

연구보고 2013-32

일·가정 양립을 위한
남성의 자녀양육 지원 실태와
개선 방안

유해미 정주영 양유진

머 리 말

저출산 대응을 위해 2006년 이후 지속적으로 강화되어 온 일·가정 양립지원에도 불구하고 여성의 과중한 양육 부담은 여전히 해소되지 않아 우려가 제기되어왔다. 여성의 경제활동 증가에도 불구하고 출산에 따른 자녀 돌봄 책임이 여성에게 편중되어 여성들이 출산을 지연하거나 기피하는 현상이 지속되기 때문이다. 그 결과 우리나라는 합계출산율이 1.3 이하인 '초저출산국'에서 벗어나지 못하고 있다.

일·가정 양립지원을 통해 출산을 유도하기 위해서는 정책 대상을 여성에 한정하지 않고 남성을 적극적으로 포괄하여 양성평등적 돌봄 문화를 실현하는 데 보다 주력할 필요가 있다. 남성의 돌봄을 지원하는 노력은 저출산 극복 뿐만 아니라, 아버지들의 자아 실현과 자녀들의 발달 그리고 부부 관계에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 알려져 있다.

따라서 이 연구는 현행 남성 자녀 양육지원 관련 규정과 기본계획 내용을 검토하고, 남성 대상 양육지원을 제도와 프로그램으로 구분하여 이용 실태 및 운영 현황과 개선점을 파악하였다. 또한 영유아를 둔 아버지 1,083명을 대상으로 실시한 설문조사를 통해 양육 실태와 애로사항 그리고 일·가정 양립 갈등 양상을 규명하여 남성의 특성에 부합하는 양육지원 방안을 모색하였다. 이를 통해 남성의 자녀 양육이 용이한 사회 환경의 조성을 촉진하고, 남성의 부모권을 강화하는 데 기여하기를 기대해 본다.

이 연구와 관련하여 설문조사와 면담에 응해주신 아버지들과 관련 기관의 담당자분들, 그리고 유익한 검토 의견을 주신 전문가들께도 감사를 드린다. 끝으로 본 보고서의 내용은 연구자 개인의 의견이며, 육아정책연구소의 공식적인 입장이 아님을 밝혀 둔다.

2013년 12월

육아정책연구소

소장 이 영

차 례

요약	1
I. 서론	9
1. 연구의 필요성 및 목적	9
2. 연구 내용	10
3. 연구 방법	11
II. 연구의 배경	22
1. 일·가정 양립지원과 남성의 양육 참여	22
2. 선행연구 검토	24
3. 남성 대상 양육지원 관련 규정 및 주요 정책	32
III. 외국 사례 및 시사점	45
1. 남성 대상 양육지원 제도	45
2. 남성 대상 양육지원 사업 및 프로그램	52
3. 시사점	69
IV. 남성 대상 양육지원 현황과 요구	71
1. 남성 대상 양육지원 사업 운영 및 개선 요구	71
2. 기업의 가족친화제도 운영 현황	93
3. 소결	103
V. 남성의 자녀양육 실태와 요구	105
1. 아버지 역할 인식 및 욕구	105
2. 양육 실태와 애로사항	112
3. 양육지원 제도와 프로그램 이용 실태 및 수요	135
4. 소결	159
VI. 정책 방안	161
1. 기본 방향	161
2. 세부 정책 방안	164

참고문헌	182
Abstract	187
부록	189
부록 1. 심층면담 질문지: 아버지 대상	191
부록 2. 심층면담 질문지: 서비스 기관 운영자/실무진 대상	194
부록 3. 심층면담 질문지: 기업 실무진 대상	197
부록 4. 남성의 양육 실태와 요구 조사(아버지용)	199
부록 5. 남성 대상 양육지원 사업 현황 및 요구 조사(기관용)	214

표 차례

〈표 I-3-1〉 아버지 대상 응답자의 일반적 특성-개인적 배경	12
〈표 I-3-2〉 아버지 대상 응답자의 일반적 특성-직장 배경	13
〈표 I-3-3〉 설문조사 내용-아버지 대상	14
〈표 I-3-4〉 응답 기관의 일반적 특징	15
〈표 I-3-5〉 서비스 기관 응답자의 일반적 특징-응답자 특성	16
〈표 I-3-6〉 설문조사 내용-기관대상	17
〈표 I-3-7〉 심층면담 실시 일정 및 내용-아버지 대상	18
〈표 I-3-8〉 심층면담 실시 일정 및 내용-기업 실무진 대상	19
〈표 I-3-9〉 심층면담 실시 일정 및 내용-서비스 기관 운영자/실무진 대상 ..	19
〈표 I-3-10〉 심층면담 대상자 일반적 특성 1-아버지	20
〈표 I-3-11〉 심층면담 대상자 일반적 특성 2-기업 실무진	20
〈표 I-3-12〉 심층면담 대상자 일반적 특성 3-기관 실무진/운영자	21
〈표 II-3-1〉 남성 대상 양육지원 관련 법규: 저출산·고령사회기본법(제8조) · 33	33
〈표 II-3-2〉 남성 대상 양육지원 관련 법규: 건강가정기본법(제15조, 제21~22조, 제32조)	33
〈표 II-3-3〉 남성 대상 양육지원 관련 법규: 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률(제1조, 제4~6조)	34
〈표 II-3-4〉 남성 대상 양육지원 관련 법규: 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률(제18조의 2~제 22조의 2)	35
〈표 II-3-5〉 남성 대상 양육지원 관련 법규: 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관 한 법률(제5조, 제8조)	37
〈표 II-3-6〉 남성 대상 양육지원 관련 법규: 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관 한 법률(제11조, 제14~16조, 제19조)	38
〈표 III-1-1〉 주요국의 부모휴가제도(2011)	46
〈표 III-1-2〉 아버지 할당제 운용 방식:기간 할당제와 인센티브 방식을 중심으로 47	47
〈표 III-1-3〉 주요국의 법정 부성휴가제도(2011)	48
〈표 III-2-1〉 미국 오바마 정부의 부성 책임 강화를 위한 목표와 전략	57
〈표 III-2-2〉 미국의 WATCH D.O.G.S(WATCH Dads of Greats Students)프로그램 59	59

〈표 III-2-3〉 뉴욕주 parent education & Awareness program	63
〈표 III-2-4〉 뉴욕주 Claremont Neighborhood Centers: Young Father's program(YFP) 64	64
〈표 III-2-5〉 뉴욕 주 Enhance Employment Initiative: Just for Dads	64
〈표 III-2-6〉 뉴욕 시의 Dads Group	65
〈표 III-2-7〉 영국 부설연구소(Fatherhood Institute) 프로그램	66
〈표 III-2-8〉 영국 부설연구소(Fatherhood Institute) 사업내용	67
〈표 IV-1-1〉 건강가정지원센터 남성 대상 양육지원 사업 내용	72
〈표 IV-1-2〉 건강가정지원센터 남성 대상 교육 주요 내용	73
〈표 IV-1-3〉 남성 대상 교육 연간 참여 현황(2010-2012)	73
〈표 IV-1-4〉 남성 대상 교육 지역특성별 참여 현황(2012)	74
〈표 IV-1-5〉 남성 대상 교육 지역특성별 참여 인원 TOP5 현황(2012)	74
〈표 IV-1-6〉 토요 돌봄 지역특성별 회기 수/참여 현황(2012)	75
〈표 IV-1-7〉 토요 돌봄 지역특성별 참여 인원 TOP5 현황(2012)	76
〈표 IV-1-8〉 가족 참여 프로그램 주요 내용	77
〈표 IV-1-9〉 가족참여 프로그램 회기 수/참여 현황(2012)	78
〈표 IV-1-10〉 아버지 대상 양육지원 사업 및 프로그램 실시 여부	82
〈표 IV-1-11〉 건강가정지원센터 아버지 대상 사업 및 프로그램 만족도	82
〈표 IV-1-12〉 대상별 아버지 교육 실시 현황	83
〈표 IV-1-13〉 아버지 교육 기타 실시 대상	85
〈표 IV-1-14〉 대상별 아버지 참여 (놀이)체험 프로그램 실시 현황	85
〈표 IV-1-15〉 아버지 참여 (놀이)체험 프로그램 기타 실시 대상	86
〈표 IV-1-16〉 기타 아버지 대상 양육지원 사업 및 프로그램 주요 대상	87
〈표 IV-1-17〉 아버지 교육 사업 운영 시 애로사항	88
〈표 IV-1-18〉 아버지 교육 사업 개선 과제	89
〈표 IV-1-19〉 아버지 참여 (놀이)체험 프로그램 운영 시 애로사항	90
〈표 IV-1-20〉 아버지 참여 (놀이)체험 프로그램 개선 과제	90
〈표 IV-1-21〉 효과적인 대상 기관-아버지 교육/아버지 참여 (놀이)체험 프로그램 · 91	91
〈표 IV-1-22〉 효과적인 대상 아동 연령-아버지 교육	92
〈표 IV-1-23〉 효과적인 대상 아동 연령-아버지 참여 (놀이)체험 프로그램	93
〈표 IV-2-1〉 가족친화 직장교육 종류 및 시간	95
〈표 IV-2-2〉 가족친화인증 기업 기관 현황(2008-2012)	96

〈표 IV-2-3〉 육아휴직제도 이용현황(2004-2011)	97
〈표 IV-2-4〉 배우자 출산휴가제도 운영 현황(2011)	98
〈표 IV-2-5〉 배우자 출산휴가제도 사용 현황(2011)	98
〈표 IV-2-6〉 가족돌봄휴직제도 도입 및 활용 사업체 현황(2011)	99
〈표 IV-2-7〉 공공기관 유연근무제 추진 실적(2013.1)	100
〈표 IV-2-8〉 육아기 근로시간 단축제도 신청자 여부(2011)	100
〈표 IV-2-9〉 업무시작·종료시간 조정 제도 도입 및 활용 사업체 현황(2011)	101
〈표 IV-2-10〉 연장근로 제한 및 면제 제도 도입 및 활용 사업체 현황(2011)	102
〈표 V-1-1〉 아버지 역할 인식	106
〈표 V-1-2〉 남성 양육 참여 효과 인식	106
〈표 V-1-3〉 자녀와의 관계 인식	107
〈표 V-1-4〉 아내는 나보다 자녀와 더 친밀하다	107
〈표 V-1-5〉 아내는 나보다 아이 양육에 더 역량이 있다	108
〈표 V-1-6〉 아버지로서 현재 내 모습	109
〈표 V-1-7〉 아버지로서 미래 내 모습	110
〈표 V-1-8〉 성역할 인식	111
〈표 V-1-9〉 일과 가정생활의 비중	111
〈표 V-2-1〉 자녀 양육 참여 정도	113
〈표 V-2-2〉 주중 자녀 돌봄 시간(1일 평균)-개인 변수별	114
〈표 V-2-3〉 주중 자녀 돌봄 시간(1일 평균)-가족친화기업 여부별	114
〈표 V-2-4〉 주말 자녀 돌봄 시간(1일 평균)-개인 변수별	115
〈표 V-2-5〉 주말 자녀 돌봄 시간(1일 평균)-가족친화기업 여부별	115
〈표 V-2-6〉 육아 활동 부문별 참여 빈도(1주일 기준)	116
〈표 V-2-7〉 육아 활동 부문별 참여 빈도(1주일 기준)-배우자 취업 여부별	116
〈표 V-2-8〉 아내는 나보다 양육에 더 많이 참여한다	117
〈표 V-2-9〉 부문별 아내와의 양육 분담 정도	118
〈표 V-2-10〉 아내와의 분담 정도-일상적 양육	119
〈표 V-2-11〉 아내와의 분담 정도-상호작용	121
〈표 V-2-12〉 아내와의 분담 정도-지도 및 교육	122
〈표 V-2-13〉 아내와의 분담 정도-정서적 지지	123
〈표 V-2-14〉 아내와의 분담 정도-기타 양육 활동	123

〈표 V-2-15〉 자녀 양육 시 애로사항	125
〈표 V-2-16〉 장시간 근로 방해 정도-업종별	126
〈표 V-2-17〉 장시간 근로 방해 정도-가족친화기업 여부별	126
〈표 V-2-18〉 가족친화제도 미비 방해 정도-업종별	127
〈표 V-2-19〉 가족친화제도 미비 방해 정도-가족친화기업 여부별	127
〈표 V-2-20〉 직장 환경 인식 정도	128
〈표 V-2-21〉 직장 환경 인식 정도-작업장 규모별	129
〈표 V-2-22〉 직장 환경 인식 정도-업종별	130
〈표 V-2-23〉 직장 환경 인식 정도-가족친화기업 여부별	130
〈표 V-2-24〉 일과 가정생활의 균형 인식 정도-개인 변수별	131
〈표 V-2-25〉 일과 가정생활의 균형 인식 정도-가족친화기업 여부별	132
〈표 V-2-26〉 직장 환경의 가정생활 방해 인식 정도	133
〈표 V-2-27〉 일·가정 양립 갈등 인식 정도-연령별	133
〈표 V-2-28〉 일·가정 양립 갈등 인식 정도-배우자 취업 여부별	134
〈표 V-2-29〉 일·가정 양립 갈등 인식 정도-작업장 규모별	134
〈표 V-2-30〉 일·가정 양립 갈등 인식 정도-가족친화기업 여부별	135
〈표 V-3-1〉 가족친화제도 시행/이용 현황	136
〈표 V-3-2〉 유연근무제 실시 현황-작업장 규모별	138
〈표 V-3-3〉 휴가/휴직제도 실시 현황-작업장 규모별	138
〈표 V-3-4〉 가족지원 프로그램 실시 현황-작업장 규모별	139
〈표 V-3-5〉 유연근무제 실시 현황-업종별	139
〈표 V-3-6〉 휴가/휴직제도 실시 현황-업종별	140
〈표 V-3-7〉 가족지원 프로그램 실시 현황-업종별	141
〈표 V-3-8〉 유연근무제 실시 현황-가족친화기업 여부별	141
〈표 V-3-9〉 휴가/휴직제도 실시 현황-가족친화기업 여부별	142
〈표 V-3-10〉 가족지원 프로그램 실시 현황-가족친화기업 여부별	142
〈표 V-3-11〉 남성의 자녀 양육에 도움이 되는 제도	143
〈표 V-3-12〉 남성 양육지원제도 이용 의향-연령별	144
〈표 V-3-13〉 남성 양육지원제도 이용 의향-작업장 규모별	145
〈표 V-3-14〉 남성 양육지원제도 이용 의향-업종별	145
〈표 V-3-15〉 남성 양육지원제도 이용 의향-가족친화기업 여부별	146

〈표 V-3-16〉 남성 양육지원제도 이용 의향-배우자 취업 여부별	146
〈표 V-3-17〉 남성 양육지원 프로그램 이용 경험/이용 횟수	148
〈표 V-3-18〉 남성 양육지원 프로그램 이용 경험/이용 횟수-자녀 연령별	149
〈표 V-3-19〉 남성 양육지원 프로그램 이용 경험/이용 횟수-지역규모별	149
〈표 V-3-20〉 남성 양육지원 프로그램 이용 경험/이용 횟수-가족친화기업 여부별	150
〈표 V-3-21〉 남성 양육지원 프로그램 이용 경험/이용 횟수-배우자 취업 여부별	151
〈표 V-3-22〉 남성 양육지원 프로그램 이용 장소/이용 만족도	152
〈표 V-3-23〉 이용 장소별 남성 양육지원 프로그램 만족도-가족체험 프로그램	152
〈표 V-3-24〉 이용 장소별 남성 양육지원 프로그램 만족도-아버지 교육	153
〈표 V-3-25〉 이용 장소별 남성 양육지원 프로그램 만족도-육아상담	154
〈표 V-3-26〉 이용 장소별 남성 양육지원 프로그램 만족도-육아정보 제공	154
〈표 V-3-27〉 남성 양육지원 프로그램 이용 의향-연령별	156
〈표 V-3-28〉 부모교육/가족체험프로그램 이용 희망 장소	158

그림 차례

[그림 III-2-1] NYC DADS 사이트	62
[그림 IV-1-1] 아버지 교육 기타 대상 실시 여부	84
[그림 IV-1-2] 아버지 참여 (놀이)체험 프로그램 기타 대상 실시 여부	86
[그림 IV-1-3] 기타 아버지 대상 양육지원 사업 및 프로그램 실시 여부	87
[그림 IV-2-1] 가족친화 사회환경 조성 운영 체계	94
[그림 IV-2-2] 가족친화기업인증사업 추진 체계	96
[그림 V-3-1] 남성 대상 양육지원 제도 이용 의향	144
[그림 V-3-2] 아버지 할당제 적정 시행 수준	147
[그림 V-3-3] 배우자 출산휴가 적정 시행 수준	147
[그림 V-3-4] 남성 양육지원 프로그램 이용 의향	155
[그림 V-3-5] 아버지 교육 희망 참여 수준	156
[그림 V-3-6] 체험프로그램 희망 참여 수준	157
[그림 V-3-7] 기관 행사 참여 희망 수준	158
[그림 VI-2-1] 남성의 자녀 양육지원 강화 방안	165

요 약

1. 서론

가. 연구의 필요성 및 목적

- 저출산 대응을 위한 일·가정 양립지원의 지속적인 강화에도 불구하고 여성의 과중한 양육 부담은 완화되지 않아 정책 효과가 의문시됨.
 - 돌봄 시간의 성별 격차가 심하고, 남성들의 육아 활동은 주로 놀아주기에 한정되며, 남성들의 육아휴직 이용율은 2011년 기준 2.4%에 불과함.
- 일·가정 양립지원은 남성을 주된 정책 대상으로 포괄하여 양성평등적 돌봄 문화의 실현에 주력할 필요가 있음.
 - 남성의 양육 참여는 남성의 부모권 보장은 물론, 출산율 제고, 아동 발달, 부부관계 만족도에 긍정적인 효과가 기대됨.
- 이에 본 연구는 영유아를 둔 남성들의 아버지 역할 인식과 양육 실태 및 애로사항을 파악하고 남성 대상 양육지원 제도 및 프로그램 이용 실태를 규명하여 남성의 자녀양육 지원 강화 방안을 제시하고자 함.

나. 연구 내용

- 현행 남성 대상 양육지원 관련 법규와 주요 정책 내용을 검토하여 기본 방향 및 정책 이념을 파악함.
- 외국의 남성 대상 양육지원 제도와 프로그램 지원 현황을 조사하여 시사점을 모색함.
- 기업의 가족친화제도 운영 현황과, 정부의 남성 대상 양육지원 사업 및 프로그램 지원 현황을 파악하고 개선점을 규명함.
- 남성의 아버지 역할 인식 및 욕구, 양육 실태 및 애로사항, 일·가정 양립 갈등 양상을 규명하고, 남성 대상 양육지원 제도와 프로그램 이용 실태 및 수

요를 파악함.

- 남성 대상 양육지원의 기본 방향을 수립하고 세부 정책 방안을 제시함.

다. 연구 방법

- 주요 연구 방법은 문헌연구, 설문조사, 심층면담 등임.
 - 설문조사는 영유아를 둔 아버지 1,083명, 건강가정지원센터 실무진 108명, 보육정보센터 운영자 50명을 대상으로 실시함.
 - 심층면담은 영유아를 둔 아버지 7인, 기업의 가족친화제도 담당자 4인, 남성 대상 양육지원 서비스 기관의 운영자와 실무진 7인을 대상으로 총 11차에 걸쳐 실시함.

2. 연구의 배경

가. 일·가정 양립지원과 남성의 양육 참여

- 남성의 돌봄 노동 지원 정책 수준이 높은 국가의 경우 합계출산율이 높고, 남성의 육아에 대한 비협조는 둘째아 출산을 기피하는 주된 원인으로 지적됨.
- 일·가정 양립지원을 통한 출산율 제고를 위해서는 남성을 정책 대상으로 적극적으로 포괄하고, 노동 환경의 변화를 위한 기업의 참여가 필수적으로 요구됨.

나. 선행연구 검토

- 아버지 역할 수행과 인식에 관한 연구에 의하면, 아버지 역할 인식과 수행간의 간극이 있고, 일·가정 양립 갈등 요인은 개인 변수보다 직장 변수가 더 주요함.
- 남성의 자녀 양육 관련 요인을 규명한 연구에 의하면, 양육 시간 뿐만 아니라 양육 참여 내용에 주목해야 함.
- 남성의 양육지원 제도 이용 실태 및 효과 연구에 의하면, 남성 대상 양육지원 제도 이용은 기업체의 규모와 업종에 따른 유의미한 차이를 보임.
- 남성의 양육 참여 활성화 방안에 관한 연구에 의하면, 육아휴직 내실화 등 제도 개선, 남성 대상 프로그램 지원 강화, 아버지 역할에 대한 홍보 강화 등이 제기됨.

다. 남성 대상 양육지원 관련 법규 및 주요 정책

- 남성 대상 양육지원은 「저출산·고령사회기본법」, 「건강가정지원법」에 근거하며, 일·가정 양립지원 제도 및 운영 사항은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 이의 실천은 「가족친화 사회환경의 조성촉진에 관한 법률」에서 각각 규정함.
- 남성 대상 양육지원은 「저출산·고령사회 기본계획」(이하 저출산 기본계획)과 「건강가정기본계획」에서 제시되나, 정책 이념과 세부 정책 방안이 상이한 측면이 있음.

3. 외국 사례 및 시사점

가. 남성 대상 양육지원 제도

- 스웨덴 등 주요국 사례에 의하면, 부성휴가와 아버지 할당제는 점차 강화되는 경향이 있으며, 이는 남성의 휴가·휴직 이용을 상승 효과를 지님.
 - 부성휴가는 2일에서 14일 기간으로 소득대체율은 65%에서 100%선이며, 아버지 할당제는 4주에서 12주 기간으로 소득대체율은 약 70%선을 나타냄.
- 일본은 2010년 ‘육아휴업 플러스 제도’ 도입에 따라 남성의 육아휴직 이용 증대를 위한 국가 차원의 지원 사업(이쿠멘 프로젝트)을 활발히 추진 중이며, 미취학 자녀를 둔 근로자의 시간제 근로 제한 등 적극적인 조치를 마련하고 있음.

나. 남성 대상 양육지원 사업 및 프로그램

- 일본은 남성의 육아휴직 촉진을 위해 국가 차원의 홈페이지 구축을 통한 홍보, 지자체 차원의 지역내 기업 지원 등을 추진 중임.
- 미국은 아버지 역할 강화를 위한 국가 차원의 전략과 세부 과제를 설정하고, 아버지 역할지원 국립센터(NCF: The National Center for Fathering)를 주축으로 부성 관련 연구, 훈련 실시, 프로그램 개발 및 제공, 자료 발간 및 배포 등을 수행함.
- 영국은 아버지 재단(Fatherhood Institute)을 주축으로 남성 관련 정책과 자문

및 교육을 실시하고, 아버지 특성별 아버지 카드(Dad Card)를 제작·배포하여 아버지들의 육아정보 접근성을 보장함.

다. 시사점

- 휴가·휴직 급여의 소득대체율을 상향 조정하여 실효성을 강화하고, 남성의 양육 참여 촉진을 위한 국가 차원의 홍보 등 적극적인 지원이 요구됨.
- 아버지 역할 지원을 총괄하는 국가 차원의 기구를 설치·운영하고, 일·가정 양립 지원에 주력하는 지역내 기업에 대한 지자체 차원의 추가 지원을 모색하며, 대상별 육아정보 접근성 강화 방안이 요구됨.

4. 남성 대상 양육지원 현황과 요구

가. 남성 대상 양육지원 사업 운영 현황 및 개선 요구

- 여성가족부의 남성 돌봄 지원 사업 현황
 - 건강가정지원센터에서 아버지 교육, 아버지-자녀가 함께하는 토요일 돌봄 프로그램, 가족 참여 프로그램이 운영되고 있음.
 - 2012년 기준으로 총 참석 인원은 아버지 교육 52,663명, 토요일 돌봄 프로그램 23,247명, 가족체험 프로그램 72,747명임.
- 보건복지부의 남성 양육 참여 지원 관련 사업 현황
 - 2008년 이후 저출산 대응 차원에서 모범 사례의 확산과 경험 공유를 위한 홍보 사업을 추진해 왔으며, 2011년 이후 '100인의 아빠단'을 추축으로 홍보 사업을 강화함.
 - 지역내 영유아 대상 육아지원사업 기관인 육아종합지원센터 확충을 통한 남성 대상 프로그램의 활성화가 기대됨.
- 서비스 기관별 사업 운영 현황 및 개선 요구
 - 보육정보센터 중 2013년 7월 기준 남성 대상 양육지원 사업 및 프로그램 미실시 기관은 48%에 달함.
 - 건강가정지원센터는 기업체 대상 사업 비중이 높으나, 보육정보센터는 일

반 지역 주민 대상 위주이며 기업체 대상 사업은 극히 미미함.

- 아버지 교육 시 애로사항은 건강가정지원센터의 경우 사업 대상 모집 어려움, 보육정보센터의 경우 사업 예산 부족이 지적되었으며, 개선 과제는 공히 참여 기업 인센티브 강화와 사업 홍보 강화가 높은 응답율을 보임.
- 체험 프로그램 운영 시 애로사항으로는 사업 대상 모집 어려움, 보육정보센터는 운영 시간을 지적되었으며, 개선 과제로는 각각 사업 홍보 강화와 정부 지원체계 강화가 가장 높은 응답율을 보임.
- 효과적인 사업 대상 기관은 아버지 교육의 경우는 기업체, 체험 프로그램의 경우는 기관(어린이집/유치원)이라고 응답함.
- 효과적인 사업 대상 자녀 연령은 아버지 교육의 경우는 영유아, 체험 프로그램의 경우는 영아라고 응답함.

나. 기업의 가족친화제도 운영 현황

- 여성가족부가 가족친화적 사회환경 조성관련 사업 추진 방향을 수립하고, 가족친화지원센터가 관련 제도에 대한 컨설팅과 교육을 제공하며, 가족친화인증기관이 가족친화기업 인증 설명회와 심사를 담당함.
 - 2013년 6월 기준, 가족친화인증 기업은 총 253개소이며, 이들 중 중소기업은 76개소로 증가세가 두드러짐.
- 2011년 일·가정 양립 실태조사 등을 토대로 한 가족친화제도 운영 실적에 의하면, 다음을 주목할 만함.
 - 배우자 출산휴가 이용율이 가장 높는데, 이는 기업규모가 클수록 높고 건설업 부문과 서비스 업종에서 낮게 나타남.
 - 육아기 근로시간 단축제도는 여성 위주로 이용되며, 남성의 경우는 대기업에서조차 제도 이용이 용이하지 않은 측면이 있음.
 - 연장근로 제한 제도 도입 비율은 11.4%에 불과하며, 활용 비율도 약 30%선에 그침.

5. 남성의 양육 실태와 요구

가. 아버지 역할 인식 및 욕구

- 아버지 역할에 대한 자신감과 양육 시 어려움에의 대응 의지는 높으나, 양육 기술과 훈육 방법에 대한 자신감은 낮아 인식과 실행간의 간극이 예상됨.
- 전반적으로 아내에 비해 자녀와의 친밀감, 양육 역량이 부족하다는 인식을 보이거나, 20대 아버지들은 자녀와의 친밀감 인식 수준이 상대적으로 높음.
- 친구 같고 자상한 아버지를 희망한다고 응답한 비율은 각각 57.1%와 26.4%에 달하며, 엄격하고 일을 많이 하는 아버지로 자신을 평가한 비율이 약 29.2%로, 이들 중 일부는 아버지 역할 수행 시 갈등을 경험할 것으로 우려됨.

나. 양육 실태와 애로사항

- 전반적으로 양육에 자주 참여한다는 응답율이 53.7%로 가장 높고, 20대 아버지들은 매우 자주 참여한다는 응답율이 25%로 다른 연령대에 비해 높게 나타남.
 - 평균 양육 참여시간은 주중은 약 2시간 18분, 주말은 약 6시간 30분으로 조사되었으며, 해당 시간은 가족친화기업에 속한 응답자의 경우 더 길게 나타남.
 - 자녀 양육에 주 5일 참여하는 항목으로는 '아이와 놀아주기'가 가장 높은 응답율을 보이며, '기관 등·하원 시키기'는 배우자가 취업한 경우 참여 비율이 더 높게 나타남.
- 아내가 자신보다 양육에 더 많이 참여한다고 응답한 비율은 80.9%이며, 해당 비율은 연령이 낮고, 배우자가 취업한 경우 더 높은 경향을 보임.
 - 목욕시키기 등 일상적 양육과 지도 및 교육 부문에서는 아내가 담당하는 비율이 현저히 높고, 상호작용과 정서적 지지 부문에서는 아내와 공동으로 수행한다는 응답율이 높음.
- 자녀 양육 시 애로사항으로는 '장시간 근로'와 '가족친화제도 미비'라고 응답한 비율이 높고, 가족친화기업에 속한 응답자의 해당 비율이 낮게 나타남.
- 일과 가정생활의 균형을 이루고 있다고 응답한 비율은 33.9%에 불과하며, 해당

비율은 가족친화기업 소속 응답자의 경우 더 높게 나타남.

- 일·가정 양립 갈등의 주된 양상은 잦은 가족행사 불참, 가족과의 여가 시간 부족, 자녀 양육 어려움 등임.
- 제 특성별로는 20대 아버지들과 소규모 기업에 속한 응답자의 갈등 수준이 높은 반면, 가족친화기업 소속 응답자의 갈등 수준은 낮음.

다. 양육지원 제도와 프로그램 이용 실태 및 수요

□ 양육지원 제도 이용 및 수요

- 배우자 출산휴가, 육아휴직제도, 그리고 정시퇴근제의 시행 비율이 각각 46.5%, 41.6%, 32.0%로 높고, 정시퇴근제, 시차근무제, 재택근무제의 이용 만족도가 높게 나타남.
- 가족친화제도 시행율은 기업규모가 작고 광공업(제조업)과 건설업 부문에서 저조한 경향을 보임.

□ 자녀 양육에 도움이 되는 제도로는 1순위 기준으로 정시퇴근제가 20.6%로 가장 높은 응답율을 보였고, 그 다음으로는 재택근무제 15.6%, 시차출근제 14.4%, 육아휴직제도 12.1%, 근로시간 단축제도 11.4% 순임.

- 배우자 출산휴가의 이용 의향이 84.4%로 가장 높고, 아버지 할당제는 20대 아버지들의 이용 의향이 두드러지게 높음.
- 적정 시행 기간으로는 아버지 할당제는 4~8주, 배우자 출산휴가는 10~14일이라고 응답한 비율이 높음.

□ 체험 프로그램은 이용율이 33.2%로 가장 높고, 이용 의향도 88.1%로 가장 높게 나타남.

- 희망 참여 수준은 아버지 교육은 3회 미만, 체험 프로그램은 한 달에 1회, 기관 행사 참여는 분기별 1회라고 응답한 비율이 가장 높음.
- 희망 서비스 기관은 아버지 교육과 체험 프로그램 모두에서 집 근처 공공 기관과 자녀가 다니는 기관이라고 응답한 비율이 높음.

6. 정책 방안

가. 기본 방향

- 남성의 부모권과 여성의 노동권 보장을 위한 양성평등적 돌봄 문화의 실현을 목표로 삼아 제도적 개선을 우선적으로 도모하고, 남성의 부모 역량 강화 프로그램 지원 강화를 병행함.
- 세부 방향은 남성의 자녀 양육이 가능한 사회환경의 조성을 일차적인 목표로, 예비 부모와 영유아를 둔 아버지를 주요 타겟으로 삼아 국가 차원의 남성 양육 지원 체계를 구축, 가족친화제도의 우선순위 선정 및 기업특성별 확산 전략 수립, 서비스 인프라 확충, 프로그램별 대상 범위를 차별화하는 것임.

나. 세부 정책 방안

- 제도적 개선 방안
 - 국가 차원에서 기본 계획과 실천 계획 수립, 남성 대상 양육지원 총괄 기구 설치·운영, 육아정보 제공 및 부처간 홍보 협력 체계를 구축함.
 - 기업 차원에서 가족친화제도 인증 확산, 가족친화제도 운영 내실화, 직장 내 일·가정 양립지원 계획 수립과 전담인력 배치, 가족친화 직장교육 강화, 기업내 홍보 의무화, 가족친화포럼 운영 내실화를 기함.
 - 지역사회 차원에서 지역내 서비스 기관간의 원활한 연계 및 협력을 위한 협의체를 구성하여 운영하고, 지자체, 남성 양육관련 민간단체, 서비스 기관 등이 협력하여 좌담회, 워크숍 개최 등을 활성화함.
 - 사회적 인식 제고를 위해 학령기 양성평등 교육을 내실화하고, 아버지 역할에 대한 대국민 홍보를 강화하며, 보육·교육기관(유치원/어린이집)의 아버지 참여를 적극적으로 유도함.
- 남성 대상 양육지원 프로그램 강화 방안
 - 전반적으로 체험 프로그램 위주의 프로그램을 강화하고, 서비스 접근성을 높이며, 자녀 연령별 차별화된 강화 전략을 수립함.
 - 구체적으로 서비스 인프라 확충 및 서비스 연계 강화, 서비스 기관의 주말 운영 의무화, 아버지 교육 등 프로그램 내실화를 추진하고, 아버지 교육은 기업체, 체험 프로그램은 기관(유치원/어린이집) 중심으로 강화함.

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

2011년부터 시행 중인 제2차 저출산·고령화 기본계획(새로마지플랜 2015)에서는 제1차 기본계획이 저소득층 대상의 양육비 지원 위주여서 저출산 극복에 한계가 있다고 지적됨에 따라 전 사회 부문에 걸친 일·가정 양립지원의 확산이 강조된다. 이에 육아를 위한 휴가·휴직제도의 확대, 유연한 근무 형태의 확산, 가족친화 직장·사회환경의 조성 등이 주요 정책 과제로 제시되었다(대한민국 정부, 2011).

그런데 이 같은 일·가정 양립지원을 통해 출산을 유도하기 위해서는 그 대상을 여성에 한정하지 않고, 남성을 적극적으로 포괄할 필요가 있다. 일하는 어머니들의 증가에도 불구하고 출산에 따른 육아 부담이 여성에게 편중되어 여성들이 출산을 기피하는 현상이 지속되기 때문이다. 2008년 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 개정을 통해 남성의 가족생활 지원에 대한 법적·제도적 기반이 조성되고, 건강가정기본계획에 남성의 가족생활 참여 지원을 주된 과제로 명시하고 있으나, 양육 책임의 성별 격차 문제는 여전히 해소되지 않고 있다. 2009년 통계청 생활시간 조사 분석 결과에 의하면, 기혼 남성의 가족 돌봄 시간은 하루 평균 14분으로 여성의 55분에 비해 매우 저조한 수준이다(문은영·서영주·최나리, 2011: 22-24). 더욱이 맞벌이 남성의 가족생활 참여 시간이 홀벌이 남성에 비해 짧게 나타나, 맞벌이 여성의 일·가정 양립 갈등이 심각할 것으로 우려된다. 또한 서울시 기혼 남성을 대상으로 한 최근 조사에서는 육아 활동에서 '놀아주기'를 제외한 대부분을 '아내가 담당한다'고 응답하여 실질적인 양육을 여성이 떠안고 있음을 확인시켜 준 바 있다(문은영·서영주·최나리, 2011: 58). 게다가 대표적인 일·가정 양립지원인 휴직제도의 경우 2011년 출산휴가자 대비 육아휴직자 비율이 64.6%로 증가하였으나, 이들 중 남성의 비율은 2.4%(1,402명)에 불과한 실정이다(고용보험 DB 자료 ; 도남희, 2013: 23 재인용).

따라서 일·가정 양립지원은 남성을 주된 대상으로 삼아 양성평등적 돌봄 문화의 실현에 보다 주력할 필요가 있다. 이러한 노력은 저출산 대응과 여성의 노

동권 보장 뿐만 아니라, 남성의 입장에서 자녀 돌봄을 통해 그동안 간과되었던 부모권을 회복하려는 욕구에도 부합한다. 남성의 부모권 보장 즉 생계부양자로서 역할 수행을 위한 사회적 성공과 성취 지향적 가치관에서 아버지 역할과 가정생활을 중시하는 가치관으로의 변화에 대한 대응이라고 할 수 있다. 게다가 많은 선행연구들은 아버지의 양육 참여는 아동 발달과 가족생활 측면에서 긍정적인 효과를 지닌다고 강조해왔다(관계부처 합동, 2011: 44). 이처럼 남성의 자녀 양육은 양성 평등적 돌봄을 통한 저출산 극복은 물론 아동의 건전한 성장 및 발달, 부부 관계의 만족도 증진 그리고 남성의 삶의 질 향상 차원에서 주목할 필요가 있다.

이에 따라 본 연구는 영유아를 둔 남성의 아버지 역할 인식과 양육 실태를 파악하여 남성의 일·가정 양립 갈등의 특수성을 규명하고, 남성 대상 양육지원 제도 및 사업 현황과 수요를 분석하여 남성의 특성에 부합하는 자녀양육 지원 방안을 제시하고자 한다.

2. 연구 내용

본 연구의 주요 연구 내용은 다음과 같다.

첫째, 현행 남성 양육지원 관련 법규와 기본 계획을 검토하여 남성 대상 양육지원 정책의 기본 방향을 파악한다.

둘째, 외국의 남성 대상 양육지원 제도 동향과 관련 사업 및 프로그램 운영 현황을 조사하여 시사점을 도출한다.

셋째, 정부의 남성 대상 양육지원 사업 및 프로그램 운영 현황 및 개선 요구를 파악한다. 즉 여성가족부 등의 관련 사업 추진 경과 및 실적을 검토하고, 건강가정지원센터 등 주요 서비스 기관의 운영 현황 및 개선 요구를 규명한다.

넷째, 기업의 가족친화제도 운영 실적을 파악하고, 남성의 이용 실태 및 만족도 그리고 요구를 규명한다.

다섯째, 영유아를 둔 남성의 아버지 역할 및 수행에 관한 인식과 양육 실태를 파악하고, 관련 변인들을 분석하여 남성의 일·가정 양립 갈등의 특수성을 규명한다.

여섯째, 남성 대상 양육지원의 기본 방향을 수립하고, 제도적 보완 사항과 기

존 사업의 내실화 방안을 제시한다.

3. 연구 방법

주요 연구 방법은 문헌연구, 남성과 서비스 기관 대상 설문조사, 주요 대상별 심층면담 등이다.

가. 문헌연구

남성의 돌봄 참여와 저출산간의 관계, 그리고 남성의 양육 실태와 관련 제도 이용 현황 등에 관한 선행연구를 검토하였다.

또한 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」, 「가족친화사회환경조성촉진을 위한 법률」 등 일·가정 양립과 남성의 양육참여에 관련 규정과, ‘제1, 2차 건강가정기본계획(2011-2015)’, ‘제1, 2차 저출산·고령사회 기본계획(2011-2015)’의 남성 양육지원 관련 내용을 살펴보고, 해당 제도 및 사업별 운영 현황을 조사하였다.

나. 설문조사

설문조사는 1) 영유아를 둔 아버지와, 2) 건강가정지원센터와 보육정보센터의 운영자와 실무진을 대상으로 실시하였다.

1) 영유아를 둔 아버지 대상

남성 대상 설문조사는 아버지 양육 실태와 요구를 파악하기 위해 전국 지역의 영유아를 둔 아버지 총 1,083명을 대상으로 2013년 7월 22일부터 8월 21일까지 약 한 달간 온라인 방식으로 이루어졌다. 조사 대상자의 일반적 특징과 설문조사 내용은 다음과 같다.

가) 조사 대상 및 일반적 특징

조사 대상의 선정은 일반화가 가능하도록 지역규모(대도시, 중소도시, 읍면지역)를 고려하여 영유아 수 대비 비례할당 방식을 취하였다. 또한 일·가정 양립 실태에 주목하기 위해 조사 대상자 중 맞벌이 가구를 약 50% 수준으로 과대 표

집하였으며, 조사업체의 온라인 폴을 활용하여 조사 대상을 선정함에 따라 사무종사자가 과대 표집된 경향이 있다.

조사 대상자의 일반적 특징을 살펴보면, 우선 연령은 30대가 79.1%로 가장 많고, 평균 연령은 약 37세였으며, 학력은 4년제 대학 졸업자가 60.6%로 가장 많고, 도시 지역의 거주자가 전체의 85.2%를 차지하며, 경기와 서울 지역에 거주하는 비율이 각각 25.6%와 17.5%로 높게 나타났다. 또한 응답자의 직업은 사무종사자가 59.5%로 가장 많고, 기술공 및 준전문가 9.9%, 전문가 9.8% 순이었다. 월평균 가구소득은 200만원 초과 300만원 이하가 35.1%, 300만원 초과 400만원 이하가 27.1%를 차지하며 평균 약 378만원이고, 총 자녀수는 평균 1.6명, 응답 기준 막내 자녀의 연령은 평균 1.7세이다.

〈표 1-3-1〉 아버지 응답자의 일반적 특성-개인적 배경

		단위: %(명)	
구분	사례수	구분	사례수
연령		직업	
20대	1.5(16)	관리자	1.2(13)
30대	79.1(857)	전문가	9.8(106)
40대 이상	19.4(210)	기술공 및 준전문가	9.9(107)
평균(세)	36.9	사무종사자	59.6(646)
최종 학력		서비스종사자	7.3(79)
고등학교 졸업	6.4(69)	판매종사자	2.3(25)
전문대 졸업	17.3(187)	농업,임업,어업,숙련종사자	0.4(4)
4년제 대학 졸업	60.6(656)	기능원, 관련기능자	3.0(3.2)
대학원 졸업	15.8(171)	장치,기계조작,조립종사자	1.8(20)
거주지역		단순노무 종사자	1.4(15)
서울	17.5(189)	기타	3.3(36)
부산	6.7(73)	월평균 가구소득	
대구	5.2(56)	200만원 이하	12.0(130)
인천	5.8(63)	200만원 초과 300만원 이하	35.1(380)
광주	4.1(44)	300만원 초과 400만원 이하	27.1(293)
대전	4.3(47)	400만원 초과 500만원 이하	15.8(171)
울산	1.6(17)	500만원 초과	10.1(109)
경기	25.6(277)	평균(만원)	377.8
강원	0.9(10)	총 자녀수	
충북	3.4(37)	1명	44.0(473)
충남	3.7(40)	2명	48.3(523)
전북	4.5(49)	3명	7.6(82)
전남	3.4(37)	4명	0.5(5)

(표 I-3-1 계속)

구분	사례수	구분	사례수
경북	6.5(70)	평균(명)	1.6
경남	6.6(72)	막내자녀 연령	
제주	0.2(2)	1세	43.7(473)
거주지역 규모		2세	48.3(523)
대도시	45.2(489)	3세	7.6(82)
중소도시	40.0(433)	4세	0.5(5)
읍면지역	14.9(161)	평균(세)	1.7
배우자 취업 여부			
취업 중	46.4(502)		
미취업(휴직 포함)	53.6(581)		
계		100.0(1,083)	

한편 조사 응답자의 직장관련 배경을 살펴보면, 우선 작업장 규모는 500인 이상이 24.8%로 가장 많았고, 30~99인 17.8%, 100~299인 16.7% 순이었다. 업종은 사업·개인·공공서비스 등이 25.7%, 광공업(제조업)이 21%로 높은 비율을 차지하였다. 또한 근무 중인 직장의 가족친화인증기업 여부를 알고 있는 응답자의 비율은 44.8%였고, 인증기업에 속한 응답자의 비율은 9%이다.

<표 I-3-2> 아버지 응답자의 일반적 특성-직장 배경

구분	사례수	구분	사례수
작업장 규모		업종	
5인 미만	9.5(103)	광공업(제조업)	21.0(227)
5~9인	6.2(67)	건설업	10.2(111)
10~29인	15.3(166)	도소매·숙박업	5.5(60)
30~99인	17.8(193)	전기·운수·통신·금융	17.8(193)
100~299인	16.7(181)	사업·개인·공공서비스 등	25.7(278)
300~499인	7.9(86)	해당사항 없음	19.8(214)
500인 이상	24.8(269)		
해당사항 없음	1.7(18)		
가족친화인증기업 여부			
인증기업	9.0(97)		
비인증기업	35.8(388)		
모름	35.6(386)		
해당사항 없음	19.6(212)		
계(수)		100.0(1,083)	

단위: %(명)

나) 조사 내용

설문조사 내용은 1) 아버지 역할 인식 및 태도 2) 양육 실태 및 애로사항 3) 남성 대상 양육지원 제도 및 프로그램 이용 실태 및 요구 등이다.

〈표 1-3-3〉 설문조사 내용-아버지 대상

조사 영역	조사 항목
일반적 특징	<본인> - 직장 변인: 업종, 작업장 규모, 근로시간, 야근/회식 횟수 등 - 개인 변인: 연령, 교육 수준, 월 근로소득, 거주 지역규모 등
	<배우자> - 취업 여부, 고용 형태, 근로시간, 월 근로소득 등
	<자녀> - 총 자녀수, 기관/개인양육지원서비스 이용 여부
아버지 역할 인식 및 태도	- 부모 효능감(아버지 역할 인식) - 아버지 양육 참여 효과 인식 - 성역할 태도 - 부정 인식/요구
양육 실태 및 애로사항	- 자녀 양육 참여 정도 평가(전반) - 일상적 돌봄 정도(하루 기준)/자녀 돌봄 시간(평일/주말 기준) - 아내와의 육아활동 분담 정도 - 직장 환경(직장 근로자만 응답) 가족친화 인식 정도 - 자녀 양육 시 방해 요인 - 일·가정 양립 갈등 수준
남성 대상 양육지원 제도 및 프로그램 이용 실태 및 요구	- 남성 양육 참여에 효과적인 제도 및 프로그램/이용 경험 여부/이용 시 만족도 - 남성 대상 양육지원 제도 및 프로그램 이용 의향/희망 참여 수준 - 아버지 교육/체험 프로그램 희망 이용 장소

2) 서비스 기관 운영자/실무진 대상

서비스 기관에 대한 설문조사는 남성 대상 양육지원 사업 및 프로그램 운영 현황을 파악하기 위해 중앙 기관을 제외한 전국 지역의 건강가정지원센터와 보육정보센터 총 158개 기관을 대상으로 2013년 8월 20일부터 8월 30일까지 약 10일간 온라인 방식으로 이루어졌다. 조사 대상자의 일반적 특징과 설문조사 내용은 다음과 같다.

가) 조사 대상 및 일반적 특징

조사 대상은 전국 지역의 건강가정지원센터의 경우는 남성 돌봄 지원 사업 담당자, 보육정보센터의 경우는 센터장이다.

우선 응답 기관의 특성을 살펴보면, 건강가정지원센터는 총 108개가 응답하여 전체 응답 기관의 68.4%, 보육정보센터는 총 50개소가 응답하여 전체 응답자의 31.6%를 차지한다. 각 기관별 소재지는 다음 <표 I-3-4>와 같다.

<표 I-3-4> 응답 기관의 일반적 특징

단위: %(명)

구분	사례수	
	건강가정지원센터	보육정보센터
지역 단위		
광역(시도)	2.8(3)	32.0(16)
지방(자치구)	97.2(105)	68.0(34)
기관 소재지		
서울	16.7(18)	3 8.0(19)
부산	7.4(8)	2.0(1)
대구	4.6(5)	2.0(1)
인천	5.6(6)	6.0(3)
광주	3.7(4)	0.0(0)
대전	0.9(1)	2.0(1)
울산	0.9(1)	4.0(2)
경기	20.4(22)	22.2(11)
강원	5.6(6)	4.0(2)
충북	3.7(4)	2.0(1)
충남	6.5(7)	4.0(2)
전북	4.6(5)	2.0(1)
전남	4.6(5)	2.0(1)
경북	7.4(8)	2.0(1)
경남	4.6(5)	6.0(3)
제주	1.9(2)	2.0(1)
세종	0.9(1)	0.0(0)
계	100.0(108)	100.0(50)

다음으로 각 기관별 응답자의 특성을 살펴보면, 연령은 건강가정지원센터의 경우 20대가 50%를 차지하였고, 보육정보센터는 40대가 52%로 가장 높은 비율을 나타낸다. 학력은 양 기관 모두 대졸 이상이며, 현 기관의 재직 기간은 건강가정지원센터는 2년 이하 비율이 46.3%인 반면, 보육정보센터는 3년 초과 비율

이 58%로 높게 나타났는데, 이는 응답자의 고용상 지위에 따른 차이로 보인다. 또한 전공은 건강가정지원센터 실무진은 사회복지학(52.8%), 보육정보센터장은 유아교육학(62%) 전공자의 비율이 가장 높다.

〈표 1-3-5〉 서비스 기관 응답자의 일반적 특징-응답자 특성

단위: %(명)

구분	사례수	
	건강가정지원센터	보육정보센터
연령		
20대	50.0(54)	2.0(1)
30대	33.3(36)	26.0(13)
40대	13.0(14)	52.0(26)
50세 이상	3.7(4)	20.0(10)
성별		
남자	9.3(10)	4.0(2)
여자	90.7(98)	96.0(48)
최종학력		
대졸 이하	59.3(64)	18.0(9)
대학원 이상	40.7(44)	82.0(41)
현 기관 재직 기간		
1년 이하	22.2(24)	18.0(9)
1년 초과 2년 이하	24.1(26)	12.0(6)
2년 초과 3년 이하	18.5(20)	12.0(6)
3년 초과 4년 이하	11.1(12)	20.0(10)
4년 초과 6년 이하	13.0(14)	18.0(9)
6년 초과	11.1(12)	20.0(10)
해당 업무 담당 기간		
1년 이하	29.6(32)	6.0(3)
1년 초과 3년 이하	35.2(38)	6.0(3)
3년 초과 5년 이하	19.4(21)	20.0(10)
5년 초과 10년 이하	14.8(16)	28.0(14)
10년 초과	0.9(1)	40.0(20)
전공		
아동가족학	33.3(36)	28.0(14)
유아교육학	2.8(3)	62.0(31)
사회복지학	52.8(57)	4.0(2)
교육학	3.7(4)	0.0(0)
기타	7.4(8)	6.0(3)
계	100.0(108)	100.0(50)

나) 조사 내용

설문조사 내용은 1) 남성 양육지원 사업 및 프로그램 운영 현황 2) 남성 양육지원 사업 및 프로그램 운영 시 애로사항 및 개선 과제 등이다.

<표 1-3-6> 설문조사 내용-기관 대상

조사 영역	조사 항목
일반적 특징	- 기관 소재지 - 현 재직 기간, 해당 업무 담당 기간, 전공, 최종 학력, 성별, 연령
남성 대상 양육지원 사업 및 프로그램 운영 현황	- 아버지 교육 실시 현황 - 아버지 참여 (놀이)체험 프로그램 실시 현황 - 기타 프로그램 실시 여부 및 세부 내용 - 아버지 대상 프로그램 실시 필요성 여부/해당 프로그램 - 건강가정지원센터 프로그램 만족도/이유
남성 대상 양육지원 사업 운영 시 애로사항 및 개선 과제	- 아버지 교육/아버지 참여 (놀이)체험 프로그램 운영 시 애로사항 - 아버지 교육/아버지 참여 (놀이)체험 프로그램의 개선 과제
수요	- 아버지 교육/아버지 참여 (놀이)체험 프로그램의 효과적인 기관/선정 이유 - 아버지 교육/아버지 참여 (놀이)체험 프로그램의 효과적인 대상 자녀 연령

다. 심층면담

심층면담은 영유아를 둔 아버지들의 양육 실태와 일·가정 양립 갈등 양상과 여성가족부 등 정부와 기업에서 추진 중인 남성 대상 양육지원 제도와 사업 및 프로그램의 운영 현황과 개선점을 파악하기 위해 실시하였다.

면담 실시 일정과 조사 내용, 그리고 면담 대상자 및 일반적 특징을 살펴보면 다음과 같다.

1) 면담 실시 일정 및 내용

심층면담은 1) 영유아를 둔 아버지 2) 기업의 가족친화제도 담당자 3) 남성 대상 양육지원 관련 서비스 기관인 건강가정지원센터 남성 돌봄 확대 사업 담당자와 지역내 영유아 대상 육아지원사업 기관인 보육정보센터(육아지원종합센

터)의 기관장을 대상으로 총 11차에 걸쳐 실시하였다.

심층면담 대상 선정은 영유아를 둔 아버지의 경우는 모범 사례로서 육아휴직 유경험자와 공동육아 중인 아버지를 포함하였다. 기업 실무진의 경우는 가족친화인증기업 중 모범 사례, 그리고 건강가정지원센터의 경우는(이하 센터 실무진)의 경우는 2012년 기준 관련 사업 실적이 두드러진 센터 중 지역 유형(도시형, 도농복합형, 농촌형)을 고려하여 선정하였고, 보육정보센터의 경우는 높은 지리적 접근성을 보이는 서울 강남구 센터(영유아프라자)를 선정하였다.

조사 내용은 영유아를 둔 아버지의 경우 1) 적극적인 양육 참여 계기 2) 아버지 역할과 양육 참여 필요성 인식 3) 양육 실태 및 애로사항 4) 제도 및 관련 사업 이용 현황 및 수요 등이다.

〈표 1-3-7〉 심층면담 실시 일정 및 내용-아버지 대상

횟수	시기	대상	방식	조사 내용
1차	4.2(화)	육아휴직 유경험자	개별	<ul style="list-style-type: none"> • 육아휴직 동기 • 아버지 역할과 남성 양육 참여 필요성 인식 • 양육 실태 및 애로사항
2차				<ul style="list-style-type: none"> • 기업의 가족친화제도 운영 실태/직장내 남성 참여 정도와 수요 • 남성 양육 참여 강화 방안, 지원 요구 등
3차	6.13(목)	부모협동 어린이집 이용 부모	집단 (4인)	<ul style="list-style-type: none"> • 공동육아 참여에 따른 아버지 역할 인식과 효능감 변화 • 아버지 양육 효과 및 만족도 • 남성 양육 참여 강화 방안, 지원 요구 등
4차	7.8(월)	육아휴직 유경험자	개별	<ul style="list-style-type: none"> • 육아휴직 동기 • 아버지 역할과 남성 양육의 필요성 인식 • 양육 실태 및 애로사항 • 남성 양육 참여 강화 방안, 지원 요구 등

다음으로 기업과 서비스 기관(건강가정지원센터, 보육정보센터)의 실무진에게는 1) 사업 추진 배경 및 경과 2) 사업 운영 현황과 효과성 인식 3) 수요자 만족도 및 개선 요구 4) 향후 사업 방향 및 내실화 방안 등을 질문하였다.

〈표 1-3-8〉 심층면담 실시 일정 및 내용-기업 실무진 대상

회차	시기	대상	방식	내용
1차	5.3(금)	민간기업 (서울시) 실무진	개별	<ul style="list-style-type: none"> · 남성 돌봄 참여 확대 사업 추진 경과 및 방향, 강조점 · 직원 수요 및 만족도 인식 · 향후 사업 방향과 개선 방안, 지원 요구 등
2차	6.17(월)	공기업 (서울시) 실무진	집단 (3인)	

〈표 1-3-9〉 심층면담 실시 일정 및 내용-서비스 기관 운영자/실무진 대상

회차	시기	대상	방식	내용
1차	6.4(화)	S시 K구 건강가정 지원센터 실무진	개별	<ul style="list-style-type: none"> · 지방 센터 남성 돌봄 확대 사업 추진 경과 및 방향 · 사업 운영 현황 및 애로사항 · 지역내 수요자 만족도 및 수요 · 향후 사업 계획 개선 요구 등
2차	6.5(수)	S시 건강가정 지원센터 실무진	개별	<ul style="list-style-type: none"> · 광역 센터 남성 돌봄참여 확대 관련 사업 추진 경과 및 방향 · 사업 운영 및 추진 체계/주요 효과 · 향후 사업 방향 및 개선 요구 등
3차	7.11(목)	경기도 A시 건강가정 지원센터	개별	<ul style="list-style-type: none"> · 지방 센터 남성 돌봄 참여 확대 관련 사업 추진 경과 및 방향 · 사업 운영 현황 및 주요 효과 · 사업 만족도 인식 및 개선 요구
4차	7.16(화)	충청남도 C시 건강가정 지원센터	개별	
5차	10.23(수)	S시 K구 보육정보 센터 실무진	집단 (3인)	<ul style="list-style-type: none"> · 남성 대상 양육지원 사업 및 프로그램 운영 추진 경과 및 방향 · 사업 운영 현황 및 주요 효과 · 사업 만족도 인식 · 개선 방안 및 지원 요구

2) 면담 대상자 일반적 특성

가) 영유아를 둔 아버지

면담 대상 아버지들의 학력은 전원 대졸 이상이고, 연령은 32세에서 42세이며, 자녀 연령은 적게는 11개월에서 많게는 7세(둘째아 기준 영유아)로 다양하다. 또한 11개월 아동을 제외한 모든 자녀들이 기관(어린이집)을 이용 중이다.

〈표 1-3-10〉 심층면담 대상자 일반적 특성 1-아버지

번호	연령 (만)	최종 학력	모 취업 여부	육아휴직 여부(기간)	자녀 연령 (만)	월 가구소득	본인 직업
1	36세	4년제 대학졸	취업	있음 (3개월)	33개월	301만원 이상	제조업 정규직
2	32세	4년제 대학졸	취업	있음 (1년)	11개월	401만원 이상	의료업 비정규직
3	42세	대학원 이상	취업	없음	7/5세	401만원 이상	연구/교육 비정규직
4	38세	대학원 이상	취업	없음	6세 /30개월	301만원 이상	연구/교육 비정규직
5	38세	대학원 이상	취업	없음	7/5세	401만원 이상	제조업 정규직
6	36세	4년제 대학졸	취업	없음	2/4세	401만원 이상	제조업 정규직
7	44세	4년제 대학졸	취업	있음 (1년)	65 /41개월	401만원 이상	교육 정규직

나) 기업의 남성 양육지원 관련 사업 실무진

기업의 가족친화제도 담당 실무진의 연령은 20대에서 40대로 다양하며, 학력은 모두 대졸 이상이고, 업무 기간은 적게는 1개월, 많게는 13년으로 나타난다.

〈표 1-3-11〉 심층면담 대상자 일반적 특성 2-기업 실무진

번호	소재지	성별	연령(만)	최종 학력	업무 기간
1	S시 M구	남	36세	대졸	1개월
2	S시 K구	남	46세	대졸	13년
3	S시 K구	남	40세	대졸	10년
4	S시 K구	여	29세	대졸	1년

다) 건강가정지원센터 실무진/보육정보센터 운영자

건강가정지원센터의 남성 돌봄 확대 사업 담당 실무진의 학력은 대졸 이상이고, 가족상담 및 사회복지학을 전공하였으며, 해당 업무 담당 기간은 약 1년에서 약 7년에 달한다.

보육정보센터의 남성 대상 양육지원 사업 및 프로그램 담당 실무진은 모두 아동학 전공자로서, 해당 업무 담당 기간은 약 1년에서 7년이다.

〈표 1-3-12〉 심층면담 대상자 일반적 특성 3-기관 실무진/운영자

번호	기관 종류	소재지	성별	연령(만)	최종 학력	전공	업무 기간
1	건강가정지원센터	S시	여	40세	대학원졸	가족상담	4년
2	건강가정지원센터	S시 K구	여	31세	대졸	사회복지학	1년1개월
3	건강가정지원센터	K도 A시	여	32세	대졸	사회복지	4년
4	건강가정지원센터	C도 C시	여	36세	대학원졸	사회복지	7년
5	보육정보센터	S시 K구	여	34세	대학원졸	아동학	7년2개월
6	보육정보센터	S시 K구	여	29세	대학원졸	아동학	1년
7	보육정보센터	S시 K구	여	31세	대졸	아동학	1년2개월

라. 간담회와 자문회의

남성 대상 양육지원 관련 학계 전문가, 건강가정지원센터 등 서비스 기관과 기업의 관련 사업 담당자, 그리고 정부 부처 및 산하 기관의 담당자를 대상으로 간담회와 자문회의를 실시하여 사업 추진 시 애로사항을 파악하고 개선 방안에 관한 의견을 수렴하였다.

II. 연구의 배경

이 장에서는 먼저 특히 출산율 제고 차원에서 일·가정 양립지원과 남성의 양육 참여 간의 관계를 다루고, 남성의 양육 참여에 관한 선행연구 전반을 검토하여 남성 대상 양육지원에서 새롭게 주목해야 할 지점들을 파악하였다.

1. 일·가정 양립지원과 남성의 양육 참여

기혼 여성의 노동시장 참여 증대로 2인 생계부양자 가족이 보편화됨에 따라 일·가정 양립지원은 저출산 대응의 핵심 과제로 인식된다. 일·가정 양립지원에 대한 정책적 관심은 여성고용의 증가 등 노동시장의 변화와 출산율 하락 등 사회적 위기에 따른 것이다.¹⁾ 보다 구체적으로 OECD의 일·가정 양립지원정책은 개인과 사회적 차원의 두 가지 목표를 포함한다고 지적된다(홍승아·류연규·김영미·최숙희·김현숙·송다영, 2008: 24). 즉 하나는 사회 성원들이 노동시장에 충분히 참여할 수 있게 됨으로써 수입을 창출하게 하는 것이고, 다른 하나는 일하는 부모들이 자녀를 잘 양육할 수 있도록 지원하는 것이다.

이처럼 일·가정 양립지원은 일과 가족생활의 균형을 촉진할 뿐만 아니라 양성평등적 고용 기회를 확대하는 모든 가족친화정책을 칭한다. 가족친화정책은 양육관련 자원(돌봄서비스, 돌봄 시간)을 지원하여 부모들이 일과 자녀 양육을 자유롭게 선택하도록 지원하는 것을 핵심적인 목표로 삼고 있다. 이를 위해서는 그 주체로서 국가 이외에도 기업의 역할이 중시되고, 노동시장 환경이 주된 변수로 작용한다. 단적으로 말해 가족내 돌봄 시간을 확보하기 위해서는 직장내 노동시간의 일정 부분을 가족 부문으로 이전해야 하기 때문이다. 이와 관련하여 고르딕과 메이어(Gornick & Mayers)는 보편적 돌봄 실현의 주된 전제는 부모가 노동시간을 줄일 수 있도록 선택권을 보장하는 것이라고 주장한다(윤홍식, 2006: 227 재인용). 따라서 남녀가 평등하게 돌봄 노동에 참여하는 것은 노동시장의 변화 없이는 실현되기 어렵다.

1) OECD 국가들의 평균 합계출산율은 1970년대 2.70명에서 2005년 1.63명으로 감소하였다(OECD 2007: 16 ; 홍승아·류연규·김영미·최숙희·김현숙·송다영, 2008: 21 재인용).

그런데 이 때 주목할 바는 자녀의 돌봄 시간을 위한 직장내 노동시간의 단축이 젠더 중립적이지 않다는 점이다. 유럽 국가들의 평균 노동시간 비교에 따르면, 남성은 여성보다 긴 유급 노동시간을 사용하나 무급 노동시간(가족내 노동시간)을 합하여 여성의 절대 노동시간이 남성보다 훨씬 긴 것으로 나타난다(홍승아 외, 2008: 30). 또한 미국의 인구조사 분석 결과에 의하면, 남편의 노동시간은 18세 이하 자녀가 있고 해당 자녀 수가 많을수록 증가하는 것으로 나타난다(제리 A. 제이콥스·캐슬린 거슨 Jerry A. Jacobs, Kathleen Gerson, 2010: 85). 뿐만 아니라 18세 이하 자녀를 둔 부부의 유급 노동시간 감소분은 일차적으로 어머니의 유급 노동시간 감소에 기인한 것으로 해석된다. 2000년 기준으로 18세 이하 자녀가 3명 이상인 아버지는 18세 이하 자녀가 없는 기혼 남성보다 주당 0.7시간을 더 일하는 반면, 18세 이하 자녀가 3명 이상 있는 어머니는 18세 이하 자녀가 없는 기혼 여성보다 주당 5.8시간을 적게 일하는 것으로 나타난다. 이러한 차이는 1970년 상황과 근본적으로 다르지 않으며, 자녀가 1명 또는 2명인 맞벌이 부모인 경우도 그 차이는 상대적으로 적으나 유사한 경향을 보인다고 분석된다.

이러한 성별 격차는 여성들이 여전히 주된 양육자임을 확인시켜 주는 것으로, 여성들의 일·가정 양립 갈등과 어려움은 여성들이 출산을 지연하거나 기피하는 결과를 야기한다. 그러므로 일·가정 양립지원을 통한 저출산 극복을 위해서는 남성의 양육 참여가 핵심적인 과제라고 할 수 있다. 다시 말해 남성의 경우는 과도한 유급 노동시간을 줄이고 무급 노동시간을 확보하도록 하고, 여성의 경우는 무급 노동시간을 남성과 분담하여 양육 부담을 완화할 필요가 있다.

실제로 남성의 양육 참여와 출산율간의 관계를 살펴보면, 합계출산율은 남성에게 대한 돌봄 지원이 상대적으로 미비한 국가들일수록 낮게 나타난다. 즉 남성 돌봄 노동 참여 지원정책의 수준²⁾과 전통적 주 생계부양자 모형의 강도에 따라 OECD 15개국을 5개 유형으로 구분하여 출산율과의 관계를 추정한 바에 의하면(윤홍식, 2006), 남성의 돌봄 노동 참여 지원 수준이 가장 높고 남성 1인 생계부양자 가족 모형 강도가 약한 군집 즉 스웨덴, 노르웨이, 덴마크의 합계출산율은 1.8로 가장 높은 수준을 보였다.

또 다른 연구에서 두 번째 자녀 출산의 주된 장애는 한 자녀 때의 육아 경험,

2) 부성휴가와 부모휴가를 각각 휴가 기간과 급여(소득대체율) 수준을 구분하여 5개의 변수 즉 ① 부성휴가 기간 ② 부성휴가의 소득대체율 ③ 부모휴가 기간 ④ 부모휴가의 소득대체율 ⑤ 아버지 할당제 여부로 구분함(윤홍식, 2006: 231).

특히 남성의 육아에 대한 비협조에 기인한다고 지적된다(야마구치 가즈오 山口一男, 2010: 62). 일본 패널조사 결과에 의하면,³⁾ 자녀 출산은 가정내 부부 역할의 분담 형태 즉 남편이 어느 정도 육아에 헌신했는가에 좌우되며, 둘째 자녀에 대한 출산이 이루어지지 않는 것은 남편의 비협력 때문이라고 주장한다. 다른 응답자 그룹에 비해 '남편의 육아 협력을 기대할 수 없다'는 응답 확률이 높은 그룹의 경우는 육아에 대해 부정적 경험 때문에 '자녀를 갖고 싶지 않다'고 하는 경우로 해석된다(야마구치 가즈오 山口一男, 2010: 82). 그러므로 이 연구는 남편의 가사·육아 분담 증가는 아내의 출산 의욕을 높여 간접적으로 출산율을 올릴 것으로 예측된다(야마구치 가즈오 山口一男, 2010: 106).

이들 논의에 의하면, 일·가정 양립지원은 저출산 대응의 핵심이나, 그 대상을 여성에 한정하지 않고 남성을 정책 대상으로 적극적으로 포괄할 경우에만 긍정적인 효과를 기대할 수 있다. 이와 더불어 노동 환경의 변화가 필수적인 전제 조건이므로 그 주체로서 국가 이외에도 기업 차원의 노력이 반드시 요구된다. 다시 말해 일·가정 양립지원은 남녀 모두의 노동권과 부모권을 실현하기 위한 정책으로, 여성에게는 노동권 보장 즉 자녀 양육으로 인해 경제활동이 중단되지 않도록 지원하며, 남성에게는 부모권 보장 즉 직장생활로 인해 자녀 양육에 어려움이 없도록 지원하는 것을 주된 내용으로 한다.

2. 선행연구 검토

남성의 양육 실태 및 지원 방안에 관한 연구는 1) 아버지 역할 수행과 인식, 2) 아버지 역할 수행이 아동 발달 등에 미치는 영향 및 관련 변인, 3) 배우자 출산휴가 등 남성 대상 양육지원 제도 이용 실태 및 효과, 4) 남성의 양육 참여 활성화 방안으로 구분할 수 있다. 각 부문별 주요 연구 결과를 살펴보면 다음과 같다.

가. 아버지 역할 수행과 인식에 관한 연구

남성의 부성 경험 및 인식에 관한 대표적인 연구로는 김혜영 외(2008)의 연구

3) 일본의 '소비생활에 관한 패널조사' 결과로서, 이 조사는 24~34세 여성을 대상으로 1993년에서 시작한 코호트 A 1,000 표본과 1997년에 조사가 시작된 코호트 B 201 표본에 의한다(야마구치 가즈오 山口一男, 2010: 79).

를 들 수 있다. 이 연구는 자녀를 양육하거나 양육 경험이 있는 유자녀 기혼 남성들을 대상으로 아버지됨에 대한 인식과 자신의 실제 역할 수행을 비교하고 노동 환경과 가치관이 남성의 아버지 역할 수행에 미치는 영향과 가족 요구와 노동시장 역할로 인한 아버지들의 일-가족 갈등 양상을 다루었다. 우선 남성들이 인식하는 부성은 울타리나 보호, 책임 등 이성적인 측면이 강조되며, 경제적 부양 능력과 정서적 친밀감을 지닌 아버지를 바람직한 부성으로 여기는 것으로 분석된다. 부성 실천 시 걸림돌로서 젊은 남성들은 경제적 불안정, 직장내 과도한 스트레스, 그리고 장시간 근로시간을, 중년층 남성은 전통적인 가부장적 의식을 지적하여 연령별 차이를 보이는 것으로 나타난다. 또한 기혼 남성의 돌봄 참여에 대한 책임 의식과 참여 정도는 미미한 수준으로 기혼 남성들이 아내와 동등한 책임감을 인식하는 부문은 자녀 양육에 대한 고민 71.8%, 놀아주기 60.6%, 동화책 읽어주기 50.4% 순이며, 주된 책임으로 인식하는 부문은 자녀 양육 비용 등 경제적 부담이 56.5%를 차지하는 것으로 드러난다. 또한 아버지의 자녀 돌봄 정도는 영유아기나 아동기 모두에서 아버지의 연령이 낮고 교육 수준과 월평균 가구소득이 높고 중소도시에 거주하는 집단에서 높은 것으로 조사되었다. 이에 따라 평일 장시간 노동 문화의 개선과 아버지의 여가 시간 활용을 위한 아버지 역할 수행 방법이나 정보를 제공하는 직장 프로그램을 강조하고 아버지의 정서적 지지 역할 수행을 위한 다양한 방법들을 제시하였다.

김지원·김낙홍(2011)은 영아기 자녀 양육을 위해 아버지의 역할 인식과 수행간의 간극을 해소해야 한다는 점에 주목하고, 영아기 자녀를 둔 아버지의 역할 인식과 실제 역할 수행간의 격차를 조사하여 이를 아버지의 제 변인에 따라 분석하였다. 그 결과 영아기 자녀를 둔 아버지는 기본적인 훈육 역할에 대한 역할 인식이 가장 높고, 정서적 안정감을 갖게 하는 역할의 수행 정도가 높은 것으로 드러났다. 또한 아버지 역할 수행 수준은 아버지의 학력이 높을수록 높고, 관리직, 전문직, 판매서비스직, 무직 및 기타, 사무직 순으로 나타났다.

남녀 모두의 가족권과 노동권의 조화로운 실현에 주목한 송혜림 외(2010)는 전국 973명의 아버지를 대상으로 자녀와 함께 하는 시간, 자녀와의 갈등 정도 및 내용, 아버지 역할 효능감과 만족도, 일·가정 양립 정도와 장애 요인, 희망 프로그램 등을 조사하였다. 이에 따르면, 아버지와 자녀가 함께 하는 시간은 평일 1시간 50분, 주말 6시간 5분이며, 자녀 연령별로는 평일과 주말 모두에서 영유아 자녀를 둔 아버지가 초·중등학생 자녀를 둔 아버지에 비해 긴 것으로 조

사되었다. 또한 영유아를 둔 부모의 아버지 역할 수행 점수와 만족도 그리고 부모 효능감은 초등학생이나 중·고등학생 자녀를 둔 아버지에 비해 높게 나타난다. 일·가정 갈등 인식에서는 일 때문에 가족과의 여가 시간이 부족하다고 인식하는 등 직장 생활이 주된 걸림돌이 되는 것으로 확인된다. 이외에도 가족친화 프로그램 참여에 대해서는 첫 자녀가 영유아기인 아버지들이 첫 자녀가 중·고생인 아버지에 비해 가족 단위 여가 프로그램에 대한 선호도가 높게 나타났다. 이들 연구 결과를 토대로 아버지 교육은 아버지 역할의 실천과 실행 차원에서 다양한 지식과 기술 그리고 정보를 제공하고, 활동과 경험담 나누기 등 세부적인 내용을 교류하는 것이 중요하다고 강조한다.

그 밖에도 6개월간 12명의 맞벌이 남성을 대상으로 심층면담을 실시하여, 육아기 맞벌이 남성의 경험을 규명하고, 이를 극복하기 위한 방안을 모색한 채화영(2012)의 연구를 들 수 있다. 여기서는 육아기 남성이 일·가정 양립의 어려움을 경험하는 주된 원인으로 두 영역의 양립을 위한 절대시간의 부족, 일·가정 양립을 위한 직장 기반의 미흡, 그리고 현대 사회에 적합한 남편상에 대한 학습 부족으로 분석하였다. 또한 육아기 남성의 일·가정 양립 경험이 여성과 상이하다는 점에 주목하여 남성은 가정생활에서 주도적 참여가 어려운 점이 주된 문제 상황으로 지적된다. 이에 따라 남성이 가족과 함께 하는 프로그램 확대, 지역사회 기반의 친밀성 증진을 위한 다양한 장의 마련 등을 제안하였다.

이들 연구에 의하면, 아버지 역할 인식과 수행 간에는 간극이 있으며, 이는 남성의 사회 인구학적 변인에 따라 다양한 양상을 보인다. 또한 일·가정 갈등 인식은 직장 변인이 보다 주요하며, 구체적인 양상은 남녀 간에 차이를 보인다. 따라서 남성의 양육 지원 방안을 모색하기 위해서는 남성의 자녀 양육 인식 및 수행에 영향을 미치는 개인 변인과 직장 변인을 동시에 고려하여 양육 실태를 규명하고, 남성의 일·가정 양립 갈등의 특수성에 주목할 필요가 있다.

나. 아버지의 양육참여 관련 요인 연구

유아기 자녀를 둔 아버지의 양육 참여에 대한 연구는 대개 양육 참여가 영향을 미치는 변인을 선정하여 관계성을 규명하거나, 양육 참여에 영향을 주는 변인을 선정하여 관계성을 규명하고 있다. 전자는 아버지의 양육 참여가 자녀의 제 발달과, 부부 관계에 영향을 미치는 것으로 나타나며, 후자는 아버지의 양육 참여에 영향을 주는 변인으로 사회 인구학적 변인(연령, 학력 등), 부모·부부 관

런 변인(부모 효능감, 결혼 만족도), 자녀 관련 변인(출생 순위 등), 직장 관련 변인 등을 제시된다. 비교적 최근의 관련 시도로는 권혜진(2010)과 남효정·이숙현(2011)의 연구를 들 수 있다.

권혜진(2012)는 아버지의 역할 만족도와 효능감에 영향을 미치는 변인으로 질적 측면과 양적 측면이 동시에 고려되어야 함을 강조하고 양육 참여 내용을 적극적으로 포괄하였다. 그 결과 아버지들이 놀이 활동과 일상적 돌봄을 많이 한 경우, 그리고 자녀와 함께 하는 시간이 많을 경우 아버지의 역할 만족도와 효능감과 자녀에 대한 친밀감이 더 높은 것으로 분석되었다. 그러나 자녀와의 친밀감은 부모의 역할 만족도와 역할 효능감을 매개 효과를 지녀 아버지가 자녀들과 주말에 함께 보내는 시간이 많고, 일상적 돌봄 활동을 많이 하는 경우에도 자녀와의 정서적 친밀감이 부족할 경우는 아버지의 역할 만족도와 역할 효능감에 긍정적인 영향을 주지 못하는 것으로 분석되었다.

남효정·이숙현(2011)의 연구에서는 아버지의 양육 참여 정도와 양육스트레스 간의 관계를 규명하였는데, 이를 위해 아버지의 사회인구학적 변인, 직무 환경(근무시간, 직무 융통성), 양육 참여 정도를 각각 살펴보았다. 그 결과 양육에 대한 직접 참여가 적고, 책임감을 적게 느낄수록 양육스트레스가 더 높은 것으로 나타났다. 또한 양육스트레스에 영향을 미치는 유의미한 변수로는 아버지의 직종, 직무 융통성, 책임감이며, 판매서비스직에 비해 관리직일 경우, 양육 참여에의 책임감이 적을수록, 직무 융통성이 낮을수록, 양육스트레스가 높다고 분석된다.

이들 연구에 의하면, 남성의 양육 실태 분석 시에 양육 시간 등 양적 측면 뿐만 아니라 양육 참여 내용을 동시에 다루어야 하며, 아버지의 일·가정 양립 갈등 양상을 규명하기 위해서는 아버지의 사회 인구학적 변인, 직무 환경, 그리고 양육 참여 정도를 동시에 고려해야 할 것으로 본다.

다. 남성의 양육지원 제도 이용 실태 및 효과 연구

남성 대상 양육지원 제도와 프로그램 이용 및 그 효과에 관한 연구로는 기업의 가족친화제도와 아버지 교육 프로그램에 관한 연구가 주를 이룬다.

우선 아버지 교육 프로그램 효과에 대해서는 유아기 자녀를 둔 저소득층 가정 아버지의 부모 역량 강화를 위한 아버지 교육 프로그램 효과를 연구한 권기남(2012)의 연구를 들 수 있다. 여기서는 오프라인 아버지 교육에 참여하기 어

려운 저소득층 아버지들에게 시간과 장소에 구애받지 않고 저렴한 비용으로 교육 기회를 제공할 수 있는 웹에 기반한 아버지 교육의 유용성에 주목하여 그 효과를 규명하였다. 이를 위해 서울 지역 7개소 어린이집에 재원 중인 만 3~5세 자녀를 둔 소득하위 60% 이하 가정의 아버지 총 100명을 대상으로 통제집단 전후 비교 방법을 사용하였다. 이 때 e-learning 아버지 교육 프로그램은 아버지 교육의 필요성, 적극적 아버지 발달 이해, 유아기 자녀의 발달 특성, 자존감 발달, 자녀와의 의사소통 방법, 자녀와의 놀이 상호작용, 문제행동 지도, 자녀의 성격 이해 내용으로 구성되었으며, 10회기에 걸친 교육 효과를 규명하였다. 그 결과 프로그램 실시 이후가 이전에 비해 양육 참여도와 양육 자신감이 높게 나타나고 아버지-자녀 관계가 긍정적으로 변화한다고 분석하고 해당 프로그램이 긍정적인 교육 효과를 지닌다고 주장하였다.

다음으로 기업의 가족친화정책에 대한 인식과 이용 실태에 관한 연구를 들 수 있다(이숙현·권영인, 2009). 이 연구는 23개 기업에서 일하는 237명의 아버지를 대상으로 가족친화적 기업 문화가 아버지들의 양육 참여에 미치는 직접적인 영향과 일·가정 양립 갈등을 매개로 하는 간접적인 영향을 검증하였다. 이 때 기업의 가족친화적 문화로는 아버지들이 인지하는 가족친화정책의 수, 가족친화적 조직 분위기, 그리고 아버지들의 주당 근무시간이 포함되었으며, 종속변인인 양육 참여는 직접 참여, 접근 가능한 참여, 그리고 책임 수행으로 나누어 살펴 보았다. 이에 따르면, 무급 휴가제도, 육아휴직제도, 자녀 성장 지원 제도의 인지도는 높으나 제도 이용율은 매우 저조하며, 가족친화적 분위기와 아버지들의 주당 근무시간은 아버지들의 일·가정 갈등에 유의한 영향을 미친다고 분석한다. 즉 아버지들이 근무하는 기업의 조직 분위기가 가족친화적이고 근무 시간이 짧을수록 일·가정 양립 갈등 수준이 낮다는 것이다. 또한 아버지들이 인지하는 기업의 가족친화정책이 많을수록, 그리고 아버지들의 주당 근무 시간이 짧을수록, 아버지의 양육 참여가 증가하는 경향을 보였다. 이외에도 일·가정 갈등은 가족친화적 분위기 및 아버지의 주당 근무시간과 양육 참여 정도에 부분적인 매개 효과를 지녀, 아버지들이 근무하는 기업의 조직 분위기가 가족친화적일수록 아버지들의 일·가정 갈등이 낮아지고, 일·가족 갈등이 낮을수록 양육 참여가 증가하는 것으로 분석된다. 이외에도 이 연구는 통제 변인으로 부인의 취업 여부를 주요 변인으로 고려해야 한다고 제안하였다.

원숙연·이동선(2012)은 일·가정 양립지원 정책이 노동시장 참여의 성별 격차

에 미치는 영향을 규명하였다. 여기서는 일·가정 양립지원 정책이 여성의 노동시장 참여를 촉진하여 성별 격차를 완화했는가에 주목하였다. 연구 결과에 의하면, 일·가정 양립지원 정책 중 노동시장 참여의 성별 격차를 완화하는 데 크게 작용한 바는 보육료 지원과 부모휴가이며, 여성만을 대상으로 하는 모성휴가는 성별 격차를 심화시키는 것으로 분석되었다. 이에 따라 이 연구는 일·가정 양립 지원이 여성만을 대상으로 할 경우 의도하지 않은 결과를 초래할 수 있으므로 남성을 보다 적극적으로 대상으로 편입할 필요가 있다고 강조한다.

또한 앞 절에서 잠시 다룬 바 있는 윤홍식(2006)의 연구에서는 남성 돌봄 노동 지원과 여성의 경제활동 참여와 출산율간의 관계에 주목하여 OECD 국가들을 유형화하고 이들 관계를 규명하였다. 구체적으로 남성의 돌봄 노동 참여 지원과 전통적 주 생계부양자 모형과 관련된 OECD 15개국의 정책 지표를 검토하고 OECD 국가들을 몇개의 군집으로 분류한 후, 출산율과 여성의 경제활동참가율을 비교하였다. 이 때 남성 돌봄 지원 정책 관련 변수는 부성휴가와 부모휴가이며, 각각 휴가 기간과 급여(소득대체율) 수준을 구분하여 1) 부성휴가 기간 2) 부성휴가 소득대체율 3) 부모휴가 기간 4) 부모휴가 소득대체율 5) 아버지 할당제 여부이다. 즉 남성 돌봄노동 지원 정책의 지원 수준과 전통적 주 생계부양자 모형을 그 강도를 통해 5개 유형으로 구분하여 다음의 결론을 도출하였다. 즉, 합계출산율과 여성의 노동시장 참가율 지표에서 남성의 돌봄 노동참여 지원 수준이 높고, 전통적 주 생계부양자 가구의 비율이 낮은 국가군 일수록 합계출산율과 여성의 경제활동참가율이 높은 것으로 나타난다. 그러나 한국의 남성에 대한 돌봄 노동 참여 지원 수준은 OECD 국가들 중 가장 낮은 수준을 보인다고 지적한다. 따라서 이 연구는 출산휴가를 부성휴가로 확장하여 출산 후 자녀 출산후 3주간 제공하고 100% 임금을 보존하며, 아버지 할당제 도입을 주장하였다. 또한 이들 제도의 도입을 위해서는 기존의 고용보험이 아닌 독립적인 새로운 보험체계가 필요하다고 강조한다.

이외에도 아버지의 남성 육아휴직 수용 태도에 미치는 영향을 규명하여 성공적인 제도 정착을 모색한 이영석·박은미·허창덕(2008)을 들 수 있다. 이 연구는 경상북도 기업체 근로자 415명을 대상으로 남성 육아휴직에 미치는 영향을 규명하였다. 이에 따르면, 남성 육아휴직제도 이용에 영향을 미치는 요인은 연령과 자녀수, 보육 등 개인 환경과 가족 환경이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 남성이 육아휴직제도를 이용하려는 태도는 연령이 높을수록 부정적이며, 학

력이 높을수록 남성이 육아 활동을 수용하려는 태도는 긍정적이고, 특히 맞벌이 남성과 공공기관에서 근무할 경우 남성이 양육에 참여하려는 경향이 있다고 분석하였다. 종합하면, 남성 육아휴직과 육아활동에 대한 태도에서 두 변수 모두에 영향을 미치는 독립변수는 개인 환경과 회사 환경이며, 육아휴직제도를 이용하는 태도는 가족 환경이, 아버지의 육아 활동에 대한 태도는 노동 환경이 보다 유의미한 영향을 미친다고 지적된다. 이를 토대로 남성 육아휴직제도의 성공적인 정착을 위해서는 개인적 차원에서는 전통적인 성 역할과 고정 관념에서 벗어나려는 노력이 필요하고, 기업 차원에서는 제도 정착을 위한 유인 체제가 요구된다고 주장한다.

한편 유계숙(2007)은 한국노동연구원의 '일과 가정 양립지원 제도 운영 실태 조사'의 1,084개 사업체 자료를 사용하여 기업의 일·가정 양립지원 제도 도입 및 활용의 결정 요인을 분석하였다. 그 결과 일·가정 양립지원과 모성보호 조치의 활용 정도를 결정하는 주요 요인은 사업체의 업종, 연간 매출액, 노조 유무, 기업 규모, 여성 근로자 비율 그리고 남녀 고용평등법 개정에 따른 제반 조치 추진 의향인 것으로 나타났다. 또한 여기서는 이러한 결과가 현재 가족친화적 고용정책 도입기에 있는 국내 기업이 제도적 관점에서 대기업이나 특정 업종을 중심으로 남녀 고용평등법을 준수하려는 수동적 측면과 노동조합이나 여성 근로자의 일·가정 양립에 대한 요구를 수렴하려는 적응적 측면이 혼재해 있음을 시사한다고 지적한다.

이들 연구에 의하면, 일·가정 양립지원 제도는 출산을 제고와 여성의 경제활동 참여에 긍정적인 효과를 지니나, 관련 제도가 여성을 주된 대상으로 삼을 경우는 전통적인 성역할을 고착화할 우려가 있으므로 주의를 요한다. 또한 남성 대상 양육지원 제도 이용은 기업 관련 변인이 주요하므로 해당 제도의 실효성을 높이기 위해서는 기업 특성별 접근이 요구된다.

라. 남성의 양육 참여 활성화 방안 연구

남성의 양육 참여 활성화에 관한 최근 연구로는 남성의 육아휴직 이용 실태와 개선에 주목한 홍승아·이인선(2012)의 연구를 들 수 있다. 이 연구는 OECD 국가들의 정책 동향과 우리나라 남성들의 육아휴직 사용에 관한 사례연구를 통해 남성의 육아휴직 개선 방안을 도출하였다. 여기서는 휴직 사용으로 가족생활에 긍정적인 변화가 있다고 평가하고, 휴직 시 주된 애로사항은 낮은 휴직급여

로 인한 경제적 어려움으로 나타난다. 이외에도 직장 환경으로는 대체인력 문제, 복직 시 근무 평정과 부서 배치에 대한 불안감, 휴직 중에는 육아정보 부족, 육아휴직 중 네트워크 부족 등이 휴직에 따른 어려움으로 지적된다. 이에 제도 개선 방안으로 육아휴직제도 내 남성할당제 도입, 배우자 출산휴가제도의 확대와 홍보 강화, 맞벌이 부부의 육아휴직 공동 사용 시 인센티브 제공, 휴가 사용의 유연성 확대를 통한 이용 편의성 강화, 부모의 경력 단절 예방을 위한 시간제 육아휴직, 육아휴직 제도내 쌍둥이 등 추가 지원, 공공 부문 남성 육아휴직의 민간 부문에의 확대, 육아휴직 이용과 업무 복귀에 관한 매뉴얼 제공 등을 제시하였다.

또한 서울시 남성의 가사 육아 참여 활성화 방안을 모색한 연구를 들 수 있다 (문은영·서영주·최나리, 2011). 서울시 남성 근로자 400명을 대상으로 한 조사결과에 의하면, 전체 응답자의 70% 이상, IT 업종 종사자의 80%가 정시에 퇴근하지 못한다고 응답하였으며, 직급별로는 팀장급이 74.4%로 다른 직급에 비해 높은 응답율을 보인 것으로 조사되었다. 또한 남성의 육아활동 내용은 '놀이주기'가 가장 많고, 이외 항목에서는 '아내가 담당한다는 응답이 절반을 넘는 것으로 나타났다. 또한 육아에 참여하지 못하는 주된 원인은 '시간이 부족해서'가 41.2%로 가장 높은 응답율을 보였고, 가족을 위한 주말 여가 프로그램이 31.5%로 가장 높은 수요를 나타냈다. 이를 토대로 이 연구는 일·가정 양립에 대한 근로자 만족도 조사지 개발, 업종별 우수 컨설팅 모델 개발 등 남성의 가족생활 참여 지원을 위한 기업 컨설팅 활성화, 일·가정 양립지원단(가칭) 설치, 대체인력 बैं크의 체계적 관리, 일·가족 우수기업 발굴을 위한 기업 공모 프로그램 운영 등을 제안하였다.

한편 송혜림(2012)은 남성의 일·가정 양립 실태와 요구를 파악하기 위해 울산 및 경남 지역 남성 직장인 중에서 영유아 및 초등 저학년 자녀를 둔 아버지 253명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 그 결과 육아휴직제도(3.43점), 부모 휴가제도(3.98점), 가족간호휴가제도(3.62점) 등 휴가제도는 5.0만점에 평균 3.68점으로 높은 수요를 보였다. 반면 유연근무제(2.96점), 시차출퇴근제(3.02점), 원격/재택근무제(2.78점), 일시적 업무전환제도(2.51점) 등 가족친화적 근무제도는 평균 2.82점으로 다른 제도들에 비해 낮은 수요를 나타냈다. 또한 일·가정 양립 실태 및 요구도는 연령, 학력, 가구소득 등 사회 인구학적 변인 보다 직업 유형, 평균 근무시간, 휴무 상태, 근무 융통성 등 직업 관련 변수의 영향력이 더 크고, 근무 융통성과 아내의 취업 여부가 영향을 미친다고 분석하였다.

그 밖에도 영유아기 자녀를 둔 아버지와 어머니가 인식한 아버지 역할과 역할 수행 시 어려움을 조사하여 바람직한 아버지 역할 수행을 위해 필요한 사회적 지원 방안을 제시한 김낙홍(2011)의 연구를 들 수 있다. 이 연구에서 유아교육 기관(22개소)에 다니는 0세~5세아를 둔 585명의 부모를 대상으로 조사한 결과에 의하면, 바람직한 아버지 역할은 놀이 대상자로서의 아버지, 상담자로서의 아버지, 정서 지원자로서의 아버지로 나타났다. 역할 수행 시 어려운 점은 직장에서의 과도한 업무량과 잦은 회식으로 인한 늦은 귀가로 조사되었다. 이에 따라 바람직한 아버지 역할 수행을 위한 정책 요구로는 아버지의 경우는 문화 및 놀이 공간 조성 등 문화적 환경 개선, 어머니의 경우는 가족 또는 아버지를 위한 교육 및 놀이 프로그램 보급 등 교육 환경의 개선이 지적된다.

이들 연구에 의하면, 남성 양육지원 제도 중 선호도가 높은 정책은 휴가·휴직 제도이며, 해당 제도의 이용과 요구도는 개인 변인보다는 직장 및 노동관련 변인이 보다 큰 영향을 미친다. 따라서 남성 대상 양육지원 제도의 개선 방안은 직종, 기업 규모 등 직장관련 제 특성별로 모색될 필요가 있다.

3. 남성 대상 양육지원 관련 규정 및 주요 정책

현행 남성 대상 양육지원의 근거 법률 내용과 주요 정책을 살펴보았다.

가. 남성 양육지원 관련 규정

남성 대상 양육지원 근거 법규로는 우선 양성평등적 돌봄을 위한 일·가정 양립지원과 이를 위한 가정친화적 사회환경의 조성관련 사업의 근거를 명시하고 있는 「저출산·고령사회기본법」과 「건강가정기본법」을 들 수 있다. 또한 일·가정 양립지원을 위한 보다 구체적인 제도 및 운영 사항은 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」과 이의 실천을 위한 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」에서 규정된다.

1) 저출산·고령사회기본법/건강가정기본법

「저출산·고령사회기본법」 제8조에서는 저출산 대응을 위해 국가 및 지방자

치단체가 양육 등을 위한 직장생활과 가정생활을 병행할 수 있도록 사회 환경을 조성하고 지원하도록 규정하고 있다.

또한 「건강가정기본법」은 건강가정기본계획에 양성 평등적 역할 분담과 가정친화적인 사회환경 조성 내용을 포함하고(제15조), 국가 및 지방자치단체가 직장과 가정의 양립을 지원하며, 양성이 평등한 육아휴직제를 확대·시행하고, 부모교육 사업의 근거를 명시하여 매년 시행토록 규정하고 있다(제32조).

<표 II-3-1> 남성 대상 양육지원 관련 법규: 저출산·고령사회기본법(제8조)

조항	해당 내용
제8조 (자녀의출산과 보육 등)	- 국가 및 지방자치단체는 자녀를 임신·출산·양육 및 교육하고자 하는 자가 직장생활과 가정생활을 병행할 수 있도록 사회환경을 조성·지원해야 함

자료: 법제처 <http://www.moleg.go.kr> (검색일 2013년 6월 17일)

<표 II-3-2> 남성 대상 양육지원 관련 법규: 건강가정기본법(제15조, 제21~22조, 제32조)

조항	해당 내용
제15조 (건강가정기 본계획의 수립)	- 여성가족부 장관은 관계중앙행정기관의 장과 협의하여 건강가정기본 계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립해야 함 - 기본계획에는 민주적인 가족관계와 양성평등적인 역할 분담, 가정친화적인 사회환경의 조성 내용이 포함되도록 함
제21조 (가정에 대한 지원)	- 국가 및 지방자치단체는 가정이 직장과 가정의 양립을 원활히 수행하도록 지원해야 함
제22조 (자녀양육지 원의 강화)	- 국가 및 지방자치단체는 자녀를 양육하는 가정에 대하여 자녀양육으로 인한 부담을 완화하고 아동의 행복 추구권을 보장하기 위하여 양성이 평등한 육아휴직제 등의 정책을 적극적으로 확대 시행해야 함
제32조 (건강가정교육)	- 국가 및 지방자치단체는 건강가정 교육을 실시해야 하며, 교육내용에 부모교육이 포함되어야 함

자료: 법제처 <http://www.moleg.go.kr> (검색일 2013년 6월 17일)

2) 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률

「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」은 근로자의 일과 가정 양립지원을 목적으로 하며, 근로자를 사용하는 모든 사업과 사업자에 적용된다. 이에 따라 일·가정 양립지원에 대한 국가와 지방자치단체 그리고 사업주의 책무를 규정하고, 고용노동부 장관이 일·가정 양립지원에 관한 정책을 수립·시행

해야 한다.

이와 더불어 고용노동부 장관이 일·가정 양립지원 분야에서 실적이 우수한 기업을 선정·지원하도록 하고(동법 시행규칙 제3조), 근로자 5인 이상 기업을 대상으로 일·가정 양립 실태조사를 매년 실시하되 근로자의 육아휴직과 배우자 출산휴가 등 육아휴직 직장복귀, 가족 돌봄 등 사업에서 일·가정 양립지원 제도 운영 실태에 관한 사항을 포함하도록 명시하고 있다(동법 시행규칙 제5조).

<표 11-3-3> 남성 대상 양육지원 관련 법규: 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률(제1조, 제4~6조)

조항	해당 내용
제1조 (목적)	- 이 법은 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지하는 것을 목적으로 함
제4조 (국가와 지방자치단체의 책무)	- 국가와 지방자치단체는 일·가정의 양립을 위한 근로자와 사업주의 노력을 지원하여야 하며 일·가정의 양립 지원에 필요한 재원을 조성하고 여건을 마련하기 위하여 노력하여야 함
제5조 (근로자 및 사업주의 책무)	- 사업주는 일·가정의 양립을 방해하는 사업장 내의 관행과 제도를 개선하고 일·가정의 양립을 지원할 수 있는 근무환경을 조성하기 위하여 노력하여야 함
제6조 (정책의 수립 등)	- 고용노동부장관은 남녀고용평등과 일·가정의 양립을 실현하기 위하여 남녀고용평등의 실현과 일·가정의 양립을 지원하기 위하여 필요한 사항의 정책을 수립·시행하여야 함
제6조의3 (실태조사)	- 고용노동부장관은 사업 또는 사업장의 일·가정의 양립 실태를 파악하기 위하여 정기적으로 조사를 실시하여야 함

자료: 법제처 <http://www.moleg.go.kr> (검색일 2013년 6월 17일)

2001년 동법 개정을 통해 육아휴직이 의무화되고, 2007년 개정에 따라 육아휴직 분할 사용, 배우자 출산휴가의 법적 근거가 마련되었다. 휴직 등에 관한 현행 규정을 자세히 살펴보면, 우선 배우자 출산휴가의 경우는 2012년 2월 개정을 통해 2013년(2월 2일)부터 사업주가 5일 범위 내에서 실시하되 최초 3일은 유급으로 하고, 만 6세 이하 초등학교 취학 전 자녀 양육을 위해 1년 이내의 육아휴직을 허용하도록 규정하고 있다. 또한 육아휴직 신청 자격을 갖춘 자에게는 주당 15시간 이상, 30시간 이내의 근로시간 단축을 1년 이내에 허용하고, 자녀의 질병 등에 따라 연간 최장 90일의 휴직 사용 근거도 마련되어 있다. 그 밖에도 사업주에게 초등학교 취학 전까지 자녀를 양육하는 근로자의 노동시간 단축이 가능하도록 하고, 국가가 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 허용한 사업주

에게 고용 유지비용의 일부를 지원하며(동법 제20조), 휴직과 육아기 근로시간 단축 이후에는 같은 업무에 복귀하도록 하고, 해당 기간은 근속 연수에 포함토록 하여 불이익을 최소화하는 장치를 마련해 두고 있다.

그 밖에도 고용노동부 장관은 일·가정 양립 프로그램 도입 확산을 지원하기 위해 관련 전문 상담서비스와 정보 등을 사업주와 근로자에게 제공하여야 하고, 일·가정 양립에 관한 상담을 실시하는 민간단체를 지원할 수 있다.

<표 II-3-4> 남성 대상 양육지원 관련 법규: 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률(제18조의2~제22조의2)

조항	해당 내용
제18조의2 (배우자 출산휴가)	- 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3일은 유급으로 함
제19조 (육아휴직)	- 사업주는 근로자가 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 함 - 육아휴직 기간은 1년 이내로 하고, 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못함
제19조의2 (육아기 근로시간 단축)	- 업주는 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용해야 함 - 사업주가 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 됨 - 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 하고, 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 됨
제19조의5 (육아지원을 위한 그 밖의 조치)	- 사업주는 초등학교 취학 전까지의 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 1) 업무를 시작하고 마치는 시간 조정 2) 연장근로의 제한 3) 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정 4) 그 밖에 소속 근로자의 육아를 지원하기 위하여 필요한 조치를 하도록 노력하여야 함 - 고용노동부장관은 사업주가 위의 조치를 할 경우 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있음
제19조의6 (직장복귀를 위한 사업주의 지원)	- 사업주는 이 법에 따라 육아휴직 중인 근로자에 대한 직업능력 개발 및 향상을 위하여 노력하여야 하고 출산전후휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 마치고 복귀하는 근로자가 쉽게 직장생활에 적응할 수 있도록 지원하여야 함

(표 II-3-4 계속)

조항	해당 내용
제20조 (일·가정의 양립을 위한 지원)	<ul style="list-style-type: none"> - 국가는 사업주가 근로자에게 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우 그 근로자의 생계비용과 사업주의 고용유지비용의 일부를 지원할 수 있음 - 국가는 소속 근로자의 일·가정의 양립을 지원하기 위한 조치를 도입하는 사업주에게 세제 및 재정을 통한 지원을 할 수 있음
제22조의2 (근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)	<ul style="list-style-type: none"> - 사업주는 근로자가 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모(이하 "가족"이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 "가족돌봄휴직"이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 함 - 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있음. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 함 - 사업주는 소속 근로자가 건전하게 직장과 가정을 유지하는 데에 도움이 될 수 있도록 필요한 심리상담 서비스를 제공하도록 노력하여야 함 - 고용노동부장관은 사업주가 가족돌봄휴직 허용 시에 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있음
제22조의3 (일·가정 양립 지원 기반 조성)	<ul style="list-style-type: none"> - 고용노동부장관은 일·가정 양립프로그램의 도입·확산, 모성보호 조치의 원활한 운영 등을 지원하기 위하여 조사·연구 및 홍보 등의 사업을 하고, 전문적인 상담 서비스와 관련 정보 등을 사업주와 근로자에게 제공하여야 함
제23조 (상담지원)	<ul style="list-style-type: none"> - 고용노동부장관은 일·가정 양립 등에 관한 상담을 실시하는 민간단체에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있음

자료: 법제처 <http://www.moleg.go.kr> (검색일 2013년 6월 17일)

한편 휴직제도와 육아기 근로시간 단축제도의 내실화를 위해 사업주에 대한 벌칙 조항 두고 있다. 즉 해당 제도를 이용한 근로자에게 해고나 불이익 조치를 하였을 경우는 3년 이하 징역이나 2천만원 이하의 벌금, 휴직을 허용하지 않은 경우와 단축근무 이후 같은 업무에 복귀시키지 않은 경우는 500만원 이하의 벌금, 배우자 휴가 3일을 유급으로 하지 않은 경우 등은 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 명시하고 있다(동법 제37조제2항, 제39조제2항).

3) 가족친화 사회환경의 조성촉진에 관한 법률

남성의 자녀 양육은 가족친화적 사회환경의 조성을 기반으로 한다. 즉 남성의 양육 참여가 활성화되기 위해서는 남성 개인의 의지나 노력만으로는 어려우므로 기업 등 사회 환경이 가족 친화적으로 조성될 필요가 있다. 따라서 2008년 「가족친화 사회환경의 조성에 관한 법률」의 제정은 남성의 양육 참여 측면에

서도 주목할만한 성과라 하겠다. 동 법률의 제정에 따라 2008년 기업의 가족친화 정도를 측정할 수 있는 ‘가족친화지수’가 개발되고, 2008년 ‘가족친화기업인증제’를 도입하였으며, 가족친화 직장교육 및 컨설팅 제공의 기반이 마련되었다.

우선 국가와 지방자치단체는 가족친화 환경조성을 위해 필요한 종합적인 시책을 수립하여 시행해야 하며, 이를 위해 필요한 예산상의 조치를 취하도록 노력하고, 여성가족부 장관은 해당 추진 실적 및 평가를 실시해야 한다(동법 시행령 제5조).

다음으로 사업주는 동법에서 규정하는 육아휴직제 등 가족친화제도의 도입 확대를 위해 노력해야 한다(동법 제4조). 또한 여성가족부 장관은 가족친화 사회환경 조성을 촉진하기 위해 건강가정기본계획을 수립하고, 동 계획에 가족친화제도의 도입과 지원, 확산 등에 관한 사항을 포함해야 하며, 관련 정책의 이행을 위해 기업 등의 가족친화경영 실태조사를 3년 단위로 실시하여야 한다.

<표 11-3-5> 남성 대상 양육지원 관련 법규: 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률(제5조, 제8조)

조항	해당 내용
제5조 (가족친화 사회환경 조성 기본계획의 수립)	<ul style="list-style-type: none"> - 여성가족부장관은 가족친화 사회환경 조성을 촉진하기 위하여 관계 중앙행정기관의 장과 협의한 후 「건강가정기본법」 제13조에 따른 중앙건강가정정책위원회의 심의를 거쳐 5년마다 가족친화 사회환경 조성 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 수립하여야 함 - 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 함 <ol style="list-style-type: none"> 1. 가족친화 사회환경 조성정책의 기본방향 및 목표 2. 가족친화제도 도입 및 활성화에 관한 사항 3. 가족친화기업 지원에 관한 사항 4. 지역사회 가족 돌봄 환경 조성 촉진에 관한 사항 5. 가족친화 시설 조성에 관한 사항 6. 가족친화문화 확산에 관한 사항 7. 그 밖에 가족친화 사회환경의 조성을 위하여 필요한 사항
제8조 (실태조사 등)	<ul style="list-style-type: none"> - 여성가족부장관은 가족친화 사회환경 조성 정책의 수립·시행을 위하여 기업·공공기관 및 마을의 가족친화 사회환경 조성 실태에 관한 조사를 3년마다 실시하고, 그 결과를 공표할 수 있음

자료: 법제처 <http://www.moleg.go.kr> (검색일 2013년 6월 17일)

한편 여성가족부 장관과 지방자치단체의 장은 가족친화 직장 환경의 조성을 촉진하고 기업의 확산하기 위해 가족친화제도에 대한 컨설팅과 가족친화프로그램의 개발 및 보급 등의 사항을 지원할 수 있다(동법 제11조). 또한 가족친화제도

우수사업장에 대한 사례 발굴 및 홍보, 가족친화제도 도입과 경영 성과 연계에 관한 자문 등을 지원할 수 있으며(동법 시행규칙 제5조), 이 때 지원은 중소기업에 대해 우선적으로 배려하도록 한다(동법 제11조제2항).

또한 여성가족부 장관이 가족친화 지수를 개발 보급하고 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업이나 공공기관을 대상으로 가족친화인증을 실시하고 가족친화지원센터를 지정할 수 있도록 하고, 해당 사업 내용 및 운영 사항을 규정하고 있다(동법 제19조, 동법 시행령 제17조).

<표 II-3-6> 남성 대상 양육지원 관련 법규: 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률(제11조, 제14~16조, 제19조)

조항	해당 내용
제11조 (가족친화 직장환경의 조성 촉진)	<ul style="list-style-type: none"> - 여성가족부장관 및 지방자치단체의 장은 가족친화 직장환경의 조성을 촉진하고 기업 등의 참여를 확산시키기 위하여 다음 각 호의 사항을 지원할 수 있음 <ol style="list-style-type: none"> 1. 가족친화제도 인식제고를 위한 홍보 2. 가족친화제도에 대한 컨설팅 3. 직장 내 가족친화 교육 실시 및 강사양성 4. 가족친화 프로그램 개발 및 보급 5. 가족친화 우수기업 선정 및 포상 6. 그 밖에 가족친화 직장환경의 조성 촉진을 위하여 여성가족부령으로 정하는 사항
제14조 (가족친화 지수의 개발 및 공표 등)	<ul style="list-style-type: none"> - 여성가족부장관은 가족친화수준을 계량적으로 측정할 수 있는 체계적 지표(이하 "가족친화지수"라 한다)를 개발·보급할 수 있음 - 여성가족부장관은 대통령령으로 정하는 기업 및 공공기관 등을 대상으로 가족친화지수를 측정하고 그 결과를 공표할 수 있음
제15조 (가족친화 기업 등 인증)	<ul style="list-style-type: none"> - 여성가족부장관은 가족친화 사회 환경의 조성을 촉진하기 위하여 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업 또는 공공기관(이하 "기업등"이라 한다)에 대하여 가족친화인증(이하 "인증"이라 한다)을 할 수 있음
제16조 (가족친화 인증기관의 지정 등)	<ul style="list-style-type: none"> - 여성가족부장관은 기업 등의 인증에 관한 전문성이 있는 기관을 가족친화 인증기관(이하 "인증기관"이라 한다)으로 지정하여 제15조제1항에 따른 인증에 관한 업무를 수행하게 할 수 있음 - 인증기관으로 지정을 받고자 하는 자는 인증에 필요한 전문인력 등 지정요건을 갖추어 여성가족부장관에게 신청하여야 함 - 여성가족부장관은 제1항에 따라 지정한 인증기관에 대하여 예산의 범위 안에서 인증업무를 수행하는 데 필요한 비용의 전부 또는 일부를 보조할 수 있음

(표 II-3-6 계속)

조항	해당 내용
제19조 (가족친화 지원센터의 지정 등)	<ul style="list-style-type: none"> - 여성가족부장관 및 지방자치단체의 장은 가족친화 사회환경 조성을 촉진하기 위하여 가족친화지원센터를 지정할 수 있음 - 가족친화지원센터는 다음 각 호의 사업을 수행함 <ol style="list-style-type: none"> 1. 가족친화 관련 전문인력의 양성 2. 가족친화 프로그램의 개발 3. 가족친화제도에 대한 컨설팅 4. 가족친화제도 및 가족친화사례에 대한 정보의 수집·제공 등 5. 가족친화 사회환경의 조성 촉진을 위한 각종 연구, 조사 및 홍보 5의2. 직장보육에 대한 홍보 6. 그 밖에 가족친화 사회환경의 조성 촉진을 위하여 필요한 사업 - 여성가족부장관 및 지방자치단체의 장은 제1항에 따라 지정한 가족친화지원센터에 대하여 예산의 범위 안에서 제2항 각 호의 업무를 수행하는 데 필요한 비용의 전부 또는 일부를 보조할 수 있음

자료: 법제처 <http://www.moleg.go.kr> (검색일 2013년 6월 17일)

나. 남성 대상 양육지원 정책 방향 및 세부 내용

정부의 남성 대상 자녀양육 지원은 「제1, 2차 저출산 고령사회 기본계획」(이하 저출산 기본계획)의 주요 정책 과제 중 하나로서, 관련 기본 방향 및 세부 사업 내용을 살펴보았다.

1) ‘저출산 기본계획’ 중 남성 대상 양육지원

정부는 제1차 저출산 기본계획(2006~2010)의 한계점으로 저출산 지원이 상대적으로 보육 부문에 치중되고, 저출산 대응을 위해서는 정부의 역할 강화 이외에도 민간 부문 즉 기업의 인식 개선과 참여가 요구되나 해당 부문의 효과성이 의문시된다고 진단한다. 이에 제2차 저출산·고령사회 기본계획(2011-2015)(이하 제2차 저출산 기본계획)에서는 출산과 양육에 유리한 환경을 조성하기 위한 일·가정 양립의 일상화에 주목한다. 제2차 저출산 기본계획에 의하면, 저출산의 원인은 여성의 경제활동 참여 증대에도 불구하고 가족친화적인 사회 환경이 조성되지 않아 가정생활과 직장생활을 병행하기 어렵다고 지적된다(대한민국 정부, 2011: 27). 특히 여성에 편중된 과도한 육아 부담이 여성의 출산 의지를 저하시키는 요인으로 지목된다. 즉 남성의 가정내 육아와 가사 역할이 미흡하고 과도한 근로시간 등 가족 중심의 사회 여건이 충분히 반영되지 못해 출산에 따른 부담이 여성에게 편중된다는 것이다. 이에 따라 남성의 자녀 양육지원 방안

으로 1) 육아를 위한 휴가·휴직제도 확대·개선, 2) 유연한 근무 형태 확산, 3) 가족친화 직장·사회 환경의 조성이 제시된다.

제2차 저출산 기본계획(대한민국 정부, 2011)을 토대로 해당 내용을 자세히 살펴보면 다음과 같다.

가) 육아를 위한 휴가·휴직제도 확대 개선

휴직제도의 개선 방안으로 육아휴직 급여의 정률제 및 육아휴직 복귀 인센티브 도입, 육아휴직 시 건강보험료 경감 확대, 육아휴직제도 대체인력 지원체계 개발 등이 제시된다. 또한 배우자 출산휴가를 유급화하고 필요 시 5일까지 추가 사용할 수 있도록 한다.⁴⁾ 또한 가족의 질병, 사고 등의 이유로 근로자가 가족간 호휴직(무급)을 신청할 경우 사업주는 일정한 경우에만 거부할 수 있도록 해당 제도를 강화한다.

그 밖에도 육아기 근로시간 단축 활성화 등을 통한 육아 기회 확대 방안으로 육아기 근로시간단축청구권 도입하고, 육아기 근로시간 단축제도 이용 근로자에게 육아휴직 급여의 일부를 근로시간 단축 비율에 따라 지급하며, 근로시간 저축휴가제 즉 연장 야간 휴일근로를 적립하여 임금 지급 대상 휴가로 사용할 수 있도록 한다.

나) 유연근로제 확산

자녀 양육과 경제활동간의 선택을 강요받지 않기 위한 유연근로 제도의 확산을 위해 공공 부문의 선도 모델을 발굴·확산하고, 유연근로 형태의 도입 여건 조성 노력을 추진한다. 즉 공공부문에 시간제 근무제 등 5개 분야 9개 유형의 유연근무제를 도입하고, 시간제 근무 활성화와 단시간 일자리를 확산·지원한다. 또한 각종 제도 운영 시에 단시간 근로자를 전일자 근로자와 동일하게 적용하여 단시간 근로자 추가 고용 기업에 불리한 측면이 있으므로 유연근무제 촉진을 위해 정부 지원 규제제도의 상시근로자 수 산정 기준을 개선한다. 그 밖에도 유연근무제에 대한 국민적 공감대 확산을 위해 TV, 인터넷, 등 매체 홍보와 여성계 등과 CEO 포럼 등 공동 행사를 개최하고, 스마트 워크센터 도입 및 확산을 추진하여 유연근무제를 촉진을 위한 기반을 강화한다.

4) 공무원의 경우는 2010년 7월 유급 3일에서 유급 5일로 우선 확대되었으며, 이후 2012년 개정에 따라 2013년부터 5일로 확대되었다.

다) 가족친화적인 직장·사회 환경의 조성

가족친화기업에 대한 사회적 인식을 높여 기업의 자발적인 가족친화 직장 환경 조성을 유도하기 위해 2008년에 가족친화인증제를 도입하였으나 기업의 관심이 낮고 평가 방법도 다소 획일적이어서 기업들의 참여를 저해하고 인센티브도 미약하다고 지적되어왔다. 이에 따라 기업의 규모와 업종 등 특성이 반영되도록 인증 기준을 개선하고, 가족친화기업 매뉴얼을 제작 배포하며, 기업 여건에 맞게 가족친화제도를 도입·운영할 수 있도록 가족친화경영 컨설팅 및 교육을 지원한다(대한민국 정부, 2011: 68). 정부와 공공기관이 선도적으로 가족친화경영 인증을 취득하고, 가족친화인증제에 대한 홍보를 강화하고 인식을 개선한다. 또한 가족친화인증기업의 인센티브를 강화하고 가족친화 인증 기업의 우수 사례를 홍보하며 가족친화 인증 표시에 대한 사회적 인지도를 제고한다. 마지막으로 가족친화 직장 조성을 위한 지원체계를 운영한다. 즉 인증기관 등 사업기관을 지정 운영하여 교육·컨설팅·인증의 선순환 구조를 구축하여 사업 효과 및 상시적 기업 지원이 이루어지도록 하고, 지자체가 관할 구역내 기업의 교육 컨설팅 등을 지원하도록 법적 근거를 마련하며, 관할 구역내 가족친화 인증기업에 대한 지자체 인센티브 제공 등을 추진한다.

근로자의 장시간 근로 환경을 개선하기 위해 노사정위 합의를 바탕으로 민간기업의 근로시간 단축을 추진한다. 즉 장시간 근로 지도 감독, 근로 시간 단축 등 근로문화 개선 사례 발굴 보급, 범국민 캠페인 실시, 패밀리 데이 활성화 등을 추진한다. 또한 공무원 정상 근무 관행 확산을 위해 과도한 시간외 근무가 발생하는 부서 및 직원에 대해서는 인사 조직 담당 부서에 매월 통보하여 내역을 관리하도록 하고, 부당 수령 승인권자에 대해서는 성과연봉 등급 결정 시 불이익 조치하며, 시간외 근무 사전승인제 도입한다.

한편 2013년 여성가족부의 업무 계획에 의하면(여성가족부, 2013a), 가족친화적인 직장 문화의 조성을 위해 가족친화기업 인증제도를 확대하여 정시 퇴근 문화를 정착시키고, 기업에서 자발적으로 가족친화제도를 도입할 수 있도록 인증기업 인센티브 발굴 등의 방안을 제시하였다. 구체적으로 가족친화기업 인증제 내실화 및 확대, 정부지원사업 선정 시 가족친화기업 정도 반영에 관한 주요 계획은 다음과 같다(여성가족부, 2013a: 18).

먼저 가족친화기업 인증제의 내실화 및 확대를 위해 인증기업에서 실질적으로 필요한 실효성 있는 인센티브를 제공하고, 중소기업의 가족친화인증 경영 활

성화를 위해 별도 인증 기준을 마련하며, 가족친화제도를 모범적으로 시행하는 중소기업을 대상으로 정부지원을 확대한다. 또한 일·가정 양립의 사회적 공감대를 확산하기 위해 가족친화기업 인증제도에 관한 전국 순회 설명회를 실시하고, CEO 좌담회, 가족친화포럼 등을 개최하여 기업 경영층의 인식 개선을 유도하며, 정시 퇴근 문화 확산을 위해 공공 부문 ‘가족사랑의 날’을 기존 주 1회에서 주 2회로 확대하고 정기적으로 모니터링 하는 등 활성화를 추진한다.

다음으로 정부사업 참여 기업 선정기준에 육아휴직 등 일·가정 양립지원 정도를 반영하는 방안과, 일정 규모 이상 사업을 대상으로 ‘특정 성별영향평가 분석 평가’를 검토하는 계획을 밝히고 있다.

2) ‘건강가정기본계획’ 중 남성 대상 양육지원

「건강가정기본법」에 의거하여 각종 가족정책 추진을 위해 마련된 ‘건강가정기본계획’에서는 남성의 가족생활 참여 지원을 주된 정책 과제로 설정하고 있다. 그런데 남성의 가족생활 참여 지원의 주된 목표는 제1, 2차 계획에서 상이한 측면이 있다. 제1차 계획(2006~2010)에서는 직장·가정의 양립 차원에서, 제2차 계획(2011~2015)에서는 가족 가치의 확산을 위해 추진된다.

제1차 기본계획(2006-2010)에서는 일·가정 양립지원 차원에서 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 개정(제18조의2 신설)을 통해 배우자 출산휴가를 도입하여 남성의 자녀 양육을 위한 법·제도적 기반을 마련하였다.

제2차 기본계획의 특징은 보편적 가족 가치와 가족 위기 예방 및 역량 강화 차원에서 가족 가치의 확산을 주요 과제로서 부각한 점으로 양성평등한 부부관계의 형성을 위한 남성의 양육 참여가 강조된다. 남성들이 생계 부양자 역할에만 매진하는 것은 가정에 투자하는 시간이 제한되어 여성의 결혼만족도, 역할 등에 부정적인 영향을 미치고, 남성의 심리적 복리감과 정신 건강에도 부정적인 영향을 야기한다고 지적한다(관계부처 협동, 2011: 43-44). 이에 따라 남성의 가족내 역할 교육을 추진하여 아버지 가족생활 참여 교육의 전국적인 확대를 도모하고자 한다. 다시 말해 남성이 아버지 역할을 순조롭게 수행할 수 있도록 부모됨의 의미를 바르게 이해하고 자녀 양육을 효과적으로 수행할 수 있는 기술을 익히도록 하는 것이 중요하다는 점에 주목한다. 또한 아버지 역할과 아버지됨은 배워서 학습되는 것이기 때문에 양육 지식과 자녀 발달에 따른 부모교육을 제도화하여 전달하는 시스템을 마련하는 것이 필요하다고 지적된다. 이외에

도 전략적인 홍보 사업을 통해 남성 가족생활 참여에 대한 인식과 문화 환경의 변화를 유도하고자 한다. 이에 따라 제2차 기본계획 중 남성의 가족생활 참여 지원을 위한 중점 추진 과제는 1) 휴가/휴직제도의 활성화, 2) 남성의 가족내 역할 교육 강화, 3) 남성의 가족생활 참여 확산 문화 조성으로 설정된다.

제2차 건강가족기본계획(관계부처 합동, 2011)을 토대로 해당 내용을 자세히 살펴보면 다음과 같다.

가) 남성의 양육 참여를 위한 휴직·휴가제도의 활성화

동 계획에는 우선 배우자 출산휴가 일수를 확대 및 유급화하고, 아버지 육아휴직 활용율의 제고를 위해 인센티브를 도입하며, 대기업과 공공기관 대상 홍보를 통해 육아휴직 사용 활성화를 위한 사회분위기 조성을 위해 주력한다고 명시된다.

이에 따라 휴직 기간은 제정 당시 유급 3일이었던 것을 2013년 들어 무급 2일을 추가하여 최대 5일까지 연장되었다.⁵⁾ 적용 대상은 2006년 3월에 생후 1년 미만 영아를 둔 근로자에서 생후 3년 미만 영유아를 둔 근로자로 확대되었다가 2010년 2월에 만 6세 이하 초등학교 취학전 자녀로 확대되었다. 또한 육아휴직 제도를 부부가 각각 사용할 수 있도록 제도화하여 양성평등적 돌봄이 가능하도록 하였다. 즉 맞벌이 가구인 경우 부부가 교대로 육아휴직을 할 경우 동일한 자녀에 대해 2년간 육아휴직이 가능하게 하였다. 또한 육아휴직 급여를 지속적으로 상향 조정하여 휴직에 따른 임금 손실을 최소화하여 남성의 육아휴직에 대한 선택 가능성을 높이고자 한다.

나) 남성의 가정 내 역할 교육 강화

아버지 아카데미를 운영하여 아버지 교육을 활성화한다. 이를 위해 아버지 아카데미 교육 모형을 개발하여 보급하되, 대상별, 자녀 연령별, 주제별 프로그램을 다양화한다. 또한 건강가정지원센터 아버지 교육 참여 활성화를 위한 홍보를 강화한다. 동 사업은 건강가정지원센터 가족교육 영역 중 남성 대상 교육사업을 통해 추진된다.

또한 학교 교육을 통한 남성의 가족내 역할 교육을 실시한다. 즉 현행 교과 교

5) 2012년 2월 1일 남녀고용 평등과 일·가정 양립원에 관한 법률 개정안 공포, 2013년 2월 시행 (법제처 <http://www.moleg.go.kr>)

육에 양성평등 관련 교육을 실시하고 양성평등 교육 관련 체험활동과 연계한다.

다) 남성의 가족생활 참여 확산 문화 조성

다양한 매체를 통한 남성의 가족생활 참여를 독려한다. 드라마, 영화 등 영상 매체를 통해 긍정적인 아버지상을 전달하고, 동영상 경진대회 개최 또는 지원, 인터넷을 통한 토론의 장을 마련한다. 이외에도 정시 퇴근 문화 확산을 통한 캠페인을 실시한다.

다음으로 아버지 학교 참여를 활성화한다. 학교운영위원회, 학부모회 등 학부모 모임을 저녁에 개최하여 아버지들의 참여를 유도하고, 아버지 학교, 부자 캠프 등 아버지 참여 프로그램을 확산하며, 아버지 학교 참여 우수사례를 발굴하여 홍보한다.

위에서 살펴본 남성의 자녀 양육지원을 명시한 기본계획 내용을 종합해보면, 저출산 대응과 가족지원 차원의 기본 방향이 상이한 측면이 있어 기본 방향의 정립이 일차적으로 요구됨을 알 수 있다. 즉 제2차 저출산 계획에서는 여성의 노동시장 참여 지원을 위한 양성평등적 돌봄 문화의 조성 강화와 이를 위한 휴가·휴직제도의 강화, 가족친화적인 환경 조성이 강조된다. 반면에 제2차 건강가정기본계획에서는 남성의 가족 내 역할 강화와 이를 위한 아버지 교육이 강조되는 경향이 있다. 따라서 남성대상 양육지원의 기본 방향에 대한 부처간 조정과 사회적 합의가 이루어져야 할 것이다.

Ⅲ. 외국 사례 및 시사점

이 장에서는 외국의 남성 대상 휴가·휴직제도 등 양육지원 제도와 남성 대상 양육지원 사업 및 프로그램 운영 사례를 살펴보고 시사점을 모색하였다.

1. 남성 대상 양육지원 제도

남성 대상 양육지원의 대표적인 제도로는 부모휴가(아버지 할당제)와 부성휴가제도를 들 수 있다. 이에 주요국의 아버지 할당제와 부성휴가제도를 비교 분석하고, 우리나라와 유사하게 저출산 대응 차원에서 비교적 최근 들어 일·가정 양립지원 강화를 추진 중인 일본 사례를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

가. 남성 대상 휴가·휴직제도 운영 현황

부모휴가는 모성휴가 종료 후 부모가 직접 자녀를 양육할 수 있도록 하는 제도로서 부(父)와 모(母)에게 동등한 권리를 부여하는 제도이다. 즉 부모휴가제도는 기존에 여성에게만 가능했던 양육을 위한 노동시간의 일시적 중단이 남성에게도 동일하게 적용되어 남성의 부모권을 보장함과 동시에 양성평등적 돌봄의 실현을 통해 여성 노동권을 실질적으로 보장하고자 한다. 부모휴가는 1974년 스웨덴에서 가장 먼저 도입되었고, 1996년 유럽연합에서 부모휴가명령(the Parental Leave Directive of 1996)이 채택된 이후 대부분의 유럽 국가들에 도입되었다(Leria, 2002 ; 윤홍식, 2006: 253 재인용).

한편 부모휴가의 권리는 개별 권리와 가족 권리 또는 두 가지 방식의 혼합 형태로 제공된다. 개별 권리 방식은 부모가 각각 일정 기간을 이용하도록 하는 반면, 가족권리는 부모의 협의 하에 휴가 기간을 이용하거나 분할 사용할 수 있도록 한다. 일반적으로 가족 권리로 제공되는 경우는 대부분의 기간을 주로 여성이 사용하는 결과를 초래하므로 부모휴가의 정책 효과로서 양성평등적 돌봄에 보다 주목할 경우 개별 권리가 강조되는 경향이 있다. 부모휴가 대상 아동 연령은 1세에서 8세까지 다양하며, 휴직급여의 소득대체율은 대개 70% 이상이다. 그

런데 이 때 부모휴가제도의 실효성은 휴직급여가 남성의 소득을 얼마나 대체하는가에 좌우된다. 단적으로 무급인 경우는 남성은 기간에 관계없이 육아휴직을 거의 사용하지 않는다고 지적된다(야마구치 가즈오 山口一男, 2010: 52).

<표 III-1-1> 주요국의 부모휴가제도(2011)

국가	아동 연령	기간/급여 수준	재원	비고
독일	3세	- 12+(아버지 할당제 2개월) - 평균 임금의 67% (상한제 있음) 월 €1,800 - 부모수당: 월 € 300	일반 조세	12(+2)월 대신 24(+4) 월로도 사용 가능
노르웨이	1)3세 2)2세 3)1-3세	- 47/57주(아버지 할당제 12주) - 47주: 100% - 57주: 80% - 실업자 정액급여 (월 € 4,500)	일반 조세	1)최대 휴가 기간은 54 주, 100%. 이 중 9주 는 모에게(출산휴가 포함), 6주는 부에게 할당되며, 나머지 39 주는 부모 중 선택 2)1년 3)2년/공보육시설을 이용하지 않는 조건
스웨덴	8세	- 480일(60일 어머니 쿼터, 60일 /아버지 쿼터 360일 공동 사용) - 80%(390일) - 상한액 있음(연 € 43,340) - 90일 정액급여 일 € 20	사회 보험청	- 사용 유연성(전일제, 반일제, 1/4, 1/8) - 입양부모도 해당
벨기에	6세/ 장애아 8세	- 자녀당 부모 각각 3개월 - 월 €666.30(세후)	건강 보험	- 반일제, 일주 1일 등 다양한 형태로 사용 할 수 있음 - 전체 6개월 중 나머지 부분은 최소 2개월 단 위로 분리 사용 가능
핀란드	1)1세미만 2)3세 3)8세	- 158일 - 75%(30일), 70%(나머지 기간) - 최저수당 있음	상병 보험	1)다태아 경우 추가자 녀당 60일 추가, 양 부모 모두 시간제근 로 가능, 입양부모 의 경우에도 해당됨

주: 노르웨이는 부모가 시간제로 일할 경우에는 부모 동시 사용 가능(39주/29주)

벨기에의 분리 사용 예: 1개월 전일제+2개월 반일제+5개월 주1일 근무

아동 연령은 2007년/2008년 기준임.

자료: OECD Family DB, www.ei.go.kr, www.fahcsia.gov.au ; 김영옥·김태홍·홍승아·배호중
(2011). 일·가정 양립 실태조사. pp. 43-44 재인용 재구성, 홍승아·이인선(2012). 남성의
육아참여 활성화를 위한 제도 개선방안. pp. 31~33 재구성.

부모휴가제도를 통한 남성의 휴직 이용을 유도하기 위한 보다 적극적인 조치로서 아버지 할당제 즉 육아휴직 기간 중 일정 기간 이상을 아버지만 사용하도록 하는 제도가 확대되는 추세이다. 동 제도는 부모휴가가 성중립적으로 제도화되었음에도 불구하고 제도 이용자가 대부분 여성이어서 실효성에 한계를 지남에 따라 아버지에게만 적용되는 휴직을 강제화한 것이다. 1993년 노르웨이에서 최초로 도입되었으며, 1995년 스웨덴에 도입되었다. 이후 할당 기간은 점차적으로 확대되며, 아버지들의 이용율도 증가하는 추세를 보인다(윤홍식·송다영·김인숙, 2012: 129).

아버지 할당제는 두 가지 방식으로 운용된다. 첫째, 노르웨이, 스웨덴, 독일과 같이 육아휴직 기간 중 특정 기간을 부모 각각 개별 권리로써 부여하는 방식으로, 이 때 할당된 기간은 다른 부 또는 모에게 양도할 수 없다(윤홍식·송다영·김인숙, 2010: 130-132). 노르웨이의 아버지 할당제는 1993년 4주에서 2009년 6주 2011년 12주로 점차 확대해왔는데, 그 결과 노르웨이 남성들 중 휴가사용율은 97%에 달하는 것으로 나타난다(홍승아·이인선, 2012: 18). 또한 스웨덴은 기존의 육아휴직 기간을 4주 연장하면서 부모 각각에게 8주씩 할당하고 있으며, 독일은 2007년에 부모 각각에게 8주간의 기간을 할당하는 방식으로 제도를 도입하였다(윤홍식·송다영·김인숙, 2012: 130). 두 번째는 핀란드와 같이 부모휴가의 일정 기간을 아버지가 사용하였을 때, 유급 부모휴가 기간을 연장해주는 방식이다. 핀란드의 경우 아버지가 부모휴가를 사용할 경우 1~12일 사이에서 유급 부모휴가가 연장된다(윤홍식·송다영·김인숙, 2012: 131).

이들 국가의 아버지 할당제 운용 방식을 비교하면 다음 <표 III-1-2>와 같다.

<표 III-1-2> 아버지 할당제 운용 방식: 기간 할당제와 인센티브 방식을 중심으로

국가	독일	노르웨이	스웨덴	벨기에	핀란드
권리 성격	개인 권리	개인 권리	개인 권리	가족 권리	가족 권리
기간	8주	8주	8주	네거티브 방식(90일 축소)	포지티브 방식(1~12일 연장)
소득대체율	66%	100%	80%	37%	66%
유연성	보장	보장	보장	보장	보장

(표 III-1-2 계속)

국가	독일	노르웨이	스웨덴	벨기에	핀란드
제도 특성	2007년 기존의 정액급여방식을 임금비례방식으로 전환, 8주간 아버지 할당제 도입	1993년 도입 당시 기존 부모휴가에서 4주 확대	1994년: 기존 부모휴가에서 4주를 할당하는 방식 2004: 기존 부모휴가에서 4주를 확대하는 방식	만약 부가 부모휴가를 사용하지 않으면 부모휴가 기간 90일 축소	부가 부모휴가를 12일 이상 이용할 경우 1~12일 내에서 부모휴가 확대
남성 이용율	-	70~80%	70%	0%	4%

자료: 윤홍식·송다영·김인숙(2010). 가족정책 p. 134.

다음으로 부성휴가제도는 출산 시에 아버지에게 별도로 제공되는 휴가제도로서, 근로자 남성에게 제공되며, 급여 수준은 대체로 높아 적게는 약 70%선, 많게는 100%가 보장되고 대부분 상한선이 있다.

2011년 현재 법정 부성휴가제도를 도입한 국가는 우리나라를 포함하여 23개국에 달한다(홍승아·이인선, 2012: 23). 일반적으로 기간이 짧고, 무급 또는 유급으로 운용된다. 이를테면 부성휴가 기간은 핀란드의 경우 3주간으로 가장 길고, 네델란드는 단 2일에 불과하며, 급여 수준은 노르웨이, 덴마크, 네델란드는 평균 임금의 100%를 보장하나, 핀란드는 65%로 가장 낮은 수준이다(윤홍식, 2006: 236-237).

<표 III-1-3> 주요국의 법정 부성휴가제도(2011)

국가	대상	기간	급여 수준	재원
벨기에	근로자 (자영업자 제외)	출산(입양) 30일내 10일(3일 의무사용)	- 3일(100% 고용주 부담) - 나머지 기간(82%, 건강보험, 출산휴가와 동일) - 상한액 있음(1일 € 99.70)	고용주 건강보험
덴마크	모든 파트너십 관계(동성애자 포함)	출산 14주내 2주	- 공공부문 근로자는 임금전액 지급	상병보험 고용주 (단체협약시)
핀란드	근로자 (자녀의 어머니와 동거 시)	3주+4주의 보너스 기간(부모휴가를 2주 사용한 경우)	- 70%, 상한액 있음 (€ 32,892/연소득) - 최저 급여 있음	상병보험
프랑스	근로자 자영업자	출산 4개월 내 2주 (다태아 3주)	- 100%, 상한액 있음 (€ 2,946/월)	건강보험

자료: Moss(2011) ; 홍승아·이인선(2012). 남성의 육아참여 활성화를 위한 제도 개선 방안. pp. 24-26 재인용 재구성.

부성휴가제도는 대부분 국가에서 제도 도입 이후 남성의 휴가 사용율이 증가 추세를 보이는 것으로 분석된다(Moss 2011 ; 홍승아·이인선, 2012: 27 재인용). 특히 노르웨이, 핀란드, 스웨덴 등에서는 전체 대상자 중 2/3 이상이 부성휴가를 사용하였으며, 이들 중 노르웨이의 남성 이용율은 2009년 기준으로 89%에 달하는 것으로 나타난다.

나. 일본 사례

일본의 「육아·개호휴업법」은 1991년 제정(1992년 시행)된 이후 관련법(고용보험법)을 포함하여 여러 차례 개정되었는데, 개정 내용의 핵심은 소득대체율의 상향 조정과 남성 휴직의 강화이다. 즉 2001년 소득대체율은 40%였으나 2007년 이후는 50%로 상향 조정되었으며, 2009년 개정을 통해 ‘엄마·아빠 육아휴업 플러스 제도’를 도입해 남성의 휴직을 유도하려는 시도가 이루어졌다(이쿠멘 프로젝트 홈페이지).⁶⁾ 2009년 「육아·개호휴업법」 개정에 따라 2010년 6월부터 2개월의 휴가는 부부가 모든 육아휴직을 사용하는 경우에만 육아휴직 기간을 지금까지의 생후 1년에서 1년 2개월까지 연장할 수 있게 되었다. 또한 전업주부인 배우자라도 육아휴직을 사용할 수 있도록 명시함으로써 휴직에 대한 권리를 개별 권리화 하였다.

이쿠멘 프로젝트 홈페이지 자료를 토대로 일본의 「육아·개호휴업법」 중 남성 양육 참여 관련 사항을 보다 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

□ 육아·개호휴업제도

자녀가 1세(일정한 경우는 1세 반)에 달할 때까지(부모가 함께 육아휴업을 취득할 경우는 자녀가 1세 2개월에 달할 때까지)의 1년 동안 ‘아빠·엄마 육아휴업 플러스’의 육아휴직 권리를 보장한다. 또한 대상 가족 1인에 대하여 상시 개호가 필요한 상황마다 매 1회, 통산 93일까지 개호휴업의 권리를 보장한다.

남성의 육아휴직 자격은 계약직에도 부여되며, 아내가 육아휴직 중인 경우, 그리고 아내가 전업주부인 경우에도 가능하다. 즉 계약직 등 기간을 정해서 고용되는 근로자도 신청 시점에서 1) 동일 사업주에게 계속 고용된 기간이 1년이

6) 이쿠멘 프로젝트 홈페이지 ‘육아·개호휴업법의 개요’ 발표자료
http://ikumen-project.jp/pdf/ikumen_law.pdf (검색일 2013년 4월 20일)

7) 이쿠멘 프로젝트 홈페이지 ‘육아·개호휴업법의 개요’ 발표자료
http://ikumen-project.jp/pdf/ikumen_law.pdf (검색일 2013년 4월 20일)

넘는 경우 2) 자녀가 1세에 달하는 날(생일 전날) 넘어서 계속 고용되는 것이 예상되는 경우에는 휴직 신청이 가능하다.

육아휴직 신청 횟수는 특별한 사정이 없는 한 1인 자녀에 대해 1회이나, 단 회사가 별도 분할 취득이 가능하도록 허용하는 경우에는 분할 사용이 가능하다. 또한 육아휴직은 법률이 보장하는 권리이므로 사업주는 그 취득을 거부·제한할 수 없다.

□ 단시간 근무 등의 조치

3세에 미만 자녀를 양육하는 근로자에 대해 단시간 근무 조치(1일 원칙 6시간)를 의무화하고, 상시 개호를 필요로 하는 가족의 개호를 하는 근로자에게 사업주는 다음 중 한 가지 조치를 취하도록 규정하고 있다.

- 단시간근무제도
- 플렉스타임제
- 시작·종료시간의 단축, 연장
- 개호 비용의 원조 조치

□ 시간 외 근로 제한

초등학교 취학 전 자녀를 양육 또는 개호하는 근로자가 청구한 경우 1개월에 24시간, 1년에 150시간을 넘는 시간 외 근로를 제한한다.

□ 소정 외 근로의 면제

3세 미만 자녀를 양육하는 근로자가 청구한 경우 소정 외 근로를 면제한다.

□ 심야업 제한

초등학교 취학 전까지의 자녀를 양육하거나 또는 개호를 하는 근로자가 청구하였을 경우에 심야업을 제한한다. 즉 초등학교 취학 전 자녀를 양육하는 근로자는 심야 업무 면제를 청구할 수 있으며, 1회 청구 기준 1개월 이상 6개월 이하로 가능하다.

□ 자녀의 간호휴가제도

초등학교 취학 전 자녀가 1인인 경우는 연간 5일, 2인 이상인 경우는 연간 10일 한도내에서 간호휴가를 부여해야 한다.

□ 전근에 대한 배려

근로자를 전근시킬 경우의 육아 또는 개호 상황에 대해 배려한다.

□ 불이익 조치 금지

육아휴업 등을 취득한 것을 이유로 하는 해고, 그 밖의 불이익 취급을 금지한다. 불이익 조치의 사례로는 다음을 들 수 있다.

- 해고
- 기간을 정해서 고용되는 자에 대해 계약 갱신을 하지 않음
- 미리 계약 갱신 횟수 상한이 명시되어 있는 경우 해당 횟수를 줄임
- 퇴직 또는 정규직 직원을 파트타임 근로자와 같은 비정규사원으로 하는 근로계약 내용의 변경을 강요함
- 자택 대기 명함
- 근로자가 희망하는 기간 이상 또는 희망에 반하는 소정 외 근로
- 직위 강등
- 감급 또는 상여 등에서 불이익 산정을 함
- 승진·승격 인사 고과에서 불이익 평가를 함
- 불이익 배치 변경을 함

한편 「육아·개호휴업법」에서는 사업주에게 기업 전체의 고용관리 방침 중에서 일과 가정의 양립을 꾀하기 위한 사업을 기획하고 업무를 담당하는 '직업 가정 양립 추진자'를 선임하도록 노력하도록 규정하고 있다(이쿠멘 프로젝트 홈페이지 <http://ikumen-project.jp>). 이와 관련하여 후생노동성에서는 기업 전체의 인사 노무관리에 대해서 책임을 가진 사람의 선임을 권고하고 있다. 또한 위의 조치들에 대한 기업의 적극적인 실천을 위해 '일반 사업주 행동계획(이하 '행동 계획')' 즉 기업이 「차세대육성지원대책추진법」에 입각하여 직원의 일과 양육의 양립을 꾀하기 위하여 책정하는 계획을 수립하도록 요구하고 있다. 상시 고용 직원이 101인 이상인 기업에는 행동계획을 수립하여 일반에 공표하고 직원에 주지하며 도도부현 노동국에 신고하도록 의무화하고 있다.

2. 남성 대상 양육지원 사업 및 프로그램

최근 남성의 육아휴직 활성화를 위한 일본 사례와, 미국과 영국의 아버지 양육 참여 활성화를 위한 정책적 노력, 그리고 각국의 우수 지역 사례들을 살펴본다. 이들 사례는 그 추진 배경과 정책 이념이 상이한 측면이 있으나, 이와 무관하게 보편적으로 적용 가능한 정책 시사점에 한하여 주목하고자 한다.

가. 일본

일본은 2010년 개정된 「육아·개호휴업법」 시행을 계기로 아버지들의 양육 참여에 대한 사회적 관심을 고조시키고자 '이쿠멘 프로젝트'를 발족·추진 중이다. 일본의 후생노동청 홈페이지 자료⁸⁾를 토대로 자세한 내용을 살펴보면 다음과 같다.

1) 이쿠멘 프로젝트

후생노동성 고용균등·아동가족국은 2010년도부터 '이쿠멘 프로젝트'를 기획하여 추진 중이다. '이쿠멘'은 자녀 양육을 즐기며 자기 자신도 성장하는 남성(또는 장래 그러한 인생을 희망하는 남성)을 뜻한다. 동 프로젝트는 '키우는 남자가 가족을 바꾼다. 사회가 움직인다' 라는 슬로건을 내걸고 있다.

가) 추진 경과

일본 남성의 약 30%가 육아휴직을 원하는 것으로 나타나지만, 실제 육아휴직을 취득한 비율은 사상 최고치를 기록한 2011년에도 2.63%에 불과하였다.⁹⁾ 이처럼 낮은 남성의 육아휴직 이용율로 인해 2010년 6월에 책정된 '신성장전략'(2010년 6월 18일 각의 결정)에서는 남성의 육아휴직 취득률 목표치를 2020년도까지 13%로 구체적으로 제시하였다.

이쿠멘 프로젝트는 이처럼 남성의 육아휴직의 취득 촉진을 위한 직장이나 지역에서의 의식 계발과, 남성 양육 참여에 대한 사회적 분위기를 조성하려는 목

8) 일본 후생노동성 홈페이지 '사업소 조사결과 개요' 발표 자료
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-23r-03.pdf> (검색일 2013년 4월 20일)

9) 일본 후생노동성 홈페이지 '사업소 조사결과 개요' 발표 자료
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-23r-03.pdf> (검색일 2013년 4월 20일)

적으로 실시되었다. 2011년도에는 지방자치단체나 민간 기업 등에서 남성의 양육참여를 위한 사회환경 조성을 위한 자발적 노력의 확산을 추구하고 있다.

나) 추진 인력

프로젝트의 방침이나 내용 등을 다각적으로 검토하고 홍보, 추진하기 위해 다양한 분야에서 활약 중인 전문가들로 구성된 추진팀을 구성·운영한다.

다) 홈페이지 주요 콘텐츠

동 프로젝트 홈페이지의 주요 콘텐츠는 다음과 같이 구성된다.

- 이쿠멘 선언: 보육을 즐기고 있는 남성, 또는 보육 참여하려는 남성의 결의나 꿈을 ‘이쿠멘 선언’으로 등록함
- 이쿠멘 서포터 선언: 개인과 기업·단체 2종류의 서포터 선언이 있다. 개인 서포터는 이쿠멘 본인이 아닌 아내나 조부모 등을 대상으로 하며, 이쿠멘에 대한 응원 메시지 등을 등록함. 기업·단체 서포터는 이쿠멘 프로젝트의 취지를 지지하는 기업·단체가 이쿠멘 프로젝트나 이쿠멘에 대한 응원 메시지를 등록함
- 육아·육아휴직 체험담: 육아나 육아휴직 경험 등을 등록함
- 이쿠멘의 별: 이쿠멘 선언을 한 사람이 투고한 육아·육아휴직 체험담 중에서 추진팀에서 선정하여 ‘이쿠멘의 별’로서 사이트상에 소개함
2012년 5월 25일 시점에서의 등록 건수는 이쿠멘 등록 1,559건, 이쿠멘 서포터(개인) 403건, 이쿠멘 서포터(기업·단체) 460건이다.
한편 2012년도부터 확충된 홈페이지의 주요 콘텐츠는 다음과 같다.
- 이쿠멘 서포터 등록 건수: 이쿠멘 서포터 기업·단체가 조직 내에서 시행 중인 활동(구체적으로는 일하면서 안심하고 양육할 수 있는 직장 환경 정비를 위한 제도의 도입이나 이용을 지지하는 사례)을 등록함
- 이쿠멘 프로젝트 채널: 각지에서 실시되고 있는 이벤트의 상황이나 관계자, 전문가, 저명인 등의 메시지를 동영상으로 볼 수 있음
- 이쿠멘 공식 송 “가족의 끈”: 이쿠멘 프로젝트 공식 송으로 홈페이지 상에서 다운로드가 가능함¹⁰⁾
- 공식 트위터 운영¹¹⁾

10) 이쿠멘 프로젝트 홈페이지 <http://ikumen-project.jp/song/index.html> (검색일 2013년 4월 20일)

- 홈페이지 리뉴얼/캐릭터(이쿠 큐이쿤) 등장¹²⁾

2) 야마가타현 사례

일본 야마가타현은 남성의 양육 참여 촉진을 위한 다양한 사업을 위탁하여 추진하고, 육아휴직을 하는 아버지들에게 장려금을 지급하며, 지역내 일·가정 양립지원에 노력을 기울이는 기업을 지원하고 있다. 야마가타현 홈페이지 자료¹³⁾를 토대로 자세한 내용을 살펴보면 다음과 같다.

가) 야마가타현 위탁 ‘야마가타 이쿠멘 매력업 사업’¹⁴⁾

본 사업의 취지는 맞벌이 세대가 증가하는 상황에서 남녀의 성역할 인식이나 직장 중심의 라이프스타일을 바꾸고 아버지가 적극적으로 자녀 양육과 가정생활에 관여토록 하는 것이다. 또한 어머니의 보육에 대한 불안감·부담감을 경감시키기 위해 남성의 자녀 양육 시 저해 요인을 조사·분석하여 그 실태를 파악하고, 그를 개선하기 위한 남성의 의식 개혁을 촉진하며, 양육 중인 아버지, 기업, 지역, NPO 법인 등으로 구성된 네트워크를 구축하고 남성이 보육에 참여할 수 있는 환경의 조성을 추진한다.

남성의 양육 참여를 촉진하기 위해 구체적으로 다음의 업무를 추진한다.

- 남성 보육 참여의 보급 계발: 남성 직원의 보육 참가가 활성화되도록 기업과 연계한 일과 보육의 양립지원 대응 촉진
- 남성 직원 대상 보육 참여 촉진 세미나 개최: 남성의 보육 참여 동기 확산을 위해 남성의 보육 참여 촉진에 관한 세미나 및 교류회 등의 개최
- 남성의 보육·가사에 적극적인 참여를 유도하는 웹사이트 구축: 남성에게 유익한 정보 제공
- 야마가타현의 이쿠멘 소개 등 남성 육아 참가 우수사례 콘텐츠
- 지역이나 기업 등에서의 남성의 보육 참여 지원 소개 콘텐츠 등

11) 이쿠멘 프로젝트 트위터 http://twitter.com/ikumen_project (검색일 2013년 4월 20일)

12) 이쿠멘 프로젝트 홈페이지 <http://ikumen-project.jp/>(검색일 2013년 4월 20일)

13) 야마가타현 홈페이지 <http://ymsc-ikumen.net/business.html> (검색일 2013년 4월 20일)

14) 명칭: 야마가타 이쿠멘 매력업 사업 / 위탁처: 공익사단법인 야마가타법인회 / 소재지: 야마가타시 아코야초 1-4-4 2F(야마가타 결혼 서포트 센터 내)

나) 육아휴업을 취득하는 남성에 대한 장려금 지급(야마가타 이쿠멘응원 프로젝트 육아휴업취득장려금)¹⁵⁾

아버지의 양육 참여를 촉진하고 어머니에게 편중되기 쉬운 육아 부담 경감을 위해 현내 사무소·사업소에 근무하는 남성 근로자가 육아휴업을 취득하였을 경우 장려금을 지급한다.

지급 대상은 현내 사무소·사업소에 근무하고 2012년 4월 1일부터 2013년 3월 31일 사이에 육아휴업을 취득한 남성 근로자(현내에 사는 사람으로 현외 사무소·사업소 근무자도 대상에 포함)로서, 연속 7일 이상의 육아휴업을 취득한 자이다. 단 공무원은 지급 대상에서 제외되며, 소속 사무소·사업소에서 현이 지정하는 워크 라이프 밸런스 관련 세미나 등을 수강해야 한다. ‘남녀 씩씩한 보육 응원 선언 기업’, ‘야마가타 보육 응원 패스포트 사업 협찬 기업’, 「차세대육성지원 대책추진법」에 의거한 ‘일반 사업주 행동계획’ 책정 기업 등은 세미나 수강이 면제된다.

지급액은 휴업 기간이 1개월 미만인 경우는 5만엔, 휴업기간 1개월 이상인 경우는 10만엔이다.

다) 일·가정 양립지원 기업 대상 지원

일·가정 양립지원에 노력을 기울이는 기업에 대해서는 장려금 지급, 산업자금 융자, 그리고 관련 사업 추진을 위한 전문가를 제공한다.

(1) 장려금의 지급(각 1회에 한하여)¹⁶⁾

- ① 여성을 처음으로 관리직(과장 등)에 등용한 경우 20만엔
- ② 여성이 없던 지역, 분야에 여성을 처음으로 배치한 경우 10만엔
- ③ 남성 육아휴업 취득자가 나온 경우 10만엔
- ④ 결혼, 출산, 육아 등으로 퇴직한 직원을 재고용한 경우 10만엔
- ⑤ 최초 개호휴업 취득자가 나온 경우 10만엔

(2) 산업활성화지원자금(야마가타현 상공업 진흥자금)에 의한 융자

기업의 여성 인력 활용, 일과 가정 양립지원, 남녀 모두 일하기 좋은 환경 조성 및 지역 주민의 보육지원 추진을 위한 사업(등록 시에 신고한 내용)과 관련

15) 야마가타현 이쿠멘응원 프로젝트 홈페이지

<http://ymsc-ikumen.net/support.html> (검색일 2013년 4월 20일)

16) 대상은 정규직(사업주 또는 사업의 경영담당자 제외)

된 비용을 저리 용자 혜택을 제공한다. 2012년 4월 기준으로 이율은 1.6%, 한도액은 1억 5천만엔(운전 자금 5천만엔), 대출 기간은 설비 자금의 경우 15년(거치 2년), 운전 자금의 경우 7년(거치 2년)이다. 대상 기업은 원칙적으로 현내에 본점(또는 주된 사업소)이 있는 중소기업이다.

(3) 기업의 일·가정 양립지원 추진을 위한 전문가 파견

지역내 기업에서 일·가정 양립 균형을 추진하기 위한 전문가 파견에 필요한 경비를 부담한다.

그 밖에도 남성의 자녀 양육을 지원하기 위해 후생노동성과 각 지자체, ‘아버지 보육 응원단 NPO 파파 정글’ 등의 시민단체가 협력하여 남성 육아 참여를 위한 좌담회, 설명회, 가사 교육, 아버지 보육지원 강습을 활발하게 진행하고 있다. 또한 2012년도 후생노동성 위탁사업으로 아버지의 워크 라이프 밸런스 핸드북을 제작하였으며¹⁷⁾, 지역별 이쿠멘에 관한 지표(2009년~2011년도)를 개발하고 후생노동성의 남성 직원 육아휴업취득 사례집을 발간하고 있다.

나. 미국

최근 오바마 정부가 추진 중인 부성장려정책의 주요 내용과, 뉴욕주(州)의 아버지 대상 양육지원 사례를 살펴보면 다음과 같다.

1) 중앙정부

가) 부성 책임 강화를 위한 목표와 전략 수립, 실천

미국 오바마 정부는 최근 몇 년 동안 책임 있는 부성(responsible fatherhood)을 장려하기 위한 범 부처간 다양한 정책적 노력을 기울여 왔다. 동 사업은 아버지들이 정서적, 경제적 책임을 실행할 수 있도록 장려하고 지원하려는 것으로 구체적으로 5가지 목표와 3가지 전략을 수립하였다(The WHITE HOUSE WASHINGTON, 2012). 미국의 부성 사이트¹⁸⁾ 자료를 토대로 자세한 내용을 살펴보면 다음 <표 III-2-1>와 같다.

17) 일본 후생노동성 홈페이지 아버지 워크라이프 밸런스 핸드북

<http://ikumen-project.jp/pdf/handbook.pdf> (검색일 2013년 4월 20일)

18) 미국 부성사이트(fatherhood) <http://www.fatherhood.gov/pdf> 4-5. (검색일 2013년 5월 13일)

<표 III-2-1> 미국 오바마 정부의 부성 책임 강화를 위한 목표와 전략

<p>□ 목표</p> <ul style="list-style-type: none"> - 자녀들의 전반적인 삶에 긍정적으로 영향을 줄 수 있도록 아버지들에게 기회를 제공한다. - 저소득층 아버지들을 경제적으로 지원하여 자녀에게 좋은 환경을 제공하고 건강한 관계를 구축하도록 한다. - 초기 영유아의 삶에서 가족과 영유아간의 관계를 공고히 한다. - 자녀와 가족과의 관계가 단절된 아버지를 지원한다. - 질 높은 연구와 다양한 실제 사례를 기반으로 한 정책과 프로그램의 개발을 장려한다. <p>□ 전략</p> <ul style="list-style-type: none"> - 아버지, 가족, 영유아간의 관계 내에서 건강한 활동과 정책을 시행한다. - 부성의 변화에 대한 긍정적 문화 인식을 고취하기 위하여 원활한 의사소통과 적극적인 양육참여에 대한 정부의 전폭적인 지원과 권한을 사용한다. - 아버지와 영유아를 위한 공공과 민간간의 파트너십을 추구한다.

자료: 미국 부성 사이트(fatherhood) <http://www.fatherhood.gov/pdf> 4-5. (검색일 2013년 5월 13일)¹⁹⁾

또한 정부는 이들 목표의 수립 이후 3년간 정책 성과로서 다음을 들고 있다.

첫째, 2010년부터 오바마 정부는 더 좋은 부모가 되기 위한 다양한 홍보 사업을 연방정부 차원에서 추진해 왔으며, 그 결과 공개포럼 개최, 부성관련 커뮤니티 형성 등이 이루어졌다.

둘째, 책임 있는 부성을 장려하기 위해 보건사회복지부는 부모의 양육 기술, 경제적 안정성 확보, 아버지의 양육 참여 등을 지원하고 있으며, 2012년에는 National Responsible Fatherhood Clearinghouse와 제휴하여 시범사업(Fatherhood Buzz Barbershop Tour)을 실시하였다. 동 사업은 아버지와 지역 자원을 연계한 방식으로, 아버지와 자녀가 함께 이발소를 방문하여 대화하고 경험을 공유할 수 있도록 한다. 또한 이혼 후 양육을 포기한 부모와 이들 영유아 자녀양육 지원을 강화하기 위한 고용프로그램을 개발하는 데 천만 달러 이상을 지원하고 있다.

셋째, 경제력이 없거나 양육권이 없는 아버지들에게 적극적인 지원을 모색하여 아버지 역할을 수행할 수 있도록 지원한다. 오바마 대통령은 보건복지가족부

19) The WHITE HOUSE WASHINGTON(2012). promoting responsible fatherhood: Every father taking responsibility for his child's intellectual emotional and financial well-being

의 실업 담당 부서를 통해 영구주택을 제공하는 프로그램을 마련토록 하였다. 이를 통해 실업자들이 그들 자녀에 대한 법적 의무를 다하도록 지원하고, 구직 등 다양한 서비스를 제공하였다.

넷째, 미국 주택·도시개발부(The Department of Housing and Urban Development)는 재결합 가족 및 아버지 기구를 통해 전국적인 캠페인에 참여하였다. 2011년 33개주에서 약 22,000명의 부모와 아이들에게 종합서비스 제공 행사를 개최하였다.

나) 아버지 역할지원 국립센터(NCF: The National Center for Fathering)

2010년 설립된 아버지 역할 지원을 위한 국립센터는 연구에 기반한 훈련과 영유아의 요구를 충족시킬 수 있는 다양한 방법을 아버지들에게 제공한다. 즉 이 센터의 목표는 모든 아버지들로 하여금 아버지가 되는 방법을 배우게 함으로써 아버지 역할 부재의 문화적 추세를 되돌리는 데 있다. 아버지 역할 지원 국립센터 홈페이지²⁰⁾를 토대로 이 센터의 4가지 주요 기능 및 역할을 살펴보면 다음과 같다.

(1) 연구

아버지 개인이 자료를 가지고 스스로를 적절하게 평가하여 자신의 약점과 강점을 이해하는 데 도움이 되는 평가 도구를 제공한다. 이를 위해 연구자 및 아버지 교육 분야의 지식에 관심을 두고 실무자와 협력한다.

또한 센터 설립자인 Ken R. Canfield 박사가 이끄는 연구진에 의해 개발된 프로그램은 아버지 훈련 프로그램의 효과를 평가하기 위한 벤치마크 역할을 수행한다.

(2) 훈련

남성 양육을 위한 국립센터에서는 멘토-멘티 프로그램과 소그룹으로 세미나를 제공하고 있다. 80,000명 이상의 아버지들이 세미나를 거쳐 갔으며, 1,000명의 멘토들이 지역에서 국립센터의 연구 결과를 바탕으로 활동하고 있다.

20) 아버지 역할지원 국립센터(National Center for Fathering) 홈페이지 <http://www.fathers.com>
(검색일 2013년 5월 13일)

(3) 프로그램

센터에서는 양육에 어려움을 느끼는 아버지들을 대상으로 아버지 양육 참여 프로그램을 실시한다. 이에 따라 현재 36개주의 1,150개 이상 학교가 WATCH D.O.G.S(Dads of Great Students) 프로그램을 진행하고 있다. 동 프로그램의 배경 및 목표, 주요 내용 그리고 효과는 <표 III-2-2>에서 보는 바와 같다.

<표 III-2-2> 미국 WATCH D.O.G.S(WATCH Dads of Great Students) 프로그램

<p><input type="checkbox"/> 프로그램 배경</p> <ul style="list-style-type: none"> - WATCH D.O.G.S(Dads Of Great Students)는 혁신적인 아버지 양육 참여를 위한 국립센터로서, 1998년 Arkansas의 한 학교에서 시작된 프로그램으로 현재 국가적 프로그램으로 성장함 <p><input type="checkbox"/> 프로그램 목표</p> <ul style="list-style-type: none"> - 교육의 중요성을 인지하고 학생들을 위해 긍정적인 남성의 역할 모델을 제공함 - 학교의 눈과 귀를 되어 학교의 보안을 강화하고 따돌림을 예방함 <p><input type="checkbox"/> 프로그램 내용</p> <ul style="list-style-type: none"> - WATCH D.O.G.S의 K-12 program의 기본 내용은 아버지나 조부모, 삼촌 또는 다른 특정한 아버지를 재학 기간 중 봉사자로 초대하여 적어도 하루 또는 하루 종일 아이들을 위해 봉사하도록 하는 것임 - 아버지들은 개별적으로 재학기간 동안 아이들과 함께 할수 있는 프로그램에 참여 신청을 할 수 있음 - WATCH D.O.G.S의 자원 봉사자들은 버스 및 자가용을 이용한 등·하원 돕기, 입학식, 점심시간을 관찰하고 모니터링 하기, 교실에서 교사의 가이드에 따라 소그룹 안에서 아이들과 다양한 작업을 수행하기 등을 지원함 <p><input type="checkbox"/> 프로그램 효과</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2003년 WATCH D.O.G.S는 전국 50개의 학교에서 실시되었으며 참여한 학교의 관계자 중 89%는 WATCH D.O.G.S가 학생들을 위한 학교 보안과 긍정적인 학습 및 환경 증진에 도움이 된다고 인정함 - 또한 79%는 WATCH D.O.G.S프로그램이 아버지의 양육 참여가 학교 뿐만 아니라 다른 분야에도 긍정적인 영향을 미친다고 응답함
--

자료: 아버지 역할지원 국립센터(National center for Fathering)
 홈페이지 <http://www.fathers.com/content/> (검색일 2013년 5월 13일)

(4) 자료

센터의 웹사이트는 새롭게 아버지가 된 사람 또는 조부모, 한부모가 된 아버지, 재혼으로 아버지가 된 사람, 입양을 통해 아버지가 된 사람 그리고 아버지와 같

은 존재로 부성을 느끼며 양육 참여가 필요한 남성들을 대상으로 무료 자료를 제공한다. 아버지는 매주 양육에 대한 실제적인 자료들을 이메일로 받아볼 수 있다. 또한 이들은 매일 공중파 라디오 프로그램을 진행하며, 관련 자료는 미국내 다양한 지역에서 받아볼 수 있다.²¹⁾

나) 뉴욕(New York)주 사례

뉴욕 주에서는 ‘NYC DADS - The mayor’s Fatherhood Initiative’ 기구를 설립하고 아버지의 양육 참여 및 역할 수행 전반을 지원하고 있다(뉴욕시 보건복지부 홈페이지).²²⁾ NYC DADS는 2010년 6월, 시장 Michael R. Bloomberg가 뉴욕시 아버지들의 양육 참여를 돕기 위해 설치한 기관이다. 동 기관의 설치는 도시인적자원부(HRA: the City’s Human Resources Administration)의 2007년 공공 캠페인에 그 뿌리가 있으며, 자녀 성장과 발달에 있어 아버지들의 역할이 중요하다라는 점에 초점이 맞추어져 있다. NYC DADS는 14개 부처²³⁾가 협력하여 아버지들이 양육에 참여토록 하여 “친근한 아버지(father-freindly)”로 만들기 위해 교육프로그램과 구직 프로그램을 제공한다.

뉴욕시 보건복지부 홈페이지 자료²⁴⁾에 의하면, 이 기구의 장기적인 목표는 다음과 같다.

- 모든 계층의 부모(특히 저소득, 비 양육 부모)들에게 자녀와의 관계를 공고히

21) 관련 자료를 받아볼 수 있는 지역은 Alaska, Arizona, Arkansas, California, Colorado, Connecticut, DC, Delaware, Florida, Georgia, Hawaii, Idaho, Illinois, Indiana, Iowa, Kansas, Kentucky, Louisiana, Maine, Maryland, Massachusetts, Michigan, Minnesota, Mississippi, Missouri, Montana, Nebraska, Nevada, New Hampshire, New Jersey, New Mexico, New York, North Carolina, North Dakota, Ohio, Oklahoma, Oregon, Pennsylvania, Rhode Island, South Carolina, South Dakota, Tennessee, Texas, Utah, Vermont, Virginia, Washington, West Virginia, Wisconsin, Wyoming 임.

22) 뉴욕시 보건복지부 홈페이지 <http://www.ocfs.state.ny.us/main/default.asp> (검색일 2013년 5월 20일)

23) Department for the Aging (DFTA), Administration for Children’s Services and Division of Youth and Family Justice (ACS DYFJ), Department of Corrections (DOC), City University of New York (CUNY), Department of Education (DOE), Department of Health and Mental Hygiene (DOHMH), Health & Hospitals Corporation (HHC), Department of Homeless Services (DHS), New York City Housing Authority (NYCHA), Department of Probation (DOP), Human Resources Administration (HRA), Department of Parks and Recreation (NYC Parks), Department of Youth & Community Development (DYCD), NYPD’s Community Affairs Bureau (NYPD)

24) 뉴욕시 보건복지부(New York State Office of children and Family service) 홈페이지 <http://www.ocfs.state.ny.us/main/default.asp> (검색일 2013년 5월 20일)

- 하는 다양한 방법을 제시함으로써 아버지로서의 인식 증대
- 개인적인 발전을 지원하는 기존 서비스와 프로그램에 참여함으로써 아버지의 장벽을 감소시키고 자녀의 삶에 장기적으로 영향을 미칠 수 있도록 지원할 뿐만 아니라 “친근한 아버지(father friendliness)” 정책 개발 및 보급
 - 도시와 개인의 책임있는 부성(responsible fatherhood)에 대한 노력 과정(실행 및 계획의 발전, 문서화의 노력 등)에 대한 평가 도구의 개발 및 적용
 - 지역사회와의 기반 조직과 정부 기관과의 협력을 통한 책임있는 부성의 자리매김

NYC DADS는 이러한 목적에 따라 사회·경제적 측면에서 다양한 아버지 교육 및 훈련프로그램을 지원하고 있는데, 뉴욕시 부성 홈페이지 자료²⁵⁾에 의하면, 주요 내용은 다음과 같다.

(1) 지원 내용

구직과 훈련 프로그램

이미 아버지가 되었거나, 예비 아버지의 취업을 지원한다. 구직을 원하는 경우는 이력서 작성과 면접과 관련하여 도움을 받을 수 있다. 경력 센터를 운영하여 다양한 무료 워크숍과 서비스를 제공한다. 뿐만 아니라 실직으로 인한 자녀 양육비 마련이 어려운 부모를 지원하기 위해 뉴욕 시내의 구직 정보를 제공한다.

평생교육

현재 직업에서 전문적인 성장을 원하거나 새로운 기회를 얻고 싶은 경우는 평생교육을 받을 수 있도록 기회를 제공한다. 고등학교와 연계하여 21세 미만 성인 중 졸업을 원하는 이에게는 대안교육을 실시하며, 21세 이상 성인에게는 무료 성인 상담교육을 실시한다.

CUNY(The City University of New York)

고등교육이 필요한 성인이나 학교밖의 청소년을 위해 저녁 교육프로그램을 마련하고 이 교육을 이수한 이에게는 졸업장을 제공한다.

NYHELPS(The New York Higher Education Loan Program)

대학 진학을 원하지만 재정 상황이 여의치 않은 사람들에게 the New York Higher Education Loan Program(NYHELPS)에서 저금리로 학자금을 대출해 주

25) 뉴욕시 부성(National center for fathering)홈페이지 <http://www.nyc.gov/html/hra/nycdads/> (검색일 2013년 5월 21일)

는 사업을 진행 중이다. 영어 능력의 향상을 원할 경우 “we are new york”이라는 30분짜리 프로그램을 통해 공부할 수 있다. 월요일 12시 30분, 일요일 3시에 시청할 수 있으며, 금요일 10시과 일요일 1시에도 시청이 가능하다. 아버지의 평생교육을 지원하는 Union Settlement, Claremont Neighborhood Centers 등 다양한 프로그램이 마련되어 있다.

자료: 뉴욕 부성 홈페이지(National Center for Fathering) <http://www.nyc.gov/html/hra/nycdads/>(검색일 2013년 5월 21일)

[그림 III-2-1] NYC DADS 사이트

□ 주거 보장

주택 매입이나 임대 등을 원하는 경우 관련 다양한 정보를 제공한다.

□ 자금 관리

돈을 저축하거나 예산을 세울 때 도움을 제공한다.

□ 자녀에 대한 지원

모든 유아들이 부모로부터 보호받고 사랑받을 권리를 지켜주기 위하여 부모에게 자녀 대상의 재정적 지원을 실시한다.

(2) 아버지 양육 참여 프로그램

뉴욕시는 부성 관련 워크샵, 구직 상담 등 다양한 종류의 아버지 대상 양육 참여 프로그램을 마련하고 있다. 이에 아버지들이 원할 경우는 자신이 거주하는 지역에 따라 원하는 프로그램을 찾을 수 있도록 관련 목록을 지원하고 있다. 뉴욕 주에서는 시 단위에서 공식적인 프로그램을 제공하는 것이 아니라, 각 프로그램들을 아버지들이 직접 선택할 수 있도록 다양한 정보를 제공하며 특정 프로그램을 추천하지는 않는다.

뉴욕 주에서 제공하는 아버지 양육지원 프로그램을 제시하면 다음 <표 III-2-3>에서 <표 III-2-6>과 같다.

<표 III-2-3> 뉴욕주 Parent Education & Awareness Program

대상	이혼이나 별거 중인 부모 및 그들의 자녀
프로그램 목적	<ul style="list-style-type: none"> - 이혼을 하거나 별거를 하는 부모들에게 자신들의 헤어짐이 자녀들에게 어떤 영향을 미치는지를 교육하도록 설계됨 - 가족의 변화의 스트레스를 줄일 수 있는 방법과 계속되는 부모들의 갈등의 부정적인 영향으로부터 자녀들을 보호할 수 있도록 부모들을 교육하여 아이들의 건강한 적응과 발달을 돕고 촉진할 수 있도록 함
프로그램 연혁	2001년 법관 연설에서 뉴욕 주의 부모교육 이해 프로그램을 제도화하겠다는 바람을 발표한 전 수석판사의 계획으로 영유아가 포함된 재판의 질을 향상시키기 한 목적으로 2005년 시작됨
프로그램 내용	<ul style="list-style-type: none"> - 지지적인 부모-자녀 관계를 만들고 유지하기 - 안정적이고 지지적인 가정 환경 제공하기 - 건강한 육아 기능 & 심리적 웰빙 유지하기 - 부모간의 지속적 갈등으로부터 자녀 보호하기

자료: 뉴욕주통합법원(New York State Parent Education & Awareness Program)시스템/부모교육 홈페이지 <http://www.nycourts.gov/ip/parent-ed/>(검색일 2013년 5월 21일)

<표 III-2-4> 뉴욕주 Claremont Neighborhood Centers: Young Father's Program(YFP)

대상	16세~25세의 예비 아버지 및 어린 아버지들
프로그램 목적	어린 아버지들이 적극적인 부모가 됨으로써 공동 부모의 역할을 담당할 수 있도록 필요한 서비스와 지원 시스템을 제공하는 것임 센터의 아버지 프로그램을 통해 아버지들은 자녀들의 삶의 개인적, 사회적, 감정적, 정신적 그리고 경제적 부분에 참여 혹은 더 많은 참여를 하게 됨
프로그램 연혁	2007년부터 어린아버지들에게 교육을 제공하였음
프로그램 내용	- 멘토링, - 법률 자문, 개인 및 가족 상담, 가정폭력 조정, 분노 관리 - 취업 지원 - 여가 및 유대감 형성 활동 제공 - 양육권, 방문권, 양육지원 문제 등에 대한 도움 제공

자료: 뉴욕주통합법원시스템(New York State Parent Education & Awareness Program)/부모교육 YFP 브로셔<http://www.nycourts.gov/ip/parent-ed/-%20Brochure%20-%20October%202007.pdf> (검색일 2013년 5월 21일)

<표 III-2-5> 뉴욕주 Enhance Employment Initiative: Just for Dads

대상	- 저소득층, TANF(Temporary Assistance for Needy Families) 신청 가능자 - 양육권이 없는 부모 - 현재 실직 상태이거나 일이 충분하지 않은 아버지로 자격을 충족한 사람들에게 인종, 성별, 연령, 장애 혹은 종교에 관계없이 제공됨
프로그램 목적	아버지 자신이 장애물을 이겨낼 수 있도록 서비스를 제공하며 더 나은 아버지들이 되는 데 필요한 기술들을 제공함
프로그램 연혁	비영리 복지기관으로서 노화, 청소년, 가족, 교육 그리고 형사 제도 분야에 대한 70개의 연계 프로그램을 1969년부터 운영해 오고 있음
프로그램 내용	- 집중적 개인 관리(기술, 관심사 및 재능 발견하기) - 직업훈련서비스, 취업지원서비스 - 24/7(24시간 7일) 아빠 교육과정, 부모교육(주간 그룹) - 건강한 결혼 생활 및 관계 교육 - 법률 교육 - 자녀 양육 세미나 - 부모 & 아동 행사

자료: 뉴욕주 가족지원 EAC(Building Strong Families Through Empowerment, Assistance and Caring)네트워크 홈페이지 <http://www.eacinc.org> (검색일 2013년 5월 21일)

<표 III-2-6> 뉴욕시 Dads Group

대상	전업주부 아버지, 파트타임 주부 아버지, 프리랜서, 재택근무 아버지, 일하는 아버지, 시간이 자유로운 아버지 등 다른 아버지를 만나기 원하고 자녀들과 재미있는 활동을 할 기회를 원하는 모든 아버지들
프로그램 목적	아버지들이 서로 교제하고 부모 역할에 대해 찾아갈 때 서로를 지원할 수 있는 기회를 제공하도록 만들어진 지역사회 그룹
프로그램 연혁	2008년 11월에 지역 아동 친화적 식당, 동물원 그리고 박물관 등에 시간이 날 때마다 방문하는 것을 좋아하던 작은 놀이 그룹으로 시작되어 이후 대규모 단체로 성장함
프로그램 내용	- 다양한 워크숍 및 놀이 행사 아버지 교육 등 - 다양한 주제에 대한 토론회(새로운 아기와 유대감 형성하기, 아기 엄마의 힘이 되어주기, 새로운 부모로서 일의 방향을 찾기, 육아 파트너쉽 형성하기, 아가를 위한 안전한 환경 만들기, 친척 관리 등)가 진행되며 1분기당 3시간으로 구성되어 있음

자료: 뉴욕주 가족지원 EAC(Building strong Families Through empowerment, assistance and caring)네트워크 브로셔
<http://www.eacinc.org/wp-content/uploads/2011/04/Just-for-Dads-3-fold-brochure-2013.pdf>
 (검색일 2013년 5월 21일)

다. 영국

영국은 미국과 마찬가지로 아버지 양육참여 지원 기구를 설치하여 운영하고 있으며, 각종 프로그램을 제공하고 있다. 영국 아버지 재단 홈페이지 자료²⁶⁾를 토대로 자세한 내용을 살펴보면 다음과 같다.

1) 부성연구소(Fatherhood Institute)

영국의 부성연구소는 2008년 1월 7일에 설립되었으며, 부모와 자녀와의 관계가 자녀에게 미치는 중요성을 보여주는 연구들이 점차 많아짐에 따라 공공서비스 및 업계의 모범 사례를 발굴하려는 시도에서 비롯되었다. 구체적인 설립 목적은 다음과 같다.

- 직장을 변화시켜 아버지들이 자녀 양육에 더 많은 도움이 되도록 한다. 저소득층 아버지, 시간제 일자리, 프리랜서 아버지 등을 포함하여 더 많은 아버지들이 양육을 위한 육아휴직의 사용을 목표로 한다.

26) 영국 부성연구소(Fatherhood Institute) 홈페이지 <http://www.fatherhoodinstitute.org/> (검색일 2013년 5월 22일)

- 교육 개혁을 통해 예비 아버지들이 미래의 양육을 준비하며, 예비 어머니들이 이러한 역할을 공유하는 것에 대해 인식하고 준비할 수 있도록 한다. 어린이들과 청소년들이 성불평등에 대해 토론하고 부모들은 일·가정 양립에 대한 태도를 부모 모두가 공유해야 함을 인식토록 한다. 또한 더 많은 남자 청소년들이 영유아와 관련된 직업을 갖도록 권유하는 사회적 분위기를 조성한다.
- 가정생활을 위한 지원시스템을 변화시켜 아버지와 아버지 역할의 필요성이 인정되도록 지원한다. 또한 아버지들이 자녀를 직접 양육하는데 더 많은 시간과 노력을 투자할 수 있도록 적극 권장하며, 그러한 노력이 실현 가능할 수 있도록 법, 정책, 그리고 공공서비스를 지원한다. 이는 각종 의료, 교육, 가족 그리고 영유아 서비스들이 아버지를 주요 대상으로 포괄하고, 어머니에 대한 양육지원과 마찬가지로 아버지에 대한 양육지원이 이루어져야 함을 의미한다. 이러한 변화를 위하여 부성연구소는 다음의 4가지 접근을 시도한다.
- 법률, 정부 정책 그리고 가족지원서비스의 목표 전환을 위해 로비 활동을 펼치고 사회적으로 혜택을 받지 못하는 가정에 대한 지원에 관심을 기울인다.
- 고용주들과 공공서비스의 변화를 위해 정보, 자문, 그리고 훈련 등을 제공하고 있으며 그들의 정책과 관행을 평가·분석하고 새로운 지침을 소개한다.
- 위의 모든 변화를 달성하기 위해 어머니와 아버지 역할을 공표한다.
- 앞서 언급한 모든 활동들이 보편 타당하고 종합적인 증거에 근거함을 보장한다. 이를 위해 전문가들과 상담하며 필요 시 문제에 대한 올바른 이해를 위한 연구·조사를 실시한다.

부성 연구소는 이 같은 목적과 접근 방식에 따라 다양한 부성교육 및 훈련 프로그램을 실시하는데, 대표적인 사례는 다음 <표 III-2-7>과 같다.

<표 III-2-7> 영국 부성연구소(Fatherhood Institute) 프로그램

아버지 참여 육아서비스 제공 방법	
대상	어린이 관련 기관 종사자, 스태프, 자원 봉사자
내용	<ul style="list-style-type: none"> - 일반적 육아프로그램들이 주로 엄마들을 대상으로 하고 엄마들에게만 초점이 맞춰 있기 때문에 아버지들의 경험이나 요구 사항들은 반영되고 있지 못하므로 이에 따라 다음의 내용을 다룸 · 육아지원에 대한 성별 차이의 중요성에 대해 다룸 · 육아 프로그램의 설계 및 콘텐츠 평가 · 아버지 참여 육아 서비스를 제공하기 위한 실질적 접근 방법의 개발

(표 III-2-7 계속)

맞춤형 프로그램	
대상	기존의 훈련 프로그램 외에 다양한 상황과 다양한 참가자들의 요구에 맞춘 맞춤형 훈련 프로그램 제공
내용	<ul style="list-style-type: none"> - 아버지들과 함께 일하는 여성들 - 남성들을 일에 참여 시키기 - 아버지에 관한 미디어 방향성 - 배우자로서의 아버지: 부부관계 지원 - 이혼한 아버지들과 함께 일하기 등 - 학교 대상 아버지 참여 프로그램 - 기업 임직원 대상 세미나 등

자료: 영국 부성연구소(Fatherhood Institute) 홈페이지 <http://www.fatherhoodinstitute.org/> (검색일 2013년 5월 22일)

또한 <표 III-2-8>에서 보는 바와 같이 다양한 정책 및 사업을 실시하고 있다.

<표 III-2-8> 영국 부성연구소(Fatherhood Institute) 사업 내용

사업명		내용
가족 정책	육아휴직 (Parental Leave)	일·가정 양립의 실현을 위해 육아휴직제도에 관한 캠페인을 실시함
	부모참여 (Parental Engagement)	2010년 3월부터 정부의 부모참여를 독려하며 부모들의 소통과 참여를 평가할 수 있도록 장학사들을 대상으로 지속적으로 로비 활동을 펼침
	아버지와 정부간 협력 (fathers and the Coalition Government)	부성에 대한 여섯가지 길잡이를 마련하여 정치인들에게 가족정책에 대한 지속적인 정보를 전달함
교육 및 자문	아버지-포함교육 Training and Consultancy	아버지와 자녀 관계의 지원 방법에 대해 현장의 다양한 전문가를 훈련시킴
	Hit the Ground Crawling	가정복지사 및 방문 간호사들을 통해 예비 아버지들을 위한 동료 멘토링 프로그램을 구성하여 제공함
	자문 Consultancy	현장에서 아버지들을 대상으로 일하는 다양한 직종의 직원을 대상으로 자문과 교육을 병행하여 제공함
아버지 관련 캠페인과 아버지 평가		아버지, 자녀, 가족의 변화를 목적으로 한 캠페인과 아버지를 대상으로 좋은 아버지에 대한 평가를 실시함

자료: 영국 부성연구소(Fatherhood Institute) 홈페이지 Dad INFO <http://www.fatherhoodinstitute.org/2008/dad-info-the-worlds-first-integrated-dads-information-service/> (검색일 2013년 5월 22일)

2) 아버지 카드

아버지의 양육 참여의 중요성을 알리고 양육 참여를 독려하기 위해 ‘아버지 카드(Dad Card)’를 제작하여 배포하고 있다(영국 아버지 통합정보시스템 Dad Info).²⁷⁾ 이는 부성관련 온라인 단체인 아버지 통합정보시스템(Dad Info)²⁸⁾에서 제작한 신용카드 크기 정도의 리플렛으로 아버지들을 위한 육아관련 정보 및 주요 기관의 연락처를 담고 있다. 예비 아버지용 아버지 카드는 산부인과 및 관련 의료기관에서 무료 배포한다.

Dad Card 서비스는 매년 아버지가 되는 약 50만명의 영국 남자들과 이미 아버지가 된 약 600만명, 그리고 이들에게 도움을 주는 전문가들을 지원하기 위해 고안되었다.

아버지 대상 정보제공 서비스(The Dad info Service)는 www.dad.info를 바탕으로 하고 있다. 웹사이트의 내용에 추가적으로 가족 전문가들에 의해 아버지-포함 서비스의 일부로 아버지들에게 배분되도록 디자인된 서비스로서, 다음의 3가지 종류로 구성된다.

- 예비 아빠들을 위한 Maternity Dad Card
- 초기 아버지들을 위한 Early Years Dads Cards
- 흑인 및 소수 인종 아버지들을 위한 Specialist Dad Cards

또한 DAD Card는 다음의 내용을 담고 있다.

- 출산 전 기간 동안 임산부에게 어떤 일을 해 줄 수 있는 것인지 알 수 있는 기본적인 정보와 아버지들의 참여 방식에 관한 정보
- 초음파 검사 및 여러 테스트 시 참여에 관한 조언
- 출산과 모유 수유를 돕는 것에 대한 조언
- 직장내 권리에 대한 요약
- 육아에 적극적인 아버지가 되라는 권고 등

27) 영국 아버지 통합정보(Dad info)시스템 <http://www.dad.info>. (검색일 2013년 5월 21일)

28) 영국 아버지 통합정보(Dad Info)는 영국 부성연구소에서 개발한 세계 최초 아버지 대상 통합 정보시스템으로, 자녀의 삶에 아버지의 참여가 증가에 따른 아버지들의 신뢰할 수 있는 정보에 대한 수요 증대에 따라 구축되었다(<http://www.dad.info>) (검색일 2013년 5월 21일)

3. 시사점

앞서 다룬 외국 사례들을 토대로 시사점을 모색하면 다음과 같다.

우선 남성 대상 양육지원 제도와 관련하여 남성 대상 휴가·휴직제도는 가족친화제도 중 우선적으로 강화될 필요가 있다. 노르웨이 등의 사례에 의하면, 부성휴가제도와 아버지 할당제는 남성의 휴가·휴직 사용율을 높이는 효과가 두드러진 것으로 확인되기 때문이다. 단 이때 해당 효과를 기대하기 위해서는 높은 수준의 소득대체율과 개별 권리적 방식의 제도 설계가 요구된다. 즉 여성에 비해 임금 수준이 높은 남성이 자녀 양육을 위한 휴가·휴직을 이용하기 위해서는 가구소득의 손실을 최소화하고, 해당 휴직 기간은 아내에게 양도할 수 없어야 한다. 이를 참조하면, 현행 5일의 배우자 휴가와 그중 3일간 급여 지급은 미흡하다고 판단된다. 또한 장시간 근로 등 우리나라의 열악한 노동 문화를 감안하면, 아버지 할당제의 도입은 아버지들의 휴직을 유도하는 유일한 장치라고 인식된다.

남성 대상 휴직제도의 실효성을 높이기 위해서는 일본 사례에서와 같이 국가차원에서 사회적 분위기 조성을 위한 추가적인 노력을 기울일 필요가 있다. 이를테면 특정 시점까지의 남성 육아휴직 취득 목표치를 설정하고, 이를 달성하기 위한 구체적인 계획을 매년 수립하도록 한다. 또한 남성 육아휴직 제도의 강화를 위한 법률 개정과 더불어 남성 양육 홍보를 위한 홈페이지를 구축하여 개인이나 기업, 단체 등의 남성 양육 체험 및 실천 사례들을 등록하여 확산을 모색하고, 아내나 친지, 전문가, 저명인 등의 지지를 동원하며, 공식 홍보 가요와 캐릭터 개발 탑재 등 다양한 사업들을 고안할 필요가 있다.

한편 일본 사례에 의하면, 휴가·휴직제도 이외에도 다음 제도의 도입이 추진되어야 할 것으로 본다. 우선 새롭게 모색할만한 가족친화제도로는 취학 전 자녀 대상 간병휴가, 취학전 자녀를 둔 근로자에게 야간 근무나 시간외 근로를 면제로서, 장시간 노동에 직면한 맞벌이 가구에 절실히 요구되는 제도라고 판단된다. 또한 가족친화제도의 실효성을 높이기 위해 일정 규모 이상(100인 이상 기업 등) 기업의 사업주에게는 일·가정 양립지원에 관한 계획을 수립하게 하고, 기업내 일·가정 양립지원 전담 인력을 배치하도록 한 조치는 주목할만하다고 본다.

다음으로 남성 양육지원 프로그램과 관련하여 일차적으로 주목할 바는 국가

차원의 남성 대상 양육지원 체계를 갖추고 있다는 점이다. 즉 미국과 영국에서는 해당 업무를 총괄하는 국가 기구를 설치하여 남성양육 관련 지원을 총괄하고 있다. 즉 동 기관은 남성 양육 관련 연구, 프로그램 개발 및 운영, 교육 및 훈련(서비스 기관 종사자 대상 포함), 자료 발간, 서비스 기관 직원 및 지원 담당 인력 대상 자문 및 컨설팅, 정책 및 제도 홍보, 아버지 평가 실시 등 다양한 기능을 수행한다. 이는 가족의 돌봄 책임을 강조하는 보수주의 국가의 특성이 반영된 것으로 남성의 가족 책임을 강화하여 국가의 책임을 완화하려는 의도를 내포한다고 여겨지나, 국가의 지원을 필요로 하는 아버지에 대한 다양한 지원을 효율적으로 관장하고, 모든 아버지를 대상으로 한 육아관련 각종 정보 제공이 주된 기능이라는 점에서 유의미하다고 판단된다.

또한 야마가타현 사례는 남성 대상 양육지원 사업은 단지 홍보에 그치지 않고 지역내 사회적 환경 구축이라는 측면에서 보다 구조적인 접근이 요구됨을 시사한다. 직원들의 일·가정 양립지원에 노력을 기울이는 지역내 기업들에게 각종 장려금 지급과 관련 사업 추진을 위한 전문가를 지원하고, 지역내 다양한 기관이나 단체간의 네트워크를 구축하여 세미나 등을 활발히 개최하는 등 지방 정부 차원에서 지역내 기업과 단체를 포괄하려는 노력이 돋보인다.

그 밖에도 영국 사례를 참조하여 남성의 육아정보 접근성 강화에 관심을 기울일 만하다. 영국의 아버지 카드와 같이 육아관련 각종 정보와 주요 기관의 연락처 등을 담은 카드를 제작하여 배포하되, 이를 대상별 특성을 반영하여 다양한 유형으로 제작하여 효용성을 높이며, 아버지들은 물론 현장의 전문가들도 활용할 수 있도록 하는 방안을 모색할 수 있다. 이로써 아버지들이 육아관련 정보를 손쉽게 획득함으로써 이들의 양육 활성화에 기여할 것으로 기대된다.

IV. 남성 대상 양육지원 현황과 요구

이 장에서는 정부에서 추진 중인 남성 대상 양육지원 사업 및 프로그램 운영 현황 및 개선 욕구를 규명하고, 기업의 가족친화제도 운영 현황을 파악하였다.

1. 남성 대상 양육지원 사업 운영 및 개선 요구

여성가족부가 양성평등적 돌봄 문화의 형성 차원에서 건강가정지원센터를 중심으로 2006년 이후 본격적으로 추진 중인 남성 돌봄 확대 사업과, 보건복지부가 저출산 대응 차원에서 2008년부터 추진 중인 아버지 육아 관련 각종 홍보 및 행사 개최 현황을 살펴보았다. 또한 주요 서비스 기관인 건강가정지원센터와 보육정보센터를 대상으로 실시한 '남성 대상 양육지원 사업 현황 및 요구 조사' 결과를 다루었다.

가. 여성가족부의 남성 돌봄 확대 사업 현황

정부의 남성 대상 양육지원 사업은 여성가족부의 건강가정지원센터(이하 건가)를 주요 전달체제로 추진된다. 그 동안 건가에서 추진되어온 남성 양육참여 관련 사업 경과를 살펴보면, 2006년과 2007년에는 남성의 돌봄 노동 참여를 위한 아버지 교육이 추진되었고, 2008년에는 가족친화문화조성사업의 일환으로 찾아가는 아버지 교육 사업이 시작되었으며, 2010년부터는 남성 대상 교육이 실시되었다. 아버지 교육으로 대표되는 남성 대상 교육은 2010년 실시 이후 꾸준한 증가세를 보이며, 주로 공공기관, 기업과 협력하여 찾아가는 아버지 교육 방식으로 이루어지고 있다(한국건강가정진흥원, 2013: 32). 또한 2010년부터 가족문화 조성 사업의 일환으로 패밀리 데이, 2011년부터는 가족 사랑의 날 프로그램이 추진되어 왔다. 그리고 2009년부터는 놀토 가족돌봄 사업이 추가되어 2010년부터 가족돌봄지원서비스 중 선택 사업으로 추진되다가 2012년부터는 아버지-자녀가 함께 하는 토요 프로그램으로 정착되었다(한국건강가정진흥원, 2013: 19).

이를 건강가정지원센터의 사업 부문별로 구분하면, 총 6개 영역²⁹⁾ 중, 가족교

육 부분의 남성 대상 교육과 가족 돌봄 나눔 부분의 아버지 자녀가 함께 하는 토요 프로그램, 그리고 가족문화 부분의 가족여가 프로그램을 들 수 있다(표 IV-1-1 참조).

<표 IV-1-1> 건강가정지원센터 남성 대상 양육지원 사업 내용

영역	주요 내용
가족돌봄 나눔	- 아버지 자녀가 함께 하는 토요 프로그램
가족교육	- 남성 대상 교육 · 아버지 교육, 찾아가는 아버지 교육 · 남성 대상 돌봄참여 및 자기 돌봄 교육
가족문화	- 가족 사랑의 날 프로그램 - 가족 여가 프로그램 - 지역 참여 및 나눔 행사

자료: 한국건강가정진흥원(2013). 2012 전국 건강가정지원센터 연간사업실적보고서. p. 16 재구성.

한편 이들 사업은 다음 체계에 따라 수행된다. 즉 여성가족부가 각종 사업계획을 수립하고, 한국건강가정진흥원이 해당 프로그램을 개발·보급하며, 이를 수행하기 위해 시·도 건강가정지원센터는 중앙센터와 지방센터의 연계 역할을 맡아 시·도 특성에 맞는 프로그램을 개발·보급하고, 시·군·구 센터의 해당 사업을 지원하며, 시·도 단위 평가를 보조한다. 그리고 각 지역의 시·군·구 센터는 지역내 관련 사업을 실시하고 욕구 조사를 담당하며 관련 정보를 제공한다(한국건강가정진흥원, 2013: 13).

‘2012년 전국 건강가정지원센터 연간사업실적보고서’(한국건강가정진흥원, 2013)를 토대로 사업별 추진 내용 및 실적을 살펴보면 다음과 같다.

1) 남성 대상 교육프로그램

남성을 대상으로 한 건강가정지원센터의 교육은 일·가정 양립을 위한 남성의 가족생활 참여를 확대하려는 목적으로, 2006년부터 매년 확대·실시되고 있다. 주요 내용은 일·가정 양립 중요성, 가족친화제도 등이며, 연간 20시간 이상 실시하도록 규정하고 있다(표 IV-1-2 참조).

29) 해당 영역은 가족돌봄나눔, 가족교육, 가족상담, 가족문화, 다양한 가족 통합지원, 지역사회연계임(한국건강가정진흥원, 2013, 2012 전국 건강가정지원센터 연간사업실적보고서, p. 16).

<표 IV-1-2> 건강가정지원센터 남성 대상 교육 주요 내용

프로그램	대상	주요 내용
- 아버지 교육 - 찾아가는 아버지 교육	성인 남성	<ul style="list-style-type: none"> · 남성의 가족생활 참여의 중요성 · 평등한 부부 · 원 가족에서의 성역할 분담에 대한 분석 · 나의 성역할 의식 · 일·가정 양립의 중요성 · 가족 여가의 중요성 · 성인 자녀와의 갈등 해결 방법 · 가족친화제도, 가족친화 경영

자료: 한국건강가정진흥원(2013). 2012 전국 건강가정지원센터 연간사업실적보고서. p. 59 재구성.

2012년 기준 가족교육사업 실적을 살펴보면, 총 10,225회기(참석 인원 367,105명)가 진행되었으며, 이들 중 남성 대상 교육은 총 2,123회(참석 인원 59,655명)로 전체의 약 21%를 차지한다(한국건강가정진흥원, 2013: 65).³⁰⁾ 아버지 교육 사업은 전국 총 147개소 센터 중 91.2%인 134개소에서 실시하였다. <표 IV-1-3>에서 보는 바와 같이 2012년 남성대상 교육 사업 실적은 총 참석 인원 52,663명, 센터 당 평균 참여 인원 393명, 평균 회기 수 13.7회기로 2010년 이후 매년 증가 추세를 보인다.

<표 IV-1-3> 남성 대상 교육 연간 참여 현황(2010-2012)

단위: 명, 회기, 시간

연도	실시 센터 수	총참여 인원	평균 참여 인원	실시 회기 수	평균 회기 수	진행 시간	평균 시간
2010	129	37,249	289	1,317	10.2		
2011	134	49,063	366	1,761	13.1	-	-
2012	134	52,663	393	1,846	13.7	3,514	26.2

자료: 한국건강가정진흥원(2013). 2012 전국 건강가정지원센터 연간사업실적보고서. p. 113.

지역 특성별로는 농어촌형과 도농복합형에 비해 도시형의 실적이 두드러져 회기 수는 1,333회, 참석 인원은 37,768명으로 약 4배 이상 많고, 평균 시간도 약 28시간으로 길게 나타난다.

30) 생애주기별 부모교육 3,483회, 생애주기별 가족교육 2,127회, 남성 대상 교육 2,123회, 자녀 대상 교육 940회로 나타나며, 전체 참여 인원 중 생애주기별 부모교육 106,781명, 생애주기별 가족교육 57,915명, 자녀 대상 교육 90,698명, 남성 대상 교육 59,655명의 순임(한국건강가정진흥원, 2013: 65).

<표 IV-1-4> 남성 대상 교육 지역특성별 참여 현황(2012)

단위: 회기, 명

지역	센터 수	회기 수	평균 회기 수	참여 인원	평균 참여 인원	진행 시간	평균 시간
도시형	86	1,333	15.5	37,768	439	2,370	27.6
도농복합형	26	302	11.6	8,258	317	674	25.9
농어촌형	22	211	9.5	6,637	301	458	20.8
합계	134	1,846	12.2	52,663	352.3	7,087	26.1

자료: 한국건강가정진흥원(2013). 2012 전국 건강가정지원센터 연간사업실적보고서. p. 114.

특히 도시형 기관인 경우는 많게는 34회기 참여 인원 2,304명에 달하는 것으로 나타난다.³¹⁾ 또한 2012년 지역 유형별 상위 5위 기관의 실적을 살펴보면, 지역 유형간은 물론 동일한 지역 유형내에서도 실적이 크게 차이를 보여 센터별 사업 규모의 격차가 심하다고 짐작된다(표 IV-1-5 참조).

한편 교육 내용을 살펴보면, 안양시의 행복드림 아버지 학교는 16회기, 438명이 참여하여 회기 당 평균 27.3명이 참여하였고, 예비 아버지를 대상으로 한 찾아가는 아버지 교육은 18회기 1,866명이 참여한 것으로 나타난다. 또한 양구군은 군부대가 많아 군인을 대상으로 하여 총 19회기, 776명이 참여한 것으로 조사된다(한국건강가정진흥원, 2013: 115).

<표 IV-1-5> 남성 대상 교육 지역특성별 참여 인원 Top5 현황(2012)

단위: 회기, 명

지역	순위	권역	센터명	개소 년도	참여 인원	회기 수
도시형	1	경기	안양시	2007	2,304	34
	2	경상	부산광역시	2005	1,465	14
	3	전라	목포시	2009	1,371	44
	4	경기	용인시	2008	1,253	17
	5	경기	남양주시	2005	1,154	25
도농 복합형	1	전라	정읍시	2010	1,522	18
	2	경기	동구천시	2008	933	16
	3	충청	당진군	2007	597	14
	4	경기	이천시	2009	498	18
	5	전라	광양시	2009	492	28

31) 2012년 기준 도시형 실적 1위를 차지한 경기 안양시 센터의 실적임(한국건강가정진흥원, 2013: 115).

(표 IV-1-5 계속)

지역	순위	권역	센터명	개소 년도	참여 인원	회기 수
	1	강원 제주	양구군	2007	776	19
	2	충청	천안시	2005	624	17
농어촌형	3	전라	장흥군	2010	494	10
	4	경기	연천군	2008	474	13
	5	경기	여주군	2006	470	6

자료: 한국건강가정진흥원(2013). 2012 전국 건강가정지원센터 연간사업실적보고서. p. 115.

2) 아버지-자녀가 함께 하는 토요 돌봄 프로그램

아버지-자녀가 함께하는 토요 돌봄 프로그램은 주 5일제 수업의 전면 실시에 따라 해당 시간의 돌봄을 제공하기 위해 2012년에 처음 실시되어 104개소에서 시행된 것으로 나타났다.

동 사업의 대상은 유아 또는 초등학생 자녀와 아버지로서, 아이 돌봄과 품앗이, 상담 등 다양한 활동과 연계하여 토요일 2시간 이상, 연간 24시간 이상 운영하도록 규정된다(한국건강가정진흥원, 2013: 105). 주된 활동은 놀이, 요리교실, 스포츠 활동 등이며, 대표적인 사례로서 안동시 센터는 아버지와 함께 하는 토요일 운동회를 개최하여 아버지와 자녀의 신체적 활동 시간을 마련하고 있다.

2012년 기준으로 총 실시 회기는 1,428회기, 총 참여 인원은 36,073명, 센터당 13.7회기, 평균 37시간으로 앞서 다룬 남성 대상 교육과 유사한 사업 규모를 나타낸다.

지역특성별로는 앞서 다룬 남성대상 교육과 마찬가지로 도시형에서 참석 회기 867회기, 참석 인원 23,247명으로 압도적으로 높은 실적을 보이나, 평균 시간은 지역별 격차를 보이지 않아 교육 사업에 비해 사업 규모의 지역간 격차가 덜한 것으로 짐작된다.

<표 IV-1-6> 토요 돌봄 지역특성별 회기 수/참여 현황(2012)

단위: 회기, 명

지역	센터수	회기수	평균 회기수	참여 인원	평균 참여 인원	진행시간	평균시간
도시형	63	867	13.7	23,247	369	142,200	37.6
도농복합형	23	309	13.4	7,997	347	47,430	34.4
농어촌형	18	252	14.0	4,829	268	41,400	38.3
합계	104	1,428	13.7	36,073	328.0	231,030	37.0

자료: 한국건강가정진흥원(2013). 2012 전국 건강가정지원센터 연간사업실적보고서. p. 107.

전국적으로 높은 실적을 보이는 기관들을 중심으로 살펴보면, 전체 경향과 유사하게 도시형과 이외 지역 유형 기관간의 격차가 상대적으로 적고, 실시 회차와 참석 인원간의 격차가 두드러져, 센터별로 다양한 사업이 이루어지는 것으로 짐작된다. 이를테면 서울시 노원구 센터의 경우는 9회차에 총 1,266명이 참석하여 대규모 행사를 짐작케 하는 반면, 도농복합형인 속초시의 경우는 32회차에 총 671명이 참석하여 비교적 소규모로 진행된 것을 알 수 있다.

이들 기관의 세부 활동 내용을 살펴보면, 환경 토요 프로그램, 미술치료, 놀이치료를 활용하여 아버지와 자녀가 함께하는 다양한 활동이 이루어진 것으로 나타난다(한국건강가정진흥원, 2013: 107). 대표적인 예로 충남 서천군에서는 ‘토요 놀이터’ 사업을 진행하였는데, 이는 음악과 정서 지원을 접목한 프로그램으로, 아버지와 함께 통기타를 배우면서 아동의 심리·정서적 건강성을 증진시키는 내용을 담고 있다.

<표 IV-1-7> 토요 돌봄 지역특성별 참여 인원 Top5 현황(2012)

단위: 회기, 명

지역	순위	권역	센터명	개소년도	참여 인원	회기수
도시형	1	서울	노원구	2009	1,266	9
	2	경상	부산진구	2007	990	35
	3	전라	전주시	2009	914	36
	4	서울	강서구	2008	683	27
	5	충청	서천군	2010	680	38
도농 복합형	1	강원제주	속초시	2007	671	32
	2	경기	오산시	2006	669	12
	3	경상	칠곡군	2007	530	28
	4	경상	안동시	2009	528	22
	5	강원제주	영월군	2012	471	27
농어촌형	1	충청	홍성군	2010	603	24
	2	경상	함양군	2010	536	28
	3	충청	천안시	2005	530	28
	4	경기	양평군	2008	491	12
	5	강원제주	고성군	2010	371	40

자료: 한국건강가정진흥원(2013). 2012 전국 건강가정지원센터 연간사업실적보고서. p. 108.

3) 가족 참여 프로그램

가족친화문화조성사업 중 남성의 참여가 가능한 가족 단위의 문화서비스 제공 내용으로는 가족 사랑의 날 운영, 가족 여가 문화 활동, 축제 및 행사 등을 들 수 있다. 이들 프로그램의 참여 대상은 지역사회내 모든 가족이며, 가족공동체 강화, 가족간 친밀감 강화와 유대감 강화 그리고 건전한 가족 여가의 향유를 주된 목적으로 한다. 가족 사랑의 날은 매우 수요일 가족이 함께 할 수 있는 프로그램으로, 월 1회, 연간 20시간 이상 실시하도록 규정하고 있다(여성가족부, 2013b: 32).

<표 IV-1-8> 가족 참여 프로그램 주요 내용

프로그램명	주요 내용
가족 사랑의 날	<ul style="list-style-type: none"> - 가정 헌법 만들기 - 가족티셔츠 만들기 - 난타/사물놀이 등 공연 관람 - 아빠와 함께하는 요리 교실 - 가족과 함께 영화 보기
가족 여가 문화활동	<ul style="list-style-type: none"> - 가족 캠프 - 가족사진 공모전 - 주말 가족 농장 - 공연, 전시, 문화 체험활동
축제 및 행사	<ul style="list-style-type: none"> - 5월 가정의 날 행사 - 가족 축제 및 행사 - 가족체육대회

자료: 한국건강가정진흥원(2013). 2012 전국 건강가정지원센터 연간사업실적보고서. p. 84 재구성.

2012년에 실시된 가족친화사업은 가족 단위 문화서비스와 친화적인 문화사업에 주력하여 진행되었으며, 특히 가족 사랑의 날은 대표적인 사업으로 자리잡아 다기능센터 9개소를 제외한 모든 센터에서 추진되었다(한국건강가정진흥원, 2013: 85).

가장 활발하게 진행된 사업은 여가 문화를 위한 프로그램 지원 사업으로, 다양한 체험활동이 1,699회기 진행되고, 72,747명이 참여한 것으로 나타난다. 구체적으로 요리 대회, 친환경 체험활동, 트리 만들기, 체험 교실 등으로. 다양한 문화프로그램을 부모와 자녀가 함께 체험할 수 있도록 지원한다(한국건강가정진흥원, 2013: 89). 가족 여가 프로그램과 가족 사랑의 날, 그리고 축제 및 행사 프로그램은 전체 가족친화문화조성사업 중 회기 수로는 각각 1, 2, 4위, 참석 인원으로는 각각 1, 2, 3위로 높은 비중을 차지한다.

<표 IV-1-9> 가족참여 프로그램 회기 수/참여 현황(2012)

단위: 회기, 명

프로그램명	회기 수	프로그램명	참여 인원
가족 여가 문화활동	2,948	가족 여가 문화활동	122,697
가족 사랑의 날	1,512	축제 및 행사	88,537
축제 및 행사	274	가족 사랑의 날	61,805

자료: 한국건강가정진흥원(2013). 2012 전국 건강가정지원센터 연간사업실적보고서. p. 90 재구성.

나. 보건복지부의 남성 양육참여 지원관련 사업 현황

2008년 이후 보건복지부가 추진 중인 남성의 양육 참여 유도 및 촉진을 위한 각종 홍보사업과, 보육정보센터(육아종합지원센터)에서 제공되는 영유아를 둔 아버지 대상 사업 및 프로그램을 살펴보았다.

1) 홍보 관련 사업

보건복지부는 2008년에 5월에 가정의 날을 맞아 남성의 자연스런 양육 참여를 유도하는 사회적 분위기의 확산을 위해 중앙건강가정지원센터 주관으로 '아빠 놀이왕 대회'를 개최하였다. 동 행사는 '친구 같은 아빠 되기'라는 주제로, 아빠가 재미있게 놀아주는 모습을 사진이나 동영상으로 제작·응모하여 입상자에 대해 상품과 상금을 수여하는 행사를 개최한 바 있다(보건복지가족부, 2008: 1-2).

2011년에는 남성의 가정내 육아 참여를 확대하여 여성의 양육 부담을 줄이는 것이 중요하다는 점에 주목하여 예비 또는 초보 아빠를 위한 육아가이드북을 개발하여 보급하였다(보건복지부, 2011a: 1). 주요 내용은 아이의 신체, 건강, 놀이, 심리 등 다양한 육아 정보와 발달 연령별 육아 지식 및 초보 아빠의 육아체험 수기로 구성된다. 이 가이드북은 책자 뿐만 아니라 E-Book, CD로 제작·배포하여 시·군·구, 보건소, 아빠 교실, 임산부 교실 등에서 육아전문도서로 활용하고, 군 장병 대상 등 각종 인구교육 시에 교재로 활용할 계획이라고 밝힌 바 있다(보건복지부, 2011a: 2). 또한 일반인에게는 보건복지부 및 인구보건복지협회 홈페이지를 통해 무료로 파일을 내려 받을 수 있도록 하고, 보건소에서도 책자를 받아볼 수 있도록 조치하였다.

같은 해에 보건복지부와 민간 기업(롯데백화점)과 출산 장려 공동 캠페인의 일환으로 '아빠와 함께하는 1박 2일 캠프' 행사를 마련하였다(보건복지부, 2011b:

1). 동 행사는 ‘아빠와 함께 자연 체험’이라는 주제로, 매 주말 전국 5개 지역(서울, 부산, 대전, 대구, 광주)을 거점으로 ‘지역별 체험프로그램’ 위주로 진행되었으며, 이 밖에도 아빠와 자녀간의 친밀감 형성을 위한 프로그램이 실시되었다(보건복지부, 2011b: 2). 이 행사에는 누구나 참여할 수 있는데, 참여를 희망하는 부모는 보건복지부, 참여 기업(롯데백화점) 홈페이지, 아기사랑 사이트에서 신청할 수 있으며, 참가 사연 등을 고려하여 참가 대상을 선정하게 된다.

이와 유사하게 2011년 8월에는 추석 명절을 맞아 아빠들이 동참하는 육아 참여 비법을 공개하여 즐거운 명절이 될 수 있도록 유도한 바 있다(보건복지부, 2011c: 1). 동 사업은 긴 추석 연휴가 아빠들이 자녀와 가까워질 수 있는 좋은 기회라는 점을 지적하고, 자녀와의 좋은 관계가 엄마의 스트레스를 완화하는 첫 걸음이라는 점을 강조하였다. 주요 내용으로는 아이와 놀아주는 법(그네놀이 등)과 아내에게 따뜻한 말 한마디 더하기 등을 제시하였다. 정부는 ‘마더하세요’ 캠페인 블로그를 통해 아빠들이 자녀와 아내에게 마음을 더할 수 있도록 놀이, 육아, 요리, 가사, 건강에 대한 정보를 제공하였다(보건복지부, 2011c: 2-3). 특히 마음더하기에 익숙하지 않는 아빠들을 위해 친근한 스타 멘토들이 나와 알기 쉽게 설명해주는 동영상 제작하였다. 또한 같은 해 11월과 12월 양일에 걸쳐 임신출산 문화강좌 ‘마더하세요’를 개최한 바 있다(보건복지부, 2011e: 1). 동 행사는 대부분의 임신·출산 문화 강좌가 예비 엄마를 대상으로 평일에 열리는 것과는 달리 예비 아빠의 역할을 주제로 주말에 진행되어 맞벌이 부부의 큰 호응을 얻고 있다고 밝히고 있다(보건복지부, 2011e: 1-2). 문화 강좌 프로그램으로는 임신·출산 시기별 남편의 역할에 대한 전문가 초청 강연과 태교 음악회 감상 등이 마련된다.

2011년 9월에는 아빠의 육아 참여를 독려하기 위해 ‘100인의 아빠단’ 발대식을 개최하였다(보건복지부, 2011d: 1). 동 사업은 언급한 ‘마더하세요’ 캠페인의 일환으로, 아빠의 출산 및 육아 참여 확산을 위한 실천 모델로 활용하려는 목적을 지닌다. 즉 100인의 아빠단은 100인의 아빠들이 캠페인 블로그(motherplus.blog.me)를 통해 육아, 건강, 놀이, 가사, 요리 등 5개 분야의 정보를 학습하고, 체험을 서로 공유하는 온라인 활동이다. 한편 100인의 아빠단은 배우미, 나누미, 알리미 3개 분야로 나뉘어 선정되었으며, 블로그, 페이스북, 트위터 등을 활용하여 활동하게 된다고 밝히고 있다. 또한 이들은 스타 멘토들의 UCC를 보면서 가족과 함께 익히고, 체험한 활동들을 자신의 블로그, 트위터,

페이스북에 올리는 활동을 하게 된다.

또한 2012년 3월에는 오프라인을 통해 보다 많은 아빠들이 육아에 동참할 수 있도록 마더하세요 블로그 내용을 자료집(100인의 아빠단)으로 발간하였다(보건복지부, 2012a: 1-3). 책 내용에는 나는 몇 점 아빠인지를 체크할 수 있는 항목을 포함하고 있으며, '분발해야 할 아빠'로 평가될 경우에 일상 생활에서 실천 가능한 다양한 아빠 육아법을 육아, 건강, 놀이, 가사 분야별로 소개하고 있다. 동 자료집은 전국 산부인과와 보건소를 통해 전국적으로 배포할 계획이다.

100인의 아빠단은 2012년 4월 2기를 모집하고, 이들이 온·오프라인을 넘나들며 전국에서 활동하게 하고, 특히 정보 공유 효과를 최대한 높이는 데 주력한다고 밝히고 있다(보건복지부, 2012b: 1-2). 즉 온라인 카페를 구축·운영하여 100인의 아빠단을 전국적으로 확산하고 생생한 지역 단위 육아 정보도 아빠들을 통해 알릴 계획이며, 아빠들의 재능을 적극 활용할 수 있도록 '재능남', '체험남', '지식 남'으로 구성하여 운영 중이다. 그 밖에도 출산 육아 관련 오피니언 리더의 동영상 릴레이 강연을 통해 전문적이고 다양한 정보를 언제든지 접할 수 있도록 하고 있다. 100인의 아빠단 1기와 2기는 스스로 멘토-멘티가 되어 육아 정보를 공유하고, 아빠들의 육아참여 문화가 조성되도록 다양한 이벤트를 진행한다. 동년 12월에는 100인의 아빠단 송년 발표회를 개최하여 아빠단 활동 영상, 우수 활동자에 대한 시상식 및 활동 소감 발표 등이 진행되며, 육아 고수 아빠단 이야기 코너에서는 활동 후기 및 육아에 대한 자신의 노하우를 발표하는 행사를 추진한 바 있다(보건복지부, 2012c: 1)

2013년에는 민간 기업³²⁾의 후원으로 총 10회에 걸쳐 800가족을 무료로 초청하여 '웃는 아빠 캠프'를 개최할 계획을 수립하였다(보건복지부, 2013a: 1). 캠프 참가자는 인터넷 사연 공모와 단체 추천을 통해 선발하며, 3월에 1차 캠프에는 총 80가족(180명)을 초청하였다. 이 때 참가자는 초등학교 1~4년 아동이 있는 가족 중에 사연을 고려하여 신청 접수된 총 397건 중 69가족을 선발하고, 아빠들의 양육 참여가 어려운 영세 사업장이나 저소득층 대상으로 자치단체의 추천을 통해 22가족을 선정하였다(보건복지부, 2013a: 2). 한편 캠프 프로그램은 아빠 입장에서 아이와 건강한 관계 맺기를 시작하고, 함께 참여하여 정서적 교감을 나누며 아버지임을 즐기는 법을 배울 수 있도록 구성된다.

또한 같은 해 4월에는 매주 토요일에 예비 엄마와 아빠가 '마음을 더하는 임

32) 기업은행, 한국감정원, 블랙야크 등(보건복지부, 2013a: 1)

신·출산 주말 강좌'를 개최한 바 있다(보건복지부, 2013c: 1). 참가한 예비 아빠들이 행복한 육아에 동참할 것을 약속하고, 강의 내용과 관련된 질문을 한후 전문가의 답변을 듣고 선물을 받는 이벤트를 진행하였다.

2) 보육정보센터(육아종합지원센터)의 육아지원사업

가족 공동체의 육아 기능을 보완할 수 있는 지역사회 중심의 육아지원기관인 보건복지부 관할의 육아종합지원센터는 영유아를 둔 부모 대상 부모교육과 체험 및 놀이공간 및 프로그램을 제공하도록 규정되어 영유아를 둔 아버지 대상 프로그램의 추진 기관으로 주목할 만하다(보건복지부, 2013b: 403). 육아종합지원센터는 2013년 「영유아보육법」 개정(6.4)에 따라 보육정보센터가 명칭을 전환하여 육아지원 기능을 확대하도록 규정되었다.

이에 따라 향후 육아종합지원센터는 서울시의 육아지원사업을 담당하는 영유아프라자와 유사하게 영유아를 둔 부모들을 대상으로 한 부모교육은 물론 체험 등 남성이 참여할 수 있는 다양한 프로그램을 개발하여 제공하는 역할을 수행할 것으로 기대된다.

다. 서비스 기관별 사업 운영 현황 및 개선 요구

주요 서비스 기관인 건강가정지원센터와 보육정보센터를 대상으로 실시한 설문조사 결과를 토대로 2013년 기준으로 기관별 사업 운영 현황을 비교 분석하고, 사업 운영 시 애로사항 및 개선 요구를 파악하면 다음과 같다.

1) 남성 대상 양육지원 사업 및 프로그램 실시 현황 및 만족도

가) 전반

각 기관의 아버지 대상 양육지원 사업 및 프로그램의 실시 여부를 조사한 결과, 건강가정지원센터 응답기관 108개 중 94.4%가 아버지 교육, 64.8%가 아버지 참여(놀이)체험 프로그램을 추진 중인 것으로 나타났다.

반면 보육정보센터는 아버지 교육과 아버지 참여(놀이) 체험 프로그램을 실시한다고 응답한 기관은 공히 28%였고, 48%는 추진 중인 사업이 없다고 응답하여 영유아를 둔 아버지들을 대상으로 한 사업이 취약한 수준임을 알 수 있다.

<표 IV-1-10> 아버지 대상 양육지원 사업 및 프로그램 실시 여부

단위: %(명)

구분	건강가정지원센터	보육정보센터
아버지 교육	94.4	28.0
아버지 참여 (놀이)체험 프로그램	64.8	28.0
기타	14.8	14.0
추진 중인 사업 없음	1.9	48.0
사례수	(108)	(50)

주: 본 연구의 '남성 대상 양육지원 사업 현황 및 요구 조사' 결과임.

건강가정지원센터 실무진에게 건강가정지원센터에서 실시 중인 아버지 대상 사업 및 프로그램 만족도를 평가토록 한 결과, 아버지 토요 돌봄 사업에 대한 만족도는 4점 만점에 평균 3.66점으로 가장 높고, 찾아가는 아버지 교실 평균 3.40점, 예비 아버지 교실 프로그램 평균 3.28점 순으로 조사되었다.

<표 IV-1-11> 건강가정지원센터 아버지 대상 사업 및 프로그램 만족도

단위: %(명), 점

구분	매우 불만족	불만족 하는 편	만족 하는 편	매우 만족	평균(점)	계(수)
찾아가는 아버지 교실	2.9	-	51.0	46.1	3.40	100.0(102)
예비 아버지 교실	2.9	1.4	60.9	34.8	3.28	100.0(69)
아버지 토요 돌봄	3.2	-	24.7	72.0	3.66	100.0(93)

주: 평균은 '매우 불만족' 1점~'매우 만족' 4점으로 평정한 결과임.

본 연구의 '남성 대상 양육지원 사업 현황 및 요구 조사' 결과임.

한편 위의 만족도 평가에서 만족한다(만족하는 편+매우 만족)고 평가한 응답자를 대상으로 만족하는 이유가 무엇이라고 생각하는지를 질문하였다.

가장 높은 평가를 보인 아버지 토요 돌봄 프로그램에 대해서는 아버지와 자녀만의 시간을 공유할 수 있고, 자녀와 함께 시간을 보낼 수 있는 구체적인 방법을 제공하며, 아버지들의 참여가 용이한 이용 시간 등을 응답하였다. 다음으로 찾아가는 아버지 교육의 경우는 '근무시간에 교육을 받을 수 있어 참여율이 높고 부담이 없다', '참여 대상 또는 기관 요구에 맞는 맞춤형 교육이 가능하다는 점'이 언급되었다. 마지막으로 예비 아버지 교실은 '아버지 역할에 대한 막연한 두려움을 해소하고 양육 의지와 부모 효능감을 증대 시킨다', '임산 출산 시 필요한 구체적인 정보 제공이 가능하다' 등이 만족하는 이유로서 지적된다.

나) 아버지 교육 프로그램

아버지 교육 실시 현황을 대상별로 살펴보면, 전반적으로 일반 지역 주민이 65.5%로 가장 높은 비율을 차지하며, 다음으로는 어린이집/유치원 57.8%, 기업체 32.8% 순으로 조사되었다.

기관별로 자세히 살펴보면, 건강가정지원센터는 일반 지역 주민 대상이 65.7%로 가장 높고, 그 다음으로 어린이집/유치원 54.9%로 나타난 반면, 보육정보센터는 어린이집/유치원 78.6%로 가장 높고, 그 다음으로 일반 지역 주민 64.3% 순이며, 특히 기업체의 실시율은 매우 저조한 수준을 보인다.

사업 규모를 파악할 수 있는 총 참석 인원과 운영 회차 수를 2013년 1월에서 7월말까지 기준으로 살펴보면, 전반적으로 건강가정지원센터의 기업체 대상 아버지 교육이 가장 두드러진 실적을 보여, 기관 평균 총 129.5명, 약 5.1회차로 나타난다. 그러나 해당 프로그램의 1인당 교육시간은 기관이나 일반 지역 주민의 약 17시간과 약 26시간에 크게 못 미치는 5.7시간에 불과하였다. 이는 프로그램의 내실화 측면에서 기업체 대상 아버지 교육이 일반 지역 주민이나 기관 대상 프로그램에 비해 미흡할 수 있음을 암시한다.

보육정보센터에서 실시하는 아버지 교육의 주요 대상 기관인 어린이집과 유치원의 평균 총 참석 인원은 약 87명으로, 건강가정지원센터의 약 116명 보다 적은 수준이다. 그러나 일반 주민 지역의 경우는 보육정보센터와 건강가정지원센터의 해당 시간 내 총 참석 인원이 각각 90명과 약 89명으로 유사한 수준을 보였다.

대상별 교육시간은 건강가정지원센터의 경우 일반 지역 주민이 약 28.6시간, 기관이 약 19.8시간인 반면, 보육정보센터의 해당 시간은 각각 2.6시간과 3.1시간으로 현격한 차이를 보인다. 이는 보육정보센터의 아버지 교육이 일회성에 그칠 수 있음을 암시한다.

〈표 IV-1-12〉 대상별 아버지 교육 실시 현황

단위: %, 명, 회, 시간

구분	실시율 (%)	(수)	총 참석 인원 (표준편차)	총 회차 (표준편차)	교육시간 (표준편차)
전체	32.8	(38)	126.6(227.74)	5.0(13.27)	5.7(19.16)
기업체	36.3	(37)	129.5(230.16)	5.1(13.43)	5.9(19.41)
	7.1	(1)	1.0	1.0	1.0

(표 IV-1-12 계속)

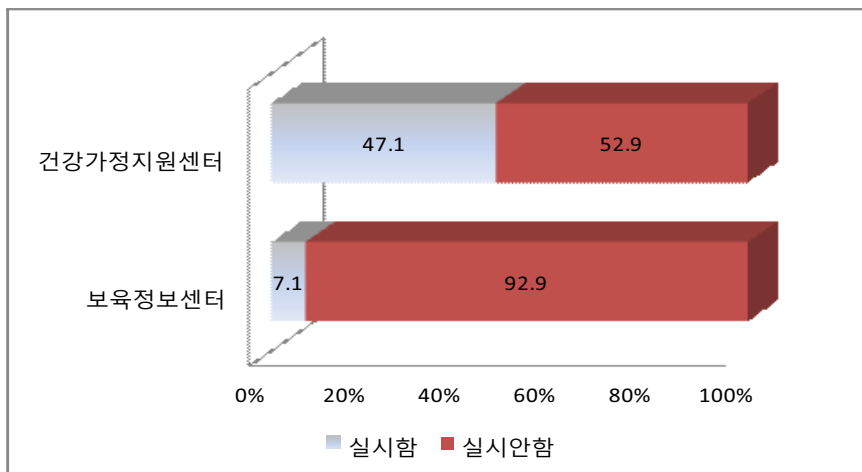
구분	실시율 (수)	총 참석 인원 (표준편차)	총 회차 (표준편차)	교육시간 (표준편차)
어린이집 /유치원	전체	57.8 (67)	111.4(149.31)	4.4(4.21)
	건강가정지원센터	54.9 (56)	116.2(157.48)	4.7(4.41)
	보육정보센터	78.6 (11)	86.8(99.68)	3.0(2.79)
일반 지역 주민	전체	65.5 (76)	89.2(124.51)	4.7(5.83)
	건강가정지원센터	65.7 (67)	89.1(128.01)	5.0(6.10)
	보육정보센터	64.3 (9)	90.0(100.75)	2.3(2.29)

주: 2013년 7월말 기준임.

총 참석 인원과 총 회차는 기관 당 평균이고, 교육시간은 1인당 평균임.

본 연구의 '남성 대상 양육지원 사업 현황 및 요구 조사' 결과임.

한편 앞서 살펴본 기업체, 기관, 일반 지역 주민 이외의 아버지 교육을 실시 대상 여부에 대해서는 건강가정지원센터는 47.1%가 실시하고 있다고 응답하였다.



주: 본 연구의 '남성 대상 양육지원 사업 현황 및 요구 조사' 결과임.

[그림 IV-1-1] 아버지 교육 기타 대상 실시 여부

또한 해당 대상은 군부대가 56.3%로 대부분을 차지하였다(표 IV-1-13 참조).

〈표 IV-1-13〉 아버지 교육 기타 실시 대상

단위: %(명)

구분	건강가정지원센터	보육정보센터	전체
공공기관/공무원/관공서	10.5	0.0	10.2
군인/군부대	56.3	0.0	55.1
교도소/출소자/교정기관/구치소수형자	10.5	0.0	10.1
의료기관/종합병원	6.3	0.0	6.1
초중고교	10.4	100.0	12.2
학부모	8.3	0.0	8.2
기타 ¹⁾	26.0	0.0	26.1
계	(48)	(1)	(49)

주: 기타 내용으로는 드림스타트 사업 지원 대상, 사회복지단체 등이 있음.

본 연구의 '남성 대상 양육지원 사업 현황 및 요구 조사' 결과임.

다) 아버지 참여 (놀이)체험 프로그램

아버지 참여 (놀이)체험 프로그램 실시 현황을 대상별로 살펴보면, 앞서 살펴본 아버지 교육 프로그램과 마찬가지로 일반 지역 주민이 73.8%로 가장 높은 실시율을 보였고, 다음으로는 어린이집/유치원 35.7%로 나타났다. 그러나 기업체는 아버지 교육과는 달리 건강가정지원센터의 실시율도 21.4%에 불과하였다.

〈표 IV-1-14〉 대상별 아버지 참여 (놀이)체험 프로그램 실시 현황

단위: %, 명, 회, 시간

구분	실시율 (%)	(수)	총 참석 인원 (표준편차)	총 회차 (표준편차)	참여 시간 (표준편차)
전체	19.0	(16)	127.3(290.35)	3.8(4.85)	2.3(2.65)
기업체	21.4	(15)	135.1(298.51)	2.7(2.26)	2.3(2.74)
	7.1	(1)	20.0	1.0	2.0
어린이집 /유치원	35.7	(30)	88.3(82.08)	5.8(10.73)	12.6(38.26)
	37.1	(26)	97.9(83.85)	4.2(3.30)	13.7(41.06)
	28.6	(4)	25.8(22.78)	16.0(29.34)	5.5(4.76)
일반 지역 주민	73.8	(62)	118.8(111.88)	7.1(11.35)	26.2(121.75)
	75.7	(53)	122.5(13.16)	7.7(12.09)	30.0(131.46)
	64.3	(9)	96.7(107.54)	3.7(4.06)	3.6(4.22)

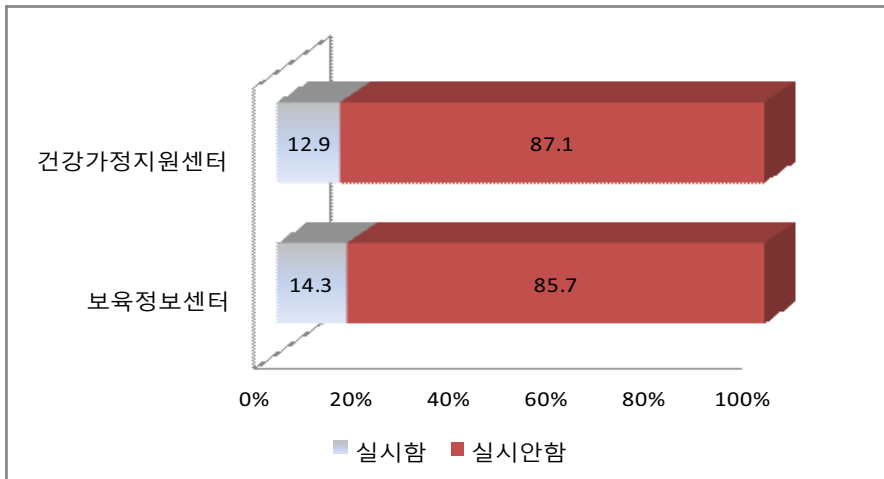
주: 2013년 7월말 기준임.

총 참석 인원과 총 회차는 기관당 평균이고, 교육 시간은 1인당 평균임.

본 연구의 '남성 대상 양육지원 사업 현황 및 요구 조사' 결과임.

한편 2013년 1월에서 7월말 기준으로 기관 당 총 참석 인원은 평균 약 127명으로, 아버지 교육과 유사한 규모로 보인다. 그러나 가장 높은 실시율을 보이는 일반 지역 주민의 1인당 참여 시간은 기관에 따라 현격한 차이를 보인다. 즉 건

강가정지원센터의 해당 시간은 30시간에 달하는 반면, 보육정보센터는 4시간에도 미치지 못해 일회성 프로그램에 그칠 것으로 우려된다(표 IV-1-14 참조).



주: 본 연구의 '남성 대상 양육지원 사업 현황 및 요구 조사' 결과임.

[그림 IV-1-2] 아버지 참여 (놀이)체험 프로그램 기타 대상 실시 여부

앞서 살펴본 기업체, 기관, 일반 지역 주민 이외의 아버지 참여 (놀이)체험 프로그램 실시 여부에 대해서는 양 기관 모두에서 낮은 비율을 보여 아버지 교육과는 달리 아버지 참여 (놀이)체험 프로그램은 일반 지역 주민이나 기관 위주로 이루어지고 있음을 알 수 있다(그림 IV-1-2, 표 IV-1-14 참조)

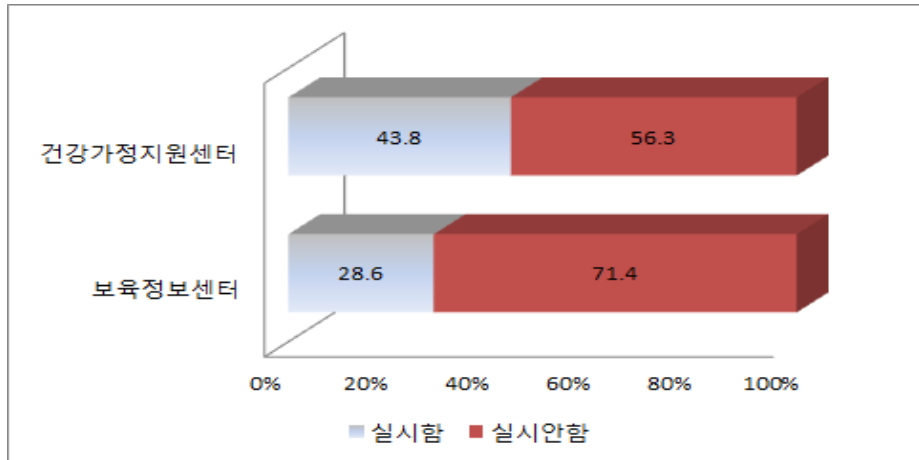
<표 IV-1-15> 아버지 참여 (놀이)체험 프로그램 기타 실시 대상

구분	단위: %(명)		
	건강가정지원센터	보육정보센터	전체
공무원	11.1	0.0	9.1
군인	44.4	0.0	36.4
교도소	11.1	0.0	9.1
군부대	33.3	50.0	36.4
가정양육 영아 아버지	0.0	50.0	9.1
계	(9)	(2)	(11)

주: 본 연구의 '남성 대상 양육지원 사업 현황 및 요구 조사' 결과임.

라) 기타 프로그램

아버지 교육과 아버지 참여 (놀이)체험 프로그램 이외에 아버지 대상 양육지원 사업 및 프로그램을 실시한다고 응답한 비율은 건강가정지원센터는 43.8%, 보육정보센터는 28.6%로 나타났다.



주: 본 연구의 '남성 대상 양육지원 사업 현황 및 요구 조사' 결과임.

[그림 IV-1-3] 기타 아버지 대상 양육지원 사업 및 프로그램 실시 여부

해당 프로그램의 주요 대상으로는 건강가정지원센터의 경우는 일반 지역 주민이 61.5%, 보육정보센터는 공공기관이 60%로 대부분을 차지하였다. 또한 세부 프로그램명은 수기 공모전, 일요 스포츠 아버지 교실, 육아 품앗이 놀이교실, 아빠 돌봄 가족사진 그림전 및 전시회 등으로 조사되었다.

<표 IV-1-16> 기타 아버지 대상 양육지원 사업 및 프로그램 주요 대상

단위: %(명)

구분	기업체	어린이집 /유치원	일반 지역 주민	공공기관	계
전체	11.1	5.6	55.6	27.8	100.0(18)
건강가정지원센터	15.4	7.7	61.5	15.4	100.0(13)
보육정보센터	0.0	0.0	40.0	60.0	100.0(5)

주: 본 연구의 '남성 대상 양육지원 사업 현황 및 요구 조사' 결과임.

2) 운영 시 애로사항 및 개선 과제

가) 아버지 교육 프로그램

아버지 교육 사업 운영 시 애로사항으로는 건강가정지원센터와 보육정보센터 모두에서 1순위 기준으로 '남성의 자발적 참여 유도 어려움'이 각각 42.5%와 45.5%로 가장 높은 응답율을 보였다. 그러나 1순위와 2순위를 종합하면, 건강가정지원센터는 '사업 대상 기업체 모집이 어려움'이 64.2%로 두드러진 증가를 보여 기업체 섭외에 어려움을 겪는 것으로 드러났다.

그 밖에도 건강가정지원센터의 경우는 기업주의 필요성 인식 부족과 다양한 자녀 연령으로 사업 타겟을 선정하기 어렵다는 점이 지적된다. 반면에 보육정보센터에서는 사업 예산이 부족하고 사업 운영시간을 확보하기 어렵다는 응답이 많아 필수사업 지정 등을 통한 프로그램 강화의 필요성이 제기된다.

〈표 IV-1-17〉 아버지 교육 사업 운영 시 애로사항

단위: %(명)

구분	건강가정지원센터		보육정보센터	
	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위
다양한 자녀 연령으로 타겟 선정 어려움	3.8	12.3	4.5	13.6
사업 대상 기업체 모집 어려움	34.0	64.2	9.1	9.1
기업주의 필요성 인식 부족	7.5	28.3	4.5	18.2
지역 주민 대상 홍보 부족	2.8	6.6	4.5	4.5
사업 예산 부족	6.6	8.5	18.2	27.3
담당 인력 부족	1.9	9.5	0.0	4.5
사업 운영시간을 확보 어려움	0.9	7.5	13.6	40.9
사업 운영 지침 미비	-	0.0	-	4.5
남성의 자발적 참여 유도 어려움	42.5	62.3	45.5	77.3
기타	-	0.9	-	0.0
계(수)	100.0(106)	-	100.0(22)	-

주: 본 연구의 '남성 대상 양육지원 사업 현황 및 요구 조사' 결과임.

한편 아버지 교육 사업의 개선 과제로는 양 기관이 서로 다른 입장을 보였다. 건강가정지원센터는 참여 기업체 대상 정부 인센티브 강화와 사업 홍보 강화라고 응답한 비율이 각각 26.4%와 29.2%로 가장 높게 나타난 반면, 보육정보센터는 참여 기업에 대한 인센티브 강화와 정부 지원체계의 강화라고 응답한 비율이 각각 27.3%와 22.7%로 가장 높았다. 이는 보육정보센터의 개선 과제로서 기관 필수사업 지정이라고 응답한 비율이 1순위와 2순위를 종합하여 36.4%에 달

하는 것과는 관련이 있다. 또한 보육정보센터는 프로그램의 내실화가 필요하다는 응답이 18.2%로 높게 나타나는데, 이는 아버지 대상 양육지원 프로그램 운영을 위한 매뉴얼의 개발 및 보급이 요구됨을 말해준다.

한편 건강가정지원센터 실무진 1은 지자체 차원에서 아버지 교실의 운영 지침을 마련하여 매년 사업 설명회를 개최하고, 강사풀 등을 구축하여 전문성을 제고할 수 있도록 지원하는 체계가 필요하다고 지적한다.

〈표 IV-1-18〉 아버지 교육 사업 개선 과제

단위: %(명)

구분	건강가정지원센터		보육정보센터	
	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위
참여 기업체 대상 정부 인센티브 강화	26.4	45.3	27.3	31.8
사업 홍보 강화	29.2	50.0	9.1	18.2
기관 필수(기본)사업 지정	13.2	20.3	13.6	36.4
프로그램 내실화	3.8	12.5	18.2	31.8
기업주의 인식 전환	12.3	28.9	4.5	13.6
정부 차원 사업 지원체계 강화	10.4	36.7	22.7	54.5
사업 운영 지침 마련	0.0	0.0	4.5	9.1
사업 실무진 교육 강화	3.8	5.7	0.0	4.5
기타	0.9	1.9	0.0	0.0
계(수)	100.0(106)	-	100.0(22)	-

주: 본 연구의 '남성 대상 양육지원 사업 현황 및 요구 조사' 결과임.

나) 아버지 참여 (놀이)체험 프로그램

아버지 참여 (놀이)체험 프로그램 운영 시 애로사항으로는 아버지 교육 사업과 마찬가지로 양 기관 모두에서 남성의 자발적인 참여 유도 어려움이 가장 높은 응답율을 보인 가운데, 아버지 교육에 비해 주요 타켓 선정의 어려움과 담당 인력 문제가 지적된다.

기관별로 자세히 살펴보면, 1순위 기준으로 건강가정지원센터에서는 사업 대상 기업체의 모집 어려움에 이어 사업 예산 부족 12.3%로 높게 나타나며, 보육정보센터는 사업 운영 시간 부족 18.2%, 사업 예산 부족이라고 응답한 비율이 13.6%로 조사되었다. 따라서 아버지 참여 (놀이)체험 프로그램은 아버지 교육과는 달리 예산 확보를 통해 담당 인력을 확보하고 아동 연령별 접근에 보다 주력해야 할 것으로 본다.

〈표 IV-1-19〉 아버지 참여 (놀이)체험 프로그램 운영 시 애로사항

단위: %(명)

구분	건강가정지원센터		보육정보센터	
	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위
다양한 자녀 연령으로 타겟 선정 어려움	6.6	20.8	13.6	18.2
사업 대상 기업체 모집 어려움	17.9	30.2	0.0	0.0
기업주의 필요성 인식 부족	3.8	17.0	4.5	9.1
지역 주민 대상 홍보 부족	3.8	12.3	4.5	13.6
사업 예산 부족	12.3	22.6	13.6	27.3
담당 인력 부족	6.6	14.2	4.5	13.6
사업 운영시간 확보 어려움	6.6	23.6	18.2	50.0
사업 운영 지침 미비	0.9	0.9	0.0	0.0
남성의 자발적 참여 유도 어려움	41.5	56.6	40.9	68.2
기타	-	1.9	-	0.0
계(수)	100.0(106)	-	100.0(22)	-

주: 본 연구의 '남성 대상 양육지원 사업 현황 및 요구 조사' 결과임.

다음으로 아버지 참여 (놀이)체험 프로그램의 개선 과제로는 기관간의 상이한 입장을 보였다. 즉 건강가정지원센터의 경우는 사업 홍보 강화 34.9%, 참여 기업체 대상 정부 인센티브 강화 20.8% 순으로 나타난 반면, 보육정보센터는 정부 차원 사업 지원체계 강화 31.8%, 프로그램 내실화 22.7% 순이었다. 그 밖에도 참여 기업체에 대한 인센티브 강화는 양 기관에서 약 18~21%의 응답율을 나타내어 주목할 부분이라고 판단된다.

〈표 IV-1-20〉 아버지 참여 (놀이)체험 프로그램 개선 과제

단위: %(명)

구분	건강가정지원센터		보육정보센터	
	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위
참여 기업체 대상 정부 인센티브 강화	20.8	39.6	18.2	18.2
사업 홍보 강화	34.9	62.3	9.1	13.6
기관 필수(기본)사업 지정	7.5	14.2	9.1	27.3
프로그램 내실화	6.6	13.2	22.7	54.5
기업주의 인식 전환	11.3	25.5	0.0	0.0
정부 차원 사업 지원체계 강화	12.3	33.0	31.8	68.2
사업 운영 지침 마련	1.9	3.8	9.1	13.6
사업 실무진 교육 강화	2.8	6.6	0.0	4.5
기타	1.9	1.9	0.0	0.0
계(수)	100.0(106)	-	100.0(22)	-

주: 본 연구의 '남성 대상 양육지원 사업 현황 및 요구 조사' 결과임.

3) 수요 인식

가) 효과적인 대상 기관

아버지 교육의 효과적인 서비스 기관으로는 전반적으로 기업체라고 응답한 비율이 가장 높아 건강가정지원센터와 보육정보센터가 각각 65.4%와 42.9%로 나타났다. 그 다음으로 유치원과 어린이집이 효과적인 기관이라고 응답한 비율은 보육정보센터가 36.7%로 상대적으로 높은 비율을 보인다. 기타 기관으로는 일반 지역 주민, 단체, 학교 등이 지적되었다.

가장 높은 응답율을 보인 기업체를 효과적인 기관으로 선정한 이유는 남성이 밀집될 가능성이 높아 인원 모집이 용이하다는 응답이 지배적인 가운데, 근무시간 중에 프로그램을 진행할 수 있어 교육 시간을 확보하기 쉽고, 참여자간의 유대감이 형성되어 있으며, 예비 부모를 포함하여 다양한 연령대의 아버지 교육이 가능하다는 점 등이 지적된다. 또한 유치원과 어린이집을 선정한 이유로는 자녀가 어릴 때 아버지 역할 인식을 고취 시킬 수 있으며, 현재 자녀가 다니는 기관에 대한 부모의 관심도가 높고, 부모교육에 대한 관심이 높은 시기이며, 유사한 자녀를 둔 부모의 교육이 가능한 점 등을 응답하였다.

〈표 IV-1-21〉 효과적인 대상 기관-아버지 교육/아버지 참여 (놀이)체험 프로그램
단위: %(명)

구분	아버지 교육		아버지 참여 (놀이)체험 프로그램	
	건강가정지원센터	보육정보센터	건강가정지원센터	보육정보센터
기업체	65.4	42.9	10.3	8.2
유치원/어린이집	29.9	36.7	79.4	63.3
기타	4.7	20.4	10.3	28.6
계(수)	100.0(107)	100.0(49)	100.0(107)	100.0(49)

주: 아버지 교육의 기타 응답은 건강가정지원센터의 경우 단체, 학교 등이고, 보육정보센터의 경우 일반 지역 주민 등임.

아버지 참여 (놀이)체험 프로그램 기타 응답은 건강가정지원센터와 보육정보센터 모두 일반 지역주민 등임.

본 연구의 '남성 대상 양육지원 사업 현황 및 요구 조사' 결과임.

다음으로 아버지 참여 (놀이)체험프로그램의 경우는 아버지 교육과는 달리 유치원과 어린이집이 효과적이라는 응답이 건강가정지원센터 79.4%, 보육정보센터 63.3%로 압도적으로 높게 나타났다. 이들 기관을 선정한 이유로는 놀이 체험은 영유아를 둔 아버지가 적합하다는 의견이 지배적이었고, 자녀 양육에 관심이 높

은 시기이고, 유사한 연령대로 이루어져 프로그램 운영이 용이하다는 점, 그리고 프로그램을 운영할 장소가 확보된다는 점 등을 응답하였다. 다음으로 기업체가 효과적인 이유로는 가족친화적 직장 분위기 조성, 대상자 모집이 용이한 점과 기업의 협조가 절대적으로 필요하다는 점이 지적된다(표 IV-1-21 참조).

한편 효과적인 대상 기관과 관련하여 건가 실무진 1에 의하면, 아버지 교육과 체험 프로그램의 대상 기관으로 특히 유치원과 어린이집은 특히 주목할 만한데, 이는 자녀 양육 기술 등에서 아동 연령별 접근이 가능하다는 잇점을 지니기 때문이라고 지적된다. 또한 건강가정지원센터 실무진 2는 기업체의 경우 근무시간을 활용하여 대규모 대상 사업 실시가 가능할 뿐만 아니라, 이를 계기로 가족친화적 직장 분위기의 조성이 가능하다는 점을 언급하였다. 따라서 기업과 기관은 남성 대상 프로그램의 주요 대상 기관으로 적극적으로 포괄되어야 할 것으로 본다.

나) 효과적인 대상 아동 연령

아버지 교육을 실시하기에 효과적인 아동 연령에 대해서는 건강가정지원센터와 보육정보센터가 상이한 입장을 보였다.

1순위 기준으로 건강가정지원센터에서는 유아가 48.6%로 가장 높은 비율을 보인 반면, 보육정보센터에서는 영아라고 응답한 비율이 57.1%로 가장 높게 나타났다. 아버지 교육 대상으로 유아가 효과적이라는 의견은 1순위와 2순위 응답을 종합한 결과에서 더욱 두드러져서 건강가정지원센터는 83.2%, 보육정보센터는 98.0%로 나타난다. 또한 건강가정지원센터의 경우는 영아에 비해 초등학교생이 적합하다고 응답한 비율이 21.5%로 더 높은 반면 보육정보센터는 유아에 비해 예비 부모라고 응답한 비율이 22.4%로 더 높게 나타난다. 따라서 아동 연령대별 교육 프로그램의 강화 시에 기관별 특성이 반영되어야 할 것으로 본다.

〈표 IV-1-22〉 효과적인 대상 아동 연령-아버지 교육

단위: %(명)

구분	건강가정지원센터		보육정보센터	
	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위
예비부모	14.0	28.0	22.4	34.7
영아(0세~36세 미만)	15.9	27.1	57.1	98.0
유아(만 36개월~만5세)	48.6	83.2	20.4	65.3
초등학교생(초1~초6)	21.5	61.7	0.0	2.0
계(수)	100.0(107)	-	100.0(49)	-

주: 본 연구의 '남성 대상 양육지원 사업 현황 및 요구 조사' 결과임.

다음으로 아버지 참여 (놀이)체험 프로그램의 효과적인 아동 연령대는 앞서 다룬 아버지 교육과는 달리 양 기관 모두에서 영아라고 응답한 비율이 압도적으로 높게 나타나, 건강가정지원센터는 68.2%, 보육정보센터는 67.3%였다. 그러나 그 다음 순으로 건강가정지원센터는 유아라고 응답한 비율이 21.5%, 보육정보센터는 예비 부모라고 응답한 비율이 32.7%로 나타나 기관간 차이를 보였다.

〈표 IV-1-23〉 효과적인 대상 아동 연령-아버지 참여 (놀이)체험 프로그램

단위: %(명)

구분	건강가정지원센터		보육정보센터	
	1순위	1+2순위	1순위	1+2순위
예비부모	10.3	26.2	32.7	79.6
영아(0세~36세 미만)	68.2	100.0	67.3	100.0
유아(만 36개월~만5세)	21.5	73.8	0.0	20.4
계(수)	100.0(107)	-	100.0(49)	-

주: 본 연구의 '남성 대상 양육지원 사업 현황 및 요구 조사' 결과임.

한편 건강가정지원센터 실무진 1의 심층면담 결과에 의하면, 영유아기는 전반적인 남성 대상 프로그램의 가장 효과적인 시기로서 지적된다. 아버지 역할 수행에 대한 남성들의 관심이 높으나, 실제 양육 시에 구체적인 방식을 몰라 힘들어 하는 경향이 지배적이므로 해당 시기에 프로그램 개입이 적절하다는 의견이다.

이들 수요 인식을 종합하면, 아버지 교육의 대상은 특히 예비 부모와 영아를 둔 아버지의 경우 보육정보센터로 확대하고, 아버지 참여 (놀이)체험 프로그램 대상은 영아가 가장 적합하다고 지적되므로 영아를 둔 아버지를 대상으로 한 프로그램을 전반적으로 강화해야 할 것으로 판단된다.

2. 기업의 가족친화제도 운영 현황

남성의 자녀 양육은 일·가정 양립이 가능하도록 하는 직장 환경의 조성이 필수적으로 요구되므로 기업의 가족친화제도 운영 현황을 살펴보고, 개선점을 모색할 필요가 있다. 이에 따라 가족친화제도 개요와, 2011년 '일·가정 양립 실태조사' 등을 토대로 육아휴직 등 주요 제도의 실시 현황을 살펴보았다(김영옥 외, 2011).

가. 가족친화제도 운영 개요

가족친화제도는 구체적으로 배우자 출산휴가제, 육아휴직제, 가족간호휴직 등 휴가·휴직제도와 탄력적 근무제도, 가족관계증진제도(자녀방학 중 휴가제, 근로자 가족 초청 행사, 가족 사랑의 날, 정시 퇴근 등), 가족여가문화촉진제도(가족 단위 문화체험 지원) 등을 들 수 있다(여성가족부·가족친화센터·가족친화인증기관, 2013: 1). 또한 이들 가족친화제도의 적극적인 기업의 실천을 유도하기 위해 가족친화인증제도가 도입되어 매년 그 대상이 확대되고 있다.

가족친화제도의 운영을 위한 추진 체계는 [그림 IV-2-1]과 같다. 즉 여성가족부가 가족친화 사회환경 조성관련 사업 방향을 수립하고, 가족친화 전문가 양성, 가족친화기업 지원, 가족친화제도 발굴 및 지원, 가족친화포럼 운영, 우수사례 확산·홍보, 가족친화기업 인증사업을 추진한다. 가족친화지원센터는 기업과 공공기관의 서비스 요청 시 가족친화제도 운영관련 교육과 상담 그리고 컨설팅을 제공하며, 가족친화인증기관은 가족친화기업 인증 설명회와 심사를 담당한다.



자료: 여성가족부·가족친화센터·가족친화인증기관(2013). 가족친화사업안내. p. 1.

[그림 IV-2-1] 가족친화 사회환경 조성 운영 체계

가족친화지원센터에서 이루어지는 가족친화경영 컨설팅 비용은 무료이며, 중소기업을 우선 지원한다. 한편 2013년 기획재정부는 고용노동부 산하 노사발전재단과 공동으로 공공기관 대상 유연근무제 컨설팅 지원을 본격 추진할 계획을 수립하였다(기획재정부, 2013). 이 계획은 2013년도 공공기관 유연근무제 추진 계획의 일환으로, 본 컨설팅을 통해 각 기관별 근로 시간 및 근로 형태를 분석하여 기관별 여건에 맞는 유연근무제 등 근로 유형을 제시할 계획이다. 또한 향후에도 기획재정부는 일과 가정의 양립지원을 위해 공공기관의 유연근무제 활성화를 유도하고, 유연근무제 유형별 우수 사례 발굴, 수기 공모 등을 통해 유연근무제에 대한 인식 전환 및 조직 문화의 개선을 위해 노력할 것이라고 밝히고 있다.

이처럼 공공기관의 가족친화제도에 관한 컨설팅을 가족가족친화센터와 기획재정부가 중복하여 추진 중이므로 이에 대한 효율성을 검토할 필요가 있다고 판단된다.

또한 가족친화 직장교육은 가족친화제도에 대한 이해를 높이고 가족친화경영을 위한 역량을 강화하기 위해 기업 및 기관 임직원을 대상으로 가족친화지원센터를 통해 실시된다. 해당 서비스는 기업이나 공공기관의 교육 신청에 따라 (온라인)콘텐츠를 제공하거나 집합교육을 위한 강사 매칭 및 파견이 이루어진다 (여성가족부·가족친화센터·가족친화인증기관, 2013: 3). 구체적인 직장교육의 종류와 시간은 다음 <표 IV-2-1>와 같다.

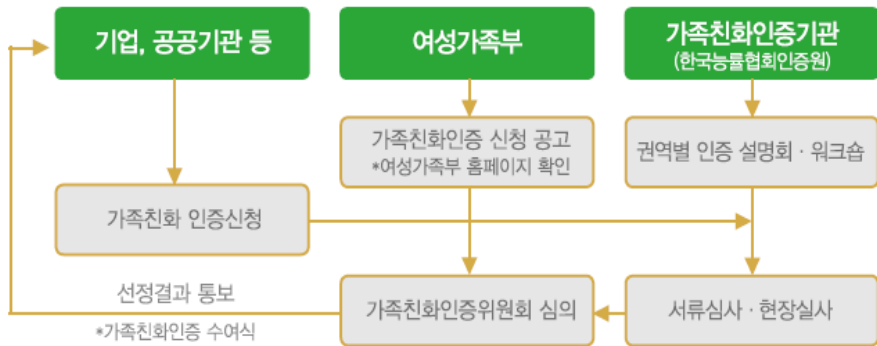
<표 IV-2-1> 가족친화 직장교육 종류 및 시간

구분	교육명	내용	시간
오프라인 교육 (집합교육)	가족친화 경영교육	- 가족친화 경영의 필요성과 개념, 성과 - 가족친화제도별 사례 소개 등	1~2시간
온라인 교육	기업을 바꾸는 가족친화 경영	- 가족친화 경영의 필요성과 개념, 성과 - 가족친화제도별 사례 소개 등	8시간
	일과 가정의 균형에 관한 프로그램	- 일과 가정의 균형에 대한 의미, 필요성, 실천 전략 등	30분

자료: 여성가족부·가족친화센터·가족친화인증기관(2013). 가족친화사업안내. p. 3.

한편 가족친화인증사업은 여성가족부의 가족친화인증 신청 공고에 따라 기업, 공공기관, 중앙행정기관, 지방자치단체 대학 등의 신청을 통해 이루어진다. 이 때 가족친화인증기관은 권역별 인증 설명회나 워크숍을 개최하여 해당

기업을 지원하고, 신청 기업의 서류 심사와 현장 실사, 그리고 가족친화인증위원회 심의를 거쳐 최종 선정하게 된다(그림 IV-2-2 참조). 이 때 심사 비용은 최초 신청 시 중소기업은 전액 무료이며, 대기업은 심사 비용의 50% 면제(75만원, 부가세 별도)되며, 인증 기준은 운영 요구사항, 가족친화제도 실행 사항, 가족친화경영 만족도 등을 평가하여 70점 이상을 획득한 경우 인증이 부여된다(여성가족부·가족친화센터·가족친화인증기관, 2013: 4). 인증 유효 기간은 3년이며, 2년까지 연장이 가능하다.



자료: 여성가족부·가족친화센터·가족친화인증기관(2013). 가족친화사업안내. p. 4.

[그림 IV-2-2] 가족친화기업인증사업 추진 체계

해당 제도가 실시된 2008년부터 2012년까지 가족친화인증 기업 및 기관은 총 253개로, 매년 증가 추세를 보인다. 이 같은 추세는 2011년 이후 보다 두드러지며, 특히 중소기업의 증가세에 주목할 만하다(표 IV-2-2 참조). 기관 유형별로는 공공기관이 112개 기관으로 가장 많고, 중소기업 76개, 대기업 65개 순이다.

<표 IV-2-2> 가족친화인증 기업 기관 현황(2008-2012)

				단위: 개소
구분	공공기관	대기업	중소기업	계
계	112	65	76	253
2008	6	4	1	11
2009	6	5	4	15
2010	11	11	9	31
2011	40	22	33	95
2012	49	23	29	101

주: 2013년 6월 현재 기준임.
 자료: 여성가족부(2013c). 가족친화인증제 설명자료. p. 3.

한편 이들 가족친화인증 기업 및 기관에 대한 인센티브 현황을 살펴보면, 2011년부터 가족친화 우수기업 정부 포상이 이루어지고, 2012년부터 가족친화경영 대상이 선정되었으며, 신문 광고나 우수사례집 배포 등 인증기업에 대한 홍보가 이루어지고 있다. 또한 정부 사업 참여 시 가점 우선권을 부여하는데, 2013년 6월 현재 22개 기관, 72개 사업에 제공되었다(여성가족부, 2013c: 4).

나. 휴가·휴직제도 이용 현황

휴가·휴직제도 이용 현황을 살펴보면, 출산휴가 전후 휴가자 대비 육아휴직자의 비율은 매년 증가하여 2011년 기준으로 약 65.4%를 나타낸다(표 IV-2-3 참조). 그러나 육아휴직자 중 남성의 비율은 2011년에 가장 높은 수치를 보임에도 불구하고 2.4%에 그치고 있다.

<표 IV-2-3> 육아휴직제도 이용 현황(2004-2011)

단위: 명, %

구분	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
출산전후 휴가자(A)	38,541	41,104	48,972	58,368	68,526	70,560	75,742	90,290	
육아 휴직 자 (B)	여자	9,123	10,492	13,440	20,875	28,790	34,898	40,914	56,735
	남자	181	208	230	310	355	502	819	1,402
	남성 비율	1.9	1.9	1.7	1.5	1.2	1.4	2.0	2.4
계	9,304	10,700	13,670	21,185	29,145	35,400	41,733	58,137	
비율 (B/A)	24.1	26.0	27.6	34.8	40.3	47.2	51.8	64.3	

자료: 고용노동부(2012). 고용보험 DB 자료 ; 도남희(2013). 육아휴직 활용의 과정과 그 이후, 2013 가족친화포럼 1차 워크숍 자료집: 육아휴직제도의 활용과 성과. 가족친화포럼. p. 23. 재인용 재구성.

다음으로 배우자 출산휴가 운영과 이용 현황을 살펴보면, 배우자 출산휴가는 2008년 이전에 운영된 비율이 31.6%로 높게 나타나며, 2011년 기준으로 운영하지 않는다고 응답한 비율은 약 54%에 달하여 여전히 미흡한 수준이다. 배우자 출산휴가를 운영하지 않는 비율은 특히 건설 부문에서 71%로 높게 나타나고, 사업장 규모가 29인 이하인 경우는 해당 비율이 약 60% 수준을 넘는 것으로 조사된다.

배우자 출산휴가 사용 현황을 살펴보면, 활발하게 사용한다는 응답이 75%로 나타나므로 제도가 도입된 기업의 경우는 대체로 이용율이 높은 것으로 추측된

다. 제도 이용율은 건설업 부문과 서비스 업종에서 상대적으로 낮고, 기업 규모가 클수록 높은 것으로 나타난다(표 IV-2-5 참조).

〈표 IV-2-4〉 배우자 출산휴가제도 운영 현황(2011)

단위: %(명)

	전체	2008년 이전 운영	2008년 이후 운영	운영하지 않음
전체	100.0(1,000)	31.6	14.7	53.7
업종				
광공업(제조업)	100.0(216)	25.9	17.1	56.9
건설업	100.0(162)	19.8	9.3	71.0
도소매·숙박업	100.0(205)	31.2	13.7	55.1
전기·운수·통신·금융	100.0(187)	49.7	15.5	34.8
사업·개인·공공서비스 등	100.0(230)	30.9	16.5	52.6
규모				
5-9인	100.0(305)	13.1	8.5	78.4
10-29인	100.0(267)	27.0	13.1	59.9
30-99인	100.0(197)	38.1	19.3	42.6
100-299인	100.0(131)	58.0	11.5	30.5
300인 이상	100.0(100)	53.0	33.0	14.0

자료: 김영옥·김태홍·홍승아·배호중(2011). 일·가정 양립 실태조사. 고용노동부. p. 71.

〈표 IV-2-5〉 배우자 출산휴가제도 사용 현황(2011)

단위: %(명)

	전체	배우자 출산휴가제도 사용 현황			해당근로자 없음
		소계	활발하게 사용함	별로 사용하지 않음	
전체	100.0(436)	100.0(324)	75.0	25.0	30.0
업종					
광공업(제조업)	100.0(93)	100.0(68)	77.9	22.1	26.9
건설업	100.0(47)	100.0(32)	71.9	28.1	31.9
도소매·숙박업	100.0(92)	100.0(51)	76.5	23.5	44.6
전기·운수·통신·금융	100.0(122)	100.0(93)	77.4	22.6	23.8
사업·개인·공공서비스 등	100.0(109)	100.0(80)	70.0	30.0	26.6
규모					
5-9인	100.0(66)	100.0(33)	69.7	30.3	50.0
10-29인	100.0(107)	100.0(51)	72.5	27.5	52.3
30-99인	100.0(113)	100.0(86)	69.8	30.2	23.9
100-299인	100.0(91)	100.0(74)	81.1	18.9	18.7
300인 이상	100.0(86)	100.0(80)	78.8	21.3	7.0

자료: 김영옥·김태홍·홍승아·배호중(2011). 일·가정 양립 실태조사. 고용노동부. p. 72.

또한 가족돌봄휴직제도는 제도를 도입한 사업체가 17% 수준이고, 이들 중 활용 사업체는 약 27% 수준으로 실효성이 낮은 것으로 드러난다(표 IV-2-6 참조). 업종별로는 전기/운수/통신/금융 부문의 제도 도입율이 상대적으로 높으나, 활용도는 도소매/숙박업 부문이 상대적으로 높아 제도 도입에도 불구하고 실제 사용에 어려움을 겪는 것으로 우려된다. 배우자 출산휴가와 마찬가지로 기업 규모가 클수록 제도 도입율이 높고 이용율도 높은 것으로 나타난다.

<표 IV-2-6> 가족돌봄휴직제도 도입 및 활용 사업체 현황(2011)

단위: %(개)

	전체		도입 사업체		도입 사업체 중 활용사업체	
전체	100.0	(1,000)	17.0	(170)	27.6	(47)
업종						
광공업(제조업)	100.0	(216)	13.0	(28)	42.9	(12)
건설업	100.0	(162)	9.3	(15)	13.3	(2)
도소매·숙박업	100.0	(205)	9.3	(19)	31.6	(6)
전기·운수·통신·금융	100.0	(187)	32.1	(60)	23.3	(14)
사업·개인·공공서비스 등	100.0	(230)	20.9	(48)	27.1	(13)
규모						
5-9인	100.0	(305)	5.6	(17)	17.6	(3)
10-29인	100.0	(267)	14.2	(38)	5.3	(2)
30-99인	100.0	(197)	18.3	(36)	13.9	(5)
100-299인	100.0	(131)	29.8	(39)	28.2	(11)
300인 이상	100.0	(100)	40.0	(40)	65.0	(26)

주: ()는 표본 사업체 수를 나타냄.

자료: 김영옥·김태홍·홍승아·배호중(2011). 일·가정 양립 실태조사. 고용노동부. p. 101.

이들 조사결과에 의하면, 배우자 출산휴가 등 휴가휴직제도의 도입과 활용은 업종별로 유의미한 차이를 보이며, 특히 기업 규모에 따라 일관된 경향성을 보이므로 이행 수준이 낮은 업종과 소규모 기업의 실효성 제고에 주력해야 할 것으로 본다.

다. 육아기 근로시간 단축 실시 현황

우선 2013년 1월 기준으로 공공기관의 유연근무제 추진 실적을 살펴보면, 시간제 근무에 비해 탄력근무제의 실적이 상대적으로 높은 가운데, 시차출근제의 실적이 가장 두드러져 약 5.2%로 나타나며, 근무시간 선택형 등 이외 제도들의

경우는 미미한 추진 실적을 보인다.

<표 IV-2-7> 공공기관 유연근무제 추진 실적(2013.1)

단위: 개, 명, %

구 분	시간제근무 (단시간근로)			탄력근무제				
	소계	채용	전환	소계	시차 출퇴근형	근무시간 선택형	집약 근무형	재량 근무형
기관수	118	97	61	186	179	42	13	2
인원수	6,683	6,386	297	16,851	15,686	781	326	58
총직원 대비	2.2%	2.1%	0.1%	5.6%	5.2%	0.3%	0.1%	0.02%

주: 기관수: 295개 공공기관 기준, 1개 기관이 여러 유형 중복 운용 가능, 연도 개시일 부터 분기 말일까지 유연근무 실적이 있는 인원을 합산. 동일인이 2개 이상

인원수: 유연근무제 활용 시 중복 계상. 다만, 동일인이 시차를 두고 하나의 유연근무제를 2회 이상 활용한 경우 1회로 계상

총직원 대비: 2013년 1분기말 기준, 공공기관 직원수(현원+무기계약직+비정규직)

자료: 기획재정부(2013). 보도자료(5.24). 공공기관 유연근무제 건설팅 본격 추진. p. 5.

다음으로 2011년 '일·가정 양립 실태조사' 결과에 의하면, 육아기 근로시간 단축제도는 신청율이 6.8% 수준에 불과하며, 이들 중 남성 신청자는 1.7%로, 여성 위주로 사용되고 있음을 알 수 있다. 한편 여성의 해당 제도 이용은 기업 규모가 클수록 증가하는 추세가 뚜렷하나, 남성의 경우는 이와는 달리 기업 규모에 따른 이용 증가세를 보이지 않아 대기업에서조차 남성의 근로시간 단축이 용이하지 않음을 시사한다.

<표 IV-2-8> 육아기 근로시간 단축제도 신청자 여부(2011)

단위: %(개)

	전체	신청한	신청한 여성	신청한 남성
		근로자가 없다	근로자가 있다	근로자가 있다
전체	100.0(235)	93.2	5.1	1.7
업종				
광공업(제조업)	100.0(44)	86.4	11.4	2.3
건설업	100.0(38)	97.4	2.6	0.0
도소매·숙박업	100.0(36)	91.7	2.8	5.6
전기·운수·통신·금융	100.0(60)	95.0	5.0	0.0
사업·개인·공공서비스 등	100.0(57)	94.7	3.5	1.8

(표 IV-2-8 계속)

규모	전체	신청한	신청한 여성	신청한 남성
		근로자가 없다	근로자가 있다	근로자가 있다
5-9인	100.0(52)	100.0	0.0	0.0
10-29인	100.0(55)	94.5	1.8	3.6
30-99인	100.0(56)	94.6	3.6	1.8
100-299인	100.0(37)	86.5	10.8	2.7
300인 이상	100.0(35)	85.7	14.3	0.0

자료: 김영옥·김태홍·홍승아·배호중(2011). 일·가정 양립 실태조사. 고용노동부. p. 98.

또한 육아기에 업무 시작과 종료 시각을 조정할 수 있는 제도를 도입한 비율은 18.3%이고, 이들 기업 중 활용율은 47%로 나타난다. 업종별 제도 도입율은 도소매 숙박업과 전기/운수/통신/금융 부문에서 상대적으로 높게 나타나지만, 전기/운수/통신/금융/ 부문의 활용율은 이외 업종들에 비해 낮은 19.6%로 대조적인 양상을 보인다(표 IV-2-9 참조). 이는 제도 도입과 활용 간에 간극이 있음을 보여주는 예로서 관련 제도의 실효성 제고에 보다 면밀한 접근이 요구됨을 시사한다. 또한 기업 규모별로는 도입 비율의 경우 일관된 경향을 보이지 않으나, 제도 활용율은 100인 이상 기업에서 50% 수준을 육박하는 것으로 나타난다. 즉 업무 시간 조정 제도가 도입된 대기업인 경우는 실효성이 비교적 높을 것으로 예측된다. 따라서 동 제도는 전반적으로 제도 도입을 촉진하고, 특히 소규모 업체의 활용율을 제고해야 할 것으로 판단된다.

<표 IV-2-9> 업무 시작·종료 시각 조정 제도 도입 및 활용 사업체 현황(2011)

단위: %(개)

	전체		도입 사업체		도입 사업체 중 활용사업체	
	비율	개수	비율	개수	비율	개수
전체	100.0	(1,000)	18.3	(183)	47.0	(86)
업종						
광공업(제조업)	100.0	(216)	11.6	(25)	64.0	(16)
건설업	100.0	(162)	9.9	(16)	56.3	(9)
도소매·숙박업	100.0	(205)	21.0	(43)	65.1	(28)
전기·운수·통신·금융	100.0	(187)	29.9	(56)	19.6	(11)
사업·개인·공공서비스 등	100.0	(230)	18.7	(43)	51.2	(22)
규모						
5-9인	100.0	(305)	13.4	(41)	53.7	(22)
10-29인	100.0	(267)	22.1	(59)	35.6	(21)
30-99인	100.0	(197)	16.8	(33)	39.4	(13)

(표 IV-2-9 계속)

	전체		도입 사업체		도입 사업체 중 활용사업체	
100-299인	100.0	(131)	26.0	(34)	52.9	(18)
300인 이상	100.0	(100)	16.0	(16)	75.0	(12)

주: ()는 표본 사업체 수를 나타냄.

자료: 김영옥·김태홍·홍승아·배호중(2011). 일·가정 양립 실태조사. 고용노동부. p. 103.

초등 취학 전 아동을 둔 부모의 연장근로 제한 및 야간업무 면제 제도를 도입한 비율은 11.4%로 매우 낮은 수준이며, 이들 사업체 중 활용을 역시 약 30% 수준으로 낮게 나타냈다(표 IV-2-10 참조). 제도 도입 비율은 전기/운수/통신/금융 부문에서 상대적으로 높은 약 24%로 나타났으나, 제도 활용율은 도소매/숙박업 부문에서 약 64%로 가장 높게 나타나, 제도 도입이 곧 활용으로 이어지는 것은 아님을 다시금 확인시켜 준다.

또한 기업 규모별로는 제도 도입과 관련해서는 특별한 경향성을 보이지 않으나, 제도 활용에서는 기업 규모가 클수록 높은 활용율을 보인다. 따라서 앞서 살펴본 유연근로제도와 마찬가지로 모든 기업을 대상으로 동 제도의 도입을 촉진하되, 특히 소규모 기업의 제도 활용의 내실화가 요구된다.

<표 IV-2-10> 연장근로 제한 및 면제 제도 도입 및 활용 사업체 현황(2011)

단위: %(개)

	전체		도입 사업체		도입 사업체 중 활용사업체	
전체	100.0	(1,000)	11.4	(114)	29.8	(34)
업종						
광공업(제조업)	100.0	(216)	8.8	(19)	52.6	(10)
건설업	100.0	(162)	5.6	(9)	11.1	(1)
도소매·숙박업	100.0	(205)	10.7	(22)	63.6	(14)
전기·운수·통신·금융	100.0	(187)	23.5	(44)	13.6	(6)
사업·개인·공공서비스 등	100.0	(230)	8.7	(20)	15.0	(3)
규모						
5-9인	100.0	(305)	5.9	(18)	33.3	(6)
10-29인	100.0	(267)	15.0	(40)	7.5	(3)
30-99인	100.0	(197)	8.6	(17)	17.6	(3)
100-299인	100.0	(131)	20.6	(27)	51.9	(14)
300인 이상	100.0	(100)	12.0	(12)	66.7	(8)

주: ()는 표본 사업체 수를 나타냄.

자료: 김영옥·김태홍·홍승아·배호중(2011). 일·가정 양립 실태조사. 고용노동부. p. 105.

3. 소결

앞에서 살펴본 남성 대상 양육지원 제도 및 사업 운영 현황과 기업 대상 가족친화제도 실시 현황을 토대로 시사점을 모색하면 다음과 같다.

우선 남성 대상 양육지원 사업 및 프로그램과 관련하여 일차적으로 요구되는 바는 서비스 인프라의 확충이라 할 수 있다. 현재 주요 서비스 기관인 건강가정지원센터이나 미 실시 기관이 있고, 특히 영유아 대상 육아지원사업 기관인 보육정보센터는 육아종합지원센터로의 기능 확대가 기대되나, 전국적으로 인프라 수준이 낮을 뿐만 아니라 절반 가까운 기관에서 남성 대상 양육지원 사업을 실시하고 있지 않다. 따라서 서비스 기관에 대한 지리적 접근성을 전반적으로 강화할 필요가 있다.

운영 시간 및 인력 배치와 관련하여 토요 운영을 의무화하고 해당 주말에도 전문 인력을 배치하여 안정적인 프로그램이 운영될 수 있도록 해야 할 것이다. 남성들은 주말에만 지역내 남성 대상 프로그램에 대한 참여가 가능한 실정므로 토요 프로그램의 활성화가 필수적이라는 것이다.

또한 각종 프로그램 참여 대상 선정 시에 남성 가구주, 재혼이나 입양 가족 등 아버지 역할이 보다 절실히 요구되거나 저소득층 등 관심도가 낮은 대상을 선적으로 고려할 필요가 있다. 이와 관련하여 보건복지부가 2013년 ‘웃는 아빠 캠프’ 참여 가족 모집 시에 저소득층 대상 규모를 별도로 지정하여 선정한 점은 고무적이라고 여겨진다.

그 밖에도 프로그램의 질적 측면에서 보육정보센터는 아버지 교육의 교육시간이 불과 1~3시간으로 일회성에 그쳐 효과성이 의문시되므로 프로그램 내실화가 요구된다. 세부 프로그램은 각 기관의 특성과 지역적 수요를 적극적으로 반영하되 교육 내용 등은 일관된 적용을 요하며, 전문 강사 확보 등이 중요시되므로 건강가정지원센터와의 적극적인 연계를 모색해야 할 것이다.

한편 서비스 기관 운영자 및 실무진이 제기한 애로사항 및 개선 과제에 의하면, 정부 차원의 지원체계의 구축이 요구된다. 이를테면 아버지 교육 사업에서 건강가정지원센터는 기업체 모집에 어려움이 상당하므로 정부 차원에서 홍보를 강화하고, 지역내 참여 기업에 대한 지원금 등 실질적인 혜택을 모색하는 등 참여를 유도하기 위한 적극적인 노력이 요구된다. 또한 보육정보센터는 프로그램 내실화가 주된 개선 과제로서 지적되므로 정부 차원의 운영 매뉴얼을 제작하여

배포하는 등 지원체계를 마련할 필요가 있다.

다음으로 기업의 남성 대상 양육지원 제도는 일차적으로 전달체계의 효율화를 요한다. 즉 가족친화 사회환경 조성관련 사업은 여성가족부가 주관하며 가족친화지원센터를 통해 추진되나, 최근 공공기관의 유연근무제 실시와 관련하여 기획재정부가 관련 계획을 수립하여 추진 중이므로 부처간 사업 중복 등이 우려되므로 일관된 추진을 위해 부처간 협력 및 조정이 요구된다 하겠다.

또한 기업이나 기관의 임직원을 대상으로 실시되는 가족친화 직장교육의 강화가 요구된다. 현행 교육은 일회성에 불과한 수준이어서 효과성이 의문시되므로 이를 내실화할 필요가 있다는 것이다. 즉 오프라인 교육은 1~2시간에 불과하고 온라인 교육에서 특히 일과 가정의 균형 관련 프로그램은 30분에 불과한 실정이므로 교육 효과를 높이기 위해서는 교육 시간을 늘리고 교육 내용도 만족도와 교육 효과 등을 반영하여 보다 내실화해야 할 것이다. 또한 서비스 기관의 주된 애로사항으로 '기업주의 인식 전환'이 지적되므로 신청을 통해 교육이 이루어지는 것은 소극적인 조치에 불과하다고 본다. 따라서 기업의 가족친화 교육 참여를 적극적으로 유도하는 추가적인 방안이 모색될 필요가 있다.

마지막으로 가족친화제도 전반의 강화가 요구된다. 현재 해당 제도의 운영 현황에 의하면, 휴가·휴직제도를 제외한 다른 제도들은 시행율이 매우 낮은 수준에 그치고 있다. 또한 각종 제도의 시행 수준은 기업 규모와 업종에 따른 뚜렷한 격차를 보이므로 이를 해소할 필요가 있다. 이를 위해 전반적으로 시행율이 낮은 건설업 부문과 소규모 기업의 원인을 규명하여 이를 실질적으로 해소하려는 노력이 필요하다. 그 밖에도 육아기 근로시간 단축제도와 같이 대기업에서조차 제도 시행율과 활용율의 간극이 큰 경우에도 원인을 규명하여 우선순위 지정 등에 반영해야 할 것이다.

V. 남성의 자녀양육 실태와 요구

이 장에서는 본 연구에서 영유아를 둔 아버지를 대상으로 실시한 '남성의 양육 실태 및 요구 조사' 결과를 토대로 아버지 역할 인식과 자녀 양육 실태 및 애로 사항, 그리고 남성 대상 양육지원 제도 및 프로그램 이용 현황 및 요구를 규명하였다.

1. 아버지 역할 인식 및 욕구

남성의 아버지 역할 및 역량에 대한 인식, 아버지 상, 그리고 성역할과 일과 가정생활의 비중에 대한 인식 등을 살펴보았다.

가. 아버지 역할 인식과 수요

1) 아버지 역할 인식 및 효능감

아버지 역할에 대한 인식 수준을 살펴보면, 전반적으로 5점 만점에 보통 수준을 약간 상회하는 평균 3.39점으로 나타난다. 세부 항목별로 살펴보면, 아버지 역할 효능감 전반 즉 '아버지 역할에 자신감을 갖고 있다'고 응답한 비율(그렇다+매우 그렇다)이 48.9%(평균 3.44점)로 가장 긍정적인 인식 수준을 보였고, 그 다음으로 '양육 시 어려움과 스트레스에 잘 대처한다'는 항목이 평균 3.39점으로 나타난다. 반면에 양육 기술과 양육 정보 부문에 대해서는 상대적으로 낮은 인식 수준을 '필요한 양육 기술을 갖추고 있다'는 항목이 평균 3.16점으로 가장 낮고, 자녀 발달에 대한 이해, 일관된 훈육 능력 항목은 각각 평균 3.24점과 3.27점을 나타냈다. 이는 영유아를 둔 아버지들은 아버지 역할 전반에 대한 자심감과 위기 시 대응에는 강한 의지를 지니나, 실제 양육 기술이나 양육 정보의 획득에는 취약함을 암시한다.

〈표 V-1-1〉 아버지 역할 인식

단위: %(명), 점

구분(나는~)	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균
양육시 어려움과 스트레스에 잘 대처한다	1.0	9.7	43.7	40.7	4.9	100.0(1,083)	3.39
최상의 양육을 제공하고 있다	1.0	15.3	48.1	28.9	6.6	100.0(1,083)	3.25
아버지 역할에 자신감을 갖고 있다	0.6	12.7	37.7	39.5	9.4	100.0(1,083)	3.44
필요한 양육 기술을 갖추고 있다	0.7	18.7	49.0	26.8	4.8	100.0(1,083)	3.16
아이를 일관성 있게 훈육할 수 있다	1.0	16.3	42.8	34.5	5.3	100.0(1,083)	3.27
아이 발달에 대해 잘 알고 있다	0.7	14.6	49.1	30.7	4.9	100.0(1,083)	3.24

주: 평균은 각 문항에 대해 '전혀 그렇지 않다' 1점~'매우 그렇다' 5점으로 평정한 결과임.

본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

다음으로 아버지의 양육 참여에 대한 효과 인식을 살펴보면, 자녀와 부부 관계에 긍정적이라는 인식은 높으나, 자아 실현에 대한 긍정적 효과에 대해서는 낮은 인식 수준을 드러냈다. 긍정적으로 응답한 비율(그렇다+매우 그렇다)을 기준으로 살펴보면, '내가 양육에 참여하면 자녀 발달에 긍정적인 영향을 미친다'는 항목은 73.3%(평균 3.90점, 만점 5점), '내가 양육에 참여하면 부부 사이가 원만해진다'는 항목은 74.5%(평균 3.92점)인 반면, '자아 실현에 도움이 된다'는 항목은 59.8%(평균 3.64점)에 불과하였다.

한편 공동육아에 참여 중인 아버지 3은 자녀 양육 참여 증대로 가치관 전반이 변화되었다고 언급한다. 직업 세계의 성공이 곧 가정생활의 행복을 보장한다고 생각하였으나, 공동육아에 참여한 이후 가족생활의 중요성과 자녀와의 관계 맺음이 주는 행복을 깨닫게 되어 성과 중심의 직업생활을 지양하고 즐겁게 일하고 있다고 한다. 또한 육아휴직 유경험자인 아버지 2와 공동육아 중인 아버지 5는 아버지의 양육 참여가 부부관계에 긍정적인 영향을 미쳤다는 점을 강조한다.

〈표 V-1-2〉 남성 양육 참여 효과 인식

단위: %(명), 점

구분 (내가~양육에 참여하면)	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균
자녀 발달에 긍정적 영향을 미친다	0.8	3.0	22.8	51.4	21.9	100.0(1,083)	3.90
부부 사이가 원만해진다	0.7	5.7	19.0	50.1	24.4	100.0(1,083)	3.92
자아 실현에 도움이 된다	0.9	6.0	33.3	47.2	12.6	100.0(1,083)	3.64

주: 평균은 각 문항에 대해 '전혀 그렇지 않다' 1점~'매우 그렇다' 5점으로 평정한 결과임.

본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

자녀와의 소통과 친밀감 부문에서 ‘아이와 어떻게 소통해야 할지 모르겠다’는 항목에서 그렇지 않다고 응답한 비율(전혀 그렇지 않다+그렇지 않다)은 43%(평균 3.34점, 만점 5점)로 가장 낮은 반면, ‘아이와 어떻게 놀아주어야 하는지 잘 모른다’는 항목의 해당 비율은 49.1%(평균 3.43점)로 나타났다. 이는 아버지들은 자녀와 주로 노는 활동에 참여하며, 자녀에 대한 근본적인 이해나 소통에는 취약함을 암시한다.

〈표 V-1-3〉 자녀와의 관계 인식

단위: %(명), 점

구분(나는~)	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균
아이와 어떻게 소통해야 하는지 모른다	5.6	37.4	42.2	14.8	0.0	100.0(1,083)	3.34
아이와 어떻게 놀아주어야 할지 모른다	9.3	39.8	35.4	15.5	0.0	100.0(1,083)	3.43
아이의 기분을 이해하지 못한다	7.2	37.6	42.3	12.9	0.0	100.0(1,083)	3.39

주: 평균은 각 문항에 대해 ‘매우 그렇다’ 1점~‘전혀 그렇지 않다’ 5점으로 평정한 결과이며, 모든 문항을 역코딩함.

본 연구의 ‘남성의 양육 실태와 요구 조사’ 결과임.

2) 아내와의 부모 효능감 비교 인식

자녀와의 친밀감 정도를 아내와 비교한 인식에 의하면, ‘아내는 나보다 자녀와 더 친밀하다’는 항목에 ‘그렇다’고 응답한 비율은 67.3%로 높게 나타난다. 이는 연령별로 유의미한 차이를 보여, 20대 아버지는 2.63점인 반면, 40대 아버지는 2.08점으로 젊은 세대일수록 자녀와 더 친밀하게 느끼는 것을 알 수 있다.

〈표 V-1-4〉 아내는 나보다 자녀와 더 친밀하다

단위: %(명)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	계(수)	$X^2(df)$	평균(점)	t/F
전체	1.3	7.8	23.6	44.6	22.7	100.0(1,083)		2.20	
연령									
20대	6.3	6.3	43.8	31.3	12.5	100.0(16)		2.63 ^a	
30대	1.2	8.4	23.7	45.4	21.4	100.0(857)	13.988(8)	2.23	3.961*
40대 이상	1.4	5.2	21.9	42.4	29.0	100.0(210)		2.08 ^b	

(표 V-1-4 계속)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	계(수)	$X^2(df)$	평균(점)	t/F
학력									
고졸	1.4	5.8	23.2	43.5	26.1	100.0(69)	12.756(12)	2.13	0.729
전문대 졸	1.6	7.0	23.0	39.6	28.9	100.0(187)		2.13	
4년제대 졸	1.2	7.3	25.3	45.0	21.2	100.0(656)		2.22	
대학원 졸	1.2	11.1	18.1	49.1	20.5	100.0(171)		2.23	
배우자 취업 여부									
취업	1.4	7.2	26.5	45.2	19.7	100.0(502)	7.489(4)	2.25	1.656
미취업	1.2	8.3	21.2	44.1	25.3	100.0(581)		2.16	

주: 평균은 문항에 대해 '전혀 그렇지 않다' 5점~'매우 그렇다' 1점으로 평정한 결과임.

a, b 집단 간에 차이가 있음.

본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

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

<표 V-1-5> 아내는 나보다 아이 양육에 더 역량이 있다

단위: %(명)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	계(수)	$X^2(df)$	평균(점)	t/F
전체	0.5	5.4	19.8	47.7	26.7	100.0(1,083)		2.05	
연령									
20대	0.0	0.0	43.8	37.5	18.8	100.0(16)	14.961(8)	2.25	0.476
30대	0.2	5.3	19.1	49.6	25.8	100.0(857)		2.05	
40대 이상	1.4	6.2	20.5	41.0	31.0	100.0(210)		2.06	
학력									
고졸	1.4	1.4	20.3	52.2	24.6	100.0(69)	10.234(12)	2.03	0.624
전문대 졸	0.5	4.8	19.3	42.8	32.6	100.0(187)		1.98	
4년제대 졸	0.5	5.6	20.4	47.7	25.8	100.0(656)		2.07	
대학원 졸	0.0	6.4	17.5	51.5	24.6	100.0(171)		2.06	
배우자 취업 여부									
취업	0.6	6.8	21.5	48.6	22.5	100.0(502)	11.602(4)*	2.14	3.326**
미취업	0.3	4.1	18.2	47.0	30.3	100.0(581)		1.97	

주: 평균은 문항에 대해 '전혀 그렇지 않다' 5점~'매우 그렇다' 1점으로 평정한 결과임.

a, b 집단 간에 차이가 있음.

본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

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

부모 역량 측면에서는 '아내가 아이 양육에 더 역량이 있다'고 응답한 비율(그렇다+매우 그렇다)은 74.4%로 높게 나타난다. 해당 비율은 20대 아버지에 비해 30대 이상

에서 더 높게 나타나며, 배우자가 취업한 경우는 해당 응답률이 낮아 맞벌이 가구의 아버지들이 홀벌이 가구에 비해 긍정적인 부모 역량 인식을 지닌 것을 알 수 있다. 이는 아버지들의 자녀 양육 참여 수준의 차이에서 비롯된 것으로 짐작된다(표 V-1-5 참조).

3) 아버지 상에 대한 인식

아버지 역할 갈등 인식 정도를 규명하기 위해 아버지들이 현재 자신을 어떤 아버지로 인식하는지와 어떤 아버지이기를 희망하는지를 질문하였다.

우선 현재 아버지로서 자신의 모습에 대해서는 전반적으로 '친구 같은 아버지'라고 응답한 비율이 45.7%로 가장 높게 나타나며, 그 다음으로 '자상한 아버지'는 23.0%였고, '엄격한 아버지'와 '와 '일을 많이 하는 아버지'라고 응답한 비율은 각각 14.5%와 14.2%로 유사한 수준을 보였다.

〈표 V-1-6〉 아버지로서 현재 내 모습

단위: %(명)

구분	자상한 아버지	친구같은 아버지	엄격한 아버지	일을 많이 하는 아버지	성공한 아버지	권위적인 아버지	기타	계	X ² (df)
전체	23.0	45.7	14.5	14.2	0.7	1.3	0.6	1000(1080)	
연령									
20대	37.5	31.3	6.3	25.0	0.0	0.0	0.0	1000(16)	
30대	23.3	47.4	13.5	13.2	0.9	0.9	0.7	1000(854)	na
40대 이상	20.5	40.0	19.5	17.1	0.0	2.9	0.0	1000(210)	
학력									
고졸	15.9	43.5	14.5	18.8	0.0	7.2	0.0	1000(69)	
전문대졸	23.1	37.6	16.7	21.0	0.0	1.6	0.0	1000(186)	na
4년제대졸	22.8	46.8	14.7	12.8	1.1	0.9	0.9	1000(654)	
대학원졸	26.3	51.5	11.7	9.9	0.6	0.0	0.0	1000(171)	
지역규모									
대도시	23.0	46.4	15.6	13.1	0.8	0.8	0.2	1000(487)	22.430 (12)*
중소도시	20.1	47.0	12.7	17.1	0.5	1.4	1.2	1000(432)	
읍면지역	30.4	40.4	16.1	9.3	1.2	2.5	0.0	1000(161)	

주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

na는 빈도 분포 특성상 통계적 유의도 검정이 적절치 않음을 의미함.

* $p < .05$

응답자의 개인 변인별로 보다 자세히 살펴보면, 아버지의 연령이 낮을수록 특히 20대 아버지들의 경우는 '자상한 아버지'와 '일을 많이 하는 아버지'라고

응답한 비율이 이의 연령대에 비해 높은 37.5%와 25.0%를 나타낸다(표 V-1-6 참조). 또한 학력이 높을수록 '자상한 아버지'라고 응답한 비율은 증가하는 반면, '일을 많이 하는 아버지'라고 응답한 비율은 감소하는 경향을 보인다. 지역규모별로 '친구 같은 아버지'와 '일을 많이 하는 아버지'라고 응답한 비율은 읍면 지역에 비해 도시 지역에서 더 높게 나타난다.

다음으로 미래에 어떤 아버지이기를 희망하는지에 대해서는 앞서 살펴본 현재 아버지의 모습과는 달리 유사한 경향을 보였다. 즉 '친구 같은 아버지'를 희망하는 비율이 57.1%로 압도적으로 높게 나타났으며, 그 다음으로 '자상한 아버지' 26.4%로 대부분을 차지하였으며, '성공한 아버지'를 희망하는 비율은 7.9%에 불과하였다.

〈표 V-1-7〉 아버지로서 미래 내 모습

구분	단위: %(명)							계	X ² (df)
	자상한 아버지	친구같은 아버지	엄격한 아버지	일을 많이 하는 아버지	성공한 아버지	권위적인 아버지	기타		
전체	26.4	57.1	5.8	1.6	7.9	0.6	0.6	100.0(1,083)	
연령									
20대	6.3	56.3	12.5	12.5	12.5	0.0	0.0	100.0(16)	
30대	26.6	57.4	5.4	1.5	7.7	0.7	0.7	100.0(857)	na
40대 이상	27.1	55.7	7.1	1.0	8.6	0.5	0.0	100.0(210)	
학력									
고졸	24.6	50.7	7.2	4.3	10.1	2.9	0.0	100.0(69)	
전문대졸	24.1	55.6	7.5	1.6	11.2	0.0	0.0	100.0(187)	na
4년제대졸	26.8	57.6	5.3	1.4	7.2	0.8	0.9	100.0(656)	
대학원졸	28.1	59.1	5.3	1.2	6.4	0.0	0.0	100.0(171)	
지역규모									
대도시	24.7	59.1	5.1	1.8	8.2	0.6	0.4	100.0(489)	11.875 (12)
중소도시	26.8	54.5	6.2	1.4	9.5	0.7	0.9	100.0(433)	
읍면지역	30.4	57.8	6.8	1.2	3.1	0.6	0.0	100.0(161)	

주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

na는 빈도 분포 특성상 통계적 유의도 검정이 적절치 않음을 의미함.

이러한 결과는 영유아를 둔 아버지들은 대체로 '친구 같고 자상한' 아버지를 희망하나, 현재 엄격하고 일을 많이 하는 아버지로 살아가는 비율이 약 29%로, 이들 중 일부는 아버지 역할 수행 시 갈등을 경험할 것으로 예상된다.

나. 성역할 인식과 일-가정생활의 비중

아버지의 양육 참여는 성역할 인식 태도와 직결된다. 즉 전통적인 성역할에 의하면, 자녀 양육은 어머니의 역할로 규정되기 때문이다. 따라서 현재 영유아를 둔 아버지들의 양성평등 의식 수준과 가정생활의 비중에 대해 조사하였다.

우선 성역할 인식을 살펴보면, ‘아버지도 어머니와 똑같이 자녀를 돌봐야 한다’는 항목에 동의한다고 응답한 비율(매우 동의함+동의함)은 71.9%(평균 3.85 점, 만점 5점)로 비교적 높게 나타난다. 이에 비해 ‘여성과 남성이 똑같은 생계 부양의 책임이 있다’는 항목에 동의한 비율은 46.1%로 상대적으로 낮은 수준을 보였다. 이는 영유아를 둔 아버지들의 자녀 양육 책임 인식 수준이 대체로 높은 수준임을 보여준다.

〈표 V-1-8〉 성역할 인식

구분	단위: %(명), 점					계(수)	평균
	매우 동의함	동의함	보통	동의 하지 않음	전혀 동의하지 않음		
아버지도 어머니와 똑같이 자녀를 잘 돌봐야 한다	19.3	52.6	22.4	5.2	0.5	1000(1,083)	3.85
여성과 남성과 똑같은 생계부양 책임이 있다	7.8	38.3	42.4	10.7	0.8	1000(1,083)	3.41

주: 평균은 각 문항에 대해 ‘전혀 동의하지 않음’ 1점~‘매우 동의함’ 5점으로 평정한 결과이며, 해당 문항 역코딩함.

본 연구의 ‘남성의 양육 실태와 요구 조사’ 결과임.

다음으로 일(직장생활)과 가정생활의 비중에 대한 인식을 살펴보면, 전반적으로 둘다 중요하다고 응답한 비율이 절반을 약간 넘는 51.8%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로는 가정이 더 중요하다고 응답한 비율(가정이 약간 더 중요+가정이 더 중요)이 31.9%로, 직장이 더 중요하다고 응답한 비율(16.4%)에 비해 더 높았다.

〈표 V-1-9〉 일과 가정생활의 비중

구분	단위: %(명)					계(수)	X ² (df)
	직장 더 중요	직장 약간 더 중요	둘다 똑같음	가정 약간 더 중요	가정 더 중요		
전체	2.8	13.6	51.8	17.2	14.7	100.0(1,083)	

(표 V-1-9 계속)

구분	직장 더 중요	직장 약간 더 중요	둘다 똑같음	가정 약간 더 중요	가정 더 중요	계(수)	$X^2(df)$
연령							
20대	6.3	6.3	50.0	12.5	25.0	100.0(16)	4.750(8)
30대	2.7	13.1	52.2	17.5	14.6	100.0(857)	
40대 이상	2.9	16.2	50.5	16.2	14.3	100.0(210)	
학력							
고졸	4.3	15.9	46.4	18.8	14.5	100.0(69)	14.028(12)
전문대졸	3.2	13.9	50.8	15.0	17.1	100.0(187)	
4년제대졸	2.7	13.9	53.4	15.4	14.6	100.0(656)	
대학원졸	1.8	11.1	49.1	25.7	12.3	100.0(171)	
월평균 가구소득							
200만원 이하	3.8	15.4	55.4	12.3	13.1	100.0(130)	10.534(12)
300만원 이하	2.1	11.1	50.8	19.2	16.8	100.0(380)	
400만원 이하	2.7	13.7	51.5	18.4	13.7	100.0(293)	
500만원 이하	4.1	14.0	55.6	14.0	12.3	100.0(171)	
500만원 초과	1.8	19.3	45.9	17.4	15.6	100.0(109)	

주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

2. 양육 실태와 애로사항

영유아를 둔 아버지들의 양육 참여 실태 및 애로사항, 그리고 일·가정 양립 갈등 전반에 대해 살펴보았다.

가. 남성의 양육 참여 수준과 육아 활동 분담

1) 양육 참여 정도

생활 전반에서 자녀 양육에 참여하는 수준을 질문한 결과, 전반적으로 자주 참여하는 편이라고 응답한 비율이 53.7%로 가장 높고, 다음으로 가끔 참여함 30.1%로 나타났으며, 매우 자주 참여한다고 응답한 비율은 13.9%에 불과하였다. 이는 응답자의 개인 변인에 따라 유의미한 차이를 보이는데, 우선 30대 아버지가 자녀 양육에 자주 참여하는 편이라고 응답한 비율이 55.3%(평균 2.82점, 4점 만점)로, 다른 연령대에 비해 가장 높은 수준을 보인다. 20대 아버지는 매우 자주 참여한다고 응답한 비율이 25%로 평균에 비해 월등히 높은 반면, 거의 참여

하지 못한다는 응답은 18.8%로 평균에 비해 월등히 높아 양극화 현상을 보인다.

이러한 결과는 앞서 살펴본 바와 같이 20대 아버지들의 높은 가정생활 중요도 인식 수준을 감안할 때 이들의 일·가정 양립 갈등 수준이 상대적으로 높을 수 있음을 암시한다.

〈표 V-2-1〉 자녀 양육 참여 정도

단위: %(명), 점

구분	매우 자주 참여함	자주 참여하는 편임	가끔 참여함	거의 참여하지 못함	계(수)	X ² (df)	평균	t/F
전체	13.9	53.7	30.1	2.3	100.0(1,083)		2.79	
연령								
20대	25.0	37.5	18.8	18.8	100.0(16)		2.69	
30대	14.1	55.3	28.6	2.0	100.0(857)	18.447(6)**	2.82	2.493
40대 이상	11.9	48.6	37.1	2.4	100.0(210)		2.70	
학력								
고졸	13.0	37.7	43.5	5.8	100.0(69)		2.58 ^a	
전문대졸	11.2	51.9	32.6	4.3	100.0(187)		2.70 ^a	
4년제대졸	12.2	56.9	29.3	1.7	100.0(656)	33.413(9)***	2.80	6.548***
대학원졸	23.4	50.3	25.1	1.2	100.0(171)		2.96 ^b	
배우자 취업 여부								
취업	17.1	55.4	25.3	2.2	100.0(502)		2.87	
미취업	11.0	52.3	34.3	2.4	100.0(581)	14.967(3)**	2.72	3.653***

주: 평균은 '거의 참여하지 못함' 1점~매우 자주 참여함' 4점으로 평정한 결과임.

a, b 집단 간에 차이가 있음.

본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

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

다음으로는 주중과 주말에 막내 자녀를 돌보는 데 할애하는 시간을 조사하였다.

우선 주중(월~금요일)의 자녀 돌봄 시간은 1일 평균 약 2시간 18분이며, 1시간 또는 2시간을 돌보는 비율이 각각 32.2%와 30.4%로 가장 높게 나타났다.

연령별로는 통계적 검정이 불가능하나 연령이 높을수록 양육 시간이 짧은 경향을 보인다. 특히 20대 아버지들의 양육 시간은 하루 평균 4시간 6분으로 30대 아버지들의 2시간 24분, 40대 아버지들의 2시간 6분에 비해 약 2시간 이상 길게 나타난다. 배우자 취업 여부에 따라서는 유의미한 차이를 보이지 않아 취업모의 일·가정 양립의 어려움을 짐작케 한다.

〈표 V-2-2〉 주중 자녀 돌봄 시간(1일 평균)-개인 변수별

단위: %(명), 시간

구분	0시간	1시간	2시간	3시간	4시간 이상	계(수)	$\chi^2(df)$	평균 (표준편차)	t/F
전체	4.6	32.3	30.4	16.7	16.0	100.0(1,083)		2.34(2.09)	
연령									
20대	0.0	12.5	31.3	25.0	31.3	100.0(16)		4.13 ^a (5.21)	
30대	4.7	30.5	31.6	16.8	16.5	100.0(857)	na	2.36 ^b (2.05)	7.101**
40대 이상	4.8	41.4	25.2	15.7	12.9	100.0(210)		2.12 ^b (1.77)	
일평균 가구소득									
200만원 이하	3.8	29.2	23.8	21.5	21.5	100.0(130)		2.71(2.25)	
300만원 이하	3.4	30.5	32.4	17.4	16.3	100.0(380)		2.38(1.99)	
400만원 이하	4.4	35.5	30.4	16.7	13.0	100.0(293)	19.361 (16)	2.22(1.89)	1.453
500만원 이하	6.4	31.0	31.6	16.4	14.6	100.0(171)		2.23(2.17)	
500만원 초과	7.3	35.8	29.4	9.2	18.3	100.0(109)		2.27(2.50)	
배우자 취업 여부									
취업	5.2	28.9	29.7	17.9	18.3	100.0(502)	8.273	2.47(2.20)	
미취업	4.1	35.3	31.0	15.7	13.9	100.0(581)	(4)	2.23(1.98)	1.855

주: a, b 집단 간에 차이가 있음.

본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

na는 빈도 분포 특성상 통계적 유의도 검정이 적절치 않음을 의미함.

** $p < .01$

주중 자녀 돌봄 시간은 응답자가 속한 직장의 가족친화기업 여부에 따라 유의미한 차이를 보여 인증기업의 평균 시간은 2시간 48분으로, 비인증기업에 비해 약 30분 가량 길게 나타난다.

〈표 V-2-3〉 주중 자녀 돌봄 시간(1일 평균)-가족친화기업 여부별

단위: %(명), 시간

구분	0시간	1시간	2시간	3시간	4시간 이상	계(수)	$\chi^2(df)$	평균 (표준편차)	t
전체	4.7	29.0	32.4	18.1	15.7	100.0(485)		2.36(1.95)	
인증기업	3.1	24.7	29.9	20.6	21.6	100.0(97)		2.81(2.77)	
비인증기업	5.2	30.2	33.0	17.5	14.2	100.0(388)	4.882(4)	2.25(1.68)	2.571*

주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

* $p < .05$

다음으로 주말(토, 일요일)의 자녀 돌봄 시간은 1일 평균 약 6시간 30분이며, 3~5시간 돌보는 비율이 40.8%로 가장 높고, 다음으로는 6~8시간 24.8%, 9시간 이상 23%로 유사한 수준을 보였다.

이는 응답자 연령에 따라 유의미한 차이를 보여, 특히 30대 아버지들의 평균

돌봄 시간은 약 6시간 42분으로 20대 아버지들의 돌봄 시간에 비해 약 1시간 30분이 길게 나타난다. 또한 배우자가 취업한 경우의 평균 돌봄 시간은 약 6시간 54분으로 미취업 배우자에 비해 50분 가량 길게 나타났다.

〈표 V-2-4〉 주말 자녀 돌봄 시간(1일 평균)-개인 변수별

단위: %(명), 시간

구분	2시간 이하	3-5 시간	6-8 시간	9시간 이상	계(수)	$X^2(df)$	평균 (표준편차)	t/F
전체	11.4	40.8	24.8	23.0	100.0(1083)		6.49(4.10)	
연령								
20대	12.5	62.5	6.3	18.8	100.0(16)		5.19(2.71)	
30대	9.9	39.3	26.5	24.3	100.0(857)	19.047(6)**	6.74(4.24)	7.775**
40대 이상	17.1	45.2	19.5	18.1	100.0(210)		5.57(3.42)	
학력								
고졸	15.9	44.9	20.3	18.8	100.0(69)		6.03(4.49)	
전문대졸	13.9	41.7	24.1	20.3	100.0(187)		6.06(3.86)	
4년제대졸	10.7	40.9	25.3	23.2	100.0(656)	6.847(9)	6.53(4.09)	1.841
대학원졸	9.4	38.0	25.7	26.9	100.0(171)		6.99(4.24)	
배우자 취업 여부								
취업	11.2	38.2	22.7	27.9	100.0(502)		6.91(4.44)	
미취업	11.5	43.0	26.7	18.8	100.0(581)	13.010(3)**	6.12(3.76)	3.142**

주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

** $p < .01$

한편 가족친화기업 여부에 따라서는 주말 자녀 돌봄 시간과는 달리 유의미한 차이를 보이지 않았다. 이는 주말 자녀 돌봄 시간이 근로시간 등 직장 변인과 직결됨을 말해준다.

〈표 V-2-5〉 주말 자녀 돌봄 시간(1일 평균)-가족친화기업 여부별

단위: %(명), 시간

구분	2시간 이하	3-5 시간	6-8 시간	9시간 이상	계(수)	$X^2(df)$	평균 (표준편차)	t
전체	9.5	40.4	26.6	23.5	100.0(485)		6.65(4.03)	
인증기업	12.4	37.1	21.6	28.9	100.0(97)		6.60(3.65)	
비인증기업	8.8	41.2	27.8	22.2	100.0(388)	3.990(3)	6.66(4.13)	-0.135

주: 주말은 토, 일요일 기준임.

본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

2) 양육 참여 내용

남성의 자녀 양육 참여 수준은 단지 자녀 돌봄 시간 뿐만 아니라 그 내용에 주목해야 하므로 육아 활동별로 참여 수준을 살펴보았다.

전반적으로 주 5일 이상 참여한다고 응답한 부문은 '아이와 놀아주기'로 해당 비율은 37.6%로 가장 높게 나타난 반면 아이 학습지도는 12.5%로 가장 낮은 참여 수준을 보였다. 즉 아버지들은 주로 아이와 놀아주거나 기본생활습관 지도에 참여하며, 목욕시키기 등 일상적인 돌봄 활동에는 참여 정도가 낮은 것으로 드러난다.

〈표 V-2-6〉 육아 활동 부문별 참여 빈도(1주일 기준)

단위: %(명), 점

구분	주 1회 이하	주 2회	주 3회	주 4회	주 5회 이상	계(수)	평균
아이와 놀아주기	6.0	19.6	23.7	13.1	37.6	100.0(1,078)	3.57
아이 목욕시키기	26.2	26.9	19.7	9.4	17.7	100.0(1,018)	2.65
아이 밥 먹이기	16.0	25.8	25.2	13.9	19.1	100.0(1,029)	2.94
아이 채우기	23.0	22.8	25.1	12.0	17.1	100.0(1,000)	2.77
기관 등·하원시키기	38.7	17.3	16.4	10.4	17.3	100.0(684)	2.50
아이 학습지도	22.1	28.7	25.3	11.4	12.5	100.0(975)	2.64
기본생활습관 지도	17.3	23.6	25.2	13.5	20.3	100.0(998)	2.96

주: 평균은 각 항목에 대해 '주 1회 이하' 1점~'주 5회 이상' 5점으로 평정한 결과임.

본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

〈표 V-2-7〉 육아 활동 부문별 참여 빈도(1주일 기준)-배우자 취업 여부별

단위: %(명), 일

구분	아이와 놀아주기	아이목욕 시키기	아이 밥먹이기	아이 채우기	기관 등·하원 시키기	아이 학습지도	기본생활 습관지도
전체	3.57	2.65	2.94	2.77	2.50	2.64	2.96
취업	3.47	2.63	3.03	2.81	2.79	2.69	3.08
미취업	3.64	2.68	2.87	2.75	2.19	2.59	2.85
<i>t</i>	-2.097*	-0.553	1.958	0.684	5.319***	1.221	2.754**
(수)	(1,078)	(1,018)	(1,029)	(1,000)	684	975	998

주: 평균은 문항에 대해 '주 1회 이하' 1점~'주 5회 이상' 5점으로 평정한 결과임.

본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

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

육아 활동 참여 수준을 배우자의 취업 여부별로 살펴보면, 아내가 취업한 경우는 특히 기관 등·하원 시키기와 기본생활습관 지도 부문에서 아버지의 참여 수준이 높게 나타난다. 이외에도 통계적으로 유의미하지는 않으나, 전반적인 경향과 비교하여 아이 밥 먹이기, 재우기 등에서 상대적으로 높은 참여 수준을 보인다(표 V-2-7 참조).

3) 아내와의 양육 분담 정도

가) 전반

전반적으로 아내가 자신보다 양육에 더 많이 참여한다고 응답한 비율은 80.9%로 대부분의 응답자가 아내의 양육 참여 수준이 상대적으로 높다고 평가하였다. 이는 응답자 연령이나 학력에 따라서는 유의미한 차이를 보이지 않았으나, 월 평균 가구소득이 500만원을 초과하는 경우는 평균 1.69점(만점 5점)으로 낮은 참여 수준을 보였고, 중소도시 지역의 참여 수준은 평균 1.77점으로 다른 지역들에 비해 낮게 나타났다.

한편 배우자가 취업한 경우는 미취업인 경우에 비해 양육 참여 수준이 높은 것으로 분석된다.

〈표 V-2-8〉 아내는 나보다 양육에 더 많이 참여한다

단위: %(명)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	계(수)	$X^2(df)$	평균(점)	t/F
전체	0.5	3.0	15.5	42.8	38.1	100.0(1,083)		1.85	
연령									
20대	0.0	6.3	31.3	37.5	25.0	100.0(16)	9.977(8)	2.19	1.383
30대	0.4	2.9	15.1	44.2	37.5	100.0(857)		1.84	
40대 이상	1.0	3.3	16.2	37.6	41.9	100.0(210)		1.84	
학력									
고졸	0.0	2.9	18.8	44.9	33.3	100.0(69)	16.797(12)	1.91	0.858
전문대 졸	1.6	2.7	15.5	34.2	46.0	100.0(187)		1.80	
4년제대 졸	0.3	3.2	16.0	44.4	36.1	100.0(656)		1.87	
대학원 졸	0.0	2.9	12.3	45.6	39.2	100.0(171)		1.79	

(표 V-2-8 계속)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	계(수)	X ² (df)	평균(점)	t/F
지역규모									
대도시	0.2	3.1	17.2	46.0	33.5	100.0(489)	13.353(8)	1.90	3.389*
중소도시	0.7	2.8	12.7	40.4	43.4	100.0(433)		1.77	
읍면지역	0.6	3.7	18.0	39.8	37.9	100.0(161)		1.89	
소득									
200만원 이하	1.5	5.4	21.5	34.6	36.9	100.0(130)	27.996(16)*	2.00	2.362
300만원 이하	0.3	2.9	18.2	41.3	37.4	100.0(380)		1.87	
400만원 이하	0.3	3.1	11.3	48.5	36.9	100.0(293)		1.82	
500만원 이하	0.0	1.8	17.0	44.4	36.8	100.0(171)		1.84	
500만원 초과	0.9	2.8	8.3	40.4	47.7	100.0(109)		1.69	
배우자 취업 여부									
취업	0.4	3.8	18.7	45.8	31.3	100.0(502)	21.456(4)***	1.96	4.254***
미취업	0.5	2.4	12.7	40.3	44.1	100.0(581)		1.75	

주: 평균은 문항에 대해 '전혀 그렇지 않다' 5점~'매우 그렇다' 1점으로 평정한 결과임.

본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

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

〈표 V-2-9〉 부문별 아내와의 양육 분담 정도

단위: %(명), 점

구분	본인 ①	← ②	공동 ③	→ ④	아내 ⑤	계(수)	평균
목욕시키기	7.9	8.1	29.2	24.4	30.4	100(1,083)	3.61
재우기	3.3	5.7	25.9	26.7	38.5	100(1,083)	3.92
밥/간식먹이기	0.7	2.6	28.5	36.5	31.6	100(1,083)	3.96
아플때 간호하기	0.6	4.1	32.2	34.1	29.1	100(1,083)	3.87
가정내 놀아주기	3.8	13.5	44.1	28.0	10.7	100(1,083)	3.28
실외놀이	7.3	18.5	40.1	22.8	11.2	100(1,083)	3.12
문화체험	3.0	10.5	49.5	22.6	14.3	100(1,083)	3.35
학습지도	1.1	5.6	34.9	38.8	19.7	100(1,083)	3.71
기관행사 참여	0.9	5.2	32.8	29.4	31.8	100(1,083)	3.86
기본생활습관 지도	2.0	12.4	46.0	25.3	14.5	100(1,083)	3.38
자녀가 올때 달래기	1.2	8.4	40.8	32.2	17.5	100(1,083)	3.56
자녀 생일잔치 준비	1.3	3.2	36.8	31.5	27.2	100(1,083)	3.80
자녀 물건사기	2.6	8.3	36.5	26.7	25.9	100(1,083)	3.65
자녀 옷 세탁	2.0	5.7	23.3	26.7	42.4	100(1,083)	4.02

주: 평균은 각 문항에 대해 본인' 1점' '공동' 3점, '아내' 5점으로 평정한 결과임.

본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

다음으로 아내와의 양육 분담 정도를 각 육아 활동 부문별로 질문한 결과, 아내가 담당하는 비율이 높은 부문은 자녀 옷 세탁, 재우기, 기관 행사 참여, 밥/간식 먹이기 순으로, 해당 비율은 42.4%, 38.5%, 31.8%, 31.6%로 나타났다. 또한 본인과 아내가 공동으로 담당한다는 응답율이 가장 높은 부문은 문화 체험 49.5%, 기본생활습관 지도 46.0%, 가정내 놀아주기 44.1% 순이었다. 본인이 담당한다는 비율이 상대적으로 높은 부문은 목욕시키기, 가정내 놀아주기, 실외놀이, 문화체험, 기본생활습관 지도 등이었다(표 V-2-9 참조).

나) 제 특성별

아내와의 육아활동 분담 정도는 대체로 연령과 배우자 취업 여부에 따라 유의미한 차이를 보이므로 이들 변수를 중심으로 살펴보면 <표 V-2-10> 와 같다.

우선 일상적 양육에 속하는 밥/간식 먹이기, 아플 때 간호하기 부문은 20대 아버지의 경우는 공동으로 수행하는 비율이 상대적으로 높아 밥/간식 먹이기의 경우는 해당 비율이 각각 50.0%와 56.3%로 월등히 높은 수준을 보이나, 40대 아버지의 경우 해당 비율은 가장 낮은 수준으로 대조적인 양상을 보인다.

또한 공동으로 수행하는 비율은 배우자가 취업한 경우가 미취업모에 비해 높은 경향을 보이며, 이는 '아플 때 간호하기' 항목을 제외한 모든 항목에서 통계적으로 유의미한 차이를 보인다.

<표 V-2-10> 아내와의 분담 정도-일상적 양육

단위: %(명)

구분	본인 ①	← ②	공동 ③	→ ④	아내 ⑤	계(수)	$X^2(df)$	
전체	7.9	8.1	29.2	24.4	30.4	100.0(1,078)		
연령	20대	12.5	0.0	37.5	37.5	12.5	100.0(16)	na
	30대	8.9	8.5	29.4	24.4	28.8	100.0(854)	
	40대 이상	3.4	6.7	27.9	23.6	38.5	100.0(208)	
배우자 취업 여부	취업	8.0	10.8	31.5	21.4	28.3	100.0(499)	15.093(4)**
	미취업	7.8	5.7	27.3	26.9	32.3	100.0(579)	

(표 V-2-10 계속)

구분		본인 ①	← ②	공동 ③	→ ④	아내 ⑤	계(수)	X ² (df)	
재우기	전체	3.3	5.7	25.9	26.7	38.5	100.0(1,075)		
	연령								
	20대	18.8	6.3	50.0	18.8	6.3	100.0(16)	na	
	30대	3.2	5.8	25.9	27.1	38.0	100.0(852)		
	40대 이상	2.4	5.3	23.7	25.6	43.0	100.0(207)		
	배우자 취업 여부								
	취업	3.2	6.8	29.3	25.5	35.1	100.0(498)	9.700(4)*	
미취업	3.3	4.7	22.9	27.7	41.4	100.0(577)			
밥 /간식먹이기	전체	07	2.6	28.5	36.5	31.6	100.0(1,079)		
	연령								
	20대	0.0	18.8	56.3	18.8	6.3	100.0(16)	23.197(8)**	
	30대	0.9	2.2	27.6	38.1	31.1	100.0(854)		
	40대 이상	0.0	2.9	30.1	31.6	35.4	100.0(209)		
	배우자 취업 여부								
	취업	1.2	3.6	32.9	34.1	28.3	100.0(499)	17.210(4)**	
미취업	0.3	1.7	24.8	38.6	34.5	100.0(580)			
아플때 간호하기	전체	0.6	4.1	32.2	34.1	29.1	100.0(1,080)		
	연령								
	20대	6.3	12.5	37.5	25.0	18.8	100.0(16)	18.757(8)*	
	30대	0.2	3.3	32.8	34.4	29.3	100.0(854)		
	40대 이상	1.4	6.7	29.5	33.3	29.0	100.0(210)		
	배우자 취업 여부								
	취업	0.4	4.4	35.7	33.3	26.1	100.0(501)	7.111(4)	
미취업	0.7	3.8	29.2	34.7	31.6	100.0(579)			

주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

na는 빈도 분포 특성상 통계적 유의도 검정이 적절치 않음을 의미함.

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

상호작용 부문에서는 다른 항목들에 비해 부부 공동으로 수행한다고 응답한 비율이 상대적으로 높아 적게는 실외놀이가 40.1%, 많게는 문화 체험이 49.5%로 조사되었다. 한편 '가정내 놀아주기' 항목을 제외하면, 앞서 다룬 일상적 양육 부문과는 달리 연령과 배우자 취업 여부별로 유의미한 차이를 보이지 않는다.

〈표 V-2-11〉 아내와의 분담 정도-상호작용

단위: %(명)

구분	본인 ①	← ②	공동 ③	→ ④	아내 ⑤	계(수)	X ² (df)	
가정내 놀이주기	전체	3.8	13.5	44.1	28.0	1000(1,078)		
	연령							
	20대	0.0	12.5	43.8	37.5	6.3	1000(16)	
	30대	3.4	13.6	44.5	28.6	9.9	1000(852)	7.201(8)
	40대 이상	5.7	12.9	42.4	24.8	14.3	1000(210)	
	배우자 취업 여부							
	취업	5.2	15.6	46.2	25.2	7.8	1000(500)	18.779(4)**
미취업	2.6	11.6	42.2	30.4	13.1	1000(578)		
실외놀이	전체	7.3	18.5	40.1	22.8	11.2	1000(1,052)	
	연령							
	20대	12.5	0.0	43.8	31.3	12.5	1000(16)	
	30대	7.3	19.0	40.9	22.4	10.5	1000(827)	7.958(8)
	40대 이상	7.2	18.2	36.8	23.9	13.9	1000(209)	
	배우자 취업 여부							
	취업	8.3	19.4	42.1	20.9	9.3	1000(494)	7.134(4)
미취업	6.5	17.7	38.4	24.6	12.9	1000(558)		
문화체험	전체	3.0	10.5	49.5	22.6	14.3	1000(997)	
	연령							
	20대	6.3	0.0	43.8	18.8	31.3	1000(16)	
	30대	2.8	10.4	51.0	22.6	13.1	1000(778)	10.157(8)
	40대 이상	3.4	11.8	44.3	22.7	17.7	1000(203)	
	배우자 취업 여부							
	취업	3.4	11.7	50.3	20.1	14.5	1000(477)	4.165(4)
미취업	2.7	9.4	48.8	24.8	14.2	1000(520)		

주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

** $p < .01$

지도 및 교육 부문에서는 기본생활습관 지도에 한하여 20대 아버지가 공동으로 수행한다고 응답한 비율이 62.5%로 월등히 높게 나타난다. 배우자 취업 여부에 따라서는 모든 항목에서 유의미한 차이를 보여 배우자가 취업한 경우는 공동으로 수행한다고 응답한 비율이 미취업인 경우에 비해 높은 것으로 분석된다.

〈표 V-2-12〉 아내와의 분담 정도-지도 및 교육

단위: %(명)

구분	본인 ①	← ②	공동 ③	→ ④	아내 ⑤	계(수)	$X^2(df)$
학습지도	전체	1.1	5.6	34.9	38.8	19.7	1000(1045)
	연령						
	20대	6.3	6.3	37.5	37.5	12.5	1000(16)
	30대	1.1	5.6	36.4	37.8	19.1	1000(822)
	40대 이상	0.5	5.3	29.0	42.5	22.7	1000(207)
	배우자 취업 여부						
	취업	1.2	7.5	37.5	37.9	15.9	1000(491)
미취업	0.9	3.8	32.7	39.5	23.1	1000(554)	
기관행사 참여	전체	0.9	5.2	32.8	29.4	31.8	1000(981)
	연령						
	20대	0.0	6.3	50.0	31.3	12.5	1000(16)
	30대	1.0	4.7	34.0	29.5	30.8	1000(723)
	40대 이상	0.5	6.8	26.6	29.2	37.0	1000(192)
	배우자 취업 여부						
	취업	0.9	6.7	39.2	26.5	26.7	1000(449)
미취업	0.8	3.7	26.8	32.2	36.5	1000(482)	
기본생활습관 지도	전체	2.0	12.1	46.0	25.3	14.5	1000(1,038)
	연령						
	20대	18.8	6.3	62.5	6.3	6.3	1000(16)
	30대	1.7	12.1	44.8	26.5	14.8	1000(815)
	40대 이상	1.9	12.6	49.3	22.2	14.0	1000(207)
	배우자 취업 여부						
	취업	2.7	14.4	48.7	22.2	12.1	1000(487)
미취업	1.5	10.2	43.6	28.1	16.7	1000(551)	

본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

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

정서적 지지 부문에서는 상호작용 부문에서와 마찬가지로 공동으로 수행한다고 응답한 비율이 가장 높아 40.8%로 나타내며, 아내가 수행한다고 응답한 비율이 높은 비율을 차지한다.

연령과 배우자 취업 여부에 따라서는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

〈표 V-2-13〉 아내와의 분담 정도-정서적 지지

단위: %(명)

구분	본인 ①	← ②	공동 ③	→ ④	아내 ⑤	계(수)	$X^2(df)$	
전체	1.2	8.4	40.8	32.2	17.5	1000(1,076)		
자녀가 올때 달래기	연령							
	20대	6.3	6.3	37.5	43.8	6.3	1000(16)	
	30대	1.4	8.3	41.2	32.8	16.2	1000(851)	13.605(8)
	40대 이상	0.0	8.6	39.2	28.7	23.4	1000(209)	
	배우자 취업 여부							
취업	1.6	9.0	42.8	29.3	17.3	1000(498)	4.946(4)	
미취업	0.9	7.8	39.1	34.6	17.6	1000(578)		

주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

마지막으로 자녀 생일잔치 준비 등 기타 양육 활동에서는 자녀 옷 세탁의 경우는 아내가 수행하는 비율이 69.1%로 월등히 높고, 배우자 취업 여부에 따라 유의미한 차이를 보여 본인이 수행한다고 응답한 비율이 10.8%로 미취업 배우자인 경우에 비해 월등히 높게 나타났다.

자녀 생일잔치의 경우는 연령별로 유의미한 차이를 보여 20대 아버지는 아내가 전적으로 준비한다고 응답한 비율이 전무한 반면, 40대 이상 아버지의 해당 비율은 31.7%로 대비된다.

〈표 V-2-14〉 아내와의 분담 정도-기타 양육 활동

단위: %(명)

구분	본인 ①	← ②	공동 ③	→ ④	아내 ⑤	계(수)	$X^2(df)$	
전체	1.3	3.2	36.8	31.5	27.2	100.0(1,046)		
자녀 생일잔치 준비	연령							
	20대	12.5	0.0	37.5	50.0	0.0	100.0(16)	
	30대	1.2	3.3	37.5	31.4	26.6	100.0(822)	17.234(8)**
	40대 이상	1.0	2.9	34.1	30.3	31.7	100.0(208)	
	배우자 취업 여부							
취업	1.2	3.7	38.6	30.6	25.9	100.0(490)	2.459(4)	
미취업	1.4	2.7	35.3	32.2	28.4	100.0(556)		
자녀 물건사기	전체	2.6	8.3	36.5	26.7	25.9	100.0(1,078)	
	연령							
	20대	6.3	0.0	31.3	31.3	31.3	100.0(16)	6.505(8)
30대	2.5	8.8	37.0	25.4	26.3	100.0(853)		

(표 V-2-14 계속)

구분	본인 ①	← ②	공동 ③	→ ④	아내 ⑤	계(수)	$X^2(df)$
	40대 이상	2.9	7.2	34.4	31.6	23.9	100.0(209)
	배우자 취업 여부						
	취업	2.4	7.4	38.4	24.1	27.7	100.0(498)
	미취업	2.8	9.1	34.8	29.0	24.3	100.0(580)
자녀 옷 세탁	전체	2.0	5.7	23.3	26.7	42.4	100.0(1,072)
	연령						
	20대	0.0	6.3	50.0	25.0	18.8	100.0(16)
	30대	2.0	5.9	23.6	27.2	41.3	100.0(846)
	40대 이상	1.9	4.8	20.0	24.8	48.6	100.0(210)
	배우자 취업 여부						
	취업	2.8	8.0	27.0	27.8	34.4	100.0(497)
미취업	1.2	3.7	20.2	25.7	49.2	100.0(575)	

주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

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

나. 양육 시 애로사항과 일·가정 양립 갈등

1) 양육 시 애로사항

가) 전반

자녀 양육 시의 애로사항을 파악하기 위해 가장으로서의 책임 등 사회문화적 환경, 부부 갈등으로 양육 협조가 어려움 등 가족관계, 양육 기술 부족 등 부모 역량, 장시간 근로 등 직장 환경이 각각 자녀를 양육하는 데 얼마나 방해가 되는지를 질문하였다.

전반적으로 직장 환경 즉 장시간 근로와 육아휴직 등 직장내 가족친화제도 미비가 장애가 된다고 응답한 비율(장애가 됨+매우 장애가 됨)이 각각 62.4%와 67.6%로 가장 심각한 장애 요인으로 지적된다. 다음으로는 양육 기술의 부족과 양육 정보 부족으로 어려움이 있다고 응답한 비율은 각각 41.4%와 39.8%로 나타났다, 생계유지 등 가장으로서의 책임이 양육 시 장애가 된다는 응답율도 40.2%로 유사한 수준을 보여 자녀 양육 시 주된 애로사항임을 알 수 있다.

〈표 V-2-15〉 자녀 양육 시 애로사항

단위: %(명), 점

구분	전혀 장애가 되지 않음	장애가 되지만	보통	장애가 됨	매우 장애가됨	계(수)	평균
가장 책임감	5.3	17.2	37.3	27.7	12.5	1000(1,080)	3.25
성공지향적 사회 분위기	3.5	14.2	33.7	35.2	13.5	1000(1,072)	3.41
남성양육에 대한 사회적 편견	7.3	23.4	37.8	24.3	7.2	1000(1,071)	3.01
바람직한 아버지상 부재	6.1	22.7	48.4	18.1	4.7	1000(1,049)	2.93
아내의 비협조	11.1	28.3	39.4	15.8	5.5	1000(1,040)	2.76
부부 갈등으로 양육 협조 어려움	13.8	20.5	36.2	20.2	9.4	1000(1,036)	2.91
양육 기술 부족	4.0	16.8	37.8	33.7	7.7	1000(1,068)	3.24
양육 정보 부족	4.3	18.9	36.9	33.1	6.7	1000(1,068)	3.19
장시간 근로	2.9	8.5	26.3	31.2	31.2	1000(1,059)	3.79
가족친화제도 미비	3.1	7.7	31.6	31.6	26.0	1000(1,054)	3.70

주: 평균은 각 항목에 대해 '전혀 장애가 되지 않음' 5점~'매우 장애가 됨' 1점으로 평정한 결과임.
본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

한편 심층면담 결과에 의하면, 남성의 자녀 양육에 대한 사회적 편견은 실질적인 장애요인으로 지적된다. 아버지 5는 남자는 생계유지자로서 인식되어 자녀 양육 등 가정생활에 적극적으로 관여할 경우 그로 인해 출세를 못한다고 언급된다는 의견을 피력하였다. 또한 아버지 6은 자녀 질병 등으로 휴가를 사용하려 하는 경우 이상한 눈길로 쳐다보는 주변 시선들에 대해 언급한다. 이의 연장선에서 아버지 7은 남성의 휴직 사용으로 승진 등에서 불이익에 대한 우려를 지적한다. 이들 언급은 남성의 자녀 양육을 유도하기 위해서는 남성 개인의 노력뿐만 아니라 직장내 가족친화제도과 사회 전반의 인식 전환이 요구됨을 말해준다.

나) 직장 환경 변인별

자녀 양육 시 주된 장애 요인으로 지적된 장시간 근로와 가족친화제도 미비에 관하여 직장 변인별 차이를 분석한 결과, 업종별로는 일부 차이를 보였고, 가족친화기업 여부에 따라서는 일관되게 유의미한 결과를 보였다.

장시간 근로의 경우는 업종별 차이를 보이지 않았으나, 광공업(제조업)과 전기/운수/통신/금융 부문의 근로자의 장애 인식 수준이 상대적으로 높은 5점 만점에 평균 3.91점과 3.88점을 나타낸다.

〈표 V-2-16〉 장시간 근로 방해 정도-업종별

단위: %(명), 점

구분	전혀장애 되지않음	장애가 되지않음	보통	장애가 됨	매우 장애가됨	계(수)	$X^2(df)$	평균	F
전체	2.9	8.5	26.3	31.2	31.2	100.0(852)		3.82	
광공업(제조업)	2.2	5.4	27.8	28.3	36.3	100.0(223)	22.209 (16)	3.91	1.269
건설업	1.8	9.2	27.5	38.5	22.9	100.0(109)		3.72	
도소매/숙박업	1.7	12.1	25.9	39.7	20.7	100.0(58)		3.66	
전기/운수/통신/금융	2.1	10.1	22.2	29.1	36.5	100.0(189)		3.88	
사업/개인/공공	4.4	9.2	25.3	27.1	34.1	100.0(273)		3.77	

주: 평균은 '전혀 장애가 되지 않음' 1점~'매우 장애가 됨' 5점으로 평정한 결과임.

본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

장시간 근로에 대한 장애 인식 수준은 가족친화기업 여부에 따라서는 유의미한 차이를 보여, 비인증기업의 근로자가 장애가 된다고 응답한 비율은 67.7%인 반면, 인증기업의 근로자가 장시간 근로가 자녀 양육에 장애가 되지 않는다고 응답한 비율은 18.8%로 조사되었다. 이는 가족친화인증기업의 가족친화적인 직장 환경이 반영된 결과라 하겠다.

〈표 V-2-17〉 장시간 근로 방해 정도-가족친화기업 여부별

단위: %(명), 점

구분	전혀장애 되지않음	장애가 되지않음	보통	장애가 됨	매우 장애가됨	계(수)	$X^2(df)$	평균	t
전체	2.9	8.5	26.3	31.2	31.2	100.0(474)		3.84	
인증기업	4.2	14.6	34.4	25.0	21.9	100.0(96)	15.747(4)**	3.46	-3.904***
비인증기업	2.1	7.7	22.5	30.4	37.3	100.0(378)		3.93	

주: 평균은 '전혀 장애가 되지 않음' 1점~'매우 장애가 됨' 5점으로 평정한 결과임.

본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

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

다음으로 가족친화제도의 미비가 자녀 양육에 방해가 되는 정도를 업종별로 살펴본 결과, 장시간 근로와 마찬가지로 광공업(제조업)과 전기/운수/통신/금융 부문의 장애 인식 수준이 각각 3.84점과 3.71점으로 높은 반면, 도소매/숙박업 부문은 3.60점으로 상대적으로 낮게 나타났다.

〈표 V-2-18〉 가족친화제도 미비 방해 정도-업종별

단위: %(명), 점

구분	전혀 되지않음	장애가 되지않음	보통	장애가 됨	매우 장애가됨	계(수)	$\chi^2(df)$	평균	F
전체	3.1	7.7	31.6	31.6	26.0	100.0(847)		3.70	
광공업(제조업)	1.8	7.6	28.4	29.3	32.9	100.0(225)	30.404 (16)*	3.84	1.686
건설업	2.8	7.5	33.6	29.9	26.2	100.0(107)		3.69	
도소매/숙박업	0.0	10.5	31.6	45.6	12.3	100.0(57)		3.60	
전문서비스업	2.2	8.1	36.0	24.2	29.6	100.0(186)		3.71	
사업/개인/공공	6.3	7.0	30.5	32.4	23.9	100.0(272)		3.61	

주: 평균은 '전혀 장애가 되지 않음' 1점~'매우 장애가 됨' 5점으로 평정한 결과임.
본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

* $p < .05$

〈표 V-2-19〉 가족친화제도 미비 방해 정도-가족친화기업 여부별

단위: %(명), 점

구분	전혀 되지않음	장애가 되지않음	보통	장애가 됨	매우 장애가됨	계(수)	$\chi^2(df)$	평균	t
전체	3.1	7.7	31.6	31.6	26.0	100.0(475)		3.78	
인증기업	5.2	14.6	37.5	22.9	19.8	100.0(96)	20.578(4)***	3.38	-4.379***
비인증기업	1.6	5.5	29.3	30.1	33.5	100.0(379)		3.88	

주: 평균은 '전혀 장애가 되지 않음' 1점~'매우 장애가 됨' 5점으로 평정한 결과임.
본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

*** $p < .001$

가족친화제도의 미비가 자녀의 양육에 방해가 되는 정도를 가족친화기업 여부별로 살펴보면, 장시간 근로와 마찬가지로 인증기업의 장애 인식 수준이 비인증기업에 비해 낮게 나타난다. 즉 인증기업의 근로자가 가족친화제도 미비가 자녀 양육에 매우 장애가 된다고 인식한 비율은 19.8%로 비인증기업의 근로자의 해당 비율인 33.5%에 비해 약 14%p 낮게 나타났다(표 V-2-19 참조).

2) 가족친화적 직장 환경 인식 정도

가) 전반

자녀 양육 시 직장 환경이 미치는 영향을 규명하기 위해 응답자가 속한 직장에 대한 가족친화적 인식 정도를 조사하였다. 평균 점수가 높을수록 높은 가족친화적인 인식 수준을 보이며, 단 4, 6, 7, 8번 문항은 역코딩 하였다.

전반적으로 가족친화적인 직장 환경 측면에서 가장 부정적으로 평가된 항목은 '우리 회사는 내가 가정일로 인해 업무를 수행하지 못할 경우 누군가 대체 인력을 지원해준다'로서, 그렇다고 응답한 비율(그렇다+매우 그렇다)은 16.2%에 불과하였다. 다음으로 '직원들의 직장과 가정생활의 조화를 배려해준다', '정시 퇴근이 가능하여 가정생활에 지장을 주지 않는다'는 항목에서 그렇다고 응답한 비율(그렇다+매우 그렇다)은 각각 23.7%, 28.7%로 낮은 수준을 보였다. 장시간 근로와 주말 근무, 일 가정 양립에 대한 기업의 지지 문화 전반에서 부정적인 인식이 지배적임을 알 수 있다.

〈표 V-2-20〉 직장 환경 인식 정도

단위: %(명), 점

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균
1 직장-가정생활의 조화 배려	10.4	24.1	41.8	21.1	2.6	100.0(1,029)	2.81
2 편안하게 가족이야기 가능	7.2	22.3	41.3	26.3	2.9	100.0(1,029)	2.96
3 가정내 역할 수행 시 관대	7.6	17.4	44.3	27.6	3.1	100.0(1,029)	3.01
4 자녀 양육 휴가 사용 힘들	7.0	23.2	36.5	28.2	5.1	100.0(1,029)	3.01
5 정시퇴근 가능	13.2	23.5	34.5	23.1	5.6	100.0(1,029)	2.84
6 잦은 주말/야간근무	7.4	28.9	30.8	23.7	9.2	100.0(1,029)	2.99
7 집안일로 휴가내기 어려움	8.1	24.3	37.4	25.0	5.2	100.0(1,029)	2.95
8 승진/인사 불이익 우려	6.3	21.2	39.8	24.8	7.9	100.0(1,029)	3.07
9 업무 불가시 대체인력 지원	16.4	28.1	39.4	14.8	1.4	100.0(1,029)	2.57

주: 평균은 각 항목에 대해 '전혀 그렇지 않다' 1점~'매우 그렇다' 5점으로 평정한 결과이며, 4, 6, 7, 8번 문항은 역코딩함.

본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

나) 직장 환경 변인별

가족친화적인 직장 환경 인식 정도를 직장 변인 즉 작업장 규모와 업종별로 차이가 있는지를 5점 만점으로 평정하여 비교하였다. 또한 가족친화기업 여부별 인식 수준도 살펴보았다.

우선 작업장 규모별로는 직장과 가정생활의 조화에 대한 배려는 10인 미만과 300인 이상 기업에서 각각 평균 2.93점과 2.89점으로 상대적으로 긍정적인 평가를 나타냈다. 자녀 양육 시 휴가 사용과 관련해서는 유의미한 차이를 보이는데, 10~29인 이상 규모의 경우 평균 3.16점으로 가장 높고 300인 이상인 경우도 평균 3.10점으로 긍정적으로 평가하였다. 300인 이상 기업의 경우는 휴가 사용과

관련해 가족친화적인 환경으로 평가되는 반면, 장시간 근로와 잦은 주말 근무와 야간 근무, 그리고 승진 시 불이익 등의 항목에서 이외 작업장 규모들에 비해 부정적인 평가를 나타낸다. 즉 300인 이상 대기업 근로자는 휴가 사용은 용이한 측면이 있으나, 장시간 근로 등에 따른 어려움이 크고, 가족관련 복지 프로그램 사용 시 승진 시 불이익을 받을 염려가 상대적으로 큰 것으로 인식된다.

〈표 V-2-21〉 직장 환경 인식 정도-작업장 규모별

		단위: 점(명)								
구분	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	직장-가정 생활의 조화 배려	편안하게 가족 이야기 가능	가정내 역할 수행시 관대	자녀 양육 휴가 사용 힘들	정시 퇴근 가능	잡은 주말/야간 근무	집안 일로 휴가 내기 어려움	승진/인사 불이익 우려	업무 불가시 대체 인력 지원	
전체	2.81	2.96	3.01	3.01	2.84	2.99	2.95	3.07	2.57	
10인미만	2.93 ^a	2.86	3.01	2.89 ^a	2.97	3.00	2.84	3.09	2.47	
10~29인	2.80	2.95	2.98	3.16 ^b	2.95	3.15	2.92	3.16	2.59	
30~99인	2.76	2.89	2.96	2.91 ^a	2.88	2.96	2.91	3.10	2.54	
100~299인	2.64 ^b	2.89	2.97	2.89 ^a	2.67	2.99	2.88	2.95	2.46	
300인 이상	2.89 ^a	3.05	3.07	3.10	2.81	2.92	3.06	3.04	2.65	
F	2.613*	1.780	0.674	3.236*	2.092	1.236	1.813	1.136	1.533	
(수)	(1,023)	(1,023)	(1,023)	(1,023)	(1,023)	(1,023)	(1,023)	(1,023)	(1,023)	

주: 평균은 각 항목에 대해 '전혀 그렇지 않다' 1점~'매우 그렇다' 5점으로 평정한 결과이며, 4, 6, 7, 8번 문항은 역코딩함.

a, b 집단 간에 차이가 있음.

본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

* $p < .05$

다음으로 업종별 인식 차이를 살펴보면, 전반적으로 사업/개인/공공 부문과 전기/운수/통신/금융 부문의 근로자가 가족친화적 직장 환경으로 평가하는 수준이 높은 반면, 광공업(제조업)과 건설업 종사자의 평가가 상대적으로 낮은 경향을 보인다.

각 항목별로 구체적으로 살펴보면, 전반적인 직장-가정생활의 조화 배려의 경우 '사업/개인/공공' 부문이 평균 2.96점으로 가장 긍정적인 평가를 보인 반면, '광공업(제조업)' 부문은 평균 2.55점으로 가장 낮은 평가를 나타냈다. 또한 정시 퇴근 가능에서는 광공업(제조업)과 건설업 부문, 집안 일로 휴가내기 어려움은 건설업 부문, 승진 인사 불이익에 대한 우려와 대체 인력 지원에서는 광공업(제조업) 부문에서 가장 저조한 평가를 보였다.

〈표 V-2-22〉 직장 환경 인식 정도-업종별

단위: 점(명)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
구분	직장- 가정 생활의 조화 배려	편안 하게 가족 이야기 가능	가정내 역할 수행시 관대	자녀 양육 휴가 사용 힘듦	정시 퇴근 가능	잡은 주말/ 야간 근무	집안 일로 휴가 내기 어려움	승진/ 인사 불이익 우려	업무 불가시 대체 인력 지원
전체	2.79	2.93	3.01	2.98	2.80	2.94	2.93	3.03	2.55
광공업(제조업)	2.55 ^a	2.82	2.94	2.87	2.68 ^a	3.00	2.96	2.94	2.38 ^a
건설업	2.77	2.92	3.05	2.86	2.68 ^a	2.79	2.77 ^a	3.08	2.54
도소매/숙박업	2.92	3.04	3.2	2.86	2.96	3.10	2.86	3.02	2.55
전문/서비스업	2.80	2.95	2.95	3.10	2.72	3.01	3.10 ^b	3.15	2.67 ^b
사업개입/공공	2.96 ^b	2.99	3.06	3.07	3.00 ^b	2.87	2.87	2.99	2.62
F	5.902 ^{**}	1.226	1.184	2.512 [*]	3.698 ^{**}	1.431	2.411 [*]	1.335	2.608 [*]
(수)	(825)	(825)	(825)	(825)	(825)	(825)	(825)	(825)	(825)

주: 평균은 각 항목에 대해 '전혀 그렇지 않다' 1점~'매우 그렇다' 5점으로 평정한 결과이며, 4, 6, 7, 8번 문항은 역코딩함.

a, b 집단 간에 차이가 있음.

본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

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

〈표 V-2-23〉 직장 환경 인식 정도-가족친화기업 여부별

단위: 점(명)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
구분	직장- 가정 생활의 조화 배려	편안 하게 가족 이야기 가능	가정내 역할 수행시 관대	자녀 양육 휴가 사용 힘듦	정시 퇴근 가능	잡은 주말/ 야간 근무	집안 일로 휴가 내기 어려움	승진/ 인사 불이익 우려	업무 불가시 대체 인력 지원
전체	2.72	2.91	2.98	2.94	2.81	2.96	2.87	2.98	2.50
인증기업	3.13	3.21	3.23	3.11	3.03	2.82	2.85	2.91	3.02
비인증기업	2.62	2.84	2.91	2.89	2.75	2.99	2.88	3.00	2.37
t	4.921 ^{***}	3.413 ^{**}	3.279 ^{**}	2.101 [*]	2.267 [*]	-1.410	-0.308	-0.783	6.118 ^{***}
(수)	(485)	(485)	(485)	(485)	(485)	(485)	(485)	(485)	(485)

주: 평균은 각 항목에 대해 '전혀 그렇지 않다' 1점~'매우 그렇다' 5점으로 평정한 결과이며, 4, 6, 7, 8번 문항은 역코딩함.

본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

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

직장 환경 인식 정도에 관해 가족친화기업 여부별로 평균값을 비교하면, 인증기업은 비인증기업 근로자에 비해 가족친화적 환경으로 평가하는 경향을 보인다. 구체적으로 직장-가정생활의 조화에 대한 배려와, 가족이나 가정에 관한 것을 회사 내에서 편안하게 말할 수 있고, 자녀 양육을 위한 휴가 사용과 정시 퇴근이 가능하며, 가정 일로 인해 업무 수행이 어려울 경우 대체인력 지원이 가능하다는 항목에서는 인증기업 근로자는 비인증기업 근로자에 비해 긍정적인 직장 환경으로 평가하는 것으로 조사되었다(표 V-2-23 참조).

3) 일·가정 양립 갈등 정도

가) 일·가정 양립 균형 인식 정도

일과 가정생활의 균형 인식 수준을 조사하였다. 우선 일과 가정생활의 균형을 잘 취하고 있다는 항목에 대해 그렇다고 응답한 비율은 33.9%이고 매우 그렇다고 응답한 비율은 6.6%에 불과한 반면, 그렇지 않다고 응답한 비율(그렇지 않다+전혀 그렇지 않다)은 21.4%로 나타나, 영유아를 둔 아버지들의 대부분이 일·가정 양립 갈등이 심한 것으로 추측된다.

이는 응답자의 학력에 따라 유의미한 차이를 보여 '대학원 졸업자'의 경우는 만점 5점에 평균 3.39점으로 가장 긍정적으로 평가하였으나, 배우자의 취업 여부와 연령에 따라서는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

〈표 V-2-24〉 일과 가정생활의 균형 인식 정도-개인 변수별

단위: %(명), 점

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	계(수)	$X^2(df)$	평균(점)	t/F
전체	3.1	18.3	38.2	33.9	6.6	100.0(1,079)		3.23	
연령									
20대	0.0	14.3	42.9	21.4	21.4	100.0(14)		3.5	
30대	3.2	16.9	39.3	33.9	6.8	100.0(856)	11.380(8)	3.24	1.475
40대 이상	2.9	23.9	33.5	34.9	4.8	100.0(209)		3.15	
학력									
고졸	1.4	17.4	36.2	34.8	10.1	100.0(69)		3.35 ^a	
전문대 졸	6.5	22.6	34.9	32.3	3.8	100.0(186)		3.04 ^b	
4년제대 졸	2.6	17.7	40.2	33.5	6.0	100.0(654)	22.146(12)*	3.22	4.609**
대학원 졸	1.8	15.9	34.7	37.1	10.6	100.0(170)		3.39 ^a	

(표 V-2-24 계속)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	계(수)	$X^2(df)$	평균(점)	t/F
배우자 취업 여부									
취업	3.2	16.6	36.4	36.0	7.8	100.0(500)	5.535(4)	3.29	1.946
미취업	2.9	19.7	39.7	32.1	5.5	100.0(579)		3.18	

주: 평균은 각 항목에 대해 '전혀 그렇지 않다' 1점~'매우 그렇다' 5점으로 평정한 결과임.

a, b 집단 간에 차이가 있음.

본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

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

한편 가족친화기업 여부별로 일과 가정생활의 균형을 취하고 있다고 응답한 비율은 인증기업의 근로자의 경우는 50.5%이나, 비인증기업의 근로자는 37.9%에 불과하여 유의미한 차이를 보였다. 이처럼 가족친화인증기업에서 일하는 근로자들이 비인증기업에 비해 일·가정 양립이 가능하다고 인식하는 것으로 드러나, 가족친화기업인증제도의 효과성을 확인할 수 있다.

〈표 V-2-25〉 일과 가정생활의 균형 인식 정도-가족친화기업 여부별

단위: %(명), 점

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	계(수)	$X^2(df)$	평균	t
전체	4.1	17.2	38.3	33.7	6.6	100.0(483)		3.31	
인증기업	4.2	8.4	36.8	37.9	12.6	100.0(95)	12.394(4)*	3.46	2.869**
비인증기업	4.1	19.3	38.7	32.7	5.2	100.0(388)		3.15	

주: 평균은 각 항목에 대해 '전혀 그렇지 않다' 1점~'매우 그렇다' 5점으로 평정한 결과임.

본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

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

나) 부문별 일·가정 양립 갈등 정도

구체적으로 일·가정 양립 갈등 양상을 살펴보면, 주된 갈등으로는 '일 때문에 가족 행사에 참석하지 못하는 일이 종종 있다'고 응답한 비율이(그렇다+매우 그렇다) 41.3%, '일 때문에 가족과 여가 시간을 보내기 어렵다'와 '일 때문에 자녀 양육에 참여하기 힘들다'가 공히 37.4%로 높게 나타났다.

〈표 V-2-26〉 직장 환경의 가정생활 방해 인식 정도

단위: 점(명)

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	계(수)	평균(점)
잡은 가족행사 불참	3.3	21.8	33.5	33.0	8.3	100.0(1,079)	3.21
가족과의 여가시간 부족	4.2	25.8	32.6	27.6	9.8	100.0(1,078)	3.13
자녀 양육 어려움	4.8	24.0	33.8	27.6	9.8	100.0(1,073)	3.14
잡은 지각/조퇴/결근	17.6	40.0	25.6	13.2	3.6	100.0(1,071)	2.45
승진 등 불이익 우려	12.4	29.3	31.9	19.3	7.1	100.0(1,066)	2.80
이직/퇴직 고려	12.4	28.1	29.4	19.9	10.3	100.0(1,072)	2.88
업무시간 부족	9.4	34.6	34.8	17.3	3.8	100.0(1,074)	2.72
불성실 비난 우려	20.3	35.0	29.5	11.5	3.8	100.0(1,064)	2.43

주: 평균은 각 항목에 대해 '전혀 그렇지 않다' 1점~'매우 그렇다' 5점으로 평정한 결과임.
본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

일과 가정의 양립 갈등 인식 정도를 연령별로 살펴보면, 일 때문에 자녀 양육에 참여하기 어렵고, 자주 가족 행사에 불참하는 경향은 연령과 상관없이 주된 양상으로 지적된다.

〈표 V-2-27〉 일·가정 양립 갈등 인식 정도-연령별

단위: 점(명)

구분	잡은가족 행사불참	가족과의 여가시간 부족	자녀양육 어려움	잡은 지각/조 퇴/결근	승진 등 불이익 우려	이직/ 퇴직고려	업무시간 부족	불성실 비난우려
전체	3.21	3.13	3.14	2.45	2.80	2.88	2.72	2.43
20대	3.56	3.75 ^a	3.69	3.69 ^a	3.63 ^a	3.60 ^a	3.69 ^a	3.53 ^a
30대	3.19	3.13 ^b	3.13	2.44 ^b	2.80 ^b	2.89 ^b	2.73 ^b	2.42 ^b
40대 이상	3.28	3.08 ^b	3.12	2.40 ^b	2.71 ^b	2.75 ^b	2.58 ^b	2.40 ^b
F	1.789	3.145*	2.298	11.795***	5.100**	4.114*	9.978***	8.439***
(수)	(1,079)	(1,078)	(1,073)	(1,071)	(1,066)	(1,072)	(1,074)	(1,064)

주: 평균은 각 항목에 대해 '전혀 그렇지 않다' 1점~'매우 그렇다' 5점으로 평정한 결과임.

a, b 집단 간에 차이가 있음.

본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

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

일과 가정의 양립 갈등 인식 정도는 배우자 취업 여부에 따라 일부 항목에서 유의미한 차이를 보인다. 특히 일로 인한 잡은 가족 행사 불참, 가사와 자녀 양육으로 인한 잡은 지각/조퇴, 이직/퇴직에 대한 고려, 업무 추진 시간 부족, 직장에서 불성실하다는 비난을 받아본 적이 있다는 항목에서 배우자가 취업한 경

우에서 평균 점수가 더 높게 나타나, 맞벌이 가구 남성의 일·가정 양립 갈등이 상대적으로 높은 수준임을 암시한다.

〈표 V-2-28〉 일·가정 양립 갈등 인식 정도-배우자 취업 여부별

단위: 점(명)

구분	찾은가족 행사 불참	가족과의 여가시간 부족	자녀양육 어려움	찾은 지각/조 퇴/결근	승진 등 불이익 우려	이직/ 퇴직고려	업무시간 부족	불성실 비난우려
전체	3.21	3.13	3.14	2.45	2.80	2.88	2.72	2.43
취업	3.28	3.15	3.14	2.57	2.84	3.01	2.79	2.53
미취업	3.15	3.12	3.13	2.35	2.75	2.75	2.65	2.35
t	2.116*	0.420	0.156	3.453**	1.322	3.641***	2.344*	2.684**
(수)	(1,079)	(1,078)	(1,073)	(1,071)	(1,066)	(1,072)	(1,074)	(1,064)

주: 평균은 각 항목에 대해 '전혀 그렇지 않다' 1점~'매우 그렇다' 5점으로 평정한 결과임.

a, b 집단 간에 차이가 있음.

본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

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

〈표 V-2-29〉 일·가정 양립 갈등 인식 정도-작업장 규모별

단위: 점(명)

구분	찾은 가족 행사 불참	가족 과의 여가 시간 부족	자녀 양육 어려움	찾은 지각/조 퇴/결근	승진 등 불이익 우려	이직/ 퇴 직 고려	업무 시간 부족	불성실 비난 우려
전체	3.21	3.13	3.14	2.45	2.80	2.88	2.72	2.43
10인미만	3.09	3.09	3.05	2.44	2.55 ^a	2.83	2.59 ^a	2.47
10~29인	3.12	2.95 ^a	2.99 ^a	2.45	2.70	2.77	2.67	2.39
30~99인	3.24	3.14	3.08	2.44	2.80	2.97	2.73	2.41
100~299인	3.38	3.32 ^b	3.34 ^b	2.56	2.94 ^b	3.01	2.91 ^b	2.52
300인 이상	3.24	3.16	3.20	2.42	2.90 ^b	2.84	2.71	2.43
F	2.346	2.896*	3.331*	0.562	3.858**	1.430	2.490*	0.439
(수)	(1,061)	(1,060)	(1,055)	(1,053)	(1,049)	(1,055)	(1,056)	(1,047)

주: 평균은 각 항목에 대해 '전혀 그렇지 않다' 1점~'매우 그렇다' 5점으로 평정한 결과임.

a, b 집단 간에 차이가 있음.

본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

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

작업장 규모별로는 대체로 100인 이상 기업의 경우 갈등 인식 정도가 높은 것으로 조사되었다(표 V-2-29 참조). 이는 특히 일 때문에 가족과의 여가 시간

이 부족하고, 자녀 양육 시 어려움이 있으며, 가사와 자녀 양육으로 승진 등 불이익을 받을까봐 두려움을 느낀 적이 있고, 업무 시간이 부족하다는 항목에서 갈등 인식 수준이 높게 나타난다.

가족친화기업 여부별로는 인증기업 근로자의 갈등 수준이 비인증기업에 비해 전반적으로 높게 나타나는데, 이는 일·가정 양립의 중요성에 대한 인식 차에서 비롯된 것으로 추측된다. 즉 인증기업에 속한 근로자는 비인증기업 근로자에 비해 가사와 자녀 양육에 참여하는 수준이 높고, 그로 인해 일과 가정생활간의 갈등을 정도가 크다고 보여진다. 특히 가사와 자녀 양육으로 인해 지각, 조퇴, 결근을 자주 하고, 직장 업무 시간이 부족하며, 직장내에서 불성실하다는 비난을 받아본 적이 있다는 항목에서 인증기업 근로자의 평균 점수는 각각 3.01점, 3.17점, 2.90점으로, 비인증기업 근로자에 비해 높게 나타났다.

이는 인증기업 근로자임에도 불구하고 남성의 일·가정 양립 갈등 인식 수준이 매우 높음을 보여주는 것으로, 남성의 일·가정 양립을 위해서는 단지 가족친화제도의 도입 뿐만 아니라 이와 동시에 직장 문화 전반의 인식 제고가 요구됨을 암시한다.

〈표 V-2-30〉 일·가정 양립 갈등 인식 정도-가족친화기업 여부별

단위: 점(명)

구분	찾은가족 행사불참	가족과의 여가시간 부족	자녀양육 어려움	찾은 지각/조 퇴/결근	승진 등 불이익 우려	이직/ 퇴직고려	업무시간 부족	불성실 비난우려
전체	3.21	3.13	3.14	2.45	2.80	2.88	2.72	2.43
인증기업	3.35	3.40	3.34	3.01	3.06	3.07	3.17	2.90
비인증기업	3.26	3.18	3.17	2.40	2.83	3.06	2.73	2.43
t	0.872	1.800	1.428	4.336***	1.797	0.104	3.916***	3.939***
(수)	(481)	(481)	(478)	(479)	(480)	(481)	(480)	(480)

주: 평균은 각 항목에 대해 '전혀 그렇지 않다' 1점~'매우 그렇다' 5점으로 평정한 결과임.

본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

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

3. 양육지원 제도와 프로그램 이용 실태 및 수요

남성 대상 양육지원 제도 및 프로그램의 이용 실태 및 만족도, 그리고 관련 수요를 살펴보았다.

가. 양육지원 제도 이용 현황 및 수요

가족친화제도 전반의 이용 현황 및 만족도와 직장 변인 즉 작업장 규모, 업종, 가족친화기업 여부별 실시 현황은 다음과 같다.

1) 이용 현황 및 만족도

가) 전반

전체 응답자 중 직장 근로자를 대상으로 본인이 근무하는 기업의 가족친화제도 시행 여부와 이용 경험 여부 그리고 이용 만족도를 조사하였다.

〈표 V-3-1〉 가족친화제도 시행/이용 현황

단위: %(명), 점

구분	제도 시행 여부				이용 경험		이용 만족도					평균	
	시행	안함	모름	(수)	있음	(수)	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족		(수)
시차출근제	12.5	72.7	14.8	(1,029)	48.7	(119)	37.9	37.9	19.0	1.7	3.4	(58)	4.1
재택근무제	5.9	84.5	9.6	(1,029)	37.5	(56)	33.3	42.9	19.0	0.0	4.8	(21)	4.0
근로시간단축제도	9.9	76.6	13.5	(1,029)	25.8	(93)	20.8	37.5	37.5	0.0	4.2	(24)	3.7
직무대체제	15.2	72.4	12.4	(1,029)	46.2	(143)	22.7	28.8	43.9	3.0	1.5	(66)	3.7
정시퇴근제	32.0	57.9	10.1	(1,029)	80.8	(312)	38.9	43.3	16.7	0.4	.8	(252)	4.2
육아기 연장근로 제한	8.7	74.8	16.4	(1,029)	30.9	(81)	28.0	36.0	32.0	0.0	4.0	(25)	3.8
배우자 출산휴가	46.5	44.1	9.4	(1,029)	69.7	(442)	22.7	41.9	23.4	10.1	1.9	(308)	3.7
육아휴직제도	41.6	47.4	11.0	(1,029)	24.3	(374)	30.8	38.5	26.4	2.2	2.2	(91)	3.9
가족간호휴가제	7.5	74.9	17.6	(1,029)	32.9	(73)	29.2	25.0	37.5	4.2	4.2	(24)	3.7
자녀방학중휴가제	6.0	78.7	15.3	(1,029)	50.0	(56)	39.3	39.3	17.9	0.0	3.6	(28)	4.1
근로자 가족 초청 행사	13.1	73.7	13.2	(1,029)	39.7	(126)	22.0	58.0	16.0	2.0	2.0	(50)	4.0
가족의 날 운영	19.2	68.8	12.0	(1,029)	74.0	(192)	25.4	42.3	23.9	7.0	1.4	(142)	3.8
가족체험 프로그램	9.9	78.2	11.9	(1,029)	46.9	(46)	21.7	52.2	23.9	0.0	2.2	(46)	3.9
부모교육 프로그램	6.1	80.0	13.9	(1,029)	45.0	(60)	29.6	33.3	25.9	7.4	3.7	(27)	3.8
가족상담서비스	5.4	80.4	14.2	(1,029)	45.3	(53)	33.3	25.0	33.3	4.2	4.2	(24)	3.8

주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

우선 제도별 인지율 즉 '제도 시행 중'이라고 응답한 비율은 '배우자 출산휴가'가 46.5%로 가장 높게 나타나고, '육아휴직제도'가 41.6%, '정시퇴근제'가 32%

가 뒤를 이었다(표 V-3-1 참조). 그 다음으로는 '가족의 날 운영' 19.2%, '직무대체제' 15.2%, '근로자 가족 초청 행사' 13.1%, '시차출근제' 12.5% 순으로 조사되었다. 그러나 '재택근무제', '근로시간 단축제도', '육아기 연장근로 제한', '가족간호휴가제', '자녀방학 중 휴가제', '주말 가족체험 프로그램', '부모교육 프로그램', '가족생활 상담서비스' 등은 10% 미만의 저조한 시행율을 보였다.

기업에서 실시 중인 가족친화제도를 이용한 경험이 있다고 응답한 비율은 '정시퇴근제' 80.8%, '가족의 날 운영' 74%, '배우자 출산휴가' 69.7%, '자녀방학 중 휴가제' 50%의 순이었다. 이외의 '가족친화제도'는 50% 미만의 이용률을 보였다.

다음으로 가족친화제도를 이용한 경험이 있다는 응답자에 한하여 이용 만족도를 5점 만점으로 조사한 결과, 최소 평균 3.7점으로 보통 이상 수준을 나타냈다. 구체적으로 '정시퇴근제' 평균 4.2점, '시차출근제'와 '자녀 방학 중 휴가제'는 공히 평균 4.1점, '재택근무제'와 '근로자 가족 초청 행사'는 공히 평균 4.0점으로 상대적으로 높은 만족도를 보였다.

한편 기업 실무진 대상 심층면담 결과에 의하면, 가족친화제도 운영에 대한 기업주의 실천 의지와 안정적인 실무진의 배치는 제도 도입은 물론 실질적인 이용에 주된 변수로 작용한다. 기업 실무진 1은 기업주가 휴직제도에 대한 적극적인 실천을 꾀려한 점이 가족친화제도 확대의 주된 계기였다고 언급하고, 기업 실무진 2는 기업주의 실천 의지 이외에도 기업내 노무 복지팀의 가족친화제도 확대에 대한 지속적인 관심이 모범 사례로 나아가는 주된 요인이었다고 지적한다. 기업 실무진 2에 의하면, 가족 사랑의 날에는 7시 이후에 강제 소등하고, 고위 관리자가 이를 점검하는 체계를 구축하고, 해당 요일에 가족과 함께 보낸 사례들을 온라인 사이트에 등록하게 하여 확산을 유도하고 있다. 나아가 그러한 적극적인 가족친화제도 운영 노력은 노사관계에 긍정적인 효과를 지닌다고 강조된다.

나) 작업장 규모별

앞서 다룬 가족친화제도 중 유연근무제도의 실시 현황을 작업장 규모별로 살펴보면, 시차출근제와 근로시간 단축제도 부문에서 유의미한 차이를 보인다. 즉 양 제도 모두에서 300인 이상 기업이 각각 22.6%와 15.3%로 가장 높은 실시율을 보이며, 그 다음으로 100인~300인미만 기업의 실시율이 높아 각각 대략 11%선과 8%선이었다.

〈표 V-3-2〉 유연근무제 실시 현황-작업장 규모별

단위: %(명)

구분	시차출근제	재택근무제	근로시간 단축제도	직무대체제	정시퇴근제	육아기 연장근로 제한
전체	12.5	6.0	10.0	15.1	32.1	8.6
10인미만	4.5	6.8	6.8	15.8	33.8	8.3
10~29인	6.1	3.6	6.1	15.2	39.4	7.3
30~99인	6.3	3.6	7.8	10.4	27.1	5.7
100~299인	11.2	5.0	7.8	15.1	26.8	7.8
300인 이상	22.6	8.5	15.3	17.2	33.3	11.3
$\chi^2(df)$	60.347(8)***	11.497(8)	5.293(8)**	210.031(8)	13.975(8)	15.532(8)
($\hat{\nu}$)	(1,023)	(1,023)	(1,023)	(1,023)	(1,023)	(1,023)

주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

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

휴가/휴직제도의 경우는 특히 배우자 출산휴가와 육아휴직제도 부문에서 기업 규모가 클수록 실시율이 높은 경향이 뚜렷하다. 즉 배우자 출산휴가의 실시율은 10인 미만의 기업은 28.6%에 불과하나, 300인 이상 기업은 60.2%로 현격한 차이를 보인다. 또한 육아휴직제도의 경우에도 10인 미만 기업은 15.0%인 반면, 300인 이상 기업은 66.9%의 실시율을 보여 대조를 이룬다.

〈표 V-3-3〉 휴가/휴직제도 실시 현황-작업장 규모별

단위: %(명)

구분	배우자 출산휴가	육아휴직제도	가족간호휴가제	자녀방학중휴가제
전체	46.2	41.4	7.4	6.1
10인미만	28.6	15.0	6.0	4.5
10~29인	33.3	23.0	3.6	4.8
30~99인	42.7	32.3	5.7	8.3
100~299인	47.5	37.4	8.9	5.6
300인 이상	60.2	66.9	9.9	6.2
$\chi^2(df)$	58.703(8)***	171.555(8)***	14.565(8)	8.607(8)
($\hat{\nu}$)	(1,023)	(1,023)	(1,023)	(1,023)

주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

*** $p < .001$

근로자 가족 초청 행사 등 가족지원 프로그램은 전반적으로 100인 이상 기업에서 실시율이 높게 나타난다. 구체적으로 근로자 초청 행사와 가족의 날은 300

인 이상 기업에서 평균보다 높은 25.1%와 34.5%의 실시율을 보이며, 주말 가족 체험 프로그램, 부모교육 프로그램, 가족상담 프로그램의 경우는 100인 미만 기업에서 평균보다 낮은 실시율을 나타냈다.

〈표 V-3-4〉 가족지원 프로그램 실시 현황-작업장 규모별

단위: %(명)

구분	근로자 가족 초청 행사	가족의 날 운영	가족체험 프로그램	부모교육 프로그램	가족 상담서비스
전체	13.1	19.2	10.0	6.2	5.5
10인미만	5.3	8.3	6.8	9.0	8.3
10~29인	4.2	10.9	4.8	2.4	1.2
30~99인	5.7	7.8	5.2	3.1	2.6
100~299인	11.2	16.8	7.8	6.7	7.8
300인 이상	25.1	34.5	17.2	8.2	6.8
$X^2(df)$	76.415(8)***	93.220(8)***	38.978(8)***	17.725(8)*	19.747(8)*
(수)	(1,023)	(1,023)	(1,023)	(1,023)	(1,023)

주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

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

다) 업종별

유연근무제 실시 현황을 업종별로 살펴보면, 전반적으로 사업/개인/공공 부문의 실시율이 높고, 광공업(제조업) 부문은 미흡한 수준으로 나타난다.

〈표 V-3-5〉 유연근무제 실시 현황-업종별

단위: %(명)

구분	시차 출근제	재택 근무제	근로시간 단축제도	직무 대체제	정시 퇴근제	육아기 연장근로제한
전체	12.4	5.9	10.4	14.4	32.1	8.1
광공업(제조업)	8.9	3.6	4.9	8.9	23.2	4.9
건설업	5.4	3.6	5.4	12.6	35.1	9.9
도소매/숙박업	9.8	7.8	13.7	9.8	35.3	9.8
전/운수통신/금융	16.9	7.4	13.2	15.9	31.2	10.1
사업/개인/공공	15.6	7.6	14.8	20.0	38.8	8.4
$X^2(df)$	18.968(8)*	7.622(8)	22.823(8)**	18.197(8)*	16.391(8)*	6.558(8)
(수)	(825)	(825)	(825)	(825)	(825)	(825)

주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

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

구체적으로는 시차출근제의 경우는 '전기/운수/통신/금융 부문과 사업/개인/공공 부문이 각각 16.9%와 15.6%로 상대적으로 높은 반면, 건설업 부문은 5.4%로 가장 낮은 수준을 보였다(표 V-3-5 참조). 근로시간 단축제도는 광공업(제조업)과 건설업 부문, 직무대체제와 정시퇴근제는 광공업(제조업) 부문에서 저조한 실시율을 나타냈다.

〈표 V-3-6〉 휴가/휴직제도 실시 현황-업종별

단위: %(명)

구분	배우자 출산휴가	육아휴직제도	가족간호휴가제	자녀방학중휴가제
전체	46.9	42.1	7.8	5.1
광공업(제조업)	48.7	39.7	4.9	3.6
건설업	30.6	29.7	7.2	8.1
도소매/숙박업	33.3	29.4	7.8	5.9
전기/운수/통신/금융	47.6	49.7	9.0	6.3
사업/개인/공공	54.8	46.4	9.6	4.0
$X^2(df)$	27.447(8)**	20.379(2)**	5.820(8)	6.536(8)
(n)	(825)	(825)	(825)	(825)

주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

** $p < .01$

휴가·휴직제도 실시 현황을 업종별로 살펴보면, 통계적으로 유의미한 차이를 보인 배우자 출산휴가와 육아휴직제도에서 모두 전기/운수/통신/금융과 사업/개인/공공 부문에서 높은 실시율을 보인다. 단 배우자 출산휴가의 경우는 광공업(제조업) 부문에서도 비교적 높은 48.7%의 실시율을 보여 이외 제도들에 비해 배우자 출산휴가의 확산이 두드러짐을 알 수 있다(표 V-3-6 참조). 반면에 가족간호휴가제와 자녀 방학 중 휴가제 등 긴급 보육이 필요한 시기의 휴가제도는 모든 업종에서 취약한 것을 확인할 수 있다.

가족지원 프로그램의 경우는 이외 제도들에서 대체로 저조한 실시율을 나타낸 광공업(제조업) 부문의 실시율이 두드러지며, 대체로 높은 실시율을 보인 사업/개인/공공 부문에 비해 전기/운수/통신/금융 부문의 실시율이 더 높은 경향을 보인다. 이는 업종의 특성이 반영된 것으로 보이는데, 특히 휴가·휴직제도와 유연근무제 실시율이 저조한 수준임을 감안하면, 광공업(제조업) 부문의 가족지원 프로그램은 실시율은 고무적이라고 판단된다.

〈표 V-3-7〉 가족지원 프로그램 실시 현황-업종별

단위: %(명)

구분	근로자가족 초청 행사	가족의날 운영	주말가족체험 프로그램	부모교육 프로그램	가족생활 상담서비스
전체	13.5	21.2	10.1	6.1	5.3
광공업(제조업)	16.1	23.2	9.4	6.7	4.9
건설업	9.0	17.1	9.0	4.5	4.5
도소매/숙박업	9.8	11.8	5.9	0.0	2.0
전/운수/통신/금융	20.6	27.5	15.3	7.9	7.9
사업/개인/공공	8.4	18.4	8.0	6.0	4.8
$X^2(df)$	18.675(8)*	12.455(8)	8.337(8)	6.444(8)	5.941(8)
(수)	(825)	(825)	(825)	(825)	(825)

주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

* $p < .05$

라) 가족친화기업 여부별

유연근무제 실시·이용 현황을 가족친화기업 여부별로 살펴보면, 인증기업의 실시율이 모든 항목에 걸쳐 확연히 높아, 최소 약 20% 이상의 실시율을 나타낸다.

특히 인증기업의 정시퇴근제의 실시율은 39.2%로 두드러지며, 시차출근제의 경우는 인증기업의 실시율이 비인증기업에 비해 약 23%p 높아 두드러진 격차를 보인다.

〈표 V-3-8〉 유연근무제 실시 현황-가족친화기업 여부별

단위: %(명)

구분	시차 출근제	재택 근무제	근로시간 단축제도	직무 대체제	정시 퇴근제	육아기 연장근로제한
전체	12.4	7.2	9.1	12.8	29.7	9.1
인증기업	30.9	19.6	22.7	24.7	39.2	22.7
비인증기업	7.7	4.1	5.7	9.8	27.3	5.7
$X^2(df)$	38.643(2)***	29.597(2)***	31.467(2)***	16.300(2)***	12.934(2)**	28.562(2)***
(수)	(485)	(485)	(485)	(485)	(485)	(485)

주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

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

휴가·휴직제도의 경우도 앞서 살펴본 유연근무제와 마찬가지로 가족친화기업 여부에 따른 유의미한 차이를 보인다. 즉 전반적으로 가장 높은 실시율을 보인 배우자 출산휴가는 인증기업의 해당 비율은 54.6%로 높게 나타난다. 또한 전반적으로 낮은 실시율을 보인 가족간호휴가제와 자녀방학 중 휴가제도의 인증기

업 실시율은 각각 22.7%와 14.4%로, 평균에 비해 월등히 높은 수준이다. 한편 육아휴직제도의 경우는 이외 제도들에 비해 인증 여부에 따른 격차가 심해 인증기업의 실시율은 55.7%로 비인증기업에 비해 약 27%p 높게 나타난다.

〈표 V-3-9〉 휴가/휴직제도 실시 현황-가족친화기업 여부별

단위: %(명)

구분	배우자 출산휴가	육아휴직제도	가족간호휴가제	자녀방학중휴가제
전체	40.6	34.0	6.8	6.0
인증기업	54.6	55.7	22.7	14.4
비인증기업	37.1	28.6	2.8	3.9
$X^2(df)$	16.562(2) ^{***}	26.209(2) ^{***}	48.375(2) ^{***}	16.983(2) ^{***}
(수)	(485)	(485)	(485)	(485)

주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

^{***} $p < .001$

마지막으로 가족지원 프로그램에서도 인증기업은 비인증기업에 비해 일관되게 높은 실시율을 나타낸다. 가장 높은 실시율을 보이는 가족의 날의 경우 인증기업의 해당 비율은 39.2%이나 비인증기업은 12.6%에 그치며, 이외 프로그램에의 경우 비인증기업의 실시율은 대체로 4~6%선에 불과하다. 반면에 인증기업의 경우는 전반적으로 가장 낮은 실시율을 보인 부모교육 프로그램의 실시율도 17.5%로 나타난다.

〈표 V-3-10〉 가족지원 프로그램 실시 현황-가족친화기업 여부별

단위: %(명)

구분	근로자가족 초청 행사	가족의날 운영	주말가족체험 프로그램	부모교육 프로그램	가족생활 상담서비스
전체	11.8	17.9	9.3	6.8	7.8
인증기업	32.0	39.2	29.9	17.5	19.6
비인증기업	6.7	12.6	4.1	4.1	4.9
$X^2(df)$	50.872(2) ^{***}	41.988(2) ^{***}	62.940(2) ^{***}	24.172(2) ^{***}	28.374(2) ^{***}
(수)	(485)	(485)	(485)	(485)	(485)

주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

^{***} $p < .001$

2) 수요

가) 자녀 양육에 도움이 되는 제도

현재 직장 근로자를 대상으로 자녀 양육에 도움이 되는 제도를 중요도 순으로 1, 2순위를 답하도록 하였다.

1순위 응답으로는 정시퇴근제가 20.6%로 가장 높은 수요를 보였고, 그 다음으로는 재택근무제 15.6%, 시차출근제 14.4%, 육아휴직제도 12.1%, 근로시간 단축제도 11.4% 순으로 나타났다. 반면 부모교육 프로그램 등 각종 가족지원 프로그램이 도움이 된다고 응답한 비율은 3% 수준에 그쳤다. 이는 각종 가족지원 프로그램에 선행하여 가족친화적인 제도의 안착이 필요함을 말해준다.

또한 1순위와 2순위 응답율을 종합하면, 1순위와 비교하여 육아휴직제도와 근로시간단축제도의 선호가 더 높게 나타난다.

〈표 V-3-11〉 남성의 자녀 양육에 도움이 되는 제도

구분	단위: %(명)	
	1순위	1+2순위
정시퇴근제	20.6	34.5
재택근무제	15.6	23.6
시차출근제	14.4	21.2
육아휴직제도	12.1	26.3
근로시간단축제도	11.4	21.9
배우자 휴가제도	8.9	21.0
자녀방학중휴가제	5.2	15.0
직무대체제	2.6	6.8
육아기 연장근로 제한	2.1	5.1
가족의 날 운영	1.9	2
가족체험프로그램	1.6	4.5
가족간호휴가제	1.0	6.3
부모교육 프로그램	1.0	3.0
근로자 가족 초청 행사	0.9	2.8
가족상담서비스	0.5	1.4
기타	-	0.5
계(수)	100.0(1,029)	-

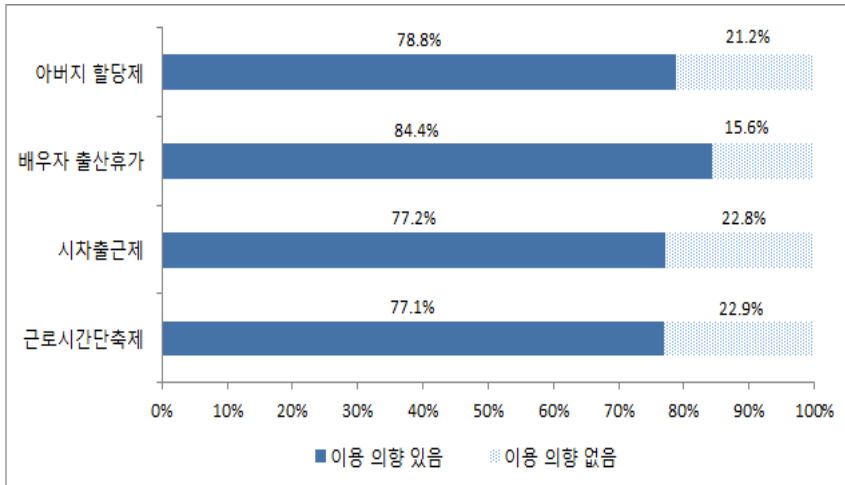
주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

나) 제도 이용 의향 및 적정 시행 수준

(1) 이용 의향

남성 대상 주요 가족친화제도인 아버지 할당제, 배우자 출산휴가, 시차출근제, 근로시간 단축제도의 사용 의향 여부와, 사용 시 적정 시행 수준에 관한 의견을 조사하였다.

우선 각 제도별 사용 의향은 전반적으로 최소 약 77%선을 육박하여 매우 높은 수요를 보였고, 특히 배우자 출산휴가는 84.4%로 대다수의 남성들이 희망하는 것으로 나타나며, 현재 미 도입된 아버지 할당제에 대해서도 78.8%가 사용할 의향이 있다고 응답하여 제도 도입 시 효과성이 기대된다.



주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

[그림 V-3-1] 남성 대상 양육지원 제도 이용 의향

<표 V-3-12> 남성 양육지원 제도 이용 의향-연령별

단위: %(명)

구분	아버지 할당제	배우자 출산휴가	시차출근제	근로시간단축제
전체	78.8	84.4	77.2	77.1
20대	86.7	66.7	85.7	76.9
30대	80.8	87.0	79.2	78.8
40대 이상	70.4	75.0	68.2	70.2
X ² (df)	10.363(2)**	20.823(2)***	11.244(2)**	6.541(2)*
(수)	(973)	(1,018)	(1,010)	(997)

주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

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

이 같은 제도별 수요를 남성의 연령별로 살펴보면, 모든 제도들에서 유의미

한 차이를 보인다. 즉 아버지 할당제의 경우는 연령이 낮을수록 높은 수요를 보여 20대 아버지들이 사용할 의향이 있다고 응답한 비율은 86.7%로 높게 나타났다(표 V-3-12 참조). 배우자 출산휴가는 30대 아버지들의 수요가 두드러지며, 시차출근제와 근로시간 단축제는 30대 미만 아버지들에서 높은 사용 의지를 밝혔다. 이 같은 수요에 의하면, 아버지 할당제 등 남성들의 양육지원 제도의 활용이 점차 증대할 것으로 예상된다.

남성들의 제도 이용 의향을 작업장 규모별로 살펴보면, 아버지 할당제에 한하여 유의미한 차이를 보여, 중소기업 규모에서 상대적으로 높은 수요를 보였다. 이는 소규모 기업 근로자는 대체 인력 지원 등을 기대하기 어렵고, 대기업 근로자는 승진 등의 불이익이 우려된 결과로 추측된다.

〈표 V-3-13〉 남성 양육지원 제도 이용 의향-작업장 규모별

단위: %(명)				
구분	아버지 할당제	배우자 출산휴가	시차출근제	근로시간단축제
전체	79.0	84.6	77.2	77.0
10인 미만	75.7	82.2	73.9	75.5
10~29인	76.8	83.8	78.2	77.8
30~99인	86.9	89.0	80.4	80.0
100~299인	81.9	82.1	80.8	81.2
300인 이상	75.7	85.1	74.6	73.7
$X^2(df)$	10.985(4)*	4.433(4)	4.665(4)	4.923(4)
(수)	(956)	(1,002)	(995)	(983)

주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

* $p < .05$

〈표 V-3-14〉 남성 양육지원제도 이용 의향-업종별

단위: %(명)				
구분	아버지 할당제	배우자 출산휴가	시차출근제	근로시간단축제
전체	77.2	83.6	77.5	77.5
광공업(제조업)	77.1	84.8	76.0	73.6
건설업	74.2	83.5	73.5	79.6
도소매/숙박업	60.0	60.7	62.5	65.3
전기/운수/통신/금융	79.3	84.2	80.8	80.7
사업/개인/공공	80.7	87.0	81.2	80.2
$X^2(df)$	11.949(4)*	23.788(4)***	11.610(4)*	8.404(4)
(수)	(785)	(821)	(813)	(806)

주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

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

또한 업종별로는 대체로 사업/개인/공공 부문의 사용 의향이 높게 나타나고, 도소매/숙박업 부문의 사용 의향이 전반적으로 낮은 경향을 보이는 가운데, 아버지 할당제, 배우자 출산휴가, 시차출근제 부문에서 유의미한 차이를 보였다. 즉 아버지 할당제의 경우는 전기/운수/통신/금융과 사업/개인/공공 부문에서 약 80%의 응답자가 제도 사용 의향이 있다고 응답하였고, 동일 업종에서 시차출근제는 각각 80.8%, 81.2%, 그리고 배우자 출산휴가는 각각 84.2%와 87.0%가 사용 의지를 밝혔다(표 V-3-14 참조).

한편 가족친화기업 여부별로 남성 대상 양육지원 제도 수요를 살펴보면, 대체로 비인증기업에서 보다 높은 사용 의향을 밝혀 가족친화기업 인증제도 확산의 필요성이 제기된다. 특히 아버지 할당제, 배우자 출산휴가에 대해서는 인증기업 여부별로 유의미한 차이를 보여 확대 적용이 요구된다.

〈표 V-3-15〉 남성 양육지원제도 이용 의향-가족친화기업 여부별

단위: %(명)				
구분	아버지 할당제	배우자 출산휴가	시차출근제	근로시간단축제
전체	79.3	83.9	80.0	80.4
인증기업	69.2	74.5	74.4	73.6
비인증기업	81.9	86.3	81.4	82.1
$X^2(df)$	7.108(1)*	7.807(1)**	2.158(1)	3.341(1)
(수)	(445)	(460)	(460)	(460)

주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

** $p < .01$

〈표 V-3-16〉 남성 양육지원제도 이용 의향-배우자 취업 여부별

단위: %(명)				
구분	아버지 할당제	배우자 출산휴가	시차출근제	근로시간단축제
전체	78.8	84.4	77.2	77.1
취업	77.6	80.5	78.8	77.5
미취업	79.9	87.8	75.9	76.8
$X^2(df)$	0.813(1)	10.189(1)**	1.222(1)	0.081(1)
(수)	(973)	(1,018)	(1,010)	(997)

주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

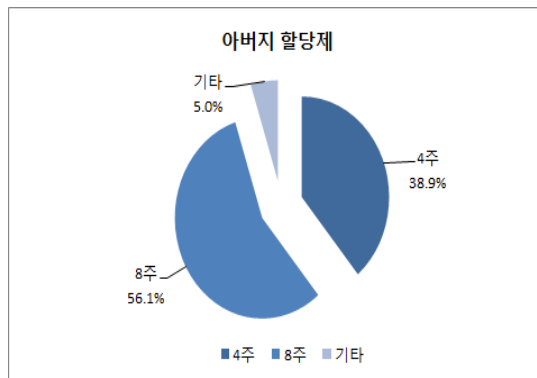
** $p < .01$

일·가정 양립지원 측면에서 배우자의 취업 여부별 제도 수요를 살펴보았다. 대체로 배우자 취업 여부에 따른 차이를 보이지 않아 유사한 수요를 보인다. 배우자 출산휴가의 경우는 배우자가 미취업모인 경우 사용할 의향이 있다고 응

답한 비율이 87.8%로 해당 제도의 적용이 맞벌이 가구에 한정되지 않고, 홀벌이 가구로 확대될 필요성이 있음을 시사한다(표 V-3-16 참조). 반면 시차출근제와 근로시간 단축제는 배우자가 취업모인 경우에 보다 높은 수요를 보인다.

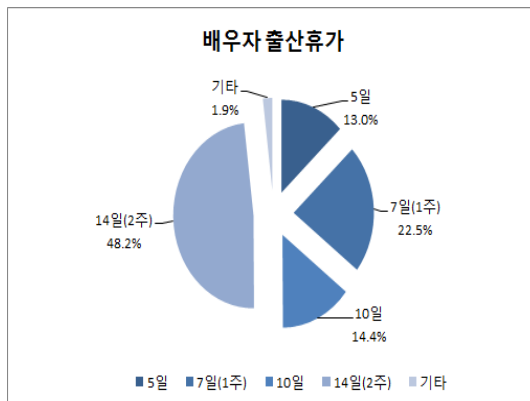
(2) 걱정 시행 수준

걱정 시행 수준에 대해서는 우선 아버지 할당제는 응답자의 56.1%가 8주를, 38.9%가 4주라고 응답하였다. 따라서 아버지 할당제의 도입 시 걱정 시기로는 우선 4주를 도입하고, 점차 8주까지 확대하는 방안을 고려할 수 있다.



주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

[그림 V-3-2] 아버지 할당제 걱정 시행 수준



주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

[그림 V-3-3] 배우자 출산휴가 걱정 시행 수준

다음으로 배우자 출산휴가의 적정 기간으로는 14일(2주)라고 응답한 비율 48.2%로 가장 높고, 다음으로는 7일(1주) 22.5%, 5일 13% 순으로 나타난다(그림 V-3-3 참조). 이러한 수요를 반영하면, 배우자 출산휴가 기간은 현행 5일에서 7일로 확대할 필요성이 제기되며, 최대 14일까지 점차적으로 확대하는 방안을 모색할 수 있다.

나. 양육지원 프로그램 이용 현황 및 수요

1) 이용 현황 및 만족도

가) 이용 경험 여부 및 이용 횟수

아버지 교육 등 남성 대상 양육지원 프로그램의 이용 의향 여부와 이용 시 적정 시행 수준에 관한 의견을 조사하였다.

우선 각 프로그램별 이용율을 살펴보면, 가족체험 프로그램이 33.2%로 가장 높고, 그 다음으로 육아정보 제공 28.0%, 아버지 교육 22.8% 순이며, 육아 상담의 해당 비율은 13.8%로 저조한 수준을 보였다.

다음으로 평균 이용 횟수는 육아정보 제공 약 4.5회, 가족체험 프로그램 약 3.6회, 아버지 교육과 육아상담이 공히 약 3회를 나타냈다. 또한 가장 높은 이용 횟수를 보인 육아정보 제공 서비스를 4회 이상 이용한 비율은 27.5%였고, 가장 낮은 이용 횟수를 보인 아버지 교육과 육아 상담을 4회 이상 이용한 비율은 각각 13.8%와 18.1%로 격차를 보였다.

〈표 V-3-17〉 남성 양육지원 프로그램 이용 경험/이용 횟수

단위: %(명), 회

구분	이용 경험		이용 횟수					
	있음	전체(수)	1회	2회	3회	4회 이상	평균	계(수)
가족체험프로그램	33.2	100.0(1,083)	33.1	25.8	17.8	23.3	3.65	100.0(360)
아버지 교육	22.8	100.0(1,083)	47.8	29.2	9.3	13.8	3.03	100.0(247)
육아상담	13.8	100.0(1,083)	45.6	24.8	11.4	18.1	3.03	100.0(149)
육아정보 제공	28.0	100.0(1,083)	39.1	20.5	12.9	27.5	4.53	100.0(302)

주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

남성 양육지원 프로그램의 이용 경험을 자녀 연령별로 살펴보면, 프로그램별로 차이를 보인다. 가족체험 프로그램의 이용율은 3세 이상에서 가장 높은 46.0%로 나타난 반면, 아버지 교육은 이보다 낮은 연령인 2세 이상과 3세 이상

에서 각각 28.1%와 26.4%를 보인다. 그러나 다른 한편으로 가족체험 프로그램의 이용율은 1세 이하 25.0%, 2세 이하 38.6%로 연령이 증가할수록 높아지는 경향을 보이며, 아버지 교육 프로그램의 이용율은 이보다 전반적으로 낮아 특히 1세 이하 자녀의 해당 비율은 16.3%에 불과하다.

또한 각 프로그램별 평균 이용 횟수는 전반적으로 적게는 약 3회에서 많게는 약 5회를 나타내며, 자녀 연령이 증가할수록 증가하는 경향을 보인다.

이 같은 프로그램 이용 실태에 의하면, 가족체험 프로그램의 경우는 1세 이하 자녀부터 활발히 이용되며, 아버지 교육은 자녀가 2세 이후에 주로 이루어지는 것으로 예상되므로 해당 교육 시기를 당겨 예비 부모와 출산 직후 아버지 교육에 보다 주목할 필요가 있다고 본다.

〈표 V-3-18〉 남성 양육지원 프로그램 이용 경험/이용 횟수-자녀 연령별

단위: %(명), 회

구분	이용율				이용 횟수(평균)			
	가족체험 프로그램	아버지 교육	육아 상담	육아정보 제공	가족체험 프로그램	아버지 교육	육아 상담	육아정보 제공
전체	33.2	22.8	13.8	28.0	3.65	3.03	3.03	4.53
1세 이하	25.0	16.3	12.1	24.1	3.40	2.88	2.33	4.41
2세	38.6	28.1	15.3	31.0	3.48	3.04	3.44	4.53
3세 이상	46.0	26.4	13.8	31.0	5.28	3.31	3.67	5.26
X ² (df)/F	27.934(2) ^{***}	22.551(2) ^{***}	3.056(2)	6.583(2)	1.299	0.141	0.675	0.134
(수)	(1,083)	(1,083)	(1,083)	(1,083)	(360)	(247)	(149)	(302)

주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

*** $p < .001$

〈표 V-3-19〉 남성 양육지원 프로그램 이용 경험/이용 횟수-지역규모별

단위: %(명), 회

구분	이용율				이용 횟수(평균)			
	가족체험 프로그램	아버지 교육	육아 상담	육아정보 제공	가족체험 프로그램	아버지 교육	육아 상담	육아정보 제공
전체	33.2	22.8	13.8	28.0	3.65	3.03	3.03	4.53
대도시	37.6	24.3	16.8	29.7	3.74	3.17	3.44	3.82
중소도시	28.2	19.4	9.9	25.9	3.63	3.21	2.79	6.06 ^a
읍면지역	33.5	27.3	14.9	28.6	3.41	2.30	2.08	3.04 ^b
X ² (df)/F	9.254(2) [*]	5.375(2)	9.261(2) [*]	1.667(2)	0.075	0.429	0.555	3.271 [*]
(수)	(1,083)	(1,083)	(1,083)	(1,083)	(360)	(247)	(149)	(302)

주: a, b 집단 간에 차이가 있음.

본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

* $p < .05$

서비스 접근성 수준을 파악하기 위해 지역규모별 프로그램 이용 실태를 살펴 보면, 전반적으로 중소도시 지역의 이용율이 낮은 가운데, 특히 가족체험 프로그램과 육아상담서비스 부문에서 유의미한 차이를 보인다. 즉 가족체험 프로그램은 대도시 지역의 이용율이 37.6%로 가장 높은 반면, 아버지 교육은 읍면 지역의 이용율이 27.3%로 가장 높게 나타난다(표 V-3-19 참조).

이용 횟수는 전반적으로 평균 이용 횟수가 가장 많은 육아정보 제공 부문에서 유의미한 차이를 보여, 중소도시 지역의 평균 이용 횟수는 약 6.1회인 반면 읍면 지역은 약 3회로 조사되었다.

다음으로 직장내 프로그램 이용 가능성을 추론하기 위해 응답자가 다니는 직장의 가족친화기업 여부에 따른 차이를 살펴보면, 이용 횟수에는 차이를 보이지 않으나, 이용율 측면에서는 모든 프로그램에서 유의미한 차이를 보인다.

즉 인증기업에 다니는 응답자는 비인증기업에 다니는 응답자에 비해 모든 항목의 프로그램에서 상대적으로 높은 이용율을 보인다. 전반적으로 가장 높은 이용율을 보인 가족체험 프로그램을 살펴보면, 인증기업 근로자의 이용율은 응답자의 절반 수준인 50.5%이나 비인증기업 근로자는 34.0%에 불과하다. 또한 아버지 교육 부문에서는 인증기업 여부에 따른 차이가 보다 두드러져 인증기업 근로자의 이용율은 비인증기업 근로자에 비해 약 22%p 높게 나타난다.

평균 이용 횟수에서도 인증기업 근로자는 비인증기업 근로자에 비해 모든 항목에서 높은 경향을 보이나, 이는 통계적으로 유의미하지는 않다. 인증기업 여부에 따른 이용율의 차이에도 불구하고 이용 횟수에서는 유의미한 차이를 보이지 않는다는 것은 해당 프로그램 내실화의 필요성을 제기한다.

〈표 V-3-20〉 남성 양육지원 프로그램 이용 경험/이용 횟수-가족친화기업 여부별
단위: %(명), 회

구분	이용율				이용 횟수(평균)			
	가족체험 프로그램	아버지 교육	육아 상담	육아정보 제공	가족체험 프로그램	아버지 교육	육아 상담	육아정보 제공
전체	37.3	25.4	18.4	33.4	3.65	3.03	3.03	4.53
인증기업	50.5	43.3	34.0	45.4	4.35	3.57	4.82	4.77
비인증기업	34.0	20.9	14.4	30.4	3.45	2.41	2.14	4.45
$\chi^2(df)/t$ (수)	9.026(1)** (970)	20.611(1)*** (970)	19.871(1)*** (970)	7.795(1)** (970)	0.967 (360)	1.221 (247)	1.333 (149)	0.207 (302)

주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

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

배우자 취업 여부에 따른 남성의 양육지원 프로그램 이용 경험은 인증기업 여부와 마찬가지로 이용률에서는 차이를 보이거나, 이용 횟수에서는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

즉 배우자가 취업모인 남성은 배우자가 미취업모인 경우에 비해 모든 프로그램에서 이용률이 높은 경향을 보인다. 특히 가장 높은 이용률을 보이는 가족체험 프로그램의 경우 배우자가 취업모인 남성의 이용률은 38.2%이나, 미취업모인 경우는 28.9%에 그친다. 또한 가장 낮은 이용률을 보이는 육아상담서비스의 경우도 배우자가 취업모인 남성의 이용률은 16.7%, 미취업모인 경우는 11.2%로 격차를 보인다. 그러나 프로그램별 이용 횟수는 배우자 취업 여부에 따른 유의미한 차이를 보이지 않아 프로그램 내실화의 우려를 제기한다.

〈표 V-3-21〉 남성 양육지원 프로그램 이용 경험/이용 횟수-배우자 취업 여부별
단위: %(명), 회

구분	이용률				이용 횟수(평균)			
	가족체험 프로그램	아버지 교육	육아 상담	육아정보 제공	가족체험 프로그램	아버지 교육	육아 상담	육아정보 제공
전체	33.2	22.8	13.8	28.0	3.65	3.03	3.03	4.53
취업	38.2	23.9	16.7	32.9	3.63	3.40	3.37	4.51
미취업	28.9	21.9	11.2	23.8	3.68	2.68	2.60	4.56
X ² (df)/t (수)	10.567(1)** (1,083)	0.640(1) (1,083)	6.980(1)* (1,083)	11.107(1)** (1,083)	-0.082 (360)	0.981 (247)	0.800 (149)	-0.056 (302)

주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

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

나) 이용 장소 및 만족도

남성 양육지원 프로그램을 이용한 경험이 있는 응답자를 대상으로 각 프로그램별로 이용 장소와 이용 만족도를 질문하였다.

우선 이용 장소를 살펴보면, 가족체험 프로그램과 아버지 교육은 어린이집/유치원의 비율이 41.9%와 32.4%로 가장 높게 나타나며, 그 다음으로 가족체험 프로그램의 경우는 사회복지관 16.9%, 보육정보센터 13.5%, 주민자치센터 12.9% 순이고, 아버지 교육은 주민자치센터 18.6%, 사회복지관 16.2% 순으로 조사되었다. 육아상담은 보육정보센터, 사회복지관, 어린이집/유치원이 유사한 수준으로 각각 21.5%, 20.8%, 19.5%를 나타낸다. 육아정보 제공의 경우는 보육정보센터 25.5%, 어린이집/유치원 24.2%로 유사한 응답율을 보였다. 즉 가족체험 프로그

램과 아버지 교육은 주로 기관을 통해 이루어지고, 이외 프로그램의 경우는 보육정보센터, 사회복지관, 주민자치센터, 건강가정지원센터 순으로 이용하는 양상을 보인다.

다음으로 가족체험 프로그램과 아버지 교육을 이용한 응답자가 만족한다고 응답한 비율(만족+매우 만족)은 각각 58.0%(평균 3.60점, 만점 5점)와 60.4%(평균 3.68점)로 나타났다. 이에 비해 육아상담과 육아정보 제공의 만족도는 상대적으로 낮아 평균 3.4점대를 보였다.

<표 V-3-22> 남성 양육지원 프로그램 이용 장소/이용 만족도

단위: %(명), 점

구분	이용 장소						이용 만족도							
	보육정보센터	건강가정지원센터	사회복지관	주민자치센터	어린이집/유원치	기타	(수)	매우만족	만족	보통	불만족	매우불만족	평균	(수)
체험프로그램	13.5	9.0	16.9	12.9	41.9	5.9	(356)	9.7	48.3	36.1	4.7	1.1	3.61	(360)
아버지 교육	10.5	12.6	16.2	18.6	32.4	9.7	(247)	13.4	47.0	34.0	5.3	0.4	3.68	(247)
육아상담	21.5	18.8	20.8	17.5	19.5	2.0	(149)	6.7	36.9	47.0	8.1	1.3	3.40	(149)
육아정보제공	25.5	10.6	12.9	19.2	24.2	7.6	(303)	5.3	40.3	46.9	6.6	1.0	3.42	(303)

주: 평균은 각 항목에 대해 '매우 불만족' 1점~'매우 만족' 5점으로 평정한 결과임.

본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

<표 V-3-23> 이용 장소별 남성 양육지원 프로그램 만족도-가족체험 프로그램

단위: %(명)

구분	매우만족	만족	보통	불만족	매우불만족	계(수)	X ² (df)	평균(점)	F
전체	9.3	48.6	36.2	4.8	1.1	100.0(356)		3.60	
보육정보센터	8.3	54.2	27.1	6.3	4.2	100.0(48)	na	3.56 ^a	6.234 ^{***}
건강가정다문화	28.1	50.0	21.9	0.0	0.0	100.0(32)		4.06 ^b	
사회복지관	6.7	41.7	43.3	6.7	1.7	100.0(60)		3.45 ^a	
주민자치센터	0.0	39.1	50.0	10.9	0.0	100.0(46)		3.28 ^a	
어린이집유원치	6.7	52.3	36.9	3.4	0.7	100.0(149)		3.61 ^a	
기타	28.6	47.6	23.8	0.0	0.0	100.0(21)		4.05 ^b	

주: 평균은 각 기관별 서비스에 대해 '매우 불만족' 1점~'매우 만족' 5점으로 평정한 결과임.

기타 응답은 종교단체, 문화센터, 직장프로그램, 체험마을, 행사장, 병원, 인터넷 등임.

a, b 집단 간에 차이가 있음.

본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

na는 빈도 분포 특성상 통계적 유의도 검정이 적절치 않음을 의미함.

*** p < .001

한편 남성 대상 양육지원 프로그램의 이용 만족도를 보다 면밀하게 파악하기 위해 이용 장소별 만족도를 분석하였다.

우선 가족체험 프로그램의 경우는 각 기관별로 만족도의 차이를 보이는 데, 특히 건강가정지원센터의 만족도는 평균 4.06점(만점 5점)으로 가장 높고, 만족한다고 응답한 비율(만족+매우 만족)은 78.1%였다(표 V-3-23 참조). 반면에 주민자치단체의 만족도는 상대적으로 낮아 평균 3.28점에 그친다.

아버지 교육의 경우도 기타 응답을 제외하면, 가족체험 프로그램과 마찬가지로 건강가정지원센터의 만족도가 평균 3.84점(만점 5점)으로 상대적으로 높고, 이외 기관에 대한 만족도는 유사한 수준을 보였다. 아버지 교육의 경우 종교 단체 등 기타 기관의 만족도가 공공 서비스 기관에 비해 높게 나타나므로, 관련 프로그램의 내실화에 주력할 필요가 있다고 본다.

<표 V-3-24> 이용 장소별 남성 양육지원 프로그램 만족도-아버지 교육

단위: %(명)

구분	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	계(수)	$X^2(df)$	평균(점)	F
전체	13.4	47.0	34.0	5.3	0.4	100.0(247)		3.68	
보육정보센터	3.8	53.8	38.5	3.8	0.0	100.0(26)	na	3.58 ^a	2.712*
건강가정문화	22.6	48.4	19.4	9.7	0.0	100.0(31)		3.84	
사회복지관	7.5	37.5	47.5	7.5	0.0	100.0(40)		3.45 ^a	
주민자치센터	6.5	56.5	32.6	4.3	0.0	100.0(46)		3.65 ^a	
야간집유치원	12.5	45.0	37.5	3.8	1.3	100.0(80)		3.64 ^a	
기타	37.5	41.7	16.7	4.2	0.0	100.0(24)		4.13 ^b	

주: 평균은 각 기관별 서비스에 대해 '매우 불만족' 1점~'매우 만족' 5점으로 평정한 결과임.

기타 응답은 종교단체, 문화센터, 직장프로그램, 체험마을, 행사장, 병원, 인터넷 등임.

a, b 집단 간에 차이가 있음.

본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

na는 빈도 분포 특성상 통계적 유의도 검정이 적절치 않음을 의미함.

* $p < .05$

육아상담의 경우는 서비스 기관별로 만족도의 차이를 보이지 않으나, 사회복지관과 보육정보센터의 만족도가 각각 평균 3.61점과 평균 3.50점으로 상대적으로 높은 경향을 보인다.

〈표 V-3-25〉 이용 장소별 남성 양육지원 프로그램 만족도-육아상담

단위: %(명)

구분	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	계(수)	$X^2(df)$	평균(점)	F
전체	6.7	36.9	47.0	8.1	1.3	100.0(149)		3.40	
보육정보센터	12.5	31.3	50.0	6.3	0.0	100.0(32)	na	3.50	1.309
건강정보문화	3.6	39.3	50.0	3.6	3.6	100.0(28)		3.36	
사회복지관	9.7	48.4	35.5	6.5	0.0	100.0(31)		3.61	
주민자치센터	3.8	23.1	57.7	15.4	0.0	100.0(26)		3.15	
어린이집유치원	0.0	44.8	41.4	10.3	3.4	100.0(29)		3.28	
기타	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	100.0(30)		3.67	

주: 평균은 각 기관별 서비스에 대해 '매우 불만족' 1점~'매우 만족' 5점으로 평정한 결과임.

기타 응답은 종교단체, 문화센터, 직장프로그램, 체험마을, 행사장, 병원, 인터넷 등임.

본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

na는 빈도 분포 특성상 통계적 유의도 검정이 적절치 않음을 의미함.

육아정보 제공 서비스의 경우는 건강가정지원센터의 만족도가 이외 기관들에 비해 높아 만족한다고 응답한 비율은 71.9%(평균 3.84점, 만점 5점)를 나타낸다. 보육정보센터 등 이외 기관들은 유사한 수준의 만족도를 보여 약 평균 3.3점~3.4점선을 보인다.

〈표 V-3-26〉 이용 장소별 남성 양육지원 프로그램 만족도-육아정보 제공

단위: %(명)

구분	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	계(수)	$X^2(df)$	평균(점)	F
전체	5.3	40.4	46.7	6.6	1.0	100.0(302)		3.42	
보육정보센터	6.5	35.1	51.9	6.5	0.0	100.0(77)	na	3.42 ^a	2.720*
건강정보문화	12.5	59.4	28.1	0.0	0.0	100.0(32)		3.84 ^b	
사회복지관	2.6	38.5	43.6	15.4	0.0	100.0(39)		3.28 ^a	
주민자치센터	6.9	31.0	51.7	6.9	3.4	100.0(58)		3.31 ^a	
어린이집유치원	2.7	43.8	46.6	5.5	1.4	100.0(73)		3.41 ^a	
기타	0.0	47.8	47.8	4.3	0.0	100.0(23)		3.43 ^a	

주: 평균은 각 기관별 서비스에 대해 '매우 불만족' 1점~'매우 만족' 5점으로 평정한 결과임.

기타 응답은 종교단체, 문화센터, 직장프로그램, 체험마을, 행사장, 병원, 인터넷 등임.

a, b 집단 간에 차이가 있음.

본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

na는 빈도 분포 특성상 통계적 유의도 검정이 적절치 않음을 의미함.

* $p < .05$

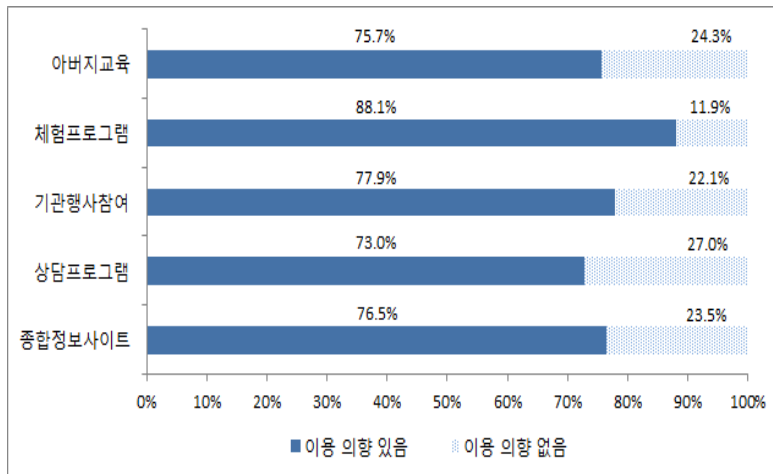
2) 수요

가) 이용 의향

남성 양육지원 프로그램의 이용 의향 여부와 이용 시 걱정 시행 수준을 질문하였다.

우선 각 프로그램별 이용 의향을 살펴보면, ‘자녀와 함께 하는 (주말) 체험 프로그램(이하 체험 프로그램)’이 88.1%로 가장 높은 응답율을 보였고, 그 다음으로는 ‘기관 행사 참여’ 77.9%, ‘아버지 역할 수행 관련 종합정보사이트(이하 종합정보사이트)’ 76.5%, ‘아버지 교육’ 75.7%, ‘아버지 역할 수행 관련 상담프로그램(이하 상담 프로그램)’ 73.0%로 조사되었다.

한편 건강가정지원센터 실무진 2에 의하면, 체험 프로그램은 남성들이 가장 선호할 뿐만 아니라 효과성 측면에서도 단연 주목할 만하다고 지적된다. 즉 체험 프로그램은 단시간에 자연스럽게 자녀 양육을 유도하는 데 가장 효과적이라고 언급된다.



주: 본 연구의 ‘남성의 양육 실태와 요구 조사’ 결과임.

[그림 V-3-4] 남성 양육지원 프로그램 이용 의향

이들 프로그램의 이용 의향 여부를 연령별로 살펴보면, 일부 프로그램에서 선호하는 프로그램의 차이를 보인다. 20대 아버지들은 다른 연령대에 비해 전반적으로 참여 의향이 낮은 가운데, 특히 체험 프로그램과 기관 행사에 참여할 의

향이 있다고 응답한 비율은 각각 71.4%와 53.8%으로 낮은 관심도를 보인다. 반면에 30대 아버지들은 다른 연령대에 비해 각종 프로그램에 대한 높은 관심도를 보이며, 특히 체험 프로그램과 기관 행사 참여할 의향이 있다고 응답한 비율이 각각 89.4%와 79.5%로 상대적으로 높게 나타난다.

〈표 V-3-27〉 남성 양육지원 프로그램 이용 의향-연령별

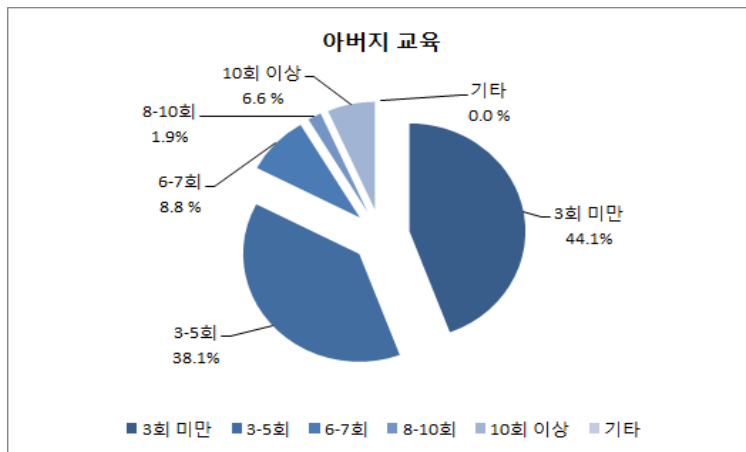
단위: %(명)

구분	아버지 교육	체험프로그램	기관행사 참여	상담프로그램	종합정보사이트
전체	75.7	88.1	77.9	73.0	76.5
20대	73.3	71.4	53.8	66.7	58.3
30대	76.7	89.4	79.5	74.8	78.0
40대 이상	71.4	83.8	73.0	65.8	71.2
$X^2(df)$	2.264(2)	8.397(2)*	8.175(2)*	6.407(2)*	6.028(2)*
(수)	(982)	(1,031)	(983)	(966)	(964)

주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

* $p < .05$

나) 적정 시행 수준

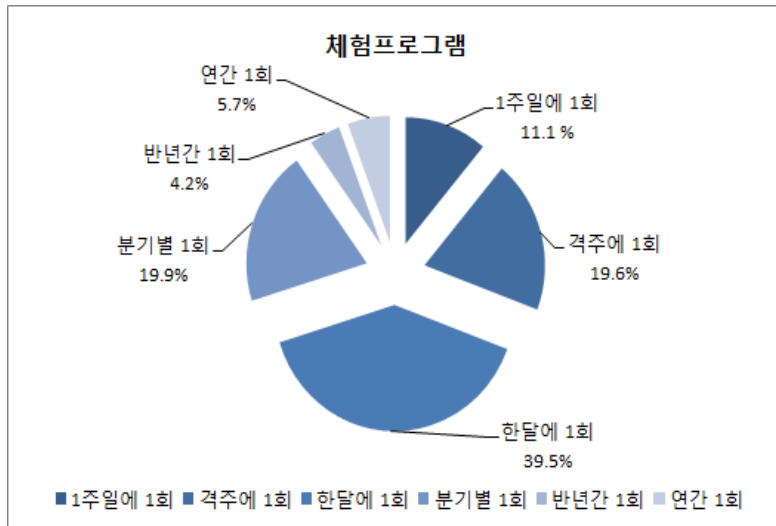


주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

[그림 V-3-5] 아버지 교육 희망 참여 수준

각 프로그램을 이용할 의향이 있다는 응답자를 대상으로 적정 시행수준을 조사한 결과, 아버지 교육의 경우는 3회 미만 44.1%, 3~5회 38.1%로 나타나, 5회

미만의 선호도가 월등히 높았다(그림 V-3-5 참조). 따라서 1인당 아버지 교육의 총 실시 회기는 최소 3회 이상을 고려할만하다.

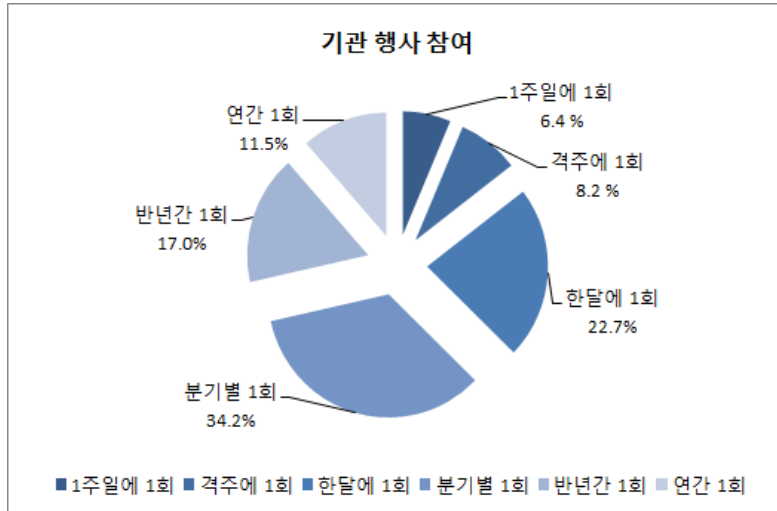


주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

[그림 V-3-6] 체험프로그램 희망 참여 수준

체험 프로그램의 희망 참여 수준은 한 달에 1회 39.5%로 가장 높은 응답율을 보였고, 그 다음으로는 분기별 1회 19.9%, 격주에 1회 11.1% 순이었다. 따라서 체험 프로그램의 실시 빈도는 한 달에 1회를 일차적으로 고려하고, 지역 수요에 따라 격주 또는 1주일 프로그램을 개설하는 방안을 모색할 수 있다(그림 V-3-6 참조).

기관 행사 참여의 경우는 분기별 1회'가 34.2%'로 가장 높은 선호도를 보이며, 다음으로는 한 달에 1회 22.7%, 반 년간 1회 17% 순으로 조사되었다. 이처럼 기관 행사 참여는 앞서 다룬 체험 프로그램이나 아버지 교육에 비해 아버지들의 선호도가 낮은 것을 알 수 있다. 따라서 기관 행사에 아버지들의 자연스런 참여를 유도하는 다양한 프로그램의 개발이 요구된다.



주: 본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

[그림 V-3-7] 기관 행사 참여 희망 수준

다) 희망 서비스 기관

부모교육과 가족체험 프로그램을 어디에서 이용하고 싶은지를 질문하였다. 그 결과 해당 기관에 대한 선호도는 유사한 경향을 보였다.

<표 V-3-28> 부모교육/가족체험프로그램 이용 희망 장소

	부모교육	가족체험프로그램
집 근처 공공기관	32.9	33.5
자녀가 다니는 기관	29.3	29.8
지역내 복지시설	24.2	25.9
직장/회사	20.6	16.5
지역내 공공기관	19.5	22.9
기타	0.3	0.3
계(수)	100.0(1,007)	100.0(1,029)

주: 집 근처 공공기관은 '건강가정지원센터, 보육정보센터' 등임.

자녀가 다니는 기관은 '유치원, 어린이집'을 의미함.

지역내 복지시설은 '사회복지관' 등'임.

지역내 공공기관은 '주민자치센터' 등'임.

본 연구의 '남성의 양육 실태와 요구 조사' 결과임.

즉 양 프로그램 모두에서 집 근처 공공기관은 가장 높은 선호도를 보여 해당 응답율은 각각 32.9%와 33.5%로 나타났다. 그 다음으로는 부모교육은 자녀가 다니는 기관 29.3%, 지역내 복지시설 24.2%, 직장/회사 20.6% 순이며, 가족체험 프로그램은 자녀가 다니는 기관 29.8%, 지역내 복지시설 25.9%, 지역내 공공기관 22.9% 순으로 조사되었다. 따라서 아버지 대상 주요 양육지원 프로그램인 아버지 교육과 각종 체험 프로그램의 서비스 제공 기관으로는 지리적 접근성이 가장 중요하게 고려되어야 하며, 이를 보장하기 위해 지역내 서비스 기관들을 적극적으로 활용하고 그들간의 연계에 주력해야 할 것으로 보인다.

4. 소결

앞서 다룬 아버지 역할 인식 및 성역할 태도, 남성의 양육 실태 및 일·가정 양립 갈등 양상 그리고 남성 대상 양육지원 제도 및 프로그램에 관한 수요를 토대로 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 영유아를 둔 아버지들은 아버지 역할에 대한 자신감과 양육 위기 시 대응 의지는 높으나, 실제 양육 기술이나 양육 정보는 미흡하고 자녀와의 소통이나 이해는 상대적으로 취약하여 아버지 역할 인식과 수행간의 간극을 드러낸다. 또한 아버지와 어머니가 동등한 양육 책임을 지녀야 한다는 점에 동의하는 비율은 약 72%인 반면, 아내와 비교하여 친밀감이나 부모 역량 측면에서 미흡하다고 인식하는 비율은 약 67%와 74%로 아버지 역할 수행에 대한 갈등을 짐작케 한다. 이는 '친구 같고 자상한' 아버지를 희망하는 비율은 약 87%로 지배적이나, 현재 해당 비율은 약 69%로 격차를 보이는 점을 통해서도 확인할 수 있다. 따라서 남성들의 양육 참여를 위한 제도적 기반을 구축함과 동시에 양육 기술 등을 습득하기 위한 프로그램 지원을 동시에 강화해야 할 것으로 본다.

둘째, 남성들의 양육 실태는 연령이 높을수록 참여 수준이 낮은 경향을 보이며, 특히 20대 아버지들의 평일 하루 평균 돌봄 시간은 다른 연령대에 비해 약 2시간 가량 길게 나타난다. 또한 자녀 돌봄 시간은 비인증기업 비해 인증기업에 속한 응답자에서 높게 나타났다. 따라서 아버지 교육 및 프로그램 지원 대상으로 40대 이상 남성을 적극적으로 포괄하고, 가족친화인증제도의 적극적인 확산이 요구된다.

셋째, 남성들의 양육 시 애로사항은 가족관계나 양육 기술의 부족 등 개인적

원인보다는 사회구조적 원인 즉 장시간 근로와 직장의 가족친화제도 미비 등 직장 변인과 남성 양육에 대한 편견 등 사회적 환경에 더 큰 방해를 받는 것으로 지적된다. 이러한 결과는 남성의 자녀 돌봄 확대는 노동 문화의 개선과 사회적 인식 개선이 선결 과제임을 말해준다.

한편 자녀 양육 시 대표적인 장애 요인인 장시간 근로와 가족친화제도의 미비에 대한 장애 인식 정도는 가족친화기업 여부에 따라 유의미한 차이를 보여 비인증기업에 속한 응답자의 장애 인식 정도가 인증기업에 속한 응답자에 비해 심각한 장애로 인식하는 것으로 분석되었다. 이는 돌봄 시간 참여 수준과 마찬가지로 가족친화인증제도가 남성의 양육 참여에 긍정적인 효과를 지님을 확인시켜준다. 또한 가족친화적 직장 환경 인식 정도는 기업 규모와 업종에 따라 유의미한 차이를 보여, 소규모 기업과 광공업(제조업)과 건설업 부문의 가족친화 인식 수준이 낮은 것으로 조사되었다. 따라서 가족친화인증제도의 운영 시에 이들 기업의 신청을 적극적으로 유도하는 방안이 모색되어야 할 것으로 본다.

넷째, 남성들의 양육지원 요구에 의하면, 자녀 양육에 도움이 된다는 응답으로는 상담 등 각종 프로그램 지원에 비해 육아휴직제도 등 기업의 가족친화제도에 대한 선호도가 더 높게 나타나므로 남성 대상 양육지원 제도의 확산이 프로그램의 강화에 선행되어야 함을 알 수 있다. 구체적으로 휴가·휴직제도는 시행율은 물론 이용율, 이용 만족도, 그리고 선호도 역시 가장 높은 수준을 보이며, 정시 퇴근제와 자녀방학중휴가제는 시행율은 낮으나, 이용율과 만족도가 높고, 선호도도 높아 적극적인 확대 노력이 요구된다. 또한 체험 프로그램에 대한 선호도가 두드러지므로 이를 위주로 강화하되, 서비스 기관의 지리적 접근성을 높이고 건강가정지원센터의 서비스 만족도가 높게 나타나므로 이외 서비스 기관들과의 다양한 연계 방안도 모색되어야 할 것이다.

VI. 정책 방안

이 장에서는 앞장에서 다룬 외국 사례, 남성 대상 양육지원 사업 및 제도 현황, 그리고 남성 양육 실태 및 요구 분석 결과를 토대로 남성의 자녀 양육지원 강화 방안을 모색하였다.

1. 기본 방향

남성 대상 양육지원 제도 및 사업의 기본 방향을 수립하기에 앞서 일관된 정책 이념의 정립이 요구된다. 현행 남성 양육지원의 주요 정책 근거가 되는 제2차 저출산 기본계획과 제2차 건강가정기본계획에서는 남성의 양육 참여 강화를 공통적으로 제시하나, 그 이념상 상이한 측면이 있기 때문이다. 저출산 기본계획에서는 여성들이 과중한 양육 책임으로 일·가정 양립이 어려워 출산을 기피한다는 점에 주목하여 양성평등적 돌봄 문화의 실현을 강조한다. 건강가정기본계획에서는 보편적 가족 가치의 확산과 가족 위기 예방 및 역량 강화 차원에서 아버지의 양육 참여가 강조된다. 다시 말해 저출산 기본계획은 거시적 차원에서 양성간 불평등한 사회구조에 주목하여 여성에게 치중된 양육 부담을 완화하려는 반면, 건강가정기본계획은 미시적 차원에서 가족 관계와 가족 가치에 주목하여 아버지의 자녀 양육 참여를 유도하고자 한다.

이처럼 상이한 정책 이념에 따라 주요 정책 과제도 달리 설정된다. 저출산 기본 계획에서는 기업 차원의 가족친화제도 강화, 건강가정기본계획에서는 아버지 역할 교육 강화가 주요 과제로 제시된다. 남성들의 자녀 양육이 미흡한 원인과 그 해법을 사회구조적 측면에서 접근한 경우는 직장 등 사회환경의 개선이 강조되는 반면, 가족 가치의 측면에서 접근한 경우는 부모교육 등 개인적 차원의 노력이 강조된다고 볼 수 있다.

그러므로 이 연구에서는 남성의 자녀 양육지원의 이념으로 남성의 부모권을 회복하고 양성평등한 돌봄을 통한 여성의 노동권을 보장하며, 이로써 남녀 모두 일·가정 양립이 가능한 사회구조의 실현을 그 목표로 삼고자 한다. 또한 남성 대상 양육지원은 사회 환경의 조성에 우선적으로 주목하여 제도적 기반을 조성

하고, 이와 더불어 개인적 차원의 노력도 요구된다는 점을 강조한다. 즉 남성의 자녀 양육 참여를 강화하기 위해서는 사회구조적 차원과 개인적 차원 모두에서 그 원인과 해법을 모색할 것이다.

본 연구 결과에 의하면, 영유아를 둔 아버지들의 양육 시 주된 방해 요인은 개인적 변인에 비해 사회적 요인 즉 직장 환경과 사회적 인식이 보다 주요한 것으로 확인되었다. 즉 양육 기술의 부족이나 부부 갈등 보다는 장시간 근로와 직장내 가족친화제도 미비, 그리고 성공 지향적인 사회 분위기와 남성의 자녀 양육에 대한 사회적 편견이 영유아를 둔 아버지들의 자녀 양육 시 주된 애로사항으로 지적되었다. 이러한 결과는 남성들의 자녀 양육을 유도하기 위해서는 가족친화제도 등 사회 환경의 조성이 선결 과제임을 말해준다.

그러나 다른 한편으로 아버지 역할 인식과 갈등, 그리고 일·가정 양립 갈등은 직장내 가족친화제도 수준 이외에도 아버지들의 연령에 따라 유의미한 차이를 보이며, 자녀 양육에 대한 인식 전환 등 가치관의 변화가 동시에 요구됨을 알 수 있다. 게다가 영유아를 둔 아버지들은 아버지 역할 수행에 비교적 강한 자신감과 의지를 보이나 양육 기술이나 양육관련 정보는 미흡하고, 아내에 비해 자녀에 대한 이해와 소통 능력이 부족하다고 평가하므로 개인적 차원에서 부모 역량 강화의 필요성이 제기된다.

따라서 여기서는 남성의 자녀 양육 참여를 강화하기 위해 가족친화적 직장 환경 구축 등 제도적 보완책과, 아버지 교육 등 아버지 역량 강화를 위한 프로그램 지원을 구분하여 세부 정책 방안을 모색하고자 한다. 이에 앞서 남성 대상 양육지원의 기본 방향을 제시하면 다음과 같다.

가. 남성의 자녀 양육이 가능한 사회환경의 조성을 일차적인 목표로 삼는다

자녀 양육 시 방해 요인은 양육 기술 부족 등 개인적 차원에 비해 장시간 근로 등 직장 환경이 보다 중요시되며, 수요 조사에도 남성 대상 프로그램 보다 휴가·휴직제도 등 가족친화제도의 선호도가 더 높게 나타난다. 따라서 가족화인 증제도 확산 등을 통해 가정생활과의 병행에 걸림돌이 되는 직장 환경을 개선하고, 남성의 자녀 양육에 대한 홍보를 강화하여 전통적인 성역할에 대한 사회적 인식을 제고한다.

나. 국가 차원의 남성 대상 양육지원 체계를 구축한다

아버지 역할 인식 및 참여 실태에 의하면, 연령별 차이를 보여 젊은 세대일수록 아버지 역할 수행에 대한 의지가 높고 실제 양육 참여 수준이 높으며, 일·가정 양립 갈등 수준도 높은 경향을 보여 아버지 역할 갈등이 보다 심화될 것으로 우려된다.

이에 남성 대상 양육지원이 서둘러 강화될 수 있도록 국가 차원의 종합계획을 수립하고 해당 사업의 총괄 기구를 설치·운영하며, 관련 기관간의 효율적인 연계를 모색하는 등 체계적인 지원을 모색한다.

다. 주요 정책 대상은 모든 예비 부모와 영유아를 둔 아버지 이다

아버지 역할 수행은 영유아를 둔 아버지들의 관심도가 가장 높아 자연스러운 양육 참여를 유도하는 데 효과적인 것으로 인식되므로 정책 개입 시기는 예비 부모 또는 출산 직후 아버지가 적합하다고 본다. 본 연구의 조사결과에 의하면, 자녀 양육에 도움이 되는 제도로는 휴가·휴직제도 등 미취학 자녀 대상 제도에 대한 선호도가 높고, 남성 대상 양육지원 프로그램인 아버지 교육과 체험 프로그램의 경우도 영아와 유아를 둔 아버지에게 가장 효과적인 것으로 인식된다.

따라서 휴직제도 등 남성 대상 양육지원 제도와 아버지 교육 등 양육지원 프로그램의 주요 타겟은 예비 부모 또는 영유아를 둔 아버지로서 이들의 초기 양육 참여는 이후 아버지 역할 수행에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다.

라. 가족친화제도의 우선순위를 정하고, 기업 특성별 확산 전략을 수립한다

가족친화제도 시행률, 이용률, 이용 만족도 그리고 선호도에 근거하여 정책 우선순위를 정하고, 이에 부합하는 정부의 지원과 기업의 실천 노력이 요구된다. 즉 제도 이용률과 이용 만족도, 선호도가 높은 제도를 우선적으로 고려하고, 시행률이 낮은 제도의 도입을 촉진할 필요가 있다.

단 이때 가족친화제도의 운영은 기업 규모와 업종별로 유의미한 차이를 보이므로 상대적으로 미흡한 운영 수준을 보이는 기업을 대상으로 주요 원인을 파악하여 기업 특성별로 차별화된 강화 방안을 모색한다.

마. 서비스 인프라를 확충하고 프로그램별로 대상 범위를 차별화한다

남성을 대상으로 양육지원 프로그램을 제공하는 서비스 기관은 전반적으로 인프라 수준이 매우 낮은 실정이며, 지리적 접근성이 높은 기관이 선호되므로 서비스 인프라를 확충하고 서비스 연계 방안을 마련하여 지역내 서비스 이용이 용이하도록 한다.

또한 주요 프로그램인 아버지 교육과 체험 프로그램은 각기 희망 참여 수준이 다르고, 효과적인 대상 기관과 아동 연령이 상이한 것으로 파악되므로 프로그램별 대상 범위를 차별화한다.

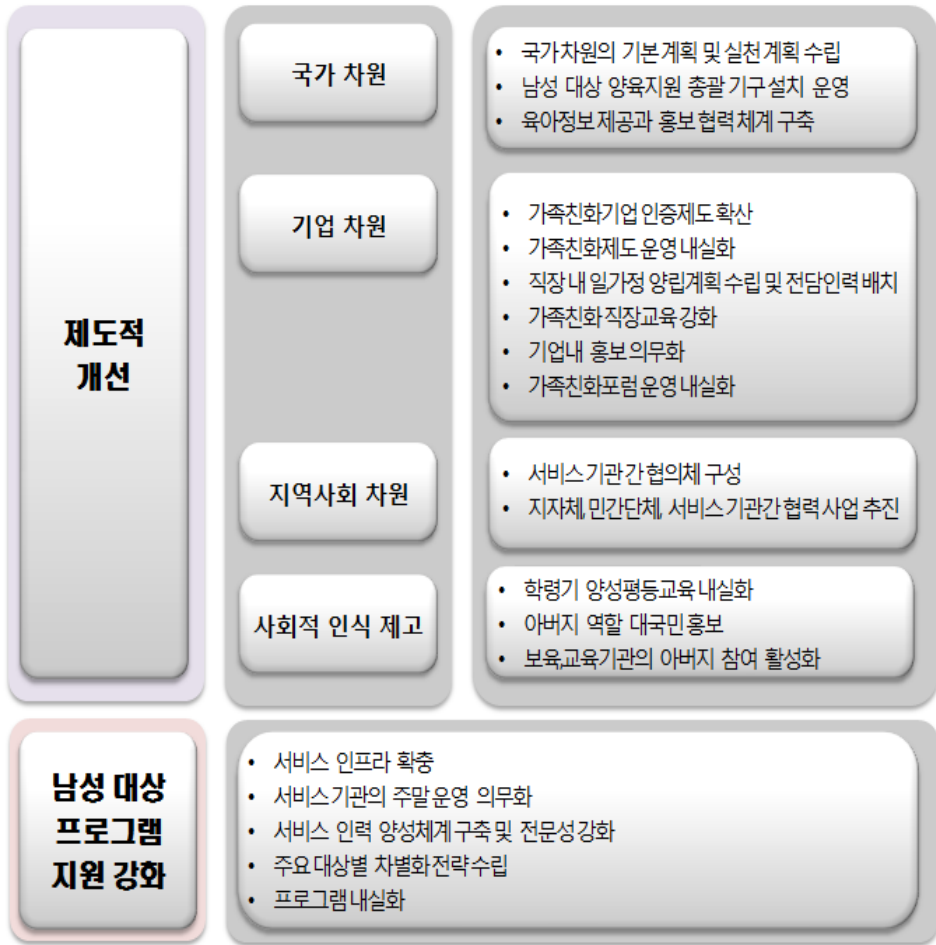
2. 세부 정책 방안

앞서 제시한 기본 방향을 토대로 남성의 자녀 양육이 용이한 사회 환경의 조성을 위한 제도적 개선 방안과, 아버지 역량 강화를 위한 개인적 차원의 노력을 유도하는 남성 대상 양육지원 프로그램 강화 방안을 제시하면 [그림 VI-2-1]과 같다.

즉 제도적 개선은 국가, 기업, 지역사회, 그리고 사회적 인식 제고 차원의 노력이 요구되며, 이들은 남성 대상 프로그램 지원에 우선하여 강화될 필요가 있다. 남성의 양육 참여를 유도하기 위해서는 남성의 자녀 양육이 용이한 사회 환경의 조성이 선결되어야 하기 때문이다. 이런 측면에서 제도적 개선 방안들 중 중 기업 차원 즉 가족친화제도 강화 등을 통한 직장문화 개선과 아버지 역할에 대한 홍보 강화를 통해 사회적 관심을 유도하고 전통적인 성 역할에 대한 인식 제고는 일차적인 과제라 하겠다.

이와 더불어 남성 대상 양육지원 프로그램은 체험 프로그램 위주로 강화하되, 전반적인 서비스 인프라의 확충과 프로그램 내실화를 통한 개인적 차원의 부모 역량 지원 체계의 구축이 요구된다.

각 부문별 세부 내용을 제시하면 다음과 같다.



[그림 VI-2-1] 남성의 자녀양육 지원 강화 방안

가. 제도적 개선 방안

제도적 차원에서 국가 차원의 남성 양육지원 기본 방향 및 계획 수립, 총괄 기구 설치·운영을 모색하고, 기업 차원의 가족친화제도 강화, 지역사회 차원의 협의체 구성과 연계 강화, 그리고 양성 평등적 돌봄에 대한 사회적 인식 제고 노력 등이 요구된다.

1) 국가 차원의 지원체계 구축

젊은 세대일수록 가정생활을 중시하는 경향이 있고, 자녀 양육 참여 수준이 높으나, 가정생활에의 어려움 등 일·가정 양립 갈등 수준도 높은 실정이다. 이에 따라 남성 대상 양육지원 수요는 보다 증대될 것으로 예상된다. 그러나 현행 남성 대상 양육지원은 상이한 정책 이념과 세부 과제가 공존하고, 전달체계가 이원화되어 특히 홍보 사업 중복이 야기되는 등 효율적인 사업 추진에 한계가 있다고 판단된다.

따라서 국가 차원에서 보다 체계화된 남성 대상 양육지원 체계를 구축하여 관련 제도를 개선하고 남성 대상 양육지원 프로그램의 효율화를 기할 필요가 있다고 판단된다.

가) 국가 차원의 기본 방향 및 실천 계획 수립

현재 남성 대상 양육지원은 별도 계획이 수립되지 않고, 저출산 기본계획과 건강가정기본계획의 일부 내용으로 제시된다. 이들 계획은 남성의 양육지원에 대한 상이한 정책 이념에 근거하여 주요 목표와 세부 정책 방안이 달리 제시된다. 그러나 일·가정 양립지원의 실효성을 높이는 데 남성의 양육 참여가 차지하는 중요성을 감안하면, 남성 대상 양육지원에 관한 일관된 기본 방향과 실천 계획의 수립이 요구된다.

무엇보다 일·가정 양립지원 측면에서 남성 대상 양육지원은 여성의 노동권 보장과 남성의 부모권 보장 차원을 동시에 포괄되어야 하며, 이를 위해서는 남성의 자녀 양육이 용이한 사회환경의 조성이 일차적으로 요구되므로 주요 전략 및 세부 과제의 수립 시에 해당 내용이 일관되게 반영되어야 할 것이다.

또한 세부 정책 과제의 수립 시에 목표치를 명시하여 실천 의지를 가시화할 필요가 있다. 대표적으로 남성의 휴직 사용율은 그간의 지속적인 휴직제도 강화 조치에도 불구하고 미미한 수준에 머물고 있어 적극적인 개입이 불가피하다고 판단된다. 이에 특정 시기까지 달성할 남성 육아휴직 취득율을 제시하고 이를 실천하기 위한 단계별 세부 계획을 수립할 필요가 있다. 이는 매 5년마다 수립되는 '저출산 기본계획', '건강가정기본계획', '가족친화 사회환경 조성 기본계획'에는 물론, 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」(제6조의 2)에 근거하여 고용노동부 장관이 수립하도록 규정한 일·가정 양립지원에 관한 기본계획 수립 시에도 반영토록 한다. 또한 해당 목표의 설정을 위해서는 각 기본계획

의 주관 부처인 보건복지부, 여성가족부, 고용노동부의 적극적인 협력이 요구된다.

나) 남성 대상 양육지원 총괄 기구 설치·운영

현재 여성가족부는 가족친화 사회조성의 총괄 기능을 수행하여 가족친화 전문 인력 양성 및 전문인력 풀 구성, 가족친화기업에 대한 컨설팅 지원, 가족친화 직장교육 실시, 우수사례 홍보, 가족친화기업 포럼 운영 등을 추진하고, 건강가정지원센터를 주요 전달체계로 하여 아버지 교육 등 남성 대상 양육지원 사업 및 프로그램을 운영 중이다. 보건복지부는 저출산 대응 차원에서 주로 홍보 관련 사업을 추진하고 있다. 고용노동부는 남녀 고용 평등을 위한 일·가정 양립 지원 정책 전반을 관장하고 있다. 즉 일·가정 양립 실태조사를 실시하고, 육아 휴직 등 일·가정 양립지원에 관한 조사 연구 홍보, 그리고 전문 상담서비스와 관련 정보를 사업주와 근로자에게 제공하는 역할을 담당한다. 그 밖에도 최근 기획재정부는 공공기관의 유연근무제 이용 촉진 계획을 수립하여 추진 중이다.

이처럼 남성 대상 양육지원 내용이 관여된 일·가정 양립지원과 가족친화적 사회 환경 조성 기본계획 및 세부 사업은 여러 부처에서 다양한 방식으로 추진되고 있다. 따라서 이들 제도와 사업 및 프로그램을 종합적으로 기획하고 효율적으로 지원하기 위한 총괄 기구가 필요하다고 본다. 동 기구를 통해 남성 대상 양육지원 기본 계획 및 세부 정책 과제를 수립하고, 이의 추진을 위한 부처간의 역할을 조정하며, 각 부처 사업간의 체계적인 연계와 협력을 모색한다. 또한 매년 사업 평가를 수행하여 이후 사업의 개선을 도모한다.

한편 동 기구의 구성은 관련 부처의 담당 부서는 물론 가족친화지원센터 등 사업 수행 기관, 건강가정지원센터 등 지역내 서비스 기관, 이외 전문가 등으로 하고, 운영 방식은 정기회의 뿐만 아니라 부처 간 협력 사항 마련 등 필요시 마다 운영위원회를 개최하도록 한다.

다) 육아정보 제공 및 홍보 강화

육아정보에 대한 접근성이 전반적으로 낮은 아버지들을 대상으로 국가 차원에서 신뢰성 있는 육아정보를 제공하여 관리하고, 남성들의 자녀 양육에 대한 체계적인 홍보 시스템을 구축한다.

(1) 육아정보 제공

영유아를 둔 아버지들은 아버지 역할에 대한 자신감과 실천 의지는 높은 반면, 실제 양육 기술이나 자녀와의 소통 등에서 낮은 평가를 보인다. 또한 양육 참여 내용을 살펴보면, 아내와는 달리 놀아주기와 기본생활습관 지도에 편중된 경향을 보인다. 따라서 남성의 양육 유도하여 다양한 육아활동을 수행할 수 있도록 육아관련 정보의 접근성을 보장할 필요가 있다.

이에 아버지들의 특성(예비 부모, 다문화, 남성 가구주 등)에 따른 육아 가이드북을 개발하여 보급하도록 한다. 2011년에 보건복지부가 예비 또는 초보 아빠들을 위한 육아 가이드북을 개발하여 보급한 바 있으므로 이를 토대로 대상별 육아정보 수요를 반영하여 보완하고, 출산율을 고려하여 매년 정기적으로 발간하도록 한다.

한편 동 가이드 북의 활용성을 높이기 위해 배포처를 다양화할 필요가 있는데, 일차적으로 모든 산부인과에서는 배포하여 출산한 부모들이 소지할 수 있도록 하고, 이외에도 산후조리원, 소아과, 보육정보센터 등 영유아 이용 시설, 주민자치센터 등에도 추가 배포한다. 이와 더불어 해당 가이드 북은 온라인 책자로도 동시에 제작하여 보육통합정보시스템(아이사랑보육포털) 등 국가정보시스템에 탑재하고, 필요시 마다 편리하게 내려 받을 수 있도록 한다.

다른 한편 정부 차원의 남성 양육관련 홈페이지를 별도로 구축하는 방안을 모색할 수 있다. 이를 통해 각종 육아정보는 물론 대상별 아버지 역할 수행 등 전문 자료를 탑재하고, 남성 육아휴직자나 남성 대상 양육지원 프로그램 참여 사례를 등록하도록 하여 경험을 공유토록 하여 사회적 지지를 확산한다.

(2) 홍보 협력 체계 구축

남성의 자녀 양육은 남성 개인 뿐만 아니라 사회적 지지 및 인식 제고를 요하므로 정부 차원의 홍보 사업이 필수적으로 요구된다.

현행 홍보 사업은 일회성에 그치는 경우가 많고, 부처간에 중복되는 경우도 많아 효과성이 의문시된다. 이를테면 보건복지부는 저출산 대응 차원에서 남성의 양육을 유도하기 위한 다양한 홍보 사업들을 추진 중이나, 일회성 성격이 강하다고 보여진다. 또한 건강가정지원센터는 각 지방 센터 차원에서 홍보가 이루어지고 있어 사업 대상을 모집하는 데 어려움을 겪는 것으로 파악된다. 게다가 기업 대상 홍보는 가족친화센터와 가족친화인증기관의 인증관련 업무 그리고 건강가정지원센터의 아버지 교육 사업 차원에서 각자 추진되고 있어 기업 차원

에서 혼선이 야기될 수 있다고 우려된다.

따라서 매년 각 부처가 수행하는 남성 양육지원 제도 및 프로그램 지원관련 홍보 계획을 총괄적으로 논의하고, 필요 시 각 수행 기관 및 서비스 기관들의 홍보를 연계하여 실시함으로써 홍보 효과를 극대화할 수 있도록 한다. 또한 대 규모 홍보 사업의 추진 시에는 관련 부처의 적극적인 후원을 도모한다.

2) 가족친화적 직장 환경의 구축

남성들의 양육 시 주된 애로사항은 직장 환경이 주요하며, 장시간 근로 등으로 인해 가정생활과 자녀 양육에 참여하기 어렵다는 점이 일·가정 양립 갈등 양상으로 드러나므로 가족친화적인 직장 환경의 개선은 남성들의 자녀 양육을 유도하기 위한 필수적인 과제라고 하겠다.

가) 가족친화기업 인증제도 확산

본 연구에서 인증기업에 다니는 응답자는 양육 참여 수준이 높고, 자녀 양육 시 직장 변인이 방해가 된다고 응답한 비율이 낮으며, 가족친화적 직장 환경으로 인식하는 수준은 높게 나타나므로 가족친화인증제도 확산 등을 통한 직장 환경의 개선은 일차적으로 주력해야 할 것이다. 단 이때 가족친화제도의 도입 및 운영 수준은 기업 규모와 업종에 따라 유의미한 차이를 보이므로 제도 확산을 위해서는 기업 특성을 적극적으로 반영될 수 있도록 인증기준을 개선할 필요가 있다.

현행 가족친화인증기준에 의하면, 기업 규모가 반영되어 대기업과 중소기업의 적용 기준을 일부 다르고, 인증 통과 점수를 각각 70점과 60점으로 구분하여 적용하고 있다. 그러나 인증 기준에 업종별 특성은 전혀 반영되지 않아 가족친화제도 시행율이 저조한 건설업과 광공업(제조업) 부문의 관심을 유도하기 어려운 실정이다. 따라서 이들 기업의 가족친화제도 도입 및 운영시 장애 요인을 면밀히 분석하여 해당 요인을 인증 평가 시 가감하는 방식을 고려할 수 있다.

또한 가족친화인증제도의 인센티브 강화는 제도 확산의 주된 과제로서 지적되는데, 현행 가산점 부여 등은 일부 업종에 한정되어 유입 효과가 미약한 것으로 판단된다. 따라서 일본 사례와 같이 지자체 차원에서 중소기업을 대상으로 저리융자 혜택을 제공하거나, 장려금을 지급하는 등 추가 지원이 요구된다.

그 밖에도 가족친화인증을 받은 기업의 실효성을 강화하기 위해 지속적인 권

설팅이 제공되어야 한다. 현재 가족친화지원센터에서 제공하는 컨설팅은 주로 인증 신청 시에 한하여 제공되는 경향이 있으므로 인증 신청 여부와 상관없이 그리고 인증기업의 경우에도 필요시 마다 가족친화제도의 도입 및 운영에 관한 컨설팅을 제공받을 수 있도록 상시 지원체계가 구축되어야 한다.

나) 가족친화제도의 운영 내실화

본 연구의 남성 대상 양육지원 제도는 육아휴직 등 기업에서 실시하는 가족친화제도 전반을 포괄한다. 이들 중 남성의 선호도가 높아 효과성이 기대되는 제도들을 중심으로 우선순위를 부여하고, 해당 제도의 강화 방안을 모색하였다.

(1) 제도 간 우선순위 및 주요 방향

본 연구조사 결과에 의하면, 제도 시행율과 이용 만족도가 높고 자녀 양육 시 도움이 된다고 인식한 비율도 높아 실효성 및 수요 측면에서 가장 주목할 제도는 정시퇴근제라고 할 수 있다. 본 조사 결과에서 정시퇴근제의 이용율은 약 81%로 압도적으로 높고, 이용 만족도도 가장 높은 수준인 평균 4.1점을 나타내며, 남성의 자녀 양육에 도움이 된다고 응답한 비율도 가장 높게 나타났다. 게다가 장시간 근로는 자녀 양육을 방해하는 가장 심각한 요인으로 지적되나 정시퇴근제의 시행 비율은 배우자 출산휴가나 육아휴직제도에 비해 낮은 31%에 머물고 있어 시급한 제도 확대가 요구된다. 이와 더불어 시차출근제나 근로시간 단축제의 이용 만족도와 수요도 높게 나타나므로 이들 제도의 운영 실적에 대한 관리도 요망된다. 그 다음으로 배우자 출산휴가의 경우는 시행율이 가장 높고, 이용율이 69.7%로 정시퇴근제와 가족 사랑의 날 다음으로 높은 수준을 보이며, 남성의 자녀 양육 시 도움이 된다는 응답율도 비교적 높고, 약 84%의 응답자가 이용할 의향이 있다고 응답하는 것으로 나타나므로 우선적으로 강화할 필요가 있다고 본다.

한편 기업의 가족친화제도의 이행과 관련하여 직장의 가족친화 수준에 대해 대체 인력 지원, 직원들의 직장-가정생활의 조화에 대한 배려, 정시퇴근 항목에서는 특히 낮은 평가를 보인 반면, 가족지원프로그램의 사용률 경우 승진 시 불이익에 대한 우려는 상대적으로 덜한 것으로 드러났다. 따라서 가족친화 직장교육 시에 가정생활 수행 시 대체 인력 지원과 정시퇴근제의 중요성을 강조하고, 각종 가족지원 프로그램의 도입을 권고하여 활발한 사용이 이루어지도록 한다.

또한 이 같은 직장 환경의 인식에서 300인 이상 기업에 속한 응답자는 휴

가·휴직제도의 사용에는 실효성이 높으나, 장시간 근로와 주말 근로 등 장시간 노동 문화에서는 자유롭지 못한 경향을 뚜렷하게 보였으며, 건설업과 광공업 부문의 응답자는 가족친화적 직장 환경에 대한 평가가 낮은 것으로 드러났다. 따라서 대기업에는 장시간 노동 문화의 개선을 강조하고 건설업과 광공업 부문의 가족친화인증제도 신청을 유도하기 위한 다양한 조치들을 강구해야 할 것으로 본다.

(2) 주요 대상

남성 대상 양육지원 제도의 시행 및 이용 현황이 기업규모와 업종별로 유의미한 차이를 보인다는 점을 감안하면, 앞서 우선순위가 높다고 평가된 정시퇴근제, 시차출근제, 육아기 근로시간단축제, 그리고 배우자 출산휴가제도 등의 도입 및 운영 내실화가 요구되는 주요 대상은 소규모 기업과 광공업(제조업)과 건설업 부문이라 할 수 있다. 따라서 일·가정 양립 실태조사에서 이전 실태조사에서 시행율이 미흡한 기업의 특성을 도출하여 해당 기업의 제도 도입과 실제 운영 시 어려움에 대한 부가조사를 실시하여 추가적인 지원을 마련하는 등 해법을 제시할 필요가 있다. 또한 이를 토대로 가족친화지원센터의 해당 기업에 대한 컨설팅이 이루어져야 할 것이다.

한편 100인 또는 300인 이상 대기업은 가족친화제도의 시행율이 대체로 높은 수준을 보이나, 특히 유연근무제와 근로시간 단축 등 육아기에 노동시간을 조정하는 제도들의 이용이 용이하지 않은 것으로 나타나므로 이에 대한 개선을 도모할 필요가 있다. 이를 위해 기업 대상 일·가정 양립 지원관련 포럼 또는 세미나 개최 시에 대기업의 실효성 강화 방안을 모색하도록 하고, 가족친화 직장교육 시에도 해당 내용을 강조할 필요가 있다.

(3) 배우자 출산휴가 강화

본 연구의 수요 조사 결과에 의하면, 배우자 출산휴가는 약 84%가 사용할 의향이 있다고 응답하였고, 적정 휴가 기간으로 응답자의 절반(약 48%)이 2주를, 약 23%는 1주라고 응답하였다. 또한 외국 사례에 의하면 부성휴가는 2일에서 3주로 다양하게 나타나며, 급여는 60~100%의 소득대체율을 보인다.

따라서 현행 5일에서 7일, 14일로 점차 휴가 기간을 연장하고, 현행 3일의 유급 급여 기간도 5일로 확대하여 적용하며, 7일까지 휴가 기간을 연장할 경우에도 100% 임금을 보장하여 휴가 기간 연장에 따른 경제적 손실을 최소화한다. 나아가 14일까지 휴가 기간을 연장할 경우 추가 7일에 대해서는 급여 수준을

60% 또는 70% 수준으로 하향 조정하여 아내의 건강 상태 등으로 휴가 연장이 필요한 남성들이 활용할 수 있도록 한다.

(4) 육아휴직내 아버지 할당제 도입

장시간 노동 등 가족생활을 병행하기 힘든 직장 환경임을 감안하면, 아버지 들에게만 의무적으로 부여되는 아버지 할당제를 도입하여 남성들의 휴직을 유도하는 방안이 필요하다. 본 연구에서 아버지 할당제를 사용할 의향이 있다고 응답한 비율은 약 79%로 나타나고, 특히 20대 아버지의 해당 비율은 86.7%로 매우 높아 제도 도입 시 실효성이 기대된다.

현행 규정에 의하면 남녀 모두 각 1년씩 육아휴직을 사용할 수 있어 남성에게도 여성과 마찬가지로 1년의 육아휴직이 할당된 셈이므로 남성에게 의무적으로 할당된 휴직 기간을 부여하는 방안을 도입한다. 이와 관련해서는 두 가지 방식이 제기되어 왔는데, 하나는 현행 육아휴직 내에서 설치하는 것과, 현재 남녀에게 각각 1년씩 부여된 휴직 기간을 재조정후 설치하는 방안을 들 수 있다 (홍승아·이인선, 2012: 97). 현재 휴직 기간을 남녀 모두 사용할 경우 2년에 달하는 점을 감안하면, 현행 기간에 연장하여 남성 의무할당 기간을 부여하는 것은 적절치 않다고 판단된다. 부모의 직접 양육이 선호되는 기간은 0~만 1세이며, 만 2세아의 경우 기관보육에 대한 선호도가 더 높은 경향이 뚜렷하기 때문이다. 따라서 휴직 기간은 부모의 직접 양육에 대한 선호가 뚜렷한 18개월 선으로 조정하고 남성에게 의무적으로 사용하는 기간을 연장하여 부여하는 방식을 취하는 것이 더 타당하다고 본다.

해당 기간으로는 제도 도입 시에 4주를 고려하고, 이후 8주까지 연장하는 방안을 고려한다. 본 연구의 수요 조사 결과에 의하면, 희망 휴직 기간으로는 8주가 56%로 가장 높고, 다음으로 4주가 약 40%로 나타나며, 외국 사례에서도 4주에서 12주를 적용하고 있기 때문이다.

한편 동 제도의 실효성을 높이기 위해서는 현행 급여 수준에 대한 제고가 필수적으로 요구된다. 휴직급여 수준의 지속적인 상향 조정에도 불구하고 현행 급여 수준은 통상 임금의 40%선에 머물고 있어 휴직에 따른 경제적 손실이 주된 문제점으로 지적되어 왔다. 따라서 남성에게 할당된 휴직기간에 대한 소득대체율을 상향 조정할 필요가 있다. 따라서 외국 사례에 의하면, 최소 70%선의 소득대체율을 보장하므로 이를 고려하고, 휴직 사용의 근본적인 취지에 부합하도록 한쪽 성이 육아휴직을 사용한 후에 다른 성이 추가로 휴직을 사용할 시에 소득대

체율을 상향하여 적용하는 방안을 고려할 만하다.

이와 더불어 이 같은 남성 대상 휴직 강화의 혜택이 상용직 근로자에 한정되지 않도록 휴직 급여의 재원 마련 방안이 동시에 모색되어야 한다. 현재와 같이 고용보험 방식에 근거한 재원으로는 비임금노동자인 자영업자와 농어민을 그 대상으로 포괄하는 데 한계가 있다고 지적되기 때문이다(윤홍식, 2006: 244). 이에 급여 재원의 구성 방식을 최저생계비 수준에 준하는 급여는 조세로 부담하고 이후 추가 급여는 고용보험에서 부담하는 방식으로 조정하는 방안을 고려한다. 이는 남성 휴직자의 경제적 손실을 최소화하고, 자영업자 등 적용 대상 범위의 확대하며, 기업의 부담을 회소화하여 제도 도입을 현실화하기 위해서는 휴직 급여에 국가 부담의 재원을 새롭게 추가하는 방식이 모색되어야 함을 의미한다.

(5) 추가 도입 제도

취학전 자녀를 대상으로 한 간병휴가제도와 미취학 자녀를 둔 부모의 야간근로와 주말 근로 제한을 의무화하는 방안이 요구된다. 취학전 자녀가 아플 경우 등에 요구되는 긴급보육의 부재는 맞벌이 가구의 일·가정 양립 주된 어려움으로 지적되며(홍승아·김은지·이영미, 2010: 63), 이 때 주로 친지 등의 도움을 구하는 실정이나, 부모가 직접 돌보기를 희망하는 비율이 가장 높은 것으로 조사된 바 있다(홍승아·김은지·이영미, 2010: 6). 그러나 현행 규정(남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제22조의2)에서는 자녀의 질병 시에는 1회 30일 이상의 가족돌봄휴직만 허용된다. 따라서 일본 사례를 참조하여 1년에 자녀 1인당 5일의 간병휴가를 부여하는 방안을 고려한다.

다음으로 취학전 아동을 둔 부모들이 장시간 노동으로 자녀 양육 시 애로사항이 초래되지 않도록 야간 및 주말 근로를 금지하는 규정을 마련되어야 할 것이다. 장시간 근로는 남성들의 자녀 양육 시 주된 애로사항으로 지적되며, 정시 퇴근제는 영유아를 둔 아버지들의 이용율과 이용 만족도, 그리고 선호도가 가장 높은 제도로 확인된 바 있다. 현행 규정에 의하면, 사업주는 초등학교 취학전까지 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하는 조치 중 하나로서 연장근로 제한을 제시하고 있다(남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률, 제19조의5). 그러나 이는 다양한 조치들 중 하나에 불과하고, 의무 사항이 아니어서 실효성이 의문시된다. 따라서 특히 영유아를 둔 아버지들의 양육 참여가 가능하도록 사업주로 하여금 해당 근로자의 시간외 근로를 제한토록 하고, 청구 시 심야 근

로 등을 제한하도록 규정할 필요가 있다.

또한 자녀교육휴가제도의 도입을 고려할만하다. 영유아를 둔 맞벌이 가구의 경우는 기관 이용 시 '기관에서 부모 역할을 요구할 때'가 주된 애로사항으로 조사된 바 있으며(서문희·이운진·유해미·송신영·김세현, 2011: 169), 학교 방문이나 참관 수업 등 학교 행사에는 주로 어머니들이 참여하는 경향이 지배적이어서 아버지들의 자연스러운 참여가 어려운 실정이다. 그러므로 자녀가 다니는 보육·교육 기관이나 학교 행사에 참여할 경우 유급휴가를 부여하여 아버지들의 참여를 유도하고, 사회적 인식도 전환하는 계기를 마련한다.

다) 직장내 일·가정 양립지원 계획 수립과 전담인력 배치

직장 변인은 자녀 양육을 방해하는 주된 요인으로 지적되며, 휴가·휴직제도를 제외하면 가족친화제도의 시행율은 전반적으로 매우 저조한 실정이다. 기업주의 일·가정 양립지원과 남성의 양육 참여에 대한 인식과 실천 의지는 남성 대상 양육지원 제도 및 프로그램 강화의 주된 변수라고 할 수 있다. 따라서 특정 규모 이상의 기업(상시 인력 100인 이상 등)에게는 일·가정 양립지원에 관한 계획을 수립하여 해당 내용을 직원에게 공지할 뿐만 아니라 홈페이지 등을 통해 일반에게도 공개하는 방안을 모색한다. 나아가 여성에 대한 적극적 고용 개선 조치와 마찬가지로 고용노동부 장관이 가족친화제도 이행 실적이 낮은 사업주에게는 개선 조치 시행계획을 수립하여 제출할 것을 요구한다.

또한 기업내 가족친화제도의 안정적이고 발전적인 운영이 가능하도록 일·가정 양립지원 담당 인력을 배치하도록 권고한다. 일·가정 양립지원은 그 취지와 목적에 대한 명확한 이해를 토대로 지속적인 사업 연계를 요하므로 담당 인력의 부재와 잦은 교체는 해당 사업의 확장을 어렵게 할 것으로 우려된다. 따라서 일본 사례에서와 같이 기업내 인사 노무관리 방침에 일·가정 양립 지원을 위한 사업을 기획하고 실행하는 담당자를 선임하도록 규정할 필요가 있다.

라) 가족친화 직장교육의 강화

건강가정지원센터 실무진은 아버지 교육 사업에서 대상 기업체의 모집에 어려움이 있다고 지적하므로 기업이나 기관 임직원 대상의 가족친화 직장교육을 강화하여 관련 사업 추진이 용이하게 이루어지도록 한다. 현재 오프라인 교육은 1~2시간이고, 일·가정 양립지원에 관한 온라인 교육은 30분에 불과하여 교육 효과를 기대하기 어렵다고 판단된다. 따라서 온·오프라인 전반의 교육시간 강화가

요구된다.

또한 기업체 대상 섭외 시에 담당 부서의 상급자의 의견이 다를 수 있어 효율적인 추진이 어려운 경우가 많다고 지적되므로 교육 대상 범위는 담당 부서의 임직원은 물론, 실무진 전체를 포괄하도록 한다.

마) 기업내 홍보 의무화

가족친화제도 시행 현황에 관한 조사 결과에 의하면, 시행율이 가장 높은 배우자 출산휴가와 육아휴직제도의 경우도 제도 시행 여부를 알지 못하는 비율이 각각 9.4%와 11.0%로 나타난다. 이외 대부분의 제도들도 시행 여부를 모른다고 응답한 비율은 배우자 출산휴가가 최저 수준을 보이는 가운데 가족간호휴가제가 17.6%로 가장 높은 수준을 보였다.

따라서 가족친화제도에 시행에 관하여 기업주가 반드시 홍보하도록 의무화할 필요가 있다. 이 때 형식적인 일회성 홍보에 그치지 않도록 국가 차원에서 홍보 추진 체계와 적용 사례를 담은 운영 가이드북을 제작·배포하여 그 적용이 용이하도록 한다.

바) 가족친화포럼 운영 내실화

여성가족부가 추진 중인 가족친화포럼은 일·가정 양립지원에 대한 기업의 인식을 제고하고 기업간 정보 교류의 장으로서, 가족친화제도의 효과성을 널리 알리고 기업간 적용 사례를 공유를 통해 가족친화제도 확산을 도모할 수 있는 좋은 계기를 제공한다고 보여진다.

따라서 관련 부처의 장관의 적극적인 참여를 통해 위상을 제고함으로써 기업주의 관심을 유도한다. 또한 가족친화포럼 운영 시에 기업 규모와 업종별 모임을 추진하여 각 기업별 특수성이 반영된 가족친화제도 도입 및 운영 방안을 도출한다. 기업 여건에 따라 가족친화제도의 도입 및 운영 시 애로사항이 다르고 그 적용 사례도 상이할 수 있으므로 기업 여건별로 소규모 모임을 추진하여 실질적인 기업간 교류가 가능하도록 한다.

3) 남성 양육에 유리한 지역사회 환경 구축

남성의 자녀 양육의 사회적 확산을 위해서는 지역내 환경 구축이 필수적으로 요구된다. 이를 위해 남성 대상 양육지원 서비스 기관간의 연계는 반드시 모색

되어야 할 것이다. 본 연구의 서비스 이용 남성들의 평가에 의하면, 아버지 교육과 체험 프로그램 모두 건강가정지원센터에 서비스 만족도가 높은 수준을 나타내므로 건강가정지원센터를 중심으로 남성 양육지원 사업 및 프로그램 운영 기관간의 연계를 통해 전반적인 프로그램의 질을 강화할 필요가 있다고 본다.

이 때 아버지 교육 등 건강가정지원센터에서 마련한 각종 사업 관련 매뉴얼을 공유하고, 이외 기관들에 동시에 적용할 수 있도록 공통된 매뉴얼을 제작하도록 한다. 특히 보육정보센터의 경우 프로그램 내실화가 주된 과제로 지적되므로 건강가정지원센터의 운영상 전문성을 크게 도움이 될 것으로 기대된다. 또한 서비스 기관들의 프로그램 운영 사례를 공유하고, 필요시 서로 협력하는 방안이 요구된다. 이를테면 기관별 프로그램을 소개 홍보하고, 필요시 참여 인원을 지원하는 등 협력 방안을 모색할 수 있다. 이로써 단지 특정 기관의 사업 활성화뿐만 아니라 지역 전체의 홍보 효과가 기대된다. 이 같은 연계가 보다 효율적이고 안정적으로 이루어지기 위해서는 지역내 건강가정지원센터를 비롯하여 남성 대상 양육지원 사업 실시하는 기관들이 협의체를 구성하여 운영하는 방안을 모색한다.

나아가 남성의 자녀 양육 참여를 유도하기 위해서는 지자체와 지역내 남성 양육관련 민간단체, 그리고 서비스 기관간의 원활한 연계를 통해 다양한 사업들을 추진하려는 노력이 요구된다. 일본 사례를 참조하여 지역내 관련 기관들이 협력하여 남성 양육 참여를 위한 좌담회, 워크숍, 가사와 양육 관련 강습, 워크샵 등을 활발히 추진한다.

4) 아버지 역할에 대한 사회적 인식 제고

남성들의 자녀 양육 시 애로사항으로는 직장 환경 다음으로 사회적 인식 즉 성공지향적인 사회분위기와 남성의 자녀양육에 대한 사회적 편견 등이 지적된다. 따라서 학령기 아버지 역할 교육, 아버지 역할에 대한 대국민 홍보, 그리고 자녀가 다니는 기관 및 학교를 통한 아버지 참여 확대 등이 요구된다.

가) 학령기 교육 강화

현행 건강가정기본계획에 의하면, 남성들의 가정내 역할 교육 강화의 내용으로 아버지 교육 뿐만 아니라 학교 교육이 강조된다. 현행 교과 교육에 양성평등 관련 교육을 실시하고 이를 체험교육과 연계하도록 제안하고 있다.

그러나 실제 아버지 역할의 함의를 이해하고 실질적인 효과를 파악하여 향후 실행에 이르기 위해서는 보다 실천적인 교육이 요구된다. 즉 양성평등 교육에서 나아가 아버지 역할이 부부와 자녀 관계 등 가족관계 전반은 물론 자신의 부모권을 실현하여 자아 실현에 이르는 효과를 강조하고, 자신의 아버지 모습으로부터 아버지 역할을 제고하고 아버지 역할 수행에 요구되는 실질적인 양육 기술의 습득과 아동 발달에 대한 이해 등을 포함한 실천적 교육을 실시한다.

나) 아버지 역할의 대국민 홍보 강화

본 연구의 조사결과에 의하면, 특히 20대 아버지들의 경우는 직장생활보다 가정생활을 중시하는 비율이 다른 연령대에 비해 높고, 희망하는 아버지상으로 성공하고 일하는 아버지에 비해 친구 같고 자상한 아버지의 비율이 압도적으로 높게 나타난다.

이는 남성 자신의 아버지 역할에 대한 인식 전환을 말해주는 것으로, 아버지 역할을 가족 내 역할 즉 생계부양자로서 규정하지 않고, 남성 자신의 부모권 실현으로 자리매김 할 수 있도록 사회적 인식 전환을 위한 대국민 홍보를 강화할 필요가 있다. 이를 위해 관련 공익 광고를 확대하고 전국적 캠페인을 정기적으로 실시하여 교육방송 채널을 통해 아버지 역할에 관한 다큐멘터리 제작 등을 통해 아버지 역할에 대한 인식 제고를 위한 계기를 제공하고, 모범 사례의 확산 및 경험의 공유를 기한다.

다) 보육·교육기관의 아버지 참여 활성화

0~5세 무상보육 실시에 따라 기관보육을 이용하는 영유아들이 보편화될 것으로 예상되므로 어린이집과 유치원의 각종 행사를 주말과 야간에 개최하도록 하여 아버지들의 참여가 가능하도록 하고, 어린이집운영위원회 구성 시 학부모 대표로서 아버지를 적극적으로 포함하도록 권고하는 등 기관을 통한 아버지들의 양육 참여를 활성화한다. 본 연구 결과에 의하면, 부모교육과 체험 프로그램 등 각종 프로그램 지원 시 유치원과 어린이집은 그 효과성과 선호도가 높은 기관으로 지적되므로 영유아를 둔 아버지들의 적극적인 참여를 유도하는 방안을 마련하여 각 기관에 적용토록 하고, 그 실적을 평가 인증 등 기관 평가 시에 반영토록 한다.

나아가 이를 취학 아동에 확대하여 학교운영위원회, 학부모회 등 학부모 모임 등도 저녁에 개최하고, 각종 행사에 아버지들의 참여를 유도하는 방안을 경

주하도록 권고한다.

나. 남성 대상 양육지원 프로그램 강화 방안

남성 대상 양육지원 프로그램은 아버지 교육 등 각종 프로그램에 남성의 참여를 유도하여 아버지 역할을 인식하여 수행토록 하는 목적을 지닌다. 이를 위해 특히 아버지 참여(놀이) 체험 프로그램은 이용율과 선호도가 가장 높을 뿐만 아니라 그 효과가 두드러진 것으로 평가되나, 아버지 교육에 비해 실시율이 낮은 실정이므로 우선적으로 강화되어야 할 것으로 본다.

또한 서비스 기관으로는 아버지 교육과 체험 프로그램 모두에서 건강가정지원센터의 만족도가 가장 높게 나타나므로 지역내 건강가정지원센터와 이외 서비스 기관들과의 연계를 강화하여 프로그램 내실화와 효율화를 기한다. 이 때 각 프로그램은 그 성격상 효과적인 대상 기관과 아동 연령이 상이하므로 각기 차별화된 전략을 요한다.

1) 서비스 인프라 확충

본 연구에 의하면, 부모교육과 체험 프로그램의 이용 희망 장소로는 집 근처 공공기관이라고 응답한 비율이 가장 높고, 그 다음으로 자녀가 다니는 기관으로 나타났다. 이처럼 서비스 기관으로 본인의 직장 보다는 지역내 기관을 선호하므로 각종 프로그램의 참여를 활성화하기 위해서는 지리적 접근성을 높이는 노력이 요구된다. 서비스의 지리적 접근성 보장은 영유아를 둔 부모의 경우 더욱 강조될 필요가 있다.

이와 관련하여 각종 프로그램의 참여는 영유아를 둔 부모의 수요와 참여 효과가 높으므로 영유아 대상 육아지원사업 기관인 육아종합지원센터의 확충이 요구된다. 또한 보육정보센터 대상 사업 현황 조사에 의하면, 남성 대상 사업을 실시하지 않는 기관이 48%에 달하므로 기존 기관의 남성 대상 사업 확대가 우선적으로 요구된다. 이를 위해 육아종합지원센터의 운영 관리에 관한 시행령과 시행규칙의 마련 시에 체험 프로그램과 부모교육을 기본 사업으로 명시할 필요가 있다. 또한 지역내 서비스 실시 기관인 지방건강가정지원센터는 전국에 151개소가 설치되어 있으나 이들 중 111개소만 국비 지원이 이루어지고 있는 실정이므로 남성 대상 양육지원 프로그램의 접근성 확대를 위해서는 국비 지원 대

상 기관의 확대가 요구된다. 보다 근본적으로는 시·군·구 단위로 각 1개소 이상의 건강가정지원센터가 설치될 수 있도록 확충 계획을 수립한다.

그 밖에도 주요 서비스 기관인 건강가정지원센터와 보육정보센터 이외에 사회복지관 등에 사업을 확대하도록 유도하고, 이들 기관간의 연계를 강화하여 수요에 맞는 서비스 이용이 가능하도록 지원한다. 이를 위해 지자체 담당 부서는 당해 년도의 지역내 남성 대상 양육지원사업 추진 현황을 파악하고, 서비스 기관에 관련 정보를 제공하도록 한다.

2) 주말 운영 의무화

남성들의 각종 프로그램 참여는 현실적으로 주말에만 가능한 실정이므로 서비스 기관의 토요 운영을 의무화하고, 해당 프로그램을 상시 운영하도록 권고한다.

필요 시 주말 프로그램 운영하는 대신 평일 주중 하루를 휴무토록 하여 토요일 프로그램에 상시 근무하는 전문 인력의 배치가 가능하도록 한다.

3) 서비스 인력 양성체계 구축 및 전문성 강화

아버지 교육과 체험 프로그램 등 남성 대상 프로그램의 성패는 강사 등 서비스 제공 인력의 전문성에 의해 좌우된다고 할 수 있다.

특히 아버지 교육의 경우는 강사의 역량이 매우 중요시되는데, 각 지역 센터의 사업 수행 시 전문 인력의 안정적인 확보가 가능하도록 강사 풀을 구축하고 이를 서비스 기관들간에 공유할 수 있도록 한다.

또한 체험 프로그램 등에서 아버지들이 쉽게 참여하기 위해서는 전문 인력의 역량이 중요하며, 초빙된 강사의 주도로 진행되는 경우에도 원활한 프로그램 진행 등을 위해 전문 인력의 지원이 요구되므로 사업 담당자와 실무진을 대상으로 매년 사업 설명회를 개최하고 전문가 교육을 체계적으로 실시한다.

4) 주요 대상의 차별화

남성 대상 양육지원 프로그램은 아버지 역할 수행에 어려움이 있는 저소득층이나 아버지 역할이 보다 절실히 요구되는 남성 가구주, 재혼이나 입양 가족의 아버지 등이 우선적으로 고려될 필요가 있다. 그러므로 정부 차원의 아버지 대상 각종 행사 등의 개최 시에 참여 대상으로 이들 아버지들을 의무적으로 할당하는 방식을 취하여 참여 기회를 부여하도록 한다.

한편 본 연구의 수요 조사 결과에 의하면, 아버지 교육과 체험 프로그램의 주요 대상은 다음과 같이 차별화 전략을 수립할 필요가 있다.

우선 사업 대상 기관은 아버지 교육의 경우는 기업체, 체험 프로그램의 경우는 유치원과 어린이집을 중심으로 추진하되, 아버지 교육의 경우는 대상 기관을 다양화하려는 노력이 요구된다. 또한 아버지 교육의 내실화를 위해서는 실적 중심의 일회성 교육을 지양하고, 심화 교육과정을 위주로 운영할 필요가 있다. 본 연구에서 영유아를 둔 아버지들의 아버지 교육의 희망 참여 수준은 3회 미만이 44.1%, 3~5회 38.1%로 나타나므로 3회기 프로그램의 활성화를 모색할만하다.

다음으로 사업 대상 아동 연령으로는 서비스 기관별 특성을 반영하여 아버지 교육 사업의 경우 건강가정지원센터는 유아에서 초등학생으로, 보육정보센터는 영아에서 유아로 확장한다. 또한 체험 프로그램은 양 기관 모두에서 영아가 가장 적합한 연령으로 인식되므로 영아 대상 프로그램을 전반적으로 강화하되, 이와 더불어 보육정보센터는 예비부모, 건강가정지원센터는 유아 대상 프로그램을 강화한다.

5) 프로그램 내실화

본 연구 결과에 의하면, 아버지 교육은 체험 프로그램과는 달리 민간 기관의 서비스 만족도가 높게 나타나므로 프로그램 내실화에 주력해야 할 것이다. 앞서 다른 서비스 기관 운영 현황에 의하면, 특히 보육정보센터의 교육 시간은 2~3시간에 불과하여 일회성 교육에 그치는 것으로 우려되며, 건강가정지원센터의 경우도 기업체 대상 교육과 체험 프로그램은 해당 시간이 각각 약 6시간과 약 2시간에 불과하여 효과성이 의문시된다.

그러므로 아버지 교육의 경우는 일회성이 그치지 않고 심화교육에 이를 수 있도록 교육 내용을 내실화해야 할 것이다. 더욱이 아버지 교육은 그 특성상 자신의 아버지에 대한 인식과 타인의 아버지 역할 수행에 대한 경험을 통해 자신의 아버지 역할을 제고할 수 있도록 소규모 모임을 통한 소통 방식이 효과적일 수 있다. 또한 교육 대상은 단지 남성에만 한정하지 않고, 부부가 함께 참여하는 시간을 포함하여 남성의 자녀 양육 참여 시 아내의 협력이 가능하도록 한다. 이를 위해 참여 인원 위주의 실적 평가를 지양하고, 다양한 대상별 적용 사례를 개발하여 확산할 필요가 있다.

체험 프로그램은 영유아의 특성과 남성의 특성을 고려할 때 담당 인력의 역

활이 매우 중요하므로 전문인력과 보조인력을 충분히 배치하여 원활한 활동이 가능하도록 한다. 또한 지역내 서비스 기관의 지속적인 활용을 위해서는 상시 프로그램을 구성하여 운영하는 방안을 모색한다. 본 연구의 수요 조사에 의하면, 체험 프로그램의 희망 참여 수준은 한 달에 1회가 39.5%로 가장 높게 나타나므로 사업 기획 시에 4주 단위 프로그램 운영을 고려할만하다.

참고문헌

- 관계부처 합동(2011). 제2차 건강가정기본계획(2011~2015).
- 권기남(2012). 유아기 자녀를 둔 저소득층 가정 아버지의 자녀양육 역할능력 향상을 위한 e-Learning 기반 아버지교육 프로그램의 효과연구, 아동교육, 21(1), 5-20.
- 권혜진(2010). 영유아기 아버지의 양육참여가 아버지 역할만족도와 역할효능감에 미치는 영향: 자녀와의 친밀감의 매개효과 탐색, 한국보육학회지, 10(4), 87-106.
- 기획재정부(2013). 보도자료(5.24). 공공기관 유연근무제 컨설팅 본격 추진.
- 김낙홍(2011). 바람직한 아버지의 역할과 역할수행의 어려움, 사회적 지원에 대한 고찰, 미래유아교육학회지, 18(2), 79-98.
- 김영옥 · 김태홍 · 홍승아 · 배호중(2011). 일·가정 양립 실태조사. 고용노동부.
- 김지원 · 김낙홍 (2011). 영아기 자녀 아버지의 역할 인식과 역할 수행에 대한 연구, 열린유아교육연구, 16(6), 189-210.
- 김혜영 · 황정미 · 선보영 · 김동기(2008). 남성의 부성경험과 갈등에 관한 연구. 한국여성정책연구원.
- 남효정 · 이숙현(2011). 아버지의 양육 참여정도가 양육 스트레스에 미치는 영향. 한국가족관계학회지, 16(2), 107-121.
- 대한민국 정부(2011). 2011-2015 제2차 저출산·고령사회 기본계획.
- 도남희(2013). 육아휴직 활용의 과정과 그 이후, 2013 가족친화포럼 1차 회원 워크숍 자료집. 가족친화포럼.
- 문은영 · 서영주 · 최나리(2011). 서울시 남성의 가사육아 참여 활성화 방안. 서울시 여성가족재단.
- 보건복지가족부(2008). 보건복지가족부 보도자료(2008.5.6). 5월 가정의 달, '아빠놀이왕'에 도전하세요.
- 보건복지부(2011a). 보건복지부 보도자료(2011.1.13). 아빠라서 행복해요, 예비/초보아빠의 육아 노하우를 한 자리에.

- 보건복지부(2011b). 보건복지부 보도자료(2011.5.18). 나는 아빠다.
- 보건복지부(2011c). 보건복지부 보도자료(2011.8.29). 아이와 놀아주며 마음을 더 하세요! 마더하세요.
- 보건복지부(2011d). 보건복지부 보도자료(2011.9.5). 엄마 힘내세요! 100인의 아빠단 총출동.
- 보건복지부(2011e). 보건복지부 보도자료(2011.11.11). 아빠들 마음을 더하세요, 마더하세요.
- 보건복지부(2012a). 보건복지부 보도자료(2012.3.16). 육아 달인 아빠 따라해 보세요!
- 보건복지부(2012b). 보건복지부 보도자료(2012.5.1). 육아 초보아빠부터 고수 아빠까지.
- 보건복지부(2012c). 보건복지부 보도자료(2012.12.22). 100인의 아빠단 육아 비법 발표회.
- 보건복지부(2013a). 보건복지부 보도자료(2013.3.23). 아빠 어디 가? 웃고 싶은 아빠 모두 모여라.
- 보건복지부(2013b). 2013년도 보육사업안내.
- 보건복지부(2013c). 보건복지부 보도자료(2013.4.12.). 아빠가 궁금한 출산과 산후 우울증에 대한 모든 것.
- 서문희 · 이윤진 · 유해미 · 송신영 · 김세현(2011). 출산수준 제고를 위한 육아지원 내실화 방안. 육아정책연구소.
- 송혜림(2012). 남성의 일 - 가정 양립 실태와 요구도, 한국가족자원경영학회지, 16(2), 1-18.
- 송혜림 · 고선강 · 권혜진 · 김유경 · 진미점(2010). 가족친화환경 측면에서 본 남성의 아버지역할 수행 실태, 한국가족자원경영학회지, 14(4), 341-361.
- 야마구치 가즈오 山口一男 지음 이충남 옮김(2010). 일과 가정의 양립과 저출산.
- 여성가족부(2013a). 2013년도 업무추진계획.
- 여성가족부(2013b). 2013년도 건강가정지원센터 사업안내.
- 여성가족부(2013c). 가족친화인증제 설명자료.

- 여성가족부·가족친화센터·가족친화인증기관(2013) 가족친화사업안내.
- 원숙연·이동선(2012). 일 가정 양립 지원 정책이 노동시장 참여의 성별 격차에 미치는 영향. 한국정책학회보, 21(3), 326-360.
- 유계숙(2007). 기업의 일-가족 양립지원제도 도입 및 활용의 결정요인 분석, 노동리뷰, 9, 37-51.
- 윤홍식(2006). 부모 부성휴가를 통해 본 남성 돌봄 노동참여 지원정책 비교 58(2), 223- 249.
- 윤홍식·송다영·김인숙(2010). 가족정책: 복지국가의 새로운 전망. 공동체.
- 이숙현·권영인(2009). 기업의 가족 친화적 문화와 아버지의 자녀양육 참여: 일-가족 갈등의 매개효과를 중심으로, 가족과 문화, 21(1), 1-28.
- 이영석·박은미·허창덕(2008). 아버지의 남성육아휴직 수용태도에 미치는 영향 연구, 한국가족복지학, 13(1), 25-42.
- 제리 A. 제이콥스·케슬린 거슨 지음, 국미애·김창연·나성은 옮김(2010) 시간을 묻다: 노동사회와 젠더, 한울 ; Jerry A. Jacobs, Kathleen Gerson(2004). The Time Divide: Work, Family and Gender Inequality. Harvard University Press.
- 채화영(2012). 육아기 맞벌이 남성의 일·가정 양립 경험 연구. 서울대학교 박사 학위청구논문.
- 한국건강가정진흥원(2013). 2012 전국 건강가정지원센터 연간사업실적보고서.
- 홍승아·김은지·이영미(2010). 취업부모의 자녀양육지원서비스 효율화 방안. 한국여성정책연구원.
- 홍승아·이인선(2012). 남성의 육아참여 활성화를 위한 제도 개선방안. 한국여성정책연구원.
- 홍승아·류연규·김영미·최숙희·김현숙·송다영(2008). 일·가정 양립정책의 국제비교연구 및 한국의 정책과제. 한국여성정책연구.
- The WHITE HOUSE WASHINGTON(2012). promoting responsible fatherhood : Every father taking responsibility for his child's intellectual emotional and financial well-being. Available(<http://www.fatherhood.gov>)

* 참고 웹사이트

<국내>

법제처 <http://www.moleg.go.kr>

아이사랑보육포털 www.childcare.go.kr

<미국>

뉴욕시 보건복지부 홈페이지 <http://www.ocfs.state.ny.us/main/default.asp>

뉴욕시 부성 홈페이지 <http://www.nyc.gov/html/hra/nycdads/>

뉴욕주 가족지원 EAC(Building strong Families Through empowerment, assistance and caring)네트워크 홈페이지 <http://www.eacinc.org>

뉴욕주 가족지원 EAC(Building Strong Families Through Empowerment, Assistance and Caring)네트워크 브로셔
<http://www.eacinc.org/wp-content/uploads/2011/04/Just-for-Dads-3-f-old-brochure-2013.pdf>

뉴욕주통합법원시스템/부모교육 홈페이지 <http://www.nycourts.gov/ip/parent-ed/>
뉴욕주통합법원시스템/부모교육 YFP 브로셔.

<http://www.nycourts.gov/ip/parent-ed/-%20Brochure%20-%20October%202007.pdf>

미국 부성 사이트 <http://www.fatherhood.gov/pdf> 4-5.

미국 아버지역할지원국립센터 홈페이지 <http://www.fathers.com/content/>

<일본>

일본 야마가타현 홈페이지 <http://ymssc-ikumen.net/business.html>

일본 야마가타현 이쿠멘응원 프로젝트 홈페이지 <http://ymssc-ikumen.net/support.html>

일본 이쿠멘 프로젝트 홈페이지 '육아·개호휴업법의 개요' 발표자료
http://ikumen-project.jp/pdf/ikumen_law.pdf

일본 이쿠멘 프로젝트 홈페이지 <http://ikumen-project.jp/>

일본 이쿠멘 프로젝트 트위터 http://twitter.com/ikumen_project

일본 후생노동성 홈페이지 아버지의 워크라이프 밸런스 핸드북

<http://ikumen-project.jp/pdf/handbook.pdf>

일본 후생노동성 홈페이지 '사업소 조사결과 개요' 발표 자료

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-23r-03.pdf>

<영국>

영국 부성연구소 홈페이지 <http://www.fatherhoodinstitute.org/>

영국 아버지 통합정보시스템 <http://www.dad.info>

Abstract

Father's childrearing Status and Measures to Improve their Participation for Family-Work Balance

Haemi Yoo Joo-Young Jung Yujin Yang

Despite the implementation of a policy supporting work-family balance as a means to resolve low birth rates, an overload of childrearing responsibilities are still burdensome to women. In order to improve its effectiveness, fathers are key resources who should be included as one of the primary caregivers, thus realizing gender equality in our society's childrearing culture.

Therefore, to understand how males perceive their roles as fathers, their contribution to childcare and the difficulties in it, policies targeted to support father's childrearing practices and the usage status of programs for father training were examined, which will show ways to improve the current status.

Programs provided by the government are mainly for fathers working in corporations or locally operated, however lack in the number of facilities providing them. Family-friendly policies at the workplace are limited to paternal leaves. Also, fathers of infants or young children are relatively eager to participate in childrearing and desire to become an attentive, friend-like figure to their child, but to long hours at work and the lack of family-friendly policies at their workplace, actual participation was difficult to achieve. They also demanded for policies allowing them to leave the office at regular hours, desired to use their partner's childbirth leaves, and had the most experience in experiential training and were inclined to participate.

Consequently, the direction of the policies aiming to support male childrearing should be towards the establishment of the grounds for

family-friendly policies foremostly, accompanied by efforts of improve the quality of father training programs. The following are the specific measures: 1) the establishment of societal environment supportive of fathers' childrearing, 2) develop a national system supporting male childrearing, 3) target the subjects to prepatory fathers and fathers of infants or young children, 4) prioritization of family-friendly policies and develop strategies for expansion in companies according to the corporate culture, and 5) expansion of service infrastructures and the differentiation of subjects of father training programs.

The tasks for the government are policy-related measure as well as the support of programs for fathers. In terms of policies, the government may 1) develop the basic and implementation plans for relevant national policies and establish a department responsible for the execution of such plans by providing information of childrearing and promoting related programs, etc, 2) approve the family-friendly systems of corporations, arrange personnel responsible for work-family balance, reinforce and promote family-friendly environment, 3) in the local societies, organize and operate consultative groups for fathers where discussions and workshops are held, and 4) induce fathers' participation in childcare centers and education institute to enhance social awareness. Also, there is a need for an emphasis on experiential programs, and these programs should mainly be conducted in corporations and facilities providing experiential training such as childcare centers or kindergartens. The expansion of service infrastructures and the enhancement of the interrelations among relevant facilities, mandatory operations of service facilities on weekends are also suggested.

부 록

부록 1. 심층면담 질문지: 아버지 대상

부록 2. 심층면담 질문지: 서비스 기관 운영자/실무진 대상

부록 3. 심층면담 질문지: 기업 실무진 대상

부록 4. 남성의 양육 실태와 요구 조사(아버지용)

부록 5. 남성 대상 양육지원 사업 현황 및 요구 조사(기관용)

부록 1. 심층면담 질문지: 아버지 대상

육아정책연구소

남성 양육참여 실태 및 요구 - 아버지 대상

1. 남성 양육참여에 대한 필요성 인식
1) 남성 양육 참여의 필요성은 무엇이라고 생각하십니까? - 사회적 성취와 가족생활에 대한 가치관 - 성역할 인식 - 부성 경험에 대한 중요성 인식 - 출산에 미치는 영향에 대한 인식
2) 양육 참여에 관심을 기울이게 된 주된 계기는 무엇입니까?
3) 남성 양육참여에 대한 인식 격차에 대해 어떻게 생각하십니까?(주요 변인 등)
2. 양육 참여 현황 및 애로사항
1) 육아휴직 경험이 있습니까? - (있는 경우) 휴직 동기는 무엇입니까?/휴직 시 애로사항/만족, 불만족 사항은 무엇입니까? - (없는 경우) 휴직의 필요성에 대해 어떻게 생각하십니까?
2) 휴직 경험이 각 대상 및 부문에 미친 영향은 무엇이라고 생각하십니까? - 자녀와의 경험 내용과 영향 - 배우자와의 관계에 미친 영향 - 직장생활 및 사회적 성취에 미친 영향 - 남성 자신에 미친 영향
3) 자녀양육에 참여하는 시간과 내용은 어떠합니까? - 평일 하루 기준 - 주말 기준
4) 남성의 양육참여 관련 주요 사회적 활동은 무엇입니까? - 참여 동기는 무엇입니까? - 주요 활동내용 및 향후 계획은 무엇입니까? - 활동 후 주된 효과는 무엇입니까? - 만족/불만족 내용은 무엇입니까?

3. 남성 양육참여 지원제도 이용 경험
1) 귀 직장의 남성양육 지원제도 무엇입니까?(예: 페밀리데이, 가족간호휴가, 시차출근제 등) - 각 제도별 실제 이용 가능성은 어떠합니까? /(가능성 높은 경우) 주된 이유는 무엇입니까? /(가능성 낮은 경우) 주된 이유는 무엇입니까? - 실제 이용해 본 경험이 있습니까? /(있는 경우) 만족/불만족 내용은 무엇입니까? /(없는 경우) 주된 이유는 무엇입니까?
2) 부모교육 수강 경험이 있습니까? /(있는 경우) 주관 기관, 주요 내용, 빈도, 효과, 만족도 /(없는 경우) 필요성 인식, 희망 방식
3) 공공기관(건강가정지원센터 등) 직장에서 주관하는 가족참여 행사에 참여한 경험이 있습니까? /(있는 경우) 주관 기관, 주요 내용, 빈도, 효과, 만족도 /(없는 경우) 요청 인식, 희망 방식
4) 이외 남성양육 참여를 위한 공식 행사나 모임 등에 참여한 경험이 있습니까?

4. 정책 수요
1) 남성 양육참여 시 주된 애로사항은 무엇입니까?
2) 남성의 양육참여 활성화를 위해 정부가 지원해야 할 내용은 무엇이라고 생각하십니까?
3) 남성의 양육참여 활성화를 위해 제도적으로 개선되어야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?

<아버지 대상>
 면담에 참여해 주셔서 감사합니다.
 귀하께서 응답해 주신 내용은 보다 나은 보육을 위하여 통계 목적 이외에는 절대로 사용되지 않을 것이니, 솔직하게 응답하여 주시면 감사하겠습니다.

소득	가구 월평균 소득 <input type="checkbox"/> 100만원 미만 <input type="checkbox"/> 101만원-200만원 <input type="checkbox"/> 201만원-300만원 <input type="checkbox"/> 301만원-400만원 <input type="checkbox"/> 401만원 이상	
	본인 월평균 소득 <input type="checkbox"/> 50만원 미만 <input type="checkbox"/> 50만원-100만원 <input type="checkbox"/> 101만원-200만원 <input type="checkbox"/> 201만원-300만원 <input type="checkbox"/> 301만원 이상	
배우자 취업 여부	<input type="checkbox"/> 취업 중 <input type="checkbox"/> 전업주부	
업종/직위	업종	() (예: 광공업(제조업), 건설업, 금융, 공공서비스 등)
	직위	()
근로 시간 (평일 1일 기준)	시작 시각 (시 분) ~ 종료 시각 (시 분)	
	<input type="checkbox"/> 전일제 <input type="checkbox"/> 반일제 <input type="checkbox"/> 부정기적	
고용 형태	<input type="checkbox"/> 정규직 <input type="checkbox"/> 비정규직	
자녀 현황 (자녀연령/재학)	자녀 연령/재학(기관)	
	자녀 1	만() 개월 /
	자녀 2	만() 개월 /
	자녀 3	만() 개월 /
가족 유형	<input type="checkbox"/> 한부모+자녀 <input type="checkbox"/> 부부+자녀 <input type="checkbox"/> 조부모+자녀	
	<input type="checkbox"/> 친인척+자녀 <input type="checkbox"/> 기타()	
최종 학력	<input type="checkbox"/> 고졸 미만 <input type="checkbox"/> 고졸 <input type="checkbox"/> 전문대졸 <input type="checkbox"/> 4년제대학졸 <input type="checkbox"/> 대학원 이상	
연령	만 () 세	
서비스 이용 현황 (막내 자녀 기준)	유형	<input type="checkbox"/> 기관(어린이집, 유치원 등) <input type="checkbox"/> 개인양육(베이비시터 등)
	최초이용기간	() 년 () 월 부터 ~ 현재
	이용 시간	시작 시각(시 분)~종료 시각(시 분)

부록 2. 심층면담 질문지: 서비스 기관 대상

육아정책연구소

**남성 대상 양육지원 사업 및 프로그램 운영 현황 및
요구 질문지 - 센터장/실무진용**

1. 남성 대상 양육지원 사업 및 프로그램 운영 추진 경과 및 방향
1) 남성의 자녀 양육지원 사업 배경 및 추진 경과는 어떠합니까? - 사업 추진 여부/ - 사업 배경 및 목표 - 주요 사업별 추진 경과
2) 남성 대상 양육지원 사업 비중은 어떠합니까? - 기관 전체 사업 중 비중 - 향후 사업 비중
3) 남성 대상 양육지원 사업 방향은 어떠합니까?
4) 남성 양육지원 사업의 지역내 수요는 어떠합니까? - 남성 및 가족의 수요 및 필요성 인식 - 주요 수요층 및 수요 변화 전반
2. 사업 운영 현황 및 주요 효과
1) 사업 추진 현황은 어떠합니까? - 주요 사업내용: 남성 대상 교육, 토요 프로그램 등 - 각 사업별 추진 시기, 사업 규모, 사업 방향성 변화 등 - 향후 확대 필요성 여부 및 계획
2) 각 사업별 운영 현황은 어떠합니까? - 사업 운영 체계 및 내용(홍보 포함): 광역, 시군구 센터 등 - 담당 인력 및 자격요건 - 사업 활성화 방식 - 주요 지원내용
3) 각 사업별 주요 효과는 무엇이라고 생각하십니까?
4) 각 사업별 성공 요건은 무엇이라고 생각하십니까?

3. 사업 만족도 인식
1) 남성 대상 사업 및 프로그램 모범 사례는 어떠합니까?
2) 주요 참여 대상, 참여 시간대는 어떠합니까? - 주 참여 대상, 참여 시간대 등 - 지역별 참여자 특수성 여부 및 그 이유
3) 각 사업별 참여자의 만족도는 어떠합니까? - 대상별 만족도 평가: 자녀 연령별, 모의 취업 여부별 등 - 만족/불만족 이유

4. 개선 방안 및 지원 요구
1) 각 사업별 개선 사항은 무엇이라고 생각하십니까?
2) 각 사업별 활성화를 위한 정부지원 요구는 무엇입니까?
3) 아동연령별 프로그램 적합 대상/기관은 어디라고 생각하십니까?

<p><실무진용> 면담 및 조사에 참여해 주셔서 감사합니다. 귀하께서 응답해 주신 내용은 보다 나은 육아지원정책 마련을 위하여 통계 목적 이외에는 절대로 사용되지 않을 것이니, 솔직하게 응답하여 주시면 감사하겠습니다.</p>
<p>일련번호: 실무진</p>

기관 소재지	_____ 시/도 _____ 시/군/구
소속 기관명/부서	기관명: (_____), 소속 부서: (_____)
직급	
담당 업무/기간	담당 업무: (_____) 담당 기간: (____)년 (____)개월
전공	아동학 <input type="checkbox"/> 유아교육학 <input type="checkbox"/> 사회복지학 <input type="checkbox"/> 보육학 <input type="checkbox"/> 보육교사 양성과정 <input type="checkbox"/> 교육학 <input type="checkbox"/> 기타(구체적으로: _____)
최종 학력	고졸 미만 <input type="checkbox"/> 고졸 <input type="checkbox"/> 대졸 <input type="checkbox"/> 대학원 이상 <input type="checkbox"/>
성별 / 연령	남 <input type="checkbox"/> 여 <input type="checkbox"/> / 만 () 세

부록 3. 심층면담 질문지: 기업 실무진 대상

육아정책연구소

기업의 남성 양육참여 지원 실태 및 요구

- 기업 실무진 대상

1. 기업친화기업인증 배경 및 관련 제도 운영 현황
<p>1) 귀 기업의 가족친화기업 인증 경험은 어떠합니까?</p> <p>* 가족친화제도: 탄력적 근무제도, 자녀의 출산양육교육지원제도, 부양가족지원제도, 근로자 지원제도, 가족관계증진제도, 가족여가문화촉진제도, 가족친화사회공헌제도 등</p> <ul style="list-style-type: none"> - 인증 년도 및 횟수, 주요 내용 - 추진 동기 및 배경은 무엇입니까? - 운영 중인 제도는 무엇입니까?
<p>2) 각 제도별 운영 효과와 직원 만족도는 어떠합니까?</p> <ul style="list-style-type: none"> - 기업 이미지 제고 등 욕구 수요
<p>3) 가족친화제도에 대한 직원들의 수요는 어떠합니까?</p>
<p>4) 관련 제도 운영 시 개선점과 애로사항, 지원 요구는 어떠합니까?</p> <ul style="list-style-type: none"> - 지원체계 적절성 및 추가 요구 - 인센티브 수혜 내용 및 강화 필요성
2. 직장내 양육지원 현황
<p>1) 출산휴가/휴직제도 시행 유무와 지원 현황은 어떠합니까?</p> <ul style="list-style-type: none"> - 출산휴가제도 운영 현황 - 휴직제도 운영 현황: 배우자 출산휴가 현황, 성별 수요 인식, 고용시장 복귀율, 경력 등 반영 - 근로시간단축청구권 도입 여부, 운영 내용 - 제도 시행에 따른 직원 만족도, 직무 관련 효과 인식 - 제도 운영상 특징 및 강조점, 보완점: 대체인력 운영 내용 등 - 향후 운영 방향 및 세부 계획
<p>2) 유연근무제도 운영 현황은 어떠합니까?</p> <p>* 시차출근제, 근무시간선택제, 재향근무제, 재택근무제, 원격근무제 등</p> <ul style="list-style-type: none"> - 시간제 근로, 단시간 일자리 지원 여부 및 운영 현황 - 제도 시행에 따른 직원 만족도, 직무 관련 효과 인식 - 제도 운영상 특징 및 강조점, 보완점: 대체인력 운영 내용 등 - 향후 운영 방향 및 세부 계획

3. 남성 양육참여 지원의 필요성 인식 및 향후 계획
1) 남성 양육참여 지원 제도 운영 및 향후 계획은 어떠합니까?
2) 남성 양육참여 지원 수요는 어떠합니까?
3) 남성 양육참여 시 주된 애로사항은 무엇입니까?
4) 남성 양육참여 지원을 위한 직장내 제도와 인식 개선 사항은 무엇이라고 생각하십니까?
5) 남성의 양육참여 활성화를 위해 정부가 지원해야 할 내용은 무엇이라고 생각하십니까?

<p><기업 설문진 대상> 면담에 참여해 주셔서 감사합니다. 귀하께서 응답해 주신 내용은 보다 나은 보육을 위하여 통계 목적 이외에는 절대로 사용되지 않을 것이니, 솔직하게 응답하여 주시면 감사하겠습니다.</p>

업체명	
업종	()
소재지	
사업장 규모	10인 미만 <input type="checkbox"/> 10~50인 미만 <input type="checkbox"/> 50~100인 미만 <input type="checkbox"/> 100~500인 미만 <input type="checkbox"/> 500~1000만 미만 <input type="checkbox"/> 1000인 이상 <input type="checkbox"/>
여성근로자 규모	()명
가족친화기업 인증 년도	()년

최종 학력	고졸 미만 <input type="checkbox"/> 고졸 <input type="checkbox"/> 대졸 <input type="checkbox"/> 대학원 이상 <input type="checkbox"/>
소속 부서/직위	()팀/과 ()
성별 / 연령	남 <input type="checkbox"/> 여 <input type="checkbox"/> / 만 () 세
직장 근무연한	()
업무 담당 기간	()년

부록 4. 남성의 양육 실태와 요구 조사(아버지용)

남성의 양육 실태와 요구 조사-아버지 대상

안녕하십니까?

육아정책연구소는 육아지원정책에 관한 연구를 보다 체계적이며 종합적으로 수행하기 위하여 설립된 국무총리 산하 국가정책연구기관입니다.

본 연구소는 일·가정 양립 정착을 위한 남성의 양육참여 활성화 방안을 마련하기 위해 아버지들을 대상으로 의견조사를 실시하고자 합니다.

바쁘시더라도 솔직하게 응답하여 주시면 연구에 많은 도움이 되겠습니다. 귀하께서 응답하신 내용은 「통계법」 제33조와 제34조에 의거하여 연구 목적 이외에는 절대로 사용되지 않을 것입니다.

협조해 주셔서 감사합니다.

2013년 7월

육아정책연구소 소장

이 영

문의처	<p>[연구수행기관] 육아정책연구소 유해미 부연구위원 (nowyoo@kicce.re.kr) 정주영 부연구위원 (jjy5968@kicce.re.kr) 양유진 연구원 (sophia@kicce.re.kr)</p>
	<p>[조사대행기관] (주)밀워드브라운미디어리서치 황지영 과장 (☎02-3488-2798)</p>

육 아 정 책 연 구 소

Screening Questions

SQ1. 귀하는 미취학 자녀(영유아) 자녀가 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다 → 면접 중단

SQ2. 귀하는 배우자(아내)가 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다 → 면접 중단

SQ3. 귀하는 경제활동 참여(근로활동 중) 중입니까?

- ① 그렇다
- ② 아니다 → 면접 중단(무직자, 실직자, 구직자 등 비경제활동자 제외)

※ 자녀 현황

SQ4. 귀하의 총 자녀수와 연령, 조사대상 기준 자녀(막내 자녀)의 육아지원서비스 이용 여부에 관한 질문입니다.

1-1) 총 자녀 수	(_____)명		
1-2) 자녀 연령	1-2-1) 자녀 구분	1-2-2) 연령(만)	
	자녀1(첫째 자녀)	만(_____) 세	
	자녀2(둘째 자녀)	만(_____) 세	
	자녀3(셋째 자녀)	만(_____) 세	
	자녀4(넷째 자녀)	만(_____) 세	
	※막내 자녀의 연령이 만5세 이하여야 함.		
1-3) 육아지원서비스 이용 현황 (※막내 자녀 기준)	기관 구분	이용 중	이용 안함
	1-3-1) 기관보육·교육서비스 (어린이집/유치원, 반일제 이상 학원 등)	①	②
	1-3-2) 베이비시터/아이돌보미 (시간제 포함)	①	②
	1-3-3) 조부모/친인척 돌봄 (정기적 돌봄)	①	②

I. 아버지 역할 인식과 태도

1. 다음 항목은 귀하가 아버지로서 어떻게 느끼는지에 관한 질문입니다. 각 항목별로 본인의 생각이나 느낌에 해당하는 칸에 표기해 주십시오.

	구분 <나는~하다>	① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 보통 이다	④ 그렇다	⑤ 매우 그렇다
1)	나는 아버지로서 겪는 어려움과 스트레스에 잘 대처한다	①	②	③	④	⑤
2)	나는 아이에게 최상의 양육을 제공하고 있다	①	②	③	④	⑤
3)	나는 아버지 역할에 자신감을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
4)	나는 좋은 부모로서 필요한 양육기술을 갖추고 있다	①	②	③	④	⑤
5)	나는 아이를 일관성 있게 훈육할 수 있다	①	②	③	④	⑤
6)	나는 아이 발달에 대해 잘 알고 있다	①	②	③	④	⑤

2. 다음 항목은 남성양육 참여 시 미치는 영향에 관한 내용입니다. 귀하는 평소에 다음 내용을 얼마나 인식하고 있습니까? 각 항목별로 해당하는 칸에 표기해 주십시오.

	구분 <내가 양육에 참여하면~>	① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 보통 이다	④ 그렇다	⑤ 매우 그렇다
1)	내가 양육에 참여하면 자녀 발달에 긍정적인 영향을 미친다	①	②	③	④	⑤
2)	내가 양육에 참여하면 부부 사이가 원만해진다.	①	②	③	④	⑤
3)	내가 양육에 참여하면 자아 실현에 도움이 된다	①	②	③	④	⑤

3. 다음 항목은 자녀와의 친밀감에 관한 내용입니다. 귀하는 각 항목별로 어떠하십니까? 해당하는 칸에 표기해 주십시오.

	구분 <나는~하지 못하다>	① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 보통 이다	④ 그렇다	⑤ 매우 그렇다
1)	나는 아이와 어떻게 소통해야 하는지 잘 모른다	①	②	③	④	⑤
2)	나는 아이와 어떻게 놀아주어야 할지 잘 모른다	①	②	③	④	⑤
3)	나는 아이의 기분을 잘 이해하지 못한다	①	②	③	④	⑤

4. 귀하는 현재 어떤 아버지라고 생각하십니까? 그리고 미래에 어떤 아버지가 되기를 희망하십니까? 가장 공감되는 항목의 번호(1~7)를 한 개만 선택하여 표기해 주십시오. (※만약 1~6번까지 해당하는 항목이 없는 경우는 기타 칸에 구체적인 내용을 기입해 주십시오.)

	구분	4-1) 현재 내 모습	4-2) 미래 내 모습
1)	자상한 아버지		
2)	친구 같은 아버지(잘 놀아주는 아버지)		
3)	엄격한 아버지(생활습관 지도 등에서)		
4)	일을 많이 하는 아버지		
5)	성공한 아버지		
6)	권위적인 아버지		
7)	기타(구체적으로 기입해주세요: _____)		

5. 다음은 남성과 여성의 역할에 관한 인식입니다. 귀하는 다음 각 항목에 얼마나 동의하십니까?

	구분	① 매우 동의함	② 동의함	③ 보통	④ 동의 하지 않음	⑤ 전혀 동의 하지 않음
1	아버지도 어머니와 똑같이 자녀를 잘 돌봐야 한다	①	②	③	④	⑤
2	여성도 남성과 똑같은 생계부양책임이 있다	①	②	③	④	⑤
3	남성은 직장생활, 여성은 가정생활이 더 중요하다	①	②	③	④	⑤

9. 귀하는 아내와 비교하여 자녀와의 친밀도 등이 어떠하다고 판단하십니까? 각 항목별로 해당 칸에 표기해 주십시오.

	구분 <아내는 나보다 더~하다>	① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 보통 이다	④ 그렇다	⑤ 매우 그렇다
1)	아내는 나보다 자녀와 더 친밀하다	①	②	③	④	⑤
2)	아내는 나보다 아이 양육에 더 역량이 있다	①	②	③	④	⑤
3)	아내는 나보다 양육에 더 많이 참여한다	①	②	③	④	⑤

10. 다음 사항들은 귀하와 아내 중 주로 누가 수행하니까? 귀하와 아내가 공동으로 수행하는 경우는 ③에 표기해 주십시오.

	구분	본인	← 공동 →		아내	⑨ 해당사 항없음	
		①	②	③	④		⑤
일상적 양육	1)목욕시키기	①	②	③	④	⑤	⑨
	2)재우기	①	②	③	④	⑤	⑨
	3)밥/간식 먹이기	①	②	③	④	⑤	⑨
	4)아플 때 간호하기	①	②	③	④	⑤	⑨
상호 작용	5)자녀와 놀아주기(가정내 활동)	①	②	③	④	⑤	⑨
	6)실외 놀이(놀이터 동행)	①	②	③	④	⑤	⑨
	7)문화 체험(공연/영화 보기 등)	①	②	③	④	⑤	⑨
지도 및 교육	8)학습지도(동화책 읽어주기 포함)	①	②	③	④	⑤	⑨
	9)기관(어린이집/유치원 등) 행사 참여하기(부모교육 등)	①	②	③	④	⑤	⑨
	10)기본생활 습관 가르치기(식사예절 등)	①	②	③	④	⑤	⑨
정서적 지지	11)자녀가 울 때 달래기 등	①	②	③	④	⑤	⑨
기타 양육 활동	12)자녀 생일잔치 준비	①	②	③	④	⑤	⑨
	13)자녀 물건 사기	①	②	③	④	⑤	⑨
	14)자녀 옷 세탁(장난감 세척 등 포함)	①	②	③	④	⑤	⑨

11. 귀하는 자녀를 양육하는데 다음 사항들이 얼마나 장애가 된다고 생각하십니까?

	구분	① 전혀 장애가 되지 않음	② 장애 가 되지 않음	③ 보통	④ 장애 가 됨	⑤ 매우 장애 가 됨	⑥ 해당 사항 없음
사회 문화적 환경	1)가장으로서의 책임(가족 생계유지 등)	①	②	③	④	⑤	⑥
	2)성공 지향적인 사회 분위기	①	②	③	④	⑤	⑥
	3)남성 양육에 대한 사회적 편견(양육은 어머니 역할이라는 인식)	①	②	③	④	⑤	⑥
	4)바람직한 아버지 상이 없음	①	②	③	④	⑤	⑥
가족관계	5)아내의 비협조(아내가 양육을 주도함)	①	②	③	④	⑤	⑥
	6)부부 갈등으로 양육 협조가 어려움	①	②	③	④	⑤	⑥
부모역량	7)양육 기술 부족	①	②	③	④	⑤	⑥
	8)양육관련 정보 부족	①	②	③	④	⑤	⑥
직장환경	9)장시간 근로	①	②	③	④	⑤	⑥
	10)직장 내 가족친화적인 제도(육아 휴직제도 등)미비	①	②	③	④	⑤	⑥

12. ※12번 문항은 직장 근로자만 응답합니다.

다음은 귀하의 직장 환경에 관한 질문입니다. 각 문항에 대해 본인의 생각이나 느낌에 표기해 주십시오.

직장근로자 아님 (문13)으로

	구분 < 나는~>	① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 보통 이다	④ 그렇다	⑤ 매우 그렇다
분위기 전반	1)직원들이 직장과 가정생활의 조화를 이루도록 회사가 배려하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
	2)내 가족이나 가정에 관한 것을 회사 내에서 편안하게 말할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
상사와 동료의 지지	3)나의 상사는 내가 가정 내 역할을 수행하는 것에 대해 관대한 편이다.	①	②	③	④	⑤
	4)우리 회사의 직원들은 자녀양육을 위해 휴가를 사용하는 것에 곱지 않은 시선을 보낸다.	①	②	③	④	⑤
근무 여건	5)나는 정시에 퇴근할 수 있어서 가정생활에 지장을 주지 않는 편이다.	①	②	③	④	⑤
	6)나는 주말 혹은 밤에도 집에서 직장일을 해야 하는 경우가 있다.	①	②	③	④	⑤
양육 지원 체계	7)개인 사정이나 집안 일로 주중에 휴가를 내는 것이 어렵다	①	②	③	④	⑤
	8)회사에서 제공하는 복지프로그램을 사용할 때, 나에게 승진이나 인사 등의 불이익이 미칠 것 같다.	①	②	③	④	⑤
	9)우리 회사는 가정 일 때문에 내가 업무를 수행할 수 없을 때 누군가 대신해주도록 지원해준다.	①	②	③	④	⑤

13. 귀하는 본인의 일(경제활동/직장 생활)이 가정 생활에 얼마나 방해가 된다고 판단하십니까? 각 문항에 대해 본인의 생각이나 느낌에 표기해 주십시오.

구분 <나는~하다>	① 전혀 그렇 지 않다	② 그렇 지 않다	③ 보통 이다	④ 그렇 다	⑤ 매우 그렇 다	⑥ 해당 사항 없음
1)현재 일과 가정생활의 균형을 잘 취하고 있다	①	②	③	④	⑤	⑥
2)일 때문에 가족 행사에 참석하지 못하는 일이 종종 있다	①	②	③	④	⑤	⑥
3)일 때문에 가족과 여가 시간을 보내기 어렵다	①	②	③	④	⑤	⑥
4)일 때문에 자녀 양육에 참여하기 힘들다	①	②	③	④	⑤	⑥
5)가사와 자녀 양육으로 인해 지각·조퇴·결근을 자주 한다	①	②	③	④	⑤	⑥
6)가사와 자녀 양육으로 인해 직장에서 승진 등에 불이익을 받을까 두려움을 느낀 적이 있다	①	②	③	④	⑤	⑥
7)가사와 자녀 양육으로 인해 이직이나 퇴직을 고려 해 본 적이 있다	①	②	③	④	⑤	⑥
8)가사와 자녀 양육으로 인해 직장 업무 추진 시간이 부족하다	①	②	③	④	⑤	⑥
9)가사와 자녀 양육으로 인해 직장 내에서 불성실 하다는 비난을 받아본 적이 있다	①	②	③	④	⑤	⑥

Ⅲ. 남성 양육참여 지원 제도 및 프로그램 이용 실태 및 요구

14. 귀하는 지역에서 다음의 프로그램을 이용해 본 경험이 있습니까?

- 14-1. 이용한 경험이 있는 경우, 총 이용 횟수는 어떠합니까?
- 14-2. 이용한 경험이 있는 경우, 이용 장소는 어디입니까?
- 14-3. 이용한 경험이 있는 경우, 이용 만족도는 어떠합니까?

구분	14. 이용경험	14-1. 이용 횟수	14-2. 이용 장소(기관명)	14-3. 이용 만족도
		①있음 ☞문14-1)로 ②없음 ☞문15)로		①보육정보센터 (영유아프라자, 육아종합지원센터) ②건강가정지원센터/다문화가족센터 ③사회복지관 ④주민자치센터 ⑤어린이집/유치원 ⑥기타(구체적으로)
1)(가족)체험프로그램		총(____)회		
2)부모교육(아버지 교육)		총(____)회		
3)자녀양육관련 상담서비스		총(____)회		
4)자녀양육 관련 정보 제공서비스		총(____)회		

15. 위(14번) 제도 이외에 아버지 양육에 도움이 되는 프로그램을 이용해 본 경험이 있습니까? 있다면 해당 프로그램 명(내용)은 무엇입니까?

이용 경험 없음 ☞ 문16)으로

- 15-1. 해당 프로그램을 이용한 경험이 있는 경우, 총 이용 횟수는 어떠합니까?
- 15-2. 해당 프로그램을 이용한 경험이 있는 경우, 이용 장소는 어디입니까?
- 15-3. 해당 프로그램을 이용한 경험이 있는 경우, 이용 만족도는 어떠합니까?

15. 구분 (프로그램 내용)	15-1. 이용 횟수	15-2. 이용 장소(기관명)	15-3. 이용 만족도
			①보육정보센터 (영유아프라자, 육아종합지원센터) ②건강가정지원센터/다문화가족센터 ③사회복지관 ④주민자치센터 ⑤어린이집/유치원 ⑥기타(구체적으로)
1) 구체적으로 기입	총(____)회		
2) 구체적으로 기입	총(____)회		
3) 구체적으로 기입	총(____)회		

16. ※ 16번 문항은 직장 근무자만 응답합니다.

다음은 기업의 가족친화제도입니다. 다음의 사항에 응답해 주세요.

직장근로자 아님 (문17)로

16-1. 귀하의 직장에서 실시 중인 제도는 무엇입니까?

16-2. 이용한 경험이 있는 제도는 무엇입니까?

16-3. 이용 경험이 있는 경우 이용 만족도는 어떠합니까?

16-4. 다음 중 남성의 자녀 양육에 도움이 되는 제도는 무엇이라고 생각하십니까? 가장 도움이 된다고 생각하시는 순서대로 2가지만 골라주세요.

구분	16-1. 제도시행여부	16-2. 이용 경험	16-3. 이용 만족도	16-4. 자녀 양육에 도움이 되는 제도 (1순위/2순위)
	①시행 중 (16-2)로 ②시행 안함 ③모름	①있음 (16-3)으로 ②없음(16-4) 로 ③해당사항없음	①매우 만족 ②만족 ③보통 ④불만족 ⑤매우불만족	
1)시차출근제				
2)재택근무제				
3)근로시간단축제 (육아기 주 40시간 미만)				
4)직무대체제 (장기 휴가 시 다른 사람이 업무를 대신하도록 준비시킴)				
5)정시퇴근제				
6)육아기(취학전 자녀) 연장근로제한 제도				
7)배우자 출산휴가제도				
8)육아휴직제도				
9)가족간호휴가제 (취학전 자녀 등을 돌보기 위한 휴가)				
10)자녀방학 중 휴가제				
11)근로가 가족초청 행사 운영 (아빠 일터 체험프로그램 등)				
12)가족(사랑의)날 운영(패밀리 데이)				
13)주말 가족(문화)체험프로그램				
14)부모교육 프로그램 (아버지 교실 등) 운영				
15)가족생활 관련 상담 지원 (아버지 역할 수행 등)				
16) 기타	1)			
	2)			
	3)			

17. 귀하는 다음의 남성 양육지원 제도를 이용할 의향이 있습니까?

17-1) 이용할 의향이 있는 경우 각 제도별 희망 수준(적정 기간/ 빈도 또는 횟수)은 어떠합니까?

구분	17. 참여 의향 여부	17-1. 적정 시행 수준(기간/횟수)
	① 의향 있음 ☞ 17-1)로 ② 의향 없음 ☞ 문18로 ③ 모름	
1)육아휴직 중 아버지 할당제 (아버지에게만 부여되는 휴직 제도)		①4주 ②8주 ③기타 ④해당사항 없음
2)배우자 출산휴가 (아내 출산 후 아버지에게 부여되는 휴가)		①5일(현행) ②1주(7일) ③10일 ④2주(14일) ⑤기타 ⑥해당사항 없음
3)시차출근제 (취학 전 자녀 양육을 위한 출퇴근 시간 조정)		/
4)근로시간 단축제 (취학전 자녀를 위해 근로시간을 단축함)		/

18. 귀하는 다음의 남성양육 지원 프로그램을 이용할 의향이 있습니까?

18-1) 이용할 의향이 있는 경우 각 프로그램별 희망 참여 빈도와 횟수는 어느 정도입니까?

구분	18. 이용 의향	18-1. 적정 시행 수준 (기간/횟수)
	① 의향 있음 ☞ 18-1)로 ② 의향 없음 ☞ 문19)로 ③ 모름 ☞ 문19)로	
1) 아버지 교육		①총 3회 미만 ②총 3~5회 ③총 6~7회 ④총 8~10회 ⑤총 10회 이상 ⑥기타(_____)
2) 자녀와 함께하는 (주말)체험프로그램		①1주일에 1회 ②격주에 1회 ③한달에 1회 ④분기별 1회 ⑤반년간 1회 ⑥연간 1회
3) 기관(어린이집 등) 행사 참여		①1주일에 1회 ②격주에 1회 ③한 달에 1회 ④분기별 1회 ⑤반 년간 1회 ⑥연간 1회
4) 아버지 역할 수행 관련 상담프로그램		
5) 아버지 역할 수행 관련 종합 정보 사이트		

19. 귀하는 부모교육과 자녀와 함께 하는 체험프로그램을 어디에서 이용하기 원하십니까? 원하는 장소의 번호를 기입해 주십시오. 만약 보기 중(1~5)에 없는 경우는 기타 칸에 해당 장소를 적어주십시오.(중복 응답 가능)

구분	부모교육 (아버지교실)	가족단위 체험 프로그램
1) 자녀가 다니는 기관(어린이집, 유치원)		
2) 직장/회사		
3) 지역내 복지시설(사회복지관 등)		
4) 집 근처 관련 공공기관(건강가정지원센터, 보육정보 센터 등)		
5) 지역내 공공기관(주민자치센터 등)		
6) 기타(구체적으로 기입: _____)		
9) 이용 의사 없음		

※ 응답자 일반 현황

DQ1) 다음은 귀하의 연령 등 일반사항에 관한 질문입니다.

1) 연령	만 (_____)세
2) 학력	① 고등학교 졸업 ② 전문(2,3년제)대학 졸업 ③ 4년제 대학 졸업 ④ 대학원 졸업
3) 지역	①서울 ②부산 ③대구 ④대전 ⑤광주 ⑥대전 ⑦울산 ⑧경기 ⑨강원 ⑩충북 ⑪충남 ⑫전북 ⑬전남 ⑭경북 ⑮경남 ⑯제주
4) 지역규모	① 대도시(특별시/광역시) ② 중소도시 ③ 읍면지역
5) 직업	① 의회 의원, 고위 임직원, 관리자 ② 전문가 ③ 기술공 및 준전문가 ④ 사무 종사자 ⑤ 서비스 종사자 ⑥ 판매종사자 ⑦ 농업, 임업, 어업 숙련종사자 ⑧ 기능원 및 관련기능종사자 ⑨ 장치, 기계 조작 및 조립 종사자 ⑩ 단순노무 종사자 ⑩ 기타(군인, 학생 등)
6) 월 평균 소득	월 (_____) 만원(세금공제 이전)

DQ2) 다음은 귀하의 직장 및 근로 환경에 관한 질문입니다.

1) 작업장 규모	① 5인 미만	② 5 ~ 9 인
	③ 10 ~ 29인	④ 30 ~ 99인
	⑤ 100 ~ 299인	⑥ 300인~499인
	⑦ 500인 이상	⑧ 해당사항 없음
2) 근로시간	평일 출근 시각	___시 ___분 ⑨ 해당사항없음
	평일 퇴근 시각	___시 ___분 ⑨ 해당사항없음
	평균 근로시간(주당)	___시간 ___분 ⑨ 해당사항없음
3) 야근/모임 횟수	야근(시간외 초과근무)일수 (1주일 기준)	평균(____)회 ⑨ 해당사항없음
	휴일/공휴일 근무 횟수 (한달 기준)	평균(____)회 ⑨ 해당사항없음
	회식/모임 일수(1주일 기준)	평균(____)회 ⑨ 해당사항없음
4) 업종	① 광공업(제조업)	② 건설업
	③ 도소매·숙박업	④ 전기·운수·통신·금융
5) 노조 여부	⑤ 사업·개인·공공서비스 등	⑥ 해당사항 없음
	① 노조 있음	② 노조 없음
6) 가족친화인증기업 여부	③ 모름	④ 해당사항 없음
	① 인증 기업임	② 인증 기업 아님
	③ 모름	④ 해당사항 없음

※ 배우자(아내) 일반 현황

DQ3) 귀하 배우자(아내)의 취업 여부와 취업 시 근로형태와 근로소득에 관한 질문입니다.

1) 취업 여부	① 취업 중 ☞ 2)로 이동	
	② 미취업 ☞ 조사 종료	
	③ 휴직 중 ☞ 조사 종료	
2) 근로시간	평일 출근시각	___시 ___분
	평일 퇴근 시각	___시 ___분
	평균 근로시간(주당)	___시 ___분
3) 근로형태	① 전일제	② 시간제
4) 월평균 근로소득	평균 (_____)원 (세금공제 이전)	

부록 5. 남성 대상 양육지원 사업 현황 및 요구 조사(기관용)

남성 대상 양육지원 사업 현황 및 요구 조사 - 기관용

<p>안녕하십니까?</p> <p>육아정책연구소는 육아지원정책에 관한 연구를 보다 체계적이며 종합적으로 수행하기 위하여 설립된 국무총리 산하 국가정책연구기관입니다.</p> <p>본 연구소는 일·가정 양립의 내실화를 위한 남성의 자녀 양육참여 지원 강화 방안을 마련하기 위해 관련 기관의 센터장과 실무진을 대상으로 사업 추진 현황과 개선 요구에 관한 조사를 실시하고자 합니다.</p> <p>바쁘시더라도 솔직하게 응답하여 주시면 연구에 많은 도움이 되겠습니다. 귀하께서 응답하신 내용은 「통계법」 제33조와 제34조에 의거하여 연구 목적 이외에는 절대로 사용되지 않을 것입니다.</p> <p>협조해 주셔서 감사합니다.</p> <p style="text-align: right;">2013년 8월 육아정책연구소 소장 이 영</p>	
문의 처	<p>[연구수행기관]</p> <p>♣ 육아정책연구소 유해미 부연구위원(nowyoo@kicce.re.kr) 정주영 부연구위원(jjy5968@kicce.re.kr) 양유진 연구원(sophia@kicce.re.kr)</p>
	<p>[조사대행기관]</p> <p>♣ (주)밀워드브라운미디어리서치 서울시 서초구 서초동 1445-3 국제전자센터24층 임유정 과장, 황지영 과장 (☎02-3488-2787)</p>

육 아 정 책 연 구 소

I. 남성 자녀 양육지원 사업 및 프로그램 운영 현황

1. 올해 귀하의 기관에서 아버지를 대상(예비 부모 포함)으로 실시 중인 양육지원(돌봄 지원) 사업 및 프로그램은 무엇입니까? (※해당 사항 모두 표기)

① 아버지 교육 ☞ 1-1)로

② 아버지 참여 (놀이)체험 프로그램 ☞ 1-2)로

※ 아버지 참여 (놀이)체험 프로그램: 아버지만을 대상으로 기획된 놀이/체험 등 프로그램에 한함.

가족 단위의 프로그램은 제외함(가족단위로 이루어지는 행사 등 프로그램은 제외함)

③ 기타 ☞ 1-3)으로

④ 추진 중인 사업 없음 ☞ 1-4)로

1-1 **[1번 문항에서 ①아버지 교육을 실시한다고 응답한 경우]**

귀하의 기관에서 실시 중인 아버지(예비 부모 포함) 대상 교육 프로그램의 주요 대상별, A) 실시 여부, B) 총 참석 인원/총 회차, C) 1인당 교육 시간, D) 총 예산은 각각 어떠합니까?

구분/대상	1)지역 내 기업체 대상	2)어린이집/유 치원 대상	3)일반 지역 주민 대상	4) 기타 대상 (예시: 군인, 의료 기관, 단체 등)
A. 실시 여부	① 실시함 ② 실시 안함 ☞ 1-1-2로	① 실시함 ② 실시 안함 ☞ 1-1-3으로	① 실시함 ② 실시 안함 ☞ 1-1-4로	① 실시함 (구체적으로:) ② 실시 안함
B. 총 참석인원/ 총 회차 (2013년 1월~ 7월말 기준)	총(____)명	총(____)명	총(____)명	총(____)명
	총(____)회	총(____)회	총(____)회	총(____)회
C. 1인당 평균 교육 시간 (2013년 1월~ 7월말 기준)	총(____)시간	총(____)시간	총(____)시간	총(____)시간
D. 총 예산 (2013년 기준)	약 (____)만원	약 (____)만원	약 (____)만원	약 (____)만원

1-2 (1번 문항에서 ② 아버지 참여 (놀이)체험 프로그램을 운영 중이라고 응답한 경우)

귀하의 기관에서 실시 중인 아버지 참여 체험 프로그램의 주요 대상별, 1) 실시 여부, 2) 총 참석 인원/총 회차, 3) 1인당 참여 시간, 4) 총 예산은 각각 어떠합니까?

※ 아버지 참여 (놀이)체험 프로그램: 아버지만을 대상으로 기획된 놀이/체험 등 프로그램에 한함. 가족 단위의 프로그램은 제외함(가족 단위로 이루어지는 행사 등 프로그램은 제외함)

구분	1)지역 내 기업체 대상	2)어린이집 /유치원 대상	3)일반 지역 주민 대상	4) 기타 대상 (예시: 군인, 의료기 관, 단체 등)
A. 실시 여부	① 실시함 ② 실시 안함 ☞ 1-2-1로	① 실시함 ② 실시 안함 ☞ 1-2-3으로	① 실시함 ② 실시 안함 ☞ 1-2-4로	① 실시함 (구체적으로:) ② 실시 안함
B. 총 참석인원/ 총 회차 (2013년 1월~ 7월말 기준)	총()명	총()명	총()명	총()명
	총()회	총()회	총()회	총()회
C. 1인당 평균 교육 시간 (2013년 1월~ 7월말 기준)	총()시간	총()시간	총()시간	총()시간
D. 총 예산 (2013년 기준)	약 ()만원	약 ()만원	약 ()만원	약 ()만원

1-3 (1번 문항에서 ③기타 사업을 실시 중이라고 응답한 경우)

문 1-1의 아버지(예비 부모 포함) 대상 교육과 문 1-2의 아버지만을 대상으로 한 (놀이)체험 프로그램 이외에 귀하의 기관에서 실시 중인 아버지 대상 양육지원 사업 및 프로그램이 있습니까?

※ 아버지 참여 (놀이)체험 프로그램: 아버지만을 대상으로 기획된 놀이/체험 등 프로그램에 한함. 가족 단위의 프로그램은 제외함(가족 단위로 이루어지는 행사 등 프로그램은 제외함)

① 있다 → 1-3-1)로

② 없다 → 1-4)로

1-3- (1-3번 문항에서 기타 사업을 실시 중이라고 응답한 경우)

1 문 1-1)의 아버지(예비 부모 포함) 대상 교육과 문 1-2)의 아버지만을 대상으로 한 (놀이)체험 프로그램 이외에, 귀하의 기관에서 실시 중인 아버지 대상 양육지원 사업 및 프로그램의

1)주요 대상, 2)총 참석 인원, 3)총 회차. 4)1인당 평균 참여 시간, 5)총 예산은 각각 어떠합니까?

사업명	1)주요 대상		(2013년 1월~7월말 기준) 2) 총 참석 인원 3) 총 회차 4) 1인당 평균 참여 시간		5)총 예산 (2013년 기준)
	① 지역내 기업체 ② 어린이집/유치원 ③ 일반 지역 주민 ④ 기타(구체적으로:)				
1			총 참석 인원	총(____)명	약 (____)만원
			총 회차	총(____)회	
			1인당 참여 시간	총(____)시간	
2			총 참석 인원	총(____)명	약 (____)만원
			총 회차	총(____)회	
			1인당 참여 시간	총(____)시간	
3			총 참석 인원	총(____)명	약 (____)만원
			총 회차	총(____)회	
			1인당 참여 시간	총(____)시간	

1-4 **(1번 문항에서 ④아버지 대상 추진 중인 사업이 없다고 응답한 경우)**
 일·가정 양립 지원 내실화를 위해 귀하의 기관에서 영유아를 둔 남성 대상 양육지원 사업 및 프로그램 운영이 필요하다고 생각하십니까?

- ① 필요함 ☞ 1-4-1)로
- ② 필요하지 않음 ☞ 응답자 특성으로

1-4-1 **(1-4번 문항에서 필요하다고 응답한 경우)**
 가장 필요한 프로그램은 무엇이라고 생각하십니까? ☞ 문 4로

- ① 아버지 교육(예비 부모 포함)
- ② 아버지 참여 (놀이)체험 프로그램
- ③ 기타(구체적으로: _____)
- ④ 모르겠음

Ⅱ. 남성 돌봄 지원 사업 및 프로그램 운영 시 애로사항 및 개선 과제

※ 이하 문 2~3번은 문 1에서 ① 또는 ② 응답자에 한하여 응답합니다.
 ※ 1순위, 2순위 모두 응답 받겠습니다.

2. 다음 사업 및 프로그램 운영 시 주된 애로사항은 무엇입니까? 아래 보기 중에서 중요도 순으로 1, 2순위를 선택하여 응답해 주십시오.

구분	1순위	2순위
<input type="checkbox"/> ① 아버지 교육		
<input type="checkbox"/> ② 아버지 참여 (놀이)체험 프로그램		

<보기 1>

- ① 수요자의 자녀 연령이 다양하여 사업의 주요 타겟을 선정하기 어려움
- ② 사업 대상 기업체 모집이 어려움
- ③ 기업주의 필요성 인식이 부족함(업무 시간 중 프로그램 운영 등 협조)
- ④ 지역 주민에 대한 홍보 부족
- ⑤ 사업 예산이 부족함
- ⑥ 담당 인력이 부족함
- ⑦ 사업 운영 지침이 미비함
- ⑧ 사업 운영 시간을 확보하기 어려움(토요 운영 등)
- ⑨ 남성들의 자발적 참여를 유도하기 어려움
- ⑩ 기타(구체적으로):

3. 다음 사업 및 프로그램의 개선 과제는 무엇이라고 생각하십니까? <보기 2> 에서 중요도 순으로 1, 2순위를 선택하여 응답해 주십시오.

구분	1순위	2순위
<input type="checkbox"/> ① 아버지 교육		
<input type="checkbox"/> ② 아버지 참여 (놀이)체험 프로그램		

<보기 2>

- ① 참여 기업체에 대한 정부의 인센티브 강화
- ② 정부 차원의 사업 홍보 강화
- ③ 기관의 필수(기본) 사업으로 지정
- ④ 프로그램 내실화(심화 프로그램 운영 등)
- ⑤ 기업주의 인식 전환(기업주 및 담당 인력 교육 강화 등)
- ⑥ 정부 차원의 사업지원체계 강화(프로그램 강사진 풀의 구축 및 제공 등)
- ⑦ 사업 운영 지침 마련
- ⑧ 사업 실무진 교육 강화
- ⑨ 기타(구체적으로):

4. 아버지들의 양육지원 사업 추진 시에 가장 효과적인 대상 기관은 어디라고 생각하십니까?

구분	효과적인 대상 기관
1 아버지 교육	<input type="checkbox"/> ① 기업체 <input type="checkbox"/> ② 유치원/어린이집 <input type="checkbox"/> ③ 기타(구체적으로):
2 아버지 참여 (놀이)체험 프로그램	<input type="checkbox"/> ① 기업체 <input type="checkbox"/> ② 유치원/어린이집 <input type="checkbox"/> ③ 기타(구체적으로):

- 4-1 4번 문항에서 각 프로그램별로 효과적인 대상 기관으로 선정한 이유는 무엇입니까?

구분	기관 선정 이유
1 아버지 교육	1)기업체
	2)유치원/어린이집
	3)기타:(_____)
2 아버지 참여 (놀이)체험 프로그램	1)기업체
	2)유치원/어린이집
	3)기타:(_____)

5. 각 사업별로 효과적인 대상 자녀 연령은 어떠하다고 생각하십니까? 각 프로그램별로 중요도 순으로 1, 2순위를 선택하여 응답해 주십시오.

구분		효과적인 자녀 연령(1, 2순위 표기함)
1	아버지 교육	<input type="checkbox"/> ① 예비 부모 <input type="checkbox"/> ② 영아(0세~36세 미만) <input type="checkbox"/> ③ 유아(만 36개월~만 5세) <input type="checkbox"/> ④ 초등학생 (초1~초6)
2	아버지 참여 (놀이)체험 프로그램	<input type="checkbox"/> ① 영아(0세~36세 미만) <input type="checkbox"/> ② 유아(만36개월~만 5세) <input type="checkbox"/> ③ 초등학생 (초 1~초 6)

※ 문 6번은 건강가정지원센터 실무진만 응답합니다.

6. 귀하는 다음의 프로그램에 참여한 경험이 있는 아버지들의 만족도가 어떠하다고 판단하십니까? (2013년 참여자 기준) 해당 란에 표기해 주십시오.

	구분	①	②	③	④	⑤
		매우 불만족함 ☞ 문6-2로	불만족 하는 편임 ☞ 문6-2로	만족하는 편임 ☞ 문6-1로	매우 만족함 ☞ 6-1로	해당 사항 없음 ☞ 응답자 특성으로
1	찾아가는 아버지 교실					
2	예비 아버지 교실					
3	아버지 토요일 돌봄 프로그램					

6-1. **(6번 문항에서 ① 또는 ②번을 응답한 경우)** 각 프로그램별로 불만족하는 이유는 무엇입니까?

	구분	불만족 하는 이유
1	찾아가는 아버지 교실	
2	예비 아버지 교실	
3	아버지 토요일 돌봄 프로그램	

6-2. **(6번 문항에서 ③ 또는 ④번을 응답한 경우)** 각 프로그램별로 만족하는 이유는 무엇입니까?

	구분	만족하는 이유
1	찾아가는 아버지 교실	
2	예비 아버지 교실	
3	아버지 토요일 돌봄 프로그램	

연구보고 2013-32

일·가정 양립을 위한 남성의 자녀양육 지원 실태와 개선 방안

발행일 2013년 12월

발행인 이 영

발행처 육아정책연구소

주 소 서울시 종로구 율곡로 33 안국빌딩 7, 8, 10, 11층

전화: 02) 398-7700

팩스: 02) 730-3313

<http://www.kicce.re.kr>

인쇄처 대명기획 02) 2273-1292

보고서 내용의 무단 복제를 금함.

ISBN 978-89-97492-60-2 93330