 난임치료 휴가(2017년 11월 개정), 가족돌봄을 위한 휴가, 가족돌봄을 위한 근로시간 단축(2019년 8월 개정) 등이 법정 의무사항이 되었지만 가족친화인증을 위한 의무사항은 아니다. 따라서 기업들이 반드시 시행할 필요는 없지만 가족친화 우수사례로 선정된 기업들은 이러한 육아관련 주요 제도들을 상당수 시행함으로써 가족친화적인 직장문화를 조성하고자 노력한 것으로 여겨진다. 선행연구(권미경 외, 2019)에서 직장에서의 육아에 대한 배려부족이 자녀양육환경에 부정적인 것으로 언급되었는데 국가의 정책 수립을 통한 직장 내 출산 및 양육지원제도의 증가가 긍정적인 육아문화의 조성으로 이어질 수 있기를 기대한다.

2) 선정연도 기준 출산양육지원제도 수

가족친화인증기업 우수사례의 2014년부터 2019년까지의 출산양육지원제도 실행 수를 기업의 지원유형에 따라 비용지원, 시간지원, 보육(돌봄) 지원 그리고 기타 지원(환경조성이나 행사, 프로그램 실시 등)으로 구분하여 살펴본 결과는 <표 III-1-4>와 같다.

출산양육지원제도 중 비용지원은 현금이나 현물지원을 포함한다. 구체적으로 자녀 학자금 지원, 임신부물품지급, 출산 축하금, 사내결혼포상금 등이 있다. 출산양육지원제도 중 시간지원은 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 출산전후휴가, 배우자 출산 휴가, 남성육아휴직 등을 포함한다. 보육(돌봄)지원은 직장어린이집 설치가 대표적이다. 그 외 임신부 근무친화환경이나 출산/육아 복귀 여성인재 교육프로그램 등은 출산양육지원제도 중 기타지원(환경조성이나 행사, 프로그램 실시 등)에 포함시켜 분석하였다.

<표 III-1-4> 선정연도 기준 출산양육지원제도 수

단위: 개

선정연도	출산양육지원제도															
	비용지원				시간지원				보육(돌봄)지원				기타지원			
	N	평균	최소	최대	N	평균	최소	최대	N	평균	최소	최대	N	평균	최소	최대
전체	52	1.3	1	3	111	3.6	1	11	51	1.3	1	3	19	1.3	1	3
2014	11	1.3	1	2	20	2.3	1	4	5	1.0	1	1	1	1.0	1	1
2015	1	2.0	2	2	5	2.0	1	3	2	1.0	1	1	0	-	-	-
2016	8	1.3	1	2	32	2.9	1	7	11	1.6	1	2	7	1.1	1	2
2017	10	1.1	1	2	17	3.6	1	7	10	1.3	1	3	3	1.0	1	1
2018	6	1.7	1	3	18	4.8	2	8	11	1.4	1	2	3	1.3	1	2
2019	16	1.4	1	2	19	5.3	1	11	12	1.3	1	2	5	1.6	1	3

자료: 여성가족부(2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019). 2014 가족친화인증기업 우수사례집, 2015 가족친화인증기업·기관 우수사례집, 2016 일·가정양립 우수사례, 2017 일·생활 균형 우수사례, 2018년도 가족친화 우수사례집, 2019년도 가족친화 우수사례집.

출산양육지원제도를 지원유형별로 살펴보면, 시간지원을 실행하는 기업이 가장 많아 111개이며 최소 1개에서 최대 11개 그리고 평균 3.6개의 제도를 실행하고 있음을 알 수 있다. 다음은 비용지원을 실행하는 기업이 52개, 보육(돌봄)지원을 실행하는 기업이 51개로 뒤를 이었는데, 두 지원유형 모두 최소 1개에서 최대 3개 그리고 평균 1.3개로 나타났다. 그 외 기타 지원을 실행하는 기업이 가장 적어 19

개이며, 최소 1개에서 최대 3개 그리고 평균 1.3개의 제도를 실행하는 것으로 나타나 비용지원이나 보육(돌봄)지원과 유사한 수준으로 나타났다. 이러한 결과는 기업의 출산양육지원제도가 주로 시간지원 형태로 실행되고 있음을 보여준다.

〈사례 2〉 가족을 중심으로 한 직원의 삶을 위해 법적 규정을 넘어선 시간을 지원한 기업
<p>한전케이디엔(주)은 2015년 가족친화인증을 받은 공공기관으로 일과 가족 양립제도의 운영과 가족친화 프로그램 운영으로 워라밸 기업문화 조성에 앞장서고 있으며 특히 자녀출산 및 양육 지원 분야에서 다양한 시간지원 제도를 시행하고 있음.</p> <p>시행 중인 자녀출산 및 양육 지원제도 중 시간지원 관련</p> <ul style="list-style-type: none"> • 임신 중 근로시간 단축: 전 임신기간 1일 2시간 단축(이처럼 임신주수에 관계없이 근무단축을 제공하는 것은 공무원 규정에 해당되며, 일반 근로자의 법적규정은 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후만 청구 가능함) • 난임치료 휴직 및 휴가: 휴직 최대 2년, 휴가 연 3일(남·녀 모두 해당함. 법적규정은 휴가만 보장하며, 가족친화인증 기준에 불포함) • 태아검진휴가: 임신주수에 따라 월 1회 ~ 주 1회 • 출산 전 휴가 분할 사용: 가능 • 배우자출산휴가: 10일 • 육아휴직: 자녀 1인당 3년(이는 공무원 규정에 해당되며, 일반 근로자의 법적규정은 1년 이내), 남성 직원도 사용하도록 규정을 개정하고 휴직기간을 모두 승진연한으로 포함 • 자동육아휴직제: 출산 후 자동육아휴직 • 자녀돌봄휴가: 연 2일 • 가족돌봄휴직: 1년 • 육아기 근로시간 단축 시행 • 임신·출산·육아로 소진한 직원에게 1년의 자기계발 휴직 시행

주: 괄호 안은 연구진이 법령을 참고해 추가함.
 자료: 여성가족부(2019). 가족친화 우수사례집. p.20.

출산양육지원제도 지원유형의 선정연도별 변화를 알아보기 위해, 〈표 III-1-4〉의 각 선정연도별 출산양육지원제도 수의 평균을 산출한 결과를 비용지원, 시간지원, 보육(돌봄)지원, 그리고 기타지원으로 제시한 것이 [그림 III-1-3]이다.

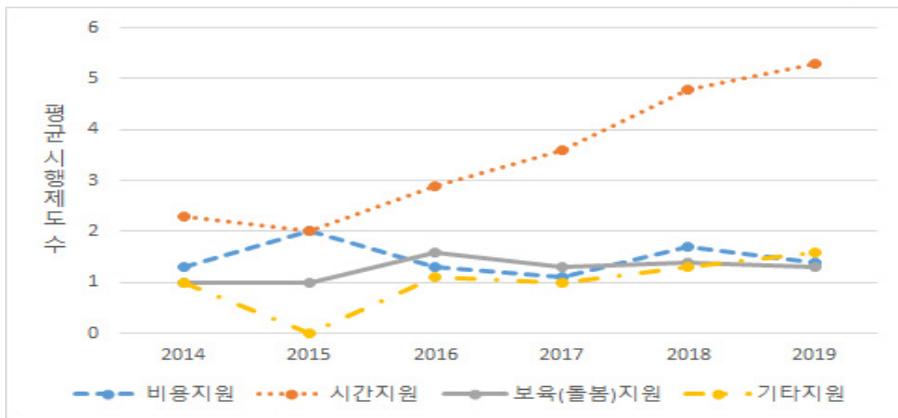
출산양육지원제도에 있어 비용지원 수는 가족친화인증기업 우수 사례 선정 첫 해인 2014년의 1.3개에 비해 2015년에 2.0개로 다소 증가했으나 그 후로 2년간 감소하여 2017년에는 1.1개로 최저를 기록하였다. 2018년 1.7개로 증가하는 듯했으나 2019년에는 1.4개로 다시 감소해 기업들의 출산양육지원제도에 있어서의 비용지원 수는 지난 6년간 1개에서 2개 사이에서 등락을 거듭했음을 알 수 있다. 시간지원 수는 2014년의 2.3개에서 2015년에 2.0개로 약간 감소했으나 그 후로 매해 증가해 2019년에는 선정 첫 해에 비해 거의 2.5배 증가한 5.3개로 나타났다. 보육(돌봄)지원 수는 2014년 1.0개에서 시작하여 2016년 1.6개로 증가하는 듯했



으나 그 후 감소해 2019년 1.3개로 지난 6년간 변동 폭이 0.6으로 상당히 적은 것으로 보인다. 출산양육지원제도에 있어 환경이나 교육 등의 기타 지원유형은 2014년 1개로 시작하여 별다른 변화가 없었으나 2018년 1.3개, 2019년 1.6개로 최근 들어 증가세를 보이고 있다. 선정연도를 기준으로 출산양육지원제도의 경향성을 살펴보면 시간지원 유형에 가장 큰 변화가 나타난 것으로 보인다.

[그림 III-1-3] 선정연도 기준 출산양육지원제도 변화 추이

단위: 개



자료: 여성가족부(2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019). 2014 가족친화인증기업 우수사례집, 2015 가족친화인증기업·기관 우수사례집, 2016 일·가정양립 우수사례, 2017 일·생활 균형 우수사례, 2018년도 가족친화 우수사례집, 2019년도 가족친화 우수사례집.

3) 선정연도 기준 유연근무제도 수

가족친화인증기업 우수 사례의 2014년부터 2019년까지의 유연근무제도 실행수를 살펴본 결과는 <표 III-1-5>와 같다. 기업에서 실시하고 있는 유연근무제도는 모두 시간지원 유형으로 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무, 스마트워크, 유연근무제 등이 여기에 해당된다. 시간지원 형태로 유연근무제도를 실행한 기업은 모두 109개이며 최소 1개에서 최대 5개이고 평균 2.0개의 제도를 실행했다.

유연근무제도의 시간지원 수는 가족친화인증기업 우수 사례 선정 첫 해인 2014년에서 2016년까지는 1.8~1.9개를 유지하다가 2017년에 2.4개로 증가하였으나 2018년에 다시 1.7개로 감소하였고, 2019년에는 2.1개로 나타나 그 기간 동안 큰 변화는 없는 것으로 보인다.

〈표 III-1-5〉 선정연도 기준 유연근무제도 수

단위: 개

선정연도	유연근무제도 시간지원			
	N	평균	최소	최대
전체	109	2.0	1	5
2014	20	1.8	1	5
2015	6	1.8	1	4
2016	26	1.9	1	4
2017	20	2.4	1	5
2018	18	1.7	1	4
2019	19	2.1	1	4

자료: 여성가족부(2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019). 2014 가족친화인증기업 우수사례집, 2015 가족친화인증기업·기관 우수사례집, 2016 일·가정양립 우수사례, 2017 일·생활 균형 우수사례, 2018년도 가족친화 우수사례집, 2019년도 가족친화 우수사례집.

〈사례 3〉 일과 가정의 동반성장을 위해 다양한 유연근무제도를 시행한 기업

제주국제자유도시개발센터는 2008년 가족친화인증을 받은 이후 현재까지 유지해오고 있는 공공기관으로 일가양득을 위한 체계적이고 다양한 유연근무제도를 정립하고 조직 구성원들의 근로 개선을 통한 삶의 질 향상을 추진함.

시행 중인 다양한 유연근무제도

- 탄력근무제(주 40시간): 시차 출퇴근형, 근무시간 선택형, 집약 근무형, 재량 근무형
- 원격근무제(주 40시간): 재택 근무형, 스마트워크 근무형
- 시간선택제(주 30시간 이하): 30시간 이내 자율 신청
- 자율적인 유연근무제 활용
- 근로시간 저축계좌 제도 활용한 연차사용: 지급한도 초과한 초과근무에 대해 연간 80시간까지 저축하여 연차로 사용

자료: 여성가족부(2017). 가족친화 우수사례집. pp.27-30.

4) 선정연도 기준 직장문화조성제도 수

가족친화인증기업 우수 사례의 2014년부터 2019년까지의 직장문화조성제도 실행 수를 기업의 지원유형에 따라 시간지원과 기타지원(환경조성이나 행사, 프로그램 실시 등)으로 구분하여 살펴본 결과는 〈표 III-1-6〉과 같다. 직장문화조성제도 중 시간지원에는 정시퇴근(‘가족사랑의 날’ 등 시행), 장기근속휴가 지원, 노동시간단축 조기도입, PC-OFF제도, Mobile-OFF제도, 연차축진 및 사용독려제도, 반반차제도 도입, 일·학습 병행제도 등이 포함된다. 기타지원에는 가족친화 직장교육 실시, 근로자 상담제도, 가족초청행사, 가족건강검진 지원, 가족휴양시설 제공, 가족캠프 등 가족참여 프로그램 등이 있다.

시간지원 형태로 직장문화조성제도를 실행한 기업은 모두 94개이며 최소 1개에서 최대 5개이고 평균 1.6개의 제도를 실행한 것으로 나타났다. 기타 지원을 실행

하는 기업은 그보다 적은 81개이나, 최소 1개에서 최대 4개, 평균 1.6개의 제도를 실행하는 것으로 나타나 시간지원이나 기타지원이 같은 수준으로 이뤄지고 있다.

이러한 결과는 기업의 직장문화조성제도가 직원이 가정에서 가족과 함께 보내는 시간을 지원하는 시간지원 형태는 물론이고 직원의 가족을 기업으로 초청해서 함께 행사나 프로그램을 진행하는 형식으로 실행되고 있음을 시사한다.

〈표 III-1-6〉 선정연도 기준 직장문화조성제도 수

단위: 개

선정연도	직장문화조성제도							
	시간지원				기타지원			
	N	평균	최소	최대	N	평균	최소	최대
전체	94	1.6	1	5	81	1.6	1	4
2014	12	1.2	1	2	21	1.1	1	3
2015	11	1.3	1	2	4	1.3	1	2
2016	21	1.5	1	3	12	1.4	1	2
2017	15	1.7	1	3	18	1.8	1	4
2018	16	1.8	1	4	12	1.9	1	4
2019	19	2.1	1	5	14	2.1	1	4

자료: 여성가족부(2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019). 2014 가족친화인증기업 우수사례집, 2015 가족친화인증기업·기관 우수사례집, 2016 일·가정양립 우수사례, 2017 일·생활 균형 우수사례, 2018년도 가족친화 우수사례집, 2019년도 가족친화 우수사례집.

직장문화조성제도 중 시간지원 수는 가족친화인증기업 우수 사례 선정 첫 해인 2014년 1.2개로 시작한 후 꾸준히 증가세를 보여 2019년에는 2.1개로 증가했음을 알 수 있다. 기타지원 역시 2014년 1.1개로 시작한 후 꾸준히 증가세를 보여 2019년에는 2.1개로 증가하였다. 이러한 결과를 통해 가족친화 직장문화조성을 위한 노력이 기업 현장에서 조금씩이지만 계속 결실을 맺고 있음을 알 수 있다.

라. 기업유형 기준 가족친화제도

1) 기업유형 기준 가족친화제도 전체

가족친화인증기업 우수 사례를 기업유형별로 가족친화제도 실행 수를 살펴본 결과는 〈표 III-1-7〉과 같다. 가족친화제도를 출산양육이나 유연근무, 직장문화의 세 지원 분야 중 하나 이상에서 실행하고 있는 기업은 모두 189개로 이중 공공기관이 가장 많아 71개이고, 다음은 대기업 65개, 중소기업 53개로 나타났다. 전체 기업

은 최소 1개에서 최대 20개 그리고 평균 5.6개의 가족친화제도를 실행하고 있는 것으로 나타났다. 기업유형별로 살펴보면, 대기업은 출산양육지원제도 수가 4.8개로 가장 많고 다음은 직장문화제도 2.5개, 유연근무제도 1.8개의 순으로 나타났다. 중소기업 역시 출산양육지원제도 수가 3.4개로 가장 많고 다음은 직장문화제도 2.1개, 유연근무제도 1.8개의 순으로 나타났다. 공공기관의 경우는 출산양육지원제도 수가 4.7개로 가장 많은 것은 대기업이나 중소기업과 유사했으나 유연근무제도나 직장문화제도 수가 각 2.2개로 같아 공공기관에서 상대적으로 유연근무제도의 운용이 많은 것을 알 수 있다.

〈표 III-1-7〉 기업유형별 가족친화제도 현황

단위: 개

기업유형	가족친화제도															
	출산양육지원제도				유연근무제도				직장문화제도				전체			
	N	평균	최소	최대	N	평균	최소	최대	N	평균	최소	최대	N	평균	최소	최대
전체	127	4.4	1	14	109	2.0	1	5	125	2.3	1	7	189	5.6	1	20
대기업	44	4.8	1	12	31	1.8	1	4	41	2.5	1	7	65	5.7	1	20
중소기업	34	3.4	1	8	34	1.8	1	3	37	2.1	1	5	53	4.8	1	15
공공기관	49	4.7	1	14	44	2.2	1	5	47	2.2	1	5	71	6.1	1	18

자료: 여성가족부(2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019). 2014 가족친화인증기업 우수사례집, 2015 가족친화인증기업·기관 우수사례집, 2016 일·가정양립 우수사례, 2017 일·생활 균형 우수사례, 2018년도 가족친화 우수사례집, 2019년도 가족친화 우수사례집.

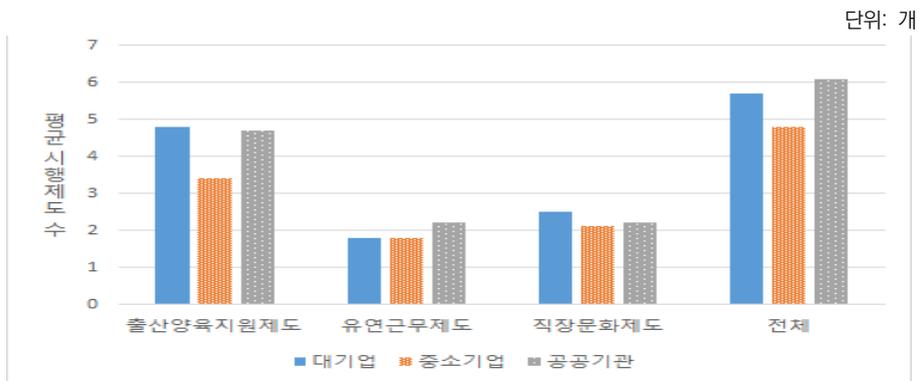
가족친화인증기업 우수 사례의 기업유형별 가족친화제도 차이를 알아보기 위해, 각 기업유형별 가족친화제도 수의 평균을 산출한 결과를 출산양육지원제도, 유연근무제, 직장문화제도의 각 지원분야별로 그리고 가족친화제도 전체로 제시한 것이 [그림 III-1-4]이다.

출산양육지원제도 수는 가족친화인증기업 우수 사례 중 대기업이 4.8개이고, 중소기업은 3.4개, 공공기관은 4.7개로 나타났다. 대기업과 공공기관은 비슷하지만 중소기업은 약 1.3개 정도 더 적음을 알 수 있다. 가족친화기업 인증지표에서 중소기업보다 대기업이나 기관의 가족친화제도 심사항목 수가 더 많은 것과 연관이 있어 보인다. 유연근무제도 수는 공공기관이 2.2개인데 반해 대기업과 중소기업은 각 1.8개로 더 적게 나타났다. 대기업과 중소기업에 비해 공공성을 띤 공공기관이 일과 가정양립을 위해 근무시간을 유연하게 조정하는 제도를 더 많이 활용하고 있음을 알 수 있다. 직장문화조성제도는 대기업이 2.5개로 가장 많고, 공공기관이

2.2개, 중소기업이 2.1개의 순으로 나타났으나 기업유형 간에 큰 차이는 없으므로 나타나 가족친화인증기업 우수 사례로 선정된 기업들은 기본적으로 가족친화적 직장문화조성을 위해 노력하고 있음을 유추해 볼 수 있다.

가족친화제도 전체 수는 공공기관이 6.1개로 가장 많고 다음으로 대기업의 5.7개, 중소기업의 4.8개 순으로 나타났다. 이는 중소기업을 대상으로 가족친화제도를 실행할 수 있는 지원이 제공되어야 함을 시사한다.

[그림 III-1-4] 기업유형 기준 가족친화제도 현황



자료: 여성가족부(2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019). 2014 가족친화인증기업 우수사례집, 2015 가족친화인증기업·기관 우수사례집, 2016 일·가정양립 우수사례, 2017 일·생활 균형 우수사례, 2018년도 가족친화 우수사례집, 2019년도 가족친화 우수사례집.

2) 기업유형 기준 출산양육지원제도 현황

가족친화인증기업 우수 사례의 기업유형을 기준으로 출산양육지원제도 실행 수를 기업의 지원유형에 따라 비용지원, 시간지원, 보육(돌봄) 지원, 기타지원(환경조성이나 행사, 프로그램 실시 등)으로 구분하여 살펴본 결과는 <표 III-1-8>과 같다.

출산양육지원제도를 지원유형별로 살펴보면, 시간지원을 실행하는 기업이 가장 많아 111개이며 최소 1개에서 최대 11개 그리고 평균 3.6개의 제도를 실행하고 있음을 알 수 있다. 다음은 비용지원을 실행하는 기업이 52개, 보육(돌봄)지원을 실행하는 기업이 51개로 뒤를 이었는데, 두 지원유형 모두 최소 1개에서 최대 3개 그리고 평균 1.3개로 나타났다. 그 외 기타 지원을 실행하는 기업이 가장 적어 19개이며, 최소 1개에서 최대 3개 그리고 평균 1.3개의 제도를 실행하는 것으로 나타나 비용지원이나 보육(돌봄)지원과 같은 수준으로 나타났다. 이러한 결과는 기업

의 출산양육지원제도가 주로 시간지원 형태로 실행되고 있음을 시사하는 것이다.

기업유형별로 살펴보면, 대기업은 출산양육지원제도 중에서 시간지원이 3.7개로 가장 많고 다음이 비용지원 1.5개, 보육(돌봄)지원 1.4개, 기타지원 1.3개로 나타났다. 중소기업도 시간지원이 2.9개로 가장 많고 다음은 비용지원 1.3개, 보육(돌봄)지원이 1.2개로 뒤를 이었으며 기타지원이 1.0개로 가장 낮았다. 공공기관의 경우에는 시간지원이 3.9개로 역시 가장 높았지만 다음은 1.4개의 기타지원과 1.3개의 보육(돌봄)지원 순으로 나타났으며 비용지원이 1.2개로 가장 낮았다.

이는 모든 유형의 기업에서 육아휴직 등의 시간지원을 통한 출산양육지원제도는 많이 시행하고 있지만 비용이 소요되는 지원에 있어서는 기관유형에 따라 차이가 있고 특히 공공기관의 경우 대기업은 물론 중소기업 보다 더 실행하는 제도 수가 적음을 보여준다. 이러한 상황에서 인천광역시의 사례는 우수사례로 꼽힌다.

〈표 III-1-8〉 기업유형 기준 출산양육지원제도 현황

단위: 개

기업 유형	출산양육지원제도															
	비용지원				시간지원				보육(돌봄)지원				기타지원			
	N	평균	최소	최대	N	평균	최소	최대	N	평균	최소	최대	N	평균	최소	최대
전체	52	1.3	1	3	111	3.6	1	11	51	1.3	1	3	19	1.3	1	3
대기업	20	1.5	1	3	39	3.7	1	8	21	1.4	1	2	7	1.3	1	2
중소기업	15	1.3	1	2	29	2.9	1	6	5	1.2	1	2	4	1.0	1	1
공공기관	17	1.2	1	2	43	3.9	1	11	25	1.3	1	3	8	1.4	1	3

자료: 여성가족부(2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019). 2014 가족친화인증기업 우수사례집, 2015 가족친화인증기업·기관 우수사례집, 2016 일·가정양립 우수사례, 2017 일·생활 균형 우수사례, 2018년도 가족친화 우수사례집, 2019년도 가족친화 우수사례집.

〈사례 4〉 아버지의 육아참여 지원을 통한 가족친화 직장문화 조성

인천광역시는 2014년 가족친화인증 받은 공공기관으로 가족친화제도의 실질적 정착을 위해 여성근로자는 물론 남성근로자의 육아참여를 지원하는 다양한 제도를 실행함.

시행 중인 남성근로자 대상 양육 지원제도

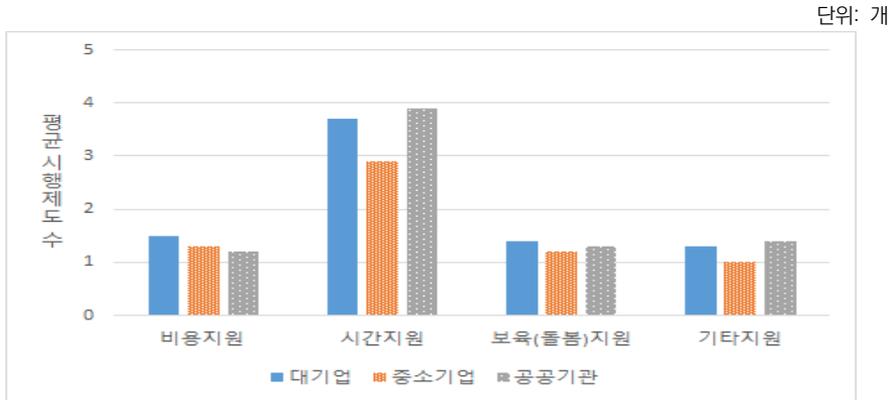
- 만 4세미만 자녀위한 부모휴가를 전국최초 시행
- 배우자 출산휴가를 5일에서 10일로 연장시행
- 100인의 아빠단 운영
- 아버지의 육아참여 등 공동육아문화 장려
- 아빠육아 골든벨 '아빠도 척척 육아' 운영
- 가족사랑의 날(매주 수요일, 2011.6.1부터), 주말 힐링데이 준비의 날

자료: 여성가족부(2019). 가족친화 우수사례집. pp.24-27.

가족친화인증기업 우수 사례의 기업유형 기준의 출산양육지원제도 차이를 알아보기 위해, 각 기업유형별 출산양육지원제도 수의 평균을 산출한 결과를 비용지원,

시간지원, 보육(돌봄)지원, 그리고 기타지원에 대해 [그림 III-1-5]로 제시하였다.

[그림 III-1-5] 기업유형 기준 출산양육지원제도 현황



자료: 여성가족부(2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019). 2014 가족친화인증기업 우수사례집, 2015 가족친화인증기업·기관 우수사례집, 2016 일·가정양립 우수사례, 2017 일·생활 균형 우수사례, 2018년도 가족친화 우수사례집, 2019년도 가족친화 우수사례집.

비용지원의 경우는 가족친화인증기업 우수 사례 중 대기업이 1.5개이고, 중소기업은 1.3개, 공공기관은 1.2개로 나타났다. 민간기업 중에서는 규모가 큰 대기업이 중소기업에 비해 비용지원을 통한 출산양육지원제도를 더 많이 실행하고 있다. 공공기관은 중소기업에 비해 비용이 소요되는 출산제도의 실행 수가 적음을 알 수 있다.

시간지원의 경우, 공공기관이 3.9개, 대기업이 3.7개 인데 반해 중소기업은 2.9개로 가장 적게 나타났다. 보육(돌봄)지원은 대기업이 1.4개로 가장 많고, 공공기관이 1.3개, 중소기업이 1.2개의 순으로 나타났다.

기타지원의 경우, 공공기관이 1.4개로 가장 많고 다음으로 대기업의 1.3개, 중소기업의 1.0개 순으로 나타났다.

비용지원을 제외한 모든 지원유형에서 중소기업이 가장 지원제도의 수가 적음을 고려할 때 중소기업에 근무하는 직원을 위한 출산양육지원 방안이 강구되어야 할 필요가 있다.

3) 기업유형 기준 유연근무제도 현황

가족친화인증기업 우수 사례의 기업유형별 유연근무제도 실행 수를 시간지원 유형으로 살펴본 결과는 <표 III-1-9>와 같다.

〈표 III-1-9〉 기업유형별 기준 유연근무제도 현황

단위: 개

기업유형	유연근무제도 시간지원			
	N	평균	최소	최대
전체	109	2.0	1	5
대기업	31	1.8	1	4
중소기업	34	1.8	1	3
공공기관	44	2.2	1	5

자료: 여성가족부(2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019). 2014 가족친화인증기업 우수사례집, 2015 가족친화인증기업·기관 우수사례집, 2016 일·가정양립 우수사례, 2017 일·생활 균형 우수사례, 2018년도 가족친화 우수사례집, 2019년도 가족친화 우수사례집.

유연근무제도를 실행하는 기업이 109개이며 최소 1개에서 최대 5개 그리고 평균 2.0개의 제도를 실행하고 있다. 기업유형별로 살펴보면 공공기관이 2.2개로 가장 많은 유연근무제도를 실행하고 대기업과 중소기업은 각 1.8개로 뒤를 이었다. 공공기관의 경우에는 출산양육지원제도에 있어서도 비용이 드는 지원보다는 시간을 지원하는 제도의 실행횟수가 높았다.

4) 기업유형 기준 직장문화 조성제도 현황

기업유형별 직장문화 조성제도 실행 수를 기업의 지원유형에 따라 시간지원, 기타지원(환경조성이나 행사, 프로그램 실시 등)으로 구분하여 살펴본 결과는 〈표 III-1-10〉과 같다.

〈표 III-1-10〉 기업유형 기준 직장문화 조성제도 현황

단위: 개

기업유형	직장문화조성제도							
	시간지원				기타지원			
	N	평균	최소	최대	N	평균	최소	최대
전체	94	1.6	1	5	81	1.6	1	4
대기업	28	1.9	1	5	29	1.7	1	4
중소기업	29	1.7	1	4	21	1.3	1	3
공공기관	37	1.4	1	3	31	1.7	1	4

자료: 여성가족부(2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019). 2014 가족친화인증기업 우수사례집, 2015 가족친화인증기업·기관 우수사례집, 2016 일·가정양립 우수사례, 2017 일·생활 균형 우수사례, 2018년도 가족친화 우수사례집, 2019년도 가족친화 우수사례집.

직장문화 조성제도를 지원유형별로 살펴보면, 시간지원을 실행하는 기업이 94개이며 최소 1개에서 최대 5개 그리고 평균 1.6개의 제도를 실행하고 있음을 알

수 있다. 다음은 기타 지원을 실행하는 기업은 81개이며, 최소 1개에서 최대 4개 그리고 평균 1.6개의 제도를 실행하는 것으로 나타나 시간지원이나 기타지원이 같은 수준으로 나타났다. 이러한 결과는 기업이 '가족 사랑의 날' 시행 등의 시간 지원뿐만 아니라 직장에서 가족과 함께 하는 행사 등을 통해 가족친화 업무환경을 만들기 위한 시도를 하고 있음을 보여준다.

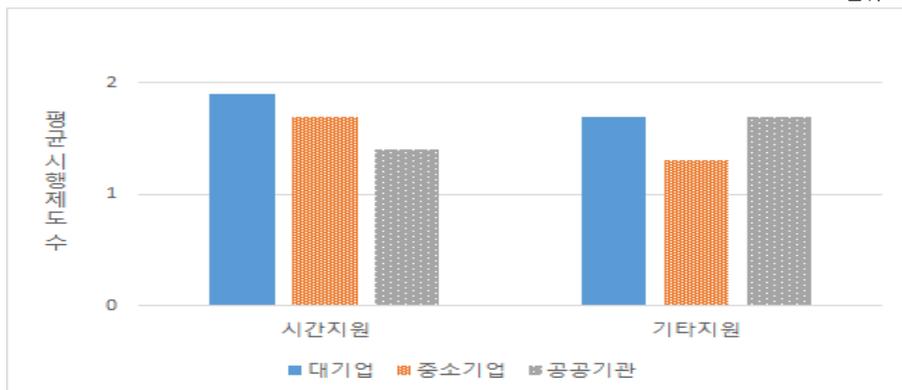
기업유형별로 살펴보면, 대기업은 직장문화 조성제도 중에서 시간지원이 1.9개로 기타지원 1.7개 보다 많았으며 이는 중소기업의 경우에도 시간지원이 1.7개로 기타지원 1.3개 보다 많았다. 그러나 공공기관의 경우에는 시간지원이 1.4개로 1.7개의 기타지원보다 낮았다.

가족친화인증기업 우수 사례의 기업유형별 직장문화 조성제도 차이를 알아보기 위해, [그림 III-1-6]과 같이 각 기업유형별 직장문화 조성제도 수의 평균을 산출한 결과를 시간지원, 기타지원으로 제시하였다.

시간지원 수는 가족친화인증기업 우수 사례 중 대기업이 1.9개이고, 중소기업은 1.7개, 공공기관은 1.4개로 나타났다. 민간기업 중에서는 규모가 큰 대기업이 중소기업에 비해 시간지원을 통한 직장문화 조성제도를 더 많이 실행하고 공공기관은 중소기업에 비해서도 직장문화조성을 위한 시간지원이 적음을 알 수 있다. 기타지원 수는 공공기관과 대기업이 1.7개로 같고 중소기업은 1.3개로 나타났다.

[그림 III-1-6] 기업유형 기준 직장문화 조성제도 현황

단위: 개



자료: 여성가족부(2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019). 2014 가족친화인증기업 우수사례집, 2015 가족친화인증기업·기관 우수사례집, 2016 일·가정양립 우수사례, 2017 일·생활 균형 우수사례, 2018년도 가족친화 우수사례집, 2019년도 가족친화 우수사례집.

마. 근로자수 기준 가족친화제도

1) 근로자수 기준 가족친화제도 전체

가족친화인증기업 우수 사례를 근로자수별로 가족친화제도 실행 수를 살펴본 결과는 <표 III-1-11>과 같다.

<표 III-1-11> 근로자수 기준 가족친화제도 현황

단위: 개

근로자수	가족친화제도															
	출산양육지원제도				유연근무제도				직장문화조성제도				전체			
	N	평균	최소	최대	N	평균	최소	최대	N	평균	최소	최대	N	평균	최소	최대
전체	119	4.6	1	14	103	2.0	1	5	111	2.4	1	7	168	6.0	1	20
29인 이하	5	3.0	1	5	6	1.8	1	3	5	2.2	1	5	8	4.6	1	8
30-99인	16	3.0	1	6	15	1.8	1	3	18	1.7	1	5	24	4.4	1	11
100-299인	10	4.1	1	10	12	1.9	1	3	16	2.4	1	5	19	5.4	1	16
300인 이상	88	5.0	1	14	70	2.0	1	5	72	2.6	1	7	117	6.5	1	20

자료: 여성가족부(2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019). 2014 가족친화인증기업 우수사례집, 2015 가족친화인증기업·기관 우수사례집, 2016 일·가정양립 우수사례, 2017 일·생활 균형 우수사례, 2018년도 가족친화 우수사례집, 2019년도 가족친화 우수사례집.

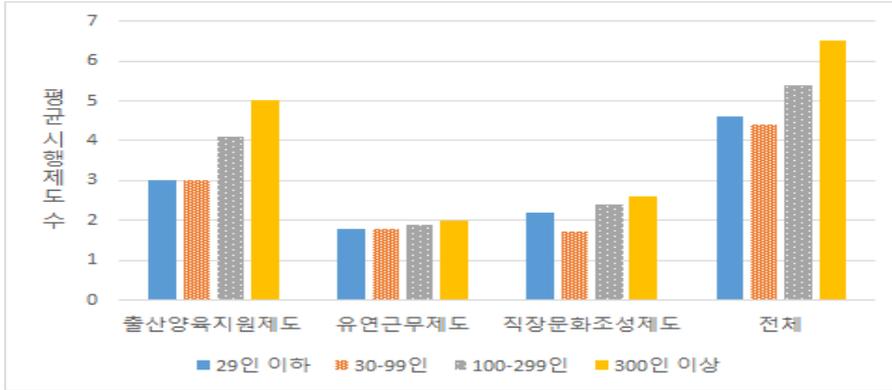
가족친화제도를 출산양육이나 유연근무, 직장문화의 세 지원 분야 중 하나 이상에서 실행하고 있는 기업은 모두 168개로 이 중 근로자수가 300인 이상인 기업이 가장 많아 117개이고, 다음은 30~99인 기업이 24개, 100~299인 기업 19개 그리고 29인 이하 기업도 8개 포함된 것으로 나타났다.

근로자수별로 가족친화제도의 분야를 살펴보면, 300인 이상인 기업은 출산양육지원제도 수가 5.0개로 가장 많고 다음은 직장문화제도 2.6개, 유연근무제도 2.0개의 순으로 나타났다. 100~299인 기업 역시 출산양육지원제도 수가 4.1개로 가장 많고 다음은 직장문화제도 2.4개, 유연근무제도 1.9개의 순으로 나타났다. 30~99인 기업의 경우는 출산양육지원제도 수가 3.0개로 가장 많은 것은 100인 이상 기업과 유사했으나 유연근무제도가 1.8개로 직장문화제도 수 1.7개 보다 약간 많았다. 29인 이하 기업도 출산양육지원제도 3.0개, 직장문화조성제도 2.2개, 유연근무제도 1.8개의 순으로 나타났다.

가족친화인증기업 우수 사례의 근로자수별 가족친화제도 차이를 알아보기 위해, 근로자수별 가족친화제도 수의 평균을 산출한 결과를 출산양육지원제도, 유연근무제, 직장문화제도, 가족친화제도 전체로 살펴본 것이 [그림 III-1-7]이다.

[그림 III-1-기] 근로자수 기준 가족 친화제도 현황

단위: 개



자료: 여성가족부(2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019). 2014 가족친화인증기업 우수사례집, 2015 가족친화인증기업·기관 우수사례집, 2016 일·가정양립 우수사례, 2017 일·생활 균형 우수사례, 2018년도 가족친화 우수사례집, 2019년도 가족친화 우수사례집.

출산양육지원제도 수는 가족친화인증기업 우수 사례 중 29인 이하 기업의 3.0개에서 근로자수가 많을수록 높아져 300인 이상 기업의 경우 5.0개로 나타났다. 유연근무제도 수는 근로자수 29인 이하와 99인 이하의 경우 각 1.8개로 차이가 없다가 100~299인 이하 1.9개, 300인 이상 2.0으로 약간씩 상승하였다. 직장문화조성제도 수는 30~99인 경우에 1.7개로 가장 낮고 다음은 29인 이하의 경우 2.2개로 조금 높으며, 100~299인 2.4개, 그리고 300인 이상의 경우 2.6개로 증가하는 것으로 나타났다. 이는 가족친화 직장문화조성 노력이 근로자의 수가 적어서 가족적이거나 아니면 100인 이상으로 많아서 의도적인 화합이 필요한 경우에 더 활발히 이루어지고 있을 수 있음을 시사한다.

가족친화제도 전체 수 역시 30~99인 경우에 4.4개로 가장 낮고 다음은 29인 이하의 경우 4.6개로 조금 높으며, 100~299인 5.4개, 그리고 300인 이상의 경우 6.5개로 증가하는 것으로 나타났다. 30~99인의 근로자가 근무하는 기업의 가족친화제도를 늘릴 수 있는 방안을 마련하는 것이 필요하다고 볼 수 있다.

2) 근로자수 기준 출산양육지원제도 현황

근로자수를 기준으로 출산양육지원제도 수를 기업의 지원유형에 따라 비용지원,

시간지원, 보육(돌봄) 지원 그리고 기타지원(환경조성이나 행사, 프로그램 실시 등)으로 구분하여 살펴본 결과는 <표 III-1-12>와 같다.

<표 III-1-12> 근로자수 기준 출산양육지원제도 수

단위: 개

근로자수	출산양육지원제도															
	비용지원				시간지원				보육(돌봄)지원				기타지원			
	N	평균	최소	최대	N	평균	최소	최대	N	평균	최소	최대	N	평균	최소	최대
전체	51	1.3	1	3	106	3.6	1	11	49	1.4	1	3	19	1.3	1	3
29인 이하	1	1.0	1	1	5	2.6	1	4	0	-	-	-	1	1.0	1	1
30-99인	6	1.3	1	2	15	2.7	1	6	0	-	-	-	0	-	-	-
100-299인	6	1.0	1	1	8	4.0	2	9	1	1.0	1	1	2	1.0	1	1
300인 이상	38	1.4	1	3	78	3.9	1	11	48	1.4	1	3	16	1.3	1	3

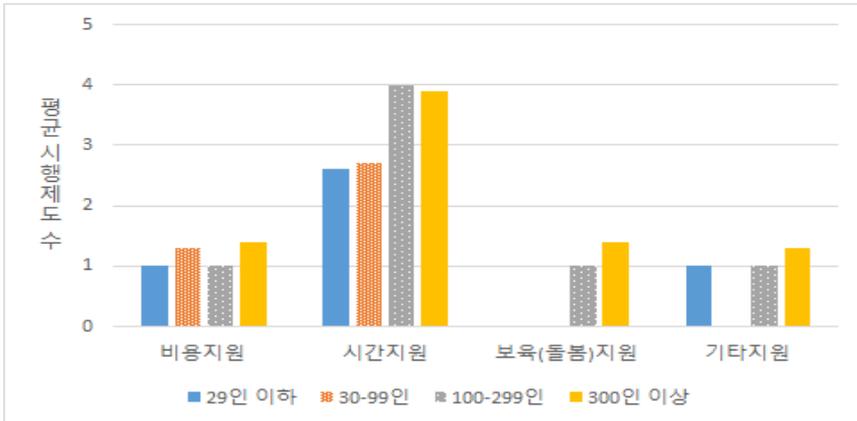
자료: 여성가족부(2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019). 2014 가족친화인증기업 우수사례집, 2015 가족친화인증기업·기관 우수사례집, 2016 일·가정양립 우수사례, 2017 일·생활 균형 우수사례, 2018년도 가족친화 우수사례집, 2019년도 가족친화 우수사례집.

근로자수별로 살펴보면, 99인 이하 기업은 출산양육지원제도 중에서 보육(돌봄) 지원을 제공하는 경우가 하나도 없었으며, 기타지원을 하는 기업도 근로자수 29인 이하인 기업 한 곳만 있었다. 29인 이하 기업은 비용지원을 하는 기업은 한 곳으로 1개의 제도를 실행하고 있었으며, 시간지원의 경우는 5곳에서 평균 2.6개의 제도를 실행하는 것으로 나타났다. 30~99인 기업의 경우에도 보육지원과 기타지원은 전문하고 시간지원이 2.7개, 비용지원이 1.3개로 나타났다. 100~299인 기업의 경우에는 시간지원이 4.0개로 가장 많고, 다음은 비용지원과 보육(돌봄)지원, 그리고 기타지원 모두 1개로 나타났다. 299인 이하의 기업에는 직장어린이집설치가 의무가 아니어서인지 보육(돌봄)에 대한 실행제도가 너무 미흡해 이에 대한 대책이 필요하다고 사료된다. 300인 이상의 기업 역시 시간지원이 3.9개로 가장 많고 다음은 비용지원과 보육(돌봄) 지원이 각 1.4개로 뒤를 이었으며 기타지원이 1.3개로 나타났다. 근로자수 99인 이하 기업에서 직원들의 일과 가정 양립을 지원할 수 있는 제도가 정착되도록 보다 적극적인 지원책을 마련할 필요가 있다.

가족친화인증기업 우수 사례의 근로자수별 출산양육지원제도 차이를 알아보기 위해, 근로자수별 출산양육지원제도 수의 평균을 산출한 결과를 비용지원, 시간지원, 보육(돌봄)지원, 기타 지원으로 제시하면 [그림 III-1-8]과 같다.

[그림 III-1-8] 근로자수 기준 출산양육지원제도 현황

단위: 개



자료: 여성가족부(2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019). 2014 가족친화인증기업 우수사례집, 2015 가족친화인증기업·기관 우수사례집, 2016 일·가정양립 우수사례, 2017 일·생활 균형 우수사례, 2018년도 가족친화 우수사례집, 2019년도 가족친화 우수사례집.

비용지원 수는 가족친화인증기업 우수 사례 중 29인 이하와 100~299인 이하의 기업에서 1개, 30~99인 이하 아니면 300인 이상인 기업에서 1.3~1.5개로 나타났다. 시간지원 수는 근로자수가 많아지면서 함께 증가하는 것으로 나타났다. 보육(돌봄)지원은 99인 이하에서는 실행하지 않으며, 기타지원 수는 29인 이하 기업이나 300인 이상 기업이나 1.0~1.3개 정도로 근로자수에 따라 큰 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다.

3) 근로자수 기준 유연근무제도 현황

가족친화인증기업 우수 사례의 근로자수별 유연근무제도 실행 수를 시간지원 유형으로 살펴본 결과는 <표 III-1-13>과 같다.

근로자수별로 살펴보면 300인 이상 기업이 2.0개로 가장 많은 유연근무제도를 실행하고 다음은 100~299인 기업이 1.9개로 뒤를 이었다. 29인 이하 기업과 30~99인 기업은 각 1.8개의 유연근무제도를 실행하고 있는 것으로 나타났다. 이는 근로자수 99인 이하의 경우 유연근무제도 수에 큰 차이가 나타나지 않으며 100인 이상의 경우 근로자수가 많으면 유연근무제도 수도 증가함을 시사한다.

〈표 III-1-13〉 근로자수 기준 유연근무제도 현황

단위: 개

근로자수	유연근무_시간			
	N	평균	최소	최대
전체	103	2.0	1	5
29인 이하	6	1.8	1	3
30~99인	15	1.8	1	3
100~299인	12	1.9	1	3
300인 이상	70	2.0	1	5

자료: 여성가족부(2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019). 2014 가족친화인증기업 우수사례집, 2015 가족친화인증기업·기관 우수사례집, 2016 일·가정양립 우수사례, 2017 일·생활 균형 우수사례, 2018년도 가족친화 우수사례집, 2019년도 가족친화 우수사례집.

4) 근로자수 기준 직장문화 조성제도 현황

직장문화 조성제도 중 시간지원을 근로자수별로 살펴보면, 〈표 III-1-14〉과 같다.

〈표 III-1-14〉 근로자수 기준 직장문화 조성제도 현황

단위: 개

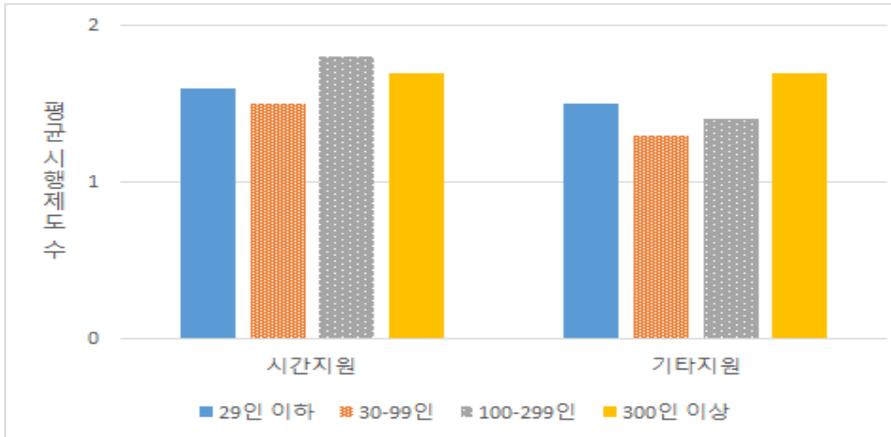
근로자수	직장문화조성제도							
	시간지원				기타지원			
	N	평균	최소	최대	N	평균	최소	최대
전체	84	1.7	1	5	77	1.6	1	4
29인 이하	5	1.6	1	3	2	1.5	1	2
30~99인	13	1.5	1	3	9	1.3	1	3
100~299인	12	1.8	1	4	13	1.4	1	4
300인 이상	54	1.7	1	5	53	1.7	1	4

자료: 여성가족부(2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019). 2014 가족친화인증기업 우수사례집, 2015 가족친화인증기업·기관 우수사례집, 2016 일·가정양립 우수사례, 2017 일·생활 균형 우수사례, 2018년도 가족친화 우수사례집, 2019년도 가족친화 우수사례집.

30~99인 이하가 1.5개로 가장 낮고 다음은 29인 이하의 1.6개로 나타났다. 100~299인 이하의 경우 시간지원 수가 300인 이상 기업의 1.7개 보다 약간 높았다. 기타지원은 29인 이하 1.5개에서 30~99인 이하의 1.3개로 낮아지나 다시 근로자수가 증가하면서 기타지원의 수도 약간씩 증가한다. 근로자수별로 살펴본 직장문화 조성제도의 수는 29인 이하의 경우 30~99인 이하의 경우보다 시간지원이나 기타지원에서 더 많은 것으로 나타났다. 직장 구성원의 수가 적기 때문에 이직률을 낮추기 위한 제도를 실행하는지 아니면 적은 수의 구성원들로 인해 가족적인 직장문화가 형성되어 있는지에 대해서는 현장조사 등을 통해 살펴볼 필요가 있다.

[그림 III-1-9] 근로자수 기준 직장문화 조성

단위: 개



자료: 여성가족부(2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019). 2014 가족친화인증기업 우수사례집, 2015 가족친화인증기업·기관 우수사례집, 2016 일·가정양립 우수사례, 2017 일·생활 균형 우수사례, 2018년도 가족친화 우수사례집, 2019년도 가족친화 우수사례집.

〈사례 5〉 근로자수가 적어도 가족친화제도 시행 OK

더이레츠는 2017년 가족친화인증 받은 근로자수 총 17명(남 9명, 여 8명)의 중소기업으로 직원 전체를 대상으로 한 양육지원제도와 유연근무제를 통해 ‘저녁식사는 가족과 함께’라는 가족중심 경영을 실천하고 있음.

시행 중인 가족친화제도

- 자녀출산 및 양육 지원제도
- 여성근로자의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축제도
- 출산 축하금 100만원 지급
- 자녀 양육비 지급
- 유연근무시간제도
- 1004제도: 경력단절여성을 적극 채용, 10시 출근하고 4시 퇴근 제도를 활용해 육아기 자녀를 둔 직원들에게 근무기회 부여
- 1007제도: 남성직원 경우 유연근무시간제를 활용해 자녀를 등교시킨 후 출근가능
- 재택근무제, 카페근무제, 시차출퇴근제 시행
- 가족친화 직장문화 조성
- 가족사랑의 날(정시퇴근) 시행: ‘저녁식사는 가족과 함께’
- silent time 20’: 아침 출근 후 20분 조용한 시간을 가지며 효율적인 시간계획
- 오침 15’: 점심 식사 후 15분간의 오침 시간을 통해, 충분한 휴식 후 오후 근무에 집중하므로 정시 퇴근을 유도
- 스탠딩 회의 테이블 구성, 회의시간 단축, 인터넷 활용
- 전 직원 크리스마스 휴가 (12/24~1/1),가족과 함께 하는 워크샵 및 공연관람 시행

자료: 여성가족부(2019). 가족친화 우수사례집 pp.62-64.

바. 소결

우리사회가 자녀를 기르기에 좋은 환경이 되기 위해서는 직장의 육아문화 개선이 중요하기에 2014년부터 2019년까지 여성가족부에서 발간한 일·가정양립 우수 기업 사례집에 실린 기업들의 자녀출산 및 양육지원제도, 유연근무제도 그리고 가족친화 직장문화 조성제도를 살펴보았다. 분석 결과를 토대로 다음의 시사점을 얻을 수 있다.

첫째, 가족친화인증기업 우수 사례의 2014년부터 2019년까지의 가족친화제도 실행 수를 살펴본 결과 자녀출산 및 양육지원제도가 가장 많은 기업에서 실행되고 있으며 그 유형도 다양하게 나타났다. 이는 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 출산휴가, 배우자 출산휴가 등 자녀출산 및 양육지원제도의 상당수가 법정 의무사항이며 대기업은 물론 중소기업의 가족친화기업 심사항목에도 포함되어 있기 때문으로 보인다. 반면, 유연근무제도는 법정 의무사항이지만 아직 절반 정도의 기업에서만 도입되었고, 실행하는 제도의 수도 적다. 자녀양육과 직장생활을 양립하는 부모들이 가족의 성장주기에 맞춰 시차 출퇴근형, 근무시간 선택형, 집약 근무형, 재량 근무형 등의 탄력근무제나 재택근무형, 스마트워크 등의 원격근무제를 자유롭게 활용할 수 있는 가족중심 경영의 도입이 필요하다. 가족친화 직장문화 조성제도는 아직 법으로 구체적인 의무사항이 정해지지 않았으나 대기업이나 공공기관의 가족친화기업 인증 시 가점 항목에 해당되는 연유인지 유연근무제도보다는 더 많은 기업에서 시행하고 있다.

둘째, 가족친화인증기업 우수 사례를 선정연도별로 살펴본 결과 가족친화제도 전체 실행 수는 2014년을 기준으로 2015년에 약간 감소했으나 이후 매해 증가해 2019년에는 2014년에 비해 거의 6배 증가했다. 이는 유연근무제도보다는 자녀출산 및 양육지원제도와 가족친화 직장문화 조성제도의 증가세에 기인한 것이다. 근로기준법이나 남녀고용평등법의 여러 차례 개정을 통해 출산 및 육아 관련한 내용들이 법정 의무사항으로 도입되면서 가족친화인증 지표에도 포함되었고 이는 기업들이 제공하는 가족친화제도 수의 증가에도 기여한 것으로 보인다. 국가의 가족친화정책 수립을 통한 직장 내 출산 및 양육 지원제도의 증가가 긍정적인 육아문화의 조성으로 이어질 수 있기를 기대한다.

셋째, 가족친화인증기업 우수 사례를 기업유형별로 살펴본 결과 가족친화제도를

가장 많이 실행하고 있는 기업은 공공기관이고 다음은 대기업과 중소기업의 순이다. 가족친화기업 인증지표에서 중소기업보다 대기업이나 공공기관의 가족친화제도 심사항목 수가 더 많은 것과 연관이 있어 보인다. 우리사회의 긍정적인 양육환경 조성을 위해 중소기업에 근무하는 직장인의 일·가족 양립을 위한 정책적 지원이 보다 더 강화되어야 함을 시사한다. 대기업과 중소기업은 자녀출산 및 양육지원제도 실행이 가장 많고 다음은 직장문화 조성제도, 유연근무제도의 순으로 나타났다. 공공기관의 경우는 자녀출산 및 양육지원제도 실행이 가장 많은 것은 대기업이나 중소기업과 유사했으나 유연근무제도와 직장문화제도 수가 비슷해 대기업이나 중소기업보다는 상대적으로 유연근무제도를 많이 실행하고 있는 것으로 보인다. 공공성을 띤 공공기관이 일과 가정양립을 위해 근무시간을 유연하게 조정하는 제도를 더 많이 활용하고 있음을 알 수 있다. 직장문화 조성제도는 대기업, 공공기관과 중소기업 간에 큰 차이는 없는 것으로 나타나 가족친화인증기업 우수 사례로 선정된 기업들은 기본적으로 가족친화적 직장문화 조성을 위해 노력하고 있음을 유추해 볼 수 있다. 민간기업 중에서는 규모가 큰 대기업이 중소기업에 비해 가족사랑의 날 시행 등의 시간지원을 통한 직장문화 조성 제도를 더 많이 실행하고 공공기관은 중소기업에 비해서도 직장문화 조성을 위한 시간지원 실행이 적음을 알 수 있다. 가족친화 직장교육 실시나 가족참여 프로그램 등의 기타지원 수는 공공기관과 대기업은 유사하고 중소기업은 더 적은 것으로 나타났다.

넷째, 가족친화인증기업 우수 사례를 근로자수별로 살펴본 결과 100인 이상인 기업과 29인 이하 기업은 자녀출산 및 양육지원제도를 가장 많이 실행하고 다음은 직장문화 조성제도, 유연근무제도의 순으로 실행하고 있다. 30~99인 기업의 경우는 자녀출산 및 양육지원제도 실행 수가 가장 많은 것은 규모가 더 크거나 작은 기업과 유사했으나 유연근무제도를 직장문화 조성제도 보다 약간 더 많이 실행한다. 자녀출산 및 양육지원제도의 실행은 근로자수가 많을수록 높아지며, 유연근무제도의 실행은 99인까지는 큰 차이가 없다가 100인~299인 이하, 300인 이상으로 가면서 조금씩 상승한다. 직장문화 조성제도의 실행은 30~99인 경우에 가장 낮고 다음은 29인 이하, 100~299인, 300인 이상으로 가면서 증가한다. 이는 가족친화 직장문화조성 노력이 근로자의 수가 적어서 가족적이거나 아니면 100인 이상으로 많아서 의도적인 직장 내 화합이 필요한 경우에 더 활발히 이루어지고 있을 수 있

음을 시사한다. 가족친화제도 전체 실행 역시 30~99인의 근로자가 근무하는 기업의 경우 가장 낮아 기업 규모에 따라 적절한 양육지원제도나 유연근무제 등의 가족친화제도에 대한 연구와 그에 맞는 지원방안을 마련할 필요가 있다.

2. 국내 우수 사례

본 절에서는 국내 기업의 우수한 육아지원 사례를 분석하고, 직장 내 긍정적 육아문화 조성을 위해 대기업과 중소기업에 적용할 수 있는 지원 방안을 모색하고자 한다. 여성가족부로부터 가족친화인증을 받은 기업 중에서도 유한킴벌리는 2018년 일·생활 균형 대통령 표창 수상, 롯데홈쇼핑은 2018년 가족친화 우수사례 대통령 표창 수상, 현대백화점은 2016년 일·가정양립 우수사례로 선정된 바 있어, 우수한 육아지원제도와 문화를 갖춘 국내 기업으로 선정하였다.

각 기업의 육아지원제도와 육아문화는 해당 기업 관계자와의 면담, 온라인 자료 수집(기업 홈페이지, 보도자료 등)를 통해 조사하였으며, 조사한 기업의 육아지원 제도는 제1절의 <표 III-1-2>에서 분류한 바와 같이 출산양육지원제도, 유연근무제도, 직장문화조성제도의 세 가지로 구분하여 분석하였다.

가. 유한킴벌리³⁴⁾

1) 기업개요

유한킴벌리는 1970년 3월 유한양행과 킴벌리클라크의 결합으로 설립되었으며, 건강위생용품을 개발, 생산한다³⁵⁾. ‘2019 유한킴벌리 지속가능성보고서’에 따르면, 2018년 기준 전체 사원 수 1,577명(여성: 283명, 남성: 1,294)으로, 전체 사원 중 여성의 비율은 17.9%이다. 출산과 육아와 관련하여, 출산 휴가 후 복직률 100%, 육아휴직 후 복직률 86%, 육아휴직 복직 후 유지율은 82%이다(유한킴벌리, 2019, p.38). 유한킴벌리는 2008년 여성가족부로부터 가족친화 기업 인증을 받은 이후 지속적으로 재인증을 획득하였으며, 2018년에 일·생활 균형 대통령 표창(보건복지부, 인구의 날)을 수상하였다(유한킴벌리, 2019, p.42).

34) 유한킴벌리(2017, 2018, 2019). 지속가능성보고서 토대로 작성.

35) 유한킴벌리 홈페이지. <https://www.yuhan-kimberly.co.kr/Company> (2020. 8. 25. 인출).

2) 지원제도 및 이용

가) 출산양육지원제도

유한킴벌리의 출산양육지원제도는 크게 출산지원, 양육지원으로 나눌 수 있다. 2017년, 2018년, 2019년 유한킴벌리의 지속가능성보고서를 토대로 유한킴벌리의 출산양육지원제도를 종합하면 아래 <표 III-2-1>과 같다.

유한킴벌리는 출산지원의 일환으로, 임산부에게 해를 끼치거나 위협할 수 있는 업무에 임산부 직원을 배치하는 것을 금지한다. 임산부에게는 임산부 친화석을 제공하고, 월 1회 태아검진휴가를 부여하여 임산부를 보호하는 제도가 있다(유한킴벌리, 2017, p. 62). 또한, 연 2회 임산부 간담회를 개최하여 임신과 출산을 축하하고, 사내 가족친화제도를 소개한다(유한킴벌리, 2019, p. 41). 유한킴벌리는 출산을 위해 전폭적인 비용 지원으로 하고 있는데, 그 대표적인 제도가 출산 축하금, 출산 축하 기저귀 지원 제도이다. 자녀 출산 시에는 출산 축하금(첫째 50만원, 둘째 80만원, 셋째 180만원, 넷째 이상 350만원)을 지급한다(유한킴벌리, 2018, p. 35). 더불어, 2018년부터는 생후 1년 간 100만원 상당의 축하 기저귀를 제공하는 제도가 운영 중이다(유한킴벌리, 2019, p.41).

<표 III-2-1> 유한킴벌리의 출산양육지원제도

제도	세부 내용	
출산지원	임산부 보호	· 도덕, 보건 상 유해하거나 위험한 사업 배치 금지 · 임산부 친화석(우선석) 제공
	임산부 간담회	연 2회 개최
	태아검진휴가 부여	임신 9개월까지 월 1일, 9개월 이후 월 1일 및 검진시간 1회
	출산 축하금 지원	첫째 50만원, 둘째 80만원, 셋째 180만원, 넷째 이상 350만원
	출산 축하 기저귀 지원	생후 1년 간 100만원 상당의 축하 기저귀 지원
	유산·사산 휴가	임신기간 11주 이내: 10일 휴가 부여 임신기간 12~15주 이내: 30일 휴가 부여
양육지원	모성보호공간 마련	모유착유시설 등
	육아기 근로시간 단축	육아휴직과 합쳐서 1년 이내
	육아휴직	출생 이후~만8세 이하, 1년 이내
	직장보육시설 마련	대전공장에 직장어린이집 운영
자녀 학자금 지원	· 유아교육비 지원(취학전 3년×120만원=360만원) · 대학졸업까지 자녀학자금 지원(자녀수 제한없음) · 장애자녀 학자금 지원	

자료: 유한킴벌리(2017). 2017 지속가능성보고서. p. 62, 유한킴벌리(2018). 2018 지속가능성보고서. p. 35, 유한킴벌리(2019). 2019 지속가능성보고서. p. 41. 참조하여 재구성.

유한킴벌리의 양육지원제도로는 육아휴직제도가 있다. 출산전후휴가, 배우자 출산휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직이 대표적이는데, 특히 유산·사산 휴가는 근로기준법에 따른 휴가 기간을 준수하는 수준에서 나아가 선도하는 수준으로 확대 운영되고 있다. 근로기준법 제43조 제3항³⁶⁾에 따르면, 임신 기간 11주 이내에 유산 또는 사산한 근로자는 5일의 휴가가 부여되나, 유한킴벌리는 10일의 휴가를 제공한다. 마찬가지로 임신기간 12주 이상 15주 이내에 유산 또는 사산한 근로자는 법적으로 10일의 휴가가 부여되는 반면, 유한킴벌리는 30일의 휴가를 제공하고 있다(유한킴벌리, 2018, p.35). 육아휴직제도 이외에도 유한킴벌리는 양육지원을 위해 전 사업장에 모성보호공간과 모유착유 시설을 갖추고 있으며, 대전공장에서는 직장 어린이집을 운영하고 있다(유한킴벌리, 2017, p.58). 또한 자녀 유아 교육비를 취학 전 3년 간 총 360만원을 지원하고, 대학 졸업까지 자녀학자금을 자녀 수 제한 없이 지원하며, 장애자녀의 학자금을 지원한다(유한킴벌리, 2018, p.35).

나) 유연근무제도

유한킴벌리는 1994년 시차출퇴근제 도입을 시작으로, 4조 2교대 근무(생산직), 현장출퇴근제(영업직), 탄력적 점심시간제, 재택근무제, 스마트워크 등 다양한 형태의 유연근무제도를 시행하고 있다(유한킴벌리, 2019, p.29). 2018년 12월에 도입하여 현재 운영 중인 유한킴벌리의 유연근무제도에는 세 가지 유형(선택근무제, 간주근무제, 자율근무제)이 있다. 주요 내용은 다음과 같다.

〈표 III-2-2〉 유한킴벌리의 유연근무제도

분류		대상자와 주요 시행 내용
유연 근무제	선택 근무제	업무 특성에 따라 적용. 1개월 단위 총 근로시간 내 1일 최소 3시간 이상 근무 전제. 1일/1주 유연 운영
	간주 근무제	영업외근직, 출장사원 주 5일 근무를 전제로 출퇴근 시간 무관하게 1일 8시간/주 40시간 근무로 간주
	자율 근무제	워크리더 이상 주 5일 근무 전제로 1일 근무시간 자율적 관리

자료: 유한킴벌리(2019), 2019 지속가능성보고서. p. 41.

36) 국가법령정보센터, 근로기준법 제43조 제3항 참고. <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=215035&efYd=20200303#0000> (2020. 10. 5. 인출).

유한킴벌리가 도입한 유연근무제 중 단연 돋보이는 제도는 스마트워크이다. 2011년 시작한 스마트워크는 원격 사무실인 스마트워크센터를 개설하여 공간의 유연성을 높이는 제도이다. 스마트워크를 통해 일·생활 균형을 지원하고, 저출산 문제를 해소하고자 하며, 출퇴근에 소요되는 시간을 줄이는 데 기여하고 있다(유한킴벌리, 2016, p.53). 2019년 기준 유한킴벌리는 4개의 스마트 오피스(본사, 대전, 충주, 김천)와 6개의 스마트워크센터(죽전, 군포, 대전, 부산, 대구, 광주)를 운영하고 있다(유한킴벌리, 2019, p.29).

다) 직장문화조성 제도

유한킴벌리에서는 가족 사랑의 날, 재충전 휴가제, 가족초청행사 등 가족 친화 직장 문화 조성을 위한 다양한 제도를 시행하고 있다. 유한킴벌리의 직장문화조성 관련 제도를 요약하면 아래 <표 III-2-3>과 같다.

<표 III-2-3> 유한킴벌리의 가족친화 직장문화조성 제도

제도	세부 내용	
가족친화 직장문화 조성제도	가족 사랑의 날 (가족데이, 육아데이)	· 매일 정시 퇴근 캠페인 · 매일 저녁 7시 30분 이후 소등
	가족초청행사	대전공장 철쭉제, 가족 나무 심기, 한강숲 가꾸기 등
	가족 자원봉사	인트라넷 자원봉사 페이지 운영
	재충전 휴가제	본사 직원 대상, 연 15일 (2018년 기준) 휴가 부여

자료: 유한킴벌리(2017). 2017 지속가능성보고서, p. 62, 유한킴벌리(2018). 2018 지속가능성보고서, p. 35, 유한킴벌리(2019). 2019 지속가능성보고서, p. 41. 참조하여 재구성.

가족 사랑의 날은 정시퇴근문화 정착을 위해 오후 7시 30분에 강제 소등하는 제도이다(유한킴벌리, 2018, p.34). 또한 가족 초청 행사, 가족 자원봉사 등 가족친화 직장 문화를 조성하기 위한 프로그램을 제공하고 있다. 가족을 위한 행사로는 대전 공장 철쭉제, 가족 나무 심기, 한강숲 가꾸기가 있다(유한킴벌리, 2017, p.62).

유한킴벌리의 가족친화 직장문화 제도 중 가장 핵심적인 제도는 재충전 휴가제이다. 재충전 휴가제는 본사 사원을 대상으로 연 15일(2018년 기준) 간의 휴가를 부여하는 제도이다. 전년도에 재충전 휴가 연간계획을 미리 고지하고, 전 사원이 동시에 휴가를 사용한다(유한킴벌리, 2019, p.41). 유한킴벌리 관계자는 재충전 휴가제는 생산성이 증가하고, 전 사원이 동시에 쉬기 때문에 업무에는 차질이 없다는 점에서 사원들의 만족도가 매우 높은 제도라고 설명했다.

3) 기업 육아문화: 정착된 육아지원 기업문화

유한킴벌리의 육아지원제도는 장기간 시행되면서 문화로 정착되었다. 대표적으로 자녀 학자금 지원은 1970년대에, 시차출퇴근제는 1994년에, 출산축하제도와 육아휴직제도는 2004년에, 육아교육비 지원은 2010년에 시작하였고, 2005년 가족친화경영을 선포한 이래로 오랜 기간 가족친화경영을 이어왔다(유한킴벌리, 2019, p.42).

또한, 유한킴벌리는 해마다 발간하는 지속가능성보고서에 여성역량강화와 일·생활 균형이 빠지지 않고 등장할 만큼 여성과 가족에 대한 관심이 많다. 유한킴벌리 관계자는 2018년 기준 유한킴벌리의 평균 근속연수는 20.2년으로(유한킴벌리, 2019, p.38), 매우 긴 편이고, 이에 따라 임신과 출산을 하는 연령대의 직원이 많지 않다고 한다. 그럼에도 불구하고 높은 수준의 육아지원제도를 운영하고 가족친화적 문화가 정착된 것은 기업이 꾸준히 관심을 가지고 제도를 정비하였기 때문이라고 볼 수 있다.

이러한 노력을 인정받아 2018년에는 보건복지부로부터 일·생활 균형 대통령 표창을 수상하였다. 보건복지부가 언급한 유한킴벌리의 공적은 “사원고충상담(EAP) 제도, 가족 사랑의 날, 사무실 소등제 등을 통해 저녁 있는 삶을 문화화 하여 일·생활 균형 환경을 조성하고 가족친화적 기업 문화 조성에 기여하였다³⁷⁾”는 점이다.

4) 시사점

유한킴벌리의 육아지원제도는 기업의 강한 의지를 바탕으로 장기간 시행되면서 가족친화 육아문화로 정착되었다. 유한킴벌리의 사례는 두 가지 시사점을 준다.

첫째, 기업이 여성, 가족, 출산, 육아 등에 꾸준히 관심을 가지고 관련 제도를 정비해 나가는 것이 매우 중요하다. 유한킴벌리는 2005년 가족친화경영을 선포한 이후 2010년대에는 가족데이(육아데이), 모성보호 공간 개소, 가족친화 설문조사, 자녀 학자금 지원 자녀수 제한 폐지, 가족친화 공간 조성, 임신부 간담회, 육아교육비 지원 등 출산육아장려 제도가 신설, 보완되었고, 2010년대에는 직장보육시설

37) 보건복지부 보도자료(2018. 07. 10.). ‘혼자하면 힘든 육아, 함께하면 든든육아’ 제7회 인구의 날 기념행사 개최. http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&CONT_SEQ=345365 (2020. 8. 26. 인출).

신설, 가족참여행사, 스마크워크센터 구축, 재충전휴가 확대, 정시퇴근 캠페인 등 다양한 가족친화제도가 도입되었다(유한킴벌리, 2019, p.42). 이처럼, 기업의 가족친화경영에 대한 꾸준한 관심과 확고한 의지는 출산육아관련 제도를 도입, 보완하게 한다는 점에서 직장 내 긍정적 육아문화를 형성하는 데 필수적이다.

둘째, 제도가 문화로 안착되기 위해서는 제도를 실행하기 위한 노력 또한 개선해야 한다. 재택근무를 예로 들자면, 유한킴벌리에서는 장소에 관계없이 일할 수 있도록 전원이 노트북을 사용하고, 전자결재시스템을 이용하여 결재하며, 모든 정보는 클라우드에 저장한다. 또한, 결재가 필요한 기안을 점점 없애는 방법으로 업무를 간소화하였다. 이처럼 재택근무 인프라를 만들어가는 노력을 십 년 이상 지속해왔기에 코로나19로 인해 전면 재택근무를 시행하는 상황에서도 업무에 차질이 없었다고 유한킴벌리 관계자는 답했다. 덧붙여, 재택근무의 불편사항을 조사하는 사내 설문에서 오히려 업무 효율이 증가했다는 의견을 받았으며 재택근무 인프라 구축의 중요성을 강조했다. 유한킴벌리의 사례는 제도를 만드는 것에만 중점을 두는 것이 아니라 제도가 문화로 안착되기 위해서는 실행을 위한 환경을 만드는 데에도 노력을 기울여야 한다는 점을 시사한다.

나. 롯데홈쇼핑

1) 기업개요

롯데홈쇼핑은 2001년 5월에 설립된 우리홈쇼핑을 2007년에 인수하면서 유통업계에 진입한 대기업 계열사로, TV쇼핑, 인터넷 쇼핑, 모바일 쇼핑 등 통신판매서비스를 제공한다³⁸⁾. 2018년 기준 905명(여성: 495명, 남성: 410명)의 근로자가 근무하고 있고, 2015년에 여성가족부로부터 가족친화인증을 획득하였으며, 2018년에 가족친화 우수사례로 대통령 표창을 수상하였다(여성가족부, 2018, p.21).

2) 지원제도 및 이용

가) 출산양육지원제도

롯데홈쇼핑의 출산양육지원제도는 크게 출산지원, 양육지원으로 분류된다.

38) 롯데 홈페이지. <http://www.lotte.co.kr/business/compDetail.do?compCd=L206> (2020. 8. 26. 인출).

첫째, ‘예비맘 케어 제도’라는 이름으로 임산부 직원을 위한 출산지원제도를 운영하고 있다. 예비맘 케어 제도에서 제공하는 지원은 아래 <표 III-2-4>와 같다.

<표 III-2-4> 롯데홈쇼핑의 출산지원제도

구분	상세
예비맘 축하선물	임산부 필수 영양제 선물세트 지급(10만원 상당)
출산 축하선물	파스퇴르 분유 6통, 선택형 유아용품 지급(26만원)
예비맘 간식지원	임산부 필수 영양분을 고려한 간식 지원(매주 3회)
예비맘 건강케어서비스	· 임산부 건강관리를 위한 건강상담 매주 진행 · 사내 간호사 상주(의무실 2017년 신설)
예비맘 휴식공간 마련	여성전용 안정실(침대방), 안마실, 수유공간 마련
임산부 단축근무 확대 운영	임신 초 기간에 대해 1일 2시간 단축근무 확대 운영
근로시간 지키미 위촉	· 임산부 부서장의 경우 ‘근로시간 지키미’로 위촉. · 연장/야간/휴일근로 하지 않도록 관리자 역할 수행
전담인력 운영	· 예비맘 상담 및 케어 업무수행을 위한 전담인력 운영 · 2017년 기업상담전문가 자격 취득
난임 시술비 지원	난임(불임) 여성 시술비 100만원 지원
예비맘 안내문	임산부 배려문화 정착을 위한 안내문 제작 배포
예비맘 정기간담회	임산부 고충상담을 위한 정기 간담회 운영

자료: 여성가족부(2018). 가족친화 우수사례집. p.21.

둘째, 롯데홈쇼핑은 양육지원을 위해 육아휴직제도와 육아휴직 후 복직 지원 제도를 운영하고 있다. 육아휴직과 관련된 제도는 아래와 같다.

<표 III-2-5> 롯데홈쇼핑의 육아휴직제도

구분	상세
자동육아휴직제	· 출산 시 육아휴직 자동신청 · 육아휴직사용 의무화(미사용 시 별도의 사유서 제출)
육아휴직 1+1 제도	육아휴직 2년으로 확대 운영
남성육아휴직 의무사용제	· 육아휴직 1개월 사용 의무화 · 첫 1개월 별도 급여지원
자녀입학돌봄 휴직제	자녀 초등학교 입학 시 최대 1년 간 휴직
전환형 시간선택제	· 육아 등 필요에 따라 일정기간 동안 근무시간 단축 · 전환형 시간선택제 근무 시 하루 2시간 단축근무

자료: 여성가족부(2018). 가족친화 우수사례집. p.21.

롯데홈쇼핑에서는 육아휴직제도와 함께 육아휴직 복직자를 위한 프로그램이 체계적으로 운영되고 있다. 육아휴직에서 복직한 워킹맘, 워킹대디를 위한 프로그램은 다음 표와 같다.

〈표 III-2-6〉 롯데홈쇼핑의 육아휴직 복직 지원 제도

구분	내용
대디스쿨	<ul style="list-style-type: none"> · 남성 육아휴직 복직자 대상 교육 - 상시 · 남성육아휴직제도의 안정적 정착 및 인식확산 도모 · 진정한 아빠 되는 법, 현실육아법, 부부대화법 코칭 진행 (월 1회)
맘스힐링	<ul style="list-style-type: none"> · 여성 육아휴직 복직자 대상 교육 - 상시 · 육아휴직에서 복귀한 직원들의 일과 육아를 병행할 수 있다는 자신감 함양 및 목표의식 고취 도모 · 워킹맘 행복찾기, 여성친화정책 소개 및 워킹맘을 위한 코칭 진행(격월 1회)
패밀리 스쿨	<ul style="list-style-type: none"> · 워킹맘, 워킹대디 대상 · 육아특강 진행

자료: 여성가족부(2018). 가족친화 우수사례집. p.21.

롯데홈쇼핑 조직문화 혁신팀 관계자는 육아휴직 복직 후에는 이전에 했던 직무나 유관 부서에 배치되고, 육아휴직으로 인한 업무 공백은 연 1~2회 조직 개편 시 수급 가능한 다른 팀에서 대체인력을 배치하거나 신입사원을 배치하여 업무 공백을 유동적으로 조정하고 있다고 말했다. 동료 직원이 육아휴직을 사용해도 인원 충원이 가능하기에 육아휴직제도를 사용하는 것에 대한 반감이 없고, 오히려 제도 사용을 당연시 하는 분위기가 형성되었다고 전했다.

나) 유연근무제도

롯데홈쇼핑에서는 시차출퇴근제를 시행하고 있고, 근무 유형은 얼리버드(8-17시), 스탠다드(9-18시), 슬로우스타터(10-19시) 세 가지이다. 롯데홈쇼핑 관계자는 자녀 등원을 위해 기혼자들은 주로 슬로우스타터를 사용하고, 미혼자들은 퇴근 후 자기개발을 위해 얼리버드를 사용하는 경향이 있다고 설명했다. 또한, 코로나 19로 인해 3월~4월 초까지 모든 사원이 재택근무를 실시하였다. 그러나 코로나 사태가 길어지면서 현재는 전원 주 1회 재택근무를 제도화하여 시행하고 있다. 메신저, 회사 포털 등 모든 업무 시스템이 전산화되어 운영되고 있으므로 재택근무로 인한 어려움은 없다고 답했다.

다) 직장문화조성 제도

롯데홈쇼핑은 조기퇴근제도, 연차사용독려제도 운영을 통해 근로자들의 일·가정양립 정착을 지원하고 있다.

조기퇴근제도인 'PC-OFF&홈데이'는 매주 수요일은 30분, 금요일은 1시간 일

직 퇴근하며, 이 시간이 되면 PC가 자동으로 종료되는 제도이다³⁹⁾. 관계자는 PC-OFF&홈데이는 가정에서 보내는 저녁 시간이 확보되므로 직원들 간 가장 만족도가 높은 제도라고 소개하였다. 제도 초기 업무에 차질이 있을 것이라는 우려가 많았으나, 근무시간 내에 효율적으로 일하는 방법을 찾는 것으로 제도가 정착되었다고 설명했다.

롯데홈쇼핑의 직장문화 관련 제도 중 가장 흥미로운 점은 모든 연차 사용 제도들은 의무화 되어있으며, 연차사용을 독려하는 각종 제도가 활발하게 운영되고 있다는 점이다. 롯데홈쇼핑은 연초에 연차사용 계획을 접수하고, 팀/부문별로 연차사용을 관리한다. 이후에 연차사용현황은 임원회의에 보고된다. 연차사용 독려를 위해 특정일에 연차 사용 시 적립금을 지급하고, 연차휴가사용 우수직원/우수부서를 포상한다. 또한 개별연차 외 4일의 추가 유급휴가와 휴가비를 지원한다. 연차사용 독려를 위해 연차신청 시스템 화면에 연차사유를 삭제하였으며, 연차사유를 묻지 않는 캠페인을 진행하였다. 아래에 롯데홈쇼핑의 연차사용 독려제도를 요약하였다.

〈표 III-2-7〉 롯데홈쇼핑의 연차사용 독려제도

구분	내용
정기휴가 권장제도	· 4일 정기휴가 사용 시 1일 연차사용 의무화
리프레시 휴가제도	· 연속하여 5일 이상 연차사용 의무화 · 정기휴가와 함께 사용 시 최장 2주 휴가 가능
연차내기 좋은 날	샌드위치 day에 연차사용 의무화
건강검진 연차사용	건강검진 시 1일 이상 연차사용 의무화

자료: 롯데홈쇼핑 조직문화혁신팀 내부자료.

3) 기업 육아문화: 육아지원제도 의무사용

롯데홈쇼핑의 육아지원관련 제도 중 가장 눈에 띄는 점은 육아지원 및 일·생활 균형을 위한 모든 제도가 의무사용이라는 점이다. 롯데홈쇼핑 관계자는 육아지원 제도를 의무적으로 사용하게 하고, 사용하지 않을 시 사유서를 받게 한 것이 가족 친화적, 긍정적 육아문화를 형성하는 데 일조했다고 밝혔다.

예를 들면, 롯데홈쇼핑에서는 출산 시 육아휴직이 자동으로 신청되므로 육아휴직을 필수로 사용해야 한다. 남성육아휴직의 경우에도 1개월 사용이 의무이다. 롯데홈쇼핑의 육아지원제도 의무사용 문화는 특히 연차사용 독려제도에서 두드러진

39) 롯데홈쇼핑 조직문화. <http://www.lotteshomeshopping.com/user/apply/culture.lotte#none> (2020년 8월 26일 인출).

다. 근로자 재충전을 위해 의무적으로 5일 이상 연속해서 연차를 사용해야 하는 리프레시 휴가제도가 있고, 휴일 사이에 낀 샌드위치데이에는 의무적으로 연차를 사용해야 한다. 퇴근 시간에 PC를 일괄 종료하는 PC-OFF제 또한 의무적으로 정시에 퇴근하게 하는 제도이다. 실제로 PC-OFF제를 도입한 이후, 롯데홈쇼핑의 정시퇴근율은 30.0%에서 93.5%로 63.3%가 개선되었다(여성가족부, 2018, p.23).

롯데홈쇼핑 조직문화혁신팀과의 면담에서 관계자가 가장 강조했던 점은 제도를 갖추는 것도 중요하지만 전 사원이 모두 사용해야 눈치 보지 않고 제도를 사용하는 분위기가 조성되고, 그런 분위기가 곧 육아에 대한 긍정적인 기업 문화로 연결된다는 점이다. 이처럼 롯데홈쇼핑은 육아지원제도를 의무적으로 사용하게 하여 제도를 사용하는 것을 당연시 여기는 분위기를 조성하였고, 제도를 문화로 정착시켰다.

4) 시사점

롯데홈쇼핑의 사례를 통해 육아지원제도를 갖추고 이를 의무적으로 사용하게 하면서 제도가 문화로 정착될 수 있음을 확인하였다. 다른 기업에서도 육아지원제도를 도입하는 것뿐만 아니라 제도를 의무 사용하게 하고 제도 사용을 독려하는 분위기를 조성하는 것이 중요하다.

앞서 제2장 제2절에서 살펴본 것처럼 직장 내 육아지원제도가 법적으로 의무화되었지만, 실제 이용률은 현저히 낮다. 특히 출산전후휴가나 육아휴직제도의 경우, 법으로 그 기간까지 정해져 있음에도 불구하고, 직장 내 분위기, 대체인력 확보의 어려움으로 인해 이를 자유롭게 활용하는 비율은 절반도 되지 않는다는 사실을 확인하였다. 롯데홈쇼핑의 출산휴가 시 육아휴직 자동 신청 제도는 제도 이용률을 높이기 위한 한 가지 방법으로 의무사용화가 매우 효과적임을 보여준다. 직장 내 육아지원 관련 법정 의무사항과 실제 활용률 사이의 간격을 좁히고, 긍정적 육아문화를 조성하는 것은 제도의 의무 사용으로부터 시작할 수 있다.

다. 현대백화점

1) 기업개요

현대백화점은 1971년 6월에 설립되었으며, 백화점, 아울렛, 복합쇼핑몰 등 유통

업을 주요 사업 영역으로 한다. 2016년에 여성가족부로부터 가족친화인증을 획득하였고, 같은 해 일·가정양립 우수사례로 선정되었다. 임직원 2,095명이 근무하고 있으며⁴⁰⁾, 여성 직원이 지속적으로 증가하면서 일과 육아를 병행하는 직원도 증가하였다. 이에 따라, 근로자의 일·가정 균형 유지를 위해 다양한 육아지원제도를 시행하여 경력단절을 미연에 방지하고, 업무에 집중할 수 있도록 돕고자 하였다(여성가족부, 2016, p.68).

2) 지원제도 및 이용

가) 출산양육지원제도

현대백화점의 출산양육지원제도는 출산지원과 양육지원으로 나눌 수 있다. ‘임산부 케어 프로그램⁴¹⁾’이라는 이름으로 제공하는 출산지원제도를 종합하면 다음 <표 III-2-8>과 같다.

<표 III-2-8> 현대백화점의 출산지원제도

구분	상세
임산부 근로시간 단축	임신 숲 기간 1일 2시간 단축 근무 가능(유급)
건강 보조제 제공	임신 초기 복용하는 것이 좋은 엽산, 철분 등 제공(35,000원 이내)
태아검진 휴가	매월 1회 정기검진 휴가 사용 가능(유급)
임신 직원 교통비 지원	임신 전 기간 업무용 택시 카드 지급(월 10만원 한도)
문화센터 수강 지원	임신/출산 관련 문화센터 강좌 수강 지원 (영수증 제출 시 50% 비용 지원/1회)
인사담당 메일 발송	해당 팀장에게 당사의 제도, 관련 법 기준을 안내하여 모성 보호 분위기 조성
초기 임산부 안정 휴가	임신 진단일~최대 임신 12주차 한해 신청 및 사용(최대 2주간 연차 사용)
출산준비휴가	임산부 직원들의 임신기간 중 자유롭게 사용할 수 있는 휴가(자격, 기한 등의 제한이 없음, 연차 先소진 이후 무급 적용)
출산 축하금 지급	첫째 20만원, 둘째 30만원, 셋째 100만원, 넷째 300만원 지급
난임직원 지원제도	당사 근속기간 7년 이상, 결혼일 또는 이전 자녀 출생일 기준 5년이 초과하도록 임신이 되지 않는 직원 대상으로 체외수정(시험관 아기) 시술비용 중 본인부담금 전액(전액 300만원 한도, 재직 중 1회 한해 지원)
출산전후휴가	출산을 전후하여 출산 전후 휴가 사용 가능.
배우자 출산휴가	배우자가 출산을 한 남성근로자의 경우 10일간의 출산휴가 사용 가능

40) 현대백화점그룹 채용 홈페이지(회사소개). <https://recruit.ehyundai.com/company-introduction/hyundai-departments/introduction/index.nhd> (2020. 8. 26. 인출).

41) 현대백화점그룹 채용 홈페이지(복리후생). <https://recruit.ehyundai.com/company-introduction/hyundai-departments/benefits/index1.nhd> (2020년 8. 26. 인출).

구분	상세
유산 휴가	· 임신한 직원이 유산을 한 경우 유급휴가를 사용할 수 있음. · 임신 15주 이내 20일, 16주~21주 이내 40일, 22주~27주: 60일, 28주 이상 100일

자료: 현대백화점(2019). 육아휴직 복지자를 위한 가이드북, 엄마 Re스펙. pp. 176-177, 현대백화점그룹 채용 홈페이지(복리후생), 현대백화점 인사전략팀으로부터 전달받은 자료를 참조하여 재구성함.

현대백화점은 타사에서 찾아보기 어려운 이색 출산지원제도를 운영 중인데, 그 중 대표적인 것이 임신 직원 교통비 지원 제도이다. 2015년 3월부터는 출산 1개월 전 거동이 어려운 임산부 근로자들을 위해 택시를 타고 출퇴근 할 수 있도록 업무용 택시 카드를 지원하고 있다(여성가족부, 2016, p.68).

현대백화점은 근로자의 자녀 양육을 지원하기 위해 확대된 육아휴직제도를 운영하고 있다. 현대백화점의 양육지원제도를 정리하면 아래 <표 III-2-9>와 같다.

<표 III-2-9> 현대백화점의 양육지원제도

구분	상세
육아휴직	· 만 8세 이하/초등학교 2학년 이하 자녀의 양육을 위하여 휴직 사용이 가능하며, 여성직원의 경우, 출산 후 영아 육아에 법정 육아휴직 1년이 충분하지 않은 경우에는 희망 시 2년까지 사용 가능
육아기 근로시간 단축	· 육아휴직 미사용시 혹은 사용하고 남은 기간 동안 근로시간 단축 가능 (주 15시간 이상, 30시간 이하) · 유급(근무시간/단축시간에 따라 지급)
워킹맘 가사도우미	만8세 이하 자녀를 양육 중인 여성 직원의 경우 시간제 가사도우미 고용 비용 지원 (1인당 1회 4시간 기준/연간 12회 이용에 한함)
워킹맘 고충상담	다른 직원보다 스트레스/고충도 많은 워킹맘들을 위한 상담 프로그램 제공. 신청 시 상담 전문가와 원하는 장소에서 1:1로 만나 상담 가능 (총 3회 제공, 가족동반 상담도 가능)

자료: 현대백화점(2019). 육아휴직 복지자를 위한 가이드북, 엄마 Re스펙. pp. 176-177. 을 참조하여 재구성함.

현대백화점의 양육지원제도 중 가장 독특한 제도는 워킹맘 가사도우미 지원 제도이다. 워킹맘을 위하여 2016년 10월부터는 시간제 가사도우미를 고용하는 비용을 지원한다. 1인당 1회 4시간 기준 연간 12회에 한해 사용 가능하다(여성가족부, 2016, p.68).

현대백화점은 법규보다 확장된 육아휴직제도를 운영하고 있다. 법정 육아휴직은 만 8세 이하, 초등학교 2학년 이하 자녀를 둔 남녀 근로자를 대상으로, 아이 1명당 최대 1년 사용 가능한 반면, 현대백화점은 2016년 10월부터 영아 육아에 1년 육아휴직이 불충분하다고 생각되는 경우, 2년까지 사용할 수 있도록 하고 있다.

육아휴직에서 복직하고자 할 때는 육아휴직 복직 한 달 전, 사전 면담을 통해 배치되기를 희망하는 부서 1지망부터 3지망까지 조사하고, 복직 시 최대한 본인의 희망을 반영하여 부서에 배치한다. 이 밖에도 육아휴직 복직자가 회사에 잘 적응할 수 있도록 다양한 육아휴직 복직 지원 제도를 운영하고 있다. 자세한 내용은 아래 <표 III-2-10>과 같다.

<표 III-2-10> 현대백화점의 육아휴직 복직 지원 제도

구분	내용
육아휴직 복직자를 위한 가이드북 '엄마 Re스펙'	· 육아휴직 복직자를 위한 가이드북 '엄마Re스펙' 발간 (2019년) · 복직 3개월 전 자택으로 배송 · 복직 전 준비할 사항, 회사의 가족친화제도 등을 소개
Re-Start 교육	· 육아휴직 복직자 대상 교육 (연 2회) · 사내 제도 소개, 스트레스 관리법, 간담회 등
맘토링	· 복직 3개월 전~복직 3개월 후, 월 1회 실시 · 기복직 워킹맘과 1:1 멘토링을 실시. · 휴직 기간에 변경된 제도나 분위기에 적응할 수 있도록 도움

자료: 현대백화점(2019). 육아휴직 복직 지원 관련 내부자료를 토대로 재구성함.

현대백화점은 임신, 출산, 육아와 복직까지 일과 육아를 병행하는 근로자들의 고민을 나누고자 2019년에 '육아휴직 복직자를 위한 가이드북, 엄마 Re스펙'을 발간하였다. 발간사에서 정지선 회장은 다음과 같이 '엄마 Re스펙'을 소개하였다.

“이번에 발간하는 현대백화점 《엄마 Re스펙》은 선배 워킹맘의 경험담을 토대로 좋은 엄마, 인정받는 직장인이 되기 위해 무엇을 준비하고 실천해야 하는지, 회사의 가족친화제도는 무엇이 있는지에 대해 알기 쉽게 설명한 '워킹맘 가이드북'입니다.” (현대백화점, 2019, p.5)

그 외에도 동료 워킹맘들이 모여 서로 소통할 수 있게 하는 Re-Start 교육, 맘토링(Mom-Mentoring)을 운영하고 있다. Re-Start 교육은 육아휴직 복직자를 대상으로 연 2회 개최된다. 육아휴직 복직자들은 먼저 복직한 선배 워킹맘들과 소통하며 일과 육아 병행에 대한 걱정과 불안을 해소하고 노하우를 전수받을 수 있다. 교육은 워킹맘을 위한 사내 제도 소개, 스트레스 관리법, 간담회 등으로 구성된다.

맘토링은 육아휴직 복직 3개월 전부터 복직 3개월 후 사이에 선배 워킹맘과 월 1회 1:1 멘토링을 하는 제도이다. 육아휴직 복직자들은 최대 2년의 공백기가 있었으므로, 적응을 위해 그 간의 변화에 대해 숙지해야 할 필요가 있다. 복직자들은 맘토링 제도를 통해 육아휴직 기간 동안 바뀐 제도, 변화된 분위기에 대한 정보를 얻는다.



나) 유연근무제도

현대백화점 인사전략팀 관계자는 코로나19로 인해 임신부 근로자 전원이 현재 재택근무를 하고 있다고 밝혔다. 임신부 근로자의 경우, 사회적 거리두기 2단계 이상에 한해 지속적으로 진행할 예정이며, 임신 전 기간 2시간 단축 근무를 진행 중이다. 임신부 근로자 외에도 현재 전 직원을 대상으로 시차출퇴근제를 운영하고 있으며, 시차출퇴근제의 유형으로는 ① A유형: 8:00~17:00, ② B유형: 9:00~18:00, ③ C유형: 10:00~19:00이 있다.

다) 직장문화조성 제도

육아에 긍정적인 직장문화와 관련된 현대백화점의 제도에는 가족문화 프로그램과 가족사랑 캠프, 안식월 제도, PC-OFF 제도가 있다.

가족문화 프로그램에서는 가족과 함께할 수 있는 문화활동과 여행을 지원하고 있으며 가족이 함께 텃밭을 가꿀 수 있도록 주말농장을 운영하고 있다. 가족사랑 캠프는 스키 스쿨, 전통문화 체험, 스노우 도시 체험 등 가족이 함께할 수 있는 체험을 제공하여 회사-임직원-자녀 사이의 유대감을 형성하는 데 기여한다.⁴²⁾

이외에도 현대백화점은 가족친화제도를 다수 운영하고 있다. 자녀가 초등학교 입학 시 학용품과 CEO의 축하 편지로 구성된 ‘스쿨박스’를 선물하고, 고3 수험생에게는 합격 기원 선물을 증정한다. 또한 가족과의 시간을 존중하여 안식월제도와 PC-OFF 제도도 운영하고 있다. 안식월 제도는 가족과 충분히 휴식하며 재충전할 수 있도록 장기 휴가(1개월)를 제공한다(한국경제연구원 보도자료, 2019. 6. 19.). PC-OFF제도는 불필요한 야근을 방지하고, 일·생활 균형을 도모하기 위해 퇴근 시간에 자동으로 PC가 종료되는 제도이다.⁴³⁾ 현대백화점은 정지선 회장이 직접 제안하여 유통업계 최초로 PC-OFF 제도를 도입하였고, 현재까지 본사를 비롯하여 전국의 각 점포에서 운영 중이다.⁴⁴⁾

42) 현대백화점그룹 채용 홈페이지(복리후생). <https://recruit.ehyundai.com/company-introduction/hyundai-departments/benefits/index1.nhd> (2020. 8. 28. 인출).

43) 현대백화점그룹 채용 홈페이지(복리후생). <https://recruit.ehyundai.com/company-introduction/hyundai-departments/benefits/index1.nhd> (2020. 8. 28. 인출).

44) 아시아경제(2014. 01. 14.). 현대백 저녁 7시엔 모든 PC 끈다. <http://view.asiae.co.kr/news/view.htm?idxno=2014011406323206463> (2020. 9. 11. 인출).

3) 기업 육아문화: 양방향 소통을 통한 육아 고충 청취

현대백화점의 기업 육아문화 중 주목해야 할 점은 임신기, 육아기를 겪고 있는 근로자들이 기업, 동료 근로자들과 소통할 수 있는 기회를 마련하며 일과 육아를 병행하고 있는 근로자들의 실질적인 고충을 해소하고자 노력한다는 점이다.

현대백화점에서는 기업-근로자 소통을 위해 2013년 사내 여성 담당급 포럼(女보세요)을 개최하여 여성 직원들의 의견을 수렴하였다. 현대백화점의 육아지원제도는 이 포럼에서 제기된 의견을 바탕으로 신설되었다(여성가족부, 2016, p.69). 2016년부터는 사내 모성보호를 전담으로 하는 담당자를 지정하였다. 모성보호 담당자는 임신과 출산을 한 직원들에게 유익한 정보를 제공하고 사원들의 의견을 수렴하는 등 임신기, 출산기 직원들이 원활하게 직장생활을 할 수 있도록 지원한다(여성가족부, 2016, p.68).

근로자-근로자 소통의 경우, 근로자들 간 육아로 인한 고충을 터놓고 이를 해결할 수 있는 방안을 찾을 수 있도록 돕고 있다. 그 대표적인 제도가 육아휴직 복직자를 대상으로 하는 Re-Start 교육과 맘토링이다. Re-Start교육과 맘토링 제도는 먼저 육아휴직에서 복직한 선배 워킹맘과 긴 공백기를 거치고 회사에 복귀하는 후배 워킹맘이 만나는 자리를 통해 육아휴직 복직자의 적응을 돕는다는 공통점이 있다. 선배 워킹맘과 후배 워킹맘은 고민과 노하우를 공유하고 일·생활 병행 방법을 찾고자 노력하며 현대백화점은 이를 제도화 하여 적극 지원한다. 이처럼 현대백화점은 직장생활과 육아를 병행하는 직원들의 의견을 청취할 수 있는 사내 제도를 마련하여, 워킹맘, 워킹대디에게 더 나은 근무 환경을 제공하고자 힘쓰고 있다.

4) 시사점

현대백화점의 육아문화는 일과 육아를 병행하는 근로자와 기업, 근로자와 근로자 간의 끊임없는 소통을 통해 조성되었다. 근로자들은 자신의 고민을 터놓고 경험을 공유하였고, 기업은 워킹맘, 워킹대디의 의견을 반영하여 실질적인 고충을 해소하고자 노력하였다. 현대백화점의 사례는 기업이 임신, 출산, 육아기를 겪고있는 근로자의 고민에 주의를 기울이고 꾸준히 소통하며 실질적으로 도움이 되는 제도를 만드는 것이 무엇보다 중요하다는 점을 시사한다.

앞서 진행한 경력단절여성과의 면담에서 피면담자들은 임신, 육아에 대한 기업

이나 상사의 배려와 이해가 다소 부족했기에 직장 생활과 육아를 병행하기 어려웠다고 진술했다. 육아기 근로시간 단축제와 같은 일·가정양립을 위한 제도는 존재했으나, 근무시간이 줄어든 것에 비례하여 업무량이 줄어들지는 않는 등 제도를 실질적으로 사용하는 데 어려움이 있었기 때문이라고 답했다. 이는 사내 모성보호 담당자나 선배 워킹맘에게 고충을 토로하고 이를 해결하기 위해 노력하는 현대백화점의 사례와 대비된다. 따라서 기업은 육아지원제도 도입에서 나아가, 제도를 사용하려고 할 때 부딪히는 현실적인 문제들에 대해 직원들의 의견을 수렴하고, 제도 사용률을 개선하기 위한 노력을 개선해야 한다. 근로자와 기업의 소통은 일·생활 균형 문화를 형성하는 데 매우 중요한 요소이므로 임신 및 육아기 근로자와 기업이 소통할 수 있는 창구를 확보해야 한다.

3. 국외 직장 육아문화 관련 동향

본 절에서는 직장 내의 육아문화를 강화를 위하여 시행되고 있는 제도들 중에서 일·가정양립을 가장 근본적으로 가능하게 하는 양육시간 확보를 위한 제도들인 유연근무제, 육아휴가휴직 등을 살펴보고자 한다. OECD 국가와 EU 국가의 전반적인 동향을 살펴보고, 더 나아가 영국, 스웨덴, 캐나다의 사례를 살펴보고자 한다. 이들 국가를 선택한 배경에는 우선 영국은 유아교육, 보육, 가족 및 노동정책 등의 통합적으로 제공을 통해 사회적 불평등을 정부가 적극적으로 해소해야 한다고 보고, 공평하게 질 높은 유아교육과 보육을 위한 정책 및 서비스를 제공하고자 노력하여 왔기에 양질의 육아지원 강화를 지향하고 있는 우리나라 정책에 시사점을 줄 것이라고 본다. 스웨덴의 경우, 잘 알려진 바와 같이 육아지원에 필요한 다양한 정책이 시행되고 있을 뿐만 아니라 일·가정양립 문화 정착을 위하여 새로운 시도를 지속적으로 해 오고 있는 국가이며, 특히 12개월 미만의 영아를 둔 부모는 휴직제도와 탄력근무제 등을 적극 활용하여 직접 자녀를 직접 돌볼 수 있게 지원하고 있어 연(월)령별 보다 세분화된 정책수립이 필요한 우리나라에 시사점을 제공할 수 있을 것으로 본다. 마지막으로 캐나다의 경우 연방정부와 주정부의 역할 분담 하에서 관련 정책이 수립되고 시행되어 전반적인 정책수립 및 시행 구조 등에 있어서 우리나라와는 근본적인 차이가 있으나 지방정부의 역할이 보다 중요해져가는 우리

나라에 시사점을 줄 수 있을 것으로 보고 다양한 사례 수집을 위하여 캐나다에 대한 관련 정책을 고찰하였다.

가. OECD 국가 현황

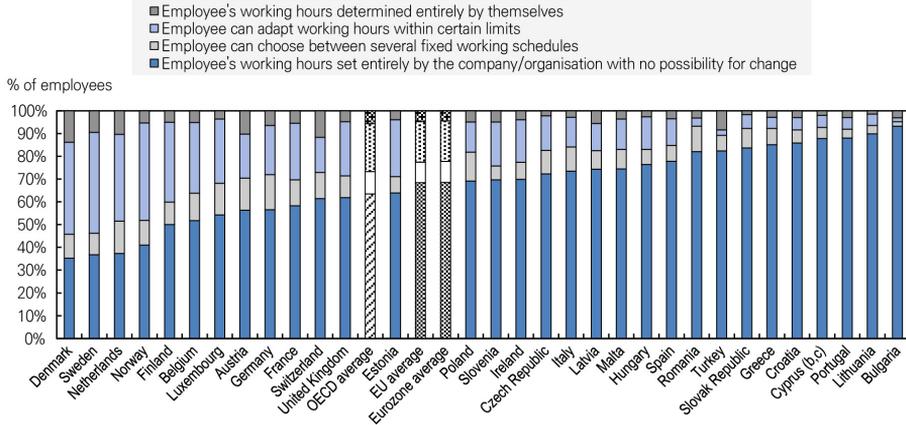
OECD는 ‘가정친화일자리(family-friendly workplace)’라는 포괄적 개념을 사용하고 있는데 이는 양육을 지원하기 위한 시차근무제, 재택근무제 등의 유연근무제와 직장보육, 방과 후 보육 등의 보육서비스 지원 정책을 포함한다.

OECD 국가들의 경우, 평균적으로 국내 전체 기업 중에서 약 85.0%의 기업들이 유연근무제를 시행하고 있는 것으로 나타났는데, 특히 핀란드 98.9%, 오스트리아 98.2%, 덴마크 97.0% 등이 높은 시행률을 보였고, 그리스와 터키는 상대적으로 낮은 시행률을 보였지만 최소 50.0% 이상의 기업들이 유연근무제를 도입하고 있는 것으로 나타났다(OECD Family Database, 2016, p.2).

[그림 III-3-1]과 [그림 III-3-2]는 국가별 노동시간 결정 제도를 성별로 나누어 나타낸 자료이다. 노동형태 및 시간을 결정하는 주체 및 특성별로 1) 기업이 노동시간을 결정하고 해당 노동시간 변경 불가한 경우, 2) 기업에서 복수의 출퇴근시간 유형을 제시하여 노동자가 선택하는 경우, 3) 제한적인 범위 내에서 노동자가 자유롭게 노동시간을 선택할 수 있는 경우, 그리고 4) 어떠한 제한 없이 노동자가 자유롭게 노동시간 선택할 수 있는 경우 등의 네 가지 유형으로 분류하여 제시하고 있다(OECD Family Database, 2016, p.3). 여성의 경우, 덴마크, 스웨덴, 네덜란드, 노르웨이 등의 순으로 다른 국가에 비하여 상대적으로 유형3 혹은 유형4가 50.0% 이상의 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났고, 남성의 경우, 노르웨이, 스웨덴, 덴마크, 핀란드 등의 순으로 유형3과 유형4가 역시 50.0% 이상의 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났다.

[그림 III-3-1] 노동자에 의한 노동시간 결정 가능제도: 여성(OECD)

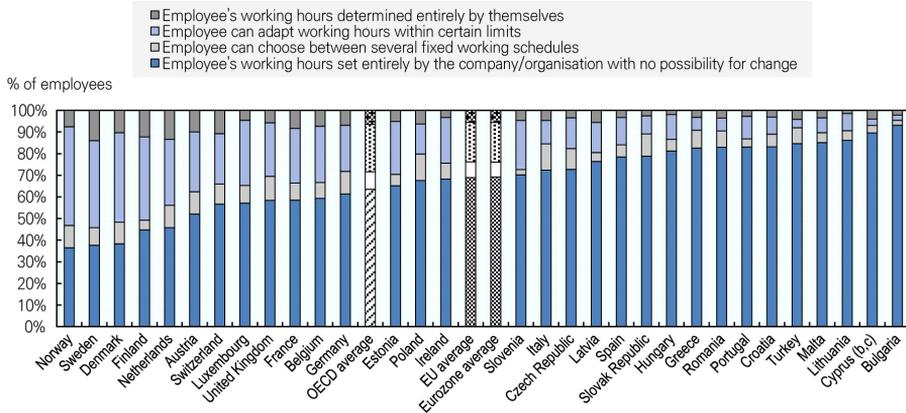
단위: %



자료: OECD Family Database(2016), LMF2.4. Family-friendly workplace practices, chart.
http://www.oecd.org/els/family/LMF_2-4-Family-friendly-workplace-practices.pdf (2020. 2. 19. 인출).

[그림 III-3-2] 노동자에 의한 노동시간 결정 가능제도: 남성(OECD)

단위: %

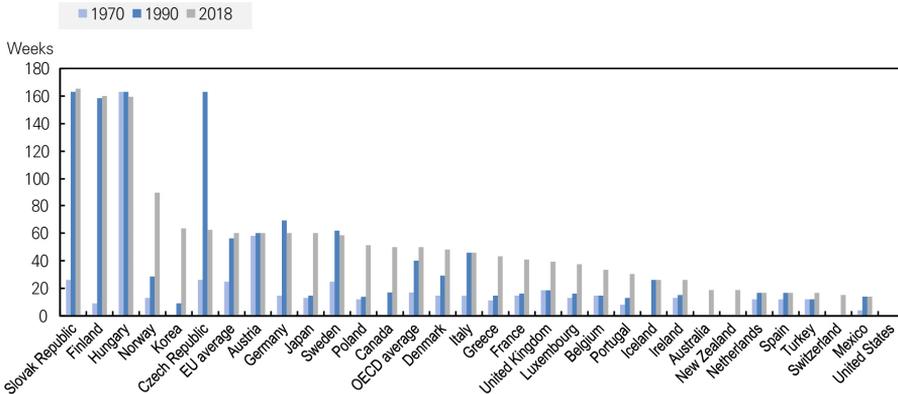


자료: OECD Family Database(2016), LMF2.4. Family-friendly workplace practices, chart.
http://www.oecd.org/els/family/LMF_2-4-Family-friendly-workplace-practices.pdf (2020. 2. 19. 인출).

[그림 III-3-3]과 [그림 III-3-4]는 국가별 출산 및 육아 관련 유급휴직휴가의 기간을 성별로 나누어 나타낸 자료이다.

[그림 III-3-3] 유급 출산전후휴가 및 부모휴가: 여성(OECD)

단위: 주



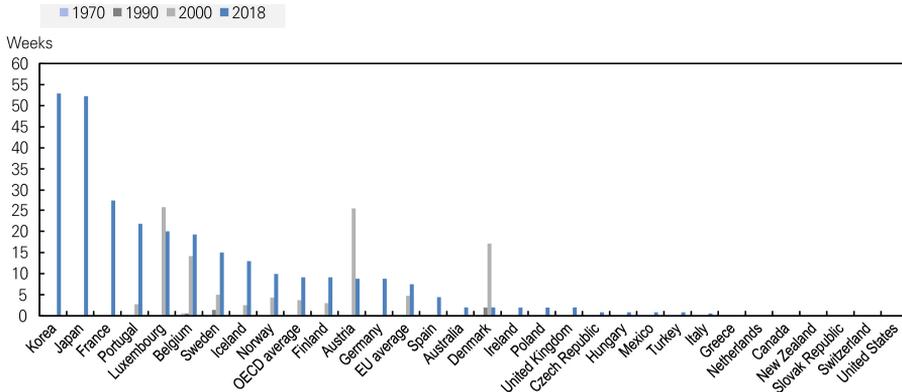
자료: OECD Family Database(2019), PF2.5. Trends in parental leave policies since 1970. http://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth.pdf (2020. 2. 19. 인출).

1990년과 비교하여 2018년에는 OECD국가들의 출산 및 육아 관련 유급휴직휴가의 기간이 전반적으로 증가한 것으로 나타났다(OECD Family Database, 2019, p.2). 1970년 OECD 평균 여성 유급휴가 기간은 17주로 나타났고, 1990년에는 그 보다 증가하여 40주 정도로 증가하였는데, 2018년 현재 51주 수준까지 증가한 모습을 보인다(그림 III-3-3). 특히 핀란드와 슬로바키아가 큰 폭의 증가를 보였는데, 1970년에 이들 두 국가에서 자녀를 양육하고 있는 여성이 청구할 수 있는 유급휴가 기간은 각각 9주와 26주였지만, 현재는 3년 이상의 유급휴가를 청구할 수 있다(OECD Family Database, 2019, p.3).

[그림 III-3-4]는 영유아를 양육하는 남성에 대한 유급 육아휴가기간과 유급 배우자 휴가에 대한 자료인데, 1990~2000년 동안 해당 정책은 오스트리아, 핀란드, 그리스, 아이슬란드, 노르웨이, 포르투갈 등에서만 한정적으로 시행되었던 것으로 나타났다. 하지만 2000년 이후 시행 국가가 큰 폭으로 증가하여, 2018년 기준 캐나다, 뉴질랜드, 슬로바키아, 스위스, 미국 등 5개국을 제외한 나머지 OECD 국가에서 평균 9주의 남성 유급 육아휴가를 제공하는 것으로 보고되었다. 우리나라와 일본의 경우, 각각 2008년과 2010년에 해당 정책을 시행하기 시작하여 유급휴가 기간으로 52주를 제공함으로써 다른 국가들에 비하여 상대적으로 긴 휴가기간을 제공하고 있는 것으로 나타났다(OECD Family Database, 2019, p.4).

[그림 III-3-4] 남성 유급 육아휴가(배우자 휴가 포함)기간(OECD)

단위: 주



자료: OECD Family Database(2019), PF2.5. Trends in parental leave policies since 1970.
http://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth.pdf (2020. 2. 19. 인출).

나. EU 국가 현황

유럽연합(European Parliament, EU)의 유럽연합집행위원회(European Commission, EC)는 일·가정양립을 위한 여러 가지 관련 안건 통과를 위한 노력을 해 왔다. 하지만 2008년 공동 안건으로 상정된 육아휴직의 경우, 2015년 본격적으로 이 법안을 논의하기로 하였으나, 결국 철회되었다⁴⁵⁾. 따라서 현재 유럽 연합에서 공통적으로 시행되고 있는 육아휴직 및 출산휴가 정책 없이 각 국가별로 해당 정책이 시행되고 있다.

법안 철회 이후 유럽연합집행위원회에서는 노동시장에서 여성이 차별받는 문제를 개선하기 위하여, European Pillar of Social Rights라는 프로젝트의 일환으로 일·가정 균형 이니셔티브(Work-life Balance Initiative)를 주창하였다. 해당 이니셔티브는 자녀양육 부모(혹은 주양육자)가 본인의 일과 생활의 균형을 잘 유지하고, 남성과 여성 사이에 돌봄 책임이 보다 더 잘 공유될 수 있도록 돕는 것으로 법적 조치와 정책 조치 모두를 포함한다. 먼저 법적 조치는 일·가정양립 관련 기존 EU의 법률 체계를 현대화하는 것을 목표로 한다.⁴⁶⁾ 주요 항목들을 요약하면 다음

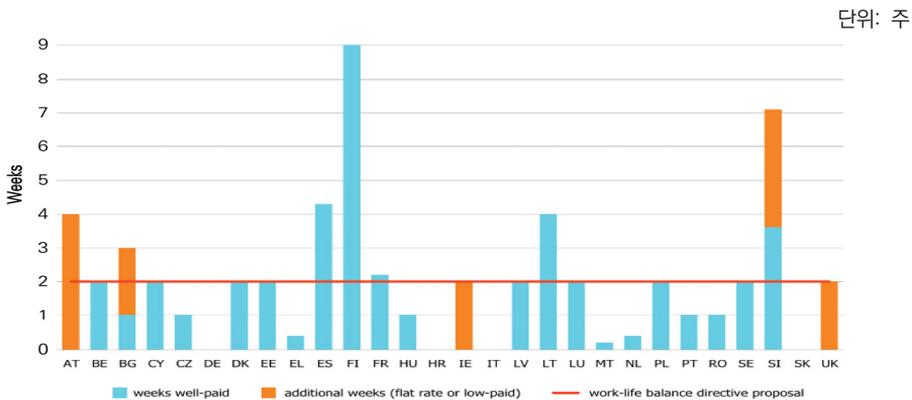
45) European Commission Press Corner. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_15_287의 내용을 요약함. (2020. 5. 14. 인출).

46) European Commission. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>의 내용을 요약함. (2020. 5. 14. 인출).

과 같다. 첫째, 육아휴직의 도입이다. 자녀의 아버지가 주말을 제외하고 최소 10일의 출산 휴가를 이용할 수 있어야 하며, 소득은 적어도 병가(sick pay) 수준이어야 한다. 둘째, 4개월 중 2개월을 부모로부터 다른 부모에게 양도할 수 없도록 함으로써 기존의 육아휴직권리를 4개월로 강화하고, 회원국들이 정하는 수준에서 소득을 지급한다. 부모들은 또한 시간제 휴직을 요청할 권리를 가진다. 셋째, 동일 가구원인 친척 등에게 개인적인 돌봄이나 육아서비스를 제공하는 근로자에 대한 보호자 휴가 도입으로 1년에 5일의 휴가를 가질 수 있도록 한다. 넷째, 만 8세 이상의 자녀를 둔 모든 맞벌이 부모 및 모든 보호자에게 탄력근무제(근로시간 단축, 탄력근무제, 근무지 유연성)를 요구할 수 있는 권리를 확대한다.

정책적 조치는 법적 조치를 보완하는 것으로, 회원국이 공동의 목표를 달성할 수 있도록 지원하는 일련의 비입법 조치를 포함한다. 이는 다음과 같은 항목을 포함한다. 첫째, 부모(임산부 및 휴직 후 직장복귀 근로자 포함)와 보호자의 차별 및 해고 금지와 같은 근로자 보호를 보장한다. 둘째, 성별에 따라 균형 잡힌 가족 관련 휴가 및 유연한 근무 배치 사용을 장려한다. 셋째, 유럽 기금을 활용하여 공식 돌봄 서비스(어린이집, 학교 밖 관리 및 장기 관리)의 제공을 개선한다. 넷째, 여성들이 노동 시장에 접근하거나 정규직으로 일하는 것을 방해하는 2차 소득자에 대한 경제적 저해요인을 제거한다.

[그림 III-3-5] 남성육아휴직 기간 (EU)



자료: Van Belle, J. (2016). Paternity and parental leave policies across the European Union. (Summary).
 원출처: Blum, S., Koslowski, A. & Moss, P.(2017). 13th International Review of Leave Policies and Related Research, International Network on Leave Policies and Research 2017, European Commission(2018). European Platform for Investing in Children: Country Profiles.

남성의 육아휴직 기간은 국가별로 수립하게 되어 있어 그 차이가 크게 나타난다(그림 III-3-5). 핀란드의 남성 육아휴직 기간은 9주이며, 해당 육아휴직은 유급으로 지원된다. 다음으로는 에스토니아와 리투아니아의 유급 남성 육아휴직 기간이 약 4주인 것으로 나타났다.

다. 영국

영국은 유아교육, 보육, 가족 및 노동정책 등의 통합적으로 제공을 통해 사회적 불평등을 정부가 적극적으로 해소해야 한다고 보고, 공평하게 질 높은 유아교육과 보육을 위한 정책 및 서비스를 제공하고자 노력하여 왔다(문무경, 2007, p.8). 특히, 정부의 적극적 개입보다는 최소개입주의 및 자유주의를 바탕으로 선택권을 보장하는 차원이 강하다는 특성을 가진 국가이므로 육아문화의 패러다임 전환이 필요한 우리나라에 또 다른 측면의 시사점을 제공할 수 있을 것으로 판단하여 검토해 보고자 한다.

1) 육아정책동향

영국의 육아지원정책은 이미 1900년대부터 발전하기 시작하였으며, 특히 1945년 빈곤 가정을 위한 공공부조의 성격으로 아동수당이 도입되고, 1948년 아동복지서비스를 제공하는 데에 바탕이 되는 아동법이 제정되는 등 아동복지차원에서 육아에 대한 지원이 이루어지기 시작하였다. 하지만 1970~1980년대 여성의 노동시장 참가율이 급증하면서 육아지원을 위한 정책이 더욱 주목을 받기 시작하였다(유선우, 2019, p.63). 영국에서 육아지원정책은 사회적 불평등을 감소시키기 위한 목적 하에 양육에 있어 발생할 수 있는 계층 간 차이를 줄일 수 있도록 하는 데에 초점을 맞추고(장혜진, 2014, p.27), 이에 따라 유연근무제, 출산휴가 및 육아휴직 제도 등을 확대 및 개정해나가고 있다. 영국은 가족정책, 특히 육아 분담에 있어 국가가 개입하기보다 개인의 자율적인 선택에 맡기는 정부의 최소개입주의의 기초를 가지고 있으며, 공동 부모휴가제도, 유연근무제 등에서 보편적 정책보다는 일부에만 적용되는 선별적 정책의 특성을 보인다(유선우, 2019, p.64).

2) 유연근무제

영국은 법정 근로시간의 규제가 없으며, 상대적으로 유연한 노동시장을 가지고 있는 국가이다. 특히 노동시장의 구조적 변화, 소비 및 여가생활 등 국민의 전반적 패턴변화, 여성의 노동시장 참여율 증가 등으로 인해 유연근무제의 필요성이 제기되었고 영국 기업들은 고급 기술근로자 등 노동력 확보를 위해 유연근무제 수요를 충족시키고자 하였다(대한상공회의소, 2013, pp.28-29). 이러한 노력으로 2005년 영국 인력개발연구소(Chartered Institute of Personnel & Development)의 조사 결과에 따르면, 47.0%의 기업이 근로자 유지를 위해 유연근무제를 도입했다는 결과를 보였고, 이는 유연근무제 활용 제고에 어느 정도 효과를 이룬 것으로 볼 수 있겠다(하세정, 2006, p.81). 법적으로 영국에서 유연근무제를 사용할 수 있는 근로자는 6세 미만의 자녀 양육의 책임이 있는 근로자, 18세 미만의 장애아동 양육 근로자, 산업혁신기술부 장관이 고시하는 간호의 필요가 있는 자를 돌보는 근로자로, 이들은 근로시간, 근로시간대, 근로장소 등 근로조건 변경을 사업주에게 요구할 수 있다(김근주, 2012, p.34).

영국 유연근무제의 유형은 근무시간, 근무편성, 근무장소, 기타 구분에 따라서 크게 12개의 유형으로 나뉘볼 수 있다(이상민, 임상훈, 채준호, 2010; 대한상공회의소, 2013, p.31, 재인용). 먼저 근무시간에 따라서 하루 8시간보다 짧게 일하는 시간제 근무제가 있다. 다음으로, 근무편성에 따라서 일일 근무시간을 연장해 출근 일수를 단축하는 압축 근로시간제, 핵심근무시간(core times) 이외의 시간에는 자유롭게 근무시간을 조정하도록 하는 유연근로시간제, 동일 직장 내에서 근로자마다 다른 출퇴근시간을 정하는 시차근로제, 1년을 단위로 하여 주어진 근로시간을 유연하게 설계할 수 있도록 하는 연간 근로시간제가 있다. 다음으로 근무장소에 따라서는 근로자가 컴퓨터 등 기술서비스를 이용해 사무실이 아닌 자택에서 업무를 수행하는 재택근무제, 근로자가 자택 등 다른 곳에서 업무를 수행하는 이동근무제가 있다. 이외에 여러 종류의 유연근무제를 복합적으로 적용하는 맞춤형 근무제, 자녀 방학기간 중 유무급 휴가를 허가하는 학기 중 근로제, 초과된 휴가 일수에 따라 연봉을 조정하는 초과휴가제, 비정규직 근로자의 근무시간에 대해 계약 만료 시 정규직으로 전환하도록 하는 자율 초과근무제, 근로자 1인을 활용하여 처리하던 업무를 2인 이상이 함께하도록 하는 직무공유제가 있다.

3) 출산휴가와 육아휴직

영국은 자녀양육을 개인의 책임으로 보고 취학 전 자녀는 어머니가 돌보는 것이 바람직하다는 인식이 있었다(Lewis, 1994: 유선우, 2019, p.63, 재인용). 영국의 출산휴가 및 육아휴직제도는 1975년 고용보장법(Employment Protection Act)에서 시작되었는데, 해당 법에서는 18주간의 유급 모성휴가(출산휴가)는 물론 기존 직장으로 복귀할 권리를 명시하였다. 이후 1999년 모성 및 부모휴가 등에 관한 법률(Maternity and Parental Leave etc. Regulations)에서는 만 5세 이하 아동의 부모에게 13주의 무급휴가를 법적으로 보장하였으며, 2002년에는 고용보장법을 개정하고 부성 및 입양휴가 법률(Paternity and Adoption Leave Regulations)을 통하여 최초로 남성 근로자에게 2주의 유급 부성휴가를 부여하고, 유급 모성휴가를 18주에서 26주로 확대하였다. 2006년의 일과 가족법(Work and Families Act)에서는 기존의 26주 유급 모성휴가를 39주로 늘리고, 출산 후 1년까지 무급 휴가 사용을 허용하였다. 2011년은 부성휴가에 대한 추가 법률(Additional Paternity Leave and Pay)을 제정하였는데, 남성 근로자에게 출산 후 20-52주 사이에 최대 26주의 추가 부성휴가 사용 권리를 부여하였다. 2020년 현재, 영국의 출산휴가 및 육아휴직 제도는 출산전후 26주의 일반출산휴가(Ordinary Maternity Leave)와 그 후 26주의 추가출산휴가(Additional Maternity Leave)를 사용할 수 있도록 규정하고 있다⁴⁷⁾. 2014년에는 공동 부모휴가 제도(Shared Parental Leave and Pay)를 도입하여 출산 직후 첫 2주를 제외(공장 근로 여성의 경우 4주)한 50주의 육아휴직과 37주의 육아휴직 수당을 부모가 자율적으로 결정하여 공유할 수 있도록 허용하고 있다(유선우, 2019, p.64). 영국의 출산휴가 및 육아휴직 정책은 국가적 차원에서 부성휴가를 강제하는 등의 적극적 개입보다는, 최소개입주의 및 자유주의를 바탕으로 선택권을 보장하는 차원이라고 볼 수 있다(유선우, 2019, pp.62-63). 따라서 모성휴가의 도입 시기(1975년)가 다른 서유럽 국가, 독일(1968년), 프랑스(1928년), 네덜란드(1969년)등 보다 늦고, 남성 유급 육아휴직 도입 역시 2009년으로 비교적 최근에 이루어졌다는 특징을 보인다.

47) 영국 연방정부 홈페이지. Maternity pay and leave. Retrieved from <https://www.gov.uk/maternity-pay-leave> (2020. 3. 6. 인출).

라. 스웨덴

스웨덴의 경우, 잘 알려진 바와 같이 육아지원에 필요한 다양한 정책이 시행되고 있을 뿐만 아니라 일·가정양립 문화 정착을 위하여 지속적으로 새로운 시도를 해 오고 있는 국가이므로 우리나라의 지속적 정책 개발을 위해 반드시 살펴볼 필요가 있다. 특히, 스웨덴은 12개월 미만의 영아를 둔 부모는 휴직제도와 탄력근무제 등을 적극 활용하여 직접 자녀를 돌볼 수 있게 지원하고 있기 때문에 영아 양육에 대한 보다 다양하고 유연한 정책수립이 필요한 우리나라에 중요한 시사점을 제공할 것으로 보고 검토해 보고자 한다.

1) 육아정책 동향

스웨덴은 국가가 중심이 되어 아동의 연령을 고려하여, 가정 보육이 중요시 되는 시기에는 보육료, 아동수당, 가족보충수당 등을 지원하고, 그 이후에는 교육수당으로 지원하여 보육정책, 양육지원정책, 일·가정양립정책 등이 아동의 생애주기에 따라 유기적으로 연계되도록 하고 있다(이삼식, 2012, pp.6-7). 이를 통해 양성평등에 기초하여 남녀의 평등한 경제활동 참여와 부모의 공동 육아를 권장하고, 이를 지원하기 위하여 영유아기 공보육·교육 체계를 확립하고 발전시켜왔다(김나영, 도남희, 이동하, 조혜주, 2016, p.55). 보육과 교육을 통합하여 교육부에서 관리하도록 함으로써 일관성 있는 예산 수립, 규제 확립, 교직원 대상 훈련 및 서비스 전달을 지원함으로써 육아휴직, 부모보험, 각종 수당 등이 기관 이용과 연계될 수 있도록 지원하고 있다(최윤경, 김윤환, 이혜민, 2015, p.3).

부모의 유급휴가는 2005년부터 자녀의 어머니 60주, 아버지 10주를 지원하고 있다(OECD Family Database, 2016). 또한 남성의 육아휴직권을 부여하여 매우 적극적으로 남성의 육아휴직 사용을 촉진해오고 있다(Hwang, 2013, p.33).

2) 유연근무제

지난 2년 동안 6개월 또는 12개월 동안 동일 사업장에서 일해 온 근로자이면서 8세 이하의 자녀를 양육하고 있는 근로자는 근무시간의 25.0%를 단축할 수 있도록 하여 자녀 양육 근로자의 근로시간의 유연성을 보장해 주고 있다. 그 이후 월령

의 자녀를 둔 부모의 경우에도 시간제 근무를 활용하는 것이 일반적이므로 하루 평균 보육시간은 6시간인 것으로 나타났다. 또한 자녀의 연(월)령에 따라서 탄력적으로 노동시간을 이용할 수 있도록 다양한 시간정책을 지원할 뿐만 아니라 공립보육시설을 충분히 제공함으로써 부모의 상황과 여건에 맞는 자녀보육을 선택할 수 있도록 하고 있다.

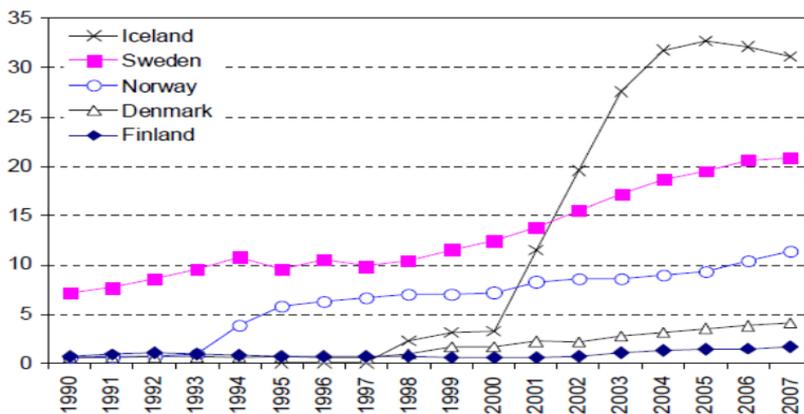
3) 출산휴가와 육아휴직

출산휴가는 14주이며, 출산 전후로 7주씩 각각 사용이 가능한데 이 기간 중 남성의 의무사용 기간을 2주로 두고 있다. 또한 ‘스피드 프리미엄(Speed-premium)’ 정책을 통하여 첫째 자녀 출산 후 바로 둘째 자녀를 출산하는 경우, 첫째 자녀 출산 때와 동일한 수준의 휴직급여를 보장함으로써 출산 간격을 단축시키고자 하였다.

근로자들의 출산휴가 사용기간을 보면(Hwang, 2013, p.33), 평균 8.6주를 사용하고 있고, 유급 비율은 77.6% 수준이다. 남성이 사용한 평균기간은 1.4주이며, 유급 비율은 63.4%로 나타났다. 이를 OECD 평균과 비교하면, 자녀 어머니는 상대적으로 사용기간이 짧고, 자녀 아버지는 다소 긴 것으로 나타났다.

[그림 III-3-6] 북유럽의 남성 유급휴가의 변화

단위: 주



주: 비율=남성사용기간/총 일수. 총 일수=유급 모성휴가+육아휴직기간. 단, 부성휴가 및 보편적이지 않은 출산 휴가 기간은 포함되지 않음.

자료: Finland, Statistical year books of the Social Insurance Institution, https://www.kela.fi/web/en/statistical-publications_statistical-yearbook, Sweden statistics of Riksförsäkringsverket(RFV). <https://www.rfv.se>, Denmark statistics. <https://www.statistikbanken.dk>

홍승아·이인선(2012). 남성의 육아참여 활성화를 위한 제도개선 방안, 한국여성정책연구원. 재인용

육아휴직을 살펴보면, 스웨덴은 1974년 자녀 아버지에게 유급 육아휴직을 실시한 최초의 국가이며, 해당 휴직은 유급휴직으로 월 소득의 80.0%~소득 상한까지 급여가 보장되고 자녀가 취학 시까지 사용할 수 있다. 아울러 국가노동시장위원회(1977)에서 남성과 여성이 동일한 기준으로 자녀를 책임져야 함을 권장하는 내용을 제시하였다(Hwang, 2013, p.33).

출산휴가와 배우자 휴가는 부모가 공유하는 480일내에서 부모 각각 이용이 가능하며 해당 기간 중 어머니와 아버지가 반드시 각각 60일을 사용하여야 한다. 그 외 잔여기간은 부모 선택에 따라 나누어 자녀가 8세가 될 때(혹은 초등학교 1학년)까지 이용할 수 있다. 육아휴직급여는 휴직 390일간은 소득의 80%를 지급하고 나머지 90일 동안은 정액 급여를 지급하도록 하고 있다(이삼식, 2012, p.5). 또한 2008년부터 어머니와 아버지의 자녀양육 분담을 정착시키기 위하여 '양성평등 보너스(Gender Equality Bonus)'를 시행하여 자녀 아버지의 육아휴직에 대해서는 추가적인 세액공제의 혜택을 제공하고 있다. 평균적으로 자녀 어머니는 51.4주의 휴직을 사용하고 휴직 기간 동안에는 급여의 61.1%를 받고 있으며, 자녀 아버지는 8.6주를 사용하고 급여의 75.6%에 해당하는 휴직급여를 받는 것으로 나타났다(OECD Family Database, 2016).

1990년대에 다른 국가들에 비하여 육아휴직 기간이 상대적으로 매우 길었던 스웨덴은 휴직기간 중 한 달을 남성에게만 따로 배정하였고, 2002년 이후에는 이를 연장하여 두 달을 사용하도록 하여 스웨덴의 육아휴직 활용도는 과거에 비해 꾸준히 증가하는 모습을 보였다(Hwang, 2013, p.34).

마. 캐나다⁴⁸⁾

캐나다의 경우 영유아기 자녀의 양육은 가정 내에서 여성에 의해 이루어져야 한다는 가치가 상당 기간 동안 지배적이었으나 사회경제적 여건의 변화에 따라 다양한 육아지원정책을 수립하여 육아문화의 패러다임을 전환한 국가이기에 검토해 볼 필요가 있겠다. 아울러 캐나다는 연방정부와 주정부 간 확실한 역할 분담이 있고 주(州)정부 마다 상이한 규정들을 가지고 있어 정책수립 및 시행 구조 등에 있어서

48) 김나영, 도남희, 이동하, 조혜주(2016). 육아지원을 위한 시간정책의 실태 분석 및 활성화 방안 연구. 육아정책연구소', pp.48-52 일부 내용을 발췌 및 추가하여 작성함.

우리나라와는 근본적 시스템의 차이가 있다. 하지만 우리나라도 지방자치단체의 특수시책사업이 다양하게 수립되고 있는 현 상황을 고려한다면 이러한 연방정부와 주정부 간의 역할분담과 지역별 다양한 정책수립을 검토함으로써 보다 유연한 육아정책과 패러다임 전환에 기틀을 마련할 수 있을 것이라고 보고 캐나다에 대한 관련 정책을 고찰하였다.

1) 육아정책동향

캐나다의 경우, 1970년대 이후 여성 경제활동 인구가 지속적으로 증가하여 왔으나(신나리, 조혜주, 2008, p.13), 해당 시기에는 여전히 영유아기 자녀는 여성이 가정에서 양육해야 한다는 가치가 상당 기간 동안 지배적이었다. 2010년 이후에는(퀘벡을 제외한) 대부분의 지역에서 자녀가 1~3세인 여성 중 약 67.0%가 취업 중인 것으로 조사되었고, 여성의 경제활동참여의 증가로 데이케어센터와 같은 보육 서비스기관에 대한 수요가 높아졌으며, 취업모의 90.0%는 출산전후휴가를 사용한 것으로 나타났다(Findlay & Kohen, 2012, p.3).

출산전후휴가 및 부모휴가에 대한 급여는 연방정부가 고용보험(Employment Insurance program)을 통하여 지급하고 있다. 육아관련 휴가휴직의 경우, 주(州) 정부 마다 상이한 규정들을 가지고 있는데, 대부분의 경우 복직 보장에 대한 내용은 공통적으로 시행하고 있는 것으로 나타났다.

연방부와 주정부가 육아관련 휴가휴직 정책을 동시에 운영하고 있는데, 연방정부가 고용보험을 통하여 출산전후휴가 및 부모휴가에 대한 급여를 지급하고 있고, 주(州)정부 마다 상이한 규정들에 의거하고 있기는 하지만, 노동법에 근거하여 근로자들은 육아관련 휴가를 사용할 수 있고, 사용 후 복직 또한 보장받을 수 있다. 또한 2011년부터 기업과 근로자 간 사전 동의가 있다면 자영업 근로자도 연방정부에서 지원하는 유급 출산전후휴가 및 부모휴가를 사용할 수 있다⁴⁹⁾. 주(州)정부의 독립적인 정책 수립의 예로는, 2006년 1월, 퀘벡주정부가 독자적으로 추진한 'Québec Parental Insurance Plan'을 들 수 있는데, 이는 캐나다의 연방정부 뿐만 아니라 주정부 차원에서도 근로자 및 자영업자에게 출산전후휴가, 배우자출산휴가, 그리고 부모휴가 수당을 지원하는 등의 적극적인 육아정책을 시행하고 있음을 알 수 있다.

49) 퀘벡 제외.

2) 출산휴가와 육아휴직

출산휴가는 각 주(州)별로 상이하지만 대체적으로 출산예정일로부터 11~17주 이전부터 15~18주를 청구할 수 있으며, 휴가 급여는 평균 임금의 55%로 최대 C\$49,500을 받을 수 있다. 저소득층⁵⁰⁾의 경우, 주당 최대 C\$524(평균임금 80%)를 지급받을 수 있다. 퀘벡의 경우, 배우자출산휴가 사용이 법에 명시되어 있으며, 출산 후 최대 5주까지 사용할 수 있고, 이 때 급여는 3주를 사용한 경우 평균 주당 임금의 75%, 5주를 사용한 경우 70%를 지급하고 있다⁵¹⁾.

부모휴가의 경우, 부모 중 1인 모두 사용 혹은 2인 분할 사용의 경우 35~37주를 사용할 수 있다. 부모가 동시 또는 연속하여 사용할 경우 사용기간은 37주로 제한된다. 부모휴가를 사용하고자 하는 어머니는 출산전후휴가 직후에 연결하여 사용해야 하며, 사용기간은 최대 52주까지이다. 휴가급여는 35주까지는 가구당 평균 임금의 55%, 최대 총 C\$49,500가 지급된다.

〈표 III-3-1〉은 지역별 무급 출산전후휴가 및 부모휴가 기간을 보았는데, 대부분의 지역에서 출산전후휴가 기간은 17주, 부모휴가 기간은 37주인 것으로 나타났다.

〈표 III-3-1〉 무급 출산전후휴가 및 부모휴가 기간(캐나다)

단위: 주

관할지역	출산전후휴가	부모휴가	관할지역	출산전후휴가	부모휴가
Quebec	18	52	Northwest Territories	17	37
Saskatchewan	18	37	Nunavut	17	37
Nova Scotia	17	52	Ontario	17	63
Federal	17	63	Yukon	17	37
British Columbia	17	37	Newfoundland and Labrador	17	35
Manitoba	17	37	Prince Edward Island	17	35
New Brunswick	17	37	Alberta	16	62

주: 1) Manitoba, Quebec, Yukon은 출산전후휴가와 부모휴가 기간을 합쳐서 52주를 초과할 수 없다. Quebec에서는 고용주의 동의 하에 70주 이내에 52주를 사용할 수 있으며, Ontario, Alberta와 연방 관할권은 최대 78주의 기간을 제공한다.

2) British Columbia, Manitoba, Newfoundland and Labrador, Northwest Territories, Nova Scotia, Nunavut, Ontario, Québec and Saskatchewan 에서는 부모 모두 부모휴가를 최대로 사용가능. 그 외의 지역은 부모가 사용기간을 나누어서 사용함.

자료: Blum S., Koslowski A., Macht A., & Moss P.(2018) 14th International Review of Leave Policies and Related Research 2018, 캐나다 자료 재구성함.

https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/Leave_Review_2018.pdf. p. 97. (2020. 5. 14. 인출).

50) 연간 실질소득이 C\$25,921이하 계층임.

51) 상한액은 C\$70.00 임.

2017/18년 자료에 따르면 (Government of Canada, 2019), 자녀 171,470명 의⁵²⁾ 자녀 어머니가 출산전후휴가를 청구한 것으로 나타났으며, 평균 사용 기간은 14.7주인 것으로 조사되었다. 2016/2017과 2017/2018 기간의 변화를 살펴보면, 청구건수의 경우, Nunavut(36.4%), Yukon(-14.3%) 등 상대적으로 변화 폭이 큰 지역들이 있었으나 평균사용기간의 경우 동 기간 내에 유사한 수준을 보였다(〈표 III-3-2〉, 〈표 III-3-3〉 참조).

〈표 III-3-2〉 출산전후휴가 청구건수

단위: 건, %

관할지역	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	Change(%) ¹⁾
Alberta	29,280	31,070	31,860	30,580	29,470	-3.6
British Columbia	25,650	25,690	26,300	26,340	27,430	4.1
Manitoba	8,910	8,090	8,870	8,150	8,610	5.6
New Brunswick	4,280	4,230	4,410	4,130	4,180	1.2
Newfoundland and Labrador	2,940	2,730	2,970	2,750	2,730	-0.7
Northwest Territories	370	260	360	320	300	-6.3
Nova Scotia	4,840	5,430	5,680	5,000	5,060	1.2
Nunavut	230	140	200	220	300	36.4
Ontario	84,110	82,350	84,190	83,770	83,920	0.2
Prince Edward Island	990	1,060	1,050	1,030	900	-12.6
Saskatchewan	7,820	7,780	8,330	7,760	8,330	7.3
Yukon	220	250	290	280	240	-14.3
계	169,640	169,080	174,510	170,330	171,470	0.7

주: 1) Change(%) 2016/2017-2017/2018.

자료: Government of Canada(2019). Employment Insurance Monitoring and Assessment Report 2017/2018 p.389 재구성.

<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/ei/ei-list/reports/monitoring-2018.html> (2020. 5. 14. 인출).

〈표 III-3-3〉 출산전후휴가 평균사용기간

단위: 주, %

관할지역	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	Change(%) ¹⁾
Alberta	14.6	14.6	14.6	14.6	14.7	0.2
British Columbia	14.7	14.7	14.7	14.6	14.7	0.3
Manitoba	14.6	14.8	14.6	14.7	14.6	-0.6
New Brunswick	14.5	14.6	14.7	14.7r	14.6	-0.3
Newfoundland and Labrador	14.2	14.2	14.1	14.3	14.3	-0.3

52) 퀘벡은 2006년 1월부터 자체적 정책인 'Quebec Parental Insurance Plan'을 운영하고 있으므로 Employment Insurance 조사에서 제외.

관할지역	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	Change(%) ¹⁾
Northwest Territories	14.8	14.6	14.8	14.2	14.3	1.3
Nova Scotia	14.6	14.6	14.5	14.7r	14.7	0.4
Nunavut	15	14.8	14	14.5	14.3	-1.7
Ontario	14.6	14.7	14.7r	14.6	14.7	0.2
Prince Edward Island	14.2	14.2	14.2	14.6	14.5	-1.2
Saskatchewan	14.6	14.7	14.7	14.7	14.7	-0.3
Yukon	14.5	14.4	14.5	14.4	15	4.1
평균	14.6	14.6	14.6	14.6	14.7	0.2

주: 1) Change(%) 2016/2017-2017/2018.

자료: Government of Canada(2019). Employment Insurance Monitoring and Assessment Report 2017/2018 p.390 재구성.
<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/ei/ei-list/reports/monitoring2018.html> (2020. 5. 14. 인출).

부모휴가의 경우, 2017/18년에 198,050건이 청구되었고, 전국 평균 사용 기간은 30주였다(퀘벡 제외).

〈표 III-3-4〉 부모휴가 청구건수

단위: 건, %

관할지역	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18			Change (%) ³⁾	
					기본 ¹⁾	확장 ²⁾	계		
Alberta	31520	33640	34830	33480	31760	1370	33130	-1	
British Columbia	28660	29210	29670	30340	31090	1160	32250	6.3	
Manitoba	9950	9380	9970	9440	9780	270	10050	6.5	
New Brunswick	4810	4720	4940	4580	4550	160	4710	2.8	
Newfoundland and Labrador	3030	2820	2960	2930	2720	70	2790	-4.8	
Northwest Territories	460	350	480	390	1,080 c	40 c	430	10.3	
Nova Scotia	5580	6110	6470	5970	5620	210	5830	-2.3	
Nunavut	270	210	330	280	NA	NA	380	35.7	
Ontario	96630	94920	96390	98370	92770	5110	97880	-0.5	
Prince Edward Island	1170	1150	1140	1130	950	50	1000	-11.5	
Saskatchewan	8750	8470	9140	8720	9030	260	9290	6.5	
Yukon	290	340	340	330	NA	NA	310	-6.1	
계	191120	191320	196660	195960	189350	8700	198050	1.1	
성별	남	25480	26540	26690	29490	30390	460	30850	4.6
	여	165640	164780	169970	166470	158960	8240	167200	0.4

주: 1) 2017년 12월 3일부터 부모들은 기본 부모 수당과 연장 부모 수당 중 선택할 수 있게 되었다. 표준 부모 급여는 이전 회계연도에 제공되는 부모 급여, 즉 주당 평균 보험 수익의 55%로 지급되는 부모 급여의 최대 35주까지에 해당.

2) 연장된 부모 급여는 주당 평균 보험 수익의 33%에 해당하는 최대 61주의 부모 급여를 제공.

3) Change(%) 2016/2017-2017/2018.

자료: Government of Canada(2019)Employment Insurance Monitoring and Assessment Report 2017/2018 p.393 재구성.
<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/ei/ei-list/reports/monitoring2018.html> (2020. 5. 14. 인출).

〈표 III-3-5〉 부모휴가 평균 사용기간

단위: 주

관할지역	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18 (기본)	Change(%) ¹⁾	
Alberta	31.3	31.4	31	30.9	30.6	-0.8	
British Columbia	30.5	30.5	30.5	30	29.8	-1	
Manitoba	30.4	30.5	30.5	30.3	29.7	-2.1	
New Brunswick	29.6	30.2	29.8	29.7	29.3	-1.2	
Newfoundland and Labrador	30.0	30.6	30.9	29.9	30.4	1.7	
Northwest Territories	24.9	26.5	25.7	27.8	24.4	-12.4	
Nova Scotia	29.3	29.4	28.7	29.5	29.3	-0.5	
Nunavut	28	28.6	24	27.3	25.1	-7.8	
Ontario	30.1	30.2	30.3	30	30	0	
Prince Edward Island	29.6	30.7	30.2	29.9	29.7	-0.7	
Saskatchewan	31.2	31.2	31.3	30.9	31	0.3	
Yukon	31.7	25.9	28.1	27.8	26.4	-5.1	
계	30.3	30.4	30.4	30.1	30	-0.4	
성별	남	17.3	16.5	16.6	16.1	16.2	1
	여	32.4	32.6	32.6	32.6	32.5	-0.1

주: 1) Change(%) 2016/2017-2017/2018.

자료: Government of Canada(2019). Employment Insurance Monitoring and Assessment Report 2017/2018 p.394 재구성.
<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/ei/ei-list/reports/monitoring-2018.html> (2020. 5. 14. 인출).

바. 소결

OECD는 ‘가정친화일자리(family-friendly workplace)’라는 포괄적 개념을 사용하여 양육을 지원하기 위한 시차근무제, 재택근무제 등의 유연근무제와 직장 보육, 방과 후 보육 등의 보육서비스 지원 정책을 포함하여 일컫고 있다. OECD 국가들의 경우, 평균적으로 각 국내 전체 기업 중에서 약 85.0%의 기업들이 유연근무제를 시행하고 있는 것으로 나타났고, 특히 핀란드 98.9%, 오스트리아 98.2%, 덴마크 97.0% 등이 높은 시행률을 보였고, 그리스와 터키는 상대적으로 낮은 시행률을 보였지만 최소 50.0% 이상의 기업들이 유연근무제를 도입하고 있는 것으로 나타났다 (OECD Family Database, 2016, p.2).

유럽연합(European Parliament, EU)의 유럽연합집행위원회(European Commission, EC)는 일·가정양립을 위한 여러 가지 관련 안건 통과를 위한 노력을 해 왔다. 하지만 2008년 공동 안건으로 상정된 육아휴직의 경우, 2015년 본격

적으로 이 법안을 논의하기로 하였으나, 결국 철회되었다⁵³⁾. 따라서 현재 유럽 연합에서 공통적으로 시행되고 있는 육아휴직 및 출산휴가 정책 없이 각 국가별로 해당 정책이 시행되고 있다. 법안 철회 이후 유럽연합집행위원회에서는 노동시장에서 여성이 차별받는 문제를 개선하기 위하여, European Pillar of Social Rights라는 프로젝트의 일환으로 일·가정 균형 이니셔티브(Work-life Balance Initiative)를 주창하였다. 해당 이니셔티브는 자녀양육 부모(혹은 주양육자)가 본인의 일과 생활의 균형을 잘 유지하고, 남성과 여성 사이에 돌봄 책임이 보다 더 잘 공유될 수 있도록 돕는 것으로 법적 조치와 정책 조치 모두를 포함한다.

영국의 경우, 노동시장의 구조적 변화, 소비 및 여가생활 등 국민의 전반적 패턴 변화, 여성의 노동시장 참여율 증가 등으로 인해 유연근무제의 필요성이 제기되었고 영국 기업들은 고급 기술근로자 등 노동력 확보를 위해 유연근무제 수요를 충족시키고자 하였다(대한상공회의소, 2013, pp.28-29). 이러한 노력으로 2005년 영국 인력개발연구소(Chartered Institute of Personnel & Development)의 조사 결과에 따르면, 47.0%의 기업이 근로자 유지를 위해 유연근무제를 도입했다는 결과를 보였고, 이는 유연근무제 활용 제고에 어느 정도 효과를 이룬 것으로 볼 수 있겠다(하세정, 2006, p.81). 법적으로 영국에서 유연근무제를 사용할 수 있는 근로자는 6세 미만의 자녀를 양육할 책임이 있는 자, 그리고 18세 미만의 장애아동을 양육하는 근로자, 산업혁신기술부 장관이 고시하는 간호의 필요가 있는 자를 돌보고자 하는 근로자이다. 이들은 근로시간, 근로시간대, 근로의 장소 등 근로조건을 변경을 사업주에게 요구할 수 있다(김근주, 2012, p.34).

영국의 출산휴가 및 육아휴직 정책은 국가적 차원에서 부성휴가를 강제하는 등의 적극적 개입보다는, 최소개입주의 및 자유주의를 바탕으로 선택권을 보장하는 차원이라고 볼 수 있다(유선우, 2019, p.65). 따라서 모성휴가의 도입 시기(1975년)가 다른 서유럽 국가, 독일(1968년), 프랑스(1928년), 네덜란드(1969년)등 보다 늦고, 남성 유급 육아휴직 도입 역시 2009년으로 비교적 최근에 이루어졌다는 특징을 보인다.

스웨덴은 국가가 중심이 되어 아동의 연령을 고려하여, 가정 보육이 중요시되는 시기에는 보육료, 아동수당, 가족보충수당 등을 지원하고, 그 이후에는 교육수당으로 지원하여 보육정책, 양육지원정책, 일·가정양립정책 등이 아동의 연령에 따라

53) European Commission Press Corner. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_15_5287의 내용을 요약함. (2020. 5. 14. 인출).

유기적으로 연계되도록 하고 있다. 또한 12개월 미만의 영아를 둔 부모는 휴직제도와 탄력근무제 등을 적극 활용하여 직접 자녀를 직접 돌볼 수 있게 지원하고 있으며, 그 이후 월령의 자녀를 둔 부모의 경우에도 시간제 근무를 활용하는 것이 일반적이므로 하루 평균 보육시간은 6시간에 이른다. 스웨덴의 경우, 양성평등정책, 일·가정양립정책, 보육정책, 아동복지정책 등 관련 정책들이 유기적으로 작동할 수 있도록 하여 보육시설을 활용한 보육서비스도 효과적으로 제 역할을 할 수 있게 노력하고 있다. 이를 OECD 평균과 비교하면, 자녀 어머니는 상대적으로 사용기간이 짧고, 자녀 아버지는 다소 긴 특징이 있는 것으로 나타났다. 육아휴직을 살펴보면, 스웨덴은 1974년 자녀 아버지에게 유급 육아휴직을 실시한 최초의 국가로 월 소득의 80.0%~소득 상한까지의 급여를 자녀 취학 시까지 지원한다.

캐나다의 경우, 1970년대 이후 여성 경제활동 인구가 지속적으로 증가하여 왔으나(신나리, 조혜주, 2008, p.13), 해당 시기에는 여전히 영유아기 자녀는 여성이 가정에서 양육해야 한다는 가치가 상당 기간 동안 지배적이었다. 하지만 2010년 이후에는(퀘벡 제외) 대부분의 주(州)에서 영아자녀를 둔 여성 중 약 67.0%가 취업자로 조사되었고, 여성의 경제활동참여의 증가로 데이케어센터와 같은 보육서비스 기관에 대한 수요가 높아졌으며, 취업모의 90.0%는 출산전후휴가를 사용한 것으로 나타났다. 출산전후휴가 및 부모휴가에 대한 급여는 연방정부가 고용보험을 통하여 지급하고 있다. 육아관련 휴가휴직의 경우, 주(州)정부 마다 상이한 규정들을 가지고 있는데, 대부분의 경우 복직 보장에 대한 내용은 공통적으로 시행하고 있는 것으로 나타났다. 2011년부터 기업과 근로자 간 사전 동의가 이루어진다면, 자영업자들 역시 연방정부가 지원하는 유급 출산전후휴가와 부모휴가를 사용할 수 있다(퀘벡 제외).

이상의 국외 사례들을 통하여 보면, 양육에 대한 기존의 가치가 사회경제적 여건의 변화로 달라진 것에 발 빠르게 대처한 모습을 볼 수 있다. 특히 영유아 시기의 자녀는 부모(특히 자녀 어머니)가 양육하는 것이 가장 적절하다는 가치가 지배적이었다고 하더라도 여성의 경제활동 참여가 급속히 증가함에 따라 자녀 어머니의 양육 전담이 사실상 어렵게 되자, 실질적인 양육시간을 정책적으로 확보해 주기 위한 상당한 노력들이 있어 왔다.

또한 기본적인 육아지원 정책을 수립한 이후 각 국은 상황에 맞는 다양한 추가적인 정책과 시스템들을 지속적으로 개발해 오고 있음을 알 수 있다. 영국의 경우, 기본적으로 요구되는 정책들은 신속하게 제공하지만, 근본적으로는 자유주의에 입

각한 선택권 보장을 정책방향의 중심에 두고 정책을 수립해 나가고 있다. 스웨덴의 경우, 각 부처의 육아지원 정책들이 유기적으로 연계될 수 있도록 노력하고 있으며, 캐나다의 경우, 육아지원에 있어 사각지대에 놓일 수 있는 자영업 부모들을 지원하는 정책을 연방정부에서 시행하고 있는 점 등은 우리나라에 시사하는 바가 크다고 하겠다. 즉, 정책의 방향성을 수립하고 이를 지속적으로 실현해 나가는 점, 다양한 정책들을 효율적으로 운영하기 위한 시스템 개발, 정책지원의 사각지대 해소를 위한 노력 등을 눈여겨보아야 할 것이다. 특히 우리나라는 직장의 육아문화를 보다 적극적으로 개선하고 나아가 일·가정양립 문화를 확고하게 정착시켜야 하는 중요한 시기에 놓여 있기에 이러한 국외 사례 분석을 통하여 향후 근로자의 특성, 여건 등 보다 다양한 요소들을 고려한 세밀한 정책의 수립과 시행이 요구된다 하겠다.

IV

직장 내 육아문화 진단 및 개선 요구

- 01 직장 근로자 및 직장 특성
- 02 일·생활 균형제도 현황
- 03 직장의 육아지원 현황
- 04 직장의 육아문화 현황
- 05 직장 근로자의 자녀양육 현황

IV. 직장 내 육아문화 진단 및 개선 요구

본 장⁵⁴⁾에서는 직장인의 육아 현황과 직장에서의 육아문화 조성 현황을 10인 이상 규모의 민간기업 근로자 2,031명 대상 설문조사와 심층면담을 통해 파악하고자 하였다. 직장에서 긍정적 육아문화로의 개선을 위한 대안을 모색하기 위해 직장인의 근로자 특성을 파악하고 일·생활 균형 제도의 이용 현황, 직장의 육아지원 현황, 직장에서의 육아문화, 직장인의 자녀양육과 양육 가치 등에 대해 살펴보았다. 직장의 육아문화에 대한 조사라는 특성 때문에 조사대상은 성별, 연령대, 기업 규모, 직무, 지역을 기준으로 표본들을 설계하였다. 이를 위해 개인단위의 표본들을 중심으로 기업과 관련된 표본들을 부가적으로 활용하였다. 또한 육아와 관련한 조사이기 때문에 연령대는 20~40대까지로 한정하였고, 직장에서의 문화수준을 파악해야 하므로 현 직장에서 6개월 이상 근무한 정규직 근로자를 대상으로 하였으며, 공공기관은 제외하고 10인 이상 규모의 민간기업 근로자를 대상으로 하였다. 이와 같은 한계로, 본 조사결과가 우리나라 모든 근로자를 대표한다고 볼 수는 없으나, 성별, 연령대별, 기업규모별, 직무별 특성에 따른 비교가 가능하다.

1. 직장 근로자 및 직장 특성

직장에서의 육아문화 양상을 파악하고, 요구의 수렴을 위해서는 직장의 특성과 근로자의 특성, 근무여건 등의 사항이 전반적 문화 형성에 영향을 미치므로 조사대상의 특성을 연구결과로 본문에 제시하였다.

가. 근로자 특성

전체 응답자 2,031명 중 남성 57.9%, 여성 42.1%였으며, 표본틀인 규모, 직무, 연령대별 분포를 살펴보면 다음 표와 같다. 기업규모가 커짐에 따라 남성의 비중이

54) 본 장은 협동기관인 한국여성정책연구원(강민정, 이승현, 권소영)과의 협업으로 구성하였음.

높아지는 것으로 나타나, 300인 이상의 경우에는 여성은 34.3%로 1/3 정도 수준이었다. 직무별로는 사무직과 판매직은 남녀가 비슷한 비중을 차지한 반면, 생산직은 남성이 82.2%로 대부분을 차지하고 있다. 연령대별로는 젊은 층에는 여성이, 연령대가 높아질수록 남성의 비중이 높아졌는데, 20대는 여성이 63.5%, 30대는 39.8%, 40대는 31.8%로 나타났다.

규모나 직무의 경우에는 규모가 클수록 남성이 많고, 사무직은 여성, 생산직은 남성이 많은 일반적인 근로자 특성과 유사하였고, 연령대별로 성별 비중의 차이가 나타난 것은, 여성들이 20대에는 고용률이 높다가 점차 낮아지고 남성은 20대부터 40대까지 고용률이 높아지는 우리나라 성별 고용 특성을 반영하고 있는 것으로 볼 수 있다. 즉 정규직 임금근로자를 대상으로 하다 보니, 정규직 임금근로자의 성별 특성 분포가 본 조사의 샘플에서도 반영된 것으로 보이며, 이후 특성별 분석을 할 때 이와 같은 조사대상 구성의 특성을 고려하여야 할 것이다.

〈표 IV-1-1〉 성별 분포

단위: %(명)

구분	남성	여성	계(수)
전체	57.9	42.1	100.0 (2,031)
기업규모			
10인~29인	48.2	51.8	100.0 (523)
30인~49인	54.0	46.0	100.0 (226)
50인~99인	55.8	44.2	100.0 (274)
100인~299인	62.4	37.6	100.0 (402)
300인 이상	65.7	34.3	100.0 (606)
$\chi^2(df)$	40.587(4)***		
직무			
사무직	51.8	48.2	100.0 (1,423)
판매직	52.5	47.5	100.0 (204)
생산직	82.2	17.8	100.0 (404)
$\chi^2(df)$	121.957(2)***		
연령			
20대	36.5	63.5	100.0 (477)
30대	60.2	39.8	100.0 (718)
40대	68.2	31.8	100.0 (836)
$\chi^2(df)$	127.573(2)***		

*** $p < .001$

다음으로 연령대별 분포를 살펴보면, 20대 23.5%, 30대 35.4%, 40대 41.2%였으며, 평균연령은 36.4세였다. 남성 근로자 중 40대가 48.5%로 절반 이상을 차지

하였으며, 여성은 모든 연령대에 고루 분포되었다. 남성은 평균 37.9세, 여성은 34.4세로 나타났다.

〈표 IV-1-2〉 연령대별 분포

단위: %(명)

구분	20대	30대	40대	계(수)	
전체	23.5	35.4	41.2	100.0	(2,031)
성별					
남성	14.8	36.7	48.5	100.0	(1,176)
여성	35.4	33.5	31.1	100.0	(855)
$\chi^2(df)$	127.573(2)***				
직무					
사무직	24.3	29.8	45.9	100.0	(1,423)
판매직	26.5	46.1	27.5	100.0	(204)
생산직	19.1	49.5	31.4	100.0	(404)
$\chi^2(df)$	72.842(4)***				

*** $p < .001$

거주지는 수도권과 수도권 외 지역으로 나누어 표집하였는데, 수도권이 53.4%로 절반을 조금 넘는 수준이었다. 성별 및 기업규모별로는 유사한 비중을 나타내었다. 직무별로는 사무직과 생산직은 수도권 거주자가 절반 이상인 반면, 생산직은 수도권 외 지역이 67.8%이다. 연령대별로는 20대와 40대는 수도권 거주자가 더 많았고, 30대 중에서는 수도권 외 거주자가 51.5%로 조금 더 많았다.

〈표 IV-1-3〉 거주지별 분포

단위: %(명)

구분	수도권	수도권 외	계(수)	
전체	53.4	46.6	100.0	(2,031)
직무				
사무직	59.0	41.0	100.0	(1,423)
판매직	56.4	43.6	100.0	(204)
생산직	32.2	67.8	100.0	(404)
$\chi^2(df)$	91.974(2)***			
연령				
20대	55.3	44.7	100.0	(477)
30대	48.5	51.5	100.0	(718)
40대	56.6	43.4	100.0	(836)
$\chi^2(df)$	11.140(2)**			

** $p < .01$, *** $p < .001$

응답자 중 미혼은 43.6%, 현재 유배우 상태(기혼)는 54.4%였다. 여성 중에서는 미혼이 51.9%로 절반 이상이였으며 남성은 60.4%가 유배우자였다. 연령대별로는 20대 중 87.6%, 30대 중 27.7%, 40대 중 32.1%가 미혼이었다.

〈표 IV-1-4〉 혼인상태별 분포

단위: %(명)					
구분	미혼	기혼(유배우)	이혼·사별·별거	계(수)	
전체	43.6	54.4	2.0	100.0	(2,031)
성별					
남성	37.5	60.4	2.1	100.0	(1,176)
여성	51.9	46.2	1.9	100.0	(855)
$\chi^2(df)$		42.100(2)***			
연령					
20대	87.6	11.7	0.6	100.0	(477)
30대	27.7	70.3	1.9	100.0	(718)
40대	32.1	65.1	2.9	100.0	(836)
$\chi^2(df)$		497.510(4)***			

*** $p < .001$

학력별 분포를 살펴보면, 4년대졸이 52.0%로 절반 이상을 차지하였으며, 전문대졸 24.5%, 고졸 이하 16.1%, 석·박사 7.3%로 나타났다.

〈표 IV-1-5〉 학력별 분포

단위: %(명)					
구분	고졸이하	전문대졸	4년대졸	석·박사	계(수)
전체	16.1	24.5	52.0	7.3	100.0 (2,031)
기업규모					
10인~29인	15.1	29.4	50.1	5.4	100.0 (523)
30인~49인	23.0	25.7	45.6	5.8	100.0 (226)
50인~99인	17.2	20.8	55.1	6.9	100.0 (274)
100인~299인	15.9	22.1	53.5	8.5	100.0 (402)
300인 이상	14.2	22.9	53.8	9.1	100.0 (606)
$\chi^2(df)$		26.997(12)**			
직무					
사무직	8.1	19.9	61.8	10.3	100.0 (1,423)
판매직	26.5	26.0	47.1	0.5	100.0 (204)
생산직	39.4	39.9	20.3	0.5	100.0 (404)
$\chi^2(df)$		417.468(6)***			
연령					
20대	20.1	22.9	55.6	1.5	100.0 (477)
30대	15.6	29.5	46.9	7.9	100.0 (718)
40대	14.4	21.1	54.4	10.2	100.0 (836)
$\chi^2(df)$		56.001(6)***			

** $p < .01$, *** $p < .001$

연령대가 높아질수록 학력수준도 높아지는 경향을 보였다. 규모가 클수록 석·박사의 비중이 높아졌다. 직무별로 학력의 차이가 가장 커서, 사무직은 70% 이상이 4년대졸 이상인 반면, 생산직은 약 80%가 전문대졸 이하로 나타났다.

나. 직장 특성

1) 기업 규모

기업규모별 분포를 살펴보면, 300인 이상이 29.8%로 가장 많았고, 10~29인 25.8%, 30~99인 24.6%, 100~299인 19.8%였다. 업종별로는 금융/은행/보험/부동산임대업 중 300인 이상이 43.3%로 가장 많았고, 건설/전기가스/수도업/운수업 중 10~29인이 44.7%로 가장 많았다.

〈표 IV-1-6〉 기업규모별 분포

단위: %(명)

구분	10인 ~29인	30인 ~49인	50인 ~99인	100인~ 299인	300인 이상	계(수)	
전체	25.8	11.1	13.5	19.8	29.8	100.0	(2,031)
성별							
남성	21.4	10.4	13.0	21.3	33.8	100.0	(1,176)
여성	31.7	12.2	14.2	17.7	24.3	100.0	(855)
$\chi^2(df)$	40.587(4)***						
업종							
제조/생산/화학업	20.4	10.8	13.7	21.1	33.9	100.0	(876)
건설/전기가스/수도업/운수	44.7	8.2	8.2	17.0	22.0	100.0	(159)
도소매/판매/유통업 + 숙박 및 음식점업	31.9	11.6	12.3	14.7	29.5	100.0	(285)
IT 정보통신업/전문, 과학 및 기술서비스업	24.6	13.1	14.0	22.9	25.4	100.0	(236)
금융/은행/보험업 + 부동산임대업	14.2	9.2	13.3	20.0	43.3	100.0	(120)
교육서비스업	28.0	11.2	20.6	19.6	20.6	100.0	(107)
보건업 및 사회복지 서비스업	28.3	15.1	12.3	24.5	19.8	100.0	(106)
기타(예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 포함)	33.1	10.6	15.5	16.2	24.6	100.0	(142)
$\chi^2(df)$	91.434(28)***						

*** $p < .001$

2) 기업 규모(대기업과 중견·중소기업)

중견·중소기업 근로자가 81.3%였고, 대기업은 18.7%였다. 남성이 여성보다 대기업 비중이 높게 나타났으며, 연령대별로는 30대 중 대기업 비중이 23.3%로 상대적으로 많았다.

〈표 IV-1-7〉 대기업과 중견·중소기업 분포

				단위: %(명)	
구분	대기업	중견·중소기업	계(수)		
전체	18.7	81.3	100.0	(2,031)	
성별					
남성	21.0	79.0	100.0	(1,176)	
여성	15.4	84.6	100.0	(855)	
$\chi^2(df)$	10.100(1)**				
연령					
20대	16.8	83.2	100.0	(477)	
30대	23.3	76.7	100.0	(718)	
40대	15.8	84.2	100.0	(836)	
$\chi^2(df)$	15.665(2)***				
기업규모					
10인~29인	3.3	96.7	100.0	(523)	
30인~49인	2.7	97.3	100.0	(226)	
50인~99인	4.7	95.3	100.0	(274)	
100인~299인	9.5	90.5	100.0	(402)	
300인 이상	50.3	49.7	100.0	(606)	
$\chi^2(df)$	577.810(4)***				
업종					
제조/생산/화학업	20.0	80.0	100.0	(876)	
건설/전기가스/수도업/운수업	13.2	86.8	100.0	(159)	
도소매/판매/유통업+숙박 및 음식점업	21.4	78.6	100.0	(285)	
IT 정보통신업/전문, 과학 및 기술서비스업	19.1	80.9	100.0	(236)	
금융/은행/보험업+부동산임대업	33.3	66.7	100.0	(120)	
교육서비스업	9.3	90.7	100.0	(107)	
보건업 및 사회복지 서비스업	10.4	89.6	100.0	(106)	
기타(예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업 포함)	11.3	88.7	100.0	(142)	
$\chi^2(df)$	38.596(7)***				
본인소득					
200만원 미만	12.8	87.2	100.0	(384)	
200~250만원 미만	13.4	86.6	100.0	(464)	
250~300만원 미만	15.3	84.7	100.0	(360)	
300~400만원 미만	20.9	79.1	100.0	(489)	
400만원 이상	33.2	66.8	100.0	(334)	
$\chi^2(df)$	68.392(4)***				

** $p < .01$, *** $p < .001$

기업규모가 300인 이상 중 대기업이 절반 정도를 차지하였다. 업종별로는 금융/은행/보험/부동산임대업의 대기업 비중이 33.3%로 다른 업종에 비해 가장 많았고, 교육서비스업이 9.3%로 가장 적었다. 본인의 임금수준에 따라 살펴보면, 임금수준이 높을수록 대기업 근로자 비중이 높아졌다.

3) 업종

업종은 표준산업대분류를 기준으로 하여 성격이 유사한 업종끼리 결합하여 대략의 분포를 살펴보았다. 먼저 가장 높은 비중을 차지한 업종은 제조/생산/화학업으로 43.1%였으며, 도소매/판매/유통업이 12.8%, IT정보통신/전문, 과학 및 기술서비스업이 11.6%, 건설/전기가스/수도업이 6.4% 순으로 나타났다. 성별로 살펴보면, 남성 중에서는 절반 이상(52.0%)이 제조/생산/화학업이었으며, IT정보통신/전문, 과학 및 기술서비스업 11.4%, 도소매/판매/유통업 10.7% 순이었다. 여성 중에서도 제조/생산/화학업이 31.0%로 가장 많았고, 도소매/판매/유통업 15.7%, 교육서비스업 9.0%, 보건업 및 사회복지서비스업이 8.0%로 남성에 비해 비중이 높았다.

기업규모별로는 규모가 클수록 제조/생산/화학업과 금융/은행/보험업의 비중이 높아졌다. 작은 규모일수록 업종이 비교적 고르게 분포된 반면, 규모가 클수록 한정된 업종에 분포되어 있었다. 직무별로 살펴보면, 생산직은 91.1%가 제조/생산/화학업이었으며, 판매직은 54.9%가 도소매/판매/유통업이었고, 사무직은 제조/생산/화학업(34.7%)과 IT정보통신업/전문, 과학 및 기술서비스업(15.7%)에 주로 분포되어 있었다.

〈표 IV-1-8〉 업종별 분포

구분	단위: %(명)											계(수)	
	제조/생산/화학업	건설/전기/가스/수도업	도소매/판매/유통업	운수업	숙박 및 음식점업	IT정보통신업/전문, 과학 및 기술서비스업	금융/은행/보험업	부동산 임대업	교육 서비스업	보건업 및 사회복지 서비스업	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업		기타
전체	43.1	6.4	12.8	1.5	1.2	11.6	4.9	1.0	5.3	5.2	1.4	5.6	100.0 (2,031)
기업규모													
10인~29인	34.2	11.5	16.3	2.1	1.1	11.1	2.1	1.1	5.7	5.7	2.3	6.7	100.0 (523)
30인~49인	42.0	5.3	14.6	0.4	0.0	13.7	2.7	2.2	5.3	7.1	2.7	4.0	100.0 (226)
50인~99인	43.8	3.6	11.3	1.1	1.5	12.0	4.7	1.1	8.0	4.7	1.1	6.9	100.0 (274)
100인~299인	46.0	5.5	8.7	1.2	1.7	13.4	5.5	0.5	5.2	6.5	0.5	5.2	100.0 (402)
300인 이상	49.0	4.1	12.5	1.7	1.3	9.9	7.9	0.7	3.6	3.5	1.0	4.8	100.0 (606)
$\chi^2(df)$	121.770(44)***												
직무													
사무직	34.7	8.2	9.9	1.5	1.1	15.7	5.8	1.1	7.3	6.9	1.5	6.3	100.0 (1,423)
판매직	6.9	2.0	54.9	2.5	3.4	4.9	8.8	2.0	1.5	3.4	2.9	6.9	100.0 (204)
생산직	91.1	2.0	1.7	0.7	0.5	0.7	0.0	0.2	0.0	0.2	0.2	2.5	100.0 (404)
$\chi^2(df)$	854.231(22)***												
연령													
20대	36.7	5.7	15.9	2.1	1.9	14.3	5.9	0.4	4.8	4.8	2.3	5.2	100.0 (477)
30대	48.7	3.9	14.3	0.7	0.8	9.3	3.8	0.7	3.9	5.8	1.5	6.4	100.0 (718)
40대	42.0	8.9	9.7	1.8	1.2	12.1	5.4	1.6	6.7	4.9	0.8	5.0	100.0 (836)
$\chi^2(df)$	71.453(22)***												
성별													
남성	52.0	7.1	10.7	1.8	0.9	11.4	3.4	1.2	2.6	3.2	1.0	4.7	100.0 (1,176)
여성	31.0	5.3	15.7	1.1	1.6	11.9	7.0	0.7	9.0	8.0	2.0	6.8	100.0 (855)
$\chi^2(df)$	148.449(1)***												

*** $p < .001$

4) 직장 내 여성비율

직장 내 여성비율을 살펴보면, 30% 미만이 51.7%로 절반 이상이었으며, 30~50% 미만 24.2%, 50% 이상 22.1%, 여성이 없는 기업은 2.1%였다. 즉 전반적으로 여성비율이 30% 미만인 기업의 근로자가 절반 이상이었다.

〈표 IV-1-9〉 여성비율 분포

단위: %(명)

구분	여성 없음	30% 미만	30% 이상 50% 미만	50% 이상	계(수)
전체	2.1	51.7	24.2	22.1	100.0 (2,031)
연령					
20대	0.6	47.2	25.8	26.4	100.0 (477)
30대	2.5	49.6	27.0	20.9	100.0 (718)
40대	2.5	56.1	20.8	20.6	100.0 (836)
$\chi^2(df)$		24.096(6)***			
기업규모					
10인~29인	2.5	53.7	19.9	23.9	100.0 (523)
30인~49인	2.2	54.0	20.4	23.5	100.0 (226)
50인~99인	4.4	52.6	21.2	21.9	100.0 (274)
100인~299인	1.5	53.7	24.1	20.6	100.0 (402)
300인 이상	1.0	47.4	30.7	21.0	100.0 (606)
$\chi^2(df)$		33.528(12)***			
직무					
사무직	0.8	51.9	25.8	21.4	100.0 (1,423)
판매직	2.0	30.9	26.0	41.2	100.0 (204)
생산직	6.4	61.4	17.6	14.6	100.0 (404)
$\chi^2(df)$		125.372(6)***			
업종					
제조/생산/화학업	3.2	65.3	19.6	11.9	100.0 (876)
건설/전기가스/수도업/ 운수업	3.1	81.1	13.2	2.5	100.0 (159)
도소매/판매/유통업+ 숙박 및 음식점업	0.7	36.5	31.2	31.6	100.0 (285)
IT 정보통신업/전문, 과학 및 기술서비스업	1.3	50.4	30.9	17.4	100.0 (236)
금융/은행/보험업+ 부동산임대업	0.8	22.5	44.2	32.5	100.0 (120)
교육서비스업	0.0	21.5	31.8	46.7	100.0 (107)
보건업 및 사회복지 서비스업	0.0	12.3	18.9	68.9	100.0 (106)
기타(예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 포함)	2.1	44.4	20.4	33.1	100.0 (142)
$\chi^2(df)$		439.255(21)***			

*** $p < .001$



연령대별로는 연령대가 높을수록 여성비율 30% 미만의 비중이 높아지고, 50% 이상이 비중이 낮아지는데 이는 연령대별 성별 분포의 차이 때문으로 보인다. 즉 젊은 연령대에 여성이 많이 분포되어 있는 특성 때문일 것이다.

기업규모별로는 모든 규모에서 여성비율 30% 미만의 비중이 가장 높았으나, 규모가 작을수록 30% 미만의 비중이 커졌고, 여성비율 50% 이상의 비중 역시 커졌다. 여성비율 30~50% 미만은 300인 이상 규모 중에서 30.7%로 상대적으로 가장 많았다. 직무별로 살펴보면, 생산직 중 여성이 없다는 응답이 6.4%로 다른 직무에 비해 많았고, 판매직 중에서는 여성비율 50% 이상이 41.2%로 직무에 따른 여성비율 격차가 크게 나타났다.

업종별로도 여성비율의 차이가 크게 나타났는데, 제조/생산/화학업과 건설/전기가스/수도업/운수업은 여성비율 30% 미만이 각각 65.3%, 81.1%였다. 반면, 교육서비스업과 보건업 및 사회복지서비스업은 여성비율 50% 이상이 각각 46.7%, 68.9%로 높게 나타났다.

다. 근무 특성

1) 현 직장 근속기간

응답자의 현직장 근속기간을 살펴보면, 평균 74.6개월(약 6.2년)로 나타났다. 2년 미만이 23.6%로 가장 많았고, 10년 이상도 22.6%로 적지 않았다. 2~4년 미만 21.8%, 6~10년 미만 17.0%, 4~6년 미만 15.1% 순이었다. 성별로 비교해 보면, 남성이 평균 83.2개월(약 6.9년)로 여성 62.7개월(약 5.2년)보다 약 1.7년 더 길었다. 여성은 2년 미만의 비중이 29.2%로 남성 19.5%에 비해 높았으며, 남성은 10년 이상이 27.7%로 여성 15.4%에 비해 높았다. 연령이 높을수록 근속기간도 길어지는데, 40대는 평균 102.1개월(약 8.5년), 30대는 평균 71.6개월(약 6년), 20대는 평균 30.6개월(약 2.6년)이었다. 20대는 2년 미만이 47.6%였으며, 40대는 10년 이상이 37.4%였다.

기업규모별로는 규모가 클수록 평균 근속기간이 길어짐을 알 수 있다. 즉 300인 이상은 평균 97.2개월(약 8.1년)인데 비해, 10~29인은 56.7개월(약 4.7년)로 차이가 컸다. 특히 10년 이상 근속의 비중이 300인 이상은 34.7%이나, 10~29인은

12.6%에 불과하였다. 직무별로는 판매직이 평균 51.2개월(약 4.3년)로 다른 직무에 비해 약 2년 정도 짧았고 10년 이상 근속 비중도 9.3%로 상대적으로 낮았다.

〈표 IV-1-10〉 현 직장 근속기간

단위: %(명), 개월

구분	2년 미만	2년~4년 미만	4년~6년 미만	6년~10년 미만	10년 이상	계(수)	평균	표준 편차
전체	23.6	21.8	15.1	17.0	22.6	100.0 (2,031)	74.6	63.1
성별								
남성	19.5	19.2	14.3	19.3	27.7	100.0 (1,176)	83.2	64.0
여성	29.2	25.3	16.3	13.8	15.4	100.0 (855)	62.7	59.9
<i>t</i>							7.4***	
연령								
20대	47.6	32.9	14.0	4.6	0.8	100.0 (477)	30.6	21.7
30대	19.1	20.5	17.1	23.7	19.6	100.0 (718)	71.6	49.6
40대	13.8	16.5	14.0	18.3	37.4	100.0 (836)	102.1	73.7
<i>F</i>							243.0***(a)	
기업규모								
10인~29인	28.3	27.2	17.8	14.1	12.6	100.0 (523)	56.7	49.4
30인~49인	31.9	24.3	15.0	11.9	16.8	100.0 (226)	61.9	59.2
50인~99인	23.4	25.5	14.2	16.8	20.1	100.0 (274)	69.1	57.9
100인~299인	25.6	18.7	16.4	17.2	22.1	100.0 (402)	74.5	64.0
300인 이상	15.2	16.5	12.4	21.3	34.7	100.0 (606)	97.2	69.7
<i>F</i>							34.9***(a)	
직무								
사무직	21.9	21.6	15.0	17.4	24.1	100.0 (1,423)	77.5	64.4
판매직	31.4	28.9	17.2	13.2	9.3	100.0 (204)	51.2	46.3
생산직	25.7	18.6	14.6	17.3	23.8	100.0 (404)	75.9	63.3
<i>F</i>							15.9***(a)	

*** $p < .001$

2) 직무

직무는 사무직이 70.1%로 가장 많았고, 생산직 19.9%, 판매직 10.0%였다. 성별로는 여성 중 사무직이 80.2%로 남성 62.7%에 비해 훨씬 많았고, 남성 중에서는 생산직이 28.2%로 여성 8.4%에 비해 많았다. 이와 같은 직무별 성별 분포의 차이가 본 조사의 결과에 영향을 미쳤을 것으로 보인다. 연령대별로는 40대 중 사무직의 비중이 78.1%로 가장 많고, 30대 중 생산직의 비중이 27.9%로 상대적으로 많았다. 20대 역시 사무직의 비중이 72.5%로 상당히 많았다. 모든 규모에서

사무직 비중이 60% 이상을 차지한 가운데, 300인 이상 중 판매직 비중이 12.4%로 상대적으로 많았고 생산직 비중은 규모별로 비슷하였다. 업종별로 살펴보면, IT 정보통신/전문, 과학 및 기술서비스업과 교육서비스업 등 서비스업 중 사무직 비중이 90% 이상으로 대부분을 차지하였고, 도소매/판매/유통/숙박 및 음식점업은 판매직 비중이 41.8%로 상대적으로 많았고, 제조/생산/화학업 중에서는 생산직 비중이 42.0%로 월등히 높았다.

〈표 IV-1-11〉 직무별 분포

				단위: %(명)	
구분	사무직	판매직	생산직	계(수)	
전체	70.1	10.0	19.9	100.0	(2,031)
성별					
남성	62.7	9.1	28.2	100.0	(1,176)
여성	80.2	11.3	8.4	100.0	(855)
	$\chi^2(df)$				
		121.957(2)***			
연령					
20대	72.5	11.3	16.1	100.0	(477)
30대	59.1	13.1	27.9	100.0	(718)
40대	78.1	6.7	15.2	100.0	(836)
	$\chi^2(df)$				
		72.842(4)***			
기업규모					
10인~29인	75.0	9.9	15.1	100.0	(523)
30인~49인	71.2	7.5	21.2	100.0	(226)
50인~99인	67.9	10.6	21.5	100.0	(274)
100인~299인	71.1	7.7	21.1	100.0	(402)
300인 이상	65.7	12.4	21.9	100.0	(606)
	$\chi^2(df)$				
		18.926(8)*			
업종					
제조/생산/화학업	56.4	1.6	42.0	100.0	(876)
건설/전기가스/수도업/운수업	87.4	5.7	6.9	100.0	(159)
도소매/판매/유통업+숙박 및 음식점업	55.1	41.8	3.2	100.0	(285)
IT 정보통신업/전문, 과학 및 기술서비스업	94.5	4.2	1.3	100.0	(236)
금융/은행/보험업+부동산임대업	80.8	18.3	0.8	100.0	(120)
교육서비스업	97.2	2.8	0.0	100.0	(107)
보건업 및 사회복지 서비스업	92.5	6.6	0.9	100.0	(106)
기타(예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 포함)	78.2	14.1	7.7	100.0	(142)
	$\chi^2(df)$				
		840.411(14)***			

* $p < .05$, *** $p < .001$

3) 직급

직급별 분포를 살펴보면, 사원급이 38.4%로 가장 많았고, 대리급 22.9%, 과장급 21.2%, 차장급 11.7%, 부장급 이상 5.8% 순이었다. 성별로는 남성이 전반적으로 여성보다 직급이 높음을 확인할 수 있다. 여성 중 절반(49.1%)이 사원급인데 비해, 남성은 과장급 이상이 절반을 차지하였다(49.2%). 연령이 높을수록 직급도 높아지는데, 20대 중에서는 73.0%가 사원급이며, 40대 중 12.8%가 부장급이었다. 기업규모별로 특별한 경향성은 나타나지 않은 가운데, 작은 규모일수록 대리급 이하가 상대적으로 더 많았고, 300인 이상은 차장급 이상이 상대적으로 많았다. 직무별로는 사무직은 상대적으로 직급이 고르게 분포되어 있는데 비해, 생산직은 사원급이 65.8%로 2/3를 차지하였다. 판매직 역시 절반 이상(58.3%)이 사원급이며, 사무직은 차장급 이상이 22.6%로 상대적으로 많았다.

〈표 IV-1-12〉 직급별 분포

						단위: %(명)
구분	사원급	대리급	과장급	차장급	부장급이상	계(수)
전체	38.4	22.9	21.2	11.7	5.8	100.0 (2,031)
성별						
남성	30.6	20.2	24.9	16.2	8.1	100.0 (1,176)
여성	49.1	26.7	16.0	5.5	2.7	100.0 (855)
$\chi^2(df)$			144.516(4)***			
연령						
20대	73.0	25.4	1.7	0.0	0.0	100.0 (477)
30대	35.8	30.4	26.0	6.3	1.5	100.0 (718)
40대	20.9	15.2	28.1	23.0	12.8	100.0 (836)
$\chi^2(df)$			654.689(8)***			
기업규모						
10인~29인	36.3	22.2	23.1	10.1	8.2	100.0 (523)
30인~49인	39.4	23.5	21.7	10.2	5.3	100.0 (226)
50인~99인	44.2	20.8	17.2	10.6	7.3	100.0 (274)
100인~299인	38.1	22.9	23.1	10.2	5.7	100.0 (402)
300인 이상	37.5	24.4	19.8	15.0	3.3	100.0 (606)
$\chi^2(df)$			30.065(16)*			
직무						
사무직	27.8	24.2	25.4	15.0	7.6	100.0 (1,423)
판매직	58.3	18.1	12.7	6.4	4.4	100.0 (204)
생산직	65.8	21.0	10.4	2.5	0.2	100.0 (404)
$\chi^2(df)$			265.127(8)***			

* $p < .05$, *** $p < .001$



4) 노동조합

근무하는 기업에 노동조합이 있는지, 있다면 가입했는지를 조사하였다. 노조여부는 기업의 제도적 환경에 밀접한 영향을 미칠 수 있다. 특히 일·생활 균형 관련 제도도입 및 활용수준은 노조가 있는 경우에는 노사합의로 이루어지기 때문에 중요하다, 노조가 없다면 근로자보다는 CEO나 경영진의 의사로 결정되는 사항들이 많을 수 있다. 노동조합가입여부는 <표 IV-1-13>과 같다.

<표 IV-1-13> 노동조합 여부

			단위: %(명)	
구분	노조 있음	노조 없음	계(수)	
전체	32.8	67.2	100.0	(2,031)
성별				
남성	38.0	62.0	100.0	(1,176)
여성	25.6	74.4	100.0	(855)
	$\chi^2(df)$ 34.518(1)***			
20대	29.6	70.4	100.0	(477)
30대	37.0	63.0	100.0	(718)
40대	31.0	69.0	100.0	(836)
	$\chi^2(df)$ 9.405(2)**			
기업규모				
10인~29인	7.5	92.5	100.0	(523)
30인~49인	18.6	81.4	100.0	(226)
50인~99인	23.7	76.3	100.0	(274)
100인~299인	32.6	67.4	100.0	(402)
300인 이상	64.2	35.8	100.0	(606)
	$\chi^2(df)$ 454.354(4)***			
직무				
사무직	31.1	68.9	100.0	(1,423)
판매직	27.0	73.0	100.0	(204)
생산직	41.6	58.4	100.0	(404)
	$\chi^2(df)$ 19.098(2)***			
업종				
제조/생산/화학업	38.9	61.1	100.0	(876)
건설/전기가스/수도업/운수업	28.3	71.7	100.0	(159)
도소매/판매/유통업+숙박 및 음식점업	26.0	74.0	100.0	(285)
IT 정보통신업/전문, 과학 및 기술서비스업	25.4	74.6	100.0	(236)
금융/은행/보험업+부동산임대업	36.7	63.3	100.0	(120)
교육서비스업	39.3	60.7	100.0	(107)
보건업 및 사회복지 서비스업	24.5	75.5	100.0	(106)
기타(예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 포함)	23.9	76.1	100.0	(142)
	$\chi^2(df)$ 39.429(7)***			

** $p < .01$, *** $p < .001$

응답자 중 약 1/3(32.8%)만이 근무하는 기업에 노동조합이 있는 것으로 나타났다. 10인 이상 기업을 대상으로 했음에도 불구하고 노조조직률은 상당히 낮은 수준이다. 성별로 살펴보면, 남성 중 노조가 있다는 응답이 38.0%로 여성 25.6%에 비해 더 높게 나타났다. 연령대별로는 30대 중 노조가 있다는 응답이 37.0%로 상대적으로 가장 높았고, 20대와 30대는 약 30% 수준이었다.

기업규모별로 노조여부의 차이가 상당히 컸는데, 규모가 클수록 노조가 있다는 응답이 많아졌다. 특히 300인 이상 중에서는 64.2%가 노조가 있는데 비해, 10~29인은 7.5%에 불과하였다. 직무별로 살펴보면, 생산직 중 노조가 있다는 응답이 41.6%로 상대적으로 많았고, 판매직이 27.0%로 상대적으로 적었다. 업종별로는 교육서비스업과 제조/생산/화학업이 각각 39.3%, 38.9%로 상대적으로 노조가 있다는 응답이 많았으나 업종별로 큰 차이는 없었다.

직장 내에 노동조합이 있다고 응답한 666명을 대상으로 본인이 가입했는지를 조사한 결과는 <표 IV-1-14>와 같다. 응답자의 53.9%가 가입한 것으로 나타났다.

<표 IV-1-14> 노조가입 여부

		단위: %(명)		
구분	가입	미가입	계(수)	
전체	53.9	46.1	100.0	(666)
성별				
남성	57.0	43.0	100.0	(447)
여성	47.5	52.5	100.0	(219)
x ² (df)	5.405(1)*			
연령				
20대	47.5	52.5	100.0	(141)
30대	61.7	38.3	100.0	(266)
40대	49.4	50.6	100.0	(259)
x ² (df)	10.839(2)**			
기업규모				
10인~29인	61.5	38.5	100.0	(39)
30인~49인	66.7	33.3	100.0	(42)
50인~99인	60.0	40.0	100.0	(65)
100인~299인	56.5	43.5	100.0	(131)
300인 이상	49.9	50.1	100.0	(389)
x ² (df)	7.538(4)			
직무				
사무직	46.0	54.0	100.0	(443)
판매직	38.2	61.8	100.0	(55)
생산직	79.8	20.2	100.0	(168)
x ² (df)	61.678(2)***			

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001.



성별로는 남성의 가입률이 57.0%로 여성 47.5%보다 높았다. 연령대별로는 30대의 가입률이 61.7%로 다른 연령대에 비해 높게 나타났다. 기업규모별로는 노조가 있는 비중이 가장 높았던 300인 이상의 경우 오히려 노조가입률은 49.9%로 다른 규모에 비해 현저히 낮았다. 직무별로는 노조가 있다는 응답이 높았던 생산직이 노조가입률도 79.8%로 상당히 높았다. 반면 판매직은 38.2%에 불과하였다. 전반적으로 정규직 근로자 대상 조사임에도 불구하고 노조가 있는 기업도 적었고, 노조가입률도 높지 않음을 확인할 수 있다.

5) 출근 소요 시간

출근시간 및 근로시간은 일·생활 균형, 특히 육아시간 확보와 밀접한 관련이 있다. 먼저 출근시간이 얼마나 걸리는지 조사한 결과, 평균 약 40분으로 나타났다.

〈표 IV-1-15〉 출근시간 분포

단위: %, (명), 분

구분	30분 미만	30분 이상 60분 미만	60분 이상 90분 미만	90분 이상	계(수)	평균	표준 편차
전체	29.8	42.7	21.0	6.5	100.0 (2,031)	40.8	24.1
거주 지역							
수도권	18.1	43.0	29.1	9.8	100.0 (1,085)	48.5	24.8
수도권 외	43.3	42.4	11.6	2.6	100.0 (946)	32.0	19.8
<i>t</i>						16.6***	
직무							
사무직	25.1	44.3	23.5	7.2	100.0 (1,423)	43.2	24.0
판매직	32.4	39.7	21.1	6.9	100.0 (204)	40.6	26.0
생산직	45.3	38.9	12.1	3.7	100.0 (404)	32.5	21.4
<i>F</i>						32.4***(a)	

*** $p < .001$.

성별이나 연령대별로는 차이가 없었고, 거주지에 따라서는 차이가 크게 나타났다. 즉 수도권의 경우, 평균 출근시간이 48.5분으로 수도권 외 지역 32.0분보다 좀 더 길었다. 특히 수도권 외는 30분 미만이 43.3%인데 비해, 수도권은 18.1%에 불과하였고, 한시간 이상 소요된다는 비중이 수도권은 약 40%나 되었다. 이는 수도권이 대중교통 환경은 더 좋음에도 불구하고 거주지와 근무지가 분리된 경우가 많고, 도로혼잡도 등이 더 심하기 때문으로 보인다.

직무별로도 차이가 나타났는데, 생산직은 평균 32.5분인데 비해 사무직은 43.2분이었다. 이는 앞서 생산직이 수도권 외 지역에 많이 분포되어 있었기 때문으로 보인다.

6) 총 근로시간

지난 1주년을 기준으로 총근로시간과 초과근로시간을 조사하였는데, 총근로시간은 평균 주당 45.8시간으로 나타났다. 법정근로시간을 40시간으로 본다면 약 5.8시간을 초과근무한다고 볼 수 있다.

성별로 살펴보면, 남성이 평균 47.3시간으로 여성 43.6시간보다 약 3.7시간 더 길었고, 남녀 모두 법정 근로시간보다 더 일하고 있었다. 특히 남성은 50~60시간 미만이 30.0%로 많은 편이었고 60시간 이상도 8.3%로 나타나 주 52시간 근무제가 단계적으로 도입되고 있음에도 불구하고 여전히 남성의 장시간 근로가 많음을 알 수 있다.

직무별로는 생산직이 평균 47.6시간으로 다른 직무에 비해 약 2시간 정도 더 길었다. 한편 판매직은 60시간 이상 비중이 9.3%로 다른 직무에 비해 높았고 40시간 미만도 15.2%로 높아 근무시간이 양극화되는 경향을 보였다.

맞벌이 여부별로 살펴보면, 맞벌이가 아닌 경우 즉 외벌이인 경우 근로시간이 좀 더 긴 경향을 보였다. 이는 남성 중 맞벌이 비중이 낮기 때문으로 보인다. 다시 말해, 외벌이인 남성 근로자의 근로시간이 상대적으로 긴 것이다. 직급이 높아질수록 근로시간이 길어지나 큰 차이는 없었다. 차/부장급 이상은 60시간 이상이 7.6%로 상대적으로 많았고 사원급은 40시간 미만이 6.7%로 상대적으로 많았다.

업종별로는 건설/전기가스/수도/운수업과 제조/생산/화학업이 각각 47.7시간, 46.4시간으로 다른 업종에 비해 상대적으로 길었다. 특히 건설/전기가스/수도/운수업은 60시간 이상의 비중이 10.7%로 상당히 많았다. 반면 도소매/판매/유통/숙박 및 음식점업은 평균 44.8시간으로 상대적으로 짧고, 40시간 미만의 비중이 10.2%로 다른 업종에 비해 많았다.

〈표 IV-1-16〉 총 근로시간 분포

단위: %(명), 시간

구분	40시간 미만	40~45시간 미만	45~50시간 미만	50~60시간 미만	60시간 이상	계(수)	평균	표준편차
전체	3.8	44.2	21.9	24.2	5.9	100.0 (2,031)	45.8	7.5
성별								
남성	2.1	36.6	23.0	30.0	8.3	100.0 (1,176)	47.3	7.5
여성	6.1	54.7	20.4	16.3	2.6	100.0 (855)	43.6	7.0
<i>t</i>							11.5***	
직무								
사무직	2.7	48.4	22.4	21.7	4.8	100.0 (1,423)	45.3	7.0
판매직	15.2	33.8	17.2	24.5	9.3	100.0 (204)	45.0	10.3
생산직	2.0	34.7	22.3	32.9	8.2	100.0 (404)	47.6	7.4
<i>F</i>							15.4***(a)	
맞벌이 여부								
맞벌이	4.1	48.0	19.8	23.3	4.8	100.0 (752)	45.3	7.6
외벌이	0.8	39.1	23.2	28.9	7.9	100.0 (353)	47.1	7.2
<i>t</i>							-3.8***	
직급								
사원급	6.7	43.5	21.5	23.1	5.3	100.0 (780)	45.0	7.9
대리급	2.8	44.2	20.2	26.4	6.4	100.0 (466)	46.4	7.5
과장급	1.4	44.4	23.5	25.6	5.1	100.0 (430)	46.1	7.0
차장/부장급 이상	1.7	45.6	22.8	22.3	7.6	100.0 (355)	46.2	7.3
<i>F</i>							4.4**	
업종								
제조/생산/화학업	1.7	42.6	23.1	26.4	6.3	100.0 (876)	46.4	7.0
건설/전기가스/수도업/운수업	1.3	39.0	20.1	28.9	10.7	100.0 (159)	47.7	8.1
도소매/판매/유통업+숙박 및 음식점업	10.2	35.8	23.5	25.3	5.3	100.0 (285)	44.8	8.6
IT 정보통신업/전문, 과학 및 기술서비스업	3.0	50.0	19.1	21.2	6.8	100.0 (236)	45.6	7.4
금융/은행/보험업+부동산임대업	7.5	44.2	25.0	20.8	2.5	100.0 (120)	44.5	7.8
교육서비스업	3.7	54.2	25.2	13.1	3.7	100.0 (107)	44.2	6.8
보건업 및 사회복지 서비스업	2.8	60.4	15.1	18.9	2.8	100.0 (106)	44.6	8.0
기타(예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 포함)	5.6	47.9	17.6	23.9	4.9	100.0 (142)	45.0	7.5
<i>F</i>							4.7***	

** $p < .01$, *** $p < .001$

7) 초과 근로시간

초과근로시간을 살펴보면, 평균 주당 3.4시간이었으며, 초과근로가 없었다는 응답이 48.4%로 절반 가까이를 차지하였다. 5시간 미만이 19.4%였으며, 5~10시간 미만 17.6%, 10시간 이상도 14.6%나 되었다. 성별로 비교해 보면, 남성의 초과근로시간이 4.2시간으로 여성 2.3시간에 비해 약 2시간 더 길었다. 여성은 절반 이상

(56.8%)이 초과근로가 없었고, 남성 중 20.0%가 10시간 이상 초과근로를 하였다.

〈표 IV-1-17〉 초과근로시간 분포

단위: %(명), 시간

구분	초과근로 없었음	5시간 미만	5시간 이상 10시간 미만	10시간 이상	계(수)	평균	표준 편차
전체	48.4	19.4	17.6	14.6	100.0 (2,031)	3.4	4.7
성별							
남성	42.3	18.3	19.5	20.0	100.0 (1,176)	4.2	5.2
여성	56.8	20.9	15.0	7.3	100.0 (855)	2.3	3.7
<i>t</i>							9.8***
기업규모							
10인~29인	54.9	17.8	15.3	12.0	100.0 (523)	2.9	4.5
30인~49인	46.0	22.1	17.7	14.2	100.0 (226)	3.3	4.5
50인~99인	48.9	22.6	17.2	11.3	100.0 (274)	2.9	4.0
100인~299인	43.5	22.4	15.4	18.7	100.0 (402)	3.9	5.1
300인 이상	46.7	16.3	21.1	15.8	100.0 (606)	3.7	4.9
<i>F</i>							4.2**(a)
직무							
사무직	46.9	21.9	18.3	12.9	100.0 (1,423)	3.2	4.4
판매직	59.8	18.1	12.7	9.3	100.0 (204)	2.5	4.6
생산직	47.8	11.4	17.6	23.3	100.0 (404)	4.5	5.6
<i>F</i>							15.2*** (a)
맞벌이 여부							
맞벌이	50.4	18.8	17.2	13.7	100.0 (752)	3.3	4.8
외벌이	38.8	18.7	19.5	22.9	100.0 (353)	4.5	5.0
<i>t</i>							-3.8***
직급							
사원급	54.7	17.8	14.7	12.7	100.0 (780)	2.9	4.6
대리급	47.0	21.0	17.0	15.0	100.0 (466)	3.5	4.8
과장급	42.3	23.0	21.4	13.3	100.0 (430)	3.5	4.6
차장/부장급 이상	43.7	16.3	20.0	20.0	100.0 (355)	4.1	5.1
<i>F</i>							5.3**(a)
업종							
제조/생산/화학업	46.0	17.1	18.8	18.0	100.0 (876)	3.9	5.0
건설/전기가스/수도업/ 운수업	46.5	19.5	17.6	16.4	100.0 (159)	3.7	5.2
도소매/판매/유통업+숙박 및 음식점업	53.3	22.5	15.8	8.4	100.0 (285)	2.5	3.8
IT 정보통신업/전문, 과학 및 기술서비스업	43.6	21.2	16.9	18.2	100.0 (236)	3.7	4.8
금융/은행/보험업+부동산 임대업	51.7	21.7	20.0	6.7	100.0 (120)	2.5	3.7
교육서비스업	50.5	22.4	17.8	9.3	100.0 (107)	2.9	4.8
보건업 및 사회복지 서비스업	49.1	27.4	15.1	8.5	100.0 (106)	2.7	3.8
기타(예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 포함)	58.5	14.1	14.1	13.4	100.0 (142)	3.0	4.8
<i>F</i>							4.6*** (a)

** $p < .01$, *** $p < .001$



기업규모별로는 100~299인의 평균 초과근로시간이 3.9시간으로 상대적으로 가장 길었고, 300인 이상도 3.7시간으로 길어, 규모가 클수록 초과근로가 더 많은 것으로 확인되었다. 특히 10~29인은 초과근로가 없었다는 응답이 54.9%인데 비해, 100~299인은 43.5%였고, 10시간 이상이 18.7%나 되었다. 직무별로는 생산직이 평균 4.5시간으로 판매직 2.5시간에 비해 2시간 더 많았다. 특히 판매직 중 59.8%가 초과근로가 없었다고 응답한 반면, 생산직 중 10시간 이상이 23.3%나 되었다.

맞벌이가 아닌 경우 평균 4.5시간으로, 맞벌이 3.3시간보다 더 길어서 22.9%가 10시간 이상 초과근로를 하였으며, 맞벌이 중에서는 절반(50.4%)이 초과근로가 없는 것으로 나타났다. 직급이 높아질수록 초과근로시간도 늘어나 차/부장급 이상은 평균 4.1시간으로 사원급 2.9시간과 차이를 보였다. 특히 차/부장급 이상은 20.0%가 10시간 이상 초과근로 하였다. 업종별로는 역시 제조/생산/화학업이 3.9시간으로 가장 길었고, 도소매/판매/유통/숙박 및 음식점업과 부동산임대업이 2.5시간으로 가장 짧았다. 특히 제조/생산/화학업과 IT정보통신/전문, 과학 및 기술 서비스업은 10시간 이상 초과근로하는 비중이 약 18%로 상당히 높게 나타났다.

8) 연월차 사용

연월차 사용 역시 일·생활 균형에 매우 중요하다. 작년 1년간 주어진 연월차와 실제 사용한 연월차가 얼마나 되는지 조사한 결과, 주어진 연월차는 평균 16일이었으며 이 중 8.6일을 사용하여 사용률은 53.8%였다. 연월차를 모두 소진하도록 되어있지만 실제 사용률은 절반을 조금 넘는 수준이인 것이다. 이는 연월차수당 여부와 밀접한 관련이 있을 것으로 짐작되나, 본 조사에서는 수당여부는 별도로 조사하지 않았다.

주어진 연월차는 남성이 여성보다 약 1.6일 더 긴데 비해 사용한 연월차는 여성이 남성보다 0.3일 더 사용하여, 사용률에 있어 남성은 50.9%, 여성은 58.3%로 나타났다. 연령대별로 살펴보면, 근속기간에 따라 연월차가 늘어나므로 20대는 13.9일, 30대 16.1일, 40대 17.2일이었다.

〈표 IV-1-18〉 연월차 사용현황

단위: 일, %

구분	주어진 연월차		사용한 연월차		사용률
	평균	표준편차	평균	표준편차	
전체	16.0	5.6	8.6	6.4	53.8
성별					
남성	16.7	5.6	8.5	6.5	50.9
여성	15.1	5.4	8.8	6.3	58.3
연령					
20대	13.9	5.2	7.3	5.7	52.5
30대	16.1	5.1	8.7	6.4	54.0
40대	17.2	5.8	9.4	6.7	54.7
기업규모					
10인~29인	13.8	5.6	7.4	6.2	53.6
30인~49인	15.1	5.5	8.1	6.1	53.6
50인~99인	15.4	4.9	8.1	6.1	52.6
100인~299인	16.3	4.9	9.3	6.4	57.1
300인 이상	18.1	5.5	9.5	6.7	52.5
직무					
사무직	16.0	5.4	8.9	6.3	55.6
판매직	14.8	5.8	8.5	7.2	57.4
생산직	16.6	5.9	7.8	6.5	47.0
직급					
사원급	14.6	5.7	7.5	6.2	51.4
대리급	16.0	5.2	8.9	6.3	55.6
과장급	16.8	4.8	8.9	6.2	53.0
차장/부장급 이상	18.0	5.7	10.4	6.9	57.8
업종					
제조/생산/화학업	16.9	5.5	8.7	6.5	51.5
건설/전기가스/수도업/운수업	15.5	6.1	8.1	6.3	52.3
도소매/판매/유통업+숙박 및 음식점업	14.7	6.1	8.1	6.6	55.1
IT 정보통신업/전문, 과학 및 기술서비스업	15.7	4.4	9.1	6.0	58.0
금융/은행/보험업+부동산임대업	15.8	5.9	8.3	6.5	52.5
교육서비스업	15.2	5.6	8.7	7.1	57.2
보건업 및 사회복지 서비스업	16.4	4.6	10.4	6.6	63.4
기타(예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 포함)	14.7	5.5	8.2	6.1	55.8

사용한 연월차도 연령대가 높을수록 늘어나 사용률에는 큰 차이가 없었다. 기업 규모별로는 주어진 연월차수는 규모가 클수록 늘어나, 300인 이상은 18.1일, 10~29인은 13.8일로 약 4일 정도 차이가 났다. 사용한 연월차도 규모가 클수록 늘어나 사용률에 큰 차이는 없었다. 직무별로는 사용률 차이가 나타났는데, 생산직

은 사용률이 47.0%로 절반에도 미치지 못하는 수준이었다. 생산직은 주어진 연월차가 16.6일로 다른 직무에 비해 가장 길었지만, 사용한 연월차는 7.8일로 다른 직무에 비해 가장 짧았다. 생산직은 근로시간도 길고 연월차 사용도 저조한 등 일·생활 균형이 쉽지 않을 것으로 예상된다.

직급이 높을수록 주어진 연월차 및 사용한 연월차도 늘어나, 사용률에 있어서 차/부장급 이상이 57.8%로 높았고, 사원급이 51.4%로 가장 낮았다. 업종별로는 여성비중이 높은 보건업 및 사회복지서비스업의 연월차 사용률이 63.4%로 가장 높았고, 남성비중이 높은 제조/생산/화학업이 51.5%로 가장 낮았다.

9) 임금 수준

작년 기준 월평균 임금(세후)을 조사한 결과, 평균 약 290만원으로 나타났다. 남성의 평균임금은 324.8만원, 여성의 평균임금은 242.9만원으로 여성이 남성의 약 74.8% 수준이었다. 연령이 높을수록 임금수준도 높아, 40대는 평균 331.3만원, 30대는 289.5만원, 20대는 219.8만원으로 연령대별 차이는 크게 나타났다. 특히 20대는 200만원 미만인 35.2%, 40대는 400만원 이상이 27.5%로 많았다. 직무별로 살펴보면, 사무직이 평균 302.5만원을 가장 많았고, 판매직이 253.0만원으로 가장 적었다. 판매직은 200만원 미만인 36.3%나 되었으며, 사무직은 400만원 이상이 19.7%로 상대적으로 많았다. 맞벌이 여부에 따라서도 차이가 컸는데, 맞벌이는 평균 303.0만원인데 비해 외벌이는 361.7만원으로 나타났다. 맞벌이 중에서는 15.4%가 200만원 미만이었으며, 외벌이 중에서는 33.4%가 400만원 이상이었다. 규모가 클수록 평균임금도 높아졌다. 300인 이상은 평균 336.4만원인데 비해 30~49인과 10~29인은 각각 253.2만원, 255.0만원이었다. 10~29인 중에서는 200만원 미만이 30.8%나 되었고, 300인 이상 중에서는 400만원 이상이 28.1%나 되었다. 업종별로는 남성비중이 높은 제조/생산/화학업과 건설/전기가스/수도/운수업은 상대적으로 임금이 높고, 여성비중이 높은 서비스업은 상대적으로 임금이 낮았다. 이와 같이 전반적으로 대규모 기업에 근무하는 사무직 남성의 임금이 높음이 본 조사에서도 확인되었다.

〈표 IV-1-19〉 임금 분포

단위: %(명), 만원

구분	200 만원 미만	200~ 250만원 미만	250~ 300만원 미만	300~ 400만원 미만	400만원 이상	계(수)	평균	표준 편차
전체	18.9	22.8	17.7	24.1	16.4	100.0 (2,031)	290.3	117.6
성별								
남성	7.7	18.6	19.1	31.1	23.5	100.0 (1,176)	324.8	120.4
여성	34.4	28.7	15.8	14.4	6.8	100.0 (855)	242.9	95.2
<i>t</i>							17.1***	
20대	35.2	39.4	15.5	9.2	0.6	100.0 (477)	219.8	55.5
30대	16.0	20.9	21.4	27.6	14.1	100.0 (718)	289.5	107.9
40대	12.1	15.1	15.8	29.5	27.5	100.0 (836)	331.3	131.7
<i>F</i>							157.4***(a)	
직무								
사무직	17.0	21.4	17.2	24.7	19.7	100.0 (1,423)	302.5	122.5
판매직	36.3	22.5	9.3	21.1	10.8	100.0 (204)	253.0	118.8
생산직	16.8	28.0	23.8	23.5	7.9	100.0 (404)	266.5	88.7
<i>F</i>							26.8***(a)	
맞벌이 여부								
맞벌이	15.4	18.0	20.2	27.8	18.6	100.0 (752)	303.0	118.5
외벌이	3.1	9.1	17.8	36.5	33.4	100.0 (353)	361.7	119.5
<i>t</i>							-7.7***	
기업규모								
10인~29인	30.8	24.9	16.1	18.9	9.4	100.0 (523)	255.0	99.9
30인~49인	23.0	28.8	22.6	18.6	7.1	100.0 (226)	253.2	82.8
50인~99인	16.8	28.5	18.2	27.4	9.1	100.0 (274)	268.5	84.4
100인~299인	13.7	23.1	19.4	25.4	18.4	100.0 (402)	302.6	120.7
300인 이상	11.6	16.2	16.0	28.2	28.1	100.0 (606)	336.4	135.5
<i>F</i>							48.2***(a)	
업종								
제조/생산/화학업	13.1	21.6	20.4	26.6	18.3	100.0 (876)	301.1	113.5
건설/전기가스/수도 업/운수업	13.8	17.0	18.9	30.8	19.5	100.0 (159)	312.0	114.2
도소매/판매/유통업 +숙박 및 음식점업	27.4	26.7	14.0	22.8	9.1	100.0 (285)	258.2	99.4
IT 정보통신업/전문, 과학, 기술서비스업	16.1	20.3	15.7	22.9	25.0	100.0 (236)	314.9	132.2
금융/은행/보험업+ 부동산임대업	19.2	23.3	12.5	23.3	21.7	100.0 (120)	310.2	150.7
교육서비스업	30.8	21.5	19.6	17.8	10.3	100.0 (107)	257.1	93.9
보건업 및 사회복지 서비스업	29.2	30.2	15.1	17.0	8.5	100.0 (106)	257.4	108.6
기타(예술, 스포츠 ,여가 서비스업)	31.0	28.9	15.5	16.2	8.5	100.0 (142)	256.0	116.0
<i>F</i>							11.4***(a)	

*** $p < .001$



라. 배우자 및 가족사항

1) 맞벌이 여부

본 조사대상 중 54.4%인 기혼자를 대상으로, 이들의 배우자 및 자녀 현황은 <표 IV-1-20>와 같다.

<표 IV-1-20> 맞벌이 여부

				단위: %(명)
구분	맞벌이	외벌이	계(수)	
전체	68.1	31.9	100.0	(1,105)
성별				
남성	52.3	47.7	100.0	(710)
여성	96.5	3.5	100.0	(395)
$x^2(df)$	228.093(1)***			
연령				
20대	85.7	14.3	100.0	(56)
30대	69.7	30.3	100.0	(505)
40대	64.7	35.3	100.0	(544)
$x^2(df)$	11.470(2)**			
기업규모				
10인~29인	72.0	28.0	100.0	(268)
30인~49인	70.4	29.6	100.0	(108)
50인~99인	74.6	25.4	100.0	(138)
100인~299인	66.5	33.5	100.0	(236)
300인 이상	62.8	37.2	100.0	(355)
$x^2(df)$	9.684(4)*			
직무				
사무직	71.8	28.2	100.0	(827)
판매직	71.1	28.9	100.0	(83)
생산직	50.8	49.2	100.0	(195)
$x^2(df)$	32.560(2)***			
막내자녀연령				
자녀 없음	76.1	23.9	100.0	(201)
영아	60.0	40.0	100.0	(225)
유아	65.2	34.8	100.0	(328)
초등 저학년	71.2	28.8	100.0	(351)
$x^2(df)$	15.542(3)**			
본인소득				
200만원 미만	91.3	8.7	100.0	(127)
200~250만원 미만	80.8	19.2	100.0	(167)
250~300만원 미만	70.7	29.3	100.0	(215)
300~400만원 미만	61.8	38.2	100.0	(338)
400만원 이상	54.3	45.7	100.0	(258)
$x^2(df)$	73.501(4)***			

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

먼저 맞벌이 여부를 살펴보면, 맞벌이인 경우가 68.1%로 2/3 이상을 차지하였다. 남성은 맞벌이가 절반 수준인 반면, 여성은 대부분(96.5%)이 맞벌이인 것으로

나타났다. 연령대별로는 연령이 낮을수록 맞벌이의 비중이 높아졌는데, 20대는 맞벌이가 85.7%인 반면, 40대는 64.7%로 차이가 컸다. 이는 여성의 연령에 따른 경력단절이 많아지는 현실을 반영한 것으로 보인다.

기업규모별로도 뚜렷한 경향성을 보였는데, 규모가 작을수록 맞벌이 비중이 높아지는 것을 알 수 있다. 10~29인의 경우 맞벌이 비중이 72.0%인데 비해, 규모가 커짐에 따라 점점 낮아져 300인 이상은 62.8%로 나타났다. 직무별로는 사무직과 판매직은 약 70%가 맞벌이인 반면, 생산직은 50.8%가 맞벌이였다. 자녀가 없는 경우 맞벌이 비중이 76.1%로 가장 높은 반면, 막내자녀가 영아인 경우 맞벌이가 60.0%로 가장 맞벌이 비중이 낮았다. 이는 영아기 자녀를 둔 가구에서 맞벌이를 유지하기 어려움을 보여주는 결과라고 판단된다. 임금수준에 따라 비교해 보면, 본인의 임금이 낮을수록 맞벌이 비중이 높고 임금이 높아질수록 급격히 낮아지는 경향성을 보였다. 즉 200만원 미만인 경우 맞벌이 비중이 91.3%로 대부분인 반면, 400만원 이상은 54.3%로 그 격차가 매우 컸다.

2) 배우자 소득

배우자의 작년 1년간의 월평균 소득(근로/사업/기타소득)을 살펴보면, 소득이 없는 경우는 18.8%였으며, 200~300만원 미만이 26.4%로 가장 많았고, 300~400만원 미만 19.1%, 100~200만원 미만 13.8% 순으로 나타났다. 500만원 이상 고소득자는 7.2%였고, 100만원 미만은 6.4%였다.

남성은 맞벌이 비중이 절반을 조금 넘는 수준이었기 때문에 배우자 소득이 없었다는 응답이 28.6%로 여성 1.3%에 비해 상당히 많았다. 남성의 응답은 아내의 소득수준, 여성의 응답은 남편의 소득수준을 보여준다 할 수 있는데, 남녀 간의 소득 차이가 명확히 나타났다. 즉 남성은 200만원 미만이 25.7%인데 비해 여성은 10.4%였으며, 여성은 400만원 이상이 24.0%인데 비해 남성은 10.7%로 차이가 컸다. 연령대별로는 연령이 높아질수록 맞벌이 비중이 낮아지므로, '소득 없음' 비중 역시 연령이 높아질수록 많아졌다. 소득 없음을 제외하면 연령대가 높아질수록 배우자 소득 수준은 높아지는 경향을 보였다. 맞벌이 중에서는 200~300만원 미만이 34.0%로 가장 많았고, 맞벌이가 아닌 경우에도 약 40%는 배우자 소득이 있었다.

〈표 IV-1-21〉 배우자의 소득

단위: %(명)

구분	100 만원 미만	100~ 200 만원 미만	200~ 300 만원 미만	300~ 400 만원 미만	400~ 500 만원 미만	500~ 700 만원 미만	700~ 1,000 만원 미만	1,000 만원 이상	소득 없었음	계(수)
전체	6.4	13.8	26.4	19.1	8.3	4.2	1.8	1.2	18.8	100.0 (1,105)
성별										
남성	9.2	16.5	22.4	12.7	5.2	2.7	1.7	1.1	28.6	100.0 (710)
여성	1.5	8.9	33.7	30.6	13.9	6.8	2.0	1.3	1.3	100.0 (395)
$\chi^2(df)$										223.377(8)***
연령										
20대	1.8	12.5	41.1	30.4	7.1	1.8	0.0	0.0	5.4	100.0 (56)
30대	5.3	13.7	29.9	19.2	8.3	3.8	1.6	0.6	17.6	100.0 (505)
40대	7.9	14.0	21.7	17.8	8.5	4.8	2.2	1.8	21.3	100.0 (544)
$\chi^2(df)$										35.286(16)**
맞벌이 여부										
맞벌이	4.3	18.0	34.0	23.9	10.2	5.2	2.5	1.2	0.7	100.0 (752)
외벌이	11.0	4.8	10.2	8.8	4.2	2.0	0.3	1.1	57.5	100.0 (353)
$\chi^2(df)$										563.283(8)***

** $p < .01$, *** $p < .001$

3) 자녀 유무 및 자녀수, 막내자녀 연령

기혼자(이혼·사별·별거 포함) 중 자녀가 있는 근로자는 80.1%로 대부분이었으며, 남성 중에서는 81.6%, 여성 중에서는 77.4%로 큰 차이는 없었다.

〈표 IV-1-22〉 자녀 유무

단위: %(명)

구분	있다	없다	계(수)
전체	80.1	19.9	100.0 (1,146)
성별			
남성	81.6	18.4	100.0 (735)
여성	77.4	22.6	100.0 (411)
$\chi^2(df)$			3.002(1)
연령			
20대	47.5	52.5	100.0 (59)
30대	79.0	21.0	100.0 (519)
40대	84.5	15.5	100.0 (568)
$\chi^2(df)$			46.764(2)***
맞벌이 여부			
맞벌이	79.7	20.3	100.0 (752)
외벌이	86.4	13.6	100.0 (353)
$\chi^2(df)$			7.351(1)**

** $p < .01$, *** $p < .001$

연령대별로는 연령이 높아질수록 유자녀 비율이 높아져, 40대 이상은 84.5%가

자녀가 있었다. 맞벌이 여부에 따라서는, 맞벌이가 아닌 경우 유자녀 비율이 86.4%로 맞벌이보다 높게 나타났다.

자녀수는 2명이 47.9%로 가장 많았고, 1명 43.4%, 3명 이상은 8.7%로, 평균 1.7명으로 나타났다. 성별로는 자녀수의 차이가 없었고, 연령대별로는 40대는 2명이 56.9%로 절반 이상을 차지하였고, 20대는 1명이 89.3%였다. 맞벌이 여부에 따라서는 거의 차이가 없었다.

〈표 IV-1-23〉 자녀수

단위: %(명)

구분	1명	2명	3명 이상	계(수)	평균	표준편차
전체	43.4	47.9	8.7	100.0 (918)	1.7	0.7
연령						
20대	89.3	10.7	0.0	100.0 (28)	1.1	0.3
30대	53.2	40.0	6.8	100.0 (410)	1.5	0.6
40대	32.3	56.9	10.8	100.0 (480)	1.8	0.7
F					29.8*** ^(a)	

*** $p < .001$

돌봄이 필요한 자녀가 얼마나 있는지 확인하기 위해 막내자녀의 연령을 조사하였는데, 초등학교 저학년이 31.4%로 가장 많았고 유아 29.1%, 영아 19.6% 순이었다. 연령대별로는 40대 중 초등학교 저학년이 47.0%로 절반 가까이 차지하였고, 30대는 유아가 33.3%로 가장 많았다. 맞벌이 여부에 따라서는 맞벌이인 경우가 자녀가 없다는 비중이 20.3%로 외벌이의 13.6%보다 많았고, 외벌이 중에서는 유아 자녀가 32.3%로 가장 많았다.

〈표 IV-1-24〉 막내자녀 연령

단위: %(명)

구분	자녀 없음	영아	유아	초등 저학년	계(수)
전체	19.9	19.6	29.1	31.4	100.0 (1,146)
20대	52.5	28.8	15.3	3.4	100.0 (59)
30대	21.0	28.1	33.3	17.5	100.0 (519)
40대	15.5	10.9	26.6	47.0	100.0 (568)
$\chi^2(df)$	179.942(6)***				
맞벌이 여부					
맞벌이	20.3	18.0	28.5	33.2	100.0 (752)
외벌이	13.6	25.5	32.3	28.6	100.0 (353)
$\chi^2(df)$	15.542(3)**				

** $p < .01$, *** $p < .001$

4) 남편과 아내의 가사노동 시간

기혼자를 대상으로 남편과 아내의 가사노동 및 돌봄시간을 평일 기준으로 조사하였다. 일·생활 균형에 있어서 가사 및 돌봄시간의 부부간 분배는 매우 중요한 사항이다. 가사노동은 설거지, 식사준비, 청소 등 집안일을 의미한다. 남편과 아내의 가사노동 시간은 <표 IV-1-25>, <표 IV-1-26>, <표 IV-1-27>과 같다.

먼저 남편의 가사노동 시간을 살펴보면, 평일 평균 약 70분으로 나타났다. 60~120분 미만은 42.5%로 가장 많았고, 30~60분 미만 20.7%, 30분 미만 15.7%, 120~180분 미만 14.1%, 180분 이상은 7.0%였다. 남성은 자신의 가사노동시간을, 여성은 남편의 가사노동시간을 응답하였는데, 그러다 보니 남성은 평균 77.3분, 여성은 평균 59.5시간으로 차이를 보였다. 여성은 남편의 가사노동시간이 30분 미만이라고 응답한 비중이 26.6%였으며, 남성은 자신이 60~120분 미만으로 가사노동 한다고 응답한 비중이 48.0%나 되었다.

연령대별로 비교해 보면, 연령대가 낮을수록 남편의 가사노동시간은 긴 것으로 나타났다. 20대는 91.4분인데 비해, 40대는 65.4분이었다. 자녀연령에 따라 살펴보면, 자녀연령대가 어리거나 자녀가 없을수록 남편의 가사노동시간이 더 긴 것으로 나타났는데, 이는 본인의 연령효과일 가능성이 높다고 판단된다. 맞벌이 여부에 따른 차이를 살펴보면, 남편의 평균 가사노동시간은 맞벌이와 상관없이 비슷했다. 아내의 가사노동시간은 평균 209.9분, 약 3.5시간으로 상당히 긴 것으로 나타났다. 여성은 본인의 가사노동시간을, 남성은 아내의 가사노동시간을 응답하였는데, 여성의 경우 모두 일을 하고 있기 때문에 가사노동시간이 남성이 응답한 아내의 가사노동시간보다 훨씬 짧게 나타났다. 그럼에도 불구하고 정규직 풀타임으로 일하는 여성의 하루 평균 가사노동시간은 153분 즉 약 2.6시간으로 적지 않았다.

연령대가 높아질수록 아내의 가사노동시간은 길어져 40대의 경우 225.1분, 약 3.8시간으로 거의 4시간에 가까웠다. 자녀가 없는 경우에는 142분으로, 자녀가 있는 경우보다 현저히 짧았고, 영유아 자녀가 있는 경우에는 약 15%가 하루 8시간 이상 가사노동을 하는 것으로 나타났다. 맞벌이 여부에 따라 아내의 가사노동시간의 차이가 컸는데, 외벌이인 경우 333.6분으로 맞벌이 151.9분보다 2배 이상 더 길었다.

〈표 IV-1-25〉 남편의 가사노동 시간 분포

단위: %(명)

구분	30분 미만	30분 이상 60분 미만	60분 이상 120분 미만	120분 이상 180분 미만	180분 이상	계(수)
전체	15.7	20.7	42.5	14.1	7.0	100.0 (1,105)
성별						
남성	9.6	19.0	48.0	16.3	7.0	100.0 (710)
여성	26.6	23.8	32.7	10.1	6.8	100.0 (395)
<i>t</i>			4.0***			
연령						
20대	7.1	23.2	48.2	10.7	10.7	100.0 (56)
30대	14.3	20.0	40.0	18.0	7.7	100.0 (505)
40대	17.8	21.1	44.3	10.8	5.9	100.0 (544)
<i>F</i>			4.5*(a)			
맞벌이 여부						
맞벌이	17.7	20.1	41.6	12.8	7.8	100.0 (752)
외벌이	11.3	22.1	44.5	17.0	5.1	100.0 (353)
<i>t</i>			0.4			

* $p < .05$, *** $p < .001$

〈표 IV-1-26〉 아내의 가사노동 시간 분포

단위: %(명)

구분	60분 미만	60분 이상 120분 미만	120분 이상 180분 미만	180분 이상 240분 미만	240분 이상 480분 미만	480분 이상	계(수)
전체	6.2	20.6	22.2	16.8	22.2	12.0	100.0 (1,105)
성별							
남성	5.4	16.6	18.5	16.8	26.2	16.6	100.0 (710)
여성	7.6	27.8	28.9	17.0	14.9	3.8	100.0 (395)
<i>t</i>			9.7***				
연령							
20대	8.9	32.1	26.8	5.4	16.1	10.7	100.0 (56)
30대	6.3	21.2	22.6	19.0	21.0	9.9	100.0 (505)
40대	5.7	18.9	21.3	16.0	23.9	14.2	100.0 (544)
<i>F</i>			4.6**(a)				
막내자녀연령							
자녀 없음	16.4	29.4	23.9	10.0	15.9	4.5	100.0 (201)
영아	2.7	19.1	19.1	17.3	27.1	14.7	100.0 (225)
유아	5.5	20.1	17.7	18.3	23.5	14.9	100.0 (328)
초등 저학년	3.1	17.1	27.4	19.1	21.4	12.0	100.0 (351)
<i>F</i>			14.2***(a)				
맞벌이 여부							
맞벌이	8.5	27.9	28.1	17.4	14.0	4.1	100.0 (752)
외벌이	1.1	5.1	9.6	15.6	39.7	28.9	100.0 (353)
<i>t</i>			-16.0***				

** $p < .01$, *** $p < .001$



남편과 아내의 평일 하루 가사노동시간을 평균으로 비교해 보면 <표 IV-1-27>와 같다. 아내가 남편보다 약 3배 정도 더 가사노동을 하는 것으로 나타났다. 연령대가 낮을수록 남편의 가사노동시간은 길어지고 아내의 가사노동시간은 짧아졌다. 이런 연령에 따른 차이 때문에 자녀가 없거나 어릴수록 남편의 가사노동시간은 길고, 아내의 가사노동시간은 짧았다. 남편의 가사노동시간은 맞벌이 여부와 상관없이 비슷한 반면, 맞벌이 여부에 따른 아내의 가사노동시간은 차이가 매우 커서, 외벌이의 경우 아내의 가사노동시간은 남편의 5배나 되었다.

<표 IV-1-27> 남편과 아내의 평균 가사노동시간 비교

단위: 분, %

구분	남편(A)		아내(B)		(A/B)*100
	평균	표준편차	평균	표준편차	
전체	70.9	71.9	209.9	170.1	33.8
성별					
남성	77.3	72.9	241.6	186.4	32.0
여성	59.5	68.7	153.0	116.2	38.9
연령					
20대	91.4	115.0	176.8	172.4	51.7
30대	74.5	69.5	197.3	156.4	37.8
40대	65.4	67.8	225.1	180.6	29.1
막내자녀연령					
자녀 없음	74.1	74.0	142.0	121.8	52.2
영아	76.8	71.9	228.9	175.9	33.6
유아	69.0	64.7	232.9	188.8	29.6
초등 저학년	67.1	76.7	215.2	162.1	31.2
맞벌이 여부					
맞벌이	71.5	77.2	151.9	117.4	47.1
외벌이	69.7	58.8	333.6	197.1	20.9

5) 남편과 아내의 돌봄 시간

기혼이면서 자녀가 있는 응답자를 대상으로 평일 기준 자녀 돌봄시간을 조사한 결과, 남편은 평균 91.7분으로 나타났다. 60~120분 미만이 38.6%로 가장 많았고, 60분 미만 23.7%, 120~180분 미만 22.3%, 3시간 이상은 15.4%였다. 남성이 응답한 자신의 돌봄시간은 평균 96.4분이었으며, 여성이 응답한 남편의 돌봄시간은 평균 82.9시간이었다.

연령대가 낮을수록 돌봄시간이 길었는데, 이는 자녀연령이 어릴수록 돌봄시간이

길기 때문으로 볼 수 있다. 특히 20대는 평균 114.4분으로 40대 81.2분과 차이가 컸다. 20대의 경우에는 3시간 이상이 30.8%로 상당히 많았다. 막내자녀 연령이 영아인 경우 평균 110.7분이었으며, 3시간 이상이 21.3%였다. 남편의 자녀 돌봄 시간은 맞벌이 여부에 따라서는 차이가 거의 없는 것으로 나타났다.

반면 아내의 자녀 돌봄시간은 평균 275.6분으로 거의 5시간에 가까울 정도로 길었다. 9시간 이상의 비중도 13.5%였으며, 6~9시간도 15.3%로 상당히 많았다. 성별로도 차이가 컸는데, 남성이 응답한 아내의 돌봄시간은 평균 314.8분으로 여성이 응답한 본인의 돌봄시간 201.5분과 거의 2시간 정도 차이가 났다. 이는 조사 대상 여성은 모두 일을 하고 있고, 남성이 응답한 경우에는 아내가 일을 하지 않는 경우도 상당수 포함되어 있기 때문으로 보인다. 주목할 만한 점은 여성들은 풀타임 근로를 하고 있음에도 불구하고 평일 하루 돌봄시간이 3시간 이상이라는 점이다.

〈표 IV-1-28〉 남편의 돌봄시간

단위: %(명)

구분	60분 미만	60분 이상 120분 미만	120분 이상 180분 미만	180분 이상	계(수)
전체	23.7	38.6	22.3	15.4	100.0 (904)
성별					
남성	18.8	40.1	24.7	16.4	100.0 (591)
여성	32.9	35.8	17.9	13.4	100.0 (313)
<i>t</i>		2.7**			
연령					
20대	26.9	23.1	19.2	30.8	100.0 (26)
30대	19.8	34.8	25.7	19.8	100.0 (405)
40대	26.8	42.7	19.7	10.8	100.0 (473)
<i>F</i>		11.1***(a)			
막내자녀연령					
영아	14.2	33.8	30.7	21.3	100.0 (225)
유아	21.3	39.9	24.1	14.6	100.0 (328)
초등 저학년	31.9	40.5	15.4	12.3	100.0 (351)
<i>F</i>		12.8***			
맞벌이 여부					
맞벌이	26.7	36.2	21.4	15.7	100.0 (599)
외벌이	17.7	43.3	24.3	14.8	100.0 (305)
<i>t</i>		-0.5			

** $p < .01$, *** $p < .001$

〈표 IV-1-29〉 아내의 돌봄시간

단위: %(명)

구분	120분 미만	120분 이상 180분 미만	180분 이상 240분 미만	240분 이상 360분 미만	360분 이상 540분 미만	540분 이상	계(수)
전체	16.8	19.0	16.4	19.0	15.3	13.5	100.0 (904)
성별							
남성	14.7	15.6	14.2	19.1	17.9	18.4	100.0 (591)
여성	20.8	25.6	20.4	18.8	10.2	4.2	100.0 (313)
<i>t</i>			9.0***				
연령							
20대	11.5	11.5	11.5	30.8	23.1	11.5	100.0 (26)
30대	14.1	18.5	18.5	19.0	14.8	15.1	100.0 (405)
40대	19.5	19.9	14.8	18.4	15.2	12.3	100.0 (473)
<i>F</i>			1.3				
막내자녀연령							
영아	8.9	14.7	14.2	16.9	19.1	26.2	100.0 (225)
유아	15.9	17.4	18.9	20.4	15.9	11.6	100.0 (328)
초등 저학년	22.8	23.4	15.4	19.1	12.3	7.1	100.0 (351)
<i>F</i>			32.9***(a)				
맞벌이 여부							
맞벌이	22.9	25.7	21.5	17.5	8.7	3.7	100.0 (599)
외벌이	4.9	5.9	6.2	22.0	28.2	32.8	100.0 (305)
<i>t</i>			-17.0***				

*** $p < .001$

앞서 여성 자신의 평균 가사노동시간 153분까지 합하면 일을 하면서 하루 평균 5시간 이상 가사 및 돌봄노동을 하고 있다는 것이다. 하루 평균 근로시간을 8시간으로 본다면 취침 시간을 제외하고는 여성은 가사와 돌봄으로 시간을 보내고 있었다.

연령대가 낮을수록, 자녀연령이 낮을수록, 맞벌이가 아닐수록 자녀 돌봄시간은 길게 나타났다. 특히 자녀연령이 영아인 경우 9시간 이상의 비중이 26.2%였으며, 맞벌이가 아닌 경우에는 32.8%나 되었다. 특히 맞벌이가 아닌 경우 아내의 돌봄시간은 6시간 이상이 83%를 차지하는 등 상당히 긴 시간을 돌봄으로 보내고 있었다.

남편과 아내의 평균 돌봄시간을 함께 비교해 보면 〈표 IV-1-30〉와 같다. 남편이 아내의 약 1/3 수준으로, 앞서 가사노동시간과 비슷했다. 응답자 중 여성은 대부분 맞벌이기 때문에 여성이 응답한 본인의 돌봄시간보다 남성이 응답한 아내의 돌봄시간이 훨씬 길었다. 연령대가 낮을수록 남편과 아내 모두 돌봄시간이 길어졌으나, 아내 대비 남편의 돌봄시간의 비율은 20대 37.2%로 40대 30.6%보다 높았다. 이는 자녀연령 효과로 보이는데, 자녀가 어릴수록 남편과 아내 모두 돌봄시간이 길어지나, 아내 대비 남편의 돌봄시간 비율은 오히려 낮아지는 것을 알 수 있다. 특히 영아인 경우 아내의 평균 돌봄시간은 364분으로 가장 긴데, 남편의 돌봄시간 비율

은 아내의 돌봄시간의 30.4%에 그쳐 유아, 초등학교 저학년 중 가장 낮았다.

맞벌이인 경우에는 남편이 아내의 절반 정도는 돌봄에 참여하고 있었으나, 외벌이는 남편이 아내의 약 20% 정도만 참여하고 있어 차이가 컸다. 결국 여성들은 남성과 동일하게 풀타임 근무를 하는 경우에도 가사나 돌봄에 있어서 남편보다 몇 배 이상의 시간을 투입하고 있어, 일·생활 균형에 상당한 어려움을 겪고 있을 것으로 짐작된다.

〈표 IV-1-30〉 남편과 아내의 평균 돌봄시간 비교

단위: 분, %

구분	남편(A)		아내(B)		A/B
	평균	표준편차	평균	표준편차	
전체	91.7	71.8	275.6	210.9	33.3
성별					
남성	96.4	68.3	314.8	227.5	30.6
여성	82.9	77.4	201.5	150.1	41.1
연령					
20대	114.4	87.9	307.7	197.4	37.2
30대	102.5	75.7	285.2	220.2	35.9
40대	81.2	65.7	265.5	203.3	30.6
막내자녀연령					
영아	110.7	77.7	364.1	246.9	30.4
유아	91.0	64.4	270.9	200.8	33.6
초등 저학년	80.1	72.0	223.1	174.1	35.9
맞벌이 여부					
맞벌이	90.9	74.1	193.4	144.0	47.0
외벌이	93.2	67.1	436.8	228.1	21.3

6) 남편과 아내의 부부간 역할분담 정도

앞서는 실제 가사 및 돌봄시간을 조사했다면, 부부간 역할분담은 어떻게 이루어지는지 가사, 양육, 중요한 집안일로 나누어 5점 척도로 조사하였다.

먼저 가사노동에 있어서 남편과 아내가 어떻게 역할분담을 하는지 살펴보면, 주로 아내가 담당한다는 응답이 51.7%로 절반 이상을 차지하였고, 공평하게 분담한다는 응답이 28.7%였다. 전반적으로 아내가 담당한다는 응답이 63.5%로, 남편이 담당한다는 응답 7.9%에 비해 훨씬 많았다. 성별로 비교해 보면, 전반적으로 아내가 담당한다는 응답은 비슷한 비중으로 나타났고, '전적으로 아내가 담당한다'가 여성이 17.7%로 남성 8.5%에 비해 2배 이상 많았다.

〈표 IV-1-31〉 부부간 역할분담 정도(가사노동)

단위: %(명)

구분	① 전적으로 남편이	② 주로 남편이	①+② 남편	③ 공평하게 분담	④ 주로 아내가	⑤ 전적으로 아내가	④+⑤ 아내	계(수)
전체	0.9	7.0	7.9	28.7	51.7	11.8	63.4	100.0 (1,105)
성별								
남성	0.8	8.2	9.0	28.0	54.5	8.5	63.0	100.0 (710)
여성	1.0	4.8	5.8	29.9	46.6	17.7	64.3	100.0 (395)
<i>t</i>				-2.7**				
연령								
20대	0.0	8.9	8.9	44.6	39.3	7.1	46.4	100.0 (56)
30대	1.2	8.3	9.5	31.1	49.5	9.9	59.4	100.0 (505)
40대	0.7	5.5	6.3	24.8	55.0	14.0	68.9	100.0 (544)
<i>F</i>				8.3*** ^(a)				
맞벌이 여부								
맞벌이	0.9	8.2	9.2	35.4	44.3	11.2	55.5	100.0 (752)
외벌이	0.8	4.2	5.1	14.4	67.4	13.0	80.5	100.0 (353)
<i>t</i>				-6.4***				

** $p < .01$, *** $p < .001$

연령대별로는, 연령이 높아질수록 아내가 담당한다는 응답이 높아졌다. 20대의 경우에는, 아내가 담당한다는 응답이 46.4%이고 공평하게 분담한다는 응답이 44.6%로 비슷하게 나타났다. 반면 40대는 아내가 담당한다는 응답이 68.9%로 훨씬 많았다. 맞벌이 여부에 따라서도 차이가 컸는데, 맞벌이인 경우에는 아내가 담당한다는 응답이 55.5%인데 비해 외벌이는 80.5%로 상당히 많았다. 맞벌이는 공평하게 분담한다는 응답이 35.4%로 외벌이 14.4%에 비해 2배 이상 많았다.

자녀양육에 있어서의 역할분담을 살펴보면 〈표 IV-1-32〉와 같다. 가사노동의 역할분담과 비슷한 경향을 나타내었다. 공평하게 분담한다는 응답은 27.5%였고, 주로 아내가 담당한다는 응답이 56.2%, 전적으로 아내가 담당한다는 응답은 10.8%로, 대체로 아내가 담당한다는 응답이 67.0%였다.

성별로 큰 차이는 없었고, 연령대가 낮을수록 공평하게 분담한다는 응답이 많아졌다. 특히 20대는 46.2%가 공평하게 분담한다고 응답하였고, 40대는 아내가 담당한다는 응답이 71.5%였다.

맞벌이 여부에 따라 역시 큰 차이를 보였는데, 외벌이인 경우에는 아내가 담당한다는 응답이 83.3%로 맞벌이의 58.8%보다 훨씬 많았다. 특히 맞벌이는 공평하게 분담한다는 응답이 34.2%로 외벌이 14.4%보다 2배 이상 많았다.

〈표 IV-1-32〉 부부의 역할분담 정도(자녀양육)

단위: %(명)

구분	① 전적으로 남편이	② 주로 남편이	①+② 남편	③ 공평하게 분담	④ 주로 아내가	⑤ 전적으로 아내가	④+⑤ 아내	계(수)
전체	0.3	5.1	5.4	27.5	56.2	10.8	67.0	100.0 (904)
성별								
남성	0.3	5.6	5.9	26.2	59.6	8.3	67.9	100.0 (591)
여성	0.3	4.2	4.5	30.0	49.8	15.7	65.5	100.0 (313)
<i>t</i>				-1.3				
연령								
20대	0.0	3.8	3.8	46.2	38.5	11.5	50.0	100.0 (26)
30대	0.5	5.4	5.9	31.1	54.3	8.6	63.0	100.0 (405)
40대	0.2	4.9	5.1	23.5	58.8	12.7	71.5	100.0 (473)
<i>F</i>				4.3*				
맞벌이 여부								
맞벌이	0.2	6.8	7.0	34.2	47.9	10.9	58.8	100.0 (599)
외벌이	0.7	1.6	2.3	14.4	72.5	10.8	83.3	100.0 (305)
<i>t</i>				-6.1***				

* $p < .05$, *** $p < .001$

그 외 집안의 중요한 의사결정에 있어서는 공평하게 분담한다는 응답이 61.0%로, 앞서 가사나 돌봄에 비해 상당히 많았다. 그러나 남편이 담당한다는 응답이 23.4%로 가사나 돌봄에서는 비중이 낮았던 것에 비해 큰 차이를 보였다. 즉 가사나 돌봄에 있어서는 아내가 주로 담당하고, 그 외 중요한 집안의 의사결정은 절반 이상이 공평하게 분담하나 상대적으로 남편이 담당한다는 응답이 많아 가구 내 성역할 분리가 있음을 짐작케 한다.

성별로 비교해 보면, 공평하게 분담한다는 응답은 비슷하게 나타났으나, 여성은 아내가 주로 담당한다는 응답이 27.6%인데 비해 남성이 응답한 비중은 8.9%로 차이를 보였다. 맞벌이 여부에 따라서도 역시 공평하게 분담한다는 응답은 비슷하였으나, 맞벌이인 경우에는 아내가 담당한다는 응답이 17.8%인데 비해 외벌이는 10.8%로 차이가 났다. 또한 맞벌이 중 21.7%가 남편이 담당한다고 응답한 반면, 외벌이 중에서는 27.2%로 나타났다. 즉 집안의 중요한 의사결정 시 부부의 역할분담 정도는 맞벌이 여부에 따라 차이가 크다고 볼 수 있다.

〈표 IV-1-33〉 부부의 역할분담 정도(중요한 의사결정)

단위: %(명)

구분	① 전적으로 남편이	② 주로 남편이	①+② 남편	③ 공평하게 분담	④ 주로 아내가	⑤ 전적으로 아내가	④+⑤ 아내	계(수)
전체	1.9	21.5	23.4	61.0	14.0	1.5	15.6	100.0 (1,105)
성별								
남성	2.7	27.2	29.9	61.3	8.3	0.6	8.9	100.0 (710)
여성	0.5	11.4	11.9	60.5	24.3	3.3	27.6	100.0 (395)
<i>t</i>				-9.9***				
맞벌이 여부								
맞벌이	1.9	19.8	21.7	60.5	16.0	1.9	17.8	100.0 (752)
외벌이	2.0	25.2	27.2	62.0	9.9	0.8	10.8	100.0 (353)
<i>t</i>				3.1**				

** $p < .01$, *** $p < .001$

7) 결혼에 대한 생각

전체 응답자를 대상으로 결혼에 대한 생각을 물어본 결과, ‘결혼은 해도 좋고 안 해도 상관없다’가 44.6%로 가장 많았다. ‘결혼은 가능하면 하는 것이 좋다’ 34.5%, ‘결혼은 꼭 해야 한다’ 10.9%로 결혼에 대한 긍정적 응답이 45.4%를 차지하였다. 반면 ‘결혼은 하지 않는 것이 좋다’는 7.9%에 불과하였다.

성별로는 결혼에 대한 생각의 차이가 크게 나타났는데, 여성은 ‘결혼은 해도 좋고 안해도 상관없다’ 56.0%, ‘결혼은 하지 않는 것이 좋다’ 13.1%로 나타난 반면, 남성은 각각 36.3%, 4.1%로 훨씬 적었다. 남성 중에서는 ‘결혼은 꼭 해야 한다’가 15.1%인데 비해 여성은 5.0%에 불과하였다. 연령대별로는 20대의 결혼에 대한 부정적 생각이 많음을 확인할 수 있는데, 특히 ‘결혼은 하지 않는 것이 좋다’가 12.8%로 40대 5.9%보다 2배 이상 많았고, ‘결혼은 가능하면 하는 것이 좋다’는 28.9%로 40대 37.2%에 비해 적었다.

본인 임금수준에 따라 살펴보면, 임금이 높을수록 결혼에 대한 긍정적 응답 비중이 높아졌는데 이는 연령의 효과로 인한 것으로 보인다. 특히 임금 200만원 이하의 경우 ‘결혼은 하지 않는 것이 좋다’가 15.1%로 상대적으로 가장 높았는데, 이는 20대의 결혼에 대한 부정적 견해가 반영된 것으로 볼 수 있다.

〈표 IV-1-34〉 결혼에 대한 생각

단위: %(명)

구분	결혼은 꼭 해야 한다	결혼은 가능하면 하는 것이 좋다	결혼은 해도 좋고 안해도 상관 없다	결혼은 하지 않는 것이 좋다	잘 모르겠다 (깊이 생각해보지 않았다)	계(수)
전체	10.9	34.5	44.6	7.9	2.1	100.0 (2,031)
성별						
남성	15.1	42.2	36.3	4.1	2.3	100.0 (1,176)
여성	5.0	24.0	56.0	13.1	1.9	100.0 (855)
$\chi^2(df)$			188.643(4)***			
연령						
20대	12.4	28.9	44.0	12.8	1.9	100.0 (477)
30대	10.4	35.1	45.4	7.0	2.1	100.0 (718)
40대	10.4	37.2	44.3	5.9	2.3	100.0 (836)
$\chi^2(df)$			27.452(8)***			
맞벌이 여부						
맞벌이	10.0	37.1	46.5	5.7	0.7	100.0 (752)
외벌이	16.4	45.0	34.0	3.1	1.4	100.0 (353)
$\chi^2(df)$			25.865(4)***			
본인소득						
200만원 미만	6.8	24.7	50.0	15.1	3.4	100.0 (384)
200만원~ 250만원 미만	11.9	32.3	42.5	10.8	2.6	100.0 (464)
250만원~ 300만원 미만	11.7	35.3	47.2	4.2	1.7	100.0 (360)
300만원~ 400만원 미만	10.0	39.1	44.6	4.1	2.2	100.0 (489)
400만원 이상	14.7	41.3	38.6	5.1	0.3	100.0 (334)
$\chi^2(df)$			94.161(16)***			

*** $p < .001$

8) 자녀에 대한 생각

다음으로 자녀에 대한 생각을 살펴보면 〈표 IV-1-35〉와 같다. ‘자녀는 가능하면 있는 것이 좋다’가 35.0%로 가장 많았고, ‘자녀는 있어도 좋고 없어도 좋다’ 29.8%, ‘자녀는 꼭 있어야 한다’ 22.0%로 긍정적 응답이 57.0%로 나타났다. ‘자녀는 없는 것이 좋다’는 9.5%로 앞서 결혼에 대한 부정적 생각보다 약간 더 높았다. 이 역시 성별에 따른 차이가 컸는데, 여성은 ‘자녀가 꼭 있어야 한다’는 응답이 13.2%에 불과한 반면 남성은 28.4%였다. 또한 여성 중에서는 14.0%가 ‘자녀는 없는 것이 좋다’인데 비해 남성은 6.2%에 불과하였다.



〈표 IV-1-35〉 자녀에 대한 생각

단위: %(명)

구분	자녀는 꼭 있어야 한다	자녀는 가능하면 있는 것이 좋다	자녀는 있어도 좋고 없어도 좋다	자녀는 없는 것이 좋다	잘 모르겠다 (깊이 생각해보지 않았다)	계(수)
전체	22.0	35.0	29.8	9.5	3.7	100.0 (2,031)
성별						
남성	28.4	38.8	24.1	6.2	2.5	100.0 (1,176)
여성	13.2	29.7	37.5	14.0	5.5	100.0 (855)
$\chi^2(df)$			137.404(4)***			
연령						
20대	14.7	27.7	33.3	18.4	5.9	100.0 (477)
30대	23.7	37.6	28.4	7.9	2.4	100.0 (718)
40대	24.8	36.8	28.9	5.7	3.7	100.0 (836)
$\chi^2(df)$			91.501(8)***			
막내자녀연령						
자녀 없음	13.0	29.0	36.7	15.3	5.9	100.0 (1,113)
영아	29.3	45.3	22.2	2.7	0.4	100.0 (225)
유아	33.0	42.6	20.1	2.7	1.5	100.0 (333)
초등 저학년	35.0	39.7	21.9	2.2	1.1	100.0 (360)
$\chi^2(df)$			276.951(12)***			
맞벌이 여부						
맞벌이	25.1	41.2	29.1	3.6	0.9	100.0 (752)
외벌이	38.2	39.1	19.3	2.0	1.4	100.0 (353)
$\chi^2(df)$			25.881(4)***			
본인소득						
200만원 미만	16.4	28.9	34.1	14.3	6.3	100.0 (384)
200만원~ 250만원 미만	20.0	31.5	29.5	14.4	4.5	100.0 (464)
250만원~ 300만원 미만	22.5	34.7	31.1	7.8	3.9	100.0 (360)
300만원~ 400만원 미만	24.3	39.7	28.4	5.3	2.2	100.0 (489)
400만원 이상	27.2	40.1	25.7	5.1	1.8	100.0 (334)
$\chi^2(df)$			79.572(16)***			

*** $p < .001$

연령별로는 연령대가 높아질수록 ‘자녀는 꼭 있어야 한다’는 응답이 많아졌고, ‘자녀는 없는 것이 좋다’는 응답은 줄어들었다. 여기서도 20대는 ‘자녀는 없는 것이 좋다’가 18.4%로 40대 5.7%와 차이가 컸고, ‘자녀는 있어도 좋고 없어도 좋다’는 33.3%, ‘자녀는 꼭 있어야 한다’는 14.7%에 불과하였다. 자녀연령에 따라 살펴보면, 자녀가 없는 경우(미혼 포함), ‘자녀는 없는 것이 좋다’ 15.3%로 자녀가 있는 다른 응답자가 2%대인 것에 비해 훨씬 많았다. 반면 초등 저학년 자녀를 둔 응답자 중 35.0%가 ‘자녀는 꼭 있어야 한다’고 응답하여 자녀가 없는 경우 13.0%와

차이가 컸다. 이와 같은 차이는 응답자의 연령 효과로 인한 것으로 보인다.

맞벌이 여부에 따라서는, 맞벌이가 아닌 경우 ‘자녀는 꼭 있어야 한다’가 38.2%로 맞벌이의 25.1%에 비해 많았다. 또한 맞벌이는 ‘자녀는 있어도 좋고 없어도 좋다’가 29.1%로 외벌이 19.3%에 비해 많아, 외벌이가 맞벌이에 비해 자녀에 대한 생각이 더 긍정적이었다. 본인 임금수준별로 살펴보면, 임금이 높을수록 ‘자녀는 꼭 있어야 한다’는 응답이 많아져, 이 역시 연령의 효과 때문으로 보인다. 20대가 많을 것으로 예상되는 250만원 이하 소득에서는 약 14%가 ‘자녀는 없는 것이 좋다’고 응답하였다.

9) 이상적인 자녀수

앞서 질문에서 ‘자녀는 없는 것이 좋다’와 ‘잘 모르겠다’는 응답을 제외하고, 이상적으로 생각하는 자녀 수가 몇 명인지 물어본 결과, 평균 2.1명으로 나타났다. 현재 출산율이 1명 이하인 것을 고려하면, 이상적인 자녀수와 현실의 괴리가 크다고 볼 수 있다. 2명이라고 응답한 비중이 70.8%로 대부분을 차지했고, 3명 이상 16.5%, 1명 12.7%로 나타났다.

〈표 IV-1-36〉 이상적 자녀수

구분	1명	2명	3명 이상	계(수)	단위: %(명)	
					평균	표준편차
전체	12.7	70.8	16.5	100.0 (1,762)	2.1	0.6
연령						
20대	18.3	71.5	10.2	100.0 (361)	2.0	0.6
30대	13.4	70.2	16.5	100.0 (644)	2.0	0.6
40대	9.5	70.9	19.6	100.0 (757)	2.1	0.6
F					10.7***	
막내자녀연령						
자녀 없음	16.9	70.8	12.3	100.0 (877)	2.0	0.6
영아	9.2	69.7	21.1	100.0 (218)	2.1	0.6
유아	9.4	69.9	20.7	100.0 (319)	2.1	0.6
초등 저학년	7.5	72.1	20.4	100.0 (348)	2.2	0.6
F					12.4***(a)	

*** $p < .001$

성별로는 큰 차이가 없었으며, 연령별로도 큰 차이는 없었으나, 연령이 낮을수록 1명이라는 응답이 많아졌다. 40대는 3명 이상이 19.6%이나 20대는 10.2%, 20대 중 18.3%가 1명이라고 응답한 반면 40대는 9.5%였다. 현재 자녀가 없는 응

답자(미혼 포함) 중에서는 16.9%가 1명이 이상적이라고 응답하여 상대적으로 많았고, 자녀가 초등학교 저학년인 경우 20.4%가 3명 이상이라고 응답하였는데, 이는 연령의 효과가 작용한 것으로 보인다. 맞벌이 여부에 따라서는 평균 자녀수는 2.1명으로 같았으나, 맞벌이인 경우에는 1명이라는 응답이 12.1%로 외벌이 5.9%에 비해 차이가 컸다.

마. 요약 및 시사점

먼저 전체 응답자의 인구학적 특성을 살펴보면, 남성 57.9%로 남성이 조금 더 많았고, 연령대는 40대가 41.2%로 상대적으로 많았다. 남성 중에서는 40대가 상대적으로 많았고, 여성 중에서는 20대가 상대적으로 많이 표집되었다. 거주지는 수도권과 수도권 외로 나누었는데 수도권 거주자가 53.4%로 절반을 조금 넘었다. 응답자 중 43.6%가 미혼이었고, 여성 중 미혼이 더 많았다. 학력수준은 4년대졸이 52.0%로 절반 이상을 차지하는 등 전반적으로 학력수준은 높은 편이었다.

직장 특성을 살펴보면, 기업규모는 300인 이상이 29.8%로 가장 많았고, 100~299인 19.8%로 본 조사대상에서는 큰 규모에 종사하는 근로자가 모집단에 비해서는 과대표집되었다. 응답자 중 중견·중소기업 근로자가 81.3%로 대부분을 차지하였고, 남성이 여성에 비해 대기업 근로자 비중이 더 높았다. 기업의 업종은 근로자가 직접 응답하였는데, 유사한 업종끼리 묶어서 살펴보면, 제조/생산/화학업이 43.1%로 가장 많았고, 도소매/판매/유통업 12.8%, IT정보통신/전문, 과학 및 기술서비스업이 11.6% 순이었다. 직장 내 여성비율은 30% 미만인 51.7%로 절반 이상을 차지하였고 여성비율이 50% 이상은 22.1%였다.

근무 특성을 살펴보면, 현직장의 근속기간은 평균 약 6.2년이었으며, 전체 경력 기간은 약 12.3년이었다. 여성은 남성보다 약 2년 정도 짧았다. 표집기준이었던 직무는 사무직이 70.1%로 가장 많았고, 생산직 19.9%, 판매직 10.0%였다. 직급 별로는 사원급이 38.4%로 가장 많았고, 성별로는 남성이 여성보다 직급이 높은 편이었다. 노동조합이 있다는 응답은 32.8%에 불과하였고, 노동조합에 가입한 비율은 53.9%로 절반을 조금 넘는 수준이었다. 특히 규모가 클수록 노조가 있다는 비율은 높았으나, 노조가입 비율은 낮아졌다. 출근소요시간은 평균 약 40분이었으며, 출근소요시간은 주당 45.8시간, 이 중 초과근로시간은 3.4시간으로 나타났다. 남

성이 여성에 비해 총근로시간 및 초과근로시간이 더 길었다. 연월차 소진율은 53.8%로 절반을 조금 넘는 수준이었으며, 여성이 남성보다 소진율이 더 높았다. 작년 기준 월평균 임금(세후)은 평균 290만원이었고, 여성은 남성의 약 75% 수준이었다.

배우자 및 가족사항을 살펴보면, 기혼자 중 맞벌이 비중이 68.1%로 상당히 높았는데, 이는 조사대상 여성들이 모두 정규직 근로자로, 여성들의 맞벌이 비중이 96.5%이기 때문이다. 남성 중에서는 맞벌이가 52.3%였다. 기혼자(이혼·사별·별거 포함) 중 자녀가 있는 경우는 80.1%였으며, 평균 자녀수는 1.7명, 막내자녀 연령대를 살펴보면 초등학교 저학년, 유아, 영아 순으로 많았다.

일·생활 균형의 핵심이라 할 수 있는 아내와 남편의 가사 및 돌봄시간을 비교해 보았다. 전반적으로 여성이 남성에 비해 가사와 돌봄시간이 2배 이상 길었는데, 이는 맞벌이 가구에서도 마찬가지였고 외벌이인 경우에는 아내의 가사 및 돌봄시간이 훨씬 더 길어졌다. 특히 아내의 가사 및 돌봄시간을 살펴보면, 풀타임으로 일하고 있음에도 불구하고 대체로 하루 평균 3~8시간으로 일하고 잠자는 시간을 제외하고는 대부분의 시간을 가사와 돌봄으로 보내고 있음을 알 수 있었다. 연령이 젊거나 자녀가 어릴수록 남성의 가사 및 돌봄시간이 늘어나 세대 간 차이도 확인할 수 있다. 부부간 역할분담의 경우, 가사와 돌봄에 있어서 아내가 담당한다는 응답이 60% 이상인 반면, 그 외 집안의 중요한 의사결정은 공평하게 분담(61.0%)하거나 남편이 분담(23.4%)하는 것으로 나타나 집안일에서의 성별 역할분리가 존재하고 있었다.

결혼 및 자녀에 대한 생각을 조사한 결과, 부정적 의견보다는 긍정적 의견이 더 많았으나, 여성 및 20대의 경우에는 별로 중요하게 여기지 않거나, 결혼을 하지 않는 것이, 자녀를 낳지 않는 것이 더 좋다는 응답이 상대적으로 많았다.

응답자 특성을 정리해 보면, 본 조사대상이 6개월 이상 근속한 10인 이상 기업의 정규직 근로자이기 때문에 모집단에 비해서는 근무조건이나 인적자본 수준이 높은 대상이 과대 표집된 특성을 보였다. 즉 기업규모나 업종, 직무, 임금수준에 있어서 상대적으로 좋은 조건이 많았다. 그러나 이러한 집단 내에서도 성별 차이는 상당히 크게 나타났다. 즉 남성은 여성에 비해 대규모 기업 비중이 더 높았고 근속기간도 더 길었으며, 따라서 직급수준 및 임금수준 모두 여성보다 높았다. 따라서

본 조사대상 내 성별 특성의 차이가 조사의 결과에 크게 영향을 미쳤을 것이다. 또한 응답자 중 여성은 대부분 맞벌이였음에도 불구하고 일과 가족생활의 시간에 있어서 여성들의 부담이 더 큰 것으로 나타났다. 즉 남성은 여성보다 근로시간이 약 4시간 더 긴 반면, 여성은 남성보다 가사 및 돌봄시간이 2~5배 이상까지 긴 것으로 나타나 일하는 여성들이 일·생활 균형에 큰 부담을 느끼고 있음을 짐작할 수 있었다. 가사 및 돌봄은 대부분 여성들이 퇴근 후 담당하는 반면, 집안의 중요한 의사결정은 남편에게 더 권한이 있는 것으로 나타나 부부간 성역할 분리도 어느 정도 존재하고 있었다. 결국 상대적으로 좋은 근로조건을 가진 남녀근로자를 대상으로 조사를 실시했음에도 불구하고, 노동시장에서의 성별 차이 및 가족 내에서의 성별 차이 역시 존재하였고 이러한 차이가 향후 살펴볼 일·생활 균형 및 육아문화 특성에도 영향을 미칠 것으로 보인다.

2. 일·생활 균형제도 현황

본 절에서는 직장 내 일·생활 균형 제도의 현황을 10인 이상 규모의 민간기업 근로자 2,031명 대상 설문조사를 통해 파악하고자 하였다. 직장 내 일·생활 균형 제도는 직장 내 육아문화를 형성하는데 가장 큰 영향요인으로 꼽을 수 있다. 따라서 본 장에 활용된 설문조사는 일·생활 균형 제도가 도입되어 있는지 여부는 물론 실제로 제도가 어떻게 활용되고 있는지, 활용하기는 용이한지 등 제도의 도입과 활용의 두 가지 차원의 인식을 함께 살펴보았다.

일·생활 균형제도와 관련된 모든 문항은 제도의 유무에 대해서는 모든 응답자에게, 활용 여부와 활용의 용이성 등 제도의 활용과 관련된 설문은 '일·생활 균형 제도가 있다'고 응답한 응답자에게만 설문하였다. 설문에 대한 결과는 우선 본 조사 응답자들의 일·생활 균형 제도의 도입과 활용에 대해 전반적으로 살펴본 후 각각의 제도에 대한 집단별 차이를 검토하도록 한다.

가. 직장 내 일·생활 균형 제도의 도입과 활용

본 설문에서는 일·생활 균형 제도로 총 15개의 제도를 물었다. 이들 제도는 대

표적으로 모성보호와 관련된 ‘출산전후휴가’, ‘임신기 근로시간 단축제도’, ‘육아휴직제도’, ‘임출산 선물 또는 축하금’, ‘수유시설 및 수유시간 제공’ 등과 함께 근로시간 혹은 근로방식과 관련된 ‘재택 및 원격근무제’, ‘시차출퇴근제’, ‘자율출퇴근제’ 등 최근 많은 기업들이 도입하고 있는 일·생활 균형제도들을 포함하였다.

직장 내 일·생활 균형 제도의 유무를 살펴보면 ‘출산전후휴가’가 68.7%, ‘육아휴직 제도’가 63.5%, ‘연차휴가사용분할제도’가 67%로 가장 많은 응답자들이 본 제도가 ‘있다’고 응답하였다. 그러나 ‘출산 전후 휴가’나 ‘육아휴직 제도’의 경우 법정 제도임에도 불구하고 있다는 응답이 60%대에 머물고 있고 ‘모름’이나 ‘없음’에 응답한 비율이 모두 30% 내외인 것을 확인하면 현실적으로 상당수의 응답자들이 회사 내에서 활용된 사례가 없거나 활용할 수 없는 상황이라고 인식하는 것으로 해석할 수 있다.

다음으로 많이 도입된 제도로 ‘임신기 근로시간 단축제도’가 38.1%, ‘임출산 선물 또는 축하금’이 41.1%의 응답자들이 ‘있다’고 응답하였고, 반대로 가장 소수의 응답자들이 ‘있다’고 응답한 제도는 ‘자녀양육에 관한 정보, 프로그램 운영’이 7.6%, ‘초등입학기 10시 출근제도’가 10.5%로 나타났다.

일·생활 균형제도의 사용 경험을 살펴보면 가장 많은 응답자들이 활용한 제도는 단연 ‘연차 휴가 사용 분할제도’로 72.9%의 응답자들이 활용해본 경험이 있었고, ‘시차출퇴근제’가 53.6%, ‘재택 및 원격근무제’가 48.3%, ‘자율 출퇴근제’가 44.7% 등으로 활용도가 높은 편이었다. 그러나 법정제도인 ‘임신기 근로시간 단축제도’의 활용률이 14.9%, ‘육아휴직제도’의 활용률이 14.9%로 매우 낮은 상황이었는데, 물론 두 제도는 임신 혹은 출산경험이 있는 응답자만 활용할 수 있는 제도이므로 해당자가 각각 54.1%와 59%라는 것을 감안하더라도 활용률은 매우 낮은 편이라고 할 수 있다.

제도 활용 용이성을 살펴보면 자유롭게 활용 가능하다는 제도는 ‘임출산선물 또는 축하금’이 78.3%, ‘연차휴가 사용 분할제도’가 72.9%로 나타나 출산 시 단발적 이벤트가 회사 차원에서 이루어지고 있음을 예상할 수 있으며, 그 외에는 ‘연차휴가’를 상대적으로 자유롭게 사용할 수 있다는 것을 확인할 수 있다. 법정제도인 ‘출산전후휴가’의 경우 활용이 용이하다는 응답이 62.6%로 높은 편이었고, 그 외 법정제도인 ‘배우자 출산 휴가제도’는 55.7%, ‘임신기 근로시간 단축제도’는 56.3%,

‘육아휴직 제도’는 53.6%, ‘육아기 근로시간 단축제도’는 48.4% 등의 응답자들이 활용이 용이하다고 응답하여 다른 제도들에 비해 상대적으로 활용이 용이한 편인 것으로 나타났다.

나머지 제도들에 대해서는 제도가 있어도 자유로운 활용은 어렵거나 아예 활용이 어렵다는 제도들도 있는 것으로 나타나 실제로 제도 도입 여부와 활용은 별개인 것이 확인되기도 했는데 특히 ‘재택 및 원격근무제’의 경우 자유로운 활용이 가능하다는 응답이 26.2%로 모든 제도들 중 가장 활용이 어려운 상황임을 보였다.

전반적으로 직장 내 일·생활 균형제도는 법정제도를 중심으로 도입 비율이 높은 편이지만 ‘법정’임에도 불구하고 본 제도가 도입되어 있음을 인식하는 응답자는 60% 내외에 불과한 상황이며, 근로시간·출퇴근·근무장소 등에 자율성을 높이는 제도들에 대해서는 현재 제도 도입이 공통적으로 20% 내외인 것으로 확인되었다. 또한 법정제도(임신기 근로시간 단축제도 14.9%, 육아휴직제도 14.9% 등)임에도 사용 경험은 매우 낮은 제도들이 다수 있었고, 제도의 활용 용이성은 제도 도입 여부와는 별개임이 확인되었다.

“일단 자율 출퇴근제. 근로 시간 8시간을 유지하는 안에서 출퇴근이 가능하고, 원격 근무가 필요하면 상황에 맞춰서 재택근무를 했던 경우들도 충분히 있었고요. 배우자 출산 휴가는 당연히 갔다 왔고요. 출산에 대한 선물 또는 축하금도 받았고. 연차 휴가 사용에 대해서도, 반차나 외출을 자유롭게 사용을 할 수 있고요. 그리고 자주는 아니지만 여기 다니면서 재작년에 3일인가 자녀 양육에 대한 교육도 받았었거든요”(중소기업 재직자 남성 B)

“시차 출근 제도도 썼고, 출산 전후 휴가 썼고, 배우자 출산 휴가도 있었고, 육아 휴직 제도도 썼고, 임출산 상여비 축하금 받았었고, 직장 보육 시설 이용했었어요. (중략) 가족 돌봄 휴가를 쓰는 직원이 있었는데, 그 직원한테 여태까지 1년을 쓴 직원은 없었다, 6개월 쓰고 6개월 연장 후에, 상황이 어려우면 다시 6개월 연장해라, 이렇게 얘기를 들었다고 하더라고요. 아직 가족 돌봄 휴가를 쓰는 게 녹록치는 않은 거죠.”(경력단절여성C)

〈표 IV-2-1〉 현재 직장 내 제도유무와 사용경험 및 제도 활용의 용이성

단위: %(명)

구분	현재 제도 유무			계(수)	본인의 사용 경험			제도 활용 용이성			계(수)
	있음	없음	모름		사용 경험 있음	사용 경험 없음	해당 없음	원하면 자유롭게 활용가능	가능하나 자유로운 활용은 어려움	활용하기 어려움	
시차출퇴근제	29.1	57.3	13.6	100.0 (2,031)	53.6	46.4	-	43.0	42.8	14.2	100.0 (591)
자율출퇴근제	20.9	68.8	10.3	100.0 (2,031)	44.7	55.3	-	43.3	38.4	18.4	100.0 (425)
재택 및 원격근무제	26.5	63.7	9.8	100.0 (2,031)	48.3	51.7	-	26.2	47.2	26.6	100.0 (538)
출산전후휴가	68.7	16.4	14.9	100.0 (2,031)	30.1	21.4	48.5	62.6	29.0	8.5	100.0 (1,395)
배우자 출산 휴가 제도	53.9	25.4	20.7	100.0 (2,031)	31.6	35.1	33.3	55.7	33.2	11.1	100.0 (1,095)
임신기 근로 시간 단축제도	38.1	32.8	29.1	100.0 (2,031)	14.9	39.2	45.9	56.3	33.0	10.7	100.0 (773)
육아휴직제도	63.5	20.7	15.8	100.0 (2,031)	14.9	43.1	42.0	53.6	34.0	12.4	100.0 (1,290)
임출산 선물 또는 축하금	41.1	35.0	24.0	100.0 (2,031)	38.4	21.9	39.7	78.3	17.9	3.8	100.0 (834)
수유시설 및 수유 시간 제공	12.3	67.4	20.4	100.0 (2,031)	20.0	41.8	38.2	63.5	27.7	8.8	100.0 (249)
직장보육시설	13.2	75.6	11.2	100.0 (2,031)	10.4	52.0	37.5	45.7	36.4	17.8	100.0 (269)
육아기 근로시간 단축제도	23.0	52.8	24.2	100.0 (2,031)	9.6	52.7	37.7	48.4	38.1	13.5	100.0 (467)
가족돌봄휴가	27.7	48.0	24.3	100.0 (2,031)	10.5	51.2	38.3	50.5	37.5	11.9	100.0 (562)
초등 입학기 10시 출근제도	10.5	61.8	27.6	100.0 (2,031)	14.5	43.9	41.6	60.7	26.6	12.6	100.0 (214)
연차휴가사용 분할제도	67.0	20.0	13.0	100.0 (2,031)	72.9	27.1		72.9	23.9	3.2	100.0 (1,360)
자녀양육에 관한 정보, 프로그램 운영	7.6	66.4	26.0	100.0 (2,031)	19.5	33.8	46.8	64.3	31.2	4.5	100.0 (154)

나. 코로나19 사태 전후 제도 시행의 변화

2019년 말부터 세계적 유행으로 변진 코로나19 바이러스 감염사태가 장기화되면서 2020년, 이로 인한 국가 전반적인 경제, 사회, 문화적 변화들이 집계되고 있다. 특히 국내 기업들은 본 사태로 인해 정상적인 출퇴근이 어려워진 근로자들의 업무수행을 위해 다양한 제도들을 도입·활용하여 현재의 위기상황을 극복하고자 노력하고 있다. 따라서 본 장에서는 직장 내 일·생활 균형제도와 관련하여 코로나 19 사태 전후를 비교하여 앞으로 기업 내 일·생활 균형제도의 변화 및 대응 방향을 예측하고자 한다.

우선 본 설문에서는 코로나 전후로 도입 여부가 달라질 수 있는 제도인 ‘시차출퇴

근제’, ‘자율출퇴근제’, ‘재택 및 원격근무제’, ‘가족돌봄휴가’ 등에 대해 앞선 일·생활 균형제도 도입 유무 설문에서 본 제도가 ‘있다’고 응답한 응답자들에게만 코로나19 이전의 도입상황과 코로나19 이후 도입상황을 각각 물었다. 응답 결과, 본 네 가지 제도들은 코로나19 이후 일제히 도입 비율이 크게 증가한 것을 확인할 수 있다.

‘시차출퇴근제’의 경우 코로나19 이전 전체 직원 대상 도입 비율이 55.3%였던 것이 코로나19 이후 82.7%로 증가하였고, ‘자율출퇴근제’ 역시 코로나19 이전 55.5%의 도입 비율이 코로나19 이후 82.6%로 크게 증가하였다. 또한 코로나19 이전 도입 비율이 30.5%에 불과했던 ‘재택 및 원격근무제’의 경우 코로나19 이후 79.2%의 도입 비율을 보여 약 2.5배 이상 비율이 증가하였으며 ‘가족돌봄휴가’의 경우 코로나19 이전 44.3%였던 도입비율이 코로나19 이후 66.5%로 증가하여 코로나19 감염 사태 이후 기업들이 전체 직원을 대상으로 업무의 유연화를 높이는 데 적극 노력하고 있음을 확인할 수 있다.

이러한 상황에서 주목할 부분은 기업들이 본 네 가지 제도에 대해 자녀가 있는 남녀 직원 혹은 자녀가 있는 여성 직원에게만 도입 혹은 활용 가능성을 열어두는 방식으로 소극적인 운영을 할 수 있을 것이라 예상을 했으나 대상을 한정하는 방식으로 도입하는 비율은 상대적으로 매우 낮았다. 실제로 ‘시차출퇴근제’의 경우 자녀가 있는 남녀 직원 혹은 여성 직원에게 도입한 비율이 코로나19 이전 각각 8.8%, 5.6%였던 것이 코로나19 이후 각각 10%와 7.3% 정도로 소폭 상승하는 정도에 그쳤다. 이러한 경향은 다른 제도들도 마찬가지였으며 이를 통해 기업들이 코로나19 사태에 대처하는 방법으로 이들 제도를 가능한 전체 직원을 대상으로 적극 수용하고 있다는 것을 확인할 수 있다.

다음으로 코로나19 감염 사태 이후 ‘유급휴가’나 ‘무급휴가 혹은 병가’ 등에 대한 도입상황에 대해 물은 결과, ‘유급휴가’의 경우 전체 직원 대상으로 41.8%, 자녀가 있는 남녀 직원 대상으로 7.6%, 자녀가 있는 여성 직원 대상으로 3.2%가 도입했다고 본 설문 전체 응답자의 절반 이상이 ‘도입되었다’고 응답하여 ‘유급휴가’ 제도가 코로나19 이후 상당수 도입되었음이 확인되었다. ‘무급휴가 혹은 병가’ 등 기타 제도들에 대해서도 코로나19 이후 전체직원 대상으로 도입되었다는 응답이 55.2%, 자녀가 있는 남녀 직원 대상으로 도입되었다는 응답이 5.6%, 자녀가 있는 여성 직원 대상으로 도입되었다는 응답이 2.6%로 총 63.4%가 ‘도입되었다’고 응

답하여 상당히 많은 기업들이 본 제도를 코로나19에 대응하기 위해 활용하고 있음이 확인되었다. 또한 ‘유급휴가’ 제도와 ‘무급휴가 혹은 병가’ 제도 등에 대해서도 대상을 한정하기보다는 전체 직원 대상으로 도입하는 비율이 높은 것으로 나타나 다른 제도들과 마찬가지로 적극적인 활용 상황임을 확인하였다.

〈표 IV-2-2〉 코로나19 사태 전후 일·생활 균형제도 시행 여부

단위: %(명)

구분	코로나19 이전				코로나19 이후				계(수)	
	전체 직원 대상	자녀가 있는 남녀직원 대상	자녀가 있는 여성직원 대상	코로나19 이전에는 시행하지 않았음	전체 직원 대상	자녀가 있는 남녀직원 대상	자녀가 있는 여성직원 대상	시행하지 않음		
제도 있 는 경 우	시차출퇴근제	55.3	8.8	5.6	30.3	82.7	10.0	7.3	-	100.0 (591)
	자율출퇴근제	55.5	7.8	6.1	30.6	82.6	10.8	6.6	-	100.0 (425)
	재택 및 원격근무제	30.5	5.0	3.9	60.6	79.2	11.9	8.9	-	100.0 (538)
	가족돌봄 휴가	44.3	19.0	5.5	31.1	66.5	25.6	7.8	-	100.0 (562)
전 체	유급휴가			-		41.8	7.6	3.2	47.4	100.0 (2,031)
	기타 (무급휴가, 병가 등)			-		55.2	5.6	2.6	36.5	100.0 (2,031)

다. 제도 사용 경험과 회사의 대응

1) 제도 사용 기간

다음으로 모성보호 및 자녀양육을 위한 제도들을 사용한 경험과 회사의 대응에 대해 물었다. 먼저 현재 직장에서 ‘육아휴직제도’, ‘임신기 근로시간 단축제도’, ‘육아기 근로시간 단축제도’, ‘배우자 출산휴가 제도’ 등을 사용한 경험이 있는 응답자들에게 사용 기간이 어떠한지 물었다.

응답 결과, ‘육아휴직제도’는 12개월 이상이 54.2%로 응답 비율이 가장 높았고, 4개월 미만은 25.5%, 4개월 이상 8개월 미만은 12.5%, 8개월 이상 12개월 미만은 7.8% 순인 것으로 나타났다. ‘육아휴직제도’의 경우 사용자의 절반 이상이 1년 이상을 사용하고 있는 것으로 나타나 다른 제도들에 비해 장기 사용자 비율이 높았고, 평균적으로는 약 9개월 정도를 쓴 것으로 나타났다. ‘임신기 근로시간

단축제도'의 경우 1개월 사용이 34.5%, 2개월 사용이 25.9%, 3개월 사용이 24.1%, 4개월 이상이 15.5%로 사용 기간은 평균 2.5개월로 나타났고, 총 사용자는 58명에 불과하여 전체 응답자가 2,031명인 것을 감안하면 약 3%에 못 미치는 응답자만이 사용한 경험이 있는 것으로 집계되었다. 따라서 본 제도의 활용을 촉진할 수 있는 방향을 마련해야 할 것으로 보인다.

'육아기 근로시간 단축제도'는 '임신기 근로시간 단축제도'보다는 사용 기간이 긴 편으로 4개월 이상이 44.4%, 3개월이 22.2%, 2개월이 17.8%, 1개월이 15.6%로 나타나 평균 5.5개월 정도를 사용하는 것으로 확인되었다. 다만 사용자가 45명으로 사용 인원은 가장 적어 역시 활용 촉진을 위한 방안을 마련해야 할 것으로 보인다. 마지막으로 '배우자 출산 휴가제도'의 경우 남성 응답자 중 본 제도를 활용한 경험이 있는 응답자가 219명으로 전체 응답자의 약 11%로 나타나 네 가지 제도 중 가장 많은 응답자가 활용을 한 것으로 나타났다. 다만 출산한 아내를 둔 남성 근로자를 위한 제도로서 그 기간이 매우 짧다는 아쉬움이 있는데 7일 이상 사용이 27.9%, 4일 미만 사용이 44.3%, 4일 이상 7일 미만이 27.9%로 평균 5.3일의 휴가를 사용한 것으로 확인되었다.

〈표 IV-2-3〉 현재 직장에서 제도 사용 기간

단위: %(명), 개월

구분	기간				계(수)	평균	표준 편차
육아휴직 제도	4개월 미만	4개월 이상 8개월 미만	8개월 이상 12개월 미만	12개월 이상	100.0 (192)	9.1	5.5
	25.5	12.5	7.8	54.2			
임신기 근로시간 단축제도	1개월	2개월	3개월	4개월 이상	100.0 (58)	2.5	1.6
	34.5	25.9	24.1	15.5			
육아기 근로시간 단축제도	1개월	2개월	3개월	4개월 이상	100.0 (45)	5.5	4.3
	15.6	17.8	22.2	44.4			
배우자 출산 휴가제도	4일 미만	4일 이상 7일 미만	7일 이상		100.0 (219)	5.3	2.8
	44.3	27.9	27.9				

2) 제도 사용 시 인력공백에 대한 회사의 대응

그렇다면 '육아휴직제도', '임신기 근로시간 단축제도', '육아기 근로시간 단축제도' 등을 사용했을 때 해당 업무에 대한 인력공백에 대하여 회사가 어떻게 대응하

고 있는지를 물었다. 우선 ‘육아휴직제도’의 경우 앞선 조사에 따르면 만 1년 이상 사용하는 경우가 많았는데 회사에서는 ‘해당 팀 내에서 자체적으로 해결’하는 경우가 50%, ‘대체인력 채용’이 35.4%, ‘타부서로부터 충원’이 8.9%, ‘파견업체로부터 대체인력 확보’가 5.7%로 나타났다. 즉, 절반이 인력충원 없이 기존의 인력으로 자체 해결하고 있는 것이다. 이러한 상황은 사실상 제도 활용자의 업무가 다른 직원에게 전가되는 경우가 비일비재하여 ‘육아휴직제도’를 선뜻 활용할 수 없게 만들 수 있으며, 제도 활용자나 다른 직원 모두에게 심적 부담을 안길 수 있을 것으로 판단된다. 따라서 ‘육아휴직제도’의 활용도를 높이기 위해서는 회사차원에서 다양한 인력 충원방법을 모색하는 것이 우선적으로 이루어져야 할 것으로 보인다.

다음으로 ‘임신기 근로시간 단축제도’의 경우 ‘해당 팀 내에서 자체적으로 해결’하는 경우가 81%로 압도적으로 많았고, ‘대체인력 채용’하는 경우가 10.3%, ‘타부서로부터 충원’하는 경우가 6.9%, ‘파견업체로부터 대체인력 확보’하는 경우가 1.7%로 나타나 ‘임신기 근로시간 단축제도’의 사용 시 실제로 업무공백에 대해 회사차원의 대응이 따로 없는 것은 아닌가 하는 의구심이 든다. 사실 본 제도의 경우 사용기간이 평균 2.5개월이기 때문에 회사에서도 상대적으로 짧은 기간의 인력공백에 대해 크게 관여하지 않을 수 있지만, 실제로 본 제도가 임신기에 산모와 태아의 건강을 보호하기 위한 취지로 도입된 것임을 고려하면 본래의 취지대로 제도 사용자들의 업무 부담이 줄어들고 있는지에 대해서는 면밀히 살펴봐야 할 것이다.

마지막으로 ‘육아기 근로시간 단축제도’를 사용하는 경우 역시 ‘해당 팀 내에서 자체적으로 해결’하는 경우가 64.4%였고, ‘대체인력 채용’이 17.8%, ‘타부서로부터 충원’이 13.3%, ‘파견업체로부터 대체인력 확보’가 4.4%로 나타나 본 제도의 사용으로 인한 인력공백에 대해서도 과반수의 회사들이 적극적인 대응을 하지 않는 것으로 확인되었다.

즉, 현재 회사들은 ‘육아휴직제도’에 대해서는 사용기간이 약 1년 이상으로 길기 때문에 인력공백에 대해 대응하고 있으나 임신기나 육아기 근로시간 단축제도에 대해서는 제도의 취지를 제대로 살리지 못하고 있을 것으로 짐작된다. 따라서 임신기 및 육아기 근로시간 단축제도의 취지를 살리고 사용을 확대하기 위해서는 현재 본 제도들의 사용 시 인력공백에 대한 대응 방식을 크게 변화시킬 필요가 있음이 확인하였다.

〈표 IV-2-4〉 제도 활용으로 인한 인력공백 해결 방법

단위: %(명)

구분	대체인력 채용	파견업체로부터 대체인력 확보	타부서로부터 총원	해당 팀 내에서 자체적으로 해결	계(수)
육아휴직제도	35.4	5.7	8.9	50.0	100.0 (192)
임신기 근로시간 단축제도	10.3	1.7	6.9	81.0	100.0 (58)
육아기 근로시간 단축제도	17.8	4.4	13.3	64.4	100.0 (45)

라. 육아휴직제도에 대한 인식과 복귀 후 배치

다음으로 전체 응답자를 대상으로 ‘육아휴직제도’를 사용할 때 회사 내 분위기나 인식이 어떠한지에 대해 총 7가지 문항을 통해 물었다. 첫 번째 문항은 ‘육아휴직 신청 시 동료의 눈치가 보였다’로 비슷한 직급의 동료들에 대한 인식을 물었는데 이에 ‘눈치가 보였다’고 응답한 비율이 56.8%로 4점 척도 기준 평균 2.7점으로 ‘그렇다’에 가까운 것으로 나타났다. 또한 ‘육아휴직 신청 시 직장상사의 눈치가 보였다’에 ‘그렇다’고 응답한 비율도 62.5%로 평균 2.8점으로 나타나 역시 ‘그렇다’에 가까운 응답을 보였다. 즉, 육아휴직을 사용한 응답자의 과반수가 육아휴직 신청 시 동료 및 상사의 눈치를 보는 것을 감수하고 있었다.

또 ‘좋은 평가나 승진을 포기하고 육아휴직을 신청하였다’는 응답이 60.4%로 평균 2.7점인 것으로 나타났고, ‘육아휴직 후 평가나 연봉산정에 있어서 불이익이 있었다’는 응답도 45.8%로 나타나 육아휴직을 사용하는 것 자체가 경력개발에 있어 부정적인 영향을 미친다는 인식을 사용자의 절반 정도가 갖고 있는 상황이었다.

그리고 ‘육아휴직 신청 시 퇴사의 압박이 있었다’는 응답도 22.4%, ‘출산휴가나 육아휴직 후 복귀는 가능하나 복귀 후 그만두는 게 관행화되어 있다’는 응답도 24.5%, ‘퇴사를 염두에 두고 육아휴직을 신청하였다’는 응답도 29.7%로 나타나 육아휴직의 사용이 경력단절로 바로 연결됨을 인지하고 있는 응답자들도 20% 이상인 것으로 나타났다. 즉, 여전히 회사 내에서 육아휴직의 사용은 작게는 경력개발에 부정적인 영향을 미치며 크게는 퇴사에 이르게 하는 부담을 안고 사용하고 있다는 상황이 지속되고 있음을 확인할 수 있다.

그렇다면 집단별로는 육아휴직 사용에 대해 어떠한 인식차가 있는지 확인해보았

다. 우선 연령별로는 20대 사용자들이 육아휴직 사용 시 부정적인 인식이 가장 강한 것으로 나타났다. 7개 문항 모두에서 평균 점수가 가장 높아 가장 ‘부정적인 인식’과 부담을 갖고 육아휴직을 사용한 것으로 확인되었다. 다음으로는 40대와 30대 순으로 육아휴직에 대해 부정적으로 생각하고 있어 세대별로 육아휴직에 대한 인식에 상대적 차이가 있음을 확인할 수 있다.

여전히 남성이 여성에 비해 육아휴직 사용에 대해 상당한 부담을 갖고 있음이 확인되었다. 모든 문항에서 여성의 약 1.5배에서 2배에 달하는 남성 응답자들이 ‘육아휴직 사용은 경력개발과 유지에 부정적’이라고 응답하여 남성 육아휴직은 아직 회사 내에서 통용되기 어려운 분위기를 바로 판단할 수 있다.

직무별로는 판매직이 전반적으로 육아휴직에 대한 부정적인 응답률이 가장 낮은 것으로 나타났고, 다음으로 사무직, 생산직 순인 것으로 나타났으나 이러한 응답이 판매직에 속한 응답자들의 육아휴직 사용이 더 관대한 분위기에서 이루어졌다는 것을 의미하는 것인지 혹은 다른 의미인지 고용의 질이나 다른 요인들을 함께 판단해야 할 것으로 보인다.

“육아 휴직을 남자가 쓴다는 건 말도 안 되는 일이라는 인식이 아직도 많이 퍼져 있어서요. 남성 분 중에서 육아휴직 쓰신 분이 딱 한 분 있었어요. 그 분은 육아 휴직 끝나자마자 그 만 뒀어요.”(중소기업 재직자 남성 C)

“남자 직원들은 거의 퇴사를 염두하고 쓰는 거니까.”(중소기업 재직자 여성 A)

〈표 IV-2-5〉 육아휴직 사용 시 직장 내 분위기

단위: %, 점(명)

구분	육아휴직 사용 시 직장 내 분위기												수		
	육아휴직 신청 시 동료의 눈치가 보였다			육아휴직 신청 시 퇴사의 압박이 있었다			육아휴직을 염두에 두고 좋은 평가나 승진을 포기하고 육아휴직을 신청하였다			출신국가, 육아휴직 후 복귀 가능하나 연봉산정에 있어서 불이익이 있었다					
	등의 비율	평균 (표준편차)	등의 비율	평균 (표준편차)	등의 비율	평균 (표준편차)	등의 비율	평균 (표준편차)	등의 비율	평균 (표준편차)	등의 비율	평균 (표준편차)			
전체	56.8	2.7 (1.0)	62.5	2.8 (1.0)	22.4	2.0 (0.9)	29.7	2.1(1.0)	60.4	2.7 (1.0)	24.5	2.0 (0.9)	45.8	2.5 (0.9)	(2,031)
연령															
20대	66.7	2.8 (0.7)	75.0	3.1 (0.8)	25.0	2.3 (1.0)	58.3	2.7(0.9)	91.7	3.2 (0.6)	33.3	2.3 (0.8)	50.0	2.6 (0.7)	(477)
30대	50.0	2.6 (1.0)	56.0	2.7 (1.1)	22.0	1.9 (0.9)	23.0	2.0(1.0)	63.0	2.8 (1.0)	25.0	2.0 (0.9)	49.0	2.5 (1.0)	(718)
40대	63.8	2.7 (0.9)	68.8	2.9 (0.9)	22.5	2.0 (0.9)	33.8	2.2(0.9)	52.5	2.7 (1.0)	22.5	2.0 (0.8)	41.3	2.4 (0.9)	(836)
F		0.8(a)		1.1(a)		0.9		3.4*		1.5(a)		0.8		0.5	
성별															
남성	71.2	2.9 (1.0)	72.9	3.1 (1.0)	37.3	2.3 (1.0)	45.8	2.4(1.1)	64.4	2.9 (0.9)	39.0	2.3 (0.9)	49.2	2.6 (0.9)	(855)
여성	50.4	2.5 (1.0)	57.9	2.7 (1.0)	15.8	1.8 (0.8)	22.6	2.0(0.9)	58.6	2.6 (1.0)	18.0	1.9 (0.8)	44.4	2.4 (0.9)	(1,176)
t		2.5*		2.3*		3.1**		2.5*		1.9		3.2**		1.3	
직무															
사무직	57.9	2.7 (1.0)	64.8	2.9 (1.0)	23.9	2.0 (0.9)	30.8	2.1(1.0)	62.9	2.8 (1.0)	25.8	2.0 (0.9)	49.7	2.6 (1.0)	(1,423)
판매직	22.2	1.9 (0.8)	33.3	2.1 (1.1)	0.0	1.4 (0.5)	11.1	1.8(0.7)	22.2	1.9 (0.8)	11.1	1.8 (0.7)	0.0	1.8 (0.4)	(204)
생산직	62.5	2.7 (1.0)	58.3	2.7 (1.2)	20.8	1.9 (0.9)	29.2	1.9(1.1)	58.3	2.7 (0.9)	20.8	2.0 (0.9)	37.5	2.4 (0.9)	(404)
F		3.1*		2.5		1.5		0.9		3.8*		0.4		3.2*(a)	

* p < .05, ** p < .01

다음으로 ‘육아휴직 이후 복귀 시 직무 배치’는 조사하였다. 앞서 육아휴직의 사용이 퇴사로 연결된다는 인식이 20%가 넘었기 때문에 실제 육아휴직 사용자들의 복귀 이후 상황을 살피는 것은 매우 중요하다. 다행히 육아휴직 사용 후 ‘휴직 전 원래 직무로 배치’되었다는 70.3%로 나타났다. 다만 ‘원하지 않는 다른 직무로 배치’되었다는 응답도 14.1%, ‘전혀 할 수 없는 직무로 배치’되었다는 4.7%로 약 19%의 응답자들이 본인의 의사와 상관없이 본래 직무로 돌아오지 못한 상황이었다. 또 그밖에 ‘통상적인 인사이동 방식으로 바뀌었다’는 7.8%로 나타났고, ‘원하는 다른 직무로 배치되었다’는 3.1%로 극소수이다.

〈표 IV-2-6〉 육아휴직 이후 복귀 시 직무 배치

단위: %(명)

구분	휴직 전 원래 직무로 배치	원하지 않는 다른 직무로 배치	원하는 다른 직무로 배치	전혀 할 수 없는 직무로 배치	통상적인 인사이동 방식으로 업무가 바뀜	계(수)
전체	70.3	14.1	3.1	4.7	7.8	100.0 (192)
근속기간						
2년 미만	72.7	13.6	0.0	4.5	9.1	100.0 (22)
2~4년 미만	53.8	11.5	3.8	23.1	7.7	100.0 (26)
4~6년 미만	80.0	16.7	3.3	0.0	0.0	100.0 (30)
6~10년 미만	77.8	8.9	2.2	0.0	11.1	100.0 (45)
10년 이상	66.7	17.4	4.3	2.9	8.7	100.0 (69)
$\chi^2(df)$			30.587(16)*			
맞벌이여부						
맞벌이	69.5	15.9	3.0	2.4	9.1	100.0 (164)
외벌이	70.8	4.2	4.2	20.8	0.0	100.0 (24)
$\chi^2(df)$			19.071(4)***			

* $p < .05$, *** $p < .001$

그렇다면 육아휴직 이후 복직자의 배치가 어떠한지 살펴보았는데 근속기간에 따라 근속기간이 ‘4년 이상 6년 미만’인 경우 휴직 전 원래 직무로 배치되는 경우가 80%로 가장 많았다. 또 원하지 않는 다른 직무로 배치되는 경우는 근속기간이 ‘10년 이상’인 경우 17.4%로 가장 높았고, 전혀 할 수 없는 직무로 배치하는 경우는 근속기간 ‘2년 이상 4년 미만’인 응답자들에게 가장 높은 23.1%인 것으로 근속기간 별 집단차이는 있지만 일관적인 특성을 찾기는 어려웠다.



마. 일·생활 균형과 관련 제도에 대한 일반적 인식

회사 내에서 일·생활 균형 제도를 도입 및 시행하는데 가장 큰 영향력을 미치는 주체, 육아지원제도에 대한 응답자 개인의 일반적인 인식, 응답자 업무의 재택근무 가능성, 응답자 개인의 일·가족 양립 어려움 등을 일·생활 균형 관련 제도가 도입 되고 활용되는데 영향을 미치는 다양한 요인들에 대한 응답결과를 정리하였다.

1) 일·생활 균형 관련 제도에 영향력을 미치는 주체

먼저 회사 내에서 일·생활 균형 관련 제도를 도입하고 시행하는데 가장 큰 영향력을 미치는 사람에 대해 물었다. 응답자들은 이에 단연 ‘최고경영자’가 가장 영향력이 크다고 50.3%가 응답하였다. 다음으로는 ‘관리자 집단’이 23.1%로 사실상 ‘최고 경영자와 관리자’들이 일·생활 균형 제도를 도입하고 시행하는데 가장 중요한 주체임을 확인할 수 있다. 다음으로는 ‘회사 전체 구성원/분위기’가 8.6%로 사실상 큰 역할을 하지는 못하는 것으로 나타났다. 기업규모가 작을수록 ‘최고경영자’의 영향력이 점차 강해지는 것이 확인되었고, 반대로 기업규모가 클수록 ‘관리자 집단’의 영향력이 커지는 것을 확인할 수 있다. 또 예외적으로 300인 이상 기업의 경우 ‘정부의 정책과 방침’의 영향력이 가장 크다는 응답이 14.6%로 상대적으로 높은 것을 알 수 있다. 따라서 대기업의 경우 정부의 정책 등이 반영될 가능성이 높은 것이 확인되었다. 직무별로는 사무직의 경우 ‘최고경영자’의 영향력이 가장 크고 생산직의 경우 ‘관리자 집단’의 영향력이 상대적으로 높았다. 또 업종별로는 건설/전기가스/수도업/운수업의 경우 ‘최고경영자’의 영향력이 가장 크다는 응답이 61.2%로 매우 높게 나타났고, 금융/은행/보험업/부동산임대업의 경우 ‘관리자 집단’의 영향력이 가장 크다는 응답이 35.8%로 모든 집단을 통틀어 관리자 집단 영향력을 가장 크게 인식하였다.

“중소기업 치고는 사장님이 주5일제 되게 빨리 시행했거든요. (중략) 집단도 영향을 미치는 것 같아요. 대부분이 지금 최고 경영자, CEO 분과 관리자 집단에서 거의 결정이 나는 것 같아요. 시차 출근제는 여러 번 건의를 해보기는 했어요. 그런데 그런 부분이 아직 제도로 정해진 건 없어요.”(중소기업 재직자 남성 C)

〈표 IV-2-7〉 일·생활 균형 관련 제도 도입·시행에 가장 큰 영향력이 있는 사람

단위: %(명)

구분	최고 경영자	관리자 집단	노동조합 또는 근로자 대표	여성 근로자 집단	회사 전체 구성원/분위기	정부의 정책과 방침	사회의 전반적 분위기	동종 경쟁업체	기타	계(수)
전체	50.3	23.1	4.7	1.0	8.6	8.6	3.1	0.4	0.2	100.0 (1,754)
기업규모										
10인~29인	62.8	19.4	1.8	1.3	8.0	5.4	0.8	0.3	0.3	100.0 (387)
30인~49인	58.2	19.2	2.7	1.1	10.4	3.8	3.8	0.0	0.5	100.0 (182)
50인~99인	53.9	27.6	3.9	1.7	6.9	3.0	2.2	0.9	0.0	100.0 (232)
100인~299인	49.6	26.0	3.7	0.3	7.2	8.2	5.0	0.0	0.0	100.0 (377)
300인 이상	38.5	23.3	8.3	0.9	9.9	14.6	3.5	0.7	0.3	100.0 (576)
$\chi^2(df)$					132.743(32)***					
직무										
사무직	52.2	22.3	3.5	1.0	8.7	8.7	3.0	0.4	0.2	100.0 (1,269)
판매직	45.4	22.7	4.3	1.2	8.6	12.3	3.7	1.2	0.6	100.0 (163)
생산직	45.7	26.7	9.6	0.6	7.8	6.2	3.1	0.0	0.3	100.0 (322)
$\chi^2(df)$					36.657(16)**					
연령										
20대	46.2	26.5	5.6	1.2	9.2	7.5	2.7	0.5	0.5	100.0 (411)
30대	47.1	23.1	4.7	1.4	10.7	9.3	3.0	0.6	0.0	100.0 (635)
40대	55.6	21.2	4.2	0.4	6.2	8.5	3.4	0.1	0.3	100.0 (708)
$\chi^2(df)$					29.054(16)*					
근속기간										
2년 미만	52.3	25.8	3.4	0.8	7.3	6.0	3.4	0.8	0.3	100.0 (384)
2~4년 미만	54.1	23.5	3.4	1.8	8.7	5.3	2.9	0.3	0.0	100.0 (379)
5~6년 미만	44.8	24.2	4.8	1.2	11.9	9.1	3.6	0.4	0.0	100.0 (252)
6~10년 미만	46.4	21.9	4.6	0.7	9.2	14.1	2.6	0.3	0.3	100.0 (306)
10년 이상	51.3	20.8	7.2	0.5	7.2	9.5	3.0	0.2	0.5	100.0 (433)
$\chi^2(df)$					48.742(32)*					
총 경제활동 기간										
5년 미만	49.5	27.5	5.5	1.5	8.1	5.9	1.8	0.4	0.0	100.0 (273)
5~10년 미만	42.6	24.2	4.7	0.9	12.5	10.8	3.2	0.6	0.6	100.0 (343)
10~15년 미만	49.1	23.5	3.2	1.6	9.5	8.4	3.8	0.9	0.0	100.0 (442)
15~20년 미만	54.1	20.9	5.5	0.7	7.3	8.5	2.8	0.0	0.2	100.0 (436)
20년 이상	57.3	20.4	5.4	0.0	4.2	8.8	3.5	0.0	0.4	100.0 (260)
$\chi^2(df)$					50.944(32)*					
성별										
남성	52.9	22.5	5.7	0.9	6.7	8.3	2.2	0.5	0.3	100.0 (1,011)
여성	46.8	24.1	3.4	1.1	11.0	8.9	4.3	0.3	0.1	100.0 (743)
$\chi^2(df)$					25.712(8)**					
직급										
사원급	44.1	26.7	5.8	1.7	8.6	9.1	3.0	0.6	0.5	100.0 (640)
대리급	44.9	23.9	6.5	0.2	11.8	9.2	3.1	0.2	0.0	100.0 (414)
과장급	57.8	18.7	2.4	0.5	8.0	8.0	4.3	0.3	0.0	100.0 (374)
차장/부장급 이상	61.0	20.2	3.1	0.9	4.9	7.4	1.8	0.3	0.3	100.0 (326)
$\chi^2(df)$					63.768(24)***					
업종										
제조/생산/화학업	54.3	21.0	5.6	0.8	7.3	8.8	2.0	0.1	0.1	100.0 (753)
건설/전기가스/수도업/운수업	61.2	21.7	3.9	2.3	3.9	3.1	2.3	1.6	0.0	100.0 (129)
도소매/판매/유통업+숙박 및 음식점업	50.0	22.5	5.1	1.3	8.1	9.3	3.0	0.0	0.8	100.0 (236)
IT 정보통신업/전문, 과학 및 기술서비스업	50.0	24.5	2.7	0.0	12.3	7.3	2.3	0.9	0.0	100.0 (220)
금융/은행/보험업+부동산임대업	31.1	35.8	4.7	0.9	12.3	6.6	7.5	0.9	0.0	100.0 (106)
교육서비스업	40.8	25.5	5.1	1.0	10.2	9.2	8.2	0.0	0.0	100.0 (98)



구분	최고 경영자	관리자 집단	노동조합 또는 근로자 대표	여성 근로자 집단	회사 전체 구성원/ 분위기	정부의 정책과 방침	사회의 전반적 분위기	동종 경쟁업 체	기타	계(수)
보건업 및 사회복지 서비스업	40.6	24.0	4.2	2.1	9.4	17.7	2.1	0.0	0.0	100.0 (96)
기타(예술, 스포츠 여가 관련 서비스업)	47.4	23.3	3.4	0.9	10.3	7.8	5.2	0.9	0.9	100.0 (116)
$\chi^2(df)$					101.118(56)***					

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

2) 육아지원제도에 대한 개인적인 인식

육아지원제도에 대해 응답자들의 개인적인 인식을 묻은 결과, 응답자들은 ‘출산휴가는 당연히 사용해야 한다’는데 97.5%가 동의하였고, ‘육아휴직은 당연히 사용해야 한다’는데 93.9%가 동의하여 남녀를 불문하고 출산휴가와 육아휴직 사용에 대한 당위성을 공감하고 있음이 확인되었다. 또 이와 함께 ‘유자녀 근로자에 대한 지원제도가 부족하다고 생각한다’는데 85.8%가 동의하여 역시 응답자들의 대부분이 근로자들이 자녀를 돌보는데 대한 지원이 더 필요하다는 인식을 공유하고 있었다. 또한 ‘육아휴직자로 인한 불편은 동료로서 감수해야 한다’는 데도 68.9%가 동의하였고, ‘육아휴직자 인사평가 시 평균등급을 부여하는 것은 바람직하다고 생각한다’에 대해서도 70%의 응답자들이 동의하여 응답자들의 상당수가 육아지원제도 사용자에 대해 배려해야 한다는 인식을 갖고 있음을 확인할 수 있다. 또 ‘육아휴직은 여성들이 사용하는 제도이다’에 대해서는 동의 비율이 29.2%에 불과하여 남성 육아휴직 사용에 대해서도 공감하는 분위기가 확산되고 있음이 동시에 확인되었다.

즉, 실제 도입상황이나 활용상황에 비해서 육아지원제도에 대한 응답자들의 일반적인 의식이 오히려 앞서고 있으며 이러한 공감대가 형성된 상황에서 제도 도입이나 활용이 뒤쳐지고 있다는 느낌을 지울 수 없다.

집단별로 살펴봐도 집단 간 상대적 차이는 있는 것으로 나타났지만 전반적인 경향성에 있어서는 큰 차이가 없으며 일관적임을 확인할 수 있어 현재 육아지원제도의 필요성과 활용에 대한 공감대는 충분히 형성되어 있음을 재확인 가능하다. 따라서 앞으로 회사차원에서 육아지원제도의 적극적인 도입과 활용 제고를 위한 노력이 계속해서 요구될 것이라 예상할 수 있다.

〈표 IV-2-8〉 육아지원제도에 대한 개인적인 인식

단위: %, 점(명)

구분	육아지원제도에 대한 전반적인 인식												수						
	출산휴가는 당연히 사용해야 한다			육아휴직은 당연히 사용해야 한다			육아휴직은 여성들이 사용하는 제도이다(R)			육아휴직자로 인한 불평은 동료로서 간수해야 한다				육아휴직자 인시평가 시 평균등급을 부여하는 것은 바람직하다고 생각한다			유저너 근로자에 대한 지원제도가 부족하다고 생각한다		
	동의 비율	평균 (표준편차)	평균 비율	동의 비율	평균 (표준편차)	평균 비율	동의 비율	평균 (표준편차)	평균 비율	동의 비율	평균 (표준편차)	평균 비율		동의 비율	평균 (표준편차)	평균 비율	동의 비율	평균 (표준편차)	평균 비율
전체	97.5	3.7 (0.5)	93.9	3.5 (0.6)	29.2	2.2 (0.9)	68.9	2.8 (0.8)	70	2.8 (0.8)	85.8	3.2 (0.7)	(2,031)						
연령																			
20대	96.9	3.7 (0.6)	95.0	3.6 (0.6)	26.6	2.1 (1)	72.3	2.9 (0.8)	70.6	2.8 (0.8)	83.6	3.2 (0.7)	(477)						
30대	98.5	3.7 (0.5)	95.5	3.6 (0.6)	30.8	2.2 (1)	68.0	2.8 (0.8)	71.2	2.9 (0.9)	88.6	3.3 (0.7)	(718)						
40대	97.0	3.6 (0.6)	92.0	3.4 (0.6)	29.4	2.2 (0.9)	67.8	2.7 (0.8)	68.5	2.8 (0.8)	84.6	3.2 (0.7)	(836)						
F		4.6**(a)		21.1*** (a)		3.4*(a)		5.6**		3.6*		9.8***							
성별																			
남성	97.4	3.6 (0.6)	92.3	3.4 (0.6)	29.9	2.2 (0.9)	73.3	2.9 (0.8)	69.7	2.8 (0.8)	86.1	3.2 (0.7)	(855)						
여성	97.7	3.7 (0.5)	96.1	3.6 (0.6)	28.3	2.2 (0.9)	62.9	2.7 (0.8)	70.3	2.8 (0.8)	85.3	3.2 (0.7)	(1,176)						
t		-4.2***		-7.2***		0.3		3.5***		-0.5		-1							
직무																			
사무직	97.8	3.7 (0.5)	94.1	3.5 (0.6)	29.5	2.2 (0.9)	68.0	2.8 (0.8)	69.9	2.8 (0.8)	86.4	3.2 (0.7)	(1,423)						
판매직	96.6	3.6 (0.6)	96.1	3.6 (0.6)	29.9	2.3 (1)	72.1	2.9 (0.9)	70.6	2.9 (0.8)	84.8	3.2 (0.7)	(204)						
생산직	97.0	3.6 (0.6)	92.3	3.4 (0.7)	28.0	2.1 (0.9)	70.5	2.8 (0.8)	69.8	2.8 (0.8)	84.2	3.2 (0.7)	(404)						
F		5.3**(a)		9.6***		4.0*		1.4		1.6		0.2							
기업규모																			
10-29인	96.7	3.6 (0.6)	95.0	3.5 (0.6)	29.8	2.2 (0.9)	68.8	2.8 (0.8)	74	2.9 (0.8)	88.1	3.2 (0.7)	(523)						
30-49인	95.6	3.6 (0.6)	92.0	3.5 (0.7)	31.9	2.2 (0.9)	62.8	2.8 (0.8)	66.8	2.8 (0.8)	87.2	3.2 (0.7)	(226)						
50-99인	97.8	3.6 (0.6)	93.1	3.5 (0.6)	31.0	2.3 (0.9)	69.3	2.8 (0.8)	67.2	2.8 (0.8)	86.9	3.2 (0.7)	(274)						
100-299인	97.8	3.7 (0.5)	94.0	3.5 (0.6)	29.4	2.2 (0.9)	70.9	2.8 (0.8)	70.6	2.8 (0.8)	86.3	3.2 (0.7)	(402)						
300인 이상	98.5	3.8 (0.5)	94.1	3.6 (0.6)	26.9	2.1 (0.9)	69.8	2.8 (0.8)	68.5	2.8 (0.8)	82.3	3.2 (0.8)	(606)						
F		11.1*** (a)		2.2		1.7		0.7		1.2(a)		0.5							

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

바. 재택근무제도 활용 가능성과 일·가족 양립의 어려움

그렇다면 응답자들은 본인의 업무에 대해 재택근무 가능성을 어떻게 판단하고 있는지 물었다. 안타깝게도 응답자의 49.3%가 본인의 업무는 ‘재택근무 가능한 업무가 아니다’라고 응답하여 절반에 가까운 응답자들이 재택근무의 가능성이 없는 것으로 인식하고 있었다. 그 뒤로는 19.4%의 응답자가 ‘50% 재택근무 가능한 업무이다’에 응답하였고, 14.3%가 ‘25% 재택근무가 가능하다’, 11.9%가 ‘75% 재택근무 가능하다’, 5%만이 ‘100% 재택근무 가능하다’고 응답하여 약 45%에 해당하는 응답자들의 업무는 부분 재택근무가 가능한 것으로 나타났고, 5%만이 전체 재택근무가 가능한 것으로 나타났다.

집단별로 살펴보면 직무별로 생산직 응답자의 경우 92.6%가 ‘재택근무 가능한 업무가 아니다’라고 응답하여 실제 산업현장에서 업무를 수행해야 하는 특수성이 있음을 보였고, 현장에서 판매하는 판매직 역시 66.7%가 재택근무가 가능한 업무가 아니라고 응답하였다. 또한 성별에 따라서는 남성이 여성에 비해 ‘재택근무가 가능한 업무가 아니다’에 응답한 비율이 높았고, 직급별로는 직급이 낮을수록 재택근무가 불가능한 업무라고 응답하고 있다. 업종별로는 제조/생산/화학업 응답자들의 60.7%가 ‘재택근무가 가능한 업무가 아니다’라고 응답하여 생산직 근로자가 많을 것으로 예측되며, 도소매/판매/유통업/숙박 및 음식점업 응답자들의 56.1%도 ‘재택근무가 가능한 업무가 아니다’라고 응답하여 다수의 판매직 근로자들이 해당할 것으로 예상할 수 있다.

〈표 IV-2-9〉 본인 업무의 재택근무 가능한 정도

단위: %(명)

구분	100%	75%	50%	25%	재택근무	계(수)
	재택근무 가능한 업무이다	재택근무 가능한 업무이다	재택근무 가능한 업무이다	재택근무 가능한 업무이다	가능한 업무가 아니다	
전체 직무	5.0	11.9	19.4	14.3	49.3	100.0 (2,031)
사무직	6.5	15.7	24.8	18.4	34.6	100.0 (1,423)
판매직	3.4	4.4	17.2	8.3	66.7	100.0 (204)
생산직	0.5	2.5	1.7	2.7	92.6	100.0 (404)
$\chi^2(df)$	455.678(8)***					
연령						
20대	8.6	17.6	20.5	12.6	40.7	100.0 (477)
30대	4.2	12.1	16.9	12.8	54.0	100.0 (718)
40대	3.7	8.5	21.1	16.5	50.2	100.0 (836)
$\chi^2(df)$	56.704(8)***					

IV. 직장 내 육아문화 진단 및 개선 요구

구분	100% 재택근무 가능한 업무이다	75% 재택근무 가능한 업무이다	50% 재택근무 가능한 업무이다	25% 재택근무 가능한 업무이다	재택근무 가능한 업무가 아니다	계(수)
근속기간						
2년 미만	5.2	12.3	18.8	11.9	51.8	100.0 (479)
2~4년 미만	7.0	13.6	19.5	13.8	46.2	100.0 (442)
4~6년 미만	5.5	11.7	20.8	11.4	50.5	100.0 (307)
6~10년 미만	4.6	13.9	20.0	15.1	46.4	100.0 (345)
10년 이상	2.8	8.5	18.8	18.6	51.3	100.0 (458)
$\chi^2(df)$			27.731(16)*			
총 경재활동 기간						
5년 미만	9.1	16.4	22.0	14.8	37.7	100.0 (318)
5~10년 미만	5.0	16.3	19.3	14.5	45.0	100.0 (400)
10~15년 미만	5.1	9.3	18.9	12.5	54.3	100.0 (514)
15~20년 미만	3.7	11.6	19.3	14.0	51.4	100.0 (492)
20년 이상	2.9	6.5	18.2	16.9	55.4	100.0 (307)
$\chi^2(df)$			56.780(16)***			
맞벌이여부						
맞벌이	5.5	13.0	21.5	15.8	44.1	100.0 (752)
외벌이	2.3	6.8	20.7	13.9	56.4	100.0 (353)
$\chi^2(df)$			22.104(4)***			
성별						
남성	3.0	9.2	18.4	15.4	54.1	100.0 (1,176)
여성	7.8	15.7	20.9	12.7	42.8	100.0 (855)
$\chi^2(df)$			57.634(4)***			
거주 지역						
수도권	6.8	15.2	22.9	14.6	40.6	100.0 (1,085)
수도권 외	3.0	8.1	15.5	14.0	59.4	100.0 (946)
$\chi^2(df)$			86.649(4)***			
직급						
사원급	4.1	9.4	14.1	9.4	63.1	100.0 (780)
대리급	6.4	12.4	19.3	15.0	46.8	100.0 (466)
과장급	4.0	14.9	21.9	17.9	41.4	100.0 (430)
차장/부장급 이상	6.5	13.2	28.5	19.7	32.1	100.0 (355)
$\chi^2(df)$			123.318(12)***			
업종						
제조/생산/화학업	3.1	8.0	14.4	13.8	60.7	100.0 (876)
건설/전기/가스/수도업	1.3	13.8	25.8	20.1	39.0	100.0 (159)
/운수업						
도소매/판매/유통업+숙박 및 음식점업	3.9	11.2	15.1	13.7	56.1	100.0 (285)
IT 정보통신업/전문, 과학 및 기술서비스업	14.4	21.6	28.8	14.8	20.3	100.0 (236)
금융/은행/보험업+부동산임대업	8.3	15.0	23.3	15.0	38.3	100.0 (120)
교육서비스업	1.9	15.9	32.7	9.3	40.2	100.0 (107)
보건업 및 사회복지 서비스업	2.8	13.2	21.7	16.0	46.2	100.0 (106)
기타(예술, 스포츠, 여가 관련 서비스업 포함)	9.2	12.7	21.8	12.7	43.7	100.0 (142)
$\chi^2(df)$			218.193(28)***			
본인소득						
200만원 미만	8.1	12.0	16.4	10.4	53.1	100.0 (384)
200~250만원 미만	5.0	12.1	18.1	12.1	52.8	100.0 (464)
250~300만원 미만	4.2	11.7	16.4	10.6	57.2	100.0 (360)
300~400만원 미만	3.5	9.8	21.9	17.6	47.2	100.0 (489)
400만원 이상	4.8	15.0	24.6	21.0	34.7	100.0 (334)
$\chi^2(df)$			69.351(16)***			

* $p < .05$, *** $p < .001$

이에 본인의 업무가 재택근무가 가능한지 여부와 별개로 직장 내 재택근무 업무 지원의 체계가 있는지 여부를 묻은 결과 재택근무 업무지원 체계가 없다는 응답이 76.5%로 나타나 아직은 재택근무 활용을 위한 기반마련이 이루어지지 않고 있음을 확인할 수 있다.

재택근무 업무지원 체계가 있다는 응답은 23.5%에 불과하였는데, 집단별로 살펴보면 기업규모 300인 이상에 속한 응답자의 36.3%가 재택근무 업무지원 체계가 있다고 응답하였고, 직무별로는 앞선 조사에서와 마찬가지로 생산직의 경우 재택근무 업무지원 체계가 없는 비율이 85.1%로 모든 집단들 중 가장 그 비율이 높았다. 또한 거주지에 따라서는 수도권 거주자의 28.9%가 재택근무 업무지원 체계가 있다고 응답하여 수도권 외 거주자에 비해 상대적으로 응답비율이 높았고, 업종별로는 'IT 정보통신업/전문, 과학 및 기술서비스업' 종사자의 41.5%와 '금융/은행/보험업/부동산임대업' 종사자의 34.2%가 재택근무 업무지원 체계가 있다고 응답하여 상대적으로 재택근무 활용 가능성이 높은 것으로 확인되었다. 즉, 집단별로 업무의 특성이나 성격에 따라 재택근무 업무지원 체계 마련의 상황은 차이가 있으며 전반적으로는 여전히 재택근무의 적극적인 활용이 어려울 것이라고 판단할 수 있다.

〈표 IV-2-10〉 직장 내 재택근무 업무지원 체계 여부

단위: %(명)

구분	체계가 있다	체계가 없다	계(수)	
전체	23.5	76.5	100.0	(2,031)
기업규모				
10인~29인	15.1	84.9	100.0	(523)
30인~49인	17.3	82.7	100.0	(226)
50인~99인	17.2	82.8	100.0	(274)
100인~299인	23.1	76.9	100.0	(402)
300인 이상	36.3	63.7	100.0	(606)
$\chi^2(df)$	86.740(4)***			
직무				
사무직	25.9	74.1	100.0	(1,423)
판매직	24.5	75.5	100.0	(204)
생산직	14.9	85.1	100.0	(404)
$\chi^2(df)$	21.313(2)***			
근속기간				
2년 미만	18.4	81.6	100.0	(479)
2~4년 미만	23.3	76.7	100.0	(442)
4~6년 미만	23.1	76.9	100.0	(307)
6~10년 미만	27.2	72.8	100.0	(345)
10년 이상	26.6	73.4	100.0	(458)
$\chi^2(df)$	12.228(4)*			

구분	체계가 있다	체계가 없다	계(수)	
성별				
남성	25.9	74.1	100.0	(1,176)
여성	20.2	79.8	100.0	(855)
$\chi^2(df)$	8.942(1)**			
거주지역				
수도권	28.9	71.1	100.0	(1,085)
수도권 외	17.3	82.7	100.0	(946)
$\chi^2(df)$	37.813(1)***			
직급				
사원급	17.4	82.6	100.0	(780)
대리급	25.5	74.5	100.0	(466)
과장급	29.1	70.9	100.0	(430)
차장/부장급 이상	27.6	72.4	100.0	(355)
$\chi^2(df)$	27.749(3)***			
업종				
제조/생산/화학업	18.9	81.1	100.0	(876)
건설/전기가스/수도업/ 운수업	24.5	75.5	100.0	(159)
도소매/판매/유통업+숙박 및 음식점업	21.8	78.2	100.0	(285)
IT 정보통신업/전문, 과학 및 기술서비스업	41.5	58.5	100.0	(236)
금융/은행/보험업+부동산 임대업	34.2	65.8	100.0	(120)
교육서비스업	21.5	78.5	100.0	(107)
보건업 및 사회복지 서비스업	17.0	83.0	100.0	(106)
기타(예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 포함)	21.8	78.2	100.0	(142)
$\chi^2(df)$	63.811(7)***			
본인소득				
200만원 미만	17.2	82.8	100.0	(384)
200~250만원 미만	16.4	83.6	100.0	(464)
250~300만원 미만	22.8	77.2	100.0	(360)
300~400만원 미만	25.4	74.6	100.0	(489)
400만원 이상	38.9	61.1	100.0	(334)
$\chi^2(df)$	66.759(4)***			

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

마지막으로 응답자 본인이 일·가족 양립의 어려움으로 인해 직장을 그만둘 것을 고려한 경험이 있는지에 대해 물었다. 이에 응답자의 36.6%가 ‘그렇다’에 응답하여 실제로 상당수의 응답자들이 일·가족 양립의 어려움이 경력유지에 부정적인 영향을 미치고 있음을 호소하였다.

집단별로 살펴보면 우선 기업규모 ‘10인~29인’에 속한 응답자의 42.3%가 일·가족 양립의 어려움으로 직장을 그만둘 것을 고려한 것으로 나타났고, ‘100~299



인'에 속한 응답자도 40%가 역시 일·가족 양립이 어려움을 호소하였다. 즉, 일·가정양립의 어려움은 기업규모에 따라 일관적인 경향성을 띄고 있지는 않으며 다른 영향요인들을 함께 확인해야 할 것으로 보인다.

직무별로는 '사무직' 응답자들의 39%가 일·가족 양립의 어려움으로 직장을 그만둘 것을 고려한 것으로 나타나 상대적으로 다른 직무에 비해 '사무직'의 일·가족 양립이 어려운 것으로 나타났다.

〈표 IV-2-11〉 일·가족 양립의 어려움으로 인해 직장을 그만둘 것을 고려한 경험 여부

단위: %(명)

구분	그렇다	아니오	계(수)	
전체	36.6	63.4	100.0	(2,031)
10인~29인	42.3	57.7	100.0	(523)
30인~49인	35.8	64.2	100.0	(226)
50인~99인	37.2	62.8	100.0	(274)
100인~299인	40.0	60.0	100.0	(402)
300인 이상	29.4	70.6	100.0	(606)
$\chi^2(df)$	23.020(4)***			
직무				
사무직	39.0	61.0	100.0	(1,423)
판매직	32.8	67.2	100.0	(204)
생산직	30.0	70.0	100.0	(404)
$\chi^2(df)$	12.480(2)**			
연령				
20대	33.1	66.9	100.0	(477)
30대	42.5	57.5	100.0	(718)
40대	33.5	66.5	100.0	(836)
$\chi^2(df)$	16.660(2)***			
근속기간				
2년 미만	35.3	64.7	100.0	(479)
2~4년 미만	40.5	59.5	100.0	(442)
4~6년 미만	41.4	58.6	100.0	(307)
6~10년 미만	34.5	65.5	100.0	(345)
10년 이상	32.5	67.5	100.0	(458)
$\chi^2(df)$	10.187(4)*			
총 경제활동 기간				
5년 미만	31.4	68.6	100.0	(318)
5~10년 미만	39.8	60.3	100.0	(400)
10~15년 미만	41.8	58.2	100.0	(514)
15~20년 미만	35.4	64.6	100.0	(492)
20년 이상	30.9	69.1	100.0	(307)
$\chi^2(df)$	15.963(4)**			
막내자녀연령				
자녀 없음	34.2	65.8	100.0	(228)
영아	46.7	53.3	100.0	(225)
유아	46.5	53.5	100.0	(333)
초등 저학년	41.4	58.6	100.0	(360)
$\chi^2(df)$	10.423(3)*			

구분	그렇다	아니오	계(수)	
맞벌이 여부				
맞벌이	48.3	51.7	100.0	(752)
외벌이	32.3	67.7	100.0	(353)
$\chi^2(df)$	24.995(1)***			
성별				
남성	31.6	68.4	100.0	(1,176)
여성	43.4	56.6	100.0	(855)
$\chi^2(df)$	29.507(1)***			
직급				
사원급	33.5	66.5	100.0	(780)
대리급	40.1	59.9	100.0	(466)
과장급	40.7	59.3	100.0	(430)
차장/부장급 이상	33.8	66.2	100.0	(355)
$\chi^2(df)$	10.122(3)*			
본인소득				
200만원 미만	40.6	59.4	100.0	(384)
200~250만원 미만	38.1	61.9	100.0	(464)
250~300만원 미만	37.8	62.2	100.0	(360)
300~400만원 미만	35.4	64.6	100.0	(489)
400만원 이상	30.2	69.8	100.0	(334)
$\chi^2(df)$	9.514(4)*			

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

연령별로는 30대가, 총 경제활동 기간별로는 10년 이상 15년 미만 응답자(성별에 따라 다르지만 30대 중후반으로 판단 가능)들이, 막내 자녀 연령이 유아 혹은 영아인 응답자들이, 또 맞벌이인 응답자와 여성 응답자들이 일·가족 양립의 어려움이 경력유지를 어렵게 하고 있다는 응답이 40%를 넘어섰다.

특히 막내 자녀의 연령이 영아인 경우 46.7%, 유아인 경우 46.5%의 응답자들이 일·가족 양립의 어려움으로 직장을 그만둘 것을 고려했다고 응답하여 모든 집단을 통틀어 가장 높은 비율을 보였고, 여성의 43.4%가 일·가족 양립의 어려움을 호소하고 있어 어린 자녀를 양육하는 여성들의 일·가정양립이 어려운 현실을 보여주고 있다.

“아이 둘까지 낳고 키우면서 회사를 다닐 만 했는데, (중략) 저는 개인적으로 조금 마음이 아팠던 것은 어린이집에서 하는 행사에 내가 함께 하지 못했던 거예요. 결국 그게 퇴사로 이어졌어요.”(경력단절여성 B)

사. 요약 및 시사점

일·생활 균형 제도에 대한 도입과 활용, 응답자들의 인식과 제반여건에 대하여 다양한 설문을 통해 살펴보았다. 우선 일·생활 균형제도의 도입현황에 대해 종합

해보면 전반적으로 직장 내 일·생활 균형제도는 법정제도를 중심으로 도입 비율이 높은 편이지만 ‘법정’임에도 불구하고 ‘출산전후휴가’, ‘육아휴직제도’ 등의 제도가 있음을 인식하는 응답자는 60% 내외에 불과한 상황이다. 또한 근로시간·출퇴근·근무장소 등에 자율성을 높이는 제도들에 대해서는 현재 도입율이 공통적으로 20% 내외에 불과한 것으로 확인되어 유연한 근로문화가 확립되기 위해서는 아직 제도적으로도 보완될 부분이 높은 상황임이 확인되었다. 또한 법정제도임에도 사용 경험은 매우 낮은 제도들(임신기 근로시간 단축제도 14.9%, 육아휴직제도 14.9% 등)이 다수 있었고, 제도의 활용 용이성은 제도 도입 여부와는 별개임이 확인되었다.

둘째, 코로나19 이후 일·생활 균형 관련 제도의 도입율은 확연히 높아짐을 확인하였다. 코로나19 이후 ‘시차출퇴근제’, ‘자율출퇴근제’, ‘재택 및 원격근무제’, ‘가족돌봄휴가’ 등의 도입 비율은 1.5배 이상 증가하였고, 이는 코로나19 감염 사태 이후 기업들이 전체 직원을 대상으로 업무의 유연화를 높이는데 적극 노력하고 있음을 보여준 것이다. 또 많은 기업들이 이들 제도를 전체 직원을 대상으로 적극 수용하고 있다는 것이 확인되었다. ‘유급휴가’ 제도와 ‘무급휴가 혹은 병가’ 제도 등에 대해서도 전체 직원 대상으로 도입하는 비율이 높은 것으로 나타나 다른 제도들과 마찬가지로 적극적인 활용 상황임을 확인하였다.

셋째, 제도사용 경험에 대해서는 ‘육아휴직제도’가 평균 9개월 이상을 사용하고 있는 것 외에 ‘임신기 혹은 육아기 근로시간 단축제도’의 활용률은 매우 낮은 편이며 사용기간도 각각 평균 2.5개월, 5.5개월 정도로 나타났다. 반면 ‘배우자 출산휴가제도’의 경우 전체 응답자의 약 11%가 사용하여 ‘육아휴직제도’, ‘임신기 및 육아기 근로시간 단축제도’에 비해 활용률이 매우 높았지만 평균 5.3일 사용한 것으로 나타나 사용기간을 늘리는 방향으로 개선되어야 할 것으로 보인다.

넷째, 일·생활 균형제도 사용 시 인력공백에 대한 회사의 대응을 살펴본 결과, ‘육아휴직제도’에 대해서는 사용기간이 약 1년 이상으로 길기 때문에 인력공백에 대해 대응하고 있으나 ‘임신기나 육아기 근로시간 단축제도’에 대해서는 제도의 취지를 제대로 살리지 못하고 있는 것으로 짐작된다. 따라서 ‘임신기 및 육아기 근로시간 단축제도’의 취지를 살리고 사용을 확대하기 위해서는 현재 본 제도들의 사용 시 인력공백에 대한 대응 방식을 크게 변화시킬 필요가 있음이 확인되었다.

다섯째, ‘육아휴직제도’에 대한 인식과 복귀 후 배치에 대해서는 여전히 회사 내에서 ‘육아휴직제도’의 사용은 작게는 경력개발에 부정적인 영향을 미치며 크게는 퇴사에 이르게 하는 부담을 안고 사용하고 있다는 상황이 지속되고 있음을 확인하였다. 또 ‘육아휴직제도’에 대해 집단별로 인식차이는 있었지만 특히 남성이 여성에 비해 육아휴직 사용이 어려운 것으로 나타났다. 모든 문항에서 여성의 약 1.5배에서 2배에 달하는 남성 응답자들이 ‘육아휴직 사용은 경력개발과 유지에 부정적’이라고 응답하여 남성 육아휴직은 아직 회사 내에서 통용되기 어려운 분위기임을 바로 판단할 수 있었다.

여섯째, 육아휴직 이후 복귀 시 직무배치에 대해서는 다행히 육아휴직 사용 후 ‘휴직 전 원래 직무로 배치’되었다는 응답이 70.3%로 나타났지만 약 19%의 응답자들이 본인의 의사와 상관없이 본래 직무로 돌아오지 못한 상황이 확인되었다.

일곱째, 일·생활 균형과 관련된 제도에 대한 일반적인 인식을 살펴본 결과 관련 제도를 도입하고 시행하는데 가장 큰 영향력을 미치는 주체는 역시 ‘최고경영자’였고, 그 다음으로 ‘관리자 집단’인 것으로 나타났다. 이러한 경향은 모든 집단에 동일했기 때문에 ‘최고경영자’와 ‘관리자’들을 중심으로 근로자들의 일·생활 균형 관련 인식개선 및 관련 제도에 대한 컨설팅 등이 지속적으로 필요할 것으로 보인다.

여덟째, 육아지원제도에 대한 응답자들의 개인적인 인식을 살펴본 결과, 응답자들은 ‘출산휴가는 당연히 사용해야 한다’는데 97.5%가 동의하였고, ‘육아휴직은 당연히 사용해야 한다’는데 93.9%가 동의하여 남녀를 불문하고 거의 대부분의 응답자들이 출산휴가와 육아휴직 사용에 대한 당위성을 공감하고 있었다. 즉, 실제 도입상황이나 활용상황에 비해서 육아지원제도에 대한 응답자들의 일반적인 의식이 오히려 앞서고 있으며 이러한 공감대가 형성되어있는 상황임에도 제도 도입이나 활용이 뒤쳐지고 있다는 느낌을 지울 수 없었다. 따라서 앞으로 회사차원에서 육아지원제도의 적극적인 도입과 활용 제고를 위한 노력이 계속해서 요구될 것이라 예상할 수 있다.

아홉째, ‘재택근무제’ 활용 가능성과 일·가족 양립의 어려움에 대해서는 안타깝게도 응답자의 49.3%가 본인의 업무는 ‘재택근무 가능한 업무가 아니다’라고 응답하여 절반에 가까운 응답자들이 재택근무의 가능성이 없는 것으로 인식하고 있었고, 약 45%에 해당하는 응답자들이 부분 재택근무가 가능할 것으로 나타났다. 이

와 함께 직장 내 재택근무 업무지원의 체계가 있는지 여부에 대해서는 재택근무 업무지원 체계가 없다는 응답이 76.5%로 나타나 아직은 재택근무 활용을 위한 기반마련이 이루어지지 않았음을 확인하여 전반적으로는 여전히 재택근무의 적극적인 활용이 어려울 것이라고 판단할 수 있었다.

마지막으로 응답자 본인이 일·가족 양립의 어려움으로 인해 직장을 그만둘 것을 고려한 경험이 있는지에 대해 물은 결과 응답자의 36.6%가 '그렇다'에 응답하여 실제로 상당수의 응답자들이 일·가족 양립의 어려움을 겪고 있음을 확인하였다. 특히 막내 자녀의 연령이 영아인 경우 46.7%, 유아인 경우 46.5%의 응답자들이 일·가족 양립의 어려움으로 직장을 그만둘 것을 고려했다고 응답하여 모든 집단을 통틀어 가장 높은 비율을 보였고, 여성의 43.4%가 일가족 양립의 어려움을 호소하고 있어 어린 자녀를 양육하는 여성들의 일·가정양립이 어려운 현실을 재확인하였다.

3. 직장의 육아지원 현황

자녀 출산과 양육시기에 있는 근로자들을 위한 직장의 육아지원 현황과 효과성에 대해 살펴보았다. 세부 문항으로 직장 내 지원이 가장 필요한 시기와 돌봄에 어려움을 겪는 시간, 직장과 정부에 바라는 제도 및 활성화 방안과 더불어 직장 내 육아지원 제도시행에 따른 효과성 측면의 의견을 수렴하였다.

가. 직장의 육아지원 정도와 제도적 수요

1) 근무 중 1~2시간 정도 개인 또는 가족 관련 일 처리 가능여부

전체 응답자를 대상으로 근무 중 1~2시간 정도 개인적인 일 또는 가족 관련 일을 처리할 수 있는지 물어보았다. 응답자의 절반 이상인 59.6%는 급한 일일 경우에만 가능하다고 하였고, 대부분 가능하다 23.5%, 반대로 불가능하다는 16.9%로 나타났다. 대부분 가능하다고 응답한 응답자의 특성을 살펴보면, 40대와 여성, 사무직, 본인 소득이 400만원 이상, 차부장급의 직급에서 그 비중이 가장 높았고, 불가능하다는 응답은 30대, 여성, 생산직, 본인소득 200만원 미만, 사원급에서 가장 높았다. 특히, 생산직의 경우 불가능하다는 응답(30.0%)이 타 직무(사무직 13.1%, 판매직

17.6%)에 비해 2배 가량 그 비중이 높았다.

〈표 IV-3-1〉 근무 중 1~2시간 정도 개인 또는 가족 관련 일 처리 가능여부

단위: %(명)

구분	불가능	급한 일에만 가능	대부분 가능	계(수)	
전체	16.9	59.6	23.5	100.0	(2,031)
연령대					
20대	16.1	58.9	24.9	100.0	(477)
30대	20.2	59.3	20.5	100.0	(718)
40대	14.5	60.2	25.4	100.0	(836)
$\chi^2(df)$		12.229(4)*			
성별					
여성	18.8	56.3	24.9	100.0	(855)
남성	15.5	62.0	22.5	100.0	(1,176)
$\chi^2(df)$		7.219(2)*			
직무					
사무직	13.1	60.1	26.8	100.0	(1,423)
판매직	17.6	56.4	26.0	100.0	(204)
생산직	30.0	59.4	10.6	100.0	(404)
$\chi^2(df)$		89.248(4)***			
본인소득					
200만원 미만	19.8	58.3	21.9	100.0	(384)
200~250만원 미만	18.8	61.0	20.3	100.0	(464)
250~300만원 미만	19.4	59.7	20.8	100.0	(360)
300~400만원 미만	16.0	60.3	23.7	100.0	(489)
400만원 이상	9.6	57.8	32.6	100.0	(334)
$\chi^2(df)$		31.001(8)***			
직급					
사원급	23.5	57.3	19.2	100.0	(780)
대리급	16.1	60.9	23.0	100.0	(466)
과장급	13.0	62.1	24.9	100.0	(430)
차장/부장급 이상	8.2	59.7	32.1	100.0	(355)
$\chi^2(df)$		58.829(6)***			

* $p < .05$, *** $p < .001$

2) 직장의 지원이 가장 필요한 시기

자녀가 있는 근로자 918명을 대상으로 출산과 자녀양육을 위해 직장의 지원이 가장 필요한 시기에 대해 1순위와 2순위로 나누어 응답하게 하였다. 1순위를 중심으로 살펴보면, 영아기(0~2세)가 54.1%로 월등히 높았고, 유아기(3~5세) 15.6%, 임신기 14.4%, 초등 저학년(1~3학년) 14.3%, 초등 고학년(4~6학년), 중·고생(1.0%) 순으로 나타났다. 연령을 불문하고 자녀의 영아기 시기의 직장지원이 가장 필요하다고 응답하였지만, 20대의 경우 임신기의 지원이 필요하다고 응답한 비중이 35.7%로 다른 연령대에 비해 높게 나타난 것이 특징이다. 20대 근로자의 경우

아직 자녀가 어리거나 또는 임신 중일 가능성이 높기 때문일 것으로 추측된다. 여성의 경우 영아기(55.0%), 초등 저학년(18.9%) 순으로 유아기보다 초등 저학년 자녀의 지원이 남성보다 필요하다고 인지하고 있었고, 판매직의 경우 영아기(54.0%)와 임신기(22.2%)의 지원이 다른 직무에 비해 필요하다고 응답하였다. 자녀 구분에 따른 응답 역시 영아기의 지원이 가장 필요하다고 인지하고 있었으며, 통계적으로 유의한 맞벌이 여부, 본인소득, 근속기간에 대한 응답 역시 영아기의 지원이 가장 필요한 것으로 나타났다.

1순위와 2순위의 결과를 종합해보면 영아기 78.9%, 유아기 51.4%, 초등 저학년 44.4%, 임신기 19.5%, 중·고생 2.9%, 초등 고학년 2.8%로 경향성의 큰 차이는 보이지 않았다.

〈표 IV-3-2〉 직장의 지원이 가장 필요한 시기(1순위/1+2순위)

단위: %(명)

구분	임신기	영아(0-2세)	유아(3-5세)	초등 저학년 (1~3학년)	초등 고학년 (4-6학년)	중·고생	계(수)
전체	14.4	54.1	15.6	14.3	0.7	1.0	100.0 (918)
연령							100.0 (28)
20대	35.7	50.0	10.7	3.6	0.0	0.0	
30대	13.7	58.8	12.9	12.7	0.5	1.4	100.0 (410)
40대	13.8	50.4	18.1	16.3	0.8	0.6	100.0 (480)
$\chi^2(df)$			23.413(12)*				
성별							100.0 (318)
여성	14.5	55.0	10.7	18.9	0.6	0.3	
남성	14.3	53.7	18.2	11.8	0.7	1.3	100.0 (600)
$\chi^2(df)$			17.082(6)**				
직무							
사무직	14.0	55.5	15.7	14.1	0.3	0.3	100.0 (686)
판매직	22.2	54.0	7.9	12.7	1.6	1.6	100.0 (63)
생산직	13.0	48.5	17.8	15.4	1.8	3.6	100.0 (169)
$\chi^2(df)$			29.963(12)**				
막내자녀연령							
영아	20.0	64.9	10.2	4.4	0.0	0.4	100.0 (225)
유아	14.4	56.2	16.8	11.1	0.3	1.2	100.0 (333)
초등 저학년	10.8	45.6	17.8	23.3	1.4	1.2	100.0 (360)
$\chi^2(df)$			71.432(12)***				
맛벌이 여부							
맛벌이	14.0	52.8	15.0	17.2	0.7	0.4	100.0 (599)
외벌이	15.4	56.1	17.0	8.5	0.7	2.3	100.0 (305)
$\chi^2(df)$			20.550(6)**				

구분	임신기	영아(0-2세)	유아(3-5세)	초등 저학년 (1~3학년)	초등 고학년 (4-6학년)	중·고생	계(수)
본인소득							
200만원 미만	14.4	57.7	9.6	17.3	1.0	0.0	100.0 (104)
200~250만원 미만	20.2	48.4	12.1	17.7	1.6	0.0	100.0 (124)
250~300만원 미만	12.3	53.7	15.4	14.8	0.6	3.1	100.0 (162)
300~400만원 미만	13.1	57.9	14.8	13.5	0.0	0.6	100.0 (297)
400만원 이상	14.3	51.1	21.2	11.7	0.9	0.8	100.0 (231)
				36.764(24)*			
근속기간							
2년 미만	20.3	51.2	11.4	16.3	0.8	0.0	100.0 (123)
5-4년 미만	17.0	56.5	12.9	12.2	0.7	0.7	100.0 (147)
4-6년 미만	10.8	57.7	20.0	11.5	0.0	0.0	100.0 (130)
6-10년 미만	14.7	57.9	11.2	12.2	1.0	3.0	100.0 (197)
10년 이상	12.1	50.5	19.3	16.8	0.6	0.6	100.0 (321)
				43.392(24)**			
1+2순위	19.5	78.9	51.4	44.4	2.8	2.9	100.0 (918)

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

3) 자녀돌봄에 가장 어려움을 겪는 시간대

자녀가 있는 근로자 918명을 대상으로 자녀돌봄에 있어 가장 어려움을 겪는 시간대를 물어보았다. 전반적으로 기관 등원 이전 시간과 출근 준비시간이 겹치는 오전 6~9시 사이가 32.4%로 가장 높았고, 그 다음으로 정규 하원시간이 속해있는 15~18시 사이 26.9%로 나타났다. 18~21시는 20.6%, 9~15시 14.6%, 기타 3.7%, 21시 이후 1.9% 순으로 나타났다. 남성은 기타와 21시 이후 시간대의 자녀 돌봄에 어려움이 여성보다 높게 나타났다. 판매직의 경우도 6~9시간대의 어려움이 가장 컸지만, 다른 직무에 비해 9~15시 사이의 돌봄이 어렵다고 인식하고 있었다. 자녀의 나이와 상관없이 6~9시 사이의 어려움이 가장 높았고, 맞벌이 여부에 따른 경향성의 차이 역시 발견되지 않았다. 연령의 경우 통계적으로 유의미하지 않았지만 전반적 경향성과 비슷했다. 그러나 20대의 경우 9~15시 사이의 돌봄 어려움이 다른 연령대에 비해 조금 높은 것이 특징이다.

“지금도 애들이 분리 불안이 있어요. 회사를 올 때 어린이집에다가 맡길 때 첫째가 느린 상황이에요. (중략) 오전과, 오후 3시부터 6시가 어렵지 않을까 해요.”(중소기업 재직자 여성 A)

“어려움을 겪는 시간대는 오전보다 오후 3시에서 6시가 가장 어려움이 있어요. (중략) 퇴근 시간은 5시 반이라고 해도 5시에 회의할 때도 있고, 항상 퇴근 시간이 정해져는 있지만 정해지지 않아요. 이 때 와이프가 아파서 병원에라도 있으면 애를 데리고 가야 하는데 부모님은 멀리 계시고, 어떻게 해야 돼, 하다가 회의 중간에 갔다 온 적도 있어요. 3시에서 6시가 가장 어려움이 있는 시간대인 것 같아요.”(중소기업 재직자 남성 B)

“저는 좀 일찍 출근하는 편이었는데, 제가 여섯 시에 일어나서 출근 준비를 하면, 아이가 그때부터 일어나 있는 거예요. 그래서 제가 씻는 화장실 문 앞에서 계속 울고 있는 거죠, 가지 말라고. 그런 것도 하루하루 지나면서 스트레스로 다가오고, 애에게도 힘들겠다, 라는 생각도 들었어요.”(경력단절여성 C)

〈표 IV-3-3〉 자녀들볼에 있어 가장 어려움을 겪는 시간대

구분	단위: %(명)						기타	계(수)
	6시~9시	9시~15시	15시~18시	18시~21시	21시 이후			
전체	32.4	14.6	26.9	20.6	1.9		100.0	(918)
성별								
여성	34.0	7.2	30.5	24.8	0.6		100.0	(318)
남성	31.5	18.5	25.0	18.3	2.5		100.0	(600)
$\chi^2(df)$			30.015(5)**					
직무								
사무직	33.2	12.8	27.6	22.4	1.2		100.0	(686)
판매직	25.4	22.2	19.0	22.2	1.6		100.0	(63)
생산직	31.4	18.9	27.2	12.4	4.7		100.0	(169)
$\chi^2(df)$			33.503(10)**					
만내자녀연령								
영아	33.3	18.2	21.8	20.0	4.4		100.0	(225)
유아	28.8	12.9	27.6	24.6	1.2		100.0	(333)
초등 저학년	35.0	13.9	29.4	17.2	0.8		100.0	(360)
$\chi^2(df)$			26.078(10)**					
맞벌이 여부								
맞벌이	32.2	14.0	27.9	23.0	0.5		100.0	(599)
외벌이	32.8	16.1	24.6	15.7	4.6		100.0	(305)
$\chi^2(df)$			33.004(5)**					

** $p < .01$, *** $p < .001$

4) 긴급 돌봄 시 해결방법

역시 자녀가 있는 근로자 918명을 대상으로 긴급하게 자녀돌봄이 필요할 시 해결 방법에 대해 질의하였다. 전반적으로 근로자 본인의 휴가 또는 외출제도를 사용한다는 응답이 42.3%로 가장 높았고, 조부모나 친척에게 도움을 요청하는 경우도 38.7%로 나타났다. 그 외 배우자 10.9%, 시간제 돌봄 이용 3.2%, 이웃 또는 지인에게 도움 요청 2.0%, 민간돌봄서비스 이용 1.5%, 직장에 자녀를 데리고 옴 0.9%, 기타 0.7% 순으로 나타났다. 여성의 경우 조부모 또는 친척에게 도움을 요청하는 비중이 47.2%로 가장 높았고, 반면 남성은 휴가 또는 외출 사용이 47.2%로 가장 높았다. 판매직의 경우에도 조부모나 친척에게 도움을 요청하는 비중이 42.9%로 가장 높았고, 기업규모가 커질수록 본인의 휴가나 외출제도를 사용하는 비중이 높아짐을 확인할 수 있다. 자녀가 영아기나 초등학교 저학년일 경우 휴가 또는 외출 사용 비중이 높았으나 유아기의 경우에는 조부모나 친척에게 도움을 요청하는 비중이 45.9%로 가장 높았다. 맞벌이의 경우 외벌이에 비해 조부모 또는 친척에게 도움을 요청하는 비중이 높았으며, 외벌이는 휴가나 외출 사용 비중이 51.8%로 절반 이상을 차지한다. 본인 소득이 200만 미만일 경우 조부모나 친척에게 도움을 요청하는 비중이 44.2%로 가장 높았고, 본인의 소득이 높아질수록 휴가나 외출제도를 사용하는 비중이 높아지고 있다. 직급이 올라갈수록 본인의 휴가나 외출을 사용하는 비중이 높아지고 있다. 근속기간 역시 직급별 경향성과 비슷하게 나타났다. 즉, 근속기간이 2년 미만일 경우 휴가나 외출 사용 비중이 38.2%이나 10년 이상일 경우 47.7%로 그 차이를 확인할 수 있다. 이러한 차이는 근속기간에 따른 휴가일수가 상이하다는 점과 휴가 등 제도 사용에 대한 조직문화 수준을 고려하여 해석해야 함에 유의해야 한다.

“긴급하게는, 휴가나 외출. 아니면 배우자, 조부모. 근데 맞벌이를 하게 되면 가까이 살지 않으면 아이를 아예 못 낳을 것 같아요. (중략) 급한 대로 애가 열이 난다거나 그런 일이 있을 때는 반차, 정말 급하게는 외출 쓰는 거고 양쪽의 조부모님의 힘이 없으면 힘든 것 같아요.”(중소기업 재직자 여성 A)

“저는 휴가나 외출.”(중소기업 재직자 남성 B)

“회사나 조직 내에서나 일단은 자녀에 대한 일이 생겼을 때는 휴가 사용을 많이 유연하게 해주시는 편이에요.”(중소기업 재직자 남성 D)

〈표 IV-3-4〉 긴급돌봄 시 해결방법

구분	후가 또는 외출 사용	배우자에게 요청	조부모/ 친척에게 도움 요청	이웃/ 지인에게 도움요청	민간돌봄 서비스 이용	어린이집/ 긴급보육 등 시간제 돌봄	자녀를 직장에 데리고 옴	기타	단위: %(명)	
									계(수)	
전체	42.3	10.9	38.7	2.0	1.5	3.2	0.9	0.7	100.0	(918)
여성	33.0	9.4	47.2	1.3	2.8	4.1	1.6	0.6	100.0	(318)
남성	47.2	11.7	34.2	2.3	0.8	2.7	0.5	0.7	100.0	(600)
$\chi^2(df)$				30.618(7)***						
직무										
사무직	43.0	9.3	39.9	1.7	1.6	3.1	0.9	0.4	100.0	(686)
판매직	28.6	11.1	42.9	4.8	1.6	6.3	3.2	1.6	100.0	(63)
생산직	44.4	17.2	32.0	1.8	1.2	2.4	0.0	1.2	100.0	(169)
$\chi^2(df)$				25.858(14)*						
기업규모										
10-29인	34.4	10.8	43.4	0.9	2.4	4.2	1.9	1.9	100.0	(212)
30-49인	36.6	11.8	40.9	5.4	2.2	3.2	0.0	0.0	100.0	(93)
50-99인	37.6	15.4	39.3	2.6	1.7	3.4	0.0	0.0	100.0	(117)
100~299인	42.6	11.3	37.3	2.9	2.0	3.9	0.0	0.0	100.0	(204)
300인 이상	51.4	8.6	35.3	0.7	0.3	1.7	1.4	0.7	100.0	(292)
$\chi^2(df)$				48.357(28)**						
막내자녀연령										
영아	45.8	10.7	36.4	0.4	1.8	4.9	0.0	0.0	100.0	(225)
유아	34.2	10.8	45.9	3.6	1.5	2.1	1.2	0.6	100.0	(333)
초등 저학년	47.5	11.1	33.3	1.4	1.4	3.1	1.1	1.1	100.0	(360)
$\chi^2(df)$				32.133(14)**						

구분	후가 또는 외출 사용	배우자에게 요청	조부모/친척에게 도움 요청	이웃/지인에게 도움요청	민간돌봄 서비스 이용	어린이집/간접보육 등 시간제 돌봄	자녀를 직장에 데리고 옴	기타	계(수)
맞벌이 여부	맞벌이	37.4	7.8	44.7	2.2	2.3	3.8	1.2	100.0 (599)
	외벌이	51.8	16.4	26.9	1.6	0.0	2.0	0.3	100.0 (305)
본인소득	200만원 미만	28.8	12.5	44.2	0.0	3.8	6.7	2.9	100.0 (104)
	200~250만원 미만	30.6	8.9	51.6	1.6	0.0	5.6	0.8	100.0 (124)
	250~300만원 미만	43.8	14.8	32.1	1.9	1.9	2.5	1.2	100.0 (162)
	300~400만원 미만	43.8	10.1	37.7	3.4	1.3	2.7	0.7	100.0 (297)
	400만원 이상	51.5	9.5	35.1	1.3	1.3	1.3	0.0	100.0 (231)
					59.763(28)***				
직급	사원급	33.8	14.5	40.1	1.0	2.4	6.3	1.0	100.0 (207)
	대리급	40.0	13.3	36.2	2.9	1.4	3.3	1.4	100.0 (210)
	과장급	41.9	7.9	45.3	1.5	0.4	1.9	0.7	100.0 (267)
	차장/부장급 이상	52.1	9.0	32.1	2.6	2.1	1.7	0.4	100.0 (234)
					43.347(21)**				
근속기간	2년 미만	38.2	17.1	34.1	2.4	3.3	4.9	0.0	100.0 (123)
	2~4년 미만	37.4	11.6	36.1	2.7	1.4	8.8	0.7	100.0 (147)
	5~6년 미만	36.9	10.8	44.6	2.3	0.8	3.1	1.5	100.0 (130)
	6~10년 미만	43.1	11.2	39.1	2.5	2.0	1.0	0.5	100.0 (197)
	10년 이상	47.7	8.1	38.9	0.9	0.9	1.2	1.2	100.0 (321)
				48.541(28)***					

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

나. 직장의 육아지원 제도 활성화와 효과성

1) 직장에서 반드시 시행했으면 하는 자녀 양육 제도

전체 근로자를 대상으로 자녀양육을 위해 직장에서 반드시 시행했으면 하는 제도에 대한 수요를 알아보았다. 교육비 및 보육비 등의 현금지원의 요구가 39.7%로 가장 높았고, 유연근무제도 활성화 22.7%, 아빠육아휴직 활성화 16.0%로 일·생활 균형 관련 제도적 활성화를 요구하는 비중이 높았다. 연차휴가 사용 분할제도 10.9%, 직장보육시설 설치 6.9%, 부모교육 2.0%, 보육 및 육아정보 안내와 상담 1.7% 순으로 나타났다. 연령별로 살펴보면, 자녀교육비 등의 부담이 높은 40대에서 교육비 및 보육비 등의 현금지원 요구가 44.7%로 가장 높았고, 여성에 비해 남성의 현금지원 수요 비중이 높은 것이 특징이다. 여성의 경우 유연근무제도 활성화 31.8%, 교육비 및 보육비 지원 28.7%, 연차휴가 사용 분할제도 15.8%로 높았고, 남성의 경우 교육비 및 보육비 지원 47.8%, 아빠육아휴직활성화 17.8%, 유연근무제도 활성화 16.2% 순 등으로 나타났다. 직무별로 살펴보면 사무직에 비해 생산직에서 현금지원 비중에 대한 요구가 높았고, 기업규모가 커질수록 현금지원에 대한 수요가 큰 반면, 기업규모가 작아질수록 일·생활 균형 관련 제도의 활성화 요구가 높아지는 경향을 보인다. 자녀여부와 상관없이 교육비 및 보육비 등의 현금지원 수요가 가장 높으며, 맞벌이(38.2%)에 비해 외벌이(56.9%)의 현금지원 수요가 특히 높았다. 근속기간과 본인의 소득수준이 높아질수록 교육비나 보육비 지원에 대한 수요가 높아지고 있었고, 이러한 경향성은 직급이나 총 경제활동기간이 늘어남에 따라서도 일치하고 있음이 확인되었다.

1순위와 2순위의 결과를 종합해보아도, 역시 교육비 및 보육비 지원에 대한 수요가 58.8%로 가장 높고, 유연근무 제도 활성화 50.4%, 아빠육아휴직 활성화 35.2%, 연차휴가 사용 분할제도 24.1%, 직장보육시설 설치 21.3%, 부모교육 5.1%, 보육 및 육아정보 안내와 상담 4.5%, 기타 0.6%로 나타났다.

〈표 IV-3-5〉 직장에서 반드시 시행했으면 하는 자녀 양육 제도(1순위/1+2순위)

구분	교육비 및 보육비 지원	유연근무제 도입 활성화	아빠 육아휴직 활성화	연차휴가 사용 분할제도	직장보육 시설 설치	부모교육	보육 및 육아정보 안내와 상담	기타	계(수)	단위: %(명)
										39.7
전체	39.7	22.7	16.0	10.9	6.9	2.0	1.7	-	100.0	(2,031)
연령										
20대	34.0	24.7	17.8	14.0	5.0	1.7	2.7	-	100.0	(477)
30대	37.7	21.9	17.7	11.6	6.7	2.5	1.9	-	100.0	(718)
40대	44.7	22.4	13.4	8.6	8.3	1.7	1.0	-	100.0	(836)
$\chi^2(df)$				37.655(12)***						
성별										
여성	28.7	31.8	13.5	15.8	7.0	1.8	1.5	-	100.0	(855)
남성	47.8	16.2	17.8	7.4	6.9	2.1	1.9	-	100.0	(1,176)
$\chi^2(df)$				137.365(6)***						
직무										
사무직	36.3	27.5	16.2	10.2	6.7	1.8	1.3	-	100.0	(1,423)
판매직	47.1	13.7	12.7	15.2	6.9	1.5	2.9	-	100.0	(204)
생산직	48.3	10.6	16.8	11.4	7.7	2.7	2.5	-	100.0	(404)
$\chi^2(df)$				73.813(12)***						
기업규모										
10~29인	36.3	25.6	14.9	15.9	4.0	1.9	1.3	-	100.0	(523)
30~49인	38.1	26.1	15.5	8.0	8.4	1.8	2.2	-	100.0	(226)
50~99인	42.7	19.3	13.5	12.4	6.9	2.9	2.2	-	100.0	(274)
100~299인	39.8	21.4	16.7	9.0	8.0	2.5	2.7	-	100.0	(402)
300인 이상	41.9	21.5	17.7	8.4	8.3	1.3	1.0	-	100.0	(606)
$\chi^2(df)$				47.631(24)**						

구분	교육비 및 보육비 지원	유연근무제 도입 활성화	이바지 육아휴직 활성화	연차휴가 사용 분할제도	직장보육 시설 설치	부모교육	보육 및 육아정보 안내와 상담	기타	계(수)
남녀연령 자녀 없음 영아 유아 초등 저학년 $\chi^2(df)$	35.9	23.3	15.5	14.8	7.0	1.8	1.7	-	100.0 (1,113)
	39.1	23.1	20.0	4.9	8.9	3.1	0.9	-	100.0 (225)
	45.6	18.0	18.0	6.6	8.4	1.2	2.1	-	100.0 (333)
	46.4	25.3	13.1	6.7	4.2	2.5	1.9	-	100.0 (360)
				66.061(18)***					
맞벌이 여부 맞벌이 외벌이 $\chi^2(df)$	38.2	25.5	15.6	7.7	8.9	2.4	1.7	-	100.0 (752)
	56.9	13.0	17.6	4.2	5.1	1.4	1.7	-	100.0 (353)
				47.202(6)***					
근무기간 2년 미만 2-4년 미만 5-6년 미만 6-10년 미만 10년 이상 $\chi^2(df)$	37.0	23.8	15.9	12.3	8.1	1.5	1.5	-	100.0 (479)
	38.7	24.2	16.1	13.3	4.1	1.4	2.3	-	100.0 (442)
	34.5	20.8	16.0	15.0	7.5	4.2	2.0	-	100.0 (307)
	43.2	19.4	19.1	7.5	7.2	2.0	1.4	-	100.0 (345)
	44.5	24.0	13.5	7.0	7.9	1.5	1.5	-	100.0 (458)
			50.006(24)**						
본인소득 200만원 미만 200~250만원 미만 250~300만원 미만 300~400만원 미만 400만원 이상 $\chi^2(df)$	34.6	25.0	13.3	18.2	5.2	1.8	1.8	-	100.0 (384)
	35.6	24.6	15.5	11.0	7.3	3.2	2.8	-	100.0 (464)
	40.6	20.8	17.2	11.9	7.2	1.1	1.1	-	100.0 (360)
	45.2	20.2	16.8	8.0	6.7	1.0	2.0	-	100.0 (489)
	42.5	23.4	17.1	5.7	8.4	2.7	0.3	-	100.0 (334)
			65.652(24)***						

구분	교육비 및 보육비 지원	유연근무제 도 활성화	아빠 육아휴직 활성화	연차휴가 사용 분할제도	직장보육 시설 설치	부모교육	보육 및 육아정보 안내와 상담	기타	계(수)
직급 사원급 대리급 과장급 차장/부장급 이상 $\chi^2(df)$	40.0	21.2	14.4	14.2	5.6	2.6	2.1	-	100.0 (780)
	34.8	23.2	19.3	11.2	7.9	2.1	1.5	-	100.0 (466)
	40.9	24.0	15.3	9.3	6.7	1.6	2.1	-	100.0 (430)
	44.2	24.2	15.8	5.4	8.7	0.8	0.8	-	100.0 (355)
				40.773(18)**					
총 경제활동 기간 5년 미만 5~10년 미만 10~15년 미만 15~20년 미만 20년 이상 $\chi^2(df)$	32.4	27.0	17.3	13.2	4.1	1.9	4.1	-	100.0 (318)
	35.5	18.5	20.8	14.3	7.3	1.8	2.0	-	100.0 (400)
	43.4	20.8	16.5	9.1	6.2	2.7	1.2	-	100.0 (514)
	40.9	25.8	13.2	9.1	8.3	1.6	1.0	-	100.0 (492)
	45.0	22.1	11.7	10.1	8.5	1.6	1.0	-	100.0 (307)
			61.920(24)***						
1+2순위	58.8	50.4	35.2	24.1	21.3	5.1	4.5	0.6	(2,031)

** $p < .01$, *** $p < .001$

2) 자녀양육 지원 제도의 시행 및 활성화를 위해 가장 필요한 사항

다음은 직장에서 자녀 양육 지원제도의 시행과 활성화를 위해 가장 필요하다고 생각되는 것에 대해 질의하였다. 전반적으로 법적인 강제시행이 37.7%로 가장 높았고, 기업 내 전반적인 분위기 조성 15.4%, 제도 이용자에 대한 불이익 금지 13.7%, 기업 경영주의 의지 11.6%, 양육에 대한 사회적 인식 변화 9.3%, 기업에 대한 정부 지원 8.3%, 대체인력 확보 4.0%순으로 나타났다. 연령별로 30대의 경우 법적인 강제시행에 대한 수요가 41.8%로 가장 높았으며, 여성에 비해 남성의 비중이 높은 것이 특징이다. 또한 자녀가 없는 응답자에 비해 자녀가 있는 응답자들의 법적인 강제시행에 대한 수요가 더 강하며, 특히 영아를 가진 응답자의 54.2%가 법적인 강제시행을 요구하고 있었다. 업종별로는 보건업 및 사회복지 서비스업, 기타(예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 등)업종에서의 법적인 강제시행 요구가 다른 업종에 비해 높은 것으로 보인다. 또한 과장급에서 법적인 강제시행 요구가 43.0%로 다른 직급에 비해 높았으며, 통계적으로 유의미하지 않았지만, 판매직의 경우 법적인 강제시행 수요 다음으로 제도 이용자에 대한 불이익 금지 요구가 높았다.

1순위와 2순위의 결과를 종합해보아도 그 경향성은 비슷하게 나타났다. 즉, 법적인 강제시행 45.0%, 기업 내 전반적인 분위기 조성 36.1%, 제도 이용자에 대한 불이익 금지 33.8%, 기업 경영주의 의지 27.4%, 양육에 대한 사회적 인식 변화 24.1%, 기업에 대한 정부 지원 21.6%, 대체인력 확보 11.9%, 기타 0.1% 순으로 1순위 결과와 다르지 않았다.

“항상 제도는 많아요, 제도는 많은데, 쓰지만 하면 눈치가 보여서 법제화되지 않으면 직장인들이 나 이거 쓰겠어, 이거는 진짜 용감하게 지르지 않고선 못하는 거거든요. 격차가 많이 있죠. 대기업을 선호하는 게 대기업을 그런 것들을 많이 도입을 하고 있고 시행을 하고 있잖아요. 근데 이러한 중소기업, 중견 기업들은 제도를 도입하는 게 아직도 미미하고, 눈치도 많이 보여요.”(중소기업 재직자 여성 A)

“작은 회사들은 근로시간 단축 같은 제도를 직원도 모르잖아요. 사실 출판사가 협소하다 보니 그 당시에 출산휴가가 3개월이었는데 3개월도 못 썼어요. 이런 제도는 밑에까지 의무화가 되지 않는 이상은 절대 쓸 수 없는 제도가 아닌가, 이런 생각도 조금 들어요.”(경력단절여성 A)

“저희 신랑 회사 같은 경우 이런 제도 다 있지만, 특히 남자 육아 휴직은 나도 쓸 수 있어, 언제까지 쓸 수 있어, 하지만 갔다 오면 책상이 없겠지, 라는 얘기를 아직도 해요. 제도가 있는 곳은 그걸 쓸 수 있는 분위기가 필요한 것 같고, 없는 곳은 만들어서 강제 시행을 하는 게 필요한 것 같아요.”(경력여성단절 C)

“인사이동이나 팀을 구성하는 일들이 직장에서는 있잖아요. 육아와 육아가 예정되어 있는 직원을 약간 좀 꺼린다는 걸 소문으로 들어본 것 같아요. 저 팀원이 오면 아이를 낳을 거야, 그리고 저 사람은 아이 때문에 일찍 가야 해, 이런 것들 때문에 팀 구성에 그게 굉장히 영향력으로 작용하는 것 같아요.”(경력단절여성 B)

〈표 IV-3-6〉 자녀양육 지원 제도의 시행 및 활성화를 위해 가장 필요한 사항(1순위/1+2순위)

구분	단위: %(명)							계수	
	법적인 강제시행	기업 내 전반적인 분위기 조성	제도 이용자에 대한 불이익 금지	기업 경영주의 의지	양육에 대한 사회적 인식 변화	기업에 대한 정부 지원	대체인력 확보		기타
전체	37.7	15.4	13.7	11.6	9.3	8.3	4.0	-	100.0 (2,031)
연령									
20대	35.0	17.2	15.1	8.8	11.1	8.4	4.4	-	100.0 (477)
30대	41.8	15.2	13.0	11.4	8.6	7.4	2.6	-	100.0 (718)
40대	35.8	14.5	13.6	13.4	8.7	9.0	5.0	-	100.0 (836)
$\chi^2(df)$				22.042(12)*					
성별									
여성	34.5	16.3	15.0	8.9	11.6	8.2	5.6	-	100.0 (855)
남성	40.1	14.7	12.8	13.6	7.6	8.3	2.9	-	100.0 (1,176)
$\chi^2(df)$				33.633(6)***					
민내자녀연령									
자녀 없음	33.1	16.9	14.2	11.6	9.4	9.4	5.4	-	100.0 (1,113)
영아	54.2	9.3	10.2	10.2	7.1	8.0	0.9	-	100.0 (225)
유아	45.6	12.3	11.1	13.2	8.4	6.6	2.7	-	100.0 (333)
초등 저학년	34.4	17.2	16.9	11.1	10.8	6.4	3.1	-	100.0 (360)
$\chi^2(df)$				66.590(18)***					
업종									
제조/생산/화학업	39.5	13.5	14.3	12.0	8.8	8.2	3.8	-	100.0 (876)
건설/전기/가스/수도업/문수업	35.8	18.9	10.1	10.7	6.9	13.2	4.4	-	100.0 (159)
도소매/판매/유통업+숙박 및 음식점업	37.5	13.7	15.8	11.2	9.5	9.1	3.2	-	100.0 (285)

구분	법적인 강제시행	기업 내 전반적인 분위기 조성	제도 이용자에 대한 불이익 금지	기업 경영주의 의지	양육에 대한 사회적 인식 변화	기업에 대한 정부 지원	대체인력 확보	기타	계(수)	
IT 정보통신업/전문, 과학 및 기술서비스업 금융/은행/보험업+ 부동산업대업 교육서비스업 보건업 및 사회복지 서비스업 기타 $\chi^2(df)$	35.2	15.3	11.9	14.0	9.3	11.0	3.4	-	100.0 (236)	
	31.7	15.0	19.2	6.7	14.2	4.2	9.2	-	100.0 (120)	
	29.9	26.2	15.0	14.0	6.5	5.6	2.8	-	100.0 (107)	
	42.5	15.1	13.2	9.4	15.1	2.8	1.9	-	100.0 (106)	
	40.8	19.0	8.5	11.3	7.7	6.3	6.3	-	100.0 (142)	
				68.707(42)**						
직급 사원급 대리급 과장급 차장/부장급 이상 $\chi^2(df)$	34.9	15.5	15.6	9.0	10.9	9.5	4.6	-	100.0 (780)	
	38.0	18.2	13.9	11.4	6.7	8.4	3.4	-	100.0 (466)	
	43.0	12.8	10.5	14.2	9.5	6.7	3.3	-	100.0 (430)	
	37.2	14.4	13.2	14.6	8.7	7.3	4.5	-	100.0 (355)	
				35.706(18)**						
	1+2순위	45.0	36.1	33.8	27.4	24.1	21.6	11.9	0.1	(2,031)

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

3) 직장의 자녀 양육 지원제도의 효과성

직장의 자녀 양육 지원제도의 효과성에 대해 질의하였다. 효과성은 2가지로 분류하여 측정하였는데, 개인적 차원의 업무 몰입도, 직무 만족도, 조직 충성도, 근로자의 출산에 영향, 조직적 차원에서의 기업 생산성, 기업 우수인력 확보, 기업이미지 및 홍보효과 개선 정도에 대한 인식을 조사하였다. 전반적으로 기업 이미지 개선 및 홍보효과가 높아진다고 응답한 비중이 전체 79.8%로 가장 높았고, 업무 몰입도와 직무만족도 향상이 78.7%, 조직 충성도 78.1%, 기업의 우수인력 확보 70.8%, 근로자의 출산에의 영향 68.7%, 기업 생산성 향상이 61.8% 순으로 나타났다. 자녀 양육 지원제도의 효과성에 대한 인지는 남성보다 여성에게서 긍정적 효과성이 큰 것으로 나타났다. 그러나 근로자 출산에의 영향 정도는 통계적으로 유의미하지 않았다. 직무별로는 사무직의 효과성 인지 수준이 다른 직무에 비해 높았지만 근로자 출산에의 영향과 기업이미지 개선 및 홍보효과 향상은 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

중소기업에 비해 대기업에서의 긍정적 효과성에 대한 수준이 높은 것으로 나타났다. 즉 기업 이미지 개선 및 홍보효과, 업무몰입도, 직무만족도, 조직 충성도 순으로 높았으나 근로자의 출산에의 영향, 기업 생산성 및 우수인력 확보는 통계적으로 유의미하지 않았다. 특히 어린 자녀(영유아)를 가진 응답자의 경우 직장의 자녀 양육 지원이 출산에 영향을 미친다는 응답이 다른 집단에 비해 높았다. 전반적으로 자녀가 없는 응답자보다 자녀가 있는 경우 직장의 육아지원에 대한 긍정적 효과성 인지수준이 높게 나타났다. 근속기간에 따른 경향성은 발견되지 않았으나 기업생산성과 우수인력 확보에 효과성을 보인다고 응답하였다.

〈표 IV-3-7〉 직장의 자녀 양육 지원제도의 효과성

단위: %(명)

구분	개인적 지원			조직적 지원			수
	업무 몰입도 향상	직무 만족도 향상	조직 충성도(에사심) 향상	근로자의 출산에의 영향	기업 생산성 향상	기업 우수인력 확보	
진체	78.7	78.7	78.1	68.7	61.8	70.8	(2,031)
성별							
여성	83.0	83.0	81.4	71.0	65.7	74.4	(855)
남성	75.6	75.6	75.7	67.1	58.9	68.1	(1,176)
<i>t</i>	16.852(2)***	16.852(2)***	10.320(2)**	4.497(2)	10.661(2)**	10.093(2)**	7.398(2)*
직무							
사무직	80.8	80.8	80.4	70.5	63.2	73.2	(1,423)
판매직	73.5	73.5	74.0	67.6	65.7	67.2	(204)
생산직	74.0	74.0	72.0	63.1	55.0	63.9	(404)
<i>F</i>	15.135(4)**	15.135(4)**	15.982(4)**	8.927(4)	12.086(4)*	19.702(4)***	7.695(4)
기업규모							
10-29인	76.3	76.3	75.9	66.7	62.5	69.8	(523)
30-49인	79.6	79.6	83.2	66.8	63.3	73.9	(226)
50-99인	74.5	74.5	72.6	68.6	54.0	63.1	(274)
100-299인	77.9	77.9	76.6	67.7	59.7	70.6	(402)
300인 이상	83.0	83.0	81.5	71.9	65.5	73.9	(606)
<i>F</i>	18.631(8)*	18.631(8)*	16.925(8)*	8.496(8)	15.487(8)	14.302(8)	30.329(8)***
자녀 유무							
자녀 없음	70.0	77.4	76.0	67.2	58.0	66.7	(1,113)
영아	73.3	82.7	82.7	80.0	66.7	77.8	(225)
유아	73.9	79.9	79.6	70.3	64.3	72.4	(333)
초등 재학년	69.7	79.4	80.3	65.0	68.3	77.5	(360)
<i>F</i>	16.412(6)*	7.593(6)	17.961(6)**	20.823(6)**	20.071(6)**	25.393(6)***	7.238(6)

구분	개인적 차원				조직적 차원			수
	업무 몰입도 향상	직무 만족도 향상	조직 충성도(에사님) 향상	근로자의 출산에의 영향	기업 생산성 향상	기업 우수인력 확보	기업이미지 개선 및 홍보효과	
근속기간								
2년 미만	74.1	80.0	79.7	71.0	61.2	73.3	81.2	(479)
2-4년 미만	71.9	80.1	78.3	69.0	63.1	69.9	78.1	(442)
4-6년 미만	67.1	72.0	73.3	64.2	58.3	63.8	74.6	(307)
6-10년 미만	72.8	80.6	80.9	70.7	63.5	71.6	80.9	(345)
10년 이상	67.9	79.3	77.3	67.7	62.2	72.9	82.5	(458)
F	12.858(8)	11.684(8)	8.300(8)	7.201(8)	19.916(8)*	16.566(8)*	13.470(8)	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

다. 요약 및 시사점

직장의 육아지원 현황과 효과성을 분석한 주요 결과는 다음과 같다. 전체 응답자를 대상으로 1~2시간 정도 개인 또는 가족 관련 일 처리가 가능한지 질의한 결과 59.6%는 급한 경우만 가능하다고 응답을 하였다. 반면 16.9%는 불가능하다고 응답하였는데, 이들은 특성은 30대, 여성, 생산직, 본인소득 200만원 미만, 사원급의 응답이 높은 것이 특징이다. 반대로 대부분 가능하다고 응답한 23.%의 특징을 살펴보면, 40대, 여성, 사무직, 본인소득 400만 원 이상, 차부장급으로 나타났다. 또한 자녀가 있는 근로자를 대상으로 출산과 자녀양육을 위한 직장지원이 가장 필요한 시기를 조사하였는데, 영아기가 54.1%로 절반이상을 차지하였고, 유아기 15.6%로 전체 응답자의 70.3%가 영유아기 시기의 직장지원이 가장 필요하다고 인지하고 있었다. 이와 더불어 자녀돌봄에 가장 어려움을 겪는 시간대를 질의한 결과, 기관 등원 이전 시간과 출근 준비시간이 겹치는 오전 6~9시 사이의 어려움이 32.9%로 가장 높았으며, 그 다음은 정규 하원시간이 속해 있는 15~18시 사이의 응답이 26.9%로 나타났다. 따라서 출근시간을 비교적 자유롭게 선택할 수 있는 시차출근제 활성화와 효율적 근로를 가능하게 하는 인프라 및 조직문화 조성이 무엇보다 필요하다. 남성의 경우 기타 시간과 21시 이후 시간대의 자녀돌봄에 어려움이 여성보다 높은 것이 특징이다. 업종별로 살펴보면, 도소매/판매/유통/숙박 및 음식점업과 금융/은행/보험 및 부동산 임대업에서는 18~21시 사이를, 기타(예술, 스포츠, 여가관련 서비스업)업종은 역시 6~9시 사이와 15~18시 사이에 자녀돌봄 어려움이 가장 큰 것으로 나타났다.

긴급돌봄이 필요할 때 해결방법에 대해서도 성별 차이가 나타났다. 남성의 경우 본인의 휴가 또는 외출 사용이 가장 높았으나, 여성은 조부모나 친척에게 도움을 요청하는 비중이 가장 높았다. 기업규모가 커질수록, 본인의 소득이 높아질수록 휴가나 외출제도 사용 비중이 높았다. 직급이 올라갈수록 본인의 휴가나 외출을 사용하는 비중이 높았고, 사원급의 경우 조부모나 친척에게 도움을 요청하는 비중이 높다. 이는 근속기간과도 비슷한 결과를 보였는데, 이러한 차이는 근속기간에 따른 휴가일수가 상이하다는 점과 휴가 등 제도사용에 대한 조직문화 수준을 고려하여 해석에 유의하여야 한다.

다음으로 직장의 육아지원제도의 효과성에 대해 살펴보았다. 직장에서 자녀양육을 위해 반드시 시행했으면 하는 제도로, 교육비 및 보육비 등의 현금지원의 요구가 가장 높았다. 또한 유연근무제도 및 아빠육아휴직 제도 활성화 등 일·생활 균형 제도의 활성화 요구 비중도 높게 나타났다. 교육비 부담이 비교적 큰 40대와 남성에게서 현금지원 수요가 높게 나타났고, 기업규모가 커질수록 현금수요에 대한 요구가 높았다. 반면 소규모 기업에서는 일·생활 균형 제도들의 활성화 수요가 높다는 것이 특징이다. 또한 자녀 양육 지원제도의 활성화를 위해 법적인 강제시행이 가장 높게 나타났다. 특히 30대, 남성, 영아기의 자녀를 둔 응답자의 경우 법적인 강제시행에 대한 요구가 다른 집단보다 높았다. 직장의 육아지원제도를 시행함으로써 응답자 개인 뿐 아니라 조직 차원의 긍정적 효과성도 입증되었다. 즉, 제도시행은 남성보다 여성에게 더 큰 긍정적 의미가 있는 것으로 확인되었으며, 중소기업에 비해 대기업에서의 효과성 수준이 높은 것으로 확인되었다. 특히, 어린자녀(영유아)를 가진 응답자의 경우 직장의 자녀양육 지원이 출산에 영향을 미친다는 응답이 다른 집단에 비해 높았고, 자녀가 있는 근로자의 긍정적 효과성 수준이 높았다. 다시 말해, 직장의 육아지원제도는 비단 현재 자녀를 가진 근로자 뿐 아니라, 잠재적인 부모로서의 근로자의 개인적 업무몰입이나 직무만족 뿐 아니라 조직적 차원의 생산성 향상과 더불어 기업이미지 개선에 영향을 미친다는 점을 명심해야 할 것이다.

4. 직장의 육아문화 현황

전반적인 직장문화와 더불어 육아를 중심으로 형성된 직장의 문화를 살펴보기 위해 상사와 동료의 인식, 회사 내 육아지원 분위기, 육아를 어렵게 하는 부정적 요소, 현재 직장육아문화에의 평가, 긍정적 방향으로의 변화 노력 등에 대한 의견을 수렴하였다.

가. 전반적 직장 문화

직장에서 체감되는 전반적인 문화를 살펴보기 위해 ‘초과 근로를 하는 것이 평가에 도움이 된다’, ‘형식적이고 불필요한 보고나 회의가 많다’, ‘업무시간 외 메일이

나 SNS 등을 통한 업무지시가 많다', '상하간 자유로운 의사소통이 가능하다', '다양한 특성(성별, 학력, 세대, 가족형태)의 사람들이 함께 일하기 좋은 분위기이다' 등의 문항으로 그 동의 정도를 4점 척도로 확인하였다. '매우그렇다(4점)'와 '그렇다(3점)'에 답한 동의 비율과 응답자 평균의 집단 간 차이를 제시한 결과는 <표 IV-4-1>과 같다.

먼저 '초과 근로를 하는 것이 좋은 평가에 도움이 된다' 고 생각하는지에 대해서는 49.7%의 동의비율을 보였고, 응답자 평균 2.5점으로 나타났다. 남성의 경우(2.6점)가 여성(2.4점)보다, 소득이 200만원에서 300만원 사이 집단(2.5점)에서, 직급을 기준으로는 대리급(2.6점)과 사원급(2.5점)에서 다른 경우보다 그 동의정도가 높은 경향을 보였다.

'형식적이고 불필요한 보고나 회의가 많다'는 측면에 대해서는 동의비율이 55.5%, 응답자 평균은 2.6점으로 나타났다. 연령별로는 40대(2.7점)에서, 성별을 기준으로는 남성(2.7점)의 경우에, 기업의 규모를 기준으로는 그 규모가 커질수록, 소득을 기준으로는 소득이 높을수록, 근속기간을 기준으로는 6년 이상인 집단(2.7점)에서 그 동의정도가 높았다.

'업무시간 외 메일이나 SNS를 통한 업무지시가 많다'고 생각하는지에 대해서는 35.8%의 동의비율을 보였고, 평균 2.3점으로 나타났다. 소득이 300만원 이상인 집단(2.4점)에서, 직급을 기준으로는 과장급 이상에서 다른 경우보다 동의정도가 높은 경향을 보였다. '상하간 자유로운 의사소통이 가능하다'고 생각하는 경우는 58.7%의 동의를 보이며, 평균 2.6점으로 나타났다. 연령을 기준으로는 20대(2.7점)에서, 기업의 규모가 30인 미만(2.7점)의 경우에 다른 집단보다 상대적으로 높은 동의 경향을 보였다.

'다양한 특성의 사람들이 함께 일하기 좋은 분위기이다'라고 생각하는지에 대해서는 61.9%의 높은 동의를 보여 평균 2.6점으로 나타났다. 연령을 기준으로는 20대(2.7점)에서, 다른 집단보다 높은 동의 경향을 보였다.

〈표 IV-4-1〉 직장의 전반적인 문화

구분	직장의 전반적인 문화												수			
	최고근로를 하는 것이 좋은 평가에 도움이 된다			형식적이고 불필요한 보고나 회의가 많다			업무시간 외 메일이나 SNS를 통한 업무지시가 많다			상당한 자유로운 의사소통이 가능하다				다양한 특성의 사람들이 함께 일하기 좋은 분위기이다		
	동의 비율	평균(표준편차)	F	동의 비율	평균(표준편차)	F	동의 비율	평균(표준편차)	F	동의 비율	평균(표준편차)	F		동의 비율	평균(표준편차)	F
전체	49.7	2.5 (0.8)		55.5	2.6 (0.8)		35.8	2.3 (0.8)		58.7	2.6 (0.8)		61.9	2.6 (0.8)	(2,031)	
연령																
20대	47.6	2.5 (0.9)		56.6	2.6 (0.9)		35.2	2.3 (0.9)		65.0	2.7 (0.8)		66.9	2.7 (0.8)	(477)	
30대	50.6	2.5 (0.8)		58.1	2.7 (0.8)		37.6	2.4 (0.9)		55.6	2.5 (0.8)		58.8	2.6 (0.8)	(718)	
40대	50.2	2.5 (0.8)		52.8	2.6 (0.8)		34.6	2.3 (0.8)		57.8	2.6 (0.7)		61.7	2.6 (0.7)	(836)	
F		0.1(a)			3.4*(a)			2.1(a)			4.8**			4.9**(a)		
성별																
여성	41.4	2.4 (0.8)		51.2	2.6 (0.8)		35.6	2.3 (0.9)		59.3	2.6 (0.7)		62.5	2.6 (0.8)	(855)	
남성	55.8	2.6 (0.8)		58.7	2.7 (0.8)		36.0	2.3 (0.8)		58.2	2.6 (0.8)		61.5	2.6 (0.7)	(1,176)	
t		6.1***			3.6***			0.8			-0.4			-0.1		
기업규모																
10-29인	49.7	2.5 (0.8)		44.4	2.4 (0.8)		36.9	2.3 (0.8)		62.5	2.7 (0.8)		64.1	2.7 (0.8)	(523)	
30-49인	49.1	2.5 (0.8)		55.8	2.6 (0.8)		33.6	2.3 (0.8)		59.3	2.6 (0.8)		56.6	2.5 (0.8)	(226)	
50-99인	51.1	2.5 (0.8)		55.5	2.6 (0.9)		39.1	2.4 (0.8)		55.8	2.5 (0.8)		58.8	2.6 (0.8)	(274)	
100-299인	53.2	2.5 (0.9)		59.2	2.7 (0.8)		33.6	2.3 (0.9)		59.0	2.6 (0.8)		60.9	2.6 (0.7)	(402)	
300인 이상	47.0	2.5 (0.8)		62.7	2.8 (0.8)		35.6	2.4 (0.9)		56.3	2.5 (0.7)		64.0	2.6 (0.7)	(606)	
F		0.4			11.8***			1.7			3.5**			1.7		

단위: 점(%)

구분	직장의 전반적인 문화										수	
	초과근로를 하는 것이 좋은 평가에 도움이 된다		형식적이고 불필요한 보고나 회의가 많다		업무시간 외 메일이나 SNS를 통한 업무지시가 많다		상하간 자유로운 의사소통이 가능하다		다양한 특성의 사람들이 함께 일하기 좋은 분위기이다			
	동의 비율	평균(표준편차)	동의 비율	평균(표준편차)	동의 비율	평균(표준편차)	동의 비율	평균(표준편차)	동의 비율	평균(표준편차)		
본인소득												
200만원 미만	38.3	2.3 (0.8)	43.8	2.4 (0.9)	29.7	2.2 (0.9)	57.8	2.6 (0.8)	63.5	2.6 (0.8)	(384)	
200~250만원 미만	45.0	2.5 (0.9)	54.7	2.6 (0.9)	35.8	2.3 (0.9)	61.2	2.6 (0.7)	61.2	2.6 (0.7)	(464)	
250~300만원 미만	51.4	2.5 (0.9)	56.1	2.7 (0.8)	36.4	2.3 (0.9)	59.2	2.6 (0.8)	62.5	2.6 (0.8)	(360)	
300~400만원 미만	57.1	2.4 (0.8)	58.3	2.7 (0.8)	37.2	2.4 (0.8)	57.9	2.5 (0.8)	60.3	2.6 (0.7)	(489)	
400만원 이상	56.9	2.4 (0.8)	65.6	2.8 (0.8)	40.1	2.4 (0.8)	56.9	2.6 (0.7)	62.6	2.6 (0.7)	(334)	
<i>F</i>		8.6*** ^(a)		10.4*** ^(a)		5.1***		0.9		0.1 ^(a)		
직급												
사원급	44.7	2.5 (0.9)	49.6	2.6 (0.9)	31.9	2.2 (0.9)	58.7	2.6 (0.8)	63.6	2.7 (0.8)	(780)	
대리급	48.1	2.6 (0.8)	60.3	2.7 (0.8)	35.2	2.3 (0.9)	56.7	2.6 (0.8)	59.7	2.6 (0.8)	(466)	
과장급	56.5	2.4 (0.8)	60.2	2.7 (0.8)	43.0	2.5 (0.8)	57.4	2.6 (0.7)	56.7	2.6 (0.7)	(430)	
차장/부장급 이상	54.6	2.4 (0.8)	56.6	2.7 (0.8)	36.3	2.4 (0.8)	62.8	2.6 (0.7)	67.3	2.7 (0.7)	(355)	
<i>F</i>		4.2** ^(a)		3.6* ^(a)		8.0***		0.4 ^(a)		2.3 ^(a)		
근속기간												
2년 미만	47.8	2.5 (0.9)	47.8	2.5 (0.8)	35.1	2.3 (0.8)	63.0	2.6 (0.7)	66.4	2.7 (0.8)	(479)	
2~4년 미만	49.3	2.5 (0.8)	55.7	2.6 (0.9)	38.0	2.3 (0.9)	57.7	2.6 (0.8)	60.4	2.6 (0.8)	(442)	
4~6년 미만	50.2	2.5 (0.8)	53.1	2.6 (0.8)	38.8	2.4 (0.9)	59.6	2.6 (0.8)	65.5	2.7 (0.8)	(307)	
6~10년 미만	50.1	2.5 (0.8)	60.3	2.7 (0.9)	33.0	2.3 (0.9)	61.7	2.6 (0.8)	61.2	2.6 (0.7)	(345)	
10년 이상	51.5	2.5 (0.8)	61.6	2.7 (0.8)	34.5	2.3 (0.8)	52.2	2.5 (0.7)	56.8	2.6 (0.7)	(458)	
<i>F</i>		0.4		4.8***		1.3		2.2		2.0		

주: 4점 척도임. 동의비율은 '매우 그렇다'그렇다'를 합산한 비율임.
 * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

나. 육아에 대한 직장 구성원의 인식

육아하는 직원과 육아에 대한 구성원의 인식을 직속상사와 동료들의 반응을 통해 살펴보고자하였다.

1) 직속 상사의 인식

육아하는 팀원과 육아에 대한 직장상사의 인식, 반응을 육아문제에 관심을 두는지, 육아지원 관련 제도의 활용 시 눈치를 주는지, 팀원과 함께 일하는 것을 부담스러워하는지에 대해 4점 척도로 그 동의정도를 살펴보았다. 그 결과는 <표 IV-4-2>와 같다.

먼저 직장상사는 '팀원들의 육아문제에 관심을 기울이는 편이다'라는 진술에 48.3%가 '그렇다' 또는 '매우 그렇다'로 응답하였고, 평균 2.4점 정도의 동의를 보였다. 평균의 중심으로 비교해보면 판매직(2.5점)에서 생산직(2.3점)보다 더 동의정도가 높았다.

'육아를 위한 제도를 사용하는 데에 업무상 불이익을 주거나 눈치를 준다'는 진술에는 33.8%가 동의하였고 30인 미만의 기업규모에서 그 비율이 37.9%, 50인~99인 규모에서 35.8%로 다른 규모보다 상대적으로 높게 나타났다.

'육아가 필요한 자녀를 둔 팀원과 함께 일하는 것을 부담스러워한다'는 진술에는 31.6%가 동의하여 열 명 중 일곱 명 정도는 그렇지 않다고 평가하고 있음을 보여준다. 50인~99인 기업 규모에서 그 비율이 36.9%, 30인 미만 규모에서 33.7%로 상대적으로 높게 나타났다.

이러한 결과는 직장에서 육아하는 팀원에 대한 직속상사의 인식과 태도는 부정적 부분의 동의비율이 30% 내외로 낮아 대체로 긍정적이라고 평가할 수 있다. 30인 미만의 소규모 기업에서 육아관련 제도의 활용에 눈치를 주거나, 함께 일하는 것을 부담스러워한다는 등의 부정적 진술에 대한 응답비율이 높음은 소규모 기업에서 상대적으로 육아에 대한 지지적인 분위기가 형성되어있지 못함을 간접적으로 보여준다.

〈표 IV-4-2〉 팀원의 육아에 대한 직장상사의 인식

구분	팀원의 육아에 대한 직장상사의 인식										수
	팀원들의 육아문제에 관심을 기울이는 편이다		육아를 위한 제도를 사용하는 데에 업무상 불이익을 주거나 눈치를 준다		육아가 필요한 자녀를 둔 팀원과 함께 일하는 것을 부담스러워한다		팀원의 육아에 대한 직장상사의 인식		육아가 필요한 자녀를 둔 팀원과 함께 일하는 것을 부담스러워한다		
	동의비율	평균(표준편차)	동의비율	평균(표준편차)	동의비율	평균(표준편차)	동의비율	평균(표준편차)	동의비율	평균(표준편차)	
전체	48.3	2.4 (0.8)	33.8	2.3 (0.8)	31.6	2.2 (0.7)					(2,031)
연령											
20대	49.7	2.4 (0.8)	31.4	2.2 (0.8)	30.2	2.2 (0.8)					(477)
30대	48.2	2.4 (0.8)	36.5	2.3 (0.8)	31.9	2.2 (0.7)					(718)
40대	47.6	2.4 (0.7)	32.8	2.3 (0.7)	32.1	2.3 (0.7)					(836)
<i>F</i>		0.1(e)		3.7*(e)		1.2(e)					
여성	48.8	2.4 (0.8)	33.9	2.3 (0.7)	32.6	2.2 (0.7)					(855)
남성	48.0	2.4 (0.8)	33.7	2.3 (0.8)	30.8	2.2 (0.7)					(1,176)
<i>t</i>		0.1		0.5		-0.4					
직무											
사무직	50.1	2.4 (0.8)	34.4	2.3 (0.8)	33.0	2.3 (0.7)					(1,423)
판매직	50.0	2.5 (0.8)	27.9	2.2 (0.8)	27.0	2.2 (0.7)					(204)
생산직	41.1	2.3 (0.8)	34.4	2.3 (0.7)	28.7	2.2 (0.7)					(404)
<i>F</i>		6.1**		2.8		1.8					
기업규모											
10-29인	44.2	2.4 (0.8)	37.9	2.3 (0.8)	33.7	2.3 (0.7)					(523)
30-49인	46.5	2.4 (0.8)	30.5	2.2 (0.7)	27.9	2.2 (0.7)					(226)
50-99인	50.0	2.4 (0.8)	35.8	2.4 (0.7)	36.9	2.4 (0.7)					(274)
100~299인	50.0	2.4 (0.8)	33.1	2.3 (0.8)	29.9	2.2 (0.7)					(402)
300인 이상	50.7	2.5 (0.8)	31.0	2.2 (0.7)	29.9	2.2 (0.7)					(606)
<i>F</i>		1.1		2.8*		4.5**					

주: 4점 척도임. 동의비율은 '매우 그렇다'그렇다'를 합산한 비율임.

* $p < .05$, ** $p < .01$.

2) 동료의 인식

육아와 육아하는 동료에 대한 직장동료들의 인식, 반응을 자녀로 인한 업무조정에 협조적인지, 육아지원 관련 제도의 활용 시 눈치를 주는지, 육아문제를 자유롭게 이야기하는 지 등의 질문으로 파악하고자 하였다. 그 결과는 <표 IV-4-3>과 같다.

먼저 직장동료는 ‘자녀를 돌봐야하는 상황이 생겼을 때, 업무일정 조정에 협조적이다’라는 진술에 79.2%가 ‘그렇다’ 또는 ‘매우 그렇다’로 답하여 거의 응답자 열명 중 여덟 명이 그렇게 체감하고 있음을 보여준다. 특히 기업의 규모가 100인 이상의 경우에 그 동의비율이 80%를 상회하였다.

직장동료가 ‘육아제도를 사용하는데 눈치를 준다’는 진술에는 33.3%가 동의하였고 50인~99인 규모에서 40.9%로 다른 규모보다 상대적으로 높게 답한 반면, 300인 이상의 규모에서는 28.2%로 낮게 나타났다.

직장동료와 함께 ‘회사에서 육아문제를 자유롭게 이야기할 수 있다’는 진술에는 69.9%가 ‘그렇다’ 또는 ‘매우 그렇다’로 동의하였다. 기업의 규모가 100인~299인 경우에 그 동의비율은 70.6%, 300인 이상인 경우는 74.3%로 상대적으로 높게 나타났다.

“저는 많이 하는 편이고요, 저희 영업팀에 자녀를 셋 둔 직원이 두 분 더 계셔서 많이 제가 조언도 얻어요. 저보다 앞에 먼저 겪으셨으니까요. 또 저는 팀에서 육아 얘기를 하고 조언을 얻고.”(중소기업 재직자 남성 D)

〈표 IV-4-3〉 동료의 육아에 대한 직장동료의 인식

구분	동료의 육아에 대한 직장동료의 인식				수
	자녀를 돌보아주는 상황이 생겼을 때, 업무일정 조정에 협조적이다		회사에서 육아문제를 자유롭게 이야기 할 수 있다		
	동의비율	평균(표준편차)	동의비율	평균(표준편차)	
전체	79.2	2.9 (0.6)	33.3	2.3 (0.7)	(2,031)
연령					
20대	78.6	2.9 (0.6)	31.7	2.2 (0.8)	(477)
30대	78.0	2.9 (0.7)	35.9	2.3 (0.8)	(718)
40대	80.5	2.9 (0.6)	32.1	2.3 (0.7)	(836)
<i>F</i>		0.9(a)		1.5(a)	3.3*
여성	77.4	2.9 (0.6)	33.0	2.3 (0.7)	(855)
남성	80.4	2.9 (0.6)	33.6	2.3 (0.7)	(1,176)
<i>t</i>		1.5		0.9	0.7
직무					
사무직	80.1	2.9 (0.6)	34.2	2.3 (0.7)	(1,423)
판매직	80.9	2.9 (0.6)	28.4	2.2 (0.7)	(204)
생산직	75.0	2.8 (0.7)	32.9	2.3 (0.8)	(404)
<i>F</i>		1.5(a)		2.5	2.6(a)
기업규모					
10~29인	77.1	2.9 (0.6)	35.0	2.3 (0.7)	(523)
30~49인	74.8	2.8 (0.7)	35.4	2.3 (0.8)	(226)
50~99인	75.2	2.8 (0.6)	40.9	2.4 (0.7)	(274)
100~299인	81.1	2.9 (0.6)	32.6	2.3 (0.8)	(402)
300인 이상	83.2	2.9 (0.6)	28.2	2.2 (0.7)	(606)
<i>F</i>		2.8*(a)		5.2***	3.5**(a)

주: 4점 척도임. 동의비율은 '매우 그렇다+그렇다'를 합산한 비율임.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

다. 회사 내 육아지원 및 분위기

근무하고 있는 직장에서 육아지원이 잘 이루어지고 있는지, 자녀를 키우기 좋은 회사인지, 육아기 직원의 조직 몰입도가 낮다고 생각하는지, 육아지원제도는 여성들이 사용한다고 생각하는지, 육아지원제도의 활용으로 다른 직원들이 피해를 본다고 생각하는지 등의 질문으로 직장의 육아지원 및 분위기에 대해 4점 척도로 그 동의정도를 확인하였다. 그 결과는 <표 IV-4-4>와 같다.

근무하고 있는 직장에서는 ‘근로자에 대한 육아지원이 잘 이루어지고 있는 편이다’라는 진술에 대해 응답자의 45%가 ‘그렇다’ 또는 ‘매우 그렇다’의 동의를 보였다. 직무를 기준으로 판매직(49%)에서 생산직(41.8%)보다 그 동의 비율이 높았다. 기업의 규모를 중심으로 보면 100~299인 경우에 그 동의비율은 47%, 300인 이상인 경우는 57.3%로 상대적으로 높게 나타났다. 수도권에 위치한 직장에서 47.7%가 동의하여 비수도권 직장 근무의 경우 41.9%보다 그 동의비율이 높았다. 또한 소득이 300만원~400미만의 경우 47%, 400만원 이상의 경우 52.7%로 그 비율이 높았다. 근무하는 직장의 업종을 기준으로는 금융/은행/보험업, 부동산임대업(55%), 보건업 및 사회복지 서비스업(51.9%), IT 정보통신업/전문, 과학 및 기술서비스업(51.7%) 등에서 그 응답비율이 높았다.

근무하는 직장이 ‘자녀를 키우기에 좋은 회사라고 생각한다’는 진술에 대해서는 응답자의 41.8%가 ‘그렇다’ 또는 ‘매우 그렇다’의 동의를 보였다. 직무에 따른 차이를 보여 생산직의 경우 그 동의비율이 32.2%로 판매직 44.6%, 사무직 44.1%보다 낮은 경향을 보였다. 규모별로는 100~299인 경우에 그 동의비율은 44.3%, 300인 이상인 경우는 49%로 다른 경우보다 높게 나타났다. 수도권에 위치한 직장에서 46.1%가 동의하여 비수도권 직장 근무의 경우 36.9%보다 그 비율이 높았다. 근무하는 직장의 업종을 기준으로는 금융/은행/보험업, 부동산임대업(51.7%), 교육서비스업(51.4%)로 응답비율이 50%를 상회하였다.

근무하는 직장에서는 ‘육아지원제도를 이용하는 직원들은 조직에 대한 몰입도가 낮다고 평가한다’는 부정적 진술에 대해서는 응답자의 36.6%가 동의를 보였다.

근무하는 직장에서는 ‘주로 여성들만 육아지원제도를 사용한다’는 진술에 대해서는 응답자의 65.3%가 ‘그렇다’ 또는 ‘매우 그렇다’의 동의를 보였다. 여성의 경

우 70.2%가 동의하여, 남성(61.8%)보다 그 응답 비율이 높았다. 직무를 기준으로 는 사무직(68.1%)과 판매직(63.7%)의 경우가 생산직(56.4%)의 경우보다 육아지원 제도는 여성들만 이용한다는 응답비율이 높았다. 기업규모별로는 100~299인 경우에 그 동의비율은 69.4%로 가장 높았고, 30인 미만의 경우는 60%로 가장 낮았다. 직장의 위치가 수도권외의 경우에 67.5%, 비수도권의 경우는 62.9%로 차이를 보였다. 막내 자녀가 영아(73.3%)나 유아(72.7%)인 경우에 다른 경우보다 이에 대한 동의가 높은 경향을 보였다.

직장에서 ‘육아지원제도를 사용하는 사람 때문에 피해를 본다고 생각하는 사람이 많다’고 생각하는지에 대해서는 39.9%가 답하여 열 명 중 네 명은 그렇다고 생각함을 보여준다. 규모를 기준으로 50~100인 미만의 경우(44.5%)에, 수도권에 직장이 있는 경우(41.5%)에 그 동의비율이 가장 높았다.

“직장 내에서의 정서적 지원이 정말 없었던 것 같아요. (중략) 제가 단축 근무를 쓰면서 아이를 키우는 것 자체에 대해서 대놓고 쓰지 말라고 하는 건 아니었지만, 다른 사람들이 일하는 그 시간에는 네가 없어서 굉장히 힘들어, 얘기를 안 낳은 사람들이 하는 나도 너처럼 그렇게 쓸 수 있었으면 좋겠어, 이런 말 자체가 그 당시 저한테는 굉장히 큰 상처로 다가와서.”(경력단절여성 C)

“친함에도 불구하고 순간순간 아이에 대한 공격적인 말을 하더라고요. (중략) 그래서 왜 그렇게 생각을 했는데, 본인들 세계랑 상관없는데 일에는 조금 지장이 있을 것 같고, 자꾸 혜택을 요구하고 주는 것에 대한 피해의식이 있다는 생각이 들었어요.”(경력단절여성 A)

〈표 IV-4-4〉 회사 내 육아지원 및 분위기

구분	회사 내 육아지원 및 분위기											
	근로자에 대한 육아지원이 잘 이루어지고 있는 편이다		자녀를 키우기에 좋은 회사라고 생각한다		육아지원제도를 이용하는 직원들은 조직에 대한 몰입도가 낮다고 평가된다		주로 여성들만 육아지원제도를 사용한다		육아지원제도를 사용하는 사람 때문에 피해를 본다		수	
	동일비용	평균(표준편차)	동일비용	평균(표준편차)	동일비용	평균(표준편차)	동일비용	평균(표준편차)	동일비용	평균(표준편차)		
전체	45.0	2.4 (0.8)	41.8	2.3 (0.8)	36.6	2.3 (0.7)	65.3	2.7 (0.8)	39.9	2.4 (0.7)	(2,031)	
성별												
여성	45.4	2.4 (0.8)	43.0	2.3 (0.8)	34.9	2.3 (0.7)	70.2	2.8 (0.7)	39.5	2.4 (0.7)	(855)	
남성	44.7	2.4 (0.8)	40.9	2.3 (0.8)	37.9	2.3 (0.7)	61.8	2.7 (0.8)	40.5	2.4 (0.7)	(1,176)	
<i>t</i>		0.2		-0.9		0.7		-2.2*		0.2		
직무												
사무직	45.3	2.4 (0.7)	44.1	2.4 (0.8)	36.7	2.3 (0.7)	68.1	2.8 (0.8)	41.3	2.4 (0.7)	(1,423)	
판매직	49.0	2.5 (0.7)	44.6	2.4 (0.8)	36.8	2.3 (0.8)	63.7	2.7 (0.8)	37.7	2.3 (0.7)	(204)	
생산직	41.8	2.3 (0.8)	32.2	2.1 (0.8)	36.4	2.3 (0.7)	56.4	2.6 (0.8)	36.1	2.3 (0.8)	(404)	
<i>F</i>		3.8*		13.4*** ^(a)		0.3		10.9*** ^(a)		3.0		
기업규모												
10-29인	37.9	2.3 (0.8)	37.1	2.2 (0.8)	37.7	2.3 (0.7)	60.0	2.6 (0.7)	37.3	2.3 (0.7)	(523)	
30-49인	34.5	2.2 (0.7)	39.4	2.3 (0.8)	33.6	2.3 (0.7)	67.3	2.7 (0.8)	37.2	2.3 (0.7)	(226)	
50-99인	37.2	2.3 (0.7)	33.2	2.2 (0.8)	37.6	2.4 (0.7)	64.6	2.8 (0.8)	44.5	2.5 (0.7)	(274)	
100-299인	47.0	2.4 (0.8)	44.3	2.4 (0.8)	37.1	2.3 (0.7)	69.4	2.8 (0.8)	42.8	2.4 (0.7)	(402)	
300인 이상	57.3	2.6 (0.7)	49.0	2.4 (0.8)	36.1	2.3 (0.7)	66.8	2.8 (0.8)	39.1	2.4 (0.7)	(606)	
<i>F</i>		17.0***		8.3***		0.4		4.2**		3.3*		
거주 지역												
수도권	47.7	2.4 (0.8)	46.1	2.4 (0.8)	37.3	2.4 (0.7)	67.5	2.8 (0.8)	41.5	2.4 (0.7)	(1,085)	
수도권 외	41.9	2.3 (0.8)	36.9	2.2 (0.8)	35.8	2.3 (0.7)	62.9	2.7 (0.8)	38.1	2.3 (0.7)	(946)	
<i>t</i>		3.4***		4.4***		1.4		2.4*		2.1*		

단위: 점(명)

구분	회사 내 육아지원 및 분위기												수
	근로자에 대한 육아지원이 잘 이루어지고 있는 편이다		자녀를 키우기에 좋은 회사라고 생각한다		육아지원제도를 이용하는 직원들은 조직에 대한 몰입도가 낮다고 평가한다		주로 여성들만 육아지원제도를 사용한다		육아지원제도를 사용하는 사람 때문에 피해를 본다		수		
	동의비율	평균(표준편차)	동의비율	평균(표준편차)	동의비율	평균(표준편차)	동의비율	평균(표준편차)	동의비율	평균(표준편차)			
자녀													
자녀 없음	46.5	2.4 (0.8)	41.2	2.3 (0.8)	33.4	2.3 (0.7)	61.9	2.7 (0.8)	39.7	2.4 (0.7)	(1,113)		
영아	46.2	2.4 (0.7)	44.9	2.4 (0.8)	42.2	2.4 (0.8)	73.3	2.9 (0.8)	46.7	2.5 (0.8)	(225)		
유아	43.5	2.4 (0.8)	40.5	2.3 (0.8)	39.6	2.4 (0.7)	72.7	2.8 (0.7)	38.7	2.6 (0.7)	(333)		
초등 저학년	41.1	2.4 (0.8)	43.1	2.3 (0.7)	40.3	2.4 (0.7)	64.2	2.7 (0.8)	37.2	2.6 (0.7)	(360)		
F		0.4		0.3		3.4*(a)		7.2***(a)		2.8*(a)			
본인소득													
200만원 미만	42.7	2.3 (0.8)	40.6	2.3 (0.8)	36.5	2.3 (0.7)	64.8	2.6 (0.8)	38.5	2.3 (0.8)	(384)		
200~250만원 미만	42.7	2.4 (0.7)	36.9	2.3 (0.8)	34.5	2.3 (0.7)	62.5	2.7 (0.8)	42.5	2.4 (0.7)	(464)		
250~300만원 미만	40.6	2.3 (0.8)	40.0	2.3 (0.8)	36.7	2.3 (0.7)	63.1	2.7 (0.8)	38.1	2.4 (0.7)	(360)		
300~400만원 미만	47.0	2.4 (0.7)	42.9	2.3 (0.8)	37.4	2.3 (0.7)	66.1	2.8 (0.7)	38.9	2.4 (0.7)	(489)		
400만원 이상	52.7	2.5 (0.7)	50.3	2.5 (0.7)	38.6	2.4 (0.7)	71.3	2.8 (0.8)	41.3	2.4 (0.7)	(334)		
F		5.1***		5.8***		0.5		4.1**(a)		1.5(a)			
업종													
제조/생산/화학업	42.5	2.3 (0.8)	38.5	2.2 (0.8)	37.8	2.3 (0.7)	62.6	2.7 (0.8)	39.8	2.4 (0.7)	(876)		
건설/전기/가스/수도업/운수업	40.9	2.4 (0.7)	38.4	2.3 (0.7)	37.1	2.4 (0.7)	61.6	2.6 (0.7)	39.6	2.4 (0.6)	(159)		
도소매/판매/유통업, 숙박 및 음식점업	43.2	2.4 (0.8)	41.1	2.3 (0.8)	35.8	2.3 (0.7)	64.9	2.7 (0.8)	39.6	2.3 (0.7)	(285)		
IT 정보통신업/전문, 과학 및 기술서비스업	51.7	2.5 (0.8)	47.5	2.4 (0.8)	33.1	2.3 (0.7)	66.5	2.7 (0.7)	40.7	2.4 (0.7)	(236)		
금융/은행/보험업, 부동산업/대업	55.0	2.6 (0.8)	51.7	2.5 (0.8)	40.8	2.4 (0.8)	71.7	2.9 (0.7)	44.2	2.4 (0.7)	(120)		

구분	회사 내 육아지원 및 분위기										수
	근로자에 대한 육아지원이 잘 이루어지고 있는 편이다		자녀를 키우기에 좋은 회사라고 생각한다		육아지원제도를 이용하는 직원들은 조직에 대한 몰입도가 낮다고 평가한다		주로 여성들만 육아지원제도를 사용한다		육아지원제도를 사용하는 사람 때문에 피해를 본다 고 생각한다		
	동의비율	평균(표준편차)	동의비율	평균(표준편차)	동의비율	평균(표준편차)	동의비율	평균(표준편차)	동의비율	평균(표준편차)	
교육서비스업	47.7	2.4 (0.7)	51.4	2.5 (0.7)	33.6	2.3 (0.6)	73.8	2.9 (0.7)	36.4	2.4 (0.7)	(107)
보건업 및 사회복지 서비스업	51.9	2.5 (0.7)	46.2	2.4 (0.7)	30.2	2.2 (0.7)	69.8	2.8 (0.8)	34.9	2.3 (0.8)	(106)
기타	42.3	2.3 (0.8)	39.4	2.3 (0.8)	40.1	2.4 (0.8)	70.4	2.8 (0.8)	42.3	2.4 (0.8)	(142)
<i>F</i>		2.8**		3.8***		0.7		1.9(a)		0.3	

주: 4점 척도임. 동의비율은 '매우 그렇다+그렇다'를 합산한 비율임.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

라. 회사 내 육아지원 관련 부정적 요소

직장에서 육아를 힘들게 하는 요소들이 얼마나 육아를 어렵게 한다고 생각하는지 4점 척도로 그 동의 정도를 질의한 결과가 <표 IV-4-5>이다.

먼저 ‘그렇다’ 또는 ‘매우 그렇다’로 동의한 비율을 기준으로 전반적인 결과를 살펴보면, ‘일·가정양립제도의 미비’가 78.9%로 가장 높았고, 그 다음은 ‘일·가정양립제도의 사용이 어려운 직장분위기’ 77.8%, ‘직장 경영진의 육아하는 직원에 대한 배려 부족’ 77.7%, ‘육아에 대한 가치 저평가’ 74.9%, ‘직장 동료의 육아에 대한 배려 부족’ 69.3%의 순서로 높게 나타났다. 여전히 직장 근로자들은 일·가정양립제도 미비가 직장에서의 육아문화와 관련하여 가장 부정적 요인으로 인식하고 있음을 보여준다. 모든 문항에서 여성이 남성보다 육아를 힘들게 하는 부정적 요소에 대해 체감하고 동의하는 비율이 높은 경향을 보인다. 생산직보다 사무직과 판매직에서 육아를 힘들게 하는 부정적 요소에 대한 동의비율이 높았다. 직장이 수도권에 위치한 경우에 수도권 이외 지역에 위치한 경우 보다 육아를 힘들게 하는 부정적 요소에 대한 어렵다고 동의하는 비율이 높은 경향을 보였다. 영아자녀를 둔 경우와 유아자녀를 둔 경우에 육아를 힘들게 하는 부정적 요소에 대한 어렵다고 동의하는 비율이 높은 경향을 보였다.

“저는 출산휴가도 어떻게 보면 못 썼어요. 애들이 8월 15일에 태어났는데, 공휴일도 출산휴가로 치더라고요. 그리고 그 다음에 토요일, 일요일이었어요. 3일을 주는데 하루도 못 쓴 거거든요. (중략) 우리는 해줬잖아, 3일 줬잖아, 근데 안타깝게도 주말이 겹을 뿐이야, (중략) 2013년 당시에는 배려가 없더라고요. 그러니까 육아 휴직을 써야겠다고 생각했는데 여기는 분위기가 안 되어있는 상황이었어요.”(중소기업 재직자 남성 C)

“상사, 대표님 같은 경우에는 결혼을 안 하신 여자 분이셨거든요. 축하는 하고 좋아하는 하셨지만 일에 대해서는 철저했고 배려가 조금 덜하지 않았나 싶어요. 제가 만약에 너무 아프고 힘들다 했어도, 작은 회사다 보니까 대신 할 사람도 없었어요. 그래도 조금 배려해 줄 수 있는 부분에 있어서 좀 배려가 부족하지 않았나 싶어요.”(경력단절여성 A)

“저도 양립이 힘든 게 결정적인 요인이 된 거고요. (중략) 남편은 그 시간에 퇴근이 절대 안 되는 거예요. 그렇기 때문에 회사에서는 사람들이 그냥 어쩔 수 없이 가라고 하지만, 그런 눈총들이 하루 이틀이 아닌 몇 년이 쌓이면서 스스로 내적갈등이 컸던 것 같아요.”(경력단절여성 C)

〈표 IV-4-5〉 육아를 힘들게 하는 부정적 요소에 대한 평가

구분	육아에 대한 가치 지평가		직장 동료의 육아에 대한 배려 부족		직장 경영진의 육아하는 직원에게 배려 부족		일·가정양립제도의 미비		일·가정양립제도의 사용이 어려운 직장분위기		수
	동의 비율	평균(표준편차)	동의 비율	평균(표준편차)	동의 비율	평균(표준편차)	동의 비율	평균(표준편차)	동의 비율	평균(표준편차)	
전체	74.9	2.9 (0.7)	69.3	2.8 (0.7)	77.7	3.1 (0.8)	78.9	3.0 (0.7)	77.8	3.0 (0.7)	(2,031)
성별											
여성	79.4	3.0 (0.7)	75.0	2.9 (0.7)	83.0	3.2 (0.7)	81.5	3.1 (0.7)	81.4	3.1 (0.7)	(855)
남성	71.7	2.8 (0.7)	65.1	2.7 (0.7)	73.8	3.0 (0.8)	77.0	3.0 (0.7)	75.3	3.0 (0.7)	(1,176)
<i>t</i>		-4.7***		-5.3***		-4.8***		-2.6**		-4.3***	
직무											
사무직	77.5	2.9 (0.7)	72.1	2.9 (0.7)	79.6	3.1 (0.8)	80.0	3.1 (0.7)	80.5	3.1 (0.7)	(1,423)
판매직	77.0	2.9 (0.7)	71.6	2.9 (0.7)	80.4	3.1 (0.8)	78.9	3.0 (0.7)	74.0	2.9 (0.8)	(204)
생산직	64.9	2.7 (0.7)	58.2	2.7 (0.8)	69.8	2.9 (0.8)	74.8	3.0 (0.7)	70.3	2.9 (0.8)	(404)
<i>F</i>		13.8***(a)		13.0***(a)		9.2***		3.1*		6.3***(a)	
거주 지역											
수도권	77.2	2.9 (0.7)	71.8	2.9 (0.7)	79.3	3.1 (0.8)	80.6	3.1 (0.7)	79.8	3.1 (0.7)	(1,085)
수도권 외	72.3	2.9 (0.7)	66.4	2.8 (0.7)	75.9	3.0 (0.8)	77.0	3.0 (0.7)	75.6	3.0 (0.8)	(946)
<i>t</i>		2.2*		2.5*		2.0*		2.4*		2.5*	
자녀											
자녀 없음	73.0	2.9 (0.7)	70.5	2.8 (0.7)	77.6	3.1 (0.8)	77.8	3.0 (0.7)	77.3	3.0 (0.7)	(1,113)
영아	83.1	3.1 (0.6)	73.8	2.9 (0.7)	80.9	3.2 (0.7)	84.0	3.2 (0.7)	81.8	3.1 (0.8)	(225)
유아	80.2	3.0 (0.7)	69.1	2.8 (0.7)	79.6	3.1 (0.8)	81.1	3.1 (0.7)	79.3	3.0 (0.7)	(333)
초등 저학년	71.1	2.8 (0.7)	62.8	2.7 (0.7)	74.2	3.0 (0.8)	76.9	3.0 (0.7)	75.8	3.0 (0.8)	(360)
<i>F</i>		7.3***(a)		4.1**		2.1		5.3**		3.3*	

주: 4점 척도임. 동의비율은 '어렵게 한다'+매우 어렵게 한다를 합산한 비율임.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

마. 직장 내 육아관련 제도 및 문화 평가

현재 재직 중인 직장 내 육아 관련 제도와 문화에 대해 종합적으로 평가하여 100점을 기준으로 점수를 부여하여 평가한 결과가 <표 IV-4-6>이다.

전체 2,031명 응답자의 평균은 54.8점으로 조사되었다. 60점 이상 80점 미만의 점수를 부여한 경우가 31.7%로 가장 많았고, 40점 이상 60점 미만의 점수를 부여한 경우가 24.7%였다. 집단별 평균의 차이를 살펴보면, 직무를 기준으로 판매직의 경우가 57.9점으로 높은 점수를 준 반면, 생산직의 경우는 50.8점에 그쳤다. 소득을 기준으로도 차이를 보여 200만원에서 400만원 이상으로 소득 수준이 높아질수록 직장의 육아 관련 제도와 문화에 대한 점수를 높게 평가하는 경향을 보였다. 업종을 중심으로 보면, 보건업 및 사회복지 서비스업(62.5점)과 교육 서비스업(60.1점)에서 그 평가 점수가 60점을 상회하였다. 직급을 기준으로 보면, 차장이나 부장급 이상에서 58.8점으로 가장 높은 점수를 부여함을 알 수 있다. 근속 기간을 중심으로 평가 점수에의 차이를 보이는데, 2년 미만에서 10년 이상까지 근속기간이 증가할수록 직장의 육아 관련 제도와 문화에 대한 점수를 높게 평가하는 경향을 보였다.

<표 IV-4-6> 현재 직장의 육아 관련 제도 및 문화에 대한 종합적 평가(100점 만점)

단위: %(명)

구분	20점 미만	20점 이상 40점 미만	40점 이상 60점 미만	60점 이상 80점 미만	80점 이상	계(수)	평균(표준 편차)
전체	10.4	11.5	24.7	31.7	21.7	100.0 (2,031)	54.8 (24.8)
직무							
사무직	9.3	11.6	24.7	32.3	22.1	100.0 (1,423)	55.5 (24.4)
판매직	8.8	8.8	26.0	31.9	24.5	100.0 (204)	57.9 (24.2)
생산직	15.1	12.4	24.3	29.2	19.1	100.0 (404)	50.8 (26.1)
<i>F</i>							7.6***
기업규모							
10~29인	14.9	12.4	27.7	26.6	18.4	100.0 (523)	50.4 (26.1)
30~49인	15.9	14.2	22.6	30.5	16.8	100.0 (226)	50.2 (26.6)
50~99인	11.3	16.1	25.5	31.0	16.1	100.0 (274)	51.0 (24.9)
100~299인	8.0	12.2	26.6	34.6	18.7	100.0 (402)	55.2 (22.8)
300인 이상	5.8	7.1	21.3	34.8	31.0	100.0 (606)	61.8 (22.5)
<i>F</i>							20.6***(a)

구분	점수					계(수)	평균(표준 편차)
	20점 미만	20점 이상 40점 미만	40점 이상 60점 미만	60점 이상 80점 미만	80점 이상		
본인소득							
200만원 미만	14.1	12.5	21.4	28.4	23.7	100.0 (384)	53.1 (27.0)
200-250만원 미만	13.1	16.8	24.8	27.6	17.7	100.0 (464)	50.3 (25.9)
250-300만원 미만	11.1	10.3	29.7	28.3	20.6	100.0 (360)	53.8 (24.8)
300-400만원 미만	9.2	8.2	24.9	36.0	21.7	100.0 (489)	56.8 (23.5)
400만원 이상	3.6	9.0	22.8	38.3	26.3	100.0 (334)	61.3 (20.7)
<i>F</i>							11.2***(a)
업종							
제조/생산/화학업	12.1	11.9	26.5	30.7	18.8	100.0 (876)	52.4 (25.1)
건설/전기가스/수 도업/운수업	10.7	11.3	26.4	32.7	18.9	100.0 (159)	54.5 (24.2)
도소매/판매/유통 업, 숙박, 음식점업	11.2	11.2	27.7	27.0	22.8	100.0 (285)	54.7 (25.0)
IT 정보통신업/전 문, 과학, 기술서비 스업	8.1	11.0	21.6	36.4	22.9	100.0 (236)	57.3 (23.6)
금융/은행/보험 업, 부동산임대업	6.7	9.2	22.5	40.0	21.7	100.0 (120)	58.6 (22.8)
교육서비스업	4.7	12.1	19.6	37.4	26.2	100.0 (107)	60.1 (22.4)
보건업 및 사회복지 서비스업	6.6	11.3	12.3	34.0	35.8	100.0 (106)	62.5 (25.2)
기타(예술, 스포츠 및 여가 관련 서 비스업 포함)	12.7	12.0	26.1	24.6	24.6	100.0 (142)	53.1 (26.5)
<i>F</i>							4.2***
근속기간							
2년 미만	12.5	13.4	25.3	29.9	19.0	100.0 (479)	52.1 (25.6)
2-4년 미만	12.9	12.2	25.1	29.2	20.6	100.0 (442)	52.8 (26.2)
4-6년 미만	12.7	11.1	20.8	34.5	20.8	100.0 (307)	54.2 (25.6)
6-10년 미만	8.4	9.0	26.4	34.2	22.0	100.0 (345)	56.9 (23.0)
10년 이상	5.9	10.9	25.1	32.1	26.0	100.0 (458)	58.5 (22.7)
<i>F</i>							5.4***(a)

*** $p < .001$

바. 긍정적 직장 육아문화 조성

1) 긍정적 직장 육아문화 조성 위한 직장 내 개선 요구

직장 내 육아문화를 긍정적으로 변화시키기 위해 직장 내에서 가장 필요한 노력은 무엇인지 1순위로 2순위로 응답한 결과가 <표 IV-4-7>이다.

1순위 응답을 중심으로 보면, 경영진의 인식개선이 필요하다는 응답이 39.6%로 가장 높은 응답을 보였고, 육아관련 지원제도의 확대도 37.8%로 높은 비율을 보였다. 다음은 직원들의 인식개선 14%, 동료 간 육아친화적인 분위기 조성 4.7%, 조직 내 성차별(인사관리제도 등) 해소 3.8%의 순서로 나타났다. 1순위와 2순위 응답결과를 종합하여 보아도 그 순서에는 변동이 없었다. 20대(38.6%)와 40대(41.9%)에서는 경영진의 인식개선이 가장 필요하다는 비율이 높았으나, 30대에서는 육아관련 지원제도의 확대(42.6%)를 가장 필요한 개선점으로 꼽아 차이를 보였다. 여성의 경우는 육아관련 지원제도의 확대(37.9%), 남성의 경우는 경영진의 인식개선(42.3%)를 가장 필요한 노력으로 보았다. 직무를 중심으로 보면, 사무직은 경영진의 인식개선(41.4%)에 더 많은 응답을 보인 반면, 판매직과 생산직에서는 육아관련 지원제도의 확대(판매직 39.7%, 생산직 41.8%)가 더 많은 응답을 보여 차이를 보였다. 자녀 유무와 연령을 기준으로 보면, 자녀가 없는 경우는 경영진의 인식개선(39%), 육아관련 지원제도 확대(34.7%), 직원들의 인식개선(16.1%) 조직 내 성차별 해소(5.3%), 동료 간 육아친화적인 분위기 조성(4.7%)의 순으로 나타나 다른 집단 보다 조직 내 성차별 해소에의 관심을 둬를 알 수 있었다. 영아자녀와 유아자녀를 둔 집단에서는 근소하지만 육아관련 지원제도 확대를 경영진의 인식개선보다 더 필요하다고 인식하는 경향을 보였고, 초등학교 저학년 자녀를 둔 경우에는 경영진의 인식개선에의 응답비율이 높았다. 맞벌이의 경우 육아관련 지원제도 확대(40%)와 경영진의 인식개선(39.2%)이 거의 비슷한 비율로 나타났고, 직원들의 인식 개선에 대한 요구가 외벌이 경우보다 상대적으로 높았다.

소득을 기준으로 보면, 소득 200만원 이하 집단에서는 육아관련 지원제도의 확대(42.2%)를 중요한 개선요구로 보았고, 그 외 집단에서는 경영진의 인식 개선을 더 필요한 부분으로 꼽아 차이를 보였다. 직급을 중심으로 보면 사원에서 대리, 과장, 차장/부장 이상 등으로 직급이 높아질수록 경영진의 인식 개선을 더 필요한 부분

으로 답한 비율이 높아짐이 특징이다.

“공공기관이어서 시차 근무, 유연 근무 이런 제도는 다양하게 있었어요. 제가 10시-7시 근무로 바뀐 이후에 그래도 버티고 버티면서 근무를 하고 있었는데, 기관장이 바뀌면서 무조건 간부 회의는 9시가 된 거예요. (중략) 본인은 이미 다 키웠기 때문에, 그런 배려를 좀 많이 못 받고 있다는 생각이 들었고, 일단 있는 제도라도 잘 쓸 수 있게 배려를 해주는 게 필요하다는 생각도 들었어요.”(경력단절여성 B)

“대표자의 인식이 중요한 것 같아요. 아까 말씀하신 것처럼 비혼자들도 그런 제도를 사용할 수 있게 하는 게 인식이 바뀌는 데 중요한 것 같거든요.”(경력단절여성 C)

〈표 IV-4-7〉 직장 내 육아문화를 긍정적으로 변화시키기 위해 가장 필요한 직장 내 노력(1순위/1+2순위)

단위: %(명)

구분	경영진 인식개선	육아관련 지원제도 확대	직원들의 인식 개선	동료 간 육아친화적 분위기 조성	조직 내 성차별(인사관 리제도 등) 해소	기타	계(수)
진체	39.6	37.8	14.0	4.7	3.8	0.1	100.0 (2,031)
20대	38.6	33.8	15.7	4.8	7.1	0.0	100.0 (477)
30대	37.6	42.6	12.7	4.3	2.6	0.1	100.0 (718)
40대	41.9	35.9	14.2	4.9	2.9	0.2	100.0 (836)
$\chi^2(df)$	31.020(10)***						
성별							
여성	35.8	37.9	13.9	5.4	6.9	0.1	100.0 (855)
남성	42.3	37.7	14.1	4.2	1.5	0.2	100.0 (1,176)
$\chi^2(df)$	44.706(5)***						
직무							
사무직	41.4	36.3	13.3	4.8	4.0	0.2	100.0 (1,423)
판매직	28.9	39.7	22.5	4.4	4.4	0.0	100.0 (204)
생산직	38.6	41.8	12.4	4.5	2.7	0.0	100.0 (404)
$\chi^2(df)$	24.764(10)**						
막내자녀연령							
자녀 없음	39.0	34.7	16.1	4.7	5.3	0.3	100.0 (1,113)
영아	40.4	47.6	7.6	3.1	1.3	0.0	100.0 (225)
유아	41.7	42.3	11.4	3.6	0.9	0.0	100.0 (333)
초등 저학년	38.9	36.9	14.2	6.7	3.3	0.0	100.0 (360)
$\chi^2(df)$	48.031(15)***						
맛볼이 여부							
맛볼이	39.2	40.0	13.3	5.1	2.3	0.1	100.0 (752)
외벌이	44.8	42.2	7.9	4.2	0.8	0.0	100.0 (353)
$\chi^2(df)$	11.479(5)*						

구분	경영진 인식개선	육아관련 지원제도 확대	직업들의 인식 개선	동료 간 육아친화적 분위기 조성	조직 내 성차별(인사관 리제도 등) 해소	기타	계(수)
본인소득							
200만원 미만	32.3	42.2	16.9	3.1	5.5	0.0	100.0 (384)
200~250만원 미만	37.7	36.6	14.9	5.8	5.0	0.0	100.0 (464)
250~300만원 미만	41.9	37.8	11.1	6.4	2.8	0.0	100.0 (360)
300~400만원 미만	41.1	37.8	14.3	3.5	3.1	0.2	100.0 (489)
400만원 이상	45.8	34.1	12.3	4.8	2.4	0.6	100.0 (334)
$\chi^2(df)$			39.835(20)**				
직급							
사원급	34.0	40.0	16.0	4.7	5.3	0.0	100.0 (780)
대리급	39.1	38.4	13.5	5.4	3.6	0.0	100.0 (466)
과장급	42.6	37.2	12.8	4.7	2.3	0.5	100.0 (430)
차장/부장급 이상	49.0	32.7	11.8	3.7	2.5	0.3	100.0 (355)
$\chi^2(df)$			37.537(15)**				
총 경제활동 기간							
5년 미만	38.1	33.6	17.9	5.0	5.3	0.0	100.0 (318)
5~10년 미만	38.0	37.5	13.8	4.3	6.3	0.3	100.0 (400)
10~15년 미만	37.5	42.6	14.8	3.9	1.0	0.2	100.0 (514)
15~20년 미만	43.1	36.4	11.6	5.5	3.3	0.2	100.0 (492)
20년 이상	41.0	36.5	13.0	4.9	4.6	0.0	100.0 (307)
$\chi^2(df)$			36.722(20)*				
1+2순위	68.9	65.2	36.2	16.5	12.9	0.3	(2,031)

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

2) 긍정적 직장 육아문화 조성 위한 정책 요구

직장 내 육아문화를 긍정적으로 변화시키기 위해 가장 필요한 정책적인 노력은 무엇인지 1순위와 2순위로 응답한 결과가 <표 IV-4-8>이다.

1순위 응답을 중심으로 보면, 중앙정부의 꾸준하고 지속적인 지원 정책추진이 32.5%, 육아친화적 제도사용의 법적 의무 강화 32.3%로 가장 높은 응답을 보였다. 그 다음은 육아친화적인 직장에 대한 세제 지원 14.6%, 사회적 인식개선을 위한 언론 홍보 14.2%, 임금격차와 유리 천장 등 노동시장의 성차별 해소 6.3%의 순으로 높게 나타났다. 1순위와 2순위 응답결과를 종합하여 보면 육아친화적 제도사용의 법적 의무 강화 61.6%로 가장 높았고, 중앙정부의 꾸준하고 지속적인 지원 정책추진이 58.5%, 육아친화적인 직장에 대한 세제 지원 40.1%의 순서로 높게 나타났다.

연령을 중심으로 살펴보면, 20대에서는 중앙정부의 지속적인 지원 정책추진(29.8%), 제도사용의 법적 의무 강화(29.8%)와 더불어 다른 연령대 보다 임금 격차와 유리 천장 등 노동시장의 성차별 해소(12.4%)에 상대적으로 높은 응답비율을 보였다. 30대에서는 제도사용의 법적 의무 강화를, 40대에서는 정부의 지속적인 지원 정책추진을 더 높은 비율로 답하였다.

여성의 경우에는 제도사용의 법적 의무 강화를, 남성의 경우에는 정부의 지속적인 지원 정책추진을 가장 높은 비율로 답하여 차이를 보였다.

이러한 결과는 현재 영유아 자녀를 양육하고 있는 연령인 30대에서, 직접적인 양육의 참여가 많은 여성 집단에서 보다 실제적인 제도사용에의 요구가 높음을 간접적으로 보여준다고 볼 수 있다.

직무를 중심으로 보면, 사무직의 경우는 육아친화적 제도 사용의 법적 의무 강화가 가장 필요하다는 응답이 가장 많았으나, 판매직과 생산직의 경우는 중앙정부의 지속적인 정책 추진을 더 강조하는 경향을 보인다.

자녀가 없는 경우에는 중앙정부의 지속적인 정책 추진에 가장 많은 응답(31.4%)을 보였고, 다른 집단 보다 사회적 인식 개선을 위한 홍보(16.4%)와 임금격차 유리 천장 등 노동시장의 성차별 해소(9.6%)에의 응답비율이 높았다.

영아와 유아 자녀를 둔 경우에는 육아친화적 제도 사용의 의무화에 가장 높은 응답을 보였다. 초등학교 저학년 자녀를 둔 경우에는 중앙정부의 지속적인 정책 추

진에 가장 많은 응답(35%)을 보였고, 다른 집단 보다 육아친화적인 직장에 대한 세제 지원(18.6%)에의 응답비율이 높았다.

소득을 기준으로 200만원 이하에서 다른 집단보다 사회적 인식 개선을 위한 홍보(16.4%)와 임금격차 유리천장 등 노동시장의 성차별 해소(10.2%)에의 응답비율이 높은 특징을 보였다. 직급을 살펴보면, 사원급과 대리급에서 다른 직급보다 사회적 인식 개선을 위한 홍보와 임금격차 유리천장 등 노동시장의 성차별 해소에의 응답비율이 높았다.

“법제화가 되지 않으면 자유롭게 쓸 수는 없어요.”(중소기업 재직자 여성 A)

“기업에 대한 세제 지원”(중소기업 재직자 남성 B)

“지원 제도나 법이 바뀌지 않은 이 상황에서 인식이 변하는 거는 더 쉽지 않을 것 같아서, 저는 지원 제도나 법이 확실히 바뀐 다음에 인식 개선이 되어야 될 것 같다는 생각이 듭니다. (중략) 집에서 애 보는 일을 중요하다고는 생각하면서 내가 너무 하찮게 봤었나 싶어요. 언론에 비춰질 때 긍정적인 모습들이 많이 비춰지면 좋을 것 같아요.”(경력단절여성 B)

“직원들 인식 개선은 문구만으로 하는 게 아니라 내가 갖고 싶은 캐릭터를 만들어서 캠페인을 했으면 좋겠다는 생각이 듭니다.”(경력단절여성 A)

〈표 IV-4-8〉 직장 내 육아문화를 긍정적으로 변화시키기 위해 가장 필요한 정책적 노력(1순위/1+2순위)

구분	육아친화적 제도 사용의 법적 의무 강화					중앙정부의 꾸준하고 지속적인 지원 정책		육아친화적인 직장에 대한 세제 지원		사회적 인식개선을 위한 언론 홍보		임금격차, 유리 천장 등 노동시장의 성차별 해소		기타	계(수)
	32.3	29.8	35.9	30.5	32.5	29.8	33.0	33.7	14.6	14.2	6.3	0.1	100.0 (2,031)		
연령															
20대															
30대															
40대															
$\chi^2(df)$									53.532(10)***						
성별															
여성															
남성															
$\chi^2(df)$															
직무															
사무직															
판매직															
생산직															
$\chi^2(df)$															
가입규모															
10~29인															
30~49인															
50~99인															
100~299인															
300인 이상															
$\chi^2(df)$															

단위: %(명)

구분	육아친화적 제도 사용의 법적 의무 강화	중앙정부의 꾸준하고 지속적인 지원 정책	육아친화적인 직장에 대한 세제 지원	사회적 인식개선을 위한 언론 홍보	임금격차, 유리 천장 등 노동시장의 성차별 해소	기타	계(수)
막내자녀연령 자녀 없음	28.4	31.4	14.0	16.4	9.6	0.1	100.0 (1,113)
영아	41.8	36.9	10.7	9.3	1.3	0.0	100.0 (225)
유아	39.6	30.6	14.7	13.2	1.5	0.3	100.0 (333)
초등 저학년	31.4	35.0	18.6	11.1	3.6	0.3	100.0 (360)
$\chi^2(df)$			82.946(15)***				
본인소득	29.4	30.7	13.3	16.4	10.2	0.0	100.0 (384)
200만원 미만	33.6	28.0	14.4	14.9	9.1	0.0	100.0 (464)
200~250만원 미만	29.2	35.0	15.0	15.3	5.6	0.0	100.0 (360)
250~300만원 미만	31.7	35.2	14.7	14.3	3.9	0.2	100.0 (489)
300~400만원 미만	37.7	34.4	15.6	9.3	2.4	0.6	100.0 (334)
400만원 이상			53.049(20)***				
$\chi^2(df)$							
직급	28.7	31.9	14.9	16.4	7.9	0.1	100.0 (780)
사원급	35.0	30.5	11.6	14.8	8.2	0.0	100.0 (466)
대리급	33.3	37.9	14.2	10.5	4.2	0.0	100.0 (430)
과장급	35.2	30.1	18.3	13.0	2.8	0.6	100.0 (355)
차장/부장급 이상			45.383(15)**				
$\chi^2(df)$							
근속기간	29.4	31.3	12.5	17.1	9.4	0.2	100.0 (479)
2년 미만	31.2	30.8	14.0	17.0	7.0	0.0	100.0 (442)
2-4년 미만	32.9	35.8	13.0	12.7	5.5	0.0	100.0 (307)
4-6년 미만	34.8	34.5	15.7	11.0	4.1	0.0	100.0 (345)
6-10년 미만	33.8	31.9	17.5	11.8	4.6	0.4	100.0 (458)
10년 이상			36.648(20)*				
$\chi^2(df)$							

구분	육아친화적 제도 사용의 법적 의무 강화	중앙정부의 꾸준하고 지속적인 지원 정책	육아친화적인 직장에 대한 세제 지원	사회적 인식개선을 위한 언론 홍보	임금격차, 유리 천장 등 노동시장의 성차별 해소	기타	계(수)
총 경제활동 기간							
5년 미만	28.9	28.9	14.2	16.0	11.9	0.0	100.0 (318)
5~10년 미만	31.8	34.3	11.0	15.0	8.0	0.0	100.0 (400)
10~15년 미만	34.2	33.5	14.8	13.8	3.7	0.0	100.0 (514)
15~20년 미만	35.8	32.3	16.7	11.6	3.5	0.2	100.0 (492)
20년 이상	27.4	32.9	16.0	16.0	7.2	0.7	100.0 (307)
$\chi^2(df)$			54.530(20)***				
1+2순위	61.6	58.5	40.1	24.0	15.5	0.3	(2,031)

* $p < .05$, *** $p < .001$

3) 긍정적 직장 육아문화로의 변화 가능성

사회적 합의, 정책적 노력을 통해 직장 내 육아문화가 긍정적으로 변화할 수 있다고 생각하는지에 대해 질의한 결과가 <표 IV-4-9>이다.

<표 IV-4-9> 긍정적 육아문화로의 변화 가능성

단위: %(명)

구분	예	아니오	계(수)	
전체	85.5	14.5	100.0	(2,031)
연령				
20대	86.2	13.8	100.0	(477)
30대	82.9	17.1	100.0	(718)
40대	87.3	12.7	100.0	(836)
$\chi^2(df)$	6.403(2)*			
성별				
여성	86.0	14.0	100.0	(855)
남성	85.1	14.9	100.0	(1,176)
$\chi^2(df)$	0.285(1)			
직무				
사무직	86.5	13.5	100.0	(1,423)
판매직	88.2	11.8	100.0	(204)
생산직	80.4	19.6	100.0	(404)
$\chi^2(df)$	10.705(2)**			
본인소득				
200만원 미만	88.3	11.7	100.0	(384)
200~250만원 미만	80.4	19.6	100.0	(464)
250~300만원 미만	84.4	15.6	100.0	(360)
300~400만원 미만	84.7	15.3	100.0	(489)
400만원 이상	91.6	8.4	100.0	(334)
$\chi^2(df)$	22.823(4)***			
업종				
제조/생산/화학업	83.4	16.6	100.0	(876)
건설/전기가스/수도업/운수업	89.9	10.1	100.0	(159)
도소매/판매/유통업, 숙박음식업	87.4	12.6	100.0	(285)
IT 정보통신업/전문, 과학 기술서비스업	88.1	11.9	100.0	(236)
금융/은행/보험업, 부동산임대업	89.2	10.8	100.0	(120)
교육서비스업	85.0	15.0	100.0	(107)
보건업 및 사회복지 서비스업	90.6	9.4	100.0	(106)
기타(예술, 스포츠, 여가 서비스업 포함)	78.2	21.8	100.0	(142)
$\chi^2(df)$	17.270(7)*			
직급				
사원급	82.9	17.1	100.0	(780)
대리급	84.5	15.5	100.0	(466)
과장급	86.7	13.3	100.0	(430)
차장/부장급 이상	90.7	9.3	100.0	(355)
$\chi^2(df)$	12.708(3)**			

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

전체 응답자 중 85.5%는 변화가능하다고 답하여 육아문화 개선 가능성에 기대가 높음을 알 수 있다. 그러나 실제 영아와 유아의 양육을 담당하고 있을 30대에서 82.9%로 20대(86.2%)와 40대(87.3%) 응답비율보다 낮았다. 직무를 기준으로 보면 생산직에서 80.4%로 사무직(86.5%), 판매직(88.2%) 보다 낮았다. 소득을 기준으로 보면 200만원 미만(88.3%)과 400만원 이상(91.6%)에서 변화가능성에 대한 동의가 높았다. 직급이 높아지면서 직장 내 육아문화 변화가능성에 대한 동의가 높아지는 경향을 보였다.

4) 긍정적 직장 육아문화로의 변화를 위한 요소

우리사회의 육아문화가 긍정적으로 전환하기 위해 가장 필요한 것은 무엇인지에 대해 1순위로 2순위로 응답한 결과가 <표 IV-4-10>이다. 1순위를 기준으로 보면, 국가 수준의 지원확대(26.9%), 육아 관련 제도의 안착(24.1%), 양육가정에 대한 사회적 인정(21.6%), 직장 내 육아제도 활용가능 분위기 조성(15.5%) 등의 순서로 높게 나타났다. 20대에서는 육아 관련 제도의 안착에 가장 높은 응답을 보였고, 30대와 40대에서는 국가 수준의 지원확대에 가장 높은 응답을 보였다. 여성의 경우는 육아 관련 제도의 안착에, 남성의 경우는 국가 수준의 지원확대에 가장 많은 응답이 나왔다. 직무를 기준으로 보면 사무직에서는 육아 관련 제도의 안착에, 판매직과 생산직은 국가 수준의 지원확대에 가장 높은 응답을 보였다. 1순위와 2순위 응답을 종합하여 보면, 육아 관련 제도의 안착(49.6%), 국가 수준의 지원확대(46.6%), 직장 내 육아제도 활용가능 분위기 조성(37.8%), 양육가정에 대한 사회적 인정(32.3%), 자녀와 함께 하는 시간의 확보(13.8%) 등의 순서로 나타났다.

“경영진은 본인이 그 회사의 이득과 관련이 많이 있잖아요? 뭔가 혜택을 주지 않으면, 쉽게 인식이 개선되진 않겠다 이런 생각이 들고요.”(경력단절여성 A)

“제가 아니더라도, 친정엄마가 아니더라도, 믿을 수 있는 양육 환경이 구축이 되어서 아침에 등원을 시키고, 데리고 올 때, 누군가가 빨리빨리 지원이 되는 형태가 되어야하지 않을까라는 생각이 들었어요. (중략) 모두 다 행복해지고 싶어서 육아를 하는 거라고 하면 아이를 맡기는 것에 목적을 두는 게 아니라 아이와 같이 지낼 수 있는 시간을 마련해주는 게 더 중요한 것 같아요.”(경력단절여성 C)

〈표 IV-4-10〉 우리나라의 육아문화가 긍정적으로 전환되기 위해 가장 필요한 것(1순위/1+2순위)

구분	단위: %(명)								
	국가 수준의 지원확대	육아 관련 제도의 인착	양육가정에 대한 사회적 인정	직장 내 육아제도 활용가능 분위기	자녀와 함께하는 시간의 확보	지역 내 자원적 양육 환경구축	가족이 함께하는 육아 실현	기타	계(수)
전체	26.9	24.1	21.6	15.5	4.6	3.5	3.4	0.4	100.0 (2,031)
연령									
20대	21.0	25.6	20.3	22.2	4.6	2.5	3.6	0.2	100.0 (477)
30대	27.3	25.1	21.9	13.1	5.0	4.0	3.2	0.4	100.0 (718)
40대	29.9	22.4	22.0	13.8	4.2	3.6	3.6	0.6	100.0 (836)
$\chi^2(df)$				33.273(14)**					
성별									
여성	19.9	27.7	21.1	18.4	4.0	4.3	4.3	0.4	100.0 (855)
남성	32.0	21.4	21.9	13.4	5.0	2.9	2.8	0.5	100.0 (1,176)
$\chi^2(df)$				50.683(7)***					
직무									
사무직	24.7	25.9	20.4	16.5	4.2	3.8	3.9	0.6	100.0 (1,423)
판매직	28.4	18.1	29.9	14.7	3.4	1.0	4.4	0.0	100.0 (204)
생산직	33.7	20.8	21.5	12.4	6.4	3.7	1.5	0.0	100.0 (404)
$\chi^2(df)$				45.058(14)***					
본인소득									
200만원 미만	23.2	23.7	27.6	15.6	2.1	4.9	2.6	0.3	100.0 (384)
200-250만원 미만	22.6	26.1	20.3	17.7	5.2	3.2	4.5	0.4	100.0 (464)
250-300만원 미만	28.1	25.8	18.9	15.0	4.2	2.8	4.4	0.8	100.0 (360)
300-400만원 미만	29.2	22.3	22.5	14.3	5.9	3.1	2.7	0.0	100.0 (489)
400만원 이상	32.3	22.5	18.0	14.7	5.1	3.6	3.0	0.9	100.0 (334)
$\chi^2(df)$				45.363(28)*					
1+2순위	46.6	49.6	32.3	37.8	13.8	10.1	9.1	0.6	(2,031)

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

사. 요약 및 시사점

직장 문화 조성 현황에 대한 결과를 통해 다음의 시사점을 얻는다.

첫째, 직장 문화를 조사한 결과, 응답한 직장인들은 초과근로, 형식적 회의나 보고, 업무시간 외 SNS 통한 업무지시 같은 부정적 부분에 대한 동의 비율이 낮고 자유로운 의사소통, 함께 일하기 좋은 분위기 같은 긍정적 부분에 대한 동의 정도가 비교적 높게 나타나 긍정적 문화로 평가하는 경향을 보였다. 특히 직무를 중심으로 차이를 보여 판매직의 경우 사무직이나 생산직보다 긍정적 직장문화로 인식하는 경향을 보였다.

둘째, 직장에서 육아하는 팀원에 대한 직장 동료나 상사의 인식과 태도는 눈치를 주는 부정적 부분의 동의비율은 낮고, 업무조정에 협조적이고, 육아문제를 자유롭게 이야기 할 수 있는 등 전반적으로 긍정적임을 보여준다. 그러나 고려했던 다른 변인보다 직장규모에 따른 차이가 유의하게 나타남은 상대적으로 육아에 대해 부정적인 인식과 반응을 보이는 100인 미만 직장에서의 육아지원 분위기 조성이 더 필요한 과제임을 시사한다.

셋째, 근로자에 대한 육아지원이 잘 이루어지고 있는 편인지, 자녀를 키우기 좋은 회사인지, 육아기 직원의 조직 몰입도가 낮다고 생각하는지, 육아지원제도는 여성들이 사용한다고 생각하는지, 육아지원제도의 활용으로 다른 직원들이 피해를 본다고 생각하는지 등으로 살펴본 회사 내 육아지원 및 분위기 전반적으로 긍정적이라 보인다. 그러나 육아지원제도를 사용하는 사람 때문에 피해를 본다고 생각하는 경우가 열 명 중 네 명 정도 수준임을 고려하면 여전히 직장에서 육아하는 직원에 대한 배려를 포함하는 육아문화 조성에 대한 노력이 필요함을 시사한다.

넷째, 직장에서 육아지원 관련 부정적 요소로는 ‘일·가정양립제도의 미비’, ‘일·가정양립제도의 사용이 어려운 직장분위기’, ‘직장 경영진의 육아하는 직원에 대한 배려 부족’, ‘육아에 대한 가치 저평가’, ‘직장 동료의 육아에 대한 배려 부족’의 순서로 인식하고 있었다. 이는 긍정적 육아문화 개선을 위해 어느 부분부터 개선을 시도해야하는 지를 보여준다.

다섯째, 현재 재직 중인 직장 내 육아 관련 제도와 문화에 대한 종합 평가 점수는 54.8점으로 조사되었고 이 점수에는 직무, 소득, 업종, 직급, 근속기간에 따른

차이가 발견되었다. 또한 직장 내 육아문화를 긍정적으로 변화시키기 위해 필요한 노력으로는 경영진의 인식개선과 육아관련 지원제도의 확대가 가장 많이 지적되었다. 심층면담을 통해 그 이유에 대한 고찰과 개선방안에 대한 의견 수렴이 필요함을 시사한다.

5. 직장 근로자의 자녀양육 현황

가. 자녀 돌봄 방법

자녀를 양육 중인 918명을 대상으로 직장인들이 자녀를 돌보는 방법에 대해 현재의 방법을 조사하고 그 이용 만족 정도를 확인하였고 불만족하는 경우에 희망하는 돌봄의 방법에 대해 살펴보았다.

1) 현재 이용 중인 돌봄 방법

자녀를 둔 직장인들을 대상으로 현재 자녀를 돌보는 방법에 모두 응답하도록 조사한 결과는 <표 IV-5-1>과 같다. 엄마가 직접 돌본다는 경우가 64.3%로 가장 많았고, 친인척(조부모 포함)이 돌보는 경우는 42%, 아빠가 돌보는 경우 39.7%, 어린이집(국공립, 민간, 가정, 직장어린이집) 이용 33.8%, 학원 이용 20%, 유치원(국공립, 사립유치원) 17.3%, 초등돌봄교실(방과후 학교) 이용 13.9%의 순서로 높게 나타났다.

모든 연령층에서 엄마가 직접 돌본다는 경우가 가장 많지만, 자녀의 연령이 어릴 것으로 예상되는 20대의 경우에는 어린이집 이용과 민간 베이비시터의 이용이 많았고, 30대에서는 아빠가 돌본다는 응답과 어린이집과 유치원의 이용이 많음이 두드러진다. 초등학생 자녀를 둔 것으로 예상되는 40대의 경우는 학원의 이용 비율과 초등돌봄교실(방과후 학교) 이용 비율이 다른 연령대보다 높음을 볼 수 있다.

자녀의 연령에 따른 차이를 살펴보면 모든 자녀 연령대에서 엄마가 직접 돌본다는 경우가 가장 많지만, 영아(70.2%)에서 유아(66.1%), 초등 저학년(58.9%)으로 갈수록 그 비율은 감소하는 경향을 보인다. 유아의 경우에는 유치원과 어린이집 이용 비율이 높고, 초등학생의 경우에는 학원의 이용이 40.3%에 달한다.

〈표 IV-5-1〉 현재 자녀를 돌보는 방법(복수응답)

단위: %(명)

구분	아빠가		엄마가		친인척		민간		정부		초등돌봄		기타		수
	직접	돌봄	직접	돌봄	친인척	돌봄	민간	베이비	아이	유치원	유치원	교실	지역	기타	
	직접	돌봄	직접	돌봄	친인척	돌봄	민간	베이비	아이	유치원	유치원	교실	지역	기타	
전체	39.7	64.3	42.0	4.4	5.2	5.2	12.1	12.0	19.6	2.2	20.0	13.9	1.4	0.5	(918)
연령															
20대	28.6	71.4	46.4	10.7	7.1	3.6	21.4	10.7	3.6	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	(28)
30대	41.5	63.7	45.9	3.9	5.6	5.4	12.2	14.4	26.3	2.2	13.7	8.0	1.0	0.7	(410)
40대	38.8	64.4	38.5	4.4	4.8	5.2	12.5	9.4	14.4	2.1	26.5	19.8	1.9	0.4	(480)
성별															
여성	32.1	48.7	58.2	4.7	5.7	5.0	11.9	13.8	19.8	2.2	25.2	17.3	1.6	1.3	(318)
남성	43.7	72.5	33.5	4.2	5.0	5.3	12.2	11.0	19.5	2.2	17.3	12.2	1.3	0.2	(600)
직무															
사무직	37.0	62.8	44.2	5.5	5.5	5.7	12.1	12.2	20.0	2.2	19.2	13.1	1.5	0.6	(686)
판매직	36.5	55.6	49.2	1.6	3.2	7.9	9.5	11.1	17.5	4.8	20.6	12.7	1.6	0.0	(63)
생산직	51.5	73.4	30.8	0.6	4.7	2.4	13.0	11.2	18.9	1.2	23.1	17.8	1.2	0.6	(169)
기업규모															
10~29인	37.3	63.2	43.9	4.2	4.7	7.1	9.0	11.8	18.4	1.4	24.1	16.5	1.9	1.4	(212)
30~49인	37.6	57.0	50.5	4.3	6.5	7.5	12.9	9.7	16.1	0.0	19.4	18.3	2.2	1.1	(93)
50~99인	35.0	63.2	41.0	4.3	4.3	3.4	15.4	16.2	17.9	0.9	16.2	14.5	3.4	0.0	(117)
100~299인	43.6	67.2	40.2	6.4	7.4	5.9	11.3	12.3	25.0	2.0	19.6	9.3	1.5	0.0	(204)
300인 이상	41.1	65.8	39.7	3.1	4.1	3.4	13.4	11.0	18.5	4.1	19.2	13.7	0.0	0.3	(292)

구분	아빠가 직접 돌봄	엄마가 직접 돌봄	친인척 돌봄	민간 베이비 시터	정부 아이 돌봄 서비스	국공립 유치원	사립 유치원	국공립 어린이집	민간/ 가정 어린이집	직장 어린이집	학원	초등돌봄 교실 (방과후 학원)	지역 아동 센터	기타	수
막내자녀연령															
영아	39.1	70.2	41.8	3.6	6.7	0.0	0.4	17.8	30.7	2.2	4.0	0.9	0.4	0.0	(225)
유아	41.7	66.1	48.9	5.1	5.4	10.2	22.2	18.0	28.2	3.6	9.0	3.9	1.5	0.0	(333)
초등 재학년	38.1	58.9	35.8	4.2	4.2	3.9	10.0	2.8	4.7	0.8	40.3	31.4	1.9	1.4	(360)
맞벌이 여부															
맞벌이	38.9	53.1	54.4	5.7	6.3	5.0	13.0	13.9	19.7	2.5	23.4	16.7	1.5	0.8	(599)
외벌이	41.0	87.5	17.4	1.3	3.0	5.9	10.5	8.5	20.0	1.6	13.1	7.9	1.3	0.0	(305)
본인소득															
200만원 미만	31.7	60.6	44.2	1.0	7.7	5.8	9.6	6.7	19.2	1.9	28.8	25.0	1.9	1.9	(104)
200~250만원 미만	41.9	57.3	64.5	4.8	4.8	4.0	10.5	14.5	21.0	1.6	12.1	8.1	1.6	0.0	(124)
250~300만원 미만	40.1	63.0	35.2	4.3	5.6	5.6	8.6	16.0	20.4	2.5	15.4	15.4	3.1	0.0	(162)
300~400만원 미만	36.7	65.0	36.4	3.7	4.0	5.4	12.8	13.1	20.2	1.7	20.2	13.8	1.0	0.7	(297)
400만원 이상	45.5	69.7	41.1	6.5	5.6	5.2	15.6	8.7	17.7	3.0	23.4	11.3	0.4	0.4	(231)

2) 현재 돌봄 방법에서의 만족도

현재 이용하는 자녀 돌봄 방식에 대해 만족하는지에 대해 조사한 결과는 <표 IV-5-2>와 같다.

응답자 중 66.1%는 현재의 방법에 만족하고 있다고 답하였다. 20대의 경우에는 만족하지 않는 경우가 57.1%로 만족하는 경우 42.9% 보다 높다는 차이를 보인다.

<표 IV-5-2> 현재의 돌봄 방법에 대해 만족하는지 여부

구분	단위: %(명)		
	만족한다	만족하지 않는다	계(수)
전체	66.1	33.9	100.0 (918)
연령			
20대	42.9	57.1	100.0 (28)
30대	65.9	34.1	100.0 (410)
40대	67.7	32.3	100.0 (480)
$\chi^2(df)$	7.318(2)*		

* $p < .05$

3) 희망하는 돌봄 방법

자녀를 돌보는 방법에 불만족 한다는 311명을 대상으로 희망하는 돌봄의 방법에 대해 1순위와 2순위로 답한 결과가 <표 IV-5-3>이다.

1순위를 기준으로 보면 엄마의 직접 돌봄을 희망하는 경우가 23.5%로 가장 많았고, 그 다음은 정부의 아이돌보미서비스의 이용 22.5%, 아빠가 직접 돌봄 9.6%, 국공립유치원 이용 9.6%의 순서로 많았다.

여성의 경우에는 엄마의 직접 돌봄을 선호하는 비율이 38.1%로 가장 많은 반면, 남성의 경우는 정부의 아이돌보미서비스의 이용을 28.2%가 희망하였다. 수도권 외 지역에서는 엄마의 직접 돌봄을 선호하는 비율이 29%로 가장 높았고, 수도권 지역에서는 정부의 아이돌보미서비스의 이용 19.3%, 엄마의 직접 돌봄 18.7% 등으로 다소 차이를 보였다. 자녀연령을 기준으로 보면 영아의 경우에는 정부의 아이돌보미서비스의 이용에 26.9%가 답하였고, 유아와 초등학교 저학년의 경우는 엄마의 직접 돌봄을 선호하는 비율이 각각 24.3%와 23.7%로 가장 높았다. 특히 초등학교 저학년의 경우는 초등돌봄교실(방과후학교)에의 희망이 16.1%에 달하였다. 맞벌이의 경우에는 엄마의 직접 돌봄을 선호하는 비율이 28.8%로 가장 높은 반면, 외벌이

의 경우는 정부의 아이돌보미서비스의 이용이 28.3%로 가장 높은 특징을 보였다.

1순위와 2순위를 종합하여 보면, 정부의 아이돌보미서비스의 이용을 희망하는 경우가 37.9%로 가장 많았고, 엄마의 직접 돌봄 33.8%, 아빠가 직접 돌봄 21.2%, 국공립유치원(19.3%)과 국공립어린이집(18.6%), 직장어린이집(18.6%)의 이용, 초등돌봄교실(방과후학교 12.5%) 이용 등이 높은 요구를 보였다.

현재의 돌봄 방법(표 IV-5-1)과 희망하는 돌봄 방법(표 IV-5-3) 사이의 차이를 보이는 부분은 정부의 아이돌보미서비스의 이용과 학원 이용으로 파악된다. 정부의 아이돌보미서비스의 경우는 현재 이용은 5.2% 수준이나 희망하는 비율은 월등히 높아 이 서비스에의 요구가 높음을 보여준다. 이에 반해 학원 이용은 현재 이용은 20% 수준이나 희망은 6.1%에 그쳐 희망보다는 돌봄 공백을 해결하기 위해 학원을 이용하고 있음을 보여준다고 해석할 수 있다.

“저희 남편은 아버님 회사에 같이 일을 하거든요. 그래서 제가 그나마 편하게 생각해 볼 수 있는 게, 아버님 회사에서 일하면 시간이 유동적이다 보니까 저는 혜택을 받고 있죠. 그래서 남편이 오전에도 거의 다 케어를 하고, 어린이집에 보내기도 하지만, 지금은 또 코로나 때문에 시어머님이 또 맡아주시거든요.”(중소기업 재직자 여성 A)

“저희 와이프가 지금 전업주부로, 일을 하지는 않아요. 그러다보니까, 가사 노동이랑 돌봄 노동을 거의 일어나서, 자기 전까지 가사 노동을 할 거예요.”(중소기업 재직자 남성 B)

“코로나가 터지기 전까지만 해도 독립하고 저희가 케어를 했는데, 저희가 급할 땐 보통 친정 쪽에서 도와주세요. 다행히도 애들이 쌍둥이다 보니까, 어린이집 입소 순위가 좀 높더라고요. 그리고 와이프네 학교하고 시립 어린이집하고 가까워요. 그래서 애들 등원시키고 하원시키는 건 와이프가 다 하고요.”(중소기업 재직자 남성 C)

“저도 와이프가 전업주부인데, 지금 시국이 이래서 가사 노동, 돌봄 노동은 복합적으로 하는 것 같아요.”(중소기업 재직자 남성 D)

〈표 IV-5-3〉 희망하는 자녀 돌봄 방법(1순위/1+2순위)

구분	단위: %(명)														
	아빠가 직접 돌봄	엄마가 직접 돌봄	친인척 돌봄	민간 베이비 시터	정부 아이 돌봄미 서비스	국공립 유치원	시립 유치원	국공립 어린이집	민간/ 가정 어린이집	직장 어린이집	학원	초등돌봄 교실 (방과후 학원)	지역아동 센터	기타	계수
전체	9.6	23.5	3.2	2.6	22.5	9.6	0.6	7.1	1.3	8.4	1.3	6.8	2.6	1.0	100.0 (311)
성별															
여성	9.5	38.1	5.7	1.9	11.4	4.8	0.0	5.7	0.0	9.5	1.0	6.7	2.9	2.9	100.0 (105)
남성	9.7	16.0	1.9	2.9	28.2	12.1	1.0	7.8	1.9	7.8	1.5	6.8	2.4	0.0	100.0 (206)
$\chi^2(df)$						40.165(13)***									
거주 지역															
수도권	10.2	18.7	4.8	3.0	19.3	14.5	0.6	8.4	1.2	9.0	1.2	4.8	2.4	1.8	100.0 (166)
수도권 외	9.0	29.0	1.4	2.1	26.2	4.1	0.7	5.5	1.4	7.6	1.4	9.0	2.8	0.0	100.0 (145)
$\chi^2(df)$						22.733(13)*									
막내자녀연령															
영아	11.5	21.8	1.3	1.3	26.9	10.3	0.0	11.5	2.6	9.0	0.0	1.3	2.6	0.0	100.0 (78)
유아	12.2	24.3	5.2	3.5	20.9	13.0	0.9	7.8	0.9	9.6	0.0	0.9	0.9	0.0	100.0 (115)
초등 저학년	5.9	23.7	2.5	2.5	21.2	5.9	0.8	3.4	0.8	6.8	3.4	16.1	4.2	2.5	100.0 (118)
$\chi^2(df)$						56.025(26)***									
맞벌이 여부															
맞벌이	10.6	28.8	4.3	1.4	20.2	5.8	0.5	7.7	0.5	8.7	1.4	5.8	2.9	1.4	100.0 (208)
외벌이	6.1	13.1	1.0	4.0	28.3	18.2	1.0	6.1	3.0	7.1	1.0	9.1	2.0	0.0	100.0 (99)
$\chi^2(df)$						32.107(13)**									
1+2순위	21.2	33.8	7.1	4.5	37.9	19.3	2.9	18.6	4.2	18.6	6.1	12.5	10.6	2.6	(311)

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

나. 자녀 양육 가치

자녀를 키우면서 경험하게 되는 긍정적 가치들에 대한 체감 정도를 4점 척도로 살펴보았다.

〈표 IV-5-4〉에서와 같이 ‘아이를 키우는 것이 행복하다’에 ‘그렇다’ 또는 ‘매우 그렇다’고 동의한 비율은 93.8%, 4점을 기준으로는 평균 3.3점으로 나타났다. ‘아이를 키우는 것이 가치 있다’고 여기는지에 대해서는 동의한 비율은 96.5%, 4점을 기준으로는 평균 3.5점, ‘아이를 키우며 아이 자체가 주는 기쁨이 크다’에 대해서는 97.3%, 평균 3.6점으로 나타났다.

평균의 집단차이를 살펴보면, 여성보다 남성들이 자녀양육의 가치를 높게 평가하는 경향을 보였다. 또한 기업의 규모가 30인 미만인 경우보다는 300인 이상인 집단에서 아이를 키우는 것이 행복하다고 더 체감하는 경향을 보였다. 맞벌이보다는 외벌이의 경우에 자녀를 키우면서 경험하게 되는 긍정적 가치들에 대한 체감 정도가 다소 높았다.

〈표 IV-5-4〉 자녀 양육 가치

단위: %, 점(명)

구분	자녀 양육 가치						수
	아이를 키우는 것이 행복하다		아이를 키우는 것이 가치 있다		아이를 키우며 아이 자체가 주는 기쁨이 크다		
	동의 비율	평균 (표준편차)	동의 비율	평균 (표준편차)	동의 비율	평균 (표준편차)	
전체	93.8	3.3 (0.6)	96.5	3.5 (0.6)	97.3	3.6 (0.6)	(918)
성별							
여성	90.3	3.2 (0.6)	96.2	3.4 (0.6)	97.5	3.5 (0.6)	(318)
남성	95.7	3.4 (0.6)	96.7	3.6 (0.6)	97.2	3.6 (0.6)	(600)
<i>t</i>		6.2***		4.3***		2.2*	
기업규모							
10-29인	89.6	3.2 (0.7)	98.6	3.5 (0.5)	98.6	3.6 (0.5)	(212)
30-49인	93.5	3.3 (0.7)	94.6	3.5 (0.7)	95.7	3.6 (0.6)	(93)
50-99인	95.7	3.3 (0.5)	96.6	3.4 (0.6)	95.7	3.5 (0.6)	(117)
100~299인	95.1	3.3 (0.6)	96.1	3.5 (0.6)	98.0	3.6 (0.5)	(204)
300인 이상	95.2	3.4 (0.6)	95.9	3.5 (0.6)	96.9	3.7 (0.6)	(292)
<i>F</i>		4.4**		0.7		1.7	
거주 지역							
수도권	91.9	3.3 (0.6)	95.9	3.5 (0.6)	96.2	3.6 (0.6)	(469)
수도권 외	95.8	3.4 (0.6)	97.1	3.5 (0.6)	98.4	3.6 (0.5)	(449)
<i>t</i>		-2.0*		-0.6		-2.3*	

구분	자녀 양육 가치						수
	아이를 키우는 것이 행복하다		아이를 키우는 것이 가치 있다		아이를 키우며 아이 자체가 주는 기쁨이 크다		
	동의 비율	평균 (표준편차)	동의 비율	평균 (표준편차)	동의 비율	평균 (표준편차)	
막내자녀연령							
영아	95.6	3.4 (0.6)	96.9	3.5 (0.6)	99.1	3.7 (0.5)	(225)
유아	92.8	3.3 (0.6)	97.6	3.5 (0.6)	98.2	3.6 (0.5)	(333)
초등 저학년	93.6	3.3 (0.6)	95.3	3.5 (0.6)	95.3	3.5 (0.6)	(360)
<i>F</i>		2.3		1.0		5.6**(a)	
맞벌이 여부							
맞벌이	93.2	3.3 (0.6)	96.3	3.5 (0.6)	97.2	3.6 (0.6)	(599)
외벌이	95.1	3.4 (0.6)	97.0	3.6 (0.6)	97.4	3.7 (0.6)	(305)
<i>t</i>		-3.2**		-3.0**		-2.5*	
본인소득							
200만원 미만	86.5	3.1 (0.7)	98.1	3.5 (0.6)	96.2	3.5 (0.6)	(104)
200-250만원 미만	96.0	3.4 (0.6)	96.0	3.5 (0.6)	98.4	3.6 (0.5)	(124)
250-300만원 미만	92.6	3.3 (0.6)	94.4	3.4 (0.6)	96.9	3.6 (0.6)	(162)
300-400만원 미만	94.3	3.3 (0.6)	96.6	3.5 (0.6)	97.6	3.6 (0.6)	(297)
400만원 이상	96.1	3.4 (0.6)	97.4	3.6 (0.6)	97.0	3.6 (0.6)	(231)
<i>F</i>		3.0*		2.9*		1.1	

주: 4점 척도임. 동의비율은 '매우 그렇다+그렇다'를 합산한 비율임.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

다. 양육 부담

자녀를 키우면서 경험하게 되는 부담에 대하여 육체적 측면, 심리적 측면, 경제적 측면으로 구분하여 그 체감 정도를 4점 척도로 살펴보았다.

〈표 IV-5-5〉에서와 같이 '아이를 키우는 것이 육체적으로 힘들다'에 '그렇다' 또는 '매우 그렇다'고 동의한 비율은 74.7%, 4점을 기준으로 평균 2.9점으로 나타났다. '아이를 키우는 것이 심리적으로 부담스럽다'고 여기는지에 대해서는 동의한 비율은 49.3%, 4점을 기준으로 평균 2.5점, '아이를 키우는 것이 경제적으로 부담스럽다'에 대해서는 64.9%, 평균 2.8점으로 나타나 직장인 양육자들은 자녀 양육과정에서 육체적 어려움을 가장 크게 체감하고 있음을 보여준다.

평균의 집단차이를 살펴보면, 직장인 남성보다 여성들이 자녀양육의 육체적, 심리적 부담을 유의하게 높게 체감하는 경향을 보였다. 일과 육아를 병행하는 직장인 어머니들의 양육부담이 크을 보여주는 부분이다.

직무를 중심으로 보면, 생산직보다는 판매직의 경우가, 판매직보다는 사무직의

경우에 자녀양육의 육체적, 심리적 부담을 유의하게 높게 체감하는 경향을 보였다.

자녀연령에 따라서는 육체적 부담에서 차이를 보여 영아자녀를 둔 경우가 양육 시 가장 육체적 어려움 체감이 크지만 유아, 초등학교 저학년으로 갈수록 그 어려움이 감소함을 보여준다.

외벌이보다는 맞벌이의 경우에 자녀를 양육하면서 심리적 부담을 더 갖고 있음이 나타났다.

소득이 증가하면서 육체적, 심리적, 경제적 부담이 대체로 감소하는 경향을 보인다. 이는 소득의 수준이 근무연수와 관련되고 대체로 응답자 연령이나 자녀의 연령과 비례함을 고려할 때, 자녀가 성장함에 따라 부담이 감소하는 변화가 반영된 것으로 보인다.

〈표 IV-5-5〉 육아에 대한 부담

단위: %, 점(명)

구분	육아에 대한 부담						수
	아이를 키우는 것이 육체적으로 힘들다		아이를 키우는 것이 심리적으로 부담스럽다		아이를 키우는 것이 경제적으로 부담스럽다		
	동의 비율	평균 (표준편차)	동의 비율	평균 (표준편차)	동의 비율	평균 (표준편차)	
전체	74.7	2.9 (0.7)	49.3	2.5 (0.8)	64.9	2.8 (0.8)	(918)
성별							
여성	82.7	3.0 (0.6)	61.3	2.7 (0.8)	67.0	2.8 (0.8)	(318)
남성	70.5	2.8 (0.7)	43.0	2.4 (0.8)	63.8	2.8 (0.8)	(600)
<i>t</i>		-5.1***		-5.3***		-1.1	
직무							
사무직	77.1	2.9 (0.7)	52.2	2.5 (0.8)	65.3	2.8 (0.8)	(686)
판매직	71.4	2.8 (0.6)	47.6	2.4 (0.9)	61.9	2.8 (0.9)	(63)
생산직	66.3	2.8 (0.7)	38.5	2.3 (0.8)	64.5	2.8 (0.8)	(169)
<i>F</i>		4.3*		4.6**(a)		0.1	
기업규모							
10~29인	75.5	2.9 (0.7)	55.7	2.6 (0.9)	70.3	2.9 (0.8)	(212)
30~49인	73.1	2.9 (0.7)	47.3	2.4 (0.7)	66.7	2.8 (0.8)	(93)
50~99인	81.2	2.9 (0.6)	59.8	2.7 (0.7)	70.9	2.8 (0.7)	(117)
100~299인	72.5	2.8 (0.7)	49.5	2.5 (0.8)	61.8	2.8 (0.9)	(204)
300인 이상	73.6	2.9 (0.7)	41.1	2.4 (0.9)	60.3	2.8 (0.9)	(292)
<i>F</i>		0.8(a)		3.5**		1.1(a)	
막내자녀연령							
영아	85.3	3.1 (0.7)	49.3	2.5 (0.8)	61.3	2.8 (0.9)	(225)
유아	73.6	2.9 (0.7)	47.1	2.5 (0.8)	64.3	2.8 (0.8)	(333)
초등 저학년	69.2	2.8 (0.7)	51.4	2.5 (0.8)	67.8	2.8 (0.8)	(360)
<i>F</i>		12.6***(a)		0.2		0.3	

구분	육아에 대한 부담						수
	아이를 키우는 것이 육체적으로 힘들다		아이를 키우는 것이 심리적으로 부담스럽다		아이를 키우는 것이 경제적으로 부담스럽다		
	동의 비율	평균 (표준편차)	동의 비율	평균 (표준편차)	동의 비율	평균 (표준편차)	
맞벌이 여부							
맞벌이	76.1	2.9 (0.7)	51.4	2.5 (0.8)	63.6	2.8 (0.8)	(599)
외벌이	72.5	2.8 (0.7)	45.6	2.4 (0.8)	66.9	2.9 (0.9)	(305)
<i>t</i>		1.4		2.3*		-1.8	
본인소득							
200만원 미만	79.8	3.1 (0.7)	59.6	2.7 (0.8)	77.9	3.1 (0.8)	(104)
200-250만원 미만	76.6	3.0 (0.7)	52.4	2.5 (0.8)	61.3	2.8 (0.8)	(124)
250-300만원 미만	74.1	2.9 (0.7)	53.7	2.6 (0.8)	70.4	2.8 (0.8)	(162)
300-400만원 미만	75.8	2.9 (0.7)	48.1	2.5 (0.8)	64.3	2.8 (0.8)	(297)
400만원 이상	70.6	2.8 (0.7)	41.6	2.4 (0.8)	58.0	2.7 (0.9)	(231)
<i>F</i>		2.9*		3.0*		3.4**(a)	
직급							
사원급	74.4	3.0 (0.8)	54.1	2.6 (0.8)	70.5	2.9 (0.8)	(207)
대리급	76.2	2.9 (0.6)	46.2	2.5 (0.8)	67.1	2.8 (0.8)	(210)
과장급	74.5	2.9 (0.7)	49.4	2.5 (0.8)	58.8	2.7 (0.9)	(267)
차장/부장급 이상	73.9	2.8 (0.7)	47.9	2.4 (0.8)	65.0	2.8 (0.8)	(234)
<i>F</i>		1.6		1.3		4.4**	
근속기간							
2년 미만	77.2	2.9 (0.7)	52.0	2.5 (0.8)	75.6	2.9 (0.8)	(123)
2-4년 미만	78.2	3.0 (0.7)	57.8	2.6 (0.9)	74.1	3.0 (0.8)	(147)
4-6년 미만	76.2	2.9 (0.7)	47.7	2.5 (0.7)	59.2	2.7 (0.8)	(130)
6-10년 미만	77.7	2.9 (0.7)	45.2	2.4 (0.9)	64.5	2.8 (0.8)	(197)
10년 이상	69.8	2.8 (0.7)	47.7	2.5 (0.8)	59.2	2.7 (0.9)	(321)
<i>F</i>		2.0(a)		1.3		4.4**(a)	

주: 4점 척도임. 동의비율은 '매우 그렇다+그렇다'를 합산한 비율임.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

라. 일과 자녀양육

일을 하면서 자녀를 키우는 직장인들이 경험하게 되는 일의 가치에 대하여 '내가 일하는 것이 자녀에게 긍정적 영향을 주는지', '일을 함으로써 아이와 함께하는 시간을 더 감사하게 여기게 되는지', '내가 일을 하는 것이 더 좋은 부모라고 느끼게 하는지' 등에 대해 그 체감 정도를 4점 척도로 살펴보았다.

〈표 IV-5-6〉에서와 같이 '일을 하는 것은 아이에게 긍정적인 영향을 준다'에 '그렇다' 또는 '매우 그렇다'고 동의한 비율은 82.3%, 4점을 기준으로 평균 3점으로 나타났다. '일을 함으로써 아이와 함께하는 시간을 더 감사하게 여기게 된다'고 여

기느지에 대해서는 동의한 비율은 83.2%, 4점을 기준으로는 평균 3점, ‘일을 하는 것이 더 좋은 부모라고 느끼게 한다’에 대해서는 72.6%, 평균 2.9점으로 나타났다.

자녀를 양육하면서 경험하게 되는 일의 가치에 대해 40대에서 30대와 20대보다 높게 평가하는 경향을 보였다. 또한 여성보다 남성이 일을 하는 것은 아이에게 긍정적인 영향을 주고, 일을 하는 것이 더 좋은 부모라고 느끼게 한다고 더 생각하는 경향을 보여준다.

자녀의 연령에 따른 차이를 살펴보면, 자녀가 없는 경우보다는 영아, 유아, 초등학교 저학년 자녀를 둔 경우로 갈수록 일을 하는 것은 아이에게 긍정적인 영향을 준다고 생각하는 비율이 높았다. 자녀가 없는 경우에는 일의 가치 평가가 자녀가 있는 경우보다 대체로 낮은 경향을 보인다.

맞벌이보다는 외벌이 집단에서 일을 하는 것이 자녀에게 긍정적 영향을 주고, 함께하는 시간을 감사하게 여기게 되며, 좋은 부모라고 느끼게 한다고 동의하는 경향이 많았다.

근속기간이 길어지면서 ‘일을 하는 것이 자녀에게 긍정적 영향을 준다’고 동의하는 비율이 증가함을 알 수 있다.

〈표 IV-5-6〉 일과 자녀양육

단위: %, 점(명)

구분	일과 자녀양육						수
	일을 하는 것은 아이에게 긍정적인 영향을 준다/줄 것이다.		일을 함으로써 아이와 함께하는 시간을 더 감사하게 여기게 된다/여길 수 있을 것이다		일을 하는 것이 더 좋은 부모라고 느끼게 한다/할 것이다		
	동의 비율	평균 (표준편차)	동의 비율	평균 (표준편차)	동의 비율	평균 (표준편차)	
전체	82.3	3.0 (0.7)	83.2	3.0 (0.7)	72.6	2.9 (0.7)	(2,031)
연령대							
20대	73.6	2.9 (0.7)	82.6	3.0 (0.6)	67.5	2.8 (0.8)	(477)
30대	81.3	3.0 (0.7)	80.9	3.0 (0.7)	70.6	2.9 (0.8)	(718)
40대	88.0	3.1 (0.6)	85.5	3.0 (0.6)	77.2	3.0 (0.7)	(836)
<i>F</i>		18.1*** ^(a)		1.2 ^(a)		5.6** ^(a)	
성별							
여성	75.7	2.9 (0.7)	82.9	3.0 (0.6)	61.5	2.7 (0.7)	(855)
남성	87.1	3.1 (0.6)	83.4	3.0 (0.7)	80.6	3.0 (0.7)	(1,176)
<i>t</i>		8.2***		1.9		9.5***	

구분	일과 자녀양육						수
	일을 하는 것은 아이에게 긍정적인 영향을 준다/줄 것이다.		일을 함으로써 아이와 함께하는 시간을 더 감사하게 여기게 된다/여길 수 있을 것이다		일을 하는 것이 더 좋은 부모라고 느끼게 한다/할 것이다		
	동의 비율	평균 (표준편차)	동의 비율	평균 (표준편차)	동의 비율	평균 (표준편차)	
직무							
사무직	83.5	3.0 (0.6)	84.4	3.0 (0.6)	72.2	2.9 (0.7)	(1,423)
판매직	77.9	3.0 (0.7)	83.8	3.0 (0.6)	70.1	2.9 (0.7)	(204)
생산직	80.2	3.0 (0.7)	78.7	3.0 (0.7)	75.0	2.9 (0.8)	(404)
<i>F</i>		1.0		2.2(a)		0.8	
기업규모							
10~29인	78.4	2.9 (0.7)	81.8	3.0 (0.6)	69.6	2.8 (0.7)	(523)
30~49인	74.8	2.9 (0.7)	78.8	2.9 (0.7)	67.7	2.8 (0.8)	(226)
50~99인	84.3	3.0 (0.6)	85.4	3.0 (0.7)	74.5	2.9 (0.7)	(274)
100~299인	83.8	3.0 (0.6)	85.1	3.0 (0.7)	73.6	2.9 (0.7)	(402)
300인 이상	86.5	3.1 (0.6)	83.8	3.1 (0.7)	75.4	3.0 (0.7)	(606)
<i>F</i>		8.3***(a)		4.1**(a)		3.1*	
막내자녀연령							
자녀 없음	78.7	2.9 (0.7)	81.2	2.9 (0.6)	71.3	2.9 (0.7)	(1,113)
영아	84.9	3.1 (0.7)	86.2	3.1 (0.7)	69.8	2.9 (0.8)	(225)
유아	85.0	3.1 (0.7)	83.8	3.1 (0.7)	75.4	2.9 (0.8)	(333)
초등 저학년	89.2	3.1 (0.6)	86.9	3.1 (0.6)	75.6	2.9 (0.7)	(360)
<i>F</i>		11.5***		7.8***(a)		2.0	
맞벌이 여부							
맞벌이	83.6	3.0 (0.6)	84.0	3.0 (0.7)	69.7	2.8 (0.8)	(752)
외벌이	91.2	3.2 (0.6)	87.0	3.1 (0.7)	81.9	3.1 (0.7)	(353)
<i>t</i>		-5.3***		-2.2*		-5.2***	
본인소득							
200만원 미만	75.3	2.9 (0.7)	80.7	2.9 (0.7)	63.0	2.7 (0.7)	(384)
200~250만원 미만	74.1	2.9 (0.7)	81.3	3.0 (0.7)	68.5	2.8 (0.8)	(464)
250~300만원 미만	83.3	3.0 (0.7)	82.2	3.0 (0.7)	73.3	2.9 (0.8)	(360)
300~400만원 미만	87.7	3.1 (0.6)	84.7	3.0 (0.6)	76.7	2.9 (0.7)	(489)
400만원 이상	92.5	3.2 (0.6)	87.7	3.1 (0.7)	82.3	3.1 (0.7)	(334)
<i>F</i>		15.3***(a)		4.0**		11.3***(a)	
직급							
사원급	78.2	3.0 (0.7)	81.2	3.0 (0.7)	68.7	2.8 (0.8)	(780)
대리급	80.7	3.0 (0.6)	84.3	3.0 (0.7)	72.3	2.9 (0.8)	(466)
과장급	83.5	3.0 (0.6)	83.3	3.0 (0.6)	71.9	2.9 (0.7)	(430)
차장/부장급 이상	91.8	3.2 (0.6)	86.2	3.1 (0.7)	82.3	3.0 (0.7)	(355)
<i>F</i>		10.0***(a)		2.6*		6.8***(a)	
근속기간							
2년 미만	77.7	2.9 (0.7)	81.6	3.0 (0.7)	68.5	2.8 (0.7)	(479)
2~4년 미만	81.0	3.0 (0.7)	82.8	3.0 (0.7)	72.2	2.9 (0.7)	(442)



구분	일과 자녀양육						수
	일을 하는 것은 아이에게 긍정적인 영향을 준다/줄 것이다.		일을 함으로써 아이와 함께하는 시간을 더 감사하게 여기게 된다/여길 수 있을 것이다		일을 하는 것이 더 좋은 부모라고 느끼게 한다/할 것이다		
	동의 비율	평균 (표준편차)	동의 비율	평균 (표준편차)	동의 비율	평균 (표준편차)	
4-6년 미만	81.1	3.0 (0.6)	82.4	3.0 (0.7)	72.6	2.8 (0.7)	(307)
6-10년 미만	85.2	3.1 (0.6)	84.3	3.1 (0.7)	74.8	2.9 (0.7)	(345)
10년 이상	86.9	3.1 (0.6)	84.9	3.0 (0.7)	75.5	2.9 (0.7)	(458)
<i>F</i>		5.6***		1.6		2.2	
총 경제활동 기간							
5년 미만	73.9	2.9 (0.7)	82.1	3.0 (0.6)	72.3	2.9 (0.7)	(318)
5~10년 미만	77.8	2.9 (0.7)	82.8	3.0 (0.7)	66.8	2.8 (0.8)	(400)
10~15년 미만	83.3	3.1 (0.7)	84.4	3.0 (0.7)	74.1	2.9 (0.7)	(514)
15~20년 미만	88.8	3.1 (0.6)	82.3	3.0 (0.7)	76.4	2.9 (0.7)	(492)
20년 이상	84.7	3.1 (0.6)	84.4	3.0 (0.7)	71.7	2.9 (0.7)	(307)
<i>F</i>		8.4***(a)		0.5		2.6*(a)	

주: 4점 척도임. 동의비율은 '매우 그렇다+그렇다'를 합산한 비율임.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

마. 직장인의 만족도와 행복감

직장인들이 체감하는 직장생활의 만족정도와 가정과 일을 병행하면서 느끼는 워라벨 만족감, 이를 포함하여 전반적인 현재 삶에 대한 만족도를 살펴보았다. 또한 육아하는 직장인들의 행복감을 조사하였다.

1) 직장생활, 가정생활(워라벨), 삶에 대한 만족도

직장인들이 현재 직장생활의 만족정도와 가정과 일을 병행하면서 느끼는 워라벨 만족감, 이를 포함하여 전반적인 현재 삶에 대한 만족 정도를 4점 척도로 조사하였다.

〈표 IV-5-7〉에서와 같이 '직장생활의 만족도'는 '만족한다' 또는 '매우 만족한다'고 답한 비율은 63.1%, 4점을 기준으로는 평균 2.6점으로 나타났다. '가정생활(워라벨)의 만족도'에 대해서는 만족한 비율은 63.6%, 4점을 기준으로는 평균 2.7점, '전반적 삶의 만족도'에 대해서는 65.3%, 평균 2.7점의 만족정도를 보여 현재 경험하고 있는 전반적인 삶의 만족정도가 가장 높게 나타났다.

직무에 따라 삶의 만족도에 차이를 보여 사무직과 판매직(평균 2.7점)이 생산직

(평균 2.6점)보다 그 만족 정도가 높았다. 흥미롭게도 직장생활, 가정생활(위라벨), 삶에 대한 만족도 모두에서 만족 정도 소득에 따른 차이를 보여 소득이 높을수록 만족도가 높은 경향을 보였다. 또한 직급이 사원급에서 대리급, 과장급, 차장/부장급으로 올라가면서 전반적인 삶의 만족정도도 증가하는 양상을 보였다.

〈표 IV-5-7〉 직장생활, 가정생활(위라벨), 삶에 대한 만족도

단위: %, 점(명)

구분	직장생활, 가정생활(위라벨), 삶에 대한 만족도						수
	직장생활의 만족도		가정생활(위라벨)의 만족도		전반적 삶의 만족도		
	만족 비율	평균 (표준편차)	동일 비율	평균 (표준편차)	만족 비율	평균 (표준편차)	
전체	63.1	2.6 (0.7)	63.6	2.7 (0.7)	65.3	2.7 (0.6)	(2,031)
직무							
사무직	64.6	2.7 (0.6)	64.0	2.7 (0.7)	68.1	2.7 (0.6)	(1,423)
판매직	60.8	2.6 (0.7)	65.7	2.7 (0.7)	60.8	2.7 (0.7)	(204)
생산직	59.2	2.6 (0.7)	60.9	2.6 (0.7)	57.7	2.6 (0.7)	(404)
<i>F</i>		2.3		0.3		5.5**	
본인소득							
200만원 미만	57.0	2.6 (0.7)	64.1	2.6 (0.7)	59.6	2.6 (0.7)	(384)
200~250만원 미만	58.4	2.6 (0.7)	60.6	2.6 (0.7)	60.3	2.6 (0.7)	(464)
250~300만원 미만	61.4	2.6 (0.7)	58.3	2.6 (0.7)	65.6	2.7 (0.7)	(360)
300~400만원 미만	67.9	2.7 (0.6)	65.0	2.7 (0.6)	66.3	2.7 (0.6)	(489)
400만원 이상	71.6	2.8 (0.6)	70.7	2.8 (0.7)	76.9	2.8 (0.5)	(334)
<i>F</i>		6.1***		2.7*		5.9***	
직급							
사원급	60.6	2.6 (0.7)	62.9	2.6 (0.7)	59.1	2.6 (0.7)	(780)
대리급	62.2	2.6 (0.7)	63.5	2.7 (0.7)	65.9	2.7 (0.7)	(466)
과장급	63.0	2.6 (0.6)	61.2	2.6 (0.7)	70.0	2.7 (0.6)	(430)
차장/부장급 이상	69.9	2.7 (0.6)	67.9	2.7 (0.7)	72.4	2.7 (0.5)	(355)
<i>F</i>		2.2(a)		0.7		5.9***	

주: 4점 척도임. 만족비율은 '만족 한다+매우 만족 한다'를 합산한 비율임.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

2) 육아하는 직장인의 행복감

현재 자녀를 양육 중인 직장인에게 직장생활과 육아를 병행하면서 느끼는 행복의 정도를 100점 만점으로 제시하도록 한 결과가 〈표 IV-5-8〉이다.

〈표 IV-5-8〉 직장생활과 육아를 병행하면서 느끼는 행복의 정도(100점 만점)

단위: %(명)

구분	40점 미만	40~60점	60~80점	80점 이상	계(수)	평균(표준편차)
전체	8.1	15.7	35.3	41.0	100.0 (918)	67.5 (19.9)
연령						
20대	25.0	14.3	42.9	17.9	100.0 (28)	53.0 (24.8)
30대	9.0	16.3	36.6	38.0	100.0 (410)	66.6 (20.1)
40대	6.3	15.2	33.8	44.8	100.0 (480)	69.2 (19.1)
<i>F</i>						9.8***(a)
막내자녀연령						
영아	8.0	14.2	37.3	40.4	100.0 (225)	67.4 (19.2)
유아	10.8	18.6	32.1	38.4	100.0 (333)	65.1 (21.1)
초등 저학년	5.6	13.9	36.9	43.6	100.0 (360)	69.9 (19.0)
<i>F</i>						4.9**(a)
본인소득						
200만원 미만	12.5	18.3	40.4	28.8	100.0 (104)	62.9 (21.2)
200~250만원 미만	15.3	16.1	27.4	41.1	100.0 (124)	64.8 (23.8)
250~300만원 미만	11.1	14.8	34.6	39.5	100.0 (162)	65.3 (22.9)
300~400만원 미만	5.1	18.5	38.4	38.0	100.0 (297)	67.9 (17.3)
400만원 이상	3.9	11.3	33.8	51.1	100.0 (231)	72.2 (16.8)
<i>F</i>						5.8***(a)
직급						
사원급	14.0	18.4	36.7	30.9	100.0 (207)	62.7 (23.0)
대리급	8.6	15.7	37.6	38.1	100.0 (210)	66.6 (20.0)
과장급	5.6	18.0	30.3	46.1	100.0 (267)	69.1 (19.4)
차장/부장급 이상	5.1	10.7	37.6	46.6	100.0 (234)	70.9 (16.5)
<i>F</i>						7.2***(a)
근속기간						
2년 미만	9.8	13.0	32.5	44.7	100.0 (123)	67.0 (20.7)
2~4년 미만	11.6	19.0	37.4	32.0	100.0 (147)	63.6 (21.0)
4~6년 미만	8.5	11.5	38.5	41.5	100.0 (130)	68.6 (19.1)
6~10년 미만	7.6	17.3	37.6	37.6	100.0 (197)	66.8 (20.2)
10년 이상	5.9	15.9	32.7	45.5	100.0 (321)	69.6 (19.1)
<i>F</i>						2.4*
총 경제활동 기간						
5년 미만	11.1	11.1	44.4	33.3	100.0 (18)	64.7 (23.4)
5~10년 미만	12.0	16.2	38.5	33.3	100.0 (117)	63.8 (21.1)
10~15년 미만	8.3	16.6	41.2	33.9	100.0 (313)	66.2 (20.0)
15~20년 미만	6.6	14.5	29.6	49.3	100.0 (304)	69.8 (19.3)
20년 이상	7.2	16.3	31.3	45.2	100.0 (166)	68.9 (19.1)
<i>F</i>						2.7*

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

전체 응답자 평균은 67.5점으로, 80점 이상을 제시한 경우가 41%, 60점 이상

80점 미만은 35.3%, 40점 이상 60점 미만은 15.7%, 40점 미만은 8.1%로 나타났다. 평균을 중심으로 집단의 차이를 살펴보면, 응답자의 연령이 20대(평균 53점)보다는 30대(평균 66.6점), 40대(69.2점)로 갈수록 행복감이 증가하는 경향을 보였다. 또한 자녀의 연령이 영아인 경우는 평균 67.4점, 유아의 경우는 평균 65.1점, 초등학교 저학년의 경우는 69.9점으로 나타나 초등학생 자녀를 둔 경우의 행복감이 다른 경우보다 높았다. 육아 행복감 또한 소득이 증가할수록 비례하여 증가하는 경향을 보였다. 이와 더불어 직급이 사원급에서 대리급, 과장급, 차장/부장급으로 올라가면서 육아 행복감 정도도 증가하는 양상을 보였다.

바. 요약 및 시사점

현재 자녀를 양육중인 근로자 918명의 응답결과를 중심으로 다음의 시사점을 얻는다.

첫째, 자녀연령의 변화에 따라 선호하는 양육지원의 양상이 달라지므로 이를 반영하여 근로자의 자녀 구성을 반영한 지원의 융통성이 확장되어야 한다. 양육 중인 근로자들은 영아 시기에는 엄마의 직접 양육과 아이돌보미의 지원, 유아시기에는 어린이집 이용, 초등학생 시기에는 돌봄 교실의 지원 등을 필요로 하였다.

둘째, 돌봄의 방법에 대해 현재 이용하는 방법과 희망하는 방법에 대한 결과를 종합하여 보면, 근로자들은 부모의 직접 돌봄을 가장 희망하였고, 그 보조적 지원에 대해서는 연령별 차이를 보였다. 또한 정부의 아이돌보미 지원은 실제 이용 비율은 낮으나 희망비율이 더 높아 이에 대한 확대가 필요함을 시사하며, 학원의 경우 희망비율은 낮으나 실제 이용비율은 더 높아 돌봄 공백 해소를 위한 방편으로 학원이 이용되고 있음을 간접적으로 보여준다.

셋째, 사회적으로는 자녀양육에 대한 부담이 부각되는 양육문화⁵⁵⁾이나, 직장 근로자들은 자녀양육으로 인한 육체적, 심리적, 경제적 부담보다 자녀를 기르면서 느끼는 행복감과 가치, 자녀가 주는 기쁨에 대해 월등히 높게 평가하는 경향을 보였다. 근로자들이 자녀를 양육하면서 느끼는 부담을 줄이고 기쁨과 행복감을 유지하는 직장문화 조성이 육아존중문화, 또 하나의 지향점일 것이다.

55) 본 연구의 1차년도 결과에서도 육아에 대한 부정적 인식이나, 용어의 사용이 많았음.

넷째, 근로자로서 일하는 것과 자녀에게 미치는 영향에 대한 생각은 일하는 것이 자녀에게 긍정적 영향을 주며, 오히려 아이와 함께 하는 시간에 대해 소중하게 여기게 된다고 생각하는 동의 비율이 높았다. 특히 이러한 결과들은 자녀가 없는 경우보다 자녀가 있는 경우에 유의하게 높은 경향을 보였다.

다섯째, 만족감을 살펴보면, 양육 근로자들의 전반적인 삶에 대한 만족도가 직장 생활과 가정생활에 대한 만족도 보다 높았다. 직장에서의 육아지원과 육아존중 직장문화 조성을 통해 이 격차를 줄여갈 수 있을 것이다.

V

직장 내 육아문화 조성 영향 요인 분석

01 분석 모형

02 분석 결과

03 소결

V. 직장 내 육아문화 조성 영향 요인 분석

본 장에서는 육아존중문화 정착을 위하여 본 연구에서 실시한 설문조사 결과를 바탕으로 직장 내 육아문화 조성에 영향을 미치는 요인들에 대해 심층 분석을 실시하였다. 구체적으로 근로자들이 직장에서 체감하는 육아지원 수준, 직장생활 만족도, 가정생활(일과 생활의 균형)의 만족도, 직장 내 육아문화 변화 기대, 현재 직장의 육아관련 제도 및 문화 평가 등 다섯 가지 측면에 대한 영향요인들을 살펴보았다.

1. 분석 모형

직장 내 육아문화 조성에 영향을 주는 요인은 어떠한 것들이 있는가를 실증하기 위하여 아래와 같이 모델을 수립하고 설문결과를 사용하여 분석을 시행하였다.

$$Y = \alpha_0 + \alpha_1 X + \epsilon$$

분석에 사용된 종속변수(Y)는 총 다섯 가지로, 1) 근로자에 대한 육아지원이 잘 이루어지고 있는 편이다(전혀 그렇지 않다/그렇지 않다/그렇다/매우 그렇다), 2) 직장생활의 만족도(전혀 만족하지 않는다/만족하지 않는다/만족한다/매우 만족한다), 3) 가정생활(워라벨)의 만족도(전혀 만족하지 않는다/만족하지 않는다/만족한다/매우 만족한다), 4) 사회적 합의, 정책적 노력 등을 통해 직장 내 육아문화 변화 기대(긍정적으로 변화하기 어려울 것이라고 생각함/긍정적으로 변화할 수 있다고 생각함), 5) 현재 직장의 육아관련 제도 및 문화 평가 점수(100점)를 조사한 항목이다.

분석에 사용된 독립변수(X)는 다음과 같다. 직장에서의 육아존중 문화에 대한 분석을 하고자 하였으므로 직장 관련 변수를 다양하게 활용하고자 근무기간(개월), 직장업종, 상시 근로자 수, 근로시간(주당), 급여수준 등을 사용하였다. 아울러 현

직장에 육아와 관련한 제도가 있는지 여부도 사용하였는데, 다음 관련 제도에 대하여 각각 없음⁵⁶⁾(0)/있음(1)으로 코딩하여 점수를 합산하였다(15점). 해당 제도는 시차출퇴근제, 자율출퇴근제(선택근무제), 재택 및 원격근무제, 출산전후휴가, 배우자 출산 휴가제도, 임신기 근로시간 단축제도, 육아휴직제도, 임신출산 선물(축하금), 수유시설 및 수유시간 제공, 직장보육시설, 육아기 근로시간 단축제도, 가족돌봄휴가, 초등 입학기 10시 출근제도, 연차휴가사용분할제도 (반차, 외출 등), 자녀양육(교육)에 관한 정보, 프로그램 운영 등이다. 가정 내에서의 가사와 양육분담에 대한 상황을 반영하기 위하여 ‘가사노동 분담’과 ‘자녀양육 분담’에 대해 ‘① 전적으로 아내, ② 주로 아내, ③ 공평하게 분담, ④ 주로 남편, ⑤ 전적으로 남편이’로 응답한 자료를 사용하였다.

종속변수 중 ‘근로자에 대한 육아지원이 잘 이루어지고 있는 편이다’, ‘직장생활의 만족도’, ‘가정생활(워라벨)의 만족도’에 대한 응답은 순위응답의 형태였다. 즉, 응답 간에 순서가 있는 형태의 응답이므로 순서화 로짓 모델(Ordered logit model)을 사용하여 분석한다.

해당 모델은 순서화된 다항선택을 분석하는 모델이며, 아래 식(1)과 같은 이항 로짓 모델로부터 순서화 된 종속변수와 설명변수 간의 관계를 가정하면 아래와 같다(김나영, 황선영, 2020, pp.191-192, 재인용).

$$(1) y^* = \sum_{k=1}^K \beta_k x_k + \epsilon \quad \text{단, } \epsilon(0, \sigma^2)$$

y^* 는 관찰 불가능한 응답변수이며, 관찰이 가능한 응답변수 y 를 선택할 때 기준을 제공한다. 순서화 로짓 모델은 아래 식 (2)와 같이 도출된다.

$$(2) \log\left[\frac{P(y \leq j|x)}{1 - P(y \leq j|x)}\right] = \mu - \sum_{k=1}^K \beta_k x_k, \quad \text{단, } j = 1, 2, \dots, J-1$$

다음으로 종속변수 ‘사회적 합의, 정책적 노력 등을 통해 직장 내 육아문화 변화 가능 여부’는 일반적인 이항(binary) 선택의 응답에 해당한다. 즉, 응답이 ‘예/아니

56) ‘모름’ 포함.

오'로 이루어진 이항변수(binary variable)이므로 아래의 로짓 모델(Logit model)으로 분석하였다(김나영, 황선영, 2020, p.193, 재인용).

$$(3) P_i = E(y_i = 1|x_i) = \frac{\exp(Z_i)}{1 + \exp(Z_i)}, \quad 0 < P_i < 1.$$

P_i 는 독립변수가 '사회적 합의, 정책적 노력 등을 통해 직장 내 육아문화가 변화 가능 여부'에 영향을 줄 확률을 로지스틱 함수(Logistic function)로 나타낸 것이다. 이 때,

$$(4) Z_i = \beta_0 + \sum_{j=1}^n \beta_j x_{ij}, \quad -\infty < Z_i < \infty.$$

x_j 는 본 분석에 사용된 독립변수이다.

$$(5) L_i = \ln\left(\frac{P_i}{1 - P_i}\right) = Z_i.$$

또한 $\frac{P_i}{1 - P_i}$ 는 독립변수의 영향으로 '사회적 합의, 정책적 노력 등을 통해 직장 내 육아문화 변화 가능 여부'에 줄 확률에 대한 승산비로, 이는 일치할 확률과 불일치할 확률 간의 비율을 의미하며, 여기에 로그를 취한 L_i 을 로짓(logit)이라 하므로 식 (5)는 로짓 모델이 된다.

마지막으로 '현재 직장의 육아관련 제도 및 문화 평가 점수'는 응답이 연속형 변수이므로 아래 모델을 최소자승법(Ordinary least squares)을 활용한 다중회귀모델(Multiple regression model)로 분석하였다.

〈표 V-1-1〉 직장 내 육아문화 조성 영향 요인 분석 변수

변수명	측정단위	내용
근로자에 대한 육아지원		1: 전혀 그렇지 않다 2: 그렇지 않다 3: 그렇다 4: 매우 그렇다
직장생활 만족도	4점 척도	1: 전혀 만족하지 않는다 2: 만족하지 않는다 3: 만족한다 4: 매우 만족한다
가정생활(일과 생활의 균형)의 만족도		0: 긍정적으로 변화하기 어려울 것이라고 생각함 1: 긍정적으로 변화할 수 있다고 생각함
사회적 합의, 정책적 노력 등을 통해 직장 내 육아문화 변화 기대		
현재 직장의 육아관련 제도 및 문화 평가 점수	100 점	
인형	만 나이	
근속년수(월)	개월	
직장업종		
직장업종 1		제조/생산/화학업
직장업종 2		건설/전기/가스/수도업/도소매/편매/유통업/운수업/숙박 및 음식점업
직장업종 3		IT 정보통신업/전문, 과학 및 기술서비스업/금융/은행/보험업/부동산 임대업
직장업종 4		교육서비스업/보건업 및 사회복지 서비스업/예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업/기타
근로자 수		
근로자 수 1		50인 미만
근로자 수 2		50인 이상-300인 미만
근로자 수 3		300인 이상
근로시간	주당 시간	
급여	월평균(세후), 만원	

변수명	측정단위	내용
제도 활용	15점 (없음(0), 있음(1)로 각각 코딩하여 점수 합산)	<p>① 시차출퇴근제, 지물출퇴근제(선택근무제), 재택 및 원격근무제, 출산전 휴유가, 배우자 출산 휴가제도, 임신기 근로시간 단축제도, 육아휴직제 등, 임신출산 선물(축하금), 수유시설 및 수유시간 제공, 직장보육시설, 육아기 근로시간 단축제도, 가족돌봄휴가, 초등 입학기 10시 출근제도, 연차휴가사용분할제도 (빈차, 외출 등), 자녀양육(교육)에 관한 정보, 프로그래밍 운영</p>
가사노동 분담	5점 척도	<p>① 전적으로 아내가 ② 주로 아내가 ③ 공평하게 분담 ④ 주로 남편이 ⑤ 전적으로 남편이</p>
	5점 척도	<p>① 전적으로 아내가 ② 주로 아내가 ③ 공평하게 분담 ④ 주로 남편이 ⑤ 전적으로 남편이</p>
자녀양육 분담	5점 척도	<p>① 전적으로 아내가 ② 주로 아내가 ③ 공평하게 분담 ④ 주로 남편이 ⑤ 전적으로 남편이</p>
	5점 척도	<p>① 전적으로 아내가 ② 주로 아내가 ③ 공평하게 분담 ④ 주로 남편이 ⑤ 전적으로 남편이</p>



2. 분석 결과

가. 근로자의 직장 내 육아지원 체감에의 영향요인

근로자가 체감하는 직장의 육아지원에 대한 평가는 현재 직장의 육아문화를 가늠할 수 있는 부분이다. 근로자가 직장에서 느끼는 육아지원 정도에 대해 ‘우리 직장은 근로자에 대한 육아지원이 잘 이루어지고 있는 편이다’라는 질문으로 확인하였고, 이에 영향 미치는 요인들을 살펴보았다.

먼저 변수 간의 상관관계를 보면(표 V-2-1), 응답자 연령, 근로시간은 근로자에 대한 육아지원에 대해 통계적으로 유의미하게 음(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다, 근속년수, 직장업종, 근로자 수, 급여, 제도 활용은 통계적으로 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

‘근로자에 대한 육아지원이 잘 이루어지고 있는 편이다(전혀 그렇지 않다/그렇지 않다/그렇다/매우 그렇다)’에 대한 순서화 로짓모델 분석 결과를 보면(표 V-2-2), 모델1에서는 IT 정보통신업/전문, 과학 및 기술서비스업/금융/은행/보험업/부동산 임대업(직장업종3), 교육서비스업/보건업 및 사회복지 서비스업/예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업/기타(직장업종4), 근로자 수, 급여 등이 양(+)의 유의미한 영향을 주는 것으로 분석되었고, 연령, 근로시간 등은 음(-)의 유의미한 결과를 보였다. 유의미한 요인변수의 크기를 승산비를 통하여 보면, 직장업종 변수에서는 제조/생산/화학업(직장업종1)에 비하여 IT 정보통신업/전문, 과학 및 기술서비스업/금융/은행/보험업/부동산 임대업(직장업종3)에 종사하는 경우, 보다 긍정적으로 응답할 확률이 단계별로 1.504배 높은 것으로 나타났다. 교육서비스업/보건업 및 사회복지 서비스업/예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업/기타(직장업종4)에 종사하는 경우 제조/생산/화학업(직장업종1)에 비하여 긍정적으로 응답할 확률이 1.344배인 것으로 나타났다. 근로자 수 50인 미만에 비해 근로자 수 50~300인 경우, 긍정적으로 응답할 확률이 각각 1.222배 높았고, 근로자 수 300인 이상의 경우 2.042배 높게 나타났다. 급여가 세후 1만원씩 증가할 때, 긍정적으로 응답할 확률이 1.002배씩 증가하는 것으로 나타났다. 응답자의 연령이 1세 증가할 때, 근로자에 대한 육아지원이 잘 이루어지고 있다고 응답할 확률이 0.974배인 것으로 나타났고, 근로시간이

1시간 증가할 때, 긍정적으로 응답할 확률이 0.977배인 것으로 나타났다.

모델2의 경우 모델1에 제도 활용 변수를 추가한 모델로, 근속년수(-), 근로시간(-), 제도 활용(+)등이 통계적으로 유의미한 결과를 보였다. 마찬가지로 영향을 주는 요인변수의 크기를 승산비를 통하여 보면, 근속년수가 1개월 증가할 때, 보다 긍정적으로 응답할 확률은 단계별로 0.999배인 것으로 나타났으며, 근로시간이 1시간 증가할 경우, 그 확률은 각각 0.989배인 것으로 나타났다. 제도 활용이 1점씩 증가할 때, 해당 확률은 각각 1.157배씩 증가하는 것으로 나타났다.

〈표 V-2-1〉 상관관계: 근로자의 직장 내 육아지원 체감에의 영향요인

	근로자에 대한 육아지원	연령	근속년수	직장업종	근로자 수	근로시간	급여	제도 활용	가사노동	자녀양육
근로자에 대한 육아지원	1									
연령	-0.045** (0.042)	1								
근속년수	0.037* (0.096)	0.456*** (0.000)	1							
직장업종	0.058*** (0.009)	-0.006 (0.781)	-0.137*** (0.000)	1						
근로자 수	0.169*** (0.000)	0.008 (0.705)	0.249*** (0.000)	-0.084*** (0.000)	1					
근로시간	-0.072*** (0.001)	0.014 (0.532)	0.023 (0.307)	-0.087*** (0.000)	0.043* (0.055)	1				
급여	0.110*** (0.000)	0.390*** (0.000)	0.427*** (0.000)	-0.092*** (0.000)	0.282*** (0.000)	0.136*** (0.000)	1			
제도 활용	0.436*** (0.000)	-0.000 (0.996)	0.209*** (0.000)	0.080*** (0.000)	0.387*** (0.000)	-0.080*** (0.000)	0.297*** (0.000)	1		
가사노동	0.049 (0.104)	-0.135*** (0.000)	-0.039 (0.200)	0.031 (0.305)	0.035 (0.251)	0.014 (0.652)	0.022 (0.474)	0.067** (0.026)	1	
자녀양육	0.037 (0.261)	-0.055* (0.096)	0.020 (0.548)	-0.006 (0.852)	-0.007 (0.825)	-0.016 (0.624)	0.043 (0.195)	0.023 (0.484)	0.477*** (0.000)	1

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

〈표 V-2-2〉 근로자의 직장 내 육아지원 체감에의 영향요인

변수명	모델1		모델2	
	계수(se)	승산비(se)	계수(se)	승산비(se)
종속변수: 근로자에 대한 육아지원이 잘 이루어지고 있는 편이다 (전혀 그렇지 않다/그렇지 않다/그렇다/매우 그렇다)				
연령	-0.027*** (0.007)	0.974*** (0.007)	-0.010 (0.008)	0.991 (0.007)
근속년수(월)	0.000 (0.001)	1.000 (0.001)	-0.001* (0.001)	0.999* (0.001)
직장업종2	0.162 (0.112)	1.176 (0.131)	0.106 (0.115)	1.111 (0.127)
직장업종3	0.432*** (0.121)	1.540*** (0.187)	0.160 (0.126)	1.173 (0.147)
직장업종4	0.296** (0.121)	1.344** (0.163)	0.039 (0.125)	1.040 (0.130)
근로자 수 50~300인 미만	0.201* (0.102)	1.222* (0.125)	-0.036 (0.106)	0.965 (0.102)
근로자 수 300인 이상	0.714*** (0.112)	2.042*** (0.228)	0.064 (0.120)	1.066 (0.127)
근로시간	-0.023*** (0.006)	0.977*** (0.006)	-0.011* (0.006)	0.989* (0.006)
급여	0.002*** (0.000)	1.002*** (0.000)	0.000 (0.000)	1.000 (0.000)
제도 활용			0.146*** (0.008)	1.157*** (0.010)
N	2,031		2,031	
Pseudo R ²	0.026		0.101	

주: 1) 직장업종 더미 준거집단: 직장업종1(제조/생산/화학업),

2) 직장업종2: 건설/전기가스/수도업/도소매/판매/유통업/운수업/숙박 및 음식점업,

직장업종3: IT 정보통신업/전문, 과학 및 기술서비스업/금융/은행/보험업/부동산 임대업,

직장업종4: 교육서비스업/보건업 및 사회복지 서비스업/예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업/기타

3) 근로자 수 더미 준거집단: 근로자 수 50인 미만.

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

나. 직장생활 만족도에의 영향요인

직장 생활에 만족하고 있는지에 대해 5점 척도(전혀 만족하지 않는다/만족하지 않는다/만족한다/매우 만족한다)로 질문하였고, 이에 영향 미치는 요인들을 살펴 보았다.

변수 간 상관관계는(표 V-2-3) 직장업종, 급여, 제도 활용은 직장생활 만족도에 대해 통계적으로 양(+)의 관계가 있는 것으로 나타났고, 근로시간은 통계적으로 유의미하게 음(-)의 관계가 있는 것으로 나타났다.

‘직장생활의 만족도’에 대하여서는 세 가지 모델을 순서화 로짓모델로 분석하였다. 모델1은 연령, 근속년수, 직종, 근로시간, 급여 등의 변수를 포함하였고, 모델2는 모델1에 전반적인 제도 활용 가능성을 추가한 모델이다. 마지막으로 모델2에 가사노동 분담과 자녀양육 분담 변수를 추가하여 모델3을 구성하였다(표 V-2-4).

분석결과를 살펴보면 직장생활에 대해 만족도에 유의미한 영향을 주는 변수로는 모델1의 경우 연령(-), 건설/전기가스/수도업/도소매/판매/유통업/운수업/숙박 및 음식점업(직장업종2)(+), IT 정보통신업/전문, 과학 및 기술서비스업/금융/은행/보험업/부동산 임대업(직장업종3)(+), 교육서비스업/보건업 및 사회복지 서비스업/예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업/기타(직장업종4)(+), 근로시간(+), 급여(+) 등으로 나타났다. 영향을 주는 요인변수의 크기를 승산비를 통하여 보면, 연령이 1세 증가할 때, 직장생활 만족도의 증가 확률은 0.986배인 것으로 나타났다. 제조/생산/화학업(직장업종1)에 비하여 건설/전기가스/수도업/도소매/판매/유통업/운수업/숙박 및 음식점업(직장업종2)의 경우 직장생활 만족도에 대하여 보다 긍정적인 확률이 단계별로 각각 1.225배 증가하는 것으로 분석되었고, IT 정보통신업/전문, 과학 및 기술서비스업/금융/은행/보험업/부동산 임대업(직장업종3)에 종사하는 경우 1.312배인 것으로 분석되었다. 교육서비스업/보건업 및 사회복지 서비스업/예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업/기타(직장업종4)에 종사하는 경우 1.446배 증가하는 것으로 나타났다. 근로시간이 주당 1시간 증가할 경우 한 단계 더 긍정적으로 응답할 확률은 0.974배 수준인 것으로 나타났다. 급여의 경우 월평균 세후 1만원씩 증가할 때 긍정적으로 응답할 확률이 1.003배씩 증가하는 것으로 나타났다.

모델2에서는 근속년수(-), 근로자 수(-), 근로시간(-), 급여(+), 제도 활용(+))이 통계적으로 유의하였다. 영향을 주는 요인변수의 크기를 승산비를 통하여 보면, 근속년수가 1개월 증가할 때, 긍정적으로 응답할 확률이 0.998배인 것으로 분석되었다. 근로자 수가 50인 미만인 직장에 비하여 근로자 수 50~300인 집단과 근로자 수 300인 이상 집단은 긍정적으로 응답할 확률이 각각 0.815배, 0.689배로 나타났다. 근로시간이 주당 1시간 증가할 때마다 긍정적으로 응답할 확률이 0.981배로 나타났다. 급여의 경우 월평균 세후 1만원씩 증가할 때마다 전긍정적으로 응답할 확률이 1.002배씩 증가하는 것으로 나타났고, 제도 활용의 경우 점수가 1점씩 증가할 때마다 긍정적으로 응답할 확률이 각각 1.091배 증가하는 것으로 나타났다.

모델3에서는 연령(+), 근속년수(-), 근로자 수(-), 급여(+), 제도 활용(+) 등이 통계적으로 유의한 결과를 보였다. 영향을 주는 요인변수의 크기를 승산비를 통하여 보면, 연령이 1세 증가할 때, 보다 긍정적으로 응답할 확률이 각각 1.031배 증가하는 것으로 나타난 반면 근속년수는 1년 증가할 때마다 확률의 증가는 각각 0.998배인 것으로 나타났다. 근로자 수가 50인 미만인 직장에 비하여 근로자 수 50~300인 집단과 근로자 수 300인 이상 집단은 긍정적으로 응답할 확률이 각각 0.721배, 0.594배로 나타났다. 급여의 경우 월평균 세후 1만원씩 증가할 때마다 긍정적으로 응답할 확률이 1.002배씩 증가하는 것으로 나타났다. 제도 활용의 경우 점수가 1점씩 증가할 때마다 긍정적으로 응답할 확률이 각각 1.103배씩 높은 것으로 나타났다.

〈표 V-2-3〉 상관관계: 직장생활 만족도에의 영향요인

	직장생활 만족도	연령	근속년수	직장업종	근로자 수	근로시간	급여	제도 활용	가사노동	자녀양육
직장생활 만족도	1									
연령	0.006 (0.782)	1								
근속년수	0.019 (0.382)	0.456*** (0.000)	1							
직장업종	0.064** (0.004)	-0.006 (0.781)	-0.137*** (0.000)	1						
근로자 수	0.037 (0.099)	0.008 (0.705)	0.249*** (0.000)	-0.084*** (0.000)	1					
근로시간	-0.084*** (0.000)	0.014 (0.532)	0.023 (0.307)	-0.087*** (0.000)	0.043 (0.055)	1				
급여	0.112*** (0.000)	0.390*** (0.000)	0.427*** (0.000)	-0.092*** (0.000)	0.282*** (0.000)	0.136*** (0.000)	1			
제도 활용	0.260*** (0.000)	-0.000 (0.996)	0.209*** (0.000)	0.080*** (0.000)	0.387*** (0.000)	-0.080*** (0.000)	0.297*** (0.000)	1		
가사노동	-0.011 (0.722)	-0.135*** (0.000)	-0.039 (0.200)	0.031 (0.305)	0.035 (0.251)	0.014 (0.652)	0.022 (0.474)	0.067* (0.026)	1	
자녀양육	0.024 (0.463)	-0.055 (0.096)	0.020 (0.548)	-0.006 (0.852)	-0.007 (0.825)	-0.016 (0.624)	0.043 (0.195)	0.023 (0.484)	0.477*** (0.000)	1

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

〈표 V-2-4〉 직장생활 만족도에의 영향요인

변수명	모델1		모델2		모델3	
	계수(se)	승산비(se)	계수(se)	승산비(se)	계수(se)	승산비(se)
종속변수: 직장생활의 만족도 (전혀 만족하지 않는다/만족하지 않는다/만족한다/매우 만족한다)						
연령	-0.014* (0.008)	0.986* (0.008)	-0.002 (0.008)	0.998 (0.008)	0.031* (0.017)	1.031* (0.018)
근속년수(월)	-0.001 (0.001)	0.999 (0.001)	-0.002* (0.001)	0.998* (0.001)	-0.002** (0.001)	0.998** (0.001)
직장업종2	0.203* (0.117)	1.225* (0.144)	0.161 (0.118)	1.175 (0.139)	-0.006 (0.189)	0.994 (0.188)
직장업종3	0.271** (0.127)	1.312** (0.166)	0.081 (0.129)	1.084 (0.140)	0.106 (0.203)	1.111 (0.226)
직장업종4	0.369*** (0.127)	1.446*** (0.183)	0.210 (0.129)	1.234 (0.159)	0.296 (0.202)	1.344 (0.272)
근로자 수 50~300인 미만	-0.054 (0.106)	0.948 (0.101)	-0.205* (0.108)	0.815* (0.088)	-0.327* (0.172)	0.721* (0.124)
근로자 수 300인 이상	0.058 (0.117)	1.059 (0.124)	-0.373*** (0.124)	0.689*** (0.086)	-0.521** (0.204)	0.594** (0.121)
근로시간	-0.026*** (0.006)	0.974*** (0.006)	-0.019*** (0.006)	0.981*** (0.006)	-0.013 (0.009)	0.987 (0.009)
급여	0.003*** (0.000)	1.003*** (0.000)	0.002*** (0.000)	1.002*** (0.000)	0.002*** (0.001)	1.002*** (0.001)
제도 활용			0.088*** (0.008)	1.091*** (0.009)	0.098*** (0.013)	1.103*** (0.014)
가사노동2					-0.278 (0.255)	0.757 (0.193)
가사노동3					-0.437 (0.289)	0.646 (0.187)
가사노동4					-0.398 (0.377)	0.672 (0.253)
가사노동5					1.457 (1.059)	4.291 (4.543)
자녀양육2					0.045 (0.268)	1.046 (0.280)
자녀양육3					0.344 (0.304)	1.410 (0.428)
자녀양육4					-0.244 (0.402)	0.784 (0.315)
자녀양육5					1.045 (1.590)	2.842 (4.519)
N	2,031		2,031		904	
Pseudo R ²	0.016		0.046		0.064	

주: 1) 직장업종 더미 준거집단: 직장업종1(제조/생산/화학업),
 2) 직장업종2: 건설/전기가스/수도업/도소매/판매/유통업/운수업/숙박 및 음식점업,
 직장업종3: IT 정보통신업/전문, 과학 및 기술서비스업/금융/은행/보험업/부동산 임대업,
 직장업종4: 교육서비스업/보건업 및 사회복지 서비스업/예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업/기타
 3) 근로자 수 더미 준거집단: 근로자 수 50인 미만
 4) 가사노동 더미 준거집단: 가사노동1(전적으로 아내가),
 가사노동2: 주로 아내가, 가사노동3: 공평하게 분담,
 가사노동4: 주로 남편이, 가사노동5: 전적으로 남편이,
 5) 자녀양육 더미 준거집단: 자녀양육1(전적으로 아내가),
 자녀양육2: 주로 아내가, 자녀양육3: 공평하게 분담,
 자녀양육4: 주로 남편이, 자녀양육5: 전적으로 남편이.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$



다. 가정생활(일과 생활의 균형) 만족도에의 영향요인

가정생활(일과 생활의 균형)에 만족하고 있는 지에 대해 5점 척도(전혀 만족하지 않는다/만족하지 않는다/만족한다/매우 만족한다)로 질문하였고, 이에 영향 미치는 요인들을 살펴보았다.

근로시간은 가정생활(일과 생활의 균형)의 만족도에 대해 통계적으로 유의미하게 음(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 근속년수, 근로자 수, 급여, 제도 활용, 자녀양육은 통계적으로 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(표 V-2-5).

종속변수 '가정생활(일과 생활의 균형)의 만족도에 대한 순서화 로짓모델 분석 결과(표 V-2-6), 모델1의 경우, 연령(-), 근로시간(-), 급여(+가 통계적으로 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다. 영향을 주는 요인변수의 크기를 승산비를 통하여 보면, 연령이 1세 증가할 때마다 긍정적으로 응답할 확률이 각각 0.976배로 나타났고, 주당 근로시간이 1시간 증가의 경우 해당 확률은 각각 0.946배인 것으로 나타났다. 반면 급여가 세후 1만원씩 증가할 때 긍정적으로 응답할 확률이 각각 1.002배씩 높은 것으로 나타났다.

모델2는 모델1에서 제도 활용 변수를 추가한 모델로 연령(-), 근로시간(-), 급여(+), 제도 활용(+가) 유의미하게 영향을 주는 것으로 나타났다. 영향을 주는 요인변수의 크기를 승산비를 통하여 보면, 연령이 1세 증가할 때, 긍정적으로 응답할 확률이 각각 0.984배로 나타났고, 주당 근로시간이 1시간 늘어날 때, 긍정적으로 응답할 확률이 각각 0.951배인 것으로 나타났다. 반면 급여가 세후 1만원씩 증가할 때 긍정적으로 응답할 확률이 각각 1.001배씩 증가하는 것으로 나타났다. 제도 활용의 경우도 점수가 1점씩 증가할 때마다 긍정적으로 응답할 확률이 각각 1.067배씩 증가하는 것으로 나타났다.

모델2에서 가사노동과 자녀양육 변수를 추가한 모델3에서는 건설/전기가스/수도업/도소매/판매/유통업/운수업/숙박 및 음식점업(직장업종2)(-), 교육서비스업/보건업 및 사회복지 서비스업/예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업/기타(직장업종4)(-), 근로시간(-), 제도 활용(+), 가사노동 분담_전적으로 남편(가사노동5)(+), 자녀양육 분담_공평(자녀양육3)(+), 자녀양육 분담_주로 남편(자녀양육4)(+)이 유의미하게 영향을 주는 것으로 나타났다. 영향을 주는 요인변수의 크기를 승산비를 통

하여 보면, 제조/생산/화학업(직장업종1)에 비하여 건설/전기가스/수도업/도소매/판매/유통업/운수업/숙박 및 음식점업(직장업종2)에 종사하는 경우, 긍정적으로 응답할 확률이 각각 0.721배로 나타났다. 또한 교육서비스업/보건업 및 사회복지서비스업/예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업/기타(직장업종4)에 종사하는 경우 긍정적으로 응답할 확률이 각각 0.718배로 나타났다. 또한 주당 근로시간 1시간 증가의 경우, 긍정적으로 응답할 확률이 각각 0.952배인 것으로 나타났다. 반면 제도 활용이 1점씩 증가할 때마다 긍정적으로 응답할 확률이 각각 1.047배씩 높은 것으로 나타났다. 가사노동을 전적으로 아내가 담당하는 집단에 비하여 전적으로 남편이 담당하는 집단의 경우, 긍정적으로 응답할 확률이 각각 6.333배 증가하는 것으로 나타났다. 자녀양육을 전적으로 아내가 담당하는 집단에 비하여 공평하게 분담하는 집단의 경우 긍정적으로 응답할 확률이 각각 1.717배 증가하였고, 주로 남편이 분담하는 집단의 경우 각각 2.043배씩 높아졌다.

〈표 V-2-5〉 상관관계: 가정생활(일과 생활의 균형) 만족도에의 영향요인

	가정생활 (일과 생활의 균형)의 만족도	연령	근속년수	직장업종	근로자 수	근로시간	급여	제도 활용	가사노동	자녀양육
가정생활(워라벨) 의 만족도	1									
연령	-0.031 (0.156)	1								
근속년수	0.044* (0.049)	0.456*** (0.000)	1							
직장업종	0.002 (0.934)	-0.006 (0.781)	-0.137*** (0.000)	1						
근로자 수	0.060** (0.007)	0.008 (0.705)	0.249*** (0.000)	-0.084*** (0.000)	1					
근로시간	-0.192*** (0.000)	0.014 (0.532)	0.023 (0.307)	-0.087*** (0.000)	0.043 (0.055)	1				
급여	0.061** (0.006)	0.390*** (0.000)	0.427*** (0.000)	-0.092*** (0.000)	0.282*** (0.000)	0.136*** (0.000)	1			
제도 활용	0.221*** (0.000)	-0.000 (0.996)	0.209*** (0.000)	0.080*** (0.000)	0.387*** (0.000)	-0.080*** (0.000)	0.297*** (0.000)	1		
가사노동	0.053 (0.081)	-0.135*** (0.000)	-0.039 (0.200)	0.031 (0.305)	0.035 (0.251)	0.014 (0.652)	0.022 (0.474)	0.067* (0.026)	1	
자녀양육	0.104** (0.002)	-0.055 (0.096)	0.020 (0.548)	-0.006 (0.852)	-0.007 (0.825)	-0.016 (0.624)	0.043 (0.195)	0.023 (0.484)	0.477*** (0.000)	1

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

〈표 V-2-6〉 가정생활(일과 생활의 균형) 만족도에의 영향요인

변수명	모델1		모델2		모델3	
	계수(se)	승산비(se)	계수(se)	승산비(se)	계수(se)	승산비(se)
중속변수: 가정생활(위라벨)의 만족도 (전혀 그렇지 않다/그렇지 않다/그렇다/매우 그렇다)						
연령	-0.025*** (0.008)	0.976*** (0.007)	-0.016** (0.008)	0.984** (0.007)	0.007 (0.016)	1.007 (0.017)
근속년수(월)	0.001 (0.001)	1.001 (0.001)	0.000 (0.001)	1.000 (0.001)	0.001 (0.001)	1.001 (0.001)
직장업종2	-0.062 (0.116)	0.940 (0.109)	-0.100 (0.117)	0.904 (0.106)	-0.327* (0.185)	0.721* (0.133)
직장업종3	0.202 (0.126)	1.224 (0.155)	0.062 (0.128)	1.063 (0.136)	-0.154 (0.195)	0.857 (0.167)
직장업종4	-0.053 (0.126)	0.948 (0.119)	-0.192 (0.128)	0.825 (0.105)	-0.332* (0.193)	0.718* (0.139)
근로자 수 50~300인 미만	0.143 (0.106)	1.154 (0.122)	0.033 (0.107)	1.033 (0.111)	0.144 (0.166)	1.155 (0.192)
근로자 수 300인 이상	0.167 (0.116)	1.182 (0.137)	-0.151 (0.122)	0.860 (0.105)	-0.127 (0.196)	0.881 (0.172)
근로시간	-0.056*** (0.006)	0.946*** (0.006)	-0.050*** (0.006)	0.951*** (0.006)	-0.049*** (0.009)	0.952*** (0.009)
급여	0.002*** (0.000)	1.002*** (0.000)	0.001* (0.000)	1.001* (0.000)	0.001 (0.001)	1.001 (0.001)
제도 활용			0.065*** (0.008)	1.067*** (0.008)	0.046*** (0.012)	1.047*** (0.012)
가사노동2					-0.055 (0.237)	0.947 (0.224)
가사노동3					0.105 (0.273)	1.111 (0.303)
가사노동4					-0.572 (0.355)	0.564 (0.200)
가사노동5					1.846* (1.051)	6.333* (6.654)
자녀양육2					0.296 (0.254)	1.345 (0.341)
자녀양육3					0.541* (0.290)	1.717* (0.498)
자녀양육4					0.715* (0.394)	2.043* (0.805)
자녀양육5					1.005 (1.525)	2.731 (4.166)
N	2,031		2,031		904	
Pseudo R ²	0.028		0.045		0.046	

주: 1) 직장업종 더미 준거집단: 직장업종1(제조/생산/화학업),
 2) 직장업종2: 건설/전기가스/수도업/도소매/판매/유통업/운수업/숙박 및 음식점업,
 직장업종3: IT 정보통신업/전문, 과학 및 기술서비스업/금융/은행/보험업/부동산 임대업,
 직장업종4: 교육서비스업/보건업 및 사회복지 서비스업/예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업/기타

- 3) 근로자 수 더미 준거집단: 근로자 수 50인 미만
- 4) 가사노동 더미 준거집단: 가사노동1(전적으로 아내가),
 가사노동2: 주로 아내가, 가사노동3: 공평하게 분담,
 가사노동4: 주로 남편이, 가사노동5: 전적으로 남편이,
- 5) 자녀양육 더미 준거집단: 자녀양육1(전적으로 아내가),
 자녀양육2: 주로 아내가, 자녀양육3: 공평하게 분담,
 자녀양육4: 주로 남편이, 자녀양육5: 전적으로 남편이.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

라. 직장 내 육아문화 변화 기대에 대한 영향요인

사회적 합의, 정책적 노력 등을 통해 직장 내 육아문화가 긍정적으로 변화할 수 있다고 생각하는지(긍정적으로 변화하기 어려울 것이라고 생각함/긍정적으로 변화할 수 있다고 생각함)에 대해 질의하였다.

근로시간은 사회적 합의, 정책적 노력 등을 통해 직장 내 육아문화 변화에 대해 통계적으로 유의미하게 음(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 급여, 제도 활용은 통계적으로 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(표 V-2-7).

종속변수 ‘사회적 합의, 정책적 노력 등을 통해 직장 내 육아문화 변화’에 대한 로짓모델 분석 결과를 보면, 모델1에서는 건설/전기가스/수도업/도소매/판매/유통업/운수업/숙박 및 음식점업(직장업종2)(+), IT 정보통신업/전문, 과학 및 기술 서비스업/금융/은행/보험업/부동산 임대업(직장업종3)(+), 근로시간(-), 급여(+가 통계적으로 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다. 영향을 주는 요인변수의 크기를 승산비를 통하여 보면, 제조/생산/화학업(직장업종1)에 비하여 건설/전기가스/수도업/도소매/판매/유통업/운수업/숙박 및 음식점업(직장업종2)에 종사하는 경우 ‘사회적 합의, 정책적 노력 등을 통해 직장 내 육아문화 변화의 가능성이 있다’고 응답할 확률이 1.567배 높은 것으로 나타났으며, IT 정보통신업/전문, 과학 및 기술서비스업/금융/은행/보험업/부동산 임대업(직장업종3)에 종사하는 경우 1.433배로 나타났다. 주당 근로시간이 1시간씩 증가할 때마다 변화의 가능성이 있다고 응답할 확률이 0.966배로 나타났다. 월급여가 세후 1만원 증가할 때마다 변화 가능성이 있다고 응답할 확률은 1.002배 높은 것으로 나타났다.

모델1에 제도 활용을 추가한 모델2에서는 근속년수(-), 건설/전기가스/수도업/도소매/판매/유통업/운수업/숙박 및 음식점업(직장업종2)(+), 근로시간(-), 제도 활용(+가) 유의미하게 영향을 주는 것으로 나타났다. 영향을 주는 요인변수의 크기

를 승산비를 통하여 보면, 근속년수가 1달 증가할 때마다 변화의 가능성이 있다고 응답할 확률이 0.998배인 것으로 나타났다. 한편 제조/생산/화학업(직장업종1)에 비하여 건설/전기가스/수도업/도소매/판매/유통업/운수업/숙박 및 음식점업(직장업종2)에 종사하는 경우 변화 가능성이 있다고 응답할 확률이 1.511배 높은 것으로 나타났다. 근로시간이 주 1시간 증가할 때마다 변화 가능성이 있다고 응답할 확률이 0.974배로 나타났다. 반면 제도 활용이 1점씩 증가할 때마다 변화 가능성이 있다고 응답할 확률이 1.114배 높은 것으로 나타났다.

〈표 V-2-7〉 상관관계: 직장 내 육아문화 변화 기대에 대한 영향요인

	직장 내 육아문화 변화	연령	근속년수	직장업종	근로자 수	근로시간	급여	제도 활용	가사노동	자녀양육
직장 내 육아문화 변화	1									
연령	0.018 (0.423)	1								
근속년수	0.011 (0.614)	0.456*** (0.000)	1							
직장업종	0.022 (0.331)	-0.006 (0.781)	-0.137*** (0.000)	1						
근로자 수	0.045* (0.042)	0.008 (0.705)	0.249*** (0.000)	-0.084*** (0.000)	1					
근로시간	-0.086*** (0.000)	0.014 (0.532)	0.023 (0.307)	-0.087*** (0.000)	0.043 (0.055)	1				
급여	0.061** (0.006)	0.390*** (0.000)	0.427*** (0.000)	-0.092*** (0.000)	0.282*** (0.000)	0.136*** (0.000)	1			
제도 활용	0.180*** (0.000)	-0.000 (0.996)	0.209*** (0.000)	0.080*** (0.000)	0.387*** (0.000)	-0.080*** (0.000)	0.297*** (0.000)	1		
가사노동	0.009 (0.775)	-0.135*** (0.000)	-0.039 (0.200)	0.031 (0.305)	0.035 (0.251)	0.014 (0.652)	0.022 (0.474)	0.067* (0.026)	1	
자녀양육	0.040 (0.234)	-0.055 (0.096)	0.020 (0.548)	-0.006 (0.852)	-0.007 (0.825)	-0.016 (0.624)	0.043 (0.195)	0.023 (0.484)	0.477*** (0.000)	1

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

〈표 V-2-8〉 직장 내 육아문화 변화 기대에 대한 영향요인

변수명	모델1		모델2	
	계수(se)	승산비(se)	계수(se)	승산비(se)
종속변수: 사회적 합의, 정책적 노력 등을 통해 직장 내 육아문화 변화 (긍정적으로 변화하기 어려울 것이라고 생각함/긍정적으로 변화할 수 있다고 생각함)				
연령	0.001 (0.011)	1.001 (0.011)	0.014 (0.011)	1.014 (0.011)
근속년수(월)	-0.001 (0.001)	0.999 (0.001)	-0.002* (0.001)	0.998* (0.001)
직장업종2	0.449** (0.177)	1.567** (0.277)	0.413** (0.179)	1.511** (0.270)
직장업종3	0.359* (0.192)	1.433* (0.275)	0.154 (0.197)	1.166 (0.229)
직장업종4	0.073 (0.175)	1.076 (0.189)	-0.097 (0.180)	0.908 (0.163)
근로자 수 50~300인 미만	0.122 (0.152)	1.130 (0.171)	-0.043 (0.155)	0.958 (0.148)
근로자 수 300인 이상	0.261 (0.171)	1.299 (0.222)	-0.203 (0.181)	0.816 (0.148)
근로시간	-0.035*** (0.008)	0.966*** (0.008)	-0.026*** (0.008)	0.974*** (0.008)
급여	0.002*** (0.001)	1.002*** (0.001)	0.001 (0.001)	1.001 (0.001)
제도 활용			0.108*** (0.015)	1.114*** (0.016)
상수	2.567*** (0.524)	13.025*** (6.823)	0.133 (0.611)	1.143 (0.698)
N	2,031		2,031	
Pseudo R ²	0.023		0.061	

주: 1) 직장업종 더미 준거집단: 직장업종1(제조/생산/화학업),
 2) 직장업종2: 건설/전기가스/수도업/도소매/판매/유통업/운수업/숙박 및 음식점업,
 직장업종3: IT 정보통신업/전문, 과학 및 기술서비스업/금융/은행/보험업/부동산 임대업,
 직장업종4: 교육서비스업/보건업 및 사회복지 서비스업/예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업/기타
 3) 근로자 수 더미 준거집단: 근로자 수 50인 미만.
 * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

마. 현재 직장의 육아관련 제도 및 문화 평가에의 영향요인

근로시간은 현재 직장의 육아관련 제도 및 문화 평가 점수와 통계적으로 유의미하게 음(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 근속년수, 직장업종, 근로자 수, 급여, 제도 활용은 통계적으로 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(표 V-2-9).

‘현재 직장의 육아관련 제도 및 문화 평가 점수’에 대한 다중회귀분석 결과 모델

1의 경우 근속년수(+), 건설/전기가스/수도업/도소매/판매/유통업/운수업/숙박 및 음식점업(직장업종2)(+), IT 정보통신업/전문, 과학 및 기술서비스업/금융/은행/보험업/부동산 임대업(직장업종3)(+), 교육서비스업/보건업 및 사회복지 서비스업/예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업/기타(직장업종4)(+), 근로자 수(+), 근로시간(-), 급여(+)^가 통계적으로 유의미하게 영향을 주는 것으로 나타났다(표 V-2-10). 영향을 주는 요인변수의 크기를 계수를 통하여 보면, 근속년수가 1개월 증가할 때 현재 직장의 육아관련 제도 및 문화 평가 점수를 0.019점씩 높게 평가하는데 영향을 주는 것으로 나타났다. 직장업종에서는 제조/생산/화학업(직장업종1)에 비하여 건설/전기가스/수도업/도소매/판매/유통업/운수업/숙박 및 음식점업(직장업종2)에 종사하는 경우 3.795점 높게 평가하였으며, IT 정보통신업/전문, 과학 및 기술서비스업/금융/은행/보험업/부동산 임대업(직장업종3)에 종사하는 경우 5.088점, 교육서비스업/보건업 및 사회복지 서비스업/예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업/기타(직장업종4)에 종사하는 경우 7.417점 높게 평가하였다. 근로시간이 주당 1시간 증가할 때마다 0.428점 낮은 점수로 평가하였다. 급여가 세후 1만원씩 증가할 때마다 현재 직장의 육아관련 제도 및 문화 평가 점수를 0.021점씩 높게 평가하는 것으로 나타났다.

한편 모델1에 제도 활용을 추가한 모델2의 경우 ‘현재 직장의 육아관련 제도 및 문화 평가 점수’의 설문에 대하여 양(+)^의 유의미한 영향을 주는 변수는 연령, 건설/전기가스/수도업/도소매/판매/유통업/운수업/숙박 및 음식점업(직장업종2), 교육서비스업/보건업 및 사회복지 서비스업/예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업/기타(직장업종4), 제도 활용으로 등으로 나타났으나, 근로시간은 음(-)^의 유의미한 결과를 보였다. 유의미한 요인변수의 크기를 계수를 통하여 보면, 연령이 1세 증가하는 경우에 0.717점 높게 평가하는데 영향을 주는 것으로 나타났다. 직장업종 변수에서는 제조/생산/화학업(직장업종1)에 비하여 건설/전기가스/수도업/도소매/판매/유통업/운수업/숙박 및 음식점업(직장업종2)에 종사하는 경우에 2.787점, 교육서비스업/보건업 및 사회복지 서비스업/예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업/기타(직장업종4)에 종사하는 경우는 3.988점 높게 평가하는데 영향을 주는 것으로 나타났다. 제도 활용에 대한 1점 증가는 1.731점 높게, 주당 근로시간 1시간 증가는 0.253점 낮게 평가하는데 영향을 주는 것으로 나타났다.

〈표 V-2-9〉 상관관계: 현재 직장의 육아관련 제도 및 문화 평가에의 영향요인

	제도 및 문화 평가 점수	연령	근속년수	직장업종	근로자 수	근로시간	급여	제도 활용	가사노동	자녀양육
제도 및 문화 평가 점수	1									
연령	0.040 (0.068)	1								
근속년수	0.106*** (0.000)	0.456*** (0.000)	1							
직장업종	0.094*** (0.000)	-0.006 (0.781)	-0.137*** (0.000)	1						
근로자 수	0.186*** (0.000)	0.008 (0.705)	0.249*** (0.000)	-0.084*** (0.000)	1					
근로시간	-0.118*** (0.000)	0.014 (0.532)	0.023 (0.307)	-0.087*** (0.000)	0.043 (0.055)	1				
급여	0.133*** (0.000)	0.390*** (0.000)	0.427*** (0.000)	-0.092*** (0.000)	0.282*** (0.000)	0.136*** (0.000)	1			
제도 활용	0.477*** (0.000)	-0.000 (0.996)	0.209*** (0.000)	0.080*** (0.000)	0.387*** (0.000)	-0.080*** (0.000)	0.297*** (0.000)	1		
가사노동	0.031 (0.302)	-0.135*** (0.000)	-0.039 (0.200)	0.031 (0.305)	0.035 (0.251)	0.014 (0.652)	0.022 (0.474)	0.067* (0.026)	1	
자녀양육	0.060 (0.072)	-0.055 (0.096)	0.020 (0.548)	-0.006 (0.852)	-0.007 (0.825)	-0.016 (0.624)	0.043 (0.195)	0.023 (0.484)	0.477*** (0.000)	1

* $p < .05$, *** $p < .001$

〈표 V-2-10〉 현재 직장의 육아관련 제도 및 문화 평가에의 영향요인

변수명	모델1		모델2	
	계수(se)	p-value	계수(se)	p-value
종속변수: 현재 직장의 육아관련 제도 및 문화 평가 점수				
연령	-0.073 (0.091)	0.425	0.172** (0.084)	0.040
근속년수(월)	0.019* (0.010)	0.057	-0.002 (0.009)	0.845
직장업종2	3.795*** (1.412)	0.007	2.787** (1.282)	0.030
직장업종3	5.088*** (1.518)	0.001	1.091 (1.391)	0.433
직장업종4	7.417*** (1.531)	0.000	3.988*** (1.399)	0.004
근로자 수 50~300인 미만	2.518* (1.290)	0.051	-0.414 (1.179)	0.725
근로자 수 300인 이상	10.036*** (1.403)	0.000	1.302 (1.340)	0.331
근로시간	-0.428*** (0.071)	0.000	-0.253*** (0.065)	0.000
급여	0.021*** (0.005)	0.000	-0.002 (0.005)	0.733
제도 활용			1.731*** (0.083)	0.000
상수	62.536*** (4.503)	0.000	20.261*** (4.562)	0.000
N	2,031		2,031	
Adj. R ²	0.072		0.236	

주: 1) 직장업종 더미 준거집단: 직장업종1(제조/생산/화학업),
 2) 직장업종2: 건설/전기가스/수도업/도소매/판매/유통업/운수업/숙박 및 음식점업,
 직장업종3: IT 정보통신업/전문, 과학 및 기술서비스업/금융/은행/보험업/부동산 임대업,
 직장업종4: 교육서비스업/보건업 및 사회복지 서비스업/예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업/기타
 3) 근로자 수 더미 준거집단: 근로자 수 50인 미만.
 * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

3. 소결

본 절에서는 육아준중문화 정착을 위하여 본 연구에서 실시한 설문조사를 바탕으로 육아문화 관련 변수에 영향을 주는 요인에는 어떠한 것들이 있는가에 대한 심층분석을 실시하였다. 분석에 사용된 육아문화 관련 종속변수로는 1)근로자에 대한 육아지원이 잘 이루어지고 있음, 2)직장생활 만족도, 3)가정생활(일과 생활 균형) 만족도, 4)사회적 합의, 정책적 노력 등을 통해 직장 내 육아문화 변화 기대,

5) 현재 직장의 육아관련 제도 및 문화 평가 점수 등이다. 또한 본 연구에서는 직장에서의 육아존중 문화를 진단하고 긍정적인 문화를 조성하기 위한 방안을 모색하고자 하였으므로 근속기간(개월), 직장업종, 상시 근로자 수, 근로시간(주당), 현 직장에 육아와 관련한 제도(시차출퇴근제, 출산전후휴가, 배우자 출산 휴가제도, 육아휴직제도 외) 활용 점수(15점) 등 직장 관련된 다양한 독립변수를 사용하였다. 분석의 주요한 결과를 토대로 긍정적 육아문화 조성을 위한 다음의 시사점을 얻는다.

첫째, 직장 내 긍정적 육아문화의 조성을 위해서는 근로자의 적정 근로시간을 보장하고, 유연한 근무시간의 설계가 필요하다. 직장만족도를 분석한 모델3의 경우를 제외하고 모든 종속변수에 대한 모든 분석모델에서 ‘근로시간’ 변수는 공통적으로 해당 종속변수에 음(-)의 유의미한 영향을 주는 것으로 분석되었다. 이는 근로시간이 길어질수록 직장 내 육아문화 확립에는 부정적 영향을 주기 때문에 장시간 근로문화를 개선하는 것이 긍정적 육아문화 조성에 필수적 요소임을 보여준다.

둘째, 직장 내 긍정적 육아문화의 조성을 위해서는 근로자들이 사용 가능한 육아지원 제도의 실질적인 사용을 활성화는 노력이 우선되어야 한다. ‘제도 활용’ 변수를 포함하여 분석한 모델의 경우 그렇지 않은 모델과 비교했을 때 유의미한 변수들이 다소 상이하게 나타났고, ‘제도 활용’ 변수가 포함된 경우 해당 변수는 종속변수에 양(+)의 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 이미 수립된 다양한 유연근무제도를 활용하여 유연한 근무시간 확립에 노력을 기울여야 함을 시사한다. 또한 ‘제도 활용’ 변수의 유의미한 영향도 동일한 맥락에서 볼 수 있을 것이다. 즉, 기존 수립된 육아휴가휴직 및 유연근무제도들을 적극적으로 활용하여 장시간 근로문화를 개선한다면 직장 내 육아존중문화 확립에 기여할 수 있을 것으로 보인다.

셋째, 직장 내 긍정적 육아문화의 조성을 위해서는 직장의 특성과 근로자의 근무여건을 고려한 유연한 접근이 필요하다. 정책수요자인 직장 근로자들에게 실효성 있는 제도의 지원을 위해서는 요구 수렴이 병행될 필요가 있다. ‘직장업종’의 경우도 ‘가정생활만족도’를 제외한 모든 종속변수에 대해서 유의미한 결과를 보였다. 즉, 제조/생산/화학업(직장업종1)에 비하여 다른 업종들의 경우 종속변수에 보다 긍정적으로 응답할 확률이 높은 것으로 나타나 현장을 고려한 업종별 세분화된 지원이 필요해 보인다. 특히 중소기업의 경우 업종에 따라 인력구성, 사업장 위치 등 요소들이 상이하므로 보다 다양한 직장 관련 요소를 반영한 정책 수립이 요구된다.

VI

직장 내 긍정적 육아문화로의 전환 시도

- 01 육아존중문화, 긍정적 육아문화로의 전환을 위한 워크숍
- 02 육아존중문화, 긍정적 육아문화로의 캠페인 추진

VI. 직장 내 긍정적 육아문화로의 전환 시도

육아문화의 개선이 어떻게 과제의 추진으로 가능하냐는 점에 대해 본 연구의 결과가 공유되고 육아문화 크리에이터즈의 활동이 소개되는 등 변화를 위한 나비효과를 기대한다. 본 장에서는 직장 내 육아문화 진단과 개선을 주제로 육아문화 개선을 위한 방향 모색과 실천방안을 구체화하기 위해 진행한 육아문화 크리에이터즈 워크숍과 캠페인의 추진, 연구결과의 확산 내용을 담았다.

1. 육아존중문화, 긍정적 육아문화로의 전환을 위한 워크숍

1차년도 육아존중문화 크리에이터즈 26여명과 더불어 2차년도 직장에서의 육아문화진단을 위해 새롭게 모집한 중소기업 재직자 및 배우자로 구성된 육아존중문화 크리에이터즈 25명을 대상으로 총 2회의 정책수요자 참여형 숙의토론 워크숍을 진행하였다.

가. 2차년도 1차 워크숍 개요

작년 워크숍 이후 체감한 육아문화 변화에 대해 알아보고 일과 육아를 병행하면서 겪는 어려움과 이를 개선하기 위한 방안에 대해 논의하고자 개최하였다. 1차년도 육아존중문화 크리에이터즈의 참가자는 미혼, 주부, 자영업자, 공기업 및 민간 기업 근로자 등으로 구성되어있어 이들을 통해 다양한 직장환경과 육아를 하지 않는 직장 구성원 등의 의견과 전반적인 육아문화 개선 방향에 대해 듣고자하였다. 숙의토론 워크숍 진행 순서는 <표 VI-1-1>과 같다.

〈표 VI-1-1〉 1기 육아준중문화 크리에이터즈 3차 워크숍 진행순서

진행 단계	시간	내용
도입	10:00 ~ 10:40	작년 워크숍 내용 회고 및 워밍업 대화
육아문화는 개선 중?	10:40 ~ 11:10	나의 육아문화 변화 체감도 논의
일과 육아를 병행하려면	11:10 ~ 12:05	일·가정양립 저해요인 진단 및 직장 육아문화 개선을 위한 제안
	12:05 ~ 12:35	점심
나의 육아가 불편한 그대에게 보내는 편지	12:35 ~ 13:45	육아문화 개선을 위한 캠페인 메시지 작성
마무리	13:35 ~ 14:00	워크숍 내용 정리 및 소감 발표

나. 주요 논의 내용

1) 육아문화 변화 체감도

작년 워크숍 이후 지난 1년간의 육아문화의 변화에 대해 논의하였다. ‘육아문화는 개선 중?’ 이라는 질문에 신호등 카드로 육아문화가 어느 정도 개선 중인지 확인하고, 본인이 체감하는 육아문화 개선 속도를 그림에 비유하여 논의하였다.

조별 토의 결과, 대체적으로 육아문화의 변화를 아직 체감하기 어렵거나 아주 조금씩 긍정적으로 변화하고 있다는 의견이 많았고, 변화의 속도에 대해서는 느리다고 체감했다.

내 스스로 가정과 육아를 위해 노력하고 있지만 사회적 제도, 인식 등에 대한 변화는 매우 느리다.

잘되고 있었는데 코로나 상황에서 육아가 온전히 엄마의 몫이 되어버렸다.

직장 다니면서 긴급보육의 도움을 받고, 마스크 및 놀잇감 지원을 받고 있어서 변화를 체감한다.

주변 남성들의 육아에 대한 인식이 개선되고 있다.
코로나로 아이가 아빠랑 많이 다니게 되었다.

임신과 출산, 직장어린이집 관련 정책지원은 늘어나 육아환경이 좋아지고 있으나 그 외 부분은 체감하기 어렵다는 의견도 있었다. 남성 육아참여는 늘어나고 있지만 아직 엄마에 비해 참여가 부족하다고 인식되고 있었다. 코로나19 상황에서 재택근무나 돌봄서비스 등을 활용할 수 있는 가정과 그렇지 못한 가정 간의 변화의

한 제도를 사용하기 어렵다고 응답했다. 특정 직군이나 기업유형에 따라 육아휴직을 애초에 사용하기 힘든 경우도 있었다. 이러한 제도를 사용한 후에도 근무평가나 업무에서 받을 수 있는 불이익이 제도 사용을 꺼리게 만들었다. 이러한 현실을 고려할 때, 육아휴직 사용 법정 의무화나 관리자급을 대상으로 육아제도 사용에 대한 인식 개선 교육이 필요하다고 의견이 모아졌다.

3) 직장 내 육아준중문화 조성을 위한 제안

직장 내에 육아준중문화 조성을 위해 각 집단(육아로 힘들어하는 동료, 육아와 거리가 먼 동료, 직장 대표 및 경영진, 정부부처)에게 전하고 싶은 말이나 제안에 대해 알아보았다.

가) 육아로 힘들어하는 동료에게 전하고 싶은 말

육아를 하는 동료에게 하고 싶은 말로는 육아할 수 있도록 배려해주시는 내용이 담긴 ‘먼저 퇴근하세요(13표)’ 제일 많은 득표수를 얻었다. 다음으로, ‘당신, 충분히 잘하고 있어요(6표)’, ‘커피 한 잔 하시죠(5표)’, ‘잘하고 있어요. 엄마 아빠도 사람이예요. 화낼 수 있어요, 자책하지 말고 힘내요(4표)’ 등과 같이 육아를 응원하는 메시지들이 많았다.

나) 육아와 거리가 먼 동료에게 바라는 것

육아를 이미 끝낸 동료들에게 과거와 현재의 육아에 대한 비교를 지양해 달라는 ‘라떼는 말이야’ 하지 말아주세요. 환경이 달라졌어요(9표)가 가장 높은 득표수를 받았다. 또한 남자의 육아참여에 대한 선입견을 갖지 않았으면 좋겠다는 내용인 ‘남자가 육아하는 건 잡혀사는게 아니란다(8표)’도 많은 공감을 얻었다. 이밖에도 ‘육아는 나라의 미래를 키우는 일입니다!(4표)’, ‘당신도 엄마 아빠의 사랑(과 이런 과정 속에서)으로 컸어요(3표)’와 같이 육아에 대한 사회적 배려와 이해가 필요함을 드러냈다.

다) 직장 대표 및 경영진에게 바라는 것

직장 대표 및 경영진에게 바라는 점으로는 육아 관련 휴가/휴직 제도의 의무화

및 사용 장려에 대한 요구가 가장 많았다. ‘출산 휴가, 육아 휴직 강제성 필요. 무조건 의무적으로 시행(11표)’ 외에도 ‘육아휴직 눈치 안 보게 해주세요(5표)’, ‘남성 육아휴직 쿼터제 시행(4표)’, ‘육아휴직 자체가 없다는 게 말이 됩니까?(4표)’가 있었다. 육아 관련 휴가/휴직제도 외에 아이와 시간을 보낼 수 있는 문화 조성과의 유연한 근무제도의 필요성에 대해서도 언급했다. ‘가정 좀 생각하시죠? 아이가 기다립니다(5표)’, ‘재택근무 강제(5표)’ 외에도 육아 월차, 정시 퇴근, 업무시간 외 연락 사양에 대한 제안도 공감을 받았다.

마지막으로, 직장 구성원의 행복이 직장 만족도와 기업의 성장에도 직결된다는 점을 지적하며 경영진이 육아하는 구성원들의 행복도 고려할 수 있는 직장문화 및 환경을 조성하도록 노력해야 한다는 내용도 담겼다.

라) 정부부처에게 바라는 것

정부부처에게 하는 구체적인 정책 제안으로는 ‘남성육아휴직 의무화(14표)’로 가장 많았다. 이는 아직까지 남성이 육아휴직을 사용하기 어려운 직장문화나 환경 때문으로 유추해볼 수 있다. 또한, ‘직장어린이집 제공(6표)’과 같이 물리적인 환경이 조성되어야 한다는 의견과 ‘맞벌이 부부가 눈치보고 일 할 수 있도록 자율 출퇴근제 도입(4표)’과 같이 유연 근무제 도입에 대한 제안도 있었다. 전반적인 정책에 대한 요구사항으로는 다양한 직장 환경에 적절한 육아정책을 설계해야 한다는 의견인 ‘실현 가능한 정책 마련(7표)’, ‘제도가 구체화 될 수 있게 기업별로 대안 마련(2표)’ 이 많은 공감을 받았다. 이는 현재 여러 일·가정양립제도가 있지만, 직장 유형이나 형태에 따라 이용가능한 제도가 제한적이기 때문으로 해석된다. ‘애는 “나라”가 키우지 않고 “엄마, 아빠”가 키우게 해주세요’(7표)와 같이 부모가 직접 양육할 수 있는 환경을 조성해주어야 한다는 의견도 있었고, ‘보육 관련 종사자의 처우개선(6표)’와 같이 일을 병행하기 위해서는 보육서비스를 제공하는 종사자들에 대한 처우개선도 고려되어야 한다는 점을 지적하고 있다.

3) 육아문화 개선을 위한 캠페인 메시지

조별로 작년에 실시했던 워크숍에서 도출된 여러 캠페인 문구 중 하나를 선정하여 ‘나의 육아가 불편한 그대에게’를 주제로 그림편지를 작성하였다.

첫 번째 조는, ‘충분히 잘하고 있어요’를 주제로 코로나로 지쳐있는 엄마(부모)들에게 응원의 편지를 띄웠다. 두 번째 조는 ‘천천히 하세요’를 키워드로 아이가 버스를 탈 때까지 기다려준 운전자와 승객들에게 보내는 편지로 천천히 하라는 말 한마디가 부모에게 큰 힘이 되었다는 내용이다. 세 번째 조는 ‘처음이니까 괜찮아요’로 어른의 관점에서 불편한 아이들의 행동을 아이의 시각에서 보고 이해해달라는 내용을 담았다. 네 번째 조는 ‘너라는 우주’라는 주제로 이 세상의 아이들이 하나하나가 소중한 우리 사회의 구성원임을 강조했다. 마지막으로 다섯 번째 조는 ‘육아(育兒)는 육아(育我)다’를 키워드로 부모도 아이가 나이를 먹는 만큼 함께 성장한다는 뜻을 담아 아이와 부모에 대한 사회의 이해와 배려가 필요하다는 의미를 담았다.

[그림 VI-1-2] 육아문화 캠페인 그림편지 및 최종 성과물



다. 중소기업 근로자 육아문화 크리에이터즈 워크숍 개요

중소기업 워크숍의 경우, 일·가정양립이 대기업보다 상대적으로 더 열악한 중소기업 재직자와 배우자를 대상으로 육아를 하는 중소기업 근로자들의 고충과 육아를 존중하는 직장 문화 조성을 위한 구체적인 변화 모색방안 논의하고자 개최되었다. 중소기업이 밀집해있는 화성지역을 중심으로 영유아 및 초등학생을 양육 중인 중소기업 재직자 및 배우자가 참가하였다. 중소기업 워크숍 진행순서는 <표 VI-1-2>와 같다.

<표 VI-1-2> 중소기업 워크숍 진행순서

진행 단계	시간	내용
도입	10:00 ~ 10:20	연구소 및 연구개요 소개
	10:20 ~ 11:00	워킹업 대화
육아문화 점수 이런말, 저런 말	11:00 ~ 11:35	우리사회와 직장 육아문화 진단, 직장에서 육아 관련 듣는 말
	11:35 ~ 12:05	점심
일·가정양립 촉진요인 및 저 해요인	12:05 ~ 12:50	중소기업 육아문화 촉진요인, 저해요인 토의
더 나은 직장 내 육아문화 조 성을 위한 제안	12:50 ~ 13:30	육아문화 개선을 위한 구체적 제안 도출, 육아 존중문화 캠페인 메시지 작성
마무리	13:30 ~ 14:00	워크숍 내용 요약 및 소감 발표

라. 주요 논의 내용

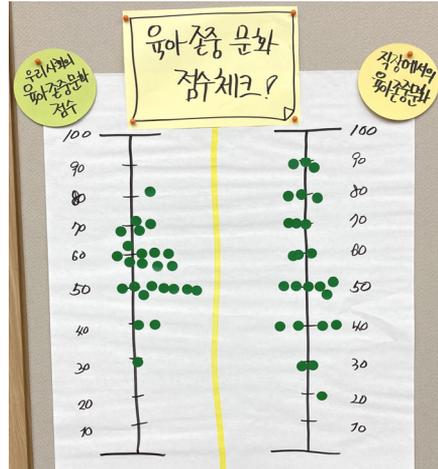
1) 우리사회 및 직장 육아문화 진단

가) 육아문화 점수

우리 사회가 육아하는 가정을 어느 정도 배려/지원한다고 생각하는지 묻는 질문에는 50점에서 70점 사이에 점수가 집중되고 있는 반면 현 직장의 육아에 대한 배려와 지원을 묻는 질문에는 40점부터 90점까지 비교적 고른 분포를 보였다.

[그림 VI-1-3] 중소기업 워크숍 육아문화 점수

- 우리사회 육아준중문화
‘우리 사회가 육아하는 가정을 어느 정도 배려/지원한다고 생각하십니까?’
- 직장의 육아준중문화
‘내가 다니고 있는 직장에서 육아하는 분을 어느 정도 배려/지원한다고 생각하십니까?’



나) 현재 직장의 육아문화

현재 재직하는 직장에서 육아와 관련하여 가장 많이 늘어놓는 하소연, 가장 듣고 싶지 않은 말과 가장 듣고 싶은 말에 대해 토의함으로써 직장에서 겪는 육아 관련 고충과 필요한 지원에 대해 알아보았다.

(1) 가장 많은 하소연

육아와 관련된 직장 내 고충으로는 보육공백이 발생했을 때의 어려움에 관한 내용이 가장 많았다. 자녀가 아프거나 현재와 같이 코로나로 아이들이 집에 머무르는 시간이 길어지는 등 변수가 발생하는 상황에서 휴가를 사용하기 어려운 분위기, 업무공백에 대한 걱정이 가장 어렵다고 응답했다. 특히, 맞벌이 부부의 경우 돌봄공백 대응 뿐 아니라 일상적인 육아 상황에서도 어려움을 겪고 있었다.

애들 아플까 겁난다. 자녀 맡길 데가 없다. 아이 아플 때 조퇴 눈치 보인다.
맞벌이 부부는 아이 케어가 어렵다. 시간에 항상 쫓긴다(등원준비, 퇴근 후 저녁 목욕)

아울러, 육아 관련 지원 정책은 많지만 실제 출산휴가나 육아휴직 관련해서 사용하기 어려운 분위기, 적은 출산휴가일수도 언급되었다.

(2) 가장 듣고 싶지 않은 말

동료나 상사로부터 가장 듣고 싶지 않은 말로는 육아로 인해 휴가를 쓸 때 사유를 묻는 질문이나 눈치를 주는 말로 나타났다.

또 가야돼? 또 아파? 애 봐줄 사람 없어? 맨날 아기가 아프냐?
네가 빠지면 회사일은 누가 해? 이라서 애엄마랑 일하는게 힘드네

현재 육아의 어려움을 공감해주지 않는 말들도 육아를 어렵게 한다고 응답했다.

우리 때는 출산휴가도 없었다. 나 때는 다 그랬어. 너만 유난이다,
남들도 다 그렇게 살아. 애들은 다 알아서 커. 바쁘면 주말에 나와서 일하면 되잖아.

육아를 엄마의 역할로만 생각하는 양육에 대한 고정관념도 듣고 싶지 않은 말로 꼽혔다.

그런 건 엄마가 하는거야. 애는 엄마가 키워야 돼, 언제까지 회사 다닐건데?
아빠는 일해야지 엄마는 집에서 뭐해? 애는 네가 키우냐

(3) 가장 듣고 싶은 말

반대로 동료나 상사로부터 가장 듣고 싶은 말로는 자녀와 시간을 보낼 수 있도록 육아휴직이나 휴가를 장려하는 말이었다.

특별한 일 없으면 들어가. 빨리 퇴근해. 걱정 말고 휴가 써. 회사걱정 말고 육아휴직 써.

자녀에 대한 관심이나 일과 육아를 병행하는데 있어서 응원과 지지의 말도 많은 지지가 된다고 응답했다.

아기 어디가 아파? 아이 너무 이쁘고 착하다.
넌 잘하고 있어. 힘들지? 이 일은 네가 있어야 해.

2) 일·가정양립 촉진요인 및 저해요인

조별로 나눠 직장 내 육아 촉진요인 및 저해요인을 알아보았다. 1, 3, 5조는 ‘육아 때문에 일을 그만두고 싶은 순간’을, 2, 4조는 ‘직장을 다니면서 육아를 할 때 도움이 되는 것’에 대해 브레인스토밍 후 전체가 모여 촉진요인과 저해요인에 대한 의견을 수렴하였다.

가) 촉진요인

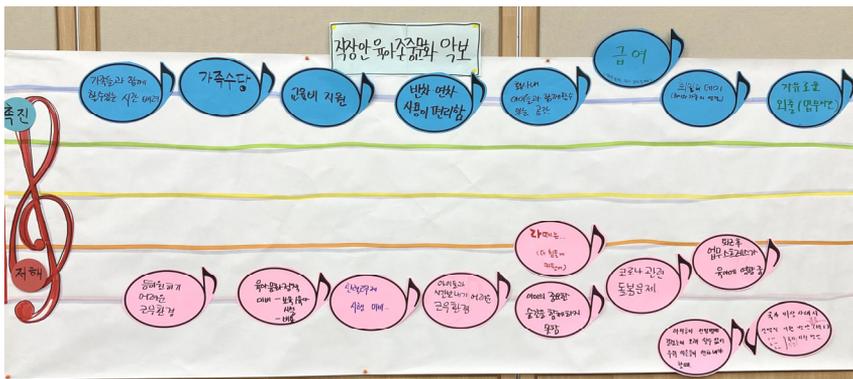
촉진요인으로는 가족들과 함께 할 수 있는 시간 배려와 반차와 연차 사용, 자유로운 업무시간 내 외출과 같이 육아를 할 수 있는 시간을 마련할 수 있는 유연한 근무제가 도움이 될 것이라는 의견이 있었다.

아울러, 가족 수당과 교육비 지원, 급여 같은 회사의 경제적 지원이 아이를 양육하는데 도움이 많이 된다고 언급되었다. 탄력적인 근무제와 비용지원 외에 가족과 함께할 수 있는 회사 행사나 주말에 아이와 함께 출근할 수 있는 보육공간 마련과 같은 회사의 배려가 직장 내 육아를 촉진하는 요인으로 선정되었다.

나) 저해요인

저해요인으로는 유연하지 못한 근무시간(등하원하기 어려운 근무환경, 탄력근무제 시행 미비)을 비롯하여 야근, 주말근무 등으로 아이와 중요한 시간을 보내기 어려운 근무환경이 가장 많이 언급되었다. 특히, 아이가 아프거나 전염병 상황에서 돌봄문제가 발생했을 경우, 휴가를 자유롭게 사용하기 어려워 일과 육아를 병행하는 것이 어렵다고 응답했다. 또한, 코로나 같은 비상상황 발생 시 선택할 수 있는 지원방안이 한정적이라는 점도 일과 육아의 병행에 지장을 주었다고 응답했다. 아울러, 과거의 육아상황과 현재를 비교하는 동료들의 이야기나 퇴근 후에도 계속되는 업무스트레스가 육아와 일을 병행하는데 부정적인 영향을 주었다. 마지막으로, 보육시설과 비용 지원 부족도 저해요인으로 선정되었다.

[그림 VI-1-4] 일-가정양립 촉진요인 및 저해요인



3) 직장 내 육아존중문화 조성을 위한 제안

3차 워크숍과 마찬가지로 직장 내에 육아존중문화 조성을 위해 각 집단(육아로 힘들어하는 동료, 육아와 거리가 먼 동료, 직장 대표 및 경영진, 정부부처)에게 전하고 싶은 말이나 제안에 대해 의견을 나눈 뒤, 투표를 통해 최종적으로 현재 가장 개선이 필요한 항목을 선정하였다.

가) 육아로 힘들어하는 동료에게 전하고 싶은 말

육아 중인 동료들에게는 눈치보지 말고 휴가를 쓰라는 말이나 ‘걱정마, 내가 도와줄게’, ‘내가 도와줄게 어서 아이한테 가봐’와 같이 아이로 인해 퇴근하거나 외출, 휴가를 써야해야할 때 그 공백을 메꿔주거나 업무분담을 덜어주고 싶다는 의견이 많았다. 그 외에 동료의 육아를 응원하는 메시지(잘될거야, 잘하고 있어)가 다수 있었다.

나) 육아와 거리가 먼 동료에게 전하고 싶은 말

육아를 하지 않는 동료들에게는 ‘너도 그럴 수 있어’, ‘너도 애 낳으면 이해해줄게, 지금 나를 이해해줘’, ‘내 일 아니야 라고 생각하지 말아주세요’ 와 같이 역사사지의 내용이 담긴 메시지가 많았다. 또한, 육아의 가치에 대한 인정이 필요하다는 의견(미래의 희망이 될 아이들을 키우고 있다는 걸 알아줘)도 있었다.

다) 기업 대표 및 경영진에게 바라는 것

기업의 유연한 근무제도 추진과 비용적 지원이 가장 필요한 것으로 나타났다. 구체적으로 근무시간의 조정이 가능한 ‘탄력근무제의 실시’, ‘자유로운 휴가보장’, ‘정시 퇴근’에 대한 요구와 ‘가족수당’과 ‘교육비’, ‘출산물품 지급’가 언급되었다.

기업차원에서는 정부의 육아지원정책에 적극적으로 참여해달라는 요구와 동시에 육아휴직 등의 사용 시 불이익을 받지 않도록 보장이 필요하다는 이야기도 언급되었다. 또한, 근로자의 가족도 회사의 가족으로 여기고 배려, 존중해달라는 의견도 있었다.

라) 정부부처에게 바라는 것

정부차원에서는 근로자들이 현실적으로 사용할 수 있고 도움이 되는 정책, 중소기업 환경에서도 실행할 수 있는 육아지원정책 설계가 필요하다는 의견이 많았다. 다양한 정책은 많지만 실제로 사용할 수 있는 조건이 되지 않거나 직장 여건 상 사용할 수 없는 상황에 대한 대책도 필요한 것으로 보인다.

일과 육아를 병행하는데 큰 영향을 주는 주 52시간 시행이 중소기업에도 정착될 수 있도록 지원이 필요하다는 논의와 믿고 맡길 수 있는 유치원과 어린이집에 대한 지원도 필요한 것으로 나타났다. 아울러, 교육비나 의료비에 대한 지원의 필요성도 언급되었다.

여러 개선책 중 현재 가장 필요하고 일과 육아를 병행하는데 있어 개선효과가 클 것으로 예상되는 제안에 대한 투표한 결과, 탄력근무제(22표)나 근무시간 단축(18표)와 같이 시간적 지원에 대한 제안이 가장 많은 것을 확인할 수 있었다. 과도한 근무시간과 유연하지 못한 근무제가 육아와 일을 병행하는데 가장 큰 장애물로 인식되고 있음을 알 수 있다. 이외에도 출산 휴가 일수 확대(11표), 자유로운 휴가 보장(9표)와 같이 시간적 지원에 대한 부분이 많이 언급되었다. 다음으로는 교육비 지원(21표)과 같은 비용지원과 보육시설 구축(18표), 안전하게 놀 수 있는 환경(11표)과 같이 시설 지원이 필요하다는 의견도 다수 있었다. 구체적인 지원방안뿐 아니라 회사가 정부의 육아정책을 긍정적으로 검토하고 적극적으로 참여(18표)하며 근로자의 가족도 존중해달라(5표)는 의견이 있었다. 더불어 함께 일하는 동료들이 휴가 사용에 대한 눈치 주지 않기(9표), 육아에 대한 가치 인정(9표), 육아 상황 이해하기(6표), 업무적으로 도움주기(5표)와 같은 배려가 필요하다고 응답했다. 정부 차원에서는 사각지대가 없는 육아정책과 제도를 수립(18표)해야한다는 요구도 확인할 수 있었다. 이러한 활동을 바탕으로 완성한 워크숍의 최종 성과물은 [그림 V-1-5]와 같다.

고 있음을 체감할 수 있었으나 그렇지 못한 가정의 경우 육아문화가 변화를 인지하지 못했다. 육아문화의 변화를 묻는 질문에 많은 사람들이 육아 정책 및 제도에 대해 언급한 것은 상대적으로 ‘문화’의 변화를 쉽게 체감하거나 측정하기 어렵다는 점도 있지만 정책과 제도가 육아문화 형성에 중요한 부분을 차지한다는 인식에 기인할 수 있다. 이는 육아를 존중하고 배려하자는 사회적 공감대 형성과 함께 육아 정책과 제도가 안착되어야 문화의 변화를 꾀할 수 있음을 시사한다.

둘째, 직장 내 육아를 존중하고 배려하는 분위기 조성에는 육아경험이 없는 동료 뿐만 아니라 육아를 이미 경험한 동료들의 이해와 배려도 중요함을 확인하였다. 특히 육아를 오래전에 경험한 동료들이 과거의 육아경험에 비추어 현재 육아 관련 어려움을 공감하지 못하고 배려해주지 않는 경우, 회사 내에서 육아에 대한 보수적인 분위기가 더욱 공고해질 확률이 높다. 이러한 육아 세대차이가 더욱 문제가 되는 이유는 이러한 윗 세대가 육아 중인 세대들의 상사일 경우가 발생하기 때문이다. 때문에 관리자 직급을 대상으로 육아휴직 등 육아지원제도 사용을 장려하는 인식개선 사내교육뿐만 아니라 과거와 달라진 현재의 육아환경을 이해할 수 있도록 교육하는 과정도 필요하다.

셋째, 출산휴가나 육아휴직과 같이 단발성으로 사용하는 제도도 중요하나 일과 육아를 병행하는데 있어 지속적으로 도움이 될 수 근무제도 도입과 문화 조성이 시급함을 확인하였다. 육아를 하면서 겪는 어려움, 일과 육아를 병행하는데 있어서의 저해요인, 기업에게 바라는 점을 종합해보면 공통적으로 육아를 하는데 있어서 돌봄공백을 해소가 가장 큰 과제로 인식되고 있다. 이러한 이유로 휴가를 사용하지 않아도 근무시간을 조정할 수 있는 유연/탄력근무제 도입이 일과 육아 병행에 가장 필요하다고 인식되고 있다. 아울러, 대기업이나 공공기관에 비해 주 52시간 시행에 상대적으로 어려움을 겪고 있는 중소기업의 경우 근무시간 단축이나 정시 퇴근 문화 정착이 돌봄공백을 해결하는데 큰 역할을 할 것으로 예상된다.

넷째, 실제 육아를 하고자 하는 남성들이 증가하고 있으나 여전히 일과 육아를 병행하는데 많은 제약이 있는 것으로 보인다. 직장동료, 경영진, 정부에게 제안한 내용을 살펴보면, 남성의 육아참여에 대한 동료들의 인식 개선의 필요성과 남성 근로자의 육아참여를 지원할 수 있는 여러 방안이 계속 언급되고 있다. 특히 육아지원제도를 쓰기 어려운 분위기를 타계하기 위해 모든 부모들의 제도 사용을 의무화

하는 정책을 추진해달라는 의견도 있었다. 다만 쓰는 제도가 아닌 모든 부모, 모든 아버지가 쓰는 보편적인 제도일 때 제약 없이 사용이 가능할 것이라는 인식이 드러나는 부분이며 많은 사람들이 개인의 인식 변화로는 보편적 사용이 단기간에 이루어지기 어렵다고 생각하기 때문이라고 해석된다. 육아휴직의 법적의무화는 다양한 가정의 상황과 기업환경을 고려하여 추진되어야하므로 이보다 앞서 육아지원제도의 보편화를 앞당길 수 있는 단기적 방법과 중장기적 대책에 대한 고민이 필요해 보인다.

다섯째, 다양한 근무환경을 고려한 촘촘한 육아정책의 설계가 필요함을 확인하였다. 참가자 중 상당수가 회사 분위기나 인력부족 등 직장 여건상 육아지원제도를 실제로 사용하는데 어려움을 겪고 있었다. 회사가 정부의 육아정책에 적극적으로 참여하기 위해서는 지원금 형태의 지원도 중요하지만 제도를 사용하기 어려운 상황에 대한 검토를 바탕으로 상대적으로 정책과 제도의 혜택을 받기 어려운 중소기업, 자영업, 프리랜서 등의 근무환경을 고려한 다원화된 정책을 설계할 필요가 있다.

2. 육아존중문화, 긍정적 육아문화로의 캠페인 추진

긍정적 육아문화 형성을 위한 노력으로 2020년 본 연구 과정에서 2019년 수행한 연구결과를 확산을 기하여 왔다. 그 일환으로 ‘긍정적 육아문화 조성은 직장에서부터!’를 제목으로 카드뉴스를 제작하여 배포하였고, 2019년 연구결과가 언론에 보도되었으며, SBS 희망TV ‘아이 낳고 싶은 대한민국’에 종합적인 연구 결과가 방영되었다. 또한 육아문화 크리에이터즈 숙의토론에서 논의된 캠페인 문구를 활용하여 긍정적 육아문화 확산을 위한 용품을 제작하여 배포하였다.

가. 카드뉴스 제작 및 배포

카드뉴스에는 인터넷 상의 ‘육아’ 관련 자료 중 긍정적, 부정적, 중립적 언어 출현 빈도를 분석하였고, 그 결과 육아에 대한 부정적인 인식이 있다는 내용을 담았다. 긍정적 육아문화에 대한 만족도는 남성보다 여성이 낮았으며, 육아 가족에 대한 배려가 부족한 직장 문화가 육아를 힘들게 하는 부정적 요소로 꼽혔다는 점을

알렸다. 이를 해결하기 위해 직장 내 육아문화를 긍정적으로 변화시키기 위해 일·가정양립제도 사용 의무화가 가장 절실하다는 점을 명시하였다. 끝으로, 긍정적 육아문화로의 패러다임 전환을 위해 가장 필요한 것은 중앙정부의 꾸준하고 지속적인 지원 정책 추진과 직장 내 육아 친화적 문화 조성을 위한 노력이라는 점을 강조하였다.

[그림 VI-2-1] 2019년도 연구결과 반영 카드뉴스



나. 언론 보도

1) 관련 기사

2020년 9월 6일 세계일보에는 ‘연중기획-피로사회 리포트’ 중 “애 맡길 곳 없어 휴가 내면 눈치... 단축근무? 어차피 못 써요.”라는 제목으로 2019년 본 연구 결과가 보도되었다. 기사에는 맞벌이를 하는 부부가 아이를 키울 때 겪는 고충을 설명하였다. 출산휴가, 육아휴직 등 저출산 문제 해결을 위한 다양한 제도가 있으나, 이를 사용할 때에는 눈치가 보인다는 현실을 꼬집었다.

육아준중문화로 거듭나기 위해서는 정책적 변화와 문화적 변화가 꾸준히 일어나야 한다는 점을 지적하였고, 맞벌이 부부의 일·가정양립을 위해 대책을 강구해야 한다고 보도하였다.

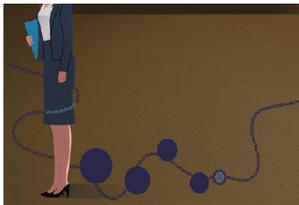
[그림 VI-2-2] 언론 보도 내용⁵⁷⁾

세계일보

“단축근무? 딴 나라 얘기”

아이 키우기 고달픈 맞벌이 부부
 코로나 장기화로 영유아 양육 ‘전쟁’
 다양한 저출산 정책에도 현실은 냉랭
 육아 존중하는 직장 문화 여전히 부족
 일-가정 양립 위한 지원제도 안착 시급

입력 2020-09-02 02:20:22, 수정 2020-09-06 13:50:09



“당연히 사용할 수 있는 권리라고 생각했는데, 현실은 전혀 아니더라고요.”

대학 신학협력단 연구실에서 근무하는 윤희수(32)씨는 오는 11월 출산을 앞두고 직 신청을 하는 과정에서 난관에 부딪혔다. 출산에 맞춰 아이에게 온전히 시간을

씩 달간의 출산휴가에 육아휴직을 붙여 사용해 약 1년 정도 설 계획을 세웠다. 그 육아휴직 둘 다 사용할 수 없다고 답했다. 부당한 상황임에도 같이 일하는 동료들 나 되레 눈치를 주기까지 했다.

윤씨는 “임신하고 일하는 게 힘들어도 출산후기와 육아휴직을 기다리면서 버텨는 용노동부에 신고해도 교수가 발급을 내면 그만일 텐데 차라리 직장을 그만두고 가는 생각이 든다”고 토로했다.

저출산 문제를 해결하기 위해서 정부는 육아휴직제도, 육아기 근로시간 단축, 돌리책을 펼치고 있다. 그러나 현실에서 아이를 낳아 키우는 일은 여전히 녹록지 않다

윤씨처럼 직장 내 분위기로 출산 때부터 애로가 시작되고, 이후 아이를 키우는 일별이 부부의 경우 아이를 안심하고 맡길 곳을 찾지 못하는 사정으로, 양가 부모가 주를 맡아 키우는 경우가 빈번하다. 그나마 달길 부모가 있다면 다행이지만 그럼, 육아는 험난해진다. 아이를 키우는 맞벌이 부부가 불편함 없이 일과 돌봄을 양립, 마련이 필요하다는 지적이 나온다.



◆코로나19로 가중된 돌봄 문제

신종 코로나바이러스 감염증(코로나19) 확산은 출산 장려책과 현실 속 양육의 괴다.

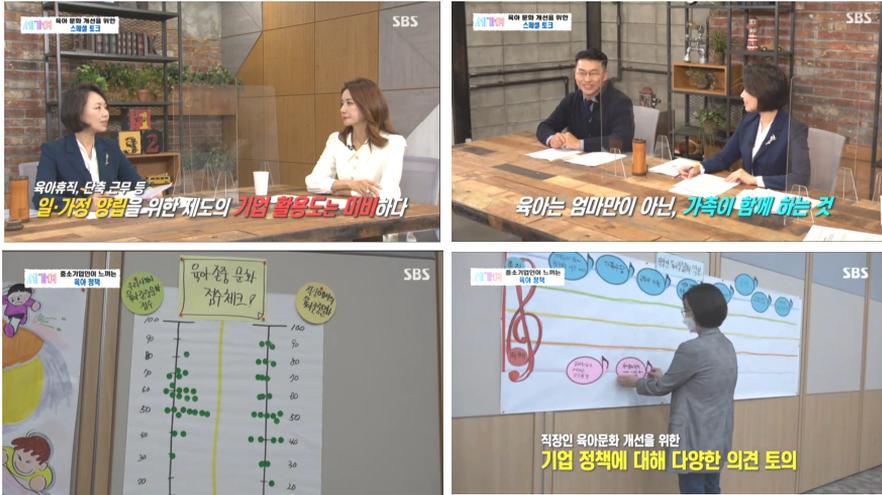
2일 코로나19의 확산으로 수도권엔 ‘사회적 거리두기’ 2.5단계가 실시되면서, 맞

2) SBS ‘세상에서 가장 아름다운 여행’ 방영

2020년 10월 25일, SBS ‘세상에서 가장 아름다운 여행’ 953회와 2020년 11월 21일 ‘희망 TV’ 172회 ‘아이낳고 싶은 대한민국’ 에 본 연구 내용이 방영되었다. 방송에서는 육아문화 크리에이터즈 숙의토론 풍경과 육아문화 크리에이터즈 중 한 본인 육아대디의 일상생활이 소개되었다. 육아대디 남윤명씨는 엄마만 육아를 하는 것이 아니라 가족 전체가 육아를 함께 해야 한다는 인식을 확산시키는 것이 중요하다고 강조하였다. 또한, 중소기업 재직자가 참여한 숙의토론에서 참가자들은 공통적으로 직장 내에서 일과 가정의 양립을 지원하는 제도들은 있으나, 이를 실질적으로 사용할 수 있는 분위기가 조성되지 않았다는 점이 지적하였고, 이를 개선하기 위해 어떤 정책적 보완이 필요한지를 토의하였다.

57) 세계일보(2020. 9. 2.), “애 맡길 곳 없어 휴가 내면 눈치... 단축근무? 여차피 못 써요.” <http://www.segye.com/newsView/20200902519066?OutUrl=naver> (2020. 10. 14. 인출)

[그림 VI-2-3] SBS '세상에서 가장 아름다운 여행' 방영 화면

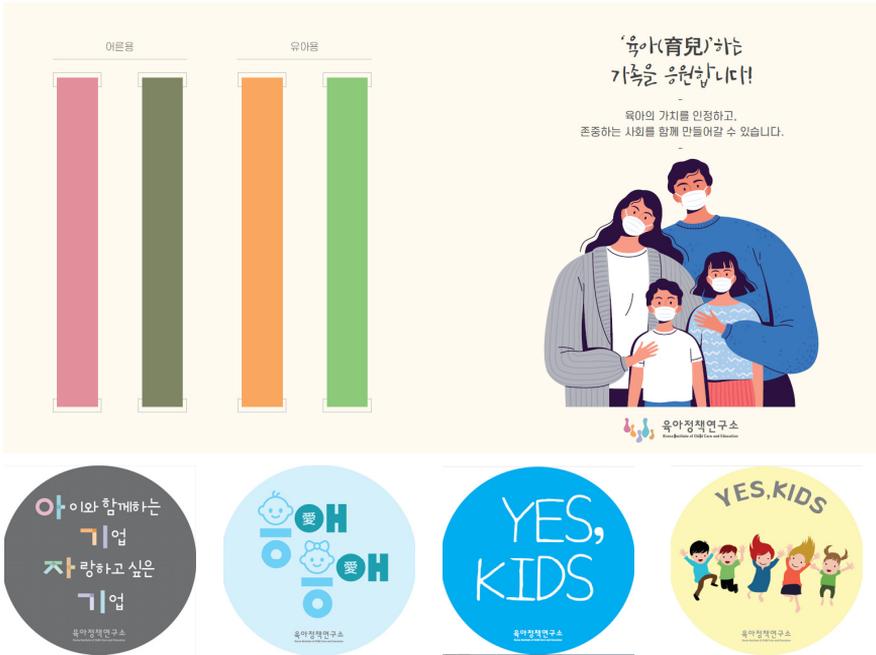


다. 육아를 응원하는 홍보물 제작 및 배포

2020년 육아문화 크리에이터즈 속의토론에서 육아를 응원하는 캠페인 문구를 논의하였다. 다양한 문구 중에서 ‘함께하는 육아, 행복한 육아’, ‘개구쟁이, 사랑둥이’, ‘아이 낳고 싶은 기업, 자랑하고 싶은 기업’을 선정하였고, 작년 속의토론에서 논의되었던 문구 중 ‘YES, KIDS’, ‘응애응애’를 추가하였다. 이 문구들을 이용하여 마스크 스트랩과 그림톡을 제작하였다.

육아를 응원하는 사회적 분위기를 조성하기 위하여 캠페인 홍보물을 지속적으로 배포할 계획이다. 제작된 마스크 스트랩과 그림톡은 육아정책연구소 행사 시 배포하고, 육아문화 크리에이터즈를 통하여 배포하고자 한다.

[그림 VI-2-4] 마스크 스트랩, 그림톡 디자인



VII

직장 내 긍정적 육아문화 조성 방안

- 01 직장 내 긍정적 육아문화 조성 방향
- 02 육아존중문화, 긍정적 육아문화 조성을 위한 정책 제언
- 03 향후 추진계획

VII. 직장 내 긍정적 육아문화 조성 방안

본 장58)에서는 연구결과를 토대로 직장을 중심으로 육아관련 제도 활용과 형성된 인식을 진단하여 문제점을 구체화하였다. 또한 직장 내 육아지원의 개선, 긍정적 육아문화 조성을 위한 정책화 방안들을 모색하였다.

1. 직장 내 긍정적 육아문화 조성 방향

본 연구의 결과로부터 드러난 육아문화의 현황 진단을 통해 대표되는 문제점은 “제도는 있지만 그 사용은 쉽지 않다.”, “양육자가 자녀를 돌볼 시간이 필요하다.”, “기업의 규모나 특성에 따라 제도 활용 격차가 크다.”, “직장 내 육아지원 활용 시 눈치 보이는 상황이 많다.”, “직장 육아지원 제도의 도입과 사용은 경영진에 의해 좌우된다.” 등으로 요약할 수 있다. 이를 중심으로 직장 내 긍정적 육아문화 조성을 위한 정책화 방향을 다음과 같이 제시한다.

[그림 VII-1-1] 직장 내 육아지원의 문제점과 정책화 방향



58) 본 장은 협동기관인 한국여성정책연구원(강민정, 이승현, 권소연)과의 협업으로 구성하였음.

가. 지원 제도 사용 활성화

육아휴직 사용에 대한 기회 확대가 필요하다.

육아휴직의 사용은 좋은 기업의 근로자임에도 불구하고 여전히 남녀 모두에게 부담이 되는 것으로 나타났다. 전반적으로 본 조사에서는 육아휴직제도에 대한 인식수준은 높은 편이었으나, 여전히 30%는 육아휴직은 여성이 사용하는 제도로 인식하였고, 30%가 육아휴직자에게 평균등급 부여가 바람직하지 않다고 생각하였다. 육아휴직자로 인해 동료로서 불편을 감수해야 한다는 문항에 남성은 약 70%가 그렇다고 응답한 반면, 여성 중에서는 약 60%가 그렇다고 응답하였는데, 이는 여성들이 육아휴직을 더 많이 사용하기 때문에 동료 불편에 대한 인식수준이 더 높았다고도 볼 수 있으며, 앞서 지적한 대로 여성들이 회사에서 더 눈치를 보는 것으로도 해석할 수 있다. 실제 육아휴직을 사용한 사람들의 경우 절반 이상이 동료 및 상사 눈치가 보였다고 응답했고, 30%는 퇴사를 염두에 두고 육아휴직을 썼으며(남성 중에서는 45.8%), 60%가 좋은 평가는 포기한 것으로 나타났다. 육아휴직 사용이 육아지원의 모든 것은 아니지만, 육아휴직 사용이 자유롭고 활성화될 때 직장 내 육아문화가 긍정적으로 바뀔 수 있을 것이다. 특히 남성의 육아휴직 사용 활성화를 위해서는 보다 적극적인 정책추진이 필요하다. 아빠 육아휴직 보너스제 도입으로 남성 육아휴직이 증가하고 있으나, 여전히 대기업과 공공기관 근로자 중심이다. 조사에서도 나타났듯이 육아휴직의 사용이 경력개발에 부정적 영향을 미치는 것이 남성에게 더 뚜렷하므로, 성공한 육아대디 모델을 발굴하여 홍보하는 등 남성 육아휴직에 대한 긍정적 인식을 확산할 필요가 있다. 또한 사업장 근로감독, 노무관리 지도 시 육아휴직 등 육아지원 제도를 적극적으로 안내·지도하고, 기업 분위기의 변화를 유도하고, 범부처 협업 강화, 각 부처의 네트워크를 활용하여 중소·중견기업에 적극 도입을 안내하는 등 현장에서의 확산에도 집중해야 할 것이다.

나. 시간 지원 확대

장시간 근로 해소 및 유연근로를 확대해야한다.

앞서 서술한 남성의 돌봄권 확보를 위해서는 근로시간 단축과 유연근로 확대가 선행되어야 한다. 본 조사에서 남성의 근로시간은 여성보다 더 길고 연차사용률은

낮은 것으로 나타났다. 여성들은 거의 주 40시간에 초과근로도 많지 않았으나, 남성의 근로시간은 여전히 평균 47.3시간으로 길었으며, 여성의 연차사용률은 58.3%인데 비해 남성은 50.3%였다. 주 52시간 상한제 도입으로 근로시간이 줄어들고 있으나 여전히 남성의 근로시간은 길었고 특히 유연근무제도의 활용은 매우 저조했다. 이런 상황이면 남성의 육아시간 확보는 현실적으로 쉽지 않을 것이다. 다만 주목할 만한 점은, 코로나19 이후로 유연근로가 확대되고 있다는 것이다. 아직은 좀 더 지켜봐야겠지만 코로나19가 가져온 외부의 충격은 기업의 일하는 방식 변화를 요구하고 있고, 이에 얼마나 잘 대응하는지가 기업의 경쟁력이 될 것이다. 오랫동안 정책적으로 추진했으나 이루지 못했던 일·생활 균형을, 코로나19로 인해 우리 사회는 전면적으로 실험하고 있다. 직무에 따른 특성이 고려되어야겠지만, 이는 더 나아가 ‘근로자의 시간주권 강화’로 이어질 필요가 있다. 즉 그동안은 기업 주도로 근로시간이 결정되었던 구조를 전환하여, 근로시간의 길이나 근로시간대 등을 근로자가 요구하고 노사가 상호 조정하는 관행이 확립될 수 있도록 노사가 함께 현장의 변화를 위해 노력해야 할 것이다. 육아뿐 아니라 다양한 가족형태나 삶의 양태에 따라 생애주기별로 근로시간을 조정하고 단축할 수 있도록 하는 근로자 권리에 대해 본격적으로 논의해볼 때라고 판단된다. 주 52시간 상한제, 가족돌봄휴가 확대, 외출 및 반차제도를 활용한 연차휴가 사용 활성화, 원격·재택근무 확대, 근로시간 단축 청구권 정착 등 근로시간 및 휴가 관련 다양한 정책들이 함께 맞물려 활성화될 때 남성의 육아참여 시간 확보도 가능해질 것이다. 조사 결과에서도 긍정적 육아문화를 위해서는 유연근무 활성화, 아빠의 육아휴직 활성화가 꼽혀, 결국은 남성의 육아참여가 가능한 환경을 조성하는 것이 무엇보다 중요하였다.

다. 중소기업 지원 집중

현재 정부에서 추진하고 있는 육아지원을 포함한 다양한 일·생활 균형 지원정책이 소규모 기업에 더욱 집중적으로 이루어질 필요가 있다.

조사 결과에서 육아문화의 차이를 보여주는 기업의 특성은 대부분 ‘규모’가 두드러지게 나타났다. 즉 규모가 클수록 육아문화의 수준이 높아졌는데, 여기서 육아문화의 수준은 육아지원 제도의 활용 용이성에 대한 인식수준, 육아에 대한 성평등 수준, 육아하는 근로자에 대한 배려수준 등을 통해 종합적으로 확인할 수 있다. 10

인 이상 기업의 근로자를 대상으로 했기 때문에 사실상 많은 비중을 차지하는 더 열악한 소규모 기업은 포함되지 않았음에도 불구하고, 소위 대기업과 중소기업으로 구분되는 규모 간 육아문화의 격차가 두드러지게 나타났다. 이는 10인 이하 기업까지 확대한다면 더 그 격차는 커질 것이다. 특히 300인 이상 대규모 기업의 경우에는 육아지원 제도들을 대부분 잘 알고 있었고 활용수준도 높은 편이며, 당연히 사용해야 한다는 인식수준도 상대적으로 높은 반면, 규모가 작은 기업일수록 육아지원 제도사용에 대한 두려움과 눈치 보기가 더 커졌다. 규모가 작을수록 육아지원 제도 사용이 어려운 것은 기업의 인사관리방식이 육아 관련 휴직이나 근로시간 단축 등으로 인한 인력공백을 감당하기 어렵기 때문이며, 근로자에 대한 육아지원이 기업의 성과에 부정적 영향을 미친다는 인식이 여전하기 때문이다.

법정제도조차 자유롭게 사용하지 못하는 분위기인 상황에서는 법적 강제조치보다는 인센티브를 통해 육아친화적인 직장문화를 조성할 수 있도록 유도할 필요가 있다. 고용노동부에서는 임신·출산·육아기 근로자를 지원하기 위해 사업주를 대상으로 다양한 지원금 제도를 운영하고 있다. 그동안 지원금은 계속 상승해왔고 특히 대기업보다는 우선지원 대상기업 즉 중소기업의 지원을 늘리는 방향으로 개선되었다.

〈표 VII-1-1〉 임신·출산·육아기 사업주 지원제도

	구분	1개월 지급액
육아휴직 (1년을 한도로 지급)	우선지원대상기업	30만원
	우선지원대상기업 1호 인센티브 적용	40만원
육아기 근로시간 단축 (2년을 한도로 지급)	우선지원대상기업	30만원
	대규모기업	10만원
출산육아기 대체인력지원 (1년을 한도로 지급)	우선지원대상기업	120만원(인수인계 1개월)/60만원
	대규모기업	30만원(인수인계 1개월)/30만원

자료: 고용노동부 일생활균형 홈페이지. www.worklife.kr, (2020. 10. 6. 인출)

그럼에도 불구하고 중소기업 입장에서는 대체인력을 구하기도 쉽지 않고 한 사람의 인건비를 보존할 만큼의 지원금도 아니어서, 실제로 대체인력 활용 활성화를 통해 육아지원제도 사용을 촉진하기에는 한계가 있다. 특히 이·퇴직이 빈번하고 상대적으로 근로조건이 좋지 않은 중소기업의 특성상, 대기업이나 공공기관처럼 대체인력을 수급하기보다는 휴직자가 발생하면 신규채용 형태로 인력을 보완하는

것이 현실이어서, 대체인력 활용에만 국한된 지원금에서 지원형태를 보다 확대할 필요가 있다. 현재 나누어져 있는 사업주 대상 지원금을 통합하여 지급금액을 높이면서 30인 미만 등 규모를 한정하여 소규모 사업장에 집중적으로 지원하는 것이 보다 정책효과를 높일 수 있을 것으로 예상된다. 이와 같은 지원은 인력확보에 어려움을 겪고 있는 소규모 기업의 부담도 덜어주면서, 육아로 인해 인력공백이 발생하는 직원을 부담이 아니라 회사에 도움이 되는 인력으로 인식하도록 하는 데에 기여할 수 있을 것이다. 이와 같은 지원금뿐만 아니라 근무혁신 인센티브나 일터혁신 컨설팅, 일·생활 균형 사업주단체 협력사업 등 현재 일·생활 균형 확산을 위해 추진하고 있는 기업대상 사업들 역시 소규모 기업에 초점을 맞추어 재정비하는 등 일·생활 균형 지원정책을 소규모 기업을 대상으로 집중할 필요가 있다.

라. 육아지원 직장문화 조성

직장에서의 긍정적 육아문화 조성은 결국 ‘남성’의 육아참여 확대를 토대로 성평등한 일·생활 균형, 성평등한 노동시장이 함께 조성되어야 가능하다.

조사 결과, 남녀 모두 일을 하고 있어도 육아에 대한 책임이나 실제 참여는 여전히 여성에게 집중되어 있었다. 대표적으로 가사 및 육아시간을 비교해 보면, 남성 응답자의 경우, 맞벌이 여부와 상관없이 평일 하루 약 1~1시간 반 정도의 가사 및 육아시간을 나타낸 반면, 여성 응답자의 경우에는(대부분 맞벌이) 일을 하고 있음에도 불구하고 가사 및 육아시간이 각각 3시간에 육박할 정도로 길었다. 즉 여성들은 퇴근 후의 시간은 취침 시간을 제외하고는 거의 대부분을 가사와 육아로 보내고 있었다. 최근 들어 일·생활 균형과 관련하여 ‘남성의 돌봄권 회복’에 대한 논의가 본격적으로 이루어지고 있다. 한국사회는 그동안 오랫동안 지속되어 온 남성 생계 부양자모델에서 맞벌이-맞돌봄 사회로의 전환기에 있다 할 수 있다. 심각한 저출산이 지속되는 상황에서, 남성의 돌봄권 회복이 이루어지지 않는다면 여성의 일도, 출산 문제도 해결되기 어렵다는 인식이 확대되고 있다. 그러나 조사에서도 나타났듯이, 이러한 변화는 기업 현장에서 가장 늦게 진행되고 있다. 맞벌이 가구임에도 여성들은 가사와 육아를 전담하고 있었고, 응답한 남성들 중 절반 정도(52.3%)만이 맞벌이인 것을 보면 여전히 남성 생계부양자모델에서 크게 벗어나 있지 못한 상태였다. 그러다 보니 일하는 여성들은 일터에서 육아와 관련한 제도를 사용하지

나 육아로 인해 시간을 필요로 할 때 남성보다 더 눈치를 보거나 동료에게 피해를 준다는 인식이 더 강한 것으로 나타났다. 예를 들면, 육아 관련하여 긴급한 상황이 발생하였을 때, 여성들은 47.3%가 조부모 등 가족의 도움을 받는 반면, 남성들은 47.2%가 휴가나 외출을 사용한다고 응답하여 차이를 보였고, 육아 문제로 인해 주변 동료들에게 부담을 줄까봐 남성보다 여성이 더 눈치를 보는 것으로 나타났다. 그런데 육아휴직 사용에 있어서는 여전히 남성이 여성보다 더 눈치를 많이 보는 것으로 나타나 여전히 남성의 육아휴직은 특별한 사례였다. 이는 결국 ‘남성은 일에 몰두하는 인력’, ‘여성은 육아로 인해 일에 지장을 주는(줄 예정인) 인력’이라는 직장문화를 조성하게 된 것이다. 우리 사회가 남녀가 함께 일하고 함께 돌보는 사회가 되기 위해서는 남성도 육아에 참여하고, 기업에서도 자녀가 있는 근로자는 누구나 육아를 할 수 있는(해야 하는) 인력으로 인식할 수 있어야 한다. 이러한 인식의 변화는 단기간에 이루어지지 않을 것이며, 성평등한 일·생활 균형, 성평등한 노동시장이 함께 조성되어야 가능하다. 남성의 육아참여 확대는 전 사회적으로 이루어져야 하는데, 기업에서 변화할 수 있는 시작은 바로 남성의 육아휴직 사용 활성화와, 육아로 인한 차별을 금지하는 것이다. 육아휴직이 모든 육아지원 제도를 대표하는 것은 아니지만, 짧은 기간이라도 어린 자녀가 있는 남성들이 육아휴직을 눈치 보지 않고 사용하게 된다면 직장의 문화로 자리잡게 될 것이고 그렇게 되면 육아로 인해 근로시간을 단축하거나 휴가를 사용하는 등의 짧은 공백도 당연한 것으로 인지시킬 수 있을 것이다. 미국 EEOC에서는 ‘가족돌봄책임 차별금지(Family Responsibility Discrimination, FRD) 가이드라인’을 제시한 바 있어 이를 참고할 필요가 있다. 여기에는 구체적인 차별 사례로 임신한 여성의 요구를 수용하지 않거나 육아휴직을 이유로 해고하는 경우, 자녀의 육아부담을 이유로 자격을 갖춘 여성에 대한 승진을 거부하는 경우, 육아를 위해 탄력적인 업무 배치를 요청하는 남성근로자들의 요구를 거부하는 경우 등을 제시하고 있다⁵⁹⁾. 좀 더 넓은 범위에서의 가족돌봄 내에 육아가 포함된다고 본다면, 법, 회사의 취업규칙 등 제도적으로 돌봄으로 인한 직장 내 차별을 금지하는 방안을 마련할 필요가 있다.

59) 김영미(2020.9.22.). ‘출산에 대한 문화적 접근’. 『인구구조 변화에 대한 원인과 정책 대안에 관한 토론회』 발표자료집. 저출산고령사회위원회. p. 51. (2020. 10. 15. 인출).

정부의 지속적인 홍보와 우수 사례의 공유 기회 확대가 필요하다.

최근 대중매체와 온라인 매체, 지하철이나 전광판 등을 활용한 정부의 ‘육아’ 지원 관련 홍보가 확대되는 상황이다.

직장에 가면 육아도 하고...’로 표현된 보건복지부의 일·가정양립 라디오 홍보에서는 직장에서의 유연근무제 활용을 강조하고 있다. 또한 정부는 ‘대한민국은 지금 모두가 육아중입니다(저출생_극복_캠페인30)’⁶⁰⁾이라는 제목으로 유튜브 홍보 영상을 제작 배포하였다. ‘놀면서 육아중’, ‘버스에서 육아중’, ‘운동하면서 육아중’, ‘회사에서 육아중’ 등의 내용을 시리즈로 담고 있다.

그러나 이에 대한 부정적 댓글이 많은 것⁶¹⁾은 수요자에게 자신의 정책적으로 체감되지 않는 상황이 그 주요인으로 파악된다. 저출생에 대한 해결 방안으로 육아의 지원이라는 접근에 대해 비판적이기도 하다.

본 연구에서 정책수요자인 직장인들은 직장 내 육아문화를 긍정적으로 변화시키기 위한 정책적 노력으로 ‘중앙정부의 꾸준하고 지속적인 지원 정책’과 ‘육아친화적 제도 사용의 법적 의무 강화’, ‘육아친화적인 직장에 대한 세제 지원’과 더불어 ‘사회적 인식개선을 위한 언론 홍보’를 강조하였다. 이러한 홍보의 효율성에 대한 의문이 제기되기도 하나 문화의 개선은 시간이 필요한 장기적 변화이다. 북유럽 국가들의 탄탄한 육아지원 문화도 100년의 노력으로 이루어진 것이며, 여전히 덴마크에서는 ‘Leave-Take it like a man!’이라는 캠페인으로 아버지들의 육아휴직 사용을 독려하고 있다(권미경 외, 2019, p.50). 긍정적 육아문화의 구축을 위해서는 수요자의 눈높이에서 정책을 안내하고 사용을 독려하는 지속적인 홍보가 요구된다.

60) 대한민국 정부 유튜브 <https://www.youtube.com/watch?v=IJVgDKIU1A4> (2020. 10. 15. 인출).

61) AP신문(2020.9.21.). [광고비평] 정부는 육아중?
<http://apnews.kr/View.aspx?No=1241074>(2020. 10. 15. 인출).

[그림 VII-1-2] 정부의 캠페인 “대한민국은 지금 모두가 육아중입니다”



자료: 대한민국 정부 유튜브브 <https://www.youtube.com/watch?v=JVgDKIU1A4> (2020. 10. 15. 인출).

이와 더불어 정부는 다양한 기업의 특성을 살린 직장 내 육아문화의 조성 사례를 적극적으로 발굴하고 홍보할 필요가 있다. 가족친화인증기업의 사례분석에서 살펴본 바 자녀출산 및 양육지원은 이미 많은 기업에서 실행되고 있으며 그 유형도 다양하였고, 국내의 기업의 사례들로부터 직장 내 육아문화 개선을 위해 적용 가능한 부분이 많음을 알 수 있었다. 고용노동부나 중소벤처기업부 등을 중심으로 우수한 직장 내 문화를 발굴하고 확산하는 기회를 마련할 것을 제언한다.

마. 기업의 능동적 참여 유도

직장의 긍정적 육아문화 조성을 위해서는 정부의 제도화 추진과 더불어 기업의 능동적인 실행이 필요하다.

육아지원의 확대, 직장에서의 긍정적 육아문화 조성이 근로자의 근무역량을 강화하고, 우수한 인력의 유치, 이직률 감소 등으로 나타나 궁극적으로 기업에 도움

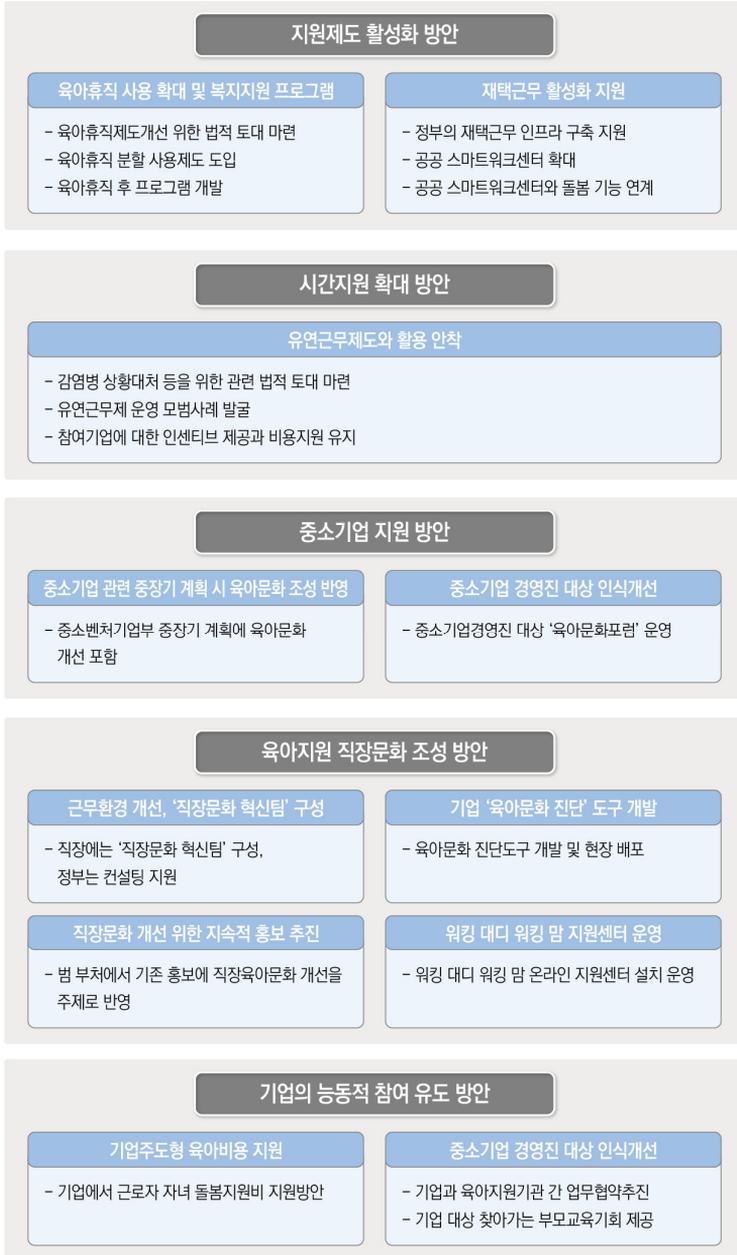
이 된다는 인식이 확대되어야 한다. 국내 우수사례로 3장에서 살펴본 유한킴벌리의 경우, 기업의 사회적 책임(CSR, Corporate Social Responsibility) 보고서⁶²⁾에 사원의 행복을 경쟁력의 원천이라 제시하며, 일과 삶의 조화, 안전과 경쟁력 확보를 위해 노력해오고 있다. 일 가정 균형 제도의 도입과 활용, 직장 내 긍정적 육아문화의 조성이 근로자를 대상으로 하는 사회적 책임이라는 시각에서 접근하고 있는 것이다. 1994년 시차출퇴근제 도입하였고, 2018년부터 선택근무제, 간주근무제, 자율근무제 등의 유연근무제가 운영되고, 2011년부터 원격 사무실인 스마트 워크센터를 개설하기도 하였다.

개별 기업마다 여건이 다르고 적용의 제한이 있을 수 있으나, 직장의 긍정적 육아문화의 조성이 근로자의 근로여건 향상뿐 아니라 적극적으로 기업에 유익이 된다는 신념에 근거한 기업의 능동적 실천이 요구되는 상황이다.

62) 유한킴벌리(2019). 2019 유한킴벌리 지속가능성보고서.

2. 육아존중문화, 긍정적 육아문화 조성을 위한 정책 제언

[그림 VII-2-1] 육아존중문화, 긍정적 육아문화 조성을 위한 정책 제언 개요



가. 지원 제도 사용 활성화 방안

1) 육아휴직 사용 확대 및 복직지원 프로그램 지원

가) 개요

육아휴직 사용의 확대를 독려하는 제도적 보완과 기업의 능동적 참여 독려가 요구된다. 육아문화 크리에이터즈 워크숍이나, 심층면담 과정에서 근로자들은 육아휴직 등 제도사용 의무화, 보편적 제도의 확대 등에 대한 의견이 많았다. 자녀 양육 지원제도의 시행과 활성화를 위해 가장 필요한 것으로 '법적인 강제시행(45.0%)', '기업 내 전반적인 분위기 조성(36.1%)' 등이 제기되었다.

제도를 갖추는 것도 중요하나 육아하는 근로자만이 아닌 모두 사용해야 눈치 보지 않고 제도를 사용하는 분위기가 조성되고, 육아에 대한 긍정적인 기업 문화로 발전된다는 것이다. 본 조사 결과 '출산휴가는 당연히 사용해야 한다(97.5%)', '육아휴직은 당연히 사용해야 한다(93.9%)'가 동의하여 남녀를 불문하고 출산휴가와 육아휴직 사용에 대한 당위성을 공감하고 있었다. 이러한 공감대가 형성되어있는 상황임에도 제도 도입이나 활용이 뒤쳐지고 있는 것이다.

현대백화점은 법규보다 확장된 육아휴직 제도를 운영하고 있고, 롯데의 경우 전체 기업 차원에서 육아지원제도를 의무적으로 사용하게 하면서 제도가 문화로 정착될 수 있는 사례를 보여주고 있다. 육아휴직 후 복직지원 프로그램에 대한 도입도 고려할 수 있다. '육아휴직제도'에 대한 인식과 복귀 후 배치에 대해서는 여전히 회사 내에서 '육아휴직제도'의 사용은 작게는 경력개발에 부정적인 영향을 미치며 크게는 퇴사에 이르게 하는 부담을 안고 사용하고 있다는 상황이 지속되고 있음을 알 수 있었다. 육아휴직 이후 업무수행에 대한 부담을 줄이고, 자녀 돌봄에 대한 준비, 이용 가능한 지원제도에 대한 안내를 포함하는 지원프로그램의 제공이 휴직 후 적응을 도울 수 있다⁶³⁾.

63) 현대백화점의 경우 육아휴직자를 위한 가이드북 '엄마 Re 스펙'을 발간함.

나) 추진 방법

육아휴직 제도 개선 위한 법적 토대 마련

최근 육아휴직 현실화 법안이 국회에서 발의되기도 함은 일·가정양립제도 사용의 활성화에 매우 고무적이다. “구체적으로는 현재 법적으로 1년 간 사용할 수 있는 일반 근로자의 육아휴직 기간을 2년으로 늘리고, 3회까지 분할 사용할 수 있도록 하는 「남녀 고용 평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 일부개정 법률안」과 육아휴직 급여의 하한을 최저임금 이상으로, 상한은 임금근로자 월평균 소득 이상으로 정하도록 하는 「고용보험법 일부개정 법률안」⁶⁴⁾ 등 이다.

육아휴직 분할 사용제도의 도입

‘남성’의 육아참여 확대를 토대로 성평등한 일·생활 균형, 성평등한 노동시장이 조성을 위해서는 육아휴직제도를 배우자가 나눠서 사용할 수 있도록 법제화하는 것도 고려해 볼 수 있다. 예를 들어, 전체 육아휴직기간의 2/3(혹은 4/5로 시작해서 점차 남녀간에 격차를 줄이는 방향으로)는 배우자 중 한 명(여성 혹은 남성)이 사용하고, 나머지 1/3(1/5)은 다른 한 명(남성 혹은 여성)이 사용하거나 아니면 소멸되는 형태로 하는 것이다. 이는 부부 모두 육아를 위한 휴직제도를 사용하도록 동기를 부여하고, 나아가 육아는 남녀 모두의 일이라는 사회적 공감대도 넓어질 수 있는 방법이다. 물론 한부모의 경우 혼자서 육아휴직을 온전히 이용할 수 있어야 한다.

육아휴직 후 지원 프로그램 개발

육아휴직 후 지원 프로그램을 고용노동부 등을 중심으로 개발할 것을 제언한다. 프로그램은 육아휴직자를 위한 복귀 후 ‘육아휴직자 적응지원 프로그램’과 기업 실무지원을 위한 ‘육아휴직 업무지원 안내’ 등 두 가지 축으로 개발한다. 프로그램의 구성개요는 다음 <표 VIII-2-1>과 같다.

64) 정치포커스(2020. 8. 6). 김미애 의원, 육아휴직 현실화 법안 발의…기간 늘리고 분할 사용 가능하도록 http://www.jungchifocus.com/bbs/board.php?bo_table=news&wr_id=1877 (2020. 10. 15. 인출).

〈표 VII-2-1〉 육아휴직 후 프로그램 개발 개요

	육아휴직자 적응지원 프로그램	육아휴직 업무지원 안내
대상	육아휴직 후 복직자	육아휴직 업무 담당자
주요내용	복직 전 준비 - 심리적 지원 - 복직 준비 처음과 끝 - 육아지원 제도 안내 복직 후 지원 - 업무 적응 - 육아지원 제도의 활용 - 멘토-멘티 형성	일·생활균형 제도의 적용 - 관련법 안내 - 구성원의 역할 복직 전 업무 - 복직자 업무배치 - 복직자에게 복직 안내방법 복직 후 업무 - 업무지원 - 정서지원 - 직장문화 조성

중소기업은 어려울 수 있겠지만 대기업이나 공기업의 경우 육아휴직자를 위한 복귀 후 프로그램 시행과 관련한 내용을 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률안」 등 에 포함할 것을 제안한다.

2) 재택근무 활성화 지원

가) 개요

재택 가능 업무를 지원하기 위한 직장 내 제도적 기반 마련과 더불어 공용 스마트워크센터의 운용을 제안한다. 2020년에는 코로나19 상황에서 재택근무의 적용 가능성을 타진할 수 있었다. 물론 근로자의 업종에 따라 재택근무에 한계를 보이기도 한다. 본 설문에서도 약 50.0% 정도가 재택 가능업무로 답하였다. 직장 내 재택근무 업무지원의 체계가 있는지에 대해 재택근무 업무지원 체계가 없다는 경우가 75.0%를 상회하여 아직은 이에 대한 직장의 제도적 기반 마련이 부족함을 확인할 수 있었다. 수용 가능한 업종을 중심으로 재택근무를 우선 도입하고 어려울 경우에는 유연근무제 등을 통해 육아지원적인 환경을 구축하는 방안이 필요하다.

비단 코로나19 상황만이 아닌 향후 비대면 업무 추진에의 요구가 증가할 것이라는 미래학자들의 예측⁶⁵⁾이 제기됨에 따라 기존의 대면 업무로 여겨지던 부분들에 대한 재택 업무화 방안을 모색할 필요가 있다. 대기업의 경우는 재택업무지원 시스템이나 스마트워크센터의 운용의 역량과 여건 조성이 상대적으로 수월하나, 중소

65) 제이슨 쉐커(2020). 코로나 이후의 세계, 미디어슈.

기업의 경우는 자체 해결이 쉽지 않은 상황이다.

그 첫 번째 안은 재택근무 시 활용 가능한 업무지원시스템의 개발 보급이다. 재택 상황에서 정보보안 등의 문제로 업무지원에 한계를 최소화할 수 있는, 재택근무 시 활용 가능한 업무지원시스템을 정부에서 개발하여 보급할 것을 제언한다.

이와 더불어 기업에서 재택근무자들이 활용할 수 있는 스마트워크센터를 설치하도록 안내하고, 특히 중소기업 근로자들이 활용할 수 있는 공용 스마트워크센터를 정부에서 설치할 필요가 있다.

나) 추진 방법

정부의 재택근무 인프라 구축지원

재택근무 인프라는 쉽게 구축하기 어려운 만큼 고용노동부와 중소벤처기업부를 중심으로 재택근무 시 근로자들이 활용 가능한 업무지원시스템을 개발 보급하자는 것이다. 재정이나 기업규모를 고려할 때 개별 기업수준에서 개발의 어려움이 있는 원격회의나 결재가 가능한 환경의 조성을 위해 필요한 기업별 특성과 규모에 맞는 시스템을 정부에서 개발하여 보급하는 것이다.

공공 스마트워크센터 확대

스마트워크센터는 출근하지 않고 주거지 인근의 원격사무실에서 업무를 처리할 수 있는 정보통신기반 사무실을 말한다(곽임근, 김종배, 이남용, 2011, p.69). 이러한 스마트워크센터를 고용노동부, 중소벤처기업부, 보건복지부, 여성가족부 등 부처의 전달체계를 활용하거나, 중소기업중앙회, 상공회의소 같은 관련 조직과의 협업을 통해 공용 스마트워크센터를 전국적으로 확대하는 방안이다. 공공 스마트워크센터는 기본적인 업무공간과 더불어 VPN 시스템 도입, 화상회의실 시스템 구축, 웹캠 등의 기기가 설치되어 원격근무가 가능한 공용 공간을 설치함을 뜻한다. 스마트워크센터 이용자·기관에 대해 복무규정·지침상 원격근무제와 관련한 각종 신청 절차·운영기준 등 별도로 상세하게 안내하는 절차가 필요하여 스마트워크센터 이용자 가이드북 제작(곽임근 외, 2011, p.70)도 필요하다.

이는 비대면 업무 처리에의 요구가 증가하는 상황에서 단독 스마트워크센터의 운용이 어려운 중소기업의 근로여건 개선에 크게 기여할 것으로 기대된다.

공공 스마트워크센터와 돌봄 기능의 연계

어린 자녀가 있는 근로자를 위해서는 공공 스마트워크센터와 육아 및 돌봄지원센터의 연계가 필요하다. 재택근무 상황에서 부모는 자녀의 돌봄으로 인해 업무에 지장을 받는 경우가 많다. 스마트워크센터 내 시간제 보육실 또는 장남감도서관, 방과후반, 육아사랑방 등을 설치하여 재택근무자들이 업무에 집중하면서 자녀를 돌볼 수 있도록 지역사회 내 돌봄 기능을 지닌 기관과 공공 스마트워크센터의 설치를 연계하는 것이다.

예를 들어, 영유아자녀가 있는 부모들을 위해서는, 돌봄서비스를 제공하는 육아종합지원센터나 국공립어린이집과 같은 건물 또는 근거리에 있는 공공 스마트워크센터의 운영을 제안하고, 초등학생 자녀가 있는 부모들을 위해서는 현재 전국적으로 확대되고 있는 다함께 돌봄센터(서울은 '우리동네 키움센터')와 공공 스마트워크센터의 연계를 고려할 수 있다.

나. 시간 지원의 확대 방안

직장에서 부모들의 주된 요구 중 하나는 부모가 직접 자녀를 돌볼 수 있는 시간 지원에 대한 것으로, 부모의 자녀 돌봄의 권리에 대한 보장 요구이다. 근로시간의 단축과 유연화를 통해 근로자의 육아를 간접적으로 지원하는 것이다. 이는 비단 육아기 가구 뿐 아니라 근로자 모두를 대상으로 누구든지 적용되는 제도로 육아기 근로자의 이용 부담이 적은 제도이기도 하다.

1) 유연근무제도의 활용 안착

가) 개요

본 조사결과에서도 '시차출퇴근제', '자율출퇴근제', '재택 및 원격근무제' 등은 최근 코로나19 이후 일제히 도입 비율이 크게 증가하였다. 특별한 점은 기업들이 이러한 제도에 대해 자녀가 있는 남녀 직원 혹은 자녀가 있는 여성 직원에게만 도입 혹은 활용 가능성을 열어두는 방식으로 소극적인 운영을 할 수 있을 것이라 예상했으나, 조사결과는 대상을 한정하는 방식으로 도입하는 비율은 상대적으로 매우 낮았고 전체 직원 대상으로 도입하는 비율이 높았다는 것이다. 이는 기업들이

전체 직원을 대상으로 업무의 유연화를 높이는데 적극 노력하고 있음을 보여준다.

현행법상 가족돌봄휴가는 무급임에도 불구하고, 정부는 코로나19로 인해 근로자가 이를 사용한 경우에는 근로자 1인당 10일 동안 최대 50만원, 맞벌이 부부의 경우 총 20일, 최대 100만원을 지원하였다.

유연근무 중 특히 시차출퇴근 제도는 기업의 입장에서 큰 부담 없이 도입할 수 있는 제도로 보인다. 사례로 살펴본 롯데홈쇼핑이나 현대백화점의 경우도 시차출퇴근제를 시행하고 있고, 육아 중인 근로자를 포함하여 근로자들의 이용 만족도가 높았다.

나) 추진 방법

감염병 상황 대처 등을 위한 유연근무제 관련 법적 근거 마련

코로나19로 인한 변화에 정부의 일·가정양립 지원제도가 빠르게 대응하여 추진 중임은 고무적이나, 향후 발생할 감염병 상황의 경우에도 제도가 안정적으로 사용될 수 있도록 법적인 근거를 마련하는 것도 중요하다. 그러나 이러한 지원은 한시적으로 시행된 것이기 때문이다.

유연근무제 운영 모범사례 발굴

유연근무제를 활성화하기 위해 제도는 많은 변화를 이루었다. 사용 활성화를 위해서는 개별 기업의 수준에서는 유연근무제 참여자들이 불이익을 경험하지 않도록 하는 장치가 필요하다. 또한 기업의 관심과 참여를 유도하기 위해서는 유연근무제 운영 모범사례를 발굴하는 것도 도움이 될 것이다. 이와 더불어 근로자들에게 유연근무제 사용에 대한 홍보와 안내 기회를 확대함이 필요하다.

참여 기업에 대한 정부의 인센티브 제공과 비용지원 유지

2020년 코로나19 상황에서 유연근무제가 활성화됨은 이러한 제도들이 실현 가능성을 타진한 기회이었다. 고용노동부에서는 유연근로제의 확산을 위해 “유연근로시간제 가이드(고용노동부, 2019)”를 제작 배포하였다⁶⁶⁾. 기업의 상황에 따라

66) 고용노동부 홈페이지, 정책자료실, http://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20190900365 (2020. 10. 26. 인출).

선택적 적용이 가능한 제도이기에 정부의 지속적인 안내와 유인책이 필요하다. 이를 위해 정부는 근무혁신 인센티브를 부여하고, 구인을 지원하고, 중소기업 코칭을 진행하고, 유연근무제 간접노무비를 지원하는 등의 노력을 추진 중이다. 제도 운영에 대한 모니터링과 더불어 제도가 기업 현장에 안착될 수 있도록 정부의 지속적인 정책 추진이 요구된다.

다. 중소기업 지원 방안

1) 중소기업 육성 종합계획 등 중장기 계획 시 일·가정양립 안착, 육아문화 조성 반영

가) 개요

최근 중소벤처기업부는 ‘중소기업 육성 종합계획(2020~2022)’을 수립 발표하였다⁶⁷⁾. 이는 중소 벤처 소상공인의 디지털화 촉진, 전통 중소기업 및 소상공인, 전통시장 맞춤형 지원강화, 코로나19 위기극복 대응 등의 정책 방향 아래 주요 정책과제를 제시하였으나, 중소기업 근로자의 근무여건 개선이나, 육아 지원 등에 대한 내용은 전혀 반영되지 않았다. 지난 11월 강경화 장관과의 비대면 대담을 통해 재레드 다이아몬드 교수(총, 균, 쇠 저자)는 ‘인구의 절반을 낭비하는 대한민국의 위기’에 대해 언급하였다. 노동력의 부족은 중소기업이 당면한 문제 중의 하나임을 고려할 때 인구의 절반인 여성의 노동시장 참여를 위해서도 직장 내 육아문화 개선은 중소벤처기업부가 관심을 갖고 해결해야 할 사항이다.

나) 추진 방법

중소벤처기업부 중장기 계획에 육아문화 개선 포함

중소벤처기업부는 ‘중소기업 육성 종합계획’ 등 중장기 발전 계획의 내용으로 중소기업 근로자의 복지향상을 위해 중소기업 일·가정양립 안착, 긍정적 ‘육아문화’ 조성을 명시한다. 이에 대한 실천 방안 중 하나로 ‘직장 육아문화’ 경영진 포럼 운영을 포함한다. 최근 중소벤처기업부에서 제1차 여성기업 활동 촉진에 관한 기본

67) 중소벤처기업부 홈페이지. <https://www.mss.go.kr/site/smba/ex/bbs/View.do?cbIdx=86&bcIdx=1021892> (2020. 10. 26. 인출).

계획(20~24)을 수립하고 있다. 그 주요내용 중 하나로 경력단절 해소를 위한 육아 부담 경감, 맘카페와 연계 등의 담고 있음은 고무적이다. 그러나 육아는 여성의 문제만이 아닌 가족이 함께하는 것이므로 기업의 육아지원이 여성기업 촉진에만 관련된 것이 아니라는 인식 개선이 필요하다.

2) 중소기업 경영진 대상 인식개선

가) 개요

기업의 규모나 산업의 종류에 따라 육아에 대한 지원에 관련된 직장분위기나 지원 정도가 상이하다. 특히 중소기업의 경우에는 대기업처럼 기업의 사회적 책무(CSR)를 강조하는 것만으로 해당 문화를 조성하기에는 현실적인 어려움이 있다.

고용노동부, 중소벤처기업부 등 중앙정부 뿐 아니라 중소기업중앙회, 상공회의소 등 기업을 중심으로 운영하는 다양한 포럼 가운데 하나의 주제로 '직장육아문화' 포럼을 구성하여 운영할 것을 제안한다.

연구과정에서 직장인들은 일·생활 균형 관련 제도를 도입하고 시행하는데 가장 큰 영향력을 미치는 사람이 '최고경영자'라고 답하였고(50.3%), 직장 내 육아문화를 긍정적으로 변화시키기 위해 직장 내에서 가장 필요한 것으로 경영진의 인식개선을 들었다. 특히 기업규모가 작을수록 '최고경영자'의 영향력이 점차 강해지는 것으로 나타나, 중소기업의 경우 경영진의 의지에 따라 제도 운용의 편차가 컸다. 직장에서의 긍정적인 직장문화, 육아문화의 형성이 우수한 인력의 유치와 이직 방지, 생산성 향상 등 궁극적으로 기업의 이익으로 작용함을 경영진들이 모여 토의하고 공유할 수 있는 자리가 필요하다. 중소기업 경영진들이 함께 직장의 문화 개선을 적용하는 방안을 모색하는 포럼을 운영하는 방안을 제안한다.

나) 추진 방법

중소기업 경영진 대상 '육아문화' 포럼 운영

육아정책연구소와 중소벤처기업부가 협력하여 중소기업 경영진 대상 '육아문화' 포럼을 운영하는 것이다. 육아정책연구소는 포럼 운영안을 개발하고 중소벤처기업부는 근로자의 복지향상과 기업의 경쟁력 강화를 위한 중소기업 경영진 포럼을 개최한다.

구체적으로 육아정책연구소는 현재 기업에서의 제도 사용 현황, 제도 이용의 제한점, 일·가정양립제도 활용의 효과 등을 제시하고 포럼 참석자 참여형 토론의 형식으로 운영하는 포럼 운영안을 개발한다.

오히려 중소도시에서는 경우에는 지역 내 중소기업의 경영진들 간의 네트워크가 강하므로 이러한 네트워크를 활용하여 경영진들을 대상으로 하는 교육 및 홍보 프로그램을 진행함과 동시에, 현재 각 시도 여성정책기관에서 진행하고 있는 일·생활 균형 관련 방문컨설팅을 좀 더 전문화하면서도 긍정적 육아문화 조성에 초점을 맞춘 콘텐츠를 발굴할 필요가 있다.

3) 중소기업을 위한 직장어린이집 확대

가) 개요

중소기업에서 근로자 자녀의 보육을 위한 직장어린이집을 설치 하기는 쉽지 않은 상황이다. 이에 고용노동부 산하 근로복지공단 직장보육지원센터에서는 중소기업 여러 곳이 연합하여 공동어린이집을 설치하는 사업을 추진하고 있다. 이러한 사업의 개선안을 제시하였다.

나) 추진 방법

직장어린이집 설치 확대 방안

스타트업, 벤처기업 등 소규모 사업장이 일정 규모 이상이고 근로자 자녀수가 일정 이상인 도시 첨단산업단지, 공유오피스 등이 신규 설치 시에는 공공형 직장어린이집을 의무 설치하도록 하는 방안을 고려할 수 있다.

중소기업의 직장어린이집 운영 부담 해소를 위해 공공 운영관리 지원 및 설치·운영 지원금을 상향 조정할 필요가 있다. 또한 중소기업이 근로자의 직장보육 지원에 적극 동참할 수 있도록 현재 자기 부담 참여 방식(포상 등 소극적 인센티브 제공)에서 세제지원 등 실질적인 인센티브 방식으로 정책 변화가 필요하다.

개선방안으로 현재 기업 내 직장어린이집을 이용할 수 없는 비정규직, 기간제, 용역업체 직원들도 이용할 수 있도록 입소기준 세부 지침 마련이 필요하며, 특별한 사정으로 현재의 보육방식을 이용할 수 없을 때 이용할 수 있는 시간제 보육 또는

환아 보육, 야간보육 및 휴일보육 등의 서비스를 지원할 수 있는 거점형 공공직장 어린이집 운영도 고려할 수 있다.

라. 육아지원 직장문화 조성 방안

1) 근무환경 개선, '직장문화 혁신팀' 구성

가) 개요

직장에서는 직장문화 혁신을 도모하는 전담팀을 배치하고, 정부는 이러한 팀의 설치를 지원하고 컨설팅을 제공하는 지원체를 운영하는 방안을 제안한다.

연구과정에서 일·가정양립의 제도는 마련되어 있지만 그 사용이 저조함이 다시 확인되었고, 심층 분석을 통해서도 '제도의 활용' 이 육아지원 체감, 직장생활 만족도, 가정생활 만족도, 직장 내 육아문화 변화 기대, 직장의 육아관련 제도 및 문화 평가 등에 영향을 미치는 주요한 변인임을 알 수 있었다. 또한 정책수요자인 직장인들도 긍정적 육아문화로의 변화를 위해서는 '육아관련 제도의 안착'을 가장 중요한 요소로 꼽았다. 이미 마련된 다양한 일·가정양립제도와 육아지원 제도가 직장 내에서 사용될 수 있도록 기능하는 촉진체가 필요하다. 이렇듯 긍정적 방향으로의 직장 내 문화 개선을 위해서 일·가정양립, 성평등 문화 조성 등 직장 내 문화 혁신을 도모하는 1~3명 규모의 업무전담팀(또는 업무전담자)인 '직장문화 혁신팀'을 두자는 것이다.

사례로 살펴본 롯데홈쇼핑의 경우 일·가정양립, 성평등 문화 조성 등 직장 내 문화에 대한 업무전담팀으로 '조직문화 혁신팀'을 두고 있다. 팀에서는 일·가정양립제도의 사용 확산을 위한 안내, 임신부 대상 사내 제도의 안내, 육아휴직과 복직 관련 사항에 대한 상담, 성평등 관련 갈등 상황 발생 시 상담과 문제해결 지원 등의 직장 내 문화 혁신을 도모하는 업무를 담당한다. 이러한 사례를 다른 직장으로 확산하여 보는 방안이다.

나) 추진 방법

직장에는 '직장문화 혁신팀' 구성

문화의 변화가 그렇듯 기업문화가 단번에 변화하기는 쉽지 않다. 기업문화는 조

직의 구성원들의 사고와 행동 양식의 총체이기 때문이다. 변화를 위해서는 장기적인 관점에서 일관된 메시지를 전달하는 것이 필요하며 이를 지원하는 혁신팀을 설치한다.

육아지원 제도 도입에서 나아가, 제도를 사용하려고 할 때 부딪히는 현실적인 문제들에 대해 직원들의 의견을 수렴하고, 제도 사용률을 개선하기 위한 노력이 병행되어야 하고 이를 위한 전담하는 팀(업무)을 두자는 것이다.

‘직장문화 혁신팀’은 직장 내 일·가정양립, 성평등 문화 조성 등 문화 혁신 관련 소통을 촉진하고 근로자의 필요를 반영한 제도 운영을 돕는 역할을 담당한다. 개별 기업의 특성과 여건이 다양하여 ‘직장문화 혁신팀’의 설치가 쉽지 않을 수 있다.

정부는 ‘직장문화 혁신팀’ 컨설팅 지원

기업 현장에서 ‘직장문화 혁신팀’의 설치와 운영을 지원하고 컨설팅 할 수 있는 지원체를 정부 관련 부처에서 지원한다. 직장문화 혁신을 전담하는 ‘직장문화 혁신팀’ 지원체를 고용노동부(근로복지공단), 중소벤처기업부에 배치할 것을 제안한다.

정부의 지원체는 구체적으로 기업 내 개별 기업의 업무 담당자 대상으로 ‘직장문화 혁신팀’의 운영을 안내하고 우수사례를 발굴하고, 컨설팅을 지원하는 역할을 담당한다. 이를 위해 ‘직장문화 혁신팀’ 운영을 위한 가이드라인을 개발한다.

기업의 정책 참여 독려를 위해 직장문화를 혁신하기 위해 직장 내에 전담팀을 배치하거나, 아니면 정부의 컨설팅을 받는 기업에게 ‘가족친화인증기업’ 선정이나 정부의 기타 기업 평가 시에 가점을 부여하는 등 인센티브 제공하는 것도 고려할 수 있다.

2) 기업 ‘육아문화’ 진단 도구의 개발

가) 개요

육아문화, 일·가정양립, 성평등 문화 조성 등을 포함하는 직장 내 문화를 진단하는 도구를 개발하여 안내 보급한다. 직장 내 문화에 대한 진단지표는 경영진과 근로자가 직장의 문화를 진단함으로써 개선이 필요한 부분을 진단하고 개선안을 모색할 수 있는 기회를 제공할 것이다.

이는 선행연구(강민정, 이서현, 임희정, 2017)를 통해서도 제안된 것으로 연구는 일·가정양립을 저해하는 근본 원인이 기업문화로 인식하고 이를 진단하는 도구를 마련하고자 하였다. 특히, 이러한 도구를 통해 일·가정양립 부담이 더 큰 여성에 대한 조직 내 부정적인 인식 등을 개선하면, 업무를 효율화하여 노동생산성이 높아지고 근로자들의 만족도와 헌신도를 높여 궁극적으로는 조직의 경쟁력을 확보할 수 있다고 제안하기도 하였다.

나) 추진 방법

육아문화 진단 도구 개발

육아연구소의 차년도 정책과제의 내용으로 포함하여 개발하고자 한다. 우리사회의 육아문화의 진단과 기업과 가정에서의 문화 조성을 목표로 하는 본 과제가 종료되는 3차년도 연구의 내용으로 가정의 육아문화 진단 도구와 직장의 육아문화 진단도구를 개발한다. 기존의 많은 인증지표들이 주로 여건마련(양적 지표) 중심으로 이루어져 있는데, 사내 교육에 부모교육, 일·가정양립 관련 교육 등을 포함하고 있는지, 또는 직원들의 부모교육 및 양육 관련 교육 참여 마일리지 반영 등 정성적 평가지표를 포함시키는 것이 육아지원 문화 확산에 기여할 수 있을 것이다.

개발된 도구는 육아정책연구소의 홈페이지를 통해 홍보하고 여성가족부와 고용노동부, 중소벤처기업부 등과 협력하여 현장 배포를 추진하여 긍정적 육아문화조성을 도모한다.

3) 직장문화 개선 위한 지속적 홍보 추진

가) 개요

육아휴직을 포함하여 법적으로 보장되는 제도의 활용에도 눈치가 보이는 직장, 눈치 보이지 않게 양육 근로자 대상의 특혜가 아닌 전체 근로자가 활용할 수 있는 유연근무제 등의 확대를 제안하는 양육자의 요구 이러한 영상들이 지속적인 홍보가 필요한 이유이다. 양육 근로자의 심리적 불편함과 부담감을 해소하기 위한 직장 내 육아하는 근로자에 대한 양육지원의 정당성과 그 효용성에 대해 직장 내외 범국가적 차원의 홍보가 요구된다.

나) 추진 방법

범부처 차원에서 기존 홍보에 직장 육아문화 개선을 주제로 반영

기존에 추진해오는 다양한 홍보의 주요내용으로 직장 육아문화 개선을 포함하는 방안이다. 육아정책연구소, 중소벤처기업부, 고용노동부, 저출산고령사회위원회가 중심이 되어 범부처 차원의 직장문화 개선 홍보 추진을 제안한다. 중앙정부 뿐 아니라 육아종합지원센터, 건강가정지원센터, 근로복지공단 등의 전달체계와 지자체의 참여를 통한 홍보의 확산을 추진한다.

매체의 다양화에 따라 홍보의 방법 또한 다양화되고 있다. 카드뉴스나 웹툰 제작, 우수 직장문화 소개 영상 릴레이 등의 방법을 고려할 수 있다.

4) 워킹 대디&맘 온라인 지원센터 운영⁶⁸⁾

가) 개요

육아문화를 조성하기 위한 기업의 노력 외에 사회적으로 연대하는 부모 모임이 활성화될 수 있도록 지원한다. 이를 위해 어린 자녀를 키우며 일하는 부모를 위한 온라인 지원센터를 운영한다. 특히 양육과 직장을 병행하는 어려움과 대안을 공유하고, 정보도 나누는 온라인 네트워크를 제공하자는 것이다.

나) 추진 방법

워킹 대디&맘 온라인 지원센터 설치 운영

중앙 센터는 공익 형태로 설립하여 운영하며, 센터는 희망 기업에 지원센터 분소를 개설하거나 희망 지자체에 분소를 개설하는 등으로 이를 점차 네트워크화 할 수 있다. 사업의 비용 효율성을 높이고 일하는 부모가 쉽게 접근할 수 있도록 센터의 사업은 주로 온라인으로 이루어지도록 한다.

워킹 대디&맘 온라인 지원센터의 주요 기능은 다음과 같다.

첫째, 어린 자녀를 키우며 일하는 부모가 직장이나 자녀 양자 모두를 향해 느끼

68) 본 제언은 2020년 11월 하버드비즈니스리뷰에서 다루어진 기사를 토대로 한 전문가 정책자문(2020. 12.14.)을 반영함.

Dowling, D. (2020.11.11.). A Way Forward for Working Parents. How to feel more confident, connected, and in control — during the pandemic and beyond. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2020/11/a-way-forward-for-working-parents> (2020. 12. 14. 인출).

는 일·가정 양립에 대한 불안감, 죄책감을 해소할 수 있도록 심리적 지원을 하다. 즉, 일하면서 어린 자녀를 키우는 것은 자녀에게 최선을 다하지 못하는 부모가 되는 것이 아니며, 또한 직장에 최선을 다하지 못하는 직원이 되는 것도 아니다. 일·가정을 양립하는 ‘나’는 한 사람의 인간이며, 전체적인 존재이고, 완전한 개인이라는 점을 확고히 하도록 지원하는 것이다.

둘째, 다른 일·가정 양립 부모들과 개방적이고 만족스러운 유대를 맺을 수 있도록 지원한다. 회원은 자립적으로 기능하며, 상호 연대하도록 권유받는다. 가령, 회원들은 각자 기저귀 등 육아용품을 공동구매 할 수도 있고, 한 부모 가정들이 소모임을 구성하여 연대할 수도 있다.

셋째, 센터에서는 일하는 부모가 긴급 양육도우미를 필요로 할 때 이를 파견하여 지원하는 시스템을 구축할 수 있다.

넷째, 센터는 관련 이슈들을 사회적으로 다루어냄으로써 일·가정양립을 위해 고군분투하는 워킹 대디와 워킹 맘을 향한 사회적 편견과 고정관념을 타파하는데 일조한다.

마. 기업의 능동적 참여 유도 방안

1) 기업주도형 육아비용 지원

가) 개요

육아기 근로자를 위한 양육 비용지원을 기업 수준에서 확대하자는 의견이다. 본 연구결과에서 직장에서 반드시 시행했으면 하는 자녀 양육지원에 대해 교육비 및 보육비 등의 현금 지원(39.7%)의 요구로 직장어린이집 등 돌봄 시설의 운영(6.9%)보다 월등히 높은 경향을 보였다. 기업 수준에서 돌봄의 제공이 아닌 근로자가 상황에 맞게 이용하는 돌봄에 대한 비용지원을 근로자들은 더 선호한다고 해석된다.

일본의 경우 기업주도형 베이비시터 이용자 지원 사업인 ‘베이비시터 파견사업’을 추진하고 있다. 이는 일과 육아를 병행하는 근로자의 육아지원을 목적으로 근로자가 베이비시터 파견서비스를 이용하였을 때 근로자의 이용비용의 일부 또는 전부를 기업에서 지원하는 사업을 추진하고 있다.⁶⁹⁾

69) 육아정책연구소 해외동향.

나) 추진 방법

기업 돌봄지원비 지원 방안

영유아 및 초등학생을 양육 중인 직장인을 대상으로 돌봄 지원비용을 기업이 지원하는 방안이다. 기업은 돌봄비용을 지원하고 정부는 참여기업에 대해 세제 혜택을 주는 안을 고려해 볼 수 있다.

2) 기업과 육아지원기관 간 협업

가) 개요

근로 상황에서 자녀를 양육하면서 직장인 부모들은 양육자로서의 역량이 부족하다고 느끼기 쉽다. 양육 상담이나 부모교육 같은 기회에 갈급하다. 특히 어린이집이나 유치원, 지자체 등에서 제공하는 부모교육 등 양육 역량을 기를 기회들이 있어도 맞벌이 상황에서는 참여가 쉽지 않다. 개별 기업, 특히 중소기업 수준에서 이러한 기회를 마련하기는 쉽지 않다. 이에 정부의 양육 지원전달체계(여성가족부의 건강가정지원센터, 보건복지부 육아종합지원센터, 교육부 유아교육진흥원 등)와 기업을 연계하는 방안을 고려해보자는 것이다.

나) 추진 방법

기업과 육아지원기관 간 업무협약 추진

기업과 지역사회 내 건강가정지원센터, 육아종합지원센터, 유아교육진흥원 등 육아지원기관과의 업무협약을 통해 각 부모교육, 양육 상담, 부모 공동체 활동 연계 등 실질적으로 건강한 양육 역량을 갖출 수 있도록 지원하는 방안도 고려해볼 수 있다. 중소기업의 경우 개별 기업이 지원기관과의 업무협약 추진이 어려울 수 있으므로 중소기업중앙회, 상공회의소 등의 조직 중심 업무협약을 추진할 수 있다.

https://kicce.re.kr/main/board/view.do?menu_idx=79&editMode=ADD&board_idx=40837&manage_idx=72&old_menu_idx=0&old_manage_idx=0&old_board_idx=0&group_depth=0&parent_idx=0&group_idx=0&group_ord=0&viewMode=NORMAL&country_name=%25&yearData=&search_text=&rowCount=10&viewPage=2 (2020. 10. 15. 인출).

기업 대상 찾아가는 부모교육 기회 제공

직장생활을 하는 부모의 경우 각종 부모교육에의 접근성과 참여도가 떨어진다. 직장의 사내교육의 일환으로 건강가정지원센터, 또는 육아종합지원센터 등과 연계한 자녀권리존중 양육 및 부모교육이 이루어져서 실질적인 양육역량을 기를 수 있도록 지원하는 방안도 고려해볼 수 있다. 이를 통해 사내에 자연스럽게 긍정적인 양육문화에 대한 공유와 더불어 양육의 공동체성이 형성될 수 있도록 한다.

직장인을 위한 부모교육기회 확대를 위해서는 현재 기업 내 직무 교육프로그램으로 4대 폭력 예방교육을 실시하는 것과 유사하게 ‘부모교육’을 필수 교육으로 지정 운영하거나 지원하는 방안을 검토할 수 있다. 이와 더불어 기업 내 부모교육을 지원하는 ‘온라인 부모교육’ 강의자료 제작 및 배포, 무료 강사 파견 및 워크숍 지원 등 기업 내 예비부모, 부모를 위한 육아지원 프로그램 개발 운영할 필요가 있다.

3. 향후 추진 계획

“본 연구는 ‘육아’에 대한 부정적 인식이 팽배하다는 문제의식에서 출발하여, 행복한 ‘육아’ 인식과 부-모 공평공동 책임, 일-가정양립이 가능한 육아문화로의 패러다임의 전환을 도모하여 긍정적 ‘육아’ 인식을 정착할 수 있는 기반을 마련하기 위한 총 3개년 협동연구이다”(권미경 외, 2019. p.259). 전반적인 추진 계획과 방법은 1장에서 제시한 [그림 I-1-1], [그림 I-3-1] 과 같다.

2019년 1차년도 육아문화 진단과 분석을 통해 직장가정, 지역사회 내에서의 육아문화 개선이 필요함을 확인하였고, 2020년 2차년도에는 직장을 중심으로 형성된 육아문화를 진단하고 그 개선방안을 논의하였다.

2021년 3차년도 연구에서는 가정과 지역사회를 중심으로 형성된 육아문화의 개선에 초점을 둔 연구를 추진하고자 한다. 남성과 여성의 부-모간 역할 분담 및 인식에 대해 살펴보고, 양육하는 가족을 지원하기 위한 지역사회 안의 네트워크 조성을 포함하여, 가정과 지역사회에서 긍정적이고 행복한 육아문화를 확산하기 위한 방안을 제안하고자 한다.

3차년도 연구는 육아정책연구소가 전반적인 총괄책임을 맡아 부-모 공평공동 책임의 가정, 지역사회 육아문화 정착 방안 연구, 육아에 대한 부정적 인식을 유도

하는 요인을 제거하기 위한 사회적 실천 사업 계획 추진한다. 서울대학교 산학협력단에서는 가정 내 양성 평등 방해요소를 조사, 분석한다. SBS는 기획 프로그램을 통해 가정 내 긍정적 육아문화 구축을 도모하고, 연구는 이를 지원하는 역할을 한다.

첫째, 육아문화 형성의 근간이 되는 가정과 지역사회에서 활용 가능한 육아지원 제도 현황을 파악한다. 둘째, 양육자의 육아문화 인식과 가정 내 육아문화 양상, 지역사회 육아문화 양상을 구체화한다. 부모의 가정 내 육아문화 인식을 결혼과 출산, 육아를 중심으로 살피고, 성평등한 육아, 긍정적 육아문화에 대한 부모의 요구와 개선 의견을 수렴하며, 지역사회로부터 양육자가 체감하는 육아문화 현황을 파악한다. 셋째, 국내·외 지방자치단체 중 긍정적 육아문화가 구축된 사례를 수합하여 시사점을 도출한다. 특히 양육하는 가족지원을 지역사회 네트워크를 중심으로 추진하는 독일과 일본의 사례를 포함한다. 넷째, 이를 토대로 가정과 지역사회 안에서 결혼과 출산, 육아를 긍정적으로 인식하는 데 방해가 되는 부정적 요인들을 발굴하여 제시하고 이를 제거해나가는 방법을 제시하고자 한다. 방송 미디어 프로그램 기획(SBS), 캠페인 등을 수행함으로써 가정과 지역사회 내에서 아동과 육아 존중 육아문화로 패러다임을 전환하고, 행복한 육아로의 의식 변화를 통한 긍정적 육아문화 형성을 도모한다.



- 가족친화지원사업(2019). 2019 가족친화인증 안내.
- 강민정·김종숙·김난주·이선행·권소영(2019). 2018년 기준 일·가정양립 실태조사. 고용노동부.
- 강민정·이서현·임희정(2017). 일·가정양립 확산을 위한 기업문화 진단지표 개발 연구. 한국여성정책연구원.
- 강민정·이승현·권소영·강경주·김영옥·임희정·서형도(2019). 노동시장 성 격차 해소를 위한 분야별 전략개발(II). 한국여성정책연구원.
- 강민정·홍지현·이선행·강경주·홍종희(2019). 중소기업 특성을 고려한 일·생활 균형 지원방안. 저출산고령사회위원회.
- 고용노동부 보도자료(2019. 8. 2.). 고용보험법, 남녀고용평등법, 일학습병행법 제·개정 법률안 국회 본회의 통과.
- 고용노동부(2019). 유연근로시간제 가이드.
- 고용노동부(2018). 고용형태별 근로실태조사.
- 곽임근·김종배·이남용(2011). 유연근무제 확대 및 스마트워크센터 이용 활성화 방안. 정보처리학회지, 18(2).
- 권미경·문무경·김영민(2019). 육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(I): 육아문화 분석과 과제. 육아정책연구소.
- 근로복지공단(2019a). 2019년도 직장어린이집 설치와 운영.
- 근로복지공단(2019b). 상생형 공동직장어린이집 안내.
- 근로복지공단(2019c). 2019년 직장어린이집 등 지원사업안내.
- 근로복지공단 내부자료(2020). 2020년 부모교육프로그램 운영 계획(안).
- 김근주(2012). 일·가정 양립을 위한 근로시간 단축제도. 법학논총, 29(3). pp 23-41.
- 김근주(2017). 일·가정양립지원제도의 유형과 체계. 노동리뷰, 2017년 2월호. pp.9-22.
- 김나영·도남희·이동하·조혜주(2016). 육아지원을 위한 시간정책의 실태 및 활성화 방안 연구. 육아정책연구소.

- 김나영·황선영(2020). 양육형태 선호와 실제의 차이가 정책 만족도에 미치는 영향 분석: 영아 양육모를 대상으로. 정책분석평가학회보, 30(2), 181-204.
- 김아름·김정현·이민경(2018). 사회권으로서의 육아권 정립과 실현 방안 연구. 육아정책연구소.
- 김영미(2020. 9. 22.). '출산에 대한 문화적 접근'. 『인구구조 변화에 대한 원인과 정책 대안에 관한 토론회』 발표자료집. 저출산고령사회위원회.
- 김필숙(2010). 가족친화적 기업문화가 인적자원 성과에 미치는 효과: 일·가족 갈등의 매개효과를 중심으로. 성신여자대학교 대학원 가족문화소비자 학과 박사학위 논문.
- 대한상공회의소(2013). 선진국 사례로 본 유연근무제 확산방안 연구.
- 도남희·이정원·김문정(2012). 기업의 자녀양육 지원 실태와 정책과제. 육아정책연구소.
- 문무경(2007). 영국의 육아정책. 세계육아정책동향 시리즈. 육아정책연구소.
- 보건복지부 보도자료(2018. 7. 11.). '혼자하면 힘든육아, 함께하면 든든육아' 제7회 인구의 날 기념행사 개최.
- 보건복지부 보도자료(2020. 5. 28.). 직장어린이집 설치의무 미이행·조사 불응한 30개 사업장 공표.
- 삼성경제연구소(2006). 경영의 새 話頭: 일과 생활의 균형(WLB).
- 신나리·조혜주(2008). 캐나다의 육아지원정책 유아교육과 보육정책을 중심으로. 세계육아정책동향 시리즈 6. 육아정책개발센터.
- 여성가족부(2014). 2014 가족친화인증기업 우수사례집.
- 여성가족부(2015). 가족친화인증기업·기관 우수사례집.
- 여성가족부(2016). 2016 일·가정양립 우수사례.
- 여성가족부(2017). 2017 일·생활 균형 우수사례.
- 여성가족부(2018). 2018년도 가족친화 우수사례집.
- 여성가족부(2019). 2019년도 가족친화 우수사례집.
- 유선우(2019). 영국 육아휴직 제도의 변화와 연속성: 공동 부모휴가 제도를 중심으로. 국제사회보장리뷰, 10. pp 61-70.
- 유한킴벌리(2017). 2017 유한킴벌리 지속가능성보고서.

- 유한킴벌리(2018). 2018 유한킴벌리 지속가능성보고서.
- 유한킴벌리(2019). 2019 유한킴벌리 지속가능성보고서.
- 이삼식(2012). 외국의 보육·양육정책: 스웨덴 사례를 중심으로. 보건·복지 Issue & Focus. 한국보건사회연구원.
- 이상민·임상훈·채준호(2010). 영국 기업의 일자리 나누기와 연간근로시간제, 한국노동연구원 부설 고성과작업장혁신센터.
- 이숙현·권영인(2009). 기업의 가족 친화적 문화와 아버지의 자녀양육 참여: 일-가족 갈등의 매개효과를 중심으로. 가족과 문화, 21(1). pp.1-28.
- 이재희·도남희·엄지원(2018). 출산·육아 친화적인 근로환경 조성을 통한 일·가정 양립 사각지대 지원 방안 연구. 육아정책연구소.
- 임흥택(2018). 90년생이 온다. Whale books.
- 장혜진(2014). 영국의 육아정책동향. 2014년 겨울 제42호 육아정책포럼. 육아정책연구소.
- 저출산고령사회위원회·고용노동부·중소벤처기업부(2019). 중소기업 일·생활 균형 활성화 방안. 제8차 저출산·고령화 포럼 자료집.
- 전기택·김종숙·정성미·이선행·박근화(2019). 2017년 기준 일·가정양립 실태조사. 고용노동부.
- 제이슨 쉐커(2020). 코로나 이후의 세계, 미디어숲.
- 조선주·김난주·김병권·김해람(2019). 육아휴직자의 경험에 대한 실태조사. 고용노동부.
- 최윤경·김윤환·이혜민(2015). 스웨덴의 육아정책. 2: 교사정책을 중심으로. 세계 육아정책동향시리즈 15. 육아정책연구소.
- 통계청(2019). 경제활동인구조사 2019년 4월 고용동향.
- 통계청(2015). 인구주택총조사.
- 하세정(2006). 영국 유연근로제도의 현황. 한국노동연구원. 국제노동브리프 4(9). pp.76-82.
- 한국경제연구원 보도자료(2019. 6. 19.). 주요 대기업, 출산·육아지원·여성 인재 육성·일생활균형 프로그램 운영.
- 현대백화점(2019). 육아휴직 복직자를 위한 가이드북, 엄마 Re스펙.

현대백화점(2019). 육아휴직 복직 지원 관련 내부자료.

홍승아·이인선(2012). 남성의 육아참여 활성화를 위한 제도개선 방안. 한국여성정책연구원.

Findlay, L. C., & Kohen, D. E.(2012). Leave practices of parents after the birth or adoption of young children. Canadian Social Trends, (94), 1-13.

Hwang, C. Philip(2013). 스웨덴 사례: 여성, 부모휴가, 직장 내 장애요인들. 남성의 육아휴직 참여: 제도와 실행효과 자료집. 한국여성정책연구원.

Lewis, J.(1994). Gender, the family and women's agency in the building of "welfare states": the British case. Social History, 19(1), 37-55.

OECD Family Database(2016). LMF2.4. Family-Friendly Workplace Practices. OECD Social Policy Division- Directorate of Employment, Labour and Social Affairs.

Van Belle, J.(2016). Paternity and parental leave policies across the European Union. European Commission.

【참고 사이트】

가족친화지원사업 홈페이지.

<http://www.ffsb.kr> (2020. 2. 17. 인출).

가족친화지원사업 홈페이지. 가족친화인증 평가 배점 기준.

<http://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertEstNew.do> (2020. 3. 11. 인출).

가족친화지원사업 홈페이지. 가족친화지원사업 안내.

<http://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertBusiGuide.do> (2020. 2. 26. 인출).

고용노동부 일생활균형 홈페이지.

<http://www.worklife.kr> (2020. 10. 6. 인출).

고용노동부 홈페이지. 가족돌봄비용 지원 확대.

http://www.moel.go.kr/policy/corona19/detailList.do?tpi_seq=125 (2020. 6. 5. 인출).

- 고용노동부 홈페이지. 정책자료실.
http://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20190900365 (2020. 10. 26. 인출).
- 고용노동부 홈페이지, 코로나19 긴급조치(아이돌봄 지원을 위한 지원정책 모음),
http://www.moel.go.kr/policy/corona19/detailList.do?tpi_seq=69
 (2020. 6. 5. 인출).
- 국가법령정보센터. 고용보험법 시행령,
www.law.go.kr (2020. 6. 2. 인출).
- 국가법령정보센터. 근로기준법 전체 제정·개정 이유.
<http://law.go.kr/LSW/lsRvsRsnListP.do?lsId=001872&chrClsCd=010202&lsRvsGubun=all> (2020. 6. 2. 인출).
- 국가법령정보센터. 근로기준법 제43조 제3항.
<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=215035&efYd=20200303#0000> (2020. 10. 5. 인출).
- 국가법령정보센터. 남녀고용평등법 전체 제정·개정이유.
<http://law.go.kr/LSW/lsRvsRsnListP.do?lsId=000130&chrClsCd=010202&lsRvsGubun=all> (2020. 10. 1. 인출).
- 김영미(2020.9.22.). '출산에 대한 문화적 접근'. 『인구구조 변화에 대한 원인과 정책 대안에 관한 토론회』 발표자료집. 저출산고령사회위원회. p. 51.
<http://www.betterfuture.go.kr/front/notificationSpace/pressReleaseDetail.do?articleId=112> (2020. 10. 15. 인출).
- 대한민국 정부 블로그. 코로나19 피해극복 정책 모음.
<https://blog.naver.com/hellopolicy/221936228966> (2020. 6. 5. 인출).
- 대한민국 정부 유튜브.
<https://www.youtube.com/watch?v=lJVgDKIU1A4> (2020. 10. 15. 인출).
- 롯데 홈페이지.
<http://www.lotte.co.kr/business/compDetail.do?compCd=L206>
 (2020. 8. 26. 인출).
- 롯데홈쇼핑 조직문화.
<http://www.lottehomeshopping.com/user/apply/culture.lotte#none>
 (2020. 8. 26. 인출).

세계일보(2020. 9. 2.). “애 맡길 곳 없어 휴가 내면 눈치... 단축근무? 어차피 못 써요.”
<http://www.segye.com/newsView/20200902519066?OutUrl=naver>
(2020. 10. 14. 인출).

아시아경제(2014. 1. 14.). 현대百, 저녁 7시엔 모든 PC 끈다.
<http://view.asiae.co.kr/news/view.htm?idxno=2014011406323206463>
(2020. 9. 11. 인출).

영국 연방정부 홈페이지. Maternity pay and leave.
<https://www.gov.uk/maternity-pay-leave> (2020. 3. 6. 인출).

유한킴벌리 홈페이지. <https://www.yuhan-kimberly.co.kr/Company> (2020. 8. 25. 인출).

육아정책연구소 해외동향.
https://kicce.re.kr/main/board/view.do?menu_idx=79&editMode=ADD&board_idx=40837&manage_idx=72&old_menu_idx=0&old_manage_idx=0&old_board_idx=0&group_depth=0&parent_idx=0&group_idx=0&group_ord=0&viewMode=NORMAL&country_name=%25&yearData=&search_text=&rowCount=10&viewPage=2
(2020. 10. 15. 인출).

정치포커스(2020. 8. 6). 김미애 의원, 육아휴직 현실화 법안 발의...기간 늘리고 분할 사용 가능하도록.
http://www.jungchifocus.com/bbs/board.php?bo_table=news&wr_id=1877
(2020. 10. 15. 인출).

중소벤처기업부 홈페이지.
<https://www.mss.go.kr/site/smba/foffice/ex/statDB/MainSubStat.do>
(2020. 2. 17. 인출).
<https://www.mss.go.kr/site/smba/ex/bbs/View.do?cbIdx=86&bcIdx=1021892>
(2020. 10. 26. 인출).

한국건강가정진흥원 홈페이지.
<http://www.kihf.or.kr/lay1/S1T395C399/contents.do> (2020. 2. 26. 인출).

현대백화점그룹 채용 홈페이지(회사소개).
<https://recruit.ehyundai.com/company-introduction/hyundai-departments/introduction/index.nhd> (2020. 8. 26. 인출).

- 현대백화점그룹 채용 홈페이지(복리후생).
<https://recruit.ehyundai.com/company-introduction/hyundai-departments/benefits/index1.nhd> (2020. 8. 26. 인출).
- AP신문(2020.9.21.). [광고비평] 정부는 육아중?.
<http://apnews.kr/View.aspx?No=1241074>(2020. 10. 15. 인출).
- Blum, S., Koslowski, A. & Moss, P.(2017). 13th International Review of Leave Policies and Related Research, International Network on Leave Policies and Research, 2017.
http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2017_Leave_Review_2017_final.pdf (2020. 5. 14. 인출).
- Blum S., Koslowski A., Macht A., & Moss P.(2018). 14th International Review of Leave Policies and Related Research 2018,
https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/Leave_Review_2018.pdf (2020. 5. 14. 인출).
- Denmark statistics.
<https://www.statistikbanken.dk> (2020. 5. 14. 인출).
- Dowling, D.(2020.11.11.). A Way Forward for Working Parents. How to feel more confident, connected, and in control — during the pandemic and beyond. Harvard Business Review.
<https://hbr.org/2020/11/a-way-forward-for-working-parents> (2020. 12. 14. 인출).
- European Commission.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en> (2020. 5. 14. 인출).
- European Commission Press Corner.
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_15_5287 (2020. 5. 14. 인출).
- European Commission(2018). European Platform for Investing in Children: Country profiles.
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1248&langId=en>(2020. 5. 14. 인출).

- Finland Statistical year books of the Social Insurance Institution
https://www.kela.fi/web/en/statistical-publications_statistical-yearbook (2020. 5. 14. 인출).
- Government of Canada(2019). Employment Insurance Monitoring and Assessment Report 2017/2018.
<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/ei/ei-list/reports/monitoring2018.html> pp.389-394 (2020. 5. 14. 인출).
- OECD Family Database(2016). LMF2.4.
http://www.oecd.org/els/family/LMF_2-4-Family-friendly-workplace-practices.pdf (2020. 2. 17. 인출).
- OECD Family Database(2016). PF2.5.
http://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth.pdf (2020. 2. 19. 인출).
- OECD Family Database(2019). PF2.5.
http://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth.pdf (2020. 2. 19. 인출).
- Sweden statistics of Riksforsakringsverket(RFV).
<https://www.rfv.se> (2020. 5. 14. 인출).

【참고 법령】

- 「고용보험법」
「고용보험법 시행령」 제12조 1항
「국가공무원법」
「근로기준법」 제 43조 제3항
「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」
「영유아보육법」 제14조, 제21조



A Study on a Paradigm Shift Towards a Culture that Respects Parenting and Raising Positive Awareness on Parenting Culture(II) : Creating a culture of respect for parenting in the workplace

MeKyung Kwon, Nayoung Kim, Ahreum Kim,
Inhwa Choi, Youngmin Kim, Haeun Shin

This study, three-year collaborative research, begins with a problem that negative perceptions of ‘parenting’ is becoming prevalent. To lay the groundwork for positive awareness on parenting, the study aims to promote a paradigm shift toward a parenting culture that values the joy of parenting, equally shared parental responsibility, and work-family balance. In particular, the study intends to examine the parenting culture in the workplace, where parents spent majority of time, and suggest social and institutional strategies in order to foster a company culture that respects parental rights and children’s rights.

As a collaborative study, participated by the Korea Institute of child care and education, Seoul Broadcasting Station(SBS), and Korean Women’s Development Institute, the researcher employed both qualitative and quantitative research methods. Through literature review, policies and systems designed to support work-family balance, family-friendly support projects, workplace childcare support projects, domestic and foreign cases are reviewed. Additionally, the exemplar practices of family-friendly certified companies are analyzed. A

questionnaire survey was conducted on 2,031 workers, focusing on their perception of child-rearing, including the basis of their perception and plans for change to a positive parenting culture. Based on the results of the survey, in-depth analysis on five factors —the level of child-rearing support experienced by workers at work, work-life satisfaction, family-life (work-life balance) satisfaction, expectations of changes in workplace child-rearing culture, and evaluation of current workplace child-raising systems and culture— was conducted. Finally, two participatory discussion sessions were held with the parenting-culture-creators.

The findings indicated that decreasing the working hours is essential for creating a positive parenting culture as the tendency to work long hours has a negative effect on fostering a company culture that respects parenting. The in-depth analysis of five factors revealed that the ‘system utilization’ variable appears to have a significant effect, suggesting that efforts to encourage the practical use of child-rearing support systems should be prioritized. The ‘workplace industry’ variable, except for ‘family life satisfaction’, showed meaningful results for all dependent variables, indicating that a flexible approach in characteristics of the workplace and the working conditions is necessary. In small and medium enterprises(SMEs) case, policies that reflects diverse workplace-related elements are required as factors such as human resources composition and workplace location are distinct depending on the business type.

Based on the findings, the study proposes five policy suggestions. First, to encourage the use of a family support system, we suggest increasing the use of parental leave and support programs that help parents transition from home to work. The government’s investment in building infrastructure and expanding public smart-work centers can be considered to encourage work-from-home practice.

Second, various efforts need to be made to expand time-support, change organizational culture to work long hours, and encourage a flexible work system. In detail, we suggest establishing a legal basis for flexible work systems to cope with pandemic situations, explore

exemplar practices for operating flexible work systems, and maintain government incentives and cost support for participating companies.

Third, intensive support for SMEs can be made by running a ‘child-rearing culture’ forum for SMEs executives through working with the Ministry of SMEs and Startup.

Fourth, to foster a company culture that supports childcare, ‘work culture innovation team’ can be launched at the organizational level. We expect that this team will promote communication regarding corporate culture innovation and reflect workers’ needs, while the government provides support and consulting for ‘work culture innovation team’. Additionally, the ‘company parenting culture diagnosis tool’ that assesses workplace culture can be developed and distributed.

Lastly, a company-led cost support plan for employees raising young children can be considered a way to support parenting at work.

Keyword: Parenting culture, work–family balance, company culture that supports childcare

부록 1. 직장의 육아문화에 대한 설문조사지

직장의 육아문화 관련 실태조사

안녕하십니까? 육아정책연구소와 한국여성정책연구원에서는 직장에서의 긍정적 육아문화 조성을 위한 귀하의 인식과 의견을 알아보고자 합니다. 귀하의 응답은 향후 관련 정책을 개선하는데 큰 도움이 될 것이니 바쁘시더라도 설문에 응해주시면 대단히 감사하겠습니다.

설문지의 응답내용은 연구윤리와 통계법 제33조에 따라 비밀이 보장되며, 전체 중에서 몇 %라는 식의 통계자료를 내는 데만 사용됩니다. 바쁘신 가운데 시간을 내주신 점 진심으로 감사드립니다.

2020년 4월

본 설문과 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락하여주시기 바랍니다.

- | | | | |
|-----------------------------------|---------|-----|--------------|
| <input type="checkbox"/> 조사진행 관련: | 한국리서치 | 이혜민 | 02-3014-1052 |
| <input type="checkbox"/> 조사내용 관련: | 육아정책연구소 | 권미경 | 02-398-7775 |

육아정책연구소·한국여성정책연구원

A. 근로자 일반현황

A1. 귀하의 최종 학력은 어떻게 되십니까?

- ① 고졸이하 ② 전문대졸 ③ 4년대졸 ④ 석·박사

A2. 현재 직장의 소재지는 어디입니까?

- ① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산
⑧ 세종 ⑨ 경기 ⑩ 강원 ⑪ 충북 ⑫ 충남 ⑬ 전북 ⑭ 전남
⑮ 경북 ⑯ 경남 ⑰ 제주

A3. 귀하의 현재 직급은 어떻게 되십니까?

- ① 사원급 ② 대리급 ③ 과장급 ④ 차장급 ⑤ 부장급 이상

A4. 귀하의 직장에는 노동조합이 있습니까?

- ① 노조 있음 (☞ A4-1) ② 노조 없음

A4-1. 귀하께서는 노동조합에 가입하십니까? ① 가입 ② 미가입

A5. 현재 직장의 기업 유형은 무엇입니까?

- ① 대기업 ② 중견·중소기업

A6. 귀하께서 근무하시는 직장의 업종은 무엇입니까?

- ① 제조/생산/화학업 ② 건설/전기가스/수도업
③ 도소매/판매/유통업 ④ 운수업
⑤ 숙박 및 음식점업 ⑥ IT 정보통신업/전문, 과학 및 기술서비스업
⑦ 금융/은행/보험업 ⑧ 부동산 임대업
⑨ 교육서비스업 ⑩ 보건업 및 사회복지 서비스업
⑪ 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 ⑫ 기타

A7. 현재 직장의 직장 내 여성비율은 어떻게 됩니까?

- ① 여성 없음 ② 30% 미만 ③ 30% 이상 50% 미만 ④ 50% 이상

A8. 귀하께서 현재 직장에 출근하는데 얼마나 걸리십니까?

편도 기준으로 응답해 주십시오. () 시간 () 분

A9. 지난 1주년을 기준으로, 평소 근로시간과 초과 근로시간에 대해 응답해주십시오.

※ 근로시간이란 실제 근로한 시간이 아닌 평소 1주일 동안에 근무하기로 정해져 있는 시간을 말합니다.

주당 근로시간 ()시간 + 초과 근로시간 ()시간 = 총 근로시간 ()시간

A10. 작년 1년간(2019.1.1.~2019.12.31.) 귀하께 주어진 연월차와 사용한 연월차는 각각 며칠이었습니까? 작년에 이직하거나 중도 입사한 경우, 현재 직장을 기준으로만 응답해주십시오.

1. 주어진 연·월차휴가 ()일
2. 사용한 연·월차휴가 ()일
3. 해당없음

(휴직으로 인해 작년 1년 주어진 연/월차, 사용한 연/월차 없는 경우)

A11. 귀하의 작년 1년간(2019.1.1.~2019.12.31.) 월평균 급여(세후)는 얼마였습니까? 반드시 세후를 기준으로 응답해주십시오.

()만원

B. 배우자 및 가족사항

B1. 귀하의 배우자의 작년 1년간(2019.1.1.~2019.12.31.) 월평균 소득(근로/사업/기타소득)은 얼마였습니까? 세후를 기준으로 응답해주십시오.

- | | |
|-----------------|----------------------|
| ① 100만원 미만 | ② 100-200만원 미만 |
| ③ 200-300만원 미만 | ④ 300-400만원 미만 |
| ⑤ 400-500만원 미만 | ⑥ 500-700만원 미만 |
| ⑦ 700-1000만원 미만 | ⑧ 1000만원 이상 ⑨ 소득 없었음 |

B2. 귀하와 귀하의 배우자의 가사노동과 돌봄노동은 평일을 기준으로 하루 평균 얼마나 됩니까? ※ 가사노동이란 설거지, 청소 등을 말합니다.※ 돌봄노동이란 육아 및 아이 돌보기 등을 말합니다.

구분	가사노동	돌봄노동
1. 남편	평일 하루 평균 ()시간 ()분	평일 하루 평균 ()시간 ()분
2. 아내	평일 하루 평균 ()시간 ()분	평일 하루 평균 ()시간 ()분

B3. 다음의 각 항목에 대하여 귀 덕의 부부간 역할분담은 어떠한지 말씀해 주십시오.

※ 중요한 집안일이란 집안의 주요한 대소사가 있을 때 결정하는 일을 말합니다.

	전적으로 남편이	주로 남편이	공평하게 분담	주로 아내가	전적으로 아내가
	1	2	3	4	5
1. 가사노동					
2. 자녀양육					
3. 중요한 집안일의 의사결정					

B4. 귀하께서는 결혼에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 결혼은 꼭 해야 한다. ② 결혼은 가능하면 하는 것이 좋다.
- ③ 결혼은 해도 좋고 안해도 상관 없다. ④ 결혼은 하지 않는 것이 좋다.
- ⑤ 잘 모르겠다(깊이 생각해보지 않았다).

B5. 귀하께서는 자녀가 있어야 한다고 생각하십니까?

- ① 자녀는 꼭 있어야 한다. (☞B5-1)
- ② 자녀는 가능하면 있는 것이 좋다. (☞B5-1)
- ③ 자녀는 있어도 좋고 없어도 좋다. (☞B5-1)
- ④ 자녀는 없는 것이 좋다.
- ⑤ 잘 모르겠다(깊이 생각해보지 않았다).

B5-1. 귀하가 생각하는 이상적인 자녀 수는 몇 명입니까? 총 () 명

C. 일·생활 균형제도 현황

C1. 현재 직장에서 다음 제도가 있는지, 사용한 경험은 있는지, 활용은 용이한 지에 대해 응답해주시시오.

※ 코로나19로 인해 한시적으로 시행 중인 제도라도 현재 시행하고 있다면 제도가 있다고 응답해주시시오.

[근로 시간]	현재 제도 유무			본인의 사용 경험			전반적인 제도 활용 용이성		
	있음	없음	모름	사용 경험 있음	사용 경험 없음	해당 없음	원하면 자유롭게 활용 가능	활용 가능하나 자유로운 활용은 어려움	활용하기 어려움
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1. 시차 출퇴근제						X			

[근로 시간]	현재 제도 유무			본인의 사용 경험			전반적인 제도 활용 용이성		
	있음	없음	모름	사용 경험 있음	사용 경험 없음	해당 없음	원하면 자유롭게 활용 가능	활용 가능하나 자유로운 활용은 어려움	활용하기 어려움
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
2. 자율출퇴근제 (선택근무제)						X			
3. 재택 및 원격근무제						X			

- * **시차출퇴근제:** 주5일 40시간 근무를 준수하되, 출퇴근시간만 조정하는 제도
- * **자율출퇴근제:** 일정기간(1개월 이내)의 총 근무해야 하는 근로시간 범위 내에서 1일 근로 시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도* **재택 및 원격 근무제:** 사무실이 아닌 장소에서 컴퓨터 등을 이용하여 근무하는 제도
- * **출산전후휴가제도:** 여성근로자에게 출산 전후 기간 90일 휴가를 부여함
- * **배우자출산휴가제도:** 배우자 출산일 90일 이내 남성근로자가 요청할 경우, 최대 10일 유급 휴가를 부여 하는 제도. 1회 분할사용 가능함
- * **임신기 근로시간 단축제도:** 임신 12주 이내 또는 36주 이후 임신여성근로자가 요청을 할 경우, 임금을 동일하게 받으면서 근로시간을 하루 2시간 단축할 수 있음
- * **육아휴직제도:** 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 부모 각각 최대 1년간 휴직이 가능함
- * **직장보육시설:** 일정 규모 이상의 사업장에 직장어린이집 설치의무를 부여함. 단, 단독으로 설치할 수 없을 때에는 공동으로 설치·운영하거나, 지역의 어린이집과 위탁계약을 맺어 근로자 자녀의 보육을 지원하여야 함
- * **육아기 근로시간단축제도:** 육아휴직을 포함하여 근로시간을 단축하는 제도
- * **가족돌봄휴가:** 가족돌봄을 위해 연간 최대 10일의 무급 휴가를 제공
- * **수유시설 및 수유시간 제공:** 만 1세 이하의 자녀가 있는 여성근로자가 요구할 경우, 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 부여
- * **초등 입학기 10시 출근제:** 초등학교 입학기의 자녀를 둔 근로자가 육아기 근로시간 단축제도, 유연근무 또는 연차를 활용해 10시 출근을 장려하는 제도

[출산 육아 지원]	현재 제도 유무			본인의 사용 경험			전반적인 제도 활용 용이성		
	있음	없음	모름	사용 경험 있음	사용 경험 없음	해당 없음	원하면 자유롭게 활용 가능	활용 가능하나 자유로운 활용어려움	활용하기 어려움
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
4. 출산전후휴가									
5. 배우자 출산 휴가제도									
6. 임신기 근로시간 단축제도									
7. 육아휴직제도									

[출산 육아 지원]	현재 제도 유무			본인의 사용 경험			전반적인 제도 활용 용이성		
	있음	없음	모름	사용 경험 있음	사용 경험 없음	해당없음	원하면 자유롭게 활용 가능	활용 가능하나 자유로운 활용어려움	활용하기 어려움
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
8. 임출산 선물 또는 축하금									
9. 수유시설 및 수유시간 제공									
10. 직장보육시설									
11. 육아기 근로시간 단축제도									
12. 가족돌봄휴가									
13. 초등 입학기 10시 출근제도									
14. 연차휴가사용 분할제도 (반차, 외출 등)						X			
15. 자녀양육(교육)에 관한 정보, 프로그램 운영									

(참고: 도남희, 이정원, 김문정(2012). 『기업의 자녀양육 지원 실태와 정책과제』. pp190(문제1)~191(문제2) 재구성)

(참고: 권미경 외(2019). 『육아중증문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(Ⅰ)』. p288(문제 13) 재구성)

※ ‘코로나19’ 등 전염병으로 직무환경에 변화가 예상됩니다. 귀하의 직장에서는 코로나19 발생으로 인한 제도시행의 변화가 있습니까? ‘코로나19’ 발생 이전과 이후로 구분하여 응답해주시시오.

C2-1. ‘코로나19’ 이전을 기준으로 다음의 제도 시행에 대해 답하여 주십시오.

	전체 직원 대상으로	자녀가 있는 남·녀직원 대상으로	자녀가 있는 여성직원 대상으로	코로나19 이전에는 시행하지 않았음
	1	2	3	4
1. 시차출퇴근제				
2. 자율출퇴근제(선택근무제)				
3. 재택 및 원격근무제				
4. 가족돌봄휴가				

C2-2-1. ‘코로나19’ 이후를 기준으로 다음의 제도 시행에 대해 답하여 주십시오.

	전체 직원 대상으로	자녀가 있는 남녀직원 대상으로	자녀가 있는 여성직원 대상으로
	1	2	3
1. 시차출퇴근제			
2. 자율출퇴근제(선택근무제)			
3. 재택 및 원격근무제			
4. 가족돌봄휴가			

C2-2-2. ‘코로나19’ 이후를 기준으로 다음의 제도 시행에 대해 답하여 주십시오.

귀하께서 느끼기에 현재 직장에서는 근로자의 가족구성과 관계없이 모두에게 권장하는 지, 특정 가족구성인 경우에만 권장하는 지 응답해주시시오.

	전체 직원 대상으로	자녀가 있는 남녀직원 대상으로	자녀가 있는 여성직원 대상으로	시행하지 않음
	1	2	3	4
5. 유급휴가				
6. 기타(무급휴가, 병가 등)				

C2-3. 귀하께서 사용하신 제도의 사용 기간은 어떻게 되십니까?

1. 육아휴직제도()개월 2. 임신기 근로시간 단축제도 ()개월
3. 육아기 근로시간 단축제도 ()개월 4. 배우자 출산 휴가제도()일

(참고: 강민정, 이승현, 권소영, 강경주, 김영옥, 임희정, 서형도(2019).『노동시장 성 격차 해소를 위한 분야별 전략개발(II)』, p. 298(문제 B1-1) 재구성)

C2-4-1. 육아휴직제도 활용으로 인한 인력공백에 대해 현재 직장에서는 어떤 방법으로 해결하였습니까?

- ① 대체인력 채용 ② 파견업체로부터 대체인력 확보
③ 타부서로부터 총원 ④ 해당 팀 내에서 자체적으로 해결
⑤ 기타 ()

C2-4-2. 임신기 근로시간 단축제도 활용으로 인한 인력공백에 대해 현재 직장에서는 어떤 방법으로 해결하였습니까?

- ① 대체인력 채용 ② 파견업체로부터 대체인력 확보
③ 타부서로부터 총원 ④ 해당 팀 내에서 자체적으로 해결 ⑤기타 ()

C2-4-3. 육아기 근로시간 단축제도 활용으로 인한 인력공백에 대해 현재 직
 장에서는 어떤 방법으로 해결하였습니까?

- ① 대체인력 채용 ② 파견업체로부터 대체인력 확보
- ③ 타부서로부터 총원 ④ 해당 팀 내에서 자체적으로 해결 ⑤ 기타

(참고: 강민정 외(2019).『노동시장 성 격차 해소를 위한 분야별 전략개발(II)』. p298(문제 B1-2)재구성)

C2-5. 귀하께서 육아휴직제도를 사용하셨을 때, 어땠는지 다음에 응답해주시시오.

	매우 그렇다	그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
	1	2	3	4
1. 육아휴직 신청 시 동료의 눈치가 보였다				
2. 육아휴직 신청 시 직장상사의 눈치가 보였다				
3. 육아휴직 신청 시 퇴사의 압박이 있었다				
4. 퇴사를 염두에 두고 육아휴직을 신청하였다				
5. 좋은 평가나 승진을 포기하고 육아휴직을 신청하였다				
6. 출산휴가나 육아휴직 후 복귀는 가능하나 복귀 후 그 만드는 게 관행화되어있다				
7. 육아휴직 후 평가나 연봉산정에 있어서 불이익이 있 었다				

(참고: 강민정 외(2019).『노동시장 성 격차 해소를 위한 분야별 전략개발(II)』. p298(문제 B1-3 재구성)

C2-6. 육아휴직 이후 복귀 시 어떤 직무로 배치되었습니까?

- ① 휴직 전 원래 직무로 배치되었다
- ② 내가 원하지 않는 다른 직무로 배치되었다
- ③ 내가 원하는 다른 직무로 배치되었다
- ④ 내가 전혀 할 수 없는 직무로 배치되었다
- ⑤ 통상적인 인사이동 방식으로 업무가 바뀌었다

(참고: 강민정 외(2019).『노동시장 성 격차 해소를 위한 분야별 전략개발(II)』. p298(문제 B1-4)

C2-7. 현재 직장에서 일·생활 균형 관련 제도를 도입하거나 시행하는데 누가 가장 큰
영향력이 있습니까?

- ① 최고경영자(CEO) ② 관리자 집단(임원진 등)
- ③ 노동조합 또는 근로자 대표 ④ 여성위원회 등 여성근로자 집단
- ⑤ 회사 전체 구성원과 분위기 ⑥ 정부의 정책과 방침

- ⑦ 사회의 전반적 분위기 ⑧ 동종 경쟁업체
- ⑨ 기타()

(참고: 도남희 외(2012). 『기업의 자녀양육 지원 실태와 정책과제』. p208(문제 6) 재구성)

C3. 귀하는 육아지원제도에 대해 어떻게 생각하십니까? 각 항목별로 동의하시는 정도를 평가해 주십시오.

	매우 그렇다	그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
	1	2	3	4
1. 출산휴가는 당연히 사용해야 한다				
2. 육아휴직은 당연히 사용해야 한다				
3. 육아휴직은 여성들이 사용하는 제도이다				
4. 육아휴직자로 인한 불편은 동료로서 감수해야 한다				
5. 육아휴직자 인사 평가 시 평균등급을 부여하는 것은 바람직하다고 생각한다				
6. 유자녀 근로자에 대한 지원제도가 부족하다고 생각한다				

(참고: 강민정(2019). 『노동시장 성 격차 해소를 위한 분야별 전략개발(II)』. p299(문제 B2) 재구성)

C4. 귀하의 업무는 어느 정도 재택근무가 가능합니까?

- ① 100% 재택근무 가능한 업무이다. ② 75% 재택근무 가능한 업무이다.
- ③ 50% 재택근무 가능한 업무이다. ④ 25% 재택근무 가능한 업무이다.
- ⑤ 재택근무 가능한 업무가 아니다.

C5. 귀하의 직장에서는 재택근무가 가능하도록 업무지원 체계를 운영하고 있습니까?

- ① 예 ② 아니오 (☞ C5-1)

C5-1. 재택근무를 위해 필요한 업무지원은 무엇입니까?()

(참고: 강민정 외(2019). 『노동시장 성 격차 해소를 위한 분야별 전략개발(II)』. p297(문제 B1) 재구성)

C6. 귀하는 최근 일·가족 양립(워라벨)의 어려움으로 직장을 그만둘 것을 고려해 본적이 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

(참고: 이재희, 도남희, 엄지원(2018). 『출산·육아 친화적인 근로환경 조성을 통한 일·가정양립 사각지대 지원방안 연구』. p233(문제 20-1) 재구성, 문제 20-2) 재구성)

D. 직장의 육아지원 현황

D1. 직장에서 자녀를 키우는데 필요한 지원을 해준다면, 지원 제도의 시행이 다음 각 항목에 어떤 영향을 미칠 것이라고 생각하십니까?

	낮아짐	변화 없음	높아짐
	1	2	3
1. 근로자의 업무 몰입도			
2. 근로자의 직무만족도			
3. 근로자의 조직 충성도(애사심)			
4. 근로자의 출산에의 영향			
5. 기업의 생산성			
6. 기업의 우수인력 확보			
7. 기업의 이미지 개선 및 홍보 효과			

(참고: 노남희 외(2012). 『기업의 자녀양육 지원 실태와 정책과제』. p212(문제 9) 재구성)

D2. 귀하는 근무 중 1~2시간 정도 개인적인 일이나 가족 관련 일을 처리할 수 있습니까?

- ① 불가능하다 ② 급한 일일 경우에만 가능하다 ③ 대부분 가능하다 ④ 기타

(참고: 이재희 외(2018). 『출산·육아 친화적인 근로환경 조성을 통한 일·가정양립 사각지대 지원방안 연구』. p228(문제 12) 재구성)

D3. 귀하는 자녀를 출산하고, 양육하는데 있어 어느 시기에 직장의 지원이 가장 필요하다고 생각하십니까? 가장 필요한 시기를 순서대로 2가지 골라주십시오.

- ① 임신기 ② 영아(0-2세) ③ 유아(3-5세) ④ 초등학교 저학년(1-3학년)
 ⑤ 초등학교 고학년(4-6학년) ⑥ 중학생 ⑦ 고등학생

D4. 귀하께서 자녀를 돌봐줄 사람이 없어서 가장 어려움을 겪는 시간대는 언제입니까?

- ① 오전 6시~오전 9시(기관 등원 이전 등) ② 오전 9시~오후 3시
 ③ 오후 3시~오후 6시 ④ 오후 6시~밤 9시 ⑤ 밤 9시 이후 ⑥ 기타

(참고: 이재희 외(2018). 『출산·육아 친화적인 근로환경 조성을 통한 일·가정양립 사각지대 지원방안 연구』. p236(문제 27) 재구성)

D5. 귀하는 긴급하게 자녀의 돌봄이 필요한 경우에 주로 어떻게 합니까?

- ① 휴가(반차)나 외출을 쓴다 ② 배우자에게 도움을 청한다
 ③ 조부모나 친척에게 도움을 청한다 ④ 이웃/지인에게 도움을 청한다
 ⑤ 민간 돌봄서비스를 이용한다
 ⑥ 어린이집 긴급보육이나 육아종합센터 시간제 돌봄을 이용한다

E2. 귀하의 직속상사는 팀원들의 육아에 대해 어떻게 생각하십니까?

나의 직속상사는 ...	매우 그렇다	그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
	1	2	3	4
1. 팀원들의 육아문제에 관심을 기울이는 편이다				
2. 육아를 위한 제도를 사용하는 데에 업무상 불이익을 주거나 눈치를 준다				
3. 육아가 필요한 자녀를 둔 팀원과 함께 일하는 것을 부담스러워 한다				

E3. 귀하의 직장 동료들은 동료의 육아에 대해 어떻게 생각하십니까?

나의 직장 동료들은 ...	매우 그렇다	그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
	1	2	3	4
1. 자녀를 돌보아야 하는 상황이 생겼을 때, 일정 조정에 협조적이다				
2. 육아제도(육아휴직제도, 육아기근로시간단축제 등)를 사용하는데 눈치를 준다(R).				
3. 회사에서 육아문제를 자유롭게 이야기할 수 있다.				

E4. 귀하의 회사 내 육아지원 및 분위기에 대한 문항입니다.

우리 회사의 육아지원 분위기는...	매우 그렇다	그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
	1	2	3	4
1. 근로자에 대한 육아지원이 잘 이루어지고 있는 편이다				
2. 자녀를 키우기에 좋은 회사라고 생각한다				
3. 육아지원제도를 이용하는 직원들은 조직에 대한 몰입도가 낮다고 평가한다				
4. 주로 여성들만 육아지원제도를 사용한다				
5. 육아지원제도를 사용하는 사람 때문에 피해를 본다고 생각하는 사람이 많다				

(참고: 김필숙(2010). 『가족친화적 기업문화가 인적자원 성과에 미치는 효과: 일·가족 갈등의 매개효과를 중심으로』, pp141(문제 2)~142(문제 3) 재구성)

(참고: 강민정 외(2019). 『노동시장 성 격차 해소를 위한 분야별 전략개발(II)』, pp305(문제 D1, D2, D3)~p306(문제 D4) 재구성)

F1-3. 불만족 하신다면, 귀하께서는 어떤 방법으로 자녀 돌보기를 희망하십니까?

가장 원하는 순서대로 2가지만 응답해주시시오.

- ① 아이의 아버가 직접 돌봄 ② 아이의 엄마가 직접 돌봄
- ③ 친인척이 돌봄(조부모, 이모, 고모 등) ④ 민간 베이비시터
- ⑤ 정부지원 아이돌보미서비스 ⑥ 국공립 유치원
- ⑦ 사립 유치원 ⑧ 국공립 어린이집
- ⑨ 민간·가정 어린이집 ⑩ 직장 어린이집
- ⑪ 학원 ⑫ 초등돌봄교실(방과후학교)
- ⑬ 지역아동센터 ⑭ 기타()

F2. 다음 각 문항에 대해 응답해주시시오.

	매우 그렇다	그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
	1	2	3	4
1. 나는 아이를 키우는 것이 행복하다.				
2. 나는 아이를 키우는 것이 가치가 있다고 생각한다.				
3. 아이 자체가 주는 기쁨이 크다.				

F3. 다음은 귀하의 육아에 대한 부담을 묻는 내용입니다. 제시된 항목별로 응답해 주십시오.

	매우 그렇다	그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
	1	2	3	4
1. 나는 아이를 키우는 것이 육체적으로 힘들다.				
2. 나는 아이를 키우는 것이 심리적으로 부담스럽다.				
3. 나는 아이를 키우는 것이 경제적으로 부담스럽다.				

F4. 다음은 일과 가정에 대한 생각을 묻는 내용입니다.

- ※ 자녀가 있는 경우, 현재 본인의 일과 가정생활을 떠올리면서 응답해주시시오.
- ※ 자녀가 없는 경우, 현재 상황과 관계없이 다음 각 진술에 대해 동의하는 곳에 응답해주시시오.

	매우 그렇다	그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
	1	2	3	4
1. 내가 일을 하는 것은 아이에게 긍정적인 영향을 준다/줄 것이다.				

2. 내가 일을 함으로써 아이와 함께하는 시간을 더 감사하게 여기게 된다/여길 수 있을 것이다.				
3. 내가 일을 하는 것이 더 좋은 부모라고 느끼게 한다/할 것이다.				

F5. 귀하는 현재 삶에 대해 얼마나 만족하십니까? 제시된 항목별로 만족하시는 정도를 평가해 주십시오.

	매우 그렇다	그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
	1	2	3	4
1. 직장생활의 만족도				
2. 가정생활(워라벨)의 만족도				
3. 전반적 삶의 만족도				

F6. 귀하는 직장생활과 육아를 병행하면서, 현재 얼마나 행복하다고 느끼십니까? 100점 만점을 기준으로 응답해주십시오.

()점/100점

부록 2. 1차년도 육아문화 크리에이터 특성

단위: %(명)

구분	계(수)	
전체	100.0	(26)
성별		
남성	42.3	(11)
여성	57.7	(15)
결혼여부		
미혼	19.2	(5)
기혼 ¹⁾	80.8	(21)
자녀유무		
자녀있음	69.2	(18)
자녀없음	11.5	(3)
해당사항 없음(미혼)	19.2	(5)
맞벌이 여부		
맞벌이	38.5	(10)
외벌이	42.3	(11)
해당사항 없음(미혼)	19.2	(5)

주: 1) 기혼 참여자 중 일곱 쌍(14명)은 부부임.

육아존중문화로의 패러다임 전환과
긍정적 육아문화 조성방안 연구(II)
: 직장에서의 육아존중문화 조성

