연구보고 2020-10

OPEN 공공누리 출처표시 상업용금지 변경금지 공공저작물 자유이용허락

맞벌이 가구의 일·가정 양립을 위한 육아지원 방안 연구

조숙인·김나영·장미나·박은영

육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

연구보고 2020-10

맞벌이 가구의 일·가정 양립을 위한 육아지원 방안 연구

저 자 조숙인, 김나영, 장미나, 박은영

연 구 진
연구책임자 **조 숙 인** (육아정책연구소 부연구위원)
공동연구자 **김 나 영** (육아정책연구소 부연구위원)
공동연구자 **장 미 나** (가족세대통합연구소 서로이음 이사장)
공동연구자 **박 은 영** (육아정책연구소 연구원)

육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

연구보고 2020-10

맞벌이 가구의 일·가정 양립을 위한
육아지원 방안 연구

발행일 2020년 12월
발행인 백선희
발행처 육아정책연구소
주소 서울특별시 중구 소공로 70 9층 육아정책연구소
전화 02) 398-7700
팩스 02) 398-7798
홈페이지 http://www.kicce.re.kr
인쇄처 경성문화사 02) 786-2999

보고서 내용의 무단 복제를 금함.
ISBN 979-11-90485-60-9 93330

육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

머리말

2020년 코로나19의 장기화로 인해 새로운 일상에 맞추어 변화해야 하는 도전의 시기가 계속되고 있다. 특히 영유아 교육·보육 기관과 초등학교가 장기간 휴원 또는 휴교하면서 어린 자녀를 양육하는 맞벌이 가정의 어려움이 극대화되었다. 코로나19 이후 기관과 학교에서 긴급돌봄을 제공하고 있고 사회 전반에서 재택근무와 같은 유연근무제 이용이 증가하였으나 맞벌이 부모들은 감염병 위험 속에서 일·가정 양립을 유지하고자 고군분투하고 있다.

본 연구는 영유아와 초등 저학년 자녀를 가진 맞벌이 부모들의 생활을 자세히 조사하여 이들의 일·가정 양립 어려움을 해결하기 위한 정책 방안을 구체적으로 제시하고자 하였다. 특히 설문조사, 심층면담과 더불어 맞벌이 부모를 쌍으로 표집하여 일주일 동안 이들의 삶과 정서를 살펴보는 경험표집법 조사를 시행하였다는 점이 이전 맞벌이 연구와 차별화된다고 할 수 있다. 과반 이상의 맞벌이 가구에서 자녀를 직접 돌볼 수 있는 지원을 원하고 있다는 결과를 통해 사회 변화 속에 맞벌이 가구가 추구하는 일·가정 양립의 방향이 지속해서 변화하고 있음을 확인하였다. 또한, 아버지의 양육 참여가 상대적으로 늘고 있기는 하지만 여전히 맞벌이 가구에서 어머니의 기여가 큰 점, 그로 인하여 맞벌이 부와는 다르게 맞벌이 모가 가정과 일터에서 모두 부정적 정서가 높다는 결과는 맞벌이 지원 정책이 나아갈 방향에 대해 깊은 시사점을 남겼다.

본 연구의 결과를 해석할 때 코로나19의 영향을 반드시 고려해야 한다는 점을 강조하고 싶다. 특히 가족돌봄휴가/가족돌봄휴직을 비롯한 각종 유연근무제를 사용할 기회가 코로나19 상황 때문에 확대된 경향이 있다. 실제로 본 연구에서 유연근무제 경험이 있는 가구의 절반 정도가 코로나19 때문에 유연근무제를 처음 이용하게 되었다고 보고하기도 하였다. 재난으로 인한 근로 환경의 급격한 변화가 맞벌이 가구의 일·가정 양립에 장기적으로 어떠한 영향을 미치게 될지 지속적으로 관련 연구가 진행될 필요가 있다.

본 연구의 설문조사, 경험표집법, 심층면담에 참여해주신 맞벌이 부모들께 감사드린다. 본 연구가 포스트 코로나 시기의 맞벌이 가구의 삶의 질 향상에 도움이 되는 기초 자료로 적극 활용되길 바란다. 끝으로 본 연구 내용은 육아정책연구소의 공식 입장이 아닌 연구진의 의견임을 밝혀둔다.

2020년 12월

육아정책연구소

소장 백 선 희

목차

요약 — 1

Ⅰ. 서 론 — 11
1. 연구의 필요성 및 목적 ····· 13
2. 연구 내용 ····· 15
3. 연구 방법 ····· 16

Ⅱ. 연구의 배경 — 27
1. 맞벌이 가구의 특성 ····· 29
2. 맞벌이 가구의 일·가정 양립 지원 방향 ····· 45
3. 맞벌이 가구의 일·가정 양립 지원 제도 ····· 53
4. 선행연구 ····· 90
5. 소결 ····· 101

Ⅲ. 맞벌이 가구의 일·가정 양립 지원 제도 및 육아지원 서비스 이용 실태 — 103
1. 전체 가구의 이용 실태 ····· 105
2. 근로 특성별 이용 실태 ····· 133
3. 자녀 연령별 이용 실태 ····· 167
4. 소결 ····· 219

Ⅳ. 맞벌이 부모의 일·가정 양립 경험 — 227
1. 일상생활과 정서 경험: 경험표집법 ····· 229
2. 일·가정 양립의 어려움과 요구: 심층면담 ····· 267
3. 소결 ····· 298

Ⅴ. 정책 방안 305
1. 결론 307
2. 기본 방향 311
3. 세부 전략 316

참고문헌 339
Abstract 351
부록 353
부록 1. 맞벌이 가구 일·가정 양립 제도 관련 법률 353
부록 2. 경험표집법: 재택근무 관련 정서 경험 변화 378
부록 3. 맞벌이 어머니 대상 설문지 382
부록 4. 경험표집법(ESM) 설문지 443
부록 5. 심층면담 질문지 453

표 목차

〈표 Ⅰ-1-1〉 설문조사 참여자 비례 배분 ····· 18
〈표 Ⅰ-1-2〉 설문조사 내용 ····· 18
〈표 Ⅰ-1-3〉 경험표집법 참여자 분포 ····· 20
〈표 Ⅰ-1-4〉 경험표집법 하루 일정 예시 ····· 22
〈표 Ⅰ-1-5〉 경험표집법 조사 내용 ····· 22
〈표 Ⅰ-1-6〉 심층면담 참여자 분포 ····· 23
〈표 Ⅰ-1-7〉 심층면담 내용 ····· 24
〈표 Ⅰ-1-8〉 자문회의 실시 일정 및 안건 ····· 25
〈표 Ⅱ-1-1〉 자녀 연령별 맞벌이 가구 비중(2018, 2019년) ····· 31
〈표 Ⅱ-1-2〉 자녀수별 맞벌이 가구 비중(2018, 2019년) ····· 33
〈표 Ⅱ-1-3〉 자녀 연령별 맞벌이 가구 주당 평균 근로시간(2018, 2019년) ···· 34
〈표 Ⅱ-1-4〉 18세 미만 자녀가 있는 동거 맞벌이 부모의 근로형태(2019년) ··· 35
〈표 Ⅱ-1-5〉 맞벌이 가구의 생활시간(2019년) ····· 36
〈표 Ⅱ-1-6〉 맞벌이 가구의 가사 시간(2014, 2019년) ····· 37
〈표 Ⅱ-1-7〉 맞벌이 가구의 삶의 만족도(2014, 2019년) ····· 38
〈표 Ⅱ-1-8〉 맞벌이 가구의 여가 만족도(2019년) ····· 39
〈표 Ⅱ-1-9〉 맞벌이 가구의 가사분담 만족도(2014, 2019년) ····· 39
〈표 Ⅱ-1-10〉 맞벌이 가구의 시간 부족에 대한 인식 및 줄이고 싶은 일(2014, 2019년) 41
〈표 Ⅱ-1-11〉 맞벌이 가구의 피곤함과 주된 이유(2014, 2019년) ····· 42
〈표 Ⅱ-1-12〉 18세 미만 자녀 유무 및 자녀 연령에 따른 경력단절여성 규모(2019년) ··· 42
〈표 Ⅱ-1-13〉 맞벌이 가구의 남녀 성 역할에 대한 인식(2014, 2019년) ····· 45
〈표 Ⅱ-2-1〉 제6차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획(2018-2022)의 비전, 목표, 정책 과제 및 핵심 전략 ····· 46
〈표 Ⅱ-2-2〉 제3차 저출산·고령화 기본계획(2016-2020)의 비전, 목표, 정책 과제 ·· 47
〈표 Ⅱ-2-3〉 제3차 건강가정기본계획(2016-2020)의 비전, 목표, 정책 과제 ····· 49
〈표 Ⅱ-2-4〉 제3차 중장기보육 기본계획(2018-2022)의 비전, 목표, 정책 과제 ····· 50
〈표 Ⅱ-2-5〉 제2차 양성평등정책 기본계획(2018-2022)의 비전, 목표, 정책 과제 ···· 51
〈표 Ⅱ-2-6〉 제3차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획(2020-2024)의 비전, 목표, 정책 과제 ····· 52
〈표 Ⅱ-3-1〉 맞벌이 일·가정 양립 관련 정책 분류 ····· 53
〈표 Ⅱ-3-2〉 맞벌이 가정의 육아기 근로시간 단축 제도 이용 ····· 59

〈표 Ⅱ-3-3〉 유연근무제 유형과 운영방법 ····· 61
〈표 Ⅱ-3-4〉 어린이집 연장보육 이용 자격 조건 ····· 65
〈표 Ⅱ-3-5〉 방과후 과정 프로그램 별 이용 대상 조건 ····· 66
〈표 Ⅱ-3-6〉 방과후 과정 프로그램 별 이용 시간 ····· 66
〈표 Ⅱ-3-7〉 지역아동센터의 추진체계 ····· 71
〈표 Ⅱ-3-8〉 육아지원 서비스 유형별 이용 현황(유해미 외, 2014) ····· 74
〈표 Ⅱ-3-9〉 가족친화인증제도 신청 대상 ····· 76
〈표 Ⅱ-4-1〉 맞벌이 가정의 일·가정 양립 관련 선행연구 ····· 91
〈표 Ⅲ-1-1〉 설문조사 대상 가구 특성 ····· 105
〈표 Ⅲ-1-2〉 설문조사 대상 개인 특성 ····· 106
〈표 Ⅲ-1-3〉 자녀 돌봄 관련 휴가/휴직 제도 이용 경험 여부와 이용 만족도 ····· 108
〈표 Ⅲ-1-4〉 자녀 돌봄 관련 휴가/휴직 제도 이용 기간과 이용 당시 자녀 연령 ····· 110
〈표 Ⅲ-1-5〉 아버지 육아휴직 제도 미이용 사유 ····· 111
〈표 Ⅲ-1-6〉 어머니, 아버지 육아휴직 제도 미이용 사유 ····· 112
〈표 Ⅲ-1-7〉 육아휴직 제도 개선점 ····· 112
〈표 Ⅲ-1-8〉 육아기 근로시간 단축 제도 개선점 ····· 114
〈표 Ⅲ-1-9〉 가족돌봄휴가 제도 개선점 ····· 114
〈표 Ⅲ-1-10〉 가족돌봄휴직 제도 개선점 ····· 115
〈표 Ⅲ-1-11〉 자녀 돌봄 관련 휴가/휴직 제도 내용 인지 여부 ····· 116
〈표 Ⅲ-1-12〉 유연근무제 이용 경험 여부와 이용 만족도 ····· 117
〈표 Ⅲ-1-13〉 (유연근무제) 자녀 돌봄 시간 확보 여부 ····· 118
〈표 Ⅲ-1-14〉 (유연근무제) 제도 미이용 사유 ····· 119
〈표 Ⅲ-1-15〉 (유연근무제) 돌봄 공백에 가장 도움이 되는 제도 ····· 119
〈표 Ⅲ-1-16〉 일·가정 양립 인식 및 일·가정 양립 만족도 ····· 120
〈표 Ⅲ-1-17〉 (경력단절) 직장 그만 둔 가장 주된 사유 ····· 123
〈표 Ⅲ-1-18〉 자녀를 더 낳을 의향이 없는 주된 사유 ····· 124
〈표 Ⅲ-1-19〉 일·가정 양립을 위해 가장 필요한 사항 ····· 126
〈표 Ⅲ-1-20〉 맞벌이 어머니와 아버지의 가사, 자녀 양육, 개인 여가시간 사용 ····· 128
〈표 Ⅲ-1-21〉 맞벌이 가구 어머니의 행복감, 스트레스, 결혼만족도 ····· 129
〈표 Ⅲ-1-22〉 맞벌이 가구 어머니가 인지하는 배우자와의 관계 ····· 129
〈표 Ⅲ-1-23〉 코로나19로 인한 휴원/휴교 기간 동안 부모의 자녀 돌봄 시간 확보 방법 ····· 131
〈표 Ⅲ-1-24〉 (긴급돌봄) 이용 시간 ····· 133

〈표 Ⅲ-1-25〉 (긴급돌봄) 이용 만족도 ····· 133
〈표 Ⅲ-2-1〉 사업장 규모 5인 미만 휴가/휴직 제도 이용 경험 및 기간 ····· 135
〈표 Ⅲ-2-2〉 사업장 규모 5인 미만 유연근무제 이용 경험 ····· 136
〈표 Ⅲ-2-3〉 사업장 규모 5인 미만 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 만족도 ·· 137
〈표 Ⅲ-2-4〉 사업장 규모 5-30인 미만 휴가/휴직 제도 이용 경험 및 기간 138
〈표 Ⅲ-2-5〉 사업장 규모 5-30인 미만 유연근무제 이용 경험 ····· 139
〈표 Ⅲ-2-6〉 사업장 규모 5-30인 미만 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 만족도 ····· 140
〈표 Ⅲ-2-7〉 사업장 규모 30-300인 미만 휴가/휴직 제도 이용 경험 및 기간 ····· 141
〈표 Ⅲ-2-8〉 사업장 규모 30-300인 미만 유연근무제 이용 경험 ····· 142
〈표 Ⅲ-2-9〉 사업장 규모 30-300인 미만 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 만족도 ····· 142
〈표 Ⅲ-2-10〉 사업장 규모 300인 이상 휴가/휴직 제도 이용 경험 및 기간 ····· 144
〈표 Ⅲ-2-11〉 사업장 규모 300인 이상 유연근무제 이용 경험 ····· 145
〈표 Ⅲ-2-12〉 사업장 규모 300인 이상 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 만족도 ····· 146
〈표 Ⅲ-2-13〉 직장 유형 공공기관, 공기업 휴가/휴직 제도 이용 경험 및 기간 ····· 147
〈표 Ⅲ-2-14〉 직장 유형 공공기관, 공기업 유연근무제 이용 경험 ····· 148
〈표 Ⅲ-2-15〉 직장 유형 공공기관, 공기업 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 만족도 ····· 149
〈표 Ⅲ-2-16〉 직장 유형 민간 대기업 휴가/휴직 제도 이용 경험 및 기간 ··· 150
〈표 Ⅲ-2-17〉 직장 유형 민간 대기업 유연근무제 이용 경험 ····· 151
〈표 Ⅲ-2-18〉 직장 유형 민간 대기업 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 만족도 152
〈표 Ⅲ-2-19〉 직장 유형 민간 중소기업 휴가/휴직 제도 이용 경험 및 기간 154
〈표 Ⅲ-2-20〉 직장 유형 민간 중소기업 유연근무제 이용 경험 ····· 155
〈표 Ⅲ-2-21〉 직장 유형 민간 중소기업 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 만족도 ····· 155
〈표 Ⅲ-2-22〉 직장 유형 기타 휴가/휴직 제도 이용 경험 및 기간 ····· 157
〈표 Ⅲ-2-23〉 직장 유형 기타 유연근무제 이용 경험 ····· 158
〈표 Ⅲ-2-24〉 직장 유형 기타 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 만족도 ····· 158
〈표 Ⅲ-2-25〉 고용형태 상용직 근로자 휴가/휴직 제도 이용 경험 및 기간 ·· 160
〈표 Ⅲ-2-26〉 고용형태 상용직 근로자 유연근무제 이용 경험 ····· 160
〈표 Ⅲ-2-27〉 고용형태 상용직 근로자 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 만족도 161
〈표 Ⅲ-2-28〉 고용형태 임시직 근로자 휴가/휴직 제도 이용 경험 및 기간 ·· 162
〈표 Ⅲ-2-29〉 고용형태 임시직 근로자 유연근무제 이용 경험 ····· 163
〈표 Ⅲ-2-30〉 고용형태 임시직 근로자 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 만족도 164
〈표 Ⅲ-2-31〉 고용형태 기타 휴가/휴직 제도 이용 경험 및 기간 ····· 165
〈표 Ⅲ-2-32〉 고용형태 기타 유연근무제 이용 경험 ····· 166

〈표 Ⅲ-2-33〉 고용형태 기타 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 만족도 ····· 167
〈표 Ⅲ-3-1〉 [영유아] 현재 다니는 기관 유형 ····· 168
〈표 Ⅲ-3-2〉 [영유아] 하루 평균 기관 이용 시간 ····· 169
〈표 Ⅲ-3-3〉 [영유아] 하루 평균 기관 이용 시간의 적절성 ····· 169
〈표 Ⅲ-3-4〉 [영유아] 하루 평균 기관 이용 적정 시간 ····· 170
〈표 Ⅲ-3-5〉 [영유아] 퇴근시간 대비 조기 하원 여부 ····· 170
〈표 Ⅲ-3-6〉 [영유아] 조기 하원 사유 ····· 171
〈표 Ⅲ-3-7〉 [영유아] 육아지원 서비스 유형별 이용 현황 ····· 173
〈표 Ⅲ-3-8〉 [영유아] 육아지원 서비스 유형별 이용 빈도 ····· 174
〈표 Ⅲ-3-9〉 [영유아] (시간제 보육서비스) 이용 사유 ····· 174
〈표 Ⅲ-3-10〉 [영유아] (어린이집) 입소대기 경험 여부 ····· 175
〈표 Ⅲ-3-11〉 [영유아] (어린이집) 입소대기 최초 신청 시 자녀 연령 ····· 175
〈표 Ⅲ-3-12〉 [영유아] (어린이집) 입소대기 총 기간 ····· 176
〈표 Ⅲ-3-13〉 [영유아] (어린이집) 입소 시 자녀 연령 ····· 176
〈표 Ⅲ-3-14〉 [영유아] (어린이집) 입소대기에 대한 의견 ····· 178
〈표 Ⅲ-3-15〉 [영유아] (어린이집) 입소대기관리시스템 개선점 ····· 179
〈표 Ⅲ-3-16〉 [영유아] (어린이집) 연장보육 도움 여부 ····· 181
〈표 Ⅲ-3-17〉 [영유아] (유치원 방과후 과정) 이용 사유 ····· 181
〈표 Ⅲ-3-18〉 [영유아] (조부모/친인척 돌봄) 이용 여부 ····· 182
〈표 Ⅲ-3-19〉 [영유아] (조부모/친인척 돌봄) 자녀를 맡기는 빈도 ····· 183
〈표 Ⅲ-3-20〉 [영유아] (조부모/친인척 돌봄) 하루 평균 맡기는 시간 ····· 184
〈표 Ⅲ-3-21〉 [영유아] (조부모/친인척 돌봄) 비용 지불 여부 ····· 184
〈표 Ⅲ-3-22〉 [영유아] (조부모/친인척 돌봄) 월평균 지불 금액 ····· 185
〈표 Ⅲ-3-23〉 [영유아] (조부모/친인척 돌봄) 지불 금액의 부담 정도 ····· 185
〈표 Ⅲ-3-24〉 [영유아] (아이돌봄서비스) 이용 서비스 종류 ····· 186
〈표 Ⅲ-3-25〉 [영유아] (아이돌봄서비스) 이용 빈도 ····· 187
〈표 Ⅲ-3-26〉 [영유아] (아이돌봄서비스) 서비스 이용 사유 ····· 187
〈표 Ⅲ-3-27〉 [영유아] (민간 육아도우미) 이용 서비스 종류 ····· 188
〈표 Ⅲ-3-28〉 [영유아] (민간 육아도우미) 서비스 이용 사유 ····· 189
〈표 Ⅲ-3-29〉 [영유아] (민간 사교육 서비스) 이용 서비스 수 ····· 189
〈표 Ⅲ-3-30〉 [영유아] (민간 사교육 서비스) 일주일 평균 이용 시간 ····· 190
〈표 Ⅲ-3-31〉 [영유아] (민간 사교육 서비스) 월평균 이용 비용 ····· 191
〈표 Ⅲ-3-32〉 [영유아] (민간 사교육 서비스) 이용 비용의 부담 정도 ····· 191

〈표 Ⅲ-3-33〉 [영유아] (민간 사교육 서비스) 서비스 이용 사유 ····· 192
〈표 Ⅲ-3-34〉 [영유아] 연령대별 주로 이용한 기관/서비스:
우리나라 나이 1세-6세 - 복수응답 ····· 193
〈표 Ⅲ-3-35〉 [영유아] 연령대별 부모 취업상태:
우리나라 나이 1세-6세 - 복수응답 ····· 194
〈표 Ⅲ-3-36〉 [초등] 하루 평균 학교 이용 시간 ····· 195
〈표 Ⅲ-3-37〉 [초등] 육아지원 서비스 유형별 이용 현황 ····· 198
〈표 Ⅲ-3-38〉 [초등] 육아지원 서비스 유형별 이용 빈도 ····· 199
〈표 Ⅲ-3-39〉 [초등] (초등 방과후학교) 이용 사유 ····· 200
〈표 Ⅲ-3-40〉 [초등] (초등돌봄교실) 이용 사유 ····· 200
〈표 Ⅲ-3-41〉 [초등] (조부모/친인척 돌봄) 이용 여부 ····· 202
〈표 Ⅲ-3-42〉 [초등] (조부모/친인척 돌봄) 자녀를 맡기는 빈도 ····· 203
〈표 Ⅲ-3-43〉 [초등] (조부모/친인척 돌봄) 비용 지불 여부 ····· 204
〈표 Ⅲ-3-44〉 [초등] (조부모/친인척 돌봄) 월평균 지불 금액 ····· 205
〈표 Ⅲ-3-45〉 [초등] (아이돌봄서비스) 서비스 이용 사유 ····· 206
〈표 Ⅲ-3-46〉 [초등] (민간 육아도우미) 서비스 이용 사유 ····· 208
〈표 Ⅲ-3-47〉 [초등] (민간 사교육 서비스) 일주일 평균 이용 시간 ····· 209
〈표 Ⅲ-3-48〉 [초등] (민간 사교육 서비스) 이용 비용의 부담 정도 ····· 209
〈표 Ⅲ-3-49〉 [초등] (민간 사교육 서비스) 서비스 이용 사유 ····· 210
〈표 Ⅲ-3-50〉 [초등] (지역사회 돌봄 서비스) 이용 사유 ····· 211
〈표 Ⅲ-3-51〉 [초등] 연령대별 주로 이용한 기관/서비스 - 복수응답 ····· 212
〈표 Ⅲ-3-52〉 [초등] 연령대별 부모 취업상태: 복수응답 ····· 213
〈표 Ⅲ-3-53〉 자녀 돌봄 공백이 있는 시간대 - 복수응답 ····· 215
〈표 Ⅲ-3-54〉 자녀 돌봄 공백 시 이용하는 육아서비스 - 복수응답 ····· 216
〈표 Ⅲ-3-55〉 자녀 돌봄 공백 시 이용하고 싶은 육아서비스 ····· 216
〈표 Ⅲ-3-56〉 자녀 돌봄이 어려운 상황 발생 시 주로 이용하는 방법 ····· 217
〈표 Ⅲ-3-57〉 [영유아] 돌봄 공백에 가장 도움이 되는 육아지원 서비스 ····· 218
〈표 Ⅲ-3-58〉 [초등] 돌봄 공백에 가장 도움이 되는 육아지원 서비스 ····· 219
〈표 Ⅳ-1-1〉 경험기록 자료 특징 ····· 230
〈표 Ⅳ-1-2〉 맞벌이 부 & 모의 일상 활동 분류표 ····· 231
〈표 Ⅳ-1-3〉 ESM 조사 대상 가구 특성 ····· 233
〈표 Ⅳ-1-4〉 ESM 조사 대상 개인 특성 ····· 234
〈표 Ⅳ-1-5〉 맞벌이 부와 모의 일상 활동 비율(n=5539응답) ····· 236

〈표 Ⅳ-1-6〉 맞벌이 가구 내 부와 모의 주요 활동별 비교 (n=57쌍, 114명) ····· 237
〈표 Ⅳ-1-7〉 맞벌이 가구 내 부와 모의 주요 일상 활동과 대인 맥락 별 응답 비율 비교 (n=57쌍, 114명) ····· 238
〈표 Ⅳ-1-8〉 막내 자녀 연령별 맞벌이 부와 모의 일상 활동 비율 비교 (n=57쌍) ····· 241
〈표 Ⅳ-1-9〉 맞벌이 부모의 주요 일상 맥락별 시간 비율: 자녀 연령별 (n=57쌍) ····· 241
〈표 Ⅳ-1-10〉 가구 내 맞벌이 부와 모의 일상 정서 경험 비교 (n=2751응답) ····· 243
〈표 Ⅳ-1-11〉 맞벌이 부모의 정서 문항별 응답수와 평균 점수(쌍): 자녀 연령별 ····· 245
〈표 Ⅳ-1-12〉 맞벌이 부와 모의 주요 일상생활 맥락에서 경험하는 긍정 정서 경험(n=4913응답) ····· 248
〈표 Ⅳ-1-13〉 맞벌이 부와 모의 주요 일상생활 맥락에서 경험하는 부정 정서 경험(n=4913응답) ····· 249
〈표 Ⅳ-1-14〉 맞벌이 부와 모의 주요 대인 맥락에서 경험하는 긍정 정서 경험(응답 수준) ····· 250
〈표 Ⅳ-1-15〉 맞벌이 부와 모의 주요 대인 맥락에서 경험하는 부정 정서 경험(응답 수준) ····· 251
〈표 Ⅳ-1-16〉 자녀 연령별 맞벌이 부와 모의 주요 일상생활 맥락에서 경험하는 긍정 정서 경험(응답 수준) ····· 253
〈표 Ⅳ-1-17〉 자녀 연령별 맞벌이 부와 모의 주요 일상생활 맥락에서 경험하는 부정 정서 경험(응답 수준) ····· 255
〈표 Ⅳ-1-18〉 맞벌이 부와 모의 요일별 일-가정 균형 인식 ····· 258
〈표 Ⅳ-1-19〉 맞벌이 부와 모의 요일별 가족과 보낸 시간의 적절성 인식 ··· 259
〈표 Ⅳ-1-20〉 맞벌이 부와 모의 일·가정 양립 만족도 응답 빈도 및 비율 ··· 260
〈표 Ⅳ-1-21〉 맞벌이 부와 모의 일·가정 양립 만족도 교차표 ····· 261
〈표 Ⅳ-1-22〉 일·가정 양립 불만족을 보고한 응답자 수와 불만족 사유 응답수 ··· 261
〈표 Ⅳ-1-23〉 일·가정 양립 불만족 사유와 응답자 성별 교차표 ····· 263
〈표 Ⅳ-2-1〉 심층면담 대상 가구 특성 ····· 267
〈표 Ⅳ-2-2〉 심층면담 대상 개인 특성 ····· 268
〈표 Ⅴ-1-1〉 결론 및 근거 ····· 311

〈표 Ⅴ-3-1〉 정책방안 기본 방향 및 세부 전략 ····· 316
〈표 Ⅴ-3-2〉 공무원 육아시간 규정사항 일부 ····· 320
〈표 Ⅴ-3-3〉 어린이집 입소대기 맞벌이 점수 차등 기준(안) ····· 334

그림 목차

[그림 Ⅰ-1-1] 전체 연구 내용 및 연구 방법 요약 ····· 17
[그림 Ⅱ-1-1] 자녀 연령별 맞벌이 가구 비중(2015-2019년) ····· 32
[그림 Ⅱ-1-2] 자녀 연령별 기혼여성 중 경력단절여성 비율(2015-2019년) ·· 43
[그림 Ⅱ-1-3] 경력단절여성의 사유(2014, 2016, 2018, 2019년) ····· 44
[그림 Ⅱ-3-1] 출산전후휴가, 육아휴직 사용자 추이(2010-2019년) ····· 57
[그림 Ⅱ-3-2] 가족친화인증제도 추진체계 ····· 76
[그림 Ⅱ-3-3] 맞벌이 부부를 위한 지원 ····· 78
[그림 Ⅱ-3-4] 부모수당을 받는 아버지의 비율(2008-2014년) ····· 79
[그림 Ⅱ-3-5] 부모수당플러스와 기본부모수당 혼합사용 예시 ····· 84
[그림 Ⅱ-3-6] 한부모 가정을 위한 부모수당플러스와 기본부모수당 혼합사용 예시 ····· 85
[그림 Ⅱ-3-7] 파트너보너스 예시 ····· 86
[그림 Ⅲ-1-1] 자녀 연령별 부모의 육아휴직 이용 ····· 110
[그림 Ⅲ-1-2] 육아기 근로시간 단축 제도 단축 희망 근로시간 ····· 113
[그림 Ⅲ-1-3] (유연근무제)코로나19 이전 유연근무제 이용 여부 ····· 118
[그림 Ⅲ-1-4] 일·가정 양립의 어려움으로 인해 일 중단을 고려한 적 있는지 여부 ···· 121
[그림 Ⅲ-1-5] (경력단절) 경험 여부 ····· 121
[그림 Ⅲ-1-6] (경력단절) 경험 시점 ····· 122
[그림 Ⅲ-1-7] (경력단절) 경험 기간 ····· 123
[그림 Ⅲ-1-8] 자녀를 더 낳을 의향 유무 ····· 124
[그림 Ⅲ-1-9] 일·가정 양립 지원을 위해 가장 희망하는 지원 방식 ····· 125
[그림 Ⅲ-1-10] 일·가정 양립 지원을 위해 중시되어야 하는 지원 방식 ····· 126
[그림 Ⅲ-1-11] 코로나19로 인한 휴원/휴교 기간 동안 자녀를 돌본 비율 - 부모: 부모 외, 어머니: 아버지 ····· 130
[그림 Ⅲ-1-12] 휴원/휴교 기간 동안 부모 외 돌본 사람 또는 기관 - 복수응답 ····· 132
[그림 Ⅲ-1-13] 코로나19로 인한 긴급돌봄 이용 경험 ····· 133
[그림 Ⅲ-3-1] [영유아] 근무시간에 자녀를 돌보는 사람/기관 - 복수응답 ···· 172
[그림 Ⅲ-3-2] [영유아] (어린이집) 희망 시기에 입소 여부 ····· 176
[그림 Ⅲ-3-3] [영유아] (어린이집) 기관 대신 이용한 자녀 돌봄 방식 ····· 177
[그림 Ⅲ-3-4] [영유아] (어린이집) 입소대기 신청 기관 유형 - 복수응답 ····· 178
[그림 Ⅲ-3-5] [영유아] (어린이집 연장보육) 개편된 체계에 대한 의견 ····· 180

[그림 Ⅲ-3-6] [영유아] 연령대별 주로 이용한 기관/서비스:
우리나라 나이 1세-6세 - 복수응답 ····· 193
[그림 Ⅲ-3-7] [영유아] 연령대별 부모 취업상태:
우리나라 나이 1세-6세 - 복수응답 ····· 194
[그림 Ⅲ-3-8] [초등] 하루 평균 학교 이용 시간의 적절성 ····· 196
[그림 Ⅲ-3-9] [초등] 근무시간에 자녀를 돌보는 사람/기관 - 복수응답 ····· 197
[그림 Ⅲ-3-10] [초등] (아이돌봄서비스) 이용 서비스 종류 ····· 206
[그림 Ⅲ-3-11] [초등] (민간 육아도우미) 이용 서비스 종류 ····· 207
[그림 Ⅲ-3-12] [초등] (민간 사교육 서비스) 이용 서비스 수 ····· 208
[그림 Ⅲ-3-13] [초등] 연령대별 주로 이용한 기관/서비스 - 복수응답 ····· 212
[그림 Ⅲ-3-14] [초등] 연령대별 부모 취업상태: 복수응답 ····· 213
[그림 Ⅲ-3-15] 자녀 돌봄 공백이 있는 시간대 - 복수응답 ····· 215
[그림 Ⅳ-1-1] 자녀와만 있는 경우, 맞벌이 부와 모 각각의 참여 활동 내역 ·· 239
[그림 Ⅳ-1-2] 자녀 연령별 맞벌이 부와 모의 긍정 정서 경험 비교 ····· 246
[그림 Ⅳ-1-3] 자녀 연령별 맞벌이 부와 모의 부정 정서 경험 비교 ····· 246
[그림 Ⅳ-1-4] 맞벌이 부와 모의 활동 맥락별 긍정 정서 경험 비교 ····· 248
[그림 Ⅳ-1-5] 맞벌이 부와 모의 활동 맥락별 부정 정서 경험 비교 ····· 250
[그림 Ⅳ-1-6] 맞벌이 부와 모의 대인 맥락별 긍정 정서 경험 비교 ····· 251
[그림 Ⅳ-1-7] 맞벌이 부와 모의 대인 맥락별 부정 정서 경험 비교 ····· 252
[그림 Ⅳ-1-8] 영아 맞벌이 부와 모의 주요 활동별 긍정 정서 비교 ····· 254
[그림 Ⅳ-1-9] 유아 맞벌이 부와 모의 주요 활동별 긍정 정서 비교 ····· 254
[그림 Ⅳ-1-10] 초등 저학년 맞벌이 부와 모의 주요 활동별 긍정 정서 비교 · 254
[그림 Ⅳ-1-11] 영아 맞벌이 부와 모의 주요 활동별 부정 정서 비교 ····· 256
[그림 Ⅳ-1-12] 유아 맞벌이 부와 모의 주요 활동별 부정 정서 비교 ····· 256
[그림 Ⅳ-1-13] 초등 저학년 맞벌이 부와 모의 주요 활동별 부정 정서 비교 · 257
[그림 Ⅳ-1-14] 맞벌이 부와 모의 요일별 일·가정 균형 인식 ····· 258
[그림 Ⅳ-1-15] 맞벌이 부와 모의 요일별 가족과 보낸 시간의 적절성 ····· 260
[그림 Ⅳ-1-16] 일·가정 양립 불만족 사유 별 전체 응답 비율(262사례 기준) ····· 262
[그림 Ⅳ-1-17] 맞벌이 부와 모의 일·가정 양립 불만족 사유 별 응답수
(262사례 기준) ····· 263
[그림 Ⅴ-2-1] 맞벌이 가구의 일·가정 양립 지원 기본 방향 ····· 312
[그림 Ⅴ-2-2] 맞벌이 모와 부의 특성을 고려한 성별 맞춤형 일·가정 양립 제도의 방향 314

부록 표 목차

〈부록표 1〉 출산전후휴가 관련 법률 ····· 353
〈부록표 2〉 배우자 출산휴가 관련 법률 ····· 356
〈부록표 3〉 육아휴직 관련 법률 ····· 358
〈부록표 4〉 가족 돌봄 지원 관련 법률 ····· 361
〈부록표 5〉 유연한 근무 환경 관련 법률 ····· 362
〈부록표 6〉 직장 어린이집 관련 법률 ····· 365
〈부록표 7〉 어린이집 입소대기의 법적 근거 ····· 366
〈부록표 8〉 유치원 방과후 과정의 법적 근거 ····· 368
〈부록표 9〉 다함께돌봄사업의 법적 근거 ····· 369
〈부록표 10〉 지역아동센터의 법적 근거 ····· 370
〈부록표 11〉 아이돌봄서비스 관련 법률 ····· 372
〈부록표 12〉 시간제보육서비스 관련 법률 ····· 374
〈부록표 13〉 가족친화인증제도 관련 법률 ····· 376
〈부록표 14〉 재택근무 여부에 따른 일일 긍정 정서 경험 변화(day level): 부 … 378
〈부록표 15〉 재택근무 여부에 따른 일일 긍정 정서 경험 변화(day level): 모 … 379
〈부록표 16〉 재택근무 여부에 따른 일일 부정 정서 경험 변화(day level): 부 … 380
〈부록표 17〉 재택근무 여부에 따른 일일 부정 정서 경험 변화(day level): 모 … 380

부록 그림 목차

[부록그림 1] 재택근무 여부별 일일 긍정 정서 경험 변화(day level): 부 ····· 379
[부록그림 2] 재택근무 여부별 일일 긍정 정서 경험 변화(day level): 모 ····· 379
[부록그림 3] 재택근무 여부별 일일 부정 정서 경험 변화(day level): 부 ····· 381
[부록그림 4] 재택근무 여부별 일일 부정 정서 경험 변화(day level): 모 ··· 381

요약

1. 서론

가. 연구의 필요성 및 목적

□ 정부와 학계의 꾸준한 관심과 노력에도 불구하고 여전히 맞벌이 부모의 자녀 양육에서는 돌봄 사각지대가 존재하며, 특히 2020년 코로나19의 영향으로 맞벌이 부모들은 자녀 돌봄에 있어 극단적인 어려움에 직면하게 되었음.

□ 국가 위기 상황에 맞추어 맞벌이 가정의 안전과 안정적인 자녀 돌봄을 보장하는 탄력적인 지원 정책이 마련되고, 이러한 제도를 실제 사용할 수 있는 사회적 분위기가 뒷받침되어야 할 시기임이 분명함.

□ 따라서 본 연구에서는 맞벌이 가정의 자녀 연령과 부모 근로 특성에 주목하여 자녀 돌봄 분담 현황과 자녀 양육의 어려움을 파악하고, 육아지원 서비스와 일·가정 양립 지원 정책에 대한 요구를 분석하여 맞벌이 가구의 육아 부담을 경감시킬 수 있는 제도를 설계하고자 함.

□ 또한, 맞벌이 부와 모의 일상과 정서, 인지 경험 등을 쌍(dyad)으로 분석하여 맞벌이 부모의 일·가정 양립을 이루고 개인의 행복을 증진할 수 있는 맞춤형 지원 방안을 제안하고자 함.

나. 연구 내용

□ 국내 맞벌이 가구의 일·가정 양립 지원 정책 및 관련 기본계획 및 제도를 고찰하고 관련 선행연구를 분석하였음.

□ 10세 미만(초등학교 2학년 이하) 자녀를 양육하는 맞벌이 가구[1]를 대상으로 전반적인 일·가정 양립 지원 제도 이용 경험, 근로 특성별 제도 이용 실태, 자녀 연령별 육아지원 서비스 이용 실태 등을 파악하였음.

□ 10세 미만(초등학교 2학년 이하) 자녀를 양육하는 맞벌이 부모의 일상생활과

1) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」제19조제1항에서 지정하는 육아휴직의 대상 자녀 연령이 초등학교 2학년 이하임을 고려하여 본 연구의 대상 자녀 연령을 10세 미만으로 설정함.

자녀 양육 관련 정서 경험을 남녀 성별, 부부 쌍(dyads)별로 비교하며, 자녀 연령에 따라 일상생활과 정서 경험에서의 차이를 조사하였음.

□ 10세 미만(초등학교 2학년 이하) 자녀를 양육하는 맞벌이 부모의 일·가정 양립 어려움과 요구를 구체적으로 살펴보았음.

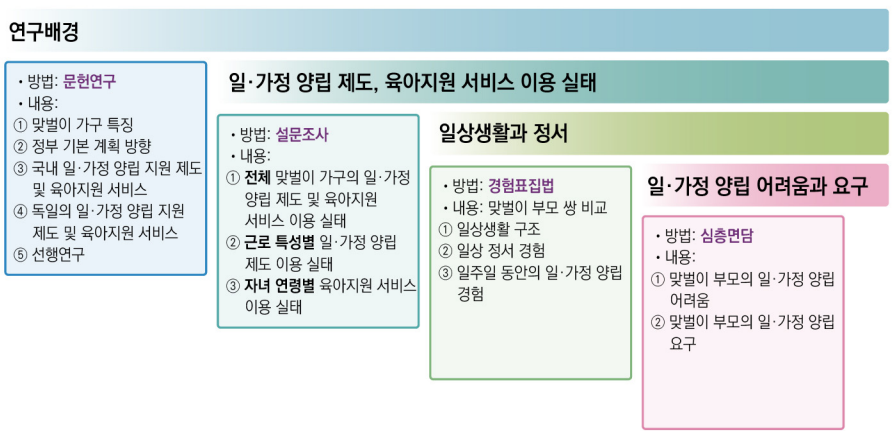
□ 이들 결과를 토대로 맞벌이 일·가정 양립을 지원하고 가구의 육아 부담을 경감시킬 수 있는 제도를 설계하고, 맞벌이 부모의 구체적 요구에 맞는 실효성 있는 정책 방안을 제안하였음.

다. 연구 방법

□ 본 연구 수행을 위하여 문헌연구, 설문조사, 경험표집법(ESM), 심층면담, 전문가 자문회의를 진행함.

□ 모든 조사는 막내 자녀의 연령이 10세 미만(초등학교 2학년 이하)인 맞벌이 부모를 대상으로 진행됨. 설문조사 대상은 총 1,050가구임. 경험표집법 조사는 예비조사의 경우 맞벌이 부모 7쌍(14명), 본조사는 맞벌이 부모 57쌍(114명)을 대상으로 함. 심층면담 대상은 맞벌이 부모 11쌍(총 22명)임.

[요약그림 1] 전체 연구 내용 및 연구 방법 요약



2. 연구의 배경

가. 맞벌이 가구의 특성

□ 자녀 연령이 어릴수록 맞벌이 가구에서 여성이 경력단절을 경험할 확률이 높고, 남성보다는 여성들의 자녀 양육과 가사 시간이 더 길게 나타났음. 그러나 몇 해 전의 통계와 비교해볼 때 맞벌이 부와 모의 차이가 점차 줄어들고 있어 긍정적인 변화를 보였음.

나. 맞벌이 가구의 일·가정 양립 지원 방향

□ 맞벌이 가구의 일·가정 양립 관련 기본계획들은 대체로 자녀를 양육하는 '맞벌이 여성'에 대한 지원 중심으로 구성되어 있었으며, 맞벌이 남성에 대한 지원은 남성 육아휴직 확대를 위한 지원과 아빠맞춤형 육아정보 통합포털 개설 외에 찾아보기 어려웠음.

다. 맞벌이 가구의 일·가정 양립 지원 제도

□ 맞벌이 가구의 일·가정 양립 지원 제도에는 휴가/휴직 제도, 유연근무제, 돌봄서비스 등 다양한 제도가 마련되어 있음. 제도에 따라 이용률이 상이한 편이며 각 제도를 상황에 따라 다양하게 이용할 수 있는 환경을 조성하고 세세한 부분을 맞벌이 가구의 요구에 따라 점진적으로 수정해 나가는 노력이 필요함.

라. 선행연구

□ 선행연구 고찰 결과, 부부 단위의 연구와 아버지 일·가정 양립 연구가 지속적으로 늘어나고 있음을 확인할 수 있었음. 맞벌이 부부의 시간 배분, 시간 구성, 맞벌이 부부의 특성별 유형화, 남성의 자녀 돌봄과 일·가정 양립 관련 경험, 여성의 일·가정 양립과 조직몰입 등의 연구가 다양하게 진행되었음.

3. 맞벌이 가구의 일·가정 양립 지원 제도 및 육아지원 서비스 이용 실태

가. 전체 가구의 이용 실태

□ 맞벌이 가구 전체 설문조사 결과, 맞벌이 부의 휴가/휴직 제도 이용이 점차 증가하는 추세를 찾을 수 있었음. 가족돌봄휴가는 코로나 상황이 겹치면서 육아기 근로시간 단축보다 이용 비율이 높게 집계됨. 모든 휴가/휴직 제도 이용을 어렵게 하는 가장 큰 이유로 제도를 자유롭게 사용할 수 있는 직장 분위기가 아니라는 점이 공통적인 응답이었음.

□ 코로나19 이전에도 유연근무제를 사용한 경우와 코로나19로 인해 유연근무제를 사용한 경우가 각기 절반 정도였으며, 장소 유연성을 제공하는 재택/원격근무제 이용 비율이 높게 나타났음. 휴가/휴직 제도와 달리 유연근무제는 직장 내에서 제도를 시행하지 않아서 이용하지 못한다는 응답이 많았음.

□ 맞벌이 가구에서는 직장 일로 인해 자녀를 돌보는 시간이 부족하고 양육비용에 대한 부담이 높은 것으로 나타났으며, 경력단절이 가장 많이 일어나는 시기는 어머니, 아버지 모두 임신기와 출산 바로 직후였으며, 여전히 여성의 경력단절 비율이 남성보다 높았으며, 그 기간도 3배 긴 것으로 나타났음.

□ 일·가정 양립 지원을 위해 부모가 자녀를 직접 돌볼 수 있도록 시간 지원을 선호하는 경우가 55.3%로 절반 이상이었으며, 일·가정 양립을 위해 가장 필요한 사항으로 '육아기 근로시간 단축 이용 확대'에 대한 요구가 가장 높았음.

나. 근로 특성별 이용 실태

□ 근로 특성별로 육아휴가/휴직 제도를 분석해 본 결과 '출산휴가'와 '육아휴직'의 경우 아버지의 이용 경험이 매우 저조한 것으로 나타나, 여성의 해당 제도 이용만 높이고, 이는 다른 의미로 육아에 대한 부담을 여성이 여전히 많이 맡게 되는 결과를 초래한다고 볼 수 있음.

□ 직장 규모 기준으로 보았을 때, 가족돌봄휴직을 제외하고 30인 미만의 직장 규모에서는 '가족돌봄휴가' 이용 경험이 가장 낮았지만 '30-300인 미만', '300인 이상'의 집단에서는 '육아기 근로시간 단축'의 이용 경험이 가장 저조한 것으로 나타남. 이는 직장 규모가 클수록 오히려 근로시간 단축에 어려움을 겪는 상황을 반영함. '30-300인 미만', '300인 이상' 집단의 총 월평균 근로시간이 다른 집단에 비해 높은 데서 기인하는 것으로 이해할 수 있음.

□ 직장 유형 기준으로 ('가족돌봄휴직'을 제외한) 휴가/휴직 제도 각각에 대한 이용 경험률을 보면, '가족돌봄휴가' 이용 경험 수준이 가장 낮은 '기타' 유형을

제외한 '공공기관 및 공기업', '민간 대기업', '민간 중소기업' 집단에서 '육아기 근로시간 단축'의 이용 경험이 가장 낮은 수준인 것으로 나타났음.

□ 고용형태 기준으로 보면, '상용직'과 '임시직'의 경우 '육아기 근로시간 단축'의 이용 경험 수준이 가장 낮은 것으로 나타났으나, '기타'의 경우 '가족돌봄휴가'의 이용 경험 수준이 가장 낮은 것으로 나타났음.

□ 제도에 대한 만족도를 비교해 봤을 때, 휴가/휴직 제도의 경우, 모든 근로 특성 분류에서 '배우자 출산휴가'의 '불만족' 수준이 가장 높은 것으로 나타났지만 '만족' 수준이 가장 높은 제도는 분류에 따라 다르게 나타났음.

- 직장 규모 '5-30인 미만'의 '육아휴직'을 제외한 다른 직장 규모 분류에서는 '출산전후휴가'의 만족도가 가장 높게 나타남.
- 직장 유형 기준으로는 '공공기관 및 공기업', '민간 대기업' 등에서는 출산전후휴가, '민간 중소기업', '기타' 에서는 '육아휴직'의 만족도가 높았음.
- 고용형태 기준으로는 '상용직'에서는 '출산전후휴가'에 대한 '만족' 응답 비중이 가장 높게 나타났고, '임시직'과 '기타' 집단에서는 '육아휴직'에 대한 '만족' 응답이 가장 높았음.

다. 자녀 연령별 이용 실태

□ 영유아 자녀를 가진 맞벌이 가구에서는 기관에 다니는 경우가 85.7%, 하루 평균 이용 시간 7.1시간으로 상당히 높았으며, 특히 유아의 기관 이용률은 99.3%로 압도적으로 높았음. 특히 조부모에게 돌봄을 의존하는 경향이 두드러졌으며 부모 모두가 장시간 근무하는 경우와 유연근무제를 이용하지 않을 때 의존도가 더 높았음.

□ 절반 정도가 어린이집 입소대기 경험이 있었으며, 부모 돌봄은 자녀 연령 증가에 따라 점차 줄어들고 기관 이용, 기관 연계 돌봄, 사교육 서비스 이용이 점차 증가하였으나, 조부모/친인척 돌봄은 1세부터 6세까지 이용 비율이 비슷하게 유지됨.

□ 초등 저학년의 경우 학교 하루 평균 이용 시간이 4.9시간으로 영유아보다 짧으며, 이로 인해 이용하는 육아서비스의 종류와 시간이 상이하였음.

- 민간 사교육 서비스 이용률이 70.9%로 압도적으로 높았으며 다음으로 조부모/친인척 돌봄 이용률이 높았음.

□ 부모 직접 돌봄 비율이 자녀 연령 증가에 따라 줄어들다가 우리나라 나이 8세(초등학교 입학 시)에 갑자기 증가하는 경향을 보였으며, 사교육 이용이 연령에 따라 점점 증가하다가 우리나라 나이 7세 때 가장 높았음. 부모의 취업상태 추이에서는 6세까지의 전체적 흐름은 영유아 가구 결과와 초등 저학년 결과가 비슷하지만, 초등학교 입학 시기를 계기로 맞벌이 모와 부의 육아휴직 비율이 급격히 높아지는 점을 특징으로 볼 수 있음.

□ 영유아와 초등 저학년 모두 오후 4시부터 7시 사이의 돌봄 공백이 가장 심각한 것으로 나타났으며, 초등 저학년의 경우 오전 수업 끝난 뒤 2시부터 7시까지 약 5시간 동안의 돌봄 공백이 발생하는 비율이 높은 편임. 또한, 돌봄 공백에 가장 도움이 되는 육아지원 서비스를 연령별로 비교하면, 영유아 가구에서는 어린이집 연장보육과 직장 어린이집 설치 운영, 초등 저학년 가구에서는 초등돌봄교실과 초등 방과후학교를 가장 많이 선택하여, 기관 연계 돌봄이 돌봄 공백 해소에 도움이 되고 보완되어야 할 서비스로 인식하였음.

4. 맞벌이 부모의 일·가정 양립 경험

가. 일상생활과 정서 경험: 경험표집법

□ 경험표집법을 통해 맞벌이 부와 모가 같은 순간에 신호를 받고 응답한 일상생활 맥락별 응답률을 비교한 결과, 일 영역에서 맞벌이 부는 전체의 약 34%, 맞벌이 모 22%로 맞벌이 부가 모보다 경제활동(일) 영역에 더 많은 시간을 보내고 있었음. 가족 영역 중 가사와 자녀 돌봄 영역에서는 맞벌이 모가 부보다 2배 이상 더 많은 시간을 사용하고 있었으며, '자녀와만 있는 상황'에서 맞벌이 모는 부에 비해 3배 이상 높은 응답률을 보여, 맞벌이 부는 직장 영역에, 맞벌이 모는 가정에서 자녀 양육과 가사에 더 많은 시간을 보내고 있었음.

□ 자녀의 연령 집단(영아/유아/초등 저학년)별로 맞벌이 부와 모의 자녀 양육 활동 비율을 비교해 본 결과, 신체적 돌봄에 시간과 에너지가 많이 소요되는 영아기의 맞벌이 부모의 자녀 양육 활동 참여가 다른 연령대 자녀를 둔 가구에 비해 높았음. 반면, 초등 저학년으로 갈수록 맞벌이 부의 자녀 양육 참여비율이 모에 비해 급격히 낮아져 초등 저학년을 둔 맞벌이 부의 경우 5%에 미치지 못하였음. 자녀 교육 활동의 경우 자녀의 월령이 높을수록 맞벌이 부모 모두 응답이 높았으나, 맞벌이 모의 증가폭이 크며 부에 비해 상대적으로 높은 참여

를 보임. 자녀 연령이 증가할수록 자녀 교육에 대한 '엄마' 부담이 커지고 있음을 알 수 있음.

□ 맞벌이 부와 모의 전반적인 일상 정서 경험을 비교해보면, 맞벌이 부가 모보다 더 즐겁고 편안하고 행복하게 느낌. 맞벌이 모는 부에 비해 일상에서 짜증감이 높게 나타남.

□ 가사 및 가정 관리 영역이나 자녀에 대한 돌봄 영역, 자녀 교육 영역에서 맞벌이 부는 평균보다 높은 긍정 정서를 표현하는 데 비해, 맞벌이 모는 평균보다 낮은 긍정 정서를 경험하는 것으로 나타남. 자녀 돌봄에서 특히 맞벌이 부보다 맞벌이 모의 부정성이 유의하게 높게 나타남. 결과적으로 맞벌이 모는 가정 안에서 가사 및 자녀 양육에 더 많은 시간을 보내면서 그 순간을 부보다 덜 긍정적이고 더 부정적으로 느끼고 있었음.

□ 자녀의 연령별로 맞벌이 부와 모의 일상 활동 맥락별 정서 경험을 비교해 본 결과, 자녀가 성장할수록 같은 상황에서 부모가 느끼는 정서 차이가 점점 크게 나타남. 영아 자녀를 둔 가구의 부모는 같은 활동을 하는 순간 비슷한 느낌을 받지만, 유아와 초등 저학년 자녀를 둔 가구의 경우 가정 내 자녀 양육 활동 영역에서 맞벌이 모가 부보다 자녀 양육 활동에서 더 낮은 긍정적 느낌과 더 높은 부정적 느낌을 경험하는 것으로 나타남.

□ 맞벌이 부와 모의 대인 맥락별 일상 정서 경험을 비교해 본 결과, 맞벌이 부는 모에 비해 자녀와만 있는 순간을 더 긍정적이고 덜 부정적으로 느낌. 맞벌이 모가 부보다 자녀와만 있는 상황이 3배 이상 많아 맞벌이 모가 자녀와만 있는 독박육아의 순간을 더 많이 경험하기 때문에 이 시간을 편안하고 즐겁게 느끼지 않음. 반면 자녀와 배우자가 모두 함께 있는 순간은 가장 긍정적이고 덜 부정적인 순간으로 인식되어 '함께 하는 육아'의 필요성이 강조됨.

□ 요일별 일·가정 양립 경험을 '일·가정 균형감'과 '가족과 보내는 시간의 적절함'으로 살펴본 결과, 일과 자녀 양육 및 가족 역할을 모두 수행해야 하는 맞벌이 부와 모는 모두 주중보다 주말에 일·가정 양립 경험이 높은 것으로 나타나 주중 가족과 보내지 못하는 시간은 주말 적극적으로 활용하면서 일·가정 양립을 유지하고자 노력하고 있음을 알 수 있음.

□ 자신의 일·양립 정도에 대해 부모가 모두 일주일 동안 만족한 경우가 57쌍 중 7쌍(12.3%)에 불과하고 부모 중 한 사람 혹은 모두가 각자의 일·가정 양립 정

도에 불만족한 경우가 87.7%에 이르는 것을 볼 때 맞벌이 부모가 일과 가정을 모두 잘 운영하기가 쉽지 않음. 일·가정 양립에 불만족한 사유의 경우 부모 간 성차가 크게 발견되었음. 아버지와 어머니 모두 일이 많아서 일·가정 양립을 유지하기 어렵다는 응답이 가장 높지만, 어머니들의 경우 그 외의 사유(예: 배우자의 부재, 자녀 돌봄이 힘들어서 등)가 다양하게 나타나는 편이었음.

나. 일·가정 양립의 어려움과 요구: 심층면담

□ 휴가/휴직 제도의 경우 휴직 후 복귀에 대한 걱정, 휴직 시 업무 대체자 부재, 남아있는 동료들에게 부담이 넘어가는 상황 등의 어려움이 있었으며, 육아기 근로시간 단축 제도의 경우 직장 눈치를 보는 점, 동료들에게 피해가 될 수 있다는 걱정, 근무시간 감소로 인하여 업무가 가중되는 것, 임금 감소분에 대한 부담감을 어려움으로 꼽았음. 유연근무제 관련으로는 업무 과중, 재택근무 시 아이들 때문에 업무에 집중하기 어려운 점 등이 있었음.

□ 육아서비스 이용 관련 어려움 역시 서비스별로 다양하게 나타났으며, 조부모의 도움이 절대적으로 필요하다는 의견이 많았음.

□ 일과 자녀 양육 병행에서의 어려움은 두 번 출근하는 느낌이 드는 것, 아이와 보내는 시간이 부족한 점, 일과 가정일 모두 제대로 못 하는 것 같은 느낌이 드는 것으로 요약될 수 있음. 맞벌이로서 자녀를 돌보기 가장 어려웠던 시기는 영유아기에 일을 다시 시작했을 때, 자녀 여럿을 한꺼번에 돌보아야 했을 때로 정리됨.

□ 일·가정 양립 지원 요구를 살펴보면, 육아기 근로시간 단축 제도 기간 연장 및 제도 적용 방식 개선, 자녀수에 따른 자녀 돌봄 휴가 기간 차등 부여, 자영업자의 자녀 돌봄 시간 보장을 위한 보호 장치 마련 등의 시간 관련 요구가 있었음. 돌봄 서비스 관련 요구로는 돌봄의 질 향상, 어린이집 시설 확대 및 맞벌이 어린이집 우선순위 개선, 학교와 지역사회 돌봄 확대, 시간제 보육 확대 및 예약 시스템 개선, 초등학생 방학 돌봄 공백 해소 지원, 아이돌보미의 융통성 있는 시간 운영이 있었음. 비용 지원 관련 요구에는 연령별 비용 지원 개선, 자녀수에 따른 비용 차등 지원, 돌봄 프로그램 비용 지원 등이 있었음.

□ 코로나19 확산 초기 연차 이용으로 자녀를 직접 돌보거나, 재택근무, 무급휴가 이용이 많았음. 또한, 코로나19 발생 이전과는 다른 양상의 돌봄 공백이 발생하였음. 초등 저학년의 경우 오전 중에도 학교에 가지 않거나 일부 요일만 등

교하는 상황, 학교 온라인 수업으로 가정에서 학습 지도를 해주어야 하는 상황이 늘어나 교육에 대한 부담이 증가하였음. 이외에도 코로나19 이후 소득이 감소하여 어려움을 겪거나 미디어 이용 증가 등의 변화가 있었음.

5. 정책 방안

가. 기본 방향

□ 본 연구 결과를 바탕으로 제안하는 정책의 기본 방향은 [요약그림 2]와 같음.

[요약그림 2] 맞벌이 가구의 일·가정 양립 지원 기본 방향

나. 세부 전략

□ 맞벌이 부모가 자녀를 직접 돌볼 수 있는 환경 구축을 위한 세부 전략

- 휴가/휴직 제도, 유연근무제 이용 확대를 위하여 근무 형태의 다양성 보장, 각 기업의 적극적인 홍보, 아버지의 제도 이용 확대를 제안하였음.
- 육아휴직: 제도 분할 이용 횟수 확대, 육아휴직 이용 기간 확대(1년→2년), 급여 대체율 상향을 제안함.
- 육아기 근로시간 단축: 1회 이용 최소 단위 기간 축소(3개월→1개월), 통상임금 100% 보장하는 근로시간 단축 시간을 2시간으로 확대, 총 이용 기간

확대, 이용 가능 자녀 연령 확대를 제안함.

- 가족돌봄휴가/가족돌봄휴직: 가족돌봄휴가 기간 확대, 가족돌봄휴직 최소 단위 기간 축소(30일→2주), 재난 상황에서의 가족돌봄휴가/가족돌봄휴직 사용 매뉴얼 배포를 제안함.
- 유연근무제: 유연근무제 자율 사용을 위한 신뢰 기반의 기업 분위기 조성, 유연근무제 활성화를 위한 전산 시스템 마련, 재택근무와 재량 근무제가 결합된 근무체제를 제안함.

□ 전체 근로자의 전반적 복지 향상을 통한 맞벌이 부모 지원의 세부 전략

- 기업 인식과 직장 문화 개선, 스트레스 완화를 위한 개인 정비 시간 제공, 직장-가정 연계 지원, 코로나19와 같은 재난에 대비한 긴급 지원 방안 마련, 기업 대상 일·가정 양립 제도 활용 모니터링 시스템 구축을 제안함.

□ 맞벌이 부모의 특성을 고려한 성별 맞춤형 일·가정 양립 지원의 세부 전략

- 부와 모를 대상으로 맞춤형 지원을 제안함.
- 남성 대상: 성평등, 자녀 양육 교육, 자녀 양육 인센티브 등을 제공
- 여성 대상: 조직 만족도, 조직 충성도 함양을 위한 지원을 제안함

□ 가정 내 공정성 확보 – 부모 공동양육 촉진을 위한 세부 전략

- 가정 내 공정한 역할분담에 대한 사전 논의의 기회를 마련
- 관련 워크북, 매뉴얼을 제작 및 배포하여 부모 공동양육의 중요성을 강조
- 소통이 어려운 맞벌이 부부를 대상으로 사내 부부 상담 제공

□ 자녀 연령별 맞춤 지원의 세부 전략

- 공통적으로는 가족 지원 강화(조부모 교육 및 인센티브 제공)와 아이돌봄서비스 홍보 확대, 질 관리, 맞벌이 소득 기준 완화를 제언함.
- 영유아기 지원: 어린이집 입소대기 방식 개선(맞벌이 점수 세분화)을 통하여 부모 모두가 장시간 근로하는 맞벌이에 우선순위를 제공, 어린이집 연장보육 질 향상, 시간제 보육 제공 시설 확대를 제언함.
- 초기 학령기 지원: 기관 연계 서비스를 확충, 방학 기간의 돌봄 지원, 교육과 돌봄을 함께 제공하는 새로운 기관 인증 및 관리, 지역사회 돌봄 서비스의 다양화 및 접근성 강화를 통해 돌봄 공백을 줄이는 것을 제언함.

I

서 론

01 연구의 필요성 및 목적
02 연구 내용
03 연구 방법

Ⅰ. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

일·가정 양립을 이루는 것은 개인의 현재 행복을 추구하고자 하는 사회의 전반적 분위기와 밀접하게 관련되어 있다. 현대의 맞벌이 부모들은 자신의 행복에 대한 욕구와 생계유지를 위한 근로활동, 자녀 돌봄 활동 간 균형을 이루며 살고자 지속적으로 노력하지만, 근로자 및 부모로서의 역할을 동시다발적으로 수행해야 하는 상황에서 많은 어려움을 겪고 있는 것이 현실이다.

맞벌이 가구의 일·가정 양립을 위해 정부는 지속적인 지원 의지를 보이고 있다. '제6차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획(2018-2022)', '제3차 저출산·고령화 기본계획(2016-2020)', '제3차 건강가정기본계획(2016-2020)', '제3차 중장기보육 기본계획(2018-2022)', '제2차 양성평등정책 기본계획(2018-2022)', '제3차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획(2020-2024)' 등에서 근로자의 일·가정 양립과 초등 이하 자녀의 육아지원에 대해 명시하고 있다. 이들 기본계획은 공통적으로 근로자의 출산 양육 관련 부담을 줄이는 데 그 목적이 있으며, 구체적으로 직장 어린이집 활성화, 근로시간 단축을 비롯한 근로자의 시간권 보장, 남성 육아휴직의 확대, 일·생활 균형을 지지하는 근무환경 조성, 보육 서비스 확충 및 내실화 등의 내용을 담고 있다. 또한, 2019년 영유아보육법 시행규칙 개정에 따라 2020년 3월부터 보육시간을 기본보육과 연장보육으로 구분하여 운영하고, 오후 4시 이후 연장보육반 운영을 위한 인력을 추가 배치함으로써 맞벌이 부모와 교사의 부담을 줄이고자 하는 실제적 노력도 지속하고 있다.[1)]

맞벌이 가구에 관한 연구도 지속해서 증가하고 있는데, 특히 맞벌이 부모의 시간배분, 시간 구성(권순범·김혜중·소효종, 2019; 김미영·박미려, 2017; 김소영,

1) 국가법령정보센터-영유아보육법. http://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EC%98%81%EC%9C%A0%EC%95%84%EB%B3%B4%EC%9C%A1%EB%B2%95, 2020. 2. 26. 인출.

2017; 석병훈·유혜미, 2019; 장미나·한경혜, 2015; 조성호, 2016), 자녀 돌봄 시간(권순범 외, 2019; 김나영, 2017), 돌봄 공백(류연규·김송이·김민정, 2019), 근로시간, 역할분배 유형화(권소영·이재림, 2019; 장미나·한경혜, 2015), 남성의 육아 참여 혹은 육아휴직 경험(권순범 외, 2018; 최새은·정은희·최슬기, 2019), 일·가정 양립 제도와 조직몰입, 충성도의 관계(김태희·오민지, 2019; 오민지·김태희, 2018) 등에 초점을 맞추어 연구가 진행됐다.

이러한 정부와 학계의 꾸준한 관심과 노력에도 불구하고 여전히 맞벌이 부모의 자녀 양육에서는 돌봄 사각지대가 존재한다. 예를 들어 장시간 근로, 교대근무, 야간근무 등이 요구되는 직종에 종사하거나, 재택근무가 제한되고 선택근무제를 사용할 수 없는 등 근로 환경이 유연하지 않은 경우에 일과 가정을 효율적으로 관리하기 어렵다. 또한, 맞벌이 부모 간 근로 환경에서 차이가 있는 경우 부모 중 한 사람이 어쩔 수 없이 자녀 돌봄의 부담을 떠안게 되고, 이를 피하고자 일부는 조부모, 친인척, 아이 돌봄 인력, 사교육 등으로 자녀 양육을 외부 위탁(outsourcing)하기도 한다.

특히 2020년 코로나19의 영향으로 맞벌이 부모들은 자녀 돌봄에 있어 극단적인 어려움에 직면하게 되었다. 지역사회 코로나 확진자 발생에 따라 어린이집, 유치원, 초등학교 개원/개학이 미뤄지고 새롭게 변화된 등교 시스템(예: 초등학생 일주일 1일 등교와 온라인 수업의 병행)으로 인해 지속해서 돌봄 공백이 발생하고 있다. 코로나19의 위험이 계속되는 상황에 자녀를 기관에 보내는 것이 최선이 아니라고 판단한 부모들은 가정양육을 하고자 부모가 돌아가며 연차, 가족돌봄휴가 등을 이용하여 자녀를 돌보는 선택을 하기도 하였다. 국가 위기 상황에 맞추어 맞벌이 가정의 안전과 안정적인 자녀 돌봄을 보장하는 탄력적인 지원 정책이 마련되고, 이러한 제도를 실제 사용할 수 있는 사회적 분위기가 뒷받침되어야 할 시기임이 분명하다.

또한, 맞벌이 부모의 경제활동과 자녀 돌봄 상황은 자녀 연령에 따라 달리 나타나는 경향이 있다. 2019년 기준 미취학 자녀를 양육하는 가구의 맞벌이 비중은 44.6%, 초등학생 자녀를 양육하는 가구의 맞벌이 비중은 54.8%로 자녀가 어릴수록 맞벌이 가구 비율이 낮았다(통계청 사회통계국 고용통계과, 2020. 6. 23: 10). 맞벌이 모의 근로시간도 자녀가 어릴수록 짧은데, 구체적으로 6세 이하 자녀의 맞

벌이 어머니(주 평균 33.6시간)가 7-12세 자녀의 맞벌이 어머니(주 평균 37.4시간)보다 한주에 약 4시간 정도 짧게 근무하였다(통계청 사회통계국 고용통계과, 2020. 6. 23.: 12). 맞벌이 부모가 이용하는 육아지원 서비스의 종류 역시 자녀 연령에 따라 상이하며 유아기에서 학령기로 전환되는 초등학교 입학 시기에 자녀의 학교 적응을 돕기 위해 육아휴직 이용률이 높아지는 경향이 있다. 이러한 맥락을 고려하여 본 연구에서는 영유아부터 10세 미만(초등학교 2학년 이하)의 아동을 양육하는 맞벌이 부모를 대상으로 조사를 진행하여 자녀 연령별 맞춤 서비스 지원 방안 마련을 위한 근거자료를 마련하고자 하였다.

부모가 자녀를 함께 양육하는 단위임에도 불구하고 맞벌이 관련 선행연구들은 양육의 주된 책임이 여성에게 있다는 전제하에 맞벌이 모의 관점을 중점적으로 다루거나 아버지만을 대상으로 하여 연구를 진행한 경우가 많았다. 맞벌이 부모를 함께 조사한 경우에도 이들의 생활을 쌍(dyad)의 단위로 살펴보기보다는 단순히 맞벌이 부와 모의 차이(남녀 성차)를 고찰한 경우가 다수이다. 실제로 맞벌이 부모들이 자녀 연령별로 가정 내 역할과 시간을 어떻게 협의해서 구성하고 있는지, 그리고 부모 각자의 일상생활 속 정서(예: 긍정 정서, 부정 정서 등)를 쌍(dyad) 중심으로 탐색한 연구는 많지 않다.

따라서 본 연구에서는 맞벌이 가정의 자녀 연령과 부모 근로 특성에 주목하여 자녀 돌봄 분담 현황과 자녀 양육의 어려움을 파악하고, 육아지원 서비스와 일·가정 양립 지원 정책에 대한 요구를 분석하여 맞벌이 가구의 육아 부담을 경감시킬 수 있는 제도를 설계하고자 한다. 또한, 맞벌이 부와 모의 일상과 정서, 인지 경험 등을 쌍(dyad)으로 분석하여 맞벌이 부모의 일·가정 양립을 이루고 개인의 행복을 증진할 수 있는 맞춤형 지원 방안을 제안하는 것을 목표로 한다. 본 연구는 경험표집법(Experience Sampling Methods), 설문조사, 심층면담 등 다양한 방법을 통해 자녀를 양육하는 맞벌이 부모의 일상을 자세히 들여다보고자 했다는 점에 타 연구와 차별화되는 강점을 가진다.

2. 연구 내용

본 연구의 내용은 크게 다음과 같다.

첫째, 국내 맞벌이 가구의 일·가정 양립 지원 정책에 대한 이론적 고찰로 통계청 자료를 바탕으로 맞벌이 가구의 특성을 정리하고, 맞벌이 관련 기본계획 및 제도를 고찰하고 관련 선행연구를 분석하였다. 또한, 최근 제도 개편이 활발하게 이루어지고 있는 독일의 맞벌이 가구를 위한 일·가정 양립 정책 사례를 살펴보고 시사점을 도출하고자 하였다. 본 내용은 'Ⅱ. 연구의 배경'에 제시하였다.

둘째, 10세 미만(초등학교 2학년 이하) 자녀를 양육하는 맞벌이 가구[2]를 대상으로 전반적인 일·가정 양립 지원 제도 이용 경험, 근로 특성별 제도 이용 실태, 자녀 연령별 육아지원 서비스 이용 실태 등을 파악하였다. 본 내용은 설문조사 결과를 바탕으로 하며 'Ⅲ. 맞벌이 가구의 일·가정 양립 지원 제도 및 육아지원 서비스 이용 실태' 부분에 제시하였다.

셋째, 10세 미만(초등학교 2학년 이하) 자녀를 양육하는 맞벌이 부모의 일상생활과 자녀 양육 관련 정서 경험을 남녀 성별, 부모 쌍(dyads)별로 비교하며, 자녀 연령에 따라 일상생활과 정서 경험에서의 차이를 조사하였다. 본 내용은 경험표집법을 통해 수집한 자료를 바탕으로 하였으며, 'Ⅳ. 맞벌이 부모의 일·가정 양립 경험' 중 '1. 일상생활과 정서 경험: 경험표집법'에 제시하였다.

넷째, 10세 미만(초등학교 2학년 이하) 자녀를 양육하는 맞벌이 부모의 일·가정 양립 어려움과 요구를 구체적으로 살펴보았다. 심층면담 결과를 바탕으로 본 내용을 구성하였으며, 'Ⅳ. 맞벌이 부모의 일·가정 양립 경험' 중 '2. 일·가정 양립의 어려움과 요구: 심층면담'에 제시하였다.

다섯째, 이들 결과를 토대로 맞벌이 일·가정 양립을 지원하고 가구의 육아 부담을 경감시킬 수 있는 제도를 설계하고, 맞벌이 부모의 구체적 요구에 맞는 실효성 있는 정책 방안을 제안하였다. 본 내용은 'Ⅴ. 정책 방안'에 정리하였다.

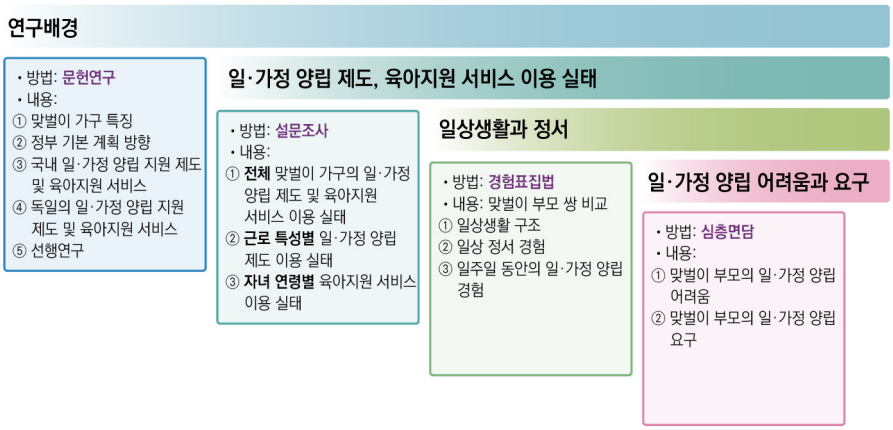
3. 연구 방법

본 연구 수행을 위하여 문헌연구, 설문조사, 경험표집법(ESM), 심층면담, 전문가 자문회의 개최 등의 방법을 사용하였다. 본 연구의 연구 내용과 연구 방법은

2) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조 제1항에서 지정하는 육아휴직의 대상 자녀 연령이 초등학교 2학년 이하임을 고려하여 본 연구의 대상 자녀 연령을 10세 미만으로 설정함.

[그림 Ⅰ-1-1]과 같다. 본 연구(과제번호: 220996-200603-HR-010)는 육아정책연구소 기관생명윤리위원회(IRB)의 심의를 받았으며 2020년 6월 16일에 최종 승인을 받았다(승인번호: KICCEIRB-2020-제07호).

[그림 Ⅰ-1-1] 전체 연구 내용 및 연구 방법 요약



가. 문헌연구

자녀를 양육하는 맞벌이 가구의 특성을 살펴보기 위해 통계청 자료를 검토하고 해당 내용을 정리하였으며, 맞벌이 가구의 일·가정 양립, 육아지원과 관련된 기본계획 관련 문헌을 검토하여 현재 정책의 방향에 대해 살펴보고자 하였다. 또한, 맞벌이 가구 육아지원의 정책 방향을 파악하기 위해 일·가정 양립 지원 관련 제도 관련 문헌을 통해 법적 근거와 제도의 구체적 내용, 이용 현황 등을 정리하였다. 더불어 맞벌이 가구의 일·가정 양립 관련 선행연구를 검토하였고, 국외 사례로 독일의 맞벌이 가구 지원 제도와 구체적 사례를 문헌을 통해 정리하고 시사점을 도출하였다.

나. 설문조사

설문조사는 막내 자녀의 연령이 10세 미만(초등학교 2학년 이하)인 맞벌이 총 1,050가구를 대상으로 실시하였다. 「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한

법률」 제19조 제1항[3]에서 지정하는 육아휴직의 대상 자녀 연령이 초등학교 2학년 이하임을 고려하여 본 연구의 맞벌이 가구 대상 자녀 연령을 막내 자녀 기준 10세 미만(초등학교 2학년 이하)으로 설정하였다. 조사 대상이 되는 가구 중 부모의 근로조건(종사상 지위, 업종, 전일제 여부 등)을 확인할 수 있는 모집단 자료가 부재하므로, 초등 2학년 이하 자녀를 양육하는 2020년 4월 주민등록인구 가구 현황 자료를 이용하여 지역, 자녀 연령에 따라 대상 가구를 비례 배분하였다. 또한, 근로소득별, 근로시간 유연성과 관련하여 최소 표본이 확보될 수 있도록 설계되었다. 설문조사 참여자의 연령별 지역별 교차 배분은 〈표 Ⅰ-1-1〉과 같다.

〈표 Ⅰ-1-1〉 설문조사 참여자 비례 배분

단위: 명

권역	영아	유아	초등 저학년	총계
대도시	124	166	118	407
중소도시	141	189	137	466
농어촌지역	54	70	51	177
계	319	425	306	1,050

설문조사는 2020년 6월 18일부터 29일까지 웹조사로 진행되었다. 구체적인 설문조사 참여자의 배경 정보는 'Ⅲ. 맞벌이 가구의 일·가정 양립 지원 제도 및 육아지원 서비스 이용 실태, 1. 전체 가구의 이용 실태' 시작 부분에 제시하였다.

설문조사를 통해 출산지원제도, 유연근무제, 각종 휴직 제도, 육아지원 서비스 이용, 자녀 양육, 육아지원 요구 등을 조사하였다. 구체적은 조사 내용은 〈표 Ⅰ-1-2〉와 같다. 설문조사 결과는 기초 기술통계분석과 자녀 연령, 맞벌이 부모의 근로특성 등에 따라 교차분석, 변량분석, t-test 등을 실시하였다.

〈표 Ⅰ-1-2〉 설문조사 내용

조사 영역	조사 항목
가구 기본 정보	- 부모 연령, 부모 교육수준, 취업상태, 가구 월평균 소득, 거주지, 가구 구성원 수, 동거 가족 유형

3) 국가법령정보센터-남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률. https://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EB%82%A8%EB%85%80%EA%B3%A0%EC%9A%A9%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B3%BC%EC%9D%BC%E3%86%8D%EA%B0%80%EC%A0%95%EC%96%91%EB%A6%BD%EC%A7%80%EC%9B%90%EC%97%90%EA%B4%80%ED%95%9C%EB%B2%95%EB%A5%A0, 2020. 2. 19. 인출.

조사 영역		조사 항목
맞벌이 부모의 근로 특성		- 종사상 지위, 고용형태 - 근로시간, 근로시간 유연성, 근로장소 유연성, 교대근무, 초과근무 여부 - 직장 유형, 직장 규모, 가족친화인증기업 여부, 여성근로자 비율, 현 직장 근속연수
자녀 특성		- 자녀 수, 자녀 연령, 이용 기관
출산지원제도의 활용 실태		- 제도: 출산전후휴가, 배우자 출산휴가 - 이용 경험, 이용 기간, 이용 만족도 등
유연근무제 활용 실태		- 제도: 시간(선택)제, 시차출퇴근제, 탄력근무제, 재량근무제, 재택/원격근무제 - 이용 경험, 이용 기간, 이용 만족도, 제도 비이용 이유, 자녀 돌봄 시간의 증가 여부, 자녀 돌봄 공백 해소에 가장 도움이 되는 유연근무제 종류 등
육아휴직 및 가족 돌봄 제도 활용 실태		- 제도: 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴가, 가족돌봄휴직 - 이용 경험, 이용 기간, 이용시작 시 자녀 연령, 이용 만족도, 제도 비이용 이유, 개선점 등
육아지원 제도 활용 실태	영유아	(1) 공통: 주 양육자, 육아서비스 이용 역사와 부모 취업상태, 자녀 기관 이용 정보, 시간제 보육서비스, 아이돌봄서비스, 민간 육아도우미, 조부모, 친인척 돌봄, 사교육 이용, 어린이집 입소대기 (2) 어린이집 이용자만: 어린이집 연장보육 (3) 유치원 이용자만: 유치원 방과후 과정
	초등	- 주 양육자, 육아서비스 이용 역사와 부모 취업상태, 자녀 기관 이용 정보, 초등 방과후학교, 초등돌봄교실, 지역아동센터/다함께돌봄센터, 아이돌봄서비스, 민간 육아도우미, 조부모, 친인척 돌봄, 사교육
자녀 양육		- 부모의 가사, 자녀 양육, 여가시간 - 자녀 양육의 어려움 - 돌봄 공백 - 코로나19 관련 자녀 양육 변화 - 일·가정 양립 만족도, 행복감, 스트레스, 결혼만족도 - 추가 출산 의향 및 경력단절 경험
육아지원 요구		- 시간 지원, 돌봄 서비스 지원, 돌봄 비용 지원 선호도 - 일·가정 양립을 위한 정책 지원 요구

다. 경험표집법(ESM)

본 연구가 다른 맞벌이 연구와 차별화될 수 있는 점은 맞벌이 부모의 생활시간 구성과 역할 분배 유형을 조사하고 이들의 일상 정서 경험을 분석하기 위해 경험표집법(Experience Sampling Method: ESM)을 사용하였다는 점이다. 본 연구에서는 경험표집법 조사를 통해 일주일 동안 어린 자녀를 양육하는 맞벌이 부모의 일상 활동과 각 활동을 수행할 당시의 질적 경험 자료를 시간 축을 기준으로 수집하였다. 궁극적으로 일상생활의 구조적 특성을 살펴보고 부와 모 각자가 각 활동

별로 경험하는 순간의 정서를 쌍 단위로 분석하는 것을 목적으로 하였다.

조사 대상은 영아부터 초등학교 저학년(10세 미만, 초등학교 2학년 이하) 자녀를 둔 맞벌이 가구의 어머니, 아버지 부모 쌍(dyad)으로 한정하였다. 조사 대상은 자녀 연령을 기준으로 세 그룹으로 나누어 표집하였으며, 구체적 내용은 〈표 Ⅰ-1-3〉과 같다.

〈표 Ⅰ-1-3〉 경험표집법 참여자 분포

단위: 쌍, 명

권역	쌍	명
영아 부모	20쌍	40명
유아 부모	19쌍	38명
초등 저학년 부모	18쌍	36명
계	57쌍	114명

경험표집법이라는 방법론적 생소함과 부모가 함께 참여해야 한다는 점, 만 10세 미만의 자녀를 돌보는 맞벌이 부모들의 일상생활 패턴을 고려하기 위해 총 7쌍(14명)을 대상으로 예비조사를 시행하였다. 예비조사는 2020년 6월 29일(월)부터 7월 5일(일)까지 일주일간 진행되었다. 예비조사를 거쳐 부모들의 주중과 주말의 일상생활시간표를 확인하고, 각 문항에 대한 이해와 정확성을 파악했으며, 경험표집법을 실시하는 중에 발생할 수 있는 문제점을 보완하였으며, 현실에 맞추어 조사내용 및 방법을 수정하였다. 예비조사 결과는 분석에 포함하지 않았다.

본 조사는 맞벌이 부모 57쌍(114명)을 대상으로 2020년 7월 20일(월)부터 7월 26일(일)까지 진행되었다. 예비조사를 통해 경험기록지(Experience Sampling Form: ESF)의 내용을 수정하고 주중과 주말 일정을 고려해 신호주는 시기와 시간을 조절한 뒤 본 조사를 시행하였다.

어린 자녀를 두고 일과 육아, 가정 일을 병행하는 맞벌이 부모의 일상생활 구조와 그 순간의 정서 경험을 살펴보기 위해, 본 연구에서는 경험표집법을 통해 크게 3가지 자료를 수집하였다. 첫째, 일주일 동안 하루 7차례 무작위 신호를 통해 수집된 경험자료, 둘째, 일주일 동안 매일 한차례 하루 일과 가정생활의 균형 정도와 자녀 돌봄의 적절함을 평가하는 '1일 일·가정 양립 일지' 자료(Daily diary), 셋째, 참여한 맞벌이 부모의 사회 인구학적 특징, 직업 특성을 조사한 설문자료이다.

경험표집법 조사의 총 자료 수집 기간은 일주일이며, 하루 당 7회 조사(일주일 총 49회 조사 응답)하였다. 조사 기간 동안 맞벌이 부모는 각자의 휴대폰에서 어플리케이션을 통해 알람을 받는 즉시 설문에 응답하였으며, 각 알람 당 응답에 걸리는 시간은 1분 30초 내외였다.

연구 대상자는 매일 대략 오전 7시 반부터 오후 10시 반 사이에 약 1시간 반에서 3시간 간격으로 불규칙하게 총 7번 알람을 받았다. 각 부모는 무작위로 선정된 같은 시점에 개별적으로 알람을 받게 되며, 대략 아침 출근 전 1회, 근무 중 2회, 퇴근 후 저녁 시간에 4회 알람을 받을 것으로 예상하였다. 응답자의 근무를 방해하지 않기 위해 근무 중에는 횟수를 2회로 제한하였고, 퇴근 후에는 약 1시간 반에서 2시간 간격으로 알람을 보내 부모와 자녀가 함께 있는 시간 동안의 경험에 초점을 맞추고자 하였다.

매 알람마다 신호를 받은 순간 하고 있던 시간, 장소, 활동, 함께한 사람(외적 맥락-활동 맥락, 대인 맥락 포함)과 그 당시의 감정, 인지 등에 관한 질문(내적 맥락)에 응답하였다. 하루의 마지막 신호인 7번째 알람에서는 경험자료 외 추가로 '1일 일·가정 양립 일지'를 통한 평가를 시행하였다(표 Ⅰ-1-4 참조).

알람을 받은 뒤 바로 질문에 응답할 수 없는 상황이라면 30분 내 응답하도록 안내하였으며, 조사가 진행되는 동안 참여에 대한 주의사항을 문자로 전달/점검함으로써 매일 여러 번 응답해야 하는 어려움을 최소화하고자 하였다. 구체적으로 매 알람 당 신호를 받은 뒤 응답이 20분 이상 이루어지지 않는 경우 응답을 독려하는 문자를 보내며, 그 이후에도 응답하지 않는 경우 다음 알림 시간 이전에 유선을 통해 독려 전화를 하여 응답을 도왔다. 예를 들어, 알람 2를 받고 20분째 미응답이면 독려 문자를 발송하여 30분 이내에 응답하도록 독려하였다. 30분 이후에도 미응답 상태가 계속된다면 알람3(다음 알람) 시간 이전에 전화하여 알람2에 해당하는 응답을 완료하도록 안내하고, 이어지는 알람에 대해 잘 응답할 수 있도록 안내하였다. 참여자들이 응답할 수 있는 어쩔 수 없는 상황에 놓여있는 경우 사유를 남기도록 하여 연구자가 분석 시 참고할 수 있도록 하였다. 이러한 노력 덕분에 최종 응답률은 99.1%로 매우 높게 나타났다. 구체적인 응답률 관련 정보는 'Ⅳ. 맞벌이 부모의 일·가정 양립 경험, 1장 일상생활과 정서 경험: 경험표집법' 첫 부분(본 보고서 p. 229.)에 상세히 제시하였다.

경험표집법 조사 결과는 기초통계분석과 더불어 자녀 연령별 비교와 각 맞벌이 부모 간 비교를 위해 교차분석, 변량분석, paired t-test 등을 실시하였다. 경험표집법 조사 대상 가구 및 개인적 특성은 'Ⅳ. 맞벌이 부모의 일·가정 양립 경험, 1. 일상생활과 정서 경험' 부분에서 제시하였다.

〈표 Ⅰ-1-4〉 경험표집법 하루 일정 예시

<table>
<tr><th>알람 번호</th><th>알람1</th><th>알람2</th><th>알람3</th><th>알람4</th><th>알람5</th><th>알람6</th><th>알람7</th></tr>
<tr><td>예상 시간대</td><td>7:30-8:30</td><td>8:30-12:30</td><td>13:00-16:29</td><td>16:30-17:59</td><td>18:00-19:29</td><td>19:30-20:59</td><td>21:00-22:30</td></tr>
<tr><td>예상 상황</td><td>출근 전</td><td colspan="2">근무 중</td><td colspan="3">퇴근 후</td></tr>
<tr><td>조사 내용</td><td colspan="5">〈외적 맥락〉
1. 날짜, 시간
2. 위치: 지금 현재 위치가 어디입니까?
3. 활동: 지금 하고 있던 주요 활동(일)은 무엇입니까? (활동 맥락)
4. 동반인: 지금 누구와 함께 있습니까? (대인 맥락)

〈내적 맥락〉
1. 정서
2. 인지</td><td>외적 맥락
+
내적 맥락
+
1일
일·가정
양립 일지</td></tr>
</table>

〈표 Ⅰ-1-5〉 경험표집법 조사 내용

조사 영역	조사 항목
1. 외적 맥락	- 날짜, 시간 - 위치 - 활동 - 동반인
2. 내적 맥락	- 정서(긍정 정서=즐거움, 편안함, 행복함; 부정 정서=우울함, 짜증남, 불안함) - 인지(자발성, 중요도, 계획성 등) - 현재 상태에 영향을 준 특별한 상황의 유무
3. 1일 일·가정 양립 일지	- 취침시간, 기상시간 - 가족과 보낸 시간의 충분도 - 배우자와의 자녀 돌봄 분담 정도 및 만족도 - 일·가정 양립 만족도와 불만족 이유

라. 심층면담

근로 특성 및 근무 환경의 특수성으로 맞벌이 가구 육아지원 정책의 사각지대로

분류될 수 있는 맞벌이 부모의 육아 경험, 어려움과 정책요구사항을 구체적으로 파악하기 위해 막내 자녀의 연령이 10세 미만(초등학교 2학년 이하)인 맞벌이 부모 11쌍(총 22명)을 대상으로 심층면담을 실시하였다. 가구 조사로 이루어지는 설문조사에서는 맞벌이 모가 설문에 응답하게 될 확률이 높아 설문조사 결과에 맞벌이 부의 의견이 많이 반영되기 어렵다는 점을 보완하기 위해 심층면담은 부와 모를 쌍(dyad)으로 표집하여 진행하였다. 본 연구의 심층면담 대상자 조건은 아래 6가지이며, 각 조건에 맞는 심층면담 부모 정보는 〈표 Ⅰ-1-6〉에 제시하였다. 심층면담 참여자에 대한 구체적 정보는 'Ⅳ. 맞벌이 부모의 일·가정 양립 경험, 2.일·가정 양립의 어려움과 요구: 심층면담' 부분에 정리하였다.

(1) 모 or/and 부가 육아휴직 경험이 있는 맞벌이 부부
(2) 모 or/and 부가 육아기 근로시간 단축 사용 경험이 있거나 유연근무제를 이용하고 있는 맞벌이 부부
(3) 모 or/and 부가 자영업에 종사하는 맞벌이 부부
(4) 모 or/and 부가 비정규직으로 일하는 맞벌이 부부
(5) 모 or/and 부가 교대근무, 초과근무 등을 하는 맞벌이 부부
(6) 모 or/and 부가 출산과 육아로 인해 경력단절 경험이 있는 맞벌이 부부

〈표 Ⅰ-1-6〉 심층면담 참여자 분포

단위: 부모 번호

대상자 조건	심층면담 참여자	
	부	모
육아휴직 경험자	#1	#1, #2, #6, #8, #10, #15
육아기 근로시간 단축/육아시간 이용자	#5	#6, #8
자영업자	#3, #9	#9
비정규직	#2	#4, #13
초과근무, 교대근무	#2, #4, #6, #8, #10	#10, #11
경력단절 유경험자	#2	#3, #4, #5

2020년 8월부터 9월까지 면담을 진행하였다. 심층면담은 어머니, 아버지 각각 약 30분-1시간, 부모당 총 2시간 내로 진행되었다. 대면 면담을 우선시하였으나,

코로나19의 지속적 확산으로 인하여 두 쌍의 부모를 제외한 모든 대상자를 전화로 면담하였다.

심층면담 내용은 〈표 Ⅰ-1-7〉과 같다. 공통적으로 자녀 양육, 육아서비스 이용 실태 및 만족도, 시간 지원 및 각종 휴가/휴직 제도 이용 경험, 일·가정 양립의 어려움, 일·가정 양립을 위한 정책 지원 요구사항을 질문하였다. 자녀 양육과 육아서비스 이용과 관련된 질문(공통질문 1, 2번)은 어머니에게 주로 질문하였고, 시간 지원 및 각종 휴가/휴직 제도 이용 경험, 일·가정 양립 어려움, 일·가정 양립을 위한 정책 지원 요구 사항(공통질문 3, 4, 5번) 등은 모, 부에게 모두 질문하였다. 대상자의 특성에 따라 아래와 같이 추가적인 질문을 하였다.

〈표 Ⅰ-1-7〉 심층면담 내용

조사 영역	조사 항목
공통 질문	1. 자녀 양육 - 주 양육자 - 돌봄 공백 발생 시점 - 부모 간 자녀 양육 분담 - 자녀 연령별 육아서비스 이용 경험 및 당시 부/모의 취업상태 2. 육아서비스 이용 실태 및 만족도 - 개별 돌봄 서비스 - 기관 연계 돌봄 서비스 - 지역사회 돌봄 서비스 - 시간제 사교육 서비스 3. 시간 지원 및 각종 휴가/휴직 제도 이용 경험 - 유연근무제 이용 경험 - 각종 휴가/휴직 이용 경험 - 시간 지원 및 휴가/휴직 제도 이용 시 어려운 점 - 자녀 양육에 가장 도움이 되는 시간 지원 및 휴가/휴직 제도 4. 일·가정 양립의 어려움 - 희망하는 일·가정 양립 정도 - 직장과 육아 병행 시 가장 어려운 점 - 자녀 연령별 양육에서 어려운 점 - 코로나19의 영향 5. 일·가정 양립을 위한 정책 지원 요구사항 - 시간 지원 부문: 유연근무제, 휴가/휴직 제도 등 - 돌봄 서비스 지원 부문: 기관 연계 돌봄, 아이돌봄서비스 등 - 돌봄 비용 지원 부문: 휴가/휴직 급여 지급, 아동, 양육 수당 등 - 자녀 연령별 필요한 지원 - 육아서비스 별 개선이 필요한 점
(1) 육아휴직 경험이 있는 맞벌이 부부	- 육아휴직 이용 동기 및 주변의 반응 - 육아휴직 경험으로 인한 변화

조사 영역	조사 항목
	- 육아휴직 이용의 어려움(육아휴직 전, 이용 기간 중, 복직 후) - 육아휴직 제도 개선 방안
(2) 육아기 근로시간 단축 사용 경험이 있거나 유연근무제를 이용하고 있는 맞벌이 부부	- 육아기 근로시간 단축 혹은 유연근무제 이용 동기 및 주변의 반응 - 육아기 근로시간 단축 혹은 유연근무제 이용 방식(단축 정도, 사용하는 유연근무제 종류 등) - 육아기 근로시간 단축 혹은 유연근무제도 개선 방안
(3) 자영업에 종사하는 맞벌이 부부	- 자영업 종사 맞벌이 가구에서 이용하기 어려운 육아지원 정책
(4) 비정규직으로 일하는 맞벌이 부부	- 비정규직 근로자가 이용하기 어려운 육아지원 정책
(5) 교대근무, 초과근무 등을 하는 맞벌이 부부	- 근로 특성으로 인해 이용하기 어려운 육아지원 정책
(6) 출산과 육아로 인해 경력단절 경험이 있는 맞벌이 부부	- 경력단절 경험(경력단절 시기, 기간, 당시 자녀 연령 등) - 퇴사를 결정하게 되었던 이유 - 경력단절 기간, 재취업 과정에서 겪은 어려움 - 경력단절 예방 및 재취업을 위해 필요한 지원
(7) 직장 어린이집을 이용하고 있는 맞벌이 부부	- 직장 어린이집 입소 경험(입소 방식, 대기 기간, 조건 등) - 직장 어린이집 이용의 장단점 - 직장 어린이집 운영 개선 방안

마. 자문회의 개최

연구 방향 설정, 연구 방법론 타당성 검증, 정책 방안에 대한 논의를 위해 전문가 자문회의를 개최하였다. 관련 학계전문가, 정책전문가 등을 대상으로 진행하였다.

〈표 Ⅰ-1-8〉 자문회의 실시 일정 및 안건

개최 일자	참석자/인원	주요 안건
2020년 2월 19일 2020년 3월 13일	경험표집법 전문가 1인	경험표집법 연구 설계 및 방향 설정
2020년 4월 23일	정책 전문가 6인	설문조사 및 ESM 문항 구성 검토
2020년 4월 24일	경험표집법 전문가 1인	ESM 설문문항 구성 관련 자문
2020년 10월 5일	학계 전문가 1인	맞벌이 정책 제언 방향 설정 관련 자문
2020년 10월 6일	정책 전문가 3인	영유아 자녀를 양육하는 맞벌이 가정의 정책요구를 반영한 정책제언 논의
2020년 10월 13일	정책 전문가 1인	맞벌이 가구의 요구에 맞는 정책 관련 자문
2020년 11월-12월	학계 전문가 14 인	정책제언 관련 자문

Ⅱ

연구의 배경

01 맞벌이 가구의 특성

02 맞벌이 가구의 일·가정 양립 지원 방향

03 맞벌이 가구의 일·가정 양립 지원 제도

04 선행연구

05 소결

Ⅱ. 연구의 배경

본 장에서는 자녀를 양육하는 맞벌이 가구와 관련된 다양한 통계 자료와 제도 정보, 선행연구 등을 고찰하여 정리하였다. 첫째, 최근 통계청 자료를 바탕으로 자녀를 양육하는 맞벌이 가구의 다양한 특성을 분석하였다. 둘째, 맞벌이 가구를 위한 일·가정 양립 제도의 기본 방향과 현황을 파악하기 위해 근로자의 일·가정 양립과 초등 이하 자녀의 육아지원 등을 명시한 각종 기본계획을 제시하였다. 셋째, 맞벌이 가구의 일·가정 양립을 위해 마련된 제도들을 출산지원, 육아휴직 및 가족돌봄 지원, 유연근무 지원, 육아지원으로 나누어 정리하였다. 또한 국외 사례를 통해 시사점을 얻고자 맞벌이 일·가정 양립 제도의 변화 방향이 우리와 비슷한 독일의 사례를 구체적으로 살펴보았다. 넷째, 마지막으로 맞벌이 일·가정 양립과 관련된 선행연구를 연구 대상별(예: 가구, 아버지, 어머니), 주제별로 구분하여 고찰하였다.

1. 맞벌이 가구의 특성

본 절에서는 자녀를 양육하는 맞벌이 가구의 특성을 살펴보기 위해 '2019년 하반기 지역별고용조사, 맞벌이 가구 및 1인 가구 고용 현황(통계청 사회통계국 고용통계과, 2020. 6. 23.)', '2020 통계로 보는 여성의 삶(통계청 사회통계국 사회통계기획과, 여성가족부 여성정책국 성별영향평가과, 2020. 9. 2.)', '2019년 생활시간조사 결과(통계청 사회통계국 사회통계기획과, 2020. 7. 30.)' 자료를 분석하였다.

본 연구의 연구 대상은 10세 미만(초등학교 2학년 이하) 자녀를 양육하는 맞벌이 가구인데, 통계청의 맞벌이 관련 자료는 자녀 연령 기준 0-6세, 7-12세, 13-18세 미만을 기준으로 제공하고 있다. 따라서 통계청 자료들을 통해 10세 미만(초등학교 2학년 이하) 가구의 특성만을 정리하기 어려운 바, 본 절에서는 크게 18세 미만의 자녀가 있는 맞벌이 가구의 관련 통계 결과를 전반적으로 정리하고 가능한 경우 자녀 연령별 특성을 구분하여 제시하였다. 하지만 맞벌이 가구 관련

통계 결과가 자녀의 유무와 자녀 연령을 특정하지 않은 경우에는 맞벌이 부모의 성차에 초점을 맞추어 통계 결과를 정리하였다.

가. 18세 미만의 자녀를 양육하는 맞벌이 가구 비율

1) 전체

통계청의 2020년 발표[4]에 따르면, 2019년 10월 기준 18세 미만 자녀를 양육하는 가구는 총 436만 6천 가구이며, 이중 51.4%에 해당하는 224만 6천 가구가 맞벌이 가구인 것으로 조사되었다. 2018년에 18세 미만 자녀를 양육하는 맞벌이 가구가 224만 8천 가구였던 것과 비교하면 맞벌이 가구의 수는 약 2천 가구 감소하였다. 맞벌이 가구 비중은 2018년 51%에 비해 2019년에 0.4%p 상승하여 51.4%로 나타났다(통계청 사회통계국 고용통계과, 2020. 6. 23.: 10-11).

2) 자녀 연령별

자녀 연령별로 비교해보면, 2019년에 6세 이하 자녀를 양육하는 맞벌이 가구는 총 86만 1천 가구(44.6%), 7-12세 자녀를 양육하는 맞벌이 가구는 75만 8천 가구(54.8%), 13-17세 자녀를 양육하는 가구는 62만 7천 가구(59.5%)로 나타났다(통계청 사회통계국 고용통계과, 2020. 6. 23.: 10-11). 자녀의 연령이 낮을수록 맞벌이 비중이 상대적으로 낮았는데, 이는 출산 직후 여성의 경제활동이 제한적으로 이루어지고 있는 현상을 반영하는 결과로 보인다.

2018년에 비해 2019년에 6세 이하 자녀를 양육하는 맞벌이 가구와 13-17세 자녀를 양육하는 맞벌이 가구의 수는 줄어들었고(6세 이하=2만 가구 감소, 13-17세=2만5천 가구 감소), 반대로 7-12세 자녀를 양육하는 맞벌이 가구는 4만3천 가구 증가하였다. 하지만 비율상으로는 6세 이하, 7-12세 자녀를 가진 맞벌이 가구 비율이 각각 0.4%p, 0.6%p 상승하였고, 13-17세 자녀를 가진 맞벌이 가구 비율은 0.1%p 줄어들었다(통계청 사회통계국 고용통계과, 2020. 6. 23.: 10-11).

---

4) 통계청 사회통계국 고용통계과(2020. 6. 23.). 2019년 하반기 지역별고용조사, 맞벌이 가구 및 1인 가구 고용 현황. **통계청 보도자료**. http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/1/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=383260&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=srch&sTarget=title&sTxt=%EB%A7%9E%EB%B2%8C%EC%9D%B4, 2020. 9. 14. 인출.

〈표 Ⅱ-1-1〉 자녀 연령별 맞벌이 가구 비중(2018, 2019년)

단위: 천가구, %, %p

	2018년			2019년			증감		
	유배우 가구	맞벌이 가구	비중	유배우 가구	맞벌이 가구	비중	유배우 가구	맞벌이 가구	비중
전체	4,407	2,248	51.0	4,366	2,246	51.4	-41	-3	0.4
6세 이하	1,994	882	44.2	1,932	861	44.6	-63	-20	0.4
7~12세	1,318	715	54.2	1,381	758	54.8	63	43	0.6
13~17세	1,095	652	59.6	1,054	627	59.5	-41	-25	-0.1

주: 막내 자녀 18세미만 기준, 18세 미만 자녀가 없는 경우는 제외함.

자료: 통계청 사회통계국 고용통계과(2020. 6. 23.). 2019년 하반기 지역별고용조사, 맞벌이 가구 및 1인 가구 고용현황. **통계청 보도자료.** (http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/1/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=383260&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=srch&sTarget=title&sTxt=%EB%A7%9E%EB%B2%8C%EC%9D%B4, 2020. 9. 14. 인출.) p.11.

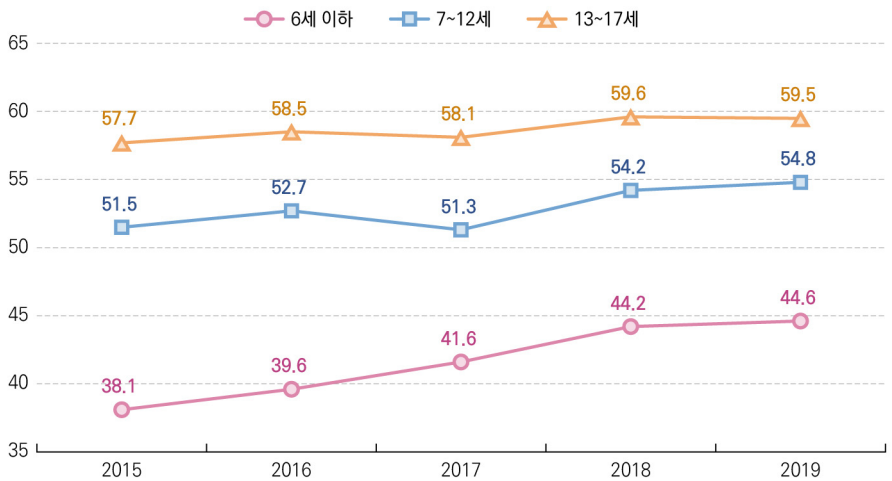
2015년부터 2019년까지의 자녀 연령별 맞벌이 가구 비중을 정리해본 결과, 6세 이하의 자녀를 양육하는 가구에서 맞벌이 비율이 지속적으로 증가하였으며 4년 사이 증가폭이 다른 연령대에 비해 높았다. 2015년에 영유아 자녀를 둔 가구의 38.1%가 맞벌이 가구였던 데에 반해 2019년에는 44.6%로 나타나 4년 사이에 6.5%p 상승하였다. 0-6세 맞벌이 가구의 비중은 비율은 낮아도 상승폭이 해가 거듭될수록 높아졌는데, 이는 영유아 자녀를 둔 어머니들의 경력단절을 예방하고자 한 정책의 효과가 반영된 결과로 보인다.

7-12세 자녀를 양육하는 가구를 살펴보면, 2015년 전체 가구의 51.5%가 맞벌이 가구였으며, 2017년 그 비율이 소폭 감소 후(51.3%) 2019년 54.8%로 보고되었다. 4년간의 추이를 종합적으로 볼 때 맞벌이 가구 비율이 3.3%p 상승하였다.

13-17세 자녀를 양육하는 가구 중 맞벌이 비율을 살펴보면, 2015년에 전체 가구의 57.7%, 2019년에 59.5%가 맞벌이 가구로 나타났다. 4년간의 추이를 볼 때 2017년과 2019년에 전년도에 비해 각각 0.4%p, 0.1%p 감소가 보고되었고, 다른 연령대에 비해 맞벌이 가구 비율의 변화폭이 크지 않았다.

[그림 Ⅱ-1-1] 자녀 연령별 맞벌이 가구 비중(2015-2019년)

단위: %



주: 막내 자녀 18세 미만 기준으로 하며, 본 통계에서 의미하는 맞벌이 가구는 부모의 동거여부와 상관없이 부와 모가 모두 취업자인 가구를 의미함. 비율=(맞벌이가구/유배우 가구)*100

자료: 통계청「지역별고용조사」각 년도 자료(http://www.index.go.kr/potal/stts/idxMain/selectPoSttsIdxSearch.do?idx_cd=3037&stts_cd=303702&freq=Y, 2020. 3. 9. 인출; http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/1/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=383260&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=srch&sTarget=title&sTxt=%EB%A7%9E%EB%B2%8C%EC%9D%B4, 2020. 9. 14. 인출) 재구성.

3) 자녀수별

2019년 기준으로 유배우 가구의 자녀수별 맞벌이 비율은 1명의 자녀를 양육하는 가구가 52%, 2명의 자녀를 양육하는 가구가 51.7%, 3명 이상의 자녀를 양육하는 가구가 46.9%로 보고되었다. 자녀 1명을 둔 가구의 비율이 가장 높았고, 자녀수가 증가할수록 맞벌이 비중이 줄어들었다(통계청 사회통계국 고용통계과, 2020. 6. 23.: 11).

2018년과 2019년의 자녀수별 맞벌이 가구 비중을 비교하면, 자녀 1명, 자녀 2명인 맞벌이 가구의 비중은 각각 0.7%p, 0.4%p 증가한 반면 자녀가 3명이상 인 맞벌이 가구의 비중은 1.0%p 감소하였음을 알 수 있다(통계청 사회통계국 고용통계과, 2020. 6. 23.: 11). 맞벌이 가구 중 자녀를 1-2명 양육하는 가정이 1년 전에 비해 소폭 상승한 것으로 파악되며, 맞벌이를 하면서 다수의 자녀를 양육하기 힘들기 때문에 추가 출산을 망설이는 맞벌이 부부들의 실상을 반영하는 결과로 이해할 수 있다.

〈표 Ⅱ-1-2〉 자녀수별 맞벌이 가구 비중(2018, 2019년)

단위: 천가구, %, %p

구분	2018년			2019년			증감		
	유배우 가구	맞벌이 가구	비중	유배우 가구	맞벌이 가구	비중	유배우 가구	맞벌이 가구	비중
전체	4,407	2,248	51.0	4,366	2,246	51.4	-41	-3	0.4
1명	2,034	1,043	51.3	2,023	1,051	52.0	-11	8	0.7
2명	2,008	1,030	51.3	1,979	1,024	51.7	-29	-7	0.4
3명 이상	364	175	47.9	364	171	46.9	0	-4	-1.0

주: 막내 자녀 18세미만 기준, 18세 미만 자녀가 없는 경우는 제외함.

자료: 통계청 사회통계국 고용통계과(2020. 6. 23.). 2019년 하반기 지역별고용조사, 맞벌이 가구 및 1인 가구 고용현황. **통계청 보도자료.** (http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/1/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=383260&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=srch&sTarget=title&sTxt=%EB%A7%9E%EB%B2%8C%EC%9D%B4, 2020. 9. 14. 인출.) p.11.

나. 맞벌이 가구의 근로 특성

1) 근로시간

2019년 기준 통계청 자료에 따르면, 맞벌이 부는 맞벌이 모보다 모든 자녀 연령에서 더 오랜 시간 근무하는 것으로 나타났다. 2019년 기준 0-17세 자녀를 양육하는 전체 맞벌이 가구의 어머니와 아버지 일주일 평균 근로시간을 비교해보면, 아버지가 44.7시간, 어머니가 36.4시간으로 아버지가 어머니에 비해 8.3시간 더 오래 근무하는 것으로 나타났다(통계청 사회통계국 고용통계과, 2020. 6. 23.: 12).

맞벌이 모의 근로시간은 자녀의 연령이 낮을수록 짧게 나타나는데, 구체적으로 6세 이하 자녀의 맞벌이 모는 주당 평균 33.6시간, 7-12세 자녀의 맞벌이 모는 주 평균 37.4시간, 13-17세 자녀가 있는 맞벌이 모는 주 평균 39.2시간 근무하였다. 반면 아버지의 주당 근로시간은 자녀의 연령에 따른 차이가 크게 나타나지 않았다(통계청 사회통계국 고용통계과, 2020. 6. 23.: 12).

2018년에 비해 2019년의 맞벌이 가구 부모의 근로시간은 자녀 연령에 상관없이 모두 감소한 것으로 나타났다. 구체적으로 6세 이하 자녀를 둔 맞벌이 가구의 평균 근로시간은 2018년에 39.8시간(모=34.4시간, 부=45.2시간)에서 2019년 39.1시간(모=33.6시간, 부=44.5시간)으로 0.7시간 감소하였다. 7-12세 자녀를 양육하는 맞벌이 가구의 2018년 근로시간은 평균 42시간(모=38.3시간, 부=45.6시간)이었으며, 2019년에 41.2시간(모=37.4시간, 부=45.0시간)으로 0.8시간 감소

하였다. 13-17세 자녀를 양육하는 맞벌이 가구의 경우 2018년 기준 평균 42.6시간(모=39.8시간, 부=45.5시간)에서 2019년 평균 41.9시간(모=39.2시간, 부=44.6시간)으로 0.7시간 줄어들었다.

정리해보면, 맞벌이 부모의 근로시간이 전체적으로 감소하는 추이가 발견되었으며 전체적으로 아버지보다는 어머니가, 자녀 연령이 어릴수록 적은 시간 근로하면서 가정 일을 돌보고 있음을 유추할 수 있었다.

〈표 Ⅱ-1-3〉 자녀 연령별 맞벌이 가구 주당 평균 근로시간(2018, 2019년)

단위: 시간

구분	2018년				2019년			
	0-17세	6세 이하	7-12세	13-17세	0-17세	6세 이하	7-12세	13-17세
전체	41.3	39.8	42.0	42.6	40.6	39.1	41.2	41.9
맞벌이 부	45.4	45.2	45.6	45.5	44.7	44.5	45.0	44.6
맞벌이 모	37.2	34.4	38.3	39.8	36.4	33.6	37.4	39.2

주: 막내 자녀 18세 미만 기준, 18세 미만 자녀가 없는 경우는 제외함.

자료: 통계청 사회통계국 고용통계과(2020. 6. 23.). 2019년 하반기 지역별고용조사, 맞벌이 가구 및 1인 가구 고용현황. **통계청 보도자료.** (http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/1/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=383260&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=srch&sTarget=title&sTxt=%EB%A7%9E%EB%B2%8C%EC%9D%B4, 2020. 9. 14. 인출.) p.12. 재구성.

2) 근로형태

2019년 기준 0-17세 자녀를 양육하는 동거 맞벌이 가구는 총 203만 5천 가구로 보고되었다(통계청 사회통계국 고용통계과, 2020. 6. 23.: 12). 통계청에서 제공하는 맞벌이 가구 근로형태 통계는 가구주와 그 배우자를 기준으로 제시하기 때문에 맞벌이 모와 맞벌이 부로 나누어 제시한 결과와는 차이가 있다. 즉, 맞벌이 모가 가구주고, 맞벌이 부가 배우자인 경우가 분리되어 있지 않아 단순히 성별 간 교차로 해석할 수 없다.

가구 단위로 맞벌이 가구의 근로형태의 구성을 살펴보면, 2019년 가구주와 배우자가 모두 상용근로자로 근무하는 가구가 전체의 49.9%로 가장 많았다(통계청 사회통계국 고용통계과, 2020. 6. 23.: 12). 동거 맞벌이 전체 가구 기준으로 가구주가 상용근로자인 비율(68.3%)은 배우자가 상용근로자인 비율(63.9%)보다 4.4%p 높았다. 가구주와 배우자가 모두 비임금근로자인 경우는 11.3%로 나타났다(통계청 사회통계국 고용통계과, 2020. 6. 23.: 12).

〈표 Ⅱ-1-4〉 18세 미만 자녀가 있는 동거 맞벌이 부모의 근로형태(2019년)

단위: 천가구,(%)

배우자 / 가구주	전체	임금근로자			비임금근로자
		임금근로자 (전체)	상 용	임시·일용	
전체	2,035 (100.0)	1,636 (80.4)	1,300 (63.9)	337 (16.5)	399 (19.6)
임금근로자	1,509 (74.2)	1,341 (65.9)	1,074 (52.8)	267 (13.1)	169 (8.3)
상 용	1,390 (68.3)	1,240 (60.9)	1,015 (49.9)	225 (11.1)	150 (7.4)
임시·일용	119 (5.9)	101 (5.0)	60 (2.9)	42 (2.0)	18 (0.9)
비임금근로자	526 (25.8)	296 (14.5)	225 (11.1)	70 (3.5)	230 (11.3)

주: 막내 자녀 18세 미만 기준으로 18세 미만 자녀가 없는 경우는 제외함.
( ) 안은 동거 맞벌이 전체 대비 비중임.

자료: 통계청 사회통계국 고용통계과(2020. 6. 23.). 2019년 하반기 지역별고용조사, 맞벌이 가구 및 1인 가구 고용현황. **통계청 보도자료**. (http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/1/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=383260&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=srch&sTarget=title&sTxt=%EB%A7%9E%EB%B2%8C%EC%9D%B4, 2020. 9. 14. 인출.) p.29.

다. 맞벌이 가구의 생활시간[5)]

1) 전체

2019년 통계청의 생활시간조사[6)] 중 맞벌이 가구의 시간 사용 결과를 살펴보면, 수면, 식사 및 간식, 기타 개인 유지시간을 합한 필수시간은 남녀 각각 11시간 11분, 11시간 12분으로 비슷하였다. 반면 의무시간(일, 학습, 가사노동, 이동)과 여가시간 사용에서는 남녀 성차가 발견되었다. 2019년 여성의 의무시간 총합은 총 9시간 24분, 남성은 8시간 46분으로 여성의 의무시간이 38분 길게 나타났다. 의무시간 내 시간구성을 쪼개어 보면, 일(구직활동 포함)하는 시간과 이동시간은 남성이 더 길었으나 가사노동에서 여성의 시간이 남성에 비해 약 2시간정도 길게 나타나 전체적으로 여성의 의무시간이 길게 보고되었다. 2019년 남성 여가시간의 합은 4

5) 자녀 유무 및 자녀 연령과 무관하게 맞벌이인 부부 전체를 대상으로 한 결과임.

6) 통계청 사회통계국 사회통계기획과(2020. 7. 30.). 2019년 생활시간조사 결과. **통계청 보도자료**. http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/6/4/index.board?bmode=read&aSeq=376004&pageNo=&rowNum=10&amSeq=&sTarget=&sTxt=, 2020. 9. 14. 인출.

시간 2분, 여성의 여가시간의 총합은 3시간 25분으로 남성의 전체 여가시간이 37분정도 길었다. 구체적으로 미디어 이용과 스포츠 및 레포츠 관련하여 남성이 여성에 비해 긴 이용 시간을 보여주었다(통계청 사회통계국 사회통계기획과, 2020. 7. 30.: 29).

2014년과 2019년의 맞벌이 가구 생활시간을 비교해보면, 5년 전에 비해 남녀 모두 일 관련 시간이 줄어들고, 필수시간(수면, 식사 및 간식, 기타 개인 유지)이 전체적으로 증가하였음을 알 수 있다. 5년 사이 증감의 방향이 성별에 따라 달리 나타난 항목은 가사노동이 유일하였다(통계청 사회통계국 사회통계기획과, 2020. 7. 30.: 30).

〈표 Ⅱ-1-5〉 맞벌이 가구의 생활시간(2019년)

단위: 시간:분

구분	2014년		2019년		증감	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성
필수시간	**10:59**	**10:51**	**11:11**	**11:12**	**0:12**	**0:21**
수면	7:45	7:38	7:54	7:53	0:09	0:15
식사 및 간식	2:03	1:55	1:59	1:55	-0:04	0:00
기타 개인 유지	1:11	1:18	1:18	1:24	0:07	0:06
의무시간	**8:53**	**9:42**	**8:46**	**9:24**	**-0:07**	**-0:18**
일(구직활동 포함)	6:11	4:52	5:50	4:37	-0:21	-0:15
학습	0:02	0:02	0:04	0:03	0:02	0:01
가사노동	0:41	3:13	0:54	3:07	0:13	-0:06
이동	1:59	1:35	1:58	1:37	-0:01	0:02
여가시간	**4:08**	**3:28**	**4:02**	**3:25**	**-0:06**	**-0:03**
교제 및 참여	0:56	1:09	0:42	0:54	-0:02	-0:15
문화 및 관광	0:03	0:03	0:03	0:03	0:00	0:00
미디어 이용	2:10	1:40	2:14	1:49	0:04	0:09
스포츠 및 레포츠	0:29	0:18	0:30	0:18	0:01	0:00
기타	0:30	0:17	0:34	0:20	0:04	0:03

주: 기타 개인 유지=개인 건강관리, 개인위생 및 외모관리
가사노동=가정관리, 가족 및 가구원 돌보기
기타=게임 및 놀이, 개인 취미활동, 자원봉사 등

자료: 통계청 사회통계국 사회통계기획과(2020. 7. 30.). 2019년 생활시간조사 결과. **통계청 보도자료.** (http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/6/4/index.board?bmode=read&aSeq=376004&pageNo=&rowNum=10&amSeq=&sTarget=&sTxt=, 2020. 9. 14. 인출.) p.30. 재구성.

2) 맞벌이 가구의 가사 시간[7)]

위에서 언급한 대로 맞벌이 가구에서 남녀 차이가 가장 눈에 띄게 나타나는 항목은 가사노동 시간이었다. 2019년 맞벌이 가구의 여성 가사 시간은 하루 평균 3시간 7분(가정관리=2시간 31분, 가족 및 가구원 돌보기=36분)이었으며, 남성 가사 시간은 총 54분(가정관리=39분, 가족 및 가구원 돌보기=15분)으로 맞벌이 여성이 맞벌이 남성보다 2시간 13분 더 많이 가사를 하는 것으로 나타났다(통계청 사회통계국 사회통계기획과, 여성가족부 여성정책국 성별영향평가과, 2020. 9. 2.: 24).

2014년과 2019년 결과를 비교해보면, 맞벌이 남성의 가정관리, 가족 및 가구원 돌보기 시간이 각각 11분, 2분 증가하였으며, 맞벌이 여성의 가정관리 시간은 7분 감소, 가족 및 가구원 돌보기 시간은 1분 증가한 것으로 확인되었다. 요약하면 5년 사이에 맞벌이 여성의 가사 시간이 6분 감소한 반면, 남성의 가사 시간은 13분 증가하였다(통계청 사회통계국 사회통계기획과, 여성가족부 여성정책국 성별영향평가과, 2020. 9. 2.: 24).

결국 여성의 가사 시간은 해가 지날수록 줄어들고, 남성의 가사 시간은 증가하는 추세지만, 여전히 여성이 남성보다는 약 3배 긴 시간동안 가정관리와 가족 및 가구원 돌보기에 시간을 투자하고 있는 것으로 정리된다. 즉, 남성과 여성이 모두 근로를 하고 있음에도 불구하고 여전히 여성들이 가정을 더 오랜 시간 돌보는 경향이 있음을 확인하였다.

〈표 Ⅱ-1-6〉 맞벌이 가구의 가사 시간(2014, 2019년)

단위: 시간:분

구분	2014년		2019년		증감	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성
가정관리	0:28	2:38	0:39	2:31	0:11	-0:07
가족 및 가구원 돌보기	0:13	0:35	0:15	0:36	0:02	0:01
소계	0:41	3:13	0:54	3:07	0:13	-0:06

자료: 통계청, 「생활시간조사」, (통계청 사회통계국 사회통계기획과, 여성가족부 여성정책국 성별영향평가과(2020. 9. 2.). 2020 통계로 보는 여성의 삶. **통계청, 여성가족부 보도자료.** (http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/1/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=384858&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=srch&sTarget=title&sTxt=%EC%97%AC%EC%84%B1, 2020. 9. 14. 인출.) p.24. 재구성.

7) 자녀 유무 및 자녀 연령과 무관하게 맞벌이인 부부를 대상으로 한 결과임.

라. 맞벌이 가구의 만족도[8)]

1) 삶의 만족도

2019년 맞벌이 가구 남성의 39.0%, 여성의 42.4%가 자신의 삶에 대해 전반적으로 만족한다고 보고하였다. 자신의 삶에 대해 만족하는 비율은 맞벌이 여성이 맞벌이 남성보다 3.4%p 높았다(통계청 사회통계국 사회통계기획과, 2020. 7. 30.: 44).

2014년과 2019년 맞벌이 가구의 삶의 만족도를 비교해보면, 자신의 삶에 만족하는 맞벌이 남성과 맞벌이 여성 비율이 각각 6.2%p, 7.3%p 증가한 것으로 나타났다(통계청 사회통계국 사회통계기획과, 2020. 7. 30.: 44). 5년 전과 비교해 볼 때 삶의 만족도를 만족으로 보고한 비율이 높아진다는 것은 맞벌이 가구의 균형과 행복의 측면에서 긍정적인 변화로 이해된다.

〈표 Ⅱ-1-7〉 맞벌이 가구의 삶의 만족도(2014, 2019년)

단위: %, %p

구분	만족			보통			불만족		
	2014년	2019년	증감	2014년	2019년	증감	2014년	2019년	증감
맞벌이 남성	32.8	39.0	6.2	47.6	44.4	-3.2	19.6	16.6	-3.0
맞벌이 여성	35.1	42.4	7.3	46.0	43.0	-3.0	18.9	14.6	-4.3

자료: 통계청 사회통계국 사회통계기획과(2020. 7. 30.). 2019년 생활시간조사 결과. **통계청 보도자료.** (http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/6/4/index.board?bmode=read&aSeq=376004&pageNo=&rowNum=10&amSeq=&sTarget=&sTxt=, 2020. 9. 14. 인출.) p.44. 재구성.

2) 여가 만족도

2019년 맞벌이 가구의 남성과 여성의 여가 만족도를 살펴보면, 남성들이 여성들에 비해 여가시간에 대해 만족하는 비율이 높았다. 맞벌이 남성의 30.4%, 맞벌이 여성의 27.4%가 자신의 여가시간에 대해 만족하는 것으로 응답하여, 남녀간 3.0%p 차이가 있음을 알 수 있다(통계청 사회통계국 사회통계기획과, 2020. 7. 30.: 45). 전체 가구를 대상으로 한 결과는 남성 32.2%와 여성 32.1%가 여가시간

8) 자녀 유무 및 자녀 연령과 무관하게 맞벌이인 부부 전체를 대상으로 한 결과임.

에 만족한다고 응답하여 성별 간 비율 격차가 없었던 것에 반해, 맞벌이 가구의 결과에서는 소폭의 차이지만 성차가 발견된 점이 눈에 띈다(통계청 사회통계국 사회통계기획과, 2020. 7. 30.: 45).

〈표 Ⅱ-1-8〉 맞벌이 가구의 여가 만족도(2019년)

단위: %

구분	만족	보통	불만족
맞벌이 남성	30.4	43.8	25.8
맞벌이 여성	27.4	41.5	31.1

자료: 통계청 사회통계국 사회통계기획과(2020. 7. 30.). 2019년 생활시간조사 결과. **통계청 보도자료.** (http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/6/4/index.board?bmode=read&aSeq=376004&pageNo=&rowNum=10&amSeq=&sTarget=&sTxt=, 2020. 9. 14. 인출.) p.45. 재구성.

3) 가사분담 만족도

2019년 맞벌이 가구에서 가사분담에 대해 만족하는 비율은 남성 39.5%, 여성 32.8%로 남성이 여성보다 6.7%p 높게 나타났다. 2014년도 결과와 비교해보면 남성의 경우 5년 사이 1.3%p 증가하였고, 여성의 경우 3.0%p 증가하여 여성의 증가폭이 상대적으로 높았다(통계청 사회통계국 사회통계기획과, 2020. 7. 30.: 46).

〈표 Ⅱ-1-9〉 맞벌이 가구의 가사분담 만족도(2014, 2019년)

단위: %, %p

구분	만족			보통			불만족		
	2014년	2019년	증감	2014년	2019년	증감	2014년	2019년	증감
맞벌이 남성	38.2	39.5	1.3	53.2	53.5	0.3	8.6	7.0	-1.6
맞벌이 여성	29.8	32.8	3.0	38.9	37.1	-1.8	31.3	30.1	-1.2

자료: 통계청 사회통계국 사회통계기획과(2020. 7. 30.). 2019년 생활시간조사 결과. **통계청 보도자료.** (http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/6/4/index.board?bmode=read&aSeq=376004&pageNo=&rowNum=10&amSeq=&sTarget=&sTxt=, 2020. 9. 14. 인출.) p.46. 재구성.

맞벌이 가구의 삶의 만족도, 여가 만족도, 가사 만족도의 경향을 전체적으로 정리해보면, 삶의 만족도는 여성이, 여가 만족도와 가사분담 만족도는 남성이 높은 경향이 있었다. 여가 시간과 가사분담 정도에 대해 맞벌이 남성들의 만족도가 높았다는 점은 앞서 생활시간의 결과와 연결 지어 생각해볼 수 있다. 맞벌이 남성들에 비해 여성들의 가사 시간이 길고 여가 시간은 짧기 때문에 이에 대한 만족도가 상대적으로 낮은 것으로 유추할 수 있다.

마. 맞벌이 가구의 어려움

1) 시간 압박[9)]

2019년 기준으로 시간이 부족하다고 느끼는 맞벌이 남성의 비율은 67.6%, 맞벌이 여성의 비율은 70.3%로 나타나 남성보다는 상대적으로 여성들이 시간부족에 대한 압박을 더 느끼는 것으로 나타났다. 시간이 부족한 경우 줄이고 싶은 일에 대해 질문한 결과, 맞벌이 남성과 여성 모두 직장 일을 줄이고자 한다는 응답자의 비율이 각각 76.4%, 57.6%로 가장 높았다. 두 번째로 응답률이 높았던 일은 여성의 경우 가사일이었으며, 남성의 경우 이동시간이었다(통계청 사회통계국 사회통계기획과, 2020. 7. 30.: 42). 특히 여성이 가사일을 줄이고 싶은 일로 선택한 비율이 22.9%에 이르러 남성의 2.3%과 비교해볼 때 월등히 높다는 점이 눈에 띈다. 즉, 맞벌이 여성들이 맞벌이 남성들에 비해 일과 가사일을 병행하면서 어려움을 더 많이 느끼는 것으로 이해된다.

2014년과 2019년의 시간 부족에 대한 인식을 비교하여 보면, 시간이 부족하다고 느끼는 맞벌이 여성과 남성의 비율이 모두 줄어들었음을 확인할 수 있다. 다시 말해 시간적인 여유가 있다고 느끼는 맞벌이 가구가 증가한 것인데, 구체적으로 남성의 경우 시간적으로 여유로워졌다고 응답한 비율이 5년 사이 4.8%p 상승하였으며, 여성의 경우 5.9%p 증가하였다(통계청 사회통계국 사회통계기획과, 2020. 7. 30.: 42). 이와 같은 변화는 맞벌이 가구의 일·가정 양립 측면에서 볼 때 긍정적인 흐름으로 이해할 수 있다.

9) 자녀 유무 및 자녀 연령과 무관하게 맞벌이인 부부 전체를 대상으로 한 결과임.

〈표 Ⅱ-1-10〉 맞벌이 가구의 시간 부족에 대한 인식 및 줄이고 싶은 일(2014, 2019년)

단위: %

구분	시간 압박				시간 부족한 경우 줄이고 싶은 일					
	부족		여유		직장일	자기 학습	이동	가사	교제	기타
	2014년	2019년	2014년	2019년						
맞벌이 남성	72.4	67.6	27.6	32.4	76.4	2.6	9.8	2.3	5.0	3.8
맞벌이 여성	76.2	70.3	23.8	29.7	57.6	2.1	5.8	22.9	4.3	7.4

주: 가사=자녀 양육 제외
교제=사회활동 포함
기타=자녀 양육(손자녀포함) 포함

자료: 통계청 사회통계국 사회통계기획과(2020. 7. 30.). 2019년 생활시간조사 결과. **통계청 보도자료**. (http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/6/4/index.board?bmode=read&aSeq=376004&pageNo=&rowNum=10&amSeq=&sTarget=&sTxt=, 2020. 9. 14. 인출.) p.42. 재구성.

2) 피로도[10)]

맞벌이 가구의 여성의 90.5%, 맞벌이 남성의 85.9%가 평소 하루 일과가 끝난 후에 피곤함을 느낀다고 보고하였다. 피곤한 주된 이유로 남성과 여성 모두 직장일을 선택한 비율이 가장 많았다(남성=82.6%, 여성=62.6%). 맞벌이 여성의 경우 맞벌이 남성보다 직장일로 인하여 피곤한 비율이 20%정도 낮은 편이었으며, 이 대신 가사와 자녀 양육에서 피곤함을 느끼는 비율이 각각 12.0%와 10.1%로 남성들에 비해 월등히 높았다(통계청 사회통계국 사회통계기획과, 2020. 7. 30.: 43). 맞벌이 가구에서 가사와 자녀 양육에 대한 부담이 여성들에게 더 치중되어 있음을 반영하는 결과로 볼 수 있다.

2014년과 2019년의 결과를 비교하여 살펴보면, 맞벌이 남성의 경우 피곤함을 느끼는 비율이 5년 사이에 3.3%p 감소하였으며, 맞벌이 여성의 경우 1.1%p 줄어들어 남성의 변화폭이 여성보다 높게 나타났다(통계청 사회통계국 사회통계기획과, 2020. 7. 30.: 43). 여성의 경우 5년 전과 비교해 볼 때 피곤함을 느끼는 비율에서 큰 변화가 나타나지 않아 맞벌이 여성의 일·가정 양립으로 인한 피로와 긴장감을 줄여주는 지원이 적극적으로 필요한 상황으로 인식된다.

10) 자녀 유무 및 자녀 연령과 무관하게 맞벌이인 부부 전체를 대상으로 한 결과임.

〈표 Ⅱ-1-11〉 맞벌이 가구의 피곤함과 주된 이유(2014, 2019년)

단위: %

구분	피곤함				피곤한 주된 이유					
	느낌		안느낌		직장일	건강	자기 학습	가사	자녀 양육	기타
	2014년	2019년	2014년	2019년						
맞벌이 남성	89.2	85.9	10.8	14.1	82.6	6.5	1.3	1.0	2.5	6.1
맞벌이 여성	91.6	90.5	8.4	9.5	62.6	7.8	1.5	12.0	10.1	6.0

주: 가사=자녀 양육 제외
기타=인간관계, 주변환경 포함

자료: 통계청 사회통계국 사회통계기획과(2020. 7. 30.). 2019년 생활시간조사 결과. **통계청 보도자료**. (http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/6/4/index.board?bmode=read&aSeq=376004&pageNo=&rowNum=10&amSeq=&sTarget=&sTxt=, 2020. 9. 14. 인출.) p.43. 재구성.

3) 경력단절

2019년 4월 15-54세의 기혼여성은 전체 884만 4천명이며, 이 중 취업하지 않은 기혼여성은 336만 6천명으로 집계되었다. 비취업 여성 중 경력단절여성(결혼, 임신, 출산, 자녀 돌봄, 자녀 교육, 가족 돌봄 등의 사유로 직장을 그만 둔 비취업 여성)은 169만 9천명으로 2018년과 비교하였을 때 14만 8천명(8.0%)이 감소한 수치로 밝혀졌다(통계청 사회통계국 사회통계기획과, 여성가족부 여성정책국 성별영향평가과, 2020. 9. 2.: 37).

〈표 Ⅱ-1-12〉 18세 미만 자녀 유무 및 자녀 연령에 따른 경력단절여성 규모(2019년)

단위: 천명, %

구분	기혼여성 (A)	비취업 여성 (B)	비율 (B/A)	경력단절 여성 (C)	비율 (C/A)	비율 (C/B)
전체	8,844	3,366	38.1	1,699	19.2	50.5
18세 미만 자녀 없음	3,884	1,234	31.8	314	8.1	25.4
18세 미만 자녀 있음	4,960	2,267	43.0	1,385	27.9	64.9
6세 이하	2,202	1,121	50.9	876	39.8	78.1
7-12세	1,547	600	38.8	345	22.3	57.5
13-17세	1,211	411	33.9	164	13.5	39.8

주: 자녀 연령은 막내 자녀 기준임.

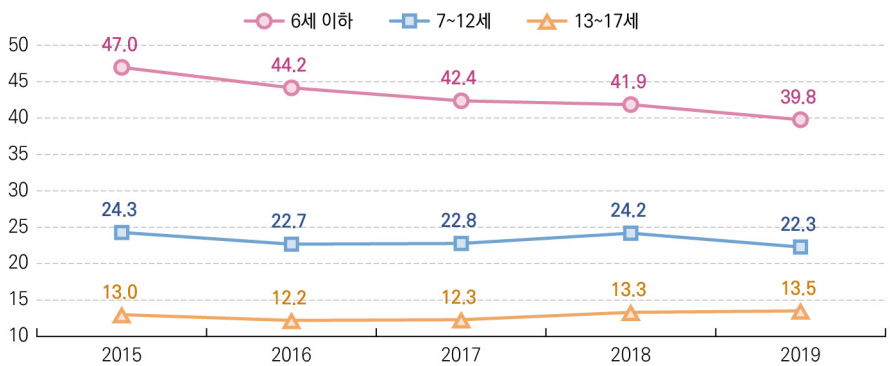
자료: 통계청,「지역별고용조사」, (통계청 사회통계국 사회통계기획과, 여성가족부 여성정책국 성별영향평가과(2020. 9. 2.) 2020 통계로 보는 여성의 삶. **통계청, 여성가족부 보도자료**. http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/1/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=384858&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=srch&sTarget=title&sTxt=%EC%97%AC%EC%84%B1, 2020. 9. 15. 인출.) p.37.

자녀 연령별로 경력단절여성의 비율을 구분하여 살펴보면, 2019년 기준으로 6세 이하의 자녀가 있는 여성 10명 중 4명이 경력단절여성이었다(6세 이하 자녀 양육하는 기혼여성의 39.8%). 7-12세 자녀를 양육하는 여성의 경우 10명 중 약 2.2명, 13-17세 자녀를 양육하는 여성 10명 중 1.4명 정도가 경력단절여성으로 나타나 자녀 연령이 증가할수록 경력단절의 비율이 줄어들고 있음을 알 수 있다(통계청 사회통계국 사회통계기획과, 여성가족부 여성정책국 성별영향평가과, 2020. 9. 2.: 37).

2015년부터 2019년까지 4년간의 경력단절여성 비율의 전체 추이를 보면, 2014년 22.2%에서 2019년 19.2%로 지속적으로 감소하였다. 자녀 연령별로 구분해보면, 6세 이하의 자녀를 둔 경력단절여성의 비율이 지속적으로 감소 추세에 있음을 확인할 수 있다([그림 Ⅱ-1-2] 참조). 반면 7-12세, 13-17세 자녀를 둔 경력단절여성의 비율은 2015년부터 2019년까지 큰 변화가 없었다. 여전히 6세 이하의 자녀가 있는 여성의 경력단절 비율이 가장 높지만 해가 거듭되면서 그 비율이 하락하고 있는 점은 정책 효과가 반영된 긍정적인 변화로 평가할 수 있다.

[그림 Ⅱ-1-2] 자녀 연령별 기혼여성 중 경력단절여성 비율(2015-2019년)

단위: %



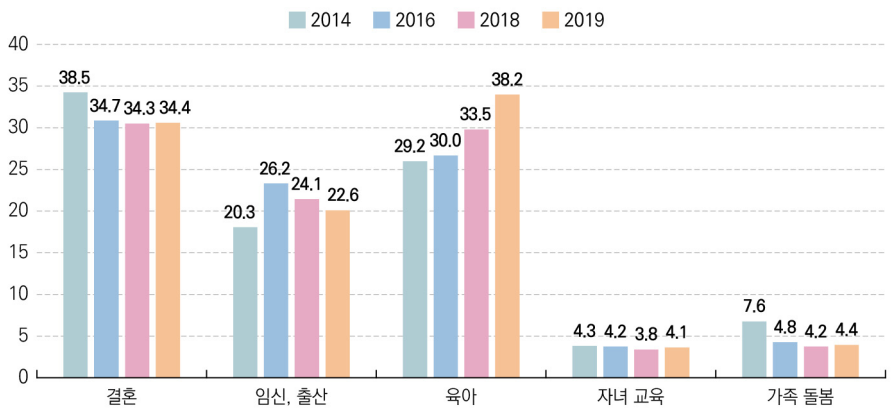
주: 자녀 연령은 막내 자녀 기준임.

자료: 통계청, 「지역별고용조사」, (통계청 사회통계국 사회통계기획과, 여성가족부 여성정책국 성별영향평가과(2020. 9. 2.) 2020 통계로 보는 여성의 삶. **통계청, 여성가족부 보도자료**. http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/1/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=384858&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=srch&sTarget=title&sTxt=%EC%97%AC%EC%84%B1, 2020. 9. 15. 인출.) p.85. 재구성.

2019년 기준으로 육아 때문에 경력단절을 경험하는 비율이 38.2%로 가장 많았으며, 뒤이어 결혼(34.4%), 임신·출산(22.6%) 순으로 비율이 줄어들었다(통계청 사회통계국 사회통계기획과, 여성가족부 여성정책국 성별영향평가과(2020. 9. 2.: 37). 2014, 2016, 2018, 2019년의 추이를 살펴보면, 2014년에 1순위로 꼽힌 경력단절 사유는 결혼이었던 것에 반해 2019년에는 그 비율이 4.1%p 줄어들어서 2순위 사유가 되었다. 2014년 2순위 사유였던 육아는 29.2%에서 2019년 38.2%로 9.0%p 증가하여 1순위 사유가 되었다(통계청 사회통계국 사회통계기획과, 여성가족부 여성정책국 성별영향평가과, 2020. 9. 2.: 37). 5년 전에는 여성들이 결혼을 기점으로 직장을 그만두는 경향이 있었다면, 현재는 출산휴가, 육아휴직을 마친 뒤 육아를 위해 경력단절을 경험하는 비율이 늘어났음을 유추할 수 있다. 앞서 살펴본 자녀 연령별 경력단절여성 비율 결과와 함께 종합해보면, 자녀의 영유아기가 기혼여성 경력단절 위험이 가장 높은 시기임을 알 수 있다.

[그림 Ⅱ-1-3] 경력단절여성의 사유(2014, 2016, 2018, 2019년)

단위: %



자료: 통계청,「지역별고용조사」, (통계청 사회통계국 사회통계기획과, 여성가족부 여성정책국 성별영향평가과(2020. 9. 2.) 2020 통계로 보는 여성의 삶. **통계청, 여성가족부 보도자료**. http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/1/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=384858&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=srch&sTarget=title&sTxt=%EC%97%AC%EC%84%B1, 2020. 9. 15. 인출.) p.85.
재구성.

바. 남녀 성 역할[11)]

2019년 기준으로 맞벌이 여성의 82.5%, 맞벌이 남성의 66.3%가 '남자는 일, 여자는 가정'이라는 고정적 성 역할에 대해 반대하는 것으로 나타났다. 5년 전보다 고정적 남녀 성 역할에 대해 반대하는 비율이 전체적으로 증가하였는데, 남성들은 10.8%p, 여성들은 7.8%p 증가하였다(통계청 사회통계국 사회통계기획과, 2020. 7. 30.: 47). 맞벌이 가구는 다른 외벌이 가구에 비해 비교적 성 평등적인 인식이 강한 편으로 시간 흐름에 따라 남녀 간 평등한 역할분담을 하고자 더욱 노력하는 것으로 보인다.

〈표 Ⅱ-1-13〉 맞벌이 가구의 남녀 성 역할에 대한 인식(2014, 2019년)

단위: %, %p

구분	찬성			반대		
	2014년	2019년	증감	2014년	2019년	증감
맞벌이 남성	44.5	33.7	-10.8	55.5	66.3	10.8
맞벌이 여성	25.3	17.5	-7.8	74.7	82.5	7.8

자료: 통계청 사회통계국 사회통계기획과(2020. 7. 30.). 2019년 생활시간조사 결과. **통계청 보도자료.** (http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/6/4/index.board?bmode=read&aSeq=376004&pageNo=&rowNum=10&amSeq=&sTarget=&sTxt=, 2020. 9. 14. 인출.) p.47. 재구성.

2. 맞벌이 가구의 일·가정 양립 지원 방향

본 절에서는 맞벌이 가구의 일·가정 양립 지원의 방향을 파악하기 위해 근로자의 일·가정 양립과 초등이하 자녀의 육아지원 등을 명시한 각종 기본계획들을 살펴보았다. 구체적으로 '제6차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획(2018-2022)', '제3차 저출산·고령화 기본계획(2016-2020)', '제3차 건강가정기본계획(2016-2020)', '제3차 중장기보육 기본계획(2018-2022)', '제2차 양성평등정책 기본계획(2018-2022)', '제3차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획(2020-2024)'에서 맞벌이 가구/여성 지원 관련 내용을 정리하였다.

11) 자녀 유무 및 자녀 연령과 무관하게 맞벌이인 부부 전체를 대상으로 한 결과임.

가. 제6차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획(2018-2022)

'제6차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획(2018-2022)'에서는 기존 출산·양육지원의 사각지대 존재, 양질의 보육서비스 부족, 경력단절 후 여성의 재취업 어려움 등을 지적하고 맞벌이 여성의 경력단절 예방과 재취업 촉진을 추구하고 있다(관계부처 합동, 2017. 12. 26.: 6-7). 기업 차원에서도 여성의 임신, 출산, 육아로 인하여 업무공백이 발생하는 것으로 인해 여성인력 활용에 부정적인 인식이 있어 이 부분을 보완하고자 하였다(관계부처 합동, 2017. 12. 26.: 8). 전체 기본계획의 전체 비전, 목표, 정책 과제 및 핵심 전략은 아래 〈표 Ⅱ-2-1〉에 정리하였다.

세부적인 출산·육아 사각지대 해소를 위한 핵심 전략으로 ① 육아휴직 급여 인상, ② 육아기 근로시간 단축 활성화, ③ 임신 노동자 지원 강화, ④ 아빠육아 참여 확산, ⑤ 비정규직 출산급여보장 등 모성보호 강화, ⑥ 대체인력 채용 활성화를 제시하였다. 그 외 직장 어린이집 활성화 전략은 ① 중소기업 중심, 직장 어린이집 설치 확대, ② 대기업의 설치 의무 강화를 강조하였으며, 일·생활 균형 문화 확산을 위해 ① 대국민 인식개선, ② 가족친화인증 확대를 계획하였다. 경력단절 후 재취업 지원과 관련하여 맞벌이 가구를 위한 지원으로 시간선택제 일자리 확대 및 유연근무 활성화, 가사·돌봄 서비스 시장 제도화 등이 있다.

〈표 Ⅱ-2-1〉 제6차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획(2018-2022)의 비전, 목표, 정책 과제 및 핵심 전략

제6차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획(2018-2022)			
비전	현장 목소리에 초점을 두고 '차별 없는 일자리 환경 구축', '경력단절 예방', '재취업 지원'에 주력		
목표	차별 없는 일자리 환경 구축, 출산·육아로 인한 경력단절 예방, 여성 재취업 촉진		
정책 과제	차별 없는 일자리 환경 구축	성차별 고용관행 타파	• 남녀고용평등법 등 전 사업장 적용 • 노동위에 성차별 권리구제 절차 신설 • 성희롱 관련 예방 및 감독 강화 • 전담근로감독관·고평상담실 등 인프라 확충
		양질의 일자리 환경 조성	• 적극적 고용개선조치 대상 확대 및 점검 강화 • 기업 임금분포 공시제 도입 등 임금격차 개선 • 고영향평가에 성별평가 반영
	경력단절 예방	출산·육아 사각지대 해소*	• 육아휴직 급여 인상 • 육아기 근로시간 단축 활성화 • 임신노동자 지원 강화

제6차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획(2018-2022)			
			• 아빠육아 참여 확산 • 비정규직 출산급여보장 등 모성보호 강화 • 대체인력 채용 활성화
		직장 어린이집 활성화*	• 중소기업 중심, 직장 어린이집 설치 확대 • 대기업의 설치 의무 강화
		일·생활 균형 문화 확산*	• 대대적인 대국민 인식개선 활동 전개 • 가족친화인증 확대
	경력단절 후 재취업 지원	경력단절여성 재고용 고용유지 촉진*	• 경력단절여성 재고용·고용유지 기업에 세제지원 강화 • 여성 고용 우수기업에 대한 투자 화대 • 경력단절여성 특화 취업성공패키지 도입 • 고학력 경력단절여성 특화 직업훈련 및 취업지원
		분야별 일자리 기회 확대*	• 가사 돌봄서비스 시장 제도화 • 여성과학기술인 경력복귀 지원 강화 • 창업 및 사회적 경제 분야 여성 진출 확대 • 시간선택제 일자리 확대 및 유연근무 활성화

주: 맞벌이 가구의 일·가정 양립 관련 정책 과제는 우측에 *표시함.

자료: 관계부처 합동(2017. 12. 26.). 현장의 목소리를 담은 여성 일자리대책. (http://www.moel.go.kr/common/downloadFile.do;jsessionid=xj0MJy0Vda4oXiTY7uS9B4YydptzKrnG6Pdfyk2LMNd6ahvT4WpdnPWHtt9pkIqP.moel_was_outside_servlet_www2?file_seq=20180701387&bbs_seq=20180700648&bbs_id=29, 2020. 9. 16. 인출.) p.9

나. 제3차 저출산·고령화 기본계획(2016-2020)

'제3차 저출산·고령화 기본계획(2016-2020)'은 모든 세대의 삶의 질을 높이기 위한 방향으로 패러다임 전환을 추구하고 있다. 자녀를 양육하는 맞벌이 가구와 관련된 정책 과제는 '함께 돌보고 일하는 사회'로 특히 '아이 키우기 행복한 나라'를 만드는 데에 그 방향이 맞추어져 있다. 구체적으로 ① 출산과 양육 관련 비용 부담을 최소화 하고, ② 아이와 함께하는 시간을 최대로 보장하며, ③ 질 높은 돌봄 체계를 구축하는 것을 핵심 전략으로 제시하였다(보건복지부, 2019. 2.: 5-6).

〈표 Ⅱ-2-2〉 제3차 저출산·고령화 기본계획(2016-2020)의 비전, 목표, 정책 과제

제3차 저출산·고령화 기본계획(2016-2020)		
비전	모든 세대가 함께 행복한 지속 가능 사회	
목표	삶의 질 향상, 성 평등 구현. 인구변화 적극 대비	
정책 과제	함께 돌보고 일하는 사회*	• 비용: 출산·양육비 부담 최소화* • 시간: 아이와 함께 하는 시간 최대화*

제3차 저출산·고령화 기본계획(2016-2020)		
		• 돌봄: 촘촘하고 안전한 돌봄 체계 구축* • 모든 아동 존중과 포용적 가족문화 조성 • 기반: 2040세대 안정적인 삶의 기반(일·주거·교육) 조성
	함께 만들어가는 행복한 노후	• 소득: 다층적 노후소득 보장체계 내실화 • 준비: 新중년 새로운 인생 출발 지원 • 참여: 고령자의 다양한 사회참여 기회 확대 • 건강: 지역사회 중심의 건강·돌봄 환경 조성 • 마무리: 성숙한 노년기를 위한 기반 마련
	인구변화 적극 대비	• 사회시스템: 인구구조 변화 대응 핵심 분야 대책 마련 • 지역: 지역정책 패러다임 전환 및 인구 대응 사업 활성화

주: 맞벌이 가구의 일·가정 양립 관련 정책 과제는 우측에 *표시함.
자료: 보건복지부(2019. 2.). 제3차(2016-2020) 저출산·고령사회 기본계획(수정). (http://www.mohw.go.kr/react/modules/download.jsp?BOARD_ID=1003&CONT_SEQ=350551& FILE_SEQ=270079, 2020. 9. 18. 인출.). p.4.

다. 제3차 건강가정기본계획(2016-2020)

'제3차 건강가정기본계획(2016-2020)'에서는 평등하고 민주적인 가족생활 여건과 문화를 조성하고, 일·생활이 조화로운 사회를 만드는 것을 궁극적 목표로 한다. 본 기본계획의 정책 과제 중 맞벌이 가구를 위한 정책으로는 '함께 돌봄 체계 구축'과 '가족의 일·쉼·삶의 균형'이 있다(관계부처 합동, 2020. 5.: 3).

세부적인 돌봄 관련 계획은 ① 안심하고 맡길 수 있는 돌봄 체계(국공립 어린이집, 국공립 유치원 확충, 초등돌봄교실 확충, 다함께돌봄센터 확대 설치 등) 마련, ② 가족 돌봄에 대한 공공성을 강화(아이돌봄서비스 내실화 및 돌보미 처우개선, 가정양육수당 지원, 육아종합지원센터 확충, 공동육아나눔터 확대 등) 등을 포함한다(관계부처 합동, 2020. 5.: 5-6). 또한 가족의 일·가정 양립과 관련하여 개인 차원에서는 출산휴가급여 상한액 인상, 임신 중 육아휴직 허용, 고용보험 미적용 여성들에게 출산급여 지속적 지원 등을 제안하였다. 기업 측면에서는 중소기업 출산과 육아기 고용안전을 지원하고, 유연근무제 활성화를 추진하며, 가족친화인증 참여 확대와 인증 중소기업에게 인센티브를 주는 계획을 제안하였다(관계부처 합동, 2020. 5.: 9).

〈표 Ⅱ-2-3〉 제3차 건강가정기본계획(2016-2020)의 비전, 목표, 정책 과제

제3차 건강가정기본계획(2016-2020)		
비전	평등한 가족, 지속 가능한 사회 구현	
목표	소통하고 존중하는 가족, 일·생활이 조화로운 사회	
정책 과제	민주적 가족문화 조성	• 평등한 가족생활 여건 조성 • 민주적인 가족문화 확산성 제고
	함께 돌봄 체계 구축*	• 믿고 맡길 수 있는 돌봄 체계 구축* • 가족 돌봄에 대한 공공성 강화*
	가족형태별 맞춤형 지원	• 다양한 가족에 대한 차별 개선 • 모든 아동과 가족에 대한 평등한 지원
	가족의 일·쉼·삶의 균형*	• 휴식 있는 삶을 위한 일·생활 균형 지원* • 기업의 일·생활 균형 촉진*
	가족정책 기반 조성	• 가족정책 추진체계 구축 • 가족환경 변화에 따른 법령 정비

주: 맞벌이 가구의 일·가정 양립 관련 정책 과제는 우측에 *표시함.
자료: 관계부처 합동(2020. 5.). 제3차 건강가정기본계획(보완)(2016-2020) 2020년 시행계획. (http://www.mogef.go.kr/kor/skin/doc.html?fn=0634f8fa88fd4f9990362ad4f06643d5.hwp&rs=/rsfiles/202009/, 2020. 9. 18. 인출.) p.3.

라. 제3차 중장기보육 기본계획(2018-2022)

2006년 새싹플랜(2006-2008: 제1차 중장기보육 기본계획)을 시작으로 아이사랑플랜(2009-2012년), 제2차 중장기보육 기본계획(2013-2017)에 걸쳐 보육서비스 개선에 대한 노력이 지속되어 왔다. 하지만 이전 계획 추진 결과에서 어린이집 적정 이용 보장 한계, 낮은 수준의 어린이집 공공성, 보육서비스 질 개선 부족, 부모 대상 직접적 양육 지원 부족 등의 한계가 발견되었다(보건복지부, 2017. 12.: 8-11). 이 같은 한계점을 보완하기 위해 '제3차 중장기보육 기본계획(2018-2022)'에서는 '보육의 공공성 강화', '효과적 보육서비스 제공을 위한 보육체계 개편', '보육서비스의 품질 향상', '부모 양육지원 확대'를 주요 4대 목표로 선정하여 이에 맞는 정책 과제를 제안하였다(보건복지부, 2017. 12.: 15).

이들 중 맞벌이 가구의 육아지원을 돕는 세부 추진 전략은 직장 어린이집 활성화(보건복지부, 2017. 12.: 21), 어린이집 보육 지원체계 개선(표준보육시간제 도입, 시간연장보육 등; 보건복지부, 2017. 12.:24), 시간제 보육 서비스 확대(맞벌이 형 제안; 보건복지부, 2017. 12.: 34) 등이 해당된다.

〈표 Ⅱ-2-4〉 제3차 중장기보육 기본계획(2018-2022)의 비전, 목표, 정책 과제

제3차 중장기보육 기본계획(2018-2022)		
비전	영유아의 행복한 성장을 위해 함께하는 사회	
목표	보육의 공공성 강화, 효과적 보육서비스 제공을 위한 보육체계 개편, 부모 양육지원 확대	
정책 과제	보육의 공공성 강화*	• 국공립 이용률 40%로 확대 • 국공립 운영의 공공성 강화 • 직장 어린이집 활성화* • 어린이집 운영의 건전성 제고
	보육 체계 개편	• 어린이집 이용 및 지원체계 개선* • 표준보육비용 산정 및 적정 보육료 지원 • 보육과정 개편
	보육서비스 품질 향상	• 보육교사 전문성 강화 • 보육교사 적정 처우 보장 • 영유아 보육환경 개선 • 상시적 품질관리 강화
	부모 양육지원 확대*	• 부모의 양육역량 강화 지원 • 시간제 보육 서비스 확대* • 취약보육 지원 개선

주: 맞벌이 가구의 일·가정 양립 관련 정책 과제는 우측에 *표시함.
자료: 보건복지부(2017. 12.). 제3차 중장기보육 기본계획(2018-2022). (http://www.mohw.go.kr/react/modules/download.jsp?BOARD_ID=320&CONT_SEQ=343333&FILE_SEQ=220667, 2020. 9. 16. 인출.) p.14.

마. 제2차 양성평등정책 기본계획(2018-2022)

'제1차 양성평등정책 기본계획(2015-2017)' 추진 이후 남녀평등에 대한 의식 확산, 일·생활이 균형을 이루는 직장 문화 정착, 남녀 고용격차를 해소가 필요하다는 요구를 바탕으로 '제2차 양성평등정책 기본계획(2018-2022)'을 수립하게 되었다(여성가족부, 2018: 9). 2차 계획은 성숙한 남녀평등의식을 함양하고 여성의 고용과 사회참여에서 평등을 보장하며, 일과 생활의 균형과 여성 안전 및 건강증진 지원을 목표로 한다(여성가족부, 2018: 15).

주요 핵심과제 중 맞벌이의 일·가정 양립을 지원하는 세부 핵심 과제는 ① 공동육아나눔터 구축, 아이돌봄 지원 확대, 지역 거점형 공공직장 어린이집 설치 확대, ② 육아기 근로시간 단축 기간 확대 및 급여 인상, ③ 배우자 출산휴가 유급 기간 확대, ④ 출산휴가 및 육아휴직 제도의 사각지대 해소 등이 있다(여성가족부, 2018: 16).

〈표 Ⅱ-2-5〉 제2차 양성평등정책 기본계획(2018-2022)의 비전, 목표, 정책 과제

제2차 양성평등정책 기본계획(2018-2022)		
비전	여성과 남성이 함께 만드는 평등하고 지속가능한 민주사회	
목표	성숙한 남녀평등의식 함양, 여성의 고용과 사회참여 평등, 일과 생활의 균형, 여성안전과 건강 증진	
정책 과제	남녀평등 의식과 문화의 확산	• 대중매체의 성차별 개선 • 학교에서의 양성평등 교육 강화 • 생활 속 성평등 문화 확산 • 양성평등 시민교육의 실효성 제고
	평등하게 일할 권리와 기회의 보장	• 고용 기회의 평등성 제고 • 고용 현장의 성차별 개선 • 노동시장 내 여성의 지위 개선 • 여성의 경력유지·개발 지원
	여성 대표성 제고 및 참여 활성화	• 정치·공공분야 여성 대표성 제고 • 민간기업 등의 여성 대표성 제고 • 여성 리더십 역량 강화
	일·생활 균형 사회기반 조성*	• 돌봄의 사회적 책임 강화* • 근로자의 모 부성권 보장* • 기업의 가족친화경영 확산*
	여성폭력 근절과 여성 건강 증진	• 여성폭력 근절 정책 추진기반 강화 • 다양한 여성폭력 대응력 제고 • 여성폭력 피해자 보호·지원 강화 • 성인지적 건강증진 기반 강화
	양성평등정책 추진체계 강화	• 성주류화 정책 추진기반 정비 • 성인지적 정책 역량 강화 • 시민사회와의 협력체계 구축 및 강화 • 평화·통일 활동 및 국제협력 증진

주: 맞벌이 가구의 일·가정 양립 관련 정책 과제는 우측에 *표시함.
자료: 여성가족부(2018). 제2차 양성평등정책 기본계획(2018-2022). (http://www.korea.kr/common/download.do?tblKey=EDN&fileId=212465, 2020. 9. 16. 인출.) p.13.

바. 제3차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획(2020-2024)

'제2차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획(2015-2019)' 추진 이후 여성의 경제활동 참여나 고용은 늘어났으나 경력단절은 여전히 발생하고 있으며, 산업의 다변화 속에서 경력단절 일자리 지원에서 한계점이 존재하였다. 또한 취업 여성의 출산, 육아기 상황에 맞는 맞춤형 지원서비스가 부족하다는 인식이 있었다(관계부처 합동, 2020: 20). 이러한 한계점을 보완하기 위해 '제3차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획(2020-2024)'은 대상별, 경제활동 시기에 따른 경력단절

예방정책을 추진하고자 하였고, 일자리 다양성을 반영한 경력단절여성의 재취업 지원, 맞춤형 돌봄 지원 강화 등을 통해 기존 제도를 보완, 강화하고자 하였다(관계부처 합동, 2020: 23-24).

세부 계획에서 맞벌이 가구의 일·가정 양립 지원과 관련된 내용은 출산·육아기 근로자 지원 강화(모성보호제도 지원 확대, 출산·육아기 대체인력 지원제도 정비; 관계부처 합동, 2020: 29-30), 일·생활 균형 제도 정착을 위한 기업 지원(가족친화인증제도 실효성 강화, 여성고용 촉진을 위한 지원 기반 확대; 관계부처 합동, 2020: 31-32), 경력단절 예방 대책 내실화(경력단절예방사업 서비스 확대, 경력단절 예방을 위한 사회 여건 조성; 관계부처 합동, 2020: 33-34), 맞벌이 가구, 취업모의 자녀 돌봄 사각지대 해소(맞벌이 가구, 취업모를 위한 돌봄서비스 강화, 학교 안팎 초등 돌봄 확대, 아이돌봄서비스 지원 강화; 관계부처 합동, 2020: 55-56), 지역사회 돌봄 체계 구축(지역사회 돌봄 체계 강화, 돌봄공동체 구축, 관계부처 합동; 2020: 57-58) 등이 있다.

〈표 Ⅱ-2-6〉 제3차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획(2020-2024)의 비전, 목표, 정책 과제

제3차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획(2020-2024)		
비전	여성의 경제활동 참여 확대로 공정 · 포용 사회 구현	
목표	여성의 경력유지와 역량개발을 위한 사회지원 시스템 구축	
정책 과제	재직여성 경력단절 예방 내실화*	• 출산·육아기 근로자 지원 강화* • 일·생활 균형 제도 정착을 위한 기업 지원* • 경력단절 예방 대책 내실화* • 능력개발 및 성평등한 직장문화 확산
	경력단절여성 재취업 강화	• 여성 취업 희망자 역량 강화 • 여성 취업 지원 강화 • 여성 창업 지원 서비스 강화
	다변화되는 일 방식·영역 대응	• 다양한 형태의 일자리 지원 • 사회적경제 분야의 여성 지원 강화
	돌봄 지원 체계 강화*	• 맞벌이 가구·취업모의 자녀 돌봄 사각지대 해소* • 지역사회 돌봄 체계 구축*
	경력단절여성 정책 추진 체계 정비	• 경력단절여성 지원을 위한 전달체계 개선 • 제도 개선 및 협력체계 구축

주: 맞벌이 가구의 일·가정 양립 관련 정책 과제는 우측에 *표시함.

자료: 관계부처 합동(2020). 제3차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획(2020-2024). (http://www.korea.kr/common/download.do?tblKey=EDN&fileId=191127690, 2020. 9. 16. 인출.) p.22.

3. 맞벌이 가구의 일·가정 양립 지원 제도

가. 국내

본 절에서는 맞벌이 가구 일·가정 양립을 위한 육아지원 정책 현황을 크게 휴가/휴직 지원, 유연근무 지원, 육아지원으로 나누어 살펴보고자 한다.

첫째, 맞벌이 가구에서 이용할 수 있는 휴가/휴직 지원 제도는 출산전후휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴가, 가족돌봄휴직 등이 있다. 둘째, 유연근무 관련 지원은 크게 시간의 유연성을 제공하는 시간(선택)제, 시차출퇴근제, 탄력근무제, 재량근무제와 공간의 유연성을 제공하는 재택근무제, 원격근무제로 나뉜다. 셋째, 맞벌이 가구를 위한 자녀 육아지원 관련으로 직장어린이집, 아이돌봄서비스, 어린이집 입소대기관리시스템, 어린이집 연장보육, 유치원 방과후 과정, 초등 방과후학교, 초등돌봄교실, 다함께돌봄 등 다양한 지원서비스가 제공되고 있다. 위의 세 가지 항목에 포함되지 않는 맞벌이 가구 일·가정 양립 지원제도로 워킹맘, 워킹대디 지원사업, 가족친화기업인증제도 등이 있다.

〈표 Ⅱ-3-1〉에 맞벌이 일·가정 양립 관련 정책 분류와 각 서비스의 근거법령을 제시하였다.

〈표 Ⅱ-3-1〉 맞벌이 일·가정 양립 관련 정책 분류

구분	지원/서비스	근거 법령
각종 휴가/휴직 제도	출산전후휴가	「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」, 「근로기준법」,「고용보험법」
	배우자 출산휴가	「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」, 「고용보험법」
	육아휴직	「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「고용보험법」
	육아기 근로시간 단축	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「고용보험법」
	가족돌봄휴가/가족돌봄휴직	「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」
유연근무제	시간(선택)제	「근로기준법」, 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」
	시차출퇴근제	
	탄력근무제	

구분	지원/서비스	근거 법령
	재량근무제	
	재택근무제	
	원격근무제	
육아지원 서비스	직장 어린이집 설치·운영 지원	「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「영유아보육법」, 「아이돌봄 지원법」
	어린이집 입소대기관리시스템	「영유아보육법」,「영유아보육법 시행규칙」
	어린이집 연장보육	「영유아보육법」
	유치원 방과후 과정	「유아교육법」, 「유아교육법 시행령」
	초등 방과후학교	초·중등교육과정 총론(교육부 고시)
	초등돌봄교실	초·중등교육과정 총론(교육부 고시)
	다함께돌봄	「저출산 고령사회 기본법」,「아동복지법」
	지역아동센터 지원	「아동복지법」, 「사회복지사업법」
	아이돌봄서비스 (영아종일제/시간제)	「아이돌봄 지원법」
	시간제 보육서비스	「영유아보육법」,「영유아보육법 시행규칙」
기타	가족친화기업인증제도	「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」

주: 각 제도별 관련 법령의 구체적인 내용은 부록1에 정리함.

1) 휴가/휴직 제도

가) 출산전후휴가

출산전후휴가는 임신 중인 여성근로자의 건강을 보호하고, 출산으로 인한 경력 단절이나 이직을 방지하기 위해 설계되었다.[12] 본 지원은 임신 중의 여성 근로자가 출산 전후에 총 90일(다태아는 120일)의 휴가를 쓸 수 있도록 보장한다. 최초 60일은 사업주가 통상임금을 지급하며, 마지막 30일은 정부에서 통상임금(최대 200만원)을 지급한다. 출산전후휴가는 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」, 「고용보험법」을 근거로 한다.

고용노동부의 2017년 일·가정 양립 실태조사에 따르면, 2017년 출산전후휴가

12) 고용노동부 홈페이지. http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/woman/list5.do, 2020. 6. 18. 인출.

제도 활용 실적이 있는 사업체 비율은 전체 사업체의 13.2%로 나타났다. 활용률은 사업체 규모에 따라 달리 나타났는데, 5-9인 사업체는 9.2%인데 반해 300인 이상 사업체의 활용률은 70.8%에 이르렀다(전기택·김종숙·정성미·이선행·박근화, 2019: 41). 2017년 일·가정 양립 근로자 실태조사 결과, 여성 근로자 중 출산 시 출산휴가를 사용한 경우는 63.3%로 나타났다(김영옥·김종숙·이선행, 2017: 33).

나) 배우자 출산휴가

배우자 출산휴가는 자녀의 출산을 이유로 남성 근로자에게 주는 휴가로서 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률이 개정되면서 2019년 10월부터 유급 3일에서 유급 10일로 늘어났다. 배우자 출산휴가를 청구하는 기간 역시 30일에서 90일로 늘어나 남성들이 출산 후 일·가정 양립을 이룰 수 있도록 변화하고 있음을 알 수 있다. 뿐만 아니라 출산휴가를 1회 나누어 사용할 수 있는 조항이 추가되어 육아도움이 필요한 시기에 유연하게 사용하는 것이 가능해졌다.[13)]

사업체를 대상으로 한 고용노동부의 일·가정 양립 실태조사 결과에서는 전체 사업체 중 72.4%가 배우자 출산휴가제도에 대해 알고 있었으며, 이들 중 실제 활용할 수 있는 사업체가 39.3%인 것으로 나타났다(전기택 외, 2019: 51-53). 2017년 배우자 출산휴가 활용 실적이 있는 사업체는 전체의 7.1%로 보고되었으며, 사업체 규모가 클수록 배우자 출산휴가에 대한 인지도가 높고 실제 활용가능도도 높게 나타났다(전기택 외, 2019: 57). 배우자 출산 시 배우자 출산휴가를 사용하지 못한 경우(58.9%)가 사용 경험이 있는 근로자의 비율(41.4%)보다 높게 나타나 제도가 있어도 이용할 수 없는 경우가 상당히 많음을 알 수 있다(김영옥 외, 2017: 38). 배우자 출산휴가제도를 이용한 경험이 있는 근로자들의 사용 일수는 평균 4.2일로 보고되었다(김영옥 외, 2017: 38).

다) 육아휴직

남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률 및 시행령, 고용보험법, 고용보

13) 고용노동부 여성고용정책과(2019. 9. 30.). "10월 1일부터 배우자 출산휴가 유급 10일로 확대". **고용노동부 보도자료**, http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=10353, 2020. 2. 27. 인출.

험 시행령에서는 육아휴직 신청 및 급여에 대해서 규정하고 있다. 육아휴직은 만 8세 이하/초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하는 근로자를 대상으로 하며, 현재 근무하는 사업장에서 6개월 이상 근로했을 경우 사용할 수 있다.[14] 자녀 1명당 부와 모 각각 1년씩 가능하며, 부모가 동시에 같은 자녀를 대상으로 육아휴직 사용이 가능하다.[15]

육아휴직 급여는 육아휴직 최초 3개월까지는 통상임금의 80/100(상한액: 월 150만원, 하한액: 월 70만원)을 지급하며, 육아휴직 4번째 달부터 종료시점까지 통상임금의 50/100(상한액: 월 120만원, 하한액: 월 70만원)을 지급한다.[16]

남성 육아휴직의 참여를 독려하기 위해 같은 자녀에 대해 부와 모가 순차적으로 육아휴직을 사용할 때 두 번째 사용자의 육아휴직 최초 3개월 급여를 통상임금의 100%(상한액: 250만원)을 지급한다. 2019년 1월부터 통상임금의 100% 상한액을 200만원에서 250만원으로 상향 지급하고 있다.[17]

2010년부터 2019년의 출산전후휴가, 여성 육아휴직, 남성 육아휴직 사용자 수 추이를 정리해보면 2017년과 2018년 사이에 이용 패턴에 변화가 있음을 알 수 있다([그림 Ⅱ-3-1] 참조). 2017년에는 출산전후휴가 사용자가 81,710명, 여성 육아휴직자가 78,080명으로 출산전후휴가 사용자가 더 많은 반면, 2018년에는 여성 육아휴직 사용자가 81,537명, 출산전후휴가 사용자가 77,062명으로 역전되어 여성 육아휴직자 수가 더 많았다. 2019년에도 2018년과 마찬가지로 여성 육아휴직자가 출산전후휴가자 수 보다 많았고, 그 격차가 2018년보다 더 크게 벌어졌다. 이 같은 변화는 합계출산율이 2017년 1.05명에서 2018년 0.98명, 2019년 0.92명으로 줄어들고 있는 현상과 관계되어 있으며, 출산 직후 육아휴직을 이어 쓰는 근로자보다 필요에 의해 출산과 상관없이 육아휴직을 사용하는 경우가 증가하고 있음을 반영한다.

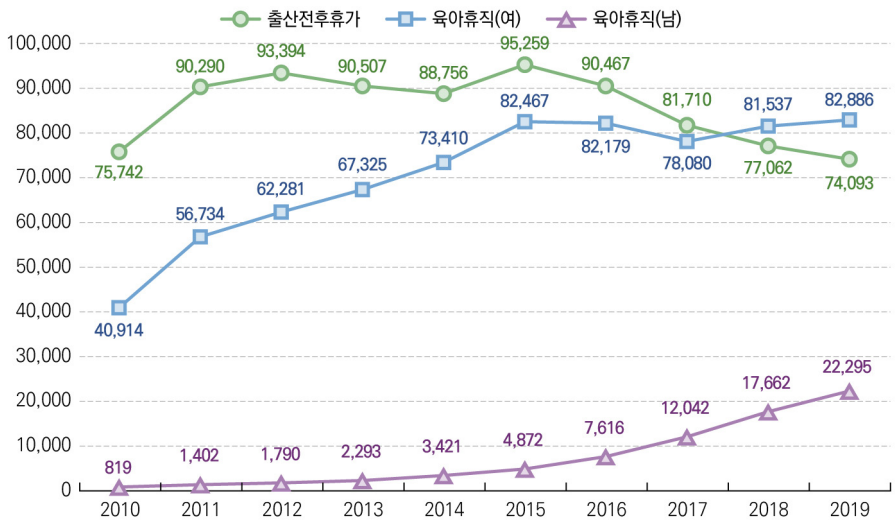
남성 육아휴직자 수는 2010년부터 2019년까지 지속적으로 증가하여 2019년에

14) 고용노동부 홈페이지. http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/woman/list5.do, 2020. 6. 18. 인출.
15) 고용보험 홈페이지-육아휴직(부부동시). https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0302Info.do, 2020. 6. 18. 인출.
16) 고용보험 홈페이지-육아휴직(부부동시). https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0302Info.do, 2020. 6. 18. 인출.
17) 고용보험 홈페이지-육아휴직(부부동시). https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0302Info.do, 2020. 6. 18. 인출.

22,295명이 되었다. 2019년 남성 육아휴직자 수는 여성 육아휴직자 수의 1/4수준이지만, 2010년 이후 지속적으로 상승세를 보여주고 있으며 그 수가 2010년과 비교할 때 27배 성장했다는 점에서 긍정적인 흐름으로 볼 수 있다. 2014년에서 2015년 사이에 여성 육아휴직자가 크게 증가하였는데 이는 육아휴직 가능 자녀 연령을 "만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀"에서 "만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀"로 확대했기 때문으로 보인다.[18)]

[그림 Ⅱ-3-1] 출산전후휴가, 육아휴직 사용자 추이(2010-2019년)

단위: 명



주: 초회(신규)수급자 수를 기준으로 함.
자료: 고용보험통계연보 2010-2019년 자료(https://www.ei.go.kr/ei/eih/st/retrieveHoOfferList.do, 2020. 2. 17. 인출.) 재구성.

18) 고용노동부 여성고용정책과(2014. 1. 14.). "오늘부터 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 둔 근로자도 육아휴직 가능". **고용노동부 보도자료**, http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do;jsessionid=QRHuLlw2wxCsWZQYrQAfVc5dYy0nYIF8Nt7oxD1jD3QduuKgMJCKX4EwzxPYBEea.moel_was_outside_servlet_www2?news_seq=4243, 2020. 2. 27. 인출.

고용노동부의 2017년 일·가정 양립 실태조사에 따르면, 전체 사업체의 7.2%가 육아휴직 활용 실적이 있다고 보고하였다. 사업체 규모에 따라 육아휴직 활용률이 달리 나타났는데, 사업체 규모가 클수록 육아휴직 활용률이 높았다(300인 이상 사업체는64.4%, 5-9인 사업체는 3.1%)(전기택 외, 2019: 133). 전체 근로자의 9.0%가 2017년에 육아휴직 사용 경험이 있다고 보고하였으며, 자녀가 있는 근로자들 중 육아휴직을 사용한 근로자의 비율은 18.1%로 나타났다. 이들 중 여성근로자 비율은 31.9%, 남성근로자는 8.0%로 보고되어 육아휴직 활용이 높아지고 있는 최근 추세를 반영하는 것으로 유추할 수 있다(김영옥 외, 2017: 62). 이들의 육아휴직 평균 사용기간은 8.2개월로 나타났다(김영옥 외, 2017: 64).

라) 육아기 근로시간 단축

남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률, 고용보험법, 고용보험 시행령 및 시행규칙에서 육아기 근로시간 단축 신청 및 급여에 대해 규정하고 있다.

2019년 10월 이전에는 육아휴직과 육아기 근로단축 기간을 합쳐서 총 1년 내에 사용할 수 있었던데 반해, 2019년 10월 이후 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 각기 1년씩 보장하고, 육아휴직에서 사용하지 않은 기간은 육아기 근로시간 단축으로 사용할 수 있게 혜택을 확대하였다. 따라서 육아휴직을 쓰지 않은 근로자는 육아기 근로시간 단축을 2년간 사용할 수 있고, 최소 3개월 단위로 분할 사용이 가능해졌다(고용노동부 여성고용정책과, 2019. 9. 30.: 1-2).

2011년 10월 처음 시행된 육아기 근로시간 단축 제도는 해가 지날수록 이용자 수가 지속적으로 증가하고 있으며, 2020년 6월 기준 육아기 근로시간 단축 제도를 이용한 근로자는 7천 784명으로 역대 최대 이용수를 기록하였다(통계청 사회통계국 사회통계기획과, 여성가족부 여성정책국 성별영향평가과, 2020. 9. 2.: 23, 70). 2020년 6개월 동안의 이용자 수가 2019년 한해의 총 이용자 수인 5천 660명을 이미 넘어섰다는 점에서 2020년 상반기를 계기로 육아기 근로시간 단축 제도 이용자가 눈에 띄게 급증하였음을 확인할 수 있다. 이는 코로나19의 영향으로 자녀 돌봄 공백해소를 위해 육아기 근로시간 단축 제도를 활용하는 경우가 많아졌기 때문으로 보인다.

육아기 근로시간 단축 제도 이용자 중 맞벌이 모의 비율은 맞벌이 부의 비율에

비해 압도적으로 높았다. 2011년부터 2019년까지 여성의 제도 이용 비율은 최소 85.6%에서 최대 95.0% 사이에 분포되어 있으며, 남성은 최소 5.0%부터 최고 14.4%의 분포를 보여준다. 남성의 육아기 근로시간 단축 제도 이용 비율이 가장 높았던 해는 2018년 이었으며, 그 이후 남성의 이용 비율은 지속적으로 감소 추세에 있다(통계청 사회통계국 사회통계기획과, 여성가족부 여성정책국 성별영향평가과, 2020. 9. 2.: 23, 70). 코로나19 확산으로 인해 전체 이용자 수가 증가하였지만, 남성의 이용률은 여전히 여성의 이용률에 1/10 수준이라는 점에서 남성 이용자들이 제도를 적극적으로 이용할 수 있는 업무 환경을 조성하는 것이 중요해 보인다.

〈표 Ⅱ-3-2〉 맞벌이 가정의 육아기 근로시간 단축 제도 이용

단위: 명, %, %p

구분	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	차이 ('19-'15)
계	39	437	736	1,116	2,061	2,761	2,821	3,820	5,660	7,784	3,599
남성	2	22	44	84	170	378	321	550	742	905	572
%	5.1	5.0	6.0	7.5	8.2	13.7	11.4	14.4	13.1	11.6	4.9
여성	37	415	692	1,032	1,891	2,383	2,500	3,270	4,918	6,879	3,027
%	94.9	95	94	92.5	91.8	86.3	88.6	85.6	86.9	88.4	-4.9

주: 2020년은 6월 말까지의 통계임.

자료: 고용노동부,「고용보험DB자료」, (통계청 사회통계국 사회통계기획과, 여성가족부 여성정책국 성별영향평가과(2020. 9. 2.) 2020 통계로 보는 여성의 삶. **통계청, 여성가족부 보도자료.** http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/1/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=384858&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=srch&sTarget=title&sTxt=%EC%97%AC%EC%84%B1, 2020. 9. 15. 인출.) p.23, 70 재구성.

2017년 일·가정 양립 실태조사에서 전체 사업체의 4.4%만이 육아기 근로시간 단축 제도를 활용한 경험이 있다고 보고하였다(전기택 외, 2019: 170). 사내에 육아기 근로시간 단축 제도가 도입되지 않아서 활용할 수 없는 경우들이 전체 사업체의 75.6%로 나타나 육아휴직과 같은 다른 돌봄 제도의 이용률과 비교해볼 때 매우 저조하며, 제도를 이용할 수 있는 기본적 환경이 마련되어 있지 않은 사업체가 많은 것으로 이해할 수 있다(전기택 외, 2019: 168).

이 같은 상황은 2017년 일·가정 양립 근로자 실태조사에서도 일관되게 나타난다. 육아기 근로시간 단축 제도를 사용할 수 있다고 응답한 근로자는 전체의 17.1%로 보고되었다(김영옥 외, 2017: 60).

마) 가족돌봄휴가, 가족돌봄휴직

2019년 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률이 개정되면서 가족 돌봄 지원에 가족돌봄휴가가 추가 신설되고, 가족돌봄휴직 제도의 대상 범위가 확대되었다. 2020년 1월부터 가족돌봄휴가는 연간 최장 10일까지 사용가능하며, 일단위로 나누어 이용도 가능하다. 기존에는 가족돌봄휴직 제도의 돌봄 가족 범위가 부모, 배우자, 자녀, 또는 배우자의 부모로 한정되어 있었던데 반해, 조부모와 손자녀를 대상으로 추가하여 돌봄의 범위를 확대하였다(법제처, 2019. 12. 26.: 1, 3, 6).

코로나19로 인한 돌봄 공백 해소를 위해 정부에서는 가족 돌봄 지원 제도인 가족돌봄휴가와 가족돌봄휴직 사용을 권고하고 있다. 본래 이들 제도는 무급을 원칙으로 하나 정부에서 상황의 심각성을 고려하여 가족 돌봄 비용을 긴급 지원하겠다는 방침을 발표하였다. 이에 따라 2020년 4월 9일 기준으로 근로자 1인당 10일, 1일 5만원으로 총 50만원을 지급하고 있다. 따라서 맞벌이 가정에서 부모가 모두 가족돌봄휴가를 사용 시 부모 합산 최대 100만원을 지급받을 수 있다(고용노동부, 2020. 4. 9.: 2).

2020년 8-9월부터 수도권을 중심으로 코로나19 재확산의 위험이 증가하면서 가족 돌봄이 필요한 맞벌이 가정을 지원하기 위해 2020년 9월 9일부터 2020년 12월 31일까지 근로자 1인당 가족돌봄휴가를 추가로 10일 더 사용할 수 있도록 하였다. 즉, 근로자 1인당 기존의 10일과 추가된 10일을 더하여 최대 20일 사용할 수 있게 되었으며, 한부모의 경우 15일을 추가로 연장하도록 하여 총 25일 사용이 가능해졌다. 이미 기존의 가족돌봄휴가 최대 기간인 10일을 모두 사용한 근로자도 추가로 부여된 10일을 2020년 9월 9일부터 연말까지 사용할 수 있다(고용노동부 여성고용정책과, 2020. 9. 9: 1).

가족돌봄휴직 제도는 다른 돌봄 지원 제도에 비해 근로자들에게 가장 인지도가 낮은 제도로 나타났다. 2017년 일·가정 양립 근로자 실태조사에 따르면, 가족돌봄휴직 제도의 인지도는 29.6%로 육아휴직 제도가 66.9%, 육아기 근로시간 단축 제도가 40.0%인 것에 비해 상당히 낮은 비율이 보고되었다(김영옥 외, 2017: 57). 인지도가 낮은 만큼 이용률 역시 저조하였는데, 2017년 가족돌봄휴직 제도를 활용한 경험이 있는 사업체의 비율은 4.0%로 나타났다(전기택 외, 2019: 184).

2) 유연근무제

유연근무제는 근로자가 근로시간이나 장소를 선택 혹은 조정하여 탄력적으로 근무를 할 수 있도록 하는 제도를 의미한다. 이를 통해 일·가정 양립을 도모하고, 인력을 효율적으로 활용하고자 하는데 그 목적이 있다(고용노동부, 2016: 8). 근로기준법에서 근로시간 및 휴가권 보장과 근로시간 단축에 대해 규정하고 있다.

유연근무제는 크게 근로시간의 유연화, 근무 장소의 다양화, 근무량 조절, 근무 연속성 유연화와 같이 4가지로 구분 가능하다(고용노동부, 2016: 8). 4가지 중 특히 근로시간 유연화와 근무 장소의 다양화는 맞벌이 가구의 일·가정 양립을 위해 필요한 제도로 인식되어 왔다.

근로기준법에서 정하는 근로시간 유연화 제도는 탄력적 근로시간제(제51조), 선택적 근로시간제(제52조), 사업장 밖 근로시간제(제58조 1,2항), 재량근로시간제(제58조 3항) 등이 있다. 근로기준법에서 명시한 유형 이외에 근로시간 유연화와 관련된 제도는 집중(집약)근로제, 시차출퇴근제 등이 있다(고용노동부, 2016: 8). 근무장소 유연화와 관련된 근로 유형은 대표적으로 제택근무제와 원격근무제 등이 있다(고용노동부, 2016: 8).

일반적으로 시간(선택)제, 시차출퇴근제, 탄력근무제(선택적 근로시간제), 재량근무제, 재택/원격근무제 등이 많이 이용되고 있는 유형이다. 각 유연근무제 유형의 운영방법에 대한 설명은 〈표 Ⅱ-3-3〉에 정리하였다.

〈표 Ⅱ-3-3〉 유연근무제 유형과 운영방법

유형	운영방법
시간(선택)제	임신, 육아, 자기계발, 가족 돌봄, 건강 등의 사유로 전일제 근로자보다 짧은 시간 근무하는 제도
시차출퇴근제	하루 8시간 근무를 준수하면서 출퇴근 시간을 조정하는 제도 예) 8시 출근 17시 퇴근, 10시 출근 19시 퇴근
탄력근무제 (선택적 근로시간제)	일이 많은 주(일)의 근로시간을 늘리는 대신, 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 평균 근로시간을 주40시간으로 맞추는 제도
재량근무제	실제 근무시간을 고려하지 않고 담당 업무 완료시 일정 근무시간을 인정하는 제도 예) 담당 프로젝트 완료 시 월 160시간 근무로 인정
재택/원격근무제	주거지 또는 원격근무용 사무실에서 근무하는 제도

자료: 찾기 쉬운 생활법령정보 홈페이지-유연근무제의 의의 및 유형(http://easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?popMenu=ov&csmSeq=1326&ccfNo=1&cciNo=1&cnpClsNo=1, 2020. 6. 18. 인출.)

2017년 6개의 유연근무제도(시간선택제, 시차출퇴근제, 선택근무제, 재량근무제, 원격근무제, 재택근무제)를 모두 도입하지 않은 사업체는 전체 75.6%로 나타났다. 유연근로제도 중 도입비율이 가장 높은 제도는 시차출퇴근제(15.6%)였으며, 시간선택제(14.2%), 선택근무제(9.2%)가 뒤를 이었다(전기택 외, 2019: 197-199). 2017년 일·가정 양립 근로자 실태조사에서 유연근무제도를 사용한 경험이 있는 근로자는 전체 9.9%로 나타났다(김영옥 외, 2017: 79). 이들 중 47.5%는 시차 출퇴근제를 사용한 경험이 있었고, 탄력근무제가 39.4%, 시간선택제가 26.3%, 재택/원격근무제 8.1%, 재량근무제 7.1%순으로 이용 비율이 줄어들었다(김영옥 외, 2017: 80). 가장 필요한 유연근무제도로 전체 응답자의 36.9%가 탄력적 근로시간제를 선택하였다(김영옥 외, 2017: 84).

영유아 자녀를 양육하는 맞벌이 부모의 유연근무제도 이용 경험을 살펴보면, 단시간 시간제 근로제도 이용 경험이 있는 맞벌이 부모가 23.6%로 가장 많았고, 시차출퇴근제(선택적 근로시간제)를 이용하는 경우가 20.5%, 탄력적 근로시간제가 19.2%로 나타났다. 직장 종류에 따라 유연근무제가 이용 경험이 달리 나타났는데, 공공기관/공기업에서는 시차출퇴근제도(29.4%)를 가장 흔하게 이용하는 것으로 나타났고, 민간 기업에서는 단시간 시간제 근로제도 이용 경험이 있는 맞벌이 부모가 22.3%로 가장 많았다(김나영·도남희·이동하·조혜주, 2016: 69). 이들이 유연근무제를 사용하는 주된 이유는 자녀 양육과 교육 때문인 경우가 가장 많았고(김나영 외, 2016: 70-71), 유연근무제도를 이용한 덕분에 자녀 돌봄시간이 하루 평균 153.5분 증가하였다(김나영 외, 2016: 74). 맞벌이 부모의 53.7%가 유연근무제도를 사용하는 것이 어렵다고 보고하였고(김나영 외, 2016: 71), 유연근무제도 이용을 위해 가장 개선되어야 할 점으로 '제도 사용을 위한 직장 내 환경 조성(56.7%)'을 꼽았다(김나영 외, 2016: 74).

3) 육아지원 제도

가) 직장 어린이집 설치, 운영 지원

직장 어린이집 이용과 관련된 양육지원 관련 법률은 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 및 영유아보육법, 아이돌봄지원법 등에서 규정하고 있다.

육아정책연구소의 2014년 맞벌이 가구 관련 연구에 따르면, 맞벌이 가구에서 기관 선택 시 가장 고려하는 사항은 집 혹은 직장과의 거리(35.2%), 원장/교사(14.3%), 기관 이용 시간(13.4%)으로 나타났다(유해미·배윤진·김문정, 2014: 88-89). 어린이집에 등원한 자녀에게 급히 도움이 필요할 때(예: 질병, 부상 등) 쉽게 근접할 수 있는 환경을 조성하기 위해 집 또는 직장과의 거리를 최우선으로 고려하는 것으로 보인다. 또한 맞벌이 부모의 유연근무제 이용 가능 여부와 기관 이용 시간(등/하원 시간)은 밀접한 관련이 있을 것으로 예상된다.

맞벌이 가구의 직장 어린이집에 대한 선호가 분명함에도 불구하고, 사업체의 96.7%가 직장보육시설이 없는 것으로 나타났고 이들 중 향후 직장보육시설을 설치할 계획이 있는 사업체는 오직 1.7%밖에 되지 않았다(전기택 외, 2019: 187-188). 직장보육시설이 여성근로자 300인 이상(상시근로자 500인 이상) 사업체에서만 의무적으로 설치하게 되어있기 때문에 설치 비율이 저조한 것으로 파악된다.

나) 어린이집 입소대기관리시스템

어린이집 입소대기관리시스템은 대한민국 국적을 가진 만0세부터 만5세 아동을 대상으로 어린이집 이용을 원하는 보호자가 시간과 장소의 제한 없이 온라인으로 입소대기 신청을 할 수 있도록 지원하고자 마련되었다(사회보장정보원, 2019). 직장과 협동 어린이집을 제외한 전체 어린이집에 입소대기를 하고자할 때 본 시스템을 이용한다. 돌봄이 상대적으로 더 많이 필요한 가구의 어린이집 이용을 보장하기 위해 조건에 따라 입소 순위 점수를 차등 부여한다.[19]

입소대기 등록은 자녀 출생 후 주민등록번호 발생 시 연중 수시 신청이 가능하다. 아동이 어린이집에 현재 재원하지 않은 경우에 최대 3개소까지 신청가능하며, 현재 어린이집 재원중인 경우에는 2개소까지 신청할 수 있다.

어린이집 입소 우선순위는 영유아보육법 제28조, 동법 시행령 제21조의3, 시행규칙 제29조에 근거하고 있다. 입소 순위는 크게 3순위로 나누어지는데, 1순위는

19) 사회보장정보원(2019). 입소대기 리플릿. http://www.childcare.go.kr/cpis2gi/community/policy/PolicyHitsUd.jsp?bgb=1&bid=590373&BVIEWGB=2&programId=P0001PG00001364, 2020. 6. 4. 인출.
보건복지부 홈페이지, http://www.mohw.go.kr/react/policy/index.jsp?PAR_MENU_ID=06&MENU_ID=06400302&PAGE=2&topTitle=%EC%96%B4%EB%A6%B0%EC%9D%B4%EC%A7%91%EC%9E%85%EC%86%8C%EB%8C%80%EA%B8%B0, 2020. 6. 4. 인출.

「영유아보육법」제28조(보육의 우선 제공)에서 명시하는 8가지 조건에 해당하는 영유아에게 부여된다. 2순위는 기타 「한부모가족지원법」에 따른 한부모 가족 및 조손 가족, 가정위탁 보호아동과 입양된 영유아, 입소 희망하는 어린이집에 형제, 자매가 다니는 경우를 포함한다. 3순위에는 1순위와 2순위에 해당하지 않는 일반 영유아가 해당된다.[20]

입소 순위 배점은 1순위 항목 당 100점, 2순위는 항목 당 50점으로 산정된다. 예를 들어, 맞벌이이면서 3자녀를 양육하는 가구는 맞벌이 점수 200점에 다자녀 점수 300점을 추가하여 총 500점을 가지게 된다. 2순위 항목만 있는 경우, 1순위 항목 점수를 가진 경우와 점수합계가 같거나 높아도 1순위보다 앞서서 올라갈 수 없다. 1순위 항목 점수가 동일한 경우에 한하여 2순위 항목이 추가될 경우 추가 합산이 가능하다.[21]

2018년 보육실태조사에 따르면, 맞벌이 가구의 43.6%가 국공립어린이집 대기 경험이 있으며, 뒤이어 민간 어린이집 대기 비율이 23.2%로 나타났다(이정원 외, 2018: 372). 2014년 맞벌이 연구에서는 직장 어린이집과 국공립어린이집의 대기 경험 비율(각각 75.0%, 66.9%)이 다른 종류의 기관 대기 경험 비율(31.8%-50.0%)에 비해 높게 보고되었으며, 대기 기간 역시 각각 12.4개월, 10.6개월로 전체 평균 8개월에 비해 상대적으로 길었다(유해미 외, 2014: 89-90).

다) 어린이집 연장보육

2020년 3월부터 보육지원체계 개편으로 맞춤반(9:00-15:00), 종일반(7:30-19:30)으로 구분되던 기존의 보육시스템이 16:00시를 기준으로 어린이집의 모든 영유아에게 적용되는 '기본보육시간(7:30-16:00)'과 기본보육시간 이후 돌봄이 필요한 영유아에게 적용되는 '연장보육시간(16:00-19:30)'으로 구분하는 것으로 변경

20) 아이사랑 홈페이지-입소대기 신청안내, http://www.childcare.go.kr/cpin/contents/040201000000.jsp, 2020. 6. 18. 인출.

21) 사회보장정보원(2019). 입소대기 리플릿. http://www.childcare.go.kr/cpis2gi/community/policy/PolicyHitsUd.jsp?bgb=1&bid=590373&BVIEWGB=2&programId=P0001PG00001364, 2020. 6. 4. 인출.
보건복지부 홈페이지, http://www.mohw.go.kr/react/policy/index.jsp?PAR_MENU_ID=06&MENU_ID=06400302&PAGE=2&topTitle=%EC%96%B4%EB%A6%B0%EC%9D%B4%EC%A7%91%EC%9E%85%EC%86%8C%EB%8C%80%EA%B8%B0, 2020. 6. 4. 인출.

되었다. 또한 연장보육시간에 아이들을 전담하는 연장 전담교사를 배치하여 안정적인 보육이 제공되도록 지원하고 있다. 고정된 전담교사가 낮에 근무한 당번교사를 대신하여 영유아를 돌봄으로써 전체적인 보육의 질 향상을 도모하고, 연장 보육이 필요한 부모가 안정적으로 오후 5시 이후까지 자녀를 맡길 수 있다는 점에서 긍정적 변화가 기대 된다. 또한 어린이집에서는 장시간 보육 운영에 대한 부담을 덜고, 담임교사가 수업준비를 할 수 있는 시간적 여유를 제공하여 근무 환경의 개선을 기대할 수 있다.[22)]

0-2세반의 경우 장시간 돌봄이 필요하다고 인정되는 자격을 충족하면서 연장보육 이용을 사전에 신청한 영유아가 어린이집 연장보육 대상이 된다(〈표 Ⅱ-3-4〉 참조). 3-5세반 유아는 별도 자격기준 없이 어린이집 상담 후 연장보육을 이용할 수 있다(보건복지부, 2020a: 48).

〈표 Ⅱ-3-4〉 어린이집 연장보육 이용 자격 조건

구분	자격
취업	임금근로자, 자영업자/특수형태근로자(단시간 근로자, 주 15시간 월 60시간 미만), 농어업인, 예술인, 무급가족종사자
구직	구직/취업준비(민간학원 이용(1년, 1회 한정), 공무원·공공기관·민간기업의 임용시험 또는 「자격기준법」에 따른 국가자격시험의 접수증 제출)
가정	다자녀(자녀2인 이상 가구), 한부모가족, 조손가구, 다문화가정, 저소득층
장애·건강	장애, 장기요양/산정특례, 입원/간병
임신·출산	임신, 출산, 유산
학업	재학(원격대학 재학인정), 학위과정(논문작성기간 인정, 1년 1회 한정)
장기부재	군복무, 복역

주: 기존 종일반 자격 영아는 자동으로 연장보육 자격으로 전환되므로 재신청은 필요 없으나, 기존 맞춤반 자격 영아의 경우에는 희망 시, 연장보육 자격을 신청해야 한다.

자료: 보건복지부(2020a). 보육지원체계 개편에 따른 어린이집 운영 안내(원장용, 교사용, 부모용). https://central.childcare.go.kr/ccef/community/data/DataSl.jsp?flag=Sl&BBSGB=49&BID=74408, 2020. 6. 15. 인출.

라) 유치원 방과후 과정

유아의 발달에 적합한 활동을 제공함으로써 유아의 조화로운 발달을 지원하며, 증가하는 맞벌이 가구의 자녀 돌봄을 위해 유치원 방과후 과정을 운영한다. 매년

22) 보건복지부 홈페이지, http://www.mohw.go.kr/react/policy/index.jsp?PAR_MENU_ID=06&MENU_ID=06400108&PAGE=8&topTitle=%EB%B3%B4%EC%9C%A1%EC%A7%80%EC%9B%90%EC%B2%B4%EA%B3%84%20%EA%B0%9C%ED%8E%B8, 2020. 6. 15. 인출.

방과후 과정에 대한 수요가 증가하고 있기 때문에 수요자가 원하는 방과후 과정을 운영하고자 하는 노력을 지속하고 있다(서울특별시교육청, 2020a: 3, 8). 유치원 방과후 과정은 2018년 2월 9일 시행한 유아교육법 제12조, 13조 및 2019년 8월 6일 시행한 유아교육법 시행령 등에 근거하고 있다.

방과후 과정의 기준과 내용에 대한 기본 사항은 교육부장관이 결정한다. 교육감은 교육부장관이 정한 범위 내에서 지역 실정에 적합한 기준과 내용을 정하여 각 유치원에서 방과후 교육과정을 진행하도록 한다(유아교육법 제12조 및 13조).

방과후 과정의 대상자는 지역별 프로그램별로 상이하나, 공통적으로 맞벌이 가정의 유아를 주 대상자로 한다. 서울특별시 교육청이 제공하는 프로그램은 기관 유형과 이용 시간에 따라 종일제, 공립유치원 에듀케어, 오후 에듀케어, 사립유치원 에듀케어, 유치원 온종일돌봄교실로 나누어진다. 방과후 과정 각 프로그램 별 이용 대상 조건은 〈표 Ⅱ-3-5〉에 정리하였다.

〈표 Ⅱ-3-5〉 방과후 과정 프로그램 별 이용 대상 조건

프로그램	대상 조건
종일제	맞벌이 가정의 유아, 돌봄이 필요한 가정의 유아
공립유치원 에듀케어	맞벌이(직장인 한부모 포함) 가정의 유아 우선 모집
오후 에듀케어	맞벌이 가정의 유아, 돌봄이 필요한 가정의 유아
사립유치원 에듀케어	맞벌이(직장인 한부모 포함) 가정의 유아를 우선 모집
유치원 온종일돌봄교실	맞벌이 가정 또는 취업 중인 한부모 가정 유아 등, 공·사립유치원 유아를 우선으로 하되, 인근 어린이집 유아도 이용 가능. 단, 어린이집 유아도 맞벌이 가정의 자녀여야 하며 만3세부터 만5세까지만 해당

자료: 서울특별시교육청(2020a). 유치원 방과후 과정 길라잡이. (http://buseo.sen.go.kr/web/services/bbs/bbsView.action?bbsBean.bbsCd=94&bbsBean.bbsSeq=7779&ctgCd=740, 2020. 6. 15. 인출.) pp.9, 13, 19, 20, 27.

이용 시간은 프로그램 종류에 따라 교육과정 포함 1일 8시간에서 15시간까지 다양하다. 방과후 과정 프로그램 별 이용 시간을 〈표 Ⅱ-3-6〉에 정리하였다.

〈표 Ⅱ-3-6〉 방과후 과정 프로그램 별 이용 시간

프로그램	이용 시간
종일제(사립)	교육과정 포함 1일 8시간 이상 운영
오후 에듀케어(공립)	교육과정 포함 1일 8시간 기준 운영

프로그램	이용 시간
에듀케어(공립/사립)	교육과정 포함 1일 13시간 운영하며 맞벌이 가정 유아를 위한 통합 서비스 연중 제공
온종일돌봄교실(공립/사립)	교육과정 포함 1일 15시간 운영. 이른 아침부터 늦은 저녁가지 일하는 가정 유아를 위한 돌봄 서비스 연중 제공

자료: 서울특별시교육청(2020a). 유치원 방과후 과정 길라잡이. (http://buseo.sen.go.kr/web/services/bbs/bbsView.action?bbsBean.bbsCd=94&bbsBean.bbsSeq=7779&ctgCd=740, 2020. 6. 15. 인출.) p. 4.

유치원 방과후 과정은 프로그램 종류와 상관없이 기본적으로 유아의 건강을 도모하고, 정서적으로 안정을 줄 수 있도록 돌봄 위주의 활동을 제공하고자 한다(서울특별시교육청, 2020a: 9, 14, 21, 27). 체험활동과 바깥놀이를 충분히 할 수 있도록 지원하며, 충분한 휴식시간과 간식을 제공한다. 에듀케어에서는 혼합연령으로 교실이 운영되기도 하는데, 연령별 발달수준을 고려한 활동들을 제공하고, 다른 연령대 아이들이 상호 긍정적인 관계를 맺을 수 있도록 돕는다(서울특별시교육청, 2020a: 9, 14, 21).

마) 초등 방과후학교

방과후학교는 지역사회와 연계하여 학생들에게 창의적이고 다양한 교육경험을 제공하는 것을 목표로 설계되었으며(한국교육개발원, 2019a: 4), 초·중등학교 교육과정 총론, 교육부 고시 제2013-7호, 제2015-74호의 “학교는 학생과 학부모의 요구를 바탕으로 방과후학교 또는 방학 중 프로그램을 개설할 수 있으며, 학생들의 자발적인 참여를 원칙으로 한다.”를 근거로 한다(한국교육개발원, 2019a: 4).

방과후학교의 추진체계는 교육부, 시도교육청, 단위학교, 방과후학교중앙지원센터(한국교육개발원)로 구성된다. 교육부에서는 예산지원 및 법제도 개선 등 정책방향을 제시한다. 시도교육청(교육지원청)은 시·도 운영계획을 수립하고 자체 예산 편성 집행과 사업 추진을 담당하며, 학교 지도 감독과 컨설팅을 수행한다. 단위학교에서는 방과후학교 수요조사를 하고 수요에 맞는 기획을 통해 강사를 모집하고 강좌를 개설한다. 방과후학교중앙지원센터(한국교육개발원)는 방과후학교 운영지원 및 컨설팅, 중앙지원 센터 운영, 성과분석 등의 역할을 한다(한국교육개발원, 2019a: 8).

방과후학교는 학생·학부모의 수요와 각 학교의 여건을 고려하여 정규수업 이외

의 시간에 학교가 자율적으로 결정하여 운영할 수 있다. 평일뿐 아니라 토요일, 휴업일, 방학 중에도 운영할 수 있다(한국교육개발원, 2019a: 12). 운영 프로그램 역시 학교 상황과 학생 및 학부모의 요구에 따라 선택할 수 있도록 하며, 학교운영위원회의 자문을 통해 자율적으로 결정하고 운영한다. 각 학교는 방과후학교 연간운영계획을 만들어 학교교육계획에 반영하고 학년 초 정규수업 시작과 동시에 방과후학교를 운영할 수 있도록 준비한다. 원칙적으로 방과후학교 프로그램은 학교교육과정을 앞서는 프로그램을 운영해서는 안 된다(한국교육개발원, 2019a: 4-5).

바) 초등돌봄교실

초등돌봄교실은 돌봄이 필요한 학생을 대상으로 정규수업 이외에 제공하는 돌봄서비스를 의미한다. 초등돌봄교실은 초등학생 돌봄 사각지대를 해소하고, 학교와 지역사회 간의 유기적 협력과 연대를 바탕으로 촘촘한 돌봄 서비스를 제공하는 것을 목적으로 하며(한국교육개발원 2019b: 9), 초·중등학교 교육과정 총론, 교육부 고시와 교육부 계획, 길라잡이, 교육감 공약사항, 2018-2020년 초등돌봄교실 확대 중기 계획 등을 근거로 추진되고 있다(서울특별시교육청, 2020b: 4).

초등돌봄교실은 방과후학교와 마찬가지로 교육부, 시도교육청, 단위학교, 한국교육개발원으로 구성된다. 시도교육청과 한국교육개발원은 초등돌봄 길라잡이를 마련하고 지자체의 여건에 맞게 수정, 보완하여 각 학교가 초등돌봄교실을 운영할 수 있도록 돕는다.

초등돌봄교실은 크게 아침돌봄, 오후돌봄교실, 방과후학교 연계형 돌봄교실, 저녁돌봄교실로 나누어진다. 시도교육청과 각 학교의 여건에 맞추어 시행되기 때문에 서비스의 종류와 내용은 학교와 지역에 따라 상이할 수 있다.

서울시 학교들의 경우 수업 전에 아침돌봄을 전 학년 대상으로 운영하기도 한다. 전 학년을 대상으로 하기 때문에 정규교육과정 운영에 지장을 주지 않는 프로그램(도서관, 체육활동 등)을 중심으로 운영하도록 권장한다(서울특별시교육청, 2020b: 22).

오후돌봄교실은 1-2학년 위주에서 초등 전 학년으로 점차 확대하고 있으며, 학교 여건과 학부모의 수요에 따라 학교가 대상 학년을 선정할 수 있다. 원칙적으로 맞벌이, 저소득층, 한부모 가정 등의 학생을 중심으로 운영된다(한국교육개발원,

2019b: 47). 오후돌봄교실은 방과 후부터 17시까지 운영되며, 학교 재량으로 급식 제공 없이 돌봄 시간을 19시까지 연장하는 등 탄력적인 운영도 가능하다(한국교육개발원, 2019b: 47). 대상 학년의 특성과 학교의 상황에 맞는 개인과 단체 활동을 위한 놀이중심 프로그램을 운영한다(한국교육개발원, 2019b: 48).

방과후학교 연계형 돌봄교실은 방과후학교 프로그램에 1개 이상 참여하면서 오후돌봄교실을 이용하지 않는 학생들이 이용할 수 있다(한국교육개발원, 2019b: 50). 오후돌봄교실과 마찬가지로 방과 후부터 17시까지 운영된다(한국교육개발원, 2019b: 50).

저녁돌봄교실은 전학년을 대상으로 하며, 오후돌봄교실 및 방과후학교 연계형 돌봄교실에 참여한 학생 중 추가 돌봄이 필요한 학생이 이용할 수 있다(한국교육개발원, 2019b: 55). 17시부터 22시까지 운영하며, 학교에서 22시까지 운영하기 어려운 경우에 지역돌봄기관과 연계하여 운영하기도 한다. 저녁식사 후 바로 귀가하는 학생이 많은 경우 별도의 저녁돌봄보다 오후돌봄의 연장운영을 권장한다(한국교육개발원, 2019b: 55). 전 학년의 학생이 자율적으로 참여하고 즐겁게 활동할 수 있는 활동 중심으로 구성하며, 간단한 운동, 놀이, 교육방송 시청 등의 개인 활동 및 학교의 여건에 따라 단체 활동 프로그램을 운영한다(한국교육개발원, 2019b: 55-56).

방학 중에도 돌봄이 필요한 가정을 위해 돌봄교실을 운영할 수 있다. 방학중 돌봄교실 이용은 전학년을 대상으로 하며, 학기 중에 돌봄교실이나 방과후학교 연계형 돌봄교실을 이용한 학생과 신규로 돌봄이 필요한 학생들을 추가하여 운영한다(한국교육개발원, 2019b: 58). 학기중과 다르게 아침 9시부터 17시까지 이용할 수 있으나, 방학 중 초등돌봄시간과 종료시간은 학부모의 요구와 학교 상황에 따라 조정가능하다. 특별한 경우를 제외하고 아침부터 학기 중 돌봄 운영 종료 시간까지 일관되게 운영하는 것을 권한다(한국교육개발원, 2019b: 58). 방학 중 초등돌봄교실은 방과후학교 프로그램과 연계하며, 유관기관의 무료 프로그램을 활용하여 자유놀이와 자기주도의 놀이 프로그램을 편성하고 운영한다. 학교 자체로 운영이 어려운 경우에는 거점학교, 지역아동센터, 인근학교 등과 연계하여 운영할 수 있다(한국교육개발원, 2019b: 59).

사) 다함께돌봄

다함께돌봄사업은 지역 사회를 중심으로 한 돌봄 체계를 구축하고 초등학생의 돌봄의 사각지대를 해소하는데 그 목적이 있다(보건복지부, 2020b: 3). 다함께돌봄사업은 「아동복지법」 제44조의2 (다함께돌봄센터)를 근거로 하며, 2019년 4월 16일부터 시행하기 시작하였다.

다함께돌봄은 보건복지부가 총괄하고, 다함께돌봄 사업지원단이 사업지원을 하며, 시·도, 시·군·구에서 관리하고 운영을 지원한다. 실제 돌봄서비스는 다함께돌봄센터에서 제공한다(보건복지부, 2020b: 4-5).

다함께돌봄사업 이용대상은 만6세-12세(초등학생) 아동이다. 소득 수준과 무관하게 이용할 수 있으며, 지방자치단체 혹은 센터별로 이용 우선순위를 정할 수 있다. 2020 다함께돌봄사업 안내에서는 입소 우선순위 예시로 "맞벌이 가정 및 한부모 가정의 부 혹은 모가 일하는 경우"를 포함하고 있다(보건복지부, 2020b: 39).

기본 운영시간은 학기 중 14시부터 19시, 방학중에는 9시부터 18시(8시간)이며, 주5일(월-금요일) 운영한다. 상시 돌봄(일정기간 기준으로 정기적 돌봄)과 일시 돌봄(긴급사유로 인한 비정기적 돌봄)이 가능하다.

다함께돌봄에서는 수요자 선호에 따라 기본프로그램, 공통프로그램, 학습활동(특기적성) 프로그램 등을 제공할 수 있다. 기본 프로그램은 출결, 간식(급식)제공과 같은 돌봄 서비스에 초점을 맞추고 있다, 공통 프로그램은 숙제지도, 신체활동 등의 내용을 포함하며, 학습활동 프로그램은 특기적성을 살려주는 활동(기초 외국어, 예체능, 과학, 체험활동 등)으로 구성된다.

아) 지역아동센터 지원

방과후 돌봄이 필요한 지역사회 아동의 건전육성을 위하여 보호·교육, 건전한 놀이와 오락의 제공, 보호자와 지역사회의 연계 등 종합적인 복지서비스 제공을 목적으로 한다(보건복지부, 2020c: 3).

「아동복지법」 제50조~ 52조, 제54조~제75조(설치근거 제52조제1항제8호), 「아동복지법」에 별도로 규정이 있는 경우를 제외하고는 「사회복지사업법」을 따른다(「사회복지사업법」 제3조)(보건복지부, 2020c: 3).

지역아동센터의 추진체계는 보건복지부, 아동권리보장원, 시도청, 지역아동센터 시도지원단, 시·군·구청, 지역아동센터이며 그 구체적 기능과 역할은 〈표 Ⅱ-3-7〉과 같다.

〈표 Ⅱ-3-7〉 지역아동센터의 추진체계

추진주체	기능 및 역할
보건복지부	○기본계획 수립, 지침 마련, 법령·제도개선 등 사업총괄 ○국고보조금 지원, 아동복지교사 예산지원·사업총괄 및 평가 ○사업운영 지도·점검, 평가총괄 및 표준화 모델 개발·보급 ○시설정보시스템 개편 및 관리 총괄 ○방과후 돌봄서비스 추진 기관간의 서비스 연계·조정 등
아동권리보장원	○종사자 교육기획, 프로그램 개발, 컨설팅 등 시설운영 지원 ○시도지원단 사업 조정·평가 및 아동복지교사 운영지원 ○시설정보시스템 관리지원 및 전산관리시스템 구축·관리 ○연구개발 및 시설 평가사업 지원 ○홍보, 민간자원 개발·연계 지원 등 유관기관 네트워크 구축 ○중앙부처 방과후 돌봄서비스 추진 업무 지원 등
시도청	○사업계획의 검토·조정 및 국고보조금 예산집행 ○관할 지역아동센터 지원 사업에 대한 지도, 점검 ○아동복지교사 시도별 사업총괄 및 지도점검 ○시·도 평가사업 총괄(시도평가운영단 구성·운영 및 지원) ○시·도 방과후 돌봄서비스 추진 기관간의 서비스 연계·조정 등
지역아동센터 시도지원단	○시·도 지역아동센터 종사자 교육, 컨설팅 등 시설운영 지원 ○시설정보시스템 관리·평가사업·아동복지교사 교육 등 지원 ○시·도 특성화사업 개발 ○홍보, 정보관리, 민간자원 개발·연계지원 등으로 네트워크 구축 ○시·도 방과후 돌봄서비스 추진 업무 지원 등
시·군·구청	○시·군·구 지역아동센터 관리, 예산지원 등 운영 ○시·군·구 지역아동센터 이용아동 이용·종결 관리 ○아동복지교사 예산집행, 운영관리(채용·계약, 배정·노무, DB관리 등) ○지역아동센터 지도·점검, 후원금 내역 관리 ○시·군·구 방과후 돌봄서비스 추진 기관간의 서비스 연계·조정 등
지역아동센터	○지역아동센터 운영으로 방과후 돌봄 서비스 제공 ○방과후 돌봄서비스 추진기관 및 지자체 협조 등

자료: 보건복지부(2020c) 2020 지역아동센터 지원 사업안내. (https://www.mohw.go.kr/react/jb/sjb0601vw.jsp?PAR_MENU_ID=03&MENU_ID=031605501&page=19&CONT_SEQ=353367, 2020. 6. 15. 인출.) p.6. 표.

선정기준에 따른 소득기준, 가구 특성 기준, 연령 기준(18세 미만의 초등학교 및 중학교 재학 중인 아동)을 모두 만족하는 경우의 아동 또는 돌봄특례에 해당하는 돌봄취약아동이 이용 대상이며 일반 아동의 경우 연령 기준을 만족하는 아동(3명

이상 다자녀 가족의 아동 및 맞벌이 가정의 아동 포함)을 대상으로 한다. 다만, 동시 입소신청 시 가구 특성 기준에 해당하는 아동은 연령 기준만 만족하는 아동보다 이용순위를 우선시 한다(보건복지부, 2020c: 45).

지역아동센터는 공휴일을 제외하고 상시 운영하는 것을 원칙으로 한다. 필수 운영시간은 월~금요일을 포함하여 주 5일, 1일 8시간이며, 학기중에는 14시부터 19시까지를 필수 운영시간으로 정하고, 방학중에는 12시부터 17시를 필수 운영시간으로 한다(보건복지부, 2020c: 58). 휴일의 운영은 지역과 센터의 상황에 따라 자율적으로 결정할 수 있다. 「초·중등 교육법」에 따라 재해 등의 긴급한 사유로 초·중·고등학교 등이 휴업명령이나 휴교처분이 이루어진 경우에 지역아동센터 역시 휴무한다(보건복지부, 2020c: 59).

프로그램은 기본프로그램과 특화프로그램으로 구성한다. 기본프로그램은 보호·교육·문화·정서지원·지역사회 영역으로 이루어지며, 특화 프로그램은 지역사회 특수성 및 주요대상의 특성을 고려한 맞춤형 운영 프로그램이다(보건복지부, 2020c: 59)

자) 아이돌봄서비스

아이돌봄서비스는 가정의 아이돌봄을 지원하여 아이의 복지를 증진하고, 보호자의 일·가정 양립을 지원하여 궁극적으로 가족 구성원의 전체적 삶의 질 향상과 양육친화적인 사회 환경을 조성하는데 그 목적이 있다(아이돌봄 지원법 제 1조, 여성가족부, 2020: 9). 아이돌봄서비스는 아이돌봄 지원법(2016. 9. 3. 시행, 법률 제14064호, 2016. 3. 2. 일부개정)을 근거로 한다.

아이돌봄 지원사업은 여성가족부에서 총괄하고 한국건강가정진흥원이 사업지원을 하며, 시·도에서 예산지원 및 사업 추진 계획을 마련하고, 시·군·구에서 예산집행 및 관리감독을 통해, 읍·면·동으로 지침을 내린다. 실제 서비스 제공기관은 서비스 연계 신청 및 아이돌보미 매칭을 하여 서비스 이용가정에 제공하고 시군구에 해당 실적을 보고한다(여성가족부, 2020: 16).

영아종일제서비스의 경우 만 3개월 이상~만 36개월 이하 영아를 대상으로 한다. 법정 전염성 및 유행성 질병에 감염된 만 12세 이하의 시설 이용 아동은 질병감염아동지원서비스를 이용하도록 한다. 기관연계서비스는 사회복지시설, 학교,

유치원, 보육시설 등의 만0세~12세 아동을 대상으로 한다(여성가족부, 2020: 11).

영아종일제서비스는 1회 3시간 이상 이용 가능하며, 그 외 시간제서비스, 질병감영아동지원서비스, 기관연계서비스는 1회 2시간 이상 이용할 수 있다. 시간 추가는 최소 30분 단위로 가능하다(여성가족부, 2020: 11).

부모의 맞벌이 등의 사유로 양육공백이 발생한 가정에 아이돌보미가 찾아가는 돌봄서비스를 제공한다(여성가족부, 2020: 11). 소득기준에 따라 가구 유형별로 차등하여 정부 지원을 적용한다(여성가족부, 2020: 12), 특히 양육공백이 발생하는 맞벌이가정, 한부모가정, 장애부모가정, 다자녀가정, 기타 양육부담 가정 중에서 기준 중위소득이 150% 이하인 가구에 대하여 정부지원이 가능하다.

영아종일제서비스의 경우 기본요금은 9,890원이며 시간제 서비스는 일반형은 9,890원, 종합형은 12,860원이다. 영아종일제서비스 이용자 중 맞벌이 가정 등 양육공백이 발생하는 가정의 기준 중위소득 75% 이하 '가형'의 경우 정부지원율이 80%이며, 중위소득 120% 이하인 '나형'은 60%, 150% 이하인 '다형'은 15%의 정부지원을 받으며 이는 월 60~200시간 이내에서 지원 받을 수 있다. 시간제서비스의 경우 일반형 기준 정부 지원율이 A형(2013. 1. 1. 이후 출생)의 경우 가형 85%, 나형 55%, 다형 15% 지원을 받으며 B형(2012. 12. 31. 이전 출생)은 가형 75%, 나형 20%, 다형 15%을 연 720시간 이내로 정부지원을 받을 수 있다(여성가족부, 2020: 11-13).

차) 시간제보육 서비스

시간제보육은 가정양육 시에도 필요한 경우 지정된 돌봄 제공기관에서 시간 단위로 보육서비스를 받을 수 있는 지원으로서, 부모의 자녀 양육부담을 줄이는데 그 목적이 있다.[23] 영유아보육법 제26조의 2, 같은 법 시행령 제21조의 3, 같은 법 시행규칙 제28조의 2를 근거로 하며, 어린이집, 유치원 등을 이용하지 않고 양육수당을 수급 중인 6개월~36개월 미만 영아를 대상으로 지원한다(보건복지부, 202

23) 복지로 홈페이지, http://www.bokjiro.go.kr/welInfo/retrieveWelInfoDetail.do?searchIntClId=&searchCnDivCd=&welInfSno=12397&searchGb=&searchText=&searchSidoCode=&searchCggCode=&searchCtgId=&pageGb=&pageUnit=10&pageIndex=1&domainName=&cardListTypeCd=&welSrvTypeCd=&age=&hirkQestId=&qestCric=&qestDsr=&searchCondition=&searchKeyword=&intClId=&region1=&region2=&occupation=&occupation4=&pref=&career=&education=&regDate=&searchGbn=&key1=12397&stsfCn=, 2020. 4. 2. 인출.

0d: 299).

보건복지부에서 사업계획 및 지침을 마련하여 시군구에 전달하면 육아종합지원센터에서 관리하며 시군구로부터 시간제 보육 제공기관으로 지정받은 어린이집, 육아종합지원센터 등에서 해당 서비스를 제공한다. 또한 사회보장정보원에서는 전산시스템을 개발 관리하고 시스템 교육을 실시하며, 한국보육진흥원에서는 매뉴얼, 교육 교재 등을 개발하고 품질관리 담당, 홍보 등을 담당한다(보건복지부, 2020d: 299, 309).

이용단가는 시간당 4천원이며 정부 지원은 시간당 3천원, 부모부담은 시간당 1천원이다. 단 보육료 또는 유아학비를 지원받는 아동이 시간제 보육반을 이용할 경우에는 시간제보육서비스 전액을 본인이 부담한다(시간당 4천원)(보건복지부, 2020d: 307).

카) 육아지원 서비스 유형별 이용 현황

육아지원 서비스를 기관, 개인돌봄서비스, 민간사교육서비스 등으로 나누어 살펴보면, 영유아를 양육하는 맞벌이 가구에서는 어린이집(61.8%)과 조부모/친인척 돌봄(63.6%)을 가장 많이 이용하고 있으며, 이용 만족도가 어린이집 3.8점, 조부모/친인척 돌봄 4.1점(5점 기준)으로 다른 서비스에 비해 상대적으로 높게 나타났다(유해미 외, 2014: 86). (민간)베이비시터와 이용률은 5.4%로 교육서비스 이용 비율(기관, 학원 이용 등)에 비해서는 낮은 편이나 이용 비용이 월평균 약 70만원 선으로 나타나 비용부담이 가장 높았다(유해미 외, 2014: 86-87).

〈표 Ⅱ-3-8〉 육아지원 서비스 유형별 이용 현황(유해미 외, 2014)

단위: %, (명), 점

구분	이용 여부		이용 실태			(수)
	이용률	전체 (수)	이용 만족도	월평균 비용 (만원)	비용 부담 정도	
어린이집	61.8	(1,217)	3.8	21.3	2.9	(786)
유치원	26.9	(1,217)	3.8	29.6	3.5	(342)
조부모/친인척	63.6	(1,217)	4.1	43.7	3.1	(808)
아이돌보미/가정보육사	5.0	(1,217)	3.6	33.7	3.7	(63)
(민간)베이비시터	5.4	(1,217)	3.5	70.4	4.0	(68)

구분	이용 여부		이용 실태			(수)
	이용률	전체 (수)	이용 만족도	월평균 비용 (만원)	비용 부담 정도	
반일제 이상 학원	8.0	(1,217)	3.4	17.2	3.6	(102)
사설기관(시간제)	14.5	(1,217)	3.5	12.3	3.3	(184)
개별/그룹지도, 방문서비스	20.5	(1,217)	3.5	11.9	3.3	(260)

주: 반일제 이상 학원'은 영어유치원, 미술학원 등, '시간제 사설기관'은 보습학원, 문화센터 등을 포함함. 이용률은 각 항목별로 '이용중'이라고 응답한 비율임. 이용 만족도는 5점 만점(1점=매우 불만족, 5점=매우 만족) 기준임. 비용부담 정도는 5점 만점(1점=전혀 부담 안됨, 5점=매우 부담됨) 기준임.

자료: 유해미 외 (2014). 출산수준 제고와 일·가정 양립을 위한 육아지원 내실화 방안(Ⅳ): 맞벌이 가구의 영유아 자녀 양육지원 실태 및 개선 방안. p.87. 육아정책연구소.

4) 기타

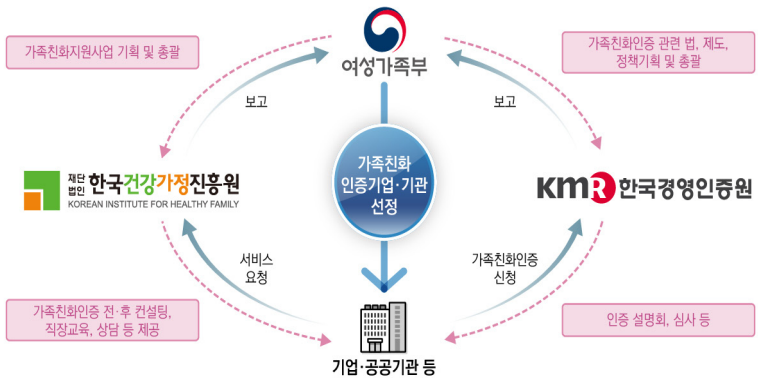
가) 가족친화인증제도

가족친화제도(자녀출산 및 양육지원, 유연근무제도, 가족친화직장문화조성 등)를 모범적으로 운영하는 기업 및 공공기관에 대하여 심사를 통해 인증을 부여하는 제도이다.[24] 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률 제 15조에 근거하고 있다. 가족친화인증제도 추진체계는 [그림 Ⅱ-3-2]와 같다. 가족친화인증제도의 인증주체는 여성가족부장관이며, 가족친화인증제도 신청은 신규인증, 유효기간 연장, 재인증인지에 따라 구분될 수 있으며 자세한 내용은 다음 〈표 Ⅱ-3-10〉에 제시하였다.

가족친화인증제도를 통해 기업은 사회적 이미지를 개선하고 이를 통해 우수인력을 채용 및 확보하고자 하며, 재직 근로자의 사기증진을 도모하여 결근율과 이직률을 줄이고 직무몰입, 생산도를 증가시켜 궁극적으로 기업에 좋은 결과를 얻을 수 있으리라 기대한다. 근로자는 가족친화인증제도 기업에 재직하면서 직무 및 가족생활 만족도를 높이고 스트레스를 줄여 궁극적으로 삶의 질을 높이는 효과를 얻을 것으로 기대한다. 사회적으로는 가족친화 사회 환경 조성을 통해 저출산·고령화 해소를 도모하여 국가경쟁력을 강화하는 효과를 기대한다.[25]

24) 가족친화지원사업 홈페이지. https://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertSummary.do, 2020. 6. 14. 인출.
25) 가족친화지원사업 홈페이지, https://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertSummary.do, 2020. 6. 14. 인출.

[그림 Ⅱ-3-2] 가족친화인증제도 추진체계



자료: 가족친화지원사업 홈페이지(https://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertBusiGuide.do, 2020. 6. 14. 인출)

〈표 Ⅱ-3-9〉 가족친화인증제도 신청 대상

구분	내용
신규인증(3년)	가족친화관련 법규요구사항을 충족한 기업 및 기관
유효기간 연장(2년)	17년 신규인증 획득 기업 및 기관
재인증(3년)	17년 재인증 획득, 18년 유효기간 연장 획득 기업 및 기관

자료: 가족친화지원사업 홈페이지(https://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertSummary.do, 2020. 6. 14. 인출).

나. 국외: 독일의 일·가정 양립 제도[26)]

1) 1990년 이후의 독일 가족 정책 변화

1990년 이후 독일 가족 정책에 영향을 미친 두 가지 주요 요인은 통일과 연방헌법 재판소의 판결이다. 독일 통일로 인한 변화를 보면, 우선 동독은 수십 년 동안 어머니들의 노동을 장려하였고 서독은 아버지의 노동을 강조하여 왔기 때문에 두 정부의 가족과 여성정책에는 차이가 있을 수밖에 없었다. 따라서 독일 기본법에 의거하여 정부는 일과 가족의 양립 향상에 필요한 구조적 기반을 구축하기 위해 「임산부와 가족지원변경법」을 제정하여 1996년 만 3세부터 6세까지의 아동 보육시설 이용을 보장하였다. 또한 비슷한 시기에 '인적자원' 개념을 도입하였는데(제 5호 가족보고서), 해당 개념을 통하여 가사에 대한 국민경제적 의미를 정립하였다. 아

26) 본 절은 BMFSFJ의 2017년 가족보고서를 중심으로 작성되었음.
BMFSFJ. (2017) Familienreport 2017. Leistungen, Wirkungen. Trends Berlin: BMFSFJ.

울러 1990년 이후 연방헌법재판소의 결정들은 가구의 양육부담을 경감하기 위하여 무자녀 가구와 자녀 양육 가구의 경제적 격차를 완화하고자 아동의 최소 생계비를 유지할 수 있는 만큼의 세금 면제를 시행하고, 수입이 적을수록 자녀수가 많을수록 더 많은 지원을 제공받을 수 있도록 하였다(Gerlach, 2017: 16-17).

2000년대 이후는 가족정책의 패러다임 전환이 이루어진 시기다. 2007년 '부모시간'을 도입하고 부모수당을 지급하였는데, 이는 임금비례방식으로 급여수준에 따라 결정되도록 설계하였다. 2013년부터는 14개월 이상의 모든 영유아들이 보육시설을 이용할 수 있도록 하는 등 독일의 가족정책의 성향이 보수적인 복지국가에서 사회민주적인 복지국가로 변화하는 모습을 보여주었다(Gerlach, 2017: 17).[27]

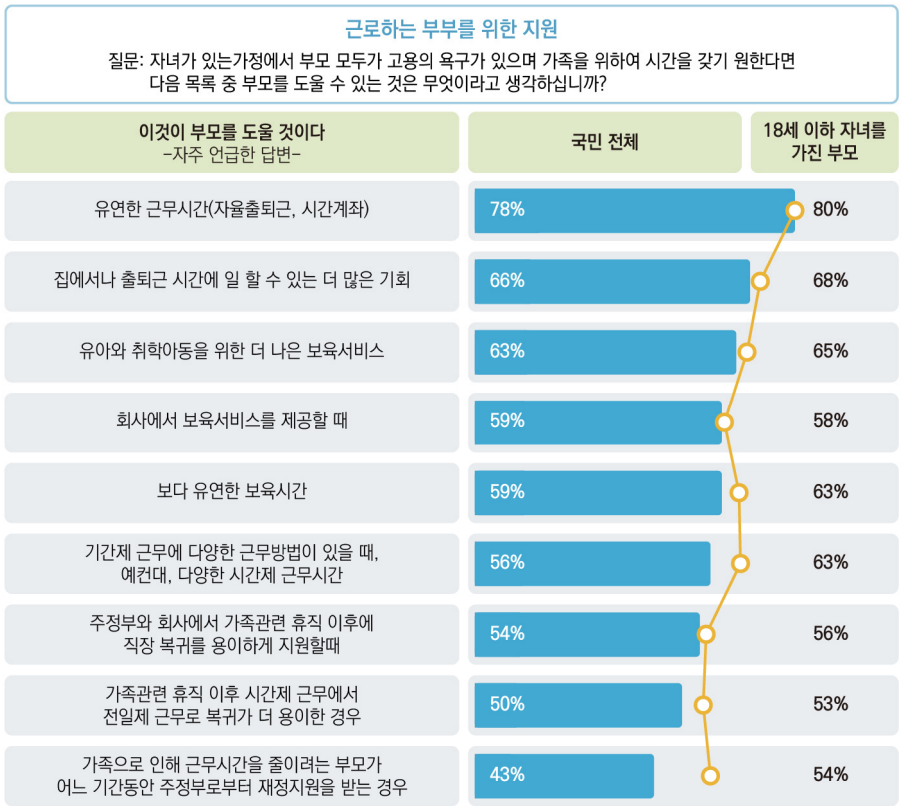
2) 독일 가족 정책의 주요 특성

가) 맞벌이 가구의 욕구

Institut für Demoskopie Allensbach(2015c)의 조사에 따르면, 유연한 근무시간 및 보육시간은 맞벌이 가구에 있어 매우 중요한 조건으로 전체 국민의 78%는 유연한 근무시간 그리고 58%는 유연한 보육시간이 맞벌이 부모에게 중요하다고 응답하였다. 맞벌이 양육 가구의 직장 생활 지원을 위하여 필요한 가족정책으로 더 나은 보육시설(63%), 출산 후 신속한 직장 복귀(54%), 가족을 위해 근무시간을 줄이기를 원하는 맞벌이 부모에 대한 재정적 지원(43%) 등에 대한 수요가 높은 것으로 나타났다. 그러나 이러한 국가적 정책 외에도 근로자들은 본인의 회사에서 제공하는 가족을 위한 복지제도에 대한 기대가 있다는 것을 확인할 수 있는데, 회사에서 제공하는 보육서비스(59%), 다양한 시간제 근무(56%), 시간제에서 전일제로 전환될 수 있는 기회(50%) 등에 대한 높은 수요를 보였다. 또한 국민의 66%와 미성년 자녀를 둔 68%의 맞벌이 부모들이 재택근무를 기대하고 있는 것으로 나타났지만, 해당 근무형태는 최근 몇 년 간 감소하는 추세를 보였다(BMFSFJ, 2017: 79).

27) 덴마크 사회학자인 고스타 에스핑 안더슨(Esping-Andersen)의 정의를 따름. 「The Three Worlds of Welfare Capitalism」, Cambridge, 1990.

[그림 Ⅱ-3-3] 맞벌이 부부를 위한 지원



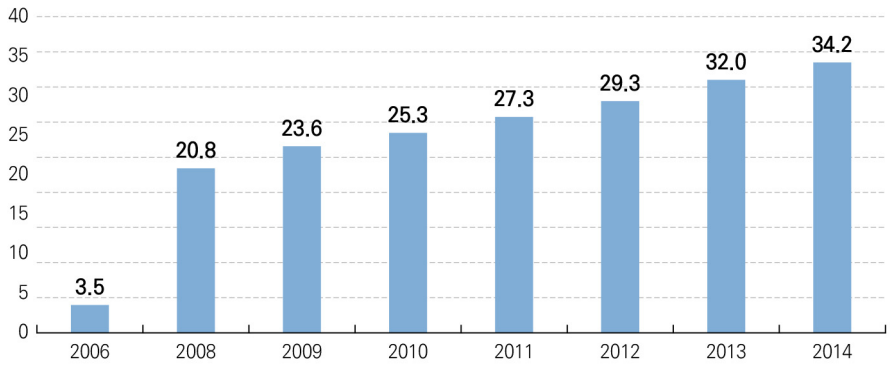
기본: 독일, 16세 이상 국민
출처: BMFSFJ. (2017) Familienreport 2017. Leistungen, Wirkungen. Trends Berlin: BMFSFJ. p109, 표 79.

나) 아버지의 육아 참여 증가

최근 많은 아버지들이 자녀들과 시간을 보내기 위하여 자신의 근무시간을 줄이거나 직장을 그만 두는 경우가 있는데, 이는 과거 전형적인 서독 아버지들의 보수적인 모습과 사뭇 다른 현상이다. 부모수당 도입 1년 후 (2008년), 부모수당을 받을 수 있는 전체 아버지의 1/5이 부모수당을 받은 것으로 나타났고, 이후 수당을 받는 아버지의 수는 지속적으로 증가하여 2014년에는 각 주 연방 평균 34%를 초과하였고, 2015년 2분기에는 평균 35.7%에 이른 것으로 나타났다.

[그림 Ⅱ-3-4] 부모수당을 받는 아버지의 비율(2008-2014년)

단위: %



주: 그해 태어난 유아들의 아버지가 부모수당을 받는 비율; 수당을 받는 남성의 비율임.
자료: Datenbasis: Statistisches Bundesamt(2009~2016): Statistiken zum Elterngeld. Beendete Leistungs bezüge.

연방가정부에서 발표한 아버지 보고서(2018)에 따르면 아버지 1/3이 자신들이 자녀와 가지는 시간이 충분치 않으며, 79%의 아버지들은 더 많은 시간을 가족과 보내고 싶다고 응답하였다.[28] 또한 전일제이면서 초과근무가 잦은 많은 아버지들은 근무시간을 줄이고 싶다고 응답하였는데, 특히 미성년 자녀를 양육하는 아버지의 절반 이상이 본인의 근무시간을 줄이고 싶다고 하였고, 주 30시간 맞벌이를 하는 가정의 아버지들은 주 평균 42시간 이상 일하는 것을 38시간으로 줄이기를 원하는 것으로 나타났다. 또한 만 25~40세 사이의 젊은 아버지들은 전일제와 같은 시간제로 근무하기를 원하는 것으로 나타났는데, 이들의 83%는 전일제에 가까운 시간제 근무가 그들의 일과 가정의 양립가능성을 긍정적으로 성취할 수 있게 한다고 응답하였다(BMFSFJ, 2018: 30).

오늘날 독일의 대다수 가구가 맞벌이를 하고 있어, 1/4 정도의 가정만이 전형적인 외벌이 가구(어머니는 가정주부, 아버지는 직장 생활)이며, 대부분 가구의 추가 소득모델로 아버지가 전일제로, 어머니가 시간제로 일하는 형태를 가지고 있다(BMFSFJ, 2018: 32). 결혼 초에는 부부가 같은 고용조건을 가지고 있다가 첫째

28) Statistisches Bundesamt(2015). Wie die Zeit vergeht. Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2012/2013, S. 10, und Sonderauswertung der Zeitverwendungsstudie für das BMFSFJ.

자녀 출산과 남성의 승진 이후에는 일과 가정 양립의 어려움으로 인하여 여성은 과거와 같은 전통적인 소득모델로 넘어가는 경우가 많다. 즉, 동일한 능력을 가지고도 여성의 평균소득이 남성보다 적어 결국 남성이 일하는 것이 여성이 일하는 것보다 단기적으로 보다 효율적이라고 판단한 결과이며(BMFSFJ, 2018: 33), 이는 부부 혹은 개인이 원하는 소득모델이라기 보다는 외부적인 요소에 의한 현실적인 결정인 것이다. 따라서 가사에 대한 분배를 살펴보면, 아버지의 1/10은 집안일을 거의 하지 않고 있는 것으로 나타났고, 81%는 가사일의 절반 이상을 한다고 응답한 것으로 조사되었다. 만 40세 미만 동독의 아버지들은 활발하게 가사를 수행하는 것으로 나타났으나, 이는 아버지가 시간제 근무를 하거나 고용상태가 아닌 경우이기 때문인 것으로 보인다(BMFSFJ, 2018: 34).

만 1~3세의 자녀를 양육하는 부모의 60%는 양부모 모두가 직장 생활을 하며 가사일과 보육을 병행하기를 희망한다고 응답하였고, 6세 이하의 자녀를 가진 부모들은 자신들이 생각한 이상적인 분업이 이루어지지 않는다면 부모 모두 비슷한 양의 근무를 하거나 같은 시간 동안 근무할 것을 바랐으며(46%), 부모 모두 시간제로 일할 것을 선택한 경우도 28%를 차지하였다(BMFSFJ, 2018: 35).

3) 가족 지원 정책

가) 출산 지원

(1) 출산전후휴가

출산 이전 8주, 조산 또는 다둥이를 출산한 경우는 출산 후 12주 기간 동안 여성의 근로는 제한되어 있다.[29] 또한 고용인은 출산 이후 최소 8주가 지난 후에 출산 여성에게 근무를 하도록 하여야 하며, 조산, 다둥이 출산, 장애아 출산의 경우, 12주 휴가 외에 추가적인 보호기간(휴가)을 제공하여야 한다. 출산전후휴가 외에 임신으로 인해 일을 전혀 할 수 없는 여성은 고용인으로부터 모성보호임금을 받을 수 있으며, 해당 모성임금은 여성이 임신하기 3개월 전 임금의 평균으로 계산되어 지급된다.[30]

29) 독일모성보호법 3조 1항 https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/__3.html, 2020. 5. 28. 인출.

(2) 임신기 근로시간 단축

고용인은 임신한 18세미만의 여성 또는 모유수유를 해야 하는 여성을 하루 8.5시간 이상 또는 (2주 연속) 90시간 이상 고용해서는 안 되며, 18세 미만의 여성 또는 모유수유를 해야 하는 여성은 하루 8시간 이상 (2주 연속) 80시간 이상의 근무하여서는 안 된다. 고용인은 임산부, 모유수유 여성에게 매일 근무시간이 끝난 후 최소 11시간의 중단 없는 휴식을 제공해야 한다.[31]

또한 고용인은 오후 8시에서 오전 6시 사이에는 임신 또는 수유중인 여성을 고용하여서는 안 되며, (대)학교 또는 직업교육에서도 임신 또는 수유중인 여성이 해당 시간에 학업을 수행하는 것을 금지하고 있다. 다만, 임신한 여성이 그 시간대에 일하는 것에 대해 동의하였을 때나 반드시 참여해야 하는 교육의 경우는 예외로 하고 있다.[32]

고용인은 일요일과 공휴일에 임산부나 수유중인 여성을 고용해서는 안 되며, 고용인이 임산부나 수유중인 여성을 고용할 수 있는 경우는 1) 여성이 동의하였을 때, 2) 일요일 및 공휴일 근무가 근로시간 법 10조에 따라 허용된 경우, 3) 여성이 야간에 중단 없는 11시간의 휴식시간을 제공 받고 매주 교대 휴무를 받을 때로 한정하고 있다.[33]

나) 육아휴직 및 가족 돌봄 지원

(1) 부모수당

자녀 출생 이후 부모가 자녀를 돌보는 경우, 부모수당과 부모시간을 이용할 자격이 주어지며, 기본 부모수당과 부모수당플러스 중 선택이 가능하다. 부모수당은 가족생계를 위하여 출산 이전의 소득 일부를 보장하기 위한 목적이기는 하지만 출산

30) 독일모성보호법 18조 https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/__18.html, 2020. 5. 28. 인출.
31) 독일모성보호법 4조 1,2 항 https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/__4.html, 2020. 5. 28. 인출.
32) 독일모성보호법 5조 https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/__5.html, 2020. 5. 28. 인출.
33) 독일모성보호법 6조 https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/__6.html, 2020. 5. 28. 인출.

전 소득이 없었던 부모도 부모수당을 받을 수는 있다. 부모수당은 12개월 동안 받을 수 있으며, 양부모가 모두 부모수당을 신청을 하고 부모 중 한 명이 출산 이후 소득이 출산 전보다 감소한다면 14개월 동안 부모수당을 받을 수 있는데, 이 때 추가 2개월을 '파트너 달(Partnermonate)' 이라고 한다. 파트너 달은 한부모 가정의 경우에도 지원을 받을 수 있으며(BMFSFJ, 2019b: 19), 지원 금액은 출산 전 소득에 따라 다르지만 세후 소득의 65%로, 최저 300유로에서 최대 1800유로를 매달 받을 지원받을 수 있다(BMFSFJ, 2019b: 12). 부모수당 수급 조건은 독일에 거주하면서 본인 가정에서 아동을 양육하며 함께 생활하고 있는 경우로, 주당 30시간 이상의 근로를 하지 않는 경우이다. 또한 양부모, 한부모가정, 이혼가정 뿐만 아니라 대학 교육과 직업교육을 받고 있는 부모도 부모수당을 받을 수 있다(BMFSFJ, 2018: 12, 14).

부모수당은 2017년 현재, 약 800만 명의 부모가 이용하고 있는 것으로 나타났다(BMFSFJ, 2017: 66). 이는 가족정책 중 가장 잘 알려진 가족수당 중 하나로, 전체 설문 조사 대상자 중 91%가 부모수당을 알고 있으며, 부모수당 수급자의 82%는 부모수당이 가족소득에 있어서 중요하다고 응답하였다. 특히, 부모수당은 독일 가족 정책의 상징이면서 젊은 부모의 현실과 수요를 잘 반영한 정책이라는 평가를 받고 있다.

부모수당이 도입된 이후, 출산을 하고 자녀를 양육하는 어머니들의 경력단절이 줄어든 것으로 나타났는데, 만 6세 이하의 자녀를 양육하는 어머니의 75%는 자신들의 직장 생활에 매우 만족하며 해당 정책의 시행이 중요한 역할을 했다고 응답하였다. 2006년과 2015년 사이 어머니들의 고용률은 60%에서 67%로 증가하였는데, 특히 만 1~3세 자녀를 둔 어머니들의 고용 증가율이 높은 것으로 나타났다. 즉, 2006년과 2015년을 비교하면, 만 1~2세 영아를 둔 어머니의 고용률이 32%에서43%로 증가하였고, 만 3세 자녀 어머니들의 고용률은 41%에서 58% 로 증가한 모습을 보였다. 하지만 지역에 따라 어머니들의 근무시간에는 차이를 보였는데, 서독 어머니들의 평균 근무시간은 24.5시간, 동독 어머니들의 평균 근무시간은 32.5시간으로 나타났다(BMFSFJ, 2017: 68-69).

(2) 부모수당플러스

부모수당플러스는 출산 이후 근로를 하지 않을 경우 기본 부모수당의 절반을 수당으로 지원하는 제도인데, 출산 후 시간제 근로를 할 경우, 기본 부모수당과 함께 24개월 동안 시간제 임금을 동시에 받을 수 있도록 하고 있다(BMFSFJ, 2017: 31). 부모수당플러스는 시간제로 일 할 때 유용한데, 아버지와 어머니가 자녀의 양육을 파트너십으로 나누고자 한다면 부모수당플러스를 4개월 연장할 수 있다. 단, 두 사람이 4개월 연속으로 시간제로 일 해야 하며 주당 근무시간이 25~30시간 일 때 사용가능하고, 한부모 가정일 경우 4개월 연속으로 주당 25~39시간 시간제로 근무해야 한다.

부모수당플러스는 빠른 시일 내에 부모들이 노동시장에 복귀할 수 있도록 지원하고, 일과 양육을 동시에 병행하고자 하는 부모지원을 목표로 하는 정책이다. 2016년 현재, 부모수당플러스를 이용할 수 있는 1.64 백만 명의 부모 중 1.2 백만 명의 부모들이 해당 제도를 선택하였는데, 특히 출산을 한 어머니들의 5분의 1이 부모수당플러스를 선택한 것으로 나타났으며, 아버지들의 경우도 정책 시행 후 수혜자가 3배 이상 늘어난 것으로 확인되었다(BMFSFJ, 2017: 67).

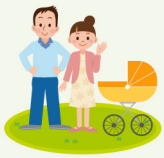
이와 같이 80%가 넘는 국민들이 자녀를 양육하는 아버지를 위한 국가적인 지원을 지지하며, 61%의 미성년 자녀를 둔 부모들은 독일의 가족정책이 부모들의 양육조건을 더 낫게 하며 부모가 근로를 할 수 있는 환경을 조성해 주는 것으로 평가하고 있다.[34]

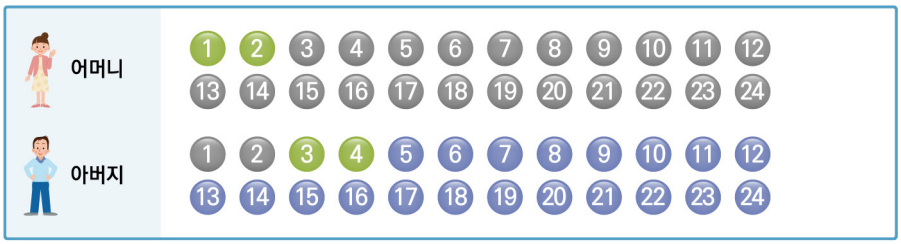
34) Institut für Demoskopie Allensbach. (2016). Allensbacher Archiv, Allensbach.

[그림 Ⅱ-3-5] 부모수당플러스와 기본부모수당 혼합사용 예시

부모수당플러스와 기본부모수당 혼합사용 예시

어머니는 첫 두달을 출산수당을 받음.
이 두달은 기본부모수당으로 간주됨.
아버지는 세번째와 네번째 달에 기본부모수당을 신청함. 그 이후
아버지가 5번째 달부터 24번째 달까지 부모수당플러스를 신청.
이렇게 한다면 두 부모가 4달의 기본부모수당과 20달의
부모수당플러스를 사용하게됨. 이것이 14개월 기본부모수당임.



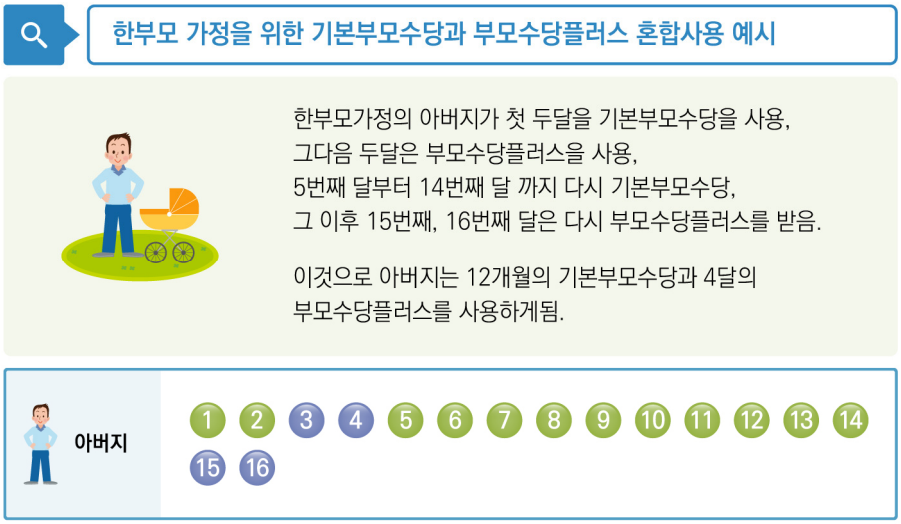


어머니는 기본부모수당을 4개월동안 받고 아버지는 5, 6번째 달에 기본부모수당을 받음
그리고 7번째 달에서 14번째 달 까지 양부모 모두 부모수당플러스를 받음.

이렇게 되면 부모는 여섯달의 기본부모수당과 16개월의 부모수당플러스를 사용하게됨.
이것이 14개월의 기본부모수당임.

자료: BMFSFJ. (2020). Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit 2020. p.23.

[그림 Ⅱ-3-6] 한부모 가정을 위한 부모수당플러스와 기본부모수당 혼합사용 예시



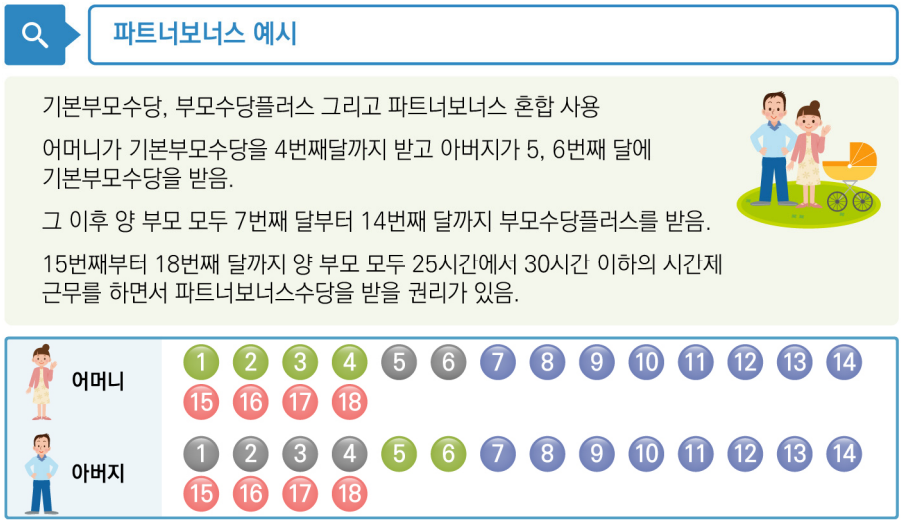
자료: BMFSFJ. (2020). Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit 2020. p.24.

(3) 파트너보너스

파트너 보너스는 서로 동등하게 일과 가정생활에 대하여 분담하고자 하는 부모를 지원하기 위한 제도이지만 이혼가정, 한부모가정도 이용이 가능하다(BMFSFJ, 2019b: 24). 부모시간 사용 15번째 달부터 18번째 달까지 양부모 모두 25~30시간 이하의 시간제 근무를 할 경우 파트너보너스 수당을 받을 수 있다.

만 3세 이하의 영유아 자녀 양육 부모의 60%가 남녀 모두 동등한 노동능력을 가지면서 육아와 가사를 분담하는 것이 최선이라고 응답하였다. 부모 간 협력 트랜드 및 파트너십에 관하여 조사한 결과, 만 6세 이하의 자녀를 양육하는 부모의 3분의 2가 육아는 부모 모두 똑같이 분담해야 한다고 응답하였다. 파트너십을 바라는 부모의 80%는 직장 생활과 아동 양육을 분배하고자 하는 부모들에게 정부가 정책적으로 도움을 주어야 한다고 생각하는 것으로 나타났다(BMFSFJ, 2017: 66). 이러한 맥락에서 파트너 보너스는 영유아 자녀를 양육하는 부모의 양육시간 확보에 매우 실질적인 도움을 줄 수 있다고 보인다.

[그림 Ⅱ-3-7] 파트너보너스 예시



자료: BMFSFJ. (2020). Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit 2020. p.25.

(4) 부모시간(육아휴직)

부모시간은 자녀를 돌보기 위하여 부모가 직장 생활을 잠시 쉬는 것을 의미하며, 이 때 부모는 최대 3년의 휴직이 가능하다. 해당 기간 동안 소득이 없을 경우, 부모수당을 신청할 수 있다(BMFSFJ, 2019b: 80).

부모시간 신청을 위해서는 다음과 같은 조건이 충족되어야 한다.

- 본인이 고용상태이어야 하며
- 본인이 가정에서 아동을 돌보는 주체이며
- 부모시간 동안 일주일에 30시간 이상의 고용상태가 아니어야 함.

자녀가 만 3세 이전일 경우에는 고용인에게 따로 부모시간에 대한 동의를 받을 필요가 없으며 고용인은 피고용인의 부모시간 요청을 거부할 수 없다. 그러나 피고용인은 고용인에게 원하는 부모시간을 적절한 시기에 알려야 하고, 만 3세 이상의 자녀를 위한 부모시간은 고용인의 동의가 필요하다(BMFSFJ, 2019b: 81). 부모시간은 배우자가 육아휴직 상태에 있는지에 상관없이 신청이 가능하고(BMFSFJ, 2019b: 81), 미성년 자녀가 출산을 하여 학업을 계속 해야 하는 상황이거나 손자 혹은 손녀의 부모가 부모시간을 신청하지 않은 상황이라면 조부모가 부모시간을

신청할 수 있다(BMFSFJ, 2019b: 82).

(5) 자녀 간병휴직[35]

간병휴직법에 따르면 가족 중에 간병이 필요한 경우 피고용인은 무급으로 휴가를 받거나 근무시간을 6개월간 줄일 수 있으므로 필요한 미성년 자녀 혹은 친척이 있을 경우 근무시간 전부 또는 일부분 면제받을 수 있다.

4) 일·가정 양립을 위한 사회적 노력

가) 가족친화적 기업모니터링 2016

가족친화 기업모니터링은 2003년부터 독일경제연구소에서 쾰른 경제부의 위탁으로 진행되고 있는데, 해당 모니터링은 피고용인과 고용인이 회사의 가족친화적인 근무환경을 평가하도록 하는 방법으로 이루어지고 있다. 모니터링 참여 회사의 77% 이상이 가족친화적 근무환경이 중요하다고 답하였으나, 고용인들의 경우 막연하게 자사가 가족친화적인 기업이라고 추측하는 것에 비해 피고용인들은 그렇지 않은 것으로 나타났다. 인사담당자와 경영진의 83%는 가족과 직장의 양립가능성은 자신들의 회사에서 당연한 것이라 생각한다고 응답한 반면에 피고용인의 경우 60%만이 그 평가에 동의하는 것으로 나타났다.

하지만 직장에서 상사가 부모시간을 갖는 경우 그 회사의 남자직원들의 부모시간 이용률은 16%에 이르는 것으로 나타났는데, 이는 직장 상사가 부모시간을 갖지 않은 회사의 5배에 달하는 수치이다(Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2016). 따라서 가족친화적 기업문화를 위하여 현실적으로 모범적인 예시가 필요하며, 특히 일과 가정의 균형을 찾는 남성 직원을 위한 그리고 아버지들의 지원을 위한 실질적이고도 새로운 모델이 필요한 것을 시사한다고 하겠다.

나) 양립 가능성 정책을 위한 기업, 주정부 그리고 노동조합의 공통과제

일과 가정 양립을 위하여 국민들은 기업, 주정부, 노동조합이 공통적으로 해결해

35) 독일간병휴직법 3조 1항, 5항 https://www.gesetze-im-internet.de/pflegezg/__3.html, 2020. 5. 28. 인출.

나가야 할 과제를 심도 있게 살펴볼 필요가 있다고 인식하고 있다. 독일 국민의 3분의 2는 기업과 주정부에 일과 가정 양립 발전에 대한 기대 (79%)를 하고 있는 것으로 나타났고, 주정부만의 책임이라고 응답한 경우는 17%, 기업만의 책임이라고 응답한 경우 10% 수준에 그치는 것으로 나타났다.[36] 또한 국민들은 노동조합도 일과 가정 양립 발전을 위해 노력해야 한다는 입장인데, 미성년 자녀를 양육하는 부모들의 71%, 전체 국민의 66%는 노동조합이 해당 이슈에 적극적으로 개입할 것을 기대하고 있는 것으로 나타났다. 특히 미성년 자녀를 둔 부모의 60%, 전체 국민의 51%가 노동조합이 다른 어느 정책보다도 유연한 노동시간 확립을 위해 노력해야 한다고 응답하였다(BMFSFJ, 2017: 112; Institut für Demoskopie Allensbach, 2015b). 보다 구체적으로 59%의 아버지들은 노동조합이 육아를 위하여 직장 생활을 그만둔 아버지들이 받을 수 있는 직업적 불이익을 해소해 줄 것을 기대하며, 52%는 영유아 자녀를 양육하는 아버지들이 시간제로 근무할 수 있는 여건을 마련하는데 노력해 주기를 바라고 있다. 특히 전일제에 가까운 시간제 근무가 부모들에게 중요하기 때문에 55%의 부모들이 전일제에 가까운 시간제 근무를 위해 노동조합이 적극적으로 노력해 주기를 바라는 것으로 나타났다. 재택근무와 관련하여서는 설문 응답자의 절반이 노동조합의 역할에 기대를 하고 있는 것으로 나타났으며, 이러한 기대는 재택근무를 통하여 일과 가정의 양립가능성을 쉽게 할 수 있었으며 특히 높은 시간적 유연성과 출퇴근으로 인한 시간낭비 감소의 경험이 중요한 역할을 했던 것으로 나타났다(BMFSFJ, 2017: 113).

다) Agenda 2030[37]

연방가족부는 「Agenda 2030」을 통하여 '지속가능한 가족정책'을 모토로 가족정책을 구체적이고 검증 가능한 정책으로 발전시키고자 하는 목표를 수립하였다. 따라서 2030년까지 가족정책은 다음과 같은 정책적 목표를 가지고 있다(BMFSFJ, 2019a: 4).

- 2018년에는 16,5%의 영유아가 종일 보육서비스를 받았으나, 2030년까지 만

36) Institut für Demoskopie Allensbach. (2015a). Allensbacher Archiv, Allensbach.
37) 해당 부분은 BMFSFJ. (2019a). Agenda 2030-Nachhaltige Familienpolitik Zusammenfassung. Berlin: BMFSFJ. 참조하였음.

0~2세 영유아의 35%가 종일 보육서비스를 받을 수 있게 함.
- 2018년에는 45,9%의 아동들이 종일 보육서비스를 받았으나, 2030년까지 만 3~ 5세 아동 70%가 종일 보육서비스를 받을 수 있게 함.
- 2017년 취학아동 (초등학생1~4학년까지)중 47.8%만이 종일 보육을 받았으나, 취학아동들의 보육욕구와 서비스의 사각지대를 2030년까지 계속하여 축소할 것.
- 유아의 보육률이 만 3세 이하 어머니들 중 직업교육을 받지 않은 어머니들의 비율과 고등교육을 받은 어머니의 자녀 비율과 맞추도록 함. 2015년, 2016년 유아 보육서비스 이용률의 경우 어머니가 고등교육을 받은 경우 더 높은 것으로 나타남.
- 가족친화적 기업문화를 가진 기업의 수를 늘리도록 지속적으로 노력.
- 2018년에는 12%만이 가끔 재택근무를 하는 것으로 나타났으나, 오는 2030년까지 자녀를 양육하는 부모의 재택근무 수준을 EU-28 (유럽연합)의 중간단계까지 끌어올릴 것임.
- 어머니의 고용률을 아버지 고용률에 근접하는 수준까지 올리겠음. 2018년 미성년 자녀를 둔 어머니의 69%가 고용상태였으나, 이는 아버지와 비교하여 23%p낮은 수준임.
- 2016년 3분기 현재, 37.5%인 부모시간과 부모수당 아버지 수혜자 비율을 2030년 50%까지 높일 것임.
- 미성년 자녀를 둔 아버지와 어머니가 가족에 투자하는 시간의 차이를 2017년 현재 111%에서 80% 수준으로 그 격차를 줄일 것.
- 유자녀 가구 소득 증가 수준을 무자녀 가구 소득의 증가 수준이 되도록 할 것.
- 한부모 가구의 소득이 맞벌이 가구 소득과 마찬가지로 증가하도록 할 것임.

5) 시사점

독일의 경우, 2000년대 들어서면서 부모시간 도입, 14개월 이상 모든 영유아들의 보육시설 이용 가능 등 가족정책에 관한 패러다임의 전환이 있었다. 이는 가구 내에서는 물론 노동시장에서 남녀의 역할이 기존과 달라져 양육에 대한 수요, 일·가정 양립 문화 확립 요구 등과 같은 관련 정책적 수요도 변화함으로써 정부는 이

에 적절하게 부응할 필요가 커졌기 때문인 것으로 보인다. 최근 영유아 자녀를 둔 아버지의 경우, 자녀들과 시간을 보내기 위하여 자신의 근무시간을 줄이는 등의 적극적이고 능동적인 양육참여의 행태를 보임으로써 과거 전형적인 독일 – 특히, 서독 –의 아버지들과는 확연히 다른 모습을 보인다. 부모수당을 받은 아버지의 비율이 지속적으로 증가 추세를 보이고 있으며, 아울러 자녀와 많은 시간을 보내기 위한 양육시간확보에 상당한 정책적 수요가 있는 것으로 나타났다. 이에 독일 정부는 아버지의 양육에 대한 다양한 욕구를 조사하고 분석하는 연구들이 활발하게 이루어져 정책수혜자의 요구에 부응하고자 노력해 오고 있는 것으로 보인다.

또한 출산 및 육아관련 다양한 제도를 시행을 보면, 우리나라의 유사한 제도들과 비교해 봤을 때 다소 그 포괄범위가 넓으면서도 세밀하게 지원 대상자 및 내용을 수립한 것으로 보인다. 임신기 근로시간 단축 제도의 경우, 모유수유 여성은 물론 (대)학교 및 직업교육에 참여하고 있는 여성도 대상자로 포함하고 있으며, 부모수당의 경우, 양부모 모두 부모수당을 신청하였으나 그 중 한 명의 소득이 출산 전보다 감소한다면 부모수당 지원 기간을 2개월 추가하여 14개월이 되도록 정하고 있다. 이러한 제도 수립과 시행은 독일 정부가 자녀 양육을 위한 양육 시간 확보는 물론 자녀 양육 가구의 소득 감소 완화를 동시에 해결하기 위하여 많은 노력을 하고 있음을 보여준다 하겠다.

4. 선행연구

맞벌이 가정의 일·가정 양립 및 육아지원에 관한 선행연구는 (1) 부부를 모두 연구 대상으로 포함하거나 가구단위로 본 경우, (2) 맞벌이 남성(맞벌이 부)만을 대상으로 한 경우, (3) 맞벌이 여성(맞벌이 모)만을 대상으로 한 경우로 나누어 볼 수 있다. 연구 대상의 범위에 따라 수행된 연구 주제를 구분하여 살펴보면 다음과 같이 정리된다. 맞벌이 부부의 시간 배분, 시간 구성(권순범 외, 2019; 김미영·박미려, 2017; 석병훈·유혜미, 2019; 장미나·한경혜, 2015; 조성호, 2016), 자녀 돌봄 시간(권순범 외, 2019; 김나영, 2017), 돌봄 공백(류연규 외, 2019), 맞벌이 특성에 따른 유형화(권소영·이재림, 2019; 김소영, 2017; 장미나·한경혜, 2015) 등이 부부 혹은 가구 단위로 연구되었다. 남성의 자녀 돌봄(권순범 외, 2018), 일·

가정양립(김유리·김은정, 2015; 김재희·이희선·박성혜, 2018; 박은선·손은선·임지숙, 2016), 육아휴직 경험(최새은 외, 2019)에 대한 연구는 맞벌이 남성을 중심으로 진행되었다. 맞벌이 여성을 대상으로는 일·가정 양립에 관련 연구(김선미·안희란, 2016; 김태희·오민지, 2019; 김효진·김지원·홍세희, 2019; 양정선, 2015; 오민지·김태희, 2018; 유성경·임지숙·손은선, 2016)가 다수 있다.

〈표 Ⅱ-4-1〉 맞벌이 가정의 일·가정 양립 관련 선행연구

선행연구 저자(년도)	연구 대상 단위	연구 주제	비고
권소영, 이재림(2019)	부부 쌍	근로시간 유형화	
권순범, 김혜중, 소효종(2019)	부부 쌍	돌봄 시간	
김소영(2017)	부부 쌍	시간배분	
석병훈, 유혜미(2019)	부부 쌍	시간배분	
장미나, 한경혜(2011)	부부 쌍	일상시간구성, 정서 경험	경험표집법
장미나, 한경혜(2015)	부부 쌍	역할분배유형, 정서 경험	경험표집법
조성호(2016)	부부 쌍	시간배분	
김나영(2017)	가구	돌봄 시간	
김미영, 박미려(2017)	가구	시간빈곤	
류연규, 김송이, 김민정(2019)	가구	돌봄 공백	
권순범 외(2018)	남성	남성 돌봄	
김유리, 김은정(2015)	남성	남성 일·가정 양립	
김재희, 이희선, 박성혜(2018)	남성	남성 일·가정 양립, 조직문화	
박은선, 손은선, 임지숙(2016)	남성	남성 일·가정 양립	
최지은, 김현경(2019)	남성	가족친화제도, 행복감, 양육참여	
최새은, 정은희, 최슬기(2019)	남성	남성 육아휴직	
김선미, 안희란(2016)	여성	여성 일·가정 양립, 육아휴직	
김태희, 오민지(2019)	여성	여성 일·가정 양립, 조직몰입	
김효진, 김지원, 홍세희(2019)	여성	여성 일·가정 양립, 출산	
양정선(2015)	여성	여성 일·가정 양립, 출산	
오민지, 김태희(2018)	여성	여성 일·가정 양립, 조직몰입	
유성경, 임지숙, 손은선(2016)	여성	여성 일·가정 양립	

가. 맞벌이 가구의 시간 관련 연구

1) 맞벌이 부부의 시간 배분, 시간 구성

맞벌이 부부의 시간 배분, 시간 구성에 관한 선행연구들은 대체적으로 가사, 자녀 돌봄, 여가, 개인 유지 시간에 대해 조사하고 이에 영향을 미치는 요인들에 관해 정리하였다.

부부가 함께 자녀를 돌보는 시간에 대한 연구(권순범 외, 2019)에서는 평일에 맞벌이 부부의 자녀 신체 돌봄 비중이 가장 높았던 반면, 주말에는 부부가 자녀와 함께하는 놀이 시간의 비율이 외벌이 부부에 비해 높았다(권순범 외, 2019: 108-109). 또한 맞벌이 부부들은 맞벌이 모가 배우자와 함께 자녀를 돌본 시간을 실제 시간보다 적게 인식하는 경향이 있었는데, 인식과 실제의 차이는 맞벌이 가구에서 모가 부의 돌봄 기여도에 대해 과소평가할 수 있는 가능성을 함축하고 있는 것으로 보인다(권순범 외, 2019: 109).

맞벌이 부부의 시간배분에 대한 연구(석병훈·유혜미, 2019; 조성호: 2016)에서는 맞벌이 부부의 임금, 학력, 자녀의 연령 등이 육아시간, 가사 시간, 여가시간 등에 영향을 미치는 것으로 보고하였다. 구체적으로 맞벌이 모의 임금이 올라갈수록 맞벌이 모의 육아시간과 맞벌이 부의 주중 육아시간이 증가하였다(석병훈·유혜미, 2019: 21). 가사 시간의 경우에도 맞벌이 모의 임금이 높고 자녀의 연령이 어릴수록 맞벌이 부의 가사 시간이 늘어났다(조성호: 2016: 75). 하지만 맞벌이 부의 임금이 높을수록 맞벌이 모의 노동시간은 감소하고 가사 시간은 늘어나는 경향이 있었다(조성호: 2016: 75). 맞벌이 부부의 여가시간은 육아시간 및 가사 시간과는 다른 경향을 보였는데, 맞벌이 모의 상대임금과 맞벌이부의 임금이 높을수록 남성의 주말 여가시간이 감소하는 경향이 있었다(석병훈·유혜미, 2019: 21). 주말의 시간배분은 부부의 학력과 관계있었는데, 학력이 낮은 경우에 주말에 일을 많이 하는 경향이 발견되었다. 부부간 분배에서는 맞벌이 모가 주말에 일을 많이 하는 경우에 오히려 맞벌이 부의 육아 및 가사 시간이 감소하는 것으로 나타나, 주말에 일하는 맞벌이 모의 역할부담이 상당히 높을 수 있음을 알 수 있다(조성호, 2016: 76).

미취학 자녀를 양육하는 맞벌이 가구의 개인 유지시간(수면 및 식사, 개인위생,

외출준비 시간)은 일주일 평균 약 69시간으로 하루 평균 10시간 정도로 나타났다(김미영·박미려, 2017: 52). 김미영과 박미려(2017)는 시간빈곤의 개념을 일주일 기준으로 근무, 출퇴근, 자녀 양육, 가사 시간 등의 개인 유지시간이 부족한 상태로 정의하였으며(김미영·박미려, 2017: 47), 한국노동패널 17차(2014년)의 826가구 중 50.7%가 시간빈곤 상황에 있었다(김미영·박미려, 2017: 49). 맞벌이 가구에서 시간빈곤에 영향을 미치는 요인은 성별, 성역할인식, 전반적인 일 만족도였다. 구체적으로 맞벌이 모가 맞벌이 부에 비해 시간빈곤을 경험할 확률이 더 높았고, 성역할 인식이 고정적일수록, 일 만족도가 낮을수록 시간빈곤을 경험할 가능성이 높아졌다(김미영·박미려, 2017: 52).

맞벌이 모와 부의 각종 시간 지원제도 이용과 자녀 돌봄 시간과의 관계를 살펴본 연구(김나영, 2017)에 따르면, 맞벌이 모와 맞벌이 부 사이 자녀 돌봄 시간의 결정요인에서 차이가 발견되었다. 구체적으로 어머니가 단시간근로제, 출산전후휴가제 혹은 육아휴직제를 이용한 경험이 있는 경우에 어머니의 주중 자녀 돌봄 시간이 감소하였다. 반대로 배우자가 재량근로시간제 경험이 있는 경우에 어머니의 주중 자녀 돌봄 시간이 증가하였다. 어머니가 육아기 근로시간 단축 제도를 사용한 경우에 평일 자녀 돌봄 시간을 하루 평균 1.175시간 더 확보하는 것으로 나타났다. 어머니의 주말 자녀 돌봄 시간은 주중과는 다르게 배우자의 시차출퇴근제, 육아휴직제 이용 경험, 사설기관 이용여부, 육아서비스 이용 시간 등의 영향을 받았다. 아버지의 자녀 돌봄 시간은 단시간근로제나 출산전후휴가제 이용 경험이 있는 경우에 줄어들었으며, 반대로 배우자가 재량근무제 이용 경험이 있는 경우에 상대적으로 자녀 돌봄 시간이 증가하는 경향이 있었다. 맞벌이 부의 주말 자녀 돌봄 시간은 재량근로제 경험이 있고 단기간근로제 이용 경험이 있는 경우에 증가하였다(김나영, 2017: 51).

서울시에 거주하는 영유아 맞벌이 가구 2243가구를 대상으로 자녀의 돌봄 공백이 발생에 관해 조사한 결과, 등원 시 47.5%, 하원 시 60.7%가 자녀 돌봄 공백을 경험하는 것으로 나타났다. 돌봄 공백 시간은 하루 평균 3시간 19분이었으며, 이 중 1시간 6분은 등원 시에, 2시간 13분은 하원 시에 발생하는 돌봄 공백이었다(류연규 외, 2019: 85). 조부모의 동거 여부와, 사적 대리양육자를 이용하는지 여부가 돌봄 공백 시간을 줄이는데 중요한 요인으로 작용하였다. 부모의 장시간 근로와 유

치원 등원시간이 출근시간보다 늦은 점이 자녀의 등원에서 돌봄 공백이 발생하는 가장 큰 원인으로 밝혀졌으며, 하원 시에 돌봄 공백과 관련된 요인으로 양육기관 유형(국공립/사립유치원), 부모의 근로시간 등이 있었다. 특히 하원 시에 자녀 돌봄 공백 시간을 줄이는데 큰 영향력을 미치는 것은 사적 대리양육자 이용 여부로 나타났다(류연규 외, 2019: 85).

2) 유형화

맞벌이 부부의 특성에 따라 유형을 분류한 연구들은 근로시간의 양, 근로시간대, 근로시간 유연성(권소영·이재림, 2019), 일·가족·여가 시간의 비율(장미나·한경혜, 2015), 가사 노동 분담률, 자녀 돌봄 분담률(김소영, 2017)을 유형 분류 기준으로 설정하여 3-4개의 유형을 제안하고 이들 유형에 영향을 미치는 요인들을 살펴보았다.

권소영, 이재림(2019)은 한국노동패널조사 17년도(2014년) 샘플 중 맞벌이 부부 1,150쌍을 대상으로 맞벌이 부부의 근로시간의 양, 근로시간대, 근로시간 유연성을 고려하여 맞벌이 부부의 근로시간 유형을 크게 다섯 가지로 나누었다. 첫째 유형은 두 부부가 모두 표준 근로시간으로 근무하는 '부부표준시간' 이다. 두 번째 유형은 남편이 장시간 근무하지만 근무시간이 유연하고 부인은 표준시간으로 근무하는 '남편장시간유연-부인표준시간'이다. 세 번째 유형은 부부 모두가 장시간 근무하지만 근무시간의 유연성이 있는 '부부장시간유연'이다. 네 번째 유형은 남편은 표준시간으로 근무하고 부인이 유연하게 근무할 수 있는 '남편표준시간-부인유연' 이다. 마지막 유형은 남편이 장시간 비표준 시간에 근무하며 부인이 근무유연성이 없는 '남편장시간비표준-부인비유연'이다(권소영·이재림, 2019: 13-14). 맞벌이 부부의 근로시간 유형별로 일과 생활 간 경험차이가 발견되었는데, 특히 '남편표준시간-부인유연' 유형이 일 가정을 가장 균형 있게 운영하는 것으로 나타났고(권소영·이재림, 2019: 19), 막내 자녀가 만 6세 이하일 때 '남편표준시간-부인유연' 유형에 속할 확률이 높았다(권소영·이재림, 2019: 14). 맞벌이 부부의 근로시간 유형의 차이를 설명하는 중요한 요인은 남편과 부인의 종사상 지위로 보고되었다(권소영·이재림, 2019: 14). 부부 근로시간 유형별 맞춤 서비스 제공을 위해서는 근로시간의 다양성과 종사상 지위, 자녀 연령을 고려할 필요가 있음을 시사한다.

또 다른 맞벌이 부부의 시간과 역할에 따른 연구(장미나·한경혜, 2015)에서는 맞벌이 부부의 일·가족·여가 시간의 비율에 따라 양육중심형, 여가몰입형, 역할공유형, 신전통형으로 구분하였다(장미나·한경혜, 2015: 116-117). '양육중심형'은 연구 대상 가구의 35%를 차지하고 있으며 맞벌이 부와 모 모두 가사 및 돌봄 활동 비중이 높은 집단이다(장미나·한경혜, 2015: 116). 전체 가구의 21%를 차지한 '여가몰입형'은 부부모두가 여가 활동 비중이 크지만 유급일과 가족일 비중이 상대적으로 낮은 집단이다. '역할공유형'은 가족일보다 유급일에 쏟는 시간이 길고 남녀 차이가 크지 않은 집단으로서, 전체 가구의 19%가 이에 해당한다(장미나·한경혜, 2015: 117). 마지막 '신전통형' 부부는 고정적인 성역할에 따라 남자의 유급일이 여성에 비해 길고 여성의 가족일 부담이 남편에 비해 눈에 띄게 높은 집단으로서, 전체 가정의 25%를 차지한다(장미나·한경혜, 2015: 117). 자녀의 연령이 어린 경우 양육중심형이나 신전통형에 속하는 경향이 있으며, 여가몰입형에 속하는 맞벌이 부부들은 자녀의 연령이 상대적으로 높은 편이었다(장미나·한경혜, 2015: 122). 역할분배유형에 따라 맞벌이 부부의 정서 경험에서도 차이가 발견되는데, 맞벌이 부와 모 사이에 정서 경험 차이가 크지 않았던 집단은 '역할공유형'이었다(장미나·한경혜, 2015: 122-123). 반면 부정적 정서의 경우 역할분배유형보다는 남녀 차이가 더욱 크게 나타나 모든 역할분배유형에서 맞벌이 부보다 맞벌이 모가 더 부정적인 정서를 경험하였다(장미나·한경혜, 2015: 124).

김소영(2017)은 맞벌이와 비맞벌이 가구 남편의 가사 노동 시간과 자녀 돌봄 시간을 기준으로 3가지 유형을 만들어 비교하였다. 그 결과 맞벌이 여부와 상관없이 비분담형, 자녀 돌봄분담형, 가사노동분담형의 순서로 유형 비중이 증가하였고, 맞벌이 부의 가사노동 및 자녀 돌봄 분담정도는 유형과 상관없이 비맞벌이 부에 비해 상당히 높게 나타났다(김소영, 2017: 62). 맞벌이 가구의 경우 모의 학력, 모의 주당근로시간, 부부의 직종 등이 유형을 결정짓는 중요한 요인으로 밝혀졌다(김소영, 2017: 65-66). 구체적으로 모의 학력이 전문대 이상인 경우 비분담형 또는 자녀 돌봄분담형에 속하는 경향이 있었고(김소영, 2017: 65), 모의 주당근로시간이 길수록 부가 자녀 돌봄분담형일 가능성이 높았다(김소영, 2017: 66), 모가 전문직, 관리직이거나 부가 농업제조단순 노무직인 경우 사무직인 경우에 비해 상대적으로 비분담형인 경우가 많았다(김소영, 2017: 66-67).

나. 아버지 관련 연구

맞벌이 부에 대한 선행연구들은 맞벌이와 외벌이 아버지 비교(권순범 외, 2018), 남성근로자의 일·가정 양립 개념(박은선 외, 2016), 일·가정 양립 지원 정책에 대한 태도(김유리·김은정, 2015), 일·가정 양립 직장문화, 전통적 성역할, 직장만족도, 결혼만족도, 직장충성도 간 관계(김재희 외, 2018), 가족친화제도 시행/이용 정도와 가족의 행복감(최지은·김현경, 2019), 육아휴직 이용 아버지의 경험(최새은 외, 2019) 등을 다루었다.

맞벌이 가정과 외벌이 가정의 아버지 자녀 돌봄 양상을 비교해보면, 주중 7-9시에 자녀 양육을 하는 맞벌이 부의 비율이 외벌이 부 비율에 비해 높았던 반면 주말에 자녀를 양육하는 비율은 맞벌이 부에 비해 외벌이 부가 높게 나타났다(권순범 외, 2018: 38). 이는 맞벌이 가정의 경우 주중에 맞벌이 모와 부가 자녀 양육을 나누어 하는 경향을 반영하는 결과로 보인다. 반면 주말에 외벌이 부가 맞벌이 부에 비해 홀로 아이를 돌보는 비율이 상대적으로 높은 것은 외벌이 가정의 어머니가 집안일을 하거나 잠시 휴식을 취하는 등 주중에 못한 일들을 할 수 있게 돕는 것으로 유추된다(권순범 외, 2018: 38).

남성 직장인들은 일·가정 양립에서 자신의 역할에 대해 크게 개인 영역, 부부 영역, 직장 영역으로 나누고 있다(박은선 외, 2016: 1208). 특히 일·가정 양립에서 중요하게 생각하는 것은 '직장과 사회의 인식과 지원', '아내와의 역할 분담 전략'으로 나타났는데, 이는 개인의 욕구에 비해 일과 가정을 잘 운영하기 위해 필요한 전략과 지원체계를 상대적으로 더 중시하는 경향을 반영한다(박은선 외, 2016: 1208-1210).

김유리와 김은정(2015)은 미취학 자녀를 양육하는 남성근로자를 대상으로 일·가정 양립 지원 정책, 특히 가족 돌봄 지원 정책에 대한 태도를 조사하였다. 일·가정 양립제도에 대한 정책 지지도와 참여 의향이 높고 낮음에 따라 적극지지·적극참여형, 적극지지·소극참여형, 소극지지·적극참여형, 소극지지·소극참여형과 같은 4가지 집단으로 구분하였다(김유리·김은정, 2015: 289). 참여자들 중 가장 많은 사람들이 속한 집단은 적극지지·적극참여형이었고, 가장 적은 수의 사람들이 해당한 집단은 적극지지·소극참여 집단이었다(김유리·김은정, 2015: 291). 특히 맞벌

이 가구의 남성근로자는 일·가정 양립 지원 제도에 관해 적극지지·소극참여 집단에 포함되는 경우가 많았다(김유리·김은정, 2015: 296).

일·가정 양립 제도에 대한 지지도는 개인의 특성, 예를 들면 성역할 태도, 휴가 급여 소득대체율의 적정수준, 자녀 돌봄 외부 지원 여부와 관련이 있었고, 정책참여도는 맞벌이 여부, 자녀 돌봄 환경, 노동시장 특성과 연관이 있었다. 지지정도와 정책참여정도에 공통적으로 관련 있는 요인은 부모 역할 갈등수준이었다. 즉, 부모 역할에 대한 갈등 수준이 높으면 일·가정 양립 지원 정책이 필요하다고 더 생각하며 정책에 대한 참여 의지 또한 높은 경향이 발견되었다(김유리·김은정, 2015: 296).

김재희, 이희선, 박성혜(2018)는 남성의 일·가정 양립 직장문화와 남성의 전통적 성역할, 직장만족도, 결혼만족도, 직장충성도 간의 관계를 조사하였다. 일·가정 양립 직장문화의 수준이 높을수록 직장만족도, 결혼만족도, 직장충성도가 높게 나타났다. 특히 일·가정 양립을 지지하는 조직문화가 남성근로자의 직장과 결혼생활의 만족도를 높이고 이를 통해 자신의 직장에 긍정적인 인식을 가지고 헌신하는 것으로 밝혀졌다(김재희 외, 2018: 206-208). 상사의 일·가정 양립 제도에 대한 배려는 특히 남성의 일·가정 양립 조직 문화 형성을 위해 중요한 요인으로 나타났다(김재희 외, 2018: 207). 반면 남성의 전통적 성역할이 강할수록 직장충성도는 높게 나타났으며, 민간 기업에 종사하는 근로자의 경우 이러한 남성의 전통적 성역할이 낮은 결혼만족도에 영향을 미치고 결국 낮은 직장충성도로 이어지기도 하였다(김재희 외, 2018: 207-209). 공공기관 남성근로자의 경우 결혼만족도가 직장충성도에 영향을 미치는 가정과 직장 간 전이가 발견되지 않았다(김재희 외, 2018: 209).

또 다른 연구(최지은·김현경, 2019)에서도 아버지 직장의 가족친화제도 시행 및 이용 정도가 가족의 행복감에 긍정적인 결과를 가져오는 것으로 나타났다. 구체적으로 아버지 직장에서 많은 종류의 가족친화제도를 시행하는 경우 아버지 양육참여가 높아져 맞벌이 부와 모의 행복감 증진에 도움이 되었다. 또한 실제 아버지가 직장의 가족친화제도를 많이 이용할수록 아버지가 양육에 많이 참여하고, 부와 모 그리고 아동의 행복감이 모두 높아졌다(최지은·김현경, 2019: 160). 이와 같은 결과는 가족친화적인 조직문화가 아버지 양육참여와 개인의 행복감에 긍정적인 전이

를 일으킬 수 있다는 점을 강조하고 있다.

육아휴직 유경험자와의 면담을 바탕으로 이들이 가정과 직장 생활에 대해 조사한 연구(최새은 외, 2019)에 따르면, 육아휴직 이용 경험이 있는 아버지들은 보편적으로 아내의 복직 시기에 어린 자녀에 대한 돌봄이 필요하였기 때문에 육아휴직을 시작하게 되었다고 보고하였다. 아버지들은 육아휴직 기간 동안 힘들지만 행복하다고 느끼는 경우가 일반적이었으며, 혼자서 아이를 돌보는 경우에 '외로움, 고립감, 부담감, 죄책감'의 부정적 정서를 경험하기도 하였다. 육아휴직을 통해 아버지들은 배우자들을 조금 더 이해하고 유대감을 가지고 공동육아를 하는 경향이 있었다(최새은 외, 2019: 311). 자녀와의 관계에서도 아이의 고유성에 대한 이해가 높아져 관계가 더 좋아지는 경우도 있었다(최새은 외, 2019: 311-312). 복직 후 직장 생활에서는 적응에 큰 어려움이 있지는 않은 편이었으며, 아이돌봄에 대해 긍정적이고 배려하는 자세를 가지게 되었다는 보고가 많았다(최새은 외, 2019: 312).

다. 어머니 관련 연구

맞벌이 모에 대한 연구는 대체적으로 여성의 일·가정 양립과 출산(김효진·김지원·홍세희, 2019; 양정선, 2015)에 초점이 맞추어져 있으며, 일·가정 양립 인식(유성경 외, 2016), 일·가정 양립에 영향을 주는 요인(양정선, 2015), 일·가정 양립의 어려움의 원인(김선미·안희란, 2016), 일·가정 양립 정책 지원과 여성의 조직몰입도 간의 관계(김태희·오민지, 2019; 오민지·김태희, 2018)등을 살펴보았다.

기혼 여성근로자들은 아이를 하나만 낳는 경우가 확률적으로 가장 높으며, 결혼 후 1년 뒤에 출산 확률이 가장 높고 3년이 지나면 확률이 급격히 줄어드는 경향이 있다(김효진 외, 2019: 107-108). 첫째 출산 이후 2년째 되는 해에 둘째를 출산할 확률이 가장 높게 나타났다(김효진 외, 2019: 108). 남편의 가사 노동 참여가 높고 부부외 자녀 돌봄 인력이 있는 경우에 둘째 이상 출산할 가능성이 증가하였다(김효진 외, 2019: 108). 근로시간이 짧은 여성근로자는 자녀를 둘 이상 양육하는 경우가 많았고, 시간의 흐름에 따라 기혼여성 근로자의 일·가정 만족도는 점차 줄어들었다(김효진 외, 109-110).

맞벌이 어머니들의 일·가정 양립 경험에서 중요한 두 가지 차원은 '아이-직장'

차원과 '함께 대처-나홀로 대처' 차원이다(유성경 외, 2016: 492). '아이-직장' 차원을 살펴보면, 맞벌이 모는 아이를 중시하고 직장일 보다는 아이와 관련된 부정적인 정서(예: 힘겨움, 애씀, 미안함, 섭섭함)를 더 경험하는 것으로 나타났다(유성경 외, 2016: 489-490). '함께 대처-나홀로 대처' 차원에서 살펴보면, 맞벌이 모의 일·가정 양립은 누군가가 나를 지지해주는가 그렇지 않은가에 따라 다른 양상을 보일 수 있다. 대체적으로 맞벌이 모는 배우자를 협력자로, 직장 상사, 동료 부모님 등의 주변인들을 지지체로 인식하는 경향을 보였다(유성경 외, 2016: 491).

맞벌이 모의 일·가정 양립은 월평균 소득, 주당 근무시간, 일자리 만족도, 육아휴직의 사용 용이성의 영향을 받는 것으로 나타났다. 구체적으로 월평균 소득과 일자리 만족도가 높고, 육아휴직을 사용하기 쉬울수록 맞벌이 모의 일·가정 양립이 잘 되었으며, 주당 근무시간이 증가할수록 일·가정 양립이 잘 이루어지지 않았다(양정선, 2015: 626). 출산을 결정하는 요인은 자녀수와 일자리 만족도였다. 무자녀나 1자녀 맞벌이 가정보다는 자녀가 2명이상 있는 맞벌이 가정에서 추가 출산을 계획할 가능성이 높았고, 일자리 만족도가 높을수록 출산 가능성 역시 증가하는 경향이 있었다(양정선, 2015: 626-627).

육아휴직 경험이 있는 맞벌이 어머니들은 일·가정 양립 어려움의 주요 원인이 육아휴직 제도와 육아기 근로시간 단축 제도가 부실하기 때문이라 인식하는 것으로 나타났다(김선미·안희란, 2016: 74). 남편의 가사 및 육아 분담은 맞벌이 모의 일·가정 양립을 가능하게 하거나 더욱 어렵게 하는 중재적 역할을 하고 있으며, 맞벌이 모가 계속 일을 하거나 그만두는 것을 결정하는데 중요한 기준이 되는 것은 개인의 가치였다(김선미·안희란, 2016: 85). 맞벌이 어머니들은 일·가정 양립을 어렵게 하는 원인으로 보육시설의 운영시간이 맞벌이 가구에 맞추어져 있지 않은 점을 꼽았다(김선미·안희란, 2016: 85).

일·가정 양립 정책 지원과 여성의 조직몰입도 간의 관계를 살펴본 연구(김태희·오민지, 2019; 오민지·김태희, 2018)에 따르면, 육아보육지원정책의 도입은 기혼 유자녀 여성근로자의 정서적 몰입, 규범적 몰입도를 증진시키는 반면 유연근무제의 도입은 기혼 유자녀 여성근로자의 정서적 몰입과 규범적 몰입을 저해하였다(오민지·김태희, 2018: 314-318). 사회적 지원(예: 상사의 지원)은 기혼 유자녀 연성근로자의 정서적 몰입, 규범적 몰입, 지속적 몰입에 모두 긍정적인 효과를 주는 것

으로 나타나 조직몰입에 가져오는 효과가 가장 컸다(오민지·김태희: 2018: 318-320).

조직의 특성에 따라 육아보육지원정책과 유연근무제 도입의 효과가 달리 나타났는데, 공공부문(예: 국가, 지방자치단체)에서는 일·가정 양립 제도의 도입이 여성 근로자의 조직몰입에 영향을 주지 않았다(김태희·오민지, 2019: 137). 반면, 민간부문(예: 회사법인)에서는 앞서 언급한 결과와 일관되게 육아보육지원제도의 도입이 조직몰입에 도움을 주고 유연근무제의 도입은 조직몰입에 방해가 되는 것으로 밝혀졌다(김태희·오민지, 2019: 137).

라. 경험표집법

경험표집법(Experience Sampling Method: ESM)은 개인의 일상의 내용과 맥락을 동시에 고려하며 정보를 얻는 방법으로(Hektner, Schmidt, & Csikszentimihalyi, 2007: 6), 사람들이 일상에서 어디에서 누구와 무엇을 하는지, 자신들의 삶의 경험을 어떻게 다르게 받아들이는지 조사하는데 특화되어 있다(Hektner et al., 2007: 12).

경험표집법은 회상으로 이루어지는 생활일지조사에 비해 순간의 삶의 경험을 담아낼 수 있다는데 장점이 있다. 신호를 받은 순간 어디서 누구와 무엇을 하고 있었는지 기록하도록 하는데 이와 같은 정보는 경험의 외적차원(External coordinates of experience)이다. 신호를 받은 순간 느껴지는 감정을 측정하고, 그 당시 하고 있던 활동에 대한 인식을 묻는 부분은 내적 차원(Internal coordinates of experience)에 포함된다(Hektner et al., 2007: 43). 경험표집법은 일상생활 속 다양한 개인의 정서와 생각을 맥락과 함께 파악할 수 있다는 점에서 강점이 있다. 전형적인 경험표집법 조사는 대체적으로 하루 평균 약 8-12회 신호를 보내고 총 1~2주 동안 조사가 이루어진다(Hektner et al., 2007: 42). 경험표집법에서 는 일주일 동안 조사를 진행하는 것을 권장하는데 한주가 개인이 연관된 다양한 활동을 담아내기에 충분한 시간이라 간주하기 때문이다(Hektner et al., 2007: 41).

조사 신호 계획은 세 가지 종류가 있는데, 첫째 일정한 간격과 특정 시간에 응답하는 고정간격표집(Interval-contingent sampling), 둘째 특정 사건 발생 시 응답하는 사건연계표집(Event-contingent sampling), 셋째 무작위로 신호를 받으

면 답변하는 무작위신호표집(Signal-contingent sampling)이다(Hektner et al., 2007: 40). 본 연구에서는 신호를 받은 순간의 활동에 대한 시간 비율을 계산하기 위해 무작위 신호표집으로 조사를 진행하였다.

경험표집법은 여성과 남성의 경험, 가족 구성원들의 경험 등을 자세히 비교할 수 있다는 점에서 또 다른 강점을 가진다. 예를 들어 동일한 활동을 수행할 때 여성과 남성은 같은 상황에 대해 어떠한 감정을 느끼는지, 특정 상황에서 누구와 있는지가 이들의 정서에 어떠한 영향을 미치는지 등을 상세히 설명할 수 있다. 경험표집법으로 수집된 자료를 통해 활동 맥락(무엇을 하고 있는가)과 대인 맥락(누구와 함께 있는가)을 고려하여 어머니와 아버지의 정서 경험을 비교할 수 있다(Hektner et al., 2007: 149, 163).

경험표집법은 수집된 자료를 응답 수준 자료(Response-level data)와 개인 수준 자료(Person-level data)로 정리하여 사용할 수 있다. 예를 들어 본 연구에 참여한 대상자들은 하루 7회 7일 동안 응답하기 때문에 한 사람 당 49개의 응답 수준 자료를 수집하게 된다. 모든 개인의 49개의 데이터를 포함하여 분석을 돌린다면 응답 수준 자료로 분석을 실시한 것이다. 연구 문제에 따라 응답 수준이 아닌 개인 수준 자료의 자료를 생성하여 분석하기도 하는데, 49개의 응답을 바탕으로 활동 맥락, 대인 맥락에 따른 평균값을 계산하여 비교 분석할 수 있다(Hektner et al., 2007: 84-89).

5. 소결

본 장에서는 첫째, 최근 통계청 자료를 바탕으로 자녀를 양육하는 맞벌이 가구의 다양한 특성을 정리하였다. 둘째, 맞벌이 가구를 위한 일·가정 양립 제도의 기본 방향을 파악하기 위해 근로자의 일·가정 양립과 초등이하 자녀의 육아지원 등을 명시한 각종 기본계획들을 살펴보았다. 셋째, 맞벌이 가구의 일·가정 양립을 위해 마련된 제도들을 출산지원, 육아휴직 및 가족 돌봄 지원, 유연근무 지원, 육아지원으로 나누어 정리하였다. 또한 맞벌이 가구의 일·가정 양립 제도 개선을 위한 최근 독일의 노력을 구체적으로 살펴봄으로써 시사점을 얻고자 하였다. 넷째, 맞벌이 일·가정 양립과 관련된 선행연구를 연구 대상별(예: 가구, 아버지, 어머니), 주제별

로 구분하여 살펴보았다. 본 장의 내용을 통해 현재 맞벌이 가구의 일·가정 양립 제도의 특징을 정리하면 다음과 같다.

1절에서 자녀가 있는 맞벌이 가구의 특징을 정리한 결과, 아직까지는 자녀 연령이 어릴수록 맞벌이 가구에서 여성이 경력단절을 경험할 확률이 높고, 남성보다는 여성들의 자녀 양육과 가사 시간이 더 길게 나타났다. 한 가지 발견된 긍정적인 변화는 몇 해 전의 통계와 비교해볼 때 맞벌이 부와 모의 차이가 점차 줄어드는 방향으로 나아가고 있다는 점이다.

2절에서 정리한 맞벌이 가구의 일·가정 양립 관련 기본계획들은 대체적으로 자녀를 양육하는 '맞벌이 여성'에 대한 지원 중심으로 구성되어 있었다는 점이 큰 특징이었다. 맞벌이 남성에 대한 지원은 남성 육아휴직 확대를 위한 지원(예: 육아휴직보너스제도 비용 상향 조정)과 아빠 맞춤형 육아정보 통합포털 개설 외에 찾아보기 어려웠다. 앞으로 마련될 기본계획에서는 여성과 남성을 모두 자녀 돌봄의 공동책임자로 여기고 구체적인 계획을 수립할 필요가 있음을 시사한다.

3절에서 맞벌이 가구의 일·가정 양립 지원 제도를 정리한 결과, 휴가/휴직 제도, 유연근무제, 돌봄 서비스 등 다양한 제도가 마련되어 있음을 알 수 있었다. 제도에 따라 이용률이 상이한 편인데, 마련된 제도를 상황에 따라 다양하게 이용할 수 있는 환경을 조성하는 것이 필요할 것으로 보인다. 또한 제도의 세세한 부분을 맞벌이 가구의 요구에 따라 점진적으로 수정해 나가는 노력이 지속되어야 할 것이다.

4절에서 선행연구를 고찰한 결과, 부부 단위의 연구와 아버지 일·가정 양립 연구가 지속적으로 늘어나고 있음을 확인하였다. 맞벌이 부부의 시간 배분, 시간 구성, 맞벌이 부부의 특성별 유형화, 남성의 자녀 돌봄과 일·가정 양립 관련 경험, 여성의 일·가정 양립과 조직몰입 등의 연구가 다양하게 진행 중이었다. 또한, 경험표집법은 일상의 경험을 일괄적으로 회상하여 기록하는 방식이 아니라, 신호를 받은 매 순간 일어나는 맥락과 정서를 실시간으로 조사할 수 있다는 점에서 그 장점이 있어 맞벌이 가구의 경우 직장에서의 맥락, 가정에서 자녀와 함께 있는 맥락에서의 모와 부의 정서에서 상당한 차이가 있을 것으로 예상된다. 따라서 본 연구에서 경험표집법의 장점을 살려 10세 미만의 자녀를 양육하는 맞벌이 부모의 삶을 자세히 들여다보고자 한다.

Ⅲ

맞벌이 가구의 일·가정 양립 지원 제도 및 육아지원 서비스 이용 실태

01 전체 가구의 이용 실태

02 근로 특성별 이용 실태

03 자녀 연령별 이용 실태

04 소결

Ⅲ. 맞벌이 가구의 일·가정 양립 지원 제도 및 육아지원 서비스 이용 실태

본 장에서는 맞벌이 1,050가구를 대상으로 진행한 설문조사 결과를 정리하였다. 1절에서는 조사 대상 전체 가구의 일·가정 양립 지원 제도 이용 실태(휴가/휴직 제도, 유연근무제 이용 등)를 살펴보았다. 2절에서는 맞벌이 모의 근로 특성에 따른 일·가정 양립 지원 제도 이용 실태를 세부 조건별로 구분하여 살펴보았다. 3절에서는 육아지원 서비스 이용 실태를 자녀 연령별로 나누어 정리하였다.

1. 전체 가구의 이용 실태

가. 조사 대상 가구 및 개인 특성

본 연구에 참여한 맞벌이 1,050가구 중 자녀수가 2명인 가구가 51.6%(542가구)로 가장 많았고, 부모와 자녀가 함께 거주하는 경우가 대부분이었다(89.3%, 938가구). 대상 자녀 연령에 따라 영아 30.4%, 유아 40.5%, 초등 저학년 29.1%로 나타났으며, 성별은 남녀 비슷하게 각각 50.5%, 49.4%로 나타났다. 월 가구 소득은 평균 약 668만원으로 보고되었다.

〈표 Ⅲ-1-1〉 설문조사 대상 가구 특성

단위: %(가구)

변수	구분	%(수)	변수	구분	%(수)
		100.0(1,050)			100.0(1,050)
막내 자녀 연령	영아	30.4(319)	막내 자녀 성별	남자	50.6(531)
	유아	40.5(425)		여자	49.4(519)
	초등학교 저학년	29.1(306)	지역구분	대도시	38.8(407)
총 자녀수	1명	36.5(384)		중소도시	44.4(466)
	2명	51.6(542)		농어촌지역	16.9(177)
	3명 이상	11.9(125)	월 가구 소득	400만원 미만	16.0(168)
	평균/표준편차	1.8명/ 0.7		400-500만원 미만	16.9(178)
가구 형태	부모+자녀	89.3(938)		500-600만원 미만	22.0(231)

변수	구분	%(수)	변수	구분	%(수)
		100.0(1,050)			100.0(1,050)
	부모+자녀+조부모	10.3(108)		600-800만원 미만	26.8(281)
	기타	0.4(4)		800만원 이상	18.3(192)
가구원 수	평균/표준편차	3.9명/ 0.8		평균/표준편차	667.5천원/ 821.9

설문조사 대상 맞벌이 부모의 개인 특성을 〈표 Ⅲ-1-2〉에 정리하였다. 맞벌이 부에 비해 맞벌이 모의 전반적 학력이 높은 편이었다. 맞벌이 모와 부 모두 상용 근로자의 비율이 각각 81.7%, 75.0%로 높게 나타났다. 맞벌이 모가 공공기관, 공기업에 근무하는 비율이 남성들에 비해 높았고, 반면 아버지들이 대기업에 근무하는 비율이 어머니보다 높았다. 직장 규모면에서는 전반적으로 맞벌이 모, 부 모두 고르게 분포되어 있는 편이었다. 맞벌이 부보다는 맞벌이 모 직장에서 근무시간과 장소를 유연하게 쓸 수 있는 경우가 많았다. 아버지들의 경우 1/2 정도가 초과근무를 하고 있었던 반면 어머니들은 1/4정도가 초과근무를 하는 것으로 나타났다. 맞벌이 어머니들은 절반 정도가 여성 근로자 비율이 남성 근로자 보다 많은 직장에서 근무하고 있었다(50.4%). 어머니의 일주일 평균 근로시간은 33.5시간, 아버지는 42.7시간으로 보고되었다.

〈표 Ⅲ-1-2〉 설문조사 대상 개인 특성

단위: %(명)

변수	구분	부	모
		100.0(1,050)	100.0(1,050)
학력	고등학교 졸업 이하	12.3(130)	8.6(90)
	대학 졸업	73.1(767)	76.8(806)
	대학원 졸업 이상	14.6(153)	14.7(154)
종사상 지위	상용 근로자	81.7(858)	75.0(787)
	임시 근로자	2.6(27)	13.6(142)
	그 외	15.7(165)	11.5(120)
직장 유형	공공기관, 공기업	15.5(163)	24.2(254)
	대기업	20.7(218)	8.5(89)
	중소기업	61.5(646)	62.4(655)
	기타	2.2(23)	4.9(52)
직장 규모	5인 미만	16.2(170)	20.6(216)
	5인-30인 미만	21.9(230)	29.2(306)
	30인-300인 미만	32.4(340)	30.4(319)
	300인 이상	29.5(310)	19.8(208)
유연근무 여부 (시간)	조정 가능	34.8(365)	45.5(478)
	조정 불가능	65.2(685)	54.5(572)

변수	구분	부	모
		100.0(1,050)	100.0(1,050)
유연근무 여부 (장소)	조정 가능	17.5(183)	21.1(221)
	조정 불가능	82.5(867)	78.9(829)
교대근무 여부	그렇다	10.9(114)	6.8(71)
	아니다	89.1(936)	93.2(979)
초과근무 여부	그렇다	54.9(576)	24.7(259)
	아니다	45.1(474)	75.3(791)
가족친화인증 기업 여부	인증기업임	8.7(91)	9.8(103)
	아님	29.2(307)	32.1(337)
	모름/해당사항 없음	62.1(652)	58.0(609)
여성 근로자 비율	남성이 거의 대부분임	45.7(480)	17.2(181)
	남성이 절반 이상임	24.8(260)	9.4(99)
	남녀가 비슷함	23.4(246)	22.9(241)
	여성이 절반 이상임	4.8(50)	20.7(218)
	여성이 거의 대부분임	1.3(14)	29.7(312)
연령	35세 미만	12.9(136)	22.8(239)
	35-40세 미만	35.8(376)	45.5(478)
	40세 이상	51.3(538)	31.7(333)
	평균/표준편차	39.7세 4.6	37.5세 4.0
근로시간(1주일)	평균/표준편차	42.7시간 13.6	33.5시간 13.7
근속연수	3년 미만	18.5(195)	38.6(405)
	3-10년 미만	43.5(456)	37.3(392)
	10-15년 미만	24.0(252)	14.7(155)
	15년 이상	14.0(147)	9.3(98)
	평균/표준편차	7.7년/ 5.3	5.7년/ 5.2

나. 휴가/휴직 제도

1) 휴가/휴직 제도 이용 경험과 만족도

맞벌이 1,050가구의 자녀 돌봄 관련 휴가/휴직 제도 이용 경험 여부를 물은 결과, 출산전후휴가를 사용한 가구는 전체의 59.6%, 배우자 출산휴가를 사용한 가구는 31.9%로 나타났다. 출산전후휴가와 배우자 출산휴가를 제외한 자녀 관련 휴가/휴직 제도의 이용 경험을 살펴보면, 전체적으로 육아휴직을 이용한 경우가 가장 많았고 가족돌봄휴가, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴직 순으로 이용 경험이 감소하였다.

조사 가구의 55.1%가 육아휴직 이용 경험이 있는 것으로 나타났는데, 이 중 어머니만 이용 경험이 있는 경우가 44.2%, 아버지만 육아휴직 이용 경험이 있는 경

우가 2.4%, 부모 모두 육아휴직을 이용한 경우가 8.5%로 보고되었다. 출산전후휴가를 이용한 경험이 있는 626가구 중 67.7%만이 출산휴가 직후 육아휴직을 이어서 사용하였다.

육아기 근로시간 단축의 경우 육아휴직에 비해서 이용률이 떨어져, 어머니만 이용한 경우가 12.1%, 아버지만 경험한 경우가 1.3%, 부모 모두 경험한 경우가 3.1%로 나타났다.

가족돌봄휴가는 이용 가구가 전체의 21.3%로 출산전후휴가와 배우자 출산휴가를 제외했을 때 육아휴직 다음으로 많이 이용한 제도로 나타났다. 특징적인 점은 아버지만 이용 경험이 있는 비율이 4.0%로 다른 제도에 비해 가장 높게 나타났다. 이는 최근 코로나19 장기화로 인하여 자녀 돌봄의 상황으로 인해 남성들의 제도이용 사례가 늘어난 것으로 유추된다. 가족돌봄휴직은 전체 가구 중 4.8%만이 이용 경험이 있는 것으로 나타나 모든 제도들 중에서 이용률이 가장 낮았다.

자녀 돌봄 관련 휴가/휴직 제도 이용 경험이 있는 가구에 이용 만족도를 5점 만점(1점: 매우 불만족, 5점: 매우 만족)으로 질문한 결과, 육아기 근로시간 단축에 대한 만족도가 3.9점으로 가장 높았다. 뒤이어 가족돌봄휴가가 3.8점, 출산전후휴가와 육아휴직이 3.7점으로 보고되었다. 이용 만족도가 가장 낮은 제도는 배우자 출산휴가(3.0점)였다.

〈표 Ⅲ-1-3〉 자녀 돌봄 관련 휴가/휴직 제도 이용 경험 여부와 이용 만족도

단위: %(명)

휴가/휴직 제도	모만 유경험	부만 유경험	부모 모두 유경험	부모 모두 미경험	계(수)	이용 만족도(점)	(수)
출산전후휴가	59.6	-	-	-	100.0(1,050)	3.7	(626)
배우자 출산휴가	-	31.9	-	-	100.0(1,050)	3.0	(335)
육아휴직	44.2	2.4	8.5	44.9	100.0(1,050)	3.7	(579)
육아기 근로시간 단축	12.1	1.3	3.1	83.5	100.0(1,050)	3.9	(173)
가족돌봄휴가	10.6	4.0	6.8	78.7	100.0(1,050)	3.8	(224)
가족돌봄휴직	2.5	1.1	1.2	95.2	100.0(1,050)	3.4	(50)

주: 이용 만족도는 제도 이용 경험이 있는 가구를 대상으로 질문하였으며, 5점 만점(1점: 매우 불만족, 5점: 매우 만족) 기준 평균값으로 점수가 높을수록 만족도가 높음을 의미함.

2) 휴가/휴직 제도 이용 기간과 이용 당시 자녀 연령

각 휴가/휴직 제도 별로 이용 기간을 살펴보면, 출산전후휴가는 평균 81.3일, 배우자 출산휴가는 평균 5.1일 이용한 것으로 나타났다. 출산과 관련된 휴가의 경우 제도를 이용하는 경우 제도에서 허용하는 기간을 모두 활용하는 편으로 보여진다. 어머니와 아버지가 모두 이용할 수 있는 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴가, 가족돌봄휴직의 경우 어머니가 아버지보다 긴 기간 이용하는 것으로 나타났다.

육아휴직은 어머니의 경우 평균 9.7개월 이용하며 이용 시작 시 자녀 연령은 평균 1.9세로 보고되었다. 아버지의 경우 평균 4.3개월 육아휴직을 이용하였으며, 육아휴직 이용 시기 자녀의 연령은 평균 2.3세였다. 이는 자녀가 영아인 경우 아버지보다는 어머니가 육아휴직을 쓰고 더 오랜 기간 휴직 기간을 갖는 경향이 있는 것으로 이해된다.

육아휴직 이용 당시 자녀 연령을 살펴보면 어머니의 경우 자녀가 만0세일 때 육아휴직을 이용한 비율이 35.4%, 만1세의 경우 31.6%로 자녀 영아기에 대부분 육아휴직을 이용한 것으로 나타났다. 아버지의 경우는 자녀가 만1세일 때 35.9%로 육아휴직을 가장 많이 이용하였다. 전체적으로 자녀 연령이 증가함에 따라 육아휴직 비율이 줄어드는 양상을 보이다가 초등학교 입학 시기에 소폭 상승하는 경향이 있었다(그림 Ⅲ-1-1 참조).

육아기 근로시간 단축은 어머니가 평균 5.8개월, 아버지가 2.7개월 이용하는 것으로 나타났으며, 이용 시작 당시 자녀의 연령은 어머니, 아버지 각각 3.3세, 3.4세로 비슷하게 나타났다. 육아기 근로시간 단축은 육아휴직보다 조금 더 큰 연령의 아이들(약 3세)을 돌보기 위해 사용하는 것으로 파악된다. 육아기 근로시간 단축 제도를 사용한 어머니는 하루 평균 2.3시간 근로시간을 단축한 것으로 나타났고, 아버지들은 하루 평균 2.0시간 단축하였다.

최대 10일까지 이용 가능한 가족돌봄휴가는 어머니 평균 4.7일, 아버지 3.8일 이용하는 것으로 나타났다. 최대 90일 이용 가능한 가족돌봄휴직은 어머니 평균 1.5개월, 아버지 1.3개월 정도 이용하는 것으로 보고되었다.

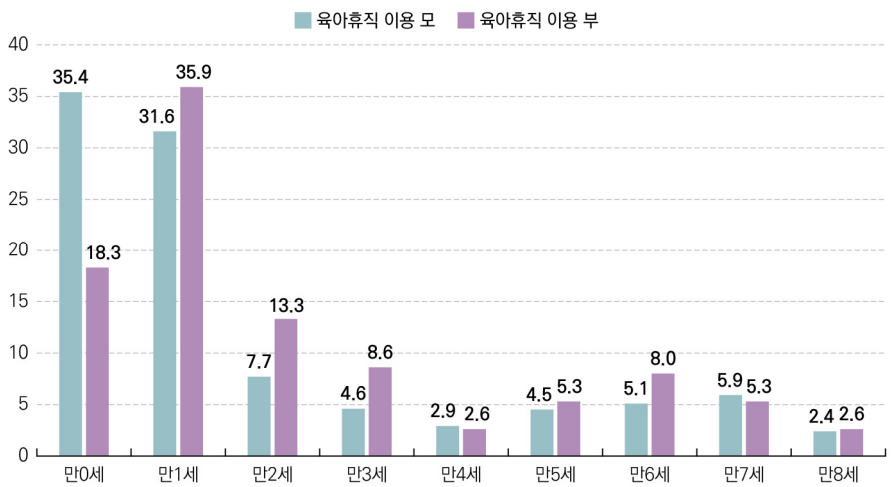
〈표 Ⅲ-1-4〉 자녀 돌봄 관련 휴가/휴직 제도 이용 기간과 이용 당시 자녀 연령

단위: %(명)

휴가/휴직 제도		이용 기간		당시 자녀 연령		육아기 근로시간 단축 제도 이용 시 단축한 하루 평균 근로시간		계(수)
		평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
출산전후휴가		81.3일	24.1	-	-	-	-	100.0(626)
배우자 출산휴가		5.1일	2.6	-	-	-	-	100.0(335)
육아휴직	모	9.7개월	6.6	1.9세	2.3	-	-	100.0(554)
	부	4.3개월	5.5	2.3세	2.3	-	-	100.0(115)
육아기 근로시간 단축	모	5.8개월	5.5	3.3세	2.3	2.3시간	1.1	100.0(159)
	부	2.7개월	4.1	3.4세	2.4	2.0시간	1.2	100.0(46)
가족돌봄휴가	모	4.7일	3.4	-	-	-	-	100.0(182)
	부	3.8일	3.1	-	-	-	-	100.0(113)
가족돌봄휴직	모	1.5개월	0.7	-	-	-	-	100.0(39)
	부	1.3개월	0.5	-	-	-	-	100.0(24)

[그림 Ⅲ-1-1] 자녀 연령별 부모의 육아휴직 이용

단위: %



주: 육아휴직 이용 모 554명, 부 115명을 대상으로 한 응답임.

3) 육아휴직 미이용 사유와 개선점

어머니만 육아휴직 경험이 있는 가구(464가구)를 대상으로 아버지가 육아휴직을 사용하지 않은 이유에 대해 조사하였다. 아버지의 직장에 제도가 있으나 신청할 분위기가 아니라는 응답이 1순위(32.5%), 1+2순위(47.0%) 통틀어 가장 높게 나타

났다. 1순위 결과만을 보면 두 번째로 많이 선택한 제도 미이용 이유는 '아버지 직장에서 제도를 시행하지 않아서'였다(22.4%). 가구 소득 감소가 걱정된다는 이유는 1순위 중에서 세 번째로 높은 응답률(12.7%)을 보였으나, 1+2순위를 합쳐 보면 두 번째로 높은 응답 비율인 36.8%를 보여주었다. 대체적으로 제도가 있어도 신청할 분위기가 아니거나, 아예 직장 내에 자녀 돌봄 관련 휴가, 휴직 제도가 시행되고 있지 않아서 사용 못하는 외부적인 이유와 가구 소득 감소가 우려되어 쓰지 못하는 내부적 이유가 존재하는 것으로 정리된다.

〈표 Ⅲ-1-5〉 아버지 육아휴직 제도 미이용 사유

단위: %(명)

모 경험, 부 미경험 가구 대상	1순위	1+2순위
아버지의 직장에 제도가 있으나 신청할 분위기가 아님	32.5	47.0
아버지의 직장에서 제도를 시행하지 않음	22.4	26.8
가구 소득 감소가 걱정됨	12.7	36.8
어머니의 육아휴직만으로도 충분함	11.0	14.4
업무 부담/업무를 대신할 사람이 없음	7.1	25.8
경력 및 승진, 배치 등 불이익이 염려됨	5.6	24.2
아버지가 휴직을 원치 않음	3.9	7.3
아버지의 직장에 제도가 있으나 신청자격이 안됨	1.7	3.5
나중에 쓰려고 아직 쓰지 않음	1.7	4.0
자녀 양육을 도와주는 사람이 있어 필요하지 않음	0.0	2.0
기타	1.3	1.7
계(수)	100.0(464)	(464)

어머니, 아버지 모두 육아휴직을 이용하지 않은 가구(471가구)를 대상으로 미이용 이유를 순위별로 알아본 결과, 직장에서 제도를 시행하지 않아서 사용하지 못했다는 응답을 1순위로 선택한 가구가 32.0%로 가장 많았고, 직장에 제도가 있으나 신청할 분위기가 아닌 경우가 31.4%로 두 번째로 많았다. 1+2순위를 합산하여 살펴본 결과는 1순위 결과와 상이하였는데, 직장에 제도가 있으나 신청할 분위기가 아니라고 응답한 경우가 48.0%로 가장 높았고, 그 다음으로 업무 부담/업무를 대신할 사람이 없다는 응답이 41.7%로 나타났다. 이와 같은 결과를 바탕으로 직장 내 육아문화가 육아휴직을 자유롭게 쓸 수 있도록 육아 친화적이지 못한 경우가 있고, 육아휴직자 발생 시 남아있는 사람들에게 업무가 가중될 수 있는 상황을 개

선할 수 있는 시스템이 충분히 마련되어 있지 않음을 유추할 수 있다.

〈표 Ⅲ-1-6〉 어머니, 아버지 육아휴직 제도 미이용 사유

단위: %(명)

부모 모두 미경험 가구 대상	1순위	1+2순위
직장에서 제도를 시행하지 않음	32.0	37.7
직장에 제도가 있으나 신청할 분위기가 아님	31.4	48.0
업무 부담/업무를 대신할 사람이 없음	10.8	41.7
가구 소득 감소가 걱정됨	6.8	24.5
자녀 양육을 도와주는 사람이 있어 필요하지 않음	5.3	13.1
직장에 제도가 있으나 신청자격이 안됨	4.9	6.8
나중에 쓰려고 아직 쓰지 않음	4.3	8.7
경력 및 승진, 배치 등 불이익이 염려됨	3.0	15.9
기타	1.5	3.7
계(수)	100.0(471)	(471)

전체 조사 대상자에게 육아휴직 제도에서 개선되어야 할 점을 질문하였다. 그 결과 육아휴직을 자유롭게 사용할 수 있는 직장 내 분위기 및 환경 조성이 필요하다는 응답이 전체의 43.4%로 압도적으로 높게 나타났다. 뒤이어 육아휴직 급여인상이 필요하다는 응답은 16.6%, 적절한 대체 인력 확보에 대한 지원이 필요하다는 응답은 9.1%로 보고되었다.

〈표 Ⅲ-1-7〉 육아휴직 제도 개선점

단위: %(명)

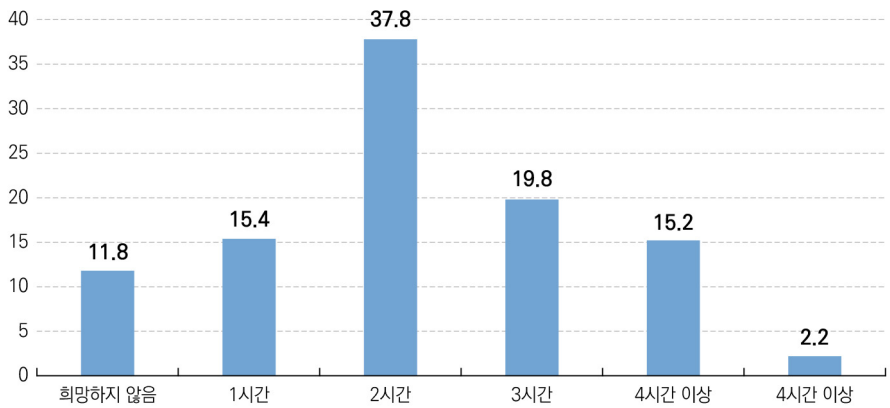
구분	전체 가구 대상
육아휴직을 자유롭게 사용할 수 있는 직장 내 분위기 및 환경 조성	43.4
육아휴직 급여 인상	16.6
적절한 대체 인력 확보에 대한 지원	9.1
복직 후 승진 등 인사 상 불이익 금지	8.0
육아휴직 기간 연장	7.2
육아휴직을 단기간 여러 번 쓸 수 있도록 변경	6.4
육아휴직 대상 자녀 연령 확대	5.7
아버지 육아휴직 할당제 도입	3.1
기타	0.6
계(수)	100.0(1,050)

4) 육아기 근로시간 단축 희망 근로시간과 제도 개선점

전체 조사 대상자에게 희망하는 육아기 근로시간 단축 정도를 하루 기준으로 몇 시간인지 조사하였다. 육아기 근로시간 단축 제도를 이용하고 싶지 않은 경우는 0시간으로 응답하게 하였다. 그 결과 육아기 근로시간 단축을 희망하지 않는 경우가 11.8%로 나타났으며, 2시간 단축을 희망한다는 경우가 37.8%로 가장 많았고, 희망 단축시간 평균은 2.2시간으로 나타났다. 현재 하루 1시간 근로시간 단축 시 통상임금의 100%를 지급하고 있지만, 실제 근로자들이 희망하는 근로시간 단축정도는 평균 2.2시간으로 나타나 추후 지원에서 이 점을 반영할 필요가 있을 것으로 생각된다.

[그림 Ⅲ-1-2] 육아기 근로시간 단축 제도 단축 희망 근로시간

단위: %



주: 전체 조사 대상자 1,050명을 대상으로 한 응답임.

전체 조사 대상자에게 육아기 근로시간 단축 제도에서 개선되어야 할 점을 조사한 결과, 육아휴직의 개선점과 비슷하게 육아기 근로시간 단축 제도를 자유롭게 사용할 수 있는 직장 내 환경 조성이 되어야 한다는 응답이 45.8%로 가장 높았다. 뒤이어 육아기 근로시간 단축 급여 지원을 확대해야 한다는 응답이 15.2%, 육아기 근로시간 단축 제도의 대상 자녀 연령을 확대해야 한다는 응답이 8.8%로 나타났다.

〈표 Ⅲ-1-8〉 육아기 근로시간 단축 제도 개선점

단위: %(명)

구분	전체 가구 대상
육아기 근로시간 단축 제도를 자유롭게 사용할 수 있는 직장 내 환경 조성	45.8
육아기 근로시간 단축 급여 지원 확대	15.2
육아기 근로시간 단축 제도 자녀 대상 연령 확대	8.8
육아기 근로시간 단축을 단기간 여러 번 쓸 수 있도록 변경	8.0
필요에 따라 적절한 대체 인력 지원	7.5
육아기 근로시간 단축 제도 이용으로 인한 승진 등 인사 상 불이익 금지	7.0
육아기 근로시간 단축 이용 기간 연장	5.6
육아기 근로시간 단축 제도를 부모가 연달아서 사용하거나 함께 사용할 때 혜택 확대	1.9
기타	0.2
계(수)	100.0(1,050)

5) 가족돌봄휴가/가족돌봄휴직 제도 개선점

전체 조사 대상자에게 가족돌봄휴가 제도에서 개선되어야 할 점을 질문하였다. 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 제도와 마찬가지로 가족돌봄휴가를 자유롭게 사용할 수 있는 직장 내 환경 조성을 원하는 경우가 46.6%로 상당히 높았다. 뒤이어 개선되어야할 점으로 가족돌봄휴가를 일반 연차처럼 시간당 혹은 반차로 나누어 쓸 수 있도록 개선해야한다는 응답이 전체의 16.9%, 임금 감소분에 대한 지원을 확대해야 한다는 응답이 12.7%로 나타났다.

〈표 Ⅲ-1-9〉 가족돌봄휴가 제도 개선점

단위: %(명)

구분	전체 가구 대상
가족돌봄휴가를 자유롭게 사용할 수 있는 직장 내 환경 조성	46.6
일반 연차처럼 시간당 혹은 반차로 나누어 쓸 수 있게 개선	16.9
임금 감소분 지원 확대	12.7
가족돌봄휴가 기간 확대	9.0
필요에 따라 적절한 대체 인력 지원	8.2
가족돌봄휴가 이용으로 인한 승진 등 인사 상 불이익 금지	5.7
기타	0.8
계(수)	100.0(1,050)

전체 조사 대상자에게 가족돌봄휴직 제도에서 개선되어야 할 점을 조사한 결과, 다른 휴가/휴직 제도의 개선 요구점과 마찬가지로 가족돌봄휴직을 자유롭게 사용할 수 있는 직장 내 환경 조성에 대한 응답이 47.7%로 가장 높게 보고되었다. 뒤이어 임금 감소분 지원 확대를 원하는 경우가 15.0%, 필요에 따라 적절한 대체 인력을 지원해주어야 한다는 경우가 12.8%로 나타났다.

〈표 Ⅲ-1-10〉 가족돌봄휴직 제도 개선점

단위: %(명)

구분	전체 가구 대상
가족돌봄휴직을 자유롭게 사용할 수 있는 직장 내 환경 조성	47.7
임금 감소분 지원 확대	15.0
필요에 따라 적절한 대체 인력 지원	12.8
가족돌봄휴직 이용으로 인한 승진 등 인사 상 불이익 금지	9.6
가족돌봄휴직을 단기간 여러 번 쓸 수 있도록 변경	8.2
가족돌봄휴직 기간 확대	6.3
기타	0.4
계(수)	100.0(1,050)

6) 자녀 돌봄 관련 휴가/휴직 제도 내용 인지 여부

육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴가, 가족돌봄휴직 제도의 구체적인 내용에 대해 얼마나 인지하고 있는지 조사한 결과, '동일 자녀에 대해 부모가 각각 1년씩 총 2년 육아휴직 사용 가능'에 대해 83.3%의 응답자가 잘 알고 있거나 들어본 적이 있다고 응답하였다. 이를 제외하면 다른 제도의 구체적인 내용에 대해서는 대체적으로 인지도가 떨어지는 경향이 있었다. 육아휴직 관련 제도 내용 중 '동일 자녀에 대해 부모가 동시에 육아휴직 사용 가능'과 '아빠 육아휴직 보너스제: 부모가 순차적으로 육아휴직 사용 시 두 번째 육아휴직자의 최초 3개월 급여는 통상임금(최대 250만원)에 해당하는 금액을 지불'에 대해서는 각각 전체의 44.7%와 44.5%가 제도 내용에 대해 알지 못한다고 응답하였다. 특히 '육아휴직 기간 동안 건강보험 60% 경감', '하루 한 시간씩 육아기 근로시간 단축 사용 시 통상임금 100% 지급', '가족돌봄휴직 기간이 90일이고. 1회 30일 이상 기준으로 분리사용 가능'하다는 제도 내용에 대해서는 과반 이상의 응답자들이 모른다고 응답하였다.

〈표 Ⅲ-1-11〉 자녀 돌봄 관련 휴가/휴직 제도 내용 인지 여부

단위: %(명)

제도 내용	모른다	자세한 내용은 모르나 들어본 적은 있다	잘 알고 있다	계(수)
동일 자녀에 대해 부모 각각 1년씩 총 2년 육아휴직 사용 가능	16.7	45.8	37.6	100.0(1,050)
동일 자녀에 대해 부모 동시에 육아휴직 사용 가능	44.7	31.3	23.9	100.0(1,050)
아빠 육아휴직 보너스제	44.5	33.2	22.4	100.0(1,050)
육아휴직 기간 동안 육아휴직자의 건강보험 60% 경감	53.5	31.8	14.7	100.0(1,050)
육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 각 1년씩 보장하고, 육아휴직 미사용 기간은 육아기 근로시간 단축으로 사용 가능	49.1	32.0	18.9	100.0(1,050)
하루 1시간씩 육아기 근로시간 단축 사용 시 통상임금의 100% 지급 가능	53.4	32.1	14.5	100.0(1,050)
가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일이고,1회 30일 이상 기준으로 분리 사용 가능	56.8	30.3	13.0	100.0(1,050)
가족돌봄휴가/가족돌봄휴직은 무급 휴가/휴직임	45.3	30.6	24.1	100.0(1,050)

다. 유연근무제

전체 맞벌이 가구를 대상으로 시간선택제, 시차출퇴근제, 탄력근무제, 재량근무제, 재택/원격근무제와 같은 유연근무제 이용 경험과 이용 만족도를 조사하였다. 그 결과 모든 유연근무제 이용에서 아버지보다 어머니들의 이용 비율이 높음을 확인할 수 있었다. 이용 경험이 가장 높은 유연근무제도는 장소 유연성을 제공하는 재택/원격근무제였으며, 뒤이어 시간선택제, 시차출퇴근제, 탄력근무제, 재량근무제 순으로 이용 경험이 낮아졌다.

재택/원격근무제는 총 1,050명 중 414명(39.4%)가구가 모, 부 또는 부모 모두 이용 경험이 있는 것으로 보고하였다. 특히 재택근무의 경우 부모 모두 이용 경험 비율이 13.0%로 다른 유연근무제 이용 경험 비율에 비해 두 배 이상 높았고, 어머니만 이용한 비율도 20.6%로 상당히 높았다. 본 연구 참여자의 재택/원격근무제 이용 비율이 높은 것은 2020년 코로나19 확산 방지를 위해 국가 차원에서 재택근무를 권고하고 기업에서도 직원들의 안전을 위해 재택근무를 적극적으로 실시한

상황적 요인이 작용한 것으로 이해할 수 있다.

어머니만 이용한 비율이 가장 높은 유연근무제는 시간선택제로 전체의 22.3%가 이에 해당되었다. 이는 맞벌이 어머니와 아버지 중 상대적으로 어머니들이 근로시간을 줄여서 가정을 돌보는 경향을 반영하는 결과로 보인다. 반대로 아버지만 이용한 경험이 가장 높은 유연근무제는 시차출퇴근제(6.8%)로 나타났다.

〈표 Ⅲ-1-12〉 유연근무제 이용 경험 여부와 이용 만족도

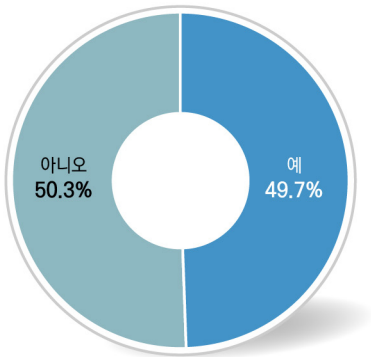
단위: %, 점(명)

전체 대상	모만 유경험	부만 유경험	부모 모두 유경험	부모 모두 미경험	계(수)	이용 만족도 (점수 평균)	(수)
시간선택제	22.3	3.1	5.1	69.5	100.0(1,050)	3.9	(321)
시차출퇴근제	13.3	6.8	4.9	74.9	100.0(1,050)	3.8	(263)
탄력근무제	10.4	5.9	3.6	80.1	100.0(1,050)	3.7	(208)
재량근무제	5.9	2.4	1.5	90.2	100.0(1,050)	3.7	(102)
재택/원격근무제	20.6	5.8	13.0	60.6	100.0(1,050)	3.7	(414)

주: 이용 만족도는 제도 이용 경험이 있는 가구를 대상으로 질문하였으며, 5점 만점(1점: 매우 불만족, 5점: 매우 만족) 기준 평균값으로 점수가 높을수록 만족도가 높음을 의미함.

맞벌이 가구의 유연근무제 이용에서 코로나19의 영향이 있는지 알아보기 위해 코로나19 이전에도 유연근무제를 이용했었는지를 질문하였다. 유연근무제 경험이 있는 662가구 중 50.3%는 코로나19 이전에는 유연근무제를 사용한 경험이 없었으며, 반대로 49.7%는 코로나19 이전에도 유연근무제를 사용하고 있었다. 즉, 유연근무제를 사용한 경험이 있는 가구의 절반은 코로나19로 인해 처음 유연근무제를 사용하게 된 것으로 이해할 수 있다. 따라서 본 연구 결과 해석 시 코로나19의 영향을 반드시 고려해야한다.

[그림 Ⅲ-1-3] (유연근무제)코로나19 이전 유연근무제 이용 여부



주: 유연근무제 유경험자 662명을 대상으로 한 응답임.

유연근무제 이용 경험이 있는 맞벌이 가구를 대상으로 유연근무제를 이용하여 자녀 돌봄 시간을 확보하였는지 살펴본 결과, 662가구의 68.1%(451가구)가 유연근무제를 사용하여 돌봄 시간이 더 확보되었다고 응답하였다. 확보한 자녀 돌봄 시간의 평균은 3.1시간으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-1-13〉 (유연근무제) 자녀 돌봄 시간 확보 여부

단위: %(명)

유연근무제 유경험자 대상	예	아니오	계(수)
돌봄 시간 확보 여부	68.1	31.9	100.0(662)
유연근무제 유경험자 대상	**평균(시간)**	**표준편차**	**계(수)**
확보한 자녀 돌봄 시간	3.1	2.1	100.0(451)

유연근무제를 사용한 경험이 없는 388가구를 대상으로 유연근무제를 사용하지 않은 이유에 대해 조사한 결과, 직장에서 제도를 시행하지 않는다는 응답이 1순위(48.4%), 1+2순위(54.0%) 모두에서 가장 높게 나타났다. 1순위 결과로 두 번째로 많이 선택한 사유는 '직장에 제도가 있으나 신청할 분위기가 아님'이었고, 1+2순위를 합산하였을 때는 '업무 부담/업무를 대신할 사람이 없음'이 50.8%로 더 높았다. 휴가/휴직 제도와 다르게 유연근무제의 경우 직장에 제도가 없어서 이용 못하는 경우가 더 많은 것으로 파악되며, 유연근무제 사용으로 인해 자신의 업무가 쌓여서 업무 부담을 느끼거나 나의 업무를 대신할 사람이 없어서 사용하지 못하는

사례도 적지 않음을 알 수 있다.

〈표 Ⅲ-1-14〉 (유연근무제) 제도 미이용 사유

단위: %(명)

유연근무제 미이용 가구 대상	1순위	1+2순위
직장에서 제도를 시행하지 않음	48.4	54.0
직장에 제도가 있으나 신청할 분위기가 아님	25.0	44.6
업무 부담/업무를 대신할 사람이 없음	11.6	50.8
자녀 양육을 도와주는 사람이 있어 필요하지 않음	5.7	10.4
가구 소득 감소가 걱정됨	3.9	17.5
직장에 제도가 있으나 신청자격이 안됨	2.3	5.4
경력 및 승진, 배치 등 불이익이 염려됨	1.8	13.9
기타	1.3	3.4
계(수)	100.0(388)	(388)

전체 조사 대상자에게 유연근무제 중 돌봄 공백에 가장 도움이 되는 제도를 두 가지 고르도록 하였다. 그 결과 자녀 돌봄 공백 해소에 가장 도움이 되는 제도로 근무하는 시간(선택)제를 1순위로 선택한 경우가 40.8%로 가장 많았다. 뒤이어 재택/원격근무제를 1순위로 선택한 경우는 20.8%, 탄력근무제는 14.8%로 나타났다. 1순위와 2순위를 합산한 순위에서도 1순위 결과와 마찬가지로 시간(선택)제, 재택/원격근무제, 탄력근무제의 응답률이 높았다.

〈표 Ⅲ-1-15〉 (유연근무제) 돌봄 공백에 가장 도움이 되는 제도

단위: %(명)

전체 가구 대상	시간(선택)제	재택/원격근무제	탄력근무제	시차출퇴근제	재량근무제	계 (수)
1순위	40.8	20.8	14.8	14.7	8.9	100.0(1,050)
1+2순위	61.1	44.0	38.8	31.9	24.2	(1,050)

라. 일·가정 양립

1) 일·가정 양립 인식 및 일·가정 양립 만족도

맞벌이 가구의 일·가정 양립에 관련된 인식을 알아보기 위해 6가지 질문에 대한 맞벌이 어머니들의 생각을 물었다. 맞벌이 어머니들의 68.5%는 아이를 양육하는

데 드는 비용이 부담스럽다고 응답하였고, 67.4%는 직장일로 자녀를 돌볼 시간이 부족하다고 응답하였다(각각 5점 만점 평균 3.9점, 3.7점). 맞벌이 어머니들은 자녀를 돌보느라 일할 시간이 부족하다고 인지하기 보다는 직장일로 자녀를 돌볼 시간이 더 부족하다고 인지하는 경향이 있었다(각각 5점 만점 평균 3.2점, 3.7점). 또한 이른 출근시간과 늦은 퇴근시간 때문에 자녀를 맡기는데 느끼는 어려움은 비슷하게 나타났다(각각 5점 만점 평균 3.3점, 3.3점). 부부가 모두 일하고 있지만 자녀 양육에 대한 책임이 어머니에게 있다고 인식하는 어머니가 전체의 57.1%로 상당히 높게 나타나 여전히 여성이 자녀 양육에 대해 더 관심을 가지고 아이를 돌보고 있음을 알 수 있다.

현재의 일·가정 양립 정도에 대해 만족하는지 질문한 결과, 5점 만점 기준으로 평균 2.7점으로 나타나 보통 이하의 만족도를 보여주었다. 응답 비율로 볼 때 맞벌이 가구의 어머니는 현재의 일·가정 양립 정도에 대해 보통(41.7%)이라 생각하거나 불만족(42.2%)한 경우가 더 많았다.

〈표 Ⅲ-1-16〉 일·가정 양립 인식 및 일·가정 양립 만족도

단위: %(명)

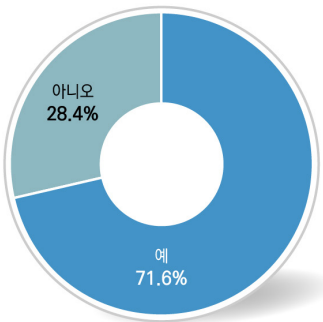
전체 가구 대상	①+② 그렇지 않다	③ 보통	④+⑤ 그렇다	계(수)	평균 (점)	표준 편차
1) 직장일로 자녀를 돌볼 시간이 부족하다	12.4	20.2	67.4	100.0(1,050)	3.7	1.0
2) 자녀를 돌보느라 일할 시간이 부족하다	29.6	25.7	44.7	100.0(1,050)	3.2	1.1
3) 이른 출근 시간 때문에 자녀를 맡기는 데 어려움이 있다	29.0	20.6	50.4	100.0(1,050)	3.3	1.3
4) 늦은 퇴근 시간 때문에 자녀를 맡기는 데 어려움이 있다	29.2	21.2	49.6	100.0(1,050)	3.3	1.2
5) 아이를 양육하는 데 드는 비용이 부담스럽다	10.5	21.1	68.5	100.0(1,050)	3.9	1.0
6) 부부가 모두 일하고 있지만, 자녀 양육에 대한 책임은 어머니에게 있다	26.5	16.4	57.1	100.0(1,050)	3.4	1.3
전체 가구 대상	**①+② 불만족**	**③ 보통**	**④+⑤ 만족**	**계(수)**	**평균 (점)**	**표준 편차**
일·가정 양립정도에 대한 만족도	42.2	41.7	16.1	100.0(1,050)	2.7	0.9

주: 일·가정 양립 만족도는 제도 이용 경험이 있는 가구를 대상으로 질문하였으며, 5점 만점(1점: 매우 불만족, 5점: 매우 만족) 기준 평균값으로 점수가 높을수록 만족도가 높음을 의미함.

2) 경력단절

맞벌이 가구의 어머니들에게 일·가정 양립 어려움으로 인해 일을 그만두고자 한 적이 있는지 조사하였다. 전체 조사 대상 가구의 71.6%가 일을 그만두고 싶은 적이 있었다고 응답하였다.

[그림 Ⅲ-1-4] 일·가정 양립의 어려움으로 인해 일 중단을 고려한 적 있는지 여부

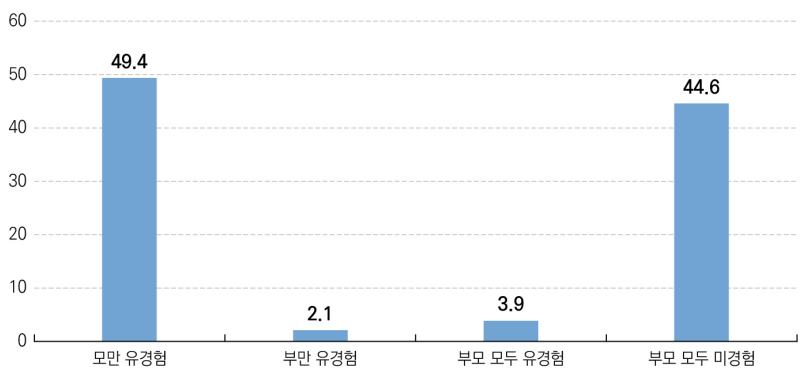


주: 전체 조사 대상자 1,050명을 대상으로 한 응답임.

실제로 경력단절을 경험한 경우가 있는지 질문한 결과, 어머니만 일을 그만둔 경험이 있다는 비율이 전체의 49.4%로 압도적으로 많았고, 부모 모두 경력단절 없이 일을 지속한 가구가 44.6%로 뒤를 이었다. 부모 모두 경력단절을 경험한 경우는 3.9%, 아버지만 경력단절을 경험한 가구는 2.1%로 상대적으로 무척 적었다.

[그림 Ⅲ-1-5] (경력단절) 경험 여부

단위: %



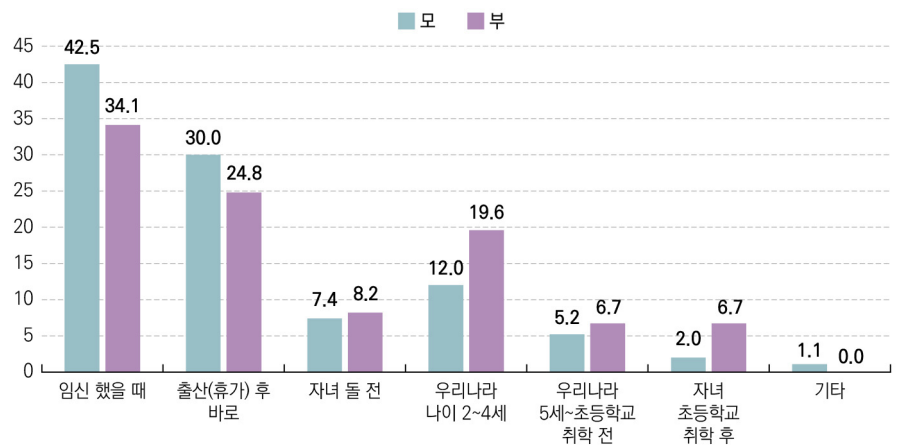
주: 전체 조사 대상자 1,050명을 대상으로 한 응답임.

경력단절을 경험한 가구를 대상으로 경력단절을 경험한 시점과 기간을 질문하였다. 맞벌이 어머니의 경우 임신했을 때 일을 중단하였다는 경우가 42.5%로 가장 많았다. 출산 후 바로 일을 그만 둔 경우가 30.0%로 두 번째로 많았고, 우리나라 나이 2~4세에 그만두었다는 비율이 12.0%로 그 뒤를 따랐다. 맞벌이 부(62가구)는 맞벌이 모(560가구)에 비해 경력단절을 경험한 수가 적지만, 경력단절 시점 비율은 비슷하게 임신했을 때가 가장 높고(34.1%), 출산 후 바로(24.8%), 우리나라 나이 2~4세 (19.6%) 순으로 줄어들었다. 맞벌이 어머니의 경우 임신 시 근로하기 어려운 상황에 놓여 일을 그만두게 되는 경우가 다수 발생하는 것으로 보이며, 출산 후 아이를 봐줄 곳이 마땅치 않아 출산휴가 후 바로 일을 그만두거나, 육아휴직까지 쓰고 자녀가 2세가 될 때 직장을 퇴사하는 경우도 있음을 유추할 수 있다.

경력단절의 기간은 어머니가 평균 3.9년, 아버지가 1.3년으로 어머니의 경력단절 기간이 아버지에 비해 3배정도 길게 나타났다. 맞벌이 모의 경력단절은 자녀 양육과 직접적으로 연관된 경우가 많기 때문에 아버지에 비해 상대적으로 그 기간이 긴 것으로 유추된다.

[그림 Ⅲ-1-6] (경력단절) 경험 시점

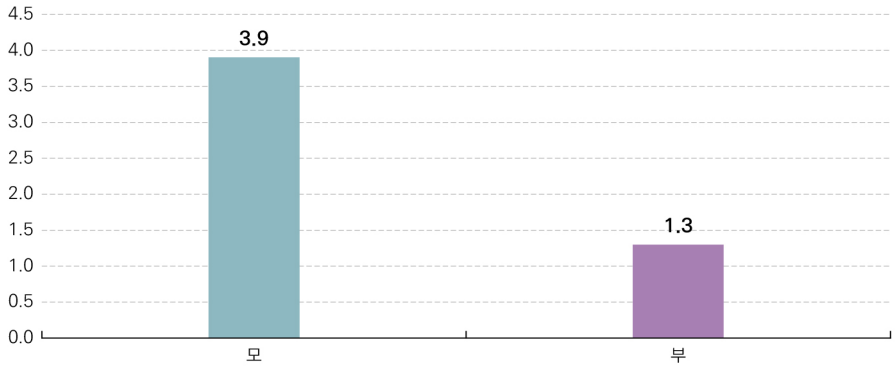
단위: %



주: 경력당절 유경험자 모 560명, 부 62명을 대상으로 한 응답임.

[그림 Ⅲ-1-7] (경력단절) 경험 기간

단위: 년



주: 경력당절 유경험자 모 560명, 부 62명을 대상으로 한 응답임.

경력단절을 경험한 가구를 대상으로 직장을 그만 둔 가장 주된 사유를 살펴본 결과, '자녀를 맡길 곳(사람)이 마땅치 않아서'라는 응답이 전체 49.6%로 가장 많았다. 14.9%의 가구에서는 일 때문에 육아에 소홀할 것을 걱정하여 일을 그만두게 되었다는 응답을 선택하였다. 정리해보면 대부분의 경력단절을 경험한 가구는 자녀 양육의 공백을 채우지 못하여 모 또는 부가 가정으로 돌아가 자녀를 돌보게 된 것으로 보인다. 11.6%의 가구에서는 직장에서 퇴사 압력을 받아서 그만두게 되었다고 보고하여, 가족친화적인 기업문화가 확립될 때 일·가정 양립을 실현이 가능함을 알 수 있다.

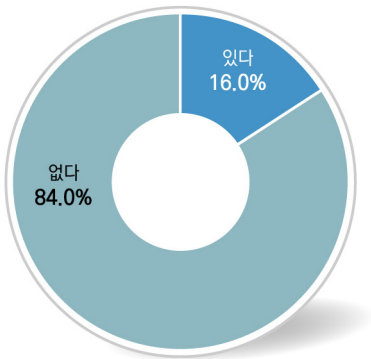
〈표 Ⅲ-1-17〉 (경력단절) 직장 그만 둔 가장 주된 사유

단위: %(명)

구분	경력단절 유경험 가구 대상
자녀를 믿고 맡길 곳(사람)이 마땅치 않아서	49.6
일 때문에 육아에 소홀할까봐	14.9
직장에서 퇴사를 강요해서	11.6
근로소득보다 자녀를 맡기는 비용이 더 들어서	8.5
건강이 좋지 않아서	7.7
직장이 마음에 들지 않아서	3.1
기타	4.6
계(수)	100.0(581)

전체 맞벌이 가구를 대상으로 추가 출산 의향을 조사한 결과, 84%의 맞벌이 가구에서 추가 출산을 원하지 않는다고 응답하였다. 직장일과 양육을 병행하기 힘들어서 추가 출산을 하지 않겠다는 가구는 전체의 34.5%로 가장 많았고, 현재 자녀로 충분하여 추가 출산이 필요하지 않은 경우는 28.4%, 양육비가 많이 들어서 원하지 않는 경우가 21.9%였다.

[그림 Ⅲ-1-8] 자녀를 더 낳을 의향 유무



주: 전체 조사 대상자 1,050명을 대상으로 한 응답임.

〈표 Ⅲ-1-18〉 자녀를 더 낳을 의향이 없는 주된 사유

단위: %(명)

구분	전체 맞벌이 가구 대상
직장일과 양육을 병행하기 힘들어서	34.5
현재 자녀로 충분해서	28.4
양육비용이 많이 들어서	21.9
나의 건강과 아이의 건강을 위해서	8.9
개인적인 시간을 뺏기고 싶지 않아서	4.7
아이를 가질 수 없어서(난임, 불임으로 인해)	1.0
기타	0.6
계(수)	100.0(882)

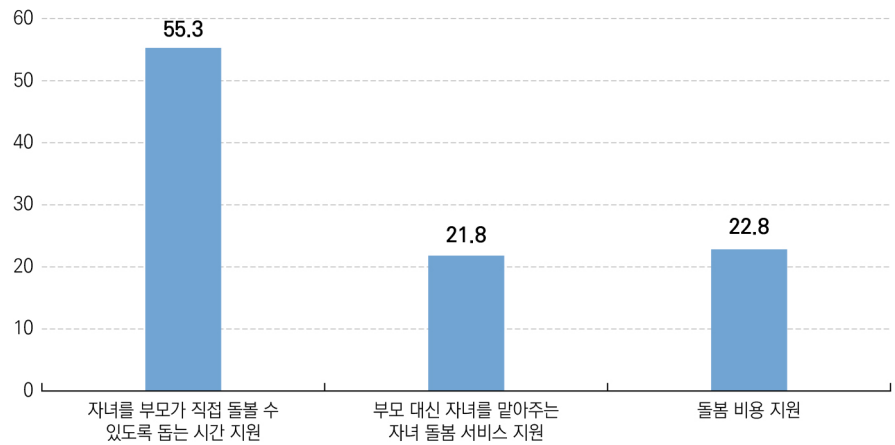
3) 일·가정 양립 지원 요구

맞벌이 가구의 일·가정 양립을 위해 ① 자녀를 직접 부모가 돌볼 수 있도록 돕는 시간 지원, ② 부모 대신 자녀를 맡아주는 자녀 돌봄 서비스 지원, ③ 돌봄 비용

지원 중 가장 희망하는 방식을 선택하도록 질문하였다. 55.3%의 맞벌이 가구는 자녀를 부모가 직접 돌볼 수 있도록 돕는 시간 지원을 가장 희망한다고 응답하였다. 돌봄 비용 지원과 돌봄 서비스 지원을 선택한 비율은 각각 22.8%, 21.8%로 나타났다. 직장에서 유연근무제, 휴가/휴직 제도 사용이 자유로운 환경이 조성된다면, 절반 이상의 맞벌이 가구에서는 직접 아이들을 돌보고자 하는 의지가 있음을 유추해볼 수 있다.

[그림 Ⅲ-1-9] 일·가정 양립 지원을 위해 가장 희망하는 지원 방식

단위: %

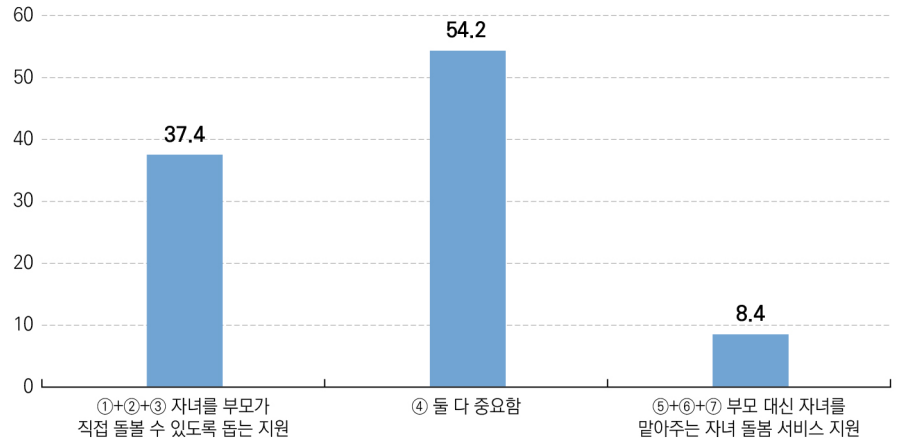


주: 전체 조사 대상자 1,050명을 대상으로 한 응답임.

돌봄 비용 지원을 제외하고 자녀를 부모가 직접 돌볼 수 있도록 돕는 지원과 부모 대신 자녀를 맡아주는 자녀 돌봄 서비스 지원 중에 더 중시되어야 하는 지원 방식이 무엇인지 7점 기준으로 선택하도록 하였다. 즉, 1점에 가깝게 선택한 경우 자녀를 부모가 직접 돌볼 수 있도록 돕는 지원을 중시하고, 7에 가까울수록 돌봄 서비스 지원을 중시하는 것을 의미한다. 자녀를 직접 돌보게 하는 지원과 맡아서 돌보아주는 서비스 모두 중요하다고 응답한 가구(4점)가 전체의 54.2%로 나타났고, 자녀를 부모가 직접 돌볼 수 있도록 돕는 지원이 더 중요하다고 생각하는 경우는 37.4%였다. 7점 만점 기준 평균 점수는 3.2점으로서 위의 응답 결과와 마찬가지로 자녀를 부모가 직접 돌볼 수 있도록 돕는 지원을 더욱 중시하는 경향이 반영되었다.

[그림 Ⅲ-1-10] 일·가정 양립 지원을 위해 중시되어야 하는 지원 방식

단위: %



주: 전체 조사 대상자 1,050명을 대상으로 한 응답임.

일·가정 양립을 위해 가장 필요한 사항에 대해 1순위, 2순위를 선택하도록 한 결과, '육아기 근로시간 단축 이용 확대'를 1순위로 선택한 경우가 19.2%로 가장 많았다. 육아휴직/가족돌봄휴직 등 자녀 돌봄을 위한 휴직 제도 이용 활성화가 필요하다는 가구는 14.3%였으며, 유연근무제 이용 활성화를 가장 필요하다고 한 가구는 12.4%로 보고되었다. 1순위와 2순위 응답을 합산한 결과는 1순위 결과와 비슷하게 육아기 근로시간 단축 이용 확대(29.6%)와 육아휴직/가족돌봄휴직 이용 활성화(26.0%)에 대한 요구가 높았다. 1+2순위 합산 결과에서는 1순위 결과와는 다르게 양육비(현금) 지원에 대한 요구와 유연근무제 이용 활성화 응답 비율이 각각 23.8%와 23.7%로 나타났다. 종합해보면 10세 미만의 자녀를 양육하는 맞벌이 가구에서는 자녀들을 직접 돌볼 수 있도록 돕는 육아기 근로시간 단축 제도, 육아휴직/자녀 돌봄휴직, 유연근무제 등의 시간 지원에 대한 요구가 높았다.

〈표 Ⅲ-1-19〉 일·가정 양립을 위해 가장 필요한 사항

단위: %(명)

요구	1순위	1+2순위
육아기 근로시간 단축 이용 확대	19.2	29.6
육아휴직/가족돌봄휴직 이용 활성화	14.3	26.0
유연근무제 이용 활성화	12.4	23.7

요구	1순위	1+2순위
배우자(남편)와의 평등한 육아 분담	10.1	21.9
직장 내 보육시설 설치 강화	10.1	16.9
시간 선택제 일자리 확대	10.1	17.8
양육비(현금) 지원	8.7	23.8
기관 연계 육아서비스 확대	8.1	19.7
시간 연장보육 지원 확대	2.4	5.7
장시간 보육 기관 확충	2.0	5.3
가정 내 보육 지원 확대	1.7	6.3
민간 베이비시터 지원 강화	0.8	2.7
기타	0.1	0.7
계(수)	100.0(1,050)	(1,050)

마. 기타

1) 맞벌이 가구의 생활시간

맞벌이 어머니와 아버지의 가정에서의 생활시간 구성을 알아보기 위해 주중 주말 하루 평균 가사, 자녀 양육, 개인 여가시간에 대해 조사하였다. 개인 수준에서 주중, 주말의 시간을 비교해보면, 어머니, 아버지 모두 주중보다 주말에 가사, 자녀 양육, 개인 여가에 할애하는 시간이 길었다.

어머니와 아버지의 생활시간을 비교하여 살펴보면, 가사와 자녀 양육에 할애하는 주중 평균 시간은 어머니가 아버지에 비해 약 3배 이상 길게 나타났다. 주말의 경우 어머니의 자녀 양육 시간이 7.9시간인 데에 반해 아버지의 자녀 양육 참여 시간은 4.5시간으로 보고되었다. 아버지의 '주말' 자녀 양육 참여 시간이 어머니의 '주중' 자녀 양육 참여 시간과 비슷하다는 점에서 전반적으로 맞벌이 어머니가 아버지에 비해 아이들을 돌보는 데에 상대적으로 긴 시간을 할애하고 있음을 알 수 있다.

개인여가 시간은 가사와 자녀 양육 시간과는 반대의 경향성을 보여주었다. 주중, 주말 모두 아버지의 개인 여가시간이 어머니의 개인 여가시간보다 약 2배 정도 길게 나타났다. 어머니의 경우 주중, 주말 모두 개인 여가시간이 가사와 자녀 양육 시간에 비해 현저히 짧았으나, 아버지의 경우 주중에는 개인 여가시간이 자녀 양육

과 가사 시간보다 길었고 주말에는 자녀 양육 시간이 개인 여가보다 1시간정도 길었다.

종합하면 맞벌이 부모는 어머니, 아버지 모두가 일과 자녀 양육을 병행하고 있지만 주중에는 가사와 자녀 양육을 어머니가 더 맡아서 하고 아버지는 자신의 개인 여가시간을 상대적으로 길게 가지는 특징을 보여주었다. 주말에는 아버지의 자녀 양육 시간이 조금 평일에 비해 늘어나지만 여전히 어머니에 비해 현저히 적은 자녀 양육 참여 시간을 보여주었고 주말에도 어머니에 비해 긴 개인 여가 시간을 갖는 경향이 있었다.

〈표 Ⅲ-1-20〉 맞벌이 어머니와 아버지의 가사, 자녀 양육, 개인 여가시간 사용

단위: %(명)

전체 가구 대상		모		부		계(수)
		평균(시간)	표준편차	평균(시간)	표준편차	
가사	주중	3.0	1.8	0.9	1.1	100.0(1,050)
	주말	4.5	2.3	1.9	1.8	100.0(1,050)
자녀 양육	주중	4.6	2.9	1.5	1.7	100.0(1,050)
	주말	7.9	3.6	4.5	3.7	100.0(1,050)
개인 여가	주중	1.2	1.1	2.1	2.1	100.0(1,050)
	주말	1.6	1.4	3.5	3.0	100.0(1,050)

2) 맞벌이 모의 정서와 부부관계

가) 맞벌이 모의 정서

맞벌이 어머니들의 전반적 행복감, 스트레스, 결혼만족도를 7점 만점(점수가 높을수록 해당 정서가 높음)으로 조사하였다. 맞벌이 어머니들의 전반적 행복감은 평균 4.5점으로 보통 이상(4점)으로 응답한 경우가 77.6%로 나타났다. 맞벌이 어머니들의 전반적 스트레스는 행복감보다 조금 높은 점수인 평균 5.1점으로 보고되었다. 전반적 결혼만족도는 평균 4.2점으로 보통 수준이었으며, 불만족하는 경우가 31.2%, 만족하는 경우가 47.2%로 분포가 다양한 편이었다.

〈표 Ⅲ-1-21〉 맞벌이 가구 어머니의 행복감, 스트레스, 결혼만족도

단위: %(명)

구분	①+②+③ 불행하다	④ 보통이다	⑤+⑥+⑦ 행복하다	계(수)	평균(점)	표준편차
행복감	22.4	25.4	52.2	100.0(1,050)	4.5	1.3
구분	**①+②+③ 스트레스를 받지 않았다**	**④ 보통이다**	**⑤+⑥+⑦ 스트레스를 받았다**	**계(수)**	**평균(점)**	**표준편차**
스트레스	13.4	17.1	69.5	100.0(1,050)	5.1	1.3
구분	**①+②+③ 불만족한다**	**④ 보통이다**	**⑤+⑥+⑦ 만족한다**	**계(수)**	**평균(점)**	**표준편차**
결혼 만족도	31.2	21.6	47.2	100.0(1,050)	4.2	1.6

나) 배우자와의 관계

맞벌이 어머니를 대상으로 배우자와의 관계에 대한 8가지 질문에 대해 5점 만점(1점: 전혀 그렇지 않다, 5점: 매우 그렇다) 기준으로 응답하도록 요청하였다. 1번부터 4번까지는 배우자와의 긍정적인 관계에 대한 질문으로 맞벌이 어머니들의 평균은 3.3점에서 3.4점으로 나타났다. 5번부터 8번은 배우자에 대한 부정적인 관계에 대한 질문으로 평균 2.1~2.8점의 분포를 보여, 배우자에 대한 부정적인 인식은 보통(3점)보다 낮은 수준이었다.

〈표 Ⅲ-1-22〉 맞벌이 가구 어머니가 인지하는 배우자와의 관계

단위: %(명)

전체 가구 대상	①+② 그렇지 않다	③ 보통	④+⑤ 그렇다	계(수)	평균(점)	표준편차
배우자는 나를 이해해준다.	22.9	26.5	50.6	100.0(1,050)	3.3	1.1
배우자는 나의 진가를 알아준다.	23.5	28.3	48.3	100.0(1,050)	3.3	1.1
고민이나 문제가 생기면, 나는 배우자에게 이야기하고 의지한다.	21.4	24.1	54.5	100.0(1,050)	3.4	1.1
나는 배우자와 함께 있으면 편안하다.	19.2	28.7	52.1	100.0(1,050)	3.4	1.1
배우자는 나를 긴장하게 만든다.	53.5	27.4	19.2	100.0(1,050)	2.5	1.1
배우자는 나에게 시비를 걸고 비난한다.	68.6	19.5	11.9	100.0(1,050)	2.1	1.1

전체 가구 대상	①+② 그렇지 않다	③ 보통	④+⑤ 그렇다	계(수)	평균 (점)	표준 편차
배우자에게 의지했을 때, 나를 실망시키는 경우가 있다.	41.7	28.6	29.7	100.0(1,050)	2.8	1.2
배우자는 나를 신경질 나게 만든다.	40.0	31.6	28.4	100.0(1,050)	2.8	1.1

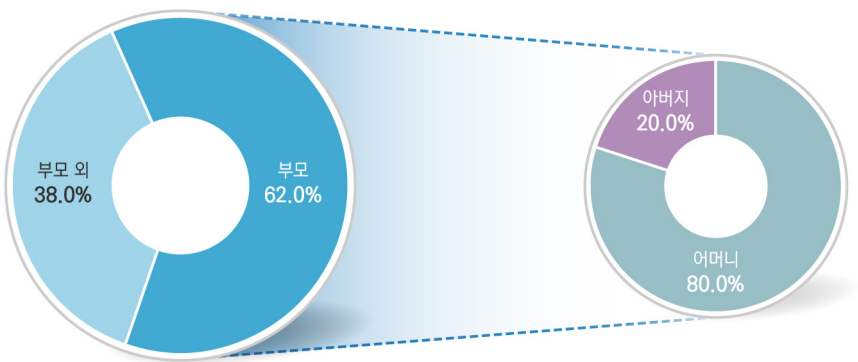
3) 코로나19 영향

가) 코로나19로 인한 휴원/휴교 기간 동안 자녀 돌봄 비율

코로나19로 인하여 자녀가 재원하는 기관이 휴원 또는 휴교하는 기간 동안 자녀 돌봄의 상황을 조사하기 위해 자녀 돌봄 비율을 질문하였다. 2020년 7월 기준으로 먼저 부모가 직접 돌본 비율과 부모 외 돌봄(조부모, 육아도우미 등 이용/기관 긴급돌봄 이용 등)을 이용한 비율을 살펴본 결과, 부모 직접 돌봄이 62%, 부모 외 돌봄이 38%로 보고되었다.

부모가 코로나19 휴원/휴교 기간 동안 자녀를 직접 돌보았다고 보고한 957가구를 대상으로 어머니와 아버지의 자녀 양육 분담 비율을 조사하였다. 그 결과 어머니가 돌본 비율이 80%, 아버지가 돌본 비율이 20%로 어머니의 기여가 압도적으로 높았다.

[그림 Ⅲ-1-11] 코로나19로 인한 휴원/휴교 기간 동안 자녀를 돌본 비율 - 부모: 부모 외, 어머니: 아버지



부모 : 부모 외 = 6.2 : 3.8
모 : 부 = 8.0 : 2.0

나) 코로나19로 인한 휴원/휴교 기간 동안 부모의 자녀 돌봄 시간 확보 방법

부모가 직접 자녀를 돌보았다고 보고한 953가구를 대상으로 자녀의 휴원/휴교 기간 동안 어머니와 아버지의 자녀 돌봄 시간 확보 방법에 대해 조사하였다. 주로 이용한 방식 순으로 최대 3가지까지 선택한 결과를 정리하여 보면, 맞벌이 어머니와 아버지 모두 우선적으로 연차휴가를 이용하여 자녀 돌봄 시간을 확보하였다. 특히 아버지의 경우 연차휴가를 우선적으로 이용하였다는 비율이 55.7%에 이르러 어머니가 연차휴가를 이용한 비율인 35.3%보다 높게 나타났다. 또한 어머니의 경우 무급휴직을 선택하여 자녀 돌봄 시간을 확보한 비율도 23.4%에 이르러 아버지에 비해 상대적으로 무급휴직을 선택한 비율이 높았다.

1+2+3순위 합산 결과를 살펴보면, 어머니와 아버지 모두 연차휴가 이용, 무급휴직, 재택근무/원격근무제 이용, 시간(선택)제, 시차출퇴근제, 탄력근무제, 재량근무제 이용, 가족돌봄휴가 이용, 육아휴직 이용, 육아기 근로시간 단축 이용, 가족돌봄휴직 이용 순서로 자녀 돌봄 시간을 확보한 것으로 요약된다.

〈표 Ⅲ-1-23〉 코로나19로 인한 휴원/휴교 기간 동안 부모의 자녀 돌봄 시간 확보 방법

단위: %(명)

전체 가구 대상		연차 휴가 이용	무급 휴직/ 일을 일시적으로 하지 않음	재택 근무, 원격 근무 이용	육아 휴직 이용	시간(선택)제, 시차출퇴근제, 탄력근무제, 재량근무제 이용	가족 돌봄 휴가 이용	육아기 근로 시간 단축 제도 이용	가족 돌봄 휴직 이용	계(수)
모	1순위	35.3	23.4	17.9	9.5	6.1	6.1	1.2	0.5	100.0(953)
	1+2+3순위	50.9	37.2	29.5	14.5	17.2	15.5	5.1	3.3	(953)
부	1순위	55.7	15.6	12.7	3.5	5.1	4.2	2.0	1.2	100.0(653)
	1+2+3순위	64.5	23.1	21.6	6.0	10.7	12.0	5.5	3.5	(653)

다) 휴원/휴교 기간 동안 부모 외 돌본 사람 또는 기관

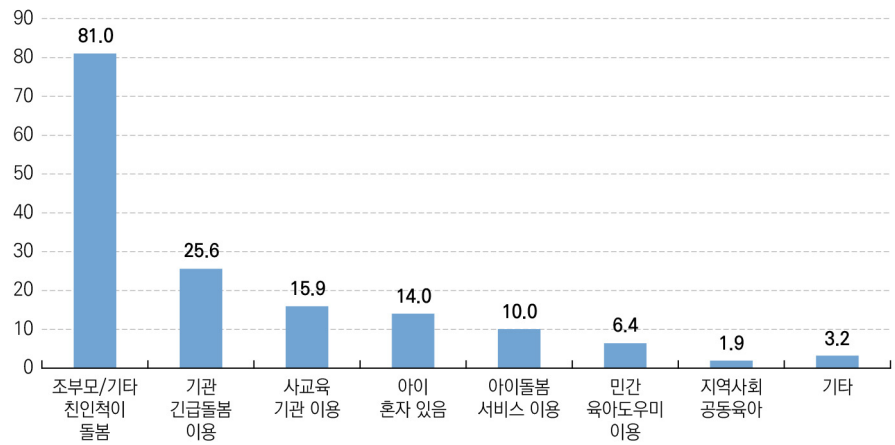
자녀의 휴원/휴교 기간 동안 부모 외 자녀 돌봄(조부모, 육아도우미 등 이용/기관 긴급돌봄 이용 등)을 이용한 맞벌이 732가구를 대상으로 자녀를 돌본 사람 또는 기관을 모두 조사한 결과, 조부모/기타 친인척이 돌본 경우가 81%로 가장 높았다. 감염병 특성상 외부와의 접촉을 최소화할 수 있는 가정 돌봄이 더 선호되기

때문에 맞벌이 부모들이 기관을 이용하기 보다는 조부모/기타 친인척 돌봄을 선택하는 경향이 있음을 확인할 수 있었다.

기관 긴급돌봄을 이용한 경우는 25.6%, 사교육 기관을 이용한 경우는 15.9%로 나타났다. 아이혼자 있는 경우가 14.0%로 보고되어 코로나19 상황에서 맞벌이 가구가 부모 외 돌봄 대상을 찾지 못해 아이가 혼자 있을 수밖에 없는 돌봄 공백이 발생하고 있는 것으로 유추된다.

[그림 Ⅲ-1-12] 휴원/휴교 기간 동안 부모 외 돌본 사람 또는 기관 - 복수응답

단위: %

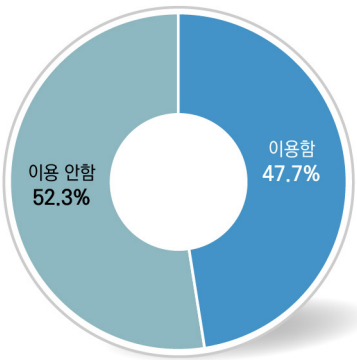


주: 자녀의 휴원/휴교 기간 동안 부모 외 자녀 돌봄을 이용한 맞벌이 가구 732명을 대상으로 한 응답임.

라) 긴급돌봄

코로나19 기관 휴원/휴교 기간 동안 긴급돌봄 서비스를 이용하였는지 조사한 결과, 전체 조사 가구의 47.7%(501가구)가 긴급돌봄 이용 경험이 있다고 보고하였다. 긴급돌봄 이용 시간은 하루 평균 5.9시간으로 나타났으며, 7~9시간 이용하는 비율이 32.0%로 가장 많았다. 긴급돌봄 이용 만족도는 5점 만점(1점: 매우 불만족, 5점: 매우 만족) 기준으로 3.8점으로 대체적으로 만족하는 것으로 나타났다.

[그림 Ⅲ-1-13] 코로나19로 인한 긴급돌봄 이용 경험



주: 전체 조사 대상자 1,050명을 대상으로 한 응답임.

〈표 Ⅲ-1-24〉 (긴급돌봄) 이용 시간

단위: %(명)

구분	3시간 미만	3~5시간 미만	5~7시간 미만	7~9시간 미만	9시간 이상	계(수)	평균 (시간)	표준 편차
긴급돌봄 이용 가구 대상	10.6	18.7	28.8	32.0	9.9	100.0(501)	5.9	2.3

〈표 Ⅲ-1-25〉 (긴급돌봄) 이용 만족도

단위: %(명)

구분	①+② 불만족	③ 보통	④+⑤ 만족	계(수)	평균 (점)	표준 편차
긴급돌봄 이용 가구 대상	8.4	26.4	65.3	100.0(501)	3.8	0.9

2. 근로 특성별 이용 실태

본 절에서는 설문조사의 결과를 근로 특성별로 분류하여 살펴보고자 한다. 즉, 근로 특성별로 휴가/휴직 제도 및 유연근무제도 이용 경험과 기간 그리고 만족도 등을 살펴봄으로써 노동시장에 자녀의 부와 모가 모두 참여하고 있는 맞벌이 가구에게 구체적으로 어떠한 정책이 활용도가 높고 어떠한 정책이 보다 개선되어야 할 것인가를 살펴보고자 한다.

기준으로 하는 근로 특성은 맞벌이 모의 직장 규모(5인 미만, 5-30인 미만,

30-300인 미만, 300인 이상), 맞벌이 모의 직장 유형(공공기관 및 공기업, 민간 대기업, 민간 중소기업, 기타), 맞벌이 모의 고용형태(상용직, 임시직, 기타)이다. 연구 문제 전반에 거쳐서 맞벌이 부의 근로 특성보다는 모의 근로 특성이 유의미한 결과를 보고하였기 때문에 본 절에서 맞벌이 모의 근로 특성을 기준으로 비교하였다. 맞벌이 모의 근로 특성이 각종 제도 이용과 만족도에서 유의미한 차이를 보이는 이유는 본 가구 설문조사 응답자가 맞벌이 어머니이고, 자녀 양육자의 역할을 더 수행하는 것이 아버지보다는 어머니이기 때문으로 보인다.

가. 직장 규모

1) 5인 미만

가) 이용 경험 및 기간

모의 직장 규모가 5인 미만인 사업장의 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 이용 경험 및 이용 기간 현황을 살펴보면 다음과 같다. 출산전후휴가의 경우, 이용 경험이 '있다'고 응답한 응답자의 비중은 39.3%로 나타났고, 이용 기간은 '90일 이상'(75.5%)이 '90일 미만'(24.5%) 보다 훨씬 더 많은 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 직장 규모가 작기 때문에 출산전후휴가 이용 비율이 상대적으로 낮게 보고되었으나, 휴가를 이용하는 경우에는 보장된 출산전후휴가를 충분히 사용하는 것으로 파악된다. 배우자 출산휴가의 경우 이용 경험이 '있다'고 응답한 응답자의 비중은 22.2%로 나타났다.

어머니 육아휴직의 경우, 이용 경험이 있는 경우가 35.2%로 나타났으며, '7개월-12개월'이 55.2%로 가장 높은 수준을 보였고, 그 다음으로 '6개월 이하'가 42.1%의 비중을 차지했다. 아버지 육아휴직 경험이 '있다'고 응답한 비중은 6.9%로 나타났다.

어머니의 가족돌봄휴가 이용 경험이 있는 경우는 9.2%였으며, 이용 기간은 '5~9일'이 44.8%로 가장 높았고, '10일'이 39.5%로 그 다음으로 높은 수준을 보였다. 아버지의 가족돌봄휴가 이용 기간도 '5-9일'이 40.0%로 가장 높았으며 '10일'이 20.5%로 그 다음으로 나타났다.

5인 미만 사업장의 어머니 유연근무제 이용 경험을 살펴보면, 재택/원격근무 유경험 비율이 37.5%로 다른 종류의 유연근무제보다 높았고, 시간선택제가 29.5%

로 뒤를 이었다. 시차출퇴근제는 14.8%, 탄력근무제와 재량근무제는 약 11%정도로 나타났다. 5인 미만 사업장의 어머니 시차출퇴근제의 이용비율은 규모가 더 큰 기업에 비해 낮았고, 재량근무제 이용비율은 높았다. 아버지가 시차출퇴근제 이용 경험이 '있다'라고 응답한 비중은 13.0%로 나타났다.

〈표 Ⅲ-2-1〉 사업장 규모 5인 미만 휴가/휴직 제도 이용 경험 및 기간

단위: %, 일, 개월(명)

휴가/휴직 제도		이용 경험				이용 기간							
		있음	없음	계 (수)	$x^2(df)$	①	②	③	④	⑤	평균 (표준편차)	계 (수)	F
출산전후휴가		39.3	60.7	100.0 (216)	86.734(3)***	24.5	75.5				81.0 (24.5)	100.0 (85)	4.1**(a)
배우자 출산휴가		22.2	77.8	100.0 (216)	31.366(3)***	39.5	33.5	27.0			5.2 (2.3)	100.0 (48)	1.0
육아휴직	모	35.2	64.8	100.0 (216)	83.709(3)***	42.1	55.2	2.7			8.2 (5.0)	100.0 (76)	11.9***
	부	6.9	93.1	100.0 (216)	24.468(3)***	33.4	26.5	40.1	0.0		3.3 (3.6)	100.0 (15)	2.2(a)
육아기 근로시간 단축	모	10.9	89.1	100.0 (216)	7.523(3)	28.8	45.9	8.5	16.8		5.2 (5.3)	100.0 (24)	1.0
	부	2.8	97.2	100.0 (216)	4.521(3)	65.4	34.6				1.9 (2.3)	100.0 (6)	0.8
가족돌봄 휴가	모	9.2	90.8	100.0 (216)	25.577(3)***	0.0	10.6	5.1	44.8	39.5	6.7 (3.0)	100.0 (20)	8.1***(a)
	부	7.0	93.0	100.0 (216)	5.332(3)	13.1	20.0	6.3	40.0	20.5	5.0 (3.2)	100.0 (15)	3.0*
가족돌봄 휴직	모	2.8	97.2	100.0 (216)	1.482(3)	48.5	51.5				1.8 (0.9)	100.0 (6)	0.6
	부	2.8	97.2	100.0 (216)	3.039(3)	83.3	16.7				1.2 (0.4)	100.0 (6)	1.0

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

주: 이용 기간:
- 출산전후휴가 ①90일 미만 ②90일 이상
- 배우자 출산휴가 ①5일 미만 ②5-7일 미만 ③7일 이상
- 육아휴직(모) ①6개월 이하 ②7개월-12개월 ③12개월 초과
- 육아휴직(부) ①1개월 미만 ②1-2개월 ③3-12개월 ④12개월 초과
- 육아기 근로시간 단축(모) ①3개월 미만 ②3-6개월 ③6-12개월 ④12개월 이상
- 육아기 근로시간 단축(부) ①2개월 미만 ②2개월 이상
- 가족돌봄휴가(모) ①1일 ②2일 ③3-4일 ④5-9일 ⑤10일
- 가족돌봄휴가(부) ①1일 ②2일 ③3-4일 ④5-9일 ⑤10일
- 가족돌봄휴직(모) ①1개월 ②2개월 이상
- 가족돌봄휴직(부) ①1개월 ②2개월 이상

〈표 Ⅲ-2-2〉 사업장 규모 5인 미만 유연근무제 이용 경험

단위: %, (명)

유연근무제		이용 경험			
		있음	없음	계(수)	$x^2(df)$
시간선택제	모	29.5	70.5	100.0(216)	0.722(3)
	부	10.6	89.4	100.0(216)	3.991(3)
시차출퇴근제	모	14.8	85.2	100.0(216)	10.076(3)*
	부	13.0	87.0	100.0(216)	11.822(3)**
탄력근무제	모	11.5	88.5	100.0(216)	2.153(3)
	부	10.9	89.1	100.0(216)	5.316(3)
재량근무제	모	11.6	88.4	100.0(216)	8.749(3)*
	부	6.4	93.6	100.0(216)	6.660(3)
재택/원격근무제	모	37.5	62.5	100.0(216)	3.205(3)
	부	15.8	84.2	100.0(216)	6.239(3)

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

나) 만족도

맞벌이 모 기준으로 사업장 규모 5인 미만 집단의 휴가/휴직 제도 및 유연근무제의 만족도를 살펴보면 다음과 같다. 만족도가 특히 높은 휴가/휴직 제도는 '육아기 근로시간 단축'(평균 4.2점)으로 78.6%가 만족한다고 응답하였다. 출산전후휴가, 육아휴직, 가족돌봄휴가/휴직의 만족도는 평균 3.6-3.9점이었으며, 만족도가 가장 낮은 휴가/휴직 제도는 '배우자 출산휴가'(평균 2.9점)로 응답자의 31.5%만이 배우자 출산휴가 이용에 대해 만족하였다. 유연근무제 만족도의 경우 모든 유연근무제의 만족도가 평균 3.7-3.9점대로 분포되어 있어 대체적으로 제도 이용에 대해 만족하는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-2-3〉 사업장 규모 5인 미만 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 만족도

단위: %, 점(명)

휴가/휴직 제도	불만족	보통	만족	평균(표준편차)	계(수)
출산전후휴가	13.0	23.2	63.8	3.7(1.1)	100.0(85)
배우자 출산휴가	39.6	28.8	31.5	2.9(1.2)	100.0(48)
육아휴직	4.9	31.6	63.5	3.8(0.9)	100.0(82)
육아기 근로시간 단축	0.0	21.4	78.6	4.2(0.8)	100.0(28)
가족돌봄휴가	10.4	13.9	75.6	3.9(0.9)	100.0(29)
가족돌봄휴직	10.3	29.7	60.0	3.6(0.8)	100.0(10)
유연근무제	**불만족**	**보통**	**만족**	**평균(표준편차)**	**계(수)**
시간선택제	2.9	32.7	64.3	3.8(0.8)	100.0(71)
시차출퇴근제	4.0	26.2	69.8	3.9(0.9)	100.0(49)
탄력근무제	5.5	32.6	61.9	3.7(0.9)	100.0(37)
재량근무제	3.2	32.8	60.7	3.9(0.9)	100.0(31)
재택/원격근무제	8.8	23.9	67.4	3.9(1.0)	100.0(93)

주: 이용 만족도는 5점 만점(1점: 매우 불만족, 5점: 매우 만족) 기준 평균값으로 점수가 높을수록 만족도가 높음을 의미함.

2) 5-30인 미만

가) 이용 경험 및 이용 기간

맞벌이 모 기준으로 사업장 규모 5-30인 미만 집단의 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 이용 경험과 이용 기간을 살펴보면 다음과 같다. 출산전후휴가의 경우 이용 경험이 '있다'고 응답한 비중은 51.0%로 나타났으며, 이용 기간은 '90일 이상'이 72.2%로 높은 비중을 차지하였다. 5인 미만 사업장의 출산전후휴가 이용 비율(39.3%)과 비교해볼 때 5-30인 미만 사업장의 이용 비율이 상당히 높게 보고되었음을 알 수 있다. 배우자 출산휴가의 경우 이용 경험이 '있다'고 응답한 비중은 25.1%로 나타났다.

어머니 육아휴직의 경우 이용 경험이 '있다'고 응답한 비중은 42.6%로 나타났고, '6개월 미만'이 57.2%로 가장 높은 수준인 것으로 나타났고, 그 다음은 '7개월-12개월'(35.2%)인 것으로 나타났다. 아버지가 육아휴직 이용 경험이 있는 경우는 5.5%로 나타났다.

어머니의 가족돌봄휴가는 전체의 14.6%가 이용 경험이 있었고, 이용 기간으로는 '10일'(38.1%)이 가장 높았으며 그 다음으로는 '5-9일'(26.5%)인 것으로 나타났다. 아버지 가족돌봄휴가 이용 기간으로 '2일'(25.1%)이 가장 높은 수준이었으며 그 다음은 '5-9일'(24.5%)로 나타났다. 앞서 정리한 5인 미만 사업장의 육아휴직 및 가족돌봄휴가/휴직 이용 경험 비율과 비교해볼 때 어머니의 제도 이용 경험 비율이 상대적으로 높게 나타남을 확인할 수 있다.

어머니의 직장 규모가 5-30미만인 집단의 경우 어머니의 18.2%, 아버지의 7.4%가 시차출퇴근제 이용 경험이 있는 것으로 보고하였다. 어머니가 재량근무제 이용 경험이 '있다'고 응답한 비중은 7.3%로 5인 미만인 집단에 비해 비율이 줄어드는 경향을 보였다.

〈표 Ⅲ-2-4〉 사업장 규모 5-30인 미만 휴가/휴직 제도 이용 경험 및 기간

단위: %, 일, 개월(명)

휴가/휴직 제도		이용 경험				이용 기간							
		있음	없음	계 (수)	$x^2(df)$	①	②	③	④	⑤	평균 (표준편차)	계 (수)	*F*
출산전후휴가		51.0	49.0	100.0 (306)	86.743(3)***	27.8	72.2				76.1 (28.0)	100.0 (156)	4.1**(a)
배우자 출산휴가		25.1	74.9	100.0 (306)	31.366(3)***	41.4	22.2	36.4			5.2 (2.7)	100.0 (77)	1.0
육아휴직	모	42.6	57.4	100.0 (306)	83.709(3)***	57.2	35.2	7.6			7.2 (5.3)	100.0 (131)	11.9***
	부	5.5	94.5	100.0 (306)	24.468(3)***	29.1	47.8	23.2	0.0		2.0 (2.9)	100.0 (17)	2.2(a)
육아기 근로시간 단축	모	15.6	84.4	100.0 (306)	7.523(3)	31.4	31.0	25.3	12.3		5.1 (4.8)	100.0 (48)	1.0
	부	4.9	95.1	100.0 (306)	4.521(3)	66.3	33.7				2.2 (2.9)	100.0 (15)	0.8
가족돌봄 휴가	모	14.6	85.4	100.0 (306)	25.577(3)***	11.0	11.2	13.3	26.5	38.1	6.1 (3.5)	100.0 (45)	8.1***(a)
	부	10.4	89.6	100.0 (306)	5.332(3)	15.6	25.1	12.5	24.5	22.4	4.7 (3.4)	100.0 (32)	3.0*
가족돌봄 휴직	모	3.6	96.4	100.0 (306)	1.482(3)	63.7	36.3				1.4 (0.6)	100.0 (11)	0.6
	부	2.0	98.0	100.0 (306)	3.039(3)	50.9	49.1				1.6 (0.5)	100.0 (6)	1.0

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

주: 이용 기간:

- 출산전후휴가 ①90일 미만 ②90일 이상
- 배우자 출산휴가 ①5일 미만 ②5-7일 미만 ③7일 이상

- 육아휴직(모) ①6개월 이하 ②7개월-12개월 ③12개월 초과
- 육아휴직(부) ①1개월 미만 ②1-2개월 ③3-12개월 ④12개월 초과
- 육아기 근로시간 단축(모) ①3개월 미만 ②3-6개월 ③6-12개월 ④12개월 이상
- 육아기 근로시간 단축(부) ①2개월 미만 ②2개월 이상
- 가족돌봄휴가(모) ①1일 ②2일 ③3-4일 ④5-9일 ⑤10일
- 가족돌봄휴가(부) ①1일 ②2일 ③3-4일 ④5-9일 ⑤10일
- 가족돌봄휴직(모) ①1개월 ②2개월 이상
- 가족돌봄휴직(부) ①1개월 ②2개월 이상

〈표 Ⅲ-2-5〉 사업장 규모 5-30인 미만 유연근무제 이용 경험

단위: %, (명)

유연근무제		이용 경험			
		있음	없음	계(수)	$x^2(df)$
시간선택제	모	26.1	73.9	100.0(306)	0.722(3)
	부	5.9	94.1	100.0(306)	3.991(3)
시차출퇴근제	모	18.2	81.8	100.0(306)	10.076(3)*
	부	7.4	92.6	100.0(306)	11.822(3)**
탄력근무제	모	15.7	84.3	100.0(306)	2.153(3)
	부	6.9	93.1	100.0(306)	5.316(3)
재량근무제	모	7.3	92.7	100.0(306)	8.749(3)*
	부	2.3	97.7	100.0(306)	6.660(3)
재택/원격근무제	모	30.2	69.8	100.0(306)	3.205(3)
	부	17.2	82.8	100.0(306)	6.239(3)

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

나) 만족도

맞벌이 모 기준 사업장 규모 5-30인 미만 집단의 휴가/휴직 제도 및 유연근무제의 만족도를 살펴보면 다음과 같다. 육아기 근로시간 단축과 가족돌봄휴가의 만족도(평균 3.8점)가 가장 높게 보고되었는데, 특히 전체의 69.3%가 육아기 근로시간 단축 제도 이용에 대해 만족하는 것으로 나타났다. 반면 가장 이용 만족도가 낮았던 제도는 배우자 출산휴가(평균 2.7점)로 27.4%만이 제도에 만족하는 것으로 나타났다. 유연근무제의 경우 시간선택제 만족도(평균 3.8점)가 가장 높았고, 재택/원격근무제 만족도(평균 3.5점)는 상대적으로 가장 낮게 보고되었다.

〈표 Ⅲ-2-6〉 사업장 규모 5-30인 미만 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 만족도

단위: %, 점(명)

휴가/휴직 제도	불만족	보통	만족	평균(표준편차)	계(수)
출산전후휴가	14.0	36.4	49.5	3.5(1.0)	100.0(156)
배우자 출산휴가	42.7	30.0	27.4	2.7(1.3)	100.0(77)
육아휴직	13.3	30.1	56.6	3.6(1.0)	100.0(135)
육아기 근로시간 단축	7.7	23.0	69.3	3.8(0.9)	100.0(53)
가족돌봄휴가	8.6	27.0	64.4	3.8(0.9)	100.0(59)
가족돌봄휴직	6.8	72.3	20.9	3.2(0.7)	100.0(14)
유연근무제	**불만족**	**보통**	**만족**	**평균(표준편차)**	**계(수)**
시간선택제	3.7	31.2	65.1	3.8(0.8)	100.0(84)
시차출퇴근제	5.6	35.2	59.3	3.7(0.9)	100.0(70)
탄력근무제	11.3	25.6	63.1	3.6(1.0)	100.0(62)
재량근무제	7.4	29.5	63.1	3.7(0.9)	100.0(27)
재택/원격근무제	13.9	29.1	56.9	3.5(1.0)	100.0(109)

주: 이용 만족도는 5점 만점(1점: 매우 불만족, 5점: 매우 만족) 기준 평균값으로 점수가 높을수록 만족도가 높음을 의미함.

3) 30-300인 미만

가) 이용 경험 및 이용 기간

맞벌이 모 기준으로 사업장 규모 30-300인 미만인 집단의 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 이용 경험과 이용 기간을 살펴보면 다음과 같다. 출산전후휴가 이용 경험이 있는 어머니 비율은 71.5%로 나타났고 이용 기간은 '90일 이상'이 85.0%의 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 배우자 출산휴가의 경우, 이용 경험이 '있다'고 응답한 응답자의 비중은 39.0%로 나타났다.

육아휴직 경험이 있는 어머니 비율은 60.9%로 나타났으며, 이용 기간은 '7개월-12개월'이 47.0%로 가장 높았고, 그 다음은 '6개월 이하'(31.5%)인 것으로 나타났다. 아버지 육아휴직 이용 경험이 있는 경우는 15.4%로 나타났다.

가족돌봄휴가 이용 경험이 있는 어머니 비중은 19.3%로 나타났으며 이용 기간은 '2일'(27.9%)이 가장 높은 비중을 차지하였고 그 다음으로는 '5-9일'(23.0%)이 높은 비중을 차지하였다. 반면 아버지의 가족돌봄휴가의 이용 기간은 '1일'(29.1%)이 가장 높았고, 뒤이어 '2일'(28.7%)이라 보고한 비율이 높게 나타났다. 출산전후휴가와 육아휴직, 가족돌봄휴가 이용 경험 비율은 5인 미만, 5-30인

미만 사업장의 결과와 비교했을 때 상대적으로 높게 보고됨을 확인할 수 있었다.

어머니 직장 기준 사업장 규모 30-300인 미만 집단에서는 시차출퇴근제 이용 경험 비율이 어머니 16.0%, 아버지 11.6%로 조사되었다. 재량근무제의 경우 어머니가 이용 경험이 '있다'고 응답한 비중이 4.7%로 나타나 사업장 규모가 커질수록 재량근무제 경험 비중이 낮아지는 경향을 확인할 수 있었다.

〈표 Ⅲ-2-7〉 사업장 규모 30-300인 미만 휴가/휴직 제도 이용 경험 및 기간

단위: %, 일, 개월, 점

휴가/휴직 제도		이용 경험				이용 기간							
		있음	없음	계 (수)	$x^2(df)$	①	②	③	④	⑤	평균 (표준편차)	계 (수)	*F*
출산전후휴가		71.5	28.5	100.0 (319)	86.734(3)***	15.0	85.0				82.3 (23.7)	100.0 (228)	4.1**(a)
배우자 출산휴가		39.0	61.0	100.0 (319)	31.366(3)***	48.1	27.4	24.4			4.8 (2.6)	100.0 (124)	1.0
육아휴직	모	60.9	39.1	100.0 (319)	83.709(3)***	31.5	47.0	21.6			10.7 (7.0)	100.0 (194)	11.9***
	부	15.4	84.6	100.0 (319)	24.468(3)***	27.0	28.7	38.1	6.2		4.3 (5.6)	100.0 (49)	2.2(a)
육아기 근로시간 단축	모	19.1	80.9	100.0 (319)	7.523(3)	31.4	19.7	22.9	26.1		6.7 (6.0)	100.0 (61)	1.0
	부	6.0	94.0	100.0 (319)	4.521(3)	48.0	52.0				3.8 (5.5)	100.0 (19)	0.8
가족돌봄 휴가	모	19.3	80.7	100.0 (319)	25.577(3)***	17.9	27.9	17.8	23.0	13.4	3.9 (2.9)	100.0 (62)	8.1***(a)
	부	12.0	88.0	100.0 (319)	5.332(3)	29.1	28.7	15.8	18.4	7.9	3.2 (2.6)	100.0 (38)	3.0*
가족돌봄 휴직	모	4.7	95.3	100.0 (319)	1.482(3)	73.5	26.5				1.4 (0.6)	100.0 (15)	0.6
	부	3.1	96.9	100.0 (319)	3.039(3)	90.5	9.5				1.3 (0.6)	100.0 (10)	1.0

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

주: 이용 기간:
- 출산전후휴가 ①90일 미만 ②90일 이상
- 배우자 출산휴가 ①5일 미만 ②5-7일 미만 ③7일 이상
- 육아휴직(모) ①6개월 이하 ②7개월-12개월 ③12개월 초과
- 육아휴직(부) ①1개월 미만 ②1-2개월 ③3-12개월 ④12개월 초과
- 육아기 근로시간 단축(모) ①3개월 미만 ②3-6개월 ③6-12개월 ④12개월 이상
- 육아기 근로시간 단축(부) ①2개월 미만 ②2개월 이상
- 가족돌봄휴가(모) ①1일 ②2일 ③3-4일 ④5-9일 ⑤10일
- 가족돌봄휴가(부) ①1일 ②2일 ③3-4일 ④5-9일 ⑤10일
- 가족돌봄휴직(모) ①1개월 ②2개월 이상
- 가족돌봄휴직(부) ①1개월 ②2개월 이상

〈표 Ⅲ-2-8〉 사업장 규모 30-300인 미만 유연근무제 이용 경험

단위: %, (명)

유연근무제		이용 경험			
		있음	없음	계(수)	$x^2(df)$
시간선택제	모	27.4	72.6	100.0(319)	0.722(3)
	부	8.4	91.6	100.0(319)	3.991(3)
시차출퇴근제	모	16.0	84.0	100.0(319)	10.076(3)*
	부	11.6	88.4	100.0(319)	11.822(3)**
탄력근무제	모	14.7	85.3	100.0(319)	2.153(3)
	부	9.1	90.9	100.0(319)	5.316(3)
재량근무제	모	4.7	93.3	100.0(319)	8.749(3)*
	부	4.4	95.6	100.0(319)	6.660(3)
재택/원격근무제	모	33.2	66.8	100.0(319)	3.205(3)
	부	18.8	81.2	100.0(319)	6.239(3)

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

나) 만족도

맞벌이 모 기준으로 사업장 규모 30-300인 미만 집단의 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 이용 만족도를 살펴보면 다음과 같다. 출산전후휴가, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴가, 육아휴직의 만족도는 평균 3.8점대로 높게 나타났으며, 상대적으로 만족도가 낮은 제도는 가족돌봄휴직(평균 3.3점, 45.0% 만족)과 배우자 출산휴가(평균 3.1점, 38.7% 만족)로 보고되었다.

유연근무제 중 만족도가 가장 높은 제도는 시간선택제(평균 3.8점, 69.2% 만족)로 나타났으며, 상대적으로 만족도가 가장 낮은 유연근무제는 재량근무제(평균 3.4점, 55.2% 만족)였다.

〈표 Ⅲ-2-9〉 사업장 규모 30-300인 미만 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 만족도

단위: %, 점(명)

휴가/휴직 제도	불만족	보통	만족	평균(표준편차)	계(수)
출산전후휴가	10.5	22.1	67.4	3.8(1.0)	100.0(228)
배우자 출산휴가	33.9	27.4	38.7	3.1(1.2)	100.0(124)
육아휴직	13.3	22.7	63.9	3.8(1.0)	100.0(205)

휴가/휴직 제도	불만족	보통	만족	평균(표준편차)	계(수)
육아기 근로시간 단축	14.1	18.8	67.1	3.8(1.2)	100.0(64)
가족돌봄휴가	10.7	23.4	65.9	3.8(1.0)	100.0(76)
가족돌봄휴직	28.1	26.9	45.0	3.3(1.2)	100.0(18)
유연근무제	**불만족**	**보통**	**만족**	**평균 (표준편차)**	**계(수)**
시간선택제	14.1	16.7	69.2	3.8(1.0)	100.0(100)
시차출퇴근제	14.9	20.1	65.0	3.6(1.1)	100.0(74)
탄력근무제	10.7	22.2	67.2	3.7(1.0)	100.0(67)
재량근무제	22.2	22.6	55.2	3.4(1.1)	100.0(31)
재택/원격근무제	10.6	28.0	61.5	3.7(1.0)	100.0(125)

주: 이용 만족도는 5점 만점(1점: 매우 불만족, 5점: 매우 만족) 기준 평균값으로 점수가 높을수록 만족도가 높음을 의미함.

4) 300인 이상

가) 이용 경험 및 이용 기간

맞벌이 모 기준으로 사업장 규모 300인 이상 집단의 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 이용 경험과 이용 기간을 살펴보면 다음과 같다. 출산전후휴가의 경우, 이용 경험이 '있다'고 응답한 비중은 75.4%로 나타났고 이용 기간은 '90일 이상'이 87.8%로 가장 높은 비중을 차지했다. 배우자 출산휴가의 경우, 이용 경험이 '있다'고 보고한 응답자의 비중은 41.3%이었다.

어머니 육아휴직의 경우, 이용 경험이 '있다'고 응답한 비중은 73.4%로 나타났으며, 이용 기간은 '7개월 -12개월'이 44.2%로 가장 높은 수준을 보였고, '6개월 이하'가 32.9%로 두 번째로 높은 수준을 보였다. 아버지 육아휴직의 경우, 이용 경험이 '있다'고 응답한 비중은 16.1%로 나타났다.

가족돌봄휴가 경험이 있는 어머니는 26.8%로 나타났으며 이용 기간은 '1일'이 28.7%로 가장 높은 수준이었고 '2일'이 27.0%로 그 다음으로 높았다. 이와 비슷하게 아버지 가족돌봄휴가의 이용 기간은 '1일'이 38.9%로 가장 많은 것으로 나타나 사업장 규모가 클수록 이용 비율은 늘어도 이용 기간은 오히려 가장 짧게 나타나는 경향을 발견할 수 있었다.

300인 이상 사업장의 출산전후휴가, 배우자 출산휴가, 부모의 육아휴직 경험, 어머니의 자녀 돌봄휴가 이용 비율은 5인 미만, 5-30인 미만, 30-300인 미만 사

업장의 결과와 비교해볼 때 유의미하게 높게 나타났고, 육아기 근로시간 단축의 경우 이용 비율이 오히려 줄어들었다.

300인 이상 사업장에서는 어머니의 25.5%, 아버지의 17.2%가 시차출퇴근제 이용 경험이 있었으며, 재량근무제 이용 경험이 있는 어머니는 4.3%로 보고되었다. 시차출퇴근제는 직장 규모가 커질수록 이용률이 증가한 반면, 재량근무제는 오히려 5인 미만 사업장에서 그 비율(11.6%)이 가장 높고 300인 이상 규모로 갈수록 이용 비율이 줄어드는 경향을 보여주었다.

〈표 Ⅲ-2-10〉 사업장 규모 300인 이상 휴가/휴직 제도 이용 경험 및 기간

단위: %, 일, 개월(명)

휴가/휴직 제도		이용 경험				이용 기간							
		있음	없음	계 (수)	$x^2(df)$	①	②	③	④	⑤	평균 (표준편차)	계 (수)	*F*
출산전후휴가		75.4	24.6	100.0 (208)	86.734(3)***	12.2	87.8				85.4 (18.8)	100.0 (157)	4.1**(a)
배우자 출산휴가		41.3	58.7	100.0 (208)	31.366(3)***	37.0	32.3	30.6			5.4 (2.7)	100.0 (86)	1.0
육아휴직	모	73.4	26.6	100.0 (208)	83.709(3)***	32.9	44.2	22.9			11.2 (7.1)	100.0 (153)	11.9***
	부	16.1	83.9	100.0 (208)	24.468(3)***	18.1	29.9	40.3	11.8		5.9 (6.7)	100.0 (33)	2.2(a)
육아기 근로시간 단축	모	13.0	87.0	100.0 (208)	7.523(3)	37.1	37.2	11.3	14.4		5.2 (5.8)	100.0 (27)	1.0
	부	2.9	97.1	100.0 (208)	4.521(3)	51.0	49.0				1.6 (1.1)	100.0 (6)	0.8
가족돌봄 휴가	모	26.8	73.2	100.0 (208)	25.577(3)***	28.7	27.0	10.5	18.0	15.9	3.8 (3.3)	100.0 (56)	8.1***(a)
	부	13.4	86.6	100.0 (208)	5.332(3)	38.9	21.9	14.0	14.3	11.0	3.1 (2.8)	100.0 (28)	3.0*
가족돌봄 휴직	모	3.3	96.7	100.0 (208)	1.482(3)	56.1	43.9				1.6 (0.8)	100.0 (7)	0.6
	부	0.9	99.1	100.0 (208)	3.039(3)	1000	0.0				1.0 (0.0)	100.0 (2)	1.0

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

주: 이용 기간:

- 출산전후휴가 ①90일 미만 ②90일 이상
- 배우자 출산휴가 ①5일 미만 ②5-7일 미만 ③7일 이상
- 육아휴직(모) ①6개월 이하 ②7개월-12개월 ③12개월 초과
- 육아휴직(부) ①1개월 미만 ②1-2개월 ③3-12개월 ④12개월 초과

- 육아기 근로시간 단축(모) ①3개월 미만 ②3-6개월 ③6-12개월 ④12개월 이상
- 육아기 근로시간 단축(부) ①2개월 미만 ②2개월 이상
- 가족돌봄휴가(모) ①1일 ②2일 ③3-4일 ④5-9일 ⑤10일
- 가족돌봄휴가(부) ①1일 ②2일 ③3-4일 ④5-9일 ⑤10일
- 가족돌봄휴직(모) ①1개월 ②2개월 이상
- 가족돌봄휴직(부) ①1개월 ②2개월 이상

〈표 Ⅲ-2-11〉 사업장 규모 300인 이상 유연근무제 이용 경험

단위: %, (명)

유연근무제		이용 경험			
		있음	없음	계(수)	$x^2(df)$
시간선택제	모	27.6	72.4	100.0(208)	0.722(3)
	부	8.7	91.3	100.0(208)	3.991(3)
시차출퇴근제	모	25.5	74.5	100.0(208)	10.076(3)*
	부	17.2	82.8	100.0(208)	11.822(3)**
탄력근무제	모	13.0	87.0	100.0(208)	2.153(3)
	부	12.4	87.6	100.0(208)	5.316(3)
재량근무제	모	4.3	95.7	100.0(208)	8.749(3)*
	부	2.9	97.1	100.0(208)	6.660(3)
재택/원격근무제	모	35.1	64.9	100.0(208)	3.205(3)
	부	24.4	75.6	100.0(208)	6.239(3)

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

나) 만족도

사업장 규모 300인 이상 집단의 휴가/휴직 제도 및 유연근무제의 만족도를 살펴보면 다음과 같다. 휴가/휴직 제도 중 출산전후휴가, 가족돌봄휴가의 만족도(평균 3.9점)가 가장 높게 나타났는데, 각기 70.8%, 70.0%의 응답자가 제도에 만족한다고 응답하였다. 만족도가 상대적으로 낮은 제도는 배우자 출산휴가(평균 3.2점)와 가족돌봄휴직(평균 3.4점)으로 나타났다.

유연근무제의 경우 시간선택제와 시차출퇴근제, 탄력근무제가 3.9-4.1점 범위(각기 83.4%, 74.6%, 67.4% 만족)에서 만족도가 높게 나타나는 경향이 있었다.

〈표 Ⅲ-2-12〉 사업장 규모 300인 이상 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 만족도

단위: %, 점(명)

휴가/휴직 제도	불만족	보통	만족	평균(표준편차)	계(수)
출산전후휴가	10.1	19.2	70.8	3.9(1.0)	100.0(157)
배우자 출산휴가	29.0	31.4	39.6	3.2(1.1)	100.0(86)
육아휴직	13.9	20.5	65.6	3.8(1.1)	100.0(157)
육아기 근로시간 단축	13.9	27.5	58.5	3.7(1.0)	100.0(29)
가족돌봄휴가	11.4	18.6	70.0	3.9(1.2)	100.0(60)
가족돌봄휴직	0.0	63.5	36.5	3.4(0.5)	100.0(8)
유연근무제	**불만족**	**보통**	**만족**	**평균(표준편차)**	**계(수)**
시간선택제	9.1	7.5	83.4	4.1(1.0)	100.0(65)
시차출퇴근제	9.9	15.5	74.6	4.0(1.1)	100.0(70)
탄력근무제	7.0	25.6	67.4	3.9(1.1)	100.0(43)
재량근무제	0.0	46.7	53.3	3.7(0.7)	100.0(13)
재택/원격근무제	8.0	32.2	59.8	3.7(1.0)	100.0(87)

주: 이용 만족도는 5점 만점(1점: 매우 불만족, 5점: 매우 만족) 기준 평균값으로 점수가 높을수록 만족도가 높음을 의미함.

나. 직장 유형

1) 공공기관 및 공기업

가) 이용 경험 및 이용 기간

맞벌이 모 기준으로 공공기관 및 공기업의 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 이용 경험 현황과 이용 기간을 살펴보면 다음과 같다. 출산전후휴가 이용 경험이 있는 경우가 72%로 나타났다. 배우자 출산휴가 이용 경험이 있는 비중은 45.5%였으며, 이용 기간은 '5일 미만'(38.9%), '5-7일 미만'(34.2%), '7일 이상'(26.9%) 순으로 낮아졌다.

육아휴직 경험이 있는 어머니 비율은 68.5%로 나타났으며, 이용 기간은 '7개월-12개월'이 39.8%로 가장 높았고 '12개월 초과'한 경우가 34.0%로 뒤를 이었다. 아버지가 육아휴직 이용 경험이 '있다'고 응답한 비중은 17.2%였다.

공공기관 및 공기업 집단에서 육아기 근로시간 단축 경험이 있는 어머니 비율은

22.0%로 다른 직장 유형(민간 대기업, 민간 중소기업, 기타)과 비교했을 때 가장 높은 비율로 확인되었다.

가족돌봄휴가 이용 경험이 있는 어머니 비율은 27.7%였으며, 이용 기간은 2일(36.1%)이 가장 높고, 그 다음으로 1일(31.2%)이 높게 나타났다. 가족돌봄휴가 이용 경험이 있는 아버지 비중은 16.1%이었으며 이용 기간으로 1일이 41.4%로 가장 높았고, 2일이 36.9%로 그 뒤를 이었다. 전체적으로 정리하면 공공기관과 공기업의 경우 다른 유형의 직장보다 다양한 휴가/휴직 제도를 적극적으로 이용하는 경향을 보였다.

공공기관 및 공기업에 재직하는 어머니가 시차출퇴근제 이용 경험을 보고한 비율은 15.9%였으며 아버지 비율은 11.4%였다. 어머니가 재량근무제 이용 경험이 있는 경우는 3.6%으로 가장 낮게 보고되었다. 어머니가 재택/원격근무제 이용 경험이 있는 비중은 32.2%였으며, 아버지의 경우 18.7%로 나타났다. 공공기관 및 공기업은 민간 대기업과 비교할 때 유연근무제보다는 휴가/휴직 제도 이용에서 더 자유로운 경향이 있는 것으로 이해된다.

〈표 Ⅲ-2-13〉 직장 유형 공공기관, 공기업 휴가/휴직 제도 이용 경험 및 기간

단위: %, 일, 개월(명)

휴가/휴직 제도		이용 경험				이용 기간							
		있음	없음	계 (수)	$x^2(df)$	①	②	③	④	⑤	평균 (표준편차)	계 (수)	*F*
출산전후휴가		72.0	28.0	100.0 (254)	37.288(3)***	12.8	87.2				83.8 (22.1)	100.0 (183)	1.5(a)
배우자 출산휴가		45.5	54.5	100.0 (254)	30.389(3)***	38.9	34.2	26.9			5.1 (2.5)	100.0 (116)	3.2*(a)
육아휴직	모	68.5	31.5	100.0 (254)	59.705(3)***	26.2	39.8	34.0			12.8 (8.0)	100.0 (174)	2.6***(a)
	부	17.2	82.8	100.0 (254)	14.378(3)**	18.7	32.5	41.7	7.1		4.8 (5.7)	100.0 (44)	2.0(a)
육아기 근로시간 단축	모	22.0	78.0	100.0 (254)	12.660(3)**	25.2	21.5	28.5	24.7		7.2 (6.1)	100.0 (56)	2.0
	부	6.0	94.0	100.0 (254)	3.144(3)	47.0	53.0				4.8 (6.2)	100.0 (15)	2.1(a)

휴가/휴직 제도		이용 경험				이용 기간							
		있음	없음	계 (수)	$x^2(df)$	①	②	③	④	⑤	평균 (표준편차)	계 (수)	F
가족돌봄 휴가	모	27.7	72.3	100.0 (254)	24.854(3)***	31.2	36.1	11.0	15.9	5.8	2.9 (2.5)	100.0 (70)	13.5***(a)
	부	16.1	83.9	100.0 (254)	10.206(3)*	41.4	36.9	9.6	7.2	4.9	2.3 (2.1)	100.0 (41)	7.6***(a)
가족돌봄 휴직	모	4.8	95.2	100.0 (254)	3.285(3)	58.1	41.9				1.6 (0.8)	100.0 (12)	0.2
	부	4.0	96.0	100.0 (254)	6.464(3)	80.1	19.9				1.3 (0.4)	100.0 (10)	0.1

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

주: 이용 기간:

- 출산전후휴가 ①90일 미만 ②90일 이상
- 배우자 출산휴가 ①5일 미만 ②5-7일 미만 ③7일 이상
- 육아휴직(모) ①6개월 이하 ②7개월-12개월 ③12개월 초과
- 육아휴직(부) ①1개월 미만 ②1-2개월 ③3-12개월 ④12개월 초과
- 육아기 근로시간 단축(모) ①3개월 미만 ②3-6개월 ③6-12개월 ④12개월 이상
- 육아기 근로시간 단축(부) ①2개월 미만 ②2개월 이상
- 가족돌봄휴가(모) ①1일 ②2일 ③3-4일 ④5-9일 ⑤10일
- 가족돌봄휴가(부) ①1일 ②2일 ③3-4일 ④5-9일 ⑤10일
- 가족돌봄휴직(모) ①1개월 ②2개월 이상
- 가족돌봄휴직(부) ①1개월 ②2개월 이상

〈표 Ⅲ-2-14〉 직장 유형 공공기관, 공기업 유연근무제 이용 경험

단위: %, (명)

유연근무제		이용 경험			
		있음	없음	계(수)	$x^2(df)$
시간선택제	모	27.7	72.3	100.0(254)	3.595(3)
	부	10.0	90.0	100.0(254)	2.934(3)
시차출퇴근제	모	15.9	84.1	100.0(254)	12.001(3)**
	부	11.4	88.6	100.0(254)	10.785(3)*
탄력근무제	모	10.8	89.2	100.0(254)	5.694(3)
	부	9.4	90.6	100.0(254)	3.621(3)
재량근무제	모	3.6	96.4	100.0(254)	7.825(3)*
	부	4.8	95.2	100.0(254)	1.406(3)
재택/원격근무제	모	32.2	66.8	100.0(254)	8.216(3)*
	부	18.7	81.3	100.0(254)	14.365(3)**

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

나) 만족도

맞벌이 모 기준 공공기관 및 공기업 집단의 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 이용 만족도를 살펴보면 다음과 같다. 휴가/휴직 제도 중 만족도가 상대적으로 높은 제도는 가족돌봄휴가(평균 4.1점, 78.2% 만족), 출산전후휴가(평균 4.0점, 74.3% 만족), 육아기 근로시간 단축(평균 4.1점, 72.0% 만족)으로 나타났다.

유연근무제는 만족도가 3.8-4.0점으로 전반적으로 높게 보고되었으나. 재택/원격근무제에 만족하는 경우가 58.5%(평균 3.7점)으로 가장 낮게 나타났다.

〈표 Ⅲ-2-15〉 직장 유형 공공기관, 공기업 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 만족도

단위: %, 점(명)

휴가/휴직 제도	불만족	보통	만족	평균(표준편차)	계(수)
출산전후휴가	7.6	18.2	74.3	4.0(1.0)	100.0(183)
배우자 출산휴가	34.7	24.4	40.9	3.1(1.2)	100.0(116)
육아휴직	10.4	20.9	68.7	3.9(1.1)	100.0(177)
육아기 근로시간 단축	8.9	19.1	72.0	4.1(1.1)	100.0(58)
가족돌봄휴가	6.1	15.7	78.2	4.1(1.0)	100.0(83)
가족돌봄휴직	13.7	52.8	33.5	3.3(1.1)	100.0(15)
유연근무제	**불만족**	**보통**	**만족**	**평균(표준편차)**	**계(수)**
시간선택제	8.7	14.8	76.5	4.0(1.0)	100.0(82)
시차출퇴근제	11.4	13.2	75.4	3.9(1.1)	100.0(60)
탄력근무제	10.9	17.4	71.7	3.8(1.2)	100.0(46)
재량근무제	8.7	7.8	83.5	3.8(0.7)	100.0(12)
재택/원격근무제	13.2	28.2	58.5	3.7(1.1)	100.0(100)

2) 민간 대기업

가) 이용 경험 및 이용 기간

맞벌이 모 기준 민간 대기업 집단의 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 이용 경험 현황과 이용 기간을 살펴보면 다음과 같다. 출산전후휴가 이용 경험이 '있다'고 응답한 비중은 75.4%로 나타났다. 배우자 출산휴가 이용 경험이 있는 경우는 33.7%로 보고되었으며, 이용 기간은 '7일 이상'(40.9%), '5-7일 미만'(32.6%), '5일 미만'(26.6%)의 순으로 높은 비중을 보였다. 어머니가 민간 대기업에 재직하는 집단

의 경우 배우자가 출산휴가 기간을 상대적으로 길게 가지는 것으로 이해된다.

어머니가 육아휴직 경험이 있는 경우는 73.0%로 나타났으며, '7개월-12개월' 휴직한 경우가 59.6%로 가장 높았다. 아버지 육아휴직 경험이 있는 비율은 11.2%였다.

육아기 근로시간 단축 이용 경험이 있다고 보고한 어머니 비중은 11.2%로 나타났는데, 이는 공공기관 및 공기업(22.0%), 민간 중소기업(13.2%)의 이용률보다 낮은 수치이다.

어머니가 가족돌봄휴가 이용 경험이 '있다'고 보고한 비중은 15.5%였고 이용 기간은 '10일'(42.6%)이 가장 높았고 '1일'(22.0%)이 그 다음으로 높은 수준으로 나타났다. 가족돌봄휴가 이용 경험이 있는 아버지 비중은 8.9%였으며 이용 기간의 경우 '1일'(36.9%)이 가장 높은 수준인 것으로 나타났다.

민간 대기업에 재직하는 집단 중 시차출퇴근제 이용 경험이 있는 어머니 비율은 31.6%였으며, 아버지가 시차출퇴근제 이용 경험이 있는 경우가 22.3%였다. 재량근무제의 경우 이용 경험이 '있다'라고 응답한 어머니 비중은 8.1%였다. 재택/원격근무제의 경우 이용 경험이 '있다'라고 응답한 어머니 비중은 46.2%였으며 아버지 비율은 32.3%로 나타났다.

종합해보면 민간 대기업 집단의 유연근무제 이용 비율은 다른 유형의 직장에 비해 상당히 높은 것이 특징이다. 즉, 공공기관 및 공기업의 휴가/휴직 제도 이용률은 민간 대기업을 앞서는 경우가 많지만, 민간 대기업의 유연근무제 이용률은 유연근무제 종류와 상관없이 공공기관 및 공기업 이용률보다 우위에 있음을 확인할 수 있었다.

〈표 Ⅲ-2-16〉 직장 유형 민간 대기업 휴가/휴직 제도 이용 경험 및 기간

단위: %, 일, 개월(명)

휴가/휴직 제도		이용 경험				이용 기간							
		있음	없음	계 (수)	$x^2(df)$	①	②	③	④	⑤	평균 (표준편차)	계 (수)	F
출산전후휴가		75.4	24.6	100.0 (89)	37.288(3)***	13.7	86.3				84.1 (22.9)	100.0 (67)	1.5(a)
배우자 출산휴가		33.7	66.3	100.0 (89)	30.389(3)***	26.6	32.6	40.9			6.4 (3.0)	100.0 (30)	3.2*(a)
육아휴직	모	73.0	27.0	100.0 (89)	59.705(3)***	29.6	59.6	10.8			9.7 (5.6)	100.0 (65)	226***(a)
	부	11.2	88.8	100.0 (89)	14.378(3)**	10.2	39.7	30.2	19.9		7.7 (9.3)	100.0 (10)	2.0(a)

휴가/휴직 제도		이용 경험				이용 기간							
		있음	없음	계 (수)	$x^2(df)$	①	②	③	④	⑤	평균 (표준편차)	계 (수)	F
육아기 근로시간 단축	모	11.2	88.8	100.0 (89)	12.660(3)**	39.8	40.2	0.0	20.0		5.8 (6.6)	100.0 (10)	2.0
	부	2.2	97.8	100.0 (89)	3.144(3)	0.0	100.0				2.7 (1.0)	100.0 (2)	2.1(a)
가족돌봄 휴가	모	15.5	84.5	100.0 (89)	24.854(3)***	22.0	14.0	7.2	14.3	42.6	5.7 (4.1)	100.0 (14)	13.5***(a)
	부	8.9	91.1	100.0 (89)	10.206(3)*	36.9	0.0	24.4	12.9	25.8	4.3 (3.8)	100.0 (8)	7.6***(a)
가족돌봄 휴직	모	2.3	97.7	100.0 (89)	3.285(3)	48.2	51.8				1.5 (0.7)	100.0 (2)	0.2
	부	0.0	100.0	100.0 (89)	6.464(3)	-	-						0.1

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

주: 이용 기간:

- 출산전후휴가 ①90일 미만 ②90일 이상
- 배우자 출산휴가 ①5일 미만 ②5-7일 미만 ③7일 이상
- 육아휴직(모) ①6개월 이하 ②7개월 -12개월 ③12개월 초과
- 육아휴직(부) ①1개월 미만 ②1-2개월 ③3-12개월 ④12개월 초과
- 육아기 근로시간 단축(모) ①3개월 미만 ②3-6개월 ③6-12개월 ④12개월 이상
- 육아기 근로시간 단축(부) ①2개월 미만 ②2개월 이상
- 가족돌봄휴가(모) ①1일 ②2일 ③3-4일 ④5-9일 ⑤10일
- 가족돌봄휴가(부) ①1일 ②2일 ③3-4일 ④5-9일 ⑤10일
- 가족돌봄휴직(모) ①1개월 ②2개월 이상
- 가족돌봄휴직(부) ①1개월 ②2개월 이상

〈표 Ⅲ-2-17〉 직장 유형 민간 대기업 유연근무제 이용 경험

단위: %, (명)

유연근무제		이용 경험			
		있음	없음	계(수)	$x^2(df)$
시간선택제	모	34.9	65.1	100.0(89)	3.595(3)
	부	10.1	89.9	100.0(89)	2.934(3)
시차출퇴근제	모	31.6	68.4	100.0(89)	12.001(3)**
	부	22.3	77.7	100.0(89)	10.785(3)*
탄력근무제	모	20.2	79.8	100.0(89)	5.694(3)
	부	14.7	85.3	100.0(89)	3.621(3)
재량근무제	모	8.1	91.9	100.0(89)	7.825(3)*
	부	3.7	96.3	100.0(89)	1.406(3)
재택/원격근무제	모	46.2	53.8	100.0(89)	8.216(3)*
	부	32.3	67.7	100.0(89)	14.365(3)**

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

나) 만족도

모 기준 직장 유형 민간 대기업 집단의 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 만족도를 살펴보면 다음과 같다. 휴가/휴직 제도 중 출산전후휴가의 만족도(평균 4.0점, 74.7% 만족)가 가장 높게 나타났으며, 배우자 출산휴가의 만족도(평균 3.4점, 46.4% 만족)가 가장 낮게 보고되었다.

유연근무제 중 이용 만족도가 가장 높은 제도는 탄력근무제(평균 4.1점)로 이용자의 75.8%가 제도에 만족하는 것으로 나타났다. 상대적으로 만족도가 가장 낮은 원격근무제는 재택/원격근무제(평균 3.7점)로 이용자의 60.2%가 만족하는 것으로 나타났다. 민간 대기업에서 재택/원격근무제 이용을 많이 하고 있지만 이에 대한 만족도는 상대적으로 낮게 보고되어 앞으로의 개선이 필요한 부분으로 사료된다. 코로나19로 급격하게 재택근무가 늘어나 초반 적응 과정에서 발생한 어려움이 낮은 만족도와 연결되어 있을 것으로 예상된다.

〈표 Ⅲ-2-18〉 직장 유형 민간 대기업 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 만족도

단위: %, 점(명)

휴가/휴직 제도	불만족	보통	만족	평균(표준편차)	계(수)
출산전후휴가	10.5	14.9	74.7	4.0(1.0)	100.0(67)
배우자 출산휴가	26.8	26.8	46.4	3.4(1.2)	100.0(30)
육아휴직	10.8	25.9	63.3	3.8(1.0)	100.0(66)
육아기 근로시간 단축	27.5	18.6	53.9	3.4(1.1)	100.0(11)
가족돌봄휴가	11.5	30.0	58.5	3.8(1.2)	100.0(17)
가족돌봄휴직	0.0	51.8	48.2	3.5(0.7)	100.0(2)
유연근무제	**불만족**	**보통**	**만족**	**평균(표준편차)**	**계(수)**
시간선택제	8.9	17.7	73.4	4.0(1.0)	100.0(34)
시차출퇴근제	2.9	27.3	69.8	4.0(0.8)	100.0(36)
탄력근무제	0.0	24.2	75.8	4.1(0.8)	100.0(25)
재량근무제	12.9	50.8	36.4	3.5(1.1)	100.0(8)
재택/원격근무제	13.9	25.9	60.2	3.7(1.0)	100.0(50)

주: 이용 만족도는 5점 만점(1점: 매우 불만족, 5점: 매우 만족) 기준 평균값으로 점수가 높을수록 만족도가 높음을 의미함.

3) 민간 중소기업

가) 이용 경험 및 이용 기간

맞벌이 모 기준 민간 중소기업 집단의 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 이용 경험 현황과 이용 기간을 살펴보면 다음과 같다. 출산전후휴가 이용 경험이 '있다'고 응답한 비중은 53.4%로 나타났다. 배우자 출산휴가 이용 경험이 있는 경우는 26.5%였으며, 이용 기간은 '5일 미만'(48.1%), '7일 이상'(23.4%), '5-7일 미만'(28.4%)의 순으로 높은 비중을 보였다.

육아휴직 경험이 있는 어머니 비중은 44.1%로 나타났으며, 이용 기간은 '6개월 이하'가 49.3%로 가장 높은 수준을 보였고, 그 다음은 '7개월-12개월'(43.9%)인 것으로 나타났다. 육아휴직 경험이 있는 아버지 비율은 8.5%였다.

육아기 근로시간 단축 이용 경험이 있는 어머니 비율은 13.2%로 나타났으며, 이는 민간 대기업 집단의 비율보다 2.0%p 높은 수치이다.

가족돌봄휴가 이용 경험이 있는 어머니 비율은 14.0%이며, 이용 기간은 '10일'(32.9%), '5-9일'(32.4%), '3-4일'(14.3%), '2일'(13.0%), '1일'(7.5%) 순으로 높게 나타나, 민간 대기업에 비해 장기간 이용하는 경우가 상대적으로 많은 것을 확인하였다. 아버지가 가족돌봄휴가 이용 경험이 있는 경우는 9.2%이며, 이용 기간의 경우 '5-9일'(34.7%)이 가장 높은 수준이었고 '10일'(20.4%)이 그 다음으로 높게 나타났다.

민간 중소기업 집단의 유연근무제 이용 경험을 살펴보면, 어머니의 시차출퇴근제 이용 비율은 17.6%, 아버지의 시차출퇴근제 이용 비율은 10.6%였다. 재량근무제 이용 경험이 '있다'고 응답한 어머니 비중은 8.9%였다. 재택/원격근무제 이용 경험이 있는 어머니 비중은 32.7%, 아버지 비중은 16.6%로 나타났다. 다른 직장 유형과 비교해보면, 시차출퇴근제와 탄력근무제, 재량근무제의 비율이 공공기관, 공기업 보다 높고, 민간 대기업 보다는 낮게 나타났다.

〈표 Ⅲ-2-19〉 직장 유형 민간 중소기업 휴가/휴직 제도 이용 경험 및 기간

단위: %, 일, 개월(명)

휴가/휴직 제도		이용 경험				이용 기간							
		있음	없음	계 (수)	$x^2(df)$	①	②	③	④	⑤	평균 (표준편차)	계 (수)	*F*
출산전후휴가		53.4	46.6	100.0 (655)	37.288(3)***	22.7	77.3				79.7 (25.3)	100.0 (349)	1.5(a)
배우자 출산휴가		26.5	73.5	100.0 (655)	30.389(3)***	48.1	23.4	28.4			4.8 (2.6)	100.0 (174)	3.2*(a)
육아휴직	모	44.1	55.9	100.0 (655)	59.705(3)***	49.3	43.9	6.9			7.9 (5.1)	100.0 (289)	22.6***(a)
	부	8.5	91.5	100.0 (655)	14.378(3)**	30.5	32.3	33.7	3.4		3.4 (4.5)	100.0 (56)	2.0(a)
육아기 근로시간 단축	모	13.2	86.8	100.0 (655)	12.660(3)**	33.5	34.3	17.4	14.8		4.9 (4.7)	100.0 (86)	2.0
	부	4.3	95.7	100.0 (655)	3.144(3)	67.9	32.1				1.6 (1.9)	100.0 (28)	2.1(a)
가족돌봄 휴가	모	14.0	86.0	100.0 (655)	24.854(3)***	7.5	13.0	14.3	32.4	32.9	5.8 (3.3)	100.0 (92)	13.5***(a)
	부	9.2	90.8	100.0 (655)	10.206(3)*	13.3	18.3	13.2	34.7	20.4	4.9 (3.2)	100.0 (60)	7.6***(a)
가족돌봄 휴직	모	3.8	96.2	100.0 (655)	3.285(3)	67.8	32.2				1.4 (0.7)	100.0 (25)	0.2
	부	2.1	97.9	100.0 (655)	6.464(3)	79.1	20.9				1.3 (0.6)	100.0 (14)	0.1

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

주: 이용 기간:

- 출산전후휴가 ①90일 미만 ②90일 이상
- 배우자 출산휴가 ①5일 미만 ②5-7일 미만 ③7일 이상
- 육아휴직(모) ①6개월 이하 ②7개월-12개월 ③12개월 초과
- 육아휴직(부) ①1개월 미만 ②1-2개월 ③3-12개월 ④12개월 초과
- 육아기 근로시간 단축(모) ①3개월 미만 ②3-6개월 ③6-12개월 ④12개월 이상
- 육아기 근로시간 단축(부) ①2개월 미만 ②2개월 이상
- 가족돌봄휴가(모) ①1일 ②2일 ③3-4일 ④5-9일 ⑤10일
- 가족돌봄휴가(부) ①1일 ②2일 ③3-4일 ④5-9일 ⑤10일
- 가족돌봄휴직(모) ①1개월 ②2개월 이상
- 가족돌봄휴직(부) ①1개월 ②2개월 이상

〈표 Ⅲ-2-20〉 직장 유형 민간 중소기업 유연근무제 이용 경험

단위: %, (명)

유연근무제		이용 경험			
		있음	없음	계(수)	$x^2(df)$
시간선택제	모	26.9	73.1	100.0(655)	3.595(3)
	부	7.6	92.4	100.0(655)	2.934(3)
시차출퇴근제	모	17.6	82.4	100.0(655)	12.001(3)**
	부	10.6	89.4	100.0(655)	10.785(3)*
탄력근무제	모	14.6	85.4	100.0(655)	5.694(3)
	부	9.1	90.9	100.0(655)	3.621(3)
재량근무제	모	8.9	91.1	100.0(655)	7.825(3)*
	부	5.1	94.9	100.0(655)	1.406(3)
재택/원격근무제	모	32.7	67.3	100.0(655)	8.216(3)*
	부	16.6	83.4	100.0(655)	14.365(3)**

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

나) 만족도

맞벌이 모 기준 민간 중소기업 집단의 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 만족도를 살펴보면 다음과 같다. 민간 중소기업 집단의 휴가/휴직 제도 이용 만족도는 다른 직장 유형 집단의 만족도에 비해 평균이 상대적으로 낮게 나타났다. 특히 만족도가 낮은 제도는 배우자 출산휴가(평균 2.8점, 30.0% 만족)로 보고되었다. 반면 만족도가 가장 높은 휴가/휴직 제도는 육아기 근로시간 단축으로 평균 3.8점이었으며, 응답자의 68.0%가 만족하는 것으로 응답하였다. 민간 대기업에서 만족도가 상대적으로 낮았던 휴가/휴직 제도가 육아기 근로시간 단축이었던 점과는 상반된 결과이다(평균 3.4점, 53.9% 만족).

유연근무제 만족도는 전체적으로 3.7점에서 3.8점으로 나타났으며, 약 60%의 응답자들이 유연근무제 제도에 만족하는 것으로 보고되었다.

〈표 Ⅲ-2-21〉 직장 유형 민간 중소기업 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 만족도

단위: %, 점(명)

휴가/휴직 제도	불만족	보통	만족	평균(표준편차)	계(수)
출산전후휴가	14.3	30.7	55.0	3.6(1.1)	100.0(349)
배우자 출산휴가	38.5	31.5	30.0	2.8(1.2)	100.0(174)
육아휴직	14.1	28.2	57.6	3.6(1.0)	100.0(309)

휴가/휴직 제도	불만족	보통	만족	평균(표준편차)	계(수)
육아기 근로시간 단축	7.1	24.8	68.0	3.8(0.9)	100.0(96)
가족돌봄휴가	12.9	25.4	61.6	3.6(1.0)	100.0(117)
가족돌봄휴직	15.2	42.4	42.4	3.4(0.9)	100.0(33)
유연근무제	**불만족**	**보통**	**만족**	**평균(표준편차)**	**계(수)**
시간선택제	7.3	26.4	66.3	3.8(0.9)	100.0(193)
시차출퇴근제	9.6	26.6	63.8	3.7(1.0)	100.0(156)
탄력근무제	9.4	29.3	61.2	3.7(0.9)	100.0(128)
재량근무제	8.7	31.9	59.4	3.7(1.0)	100.0(79)
재택/원격근무제	9.1	27.7	63.2	3.7(0.9)	100.0(245)

주: 이용 만족도는 5점 만점(1점: 매우 불만족, 5점: 매우 만족) 기준 평균값으로 점수가 높을수록 만족도가 높음을 의미함.

4) 기타

가) 이용 경험 및 이용 기간

맞벌이 모 기준 기타 직장 유형의 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 이용 경험 현황과 이용 기간을 살펴보면 다음과 같다. 출산전후휴가의 경우, 이용 경험이 '있다'고 응답한 비중은 51.5%로 나타났다. 배우자 출산휴가의 경우, 이용 경험이 '있다'고 응답한 응답자의 비중은 31.0%였으며, 이용 기간은 '5일 미만'(37.1%), '5-7일 미만'(32.1%), '7일 이상'(30.8%)의 순으로 높은 비중을 보였다.

육아휴직 경험이 있는 어머니 비중은 49.9%였고, 이용 기간은 '7개월-12개월'이 46.1%, '6개월 이하'가 42.7%로 나타났다. 아버지 육아휴직 경험이 있는 경우는 9.9%로 보고되었다.

육아기 근로시간 단축 이용 경험이 있는 어머니 비중은 13.1%로 나타났다.

가족돌봄휴가 이용 경험이 있는 어머니 비중은 11.5%였으며, 이용 기간은 '5-9일'(34.8%)이 가장 많았고, '3-4일'(33.2%)이 그 다음으로 높았다. 아버지 가족돌봄휴가 이용 경험이 있는 경우는 7.8%였으며 이용 기간은 '2일'(48.9%)이 가장 높고, 그 다음으로 '1일'(25.8%)로 나타났다.

본 연구에서 기타 직장 유형 집단에서는 어머니, 아버지 모두 가족돌봄휴직 경험이 전혀 보고되지 않았다는 점도 주목할만 하다.

유연근무제 중 시차출퇴근제의 이용 경험이 있는 어머니 비중은 15.2%, 아버지 비중은 9.7%였다. 재량근무제의 경우 이용 경험이 '있다'라고 응답한 어머니 비중은 5.7%였다. 재택/원격근무제 이용 경험이 있는 어머니 비율은 24.8%, 아버지 비율은 24.8%로 나타났다.

〈표 Ⅲ-2-22〉 직장 유형 기타 휴가/휴직 제도 이용 경험 및 기간

단위: %, 일, 개월(명)

휴가/휴직 제도		이용 경험				이용 기간							
		있음	없음	계 (수)	$x^2(df)$	①	②	③	④	⑤	평균 (표준편차)	계 (수)	*F*
출산전후휴가		51.5	48.5	100.0 (52)	37.288(3)***	22.1	77.9				79.3 (22.5)	100.0 (27)	1.5(a)
배우자 출산휴가		31.0	69.0	100.0 (52)	30.389(3)***	37.1	32.1	30.8			5.3 (2.3)	100.0 (16)	3.2*(a)
육아휴직	모	49.9	50.1	100.0 (52)	59.705(3)***	42.7	46.1	11.2			8.7 (5.6)	100.0 (26)	22.6***(a)
	부	9.9	90.1	100.0 (52)	14.378(3)**	58.6	0.0	41.4	0.0		2.5 (3.3)	100.0 (5)	2.0(a)
육아기 근로시간 단축	모	13.1	86.9	100.0 (52)	12.660(3)**	56.3	29.6	0.0	14.1		4.6 (6.6)	100.0 (7)	2.0
	부	1.9	98.1	100.0 (52)	3.144(3)	0.0	100.0				3.0 -	100.0 (1)	2.1(a)
가족돌봄 휴가	모	11.5	88.5	100.0 (52)	24.854(3)***	0.0	0.0	33.2	34.8	32.0	6.5 (3.0)	100.0 (6)	13.5***(a)
	부	7.8	92.2	100.0 (52)	10.206(3)*	25.8	48.9	25.3	0.0	0.0	2.2 (1.3)	100.0 (4)	7.6***(a)
가족돌봄 휴직	모	0.0	100.0	100.0 (52)	3.285(3)	-	-						0.2
	부	0.0	100.0	100.0 (52)	6.464(3)	-	-						0.1

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

주: 이용 기간:

- 출산전후휴가 ①90일 미만 ②90일 이상
- 배우자 출산휴가 ①5일 미만 ②5-7일 미만 ③7일 이상
- 육아휴직(모) ①6개월 이하 ②7개월-12개월 ③12개월 초과
- 육아휴직(부) ①1개월 미만 ②1~2개월 ③3~12개월 ④12개월 초과
- 육아기 근로시간 단축(모) ①3개월 미만 ②3~6개월 ③6~12개월 ④12개월 이상
- 육아기 근로시간 단축(부) ①2개월 미만 ②2개월 이상
- 가족돌봄휴가(모) ①1일 ②2일 ③3-4일 ④5-9일 ⑤10일
- 가족돌봄휴가(부) ①1일 ②2일 ③3-4일 ④5-9일 ⑤10일
- 가족돌봄휴직(모) ①1개월 ②2개월 이상
- 가족돌봄휴직(부) ①1개월 ②2개월 이상

〈표 Ⅲ-2-23〉 직장 유형 기타 유연근무제 이용 경험

단위: %, (명)

유연근무제		이용 경험			
		있음	없음	계(수)	$x^2(df)$
시간선택제	모	21.1	78.9	100.0(52)	3.595(3)
	부	3.9	96.1	100.0(52)	2.934(3)
시차출퇴근제	모	15.2	84.8	100.0(52)	12.001(3)**
	부	9.7	90.3	100.0(52)	10.785(3)*
탄력근무제	모	11.4	88.6	100.0(52)	5.694(3)
	부	5.7	94.3	100.0(52)	3.621(3)
재량근무제	모	5.7	94.3	100.0(52)	7.825(3)*
	부	0.0	100.0	100.0(52)	1.406(3)
재택/원격근무제	모	24.8	75.2	100.0(52)	8.216(3)*
	부	24.8	75.2	100.0(52)	14.365(3)**

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

나) 만족도

기타 직장 유형 집단의 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 만족도를 살펴보면 다음과 같다. 휴가/휴직 제도 중 만족도가 가장 높은 제도는 육아휴직(평균 4.0점, 78.2% 만족)이었으며, 반대로 만족도가 가장 낮은 제도는 배우자 출산휴가(평균 3.3점, 31.4% 만족)였다.

유연근무제 중 만족도가 가장 높은 제도는 시간선택제(평균 4.0점, 74.2% 만족)로 나타났으며, 만족도가 가장 낮은 제도는 재량근무제(평균 2.7점, 35.8% 만족)로 보고되었다.

〈표 Ⅲ-2-24〉 직장 유형 기타 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 만족도

단위: %, 점(명)

휴가/휴직 제도	불만족	보통	만족	평균(표준편차)	계(수)
출산전후휴가	7.4	25.4	67.2	3.8(1.0)	100.0(27)
배우자 출산휴가	25.1	43.5	31.4	3.3(1.1)	100.0(16)
육아휴직	7.3	14.5	78.2	4.0(0.9)	100.0(27)
육아기 근로시간 단축	25.8	12.2	61.9	3.4(1.3)	100.0(8)
가족돌봄휴가	13.7	15.1	71.2	3.9(1.1)	100.0(7)
가족돌봄휴직	-	-	-		

유연근무제	불만족	보통	만족	평균(표준편차)	계(수)
시간선택제	8.9	16.9	74.2	4.0(1.0)	100.0(12)
시차출퇴근제	8.7	35.9	55.4	3.7(1.2)	100.0(11)
탄력근무제	22.2	21.5	56.3	3.3(1.5)	100.0(9)
재량근무제	32.1	32.1	35.8	2.7(1.5)	100.0(3)
재택/원격근무제	5.0	41.7	53.3	3.6(1.0)	100.0(19)

주: 이용 만족도는 5점 만점(1점: 매우 불만족, 5점: 매우 만족) 기준 평균값으로 점수가 높을수록 만족도가 높음을 의미함.

다. 고용형태

1) 상용직 근로자

가) 이용 경험 및 이용 기간

맞벌이 모 기준 상용직 근로자 집단의 육아휴가/휴직 및 유연근무제 이용 경험 현황과 이용 기간을 살펴보면 다음과 같다. 출산전후휴가 이용 경험이 '있다'고 응답한 비중은 68.8%이며, 이용 기간은 '90일 이상'이 83.3%로 가장 높게 나타났다. 배우자 출산휴가 이용 경험이 있는 응답자의 비중은 33.7%이었다.

육아휴직 이용 경험이 있는 어머니 비중은 60.6%, 육아기 근로시간 단축의 이용 경험이 있는 어머니 비율은 17.9%인 것으로 나타났다.

가족돌봄휴가의 이용 경험이 있는 어머니 비중은 21.1%였다. 가족돌봄휴직 이용 경험이 있는 어머니는 4.6%였으며, 이용 기간은 '1개월'이 69.3%로 가장 높았다.

상용직 집단에서는 재택/재량근무제, 시간선택제, 시차출퇴근제 이용 경험이 각기 32.5%, 29.2%, 20.7%로 상대적으로 높게 나타나는 경향을 보였다. 특히 시차출퇴근제 이용 경험이 일용직이나 기타 고용형태인 어머니들에 비해 유의하게 높았으며, 아버지의 재량근무제 이용 경험의 경우 비중이 3.8%로 가장 낮았다.

상용직 집단의 휴가/휴직 제도 이용 경험 비율은 다른 고용형태(임시직, 기타)와 비교해볼 때 이용 비율이 확연히 높게 나타났다. 재택근무를 제외한 유연근무제 이용 비율에서도 상용직 집단의 이용 비율이 상대적으로 높음을 확인할 수 있었다.

〈표 Ⅲ-2-25〉 고용형태 상용직 근로자 휴가/휴직 제도 이용 경험 및 기간

단위: %, 일, 개월(명)

휴가/휴직 제도		이용 경험				이용 기간							
		있음	없음	계 (수)	$x^2(df)$	①	②	③	④	⑤	평균 (표준편차)	계 (수)	*F*
출산전후휴가		68.8	31.2	100.0 (787)	110.385(2)***	16.7	83.3				82.6 (22.9)	100.0 (542)	5.3**(a)
배우자 출산휴가		33.7	66.3	100.0 (787)	14.664(2)***	43.7	28.2	28.1			5.1 (2.7)	100.0 (265)	0.8
육아휴직	모	60.6	39.4	100.0 (787)	77.691(2)***	37.8	44.6	17.6			10.0 (6.8)	100.0 (477)	3.6*
	부	12.0	88.0	100.0 (787)	4.064(2)	25.7	30.7	36.2	7.4		4.5 (5.8	100.0 (94)	0.5
육아기 근로시간 단축	모	17.9	82.1	100.0 (787)	18.718(2)***	31.0	29.6	20.5	18.9		5.8 (5.5)	100.0 (141)	0.8
	부	4.4	95.6	100.0 (787)	1.552(2)	48.5	51.5				3.2 (4.5)	100.0 (35)	1.0
가족돌봄 휴가	모	21.1	78.9	100.0 (787)	30.973(2)***	18.7	21.9	13.1	22.8	23.5	4.6 (3.4)	100.0 (166)	0.4
	부	11.8	88.2	100.0 (787)	5.177(2)	28.0	25.8	11.7	21.4	13.0	3.7 (3.0)	100.0 (93)	1.1
가족돌봄 휴직	모	4.6	95.4	100.0 (787)	6.626(2)*	69.3	30.7				1.4 (0.6)	100.0 (36)	3.3*
	부	2.5	97.5	100.0 (787)	0.924(2)	80.6	19.4				1.3 (0.5)	100.0 (20)	0.5

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

주: 이용 기간:

- 출산전후휴가 ①90일 미만 ②90일 이상
- 배우자 출산휴가 ①5일 미만 ②5~7일 미만 ③7일 이상
- 육아휴직(모) ①6개월 이하 ②7개월-12개월 ③12개월 초과
- 육아휴직(부) ①1개월 미만 ②1-2개월 ③3-12개월 ④12개월 초과
- 육아기 근로시간 단축(모) ①3개월 미만 ②3-6개월 ③6-12개월 ④12개월 이상
- 육아기 근로시간 단축(부) ①2개월 미만 ②2개월 이상
- 가족돌봄휴가(모) ①1일 ②2일 ③3-4일 ④5-9일 ⑤10일
- 가족돌봄휴가(부) ①1일 ②2일 ③3-4일 ④5-9일 ⑤10일
- 가족돌봄휴직(모) ①1개월 ②2개월 이상
- 가족돌봄휴직(부) ①1개월 ②2개월 이상

〈표 Ⅲ-2-26〉 고용형태 상용직 근로자 유연근무제 이용 경험

단위: %, (명)

유연근무제		이용 경험			
		있음	없음	계(수)	$x^2(df)$
시간선택제	모	29.2	70.8	100.0(787)	4.972(2)
	부	8.1	91.9	100.0(787)	0.193(2)
시차출퇴근제	모	20.7	79.3	100.0(787)	12.535(2)**

유연근무제		이용 경험			
		있음	없음	계(수)	$x^2(df)$
	부	11.6	88.4	100.0(787)	0.147(2)
탄력근무제	모	15.0	85.0	100.0(787)	3.621(3)
	부	9.2	90.8	100.0(787)	0.320(2)
재량근무제	모	7.4	92.6	100.0(787)	4.179(2)
	부	3.8	96.2	100.0(787)	6.402(2)*
재택/원격근무제	모	32.5	67.5	100.0(787)	3.972(2)
	부	18.6	81.4	100.0(787)	0.392(2)

나) 만족도

상용직 집단의 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 이용 만족도를 살펴보면 다음과 같다. 휴가/휴직 제도 중 만족도가 가장 높은 제도는 육아기 근로시간 단축(평균 3.9점, 68.0% 만족)이었으며, 만족도가 가장 낮은 제도는 배우자 출산휴가(평균 3.0점, 35.9% 만족)로 나타났다.

만족도가 가장 높은 유연근무제는 시간선택제(평균 3.9점, 72.2% 만족)로 나타났으며, 재량근무제와 재택/원격근무제 만족도가 상대적으로 낮은 경향(평균 3.7점)을 보였다.

〈표 Ⅲ-2-27〉 고용형태 상용직 근로자 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 만족도

단위: %, 점(명)

휴가/휴직 제도	불만족	보통	만족	평균(표준편차)	계(수)
출산전후휴가	10.5	23.7	65.8	3.8(1.0)	100.0(542)
배우자 출산휴가	35.5	28.6	35.9	3.0(1.2)	100.0(265)
육아휴직	12.8	23.9	63.3	3.7(1.0)	100.0(491)
육아기 근로시간 단축	10.7	21.3	68.0	3.9(1.0)	100.0(150)
가족돌봄휴가	10.8	22.4	66.9	3.8(1.0)	100.0(196)
가족돌봄휴직	16.1	43.0	40.9	3.4(1.0)	100.0(44)
유연근무제	**불만족**	**보통**	**만족**	**평균(표준편차)**	**계(수)**
시간선택제	9.2	18.5	72.2	3.9(0.9)	100.0(252)
시차출퇴근제	8.5	21.8	69.7	3.8(1.0)	100.0(209)
탄력근무제	8.1	21.8	70.1	3.8(1.0)	100.0(162)

유연근무제	불만족	보통	만족	평균(표준편차)	계(수)
재량근무제	7.8	27.8	64.3	3.7(0.9)	100.0(76)
재택/원격근무제	9.7	26.6	63.7	3.7(1.0)	100.0(300)

주: 이용 만족도는 5점 만점(1점: 매우 불만족, 5점: 매우 만족) 기준 평균값으로 점수가 높을수록 만족도가 높음을 의미함.

2) 임시직 근로자

가) 이용 경험 및 이용 기간

맞벌이 모 기준 임시직 근로자 집단의 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 이용 경험 현황과 이용 기간을 살펴보면 다음과 같다. 출산전후휴가 이용 경험이 '있다'고 응답한 비중은 35.5%로 나타났고, 이용 기간은 '90일 이상'이 68.1%로 그 비중이 가장 높았다. 배우자 출산휴가 이용 경험이 있는 경우는 35.2%로 보고되었다.

육아휴직의 이용 경험이 있는 어머니 비중은 28.6%, 육아기 근로시간 단축 이용 경험이 있는 어머니 비중은 6.4%였다.

가족돌봄휴가 이용 경험이 있는 어머니 비중은 7.0%로 나타났다. 가족돌봄휴직 이용 경험이 있는 어머니 비율은 0.7%였으며, 응답자 전원이 '2개월 이상'(100.0%) 사용하였다.

어머니가 임시직으로 근무하는 경우 재택/원격근무제, 시간선택제 이용 경험이 있는 비율이 각기 32.9%, 21.9%로 보고되었다. 시차출퇴근제의 이용 경험이 있는 어머니 비중은 11.2%로 상용직 근로자의 이용 비율에 비해 상당히 낮게 나타났으며, 재량근무제 이용 경험이 있는 아버지 비중은 1.5%로 가장 낮게 나타났다.

〈표 Ⅲ-2-28〉 고용형태 임시직 근로자 휴가/휴직 제도 이용 경험 및 기간

단위: %, 일, 개월(명)

휴가/휴직 제도	이용 경험				이용 기간							
	있음	없음	계(수)	$x^2(df)$	①	②	③	④	⑤	평균(표준편차)	계(수)	F
출산전후휴가	35.5	64.5	100.0 (142)	110.385(2)***	31.9	68.1				73.2 (28.6)	100.0 (51)	5.3**(a)
배우자 출산휴가	35.2	64.8	100.0 (142)	14.664(2)***	35.5	26.4	38.0			5.4 (2.3)	100.0 (50)	0.8

휴가/휴직 제도		이용 경험				이용 기간							
		있음	없음	계 (수)	$x^2(df)$	①	②	③	④	⑤	평균 (표준편차)	계 (수)	F
육아휴직	모	28.6	71.4	100.0 (142)	77.691(2)***	51.3	46.4	2.3			7.3 (4.4)	100.0 (41)	3.6*
	부	8.5	91.5	100.0 (142)	4.064(2)	16.6	42.4	41.0	0.0		4.0 (4.3)	100.0 (12)	0.5
육아기 근로시간 단축	모	6.4	93.6	100.0 (142)	18.718(2)***	44.8	10.5	22.6	22.1		6.5 (6.9)	100.0 (9)	0.8
	부	5.8	94.2	100.0 (142)	1.552(2)	74.5	25.5				1.5 (2.1)	100.0 (8)	1.0
가족돌봄 휴가	모	7.0	93.0	100.0 (142)	30.973(2)***	9.9	20.1	9.5	40.4	20.1	5.6 (3.5)	100.0 (10)	0.4
	부	9.9	90.1	100.0 (142)	5.177(2)	13.7	14.7	21.3	27.7	22.5	4.9 (3.4)	100.0 (14)	1.1
가족돌봄 휴직	모	0.7	99.3	100.0 (142)	6.626(2)*	0.0	100.0				2.1 (0.0)	100.0 (1)	3.3*
	부	1.5	98.5	100.0 (142)	0.924(2)	49.5	50.5				1.6 (0.7)	100.0 (2)	0.5

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

주: 이용 기간:
- 출산전후휴가 ①90일 미만 ②90일 이상
- 배우자 출산휴가 ①5일 미만 ②5-7일 미만 ③7일 이상
- 육아휴직(모) ①6개월 이하 ②7개월-12개월 ③12개월 초과
- 육아휴직(부) ①1개월 미만 ②1-2개월 ③3-12개월 ④12개월 초과
- 육아기 근로시간 단축(모) ①3개월 미만 ②3-6개월 ③6-12개월 ④12개월 이상
- 육아기 근로시간 단축(부) ①2개월 미만 ②2개월 이상
- 가족돌봄휴가(모) ①1일 ②2일 ③3-4일 ④5-9일 ⑤10일
- 가족돌봄휴가(부) ①1일 ②2일 ③3-4일 ④5-9일 ⑤10일
- 가족돌봄휴직(모) ①1개월 ②2개월 이상
- 가족돌봄휴직(부) ①1개월 ②2개월 이상

〈표 Ⅲ-2-29〉 고용형태 임시직 근로자 유연근무제 이용 경험

단위: %, (명)

유연근무제		이용 경험			
		있음	없음	계(수)	$x^2(df)$
시간선택제	모	21.9	78.1	100.0(142)	4.972(2)
	부	7.7	92.3	100.0(142)	0.193(2)
시차출퇴근제	모	11.2	88.8	100.0(142)	12.535(2)**
	부	12.8	87.2	100.0(142)	0.147(2)
탄력근무제	모	9.3	90.7	100.0(142)	3.650(2)
	부	10.6	89.4	100.0(142)	0.320(2)
재량근무제	모	4.3	95.7	100.0(142)	4.179(2)

유연근무제		이용 경험			
		있음	없음	계(수)	$x^2(df)$
재택/원격근무제	부	1.5	98.5	100.0(142)	6.402(2)*
	모	32.9	67.1	100.0(142)	3.972(2)
	부	18.2	81.8	100.0(142)	0.392(2)

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

나) 만족도

맞벌이 모 기준 임시직 근로자 집단의 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 이용 만족도를 살펴보면 다음과 같다. 휴가/휴직 제도 중 만족도가 가장 높은 제도는 육아기 근로시간 단축(평균 4.1점, 85.1% 만족)이었으며, 반대로 만족도가 가장 낮은 제도는 배우자 출산휴가(평균 2.9점, 36.3% 만족)로 보고되었다.

유연근무제의 경우 시간선택제와 시차출퇴근제의 만족도(평균 3.9점)가 탄력근무제(평균 3.4점), 재량근무제(평균 3.5점), 재택/원격근무제(평균 3.5점)에 비해 높게 나타났다.

〈표 Ⅲ-2-30〉 고용형태 임시직 근로자 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 만족도

단위: %, 점(명)

휴가/휴직 제도	불만족	보통	만족	평균(표준편차)	계(수)
출산전후휴가	19.7	37.1	43.2	3.2(1.1)	100.0(51)
배우자 출산휴가	37.6	26.1	36.3	2.9(1.2)	100.0(50)
육아휴직	13.6	32.1	54.3	3.6(1.0)	100.0(46)
육아기 근로시간 단축	7.5	7.5	85.1	4.1(0.8)	100.0(14)
가족돌봄휴가	6.2	6.1	87.7	3.9(0.7)	100.0(17)
가족돌봄휴직	0.0	100.0	0.0	3.0(0.0)	100.0(2)
유연근무제	**불만족**	**보통**	**만족**	**평균(표준편차)**	**계(수)**
시간선택제	2.5	27.6	69.8	3.9(0.9)	100.0(37)
시차출퇴근제	6.3	22.7	71.0	3.9(0.9)	100.0(30)
탄력근무제	11.2	38.7	50.1	3.4(1.1)	100.0(26)
재량근무제	12.8	37.2	50.0	3.5(0.9)	100.0(8)
재택/원격근무제	10.7	39.4	49.9	3.5(1.0)	100.0(58)

주: 이용 만족도는 5점 만점(1점: 매우 불만족, 5점: 매우 만족) 기준 평균값으로 점수가 높을수록 만족도가 높음을 의미함.

3) 기타

가) 이용 경험 및 이용 기간

맞벌이 모 기준 기타 고용형태의 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 이용 경험 현황과 이용 기간을 살펴보면 다음과 같다. 출산전후휴가의 경우, 이용 경험이 '있다'고 응답한 비중은 28.4%로 나타났고 이용 기간은 '90일 이상'이 67.3%의 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 배우자 출산휴가 이용 경험이 있는 응답자의 비중은 16.7%이었다.

육아휴직 경험이 있는 어머니 비중은 30.1%였으며, 이용 기간은 '6개월 이하'가 47.3%로 가장 높고, 그 다음은 '7개월 -12개월'(41.7%)로 보고되었다. 육아기 근로시간 단축 이용 경험이 있는 어머니 비중은 7.5%인 것으로 나타났다.

가족돌봄휴가 이용 경험이 있는 비중은 5.1%였다. 가족돌봄휴직 경험이 있는 어머니는 1.7%이고, 모두 '2개월 이상'(100.0%)이용한 것으로 나타났다.

어머니가 기타 고용형태를 가지는 경우 재택/원격근무제의 이용 경험 비율이 41.7%로 가장 높았다. 어머니가 시간선택제로 근무한 경험이 있는 경우가 22.6%였으며, 시차출퇴근제, 탄력근무제, 재량근무제는 10.7-12.5%로 10%초반대를 보였다. 아버지의 경우 어머니 고용형태에 따라 재량근무제 이용 경험에서 유의미한 차이를 보였는데, 어머니가 기타 고용형태인 경우 아버지의 재량근무제 경험 비율이 7.4%로 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 Ⅲ-2-31〉 고용형태 기타 휴가/휴직 제도 이용 경험 및 기간

단위: %, 일, 개월(명)

휴가/휴직 제도		이용 경험				이용 기간							
		있음	없음	계 (수)	$x^2(df)$	①	②	③	④	⑤	평균 (표준편차)	계 (수)	F
출산전후휴가		28.4	71.6	100.0 (120)	110.385(2)***	32.7	67.3				73.9 (31.4)	100.0 (34)	5.3**(a)
배우자 출산휴가		16.7	83.3	100.0 (120)	14.664(2)***	44.3	35.3	20.3			4.6 (2.5)	100.0 (20)	0.8
육아휴직	모	30.1	69.9	100.0 (120)	77.691(2)***	47.3	41.7	11.0			8.5 (6.2)	100.0 (36)	3.6*
	부	6.6	93.4	100.0 (120)	4.064(2)	37.2	25.2	37.6	0.0		2.5 (3.0)	100.0 (8)	0.5

휴가/휴직 제도		이용 경험				이용 기간							
		있음	없음	계 (수)	$x^2(df)$	①	②	③	④	⑤	평균 (표준편차)	계 (수)	F
육아기 근로시간 단축	모	7.5	92.5	100.0 (120)	18.718(2)***	34.1	54.7	0.0	11.2		3.7 (3.4)	100.0 (9)	0.8
	부	2.6	97.4	100.0 (120)	1.552(2)	100.0	0.0				0.7 (0.4)	100.0 (3)	1.0
가족돌봄 휴가	모	5.1	94.9	100.0 (120)	30.973(2)***	0.0	17.4	16.6	49.4	16.6	5.0 (2.8)	100.0 (6)	0.4
	부	5.0	95.0	100.0 (120)	5.177(2)	15.9	33.8	16.4	17.0	16.9	4.2 (3.6)	100.0 (6)	1.1
가족돌봄휴직	모	1.7	98.3	100.0 (120)	6.626(2)*	0.0	100.0				2.5 (0.7)	100.0 (2)	3.3*
	부	1.7	98.3	100.0 (120)	0.924(2)	100.0	0.0				1.0 (0.0)	100.0 (2)	0.5

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

주: 이용 기간:

- 출산전후휴가 ①90일 미만 ②90일 이상
- 배우자 출산휴가 ①5일 미만 ②5-7일 미만 ③7일 이상
- 육아휴직(모) ①6개월 이하 ②7개월 -12개월 ③12개월 초과
- 육아휴직(부) ①1개월 미만 ②1-2개월 ③3-12개월 ④12개월 초과
- 육아기 근로시간 단축(모) ①3개월 미만 ②3-6개월 ③6-12개월 ④12개월 이상
- 육아기 근로시간 단축(부) ①2개월 미만 ②2개월 이상
- 가족돌봄휴가(모) ①1일 ②2일 ③3-4일 ④5-9일 ⑤10일
- 가족돌봄휴가(부) ①1일 ②2일 ③3-4일 ④5-9일 ⑤10일
- 가족돌봄휴직(모) ①1개월 ②2개월 이상
- 가족돌봄휴직(부) ①1개월 ②2개월 이상

〈표 Ⅲ-2-32〉 고용형태 기타 유연근무제 이용 경험

단위: %, (명)

유연근무제		이용 경험			
		있음	없음	계(수)	$x^2(df)$
시간선택제	모	22.6	77.4	100.0(120)	4.972(2)
	부	9.1	90.9	100.0(120)	0.193(2)
시차출퇴근제	모	10.7	89.3	100.0(120)	12.535(2)**
	부	11.6	88.4	100.0(120)	0.147(2)
탄력근무제	모	12.5	87.5	100.0(120)	3.650(2)
	부	9.9	90.1	100.0(120)	0.320(2)
재량근무제	모	10.9	89.1	100.0(120)	4.179(2)
	부	7.4	92.6	100.0(120)	6.402(2)*
재택/원격근무제	모	41.7	58.3	100.0(120)	3.972(2)
	부	20.9	79.1	100.0(120)	0.392(2)

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

나) 만족도

맞벌이 모 기준 기타 고용형태 집단의 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 만족도를 살펴보면 다음과 같다. 휴가/휴직 제도 중 만족도가 가장 높은 제도는 육아휴직(평균 3.7점, 64.2% 만족)으로 나타났으며, 반대로 만족도가 가장 낮은 제도는 배우자 출산휴가(평균 3.0점, 25.0% 만족)로 밝혀졌다.

이용 비율이 41.7%인 재택근무제(평균 3.7점, 60.1% 만족)가 만족도가 가장 높은 유연근무제였으며, 만족도가 가장 낮은 유연근무제는 시차출퇴근제(평균 3.2점, 37.4% 만족)로 보고되었다.

〈표 Ⅲ-2-33〉 고용형태 기타 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 만족도

단위: %, 점(명)

휴가/휴직 제도	불만족	보통	만족	평균(표준편차)	계(수)
출산전후휴가	17.3	29.3	53.5	3.4(1.1)	100.0(34)
배우자 출산휴가	29.8	45.2	25.0	3.0(1.2)	100.0(20)
육아휴직	4.8	31.0	64.2	3.7(0.9)	100.0(42)
육아기 근로시간 단축	0.0	55.1	44.9	3.4(0.5)	100.0(9)
가족돌봄휴가	8.9	36.4	54.7	3.6(1.1)	100.0(11)
가족돌봄휴직	0.0	49.9	50.1	3.5(0.6)	100.0(4)
유연근무제	**불만족**	**보통**	**만족**	**평균(표준편차)**	**계(수)**
시간선택제	3.3	45.4	51.3	3.5(0.7)	100.0(31)
시차출퇴근제	17.0	45.6	37.4	3.2(1.1)	100.0(24)
탄력근무제	15.3	40.0	44.8	3.3(1.0)	100.0(20)
재량근무제	16.2	39.1	44.7	3.4(1.1)	100.0(18)
재택/원격근무제	14.4	25.4	60.1	3.7(1.1)	100.0(55)

주: 이용 만족도는 5점 만점(1점: 매우 불만족, 5점: 매우 만족) 기준 평균값으로 점수가 높을수록 만족도가 높음을 의미함.

3. 자녀 연령별 이용 실태

본 절에서는 자녀 연령별로 육아서비스 이용 현황에 대해 설명하였다. 크게 영유아, 초등으로 연령을 분류하여 구성하였으며, 기관 이용, 육아서비스 이용, 과거 육아서비스 이용 등에 관해 조사하였다. 또한 본 절의 마지막 부분에서는 영유아, 초등 저학년의 돌봄 공백과 이에 관련된 요구에 대해 비교 분석하였다.

가. 영유아

1) 영유아 기관 이용

영유아 자녀가 현재 다니는 기관 유형을 살펴보았을 때, 영아의 경우 32.4%가 기관에 다니지 않고 있었으며, 다음으로 23.4%가 가정 어린이집, 21.6%는 민간 어린이집, 14.6%는 국공립 어린이집을 이용하고 있었다.

반면 유아의 경우 기관에 다니지 않는 경우는 0.7%로 거의 없었으며, 사립유치원을 이용하는 비율이 33.8%로 제일 높았고 민간 어린이집 19.9%, 국공립 어린이집 18.8%, 국공립 유치원 15.0%로 나타났다.

자녀수에 따라서는 1명인 경우 기관에 다니지 않는 경우가 21.6%로 상대적으로 높았다. 또한 자녀가 3명 이상인 경우에는 국공립 어린이집 이용 비율이 30.4%로 가장 높은 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-3-1〉 [영유아] 현재 다니는 기관 유형

단위: %(명)

영유아 가구 전체 대상	국공립어린이집	사회복지법인어린이집	법인·단체 등 어린이집	민간어린이집	가정어린이집	직장어린이집	국공립유치원	사립유치원	반일제 이상 기관	기관에 다니지 않음	계(수)
전체	17.0	2.9	1.9	20.6	10.6	3.7	8.6	19.4	1.0	14.3	100.0(744)
자녀 연령 구분											
영아	14.6	2.5	1.9	21.6	23.4	3.2	0.0	0.3	0.0	32.4	100.0(319)
유아	18.8	3.2	1.9	19.9	0.9	4.1	15.0	33.8	1.8	0.7	100.0(425)
X^2 (df)	377.893(9)***										
자녀 수											
1명	12.2	2.0	1.7	18.9	11.6	2.7	5.6	22.0	1.6	21.6	100.0(292)
2명	17.6	3.2	1.6	22.7	10.5	4.5	10.5	20.1	0.8	8.4	100.0(367)
3명 이상	30.4	4.8	3.7	17.5	7.2	3.6	10.4	7.9	0.0	14.6	100.0(84)
X^2 (df)	54.778(18)***										

*** $p < .001$

영유아의 하루 평균 기관 이용 시간을 살펴보면 7-8시간 미만이 25.9%로 가장 많았고 8-9시간 24.0%, 5-7시간 23.0%, 9시간 이상 16.9%, 5시간 미만 10.3% 순이었다. 평균적으로 하루 7.1시간 정도 이용하는 것으로 나타났다.

영아의 경우 상대적으로 유아에 비해 평균 기관 이용 시간이 적은 편이었으나(영아 평균 6.9시간/ 유아 7.2시간) 9시간 이상 기관을 이용하는 비율은 유아보다 높았다.

〈표 Ⅲ-3-2〉 [영유아] 하루 평균 기관 이용 시간

단위: %(명)

영유아 기관 이용 가구 대상	5시간 미만	5-7시간 미만	7-8시간 미만	8-9시간 미만	9시간 이상	계(수)	평균 (시간)	표준편차
전체	10.3	23.0	25.9	24.0	16.9	100.0(638)	7.1	2.0
자녀 연령 구분								
영아	13.8	26.5	22.1	18.8	18.8	100.0(216)	6.9	2.2
유아	8.5	21.2	27.8	26.7	15.9	100.0(422)	7.2	1.8
F	4.7*(a)							

* $p < .05$

하루 평균 기관 이용 시간의 적절성과 관련하여 적절하다는 응답이 전체 응답자 기준으로 51.2%였으나 상용직 근로자의 경우 40.0%가 길다고 응답, 12.8%가 짧다고 응답하여 적절하지 않다고 응답한 비율이 과반이었다. 초과근무 관련해서 살펴보았을 때, 부모 모두 초과근무를 하지 않는 경우에 비하여 부모가 모두 초과근무를 하는 경우에 기관 이용 시간이 적절하지 않다는 응답이 상대적으로 높았다.

〈표 Ⅲ-3-3〉 [영유아] 하루 평균 기관 이용 시간의 적절성

단위: %(명)

영유아 기관 이용 가구 대상	짧다	적절하다	길다	계(수)
전체	13.3	51.2	35.5	100.0(638)
모 고용형태				
상용직 근로자	12.8	47.1	40.0	100.0(486)
임시직 근로자	10.9	68.6	20.5	100.0(91)
그 외	20.9	57.9	21.2	100.0(61)
$X^2(df)$	22.392(4)***			
초과근무 여부				
모두 초과근무함	19.6	36.7	43.7	100.0(101)
(모) 초과근무 안함 (부) 초과근무함	10.8	52.0	37.2	100.0(268)
(모) 초과근무함 (부) 초과근무 안함	22.2	43.9	33.8	100.0(49)
모두 초과근무 안함	11.6	58.5	29.9	100.0(219)
$X^2(df)$	19.249(6)**			

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

하루 평균 기관 이용 적정 시간을 살펴보면 5-7시간 이용 시간이 42.3%였으며 평균 적정 이용 시간이 6.7시간으로 현재 기관 이용 시간인 7.1시간보다 조금 더 적은 시간을 보내는 것이 적절하다고 느끼는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-3-4〉 [영유아] 하루 평균 기관 이용 적정 시간

단위: %(명)

영유아 기관 이용 가구 대상	5시간 미만	5-7시간 미만	7-8시간 미만	8-9시간 미만	9시간 이상	계(수)	평균 (시간)	표준편차
전체	5.9	42.3	18.1	24.9	8.9	100.0(638)	6.7	1.6
자녀 연령 구분								
영아	10.0	43.9	14.6	23.1	8.4	100.0(216)	6.5	1.7
유아	3.9	41.4	19.8	25.8	9.1	100.0(422)	6.9	1.5
F	6.5*(a)							

* $p < .05$

맞벌이 부모의 퇴근시간 대비 자녀가 일찍 하원하는지 여부를 조사한 결과, 전체의 64.3%가 조기 하원을 한다고 응답하였다. 특히 조부모와 함께 사는 가구의 경우 86.3%가 일찍 하원 한다고 응답하여 조부모가 영유아를 일찍 데려와 가정에서 돌봄자로서 역할을 수행하는 경우가 상대적으로 많은 것으로 보인다.

〈표 Ⅲ-3-5〉 [영유아] 퇴근시간 대비 조기 하원 여부

단위: %(명)

영유아 기관 이용 가구 대상	그렇다	아니다	계(수)
전체	64.3	35.7	100.0(638)
가구 형태			
부모+자녀	61.8	38.2	100.0(571)
부모+자녀+조부모	86.3	13.7	100.0(65)
기타	49.8	50.2	100.0(2)
X^2(*df*)	15.223(2)***		

*** $p < .001$

자녀의 조기 하원 사유로는 남아있는 아이가 얼마 없어서가 29.3%로 가장 많이 응답하였으며, 장시간 기관 이용을 원치 않아서(21.3%), 집에 돌볼 사람이 있어서(20.3%), 아이가 힘들어 해서(11.3%), 타 사설기관에 보내려고(8.7%), 원장 또는 교사의 눈치가 보여서(5.5%), 기타(3.6%) 순이었다.

자녀 연령별로 살펴보았을 때, 영아에 비해 유아의 경우 타 사설기관을 보내려고

조기 하원 한다는 응답이 비교적 높았다. 또한 조부모와 함께 사는 경우 '집에 돌볼 사람이 있어서'라는 응답이 38.5%로 상대적으로 높게 나타나, 조부모가 집에서 자녀를 돌봐주는 것이 자녀의 조기 하원에 영향을 미치는 것으로 이해할 수 있다.

〈표 Ⅲ-3-6〉 [영유아] 조기 하원 사유

단위: %(명)

영유아 조기 하원 가구 대상	남아있는 아이가 얼마 없어서	장시간 기관 이용을 원치 않아서	집에 돌볼 사람이 있어서	아이가 힘들어 해서	타 사설기관(학원 등)에 보내려고	원장 또는 교사의 눈치가 보여서	기타	계(수)
전체	29.3	21.3	20.3	11.3	8.7	5.5	3.6	100.0(410)
자녀 연령 구분								
영아	28.1	25.4	20.1	14.0	3.1	7.7	1.6	100.0(131)
유아	29.9	19.4	20.3	10.0	11.3	4.5	4.5	100.0(279)
X^2(*df*)	13.243(6)*							
가구 형태								
부모+자녀	29.0	22.5	17.4	12.5	9.6	5.3	3.6	100.0(353)
부모+자녀+조부모	31.7	14.0	38.5	3.7	1.7	7.0	3.4	100.0(56)
기타	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0(1)
X^2(*df*)	30.234(12)**							

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

2) 영유아 육아서비스 이용 현황

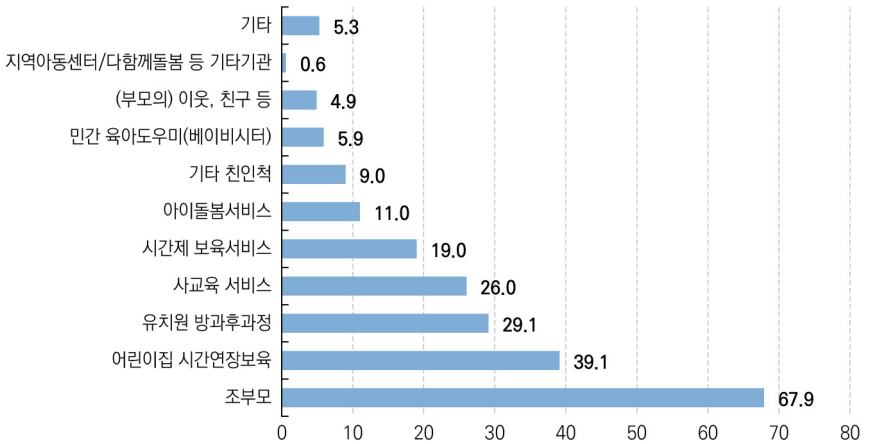
가) 현재 이용하는 육아서비스

(1) 종합

근로시간에 부모를 대신하여 영유아 자녀를 돌보는 사람이나 기관을 묻는 질문(기관 정규 이용 시간 제외)에 과반수 이상이 조부모(67.9%)라고 응답하여, 영유아 맞벌이 가구의 조부모 의존도가 상당히 높음을 확인하였다. 다음으로는 어린이집 연장보육 39.1%, 유치원 방과후 과정 29.1%, 사교육 서비스 26.0%, 시간제 보육서비스 19.0%, 아이돌봄서비스 11.0%, 기타 친인척 9.0%, 민간육아도우미 5.9%, 기타 5.3%, 이웃, 친구 등 4.9%, 지역아동센터/다함께돌봄 등 기타 기관 0.6% 순이었다.

[그림 Ⅲ-3-1] [영유아] 근무시간에 자녀를 돌보는 사람/기관 - 복수응답

단위: %



주: 영유아 전체 가구 744명을 대상으로 한 응답임.

영유아 자녀를 양육하는 맞벌이 가구의 육아지원 서비스 유형별 이용 시간, 이용 만족도, 월평균비용, 비용 부담 정도를 정리해보면 〈표 Ⅲ-3-7〉과 같다.

이용 비율로 살펴보면, 앞서 기관 이용 시간을 제외한 주 돌봄자/기관 관련 결과와 마찬가지로 조부모/친인척 돌봄(70.2%)과 어린이집 연장보육(69.1%)에 의존하는 영유아 맞벌이 가구 비율이 가장 많은 것으로 파악되었다.

하루 평균 이용 시간 면에서는 역시 조부모/친인척 돌봄이 4.7시간으로 가장 길게 이용하고 있었고, 아이돌봄서비스와 민간 육아도우미의 경우 각각 하루 평균 3.3시간, 3.2시간 이용하는 것으로 보고되었다. 연장보육의 경우 이용 비율이 조부모/친인척 돌봄을 제외한 모든 육아서비스 보다 높지만, 이용 시간은 하루 평균 1.9시간 정도로 나타났다. 종합해보면, 이용 시간 면에서 볼 때 개별 돌봄서비스(조부모/친인척 돌봄, 아이돌봄서비스, 민간 육아도우미)는 대체적으로 매일 이용하는 서비스이고, 이용 시간도 각각 3시간 이상으로 나타나 맞벌이 가구의 돌봄에서 중요한 역할을 하고 있음을 확인할 수 있었다.

이용 만족도 면에서는 민간 육아도우미가 3.3점으로 가장 낮았고, 조부모/친인척 돌봄이 3.9점으로 가장 높았다. 기관 연계 돌봄서비스(시간제 보육서비스, 어린이집 연장보육, 유치원 방과후 과정)의 만족도는 3.7-3.8점으로 비슷하게 나타난

반면, 개별 돌봄 서비스의 경우 가족 외의 돌봄자가 아이를 돌보는 서비스(아이돌봄서비스, 민간 육아도우미)에 대해 상대적으로 만족감이 낮았다. 정리해보면 맞벌이 가구는 다른 육아지원보다도 조부모/친인척 돌봄에 대한 의존도와 이용 만족도도 높으며, 기관 연계 서비스보다는 가족 외 개인 돌봄 서비스에서의 만족도가 상대적으로 떨어지는 경향을 보였다.

이용 비용에 관하여는 조부모/친인척 돌봄과 민간 사교육 서비스에 대해서만 조사하였는데, 조부모/친인척에게 돌봄에 대한 대가로 월평균 약 54만원을 지불하고, 사교육비로 월평균 30만원 정도를 소비하는 것으로 나타났다. 비용 부담 정도는 조부모/친인척 돌봄의 경우 3.4점, 민간 사교육 서비스는 3.5점으로 보통 조금 이상의 부담감을 느끼는 것으로 보고되었다.

육아지원 서비스 유형별 이용 빈도는 〈표 Ⅲ-3-8〉에 정리하였다. 연장보육의 경우 매일 이용하는 가구가 64.4%로 조사된 육아지원 서비스 중 가장 비율이 높게 나타났다. 조부모/친인척 돌봄은 다른 육아서비스에 비해 이용 빈도가 다양한 분포를 보였다. 매일 조부모/친인척 돌봄을 받는 가구가 40.2%, 한달에 1회 미만이 19.8%, 주 2-3회가 18.8%, 주 1회가 13.4%, 격주 1회가 7.7%순으로 나타나 매일 도움을 받는 경우도 많지만, 급한 일이 생겼을 때 간헐적으로 조부모에게 도움을 요청하는 경우도 많이 있음을 확인할 수 있었다. 아이돌봄서비스와 민간 육아도우미의 경우 매일 이용과 주2-3회 이용하는 경우를 합쳐 약 70%로 이용 빈도가 몰려있는 경향을 보여주었다.

〈표 Ⅲ-3-7〉 [영유아] 육아지원 서비스 유형별 이용 현황

단위: %(명). 점

구분	이용여부		이용 실태				
	이용률 (%)	전체(수)	하루 평균 이용 시간(시)	이용 만족도 (점)	월평균 비용 (원)	비용 부담 정도 (점)	(수)
시간제 보육서비스	19.0	100.0(744)	-	3.7	-	-	(141)
어린이집 연장보육	69.1	100.0(421)	1.9	3.8	-	-	(291)
유치원 방과후 과정	29.1	100.0(744)	-	3.8	-	-	(216)
조부모/친인척 돌봄	70.2	100.0(744)	4.7	3.9	540064.9	3.4	(523)
아이돌봄서비스	11.0	100.0(744)	3.3	3.5	-	-	(82)
민간 육아도우미	5.9	100.0(744)	3.2	3.3	-	-	(44)

구분	이용여부		이용 실태				
	이용률 (%)	전체(수)	하루 평균 이용 시간(시)	이용 만족도 (점)	월평균 비용 (원)	비용 부담 정도 (점)	(수)
민간 사교육 서비스	26.0	100.0(744)	4.0*	3.7	301363.0	3.5	(194)

주: *민간 사교육 서비스는 일주일 평균 이용 시간임.
이용 만족도는 5점 만점(1점: 매우 불만족, 5점: 매우 만족) 기준 평균값으로 점수가 높을수록 만족도가 높음을 의미함.
비용 부담 정도는 5점 만점(1점: 전혀 부담 안 됨, 5점: 매우 부담됨) 기준 평균값으로 점수가 높을수록 부담 정도가 높음을 의미함.

〈표 Ⅲ-3-8〉 [영유아] 육아지원 서비스 유형별 이용 빈도

구분	매일 (주5일)	주 2-3회	주 1회	격주 1회	한 달에 1회 미만	계(수)
어린이집 연장보육	64.4	19.4	6.5	1.0	8.7	100.0(291)
조부모/친인척 돌봄	40.2	18.8	13.4	7.7	19.8	100.0(523)
아이돌봄서비스	48.6	23.7	9.9	0.0	17.8	100.0(82)
민간 육아도우미	38.4	29.9	18.3	6.8	6.7	100.0(44)

(2) 시간제 보육서비스

시간제 보육서비스를 현재 이용하고 있는 맞벌이 141가구를 대상으로 시간제 보육서비스를 이용하는 사유에 대해 질문하였다. 그 결과 '아이를 기관에 종일반으로 보내기에 너무 어려서', '부모의 취업준비, 단기간 근로를 위해'라는 응답이 각각 27.3%, 25.8%로 다른 응답에 비해 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 Ⅲ-3-9〉 [영유아] (시간제 보육서비스) 이용 사유

단위: %(명)

시간제 보육서비스 이용 가구 대상	전체
아이를 기관에 종일반으로 보내기에 너무 어려서	27.3
부모의 취업준비, 단기간 근로를 위해	25.8
부모의 병원이용 혹은 가족 돌봄을 위해	12.6
비용 지원을 받을 수 있어서	11.2
여러 명의 자녀를 돌보기 힘들어서	10.5
원하는 기관(어린이집/유치원)에 들어갈 수 없어서	4.9
기타	7.7
계(수)	100.0(141)

(3) 어린이집 입소대기

어린이집을 이용하고 있는 맞벌이 가구를 대상으로 어린이집 입소 관련 경험을 조사하였다. 이들 중 어린이집 입소대기 경험이 있다고 응답한 비율은 48.5%이며, 입소대기 최초 신청 시 평균 자녀 연령은 14개월, 평균 대기 기간은 약 8.6개월로 조사되었다. 대도시나 중소도시에 비하여 농어촌 지역이 입소대기 경험률이 상대적으로 낮고, 상용직 근로자가 어린이집 입소대기를 자녀가 더 어릴 때 신청하는 경향이 있었다.

어린이집 입소 시 평균 자녀 연령은 21.2개월이었으며 24개월 이상이 33.9%로 가장 높게 조사되었다. 또한 희망시기에 어린이집을 입소하였는지 여부에 대해서는 79.6%가 그렇다고 응답하여 과반수 이상이 원하는 시기에 어린이집에 입소할 수 있었음을 알 수 있다.

〈표 Ⅲ-3-10〉 [영유아] (어린이집) 입소대기 경험 여부

단위: %(명)

어린이집 이용 가구 대상	예	아니오	계(수)
전체	48.5	51.5	100.0(421)
지역 구분			
대도시	53.5	46.5	100.0(155)
중소도시	51.2	48.8	100.0(186)
농어촌지역	32.9	67.1	100.0(80)
$X^2(df)$	10.275(2)**		

** $p < .01$

〈표 Ⅲ-3-11〉 [영유아] (어린이집) 입소대기 최초 신청 시 자녀 연령

단위: %(명)

어린이집 입소대기 유경험 가구 대상	3개월 미만	3-10개월 미만	10-18 개월 미만	18개월 이상	계(수)	평균 (개월)	표준 편차
전체	13.7	25.9	26.5	33.9	100.0(188)	14.0	13.7
자녀 연령 구분							
영아	13.8	32.2	31.3	22.7	100.0(103)	9.8	8.2
유아	13.6	18.3	20.5	47.6	100.0(84)	19.2	17.0
F	27.4***(a)						
가구 형태							
부모+자녀	12.8	24.6	26.9	35.8	100.0(170)	14.8	13.9
부모+자녀+조부모	22.2	39.0	22.8	16.1	100.0(18)	7.5	9.5
F	5.6*(a)						
모 고용형태							

어린이집 입소대기 유경험 가구 대상	3개월 미만	3-10개월 미만	10-18 개월 미만	18개월 이상	계(수)	평균 (개월)	표준 편차
상용직 근로자	15.4	29.0	28.3	27.3	100.0(147)	12.7	13.2
임시직 근로자	7.6	15.2	22.2	55.0	100.0(27)	17.6	15.0
그 외	7.6	14.2	14.8	63.4	100.0(14)	20.3	13.7
F			3.4*				
부 직장 유형							
공공기관, 공기업	15.9	27.9	28.4	27.9	100.0(32)	12.4	12.1
대기업	13.2	24.7	27.0	35.1	100.0(44)	14.9	15.3
중소기업	13.5	26.3	26.2	34.0	100.0(110)	13.6	13.1
기타	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0(2)	42.2	8.6
F			3.1*				

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

〈표 Ⅲ-3-12〉 [영유아] (어린이집) 입소대기 총 기간

단위: %(명)

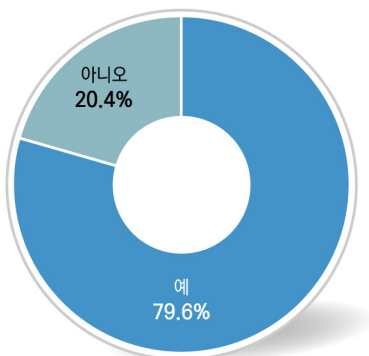
어린이집 입소대기 유경험 가구 대상	3개월 미만	3-5개월 미만	5-12 개월 미만	12개월 이상	계(수)	평균 (개월)	표준 편차
전체	24.4	21.1	25.8	28.7	100.0(205)	8.6	10.1

〈표 Ⅲ-3-13〉 [영유아] (어린이집) 입소 시 자녀 연령

단위: %(명)

어린이집 입소대기 유경험 가구 대상	12개월 미만	12-18개월 미만	18-24 개월 미만	24개월 이상	계(수)	평균 (개월)	표준 편차
전체	18.2	27.9	20.0	33.9	100.0(204)	21.2	13.7

[그림 Ⅲ-3-2] [영유아] (어린이집) 희망 시기에 입소 여부

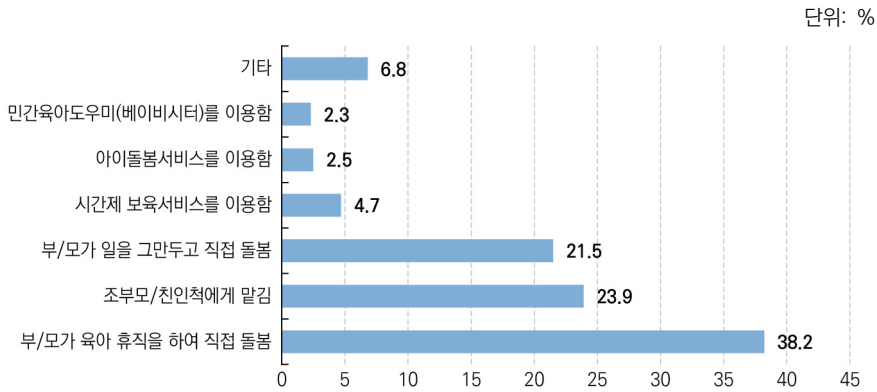


주: 영유아 부모 중, 어린이집 입소대기 경험이 있는 가구 205명을 대상으로 한 응답임.

어린이집 대기 중 기관 이용 대신 이용한 자녀 돌봄 방식은 부 또는 모가 육아휴직을 하여 직접 돌보는 것이 38.2%로 가장 많았으며 조부모나 친인척에게 맡김(23.9%), 부 또는 모가 일을 그만두고 직접 돌봄(21.5%), 기타 (6.8%), 민간육아도우미를 이용(4.7%), 아이돌봄서비스를 이용(2.5%), 민간 육아도우미 이용(2.3%) 순으로 나타났다.

기관 대신 직접 돌보거나 조부모, 친인척에게 맡기는 확률이 높은 것으로 볼 때, 맞벌이 부모 역시 가정 내 양육 혹은 직접 양육을 선호하는 것으로 볼 수 있다.

[그림 Ⅲ-3-3] [영유아] (어린이집) 기관 대신 이용한 자녀 돌봄 방식

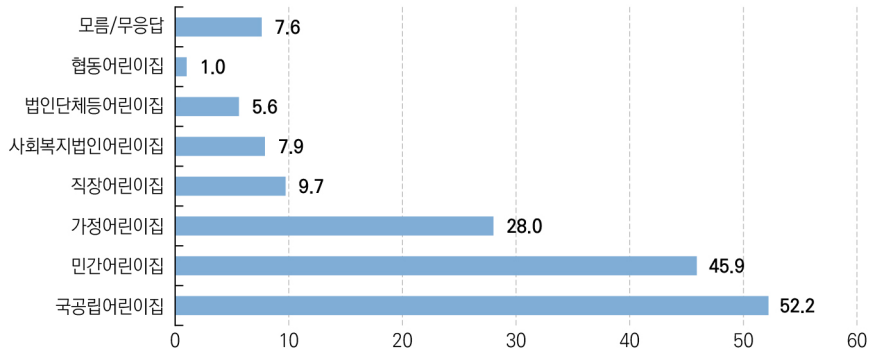


주: 어린이집 입소대기 기간 동안 기관 외 자녀 돌봄을 이용한 맞벌이 가구 42명을 대상으로 한 응답임.

한편, 입소대기 신청 기관 유형을 살펴보면, 국공립 어린이집이 52.2%로 과반 이상이 국공립 어린이집을 희망하였으며, 민간 어린이집 45.9%, 가정 어린이집 28.0%, 직장 어린이집 9.7%, 사회복지법인 어린이집 7.9%, 법인단체 등 어린이집 5.6%, 협동 어린이집 1.0% 순이었다.

[그림 Ⅲ-3-4] [영유아] (어린이집) 입소대기 신청 기관 유형 - 복수응답

단위: %



주: 어린이집 입소대기 경험이 있는 맞벌이 가구 205명을 대상으로 한 응답임.

어린이집 입소대기에 대한 의견을 살펴보면 어린 자녀를 어린이집에 일찍 보내고 싶지 않지만, 일을 그만둘 수 없어서 어쩔 수없이 기관을 보낸다는 의견에 89.7%가 동의하였으며 입소대기 관련 의견에 대해서 대부분이 동의하는 것으로 나타났다. 이는 어린이집 입소대기관리시스템에 대한 개선이 필요함을 시사한다고 볼 수 있다.

〈표 Ⅲ-3-14〉 [영유아] (어린이집) 입소대기에 대한 의견

단위: %(명)

구분	동의하지 않는 편임	동의하는 편임	계(수)	평균(점)	표준편차
1) 입소 우선순위 1순위 대상자가 많아서 맞벌이만으로는 어린이집에 원하는 시기에 입소하기 어렵다.	17.4	82.6	100.0(744)	3.1	0.7
2) 부모가 현재 취업중인 경우와 취업을 준비 중인 경우에 우선순위 점수 부여에 차등을 둘 필요가 있다.	18.5	81.5	100.0(744)	3.1	0.7
3) 어린 자녀를 어린이집에 일찍 보내고 싶지 않지만, 일을 그만둘 수 없어서 어쩔 수 없이 보낸다.	10.3	89.7	100.0(744)	3.3	0.7
4) 입소순위가 수시로 바뀌어 실제 입소 가능 여부를 예측하기 어렵다.	25.2	74.8	100.0(744)	3.0	0.8
5) 새학기 입소순위와 상시 입소순위가 다르게 나타나 혼란스럽다.	26.2	73.8	100.0(744)	2.9	0.8
6) 입소대기 신청 시 희망 입소예정일을 입력하게 하지만, 실제 입소에 영향을 주지 않는다.	24.5	75.5	100.0(744)	3.0	0.8

영유아 자녀를 양육하는 전체 맞벌이 가구에 어린이집 입소대기관리시스템에서 개선되어야 할 점을 질문하였다. 그 결과 대기 순위 변동 상황을 투명하게 공개하여야 한다는 의견이 34.5%로 가장 많았고, 부모 근로 특성에 따른 맞벌이 기준 차등이 30.4%, 아이 당 신청 가능한 어린이집 수 확대가 18.2%, 입소 우선순위 항목 기준 재정비가 11.5%, 입소 신청 방식 간소화가 5.0%, 기타가 0.4%로 나타났다. 이는 입소대기 순위에 대한 공정성에 대한 개선이 필요함을 시사한다.

〈표 Ⅲ-3-15〉 [영유아] (어린이집) 입소대기관리시스템 개선점

단위: %(명)

영유아 전체 가구 대상	전체
입소대기 순위 변동 상황을 투명하게 공개	34.5
부모 근로 특성에 따른 맞벌이 기준 차등	30.4
아이 당 신청 가능한 어린이집 수 확대	18.2
입소 우선순위 항목 기준 재정비	11.5
입소 신청 방식 간소화	5.0
기타	0.4
계(수)	100.0(744)

(4) 어린이집 연장보육

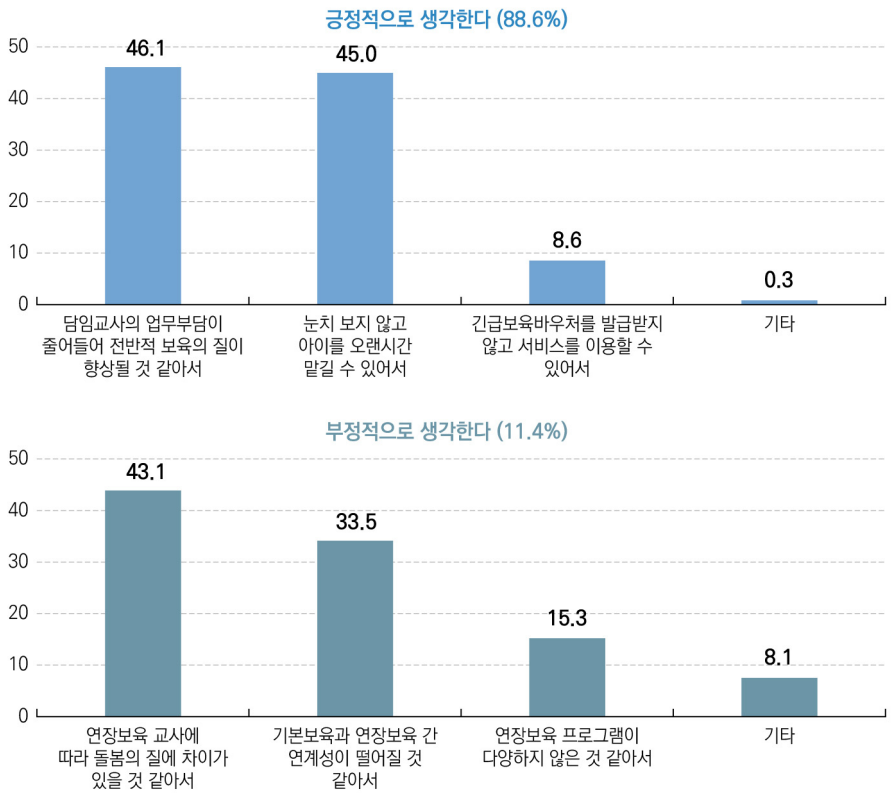
2020년 3월부터 실시한 어린이집 연장보육의 개편된 체계에 대한 의견을 조사한 결과는 다음과 같다. 어린이집 연장보육 개편에 대해 긍정적으로 생각하는 경우가 88.6%로 부정적으로 생각한다는 응답(11.4%)에 비해 상당히 높게 나타났다.

긍정적으로 생각하는 이유로 '담임교사의 업무 부담이 줄어들어 전반적 보육의 질이 향상될 것 같아서'가 46.1%, '눈치 보지 않고 아이를 오랜 시간 맡길 수 있어서' 45.0%, '긴급보육바우처를 발급받지 않고 서비스를 이용할 수 있어서' 8.6% 순으로 보고되었다.

부정적으로 생각하는 의견에 대해서는 '연장보육 교사에 따라 돌봄의 질에 차이가 있을 것 같아서'가 43.1%로 가장 많았고, '기본보육과 연장보육 간 연계성이 떨어질 것 같아서'가 33.5%, '연장보육 프로그램이 다양하지 않은 것 같아서' 15.3% 순이었다.

[그림 Ⅲ-3-5] [영유아] (어린이집 연장보육) 개편된 체계에 대한 의견

단위: %



주: 1. 전체 영유아 부모 744명을 대상으로 한 응답임,
2. 긍정적인 응답 659명, 부정적인 응답 85명임.

어린이집 연장보육이 도움 여부에 대한 질문에는, 대부분이 도움이 된다고 응답하였다. 특히 연장보육 이용에 따른 부모의 추가 부담이 없는 것이 도움이 되느냐는 질문에 94.5%가 도움이 된다고 응답하였으며, 도움 정도가 5점 만점 기준으로 3.5점으로 보고되었다.

〈표 Ⅲ-3-16〉 [영유아] (어린이집) 연장보육 도움 여부

단위: %(명)

구분	도움 안됨	도움됨	계(수)	평균(점)	표준편차
1) 2020년 3월부터 어린이집 보육시간을 기본보육으로 구분하고, 연장보육 전담교사를 새로이 배치한다.	12.7	87.3	100.0(744)	3.1	0.7
2) 2020년 3월부터 어린이집자동출결시스템을 도입하여' 등하원 안심 알리미 서비스'를 제공한다.	11.4	88.6	100.0(744)	3.3	0.7
3) 어린이집 기본보육을 신청하여도 상황에 따라 오후 5시까지 하원할 수 있다.	9.3	90.7	100.0(744)	3.2	0.7
4) 연장보육을 신청하지 않은 경우에도 오후 5시 이후 긴급한 보육 수요 발생 시 연장보육을 이용할 수 있다.	7.3	92.7	100.0(744)	3.3	0.7
5) 연장보육 이용에 따른 부모의 추가 부담은 없다.	5.5	94.5	100.0(744)	3.5	0.6

(5) 유치원 방과후 과정

유치원 방과후 과정을 이용하는 영유아 맞벌이 가구(216가구)를 대상으로 서비스 이용 사유에 대해서 조사한 결과, '돌볼 사람이 없어서'가 41.2%로 가장 많았으며 '이동 없이 다양한 교육을 받을 수 있어서'가 29.8%, '또래 친구와 놀게 하려고' 14.8% '사교육비 부담을 덜기 위해' 6.6%, '프로그램이 좋아서' 5.8%, '기타' 1.8%로 보고되었다.

〈표 Ⅲ-3-17〉 [영유아] (유치원 방과후 과정) 이용 사유

단위: %(명)

유치원 방과후 과정 이용 가구 대상	전체
돌볼 사람이 없어서	41.2
이동 없이 다양한 교육을 받을 수 있어서	29.8
또래 친구와 놀게 하려고	14.8
사교육비 부담을 덜기 위해	6.6
프로그램이 좋아서	5.8
기타	1.8
계(수)	100.0(216)

(6) 조부모/친인척 돌봄

조부모/친인척 돌봄을 이용 비율을 지역별로 살펴보았을 때, 대도시와 중소도시가 농어촌에 비해 조부모/친인척 돌봄 이용률이 상대적으로 높았다. 자녀가 적을수록 조부모/친인척 돌봄 이용률이 높아지는 경향이 있어, 자녀가 1명일 때 그 비율이 77.7%에 이르는 것으로 나타났다. 또한 부모가 모두 40시간 이상 근무할 때 조부모/친인척 돌봄을 이용하는 비율이 75.4%로 가장 높게 보고되었다.

〈표 Ⅲ-3-18〉 [영유아] (조부모/친인척 돌봄) 이용 여부

단위: %(명)

영유아 전체 가구 대상	그렇다	아니다	계(수)
전체	70.2	29.8	100.0(744)
지역 구분			
대도시	75.0	25.0	100.0(289)
중소도시	68.8	31.2	100.0(329)
농어촌지역	62.9	37.1	100.0(126)
X^2(*df*)	7.039(2)*		
자녀 수			
1명	77.7	22.3	100.0(292)
2명	66.4	33.6	100.0(367)
3명 이상	61.1	38.9	100.0(84)
X^2(*df*)	13.913(2)***		
부모 근로시간			
모두 40시간 미만	67.9	32.1	100.0(77)
(모) 40시간 미만 (부) 40시간 이상	60.7	39.3	100.0(214)
(모) 40시간 이상 (부) 40시간 미만	64.1	35.9	100.0(8)
모두 40시간 이상	75.4	24.6	100.0(445)
X^2(*df*)	15.108(3)**		

*** p 〈 .001, ** p 〈 .01, * p 〈 .05

조부모/친인척에게 자녀를 맡기는 빈도를 부모의 근로시간별로 살펴보았을 때, 부모 모두 40시간 미만 일을 하거나, 모두 40시간 이상 일을 하는 경우 매일 자녀를 조부모/친인척에게 맡기는 빈도가 상대적으로 높았다. 또한 소득이 상대적으로 높고, 어머니가 상용직 근로자이거나, 조부모와 함께 거주하는 경우에 조부모/친인척 돌봄을 이용하는 빈도가 높게 보고되었다.

〈표 Ⅲ-3-19〉 [영유아] (조부모/친인척 돌봄) 자녀를 맡기는 빈도

단위: %(명)

조부모/친인척 돌봄 이용 가구 대상	매일(주5일)	주 2-3회	주 1회	격주 1회	한 달에 1회 미만	계(수)
전체	40.2	18.8	13.4	7.7	19.8	100.0(523)
지역 구분						
대도시	44.9	20.0	15.1	5.9	14.1	100.0(217)
중소도시	33.3	20.1	12.8	7.3	26.5	100.0(226)
농어촌지역	47.4	11.5	10.3	14.1	16.7	100.0(79)
X^2(*df*)	22.634(8)**					
부모 근로시간						
모두 40시간 미만	51.1	19.2	11.3	5.5	12.9	100.0(52)
(모) 40시간 미만 (부) 40시간 이상	10.7	22.2	21.8	10.8	34.6	100.0(130)
(모) 40시간 이상 (부) 40시간 미만	39.1	20.6	20.6	19.8	0.0	100.0(5)
모두 40시간 이상	50.1	17.4	10.4	6.7	15.5	100.0(335)
X^2(*df*)	70.602(12)***					
월평균 가구 소득						
400만원 미만	17.7	22.6	14.0	13.7	32.1	100.0(74)
400-500만원 미만	32.0	26.5	7.7	13.6	20.2	100.0(87)
500-600만원 미만	34.7	20.8	20.7	0.8	23.0	100.0(114)
600-800만원 미만	49.1	14.0	14.4	6.0	16.4	100.0(148)
800만원 이상	57.3	14.0	8.0	8.8	11.8	100.0(100)
X^2(*df*)	62.485(16)***					
가구 형태						
부모+자녀	34.4	19.4	14.8	8.7	22.6	100.0(454)
부모+자녀+조부모	79.8	13.2	4.3	1.4	1.4	100.0(68)
기타	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0(1)
X^2(*df*)	57.614(8)***					
모 고용형태						
상용직 근로자	45.4	18.3	11.0	7.0	18.3	100.0(411)
임시직 근로자	17.0	26.2	16.7	12.4	27.6	100.0(64)
그 외	26.9	12.8	29.5	8.3	22.6	100.0(47)
X^2(*df*)	32.777(8)***					

*** p 〈 .001, ** p 〈 .01

하루 동안 조부모/친인척에게 자녀를 맡기는 시간을 유연근무제 이용 경험으로 나누어 보았을 때, 부모 모두 유연근무제를 경험하지 못한 경우에 조부모/친인척에게 자녀를 7시간 이상 맡긴 비율이 상대적으로 높았으며 평균 시간도 5.6시간으로 부모 모두 유연근무제를 이용하거나 부모 중 한명이 유연근무제를 이용한 경험이 있는 부모에 비해 오랜 시간 자녀를 맡기는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-3-20〉 [영유아] (조부모/친인척 돌봄) 하루 평균 맡기는 시간

단위: %(명)

조부모/친인척 돌봄 이용 가구 대상	2시간 미만	2-3시간 미만	3-5시간 미만	5-7시간 미만	7시간 이상	계(수)	평균 (시간)	표준 편차
전체	11.6	17.4	33.8	16.7	20.4	100.0(523)	4.7	4.0
유연근무제 이용 경험								
모두 유경험	13.5	13.4	35.7	20.3	17.0	100.0(132)	4.5	3.6
(모) 미경험 (부) 유경험	11.7	8.8	44.0	23.8	11.8	100.0(33)	4.2	2.3
(모) 유경험 (부) 미경험	13.3	23.1	30.1	15.4	18.2	100.0(168)	4.1	2.7
모두 미경험	8.9	16.7	34.1	14.0	26.3	100.0(189)	5.6	5.3
F	5.0**(a)							

** p 〈 .01

조부모/친인척에게 자녀를 맡긴 후, 비용을 지불하는지 여부에 대하여 71.1%가 비용을 지불한다고 응답하였으며, 정기적으로 지불하는 경우가 30.6%로 가장 많았고, '비정기적으로 지불' 22.8%, '현물로 지급' 17.5% 순이었다.

자녀가 1명만 있는 경우 정기적으로 지불한다는 응답이 상대적으로 많았으며, 3명 이상인 경우 비용을 지불하지 않는다는 응답이 상대적으로 많았다.

〈표 Ⅲ-3-21〉 [영유아] (조부모/친인척 돌봄) 비용 지불 여부

단위: %(명)

조부모/친인척 돌봄 이용 가구 대상	정기적으로 지불	비정기적으로 지불	현물로 지급	지불 안함	기타	계(수)
전체	30.6	22.8	17.5	28.9	0.2	100.0(523)
자녀 수						
1명	34.6	22.8	16.8	25.8	0.0	100.0(227)
2명	30.9	22.3	17.4	29.5	0.0	100.0(244)
3명 이상	11.6	25.2	21.4	39.9	2.0	100.0(52)
X^2(*df*)	20.217(8)**					
부모 근로시간						
모두 40시간 미만	28.2	18.6	19.0	32.2	1.9	100.0(52)
(모) 40시간 미만 (부) 40시간 이상	14.5	27.2	12.0	46.3	0.0	100.0(130)
(모) 40시간 이상 (부) 40시간 미만	39.1	0.0	0.0	60.9	0.0	100.0(5)
모두 40시간 이상	37.1	22.1	19.7	21.2	0.0	100.0(335)
X^2(*df*)	53.009(12)***					

*** p 〈 .001, ** p 〈 .01

또한, 조부모/친인척 돌봄에 대해 지불하는 경우 평균 금액은 월 약 54만원이었으며 '50-100만원'이 30.1%로 가장 많았고 '30만원 미만' 29.0%, '100만 원 이

상' 23.8%, '30-50만원' 17.1% 순이었다.

자녀가 3명 이상인 경우 30만원 미만 지불이 51.5%로 상대적으로 높았으며, 월 평균 지불 금액도 약 37만원으로 자녀가 1명이나 2명인 경우보다 작았다.

〈표 Ⅲ-3-22〉 [영유아] (조부모/친인척 돌봄) 월평균 지불 금액

단위: %(명)

돌봄 비용 지불 가구 대상	30만원 미만	30-50 만원 미만	50-100 만원 미만	100만원 이상	계(수)	평균(원)	표준편차
전체	29.0	17.1	30.1	23.8	100.0(371)	540064.9	414412.4
자녀 수							
1명	26.5	17.0	34.2	22.4	100.0(169)	540202.5	393447.2
2명	27.4	15.7	29.9	27.0	100.0(172)	571145.7	428801.4
3명 이상	51.5	25.9	9.7	13.0	100.0(31)	366983.6	415124.1
F	3.2*						
부모 근로시간							
모두 40시간 미만	10.9	19.2	22.5	47.4	100.0(35)	777591.1	513977.4
(모) 40시간 미만 (부) 40시간 이상	50.5	20.9	24.3	4.4	100.0(70)	320353.4	265585.8
(모) 40시간 이상 (부) 40시간 미만	47.4	0.0	0.0	52.6	100.0(2)	778746.4	773997.6
모두 40시간 이상	25.6	16.0	32.9	25.5	100.0(264)	564406.6	406157.2
F	11.9***(a)						

*** p 〈 .001, * p 〈 .05

조부모나 친인척에게 지불하는 금액이 부담되는지에 대해서 56.2%는 '부담된다'고 응답하였다. 어머니가 초과근무를 하는데 아버지가 초과근무를 하지 않는 경우가 상대적으로 부담된다는 응답이 높았으며, 부담 정도도 3.6점으로 비교적 높았다. 또한 어머니 근속연수가 길수록 금액 부담 정도를 더 크게 느끼는 것으로 보고되었다.

〈표 Ⅲ-3-23〉 [영유아] (조부모/친인척 돌봄) 지불 금액의 부담 정도

단위: %(명)

돌봄 비용 지불 가구 대상	①+② 부담 안됨	③ 보통	④+⑤ 부담됨	계(수)	평균(점)	표준편차
전체	21.1	22.7	56.2	100.0(371)	3.4	1.1
초과근무 여부						
모두 초과근무함	9.9	22.6	67.5	100.0(60)	3.8	1.0

돌봄 비용 지불 가구 대상	①+② 부담 안됨	③ 보통	④+⑤ 부담됨	계(수)	평균(점)	표준편차
(모) 초과근무 안함 (부) 초과근무함	25.3	23.3	51.4	100.0(155)	3.3	1.2
(모) 초과근무함 (부) 초과근무 안함	13.1	15.8	71.0	100.0(36)	3.6	0.9
모두 초과근무 안함	23.7	24.1	52.2	100.0(120)	3.3	1.1
F		3.1*(a)				
모 근속연수						
3년 미만	24.7	24.2	51.0	100.0(118)	3.2	1.2
3-10년 미만	20.0	23.9	56.0	100.0(152)	3.4	1.1
10-15년 미만	21.0	19.2	59.8	100.0(71)	3.6	1.1
15년 이상	12.6	19.1	68.3	100.0(30)	3.7	0.9
F		2.7*				

* p 〈 .05

(7) 아이돌봄서비스

아이돌봄서비스를 현재 이용 중인 맞벌이 가구(영유아 맞벌이 가구 전체의 11.0%, 82가구)를 대상으로 이용하는 서비스의 종류를 조사하였다. 그 결과 시간제 서비스를 이용하는 경우가 이용 가구의 42.1%로 가장 많았으며, 종일제 서비스는 27.8%, 긴급돌봄 서비스 18.1%, 종합형(가사추가형) 서비스 6.1%, 보육교사형 서비스 5.9% 순으로 나타났다.

부모 모두 40시간 이상 일하는 경우, 긴급돌봄 서비스 이용률과 보육교사형 서비스 이용률이 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-3-24〉 [영유아] (아이돌봄서비스) 이용 서비스 종류

단위: %(명)

아이돌봄서비스 이용 가구 대상	시간제 서비스	종일제 서비스	긴급돌봄 서비스	종합형(가사추가형) 서비스	보육교사형 서비스	계(수)
전체	42.1	27.8	18.1	6.1	5.9	100.0(82)
부모 근로시간						
모두 40시간 미만	43.6	44.3	0.0	12.1	0.0	100.0(9)
(모) 40시간 미만 (부) 40시간 이상	76.2	18.2	5.7	0.0	0.0	100.0(17)
모두 40시간 이상	31.6	28.2	24.7	7.0	8.5	100.0(56)
X^2(*df*)			15.941(8)*			

* p 〈 .05

아이돌봄서비스 이용 빈도는 매일(주5일)이라는 응답이 48.6%로 가장 높았으며 주 2-3회 23.7%, 한 달에 1회 미만 17.8%, 주 1회 9.9% 순이었다. 자녀가 유아기인 경우 매일 아이돌봄서비스를 이용하는 비율이 상대적으로 높았다.

〈표 Ⅲ-3-25〉 [영유아] (아이돌봄서비스) 이용 빈도

단위: %(명)

아이돌봄서비스 이용 가구 대상	매일(주5일)	주 2-3회	주 1회	한 달에 1회 미만	계(수)
전체	48.6	23.7	9.9	17.8	100.0(82)
자녀 연령 구분					
영아	34.7	39.5	16.5	9.3	100.0(32)
유아	57.4	13.7	5.7	23.2	100.0(50)
X^2(*df*)	11.098(3)*				

* p 〈 .05

아이돌봄서비스를 이용하는 사유를 조사한 결과, '기관 하원 시에 돌봄 공백이 발생하기 때문'이라는 응답이 28.6%로 가장 많았으며 '기관 등원 시 돌봄 공백 때문' 19.1%, '여러 명의 자녀를 돌보기 힘들어서' 13.5%, '아이를 기관에 보내기 너무 어려서' 9.7%, '기관에 보내는 것보다 가정에서 돌보는 것을 선호해서' 8.4%, '아이가 기관에 적응하지 못해서' 6.1%, '비용 지원을 받을 수 있어서' 4.8%, '원하는 기관에 들어갈 수 없어서' 2.4%, '기관을 신뢰하지 못해서' 1.2% 순이었다.

정리해보면 아이돌봄서비스 이용 가구의 47.7%가 기관 하원과 등원의 공백 해소를 위해 서비스를 이용하는 것으로 나타나 특정 시간대에 서비스를 필요로 할 가능성이 높음을 확인할 수 있었다.

〈표 Ⅲ-3-26〉 [영유아] (아이돌봄서비스) 서비스 이용 사유

단위: %(명)

아이돌봄서비스 이용 가구 대상	전체
기관 하원 시에 돌봄 공백이 발생해서	28.6
기관 등원 시에 돌봄 공백이 발생해서	19.1
여러 명의 자녀를 돌보기 힘들어서	13.5
아이를 기관에 보내기에 너무 어려서	9.7
기관에 보내는 것보다 가정에서 돌보는 것을 선호해서	8.4
아이가 기관에 적응하지 못해서	6.1
비용 지원을 받을 수 있어서	4.8
원하는 기관에 들어갈 수 없어서	2.4
기관을 신뢰하지 못해서	1.2
기타	6.1
계(수)	100.0(82)

(8) 민간 육아도우미

민간 육아도우미를 이용하는 영유아 가구(전체 영유아 가구의 5.9%, 44가구)를 대상으로 이용하는 서비스 종류를 조사하였다. 그 결과 시간제 서비스가 65.4%로 가장 많았으며, 종일제 서비스 27.6%, 입주형 서비스 4.6%, 기타 2.4% 순이었다.

부모가 모두 유연근무제 경험이 없는 경우에 종일제 서비스를 이용하는 비율이 48.6%로 상대적으로 높게 나타났고, 부모+자녀로 이루어진 가정에서 시간제 서비스 이용 비율이 조부모와 함께 거주하는 경우보다 높게 나타났다.

〈표 Ⅲ-3-27〉 [영유아] (민간 육아도우미) 이용 서비스 종류

단위: %(명)

민간 육아도우미 이용 가구 대상	시간제 서비스	종일제 서비스	입주형 서비스	기타	계(수)
전체	65.4	27.6	4.6	2.4	100.0(44)
유연근무제 이용 경험					
모두 유경험	72.2	27.8	0.0	0.0	100.0(22)
(모) 미경험 (부) 유경험	78.5	0.0	21.5	0.0	100.0(5)
(모) 유경험 (부) 미경험	61.5	31.1	7.4	0.0	100.0(13)
모두 미경험	25.7	48.6	0.0	25.7	100.0(4)
X^2 (*df*)	17.631(9)*				
가구 형태					
부모+자녀	69.5	25.4	5.1	0.0	100.0(40)
부모+자녀+조부모	25.6	48.7	0.0	25.6	100.0(4)
X^2 (*df*)	12.151(3)**				
부 근속연수					
3년 미만	32.1	67.9	0.0	0.0	100.0(6)
3-10년 미만	66.4	33.6	0.0	0.0	100.0(21)
10-15년 미만	76.7	7.7	15.7	0.0	100.0(13)
15년 이상	73.9	0.0	0.0	26.1	100.0(4)
X^2 (*df*)	22.642(9)**				

** p 〈 .01, * p 〈 .05

민간 육아도우미 서비스 이용 사유를 살펴보면 다음과 같다. '기관 하원 시 돌봄 공백'이 22.4%로 가장 많았고 다음으로 '기관 등원 시 돌봄 공백 때문'이 15.7%, '기관에 보내는 것보다 가정에서 돌보는 것을 선호해서' 13.4%, '여러 명의 자녀를 돌보기가 힘들어서' 11.9%, '원하는 기관에 들어갈 수 없어서' 11.6%, '아이가 기관에 적응하지 못해서' 9.2%, '아이를 기관에 보내기에 너무 어려서' 4.7%, '기관을 신뢰하지 못해서' 4.6%, '공공아이돌보미를 신청하였으나 대기가 너무 길어서'

2.2% 순이었다.

앞의 아이돌봄서비스와 마찬가지로 민간 육아도우미 서비스 이용 사유를 등하원 시 돌봄 공백 발생으로 응답한 비율이 높아, 맞벌이 가구의 등하원시 돌봄 공백에 대한 우려를 살펴볼 수 있으며, 이에 대한 정책적 지원이 요구된다고 할 수 있겠다.

〈표 Ⅲ-3-28〉 [영유아] (민간 육아도우미) 서비스 이용 사유

단위: %(명)

민간 육아도우미 이용 가구 대상	전체
기관 하원 시에 돌봄 공백이 발생해서	22.4
기관 등원 시에 돌봄 공백이 발생해서	15.7
기관에 보내는 것보다 가정에서 돌보는 것을 선호해서	13.4
여러 명의 자녀를 돌보기 힘들어서	11.9
원하는 기관에 들어갈 수 없어서	11.6
아이가 기관에 적응하지 못해서	9.2
아이를 기관에 보내기에 너무 어려서	4.7
기관을 신뢰하지 못해서	4.6
공공 아이돌보미를 신청하였으나 대기가 너무 길어서	2.2
기타	4.5
계(수)	100.0(44)

(9) 민간 사교육 서비스

민간 사교육 서비스를 이용하고 있는 영유아 맞벌이 가구(전체 영유아 가구의 26.0%)의 사교육 이용 숫자를 살펴보면, 평균 1.5개로 나타났으며 1개라는 응답이 61.6%, 2개 29.9%, 3개 이상 8.5%로 나타났다. 부 또는 모의 나이가 많을수록, 가구 소득이 높을수록 민간 사교육 서비스 이용 숫자가 많아졌다.

〈표 Ⅲ-3-29〉 [영유아] (민간 사교육 서비스) 이용 서비스 수

단위: %(명)

민간 사교육 서비스 이용 가구 대상	1개	2개	3개 이상	계(수)	평균(개)	표준편차
전체	61.6	29.9	8.5	100.0(194)	1.5	0.8
모 연령대						
35세 미만	70.9	29.1	0.0	100.0(30)	1.3	0.5
35-40세 미만	61.1	32.6	6.3	100.0(106)	1.5	0.6
40세 이상	57.7	25.3	17.0	100.0(57)	1.7	1.0
F	3.2*(a)					
부 연령대						
35세 미만	81.1	18.9	0.0	100.0(21)	1.2	0.4
35-40세 미만	68.5	26.2	5.3	100.0(74)	1.4	0.6

민간 사교육 서비스 이용 가구 대상	1개	2개	3개 이상	계(수)	평균(개)	표준편차
40세 이상	52.4	35.0	12.6	100.0(99)	1.7	0.9
F			5.1**(a)			
월평균 가구 소득						
400만원 미만	76.3	17.9	5.7	100.0(17)	1.3	0.6
400-500만원 미만	65.4	31.6	3.0	100.0(31)	1.4	0.6
500-600만원 미만	75.0	20.3	4.7	100.0(43)	1.3	0.6
600-800만원 미만	52.6	40.4	7.0	100.0(55)	1.6	0.7
800만원 이상	52.5	29.6	17.9	100.0(49)	1.8	1.0
F			3.1*(a)			

** p 〈 .01, * p 〈 .05

일주일 평균 민간 사교육 서비스 이용 시간을 조사한 결과, 평균 4시간으로 나타났다. 전체적으로 살펴보았을 때는 5시간 이상이 30.0%로 가장 많았으나, 1-2시간 미만 27.5%, 2-3시간 미만이 19.0%, 3-5시간 12.0%, 1시간미만 11.5%였으며 이용 시간 편차가 크게 나타났다.

어머니 직장 유형별로 사교육 이용 개수에서 차이가 발견되었는데, 어머니가 대기업에 근무하는 경우 사교육 이용 시간에서 편차가 상대적으로 컸으며, 일주일에 5시간 이상 사교육을 이용하는 비율이 38.3%로 가장 높게 나타났다.

〈표 Ⅲ-3-30〉 [영유아] (민간 사교육 서비스) 일주일 평균 이용 시간

단위: %(명)

민간 사교육 서비스 이용 가구 대상	1시간 미만	1-2시간 미만	2-3시간 미만	3-5시간 미만	5시간 이상	계(수)	평균 (시간)	표준 편차
전체	11.5	27.5	19.0	12.0	30.0	100.0(194)	4.0	6.2
모 직장 유형								
공공기관, 공기업	15.6	22.0	29.0	11.0	22.3	100.0(44)	2.7	2.1
대기업	4.7	14.1	18.8	24.2	38.3	100.0(20)	7.5	13.6
중소기업	10.1	30.6	16.4	10.9	32.0	100.0(124)	3.9	5.1
기타	33.3	50.0	0.0	0.0	16.7	100.0(6)	1.8	1.6
F				3.1*(a)				

* *p* 〈 .05

민간 사교육 서비스 월평균 이용 비용은 10-15만원이 32.6%로 가장 높은 응답이었던 반면, 이용 비용이 25만원 이상이라는 응답도 26.6%로 비교적 높게 나타났고 평균 이용 비용도 30만원 정도인 것으로 조사되었다.

자녀 연령이 어릴수록 사교육 월평균 이용 비용이 높았는데, 영아는 월평균 약 63만원 선이었고, 유아는 약 26만원 선으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-3-31〉 [영유아] (민간 사교육 서비스) 월평균 이용 비용

단위: %(명)

민간 사교육 서비스 이용 가구 대상	10만원 미만	10-15 만원 미만	15-20 만원 미만	20-25 만원 미만	25만원 이상	계(수)	평균 (원)	표준편차
전체	16.1	32.6	12.6	12.1	26.6	100.0(193)	301363	725318
자녀 연령 구분								
영아	31.4	18.2	9.3	13.8	27.2	100.0(23)	627425	1872533
유아	14.1	34.6	13.0	11.8	26.5	100.0(170)	255801	333032
F	5.6*(a)							
부 연령대								
35세 미만	20.2	54.7	0.0	5.2	20.0	100.0(20)	676362	2008229
35-40세 미만	18.4	32.6	13.4	11.8	23.7	100.0(74)	204854	179064
40세 이상	13.6	28.3	14.4	13.6	30.0	100.0(99)	294763	404171
F	3.5*(a)							

* $p < .05$

민간 사교육 서비스 이용 비용의 부담 정도에 대하여 살펴본 결과, 부담된다는 응답이 58.9%였으며 유아의 경우, 아버지가 학력이 낮고 임시직인 경우 비용 부담을 더 크게 느끼는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-3-32〉 [영유아] (민간 사교육 서비스) 이용 비용의 부담 정도

단위: %(명)

민간 사교육 서비스 이용 가구 대상	①+② 부담 안됨	③ 보통	④+⑤ 부담됨	계(수)	평균(점)	표준편차
전체	16.2	24.9	58.9	100.0(194)	3.5	1.0
자녀 연령 구분						
영아	34.9	25.9	39.2	100.0(24)	3.0	1.3
유아	13.6	24.7	61.7	100.0(170)	3.6	1.0
F		6.3*				
부 최종학력						
고등학교 졸업 이하	6.2	31.1	62.6	100.0(15)	3.9	1.0
대학 졸업	14.7	25.1	60.2	100.0(154)	3.6	1.0
대학원 졸업 이상	31.8	19.7	48.5	100.0(24)	3.1	1.3
F		3.4*				
부 고용형태						
상용직 근로자	12.7	26.5	60.8	100.0(164)	3.6	1.0
임시직 근로자	0.0	0.0	100.0	100.0(2)	4.0	0.0
그 외	38.1	16.9	45.0	100.0(28)	3.1	1.2
F		3.5*(a)				

* $p < .05$

민간 사교육 서비스 이용 사유로는 '자녀의 재능이나 소질을 개발시켜주기 위해서'가 32.4%로 가장 많았으며, '돌봐줄 사람이 없어서' 19.6%, '자녀가 또래와 함께 시간을 보낼 수 있도록 하기 위해서' 17.0%, '자녀가 원해서' 16.0%, '선행 학습을 위해서' 10.0%, '서비스의 질이 좋아서' 2.0%, '정부에서 지원하는 육아서비스를 이용할 수 없어서' 1.5% ,'정부에서 지원하는 육아서비스가 마음에 들지 않아서' 1.0% 순이었다. 다른 서비스에 비해 민간 사교육 서비스는 돌봄을 넘어서 재능과 소질 개발을 일차적 목적으로 두고 이용하는 경우가 많음을 알 수 있었다.

〈표 Ⅲ-3-33〉 [영유아] (민간 사교육 서비스) 서비스 이용 사유

단위: %(명)

민간 사교육 서비스 이용 가구 대상	전체
자녀의 재능이나 소질을 개발시켜주기 위해서	32.4
돌봐줄 사람이 없어서	19.6
자녀가 또래와 함께 시간을 보낼 수 있도록 하기 위해서	17.0
자녀가 원해서	16.0
선행학습을 위해	10.0
서비스의 질이 좋아서	2.0
정부에서 지원하는 육아서비스를 이용할 수 없어서	1.5
정부에서 지원하는 육아서비스가 마음에 들지 않아서	1.0
기타	0.5
계(수)	100.0(194)

다) 과거 육아서비스 이용과 부모 취업상태 추이

영유아 맞벌이 가구 대상으로 현재 이용하는 육아서비스 질문과 함께 자녀 출생 후 현재까지 이용 역사와 그 당시 어머니와 아버지의 취업상태를 조사하였다.

자녀 연령대별로 주로 이용한 기관 및 서비스를 살펴보면, 1세, 2세에는 부모 직접 돌봄이 각각 67.5%, 55.9%로 가장 많았으나, 3세부터 6세까지는 기관 이용이 각각 71.8%, 82.2%, 85.6%, 84.5%로 이용 비율이 가장 높았다. 6세의 경우에는 시간제 사교육 서비스 이용이 17.5%로 급증하여 다른 연령대에 비해 높게 나타났다. 정리하면 영아기의 경우에는 주로 부모가 직접 돌보고 유아기부터는 기관 이용이 늘어나고 부모의 직접 돌봄이 줄어드는 것으로 이해할 수 있다.

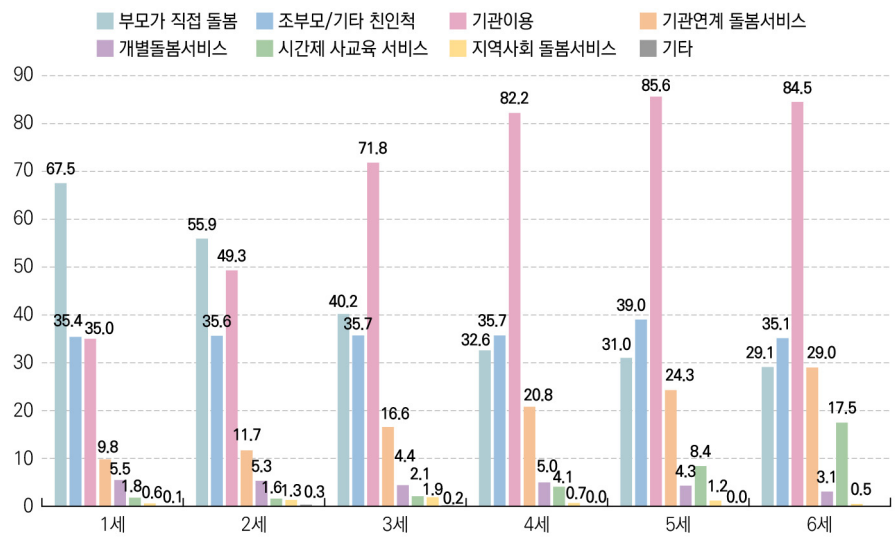
〈표 Ⅲ-3-34〉 [영유아] 연령대별 주로 이용한 기관/서비스: 우리나라 나이 1세-6세 - 복수응답

단위: %(명)

구분	부모가 직접 돌봄	조부모/기타 친인척	기관이용	기관연계 돌봄서비스	개별 돌봄서비스	시간제 사교육서비스	지역사회 돌봄서비스	기타	(수)
우리나라 나이 1세	67.5	35.4	35.0	9.8	5.5	1.8	0.6	0.1	(708)
우리나라 나이 2세	55.9	35.6	49.3	11.7	5.3	1.6	1.3	0.3	(598)
우리나라 나이 3세	40.2	35.7	71.8	16.6	4.4	2.1	1.9	0.2	(508)
우리나라 나이 4세	32.6	35.7	82.2	20.8	5.0	4.1	0.7	-	(425)
우리나라 나이 5세	31.0	39.0	85.6	24.3	4.3	8.4	1.2	-	(308)
우리나라 나이 6세	29.1	35.1	84.5	29.0	3.1	17.5	0.5	-	(186)

[그림 Ⅲ-3-6] [영유아] 연령대별 주로 이용한 기관/서비스: 우리나라 나이 1세-6세 - 복수응답

단위: %



자녀 연령대별 어머니의 취업상태를 살펴보면, 자녀의 나이 1세 때에는 43.1%가 '휴직 및 출산휴가중'이었다고 응답하였고 다음으로는 '미취업' 31.4%. '전일제 취업중' 22.8%, '시간제 취업 중' 6.2%, '학업 및 취업 훈련 중' 1.6%의 순으로 나타났다.

그러나 자녀 나이 2세부터는 전일제 취업 중이었다는 응답이 42.8%로 가장 많았으며 자녀 연령이 증가하면서 점점 전일제 취업 중이라는 응답이 늘어나는 것으로 나타났다. 또한 시간제 취업중이라는 응답도 자녀가 2세가 되면서부터 늘어나

자녀가 크면서 점점 어머니가 취업하는 비율이 늘어남을 알 수 있다.

자녀 연령대별 아버지의 취업상태를 살펴보면, 전 연령에 걸쳐 대부분 전일제 취업 중이었으며, 자녀 연령 증가에 따라 점점 전일제 취업중인 아버지의 비율이 높아지는 양상을 보였다. 자녀 나이 1세나 2세 때에는 각각 6.7%, 4.9%의 비율로 휴직 및 출산휴가를 이용하여 다른 연령대에 비해 높은 비율을 보여주었다.

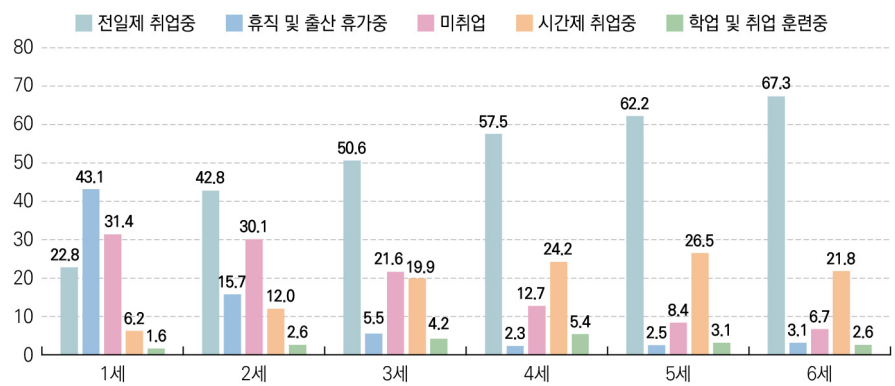
〈표 Ⅲ-3-35〉 [영유아] 연령대별 부모 취업상태: 우리나라 나이 1세-6세 - 복수응답

단위: %(명)

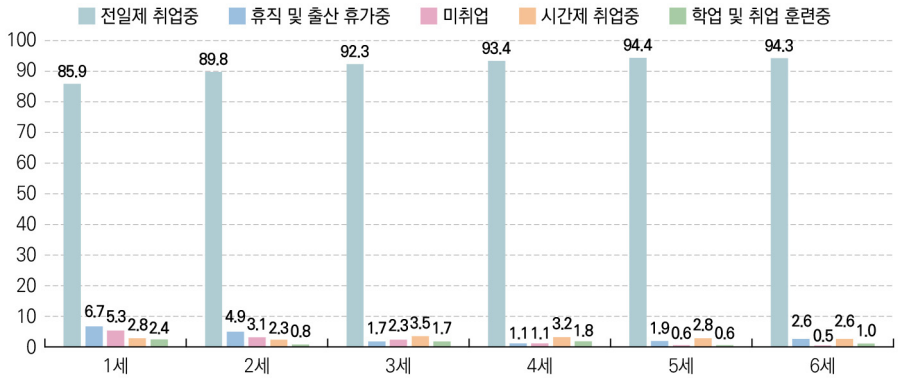
모 취업상태	전일제 취업 중	휴직 및 출산휴가 중	미취업	시간제 취업 중	학업 및 취업 훈련 중	(수)
우리나라 나이 1세	22.8	43.1	31.4	6.2	1.6	(708)
우리나라 나이 2세	42.8	15.7	30.1	12.0	2.6	(598)
우리나라 나이 3세	50.6	5.5	21.6	19.9	4.2	(508)
우리나라 나이 4세	57.5	2.3	12.7	24.2	5.4	(425)
우리나라 나이 5세	62.2	2.5	8.4	26.5	3.1	(308)
우리나라 나이 6세	67.3	3.1	6.7	21.8	2.6	(186)
부 취업상태	**전일제 취업 중**	**휴직 및 출산휴가 중**	**미취업**	**시간제 취업 중**	**학업 및 취업 훈련 중**	**(수)**
우리나라 나이 1세	85.9	6.7	5.3	2.8	2.4	(708)
우리나라 나이 2세	89.8	4.9	3.1	2.3	0.8	(598)
우리나라 나이 3세	92.3	1.7	2.3	3.5	1.7	(508)
우리나라 나이 4세	93.4	1.1	1.1	3.2	1.8	(425)
우리나라 나이 5세	94.4	1.9	0.6	2.8	0.6	(308)
우리나라 나이 6세	94.3	2.6	0.5	2.6	1.0	(186)

[그림 Ⅲ-3-7] [영유아] 연령대별 부모 취업상태: 우리나라 나이 1세-6세 - 복수응답

단위: %



주: 모 취업상태 응답 결과임.



주: 부 취업상태 응답 결과임.

나. 초등 저학년

1) 초등 저학년 기관 정보

초등학교 저학년 자녀는 거의 대부분 국공립 초등학교(93.2%)를 다니고 있었으며 하루 평균 학교 이용 시간은 4.9시간으로 조사되었다.

하루 평균 학교 이용 시간의 적절성이 '적절하다'는 응답이 43.4%, '짧다'는 응답이 43.1%였으며, 맞벌이 가구가 생각한 학교 이용 적정 시간은 5.9시간으로 나타났다. 현재 평균 학교 이용 시간인 4.9시간보다 평균 1시간 정도 더 학교에 있는 것이 적절하다고 느끼고 있었다. 특히 현재 하루 평균 학교 이용 시간이 5시간 미만인 경우가 52.3%인 것에 반해, 적절하다고 생각하는 하루 평균 학교 이용 시간의 경우 5-7시간 응답이 60.6%로 나타나 이용 시간의 실제와 희망하는 정도의 차이를 확인할 수 있었다.

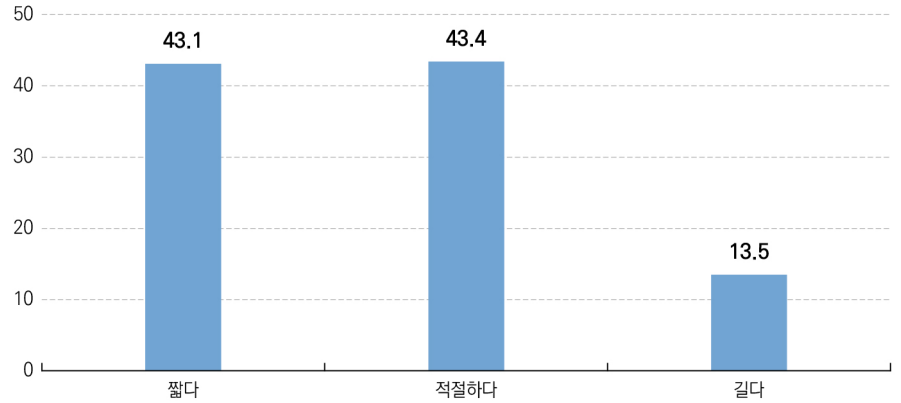
〈표 Ⅲ-3-36〉 [초등] 하루 평균 학교 이용 시간

단위: %(명)

초등 전체 가구 대상	5시간 미만	5-7시간	7시간 이상	계(수)	평균 (시간)	표준 편차
하루 평균 학교 이용 시간	52.3	26.8	21.0	100.0 (306)	4.9	1.8
적절하다고 생각하는 하루 평균 학교 이용 시간	13.2	60.6	26.1	100.0 (306)	5.9	1.4

[그림 Ⅲ-3-8] [초등] 하루 평균 학교 이용 시간의 적절성

단위: %



주: 초등학교 저학년 자녀를 양육하는 전체 맞벌이 가구 306명을 대상으로 한 응답임.

2) 초등 저학년 육아서비스 이용 현황

가) 현재 이용하는 육아서비스

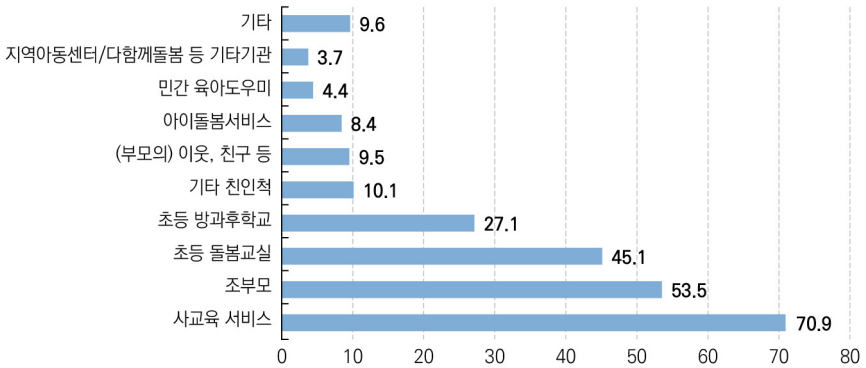
(1) 종합

학교 이용 시간을 제외한 부모의 근무시간 동안 초등학교 저학년 자녀를 돌보는 사람이나 기관이 누구인지를 질문한 결과, 사교육 서비스(70.9%)를 가장 많이 이용하는 것으로 나타났다. 뒤이어 조부모(53.5%), 초등돌봄교실(45.1%), 초등 방과후학교(27.1%), 기타 친인척(10.1%), 부모의 이웃, 친구(9.5%), 아이돌봄서비스(8.4%), 지역아동센터/다함께돌봄 등 기타 기관(3.7%) 순으로 이용 비율이 낮아졌다.

영유아와 비교해 보았을 때, 초등학교 저학년 자녀는 대부분 사교육 서비스를 이용하는 것으로 나타나 아동의 연령에 따라 주로 돌보는 사람/기관의 차이가 있음을 알 수 있다.

[그림 Ⅲ-3-9] [초등] 근무시간에 자녀를 돌보는 사람/기관 - 복수응답

단위: %



주: 초등학교 저학년 자녀를 양육하는 전체 맞벌이 가구 306명을 대상으로 한 응답임

초등학교 저학년 자녀를 양육하는 맞벌이 가구의 육아지원 서비스 유형별 이용 시간, 이용 만족도, 월평균비용, 비용 부담 정도를 종합하여 〈표 Ⅲ-3-37〉에 정리하였다.

앞서 설명한 바와 같이 초등학교 저학년 자녀가 있는 맞벌이 가구는 영유아 자녀를 양육하는 가구와 비교했을 때 민간 사교육 서비스 의존도가 상대적으로 높게 나타났다. 월평균 사교육 비용은 약 30만원 선으로 나타났으며, 일주일 사교육 이용 평균 시간은 4.8시간으로 나타났다. 사교육 의존도가 높은 만큼 비용 부담 정도도 3.7점(5점 만점)으로 나타나 영유아 가구에 비해 상대적으로 약간 높았다.

그러나 여전히 조부모/친인척 돌봄을 과반 이상인 58.6% 이용하고 있었으며 하루 평균 6.1시간으로 가장 오랜 시간 도움을 받고 있었다. 또한 영유아 자녀와 마찬가지로 조부모와 친인척 돌봄의 이용 만족도가 3.8점(5점 만점)으로 가장 높았다. 자녀를 돌보아주는 대가로 조부모/친인척에게 월평균 54만원을 지불하는 것으로 나타났고, 비용 부담 정도는 3.4점(5점 만점)으로 사교육에 비해 이용자들의 부담 정도가 낮은 편이었다.

학교 연계 돌봄 서비스인 초등돌봄교실과 초등 방과후학교를 이용하는 비율은 각각 45.1%, 27.1%로 보고되었다. 초등돌봄교실 이용 시간은 하루 평균 3.4시간, 초등 방과후학교는 1.9시간으로 나타나 학교 이용 시간이 짧은 초등 저학년 자녀들을 정규과정 이후에 학교 안에서 돌보는 역할을 하고 있음을 알 수 있었다.

조부모/친인척 돌봄을 제외한 개별 돌봄 서비스인 아이돌봄서비스와 민간 육아도우미의 경우 이용 비율이 각각 8.4%, 4.4%로 학교 연계 돌봄 서비스에 비해 낮게 보고되었다. 초등 저학년 맞벌이 가구에서는 하루 평균 3.5시간 아이돌봄서비스를 이용하고, 민간 육아도우미는 4.5시간 이용하는 것으로 나타났다. 영유아 가구와 마찬가지로 이용 만족도 면에서는 개별 돌봄 서비스가 기관 연계 서비스에 비해 상대적으로 낮았다.

가장 이용률이 낮고, 만족도도 낮은 육아지원 서비스는 지역사회 돌봄 서비스였다. 전체 초등 저학년 맞벌이 가구의 3.4%가 현재 이용하고 있었고, 한번 이용할 때 하루 평균 2.9시간 이용하는 것으로 보고되었다. 지역사회 돌봄 서비스 이용 만족도는 3.2점으로 조부모/친인척 돌봄 만족도가 3.8인데에 비해 상당히 낮은 것을 확인할 수 있었다.

〈표 Ⅲ-3-37〉 [초등] 육아지원 서비스 유형별 이용 현황

단위: %(명). 점

구분	이용여부		이용 실태				
	이용률 (%)	전체(수)	하루 평균 이용 시간(시)	이용 만족도 (점)	월평균비용 (원)	비용 부담 정도 (점)	(수)
초등 방과후학교	27.1	100.0(306)	1.9	3.6	-	-	(83)
초등돌봄교실	45.1	100.0(306)	3.4	3.7	-	-	(138)
조부모/친인척 돌봄	58.6	100.0(306)	6.1	3.8	542770.2	3.4	(179)
아이돌봄서비스	8.4	100.0(306)	3.5	3.4	-	-	(26)
민간 육아도우미	4.4	100.0(306)	4.5	3.5	-	-	(14)
민간 사교육 서비스	70.9	100.0(306)	4.8*	3.7	299865.3	3.7	(217)
지역사회 돌봄 서비스	3.4	100.0(306)	2.9	3.2	-	-	(10)

주: *민간 사교육 서비스는 일주일 평균 이용 시간임.
이용 만족도는 5점 만점(1점: 매우 불만족, 5점: 매우 만족) 기준 평균값으로 점수가 높을수록 만족도가 높음을 의미함.
비용 부담 정도는 5점 만점(1점: 전혀 부담 안 됨, 5점: 매우 부담됨) 기준 평균값으로 점수가 높을수록 부담 정도가 높음을 의미함.

육아지원 서비스 유형별 이용 빈도는 〈표 Ⅲ-3-38〉에 정리하였다. 조사된 육아지원 서비스들은 공통적으로 "매일" 이용하는 비율이 가장 높았다. 특히 매일 이용하는 비율이 가장 높은 서비스는 초등돌봄교실(79.1%)로 나타났다. 지역사회 돌봄 서비스는 다른 육아서비스들과는 다르게 매일 이용하는 빈도(40.3%)보다 일주일

에 1회 비율(49.9%)이 가장 높았다. 이는 지역사회 돌봄 서비스 프로그램 운영 방식에 따른 특성으로 보인다. 조부모/친인척 돌봄은 앞서 영유아 맞벌이 가구에서와 마찬가지로 그 분포가 다양하게 퍼져있는 경향을 보여주는 것이 특징적이다. 반면 초등 방과후학교, 초등돌봄교실, 아이돌봄서비스, 민간 육아도우미는 매일 이용과 주 2-3회 이용 빈도에 분포가 집중되어 있었다.

정리해보면, 초등 저학년의 경우 민간 사교육 서비스와 조부모/친인척 돌봄에 의존하는 정도가 상당히 높은데 이는 조부모/친인척 돌봄과 어린이집 연장보육에 의존도가 높았던 영유아와 비교했을 때 확연히 다른 패턴이다. 영유아에 비해 기관 연계 서비스 의존도가 낮은 경향이 있는데 정규 수업이 짧은 초등학교에서 맞벌이 가구를 위해 돌봄 기능을 강화할 필요가 있을 것으로 보인다.

〈표 Ⅲ-3-38〉 [초등] 육아지원 서비스 유형별 이용 빈도

구분	매일 (주5일)	주 2-3회	주 1회	격주 1회	한 달에 1회 미만	계(수)
초등 방과후학교	51.2	35.0	8.8	1.2	3.8	100.0(83)
초등돌봄교실	79.1	12.7	3.7	0.7	3.7	100.0(138)
조부모/친인척 돌봄	45.7	19.1	9.8	6.9	18.5	100.0(179)
아이돌봄서비스	56.1	20.0	11.9	0.0	12.0	100.0(26)
민간 육아도우미	53.8	30.9	7.7	0.0	7.5	100.0(14)
지역사회 돌봄 서비스	40.3	9.9	49.9	0.0	0.0	100.0(10)

(2) 초등 방과후학교

초등 방과후학교를 이용하고 있는 맞벌이 가구(초등 저학년 맞벌이 가구의 27.1%, 83가구)를 대상으로 초등 방과후학교를 이용하는 이유에 대해 물은 결과, '돌볼 사람이 없어서'라는 응답이 34.9%로 가장 많았으며, '이동 없이 다양한 교육을 받을 수 있어서'가 33.8%로 뒤를 이었다.

자녀수에 따라 초등 방과후학교를 이용하는 이유가 달리 나타났는데, 자녀가 하나있는 맞벌이 가구에서는 돌볼 사람이 없어서 방과후학교를 이용한다는 비율이 47.8%로 가장 높은 비율을 보여준 반면, 자녀가 2명인 집단에서는 '이동없이 다양한 교육을 받을 수 있어서' 방과후학교를 이용하는 경우(38.8%)가 가장 많았다. 자녀수가 3인 이상인 경우 '프로그램이 좋아서' 혹은 '사교육비 부담을 덜기 위해' 이용하는 비율이 높게 보고되었다.

〈표 Ⅲ-3-39〉 [초등] (초등 방과후학교) 이용 사유

단위: %(명)

초등 방과후학교 이용 가구 대상	돌볼 사람이 없어서	이동 없이 다양한 교육을 받을 수 있어서	사교육비 부담을 덜기 위해	프로그램이 좋아서	또래 친구와 놀게 하려고	기타	계(수)
전체	34.9	33.8	16.3	10.0	3.7	1.3	100.0(83)
자녀수							
1명	47.8	34.7	8.9	0.0	8.7	0.0	100.0(24)
2명	34.0	38.8	15.9	9.0	2.2	0.0	100.0(46)
3명 이상	15.2	15.5	30.7	30.9	0.0	7.7	100.0(14)
X^2 (*df*)	22.575(10)*						

주: 부 취업상태 응답 결과임.

(3) 초등돌봄교실

초등돌봄교실을 이용하고 있는 맞벌이 가구(초등 저학년 맞벌이 가구의 45.1%, 138가구)를 대상으로 초등돌봄교실을 이용하는 이유에 대해 조사하였다. '돌볼 사람이 없어서' 초등돌봄교실을 이용한다고 응답한 경우가 전체의 48.2%로 가장 많았다. 뒤이어 '이동없이 돌봄을 받을 수 있어서' 이용하는 경우는 38.4%로 보고되었다.

자녀수가 1명 혹은 3명 이상인 경우에는 돌볼 사람이 없어서 서비스 이용하는 비율이 각각 57.3%, 45%로 가장 높았던 반면, 자녀수가 2인 가구에서는 '이동 없이 돌봄을 받을 수 있어서' 이용한다고 보고한 비율이 47.9%로 가장 높았다. 어머니의 근로시간이 40시간 이상이거나 임시직인 경우, 가계 소득이 높을수록 '돌볼 사람이 없어서' 초등돌봄교실을 이용하는 비율이 높게 나타났다.

〈표 Ⅲ-3-40〉 [초등] (초등돌봄교실) 이용 사유

단위: %(명)

초등돌봄교실 이용 가구 대상	돌볼 사람이 없어서	이동 없이 돌봄을 받을 수 있어서	숙제 등 학습관리를 받기 위해서	사교육비 부담을 덜기 위해	프로그램이 좋아서	또래 친구와 놀게 하려고	돌봄 비용이 정부에서 지원되어서	계(수)
전체	48.2	38.4	3.7	3.0	3.0	3.0	0.8	100.0(138)
자녀수								
1명	57.3	28.5	4.7	4.8	0.0	4.7	0.0	100.0(43)
2명	43.7	47.9	4.2	0.0	2.8	1.4	0.0	100.0(74)

초등돌봄교실 이용 가구 대상	돌볼 사람이 없어서	이동 없이 돌봄을 받을 수 있어서	숙제 등 학습관리를 받기 위해서	사교육비 부담을 덜기 위해	프로그램이 좋아서	또래 친구와 놀게 하려고	돌봄 비용이 정부에서 지원되어서	계(수)
3명 이상	45.0	25.1	0.0	9.9	10.0	4.9	5.0	100.0(21)
X^2(*df*)	23.755(12)*							
부모 근로시간								
모두 40시간 미만	31.2	38.4	7.5	0.0	0.0	22.9	0.0	100.0(14)
(모) 40시간 미만 (부) 40시간 이상	40.0	43.4	0.0	3.4	9.9	0.0	3.3	100.0(31)
(모) 40시간 이상 (부) 40시간 미만	50.3	49.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(2)
모두 40시간 이상	53.4	36.4	4.5	3.4	1.1	1.1	0.0	100.0(91)
X^2(*df*)	34.788(18)*							
유연근무제 이용 경험								
모두 유경험	47.4	39.6	7.8	0.0	0.0	5.3	0.0	100.0(39)
(모) 미경험 (부) 유경험	14.2	28.7	0.0	14.2	28.7	14.2	0.0	100.0(7)
(모) 유경험 (부) 미경험	54.3	37.2	0.0	2.9	2.9	2.8	0.0	100.0(36)
모두 미경험	49.1	39.6	3.8	3.8	1.8	0.0	1.9	100.0(55)
X^2(*df*)	34.220(18)*							
모 연령대								
35세 미만	50.2	41.5	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	100.0(12)
35-40세 미만	64.0	32.0	2.0	2.0	0.0	0.0	0.0	100.0(52)
40세 이상	36.5	42.4	5.6	4.2	5.6	5.6	0.0	100.0(73)
X^2(*df*)	25.052(12)*							
월평균 가구 소득								
400만원 미만	20.0	66.7	0.0	0.0	6.5	0.0	6.7	100.0(16)
400-500만원 미만	50.2	18.1	0.0	13.7	9.0	8.9	0.0	100.0(23)
500-600만원 미만	50.3	39.1	3.5	0.0	0.0	7.1	0.0	100.0(29)
600-800만원 미만	51.6	33.4	9.0	3.0	3.1	0.0	0.0	100.0(34)
800만원 이상	54.0	43.1	2.9	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0(36)
X^2(*df*)	44.566(24)**							
모 고용형태								
상용직 근로자	48.6	40.4	3.7	2.8	1.9	2.7	0.0	100.0(113)
임시직 근로자	67.1	13.4	0.0	6.5	6.5	6.5	0.0	100.0(16)
그 외	11.3	55.6	10.9	0.0	10.9	0.0	11.2	100.0(9)
X^2(*df*)	28.381(12)**							

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

(4) 조부모/친인척 돌봄

초등 저학년 자녀를 둔 맞벌이 가구에서 조부모/친인척 돌봄 이용은 자녀수, 부모 근로시간, 가구 형태, 어머니 고용형태, 부모 초과근무 여부, 어머니 근속연수에

따라 다르게 나타났다. 특히 어머니가 상용직이거나 초과근무를 하는 경우 혹은 자녀수가 적고 어머니 근속연수가 길수록 조부모/친인척 돌봄을 이용하는 경향이 있었다. 또한 조부모/친인척 돌봄 이용 여부는 아버지 근로 특성보다는 어머니 근로 특성과 관계가 있는 것으로 이해된다.

〈표 Ⅲ-3-41〉 [초등] (조부모/친인척 돌봄) 이용 여부

단위: %(명)

초등 전체 가구 대상	그렇다	아니다	계(수)
전체	58.6	41.4	100.0(306)
자녀수			
1명	73.9	26.1	100.0(91)
2명	58.2	41.8	100.0(174)
3명 이상	25.7	74.3	100.0(41)
$X^2(df)$	27.053(2)***		
부모 근로시간			
모두 40시간 미만	64.2	35.8	100.0(29)
(모) 40시간 미만 (부) 40시간 이상	45.6	54.4	100.0(82)
(모) 40시간 이상 (부) 40시간 미만	83.2	16.8	100.0(6)
모두 40시간 이상	62.5	37.5	100.0(189)
$X^2(df)$	9.362(3)*		
가구 형태			
부모+자녀	54.3	45.7	100.0(269)
부모+자녀+조부모	88.2	11.8	100.0(35)
기타	100.0	0.0	100.0(2)
$X^2(df)$	16.433(2)***		
모 고용형태			
상용직 근로자	63.7	36.3	100.0(226)
임시직 근로자	45.8	54.2	100.0(36)
그 외	42.8	57.2	100.0(44)
$X^2(df)$	9.194(2)*		
초과근무 여부			
모두 초과근무함	70.5	29.5	100.0(60)
(모) 초과근무 안함 (부) 초과근무함	50.4	49.6	100.0(101)
(모) 초과근무함 (부) 초과근무 안함	72.7	27.3	100.0(34)
모두 초과근무 안함	55.1	44.9	100.0(111)
$X^2(df)$	9.672(3)*		
모 근속연수			
3년 미만	51.4	48.6	100.0(103)
3-10년 미만	53.0	47.0	100.0(102)
10-15년 미만	70.2	29.8	100.0(49)

초등 전체 가구 대상	그렇다	아니다	계(수)
15년 이상	72.4	27.6	100.0(53)
X^2 (*df*)	9.581(3)*		

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

아버지 연령대, 가구 형태, 어머니 고용형태, 아버지 근속연수에 따라 조부모/친인척 돌봄 이용 빈도에서 차이가 발견되었다. 특히 조부모와 함께 살거나(76.7%), 어머니가 상용직 근로자이거나(50.3%), 아버지 근속연수가 15년 이상인 경우(56.9%)에 조부모/친인척 돌봄을 매일 이용하는 비율이 상당히 높았다.

〈표 Ⅲ-3-42〉 [초등] (조부모/친인척 돌봄) 자녀를 맡기는 빈도

단위: %(명)

조부모/친인척 돌봄 이용 가구 대상	매일 (주5일)	주 2-3회	주 1회	격주 1회	한 달에 1회 미만	계(수)
전체	45.7	19.1	9.8	6.9	18.5	100.0(179)
부 연령대						
35세 미만	44.3	0.0	0.0	33.4	22.2	100.0(9)
35-40세 미만	47.7	13.7	15.9	9.2	13.6	100.0(46)
40세 이상	45.0	22.5	8.3	4.1	20.1	100.0(124)
X^2 (*df*)	18.237(8)*					
가구 형태						
부모+자녀	39.0	20.6	9.9	8.5	22.0	100.0(146)
부모+자녀+조부모	76.7	10.0	9.9	0.0	3.4	100.0(31)
기타	49.1	50.9	0.0	0.0	0.0	100.0(2)
X^2 (*df*)	18.881(8)*					
모 고용형태						
상용직 근로자	50.3	19.5	8.6	4.3	17.3	100.0(144)
임시직 근로자	37.9	24.8	12.4	6.3	18.5	100.0(17)
그 외	16.7	11.0	16.7	27.5	28.0	100.0(19)
X^2 (*df*)	20.454(8)**					
부 근속연수						
3년 미만	49.8	3.6	7.2	3.6	35.8	100.0(29)
3-10년 미만	40.3	30.6	12.4	5.5	11.2	100.0(75)
10-15년 미만	41.7	19.3	8.4	14.0	16.6	100.0(37)
15년 이상	56.9	8.0	8.1	5.4	21.6	100.0(38)
X^2 (*df*)	24.671(12)*					

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

조부모/친인척에게 자녀 돌봄에 대한 비용을 지불하는지 조사한 결과, 37.5%가 정기적으로 지불한다고 보고하였고, 비정기적으로 지불하는 경우가 25.5%, 지불하지 않는 경우가 20.9%, 현물로 지급은 15.6%로 나타났다. 어머니가 상용직이고, 근

속연수가 10년 이상 혹은 근로시간이 긴 경우 조부모/친인척에게 정기적으로 비용을 지불하는 경우가 많았다. 어머니 근로시간이 상대적으로 짧고 아버지 연령대가 낮을수록 현물로 지급할 확률이 높았다. 소득이 400만원 미만이거나 어머니 근로시간과 근속연수가 짧을수록 대가를 지불하지 않는 경우도 상대적으로 많았다.

〈표 Ⅲ-3-43〉 [초등] (조부모/친인척 돌봄) 비용 지불 여부

단위: %(명)

조부모/친인척 돌봄 이용 가구 대상	정기적으로 지불	비정기적으로 지불	현물로 지급	지불 안함	기타	계(수)
전체	37.5	25.5	15.6	20.9	0.6	100.0(179)
부모 근로시간						
모두 40시간 미만	28.0	5.5	38.7	27.8	0.0	100.0(19)
(모) 40시간 미만 (부) 40시간 이상	16.7	30.7	19.4	30.5	2.8	100.0(37)
(모) 40시간 이상 (부) 40시간 미만	59.9	19.7	0.0	20.4	0.0	100.0(5)
모두 40시간 이상	44.6	27.2	11.4	16.8	0.0	100.0(118)
X^2(*df*)	26.283(12)**					
부 연령대						
35세 미만	10.9	21.8	44.9	22.4	0.0	100.0(9)
35-40세 미만	38.5	27.3	2.3	31.9	0.0	100.0(46)
40세 이상	39.1	25.1	18.2	16.7	0.8	100.0(124)
X^2(*df*)	17.035(8)*					
월평균 가구 소득						
400만원 미만	12.1	16.1	32.2	35.6	4.0	100.0(26)
400-500만원 미만	34.9	20.1	14.9	30.0	0.0	100.0(21)
500-600만원 미만	24.2	37.9	16.2	21.8	0.0	100.0(38)
600-800만원 미만	53.8	23.1	9.5	13.6	0.0	100.0(54)
800만원 이상	46.1	25.6	12.7	15.5	0.0	100.0(40)
X^2(*df*)	33.344(16)**					
모 고용형태						
상용직 근로자	43.1	23.0	13.7	20.2	0.0	100.0(144)
임시직 근로자	19.0	37.7	24.7	18.7	0.0	100.0(17)
그 외	11.1	33.5	22.0	27.8	5.6	100.0(19)
X^2(*df*)	18.769(8)*					
모 근속연수						
3년 미만	19.6	35.5	19.6	25.3	0.0	100.0(53)
3-10년 미만	30.7	30.7	13.5	25.2	0.0	100.0(54)
10-15년 미만	57.4	6.1	15.1	21.4	0.0	100.0(34)
15년 이상	54.1	21.6	13.5	8.2	2.7	100.0(38)
X^2(*df*)	29.569(12)**					

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

자녀를 돌보아주는 조부모/친인척에게 지불하는 월평균 금액은 부모 근로시간, 유연근무제 이용 경험, 가구 형태, 아버지의 근속연수에 따라 달라지는 것으로 나타났다. 부모의 근로시간이 모두 40시간 미만인 경우(약 90만원), 유연근무제를 부모 모두가 이용한 경험이 있는 경우(약 85만원), 조부모와 함께 거주하는 경우(약 90만원), 아버지 근속연수가 15년 이상인 경우(약 82만원)에 월평균 80-90만원 정도 지불하는 것으로 나타났다. 이는 평균보다 약 30-35만원 더 지불하는 것으로 부모의 근로 상황에 따라 그 편차가 다양한 것으로 이해된다.

〈표 Ⅲ-3-44〉 [초등] (조부모/친인척 돌봄) 월평균 지불 금액

단위: %(명)

돌봄 비용 지불 가구 대상	30만원 미만	30-50만원 미만	50-100만원 미만	100만원 이상	계(수)	평균(원)	표준편차
전체	28.5	24.8	27.8	18.9	100.0(142)	542770.2	621556.9
부모 근로시간							
모두 40시간 미만	38.3	7.8	23.0	31.0	100.0(13)	898744.9	1557563.0
(모) 40시간 미만 (부) 40시간 이상	55.9	20.1	24.0	0.0	100.0(26)	264352.9	179253.6
(모) 40시간 이상 (부) 40시간 미만	24.8	49.6	0.0	25.7	100.0(4)	479680.8	360758.8
모두 40시간 이상	20.1	27.3	30.6	21.9	100.0(98)	570417.4	443940.3
F			3.4*(a)				
유연근무제 이용 경험							
모두 유경험	21.2	18.2	18.4	42.2	100.0(34)	849833.6	1048090.5
(모) 미경험 (부) 유경험	36.5	27.3	27.0	9.2	100.0(11)	367897.8	271133.9
(모) 유경험 (부) 미경험	30.4	32.5	25.5	11.6	100.0(45)	450937.3	368088.0
모두 미경험	30.1	21.9	36.1	12.0	100.0(52)	459423.8	378774.7
F			3.9*(a)				
가구 형태							
부모+자녀	31.1	26.6	25.7	16.7	100.0(117)	473540.3	400491.3
부모+자녀+조부모	13.2	17.2	39.4	30.3	100.0(24)	903320.8	1181573.5
기타	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0(1)	50000.0	0.0
F			5.3**(a)				
부 근속연수							
3년 미만	21.1	15.7	42.3	20.9	100.0(20)	526767.8	315842.1
3-10년 미만	27.7	27.5	36.3	8.5	100.0(60)	442723.4	329714.9
10-15년 미만	31.2	34.4	13.8	20.5	100.0(30)	459869.8	378787.2
15년 이상	32.1	16.3	16.1	35.5	100.0(32)	818012.6	1116597.7
F			2.9*(a)				

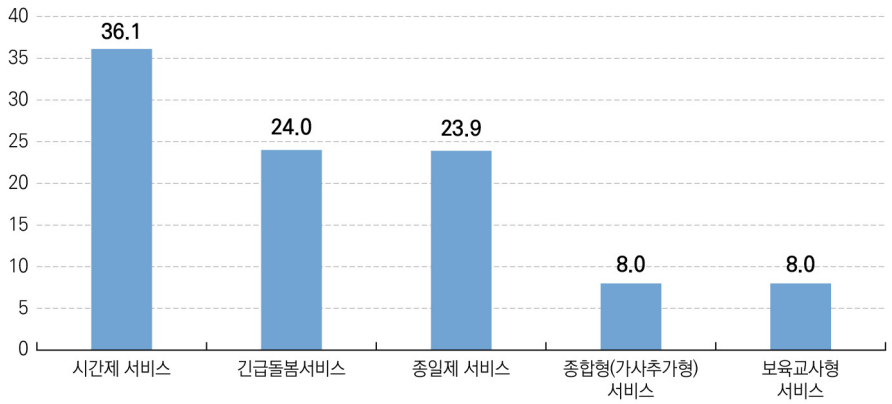
* $p < .05$

(5) 아이돌봄서비스

아이돌봄서비스를 이용하는 초등 저학년 맞벌이 가구의 36.1%는 시간제 서비스를 이용하는 것으로 나타났다. 뒤이어 긴급돌봄 서비스와 종일제 서비스를 각각 24.0%, 23.9% 이용하는 것으로 나타났다.

[그림 Ⅲ-3-10] [초등] (아이돌봄서비스) 이용 서비스 종류

단위: %



주: 초등 저학년 맞벌이가구 중 아이돌봄서비스를 이용 가구 26명을 대상으로 한 응답임.

초등 저학년 맞벌이 가구에서 아이돌봄서비스를 이용하는 주된 이유로 '하교 시에 자녀 돌봄 공백이 발생해서'를 선택한 경우가 32.1%로 가장 많았다. 뒤이어 '초등 방과후 돌봄 서비스를 이용할 수 없어서'가 20.0%, '등교 시에 자녀 돌봄 공백이 발생해서'는 19.8%로 비슷하게 나타났다. 결국 아동돌봄서비스는 등하교 돌봄 공백 해소를 위해 이용하는 것으로 파악되며, 초등 방과후학교, 초등돌봄교실과 같은 기관 연계 돌봄 서비스를 이용하지 못하는 경우에 대안으로 이용하는 경향이 있었다.

〈표 Ⅲ-3-45〉 [초등] (아이돌봄서비스) 서비스 이용 사유

단위: %(명)

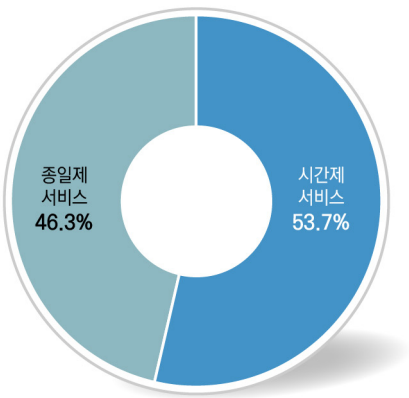
아이돌봄서비스 이용 가구 대상	전체
하교 시에 자녀 돌봄 공백이 발생해서	32.1
초등 방과후 돌봄 서비스를 이용할 수 없어서	20.0
등교 시에 자녀 돌봄 공백이 발생해서	19.8
여러 명의 자녀를 돌보기 힘들어서	16.0

아이돌봄서비스 이용 가구 대상	전체
초등 방과후 돌봄 서비스가 마음에 들지 않아서	8.0
기타	4.1
계(수)	100.0(26)

(6) 민간 육아도우미

민간 육아도우미를 이용하고 있는 초등 저학년 맞벌이 가구의 53.7%는 시간제 서비스를, 46.3%는 종일제 서비스를 이용하는 것으로 보고되었다.

[그림 Ⅲ-3-11] [초등] (민간 육아도우미) 이용 서비스 종류



주: 초등 저학년 맞벌이가구 중 민간 육아도우미 이용 가구 14명을 대상으로 한 응답임.

초등 저학년 자녀를 둔 맞벌이 가구에서 민간 육아도우미를 사용하는 주된 이유는 아이돌봄서비스 이용과 마찬가지로 '하교 시 발생하는 자녀 돌봄 공백을 채우기 위해서'인 것(38.5%)으로 나타났다. 뒤이어 '초등 방과후 돌봄 서비스를 이용할 수 없어서', '등교 시에 돌봄 공백이 발생해서', '여러 명의 자녀를 돌보기 힘들어서'가 각기 약 15%씩의 비율을 보고하였다. 어머니 직장 유형에 따라 서비스 이용 사유가 상이하였는데, 공공기관, 공기업에 다니는 어머니는 '여러 명의 자녀를 돌보기 힘들어서'를 중소기업에서는 '하교 시에 자녀 돌봄 공백이 발생해서'를 주된 이유로 선택하였다.

〈표 Ⅲ-3-46〉 [초등] (민간 육아도우미) 서비스 이용 사유

단위: %(명)

민간 육아도우미 이용 3가구 대상	하교 시에 자녀 돌봄 공백이 발생해서	초등 방과후 돌봄 서비스를 이용할 수 없어서	등교 시에 자녀 돌봄 공백이 발생해서	여러 명의 자녀를 돌보기 힘들어서	초등 방과후 돌봄 서비스가 마음에 들지 않아서	기타	계(수)
전체	38.5	15.3	15.3	15.2	7.8	7.8	100.0(14)
모 직장 유형							
공공기관, 공기업	19.8	0.0	19.8	40.0	20.5	0.0	100.0(5)
대기업	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0(1)
중소기업	57.2	28.4	14.4	0.0	0.0	0.0	100.0(7)
$X^2(df)$	20.206(10)*						

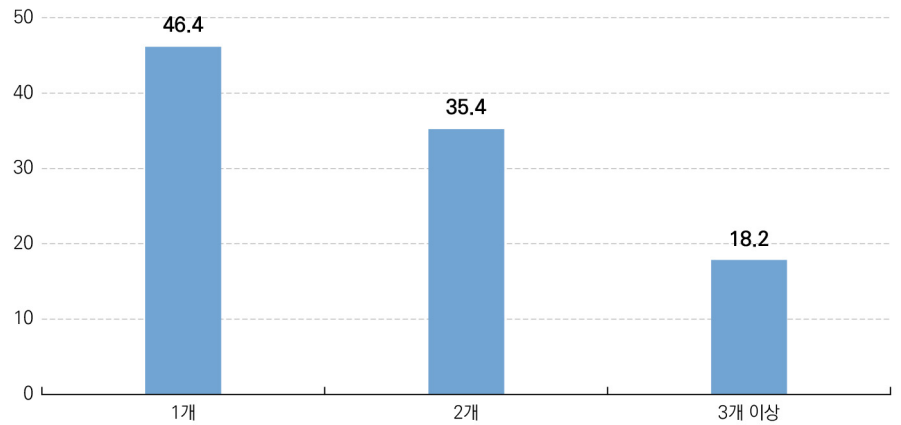
* $p < .05$

(7) 민간 사교육 서비스

초등 저학년 맞벌이 가구에서 이용하는 민간 사교육 서비스 개수는 평균 1.8개이며, 사교육 하나를 하는 경우가 46.4%로 가장 많고 2개가 35.4%로 보고되었다. 영유아의 경우 3개 이상 사교육을 하는 비율이 8.5%였던 것에 반해 초등 저학년은 18.2%가 3개 이상 사교육을 이용하는 것으로 나타나 초등 저학년이 영유아에 비해 사교육을 더 많이 이용하고 있는 것으로 이해된다.

[그림 Ⅲ-3-12] [초등] (민간 사교육 서비스) 이용 서비스 수

단위: %



주: 초등 저학년 맞벌이 가구 중 민간 사교육 서비스 이용 가구 217명을 대상으로 한 응답임.

어머니와 아버지의 교육수준에 따라 사교육 이용 시간이 달라졌는데, 구체적으로 부와 모의 학력이 높을수록 사교육 이용 시간이 증가하는 경향을 보였다. 어머니, 아버지가 모두 대학원 졸업 이상인 경우 일주일 기준 평균 7.0시간 정도 사교육을 이용하는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-3-47〉 [초등] (민간 사교육 서비스) 일주일 평균 이용 시간

단위: %(명)

민간 사교육 서비스 이용 가구 대상	2시간 미만	2-5시간 미만	5-10 시간 미만	10시간 이상	계(수)	평균 (시간)	표준 편차
전체	26.3	31.1	25.4	17.2	100.0(217)	4.8	4.4
모 최종학력							
고등학교 졸업 이하	29.4	29.5	29.5	11.7	100.0(18)	3.8	3.1
대학 졸업	29.7	31.1	24.6	14.6	100.0(157)	4.4	3.7
대학원 졸업 이상	12.3	31.6	26.6	29.4	100.0(42)	7.0	6.2
F	6.7**(a)						
부 최종학력							
고등학교 졸업 이하	27.3	33.3	33.5	5.9	100.0(34)	3.7	3.2
대학 졸업	29.6	29.0	24.1	17.3	100.0(150)	4.6	3.9
대학원 졸업 이상	9.7	38.5	22.6	29.1	100.0(32)	7.0	6.6
F	5.6**(a)						

** $p < .01$

초등 맞벌이 가구의 사교육 서비스 비용 부담 정도는 아버지 직장 규모에 따라 상이하였다. 구체적으로 아버지 직장 규모가 작을수록 사교육 서비스 비용에 대한 부담을 더 크게 느끼는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-3-48〉 [초등] (민간 사교육 서비스) 이용 비용의 부담 정도

단위: %(명)

민간 사교육 서비스 이용 가구 대상	①+② 부담 안됨	③ 보통	④+⑤ 부담됨	계(수)	평균 (점)	표준 편차
전체	7.6	31.2	61.2	100.0(217)	3.7	0.9
부 직장 규모						
5인 미만	0.0	28.2	71.8	100.0(41)	3.9	0.7
5인-30인 미만	1.8	23.1	75.1	100.0(58)	3.9	0.7
30인-300인 미만	10.2	32.3	57.5	100.0(61)	3.7	1.0
300인 이상	16.3	40.2	43.5	100.0(57)	3.4	0.9
F	4.7**(a)					

** $p < .01$

초등 저학년 맞벌이 가구에서 사교육 서비스를 이용하는 이유에 대해 조사한 결과, 31.5%의 응답자가 '자녀의 재능이나 소질을 개발시켜 주기 위해서'를 선택하였다. 뒤이어 '돌봐줄 사람이 없어서'(23.5%), '자녀가 또래와 함께 시간을 보낼 수 있도록 하기 위해서'(18.7%), '자녀가 원해서'(15.8%)로 나타났다. 월평균 가구 소득, 어머니 직장 유형에 따라 서비스 이용사유가 상이하였는데, 특히 어머니가 공공기관, 공기업에 다니는 경우 또래와 함께 시간을 보내게 해주려고 이용하는 경우가 가장 높았다는 점이 전체 경향성과는 달랐다.

〈표 Ⅲ-3-49〉 [초등] (민간 사교육 서비스) 서비스 이용 사유

단위: %(명)

민간 사교육 서비스 이용 가구 대상	자녀의 재능이나 소질을 개발시켜 주기 위해서	돌봐줄 사람이 없어서	자녀가 또래와 함께 시간을 보낼 수 있도록 하기 위해서	자녀가 원해서	선행학습을 위해	서비스의 질이 좋아서	정부에서 지원하는 육아서비스를 이용할 수 없어서	기타	계(수)
전체	31.5	23.5	18.7	15.8	8.1	1.0	0.5	0.9	100.0(217)
월평균 가구 소득									
400만원 미만	48.2	10.3	17.2	17.3	6.9	0.0	0.0	0.0	100.0(30)
400-500만원 미만	23.7	17.6	32.2	17.7	5.9	0.0	0.0	2.9	100.0(35)
500-600만원 미만	16.2	36.8	14.4	20.4	10.2	0.0	2.0	0.0	100.0(51)
600-800만원 미만	31.4	24.1	22.3	16.6	5.5	0.0	0.0	0.0	100.0(56)
800만원 이상	44.2	21.0	9.3	7.0	11.5	4.7	0.0	2.3	100.0(44)
X^2(df)	43.757(28)*								
모 직장 유형									
공공기관, 공기업	23.2	26.7	28.5	11.6	6.6	3.3	0.0	0.0	100.0(62)
대기업	39.0	11.2	11.0	16.7	22.1	0.0	0.0	0.0	100.0(18)
중소기업	35.8	25.8	13.3	16.7	6.7	0.0	0.8	0.8	100.0(125)
기타	18.1	0.0	36.6	27.2	9.2	0.0	0.0	8.9	100.0(11)
X^2(df)	36.646(21)*								

* $p < .05$

(8) 지역사회 돌봄 서비스

지역사회 돌봄 서비스는 이용률이 매우 저조한 서비스여서 이와 관련된 결과를 해석할 때 주의를 기울여야 한다. 적은 사례이지만 본 연구에 참여한 지역사회 돌봄 서비스 이용자들은 지역사회 돌봄서비스를 '돌볼 사람이 없어서' 이용하는 경우

가 가장 많았으며, 두 번째로 '프로그램이 좋아서' 이용한다고 보고하였다.

〈표 Ⅲ-3-50〉 [초등] (지역사회 돌봄 서비스) 이용 사유

단위: %(명)

지역사회 돌봄 서비스 이용 가구 대상	돌볼 사람이 없어서	프로그램이 좋아서	또래 친구와 놀게 하려고	돌봄 비용이 정부에서 지원되어서	계(수)
전체	60.6	19.7	9.9	9.9	100.0(10)
모 직장 규모					
5인 미만	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0(1)
5인-30인 미만	83.7	16.3	0.0	0.0	100.0(6)
30인-300인 미만	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0(1)
300인 이상	0.0	50.0	50.0	0.0	100.0(2)
X^2(*df*)	16.944(9)*				

* $p < .05$

나) 과거 육아서비스 이용과 부모 취업상태 추이

초등 저학년 자녀를 가진 맞벌이 가구를 대상으로 현재 이용하는 육아서비스 질문에 추가로 자녀 출생 후 현재까지 이용 역사와 그 당시 어머니와 아버지의 취업상태를 조사하였다.

초등학교 저학년의 과거 자녀 연령대별 주로 이용한 육아 기관/서비스는 〈표 Ⅲ-3-51〉, [그림 Ⅲ-3-13]과 같다.

우리나라 나이 1세 때 부모 직접 돌봄이 70.9%에 이르렀는데 그 이후 7세까지 부모가 직접 돌보는 비율이 점차 줄어들었다. 반면 초등학교에 입학한 8세 이후에는 오히려 부모가 직접 돌보는 비율이 49.9%로 증가하였고, 조부모/기타 친인척 돌봄도 다시 증가하는 경향을 보였다. 이는 초등학교 입학 후자녀 학교 적응을 위해 부모나 조부모/기타 친인척의 직접적인 돌봄을 선호하기 때문으로 보인다.

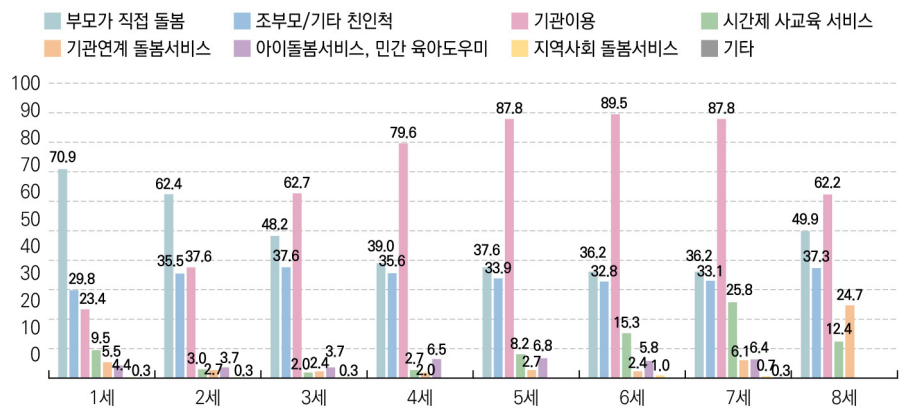
〈표 Ⅲ-3-51〉 [초등] 연령대별 주로 이용한 기관/서비스 - 복수응답

단위: %(명)

초등 전체 가구 대상	부모가 직접 돌봄	조부모/기타 친인척	기관 이용	시간제 사교육 서비스	기관 연계 돌봄서비스	아이돌봄서비스, 민간 육아도우미	지역사회 돌봄서비스	기타	(수)
우리나라 나이 1세	70.9	29.8	23.4	9.5	5.5	4.4	0.3		(306)
우리나라 나이 2세	62.4	35.5	37.6	3.0	2.7	3.7	0.3		(306)
우리나라 나이 3세	48.2	37.6	62.7	2.0	2.4	3.7	0.3		(306)
우리나라 나이 4세	39.0	35.6	79.6	2.7	2.0	6.5			(306)
우리나라 나이 5세	37.6	33.9	87.8	8.2	2.7	6.8			(306)
우리나라 나이 6세	36.2	32.8	89.5	15.3	2.4	5.8	1.0		(306)
우리나라 나이 7세	36.2	33.1	87.8	25.8	6.1	6.4	0.7	0.3	(306)
우리나라 나이 8세	49.9	37.3	62.2	12.4	24.7				(8)

[그림 Ⅲ-3-13] [초등] 연령대별 주로 이용한 기관/서비스 - 복수응답

단위: %



맞벌이 모의 취업상태를 자녀 연령대별로 살펴보면 자녀가 영아였을 때 휴직 및 출산휴가 중인 비율이 상대적으로 높았으나 자녀가 커가면서 점점 휴직 비율이 낮아졌다가 초등학교 입학 전후(7, 8세)로 다시 휴직 비율이 상대적으로 높아졌다. 반면, 자녀 연령이 증가할수록 모가 전일제 취업중인 비율도 높아졌다. 맞벌이 부의 취업상태에 대하여 자녀 연령대별로 살펴보면, 아버지 대부분이 전일제 취업 중으로 나타났으며 자녀가 8세가 되었을 때 휴직하는 비율이 상대적으로 높았다.

초등학생 자녀를 둔 가구의 부모 취업상태의 변화를 통해 초등학교 입학 시기를 기

점으로 부 또는 모가 육아휴직을 쓰고 자녀를 돌보는 경향이 있음을 확인할 수 있었다.

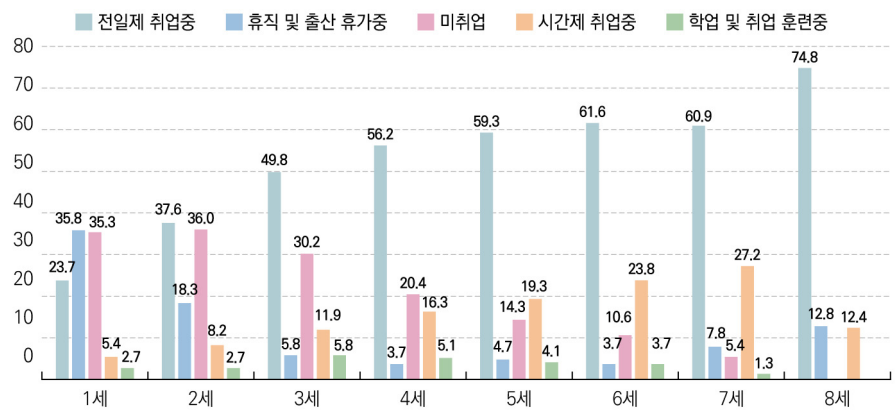
〈표 Ⅲ-3-52〉 [초등] 연령대별 부모 취업상태: 복수응답

단위: %(명)

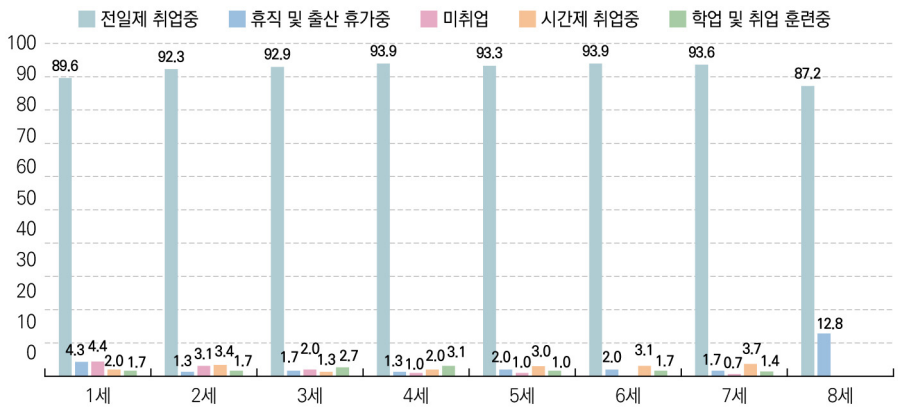
모 취업상태	전일제 취업 중	휴직 및 출산휴가 중	미취업	시간제 취업 중	학업 및 취업 훈련 중	(수)
우리나라 나이 1세	23.7	35.8	35.3	5.4	2.7	(306)
우리나라 나이 2세	37.6	18.3	36.0	8.2	2.7	(306)
우리나라 나이 3세	49.8	5.8	30.2	11.9	5.8	(306)
우리나라 나이 4세	56.2	3.7	20.4	16.3	5.1	(306)
우리나라 나이 5세	59.3	4.7	14.3	19.3	4.1	(306)
우리나라 나이 6세	61.6	3.7	10.6	23.8	3.7	(306)
우리나라 나이 7세	60.9	7.8	5.4	27.2	1.3	(306)
우리나라 나이 8세	74.8	12.8		12.4		(8)
부 취업 상태	**전일제 취업 중**	**휴직 및 출산휴가 중**	**미취업**	**시간제 취업 중**	**학업 및 취업 훈련 중**	**(수)**
우리나라 나이 1세	89.6	4.3	4.4	2.0	1.7	(306)
우리나라 나이 2세	92.3	1.3	3.1	3.4	1.7	(306)
우리나라 나이 3세	92.9	1.7	2.0	1.3	2.7	(306)
우리나라 나이 4세	93.9	1.3	1.0	2.0	3.1	(306)
우리나라 나이 5세	93.3	2.0	1.0	3.0	1.7	(306)
우리나라 나이 6세	93.9	2.0		3.1	1.7	(306)
우리나라 나이 7세	93.6	1.7	0.7	3.7	1.4	(306)
우리나라 나이 8세	87.2	12.8				(8)

[그림 Ⅲ-3-14] [초등] 연령대별 부모 취업상태: 복수응답

단위: %



주: 모 취업상태 응답 결과임.



주: 부 취업상태 응답 결과임.

다. 영유아, 초등 저학년 돌봄 공백 비교

자녀 돌봄 공백이 있는 시간대를 살펴보면 다음과 같다. 전체적으로, ‘17:00-18:00시’가 42.6%로 가장 많았으며 ‘18:00-19:00시’ 35.3%, ‘15:00-17:00시’ 34.3% 순이었다. 그러나 돌봄 공백이 없다는 응답도 29.9%로 많은 편이었다. 또한 아침 ‘8:00-9:00시’, ‘7:00-8:00시’에 돌봄 공백이 발생하는 비율도 각기 28.4%, 17.8%로 나타나, 저녁시간과 오전 시간에 주로 공백이 있는 것으로 나타났다.

영아를 살펴보면 돌봄 공백이 없다는 응답이 41.1%로 가장 많았고 나머지는 전체적인 분포와 동일하게 나타났다.

유아의 경우에도 돌봄 공백 시간 분포는 전체와 동일하였고, 돌봄 공백 없음도 32.4%였다.

초등학교 저학년의 경우 전체 보고와 비슷한 양상을 보이나, ’15:00-16:00시‘와 ’14:00-15:00시‘에 각기 35.2%, 30.4% 공백이 발생하는 것으로 보고되어, 초등학교 저학년의 돌봄 공백이 오전뿐만 아니라 하교 이후부터 시작됨을 확인할 수 있었다.

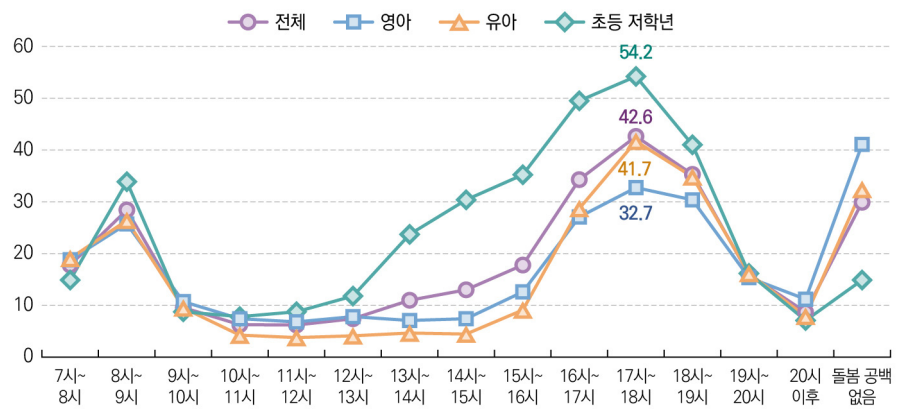
〈표 Ⅲ-3-53〉 자녀 돌봄 공백이 있는 시간대 - 복수응답

단위: %(명)

	7시 -8시	8시 -9시	9시 - 10시	10시 - 11시	11시 - 12시	12시 - 13시	13시 - 14시	14시 - 15시	15시 - 16시	16시 - 17시	17시 - 18시	18시 - 19시	19시 - 20시	20시 이후	돌봄 공백 없음	(수)
전체	17.8	28.4	9.6	6.3	6.2	7.4	11.0	13.0	17.8	34.3	42.6	35.3	16.0	8.7	29.9	(1,050)
영아	18.8	25.7	10.7	7.4	6.8	7.8	7.1	7.4	12.6	27.1	32.7	30.4	15.4	11.2	41.1	(319)
유아	19.1	26.4	9.5	4.3	3.8	4.1	4.7	4.5	9.1	28.7	41.7	34.8	16.2	7.9	32.4	(425)
초저	14.9	33.9	8.8	7.8	8.8	11.8	23.7	30.4	35.2	49.5	54.2	41.0	16.2	7.1	14.9	(306)

[그림 Ⅲ-3-15] 자녀 돌봄 공백이 있는 시간대 - 복수응답

단위: %



자녀 돌봄 공백 시 이용하는 육아서비스에 대해서 개별 돌봄 서비스를 가장 많이 이용하고, 어린이집/유치원/초등학교 연계 돌봄 서비스, 민간 사교육, 기타, 지역사회 돌봄 서비스를 이용한다고 응답하였다. 자녀 연령에 따라 살펴보면 영아의 경우 민간 사교육 서비스 이용률이 2.2%로 매우 낮았고, 초등학교 저학년의 경우에는 민간 사교육 서비스 이용률이 45.6%로 개별 돌봄 서비스(49.8%) 다음으로 많이 이용하는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-3-54〉 자녀 돌봄 공백 시 이용하는 육아서비스 - 복수응답

단위: %(명)

돌봄 공백 유경험 가구 대상	개별 돌봄 서비스	어린이집/유치원/초등학교 연계 돌봄 서비스	민간 사교육 서비스	지역사회 돌봄 서비스	기타	(수)
전체	61.0	40.1	24.7	2.6	4.2	(736)
자녀 연령 구분						
영아	69.1	43.9	2.2	2.7	2.7	(188)
유아	65.9	44.8	20.6	2.7	3.0	(287)
초저	49.8	32.2	45.6	2.4	6.4	(260)

다음으로, 자녀 돌봄 공백 시 이용하고 싶은 육아서비스에 대하여 질문한 결과는 다음과 같다. 영유아와 초등학교 저학년 모두 1순위와 1+2순위가 동일하게 '조부모'를 가장 이용하고 싶다고 응답하였다. 다음으로 어린이집 시간연장보육/초등돌봄교실이었으며, 초등학교 저학년의 경우에는 1+2순위에서 학원 등 민간 사교육 서비스를 이용하고 싶다는 응답이 35.0%로 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 Ⅲ-3-55〉 자녀 돌봄 공백 시 이용하고 싶은 육아서비스

단위: %(명)

구분	1순위		1+2순위	
	영유아	초등	영유아	초등
조부모	46.3	30.3	58.9	42.6
어린이집 시간 연장보육/초등돌봄교실	17.8	25.5	40.2	41.9
유치원 방과후과정/초등 방과후학교	11.9	16.8	22.7	31.9
공공아이돌보미	8.3	5.2	16.3	16.0
시간제 보육 서비스	4.6	-	15.6	-
학원 등 민간 사교육 서비스	3.1	12.3	12.5	35.0
기타 친인척	1.8	2.8	11.2	6.7
민간 육아 도우미	3.2	2.8	7.8	6.0
(부모의) 이웃, 친구 등	1.1	2.0	6.2	10.0
지역아동센터/다함께돌봄 등 기타기관	1.5	2.0	6.2	7.6
기타	0.4	0.4	2.3	2.4
계	(475)	(260)	(475)	(260)

자녀 돌봄이 어려운 상황이 발생한 경우 주로 이용하는 방법에 대한 1순위 응답을 보면, 조부모나 친인척에게 도움을 요청하는 경우가 71.5%로 가장 많았다. 뒤이어 '자녀가 다니는 기관에 요청'(11.7%), '이웃이나 친구, 자녀 친구 부모 등 지인에게 도움 요청'(6.0%), '혼자 둠'(3.0%), '민간 육아도우미 시간제 사용'(2.9%), '아이돌봄서비스 신청'(2.7%), '기타'(1.1%), '시간제 보육 신청'(1.0%) 순으로 보고되었다.

초등학교 저학년의 경우에는 이웃이나 친구, 자녀 친구 부모 등 지인에게 도움을 요청하는 것(10.2%)이 자녀가 다니고 있는 기관에 좀 더 돌봐달라고 요청하는 것(4.7%)보다 비율이 높았으며, 아이 혼자 있는 경우도 9.2%로 비교적 높게 나타났다.

1+2순위를 물어보았을 때 역시 1순위 응답과 비슷한 양상으로 나타났으나, 초등학교 저학년의 경우는 이웃이나 친구, 자녀 친구 부모 등 지인에게 도움을 요청하는 것(35.0%)이 아이를 혼자 두는 경우(28.8%)보다 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 Ⅲ-3-56〉 자녀 돌봄이 어려운 상황 발생 시 주로 이용하는 방법

단위: %(명)

전체 가구 대상	1순위				1+2순위			
	전체	영아	유아	초저	전체	영아	유아	초저
아이의 조부모나 친인척에게 도움을 요청함	71.5	74.6	71.2	68.8	80.0	84.0	80.5	75.2
자녀가 다니고 있는 기관에 자녀를 좀 더 돌봐달라고 요청함	11.7	14.3	14.9	4.7	40.6	51.0	49.9	16.9
이웃이나 친구, 자녀의 친구 부모 등 지인에게 도움을 요청함	6.0	2.8	5.5	10.2	24.9	16.6	23.8	35.0
아이 혼자 둠	3.0	0.0	0.9	9.2	11.0	0.6	5.9	28.8
공공 아이돌봄서비스를 신청하여 활용함	2.7	3.5	3.0	1.4	6.3	7.7	5.5	6.1
민간 업체 파견 가사도우미나 민간 육아도우미를 시간제로 이용함	2.9	2.9	2.9	2.7	6.0	8.1	5.0	5.4
시간제 보육을 신청하여 활용함	1.0	1.6	0.5	1.0	4.1	7.1	2.9	2.7
기타	1.1	0.3	1.1	2.0	6.3	3.2	6.6	9.2
계 (수)	100.0 (1,050)	100.0 (319)	100.0 (425)	100.0 (306)	(1,050)	(319)	(425)	(306)

돌봄 공백에 가장 도움이 되는 육아지원 서비스 1순위를 살펴보았을 때, 영유아의 경우 '어린이집 연장보육'이 26.9%로 가장 많았고, '직장 어린이집 설치 운영'(25.0%), '유치원 방과후 과정'(19.3%), '어린이집 입소대기 맞벌이 우대'(13.6%), '공공 아이돌봄서비스'(5.7%), '시간제 보육 서비스'(5.5%), '민간 육아도우미'(2.3%), '사교육 서비스'(1.7%) 순이었다.

1+2순위 응답 역시 같은 양상을 보여, 영유아 맞벌이 가구에게는 어린이집 연장보육이 가장 많은 도움이 됨을 알 수 있었다.

〈표 Ⅲ-3-57〉 [영유아] 돌봄 공백에 가장 도움이 되는 육아지원 서비스

단위: %(명)

영유아 전체 가구 대상	1순위			1+2순위
	전체	영아	유아	
어린이집 연장보육	26.9	30.6	24.0	50.3
직장 어린이집 설치 운영	25.0	30.3	21.0	35.9
유치원 방과후 과정	19.3	4.2	30.6	31.0
어린이집 입소대기 맞벌이 우대	13.6	19.5	9.3	28.5
공공 아이돌봄서비스	5.7	6.1	5.4	19.4
시간제 보육서비스	5.5	4.8	6.1	19.3
민간 육아도우미	2.3	3.2	1.6	10.3
사교육 서비스	1.7	1.3	2.0	5.3
계(수)	100.0(744)	100.0(319)	100.0(425)	(744)

초등학교 저학년 자녀를 둔 맞벌이 가구에게 돌봄 공백에 가장 도움이 되는 육아지원 서비스에 대하여 질문한 결과, '초등돌봄교실'이 46.5%로 가장 도움이 된다고 응답하였으며 '초등 방과후학교'(32.2%), '사교육서비스'(12.2%), '공공 아이돌봄서비스'(4.1%), '지역아동센터/다함께돌봄센터'(2.7%), '민간 육아도우미'(2.4%)로 나타났다. 이는 맞벌이 가구에게 초등학교에서 진행되는 돌봄교실이나 방과후학교가 돌봄 공백 해소에 가장 도움이 되고 있음을 나타낸다.

〈표 Ⅲ-3-58〉 [초등] 돌봄 공백에 가장 도움이 되는 육아지원 서비스

단위: %(명)

초등 전체 가구 대상	1순위	1+2순위
초등돌봄교실	46.5	68.4
초등 방과후학교	32.2	62.3
사교육 서비스	12.2	41.4
공공 아이돌봄서비스	4.1	13.2
지역아동센터/다함께돌봄센터	2.7	9.5
민간 육아도우미	2.4	5.1
(수)	(306)	(306)

4. 소결

본 장에서는 맞벌이 1,050가구를 대상으로 진행한 설문조사 결과를 정리하였다. 첫째, 조사 대상 전체 가구의 일·가정 양립 지원 제도 이용 실태 내용을 정리하였다. 둘째, 맞벌이 모의 근로 특성에 따른 일·가정 양립 지원 제도 이용 실태를 세부 조건별로 구분하여 살펴보았다. 셋째, 자녀 연령별 육아지원 서비스 이용 실태를 정리하였다.

가. 전체 가구의 이용 실태

첫 번째 절에서는 맞벌이 가구 전체 설문조사 결과를 정리하여 현재 10세 미만의 자녀를 양육하는 맞벌이 가구의 현황을 보고자 하였다. 자녀를 양육하기 위해 사용하는 각종 휴가/휴직 제도 이용에서는 맞벌이 아버지들의 참여가 점차 증가하고 있는 추세를 반영하고 있다. 각 휴가/휴직 제도 별로 이용자 수와 이용 비중이 상이하였는데, 출산전후휴가와 배우자 출산휴가를 제외하고 어머니, 아버지가 모두 사용할 수 있는 제도 중에서는 육아휴직의 이용이 두 성비 모두에서 높게 나타났다. 2020년에 개정 확대되어 사용된 가족돌봄휴가는 코로나 상황이 겹치면서 이용 비율이 높아 육아기 근로시간 단축에 비해 많은 가구가 이를 이용한 것으로 집계되었다. 모든 휴가/휴직 제도 이용을 어렵게 하는 가장 큰 이유로 제도를 자유롭게 사용할 수 있는 직장 분위기가 아니라는 점이 공통적이었는데, 제도가 마련되어 있음에도 불구하고 여전히 제도를 사용하기에 넘어야 하는 벽이 존재함

을 시사한다.

유연근무제의 경우 코로나19 이전에도 유연근무제를 사용한 경우가 반, 코로나19로 인해 유연근무제를 사용한 경우가 절반 정도로 파악되었다. 유연근무제 중 장소 유연성을 제공하는 재택/원격근무제 이용 비율이 다른 종류의 유연근무제보다 높게 나타난 것 역시 코로나19의 위험을 줄이고자 맞벌이 부모들이 가정에서 근무하는 경우가 늘어났음을 반영한다. 유연근무제는 휴가/휴직 제도와 달리 직장 내에서 제도를 시행하지 않아서 이용하지 못한다는 응답이 많았는데, 자녀를 부모가 직접 돌볼 수 있도록 돕는 시간 지원을 원하는 경우가 55.3%였다는 점을 고려할 때 유연근무제를 기업에서 운영할 수 있도록 제도를 정비하고 시스템을 구축할 필요가 있다.

맞벌이 가구에서는 특히 직장일이 많아서 자녀를 돌보는 시간이 부족하고 양육비용에 대한 부담이 높은 것으로 나타났다. 또한 어머니나 아버지가 경력단절을 경험한 경우는 55.4%이며 경력단절이 가장 많이 일어나는 시기는 어머니, 아버지 모두 임신기와 출산 바로 직후인 경우가 많았다. 흥미로운 점은 자녀 돌 전에 일을 그만두는 것보다 자녀 나이 2-4세 때 경력단절을 경험하는 비율이 높았는데, 육아휴직 사용 후 자녀 돌봄의 대안책을 찾지 못한 경우 경력단절로 이어질 수 있음을 반영하는 결과로 보인다. 또한 여전히 남성보다는 여성의 경력단절 비율이 높고 그 기간도 3배 길다는 점에서 여성에게 자녀 돌봄의 책임이 여전히 과중되어 있음을 확인하였다.

일·가정 양립 지원을 위해 중시되어야 하는 지원 방식으로 자녀를 부모가 직접 돌볼 수 있도록 돕는 시간 지원을 선호하는 경우가 55.3%로 절반 이상이었다는 점은 눈여겨볼 만하다. 자녀를 양육하는 책임이 부모에게 있다는 점을 인지하고 보육 시설에 의지하기 보다는 부모가 직접 아이를 돌보고자 하는 의지가 높아진 현대의 트렌드를 반영하는 결과로 이해된다. 특히 코로나19 확산 이후 가정 돌봄을 통해 감염병 확산을 막고자 한 상황적 요인이 이러한 인식 변화에 영향을 주었을 가능성이 높아 보인다.

일·가정 양립을 위해 가장 필요한 사항으로 '육아기 근로시간 단축 이용 확대'에 대한 요구가 가장 높았다. 앞서 자녀를 직접 돌볼 수 있게 돕는 시간 지원 중 하나인 육아기 근로시간 단축 제도는 이용률이 다른 휴가 휴직 제도에 비해 저조한 편

이나, 일정 기간 전체적으로 일을 그만두는 휴직의 형태보다는 경력단절이나 자신의 경력에서의 손실이 적고, 이용하는 경우 자녀 돌봄 시간을 평균적으로 약 2시간 정도 더 가질 수 있다는 점에 그 장점이 있다. 본 연구의 결과를 근거로 육아휴직을 이용하지 않은 경우 총 2년까지 가능한 본 제도를 맞벌이 모와 아버지 모두 더 적극적으로 쓸 수 있도록 하는 방안을 마련할 필요가 있다.

본 연구에서 조사한 맞벌이 가구의 생활시간 결과는 이전 통계청 생활시간 조사 결과와 비슷하게 여성의 가사와 자녀 양육 참여가 남성의 참여보다 상당히 높게 나타난 점에서 방향성이 같다. 이에 반해 개인여가 시간은 남성들이 더 길게 가진다는 점에서 뒤이어 본 연구의 경험표집법 이용한 연구 결과와 연결 지을 수 있다. 남성들은 자신을 돌보고 개인 스트레스를 줄일 수 있는 여가시간을 상대적으로 많이 가짐으로써 자기 정비를 할 수 있으나, 여성들의 경우 가사와 자녀 양육의 책임을 다하기 위해 자신만의 시간을 가지기 어려운 구조가 지속되고 있음을 확인하였다.

본 연구의 설문조사가 진행되었던 6월 말 7월 초를 기준으로 코로나19 기간으로 인한 기관 휴원/학교 휴교 기간 동안의 돌봄 역시 부모 돌봄 중 어머니 돌봄의 비율이 아버지에 비해 4배 높았다. 위기 상황에서 어머니들과 아버지들은 우선적으로 자신의 연차를 쓰고 이도 여의치가 않은 경우 어머니가 무급휴직을 선택하는 경우가 많아 앞서 시간 비교 결과와 마찬가지로 맞벌이 여성의 자녀 돌봄 비율이 월등히 높았다.

코로나19 기간 동안 외부 돌봄을 이용한 비율 역시 조부모나 친인척이 81%로 높게 나타나 예측하기 어려운 상황적인 요인으로 긴급하게 가정 돌봄이 필요한 경우에 기관의 돌봄보다는 개인 돌봄에 의존할 수밖에 없음을 알 수 있다. 결국 어려운 시기에 맞벌이 가구의 경력단절을 막고 자녀 양육을 효과적으로 지원하기 위해서는 자녀를 직접 돌보면서 일을 할 수 있도록 지원(예: 재택근무, 재량근무 허용)하거나 조부모/친인척 돌봄 부담을 덜어줄 수 있는 지원 방향으로 나아가야 한다.

나. 근로 특성별 이용 실태

두 번째 절에서는 휴가/휴직 제도 및 유연근무제에 대한 설문조사 결과를 맞벌이 모의 근로 특성에 따라 분석해 보았다. 구체적으로 맞벌이 모의 직장 규모, 직장

유형, 고용형태를 기준으로 하여 휴가/휴직 제도 및 유연근무제 이용 경험과 만족도를 비교 분석하였다. 본 연구가 맞벌이 가구-영유아 자녀를 양육하면서 부와 모가 모두 경제활동에 참여하는 가구-를 대상으로 하였고, 설문조사 결과 전반에서 맞벌이 부보다는 맞벌이 모의 근로 특성이 제도 이용 등에 유의미한 차이를 가져오는 경향이 있었기 때문에 어머니 근로 특성을 기준으로 결과를 살펴보는 것이 의미 있을 것이라 보았다.

근로 특성별로 휴가/휴직 제도를 분석해 본 결과 전반적으로 '배우자 출산휴가'와 '아버지 육아휴직' 이용 경험이 매우 저조한 것으로 나타났는데, 이러한 맞벌이 부의 저조한 육아휴직과 출산휴가 사용은 결국 맞벌이 모, 즉 여성의 해당 제도 이용만을 높이고, 이는 다른 의미로 육아에 대한 부담을 여성이 여전히 많이 맡게 되는 결과를 초래한다고 볼 수 있다.

아울러 휴가/휴직 제도 이용에 있어 보다 주의 깊게 살펴보아야 할 부분은 다음과 같다. 직장 규모 기준으로 볼 때, '가족돌봄휴직'을 제외한다면[38], '5인 미만', '5-30인 미만'의 집단에서는 '가족돌봄휴가' 이용 경험이 가장 낮은 반면에 '30-300인 미만', '300인 이상'의 집단에서는 '육아기 근로시간 단축'의 이용 경험이 가장 낮은 수준으로 나타나, 오히려 직장 규모가 클수록 근로시간 단축이 어렵다는 점을 확인할 수 있었다. 이는 '30-300인 미만', '300인 이상' 집단의 총 월평균 근로시간이 다른 집단에 비해 높은데서 기인하는 것으로 이해할 수 있을 것이다.[39]

직장 유형 기준으로 ('가족돌봄휴직'을 제외한) 휴가/휴직 제도 각각에 대한 이용 경험률을 보면, '가족돌봄휴가' 이용 경험 수준이 가장 낮은 '기타' 유형을 제외한 '공공기관 및 공기업', '민간 대기업', '민간 중소기업' 집단에서 '육아기 근로시간 단축'의 이용 경험이 가장 낮은 수준인 것으로 나타났다.

고용형태 기준으로 보면, '상용직'과 '임시직'의 경우 '육아기 근로시간 단축'의

38) 이용 경험 수준이 매우 낮아 해당 비교 서술에서 제외하고 작성함.

39) 〈각주 표〉 직장 규모별 총 근로시간

직장 규모	5인 미만	5-30인 미만	30-300인 미만	300인 이상
총 근로시간(월)	136.1	152.0	163.0	162.4

자료: 고용노동부(2019). 2019 고용형태별근로실태조사 보고서.
(http://laborstat.moel.go.kr/lsm/bbs/selectBbsDetail.do, 2020. 10. 29. 인출). p.27.

이용 경험 수준이 가장 낮은 것으로 나타났으나, '기타'의 경우 '가족돌봄휴가'의 이용 경험 수준이 가장 낮은 것으로 나타났다.

제도에 대한 만족도를 비교해 봤을 때, 휴가/휴직 제도의 경우, 모든 근로 특성 분류에서 '배우자 출산휴가'의 '불만족' 수준이 가장 높은 것으로 나타났다. '만족' 수준이 가장 높은 제도는 분류에 따라 다르게 나타났는데, 우선 직장 규모 '5-30인 미만'의 '육아휴직'을 제외한 다른 직장 규모 분류에서는 '출산전후휴가'가 가장 높은 것으로 나타났다. 직장 유형 기준으로는 '공공기관 및 공기업', '민간 대기업' 등에서는 출산전후휴가, '민간 중소기업', '기타' 등에서는 '육아휴직'의 만족도가 높은 것으로 나타났다. 다음으로 고용형태 기준으로는 '상용직'에서는 '출산전후휴가'에 대한 '만족' 응답 비중이 가장 높게 나타났고, '임시직'과 '기타' 집단에서는 '육아휴직'에 대한 '만족' 응답이 가장 높은 수준으로 나타났다.

끝으로 특히 유연근무제도의 경우, 유의미한 결과가 집단별로 매우 상이하고, 많은 제도의 경우 응답자 수가 많지 않아 유연근무제도의 전반적인 경향성을 파악하기 보다는 각 집단별로 각각의 제도에 대한 결과를 살펴보아야 할 것으로 보이며, 또 다른 측면으로는 이러한 낮은 응답률로 미루어 보아 유연근무제도의 활용도를 높이는데 보다 적극적인 노력이 필요할 것으로 보인다.

다. 자녀 연령별 이용 실태

마지막 절에서는 육아서비스 이용 현황을 영유아, 초등 저학년으로 구분하여 분석하였다. 그 결과 전체적으로 연령별로 이용하는 서비스와 자녀를 돌보는 육아서비스 내용이 다르게 나타나는 것을 확인하였다.

1) 영유아

영유아 자녀를 가진 맞벌이 가구에서는 기관에 다니는 경우가 85.7%로 상당히 높았는데, 특히 유아의 기관 이용률은 99.3%로 압도적으로 높았다. 하루 평균 기관 이용 시간은 7.1시간, 조기 하원 하는 경우가 전체 기관 이용자의 64.3%로 나타났으며. 남아있는 아이가 얼마 없거나, 장시간 기관 이용을 원치 않는 경우에 기관에 더 오래 아이를 맡길 수 있어도 미리 하원 하는 경향이 있었다.

영유아 맞벌이 가구는 특히 조부모에게 돌봄을 맡기는 경향이 두드러졌는데, 조부모/친인척 돌봄 이용률이 70.2%, 어린이집 연장보육이 69.1%로 높게 나타난 것이 특징이다. 조부모/친인척 돌봄은 만족도가 가장 높고 1회 이용 시간이 가장 길며 이용 빈도와 지불 비용이 가장 다양한 육아지원 서비스이다. 조부모 이용은 부모의 근로 특성에 영향을 뚜렷하게 받았는데, 특히 부모 모두가 장시간 근무하는 경우에 조부모 의존도가 높고, 부모 모두 유연근무제를 이용하지 않는 경우에 평균보다 약 1시간 더 자녀를 조부모에게 맡기는 것으로 나타났다.

절반 정도의 영유아 맞벌이 가구가 어린이집 입소대기 경험이 있었는데, 평균적으로 자녀가 14개월쯤 되었을 때 신청하고, 총 8.6개월을 기다려서 21.2개월 정도에 어린이집에 입소하는 것으로 파악되었다. 영유아 맞벌이 가구에서는 어린 자녀를 일찍 어린이집에 보내고 싶지 않지만, 일을 그만둘 수 없어서 보내는 경우가 많았고, 입소순위 1순위 대기자가 많아서 맞벌이만으로 어린이집에 원하는 시기에 입소하기 어렵다는 점, 부모가 현재 취업중인 경우와 취업 준비 중인 경우 우선순위 점수 부여에 차등을 둘 필요가 있다는 점에 동의하는 정도가 높았다. 특히 입소대기 순위 변동 상황을 투명하게 공개하고, 부모 근로 특성에 따른 맞벌이 기준에 차등을 두어야한다는 개선 요구에 주의를 기울일 필요가 있었다.

본 연구의 조사 시점에 코로나19 확산으로 긴급보육 체제로 어린이집이 운영되었기 때문에 2020년 3월부터 개편된 어린이집 연장보육에 대한 실태는 파악하기 어려운 상황이었다. 하지만 개편된 체계에 대한 영유아 맞벌이 부모들은 대부분 긍정적으로 생각하고 있으며 구체적으로 전반적 보육의 질 향상과 눈치 보지 않고 아이를 오래 맡길 수 있다는 점을 좋게 평가하였다는 점에서 앞으로 맞벌이 가구의 육아 부담을 경감시키는데 효과적으로 작용하리라 기대해본다.

출생부터 현재까지의 영유아 맞벌이 가구의 기관/육아지원 서비스 이용과 당시의 부모 취업상태의 변화를 살펴본 부분에서는 부모 돌봄은 자녀 연령 증가에 따라 점차 줄어들고 기관 이용, 기관 연계 돌봄 서비스, 사교육 서비스 이용이 연령 증가에 따라 지속적으로 증가하는 추이를 찾을 수 있었다. 1세부터 6세까지 조부모/기타 친인척 돌봄을 이용한 비율이 증감 없이 35%대 내외로 지속적으로 유지되고 있다는 점이 흥미로웠다. 이는 맞벌이 가구가 지속적으로 맞벌이를 유지하기 위해서는 조부모/친인척 돌봄이 뒷받침 되어야 한다는 점을 반영하는 결과로 보인다.

자녀 연령대별 부모의 취업상태를 비교해보면, 남성의 전일제 취업률이 압도적으로 높은 데에 반해 여성의 휴직 및 출산휴가, 미취업률이 자녀 연령 1세, 2세에서 상대적으로 높다는 점, 시간제 취업이 자녀 나이가 증가하면서 조금씩 증가하는 추이를 보여준다는 점에 주목할 필요가 있다.

2) 초등 저학년

초등 저학년의 학교 하루 평균 이용 시간은 4.9시간으로 영유아들의 하루 평균 기관 이용 시간인 7.1시간에 비해 짧으며, 이로 인해 이용하는 육아서비스의 종류와 시간이 상이하였다.

특히 조부모/친인척 돌봄이 압도적으로 높았던 영유아들에 비해 초등 저학년 아동의 민간 사교육 서비스 이용률이 70.9%로 압도적으로 높았는데, 이는 학교 수업 시간이 짧은 초등 저학년 학생들의 돌봄 공백을 사교육을 이용하여 채우는 경향을 반영하는 결과로 이해할 수 있다. 조부모/친인척 돌봄의 비율은 영유아 가구에 비해 비율이 낮기는 하지만 두 번째로 이용률이 높았고, 1회 이용 시간이 가장 길고 이용 빈도가 비교적 다양한 특성은 영유아 가구와 비슷하게 발견되었다. 기관 연계 서비스 중 초등돌봄교실은 매일 이용하는 빈도가 가장 높고 이용률이 세 번째로 높은 서비스로 나타났다. 지역사회 돌봄은 모든 육아지원 서비스 중 가장 낮은 이용률과 이용 만족도를 보고하고 있어서 접근성을 높이고 프로그램의 종류와 빈도를 다양화하는 노력이 필요할 것으로 보인다.

정리해보면 초등 저학년의 경우 민간 사교육 서비스와 조부모/친인척 돌봄 의존도가 높고 영유아는 조부모/친인척 돌봄과 어린이집 연장보육 의존도가 높다는 점에서 차이가 발견되었다. 이는 맞벌이 가구 육아지원에서 자녀 연령이 반드시 고려되어야 한다는 점을 뒷받침하는 결과이다.

출생부터 현재까지의 영유아 맞벌이 가구의 기관/육아지원 서비스 이용과 당시의 부모 취업상태의 변화를 살펴본 부분을 영유아 가구의 결과와 초등 저학년 가구의 결과를 비교하여 설명하면 다음과 같다. 첫째, 초등 저학년 가구의 결과는 영유아 가구의 결과에 비해 부모 직접 돌봄의 비율이 전반적으로 높았다. 둘째, 부모 직접 돌봄 비율이 자녀 연령 증가에 따라 줄어들다가 우리나라 나이 8세(초등학교 입학 시)에 갑자기 증가하는 경향을 보이는 것이 눈에 띈다. 셋째, 사교육 이용이

증가하다가 우리나라 나이 7세 때 가장 높은 경향을 보여주었다. 넷째, 조부모/기타 친인척 이용 비율이 연령에 따라 큰 변동이 없이 약 34%에서 유지된다는 점이 영유아 가구의 결과와 비슷하다. 부모의 취업상태 추이에서는 6세까지의 전체적 흐름은 영유아 가구 결과와 초등 저학년 결과가 비슷하지만, 초등학교 입학 시기를 계기로 맞벌이 모와 부의 육아휴직 비율이 급격히 높아지는 점이 특징이다.

3) 영유아, 초등 저학년 돌봄 공백 비교

영유아와 초등 저학년 모두에게서 오후 4시부터 7시 사이의 돌봄 공백이 가장 심각한 것으로 나타났다. 초등 저학년의 경우 오전 수업이 끝난 뒤 2시부터 7시까지 약 5시간 동안의 돌봄 공백이 발생하는 비율이 높은 편으로 나타나 이 시간대에 초등학교 연계 돌봄 공급을 확대할 필요가 있음을 확인하였다. 자녀 돌봄 공백 발생 시 대체적으로 개별 돌봄을 우선적으로 이용하는 것으로 보이며, 앞서 설명한 바와 같이 초등학교 저학년은 사교육 서비스 이용 비율이 높고, 영유아의 경우 기관 연계 돌봄 서비스 이용 비율이 높았다.

돌봄 공백 시 이용하고 싶은 서비스 역시 조부모 돌봄, 어린이집 연장보육, 초등돌봄교실 등 기관 연계 돌봄 수요가 높았는데, 이러한 흐름을 반영하여 조부모를 지원해주는 정책이나, 기관 연계 돌봄을 적극적으로 활용할 수 있도록 공급을 늘리는 방안이 필요할 것으로 보인다.

부모가 직접 돌보기 어려운 경우에 조부모나 친인척에게 도움을 요청하는 경우가 압도적으로 많았으며, 기관에 조금 더 자녀를 돌봐달라고 부탁하는 것으로 나타났다. 초등 저학년의 경우 자녀가 혼자 있는 경우도 28.8%로 나타나 맞벌이 가구가 긴급한 상황에 아동의 안전을 위해 돌봄을 지원하는 서비스가 확충될 필요가 있었다.

마지막으로 돌봄 공백에 가장 도움이 되는 육아지원 서비스를 연령별로 비교하여 보면, 영유아 가구에서는 어린이집 연장보육과 직장 어린이집 설치 운영, 초등 저학년 가구에서는 초등돌봄교실과 초등 방과후학교를 가장 많이 선택하였다. 두 연령 집단에서 공통적으로 기관 연계 돌봄이 돌봄 공백 해소에 도움이 되고 보완되어야 할 서비스로 인식되는 경향이 있었다.

Ⅳ

맞벌이 부모의 일·가정 양립 경험

01 일상생활과 정서 경험: 경험표집법

02 일·가정 양립의 어려움과 요구: 심층면담

03 소결

Ⅳ. 맞벌이 부모의 일·가정 양립 경험

본 장에서는 맞벌이 부모의 일상을 구체적으로 살펴보고자 경험표집법과 심층면담을 이용한 조사 결과를 담았다. 첫 번째 절에서는 경험표집법 조사 결과를 바탕으로 맞벌이 부모의 일상생활과 정서 경험에 대해 설명하였다. 두 번째 절에서는 심층면담을 통해 파악한 맞벌이 부모의 일·가정 양립 어려움과 요구 사항을 정리하였다.

1. 일상생활과 정서 경험: 경험표집법

가. 조사 자료 및 조사 대상 특성

1) 조사 자료 특성

어린 자녀를 두고 일과 육아, 가정 일을 병행하는 맞벌이 부모의 일상생활 구조와 그 순간의 정서 경험을 살펴보기 위해, 본 연구에서는 경험표집법을 통해 다음과 같은 세 가지 자료를 수집하였다. 첫째, 일주일 동안 하루 7차례 무작위 신호를 통해 수집된 경험 자료(SEM)로 총 5539개의 응답을 얻었다. 둘째, 일주일 동안 매일 한차례 하루 일과 가정생활의 균형 정도, 자녀 돌봄의 적절함을 평가하는 '1일 일·가정 양립 일지(Daily diary)로 총 789개의 응답을 받았다. 셋째, 경험표집법 조사에 참여한 맞벌이 부모의 사회 인구학적 특징, 직업 특성을 조사한 설문 자료 총 114응답(57쌍, 114명 대상)이다.

본 연구의 경험 기록 자료의 특징을 〈표 Ⅳ 1-1〉에 정리하였다. 수집된 경험 자료는 총 5539회로 응답 가능한 수 5586회의 99.1%라는 매우 높은 응답률을 보고하였다. 이는 기존의 경험표집법 연구 응답률보다 훨씬 높은 참여율을 의미한다. 맞벌이 부부를 조사한 장미나(2010)의 응답률 94.3%보다 높은 수치로서, 참여자 전 대상의 스마트폰 보급으로 인해 조사 도구의 간편함과 익숙함, 조사 참여 사례비가 많았던 점, 그리고 조사 기관이 매일 적극적 참여를 독려한 전략이 종합적으

로 반영된 결과로 보인다.

참여한 부모 모두 99% 이상 조사에 참여한 것으로 나타나고 있으며, 맞벌이 모보다 맞벌이 부의 응답수가 약간 높게 나타났다. 하루를 마감하면서 일·가정 균형 정도, 육아 참여 정도의 적절성을 체크한 '1일 일·가정 양립 일지(Daily diary)'도 평균적으로 7회 중 6.92회(부=6.96회, 모=6.88회) 응답하였다. 하루를 정리하는 질문은 보통 저녁 9시 반에서 10시 반 사이에 전달하였는데, 이 시간에 대부분 맞벌이 부보다는 모가 자녀를 재우거나 밀린 집안일을 하는 경우가 많기 때문에 모의 응답이 부의 응답보다 낮게 나타난 것으로 보인다. 실제 응답에서도 자녀를 재우다 잠이 들었다는 경우가 이 시간대에 많이 나타났다.

〈표 Ⅳ-1-1〉 경험기록 자료 특징

주요내용	전체	부	모
참여자 수	114명	57명	57명
전체응답 (총 5586회)	5539 (99.1%)	2773 (99.2%)	2766 (99%)
개인 당 평균 유효 응답 (7일 동안 총 49회)	48.59회	48.65회	48.53회
개인 당 하루 평균 응답 수 (하루 7회)	6,94회	6.95회	6.93회
1일 일·가정 양립 일지(Daily Diary) (하루 1회*7일)	6.92회	6.96회	6.88회

2) 조사 내용 특성

맞벌이 부모의 일상생활 구조를 살펴보기 위한 외적 맥락으로 활동 맥락과 대인 맥락을 조사하였으며, 동시에 그 당시 정서를 포함하는 내적 맥락을 조사하였다.

가) 활동 맥락

일상생활 중 '신호를 받은 지금 이 순간, 하고 있는 주요 활동은 무엇입니까?'라는 활동 맥락의 경우, 응답자가 직접 작성한 개방형 응답과 13개의 주요 범주에서 응답자가 고르는 선택형 응답(①근무, ②출퇴근(이동 중) ③자녀 돌봄, ④자녀 교육, ⑤집안일, ⑥쇼핑, ⑦대화중(배우자, 부모, 친구 등 교제활동), ⑧TV 시청, 컴퓨

터/휴대폰을 이용한 활동, ⑨식사, 씻기, 몸치장 등 개인 유지 활동, ⑩취미생활 또는 운동 등, ⑪수면, ⑫아무것도 안함, ⑬기타)을 모두 참고하여, 4가지 대범주(일/가정/여가/개인 유지 및 기타)와 가정일과 자녀 양육을 구분 짓는 6가지 중범주(유급일/가사일/자녀 양육/개인 및 가족여가/개인 유지/기타)로 재 구분하였으며, 이때 분류 기준은 통계청 생활시간조사의 활동 맥락을 참고하였다.

〈표 Ⅳ-1-2〉는 선행연구 및 생활시간조사 자료의 일상 활동 구분을 참고하여 구성한 맞벌이 부모의 일상 활동 분류표이다. 각 영역별 응답수와 한 번이라도 응답한 적이 있는 참여자의 행위자율을 보여줌으로써 맞벌이 부모들의 전반적인 일상 활동이 어떻게 구성되어 있는지를 확인할 수 있다.

〈표 Ⅳ-1-2〉 맞벌이 부 & 모의 일상 활동 분류표

단위: %(수)

대범주	중범주	주요 활동 내용	비율(응답수)	행위자 비율
일 (work)	유급일	직장 근무 재택근무 일터에서 휴식(커피, 핸드폰, 대화 등) 회식 등 기타 직장 관련 활동	28.0(1550)	97.37
가족 (family)	가사일	가정 관련 물품 구매/쇼핑 음식준비 및 정리 청소 및 세탁 여행/나들이 준비 가정관리(집, 차량 등 내외적 관리) 계획 부모(자녀제외) 병원 등 기타 집안일	9.3(513)	91.23
	자녀 돌봄	신체적 돌봄 활동(씻기기, 재우기, 먹이기 등) 학습지도 관련 활동(책읽기, 숙제 봐주기 등) 놀이 관련 활동(놀아주기, 놀이터가기 등) 소극적 돌봄 활동(보고 있기 등) 등원/등교 준비, 챙기기/이동 중 자녀 병원 가기 등 기타	19.1(1057)	96.49
여가 (leisure)	개인 및 가족 여가	교육/강의 듣기 등 자기개발 활동 TV, 인터넷, 핸드폰, 독서 등, 혼자 TV, 인터넷, 핸드폰, 독서 등, 가족 배우자, 자녀, 부모, 친구나 이웃과 대화/친목 운동, 취미생활, 산책, 문화생활, 여행 등 적극적 여가 아무것도 안함 등	17.0(1942)	100.00
개인 유지	개인 유지	개인 유지(씻기, 먹기, 수면 등), 출근/퇴근 준비 병원(의료 서비스) 또는 아파서 쉼	15.4(851)	99.12

대범주	중범주	주요 활동 내용	비율(응답수)	행위자 비율
기타	이동 등 기타	출근 중 퇴근 중 기타 이동 상황 그 외 기타	11.3(626)	95.61

나) 대인 맥락

일상생활에서 동일한 순간에 함께 있는 사람이 누구인지를 확인하는 대인 맥락을 측정하기 위해 '신호를 받은 시각에, 혼자 있나요?'와 '누구와 함께 있나요?'의 질문을 토대로 '경험을 공유하고 있는 사람', 즉 대인 맥락 범주를 재구성하였다. 초기 ESF에 지정된 16개의 범주 중 맞벌이 부모의 양육 경험이라는 연구 목적을 고려하여 응답자가 '자녀와만 있는 경우', '자녀와 배우자가 함께 있는 경우' 그리고 '응답자 부모와 함께 있는 경우(자녀와 배우자 포함)'와 같은 3가지 범주로 재구성했다.

다) 내적 맥락(순간의 정서 경험)

'(신호를 받는 지금) 귀하의 느낌은 어떠합니까?'에 대한 질문으로 총 6개의 내적인 정서를 측정하였다. 정서 문항은 긍정 정서 3측면(즐거운, 편안한, 행복한), 부정 정서 3측면(우울한, 짜증난, 불안한)으로 각 문항은 1점(전혀 그렇지 않다)에서 10점(매우 그렇다)까지의 10점 척도로 구성되며, 각 문항의 값이 클수록 정서를 강하게 경험하고 있다고 해석할 수 있다. 두 차원의 정서 경험의 신뢰도 수준은 긍정 정서 Cronbach's α=.945, 부정 정서 Cronbach's α=.874이다. 본 연구에서는 각 차원의 문항을 각기 합산한 값을 긍정/부정 정서 수준으로 명명하여 사용하였다.

3) 조사 대상 가구 및 개인 특성

조사 대상 가구는 평균 자녀수 1.74명을 둔 맞벌이 부모 57쌍이다. 2자녀 이상 가구가 전체의 61.4%를 보이고 있어, 맞벌이 가구 기본 통계자료에 비해 자녀수가 많은 가구가 상대적으로 많이 포함되어 있다. 전체 가구의 86%가 부모와 자녀로

구성되어 있으며, 평균 가구 소득이 700만원 이상인 가구가 전체의 50% 이상을 차지하고 있다.

맞벌이 부모 각각의 특징을 살펴보면, 모의 학력 대졸 이상이 전체의 87.2%이며, 특히 대학원졸 이상이 26.3%로 부보다 높은 비율을 보이고 있다. 고용형태와 종사상 지위를 살펴보면, 모의 정규직 및 상용직 비율이 모두 80%를 넘고 있으며 부의 정규직 및 상용직 비율과 큰 차이를 보이지 않고 있다. 모가 부에 비해 소득이 적고 근무 유형도 비정규직이거나 임시직 또는 시간제 근무가 더 높게 나타나고 있는 최근 통계청 결과와 비교해 볼 때, 상대적으로 고학력이고 안정된 직무 환경에서 근무하는 맞벌이 부모가 표집된 것으로 해석해 볼 수 있다.

코로나19로 인해 시간제 근무나 재택근무 가능성이 높아지는 시점에서, 직장의 유연근무 상황을 살펴보면, 전반적으로 전체의 1/3정도만 유연근무제가 가능하다고 응답했으며, 부에 비해 모의 유연근무제 가능하다는 응답이 다소 높게 나타나고 있다. 장소와 관련된 유연근무제의 경우는 시간에 비해 상대적으로 적게 활용되고 있으며, 이 역시 모가 부보다 시간과 공간적 조절이 가능한 직무 환경을 갖고 있다고 볼 수 있다.

〈표 Ⅳ-1-3〉 ESM 조사 대상 가구 특성

단위: %(가구)

변수	구분	%(수)	변수	구분	%(수)
		100.0(57)			100.0(57)
막내 자녀 연령	영아	35.1(20)	가구 형태	부모+자녀	86.0(49)
	유아	33.3(19)		부모+자녀+조부모	14.0(8)
	초등학교 저학년	31.6(18)	가구 소득	400만원 미만	7.0(4)
막내 자녀 성별	남자	52.6(30)		400-500만원 미만	28.1(16)
	여자	47.4(27)		500-600만원 미만	40.3(23)
총 자녀수	1명	38.6(22)		600-800만원 미만	15.8(9)
	2명	49.1(28)		800만원 이상	8.8(5)
	3명	12.3(7)			

〈표 Ⅳ-1-4〉 ESM 조사 대상 개인 특성

단위: %(명)

변수	구분	부	모
		100.0(57)	100.0(57)
학력	고등학교 졸업 이하	7.0(4)	5.3(3)
	전문대 졸업	15.8(9)	7.0(4)
	4년제 대학 졸업	54.4(31)	61.4(35)
	대학원 졸업 이상	22.8(13)	26.3(15)
종사상 지위	상용 근로자	86.0(49)	87.7(50)
	임시 근로자	5.3(3)	5.3(3)
	자영업자	8.8(5)	5.3(3)
	무급가족종사자	0.0(0)	1.8(1)
고용형태	정규직	80.7(46)	80.7(46)
	비정규직	10.5(6)	12.3(7)
	기타	8.8(5)	7.0(4)
직장 유형	공공기관	14.0(8)	21.1(12)
	공기업	3.5(2)	3.5(2)
	대기업	15.8(9)	12.3(7)
	중소기업	63.2(36)	52.6(30)
	기타	3.5(2)	10.5(6)
직장 규모	5인 미만	7.0(4)	10.5(6)
	5-9인	10.5(6)	10.5(6)
	10-29인	22.8(13)	12.3(7)
	30-99인	14.0(8)	22.8(13)
	100-299인	15.8(9)	15.8(9)
	300인 이상	29.8(17)	28.1(16)
유연근무 여부 (시간)	조정가능	19.3(11)	29.8(17)
	조정 불가능	80.7(46)	70.2(40)
유연근무 여부 (장소)	조정 가능	8.8(5)	17.5(10)
	조정 불가능	91.2(52)	82.5(47)
교대근무 여부	그렇다	8.8(5)	3.5(2)
	아니다	91.2(52)	96.5(55)
초과근무 여부	그렇다	64.9(37)	33.3(19)
	아니다	35.1(20)	66.7(38)
가족친화인증 기업 여부	인증기업임	5.3(3)	7.0(4)
	아님	19.3(11)	22.8(13)
	모름/해당사항 없음	75.4(43)	70.2(4)
여성 근로자 비율	남성이 거의 대부분임	45.6(26)	21.1(12)
	남성이 절반 이상임	26.3(15)	12.3(7)
	남녀가 비슷함	22.8(13)	19.3(11)
	여성이 절반 이상임	5.3(3)	22.8(13)
	여성이 거의 대부분임	0.0(0)	24.6(14)
연령	평균/표준편차	38.51/ 4.04	36.72/ 3.51
근로시간(1주일)	평균/표준편차	43.54/ 13.82	36.28/ 11.47
근속연수	평균/표준편차	6.93/ 5.11	6.25/ 5.13

나. 일상생활 구조

1) 맞벌이 부와 모의 일상생활 맥락 비교

본 연구에서 사용하는 맞벌이 부와 모의 일상생활 자료는 경험표집법을 통해 얻은 경험 자료를 토대로 구성되었다. 경험표집법을 통해 얻은 경험 자료는 응답자가 잠자는 시간을 제외하고는 깨어있는 시간 동안 일정한 시간 간격을 두고 무작위로 표집된 시각에 응답한 자료이기 때문에 응답 빈도가 높다는 것은 그 만큼 그 활동이나 상황이 자주 반복되고 있다는 시간의 구조적 특징을 반영한다고 볼 수 있다. 생활시간연구를 위한 측정 도구로 경험표집법과 시간일지를 비교 분석한 정재기(2008)는 기억 편향이 최소화되는 경험표집법의 응답 자료가 일상생활의 구체적인 활동을 보다 생생하게 묘사하고 있을 뿐만 아니라, 가정 내 육아와 가사 노동 시간을 설명하는 적절한 도구로 활용될 수 있음을 지적한 바 있다(정재기, 2008: 60). 선행연구에서도 이러한 자료적 특성을 반영하여 전체 활동 수에 대한 각 활동별 응답수의 백분율을 시간 사용 유형 또는 구조로 표현하기도 한다(장미나·한경혜, 2011: 21, Larson et al., 2001: 211-212).

다만, 본 자료는 어린 자녀를 양육하는 맞벌이 부모의 양육 경험에 초점을 두고 수집된 자료로서, 부모가 함께 생활하는 오전과 퇴근 이후의 시간에 의도적으로 더 빈번하게 무작위 신호를 주었기에, 직장에서의 활동 빈도는 가정 영역에서의 활동 빈도에 비해 적게 표집되었을 가능성이 있다. 따라서 본 연구에서는 맞벌이 가구의 부와 모의 상대적인 일상 맥락 비율의 차이를 비교함으로써, 맞벌이 부와 모의 일상 활동 특히 양육 활동 비교를 하는데 의미를 두고자 한다.

이러한 자료 특징을 고려하고, 맞벌이 부모의 응답 자료(5539개)를 토대로 일상활동 맥락별 응답 비율을 살펴보면(표 Ⅳ-1-5 참조), 맞벌이 부는 전체의 약 34%, 맞벌이 모는 약 22%를 일 영역에서 응답했음을 알 수 있다. 반면 가족 영역은 맞벌이 부 53% , 맞벌이 모 68%로 나타나, 여전히 전통적 성역할 규범에 의해 남성은 부양자 영역에 여성은 가족 및 양육 영역에 더 많은 시간을 보내고 있음을 알 수 있다.

가족 영역 중 맞벌이 부와 모의 비율 간 차이가 가장 크게 나타난 영역은 가사

및 가정 관리, 자녀 돌봄 활동으로 맞벌이 모는 부에 비해 약 2배 이상 더 많은 가사 및 양육 활동을 가정 안에서 수행하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅳ-1-5〉 맞벌이 부와 모의 일상 활동 비율(n=5539응답)

단위: %(응답수)

주요활동	전체	부	모	x^2
일(work)영역	27.98(1550)	33.97(942)	21.98(608)	
가족(family)영역	60.71(3363)	53.48(1483)	67.97(1880)	
가사 관리	9.26(513)	6.46(179)	12.08(334)	
자녀 돌봄	16.16(895)	13.09(363)	19.23(532)	
자녀 교육	2.92(162)	1.77(49)	4.09(113)	185.53***
여 가	17.01(942)	16.51(455)	17.61(487)	
개인 유지	15.36(851)	15.76(437)	14.97(414)	
기타	11.30(626)	12.55(348)	10.05(278)	
계	100.0(5539)	100.0(2773)	100.0(2766)	

*** $p < .001$

가구를 기준으로 부모 간 활동 맥락별 응답률을 비교하기 위해 114명의 개인별 활동 비율의 평균값을 계산한 개인 수준의 자료를 주요 활동 맥락에 따라 부모 단위로 쌍체 t검증(paired t-test)을 실시하였다. 결과는 〈표 Ⅳ-1-6〉에 제시되어 있다.

앞서 일상 활동 맥락에 대한 응답 변수를 맞벌이 부와 모로 구분지어 살펴본 〈표 Ⅳ-1-5〉와 동일하게, 동일한 시간에 신호를 받은 부모들이 그 순간의 활동을 어떻게 구성하고 있는지를 부모 단위로 분석한 결과에서도 맞벌이 부는 모에 비해 일 활동에 더 많은 시간을 보내는 반면, 맞벌이 모는 부에 비해 가사와 자녀 돌봄 영역에 더 많은 시간을 보내고 있었으며, 그 차이는 통계적으로 유의하게 나타났다. 이는 일과 가족 그리고 여가라는 구조화된 일상을 가지고 있다는 점에선 맞벌이 부와 모의 삶의 모습은 유사하다고 생각될 수 있으나, 일상의 구체적인 내용면에서는 여전히 사회가 부여한 성역할 규범에 의해 맞벌이 부와 모의 역할이 구성되고 있음을 의미한다.

특히 자녀 돌봄과 교육 등 자녀 양육 활동을 비교해 보면, 맞벌이 모가 부에 비해 1.5배 정도 더 높은 비율로 활동을 수행하고 있는 것으로 나타나, 어린 자녀를 둔 맞벌이 부모의 자녀 양육은 여전히 여성에게 더 많은 부담으로 작용하고 있음을

알 수 있다. 그러나 본 연구와 동일한 방법으로 만 10세 미만의 어린 자녀를 돌보는 맞벌이 부부의 활동 맥락 비율을 조사한 장미나, 한경혜(2011)의 연구 결과와 비교해 볼 때, 가사 자녀 돌봄 영역에 있어 맞벌이 부와 모의 응답 비율 차이가 줄어들고 있는 경향을 확인할 수 있다(장미나·한경혜, 2011: 22-23). 이는 부모 모두가 경제 활동을 하는 맞벌이 가구임에도 불구하고 여전히 가정 내 가사와 자녀 돌봄의 많은 부분을 여성이 전담하고 있는 상황은 변함이 없지만, 10년 전에 비해 맞벌이 부의 가사 및 자녀 양육에 대한 참여가 증가하면서 그 차이가 줄어들고 있는 현실을 반영한 결과로 해석할 수 있다. 실제로 통계청 생활시간조사 결과에서도 맞벌이 가구 남녀의 가사 및 자녀 양육 시간의 차이가 조금씩 줄어들고 있다는 점을 지적한 바 있어(통계청 사회통계국 사회통계기획과, 여성가족부 여성정책국 성별영향평가과, 2020. 9. 2: 24), 평등한 가족 역할 수행을 지향하는 사회 분위기 및 정책의 효과가 반영되고 있을 가능성을 엿볼 수 있다.

〈표 Ⅳ-1-6〉 맞벌이 가구 내 부와 모의 주요 활동별 비교(n=57쌍, 114명)

단위: %

영역	부	모	paired t-test
일	33.97	21.98	6.10***
가사 및 가정관리	6.45	12.06	-4.29***
자녀 양육	14.87	23.33	-6.03***
여가	16.39	17.61	0.05

*** $p < .001$

주: 부부를 분석 단위로 하여 맞벌이 부와 모간 활동 맥락별 응답률 비교표 중 부모 간 유의한 차이를 보이지 않은 개인 유지와 기타비율은 제외하고 구성함(개인 유지 및 기타비율 포함 각 활동비율의 총합은 100%임.).

가족 안에서 맞벌이 부와 모의 세부 활동 영역과 대인 맥락으로 구분지어 살펴본 〈표 Ⅳ-1-7〉의 결과는 어린 자녀를 돌보는 맞벌이 부와 모의 역할 구조를 자세히 보여주고 있다.

가족 영역 중 자녀 돌봄과 관련된 세부 활동을 비교해 보면, 자녀를 먹이고 재우고 씻기는 등의 신체적 돌봄 활동은 맞벌이 부가 13%, 맞벌이 모가 19% 정도 나타난 반면, 자녀에게 책을 읽어주거나 숙제 또는 공부나 학습을 봐주는 교육 활동의 경우, 맞벌이 부는 1.8%, 모는 4.1% 정도를 보이고 있다. 어린 자녀를 둔 가구

의 자녀 교육 관련 활동이 상대적으로 적지만, 부모가 동시에 신호를 받은 그 순간의 활동에서 맞벌이 모는 맞벌이 부 보다 2배 이상 더 자주 자녀 교육과 관련된 활동을 하고 있으며 그 차이는 통계적으로 유의했다. 반면에 자녀와 함께 놀이하거나 노는 모습을 지켜보는 놀이 관련 활동은 맞벌이 부가 모보다 약간 높은 비율을 보이고 있어, 10세 미만의 어린 자녀를 돌보는 상황에서 부와 모의 역할 내용은 여전히 성역할 규범에 의해 구분되고 있음을 확인할 수 있다.

신호를 받는 순간 누구와 함께 있는지를 질문한 대인 맥락으로 맞벌이 부와 모의 일상생활을 '자녀와만 있는 상황'과 '자녀와 배우자 즉 가족이 함께 있는 상황' 그리고 '동료, 친구, 이웃 등 비가족과 함께 있는 상황'으로 구분지어 맞벌이 부모 각각의 응답 비율을 비교해 본 결과, 맞벌이 모가 자녀와만 있는 상황이 맞벌이 부에 비해 3.8배 정도 높았으며 이러한 차이는 통계적으로 유의하게 나타났다. '자녀와만 함께 있는 순간'은 상대적으로 자녀 돌봄이나 육아를 혼자 책임져야 하는 순간을 의미하는 것으로 맞벌이 부와 모 모두 경제활동을 함에도 자녀 양육에 대한 책임과 역할 구분은 전적으로 여성에게 있는 현실을 반영한 결과로 해석할 수 있다.

〈표 Ⅳ-1-7〉 맞벌이 가구 내 부와 모의 주요 일상 활동과 대인 맥락 별 응답 비율 비교(n=57쌍, 114명)

단위: %

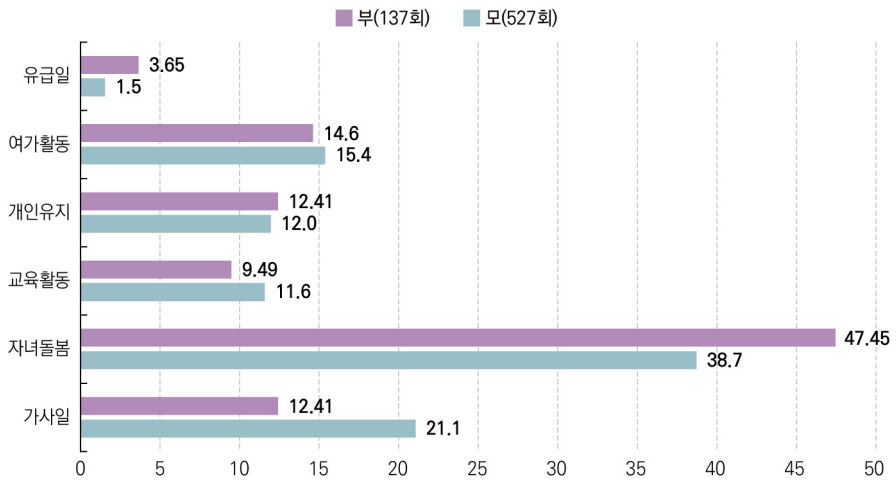
일상 맥락	부	모	paired t-test
활동 맥락			
일(work)영역	33.97	21.98	6.10***
가족(family)영역	53.47	67.96	-6.88***
가사 및 가정관리	6.45	12.06	-4.29***
신체적 돌봄(먹이기, 재우기, 씻기기)	13.11	19.24	-4.95***
놀이(함께 놀아주기/ 놀이지켜봄)	6.00	4.63	1.93
교육 활동(책읽기, 숙제 or 공부)	1.76	4.09	-4.08***
여가	16.39	17.61	-0.91
개인 유지	15.75	14.97	0.84
기타	12.56	10.05	2.56*
대인 맥락			
자녀와만	5.18	19.78	-7.57***
자녀와 배우자 모두(가족)	33.70	33.24	0.47
비가족(동료, 상사, 친구 등)	27.98	20.69	3.36**

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

자녀와 함께 있는 순간에 부와 모는 어떤 활동을 하는지 세부 활동 내역을 구체적으로 살펴보면([그림 Ⅳ-1-1] 참조), 맞벌이 모는 부에 비해 자녀와 함께 있는 순간에 가사일이나 자녀 교육 활동을 더 빈번하게 하고 있는 반면, 맞벌이 부는 자녀와만 함께 있는 순간에 자녀 돌봄에 더 집중하는 것을 알 수 있다.

[그림 Ⅳ-1-1] 자녀와만 있는 경우, 맞벌이 부와 모 각각의 참여 활동 내역

단위: %



자녀와만 함께 있는 순간은 기본적으로 자녀에게 집중해야 하는 일이 전제된 상황이라는 점에서 여성이 남성에 비해 동일한 순간에 다양한 활동을 동시에 하고 있을 가능성을 의미한다고 할 수 있다. 흥미로운 점은 코로나19로 인해 재택근무나 회사 일을 가정 안에서 처리해야 하는 경우가 증가할 수 있는 상황에서, 자녀와만 있는 경우 상대적으로 맞벌이 부는 모에 비해 유급 활동 비율이 2배 이상 높게 나타나고 있다. 이는 자녀 돌봄이 여성에게 전적으로 부담되는 가정 안에서 재택근무의 효과는 남녀에게 다를 수 있음을 반영한 것으로 해석해 볼 수 있다.

결과를 종합해보면, 맞벌이 부와 모에게 동시에 신호를 주고, 그 순간 누구와 있는지를 질문한 대인 맥락에서 '자녀와만 있는 순간'은 맞벌이 모가 부보다 더 많은 시간을 사용하고 있었으며, 그 순간 여성들은 자녀 돌봄과 교육뿐만 아니라 가사일 등 다양한 활동을 수행하고 있는 것을 알 수 있다. 반면에 맞벌이 부는 상대적으로 '자녀와만 있는 상황'이 모에 비해 적었지만 그 순간에 자녀 돌봄 활동을 집중하고

있는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 그동안 아내 없이 자녀와만 있는 상황에서 상대적으로 소극적인 돌봄이나 TV보기 등 여가 활동을 하고 있는 결과를 보였던 이전 연구 결과에 비해 아버지들의 돌봄 활동의 변화가 있음을 가늠할 수 있는 결과로 해석해 볼 수 있다.

2) 자녀 연령별 맞벌이 부와 모의 일상생활 맥락 비교

맞벌이 부와 모의 일상 활동 맥락별 응답 비율을 다시 막내 자녀 연령, 즉 영아, 유아, 초등 저학년으로 구분지어 비교해 본 결과, 자녀 연령에 따라 맞벌이 부모의 역할 배분에 변화가 있음을 알 수 있다.

〈표 Ⅳ-1-8〉, 〈표 Ⅳ-1-9〉를 구체적으로 살펴보면, 맞벌이 부와 모 모두 자녀의 연령대가 높아짐에 따라 자녀 돌봄 비율이 감소하는 경향을 보이고 있다. 특히 주목할 부분은 초등학교 저학년 자녀를 둔 맞벌이 부의 자녀 돌봄 비중이 전체 일상 활동 맥락의 5% 미만으로 감소하고 있다는 점이다. 반면 맞벌이 모의 경우 자녀 연령대가 높아질수록 자녀 교육에 참여하는 비중이 높아지고 있음을 알 수 있다. 즉 자녀 연령이 증가함에 따라 먹이고 씻기고 재우는 신체 돌봄 부담은 줄어들 수 있으나 교육이라는 새로운 역할이 부여되며, 자녀 교육의 주된 책임자가 '여성' 즉 엄마일 가능성이 높음을 의미한다.

맞벌이 가구 내 부와 모의 자녀 양육 활동 비율을 비교해보면, 영아기 자녀를 양육하는 경우에 부와 모의 활동 참여 비율 차이가 유아나 초등 저학년 집단에 비해 가장 적게 나타나고 있다. 즉 자녀가 만 24개월 미만인 영아기의 경우 자녀를 돌보는 엄마와 아빠의 역할 내용에 큰 차이가 없음을 의미한다. 예비부모교육이나 출산 후 어린 자녀를 돌보기 위한 사전 예방교육이 엄마뿐만 아니라 아빠에게도 전달되고 있는 정책적 효과의 결과로 해석될 수 있다. 그러나 시간과 에너지가 많이 드는 영아기를 지나고 난 후, 유아나 초등학교 저학년 자녀를 위한 돌봄 활동에 대한 구체적인 역할 각본이 제시되지 않는 상황에서 아버지들의 가정 내 자녀 양육 참여는 급속히 감소할 수 있다. 또한 자녀 교육에 대한 관심이 사회적으로 확대되고 있는 상황에서 자녀 교육의 주된 책임자를 여성으로 간주하는 사회적 시선은 자녀 연령이 증가할수록 여성에게 더 크게 작용하고 있는 현실을 보여준 결과로 해석할 수 있다.

〈표 Ⅳ-1-8〉 막내 자녀 연령별 맞벌이 부와 모의 일상 활동 비율 비교(n=57쌍)

단위: %

주요활동	연령집단	사례수	부 평균(%)	모 평균(%)	paired t-test
일(work)영역	영아	17	27.18	20.30	3.42**
	유아	19	37.34	23.69	4.02***
	초등 저학년	18	36.34	22.66	3.50**
가족(family)영역	영아	17	60.11	66.94	-3.02*
	유아	19	50.45	66.52	-4.63***
	초등 저학년	18	50.79	69.02	4.74***
가사 및 가정관리	영아	17	7.14	8.38	-0.74
	유아	19	7.67	12.28	-1.88
	초등 저학년	18	5.01	15.04	-4.95***
자녀 돌봄	영아	17	22.20	26.96	-1.77
	유아	19	12.18	18.24	-3.11**
	초등 저학년	18	4.79	11.40	-3.12**
자녀 교육	영아	17	1.20	1.46	-0.35
	유아	19	1.94	4.80	-3.89**
	초등 저학년	18	2.39	5.92	-2.55*
여가 활동	영아	17	15.14	15.69	-0.22
	유아	19	14.66	16.53	-0.90
	초등 저학년	18	19.81	20.02	-0.08
개인 유지	영아	17	14.42	14.46	-0.02
	유아	19	14.00	14.66	-0.40
	초등 저학년	18	18.78	16.64	1.24
기타	영아	17	12.71	12.76	-0.04
	유아	19	12.21	9.78	1.28
	초등 저학년	18	12.88	8.31	2.54*

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

〈표 Ⅳ-1-9〉 맞벌이 부모의 주요 일상 맥락별 시간 비율: 자녀 연령별(n=57쌍)

단위: %

구분	활동 맥락	자녀 연령			*F*	Scheffe
		영아(a)	유아(b)	초등 저학년(c)		
부	일(work)영역	27.18	37.34	36.34	3.49*	b,c>a
	가족(family)영역	60.11	50.45	50.79	4.17**	a>b
	가사 및 가정관리	7.14	7.67	5.01	1.09	-
	자녀 돌봄	22.20	12.18	4.79	17.87***	a>b,c, b>c
	자녀 교육	1.20	1.94	2.39	0.84	-

구분	활동 맥락	자녀 연령			F	Scheffe
		영아(a)	유아(b)	초등 저학년(c)		
	여가 활동	15.14	14.66	19.81	1.99	-
	개인 유지	14.42	14.00	18.78	2.63	-
	기타	12.71	12.21	12.88	0.07	-
모	**일(work)영역**	20.30	23.69	22.66	0.93	-
	가족(family)영역	66.93	66.54	69.02	0.31	-
	가사 및 가정관리	8.37	12.28	15.36	4.45**	c>a
	자녀 돌봄	26.96	18.24	11.40	10.54***	a>b,c
	자녀 교육	1.46	4.80	5.92	4.28*	c>a
	여가 활동	15.69	16.53	20.23	1.29	-
	개인 유지	14.46	14.77	16.95	0.55	-
	기타	12.76	9.78	8.31	3.28*	a>b,c

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

다. 일상 정서 경험

1) 맞벌이 부와 모의 전반적인 일상 정서 경험 비교

삶을 어떻게 살아가는가는 자기가 하고 있는 일을 어떻게 받아들이느냐 하는 경험의 내용과 밀접한 관련이 있다. 특히 행복함, 즐거움, 우울함, 속상함 등의 정서는 의식의 주관적 요소이자 의식을 가장 객관적으로 담아내는 것으로서 주어진 상황에 대한 경험을 가장 잘 드러내는 그릇이라고 볼 수 있다(Csikszentmihalyi, 1997: 18).

본 연구에서는 맞벌이 부모의 이러한 삶의 경험을 가장 잘 드러내는 일상생활 속 순간의 정서 경험을 비교했다. 맞벌이 부와 모가 응답한 긍정적 정서 변수와 부정적 정서 변수에 대한 원점수의 평균[40]을 비교해 보면, 전반적으로 긍정적 정서가 부정적 정서보다 높음을 알 수 있다(〈표 Ⅳ-1-10〉 참조). 각 문항별 응답 범주가 '전혀 느끼지 않는다(1점).'에서 '매우 강하게 느낀다(10점).'인 10점 척도인 것을 감안할 때, 일상생활을 유지하면서 맞벌이 부모들이 느끼는 긍정적인 느낌은

40) 응답 자료의 정서점수의 전반적인 수준을 살펴보기 위해서 원점수를 사용하였다. Z 점수는 개인당 척도의 평균치를 0으로 표준화 한 것이기 때문에 전반적인 평균 수준을 비교하기 위해서는 원점수를 분석하는 것이 적절하다.

전반적으로 중간 이상으로 나타났다(맞벌이 부 긍정 정서 평균=6.92점, 표준편차=1.84); 맞벌이 모 긍정 정서 평균=6.73점, 표준편차=2.04). 반면에 우울함을 비롯한 부정 정서 각 항목의 평균값은 2.30-2.64점에 위치하고 있어 '별로 느끼지 않는 정도'임을 알 수 있다. 전반적으로 긍정적인 정서의 평균 점수가 상대적으로 높고 부정적인 정서의 평균점수는 상대적으로 낮게 나타나는 정서 경향은 30-40대 맞벌이 부부나 노인 등 성인을 대상으로 한 연구들에서도 일치하는 결과이다(장미나·한경혜, 2011: 25; 한경혜·손정연, 2009: 1172; Koh, 2004: 23).

맞벌이 부모의 일상 정서 경험을 구체적으로 살펴보면, 맞벌이 부는 모 보다 순간순간 더 즐겁고 편안하며, 행복하게 느끼고 있는 것을 알 수 있으며 그 차이는 유의하게 나타나고 있다. 반면에 맞벌이 모는 부에 비해 일상의 생활 순간을 더 우울하고 짜증을 높게 느끼고 있는 것으로 나타났다. 결과적으로 맞벌이 부는 맞벌이 모에 비해 일상생활을 더 긍정적으로 느끼고 있는 반면, 맞벌이 모에 비해 덜 부정적으로 느끼면서 살아가고 있다고 볼 수 있다.

반면 코로나19로 인해 예상치 못한 재택근무나 가정 안에서 자녀를 돌보는 시간이 증가되는 상황에서 불안감은 맞벌이 부와 모 모두 동일하게 경험하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅳ-1-10〉 가구 내 맞벌이 부와 모의 일상 정서 경험 비교(n=2751응답)

단위: 점

정서 종류	부	모	paired t-test
	평균(표준편차)	평균(표준편차)	
긍정 정서 평균	6.92(1.84)	6.73(2.04)	4.00***
즐거운	6.88(1.86)	6.65(2.11)	4.82***
편안한	6.97(1.96)	6.79(2.22)	3.58***
행복한	6.90(1.96)	6.76(2.16)	2.89***
부정 정서 평균	2.37(1.61)	2.44(1.65)	-1.83
우울한	2.36(1.74)	2.47(1.83)	-2.22*
짜증난	2.43(1.88)	2.64(2.11)	-4.04***
불안한	2.30(1.66)	2.22(1.68)	1.93

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

2) 자녀 연령별 맞벌이 부와 모의 일상 정서 경험 비교

맞벌이 부와 모가 일상생활에서 느끼는 순간의 정서 경험 차이를 자녀 연령별로 세분화해서 살펴본 결과를 〈표 Ⅳ-1-11〉과 [그림 Ⅳ-1-2], [그림 Ⅳ-1-3]에 정리하였다.

자녀가 영아일 때, 맞벌이 부의 즐겁고, 편안하고, 행복한 일상의 긍정적 경험이 가장 높았으며, 이러한 긍정 경험은 자녀 연령이 증가할수록 급속하게 감소되는 것을 알 수 있다. 반면 맞벌이 모는 신체적 돌봄 요구가 많은 영아기 때 가장 낮은 긍정 정서, 즉 가장 덜 즐겁고, 편안하지 않으며 행복감을 적게 느끼고 있는 것으로 나타났다. 반면에 자녀가 유아기에 있는 가구의 경우, 맞벌이 모가 부보다 즐겁고 행복한 정서를 더 높게 느끼고 있으며, 맞벌이 부와 유의한 차이를 보이고 있었다. 가구 안에서 부와 모의 긍정 정서 차이는 영아기 일 때 가장 컸으며, 초등학교 저학년이 되면서 부모 간 긍정 정서 차이는 유의하지 않았다.

신체적 돌봄에 많은 시간과 에너지가 소요되는 영아기의 경우, 주된 돌봄 책임자를 엄마로 인식하는 사회적 요구로 인해 자녀 돌봄 순간을 덜 긍정적으로 느끼게 된 것으로 해석된다. 반면에 영아기보다 신체적 돌봄 요구가 줄어드는 대신에 의사소통이 가능해지는 유아기 돌봄은 맞벌이 모로 하여금 양육에 대한 긍정적 경험이 높아질 수 있는 요인으로 작용되었을 것으로 해석 가능하다. 흥미로운 점은 이러한 모의 정서 경험의 변화는 부의 정서 경험과 정 반대의 경향을 보이고 있다는 것이다. 맞벌이 부는 부모됨의 의미를 부여하는 신생아기와 영아기에 자녀를 돌보는 순간의 긍정 정서를 가장 높게 보고하고 있다. 오히려 유아기 및 초등 저학년 시기로 갈수록 자녀를 돌보는 맞벌이 부의 기쁨과 즐거움이 낮아지고 있다. 이같은 결과는 자녀가 성장할수록 자녀 돌봄 및 양육에 대한 아버지 역할을 설명해 줄 사회적 각본이 부족하기 때문에 발생하는 것으로 해석할 수 있다. 즉, 어린 자녀의 신체 돌봄 역할은 먹이고 씻기고 재우는 등의 명확한 역할 규정을 바탕으로 하고 있으나, 어느 정도 자란 자녀에게 아버지가 어떠한 역할을 수행해야 하는지에 대한 역할 모델은 '놀이'와 관련된 영역으로 제한되어 있다. 이는 교육이 강조되는 시점부터 어머니 책임이 강화되면서 아버지 역할에 대한 각본이 부재하게 되는 것과도 연결되어 있다.

이러한 해석은 맞벌이 부와 모의 부정 정서 경험에도 적용되고 있다. 일상생활에

서 느끼는 순간의 우울하거나 짜증남, 불안함의 부정 정서 경험은 맞벌이 아버지와 어머니 간에 큰 차이가 없었으나, 자녀가 영아인 경우 맞벌이 모의 짜증감이 맞벌이 부 보다 유의하게 더 높았으며, 초등 저학년을 둔 맞벌이 부의 불안함이 모보다 유의하게 높게 나타나고 있다. 어린 자녀를 돌보면서 느끼는 부정적 정서 경험은 어머니에게 더 강하게 영향을 주었을 것으로 해석할 수 있다.

〈표 Ⅳ-1-11〉 맞벌이 부모의 정서 문항별 응답수와 평균 점수(쌍): 자녀 연령별

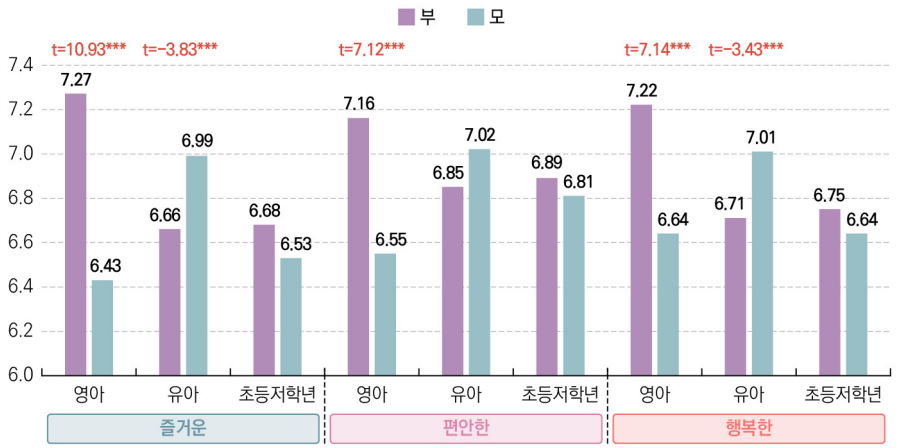
단위: 점

정서 문항	자녀 연령	부		모		paired t-test
		응답수	평균(표준편차)	응답수	평균(표준편차)	
긍정 정서 평균	영아	960	7.21(1.81)	960	6.54(2.19)	9.00***
	유아	917	6.74(1.89)	917	7.01(2.07)	-3.20**
	초등 저학년	874	6.78(1.78)	874	6.66(1.80)	1.51
즐거운	영아	960	7.27(1.79)	960	6.43(2.26)	10.93***
	유아	917	6.66(1.92)	917	6.99(2.13)	-3.83***
	초등 저학년	874	6.68(1.80)	874	6.53(1.84)	1.96
편안한	영아	960	7.16(1.98)	960	6.55(2.43)	7.12***
	유아	917	6.85(1.95)	917	7.02(2.22)	-1.91
	초등 저학년	874	6.89(1.94)	874	6.81(1.94)	0.95
행복한	영아	960	7.22(1.94)	960	6.64(2.32)	7.14***
	유아	917	6.71(2.01)	917	7.01(2.13)	-3.43***
	초등 저학년	874	6.75(1.90)	874	6.64(1.96)	1.39
부정 정서 평균	영아	960	2.40(1.64)	960	2.57(1.77)	-2.31*
	유아	917	2.30(1.60)	917	2.37(1.63)	-0.88
	초등 저학년	874	2.39(1.60)	874	2.38(1.51)	0.17
우울한	영아	960	2.46(1.91)	960	2.63(2.03)	-2.04
	유아	917	2.28(1.64)	917	2.41(1.81)	-1.75
	초등 저학년	874	2.35(1.63)	874	2.34(1.60)	0.20
짜증난	영아	960	2.48(1.94)	960	2.83(2.26)	-3.69***
	유아	917	2.40(1.88)	917	2.52(2.08)	-1.36
	초등 저학년	874	2.42(1.82)	874	2.57(1.95)	-1.79
불안한	영아	960	2.26(1.68)	960	2.25(1.78)	0.16
	유아	917	2.24(1.60)	917	2.17(1.69)	0.89
	초등 저학년	874	2.40(1.69)	874	2.23(1.56)	2.40*

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

[그림 Ⅳ-1-2] 자녀 연령별 맞벌이 부와 모의 긍정 정서 경험 비교

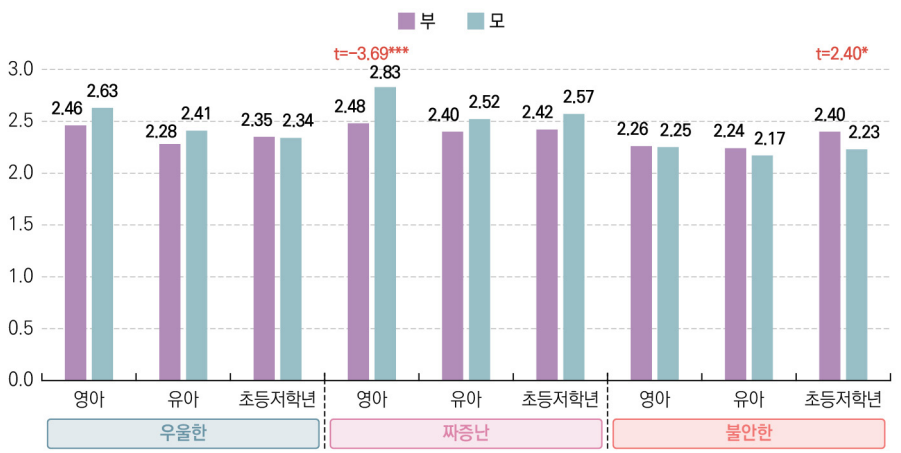
단위: 점



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

[그림 Ⅳ-1-3] 자녀 연령별 맞벌이 부와 모의 부정 정서 경험 비교

단위: 점



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

3) 맞벌이 부와 모의 일상생활 맥락별 정서 경험 비교

가) 맞벌이 부와 모의 일상생활 맥락별 순간 정서 경험 차이

맞벌이 부모의 일상생활을 주요 활동이나 대인 맥락별로 세분화해서 살펴본 부모의 순간 정서 경험은 어떠할까?

맞벌이 부와 모의 개인별 주요 일상 맥락별 긍정적, 부정적 정서 경험을 일상생활의 외적 맥락별로 살펴보기 위해 본 연구에서는 맞벌이 부와 모가 응답한 정서 값에 표준화 과정을 거친 Z 점수를 분석에 사용하였다. Z 표준화 과정은 개인의 평균 정서 상태 점수를 맥락별 응답치에서 뺀 값을 개인별 표준편차로 나누어 산출한 값이다. 이러한 검증 방법은 하루 평균 정서 상태 수준에서 나타나는 개인차를 통제함으로써 개인의 일상 상황(맥락)에 따라 달라지는 개인의 내적 정서 상태의 의미있는 변화 패턴을 확인할 수 있게 해 준다. 특히 각 응답자가 공통된 평균과 표준편차를 갖게 함으로써(평균 0점, 표준편차 1점), 편파적인 반응치나 개인 성향으로부터 전혀 예상되지 못한 변이를 잡아주며, 이를 통해 개인 내 맥락 간(intra-individual)과 개인 간(inter-individual) 정서 변화를 비교하는 것을 용이하게 할 수 있는 강점이 있다(Hektner et al., 2007: 87; Larson & Richards, 1994: 1037).

(1) 활동 맥락별

맞벌이 가구 부와 모의 주요 활동 맥락별 긍정 정서 경험을 살펴본 결과는 〈표 Ⅳ-1-12〉, [그림 Ⅳ-1-4]와 같다.

활동 맥락별 긍정 정서 경험을 살펴보면, 일 영역과 가족 내 여가 및 개인 유지 영역에서 경험하는 긍정 정서는 맞벌이 부와 모가 동일한 방향성을 보인다. 즉 활동 순간의 평균 정서 경험에서 긍정적 느낌이 증가하거나 감소하는 동일한 방향성을 맞벌이 부와 모는 보이되, 그 정도에 있어 차이가 있다.

구체적으로 살펴보면, 일 영역에서 맞벌이 부와 모는 모두 다른 활동 중 느끼는 정서 경험에 비해 가장 덜 긍정적인 느낌을 보고하고 있으며, 여가 활동의 경우 부모는 모두 가장 긍정적인 경험을 보고하고 있다.

그러나 가사 및 자녀 양육 영역에서 맞벌이 부와 모가 활동 순간 느끼는 정서 경험은 상반된 차이를 보이고 있는 것을 알 수 있다. 즉 가사 및 가정 관리 영역이

나 자녀에 대한 돌봄 영역, 자녀 교육 영역에서 맞벌이 부는 평균보다 높은 긍정 정서를 표현하는데 비해, 맞벌이 모는 평균보다 낮은 긍정 정서를 경험하는 것으로 나타나고 있다. 이는 앞서 가사 및 자녀 돌봄 영역에 맞벌이 모가 맞벌이 부보다 상대적으로 더 많은 시간을 보내고 있다는 활동 비율 결과와 함께 해석해 볼 때, 맞벌이 모는 가정 안에서 가사 및 자녀 양육에 더 많은 시간을 보내면서 그 순간을 남편보다 덜 긍정적으로 느끼며 살아가고 있음을 보여주고 있다. 결국 부모가 동일하게 경제 활동을 수행하는 맞벌이 가구임에도 불구하고 맞벌이 모는 직장뿐만 아니라 자녀를 돌보고 가사 일을 하는 순간에서도 긍정적인 느낌을 낮게 느끼면서 일상생활을 영위하고 있다고 볼 수 있다.

〈표 Ⅳ-1-12〉 맞벌이 부와 모의 주요 일상생활 맥락에서 경험하는 긍정 정서 경험(n=4913응답)

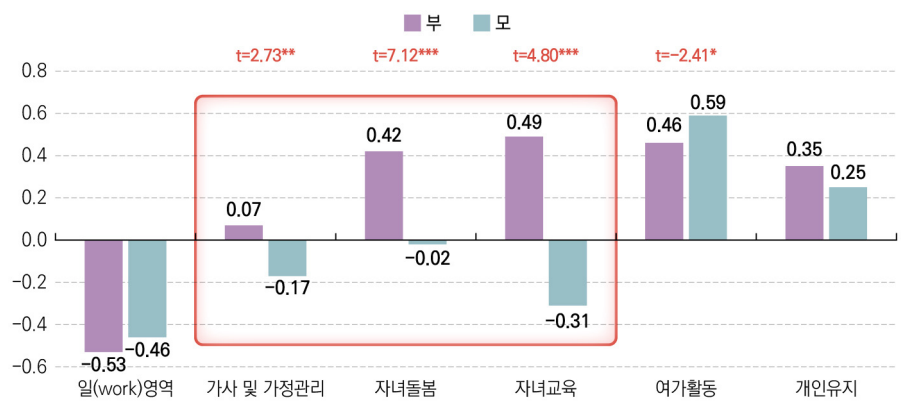
단위: 점

활동 맥락	부		모		paired t-test
	사례수	Z 점수	사례수	Z 점수	
일(work)영역	942	-.53(.89)	608	-.46(.94)	n.s.
가족(family)영역	1483	.37(.88)	1880	.15(.96)	6.77***
가사일	179	.07(.93)	334	-.17(.94)	2.73**
자녀 돌봄	363	.42(.88)	532	-.02(.94)	7.12***
자녀 교육	49	.49(.89)	113	-.31(.99)	4.80***
여가 활동	455	.46(.84)	487	.59(.83)	-2.41*
개인 유지	437	.35(.25)	414	.25(.92)	n.s.

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

[그림 Ⅳ-1-4] 맞벌이 부와 모의 활동 맥락별 긍정 정서 경험 비교

단위: 점



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

맞벌이 부와 모의 주요 활동 맥락별 부정 정서 경험을 살펴본 결과는 〈표 Ⅳ-1-13〉, [그림 Ⅳ-1-5]와 같다.

앞서 긍정 정서에서 여성들이 더 낮은 긍정성을 보이는 경향은 부정 정서 경험에 대한 맞벌이 부와 모의 결과에서도 동일하게 나타나고 있다. 특히 자녀를 씻기고 먹이고 재우는 신체 돌봄, 자녀와 놀아주는 행위가 포함된 자녀 돌봄의 경우, 통계적으로 유의하게 맞벌이 모가 맞벌이 부에 비해 더 부정적으로 느끼고 있었다.

흥미로운 결과로, 자녀 교육 영역은 맞벌이 부나 모 모두 자녀 돌봄 영역과 비교할 때 상대적으로 부정적 경험을 하는 활동으로 나타나고 있으며, 맞벌이 모의 경우 일을 하는 경우를 제외하고 가정 영역에서 가장 부정적으로 느끼는 활동 순간으로 보고하고 있다. 자녀 교육이 부모에게 주는 의미 그리고 특히 교육에 대한 전적인 책임을 맡고 있는 여성들에 대한 부담이 활동 순간의 경험에 반영되었을 것으로 해석된다.

〈표 Ⅳ-1-13〉 맞벌이 부와 모의 주요 일상생활 맥락에서 경험하는 부정 정서 경험(n=4913응답)

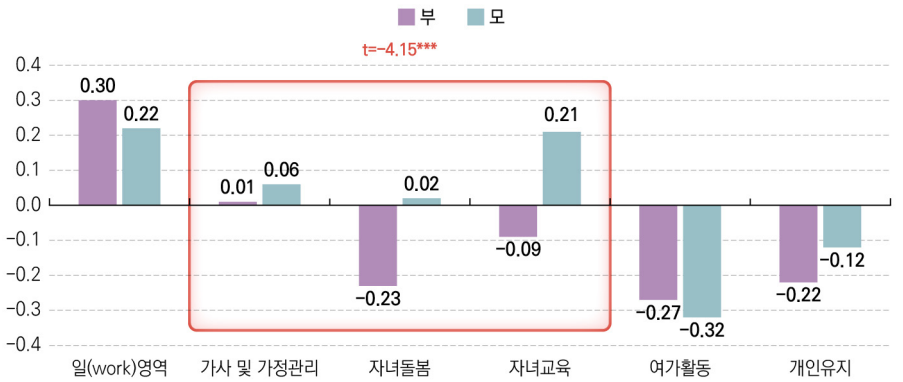
단위: 점

활동 맥락	부		모		paired t-test
	사례수	Z 점수	사례수	Z 점수	
일(work)영역	942	.30(.93)	608	.22(.82)	n.s.
가족(family)영역	1483	-.20(.82)	1880	-.08(.85)	-4.19***
가사일	179	.01(.82)	334	.06(.92)	n.s.
자녀 돌봄	363	-.23(.80)	532	.02(.94)	-4.15***
자녀 교육	49	-.09(1.01)	113	.21(.86)	n.s.
여가 활동	455	-.27(.78)	487	-.32(.61)	n.s.
개인 유지	437	-.22(.84)	414	-.12(.82)	n.s.

*** $p < .001$

[그림 Ⅳ-1-5] 맞벌이 부와 모의 활동 맥락별 부정 정서 경험 비교

단위: 점



*** $p < .001$

(2) 대인 맥락별

'자녀 돌봄'과 관련된 상황을 좀 더 구체적으로 탐색하기 위해 부모의 일상을 '누구와 함께 있는가'에 의해 대인 맥락별로 세분화해서 그 순간의 경험을 탐색해 보았다. 〈표 Ⅳ-1-14〉와 [그림 Ⅳ-1-6]을 보면, 전통적으로 가정에서 부양자 역할이라는 지위를 부여받는 맞벌이 부는 비가족(직장동료, 친구 등)과 가족(자녀와만, 자녀+배우자와)이 있는 순간에 느끼는 긍정 정서 경험 간 차이가 크게 나타나고 있다. 즉 자녀와만 있거나 배우자와 자녀 등 가족과 있는 경우는 평균보다 높은 긍정 정서를 느끼는 반면, 직장 동료나 상사, 친구 등 비가족과 있는 경우는 평균보다 낮은 긍정 정서 경험을 보고하고 있다. 반면 맞벌이 모는 자녀와 배우자가 함께 있는 경우만 평균보다 높은 긍정 정서를 보고한 반면 자녀와만 있는 경우나 비가족과 있는 경우는 평균보다 낮은 긍정 정서를 보고하고 있다.

〈표 Ⅳ-1-14〉 맞벌이 부와 모의 주요 대인 맥락에서 경험하는 긍정 정서 경험(응답 수준)

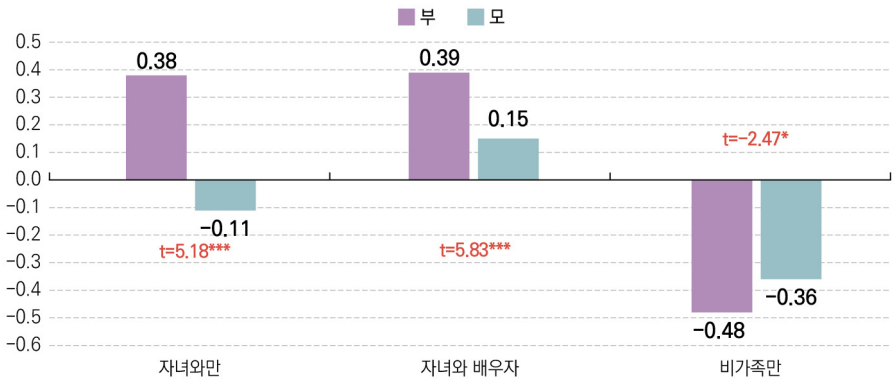
단위: 점

활동 맥락	부		모		paired t-test
	사례수	Z 점수	사례수	Z 점수	
자녀와만	144	.38(.88)	547	-.11(1.03)	5.18***
자녀와 배우자	936	.39(.84)	920	.15(.94)	5.83***
비가족만	777	-.48(.91)	572	-.36(.97)	-2.47*

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

[그림 Ⅳ-1-6] 맞벌이 부와 모의 대인 맥락별 긍정 정서 경험 비교

단위: 점



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

'자녀와만 있는 상황'은 맞벌이 모가 부에 비해 4배 이상 높은 응답 비율을 보고하고 있다는 점에서, 가정 안에서 여성이 남성에 비해 혼자서 자녀 양육과 돌봄을 전적으로 책임지는 상황이 더 빈번하며, 그 순간 여성은 상대적으로 즐겁지 않다는 것을 의미한다. 반면 동일한 상황에서 배우자가 함께 있는 순간은 평균보다 더 즐겁고 행복한 경험으로 보고되고 있다.

맞벌이 모의 정서와 반대로 맞벌이 부는 '자녀와만 있는 상황'이 '가족과 함께 있는 상황' 만큼 그 순간을 긍정적으로 받아들이고 있다.

이러한 경향은 맞벌이 부와 모의 부정 정서 경험에서도 동일하게 나타나(〈표 Ⅳ-1-15〉와 [그림 Ⅳ-1-7] 참조), 자녀와만 있는 경우 맞벌이 부와 모는 평균보다 낮은 부정 정서를 보이긴 하나, 부가 모보다 덜 부정적으로 인식하는 것으로 나타났으며 그 차이는 유의했다.

〈표 Ⅳ-1-15〉 맞벌이 부와 모의 주요 대인 맥락에서 경험하는 부정 정서 경험(응답 수준)

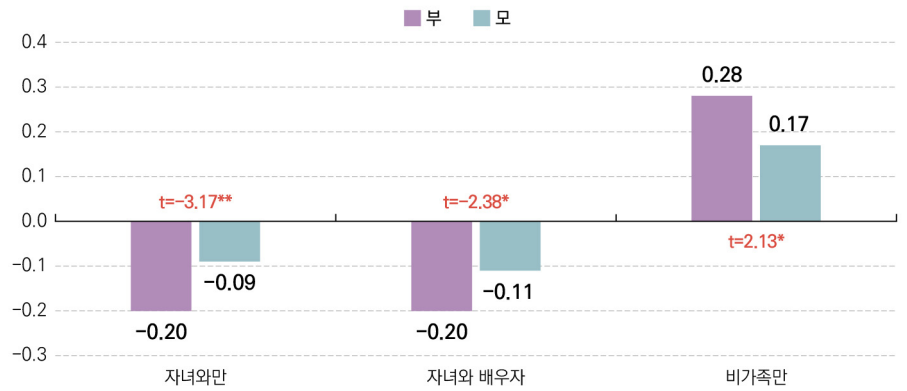
단위: 점

활동 맥락	부		모		paired t-test
	사례수	Z 점수	사례수	Z 점수	
자녀와만	144	-.20(.71)	547	-.09(1.02)	-3.17**
자녀와 배우자	936	-.20(.82)	920	-.11(.77)	-2.38*
비가족만	777	.28(.93)	572	.17(.82)	2.13*

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

[그림 Ⅳ-1-7] 맞벌이 부와 모의 대인 맥락별 부정 정서 경험 비교

단위: 점



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

이러한 결과를 종합해 보면, 자녀와만 있는 상황 즉 자녀 돌봄을 전적으로 담당해야 하는 상황은 맞벌이 부는 모보다 더 긍정적이고 덜 부정적으로 느끼며 그 순간을 보내고 있는 반면, 맞벌이 모에게 자녀와만 있는 상황은 가족과 함께 있는 상황에 비해 덜 긍정적이고 더 부정적으로 느끼고 있다. 앞서 자녀와만 있는 상황이 맞벌이 모가 부에 비해 3배 이상 많다는 점을 함께 고려해 볼 때, 맞벌이 모는 맞벌이 부보다 자녀와만 있는 독박 육아 상황이 더 길었으며 그 순간을 더 부정적으로 느끼며 살아가고 있음을 보여준 것이라 할 수 있다. 자녀 양육 활동 순간에 맞벌이 부와 모가 각각 느끼는 정서 경험 결과를 볼 때, 왜 함께 하는 육아가 부와 모 모두에게 긍정적 효과가 있는지 그 이유를 설명할 수 있는 근거로 보인다.

나) 자녀 연령별 맞벌이 부와 모의 일상 활동별 정서 경험 차이

자녀의 연령별(영아/유아/초등 저학년)로 맞벌이 부와 모의 일상 활동 맥락별 긍정 정서 경험을 비교한 결과는 〈표 Ⅳ-1-16〉, [그림 Ⅳ-1-8], [그림 Ⅳ-1-9], [그림 Ⅳ-1-10]과 같다.

본 분석에서는 57가구를 3개의 집단으로 구분 짓고 다시 응답 변수를 주요 활동 맥락으로 나누는 과정에서 자녀 교육 영역의 빈도수가 상대적으로 적었기 때문에 가구 단위별 비교 분석에 어려움을 줄 수 있다고 판단되어 자녀 돌봄과 자녀 교육을 자녀 양육 활동과 함께 묶어 살펴보았다.

주요 활동 영역에서 부와 모가 느끼는 즐겁고, 편안하며, 행복하다고 느끼는 긍정적 느낌의 방향과 패턴은 세 집단이 모두 유사하다. 즉 일 영역에서는 부와 모 모두 가장 긍정 정도가 낮았으며, 여가와 개인 유지는 동일하게 평균보다 긍정적인 느낌을 보고하고 있다. 다만 맞벌이 가구 안에서 부와 모의 정서 차이가 가장 극명하게 나타나는 영역은 자녀 양육 영역이었다. 영아, 유아, 초등 저학년 세 집단의 맞벌이 부는 상대적으로 자녀를 돌보는 순간을 긍정적으로 평가하고 있었으나, 맞벌이 모는 평균 정도의 긍정 정서 또는 평균보다 낮은 긍정 정서를 보였으며, 세 집단 모두 부모 간에 유의한 긍정 정서 경험 차이를 보이고 있다. 세 집단의 정서 패턴을 비교해 보면, 영아를 둔 맞벌이 부와 모는 일상생활 중 느끼는 긍정 정서의 패턴에 큰 차이를 보이지 않는 반면, 유아와 초등 저학년 자녀를 둔 가구의 경우 부모 간 정서 패턴에 큰 차이를 보인다. 그리고 큰 차이의 가장 중요한 근원은 자녀 양육 활동에서 느끼는 경험의 차이이다. 이는 자녀를 키우는 즐겁고 편안하며 행복한 경험을 부모는 동일한 순간 동일하게 느끼고 있지 않을 가능성이 유아기부터 시작된다고 할 수 있다.

〈표 Ⅳ-1-16〉 자녀 연령별 맞벌이 부와 모의 주요 일상생활 맥락에서 경험하는 긍정 정서 경험(응답 수준)

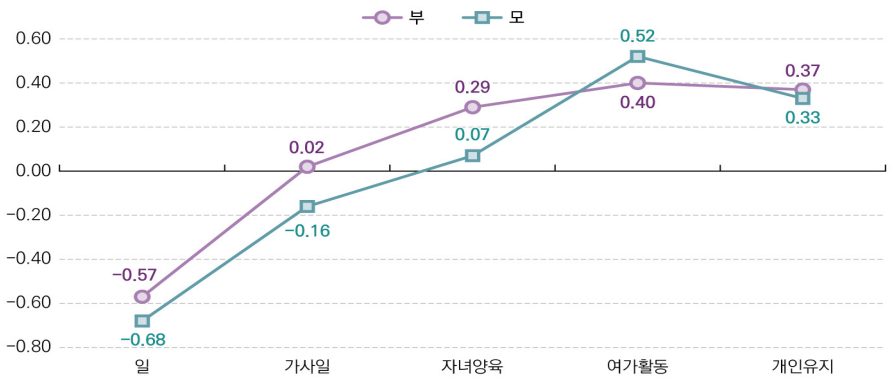
단위: 점

자녀 연령	활동 맥락	부		모		paired t-test
		사례수	Z 점수	사례수	Z 점수	
영아	**일(work)영역**	277	-0.57(0.92)	191	-0.68(0.95)	1.20
	가족(family)영역	569	0.31(.91)	662	0.19(.91)	2.09*
	가사일	64	0.02(1.02)	89	-0.16(0.89)	1.17
	자녀 양육	218	0.29(0.92)	281	0.07(0.88)	2.71**
	여가 활동	145	0.4(0.84)	159	0.52(0.84)	-1.26
	개인 유지	142	0.37(0.87)	133	0.33(0.96)	0.40
유아	**일(work)영역**	346	-0.54(0.9)	218	-0.3(0.96)	-3.09
	가족(family)영역	468	.43(.85)	612	.10(1.00)	5.73***
	가사일	71	0.06(0.92)	113	-0.16(1.01)	1.51
	자녀 양육	131	0.64(0.76)	212	-0.17(0.99)	7.95***
	여가 활동	136	0.56(0.80)	152	0.61(0.86)	-0.47
	개인 유지	130	0.27(0.87)	135	0.15(0.92)	1.09
초등 저학년	**일(work)영역**	319	-0.50(0.87)	199	-0.42(0.88)	-0.93
	가족(family)영역	446	.39(.88)	606	.16(.96)	4.01***
	가사일	44	0.15(0.80)	132	-0.18(0.92)	2.12*
	자녀 양육	63	0.49(0.86)	152	-0.18(1.00)	4.72***
	여가 활동	174	0.43(0.86)	176	0.64(0.80)	-2.35*
	개인 유지	165	0.38(0.92)	146	0.26(0.88)	1.23

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

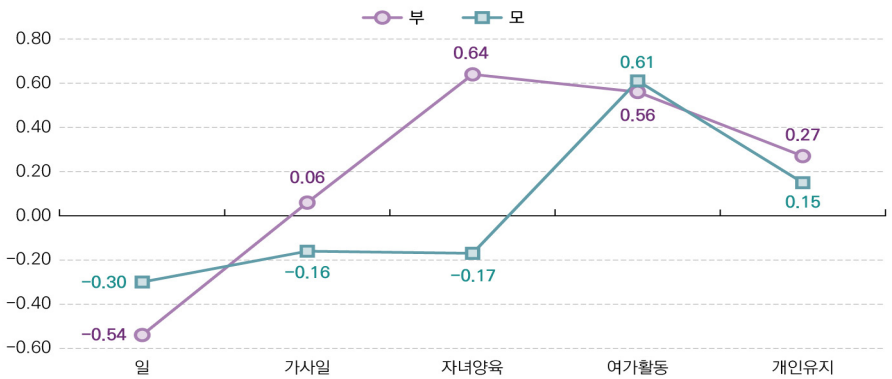
[그림 Ⅳ-1-8] 영아 맞벌이 부와 모의 주요 활동별 긍정 정서 비교

단위: 점



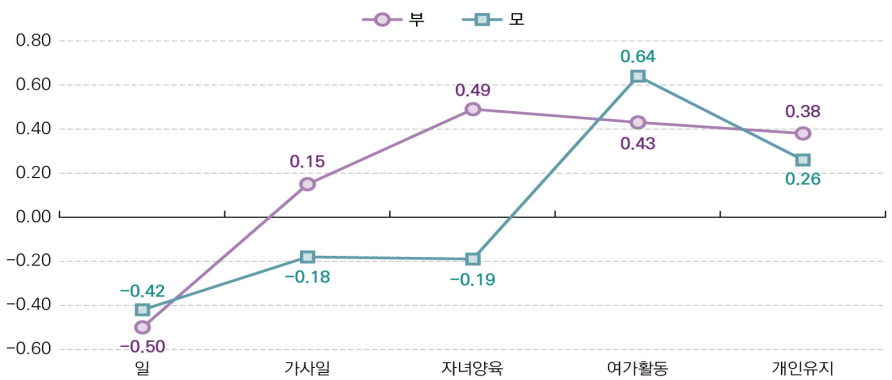
[그림 Ⅳ-1-9] 유아 맞벌이 부와 모의 주요 활동별 긍정 정서 비교

단위: 점



[그림 Ⅳ-1-10] 초등 저학년 맞벌이 부와 모의 주요 활동별 긍정 정서 비교

단위: 점



일상의 주요 활동 맥락에서 맞벌이 부와 모가 느끼는 부정 정서 경험도 자녀 연령의 변화에 따라 유사한 패턴을 보이고 있다. 〈표 Ⅳ-1-17〉, [그림 Ⅳ-1-11], [그림 Ⅳ-1-12], [그림 Ⅳ-1-13]에 정리한 바와 같이 자녀 돌봄 영역에서 맞벌이 부와 모의 부정 정서 사이에 유의한 차이를 보이고 있다. 남성은 상대적으로 자녀 돌봄 순간 느끼는 우울하고 짜증나고 불안한 부정적 느낌을 평균보다 낮게 느끼고 있는 반면, 맞벌이 모는 동일한 순간 느끼는 부정적 느낌이 가정 영역에서 가사일 수준만큼 높다. 이는 전통적인 성역할에 의해 자녀 돌봄을 여성의 주된 역할로 인식되는 것에서 기인된다고 볼 수 있다.

긍정 정서 패턴과 동일하게, 맞벌이 부와 모가 일상생활 중 느끼는 부정 정서 패턴도 영아기 자녀를 둔 가구의 부와 모는 유사한 반면, 유아와 초등 저학년 자녀를 둔 가구의 부정 정서 경험 패턴에서는 큰 차이를 보인다.

특히 주목할 부분은 자녀가 초등학교 저학년이 되는 경우, 자녀 양육에 대한 맞벌이 모의 부정적 느낌이 다른 활동 정서와 비교해 상대적으로 높아진다는 점이다. 초등학교 저학년은 양육의 관점이 돌봄에서 교육으로 방향이 전환되는 시기로서, 자녀 교육이 전적으로 어머니에게 주어져 오히려 어머니의 책임과 부담이 더 강조되는 현재 한국 사회의 현실을 반영한 결과로 해석해 볼 수 있다.

〈표 Ⅳ-1-17〉 자녀 연령별 맞벌이 부와 모의 주요 일상생활 맥락에서 경험하는 부정 정서 경험(응답 수준)

단위: 점

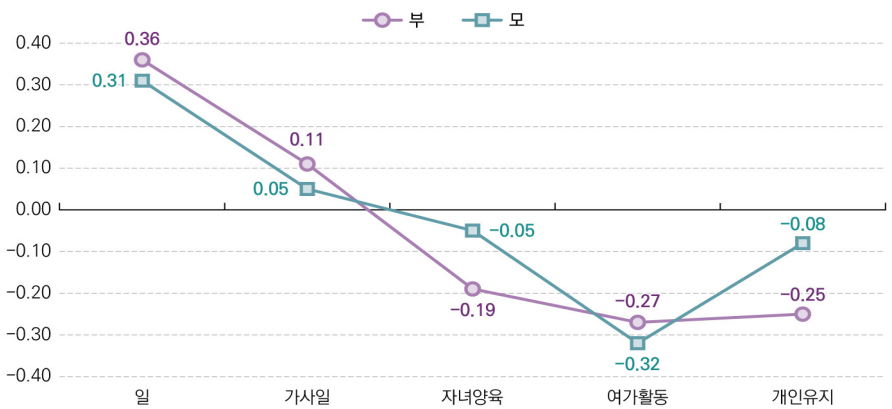
자녀 연령	활동 맥락	부		모		paired t-test
		사례수	Z 점수	사례수	Z 점수	
영아	**일(work)영역**	277	0.36(0.96)	191	0.31(0.86)	0.58
	가족(family)영역	569	-.19(.90)	662	-.11(.80)	-1.75
	가사일	64	0.11(0.99)	89	0.05(0.87)	0.46
	자녀 양육	218	-0.19(0.92)	281	-0.05(0.84)	-1.82
	여가 활동	145	-0.27(0.82)	159	-0.32(0.59)	0.64
	개인 유지	142	-0.25(0.87)	133	-0.08(0.84)	-1.66
유아	**일(work)영역**	346	0.28(0.98)	218	0.11(0.8)	2.14*
	가족(family)영역	468	-.19(.72)	612	-.03(.90)	-3.05***
	가사일	71	0.06(0.82)	113	0.12(1.01)	-0.43
	자녀 양육	131	-0.28(0.68)	212	0.08(0.91)	-3.93***
	여가 활동	136	-0.31(0.60)	152	-0.29(0.78)	-0.33
	개인 유지	130	-0.11(0.77)	135	-0.07(0.85)	-0.38

자녀 연령	활동 맥락	부		모		paired t-test
		사례수	Z 점수	사례수	Z 점수	
초등 저학년	**일(work)영역**	319	0.26(0.83)	199	0.24(0.78)	0.33
	가족(family)영역	446	-.23(.81)	606	-.10(.85)	-2.51
	가사일	44	-0.22(0.40)	132	0.01(0.89)	-1.67
	자녀 양육	63	-0.14(0.73)	152	0.20(1.10)	-2.30*
	여가 활동	174	-0.22(0.86)	176	-0.35(0.45)	1.74
	개인 유지	165	-0.28(0.86)	146	-0.22(0.77)	-0.62

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

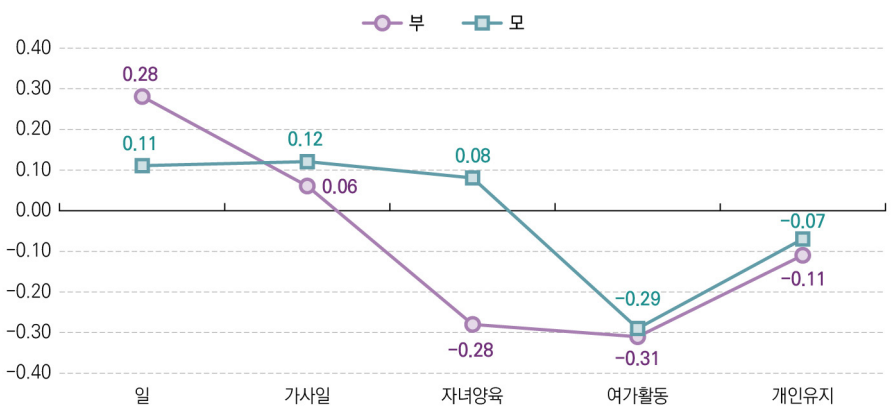
[그림 Ⅳ-1-11] 영아 맞벌이 부와 모의 주요 활동별 부정 정서 비교

단위: 점



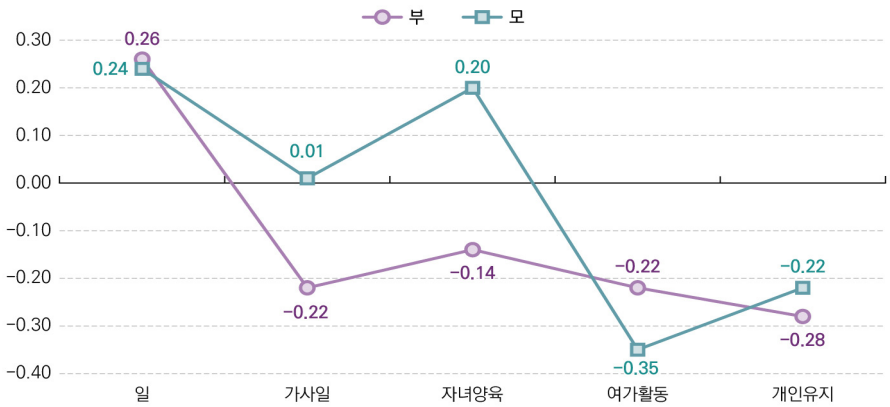
[그림 Ⅳ-1-12] 유아 맞벌이 부와 모의 주요 활동별 부정 정서 비교

단위: 점



[그림 Ⅳ-1-13] 초등 저학년 맞벌이 부와 모의 주요 활동별 부정 정서 비교

단위: 점



라. 일주일 동안의 일·가정 양립 경험

본 연구에서는 어린 자녀를 둔 맞벌이 부와 모에게 하루 7번 신호를 주고 각 순간의 정서 경험을 수집하였다. 7번째 신호에는 추가적으로 하루의 일·가정 양립 경험에 대해 종합적으로 평가하도록 하였다. 하루 1회씩 7일 동안 수집된 '일·가정 양립 일지' 자료를 바탕으로 개인별 7회 응답의 Z 점수를 산출하여 표준화한 뒤 맞벌이 부모의 일주일 간 일·가정 양립 경험의 변화 추이를 비교 분석하였다. 본 항의 마지막 부분에서는 일주일 동안 자신의 일·가정 양립 정도에 불만족한 맞벌이 부모의 불만족 사유에 대해 정리하였다.

1) 요일별 일·가정 균형감 비교

맞벌이 부와 모가 조사에 참여하는 일주일 동안 저녁마다 응답한 일·가정 균형 정도에 대해 '매우 아니다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'의 5점 척도로 질문한 맞벌이 부와 모의 응답 점수를 표준화한 결과는 〈표 Ⅳ-1-18〉, [그림 Ⅳ-1-14]와 같다.

주중 보다 주말, 주중 시작하는 월요일보다 주말을 시작하는 금요일의 일·가정 균형감을 부와 모 모두 평균보다 높게 인식하고 있으며, 요일별 균형감 인식 패턴은 부모 간 유의한 차이 없이 유사한 것으로 나타났다. 즉 일과 가정 역할을 양립하기 위해 고분 분투하는 맞벌이 부와 모는 구조화된 일상 속에서 유사한 균형감을 느끼며 살아가고 있음을 보여주고 있다.

그러나 이들의 요일별 일·가정 균형감은 상대적으로 화요일과 목요일에 평균보다 낮게 보고되고 있다. 흥미로운 점은 맞벌이 부나 모 모두 화요일이나 목요일에 비해 수요일에 상대적으로 일·가정 균형감을 높게 나타나고 있다.

실제로 정부는 2010년부터 일 중심의 직장 문화, 장시간 근로 관행을 탈피하기 위해 매주 수요일을 정시 퇴근 후 가족과 함께 하자는 날인 '가족 사랑의 날'로 지정하기 시작하였다. 바쁜 주중에 하루라도 가족과 함께 시간을 보내는 작은 실천이 가족 사랑의 첫걸음이 된다는 의미에서 시작된 이 제도는 최근 공공기관을 넘어 민간 기업에서도 적용되는 움직임이 늘어나는 추세이다. 수요일 맞벌이 부의 일·가정 균형감에 대한 인식이 다소 높게 나타난 것은 이러한 정책적 효과가 반영된 것으로 조심스럽게 해석해 볼 수 있다.

〈표 Ⅳ-1-18〉 맞벌이 부와 모의 요일별 일-가정 균형 인식

단위: 점

요일	일·가정 균형			
	사례수	부	모	paired t-test
월	53	-.08(.95)	-.25(.94)	0.89
화	51	-.42(.85)	-.22(.89)	-1.33
수	51	-.22(.89)	.10(.94)	-0.69
목	52	-.28(.83)	-.28(.83)	0.04
금	51	.12(.75)	-.09(.79)	0.66
토	53	.32(.90)	.41(.94)	-0.57
일	52	.65(.88)	.49(.84)	1.02
전체	363	.00(.93)	-.00(.93)	0.03

[그림 Ⅳ-1-14] 맞벌이 부와 모의 요일별 일·가정 균형 인식

단위: 점

2) 요일별 가족과 보낸 시간의 적절성 비교

요일별 가족과 보낸 시간이 적절한지 여부를 '매우 아니다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'의 5점 척도로 질문한 맞벌이 부와 모의 응답 점수를 표준화한 결과는 〈표 Ⅳ-1-19〉, [그림 Ⅳ-1-15]와 같다.

요일별 가족과 보낸 시간의 적절성은 일·가정 균형감 인식과 유사한 요일별 패턴을 나타내고 있다. 즉 맞벌이 부와 모 모두 주중보다 주말 가족과 보낸 시간에 대해 평균보다 높은 적절함을 표현하였으며, 주중인 월요일부터 금요일은 평균보다 낮은 평가를 하고 있다. 다만 월요일 맞벌이 모는 상대적으로 가장 낮은 평가를 하였으며, 그 값은 맞벌이 부와 유의하게 차이를 보이고 있다. 주중 월요일은 직장에서 근무를 시작하는 첫 요일인 만큼 가정 안에서 주 양육자인 '엄마'로서의 모습에서 벗어나 더 전투적으로 직장 일에 몰입하고자 하는 맞벌이 모의 양립 노력으로 해석해 볼 수 있다.

가족과 보낸 시간의 적절성에 대한 평가에서도 수요일 효과를 확인할 수 있는데, 맞벌이 모의 경우 월, 화, 목에 비해 수요일에 상대적으로 높은 적절함을 보고하고 있다. 이는 가족 시간을 보장하는 정책적 노력을 통해 상대적으로 주중 다른 요일보다 수요일에 가족과 함께하거나, 자녀와 가족을 생각할 여유를 갖게 한 것으로 해석해 볼 수 있다.

〈표 Ⅳ-1-19〉 맞벌이 부와 모의 요일별 가족과 보낸 시간의 적절성 인식

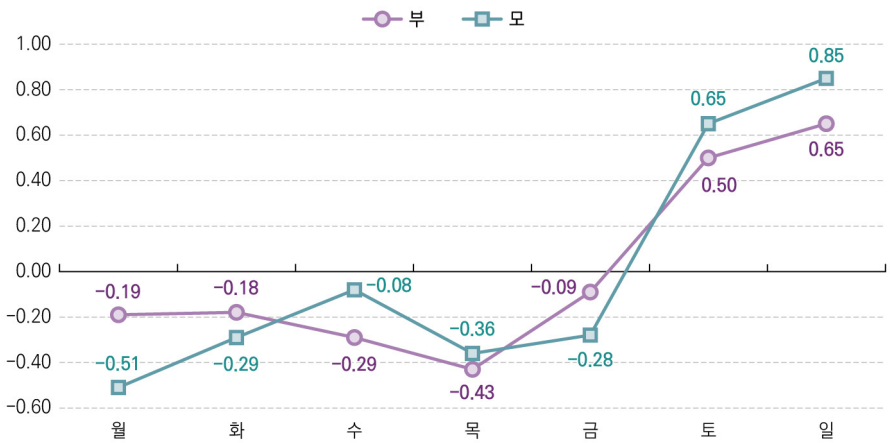
단위: 점

요일	가족과 보낸 시간의 적절성			
	사례수	부	모	paired t-test
월	53	-.19(.77)	-.51(.10)	2.27*
화	52	-.18(.89)	-.29(.11)	0.65
수	51	-.29(.84)	-.08(.71)	-1.41
목	52	-.43(.89)	-.36(.84)	-0.50
금	51	-.09(.79)	-.28(.76)	1.34
토	53	.50(.84)	.65(.88)	-1.35
일	52	.65(.93)	.85(.76)	-1.28
전체	364	-.00(.93)	-.00(.93)	-0.04

* $p < .05$

[그림 Ⅳ-1-15] 맞벌이 부와 모의 요일별 가족과 보낸 시간의 적절성

단위: 점



3) 일·가정 양립 불만족 사유

경험표집법에 참여한 57쌍의 맞벌이 부모 중 자신의 하루 일·가정 양립 정도에 불만족하다고 응답한 사람을 대상으로 그 이유를 서술하도록 요청하였다. 그 결과 부모 모두가 일주일 동안 하루 이상 자신의 일·가정 양립 정도에 불만족한 경우는 57쌍 중 32쌍(56.1%)이었으며, 부모 중 한 명이 하루 이상 자신의 일·가정 양립 정도에 불만족한 경우는 18쌍(31.6%), 부모 모두가 일주일 동안 매일 자신의 일·가정 양립에 만족한 부모는 7쌍(12.3%)으로 집계되었다. 개인별로 살펴보면 총 114명(맞벌이 모 57명, 맞벌이 부 57명)의 참여자 중 일주일 동안 자신의 일·가정 양립 정도에 모두 만족한 사람은 32명(28.1%)이었으며, 단 하루라도 자신의 일·가정 양립 정도에 불만족한 경험이 있는 사람은 총 82명(71.9%)으로 나타났다.

〈표 Ⅳ-1-20〉 맞벌이 부와 모의 일·가정 양립 만족도 응답 빈도 및 비율

단위: 명, %

부모 중 일·가정 양립에 하루 이상 불만족한 사람 수	빈도(쌍)	비율
0명	7	12.3
1명	18	31.6
2명	32	56.1
합계	57	100.0

개인의 일·가정 양립 만족도	빈도(명)	%
일·가정 양립 만족	32	28.1
일·가정 양립 불만족	82	71.9
합계	114	100.0

맞벌이 모와 맞벌이 부의 일·가정 양립 만족도를 부모 성별로 나누어 살펴보면, 맞벌이 모보다는 맞벌이 부가 불만족한 비율이 높았다. 구체적으로 맞벌이 모의 68.4%(39명)가 자신의 일·가정 양립 정도에 불만족한 반면, 맞벌이 부의 75.4%(43명)가 일·가정 양립 정도에 불만족한 것으로 나타났다.

〈표 Ⅳ-1-21〉 맞벌이 부와 모의 일·가정 양립 만족도 교차표

(개인) 부모 성별		일·가정 양립 만족도		전체
		만족	불만족	
부	빈도	14	43	57
	응답자 성별 중 %	24.6%	75.4%	100.0%
	일·가정 양립 중 %	43.8%	52.4%	50.0%
모	빈도	18	39	57
	응답자 성별 중 %	31.6%	68.4%	100.0%
	일·가정 양립 중 %	56.3%	47.6%	50.0%
전체	빈도	32	82	114
	응답자 성별 중 %	28.1%	71.9%	100.0%
	일·가정 양립 중 %	100.0%	100.0%	100.0%

맞벌이 일·가정 양립에서 불만족을 보고한 응답자는 전체 114명 중 83명이었으며, 이들 중 40명이 맞벌이 모, 43명이 맞벌이 부로 나타났다. 맞벌이 모 40명은 일·가정 양립에 불만족한 이유에 대해 81번 응답하였고, 맞벌이 부 43명은 총 140번 응답하여, 총 응답수는 221개로 나타났다.

〈표 Ⅳ-1-22〉 일·가정 양립 불만족을 보고한 응답자 수와 불만족 사유 응답수

응답자/응답		부	모	합계
응답자수	빈도(명)	43	40	83
	%	51.8%	48.2%	100.0%
응답수	빈도(개)	140	81	221
	%	63.3%	36.7%	100.0%

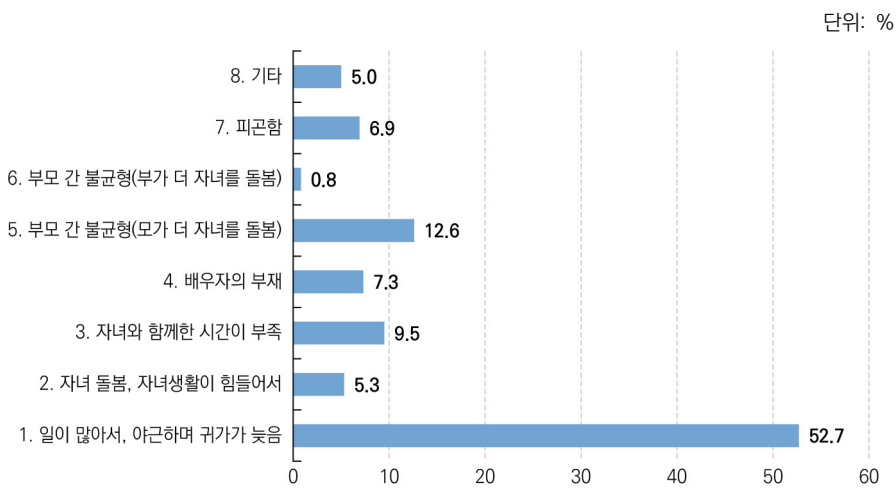
주관식으로 작성된 221개의 일·가정 양립 불만족 사유에 대한 응답을 8가지(① 일이 많아서, 일 때문에, 야근 등; ②자녀 돌봄, 가정일이 힘들어서; ③자녀와 함께 한 시간이 부족; ④배우자의 부재; ⑤부모 간 불균형(모가 더 자녀를 돌봄); ⑥부모 간 불균형(부가 더 자녀를 돌봄); ⑦피곤함; ⑧기타)로 분류하고 한 응답에 여러 내용이 반영된 경우에 대해 복수 코딩을 허용하여 재구성한 결과 분석 대상 사례수가 총 262로 조정되었다.

[그림 Ⅳ-1-16]에 262사례를 바탕으로 일·가정 양립 불만족 사유 별 전체 응답 비율(%)을 제시하였고, [그림 Ⅳ-1-17]에는 사유 별로 맞벌이 모와 맞벌이 부의 응답수를 나누어 정리하였다.

전체 응답으로 볼 때, 업무가 과중하고 야근이 잦아 일·가정 양립이 어렵다고 보고한 경우가 52.7%(138사례)로 가장 많았다. 뒤이어 '부모 간 불균형(모가 더 자녀를 돌봄)', '자녀와 함께한 시간이 부족', '피곤함', '자녀 돌봄, 가정생활이 힘들어서' 순으로 응답 비율이 줄어들었다.

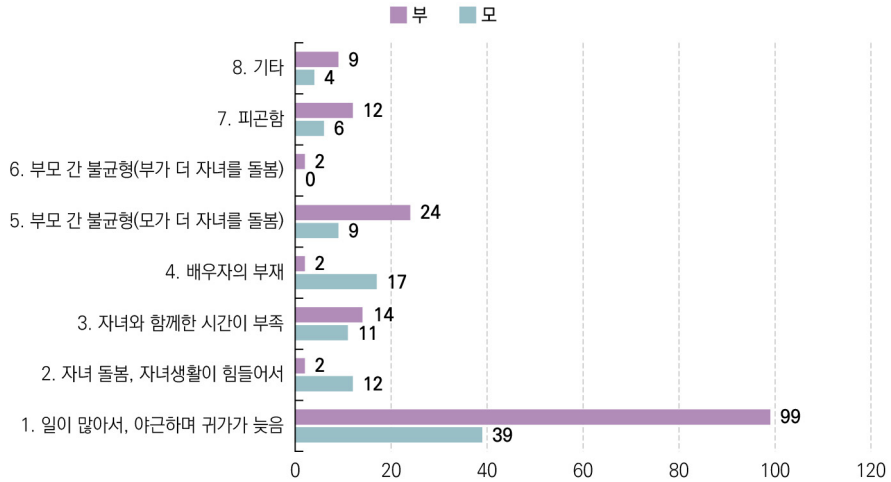
맞벌이 부의 응답이 맞벌이 모를 앞서는 사유는 '일이 많아서, 야근하여 귀가가 늦음', '자녀와 함께한 시간이 부족', '배우자의 부재', '부모 간 불균형(모가 더 자녀를 돌봄)', '피곤함'으로 나타났다. 반대로 맞벌이 모가 맞벌이 부보다 상대적으로 많이 언급한 사유는 '자녀 돌봄, 가정생활이 힘들어서', '배우자의 부재'였다.

[그림 Ⅳ-1-16] 일·가정 양립 불만족 사유 별 전체 응답 비율(262사례 기준)



[그림 Ⅳ-1-17] 맞벌이 부와 모의 일·가정 양립 불만족 사유 별 응답수(262사례 기준)

단위: 명



〈표 Ⅳ-1-23〉에 일·가정 양립 불만족 사유와 응답자 성별 교차표를 제시하였다. 일이 많고, 야근하여 귀가가 늦는 것을 야근 일·가정 양립이 어려운 이유라고 설명한 138사례(전체의 52.7%) 중 99개(1번 사유의 71.7%)는 맞벌이 부가 응답한 것으로 나타나, 맞벌이 모에 비해 맞벌이 부가 업무로 인한 일·가정 양립 어려움에 직면해 있는 것으로 파악되었다.

〈표 Ⅳ-1-23〉 일·가정 양립 불만족 사유와 응답자 성별 교차표

단위: 명, %

일·가정 양립 불만족 사유		응답자 성별		합계
		부	모	
1. 일이 많아서, 야근하여 귀가가 늦음	총계	99	39	138
	일·가정 양립 중 %	71.7%	28.3%	
	성별 중 %	60.4%	39.8%	
	전체 중 %	37.8%	14.9%	52.7%
2. 자녀 돌봄, 가정생활이 힘들어서	총계	2	12	14
	일·가정 양립 중 %	14.3%	85.7%	
	성별 중 %	1.2%	12.2%	
	전체 중 %	0.8%	4.6%	5.3%
3. 자녀와 함께한 시간이 부족	총계	14	11	25
	일·가정 양립 중 %	56.0%	44.0%	
	성별 중 %	8.5%	11.2%	
	전체 중 %	5.3%	4.2%	9.5%

일·가정 양립 불만족 사유		응답자 성별		합계
		부	모	
4. 배우자의 부재	총계	2	17	19
	일·가정 양립 중 %	10.5%	89.5%	
	성별 중 %	1.2%	17.3%	
	전체 중 %	0.8%	6.5%	7.3%
5. 부모 간 불균형(모가 더 자녀를 돌봄)	총계	24	9	33
	일·가정 양립 중 %	72.7%	27.3%	
	성별 중 %	14.6%	9.2%	
	전체 중 %	9.2%	3.4%	12.6%
6. 부모 간 불균형(부가 더 자녀를 돌봄)	총계	2	0	2
	일·가정 양립 중 %	100.0%	0.0%	
	성별 중 %	1.2%	0.0%	
	전체 중 %	0.8%	0.0%	0.8%
7. 피곤함	총계	12	6	18
	일·가정 양립 중 %	66.7%	33.3%	
	성별 중 %	7.3%	6.1%	
	전체 중 %	4.6%	2.3%	6.9%
8. 기타	총계	9	4	13
	일·가정 양립 중 %	69.2%	30.8%	
	성별 중 %	5.5%	4.1%	
	전체 중 %	3.4%	1.5%	5.0%
합계	총계	164	98	262
	전체 중 %	62.6%	37.4%	100.0%

업무 시간이 길어 가정생활에 할애할 수 있는 시간이 부족한 상황으로 이해되며, 가정 내에 있어도 업무 생각 때문에 가정에 집중할 수 없는 맞벌이 부모들의 생활을 반영하고 있었다. 이에 해당하는 구체적인 응답 예시는 다음과 같다.

"일이 너무 많음."

"야근으로 인해 가정생활에 충실하지 못함."

"업무가 많았음."

"주말 출근"

"퇴근이 늦음."

"늦은 시간까지 근무함."

"집에 있어도 업무 생각으로 심적 여유가 적은 느낌."

"식사를 하거나 아이를 돌볼 때도 회사 생각이 남."

두 번째로 응답수가 많았던 일·가정 양립 불만족 이유는 부모 간 불균형, 특히 어머니가 더 자녀를 돌봄(33사례, 전체의 12.6%)이었다. 이에 반해 아버지가 더 자녀를 돌보았다고 응답한 경우는 2사례(전체의 0.8%)에 그쳐 여전히 맞벌이 모의 부담이 큰 상황임을 확인할 수 있었다.

어머니가 더 자녀를 돌본다고 응답한 사람 중에 24명(5번 사유의 72.7%)이 맞벌이 부로 나타났다. 즉, 남성들이 자신의 배우자가 자신보다 자녀와 집안일을 더 하는 것에 대해 인지하고 있음을 유추할 수 있다. 해당 사유에 대한 구체적인 응답 예시는 다음과 같다.

"아침부터 집안일 및 아이 돌봄을 전적으로 내(맞벌이 모)가 하고 있음."

"엄마인 내가 집안일을 많이 함."

"둘째를 대부분 내(맞벌이 모)가 돌봐서"

"신랑보다 하는 일이 많고 아이들이 엄마를 많이 찾아서"

"주말 부부로 인해 아이들의 분담을 아내가 가져가는 비율이 높기도 하거니와 맞벌이로 인한 아내의 고충을 알지만 도와줄 수 없다는 것이 미안하기도 하고 본인도 눈치를 보게 된다."

"아이가 엄마를 더 많이 찾기도 하고, 육아를 많이 도와주지 못했다."

"항상 배우자(맞벌이 모)가 아이들 교육을 더 봐준다."

"둘째 양육에 대한 돌봄의 능숙도가 떨어지다 보니 조금은 어머니의 역할이 더 많은 것 같다."

자녀와 함께한 시간이 적어서 일·가정 양립 정도에 불만족하다는 경우는 25사례로 전체의 9.5%를 차지하였다. 이 사유에 관해서는 눈에 띄는 성차가 발견되지 않았다. 구체적인 응답 예시는 다음과 같다.

"아이들과 함께 한 시간이 충분하지 않아서"

"아이와 함께 있는 시간이 너무 적다."

"자녀와 함께할 시간 및 배우자(맞벌이 모)와 함께할 시간이 너무 적음."

"아이들과 좀 더 놀아주지 못함."

"애들을 못봄."

"오늘 시험 끝나서 애들과 평소보다는 함께할 수 있는 시간이 적었다."

"아이와 함께하는 시간이 아직은 부족하다."

배우자의 부재를 일·가정 양립 불만족 사유로 선택한 사례는 총 19사례(7.3%)로 나타났다. 배우자 부재를 언급한 응답자는 대부분 맞벌이 어머니(4번 사유의 89.5%)들이었다. 구체적인 응답 예시는 다음과 같다.

"배우자의 늦은 퇴근"

"남편이 출근을 함.(주말)"

"남편은 회사 회식이 있어서 집에 늦게 들어와 아이를 양육할 수 없었음."

"남편은 아이들의 식사와 공부가 다 끝난 후 퇴근함."

"배우자의 회사동료 부친 부고소식으로 장례식 참석으로 퇴근이 늦음"

"남편의 일이 밤늦게까지 이루어짐."

업무 후 피로도가 높아 일·가정 양립이 어려운 경우는 전체의 6.9%(18)로 보고되었다. 응답 비율을 비교해볼 때, 맞벌이 어머니(7번 사유의 33.3%)보다는 맞벌이 아버지(7번 사유의 66.7%)들이 피로감 더 호소하는 경향이 있었다. 구체적인 응답 예시는 다음과 같다.

"퇴근 후 정신 및 육체적으로 너무 힘이 들어 가정생활에 적극 참여하지 않음."

"주중 업무피로도 누적"

"머리가 아파서 만사 귀찮음."

자녀 돌봄, 가정생활이 힘들어서 일·가정 양립이 어렵다고 보고한 경우는 14사례(전체의 5.3%)였으며, 대부분이 맞벌이 어머니들(2번 사유의 85.7%)이 응답한 것으로 나타났다. 앞서 맞벌이 아버지들이 야근으로 늦고 부모 간 자녀 양육 및 집안일의 분담이 공평하지 않은 상황 때문에 맞벌이 어머니들은 자녀 돌봄, 가정생

활에 대한 부담을 느끼는 것으로 유추할 수 있다. 해당하는 응답의 예시는 다음과 같다.

"가정생활이 더 힘듦."

"육아가 힘들어서"

"퇴근 후 집안일과 저녁준비 등 다른 날보다 할 일이 많아서 오늘 해야 할 일을 내일로 미루게 되었다."

"직장에서 아이들 전화를 많이 받아 업무에 집중하기 어려웠다."

2. 일·가정 양립의 어려움과 요구: 심층면담

본장에서는 경험표집법의 결과와 심층면담 자료를 바탕으로 맞벌이 가구의 일·가정 양립의 어려움과 요구를 정리하였다.

가. 면담 대상 가구 및 개인 특성

본 연구 심층면담에 참여한 맞벌이 가구 11쌍 중 자녀가 2명인 가구가 63.6%(7가구)로 가장 많았고, 부모와 자녀가 함께 거주하는 경우가 81.8%(9가구)였다. 막내 자녀 연령에 따라 영아 36.4%, 유아 54.5%, 초등 저학년 9.1%로 나타났으며, 자녀의 성별은 남녀 각각 63.6%, 36.4%로 나타났다.

〈표 Ⅳ-2-1〉 심층면담 대상 가구 특성

단위: %(가구)

변수	구분	%(수)	변수	구분	%(수)
		100.0(11)			100.0(11)
막내 자녀 연령	영아	36.4(4)	총 자녀수	1명	18.2(2)
	유아	54.5(6)		2명	63.6(7)
	초등학교 저학년	9.1(1)		3명 이상	18.2(2)
막내 자녀 성별	남자	63.6(7)	가구 형태	부모+자녀	81.8(9)
	여자	36.4(4)		부모+자녀+조부모	18.2(2)

심층면담 대상 맞벌이 부모의 개인 특성을 〈표 Ⅳ-2-2〉에 정리하였다. 맞벌이 부에 비해 맞벌이 모의 전반적 학력이 높은 편이었다. 맞벌이 부와 모가 상용 근로자인 경우가 각각 81.8%, 72.7%로 높게 나타났다. 직장 규모면에서는 맞벌이 부가 맞벌이 모에 비해 300인 이상 기업에 종사하는 비율이 높았다. 맞벌이 부와 모가 근로시간을 유연하게 쓸 수 있는 경우가 각기 54.5%로 동일하게 보고되었다. 아버지들이 주 40시간 이상 근무하는 경우가 81.8%로 가장 많았으며, 어머니의 경우 40시간 이상이 전체의 45.5%로 나타났다.

〈표 Ⅳ-2-2〉 심층면담 대상 개인 특성

단위: %(명)

변수	구분	부	모
		100.0(11)	100.0(11)
학력	고등학교 졸업 이하	9.1(1)	0.0(0)
	전문대 졸업	9.1(1)	9.1(1)
	4년제 대학 졸업	63.6(7)	63.6(7)
	대학원 졸업 이상	18.2(2)	27.3(3)
종사상 지위	상용 근로자	81.8(9)	72.7(8)
	임시 근로자	0.0(0)	9.1(1)
	자영업자	18.2(2)	9.1(1)
	무급가족종사자	0.0(0)	9.1(1)
고용형태	정규직	72.7(8)	63.6(7)
	비정규직	9.1(1)	18.2(2)
	기타	18.2(2)	18.2(2)
직장 규모	5인 미만	27.3(3)	27.3(3)
	5-9인	0.0(0)	9.1(1)
	10-29인	9.1(1)	0.0(0)
	30-99인	9.1(1)	18.2(2)
	100-299인	0.0(0)	9.1(1)
	300인 이상	54.5(6)	36.4(4)
근로시간	40시간 미만	9.1(1)	36.4(4)
	40시간 이상	81.8(9)	45.5(5)
	기타	9.1(1)	18.2(2)
유연근무 여부 (시간)	조절 가능	54.5(6)	54.5(6)
	조절 불가능	45.5(5)	45.5(5)
연령	평균/표준편차	38.0세/ 2.9	36.2세 3.0

나. 일·가정 양립 어려움

1) 각종 휴가/휴직 제도 관련 어려움

면담 대상자들은 자녀 돌봄과 관련된 휴가/휴직 제도 중 특히 육아휴직 이용에서의 어려움에 대해 많이 언급하였는데, 육아휴직 후 복귀 적응에 대한 걱정, 육아휴직 사용으로 인한 승진 누락, 불이익 경험에 대해 이야기하였다.

"복귀할 때 걱정이 되죠. 영업할 때 보통 영업점으로 다 발령이 나거든요. 본점에서 일하던 영업점으로 일하던 육아휴직 갔다가 돌아오면 영업점으로 가는데 영업에 대한 실적 스트레스라든지 그런 것 때문에 어려움이 있고 뭐가 많이 바뀌지 않았을까, 전산 같은 것도 많이 바뀌지 않았을까, 따라갈 수 있을까 하는." (#6-12, 부)

"전 그래서 경력이 많이 사실 많이 스크래치가 났어요...(중략)...사실 어떤 면에서 도태되는 건 어쩔 수 없는 것 같아요. 그리고 제가 예전에 첫째 아이 임신했을 때는 육아휴직 쓰면서 1년을 일하고 11월에 임신휴직을 들어갔을 거예요. 1년 치 일을 다 하고 11월 평가 때 (휴직을) 들어갔는데, 1년치 일을 다 하고 전년보다 더 낫게 (일을) 했는데도 불구하고 평가는 바닥을... c를 주더라고요. 그래서 그 이후의 진급이 이슈가 되는 거죠. 월급이 깎이긴 않았으나 기본 인상급조차 인상되지 않는 그런 건 있어요." (#6-11, 모)

"아직까지는 남자들이 육아휴직을 갔다고 하면 그런 인식도 좀 있고 회사의 인식도 아직은 있어서 아주 편하게 쓸 수는 없고, 그 사이 기간에 한 번 승진이나 이런 것도 있어서 좀 놓을 수가 없었던 것 같아요." (#6-12, 부)

"경력 같은 게, 이미지나 이런 것들이 타격이 오거든요. 그런 거 무시하면 (육아휴직) 갈 텐데 그러면 고민을 많이 해봐야 할 것 같아요. 육아휴직을 써버리면 아무래도 근무평정이나 그런 게 영향이 있죠." (#5-10, 부)

"보직, 직책마다 차이가 있다 보니까, 바쁜 자리에 있는 사람들은 다른 자리로 바꾸겠다 생각하고 휴직을 내야 되지, 그 자리에 계속 있으면서 휴직을 내기는 힘들거든요." (#10-20, 부)

"저희 남편은 그 어디보다도 보수적이고 수직적인 조직에 있다 보니까, 쉽지는 않은 것 같아요. 특히나 남자가 유아휴직을 쓴다는 건 여전히 보수적인 시선으로 바라보는 사람들이 많고 ...(중략)... 승진 안 할 건가 봐? 약간 이런 생각을 하니까 그래서도 많이 쓸 수 있는 분위기는 안 되는 것 같아요." (#10-19, 모)

둘째, 육아휴직자의 업무의 특성상 대체가 불가능하거나 육아휴직 제도가 직장에 마련되어 있어도 업무를 대신 해줄 사람이 없는 경우가 많아 제도 이용에 제약이 있었다.

"제가 자리를 비웠을 때 누군가 그 업무를 대신해주거나 팀원이 여러 명이면 사실 부담이 덜 할 텐데, 저는 저 혼자서 이 업무를 담당하다 보니까 제가 없으면 없는 기간 동안 그 업무를 대체할 사람이 없는 거예요. 그래서 상대적으로 이제 저도 미안한 마음이 들고, 회사에서는 괜찮다고는 하지만 괜찮은 게 아닌 거죠. 걱정이 크시니까. 그래서 좀 일찍 복귀를 한 것 같아요." (#10-19, 모)

"솔직히 회사가 그거(대체근무자) 쓰기에는 쉽지는 않아요. 제가 또 맡고 있는 파트가 지금 저희 회사 시스템 적으로 누구한테 맡기고 그런 게 쉽지가 않아요." (#4-8, 부)

"사실 제 옆에 있던 친구가 남잔데, 육아휴직을 한 적이 있거든요? 작년 재작년? 그런데 그렇게 해버리면 그 친구 업무를 제가 다 맡게 되니까 그런 형태기 때문에. 대체를 뽑긴 하는데 ,..(중략)... 지원자가 없었어요." (#5-10, 부)

셋째, 육아휴직자의 공백으로 남은 동료들에게 일이 넘어가게 되는 점 때문에 육아휴직 이용을 망설이게 된다는 의견도 있었다.

"쉬기 위해서는 약간의 희생이 필요하긴 하죠. 왜냐면 내 업무가 다른 사람이 할 수가 있으니까요. 다른 곳으로 로테이션 될 수가 있다는 ...(중략)... 제가 그걸 씀으로써 (누군가가) 제 자리를 채워야 하잖아요." (#11-21, 모)

"아무래도 제조업이다 보니 어려운 부분이 있고, 인원이 충분하게 여유롭게 있는 게 아니다 보니까, 한 명이 빠지면 다른 사람이 또 해야 되고 그런 부분이 있어서요." (#7-14, 부)

설문조사 결과에서 제도 이용이 어려운 이유로 가장 많이 꼽혔던 응답이 제도를 사용할 수 있는 직장 분위기가 아니라는 점이었는데, 면담 시에는 개인의 경력, 업무, 승진에 대한 걱정과 함께 일하는 동료들에게 피해를 줄 수 있는 상황에 대한 우려가 높았다.

2) 육아기 근로시간 단축 제도 관련 어려움

육아기 근로시간 단축 제도 이용과 관련한 어려움은 크게 세 가지로 분류된다. 첫째, 육아기 근로시간 단축 제도를 사용하면서 직장에서 눈치를 보게 되고, 다른 동료들에게 불편을 줄 수 있다는 생각 때문에 심리적으로 스트레스를 받는 것이다.

"사실 이것보다 중요한건 더 힘든 건 회사에서 굉장히 눈치가 보여요. 매번 쓸 때마다 협박을 받고 일차적으로 ...(중략)... 제가 이걸 하겠다고 했을 때 배신자가 되는 거예요. 사실 정

부로부터 보호 받는 거고, 요즘 갑질도 못하게 되어있기 때문에 저한테 실질적으로 부당함을 주지는 못하나 이미 저는 심리적으로 압박을 받고 있고 저는 동떨어져서 일하게 되는? 그런 것도 무시할 수 없고 일단은 회사에서 8시간 벌어지는 일을 다 알고 사람들이랑 커뮤니케이션 할 때랑 저는 오전에 3시간만 있고 제가 모르는 일이 오후에 너무 많이 일어나면 제가 뒤떨어지는 게 있어요. 그런 건 제가 노력해서 해야겠지만 ...(중략)... 굉장히 고마운 마음을 갖고 모든 일을 그대로 회사에 영향 없이 해야 한다 하는 약간 그런 분위기에요." (#6-11, 모)

"가끔 회의를 저희가 보통은 아침에 하게 되는데 참석하기 어려워서, 부서장님이 괜찮다고 해서 과거에는 진행을 했는데 최근에는 제가 오고 나서 하자고 하더라고요. 그러니까 괜히 부서원들한테 회의를 아침에 하고 자기 일을 아침에 해야 하는데 중간에 끊어져버리니까 그런 미안함이 좀 있죠." (#5-10, 부, 공무원 육아시간 제도 이용자)

"(육아기 근로시간 단축 제도를 이용할) 의향은 있지만 사실 남자들이 쓰기가 쉽지 않죠. 일단 이걸 쓴다고 하면 아 저 사람은 일이 없다보다 저렇게 빨리 나갈 수 있고 늦게 와도 되고 ...(중략)... 그걸 하면 크게 할 일 없는 자리 같이 보이고 조금 빠지려고 하는 그런 모습 안 좋게 보더라고요." (#10-20, 부)

둘째, 육아기 근로시간 단축 제도 이용자들의 경우 업무량은 그대로인데 근무시간이 감소하다보니 업무에 대한 부담이 늘어나는 어려움을 겪고 있었다.

"사실 시간을 줄여서 해버리니까 업무가 사실 많이 밀리게 돼요. 밀리게 되고 진척이 좀 그러니까 그런 부분에 애로가 약간 있어요." (#5-10, 부, 공무원 육아시간 제도 이용자)

"돈을 벌면서 아이를 볼 수 있다는 장점은 참 좋은데 그게 그 말은, 회사에서 일을 그렇다고 거기에 맞춰서 일을 8분의 3으로 줄여주는 게 아니거든요. 하루가 6시간 대비 한 시간 일을 하는데 일은 단 하나 줄었어요." (#6-11, 모)

"업무가 줄지 않으니까 (육아기 근로시간 단축 제도를 쓰지 못해요.) 사실 휴가를 쓰면 다음 날 반드시 야근을 할 수 밖에 없는 구조긴 해요." (#10-19, 모)

셋째, 근로시간 1시간 단축 시 통상임금 100%를 지원해준다고 하지만 상한액이 정해져 있어 결과적으로 임금 부족이 발생했으며 반드시 맞벌이를 해야 생계를 이어갈 수 있는 경우에는 소득 감소분에 대해 부담감을 크게 느낄 수 있다는 이야기를 하였다.

"금액이 많이 줄었어요. 돈을 벌어야 해서 맞벌이를 하시는 분들, 생활비를 일부 감당해야 돼서 하시는 분들 같은 경우에는 이것도 부담스러울 것 같다는 생각이 들어요. 정부에서 특

히 지원한다는 금액이 공개적으로는 사실 한 시간만 단축해도 100%지원 이렇게는 되어 있어요. 근데 실질적으로 안으로 들어가 보면 한도액을 일정금액으로 정해놓고 ...(중략)... 제 임금을 100% 다 주는 게 아니고, 결과적으로는 일부만 주더라고요. 저 같은 경우는 전하고 지금 현재하고 금액이 차이가 많이 나니까 이걸 왜 100%라고 하지?" (#6-11, 모)

3) 유연근무제 관련 어려움

면담 참여자들 중 유연근무제 사용 경험이 있는 대상자들에게 유연근무제 사용의 장단점을 질문하였다. 시간선택제 이용자의 경우 높은 만족감을 보고하였다.

"애들 돌보는 거에 대해서 제 시간도 가질 수 있고, 일도 하고 하니까 좋은 것 같아요." (#4-7, 모)

반면 업무량이 많은 업종에 종사하는 경우 유연근무제를 쓰는 것에 부담을 느끼기도 하였다.

"한동안은 이용을 했었는데요, 출근시간은 정해져 있는데 퇴근시간은 정해져있지 않잖아요. 직장인들은 (일이 많아서) 8시 출근해서 5시 퇴근할 수가 없으니까 그런 부분들이 좀 아쉬운 것 같아요. 회사에서 노력은 하고 있지만 그러면 사실 출근시간만 카운트 할 게 아니라 퇴근시간도 같이 카운트 해줘야 하는 거잖아요. 근데 그런 거는 좀 아쉬운 것 같아요." (#10-19, 모)

"상황은 원래는 유연하게 쓰도록 플렉서블타임이라고 해서 원하는 시간에 출근하고 퇴근하고 좀 융통성 있게 갈 수 있게 하는 회사의 문화는 있는데 ...(중략)... 여기는 조직이 더 작아서 (팀원이) 두 명밖에 없어요. 그러다보니 누군가 한 명 유연하게 일을 하다보면 그 부담은 나머지 사람한테 다 가는 거거든요. 그래서 일을 하면서 그런 융통성을 발휘하기는 좀 어려운 구조에요." (#8-16, 부)

코로나19 발생 이후 재택근무가 늘어났는데, 재택근무 시에 아이들과 분리되지 않아 일에 집중하기 어려운 경우도 보고되었다.

"재택근무를 할 때 아이가 있으면 집중하지 못하는 건 사실이에요. 애가 엄마나 아빠가 집에 있는 걸 아는데 놀아주지 않는 걸 알기 때문에 엄청 짜증을 내죠. 놀아달라고. 그런 부분이 재택을 하면서 어려운 부분 중 하나인 것 같고요." (#8-16, 부)

유연근무제 사용 경험이 없는 면담자들에게 사용하지 못한 이유를 질문한 결과,

최근 긍정적 변화가 일어나고 있지만 여전히 제도를 활용하기 어려운 직장 분위기 때문에 사용하지 못하거나, 업무 과중에 대한 우려로 사용을 꺼리는 것으로 나타났다.

"가능한 제도가 있기는 하나, 실질적으로 활용해 본 적도 없고 활용 불가능해요." (#6-11, 모)

"그게 한다 그러면 할 수 있는데, 저도 많이 모르고 크게 관심이 없다고 보니까, 굳이 써야겠다는 생각도 없고, 만약 쓴다하더라도 그걸 쓰고 왔을 때 일이 더 늘어났을 거 아니에요. 그런 것까지 다 봐야하니까." (#4-8, 부)

"제도가 있긴 한데, 아직은 막 그렇게 활성화 되지는 않아서 ...(중략)... 일부 지점은 뭐 12시부터, 7시까지 근무하는 지점도 있고 이렇게 있을 텐데 아직 지점마다 그렇게 특색 있는 지점이 있고 ...(중략)... 조금씩 재택근무가 좀 늘고 있긴 한 것 같아요." (#6-12, 부)

"그 것(시차출퇴근제)도 있는데 그건 지금은 쓰지 않고 있고 쓴 적은 없고 그리고 분위기가 과거에도 그렇고 남자 분들이 육아휴직이나 탄력근무를 쓰기 쉬운 분위기는 사실 아니었거든요. 최근 한 1-2년 사이 정도부터가 많이 바뀐 것 같아요." (#5-10, 부)

4) 개별 돌봄 서비스 관련 어려움

면담대상 부모 중 두 가정을 제외한 모든 가정에서 조부모의 도움을 받고 있는 것으로 나타났다. 이들 가정에서는 조부모의 도움 없이 맞벌이를 유지하는 일은 몹시 힘든 일임을 강조하였다.

"사실, 저희 어머니, 아버지가 돌봐주지 않으셨으면 불가능하다고 저는 생각하고 있어요. 사실 도움을 많이 받고 있습니다." (#9-18, 부)

"도와주는 분 없으면 할 수가 없을 것 같아요. 친정 부모님이나 시댁 부모님이나 친정 부모님이 믿고 맡길 수 있기 때문에 그렇게 가능한 거지, 만약에 사람들을 아이 돌봄을 신청할 수 있거나 하더라도 섣불리 저는 하지 않을 것 같아요. 요새 여러 가지 사건들도 많고 진짜 제대로 된 거 아니면 걱정이 되죠. 시댁 부모님 친정 부모님 계시니까 감사한 거고. 없는 분들은 진짜 힘드실 것 같아요. 못 하실 것 같아요." (#9-17, 모)

"어린이집도 안 보내면서 그냥 친정 엄마 도움으로 다 키워서 좀 어려움이 많았죠. 형태가 친정 엄마가 첫째는 데리고 가서 한 2년을 데려가서 어머님 댁에서 봐주면서 제가 주말 엄마를 하기도 했고 아니면 엄마가 애가 좀 크면 뭘 좀 알아서 안 되겠다 해서 엄마가 우리 집 와서 4살 때부터는 같이 있다가 ...(중략)... 8살부터는 시댁 도움을 받아서 첫째는 시댁이 도와주고 둘째는 또 친정 엄마가 데려가고...친정이랑 시댁 양쪽 도움 받으며 키웠어요."

(#6-11, 모)

"첫 애 육아할 때 너무 힘든 게 생각이 나고 첫 애 때는 몰랐으니까 그렇게 육아동냥을 하면서 다녔었는데 둘째는 그럴 자신이 없어서 사실 낳고 싶어도 그런 현실적인 문제 때문에 포기했었거든요. 그러다가 때마침 엄마도 도움을 주실 수 있다는 의견을 밝히셨고, 그래서 둘째를 가지게 된 거에요. 주변에 도움이 없으면 직장 생활하면서 아이를 양육하는 게 보통 힘든 일은 아니잖아요. 물론 제가 다니고 있는 회사 그런 부분에 많은 지원을 주기도 하지만 실제로 업무를 하다보면 원하는 시간에 퇴근을 못할 수도 있고 출장이 잦다보면 남한테 맡기는 게 한계가 있거든요. 그래서 둘째를 가진다는 건 큰 어려움이었는데 그래도 용감하게 친정 어머니께서 해주겠노라 하셔서 가지게 됐어요." (#10-19, 모)

"어린이집 하원을 하고, 어린이집을 외갓집 옆에 보내서 그래서 할머니, 할아버지가 필요할 때 제가 필요하면 애들 데려가실 수 있게끔. 거의 상시라고 보면 되죠. 엄마 찬스 없으면... (맞벌이 힘들어요.)" (#7-13, 모)

"(아이들 어릴 때부터) 지금까지는 많이 특히 친정의 도움을 많이 받았어요." (#6-12, 부)

"(등원, 하원) 다 친정 엄마가 해주고 있어요. 친정 부모님한테 무슨 일이 생겼다 하면 시댁에서 올라오세요. 솔직히 친정 부모님이 봐주시긴 하더라도 눈치가 많이 보이고, 전 친정 부모님한테 월급 개념으로 월급? 용돈 개념으로 드려요." (#11-21, 모)

"저희 시어머니가 근처에 사셔서, 애들 하원해서는 어머님이 주로 봐주시고 있어요. 저희가 퇴근해서 갈 때까지" (# 3-5, 모)

민간 육아도우미 이용 경험이 있는 가정에서는 믿을만한 사람을 구하는 것이 어렵고 돈이 많이 들어 힘이 든다고 보고하였다.

"첫 애 때는 사실 거의 4년을 이모님, 도우미 도움을 받았어요. 나머지 4살부터는 어린이집에서 계속 보육을 했었던 거구요. 이모님을 쓰는 게 사실 그 사람에 대한 신뢰가 있어야 하고, 사실 맡기면서도 이게 이모님한테 가는 급여=제 급여잖아요. 그러니까 마음도 많이 쓰이고 돈은 돈대로 들고 도대체 내가 남는 게 뭐지 하는 생각하게 굉장히 많이 하게 되고, 요즘 또 이슈가 많으니까 남한테 맡기는 건 더 힘들 것 같아요." (#10-19, 모)

아이돌봄서비스에 대해서는 신청해도 수요가 많은 지역은 사람이 없어 순번이 돌아오지 않는 경우가 많고, 이용자 입장에서는 이용 일자 수정 시스템이 오류가 나서 수정이 잘 되지 않는 경우가 많아 불편하다는 의견이 있었다.

"아이돌봄서비스 신청을 하면 항상 아주머니가 안 계시다, 자리가 사람이 없다 그리고 이게

사실 어쨌든 갑자기 이렇게 되는 것 같아요. 그래서 사실 수요가 너무 많아서 그런지, 저한테 차례가 항상 안 오더라고요 아무리 기다려도." (#6-11, 모)

"약간 시스템 같은 게 조금 가끔은 안 좋을 때가 있긴 해요. 모니터링 올 때도 항상 이야기하는데, 보통 사업소가 위탁이다 보니까 그리고 몰리거나 이래서 전화통화가 안 될 때가 많고, 그 다음에 이용자가 직접 앱으로 해서 조정하고 이런 식이거든요. 그럼 저희가 전달 언제까지 신청을 하면 한 달을 미리 신청하는 건데, 중간에 변경이 생길 수도 있고 갑자기 무슨 일이 생겨서 변경하려고 하면 3일 전이나, 뭐 3일 전까지는 가능한 걸로 나와 있는데 해보면 수정이 안 될 때가 빈번해요. 오류가 많은 거예요 시스템이." (#5-9, 모)

5) 기관 연계 돌봄 서비스 관련 어려움

초등돌봄교실과 관련해서는 우선순위에서 밀려 맞벌이 가정이 서비스를 이용할 수 없는 점 때문에 돌봄 공백이 발생할 가능성이 높은 점을 이야기하였고, 특히 방학 때 돌봄 공백이 생기는 상황을 걱정하였다. 또한 프로그램의 질에 대한 우려가 있어 돌봄교실 대신 학원을 이용하고 있는 경우도 있었다.

"사실 돌봄이라는 것들이 우리 사회 속에 자리가 되게 많잖아요. 공공기관에서도 많이 운영을 하고, 그러면 저소득층이 우선 대상이기는 하지 맞벌이 가정리라고 해서 들어갈 수는 없더라고요." (#6-11, 모)

"코로나 때문이 아니더라도 최소 1,2학년 저학년들은 학교에서 끝나는 시간이 12시에서 1시.2시 정도인데 사실 학교에서 돌봄이 있다고는 하지만 돌봄 선생님이 따로 전화가 와서 어떻게 얘기를 하냐면 '어머님 3시간 뒷면 애들이 아무도 없어요 아시죠? 3시부터 6시까지 00 혼자 있어요, 이러는 거예요. 그 말은 데리고 가라는 거죠. 그러니까 돌봄 선생님 눈치를 볼 수밖에 없고 그렇게 몇 번 얘기를 하시니까 나중에 학원을 돌리는 방식으로 바뀌었는데... 그리고 가장 큰 이슈는 방학. 휴가를 아무리 엄마아빠가 돌려가면서 쓴다고 해도 그 시간을 하는 게 무린데 특히 겨울방학은 요새 2개월이거든요. 2개월을 어떻게 어디다 맡겨요. 그리고 친정 시댁에 보낸다 하더라도 엄마랑 2개월을 어떻게 떨어져 있냐고요." (#6-11, 모)

"돌봄 교실을 보내봤는데 프로그램이 잘 짜여 있지는 않으니까. 그냥 아이들을 한 방에 넣어놓고 자기들끼리 놀게 두는 것 밖에는 안 되는 거예요. 돌봄도 아이가 1학기 지나니까 안 하고 싶다고 얘기를 하더라고요. 그래서 2학년 때 더 안 한 것도 있고. 그래서 학원을 두군데 보내고 있어요." (#10-19, 모)

초등 방과후학교 역시 인원이 한정적이어서 추첨제로 선발되기 때문에 맞벌이 가구여도 선발되지 못하는 경우가 발생하는 어려움이 있었다.

"그게 전체적으로 되지 않고 있어서 같은 학교에 다니면서도 누구는 프로그램으로 교육을 받고 있고 누구는 선발이 안 되서, 공교육인데, 그렇게 되는 거 자체가 애들이 코로나 시즌에 너무 학년이 저하 되는 거 아닌가, 저학년부터 돌아가서 1학년을 다 채우고도 자리가 안 났다고 하더라고요." (#6-12, 부)

직장 어린이집은 우선순위에서 밀려 남성근로자들의 자녀가 이용하기에 힘든 구조였다. 또한 직장과 집 간의 거리가 먼 경우 자녀를 데리고 아침부터 이동하는 것에 부담을 느껴 직장 어린이집보다는 집 근처 기관을 이용하는 경향이 있었다. 나의 자녀가 직장 동료나 상사의 자녀와 부딪히는 경우 발생할 수 있는 불편감에 대해서도 이야기하였다.

"직장 어린이집은 남성들은 다니기 힘들어요. 제가 자세히는 보지 않았지만 어차피 해당이 안 된다고 포기하라고 얘기하시니까 얼핏 본 기억으로는 1순위가 여성근로자분들이구요 2순위가 편부모 3순위가 남성이거든요. 여성들도 경쟁이 치열해서 들어가기가 힘들다 하더라고요." (#11-22, 부)

"일단은 저희 집과 (직장 어린이집이) 거리가 있어서 통학하기 힘들고, 그리고 직장 어린이집이 사실 편치만은 않은 것 같더라고요. 부모들이 결국 한 직장에서 만나는 사람들이고 또 상하관계가 확실한 조직이다 보니까 조금 불편하더라고요. 예를 들면 제가 저희 아이를 맡겼는데 저희 이사님 애랑 싸웠어요. 그럼 제가 뭐라고 싫은 소리도 못할 거 아니에요." (#10-19, 모)

6) 기타 돌봄 서비스 관련 어려움

지역사회 돌봄 서비스의 경우 접근성이 떨어지고 이용을 원하는 경우에도 자리가 없어 이용할 수 없다는 점이 문제적으로 언급되었다.

"제가 우리 성남에 분당에 돌봄 교실이 3군데가 있다고 하더라고 맞벌이도 받는. 물론 거기도 자리가 없다고 하지만. 근데 거기까지 찾아보니 차로 30분인데 말도 안 되지 데려갈 수가 없어요. 그것도 큰 문제에요. 그러더라도 제가 데려갈 테니 자리가 있었으면 좋겠다는 마음도 있는데 자리가 없어요." (#6-11, 모)

셔틀이 있는 사교육 프로그램이나 서비스 이용은 맞벌이 가정의 돌봄 공백을 해소하는 데에 실질적인 도움을 주는 것으로 나타났다.

"학원 같은 경우도 할아버지, 외할아버지가 셔틀이 없는 미술학원 이라든지 줄넘기를 가야

하는데 제가 없다하면 할아버지가 다 하셨거든요. 지금도 하고 계신데, 진짜 셔틀이 없는 곳은 못 보내는 상황? 셔틀이 있느냐 없느냐가 가장 중요한 것 같아요. 애들을 데려가고 데리고 올 수 있는지 중요한 선택사항 인 것 같아요." (#7-13, 모)

"사실 교육의 목적보다는 시간을 보내는 게 엄마들의 목적이 더 큰 것 같아요 학교 정규 수업이 끝나고 학원 두세 군데를 아이가 다니면 그래도 저녁 시간 때까지는 있을 수 있으니까. ...(중략)...태권도는 필수인 것 같아요. 픽업해주고. 그것 때문에도 태권도 보내고 있고 나머지는 수학이나 국어 이런 것들 요일 별로." (#10-19, 모)

"현재는 단축근무를 쓰고 있기 때문에 돌봄보다는 아이가 원해서 하는 것으로 하고 있어요. 그런데 전년도, 사실 (육아기 근로시간 단축 제도를) 이용하기 전까지만 해도 정상 근무일 때는 돌봄용으로 (학원) 다 돌리고 있었어요." (#6-11, 모)

7) 근무 특성으로 인한 어려움

자영업자의 경우 출퇴근의 경계가 없고, 휴가/휴직 제도를 이용하거나 대체인력을 지원할 수가 없어 단기간 사람을 고용하는 등의 조치가 어렵고, 근무시간이 유동적이어서 자녀와 함께할 수 있는 시간이 부족한 점 등을 어려움으로 보고하였다.

"경계가 없어서, 근무와 출퇴근의 경계가 없다보니 일은 집에도 있고 학교에도 있고 계속 돌아가는 상황이다 보니, 언제까지 이걸 맞춰서 써야하고 언제까지 뭘 내야하고 이게 계속 겹치면서 돌아가다 보니까, 그래서 시간을 자유롭게 쓸 수 있어서 엉망진창 된 경우가 많아요. 오히려, 엉망진창이 된다고 해야 하나, 잘 안 되는 경우가 더 많은 것 같아요. 잠도 규칙적으로 안 오고." (#7-13, 모)

"자영업을 하다 보니까. 특히 이런 경우에 저희 집 같은 경우는 잠깐 다른 사람을 구할 수 있는 게 아니라서. 그게 제일 힘든 점이고 그렇죠." (#9-18, 부)

"육아휴직이나 출산휴가 이런 것들을 하면 대체로 대기업이나 적당히 큰 중소기업 같은 경우는 대체 사람을 구해서 대체를 하잖아요. 그 기간 동안. 근데 저희는 그런 게 안 되서 고려할 수가 없는 그런 거고..." (#9-17, 모)

"공부방 특성상 아무래도 학생들이 하교 후에 많이 있기 때문에 제일 힘든 거는 저희가 선택한 거지만 저희가 일하는 시간이 학생들이 하교 후 시간이기 때문에 저희 자녀들하고는, 저희 애들도 하교 후에는 그 때 사람이 필요한데 저희 같은 경우는 그때 일을 해야 하기 때문에 그런 점이 좀 힘들죠. 다른 사람들하고 시간의 균형이 좀 달라서 그게 힘들죠." (#9-18, 부)

8) 맞벌이로서 자녀를 돌보기 가장 어려웠던 시기

면담 대상자들은 대체적으로 자녀의 영유아기에 일을 하기 시작했을 때와 자녀 여럿을 돌보아야 했을 때를 힘든 시기로 꼽았다. 돌전에 아이 돌봄 자체가 힘이 들기도 하였고, 아이가 무엇을 원하는지 말로 표현하지 못하여 잘 대처하지 못한 점에서 어려움을 겪기도 하였다. 아이와 의사소통이 가능한 시기에는 자녀가 엄마와 시간을 보내고 싶다고 직접적으로 표현할 때 힘든 감정을 느끼는 것으로 나타났다.

"둘 다 갓난아기 때가 힘들긴 했는데 일을 시작하면서 작년이 제일 힘들었던 것 같아요. 일을 안 했을 때도 보면 첫째가 아플 때가 좀 많았거든요? 근데 제가 일을 안 했을 때는 첫째가 아파도 둘째를 제가 보거나 누구한테 맡기거나 이렇게 할 수가 있었는데 일 시작하면서 아무도 봐줄 사람이 없잖아요. 첫째가 아프든 둘째가 아프든. 그래서 첫째가 작년까지 아팠던 때가 많아가지고." (#4-7, 모)

"복직했을 때" (#8-15, 모)

"바로 일을 해야 하는데 애가 굉장히 어릴 때, 태어난 지 얼마 안됐는데 제가 일을 해야 한다는 생각을 점점 하게 될 때, 그때는 좀 힘들었던 것 같아요. 몸도 좀 힘들었고 아이가 어리니까, 아이를 케어하는 거에 있어서 밤중 수유도 해야 하고 그런 부분이 많이 힘들었죠." (#9-17, 모)

"애가 초반에 갓난아기 때 백일, 1년 돌 되기 전에 그때 서로 아이한테 신경을 많이 써야하고 주기적으로 일어나서 모유수유도 해줘야 하고 잠을 자지 못하는데 두세 시간 자고 나와서 일을 또 해야 하고 이때가 가장 힘들었던 것 같고요." (#8-16, 부)

"첫째 때 그런 게 많았는데 저는 말이 안 통할 때까지가 제일 힘들었죠. 혼자 일단 와이프가 출근했다가 늦게 퇴근하기 전까지는 일단 둘이 있다 보니까 애가 자지러지게 우는데 이게 뭐가 필요해서 우는지를 케어가 안 될 때 그때가 제일 마음도 그랬고 힘들었었죠." (#10-20, 부)

"가장 힘든 거는 아이가 의사표현을 할 때, 본인의 의사표현을 할 수 있을 때 엄마랑 시간을 많이 보내고 싶은데 엄마가 없잖아요. 그런 부분이 가장 힘들고 또 정말 사실은 어떨 때는 내가 누구를 위해서 이렇게 일을 하고 있지? 가족이랑 잘 살려고 일을 하는 것 같은데 보면 회사에서 열심히 일 하고 있고 집안일은 뒷전이거나 그럴 때 사실 힘들죠." (#10-19, 모)

"아무래도 둘째가 어렸을 때가 가장 힘들었을 때, 돌 때, 첫째도 어린 와중에 둘째가 돌인 경우였어요." (#6-11, 모)

"힘든 시기요? 돌전까지가 가장 힘들죠. 첫째는 별로 안 힘들었고 둘째가요. 둘 중에 한 명은 계속 보고 있어야 하니까 그게 조금..." (#7-14, 부)

"처음에는 적응이 안 되서 힘들었던 거고요. 첫째가 세 살, 둘째가 갓 태어났을 때가 제일 힘들었어요. 첫째도 봐야하고 둘째도 봐야했을 때. 제가 두 번째 육아휴직을 했을 때? 그때가 제일 힘들었던 것 같아요." (#11-21, 모)

초등학교 때를 어려운 시기라고 이야기한 경우는 학교에서 머무는 시간이 짧고 기관 연계 돌봄서비스를 마음 놓고 이용하지 못하는 분위기, 긴 방학 시기 돌봄이 어려운 상황 등을 어려움으로 설명하였다.

"초등학교 때 맞벌이가 더 힘들어요. 코로나 때문이 아니더라도 최소 1,2학년 저학년들은 학교에서 끝나는 시간이 12시에서 1시, 2시 정도인데...(중략)...돌봄 선생님 눈치를 볼 수밖에 없고...(중략)...가장 큰 이슈는 방학. 휴가를 아무리 엄마아빠가 돌려가면서 쓴다고 해도 그 시간을 하는 게 무린데 특히 겨울방학은 요새 2개월이거든요. 2개월을 어떻게 어디 다 맡겨요. 그리고 친정 시댁에 보낸다 하더라도 엄마랑 2개월을 어떻게 떨어져 있냐고요. 이거는 그냥 내가 떨어져 있어도 돼 라고 내가 단순하게 생각하면 되겠지만, 1,2학년부터는 사실 학습적인 거 학원도 다니고 또 엄마하고도 저학년이라 중요하기도 한 나인데 이거 어떻게 해요." (#6-11, 모)

9) 일과 자녀 양육 병행의 어려움

맞벌이 부모들이 일과 자녀 양육 병행에서 겪는 어려움은 첫째 직장에서 퇴근 뒤 자녀 돌봄이 다시 시작되어 하루에 두 번 출근한 느낌이 든다는 점이었다. 특히 맞벌이 모에게 이러한 어려움이 보고되었는데, 자녀 양육이 직장일의 연속처럼 느껴지는 상황으로 인해 심리적 소진을 경험하기도 하였다. 두 번째 어려움은 아이와 보내는 시간이 늘 부족한 것이고, 세 번째 어려움은 일 또는 양육, 일과 가정일 모두를 제대로 하지 못하는 것이었다.

(1) 두 번 출근하는 느낌

"분명히 전 퇴근을 했는데, 두 번 출근하는 느낌이 들어요." (#2-3, 모)

"체력적으로 일을 마치고 집에 오면, 물론 남들보다 2시간 일을 덜 했지만, 굉장히 지쳐 있더라고요. 그 순간에 또 다시 출근을 한 거잖아요 사실 육아라는. 그래서 자기 쉬는 시간이 아니라 이제 또 시작하게 되고 애가 잘 때까지는, 하루에 그냥 투 잡을 하는 것 같아요 그

래서 체력적으로 힘들고 애가 아플까봐 전전긍긍하게 되요. 혹시라도 아파서 애가 학교를 못나가게 되는 일이 생길까봐 그게 항상 불안하고요." (#8-15, 모)

"노동의 강도는 퇴근하고 그 뭐 7시부터 애들 잠들기 전에 넉넉하게 10시까지 그 세 시간에 훨씬 더 빡세죠." (#3-5, 모)

(2) 아이와 보내는 시간의 부족

"아이와 지내는 시간이 겨우 3시간 정도인 것 같아요. 씻기고 먹이고 하다보면 퇴근 후에 보내는 시간이 적어요." (#2-3, 모)

"지금은 사실 아침에 제가 6시, 7시 이렇게 출근을 하면 6시, 7시 즈음 퇴근을 하거든요, 그러면 애들이 한 9시 이렇게 자니까. 거의 2-3시간 밖에 애들하고 같이 있는 시간이 없고, 지금은 거의 비중이 8:2 정도?" (#3-6, 부)

"남편이 새벽 일찍 출근하고 퇴근이 막 8시 이렇게 되니까 그래서 애들이랑 보내는 시간이 퇴근하고 한두 시간? 세 시간? 이렇게 밖에 없어요." (#4-7, 모)

"우선 일을 하면서 같이 하니까 쉴 틈이 없는 거죠. 사실 5-6년 전만해도 52시간도 없고 그때는 저도 거의 주말 출근을 매일 했거든요. 집에도 거의 늦게 오고 일찍 나가고 하니까 아이가 거의 아빠를 집에 없는 사람으로 알고 있더라고요." (#6-12, 부)

"저는 **에 살고 있다 보니까 출퇴근에 많은 시간을 할애하고 있거든요. 그러다보니까 아이와 함께 보낼 시간이 없다는 게 가장 큰 부분이었고요." (#8-16, 부)

"네, 같이 있는 시간도 적고 그러니까. 그래서 토요일 일요일 주로 아이들한테 다 맞춰주고 같이 놀아주고 하는 편이고요." (#9-17, 모)

(3) 일 or/and 양육을 제대로 하지 못함

"이도 저도, 집중이 잘 안 되는 것 같아요. 어느 정도 선만 하는 것 같아요. 애들한테도 기본적인 것만 해주고, 이쪽에도 기본적인 것만 해주고, 선택과 집중을 못하는? 그냥 두루뭉술하게 대충대충 사는 것 같은? 애들한테도. 친구들은 보면 집에서 여러 가지 활동들도 하고 애들 만들기고 해주고 같이 요리도 하고 찢기 놀이도 하고 물감 놀이도 하고 다 하더라고요. 근데 이게 일 한다는 핑계로 애들한테 그거 못해주고, 육아한다는 핑계로 내가 일을 열심히 안하고 그런 게, 조금 제 마음에는 안 드는 게 있어요." (#7-13, 모)

"통틀어서 놓고 봤을 때? 일 하는 게 힘들어요. 자꾸 비중이 가정이 많아지다가 그만 둘 것 같아요. 내가 희망하는 거가 일이 많다는 거는 나도 할 자신은 있고 열정도 있고 마음도 있고 뭔가 하고 싶지만 실제 이런 환경, 환경적으로 내가 일에 몰입할 수도 없고, 몰입할 수 있는 환경이 되더라도 일하는 직장맘에 대한 사회적 시선이 아직 보수적이다 보니까 뭔가

유리벽을 많이 느끼기도 하고. 저는 오히려 제가 선택해서 가정 쪽으로 많아졌기 보다는 제가 이걸 힘들게 뚫는다는 게 그만큼 가치 있는 일인가에 대해서 의문이 드는 거죠." (#6-11, 모)

"일단은 아이들의 여러 가지 습관이나 구체적으로 자라면서 가지는 어떤 행동들이나 말이나 제가 아침에 그 다음에 밤에 이렇게 보니까 사실 정확하게 캐치하기가 힘들고...(중략)...제가 계속 앉아서 얘를 관찰해서 볼 수 없으니까 그런 부분들 이제 주양육자이신 어머님이 보고 얘기를 해주면 제가 집에서 관찰하다보면 그런 모습을 제가 찾을 수 있고 그런 아이들의 섬세한 부분을 제가 캐치하기가 힘들어요," (#9-17, 모)

"아무래도 갑자기 출근해서 일하다 보면 갑자기 일이 생겨서 늦어진다거나 그럴 때가 있고 아니면 쉬는 날도 갑자기 출근해야 하는 상황이 생기거나 그럴 때가 제일 사실 난감하죠. 혼자서 애 보고 있는데 들어가야 한다고 그러면. 주변에서 다행히 지금 둘째는 상관없지만 첫째 때 그런 일이 많이 있었거든요." (#10-20, 부)

다. 일·가정 양립 지원 요구

1) 시간 관련 요구

가) 육아기 근로시간 단축 제도 기간 연장, 육아시간 적용 방식 개선 제안

면담 대상자 중에서는 공무원 규정에 있는 육아시간 제도를 사용하는 경우가 있었다. 이 규정은 만 5세 이하의 자녀의 돌봄을 위해 하루 2시간까지 급여 차감 없이 근무단축을 최대 2년간 허락한다. 육아기 근로시간 단축 제도와 육아시간 제도는 모두 한 달 중에 하루만 사용하여도 한 달을 사용한 것과 같이 계산하기 때문에 이를 나누어 계산할 수 있는 제도적 개선이 있었으면 좋겠다는 요구가 있었다.

이와 더불어 현재는 육아기 근로시간 단축은 육아휴직을 쓰지 않은 경우 최대 2년, 육아시간 제도 역시 2년을 가능하게 하는데, 이 기간이 적어도 3년 정도로 확대되었으면 좋겠다는 요구도 있었다.

"회사에서 저희 신랑이 쓰고 있는 그게(공무원 육아시간 제도) 자기가 알기로는 한 달에 한 번을 써도 한 달로 카운트가 돼서 그런 게 좀 아쉽다고 이런 걸 나눠서 시간으로 할 수 있는 방법이 없을까, 아니면 최소 1일 이라도 이렇게 했으면 좋겠다고 이런 얘기를 하더라고요." (#5-9, 모)

"사실 이렇게 1시간, 2시간 쓰는 것들이 단서조항이 달리는, 부서장의 허락 하에.. 그러니까 이게 조금 평상시에는 쓰다가 조금 쓰기 힘들 경우가 있거든요...(중략)...그리고 그게 2년 까지 밖에 안 되니까 좀 더 길면 좋을 것 같기는 해요. 한 3년 정도? 적어도 3년?"

(#5-10, 부)

"지금 이런 육아 시간 같은 제도가 되게 좋다고 생각하거든요? 이런 거를 24개월에 한정하지 않고 조금 더 자유롭게 길게 쓸 수 있으면 좋겠다는 생각이 들어요.. 저 같은 경우는 육아휴직을 다 쓰고 나와서 어느 정도 컸지만 일찍 복직을 하시는 분들은 24개월 다 써도 애가 굉장히 어리겠더라고요. 그래서 경제적으로 힘드셔서 나온 분들이 많지만 아무튼 애를 키우기가 그만큼 힘들다는 거니까 그런 제도가 있으면 좋지 않을까 생각도 하고. 임금을 좀 깎으면서 하는 것도 괜찮을 것 같아요. 혹시 그런 게 가능하면. 일을 좀 약간 저희도 힘드니까 일을 줄이고 가정에 기운을 좀 보내줄 수 있게 그런 게 있으면 좋겠다는 생각은 좀 들어요." (#8-15, 모)

나) 자녀수에 따른 차등

자녀가 한명인 경우 2일 제공되는 자녀 돌봄 휴가(공무원 규정)는 자녀수 기준으로 2일씩 늘어나는 것이 아니라 자녀수 2인 이상은 최대 3일로 제한되어 있다고 보고하였다. 자녀수가 많을수록 많은 자녀 돌봄 휴가일을 가질 수 있도록 개선해달라는 요구가 있었다.

"그런 것(공무원 규정 - 자녀 돌봄 휴가)들은 이제 3일로 이렇게 제한되니까 약간 조금 더 자녀수에 따른 (차등을 두었으면 좋겠다.)" (#5-10, 부)

다) 자영업에서 근로시간 조절이 어려운 점에 대한 제안

자영업 종사자의 경우 근로시간 제한이 있지 않아서 오히려 쉴 수 없는 상황이 발생하는데, 자영업 종사자가 자녀 양육을 위한 시간 지원에서 보호를 받을 수 있는 제도적 장치가 필요하다는 생각을 공유하였다.

"자영업이라고 해도 제가 자영업 내 직원이면 위에 오너가 쉬면 저도 쉬는 구조가 되기는 하는데, 완전 쉬는, off로 완전 쉬는 거는 사실 좀 그렇죠. 밑에 같이 일하는 직원들도 있고 해서. 나라에서 이걸 완전 정해주거나 이렇게 하게 되면 같은 전방 안에서 쉬게 되면 되는데 여기는 뭐 그냥, 자기 쉬고 싶을 때 쉬고, 뭐 이런 말 나올 수도 있고, 뭐 그래서 그런 게 없지 않아 있기는 하죠." (#3-6, 부)

2) 돌봄 서비스 관련 요구

가) 돌봄의 질 향상, 아이를 안심하고 맡길 수 있는 환경 조성

맞벌이 부모들이 강력하게 이야기하는 것 중 하나가 아이를 안심하고 맡기고 일할 수 있는 환경이 조성되어야 한다는 점이었다. 어린이집 교사 혹은 아이돌보미 의 아동학대 사건 발생으로 인해 맞벌이 부모들의 걱정이 더 높아진 것으로 보인다. 코로나19 확대로 인해 돌봄 교사를 급하게 채용하는 경우도 있는데, 이들이 제공하는 돌봄의 질에 대한 우려의 목소리가 높았다. 따라서 돌봄의 질을 높이기 위해 돌봄 선생님을 임시직으로 고용하기 보다는 안정된 고용조건을 제공해주고 질적으로 검증된 이를 고용하도록 제도화된 환경을 만들어 갈 필요가 있다.

"돌봄이 아주 안전하게 잘 맡길 수 있는 진짜 그런 수준을 좀 높여주는 그런 부분이 좋겠다고 생각이 들어요." (#9-17, 모)

"첫째를 보내놓고 안심할 수 있는 그게 더 필요할 것 같아요. 돈으로 메꿀 수 없는 첫째에 대한 교육이나 보육 그런 게 더 필요한 것 같아요." (#6-12, 부)

"이왕이면 되면 좋겠어요. 뉴스도 보면 폭행 사건도 있고 여러 사건이 있었잖아요. 그래서 저는 (돌봄) 인력 지원이 좋을 것 같은데..." (#7-14, 부)

"돌봄을 이용했다 하더라고 돌봄 선생님들의 소양이나 질이 너무..(떨어져요.) 이번 건이 아니고 나는 1학년 때부터 어려움이 있었거든요. 제가 유별난지는 몰라도. 돌봄 선생님들이 일시적으로 근무하고, 그것도 문제인 것 같아요. 급하게 뽑기도 하고, 본인도 교육이나 이런 열정을 갖고 하는 분도 계시겠지만 제가 만난 분 중엔 없었고 일로써 그냥 여하튼 하다못해 유치원 선생님 보다 못한 분들이 많이 계시는 것 같아서 좀 그래요." (#6-11, 모)

"초반보다는 자리 많이 잡으면서 돌봄 선생님도 긴급돌봄 선생님들도 예전보다 많이 좋아졌긴 하지만 임시직이 아니라 학교 내 지역사회 내 자리 잡은 제도처럼 운영이 더 되면 좋을 것 같아요." (#6-11, 모)

돌봄자에 대한 관리뿐만 아니라 초등돌봄교실과 방과후 프로그램 체계화 및 모니터링에 대한 요구도 있었다.

"이미 맞벌이 엄마들은 학원도 많이 하고 막 프로그램을 원하는 게 아니고 그냥 믿고 안정적으로 선생님들이 질 높게 돌봄을 충실하게 잘 이행 할 수 있는 환경만 제공해도 만족하면서 보낼 수 있을 것 같아요. 정책을 만드는 데는 프로그램이 더 좋겠죠. 근데 반면 잘 관리될 수 있게 프로세스를 만들거나 관리체계를 학교를 활용하던지 검사하거나 현황을 파악하고 그런 게 있으면 좋을 것 같아요." (#6-11, 모)

나) 어린이집 시설 확대 및 맞벌이 어린이집 우선순위 개선

거주지 근처에 어린이집 대기를 넣었는데 맞벌이만으로 순번이 돌아오는데 오랜 시간이 걸리는 것으로 나타났다. 신혼부부나 영유아 아이가 많은 지역에서는 국공립 어린이집 들어가는 것이 무척 힘든 일인데, 어린이집 수요가 많은 지역에는 아이 비율에 맞추어 국공립 시설 증축이 필요하다는 요구가 있었다. 맞벌이에게 어린이집 우선순위를 부여하고 있지만, 맞벌이가 아니어도 어린이집을 이용하는 아이들이 많음을 지적하며, 돌봄 서비스가 반드시 필요한 맞벌이에게 우선적으로 어린이집을 이용할 수 있게 해야 한다는 의견도 있었다.

"육아휴직 쓰고 그 다음부터는 누군가에게 아이를 맡기고 다시 복귀를 해야 하는데 그럼 두 살부터? 적어도 아이가 자기 의사표현을 할 수 있을 나이 때까지는 지금보다는 양육을 대신 맡길 수 있는 곳이 많아져야 한다고 생각해요. 지금 요즘 엄마들 아이 태어나면 바로 어린이집, 출생신고 하면서 대기하고 있잖아요. 이런 것부터가 해소가 안 되면 사실 저희 아이도 지금 23번째인가 그렇거든요. 언제 앞에 23명이 나가고 아파트 주민들이니까 이사를 가지 않는 한없잖아요. 그러니까 사실 이게 만약 해소가 안 되면 그게 될 때까지 일을 못한다는 거니까 그게 제일 필요할 것 같아요." (#10-19, 모)

"저는 현실적으로 맞벌이 부부한테 필요한 것은 아이를 맡길 수 있는 위탁시설이잖아요. 그런 공공시설이 굉장히 들어가기 힘들다는 건 아마 느끼셔서 잘 아실 거예요 있어도 못 들어가요. 너무 치열하기 때문에요." (#8-16, 부)

"지역의 특성에 따라서 국공립 시설을 늘리는 것도 수요에 따라서 같이 늘려줘야 되는데 도시마다 어느 시에 몇 개 제한을 뒀다, 근데 그 시에는 아이들이 없어요. 예를 들어서, 그러면 포화 상태인데 국공립 시설이 그런 일괄적인 기준에 의해서 지어지고 개소수가 정해진다고 하면 그게 불합리한 거라고 저는 생각을 해요. 수요에 따라서 공급을 해줘야죠." (#8-16, 부)

"사실 어린이집을 보면 제일 필요한 게 어린이집 보내야 하는 제일 필요한 게 맞벌이 부부라고 생각하는데 사실 맞벌이 부부 아닌데도 어린이집 가는 애들이 보면 많더라고요. 근데도 보면 맞벌이 부부가 신청을 하면 순위가 많이 밀려있는데, 제가 그런 게 아니라 제 주변에 후배들을 보니까 거의 한 몇 년을 기다리더라고요. 그런 거 보면 맞벌이 부부 순위를, 물론 순위가 정해져 있긴 한데 다자녀에 맞벌이에 순위가 정해져 있긴 한데 그런 것들도 어느 정도 고려가 되어서 어린이집 애들을 받으면 조금이라도 도움이 되지 않을까요." (#10-20, 부)

다) 학교 및 지역사회 돌봄 확대에 대한 요구

현재 초등돌봄교실은 초등학교 저학년 중심으로 이루어지며, 맞벌이에게 우선순위를 주려하지만 추첨에서 떨어지면 이용할 수 없는 경우가 발생하는데, 초등 자녀를 양육하는 맞벌이 면담자는 맞벌이 가구의 수요를 충족할 수 있도록 초등돌봄교실을 확대 운영할 필요가 있음을 강조했다. 제안한 방식은 지역사회에서 프로그램을 제공하고, 학교는 공간을 제공하여 학교 운영과 상관없이 지속적인 돌봄을 제공할 수 있는 시스템을 구축하는 것이었다.

"1차적으로는 돌봄에 대한 수요를 어느 정도 충족할 수 있을 정도로 (초등돌봄교실 공급이) 되면 좋겠어요." (#6-11, 모)

"애를 어른 한명이 데리고만 있어준다면. 돈을 낼 의향이 있고, 유치원 때는 9시부터 5시까지는 맡길 수가 있으니까요. 근데 초등학교는 교육만 하겠다고 쳐버리면 요즘 그런 거 있다며 지역사회에서 돌봄을 확대한다거나 이런 움직임, 그러면 학교에서 안할 거면 공간만 제공해라 지역사회에서 하겠다. 그런 식으로라도 돈을 받아서라도 저소득층은 돈 안내고 맞벌이한테 돈 받고 이렇게 해서라도 좀 믿고 맡길만한 기관이 필요한 것 같아요." (#6-11, 모)

"학교는 공간만 제공하고 지역사회에서 주관해서 각 학교에 돌봄교실을 마련해서 운영을 한다든지 클래스 조그맣게 해서한다던지, 실제적으로 아이들이 상시로 돌봄을 맡길 수 있는?" (#6-11, 모)

라) 시간제보육 확대 및 예약 시스템 개선

현재 정부에서 제공하는 시간제 보육은 6개월에서 36개월 영유아를 대상으로 하고 있고, 시간제 보육을 제공하는 일부 어린이집이나 육아종합센터 등에서만 서비스를 이용할 수 있는 한계를 가진다. 면담 대상자들은 맞벌이 가정의 경우 예상하지 못하게 발생하는 돌봄 공백들을 채울 수 있도록 시간제 보육을 확대하고 신속한 돌봄 제공을 지원하는 시스템 마련에 대한 요구가 높았다. 구체적으로 어플리케이션을 개발, 돌봄 위탁을 위한 지역사회 비상연락망 제작 등을 제안하였다.

"두 사람 다 양육을 못하는 일이 생겼다고 했을 때 솔직히 제가 어디에다 전화를 해서 이 아이들을 잠깐 봐주세요. 할 곳이 없는 거예요. 물론 그런 제도를 운영하고 있는 곳이 있지만 그게 모든 곳에 영향을 미치지는 않잖아요. 긴급돌봄, 한 두 시간 긴급돌봄인데 그렇게 해주시는 분이 한 두 시간 안에 우리 집에 와주신다는 보장도 없고 그래서 그런 것들이라도 좀 해준다면 잠깐 잠깐의 어려움만 잘 넘긴다면 사실 큰 고비들은, 계속 일들을 이어갈 수 있는 거잖아요. 그런 양육에 대한 지원들이 조금 더 필요한 것 같아요." (#10-19, 모)

"애기가 더 어릴 때 엄마도 없고 나도 나가야 하는데 그럴 때는 어린이집? 시간제 보육? 그

런 게 활성화 잘 안 되어 있다 보니 그게 보편적으로 예약할 수 있게끔 되어 있으면 좋겠다... 근처에서 시간이 비는 타임이 잘 되어 있으면. 한두 군데를 보여주고, 시간에 내가 가능한 시간에 예약을 할 수 있다거나 이렇게 되면 잠깐 아기를 맡길 수 있지 않을까...(중략)...요즘 앱을 많이 쓰니까 그런 것들처럼. 전화하는 것도 좀 어려운 것 같아요. 식당 예약하는 것도 앱으로 하면 되게 편한데 전화로.. 거기 시간제 보육 받나요. 이걸 전화로 물어보기도 어렵고 어떻게 해야 할지 모르겠고 하니까요." (#7-13, 모)

"비상연락망 같은데 있으면 좋겠어요. 시던 관할구청이든 해서 정말 피치 못하게 자리를 비워야 하는데 거기에 전화하면 몇 시간 내로 돌보마를 보내드리겠습니다. 또는 아이를 이쪽으로 위탁을 하겠습니다. (안내)하는 곳이 있으면 좋겠어요." (#10-19, 모)

경력단절 후 재취업을 위해 교육을 받아야 하는데, 그동안 아이를 맡길 수 있는 돌봄 서비스 지원이 강화되어야 한다는 요구도 있었다.

"국가지원을 받아서 (자격증) 교육을 받으려면 최소 3개월 이상이고, 출석 80%이상이어야지 나중에 선금으로 제가 돈을 수강료를 낸 다음에 받는 이건데 그걸 제가 마음먹고 하겠다 하면, 제가 알기로는 하루 8시간, 학교 가듯이 그렇게 가는 거더라고요. 그러면 얘 막둥이 자체를 가정어린이집을 보내도 제가 가정어린이집이 요즘은 어떤지 잘 모르겠는데 옛날에 보니까 6시까지 하는 데가 잘 없어요. 그러니까 제가 취업이 문제가 아니라 취업을 하려고 교육을 받으려도 해도 벌써 그 때부터 막히는 거예요...(중략)...좀 재취업에 대해서 취업을 하는 것도 문제지만, 취업을 준비하려고 할 때 걸리는 것들이 좀 많더라고요." (#5-9, 모)

마) 기타

방학 기간의 돌봄 공백을 해소하는 방안에 대한 요구가 있었다. 방학 때 아이들을 돌보아주는 공부방 등을 국가차원에서 운영하는 방안을 제안하였다.

"방학이나 이런 거 할 때도 한시적으로 방학 때가 이런 데로 돌리는 공부방이나 이런 것들 좀 있었으면 좋겠어요. 초등학생들은 최소 3학년 까지는 제가 보기에는 혼자 놔두는 건 좀 방임에 가깝다고 생각하거든요. 애가 혼자 컨트롤 할 수 있는 게 아니잖아요. 그렇다고 어른이 쫓아다니면서 애들을 봐주지 않아도 되는 상황이니까. 근데 잠깐 몇 시간이라도 근데 부모들이 맞벌이하는 부모들은 얘네들은 어쩔 수 없이 학교를 안가면 방학에는 학원을 하나 더 넣어야 하나? 이런 고민들 하거든요 맡길 곳이 없으니까." (#5-9, 모)

아이돌봄서비스 시간 운영 개선에 대한 의견도 있었는데, 구체적으로 돌봄 선생님의 의무 휴게시간을 융통성 있게 사용할 수 있도록 개선하길 희망하였다.

"(아이돌봄서비스) 3시간 반을 쓰고 난 다음에는 30분을 의무적으로 (돌봄 선생님께) 휴식

시간을 드려야한다 하더라고요. 그래서 그 중간에 들어가는 시간들이 좀 약간 애매한 것 같은 시간들이 있더라고요. 그 시간을 좀 더 유동적으로 줄 수 있으면, 만약 4시간을 쓰고 싶으면 3시간 반으로 쓰고 30분을 쓰고 30분을 더 써야 하는 그런 게 있어서." (#5-10, 부)

3) 비용 관련 요구

가) 비용 지원에 대한 수요가 낮은 편

맞벌이 가정의 경우 두 사람이 모두 경제활동을 하고 있기 때문에 비용 지원보다는 돌봄 서비스에 대한 요구가 높은 편으로 나타났다. 10-20만원을 나라에서 지급받는 것으로는 큰 변화가 발생하지 않음을 공통적으로 이야기하였다.

"사실 가장 아쉬웠던 부분 중에 하나는 정부에서 지원금을 주시잖아요. 양육수당이랑 이런 거 주시잖아요. 물론 그런 제도들도 너무너무 감사하고 하지만 특히 그 양육수당을 받는 연령대의 아이를 가진 부모라면 그 돈 10만원 20만원 보다는 아이를 믿고 맡길 수 있는 곳이 있어야 한다고 저는 생각하거든요. 그래서 아이를 맡길 곳이 있으면 그 부모가 나가서 10만원 20만원 보다 더 많은 수익을 올릴 수 있는데 사회에 환원을 하기도 하고 그런데 단순히 20만원 받아서 제 삶이 달라지지도 않고 크게 도움이 안 되거든요. 없는 것보단 물론 낫기는 하지만, 그 20만원으로 제가 이모님을 더 쓸 수 있는 것도 아니고." (#10-19, 모)

"월 10만원 이건 진짜 도움이 안 돼요. 원론적인 문제가 아니에요 이건. 아동수당 10만원 육아수당 10만원 이거는 제 생각에는 진짜로 도움이 되는 사람도 있겠지만 맞벌이한테는 이게 엄청나게 크게 도움이 되는 것 같지는 않아요. 왜냐면 애들을 당장 누가 봐줄 사람이 없는 그게 심적으로 불안한 거죠. 돈 10만원 이게 지금 중요한 게 아니거든요. 이것보다 돈이 더 들어갔으면 들어갔지." (#11-21, 모)

"금액적인 지원은 사실 맞벌이가 아닌 독박으로 혼자 외벌이를 하시는 분들은 금액 적으로 지원해주시는 게 맞고, 그 금액이 적다 보니, 어린이집 보내는 게 이득이잖아요. 50만원 줄 수 있는데 하면 10만원 밖에 안줘 그러면 현실적으로 나 같아도 보내겠어. 주려면 똑같이 줘야죠. 그런 식으로의 개선이 이루어지면 좋을 것 같아요." (#8-16, 부)

"제가 봤을 때 조금만 더 받으면, 한 명당 50만원씩 지원해준다고 하면 와이프가 일을 그만둬도 될 것 같아요 왜냐면 손익분기점이라고 하죠. 와이프가 직장을 다니면 커리어 쌓는 것도 있는데 그런 거 제외하고 애들만 생각하면 200-300벌어서 와이프 출퇴근 할 때 쓰고 생활할 때 쓰는 돈이랑 뭐 다 하면 사실 남는 게 없으니까 그걸 생각해보면 어느 게 타산이 맞나 생각해보면 맞벌이 할 필요가 없는 거죠. 근데 요즘엔 맞벌이 안하면 물가가 너무 높으니까." (#11-22, 부)

나) 연령별 비용 지원 개선

초등학생 자녀를 둔 맞벌이 가구에서는 아이들이 성장하면서 돈이 드는 곳이 더 많아지는데 그 연령대에 대한 비용 지원이 부족함을 지적하였다. 이를 보완하기 위한 방안으로 연령별 맞춤 비용 지원을 제안하였다.

"추가적으로 지원이 필요한 거는, 개인적으로는 말 그대로 금전적인 지원이죠. 애들한테 학원비도 많이 나가고...(중략)" (#3-6, 부)

"비용을 지원을 더 해주면 고맙겠죠? 토탈 이제 아이 당, 아 근데 이게 커가면서 애들한테 들어가는 돈이 더 많거든요? 근데 애 한 두 살 때나 똑같이 수당을 주는 거잖아요? 처음에는 10만원도 아 '감사합니다.' 하고 받긴 했었어요. 기저귀 값이니 분유 값이니 했을 때 그것도 큰돈이니까. 그런데 애들이 커가면서 저희 애들이 남자애들이고 먹는 게 많아서 그런지 모르겠는데, 애들한테 식비도 많이 들어가고 애들 옷 같은 것도 몇 년을 입는 게 아니라 금방 금방 사야 하잖아요. 애들이 금방금방 크니까. 그런 것도 그렇고. 첫째를 학원 보내기 시작하니까 학원비나 이런 것들도. 커가면서 돈이 더 많이 들어가는데 왜 수당은 똑같지? 이런 생각을 가끔 했었어요." (#4-7, 모)

다) 자녀수에 따른 차등 지원

자녀가 많은 맞벌이 가구를 위해 자녀수에 따른 비용 지원 차등이 있었으면 좋겠다는 의견도 있었다.

"요즘은 세 자녀 이상이랑 똑같고 지난번에 집사람도 이야기 하던데 찾아보면 세 자녀 네 자녀 이런 게 다 똑같이 가버려요. 이번 같은 경우에도 정부지원금 같은 경우에도 가족 수로 따지면 네 가정 이상이 다 똑같은 걸로. 차등이 따로 있진 않아요." (#5-10, 부)

라) 기타 비용 지원 요구

기타 비용 지원과 관련된 제안은 가전제품 AS 할인 지원, 전기세 감면, 돌봄 프로그램 비용 지원 등이 있었다.

"가전제품이 고장 나는 경우가 되게 많아요. 이게 애들이 장난치거나 던지거나 해서 가전제품을 고장을 많이 내는데 이게 좀 어린애들이 있는 가정은 가전제품 as 라던지 이런 거 할인을 해줬으면 좋겠어요." (#6-12, 부)

"제가 실질적으로 아 내가 국가에서 혜택을 받고 있다고 생각이 드는 부분들은 바로바로 느끼는 거라서, 예를 들어 전기세 감면 이라든지 아이가 어리기 때문에 그런 부분들이 있거든

요...(중략)...전기세 감면 여러 가지 그런 부분은 제가 체감을 하죠. 바로 혜택을 체감을 하구요." (#9-17, 모)

"제가 알기로는 다 할 수 있고, 거기에 프로그램이 있잖아요. 미술활동, 체육활동 이런 것들에서 각각 돈이 책정이 되거든요. 그게 엄청 많지는 않아요. 1, 2만 원 정도 그렇게 해서 3개월인가 그런 식으로 다 되니까 합치면 물론 돈이 몇 만원 되겠지만 3개월 분량으로 우리 아이들이 매일매일 어떤 것들 혜택 받는다고 생각하면 그건 가격이 정말 저렴한 거죠. 그래서 그런 부분들, 저는 비싸다고 생각하지 않고 그게 또 부담이 되는 가정들도 있을 수 있겠다 생각은 들어요. 그건 얼마 되지 않지만 혜택을 받으면 이게 체감, 느껴지는 거니까. 피부로 느껴지는 것들을 그래도 제일 많이 사람들이 그래도 아 내가 나라에서 그렇게 혜택을 주는 것들을 받고 있구나 바로 느끼는 거거든요. 그래서 그런 부분들 있으면 참 좋겠다 이런 생각이 들어요." (#9-17, 모)

4) 기타 요구

가) 인식 개선

제도 시행에 앞서 개인과 기업 관계자들의 일·가정 양립에 대한 인식 개선이 강조되었다. 특히 남성들이 양육에 적극적으로 참여하고 책임감을 가질 수 있도록 교육을 하고 제도 사용을 적극적으로 할 수 있는 분위기를 만들어야 한다는 의견이 있었다.

"정말 시행하고 있는 제도라도 제대로 돌아갈 수 있게 그런 것들을 해준다면, 당장 큰 법을 만들어서 달라질 건 아닌 것 같고 지금 하나씩 하나 씩 지금 정부에서 하고 있는 캠페인이던 지금 기업체에서 캠페인을 하고 있잖아요. 남자들 육아휴직 쓰고 있는 것도. 그런 걸 노출을 많이 해서 사람들의 인식을 좀 바꿔주는 게 가장 저는 빠르고 효과적일 것 같아요." (#10-19, 모)

"여성뿐만 아니라 남성도 같이 육아에 책임이 충분히 있는데도 불구하고 아이를 키우는 거는 온전히 여자의 몫이라는 그런 부분이 사회적 통념이 많은 것 같아요 그런 부분으로 인해서 참 어려운 부분들이 있고, 통념적인 부분들이 사라지고 기업 문화가 정착이 되고 제가 바라는 건 그런 것들이 법적으로 제도화를 해야 한다고 생각해요...(중략)...눈치 보지 않고 어느 정도 문화가 정착이 되면 좋은 사회가 되지 않을까 라는 생각을 해요." (#8-16, 부)

"신랑들이 교육을 하면 좋겠어요. 제도적으로 되어있어도 대부분의 신랑을 보면 내가 굳이 해야 하나? 라는 식의 생각을 많이 가지고 있어요...(중략)...이런 거 잘 안 되어있는 걸 어떻게 좀 교육시키는 것도 어렵긴 한데...대기업은 (제도가) 잘 되어있는데 중소기업은 잘 안 되어있어서 답답해요" (#7-13, 모)

나) 제도 홍보

일부 맞벌이 부모들 중에는 자신들이 사용할 수 있는 제도가 무엇인지 잘 인지하지 못하는 경우도 많아, 맞벌이 가구가 이용할 수 있는 제도가 정부 차원 및 기업 차원에서 제공될 필요가 있었다. 일부는 코로나19 대응의 일환으로 시행중인 가족돌봄휴가 지원금에 대해 잘 알지 못한다는 반응을 보여 코로나19와 관련되어 새로 시행된 제도들에 대한 정보에 대해서도 적절한 안내가 필요한 것으로 보인다.

"어떤 제도가 있는지 제가 잘 모르는 거죠. 이런 지원을 받을 수 있었는데 모르고 지나간 것도 있을 수 있고, 받았다면 더 좋았을 거고 엄마도 덜 힘들고 나도 덜 힘들었을 수도 있는 부분도 제가 놓치고 지나간 게 많기는 해요...(중략)...일찍 이러이러한 것도 있다고 알려주는 게 좋지 않을까요." (#7-13, 모)

"(코로나 가족돌봄휴가 지원금)그 자체를 몰랐어요." (#5-10, 부)

다) 제도를 활용할 수 있는 환경 조성

이미 시행 중인 좋은 제도를 충분히 활용할 수 있는 환경 조성이 필요한데, 이러한 환경이 조성되기 위해서는 개인에 대한 제도 지원과 더불어 기업/고용주가 부담을 느끼지 않는 방향의 지원이 함께 수반되어야 한다는 의견이 있었다.

"사실 뭐 지금도 예전에 비하면 제도가 진짜 많이 좋은 게 생겼더라고요. 애가 있다 보니까 그런 걸 조금씩 보게 되고 회사에서도 홍보하니까 알게 됐는데 조금 전에 얘기한 것처럼 제도들 좋은 게 많이 있는데 쓸 수가 없다는 게 문제인거죠. 지금 있는 것들만 다 써도 충분히 어느 정도는 많이 여유가 생길 텐데 그 중에서 내가 쓸 수 있는 거는 기본적으로 나오는 출산휴가 한두 개, 제도 중에 한 두 개 정도 그 정도 밖에 안 되는 것 같더라고요." (#10-20, 부)

"다른 사람한테 피해를 주는 것 같다는 생각 때문에 못 쓰는 경우가 좀 있을 것 같구요, 그러니까 정부에서는 육아휴직을 하라 라고 하면 회사에 지원을 해주는 걸로 대충 알고는 있는데 실질적으로 회사에서도 적극적으로 활용하라고 할 정도의 메리트가 없기 때문에 자유로운 분위기가 안 되는 것 같아서. 실제로 요즘에 애기 낳는 비율도 굉장히 낮고 결혼도 잘 안하잖아요? 예를 들어서 100만원이 필요 하는 지원을 정부에서 하라고 한다면 회사에 부담을 시키지 말고 아예 정부에서 하는 게 활성화 되는데 도움이 될 것 같고요, 그러니까 너무 광범위하게 지원을 해주기보다는 정말 필요한 거, 어린 시절에 어린이집 가기 전에 공백기를 딱 지원해줄 수 있게끔 100%를 지원해주는 게, 효율이 좋지 않을까. 회사에서 조금이라도 부담이 되게 되면 처음에는 괜찮은데 인원을 다시 뽑을 때나 내보낼 때 굉장히 힘들거든요. 그런 것들이 좀 되면 좋을 것 같아요. 회사에서도 적극적으로 하게 되면 얻는 게 조금

이라도 있으면 하지 않을까 싶어서요." (#7-14, 부)

라) 조부모 지원

면담 대상자 대부분이 양가 부모님의 도움을 받으며 맞벌이를 유지하고 있었는데, 국가 차원에서 손주 양육을 하고 있는 조부모님들을 도울 수 있는 방안을 제안하기도 하였다. 국가에서 손자녀 돌봄에 대한 프로그램을 만들어 교육을 이수하게 하고, 이수 완료 시 매달 소정의 돌봄 감사 비용을 제공하는 방식이었다.

"사실은 요즘 양가 부모님, 시부모님이나 처가 부모님이 돌봐주시는 경우가 굉장히 많잖아요, 사실 그렇게 돌봐주시는 게 당연한 건 아니거든요. 손자 보는 거 자체도 좋긴 하지만 본인이 전담을 해서 주 양육자가 돼서 돌보는 거는 굉장히 힘들거든요. 제가 생각했을 때는 양가의 어느 부모님이든지 간에 손자를 돌봄 서비스를 제공하는 거거든요. 그거에 대한 합당한 보상이 있었으면 좋겠어요. 왜냐하면 그게 사실 여러 가지 측면에서 보면 그게 타당성이 있는데 효용가치만 생각하더라도 노인복지나 일자리 창출에도 기여할 수 있을 것이고, 부모님한테 돌봐 달라 부탁하는 것도 상당히 많은 부담이 가는 일이거든요. 그런 부담도 굉장히 덜 수 있을 것이고, 왜냐하면 합당한 보상이 있을 거니까요...(중략)...그래서 공식적으로 지원하는 게 맞는 것 같아요. 양육 돌봄 서비스 하는 분들이 (교육을) 이수해서 하잖아요. 그것처럼 똑같이 그렇게 어떤 특정 자격을 갖추는 교육을 이수하고 (비용을) 지원하게 한다면 오히려 맞벌이 가정 같은 경우에도 양가 부모님이 어디에 계시면 어디에 맡길지 떠미는 상황이 있을 수도 있는데, 오히려 그런 게 있다면 본인이 하겠다고 더 하겠고 사실 그런 가능성은 농후하거든요." (#9-18, 부)

라. 코로나19 영향

면담 대상자들에게 8월 기준으로 코로나19로 인해 근무상황이나 자녀를 돌보는 방식에서 변화가 있었는지 조사하였다.

1) 코로나19로 인한 근무 형태의 변화

코로나19로 인해 재택근무를 하게 되었다는 경우가 이전에 비해 증가하였다. 원래 재택 및 원격근무가 가능했던 경우에는 그 이용 빈도가 더 늘어난 것으로 보인다. 코로나19가 급격히 확산된 초기에 자녀 돌봄을 위해 부모가 돌아가면서 재택을 하거나, 어머니가 무급휴가를 내어 아이들을 돌보는 경우 등이 있었다.

"신랑이 재택근무를 했어요." (#5-9, 모)

"처음에는 재택근무가 가능해서 제가 재택을 한 적도 있고 신랑이 재택을 한 적도 있어요. 그래서 어떻게 그게 잘 맞아서 (초기에는) 애를 어린이집에 안 보내고 계속 집에 데리고 있었어요" (#8-15, 모)

"지금도 코로나가 많이 확산되면서 다음 주도 저도 내일도 재택을 할 예정이구요. 다음 주도 이틀정도 재택을 하고, 회사에서는 그 부분에 대해서는 확실히 재택근무를 많이 할 수 있게 해주는 편인데, (업무) 특성상 여기서 온 사이트를 지원해야 하는 부분이 있기 때문에 그게 아닌 부서라도 하면 주 5일을 재택 할 수 있겠지만 저희는 많으면 3일까지 일주일에 가능한 것 같아요." (#8-16, 부)

"이번에 코로나 때 저도 연차로 이제 일을 빼고 이러는 게 있어가지고 연차를 다 빼고 무급으로도 쉬고 해서 많이 쉬었거든요." (#4-7, 모)

2) 코로나19로 인한 자녀 돌봄의 변화

가) 가족들과 함께 있는 시간의 증가

코로나 초기에 감염 위험을 줄이기 위해 재택근무를 하거나 연차휴가를 써서 가족들이 가정에서 함께 머무는 시간이 증가하였고, 이로 인해 맞벌이 어머니들의 스트레스가 상당히 높아졌음을 알 수 있었다.

"초기에는 저희가 밖에를 못 나가니까, 심지어 저희 신랑 같은 경우에는 회사에서도 재택으로 출근하지 말라고 했어요. 그리고 초기에는 되게 그거해서 돌봄 선생님도 안 썼거든요. 외부인이 집에 오는 거 자체가 신경이 쓰여서. 그러니까 온 집에 24시간 6명이 집에 처박혀서 그때는 마트도 안가고, 밖에 외출도 안하고 집에 계속 있어서 삼시세끼를 해야 하는거에요. 가슴이 뭔가 답답하고 정말 미칠 것 같더라고요. 밤에 신랑한테 잠깐 애 보라고 해놓고는 아무도 없는 곳을 몇 바퀴 돌고 그게 한 3주 가까이" (#5-9, 모)

"초장기에는 아예 어린이집하고 유치원 못 갔을 때는 조금 힘들었었거든요 근데 저희 같은 경우에는 감사하게 돌봄 가능한 가정이라서 유치원에 돌봄, 어린이집도 그렇고 돌봄을 보냈기 때문에 큰 어려움은, 돌봄이 가능한 뒤부터는 크게 어려움이 없었는데 대구에 초창기 같은 경우는 아예 계속 한 달 정도 한 달이나 한 달 반 정도 계속 같이 있었을 때가 있었거든요. 그때는 좀 많이 힘들어했어요. 특히 아내가 좀 많이." (#9-18, 부)

나) 조부모에게 의존

어쩔 수 없이 출근을 지속해야 할 때는 어쩔 수 없이 부모님에게 자녀를 맡기는 경우가 많았다. 특히 의료진으로 근무하는 어머니의 경우 다른 가정에 폐를 끼치지

않으려고 긴급돌봄을 이용하지 않았고, 양가 부모님의 도움을 받아 아이들을 돌보았다고 보고하였다.

"주말에는 남편이 항상 보고 나는 평일에 잠깐 쉬는 날에는 내가 보고 그 다음 전적으로는 친정 부모님이 봐주셨어요." (#11-21, 모)

"저는 일단 직장에 고정적으로 나와서 그랬는데, 어머님이 3달 동안 굉장히 고생하셨어요. 남자애들 둘을 집에서만 케어하셔야 하니까. 뭐 어디 딱히 갈 곳도 없고. 어머니 정말 많이 고생하셨어요. 저희는 크게 변화가.. 없었어요. 어머님만 힘드셨어요. 네 시부터 봐야 할 걸 아침부터 보셔가지고." (#3-5, 모)

"개학을 하고 제가 나가야 하는 상황이 되고 해서 그때 조금 불안감이 있었어요. 그래서 어린이집에는 못 보내고 저희 친정에 일주일 정도 시골에 그냥 보내서 맡겼었고, 근데 또 애가 너무 분리된 적이 없어서 엄마를 너무 기다리고 그게 측은하더라구요. 그냥 긴급돌봄을 보내야겠다 해서 그때부터는 쭉 긴급돌봄을 보냈어요." (#8-15, 모)

"저는 직업적인 특성상이고 두 번째는 엄마로서의 문제점인데 첫 번째는 내가 코로나 상황이면은 저는 의료진이니까 저는 일선에 있단 말이에요. 일선에 있는 의료진이니까 코로나 상황에 노출이 잘 되고 그거를 유치원 엄마들도 다 알고 있어요. 제가 **대 응급실에 다니고 있다는 것을요. 그러니까 제가 조심해야 하고 우리 아이들도 그래서 제가 못 보내겠는 거예요. 이렇게 했을 때 못 보내고 그 다음에 접촉할 수 없게 하는 거구요. 두 번째는 애들을 하루 종일 계속 데리고 있어야 하니까 에너지가 친정 부모님도 감당하기 힘들고 시부모님도 힘들도 그렇죠. 계속 데리고 있으니까요 하루 종일." (#11-21, 모)

다) 긴급돌봄 이용

코로나19로 인해 전체적으로 초등 돌봄의 질 저하를 우려하는 경우가 있었다. 방역지침을 지키기 위해 아이들 사이에서 거리 유지를 시키는데, 같은 공간에 있어도 함께 놀지 못하게 하여 대체적으로 미디어 의존도가 눈에 띄게 증가하였다는 보고이다.

"긴급돌봄을 운영함에 있어서도 그냥 임시직으로 뽑힌? 선생님들이 돌봄을 그냥 갑자기 맡게 돼서 운영을 하고 하루 종일 9시부터 12시까지 컴퓨터 앞에서 유투브 자유 이용이에요. 그리고 자리를 못 일어나게 해요. 컴퓨터 밖을 못 가게 해요 아이들 끼리 접촉하면 안 되니까, 선생님들은 그게 더 중요한 거예요. 그러니까 아이들 대화 안 되고 돌아다니는 것도 화장실 외엔 금지니까 애들은 초등학교 1,2학년들이 9시부터 12시까지 컴퓨터 앞에만 있어요." (#6-11, 모)

라) 돌봄 공백

코로나19 이후 돌봄 공백의 패턴이 달라졌다는 보고가 있었다. 구체적으로 코로나19로 인해 방과 후 수업이 없어 오후가 비는 것뿐만 아니라 등교를 하지 않아 오전까지 돌봄의 공백이 생겼다는 점이다. 코로나19 장기화로 인해 겨울방학 2개월 동안의 돌봄 상황에 대한 우려의 목소리도 있었다. 즉, 방학 동안 긴급돌봄이 이루어지지 않는 경우 맞벌이들은 아이들을 맡기는데 더 큰 어려움을 겪게 될 것이라는 걱정이었다.

> "그거는 학교 다닐 때 학교 급식을 먹고 가는 거죠. 근데 예전에는 큰 문제가 아니었던 게, 코로나가 없었기 때문에 오전 중에는 학교, 오후에는 이제 엄마들이 뛰어다니는 문제였는데 이제 코로나와 함께 오전이 급부상 한거에요." (#6-11, 모)

> "큰 애는 학교를 주 1회, 학교를 가는 건 매일 가요. 긴급돌봄으로. 근데 다만, 방학 중에는 긴급돌봄이 없고요." (#6-11, 모)

마) 자녀 교육

초등학생 자녀를 둔 맞벌이 가정에서는 아이들 교육을 봐주어야한다는 부담감이 있는 것으로 나타났다. 아이들의 학습 공백을 최소화하기 위해 전과 다르게 신경써야 한다는 인식이 높아진 경향이 있었다.

> "사실 코로나 때문에 제일 좀 전에는 애들 육아하는데 오는 힘듦이 있었고, 그거는 우리 애를 우리가 키워야 하는 건 어쩔 수 없었는데 지금은 학교를 가야하는데 교육을 가야하는데 공백이 계속 생기는 거예요." (#6-12, 부)

> "집에서 교육을 해야 하니까, 조금 패턴이라고 해야 하나, 조금 바뀐 것 같긴 해요. 어떻게든 학교에 맞춰서 책도 좀 읽혀야 할 것 같고, 학교에 있어야 하는 시간에 집에 있으면 책도 봐야 할 것 같고, 억지로라도 굳이 시키려고 했던 것 같아요." (#7-13, 모)

> "사실 가장 지금도 힘든 부분이 뭐냐면 아이들이 이제 학교에 가서 배워야 하는 시간에 온라인으로 대체 하고 있지만, 온라인은 거의 한 시간 밖에 수업하지 않거든요. 실제로 아이들이 배워야 하는 시간이 적어도 4시간 5시간 저학년 같은 경우는 학교에서 받아야 하는 수업시간이 그렇게 되어있는데 온라인으로 한다는 것 자체가 그 시간만큼 커버가 안 되고 있고 두 번째로는 학습의 패턴이 다 깨진 거예요. 집에서 온라인으로 하다 보니 자세부터도 그렇고 아무리 내가 중간에 이걸 놓쳐도 누가 뭐라 할 사람도 없고 그런 부분은 아쉽고." (#10-19, 모)

3) 기타 변화

위에서 분류되지 않은 코로나19로 인한 기타 변화로는 소득 감소로 인한 경제적 부담 증가, 아이의 미디어 중심 놀이의 증가 등이 있었다. 특히 경제적 부담은 자영업에 종사하는 맞벌이 부모들에게서 더 크게 나타나는 경향이 있었다. 친구들과 대면으로 놀이하기 힘든 코로나19 상황에서 미디어가 친구들과 소통하는 창구의 역할을 한다는 점에 부정적인 영향을 우려하는 의견도 있었다.

가) 경제적 부담

"코로나 심했을 때 학생들도 올 스톱이 되고 저희는 경제적으로 수입이 많이 줄은 상태여서... 이거는 어차피 불가피하기 때문에 그런 부분은 받아들이는 거지만 수입 면에서 굉장히 경제적으로 부담이 됐고, 아이들은 시댁조차 섣불리 움직일 수 없는 상황이어서 그때는 아이들을 제가 계속 데리고 집에서 돌봤죠." (#9-17, 모)

나) 아이들 놀이 방식의 변화: 미디어 이용

"친구들을 만나는 방법도 바뀐 거예요. 과거엔 나가서 같이 놀았다면 지금은 친구들하고 온라인으로 게임하는 걸로? 바뀌다 보니까 미디어와 접촉이 더 이게 학습이든 학습이 아니던 간에 접촉이 더 늘어지게 되고 사실 부모 입장으로는 많이 답답한 거죠. 그간 미디어를 많이 못하게도 많이 했고 학습에 대한 것들 훈련하기 위해 육아휴직도 써왔고 제 입장에서는, 근데 이것이 과연 내가 무엇을 위해 했나 싶을 정도로 다 한 번에 무너졌으니까 그 부분이 좀 아쉬운 것 같아요." (#10-19, 모)

마. 맞벌이 부모의 장점

맞벌이여서 좋은 점이 무엇인지 질문한 결과, 크게 다음과 같은 두 가지 응답으로 정리되었다.

1) 경제적인 여유

첫 번째 공통적으로 언급한 맞벌이여서 좋은 점은 부모가 함께 벌기 때문에 경제적으로 여유가 있다는 점이었다. 아이들에게 원하는 것을 해줄 수 있는 여유가 있다는 것이 큰 장점으로 인식되었다.

"사실 맞벌이해서 좋은 점은 아무래도 금전적으로 부담이 조금 덜 된다는 거 한 개를 제외하고는 없는 것 같아요."(#3-6, 부)

"경제적인 면에서는 솔직히 좀 더 괜찮아요." (#4-8, 부)

"맞벌이해서 좋은 거는 아무래도 경제적인데 좋죠. 그것 때문에 일을 하는 것 같은데요." (#8-15, 모)

"금전적인 부분이 가장 크다고 생각을 하구요. 제가 와이프가 육아를 할 때 외벌이를 했는데 처음에는 그런 부분에 대한 부담을 좀 느꼈어요. 그것 때문에 금전적으로 더 많이 받기 위해서 말은 안했지만, 안정적인 직장을 포기하고 금융권으로 많이 고생했거든요. 대신 보수는 많이 받았죠. 충분히 그런 게 있었지만 가족과는 동떨어진 삶을 살고. 외벌이는 무엇보다 가장이 느끼는 그런 게 있는 것 같아요 저는 그런 게 좀 있었어요." (#8-16, 부)

"일단은 경제적인 부분들이. 둘이 일을 해야 되겠죠." (#9-17, 모)

"그거 말고는 재정적인 플러스요인 그거야 당연한 거고요." (#9-18, 부)

"집에 있는 것보다 경제적으로 나으니까 이런 힘듦을 또 감내하고도 다니는 거지 않을까 싶어요." (#10-19, 모)

"제일 큰 거는 경제적인 상황이. 사실 뭐 경제적인 상황이 여력이 되어야 애들한테 해주고 싶은 것도 더 해줄 수 있고. 아니면. 물론 혼자서도 벌이는 할 수 있겠지만. 그러면 그만큼 내가 포기해야 하는 것들이 많아지니까. 그것 때문에라도 지금까지도 그렇고 앞으로도 그렇고 같이 일을 할 것 같아요." (#10-20, 부)

"제가 버는 돈을 전적으로 우리 아이들을 위해서 쓸 수가 있죠. 할 수가 있죠. 해주고 싶은 걸 해줄 수가 있죠." (#11-21, 모)

"결국은 돈. 영향이 많이 크죠." (#11-22, 부)

2) 자아실현, 자존감 신장에 도움

맞벌이어서 좋은 점 두 번째는 일을 하면서 부모가 자아실현을 하고 자신의 자존감 신장에 도움이 된다는 것이었다. 부모의 자아실현, 자존감 신장을 통해 자녀에게도 긍정적인 영향을 줄 것이라 기대하였다.

"직장이 되게 빠듯하게 힘들게 돌아가면 엄마들이 직장에서 녹초가 되었는데 에너지가 없는 상태에서 아이들을 봐야 되면 더 힘들 건데 저는 직장에서 에너지를 비축하는 케이스라서. 그래서 저는 직장 출근하면서 애를 보는 거에 만족하고 있어요." (#3-5, 모)

"일 나가는 게 더 좋아요. 애들 보고 이러면 좋긴 한데, 다른 분들은 어떨지 모르겠는데 저는 일할 때 제 개인적인 시간이잖아요, 애들이랑 별개로, 그래서 마음도 홀가분한 것도 있고, 즐거울 때도 있고. 괜히 애들한테 미안하고. 일하는 게 좋아요. 가끔 회사 그만둔 게 아쉬울 때도 있어요." (#4-7, 모)

"경제적인 생계를 제가 하기 때문에 제 꿈을 싣는 다는 것, 제가 하고 싶은 것을 지지하는 사람이 저라는 점이 좋아요." (#6-11, 모)

"(아내가) 맞벌이 하면서 대기업 다니면서 어디에서 근무하는지에 대한 자존감 이런 것도 많이 생긴 것 같아요." (#6-12, 부)

"아무래도 자기 일이 없으면 일방적으로 바라는 거나 기대하는 것들이 좀 많아질 텐데 본인 일이 있으니 서로한테 더 객관적일 수 있을 것 같아요." (#7-14, 부)

"맞벌이를 하면서 좋은 거는 그런 금전적인 부분과 둘 다 어느 한쪽도 쉬지 않고 맞벌이를 하면 자존감도 굉장히 높아지고, 아이를 키우면서 충분히 어려운 부분을 부부들이 이해를 해 주기도 하지만 내가 돈을 벌어온다 라는 걸로 인해서 한쪽이 되게 그런 자기가 하는 많은 부분을 포기하고 아이한테 키우면서 열정을 쏟지만 그런 부분을 인정받지 못하는 부분이 있거든요. 자기 성취감이나 만족감은 솔직히 떨어지는 것 같아요. 사회생활 안하면 그 부분은 아이가 있고 없고를 떠나서 자기 일이 전 필요하다고 생각하거든요. 그런 부분이 어떻게 보면 금전적인 부분보다 더 큰 것 같아요. 금전적으로는 어느 정도 안정이 됐고, 자기 생활을 유지하면서 자기 일을 하면서의 만족감과 성취감을 누릴 수 있는 그런 게 있어서 그게 제일 큰 부분이라고 생각을 해요." (#8-16, 부)

"남편만 만약에 일을 하고 그게 대기업에 소속이 되었든 자영업이든 혼자 일을 하고 제가 아이들을 온전히 맡아서 양육을 한다 생각하면, 그런 부분에선 남편이랑 얘기 했을 때 아이들한테 메여 있는, 자기의 정체성 없이 아이의 엄마로 살아가는 게 사실 그렇게 보기 좋지는 않다 이런 얘기를 같이 했었거든요. 제가 생각했을 때는 같이 맞벌이 하는게 경제적인 부분도 있지만 삶의 질? 이라고 해나 되나? 내가 뭔가 일을 하고 있고 제가 제 삶의 부여하는 여러 가지 가치가 조금 더 높을 것 같아요. 그런 부분들이. 아이들한테 얽매여 있으면 어느 순간 내가 왜 이러고 있지 이런 생각이 들 수 있을 것 같고 뭔가 자기가 없고 그런거요? 그래서 내 일을 가지고 계속 가는 것이 나한테도 참 좋을 것 같다 이런 생각, 아이들이 볼 때도, 멋진 엄마 그런 부분들도 굉장히 삶의 질이 좀 높아질 것 같아요." (#9-17, 모)

"일단 좋은 거는 본인 스스로의 영역이 남편이든 아내든 각자의 고유의 영역을 구축하고 그것을 통해서 아웃풋이 있는 거잖아요. 그래서 기본적으로는 동등한 관계? 상호간의 그런 관계가 있을 것이고 서로를 이해하는 데는 완전 다른 삶, 한 사람은 전업, 한 사람은 아웃풋을 생산하는 걸로 하는 것보단 상호간의 역할을 이해하는 태도가 올라갈 수 있겠죠." (#9-18, 부)

"아이들끼리도 사실은 그 네 살 다섯 살 되는 아이들도 그런 얘기를 하더라고요. 자기네 엄

마 무슨 일하고 아빠는 직업이 뭐고. 그런 부모들끼리의 사실 경쟁은 아니지만 아이들이 봤을 때는 우리 엄마 아빠가 한 사회인으로 멋있게 보이는 모습들이 있을 거 아니에요 그런 게 참 좋았고 정말 초등학교 저학년 때까지만 국가에서 제도적으로 잘 지원을 해주시고 힘든 것들을 잘 넘길 수 있게 해준다면 사실 여성들도 충분히 사회의 큰 일원으로서 활동할 수 있을 것 같아요." (#10-19, 모)

"일단은 제가 자존감이 생기고 제가 일조하고 있다, 사회에 그런 자존감이 있어서, 그래서 우리 아이들한테도 늘 이야기해요. 엄마는 간호사야. 지금 코로나 상황에서 사람들을 지키고 있어. 그래서 애들도 그거에 대해서 많은 동기부여, 그래 엄마 따라서 우리도 마스크를 잘해야 돼. 그래서 저에 대한 자존감이 생기죠." (#11-21, 모)

"사실 와이프 같은 경우는 전문직 다니다 보니까 그 커리어를 쌓는 것도 중요하고 해서 그런 것들도 있을 수 있고요." (#11-22, 부)

3. 소결

본 장은 맞벌이 부모의 일상을 구체적으로 살펴보고자 크게 두 부분으로 구성되었다. 첫째, 경험표집법 조사 결과를 바탕으로 맞벌이 부모의 일상생활과 정서 경험에 대해 설명하였다. 둘째, 심층면담을 통해 파악한 맞벌이 부모의 일·가정 양립 어려움과 요구 사항을 정리하였다.

가. 일상생활과 정서 경험: 경험표집법

1) 일상생활 구조

어린 자녀를 둔 맞벌이 부와 모가 동일한 순간에 신호를 받고 응답한 일상생활 맥락별 응답률을 비교한 결과, 일 영역에서 맞벌이 부는 전체의 약 34%, 맞벌이 모 22%로 맞벌이 부가 모보다 경제활동(일) 영역에 더 많은 시간을 보내고 있는 것으로 나타났다. 반면에 가족 영역 중 가사와 자녀 돌봄 영역에서는 맞벌이 모가 부에 비해 가사 및 가정 관리와 자녀 양육 활동 영역에서 2배 이상 더 많은 시간을 사용하고 있는 것으로 나타났다. 또한 '자녀와만 있는 상황'에서 맞벌이 모는 부에 비해 3배 이상 높은 응답률을 보이고 있어, 부모 모두가 일과 가족, 여가라는 동일한 일상의 구조를 가지고 있는 맞벌이 가구라 해도 여전히 사회가 부여한 성역할 규범에 의해, 맞벌이 부는 직장영역에 더 오랜 시간을, 맞벌이 모는 가정에서 자녀

양육과 가사에 더 많은 시간을 부여하고 있음을 확인할 수 있다.

자녀의 연령 집단(영아/유아/초등 저학년)별로 맞벌이 부와 모의 자녀 양육 활동 비율을 비교해 본 결과, 신체적 돌봄에 시간과 에너지가 많이 소요되는 영아기의 맞벌이 부와 모의 자녀 양육 활동 참여는 다른 연령대 자녀를 둔 가구에 비해 가장 높았으며, 부모 간에 차이가 유의하지 않았다. 반면에 영아와 초등 저학년으로 갈수록 맞벌이 부의 자녀 양육 참여 비율은 모에 비해 급격히 낮아져 초등 저학년을 둔 맞벌이 부의 경우 5%에 미치지 못하였다. 또한 자녀 교육 활동의 경우 자녀의 월령이 높아질수록 맞벌이 부와 모의 응답 비율이 증가하고 있지만, 맞벌이 모의 경우 증가폭이 크며, 부에 비해 상대적으로 높은 참여를 보이고 있다. 이를 통해 자녀 연령이 증가할수록 자녀 교육에 대한 '엄마' 부담이 커지고 있음을 알 수 있다.

2) 일상 정서 경험

맞벌이 부와 모의 전반적인 일상 정서 경험을 비교해 보면, 맞벌이 부가 모보다 더 즐겁고 편안하고 행복하게 느끼며, 맞벌이 모는 일상의 순간순간을 부에 비해 짜증남을 더 높게 느끼며 살아가고 있었다. 이러한 남녀 차이는 성인 대상의 정서 차이 연구 결과와 비교해 볼 때 유사하다 할 수 있다.

맞벌이 부와 모의 일상 정서 경험을 자녀의 연령대별로 구분지어 살펴본 결과, 맞벌이 부의 경우 자녀가 영아일 때 가장 높은 긍정 정서, 즉 더 기쁘고 편안하며 행복한 긍정 정서를 경험하는 것으로 나타난 반면, 맞벌이 모의 경우 가장 낮은 긍정 정서를 보고하고 있다. 이러한 방향은 부정 정서 경험에도 유사하게 나타나고 있어, 영아 자녀를 둔 경우, 맞벌이 모가 부에 비해 유의하게 높은 짜증을 보고하고 있다. 자녀 연령이 어릴수록 신체적 돌봄에 대한 구체적인 요구가 명백해지는데, 자녀 양육으로 보내는 시간이 길고 신체적 피곤함이 누적된 맞벌이 어머니의 경우 일상에서 부정적인 정서를 느낄 가능성이 높다고 해석된다. 반면에 씻기고, 재우고, 먹이는 등 돌봄 역할 지시가 구체적이고 명확한 상황에서 맞벌이 부는 상대적으로 가장 많은 시간을 자녀 양육 활동에 보내고 있음에도 긍정적인 느낌으로 이 순간을 느끼고 있을 가능성을 적용해 볼 수 있다.

맞벌이 부와 모의 일상 정서 경험을 주요 일상생활 맥락별로 구분지어 비교해 본 결과, 일 영역에서 맞벌이 부와 모는 모두 다른 활동 중 느끼는 경험에 비해

가장 덜 긍정적으로 보고하고 있으며, 여가 활동의 경우 부모는 모두 가장 긍정적으로 보고하고 있다. 즉 활동 순간의 평균 정서 경험에서 긍정적 느낌이 증가하거나 감소하는 동일한 방향성을 맞벌이 부와 모는 보이되, 그 정도에 있어 차이가 있다. 반면 가사와 자녀 양육 영역에서 맞벌이 부와 모는 활동 순간 느끼는 경험은 상반되게 나타나고 있다. 즉 가사 및 가정 관리 영역이나 자녀에 대한 돌봄 영역, 자녀 교육 영역에서 맞벌이 부는 평균보다 높은 긍정 정서를 표현하는데 비해, 맞벌이 모는 평균보다 낮은 긍정 정서를 경험하는 것으로 나타나고 있다. 일상의 주요 맥락에서 느끼는 맞벌이 부와 모의 부정 정서 경험도 동일하게 나타나고 있어 자녀를 씻기고 먹이고 재우고 놀아주는 돌봄의 경우, 통계적으로 유의하게 맞벌이 모가 맞벌이 부에 비해 더 부정적으로 느끼고 있다. 이는 앞서 가사 및 자녀 돌봄 영역에 맞벌이 모가 맞벌이 부보다 상대적으로 더 많은 시간을 보내고 있다는 활동 비율 결과와 함께 해석해 볼 때, 맞벌이 모는 가정 안에서 가사 및 자녀 양육에 더 많은 시간을 보내면서 그 순간을 남편보다 덜 긍정적이고 더 부정적으로 느끼며 살아가고 있음을 의미한다. 이러한 결과는 부모가 동일하게 경제활동을 수행하는 맞벌이 가구임에도 불구하고 맞벌이 모는 직장뿐만 아니라 자녀를 돌보고 가사 일을 하는 순간에도 덜 긍정적이고 더 부정적으로 느끼면서 일상생활을 영위하고 있다고 볼 수 있어, 맞벌이 모가 부에 비해 상대적으로 일상생활에서 정서적 어려움을 더 높게 경험할 가능성을 예측하게 한다.

자녀의 연령별로 맞벌이 부와 모의 일상 활동 맥락별 정서 경험을 비교해 본 결과, 영아 자녀를 둔 가구의 부모는 동일한 활동 순간 동일한 느낌을 받는 반면, 유아와 초등 저학년 자녀를 둔 가구의 경우 맞벌이 부와 모의 정서 경험 패턴은 특히 가정 내 자녀 양육 활동 영역에서 큰 차이를 보이고 있다. 즉 자녀 연령이 증가할수록 맞벌이 모는 부에 비해 자녀 양육 활동 순간을 더 낮은 긍정적 느낌과 더 높은 부정적 느낌을 갖으며 수행하고 있는 것으로 나타나 동일한 순간 부모가 경험하는 정서 경험의 차이는 자녀가 성장할수록 점점 커지고 있음을 확인할 수 있다.

맞벌이 부와 모의 대인 맥락별 일상 정서 경험을 비교해 본 결과, 맞벌이 부는 모에 비해 자녀와만 있는 순간을 더 긍정적이고 덜 부정적으로 느끼고 있는 것으로 나타났다. 앞서 맞벌이 모가 부에 비해 자녀와만 있는 상황이 3배 이상 많은 시간을 사용하고 있다는 점에서, 맞벌이 모는 자녀와만 있는 상황, 즉 독박육아의 순간

을 더 많이 가지고 있으며 그 순간이 다른 대인 맥락과 비교해 볼 때 편안하고 즐거운 순간은 아님을 보여주고 있다. 반면에 자녀와만 있는 상황에서 배우자가 함께 있는 순간은 상대적으로 가장 긍정적이고 덜 부정적인 순간으로 인식되고 있다는 점에서 '함께 하는 육아'가 왜 아버지와 어머니 모두에게 도움이 되는지 그 근거를 보여주고 있다.

3) 일주일 동안의 일·가정 양립 경험

요일별 일·가정 양립 경험을 '일·가정 균형감'과 '가족과 보내는 시간의 적절함'으로 살펴본 결과, 일과 자녀 양육 및 가족 역할을 모두 수행해야 하는 맞벌이 부와 모는 모두 유사한 요일별 일·가족 양립 경험을 느끼고 있는 것으로 나타났다. 즉 주중 보다 주말 일·가족 양립 경험은 높아지고 있으며, 주중 가족과 보내지 못하는 시간은 주말 적극적으로 활용하면서 일·가정 양립을 유지하고자 노력하고 있음을 알 수 있다. 주목할 부분은 맞벌이 모가 부에 비해 월요일 가족과 보내는 시간을 줄여가면서 직장 일에 매진할 수밖에 없는 것, 그리고 다양한 정책적 효과가 반영되고 있는 수요일에 긍정적 변화가 나타난 점 등은 향후 맞벌이 가족을 위한 정책 개발이 어떠한 방향으로 나가야 하는지를 보여준 것으로 사료된다.

자신의 일·양립 정도에 대해 부모가 모두 일주일 동안 만족한 경우가 57쌍 중 7쌍(12.3%)에 불과하고 부모 중 한사람 혹은 모두가 각자의 일·가정 양립 정도에 불만족한 경우가 87.7%에 이르는 것을 볼 때 맞벌이 부모가 일과 가정을 모두 잘 운영하는 것이 쉽지 않은 일임을 확인할 수 있었다. 일·가정 양립에 불만족한 사유의 경우 부모간 성차가 크게 발견되었다. 아버지와 어머니 모두 일이 많아서 일·가정 양립을 유지하기 어렵다는 응답이 가장 높지만, 어머니들의 경우 그 외의 사유(예: 배우자의 부재, 자녀 돌봄이 힘들어서 등)가 다양하게 나타나는 편이었다. 정리해보면, 결국 부모 모두 일을 끊고 가정으로 돌아오기 어려운 경우가 많고, 여성에게 자녀 돌봄의 부담이 가중되는 상황이 많은 것으로 보인다.

맞벌이 가구의 증가에도 불구하고 일상생활에서 느끼는 일·가정 양립 경험, 나아가 일상생활 중 느끼는 정서 경험에 전통적인 성역할 규범이 여전히 영향을 주고 있는 것은 결국 누구의 일인가가 아니라 누가 잘 할 수 있는가와 같이 역할 책임자에 관한 기준점이 바뀌어야 할 것으로 생각된다.

나. 일·가정 양립 어려움과 지원 요구: 심층면담

1) 일·가정 양립의 어려움

심층면담을 통해 파악된 일·가정 양립 어려움은 각 제도별로 다양하게 나타났는데, 첫째, 휴가/휴직 제도의 경우 휴직 후 복귀에 대한 걱정, 휴직 시 업무 대체자 부재, 남아있는 동료들에게 부담이 넘어가는 상황 등이 논의되었다. 둘째, 육아기 근로시간 단축 제도의 경우 직장 눈치를 보는 점, 동료들에게 피해가 될 수 있다는 걱정, 근무시간 감소로 인하여 업무가 과중되는 것, 임금 감소분에 대한 부담감 등이 어려움으로 이야기되었다. 셋째, 유연근무제 관련 어려움으로는 업무 과중, 재택근무 시 아이들 때문에 업무에 집중하기 어려운 점 등이 있었다.

육아서비스 이용 관련 어려움 역시 서비스별로 다양하게 나타났다. 앞서 설문조사에서 맞벌이 가구에서 조부모 의존도가 높은 점을 확인하였는데, 면담 시에도 조부모의 도움이 절대적으로 필요하다는 의견이 많았다. 민간 육아도우미 경험이 있는 가정에서는 믿을만한 사람을 구하기 어려운 점과 비용 부담을 언급하였고, 아이돌봄서비스는 서비스 공급이 충분하지 않아 이용하지 못하거나 서비스 신청 및 수정 시스템이 불편하다는 것을 어려움으로 논의하였다. 기관 연계 돌봄 서비스 관련하여서는 특히 초등돌봄에서의 어려움이 많았는데, 초등돌봄교실과 초등 방과후학교는 우선순위에 밀려 맞벌이만으로는 이용하기 힘들거나 추첨이어서 이용하지 못하는 경우가 많았다. 또한 방학 중에 돌봄 공백이 발생할 수 있는 점, 운영 프로그램의 질이 높지 않은 점을 우려하기도 하였다. 직장 어린이집은 우선순위에 밀려 남성 근로자들의 자녀가 이용하기 힘든 구조이며 직장과 집의 거리가 먼 경우 이용하기 어려웠다고 보고하였다. 직장 상사의 자녀들과 부딪힐 수 있다는 점에서 이용하기를 꺼리는 예도 있었다. 지역사회 돌봄 서비스는 접근성이 떨어지고, 원하는 경우에도 자리가 없어 수강을 못하는 어려움이 있었다.

일과 자녀 양육 병행에서의 어려움은 첫째 두 번 출근하는 느낌이 드는 것, 아이와 보내는 시간이 부족한 점, 일과 가정일 모두 제대로 못 하는 것 같은 느낌이 드는 것으로 요약될 수 있다. 자영업자들은 출퇴근의 경계가 모호하며, 다양한 제도를 이용하기 어렵고 특히나 출산 시기에 대체인력을 마련하는 것이 불가능한 점

을 가장 큰 어려움으로 꼽았다.

맞벌이로서 자녀를 돌보기 가장 어려웠던 시기는 영유아기에 일을 다시 시작했을 때, 자녀 여럿을 한꺼번에 돌보아야 했을 때로 정리되었다.

2) 일·가정 양립 지원 요구

심층면담을 통해 도출된 일·가정 양립 요구를 크게 시간, 돌봄 서비스, 비용으로 나누어 정리하였다.

시간 관련 요구로는 첫째, 육아기 근로시간 단축 제도 기간 연장 및 제도 적용 방식 개선, 둘째, 자녀수에 따른 자녀 돌봄 휴가 기간 차등 부여, 셋째, 자영업자의 자녀 돌봄 시간 보장을 위한 보호 장치 마련 등이 있었다.

돌봄 서비스 관련 요구로는 첫째, 돌봄의 질 향상 및 안심하고 자녀를 맡길 수 있는 환경 조성, 둘째, 어린이집 시설 확대 및 맞벌이 어린이집 우선순위 개선, 셋째, 학교 및 지역사회 돌봄 확대, 넷째, 시간제 보육 확대 및 예약 시스템 개선, 마지막으로 초등학생 방학 돌봄 공백 해소 지원, 아이돌보미의 융통성 있는 시간 운영 등이 있었다.

설문조사 결과와 일관되게 심층면담에서도 비용 지원에 대한 수요가 상대적으로 낮았다. 비용 지원으로 제안된 요구들은 첫째, 연령별 비용 지원 개선, 둘째, 자녀수에 따른 비용 차등 지원, 셋째, 기타 의견으로 맞벌이 가정 전기세 감면, 가전제품 AS 지원, 돌봄 프로그램 비용 지원 등이 있었다.

위의 3가지 기준으로 분류되지 않은 기타 요구들로는 첫째, 일·가정 양립에 대한 인식 개선, 둘째, 맞벌이 일·가정 양립 관련 제도 홍보, 셋째, 제도를 자유롭게 활용할 수 있는 환경 조성, 넷째, 조부모 지원 등이 있었다.

3) 코로나19 영향

심층면담을 통해 맞벌이 가정에서 코로나19로 인하여 경험한 변화에 대해 조사하였다. 그 결과 코로나19 확산 초기에 연차 이용하여 자녀를 직접 돌보거나, 재택근무, 무급휴가를 이용한 경우를 발견할 수 있었다. 코로나19로 인해 맞벌이 가정에서는 가족들이 모두 함께 있는 시간이 증가하였고, 부득이하게 회사에 출근해야

하는 경우 조부모에게 자녀를 맡기는 경우가 늘어났다. 감염병 특성상 가정 보육을 선호하여 조부모들의 손자녀 돌봄 부담이 이전보다 증가한 것으로 이해할 수 있다.

코로나19 발생 이전과는 다른 양상의 돌봄 공백이 발생하였는데, 특히 초등 저학년의 경우 오전 중에도 학교에 가지 않거나 일부 요일만 등교하는 상황 때문에 어려움을 겪었다. 또한 학교 온라인 수업이 늘어나서 가정에서 학습 지도를 해주어야 하는 상황이 늘어나 교육에 대한 부담이 증가하였다.

이외에도 코로나19 이후 소득이 감소되어 어려움을 겪거나 미디어 이용이 증가한 점 등이 논의되었다.

4) 맞벌이 부모의 장점

맞벌이 부모들은 두 사람이 함께 경제활동을 하여 금전적으로 여유 있는 점과 일을 통해 자아실현을 하고 자신감을 신장할 수 있다는 점을 긍정적으로 평가하였다.

V

정책 방안

01 결론

02 기본 방향

03 세부 전략

Ⅴ. 정책 방안

5장에서는 본 연구의 설문조사, 경험표집법, 심층면담 결과를 종합하여 제시하고, 이를 바탕으로 맞벌이 가구 지원의 기본 방향과 세부 전략을 논의하였다.

1. 결론

본 연구의 목적은 맞벌이 가정의 자녀 연령과 부모 근로 특성에 주목하여 자녀 돌봄 분담 현황과 자녀 양육의 어려움을 파악하고, 육아지원 서비스와 일·가정 양립 지원 정책에 대한 요구를 분석하여 맞벌이 가구의 육아 부담을 경감시킬 수 있는 제도를 설계하는 것이다. 설문조사를 통해 맞벌이 가구의 제도 이용과 육아서비스 이용 실태를 조사하였고, 맞벌이 부모의 일상생활과 정서를 구체적으로 살펴보고자 경험표집법을 이용하였으며, 맞벌이 부모의 일·가정 양립의 어려움과 요구를 알아보고자 다양한 근로조건을 가진 맞벌이 부모들을 대상으로 심층면담을 진행하였다. 이전의 맞벌이 관련 연구와 차별화되는 본 연구의 강점은 다양한 연구 방법을 사용하여 자녀를 양육하는 맞벌이 가구의 일상을 자세히 살펴보았다는 점이다. 특히 경험표집법은 맞벌이 부와 모의 일상생활을 일주일 동안 모니터링하면서 다양한 일상생활 맥락 속에서 부모가 경험하는 정서 차이를 분석할 수 있다는 점에서 이점을 가진다.

연구 결과를 통해 도출한 시사점은 다음과 같다.

첫째, 기존에 설계된 맞벌이 일·가정 양립 관련 기본 정책들의 방향은 다소 여성 중심적인 경향이 있었다. 다시 말해 여성의 사회적 진출을 촉진하고 경력단절을 막으며 성차를 줄이고자 하는 방향으로 설계되어 있고 여성이 일과 가정 역할을 동시에 수행할 수 있도록 돕고자 하는 방향이었다. 하지만 남성에 대한 지원은 배우자 출산휴가 확대, 육아휴직 독려를 위한 아빠 육아휴직 보너스제 상한액 인상, 아빠 맞춤형 육아정보 통합포털 개설 외에는 뚜렷하게 드러나지 않았다는 점에 한계점이 존재하였다.

둘째, 어머니와 아버지가 자녀를 양육하는 공동책임자임에도 불구하고 조사 결과 여전히 부모가 모두 일을 하고 있어도 자녀 양육의 부담이 여성에게 가중되는 구조가 계속되고 있다. 경험표집법 결과와 설문조사 내 시간 조사에서도 볼 수 있듯이 여전히 여성의 가사와 자녀 돌봄 비율이 높고, 동시에 여러 가지 활동을 수행하는 경우도 흔히 발견되었다(예: 집안을 치우면서 아이를 돌보기). 맞벌이 어머니들은 직장과 가정에서의 정서가 모두 부정적인 경향이 있었던 반면, 맞벌이 아버지들은 직장에서 부정적인 편이어도 가정에서는 긍정 정서가 높게 나타나 어머니와 아버지가 '가정' 영역이 가지는 의미에 차이가 있었다. 다시 말해 맞벌이 부에게 가정은 휴식의 공간이 될 수 있지만, 맞벌이 모에게는 여전히 가정이 다른 역할을 수행해야 하는 영역으로 남아있다는 점이 드러났다. 또한 맞벌이 부에 비해 맞벌이 모가 자녀와 둘이 있는 상황에 심리적 부담을 더 느끼는 것으로 나타났다. 맞벌이 모가 부에 비해 자녀와만 있는 상황이 3배 이상인 점을 감안한다면, 독박육아의 순간을 더 많이 경험하기 때문에 자녀와 있는 것이 편안하고 즐겁게만 느껴지기 어려운 것으로 이해할 수 있다. 맞벌이 모는 자녀와 배우자가 모두 함께 있는 순간을 가장 긍정적이고 덜 부정적인 순간으로 인식하고 있는데, 이를 근거로 '함께 하는 육아'가 맞벌이 모의 부담 경감에 도움이 되고 맞벌이 가구의 심리적 건강을 위해 나아가야 할 방향임을 제안할 수 있다.

셋째, 그럼에도 불구하고 남성들이 자녀 양육에 대한 책임이 배우자와 불균형하게 분배되고 있다는 자각을 가지고 있다는 것이 작지만 긍정적인 변화로 보인다. 경험표집법에서 일·가정 양립에 불만족 하는 사유에 대해 질문했을 때에 자신보다는 아이의 어머니가 자녀 양육을 더 많이 하고 있는 점 때문에 자신의 일·가정 양립이 잘 이루어지지 않는다고 인식하는 경우가 상당수 있었다. 인식의 변화가 행동의 변화로 이어져서 맞벌이 부모가 자녀 양육을 분담해야 하는 것이 과제로 남아있지만, 10년 전과 비교해볼 때 현재 맞벌이 아버지들 중 자녀 양육 분배의 불균형을 인지하고 있는 경우가 많은 점은 희망적인 변화의 시작으로 볼 수 있다.

넷째, 본 연구의 결과는 맞벌이 부모의 근로 특성보다는 자녀의 연령이 일·가정 양립 제도 이용과 육아서비스 이용에 중요한 영향을 미친다는 사실을 밝혔다. 단, 맞벌이 부모의 근로 특성 중 특히 맞벌이 모의 근로 특성이 제도 이용에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 자녀 양육의 책임을 여성이 주로 가지고 있는 맥

락과 연결 지어 이해할 수 있다. 즉, 여성들은 일과 자녀 양육을 함께 병행할 수 있도록 지원하는 직장에 다닐 확률이 높고, 이러한 지원이 뒷받침 되어야 경력단절 없이 근무상태를 유지하면서 생활이 가능한 것이다. 실제로 본 연구의 설문조사에 참여한 맞벌이 모들의 절반 정도는 여성이 남성보다 많은 직장(여성 중심의 직장)에 근무하고 있었고, 어머니의 평균 근로시간 역시 아버지에 비해 적은 시간으로 나타난 것을 고려할 때 여성들의 근로조건이 자녀 양육과 일·가정 양립에 중요한 요인이 될 수 있음을 유추할 수 있다.

다섯째, '육아기 근로시간 단축', '가족돌봄휴가' 이용률과 각종 휴가/휴직 제도 만족도에서 근로 특성에 따른 차이가 일부 나타나기는 하지만, 근로 특성의 효과가 자녀 연령에 비해 상대적으로 두드러지지 않은 점은 현재 우리 사회의 직장 문화가 전반적으로 유연하지 않은 상황을 반영하는 결과로 보인다. 본 연구에서 근로자들이 마련되어 있는 각종 휴가/휴직 제도, 유연근무제도를 자유롭게 사용할 수 있는 직장 분위기가 아니어서 이용을 하지 못한다는 의견을 반복적으로 들을 수 있었다. 이러한 의견은 공기업/공공기관, 대기업, 중소기업 등 직장 유형과 상관없이 공통적으로 도출되었는데, 정리해보면 제도가 잘 마련되어 있는 직장에서나 잘 마련되어 있지 않은 직장에서나 제도를 이용할 수 있는 분위기가 마련되어 있지 않은 것이 근본적인 문제임을 확인할 수 있었다. 또 다른 가능성으로는 본 연구의 설문조사 대상자가 임금근로자와 상용직이 대부분이기 때문에 다양한 근로 특성을 충분히 반영하지 못한 결과일 수도 있다. 후속 연구에서는 부와 모를 모두 쌍으로 함께 표집하여 근로시간 유연성, 고용안정성, 제도사용 용이성 등을 강조하는 근로 특성별 차이를 면밀히 살펴보는 것을 제안한다.

여섯째, 자녀 연령별 차이가 분명하게 나타난 부분은 맞벌이 부와 모의 정서 측면이었다. 자녀가 어릴수록 맞벌이 부는 긍정 정서를 더 높게 경험하였으나 맞벌이 모의 경우 반대로 자녀가 어릴 때 긍정 정서가 가장 낮고 상대적으로 짜증감이 높게 나타났다. 일상 활동 맥락별로 정서를 비교했을 때, 특히 자녀 양육 활동 영역에서 유아와 초등 저학년 가구의 정서 패턴에서 큰 차이가 발견되었다. 구체적으로 어머니는 아버지보다 자녀 양육 활동에 대해 낮은 긍정적 감정과 높은 부정적 감정을 보이는데, 부모 간의 정서 격차는 자녀 연령이 증가할수록 높아졌다. 정서 간의 차이가 부모 간 갈등으로 이어지지 않도록 부모가 서로의 역할에 대해 잘 합의할

필요가 있으며, 공동양육의 책임자로서 부와 모가 공정하게 자녀 양육을 나누면서 함께 부정 정서를 낮추고 긍정 정서를 높일 필요가 있을 것으로 생각된다. 특히 자녀 연령이 증가하면서 아버지의 자녀 양육에 대한 참여가 줄어들면서 어머니의 참여와 부담이 더욱 늘어나는데, 이 시기 어머니의 부정적 정서를 줄이는 현실적이고 합리적인 방안이 모색되어야 할 것이다.

일곱째, 자녀 연령별 차이가 두드러진 또 다른 영역은 육아지원 서비스 이용 부분이다. 구체적으로 영유아와 초등 저학년의 육아지원 서비스의 이용 종류와 돌봄 공백 양상이 상이하므로 연령 특성을 고려한 양육 지원이 필요하다. 영유아의 경우 앞서 조부모 의존도가 가장 높고, 둘째로 어린이집 연장보육 의존도가 높았다. 반면 초등 저학년의 경우 일차적으로 사교육 의존도가 높으며, 조부모 돌봄이 두 번째로 높았다. 영유아와 초등 저학년 맞벌이 가구에서 공통적으로 기관/학교 연계 서비스에 대한 요구가 높았는데, 특히 초등 저학년의 경우 맞벌이 가구가 초등돌봄교실과 초등 방과후학교는 추첨 후 이용할 수 있는 제한이 있어서 공급을 늘리는 방안이 마련되어야 할 것이다. 영유아보다 초등 저학년의 돌봄 공백이 코로나19 이후 늘어난 것으로 파악되어 이 부분에 대한 보완도 필요할 것으로 보인다.

여덟째, 맞벌이 상태를 지속적으로 유지할 수 있도록 하는 가장 중요한 요인은 조부모의 지원으로 이해된다. 본 연구에서 영유아 자녀를 양육하는 맞벌이 가구에서 조부모 의존도가 약 70%에 달하고 특히 긴급하게 돌봄이 필요한 경우에 영유아, 초등 저학년 맞벌이 가구 모두 조부모나 친인척의 도움을 우선적으로 받고 있었다. 또한 믿을 만한 돌봄 서비스 제공자로 조부모를 선호한다는 점을 발견하였다. 조부모에게 대가를 지불하고 돌봄을 부탁하는 경우도 있으나, 경제적으로 여유가 있지 않은 경우 작은 보상을 제공하거나 무상으로 돌봄 지원을 받고 있는 경우도 많이 있었다. 맞벌이 부모의 자녀 양육 부담을 조부모가 함께 나누어지고 있는 구조인데, 조부모 돌봄이 당연시되는 사회 분위기로 흘러가고 있는 것은 아닌지 점검해볼 필요가 있다. 가정 내 합의에 의해 이루어지고 있는 돌봄이지만, 조부모의 손자녀 양육 부담이 증가하여 삶의 질이 낮아지지는 않는지 점검해야 하며, 정부나 지자체가 맞벌이 가구의 조부모를 지원하는 방안에 대해 고민이 필요하다.

아홉째, 본 연구의 맞벌이 부모들은 자신들이 직접 자녀를 돌볼 수 있도록 시간을 지원해주는 것을 우선적으로 희망하였다. 보육시설 확충이나 비용 지원보다는

휴가/휴직 제도, 육아기 근무시간 단축, 유연근무제 등을 이용하여 직접 자녀를 돌보는 것을 더 원하였다는 점이 인상 깊은 결과이다. 자녀 돌봄 공백을 줄이기 위해 가장 이용하고 싶은 제도로 육아기 근로시간 단축과 시간(단축)제를 선택한 경우가 가장 많았는데, 휴가/휴직 제도를 이용하여 장기간 일을 하지 않는 상황을 만드는 것보다는 하루하루 조금씩 자녀 돌봄 시간을 확보하면서 경력을 유지하길 원하는 것으로 이해된다. 희망하는 단축 시간이 약 2시간 정도였는데, 현재 통상임금 100%를 받으면서 단축할 수 있는 최대 시간이 1시간인 점을 고려할 때, 임금 감소분 없이 활용할 수 있는 시간이 1시간 더 확대된다면 가장 이상적이라고 생각된다.

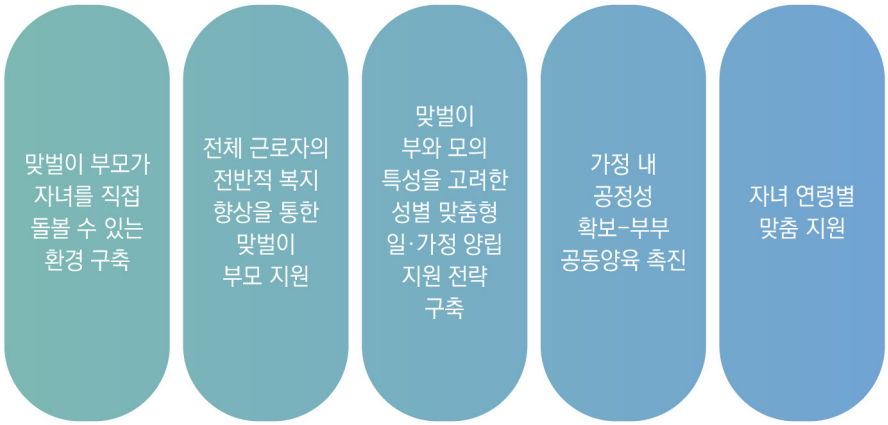
〈표 V-1-1〉 결론 및 근거

#	결론	근거
1	여성 중심적인 맞벌이 일·가정 양립 관련 기본 정책	연구배경(2장 2절)
2	자녀 양육 부담이 여성에게 가중되는 구조	경험표집법(4장 1절)
3	맞벌이 아버지들의 자녀 양육 참여 증가 남성들이 자녀 양육에 대한 책임이 배우자와 불균형하게 분배되고 있다는 자각을 가지고 있음.	경험표집법(4장 1절)
4	맞벌이 부모의 근로 특성보다는 자녀 연령이 일·가정 양립 제도 이용과 육아서비스 이용에 중요한 영향을 미침.	설문조사(3장 2절, 3절) 경험표집법(4장 1절)
5	근로 특성의 효과가 크게 드러나지 않은 점은 현재 우리 사회의 직장문화가 전반적으로 유연하지 않은 상황을 반영함.	설문조사(3장 1절) 심층면담(4장 2절)
6	자녀 연령별 차이가 두드러진 부분은 맞벌이 부와 모의 정서 측면임.	경험표집법(4장 1절)
7	자녀 연령별 차이가 두드러진 영역은 육아지원 서비스 이용 부분임.	설문조사(3장 3절)
8	맞벌이 상태를 지속적으로 유지할 수 있도록 하는 가장 중요한 요인은 조부모의 지원임.	설문조사(3장 3절) 심층면담(4장 2절)
9	직접 자녀를 돌볼 수 있도록 시간을 지원해주는 것을 우선적으로 희망함.	설문조사(3장 1절) 심층면담(4장 2절)

2. 기본 방향

본 연구 결과를 바탕으로 제안하는 맞벌이 일·가정 양립의 기본 방향은 '맞벌이 부모가 자녀를 직접 돌볼 수 있는 환경 구축', '전체 근로자의 전반적 복지 향상을 통한 맞벌이 부모 지원', '맞벌이 부와 모의 특성을 고려한 성별 맞춤형 일·가정 양립 지원 전략 구축', '가정 내 공정성 확보-부모 공동양육 촉진', '자녀 연령별 맞춤 지원'으로 요약된다.

[그림 Ⅴ-2-1] 맞벌이 가구의 일·가정 양립 지원 기본 방향



가. 맞벌이 부모가 자녀를 직접 돌볼 수 있는 환경 구축

본 연구의 설문조사에 참여한 1,050가구 중 55.3%가 자녀를 부모가 직접 돌볼 수 있도록 돕는 시간 지원을 강조하였으며, 일·가정 양립을 위해 첫째, 육아기 근로시간 단축 이용 확대, 둘째, 육아휴직/가족돌봄휴직 이용 활성화, 셋째, 유연근무제 이용 활성화가 필요하다고 보고하였다. 본 연구의 결과는 맞벌이 가구에서 부모들이 자녀들을 직접 돌보고자 하는 의지가 반영된 결과로 보이며, 선행연구들과 비교해볼 때 직접 돌봄에 대한 욕구가 강해지고 있는 현시대의 변화를 반영하고 있는 것이다.

2020년 코로나19의 확산은 돌봄의 사회화에서 맞벌이 부모가 직접 자녀를 돌볼 수 있도록 지원하는 방향으로 패러다임을 전환할 필요가 있는 중요한 계기를 마련하였다. 가족 전체의 안전을 위해 가정 돌봄이 우선시 되는 상황에서 맞벌이 부모들은 자녀를 돌볼 '시간'과 '사람'을 확보해야 하는 과제를 추가로 얻었다. 코로나19로 인한 사회의 변화를 빠르게 받아들여 맞벌이 부모를 가정으로 돌려보내 직접 양육할 수 있는 '시간'을 보장하는 것이 현재 맞벌이 가구의 일·가정 양립을 위해 가장 시급하게 필요한 일이라 할 수 있다.

나. 전체 근로자의 전반적 복지 향상을 통한 맞벌이 부모 지원

설문조사와 심층면담 대상자들이 반복적으로 이야기했던 어려움은 직장에서 일·가정 양립 제도를 이용할 수 있는 분위기가 아니라는 점이었다. 이미 마련된 제도를 잘 활용할 수 있도록 직장 내 가족 친화적 문화, 지지적인 육아문화를 조성하는 것이 강조되어야 하는 시점인 것이다.

하지만 지금까지의 가족 친화적 조직 문화 조성은 조직 구성원들이 자녀를 양육하는 근로자를 "도와주고", "배려"하는 분위기를 마련하는 방향이었다는 점에 한계가 있다. 자녀가 있는 근로자를 대상으로 한 지원이 강조되는 것은 자녀가 없는 근로자가 "불이익"을 받고 자신들이 "희생"하고 있다 느끼게 하는 차별적 구조를 양산하고 있다. 다시 말해 자녀가 있는 사람이 특정 "배려"와 "혜택"을 받는다는 인식을 가지게 하는 것이다.

진정한 가족, 육아 친화적 기업문화를 조성하기 위해서는 기업 내 전체 구성원들의 전반적인 복지 향상이 선행되어야 한다. 혼인 여부, 자녀 유무와 상관없이 근로자의 복지가 전체적으로 좋아지는 방향이어야 하며, 자녀가 있어서 각종 혜택을 누린다는 인식을 갖지 않도록 다양한 조건에 따라 맞춤 복지 지원이 선제되어야 한다. 구체적으로 유연근무제 이용이 단순히 자녀를 가진 맞벌이 가구만을 위한 것이 아닌 모든 근로자를 위한, 개인의 워라벨(work-life balance)을 유지하는 제도로 적극 활용되어야 한다. 동료가 육아휴직을 한다면 일을 남아있는 동료들이 불이익을 받지 않도록 그에 합당한 지원을 해주어야 할 것이다. 일부가 혜택을 받는 것이 아닌 모두가 함께 삶의 질을 높일 수 있는 방향으로 나아가야 한다.

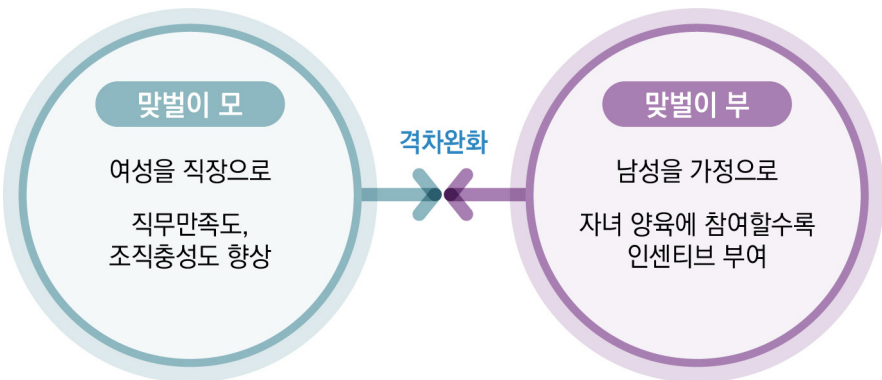
다. 맞벌이 부와 모의 특성을 고려한 성별 맞춤형 일·가정 양립 지원 전략 구축

앞서 맞벌이 일·가정 양립 지원을 위한 기본계획들은 대체로 여성 중심적인 경향을 보였다. 구체적으로 차별 없는 여성 일자리 환경을 마련하고, 출산과 육아로 인한 여성의 경력단절을 예방하는 방향으로 설정되어 있고, 남성의 일·가정 양립 지원 정책 내용은 크게 드러나지 않았다. 남성과 여성을 동등한 근로자와 자녀 양

육의 주체로 생각하기 보다는 여성이 차별을 받고 약자이기 때문에 보호해주어야 하는 대상으로 여기는 관점을 바탕으로 하기 때문에 남성의 일·가정 양립을 위한 방향이 구체적으로 제시되지 않는 한계를 가진다.

실제로 남성 휴가 휴직 이용 비율이 높아지는 경향이 발견되고 있으나 여전히 여성보다 그 비율이 낮다. 이처럼 현재 남성과 여성의 일·가정 양립 상황이 같지 않은 상황에서 맞벌이 가구를 위한 지원은 어머니와 아버지 각자를 위한 맞춤형 지원으로 변화하여야 한다. 맞벌이 어머니를 위한 지원은 자녀 돌봄을 위한 시간 지원을 확충하여 직장을 다니면서 아이를 키우기에 좋은 환경을 만들어줌으로써 여성의 직무만족도와 조직충성도를 높일 수 있는 방향으로 지원되어야 한다. 반면 맞벌이 아버지를 위한 지원은 남성의 돌봄권 회복, 돌봄시간 회복, 성평등한 일·생활 균형을 기본 방향으로 아버지가 자녀 양육에 더욱 참여하고 관련 제도를 이용할수록 직장 내에서 인센티브를 주는 방향으로 제안되어야 한다. 맞벌이 부모의 성별에 따라 구분된 일·가정 양립 지원 방식을 제공하는 것은 어머니와 아버지의 노동시간과 육아시간을 둘러싼 '시간의 재배치'를 도모하여 부모 간 격차를 줄이는 데 기여하고, 앞서 설명한 것과 같이 맞벌이 부와 모 모두가 일·가정 양립 제도를 적극적으로 이용하는 데 도움이 될 것이다.

[그림 Ⅴ-2-2] 맞벌이 모와 부의 특성을 고려한 성별 맞춤형 일·가정 양립 제도의 방향



라. 가정 내 공정성 확보 - 부모 공동양육 촉진

본 연구에서는 맞벌이 가구에서 부모가 모두 일을 하고 있음에도 불구하고 여전히 자녀 양육에 대한 책임이 주로 여성에게 있고, 여성들이 다양한 역할을 수행해야하는 데서 발생하는 부담 때문에 전반적으로 부정적 정서를 가지고 살아가고 있음을 확인하였다. 사회와 직장에 비해 남녀 역할에서 공정성이 확보되지 않는 영역이 가정 영역이라 생각된다. 가정 내 맞벌이 부와 모의 역할은 사전에 합의가 이루어져야 하는 부분이며, 반드시 여성이 자녀에 대한 주양육자가 되는 것이 아닌 상호 합의에 의한 공정한 역할분담이 이루어져야 할 것이다. 여기에서 공정함은 무조건 50:50으로 나누는 것을 의미하는 것이 아니며, 각자의 상황과 역량을 고려한 상호 합의에 따른 역할분배를 의미한다.

맞벌이 가구에서는 특히 부모 공동양육에 대한 개념이 중시되어야 한다. 부와 모 모두가 근로자이면서 자녀 양육의 책임자이기 때문에 한 사람이 다른 한 사람을 돕는다는 개념이 아닌 자녀를 양육하고 가정 경제를 운영하는 하나의 팀으로서 유기적인 관계를 유지하여야 한다. 특히 자녀 출산 이전부터 맞벌이 상태였다면 임신기에 부모 공동양육에 대해 서로 논의할 기회를 자주 마련해야 한다. 이때 출산 후 육아휴직을 쓸 계획이라면 누가 언제까지 할 것인지 논의하고, 가정에서 각자의 역할을 구체적으로 논의할 필요가 있다.

마. 자녀 연령별 맞춤 육아지원

맞벌이 부모의 일상생활과 정서 상태는 자녀 연령에 따라 다양한 양상을 보였고, 자녀 연령에 따라 이용하는 육아서비스 정보도 상이하였다. 맞벌이 가구의 어려움은 특히 자녀 연령별로 다르게 나타나므로, 시기별로 일·가정 양립을 돕기 위한 방안은 반드시 개인의 생애주기와 자녀 연령을 고려해야 한다.

앞서 언급한 바와 같이 일·가정 양립 지원을 맞벌이 가구로 한정하지 않고, 근로자가 모두 이용할 수 있는 방향으로 설정하는 것을 장려하는 바, 개인 단위에서는 생애주기별 맞춤 일·가정 양립 지원 제도를 설계하여야 한다. 자녀가 있는 맞벌이 가구 단위에서는 예비부모 시기, 영아기, 유아기, 학령기 등 자녀 연령별로 세분화

하여 각 시기에 맞는 일·가정 양립 지원 제도 및 육아지원 서비스를 제공하는 것이 필요하다.

3. 세부 전략

본 절에서는 기본계획 각 내용에 맞춘 세부 전략을 다음 〈표 V-3-1〉과 같이 제안하고자 한다.

〈표 V-3-1〉 정책방안 기본 방향 및 세부 전략

기본 방향	세부 전략
맞벌이 부모가 자녀를 직접 돌볼 수 있는 환경 구축	1) 휴가/휴직 제도, 유연근무제 이용 확대 - 근무 형태의 다양성 보장 - 제도의 적극적 홍보 - 아버지의 제도 이용 확대 2) 휴가/휴직 제도, 유연근무제 개선안 - 육아휴직: 분할 이용 횟수 확대, 육아휴직 이용 기간 확대(1년→2년), 급여 대체율 상향 - 육아기 근로시간 단축: 1회 이용 최소 단위 기간 축소(3개월→1개월), 통상임금 100% 보장하는 근로시간 단축 시간을 2시간으로 확대, 총 이용 기간 확대, 이용 가능 자녀 연령 확대 - 가족돌봄휴가/가족돌봄휴직: 가족돌봄휴가 기간 확대, 가족돌봄휴직 최소 단위 기간 축소(30일→2주), 재난 상황에서의 가족돌봄휴가/가족돌봄휴직 사용 매뉴얼 배포 - 유연근무제: 유연근무제 자율 사용을 위한 신뢰 기반의 기업 분위기 조성, 유연근무제 활성화를 위한 전산 시스템 마련, 재택근무와 재량근무제 결합
전체 근로자의 전반적 복지 향상을 통한 맞벌이 부모 지원	1) 기업 인식, 직장문화 개선 2) 스트레스 완화를 위한 개인 정비 시간 제공 3) 직장-가정 연계 지원 4) 코로나19와 같은 재난에 대비한 긴급 지원 방안 마련 5) 기업 대상 일·가정 양립 제도 활용 모니터링 시스템 구축
맞벌이 부와 모의 특성을 고려한 성별 맞춤형 일·가정 양립 지원 전략 구축	1) 남성 대상: 성평등, 자녀 양육 교육, 자녀 양육 인센티브 제공 2) 여성 대상: 조직 만족도, 조직 충성도 함양을 위한 지원
가정 내 공정성 확보 - 부모 공동양육 촉진	- 가정 내 공정한 역할분담에 대한 논의를 돕는 워크북, 매뉴얼 제작 배포 - 사내 부부 상담 제공
자녀 연령별 맞춤 육아지원	1) 공통 - 가족 지원 강화: 조부모 교육 및 인센티브 제공

기본 방향	세부 전략
	- 아이돌봄서비스: 홍보 확대, 질 관리, 맞벌이 소득 기준 완화 2) 영유아기 지원 - 어린이집 입소대기 방식 개선: 맞벌이 점수 세분화 - 어린이집 연장보육의 질 향상 - 시간제보육 제공 시설 확대 3) 초기 학령기 지원 - 기관 연계 서비스 확충 - 방학 기간의 돌봄 지원 - 교육과 돌봄을 함께 제공하는 새로운 기관 인증 및 관리 - 지역사회 돌봄 서비스의 다양화 및 접근성 강화

가. 맞벌이 부모가 자녀를 직접 돌볼 수 있는 환경 구축

1) 휴가/휴직 제도, 유연근무제 이용 확대

가) 근무 형태의 다양성 보장

다양한 제도가 존재하지만 이를 이용할 수 없는 상황이 되는 것은 다양한 근무 형태를 보장할 수 없는 직종에 있거나, 다양한 근무 형태를 인정하지 않으려 하는 직장 분위기 때문인 경우가 많다. 시간과 장소의 유연성을 가지고 근무해도 운영에 문제가 되지 않는다면 직무분석을 통해 상황에 맞는 근무 형태를 허용하고 근로자의 필요에 따라 선택할 수 있도록 지원해주는 것이 필요하다. 이는 기업의 인식개선, 직장문화 변화와 밀접하게 연결되어 있다.

현행 제도를 사용할 수 있는 조건이 아닌 경우에는 대안으로 사용할 수 있는 지원의 옵션을 마련하여 육아지원의 사각지대에 놓은 사람이 없도록 할 필요가 있다. 예를 들어 자영업자, 군 종사자, 의료계 종사자와 같이 휴직이나 유연근무제를 사용할 수 없는 경우에는 국가에서 운영하는 자녀 돌봄 서비스에 있어서 우선적인 혜택이나 지원을 제공하는 것 등이 가능한 예라고 하겠다.

나) 제도의 적극적 홍보

본 연구에서는 아이를 직접 돌볼 수 있도록 돌봄 시간을 확보해주는 제도에 대한 맞벌이 부모의 요구가 높았다. 부모가 가정으로 돌아가 자녀와 함께 할 수 있도록 지원하는 정책은 크게 휴가/휴직 제도, 유연근무제도가 있다. 육아휴직 제도,

육아기 근로시간 단축 제도, 가족돌봄휴가, 가족돌봄휴직 등 다양한 휴가/휴직 제도가 존재하나 구체적 내용이나 이용 방식을 잘 몰라서 이용하지 못하는 사례가 있을 수 있으므로 이용 확대를 위해 적극적인 홍보를 진행해야 한다. 각 기업 상황에 따라 가용할 수 있는 제도가 다를 수 있으므로, 각 기업이 상황에 맞추어 홍보하는 것을 제안한다.

다) 아버지의 제도 이용 확대

맞벌이 어머니 위주로 활용되고 있는 휴가/휴직 제도를 아버지들이 이용할 수 있도록 지속적으로 지원해야 한다. 맞벌이 아버지가 자녀 돌봄을 위해 일·가정 양립 제도를 이용할 시에 인센티브를 주는 방안을 제안할 수 있다. 가능한 인센티브 방안은 '맞벌이 부와 모의 특성을 고려한 성별 맞춤형 일·가정 양립 지원 전략 구축, 남성 자녀 양육 인센티브 제공'에서 구체적으로 논의하고자 한다.

2) 휴가/휴직 제도, 유연근무제 개선안

가) 육아휴직

(1) 분할 이용 횟수 확대

휴가/휴직 제도 중 가장 이용 비율이 높은 육아휴직의 경우 많은 부분 지속적으로 개선되어왔다. 그럼에도 불구하고 자녀 돌봄 시간을 제공하는 제도로서 육아휴직을 바라본다면, 현재 육아휴직 기간이 1년, 1회 분할 사용이 가능한 상황이라 필요시에 자유롭게 이용하기 어려운 점이 있다. 따라서 분할 횟수를 최대 3-4회 정도로 확대한다면 이용자 편의가 증가하여 이용률이 늘어날 것으로 보인다. 특히 방학 때 발생하는 돌봄 공백을 줄이기 위해 육아휴직을 사용하는 사례가 증가할 수 있다.

(2) 육아휴직 이용 기간 확대: 1년 → 2년

현재 맞벌이 가구에서는 육아휴직을 자녀 1명당 부모 각각 1년씩 사용할 수 있다. 본 연구의 설문조사에 따르면 대부분 어머니들은 자녀가 만 0세일 때 육아휴직을 사용하는 비율이 가장 높았고, 아버지의 경우 자녀가 만 1세일 때 이용하는 비

율이 가장 높게 나타났다. 육아휴직 기간이 1년으로 제한되다 보니 자녀 연령이 어릴 때 육아휴직을 사용하는 확률이 높은 것으로 보인다. 하지만 부모의 돌봄이 필요한 연령은 만 0-1세로 국한되지 않으며, 최근에는 오히려 초등학교에 입학하는 아동의 학교 적응과 오후 돌봄 공백을 위해 만 6세경에 부모의 육아휴직 비율이 높아지는 경향이 있다. 따라서 적어도 생후 1년, 초등학교 입학 1년 동안 자녀를 직접 돌볼 수 있도록 지원하는 노력이 필요하다 사료되며, 부모 각각 2년씩의 유급 육아휴직을 허용하는 방안을 제안하고자 한다.

(3) 급여 대체율 상향

육아휴직 급여는 2019년에 상향 조정되어 육아휴직 시작 일부터 첫 3개월은 월 상한 150만원, 4개월부터 육아휴직 종료까지는 월 상한 120만원까지 최대 지급하고 있다.[41] 휴직 기간에는 위 금액의 75%만을 지급하고 육아휴직을 마친 후 6개월 근무하면 나머지 25%를 지급해 주는데, 이러한 지급 절차 때문에 휴직 기간에 경제적 부담을 느끼는 경우가 있음을 본 연구의 심층면담에서 확인하였다. 다시 말해 월 상한액 급여를 대체하기엔 여전히 부족한 점, 휴직 기간 동안 육아휴직 급여의 75%만을 지급하기 때문에 급여 대체의 기능이 제대로 이루어지지 않는 것이 현재 직면하고 있는 문제점이다. 문제 해결을 위해 육아휴직 급여를 지속적으로 상향하여 급여 대체율을 높일 수 있도록 하는 노력을 기울여야 할 것이다.

나) 육아기 근로시간 단축

(1) 1회 이용 최소 단위 기간 축소: 3개월 → 1개월 미만

장기간 직장을 비우는 것에 대해 부담을 느끼는 맞벌이 부모들은 육아휴직 대신 육아기 근무시간 단축 제도를 사용하는 것을 더 긍정적으로 생각하고 있었다. 2019년 제도가 개선되어서 남은 육아휴직 기간을 육아기 근로시간 단축 기간에 그 기간을 가산하여 최대 2년까지 사용하게 된 점은 긍정적인 변화로 보인다. 분할 이용 횟수에는 제한이 없지만, 최소 단위가 3개월이어서 이용 편의에 아쉬움이 있

41) 고용보험 홈페이지-육아휴직(부부동시). https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0302Info.do, 2020. 12. 15. 인출.

으므로, 최소 단위를 1개월 미만으로 축소하는 것을 제안한다. 육아기 근로시간 단축을 하루만 사용해도 최소 단위가 3개월 이상이므로 세 달을 사용한 것으로 간주되는데, 이는 근로자가 제도를 적극적으로 활용하는 데에 어려움을 줄 수 있다. 따라서 최소 단위 기간을 축소하여 제도를 더 유연하게 이용할 수 있도록 돕고자 한다.

(2) 통상임금을 100% 보장하는 근로시간 단축 시간을 2시간으로 확대

현재 초등학교 2학년 이하 자녀가 있는 근로자가 통상임금 100%를 받으면서 근로 단축할 수 있는 최대 시간은 1시간이다. 본 연구 결과에서는 맞벌이 부모들이 희망하는 근로 단축 시간이 평균 약 2시간으로 나타났는데, 이용자들의 요구를 받아들여 임금 감소 없이 단축할 수 있는 시간을 2시간으로 확대하는 것을 제안한다.

국가공무원 복무 징계 관련 예규(제104호, 2020년 10월 20일 시행) 내용에 따르면, 만 5세 이하의 자녀를 가진 공무원이 최대 24개월 1일 2시간을 육아시간으로 사용할 수 있다(인사혁신처, 2020. 10.: 149-150). 공무원 육아시간 제도는 월급 삭감 없이 2시간의 육아시간을 제공하는 바, 육아기 근로시간 단축에서 공무원 육아시간 제도 운영방식을 모델링 하는 것을 제안한다. 공무원 육아시간 규정의 일부를 〈표 Ⅴ-3-2〉에 제시하였다.

〈표 Ⅴ-3-2〉 공무원 육아시간 규정사항 일부

육아시간
만 5세 이하(생후 72개월 이전까지)의 자녀를 가진 공무원은 24개월의 범위에서 1일 2시간의 육아시간을 받을 수 있음. ○ 인력운영 상황, 대국민 서비스 제공 및 공무수행 필요성 등을 종합적으로 고려하여 승인함. - 부서장은 부서의 인력운영 상황, 민원업무 처리 등 공무수행에 지장이 없는 범위에서 육아시간을 사용할 수 있도록 보장하여야 함. ○ 육아시간 사용 시 하루 최소근무시간은 4시간 이상이 되어야 하며, 최소 근무시간을 충족하지 못한 육아시간 사용은 연가로 처리함. ○ 유연근무제 사용자의 육아시간 사용은 일(日) 총 근무시간이 육아시간을 사용하는 시간을 제외하고 4시간 이상이 되는 경우에 한해 사용할 수 있음. ○ 24개월은 월 단위로 산정(해당 월에서 육아시간을 최초로 사용한 날로부터 1개월*이 되는 날까지를 1월 사용한 것으로 봄)하여 공제하며, 해당 월(月) 내의 육아시간 사용에 대한 신청·승인은 일(日)단위로 최대 1주일까지 1일 2시간 범위 내에서 할 수 있음. * 1개월이라 함은 사용자가 육아시간을 최초로 사용한 기산일(초일)로부터 익월의 기산일에 해당하는 날의 전일까지를 의미함.

자료: 인사혁신처(2020.10.). 국가공무원 복무·징계 관련 예규. pp.149-150.

통상임금을 100% 보장하는 근로시간 단축 시간을 2시간으로 확대하는 부분은 소규모 기업들의 경우 적용하기 쉽지 않을 수 있다. 따라서 기업 규모가 작을수록 이와 같은 제도 확대 적용의 필요성에 대한 사전 교육이 반드시 필요하다. 구체적으로 이러한 제도를 사용하는 근로자들을 받아들이는 방법, 가정에서 행복한 근로자가 직장 생활에서도 만족감을 더 느끼고 효율적으로 업무에 임할 수 있다는 인식 개선 교육이 수반되어야 할 것이다.

(3) 총 이용 기간 확대

육아기 근로시간 단축 확대 사용을 위해 전체 이용 기간을 육아휴직 기간과 별개로 2년으로 확대하는 것을 제안한다. 특히 코로나19로 인하여 돌봄 공백이 발생하여 1년만으로는 자녀 돌봄의 요구를 충족하기 어려운 상황이 계속되고 있다. 따라서 육아휴직을 사용하지 않은 자는 총 3년의 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있도록 기간을 연장하는 방안이 실제적인 돌봄 공백 해소에 도움이 될 것이다.

(4) 이용 가능 자녀 연령 확대

앞서 언급한 바와 같이 초등학생의 돌봄 공백 해소에 육아기 근로시간 단축을 적극적으로 활용할 필요가 있다. 초등학교 입학 시기와 그 이후의 적응을 위해 맞벌이 부모가 육아휴직을 사용하는 비율이 높게 나타난 본 연구 결과를 근거로 직장 재직 상태를 유지하면서 초등학생의 돌봄 공백을 해소하는 것은 부모와 자녀 모두를 위해 바람직한 방향으로 볼 수 있다.

초등학교 이용 시간이 유아의 기관 이용 시간보다 짧기 때문에 초등학교 입학 후 상대적으로 더 긴 시간 양육자의 돌봄이 필요한 상황이다. 또한 초등돌봄교실은 초등 저학년 위주이고, 추첨을 통해서 이용할 수 있는 경우가 많기 때문에 초등 고학년의 돌봄 공백 역시 해결되지 않은 채로 존재한다. 특히 코로나19 이후 초등학교는 원격 수업과 대면 수업을 병행하여 운영되고 있는데, 맞벌이 부모가 이러한 상황에 자녀를 직접 돌보는 것은 사실상 어려운 일이다. 학교가 돌봄의 역할을 하지 못하는 상황에 맞벌이 부모가 육아기 근로시간 단축을 사용하여 초등학생 자녀를 돌볼 수 있도록 자녀 연령 기준을 현재 만 8세에서(초등학교 2학년) 만 12세(초등학교 6학년)로 확대하는 방안을 제안한다.

다) 가족돌봄휴가/가족돌봄휴직 개선안

(1) 가족돌봄휴가 기간 확대

2020년 1월부터 시행하게 된 가족돌봄휴가는 코로나19의 확산으로 이용 비율이 짧은 시간 내 급격히 상승한 결과를 보였다. 현재 2020년 한시적으로 가족돌봄휴가를 기존 10일에서 추가로 10일을 더 연장하여 총 20일을 사용할 수 있게 된 상황이다. 재난 상황의 지속으로 인해 2021년에도 맞벌이 부모들은 자녀 돌봄 이슈를 해결해야 하는 과제를 가지고 있으므로, 올해 총 20일로 연장한 바와 같이 지속적으로 총 20일 가족돌봄휴가 기간을 보장해 주는 것을 제안한다.

(2) 가족돌봄휴직 최소 단위 기간 축소: 30일 → 2주

현재 가족돌봄휴직의 최소 이용 단위는 30일(1달)로 규정되어 있다. 최대 20일 가족돌봄휴가를 이용할 수 있는 2020년의 경우 가족돌봄휴직의 최소 기간을 30일로 설정하여도 크게 문제 되지 않으나, 코로나19 상황이 끝난 뒤 가족돌봄휴가 기간이 10일로 다시 줄어들면 2주 이상 1달 미만 돌봄이 필요한 경우에 제도 이용이 애매해질 수 있다. 따라서 가족돌봄휴직의 최소 단위를 2주로 축소하여 각자의 상황에 맞게 휴가 또는 휴직을 이용할 수 있도록 하는 것을 제안한다.

(3) 재난 상황에서의 가족돌봄휴가/가족돌봄휴직 사용 매뉴얼 배포

2020년 코로나19 확산 이후 정부에서는 재택근무 확대와 가족돌봄휴가/가족돌봄휴직 이용을 권고하였다. 특히 가족돌봄휴가/가족돌봄휴직은 특히 무급으로 지원되는 제도임에도 불구하고 재난 상황임을 고려하여 한시적으로 지원금을 제공하기도 하는 등 재난 속 자녀 돌봄 및 경제적 지원의 수단으로 활용하고자 하였다는 점에 긍정적 효과가 있었다.

재난 정부 브리핑에서 가족돌봄휴가/가족돌봄휴직에 대해 언급하고 사용을 독려하고 있지만 근로자들이 제도 이용에 대해 충분히 이해하지 못하거나 각 기업에서 제도를 적극적으로 사용할 수 있는 기반이 마련되지 않은 경우가 많았다. 따라서 현재 진행되고 있는 재난뿐 아니라 추후에 발생할 수 있는 다양한 재난(자연재해, 감염병, 테러 등)에 대비할 수 있도록 정부 차원에서 가족돌봄휴가/가족돌봄휴직 매뉴얼을 근로자용, 기업용 등으로 대상에 맞게 제작하여 배포하고 적극 활용할

수 있도록 지원하는 노력을 해야 한다.

라) 유연근무제 개선안

(1) 유연근무제 자율 사용을 위한 신뢰 기반의 기업 분위기 조성

자유로운 유연근무제 사용을 보장하기 위해서는 신뢰가 기반이 된 기업 분위기가 조성되어야 한다. 고용주 입장에서는 근로자가 유연근무제를 이용해도 성실히 근무하고 있다는 믿음을 가지고 있어야 하며, 근로자는 자유를 지원받는 대신 업무에 공백이 생기지 않도록 해야 한다.

(2) 유연근무제 활성화를 위한 전산 시스템 마련

서로 신뢰를 가지고 유연근무제를 이용한다고 하지만 이를 모니터링할 수 있는 시스템을 마련하는 것이 필요하다. 시스템을 마련하는 것은 고용주와 근로자에게 모두 안전지대를 마련해 주는 방법이라 생각된다. 예를 들어 근태를 자동으로 계산해 주는 시스템이나, 재택이나 원격근무 시 안전하게 업무를 볼 수 있게 VPN을 갖추어 이용할 수 있다. 유연근무제 특히 재택근무 시 업무 시간에 개인 업무를 보는 등의 악용 사례가 보고되기도 하였는데, 이를 스크리닝 할 수 있는 보완책으로 이러한 시스템을 이용할 수 있다. 시스템이 마련되지 않아서 유연근무제를 시행하지 못하는 중소기업들이 있다면 국가에서 시스템 구축비를 지원해주는 방안을 사업으로 추진할 수 있다.

(3) 재택근무와 재량근무제 결합

다른 유연근무제와 달리 코로나19 확산 이후 이용이 급증한 재택근무의 경우 준비 기간과 정도가 기업마다 달랐기 때문에 초기 이용 시 시행착오가 많이 있었을 것으로 예상된다. 본 연구의 재택근무 유경험자들은 자녀 돌봄과 업무를 동시에 하는 것이 어려웠다고 보고하기도 하였다. 코로나19 상황에서의 재택근무는 자녀 돌봄 공백 해소를 위해 실시된 경우가 많다. 문제는 사업주가 재택근무 상황에서 9시-6시 근로시간을 철저하게 준수하길 요구할 때 발생할 수 있다. 자녀가 있는 상태에서 업무를 원활히 보기 힘든 상황이 상대적으로 더 많다는 점을 감안한다면, 업무에 차질이 생기지 않는 범위에서 근무시간을 고정적으로 하기보다는 자녀 취침

후 시간 등을 이용할 수 있도록 유연성을 허락하는 구조가 되어야 할 것이다. 하루 업무량을 채웠다면 근무시간으로 인정해 줄 수 있도록 재량근무제와 재택근무제의 혼합된 형태를 새로운 유연근무제 유형으로 제안하고자 한다. 예를 들어 일본 유니레버에서 하고 있는 WAAP(Work From Anywhere and Anytime)와 같은 정책들이 우리나라 기업에 정착될 수 있도록 지원하는 것이 필요하다. 직종, 직무에 따라 적용이 어려운 경우가 있겠지만, 가능한 범위 내에서 활용한다면 고용주와 근로자 모두의 스트레스를 줄여주는 대안이 될 수 있으리라 기대한다.

나. 전체 근로자의 전반적 복지 향상을 통한 맞벌이 부모 지원

전체 근로자의 복지를 신장시켜 조직 충성도를 높이고 결국 긍정적인 성과로 이어질 수 있도록 지원하는 분위기가 마련되는 것이 가장 중요하다. 특히 복지를 위한 제도가 다양한 계층과 세대를 포괄할 수 있도록 재정비되어야 하며 자신에게 맞는 혜택을 자유롭게 선택하여 활용할 수 있는 사회적 분위기가 이루어져야 한다. 미혼을 위한 문화적 혜택, 육아기 부모를 위한 육아지원 혜택, 중장년층을 위한 건강 관련 혜택 등을 포괄적으로 구성할 필요가 있다.

본 기본 방향을 지원하기 위한 전략으로 첫째, 맞벌이 부모의 일·가정 양립 제도 이용률을 높이기 위해 반드시 선행되어야 하는 것은 기업 인식 변화와 직장문화 개선이다. 둘째, 전반적 복지의 향상과 궁극적으로 맞벌이 부모 지원을 위해 일과 가정의 스트레스를 완화시킬 수 있도록 돕는 개인 정비 시간 제공을 제안한다. 셋째, 직장과 가정 간 연계성을 높이는 방안을 마련하여 휴직/복직하는 맞벌이 부모가 편안함을 느낄 수 있도록 돕는다. 넷째, 코로나19와 같은 예측하기 어려운 재난 상황에 일반 근로자 및 맞벌이 부모를 위한 긴급 지원 방안을 제안하고자 한다. 다섯째, 기업 대상 일·가정 양립 제도 활용 모니터링 시스템 구축을 통해 전체 근로자의 워라벨을 보장하는 방법을 제안한다.

1) 기업 인식, 직장문화 개선

정부 차원에서 꼼꼼히 설계된 다양한 휴가/휴직 제도, 유연근무제가 각 직장에 잘 반영될 수 있도록 우선적으로 가족친화적인 직장문화 조성에 힘써야 하는데, 가

장 먼저 혼인 여부, 자녀 유무와 상관없이 모두 이용할 수 있는 일·가정 양립 제도에 대한 적극적인 안내와 홍보가 필요하다. 특히 일·가정 양립 제도는 특정 집단에게 혜택을 주고자 마련된 것이 아닌 전체 근로자 개인의 삶의 질 향상을 목적으로 활용할 수 있음을 알려야 한다. 내가 실질적으로 사용할 수 있는 제도라는 점을 부각시켜서 접근함으로써 모든 근로자가 혜택을 누릴 수 있도록 참여율을 향상시키는 것이 중요하다. 또한 각 기업마다 사내에 각 직장에서 이용할 수 있는 제도들을 정리한 브로슈어를 제작하고, 신입 직원 오리엔테이션 및 필수 직무 교육 시에 이를 배포하고 안내해 주는 것이 선행되어야 한다. 또한 근로자뿐만 아니라 회사 내부 제도 개선을 하는 임원진과 실제 실행하는 입장인 중간관리자를 대상으로 한 인식개선 교육이 필수적으로 이루어져야 직원들이 눈치 보지 않고 도입된 제도를 이용할 수 있는 근로 환경이 마련될 것이다.

가정(육아)과 직장으로 구분하는 이분법적인 사고로 인해 워킹맘, 워킹 대디가 가정을 돌보는 것이 직장에 피해를 주는 것이라는 인식이 있다. 육아는 개인의 문제가 아니라 사회 전체의 과제라는 인식이 필요하며, 육아 경험을 업무와 연계시켜 직장 내 육아문화를 활성화할 필요가 있다. 직장의 성격에 따라 활성화 방식은 다양하게 가능하지만, 자녀를 감정적 존재나 보살핌을 필요로 하는 존재가 아니라 하나의 독립된 인격체로 보고 육아를 통해 사회구성원을 키워낸다는 개념으로 접근한다면 사회 구성원을 대상으로 하는 각종 서비스, 제도, 물품 개발 등에 근로자의 육아 경험이 의미 있는 아이디어를 제공할 수 있을 것이다. 이를 위해서는 육아를 중심으로 한 직장 내 소모임을 활성화시켜서 인식개선과 아이디어 공유의 소통 장소로 활용할 수 있다.

맞벌이 부모가 유연근무제나 휴직/휴가 제도를 이용함에 있어 기업 경영자, 임원진, 구성원들에 대한 인식 변화와 제도 이용자의 동료에 대한 심적 부담감을 해소하는 것은 인력 대체에 대한 비용을 부담하고 제도를 이용하는 것에서 나올 수 있다. 이에 대한 비용은 정부의 지원을 통해 해결해야 기업의 경영자나 동료들에게 미안한 마음을 가지지 않도록 하는 토대가 될 것이고, 정부의 입장에서도 기업에게 제도를 강제할 수 있는 근거가 될 수 있다. 이에 대한 재원은 이와 관련된 법인세 조항을 신설하여 기업으로부터 거두어 해결해야 할 수 있으며, 이는 사회간접자본의 혜택에 대한 대가로서 해석될 수 있을 것이다.

정부는 근로자의 복지를 개선하기 위해 노력하고 실제 변화를 시도하는 사업장에 대해 적극적인 지원을 아끼지 않아야 한다. 특히 기업 구성원이 일·가정 양립 제도 이용 시 기업에게 이득이 되는 실질적인 혜택을 주는 방향으로 가야 할 것이다. 예를 들면, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등의 제도를 이용하는 인원 규모에 따라 인력 충원 지원금을 정부에서 제공하거나 일·가정 양립 제도의 활용도에 따라 세제혜택 수준을 달리하는 등 기업이 희망하는 방법을 따를 수 있다.

300인 이상의 근로자가 있는 기업들의 경우 직장 어린이집을 의무적으로 설치하게 되어있는데, 기업에서는 직장 어린이집 미설립/미이행 벌금을 내는 것이 직장 어린이집을 마련하고 유지하는 비용과 노력보다 더 이득이라 판단하고 직장 어린이집을 만들지 않고 벌금을 지불하는 선택을 하기도 한다. 벌금을 내는 것보다 직장 어린이집을 마련하고 운영할 때 더 많은 혜택을 받을 수 있도록 기업들이 원하는 혜택 방식에 대해 구체적으로 알아볼 필요가 있다. 실질적이고 확실한 혜택이 보장될 때 자발적인 가족 친화적 직장문화 조성이 가능해질 것으로 기대한다.

2) 스트레스 완화를 위한 개인 정비 시간 제공

본 연구의 경험표집법을 통해 들여다본 맞벌이 부모의 삶은 일에서 받는 스트레스, 자녀 양육과 관련된 스트레스, 개인의 스트레스가 얽혀 긍정 정서보다는 부정 정서를 경험할 확률이 높았다. 특히 맞벌이 모의 경우 직장과 가정에서 모두 부정 정서 수준이 상당히 높아서 전체적인 삶의 질이 낮을 것으로 예상된다. 또한 맞벌이 모의 부정적 정서 경험은 자녀와의 질적 상호작용에 부정적 영향을 끼칠 수 있다. 따라서 이들을 위한 자기 돌봄을 위한 시간 제공, 정서지원을 위한 사회서비스 마련 등이 필요하다.

직장 내 작은 지원을 통해 맞벌이 가구가 겪는 스트레스를 경감시킬 수 있는 방안을 구상해 보았다. 여러 가지 역할을 동시다발적으로 수행하느라 힘이 든 맞벌이 부모를 위해 직장 내에서 개인 정비 시간을 제공해 주는 것을 제안한다. 직장 내 안마 의자 등을 구비한 휴식 공간을 마련하여 가정 내 스트레스가 직장으로 전이되거나 역으로 직장 내 스트레스가 가정으로 전이되지 않도록 심신을 달랠 수 있는 기회를 제공하는 것 또한 한 가지 아이디어가 될 수 있다. 워라벨(work-life balance)을 위한 전략 등을 직장 내 필수 교육 시 제공하는 것도 효과적일 것이라

생각된다.

이와 더불어, 육아 등에 대한 스트레스가 생길 경우 심리치료(음악치료, 놀이치료 등을 받을 수 있도록 회사 내부에 복지 서비스 등을 제공할 수 있다. 자체적인 복지 서비스를 제공하기 어려운 소규모 기업에 대해서는 정부 차원에서 다양한 지원체계를 구축하는 방안을 제안하고자 한다. 예를 들어 노사발전재단에서 일터혁신 컨설팅, 일·생활 균형 확산 교육 등을 진행하고 있는데, 이러한 교육뿐 아니라 심리치료 등을 받을 수 있는 지원체계를 마련하는 것을 고려할 수 있다.

본 연구의 경험표집법 요일별 정서 변화를 살펴보면 수요일에 맞벌이 모와 부 모두 화요일, 목요일보다 부정적 정서가 낮고 긍정적 정서가 높았다. 육아 데이나 가족 사랑의 날과 같은 정책 추진이 개인의 스트레스를 경감시키는 데 도움이 된 것으로 보인다. 이를 근거로 정시 퇴근을 독려하고 모든 근로자의 심리적 안정을 도모하고자 화요일 혹은 목요일을 추가적으로 “워라벨의 날”, “자기 사랑의 날” 등으로 지정할 수 있다. 자녀 유무와 상관없이 모든 근로자의 일·가정 양립을 지원하는 방향으로 나아가는 것이 반드시 필요하다.

3) 직장-가정 연계 지원

육아휴직 이용 경험이 있는 맞벌이 부모들은 직장 복귀에 대해 막연한 두려움을 느끼고 있는 경우가 많았다. 또한 원래 근무하던 부서에 돌아가지 못하거나 기존에 하던 업무가 아닌 다른 업무를 맡아야 하는 사례들도 보고되었는데, 복직 전에 휴직자들의 적응 돕기 위한 적응 프로그램 등을 지원해주는 것을 제안한다.

직장-가정 연계는 양방향적으로 이루어지도록 설계해야 할 것이다. 구체적으로 육아휴직 전에 이전에 육아휴직 경험이 있는 선배들과 이야기를 나눌 수 있는 자리를 마련하여 휴직 기간을 준비하는 것, 휴직이 끝나갈 때 복직을 준비할 수 있도록 업무 및 심리적 지원을 제공하는 것이 함께 이루어질 수 있도록 직장-가정 연계 프로그램을 마련하는 것을 추천한다.

이러한 지원은 가족돌봄휴직을 이용하는 근로자에게도 적용할 수 있다. 돌봄휴직을 사용했다는 것은 가족 중 누군가 급하게 돌봄이 필요한 경우에 사용하는 것이므로, 아픈 가족을 돌본 경험이 있거나 이로 인해 휴직 경험이 있는 동료들이 복직 후 심리적 지지를 제공하는 자리를 마련할 수 있다.

4) 코로나19와 같은 재난에 대비한 긴급 지원 방안 마련

코로나19와 같이 예측하지 못한 재난에 체계적으로 대처하기 위해 직장 내 합의된 지원에 대해 정리할 필요가 있다. 이러한 긴급 지원 방안은 일차적으로 근로자 전체의 복지 수준을 향상시키는 차원에서 이루어져야 할 것이다. 정부 차원에서 지원해 줄 수 있는 지원들(예: 가족돌봄휴가 지원금 한시 지급 등)과 기업에서 제공할 수 있는 지원(예: 유연근무제 확대 등)을 정리해보는 것을 제안한다. 기업 상황에 맞게 제도 개선이 뒷받침되고 업무 효율성을 중시하는 문화가 정착된다면 자녀가 등원 또는 등교하지 못하는 상황이 발생하더라도 업무와 자녀 돌봄에서의 공백을 최소화할 수 있을 것이다.

5) 기업 대상 일·가정 양립 제도 활용 모니터링 시스템 구축

2장에서 고찰한 바와 같이 독일에서는 피고용인의 부모 양육 시간 요청을 고용인이 거부할 수 없다는 것을 법적으로 보장하고 있고, 기업 모니터링을 실시하고 있었다. 이러한 정책은 독일 내 아버지 양육 참여를 독려하고 맞벌이 가구의 부와 모가 모두 양육에 참여할 수 있게 하는 효과를 보여주었다. 본 연구에서 각종 휴가/휴직 제도를 이용할 수 없는 것이 기업 내 문제점과 인식 때문이었다는 것을 고려해볼 때, 독일의 사례를 모델링 하여 기업 모니터링 시스템을 마련하는 것을 제안할 수 있다. 일차적으로 기업에서 일·가정 양립 제도 이용률이 얼마나 되는지, 이용한 사람들이 생각하는 좋은 점과 개선해야 할 점을 파악하는 것을 목표로 한다. 이는 맞벌이 가구만을 대상으로 한 것이 아닌 전체 근로자의 워라벨을 위한 모니터링 시스템으로 활용되어야 한다.

다. 맞벌이 부와 모의 특성을 고려한 성별 맞춤형 일·가정 양립 지원 전략 구축

앞서 언급한 바와 같이 기존 맞벌이 일·가정 양립 관련 정책의 방향은 맞벌이 여성 중심으로 된 지원을 기본으로 하고 있다. 지원 제도에서 남성을 대상으로 한 지원이 제한되어 있는 점을 보완하기 위해 맞벌이 어머니와 맞벌이 아버지를 위한 이분화된 정책 방안을 제안하고자 한다.

1) 남성 대상: 성평등, 자녀 양육 교육, 자녀 양육 인센티브 제공

본 연구에서 휴가/휴직 제도, 육아기 근로시간 단축, 유연근무제 이용자의 남녀 비율을 살펴보면 남성의 참여가 눈에 띄게 저조함을 알 수 있다. 일차적으로는 전통적 성역할 규범(예: 자녀 양육의 책임은 여성에게 있다)이 이러한 상황에 영향을 미치는 것으로 보인다. 이를 개선하기 위해 기업에서 직장 문화 개선과 부모 공동 양육을 위한 성평등 교육을 제공하는 것을 제안한다.

또한 본 연구의 심층면담과 경험표집법에 참여한 아버지들이 자녀를 어떻게 다루는지 잘 몰라서 자녀 양육에 참여하지 않게 되는 경향을 보여준 바, 아버지들을 대상으로 자녀 양육에 대한 실질적 지식을 제공하고, 남자들이 육아에 참여하는 것이 가족 전체에 긍정적 영향을 줄 수 있음을 스스로 인지하도록 도와야 한다. 직장 내에서 자녀가 있는 남성 근로자를 대상으로 부모교육 프로그램을 제공하는 것이 실질적인 도움이 되리라고 생각된다.

남성의 일·가정 양립 지원 제도 활용을 권장하기 위해 자녀 양육과 관련된 제도 사용 시 인센티브를 주는 방안을 제안한다. 학부모 상담에 아버지가 1회 참여하는 경우 0.5일에 해당하는 보상 휴가를 제공하는 것 등을 제안할 수 있다. 운영 방식은 공무원 규정 중 자녀 돌봄 휴가를 참조할 수 있다. 또한 현재 시행 중인 육아휴직 아버지 보너스 제도의 응용 버전으로 아버지가 육아휴직을 하게 되는 경우 통상 육아휴직 기간에 추가적으로 1개월 보너스 휴직 기간을 제공하는 것을 제안한다.

남성 육아휴직을 의무화하는 것은 여러 가지 제약점이 있으므로, 조금 더 완화된 단계의 휴직 제도 이용 촉진 방안을 제안해본다. 예를 들어 남성 근로자가 자녀 돌봄을 위해 휴가/휴직 제도, 근로시간 단축 등을 사용하는 비율이 직장 내에서 일정 기준(예: 남성 근로자의 10%) 초과하게 되면 업종이나 직장 규모에 따라 정부가 기업에게 다양한 맞춤 혜택을 제공하는 것이다.

2) 여성 대상: 조직 만족도, 조직충성도 함양을 위한 지원

본 연구에서 맞벌이를 하는 것에 자부심을 가지는 사람은 맞벌이 아버지보다는 맞벌이 어머니인 경우가 많았다. 어머니들은 자녀 양육과 별개로 나의 일을 가지고 있다는 것이 개인의 자존감 신장에 큰 도움이 된다고 보고하였다. 직장에 나오는

것에 개인 충전의 시간을 갖고 행복감을 느끼는 경우도 있었다.

반대로 여성들은 자녀 양육을 위해 직장을 포기하는 선택을 하는 경우가 많은데, 시간(선택)제로 일하는 맞벌이 부보다 맞벌이 모가 많은 점, 자녀 출산 후 경력단절 경험이 남성보다 여성이 많은 것 등이 근거가 된다. 여성의 일·가정 양립은 조력자 없이 이루기 어려운 구조라는 점을 연구를 통해 확인할 수 있었다.

따라서 맞벌이 어머니들을 대상으로 하는 지원은 육아와 일을 병행할 수 있는 지지적인 환경을 마련하여 여성들이 조금 더 편안한 마음으로 일터로 올 수 있도록 하여 여성의 직장 만족도를 신장시키고 조직 충성도를 높일 수 있는 방향으로 나아가야 한다. 그 구체적 방안으로 자녀 양육과 관련된 각종 지원을 자유롭게 활용할 수 있는 분위기를 마련하고 역량 강화 교육 등에 여성들의 참여 기회를 우선 제공하여 자기 개발의 기회를 적극적으로 제공하는 것을 제안한다.

여성 근로자가 많은 집단에서는 맞벌이 어머니들이 직장 생활을 지속할 수 있는 인프라가 많이 존재하는데, 이를 적극적으로 활용할 수 있는 구조를 마련해야 할 것이다. 선배 맞벌이 어머니들과 멘토-멘티 관계를 유지하면서 다양한 역할을 수행하면서 발생하는 어려움을 공유하고 함께 해결할 수 있도록 돕는다. 지지적인 조직문화와 직장 내 지지그룹이 존재하는 것은 맞벌이 여성 근로자의 조직 만족도를 높이고 능률을 높여 조직 충성도가 높아지는 결과로 이어질 수 있다.

라. 가정 내 공정성 확보 – 부모 공동양육 촉진

실질적인 양성평등사회를 위하여 부모 공동양육의 중요성이 강조되어야 한다. 이는 인식 변화와 함께 기업 및 사회의 노력이 절대적으로 필요한 부분이다. 특히 사회 내에서 모성은 더 이상 보호받아야 하는 대상이 아니라 권리의 대상으로 여기는 적극적인 인식 개선이 필요하다. 더불어 부성과 모성을 모두 강조하여 각종 지원 제도를 남과 여 모두 적극적으로 이용할 수 있도록 지원해야 한다.

전통적 성역할 규범이 가장 많이 남아있는 가정에서 맞벌이 모와 부가 건강하고 조화롭게 살아가기 위해서는 가정 내 공정한 역할분담에 대한 사전 논의의 기회를 갖는 것이 중요하다. 임신한 예비 부모가 임산부 배지를 받으러 보건소 등을 방문할 때, 아기 탄생 후 부모의 역할 분담에 대해 논의하도록 돕는 워크북 등을 제공하는 것을 제안한다. 혹은 부모 교육 시에 부모 공동양육에 대한 개념에 대해 확실

히 이해하고, 부모 간 자녀 양육에서의 역할 분담을 논의하는 시간을 포함할 수 있다. 더 나아가 부부간의 정상적인 소통이 어려운 경우 사내 부부 상담과 같은 온/오프라인 채널을 장려하는 것도 도움이 된다.

직장 내 성평등 교육과 함께 맞벌이 가구 내 공정한 역할 분담을 위한 가이드라인 혹은 매뉴얼 등을 제작하여 기업에 배포하는 방법도 있다. 매뉴얼에서는 자녀 탄생 후 각자의 상황과 역량을 점검하고, 각자 할 수 있는 일과 양보해야 할 부분 등을 결정하는 과정을 담아낼 것이다. 자녀의 발달 수준에 맞추어 자녀의 의견을 반영할 수 있는데 시기별로 가정 내 공정한 역할 분담에 대한 지속적 논의가 계속될 수 있도록 지원해야 한다.

마. 자녀 연령별 맞춤 육아지원

1) 공통

가) 가족 지원 강화: 조부모 교육 및 인센티브 제공

자녀 연령과 상관없이 공통적으로 지원되어야 할 사항으로 가족 지원 강화를 제안한다. 특히 영유아기와 초등 저학년 시기 모두 조부모 의존도가 높았는데, 가장 효과적이고 직접적인 돌봄을 제공하는 대상자인 조부모/친인척에게 재정적인 부담으로 인해 충분히 보상을 하지 못하기도 하고, 가장 믿고 맡기는 가족이어도 그 안에서 갈등이 생기기 마련이다. 이러한 문제에 잘 대처하기 위해 조부모 대상 양육 교육을 제공하여 돌봄의 질을 높이고 조부모에게 손자녀 돌봄에 대한 보상으로 인센티브를 제공하는 지원이 필요해 보인다.

예를 들어 손자녀를 정기적으로 돌보는 조부모에게 아동학대 예방, 돌봄 교육 등을 제공하고 수강 완료시 일종의 손자녀 돌봄 수당을 지급하는 것이다. 이를 통해 조부모가 제공하는 돌봄의 질을 높이고, 돌봄에 대한 합당한 보상을 제공하여 조부모의 사기 증진을 도모할 수 있을 것으로 기대한다. 이러한 조부모 수당 지급을 위한 교육 콘텐츠는 건강가족지원센터에서 아이돌보미들을 교육하는 프로그램을 활용하는 것을 제안한다. 또한 고령에 손주를 돌봄으로 인해 겪는 신체적/심리적 피로를 해소할 수 있는 건강관리 프로그램 및 상담을 함께 진행하는 것도 제도의 유지 개선에 도움이 될 수 있다.

서초구에서는 조부모 지원 사업으로 “서초손주돌보미 지원”을 시행하고 있는데, 한 자녀 이상 양육가정을 대상으로 월 24만원 손주돌보미 수당을 지급하고 있다. 조건은 조부모(거주 기간 무관)와 손자녀(1년 이상 거주)가 모두 서초구에 거주해야한다.[42] 대상과 비용은 지자체의 상황에 맞게 수정 가능할 것으로 보이며, 부정수급을 방지하는 세부기준도 함께 마련되는 것을 제안한다.

나) 아이돌봄서비스 개선 방안

(1) 아이돌봄서비스 홍보 확대

본 연구의 결과에 따르면 아이돌봄서비스의 이용 비율이 다른 서비스에 비해 상당히 저조한 것으로 나타났다. 서비스 내용에 대해 충분히 이해하지 못하여 이용하지 못하는 경우가 많으므로 서비스 이용 촉진을 위해 제도에 대한 홍보가 적극적으로 이루어져야 한다. 출생신고 시 아동수당 등을 지급받을 때 브로슈어 등으로 자세히 정보를 제공하고, 서비스가 필요한 시기에 적절하게 이용할 수 있도록 대기기간, 돌봄 서비스 제공 기관, 제공자에 대한 정보, 절차 등에 대해 안내하는 것을 제안한다.

(2) 아이돌봄서비스 질 관리

최근 언론을 통해 밝혀진 아이돌보미 아동학대 사건 등으로 인해 부모들이 아이돌보미의 자격, 돌봄의 질 등에 대한 걱정(아동 학대, 방임에 대한 우려 등)이 많아졌으며, 이로 인해 아이돌봄서비스의 이용을 주저하기도 하였다. 조부모나 가족이 자녀를 돌보아주는 경우 돌봄의 질이나 아동의 안전에 신뢰가 높은 편이었던 것을 생각해 보면, 아이돌봄서비스의 질 관리에 대한 지속적 모니터링이 필요할 것으로 사료된다.

(3) 아이돌봄서비스 맞벌이 소득 기준 완화

아이돌봄서비스는 가, 나, 다, 라형으로 나누어져 있는데, 2020년 그 기준이 되는 소득수준이 가형의 경우 기준 중위소득 75%이하, 2,902,933원(3인 기준), 나

42) 정부24 홈페이지-서초아이돌보미, 서초손주돌보미 지원.
https://www.gov.kr/portal/service/serviceInfo/000000298260, 2020. 10. 30. 인출.

형은 기준 중위소득 75-120%이하, 4,644,692원, 다형은 기준 중위소득 120-150% 이하, 5,805,866원이다. 가형의 경우 1시간 당 정부 지원 비용이 8,407원, 나형은 5,440원, 다형은 1,484원으로 정부 지원 비율이 가구 소득에 따라 급격히 감소하는 경향을 볼 수 있다.[43] 이를 종합해보면, 맞벌이로 일하는 경우 소득 기준이 나형과 다형 기준을 넘는 비율이 상대적으로 높을 것으로 사료되어 다수의 맞벌이 가구가 정부 지원금 혜택을 받지 못할 것으로 예상된다. 즉, 정부 지원금을 제공하는 소득기준이 다수의 맞벌이에게 혜택이 돌아가도록 설정되어 있지 않고 저소득 맞벌이에게 집중되어 있는 것이다. 실제 맞벌이 가구에서 아이돌봄서비스 이용률이 저조한데다가 소득이 높은 맞벌이들은 혜택을 받지 못하는 구조가 지속되어 아이돌봄서비스는 "저소득층 맞벌이"만을 위한 서비스로 인식되는 경향이 있다.

따라서 아이돌봄서비스 지원 기준이 되는 맞벌이 소득 기준을 낮추어 정부 지원금 혜택이 많은 맞벌이 가구에게 돌아갈 수 있도록 수정하는 것이 필요해 보인다. 대부분의 맞벌이에게 지원금 혜택이 확대되고, 아이돌봄서비스의 질 관리 노력이 지속된다면 아이돌봄서비스에 대한 인식이 긍정적으로 변화하고 그에 따른 이용률도 증가할 것으로 기대한다.

2) 영유아기 지원

가) 어린이집 입소대기 방식 개선: 맞벌이 점수 세분화

어린이집 입소대기 시 맞벌이에게 우선순위를 제공하고 있으나, 맞벌이 범주에 취업 준비 중인 부모도 포함하고 있다. 40시간 이상 근무하는 어머니와 취업을 준비하는 어머니의 일상과 돌봄의 필요 정도는 상당히 다른데, 현재의 기준은 맞벌이 가구의 상황과 특성에 따라 차등을 두고 있지 않아 한계가 존재한다. 설문 조사 내용 중에서도 근로조건 별로 입소대기의 차등이 있어야 한다는 데 동의하는 목소리가 높았다. 현재 경력단절인 어머니들이 경력단절을 벗어나 재취업을 할 수 있도록 돕는 것도 중요하지만, 현재 맞벌이인 어머니들이 맞벌이를 포기하게 되는 상황, 경력단절을 예방하는 것 역시 필요한 일이라 사료된다. 따라서 입소 우선순위

43) 복지로 홈페이지, 복지서비스 모의계산, http://www.bokjiro.go.kr/gowf/wel/welsvc/imtcalc/WelImtCalcResultVou.do, 2020. 10. 29. 인출.

에서 근로시간을 기준으로 순위 점수에 차등을 부여하는 방안을 제안한다.

구체적인 점수 차등에 대한 기준(안)을 〈표 V-3-3〉에 제시하였다. 부모의 근로시간을 기준으로 40시간 이상인 경우 1인당 50점을 부여하고, 시간제 근로(15-40시간 미만)의 경우 1인당 30점, 대학원생, 취업 준비 중인 경우는 1인당 15점을 부여하는 것을 제안한다. 이 기준을 바탕으로 한다면, 부모 모두가 주 40시간 이상 근로하는 경우에 가장 높은 점수인 100점을 가지게 되어 부모 모두가 장시간 근로하는 자에게 우선권을 줄 수 있게 된다.

〈표 V-3-3〉 어린이집 입소대기 맞벌이 점수 차등 기준(안)

구분	조건	점수
1	부모 모두가 주 40시간 이상 근로자인 가구(각 50점)	100점
2	부모 중 한명은 주 40시간 이상 근로(50점)하고, 다른 한명이 15-40시간 미만 근무하는 가구(25점)	75점
3	부모 중 한명이 주 40시간 이상 근로(50점)하고, 다른 한명이 대학원생, 취업 준비 중인 가구(15점)	65점
4	부모 모두가 15-40시간 미만 근로자인 가구(각 25점)	50점
5	부모 중 한명이 15-40시간 미만 근로(25점)하고, 다른 한명이 대학원생, 취업 준비 중인 가구(15점)	40점
6	부모 모두가 대학원생, 취업 준비 중인 가구(각 15점)	30점

나) 어린이집 연장보육의 질 향상

2020년 3월에 새롭게 어린이집 연장보육 제도가 도입되었으나, 코로나19 확산으로 인해 긴급돌봄 체제로 어린이집이 운영되면서 연장보육의 효과를 자세히 살펴보기 어려운 상황이다. 연장보육 개편에 대해서 맞벌이 부모들은 긍정적으로 생각하는 비율이 압도적으로 높았는데, 부담 없이 아이를 장시간 맡길 수 있고, 돌봄 선생님이 따로 계셔서 돌봄의 질이 전체적으로 향상될 것을 기대하였다. 개편된 연장보육에서 지속적으로 관심을 두어야 할 점은 돌봄 선생님의 질 관리이다. 돌봄의 질 향상을 위해 정기적 교육을 제공하고, 교사들의 처우를 개선하여 돌봄의 질을 궁극적으로 높일 수 있는 환경을 제공해야 한다.

다) 시간제 보육 제공 시설 확대

시간제 보육의 경우 맞벌이 가구의 이용 비율을 낮지만, 맞벌이 가구에서 긴급하게 돌봄이 필요한 경우에 적극적으로 이용할 수 있도록 지원을 확대해야 한다. 현재는 서비스를 제공하는 기관이 제한적이고, 서비스 신청과 수정에 있어서 불편한 부분들이 존재하는 바, 관련 시스템을 개편하는 것을 제안한다. 특히 경력단절을 경험하고 있는 어머니들이 취업 준비를 위해 취업 교육에 참여해야 하는 경우 시간제 보육을 적극적으로 이용하도록 할 수 있다.

3) 초기학령기 지원

가) 기관 연계 서비스 확충

본 연구에 참여한 초등 저학년 자녀를 둔 맞벌이 어머니들은 학교 연계 서비스 확충을 강력히 원하고 있었다. 초등 저학년은 수업 시간이 짧아서 돌봄이 필요한 시간이 다른 연령대에 비해 긴 편이며 아이가 혼자 이동하는 데 한계가 있어 맞벌이 부모들은 이동이 필요한 서비스 이용에 대해 부담감을 느끼고 있었다. 맞벌이 가구의 자녀가 이동 없이 돌봄과 보호를 받을 수 있도록 기관 연계 서비스를 확대하는 것이 필요하다.

특히 초등돌봄교실과 방과후학교의 이용 가능 인원이 제한적인 점을 개선해야 한다. 추첨을 통해 제한된 자리를 배정받기 때문에 모든 맞벌이 가구에서 이용하지 못하는 경우가 많았는데, 맞벌이 자녀들이 추첨 없이 학교 연계 돌봄을 이용할 수 있도록 공급을 늘려야 한다.

돌봄 교실의 환경이 열악한 점도 개선할 필요가 있다. 초등학교가 교육 중심이기 때문에 돌봄교실에 다양한 자원이 제공되지 못하는 한계가 있었다. 돌봄교실의 질 향상을 위해 환경개선 및 프로그램 개발 등이 수반되어야 한다.

돌봄 교사의 질 관리 역시 중요한 이슈인데, 돌봄교사 처우개선이 뒷받침되어야 하며, 학교에서 지속적으로 모니터링하고 필요시 교육을 제공하는 등 적극적인 지원을 해야 할 것이다.

나) 방학 기간의 돌봄 지원

초등 저학년 자녀를 가진 맞벌이 가구에게 돌봄 공백이 발생하기 쉬운 기간은 방학 기간이다. 학교는 방학 시기에 돌봄 교실을 운영하지 않고 있기 때문에 이 기간 동안 자녀를 대신 돌보아줄 가족이 없다면 맞벌이 가구의 어려움은 커진다. 방학 중 돌봄 공백 해소를 위해 지역사회 돌봄 시설(예: 다함께돌봄)과 프로그램을 이용하여 '거점 돌봄 교실'을 운영하는 방안을 제안한다. 또한 지역사회 돌봄 서비스를 '방학 특화 돌봄 서비스'로 전환하여 학기 동안 이루어지는 방과후돌봄교실 등을 지역사회 시설을 통해 방학 중에도 이용할 수 있도록 확대할 수 있다, 방학 동안 이용하지 않는 학교 차량을 이용하여 지역사회 돌봄 서비스에 대한 접근성을 높이는 것도 가능하다. 마지막으로 방학 중 공동육아 확대를 위해 맞벌이가 아닌 부모들이 지역 내 맞벌이 부모의 자녀들을 포함한 소수의 아이들을 돌보아주는 등 소집단 공부방 형식의 돌봄을 제공하는 것을 공동육아 지원 사업으로 추진할 수 있다.

다) 교육과 돌봄을 함께 제공하는 새로운 기관 인증 및 관리

초등학생의 경우 학교 연계 돌봄 서비스 이용보다 사교육을 이용하는 비율이 높으며, 부모의 퇴근 시간까지 2-3군데의 사교육에 의존하면서 하루에도 여러 곳의 사교육 기관을 돌아다니는 경우도 찾아볼 수 있다. 이러한 상황 때문에 부모의 경제적 부담과 아동의 학업 스트레스가 높아지고 있는데, 이를 완화하기 위한 대안으로 교육과 돌봄이 함께 제공되는 기관을 마련하는 것이 필요하다.

사교육 이용 비율이 높은 현재 상황을 반영하여 절충안을 제안하자면, 학원 기관과의 연계를 통해 돌봄 서비스를 제공하고 서비스 질 관리를 국가 차원에서 지원할 수 있다. 구체적으로 학령기 아동 돌봄 서비스 제공 기관 인증제를 마련하여 아이들을 믿고 맡길 수 있는 사교육 기관을 양성 및 관리하는 것을 제안한다. 인증에서 그치지 않고 정부 혹은 지자체가 학원 기관장 및 교사를 대상으로 돌봄 교육을 제공하고 학원 환경 조성과 프로그램 구성에 관해 지원하는 것도 가능하다. 국가는 바우처 제도를 통해 교육과 돌봄이 함께 이루어지는 기관을 선택할 때에 부모에게 경제적 지원을 제공할 수 있다.

라) 지역사회 돌봄 서비스의 다양화 및 접근성 강화

지역사회 돌봄 서비스는 초등 돌봄 서비스 중에 최저 이용률을 기록한 육아지원 서비스이다. 지역사회 돌봄 서비스의 접근성이 낮고 프로그램 운영 빈도가 높지 않아 상시 돌봄 서비스로서의 가치가 떨어지기 때문이다. 돌봄의 기능을 강화하기 위해 서비스 기관을 늘리고, 다양한 프로그램을 더 빈번히 제공함으로써 학교 연계 서비스와 함께 사회적 돌봄을 실천할 방안으로 활용하는 것을 제안한다. 또한 교육-육아 공동체 활성화를 통해 지역사회 돌봄 서비스를 확충할 수 있을 것으로 기대한다. 구체적으로 건강가정지원센터를 중심으로 한 품앗이 그룹, 지역 내 다양한 교육 공동체가 활성화될 수 있도록 이들에게 다양한 교육과 자율적인 활동을 보장해 주는 재정적, 제도적 지원이 필요하다.

또한 사교육 서비스를 이용하는 주된 이용이 차량을 운행하기 때문이라는 심층 면담 참여자들의 이야기를 바탕으로 지역사회 돌봄 서비스가 사교육을 대신할 수 있도록 지역사회 돌봄 서비스의 접근성 강화를 위해 차량을 운영하는 것이 도움이 될 것으로 보인다.

참고문헌

고용노동부(2016). 유연근무제 우리기업은 어떻게 운영할까요. 1. 유연근무·휴가제도 운영사례를 중심으로.

고용노동부(2019). 2019 고용형태별근로실태조사 보고서. http://laborstat.moel.go.kr/lsm/bbs/selectBbsDetail.do, 2020. 10. 29. 인출.

고용노동부(2020. 4. 9.). '가족돌봄비용 긴급지원' 기존 5일 → 최대 10일까지 지원 확대 - 온라인 개학 기간에 사용한 가족돌봄휴가도 지원받을 수 있습니다. **고용노동부 보도참고자료.** https://www.gov.kr/portal/ntnadmNews/2138066, 2020. 6. 18. 인출.

고용노동부 여성고용정책과(2014. 1. 14.). "오늘부터 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 둔 근로자도 육아휴직 가능". **고용노동부 보도자료,** http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do;jsessionid=QRHuLlw2wxCsWZQYrQAfVc5dYy0nYIF8Nt7oxD1jD3QduuKgMJCKX4EwzxPYBEea.moel_was_outside_servlet_www2?news_seq=4243, 2020. 2. 27. 인출.

고용노동부 여성고용정책과(2019. 9. 30.). "10월 1일부터 배우자 출산휴가 유급 10일로 확대". **고용노동부 보도자료,** http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=10353, 2020. 2. 27. 인출.

고용노동부 여성고용정책과(2020. 9. 9.). 오늘부터 가족돌봄휴가를 10일 더 사용할 수 있습니다. 노동고용부 장관, 가족돌봄휴가 10일(한부모는 15일) 연장 고시. **고용노동부 보도참고자료.** http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=11377, 2020. 9. 15. 인출.

관계부처 합동(2017. 12. 26.). **현장의 목소리를 담은 여성 일자리 대책.** http://www.moel.go.kr/common/downloadFile.do;jsessionid=xj0MJy0Vda4oXiTY7uS9B4YydptzKrnG6Pdfyk2LMNd6ahvT4WpdnPWHtt9pkIqP.moel_was_outside_servlet_www2?file_seq=20180701387&bbs_seq=20180700648&bbs_id=29, 2020. 9. 16. 인출.

관계부처 합동(2020). **제3차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획(2020-2024).** http://www.korea.kr/common/download.do?tblKey=EDN&fileId=191127690, 2020. 9. 16. 인출.

관계부처 합동(2020. 2.). **제2차 양성평등정책 기본계획(2018-2022) 2020년도 시행계획.** http://www.korea.kr/common/download.do?tblKey=EDN&fileId=212465, 2020. 9. 16. 인출.

관계부처 합동(2020. 5.). **제3차 건강가정기본계획(보완)(2016-2020) 2020년 시행계획.** http://www.mogef.go.kr/kor/skin/doc.html?fn=0634f8fa88fd4f9990362ad4f06643d5.hwp&rs=/rsfiles/202009/, 2020. 9. 18. 인출.

권소영·이재림(2019). 맞벌이 부부의 근로시간 유형화와 유형별 일·생활 균형: 근로시간의 양, 근로시간대, 근로시간 유연성을 중심으로. **한국가정관리학회지, 37(4),** 1-25.

권순범·김혜중·소효종(2018). 맞벌이 여부에 따른 아버지의 영아자녀 돌봄 맥락: 시간적, 장소적, 관계적 맥락을 중심으로. **한국가정관리학회지, 36(4),** 31-40.

권순범·김혜중·소효종(2019). 부부가 함께 자녀를 돌보는 시간은 얼마나 되는가?: 영아자녀를 둔 맞벌이 부부와 외벌이 부부의 부부공유 돌봄시간 비교. **한국가정관리학회지, 37(2),** 103-110.

김나영(2017). 맞벌이 부부의 자녀 돌봄시간 결정에 영향을 주는 요인. **노동정책연구, 17(4),** 31-54.

김나영·도남희·이동하·조혜주(2016). **육아지원을 위한 시간정책의 실태 분석 및 활성화 방안 연구.** 육아정책연구소.

김미영·박미려(2017). 미취학 자녀를 둔 맞벌이 가정의 시간빈곤 수준과 삶의 질: 개인 유지시간을 기준으로 한 시간빈곤 여부에 따른 집단 간 비교. *Family and Environment Research*, 55(1), 45-55.

김선미·안희란(2016). 육아휴직 경험이 있는 여성근로자의 일-가정 양립 경험 연구. **한국사회복지행정학, 18(2),** 63-94.

김소영(2017). 생애주기별 맞벌이 부부의 시간배분 및 관련 요인. **한국가족관계학회 학술대회 자료집 2017,** 107-119.

김영옥·김종숙·이선행(2017). **일·가정 양립 근로자 실태조사(2017년).** 노동고용부.

김유리·김은정(2015). 미취학자녀를 둔 남성근로자의 일가정양립지원 정책에 대한 태도: 지지정도와 참여의향에 따른 집단 간 차이를 중심으로. **한국사회와 행정연구, 26(2),** 279-302.

김재희·이희선·박성혜(2018). 일·가정 양립 직장문화와 남성의 전통적 성역할에 의한 직장-가정 간의 양방향적 전이: 기관유형에 따른 조절효과. **한국가족복지**

학, 23(2), 293-213.

김태희·오민지(2019). 일-가정 양립정책이 조직몰입에 미치는 영향: 공사 부문 여성관리자의 비교를 중심으로. **한국사회와 행정연구, 30(1),** 119-144.

김효진·김지원·홍세희(2019). 기혼 여성근로자의 출산에 따른 잠재계층 분류와 일-가정 균형만족 변화 연구. **조사연구, 20(2),** 85-113.

류연규·김송이·김민정(2019). 일상적 영유아 부모 돌봄 공백 시간에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 무엇인가?: 서울시 맞벌이 가구를 중심으로. **비판사회정책, 64,** 53-92.

박은선·손은영·임지숙(2016). 맞벌이 남성의 일-가정 양립 경험에 대한 개념도 연구. **한국심리학회지, 28(4),** 1193-1216.

법제처(2019. 12. 26.). "2020년 상반기 시행되는 주요 법령을 소개합니다.". **법제처 보도자료,** https://www.moleg.go.kr/board.es?mid=a10501000000&bid=0048&list_no=89932&act=view&nPage=1, 2020. 2. 27. 인출.

보건복지부(2017. 12.). **제3차 중장기보육 기본계획(2018-2022).** http://www.mohw.go.kr/react/modules/download.jsp?BOARD_ID=320&CONT_SEQ=343333&FILE_SEQ=220667, 2020. 9. 16. 인출.

보건복지부(2019. 2.). **제3차(2016-2020) 저출산·고령사회 기본계획(수정).** http://www.mohw.go.kr/react/modules/download.jsp?BOARD_ID=1003&CONT_SEQ=350551& FILE_SEQ=270079, 2020. 9. 18. 인출.

보건복지부(2020a). 보육지원체계 개편에 따른 어린이집 운영 안내(원장용, 교사용, 부모용). https://central.childcare.go.kr/ccef/community/data/DataSl.jsp?flag=Sl&BBSGB=49&BID=74408, 2020. 6. 15. 인출.

보건복지부(2020b). 다함께돌봄사업 안내. https://www.mohw.go.kr/react/jb/sjb0601vw.jsp?PAR_MENU_ID=03&MENU_ID=03160501&page=1&CONT_SEQ=352488, 2020. 6. 15. 인출.

보건복지부(2020c). 지역아동센터 지원 사업안내. https://www.mohw.go.kr/react/jb/sjb0601vw.jsp?PAR_MENU_ID=03&MENU_ID=03160501&page=19&CONT_SEQ=353367, 2020. 6. 15. 인출.

보건복지부(2020d). 2020년도 보육사업 안내. https://www.mohw.go.kr/react/jb/sjb0406vw.jsp?PAR_MENU_ID=03&MENU_ID=030406&CONT_SEQ=352771, 2020. 6. 15. 인출.

사회보장정보원(2019). 입소대기 리플릿, http://www.childcare.go.kr/cpis2gi/community/policy/PolicyHitsUd.jsp?bgb=1&bid=590373&BVIEWGB=2&programId=P0001PG00001364, 2020. 6. 4. 인출.

서울특별시교육청(2020a), 유치원 방과후 과정 길라잡이. http://buseo.sen.go.kr/web/services/bbs/bbsView.action?bbsBean.bbsCd=94&bbsBean.bbsSeq=7779&ctgCd=740, 2020. 6. 15. 인출.

서울특별시교육청(2020b). 2020학년도 서울초등돌봄교실 운영 길라잡이. http://buseo.sen.go.kr/web/services/bbs/bbsView.action?bbsBean.bbsCd=315&bbsBean.bbsSeq=126&ctgCd=1065, 2020. 6. 15. 인출.

석병훈·유혜미(2019). 맞벌이 가구의 시간배분에 관한 분석. **여성경제연구, 15(4),** 1-23.

양정선(2015). 취업주부의 일·가정 양립 및 출산 결정에 영향을 미치는 변인 분석. **한국가족복지학, 20(4),** 613-630.

여성가족부(2018). **제2차 양성평등정책 기본계획(2018-2022).** http://www.korea.kr/common/download.do?tblKey=EDN&fileId=212465, 2020. 9. 16. 인출.

여성가족부(2020). 2020년도 아이돌봄 지원사업 안내.

오민지·김태희(2018). 조직 내 일-가정 양립 지원이 구성원들의 조직몰입에 미치는 영향. **한국행정학보, 52(4),** 299-330.

유성경·임지숙·손은영(2016). 한국 맞벌이 여성들의 일-가정 양립 경험에 대한 개념도 연구. **상담학연구, 17(6).** 475-498.

유해미·배윤진·김문정(2014). **출산수준 제고와 일·가정 양립을 위한 육아지원 내실화 방안(Ⅳ): 맞벌이 가구의 영유아 자녀 양육지원 실태 및 개선 방안.** 육아정책연구소.

이정원·이정림·도남희·최효미·이재희·이윤진·윤지연·염혜경(2018). **2018년 전국 보육실태조사-가구조사 보고.** 육아정책연구소.

인사혁신처(2020. 10.). **국가공무원 복무·징계 관련 예규.** http://www.law.go.kr/%ED%96%89%EC%A0%95%EA%B7%9C%EC%B9%99/%EA%B5%AD%EA%B0%80%EA%B3%B5%EB%AC%B4%EC%9B%90%20%EB%B3%B5%EB%AC%B4%C2%B7%EC%A7%95%EA%B3%84%20%EA%B4%80%EB%A0%A8%20%EC%98%88%EA%B7%9C, 2020. 10. 22. 인출.

장미나(2010). **어린 자녀를 둔 맞벌이 부부의 역할분배유형과 일상정서 경험.** 서울대학교 박사학위 청구논문.

장미나·한경혜(2011). 어린 자녀를 둔 맞벌이부부들의 일상생활경험: 경험표집법(ESM)으로 살펴본 남녀의 일상시간 구성과 정서 경험 비교. **가족과 문화, 23(1),** 1-39.

장미나·한경혜(2015). 일·가족·여가 활동 시간비율로 살펴본 맞벌이 부부의 역할분배 유형과 유형별 일상정서 경험. **가족과 문화, 27(2),** 98-129.

전기택·김종숙·정성미·이선행·박근화(2019). **2017년 기준 일·가정 양립 실태조사.** 노동고용부.

정재기(2008). 생활시간 연구를 위한 측정도구의 비교: 경험표집법과 시간일지. **조사연구, 9(1),** 43-68.

조성호(2016). 부부의 시간배분 결정요인: 맞벌이 부부를 중심으로. **노동경제논집, 39(1),** 57-79.

최새은·정은희·최슬기(2019). 육아휴직제를 사용한 남성의 가정 및 직장에서의 경험 연구. **보건사회연구, 39(4),** 280-319.

최지은·김현경(2019). 아버지 직장의 가족친화제도가 아버지, 어머니, 아동의 행복감에 미치는 영향, **육아정책연구, 13(2),** 145-169.

통계청 사회통계국 고용통계과(2020. 6. 23.). 2019년 하반기 지역별고용조사, 맞벌이 가구 및 1인 가구 고용 현황. **통계청 보도자료.** http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/1/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=383260&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=srch&sTarget=title&sTxt=%EB%A7%9E%EB%B2%8C%EC%9D%B4, 2020. 9. 14. 인출.

통계청 사회통계국 사회통계기획과(2020. 7. 30.). 2019년 생활시간조사 결과. **통계청 보도자료.** http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/6/4/index.board?bmode=read&aSeq=376004&pageNo=&rowNum=10&amSeq=&sTarget=&sTxt=, 2020. 9. 14. 인출.

통계청 고용통계과(2019. 11. 26.). 2019년 상반기 지역별고용조사(부가항목) 경력단절여성 현황. **통계청 보도자료.** http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/3/1/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=378878&pageNo=2&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=&sTarget=title&sTxt=, 2020. 3. 9. 인출.

통계청 고용통계과(2019. 12. 6.). 2019년 상반기 지역별고용조사(부가항목) 자녀별

여성의 고용지표. **통계청 보도자료.** http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/3/1/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=379086&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=&sTarget=title&sTxt=, 2020. 3. 9. 인출.

통계청 사회통계국 사회통계기획과, 여성가족부 여성정책국 성별영향평가과 (2020. 9. 2.). 2020 통계로 보는 여성의 삶. **통계청, 여성가족부 보도자료.** http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/1/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=384858&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=srch&sTarget=title&sTxt=%EC%97%AC%EC%84%B1, 2020. 9. 14. 인출.

한경혜·손정연(2009). 경험표집법을 통해 살펴본 도시노인의 일상생활 경험: 공간/대인맥락과 정서 경험에서의 젠더차이를 중심으로. **한국노년학, 29(3),** 1159-1182.

한국교육개발원(2019a). 2020 방과후학교 운영 길라잡이.

한국교육개발원(2019b). 초등돌봄교실 운영 길라잡이(개정판2020).

BMFSFJ. (2016). Bundesprogramm “Sprach-Kitas: weil Sprache der Schlüssel zur Welt ist“. Berlin: BMFSFJ.

BMFSFJ. (2017). Familienreport 2017. Leistungen, Wirkungen. Trends Berlin: BMFSFJ.

BMFSFJ. (2018). Vätterreport. Vater sein in Deutschland heute. Berlin: BMFSFJ.

BMFSFJ. (2019a). Agenda 2030-Nachhaltige Familienpolitik Zusammenfassung. Berlin: BMFSFJ.

BMFSFJ. (2019b). Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. Berlin: BMFSFJ.

BMFSFJ. (2020). Starke-Familien-Checkheft Familienleistungen auf einen Blick. Berlin: BMFSFJ.

Csikszentmihalyi, M. (1997). Finding Flow, 이희재 옮김(2008). 몰입의 즐거움. 해남.

Datenbasis: Statistisches Bundesamt(2009-2016): Statistiken zum Elterngeld. Beendete Leistungsbezüge.

Gøsta Esping-Andersen. (1990). The Three Worlds of Welfare Capitalism, Cambridge.

Hektner, J. M., Schmidt, J. A., & Csikszentmihalyi, M. (2007). *Experience sampling method: Measuring the quality of everyday life*. Sage.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln. (2016). Unternehmensmonitor Famil ienfreundlichkeit 2016. Im Auftrag des BMFSFJ.

Institut für Demoskopie Allensbach. (2015a). Allensbacher Archiv, Allensbach.

Institut für Demoskopie Allensbach. (2015b). Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Aufgabe für Gewerkschaften und Betriebsräte, Allensbach.

Institut für Demoskopie Allensbach. (2015c). Zu Hause arbeiten. Chancen der Digitalisierung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Allensbach.

Institut für Demoskopie Allensbach. (2016). Allensbacher Archiv, Allensbach.

Gerlach. I. (2017). APuZ Familienpolitik in der Bundesrepublik: kleine Politi kfeldgeschichte, in: Zeitschrift aus Politik und Zeitgeschichte Famili enpolitik 30-31/2017 , pp. 16-21.

Koh, J. Y. (2004). The everyday emotional experiences of husbands and wives. 시카고대학교 사회학과 박사학위 논문.

Larson, R., & Richards, M. H. (1994). *Divergent realities: The emotional lives of mothers, fathers, and adolescents*. BasicBooks: NY.

Larson, R., Verma, S., & Dworkin, J. (2001). Men's work and family lives in India: The daily organization of time and emotion. *Journal of Family Psychology, 15*(2), 206.

Statistisches Bundesamt (2015): Wie die Zeit vergeht. Ergebnisse zur Zeitver wendung in Deutschland 2012/2013. Wiesbaden.

【참고 사이트】

가족친화지원사업 홈페이지. https://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertSummary.do, 2020. 6. 14. 인출.

가족친화지원사업 홈페이지. https://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertBusiGuide.do, 2020. 6. 14. 인출.

고용노동부 일·생활균형 홈페이지. http://www.worklife.kr, 2020. 2. 19. 인출.

고용노동부 홈페이지. http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/woman/list5.do, 2020. 6. 18. 인출.

고용보험 통계연보. https://www.ei.go.kr/ei/eih/st/retrieveHoOfferList.do, 2020. 2. 17. 인출.

고용보험 홈페이지-육아휴직(부부동시). https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0302Info.do, 2020. 6. 18., 2020. 12. 15. 인출.

국가법령정보센터 홈페이지. http://www.law.go.kr/LSW/main.html, 2020. 2. 18. 인출.

국가법령정보센터 홈페이지-영유아보육법. http://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EC%98%81%EC%9C%A0%EC%95%84%EB%B3%B4%EC%9C%A1%EB%B2%95, 2020. 2. 26. 인출.

국가법령정보센터 홈페이지. http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=215819&efYd=20200324#0000, 2020. 6. 4. 인출.

국가법령정보센터 홈페이지. http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=213515&efYd=20200301#0000, 2020. 6. 4. 인출.

국가법령센터 홈페이지. http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=215819&efYd=20200324&ancYnChk=0#0000, 2020. 6. 15. 인출.

국가법령센터 홈페이지. http://www.law.go.kr/LSW/lsSc.do?tabMenuId=tab18&section=&eventGubun=060101&query=%EC%95%84%EB%8F%99%EB%B3%B5%EC%A7%80%EB%B2%95#undefined, 2020. 3. 26. 인출.

국가법령정보센터 홈페이지. http://www.law.go.kr/lsSc.do?tabMenuId=tab18&section=&eventGubun=060101&query=%EC%95%84%EB%8F%99%EB%B3%B5%EC%A7%80%EB%B2%95#undefined, 2020. 6. 15. 인출.

국가법령정보센터 홈페이지. http://www.law.go.kr/lsSc.do?tabMenuId=tab18

&section=&eventGubun=060101&query=%EA%B0%80%EC%A1%B1%EC%B9%9C%ED%99%94+%EC%82%AC%ED%9A%8C%ED%99%98%EA%B2%BD#undefined, 2020. 6. 15. 인출.

국가법령정보센터 홈페이지-남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률. https://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EB%82%A8%EB%85%80%EA%B3%A0%EC%9A%A9%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B3%BC%EC%9D%BC%E3%86%8D%EA%B0%80%EC%A0%95%EC%96%91%EB%A6%BD%EC%A7%80%EC%9B%90%EC%97%90%EA%B4%80%ED%95%9C%EB%B2%95%EB%A5%A0, 2020. 2. 19. 인출.

보건복지부 홈페이지. http://www.mohw.go.kr/react/policy/index.jsp?PAR_MENU_ID=06&MENU_ID=06400302&PAGE=2&topTitle=%EC%96%B4%EB%A6%B0%EC%9D%B4%EC%A7%91%EC%9E%85%EC%86%8C%EB%8C%80%EA%B8%B0, 2020. 6. 4. 인출.

복지로 홈페이지. http://www.bokjiro.go.kr/welInfo/retrieveWelInfoDetail.do?searchIntClId=&searchCnDivCd=&welInfSno=12397&searchGb=&searchText=&searchSidoCode=&searchCggCode=&searchCtgId=&pageGb=&pageUnit=10&pageIndex=1&domainName=&cardListTypeCd=&welSrvTypeCd=&age=&hirkQestId=&qestCric=&qestDsr=&searchCondition=&searchKeyword=&intClId=&region1=&region2=&occupation=&occupation4=&pref=&career=&education=&regDate=&searchGbn=&key1=12397&stsfCn=, 2020. 4. 2. 인출.

복지로 홈페이지, 복지서비스 모의계산, http://www.bokjiro.go.kr/gowf/wel/welsvc/imtcalc/WelImtCalcResultVou.do, 2020. 10. 29. 인출.

아이사랑 홈페이지-입소대기 신청안내. http://www.childcare.go.kr/cpin/contents/040201000000.jsp, 2020. 6. 4. 인출.

인터넷 법 열람 서비스-독일 간병휴직법. https://www.gesetze-im-internet.de/pflegezg/__3.html, 2020. 5. 28. 인출.

인터넷 법 열람 서비스-독일 모성보호법 3조. https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/__3.html, 2020. 5. 28. 인출.

인터넷 법 열람 서비스-독일 모성보호법 4조. https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/__4.html, 2020. 5. 28. 인출.

인터넷 법 열람 서비스-독일 모성보호법 5조. https://www.gesetze-im-internet.d

e/muschg_2018/__5.html, 2020. 5. 28. 인출.

인터넷 법 열람 서비스-독일 모성보호법 6조. https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/__6.html, 2020. 5. 28. 인출.

인터넷 법 열람 서비스-독일 모성보호법 18조. https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/__18.html, 2020. 5. 28. 인출.

정부24 홈페이지-서초아이돌보미, 서초손주돌보미 지원. https://www.gov.kr/portal/service/serviceInfo/000000298260, 2020. 10. 30. 인출.

찾기 쉬운 생활법령정보 홈페이지. http://www.easylaw.go.kr/CSP/SysChartRetrievePLst.laf?csmSeq=1380, 2020. 2. 19. 인출.

찾기 쉬운 생활법령정보 홈페이지. http://www.easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?popMenu=ov&csmSeq=1380&ccfNo=1&cciNo=1&cnpClsNo=1, 2020. 2. 19. 인출.

찾기 쉬운 생활법령정보 홈페이지-고용보험법. http://www.law.go.kr/LSW/LsiJoLinkP.do?docType=JO&lsNm=%EA%B3%A0%EC%9A%A9%EB%B3%B4%ED%97%98%EB%B2%95&joNo=007600000&languageType=KO&paras=1#J75:0, 2020. 6. 18. 인출.

찾기 쉬운 생활법령정보 홈페이지-근로기준법. http://www.law.go.kr/LSW/LsiJoLinkP.do?docType=JO&lsNm=%EA%B7%BC%EB%A1%9C%EA%B8%B0%EC%A4%80%EB%B2%95&joNo=007400000&languageType=KO&paras=1#J74:0, 2020. 6. 18. 인출.

찾기 쉬운 생활법령정보 홈페이지-남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률. http://www.law.go.kr/LSW/LsiJoLinkP.do?docType=JO&lsNm=%EB%82%A8%EB%85%80%EA%B3%A0%EC%9A%A9%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B3%BC+%EC%9D%BC%E3%86%8D%EA%B0%80%EC%A0%95+%EC%96%91%EB%A6%BD+%EC%A7%80%EC%9B%90%EC%97%90+%EA%B4%80%ED%95%9C+%EB%B2%95%EB%A5%A0&joNo=001800002&languageType=KO&paras=1#, 2020. 6. 18. 인출.

찾기 쉬운 생활법령정보 홈페이지-유연근무제의 의의 및 유형. http://easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?popMenu=ov&csmSeq=1326&ccfNo=1&cciNo=1&cnpClsNo=1, 2020. 6. 18. 인출.

통계청「지역별고용조사」각 년도 자료. http://www.index.go.kr/potal/stts/idx

Main/selectPoSttsIdxSearch.do?idx_cd=3037&stts_cd=303702&freq=Y, 2020. 3. 9. 인출.

Abstract

Research on Childcare Support Solutions for Balancing Work-Family Life in Dual-Earner Families

Sook In Cho, Na Young Kim, Mina Jang, Eun young Park

The purpose of this study is threefold: (1) To investigate how working parents use available work-family support policies and benefits. (2) To take a comprehensive qualitative look at the daily life experiences of working parents. (3) Based on these findings, to offer our policy recommendations that support dual-earner families with young children. We focus here on working mothers and fathers with young children between the ages of 0 and 9.

First, we surveyed 1,050 mothers in dual-earner families on their use of work-family support policies and benefits, their reliance on childcare services, and their perceived needs for improving their work-life balance. Second, with 114 employed mothers and fathers (57 mother-father pairs), we used the Experience Sampling Method to gain qualitative insight into the daily life thoughts, activities, emotions, and contexts experienced by these individuals. Third, we conducted in-depth interviews with 22 employed mothers and fathers (11 mother-father pairs) to gain their perspective on the difficulties of maintaining a healthy work-life balance given their work responsibilities.

Our main findings were as follows: (1) Employed mothers tended to take parental leave and reduce their working hours to care for their children more often than did employed fathers. (2) Employed mothers tended to engage in more childcare activities but reported more negative and less positive emotions when they were with their children compared to employed fathers. Employed fathers tended to report more positive and less negative emotions when they were with their children compared

to employed mothers. The negative emotions of mothers and the positive emotions of fathers were more pronounced the younger the child being cared for. (3) Dual-earner families depended most on the grandparents for help with childcare. (4) Among dual-earner families, getting more paid time off and having flexible work schedules were reported more often as being preferred over other forms of childcare support, such as employer-sponsored childcare facilities or financial support.

The main conclusions that can be drawn from this study are: (1) Governmental or organizational policy instilling a culture of flexibility in the workplace when it comes to childcare needs (e.g., options to work from home, flexible scheduling) and the prioritization of all employees' welfare, well-being, and work-life balance is, currently, an area in which there is still room for improvement in Korean society. (2) Co-parenting is a key concept and technique that can and should be employed by dual-earner parents right away to support a healthy work-life balance. (3) Work-family policies for working parents should be designed with the children's age in mind in order to meet differential needs.

Keyword: Work-family balance, Dual-earner family, Early childhood, Childcare support

부록

부록 1. 맞벌이 가구 일·가정 양립 제도 관련 법률

〈부록표 1〉 출산전후휴가 관련 법률

출산전후휴가	관련 법률	내용
출산전후휴가 대상	「근로기준법」 제74조제1항	① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다. 〈개정 2012. 2. 1., 2014. 1. 21.〉
출산전후휴가의 사용	「근로기준법」 제74조제2항 「근로기준법 시행령」 제43조제1항	② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다. 〈신설 2012. 2. 1., 2014. 1. 21.〉
	「근로기준법」 제74조제6항	⑥ 사업주는 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 〈신설 2008. 3. 28., 2012. 2. 1.〉
출산전후휴가 급여	「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조	① 국가는 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 자에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 "출산전후휴가급여등"이라 한다)을 지급할 수 있다. 〈개정 2012. 2. 1.〉 ② 제1항에 따라 지급된 출산전후휴가급여등은 그 금액의 한도에서 「근로기준법」 제74조제4항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다. 〈개정 2012. 2. 1.〉 ③ 출산전후휴가급여등을 지급하기 위하여 필요한 비용은 국가재정이나 「사회보장기본법」에 따른 사회보험에서 분담할 수 있다. 〈개정 2012. 2. 1.〉 ④ 여성 근로자가 출산전후휴가급여등을 받으려

출산전후휴가	관련 법률	내용
		는 경우 사업주는 관계 서류의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다. 〈개정 2012. 2. 1.〉 ⑤ 출산전후휴가급여등의 지급요건, 지급기간 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정한다. 〈개정 2012. 2. 1.〉
	「근로기준법」 제74조제4항	④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다. 〈개정 2007. 12. 21., 2012. 2. 1., 2014. 1. 21.〉
	「고용보험법」 제76조	고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산 · 사산휴가를 받은 경우와 「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 "출산전후휴가 급여등"이라 한다)을 지급한다. 〈개정 2007. 12. 21., 2010. 6. 4., 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27., 2020. 5. 26.〉 1. 휴가가 끝난 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상일 것 2. 휴가를 시작한 날[출산전후휴가 또는 유산 · 사산휴가를 받은 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 시작 후 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)이 지난 날로 본다] 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것. 다만, 그 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 출산전후휴가 급여등을 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다. [제목개정 2012. 2. 1.]
	「고용보험법」 제76조	① 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)

출산전후휴가	관련 법률	내용
		에 해당하는 금액을 지급한다. 〈개정 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27.〉 1. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산 · 사산휴가 기간. 다만, 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다. 2. 「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정한다. ② 제1항에 따른 출산전후휴가 급여등의 지급금액은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 상한액과 하한액을 정할 수 있다. 〈개정 2012. 2. 1.〉 ③ 제1항과 제2항에 따른 출산전후휴가 급여등의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. 〈개정 2010. 6. 4., 2012. 2. 1.〉

자료: 찾기 쉬운 생활법령정보 홈페이지-고용보험법(http://www.law.go.kr/LSW/LsiJoLinkP.do?docType=JO&lsNm=%EA%B3%A0%EC%9A%A9%EB%B3%B4%ED%97%98%EB%B2%95&joNo=007600000&languageType=KO&paras=1#J75:0, 2020. 6. 18. 인출.)
찾기 쉬운 생활법령정보 홈페이지-근로기준법 (http://www.law.go.kr/LSW/LsiJoLinkP.do?docType=JO&lsNm=%EA%B7%BC%EB%A1%9C%EA%B8%B0%EC%A4%80%EB%B2%95&joNo=007400000&languageType=KO&paras=1#J74:0, 2020. 6. 18. 인출.)
찾기 쉬운 생활법령정보 홈페이지-남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률 (http://www.law.go.kr/LSW/LsiJoLinkP.do?docType=JO&lsNm=%EB%82%A8%EB%85%80%EA%B3%A0%EC%9A%A9%ED%8F%89%EB%93%B1%EA%B3%BC+%EC%9D%BC%E3%86%8D%EA%B0%80%EC%A0%95+%EC%96%91%EB%A6%BD+%EC%A7%80%EC%9B%90%EC%97%90+%EA%B4%80%ED%95%9C+%EB%B2%95%EB%A5%A0&joNo=001800002&languageType=KO&paras=1#, 2020. 6. 18. 인출.)

〈부록표 2〉 배우자 출산휴가 관련 법률

배우자 출산휴가	관련 법률	내용
배우자 출산휴가 대상	「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2제1항	① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 "배우자 출산휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.
	「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2제2항	② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.
배우자 출산휴가의 사용	「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2제3항	③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다
	「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2제4항	④ 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.
배우자 출산휴가 급여	「고용보험법」 제75조	고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산 · 사산휴가를 받은 경우와 「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 "출산전후휴가 급여등"이라 한다)을 지급한다. 〈개정 2007. 12. 21., 2010. 6. 4., 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27.〉 1. 휴가가 끝난 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상일 것 2. 휴가를 시작한 날[출산전후휴가 또는 유산 · 사산휴가를 받은 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 시작 후 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)이 지난 날로 본다] 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것. 다만, 그 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 출산전후휴가 급여등을 신청할 수 없었던 자는 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.
	「고용보험법」 제75조의 2	사업주가 출산전후휴가 급여등의 지급사유와 같은 사유로 그에 상당하는 금품을 근로자에게 미리 지급한 경우로서 그 금품이 출산전후휴가 급여등을 대체하여 지급한 것으로 인정되면 그 사업주는 지급한 금액(제76조제2항에 따른 상한액을 초과할 수 없다)에 대하여 그 근로자의 출산전후휴가 급여등을 받을 권리를 대위한다.

배우자 출산휴가	관련 법률	내용
	「고용보험법」 제76조	① 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다. 〈개정 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27.〉 1. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간. 다만, 우선지원대상기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다. 2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정한다. ② 제1항에 따른 출산전후휴가 급여등의 지급 금액은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 상한액과 하한액을 정할 수 있다. 〈개정 2012. 2. 1.〉 ③ 제1항과 제2항에 따른 출산전후휴가 급여등의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.
	「고용보험법」 제77조	출산전후휴가 급여등에 관하여는 제62조, 제71조부터 제73조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 제62조 중 "구직급여"는 "출산전후휴가 급여등"으로, 제71조부터 제73조까지의 규정 중 "육아휴직"은 "출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 배우자 출산휴가"로 각각 본다

자료: 찾기 쉬운 생활법령정보 홈페이지(http://www.easylaw.go.kr/CSP/SysChartRetrievePLst.laf?csmSeq=1380, 2020. 2. 19. 인출.)

〈부록표 3〉 육아휴직 관련 법률

육아휴직	관련 법률	내용
육아휴직 신청	「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항	사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
	「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제2항 및 제19조의4제1항	② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. ① 근로자는 육아휴직을 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.
	「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제21조제4항	④ 사업주는 직장 어린이집을 운영하는 경우 근로자의 고용형태에 따라 차별해서는 아니 된다.
	「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제11조	① 법 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청하려는 근로자는 휴직개시예정일의 30일 전까지 육아휴직 대상인 영유아의 성명, 생년월일, 휴직개시예정일, 육아휴직을 종료하려는 날(이하 "휴직종료예정일"이라 한다), 육아휴직 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항을 신청서에 적어 사업주에게 제출하여야 한다. ② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 휴직개시예정일 7일 전까지 육아휴직을 신청할 수 있다. 1. 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우 2. 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적 · 정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우 ③ 사업주는 근로자가 제1항에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내에, 제2항에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 7일 이내에 육아휴직 개시일을 지정하여 육아휴직을 허용하여야 한다. ④ 사업주는 육아휴직을 신청한 근로자에게 해당 자녀의 출생 등을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.
육아휴직 급여	「고용보험법」 제70조제1항	① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일(「근로기준법」 제74조에

육아휴직	관련 법률	내용
		따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 부여받은 피보험자 중 육아휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다.
	「고용보험법」 제70조제4항 및 「고용보험법 시행령」 제95조제1항	④ 제1항에 따른 육아휴직 급여액은 대통령령으로 정한다 ① 법 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여는 다음 각 호의 구분에 따라 산정한 금액을 월별 지급액으로 한다.
	「고용보험법」 제73조제1항	① 피보험자가 육아휴직 기간 중에 그 사업에서 이직한 경우에는 그 이직하였을 때부터 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다.
	「고용보험법 시행령」 제95조	① 법 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여는 다음 각 호의 구분에 따라 산정한 금액을 월별 지급액으로 한다. 1. 육아휴직 시작일부터 3개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 150만원을 넘는 경우에는 150만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다. 2. 육아휴직 4개월째부터 육아휴직 종료일까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 50에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 120만원을 넘는 경우에는 120만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다. ② 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의4제3호에 따라 육아휴직을 분할하여 사용하는 경우에는 각각의 육아휴직 사용기간을 합산한 기간을 제1항에 따른 육아휴직 급여의 지급대상 기간으로 본다. 〈개정 2017. 8. 29.〉 ③ 육아휴직 급여의 지급대상 기간이 1개월을 채우지 못하는 경우에는 제1항 각 호에 따른 월별 지급액을 해당 월에 휴직한 일수에 따라 일할계산(日割計算)한 금액(이하 "일할계산액"이라 한다)을 지급액으로 한다. 〈개정 2017. 8. 29.〉

육아휴직	관련 법률	내용
		④ 제1항 및 제3항에 따른 육아휴직 급여의 100분의 75에 해당하는 금액(다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 각 호의 구분에 따른 금액을 말한다)은 매월 지급하고, 그 나머지 금액은 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우(근로계약 기간의 만료로 6개월 이상 계속 근무할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 근로계약 기간의 만료로 육아휴직이 종료되거나 사업장 복직 후 근로계약 기간 만료일까지 계속 근무한 경우를 말한다)에 합산하여 일시불로 지급한다. 〈개정 2015. 6. 30., 2017. 6. 27., 2017. 8. 29.〉 1. 제1항에 따라 육아휴직 급여를 지급하는 경우로서 육아휴직 급여의 100분의 75에 해당하는 금액이 제1항 각 호에 따른 최소 지급액보다 적은 경우: 제1항 각 호에 따른 최소 지급액 2. 제3항에 따라 육아휴직 급여를 지급하는 경우로서 육아휴직 급여의 100분의 75에 해당하는 금액이 제1항 각 호에 따른 최소 지급액의 일할계산액보다 적은 경우: 제1항 각 호에 따른 최소 지급액의 일할계산액
	「고용보험법 시행령」 제95조의2	① 제95조에도 불구하고 같은 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우 두 번째 육아휴직을 한 피보험자의 최초 3개월의 육아휴직 급여는 월 통상임금에 해당하는 금액으로 한다. 이 경우 그 월별 상한액은 250만원으로 한다. ② 제1항에도 불구하고 같은 자녀에 대하여 부모의 육아휴직 기간이 겹치는 경우에는 그 기간 동안의 육아휴직 급여에 대해서는 제95조를 적용한다.

자료: 찾기 쉬운 생활법령정보 홈페이지(http://www.easylaw.go.kr/CSP/SysChartRetrievePLst.laf?csmSeq=1380, 2020. 2. 19. 인출.)

〈부록표 4〉 가족 돌봄 지원 관련 법률

가족돌봄 지원	관련 법률	내용
가족돌봄휴직	「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제1항	사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 "가족"이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 "가족돌봄휴직"이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
	「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제4항제1호	1. 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있을 것. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.
	「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제2항제7호	사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 7. 제22조의2제1항을 위반하여 가족돌봄휴직의 신청을 받고 가족돌봄휴직을 허용하지 아니한 경우
	「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의3제1항	법 제22조의2제1항 단서에서 "대통령령으로 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 〈개정 2019. 12. 24.〉 1. 돌봄휴직 개시 예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우 2. 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 돌보기 위하여 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에도 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우 3. 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위하여 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우. 다만, 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속에게 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유가 있어 신청한 근로자가 돌봐야 하는 경우는 제외한다. 4. 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경

가족돌봄 지원	관련 법률	내용
		우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다. 5. 근로자의 가족돌봄휴직으로 인하여 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래되는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우
가족돌봄휴가	「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제2항	사업주는 근로자가 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우는 제외한다)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 "가족돌봄휴가"라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.
	「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제4항제2호	2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일로 하며, 일단위로 사용할 수 있을 것. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.
	「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제2항제8호	8. 제22조의2제2항을 위반하여 가족돌봄휴가의 신청을 받고 가족돌봄휴가를 허용하지 아니한 경우

자료: 찾기 쉬운 생활법령정보 홈페이지(http://www.easylaw.go.kr/CSP/SysChartRetrievePLst.laf?csmSeq=1380, 2020. 2. 19. 인출.)

〈부록표 5〉 유연한 근무 환경 관련 법률

유연한 근무 환경	관련 법률	내용
근로시간 및 휴가권 보장	「근로기준법」 제1조	이 법은 헌법에 따라 근로조건의 기준을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상 시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것을 목적으로 한 것이다.
	「근로기준법」 제50조 제1항	1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
	「근로기준법」 제53조 제1항	당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.
	「근로기준법」 제56조 제1항	사용자는 연장근로(제53조 · 제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에

유연한 근무 환경	관련 법률	내용
		대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다
	「근로기준법」 제56조 제2항	제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
	「근로기준법」 제57조	사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.
	「근로기준법」 제60조제1항	사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
	「근로기준법」 제60조제5항 본문	사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다.
	「근로기준법」 제60조제6항	제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다. 〈개정 2012. 2. 1., 2017. 11. 28.〉 1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간 2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간 3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간
근로시간 단축	「근로기준법」 제50조	① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다. ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다. ③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.
	「근로기준법」 제51조제1항·제2항	① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1

유연한 근무 환경	관련 법률	내용
		항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다. ② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다. 1. 대상 근로자의 범위 2. 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다) 3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간 4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항
	「근로기준법」 제52조	사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조제1항의 근로시간을, 1일에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 1. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다) 2. 정산기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다) 3. 정산기간의 총 근로시간 4. 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각 5. 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는

유연한 근무 환경	관련 법률	내용
		시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각 6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항
	근로기준법」 제58조제1항 본문	당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.
	「근로기준법」 제58조제3항	업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다. 이 경우 그 서면 합의에는 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 1. 대상 업무 2. 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용 3. 근로시간의 산정은 그 서면 합의로 정하는 바에 따른다는 내용

자료: 찾기 쉬운 생활법령정보 홈페이지(http://www.easylaw.go.kr/CSP/SysChartRetrievePLst.laf?csmSeq=1380, 2020. 2. 19. 인출.)

〈부록표 6〉 직장 어린이집 관련 법률

관련 법률	내용
「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」 제21조제1항	사업주는 근로자의 취업을 지원하기 위하여 수유 · 탁아 등 육아에 필요한 어린이집(이하 "직장 어린이집"이라 한다)을 설치하여야 한다.
「영유아보육법」 제14조제1항	대통령령으로 정하는 일정 규모 이상의 사업장의 사업주는 직장 어린이집을 설치하여야 한다. 다만, 사업장의 사업주가 직장 어린이집을 단독으로 설치할 수 없을 때에는 사업주 공동으로 직장 어린이집을 설치 · 운영하거나, 지역의 어린이집과 위탁계약을 맺어 근로자 자녀의 보육을 지원(이하 이 조에서 "위탁보육"이라 한다)하여야 한다.
「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제21조제4항	사업주는 직장 어린이집을 운영하는 경우 근로자의 고용형태에 따라 차별해서는 아니 된다.

자료: 찾기 쉬운 생활법령정보 홈페이지(http://www.easylaw.go.kr/CSP/SysChartRetrievePLst.laf?csmSeq=1380, 2020. 2. 19. 인출.)

〈부록표 7〉 어린이집 입소대기의 법적 근거

관련 법률	내용
「영유아보육법」제28조 (보육의 우선 제공)	① 국가나 지방자치단체, 사회복지법인, 그 밖의 비영리법인이 설치한 어린이집과 대통령령으로 정하는 어린이집의 원장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자가 우선적으로 어린이집을 이용할 수 있도록 하여야 한다. 다만, 「고용정책 기본법」 제40조제2항에 따라 고용촉진시설의 설치·운영을 위탁받은 공공단체 또는 비영리법인이 설치·운영하는 어린이집의 원장은 근로자의 자녀가 우선적으로 어린이집을 이용하게 할 수 있다. 〈개정 2007. 10. 17., 2008. 2. 29., 2009. 10. 9., 2010. 1. 18., 2011. 6. 7., 2013. 8. 13., 2016. 2. 3., 2017. 3. 14., 2017. 12. 19., 2018. 12. 11.〉 1. 「국민기초생활 보장법」에 따른 수급자 2. 「한부모가족지원법」 제5조에 따른 보호대상자의 자녀 3. 「국민기초생활 보장법」 제24조에 따른 차상위계층의 자녀 4. 「장애인복지법」 제2조에 따른 장애인 중 보건복지부령으로 정하는 장애 정도에 해당하는 자의 자녀 4의2. 「장애인복지법」 제2조에 따른 장애인 중 보건복지부령으로 정하는 장애 정도에 해당하는 자가 형제자매인 영유아 5. 「다문화가족지원법」 제2조제1호에 따른 다문화가족의 자녀 6. 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제4조제1항에 따른 국가유공자 중 제3호의 전몰군경, 제4호·제6호·제12호·제15호·제17호의 상이자로서 보건복지부령으로 정하는 자, 제5호·제14호·제16호의 순직자의 자녀 7. 제1형 당뇨를 가진 경우로서 의학적 조치가 용이하고 일상생활이 가능하여 보육에 지장이 없는 영유아 8. 그 밖에 소득수준 및 보육수요 등을 고려하여 보건복지부령으로 정하는 자의 자녀 ② 사업주는 사업장 근로자의 자녀가 우선적으로 직장 어린이집을 이용할 수 있도록 하여야 한다. 〈개정 2011. 6. 7.〉 ③ 제1항에 따른 보육의 우선제공 대상에 대한 적용 방법·기준 등에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다. 〈신설 2017. 3. 14.〉 [전문개정 2007. 10. 17.]
영유아보육법 시행령	법 제28조 각 호 외의 부분 본문에서 "대통령령으로 정하는 어린

관련 법률	내용
제21조의4(보육의 우선 제공)	이집"이란 법 제10조제3호, 제5호 및 제7호에 따른 법인·단체 등어린이집, 가정어린이집 및 민간어린이집을 말한다. [본조신설 2012. 6. 29.] [제21조의3에서 이동 , 종전 제21조의4는 제21조의5로 이동 〈2013. 12. 4.〉]
영유아보육법 시행규칙 제29조(보육의 우선 제공)	① 법 제28조제1항제4호에서 "보건복지부령으로 정하는 장애등급 이상에 해당하는 자" 및 같은 항 제4호의2에서 "보건복지부령으로 정하는 장애 정도에 해당하는 자"란 「장애인복지법 시행규칙」 별표 1에 따른 장애의 정도가 심한 장애인을 말한다. 〈개정 2019. 6. 12.〉 ② 법 제28조제1항제6호에서 "보건복지부령으로 정하는 자"란 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 별표 3에 따른 상이등급 중 1급부터 3급까지의 상이등급에 해당하는 사람을 말한다. 〈신설 2017. 9. 15.〉 ③ 법 제28조제1항제8호에서 "보건복지부령으로 정하는 자의 자녀"란 다음 각 호의 영유아를 말한다. 〈개정 2009. 12. 31., 2010. 3. 19., 2011. 12. 8., 2012. 8. 17., 2013. 8. 5., 2015. 1. 28., 2015. 9. 18., 2017. 9. 15.〉 1. 「아동복지법」 제52조에 따른 아동복지시설에서 생활 중인 영유아 2. 부모가 모두 취업 중이거나 취업을 준비(보건복지부장관이 인정하는 경우로 한정한다) 중인 영유아 3. 삭제 〈2011. 12. 8.〉 4. 자녀가 3명 이상인 가구의 영유아 또는 영유아인 자녀가 2명 이상인 가구의 영유아 5. 산업단지 입주기업체 및 지원기관 근로자의 자녀로서 산업단지에 설치된 어린이집을 이용하는 영유아 6. 법인·단체 등이 부지 또는 건물을 국가 또는 지방자치단체에 기부채납하거나 무상임대하여 국공립어린이집으로 운영하는 경우 해당 법인·단체 등의 근로자 자녀로서 그 어린이집을 이용하는 영유아 7. 「주택법」 제2조제3호에 따른 공동주택에 「주택건설기준 등에 관한 규정」 제55조의2제3항에 따라 설치하여야 하는 어린이집의 부지 또는 건물을 국가 또는 지방자치단체에 기부채납하거나 무상임대하여 국공립어린이집으로 운영하는 경우 해당

관련 법률	내용
	공동주택의 거주자 자녀로서 그 어린이집을 이용하는 영유아 ④ 법 제28조제1항에 따른 보육의 우선 제공 대상에 대한 적용 방법 및 기준은 별표 8의3과 같다. 〈신설 2017. 9. 15.〉 [전문개정 2009. 7. 3.]

자료: 국가법령정보센터 홈페이지(http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=215819&efYd=20200324#0000, 2020. 6. 4. 인출)

〈부록표 8〉 유치원 방과후 과정의 법적 근거

관련 법률	내용
유아교육법 제2조(정의)	6. "방과후 과정"이란 제13조제1항에 따른 교육과정 이후에 이루어지는 그 밖의 교육활동과 돌봄 활동을 말한다.
「유아교육법」제12조 (학년도 등)	② 유치원은 보호자의 요구 및 지역실정에 따라 방과후 과정을 운영할 수 있다. 〈개정 2012. 3. 21.〉
「유아교육법」제13조 (교육과정 등)	① 유치원은 교육과정을 운영하여야 하며, 교육과정 운영 이후에는 방과후 과정을 운영할 수 있다. 〈개정 2012. 3. 21.〉 ② 교육부장관은 제1항에 따른 교육과정 및 방과후 과정의 기준과 내용에 관한 기본적인 사항을 정하며, 교육감은 교육부장관이 정한 교육과정 및 방과후 과정의 범위에서 지역 실정에 적합한 기준과 내용을 정할 수 있다. 〈개정 2008. 2. 29., 2010. 3. 24., 2012. 3. 21., 2013. 3. 23.〉 ③ 교육부장관은 유치원의 교육과정 및 방과후 과정 운영을 위한 프로그램 및 교재를 개발하여 보급할 수 있다. 〈개정 2008. 2. 29., 2012. 3. 21., 2013. 3. 23.〉
「유아교육법」제19조의 4 (유치원운영위원회의 기능 등)	① 국립·공립 유치원에 두는 유치원운영위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다. 6. 방과후 과정 운영에 관한 사항 ② 사립유치원의 장은 제1항 각 호의 사항(제8호 및 제9호는 제외한다)에 대하여 유치원운영위원회의 자문을 거쳐야 한다
「유아교육법」제27조 (방과후 과정 운영 등에 대한 지원)	국가 및 지방자치단체는 방과후 과정을 운영하거나 제12조제3항에 따라 대통령령으로 정하는 수업일수를 초과하여 운영하는 유치원에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 운영에 드는 경비를 보조할 수 있다. 〈개정 2010. 3. 24., 2012. 3. 21.〉 [제목개정 2012. 3. 21.]
유아교육법 시행령 제21조(평가의 기준)	① 법 제19조제1항에 따른 유치원 평가는 다음 각 호의 사항을 기준으로 하여 실시한다. 2. 방과후 과정의 편성 · 운영

관련 법률	내용
유아교육법 시행령 제23조(유치원 교원의 배치기준)	③ 방과후 과정을 운영하는 유치원에는 각 학급 담당교사 외에 방과후 과정 운영을 담당할 교사를 1명 이상 둘 수 있으며, 유치원별 방과후 과정 운영 담당 교사의 배치기준은 관할청이 정한다. 〈개정 2012. 4. 20.〉
유아교육법 시행령 제33조(방과후 과정 운영 등에 대한 지원)	① 교육부장관과 교육감은 법 제27조에 따라 다음 각 호의 경비의 전부 또는 일부를 예산의 범위에서 방과후 과정을 운영하거나 제12조에 따른 수업일수를 초과하여 운영하는 유치원에 지원할 수 있다. 〈개정 2012. 4. 20., 2013. 3. 23.〉 1. 교육환경 개선비 2. 인건비 3. 교재 · 교구비 4. 그 밖에 교육부장관과 교육감이 필요하다고 인정하는 경비 ② 특별시장 · 광역시장 · 특별자치시장 · 도지사 · 특별자치도지사 및 시장 · 군수 · 구청장은 조례로 정하는 바에 따라 제1항 각 호의 경비의 전부 또는 일부를 방과후 과정을 운영하거나 제12조에 따른 수업일수를 초과하여 운영하는 유치원에 지원할 수 있다. 〈개정 2012. 4. 20.〉 [전문개정 2010. 5. 31.] [제목개정 2012. 4. 20.] [시행일:2012. 7. 1.] 제33조제2항 특별자치시에 관한 부분

자료: 1) 서울특별시교육청(2020a), 유치원 방과후 과정 길라잡이, (http://buseo.sen.go.kr/web/services/bbs/bbsView.action?bbsBean.bbsCd=94&bbsBean.bbsSeq=7779&ctgCd=740, 2020. 6. 15. 인출.) p. 5. 유치원의 방과후 과정 관련 법령.
2) 국가법령정보센터 홈페이지http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=213515&efYd=20200301#0000, 2020. 6. 4. 인출)

〈부록표 9〉 다함께돌봄사업의 법적 근거

관련 법률	내용
「아동복지법」 제44조의2 (다함께돌봄센터)	① 시·도지사 및 시장·군수·구청장은 초등학교의 정규교육 이외의 시간 동안 다음 각 호의 돌봄서비스(이하 “방과 후 돌봄서비스”라 한다)를 실시하기 위하여 다함께돌봄센터 를 설치·운영할 수 있다. 1. 아동의 안전한 보호 2. 안전하고 균형있는 급식 및 간식의 제공

관련 법률	내용
	3. 등·하교 전후, 야간 또는 긴급상황 발생 시 돌봄서비스 제공 4. 체험활동 및 교육·문화·예술·체육 프로그램의 연계·제공 5. 돌봄 상담, 관련 정보의 제공 및 서비스의 연계 ② 시·도지사 및 시장·군수·구청장은 다함께돌봄센터의 설치·운영을 보건복지부장관이 정하는 법인 또는 단체에 위탁할 수 있다. ③ 국가는 다함께돌봄센터의 설치·운영에 필요한 비용의 일부를 지방자치단체에 지원할 수 있다. ④ 다함께돌봄센터의 장은 시·도지사 및 시장·군수·구청장이 정하는 바에 따라 아동의 보호자에게 제1항 각 호의 방과 후 돌봄서비스 제공에 필요한 비용의 일부를 부담하게 할 수 있다. ⑤ 다함께돌봄센터의 설치기준과 운영, 종사자의 자격 등에 관한 사항은 보건복지부령으로 정한다...

자료: 국가법령센터 홈페이지(http://www.law.go.kr/LSW/lsSc.do?tabMenuId=tab18&section=&eventGubun=060101&query=%EC%95%84%EB%8F%99%EB%B3%B5%EC%A7%80%EB%B2%95#undefined, 2020. 3. 26. 인출)

〈부록표 10〉 지역아동센터의 법적 근거

관련 법률	내용
「아동복지법」 제50조(아동복지시설의 설치)	① 국가 또는 지방자치단체는 아동복지시설을 설치할 수 있다. ② 국가 또는 지방자치단체 외의 자는 관할 시장 · 군수 · 구청장에게 신고하고 아동복지시설을 설치할 수 있다. ③ 시장 · 군수 · 구청장은 제2항에 따른 신고를 받은 경우 그 내용을 검토하여 이 법에 적합하면 신고를 수리하여야 한다. 〈신설 2019. 1. 15.〉 ④ 아동복지시설의 시설기준 및 설치 등에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다. 〈개정 2019. 1. 15.〉
「아동복지법」 제51조(휴업·폐업 등의 신고)	① 제50조제2항에 따라 신고한 아동복지시설을 폐업 또는 휴업하거나 그 운영을 재개하고자 하는 자는 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 미리 시장 · 군수 · 구청장에게 신고하여야 한다. 〈개정 2016. 3. 22.〉 ② 아동복지시설의 장은 아동복지시설이 폐업 또는 휴업하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 아동복지시설을 이용하는 아동이 다른 아동복지시설로 옮길 수 있도록 하는 등 보호대상아동의 권익을 보호하기 위한 조치를 취하여야 한다. 〈신설 2016. 3. 22.〉 ③ 시장 · 군수 · 구청장은 제1항에 따라 아동복지시설의 폐업 또는 휴업의 신고를 받은 경우 아동복지시설의 장이 제2항에 따

관련 법률	내용
	른 보호대상아동의 권익을 보호하기 위한 조치를 취하였는지 여부를 확인하는 등 보건복지부령으로 정하는 조치를 하고 신고를 수리하여야 한다. 〈신설 2016. 3. 22., 2019. 1. 15.〉
「아동복지법」 제52조(아동복지시설의 종류)	① 아동복지시설의 종류는 다음과 같다. 〈개정 2016. 3. 22., 2017. 10. 24., 2019. 1. 15.〉 1. 아동양육시설: 보호대상아동을 입소시켜 보호, 양육 및 취업훈련, 자립지원 서비스 등을 제공하는 것을 목적으로 하는 시설 2. 아동일시보호시설: 보호대상아동을 일시보호하고 아동에 대한 향후의 양육대책수립 및 보호조치를 행하는 것을 목적으로 하는 시설 3. 아동보호치료시설: 아동에게 보호 및 치료 서비스를 제공하는 다음 각 목의 시설 가. 불량행위를 하거나 불량행위를 할 우려가 있는 아동으로서 보호자가 없거나 친권자나 후견인이 입소를 신청한 아동 또는 가정법원, 지방법원소년부지원에서 보호위탁된 19세 미만인 사람을 입소시켜 치료와 선도를 통하여 건전한 사회인으로 육성하는 것을 목적으로 하는 시설 나. 정서적 · 행동적 장애로 인하여 어려움을 겪고 있는 아동 또는 학대로 인하여 부모로부터 일시 격리되어 치료받을 필요가 있는 아동을 보호 · 치료하는 시설 4. 공동생활가정: 보호대상아동에게 가정과 같은 주거여건과 보호, 양육, 자립지원 서비스를 제공하는 것을 목적으로 하는 시설 5. 자립지원시설: 아동복지시설에서 퇴소한 사람에게 취업준비기간 또는 취업 후 일정 기간 동안 보호함으로써 자립을 지원하는 것을 목적으로 하는 시설 6. 아동상담소: 아동과 그 가족의 문제에 관한 상담, 치료, 예방 및 연구 등을 목적으로 하는 시설 7. 아동전용시설: 어린이공원, 어린이놀이터, 아동회관, 체육 · 연극 · 영화 · 과학실험전시 시설, 아동휴게숙박시설, 야영장 등 아동에게 건전한 놀이 · 오락, 그 밖의 각종 편의를 제공하여 심신의 건강유지와 복지증진에 필요한 서비스를 제공하는 것을 목적으로 하는 시설 8. 지역아동센터: 지역사회 아동의 보호 · 교육, 건전한 놀이와 오락의 제공, 보호자와 지역사회의 연계 등 아동의 건전육성을 위하여 종합적인 아동복지서비스를 제공하는 시설

관련 법률	내용
	9. 아동보호전문기관 10. 제48조에 따른 가정위탁지원센터 11. 제10조의2에 따른 보장원 ② 제1항에 따른 아동복지시설은 통합하여 설치할 수 있다. ③ 제1항에 따른 아동복지시설은 각 시설 고유의 목적 사업을 해치지 아니하고 각 시설별 설치기준 및 운영기준을 충족하는 경우 다음 각 호의 사업을 추가로 실시할 수 있다. 1. 아동가정지원사업: 지역사회아동의 건전한 발달을 위하여 아동, 가정, 지역주민에게 상담, 조언 및 정보를 제공하여 주는 사업 2. 아동주간보호사업: 부득이한 사유로 가정에서 낮 동안 보호를 받을 수 없는 아동을 대상으로 개별적인 보호와 교육을 통하여 아동의 건전한 성장을 도모하는 사업 3. 아동전문상담사업: 학교부적응아동 등을 대상으로 올바른 인격형성을 위한 상담, 치료 및 학교폭력예방을 실시하는 사업 4. 학대아동보호사업: 학대아동의 발견, 보호, 치료 및 아동학대의 예방 등을 전문적으로 실시하는 사업 5. 공동생활가정사업: 보호대상아동에게 가정과 같은 주거여건과 보호를 제공하는 것을 목적으로 하는 사업 6. 방과 후 아동지도사업: 저소득층 아동을 대상으로 방과 후 개별적인 보호와 교육을 통하여 건전한 인격형성을 목적으로 하는 사업

자료: 국가법령정보센터 홈페이지(http://www.law.go.kr/lsSc.do?tabMenuId=tab18&section=&eventGubun=060101&query=%EC%95%84%EB%8F%99%EB%B3%B5%EC%A7%80%EB%B2%95#undefined, 2020. 6. 15. 인출)

〈부록표 11〉 아이돌봄서비스 관련 법률

관련 법률	내용
「아이돌봄 지원법」 제2조제1호 및 제3호	1. "아이"란 만 12세 이하 아동을 말한다. 3. "아이돌봄서비스"란 아이의 주거지 등에서 개별적으로 제공하는 보호 및 양육 등의 서비스를 말한다.
「아이돌봄 지원법」 제13조의2 및 「아이돌봄 지원법 시행규칙」	국가 또는 지방자치단체와 서비스기관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람이 우선적으로 아이돌봄서비스를 이용할 수 있

관련 법률	내용
제10조의2	도록 하여야 한다. 다만, 예산부족이나 아이돌보미 수급이 원활하지 아니하는 등 정당한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다. 〈개정 2017. 12. 19.〉 1.「국민기초생활 보장법」 제2조제2호에 따른 수급자의 자녀 2.「국민기초생활 보장법」 제2조제11호에 따른 차상위계층의 자녀 3.「한부모가족지원법」 제5조 및 제5조의2에 따른 보호대상자의 자녀 4.「장애인복지법」 제2조에 따른 장애인 중 여성가족부령으로 정하는 장애 정도에 해당하는 사람의 자녀 5.「다문화가족지원법」 제2조제1호에 따른 다문화가족의 자녀 6. 부모의 취업 또는 생계활동 등으로 양육을 원활히 할 수 없는 맞벌이 가정의 자녀 7. 그 밖에 소득수준 등을 고려하여 여성가족부령으로 정하는 사람의 자녀 ① 법 제13조의2제4호에서 "여성가족부령으로 정하는 장애 정도에 해당하는 사람"이란 「장애인복지법 시행규칙」 별표 1에 따른 장애인 중 장애의 정도가 심한 장애인을 말한다. 〈개정 2019. 7. 1.〉 ② 법 제13조의2제7호에서 "여성가족부령으로 정하는 사람"이란 법 제20조제1항에 따라 아이돌봄서비스 비용의 전부 또는 일부를 지원받는 가구의 보호자로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. 1. 만 12세 이하 자녀가 3명 이상인 사람 2. 만 36개월 이하 자녀가 2명 이상인 사람
「아이돌봄 지원법」 제22조제1항	보호자는 제20조제1항에 따른 아이돌봄서비스의 비용 지원을 신청할 수 있다.

자료: 찾기 쉬운 생활법령정보 홈페이지(http://www.easylaw.go.kr/CSP/SysChartRetrievePLst.laf?csmSeq=1380&ccfNo=1&cciNo=1&cnpClsNo=1, 2020. 2. 19. 인출.)

〈부록표 12〉 시간제보육서비스 관련 법률

관련 법률	내용
「영유아보육법」 제26조의 2 (시간제보육 서비스)	① 국가 또는 지방자치단체는 제34조에 따른 무상보육 및 「유아교육법」 제24조에 따른 무상교육 지원을 받지 아니하는 영유아에 대하여 필요한 경우 시간제보육 서비스를 지원할 수 있다. 이 경우 시간제보육 서비스의 종류, 지원대상, 지원방법, 그 밖에 시간제보육 서비스의 제공에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다. 〈개정 2018. 12. 24.〉 ② 특별자치시장 · 특별자치도지사 · 시장 · 군수 · 구청장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 시설을 시간제보육 서비스를 제공하는 기관(이하 이 조에서 "시간제보육서비스지정기관"이라 한다)으로 지정할 수 있다. 〈개정 2018. 12. 24.〉 1. 육아종합지원센터 2. 어린이집 3. 그 밖에 시간제보육 서비스의 제공이 가능한 시설로서 보건복지부령으로 정하는 시설 ③ 보건복지부장관, 시 · 도지사 또는 시장 · 군수 · 구청장은 시간제보육서비스지정기관에 예산의 범위에서 시간제보육 서비스의 제공에 필요한 비용을 보조할 수 있다. 〈개정 2018. 12. 24.〉 ④ 시장 · 군수 · 구청장은 시간제보육서비스지정기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제2항에 따른 지정을 취소할 수 있다. 〈개정 2018. 12. 24.〉 1. 시간제보육서비스지정기관이 지급받은 보조금 및 비용을 목적 외의 용도에 사용하였을 경우 2. 시간제보육서비스지정기관이 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 보조금 및 비용을 지급받았을 경우 3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우 ⑤ 시간제보육서비스지정기관의 안전사고 예방 및 사고에 따른 영유아 생명 · 신체 등의 피해 보상에 관하여는 제31조의2를 준용한다. 이 경우 "어린이집"은 "시간제보육서비스지정기관"으로, "어린이집의 원장"은 "시간제보육서비스지정기관의 장"으로 본다. 〈개정 2018. 12. 24.〉 [본조신설 2013. 6. 4.] [제목개정 2018. 12. 24.]

관련 법률	내용
「영유아보육법 시행령」 제21조의3 (시간제보육서비스지정기관 지정 취소의 사유)	법 제26조의2제4항제3호에서 "대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유를 말한다. 〈개정 2019. 6. 4.〉 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우 2. 법 제26조의2제2항에 따른 시간제보육서비스지정기관(이하 "시간제보육서비스지정기관"이라 한다)의 장 또는 직원이 「아동복지법」 제71조제1항에 따른 처벌을 받은 경우 3. 정당한 사유 없이 지정을 받은 날부터 3개월 이내에 시간제보육 서비스를 제공하지 않은 경우 4. 안전, 위생, 보육환경, 보육과정 운영 및 보육인력의 전문성 등 시간제보육 서비스를 제공하는 데 필요한 요건을 갖추지 못했다고 특별자치시장 · 특별자치도지사 · 시장 · 군수 · 구청장이 인정한 경우 5. 시간제보육서비스지정기관의 장이 해당 기관을 폐지하거나 정당한 사유 없이 3개월 이상 운영을 중단하는 등 시간제보육 서비스를 제공하는 것이 불가능한 경우 6. 시간제보육서비스지정기관의 장이 지정의 취소를 요청하는 경우 [본조신설 2013. 12. 4.] [제목개정 2019. 6. 4.] [종전 제21조의3은 제21조의4로 이동 〈2013. 12. 4.〉]
「영유아보육법 시행규칙」 제28조의2 (시간제보육 서비스 지원 방법 등)	① 법 제26조의2제1항에 따른 시간제보육 서비스의 종류는 다음 각 호와 같다. 〈개정 2019. 6. 12.〉 1. 일반 시간제보육 서비스: 시간 단위로 정기적으로 이용할 수 있으나, 그 이용일 및 이용 시간이 별표 8 제2호다목1) 본문에 따른 기준(운영일 및 운영시간)에 못미치는 시간제보육 서비스 2. 긴급 시간제보육 서비스: 긴급한 시간제보육 서비스 수요가 발생한 경우 비정기적으로 이용할 수 있는 시간제보육 서비스 ② 시간제보육 서비스의 지원대상은 생후 6개월 이상의 영유아 중 보건복지부장관이 정하는 영유아로 한다. 〈개정 2019. 6. 12.〉 ③ 법 제26조의2제1항에 따라 시간제보육 서비스 지원을 받으려는 영유아의 보호자는 특별자치시장 · 특별자치도지사 · 시장

관련 법률	내용
	· 군수 · 구청장에게 시간제보육 서비스 지원을 신청하여야 한다. 〈개정 2019. 6. 12.〉 ④ 특별자치시장 · 특별자치도지사 · 시장 · 군수 · 구청장은 제3항에 따라 시간제보육 서비스 지원을 신청한 사람 중 제2항에 해당하는 영유아의 보호자에게 시간제보육 서비스 이용권을 지급할 수 있다. 〈개정 2019. 6. 12.〉 ⑤ 시간제보육 서비스 이용권의 신청 및 발급 등에 관하여는 제35조의3을 준용한다. 〈개정 2019. 6. 12.〉 ⑥ 법 제26조의2제2항제3호에서 "보건복지부령으로 정하는 시설"이란 비영리법인 또는 단체가 설치 · 운영하는 보육 관련 시설을 말한다. ⑦ 제1항부터 제6항까지에서 규정한 사항 외에 시간제보육 서비스 제공에 관하여 필요한 사항은 보건복지부장관이 정한다. 〈개정 2019. 6. 12.〉 [본조신설 2013. 12. 5.] [제목개정 2019. 6. 12.] [종전 제28조의2는 제28조의3으로 이동 〈2013. 12. 5.〉]

자료: 국가법령센터 홈페이지(http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=215819&efYd=20200324&ancYnChk=0#0000, 2020. 6. 15. 인출.)

〈부록표 13〉 가족친화인증제도 관련 법률

관련 법률	내용
「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제15조 (가족친화기업 등 인증)	① 여성가족부장관은 가족친화 사회환경의 조성을 촉진하기 위하여 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업 또는 공공기관(이하 "기업등"이라 한다)에 대하여 가족친화인증(이하 "인증"이라 한다)을 할 수 있다. 〈개정 2008. 2. 29., 2010. 1. 18.〉 ② 인증을 받으려는 자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 여성가족부장관에게 신청하여야 한다. 〈개정 2008. 2. 29., 2010. 1. 18., 2020. 6. 9.〉 ③ 인증을 받은 기업등은 여성가족부령으로 정하는 바에 따라 인증의 표시를 할 수 있다. 〈개정 2008. 2. 29., 2010. 1. 18.〉

관련 법률	내용
	④ 인증을 받지 아니한 기업등은 인증표시 또는 이와 유사한 표시를 하여서는 아니 된다. ⑤ 여성가족부장관은 제2항에 따라 인증을 신청하는 자에게 여성가족부령으로 정하는 바에 따라 가족친화에 대한 심사·평가에 사용되는 비용을 부담하게 할 수 있다. 〈개정 2008. 2. 29., 2010. 1. 18.〉 ⑥ 인증의 기준 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. ⑦ 대통령령으로 정하는 공공기관은 제6항에 따른 인증 기준을 갖추어 여성가족부장관의 인증을 받아야 한다. 〈신설 2015. 3. 27.〉 [시행일: 2020. 12. 10.] 제15조

자료: 국가법령정보센터 홈페이지(http://www.law.go.kr/lsSc.do?tabMenuId=tab18&section=&eventGubun=060101&query=%EA%B0%80%EC%A1%B1%EC%B9%9C%ED%99%94+%EC%82%AC%ED%9A%8C%ED%99%98%EA%B2%BD#undefined, 2020. 6. 15. 인출).

부록 2. 경험표집법: 재택근무 관련 정서 경험 변화

2020년에는 코로나19의 확산으로 인해 갑작스럽게 재택근무를 새롭게 경험한 맞벌이 가구가 생겨나고 그 이용 비율이 증가하는 경향이 있었다. 본 연구의 경험표집법 결과를 통해 재택근무를 하는 경우 일과 육아 및 자녀 돌봄을 함께 해야 하는 참여자들이 있음을 확인할 수 있었다. 비록 참여자 수가 극히 적어 양적 자료로서 의미는 크게 없으나, 이들의 정서 경험 패턴이 일과 가족 영역으로 구분되는 상황과 어떤 차이점 공통점이 있는지 확인 차원에서 자료를 분석해보았다.

재택근무를 하는 아버지의 경우, 일반 출근하는 경우에 비해 전반적으로 높은 수준의 긍정 정서를 보고하였다. 흥미로운 점은 마지막 신호(하루의 일·가족 양립 경험을 종결하는 의미)에서 일반 출근하는 근로일과 비교해볼 때 상대적으로 낮은 수준의 긍정 정서를 보고하였다는 것이다. 이는 일과 가정 영역이 구분되던 일반적 주중 상황에서 퇴근 후 긍정 정서가 상대적으로 높게 나타나는 일반적 경향과 반대의 모습이다.

재택근무를 하는 모의 경우, 일반 출근하는 경우에 비해 1회차 긍정 정서가 낮게 시작되며, 근무를 시작하는 2회차부터 긍정 정서가 높아졌다. 또한, 업무를 지속해야 하는 주중 낮 시간대의 긍정 정서가 상대적으로 낮았다.

〈부록표 14〉 재택근무 여부에 따른 일일 긍정 정서 경험 변화(day level): 부

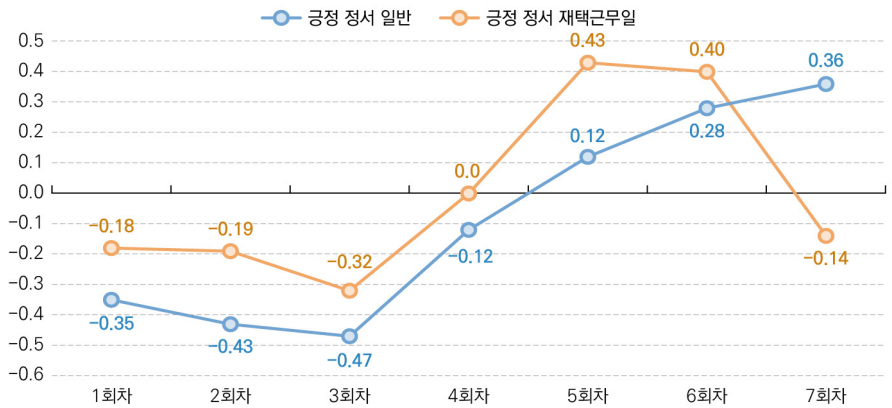
활동 맥락	긍정 정서				
	사례수	일반	사례수	재택근무일	t-test
1회차	272	-.35(.88)	8	-.18(.49)	-0.54
2회차	271	-.43(.84)	8	-.19(.65)	-0.80
3회차	271	-.47(.82)	7	-.32(.55)	-0.48
4회차	270	-.12(.88)	8	.00(.62)	-0.38
5회차	271	.12(.85)	8	.43(.59)	-1.02
6회차	272	.28(.81)	8	.40(.94)	-0.42
7회차	270	.36(.86)	8	-.14(.88)	1.63

〈부록표 15〉 재택근무 여부에 따른 일일 긍정 정서 경험 변화(day level): 모

활동 맥락	긍정 정서				
	사례수	일반	사례수	재택근무일	t-test
1회차	276	-.33(.80)	7	-.60(.69)	0.91
2회차	272	-.36(.81)	7	.01(.89)	-1.18
3회차	276	-.30(.82)	7	-.29(1.88)	-0.01
4회차	274	-.02(.87)	7	-.24(.68)	0.68
5회차	275	.05(.88)	7	-.35(.94)	1.16
6회차	275	.11(.86)	7	.21(.53)	-0.31
7회차	270	.14(.97)	7	.13(.50)	0.01

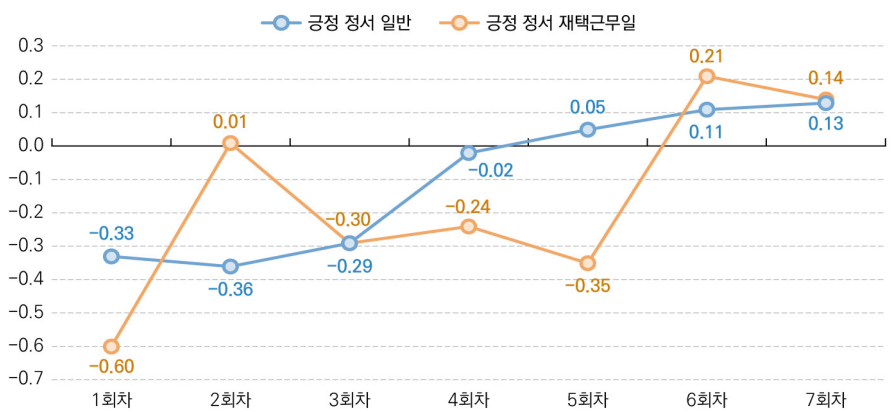
[부록그림 1] 재택근무 여부별 일일 긍정 정서 경험 변화(day level): 부

단위: 점



[부록그림 2] 재택근무 여부별 일일 긍정 정서 경험 변화(day level): 모

단위: 점



부정 정서의 경우도 긍정 정서와 유사한 결과를 보여주었다. 재택근무 시 아버지는 낮은 부정 정서로 1회차(아침)를 시작하였다. 그러나 실제 육아와 업무가 시작되는 2회차부터 부정 정서가 높게 올라갔다. 결국, 일과 직장 영역이 구분되면서 가정 영역에 부여되는 긍정성이 사라지고, 오히려 저녁 시간이 될수록 부정 정서가 높게 상승하였다.

재택근무 시 어머니의 부정 정서 경험은 일과 가정 영역 구분이 있는 일반 근무 때 어머니의 정서에 비해 2회차는 상대적으로 부정 정서가 낮게 나타났다. 하지만 본격적인 업무가 시작되는 시점에서 부정 정서가 높게 보고되었다.

이상의 결과를 보면, 재택근무를 하는 맞벌이 부와 모의 정서 경험은 다소 차이가 있다. 즉 제택근무로 인해 자연스럽게 가사와 자녀 양육에 참여해야 하는 아버지의 경우, 가장 많은 돌봄 역할이 수행되는 저녁 시간대에 일반 근무를 한 아버지에 비해 상대적으로 더 부정적 느낌을 받았다. 반면에 어머니의 경우 재택근무 시 일반 근무를 한 어머니와 비교했을 때 저녁 시간대 큰 정서 차이가 발견되지 않았으나, 업무와 자녀 양육을 함께 수행해야 하는 낮에 부정적 스트레스가 높아졌다.

〈부록표 16〉 재택근무 여부에 따른 일일 부정 정서 경험 변화(day level): 부

활동 맥락	부정 정서				
	사례수	일반	사례수	재택근무일	t-test
1회차	272	.26(.91)	8	-.02(.38)	0.85
2회차	271	.33(.75)	8	.57(.81)	-0.88
3회차	271	.27(.87)	7	.20(.46)	0.21
4회차	270	.15(.90)	8	.30(.48)	-0.48
5회차	271	-.05(.71)	8	-.01(.25)	-0.15
6회차	272	-.10(.74)	8	.36(1.13)	-1.73
7회차	270	-.16(.82)	8	.61(1.13)	-2.58*

* $p < .05$

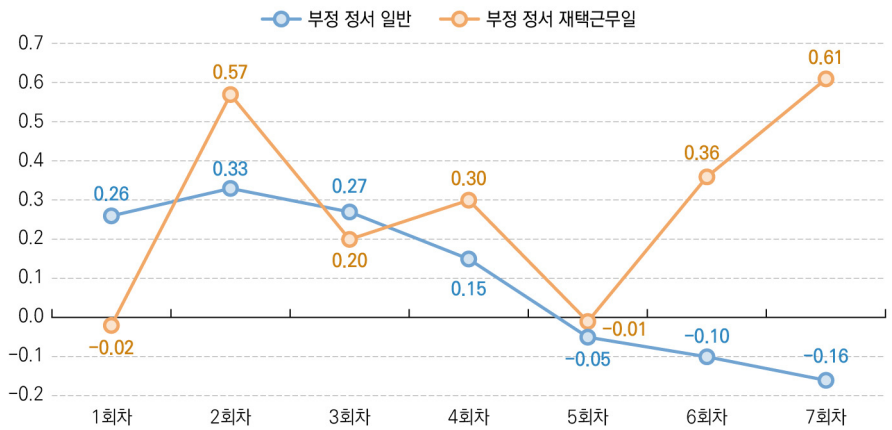
〈부록표 17〉 재택근무 여부에 따른 일일 부정 정서 경험 변화(day level): 모

활동 맥락	부정 정서				
	사례수	일반	사례수	재택근무일	t-test
1회차	276	.28(.89)	7	.19(.91)	0.28
2회차	272	.29(.86)	7	-.16(.40)	1.39
3회차	276	.24(.85)	7	.77(2.10)	-1.56

활동 맥락	부정 정서				
	사례수	일반	사례수	재택근무일	t-test
4회차	274	.14(.91)	7	-.03(.63)	0.49
5회차	275	.01(.80)	7	.18(.93)	-0.55
6회차	275	-.01(.75)	7	-.17(.49)	0.55
7회차	270	-.08(.74)	7	-.23(.26)	0.52

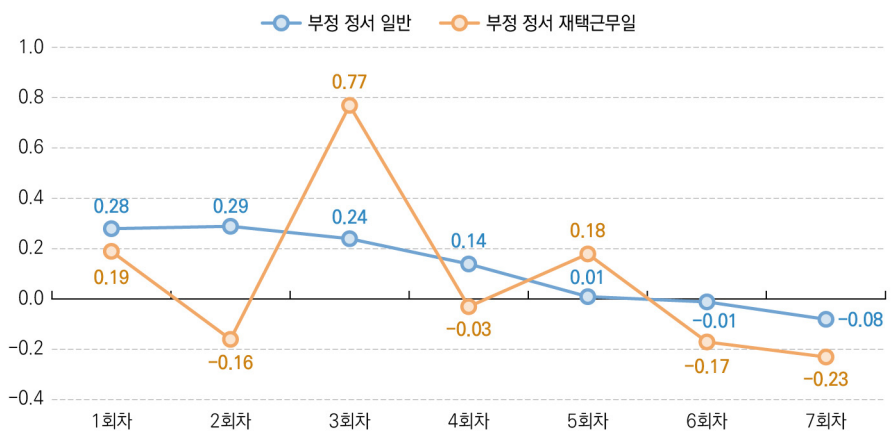
[부록그림 3] 재택근무 여부별 일일 부정 정서 경험 변화(day level): 부

단위: 점



[부록그림 4] 재택근무 여부별 일일 부정 정서 경험 변화(day level): 모

단위: 점



부록 3. 맞벌이 어머니 대상 설문지

맞벌이 가정의 일·가정 양립을 위한 육아지원 방안 연구

안녕하십니까?

육아정책연구소는 국무총리실 산하 경제인문사회연구회 소속 국가정책연구기관으로 우리나라 육아정책연구를 보다 체계적이며 종합적으로 수행하기 위해 설립되었습니다.

본 연구소에서는 맞벌이 가정의 직장과 가정생활의 양립과정의 실태와 지원방안 모색을 위해 「맞벌이 가정의 일·가정 양립을 위한 육아지원 방안 연구」를 수행하고 있습니다.

여러 가지 업무로 바쁘시겠지만, 향후 관련 정책 개선을 위하여 성실하게 응답해 주시길 부탁드립니다. 조사내용은 통계법 제 33조 및 제 34조에 의하여 통계자료로만 이용됩니다. 감사합니다.

2020년 6월

육아정책연구소장 백선희

문의처 : 한국리서치 박서연 대리(02-3014-0962)

ID		비밀번호	

선정 질문

SQ1. 귀하의 성별은 무엇입니까?

1. 남자 -〉 설문중단
2. 여자

SQ2. 귀하의 혼인상태는 어디에 해당하십니까?

1. 유배우자
2. 사별·이혼·별거 -〉 설문중단
3. 미혼 -〉 설문중단

SQ3. 현재 귀하의 취업상태는 다음 중 어디에 해당하십니까?

1. 재직중
2. 휴직중(육아휴직 또는 산전후 휴가 등 포함)
3. 일을 하고 있지 않다 -〉 설문중단

SQ3-1. 현재 배우자의 취업상태는 다음 중 어디에 해당하십니까?

1. 재직중
2. 휴직중(육아휴직 또는 산전후 휴가 등 포함)
3. 일을 하고 있지 않다 -〉 설문중단

SQ4. 귀하는 자녀가 있습니까?

1. 있다
2. 없다 -〉 설문중단

SQ4-1. 귀 댁의 자녀는 총 몇 명입니까?

1. ( )명

SQ4-2. 귀하의 자녀 중 막내 자녀의 출생연월을 응답해 주세요.
자녀가 1명이라면 해당 자녀의 출생연월을 응답해 주세요.

1. ( )년 ( )월

SQ4-3. 귀하의 자녀 중 막내 자녀의 성별을 응답해 주세요.
자녀가 1명이라면 해당 자녀의 성별을 응답해 주세요.

1. 남자
2. 여자

SQ4-4. 귀하의 자녀 중 막내 자녀는 현재 초등학교에 재학 중입니까?

1. 그렇다
2. 아니다

SQ5. 현재 거주하고 계신 지역은 어디입니까?

1. ( )시/도 ( )시/군/구( )읍/면/동

SQ6-1. 귀하의 직장에서는 근로자의 필요에 따라 일하는 시간을 조정할 수 있습니까?

1. 그렇다
2. 아니다

SQ6-2. 배우자의 직장에서는 근로자의 필요에 따라 일하는 시간을 조정할 수 있습니까?

1. 그렇다
2. 아니다

A. 출산 및 출산지원제도의 활용 실태

[카테고리(A1~A2): 출산 및 출산지원제도의 활용 실태]

A1. 다음은 출산 및 출산지원제도에 관한 질문입니다. 아래 제도별로 이용 경험이 있는지 응답해 주세요. 이용 경험이 여러 번 있다면 가장 최근에 이용하신 경험을 기준으로 이용 기간과 이용 만족도에 대해 응답해 주세요.

항목	1. 이용 경험		2. 이용 기간	3. 이용 만족도				
	있음	없음		매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
	1	2		1	2	3	4	5
출산전후휴가(육아휴직 제외)			( )일					
배우자(남성)의 출산휴가			( )일					

연번	제도	설명
1	출산전후휴가	임신한 여성 근로자가 출산 전후기간에 사용하는 휴가
2	배우자 출산휴가	배우자가 출산한 경우 남성 근로자가 사용하는 휴가

A1의 항목 1. 출산전후휴가 이용 경험이 있는 경우만 A2에 응답

A2. 귀 댁에서는 출산전후휴가 이용 직후 육아휴직을 바로 이어서 이용하였습니까?

1. 예
2. 아니오

B. 유연근무제 활용 실태

[카테고리(B1~B5): 유연근무제 활용 실태]

B1. 다음은 유연근무제에 관한 질문입니다. 아래 제도별로 이용 경험이 있는지 응답해 주세요. 이용 경험이 여러 번 있다면 가장 최근에 이용하신 경험을 기준으로 이용 만족도에 대해 응답해 주세요.

항목	1. 본인 이용 경험		2. 배우자 이용 경험		3. 이용 만족도				
	이용 경험 있음	이용 경험 없음	이용 경험 있음	이용 경험 없음	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
	1	2	1	2	1	2	3	4	5
시간(선택)제									
시차출퇴근제									
탄력근무제									
재량근무제									
재택/원격근무제									

연번	제도	설명
1	시간(선택)제	임신, 육아, 자기계발, 가족 돌봄, 건강 등의 사유로 전일제 근로자보다 짧은 시간 근무하는 제도
2	시차출퇴근제	하루 8시간 근무를 준수하면서 출퇴근 시간을 조정하는 제도 예) 8시 출근 17시 퇴근, 10시 출근 19시 퇴근
3	탄력근무제	일이 많은 주(일)의 근로시간을 늘리는 대신, 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 평균 근로시간을 주40시간으로 맞추는 제도
4	재량근무제	실제 근무시간을 고려하지 않고 담당 업무 완료시 일정 근무시간을 인정하는 제도 예) 담당 프로젝트 완료 시 월 160시간 근무로 인정
5	재택/원격근무제	주거지 또는 원격근무용 사무실에서 근무하는 제도

B1의 항목 1~5 중 하나라도 이용 경험이 있는 경우만 B2에 응답

B2. 코로나19 이전에도 유연근무제(시간(선택)제, 시차출퇴근제, 탄력근무제, 재량근무제, 재택/원격근무제)를 사용하셨습니까?

1. 예
2. 아니오

B1의 항목 1~5 중 하나라도 이용 경험이 있는 경우만 B3에 응답

B3. 유연근무제도를 사용함으로 인해 귀하께서 자녀를 돌보는 시간이 증가하였습니까?

1. 예 -〉 B3-1
2. 아니오 -〉 B5

B3에서 1에 응답한 경우만 B3-1에 응답

B3-1. 증가하였다면, 유연근무제를 사용하기 전보다 하루 평균 얼마나 증가하였습니까?

1. ( )시간 ( )분

B1의 항목 1~5 모두 이용 경험이 없는 경우만 B4에 응답

B4. 유연근무제도를 이용하지 않는 가장 주된 이유는 무엇입니까? 우선순위에 따라 1, 2순위를 선택하여 주십시오.

1. 직장에서 제도를 시행하지 않음
2. 직장에 제도가 있으나 신청자격이 안됨
3. 직장에 제도가 있으나 신청할 분위기가 아님
4. 업무 부담/업무를 대신할 사람이 없음
5. 가구 소득 감소가 걱정됨
6. 경력 및 승진, 배치 등 불이익이 염려됨
7. 자녀 양육을 도와주는 사람이 있어 필요하지 않음
8. 기타( )

B5. 맞벌이 가정에서 자녀 돌봄 공백을 줄이는 데 가장 도움이 되는 유연근무제는 무엇이라 생각하십니까? 우선순위에 따라 1, 2순위를 선택하여 주십시오.

2. 시차출퇴근제
3. 탄력근무제
4. 재량근무제
5. 재택/원격근무제

C. 육아휴직 및 가족 돌봄 제도 활용 실태

[카테고리(C1~C7): 육아휴직]

C1-1. 귀하께서는 육아휴직 제도를 이용하신 적이 있습니까?

1. 이용 경험 있음
2. 이용 경험 없음

연번	제도	설명
1	육아휴직	만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하는 근로자가 자녀 양육을 위해 사용하는 휴직

C1-2. 귀하의 배우자께서는 육아휴직 제도를 이용하신 적이 있습니까?

1. 이용 경험 있음
2. 이용 경험 없음

C2. 육아휴직을 이용하신 기간은 어떻게 됩니까? 가장 최근에 이용하신 경험을 기준으로 응답해 주세요.

1. 본인 이용 기간 총 ( )개월 ( )일
2. 배우자 이용 기간 총 ( )개월 ( )일

C3. 가장 최근에 이용하신 육아휴직의 대상 자녀는 몇 살이었습니까?

1. 본인 이용 당시 대상 자녀 만 ( )세
2. 배우자 이용 당시 대상 자녀 만 ( )세

C4. 육아휴직 이용 만족도는 어떠합니까? 가장 최근에 이용하신 경험을 기준으로 응답해 주세요.

1. 매우 불만족
2. 불만족
3. 보통
4. 만족
5. 매우 만족

C5. 배우자가 육아휴직 제도를 사용하지 않은 주된 이유는 무엇입니까? 우선순위에 따라 1, 2순위를 선택하여 주십시오.

1. 본인의 육아휴직만으로도 충분함
2. 배우자가 휴직을 원치 않음
3. 배우자의 직장에서 제도를 시행하지 않음
4. 배우자의 직장에 제도가 있으나 신청자격이 안됨
5. 배우자의 직장에 제도가 있으나 신청할 분위기가 아님
6. 업무 부담/업무를 대신할 사람이 없음
7. 가구 소득 감소가 걱정됨
8. 경력 및 승진, 배치 등 불이익이 염려됨
9. 자녀 양육을 도와주는 사람이 있어 필요하지 않음
10. 나중에 쓰려고 아직 쓰지 않음
11. 기타( )
12. 없음

C6. 육아휴직 제도를 이용하지 않은 주된 이유는 무엇입니까? 우선순위에 따라 1, 2순위를 선택하여 주십시오.

1. 직장에서 제도를 시행하지 않음
2. 직장에 제도가 있으나 신청자격이 안됨
3. 직장에 제도가 있으나 신청할 분위기가 아님
4. 업무 부담/업무를 대신할 사람이 없음
5. 가구 소득 감소가 걱정됨
6. 경력 및 승진, 배치 등 불이익이 염려됨
7. 자녀 양육을 도와주는 사람이 있어 필요하지 않음
8. 나중에 쓰려고 아직 쓰지 않음
9. 기타( )

C7. 육아휴직 제도에서 가장 개선해야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까?

1. 육아휴직 급여 인상
2. 육아휴직 기간 연장
3. 육아휴직을 단기간 여러 번 쓸 수 있도록 변경
4. 육아휴직 대상 자녀 연령 확대
5. 육아휴직을 자유롭게 사용할 수 있는 직장 내 분위기 및 환경 조성

6. 적절한 대체 인력 확보에 대한 지원
7. 복직 후 승진 등 인사 상 불이익 금지
8. 아버지 육아휴직 할당제 도입
9. 기타( )

[카테고리(C8~C14): 육아기 근로시간 단축]

C8-1. 귀하께서는 육아기 근로시간 단축 제도를 이용하신 적이 있습니까?

1. 이용 경험 있음
2. 이용 경험 없음

연번	제도	설명
1	육아기 근로시간 단축	만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하는 근로자가 육아휴직을 대신하여 근로시간을 1일 1~5시간 단축(주당 15~35시간으로 단축 근무)하는 제도

C8-2. 귀하의 배우자께서는 육아기 근로시간 단축 제도를 이용하신 적이 있습니까?

1. 이용 경험 있음
2. 이용 경험 없음

C9. 육아기 근로시간 단축 제도를 이용하신 기간은 어떻게 됩니까? 가장 최근에 이용하신 경험을 기준으로 응답해 주세요.

1. 본인 이용 기간 총 ( )개월 ( )일
2. 배우자 이용 기간 총 ( )개월 ( )일

C10. 하루 평균 몇 시간 근로시간을 단축하였습니까? 가장 최근에 이용하신 경험을 기준으로 응답해 주세요.

1. 본인 이용 당시 하루 평균 ( )시간
2. 배우자 이용 당시 하루 평균 ( )시간

C11. 가장 최근에 이용하신 육아기 근로시간 단축 제도의 대상 자녀는 몇 살이었습니까? 대상 자녀가 여러 명이었을 경우 당시 막내 자녀 기준으로 응답해 주십시오.

1. 본인 이용 당시 만 ( )세
2. 배우자 이용 당시 만 ( )세

C8=1, 2, 3인 경우만 응답

C12. 육아기 근로시간 단축 제도 이용 만족도는 어떠합니까? 가장 최근에 이용하신 경험을 기준으로 응답해 주세요.

1. 매우 불만족
2. 불만족
3. 보통
4. 만족
5. 매우 만족

C13. 육아기 근로시간 단축은 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하는 근로자가 육아휴직을 대신하여 근로시간을 1일 1~5시간 단축(주당 15-35시간으로 단축 근무)하는 제도입니다.
귀 댁에서 희망하는 육아기 근로시간 단축 정도는 하루 기준 몇 시간입니까?
단, 2019년 10월 이후 하루 1시간 근무시간 단축 시 통상임금의 100%(월 200만원 상한)를 받을 수 있으며, 하루 2시간~5시간 근무시간 단축 시 임금 삭감이 발생합니다.
육아기 근로시간 단축 제도를 이용하고 싶지 않은 경우는 0시간으로 입력해 주십시오.

1. 하루 평균 ( )시간 단축

C14. 육아기 근로시간 단축 제도에서 가장 개선해야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까?

1. 육아기 근로시간 단축을 단기간 여러 번 쓸 수 있도록 변경
2. 육아기 근로시간 단축 이용 기간 연장
3. 육아기 근로시간 단축 제도 자녀 대상 연령 확대
4. 육아기 근로시간 단축 급여 지원 확대
5. 육아기 근로시간 단축 제도를 자유롭게 사용할 수 있는 직장 내 환경 조성
6. 필요에 따라 적절한 대체 인력 지원
7. 육아기 근로시간 단축 제도 이용으로 인한 승진 등 인사 상 불이익 금지
8. 아빠 육아휴직 보너스제처럼 육아기 근로시간 단축 제도를 부모가 연달아서 사용하거나 함께 사용할 때 혜택 확대
9. 기타( )

[카테고리(C15~C19): 가족돌봄휴가]

C15-1. 귀하께서는 가족돌봄휴가 제도를 이용하신 적이 있습니까?

1. 이용 경험 있음
2. 이용 경험 없음

연번	제도	설명
1	가족돌봄휴가	가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀 양육을 사유로 1일 단위로 최대 연간 10일 범위에서 사용하는 휴가

C15-2. 귀하의 배우자께서는 가족돌봄휴가 제도를 이용하신 적이 있습니까?

1. 이용 경험 있음
2. 이용 경험 없음

C16. 가족돌봄휴가 총 이용 기간은 어떻게 됩니까? 가장 최근에 이용하신 경험을 기준으로 응답해 주세요.

1. 본인 이용 기간 총 ( )일
2. 배우자 이용 기간 총 ( )일

C15=1, 2, 3인 경우만 응답

C17. 가족돌봄휴가 이용 만족도는 어떠합니까? 가장 최근에 이용하신 경험을 기준으로 응답해 주세요.

1. 매우 불만족
2. 불만족
3. 보통
4. 만족
5. 매우 만족

C18. 가족돌봄휴가에서 가장 개선해야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까?

1. 가족돌봄휴가 기간 확대
2. 일반 연차처럼 시간당 혹은 반차로 나누어 쓸 수 있게 개선
3. 임금 감소분 지원 확대
4. 가족돌봄휴가를 자유롭게 사용할 수 있는 직장 내 환경 조성
5. 필요에 따라 적절한 대체 인력 지원
6. 가족돌봄휴가 이용으로 인한 승진 등 인사 상 불이익 금지
7. 기타( )

[카테고리(C19~C22): 가족돌봄휴직]

C19-1. 귀하께서는 가족돌봄휴직 제도를 이용하신 적이 있습니까?

1. 이용 경험 있음
2. 이용 경험 없음

연번	제도	설명
1	가족돌봄휴직	가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀 양육을 사유로 1회 30일 이상 연간 최장 90일 범위에서 사용하는 휴직

C19-2. 귀하의 배우자께서는 가족돌봄휴직 제도를 이용하신 적이 있습니까?

1. 이용 경험 있음
2. 이용 경험 없음

C20. 가족돌봄휴직 이용 기간은 총 어떻게 됩니까? 가장 최근에 이용하신 경험을 기준으로 응답해 주세요.

1. 본인 이용 기간 총 ( )개월 ( )일
2. 배우자 이용 기간 총 ( )개월 ( )일

C21. 가족돌봄휴직 이용 만족도는 어떠합니까? 가장 최근에 이용하신 경험을 기준으로 응답해 주세요.

1. 매우 불만족
2. 불만족
3. 보통
4. 만족
5. 매우 만족

C22. 가족돌봄휴직에서 가장 개선해야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까?

1. 가족돌봄휴직 기간 확대
2. 가족돌봄휴직을 단기간 여러 번 쓸 수 있도록 변경
3. 임금 감소분 지원 확대
4. 가족돌봄휴직을 자유롭게 사용할 수 있는 직장 내 환경 조성
5. 필요에 따라 적절한 대체 인력 지원
6. 가족돌봄휴직 이용으로 인한 승진 등 인사 상 불이익 금지
7. 기타( )

C23. 귀하는 아래 육아휴직/육아기 근로시간 단축/자녀 돌봄휴가/자녀 돌봄휴직 제도의 내용을 알고 계십니까?

구분	모른다	자세한 내용은 모르나 들어본 적은 있다	잘 알고 있다
	1	2	3
1. 같은 자녀에 대해 남녀가 각각 1년씩 육아휴직을 총 2년까지 사용 가능하다.			
2. 같은 자녀에 대해서 부와 모가 동시에 육아휴직을 사용할 수 있다.			
3. 같은 자녀에 대해서 부모가 순차적으로 육아휴직 사용 시, 두 번째 육아휴직자의 최초 3개월의 육아휴직 급여는 월 통상임금에 해당하는 금액(최대 월 250만원)을 지급한다. (아빠 육아휴직 보너스제)			
4. 건강보험 직장가입자 중 육아휴직자는 휴직기간동안 건강보험을 60% 경감 받을 수 있다.			
5. 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 각기 1년씩 보장하고 육아휴직에서 사용하지 않은 기간을 육아기 근로시간 단축으로 사용 가능하다.			
6. 하루 1시간 단축하는 것으로 육아기 근로시간 단축을 사용하면 통상 임금의 100% 지급(월 200만원 상한)이 가능하다.			
7. 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일이고, 1회 30일 이상을 기준으로 나누어 사용 가능하다.			
8. 가족돌봄휴가/가족돌봄휴직은 무급 휴가/휴직이다.			

D. 자녀 양육 관련

[카테고리(D1~D4): 다음은 자녀 양육에 관한 문항입니다. 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.]

D1. 귀하와 배우자는 각각 가사, 자녀 양육, 개인 여가시간에 하루 몇 시간을 할애하십니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

※ 최근 한 달 기준으로 응답합니다.

※ 자녀 양육에 포함되는 시간: 밥, 간식 먹이기, 목욕시키기, 놀이시간 등 자녀 양육 관련 일과시간

※ 자녀 양육에 포함되지 않는 시간: 자녀가 교육·보육기관에 머무는 시간

※ 개인 여가시간: 부모 혼자 휴식하는 시간, 취미활동에 할애하는 시간

구분	1. 가사		2. 자녀 양육		3. 개인 여가시간	
	1. 평일 하루 평균	2. 주말 하루 평균	1. 평일 하루 평균	2. 주말 하루 평균	1. 평일 하루 평균	2. 주말 하루 평균
1. 본인	( ) 시간	( ) 시간	( ) 시간	( ) 시간	( ) 시간	( ) 시간
2. 배우자	( ) 시간	( ) 시간	( ) 시간	( ) 시간	( ) 시간	( ) 시간

D2. 귀하는 다음 항목에 대해 어떻게 생각하십니까? 귀 댁의 상황을 생각하며 응답해 주십시오.

※ 막내 자녀를 기준으로 기준으로 응답해 주십시오.

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
	1	2	3	4	5
1. 직장일로 자녀를 돌볼 시간이 부족하다.					
2. 자녀를 돌보느라 일할 시간이 부족하다.					
3. 이른 출근 시간 때문에 자녀를 맡기는 데 어려움이 있다.					
4. 늦은 퇴근 시간 때문에 자녀를 맡기는 데 어려움이 있다.					
5. 아이를 양육하는 데 드는 비용(총 비용)이 부담스럽다.					
6. 부부가 모두 일하고 있지만, 자녀 양육에 대한 책임은 어머니에게 있다.					

D3. 다음은 자녀 돌봄 공백에 관한 질문입니다.
귀하의 가정에서 평일 하루 중 기관(어린이집, 유치원, 반일제 이상 학원, 학교) 이용 시간을 제외하고 부모가 자녀를 직접 돌보지 못하는 돌봄 공백이 생기는 때는 언제입니까?
해당되는 시간대를 모두 고르십시오.

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 7:00-8:00
2. 8:00-9:00
3. 9:00-10:00
4. 10:00-11:00
5. 11:00-12:00
6. 12:00-13:00
7. 13:00-14:00
8. 14:00-15:00
9. 15:00-16:00
10. 16:00-17:00
11. 17:00-18:00
12. 18:00-19:00
13. 19:00-20:00
14. 20:00 이후
15. 돌봄 공백이 생기는 시간 없음

D3 에서 1~13를 선택한 경우만 D3-1에 응답

D3-1. 귀하의 가정에서 돌봄 공백이 발생 되었을 때 이용하고 계신 육아서비스를 모두 선택하여 주십시오.

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 개별 돌봄 서비스(조부모/기타 친인척, 아이돌보미, 민간육아도우미(베이비시터) 등)
2. 어린이집/유치원/초등학교 연계 돌봄 서비스(어린이집 시간연장보육, 유치원 방과후학교, 초등돌봄교실 등)
3. 지역사회 돌봄 서비스(지역아동센터, 다함께돌봄센터 등)
4. 민간 사교육 서비스(학원, 방문학습, 개인교습 등)
5. 기타( )

D3에서 1~13을 선택하고 SQ4-4에서 2를 선택한 경우만 D3-2에 응답

D3-2. 돌봄 공백 발생 시 가장 이용하고 싶은 육아서비스 종류는 무엇입니까? 우선순위에 따라 1, 2순위를 선택하여 주십시오.

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 조부모
2. 기타 친인척
3. 공공 아이돌보미
4. 민간 육아도우미(베이비시터)
5. 학원 등 민간 사교육 서비스
6. 시간제 보육서비스
7. 어린이집 시간연장보육
8. 유치원 방과후 과정
9. 지역아동센터/다함께돌봄 등 기타기관
10. (부모의) 이웃, 친구 등
11. 기타( )

D3에서 1~13을 선택하고 SQ4-4에서 1을 선택한 경우만 D3-3에 응답

D3-3. 돌봄 공백 발생 시 가장 이용하고 싶은 육아서비스 종류는 무엇입니까? 우선순위에 따라 1, 2순위를 선택하여 주십시오.

※ 막내 자녀를 기준으로 기준으로 응답해 주십시오.

1. 조부모
2. 기타 친인척
3. 공공 아이돌보미
4. 민간 육아도우미(베이비시터)
5. 학원 등 민간 사교육 서비스
6. 초등 방과후학교
7. 초등돌봄교실
8. 지역아동센터/다함께돌봄 등 기타기관
9. (부모의) 이웃, 친구 등
10. 기타( )

D4. 귀하와 배우자가 갑작스러운 일로 자녀를 돌보기 어려운 상황이 발생했을 때, 귀댁에서는 주로 어떤 방법으로 자녀를 돌보나요? 우선순위에 따라 1, 2순위를 선택하여 주십시오.

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 아이의 조부모나 친인척에게 도움을 요청함
2. 민간 업체 파견 가사도우미나 민간 육아도우미를 시간제로 이용함
3. 공공 아이돌봄서비스를 신청하여 활용함
4. 이웃이나 친구, 자녀의 친구 부모 등 지인에게 도움을 요청함
5. 자녀가 다니고 있는 기관(어린이집, 유치원 등)에 자녀를 좀 더 돌봐달라고 요청함
6. 시간제 보육을 신청하여 활용함
7. 아이 혼자 둠
8. 기타( )
9. 없음

[카테고리(D5~D9): 코로나19 관련 자녀 양육 질문]

D5. 코로나19로 인한 어린이집/유치원/초등학교 휴원/휴교 기간 동안 자녀 돌봄 상황에 대한 질문입니다.
귀하가 일하는 동안 귀 가정에서는 어떻게 자녀를 돌보았습니까?
부모가 직접 돌본 비율과 부모 외 돌봄(조부모, 육아도우미 등 이용/기관 긴급돌봄 이용 등)을 이용한 비율은 어떻게 됩니까? 비율의 합이 10이 되도록 응답해 주십시오.

※ 예) 부모가 전적으로 돌본 경우 = (10 : 0)
부모 외 돌봄을 전적으로 이용한 경우 = (0 : 10)
부모 돌봄 반, 부모 외 돌봄을 절반씩 이용한 경우 = (5 : 5)

1. 부모 돌봄 ( )
2. 부모 외 돌봄 ( )
3. 총합 ( )

D5-1 부모 돌봄 〉 0 인 경우만 응답

D6. 휴원/휴교 기간 동안 본인과 배우자의 자녀 양육 분담 비율은 어떻게 됩니까? 비율의 합이 10이 되도록 말씀해 주십시오.

※ 예) 본인이 전적으로 돌본 경우 = (10 : 0)
배우자가 전적으로 돌본 경우 = (0 : 10)
본인이 배우자에 비해 상대적으로 더 돌본 경우 = (7 : 3)

1. 본인 ( )
2. 배우자 ( )
3. 총합 ( )

D6-1 본인 돌봄 〉 0 인 경우만 응답

D7-1. 휴원/휴교 기간 동안 귀하는 어떠한 방식으로 자녀 돌봄 시간을 확보하였습니까? 주로 이용한 방식 순으로 최대 3개까지 선택하여 주십시오.

1. 연차휴가 이용
2. 가족돌봄휴가 이용
3. 재택근무, 원격근무 이용
4. 시차(선택)제, 시차출퇴근제, 탄력근무제, 재량근무제 이용
5. 육아휴직 이용
6. 육아기 근무단축 이용
7. 가족돌봄휴직 이용
8. 무급 휴직/일을 일시적으로 하지 않음
9. 해당사항 없음

D6-2 배우자 돌봄 〉 0 인 경우만 응답

D7-2. 휴원/휴교 기간 동안 귀하의 배우자는 어떠한 방식으로 자녀 돌봄 시간을 확보하였습니까? 주로 이용한 방식 순으로 최대 3개까지 선택하여 주십시오.

1. 연차휴가 이용
2. 가족돌봄휴가 이용
3. 재택근무, 원격근무 이용
4. 시차(선택)제, 시차출퇴근제, 탄력근무제, 재량근무제 이용
5. 육아휴직 이용
6. 육아기 근무단축 이용
7. 가족돌봄휴직 이용
8. 무급 휴직/일을 일시적으로 하지 않음
9. 해당사항 없음

D5-2 부모 외 돌봄 〉 0 인 경우만 응답

D8. 휴원/휴교 기간 동안 부모를 제외하고 자녀를 돌본 사람 또는 기관을 모두 응답하여 주십시오.

1. 조부모/기타 친인척이 돌봄
2. 아이돌봄서비스 이용
3. 민간 육아도우미(베이비시터)가 돌봄
4. 기관 긴급돌봄 이용
5. 사교육 기관 이용
6. 지역사회 공동육아
7. 아이 혼자 있음
8. 기타(　　)

D9. 코로나19로 인한 어린이집/유치원/초등학교 휴원/휴교 기간 동안 긴급돌봄을 이용한 경험이 있습니까?

1. 이용함　　-〉 D9-1
2. 이용 안함　　-〉 D10

D9-1. 긴급돌봄을 이용한 시간은 하루 평균 몇 시간입니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 하루 평균 이용 시간 총 (　　)시간

D9-2. 긴급돌봄을 이용했을 때 만족도는 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 매우 불만족
2. 불만족
3. 보통
4. 만족
5. 매우 만족

[카테고리(D10): 일·가정 양립 정도와 만족도]

D10. 전반적으로 귀하는 현재 자신의 일·가정 양립정도에 만족하십니까?

1. 매우 불만족
2. 불만족
3. 보통
4. 만족
5. 매우 만족

[카테고리(D11-1~D12): 어머니의 행복감, 스트레스, 결혼만족도]

D11-1. 아래 문항을 읽고 자신을 가장 잘 설명한다고 생각하는 보기를 선택해 주십시오.

1) 행복감

구분	아주 불행하다						아주 행복하다
	1	2	3	4	5	6	7
전반적으로, 나는...							

D11-2. 아래 문항을 읽고 자신을 가장 잘 설명한다고 생각하는 보기를 선택해 주십시오.

2) 스트레스

구분	전혀 스트레스를 받지 않았다						스트레스를 아주 많이 받았다
	1	2	3	4	5	6	7
1. 전반적으로, 나는...							

D11-3. 아래 문항을 읽고 자신을 가장 잘 설명한다고 생각하는 보기를 선택해 주십시오.

3) 결혼만족도

구분	매우 불만족한다						매우 만족한다
	1	2	3	4	5	6	7
나는 나의 결혼 생활에 대해...							

D12. 다음은 귀하와 배우자와의 관계에 대한 문항입니다. 귀하의 생각과 가장 일치하는 항목에 표시해 주십시오.

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
	1	2	3	4	5
1. 배우자는 나를 이해해준다					
2. 배우자는 나의 진가를 알아준다					
3. 고민이나 문제가 생기면, 나는 배우자에게 이야기하고 의지한다					
4. 나는 배우자와 함께 있으면 편안하다					
5. 배우자는 나를 긴장하게 만든다					
6. 배우자는 나에게 시비를 걸고 비난한다					
7. 배우자에게 의지했을 때, 나를 실망시키는 경우가 있다					
8. 배우자는 나를 신경질 나게 만든다					

[카테고리(D13~D16): 향후 출산 의향 및 경력단절 경험]

D13. 귀하는 자녀를 더 낳을 의향이 있습니까?

1. 있다 -〉 D14
2. 없다 -〉 D13-1

D13-1. 자녀를 더 낳을 의향이 없는 이유는 무엇입니까? 가장 주된 이유 한 가지만 응답해 주십시오.

1. 직장일과 양육을 병행하기 힘들어서
2. 양육비용이 많이 들어서
3. 나의 건강과 아이의 건강을 위해서
4. 현재 자녀로 충분해서
5. 아이를 가질 수 없어서(난임, 불임으로 인해)
6. 개인적인 시간을 뺏기고 싶지 않아서
7. 기타( )

D14. 귀하는 일·가정 양립의 어려움으로 일을 그만 둘 것을 고려해본 적이 있습니까?

1. 예
2. 아니오

D15-1. 귀하께서는 실제로 자녀출산과 양육을 위하여 다니던 직장을 그만둔 적이 있습니까?

1. 그만둔 적 있음
2. 그만둔 적 없음

D15-2. 귀하의 배우자께서는 실제로 자녀출산과 양육을 위하여 다니던 직장을 그만둔 적이 있습니까?

1. 그만둔 적 있음
2. 그만둔 적 없음

D15-3. 귀하께서 직장을 그만둔 때는 언제였습니까? 당시 주된 이유가 된 자녀 나이 기준으로 응답해 주십시오.
여러 번 있을 경우에는 자녀의 출산과 양육을 이유로 직장을 그만둔 최초 시기를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 임신했을 때
2. 출산(휴가) 후 바로
3. 자녀 돌 전
4. 우리나라 나이 2~4세
5. 우리나라 5세~초등학교 취학 전
6. 자녀 초등학교 취학 후
7. 기타( )

D15=1, 3인 경우만 D15-2에 응답

D15-2. 귀하께서 직장을 그만두고 경력단절을 경험한 총 기간은 얼마나 됩니까?

1. ( )년 ( )개월

D15=2, 3인 경우만 D15-3에 응답

D15-3. 귀하의 배우자께서 직장을 그만둔 때는 언제였습니까? 당시 주된 이유가 된 자녀 나이 기준으로 응답해 주십시오.
여러 번 있을 경우에는 자녀의 출산과 양육을 이유로 직장을 그만둔 최초 시기를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 임신했을 때
2. 출산(휴가) 후 바로
3. 자녀 돌 전
4. 우리나라 나이 2~4세
5. 우리나라 5세~초등학교 취학 전
6. 자녀 초등학교 취학 후
7. 기타( )

D15=2, 3인 경우만 D15-4에 응답

D15-4. 귀하의 배우자께서 직장을 그만두고 경력단절을 경험한 총 기간은 얼마나 됩니까?

1. ( )년 ( )개월

D15=1, 2, 3인 경우만 D16에 응답

D16. 당시 직장을 그만둔 가장 큰 이유는 무엇인가요?

1. 근로소득보다 자녀를 맡기는 비용이 더 들어서
2. 직장에서 퇴사를 강요해서
3. 일 때문에 육아에 소홀할까봐
4. 직장이 마음에 들지 않아서
5. 자녀를 믿고 맡길 곳(사람)이 마땅치 않아서
6. 건강이 좋지 않아서
7. 기타( )

[카테고리(D17~D19): 육아지원요구]

D17. 맞벌이 가구의 일·가정 양립 지원을 위해 귀하가 가장 희망하는 지원 방식은 무엇입니까?

1. 자녀를 부모가 직접 돌볼 수 있도록 돕는 시간 지원(예: 유연근무제, 휴가 지원)
2. 부모 대신 자녀를 맡아주는 자녀 돌봄 서비스 지원(예: 어린이집/유치원/초등학교 긴급돌봄, 아이돌봄서비스 확대)
3. 돌봄 비용 지원(예: 가족돌봄휴가/휴직 급여 지급, 아동수당 대상자에게 추가 현금 지원)

D18. 맞벌이 가정의 일·가정 양립을 위해 자녀를 부모가 직접 돌볼 수 있도록 돕는 지원과 부모 대신 자녀를 맡아주는 자녀 돌봄 서비스 지원 중 무엇이 더 중시되어야 한다고 생각하십니까?

자녀를 부모가 직접 돌볼 수 있도록 돕는 지원			둘 다 중요함			부모 대신 자녀를 맡아주는 자녀 돌봄 서비스 지원
1	2	3	4	5	6	7

D19. 귀하는 맞벌이 가구가 일과 가정 생활의 균형을 이루기 위해 가장 필요한 사항이 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위에 따라 1, 2순위를 선택하여 주십시오.

1. 육아기 근로시간 단축 이용 확대
2. 육아휴직/가족돌봄휴직 이용 활성화
3. 유연근무제 이용 활성화
4. 시간선택제 일자리 확대
5. 직장 내 보육시설 설치 강화
6. 시간 연장보육 지원 확대
7. 장시간 보육 기관 확충
8. 기관(어린이집/유치원/학교) 연계 육아서비스 확대
9. 가정 내 보육(아이돌보미) 지원 확대
10. 민간 베이비시터 지원 강화(비용 지원, 인력 관리 등)
11. 배우자(남편)와의 평등한 육아 분담
12. 양육비(현금) 지원
13. 기타( )

EA. 영유아 설문

[카테고리(EA1~EA16): 다음은 영유아 양육에 관한 문항입니다. 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.]

EA1. 현재 귀하와 귀하의 배우자가 근무하는 동안 기관이용을 제외하고 막내 자녀를 가장 많이 돌보는 사람(또는 기관)은 누구(어디)입니까? 해당하는 보기를 모두 선택하여 주십시오.

1. 조부모
2. 기타 친인척
3. 아이돌봄서비스
4. 민간 육아도우미(베이비시터)
5. 사교육 서비스
6. 시간제 보육서비스
7. 어린이집 시간연장보육
8. 유치원 방과후 과정
9. 지역아동센터/다함께돌봄 등 기타기관
10. (부모의) 이웃, 친구 등
11. 기타( )

연번	제도	설명
1	시간제 보육서비스	가정양육하고 있는 6개월~36개월 미만의 영아를 대상으로 지정된 제공 기관(어린이집, 육아종합지원센터 등)에서 시간 단위로 보육서비스를 제공하고 이용한 시간만큼 보육료를 지불하는 서비스

EA2-1. 자녀의 각 연령대별로 보육 또는 교육을 위하여 주로 어느 기관이나 서비스를 이용하였습니까? 이용하신 기관 또는 서비스를 모두 선택해주십시오.

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

구분	이용 기관/서비스							
	부모가 직접 돌봄	기관이용 (어린이집, 유치원,반일제 이상 기관))	조부모/기타 친인척	공공 아이돌보미, 민간 육아도우미	기관연계 돌봄서비스 (어린이집 연장보육, 유치원 방과후 과정 등)	지역사회 돌봄서비스 (지역아동센터, 다함께돌봄센터 등)	시간제 사교육 서비스(학원 등)	기타 ( )
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 우리나라 나이 1세								
2. 우리나라 나이 2세								
3. 우리나라 나이 3세								
4. 우리나라 나이 4세								
5. 우리나라 나이 5세								
6. 우리나라 나이 6세								

EA2-2. 자녀의 각 연령대별로 본인의 취업상태에 대해서 응답해 주십시오. 해당 시기에 취업상태가 여러 번 바뀌었다면 해당하는 보기를 모두 선택하여 주십시오.

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

구분	본인의 취업상태				
	전일제 취업 중	시간제 취업 중	휴직 및 출산휴가 중	학업 및 취업 훈련 중	미취업
	1	2	3	4	5
1. 우리나라 나이 1세					
2. 우리나라 나이 2세					
3. 우리나라 나이 3세					
4. 우리나라 나이 4세					
5. 우리나라 나이 5세					
6. 우리나라 나이 6세					

EA2-3. 자녀의 각 연령대별로 배우자의 취업상태에 대해서 응답해 주십시오.해당 시기에 취업상태가 여러 번 바뀌었다면 해당하는 보기를 모두 선택하여 주십시오.

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

구분	본인의 취업상태				
	전일제 취업 중	시간제 취업 중	휴직 및 출산휴가 중	학업 및 취업 훈련 중	미취업
	1	2	3	4	5
1. 우리나라 나이 1세					
2. 우리나라 나이 2세					
3. 우리나라 나이 3세					
4. 우리나라 나이 4세					
5. 우리나라 나이 5세					
6. 우리나라 나이 6세					

EA3. 막내 자녀가 현재 다니는 기관의 유형은 무엇입니까?

1. 국공립어린이집
2. 사회복지법인어린이집
3. 법인·단체 등 어린이집
4. 민간어린이집
5. 가정어린이집
6. 직장 어린이집
7. 협동어린이집
8. 국공립유치원
9. 사립유치원
10. 반일제 이상 기관(영어학원 등)
11. 기관에 다니지 않음

EA4. 자녀의 하루 평균 기관 이용 시간(연장보육/방과후 과정 이용 시간 포함)은 어떻게 됩니까? ※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 평일 하루 기관 이용 시간 총(　　)시간

EA3=1~10인 경우만 EA5에 응답

EA5. 귀하는 자녀의 평일 하루 기관 이용 시간에 대해 어떻게 생각하십니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 짧다
2. 적절하다
3. 길다

EA3=1~10인 경우만 EA6에 응답

EA6. 귀하는 자녀를 기관에 맡기는 적정 보육시간이 하루(평일) 기준으로 몇 시간이라고 생각하십니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

평일 하루 기관 이용 적정 시간 총(　　)시간

EA3=1~10인 경우만 EA7에 응답

EA7. 귀 댁에서는 귀하와 귀하의 배우자의 퇴근 시간보다 자녀를 빨리 하원시킵니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 그렇다　　-〉 EA7-1
2. 아니다　　-〉 EA8

EA7=1인 경우만 EA7-1에 응답

EA7-1. 귀하와 배우자의 퇴근 시각보다 빨리 자녀를 하원시키는 이유는 무엇입니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 남아있는 아이가 얼마 없어서
2. 집에 돌볼 사람이 있어서
3. 타 사설기관(학원 등)에 보내려고
4. 장시간 기관 이용을 원치 않아서
5. 원장 또는 교사의 눈치가 보여서
6. 아이가 힘들어해서
7. 기타(　　)

SQ4-1 기준 2017년 7월~2020년 6월(6개월 이상 36개월 미만)인 경우만 EA8 까지 응답

EA8. 귀 댁의 막내 자녀는 시간제 보육서비스를 현재 이용하고 있습니까?

1. 현재 이용 중 -〉 EA8-1
2. 현재 이용 안함 -〉 EA9

연번	제도	설명
1	시간제 보육서비스	가정양육하고 있는 6개월~36개월 미만의 영아를 대상으로 지정된 제공 기관(어린이집, 육아종합지원센터 등)에서 시간 단위로 보육서비스를 제공하고 이용한 시간만큼 보육료를 지불하는 서비스

EA8-1. 막내 자녀가 현재 시간제 보육서비스를 이용한다고 응답하셨습니다. 시간제 보육서비스 이용 만족도는 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 매우 불만족
2. 불만족
3. 보통
4. 만족
5. 매우 만족

EA8-2. 귀 댁에서 시간제 보육서비스를 이용하는 이유는 무엇입니까?

※ 막내 자녀인 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 부모의 병원이용 혹은 가족 돌봄을 위해
2. 부모의 취업준비, 단기간 근로를 위해
3. 여러 명의 자녀를 돌보기 힘들어서
4. 아이를 기관에 종일반으로 보내기에 너무 어려서
5. 원하는 기관(어린이집/유치원)에 들어갈 수 없어서
6. 비용 지원을 받을 수 있어서
7. 기타( )

EA3=1~7인 경우만 EA9에 응답

EA9. 막내 자녀는 현재 이용 중인 기관에 들어오기 위해 대기한 경험이 있습니까?

1. 예 -〉 EA9-1
2. 아니오 -〉 EA10

EA9-1. 어린이집 입소대기를 최초로 신청한 시기는 언제입니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 자녀( )개월 때

EA9-2. 현재 이용 중인 어린이집에 입학, 입소 시까지 대기하신 기간은 총 얼마나 됩니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 총( )개월

EA9-3. 자녀가 어린이집에 최초로 입소하게 되었을 때 자녀 연령이 어떻게 됩니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 자녀( )개월 때

EA9-4. 귀하가 희망하는 시기에 자녀가 어린이집에 입소하게 되었습니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 예 -〉 EA10
2. 아니오 -〉 EA9-4-1

EA9-4-1. 입소를 희망한 시기에 자녀가 어린이집을 이용하지 못했다면, 그 때 자녀를 주로 어떻게 돌보았습니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 부/모가 육아 휴직을 하여 직접 돌봄
2. 조부모/친인척에게 맡김
3. 아이돌봄서비스를 이용함
4. 민간 육아도우미를 이용함
5. 시간제 보육서비스를 이용함
6. 부/모가 일을 그만두고 직접 돌봄
7. 기타( )

EA9-5. 입소대기를 신청한 기관 유형은 무엇입니까? 신청했던 기관을 모두 선택하여 주십시오.

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 국공립어린이집
2. 사회복지법인어린이집
3. 법인 단체 등 어린이집
4. 민간어린이집
5. 가정어린이집
6. 직장 어린이집
7. 협동어린이집

EA10. 어린이집 입소대기에 대한 귀하의 생각을 묻고자 합니다. 동의 정도를 체크해주십시오.

구분	전혀 동의하지 않음	별로 동의하지 않음	대체로 동의함	매우 동의함
	1	2	3	4
1. 입소 우선순위 1순위 대상자가 많아서 맞벌이만으로는 어린이집에 원하는 시기에 입소하기 어렵다.				
2. 부모가 현재 모두 취업중인 경우와 취업을 준비중인 경우에 우선순위 점수 부여에 차등을 둘 필요가 있다.				
3. 어린 자녀를 어린이집에 일찍 보내고 싶지 않지만, 일을 그만둘 수 없어서 어쩔 수 없이 보낸다.				
4. 입소순위가 수시로 바뀌어 실제 입소 가능 여부를 예측하기 어렵다.				
5. 새학기 입소순위와 상시 입소순위가 다르게 나타나 혼란스럽다.				
6. 입소대기 신청 시 희망 입소예정일을 입력하게 하지만, 실제 입소에 영향을 주지 않는다.				

EA11. 어린이집 입소대기 시스템에서 가장 개선해야 할 부분은 무엇이라 생각합니까?

1. 아이 당 신청 가능한 어린이집 수 확대
2. 입소 우선순위 항목 기준 재정비
3. 입소대기 순위 변동 상황을 투명하게 공개
4. 부모 근로 특성(예: 전일제, 시간제 등)에 따른 맞벌이 기준 차등화
5. 입소 신청 방식 간소화
6. 기타( )

EA12. 2020년 3월부터 어린이집 보육시간을 오후 4시 기준으로 기본보육과 연장보육(오후 4시~7시 30분)으로 구분하고, 연장보육 전담교사를 배치하게 되었습니다. 개편된 어린이집 연장보육 체계에 대해 어떻게 생각하십니까?

1. 긍정적으로 생각한다 -〉 EA12-1
2. 부정적으로 생각한다 -〉 EA12-2

EA12-1. 어린이집 연장보육에 대해 긍정적으로 평가하는 주된 이유는 무엇입니까?

1. 담임교사의 업무 부담이 줄어들어 전반적 보육의 질이 향상될 것 같아서
2. 눈치 보지 않고 아이를 오랜 시간 맡길 수 있어서
3. 긴급보육바우처를 발급받지 않고 서비스를 이용할 수 있어서
4. 기타( )

EA12-2. 어린이집 연장보육을 부정적으로 평가하는 이유는 무엇입니까?

1. 기본보육과 연장보육 간 연계성이 떨어질 것 같아서
2. 연장보육 교사에 따라 돌봄의 질에 차이가 있을 것 같아서
3. 연장보육 프로그램이 다양하지 않은 것 같아서
4. 기타( )

EA3=1~7인 경우만 EA13에 응답

EA13. 현재 귀 댁의 자녀는 오후 4시 이후에 어린이집을 이용하고 있습니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 현재 이용 중 -〉 EA13-1
2. 현재 이용 안함 -〉 EA14

EA13-1. 어린이집 연장보육 이용 빈도는 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 매일(주5일)
2. 주 2~3회
3. 주 1회
4. 격주 1회
5. 한 달에 1회 미만

EA13-2. 어린이집 연장보육 1회 평균 이용 시간은 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 1회 평균 이용 총(　　)시간

EA13-3. 어린이집 연장보육 이용 만족도는 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 매우 불만족
2. 불만족
3. 보통
4. 만족
5. 매우 만족

EA14. 귀하는 다음과 같이 개편된 어린이집 연장보육 내용이 일과 자녀 양육을 병행하는데 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?

구분	전혀 도움 안됨	도움이 안되는 편임	도움되는 편임	매우 도움됨
	1	2	3	4
1. 2020년 3월부터 어린이집 보육시간을 기본보육(오후 4시까지)과 연장보육(오후 4시~19시 30분까지)으로 구분하고, 연장보육 전담교사를 새로이 배치한다.				
2. 2020년 3월부터 어린이집에 자동출결시스템을 도입하여 '등하원 안심알리미 서비스'를 제공한다.				
3. 어린이집 기본보육을 신청하여도 상황에 따라 오후 5시까지 하원할 수 있다.				
4. 연장보육을 신청하지 않은 경우에도 오후 5시 이후 긴급한 보육 수요 발생시 연장보육을 이용할 수 있다.				
5. 연장보육 이용에 따른 부모의 추가부담은 없다.				

EA3=8, 9인 경우만 EA15에 응답

EA15. 귀 댁에서는 유치원 방과후 과정을 현재 이용하고 있습니까?

※ 내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 현재 이용 중 -〉 EA15-1
2. 현재 이용 안함 -〉 EA16

EA15-1. 막내 자녀가 현재 유치원 방과후 과정을 이용하고 있다고 응답하셨습니다. 유치원 방과후 과정 이용 만족도는 어떠합니까?

1. 매우 불만족
2. 불만족
3. 보통
4. 만족
5. 매우 만족

EA15-2. 귀 댁에서 유치원 방과후 과정을 이용하는 이유는 무엇입니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 이동 없이 다양한 교육을 받을 수 있어서
2. 돌볼 사람이 없어서
3. 프로그램이 좋아서
4. 또래 친구와 놀게 하려고
5. 사교육비 부담을 덜기 위해
6. 기타( )

EA16. 맞벌이 가정에서 자녀 돌봄 공백을 줄이는데 가장 도움이 되는 육아지원 서비스는 무엇이라 생각하십니까? 우선순위에 따라 1, 2순위를 선택하여 주십시오.

1. 직장 어린이집 설치 운영
2. 어린이집 입소대기 맞벌이 우대
3. 시간제 보육서비스
4. 어린이집 연장보육
5. 유치원 방과후 과정
6. 공공 아이돌봄서비스
7. 민간 육아도우미
8. 사교육 서비스

카테고리(EA16~EA16-6): 다음은 조부모/친인척 돌봄에 관한 문항입니다. 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.]

EA16. 귀 댁에서는 현재 막내 자녀를 조부모/친인척에게 자녀를 맡기고 있습니까?

1. 그렇다 -〉 EA16-1
2. 아니다 -〉 EA17

EA16-1. 막내 자녀를 조부모/친인척에게 맡긴다고 응답하셨습니다. 조부모/친인척에게 자녀를 맡기는 빈도는 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 매일(주5일)
2. 주 2~3회
3. 주 1회
4. 격주 1회
5. 한 달에 1회 미만

EA16-2. 자녀를 맡기는 시간은 하루 평균으로 어떻게 됩니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 하루 평균 ( )시간

EA16-3. 자녀를 맡겼을 때의 만족도는 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 매우 불만족
2. 불만족
3. 보통
4. 만족
5. 매우 만족

EA16-4. 자녀를 맡기는 비용을 지불하고 계십니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 정기적으로 지불 -〉 EA16-5
2. 비정기적으로 지불 -〉 EA16-5
3. 현물로 지급 -〉 EA16-5
4. 지불 안함 -〉 EA17
5. 기타( ) -〉 EA16-5

EA16-5. 월평균 지불하는 금액은 얼마입니까?

※ 현물로 지급하는 경우, 현금으로 환산하여 응답해 주십시오.
※ 지난 3개월평균을 기준으로 응답해 주십시오.
※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.
1. 월평균 총(　　)원

EA16-6. 월평균 지불하는 비용은 얼마나 부담되십니까?

1. 전혀 부담 안됨
2. 부담 안됨
3. 보통
4. 부담됨
5. 매우 부담됨

[카테고리(EA17~EA17-6): 다음은 민간 사교육 서비스에 관한 문항입니다. 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.]

EA17. 귀 댁의 막내 자녀는 학원 등 민간 사교육 서비스를 현재 이용하고 있습니까?

1. 현재 이용 중　　-〉 EA17-1
2. 현재 이용 안함　　-〉 E18

EA17-1. 막내 자녀가 현재 학원 등 민간 사교육 서비스를 이용하고 있다고 응답하셨습니다. 귀하의 자녀가 이용하는 민간 사교육 서비스는 몇 개인가요?

1. (　　)개

EA17-2. 한 주 평균 총 이용 시간은 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.
1. 1주일 평균 (　　)시간 (　　)분

EA17-3. 이용 만족도는 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.
1. 매우 불만족　　2. 불만족
3. 보통　　4. 만족
5. 매우 만족

EA17-4. 월평균 이용 비용은 얼마입니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 월평균 총(　　)원

EA17-5. 월평균 이용 비용은 얼마나 부담되십니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 전혀 부담 안됨
2. 부담 안됨
3. 보통
4. 부담됨
5. 매우 부담됨

EA17-6. 귀 댁에서 민간 사교육 서비스를 이용하는 가장 주된 이유는 무엇입니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 자녀의 재능이나 소질을 개발시켜주기 위해서
2. 선행학습을 위해
3. 자녀가 또래와 함께 시간을 보낼 수 있도록 하기 위해서
4. 자녀가 원해서
5. 서비스의 질이 좋아서
6. 돌봐줄 사람이 없어서
7. 정부에서 지원하는 육아서비스를 이용할 수 없어서
8. 정부에서 지원하는 육아서비스가 마음에 들지 않아서
9. 기타(　　)

[카테고리(EA18~EA18-5): 다음은 아이돌봄서비스에 관한 문항입니다. 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.]

EA18. 귀 댁에서는 아이돌봄서비스를 현재 이용하고 있습니까?

※막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 현재 이용 중　　-〉 EA18-1
2. 현재 이용 안함　　-〉 EA19

EA18-1. 막내 자녀가 현재 아이돌봄서비스를 이용한다고 응답하셨습니다. 다음 아이돌봄서비스 중 어떠한 서비스를 이용하고 있습니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.]

1. 시간제 서비스
2. 종일제 서비스
3. 종합형(가사추가형) 서비스
4. 보육교사형 서비스
5. 긴급돌봄서비스(질병감염 아동 특별지원 포함)

EA18-2. 아이돌봄서비스 이용 빈도는 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 매일(주5일)
2. 주 2~3회
3. 주 1회
4. 격주 1회
5. 한 달에 1회 미만

EA18-3. 아이돌봄서비스 하루 평균 이용 시간은 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 하루 평균 이용 시간 총 ( )시간

EA18-4. 아이돌봄서비스 이용 만족도는 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 매우 불만족
2. 불만족
3. 보통
4. 만족
5. 매우 만족

EA18=1 AND SQ4-4=2인 경우만 EA18-5에 응답

EA18-5. 귀 댁에서 아이돌봄서비스를 이용하는 이유는 무엇입니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 아이를 기관(어린이집/유치원)에 보내기에 너무 어려서
2. 원하는 기관(어린이집/유치원)에 들어갈 수 없어서
3. 아이가 기관(어린이집/유치원)에 적응하지 못해서
4. 여러 명의 자녀를 돌보기 힘들어서
5. 기관(어린이집/유치원)을 신뢰하지 못해서
6. 기관에 보내는 것보다 가정에서 돌보는 것을 선호해서
7. 기관 등원 시에 돌봄 공백이 발생해서
8. 기관 하원 시에 돌봄 공백이 발생해서
9. 비용 지원을 받을 수 있어서
10. 기타( )

[카테고리(EA19~EA19-5): 다음은 민간 육아도우미(베이비시터)에 관한 문항입니다. 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.]

EA19. 귀 댁에서는 민간 육아도우미(베이비시터)를 현재 이용하고 있습니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 현재 이용 중 -〉 EA19-1
2. 현재 이용 안함 -〉 EA20

EA19-1. 막내 자녀가 현재 민간 육아도우미(베이비시터)를 이용한다고 응답하셨습니다. 다음 민간 육아도우미(베이비시터)중 어떠한 서비스를 이용하고 있습니까?

1. 시간제 서비스(등하원도우미)
2. 종일제 서비스(출퇴근 시터)
3. 입주형 서비스
4. 기타( )

EA19-2. 민간 육아도우미 이용 빈도는 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 매일(주5일)
2. 주 2~3회
3. 주 1회
4. 격주 1회
5. 한 달에 1회 미만

EA19-3. 민간 육아도우미 하루 평균 이용 시간은 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 하루 평균 이용 시간 총 ( )시간

EA19-4. 민간 육아도우미 이용 만족도는 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 매우 불만족
2. 불만족
3. 보통
4. 만족
5. 매우 만족

EA19-5. 귀 댁에서 민간 육아도우미를 이용하는 이유는 무엇입니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 아이를 기관(어린이집/유치원)에 보내기에 너무 어려서
2. 원하는 기관(어린이집/유치원)에 들어갈 수 없어서
3. 아이가 기관(어린이집/유치원)에 적응하지 못해서
4. 추가자녀의 출산으로 돌보기 힘들어서
5. 기관(어린이집/유치원)을 신뢰하지 못해서
6. 기관에 보내는 것보다 가정에서 돌보는 것을 선호해서
7. 기관 등원 시에 돌봄 공백이 발생해서
8. 기관 하원 시에 돌봄 공백이 발생해서
9. 공공 아이돌보미를 신청하였으나 대기가 너무 길어서
10. 기타( )

EA20. 맞벌이 가정에서 자녀 돌봄 공백을 줄이는데 가장 도움이 되는 육아지원 서비스는 무엇이라 생각하십니까? 우선순위에 따라 1, 2순위를 선택하여 주십시오.

1. 직장 어린이집 설치 운영
2. 어린이집 입소대기 맞벌이 우대
3. 시간제 보육서비스
4. 어린이집 연장보육
5. 유치원 방과후 과정
6. 공공 아이돌봄서비스
7. 민간 육아도우미(베이비시터)
8. 사교육 서비스

EB. 초등용 설문

[카테고리(EB1~EB7): 다음은 초등학생 자녀 양육에 관한 문항입니다. 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.]

EB1. 현재 귀하와 귀하의 배우자가 근무하는 동안 기관이용을 제외하고 자녀를 가장 많이 돌보는 사람(또는 기관)은 누구(어디)입니까? 해당하는 보기를 모두 선택하여 주십시오.

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 조부모
2. 기타 친인척
3. 아이돌봄서비스
4. 민간 육아도우미(베이비시터)
5. 사교육 서비스
6. 초등 방과후학교
7. 초등돌봄교실
8. 지역아동센터/다함께돌봄 등 기타기관
9. (부모의) 이웃, 친구 등
10. 기타( )

EB2-1. 자녀의 각 연령대별로 보육 또는 교육을 위하여 주로 어느 기관이나 서비스를 이용하였습니까? 이용하신 기관 또는 서비스를 모두 선택해주십시오.

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

구분	이용 기관/서비스							
	부모가 직접 돌봄	기관이용(어린이집, 유치원, 반일제 이상 학원, 학교)	조부모/기타 친인척	아이돌봄서비스, 민간 육아도우미(베이시터)	기관연계 돌봄서비스(방과후학교, 방과후돌봄교실 등)	지역사회 돌봄서비스 (지역아동센터, 다함께돌봄센터 등)	시간제 사교육 서비스(학원 등)	기타 ( )
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 우리나라 나이 1세								
2. 우리나라 나이 2세								

구분	이용 기관/서비스							
	부모가 직접 돌봄	기관이용(어린이집, 유치원, 반일제 이상 학원, 학교)	조부모/기타 친인척	아이돌봄서비스, 민간 육아도우미(베이시터)	기관연계 돌봄서비스(방과후학교, 방과후돌봄교실 등)	지역사회 돌봄서비스 (지역아동센터, 다함께돌봄센터 등)	시간제 사교육서비스(학원 등)	기타 ( )
	1	2	3	4	5	6	7	8
3. 우리나라 나이 3세								
4. 우리나라 나이 4세								
5. 우리나라 나이 5세								
6. 우리나라 나이 6세								
7. 우리나라 나이 7세								
8. 초등학교 1학년								

EB2-2. 자녀의 각 연령대별로 본인의 취업상태에 대해서 응답해 주십시오. 해당 시기에 취업상태가 여러 번 바뀌었다면 해당하는 보기를 모두 선택하여 주십시오.

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

구분	본인의 취업상태				
	전일제 취업 중	시간제 취업 중	휴직 및 출산휴가 중	학업 및 취업 훈련 중	미취업
	1	2	3	4	5
1. 우리나라 나이 1세					
2. 우리나라 나이 2세					
3. 우리나라 나이 3세					
4. 우리나라 나이 4세					
5. 우리나라 나이 5세					
6. 우리나라 나이 6세					
7. 우리나라 나이 7세					
8. 초등학교 1학년					

EB2-3. 자녀의 각 연령대별로 배우자의 취업상태에 대해서 응답해 주십시오.해당 시기에 취업상태가 여러 번 바뀌었다면 해당하는 보기를 모두 선택하여 주십시오.

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

구분	본인의 취업상태				
	전일제 취업 중	시간제 취업 중	휴직 및 출산휴가 중	학업 및 취업 훈련 중	미취업
	1	2	3	4	5
1. 우리나라 나이 1세					
2. 우리나라 나이 2세					
3. 우리나라 나이 3세					
4. 우리나라 나이 4세					
5. 우리나라 나이 5세					
6. 우리나라 나이 6세					
7. 우리나라 나이 7세					
8. 초등학교 1학년					

EB3. 귀하의 자녀가 현재 다니는 기관의 유형은 무엇입니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 국공립초등학교
2. 사립초등학교
3. 기타( )

EB3-1. 자녀가 평일에 학교에 머무르는 하루 평균 총 시간(정규과정+방과후 포함)은 얼마나 됩니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 평일 하루 학교 이용 시간 총 ( )시간

EB3-2. 귀하는 자녀의 평일 하루 학교 이용 시간에 대해 어떻게 생각하십니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 답해 주십시오.

1. 짧다
2. 적절하다
3. 길다

EB3-3. 귀하는 자녀를 학교에 맡기는 적정 시간(정규과정+방과후 포함)이 하루 (평일) 기준으로 몇 시간이라 생각하십니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 평일 하루 학교 이용 적정 시간 총 ( )시간

EB4. 귀 댁에서는 초등방과후학교를 현재 이용하고 있습니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 현재 이용함 -〉 EB4-1
2. 현재 이용하지 않음 -〉 EB5

EB4-1. 막내 자녀가 현재 초등 방과후학교를 이용한다고 응답하셨습니다. 초등 방과후학교 이용 빈도는 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 매일(주5일)
2. 주 2~3회
3. 주 1회
4. 격주 1회
5. 한 달에 1회 미만

EB4-2. 1회 평균 이용 시간은 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 1회 평균 이용 시간 ( )시간

EB4-3. 이용 만족도는 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 매우 불만족
2. 불만족
3. 보통
4. 만족
5. 매우 만족

EB4-4. 귀 댁에서 초등 방과후학교를 이용하는 이유는 무엇입니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 이동 없이 다양한 교육을 받을 수 있어서
2. 돌볼 사람이 없어서
3. 프로그램이 좋아서
4. 또래 친구와 놀게 하려고
5. 사교육비 부담을 덜기 위해
6. 기타( )

EB5. 귀 댁에서는 초등돌봄교실을 현재 이용하고 있습니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 현재 이용 중 -〉 EB5-1
2. 현재 이용하지 않음 -〉 EB6

EB5-1. 내 자녀가 현재 초등돌봄교실을 이용한다고 응답하셨습니다. 다음 초등돌봄교실 중 어떠한 종류의 프로그램을 이용하고 있습니까? 이용하고 있는 프로그램을 모두 응답해 주십시오.

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 아침돌봄(6:30-9:00)
2. 오후돌봄(방과후-17:00)
3. 저녁돌봄(17:00-22:00)

EB5-2. 이용 빈도는 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 매일(주5일)
2. 주 2~3회
3. 주 1회
4. 격주 1회
5. 한 달에 1회 미만

EB5-3. 1회 평균 이용 시간은 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 1회 평균 이용 시간 ( )시간

EB5-4. 이용 만족도는 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 매우 불만족
2. 불만족
3. 보통
4. 만족
5. 매우 만족

EB5-5. 귀 댁에서 초등돌봄교실을 이용하는 이유는 무엇입니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 이동없이 돌봄을 받을 수 있어서
2. 돌볼 사람이 없어서
3. 숙제 등 학습관리를 받기 위해서
4. 프로그램이 좋아서
5. 또래 친구와 놀게 하려고
6. 사교육비 부담을 덜기 위해
7. 돌봄 비용이 정부에서 지원되어서
8. 기타( )

EB6. 귀 댁에서는 지역사회 돌봄 서비스(지역아동센터/다함께돌봄센터)를 현재 이용하고 있습니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 현재 이용 중 -〉 EB6-1
2. 현재 이용하지 않음 -〉 EB7

EB6-1. 지역사회 돌봄 서비스 이용 빈도는 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 매일(주5일) 2. 주 2~3회
3. 주 1회 4. 격주 1회 5. 한 달에 1회 미만

EB6-2. 1회 평균 이용 시간은 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 1회 평균 이용 시간 ( )시간

EB6-3. 이용 만족도는 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 매우 불만족
2. 불만족
3. 보통
4. 만족
5. 매우 만족

EB6-4. 귀 댁에서 지역사회 돌봄 서비스(지역아동센터/다함께돌봄센터)를 이용하는 이유는 무엇입니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주십시오.

1. 아이의 전인적 발달을 위해서
2. 돌볼 사람이 없어서
3. 숙제 등 학습관리를 받기 위해서
4. 프로그램이 좋아서
5. 또래 친구와 놀게 하려고
6. 사교육비 부담을 덜기 위해
7. 돌봄 비용이 정부에서 지원되어서
8. 기타( )

[카테고리(EB7~EB7-6): 다음은 조부모/친인척 돌봄에 관한 문항입니다.막내 자녀를 기준으로 응답해 주세요.

EB7. 귀 댁에서는 현재 막내 자녀를 조부모/친인척에게 자녀를 맡기고 있습니까?

1. 그렇다 -〉 EB7-1
2. 아니다 -〉 EB8

EB7-1. 막내 자녀를 조부모/친인척에게 맡긴다고 응답하셨습니다.
조부모/친인척에게 자녀를 맡기는 빈도는 어떠합니까?

1. 매일(주5일)
2. 주 2~3회
3. 주 1회
4. 격주 1회
5. 한 달에 1회 미만

EB7-2. 자녀를 맡기는 시간은 하루 평균으로 어떻게 됩니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주세요.

1. 하루 평균 ( )시간

EB7-3. 자녀를 맡겼을 때의 만족도는 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주세요.

1. 매우 불만족
2. 불만족
3. 보통
4. 만족
5. 매우 만족

EB7-4. 자녀를 맡기는 비용을 지불하고 계십니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주세요.

1. 정기적으로 지불 -〉 EB7-5
2. 비정기적으로 지불 -〉 EB7-5
3. 현물로 지급 -〉 EB7-5
4. 지불 안함 -〉 EB8
5. 기타( ) -〉 EB7-5

EB7-5. 월평균 지불하는 금액은 얼마입니까?

※ 현물로 지급하는 경우, 현금으로 환산하여 응답해 주세요.

※ 지난 3개월평균을 기준으로 응답해 주세요.

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주세요.

1. 월평균 총( )원

EB7-6. 월평균 지불하는 비용은 얼마나 부담되십니까?

1. 전혀 부담 안됨
2. 부담 안됨
3. 보통
4. 부담됨
5. 매우 부담됨

[카테고리(EB8~EB8-6): 다음은 민간 사교육 서비스에 관한 문항입니다. 막내 자녀를 기준으로 응답해 주세요.

EB8. 귀 댁의 막내 자녀는 학원 등 민간 사교육 서비스를 현재 이용하고 있습니까?

1. 현재 이용 중 -〉 EB8-1
2. 현재 이용 안함 -〉 EB9

EB8-1. 막내 자녀가 현재 학원 등 민간 사교육 서비스를 이용하고 있다고 응답하셨습니다.
귀하의 자녀가 이용하는 민간 사교육 서비스는 몇 개입니까?

1. ( )개

EB8-2. 한 주 평균 총 이용 시간은 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주세요.

1. 1주일 평균 ( )시간 ( )분

EB8-3. 민간 사교육 서비스 이용 만족도는 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주세요.

1. 매우 불만족
2. 불만족
3. 보통
4. 만족
5. 매우 만족

EB8-4. 월평균 이용 비용은 얼마입니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주세요.

1. 월평균 총(　　)원

EB8-5. 월평균 이용 비용은 얼마나 부담되십니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주세요.

1. 전혀 부담 안됨
2. 부담 안됨
3. 보통
4. 부담됨
5. 매우 부담됨

EB8-6. 귀 댁에서 민간 사교육 서비스를 이용하는 가장 주된 이유는 무엇입니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주세요.

1. 자녀의 재능이나 소질을 개발시켜주기 위해서
2. 선행학습을 위해
3. 자녀가 또래와 함께 시간을 보낼 수 있도록 하기 위해서
4. 자녀가 원해서
5. 서비스의 질이 좋아서
6. 돌봐줄 사람이 없어서
7. 정부에서 지원하는 육아서비스를 이용할 수 없어서
8. 정부에서 지원하는 육아서비스가 마음에 들지 않아서
9. 기타(　　)

[카테고리(EB9~EB9-5): 다음은 아이돌봄서비스에 관한 문항입니다. 막내 자녀를 기준으로 응답해 주세요.

EB9. 귀 댁의 막내 자녀는 아이돌봄서비스를 현재 이용하고 있습니까?

1. 현재 이용 중　　-〉 EB9-1
2. 현재 이용 안함　　-〉 EB10

EB9-1. 막내 자녀가 현재 아이돌봄서비스를 이용한다고 응답하셨습니다. 다음 아이돌봄서비스 중 어떠한 서비스를 이용하고 있습니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주세요.

1. 시간제 서비스
2. 종일제 서비스
3. 종합형(가사추가형) 서비스
4. 보육교사형 서비스
5. 긴급돌봄서비스(질병감염 아동 특별지원 포함)

EB9-2. 아이돌봄서비스 이용 빈도는 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주세요.

1. 매일(주5일)
2. 주 2~3회
3. 주 1회
4. 격주 1회
5. 한 달에 1회 미만

EB9-3. 아이돌봄서비스 하루 평균 이용 시간은 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주세요.

1. 하루 평균 이용 시간 총 ( )시간

EB9-4. 아이돌봄서비스 이용 만족도는 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주세요.

1. 매우 불만족
2. 불만족
3. 보통
4. 만족
5. 매우 만족

EB9-5. 귀 댁에서 아이돌봄서비스를 이용하는 이유는 무엇입니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주세요.

1. 초등 방과후 돌봄 서비스(초등돌봄교실/지역아동센터 등)를 이용할 수 없어서
2. 초등 방과후 돌봄 서비스가 마음에 들지 않아서
3. 여러 명의 자녀를 돌보기 힘들어서
4. 등교 시에 자녀 돌봄 공백이 발생해서
5. 하교 시에 자녀 돌봄 공백이 발생해서
6. 비용 지원을 받을 수 있어서
7. 기타( )

[카테고리(EB10~EB10-5): 다음은 민간 육아도우미(베이비시터)에 관한 문항입니다.막내 자녀를 기준으로 응답해 주세요.]

EB10. 귀 댁의 막내 자녀는 민간 육아도우미(베이비시터)를 현재 이용하고 있습니까?

1. 현재 이용 중 -〉 EB10-1
2. 현재 이용 안함 -〉 EA11

EB10-1. 막내 자녀가 현재 민간 육아도우미(베이비시터)를 이용한다고 응답하셨습니다.
다음 민간 육아도우미(베이비시터) 중 어떠한 서비스를 이용하고 있습니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주세요.

1. 시간제 서비스(등하원도우미)
2. 종일제 서비스(출퇴근 시터)
3. 입주형 서비스
4. 기타( )

EB10-2. 민간 육아도우미(베이비시터) 이용 빈도는 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주세요.

1. 매일(주5일)
2. 주 2~3회
3. 주 1회
4. 격주 1회
5. 한 달에 1회 미만

EB10-3. 민간 육아도우미(베이비시터) 하루 평균 이용 시간은 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주세요.

1. 하루 평균 이용 시간 총 ( )시간

EB10-4. 민간 육아도우미(베이비시터) 이용 만족도는 어떠합니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주세요.

1. 매우 불만족
2. 불만족
3. 보통
4. 만족
5. 매우 만족

EB10-5. 귀 댁에서 민간 육아도우미를 이용하는 이유는 무엇입니까?

※ 막내 자녀를 기준으로 응답해 주세요.

1. 초등 방과후 돌봄 서비스(초등돌봄교실/지역아동센터 등)를 이용할 수 없어서
2. 초등 방과후 돌봄 서비스가 마음에 들지 않아서
3. 여러 명의 자녀를 돌보기 힘들어서
4. 등교 시에 자녀 돌봄 공백이 발생해서
5. 하교 시에 자녀 돌봄 공백이 발생해서
6. 아이돌봄서비스를 신청하였으나 대기가 너무 길어서
7. 기타( )

EB11. 맞벌이 가정에서 자녀 돌봄 공백을 줄이는데 가장 도움이 되는 육아지원 서비스는 무엇이라 생각하십니까? 순서대로 2가지 응답해 주세요.

1. 초등 방과후학교
2. 초등돌봄교실
3. 지역아동센터/다함께돌봄센터
4. 공공 아이돌봄서비스
5. 민간 육아도우미(베이비시터)
6. 사교육 서비스

F. 배경 문항

F1. 귀하와 배우자의 출생연도는 어떻게 되십니까?

1. 본인 출생연도 ( )년
2. 배우자 출생연도 ( )년

F2-1. 귀하의 최종학력은 다음 중 어디에 해당하십니까?

1. 고등학교 졸업 이하
2. 전문대(2, 3년제) 졸업
3. 4년제 대학 졸업
4. 대학원 졸업 이상

F2-2. 배우자의 최종학력은 다음 중 어디에 해당하십니까?

1. 고등학교 졸업 이하
2. 전문대(2, 3년제) 졸업
3. 4년제 대학 졸업
4. 대학원 졸업 이상

F3. 귀 댁의 월평균 총 가구 소득은 얼마입니까?

※ 세전으로 응답해 주십시오.

※ 가구 총 소득에는 근로소득, 사업 및 부업 소득, 부동산 및 금융소득, 공적·사적 이전 소득, 양육 관련 기타 소득(출산장려금, 양육지원금, 중앙지방정부 양육수당 등), 휴직 관련 기타 소득(육아휴직 급여 등)을 모두 포함하여 응답해 주십시오.

1. 월 ( )만원

F4. 귀 댁은 다음 중 어디에 해당하십니까?

1. 부모+자녀
2. 부모+자녀+조부모
3. 부모+자녀+친인척
4. 부모+자녀+비혈연 동거인
5. 기타( )

F5. 귀 댁의 가구 구성원 수는 총 몇 명입니까?

1. 총 ( )명

F6. 귀하의 종사상 지위는 다음 중 어디에 해당합니까?

1. 상용(고용계약이 1년 이상)근로자 -〉 F6-1
2. 임시(고용계약이 1개월 이상~1년 미만)근로자 -〉 F6-1
3. 일용(고용계약이 1개월 미만)근로자 -〉 F6-1
4. 자영업자 -〉 F7
5. 고용주 -〉 F7
6. 무급가족종사자 -〉 F7

F6-1. 귀하의 고용형태는 다음 중 어디에 해당합니까?

1. 정규직
2. 비정규직

F7. 배우자의 종사상 지위는 다음 중 어디에 해당합니까?

1. 상용(고용계약이 1년 이상)근로자 -〉 F7-1
2. 임시(고용계약이 1개월 이상~1년 미만)근로자 -〉 F7-1
3. 일용(고용계약이 1개월 미만)근로자 -〉 F7-1
4. 자영업자 -〉 F8
5. 고용주 -〉 F8
6. 무급가족종사자 -〉 F8

F7-1. 배우자의 고용형태는 다음 중 어디에 해당합니까?

1. 정규직
2. 비정규직

F8. 귀하와 귀하의 배우자께서는 일주일에 몇 시간 일하고 계십니까?

※ 실제 근로한 시간이 아닌 근로하기로 정한 시간을 일주일 기준으로 응답해 주십시오.

1. 본인 근로시간 : 일주일 ( )시간 [로직: 1 TO 100]
2. 배우자 근로시간 : 일주일 ( )시간 [로직: 1 TO 100]

F9-1. 귀하의 직장에서는 근로자의 필요에 따라 일하는 장소를 조정할 수 있습니까? [단수]

1. 그렇다
2. 아니다

F9-2. 배우자의 직장에서는 근로자의 필요에 따라 일하는 장소를 조정할 수 있습니까? [단수]

1. 그렇다
2. 아니다

F10-1. 귀하는 교대근무를 합니까? [단수]

1. 그렇다
2. 아니다

F10-2. 배우자는 교대근무를 합니까? [단수]

1. 그렇다
2. 아니다

F11-1. 귀하는 최근 한 달 기준으로 야간근무, 주말근무를 포함하여 초과 근무를 하셨습니까? [단수]

1. 그렇다
2. 아니다

F11-1-1. 초과 근무를 하셨다면, 한 달 총 횟수는 몇 번입니까? 1회당 평균 초과근무 시간도 함께 응답해 주십시오.

1. 한 달 총 횟수 ( )회 [로직: 1 TO 30]
2. 1회당 평균 초과근무 시간 ( )시간 [로직: 1 TO 16]

F11-2. 귀하의 배우자는 최근 한 달 기준으로 야간근무, 주말근무를 포함하여 초과 근무를 하셨습니까? [단수]

1. 그렇다
2. 아니다

F11-2-1. 초과 근무를 하셨다면, 한 달 총 횟수는 몇 번입니까? 1회당 평균 초과근무 시간도 함께 응답해 주십시오.

1. 한 달 총 횟수 (　　)회 [로직: 1 TO 30]
2. 1회당 평균 초과근무 시간 (　　)시간 [로직: 1 TO 16]

F12-1. 귀하께서 근무하고 계신 직장의 유형은 무엇입니까? [단수]

1. 공공기관
2. 공기업
3. 대기업
4. 중소기업
5. 기타(　　)

F12-2. 귀하의 배우자께서 근무하고 계신 직장의 유형은 무엇입니까? [단수]

1. 공공기관
2. 공기업
3. 대기업
4. 중소기업
5. 기타(　　)

F13-1. 귀하께서 근무하고 계신 직장의 규모는 어떻게 됩니까? [단수]

1. 5인 미만
2. 5~9인
3. 10~29인
4. 30~99인
5. 100~299인
6. 300인 이상

F13-2. 귀하의 배우자께서 근무하고 계신 직장의 규모는 어떻게 됩니까? [단수]

1. 5인 미만
2. 5~9인
3. 10~29인
4. 30~99인
5. 100~299인
5. 300인 이상

F14-1. 귀하께서 근무하고 계신 직장은 가족친화인증기업입니까? [단수]

1. 인증기업임
2. 인증기업 아님
3. 모름/해당사항 없음

F14-2. 귀하의 배우자께서 근무하고 계신 직장은 가족친화인증기업입니까? [단수]

1. 인증기업임
2. 인증기업 아님
3. 모름/해당사항 없음

F15-1. 귀하께서 근무하고 계신 직장의 여성 근로자 비율은 얼마나 됩니까? [단수]

1. 남성이 거의 대부분을 차지함
2. 남성이 절반 이상임
3. 남녀가 비슷함
4. 여성이 절반 이상임
5. 여성이 거의 대부분을 차지함

F15-2. 귀하의 배우자께서 근무하고 계신 직장의 여성 근로자 비율은 얼마나 됩니까? [단수]

1. 남성이 거의 대부분을 차지함
2. 남성이 절반 이상임
3. 남녀가 비슷함
4. 여성이 절반 이상임
5. 여성이 거의 대부분을 차지함

F16-1. 귀하의 현 직장에서 근속연수는 얼마나 됩니까?

1. ( )년 [로직: 0 TO 50]

F16-2. 배우자의 현 직장에서 근속연수는 얼마나 됩니까?

1. ( )년 [로직: 0 TO 50]

부록 4. 경험표집법(ESM) 설문지

[맞벌이 가구의 일·가정 양립을 위한 육아지원 방안 연구] 경험표집법(ESM) 설문지

안내문

안녕하십니까?

육아정책연구소(www.kicce.re.kr)는 육아정책 연구를 체계적이며 종합적으로 수행하기 위해 설립된 국무총리실 산하 경제·인문사회연구회 소속 국책 연구기관입니다.

본 연구소에서는 **「맞벌이 가구의 일·가정 양립을 위한 육아지원 방안 연구」**를 수행하고 있습니다. 본 연구는 맞벌이 아내와 남편의 일과 가정생활을 유지하는 일상생활 속 경험을 살펴보고자 고안된 연구입니다.

따라서 귀하의 1주일 동안의 생활경험을 수집하기 위하여 휴대폰 알림을 통해 앱으로 응답하는 조사방법이 활용되며, 휴대폰 알림을 받은 후, 응답에 소요되는 시간은 평균 1분~1분 30초 소요될 예정입니다.

귀하의 응답은 향후 맞벌이 관련 정책 개선에 큰 도움이 될 것이며, 모든 기록은 무기명으로 처리되어 연구 목적 이외에 다른 목적으로 절대 사용되지 않으니, 바쁘시더라도 가급적 적극적으로 솔직하고 성의 있게 응답하여 주시기를 부탁드립니다.

귀하의 일상생활의 순간 경험을 여쭙기 위한 조사이므로, 다음과 같은 주의사항을 꼭 지켜주시기 부탁드립니다.

- 일상생활의 순간적인 경험을 묻는 조사이므로, 핸드폰 알림을 받는 즉시 응답해 주시기 바랍니다. 즉시 응답하기 어려운 경우, 가급적 30분 내에 응답 부탁드립니다.
- 본 조사방법이 생소하고, 다소 번거로움을 줄 수는 있으나, 연구 참여로 인한 느낌은 가급적 배제해 주시고 온전히 현재의 질문상황에 집중해서 응답해주시

기를 부탁드립니다.

- 하루의 마지막 알람에는 하루의 경험을 정리하는 종합평가 항목이 포함되어 있으니, 잊지 마시고 끝까지 응답해주시기 바랍니다.

본 설문과 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래로 연락해주시기 바랍니다.

Part 1: 외적 요인

1. 날짜, 시간: (자동기록)

2. 지금 어디에(위치) 계시나요? 해당되는 곳이 없는 경우 기타에 구체적으로 적어 주세요.

① 집 ② 근무지 ③ 자녀의 기관(어린이집/유치원/학교) 또는 학원 ④ 양가 부모님 댁
⑤ 마트, 상가, 가게, 음식점 ⑥ 야외 놀이터/공원 ⑦ 대중교통/차 안 ⑧ 길(이동 중)
⑨ 기타 (구체적으로 적어주세요.)

3. 지금 하고 있는 주요 활동은 무엇입니까? 객관식으로 응답 후 구체적으로 하고 있는 활동을 적어주세요.

* 예) ③ 자녀 돌봄 → 구체적으로: 아이목욕 시키기

보기 선택	구체적으로 적기

① 근무 ② 출퇴근/이동 ③ 자녀 돌봄 ④ 자녀 교육 ⑤ 집안일 ⑥ 쇼핑 ⑦ 대화중 ⑧ TV시청, 음악 감상, 인터넷, 휴대폰 이용 ⑨ 식사, 씻기, 몸치장 등 개인 유지 활동 ⑩ 취미생활이나 운동 ⑪ 수면 ⑫ 아무것도 안함 ⑬ 기타

4. 지금 혼자 있나요?

① 예 (☞ 5으로)
② 아니오 (☞ 4-1로)

4-1. 누구와 함께 있나요? 해당되는 대상을 모두 골라주세요.

① 배우자 ③ 자녀 ④ 직장 동료 ⑤ 직장 상사 ⑥ 어머니 ⑦ 아버지 ⑧ 배우자 어머니 ⑨ 배우자 아버지 ⑩ 형제·자매 ⑪ 기타 친인척 ⑫ 친구 ⑬ 이웃 ⑭ 자녀의 선생님

⑮ 자녀의 친구 ⑯ 비혈연 도우미(가사/양육)

⑰ 그 외 다른 사람 (구체적으로 적어주세요.)

Part 2: 내적 요인

5. 지금 귀하의 느낌은 어떠합니까?

* 0은 해당 느낌을 전혀 경험하지 않는다는 의미이며, 6은 해당 느낌을 매우 강하게 경험하고 있음을 의미합니다.

나는 지금 ....상태이다.	① 전혀 그렇지 않다	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩ 매우 그렇다
1) 즐거운										
2) 편안한										
3) 행복한										
4) 우울한										
5) 짜증난										
6) 불안한										

6. 귀하는 지금 하고 있는 활동에 대해 어떻게 생각하십니까?

지금 나는...	① 전혀 그렇지 않다	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩ 매우 그렇다
1) 이 활동을 즐기고 있다.										
2) 이 활동을 자발적으로 하고 있다.										
3) 이 활동은 나에게 매우 중요하다.										
4) 이 활동은 계획된 혹은 미리 예상한 일이다.										

7. 지금 귀하의 기분과 생각에 영향을 준 특별한 상황이 있습니까?

① 예 (☞ 7-1로)

② 아니오

7-1. 그 특별한 상황은 무엇입니까? 구체적으로 적어주십시오.

Part 3: 하루 종합 평가

8. 어제 귀하의 취침시간과 오늘 아침 기상시간은 언제였나요?

취침 시간	기상 시간
( )시 ( )분	( )시 ( )분

9. 오늘 귀하와 배우자의 자녀 돌봄 분담 정도는 어떻게 됩니까? 비율의 합이 10이 되도록 답해주십시오.

* 예) 어머니가 전적으로 돌보았다 = 어머니 10: 아버지 0
어머니와 아버지가 비슷하게 돌보았다 = 어머니 5: 아버지 5
아버지가 어머니보다 조금 더 돌보았다 = 어머니 3: 아버지 7

어머니 : 아버지
(:)

10. 오늘 귀하와 배우자의 자녀 돌봄 분담 정도가 적절하다고 생각하십니까?

① 전혀 그렇지 않다
② 그렇지 않다
③ 보통이다
④ 그렇다
⑤ 매우 그렇다

11. 오늘 가족과 보낸 시간의 양이 적절하다고 생각하십니까?

① 전혀 그렇지 않다
② 그렇지 않다
③ 보통이다
④ 그렇다
⑤ 매우 그렇다

12. 오늘 일과 가정생활(자녀 돌봄) 간 균형을 적절히 유지하였다고 생각하십니까? (일·가정 양립 정도)

① 전혀 그렇지 않다 (☞ 12-1로)
② 그렇지 않다 (☞ 12-1로)
③ 보통이다
④ 그렇다
⑤ 매우 그렇다

12-1. 일과 가정생활의 균형을 적절히 유지하지 못한 이유는 무엇입니까? 영향을 준 일이 있다면, 구체적으로 적어주십시오.

A. 일반사항 응답지 - 해당 사항은 경험표집법 조사 진행 전 1회만 응답

[카테고리(A1~A14): 어머니, 아버지 모두 응답]

A1. 귀하의 출생연도는 어떻게 되십니까?

( )년

A2. 귀하의 최종학력은 다음 중 어디에 해당하십니까?

1. 고등학교 졸업 이하
2. 전문대(2, 3년제) 졸업
3. 4년제 대학 졸업
4. 대학원 졸업 이상

A3. 귀하의 종사상 지위는 다음 중 어디에 해당합니까?

1. 상용(고용계약이 1년 이상)근로자
2. 임시(고용계약이 1개월 이상~1년 미만)근로자
3. 일용(고용계약이 1개월 미만)근로자
4. 자영업자
5. 고용주
6. 무급가족종사자

A4. 귀하의 고용형태는 다음 중 어디에 해당합니까?

1. 정규직
2. 비정규직

A5. 귀하께서는 일주일에 평균 몇 시간 일하고 계십니까?

일주일 평균 ( )시간

A6. 귀하의 직장에서는 근로자의 필요에 따라 일하는 시간을 조정할 수 있습니까?

1. 그렇다
2. 아니다

A7. 귀하의 직장에서는 근로자의 필요에 따라 일하는 장소를 조정할 수 있습니까?

1. 그렇다
2. 아니다

A8. 귀하는 교대근무를 합니까?

1. 그렇다
2. 아니다

A9. 귀하는 최근 한 달 기준으로 야간근무, 주말근무를 포함하여 초과 근무를 하셨습니까?

1. 그렇다 ☞ 15-1
2. 아니다 ☞ 16

A9-1. 초과 근무를 하셨다면, 한 달 총 횟수는 몇 번입니까? 1회당 평균 초과근무 시간도 함께 응답해 주십시오.

1. 한 달 총 횟수 ( )회
2. 1회당 평균 초과근무 시간 ( )시간

A10. 귀하께서 근무하고 계신 직장의 유형은 무엇입니까?

1. 공공기관
2. 공기업
3. 대기업
4. 중소기업
5. 기타( )

A11. 귀하께서 근무하고 계신 직장의 규모는 어떻게 됩니까?

1. 5인 미만
2. 5~9인
3. 10~29인
4. 30~99인
5. 100~299인
6. 300인 이상

A12. 귀하께서 근무하고 계신 직장은 가족친화인증기업입니까?

1. 인증기업임
2. 인증기업 아님
3. 모름/해당사항 없음

A13. 귀하께서 근무하고 계신 직장의 여성 근로자 비율은 얼마나 됩니까?

1. 남성이 거의 대부분을 차지함
2. 남성이 절반 이상임
3. 남녀가 비슷함
4. 여성이 절반 이상임
5. 여성이 거의 대부분을 차지함

A14. 귀하의 현 직장에서 근속연수는 얼마나 됩니까?

( )년

[카테고리(A15~A19): 어머니만 응답]

A15. 현재 거주하고 계신 지역은 어디입니까?

( )시/도 ( )시/군/구 ( )읍/면/동

A16. 귀 댁의 자녀는 총 몇 명입니까?

( )명

A17. 각 자녀의 출생연월과 성별을 응답해주십시오.

자녀	출생연월	성별
자녀 1	( )년 ( )월	① 남자 ② 여자
자녀 2	( )년 ( )월	① 남자 ② 여자
자녀 3	( )년 ( )월	① 남자 ② 여자

A18. 귀 댁은 다음 중 어디에 해당하십니까?

1. 부모+자녀
2. 부모+자녀+조부모
3. 부모+자녀+친인척
4. 부모+자녀+비혈연 동거인
5. 기타( )

A19. 귀 댁의 월평균 총 가구 소득은 얼마입니까?

※ 세전으로 응답해 주십시오.

※ 가구 총 소득에는 근로소득, 사업 및 부업 소득, 부동산 및 금융소득, 공적·사적 이전 소득, 양육 관련 기타 소득(출산장려금, 양육지원금, 중앙지방정부 양육수당 등), 휴직 관련 기타 소득(육아휴직 급여 등)을 모두 포함하여 응답해 주십시오.

월 ( )만원

부록 5. 심층면담 질문지

[맞벌이 가구의 일·가정 양립을 위한 육아지원 방안 연구] 심층면담 질문지

- 심층인터뷰 취지 및 목적: 맞벌이 부모의 육아 경험과 정책 지원 요구 조사
- 심층인터뷰 진행 방식: 주요 질문사항 응답 방식/소요 시간(맞벌이 부와 모 각각 약 1시간, 부부당 총 2시간)

※ 개인정보 협조 요청

1. 자녀 양육과 육아서비스 이용 등 양육실태 전반
1) 가정에서 주양육자는 누구입니까? 2) 자녀 양육 시 돌봄 공백이 발생하는 시간은 언제입니까? 3) 부부간에 자녀 양육 분담 정도는 어떻게 됩니까? 4) 자녀 연령별 육아서비스 이용 경험이 어떻게 달라졌습니까? 그리고 당시 아버지와 어머니의 취업상태는 어떠하였습니까?
5) 육아서비스 이용 실태 및 만족도는 어떠합니까? - 개별 돌봄 서비스 - 기관 연계 돌봄 서비스 - 지역사회 돌봄 서비스 - 시간제 사교육 서비스
6) 시간 지원 및 각종 휴가/ 휴직 제도 이용 경험이 있습니까? 해당 제도 이용 시 어려운 점은 무엇이며, 자녀 양육에 가장 도움이 되는 제도는 무엇이었습니까? - 유연근무제 이용 경험 - 각종 휴가/휴직 이용 경험 - 시간 지원 및 휴가/휴직 제도 이용 시 어려운 점 - 자녀 양육에 가장 도움이 되는 시간 지원 및 휴가/휴직 제도
2. 일·가정 양립의 어려움과 정책 지원 요구사항
1) 일·가정 양립의 어려움은 무엇입니까? - 부모님이 희망하는 일·가정의 양립 정도는 어떠합니까? - 직장 생활과 육아를 병행하면서 가장 어려운 점은 무엇입니까? - 자녀 연령별로 양육의 어려운 점은 무엇입니까? - 일·가정 양립에 코로나 19의 영향이 있습니까?
2) 일·가정 양립을 위하여 추가적으로 지원이 필요하다고 생각하는 부분이 있습니까? - 시간 지원 부문: 유연근무제, 휴가/휴직 제도 등 - 돌봄 서비스 지원 부문: 기관 연계 돌봄, 아이돌봄서비스 등 - 돌봄 비용 지원 부문: 휴가/휴직 급여 지급, 아동, 양육 수당 등 - 자녀 연령별 필요한 지원 - 육아서비스 별 개선이 필요한 점 - 접근성 강화 방안

〈맞벌이 부부의 유형에 따른 질문〉

◎ 아버지 육아휴직 경험이 있는 맞벌이 부부

1) 아버지 육아휴직을 이용하게 된 동기는 무엇이며, 주변의 반응은 어떠하였습니까?
2) 아버지 육아휴직 경험으로 인하여 어떠한 변화가 있습니까?
3) 아버지 육아휴직 이용에 어떠한 어려움이 있었습니까?
   - 육아휴직 전, 이용 기간 중, 복직 후
4) 아버지 육아휴직 제도에서 개선되어야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까?

◎ 육아기 근로시간 단축 사용 경험이 있거나 유연근무제를 이용하고 있는 맞벌이 부부

1) 육아기 근로시간 단축 혹은 유연근무제를 이용하게 된 동기는 무엇이며, 주변의 반응은 어떠하였습니까?
2) 육아기 근로시간 단축 혹은 유연근무제 이용 방식은 어떠했습니까?
   - 육아기 근로시간 단축 정도
   - 사용하는 유연근무제의 종류
3) 육아기 근로시간 단축 혹은 유연근무제도에서 개선되어야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까?

◎ 자영업에 종사하는 맞벌이 부부

1) 자영업을 하는 맞벌이 가구에서 이용하기 어려운 육아지원 정책은 무엇이라고 생각하십니까?

◎ 비정규직으로 일하는 맞벌이 부부

1) 비정규직 맞벌이 가구에서 이용하기 어려운 육아지원 정책은 무엇이라고 생각하십니까?

◎ 교대근무, 초과근무 등을 하하는 맞벌이 부부

1) 교대근무, 초과근무 등 근로 특성으로 인해서 이용하기 어려운 육아지원 정책은 무엇이라고 생각하십니까?

◎ 출산과 육아로 인해 경력단절 경험이 있는 맞벌이 부부

1) 출산과 육아로 인해 어떠한 경력단절 경험이 있습니까?
   - 경력단절 시기, 기간, 당시 자녀 연령 등
2) 일을 그만두기로 결정하게 된 이유는 무엇입니까?
3) 경력단절 기간은 어떻게 되며, 재취업 과정에서 겪은 어려움은 무엇입니까?
4) 경력단절 예방 및 재취업을 돕기 위해 필요한 정책적 지원은 무엇이라고 생각합니까?

◎ 직장 어린이집을 이용하고 있는 맞벌이 부부

1) 어떻게 직장 어린이집을 이용하게 되었습니까?
   - 직장 어린이집 입소 방식, 대기 기간, 조건
2) 직장 어린이집 이용의 장단점은 무엇이라고 생각하십니까?
3) 직장 어린이집 운영에서 개선되어야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까?

〈부모용〉
심층면담에 참여해 주셔서 감사합니다.
귀하께서 응답해 주신 내용은 보다 나은 육아지원정책 마련을 위하여 통계 목적 이외에는 절대로 사용되지 않을 것이니, 솔직하게 응답하여 주시면 감사하겠습니다.

일련번호:

구분	모	부
근로형태	① 상용(고용계약이 1년 이상)근로자 ② 임시(고용계약이 1개월 이상~1년 미만)근로자 ③ 일용(고용계약이 1개월 미만)근로자 ④ 자영업자 ⑤ 고용주 ⑥ 무급가족종사자	① 상용(고용계약이 1년 이상)근로자 ② 임시(고용계약이 1개월 이상~1년 미만)근로자 ③ 일용(고용계약이 1개월 미만)근로자 ④ 자영업자 ⑤ 고용주 ⑥ 무급가족종사자
최종 학력	① 고등학교 졸업 ② 전문대(2,3년제) 졸업 ③ 4년제 대학 졸업 ④ 대학원 졸업 이상	① 고등학교 졸업 ② 전문대(2,3년제) 졸업 ③ 4년제 대학 졸업 ④ 대학원 졸업 이상
연령	만 ( ) 세	만 ( ) 세
주당 근로시간	주 ( )시간	주 ( )시간
귀하의 직장에서는 근로자의 필요에 따라 일하는 시간을 조정할 수 있습니까?	① 그렇다 ② 아니다	① 그렇다 ② 아니다
귀하께서 근무하고 계신 직장의 규모는 어떻게 됩니까?	① 5인 미만 ② 5-9인 ③ 10-29인 ④ 30-99인 ⑤ 100-299인 ⑥ 300인 이상	① 5인 미만 ② 5-9인 ③ 10-29인 ④ 30-99인 ⑤ 100-299인 ⑥ 300인 이상
자녀 현황 (자녀 연령/재학)	자녀 연령, 성별	기관 및 육아지원 서비스 이용 현황 (어린이집, 도우미 등)
	첫째 ( )세/ 남·여	
	둘째 ( )세/ 남·여	
	셋째 ( )세/ 남·여	

맞벌이 가구의 일·가정 양립을 위한
육아지원 방안 연구

93330
9 791190 485609
ISBN 979-11-90485-60-9

육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education