



동아시아 국가(한·중·일)의 저출산 쟁점과 육아정책 비교 연구(Ⅲ) : 직장 및 사회의 육아환경 조성 정책을 중심으로

도남희·이정원·김지수·김명중·김병철·소마 나오코·야오젠핑



동아시아 국가(한·중·일)의 저출산 쟁점과 육아정책 비교 연구(Ⅲ):

직장 및 사회의 육아환경 조성 정책을 중심으로

저 자

도남희, 이정원, 김지수, 김명중, 김병철, 소마 나오꼬,
야오젠핑

연 구 진

연구책임자 도 남 희 (육아정책연구소 연구위원)
공동연구자 이 정 원 (육아정책연구소 연구위원)
공동연구자 김 지 수 (육아정책연구소 연구원)
공동연구자 김 명 중 (닛세이기초연구소 준주임연구원)
공동연구자 김 병 철 (중국인민대학교 부교수)
공동연구자 소 마 나 오 꼬 (요코하마대학교 교수)
공동연구자 야 오 젠 핑 (화베이전력대학교 교수)

육아정책연구소

Korea Institute of Child Care and Education

연구보고 2020-12

동아시아 국가(한·중·일)의 저출산 쟁점과 육아정책 비교
연구(Ⅲ): 직장 및 사회의 육아환경 조성 정책을 중심으로

발행일 2020년 12월
발행인 백선희
발행처 육아정책연구소
주소 04535 서울특별시 중구 소공로 70 9층 육아정책연구소
전화 02) 398-7700
팩스 02) 398-7798
홈페이지 <http://www.kicce.re.kr>
인쇄처 (주)정인에드 02)3486-6791~3

보고서 내용의 무단 복제를 금함.
ISBN 979-11-90485-62-3 93330



육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

우리나라의 최근 합계출산율은 0.92명(통계정보도자료, 2020. 2. 26)으로 전 연령층에서 전년대비 출산율이 감소하였고 모의 평균 출산연령도 상승하고 있다. 또한, 한국의 맞벌이 가구의 비중이 증가 추세에 있고, 특히 어린 자녀를 둔 맞벌이 가구의 비중이 증가하고 있는 추세이다. 게다가 과거의 경력단절의 사유가 결혼과 임신 출산의 비중이 컸다면 최근에는 육아가 경력단절의 주요 사유로 제시되고 있다.

이러한 현상은 비단 우리나라뿐만 아니라 중국과 일본도 크게 다르지 않다. 중국 여성의 경제활동 참여율도 높게 나타났으며 이러한 중국 여성의 경제활동 참여율 증가는 일-가정 균형 문제로 이어지고 있다. 여성의 경제 활동 참여율이 증가하고 있음에도 공적으로 육아를 지원하는 시설과 서비스가 부족해 여성이 일을 하며 아이를 기르기 어려운 환경이다. 한편 일본은 합계출산율이 지속적으로 개선되었지만 희망출산율 1.8의 실현을 위한 새로운 환경을 정비하고 국민이 결혼과 출산, 육아에 희망을 가질 수 있는 사회를 위해서는 더 노력이 필요하다.

한국, 중국과 일본의 저출산의 양상과 양육의 어려움이라는 공통의 과제에 대해 직면하고 있다. 이러한 문제에 대응하기 위해 직장 및 지역사회의 인식 개선과 요구에 부합하는 실효성 있는 정책으로 답해야 할 시점이다. 한·중·일 각국이 사회적, 경제적 양상은 다르나 육아환경에 대한 직장과 사회의 인식과 실재를 파악하여 향후 육아환경 개선의 노력이 필요하다.

본 연구는 3차년도에 걸친 저출산 쟁점과 육아정책 비교 연구로서 1차년도는 한·중·일의 전반적인 저출산 문제의 원인과 대응전략, 2차년도는 한·중·일의 임신, 출산 및 육아정책을 분석하였다. 이에 3차년도는 한·중·일의 직장 사회의 육아환경에 초점을 맞추고 직장 사회의 더 나은 육아환경을 조성하기 위한 논의를 통해 정책적 개선에 대한 시사점을 제공하고자 하였다.

본 연구를 진행하면서 한국과 중국 및 일본의 영유아 보육·교육 전문가들이 정책을 검토하고 각국의 직장 사회의 이슈들을 새롭게 바라보는 기회를 갖게 되었다고 생각한다. 마지막으로 본 연구에 참여하여 주신 중국의 김병철교수님, 야오젠핑교수님, 김명중박사님, 소마나오꼬교수님을 비롯한 원내 연구진과 본 연구를 위

해 조언을 주신 모든 분께 감사의 마음을 전한다.

아울러 본 보고서의 내용은 연구진의 의견이며 육아정책연구소의 공식 입장이 아님을 밝힌다.

2020년 12월
육아정책연구소
소장 백 선 희

요약	1
I. 서론	7
1. 연구의 필요성 및 목적	9
2. 연구 내용	11
3. 연구 방법	12
4. 선행연구	16
5. 용어의 정의와 범위	23
II. 한·중·일 육아환경 조성 정책과 현황	25
1. 한국의 주요 정책과 현황	27
2. 중국의 주요 정책과 현황	60
3. 일본의 주요 정책과 현황	72
4. 요약 및 시사점	95
III. 한·중·일 직장의 육아환경 조성 사례	99
1. 한국 직장의 육아환경 조성 사례	101
2. 중국 직장의 육아환경 조성 사례	113
3. 일본 직장의 육아환경 조성 사례	121
4. 요약 및 시사점	129
IV. 한·중·일 육아환경 전문가 인식과 요구	131
1. 한국의 육아 환경 인식과 요구	133
2. 중국의 육아환경 인식과 요구	152
3. 일본의 육아환경 인식과 요구	171
4. 요약 및 시사점	189

V. 결론 및 정책제언	193
1. 1~2차년도 연구 결과 개요	195
2. 3차년도 연구 결과	197
3. 정책방향과 제언	199
참고문헌	205
Abstract	215
부록	217
부록 1. 기업 사례조사 질문지(한국)	218
부록 1-1. 기업 사례조사 질문지(중국)	221
부록 1-2. 기업 사례조사 질문지(일본)	224
부록 2. 전문가 조사 설문지(한국)	227
부록 2-1. 전문가 조사 설문지(중국)	239
부록 2-2. 전문가 조사 설문지(일본)	250



표 목차

〈표 Ⅰ-3-1〉 연구진과 화상회의 일정과 논의 내용	13
〈표 Ⅰ-3-2〉 자문회의(서면포함) 및 간담회	13
〈표 Ⅰ-3-3〉 사례조사 일정과 내용	14
〈표 Ⅰ-3-4〉 전문가 조사 내용	14
〈표 Ⅰ-3-5〉 전문가 조사 참여자의 일반적인 특성	15
〈표 Ⅰ-4-1〉 한국의 직장 및 사회의 육아환경 관련 주요 연구 정리	17
〈표 Ⅰ-4-2〉 중국의 직장 및 사회의 육아환경 관련 주요 연구 정리	20
〈표 Ⅰ-4-3〉 일본의 직장 및 사회의 육아환경 관련 주요 연구 정리	21
〈표 Ⅱ-1-1〉 저출산·고령사회 기본계획	28
〈표 Ⅱ-1-2〉 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획	29
〈표 Ⅱ-1-3〉 임신기 일·가정 양립 지원 및 휴가제도	33
〈표 Ⅱ-1-4〉 임신기 근로시간 단축제-2018년 활용 실적	34
〈표 Ⅱ-1-5〉 난임치료휴가제도-2018년 활용 실적	35
〈표 Ⅱ-1-6〉 출산 및 육아 관련 휴가 휴직제도	37
〈표 Ⅱ-1-7〉 출산전후휴가제도-2018년 활용 실적	39
〈표 Ⅱ-1-8〉 배우자출산휴가제도-2018년 활용 실적	40
〈표 Ⅱ-1-9〉 육아휴직제도-2018년 활용 실적	41
〈표 Ⅱ-1-10〉 육아휴직제도-사용 가능 인력	41
〈표 Ⅱ-1-11〉 연도별 육아휴직급여 지원 실적 현황	42
〈표 Ⅱ-1-12〉 육아기근로시간단축제도-2018년 활용 실적	43
〈표 Ⅱ-1-13〉 가족돌봄휴직제도-2018년 활용 실적	44
〈표 Ⅱ-1-14〉 유연근무제 유형	47
〈표 Ⅱ-1-15〉 시간선택제 전환 지원 요건	49
〈표 Ⅱ-1-16〉 시간선택제 신규창출 지원 요건	50
〈표 Ⅱ-1-17〉 유연근로제도 유형별 활용실적	50
〈표 Ⅱ-1-18〉 정부의 직장어린이집 지원정책(직접지원)	51
〈표 Ⅱ-1-19〉 정부의 직장어린이집 지원정책(간접지원)	52
〈표 Ⅱ-1-20〉 연도별 기업의 직장어린이집 설치 현황	53
〈표 Ⅱ-1-21〉 연도별 고용평등 및 모성보호 지도·점검 현황	54
〈표 Ⅱ-1-22〉 연도별 직장 내 성희롱 관련 지도·점검 현황	56

〈표 II-1-23〉 여성새로일하기센터 집단상담프로그램 추진실적 현황	57
〈표 II-1-24〉 경력단절여성 고용 관련 세제혜택	58
〈표 II-1-25〉 인증주기(연차), 가족친화경영 단계별 제공 지원항목	59
〈표 II-1-26〉 가족친화인증기업 현황	59
〈표 II-2-1〉 출산보험 가입 현황	63
〈표 II-3-1〉 취득기간별 육아휴업 복직자 비율	75
〈표 II-3-2〉 직장 어린이집의 현황	83
〈표 II-3-3〉 직장 어린이집의 종류	83
〈표 II-3-4〉 여성관리직 비율(종업원 10명 이상)	87
〈표 II-3-5〉 301명 이상 사업주; 일반 사업주 행동계획의 개정내용	89
〈표 II-3-6〉 일반 사업주 행동계획의 개정내용(2020년 4월 1일 실행)	90
〈표 II-3-7〉 인증의 단계	92
〈표 II-3-8〉 지역 육아지원 거점사업의 개요	93
〈표 II-3-9〉 지역 육아지원 거점사업 실시상황(2018년도)	93
〈표 III-1-1〉 한국 A사업장의 일반적 특성	101
〈표 III-1-2〉 한국 B사업장의 일반적 특성	105
〈표 III-1-3〉 한국 C사업장의 일반적 특성	110
〈표 III-2-1〉 중국 D사업장의 일반적 특성	113
〈표 III-2-2〉 중국 E사업장의 일반적 특성	116
〈표 III-2-3〉 중국 F사업장의 일반적 특성	119
〈표 III-3-1〉 일본 G사업장의 일반적 특성	121
〈표 III-3-2〉 일본 G사업장의 출산지원제도 활용률	122
〈표 III-3-3〉 일본 H사업장의 일반적 특성	124
〈표 III-3-4〉 일본 I사업장의 일반적 특성	127
〈표 III-4-1〉 한·중·일 사례조사 사업장 간단 비교	130
〈표 IV-1-1〉 조사 참여자 특성	133
〈표 IV-1-2〉 임신·출산기 지원 제도에 대한 근로자의 인식 정도	135
〈표 IV-1-3〉 임신·출산기 지원 제도의 구비 정도	135
〈표 IV-1-4〉 임신·출산기 지원 제도의 필요 정도	136
〈표 IV-1-5〉 임신·출산기 지원 제도의 도움 정도	136
〈표 IV-1-6〉 임신·출산기 지원 제도의 개선 필요 정도	137
〈표 IV-1-7〉 가장 개선이 필요한 임신·출산기 지원 제도	137
〈표 IV-1-8〉 임신·출산 지원제도의 개선 필요 내용	138

〈표 IV-1-9〉 육아기 지원 제도에 대한 근로자의 인식 정도	139
〈표 IV-1-10〉 육아기 지원 제도의 구비 정도	139
〈표 IV-1-11〉 육아기 지원 제도의 필요 정도	140
〈표 IV-1-12〉 육아기 지원 제도의 도움 정도	140
〈표 IV-1-13〉 육아기 지원 제도의 개선 필요 정도	141
〈표 IV-1-14〉 가장 개선이 필요한 육아기 지원 제도	141
〈표 IV-1-15〉 육아기 지원 제도의 개선 필요 내용	142
〈표 IV-1-16〉 육아기 지원 제도에 대한 근로자의 인식 정도	142
〈표 IV-1-17〉 유연근무제의 구비 정도	143
〈표 IV-1-18〉 유연근무제의 필요 정도	143
〈표 IV-1-19〉 유연근무제의 도움 정도	143
〈표 IV-1-20〉 유연근무제의 개선 필요 정도	144
〈표 IV-1-21〉 가장 개선이 필요한 유연근무제	144
〈표 IV-1-22〉 유연근무제의 개선 필요 내용	145
〈표 IV-1-23〉 직장의 육아환경 지원 제도의 자유로운 이용 정도	145
〈표 IV-1-24〉 저출산 극복에 가장 큰 영향을 미치는 제도(중복응답)	146
〈표 IV-1-25〉 가족친화제도의 실시 여부와 내용	146
〈표 IV-1-25-1〉 가족친화적 사회환경에 대한 노력	147
〈표 IV-1-26〉 출산과 양육 관련 사회 안전	147
〈표 IV-1-27〉 영향을 미치는 가장 중요한 요인	148
〈표 IV-1-28〉 우선적으로 갖추어야 할 물리적 환경	148
〈표 IV-1-28-1〉 지난 5년간 물리적 환경의 변화정도	149
〈표 IV-1-29〉 우선적으로 추진해야 할 정책	149
〈표 IV-1-29-1〉 지난 5년간 정책의 변화 정도	150
〈표 IV-1-30〉 우선적으로 추진해야 할 제도	150
〈표 IV-1-30-1〉 지난 5년간 제도의 변화 정도	151
〈표 IV-1-31〉 우선적으로 중요한 사회적 가치	151
〈표 IV-1-31-1〉 지난 5년간 사회적 가치의 변화정도	152
〈표 IV-2-1〉 중국 전문가 조사 참여자 특성	153
〈표 IV-2-2〉 임신·출산기 지원 제도에 대한 근로자의 인식 정도	153
〈표 IV-2-3〉 임신·출산기 지원 제도의 구비 정도	154
〈표 IV-2-4〉 임신·출산기 지원 제도의 필요 정도	155
〈표 IV-2-5〉 임신·출산기 지원 제도의 도움 정도	155

〈표 N-2-6〉 임신·출산기 지원 제도의 개선 필요 정도	156
〈표 N-2-7〉 가장 개선이 필요한 임신·출산기 지원 제도	156
〈표 N-2-8〉 임신·출산 지원제도의 개선 필요 내용	157
〈표 N-2-9〉 육아기 지원 제도에 대한 근로자의 인식 정도	157
〈표 N-2-10〉 육아기 지원 제도의 구비 정도	158
〈표 N-2-11〉 육아기 지원 제도의 필요 정도	158
〈표 N-2-12〉 육아기 지원 제도의 도움 정도	159
〈표 N-2-13〉 육아기 지원 제도의 개선 필요 정도	159
〈표 N-2-14〉 가장 개선이 필요한 육아기 지원 제도	160
〈표 N-2-15〉 육아기 지원 제도의 개선 필요 내용	160
〈표 N-2-16〉 육아기 지원 제도에 대한 근로자의 인식 정도	161
〈표 N-2-17〉 유연근무제의 구비 정도	161
〈표 N-2-18〉 유연근무제의 필요 정도	162
〈표 N-2-19〉 유연근무제의 도움 정도	162
〈표 N-2-20〉 유연근무제의 개선 필요 정도	163
〈표 N-2-21〉 가장 개선이 필요한 유연근무제	163
〈표 N-2-22〉 유연근무제의 개선 필요 내용	163
〈표 N-2-23〉 직장의 육아환경 지원 제도의 자유로운 이용 정도	164
〈표 N-2-24〉 저출산 극복에 가장 큰 영향을 미치는 제도(중복응답)	164
〈표 N-2-25〉 가족친화제도의 실시 여부와 내용	165
〈표 N-2-25-1〉 가족친화적 사회환경에 대한 노력	166
〈표 N-2-26〉 출산과 양육 관련 사회 안전	166
〈표 N-2-27〉 영향을 미치는 가장 중요한 요인	167
〈표 N-2-28〉 우선적으로 갖추어야 할 물리적 환경	167
〈표 N-2-28-1〉 지난 5년간 물리적 환경의 변화정도	168
〈표 N-2-29〉 우선적으로 추진해야 할 정책	168
〈표 N-2-29-1〉 지난 5년간 정책의 변화 정도	169
〈표 N-2-30〉 우선적으로 추진해야 할 제도	169
〈표 N-2-30-1〉 지난 5년간 제도의 변화 정도	170
〈표 N-2-31〉 우선적으로 중요한 사회적 가치	170
〈표 N-2-31-1〉 지난 5년간 사회적 가치의 변화정도	171
〈표 N-3-1〉 조사 참여자 특성	171
〈표 N-3-2〉 임신·출산기 지원 제도에 대한 근로자의 인식 정도	173
〈표 N-3-3〉 임신·출산기 지원 제도의 구비 정도	173

〈표 IV-3-4〉 임신·출산기 지원 제도의 필요 정도	174
〈표 IV-3-5〉 임신·출산기 지원 제도의 도움 정도	174
〈표 IV-3-6〉 임신·출산기 지원 제도의 개선 필요 정도	175
〈표 IV-3-7〉 가장 개선이 필요한 임신·출산기 지원 제도	175
〈표 IV-3-8〉 임신·출산 지원제도의 개선 필요 내용	176
〈표 IV-3-9〉 육아기 지원 제도에 대한 근로자의 인식 정도	176
〈표 IV-3-10〉 육아기 지원 제도의 구비 정도	177
〈표 IV-3-11〉 육아기 지원 제도의 필요 정도	177
〈표 IV-3-12〉 육아기 지원 제도의 도움 정도	178
〈표 IV-3-13〉 육아기 지원 제도의 개선 필요 정도	178
〈표 IV-3-14〉 가장 개선이 필요한 육아기 지원 제도	178
〈표 IV-3-15〉 육아기 지원 제도의 개선 필요 내용	179
〈표 IV-3-16〉 육아기 지원 제도에 대한 근로자의 인식 정도	180
〈표 IV-3-17〉 유연근무제의 구비 정도	180
〈표 IV-3-18〉 유연근무제의 필요 정도	180
〈표 IV-3-19〉 유연근무제의 도움 정도	181
〈표 IV-3-20〉 유연근무제의 개선 필요 정도	181
〈표 IV-3-21〉 가장 개선이 필요한 유연근무제	182
〈표 IV-3-22〉 유연근무제의 개선 필요 내용	182
〈표 IV-3-23〉 직장의 육아환경 지원 제도의 자유로운 이용 정도	182
〈표 IV-3-24〉 저출산 극복에 가장 큰 영향을 미치는 제도	183
〈표 IV-3-25〉 가족친화제도의 실시 여부와 내용	183
〈표 IV-3-25-1〉 가족친화적 사회환경에 대한 노력	184
〈표 IV-3-26〉 출산과 양육 관련 사회 안전	184
〈표 IV-3-27〉 영향을 미치는 가장 중요한 요인	185
〈표 IV-3-28〉 우선적으로 갖추어야 할 물리적 환경	185
〈표 IV-3-28-1〉 지난 5년간 물리적 환경의 변화정도	186
〈표 IV-3-29〉 우선적으로 추진해야 할 정책	186
〈표 IV-3-29-1〉 지난 5년간 정책의 변화 정도	187
〈표 IV-3-30〉 우선적으로 추진해야 할 제도	187
〈표 IV-3-30-1〉 지난 5년간 제도의 변화 정도	188
〈표 IV-3-31〉 우선적으로 중요한 사회적 가치	188
〈표 IV-3-31-1〉 지난 5년간 사회적 가치의 변화정도	189
〈표 V-2-1〉 한·중·일 저출산 쟁점과 육아정책 비교	198



그림 목차

[그림 Ⅰ-2-1] 3차년도 연구내용	12
[그림 Ⅱ-1-1] 제3차 저출산·고령사회 정책 로드맵: 아이와 함께 하는 시간 최대화	29
[그림 Ⅱ-1-2] 제6차 남녀고용평등과 일·가정양립 기본계획	31
[그림 Ⅱ-2-1] 중국 여성의 경제활동참가율 (1990~2017년)	61
[그림 Ⅱ-2-2] 중국 여성의 고용율 (2010~2018년)	62
[그림 Ⅱ-3-1] 한국과 일본의 합계출산율	72
[그림 Ⅱ-3-2] 남녀별 육아휴업 취득률	74
[그림 Ⅱ-3-3] 남성 배우자가 육아를 위해 취득한 휴업 및 휴가	74
[그림 Ⅱ-3-4] 육아휴업을 취득하기 어려운 이유	75
[그림 Ⅱ-3-5] 유연한 일하는 방식이 가능한 자의 비율	77
[그림 Ⅱ-3-6] 기업규모별 플렉스타임제 도입률	78
[그림 Ⅱ-3-7] 각 조사별 텔레워크 및 재택근무의 도입률 및 실시율	79
[그림 Ⅱ-3-8] 텔레워크를 도입하지 않는 이유(2017년)	80
[그림 Ⅱ-3-9] 시설 및 사업을 이용하기 위한 인정절차	81
[그림 Ⅱ-3-10] 경제활동인구 및 경제활동인구에서 차지하는 여성비율의 추이 ...	85
[그림 Ⅱ-3-11] 여성의 연령계급별 경제활동참가율	85
[그림 Ⅱ-3-12] 15세~64세 인구의 전년대비 증가수 및 총인구에서 차지하는 비율의 추이	86
[그림 Ⅱ-3-13] 비정규직 비율의 추이	86
[그림 Ⅱ-3-14] 남녀별 실업률의 추이	87
[그림 Ⅱ-3-15] 이용자지원사업의 실시상황	95

1. 서론

가. 연구의 필요성 및 목적

- 한국, 중국과 일본은 저출산 양상과 양육의 어려움이라는 공통의 과제와 함께 국가의 지속성을 위한 육아환경에 대한 직장과 사회의 인식과 실재를 파악하여 향후 더 나은 육아환경 개선의 노력이 필요함
- 본 연구는 1차년도 연구는 한·중·일의 전반적인 저출산 문제의 원인과 대응 전략을 중심으로 연구되었고 2차년도 연구에서는 한·중·일의 임신, 출산 및 육아정책을 분석하였음
- 3차년도는 한·중·일의 직장과 사회의 육아환경에 초점을 맞추고 일과 가정양립 관련 제도와 이용, 사회의 육아환경에 대한 인식을 토대로 출산과 양육의 어려움을 타개하고 더 나은 육아환경을 조성하기 위한 논의를 통해 정책적 개선에 대한 시사점을 제공하고자 함

나. 연구 내용

- 국가별 직장 및 사회의 육아환경 조성 정책을 비교하기 위해 각국의 직장 및 사회의 육아환경 조성과 일·가정 양립 정책에 대한 자료를 수집하여 각 나라별 정책변화를 통해 직장 및 사회의 육아환경에 대한 문제점, 유사성과 차이점을 파악하고자 함
- 국가별 주요 일·가정 양립 정책과 이를 실천하고 있는 주요 사업장의 특성을 알아보려고 일·가정 양립을 잘 실현하고 있는 업종별 사업장의 우수 사례를 통해 사업장의 분위기, 제도 이용 및 활용 등을 알아보고 시사점을 도출하고자 함
- 국가별 직장 및 사회의 육아환경 관련 인식을 파악하기 위해 육아환경 조성을 위한 사회의 정책과 제도 등에 대한 전문가의 인식을 통해 육아환경에 대한 직장 및 사회의 실행 정도, 요구 및 개선사항 등을 분석하였음

- 국가별 직장 및 사회의 육아환경 조성 정책에 대한 심층 분석과 비교를 통해 각 국가별 유사성과 차별성을 파악하고 3년간의 한·중·일의 출산과 육아정책의 종합을 통한 각국의 향후 발전 방향과 정책적 함의를 도출함

다. 연구 방법

- 한국, 중국과 일본의 일·가정양립 관련 정책과 선행 연구 및 자료를 검토함
- 국외 공동연구진을 구성하여 일본과 중국의 전문가를 통해 각국의 직장 및 사회의 육아환경 조성 관련 정보를 수집하고 관련 내용을 분담하며 이를 논의하기 위한 화상회의를 진행함
- 전문가 자문(서면 자면 포함) 및 간담회를 개최하여 관련 연구를 수행한 전문가들과 학계 전문가들의 의견을 청취함
- 조사 연구로서 각 국가별 기업 사례조사와 전문가 조사를 실시함
 - 제조업, 인터넷서비스(IT) 또는 금융, 유통 또는 사회서비스의 3개 업종을 조사 대상 사업장으로 하여 실제 사용되는 출산과 육아지원제도를 파악하고 직장의 육아문화의 이해 및 이용 관련 요구 사항을 청취하고자 함
 - OECD에서 작성하고 있는 임신·출산휴가제도와 육아휴직제도를 중심으로 직장내 사회의 육아 환경에 대한 설문지를 작성하여 21명에게 전문가조사를 실시함(중국은 26명)
- 정책세미나를 개최하여 국내·외 연구진들이 참석하여 국가별 정책 현안과 방향성을 논의함

라. 선행연구

- 한·중·일 3국의 일·가정 양립 관련 선행연구를 살펴보았음
- 한국의 선행연구는 일·가정양립제도의 출산율 제고 효과, 지원 정책의 필요성 및 일·가정 양립제도의 사각지대 축소 및 정책 관련 연구가 진행됨
- 중국 관련 선행연구는 일·가정 불균형, 여성고용, 일·가정 양립 대응 전략 분석 등이 행해짐
- 일본 관련 연구는 일·가정 양립 관련 휴가제도 분석, 일·가정 양립 어려움, 돌봄과의 관계 등을 분석함

2. 한·중·일의 육아환경 조성 정책과 현황

가. 한국의 주요 정책과 현황

- 한국의 주요 정책 기조는 저출산·고령사회 기본계획, 남녀 고용평등과 일·가정 양립 기본계획에 의해서 추진되어 왔으며 임신기와 육아기의 휴가 제도 및 유연근무제와 직장어린이집 등을 중심으로 직장에서 육아환경을 제공하고 있었고 가족친화 인증제를 통해 직장내 사회적 육아환경 조성에 힘쓰고 있음
 - 휴가제도는 임신·출산기와 양육기에 이용할 수 있는 다양한 제도가 구비되어 있으며 전체 사업장에서는 그리 높지는 않지만, 200인과 300인 이상의 대규모 기업에서 이용률은 꽤 높은 편임
 - 유연근로제는 시차출퇴근제의 활용실적이 다른 유형에 비해 약간 높게 나타났으며 직장어린이집 의무사업장의 설치율은 거의 90.1%에 이르며 임의설치 사업장의 경우도 증가세에 있고 가족친화인증기업의 경우도 계속 증가 추세에 있음

나. 중국의 주요 정책과 현황

- 중국의 관련 정책은 중화인민공화국 헌법, 여성권익보장법, 미성년자보호법, 중국여성발전요강, 중국아동발전요강 등의 법을 근거로 남녀평등과 아동을 우선 보호하고자 함
 - 출산수당과 출산의료 대우를 골자로 출산보험과 근로자의 기본의료보험 통합의 전면 추진에 힘쓰고 있으나 중국 근로자의 출산휴가와 육아휴가의 뚜렷한 구분이 없고 육아 시간 보장 지원이 없음

다. 일본의 주요 정책과 현황

- 일본의 정책은 저출산 대책으로 시작되어 차세대육성지원대책추진법, 워크 라이프 밸런스 헌장, 일과 생활의 조화추진을 위한 행동지침 등을 통해 기업에 실천을 강조해 옴
 - 일본의 육아휴직은 여성의 육아 휴직률은 높은 편이나 남성의 육아휴직 취득률은 여성에 비해 낮은 편이나 기업의 규모가 클수록 육아휴직법의 규정과 사용이 많은 것으로 나타남
 - 유연근무제는 근무일과 근무시간에 따른 사용률이 증가하고 있음

3. 한·중·일 직장의 육아환경 조성 사례

- 사례조사 대상을 제조업, IT(금융)업종, (유통)서비스업을 선정하였음에도 설외 형편에 따라 약간은 다른 사업장들이 조사됨
- 출산전후휴가제도와 배우자출산휴가는 전반적으로 국가와 상관없이 조사된 사업장에서 잘 운용되고 있는 것으로 나타나며 구체적인 기간과 비용에 있어서는 국가와 기업규모별 차이가 있음
- 육아지원 제도 관련해서는 육아휴직이 주로 선호되나 중국의 경우는 육아휴직의 사용도 보편화되어 있지 않으며 실질적인 육아 서비스로서의 직장어린이집 또는 어린이집 비용 관련은 국가별로 차이가 두드러짐
- 유연근무제 관련은 한국과 일본은 비교적 유연근무제에 대한 인식도 있고 선택근무, 재택근무 등의 다양한 유형을 사용하고 있는 것으로 나타났으며 특히, IT 업종이나 대규모 금융업에서의 이용률이 두드러짐
- 한국의 경우는 상당 규모의 사업장이므로 직장어린이집을 모두 운영하는 경우가 많았으나 일본이나 중국은 직장어린이집 운영이 보편화되어 있지 않았음

4. 한·중·일 육아환경에 대한 전문가 인식과 요구

- 한·중·일 전문가들은 공통적으로 직장 근로자들이 임신·출산기에 지원받을 수 있는 제도 중 ‘출산전후휴가’에 대한 인식, 구비 및 필요성이 높았으며 도움 정도도 높게 인식하고 있었음
 - 개선이 필요한 출산기 제도는 배우자 출산휴가로서 한국과 일본은 실질적으로 사용할 수 있는 분위기의 조성이 중요한 반면, 중국의 전문가들은 ‘이용기간’의 확대를 주장함
- 육아제도에 대해서는 한국의 전문가들은 육아휴직에 대한 인식이 높고 잘 구비되어 있다고 본 반면, 중국의 전문가들은 유치원으로 응답하였고 일본은 어린이집에 대한 인식이 높고 육아휴직이 잘 구비되어 있다고 생각함
 - 개선의 필요성이 높은 제도로 한국의 전문가들은 ‘육아기 근로시간 단축’을, 중국의 전문가들은 ‘육아휴직’을, 일본의 전문가들은 ‘어린이집’을 선택했고 이러한 제도들이 실질적으로 사용할 수 있는 분위기가 조성되어야 하고, 이용 기간이 확대될 필요가 있다고 주장함

- 한국, 중국, 일본의 전문가들 모두 임신·출산기나 육아기 지원 제도에 비해 근로자들의 유연근무제에 대한 인식 수준은 다소 낮다고 보았음
 - 가장 개선이 필요한 유연근무제로 한국 전문가들은 ‘선택근무’와 ‘원격근무’를, 중국 전문가들은 ‘선택근무’라고 답하였고, 일본 전문가들은 ‘재택근무’를 선택함
 - 한국과 일본의 전문가들은 이용할 수 있는 대상의 확대가 시급하다고 지적하였고, 중국의 전문가들은 실질적으로 사용될 수 있는 분위기 조성이 필요함을 강조함
- 출산 의욕에 가장 직접적인 영향을 미칠 수 있는 제도로 한국과 일본의 전문가들은 육아기 휴가나 휴직 형태의 지원을, 중국의 전문가들은 직장어린이집 등의 보육 인프라를 지적하였는데, 이러한 제도들은 공통점은 근로자들의 경력을 단절시키지 않고 자녀를 돌볼 수 있음
- 출산 환경에 영향을 미치는 가장 중요한 요인으로 세 국가 전문가 모두 정책을 지적하였으며, 양육 환경에 영향을 미치는 요인으로 한국의 전문가들은 제도를, 중국은 물리적 환경을, 일본은 사회적 가치와 분위기를 지적하였음
- 사회의 양육환경을 개선하기 위해 우선 추진해야 할 정책은 한국의 전문가들은 1순위로 고용정책을, 중국과 일본의 전문가들은 보육정책을 가장 많이 응답하였고 사회의 양육환경을 개선하기 위한 제도로 세 국가 전문가들 모두 1순위로 공보육 확산을 가장 많이 선택하였음

5. 결론 및 정책제언

가. 한국의 육아환경 조성 정책의 결론과 정책제언

- 한국의 일·가정양립 정책은 저출산·고령사회 기본계획, 남녀 고용 평등과 일·가정 양립 기본계획에 의해서 추진되어 왔으며 최근은 삶의 질과 관련되어 패러다임의 변화를 가져왔음
- 임신기와 육아기의 휴가제도 및 유연근무제와 직장어린이집 등을 중심으로 직장에서의 육아 환경을 제공하고자 하며 가족친화 인증제를 통해 직장과 사회의 육아환경 조성에 노력하고 있음
 - 휴가제도는 사업장별 편차가 있어 이를 위한 개선이 필요하며 유연근로제는 전반적으로 다른 제도에 비해 인식이 낮은 것으로 나타남

- 사회의 양육환경을 개선하기 위해 물리적 환경으로서 육아지원시설을 선택하였고 공보육 확산을 중요한 제도로 인식하고 있으며 젊은 세대들을 위한 고용정책과 이들의 결혼관의 변화에 부합되는 일·가정의 조화로운 균형을 가질 수 있도록 지원하도록 해야 함

나. 중국의 육아환경 조성 정책의 결론과 정책제언

- 중국 육아정책은 2000년 이후 중국 정부는 취약계층 아동 돌봄 및 학령 전 아동 교육에 대한 국가의 책임을 명시하였지만, 일반 가정의 육아 문제에 대한 체계적인 정책 대응은 부재한 실정임
 - 가정구조 변화, 경제전환, 인구고령화 심화 등의 다양한 요소들이 복합적으로 작용하면서 사회문제를 초래하고 있어 정부뿐만 아니라 사회 및 직장의 육아정책 환경에 대한 근본적인 대책이 요구되고 있음
- 출산지원제도의 활용률이 높은 편이나 높은 이용률에도 불구하고 정책에 대한 이해 부족, 또는 신청기간을 놓치는 일이 많으므로 이에 대한 홍보가 필요하며 그 외 배우자출산휴가와 난임치료휴가의 개선이 필요함
- 중국은 법정 육아휴직이 없기 때문에 저출산 문제를 해결하기 위해서 시급히 개선해야 할 부분이며 어린이집과 유치원의 확대가 필요하며 직장어린이집도 설치가 필요함

다. 일본의 육아환경 조성 정책의 결론과 정책제언

- 일본 정부는 일과 육아 양립 지원 및 여성 활약을 계속적으로 추진해 출산율 개선과 노동력 부족 문제를 해결을 지속적으로 노력하여 많은 개선이 있었지만 여성활약 및 일과 육아 양립지원 정책 및 기업 의식은 더 요구됨
- 육아에 대한 남녀 간의 역할 분담도 아직 충분히 이루어지지 않고 있으며, 보육소의 대기아동 문제 해소가 시급함
- 코로나로 인한 재택근무를 통해 유연하게 시간을 활용함에 따라 보다 육아와 업무에 집중할 수 있는 경험하였음. 그리하여 향후 일하는 방식의 선택으로서 기업에 재택근무 등 유연근무가 활성화되길 바람
- 재택근무가 보급되면 근로자의 지방 이주도 늘어나 지역경제 활성화 및 출산율 개선에도 효과가 있을 것으로 판단됨

I

서론

- 01 연구의 필요성 및 목적
- 02 연구 내용
- 03 연구 방법
- 04 선행연구
- 05 용어의 정의와 범위

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

최근 통계청은 출생과 사망 통계를 잠정적으로 발표(통계청 보도자료, 2020. 2. 26)하였다. 합계출산율은 전년 대비 0.06명이 감소하여 0.92명으로 감소하였고 전체 출생아 수도 30만 3천 1백명으로 전년 대비 2만 3천 7백명이 감소하였다. 구체적으로 40대를 제외한 전 연령층에서 전년대비 출산율이 감소하였고 모의 평균 출산연령은 33.0세로 전년대비 0.2세가 상승하였다. 또한, 한국의 맞벌이 가구의 비중이 증가 추세에 있고 어린 자녀를 둔 맞벌이 가구의 비중이 증가하고 있는 추세이다. 한편, 과거의 경력단절의 사유가 결혼과 임신 출산의 비중이 컸다면 2019년도 일·가정양립조사(통계청, 2019)에서는 육아가 경력단절의 주요 사유로 제시되었다. 이렇듯 한국은 초저출산의 기저를 벗어나지 못한 채 양육의 어려움도 커지고 있는 상황이다.

이러한 출산과 양육의 문제를 해결하기 위해 일자리, 주거, 일·생활 균형 등 보다 근본적인 원인을 극복할 수 있는 방향으로 3차 저출산·고령화 기본계획의 주요 패러다임을 수정하고 보육과 양육에 대한 사회적 책임을 강화하여 포용국가의 아동정책을 통해 아동 삶의 질을 개선하고자 하는 노력이 적극적으로 진행되고 있으나 개선의 여지가 많지 않다(도남희 외, 2019: 19~20).

그런데 저출산 현상이 사회문제로 인식되는 것은 더 이상 한국만의 문제가 아니다. 특히 중국의 출산율이 낮아지고 있을 뿐만 아니라 저출산률의 속도가 이전보다 빠르게 진행되고 있다는 점에서 심각한 사회문제로 대두되고 있다. 중국 국가통계국의 데이터(2019)에 따르면, 신생아 수는 2016년부터 지속적으로 감소하고 있고 올해 상반기에도 대다수 성(省)과 시(市)에서 신생아가 10~20% 감소한 것으로 추정되고 있다(许雯, 2019; 도남희 외, 2019: 20 재인용).

한편 세계경제포럼에 따르면 중국 여성의 경제활동 참여율은 69%로 전 세계적으로 가장 활발한 것으로 나타났다. 그러나 여성의 경제 활동 참여율이 증가하고

있음에도 불구하고 공적으로 육아를 지원하는 시설과 서비스가 부족해 여성이 일을 하며 아이를 기르기 어려운 환경이다. 이러한 중국 여성의 경제활동 참여율 증가와 육아의 어려움은 일-가정 밸런스 문제로 이어지고 있으며, 특히 0~3세 아동의 보육서비스, 3~6세 학령전 교육, 6세 이상 데이케어 서비스 등의 서비스 공급의 심각한 부족으로 인해 가정의 육아비용을 높이고 일과 가정의 균형을 유지하는데 어려움이 있다(謝琮, 2013; 도남희 외, 2019: 37 재인용).

한편 일본은 합계출산율이 지속적으로 개선되었지만 희망출산율 1.8의 실현을 위한 새로운 환경을 정비하고 국민이 결혼과 출산, 육아에 희망을 가질 수 있는 사회를 구축하고자 노력하고 있다. 그리고 생산연령 인구의 감소를 사회문제로 인식하고 노동력 확보를 위해 여성의 노동시장 참여와 외국인노동자의 확대를 적극 추진하고 있다. 이에 여성활약촉진법을 제정하고, 301명 이상 기업을 대상으로 여성활약촉진계획의 제정, 여성활약정보의 공개화, 관리직 수칙목표 등의 적극적인 여성 노동력의 활용에 힘쓰고 있다. 이러한 정부의 정책에 힘입어 일본의 전반적 여성의 취업률이 상승세이며 육아기에 있을 수 있는 35~44세 여성들의 취업률도 가파르게 증가하고 있다(도남희 외, 2019: 38).

그러나 일본 여성의 취업률의 증가는 보육소에 대한 사회적 수요를 가속화하고 이에 대해 정부가 보육소를 늘려감에도 불구하고 대기아동은 좀처럼 줄지 않고 있다. 특히 영아의 대기 증가세는 더 크다고 볼 수 있는데, 영아 보육을 위한 질 관리는 만족스러운 수준이 아니다. 또한, 일본 청년의 고용환경개선과 여성 취업률 및 고용유지율의 상승이 양성평등에 어느 정도 기여할 것으로 보이나 휴직제도 등의 활용에 있어서 남녀나 기업 규모에 따라 격차가 있고 이러한 격차는 향후 개선 사항으로 보여진다(도남희 외, 2019: 41).

이러한 한국, 중국과 일본의 저출산의 양상과 양육의 어려움이라는 공통의 과제를 고민하면서 이전의 출산과 양육정책만으로는 해결책의 한계를 지닐 수밖에 없음을 알 수 있다. 이제는 국가의 지속성을 위해 출산과 양육의 문제해결을 위해 직장 및 지역사회의 인식 개선과 요구에 부합하는 실효성 있는 정책으로 답해야 할 시점이다. 한·중·일 각국이 사회적, 경제적 양상은 다르나 출산과 양육의 문제는 유사하게 공유하고 있으므로 육아환경에 대한 직장 및 사회의 인식과 실재를 파악하여 향후 육아환경 개선의 노력이 필요하다.

본 연구는 3차년도에 걸친 저출산 쟁점과 육아정책 비교 연구로서 1차년도 연구는 한·중·일의 전반적인 저출산 문제의 원인과 대응전략을 중심으로 연구되었고 2차년도 연구에서는 한·중·일의 임신, 출산 및 육아정책을 분석하였다. 이에 3차년도는 한·중·일의 직장과 사회의 육아환경에 초점을 맞추고 일과 가정양립 관련 제도와 이용, 사회의 육아환경에 대한 인식을 토대로 출산과 양육의 어려움을 타개하고 더 나은 육아환경을 조성하기 위한 논의를 통해 정책적 개선에 대한 시사점을 제공하고자 한다.

2. 연구 내용

본 연구는 3개년 연속과제로 계획되어 1차년도(2018년) 연구는 동아시아 국가의 저출산 쟁점과 육아정책의 비교 연구(I)로서 한·중·일의 저출산 원인과 대응 전략의 특징을 연구하였다. 2차년도(2019년)는 동아시아 국가의 저출산 쟁점과 육아정책의 비교 연구(II)로서 한·중·일의 임신·출산·육아 정책을 현금지원, 서비스 지원, 세제 지원의 분석틀을 가지고 진행되었다. 마지막 해인 3차년도(2020년)는 동아시아 국가의 저출산 쟁점과 육아정책의 비교 연구(III)로서 한·중·일의 직장 및 사회의 육아환경 조성 정책에 대해 알아보았다. 이러한 3차년도의 연구를 통해 한·중·일의 동아시아의 동일성과 특수성을 파악하고 국가적 차원의 출산과 육아정책을 비교하여 동아시아의 정책적 함의를 도출하고 향후 정책의 방향을 제시하고자 하였다.

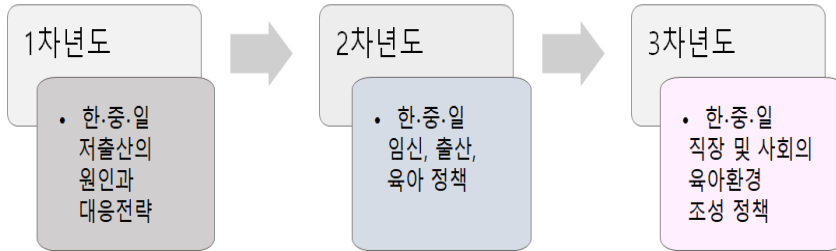
그러므로 3차년도 연구는 한·중·일의 직장 및 사회의 육아환경 조성 정책을 중심으로 정책 내용과 현황을 파악하고자 하며 구체적인 연구 내용은 다음과 같다.

첫째, 국가별 직장 및 사회의 육아환경 조성 정책을 비교하기 위한 분석틀을 탐구하고 이를 위해 각국의 직장 및 사회의 육아환경 조성과 일·가정 양립 정책에 대한 자료를 검토하였다. 각 나라별 정책변화를 통해 직장 및 사회의 육아환경에 대한 문제점, 유사성과 차이점을 파악하고자 하였다.

둘째, 국가별 주요 일·가정 양립 정책과 이를 실천하고 있는 주요 사업장의 특성을 알아보려고 하였다. 특히, 일·가정 양립을 잘 실현하고 있는 업종별 사업장의 우수사례를 통해 사업장의 분위기, 제도 이용 및 활용 등을 알아보고 시사점을 도출하고자 하였다.

[그림 I-2-1] 3차년도 연구내용

동아시아 국가(한·중·일)의 저출산 쟁점과 육아정책의 비교 연구(I-Ⅲ)



셋째, 국가별 직장 및 사회의 육아환경 관련 인식을 파악하기 위해 각국의 정책 내용과 실제 적용에 대한 전문가의 인식을 알아보았다. 육아환경 조성을 위한 사회의 정책과 제도 등에 대한 전문가의 인식을 통해 육아환경에 대한 직장 및 사회의 실행 정도, 요구 및 개선사항 등을 분석하고자 하였다.

넷째, 국가별 직장 및 사회의 육아환경 조성 정책에 대한 심층 분석과 비교를 통해 각 국가별 유사성과 차별성을 파악하고 3년간의 한·중·일의 출산과 육아정책의 종합을 통한 각국의 향후 발전 방향과 정책적 함의를 도출하고자 하였다.

3. 연구 방법

가. 문헌 연구

한국, 중국과 일본의 일·가정양립 관련 정책과 선행 연구 및 자료를 검토하였다. 각국의 관련 정책과 선행연구를 분석하고 2차 자료를 수집하고 분석하였다.

나. 국외 공동연구진 구성

국외 공동연구진을 구성하여 일본과 중국의 전문가를 통해 각국의 직장 및 사회의 육아환경 조성 관련 정책 내용을 수집하고 각국의 사업장의 우수 사례와 전문가 조사를 진행하였다. 이러한 각 국가별 전문가들과 협조체계를 구축하여 각국의 정책 비교와 조사가 가능하도록 협의하였다.

〈표 I-3-1〉 연구진과 화상회의 일정과 논의 내용

구분	일시	내용
1차	2020. 6. 3	중간보고 준비 논의
2차	2020. 8. 19	사례조사 진행과 전문가 조사 범주 설정
3차	2020. 9. 22	전문가조사 실시와 추후 분석
4차	2020. 10. 6	조사 진행과 최종 보고 논의

다. 전문가 자문회의 및 간담회 개최

연구의 방향과 방법 등 연구에 대한 전문가와 현장의 의견을 수렴하기 위해 전문가 자문 및 간담회를 개최한다. 관련 선행연구를 수행한 학계 전문가들과 관련 부처 담당자 및 현장의 의견을 청취하고 설문지 및 진행상황 등의 점검을 통해 정책 실제와 요구사항 등을 논의한다.

〈표 I-3-2〉 자문회의(서면포함) 및 간담회

구분	일시	내용	참석자
1차	2020. 2. 17	연구의 방향, 연구방법	아동복지학과 교수, 경제학 전공 박사 등 2인
2차	2020. 3. 18	연구의 방향과 특성 검토	아동복지학과 교수 1인
3차	2020. 4. 28	연구 개념 및 사례조사 문항	정책학과, 아동가족학과, 아동복지가족학과, 연구소 박사 등 4인
4차	2020. 5. 11	주요 개념, 사례조사와 설문지 문항 초안 검토	연구소 내 박사 5인(멘토링)
5차	2020. 8. 19	전문가 조사 문항 검토	정책학과, 아동가족학과, 아동복지가족학과, 연구소 박사 등 4인

라. 조사 연구

1) 사례조사

각국의 사업장을 방문하여 사례 수집을 하고자 하였다. 이를 위해 한국, 일본과 중국의 중견기업을 중심으로 방문하여 관련 업무를 담당하고 있는 담당자 또는 관계자들을 인터뷰하였다. 그리고 조사대상 사업장은 중견기업 중 제조업(가장 기본이 되는 산업), 인터넷서비스(IT: 21세기의 각광받는 산업) 또는 금융, 유통 또는 사회서비스(제 3차 산업으로 생활에 밀접함)의 3개 업종을 선정하여 실제 사용되는 출산과 육아지원제도를 파악하고 직장의 육아문화의 이해 및 이용 관련 요구사항을 청취하고자 하였다.

〈표 I-3-3〉 사례조사 일정과 내용

구분	일시	사업장	참석자	
한국	1차	2020. 6. 10	서울 소재 기업 A	경영지원실 인사담당 대리
	2차	2020. 6. 16	성남시 소재 기업 B	전략인사실 팀장, 파트장
	3차	2020. 6. 17	울산시 소재 기업 C	인사노무실 대리, 사원
중국	1차	2020. 6. 15	베이징시 소재 기업 D	인사실 직원
	2차	2020. 10. 14	난징시 소재 기업 E	인사실 직원
	3차	2020. 10. 15	난징시 소재 기업 F	인사실 직원
일본	1차	2020. 10. 12	도쿄 소재 기업 G	여성활약추진실 대리
	2차	2020. 10. 15	도쿄 소재 기업 H	인사부 과장
	3차	2020. 11. 05	요코하마 소재 기업 I	총무부 과장

2) 전문가 조사

각국의 직장 및 사회의 육아 환경 조성을 위한 정책에 대한 의견을 청취하기 위해 조사를 실시하였다. 각국의 보육, 사회복지 등의 전문가들의 리스트를 작성하여 전문가 풀(pool)을 구성하였다. 그리고 연구진은 OECD에서 작성하고 있는 임신·출산휴가제도와 육아휴직제도를 중심으로 직장 및 사회의 육아 환경에 대한 설문지를 작성하여 각 나라별로 번역을 실시한 후 다시 역번역 후 의미가 같은지를 교차 체크한 후 조사를 실시하였다. 초기 계획은 웹으로 작성하고자 하였으나 국가별 차이가 있어 질문지를 메일로 첨부하는 방식으로 조사를 진행하기로 하였다. 각 국가별 20명 정도의 전문가에게 실시를 목표로 하여 섭외과정에서 증가된 전문가의 응답은 모두 사용하였다.

〈표 I-3-4〉 전문가 조사 내용

일반적 특성	직장	사회
연령, 성별, 혼인 여부, 자녀 여부, 맞벌이 여부, 분야, 전공, 해당 경력	임신·출산 휴가제도의 인식, 구비, 필요, 도움, 요구, 개선 등	가족친화제도의 실시 여부와 내용
	육아휴직 제도의 인식, 구비, 필요, 도움, 개선 필요도	출산과 양육에 대한 사회 인식
	유연근무제의 인식, 구비, 필요, 도움, 개선 필요 정도	물리적 환경, 정책과 제도 인식, 우선순위와 변화 정도 등
	제도사용 분위기, 영향력	

전문가 조사 내용은 연령, 성별 등의 일반적 특성과 직장에서 사용되고 있는 출산과 육아 휴가제도, 유연근무제 및 제도사용 분위기 등과 그 사회의 출산과 육아 관련 사회인식과 정책 등에 대해 알아보았다.

〈표 I-3-5〉 전문가 조사 참여자의 일반적인 특성

단위: %

구분	한국(N=21)	중국(N=26)	일본(N=21)
연령			
30-40대	47.6	57.7	42.9
50-60대	52.4	42.3	57.1
성별			
남	71.4	69.2	33.3
여	28.6	30.8	66.7
분야			
학계	61.9	50.0	61.9
공무원	4.8	3.8	0.0
NGO/NPO	9.5	26.9	23.8
미디어 관련	4.8	0.0	4.8
기타	14.3	19.2	9.5

주: 한국 전문가조사의 경우, 분야에 무응답 1명은 제외됨.

한편 전문가조사는 9월 초에 최종 설문지를 확정하여 한국은 9월말에 조사를 시작하여 10월 초에 마무리하였으나 일본과 중국은 번역 등 시간이 지체되어 10월 초부터 시작되어 10월 셋째 주까지 진행되었다. 한·중·일 국가의 전문가조사에 참여한 전문가들의 일반적인 특성은 〈표 I-3-5〉와 같으며 각국의 조사 대상 인원, 연령, 성별 및 분야에 있어 약간의 차이가 있는 것으로 보였다. 구체적으로 중국의 전문가들은 한국과 일본에 비해 좀 더 30~40대 비율이 높아 보이며, 일본은 여성 전문가의 비율이 높게 나타났으며 NGO/NPO 관련 전문가 비율이 높아 보였다. 보다 구체적인 내용은 조사 내용을 정리한 4장에서 볼 수 있다.

마. 정책세미나 개최(KICCE 동아시아 세미나)

본 연구를 통해 수집된 자료와 연구진과 전문가의 의견들의 소통의 장소로서 정책세미나를 개최하고자 하였다. 국내와 국외 연구진들이 참석하여 한·중·일의 정

책 내용을 중심으로 공동연구진의 연구결과를 공유하고 확산하는 교류와 토론의 장을 제공하고자 매년 2회에 걸쳐 국제세미나가 진행되었다. 그러나 코로나로 인해 올해는 상반기 세미나를 개최하지 못했고 2차로 예정되었던 샷프로 한·중·일 사회보장 컨퍼런스가 취소되어 예정된 세미나를 개최하지 못했다. 그러나 연구가 마무리되는 시기인 11월 25(수)에 KICCE 동아시아 세미나를 Webinar의 형태로 개최하고자 하였으나 일부 공동연구진의 일정과 설비 미비로 웨비나도 진행하지 못하였다.

4. 선행연구

1) 한국 관련 연구

박중서, 김문길, 임지영(2016)은 모성보호제도와 출산의 관계를 집중 분석하며, 여성의 고용안정 및 경력단절에 관한 문제와 일·가정양립 정책이 여성의 고용에 미치는 영향에 대한 기존 연구와 차별점을 두었다. 일·가정양립 제도는 안정된 고용을 보장함으로써 일과 육아를 병행할 수 있게 만들어진 제도임에도 불구하고, 모성보호제도의 도입만을 통해 초저출산 기저를 극복하는데 한계가 있으므로, 고용시장의 구조를 개선하려는 시도가 뒷받침 되어야 할 것으로 분석한다. 제도를 안정적으로 고착하기 위해서는 비정규직 근로자를 보호하는 등의 시도가 필요할 것으로 보고 있다.

배호중, 천재영(2018)은 ‘출산전후 휴가’ 및 ‘육아휴직 활용가능성’이 실제 ‘출산’에 미치는 영향을 분석했다. 혼인 당시 임금을 받는 여성 근로자를 대상으로, ‘출산전후 휴가’ 및 ‘육아휴직’을 사용할 수 있는 집단과 그렇지 않은 집단으로 구분하여 두 집단 간의 ‘출산이행 기간’ 및 ‘3년 내 자녀출산 가능성’의 차이를 비교 분석했다. 또한, 주요 분석 문헌으로 출산 전후 휴가 정책 및 육아휴직 정책, 그리고 한국노동패널조사(KLIPS) 4차~19년차의 자료를 분석했다. 그 결과 ‘출산전후 휴가’ 사용 가능 집단의 출산 가능성이 그렇지 않은 집단에 비하여 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 또한, ‘육아휴직 활용 가능’한 집단이 그렇지 않은 집단에 비하여 출산 가능성 높은 것으로 드러났다. 뿐만 아니라 제도를 사용할 수 있는 집단에서 ‘혼인 후 3년 내 출산할 가능성’이 높은 것으로 밝혀졌다. 이를 통해 ‘출산전

후 휴가' 및 '육아휴직 활용가능성'이 실제 '출산'에 긍정적으로 작용한다는 결론을 도출하였다.

〈표 I-4-1〉 한국의 직장 및 사회의 육아환경 관련 주요 연구 정리

연구	연구목적	연구내용	연구방법
1) 박종서, 김문길, 임지영(2016)	• 일·가정양립 제도 평가를 통한 출산율 제고 효과성 분석	• 모성보호제도 효과성 및 정책적 함의 도출	• 문헌 연구
2) 배호중, 천재영(2018)	• 일·가정양립 지원 정책의 필요성	• 임금근로자 여성의 출산 전후 휴가 및 육아휴직 여부에 따른 집단구분에 따른 자녀출산 비교 분석	• 문헌 연구 • 한국노동패널(KLIPS) 4차~19년차 자료 분석
3) 최효미, 유해미, 김지현, 김태우(2016)	• 저출산 대응 정책 모색	• 저출산 대응 전략 정책에 대한 청년층 인식 분석 및 제도의 실효성 제고 방안 모색	• 문헌연구 • 통계자료 분석 • 설문조사 • 심층 면담
4) 이재희, 도남희, 엄지원(2018)	• 일·가정양립 제도의 사각지대 축소 및 정책 강화 방안 모색	• 일·가정양립 정책 현황 분석을 통한 정책적 제언	• 문헌연구 • 설문조사 • 심층면담

자료: 1) 박종서, 김문길, 임지영(2016). 일·가정양립 지원 정책 평가와 정책과제 -모성보호제도와 출산의 관계를 중심으로. 한국보건사회연구원.

2) 배호중, 천재영(2018). 출산전후 휴가 및 육아휴직 활용가능성이 출산에 미치는 영향. 여성연구, 96(1), 79-118.

3) 최효미, 유해미, 김지현, 김태우(2016). 청년층의 비혼에 대한 인식과 저출산 대응 방안. 육아정책연구소.

4) 이재희, 도남희, 엄지원(2018). 출산·육아 친화적인 근로환경 조성을 통한 일·가정양립 사각지대 지원 방안 연구. 육아정책연구소.

최효미, 유해미, 김지현, 김태우(2016)는 육아환경을 조성하고 출산율을 제고하기 위한 정책으로 사회적 제도 마련의 필요성에 대해 언급했다. 특히 만혼 및 비혼에 대한 청년층의 인식과 함께 이로써 나타나게 되는 오늘날의 저출산 현황에 대해 분석하며, 대응책으로 사회적 제도가 뒷받침 되어야 함을 주장했다. 청년층의 결혼 가치관에 대한 분석을 위해 20~30대 미혼 청년층을 대상으로 설문조사한 결과, 저출산 대응책으로 출산 및 자녀 돌봄 지원 정책이 도움이 되는 것으로 나타났다. 2009년 이후부터 청년층의 결혼을 지원하기 위한 정책이 시행되기 시작했고, 2016년부터 본격적으로 청년층의 고용 안정화 및 주거 지원에 대한 논의가 진행되어오고 있다. 향후 저출산 대응 정책의 실효성을 높이기 위해서는 수혜 대상을 늘리는 등의 실효성 있는 정책 마련이 필요할 것으로 보인다.

이재희, 도남희, 엄지원(2018)은 일·가정양립 환경의 사각지대에 놓여 있는 고용보험 미가입 사업장에 보다 실효성 있는 지원 정책이 필요함을 언급했다. 여성의 고용이 안정될수록 합계출산율은 증가하므로, 근로환경의 개선을 일·가정양립 실현의 주요 요인으로 분석했다. 현재는 직장어린이집 제도 및 유연근무제 등의 임신, 출산, 육아 친화적인 근로환경이 지원되고 있으며, 향후에는 고용보험 가입 대상의 범위를 늘림으로써 영세자영업자의 근로환경을 개선하는 등의 혜택을 제공해야 함을 시사했다. 또한, 일·가정양립 관련 법령을 개정함으로써 일·가정 양립 환경이 보다 실질적이고 안정적으로 발현될 수 있도록 촉구했다.

2) 중국 관련 연구

Xiao와 Cooke(2012)는 중국의 일과 가정의 균형(Work-Life Balance(WLB)) 및 불균형(Work-Life Conflicts(WLC)) 현황에 대하여 기업, 개인, 정책적으로 접근하여 분석했다. 이 연구는 시장화(marketization) 된 중국 기업이 빠르게 성장하는 가운데 일·가정 양립의 불균형(WLC)이 일어나는 주요 원인을 밝히고자 했다. 또한, 일·가정 양립과 관련하여 중국의 상황을 문화적 맥락 속에서 이해하고 해결책을 모색하고자 했으며, 그 과정에서 중국은 경제 개발된 여타 국가들과 일·가정 양립을 이해하는 데 있어 다른 양상을 보인다는 점을 밝혔다. 특히 중국 기업에서의 관리자와 근로자들은 일과 삶의 불균형이 있음을 인식하고 있었고, 기업의 인사부(HR)에서는 장시간 근로로부터 초래되는 부정적인 영향을 완화할 수 있도록 노력하고 있었다. 근로자들은 각자의 전략 및 방식으로 일과 가정이 양립할 수 있도록 스스로가 조율하고 있는 것으로 밝혀졌다. 이처럼 아직까지 일·가정 양립은 중국 기업에 여전히 익숙하지 않은 개념으로 남아 있다. 따라서 중국에서 운영 중인 서구의 다국적 기업들을 이해하고 분석하는 데 함의를 발견할 수 있을 것으로 보인다.

Fang, Eggleston, Rizzo, & Zeckhauser(2013)는 중국에서 여성 고용이 임신에 미치는 영향을 알아보았다. 중국은 한 자녀 정책을 발표하기 이전부터 이미 출산율이 급격하게 줄어드는 추이를 보여 왔으며, 정책 시행 이후부터는 급격한 출산율과 인구증가율의 저하를 겪고 있다(Fang, Eggleston, Rizzo, & Zeckhauser. 2013; Feng 2011, 재인용). 인구 수와 여성 고용은 상호 관련이 있는 바, 두 변인

의 관계를 면밀히 파악할 필요가 있다. 이 연구는 2006년에 실시한 China Health and Nutrition Survey(CHNS)에 기반하고 있으며, 2,355명의 20~52세 기혼 여성이 참여한 응답 결과를 분석했다. 설문 결과, 고용되지 않은 여성은 평균적으로 1.650명의 아이를 출산했으나, 고용된 여성은 1.202명의 아이를 낳는 것으로 드러났다. 특히 농가지역 외 지역에서의 여성 고용은 여성의 출산을 낮추는 것으로 드러났다. 경제 성장과 인구의 수는 중국에서 중요한 문제로 인식되며 둘의 상관관계를 이해하는 것이 중요하다.

유명(2018)은 중국의 일·가정 양립과 관련하여 중국의 정부, 기업, 지역사회에서의 대응 전략 및 나아가야 할 방향에 대해 고찰했다. 중국은 시장경제체제로 진입하기 전 1990년대까지 여성의 경제사회 참여 진출이 70%에 육박할 만큼 활발했으며, 중국 여성의 경제활동참가율은 2017년 기준 OECD 국가 평균인 60.2%보다 높은 63.03%인 것으로 드러났다. 중국 정부는 출산보험 등의 지원 정책을 제공하고 있으며, 기업에서는 여성의 출산으로 인한 경력 단절 현상에 대한 문제점을 인식하면서 기업 내 어린이집을 설치하는 데 집중하고 있다(京东, 2017; 유명, 2018 재인용). 뿐만 아니라 지역 사회에서도 이에 동참해 보육서비스를 제공하는 등 정책, 기업, 지역사회 차원에서의 개선 노력이 일고 있다. 나아가 육아휴직 제도를 공고히 할 수 있는 기틀을 마련하고 양질의 보육서비스를 제공할 제도적 뒷받침이 필요할 것으로 보인다.

최은영, 문무경, 이윤진, 양미선, 엄지원, Minyi Li, 박금해(2017)는 중국 북경 및 연변 지역의 출산·육아 현황 및 실태와 현행 제도 분석을 시도했다. 중국은 인구제한 정책을 시행중임에도 불구하고 북경과 연변은 두 자녀를 허용하는 정책을 시행하는 바, 본 연구에서 두 지역을 특정하여 분석했다. 조사 결과, 북경 지역의 부모들은 정책에 대한 만족도가 높은 편인 것으로 드러났다. 한편 연변에서는 두 자녀 허용 정책의 효과가 크지 않은 것으로 나타났다. 향후 중국에서는 출산 및 육아 지원을 위한 인프라 확충, 돌봄서비스 지원, 영유아 이용 시설 확충 및 운영 시간 연장을 통해 부모의 육아 지원을 뒷받침할 수 있을 것이며, 나아가 중국의 인구 정책을 마련하는데 도움을 줄 수 있을 것으로 보인다. 뿐만 아니라 동아시아 국가 간의 저출산 문제 해결을 위한 공조에도 도움을 줄 수 있을 것으로 기대한다.

〈표 I-4-2〉 중국의 직장 및 사회의 육아환경 관련 주요 연구 정리

연구	연구목적	연구내용	연구방법
1) Xiao, Y., Fang, & Cooke, L (2012)	• 일·가정 불균형의 원인 분석	• 일 가정 양립의 어려움 원인 및 대처 방안에 대한 분석	• 조사연구 - 기업 CEO, 관리직급, 근로자를 대상 인터뷰 진행
2) Fang, H., Eggleston, K. N., Rizzo, J. A., & Zeckhauser, R. J. (2013)	• 여성 고용이 임신에 미치는 영향에 대한 고찰	• 여성의 제 번인이 여성 출산에 미치는 영향 도출	• 문헌 연구 • China Health and Nutrition Survey (2006) 분석
3) 유명(2018)	• 정부, 기업, 지역사회 차원에서의 일·가정 양립 대응 전략 분석	• 중국 일과 가정의 균형 정책적 제도적 분석과 보육 공백에 대한 전략 모색	• 문헌 연구
4) 최은영, 문무경, 이윤진, 양미선, 엄지원, Minyi Li, 박금해 (2017)	• 저출산 대응 전략 모색	• 출산 및 육아 실태 조사 및 법제 분석	• 문헌연구 • 설문조사 • 심층면담

자료: 1) Xiao, Y., Fang, & Cooke, L. (2012). Work-life balance in China? Social policy, employer strategy and individual coping mechanisms. *Asia Pacific Journal of Human Resources* 2012, 50, 6-22.
 2) Fang, H., Eggleston, K. N., Rizzo, J. A., & Zeckhauser, R. J. (2013). Jobs and kids: female employment and fertility in China. *IZA Journal of Labor & Development* 2013, 2:12, 1-25.
 3) 유명(2018). 중국의 일·가정 양립: 정부, 기업, 지역 사회의 대응. *국제사회보장리뷰*, 2018 봄호(4), 107-114.
 4) 최은영, 문무경, 이윤진, 양미선, 엄지원, Minyi Li, 박금해(2017). 중국의 출산 육아 정책 및 실태 분석: 북경, 연변 지역을 중심으로. *대외경제정책연구원, 육아정책연구소*.

3) 일본 관련 연구

Zhou(2015)는 일본에서 여성이 일과 가정을 병행하는 데 겪는 어려움을 짚어 보았다. 많은 일본 여성은 출산 후 자녀 양육을 위하여 직장을 떠나는 것으로 알려졌다. 이 연구에서는 일본 여성이 출산 후 육아를 하게 되면서 겪게 되는 경력단절 현상에 대하여 살펴보았다. 2012년 일본노동정책연구연수기구(The Japan Institute for Labour Policy and Training)에서 수행한 “National Survey of Households with Children”의 결과를 재분석(re-aggregating)한 결과, 전체 여성에서 62%의 여성이 자녀를 양육하고 있으며, 그 중 56%의 여성이 대졸 또는 고등 교육을 받은 것으로 드러났다. 문제는 이러한 여성들이 경력단절을 겪고 있으며, 결과적으로 경력 단절은 개인적으로는 임금의 저하, 사회적으로는 인력 낭비로

이어지게 된다. 특히 경력 단절 이후의 재취업은 “4Cs(양육(Caring), 청소(Cleaning), 요리(Cooking), 출납원(Cashier))” 또는 주 35시간 미만의 고용에 편중되어 있는 것으로 드러났다. 직장 복귀 후 프로그램 지원 등의 방안을 활용하여 여성 경력 단절의 부정적 영향을 최소화할 필요가 있을 것이다.

홍성민(2015)은 일본에서 시행 중인 일·가정 양립 관련 휴가 및 휴직 관련 법률을 분석하였다. 이는 우리나라의 일·가정양립 관련 법률 및 제도에도 참고가 될 수 있을 것으로 보인다. 일본의 일·가정 양립 관련 주요 법률로는 육아휴업, 야간 근로 제한, 연장 근로 제한 등이 있으며, 본 연구에서는 육아·개호 휴업법제의 현황을 분석하고 개선 방안을 모색하여 관련 법령 제·개정에도 도움이 되길 기대한다. 또한, 이는 향후 일본 사회의 저출산·고령화 현상에 대비할 수 있는 이정표가 될 것으로 분석하고 있다.

오가타 게이코(2018)는 1980년대 「남녀고용기회균등법」의 제정 이후, 일본 사회 내에서 직장과 돌봄이 각각 남성과 여성의 영역이라는 ‘성별역할분업 의식’이 점점 약해지는 국면으로 접어들었지만, 임신 및 출산을 겪게 되며 돌봄은 여전히 여성의 영역이라는 사회적 인식이 사라지지 않았음을 지적했다. 이에 본 연구에서는 일본 사회에서 직장 여성이 가지는 ‘노동자상’의 변모 과정을 살펴보고, 직장과 사회를 둘러싼 환경 속에서 일과 가정의 균형의 어려움 수밖에 없는 요인을 고찰했다. 특히 일본은 「육아개호휴직법」 시행에도 불구하고 많은 여성들이 돌봄을 담당하기 위해 직장을 떠나고 있는 실정이므로, 일본 내 직장 분위기를 분석함에 본 연구는 의미를 가진다. 또한, 남성이 육아휴직을 이용하기 어려운 직장 분위기를 줄여나가는 등 돌봄 역할에 대한 ‘성별역할분업 의식’ 변화의 필요성을 주장했다. 나아가 무엇보다도 근로 환경에서의 고용의 평등을 달성하기 위해 올바른 ‘노동자상’을 구축해 나가는 것이 필요한 시점임을 시사했다.

〈표 I-4-3〉 일본의 직장 및 사회의 육아환경 관련 주요 연구 정리

연구	연구목적	연구내용	연구방법
1) Yanfei Zhou(2015)	• 일본 내 여성이 일과 가정 생활을 병행 어려움 분석	• 2012년 일본노동정책연구연수기구(The Japan Institute for Labour Policy and Training)에서	• 문헌 연구 - 통계 분석

연구	연구목적	연구내용	연구방법
		수행한 National Survey of Households with Children의 결과 검증	
2) 홍성민(2015)	• 일본 내 일·가정 양립 관련 휴가제도 및 법률을 분석하여 한국의 제도 개선 방향성 제시	• 육아·개호 휴업법제의 현황을 분석하고 개선 방안을 모색	• 문헌연구
3) 오가타 게이코(2018)	• 일본 여성의 고용과 돌봄의 관계 분석	• 일본 여성의 일·가정양립 행태를 직장과 사회 환경 속에서 분석	• 문헌연구
4) 오미희(2019)	• 일본 합계출산율 상승 및 유지에 영향을 미치는 정책 고찰	• 일본 저출산 문제 극복을 위한 계획 및 정책 분석	• 문헌연구

자료: 1) Yanfei Zhou(2015). Career Interruption of Japanese Women: Why Is It So Hard to Balance Work and Childcare? The Japan Institute for Labour Policy and Training. 106-123.
 2) 홍성민(2015). 일본의 일·가정양립을 위한 휴가·휴직 법적 분석과 시사점. 한국법제연구원, 현안분석, 2015-10, 1-123.
 3) 오가타 게이코(2018). 일본의 일하는 여성이 직면하는 '노동과 돌봄의 양립'을 둘러싼 문제- '노동에 적합한 신체'인 것에 대한 과도한 경도와 '개인의 선택'이 되는 돌봄. 젠더법학, 9(2), 89-125.
 4) 오미희(2019). 일본의 합계출산율 상승기점의 정책 변화에 관한 고찰. 일본문화연구 69, 189-213.

오미희(2019)는 일본의 합계출산율이 2012년부터 상승추세인 가운데 새롭게 도입한 육아지원 정책을 그 배경으로 간주하고 있다. 그간 출산율 감소와 관련한 연구는 활발히 이루어져 왔으나, 2012년 이후 출산율이 상승하는 현상을 제도적 접근으로 분석하는 연구는 부족한 실정이었다. 이에 오미희(2019)는 2012년을 기점으로 육아지원과 관련한 법령의 제정 및 개정과 정책의 변모 과정을 고찰했다. 1995년부터 일본은 일과 자녀양육을 병행토록 지원해주는 정책인 엔젤플랜을 추진했다. 이후 신엔젤플랜(아동·자녀양육지원플랜)을 통해 기존의 계획을 이어갔다. 하지만 이러한 계획에도 불구하고 일본의 2001년 합계출산율은 1.33명으로 감소하기에 이르렀다. 이후 신신엔젤플랜을 발표하면서 2012년부터 1.41명으로 합계출산율이 증가 추세로 들어서게 되었다. 일본은 합계출산율 증가를 위하여 출산 장려, 아동 보호, 양성평등 관련한 법령 제·개정 및 계획 발표 등의 정책적 변화를 시도했고, 이로써 궁극적으로 출산율 향상으로 이어질 수 있을 것을 기대한다.

5. 용어의 정의와 범위

본 연구는 동아시아 국가(한·중·일)의 저출산 쟁점과 육아정책 비교 연구로서 3차년도는 직장 및 사회의 육아환경 조성 정책을 중심이므로 크게 ‘직장’ 과 ‘사회’ 및 ‘육아환경’이 주요 개념이라고 볼 수 있다. 그러므로 연구를 진행하기 위해 세 가지 주요 개념들을 살펴보고자 한다. 먼저 직장과 사회의 개념은 인간발달을 사회문화적 관점에서 살펴 본 Bronfenbrenner(Shaffer, 2000: 69)의 생태학적 체계의 외체계와 거시체계를 의미로 해석할 수 있다. 직장은 영유아를 양육하는 부모가 일을 하고 보수를 받는 공간이라면 사회는 가정과 직장을 포괄하지만 더 넓은 의미의 공간을 의미한다. 두 번째, ‘육아환경’을 살펴보면, 물리적 환경에서 사회·경제적 환경을 포괄하거나 지역사회의 인프라와 서비스로 구분하는 등의 다양한 연구들이 진행되어 왔다. 육아환경을 물리적 환경에 초점을 두고 지역사회로 확장하여 육아환경을 보육시설 환경, 양육지원시설, 공원·녹지 환경, 문화 환경, 복합상업 환경, 의료환경 6가지(이주립, 구자훈, 2013: 392)로 나누어 살펴보았다. 또한, 육아환경의 개념을 취학 전 자녀를 둔 부모가 영유아를 양육하는데 영향을 미치는 지역사회의 인프라와 서비스로 정의하였다. 이 때 인프라는 공공 인프라와 민간 인프라를 포괄하고 육아환경은 영유아 교육·보육 영역, (종합)육아지원서비스 영역, (맞춤형)돌봄지원 영역, 문화인프라 영역, 보건·의료서비스 영역, 영유아 안전관리·보호 영역(강은진, 유해미, 윤지연, 2016: 23)으로 나누어 제시하고 있다.

본 연구에서는 ‘직장’은 생태학적 체계의 외체계로서, ‘사회’는 거시체계를 포괄하는 것으로 지역사회 및 나아가 사회전반을 의미하고 ‘육아환경’은 출산과 양육에 영향력을 가진 인프라와 서비스를 지칭하는 것으로 정의하고자 한다.

II

한·중·일의 육아환경 조성 정책과 현황

- 01 한국의 주요 정책과 현황
- 02 중국의 주요 정책과 현황
- 03 일본의 주요 정책과 현황
- 04 요약 및 시사점

II. 한·중·일의 육아환경 조성 정책과 현황

1. 한국의 주요 정책과 현황

가. 육아환경 조성 관련 기본 계획

1) 저출산 고령사회 기본계획

우리나라의 직장·사회의 육아 환경 조성 관련 기본계획으로는 가장 대표적으로 지금까지 3차례 발표되었던 ‘저출산·고령사회 기본계획’을 들 수 있다. 이는 「저출산·고령사회기본법」을 근거로 매 5년마다 수립되고 있는 국가 수준의 기본계획이다.

2005년 제정된 「저출산·고령사회기본법」을 근거로 ‘제1차 저출산·고령사회기본계획(2006-2010)’이 최초로 수립된 후 2010년 ‘제2차 저출산·고령사회기본계획(2011-2015)’, 그리고 2015년 ‘제3차 저출산·고령사회기본계획(2016-2020)’이 수립되었고(대한민국정부, 2015: 18; 이정원, 이정림, 김태우(2018)에서 재인용) 2019년 2월 8일 ‘제3차 저출산·고령사회기본계획’의 수정안이 가결되어(저출산·고령사회위원회, 보건복지부, 2019.2) 추진 중이다. 이에 앞서 2018년 12월 저출산·고령사회위원회에서는 “출산 장려 정책에서 모든 세대의 삶의 질을 보장하는 것으로 정책 패러다임을 전환”한 ‘저출산·고령사회 정책 로드맵’을 확정·발표하였다¹⁾.

제1차~3차에 걸친 기본계획 중 ‘저출산 대응 정책’의 진행은 기본적으로 결혼·출산·양육 지원, 일·가정양립 지원 등을 대응 정책의 골간으로 하여 정책 대상을 확대하고 지원을 세밀화하는 방식으로 이루어졌다(박선권, 2017:15; 이정원 외, 2018: 59에서 재인용). 제3차 저출산·고령사회기본계획의 수정판에서도 ‘함께 돌보고 함께 일하는 사회’(저출산·고령사회위원회, 보건복지부, 2019: 2)라는 추진영역에서도 아동과 부모가 모두 행복한 삶의 질 향상을 목표로 하는 관점의 변화가 반영된 ‘일·가정양립 지원’을 골자로 하고 있음이 드러나고 있다. 다만 수정판에서

1) 여성신문(2018. 12. 7). [저출산·고령사회 정책 로드맵] 정부, ‘출산율’ 버리고 ‘성평등’ 택했다.

‘함께 돌보고 함께 일하는 사회’ 추진영역에서 제시하고 있는 ‘아이와 함께 하는 시간 최대화’라는 추진과제를 통해 취업부모의 부모권 제고가 중점과제로 부상하였음을 감지할 수 있다.

〈표 II-1-1〉 저출산·고령사회 기본계획

구분	내용	비고
법적근거	저출산고령사회기본법 제20조, 21조, 저출산·고령사회기본법 시행령 제2조, 제3조	2005년 제정
저출산·고령사회 정책의 정의	저출산 및 인구의 고령화에 따른 변화에 대응하기 위하여 수립·시행하는 정책	
연혁 ^{주1)}	2005년 1차 저출산·고령사회 기본계획(2006-2010)수립, 2010년 2차(2011-2015), 2015년 3차 계획(2016-2020) 수립, 2019년 3차 계획 수정판	
주체	보건복지부 장관	
목표 ^{주2)}	삶의 질 향상, 성평등 구현, 인구변화 적극 대비	
주기	매 5년, 기본계획에 따라 연도별 시행계획 수립	
방법	보건복지부장관이 중앙행정기관의 장과 협의하여 작성 → 저출산·고령사회위원, 국무회의의 심의 → 대통령의 승인으로 확정	
내용	저출산·고령사회정책의 기본목표와 추진방향 기간별 주요 추진과제와 그 추진방법 필요한 재원의 규모와 조달방안 그밖에 저출산·고령사회정책으로 필요하다고 인정되는 사항	

주: 1) 이정원 외(2018). [표 II-2-8]을 수정함.

2) 저출산·고령사회위원회, 보건복지부(2019). 제3차 저출산고령사회기본계획(수정)

출처: 법제처 국가법령정보센터 홈페이지(www.law.go.kr)

자료: 저출산·고령사회기본법, 저출산·고령사회기본법 시행령

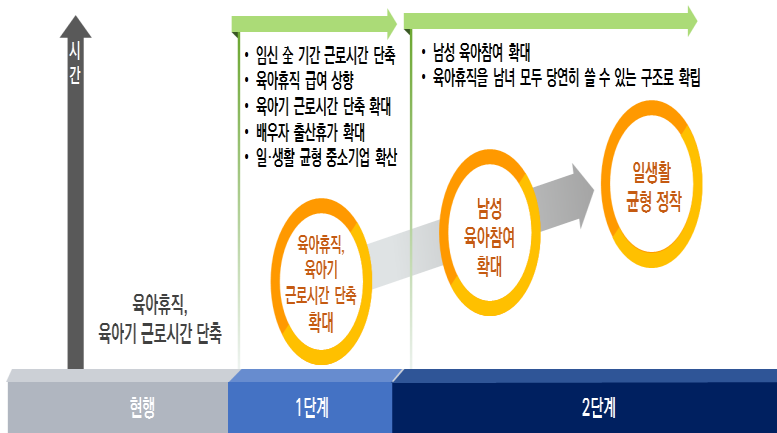
제3차 저출산·고령사회기본계획 수정판에서는 ‘일·가정양립’의 측면에서는 ‘아이와 함께 하는 시간의 최대화’를 목표로 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산휴가 등을 당연한 권리로 정착시키고, 남녀평등한 일터와 육아를 위한 캠페인을 실시하려는 계획을 담고 있다. 이러한 계획을 통해 그간 대리양육지원을 중심으로 한 일·가정 양립 지원에서 아이와 함께하는 시간을 확보하여 일하는 부모도 부모권을 누릴 수 있는 형태로 일·가정 양립의 개념도 한층 질적으로 성숙된 모습을 보임을 알 수 있다.

이와 함께 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등의 일·가정양립 지원을 남녀 모두가 평등히 누리며 이를 통해 육아에 있어서의 성평등을 실현하기 위한 의지도 엿보

이다. 즉, 제3차 저출산·고령사회기본계획은 근로자의 일·가정양립을 지원한다는 직장의 육아환경 조성과 함께 육아에서의 성평등한 사회 환경을 조성하고자 함을 보여주고 있다고 할 수 있을 것이다.

[그림 II-1-1] 제3차 저출산·고령사회 정책 로드맵: 아이와 함께 하는 시간 최대화

- ❖ 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산휴가 등을 당연한 권리로 정착
- ➔ “남녀 평등한 일터와 육아” 분위기 확산을 위한 사회적 캠페인 시행(‘19)



자료: 저출산·고령사회위원회 보도자료(2018. 12. 6). 아동, 2040 세대, 은퇴세대의 더 나은 삶 보장에 역량 집중- 제 3차 저출산·고령사회 기본계획(2016~2020), 핵심과제 위주로 선택과 집중 -

2) 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획

남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획은 1987년 「남녀고용평등법」제정 이후 남녀고용평등의 실현, 여성근로자의 고용촉진 등을 위한 종합적·체계적 전략 계획으로 수립·추진되기 시작하여(노동부, 2008). 1994년부터 2018년에 이르기까지 총 6차례 수립되었다(이재희, 도남희, 엄지원, 2018: 69).

<표 II-1-2> 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획

구분	내용	비고
법적근거	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제6조의2	1987년 제정
법의 적용 범위	근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장	법 제3조

구분	내용	비고
연혁	1994년 1차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획수립('94-'97)~2017년('18-'22) 6차 수립	
주체	고용노동부 장관	법 제6조의2
목표 ^주	차별없는 일자리 환경 구축, 경력단절 예방, 재취업 지원	
주기	매 5년	법 제6조의2 -2016년 개정
내용	1. 여성취업의 촉진에 관한 사항 2. 남녀의 평등한 기회보장 및 대우에 관한 사항 3. 동일 가치 노동에 대한 동일 임금 지급의 정착에 관한 사항 4. 여성의 직업능력 개발에 관한 사항 5. 여성 근로자의 모성 보호에 관한 사항 6. 일·가정의 양립 지원에 관한 사항 7. 여성 근로자를 위한 복지시설의 설치 및 운영에 관한 사항 8. 직전 기본계획에 대한 평가 9. 그밖에 남녀고용평등의 실현과 일·가정의 양립 지원을 위하여 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항	법 제6조의2

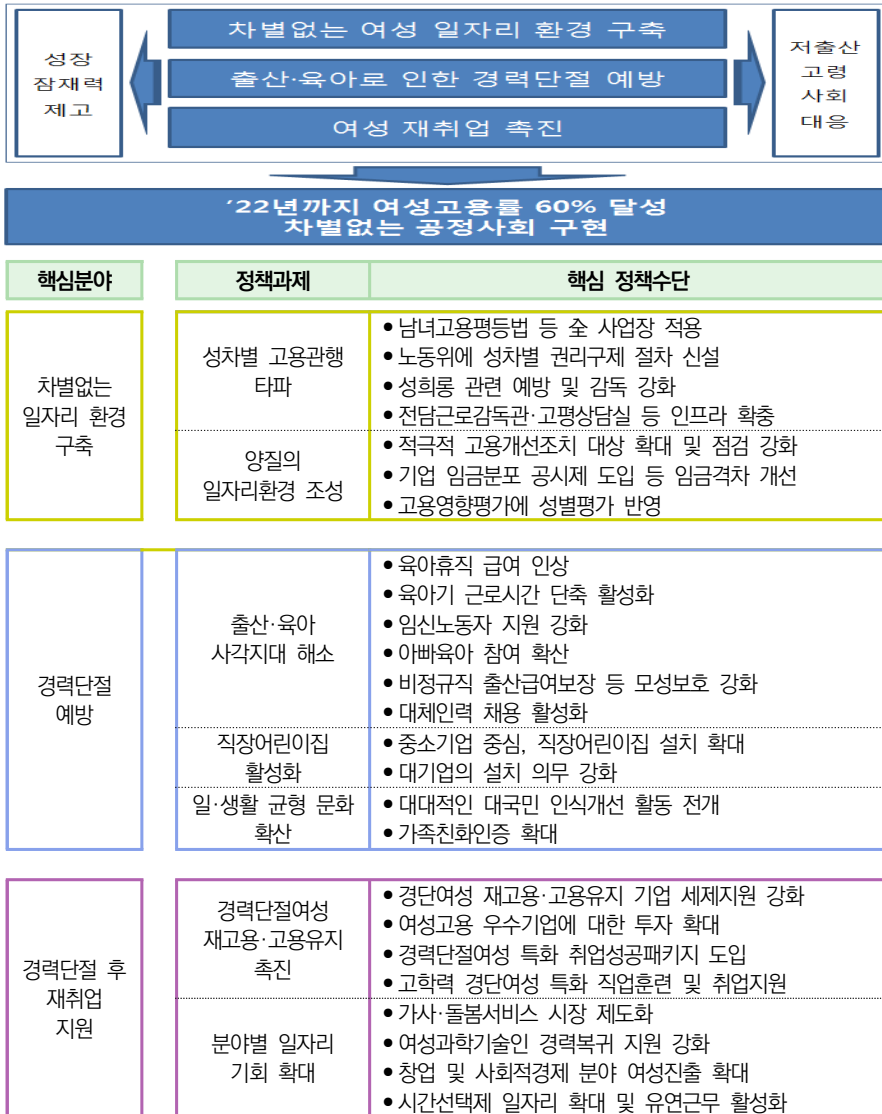
주: 관계부처합동(2017). 현장의 목소리를 담은 여성 일자리대책
 출처: 법제처 국가법령정보센터 홈페이지
 (law.go.kr/lsc.do?section=&menuId=1&subMenuId=15&tabMenuId=81&eventGubun=06010&query=남녀고용평등법#undefined에서 2020.4.8. 인출)
 자료: 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률.

남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장을 법의 적용 대상으로 하는 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 남녀고용평등법)’²⁾에 근거하고 있기 때문에 기본계획의 적용 대상도 근로자라고 볼 수 있다.

제1차 기본계획은 ‘근로여성 복지계획’이라는 이름으로 추진되면서 근로여성의 특별보호, 모성보호 등을 계획안에 포함하기 시작하여 제5차 기본계획까지 직장보육시설, 육아시간, 육아휴직제도, 남성근로자의 가사, 육아참여 확대 등을 계획안에 포함하였다(고용노동부, 2012; 이재희 외, 2018: 69에서 재인용). 이어 제6차 기본계획에서는 핵심분야 중 ‘경력단절 예방’에서 ‘출산·육아 사각지대 해소’, ‘직장어린이집 활성화’, ‘일·생활 균형 문화 확산’을 정책과제로 제시, 근로자의 일·가정양립과 성평등한 육아 참여의 여건을 조성하고자 하고 있다(관계부처합동, 2017).

2) 남녀고용평등법 제3조

[그림 II-1-2] 제6차 남녀고용평등과 일·가정양립 기본계획



자료: 관계부처합동(2017). 현장의 목소리를 담은 여성 일자리대책

특히 제6차 기본계획은 여성 일자리대책으로서의 면모를 강조하며 차별없는 공
정사회 구현의 핵심수단, 경제의 성장잠재력과 직결, 저출산·고령사회 대비 인력활
용 긴요하다는 점에서 '여성고용 문제의 중요성'을 내세우고 있다(관계부처합동,
2017).

나. 직장의 육아환경 조성 정책과 현황

직장의 육아환경 조성 정책은 흔히 말하는 일·가정 양립 지원 정책을 중심으로 살펴보았다.

1) 임신기 일·가정 양립 지원 및 휴가제도

가) 임신기 일·가정 양립 지원 및 휴가제도의 유형

우리나라의 임신기 일·가정 양립 지원 및 휴가제도는 <표 II-1-3>에 제시하였다. 임신기 근로시간 단축제는 여성근로자의 만혼 등으로 인한 유산사산 및 조산 등을 예방하고 임신근로자의 모체건강을 보호하기 위해 2014년 9월 최초 상시 근로자 300인 이상 사업장에 대해 도입되었으며, 이후 2016년 3월 300인 미만 사업장까지 확대 도입되었다(고용노동부, 2019c: 74). 출산을 앞둔 임신 중의 근로자를 대상으로 근속기간·근로형태·직종 등에 관계 없이 부여하며 임신 12주 이내, 36주 이후 1일 최대 2시간을 단축하여 근로할 수 있다(고용노동부, 2019c: 74).

태아검진 시간 보장은 근로기준법 제 74조의2 신설에 따라 2008년 7월부터 도입되었다³⁾. 이에 따라 상시근로자 5명 이상 사업장의 근로자는 임신 7개월까지는 2개월마다 1회, 임신 8개월~9개월까지는 1개월마다 1회, 임신 10개월 이후 2주마다 1회의 검진 시간을 허용받을 수 있다⁴⁾.

난임치료휴가는 인공수정, 체외수정 등 의학적 시술행위를 위한 기간에 대한 휴가를 부여하는 것으로(고용노동부, 2019c: 79) ‘남녀고용평등과 일·가정 지원에 관한 법률’ 개정으로 2018년 5월부터 도입되었다. 난임치료휴가를 청구하려는 근로자(남·녀 근로자 모두 해당)는 휴가 시작 3일전까지 사업주에 신청하며 연간 3일을 이용할 수 있다(고용노동부, 2019c: 78).

유·사산휴가는 근로기준법 제72조, 고용보험법 제55조의7 개정에 따라 2006년 1월 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 여성 근로자에게 부여되기 시작하였다(고용노동부, 2019c: 18). 휴가 기간은 임신기간에 따라 유산·사산일로부터 차등부여

3) 근로기준법 제74조의2(태아검진 시간의 허용 등) ①사용자는 임신한 여성근로자가 「모자보건법」제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 주어야 한다. ② 사용자는 제1항에 따른 건강진단 시간을 이유로 그 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니된다.

4) 베이비뉴스(2018. 10. 10.). 워킹맘을 위한 ‘유급’ 수유·태아검진 시간

되어, 11주 이내 유산·사산한 경우는 5일까지, 12주~15주 이내의 경우 10일까지, 16주~21주 이내는 30일까지, 22주~27주 이내는 60일까지, 28주 이상은 90일까지 보장한다. 단, 인공임신중절은 모자보건법에서 규정하고 있는 사유를 제외하고는 인정되지 않는다(고용노동부, 2019c: 18).

〈표 II-1-3〉 임신기 일·가정 양립 지원 및 휴가제도

유형	권리/기간	급여	비고
임신기 근로시간 단축제	임신 12주 이내, 36주 이후 1일 최대 2시간 단축근무	전일제 근로와 동일한 임금 보장	근로기준법 제74조 개정으로 도입 ('14.9.25 시행)
태아검진시간 보장	임신 7개월까지: 2개월마다 1회 임신 8개월~9개월: 1개월마다 1회 임신 10개월 이후: 2주마다 1회	유급	근로기준법 제74조의2 ('08.7.1 시행)
난임치료휴가	인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위해 청구하는 경우 3일	최초 1일 유급, 나머지 2일 무급	남녀고용평등법 제 18조의3(2017. 11) 신설
유산·사산 휴가	유산·사산 주수에 따라 5일~90일까지	통상임금의 100%지급	2006년 법제화

자료: 이정림 외(2019). 영유아 가구의 육아서비스 수요 및 대응방안, p.86 〈표 II-4-2〉
고용노동부(2019c). 모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람.
근로기준법 제74조(임산부의 보호), 제74조의2(태아검진 시간의 허용 등)

나) 임신기 일·가정 양립 지원 및 휴가제도의 이용 현황

임신기 일·가정 양립 지원 및 휴가제도의 이용 현황은 「2019년 일·가정 양립 실태조사(2018년 기준 일·가정 양립 실태조사)(강민정, 김종숙, 김난주, 이선행, 권소영, 2019)」를 통해 살펴보았다.

(1) 임신기 근로시간 단축제

먼저 임신기 근로시간 단축제의 활용도를 중심으로 살펴보았다. 전국의 상시근로자 5인 이상 사업체의 인사담당자를 대상으로 실시한 「2019년 일·가정 양립 실태 조사」 결과에 따르면 임신기 근로시간 단축제의 실제 활용실적(2018년)을 조사하여 각 사업체에서 활용한 사람이 있는지를 살펴 본 결과, 2019년에는 5.6%의 사업체에서 활용한 실적이 있는 것으로 나타났다(강민정 외, 2019: 82).

사업체 규모가 클수록 활용실적이 있는 경우가 많아서 5~9인 사업체에서는

2.9%의 활용실적을 보였으나, 300인 이상 사업체 중에서는 57.9%가 활용실적이 있다고 응답하였다(강민정 외, 2019: 82)

〈표 II-1-4〉 임신기 근로시간 단축제-2018년 활용 실적

단위: %, (개)

구분	전체(사업체수)	있다	없다	
전체(2018)	100.0(411,236)	6.0(24,782)	94.0(386,453)	
전체(2019)	100.0(447,739)	5.6(25,092)	94.4(422,647)	
규	5~9인	100.0(228,748)	2.9(6,608)	97.1(222,139)
	10~29인	100.0(155,675)	5.1(7,943)	94.9(147,732)
	30~99인	100.0(48,775)	10.2(4,991)	89.8(43,784)
모	100~299인	100.0(8,714)	25.0(2,174)	75.0(6,539)
	300인 이상	100.0(5,828)	57.9(3,376)	42.1(2,452)

출처: 강민정 외(2019). p.83(표 III-19)

(2) 태아검진시간 보장

「2019년 일·가정 양립 실태 조사」에서 5인 이상 사업체 인사담당자를 대상으로 각 사업장에서 태아검진시간 보장을 활용할 수 있는지를 조사한 결과 2019년에는 전체 사업체의 65.1%가 활용가능하다고 응답하여 2018년 62.7% 대비 2.4%p 증가한 것으로 나타났다(강민정 외, 2019: 103).

(3) 난임치료휴가제도

「2019년 일·가정 양립 실태 조사」에서 난임치료휴가제도를 활용할 수 있다고 응답한 사업체를 대상으로 2018년 기준으로 조사한 난임치료휴가제도 실제 활용 실적이 있는 비율은 1.6%로 매우 미비하였다(강민정 외, 2019: 93). 제도의 성격상 대상이 보편적이지 않은 특성 때문에 전체 활용실적은 매우 미미하게 나타나는 것으로 사료된다. 그러나, 사업체 규모가 클수록 활용실적이 높게 나타나서, 300인 이상 사업체 가운데 활용실적이 있는 경우는 20.9%로 적지 않았다(강민정 외, 2019: 94).

〈표 II-1-5〉 난임치료휴가제도-2018년 활용 실적

단위: %, (개)

구분		전체(사업체수)	있다	없다
전체(2018)		100.0(260,574)	1.0(2,483)	99.0(258,092)
전체(2019)		100.0(280,637)	1.6(4,425)	98.4(276,213)
규	5~9인	100.0(124,884)	0.4(536)	99.6(124,347)
	10~29인	100.0(105,414)	1.5(1,596)	98.5(103,818)
	30~99인	100.0(37,523)	2.2(818)	97.8(36,706)
모	100~299인	100.0(7,499)	4.8(362)	95.2(7,137)
	300인 이상	100.0(5,317)	20.9(1,113)	79.1(4,204)

출처: 강민정 외(2019). p.94(표 III-24)

(4) 유산·사산휴가

「2019년 일·가정 양립 실태 조사」에서 5인 이상 사업체 인사담당자를 대상으로 각 사업장에서 유산·사산휴가를 활용할 수 있는지를 조사한 결과 2019년에는 전체 사업체의 58.2%가 활용가능하다고 응답하여 2018년 55.7% 대비 2.5%p 증가한 것으로 나타났다(강민정 외, 2019: 103).

2) 출산 및 육아관련 휴가·휴직제도

가) 출산 및 육아관련 휴가·휴직제도의 유형

우리나라의 출산 및 육아관련 휴가·휴직제도(근로시간단축 포함)를 일괄하여 정리한 표는 〈표 III-1-6〉과 같다. 각 제도들은 도입 후 지속적인 확대·개선이 되어 왔는데 특히 2019년 이후의 변화를 살펴보면 다음과 같다.

2007년 무급휴가제도로 최초 도입되었던 ‘배우자 출산휴가’는 2019년 8월 ‘남녀고용평등 및 일·가정양립에 관한 법률’(이하 ‘남녀고용평등법’) 개정에 따라 배우자 출산휴가 기간의 유급 기간을 이전 3일에서 10일로 확대하고 1회에 한해 분할 사용이 가능하도록 하였으며, 10일 중 5일에 관한 국가의 지원근거를 마련하였다. 즉, 유급기간 10일 중 5일에 대해 우선지원 대상 기업 근로자에게 정부가 배우자 출산휴가급여를 지원하며, 이에 따라 5일에 대해서는 사업주 지급 의무가 감면되어 부담을 줄이게 되었다(고용노동부, 2019a).

근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위해 신청,

사용할 수 있는 육아휴직은 종전 근로자인 부모가 순차적으로 사용하는 것만이 허용되었으나 2020년 2월 28일부터는 부부가 동시에 육아휴직을 신청하는 것이 가능해졌다(고용노동부, 2020. 3. 25 인출). 2012년 육아정책연구소의 한 연구에서는 당시 두 부부가 동시에 육아휴직을 이용할 경우 한 사람에게만 육아휴직급여를 지급하도록 한 규정에 대해 부부 동시 수급이 가능하도록 개선할 것을 제안한 바 있다. 이는 육아에 대한 두려움으로 아버지의 육아휴직 신청이 극히 낮은 현실에서 아버지의 육아휴직을 증진시킬 수 있고 부모가 함께 육아휴직을 사용함으로써 육아의 자신감과 기쁨을 함께 누릴 수 있어 저출산 극복에도 도움이 될 방안으로 제안되었다(이정원, 도남희, 김세현, 나지혜, 2012: 217).

또한, 2020년 3월 31일부터 한부모 노동자는 육아휴직 첫 3개월은 통상임금의 100%(상한액 월 250만원)을 받게 되며, 4개월에서 6개월까지는 통상임금의 80%(상한액 150만원), 7개월째부터는 통상임금의 50%를 받게 되었다(고용노동부 보도자료, 2020. 3. 24). 또한, 육아휴직급여 사후지급금 지급 제도가 개선되어 비자발적 이유로 육아휴직에서 복직한 후 6개월 이상 계속 근무하지 못한 근로자도 육아휴직급여 사후지급금을 받게 되었다(고용노동부 보도자료, 2020. 3. 24).

육아기 근로시간 단축의 경우 2019년 8월 남녀고용평등법 개정에 의해 기존의 일일 2~5시간 단위로 단축하도록 하던 것을 일일 1~5시간 단위로 단축하도록 하고, 1시간 단축에 대해서는 임금 삭감이 없도록 변경되었고, 육아기 근로시간 단축 사용 기간도 기존의 1년에서 육아휴직 미사용 기간까지 가산한 기간을 더하도록 하여 최대 2년까지 확대되었다(고용노동부, 2019a). 즉, 이전에는 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 중 선택하여 최대 1년을 사용할 수 있는 제도로 선택적 개념에서 보았다면, 법 개정을 통해 두 제도는 각각 이용할 수 있는 제도로 독립적 개념으로 관점이 변화하였다고 볼 수 있다.

이는 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 1년의 기간 내에서 선택적으로 보았을 때는 육아휴직 쏠림현상이 심하여 육아기 근로시간 단축제도의 활성화가 어려웠기 때문이다(고용노동부, 2019a).

또한, 2019년 8월 남녀고용평등법 개정에 의해 가족돌봄휴직 외에 1년에 10일까지 사용할 수 있는 가족돌봄휴가와 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축이 신설되었다(고용노동부, 2019a). 이는 기존의 가족돌봄휴직이 1회 사용기간이 최소

30일로 단기간 돌봄 목적으로 사용이 불가하기 때문이며, 가족돌봄휴가에는 사유에 자녀돌봄도 추가하여 자녀양육을 위한 단기휴가의 수요가 고려되었다(고용노동부, 2019a). 가족돌봄휴가는 2020년 상반기 발생한 코로나19에 의한 초·중·고 학교 및 어린이집, 유치원의 개학연기 상황에서 사용이 권장되었으며, 가족돌봄휴가를 사용시 가족돌봄비용 1인당 5만원을 최대 5일, 한부모 근로자의 경우는 최대 10일을 지원하였다⁵⁾).

〈표 II-1-6〉 출산 및 육아 관련 휴가 휴직제도

유형	권리/기간	분할횟수	급여	비고
출산전후 휴가	산전, 산후로 90일간 가능함(다태아인 경우 120일). 산후에 45일(다태아일 경우 60일)이상 배정되어야 함.	이전 유산 경험, 청구당시 만 40세 이상 임산부, 의료기관의 진단서 제출시 출산 전 분할하여 미리 사용 가능	주2)우선지원 대상기업의 경우 90일(다태아 120일)의 급여가 고용보험에서 지급, 대규모 기업의 경우 최초 60일(다태아 75일)은 사업주가 그 이후 30일(다태아 45일)은 고용보험에서 지급(통상임금)	1953년 도입. 출산한 여성근로자의 근로의무를 면제하고 임금상실 없이 휴식을 보장받도록 하는 제도임.
배우자 출산휴가	10일(유급) (2019. 10.1 시행)	1회	고용보험법에 따른 우선지원대상기업 소속 근로자에 출산휴가 최초 5일치 통상임금(상한액 382,770원)을 지급 *정부 지원 부분은 사업주 유급 의무 감면	'07.12.21 무급휴가제도로 도입.
육아휴직	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 자녀가 있을 때 최대 1년(부모 각각 1년씩) 부모 동시 사용 가능('20.2.28부터)	1회	첫 3개월은 월 통상임금의 80%(상한 150만원/하한 70만원), 나머지 기간(최대 9개월)은 월 통상임금의 50%(상한액 월 120만원, 하한 70만원)지급, 급여액 중 100분의 25는 직장복귀 후 6개월 후에 합산하여 일시불로 지급. 한부모 근로자는 육아휴직 첫 3개월을 통상임금의 100%,	1988년 도입. 급여제도는 2001년 도입. 육아휴직 중 이직하거나 새로 취업한 경우에는 그때부터 육아휴직 급여가 지급되지 않음.

5) 고용노동부(2020). 코로나19 예방을 위한 유연근무제&가족돌봄휴가 지원 안내 (moel.go.kr/news/cardinfo/view.do?bbs_seq=20200300494에서 2020. 3. 25 인출)

유형	권리/기간	분할횟수	급여	비고
			4~6개월 80%, 7개월 이후 50% 지급. 비자발적 사유로 퇴직한 경우는 육아휴직사후지급금 지급	
육아기 근로시간 단축	육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 1년까지 주당 15시간~35시간 미만으로 사용 가능	최소 3개월 단위로 자유롭게 가능(분할사용 횟수 제한 없음)	매주 최초5시간분(통상임금의 100%(상한액 200만원, 하한액 50만원)×5/단축 전 소정 근로시간+나머지 근로시간단축분(통상임금의 80%(상한액 150만원, 하한액 50만원)×(단축전 소정근로시간-단축 후 소정근로시간-5)/단축 전 소정근로시간)	육아휴직 미사용 기간을 가산하는 경우 최대 2년
아빠육아휴직 보너스제	같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 모두 육아휴직을 이용하는 경우		2차사용자(주로 아빠)의 첫 3개월 육아휴직 급여 100% 지원(상한액 250만원).육아휴직 급여 사후지급분 제도 미적용	'14.10 도입
가족돌봄휴직	근로자의 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모의 질병, 사고, 노령으로 돌보기 위해 연간 최장 90일 사용 가능	1회 30일 이상으로 분할 가능	무급	'12.2 도입
가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축	근로자가 가족을 돌보기 위한 경우, 본인의 건강을 돌보기 위한 경우, 은퇴준비, 학업을 위해 1년간 주당 15시간 이상 30시간 이하로 사용	-	-	'19. 8 도입
가족돌봄휴가	근로자가 가족의 질병·사고·노령 또는 자녀의 양육을 목적으로 연 최대 10일 사용 가능	가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함(연간 90일 초과 불가)하여 1일 단위로 사용 가능	무급	'19. 8 도입

주: 1) 이정림, 구자연, 김한솔(2019). p86 표를 토대로 최근 자료로 업데이트함.

2) 우선지원 대상기업(고용보험법 시행령 제12조)

제조업 500인 이하 사업장, 광업 건설업 운수업 출판, 영상, 방송통신 및 정보 서비스업, 사업시설 관리 및 사업지원 서비스업, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 금융 및 보험업, 예술, 스포츠 및 여가관련서비스업 200인 이하 사업장, 기타 100인 이하 사업장

자료: 이정림 외(2019). 영유아 가구의 육아서비스 수요 및 대응방안. p.86 <표 II-4-2>
 고용노동부 홈페이지 <https://www.ei.go.kr/ei/eh/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0302Info.do>에서 2020. 3.25. 인출
 고용노동부(2019a). 「남녀고용평등법」 일부개정법률안 설명자료.
 근로기준법 제74조 임신부의 보호
 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제3장 모성보호

나) 출산 및 육아관련 휴가·휴직제도의 이용 및 지원 현황

(1) 출산전후휴가제도(배우자출산휴가 포함)

2019년 전국의 상시근로자 5인 이상 사업체 중 5,117개의 표본을 선정하여 실시한 「2019년 일·가정 양립 실태 조사」에서 2018년도 활용 실적을 조사하였다. 이 조사에서 출산전후휴가를 활용할 수 있다고 응답한 사업체 중 2019년 출산전후휴가제도 활용 실적은 12.4%로 2018년 13.2%보다 하락했다(강민정 외, 2019: 49). 이는 출산율 저하의 추세가 반영된 것으로 해석할 수 있을 것이다. 사업체 규모는 커질수록 출산전후휴가제도 활용실적이 있다는 응답이 높아져서 5~9인 사업체 가운데서는 7.9%이나 300인 이상 사업체 중에서는 81.0%에 달하였다(강민정 외, 2019: 50). 이는 해당 조사 항목이 몇 건인지가 아닌 출산전후휴가제도 활용 사례가 있는지 여부만을 묻고 있기 때문에 사업체 규모가 커질수록 제도의 이용 대상자인 근로자 수가 증가하기 때문인 것으로 볼 수 있을 것이다.

<표 II-1-7> 출산전후휴가제도-2018년 활용 실적

단위: %, (개)

구분	전체(사업체수)	있다	없다	
전체(2018)	100.0(543,449)	13.2(71,488)	86.8(471,961)	
전체(2019)	100.0(556,819)	12.4(69,223)	87.6(487,597)	
규모	5~9인	100.0(299,263)	7.9(23,721)	92.1(275,543)
	10~29인	100.0(188,147)	12.6(23,654)	87.4(164,494)
	30~99인	100.0(53,099)	22.1(11,758)	77.9(41,341)
	100~299인	100.0(9,989)	49.8(4,970)	50.2(5,019)
	300인 이상	100.0(6,320)	81.0(5,120)	19.0(1,200)

출처: 강민정 외(2019). p.50<표 III-4>

다음으로 2007년 무급휴가제도로 도입되어 2019년 10월 10일의 유급휴가로 확대된 배우자출산휴가제도의 실제 활용 실적을 살펴 본 결과에서는 출산전후휴가

제도와 동일하게 2018년 대비 2019년 활용 실적이 7.1%에서 6.7%로 다소 하락한 결과를 보였다(강민정 외, 2019: 66). 전반적으로 배우자출산휴가제도를 자유롭게 이용할 수 있다는 응답 비중이 높아지는 가운데 활용 실적은 낮아진 결과는 저출산의 영향으로 볼 수 있을 것이다.

한편 사업체 규모별로는 300인 이상 사업체에서 활용실적이 있다는 응답이 67.5%에 달하나 5~9인 사업체에서는 2.6%로 격차가 26배에 달한 것으로(강민정 외, 2019: 66) 보고되었다.

〈표 II-1-8〉 배우자출산휴가제도-2018년 활용 실적

단위: %, (개)

구분	전체(사업체수)	있다	없다	
전체(2018)	100.0(434,163)	7.1(30,802)	92.9(403,361)	
전체(2019)	100.0(506,018)	6.7(33,720)	93.3(472,298)	
규	5~9인	100.0(272,438)	2.6(7,137)	97.4(265,301)
	10~29인	100.0(168,375)	5.9(9,885)	94.1(158,490)
	30~99인	100.0(50,119)	18.6(9,330)	81.4(40,789)
모	100~299인	100.0(9,103)	36.5(3,327)	63.5(5,776)
	300인 이상	100.0(5,983)	67.5(4,041)	32.5(1,942)

출처: 강민정 외(2019). p.67(표 III-12)

(2) 육아휴직제도

「2019년 일·가정 양립 실태 조사」에서 육아휴직 활용 실적을 보면, 육아휴직 제도를 활용할 수 있다고 응답한 사업체중 2018년도에(2019년 조사 결과) 활용 실적이 있는 사업체는 6.9%인 것으로 나타났다. 2018년 조사 결과(2017년 활용 실적)에 비해서는 다소 하락한 결과인데 이는 출생아 수 감소와 무관하지 않은 것으로 해석되었다(강민정 외, 2019: 145)

활용 실적은 사업체의 규모별로 뚜렷한 차이를 보여서, 5~9인 사업체에서는 활용 실적이 있는 사업체가 2.5%에 불과한 반면 300인 이상 사업체 중 89.9%에서 활용 실적이 있었다. 이는 근로자가 많은 곳에서 사용자가 있을 가능성이 높고 상대적으로 중소기업에서 활용이 적다는 것을 의미한다(강민정 외, 2019: 146)

〈표 II-1-9〉 육아휴직제도-2018년 활용 실적

단위: %, (개)

구분		전체(사업체수)	있다	없다
전체(2018)		100.0(399,351)	7.2(28,895)	92.8(370,455)
전체(2019)		100.0(445,727)	6.9(30,576)	93.1(415,151)
규모	5~9인	100.0(222,067)	2.5(5,590)	97.5(216,477)
	10~29인	100.0(159,369)	5.7(9,145)	94.3(150,224)
	30~99인	100.0(49,608)	14.2(7,048)	85.8(42,560)
	100~299인	100.0(8,709)	39.3(3,425)	60.7(5,283)
	300인 이상	100.0(6,341)	89.9(5,369)	10.1(606)

출처: 강민정 외(2019). p.146(표 IV-16)

한편 동조사에서는 육아휴직제도를 활용가능한 사업체 내에서 정규직과 비정규직 간에 활용가능성에 차이가 있는지를 추가로 조사하였는데, “정규직과 비정규직이 모두 사용할 수 있다”는 사업체는 2019년에는 42.5%로 응답되어 2018년 47.9%에 비해 낮아졌으며 “정규직만 사용할 수 있다”는 응답은 20.4%로 2018년에 비해 높아졌다. 비정규직이 없다는 사업체의 비율은 2019년 37.1%로 2018년과 유사한 반면 비정규직이 있는 사업체 중 비정규직도 육아휴직을 사용할 수 있는 비율은 67.6%로 2018년 76.8%에 비해 줄어들었는데(강민정 외, 2019: 119) 이는 수년간 비정규직의 정규직화가 진행되면서 잔존하는 비정규직의 상황은 더 열악해진 정규직-비정규직 간 부익부빈익빈의 현상이 나타나는 것으로 추측되는 결과라 할 수 있겠다.

한편 규모별로는 “정규직과 비정규직 모두 사용할 수 있다”는 응답이 사업체의 규모가 커질수록 높게 나타났다(강민정 외, 2019: 120).

〈표 II-1-10〉 육아휴직제도-사용 가능 인력

단위: %, (개)

구분	전체(사업체수)	정규직과 비정규직 모두 사용할 수 있다	정규직만 사용할 수 있다	비정규직이 없다	비정규직이 있는 사업체에서 비정규직 활용 가능
전체(2018)	100.0 (399,351)	47.9 (191,303)	14.4 (57,631)	37.7 (150,417)	76.8

구분	전체(사업체수)	정규직과 비정규직 모두 사용할 수 있다	정규직만 사용할 수 있다	비정규직이 없다	비정규직이 있는 사업체에서 비정규직 활용 가능	
전체(2019)	100.0 (445,727)	42.5 (189,498)	20.4 (90,952)	37.1 (165,277)	67.6	
규모	5~9인	100.0 (222,067)	40.4 (89,670)	22.3 (49,450)	37.4 (82,948)	64.5
	10~29인	100.0 (159,369)	41.3 (65,853)	18.0 (28,620)	40.7 (64,896)	69.7
	30~99인	100.0 (49,608)	48.7 (24,140)	23.4 (11,624)	27.9 (13,844)	67.5
	100~299인	100.0 (8,709)	61.5 (5,355)	10.6 (927)	27.9 (2,427)	85.2
	300인 이상	100.0(6,341)	75.0 (4,482)	5.5 (331)	19.4 (1,162)	93.1

출처: 강민정 외(2019). p.121<표 IV-4>

이와 함께 고용노동부에 나타난 육아휴직급여 지원 실적을 살펴본 결과는 <표 III-1-11>과 같다. 육아휴직제도는 도입 초기에는 사업주 및 근로자의 인식 및 홍보 부족으로 지원실적이 부진하였으나, 지속적인 홍보, 사업장 지도감독 및 제도개선으로 육아휴직급여 수급자가 크게 증가하였으나 출산전후휴가 급여와 함께 저출산 기조로 인해 최근에는 증가율이 감소하는 추세이다(고용노동부, 2019b: 109). 그러나 2018년까지는 여전히 수급자 수가 계속 증가하였으며 육아휴직급여 지급액도 계속 상승하여 2018년에는 99,199명에게 839,083만원이 지급되어 2017년 대비 수급자 10%, 지원액 22.32% 증가하였다(고용노동부, 2019b: 109). 남성휴직자는 2005년에는 208명(1.98%)에 불과하였으나 2018년에는 17,662명(21.7%)으로 크게 증가하였다(표 II-1-11 참조).

<표 II-1-11> 연도별 육아휴직급여 지원 실적 현황

단위: 명, 백만원

구분	인원			지급액	월 급여액
	전체	여성	남성		
2005년	10,700	10,492	208	28,242	40만원
2006년	13,670	13,440	230	34,521	40만원

구분	인원			지급액	월 급여액
	전체	여성	남성		
2007년	21,185	20,875	310	60,989	50만원
2008년	29,145	28,970	355	98,431	50만원
2009년	35,400	34,898	502	139,724	50만원
2010년	41,732	40,913	819	178,121	50만원
2011년	58,134	56,732	1,402	276,261	50만원
2012년	64,069	62,279	1,790	357,798	통상임금의 40%
2013년	69,616	67,323	2,293	420,248	
2014년	76,833	73,412	3,421	500,663	
2015년	87,339	82,467	4,872	619,663	
2016년	89,795	82,179	7,616	625,243	
2017년	90,123	78,080	12,043	680,430	3개월 통상임금의 80%, 9개월 통상임금 40%
2018년	99,199	81,537	17,662	839,083	

출처: 고용노동부(2019b). 2019년판 고용노동백서. p110 <표 2-③-7>

(3) 육아기근로시간단축제도

「2019년 일·가정 양립 실태 조사」에서는 육아기근로시간단축제도에 대해서도 사업체를 대상으로 제도의 활용 실적을 조사하였는데, 실제 활용 실적이 있는 사업체는 3.9%로 매우 저조한 수준을 나타냈다. 활용 실적은 사업체 규모가 클수록 높아, 5~9인 사업체의 경우 활용 실적 있는 사업체 비율이 2.1%에 불과하나 300인 이상 사업체에서는 31.8%로 큰 차이를 보였다(강민정 외, 2019: 183).

<표 II-1-12> 육아기근로시간단축제도-2018년 활용 실적

단위: %, (개)

구분	전체(사업체수)	있다	없다	
전체(2018)	100.0(341,362)	4.4(15,101)	95.6(326,261)	
전체(2019)	100.0(393,910)	3.9(15,428)	96.1(378,482)	
규	5~9인	100.0(194,784)	2.1(4,175)	97.9(190,609)
	10~29인	100.0(135,892)	4.0(5,440)	96.0(130,452)
	30~99인	100.0(49,222)	5.1(2,530)	94.9(46,692)
모	100~299인	100.0(8,388)	17.8(1,494)	82.2(6,893)
	300인 이상	100.0(5,623)	31.8(1,788)	68.2(3,835)

출처: 강민정 외(2019). p.183(표 IV-34)

육아기근로시간단축제는 활용 가능 여부와 실제 활용 실적에 있어 육아휴직제도에 비해 매우 저조한 수준을 보이고 있음을 알 수 있다.

(4) 가족돌봄휴직제도

「2019 일·가정 양립 실태 조사」에서 가족돌봄휴직제도를 활용할 수 있다고 응답한 사업체를 대상으로 2018년 활용 실적을 조사한 결과, 실제 활용 실적은 1.9%에 불과한 매우 저조한 실적을 보였으며, 이는 2019년도 4.0%에 비해서도 감소한 수치였다(강민정 외, 2019: 199).

사업체 규모가 커질수록 제도 활용 실적이 높아져서, 5~9인 사업체는 1.0%에 불과하였으나 300인 이상 사업체에서는 26.3%로(강민정 외, 2019: 197) 비교적 높은 활용 실적을 보였다. 활용 실적은 1건이라도 있는 경우 답변하므로 대상자가 발생할 가능성이 높은 대규모 사업체에서 활용실적이 높게 나타나는 것으로 볼 수 있을 것이다.

〈표 II-1-13〉 가족돌봄휴직제도-2018년 활용 실적

단위: %, (개)

구분	전체(사업체수)	있다	없다	
전체(2018)	100.0(260,614)	4.0(10,444)	96.0(250,170)	
전체(2019)	100.0(281,135)	1.9(5,215)	98.1(275,920)	
규	5~9인	100.0(144,283)	1.0(1,391)	99.0(142,892)
	10~29인	100.0(92,624)	1.2(1,108)	98.8(91,516)
	30~99인	100.0(33,222)	2.6(873)	97.4(32,349)
모	100~299인	100.0(6,332)	9.7(615)	90.3(5,717)
	300인 이상	100.0(4,674)	26.3(1,227)	73.7(3,447)

출처: 강민정 외(2019). p.199(표 IV-41)

2) 유연근무제

가) 유연근무제의 유형

유연근무제는 근로자와 사용자가 근로시간이나 근로 장소 등을 선택·조정하여 일과 생활을 조화롭게(Work-Life Balance)하고, 인력활용의 효율성을 노일 수 있는 제도이다(고용노동부, 2017b: 3; 이재희 외, 2018: 90에서 재인용). 한편 근로기준법상의 ‘유연근로시간제’는 근로시간의 결정 및 배치 등을 탄력적으로 운영할

수 있도록 하는 제도로 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 사업장 밖 간주근로시간제, 재량근로시간제, 보상휴가제가 포함된다(고용노동부, 2018: 3). 유연근무제는 근로의 '시간'과 '장소'를 모두 포함한 개념이라면 유연근로시간제는 특히 근로 '시간'과 관련된 개념이라고 할 수 있다.

탄력적 근로시간제는 어떤 근로일, 어떤 주(週)의 근로시간을 연장시키는 대신에 다른 근로일, 다른 주(週)의 근로시간을 단축시킴으로써, 일정 기간의 평균 근로시간을 법정근로시간(1주 40시간) 내로 맞추는 근로시간제로, 단위기간은 '2주 이내'일 경우 취업규칙으로 정할 수 있고, '3개월 이내'일 경우는 근로자대표와 서면합의가 필요하다(고용노동부, 2018: 16). 활용가능한 업종은 근로시간을 연속하여 근로하는 것이 효율적이거나 고객의 편리를 도모할 수 있는 업종(운수, 통신, 의료서비스업 등), 계절적 업종 또는 업무량이 주기적으로 많은 업종(음식서비스, 접객업 등), 기계를 쉬지 않고 가동시키기 위하여 근로가 연속하여 필요한 업종(철강, 석유 화학 등)이다(고용노동부, 2018: 16).

선택적 근로시간제는 일정기간(1월 이내)의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시간, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도이다(고용노동부, 2018: 44). 활용 가능한 업종·직무를 근로기준법에서는 한정하고 있지 않으며, 근로일 및 근로시간대에 따라 업무량 편차가 발생하여 업무조율이 가능한 소프트웨어 개발, 사무관리(금융거래·행정처리 등), 연구, 디자인, 설계 업무 등과 함께 출·퇴근 등에 엄격한 제한을 받지 않는 관리·감독업무 종사자, 근로의 양보다 질이 중시되는 전문직 종사자도 제도 적용이 용이하다(고용노동부, 2018: 44-45).

사업장 밖 간주근로시간제는 근로자가 출장 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 실제로 산정하기 어려운 경우에 있어 근로시간을 인정하는 제도이다(고용노동부, 2018: 62). 이 제도 하에서는 근로자가 실제 근로한 시간과 관계없이 '소정근로시간', '업무수행에 통상적으로 필요한 시간', '노·사가 서면으로 합의한 시간' 중 어느 하나를 근로시간으로 간주한다(고용노동부, 2018: 62).

근무시간 산정이 어려운 영업직, A/S 업무, 출장 업무, 택시운송업, 재택근무 등에 활용 가능하다(고용노동부, 2018: 62).

재량근로시간제란 업무의 성질에 비추어 업무수행방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 근로기준법 시행령 제31조와 관련 고시에서 정한 업무를 수행하는 근로자에 대하여, 사용자가 근로자대표와 서면합의로 정한 시간을 근로한 것으로 보는 제도이다(고용노동부, 2018: 76). 이는 고도의 전문 업무에 종사하거나 창의적 업무를 수행하는 근로자의 경우에는, 업무 수행 수단에 재량의 여지가 크고, 보수 또한, 근로의 양보다는 근로의 질 내지 성과에 의하여 결정되는 것이 적절하고, 시간의 길이에 따라 임금지급액을 결정하는 방식이 적절하지 않은 측면이 있기 때문에, 근로시간 산정의 적정성을 도모하고, 근로자의 보수를 근로의 양이 아닌 질과 성과에 따라 결정토록 제도화한 것이다(고용노동부, 2018: 76).

재량근로제의 대상 업무는 근로기준법 시행령 제31조, 고용노동부 고시에서 규정한 6개 업무, 즉 1) 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야 연구, 2) 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무, 3) 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무, 4) 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무, 5) 방송 프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무, 6) 회계·법률사건·납세·법무, 노무관리·특허·감정평가 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무에 한한다(고용노동부, 2018: 16-18).

보상휴가제는 사용자와 근로자대표가 서면합의에 따라 연장·야간 및 휴일근로에 대해 임금을 지급하는 대신 유급휴가를 부여하는 제도이며 유급휴가로 보상해야 할 부분은 연장·야간·휴일에 근로한 시간과 그에 대한 가산시간까지 포함한다(고용노동부, 2018: 93).

재택근무제는 근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 사업장이 아닌 주거지에서 업무공간을 마련하여 근무하는 제도를 말하며, 주 1일 이상 근로자의 주거지에서 주어진 업무를 수행하는 근무방식이다(고용노동부, 2017b: 7: 이재희 외, 2018: 90 재인용)

원격근무제는 주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실에서 근무하거나 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도로(이재희 외, 2018: 91) 원격근무용 사무실에 출근하여 근무하는 위성 사무실형 원격근무제와 근무장소의 고정 여부에 따라 공간적인 제약 없이 업무를 수행하는 이동형 원격근무제의 두 가지 유형으로 구분할 수 있다(고용노동부, 2016: 109)

〈표 II-1-14〉 유연근무제 유형

유형	내용	적합 직무
탄력적 근로시간제(근로 기준법 제51조)	일이 많은 주(일)의 근로시간을 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 평균적으로 법정근로시간(주40시간)내로 근로시간을 맞추는 근무제도	계절적 영향을 받거나 시기별(성수기·비수기)업무량 편차가 많은 업종 등
선택적 근로시간제(근로 기준법 제52조)	일정기간(1월 이내)의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도	근로시간(근로일)에 따라 업무량의 편차가 발생하여 업무조율이 가능한 소프트웨어 개발, 사무관리(금융거래·행정처리 등), 연구, 디자인, 설계 등
사업장 밖 간주근로시간제 (근로기준법 제58조 제1·2항)	출장 등 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에 소정 근로시간 또는 업무수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 인정하는 근무제도	근로시간 대부분을 사업장 밖에서 근로하는 영업직, A/S 업무, 출장 업무 등
재량근로시간제 (근로기준법 제58조제35항)	업무의 성질에 비추어 업무수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 근로시간을 근로한 것으로 인정하는 제도	근로기준법 시행령 제31조 및 관련고시에서 정하는 업무에 한함. 1. 신상품·신기술 연구개발. 인문사회과학·자연과학 연구 2. 정보처리시스템 설계 또는 분석 3. 신문, 방송 또는 출판사업의 기사 취재, 편성 또는 편집 4. 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 5. 방송 프로그램·영화 등 제작사업에서의 프로듀서나 감독 6. 회계·법률사건·납세·범무·노무관리·특허·감정평가 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무
보상휴가제 (근로기준법 제57조)	근로자대표와 서면합의를 통해 연장·야간·휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 대신 유급휴가로 부여하는 제도	업무를 완료한 이후에는 일정기간 휴식기간을 가지는 직무, 다른 인력으로 하여금 대체업무 수행이 가능한 연구·교육 등의 직무
재택근무제	근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 사업장이 아닌 자택에 업무공간을 마련하여 근무하는 제도	-
원격근무제	주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실에서 근무하거나 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도	-

주: 고용노동부(2018). p.4의 표에 이재희 외(2018). p. 91 〈표 III-4-1〉 중 재택근무제, 원격근무제 내용 추가 출처: 고용노동부(2018). 유연근로시간제 가이드.

이재희 외(2018). 출산·육아 친화적인 근로환경 조성을 통한 일·가정 양립 사각지대 지원 방안 연구.

나) 유연근무제 지원제도

(1) 일터혁신 컨설팅 비용 지원

일터혁신 컨설팅 지원은 고용보험에 가입하고 보험료를 체납하지 않은 사업장을 대상으로 기업의 경쟁력과 근로자의 삶의 질을 모두 향상시킬 수 있도록 사업장 내·외부 환경 및 인적자원관리 시스템 전반을 진단·분석하는 컨설팅 비용을 지원하는 제도이다(고용노동부, 2017a). 주요 컨설팅 분야는 장시간 근로개선(교대제 개편, 근로형태 유연화 등 근로시간 단축 및 업무효율), 시간선택제 일자리(시간선택제 일자리 전환 및 신규 도입·운영 방안), 일·가정 양립(여성인력 활용방안 및 일·가정 양립 제도 설계 지원)이며, 그 외 임금체계 개선, 평가체계 구축, 평생학습 체계 구축, 노사파트너십 구축, 작업조직·작업환경 개선, 비정규직 고용 구조개선, 청년고용안정, 기초컨설팅이다(고용노동부, 2017a).

(2) 일·가정 양립 환경개선(유연근무)지원

일·가정 양립 환경개선(유연근무) 지원제도는 일하는 시간과 장소가 유연한 근무제도를 도입·확대하여 일·가정 양립이 가능한 고용문화를 만드는 기업에 간접노무비를 지원하는 제도로 유연근무를 새로이 도입하거나 확대하여 시행하고 소속 근로자가 필요에 따라 활용토록 하는 중소·중견기업의 사업주를 대상으로 활용 근로자당 연 최대 520만원의 간접노무비를 지원한다(고용노동부, 2017b: 12).

(3) 원격근무 인프라 구축 지원

원격근무 인프라 구축 지원은 일하는 장소가 유연한 근로환경을 만들기 위해 재택·원격근무를 시작하는 기업에 인프라 설치비용을 지원하는 제도이다(고용노동부, 2017b: 13). 재택·원격 근무를 새로이 도입하거나 확대하여 시행하기 위한 사업계획서를 고용센터(기업지원부서)에 제출하고 승인받은 중소·중견기업의 사업주를 대상으로, 정보시스템, 인사노무관리 시스템 구축비용은 직접 지원하고 설비·장비 등의 구입비용은 용자 지원한다(고용노동부, 2017b: 13). 직접 지원은 총 투자금액의 25% 한도 내에서 최대 2천만 원 지원하며, 용자지원은 총 투자금액의 50% 한도 내에서 최대 4천만 원 지원한다(고용노동부, 2017b: 13).

(4) 시간선택제 전환 지원

시간선택제 전환 지원은 임신, 육아, 자기계발, 가족돌봄, 건강, 퇴직준비 등 필요에 따라 전일제근로자가 일정기간 동안 근로시간을 줄여 시간선택제로 일하고, 사유가 해소되면 전일제로 복귀하여 근무하는 시간선택제 전환 제도를 도입하고 근로자의 필요에 따라 전일제 근로자를 시간선택제로 전환시킨 사업주(모든 기업 해당)를 지원하는 제도이다(고용노동부, 2016: 182).

〈표 II-1-15〉 시간선택제 전환 지원 요건

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 시간선택제 전환제도 마련(전환사유 해소 시 전일제 복귀 보장) ② 전일제 근로자(6개월 이상 고용)의 청구에 따라 시간선택제로 전환(근로시간 단축) ③ 주 15시간 이상 30시간 근무 ④ 전환근로자의 전환기간이 최소 2주 이상 |
|---|

출처: 고용노동부(2016). 유연근무제 우리 기업은 어떻게 운영할까요 2. 유연근무·원격근무 도입방법을 중심으로, p. 182.

지원의 내용은 전환장려금·간접노무비 등을 최대 1년간 지원하는 것이다. 전환 장려금은 주 15시간~25시간 이하 근무로 전환한 경우 월 최고 40만원, 주 25시간 초과 30시간 이하 근무로 전환한 경우 월 최고 24만원을 지원하며, 전환제도 운영에 따른 인사·노무관리 비용 1인당 월 20만원(중소·중견기업에 한함), 전환근로자의 업무 공백을 보충할 대체인력을 채용한 경우 인건비의 50%를 지원한다(중소·중견기업 월 60만원, 대기업 월 30만원 한도)(고용노동부, 2016: 183).

(5) 시간선택제 신규고용 지원

시간선택제 신규창출(고용) 지원은 근무체계 개편 또는 새로운 직무 개발 등을 통해 고용이 안정된 시간선택제 일자리를 창출한 기업을 지원하는 제도로 시간선택제 사업계획 승인을 받고 지원 요건을 충족하는 시간선택제 근로자를 채용한 사업주를 지원 대상으로 한다(고용노동부, 2016: 184). 근로자 인건비의 80% 한도로 월 60만원(대규모 기업 30만원)을 최대 1년간 지원한다(고용노동부, 2017a).

〈표 II-1-16〉 시간선택제 신규창출 지원 요건

① 무기계약 체결
② 최저임금 120% 이상 임금 지급
③ 주 15시간 이상 30시간 이하 근로
④ 4대 사회보험 가입
⑤ 전일제 근로자와 균등대우(근로시간비례 원칙 적용)
⑥ 전자·기계적 방법에 의한 근태관리(월 5일이상 누락 시 지원 제한)

출처: 고용노동부(2016). 유연근무제 우리 기업은 어떻게 운영할까요 2. 유연근무·원격근무 도입방법을 중심으로, p. 184.

다) 유연근로제도 활용 현황

「2019년 일·가정 양립 실태조사」에서 유연근로제를 한 개 이상 도입한 기업을 대상으로 평균 활용실적(활용인원수)을 조사한 결과, 가장 도입률이 높았던 시차출퇴근제는 평균 활용인원이 5.3명으로 2018년 조사 결과인 평균 3.7명보다 증가하였고, 선택근무제는 평균 4.3명, 재량근무제 3.4명, 원격근무제 2.8명, 시간선택제 1.7명, 재택근무제 1.5명으로 2018년보다 모든 유연근로제도의 활용인원수가 증가하였다(강민정 외, 2019: 215). 또 사업장의 규모가 클수록 평균 활용인원수가 많았다.

〈표 II-1-17〉 유연근로제도 유형별 활용실적

단위: 명, (개)

구분	전체 (사업체수)	시간 선택제	시차 출퇴근제	선택 근무제	재량 근무제	원격 근무제	재택 근무제	
전체(2018)	100.0 (106,217)	1.2 (106,217)	3.7 (116,955)	3.7 (68,824)	2.5 (57,447)	1.5 (28,545)	1.3 (35,342)	
전체(2019)	100.0 (102,435)	1.7 (102,435)	5.3 (130,974)	4.3 (66,116)	3.4 (58,120)	2.8 (26,293)	1.5 (34,008)	
규모	5~9인	100.0 (466,751)	1.3 (55,544)	2.3 (74,202)	1.3 (34,073)	1.7 (32,735)	1.4 (13,422)	1.2 (11,425)
	10~29인	100.0 (218,971)	0.9 (34,231)	3.1 (38,209)	1.5 (23,997)	2.1 (19,51)	1.3 (9,080)	3.4 (2,939)
	30~99인	100.0 (59,693)	2.4 (9,329)	7.6 (13,952)	4.3 (4,913)	6.7 (3,896)	4.7 (2,759)	1.8 (552)
모	100~299인	100.0 (10,276)	4.7 (1,842)	24.4 (2,319)	17.3 (1,331)	15.9 (745)	7.2 (400)	3.2 (793)
	300인 이상	100.0 (6,341)	25.7 (1,489)	105.0 (2,292)	89.2 (1,801)	67.5 (894)	42.6 (632)	1.7 (9557)

출처: 강민정 외(2019). p.216 〈표 V-3〉

3) 직장어린이집

가) 직장어린이집 관련 정책

직장어린이집이란 “사업주가 사업장의 근로자를 위하여 설치·운영하는 어린이집(국가나 지방자치단체의 장이 소속 공무원 및 국가나 지방자치단체의 장과 근로계약을 체결한 자로서 공무원이 아닌 자를 위하여 설치·운영하는 어린이집을 포함한다)”을 말한다⁶⁾.

정부는 사업장의 직장어린이집 설치·운영을 확대하기 위하여 직장보육 시설 설치비 및 개·보수비, 보육교사 인건비 지원, 세제 지원 등 다양한 방법으로 사업주의 직장어린이집 운영을 지원하고 있다(고용노동부, 2019b: 114).

사업주가 단독 또는 공동으로 직장어린이집을 설치·운영할 경우 유급 고용일수가 20일이 넘는 보육교사, 원장, 취사부의 인건비를 지급하고 있으며, 중소기업에서 운영하는 직장어린이집에 대해서는 운영비 추가 지원을 통해 사업주의 어린이집 운영에 따른 경비 부담을 덜어주고 있다(고용노동부, 2019b: 115).

또한, 직장어린이집을 건립, 매입, 임차하거나 운영 중인 시설의 개·보수 등에 소요되는 비용에 대하여 사업주에게 최고 9억원까지 연 1~2%의 저리로 자금을 융자하고, 시설전환비 4억원(공동 20억원 한도), 교재교구비 7천만원까지 무상으로 지원하고 있다(고용노동부, 2019b: 115). 정부의 직장어린이집 직·간접 지원 정책은 <표 II-1-18>, <표 II-1-19>에 제시된 바와 같다.

<표 II-1-18> 정부의 직장어린이집 지원정책(직접지원)

구분	지원종류	내역			지원한도		지원요건 등
		대규모 기업	단독 공동	시설 전환비	3억원 6억원	60% (80%)	
설 치 비	무상 지원 (‘00)	우선 지원 대상 기업	단독	시설 전환비 시설 건립비 (시설매입 비)	4억원	90% (40%)	-시설전환비·시설건립비: 90%(시설매입비: 40%)
			공동		우선지원대상기업 2~4개소인 사업주 단체		
			우선지원대상기업 5개소 이상인 사업주 단체	20억원			

6) 영유아보육법 제10조 제4호

동아시아 국가(한·중·일)의 저출산 쟁점과 육아정책 비교 연구(III): 직장 및 사회의 육아환경 조성 정책을 중심으로

구분	지원 종류	내역		지원한도		지원요건 등
		(공통)	시설 개보수비	1억원	90%	
	교재교 구비	대규모 기업	교재 교구비	5천만원	60% (80%)	-영아·장애아 전담시설: 80% -신규: 5천만원~7천만원 지원 -교체비: 3년 교체시마다 3천만원
				7천만원	90%	
		우선지원 대상기업				
	용자 (‘00)	시설건립비, 시설매입비, 시설임차비, 시설개보수비, 시설전환비		7억원(공동9억원)		-상환: 3년 거치 5년 균등분할 -이율: 대기업 2%, 우선지원기업 1% *토지매입비는 용자대상 제외
인간비 지원 (‘95)	원장, 보육교사, 취사부		월 60만원 (중소기업 월 120만원)		<최대 지원금액> *기준: 월평균 근로시간 -원장은 매월말일 기준 보육 아동수가 20인 이상인 경우 지원 *11.8.1부터 시간제보육교사인건비 지원	
	중소 기업 운영비 지원 (‘11)	중소기업 직장어린이집 운영비		월 200~520만원		<최대 지원금액> *기준: 매월말일 보육아동 현원 -39명 이하: 월 200만원 -40명~59명 이하: 월 280만원 -60명~79명 이하: 월 360만원 -80명~99명 이하: 월 440만원 -100명 이상: 월 520만원

출처: 보건복지부(2020). 2020 보육사업안내. p.13

<표 II-1-19> 정부의 직장어린이집 지원정책(간접지원)

구분	지원 내용	비고
부동산 관련 세제지원	「영유아보육법」에 따른 어린이집을 설치·운영하기 위하여 취득하는 부동산에 대해서는 취득세, 재산세를 2021년 12월 31일까지 면제한다. • 취득세, 재산세 면제규정에도 불구하고 100분의 85에 해당하는 감면율을 적용	「지방세특례제한법」 제19조, 제177조의2
소득세 또는 법인세 공제	2021.12.31.까지 사업주가 직장어린이집을 신축, 증축, 개축 또는 구입하는 경우, 취득금액의 100분의 10 공제	「조세특례제한법」 제94조제1항
개별소비세 면제	「영유아보육법」에 따른 어린이집에서 교재로 사용하기 위한 표본 또는 참고품	「개별소비세법」 제18조제1항
어린이집 운영비용 필요경비 인정	직장어린이집의 운영비를 사업 소득의 각 과세기간의 총수입금액에 대응하는 필요경비로 인정	「소득세법」 시행령 제55조제1항제23호

주: 법인 명의로 부동산을 취득하여 직장어린이집을 인가를 받아 운영을 위탁하는 경우에도 취득세·등록세 면제 대
상에 해당

출처: 보건복지부(2020). 2020 보육사업안내. p.14

정부는 의무사업장 이외의 사업장에 대해 고용부의 지원(고용보험기금에서 설치·운영비 지원 등) 계획을 안내하여 직장어린이집의 설치를 적극 유도하고 사내 근로복지기금에서 설치·운영비 등을 지원하도록 권장하며 지도하고 있다(보건복지부, 2018: 8, 이재희 외, 2018: 85에서 재인용).

나) 직장어린이집 설치 및 지원 현황

2018년 설치의무 사업장은 1,389개소로 이중 어린이집 설치 사업장 수는 957개소, 위탁보육 사업장은 295개소로 의무 이행 사업장은 모두 1,252개소(90.1%)이고 미이행 사업장은 137개소(9.9%)였다(고용노동부, 2019b: 116). 설치의무사업장 중 미이행 사업장 비율은 2009년 46.7%에 달하였으나 다양한 설치·운영지원과 설치 의무 미이행 사업장 명단 공표, 이행강제금 제도 등 조치에 따라 점차 줄어들고 있는 추세이다.

〈표 II-1-20〉 연도별 기업의 직장어린이집 설치 현황

단위: 개소, %

연도	설치의무사업장								임의설치사업장
	계	이행사업장					미이행사업장		
		소계		어린이집 설치	보육수당 지급	어린이집 위탁		미이행률	
			이행률						
2009년	525	280	53.3	156	94	30	245	46.7	123
2010년	567	326	57.5	173	120	33	241	42.5	125
2011년	564	355	62.9	180	135	40	209	37.1	145
2012년	620	411	66.3	212	138	61	209	33.7	160
2013년	714	522	77.3	340	132	80	162	22.7	168
2014년	768	545	77.3	367	116	62	223	29.0	168
2015년	746	361	48.4	350	-	11	385	51.6	176
2016년	755	598	79.2	470	-	128	157	20.8	188
2017년	778	658	84.6	513	-	145	120	15.4	194
2018년	1,389	1,252	90.1	957	-	295	137	9.9	-

주: 1) 2006년 1월 30일부터 의무사업장이 상시 여성근로자 300인 이상 또는 500인 이상 사업장으로 확대
 2) 2007년 12월 말부터는 순수 민간사업장을 기준으로 조사
 3) 2015년부터 의무이행수단에서 '보육수당지급' 제외(의무이행률 대폭 하락)
 출처: 고용노동부(2019b). 2019년판 고용노동백서. p.116 〈표 2-③-11〉

다. 사회의 육아환경 조성 정책과 현황

1) 여성고용정책

고용노동부에서는 여성의 고용을 촉진하기 위해 여성고용 차별 개선 정책과 여성고용 촉진 정책을 추진하고 있다.

가) 여성고용 차별 개선 정책

(1) 성차별 고용관행 타파를 위한 조치

성차별적인 고용관행을 타파하기 위해 ‘스마트 근로감독 및 모성보호 알리미 서비스’와 ‘성차별 예방 및 지도·점검 사업’을 실시하고 있다.

먼저, 2016년 6월부터 건강보험 상의 임신·출산 정보와 고용보험 상의 근로자 정보를 연계하여 출산휴가 미부여, 출산휴가자 대비 육아휴직자 비율이 30% 미만, 출산휴가 등으로 인한 부당해고 의심 사업장에 예방적 차원의 근로감독을 실시하고 있다. 2018년 총 659개소 점검 결과 555개소 2,129건의 범위반을 적발하였다(고용노동부, 2019b: 99). 또한, 2016년 5월부터 임신근로자와 그 소속사업장에 생애주기에 따른 모성보호 및 일·가정 양립 제도 알리미 서비스를 실시, 임신·출산 근로자에게는 보장되는 근로자의 권리를, 사업자에게는 법정 의무와 각종 정부지원 제도 등을 사전 안내하였다. 2018년에는 임신근로자 143,344명, 소속사업장 224,201개소에 모성보호 알리미 서비스를 안내하였다(고용노동부, 2019b: 99).

〈표 II-1-21〉 연도별 고용평등 및 모성보호 지도·점검 현황

단위: 건수

구분	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
점검사업장	1,132	920	854	506	535	555	659
위반사업장	1,107	898	697	394	436	492	555
총위반건수	6,521	4,729	2,235	1,154	1,162	1,698	2,129
조치내용	사법조치2 과태료4	사법조치10 과태료8	사법조치9 과태료23	사법처리7 과태료7	사법처리8 과태료55	사법처리18 과태료54	사법처리14 과태료84

출처: 고용노동부(2019b). 2019년판 고용노동백서. p.100 〈표 2-③-1〉

한편 현행 「남녀고용평등법」에 근거하여 지방고용노동관서 근로감독관을 통하여 성차별 금지 등이 준수될 수 있도록 각종 예방 및 지도·점검사업을 실시하고 있는데, 2018년에는 모성보호 관련 법위반이 의심되는 사업장을 중심으로 지도·점검한 결과 2,129건의 법위반 사항을 적발하여 시정 조치하였다(고용노동부^b, 2019: 100).

(2) 적극적 고용개선조치(Affirmative Action: 약칭 'AA')

적극적 고용개선조치란 적극적 조치(Affirmative Action)를 고용부분에 적용한 개념으로 국가, 지방자치단체 또는 사업주 등이 현존하는 고용상의 차별을 해소하거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 취하는 모든 조치 및 그에 수반되는 절차를 말한다⁷⁾. 남녀간의 고용상의 차별을 해소하기 위한 적극적 고용개선조치는 남녀간의 고용차별을 없애거나 고용 평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 우대하는 조치를 의미한다 하겠다⁸⁾.

현재 우리나라에서는 근로자 500인 이상 민간 사업장(대규모 기업 집단 중 300인 이상 사업장 포함), 전체 공공기관 및 전체 지방공사·공단을 대상으로 대상사업의 직종별 남녀근로자 및 임금현황, 관리자 현황을 분석하여 규모별(1000인 이상, 미만), 산업별 30개 부문 평균 여성 고용률 및 평균 여성 관리자 비율을 산정하고 각 부문 평균치의 70% 미만 사업장에 대해 개선계획 수립 및 이행하도록 지도하고 있다⁹⁾. 2006년 3월 1일부터 정부투자기관, 정부산하기관, 1000인 이상 사업장에 시행되었고, 2008년 3월 1일부터는 500인 이상 사업장(공공기관 50인 이상)으로 확대, 2013년 5월 1일부터는 전 공공기관으로 확대 적용되었고 2014년 1월 14일 남녀고용평등법 개정으로 명단공표 제도가 신설되었다(고용노동부, 2019b: 102)

3년 연속 기준미달 사업장으로서 이행실적 평가결과 개선의지가 없는 기업의 명단 공표 및 우수기업 시상을 시행하고 있다(관계부처합동, 2017).

2018년 적극적 고용개선조치 의무 적용 사업장 2,146개 사업장에서 제출한 「직종·직급별 남녀근로자 현황」분석 결과 여성근로자의 비율은 평균 38.18%(1,000인 이상 39.28%, 1000인 미만 37.4%)로 2017년보다 0.38%p 상승하였고, 여성관리

7) 적극적고용개선조치 홈페이지 <https://aa-net.or.kr/introduce/relationLaw.asp> 2020. 4. 9 인출

8) 고용노동부 홈페이지 <http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo.woman/list1.do>에서 2020. 4. 8 인출

9) 고용노동부 홈페이지 <http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo.woman/list1.do>에서 2020. 4. 8 인출

자 비율은 평균 20.56%(1,000인 이상 21.86%, 1,000인 미만 19.66%)로 2017년 보다 1.7%p 상승하였다(고용노동부, 2019b: 103)

(3) 직장 내 성희롱 예방 및 감독

직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위해 직장 내 성희롱 예방교육 지원 및 점검을 실시하고 있다. 사업장은 연 1회 1시간 이상 근로자를 대상으로 직장 내 성희롱 예방교육을 실시하여야 하며, 정부에서는 300인 미만¹⁰⁾ 사업장 중 외부 강사 강의를 희망하는 사업장을 대상으로 강사를 무료 지원한다¹¹⁾. 2018년도에는 170개 사업장에 3,849명을 대상으로 직장 내 성희롱 예방교육을 실시하였다(고용노동부, 2019b: 101). 이밖에 중소기업 대상 성희롱 예방교육 표준 가이드라인 배포, 남녀고용평등 및 성희롱 예방 라디오 캠페인 등을 실시하고 있다.

또한, 직장 내 성희롱 예방에 대한 사업장의 법 준수를 위해 여성다수고용 사업장 지도 점검 시 직장 내 성희롱 등을 집중적으로 점검하고 있으며, 2018년도 659개소 점검 사업장 중 225개소를 적발하여 시정조치하였다(고용노동부, 2019b: 101).

〈표 II-1-22〉 연도별 직장 내 성희롱 관련 지도·점검 현황

단위: 건수

구분	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
점검사업장	1,132	920	854	506	535	555	659
직장내 성희롱 관련 위반사업장	455	375	237	144	179	220	225

출처: 고용노동부(2019b). 2019년판 고용노동백서. p.101 〈표 2-③-2〉

10) 100인 미만 사업장은 지원횟수 제한 없고, 100인이상~300인 미만 사업장은 연 1회를 초과한 교육에 대해 지원(고용노동부 홈페이지 <http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/woman/list2.do>에서 2020. 4. 8 인출)

11) 고용노동부 홈페이지 <http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/woman/list2.do>에서 2020. 4. 8 인출

나) 경력단절여성 재고용·고용유지 촉진 정책

(1) 경력단절여성 취업지원

현재 우리나라의 경력단절여성 취업지원은 여성새로일하기센터(새일센터)를 통하여 경력단절여성에게 직업상담, 직업훈련, 인턴연계, 취업알선 및 취업후 사후관리 등 종합적인 취업지원서비스로 지원되고 있다

고용노동부와 여성가족부는 2008년 4월 「여성새로일하기센터」를 지정·운영하기로 합의하고 2008년 6월 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」을 제정하였으며, 5개 기관 시범운영 후, 2009년 [여성새로일하기지원센터] 72개소를 시작으로 2018년 현재 158개 센터를 지정·운영하고 있다(고용노동부, 2019b: 119). 2018년에는 고용노동부가 지원하는 새일센터의 집단상담프로그램을 28,513명이 수료하고 9,703명이 취업하였다(고용노동부, 2019b: 119).

〈표 II-1-23〉 여성새로일하기센터 집단상담프로그램 추진실적 현황

단위: 명, %

구분	참여자수	수료자수	취업자수	취업률
2010년	17,482	16,992	6,594	38.8
2011년	19,851	19,348	5,196	26.9
2012년	20,739	20,362	5,245	25.8
2013년	24,429	23,991	4,765	19.8
2014년	25,838	25,514	6,014	23.6
2015년	26,675	26,355	6,550	24.9
2016년	28,045	27,999	7,738	27.6
2017년	27,135	26,949	9,356	34.7
2018년	28,665	28,513	9,703	34.0

출처: 고용노동부(2019b), p.119 〈표 2-③-13〉

(2) 경력단절여성 고용 관련 세제혜택 부여

기업의 고용부담 완화, 경력단절여성 고용 촉진을 위해 경력단절여성을 재고용한 기업 및 당사자에 대한 세제 혜택이 주어지고 있는데, 조세특례제한법 제29조의3에 따라 세제혜택을 받을 수 있는 ‘경력단절여성’의 범위는 해당 기업에서 1년 이상 근무 중 임신·출산·육아의 사유로 퇴직하고 3년 이상 10년 미만의 기간에 있는 여성이다¹²⁾. 세제혜택의 내용은 다음과 같다.

〈표 II-1-24〉 경력단절여성 고용 관련 세제혜택

종류(조세특례제한법 조항)	수혜자	수혜내용
경력단절여성 재고용 기업 세액공제(법 제29조의3)	경력단절여성을 재고용한 중소·중견기업	2년간 지급 인건비의 30% 상당액 세액공제(중견기업은 15%)
중소기업 취업자 소득세 감면(법 제30조)	동일한 중소기업체에 재취업한 경력단절여성 등	3년간 근로소득세의 70%감면(과세기간별 150만원 한도)
중소기업 고용증가 인원에 대한 사회보험료 세액공제(법 제30조의4)	고용이 증가한 중소기업	고용증가 인원에 대한 사용자의 사회보험료 부담 증가 상당액의 100% 세액공제(2년간)

출처: 고용노동부 홈페이지 <http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/woman/list11.do>에서 2020. 4. 8 인출

2) 가족친화인증제

가족친화인증제는 ‘가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률’에 근거하여, ‘가족친화제도’를 모범적으로 운영하는 기업 및 공공기관에 대하여 심사를 통해 인증을 부여하는 제도를 말한다¹³⁾. ‘가족친화제도’에는 탄력적 근무제도, 자녀의 출산·양육 및 교육지원제도, 부양가족 지원제도, 근로자 건강·교육·상담프로그램 등 근로자 지원제도 등이 포함된다¹⁴⁾

인증주체는 여성가족부장관이며, 인증절차는 홍보단계, 신청/접수 단계, 심사단계, 심의/인증단계를 거친다¹⁵⁾.

가족친화관련 법규요구사항을 충족한 기업 및 기관은 인증을 신청할 수 있는데, 여성가족부 장관은 기업 등의 인증에 관한 전문성이 있는 기관을 ‘가족친화인증기관’으로 지정하여 인증에 관한 업무를 수행하게 한다¹⁶⁾. 인증의 유효기간은 3년이며 1회에 한하여 2년 이내에서 연장할 수 있다¹⁷⁾.

한편, 가족친화인증증을 받은 기업에 제공되는 인센티브 지원으로는 중앙부처, 지자체, 은행 등이 지원하는 211개의 혜택이 있으며, 인증주기(연차), 가족친화경영 단계별로 제공되는 지원, 중소기업, 대기업, 공공기관별로 신용평가, 인력지원, 특별지원 등에 대한 가점 부여 등 다양한 혜택이 있다¹⁸⁾.

12) 고용노동부 홈페이지 <http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/woman/list11.do>에서 2020. 4. 8 인출

13) 가족친화지원사업 홈페이지 <https://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertSummary.do>에서 2020. 4. 9 인출

14) 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률(가족친화법) 제2조3항

15) 가족친화지원사업 홈페이지 <https://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertProcess.do> 2020. 4. 9 인출

16) 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률(가족친화법) 제16조①

17) 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률(가족친화법) 제17조①

그중 인증주기(연차), 가족친화경영 단계별로 제공되는 지원항목은 다음과 같다.

〈표 II-1-25〉 인증주기(연차), 가족친화경영 단계별 제공 지원항목

인증주기, 가족친화경영 단계	제공기관	지원사업	지원내용
신규인증, 제도 도입 단계	여성가족부	인증마크 부여	제품, 명함 등에 인증마크 표출 허용
	한국건강가정진흥원	가족친화컨설팅(제도도이비활성화) 및 직장교육	무료지원(중소기업우선)
인증 2~3년차, 문화 형성 단계	한국건강가정진흥원	가족친화컨설팅(제도이용 활성화, 직장문화 형성) 및 직장교육	무료지원(중소기업우선)
재인증, 문화 확산 단계	여성가족부	가족친화우수기업 정부표창	대통령, 국무총리, 장관 표창
	한국건강가정진흥원	가족친화컨설팅(일하는 방식의 변화) 및 직장교육	무료지원(중소기업우선)

출처: 가족친화지원사업 홈페이지 <https://www.ffsb.kr/information/incentive1.do>에서 2020. 4. 9 인출

2019년 12월 기준 가족친화인증기업의 현황은 다음과 같다¹⁹⁾.

〈표 II-1-26〉 가족친화인증기업 현황

구분	계	대기업	중소기업	공공기관
계	3,833	408	2,445	980
2019	707	63	591	53
2018	680	38	571	71
2017	1,067	58	695	314
2016	523	53	314	156
2015	312	38	175	99
2014	361	70	183	108
2013	191	48	62	81
2012	74	22	6	46
2011	80	23	17	40
2010	18	5	3	10
2009	13	6	2	5
2008	9	3	0	6

출처: 가족친화지원사업 홈페이지 <https://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertStatus.do> 2020. 4. 9 인출

18) 가족친화지원사업 홈페이지 <https://www.ffsb.kr/information/incentive1.do> 2020. 4. 9 인출

19) 가족친화지원사업 홈페이지 <https://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertStatus.do> 2020. 4. 9 인출

2. 중국의 주요 정책과 현황

가. 중국의 저출산과 일가정 양립 정책

지금 중국은 저출산으로 몸살을 앓고 있다. 중국의 합계 출산율에 적신호가 켜진지 오래됐기 때문이다. 세계은행 World Bank 홈페이지에서 제공하는 자료에 따르면, 중국의 합계 출산율은 1992년부터 인구 대체 수준인 2.1명을 밑돌면서 지속적으로 저 출산을 유지하고 있다. 최근 자료를 보면 그 심각성을 알 수 있다. 중국 국가통계국에서 2015년 말에 제시한 중국의 합계 출산율은 1.047에 불과하였고, 세계은행의 보고서에서 2018년 말에 제공한 중국의 합계 출산율은 1.69에 지나지 않았다. 일반적인 정의에 따라 저출산을 출산율이 현재의 인구 유지가 불가능한 2.1명 이하로 떨어지는 현상으로 본다면, 중국도 다른 저출산 국가들처럼 저출산이 심각한 상황이다.

지난 2016년에 중국은 산아제한을 완화하고 '전면적 두 자녀' 정책을 전격 실시했지만 인구 감소 추세를 막기에는 역부족이었다. 인구 감소와 고령화 위기에 대비해 중국은 2016년 1월 1일에 '한 자녀计划生育' 정책을 폐지하고 '전면적 두 자녀全面二孩' 정책을 편 바 있다. 하지만 '전면적 두 자녀' 정책에 거는 기대와는 달리 효과는 미비했다. 2016년에 신생아 수가 1999년 이래 가장 많은 1천 788만 명으로 증가하자 2020년까지 연간 신생아 수 2천만 명 이상의 목표를 설정하기도 했지만, 그 예상은 빗나갔다. 중국 국가통계국 발표에 따르면, 신생아 수는 2016년에 1천 786만 명에서 2017년에 1천 723만 명으로 63만 명이 줄었고, 2018년에 다시금 1천 523만 명을 기록해 2017년에 비해 200만 명이나 줄어들었으며, 2019년 상반기에도 대다수 성雀, 시市에서 신생아가 10~20% 감소한 것으로 추정되고 있다.²⁰⁾ 지난 4년 동안 '전면적 두 자녀' 정책이 별다른 실효를 거두지 못하면서 중국의 신생아 수는 꾸준히 감소하고 있다.

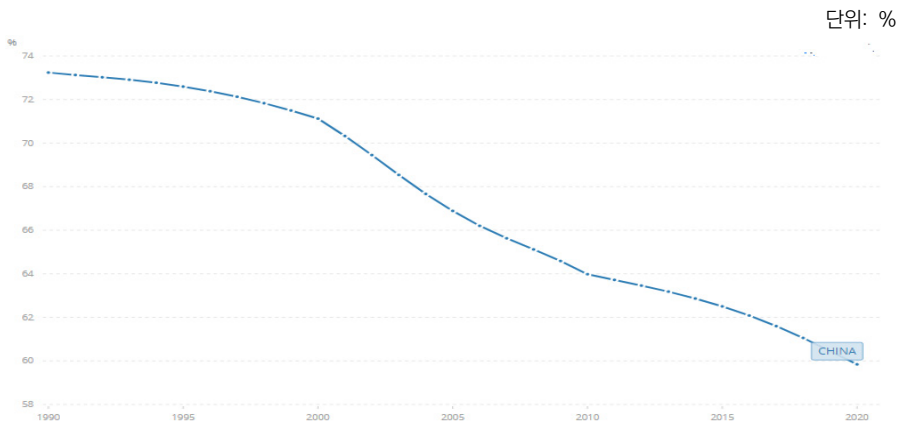
중국의 저출산은 개인적인 요인보다는 인구학적 요인에 경제적, 사회적, 문화적 요인 등이 복합적으로 영향을 미친 결과이다. 가치관의 변화와 함께 가임여성의 감소, 경제적 부담, 공적 출산·육아지원의 부족, 일과 가정 양립의 어려움 등이 저출

20) 许雯(2019). 2019年出生人口或比去年减少200多万? 卫健委回应, <http://www.chinanews.com/sh/2019/01-10/8725629.shtml>. (2020년6월23일 검색).

산 원인으로 지적되고 있다.²¹⁾ 특히 육아에 대한 공적 지원의 부족으로 인해 가정의 경제적 부담이 크게 발생한다고 주장한다. 임신·출산을 비롯한 육아에 대한 전반적인 정책을 담고 있는 현행 중국의 생육 정책은 취약계층 아동에게만 초점이 맞추어져 있기 때문에 일반 가정에 대한 육아 지원은 미흡한 실정이다.²²⁾ 이런 면에서 공적 육아지원 체계가 부재한 실정은 저출산의 주요 원인으로 볼 수 있다.

대다수 중국 여성들은 일과 육아를 병행하고 있다. 중국 여성들은 유교적 전통의 영향 아래에서 가족보호의 일차적 책임자의 역할을 수행해 왔다. 현대사회에서 중국 여성의 경제 활동 참여율이 상당히 높은 수준으로 유지됐음에도, 공적 육아지원 시설과 서비스가 미흡해 여성들은 일을 하며 아이를 길러야 하는 이중 부담을 안고 있다. 특히 0~3세 아동의 보육서비스, 3~6세 학령전 교육, 6세 이상 데이케어 서비스 등의 아동복지 서비스 공급의 심각한 부족으로 인해 가정의 육아비용을 높이고 일과 가정 양립의 문제를 초래하고 있다.²³⁾

[그림 II-2-1] 중국 여성의 경제활동참가율 (1990~2017년)



자료: Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+) (modeled ILO estimate), International Labour Organization, ILOSTAT database. Data retrieved in March 1, 2020. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?locations=CN>(검색일: 2020년 6월 19일).

21) 김병철·황지유(2019). 중국 저출산 위기와 대응정책에 관한 분석. 중국지식네트워크, 14, 217~257.

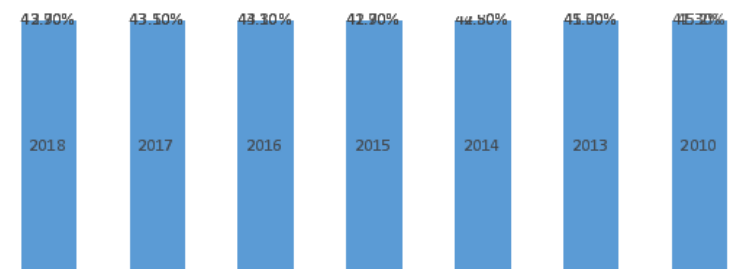
22) 岳经纶, 范昕(2018). 中国儿童照顾政策体系: 回顾, 反思与重构, 中国社会科学, 第9期. 92-111.

23) 도남희 외(2019). 동아시아 국가(한·중·일) 저출산 쟁점과 육아정책 비교연구(II), 육아정책연구소.

중국 여성의 경제활동참여율은 다른 국가들 여성들에 비해 높은 편이다. 1970년대 이후 경제개혁이 시작됨에 따라 도시지역 여성의 취업기회가 확대되면서 여성들이 활발히 경제활동에 뛰어들기 시작했다. 1990년대에 기업 구조조정 과정에서 많은 여성들이 실직한 후 감소 추세에 있지만 여전히 높은 수준이다. 1990년대 말까지 중국 여성의 경제활동참가율은 약 73퍼센트를 유지한 후 계속 하락했는데, 2013년에 61.1퍼센트로 감소했다.²⁴⁾ 국제노동기구(ILO)의 데이터에 따르면 2017년에 61.8퍼센트에 달해 같은 해 전 세계 국가들의 여성 경제활동참가율인 48.6퍼센트보다 약 13퍼센트가 높았다.

그리고 중국 통계국 홈페이지의 「중국 부녀 발전 가이드라인 (2011~2020년)」 中国妇女发展纲要 (2011-2020年)에 따르면, 2018년 중국 여성의 고용률은 43.7%를 달해 전년도에 비해 0.2%가 증가했다. 그리고 도시 등록실업자 중 여성이 차지하는 비중은 42.9%에 달했다.

[그림 II-2-2] 중국 여성의 고용률 (2010~2018년)



자료: 중국 통계국 홈페이지의 <중국 부녀자 발전요강中国妇女发展纲要(2011-2020年)>를 재정리함

한편, 출산보험 가입 현황을 살펴보면 2003~2018년 사이에 중국 출산보험의 수혜자는 꾸준히 증가했으나 2018년에는 소폭 감소했다. 1994년에 중국 노동부는 「기업근로자 출산보험 시행방안」을 발표하여 출산보험제도를 도입했지만, 도시 기업근로자에게만 적용되기 때문에 적용범위가 매우 좁았다. 2012년에 인사부가 시행한 「출산보험방안」에서 출산보험 적용범위를 확대하는데 장애물로 작용했던 호적 제한사항이 삭제되면서 출산보험 가입자는 급증했다. 2018년에 출산보험 수혜자는 감소하였는데, 가입여성의 감소가 가장 큰 원인이었다.

24) Dasgupta, S., Matsumoto M., & Xia, C. (2015). *Women in the labour market in China, Asia-Pacific Working Paper Series. ILO*, 1~48.

〈표 II-2-1〉 출산보험 가입 현황

단위: 천명, %, 위안

년도	출산보험 가입자 수	증가폭	출산보험 가입자 중 수혜자 비율	총 지출 (억 위안)	1인당 지출
2003	36,554	-	0.98	13.5	3,750
2004	43,838	27.78	1.05	18.8	4,087
2005	54,085	34.78	1.15	27.4	4,419
2006	64,589	74.03	1.67	37.5	3,475
2007	77,753	4.73	1.45	55.6	4,920
2008	92,541	23.98	1.51	71.5	5,103
2009	108,757	24.20	1.60	88.3	5,075
2010	123,359	21.09	1.71	109.9	5,216
2011	138,920	25.63	1.91	139.2	5,259
2012	154,287	33.25	2.29	219.3	6,218
2013	163,920	48.00	3.18	282.8	5,418
2014	170,387	17.51	3.60	368.1	6,001
2015	177,710	4.65	3.61	411.5	6,411
2016	184,510	42.34	4.95	530.6	5,807
2017	193,002	21.79	5.77	744.0	6,686
2018	204,341	-2.17	5.33	762.4	7,003

자료: 국가통계국(国家统计局), 국가의료보장국(国家医保局), 인력자원·사회보장 사업 발전 통계공보

나. 최근 육아 정책의 변천 과정

개혁개방 이래 중국의 육아 정책은 체제 개혁의 하나로 점진적으로 추진됐다. 중국공산당과 중국 정부는 국가의 사업 중점을 경제건설에 두면서 개혁개방 이전의 계획경제 시기에 비효율성으로 낙인 받은 “단위 보장제”에 대한 개혁을 대대적으로 시행하였다. 경제적으로는 큰 성과를 거두었지만 경제정책에만 온 정성을 쏟은 나머지 국가 핵심 정책으로 “경제정책만 있을 뿐 사회정책은 없었다.”²⁵⁾ 사회정책의 필요성은 느꼈지만 사회정책은 언제나 뒷전이였다.

2000년 이후에 중국은 공평성 문제를 주목하기 시작했다. ‘조화사회’ 건설 전략에서 취약계층 아동의 돌봄 문제가 정책 의제에 포함되면서 육아 정책은 취약계층 아동을 위한 수당과 서비스에 초점이 맞추어졌다. 이에 따라 고아, 빈곤 아동 등 취약계층 아동 보호에 대한 책임을 강화하면서 경제적 지원과 돌봄 서비스를 확대하고 있다.

25) 王绍光(2008). 大转型: 1980年代以来中国的双向运动, 中国社会科学, 第1期. 129-148.

반면 직장의 육아 정책 발전은 느린 편이다. 첫째, 3세 이하 아동을 위한 육아 정책은 별다른 발전을 보이지 않았다.²⁶⁾ 육아 수당은 1~3세 아동에게 지급되지 않았을 뿐만 아니라 육아 지원을 목표로 하는 직장 친화형 work friendly 정책도 거의 수립되지 않았다. 둘째, 학령 전 아동을 위한 직장 어린이집은 거의 없다. 주관부처와 정책 지도가 미흡하고 어린이집, 유치원 사업에 참여하는 지역사회의 역량마저 매우 제한적이라서 학령전 아동을 둔 직장인에게 큰 부담으로 작용하고 있다.²⁷⁾ 셋째, 가정은 여전히 육아의 주요 제공자로 남아있다. 질 좋고 신뢰할 만한 직장 혹은 사립 탁아소, 유아원 서비스를 찾기 어려워져서 학령 전 아동은 주로 여성과 조부모가 돌보고 있다.²⁸⁾

다. 육아환경 조성 정책의 주요 내용

중국의 출산 및 육아에 관한 복지 정책은 「중화인민공화국 헌법」, 「중화인민공화국 여성권익보장법」, 「중화인민공화국 미성년자보호법」, 「중국 여성발전 가이드라인」, 「중국 아동발전 가이드라인」 등의 법규를 근거로 하고 있고, 남녀평등을 확립하였으며, 법에 따라 아동을 우선적으로 보호하는 것을 원칙으로 삼고 있다.

신중국 성립 초기부터, 남녀평등은 헌법에 기술되었다.²⁹⁾ 「중화인민공화국 인구 및 계획생육법」에서는 “여성의 임신, 출산 및 수유 기간은 국가 관련 규정에 따라 특수 노동 보호를 받고 도움과 보상을 받을 수 있다”고 규정하고 있다. 이는 “혼전 보건·임신기에 관련 보건제도를 마련하여 출산 위험을 예방하거나 감소시키며 출생아의 건강 상태를 향상하는 데 그 목적이 있다.”³⁰⁾ 한편 「중화인민공화국 여성 권익보장법」은 “여성은 생리·임신·출산·수유기에 특수 보호를 받는다”고 규정하고 있다.³¹⁾ 이와 동시에 중국 정부는 아동 우선 원칙을 일관되게 강조하여 아동의 권익을 보호하기 위한 일련의 법적, 정책적 조치를 마련하였다. 특히 1992년부터 시

26) 徐浙宁(2009). 我国关于儿童早期发展的家庭政策(1980-2008)——从“家庭支持”到“支持家庭”?, 青年研究, 第4期, 47-59.

27) 周东旭, 携程亲子园事件背后: 托育机构的尴尬, <http://opinion.caixin.com/2017-11-10/101168667.html>, (2020년6월25일 검색).

28) 潘锦棠(2003), 中国生育保险制度的历史与现状, 人口研究, 第2期, 29-35.

29) 全国人大(2018). 《中华人民共和国宪法》, 1982年12月4日颁布, 2018年3月11日最新修正.

30) 辽信(2016). 《中华人民共和国人口与计划生育法》问答, 共产党员·上, 第5期, 49.

31) 全国人大(2018). 《中华人民共和国妇女权益保障法》, 中华人民共和国主席令第十六号, 1992年4月3日发布, 1992年10月1日起施行, 2018年10月26日最新修正.

행된 「중국 아동발전 가이드라인」을 통해 아동 사업은 신속한 발전을 이루었다. 시진핑 주석은 아시아태평양 지역 아동권리 국제협력 고위급 회의 개막식에서 “아동 권리 보호와 복지체계 구축을 강화하고 어린이와 관련된 유엔의 밀레니엄 발전 목표를 실현하는 것은 세계 각국의 공동 임무라고 언급했다.”³²⁾

1) 근로자 출산복지 정책

중국 근로자의 출산복지 정책은 중국의 출산정책과 밀접한 관련이 있다. 중국은 신중국 성립 이후 출산 장려 무제한 생육(1949 - 1953), 출산계획(1954 - 2013), 출산 장려 제한(2014년 - 현재)의 3단계를 거쳤다. 현재 중국은 ‘전면적 두 자녀’ 정책과 함께 가정의 조화와 행복 증진, 인구 장기 균형발전을 주요 노선으로 하여 출산계획의 기본 국책을 고수하고 있으며 출산정책, 서비스 관리제도, 가정 발전 지원체제와 통치 메커니즘을 통합하여 추진하고 있다. 이 출산정책의 기본 원칙은 인위적인 근본, 혁신적인 발전, 법치 선도, 포괄적 추진 등을 기본 원칙으로 한다. 중국 근로자의 출산복지 정책은 이 출산정책의 배경에서 관련 범규를 보완하는 과정 중에서 발전해 왔다. 현행 근로자 출산복지 정책은 다음과 같은 측면에서 분석할 수 있다.

오랫동안 중국은 출산수당과 출산의료 혜택을 주요 내용으로 하는 독자적인 출산보험 제도를 시행해 왔다. 2019년에 국무원 사무국이 발표한 「출산보험과 근로자의 기본의료보험 통합의 전면 추진에 관한 의견」에 따라 출산보험과 기본의료보험을 통합하였고, 가입 등록, 통일기금 징수 및 관리, 처리 및 정보서비스의 통합을 추진함으로써 근로자의 임신 및 출산 기간에 출산수당을 받을 수 있으며, 필요한 자금은 근로자 기본의료보험 기금에서 지급하도록 했다.³³⁾ 출산수당은 「여성근로자 노동보호에 관한 특별 규정」 등의 법규에서 정한 출산휴가 기간에 근거하여 지급된다.³⁴⁾ 출산 의료비는 의료보험 지불 방식의 범위에 포함된다. 근로자의 출산·육아휴직 기간 동안 임금은 본 기업의 전년도 근로자 월평균 임금에 근거하여 산출

32) 新华社(2010). 习近平出席亚太地区儿童权利国际合作高级别会议,

http://www.gov.cn/ldhd/2010-11/04/content_1738335.html. (2020년6월29일 검색).

33) 陈正勤(2019). 国家医疗保障局召开全面推进生育保险和职工基本医疗保险合并实施专项部署视频会, 就业与保障, 第5期. 42.

34) 王慧(2015). 关于《女职工劳动保护特别规定》贯彻落实情况的调查报告, 当代工人, 第3期. 86-88.

한다. 출산보험 가입자는 출산보험기금에서 지급되고 출산보험에 가입하지 않은 기업 근로자는 기업에서 지급된다. 출산보험은 근로자의 출산 보장권리를 보호하고, 여성의 공정한 취업을 촉진하며, 고용단위의 부담을 균형 있게 하며, 여성 근로자의 출산기 동안 기본적인 생활과 건강을 보장하는 데 중요한 역할을 한다.

출산보험과 의료보험 외에도 전국에서 출산장려정책 및 두 자녀 장려책이 쏟아져 나왔는데, 인센티브 액수는 지역에 따라 다르다. 「출산 장려 임시방안에 관한 통지」에 따르면, 둘째 아이를 출산한 가정에 가구당 500위안을 지급하며, 둘째 아이가 0~3세 기간에 가정에 적정 분유수당을 지급한다.³⁵⁾ 후베이성의 「기본 출산 무료 서비스 시행 방안」은 도시·농촌 의료보험에 가입하여 출산정책에 부합하도록 의료보험 지정 의료기관에서 입원 분만, 출산 원아 1자녀 입원 및 분만 500위안을 보조하도록 규정하고 있다.³⁶⁾ 또한 후베이성의 「전면적 육아정책 실시 입원 및 출산 기본 무상서비스 관리 잠정 방안」은 이 지역에서 합의된 입원 및 분만 무료액 기준에 따라 1건당 최고 2500위안을 적용하고 있다.³⁷⁾

중국 공산당 중앙 국무원의 「전면적 두 자녀 정책」 시행에 관하여 계획된 출산 서비스 관리를 개혁하는 결정」은 ‘전면적 두 자녀 정책’을 착실하게 시행하고 출산 서비스 관리제도를 개혁할 것을 요구하였다.³⁸⁾ 공공 서비스 자원을 합리적으로 배치하였다. 출산 서비스 수요와 인구 변동 상황에 따라 부인 보건, 아동 돌봄, 취학 전과 초중등교육, 사회보장 등의 자원을 합리적으로 배치하여 신규 공공서비스 수요를 충족시킨다. 비영리 여성아동병원, 보혜성 탁아소, 유치원 등의 서비스 기관을 개최하도록 사회적 역량을 유도하고 장려하였다. 계획 출산 서비스 관리 수준을 크게 높이고, 부인과 어린이의 건강플랜 출산 서비스를 강화하였다. 육아 풀코스 서비스 추진, 임신 전 건강검진 정착, 출산기 보건서비스 강화와 출생 결함 종합 방지, 출생인구 자질 제고 불임 등 출산이 어려운 사람들에게 필요한 보조 생식 기술 서비스를 제공하였다. 부녀자 보건 계획 출산 서비스 기관의 표준화된 건설과

35) 八师石河子市人民政府(2017). 《关于印发八师石河子市促进人口发展鼓励群众按政策生育暂行办法的通知》, 师市发[2017]41号, 2017年7月7日印发.

36) 仙桃市人民政府办公室(2017). 《仙桃市实施基本生育免费服务工作方案(试行)》, 仙政办函[2017]23号, 2017年9月12日印发.

37) 湖北省宜昌市人民政府(2017). 《宜昌市实施全面两孩政策住院分娩基本生育免费服务管理暂行办法》, 2017年6月22日印发.

38) 中共中央 国务院(2015). 《关于实施全面两孩政策改革完善计划生育服务管理的决定》, 2015年12月31日发布.

규범화된 관리를 추진하여 임신부와 신생아의 위급 중증 치료 능력 강화를 도모하였다. 산부인과, 소아과 의사, 조산사 및 간호사 인재육성, 합리적 서비스 가격 책정, 임금 배분 등에서 정책적 역량을 높이는 데 주력하였다. 유동인구의 기본 공중위생서비스 균등화를 추진하였다. 상주인구에 따라 서비스 자원을 배치하고 유동인구를 도시의 기본 공중위생과 계획 출산 서비스 범위에 포함하였다. 정부와 사회의 협치를 강화하고, 노동조합과 중국 공산당의 청년 조직 중국 공산주의청년단(공청단), 부녀자위원회 등 단체 조직과 기타 사회 조직을 광범위하게 동원하여 산아제한을 위한 공동작업을 진행하였다. 계획출산협회의 역할을 적극적으로 발휘하여 현·향급 계획출산협회의 조직과 능력을 제고하고, 홍보교육, 생식건강상담서비스, 육아지도, 계획출산가족 도우미, 권익유지 등을 효율적으로 처리하였다.

「여성 근로 보호 특별 규정」에 따르면 임신 7개월 이상 여성근로자의 경우 근로자가 연장근로를 하거나 야간근로를 할 수 없도록 하고 근로시간 내에 휴식시간을 갖도록 하였다.³⁹⁾ 여성 근로자는 출산 전 출산휴가 98일 중 출산 전 15일, 출산이 어려운 경우 출산휴가 15일, 다둥이 출산 시 1명당 출산휴가 15일을 더 받을 수 있다. 만 1세 미만의 유아를 수유하는 여성 근로자는 하루 노동시간 동안 수유기간 1시간, 여성 근로자는 다둥이를 출산할 경우 수유 시간을 1시간씩 늘려줘야 한다.

산아제한 조례가 개정될 때 중국 각 성에서 출산 휴가에 대한 규정은 동일하지 않았다.⁴⁰⁾ 구이저우성의 경우에 정책에 부합하여 출산한 경우, 여성 근로자는 출산 휴가를 60일 늘리고 남성 근로자에게 간호 휴가가 15일간 주어진다. 상하이시의 여직원은 국가가 정한 출산휴가 외에 출산휴가를 30일, 남자는 배우자 출산휴가를 10일 더 받을 수 있다. 저장성은 정책에 부합해 첫째 아이나 둘째 아이를 낳는 여성에게 30일의 출산장려휴가를 추가하고, 남자 쪽에서도 15일의 간호휴가를 받을 수 있다. 쓰촨성은 여자 출산 휴가를 60일 연장하고 남성 근로자의 간병 휴가가 20일간 주어진다. 광둥성 출산장려휴가는 30일에서 80일로 늘어나고 출산휴가는 최소 178일에서 많게는 208일, 남성 근로자 출산장려휴가는 여전히 15일이다.

세금의 경우, 「개인소득세 특별공제의 임시방편을 발행하는 방법에 관한 국무원의 통지」에 따라, 한 납세 연도 내에 납세자가 발생하는 기본의료보험 관련 의약비

39) 国务院(2012). 《女职工劳动保护特别规定》, 中华人民共和国国务院令(第619号), 2012年4月28日

40) 全国人大常委会(2015). 《中华人民共和国人口与计划生育法》, 中华人民共和国主席令第六十三号, 2001年12月29日发布, 2002年9月1日起施行, 2015年12月27日最新修正.

용 지출을 공제하고, 의보의 지출 후 개인 부담(負擔)을 공제한다.⁴¹⁾ 납세자에게 발생하는 의약 비용 지출은 본인 또는 배우자가 공제할 수 있고, 미성년 자녀에게 발생하는 의약 비용 지출은 부모 쪽에서 공제할 수 있다.

2) 근로자 육아복지정책

현재 근로자에게 직접 지급하는 육아수당제도는 국가 차원에서 통일적인 기준이 마련되어 있지 않다. 근로자의 육아복지는 근로자를 고용하는 기업의 제도에 따라 상이하기 때문에 육아수당이 있는 기업이 있는 반면 그렇지 않은 기업도 있다. 2020년 양회⁴²⁾ 기간 중 전국인민대표대회 황시화(黃細花)대표는 세자녀 이상 출산에 대한 처벌을 없애는 한편 육아 부담을 덜어주기 위해 만 6세까지 국가재정에서 매달 일정액의 육아수당을 지급할 것을 제안하였다.

국무원 사무국 「3세 이하 영유아 서비스 발전 촉진에 관한 지도 의견」에 따르면, 서비스 욕구를 중심으로 공급 측면의 구조적인 개혁을 추진하여 영유아 돌봄서비스 발전을 위한 정책 법규 체계, 표준 규범 체계와 서비스 공급 체계를 수립하고, 사회역량의 적극성을 충분히 동원하고 다양한 형식으로 영유아 돌봄서비스를 전개하여 영유아 돌봄서비스에 대한 국민의 수요를 점차 충족시키며 영유아의 건전한 성장을 촉진하여 가정의 화목과 행복을 증진할 것을 강조하였다.⁴³⁾

3세 이하 영유아 돌봄서비스의 기본 원칙은 다음과 같이 정리할 수 있다. 1) 가족 위주 및 탁아·육아 보충이다. 영유아 돌봄서비스는 가정에 과학적 육아지도를 제공하고 돌봄이 어려운 가정이나 영유아에게 필요한 서비스를 제공하는 데 중점을 두고 있다. 2) 정책 선도와 보편성을 우선한다. 영유아 돌봄서비스를 경제·사회 발전계획에 포함시키고, 관련 정책을 신속히 보완하며, 정책 선도와 통합을 강화하고, 사회역량의 참여를 적극적으로 동원하여 영유아 돌봄서비스 발전을 추진하며, 우선적으로 보편적 영유아 돌봄서비스를 지원하고 있다. 3) 안전하고 건강하며 과

41) 国务院(2018). 《国务院关于印发个人所得税专项附加扣除暂行办法的通知》, 国发[2018]41号, 2018年12月22日发布.

42) 양회(兩會)는 중국에서 3월에 연례행사로 거행되는 전국인민대표대회(全國人民代表大會; 약칭 전인대)와 전국인민정치협상회의(全國人民政治協商會議; 약칭 정협 또는 인민정협)를 통칭하는 용어이다. 양회를 통하여 중국 정부의 운영 방침이 정해지기 때문에 중국 최대의 정치행사로 주목을 받는다.

43) 国务院办公厅(2019). 《关于促进3岁以下婴幼儿照护服务发展的指导意见》, 国办发[2019]15号, 2019年5月9日发布.

학적인 규범을 따른다. 아동 우선 원칙에 따라 영유아를 최대한 보호하고 영유아의 안전과 건강을 확보한다. 영유아의 성장 특성과 규율을 따르고 영유아의 신체발달, 동작, 언어, 인지, 감정과 사회성 등의 전반적인 발전을 촉진시킨다. 4) 속지 관리, 분류 지도를 따른다. 지방정부의 지도 아래에서 실제 상황에서 출발하여 도시·농촌과 지역 발전의 특징을 종합적으로 고려해 경제·사회발전 수준, 사업 기초, 주민 욕구에 맞추어 영유아 돌봄서비스를 증점적으로 전개한다.

그 주요 임무는 다음과 같다. 첫째, 가정의 영유아 보호 지원과 지도를 강화한다. 가정에 대한 영유아 조기 발전 지도를 강화하고, 입주 지도, 친자 활동, 학부모 수업 등을 통해 인터넷 등 정보화 수단을 활용해 학부모 및 영유아 돌봄자에게 영유아 조기발전지도 서비스를 제공하고 가정의 과학적 육아 능력을 증대한다. 기초 공공 위생서비스, 여성·영유아 보건의서비스 업무를 확실히 하고, 영유아 가정을 위한 신생아 방문 순회, 영양 섭취·유지, 성장 발달, 예방 접종, 안전 보호, 질병 방지 등의 서비스를 실시한다. 둘째, 지역 영유아 돌봄서비스에 대한 지원 강화이다. 신축 주거단지의 계획에 있어 상주인구 규모에 맞는 영유아 돌봄서비스 시설 및 부대 안전시설을 건설하고, 주택과의 동시 검사, 동시 교부, 구시가지와 기존 주거단지의 유아보호시설을 건설하며, 시장화 방식을 통해 민간기관 보조 등 다양한 방식으로 직장인이 밀집한 산업밀집지역과 회사에 영유아 돌봄서비스 시설을 정비할 것을 권장한다. 셋째, 다양한 형태의 영유아 돌봄서비스 기관을 발전시킨다. 다양한 영유아 돌봄서비스 기관은 가구의 실제 수요에 맞춰 전일제, 반일제, 시간제, 임시제 등 다양한 영유아 돌봄서비스를 제공하고, 경제·사회발전과 주민 소비수준 향상에 따라 다층적인 영유아 돌봄서비스를 제공한다. 영유아 돌봄서비스의 전문화를 강화하고, 수립을 규범화하며, 영유아 성장·발전 규율을 따르고, 영유아 돌봄서비스의 건전한 표준 규범 체계를 구축한다.

이 의견의 기초 위에서 각 성은 관련된 돌봄서비스 정책을 내놓았다. 베이징, 상하이, 충칭, 허난, 쓰촨, 지린, 산시, 칭하이, 광둥, 간쑤, 네이멍구 등은 각 지역의 구체적인 상황을 취합해 3세 이하 영유아 돌봄서비스의 발전을 촉진하자는 의견을 내놓았다. 3세 이하 영유아 돌봄서비스의 주요 임무, 보장 조치, 조직 실시, 부서 협력 등에 관하여 각 지역의 3세 이하 영유아 돌봄서비스를 위한 합리적인 계획을 수립하여 구체적인 시책을 마련하였다.

3세 이하 출산정책에 부합하는 각종 서비스 정책을 제외하고 중국 아동복지의 보장범위는 곤경아동(children at risk) 위주에서 점차 보편형 아동복지로 확대되어 가고 있다. 빈곤가정의 생활, 치료, 취학 아동은 「중국 아동발전 가이드라인」, 「곤경아동의 보장업무 강화에 관한 국무원의 의견」, 「특수빈곤인원부조제도를 더욱 건전하게 하는데 관한 국무원의 의견」, 「장애아동 재활부조제도 수립에 관한 국무원의 의견」 등 곤경아동의 생활, 교육·발전, 의료·건강 등 서비스, 아동복지 및 부조 규모가 점차 확대되고 있다.⁴⁴⁾

「중국 아동발전 가이드라인」, 「3~6세 아동의 학습 및 발달에 관한 가이드라인」, 「전국 출생 결함 종합방지 방안」, 「종합 질병 예방 아동·청소년 근시 및 종합 질병 예방 방안」, 「근시 예방치료 가이드라인」, 「사시 예방치료 가이드라인」, 「약시 예방치료 가이드라인」, 「중국 에이즈 억제 및 퇴치 1 3차 5개년 행동계획」, 「에이즈 감염 아동의 의료교육 및 생활보장 강화 등에 관한 통지」, 「아동 복용 보장에 관한 약간의 의견」, 「아동 의료위생서비스 개혁 및 발전에 관한 의견」, 「백신 유통 및 접종 관리 조례」, 「중국공산당 중앙위원회와 국무원의 교육·교학 심화 개혁에 관한 의무교육의 질적 향상에 관한 의견」, 「학교 식품 안전 및 영양 건강관리 규정」, 「심리·건강서비스 강화에 관한 지도 의견」 등 아동의 발전, 건강, 교육 등에서 아동을 위한 전면적 서비스를 보장하는데 노력하고 있다.⁴⁵⁾

육아 시간보장과 관련하여 중국에서는 아직 통일된 기준이 없다. 중국 근로자의 출산휴가와 육아휴가에는 뚜렷한 구분이 없다. 각 성은 출산정책을 종합해 보면 각각 관련 정책은 있으나 대부분은 출산휴가를 통해 이루어진다. 육아휴가를 명시적으로 사용한 지역들도 있다. 예를 들어 녕하시에서는 고용단위가 법적·법규적 규정에 따라 아이를 낳는 부부에게 만 3세까지 매년 부부 쌍방에 10일씩 공동 육아휴가를 제공하도록 권장하고 있다.⁴⁶⁾

2019년 5월 29일에 리커창 총리 주재로 국무원 상무회의를 열어 양로, 탁아·유아, 가정 등 지역사회 가정서비스업에 대한 세금혜택을 늘리기로 했다.⁴⁷⁾ 「광저우

44) 国务院(2016). 《国务院关于加强困境儿童保障工作的意见》, 国发[2016]36号, 2016年6月16日发布.

45) 中共中央 国务院(2019). 《中共中央 国务院关于深化教育教学改革全面提高义务教育质量的意见》, 2019年6月23日发布.

46) 人民日报(2019). 宁夏: “托育假”正式入法, 夫妻各10天, <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1646446579637600064&wfr=spider&for=pc>. (2020년6월20일 검색).

시 모유·수유 촉진 조례」는 기차역, 전철 환승소, 시외버스터미널, 공항 등 공공 교통 수송 장소, 도서관, 박물관, 쇼핑몰 등 공공 문화시설, 정부서비스센터 등 공공서비스 기관, 의료기관, 민간경영장소 등 공공장소, 건축면적이 1만 평방미터 이상이거나 1일 유동인구가 1만명이 과하는 곳에서 모유실을 갖추어야 한다.⁴⁸⁾ 그 중 의료기관, 공공 교통 운수장에서 모유실은 핵심 사업과 동시에 교부하여 사용하도록 하고, 이미 공공장소를 건설하였거나 건설하지 않은 곳은 보완하도록 했다. 규정을 위반하면 해당 행정관리 부서가 기한 내에 시정하도록 명령하고, 기한을 넘겨 시정하지 않으면 2만 위안 이상 5만 위안 이하의 벌금에 처하도록 하였다. 조례는 요건이 갖추거나 필요한 의료기관의 모유실 설치, 사회로부터의 모유 채집하여 임상치료 및 과학연구, 필요한 미숙아, 중증질환자 등에 사용을 장려하고 지원한다. 모유고를 설치한 의료기관은 모유고 유지 및 관리를 담당하며 모유 대체품 생산업자에게 모유를 기증해서는 안 된다. 안후이성, 요녕성, 후난성은 지역에도 공공 장소에 일정 수의 모유실을 건설했다.

「개인소득세 특별 부가 공제 잠정방법 인쇄에 관한 국무원의 통지」에 따르면, 납세자는 만 3세부터 초등학교 입학 전의 학령전 교육단계에 있는 자녀까지 자녀 1인당 월 1000위안의 공제를 받는다.⁴⁹⁾ 부모는 공제방식을 탄력적으로 선택할 수 있으며, 규정상 부모 한쪽에서 공제기준의 100%를 선택하거나 부모 모두가 공제기준의 50%를 선택할 수 있다. 구체적인 공제방식은 해당 납세연도 내에서 변경할 수 없다.

중국의 출산·육아 방면의 복지정책은 점차 보완되고 있고, 관련 출산·육아보장 대상과 서비스 범위가 계속 확대되고 있으며, 중앙정부의 지방정부에 대한 재정 투입이 증가하고 있으며, 세금 지원정책도 풍부해지고 있지만 육아정책체계 구축은 여전히 먼 길이다. 특히 육아서비스의 정책체계는 많은 시간이 필요할 것으로 보인다.

47) 中国政府网(2019). 李克强主持召开国务院常务会议 部署进一步促进社区养老和家政服务业加快发展的措施等, <http://finance.china.com.cn/news/20190529/4993037.shtml>. (2020년6월26일 검색).

48) 广州市人大常委会(2019). 《广州市母乳喂养促进条例》, 2019년11월29일批准, 2020년3월1日起施行.

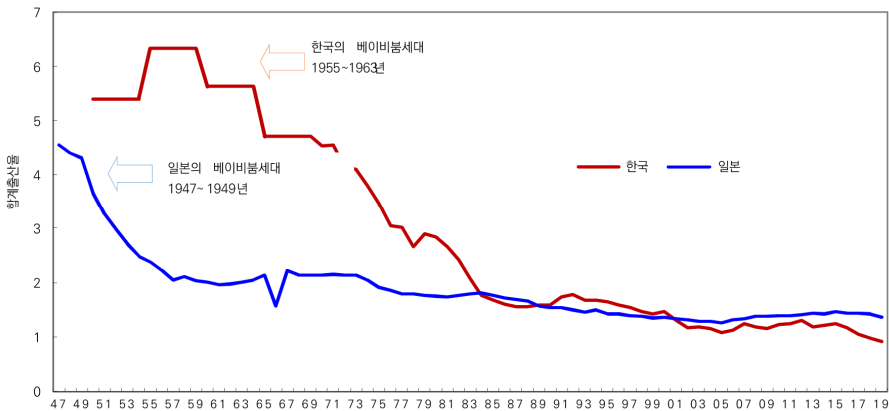
49) 国务院(2018). 《国务院关于印发个人所得税专项附加扣除暂行办法的通知》, 国发[2018]41号, 2018년12월22日发布.

3. 일본의 주요 정책과 현황

가. 일본의 정책적 개요

합계출산율(이하 출산율)의 감소와 평균수명의 증가 등에 의해 2005년부터 본격적인 인구감소 사회를 맞이한 일본에서는 출산율을 회복시키기 위한 다양한 대책이 논의되어 왔다. 구체적으로 1989년의 출산율이 1966년의 1.58을 밑도는 1.57을 기록(1·57 쇼크) 하자 일본 정부는 엔젤플랜(1994년), 신엔젤플랜(1999년), 아동양육 응원플랜(2005) 등을 연속적으로 계획하여 보육소의 증설과 연장 및 휴일보육의 실시, 아동수당의 적용 대상 확대 등의 다양한 육아지원 프로그램을 계속해서 확대 실시하였다⁵⁰⁾. 이러한 정책에 힘입어 2005년에 1.26까지 떨어졌던 출산율은 이후 조금씩 회복하였고 2015년에는 1.46까지 회복되었지만 이후 다시 감소하기 시작하여 2019년 현재에는 1.36에 이른 상태이다.

[그림 II-3-1] 한국과 일본의 합계출산율



자료: 한국 통계청과 일본 厚生労働省統計情報「人口動態統計」를 이용해 작성
(http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1428, <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450011&tstat=000001028897> 10월 30일 인출)

50) 김명중(2007). 일본의 워크라이프 밸런스 추진상황. 국제노동브리프, Vol. 5(8), p. 94.

일본 정부는 저출산의 원인으로 고학력 여성의 증가와 노동시장 참가의 증가, 만혼화와 미혼화의 비율 증가, 가족과 자녀에 대한 가치관의 변화, 양육비에 대한 경제적 부담 등을 들며 출산율을 회복하기 위한 대책을 강구하고 있는 상황이다.

나. 주요 정책 내용

1) 일본의 일과 생활의 양립 정책의 개요

일본 정부는 남녀 간의 고용평등을 확보하고 저출산에 대한 대책의 일환으로 일과 생활의 양립정책을 추진하고 있다. 일본정부가 출산율 저하에 대한 대책을 본격적으로 실시하기 시작한 것은 앞서 설명한 '1.57쇼크'를 경험한 이후라고 할 수 있다. 일본의 합계출산율은 베이비붐 세대 즉 단카이 세대가 출생한 1947년부터 1949년까지 4 이상을 유지했지만, 이후 점차적으로 감소하여 1974년에는 인구를 유지할 수 있는 인구대체율 2.1을 처음으로 밑도는 2.05까지 하락하였다. 이후 1989년에는 합계출산율이 1.57까지 하락함에 따라 일본정부는 지금까지의 계획을 수정하여 노동성이 일찍부터 준비하고 있던 육아휴업법을 1991년에 제정하여 1992년부터 시행하였다.

1994년 12월에는 「엔젤플랜」과 「긴급보육대책 등 5개년 사업」이 도입되었고 1999년에는 「엔젤플랜」을 수정한 「신 엔젤플랜」을 실시했다. 2002년에는 「저출산 대책 플러스 원」과 「저출산 사회대책 기본법」이 발표되었는데, 여기에는 남성을 포함한 모든 근로자의 일하는 방식의 수정과 가정에서 보육하는 여성 등에 대한 지원내용 등이 포함되었다. 2005년 4월에 시행된 「차세대 육성지원 대책추진법」에서는 출산과 육아하기 쉬운 직장환경을 사업주가 구체적인 행동계획을 세우도록 요청하는 등 「저출산 대책 플러스 원」과 「저출산 사회대책 기본법」을 구체화하였다⁵¹⁾. “이후 2007년 7월에는 워크 라이프 밸런스 추진 국민토론회의가 발족했고, 같은 해 12월에는 「일과 생활의 조화 현장」 및 「일과 생활의 조화 추진을 위한 행동지침」이 책정되었다”⁵²⁾.

2010년에는 남성의 육아 참가를 장려하기 위해 「이쿠멘 프로젝트⁵³⁾」를 실시하

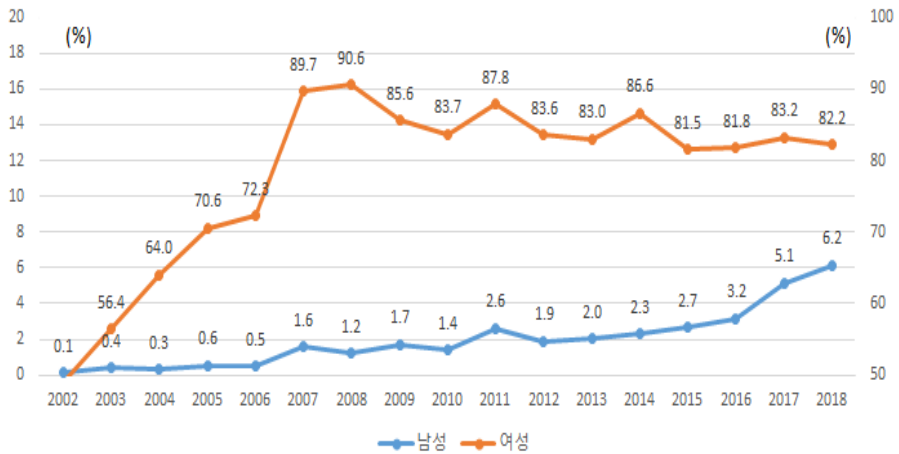
51) 内閣府(2011) 「子ども子育て支援策の現状と課題」『平成23年版子ども子育て白書』, p. 2의 내용을 정리.

52) 김명중(2007). 일본의 워크라이프 밸런스 추진상황. 국제노동브리프, Vol. 5(8), p. 94.에서 인용.

53) 이쿠멘은 육아를 즐기고 본인도 성장하는 남성을 의미.

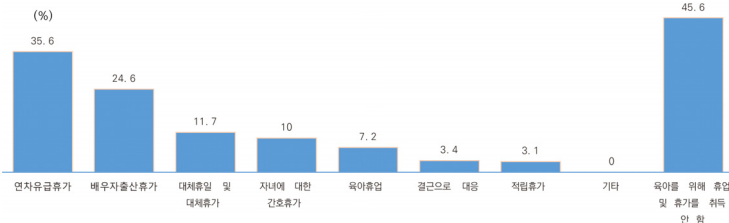
였다. “이쿠멘 프로젝트 등의 영향으로 남성의 육아휴업 취득률은 2010년의 1.4%에서 2018년에는 6.2%까지 상승하였지만 아직도 여성의 육아휴업 취득률(2018년 82.2%)을 크게 밀돌고 있는 상황이다.”

[그림 II-3-2] 남녀별 육아휴업 취득률



자료: 厚生労働省(2019). 「平成 30 年度雇用均等基本調査の結果概要」

[그림 II-3-3] 남성 배우자가 육아를 위해 취득한 휴업 및 휴가



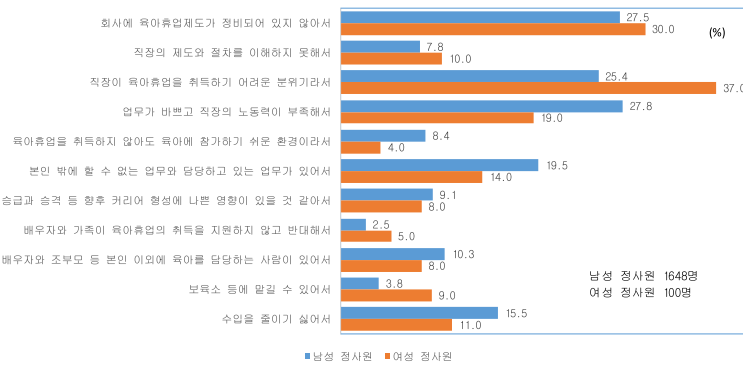
자료: 日本労働組合総連合会(2019). 「男性の家事・育児参加に関する実態調査2019」 p. 10.

일본노동조합연합회(이하 렌고)가 2019년에 실시한 조사에 의하면 남성 근로자의 45.6%가 육아를 위해 휴업 및 휴가를 취득하지 않은 것으로 나타났다. 한편 육아를 위해 가장 많이 취득한 휴업 및 휴가는 「연차유급휴가」(35.6%)였고 다음으로 「배우자출산휴가」(24.6%)과 「대체휴일 및 대체휴가」(11.7%)의 순이었다.

육아휴업을 취득하기 어려운 이유로는 여성의 경우「직장이 육아휴업을 취득하기

어려운 분위기라서」(37.0%), 「회사에 육아휴업제도가 정비되어 있지 않아서」(30.0%), 「업무가 바쁘고 직장의 노동력이 부족해서」(19.0%)가 상위 3위를 차지한 반면, 남성의 경우에는 「업무가 바쁘고 직장의 노동력이 부족해서」(27.8%), 회사에 육아휴업제도가 정비되어 있지 않아서」(27.5%), 「직장이 육아휴업을 취득하기 어려운 분위기라서」(25.4%)가 상위 3위를 차지했다.

[그림 II-3-4] 육아휴업을 취득하기 어려운 이유



자료: 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2017)「仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(平成29年度) p. 101.

<표 II-3-1> 취득기간별 육아휴업 복직자 비율

	육아휴업 복직자 합계	5일 미만	5일~2주 미만	2주~1개월 미만	1개월~4개월 미만	3개월~6개월 미만	6개월~8개월 미만	10개월~12개월 미만	12개월~18개월 미만	18개월~24개월 미만	24개월~36개월 미만	36개월 이상	불명	
여성	2012년도	100.0	0.3	0.9	1.6	4.8	6.9	8.2	13.7	33.8	4.9	1.6	0.7	0.3
	2015년도	100.0	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	4.0	2.0	0.6	-
	2019년도	100.0	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	4.8	3.3	0.5	-
남성	2012년도	100.0	41.3	19.4	14.8	17.9	2.2	1.4	0.4	2.1	0.2	-	-	-
	2015년도	100.0	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	0.0	-	-	-
	2019년도	100.0	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	-	0.1	-	-

자료: 厚生労働省(2019). 「平成 30 年度雇用均等基本調査の結果概要」 p. 18.

육아휴업 취득기간별 복직자비율을 보면 여성은 「12개월 ~18개월 미만」이 31.3%로 가장 많은 데 비해, 남성은 「5일 미만」(36.3%)과 「5일~2주미만」(35.1%)가 높은 비율을 보였다.

2) 육아·개호휴업법의 실시⁵⁴⁾

일본의 육아휴업 및 개호휴업은 1972년 시행된 「근로부인복지법」에서 발전되었다고 할 수 있다. 1972년에 시행된 「근로부인복지법」에서는 육아휴업 등 육아에 관한 편의 제공을 사업주의 노력의무로 규정하였고, 이후 1986년에 동법을 개정하여 「남녀고용기회균등법」을 제정하였다. 「육아휴업법」이 독자적인 제도로 시행된 것은 1992년부터로, 일본 정부는 여성의 노동시장 진출, 핵가족화 진행 등에 의한 가정의 기능 변화, 또한, 저출산에 의한 노동력 부족 등에 대응하기 위해 기존의 「남녀고용기회균등법」에서 「육아휴업법」을 독립시켜 1991년 5월 15일에 공포, 1992년 4월 1일부터 시행하였다.

이후 고령화가 급속도로 진행되어 개호 문제가 크게 부각되면서, 개호의 사회화가 요구됨에 따라 개호휴업을 육아휴업과 함께 법률에 포함시키는 형태로 법률을 개정하여 1995년부터 「육아·개호휴업법」을 실시하고 있다.

2018년 현재 육아휴업제도 규정이 있는 사업소 비율은 사업소 규모 5인 이상의 경우 79.1%로 1년 전의 75.0%에 비해 4.1포인트 상승했다. 산업별로는 복합서비스 사업(98.5%), 전기·가스·열공급·수도업(97.7%), 금융업, 보험업(96.4%), 교육 및 학습지원업(94.3%)의 비율이 전체적으로 높게 나타났다. 기업규모별로는 종업원수 500명 이상이 99.8%, 100~499명이 98.8%, 30~99명이 91.9%, 5~29명이 76.1%로 기업규모가 클수록 규정이 있는 사업소 비율이 높게 나타났다.⁵⁵⁾

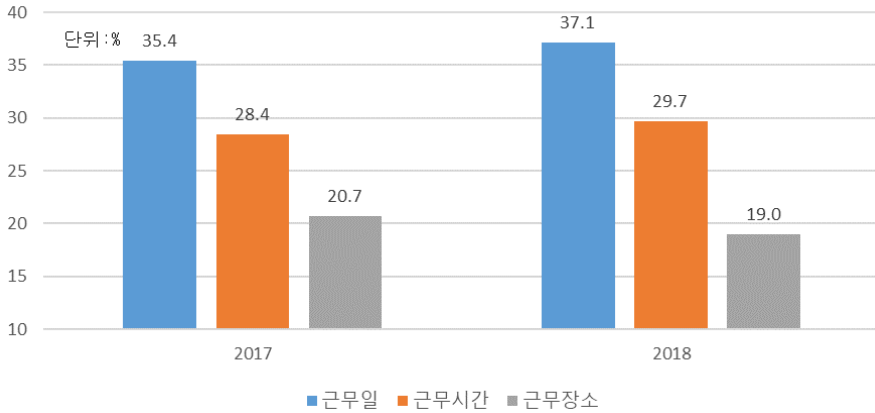
3) 유연근무제

일하는 방식의 유연성은 크게 근무일, 근무시간, 근무장소에 대한 자유도가 높을수록 높게 나타난다고 할 수 있다. 일본의 대표적인 민간 노동문제연구소인 리쿠르트 워크스가 실시한 조사결과에 의하면 근무일, 근무시간을 선택할 수 있는 응답자의 비율은 2018년의 35.4%와 28.4%에서 2019년에는 37.1%와 29.7%로 상승한 것으로 나타났다. 반면 근무장소를 선택할 수 있다고 응답한 비율은 동 기간에 20.7%에서 19.0%로 하락했다.

54) 井上仁志(2015). 「女性の活躍推進に向けた雇用の現状と課題」『大阪産業大学経営論集』第16巻 第23 合併号 p. 134-136.

55) 厚生労働省(2020b) 「令和元年度雇用均等基本調査」の結果概要」 p. 16.

[그림 II-3-5] 유연한 일하는 방식이 가능한 자의 비율



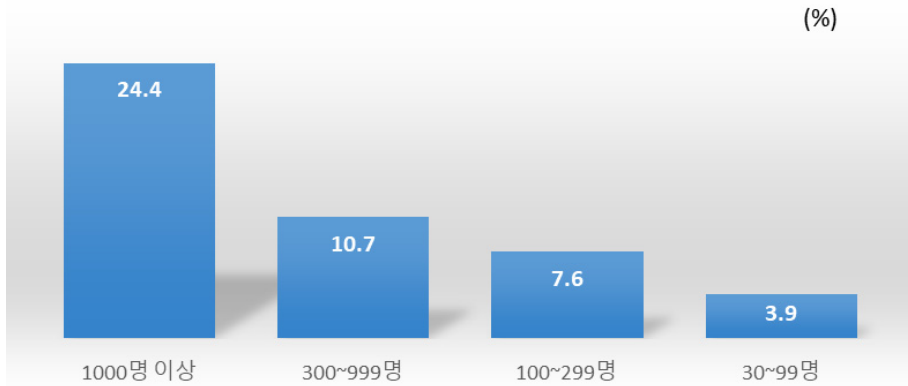
자료: 리크루트웍스연구소(2018). 「全国就業実態パネル調査(JPSED) 2018」 p. 196-200.
 리크루트웍스연구소(2019). 「全国就業実態パネル調査(JPSED) 2019」 p. 211-215.

현재 일본기업에서 실시하고 있는 대표적인 유연근무제도는 플렉스타임제, 단시간 근무, 재택근무를 포함한 텔레워크 등이라고 할 수 있다. 먼저 플렉스타임제의 도입상황에 대해서 살펴보기로 하자. 플렉스타임제는 1988년 4월에 일본에 도입되었지만, 2018년 현재 플렉스타임제를 실시하고 있는 기업의 비율은 5.6%에 불과한 상태이다. 기업규모별로는 종업원수 1,000명 이상의 도입률이 24.4%로 높은 반면, 종업원수 30~99명의 도입률은 3.9%에 불과했다.

업종별 도입률은 「정보통신업」이 25.3%로 가장 높았고 다음으로 「학술연구, 전문 및 기술서비스업」(13.9%), 「복합서비스사업」(12.3%)의 순으로 나타났다. 한편 「의료, 복지」(1.7%), 「교육, 학습지원업」(2.0%), 「건설업」(2.1%), 「숙박업, 음식서비스업」(2.3%)에서는 도입률이 낮게 나타났다.⁵⁶⁾

56) 厚生労働省(2018b) 「平成 30 年就業条件総合調査の概況」
 (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/18/dl/gaiyou01.pdf>에서 2020년 11월10일 인출)

[그림 II-3-6] 기업규모별 플렉스타임제 도입률



자료: 厚生労働省(2018b) 「平成 30 年就労条件総合調査の概況」 p. 6
(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/18/dl/gaiyou01.pdf>. 2020년 11월10일 인출)

한편 2016년 6월에 시행된 개정육아·개호휴업법에 의해 3세 이하 자녀를 양육하는 근로자에 대해서 단시간근무제도(원칙 1일 6시간)을 설정하는 것이 의무화됨에 따라 육아기의 단시간근무제도의 이용이 증가하였다. 후생노동성의 조사결과에 의하면 2017년도(2018년 3월말) 현재 단시간근무제도를 도입하고 있는 사업소의 비율은 66.4%에 달하고 있는 것으로 밝혀졌다.

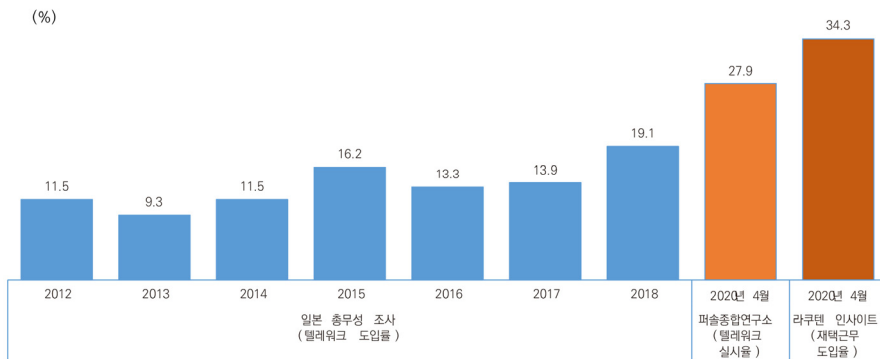
한편 코로나19의 감염 확대 이후 가장 많은 관심이 집중되고 있는 제도가 재택근무를 포함한 텔레워크이다. 기존에 일본의 많은 기업들은 보수적인 관념과 기밀정보의 노출을 방지하기 위해 텔레워크의 도입에 소극적인 모습을 보여왔던 게 사실이다. 하지만 코로나 19의 감염 확대를 방지하기 위해 일본정부가 긴급사태를 선언한 것을 계기로 반 강제적으로 텔레워크가 일본 기업에 보급되기 시작했다.

일본에서는 재택근무와 텔레워크가 같이 사용되고 있는데, 엄밀히 구분하면 재택근무는 텔레워크의 한 종류라고 할 수 있다. 본래 텔레워크란 떨어진 장소라는 의미의 「tele」와 일한다는 의미의 「work」를 합친 조어로 ICT를 활용한 시간과 장소에 구애받지 않는 유연한 일하는 방식을 의미한다. 텔레워크는 근로자가 자택에서 근무하는 「재택근무」, 거래처의 사무실이나 이동 중의 역, 카페 등에서 근무하는 「모바일 워크」, 그리고 전문 사업자가 제공하는 위성 사무실이나 공유 사무실(코워킹 스페이스) 또는 자사에서 정비한 전용시설 등에서 근무를 하는 「새틀라이트 오피스

근무」로 분류할 수 있다.

일본 총무성은 매년 기업의 텔레워크 도입률을 조사하고 있는데 2018년의 텔레워크 도입률은 19.1%로 2017년의 13.9%에 비해 5.2포인트나 상승한 것으로 나타났다. 또한, 최근에는 주식회사 퍼솔종합연구소가 긴급사태선언 이후의 정사원의 텔레워크 실시율을 조사하였는데 4월 조사(4월 12일~12일)의 실시율은 27.9%로 3월 중순 조사의 13.2%에 비해 두 배 이상 상승한 것으로 밝혀졌다. 한편 같은 기간에 조사회사인 라쿠텐인사이드가 파트·아르바이트 그리고 유직자를 대상으로 조사한 근무처 기업의 재택근무 도입률은 34.3%에 달하는 것으로 나타났다.

【그림 II-3-기】 각 조사별 텔레워크 및 재택근무의 도입률 및 실시율



주: パーソル総合研究所(2020) 「新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査: 第二回調査」(조사대상: 일본 전국의 20~59세 남녀로 종업원수 10명 이상의 근무처에 근무하고 있는자) 楽天インサイト株式会社(2020) 「在宅勤務に関する調査」(조사대상: 일본 전국의 20대~60대 남녀 중에서 파트 및 아르바이트, 자유업 프리랜스를 제외한 유직자)

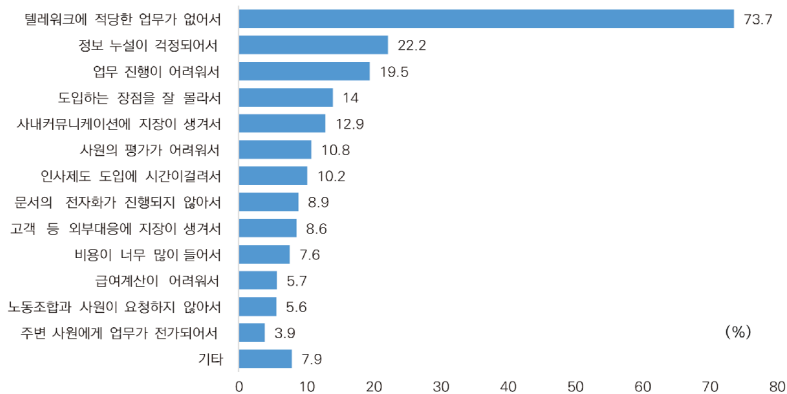
자료: 総務省(2018a), 『情報通信白書平成30年版』
 パーソル総合研究所(2020) 「新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査: 第二回調査」 (<https://rc.persol-group.co.jp/research/activity/data/telework.html>에서 2020년 5월 30일 인출)
 楽天インサイト株式会社(2020) 「在宅勤務に関する調査」 (<https://insight.rakuten.co.jp/report/20200430/>에서 2020년 5월 30일 인출)
 김명중(2020). 「일본기업 텔레워크(Telework) 왜 어려운가」 『인사관리』 2020년 6월호.

라쿠텐인사이드 조사의 응답자들은 재택근무의 좋았던 점으로 「통근 러쉬, 만원 전철을 피할 수 있었던 점」(55.7%), 「시간에 여유가 생긴 점」(37.2%), 「복장과 남의 눈을 신경쓰지 않아도 되는 점」(34.9%), 「남에게 방해를 받지 않고 업무를 진행할 수 있는 점」(25.6%) 등을 들었고, 재택근무로 인해 곤란했던 점으로는 「운동이

부족해진 점」(48.4%), 「대화가 줄어든 점」(33.4%), 「어느 장소에 가지 않으면 할 수 없는 업무가 진행되지 않은 점」(28.2%), 「동료와 상사, 부하와의 커뮤니케이션이 어려운 점」(28.2%) 등을 들었다.

텔레워크는 여성 및 고령자, 그리고 장애를 가진 근로자의 계속고용을 가능케 함과 동시에 생산성 향상, 기업의 이미지 향상, 사무실 관련 지출의 삭감, 워크 라이프 밸런스의 실현, 감염병 리스크의 회피 등 많은 장점이 있는 게 사실이지만 모든 업무에 적용하기는 어렵다고 할 수 있다. 특히 설비 및 기계를 필요로 하는 제조업이나 대부분의 시간을 현장에서 보내야 하는 건설업, 노인요양시설이나 의료시설, 운송업, 식당 등의 경우는 텔레워크를 실시하기가 거의 불가능하다고 할 수 있다. 총무성의 조사결과에 의하면 텔레워크를 도입하지 않는 가장 큰 이유는 「텔레워크에 적합한 업무가 없어서」가 73.7%로 두 번째 이유인 「정보누설이 걱정되어」의 22.2%를 크게 상회하였다.

[그림 II-3-8] 텔레워크를 도입하지 않는 이유(2017년)



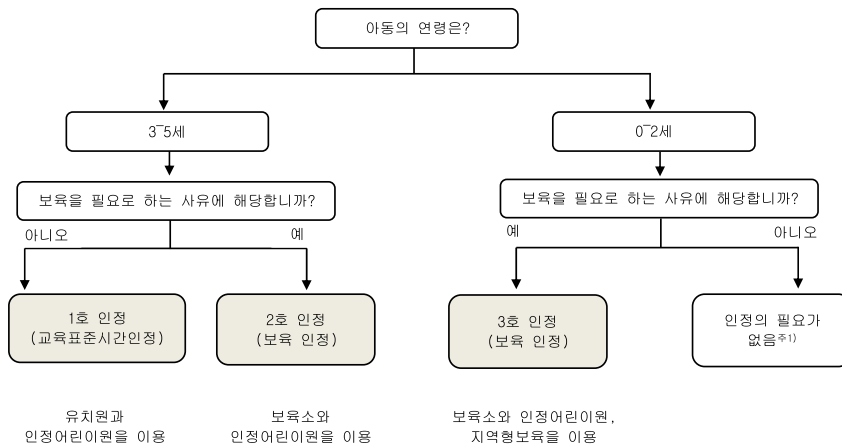
자료: 総務省(2018b) 『平成29年通信利用動向調査(企業編)』

이상에서 설명한 이유 이외에도 기업이 텔레워크를 도입하지 않은 이유로는 「업무 진행이 어려워서」, 「도입하는 장점을 잘 몰라서」, 「사내커뮤니케이션에 지장이 생겨서」, 「사원의 평가가 어려워서」, 「인사제도 도입에 시간이 들어서」 등의 이유가 있는 것으로 밝혀졌다.

4) 아동·육아지원 신제도

일본 정부는 2015년 4월부터 「아동 및 육아 관련 3법」에 근거하여 유아기의 교육·보육 및 지역의 아동·육아 지원을 종합적으로 추진할 목적으로 「아동·육아지원 신제도」(이하, 신제도)를 실시하고 있다. 신제도의 실시와 함께 육아를 담당하고 있는 보호자가 신제도에 이행한 유치원과 보육소, 그리고 인정어린이원과 같은 시설과 지역형 보육사업을 이용하기를 희망하는 경우에는 주거지의 기초자치단체에서 보육 및 교육의 필요성을 인정하는 「지급 인정」을 받는 것을 의무화하고 있다.

[그림 II-3-9] 시설 및 사업을 이용하기 위한 인정절차



주: 1) 필요에 따라 일시보육 등을 이용할 수 있음.

2) 「아동·육아지원 신제도」로 이행하지 않은 유치원도 있는데, 이러한 유치원을 이용할 경우는 인정을 받을 필요는 없음.

자료: 일본 내각부 홈페이지(<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/sukusuku.html>) 를 통해 작성
김명중(2018)「일본 정부의 유아교육 및 보육 무상화 정책」『국제사회보장리뷰』2018년 겨울호 p. 145.

신제도는 기초자치단체인 시정촌이 실시주체로 지역의 보육에 대한 수요를 파악하고 5개년 계획을 통해 보육 및 교육 관련 사업을 실시하도록 하고 있으며, 재원은 소비세율 인상분(0.7조 엔)이 사용된다.⁵⁷⁾ 「지급 인정」의 등급은 1호부터 3호까지로, 등급에 따라 이용할 수 있는 시설과 이용료의 상한 기준 등이 차등 적용되고 있다. 보육 인정을 받기 위해서는 취업, 임신 및 출산, 보호자의 질병 및 장애,

57) 内閣府(2016) 「少子化社会対策白書平成28年度」, p. 41-43.

동거친족 등의 개호 및 간호, 화재 등 재해 복구, 구직활동(창업 준비도 포함), 취학(직업훈련학교 등에 의한 직업훈련도 포함), 학대와 DV의 염려가 있는 경우, 육아 휴업 취득시에 이미 보육을 이용하고 있는 경우, 기타 보육이 필요하다고 기초자치단체가 인정한 경우와 같은 사유에 해당할 필요가 있다.

“보육소 등을 이용할 수 있는 시간은 보육의 필요량에 따라 상이한데, 보육표준 시간으로 인정받은 경우에는 1일 최장 11시간을, 보육단시간으로 인정받은 경우에는 1일 최장 8시간을 이용할 수 있다. 「지급 인정」에 의해 1호가 인정되면 유치원과 인정어린이원을, 2호의 경우에는 보육원과 인정어린이원을, 그리고 3호의 경우에는 보육원과 인정어린이원, 소규모 보육사업 등의 지역형 보육사업(기초자치단체에 의한 인가사업)을 이용할 수 있다. 원칙적으로 보육소는 아동 20명 이상을 기준으로 하고 있는데, 이보다 적은 수의 만0세~ 만2세까지의 아동을 보육할 수 있도록 하기 위해 지역형 보육사업을 동시에 실시하고 있다. 지역형 보육사업을 이용하는 이용자는 소규모 보육사업, 가정적 보육사업(한국의 가정어린이집과 유사), 사업소(직장)내 보육사업, 재택방문형 보육사업 중에서 한 가지를 선택해 이용하도록 하고 있다.”⁵⁸⁾

5) 직장어린이집(사업소 내 보육시설)

기업 내 보육소(사업소 내 보육소)는 주로 모기업(기업 내 보육소를 설치한 회사)에서 근무하는 종업원의 자녀를 보육하는 보육원으로 보통 기업 내부 또는 기업과 가까운 장소에 개설된다. 이전에는 인가의 시설이었지만 2015년에 시작된 아동 및 양육지원신제도에서 지역형 보육사업의 하나로 자리매김하게 되었다. 그 결과 지역 아동이 보육소 정원의 4분의 1정도까지 이용할 수 있도록 운영방침을 설정한 경우 기초자치단체의 인가사업으로 운영하는 것이 가능하게 되었다.

58) 김명중(2018). 「일본 정부의 유아교육 및 보육 무상화 정책」 『국제사회보장리뷰』 겨울호, p. 145.에서 인용.

〈표 II-3-2〉 직장 어린이집의 현황

단위: 개소

2016년 3월	2015년 3월	증감
4,561	4,593	-32

자료: 厚生労働省(2018a) 「平成 28 年度 認可外保育施設の現況取りまとめ」 p. 8.
 (https://www.mhlw.go.jp/content/11907000/1807190001.pdf에서 2020년 11월3일 인출)

더욱이, 2016년부터는 기업주도형 보육사업이 실시되었다. 기업주도형 보육사업은 인가사업은 아니지만 일정 조건을 충족할 경우 설치와 운영에 드는 비용이 인가시설만큼 지원되게 된다. 1주일에 몇 번만 보육과 단시간 보육을 이용하거나, 타 기업의 시설을 같이 이용하는 것도 가능하도록 하는 등 상황에 따라 유연하게 이용할 수 있는 것이 특징이다.

〈표 II-3-3〉 직장 어린이집의 종류

	사업소내 보육사업	기업주도형 보육사업	사업소내 보육시설
인가/인가외	인가	인가외	인가외
설치 및 운영자	기업, 의료법인, 사회복지법인 등	기업, 의료법인, 사회복지법인 등	기업, 의료법인, 사회복지법인 등
이용대상자	원칙 0세~2세아동(종업원의 자녀는 특례급부에 의해 3세~미취학아동도 가능)	0세~미취학아동	0세~미취학아동
지역할당의 설정	정수에 따른 지역할당이 필요	지역할당의 설정은 필수는 아니지만, 총 정원의 50% 이내에서 임의로 설정 가능	지역주민 아동의 입소는 설치자가 임의로 실시
보육설정의 유무	종업원 할당, 지역할당 모두 보육인정을 받을 필요가 있음	지역할당 아동의 입소는 보육 인정이 필요하지만, 종업원할당은 불필요	없음
개소일 및 시간	원칙적으로 월요일~토요일	설치자가 종업원의 근무형태에 따라 설정	설치자가 종업원의 근무형태에 따라 설정
보육료	지방자치단체가 정한 보육료	내각부가 요강에서 정한 수준을 기준으로 설치자가 결정	설치자가 정한 보육료
조성금	아동·육아지원신제도에 근거한 보육급부	아동·육아지원신제도에 근거한 보육급부	사업소내 보육시설 및 운영 등 지원조성금(2016년 도부터 신규 접수를 받지 않음) 등
시설수	323시설(2016년 4월1일 현재)	871시설(2017년 3월 30일 현재)	4593시설(2017년 3월 현재)

자료: 泉正幸(2019) 「事業所内保育所の課題について」 『鈴鹿大学・鈴鹿大学短期大学部紀要』 人文科学・社会科学編 第2号, p. 344.

6) 일본의 「여성활약 추진법」

일본 정부는 저출산 고령화로 인해 향후 노동력 부족이 예상되는 가운데, 취업활동을 계속하고 싶어하는 여성들이 무리없이 활약할 수 있는 사회를 목표로 「여성활약추진법」을 제정하여 2016년 4월에 시행하였다. 일본 정부는 이 법이 강제성은 없지만, 이 법률을 잘 활용하면 우수한 인재의 확보와 정착율의 향상, 기업 이미지 향상으로 연결되는 점 등을 강조하며 기업의 참가를 장려하고 있다. 한편 2019년 5월에는 개정법이 성립되어, 대상 사업주가 확대되고 정부의 가이드라인에 따른 행동계획과 여성의 활약상에 관련된 정보의 공표내용도 강화되었다.

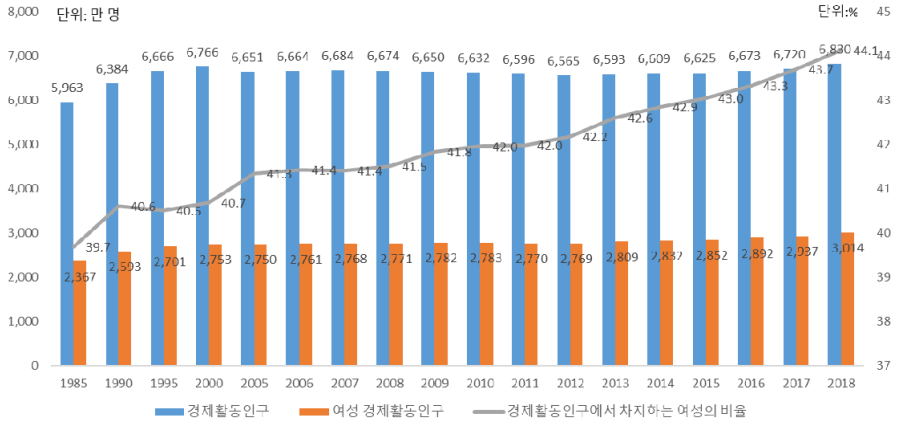
가) 일본 여성의 노동시장 참가 현황

일본 정부가 여성의 노동시장 참가를 장려하는 정책을 시행하면서 노동시장에 참가하는 여성은 계속해서 증가하고 있는 경향이다. 1985년에 2,367만 명이었던 여성 경제활동인구는 2018년에는 3,014만 명까지 증가했다. 한편 동 기간의 경제활동인구에서 여성이 차지하는 비율은 39.7%에서 43.7%로 상승했다. 또한, 여성의 경제활동 참가는 모든 연령계층, 특히 30~34세와 30~35세에서 상승하여 출산 및 육아로 인해 노동시장을 떠나서 발생하는 M자 커브 현상도 이전에 비해 다소 해소된 것으로 나타났다.

일본 정부가 일과 생활의 양립 정책을 추진하고 「여성활약추진법」을 시행하고 있는 배경에는 여성이 활약할 수 있는 사회를 만들기 위한 목표 이외에도 출산율 저하에 따른 노동력 부족을 해결하고, 고령화에 따라 정부지출이 증가하고 있는 사회보장의 재원을 최소화하여 사회보장제도의 지속가능성을 높이기 위한 점도 있다고 할 수 있다.

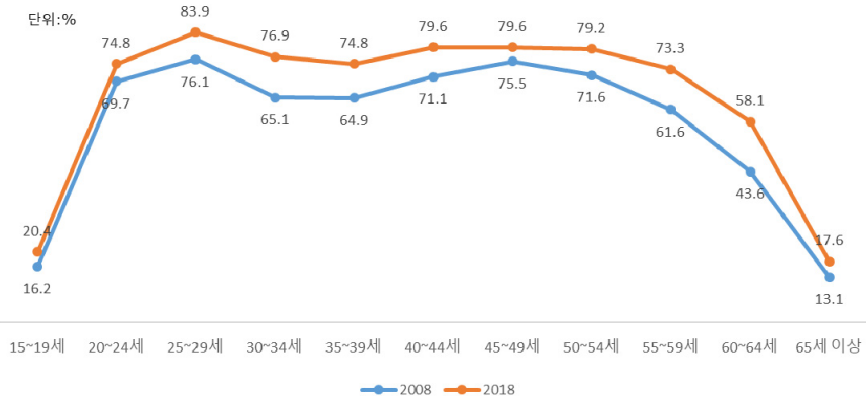
실제 일본의 15세~64세 인구는 계속해서 감소하고 있는 경향으로 베이비붐세대가 65세가 되기 시작한 2012년부터 2014년에는 연간 116만 명 이상 15세~64세 인구가 감소했다.

[그림 II-3-10] 경제활동인구 및 경제활동인구에서 차지하는 여성비율의 추이



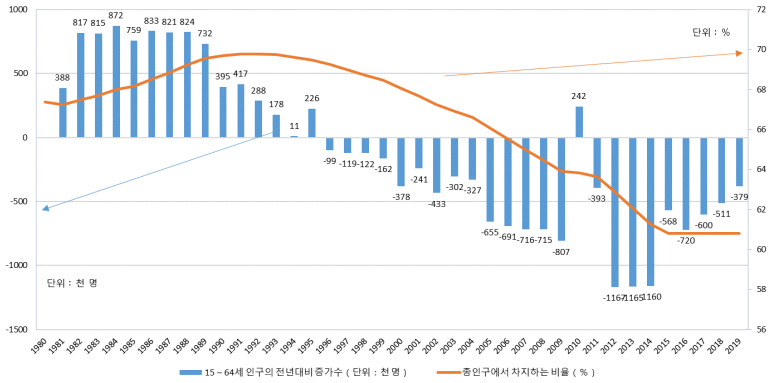
자료: 総務省(各年度), 「労働力調査」(https://www.stat.go.jp/data/roudou/index.html에서 2020년 11월 1일 인출) 자료를 바탕으로 저자 재구성함.

[그림 II-3-11] 여성의 연령계급별 경제활동참가율



자료: 総務省(各年度), 「労働力調査」(https://www.stat.go.jp/data/roudou/index.html에서 2020년 11월 1일 인출) 자료를 바탕으로 저자 재구성함.

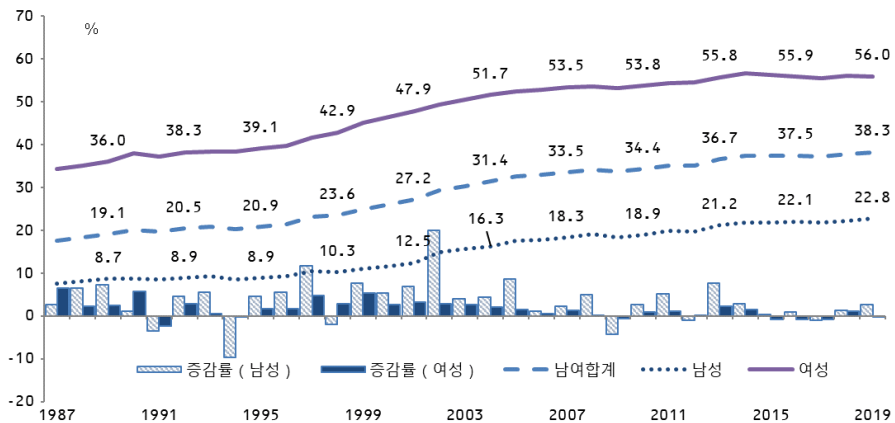
[그림 II-3-12] 15세~64세 인구의 전년대비 증가수 및 총인구에서 차지하는 비율의 추이



자료: e-stat. 「人口推計: 長期時系列データ」를 이용해 저자 작성(<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00200524&tstat=00000090001>에서 2020년 11월 1일 인출)

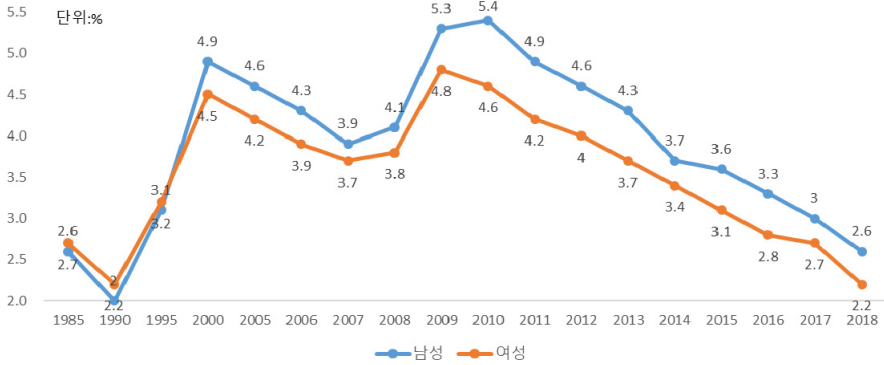
여성의 노동시장 참가가 증가하고 있지만, 아직도 많은 여성들이 파트나 아르바이트와 같은 비정규직으로 노동시장에 참가하고 있다. 노동력조사에 의하면 여성 취업자 중에서 비정규직이 차지하는 비율은 2019년 현재 56.0%로 1986년의 32.2%보다 23.8포인트나 상승했다. 여성취업자의 비정규직 비율은 남성취업자의 비정규직 비율 22.8%를 크게 상회하고 있다.

[그림 II-3-13] 비정규직 비율의 추이



자료: 総務省(各年度). 「労働力調査」 (<https://www.stat.go.jp/data/roudou/index.html>에서 2020년 11월 1일 인출) 자료를 바탕으로 저자 재구성함.

[그림 II-3-14] 남녀별 실업률의 추이



자료: 総務省(各年度), 「労働力調査」 (<https://www.stat.go.jp/data/roudou/index.html>에서 2020년 11월 1일 인출) 자료를 바탕으로 저자 재구성함.

또한, 최근 들어 여성 취업률(15세 ~ 64세)이 상승하고 실업률도 감소하고 있지만 여전히 취업을 희망하면서도 일하고 있지 않는 여성(취업 희망자)이 약 237 만 명에 이르고 있으며, 첫 아이 출산을 계기로 약 50%의 여성이 이직하고 있는 등 일본의 여성활약은 아직도 해결해야 할 과제가 많은 상황이다.

한편, 후생노동성이 2020년 7월 31일 공표한 2019년도 고용균등기본조사에 의한 종업원 10명 이상 기업의 관리직(과장급 이상)에서 차지하는 여성의 비율은 11.9%로 2018년도에 비해 0.1포인트 상승했지만 여전히 낮은 수준에 머물고 있는 것으로 밝혀졌다.

<표 II-3-4> 여성관리직 비율(종업원 10명 이상)

단위: %

	임원	계장 상당직	계장 상당직 이상 (임원 포함)	과장 상당직 이상 (임원을 포함)	과장 상당직	부장 상당직
2009	20.6	12.2	10.8	10.2	6.1	4.5
2011	18.5	12.8	10.5	9.4	6.3	5.4
2013	18.5	13.8	10.8	9.1	6.9	4.9
2015	23.2	14.7	12.8	11.9	8.4	5.8
2016	22.7	14.7	12.9	12.1	8.9	6.5
2017	20.7	15.2	12.8	11.5	9.3	6.6
2018	21.7	16.7	13.5	11.8	9.3	6.7
2019	20.1	17.1	13.7	11.9	10.9	6.9

주: 2011년도의 수치는 이와테현, 미야기현 및 후쿠시마현을 제외한 전국의 결과
 자료: 厚生労働省(2020a), 「令和元年度雇用均等基本調査の結果概要」 p. 5
 (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r01/02.pdf>에서 2020년 11월 1일 인출)

나) 「여성활약추진법」의 시행과 개정⁵⁹⁾

현재, 일본은 급속한 인구감소 국면을 맞아 미래의 노동력 부족이 우려되고 있는 상황이다. 따라서 경제의 글로벌화와 노동력 부족문제에 대응하기 위해서도 기업은 다양한 인재를 확보할 필요가 있으며, 이를 위해서도 여성활약은 중요한 요소라고 할 수 있다.

“일본 정부는 중앙정부, 지방공공단체, 민간기업의 여성활약추진에 대한 책임 등을 정한 「여성의 직업생활 활약 추진에 관한 법률」(「여성활약추진법」)을 2016년 4월부터 전면적으로 시행하고 있다(2025년 말까지의 시한입법). 「여성활약추진법」은 2019년 5월에 개정되었고 개정법은 2020년 4월 1일부터 순차적으로 시행되고 있는 상황이다.” 개정의 주된 내용은 다음과 같다.

① 일반 사업주 행동계획의 책정 의무 대상 확대

일반 사업주 행동계획의 책정·신청 의무 및 자사의 여성활약에 대한 정보공개 의무대상이 상시 고용하는 근로자 301명 이상에서 101명 이상 사업주로 확대되게 되었다(2022년 4월 1일 시행).

② 여성활약에 대한 정보 공개 강화

301명 이상의 근로자를 상시 고용하고 있는 사업주는 직업생활에 대한 기회 제공 실적과 직업생활과 가정생활의 양립에 도움이 되는 고용환경의 정비에 관한 실적 중에서 1개 항목 이상을 공표(2020년 6월 1일 시행)하도록 하고 있다.

③ 특례인정제도(플래티넘 에루보시⁶⁰⁾)의 창설

후생노동성은 ‘에루보시’ 인정보다 수준이 높은 ‘플래티넘 에루보시’ 인정을 창설하여 2020년 6월 1일부터 시행하고 있다. 301명 이상 근로자를 상시 고용하고 있는 사업주는 2020년 4월 1일 이후부터 시작하는 일반사업주 행동계획을 작성할 때에는 원칙적으로 <표 II-3-5>의 ①과 ②의 구분별로 1개 항목 이상을 선택하여, 각각에 해당하는 수치목표를 정한 행동계획 책정 신청서를 관할 광역자치단체의 노동국까지 제출할 필요가 있다.

59) 厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ(えるほし認定・プラチナえるほし認定)」의 내용을 인용(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>에서 2020년 11월 1일 인출).

60) 에루보시 인정마크는 알파벳「L」가 그려진 원 위에 별이 빛나고 있는 디자인으로 되어 있다. 여기서「L」은 여성의 Lady, 노동의 Labor, 본보, 모범의 Lead, 칭찬할만한의 Laudable의 의미가 포함되어 있어 활력있게 일하는 여성을 이미지하고 있다. 또한, 원은 기업과 사회를 나타내고 있다.

〈표 II-3-5〉 301명 이상 사업주; 일반 사업주 행동계획의 개정내용

① 여성 근로자에 대한 직업생활에 대한 기회의 제공	② 직업생활과 가정생활의 양립에 도움이 되는 고용 환경의 정비
<ul style="list-style-type: none"> • 채용한 근로자 중 여성 근로자의 비율(구) • 남녀별 채용에 대한 경쟁률(구) • 근로자 중 여성 근로자의 비율(구)(파) • 남녀별 배치상황(구) • 남녀별 장래 육성을 목적으로 한 교육훈련 수강 상황(구) • 관리직 및 남녀 근로자의 배치·육성·평가 • 승진·성별역할분담 의식, 그 외 직장 풍토 등에 대한 의식(구)(파;성별역할분담 의식 등 직장 풍토 등에 대한 의식) • 관리직중여성근로자의비율 • 각 직계 근로자 중 여성 근로자의 비율 및 임원 중 여성이 차지하는 비율 • 남녀별 바로 위 직계로 승진한 근로자의 비율 • 남녀의 인사평가 결과의 차이(구) • 성희롱 등의 각종 상담창구에 대한 상담 상황(구)(파) • 남녀별 직종이나 고용 형태의 전환 실적(구)(파) • 남녀별 재고용 또는 중도채용실적(구) • 남녀별 직종이나 고용형태의 전환자, 재고용자 또는 중도채용자를 관리직에 등용한 실적 • 비정규직의 남녀별 커리어 향상을 목표로 한 연수 수강 상황(구) • 남녀의 임금 차이(구) 	<ul style="list-style-type: none"> • 남녀의평균계속근로기간의차이(구) • 최근10년(사업연도) 전 및 그 전후 사업연도에 채용된 근로자의 남녀별 계속고용비율 (구) • 남녀별 육아휴직자비율 및 평균취득기간(구) • 남녀별 직업생활과 가정생활의 양립지원 • 제도(육아휴직제외)의 이용실적(구) • 남녀별 플렉스타임제, 재택근무, 텔레워크 등 유연근무형태에 이바지한 제도의 이용 실적 • 근로자(※)의 매달 평균잔업시간 등 근로시간(건강관리시간) • 근로자의 매달 평균잔업시간 등 근로시간(건강관리시간)(구)(파) • 유급휴가취득률(구)

주: ① 위 항목은 상황파악 항목을 구분한 것이며, 밑줄은 기본항목 (반드시 파악해야 할 항목).
 ② 「구」표시가 있는 항목에 대해서는 상황파악시 고용관리구분마다 파악할 필요가 있음.
 ③ 「파」표시가 있는 항목에 대해서는 근로자 파견 여부를 제공받는 경우에는 상황파악시 파견근로자를 포함해 파악할 필요가 있음.
 자료: 厚生労働省 「改正法周知用リーフレット」
 (https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000596891.pdf에서 2020년 11월 1일 인출)

다) 여성활약추진에 관한 정보 공표의 개정내용

(1) 301명이상 사업주(2020년 6월1일 실행)

상시고용하는 근로자수가 301명 이상인 사업주는 2020년 6월 1일 이후의 여성 활약추진에 관한 정보공개에 대해서도 다음 a와 b별로 각각 1항목 이상을 선택해, 2항목 이상의 정보를 공개해야 한다. 또한, 아래 항목과는 별도로 다음 항목에 대해서도 「여성활약추진법」에 근거한 공표가 가능하다. 여성 근로자의 직업생활 기회 제공에 도움이 되는 사내제도의 개요와 근로자의 직업생활과 가정생활의 양립

에 도움이 되는 사내제도의 개요 등이다.

〈표 II-3-6〉 일반 사업주 행동계획의 개정내용(2020년 4월 1일 실행)

a.여성 근로자에 대한 직업생활에 대한 기회의 제공	b.직업생활과 가정생활의 양립에 도움이 되는 고용환경의 정비
<ul style="list-style-type: none"> • 채용한 근로자 중 여성 근로자의 비율(구) • 남녀별 채용에 대한 경쟁률(구) • 근로자 중 여성 근로자 비율(구)(파) • 계장급 중 여성 근로자 비율 • 관리직 중 여성 근로자 비율 • 임원 중 여성이 차지하는 비율 • 남녀별 직종 또는 고용형태의 전환 실적(구)(파) • 남녀별 재고용 또는 중도채용 실적 	<ul style="list-style-type: none"> • 남녀의 평균 계속근로기간의 차이(구) • 10사업연도 이전 및 그 전후의 사업연도에 채용된 근로자의 남녀별 계속고용 비율(구) • 남녀별 육아휴직자 비율 • 근로자의 월평균잔업시간 • 고용관리구분마다 근로자의 월평균 잔업시간(구)(파) • 유급휴가취득률 • 고용관리구분별 유급휴가취득률(구)

주: ① 「구」표시가 있는 항목에 대해서는 고용관리구분마다 공개할 필요가 있음.
 ② 「파」표시가 있는 항목에 대해서는 근로자 파견 여부를 제공받는 경우에는 파견근로자를 포함해 공표할 필요가 있음.

자료: 厚生労働省.「女性活躍推進法特集ページ(えるぼし認定・プラチナえるぼし認定)」내용을 요약함(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>에서 2020년 11월 1일 인출).

(2) 101명이상~300명 사업주(2022년 4월 1일 시행)

일반 사업주 행동계획의 책정·신청 의무 및 자사의 여성활약에 대한 정보공개 의무 대상이 상시고용근로자수가 301명 이상 사업주에서 101명 이상의 사업주로 확대되었다.

101명 이상 300명 이하의 근로자를 상시 고용하고 있는 사업주는 시행일까지 ① 일반 사업주 행동계획을 책정·신청하고, ② 여성 활약에 관한 정보를 공표할 필요가 있다.

① 일반 사업주 행동계획을 책정·신청

일반 사업주 행동계획의 책정·신청은 4단계에 걸쳐 이루어진다. 먼저 단계1에서는 자사의 여성활약에 대한 상황을 파악하고 문제점을 분석할 필요가 있다.

기초항목으로는 채용한 근로자 중 여성 근로자가 차지하는 비율(고용관리 구분별로 파악), 남녀의 평균 계속근로기간의 차이(고용관리 구분별로 파악), 근로자의 매월 평균잔업시간 등 근로시간, 관리직 중 여성근로자가 차지하는 비율을 설정하고 있다.

단계2에서는 단계1을 바탕으로 (a)계획기간 (b)1개 이상의 수치목표 (c)활동내

용 (d)활동 실시시기를 포함한 일반 사업주 행동계획을 책정하도록 하고 있다.

단계3에서는 일반 사업주 행동계획을 책정한 취지를 도도부현 노동국에 신고하도록 하고 있으며, 단계4에서는 정기적으로 수치 목표의 달성 상황과 일반 사업주 행동계획에 따라 활동 실시 상황을 점검·평가하도록 하고 있다.



② 여성 활약에 관한 정보를 공표

자사의 여성활약과 관련된 상황에 대해 <표 II-3-6> 중 1항목 이상을 선택하여 구직자 등이 쉽게 관란할 수 있도록 정보를 공개하도록 하고 있다.

(3) [플래티넘 에루보시]인정의 창설(2020년 6월1일 시행)

여성활약추진에 관한 실적 등이 우수한 사업주에 대한 인정인 현행은 ‘에루인정’과 보다 수준이 높은 ‘플래티넘 에루보시인정’을 창설하였다. 에루보시 인정은 일반 사업주 행동계획의 책정·신청을 한 사업주 중 「여성활약 추진에 관한 시책 실시 실적이 우수」등의 일정한 요건을 충족한 경우 인정하는 것이다. 한편 플래티넘 에루보시 인정은 에루보시 인정을 받은 사업주 중 「일반 사업주 행동계획의 목표 달성과 여성활약 추진에 관한 시책의 실시 실적이 특히 우수」등의 일정한 요건을 충족한 경우 인정하는 것이다. 특히, 인정을 받은 사업주의 장점은 후생노동대신이 정하는 인정 마크 “에루보시” 또는 “플래티넘 에루보시”를 상품이나 광고 등에 붙일 수 있으며, 여성활약 추진 기업임을 홍보할 수 있다. 인정을 받은 사업주임을 홍보함으로써 우수한 인재 확보와 기업 이미지 향상 등으로 이어질 것으로 기대하고 있다. 또한, 인정을 받은 사업주는 공공 조달의 가산점을 받을 수 있으며 플래티넘 에루보시 인증을 받은 사업주는 일반 사업주 행동계획의 책정·신청이 면제되는 장점이 있다.

〈표 II-3-7〉 인증의 단계

<p>에루보시(2단계)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • 에루보시의 관리직 비율, 근로시간 등 5 가지 기준 중 3개 또는 4개의 기준을 충족하고 그 실적을 “여성활약 추진기업데이터베이스”에 매년 공표하고 있을 것. • 맞지 않는 기준에 대해서는 사업주 행동계획 책정 지침에 정해진 활동 중 해당 기준에 관련된 사항을 실시하고 그 대책의 실시상황에 대해 “여성활약추진기업데이터 베이스”에 공표함과 동시에, 2년 이상 연속해서 그 실적이 개선되고 있을 것.
<p>에루보시(1단계)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • 에루보시의 관리직 비율, 근로시간 등의 5가지 기준 중 하나 또는 두 가지 기준을 충족하고 그 실적을 “여성활약 추진 기업 데이터베이스”에 매년 공표하고 있을 것. • 맞지 않는 기준에 대해서는 사업주 행동계획 책정 지침에 정해진 활동 중 해당 기준에 관련된 것을 실시하고 그 대책의 실시상황에 대해 “여성활약추진기업데이터 베이스”에 공표함과 동시에, 2년 이상 연속적으로 그 실적이 개선되고 있을 것.

자료: 厚生労働省, 「改正法周知用リーフレット」(<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000596891.pdf>)에서 2020년 11월 1일 인출)

7) 지역 육아지원 거점사업⁶¹⁾

일본 정부는 아동복지법 제6조 3제6항에 근거하여 기초자치단체가 실시하는 지역 육아지원 거점사업에 대해서 지역 육아지원 거점사업 실시요강을 작성하여 각 기초자치단체가 이를 적용하도록 하고 있다. 지역 육아지원 거점사업은 저출산과 핵가족화의 진행, 지역사회의 변화 등 아동과 육아를 둘러싼 환경이 크게 변화하는 가운데 가정과 지역의 육아 기능의 저하와 육아중인 부모의 고독감과 불안감의 증가 등에 대응하기 위해 지역에서 육아를 담당하고 있는 부모를 지원하는 사업으로 일반형과 연계형으로 구분하여 다음과 같이 실시하고 있다.

61) 출처: 厚生労働省 「地域子育て支援拠点事業」에서 요약함.
(<https://www.mhlw.go.jp/content/000666540.pdf> 에서 2020년 11월 2일 인출).

〈표 II-3-8〉 지역 육아지원 거점사업의 개요

	일반형	연계형
기능	상설 지역의 육아거점을 설치하여 지역의 육아지원기능의 충실을 도모하는 대책을 실시	아동관 등의 아동복지시설 등 다양한 육아 지원에 관한 시설에 부모와 자녀가 모일 수 있는 장소를 설치하여 육아지원을 위한 대책을 실시
실시주체	시정촌(특별구를 포함), (사회복지법인, NPO 법인, 민간사업자 등에 대한 위탁 등도 가능)	
기본사업	①육아를 담당하고 있는 부모와 자녀에게 교류장소를 제공하여 교류를 촉진 ②육아 등에 관한 상담 및 원조 실시, ③지역의 육아관련 정보 제공 ④육아 및 육아지원에 관한 강습 등의 실시	
종사자	육아지원에 의욕이 있고 육아에 관한 지식 및 경험을 가지고 있는 자(2명 이상)	육아지원에 의욕이 있고 육아에 관한 지식 및 경험을 가지고 있는 자(1명 이상)에 아동복지시설 등의 직원이 협력하여 실시
실시장소	공공시설의 빈 공간, 상점가의 빈 점포, 민가, 맨션 및 아파트의 1실, 보육소, 유치원, 인정어린이원 등을 활용	아동관 등의 아동복지시설 등
개설일 수 등	주 3~4일, 주 5일, 주 6~7일/1일 5시간 이상	주 3~4일, 주 5~7일/1일 3시간 이상

출처: 厚生労働省) 「地域子育て支援拠点事業」. p. 2.
(<https://www.mhlw.go.jp/content/000666540.pdf> 에서 2020년 11월 2일 인출)

〈표 II-3-9〉 지역 육아지원 거점사업 실시상황(2018년도)

No	도도부현	소계	일반형					연계형			No	도도부현	소계	일반형					연계형			총계	
			3~4 일형	5일형	6~7 일형	출장 허로바	경과 조치	소계	3~4 일형	5~7 일형				총계	3~4 일형	5일형	6~7 일형	출장 허로바	경과 조치	소계	3~4 일형		5~7 일형
1	홋카이도	297	41	189	45	6	16	76	66	10	373	27	오사카	427	67	307	46	7	2	2	429		
2	아오모리	95	34	18	40	1	2	4	4	99	28	효고	195	35	100	48	10	2	142	142	337		
3	이와테	85	9	56	17	2	1	2	1	87	29	나라	72	6	57	5	4	8	3	5	80		
4	미야기	117	7	91	16	3		39	21	16	156	30	와카야마	55	2	49	2	1	1	2	57		
5	아키타	59	4	28	19		8	1	1	60	31	돗토리	42	1	30	6		5	1	1	43		
6	야마나시	95	7	58	26	2	2	5		5	100	32	시마네	43	6	25	12		0		43		
7	후쿠시마	113	9	55	42	5	2	3		3	116	33	오카야마	112	8	72	21	8	3	12	7	124	
8	이바라키	263	41	174	30	10	8	4		4	267	34	히로시마	149	29	85	27	2	6	2	2	151	
9	도치기	99	8	68	18	3	2	6	5	1	105	35	야마구치	111	35	52	11	7	6	2	2	113	
10	군마	129	9	107	12		1	9		9	138	36	도쿠시마	55	9	38	7	1	0		55		
11	사이타마	445	99	240	88	16	2	30	11	19	475	37	카가와	91	3	65	10	10	3	1	1	92	
12	치바	307	45	166	81	8	7	24	3	21	331	38	에히메	76	3	56	16	1	12	9	3	88	
13	도쿄	380	30	178	151	21		129	43	86	509	39	고치	46	5	38	2	1	0		46		
14	가나가와	245	43	162	21	4	15	35	35		280	40	후쿠오카	150	20	78	41	9	2	3	3	153	
15	니이가타	211	7	163	36	1	4	20	4	16	231	41	사가	52	15	29	7	1	6	3	3	58	
16	토야마	73	1	60	11		1	7	3	4	80	42	나가사키	101	23	50	21	4	3	11	11	112	
17	이시카와	72	12	41	16		3	7		7	79	43	구마모토	119	28	61	21	3	6	1	1	120	
18	후쿠이	53	2	35	9	3	4	4	2	2	57	44	오오이타	70	9	32	26	3	1	1	1	71	
19	야마나시	64	5	46	12	1		7	2	5	71	45	미야자키	57	12	27	16	2	14	14	71		
20	나가노	143	22	88	27	2	4	19	14	5	162	46	가고시마	98	14	42	34	6	2	5	0	103	
21	기후	117	16	68	20	3	10	11	4	7	128	47	오키나와	85	10	52	16	4	3	11	9	96	
22	시즈오카	239	26	150	36	26	1	8	5	3	247												
23	아이치	307	44	224	32	4	3	55	17	38	362		합계	6,555	930	4,028	1,237	213	147	876	296	580	7,431
24	미에	123	30	77	10	2	4	2		2	125												
25	시가	86	18	64	4			2	2		88												
26	교토	132	21	77	23	6	5	131		131	263												

출처: 厚生労働省(2019) 「平成30年度地域子育て支援拠点事業実施状況」 p. 2.
(<https://www.mhlw.go.jp/content/000666582.pdf> 에서 2020년 11월 2일 인출)

8) 이용자 지원사업⁶²⁾

이용자 지원사업은 육아를 담당하고 있는 가정과 임산부가 교육 및 보육시설과 지역 아동 및 육아지원 사업, 보건·의료·복지 등의 관련 기관을 원활하게 이용할 수 있도록 가까운 장소에서의 상담과 정보제공, 조언, 관련 기관과의 연락조정, 연계 및 협동체제 구축 등의 지원을 실시하는 사업이다. 이용자 지원사업의 실시 주체는 기초자치단체로 다음과 같은 3가지 사업유형을 기본으로 하고 있다.

가) 기본형

기본형은 이용자 지원과 지역 연계로 구분할 수 있는데, 먼저, 이용자 지원은 지역의 육아지원 거점 등의 장소에서, 육아가정 등과의 상담을 통해, 개별 수요 등을 파악하고, 육아 지원에 관한 정보를 수집하여 제공하고 있다. 또한 육아 지원사업과 보육소 등의 이용에 대한 조언 및 지원도 실시하고 있다.

다음으로, 지역 연계는 이용자가 필요로 하는 지원을 효과적으로 실시할 수 있도록 지역의 관련기관과의 연락조정, 연계 및 협동체제 구축, 지역에 전개하는 육아 지원자원의 육성, 지역에서 필요로 하는 사회자원을 개발(지역의 육아지원 네트워크에 근거한 지원)하도록 하고 있다.

나) 특정형

기초자치단체의 창구를 중심으로 육아 가정 등의 보육서비스에 관한 상담에 대응하며, 지역의 보육소 그리고 각종 보육 서비스에 관한 정보제공 및 이용을 위한 지원을 실시하고 있다. 전임 직원(이용자 지원전문원)을 1명 이상 배치한다.

다) 모자보건형

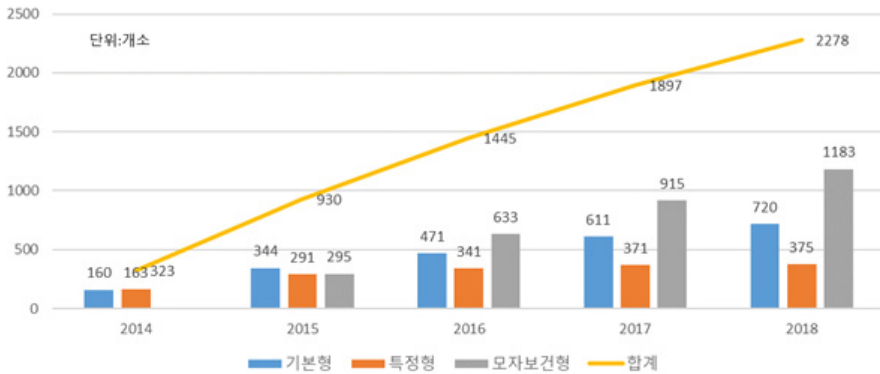
기초자치단체의 보건센터 등을 중심으로 보건소 등의 전문직이 임신기부터 육아기에 이르기까지의 모자보건 및 육아에 관한 임산부 등으로부터의 다양한 상담에

62) 厚生労働省「利用者支援について」에서 인용.

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/kosodate/index.html에서 2020년 11월 2일 인출)

대응하고 있다. 또한 정보 제공 및 관련기관과 협력하여 지원플랜의 책정 등도 실시하고 있다. 모자보건에 관한 전문지식을 가지고 있는 보건사, 조산사 등을 1명 이상 배치한다.

[그림 II-3-15] 이용자지원사업의 실시상황



출처: 厚生労働省(2019). 「利用者支援事業: 平成30年度実施状況」 p. 1.
(<https://www.mhlw.go.jp/content/000666577.pdf>에서 2020년 11월 2일 인출).

9) 패밀리 서포트 센터사업⁶³⁾

패밀리 서포트 센터사업은 영유아 및 초등학생 등의 아동을 양육하고 있는 근로자와 주부 등을 회원으로, 아동의 보육 원조를 받기를 희망하는 자와 해당 원조를 실시하기를 희망하는 자의 상호원조활동에 관한 연락 및 조정을 실시하는 사업이다. 2018년도에는 원조를 받기를 희망하는 회원 약 60만 명이었고 원조를 제공하기를 희망하는 회원 약 15만 명으로 나타났다.

4. 요약 및 시사점

동아시아(한·중·일)의 직장과 사회의 육아환경 관련 정책은 휴가제도를 중심으로 공통점도 있으나 각 국가별로 추진 내용에는 차이점이 있었다. 먼저 한국의 주

63) 厚生労働省 「ファミリーサポートセンター」에서 인용.
(<https://www.mhlw.go.jp/content/000666792.pdf>에서 2020년 11월 2일 인출)

요 정책 기조는 저출산·고령사회 기본계획, 남녀 고용평등과 일·가정 양립 기본계획에 의해서 추진되어 왔다. 주요 제도는 임신기와 육아기의 휴가제도 및 유연근무제와 직장어린이집 등을 중심으로 직장에서 육아환경을 제공하고 있었고 가족친화인증제를 통해 직장과 사회적인 육아환경 조성에 힘쓰고 있음을 알 수 있었다. 휴가제도는 임신·출산기와 양육기에 이용할 수 있는 다양한 제도가 구비되어 있으며 전체 사업장에서는 그리 높지는 않지만, 200인과 300인 이상의 대규모 기업에서 이용률은 꽤 높은 편이었다. 그 외 가족돌봄제도의 활용률은 전반적으로 낮은 것으로 나타났다. 또한, 유연근로제는 시차출퇴근제의 활용실적이 다른 유형에 비해 약간 높게 나타났다. 또한, 직장의 근로자를 위한 보육서비스인 직장어린이집 설치현황은 의무사업장의 설치율은 거의 90.1%에 이르며 임의설치사업장의 경우도 증가세에 있는 것으로 나타났다. 또한, 가족친화인증기업의 경우도 계속 증가추세에 있어 현재 3,833사업장에 이르고 있는 것으로 집계되었다.

중국의 직장 및 사회의 육아환경 관련 정책은 중화인민공화국 헌법, 여성권익보장법, 미성년자보호법, 중국여성발전요강, 중국아동발전요강 등의 법을 근거로 남녀평등과 아동을 우선 보호하고자 하고 있다. 구체적으로 근로자 출산복지 정책은 2014년 이후 출산장려 제한의 3번째 단계의 정책으로서 출산수당과 출산의료 대우를 골자로 출산보험과 근로자의 기본의료보험 통합의 전면 추진에 힘쓰고 있다. 그러나 중국 근로자의 출산휴가와 육아휴가의 뚜렷한 구분이 없고 육아 시간보장 관련 뚜렷한 지원이 없다고 하였다. 최근 출산과 육아보장 대상과 서비스 범위가 계속 확대되고 중앙정부와 지방정부의 재정투입이 증가하고 있으며 세금 지원정책도 풍부해지고 있지만 육아정책체계의 구축은 시간 필요하다고 보고 있다.

한편 일본의 직장 및 사회의 육아환경 조성 정책은 법으로 근로시간을 규제하지 않은 상태에서 저출산 대책을 우선적으로 고려하여 정책의 중심을 일과 가정의 양립에서 일과 육아의 양립으로 전환하였고 이에 따라 육아 및 개호휴업법이 강화되었다. 그리하여 ‘차세대육성지원대책추진법’이 실시되었고 2006년 6월에는 ‘새로운 저출산 대책에 대해서’를 발표하고 연이어 2007년 12월에는 일과 생활의 조화 ‘워크 라이프 밸런스 헌장’ 및 ‘일과 생활의 조화추진을 위한 행동지침’을 발표하여 기업에 실천을 장려하여 왔다. 2010년에는 남성의 육아참가를 독려하기 위해 ‘이쿠펜 프로젝트’를 실시하기도 하였다. 최근에는 ‘여성활약추진법’을 통해 저출

산·고령화로 인한 노동력 부족에 대비하여 일하고 싶어하는 여성들이 일할 수 있도록 새로운 법을 시행하였다. 일본의 육아휴직은 여성의 육아 휴직률은 높은 편이나 남성의 육아휴직 취득률은 여성에 비해 낮은 편이나 기업의 규모가 클수록 육아 휴직법의 규정과 사용이 많은 것으로 나타났다. 일본의 유연근무제는 근무일과 근무시간에 따른 사용률이 증가하고 있으며 1,000명 이상의 대기업 에서는 유연근무제의 도입이 높아지고 이었다. 한편 아동과 육아지원을 위한 신제도와 직장어린이집의 확대를 통해 실질적인 만0~2세의 지역형 보육사업을 지원하고 있었다. 특히 지역 육아지원 거점사업과 이용자 지원사업은 육아를 담당하는 부모를 포함한 가정과 지역의 양육자의 고독감과 불안감의 증가에 대비하고 주변의 관련 기관을 잘 이용할 수 있도록 상담과 정보제공, 조언, 관계 기관와의 연락과 연계를 지원하고 있었다.

III

한·중·일 직장의 육아환경 조성 사례

- 01 한국 직장의 육아환경 조성 사례
- 02 중국 직장의 육아환경 조성 사례
- 03 일본 직장의 육아환경 조성 사례
- 04 요약 및 시사점

III. 한·중·일 직장의 육아환경 조성 사례

본 장에서는 각국의 사업장에서 실제 사용되는 출산과 육아지원제도를 파악하고 직장의 육아문화의 인식 및 요구 사항을 청취하고자 하였다. 이를 위해 사업장의 사례조사를 진행하였고 사업장 선정은 원내 멘토링과 연구진들의 논의를 통해 다양한 제도의 운용이나 기업 문화를 볼 수 있는 증견기업 이상을 중심으로 선정하였다. 그리고 업종 형태의 차별성을 보기 위해 제조업, 인터넷서비스(IT) 또는 금융, 유통 또는 사회서비스의 3개 업종을 선정하여 조사에 응해주는 사업장을 방문하였고 일부 사업장이 기업명이 드러나는 것을 원하지 않아 모두 알파벳 대문자로 사업장을 표기하였다.

1. 한국 직장의 육아환경 조성 사례

가. A 사업장(제조업)

제조업분야 사업장의 사례조사 대상 사업장의 특성을 간략히 정리하면 아래 <표 III-1-1> 와 같다. 본 사업장은 금속제조업으로서 상당한 규모의 회사이며 기혼근로자 비율이 높고 영유아뿐만 아니라 직원의 교육지원도 적극적이어서 재단 내 학교도 운영하고 있었다.

<표 III-1-1> 한국 A사업장의 일반적 특성

대상 사업장 특성	
업종	금속제조업
규모	총 근로자 수: 17,767명 여성 근로자 비율: 917명(5.9%)/사무직 20% 정도 기혼 근로자 비율: 약 81%(2019. 3 기준) 영유아수: 1,484명
소재지	경상남도
노조유무	노조 있음

1) 출산지원제도

출산지원 제도 관련해서는 국가에서 정한 법정제도 모두 시행 중에 있으며 그 외에 다른 대상사업장과는 차별화된 제도는 난임 지원제도이다. 본 사업장의 난임 지원제도는 법정 수준 외에 4일을 더 추가하여 연간 10일을 유급으로 제공할 뿐만 아니라 최대 1년 가능하며 분할(무급)도 가능하도록 하여 법정 수준보다 높게 제공하고 있었다. 또한, 난임치료비도 지원하고 있었는데 최대 10회까지 회당 최대 100만원을 실비 지원하고 있었다.

출산장려금 지원은 첫째 출산 시 100만원, 둘째 이상 출산 시 500만원 지급(원래 있었으나 '15년에 인상됨)을 하고 있었다. 또한, 임신기·육아기 전환형 시간선택제는 8세 이하 자녀가 있는 경우 사용 가능(여성, 남성 근로자 불문)하고 하루 4~6시간으로 단축근무 가능한 제도이며 기본임금 100% 지급하며 상여·성과급만 근로시간에 비례하여 지급하므로 육아기근로시간단축시보다 직원들의 호응이 좋은 제도이다. 한편, 배우자 출산휴가도 법정수준보다 상회하여 출산 후 90일 이내 10일 사용가능하며 10회까지 분할 사용 가능하도록 하여 실제 사용을 높이고 있었다.

전반적으로 하나의 제도를 선택할 수는 없지만, 출산휴가와 육아 휴직 제도는 이어서 거의 100% 사용하고 있으며 출산장려지원금 모두 사용률이 높다고 할 수 있다. 또한, 배우자 출산휴가도 많이 사용하는 제도이고 남성 직원들이 많이 사용하는 제도 중 하나이다. 한편 가정 적게 이용하는 제도는 대상자가 적어 유·사산 휴가 이용률이 가장 낮다고 할 수 있다. 이러한 제도는 매년 어느 정도 예상하고 진행하고 있으므로 큰 애로사항이 없으며 예산 책정 시에도 무리는 없다고 하였다. 전반적인 출산지원제도의 만족도와 효과는 높은 것으로 인식하고 있었다.

2) 육아지원 제도

육아 관련 법정제도 모두 활용 가능함하고 육아휴직은 최대 2년까지(1년유급) 2년 동안 2번 분할하여 최대 4번까지 사용이 가능하며 승진, 연봉 산정, 및 평가 등에 불리하지 않다고 하였다. 대부분 출산휴가에 이어 육아휴직을 연속하여 사용하며, 최근 남성근로자의 육아휴직 이용률이 전체 육아휴직 사용자 중 30% 정도

차지할 정도로 증가(18년 기준)하고 있어 제조업 중 남성육아휴직률이 제일 높은 편으로 알고 있다. 가장 많이 사용하는 제도는 육아 휴직 제도를 가장 많이 사용하며 8세 이하 자녀가 있는 여성 직원 중 94% 정도 사용하고 있었다. 가장 적게 이용하는 제도는 육아기 근로시간 단축제로서 임신·육아기 전환형 시간선택제가 급여유지 측면에서 더 유리하기 때문에 육아기 근로시간 단축제는 잘 사용하지 않는 경향이 있다. 제도 운영의 특별한 애로사항은 없는 것으로 보이며 육아휴직 후 대부분 복귀하며 이직률 낮다고 하였다.

3) 유연근무제

유연근무제의 모든 종류가 이용 가능하나 선택적 근로시간제 시행 이후 다른 유연근무제의 사용은 제한되어 사용하고 있다고 인식하고 있었다. 구체적으로 상주 직원 대상 07~23시의 근무시간 중 08시~17 사이의 4시간을 코어타임으로 근무하도록 하고 주 평균 40시간만 맞추어 근로하도록 하였고 근무시간대는 주단위로 신청하고 일주일 전까지 수정 가능하도록 하였다. 그러므로 가장 많이 사용하는 제도는 선택적 근로시간제를 대부분 이용하고 육아기근로시간단축제 등을 사용하지 않아도 일-가정 양립에 유용하게 활용될 수 있다. 굳이 가장 적게 이용하는 제도를 말하자면 가족돌봄 근로시간 단축(15~30시간 범위 내 사용)제이고 2020년 도입하고 법정기준 준수하여 시행하고 있다고 하였다. 단, 상주직원을 대상으로 하며 교대직원은 해당되지 않아 아쉬운 점이 있다. 특히 선택적 근로시간제는 주말부부나 자녀가 있는 가구의 만족도가 높으며 2018년 7월 도입하였다.

4) 직장어린이집

본 사업장의 자녀를 위한 직장어린이집은 다수이며 유형도 다양하였다. 직장어린이집은 단독, 공동 및 지자체상생형까지 포함하여 8개 정도를 운영하고 있는 것으로 나타났으며 수용 인원도 거의 150명 내외로 규모가 크고 일부는 협력사 직원의 자녀까지 수용하고 있었다. 그리고 입소순위를 자체적으로 정하여 여직원자녀를 최우선으로 맞벌이, 남직원 자녀 순으로 받고 있었다. 또한, 직장어린이집 운영은 거의 민간업체의 위탁으로 운영하고 있었다.

흥미로운 사실은 이러한 직장어린이집은 직원보다는 회사가 주도하여 설립하였

고(주로 회장의 의지) 상생형 어린이집은 기업시민을 선포하며 회사차원에서 주도하였다. 직장어린이집에 대한 수혜를 누리지 못한 직원이라도 직장어린이집에 대한 불만은 거의 없으며 이는 학자금제도 등 큰 자녀에 대한 혜택도 많기 때문이다. 회사에 교육재단이 있고 유치원에서 고등학교 까지 학교를 많이 지어서 지역에 정착한 직원들의 교육 만족도가 매우 높다. 애로사항이라면 입소 경쟁이 치열하고 특히, 자녀가 어릴수록 수요가 많아 더 치열하다고 하였다. 직장어린이집은 오후 7시 반~8시까지 운영하고 서울의 경우는 10시까지 운영하고 질이 높아 직원들의 만족도가 높은 편이다.

5) 기타 출산과 자녀 양육 관련 제도 또는 지원

그 외 출산과 육아 지원 관련 제도는 일신상 휴직이 있어 임신이 어려운 경우, 난임 치료 등에도 활용 가능하며 사내 부부 중 1명이 해외주재원 등으로 나갈 경우 1년까지 허용하고 있다. 배우자동반휴직제도가 있어 사내부부(그룹사까지 포함)중 하나가 해외근무하게 된 경우 해외근무기간 동안 배우자인 근로자도 휴직 무기한 가능(무급)하도록 하고 있어 경력단절 없이 이용 가능하도록 하고 있다. 또한, 자녀 장학금(학자금)지원으로서 자녀당 4000만원까지 지원하며, 재직 중인 근로자가 사망 시에도 자녀학자금을 지원하여 직원의 자녀지원에 최선을 다하고 있다.

회사가 주도적으로 새로운 제도를 도입하므로 별다른 요구사항은 없는 것으로 보이며 새로운 요구가 생길 경우 회사가 안 되는 방향보다는 되는 방향으로 고민해 오면서 더 나은 제도 개선에 힘쓰고 있다.

6) 근로자들의 출산과 자녀 양육에 대한 지원과 기업의 이익

기업의 이익에 도움이 된다고 생각하며 비용은 들지만 직원의 평균근속연수가 19년으로 전 업계에서 최장 수준임을 고려할 때 근로자의 주인 의식 고취와 충성도에 도움이 된다고 확신하고 있었다.

본 사업장의 출산과 자녀 양육지원에 대해 지지적이며 '여성고용촉진'과 '근로자의 일과 가정 양립 지원'에 대한 충분한 사회인식과 지원을 위해 노력을 하고 있다고 인식하고 있었으며 또한, 우리사회(정부)도 출산과 자녀 양육지원에 대해 지지

적이며 ‘여성고용촉진’과 ‘근로자의 일과 가정 양립 지원’에 대한 충분한 사회인식과 지원을 위해 노력한다고 생각하고 있었다. 특히, 최근 일련의 조치들이 대기업부터 강제 도입되어 대기업 환경은 계속 좋아지고 있으나 열악한 중소기업은 오히려 개선이 어려운 것으로 인식하고 있었다. 그러므로 이에 대한 방안이 필요하며, 사업장 규모 외에 매출액 기준 등을 고려하여 중견기업들이 우선 도입 사업장 기준에 적용할 필요도 있다.

나. B 사업장(IT업종)

IT(금융)계의 사업장의 사례조사 대상 사업장의 특성을 간략히 정리하면 <표 III-1-2>와 같으며 사내 복지와 출산과 양육 관련 제도들이 법정제도의 실행뿐만 아니라 사내의 요구를 적극적으로 받아들이고 있었다.

<표 III-1-2> 한국 B사업장의 일반적 특성

대상 사업장 특성	
업종	인터넷서비스
규모	총근로자 약 2,600명 여성근로자 비율 40% 남성근로자 비율 60% 기혼근로자 비율 65% 영유아수 약 620명(유자녀 기혼자의 60%)
소재지	경기도
노조유무	노조 있음

1) 출산지원제도

먼저 사업장의 출산 관련 제도는 국가에서 정한 대부분의 법정제도를 시행 중에 있었으며 일부 법정 출산제도의 사용 기간이 더 긴경우도 있는데, 모든 기간의 급여를 전액 회사에서 지원하고 있었다. 그러므로 근로자가 출산휴가를 가도 임금에 변화가 없으므로 필요에 의해 사용하고 있었는데, 타 기업과의 차별성으로 볼 수 있다.

구체적으로 임신부를 위한 제도 또는 시설을 보면 임신부 전용 휴게 공간을 설치하여 휴식을 취할 수 있도록 하였고 내부에 임신부 전용의자와 침대 등을 구비하



고 있었다. 또한, 주차공간에도 임신부 전용 사원증(핑크색)을 배치하여 주차하도록 하고 엘리베이터도 편하게 이용할 수 있도록 배려하고 있다고 하였다.

임산부 전용 키트(패키지)를 지원하고 편한 공간을 제공하고 IT 기업이니 앞치마, 담요를 준비하여 전자파 걱정을 덜어줄 수 있도록 노력하고 있었다. 또한, 임신부 전용 의자를 신청하면 자리로 배송하는 서비스 등을 하고 있었다.

법정제도 중 태아검진, 배우자 유산, 출산 휴가 제도가 있고 100% 유급으로 제공하며 거의 활용을 하는 편이라고 하였다. 또한, 난임 휴가, 입양 휴가 모두 유급으로 지원하고 있어 사용에 부담이 없다고 하였다. 배우자 출산휴가도 10일 사용이 가능하며 출산일로부터 90일 이내에 분할 사용 가능하도록 하였다. 일괄적으로 사용 가능하지만, 사용자 본인이 업무에 부담을 느끼므로 분할하여 사용하도록 전환하였다고 한다. 즉, 임신 및 출산, 산후조리원 이후 등에 분할하여 사용 가능하도록 한 것이라고 한다. 평균적으로 8.6일을 사용하는 것으로 나타나 이용률이 높은 편이라고 하였다. 출산 휴가는 100% 거의 다 사용하는 것으로 나타나고 이용률 낮은 휴가는 없다고 하였다.

이러한 출산 관련 제도를 운영하는데 어려움은 특별히 없으며 조직에서 감당할 부분은 있다. 국가에서 좋은 제도를 만들어서 휴가, 휴직을 이어가면 최대 3년까지 가능하게 되는데, 공백 기간 동안 업무 복귀에 대비를 해야 되며, 대체인력에 대한 준비가 필요하다. 그러나 휴가 사용 후 간혹 퇴사자도 있지만 복귀율 90% 정도이고 웬만하면 복귀를 하고 있어 긍정적으로 보고 있다. 오래 쉬었지만 현업으로 복귀하는 비율이 높고 복귀해서 일을 잘 하는 것을 볼 때 제도의 만족도는 높은 것으로 본다.

2) 육아지원 제도

본 사업장의 육아지원 관련 제도는 다양한데, 입학기 단축근무제도이다. 국가에서 작년에 제안하여 시행하기로 하고 신청을 받는데 호응이 높은 편인데 매년 70명 정도이며 아침 출근 시, 또는 저녁 아이 돌봄이 끝날 즈음에 이용하고 있다. 즉 초등학교 2학년(만 8세)까지 신청 가능하며 대부분 1학년 때 많이 사용하고 있다. 특히, 출산 직후 첫 1년과 초등학교 1학년 시기에 가장 육아휴직 많이 이용하고 있다. 육아휴직의 활용률은 매우 높은 편으로 출산휴가 후 육아휴직으로 연속 사용

하는 경우가 많으며 육아 휴직 제도는 사용률 90% 이상이며, 여자 직원들은 거의 다 사용하고 있다. 또한, 육아휴직은 2년까지 사용 가능한데 처음 1년까지는 국가에서 제안한 수준으로 진행하나 이후 1년은 무급으로 제공하고 있다. 최근 남성 근로자의 사용도 증가하고 있으나 1년 전체를 사용하지 않고 보통은 몇 개월 정도 사용하는 편이다. 사용 비율을 보면 여성 90%, 남성 10% 정도라 할 수 있다.

육아휴직제도를 가장 많이 사용하고 있고 육아기 근로단축기도 사용하나 단축 근무제도를 100% 사용하지는 않는데, 평균적으로 매월 10명 정도는 이용하고 있다. 특히, 임신 초기와 말기에 거의 사용하고, 말기에는 주로 출산휴가를 들어가는 경향이 많다. 복귀 시에는 원래 소속으로 돌아가거나, 다른 부서로 가고 싶으면, 시장조사 및 인터뷰를 통해 원하는 조직으로 배치된다. 직원의 역량을 끌어올리는 교육이 필요하다면 출근하면서 직접 찾아보는 시기도 제공한다. 제도의 운영에 어려움은 업무공백이 생기거나 티오가 무한정 생기지 않으므로 조직 내에서 해결이 어려운 경우가 있을 수 있다. 특히, 여자 직원이 많은 조직에 사용자가 몰리면 어려움이 있다.

이 외에 안식휴가를 지원하고 있는데 육아 관련제도는 아니나 회사 내부에서 refresh를 위해 3년에 30일씩 지원해주는 유급휴가 제도가 있는데 이용률이 높으며, 출산휴가 등에 사용하는 직원들도 있다.

3) 유연근무제

본 사업장은 완전선택제를 사용하고 있는데, 재작년 근로시간 52시간 적용 이후에 많은 논의를 하다가 코어타임 없이 월 기준으로 채우면 되는 것으로 결정하여 준수하고 있다. 즉, 근무 가능 시간이 오전 6시~밤 10시 사이이고 그 시간 내에 근무하면 된다. 점심시간은 12시~1시이고 저녁시간은 별도로 지정하지 않고 있다. 전체 직원이 서로 근무 스케줄을 확인할 수 있으며, 팀 회의 등이 있는 경우 유연하여 일정을 조율하면 된다. 완전선택제의 반응이 매우 좋으므로 다른 유연근무제의 이용은 자연스럽게 되었다. 그러므로 애로사항이라고 한다면 자율성을 추구하되 협업 공유를 잘 해야 한다. 2018년 7월에 52시간 적용 이후 2018년 10월부터 완전 선택제를 시작하여 직원의 반응이 매우 좋으며, 이 제도 때문에 퇴사를 못한다고 한다.

4) 직장어린이집

현재 직장어린이집은 3개를 운영하고 있으며 지방에 1개, 사업장 인근에 2개를 운영하여 약 760명 이상의 영유아를 수용하고 있다. 이러한 직장어린이집에 약 10개 자회사까지 지원할 수 있도록 개방하고 있다. 회사의 규모가 커지기 전에는 자녀지원비로서 보육수당을 지급했으나 이후 회사 규모가 커지고 국가의 요구가 높아져 2013년부터 지방에서 시작하고 서울과 경기 기반 직원 수가 많아지면서 어린이집을 더 지어야 하는 상황이 되었다. 어린이집이 있어야 인력 충원이 용이해지는 등 내부적으로 요구도가 높아지면서 초기에는 150명 규모에서 증축하여 300명 규모로 확대하여 자회사와 공동체까지 수용할 수 있게 되었다.

직장어린이집 해당 사항이 없는 직원들의 불만이 있기도 하지만, ‘아이들은 같이 키워야 한다.’에 공감하면서 반대 목소리를 크게 낼 수는 없는 분위기가 되었다. 그리고 확대 과정에서 ‘open talk’를 통해 직원들의 의견들이 자유롭게 게시판을 통해 주고 받을 수 있도록 하였고 의견을 수렴하였다. 남성 직원들은 개발자가 많은데, 남성들이 가정적이며 더 열심히 하는 경향이 있었다. 사내 여성근로자에 초점을 맞추려고 하였으나 남자 직원도 같은 직원이므로 동일한 지원을 받아야 한다는 의견이 많았다.

예를 들어 어린이집 운영회도 남자 직원의 참여율이 높으며, 의견도 남자 직원이 많이 내는 경향이 있었다. 그리고 어린이집 오픈 당시 자문단을 구성하여 자녀가 없는 미혼, 나이가 많아서 해당사항이 없는 직원의 의견(규모 등에 대한 의견)도 취합하여 진행하였다.

직장어린이집의 지원율은 매우 높아서 추천보다는 제3자가 직접 손으로 추천하는 방식을 더 선호하며 본사나 특정 자회사에 우선권을 주는 경우는 없다. 평균 경쟁률은 40:1이며 10개 자회사가 참여한다. 특히, 회사 직원의 평균 연령이 35세이므로 경쟁률은 매우 높아 2013년부터 들어가지 못한 아이들에 대해서 요구사항을 들어주려고 매우 노력하고 있다. 자체 내 우선순위가 있는데 한부모 등을 최우선으로 하고 있다.

5) 기타 근로자의 출산과 자녀 양육을 위한 제도 또는 지원

출산과 양육을 위한 제도 또는 지원 관련하여 법보다 앞서 해보자는 고민을 하

는 편이며 그러한 예가 가족돌봄휴가제도이다. 국가 가족돌봄휴가제도가 있으므로 자녀돌봄휴가를 연 10일 정도 지원했으나, 해당 사항 없는 직원들의 불만 및 박탈감이 제기되어 전체 유급으로 근로자 가족돌봄휴가를 10일을 지원하여 개인휴가와 가족돌봄휴가 10일 사용 가능하도록 하였다. 기존 가족돌봄휴가는 부모, 배우자, 조부모 등 직계에 한정되어 형제, 자매가 빠져있으므로 가족 범주를 형제, 자매까지 확대하여 실시하니 직원들의 반응이 좋았다.

사업장의 제도가 매우 좋은 편이나 여전히 요구는 있는 편인데, 출퇴근의 어려움을 토로하면서 임신 근로자가 원격 근무를 요청하는 경우이다. 필요에 따라 재택근무제도사용 가능 하며, 한 번 사용할 때 3개월까지 가능하도록 하고 있으며 병가제도도 잘 되어 있는 편이다.

6) 출산과 자녀 양육에 대한 기업의 이익에 도움 여부

출산과 양육 관련 지원을 하면서 비용은 감수해야 한다고 생각하고 몰입할 수 있는 환경을 만드는 게 중요하다고 생각하여 지속적으로 직원의 요구사항을 반영하고자 하였다. 사업장은 직원들의 출산과 육아 지원에 지지적이어야 하며 요구에 부응하도록 노력해야 한다고 생각한다. 그리고 국가정책도 긍정적 변화를 추구하고 자주 변화하고 있다고 보며 기업도 이에 맞춰가야 한다고 생각하고 있다, 그러나 회사제도와 국가제도 간의 간극이 존재하므로, 시행령을 내려주기를 바라며 새로운 제도를 제안하는 경우, 노동청, 여성가족부, 고용지청에서 가이드라인 또는 지침을 제공하여 현장에서 혼돈이나 어려움을 최소화할 수 있도록 할 필요가 있다.

전반적으로 사업장이 지지적이나 국가 지침이 내려오면 세부내용이 다르기 때문에 가이드가 명확하지 않고 일정 기간이 지나야 분명해지므로 적용에 어려움이 있다. 또한, 근로자의 인식이 높아지고 있으므로 근로자에게 명확한 답변이 어려운 경우가 많은데 유예기간이 필요하다. 그리고 회사에서 제도는 지켜지지만 지역사회에서는 직장과 같지 않으므로 어려움이 있으므로 사회 시스템이 함께 구비가 되어 있어야 한다.

다. C 사업장(유통)

세 번째 사업장은 유통 관련 업종이고 일반적인 특성은 아래 <표 III-1-3>과 같

으며 다른 업종에 비해 여성 종사자의 비율이 높고 사업장의 출산과 육아에 대한 지원도 적극적인 편이라고 하였다.

〈표 III-1-3〉 한국 C사업장의 일반적 특성

대상 사업장 특성	
업종	유통(TV홈쇼핑, 종합쇼핑몰)
규모	총 근로자 953명 여성 근로자 수(비율) 478명(50.2%) 기혼 근로자 비율: 38.4% 영유아수: 184명(9세이하)
소재지	서울
노조유무	노조 없음

1) 출산지원 제도

본 사업장의 출산지원제도는 국가에서 제공하는 법정휴가를 모두 구비하여 제공하고 있으며 산전휴가가 법적으로는 90일이지만 본 사업장은 100일을 제공하고 있으며 예비맘 패키지를 제공하고 있다. 예비맘 패키지에는 일하기 편한 인체공학 의자가 지급되고 철분 등 건강보조제, 전자파 차단 물품 등이 제공된다.

임신기 근로시간 단축제, 배우자 출산휴가도 있는데 실제 이용을 많이 하고 있으며 사용하지 못하는 분위기가 아니다. 근로시간 단축제도는 임신 초기와 임신 말기에 사용하도록 법에서 규정하고 있으나 회사에서는 전 기간에 사용할 수 있도록 하고 있으며 대략 80%가 이용하는 것으로 알고 있다. 또한, 임신과 출산관련 교통비를 월 10만원 정도 지급하고 있으며 출산 축하물품으로서 산후 조리 차원에서 먹을 수 있도록 고기와 미역을 제공하고 있다. 배우자 출산휴가도 이전에는 분할이 안 되어서 산후조리원 끝나고 집에 와서 봐주는 경우 사용이 어려웠지만, 분할을 허용한 후 많이 활용하고 있다.

출산 관련 제도의 운영의 애로사항은 많지 않지만, 행정적인 부분(처리 정산)이 복잡한 것인데, '60일 + 30일(고용지원센터) + 10일(유급으로 처리)'에서 '70일(유급) + 30일'로 정산하는 것이 행정적으로 편리한데, 실제 법정휴가에서 추가로 지불한 비용의 정산이 복잡하다는 것이다. 산전, 산후 휴가는 붙여 쓰면 최대 2년 까지 가능한데, 첫 1년(유급), 뒤 1년(무급)으로 가능하나 분할하여 사용하는 경우

에는 1년으로 제한하고 있다. 즉, 분할은 1년, 연속은 2년까지 가능하도록 하고 있다.

사내 만족도나 피드백을 조사하지는 않았지만, 다른 회사에 비해서 잘 되어 있다고 생각하며 사원들도 공감하는 것 같고 사용 시 서로 눈치 주는 분위기는 아니라고 한다. 회사에 여성의 비율이 높은 편이고 무기 계약직 여직원이 많은데, 복리후생 및 혜택에 대한 차별은 없다.

2) 육아지원 제도

육아지원 제도는 대표적으로 육아휴직제도인데 이용률이 꽤 높아 10명 중 8명 이상은 사용하고 있다. 또한, 육아휴직 후 복귀율도 92%로 꽤 높은 편이며 복귀 후 부서 배치는 불합리한 처우는 안 된다는 규정이 있어 부서이동은 잘 없다. 남자 직원의 육아휴직 쓰는 비율은 여자들의 이용률에 못 미치는데 남자 직원 스스로의 인식 개선이 쉽지 않다. 육아기 단축근무제도 있으나 육아휴직을 선호하는 것으로 알고 있다. 육아휴직 만족도는 최대 2년 연장에 대해서도 더 좋아하게 되었고 육아휴직 이용자가 10명이라면 그 중 30~40%는 2년을 사용하고 있다.

3) 유연근무제

유연근무제를 시행하고 있으며 선택적 근무제를 많이 이용하는데 직원 개인이 근무 시간을 설계하도록 하고 있다, 직원이 시스템에 계획 시간을 입력하면 한 달의 소정근로시간을 알아서 보여주고 하루 8시간을 기준으로 한다. 그리고 근태기록 체크할 때, 계획 시간과 다르면 실제 찍은 시간으로 반영하도록 하고 있다. 이러한 선택적 근무제를 시행하면서 코어타임(월~금: 오전 10시~오후 4시)을 준수해야 하는데, 직원 만족도는 매우 높다. 직원이 초과 근무하면 수당 외 시간 또는 휴가 중 선택하면 되며 자율도가 높은 부서는 코어 타임을 넓게 열어두고 탄력적으로 적용하고 있다. 2019년에 52시간 근로시간 준수 시 시작되어 코어타임과 시차제도를 준비하고 1개월 간 파일럿 후 시행하게 되었다.

작년 시행 이후 직원 들은 코어타임이 적용된 현재의 선택적 근무에 매우 만족하는 것으로 나타났다. 예를 들어, 이전에는 반차를 써야 했지만 이제는 개인 업무

보기 위해 나갈 수 있으며 그리고 수당 지급 측정이 명확해서 좋고 월 말에 쌓이면 연차를 사용하지 않고 자유타일이 확보되기 때문이다.

4) 직장어린이집

본 사업장의 직장어린이집은 2017년에 설치했고 본사 건물 1층에 있다. 직장어린이집 설치에 대한 근로자들의 요구가 있지는 않았고, 법을 준수하기 위해 의무사업장이 되면서 지었다. 직장어린이집은 민간업체의 위탁에 의뢰하여 운영되고 있으며 원아 수는 49명 정원에 42명이 다니고 있고 교사는 16명이다.

자녀가 없거나 집이 먼 근로자의 경우, 이용하지 못하는 박탈감을 우려했으나 현재까지 큰 문제는 없는 것으로 나타났고 남자 직원의 경우에 직장어린이집이 있지만 거주지 주변의 어린이집을 더 선호하기도 한다. 그러나 이용하는 직원들은 아동 학대 등의 걱정이 없고 안전해서 만족도가 높은 편이다.

5) 기타 근로자의 출산과 자녀 양육을 위한 제도 또는 지원

여자 직원에 10세 이하 자녀가 있으면, 원할 경우 출퇴근 단축 근무가 가능하며 남자 직원에 4세~8세 자녀가 있으면 2주~1개월 간 2시간씩 단축 근무가 가능하다는 점이다. 긴급 돌봄휴가는 법정기준에 한해서 적용하고 있다. 그리고 꼭 출산과 자녀 양육 관련은 아니지만, 복직 후 복직 축하 케이크와 꽃다발 제공하고 휴직 동안 회사 내부 사정을 알 수 있도록 회사소식지를 배달해 주는 제도도 새로 생겼다.

그리고 여자와 남자 직원 공간이 있어 각각 휴게실과 수면실이 있고 여자 휴게실에는 수유실도 포함되어 있다. 또한, 혼자 사는 여자 직원을 위해 신청하면 집에 캡스 달아주고 22시 이후 퇴근하는 여자 직원에 한해 택시비를 지원해주고 있다. 현재 특별한 요구사항은 없는 편이나 본 사업장은 가족친화인증(2016년), 일·생활 균형인증(2018년), 여가친화인증(2018년) 등을 통해 직원들을 배려한 법정휴가와 자유타일을 제공하고 있기 때문으로 생각한다.

6) 출산과 자녀 양육에 대한 기업의 이익에 도움 여부

최근 확대된 다양한 휴가덕분에 이직률이 줄어들고 있다고 생각한다. 예전에는

길게 휴직을 쓰면 퇴사하는 분위기였으니 사용에 있어 유연해졌다. 궁극적으로는 기업의 이익이 된다고 본다. 너무 자주 쉬면 회사에 부담이 되고 퇴사할지 예측이 안 돼서 어려움이 있다.

근무환경에 있어서 여자 직원 비율이 높기 때문에 배려하고 있고 업계에서도 평이 좋으며 경력사원의 지원율이 높다. 그리고 경영주가 출산과 양육지원에 적극적이라 새로운 제도의 시행과 정착에 노력하는 편이다.

국가 주도하에 성별에 구분 없이 근로자 입장에서 만들어지고 있고 지금 정책은 편향되어 있지 않다고 생각하고 매우 지지적으로 인식하고 있다. 그러나 중소기업, 소상공인들은 업종마다 특성이 다르고 법 기준을 상회하기는 기업 입장에서 어려울 것으로 추측되며 지금 수준이 적당하다고 생각한다.

육아휴직 기간에 따라 대체근무자 채용의 직책과 기간을 달리하게 되는데, 이에 대한 기업의 인센티브나 혜택이 더 있었으면 좋겠다. 특히, 대기업은 1순위 ‘근로 감독면제’, 2순위 ‘돈’, 3순위 ‘명예(기업 이미지)’ 순으로 중요하게 생각하므로 이에 대한 내용으로 혜택을 제공하면 좋을 것으로 기대한다.

2. 중국 직장의 육아환경 조성 사례

가. D 사업장(제조업)

중국의 첫 번째 사업장은 전자부품 제조 관련 업종이며 일반적인 특성은 아래 표와 같다.

〈표 III-2-1〉 중국 D사업장의 일반적 특성

대상 사업장 특성	
업종	제조업
규모	총 근로자 1,260명 여성 근로자 수(비율) 340명(26.9%) 기혼 근로자 비율: 68% 영유아수: 90명
소재지	난징시
노조유무	노조 있음

1) 출산지원 제도

임신 및 출산 관련 휴가의 경우 「장쑤성(江苏省) 인구나 계획생육(출산) 조례」에 근거하여 여직원이 출산할 때 신청할 수 있으며 기간은 128일이며, 남성근로자는 재직기간에 배우자가 출산할 경우에는 15일간 출산휴가를 신청할 수 있다. 또한, 임신 중인 여성근로자가 산전 검사를 할 경우에 편의를 제공하며, 근무 시 최대한 최대한 편안한 분위기에서 업무와 휴식을 병행할 수 있도록 했다. 수유휴가는 돌미만의 아기가 있는 여성근로자는 하루 1시간의 수유휴가를 신청할 수 있다.

한편 출산보험에 가입한 근로자 및 그 배우자가 분만, 유산, 출산 또는 정관수술을 받을 때 회사에서 10개월 미만의 급여를 계속 지급하며, 근로자 및 그 배우자는 출산 의료비를 지원받을 수 있다. 출산 의료비 지원 범위는 외래 출산전 검사비, 분만 의료비, 정관수술비, 일회용 영양 보조비, 출산 수당, 산부인과 정밀 검사 등을 포함한다.

출산지원 제도 등의 활용률은 매우 높은 편이다. 산전 검사의 활용률은 거의 100%에 달한다. 또한, 출산보험의 이용률이 비교적 높으며, 일부 근로자들은 관련 정책을 이해하지 못하거나 일이 바빠서 신청 기간을 놓치는 경우도 있다.

앞서 논한 제도와 관련되어 애로사항은 출산휴가 일수는 여전히 적은 편이고, 출산보험료 청구 과정이 상당히 복잡하여 준비해야 할 서류가 너무 많다. 그럼에도 불구하고 근로자의 임신 및 분만 과정에서 발생하는 병원비 부담을 많이 덜어주는 제도의 만족도 높은 편이다.

2) 육아지원 제도

한자녀 가정 영예증명서(独生子女父母光荣证)를 소지한 근로자들은 증명서를 발급받은 날부터 자녀가 만 14세까지 일인당 매년 60위안을 장려금으로 지급받는다. 그리고 만 2세 이상 자녀를 둔 근로자는 어린이집 보육료 명분으로 매월 100위안을 청구할 수 있다. 이 밖에 회사 노조에서 부모랑 자녀와 함께 하는 행사를 마련하기도 한다.

한자녀 가정 장려금 제도와 어린이집 보육료 지원 제도의 이용률이 높은 편이지만, 부모랑 자녀와 함께 하는 행사의 참여율은 저조한 편이다. 한편 2015년 이후

로 '한자녀가정 명예증명서'를 발급하지 않아 2015년 이후 한자녀가정에 대한 장려금은 더 이상 지급되지 않고 있다.

육아 지원이 점차 줄어들고 있지만, 어린이집 보육료 지원 제도와 부모랑 자여와 함께 하는 행사에 대한 만족도는 매우 높다. 어린이집 보육비는 근로자의 육아비 부담을 경감시켰으며, 각종 부모와 자녀가 함께 하는 행사를 통해 가족 간 유대 강화와 가족의 문화 및 여가생활을 풍부하게 했다는 긍정적인 평가를 받고 있다.

3) 유연근무제

본 사업장에서는 유연근무제를 실시하고 있지 않지만, 임신기 및 수유기의 근로자가 근무시 최대한 최대한 편안한 분위기에서 업무와 휴식을 병행할 수 있도록 조치하고 있다. 참고로 본 사업장에서는 여성근로자 전용 휴게실을 마련하여 여성 근로자가 업무 중 수유시간이나 휴식시간에 자유롭게 이용할 수 있다.

4) 그 외 출산과 양육지원 관련 의견

직장어린이집은 아직 설치·운영되고 있지만 근로자를 위해 출산기간 동안 더 많은 시간적 배려를 제공하고 출산에 소요되는 비용이 더 경감되기를 희망한다. 출산과 자녀 양육은 거의 모든 직원이 감당해야 할 일이며, 근로자의 출산과 자녀 양육 관련 복지제도 향상은 근로자들의 걱정을 덜고 만족도를 높이는 데 도움이 될 것으로 생각하고 있다. 근로자들을 심리적으로 안정시키고 기업 인력의 경쟁력을 높이는 데 도움이 된다.

한편 출산과 자녀 양육은 복지에 속하기 때문에 회사가 일정 부분을 부담하지만 기업에 치명적인 부담을 주지 않는다고 생각한다. 우선 대부분의 복지제도는 사회보험 방식으로 이루어져 사용자와 가입자 모두 강제 가입을 원칙으로 한다. 기타 복지제도에도 많은 비용이 들지 않기 때문에 기업에는 실보다 득이 많다고 볼 수 있다.

우리 사업장은 여성의 취업 촉진과 직장가정의 균형에 대해 충분한 사회적 인식과 지원을 제공하고 있다고 생각한다. 중국 정부 역시 충분한 사회적 인식과 지원을 제공하고 여성근로자의 출산을 지원하는 정책을 많이 내놓았다고 생각한다.

나. E 사업장(금융업)

중국의 두 번째 사업장은 금융 관련 업종이고 비교적 규모가 크고 여성 종사자가 많은 편이며 영유아 수도 많은 편이다. 일반적인 특성은 아래 표와 같다.

〈표 III-2-2〉 중국 E사업장의 일반적 특성

대상 사업장 특성	
업종	금융업
규모	총 근로자 2,750명 여성 근로자 수(비율) 1,660명(50.2%) 기혼 근로자 비율: 70% 영유아수: 1,200명
소재지	베이징시
노조유무	노조 있음

1) 출산지원 제도

먼저, 임신 및 출산 관련 휴가는 산검휴가, 출산휴가, 배우자 출산휴가, 산후재활휴가, 수유휴가, 유산휴가 등이 있다. 산검휴가는 여성근로자가 근무일에 산전 검사를 할 경우에 신청할 수 있다. 출산휴가는 여직원이 출산할 때 신청할 수 있으며 기간은 128일이며, 그 중 출산 전에 15일간 휴가를 받을 수 있다. 다둥이를 출산한 경우에는 아기가 1명 늘어날 때마다 출산휴가는 15일이 늘어난다. 출산 시 난산일 경우에도 출산휴가는 15일이 증가한다. 출산휴가는 한 번에 다 사용하며 차후에 다시 신청받지 않는다. 배우자 출산휴가는 남성근로자가 재직기간에 배우자가 출산할 경우에는 15일간 출산휴가를 신청할 수 있으며 한 번에 다 사용해야 한다. 산후 재활휴가는 여성근로자의 몸 상태는 출산휴가가 끝난 후 계속 회복되어야 하기에 회사 집행위원회의 승인을 거쳐 산후 재활휴가를 1~3개월간 신청할 수 있으며, 이 기간 동안 기본급을 지급한다. 수유휴가는 돌 미만의 아기가 있는 여성근로자는 수유휴가를 신청할 수 있는데, 수유휴가는 하루 1시간이다. 다둥이를 출산한 경우에는 아기를 1명 더 낳을 때마다 수유시간은 1시간씩 증가한다. 유산휴가는 여성근로자가 임신한지 만 4개월이 안 되어 유산할 경우에 15일간 유산휴가를 받을 수 있다. 임신한 지 만 4개월에 유산할 경우에 42일간 유산휴가를 받을 수 있으며 한 번에 다 사용해야 한다.

그리고 임신기 및 수유기 특수 출·퇴근을 신청할 수 있다. 특수 출퇴근 신청은 사유를 명기하고, 신청 기한과 함께 관련 증빙 서류를 첨부해야 하며, 부서장의 심사를 거쳐 인적 자원부의 심사를 거친 후 분관 관리 책임자의 결재를 받아야 한다. 특수 출퇴근 근로자는 늦어도 9시 30분까지는 출근해야 하고, 퇴근시간은 이에 상응하는 시간 동안 연장 근무함으로써 회사가 정한 근무시간을 준수해야 한다. 9시 30분보다 늦게 출근하거나 퇴근시간을 연장하여 근무하지 않는 자는 지체 없이 휴가 신청 수속을 해야 하며, 그렇지 않은 경우에는 무단 이탈로 처리한다.

임신 및 출산 관련 비용은 국가의 출산수당과 출산보험에서 산전 검사에 대한 출산보험의 청구액은 최대 3,000위안이며 통상적으로 실제 발생한 산전검사 비용은 적용되지 않는다. 상업보험기관과 제휴한 보충 출산보험으로 국가 출산보험에서 적용되지 않는 산전 검사비용은 8000위안 내에서 청구할 수 있다.

이러한 출산지원 제도 등의 활용률은 높은 편이며 출산휴가, 배우자 출산휴가, 출산수당, 특수 출·퇴근, 출산보험, 보충 출산보험이 자주 이용되고 있다. 한편 상대적으로 산후 재활휴가가 적게 사용된다.

앞서 논한 제도와 관련되어 애로사항은 산모의 신체 회복 실태를 감안할 때 128일의 출산휴가 일수는 여전히 적은 편이지만 산후 재활휴가는 심사 절차가 너무 복잡하여 신청이 어렵다는 것이 한계이다. 그럼에도 불구하고 제도의 내용에 대해 근로자들은 비교적 만족해하는 편이다.

2) 육아지원 제도

육아지원 제도는 자녀 보충 의료보험이 대표적으로 연간 5,000위안의 의료 급여 한도를 지급한다. 또한, 노동조합은 6월 1일 어린이날에 선물을 제공한다. 이 제도의 이용률이 높은 편이다.

그러나 보장 범위가 좁은 편이며, 근로자 육아의 실질적인 불만과 요구를 해결하기에 역부족이며 육아 근로자의 수요에 부응하지 못해 만족도가 낮은 편이다.

3) 유연근무제

임신기 및 수유기의 근로자, 5환(环) 밖에서 거주하는 근로자, 질환으로 인해 단

기간 동안 규칙적인 치료가 요구되는 근로자는 특수 출·퇴근을 신청할 수 있다. 특수 출퇴근 신청은 사유를 명기하고, 신청 기한과 함께 관련 증빙 서류를 첨부해야 하며, 부서장의 심사를 거쳐 인적 자원부의 심사를 거친 후 분관 관리 책임자의 결재를 받아야 한다. 특수 출퇴근 근로자는 늦어도 9시 30분까지는 출근해야 하고, 퇴근시간은 이에 상응하는 시간 동안 연장 근무함으로써 회사가 정한 근무시간을 준수해야 한다. 9시 30분보다 늦게 출근하거나 퇴근시간을 연장하여 근무하지 않는 자는 지체 없이 휴가 신청 수속을 해야 하며, 그렇지 않은 경우에는 무단이탈로 처리한다.

가장 많이 사용하는 제도는 임신기 및 수유기의 근로자, 5환(环) 밖에서 거주하는 근로자의 특수 출·퇴근이나 질환으로 인해 단기간 동안 규칙적인 치료가 요구되는 근로자의 특수 출·퇴근의 이용률은 적은 편이다.

그리하여 본 유연근무제의 유연성이 크지 않다. 원래 출근시간은 8시 45분인데 9시 30분까지 출근할 수 있게 되었지만 실제로는 45분 동안 여유시간이 주어졌을 뿐이다. 9시 30분을 초과할 경우에는 휴가를 내야 하는 등 여전히 경직되어 있어 특수층의 욕구를 충족시키지 못하고 있다.

근로자의 요구에 부합하지는 않지만, 없는 것보다는 있는 것이 낫다. 일반적으로 특수 상황에 대응하는 인원은 유연근무제를 신청해 일정 부분의 문제를 해결할 수 있지만 경직된 근무 틀에서는 여전히 전면적인 유연성을 담보할 수 없어 만족도와 효과가 현재는 높지 않지만, 향상될 여지가 있다.

4) 그 외 출산과 양육지원 관련 의견

국가 규정의 강제성과 회사의 인간적 배려가 담긴 일부 조치 외에 기업이 근로자의 자녀 양육에 있어 이해와 관용의 태도를 견지하고 출산한 여성근로자에게 더 많은 진심 어린 관심과 사랑을 베풀며 여성근로자의 출산에 적극적인 배려가 제공되는 분위기가 조성될 수 있기를 희망한다.

출산과 자녀 양육에 대한 노력이 기업의 이익을 향상시킬 수 있다고 생각한다. 좋은 출산복지제도는 여성근로자의 걱정을 해소하고 출산에서 회복된 여성근로자를 일자리에 투입하여 회사에 더 큰 기여를 할 수 있는 튼튼한 기반이 될 수 있다고 생각한다.

우리 회사는 국가의 규정에 따라 했을 뿐이며 걸만 번지르르한 걸치레일 뿐 여성고용촉진과 직장과 가족 관계의 균형 면에서 크게 노력을 기울이지 않았고, 근로자 출산에도 부정적인 태도를 보여 회사에서 임신 및 출산한 여성근로자의 심적 스트레스가 심한 편이다.

중국 정부가 충분한 사회적 인식과 지원을 제공하고 여성근로자의 출산을 지원하는 정책을 많이 내놓았다고 생각하나 정부 지원이나 기업의 소극적 대응은 정부가 내놓은 정책에 역행할 수 없기에 기업은 일부의 부분에만 힘을 쓸 수 있다. 기업들이 여성근로자의 채용을 겁낼수록 취업 차별은 더 커질 수 있으므로 정부의 정책이 뒷받침될 수 있어야 한다.

다. F 사업장(유통업)

중국의 세 번째 사업장은 유통 관련 업종이며 일반적인 특성은 아래 표와 같다.

〈표 III-2-3〉 중국 F사업장의 일반적 특성

대상 사업장 특성	
업종	유통업
규모	총 근로자 1,500명 여성 근로자 수(비율) 400명(26.6%) 기혼 근로자 비율 : 70% 영유아수 : 50명
소재지	난징시
노조유무	노조 있음

1) 출산지원 제도

「장쑤성(江苏省) 인구나 계획생육(출산) 조례」에 따라 여성근로자가 128일의 출산휴가를 신청할 수 있으며, 남성근로자는 재직기간에 배우자가 출산할 경우에는 15일간 출산휴가를 신청할 수 있다. 또한, 임신 중인 여성근로자가 산전 검사를 할 경우에 편의를 제공하며, 근무시에도 최대한 편의를 제공하고자 노력하고 있다. 출산보험에 가입한 근로자 및 그 배우자가 분만, 유산, 출산 또는 정관수술을 받을 때 출산 의료비를 지원받을 수 있다. 둘 미만의 아기가 있는 여성근로자는 하루 1시간의 수유 휴가를 신청할 수 있다. 산전 검사와 수유 휴가 등 출산지원 제도의

활용률은 매우 높은 편이다. 그러나 일부 근로자들은 관련 정책을 이해하지 못하거나 일이 바빠서 신청 기간을 놓치는 때도 있다. 앞서 논한 제도와 관련되어 애로사항은 없다. 근로자의 임신 및 분만 과정에서 발생하는 병원비 부담을 많이 덜어주는 제도의 만족도 높은 편이다.

2) 육아지원 제도

한자녀가정 영예증명서(独生子女父母光荣证)를 소지한 근로자들은 증명서를 발급받은 날부터 자녀가 만 14세까지 일인당 매년 60위안을 장려금으로 지급받는다. 그리고 부정기적으로 육아 전문가를 초청하여 육아프로그램 강좌를 개설하기도 한다. 이 밖에 회사 노조에서 부정기적으로 회사 나들이를 마련하거나 ‘홍배(烘焙·건조과정을 마친 차를 다시 약한 불에서 오랜 시간 서서히 건조시키면서 차의 향기를 북돋워 주는 과정)’ 등의 행사를 마련하기도 한다. 한자녀 가정 장려금 제도의 이용률이 높은 편이지만, 육아프로그램 강좌나 회사 나들이의 참여률은 높지 않다. 이는 육아프로그램 강좌나 회사 나들이 등 부정기적 행사들은 전문적이지 않고 강좌시간이 업무시간과 중복되는 경우가 많아 참석률이 저조한 편이다. 그럼에도 불구하고 육아프로그램 강좌는 유익한 육아정보를 제공한다는 측면에서 호응이 높은 편이며, 부모와 자녀가 함께 하는 행사는 가족 간 유대를 강화했다는 긍정적인 평가를 받고 있다.

3) 유연근무제

본 사업장에서는 유연근무제를 실시하고 있지 않지만, 임신기 및 수유기의 근로자가 근무 시 편안한 분위기에서 업무와 휴식을 병행할 수 있도록 노력하고 있다.

4) 그 외 출산과 양육지원 관련 의견

별도로 장시간 가족 동반 출산 휴가를 제공하고, 국가의 법률이 정하는 바에 따라 다시 30일의 출산 및 출산 휴가를 제공한다.

근로자를 위해 출산 기간 동안 더 많은 시간적 배려를 제공하고 출산 장려금을 제공하며, 출산 소요 비용에 대한 지원이 확대되어 경제적 부담감이 경감되기를 희

망한다.

근로자의 출산과 자녀 양육 관련 복지제도는 기본적인 복지제도로 대부분의 혜택이 근로자에게 돌아간다. 근로자의 출산복지제도를 잘 운영하면 근로자의 소속감을 높이고 행복감을 증가시켜 기업에 대한 공동체성을 높이고, 회사를 위해 더 큰 이익을 창출할 의욕을 가질 수 있다.

근로자의 출산과 자녀 양육 관련 복지제도는 확실히 회사의 효익 향상과는 직접적인 연관이 없어 회사의 운영비에 속하는 것처럼 보인다. 하지만 이는 유형 자산의 관점에서만 고려한 것이다. 만약 이 무형의 ‘효익’이 발생하면 근로자들은 회사로부터 관심을 받아 감화되어 더 열심히 일하게 된다.

우리 사업장은 여성의 취업 촉진과 직장가 가정의 균형에 대한 인식 향상에 노력하고 있다. 중국 정부도 이에 대한 인식 제고와 관련 지원을 제공하며, 최근에 여성근로자의 출산 지원 정책을 내놓았다.

3. 일본 직장의 육아환경 조성 사례

가. G 사업장(금융보험업)

일본의 첫번째 사례조사 사업장은 금융보험업으로서 상당히 큰 규모의 사업장으로 산전산후휴가제도를 중심으로 실시하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 III-3-1〉 일본 G 사업장의 일반적 특성

대상 사업장 특성	
업종	금융보험업
규모	총 근로자 74,557명 여성 근로자 수(비율) 67,407명(90.4%) 기혼 근로자 비율: 파악 안됨 영유아수: 파악 안됨
소재지	도쿄, 오사카 등
노조유무	있음

1) 출산지원 제도

본 사업장의 출산지원제도는 산전산후휴가제도를 중심으로 실시하고 있으며 출산지원제도의 활용률은 아래 표에서 알 수 있듯이 산전산후휴가를 가장 많이 사용하고 있음을 알 수 있다. 한편 가장 적게 이용하는 제도는 특별히 없는 것으로 나타났다.

〈표 III-3-2〉 일본 G사업장의 출산지원제도 활용률

단위: 명

	내근직원	영업직원	합계
산전산후휴가	464	1722	2236
육아휴업	807	1784	2591
육아단시간근무	699	71	770
간호휴가	44	231	275
개호휴업	13	258	271
개호특별근무	6	6	12

앞서 논한 제도와 관련되어 애로사항은 현장에서 실제로 사용하는 데에 있어서 제도에 대한 이해가 부족한 점, 본사와 영업소 간에 제도이용에 차이가 있는 상황 등을 들 수 있다. 그리고 제도의 만족도와 효과는 측정하고 있지 않지만 예전에 비해 이직하는 자가 줄어드는 효과가 나타나고 있다고 보았다.

2) 육아지원 제도

본 사업장에서 사용되는 육아지원 제도는 육아휴업제도, 간호휴가, 단시간 근무, 베이비시터 이용요금 보조, 보육소 이용요금 보조, 보육소 소개제도 등이 있는 것으로 나타났다. 특히, 육아휴업제도의 경우 100% 이용하는 것으로 나타나 가장 많이 이용하는 제도로 볼 수 있다. 한편, 가장 적게 이용하는 제도는 단시간근무제도로 볼 수 있다. 이 시기의 제도와 관련되어 애로사항은 제도가 있는 것을 알리고 영업현장에서 제도를 활용할 수 있도록 하는 것이라고 하였다.

육아지원제도의 만족도와 효과는 육아휴업 실시 이후 직장으로서의 복귀율이 높게 나타나는 등 퇴직률이 낮아지고 있다는 점과 일하는 선택지가 증가하여 일과 육아의 양립에 효과적으로 작용할 것으로 기대하고 있다.

3) 유연근무제

본 사업장에서 시행하는 유연근무제는 재택근무, 단시간근무제도, 2020년도부터 시간 단위로 휴가를 취득할 수 있도록 하는 제도 등이다. 특히, 브러시업(brushup) 데이(월 1회 본인의 성장에 연결될 수 있는 시간을 가질 수 있게 하기 위해 휴가 취득 및 조기 퇴근을 장려)를 실시하고 있다.

일하는 방식 개혁을 추진하여 첫째, 장시간근무의 시정을 중심으로 2020년도까지 월평균 잔업시간을 2016년도에 비해 20% 삭감하고자 하였다. 둘째, 연차휴가의 취득 촉진하여 2020년도까지 휴가취득률 70%(1년 평균 14일 이상)를 달성하고자 하였다. 셋째, 유연한 일하는 방식의 촉진을 통해 남성직원의 육아휴업 취득률 100% 달성 및 개호를 지원하기 위한 행동을 추진하고 있으며 실제 남성직원의 육아휴업 취득률 7년 연속 100%(약 1,700명이 취득)를 보여주고 있다.

가장 많이 사용하는 제도는 부서별로 상황이 다르기 때문에 일괄적으로 답변하기는 힘들지만 최근 들어 재택근무의 이용률이 높아지고 있다. 한편 가장 적게 이용하는 제도는 단시간근무제도이며

육아지원 제도와 관련되어 애로사항은 재택근무를 실시할 수 있는 IT환경이나 위성(satellite) 오피스의 설치, 남성사원을 중심으로 장시간 근무자가 아직도 많은 점이라는 점이다.

그러나 앞서 시행하고 있는 제도로써 이직을 방지할 수 있는 점, 노동력 부족이 예상되는 가운데 유능한 인재를 채용할 수 있는 점 등은 만족도 또는 효과라고 할 수 있다.

4) 그 외 출산과 양육지원 관련 의견

직장어린이집 설치에 대해 특별히 반응을 조사하지는 않았지만 반대하는 의견은 특별히 없는 상태라고 보고 있다. 현재 주식회사 니치이화관과 협력하여 기업주도형보육소를 설치하려고 본 기업의 종업원뿐만 아니라 지역주민과 일반기업 등도 이용할 수 있도록 추진하고 있다. 일본 사회가 경험하고 있는 대기아동 문제를 해결하고 여성활약을 추진하는 데 조금이나마 공헌하기를 희망하나 이러한 상황 속에서 지역의 정보가 충분하지 않은 점은 과제라고 본다. 직장어린이집에 대해 전체

적으로 만족하고 있으며 육아를 담당하고 있는 직원들의 이직 및 퇴직을 방지하는 효과가 있는 것으로 파악된다.

2020년도부터 시간 단위로 휴가를 취득할 수 있도록 한 점과 남성의 육아휴업 취득률 100%는 자랑할 수 있는 부분이라고 생각하고 있다.

특별한 요구사항은 없으나 향후에는 본사와 영업소 간의 이용률의 차이를 줄일 수 있도록 영업소 직원들에 대한 교육을 실시하는 등 제도에 대한 인지도를 높일 필요가 있을 것으로 생각된다.

남성의 육아휴업 취득률 100%를 목표로 하고 있는 점, 기업형보육소를 전개하고 있는 점으로 보아 출산과 자녀 양육지원에 대해 지지적이라고 생각하며 예전에 비해 정부의 출산과 자녀 양육지원 정책, 여성고용촉진, 근로자의 일과 가정 양립 지원 정책이 확대 실시되었다고 생각하였다.

나. H 사업장(IT업종)

1) 출산지원제도

현재 실시하고 있는 출산지원제도는 출산전후휴가(법정 초과 9개월 취득 가능, 분할 취득 가능) 25명, 불임치료의 비용 보조 52건이며 출산축하금 209건(각 3만 엔)으로 ¥5,929,066이 지불되었고 시간외·휴일노동제한, 통원시간 등을 이용할 수 있다.

〈표 III-3-3〉 일본 H사업장의 일반적 특성

대상 사업장 특성	
업종	정보서비스
규모	총 근로자 7,638명 여성 근로자 수(비율) 960명(21%) 기혼 근로자 비율: 68% 영유아수: 50명
소재지	도쿄
노조유무	없음

또한, 배우자 출산 시 특별휴가도 있으며 2019년도 대상자 77명이나 이용하였다. 특히, 출산전후휴가는 100%로 가장 많이 사용하고 있다. 가장 적게 이용하는

제도는 시간외·휴일노동제도이며, 출산을 이유로 한 퇴직한 근로자 수가 제로(0)이며, 장기 근속이나 애사심 향상에 대한 효과가 있다고 본다.

2) 육아지원제도

현재 실시하고 있는 제도들은 육아휴직제도, 단시간근무제도 (고등학교 졸업 시점까지 취득 가능)인데 평균적으로 월 130명 정도 사용하고 있었다. 그리고 베이비시터 보조금 123건(2,500엔까지), 방문 간호 (홈 헬퍼) 보조, 시간외·휴일노동면제, 적립휴가 이용 (육아, 간병 등을 위해 취득 가능), 남성종업원의 육아휴직 취득장려 약 25% (평균 55일) 등 이었다.

육아휴직의 활용률·은 100%로 가장 많이 사용하고 있으며 잔업면제를 가장 적게 이용하고 있다고 하였다. 육아기에 어려움은 자녀가 보육시설 대기아동이 되었을 때의 대응이라고 말했으며 장기 근속이나 애사심 향상에 있어서 효과가 큰 것으로 나타나고 있다.

3) 유연근무제

현재 시행하고 있는 유연근무제는 단시간근무제, 재택근무 등을 이용하고 있으며 재택근무 시 근무시간관리에 어려움을 느끼고 있는 것으로 판단되었다. 그리고 만족도는 높으나, 근무시간 중 자리를 이탈하는 등의 문제가 있다고 생각하고 있었다.

4) 그 외 출산과 양육지원 관련 의견

직장어린이집 설치 관련하여 과거에는 요구가 있었으나, 이용할 수 있는 직원이 본사 근처에 사는 직원으로 한정되기 때문에 설치하지 않기로 하였다. 그 외 사원들을 위해 휴직 중 자기계발 지원을 위해 인터넷 교육 수강을 권장하고 육아에 관하여 배우자도 참여하는 워크숍을 실시하고 있다. 특히, 직원들의 요구가 가장 많은 것은 일하는 시간과 장소의 유연성 확보였다. 근로자들의 출산과 양육에 대한 기업의 지원이 기업의 이익에 도움이 된다고 생각하고 있었다.

본 사업장은 출산 및 양육지원 및 ‘여성고용촉진’과 ‘근로자의 일과 가정 양립 지원’에 대해 충분히 인식하고, 지원하기 위해 노력하고 있다고 생각하고 있었다.

구체적으로 「えるほし(에루호시)」⁶⁴⁾ 최고등급 인정, 「プラチナ・くるみん(플래티넘 구르망)」⁶⁵⁾ 인정, 신·다이버시티 100대 경영기업, 準なでしこ⁶⁶⁾, 여성이 빛나는 선진 기업 표창 「내각부 특명 담당 대신 표창」, 이쿠멘(イクメン⁶⁷⁾)기업 어워드 2018 그랑프리 수상, 여성활약 파워업 대상 등을 받았다.

그리고 일본 사회(정부는)는 출산과 양육 지원에 적극적이고 ‘여성고용촉진’과 ‘근로자의 일과 가정 양립 지원’에 대해 충분히 인식하고, 지원하기 위해 노력하고 있다고 생각하고 있었다. 그러나 출생률의 향상(목표 2.07)을 내걸고 적극적으로 임하고 있는 자세는 보이고 있지만, 진정성을 찾아볼 수 없다고 생각하고 있었다. 예를 들어 보육시설 대기아동 문제는 진정성만 가지고 있었다면, 이미 해결되기도 남았다고 생각한다.

근본적인 문제로서 가정에서 ‘가사 분담’이 이루어지고 있지 않은 점이 크며, 코로나 팬데믹 속에서도 이 문제는 여전히 해결되지 않고 있다. 남성이 가사에 참여하지 않는 것에 대한 페널티와 참여하는 것에 대한 인센티브를 주도록 하는 정책을 검토·실시할 필요가 있다고 생각한다.

다. I 사업장(사회서비스업)

1) 출산지원제도

현재 실시하고 있는 출산지원제도는 출산전후휴가, 출산축하금 지급, 시차출근제, 휴식시간 및 횟수 확대(지도가 있는 경우) 등이다. 출산 대상자들은 100% 사용하고 있고, 출산전후제도, 출산 축하금 지급이 가장 많이 이용되고 있는 제도이다.

64) 「えるほし」란, 「여성의 직업 생활에 있어서의 활약의 추진에 관한 법률(여성 활약 추진법)」에 근거하는 인정 제도로, 일정한 기준을 채워 여성 활약 추진에 관한 사항 등이 우량한 기업에 발행되는 인정 마크

65) 우량한 ‘육아 지원’ 기업으로서 후생노동대신의 특례 인정

66) 여성활약추진에 뛰어난 기업을 선정하여 발표

67) 육아에 관한 정책을 적극적으로 이용하고, 육아에 참여하는 남성

〈표 III-3-4〉 일본 I 사업장의 일반적 특성

대상 사업장 특성	
업종	사회서비스업
규모	총 근로자 212명 여성 근로자 수(비율) 195명(%) 기혼 근로자 비율: 92% 영유아수:
소재지	요코하마시
노조유무	없음

출산지원제도 시행과 관련하여 법인의 독자적 지원 부족하여 출산 전(임신기)의 신체적 어려움, 컨디션 난조로 인한 휴가에 대해 유급휴가 등의 경제적 지원이 없으며 출산축하금으로 지급되는 금액이 많지 않다. 현재는 국가법정 제도에 의한 것이 대부분이므로 독자적 제도에 관한 만족도는 불분명하다.

2) 육아지원제도

현재 실시하고 있는 육아지원제도는 육아휴직제도, 육아 단시간 근무제도, 어린이집 이용요금의 보조, 잔업 면제, 상담창구 설치, 아이가 아플 때 사용할 수 있는 간호휴가제도의 실시 등이다.

거의 전원이 육아휴직 제도를 이용하고 있다. 이용률을 살펴보면, 육아 단시간 근무제(7시간·주 4일 근무)가 70%, 잔업 면제 100%, 조기 및 18시 이후 근무 면제 100%, 아이가 아플 때 사용할 수 있는 간호휴가제도는 20% 정도이며 유급휴가를 이용하는 사람이 많다고 할 수 있다.

가장 많이 이용되고 있는 육아지원제도는 육아휴직제도, 육아 단시간 근무제, 잔업 등의 면제 등이고, 가장 적게 이용되고 있는 제도는 아이가 아플 때 사용할 수 있는 간호휴가제도이다.

육아를 하며 직장을 다니는 직원이 많아지면서, 육아를 하고 있지 않는 직원들의 부담이 커지고 있는데, 자녀가 초등학생이 되고 난 이후에는 시간적인 배려를 기대하기 힘들다. 그럼에도 불구하고 육아지원제도에 대한 종업원의 만족도와 효과는 높다고 생각한다.

3) 유연근무제

현재 실시하고 있는 유연근무제도로써 단시간 근무, 일부 사무 담당 직원들의 재택근무 등이 있다. 현재 보육현장에서 일하는 직원 중, 단시간 근무(주4일 근무, 월 128시간·112시간)를 선택한 비율은 육아휴직 종료자의 80%, 60세 이상 4명 중 4명 모두 100%이다. 재택근무는 현장 직원은 없고 사무직은 8명 중 3명이 이용하여 37%이다.

가장 많이 이용되고 있는 유연근무제도는 단시간 근무이고 가장 적게 이용하는 제도는 재택근무이다. 유연근무제도와 관련한 어려움은 보육 현장(보육과 관련된 직종)에서의 재택근무는 현재의 보육 시스템 상으로는 실시하기 어렵다. 직원을 여유있게 배치할 수 있다면, 보육 현장에서의 사무 작업은 재택근무로 변환이 가능할 것이라고 생각하지만, 현재는 인원 부족으로 실시하지 못하고 있다. 법인 자체의 제도 준비가 없는 가운데 사무직의 재택근무가 실시되고 있으므로, 법인 전체의 인지와 승인이 이루어지지 않고 있다.

단시간 근무제도는 육아나 간병 케어를 가정에서 맡고 있는 여성의 취업 지속에 효과를 발휘하고 있다(육아휴직 종료 후의 복귀율 100%). 동시에 만족도도 높아 주3일 근무의 단시간 근무를 바라는 목소리도 나오고 있다.

4) 그 외 출산과 양육지원 관련 의견

출산과 양육의 지원제도 중, 직원들의 요구가 가장 많은 제도는 육아 단시간 근무제 이용 시 급여보전을 많이 요구하고 있었다.

근로자가 일을 지속할 수 있는 것은 기업 측에도 이익이 있다. 살고 있는 지역보다는 다니고 있는 직장 중심으로 생활하고 있던 여성이 다시 돌아갈 수 있는 장소로서 직장과 연결되어 있다는 사실은 육아로 인해 생기는 고립, 그리고 그로 인한 정신적인 불안을 억제할 수 있는 요소가 된다. 또한, 그것은 여성의 복귀 이후의 활약으로 연결되어, 기업에 있어서도 이익이 된다고 생각한다.

본 법인은 적극적으로 직원의 출산과 육아를 지원하려는 의지를 가지고 있다. 또한, 일과 가정의 양립에는 어려움이 따르지만, 보육 직원의 일과 가정의 양립이 가능해야 이용자에 대해서도 공감을 가지고 지원을 할 수 있기 때문에 할 수 있는 모든 노력을 하고 있다.

일본 사회(정부)는 경제적인 시점에서의 고용 촉진과 양립 지원이라는 색채가 강하다고 생각한다. 여성이 사회의 일원으로서 존경받고, 여성만이 할 수 있는 임신·출산을 함께 기뻐할 수 있는 제도와는 아직 거리가 멀다. 그러한 부분이 저출산에 대한 효과를 희석시키고 있다고 느낀다.

또한, 육아휴직 등에 대한 지원은 충실히 진행되어 왔지만, 어린이집 등록이 힘들어지는 상황을 피하기 위해서 휴직 기간이 끝나고 어린이집 유입이 쉬운 시기에 복직하는 직원이 많다. 그렇기 때문에 육아휴직 이후에 대한 지원을 정비할 필요가 있다.

4. 요약 및 시사점

사례조사의 사업장을 구성할 때 업종의 차별성 또는 다양성을 위해 제조업, IT(금융)업종, (유통)서비스업을 선정하였음에도 국외 공동연구진의 섭외 형편에 따라 다르게 나타났다. 사업장 중 IT(금융)업종은 유일하게 공통된 업종으로 나타났다. 본 장에서 한·중·일의 직장의 육아환경 조성 사례 내용을 중심으로 정리해보면 다음과 같다.

첫째, 출산전후휴가제도와 배우자출산휴가는 전반적으로 국가와 상관없이 조사된 사업장에서 잘 운용되고 있는 것으로 나타나며 구체적인 기간과 비용에 있어서는 국가와 기업규모별 차이가 보여 졌다.

둘째, 육아지원 제도 관련해서는 육아휴직이 주로 선호되나 중국의 경우는 육아휴직의 사용도 보편화되어 있는 것 같지 않아 보였다. 그리고 실질적인 육아 서비스로서의 직장어린이집 또는 어린이집 비용 관련은 국가별로 차이가 두드러져 보였다.

셋째, 유연근무제 관련은 한국과 일본은 비교적 유연근무제에 대한 인식도 있고 선택근무, 재택근무 등의 다양한 유형을 사용하고 있는 것으로 나타났으며 특히, IT업종이나 대규모 금융업에서의 이용률이 두드러짐을 알 수 있다.

〈표 III-4-1〉 한·중·일 사례조사 사업장 간단 비교

단위: 명

구분	중국			한국			일본		
	D	E	F	A	B	C	G	H	I
근로자	1,260	2,750	1,500	17,767	2,600	953	74,557	7,638	212
출산	○	○	○	●	●	●	●	●	○
육아	-	-	-	●	●	●	●	○	○
유연근무	-	-	-	●	●	●	●	○	○

주: 1) 출산 관련 제도는 출산전후휴가, 배우자 출산휴가, 태아검진휴가, 유산산휴가, 난임치료휴가 등 4개 이상의 제도는 ●, 두 개 이상은 ○, 한 개는 △
 2) 육아 관련 제도는 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 직장어린이집 설치 등 2개 이상 이용의 경우 ● 하나는 ○
 3) 유연근무는 선택근무, 재량근무, 재택근무, 원격근무 등 2개 이상 이용의 경우 ● 하나는 ○

넷째, 한국의 경우는 상당 규모의 사업장이므로 직장어린이집을 모두 운영하는 경우가 많았으나 일본이나 중국은 직장어린이집 운영이 보편화되어 있지 않았다. 그리고 일본의 경우는 원거리 출근의 경우 사용할 수 없는 형평성의 문제로 운영하지 않는다는 이유가 매우 인상적이었다.

다섯째, 주요 제도 외 기타 출산과 육아 관련 내용을 보면, 한국의 경우는 기업이나 사회(국가)가 출산과 양육에 지지적이라는 것으로 모두 인식하고 있고 오히려 기업 규모별 형평성, 제도의 가이드라인 및 인센티브 추가 등의 제안이 많았다. 한편 중국의 경우는 기업과 근로자의 복지와 휴가제도의 관계에 대한 인식을 하고 좀 더 적극적인 기업과 정부의 지원을 요구하고 있었다. 일본은 전반적으로 지원을 잘 하고 있다고 생각하나 대기 아동 문제 해결, 본사와 영업소 간 형평성, 기업형 보육소의 확대, 남성의 가사와 육아참여 등에 대한 정책이 필요하다고 주장하였다.

IV

한·중·일 육아환경 전문가 인식과 요구

- 01 한국의 육아 환경 인식과 요구
- 02 중국의 육아환경 인식과 요구
- 03 일본의 육아환경 인식과 요구
- 04 요약 및 시사점

IV. 한·중·일 육아환경 전문가 인식과 요구

본 장에서는 각국의 관련 학계, 사업장 및 현장 전문가, 관련 업무 담당 공무원, NGO/NPO 관계자, 미디어 관련 종사자 등 전문가 20인 내외(조사 진행 과정에서 추가되었음)를 대상으로 직장과 사회의 육아 환경에 대한 인식과 요구를 조사한 결과를 제시하였다.

1. 한국의 육아 환경 인식과 요구

한국의 직장과 사회의 육아 환경 조사에 참여한 전문가는 총 21명이었다. 연령을 살펴보면 30-40대가 47.6%, 50-60대가 52.4%였고, 성별은 남자가 71.4%, 여자가 28.6%였다.

〈표 IV-1-1〉 조사 참여자 특성

단위: %, (명)

구분	비율	수	구분	비율	수
연령			맞벌이 여부		
30-40대	47.6	(10)	맞벌이	76.2	(16)
50-60대	52.4	(11)	외벌이	9.5	(2)
성별			기타	14.3	(3)
남	71.4	(15)	전문분야 및 전공		
여	28.6	(6)	교육관련	23.8	(5)
혼인여부			사회복지학	33.3	(7)
기혼	85.7	(18)	사회학	9.5	(2)
미혼	14.3	(3)	행정학	4.8	(1)
자녀 유무			경제경영학	19.0	(4)
있음	76.2	(16)	기타	9.5	(2)
없음	23.8	(5)	분야		
			학계	61.9	(13)

구분	비율	수	구분	비율	수
해당분야 경력			공무원	4.8	(1)
3~5년 미만	4.8	(1)	NGO/NPO	9.5	(2)
5~10년 미만	19.0	(4)	미디어 관련	4.8	(1)
10~15년 미만	9.5	(2)	기타	14.3	(3)
15~20년 미만	52.4	(11)	무응답	4.8	(1)

혼인 여부는 기혼이 85.7%, 미혼이 14.3%였고, 맞벌이가 76.2%, 외벌이가 9.5%, 기타가 14.3%로 나타났다. 자녀 유무에 있어서는 자녀가 있다고 응답한 비율이 76.2%였고, 자녀가 없다고 응답한 비율이 23.8%였다. 분야를 살펴보면 학계가 66.7%로 가장 많았고, NGO/NPO가 9.5%, 공무원과 미디어 관련이 각각 4.8%로 조사되었다. 전문분야 및 전공을 보면 사회복지학이 33.3%로 가장 많았고, 교육 관련이 23.8%, 경제경영학이 19.0%, 사회학이 9.5%, 행정학이 4.8%였다. 해당 분야 경력은 15-20년 미만이 52.4%로 가장 많았으며, 5-10년 미만이 19.0%, 20년 이상이 14.3%, 10-15년 미만이 9.5%, 3-5년 미만이 4.8%였다.

가. 직장의 육아환경 인식과 요구

1) 임신·출산기

먼저, 우리사회의 직장 근로자들이 임신·출산기에 지원을 받을 수 있는 제도에 대해 얼마나 잘 알고 있다고 생각하는지를 질문한 결과, 전문가들은 임신·출산기 지원 제도 중에서 근로자들은 ‘출산전후휴가’에 대해 가장 잘 알고 있다고 생각하는 것으로 응답하였다. 즉, 제도의 인식정도를 1~10점까지 평가하도록 하였을 때 근로자들이 ‘출산전후휴가’에 대해서는 평균 8.8점 정도로 인식을 하고 있다고 응답하였다. 그 다음으로 ‘배우자출산휴가’에 대한 인식 정도가 평균 7.8점, ‘임신기 근로시간 단축’ 5.9점, ‘유·사산 휴가’ 5.0점, ‘태아검진시간 보장’ 4.8점, ‘난임치료휴가’ 및 ‘기타’ 4.6점 순으로 응답되었다. 임신·출산기에 지원 받을 수 있는 기타 제도에는 ‘임신기 배치전환요구’ 등이 응답되었다.

〈표 IV-1-2〉 임신·출산기 지원 제도에 대한 근로자의 인식 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 인식 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 유·사산 휴가	-	9.5	9.5	28.6	4.8	28.6	9.5	9.5	-	-	5.0	1.8	21
② 난임치료휴가	4.8	14.3	9.5	19.0	19.0	19.0	4.8	4.8	4.8	-	4.6	2.1	21
③ 임신기 근로시간 단축	-	-	14.3	9.5	14.3	19.0	28.6	4.8	9.5	-	5.9	1.8	21
④ 태아검진시간	14.3	-	9.5	23.8	14.3	23.8	-	4.8	9.5	-	4.8	2.3	21
⑤ 출산전후휴가	-	-	-	4.8	-	-	9.5	19.0	28.6	38.1	8.8	1.5	21
⑥ 배우자출산휴가	-	4.8	-	-	4.8	9.5	14.3	28.6	23.8	14.3	7.8	1.9	21
⑦ 기타()	-	25.0	25.0	-	-	-	50.0	-	-	-	4.6	2.6	4

주: 기타 값의 경우는 모두 응답하지 않아 전체 응답자보다 작음.

다음으로 우리나라의 직장에 이러한 임신·출산기 지원 제도가 얼마나 잘 갖춰져 있다고 생각하는지 질문하였는데, 인식 정도와 동일하게 ‘출산전후휴가’가 가장 잘 구비되어 있는 것으로 응답되었다(평균 8.0점). 다음으로 ‘배우자출산휴가’의 구비 정도가 평균 6.9점, ‘임신기 근로시간 단축’ 5.3점, ‘유·사산 휴가’ 및 ‘태아검진시간 보장’ 4.6점, ‘난임치료휴가’ 4.2점, ‘기타’ 3.7점 순으로 응답되었다.

〈표 IV-1-3〉 임신·출산기 지원 제도의 구비 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 구비 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 유·사산 휴가	4.8	9.5	14.3	23.8	19.0	14.3	4.8	4.8	4.8	-	4.6	2.0	21
② 난임치료휴가	4.8	9.5	14.3	33.3	23.8	9.5	-	-	4.8	-	4.2	1.7	21
③ 임신기 근로시간 단축	4.8	-	9.5	14.3	19.0	28.6	19.0	-	4.8	-	5.3	1.8	21
④ 태아검진시간	14.3	-	14.3	19.0	19.0	19.0	4.8	-	9.5	-	4.6	2.2	21
⑤ 출산전후휴가	-	-	-	-	-	19.0	23.8	4.8	38.1	14.3	8.0	1.4	21
⑥ 배우자출산휴가	-	-	-	-	4.8	47.6	19.0	14.3	9.5	4.8	6.9	1.3	21
⑦ 기타()	-	-	66.7	-	33.3	-	-	-	-	-	3.7	1.2	1

주: 기타 값의 경우는 모두 응답하지 않아 전체 응답자보다 작음.

한편, 전문가들은 이러한 임신·출산기 지원 제도의 필요성에 대해 평균 8.0점 이상으로 높게 평가하였다. ‘기타’ 제도의 필요성이 평균 10점으로 높게 평가된 가운데, ‘출산전후휴가’ 9.8점, ‘배우자출산휴가’ 9.4점, ‘유·사산 휴가’ 9.0점, ‘난임 치료휴가’와 ‘임신기 근로시간 단축’ 8.6점, ‘태아검진시간’ 8점 순으로 응답되었다. 즉, 임신·출산기를 위한 직장의 지원 제도 모두가 필요성이 매우 높게 인식되고 있음을 알 수 있다.



〈표 IV-1-4〉 임신·출산기 지원 제도의 필요 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 필요 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 유·사산 휴가	-	-	4.8	-		4.8	-	14.3	19.0	57.1	9.0	1.7	21
② 난임치료휴가	-	-	4.8	-	4.8	-	4.8	23.8	19.0	42.9	8.6	1.8	21
③ 임신기 근로시간 단축	-	-	-	-	-	9.5	4.8	38.1	14.3	33.3	8.6	1.3	21
④ 태아검진시간	-	-	4.8	-	-	9.5	23.8	19.0	14.3	28.6	8.0	1.8	21
⑤ 출산전후휴가	-	-	-	-	-	-	-	-	19.0	81.0	9.8	0.4	21
⑥ 배우자출산휴가	-	-	-	-	-	-	-	19.0	19.0	61.9	9.4	0.8	21
⑦ 기타()	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100	10.0	0.0	3

주: 기타 값의 경우는 모두 응답하지 않아 전체 응답자보다 작음.

다음으로 전문가들이 이러한 임신·출산기 지원 제도가 근로자들에게 얼마나 도움이 된다고 생각하는지를 살펴본 결과 제시된 임신·출산기 제도의 도움 정도가 10점 중 평균 8.0점 이상으로 높게 응답되었다. 즉, 전문가들은 이러한 임신·출산기 지원 제도들이 근로자들에게 매우 도움이 되는 제도라고 평가하고 있다고 볼 수 있다. 도움 정도가 가장 높게 평가된 임신·출산기 제도는 ‘출산전후휴가’로 평균 9.8점에 해당하며, 다음으로 ‘기타 제도’ 9.7점, ‘배우자 출산휴가’ 9.4점, ‘유·사산 휴가’ 8.7점, ‘난임치료휴가’와 ‘임신기 근로시간 단축’ 8.5점, ‘태아검진시간’ 8점 순으로 응답되었다.

〈표 IV-1-5〉 임신·출산기 지원 제도의 도움 정도

N=21, 단위:%, 점, 명

구분	제도의 도움 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 유·사산 휴가	-	4.8	-	-	-	14.3	-	14.3	9.5	57.1	8.7	2.1	21
② 난임치료휴가	-	4.8	-	4.8	-	4.8	9.5	14.3	9.5	52.4	8.5	2.2	21
③ 임신기 근로시간 단축	-	-	-	4.8	4.8	-	19.0	14.3	9.5	47.6	8.5	1.8	21
④ 태아검진시간	-	4.8	4.8	-	-	9.5	9.5	28.6	9.5	33.3	8.0	2.2	21
⑤ 출산전후휴가	-	-	-	-	-	-	-	4.8	9.5	85.7	9.8	0.5	21
⑥ 배우자출산휴가	-	-	-	-	4.8	-	-	4.8	28.6	61.9	9.4	1.1	21
⑦ 기타()	-	-	-	-	-	-	-	-	33.3	66.7	9.7	0.6	3

주: 기타 값의 경우는 모두 응답하지 않아 전체 응답자보다 작음.

한편, 이처럼 근로자들에게 매우 도움이 되는 임신·출산기 지원 제도들에 개선의 필요성이 있는지를 질문하였는데, 제도별로 평균 6.0~8.3점까지 응답되어 대체로 각 제도들에 약간의 개선 필요성이 있는 것으로 응답되었다.

개선 필요도가 가장 높은 제도는 '기타'로 평균 8.3점이며 '유·사산휴가', '난임치료휴가'가 7.0, '임신기 근로시간 단축' 6.7점, '배우자출산휴가' 6.5점, '태아검진시간' 6.2점, '출산전후휴가' 6.0점 순으로 나타났다.

〈표 IV-1-6〉 임신·출산기 지원 제도의 개선 필요 정도

N=21, 단위: %, 점, 명

구분	제도의 개선 필요 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 유·사산 휴가	4.8	-	4.8	-	9.5	19.0	14.3	23.8	14.3	9.5	7.0	2.2	21
② 난임치료휴가	-	-	4.8	-	19.0	14.3	14.3	23.8	19.0	4.8	7.0	1.8	21
③ 임신기 근로시간 단축	4.8	-	-	4.8	9.5	14.3	33.3	19.0	14.3	-	6.7	1.9	21
④ 태아검진시간	4.8	-	4.8	9.5	9.5	19.0	33.3	4.8	9.5	4.8	6.2	2.1	21
⑤ 출산전후휴가	4.8	9.5	4.8	-	23.8	9.5	23.8	4.8	14.3	4.8	6.0	2.5	21
⑥ 배우자출산휴가	4.8	9.5	-	-	14.3	19.0	14.3	9.5	23.8	4.8	6.5	2.5	21
⑦ 기타()	-	-	-	-	-	-	33.3	33.3	-	33.3	8.3	1.5	3

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
2) 기타 값의 경우는 모두 응답하지 않아 전체 응답자보다 작음.

이러한 각각의 제도 중 개선이 필요한 한 가지 제도를 선택하도록 한 결과 '배우자출산휴가'가 28.6%로 가장 개선의 필요성이 높은 제도로 응답되었으며, '임신기 근로시간 단축' 19.0%, '유·사산휴가'와 '출산전후휴가'가 14.3%, '난임치료휴가'와 '태아검진시간'이 9.5% 순으로 나타났다.

〈표 IV-1-7〉 가장 개선이 필요한 임신·출산기 지원 제도

단위: %, 명

구분	개선필요 1순위	수
① 유·사산 휴가	14.3	3
② 난임치료휴가	9.5	2
③ 임신기 근로시간 단축	19.0	4
④ 태아검진시간	9.5	2
⑤ 출산전후휴가	14.3	3
⑥ 배우자출산휴가	28.6	6
⑦ 기타()	4.8	1

주: 기타 내용은 관련 규정수립 및 준수임.



이처럼 개선이 가장 필요하다고 응답된 제도에 대해 개선이 되어야 할 내용은 무엇보다 '사용할 수 있는 분위기'인 것으로 응답되었다(61.9%). 그밖에 '이용기간' 및 '사용대상'이 14.3%, '비용지원' 및 '기타'가 4.8%로 응답되어 '사용할 수 있는 분위기'로 개선이 되어야 한다는 응답이 압도적으로 높았다. 즉, 앞서 가장 개선이 필요하다고 응답된 '배우자출산휴가'의 경우 이를 실질적으로 사용할 수 있는 분위기가 조성되어야 한다는 것이라 하겠다.

〈표 IV-1-8〉 임신·출산 지원제도의 개선 필요 내용

구분	단위: %, 명	
	개선필요 내용	수
① 이용기간	14.3	3
② 비용지원	4.8	1
③ 사용대상	14.3	3
④ 사용할 수 있는 분위기	61.9	13
⑤ 기타	4.8	1

주: 기타 내용은 가족친화와 부부동시 육아휴직 등 내용으로 적절치 않음.

2) 육아기

다음으로 전문가들을 대상으로 직장에서 육아기에 지원을 받을 수 있는 제도에 대한 근로자들의 인식 수준을 질문하였다. 전문가들은 제시된 육아기 지원 제도 중에서 근로자들은 '육아휴직'에 대해 가장 잘 알고 있다고 보고 있는 것으로 나타났다. 근로자들의 제도에 대한 인식정도를 1~10점까지 평가하도록 하였을 때 근로자들이 '육아휴직'에 대해 평균 9.3점, 즉 '잘 알고 있는' 수준이라고 응답하였다. 그 외에도 '어린이집(직장어린이집)', '유치원'에 대해 평균 9.0점의 인식수준으로 잘 알고 있다고 보고 있으며, '육아기 근로시간 단축'은 7.3점으로 보통보다 조금 잘 알고 있는 수준으로 평가하였다. 육아기의 '기타'제도에 대한 인식은 5.5점으로 보통 수준으로 인식하고 있다고 응답하였다. '기타' 제도로는 '가족친화제도', '부부동시 육아휴직'이 응답되었다.

〈표 IV-1-9〉 육아기 지원 제도에 대한 근로자의 인식 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 인식 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 육아휴직	-	-	-	-	-	-	4.8	9.5	38.1	47.6	9.3	0.8	21
② 육아기 근로시간 단축	-	-	4.8	-	9.5	14.3	23.8	19.0	19.0	9.5	7.3	1.8	21
③ 어린이집(직장·국공립)	-	-	-	-	-	-	14.3	14.3	23.8	47.6	9.0	1.1	21
④ 유치원	-	-	-	-	-	-	19.0	14.3	19.0	47.6	9.0	1.2	21
⑤ 기타 ()	-	-	50.0	-	-	-	-	50.0	-	-	5.5	3.5	2

주: 기타 값의 경우는 모두 응답하지 않아 전체 응답자보다 작음.

다음으로 우리나라의 직장에 이러한 근로자들의 육아기를 지원하는 제도가 얼마나 잘 갖춰져 있다고 생각하는지 질문하였는데, 인식 정도와 동일하게 ‘육아휴직’이 7.4점으로 가장 잘 구비되어 있는 것으로 응답되었다. 다음으로 ‘배우자출산휴가’의 구비 정도가 평균 6.9점, ‘임신기 근로시간 단축’ 5.3점, ‘유·사산 휴가’ 및 ‘태아검진시간 보장’ 4.6점, ‘난임치료휴가’ 4.2점, ‘기타’ 3.7점 순으로 응답되었다.

〈표 IV-1-10〉 육아기 지원 제도의 구비 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 구비 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 육아휴직	-	-	-	-	4.8	9.5	47.6	23.8	4.8	9.5	7.4	1.2	21
② 육아기 근로시간 단축	-	-	9.5	19.0	14.3	23.8	14.3	14.3	-	4.8	5.8	1.8	21
③ 어린이집(직장·국공립)	4.8	-	4.8	14.3	9.5	19.0	14.3	14.3	14.3	4.8	6.3	2.3	21
④ 유치원	9.5	4.8	9.5	-	9.5	9.5	19.0	14.3	19.0	4.8	6.2	2.8	21
⑤ 기타 ()	-	50.0	-	-	-	50.0	-	-	-	-	4.0	2.8	2

주: 기타 값의 경우는 모두 응답하지 않아 전체 응답자보다 작음.

전문가들은 이러한 육아기 지원 제도의 필요성에 대해 평균 8.0점 이상으로 대부분 ‘반드시 필요하다’고 평가하였다. 특히 ‘육아휴직’ 제도의 필요성이 평균 9.5점으로 가장 높게 평가되었고, ‘육아기 근로시간 단축’ 9.2점, ‘어린이집(직장·국공립)’ 9.0점, ‘기타’ 8.5점, ‘유치원’ 8.0점 순으로 응답되었다.



〈표 IV-1-11〉 육아기 지원 제도의 필요 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 필요 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 육아휴직	-	-	-	-	4.8	-	-	4.8	19.0	71.4	9.5	1.2	21
② 육아기 근로시간 단축	-	-	-	-	-	4.8	4.8	4.8	33.3	52.4	9.2	1.1	21
③ 어린이집(직장·국공립)	-	-	-	-	4.8	-	4.8	14.3	28.6	47.6	9.0	1.3	21
④ 유치원	4.8	4.8	-	-	-	9.5	9.5	14.3	19.0	38.1	8.0	2.6	21
⑤ 기타 ()	-	-	-	-	-	-	50.0	-	-	50.0	8.5	2.1	2

주: 기타 값의 경우는 모두 응답하지 않아 전체 응답자보다 작음.

다음으로 전문가들에게 육아기 지원 제도가 근로자들에게 얼마나 도움이 된다고 생각하는지를 질문한 결과 제시된 모든 제도에 대해 평균 8.4점 이상으로 ‘매우 도움이 된다’고 응답되었다. 도움 정도가 가장 높게 평가된 육아기 지원 제도는 ‘육아휴직’으로 평균 9.5점에 해당하며, 다음으로 ‘육아기 근로시간 단축’ 9.3점, ‘어린이집(직장·국공립)’ 9.2점, ‘기타’ 9.0점, ‘유치원’ 8.4점 순으로 응답되었다.

〈표 IV-1-12〉 육아기 지원 제도의 도움 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 도움 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 육아휴직	-	-	-	-	4.8	-	4.8	4.8	4.8	81	9.5	1.3	21
② 육아기 근로시간 단축	-	-	-	-	-	-	14.3	9.5	4.8	71.4	9.3	1.2	21
③ 어린이집(직장·국공립)	-	-	-	-	4.8	-	-	14.3	28.6	52.4	9.2	1.2	21
④ 유치원	-	4.8	-	-	9.5	9.5	-	9.5	14.3	52.4	8.4	2.3	21
⑤ 기타 ()	-	-	-	-	-	-	-	50.0	-	50.0	9.0	1.4	2

주: 기타 값의 경우는 모두 응답하지 않아 전체 응답자보다 작음.

한편, 이처럼 근로자들에게 매우 도움이 되는 육아기 지원 제도들의 개선 필요도를 질문하였는데, 제도별로 평균 6.6~8.0점까지로 대체로 각 제도들에 보통 이상의 개선 필요성이 있는 것으로 응답되었다.

개선 필요도가 가장 높은 제도는 ‘기타’로 평균 8.0점이며 ‘어린이집’ 7.6점, ‘육아기근로시간단축’이 7.5, ‘육아휴직’ 7.0점, ‘유치원’ 6.6점 순으로 나타났다.

〈표 IV-1-13〉 육아기 지원 제도의 개선 필요 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 개선 필요 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 육아휴직	4.8	-	9.5	-	14.3	9.5	4.8	23.8	14.3	19.0	7.0	2.6	21
② 육아기 근로시간 단축	4.8	-	-	4.8	4.8	14.3	9.5	14.3	38.1	9.5	7.5	2.2	21
③ 어린이집(직장·국공립)	-	-	4.8	4.8	4.8	9.5	14.3	28.6	19.0	14.3	7.6	1.9	21
④ 유치원	4.8	4.8	-	9.5	9.5	9.5	19.0	23.8	9.5	9.5	6.6	2.4	21
⑤ 기타 ()	-	-	-	-	-	-	50.0	-	50.0	-	8.0	1.4	2

주: 기타 값의 경우는 모두 응답하지 않아 전체 응답자보다 작음.

이러한 각각의 제도 중 개선이 필요한 한 가지 제도를 선택하도록 한 결과 ‘육아기 근로시간 단축’이 42.9%로 가장 개선의 필요성이 높은 제도로 응답되었으며, ‘육아휴직’ 28.6%, ‘어린이집’ 19.0%, ‘유치원’ 9.5% 순으로 나타났다.

〈표 IV-1-14〉 가장 개선이 필요한 육아기 지원 제도

단위: %, 명

구분	개선필요 1순위	수
① 육아휴직	28.6	6
② 육아기 근로시간 단축	42.9	9
③ 어린이집(직장·국공립)	19.0	4
④ 유치원	9.5	2

개선이 가장 필요하다고 응답된 육아기 지원 제도에 대해 개선이 되어야 할 내용은 ‘기타’가 33.3%로 가장 많이 응답되었으며, 그밖에 ‘사용할 수 있는 분위기’ 28.6% ‘이용기간’ 19.0%, ‘사용대상’ 14.3%, ‘비용지원’ 4.8% 순으로 나타났다. 앞서 육아기 지원 제도 중 가장 개선이 필요하다고 응답된 ‘육아기 근로시간 단축’의 경우 가장 먼저 이를 실질적으로 사용할 수 있는 분위기가 조성되어야 하며, 이용 기간과 사용 대상이 충분히 확대될 필요가 있다고 볼 수 있을 것이다.

〈표 IV-1-15〉 육아기 지원 제도의 개선 필요 내용

구분	개선필요 내용	단위: %, 명
		수
① 이용기간	19.0	4
② 비용지원	4.8	1
③ 사용대상	14.3	3
④ 사용할 수 있는 분위기	28.6	6
⑤ 기타	33.3	7

3) 유연근무제

유연근무제에 대해서도 전문가들을 제도에 대한 인식과 요구를 중심으로 살펴보았다. 우선, 유연근무제에 대한 근로자들의 인식이 어떠한지 전문가에게 질문하였는데, 전문가들은 제시된 유연근무제 중에서 근로자들의 ‘재택근무’에 대한 인식 수준을 평균 8.6점으로 ‘잘 알고 있다’고 평가하였다. 전문가들은 이밖에 ‘원격근무’에 대한 근로자들의 인식은 7.4점, ‘선택근무’ 6.6점, ‘재량근무’ 5.4점으로 평가해, 임신·출산기나 육아기 지원 제도에 비해 근로자들의 유연근무제에 대한 인식 수준은 다소 낮은 것으로 보고 있었다.

〈표 IV-1-16〉 육아기 지원 제도에 대한 근로자의 인식 정도

구분	제도의 인식 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 선택근무	-	4.8	4.8	4.8	9.5	28.6	4.8	23.8	19.0	-	6.6	2.0	21
② 재량근무	-	14.3	9.5	14.3	4.8	23.8	19.0	4.8	9.5	-	5.4	2.2	21
③ 재택근무	-	-	4.8	-	-	-	14.3	14.3	33.3	33.3	8.6	1.7	21
④ 원격근무	-	-	9.5	-	-	14.3	23.8	14.3	33.3	4.8	7.4	1.9	21

다음으로 우리나라의 직장에 이러한 유연근무제가 얼마나 잘 갖춰져 있다고 생각하는지 질문하였는데, 인식 정도가 가장 높았던 ‘재택근무’의 구비 정도가 10점 중 5.2점으로 유연근무제 중 직장에 가장 잘 구비되어 있는 것으로 응답되었다. 다음으로 ‘선택근무’의 구비 정도가 평균 4.9점, ‘원격근무’ 4.7점, ‘재량근무’ 3.6점 순으로 응답되었다. 즉, 전문가들은 우리나라의 직장에 유연근무제의 보통 이하로 구비가 잘 되어 있지 않은 것으로 보고 있다고 하겠다.

〈표 IV-1-17〉 유연근무제의 구비 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 구비 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 선택근무	4.8	9.5	19.0	14.3	14.3	9.5	14.3	4.8	9.5	-	4.9	2.3	21
② 재량근무	14.3	23.8	14.3	14.3	9.5	19.0	-	4.8	-	-	3.6	2.0	21
③ 재택근무	4.8	4.8	-	28.6	23.8	14.3	14.3	4.8	-	4.8	5.2	2.0	21
④ 원격근무	4.8	14.3	9.5	23.8	9.5	23.8	4.8	4.8	-	4.8	4.7	2.2	21

전문가들은 이러한 유연근무제의 필요성에 대해 평균 7.0점 이상으로 평가해 필요성이 대체로 높은 것으로 나타났다. ‘선택근무’제도의 필요성이 평균 8.4점으로 유연근무제 중 가장 높게 평가되었고, ‘재량근무’ 7.4점, ‘재택근무’ 7.3점, ‘원격근무’ 7.2점 순으로 응답되어 유연근무제는 전반적으로 필요성이 유사하게 평가되고 있었다.

〈표 IV-1-18〉 유연근무제의 필요 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 필요 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 선택근무	-	-	-	-	4.8	-	9.5	38.1	33.3	14.3	8.4	1.2	21
② 재량근무	-	-	-	4.8	4.8	19.0	19.0	33.3	9.5	9.5	7.4	1.5	21
③ 재택근무	-	4.8	4.8	-	4.8	9.5	19.0	33.3	14.3	9.5	7.3	2.0	21
④ 원격근무	-	4.8	-	4.8	-	19.0	19.0	38.1	4.8	9.5	7.2	1.8	21

한편, 유연근무제가 근로자들에게 얼마나 도움이 된다고 생각하는지에 대해 전문가들에게 질문한 결과 7.6점~8.7점의 수준으로 제시된 모든 제도에 대해 도움이 된다고 응답되었다. 도움 정도가 가장 높게 평가된 유연근무제는 ‘선택근로’로 평균 8.7점에 해당하며, 다음으로 ‘재택근무’ 7.9점, ‘재량근무’ 7.8점, ‘원격근무’ 7.6점 순으로 응답되었다.

〈표 IV-1-19〉 유연근무제의 도움 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 도움 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 선택근무	-	-	-	-	-	4.8	4.8	33.3	28.6	28.6	8.7	1.1	21
② 재량근무	-	-	-	-	14.3	4.8	23.8	19.0	19.0	19.0	7.8	1.7	21



구분	제도의 도움 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
③ 재택근무	-	4.8	-	-	4.8	4.8	14.3	28.6	28.6	14.3	7.9	1.9	21
④ 원격근무	-	4.8	-	4.8	-	-	14.3	33.3	28.6	14.3	7.6	1.9	21

다음으로 유연근무제의 개선 필요도를 질문한 결과, 최소 7.0점 이상으로 개선이 상당히 필요한 것으로 응답되었다.

개선 필요도가 가장 높은 제도는 '선택근무'로 평균 7.3점이며 '재량근무' 7.1점, '재택근무'와 '원격근무'가 7.0점으로 동일하였다.

〈표 IV-1-20〉 유연근무제의 개선 필요 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 개선 필요 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 선택근무	-	4.8	4.8	-	9.5	9.5	19.0	19.0	19.0	14.3	7.3	2.2	21
② 재량근무	-	-	-	9.5	9.5	14.3	23.8	19.0	14.3	9.5	7.1	1.8	21
③ 재택근무	4.8	4.8	4.8	-	4.8	9.5	19.0	28.6	19.0	4.8	7.0	2.4	21
④ 원격근무	4.8	4.8	4.8	-	-	9.5	14.3	42.9	14.3	4.8	7.0	2.3	21

제시된 유연근무제는 모두 상당한 개선의 필요성이 있는 것으로 응답되었으나, 그 중에서도 가장 개선이 요구되는 유연근무제 하나를 선택하도록 하였는 바 '선택근무'와 '원격근무'가 동일하게 28.6%로 응답되었고, 다음으로 '재택근무' 23.8%, '재량근무'가 19.0% 순으로 나타났다.

〈표 IV-1-21〉 가장 개선이 필요한 유연근무제

단위: %, 명

구분	개선필요 1순위	수
① 선택근무	28.6	6
② 재량근무	19.0	4
③ 재택근무	23.8	5
④ 원격근무	28.6	6

한편, 개선이 가장 필요하다고 응답된 유연근무제의 개선이 되어야 할 내용은 '사용대상'이 61.9%로 가장 많이 응답되었으며, 다음으로 '사용할 수 있는 분위기' 19.0%, '이용기간'과 '비용지원'이 9.5%로 나타났다. 즉, 유연근무제의 경우는 제

도의 활성화를 위해 이용할 수 있는 ‘대상’의 확대가 가장 시급한 사항이라 할 수 있을 것이다.

〈표 IV-1-22〉 유연근무제의 개선 필요 내용

구분	개선필요 내용	단위: %, 명	
		수	
① 이용기간	9.5	2	
② 비용지원	9.5	2	
③ 사용대상	61.9	13	
④ 사용할 수 있는 분위기	19.0	4	

지금까지 살펴본 임신·출산기 지원, 육아기 지원, 유연근무제 등 직장의 육아환경 조성을 지원하는 제도들이 얼마나 자유롭게 이용 가능한지를 종합적으로 질문하였다. 전문가들은 ‘임신·출산기 휴가휴직제도’의 이용 정도를 가장 높게 평가하고 있었으며(8.0점), 다음으로 ‘육아기 휴가·휴직제도’ 7.2점, ‘건강 보건 서비스’ 6.6점, 유연근무제 6.0점, ‘보육 인프라 제공’ 5.9점의 순으로 평가하였다. 즉 다양한 제도들 중에서는 휴가·휴직 형태의 임신·출산기 및 육아기 지원이 가장 자유로운 이용이 가능한 제도로 보인다.

〈표 IV-1-23〉 직장의 육아환경 지원 제도의 자유로운 이용 정도

구분	제도 이용정도										단위: %, 점, 명		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	평균	편차	수
	① 임신출산기 휴가휴직제도	-	-	4.8	-	4.8	4.8	19.0	19.0	33.3	14.3	8.0	1.7
② 육아기 휴가휴직제도	-	-	-	4.8	9.5	23.8	23.8	9.5	19.0	9.5	7.2	1.7	21
③ 보육 인프라제공	9.5	14.3	-	9.5	19.0	4.8	9.5	-	14.3	19.0	5.9	3.2	21
④ 유연근무	-	-	4.8	23.8	19.0	23.8	4.8	9.5	4.8	9.5	6.0	2.0	21
⑤ 건강 보건 서비스	-	4.8	-	9.5	28.6	9.5	14.3	-	23.8	9.5	6.6	2.3	21

직장에서 제공하는 근로자를 위한 제도 중 ‘저출산 극복’에 가장 큰 영향을 미치는 제도는 무엇인지 전문가의 의견을 문의한 결과 전문가들은 ‘육아기 휴가휴직제도’가 가장 저출산 극복에 가장 영향을 미칠 수 있는 제도라 응답하였다(38.1%). 그 외 ‘보육 인프라 제공’ 21.4%, 임신·출산기 휴가휴직제도 19.0%, 유연근무제 14.3%, 건강보건 서비스 7.1% 순으로 응답되었다. 이는 즉, 전문가들은 근로자의



경력을 단절시키지 않고 자녀를 직접 돌볼 수 있는 시간을 제공하는 제도가 근로자들의 일-가정 양립 수준 및 출산의욕에 가장 직접적인 영향을 미칠 수 있다고 보고 있음을 의미한다 하겠다.

〈표 IV-1-24〉 저출산 극복에 가장 큰 영향을 미치는 제도(중복응답)

단위: %,명

구분	저출산 극복에 가장 큰 영향을 미치는 제도	수
① 임신출산기 휴가휴직제도	19.0	8
② 육아기 휴가휴직제도	38.1	16
③ 보육 인프라제공	21.4	9
④ 유연근무	14.3	6
⑤ 건강 보건 서비스	7.1	3

나. 사회의 육아환경에 대한 인식과 요구

사회에서 기업 및 공공기관에 대한 가족친화제도가 실시되고 있는지 알아보았다. 전문가들의 응답을 알아본 결과, 가족친화제도를 실시하고 ‘있다’ 71.4%, 실시하고 있지 ‘않다’ 28.6%가 응답하여 실시하고 있다고 생각하는 전문가들이 많았다.

〈표 IV-1-25〉 가족친화제도의 실시 여부와 내용

단위: %, 명

구분	아니오	예	관련법령 제정	교육프로 그램실시	컨설팅 제공	기업 인센티브 제공	모니터링 실시	기타
실시 여부	28.6	71.4	37.1	14.3	11.4	20.0	11.4	5.7

주: 실시 내용 관련해서는 복수응답의 결과임

그리고 우리 사회가 가족친화제도를 실시하고 있다고 답한 응답자들에게 가족친화제도의 내용에 대해서도 알아보았다. 알고 있는 관련 내용으로는 ‘법령 제정’ 37.1%, ‘기업 인센티브 제공’ 20.0%, ‘교육프로그램 실시’ 14.3%, ‘컨설팅 제공’ 11.4%, ‘모니터링 실시’ 11.4% 등 순이었다.

다음은 가족 친화적 사회 환경 조성을 위해서 어떤 노력이 가장 필요한지를 알아

보았다. 전문가들은 직장 내 분위기 개선 33.3%, 사회적 인식 개선 23.8%이 필요하다고 보았고 그 외에 다양한 제도 구비 19.0%, 물리적 인프라 확대 14.3%, 정부 정책의 일관성 9.5%를 지적하였다.

〈표 IV-1-25-1〉 가족친화적 사회환경에 대한 노력

단위: %, 명

구분	비율	수
① 물리적 인프라 확대	14.3	3
② 다양한 제도 구비	19.0	4
③ 직장 내 분위기 개선	33.3	7
④ 정부정책의 일관성	9.5	2
⑤ 사회적 인식 개선	23.8	5

우리 사회는 아이를 낳기에 얼마나 안전한 사회라고 생각하는지 알아본 결과, 그렇다는 응답이 47.6%로 가장 높았으며, 그렇지 않다 28.6%, 매우 그렇지 않다 14.3%, 매우 그렇다 9.5% 순이었다. 다음은 우리 사회가 아이를 키우기에(또는, 기르기에) 얼마나 좋은 사회라고 생각하는지 알아보았다. 전문가들은 그렇지 않다 57.1%로 생각하는 응답자들이 가장 높았고, 매우 그렇지 않다 19.0%, 그렇다 19.0%, 그렇다 4.8% 순으로 응답하였다.

〈표 IV-1-26〉 출산과 양육 관련 사회 안전

단위: %, 명

구분	사회의 안전 정도				수
	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	
① 출산	14.3	28.6	47.6	9.5	21
② 양육	19.0	57.1	19.0	4.8	21

다음은 우리 사회에서 출산 환경과 양육 환경에 각각 영향을 미치는 가장 중요한 요인은 무엇이라고 생각하는지 알아보았다. 전문가들은 출산 환경에 영향을 미치는 가장 중요한 요인으로 정책 38.1%와 사회적 가치와 분위기 33.3% 순으로 보았고, 그 외에 제도 19.0%, 물리적 환경 4.8%를 지적하였다. 한편 양육 환경에 영향을 미치는 가장 중요한 요인으로는 제도 33.3%, 정책 28.6%, 사회적 가치와 분위기 23.8%, 물리적 환경 9.5% 순으로 응답하였다.

〈표 IV-1-27〉 영향을 미치는 가장 중요한 요인

단위: %, 명

구분	영향을 미치는 가장 중요한 요인					수
	물리적 환경	정책	제도	사회적 가치와 분위기	기타	
① 출산	4.8	38.1	19.0	33.3	4.8	21
② 양육	9.5	28.6	33.3	23.8	4.8	21

우리 사회의 양육환경을 개선하기 위해 우선적으로 갖추어야 할 물리적 환경을 중요한 순서대로 3개 선택하라는 질문에 전문가들은 1순위로 육아지원시설 66.7%라고 응답하였다. 2순위로는 의료시설 33.3%, 놀이터, 공원 등 28.6% 순으로 응답하였고, 3순위로는 놀이터, 공원 등이 33.3%로 가장 높았다. 전문가들은 우선적으로 갖추어야 할 물리적 환경으로 육아지원시설(19명)과 놀이터, 공원 등(14명), 의료시설(10명) 순으로 응답하였고, 그 외에 휴식공간(7명), 도보용 도로(5명), 아동 도서관(3명)을 지적하였다.

〈표 IV-1-28〉 우선적으로 갖추어야 할 물리적 환경

단위: %, 명

구분	우선적으로 갖추어야 할 물리적 환경			수
	1순위	2순위	3순위	
① 의료시설	9.5	33.3	4.8	10
② 육아지원시설	66.7	14.3	9.5	19
③ 도보용 도로	0	4.8	19.0	5
④ 놀이터, 공원 등	4.8	28.6	33.3	14
⑤ 아동 도서관	0	14.3	0	3
⑥ 휴식공간	4.8	4.8	23.8	7
⑦ 기타 ()	14.3	0	9.5	5

주: 응답자는 1순위부터 3순위까지 선택함.

우리 사회의 양육환경을 개선하기 위한 물리적 환경의 지난 5년간의 변화 정도를 10점 척도로 알아보았다. 육아지원시설의 변화정도 평균이 6.9점으로 가장 높았으며, 놀이터, 공원 등의 변화정도는 평균 6.3점, 아동 도서관은 평균 6.0점, 도보용 도로는 평균 5.6점, 휴식공간은 평균 5.4점 의료시설은 평균 5.2점으로 조사되었다.

〈표 IV-1-28-1〉 지난 5년간 물리적 환경의 변화정도

단위: %, 점, 명

구분	지난 5년간 물리적 환경의 변화정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 의료시설	4.8	4.8	14.3	4.8	28.6	4.8	28.6	9.5	-	-	5.2	2.0	21
② 육아지원시설	-	4.8	4.8	-	9.5	4.8	38.1	23.8	14.3	-	6.9	1.8	21
③ 도보용 도로	-	-	4.8	23.8	19.0	23.8	23.8	-	-	4.8	5.6	1.6	21
④ 놀이터, 공원 등	-	-	4.8	9.5	19.0	14.3	28.6	19.0	4.8	-	6.3	1.6	21
⑤ 아동 도서관	-	-	14.3	-	14.3	33.3	23.8	4.8	9.5	-	6.0	1.7	21
⑥ 휴식공간	-	-	14.3	9.5	28.6	28.6	14.3	-	4.8	-	5.4	1.5	21
⑦ 기타 ()	-	-	-	50.0	-	-	-	50.0	-	-	6.0	2.8	2

주: 기타 값의 경우는 모두 응답하지 않아 전체 응답자보다 작음.

우리 사회의 양육환경을 개선하기 위해 우선적으로 추진해야 할 정책을 중요한 순서대로 3개 선택하라는 질문에 전문가들은 1순위로 고용정책 47.6%, 보육정책 28.6%, 주택정책 14.3%, 교육정책 4.8% 순으로 응답하였다. 2순위로는 교육정책이 38.1%로 가장 높았고, 3순위로도 교육정책이 47.6%로 가장 높았다. 전문가들은 우선적으로 추진해야 할 정책으로 교육정책(19명), 고용정책(16명) 순으로 응답하였고, 그 외에 주택정책(14명), 보육정책(11명), 인구정책(1명)을 지적하였다.

〈표 IV-1-29〉 우선적으로 추진해야 할 정책

단위: %, 명

구분	우선적으로 추진해야 할 정책			수
	1순위	2순위	3순위	
① 인구정책	0	4.8	0	1
② 고용정책	47.6	9.5	19.0	16
③ 주택정책	14.3	23.8	28.6	14
④ 보육정책	28.6	19.0	4.8	11
⑤ 교육정책	4.8	38.1	47.6	19
⑥ 기타 ()	4.8	4.8	0	2

주: 응답자는 1순위부터 3순위까지 선택함.

우리 사회의 양육환경을 개선하기 위해 추진한 정책의 지난 5년간의 변화 정도를 10점 척도로 알아보았다. 전문가들은 여러 정책 중 보육정책의 변화 정도를 평균 6.7점으로 가장 높게 평가했으며, 고용정책은 평균 5.6점, 인구정책과 주택정책은 평균 5.5점, 교육정책은 평균 5.0점으로 조사되었다.



〈표 IV-1-29-1〉 지난 5년간 정책의 변화 정도

단위: %, 점, 명

구분	지난 5년간 정책의 변화정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 인구정책	-	4.8	19.0	4.8	19.0	14.3	28.6	4.8	4.8	-	5.5	1.9	21
② 고용정책	-	9.5	4.8	9.5	19.0	23.8	19.0	14.3	-	-	5.6	1.8	21
③ 주택정책	4.8	9.5	9.5	9.5	19.0	4.8	19.0	14.3	4.8	4.8	5.5	2.5	21
④ 보육정책	-	-	-	9.5	9.5	33.3	4.8	33.3	9.5	-	6.7	1.5	21
⑤ 교육정책	14.3	9.5	-	9.5	23.8	14.3	4.8	23.8	-	-	5.0	2.4	21

우리사회의 양육환경을 개선하기 위해 우선적으로 추진해야 할 제도를 중요한 순서대로 3개 선택하라는 질문에 전문가들은 1순위로 육아휴직제도(38.1%)와 공보육 확산 38.1%이라고 응답하였다. 2순위로는 육아휴직제도가 42.9%로 가장 높았으며, 3순위로는 임신·출산 휴가제도가 33.3%로 가장 높았다. 전문가들은 우선적으로 추진해야 할 제도로 육아휴직제도(20명)와 공보육 확산(14명), 임신출산 휴가제도(11명) 순으로 응답하였으며, 그 외에 현금지원(6명), 세제지원(6명), 다양한 정보(2명)를 지적하였다.

〈표 IV-1-30〉 우선적으로 추진해야 할 제도

단위: %, 명

구분	우선적으로 추진해야 할 제도			수
	1순위	2순위	3순위	
① 임신출산 휴가제도	0	19.0	33.3	11
② 육아휴직제도	38.1	42.9	14.3	20
③ 공보육 확산	38.1	14.3	14.3	14
④ 현금지원	4.8	9.5	14.3	6
⑤ 세제지원	9.5	4.8	14.3	6
⑥ 다양한 정보	0	4.8	4.8	2
⑦ 기타 ()	9.5	4.8	4.8	4

주: 응답자는 1순위부터 3순위까지 선택함.

우리 사회의 양육환경을 개선하기 위해 추진해 온 제도의 지난 5년간의 변화 정도를 10점 척도로 알아보았다. 여러 제도 중 전문가들은 현금지원의 변화 정도를 평균 7.5점으로 가장 변화가 있었다고 보았으며, 육아휴직제도의 변화 정도 평균은 7.0점이었다. 임신·출산 휴가제도의 변화 정도 평균은 6.8점, 공보육 확산 변화

정도 평균은 6.5점이었으며, 세제지원과 다양한 정보의 변화 정도 평균은 각각 5.8 점으로 조사되었다.

〈표 IV-1-30-1〉 지난 5년간 제도의 변화 정도

단위: %, 점, 명

구분	지난 5년간 제도의 변화정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 임신출산 휴가제도	-	-	-	-	19.0	33.3	19.0	9.5	19.0	-	6.8	1.4	21
② 육아휴직제도	-	-	-	-	19.0	14.3	38.1	4.8	23.8	-	7.0	1.4	21
③ 공보육 확산	-	4.8	-	9.5	-	33.3	33.3	4.8	9.5	4.8	6.5	1.8	21
④ 현금지원	-	-	4.8	-	4.8	14.3	19.0	28.6	23.8	4.8	7.5	1.6	21
⑤ 세제지원	-	-	9.5	14.3	19.0	23.8	19.0	9.5	4.8	-	5.8	1.6	21
⑥ 다양한 정보	-	9.5	4.8	4.8	33.3	9.5	19.0	4.8	9.5	4.8	5.8	2.2	21

우리 사회의 양육환경을 개선하기 위한 중요한 사회적 가치를 중요한 순서대로 3개 선택하라는 질문에 전문가들은 1순위로 일 가정 양립 지원을 28.6%로 가장 많이 선택하였고, 그 외에 공동 양육 인식 19.0%, 여성의 노동 시장 참여 19.0%, 삶의 질 14.3%, 결혼에 대한 인식 4.8%, 부모교육 4.8%로 응답하였다. 2순위로는 일 가정 양립 지원이 역시 38.7%로 가장 높았고, 3순위로는 자녀관 변화와 부모교육이 각각 23.8%로 가장 높았다. 전문가들은 우리 사회의 양육환경을 개선하기 위해 우선적으로 중요한 사회적 가치로 일 가정 양립 지원(17명), 공동 양육 인식(10명) 순으로 응답하였고, 그 외에 자녀관 변화(8명), 여성의 노동 시장 참여(8명), 부모교육(8명), 삶의 질(8명), 결혼에 대한 인식(4명) 등을 지적하였다.

〈표 IV-1-31〉 우선적으로 중요한 사회적 가치

단위: %, 명

구분	우선적으로 중요한 사회적 가치			수
	1순위	2순위	3순위	
① 결혼에 대한 인식	4.8	4.8	9.5	4
② 공동 양육 인식	19.0	14.3	14.3	10
③ 자녀관 변화	9.5	4.8	23.8	8
④ 일 가정 양립 지원	28.6	38.1	14.3	17
⑤ 여성의 노동 시장 참여	19.0	19.0	0	8
⑥ 부모교육	4.8	9.5	23.8	8
⑦ 삶의 질	14.3	9.5	14.3	8

주: 응답자는 1순위부터 3순위까지 선택함.

우리 사회의 양육환경을 개선하기 위한 중요한 사회적 가치가 지난 5년간의 변화 정도를 10점 척도로 알아보았다. 결혼에 대한 인식의 변화 정도 평균이 8.2점으로 가장 높았다. 여성의 노동 시장 참여의 변화정도 평균은 6.8점, 공동 양육 인식은 평균 6.7점, 자녀관 변화는 평균 6.6점이었고, 일·가정 양립지원은 평균 6.5점, 삶의 질은 평균 5.9점, 부모교육은 평균 5.1점으로 조사되었다.

〈표 IV-1-31-1〉 지난 5년간 사회적 가치의 변화정도

단위: %, 점, 명

구분	지난 5년간 사회적 가치의 변화정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 결혼에 대한 인식	-	-	-	4.8	-	-	19.0	23.8	42.9	9.5	8.2	1.3	21
② 공동 양육 인식	-	-	9.5	4.8	-	14.3	42.9	19.0	9.5	-	6.7	1.6	21
③ 자녀관 변화	4.8	-	9.5	-	9.5	14.3	23.8	19.0	14.3	4.8	6.6	2.2	21
④ 일 가정 양립 지원	-	4.8	-	-	14.3	23.8	38.1	14.3	4.8	-	6.5	1.5	21
⑤ 여성의 노동 시장 참여	-	-	-	-	9.5	33.3	38.1	14.3	-	4.8	6.8	1.1	21
⑥ 부모교육	-	9.5	9.5	9.5	23.8	28.6	14.3	4.8	-	-	5.1	1.7	21
⑦ 삶의 질	-	9.5	4.8	4.8	4.8	38.1	9.5	14.3	9.5	-	5.9	2.0	21

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.

2) 기타 값의 경우는 모두 응답하지 않아 전체 응답자보다 작음.

2. 중국의 육아환경 인식과 요구

중국에서 직장과 사회의 육아 환경 조사에 참여한 전문가는 총 26명이었다. 연령대를 보면, 30-40대가 57.7%, 50-60대가 42.3%였고, 성별은 남자가 69.2%, 여자가 30.8%였다. 혼인 상황은 기혼이 80.8%, 미혼이 19.2%였고, 맞벌이가 80.8%, 홀벌이가 19.2%로 나타났다. 자녀 유무에 있어서는 자녀가 있다고 응답한 비율이 65.4%였고, 자녀가 없다고 응답한 비율이 34.6%였다. 분야를 살펴보면 학계가 50.0%로 가장 많았고, 공공기관이 26.9% NGO/NPO 등 사회단체가 19.2%, 공무원이 3.8%로 조사되었다. 전문분야 및 영역을 보면 교육관련이 38.5%, 사회복지학이 30.8%로 가장 많았고, 사회학이 26.9%, 기타 분야가 3.8%였다. 해당 분야 경력은 10-15년 미만과 15-20년 미만이 30.8%로 가장 많았으며, 20년 이상이 7.7%, 3-5년 미만이 19.2%, 5-10년 미만이 19.2%로 나타났다.

〈표 IV-2-1〉 중국 전문가 조사 참여자 특성

단위: %, (명)

구분	비율	수	구분	비율	수
연령			맞벌이 여부		
30~40대	57.7	(15)	맞벌이	80.8	(21)
50~60대	42.3	(11)	외벌이	19.2	(5)
성별					
남	69.2	(18)	전문분야 및 전공		
여	30.8	(8)	교육관련	38.5	(10)
혼인여부			사회복지학	30.8	(8)
기혼	80.8	(21)	사회학	26.9	(7)
미혼	19.2	(5)	행정학	-	-
자녀 유무			경제경영학	-	-
있음	65.4	(17)	기타	3.8	(1)
없음	34.6	(9)			
분야			해당분야 경력		
학계	50	(13)	3~5년 미만	19.2	(5)
공무원	3.8	(1)	5~10년 미만	19.2	(5)
NGO/NPO	26.9	(7)	10~15년 미만	30.8	(8)
미디어 관련	-	-	15~20년 미만	23.1	(6)
기타	19.2	(5)	20년 이상	7.7	(2)

가. 직장의 육아환경 인식과 요구

1) 임신·출산기

중국의 직장 근로자들이 임신·출산기에 지원을 받을 수 있는 제도에 대해 얼마나 잘 알고 있다고 생각하는지를 질문한 결과, 전문가들은 임신·출산기 지원 제도 중에서 근로자들이 ‘출산전후휴가’에 대해 가장 잘 알고 있다고 생각하는 것으로 응답하였다.

〈표 IV-2-2〉 임신·출산기 지원 제도에 대한 근로자의 인식 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 인식 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 유·사산 휴가	-	16.0	16.0	8.0	12.0	12.0	8.0	12.0	4.0	12.0	5.5	2.7	25
② 난임치료휴가	32.0	16.0	32.0	8.0	8.0	4.0	-	-	-	-	2.6	1.4	25
③ 임신기 근로시간 단축	4.0	8.0	16.0	24.0	16.0	4.0	12.0	12.0	4.0	-	4.8	2.2	25

구분	제도의 인식 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
④ 태아검진시간	-	4.0	4.0	12.0	20.0	12.0	-	20.0	8.0	20.0	6.7	2.5	25
⑤ 출산전후휴가	-	-	-	-	4.0	8.0	16.0	20.0	20.0	32.0	8.4	1.5	25
⑥ 배우자출산휴가	4.0	8.0	4.0	8.0	20.0	20.0	-	20.0	8.0	8.0	6.0	2.5	25
⑦ 기타()	-	-	66.7	-	-	-	-	33.3	-	-	4.7	2.9	3

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
 2) 기타 값의 경우는 모두 응답하지 않아 전체 응답자보다 작음.

즉, 제도의 인식정도를 1~10점까지 평가하도록 하였을 때 근로자들이 ‘출산전후휴가’에 대해서는 평균 8.4점 정도로 인식을 하고 있다고 응답하였다. 그 다음으로 ‘태아검진시간 보장’에 대한 인식 정도가 평균 6.7점, ‘배우자출산휴가’ 6.0점, ‘유·사산 휴가’ 5.5점, ‘임신기 근로시간 단축’ 4.8점, ‘기타’ 4.7점, ‘난임치료휴가’ 2.6점 순으로 응답되었다.

다음으로 중국의 직장에 이러한 임신·출산기 지원 제도가 얼마나 잘 갖춰져 있다고 생각하는지 질문하였는데, 인식 정도와 동일하게 ‘출산전후휴가’가 가장 잘 구비되어 있는 것으로 응답되었다(평균 8.4점). 다음으로 ‘태아검진시간 보장’의 구비 정도가 평균 6.8점, ‘유·사산 휴가’ 및 ‘배우자출산휴가’ 5.5점, ‘임신기 근로시간 단축’ 5.1점, ‘기타’ 4.3점, ‘난임치료휴가’ 2.8점 순으로 응답되었다.

〈표 IV-2-3〉 임신·출산기 지원 제도의 구비 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 구비 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 유·사산 휴가	-	16.0	12.0	12.0	12.0	12.0	12.0	8.0	8.0	8.0	5.5	2.6	25
② 난임치료휴가	24.0	20.0	28.0	12.0	8.0	8.0	-	-	-	-	2.8	1.5	25
③ 임신기 근로시간 단축	4.0	4.0	16.0	20.0	12.0	20.0	16.0	-	-	8.0	5.1	2.2	25
④ 태아검진시간	-	-	8.0	12.0	12.0	8.0	16.0	24.0	8.0	12.0	6.8	2.2	25
⑤ 출산전후휴가	-	-	-	-	4.0	16.0	-	20.0	36.0	24.0	8.4	1.5	25
⑥ 배우자출산휴가	8.0	16.0	4.0	-	20.0	16.0	8.0	12.0	12.0	4.0	5.5	2.7	25
⑦ 기타()	-	-	33.3	33.3	-	33.3	-	-	-	-	4.3	1.5	3

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
 2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

한편, 전문가들은 이러한 임신·출산기 지원 제도의 필요성에 대해 평균 7.5점 이상으로 높게 평가하였다. ‘출산전후휴가’ 제도의 필요성이 평균 9.5점으로 가장 높게 평가되었으며, ‘배우자출산휴가’ 8.9점, ‘태아검진시간’ 8.8점, ‘임신기 근로

시간 단축' 8.6점, '유·사산 휴가' 8.3점, '난임치료휴가' 7.6점, '기타' 7.5점 순으로 응답되었다. 즉, 임신·출산기를 위한 직장의 지원 제도 모두가 필요성이 매우 높게 인식되고 있음을 알 수 있다.

〈표 IV-2-4〉 임신·출산기 지원 제도의 필요 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 필요 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 유·사산 휴가	-	-		4.0	8.0	4.0	8.0	20.0	24.0	32.0	8.3	1.8	25
② 난임치료휴가	-	-	8.0	4.0	4.0	8.0	16.0	24.0	12.0	24.0	7.6	2.1	25
③ 임신기 근로시간 단축	-	-	-	-	-	4.0	16.0	28.0	16.0	36.0	8.6	1.3	25
④ 태아검진시간	-	-	-	-	-	8.0	4.0	28.0	20.0	40.0	8.8	1.3	25
⑤ 출산전후휴가	-	-	-	-	-	-	4.0	8.0	24.0	64.0	9.5	0.8	25
⑥ 배우자출산휴가	-	-	-	-	4.0	-	8.0	20.0	24.0	44.0	8.9	1.3	25
⑦ 기타()	-	-	25.0	-	-	-	-	25.0	25.0		7.5	3.1	4

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
 2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

다음으로 전문가들이 이러한 임신·출산기 지원 제도가 근로자들에게 얼마나 도움이 된다고 생각하는지를 살펴본 결과 제시된 임신·출산기 제도의 도움 정도가 10점 중 평균 7.0점 이상으로 높게 응답되었다. 즉, 전문가들은 이러한 임신·출산기 지원 제도들이 근로자들에게 매우 도움이 되는 제도라고 평가하고 있다고 볼 수 있다. 도움 정도가 가장 높게 평가된 임신·출산기 제도는 '출산전후휴가'로 평균 9.1점에 해당하며, 다음으로 '태아검진시간' 및 '기타' 8.5점, '임신기 근로시간 단축' 8.2점, '배우자출산휴가' 7.9점, '유·사산 휴가' 7.4점, '난임치료휴가' 7.0점 순으로 응답되었다.

〈표 IV-2-5〉 임신·출산기 지원 제도의 도움 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 도움 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 유·사산 휴가	12.0	4.0	-	4.0	-	4.0	8.0	20.0	20.0	28.0	7.4	3.1	25
② 난임치료휴가	12.0	8.0	-	-	-	8.0	20.0	16.0	8.0	28.0	7.0	3.1	25
③ 임신기 근로시간 단축	-	4.0	4.0	-	-	4.0	12.0	20.0	28.0	28.0	8.2	2.1	25
④ 태아검진시간	-	4.0	4.0	-	-	-	4.0	24.0	28.0	36.0	8.5	2.0	25
⑤ 출산전후휴가	-	-	-	-	4.0	-	-	20.0	28.0	48.0	9.1	1.2	25
⑥ 배우자출산휴가	4.0	-	8.0	-	-	12.0	4.0	20.0	20.0	32.0	7.9	2.5	25
⑦ 기타()	-	-	-	-	-	-	50.0	-	-	50.0	8.5	2.1	2

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
 2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.



이처럼 근로자들에게 매우 도움이 되는 임신·출산기 지원 제도들에 개선의 필요성이 있는지를 질문하였는데, 제도별로 평균 6.0~8.0점까지 응답되어 대체로 각 제도들에 약간의 개선 필요성이 있는 것으로 응답되었다.

개선 필요도가 가장 높은 제도는 ‘난임치료휴가’ 및 ‘배우자출산휴가’로 평균 8.0점이며, ‘임신기 근로시간 단축’이 7.5점, ‘유·사산 휴가’ 7.0점, ‘출산전후휴가’ 6.8점, ‘태아검진시간’ 6.7점, ‘기타’ 6.0점 순으로 나타났다.

〈표 IV-2-6〉 임신·출산기 지원 제도의 개선 필요 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 개선 필요 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 유·사산 휴가	-	-	4.3	13.0	-	4.3	34.8	30.4	4.3	8.7	7.0	1.8	23
② 난임치료휴가	-	-	4.3	4.3	-	4.3	17.4	30.4	13.0	26.1	8.0	1.9	23
③ 임신기 근로시간 단축	-	-	4.3	8.7	4.3	-	26.1	21.7	26.1	8.7	7.5	1.9	23
④ 태아검진시간	-	4.3	8.7	8.7	13.0	13.0	-	30.4	4.3	17.4	6.7	2.5	23
⑤ 출산전후휴가	-	4.3	17.4	-	4.3	8.7	4.3	39.1	13.0	8.7	6.8	2.5	23
⑥ 배우자출산휴가	-	-	4.3	-	4.3	4.3	13.0	39.1	8.7	26.1	8.0	1.7	23
⑦ 기타()	-	-	-	-	-	100	-	-	-	-	6.0	0	1

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

이러한 각각의 제도 중 개선이 필요한 한 가지 제도를 선택하도록 한 결과 ‘배우자출산휴가’가 32.0%로 가장 개선의 필요성이 높은 제도로 응답되었으며, ‘출산전후휴가’ 24.0%, ‘임신기 근로시간 단축’ 20.0%, ‘태아검진시간’ 12.0%, ‘난임치료휴가’ 8.0%, ‘유·사산 휴가’ 4.0% 순으로 나타났다.

〈표 IV-2-7〉 가장 개선이 필요한 임신·출산기 지원 제도

단위: %, 명

구분	개선필요 1순위	수
① 유·사산 휴가	4.0	1
② 난임치료휴가	8.0	2
③ 임신기 근로시간 단축	20.0	5
④ 태아검진시간	12.0	3
⑤ 출산전후휴가	24.0	6
⑥ 배우자출산휴가	32.0	8

이처럼 개선이 가장 필요하다고 응답된 제도에 대해 개선이 되어야 할 내용은 무엇보다 ‘이용기간’인 것으로 응답되었다(64.0%). 그밖에 ‘사용대상’이 16.0%,

‘비용지원’ 12.0%, ‘사용할 수 있는 분위기’ 8.0%로 응답되어 ‘이용기간’이 개선되어야 한다는 응답이 압도적으로 높았다. 즉, 앞서 가장 개선이 필요하다고 응답된 ‘배우자출산휴가’의 경우 이를 이용할 수 있는 기간이 개선되어야 한다는 것이라 하겠다.

〈표 IV-2-8〉 임신·출산 지원제도의 개선 필요 내용

구분	개선필요 내용	수
① 이용기간	64.0	16
② 비용지원	12.0	3
③ 사용대상	16.0	4
④ 사용할 수 있는 분위기	8.0	2

2) 육아기

다음으로 전문가들을 대상으로 직장에서 육아기에 지원을 받을 수 있는 제도에 대한 근로자들의 인식 수준을 질문하였다. 전문가들은 제시된 육아기 지원 제도 중 에서 근로자들은 ‘유치원’에 대해 가장 잘 알고 있다고 보고 있는 것으로 나타났다. 근로자들의 제도에 대한 인식정도를 1~10점까지 평가하도록 하였을 때 근로자들이 ‘유치원’에 대해 평균 8.3점, 즉 ‘잘 알고 있는’ 수준이라고 응답하였다. 그 외에도 ‘어린이집(직장·국공립)’에 대해 7.4점으로 보통보다 조금 잘 알고 있는 수준으로 알고 있다고 보고 있으며, ‘기타’ 제도에 대해 6.5점, ‘육아휴직’ 5.9점, ‘육아기 근로시간 단축’ 5.2점으로 보통 수준으로 인식하고 있다고 응답하였다.

〈표 IV-2-9〉 육아기 지원 제도에 대한 근로자의 인식 정도

구분	제도의 인식 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 육아휴직	4.0	8.0	16.0	12.0	4.0	4.0	12.0	24.0	8.0	8.0	5.9	2.8	25
② 육아기 근로시간 단축	4.0	8.0	12.0	16.0	16.0	16.0	8.0	12.0	8.0	-	5.2	2.2	25
③ 어린이집(직장·국공립)	-	-	-	4.0	12.0	12.0	20.0	20.0	24.0	8.0	7.4	1.7	25
④ 유치원	-	-	-	4.0	-	-	28.0	20.0	20.0	28.0	8.3	1.5	25
⑤ 기타 ()	-	-	-	-	50.0	-	-	50.0	-	-	6.5	2.1	2

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
 2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

다음으로 중국의 직장에 이러한 근로자들의 육아기를 지원하는 제도가 얼마나 잘 갖춰져 있다고 생각하는지 질문하였는데, 인식 정도와 동일하게 ‘유치원’이 7.1점으로 가장 잘 구비되어 있는 것으로 응답되었다. 다음으로 ‘기타’제도의 구비 정도가 평균 6.0점, ‘어린이집(직장·국공립)’ 5.6점, ‘육아휴직’ 4.9점, ‘육아기 근로시간 단축’ 4.6점 순으로 응답되었다.

〈표 IV-2-10〉 육아기 지원 제도의 구비 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 구비 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 육아휴직	12.0	8.0	20.0	12.0	-	12.0	12.0	16.0	8.0	-	4.9	2.7	25
② 육아기 근로시간 단축	4.0	12.0	8.0	36.0	4.0	20.0	4.0	12.0	-	-	4.6	2.0	25
③ 어린이집(직장·국공립)	-	16.0	24.0	8.0	16.0	12.0	16.0	12.0	8.0	4.0	5.6	2.4	25
④ 유치원	-	-	4.0	4.0	8.0	20.0	24.0	12.0	24.0	4.0	7.1	1.8	25
⑤ 기타 ()	-	-	-	-	50.0	-	50.0	-	-	-	6.0	1.4	2

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

전문가들은 이러한 육아기 지원 제도의 필요성에 대해 평균 8.0점 이상으로 대부분 ‘반드시 필요하다’고 평가하였다. 특히 ‘어린이집(직장·국공립)’ 및 ‘유치원’제도의 필요성이 평균 9.0점으로 가장 높게 평가되었고, ‘육아기 근로시간 단축’ 8.7점, ‘육아휴직’ 8.5점, ‘기타’ 8.0점 순으로 응답되었다.

〈표 IV-2-11〉 육아기 지원 제도의 필요 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 필요 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 육아휴직	-	-	-	-	8.0	-	16.0	20.0	24.0	32.0	8.5	1.5	25
② 육아기 근로시간 단축	-	-	-	-	-	8.3	4.2	33.3	20.8	33.3	8.7	1.2	24
③ 어린이집(직장·국공립)	-	-	-	-	-	-	4.2	20.8	37.5	37.5	9.0	0.9	24
④ 유치원	-	-	-	-	-	-	4.2	25.0	33.3	37.5	9.0	0.9	24
⑤ 기타 ()	-	-	-	-	-	-	-	100	-	-	8.0	0	1

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

다음으로 전문가들에게 육아기 지원 제도가 근로자들에게 얼마나 도움이 된다고 생각하는지를 질문한 결과 제시된 모든 제도에 대해 평균 8.1점 이상으로 ‘매우 도움이 된다’고 응답되었다. 도움 정도가 가장 높게 평가된 육아기 지원 제도는 ‘기타’로 평균 9.7점에 해당하며, 다음으로 ‘유치원’ 8.7점, ‘육아기 근로시간 단축’ 8.3점, ‘육아휴직’ 8.2점, ‘어린이집(직장·국공립)’ 8.1점 순으로 응답되었다.

〈표 IV-2-12〉 육아기 지원 제도의 도움 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 도움 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 육아휴직	4.0	-	4.0	-	-	12.0	8.0	12.0	24.0	36.0	8.2	2.3	25
② 육아기 근로시간 단축	-	-	-	8.0	4.0	8.0	8.0	12.0	24.0	36.0	8.3	1.9	25
③ 어린이집(직장·국공립)	-	8.0	-	4.0	4.0	4.0	8.0	12.0	20.0	40.0	8.1	2.5	25
④ 유치원	-	-	-	-	4.2	8.3	12.5	8.3	25.0	41.7	8.7	1.6	24
⑤ 기타 ()	-	-	-	-	-	-	-	-	33.3	66.7	9.7	0.6	3

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
 2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

한편, 이처럼 근로자들에게 매우 도움이 되는 육아기 지원 제도들의 개선 필요도를 질문하였는데, 제도별로 평균 6.9~7.8점까지로 대체로 각 제도들에 보통 이상의 개선 필요성이 있는 것으로 응답되었다.

개선 필요도가 가장 높은 제도는 ‘육아기 근로시간 단축’으로 평균 7.8점이며, ‘어린이집(직장·국공립)’ 7.7점, ‘육아휴직’ 및 ‘기타’ 7.5점, ‘유치원’ 6.9점 순으로 나타났다.

〈표 IV-2-13〉 육아기 지원 제도의 개선 필요 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 개선 필요 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 육아휴직	-	4.0	4.0	8.0	4.0	8.0	8.0	24.0	16.0	24.0	7.5	2.4	25
② 육아기 근로시간 단축	-	4.2	4.2	4.2	4.2	4.2	12.5	16.7	29.2	20.8	7.8	2.3	24
③ 어린이집(직장·국공립)	-	-	4.3	4.3	4.3	4.3	21.7	21.7	21.7	17.4	7.7	1.9	23
④ 유치원	-	-	8.7	4.3	4.3	17.4	21.7	26.1	13.0	4.3	6.9	1.9	23
⑤ 기타 ()	-	-	-	-	-	50.0	-	-	50.0	-	7.5	2.1	2

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
 2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.



이러한 각각의 제도 중 개선이 필요한 한 가지 제도를 선택하도록 한 결과 ‘육아 휴직’이 36.0%로 가장 개선의 필요성이 높은 제도로 응답되었으며, ‘어린이집(직장·국공립)’ 28.0%, ‘육아기 근로시간 단축’ 24.0%, ‘유치원’ 8.0%, ‘기타’ 4.0% 순으로 나타났다.

〈표 IV-2-14〉 가장 개선이 필요한 육아기 지원 제도

구분	개선필요 1순위	수
① 육아휴직	36.0	9
② 육아기 근로시간 단축	24.0	6
③ 어린이집(직장·국공립)	28.0	7
④ 유치원	8.0	2
⑤ 기타 ()	4.0	1

주: 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

개선이 필요하다고 응답된 육아기 지원 제도에 대해 개선이 되어야 할 내용은 ‘이용기간’이 28.0%로 가장 많이 응답되었으며, 그밖에 ‘사용대상’이 24.0%, ‘비용지원’ 및 ‘사용할 수 있는 분위기’가 20.0%, ‘기타’ 8.0% 순으로 나타났다. 앞서 육아기 지원 제도 중 가장 개선이 필요하다고 응답된 ‘육아휴직’의 경우 가장 먼저 이를 이용할 수 있는 기간이 연장되어야 하며, 사용대상과 비용지원이 충분히 확대 되어야 하고, 이 제도를 실질적으로 사용할 수 있는 분위기가 조성되어야 한다고 볼 수 있을 것이다.

〈표 IV-2-15〉 육아기 지원 제도의 개선 필요 내용

구분	개선필요 내용	수
① 이용기간	28.0	7
② 비용지원	20.0	5
③ 사용대상	24.0	6
④ 사용할 수 있는 분위기	20.0	5
⑤ 기타	8.0	2

주: 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

3) 유연근무제

유연근무제에 대해서도 전문가들에게 제도에 대한 인식과 요구를 중심으로 살펴 보았다. 우선, 유연근무제에 대한 근로자들의 인식이 어떠한지 전문가에게 질문하였는데, 전문가들은 제시된 유연근무제 중에서 근로자들의 '재택근무'에 대한 인식 수준을 평균 7.0점으로 '알고 있다'고 평가하였다. 이밖에 '원격근무'에 대한 근로자들의 인식은 6.8점, '선택근무' 4.3점, '재량근무' 4.0점으로 평가해, 임신·출산 기나 육아기 지원 제도에 비해 근로자들의 유연근무제에 대한 인식 수준은 다소 낮은 것으로 보고 있었다.

〈표 IV-2-16〉 육아기 지원 제도에 대한 근로자의 인식 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 인식 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 선택근무	8.3	25.0	-	25.0	12.5	8.3	12.5	4.2	-	4.2	4.3	2.4	24
② 재량근무	16.7	20.8	4.2	16.7	20.8	8.3	4.2	4.2	-	4.2	4.0	2.4	24
③ 재택근무	-	4.2	-	4.2	4.2	25.0	29.2	8.3	16.7	8.3	7.0	1.9	24
④ 원격근무	-	4.2	4.2	4.2	4.2	16.7	29.2	20.8	12.5	4.2	6.8	1.9	24

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 적음.

다음으로 중국의 직장에 이러한 유연근무제가 얼마나 잘 갖춰져 있다고 생각하는지 질문하였는데, 인식 정도가 가장 높았던 '재택근무'의 구비 정도가 10점 중 5.8점으로 유연근무제 중 직장에 가장 잘 구비되어 있는 것으로 응답되었다. 다음으로 '원격근무'의 구비 정도가 평균 5.4점, '재량근무' 3.9점, '선택근무' 3.6점 순으로 응답되었다. 즉, 전문가들은 중국의 직장에 유연근무제의 보통 이하로 구비가 잘 되어 있지 않은 것으로 보고 있다고 하겠다.

〈표 IV-2-17〉 유연근무제의 구비 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 구비 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 선택근무	8.0	44.0	12.0	4.0	4.0	16.0	4.0	4.0	4.0	-	3.6	2.3	25
② 재량근무	8.0	28.0	20.0	-	16.0	16.0	8.0	-	4.0	-	3.9	2.2	25
③ 재택근무	-	4.0	4.0	20.0	12.0	28.0	12.0	12.0	8.0	-	5.8	1.8	25
④ 원격근무	-	12.0	8.0	4.0	20.0	32.0	12.0	8.0	4.0	-	5.4	1.9	25

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 적음.



전문가들은 이러한 유연근무제의 필요성에 대해 평균 7.2점 이상으로 평가해 필요성이 대체로 높은 것으로 나타났다. ‘재택근무’제도의 필요성이 평균 7.8점으로 유연근무제 중 가장 높게 평가되었고, ‘원격근무’ 7.7점, ‘선택근무’ 및 ‘재량근무’ 7.2점 순으로 응답되어 유연근무제는 전반적으로 필요성이 유사하게 평가되고 있었다.

〈표 IV-2-18〉 유연근무제의 필요 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 필요 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 선택근무	-	4.0	8.0	-	4.0	16.0	12.0	28.0	16.0	12.0	7.2	2.2	25
② 재량근무	-	-	-	8.3	8.3	20.8	16.7	25.0	8.3	12.5	7.2	1.8	24
③ 재택근무	-	-	-	-	4.2	20.8	12.5	33.3	8.3	20.8	7.8	1.5	24
④ 원격근무	-	-	-	4.2	4.2	16.7	12.5	33.3	12.5	16.7	7.7	1.6	24

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

한편, 유연근무제가 근로자들에게 얼마나 도움이 된다고 생각하는지에 대해 전문가들에게 질문한 결과 7.6~8.3점의 수준으로 제시된 모든 제도에 대해 도움이 된다고 응답되었다. 도움 정도가 가장 높게 평가된 유연근무제는 ‘재택근무’와 ‘원격근무’로 평균 8.3점에 해당하며, 다음으로 ‘선택근무’ 8.0점, ‘재량근무’ 7.6점 순으로 응답되었다.

〈표 IV-2-19〉 유연근무제의 도움 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 도움 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 선택근무	-	-	4.0	-	-	4.0	32.0	20.0	20.0	20.0	8.0	1.6	25
② 재량근무	-	-	4.0	-	4.0	16.0	24.0	20.0	16.0	16.0	7.6	1.7	25
③ 재택근무	-	-	-	8.0	4.0	-	8.0	28.0	20.0	32.0	8.3	1.8	25
④ 원격근무	-	-	-	4.2	-	4.2	16.7	25.0	25.0	25.0	8.3	1.5	24

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

다음으로 유연근무제의 개선 필요도를 질문한 결과, 최소 7.5점 이상으로 개선이 상당히 필요한 것으로 응답되었다. 개선 필요도가 가장 높은 제도는 ‘원격근무’로 평균 7.7점이며 ‘재량근무’ 및 ‘재택근무’가 7.6점, ‘선택근무’는 7.5점이었다.

〈표 IV-2-20〉 유연근무제의 개선 필요 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 개선 필요 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 선택근무	-	-	-	4.2	8.3	16.7	25.0	16.7	8.3	20.8	7.5	1.8	24
② 재량근무	-	-	-	4.0	4.0	12.0	36.0	12.0	16.0	16.0	7.6	1.6	25
③ 재택근무	4.2	-	-	-	4.2	20.8	12.5	20.8	20.8	16.7	7.6	2.1	24
④ 원격근무	-	-	-	-	8.3	16.7	25.0	16.7	12.5	20.8	7.7	1.6	24

제시된 유연근무제는 모두 상당한 개선의 필요성이 있는 것으로 응답되었으나, 그 중에서도 가장 개선이 요구되는 유연근무제 하나를 선택하도록 한 결과 ‘선택근무’가 30.4%로 응답되었고, 다음으로 ‘재량근무’ 26.1%, ‘재택근무’ 및 ‘원격근무’ 21.7% 순으로 나타났다.

〈표 IV-2-21〉 가장 개선이 필요한 유연근무제

단위: %, 명

구분	개선필요 1순위	수
① 선택근무	30.4	7
② 재량근무	26.1	6
③ 재택근무	21.7	5
④ 원격근무	21.7	5

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

한편, 개선이 가장 필요하다고 응답된 유연근무제의 개선되어야 할 내용은 ‘사용할 수 있는 분위기’가 43.5%로 가장 많이 응답되었으며, 다음으로 ‘이용기간’ 및 ‘사용대상’이 26.1%, ‘비용지원’이 4.3%로 나타났다. 즉, 유연근무제의 경우는 제도의 활성화를 위해 실질적으로 사용할 수 있는 분위기가 조성되는 것이 가장 시급한 사항이라 할 수 있을 것이다.

〈표 IV-2-22〉 유연근무제의 개선 필요 내용

단위: %, 명

구분	개선필요 내용	수
① 이용기간	26.1	6
② 비용지원	4.3	1
③ 사용대상	26.1	6
④ 사용할 수 있는 분위기	43.5	10

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.



지금까지 살펴본 임신·출산기 지원, 육아기 지원, 유연근무제 등 직장의 육아환경 조성을 지원하는 제도들이 얼마나 자유롭게 이용 가능한지를 종합적으로 질문하였다. 전문가들은 ‘임신·출산기 휴가휴직제도’의 이용 정도를 가장 높게 평가하고 있었으며(7.3점), 다음으로 ‘육아기 휴가휴직제도’ 5.8점, ‘기타’ 5.5점, ‘보육 인프라제공’ 5.3점, ‘유연근무’ 4.5점의 순으로 평가하였다. 즉 다양한 제도들 중에서는 휴가·휴직 형태의 임신·출산기 및 육아기 지원이 가장 자유로운 이용 가능한 제도로 보인다.

〈표 IV-2-23〉 직장의 육아환경 지원 제도의 자유로운 이용 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도 이용정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 임신출산기 휴가휴직제도	-	-	7.7	3.8	11.5	7.7	19.2	19.2	11.5	19.2	7.3	2.1	26
② 육아기 휴가휴직제도	3.8	11.5	7.7	19.2	3.8	7.7	7.7	19.2	7.7	11.5	5.8	2.8	26
③ 보육 인프라제공	7.7	11.5	15.4	11.5	7.7	3.8	23.1	3.8	3.8	11.5	5.3	2.8	26
④ 유연근무	3.8	15.4	26.9	19.2	-	11.5	7.7	7.7	3.8	33.8	4.5	2.4	26
⑥ 기타()	-	-	-	-	50.0	-	-	50.0	-	-	5.5	3.5	2

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
 2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.
 3) ⑤ 건강보존 서비스에 대한 응답이 거의 없어 표에 제시하지 않음.

직장에서 제공하는 근로자를 위한 제도 중 ‘저출산 극복’에 가장 큰 영향을 미치는 제도는 무엇인지 전문가의 의견을 물어본 결과, 전문가들은 ‘보육 인프라제공’이 저출산 극복에 가장 영향을 미칠 수 있는 제도라 응답하였다(36.0%). 그 외 ‘유연근무’ 24.0%, ‘육아기 휴가휴직제도’ 22.0%, ‘임신·출산기 휴가휴직제도’ 18.0% 순으로 응답되었다. 이는 전문가들은 근로자들에게 직장어린이집 등의 보육 인프라를 제공하는 제도가 근로자들의 일-가정 양립 수준 및 출산의욕에 가장 직접적인 영향을 미칠 수 있다고 보고 있음을 의미한다 하겠다.

〈표 IV-2-24〉 저출산 극복에 가장 큰 영향을 미치는 제도(중복응답)

단위: %, 명

구분	저출산 극복에 가장 영향을 미치는 제도	수
① 임신출산기 휴가휴직제도	18.0	9
② 육아기 휴가휴직제도	22.0	11

구분	저출산 극복에 가장 영향을 미치는 제도	수
③ 보육 인프라제공	36.0	18
④ 유연근무	24.0	12

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
 2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.
 3) ⑤ 건강보전 서비스에 대한 응답이 거의 없어 표에 제시하지 않음.

나. 사회의 육아환경 인식과 요구

사회에서 기업 및 공공기관에 대한 가족친화제도가 실시되고 있는지 알아보았다. 전문가들의 응답을 알아본 결과, 가족친화제도를 실시하고 ‘있다’ 53.8%, 실시하고 있지 ‘없다’ 46.2%가 응답하여 실시하고 있다고 생각하는 전문가들이 조금 더 많았다.

그리고 중국 사회가 가족친화제도를 실시하고 있다고 답한 응답자들에게 가족친화제도의 내용에 대해서도 알아보았다. 알고 있는 관련 내용으로는 ‘법령 제정’ 38.1%, ‘교육프로그램 실시’ 및 ‘컨설팅 제공’ 19.0%, ‘기업 인센티브 제공’ 14.3%, ‘모니터링 실시’ 4.8% 등 순이었다.

〈표 IV-2-25〉 가족친화제도의 실시 여부와 내용

단위: %

구분	아니오	예	관련법령 제정	교육프로그램 실시	컨설팅 제공	기업 인센티브 제공	모니터링 실시	기타
실시여부	53.8	46.2	38.1	19.0	19.0	14.3	4.8	4.8

주: 실시 내용 관련해서는 복수응답의 결과임

다음은 가족 친화적 사회 환경 조성을 위해서 어떤 노력이 가장 필요한지를 알아보았다. 전문가들은 ‘물리적 인프라 확대’ 45.5%, ‘다양한 제도 구비’ 31.8%, ‘사회적 인식 개선’ 13.6%, ‘직장 내 분위기 개선’ 및 ‘정부정책의 일관성’ 4.5% 순으로 지적하였다.



〈표 IV-2-25-1〉 가족친화적 사회환경에 대한 노력

단위: %, 명

구분	비율	수
① 물리적 인프라 확대	45.5	10
② 다양한 제도 구비	31.8	7
③ 직장 내 분위기 개선	4.5	1
④ 정부정책의 일관성	4.5	1
⑤ 사회적 인식 개선	13.6	3

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

중국 사회는 아이를 낳기에 얼마나 안전한 사회라고 생각하는지 알아본 결과, 그렇다는 응답이 69.2%로 가장 높았으며, 그렇지 않다 19.2%, 매우 그렇지 않다 7.7%, 매우 그렇다 3.8% 순이었다. 다음은 중국 사회가 아이를 키우기에(또는, 기르기에) 얼마나 좋은 사회라고 생각하는지 알아보았다. 전문가들은 그렇다 76.0%로 생각하는 응답자들이 가장 높았고, 그렇지 않다 16.0%, 그렇다 및 매우 그렇지 않다 4.8% 순으로 응답하였다.

〈표 IV-2-26〉 출산과 양육 관련 사회 안전

단위: %, 명

구분	사회의 안전정도				수
	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	
① 출산	7.7	19.2	69.2	3.8	26
② 양육	4.0	16.0	76.0	4.0	25

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

다음은 중국 사회에서 출산 환경과 양육 환경에 각각 영향을 미치는 가장 중요한 요인은 무엇이라고 생각하는지 알아보았다. 전문가들은 출산 환경에 영향을 미치는 가장 중요한 요인으로 물리적 환경 및 정책을 응답하였으며(각 41.7%), 그 외에 제도 16.7%를 지적하였다. 한편 양육 환경에 영향을 미치는 가장 중요한 요인으로는 물리적 환경 41.7%, 제도 25.0%, 정책 2.08%, 사회적 가치와 분위기 12.5% 순으로 응답하였다.

〈표 IV-2-27〉 영향을 미치는 가장 중요한 요인

(N=26, 단위:%, 명)

구분	영향을 미치는 가장 중요한 요인				수
	물리적 환경	정책	제도	사회적 가치와 분위기	
① 출산	41.7	41.7	16.7	0.0	24
② 양육	41.7	20.8	25.0	12.5	24

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
 2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

중국 사회의 양육환경을 개선하기 위해 우선적으로 갖추어야 할 물리적 환경을 중요한 순서대로 3개 선택하라는 질문에 전문가들은 1순위로 육아지원시설 53.8%라고 응답하였다. 2순위로는 의료시설 38.5%, 육아지원시설 34.6% 순으로 응답하였고, 3순위로는 휴식공간이 30.8%로 가장 높았다. 전문가들은 우선적으로 갖추어야 할 물리적 환경으로 의료시설(24명)과 육아지원시설(24명), 휴식공간(11명) 순으로 응답하였고, 그 외에 아동 도서관(9명), 놀이터, 공원 등(8명), 도보용 도로(2명)을 지적하였다.

〈표 IV-2-28〉 우선적으로 갖추어야 할 물리적 환경

단위: %, 명

구분	우선적으로 갖추어야 할 물리적 환경			수
	1순위	2순위	3순위	
① 의료시설	34.6	38.5	19.2	24
② 육아지원시설	53.8	34.6	3.8	24
③ 도보용 도로	3.8	0	3.8	2
④ 놀이터, 공원 등	0	7.7	23.1	8
⑤ 아동 도서관	3.8	11.5	19.2	9
⑥ 휴식공간	3.8	7.7	30.8	11

주: 1) 1순위부터 3순위까지 답하였음.
 2) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.

중국 사회의 양육환경을 개선하기 위한 물리적 환경의 지난 5년간의 변화 정도를 10점 척도로 알아보았다. 육아지원시설의 변화정도 평균이 7.5점으로 가장 높았으며, 의료시설 및 놀이터, 공원 등의 변화정도는 평균 6.6점, 기타 6.0점, 휴식공간 4.9점, 아동 도서관 4.8점, 도보용 도로 4.3점으로 조사되었다.



〈표 IV-2-28-1〉 지난 5년간 물리적 환경의 변화정도

단위: %, 명

구분	지난 5년간 물리적 환경의 변화정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 의료시설	-	-	7.1	7.1	14.3	28.6	7.1	14.3	14.3	7.1	6.6	2.0	14
② 육아지원시설	-	-	-	7.1	-	7.1	21.4	50.0	14.3	-	7.5	1.3	14
③ 도보용 도로	20.0	10.0	10.0	10.0	10.0	20.0	10.0	10.0	-	-	4.3	2.5	10
④ 놀이터, 공원 등	-	-	5.9	11.8	5.9	29.4	5.9	29.4	5.9	5.9	6.6	1.9	17
⑤ 아동 도서관	10.0	-	10.0	30.0	10.0	20.0	10.0	10.0	-	-	4.8	2.0	10
⑥ 휴식공간	-	27.3	9.1	9.1	-	27.3	9.1	18.2	-	-	4.9	2.4	11
⑦ 기타 ()	-	-	-	-	-	100	-	-	-	-	6.0	0	1

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
 2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

중국 사회의 양육환경을 개선하기 위해 우선적으로 추진해야 할 정책을 중요한 순서대로 3개 선택하라는 질문에 전문가들은 1순위로 보육정책 42.3%, 교육정책 23.1%, 고용정책 15.4%, 주택정책 11.5%, 인구정책 7.7% 순으로 응답하였다. 2순위로는 보육정책이 42.3%로 가장 높았고, 3순위로는 인구정책이 30.8%로 가장 높았다. 전문가들은 우선적으로 추진해야 할 정책으로 보육정책(24명), 교육정책(20명) 순으로 응답하였고, 그 외에 고용정책(13명), 인구정책(12명), 주택정책(9명)을 지적하였다.

〈표 IV-2-29〉 우선적으로 추진해야 할 정책

단위: %, 명

구분	우선적으로 추진해야 할 정책			수
	1순위	2순위	3순위	
① 인구정책	7.7	7.7	30.8	12
② 고용정책	15.4	11.5	23.1	13
③ 주택정책	11.5	7.7	15.4	9
④ 보육정책	42.3	42.3	7.7	24
⑤ 교육정책	23.1	30.8	23.1	20

주: 1) 1순위부터 3순위까지 답하였음.
 2) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.

중국 사회의 양육환경을 개선하기 위해 추진해야 할 정책의 지난 5년간의 변화 정도를 10점 척도로 알아보았다. 전문가들은 여러 정책 중 인구정책의 변화 정도를 평균 7.6점으로 가장 높게 평가했으며, 교육정책은 평균 6.7점, 보육정책 5.8점, 주택정책 및 기타 5.0점, 고용정책 4.7점으로 조사되었다.

〈표 IV-2-29-1〉 지난 5년간 정책의 변화 정도

단위: %, 점, 명

구분	지난 5년간 정책의 변화정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 인구정책	-	-	-	5.6	11.5	5.6	22.2	22.2	16.7	16.7	7.6	1.8	18
② 고용정책	-	33.3	11.1	-	11.1	22.2	-	22.2	-	-	4.7	2.5	9
③ 주택정책	9.1	18.2	9.1	-	18.2	9.1	18.2	9.1	9.1	-	5.0	2.7	11
④ 보육정책	-	-	30.8	-	23.1	-	15.4	15.4	15.4	-	5.8	2.4	13
⑤ 교육정책	8.3	-	8.3	-	16.7	-	16.7	16.7	33.3	-	6.7	2.6	12
⑥ 기타 ()	-	-	-	-	100	-	-	-	-	-	5.0	0	1

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
 2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

중국 사회의 양육환경을 개선하기 위해 우선적으로 추진해야 할 제도를 중요한 순서대로 3개 선택하라는 질문에 전문가들은 1순위로 공보육 확산이 38.5%라고 응답하였다. 2순위로는 육아휴직제도가 46.2%로 가장 높았으며, 3순위로는 육아휴직제도가 26.9%로 가장 높았다. 전문가들은 우선적으로 추진해야 할 제도로 육아휴직제도(22명)와 공보육 확산(20명), 임신출산 휴가제도(14명) 순으로 응답하였으며, 그 외에 현금지원(10명), 세제지원(8명), 다양한 정보(4명)를 지적하였다.

〈표 IV-2-30〉 우선적으로 추진해야 할 제도

단위: %, 명

구분	우선적으로 추진해야 할 제도			수
	1순위	2순위	3순위	
① 임신출산 휴가제도	23.1	11.5	19.2	14
② 육아휴직제도	11.5	46.2	26.9	22
③ 공보육 확산	38.5	23.1	15.4	20
④ 현금지원	23.1	3.8	11.5	10
⑤ 세제지원	3.8	11.5	15.4	8
⑥ 다양한 정보	0	3.8	11.5	4

주: 1) 1순위부터 3순위까지 답하였음.
 2) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.

중국 사회의 양육환경을 개선하기 위해 추진해야 할 제도의 지난 5년간의 변화 정도를 10점 척도로 알아보았다. 여러 제도 중 전문가들은 임신출산 휴가제도의 변화 정도가 평균 6.1점으로 가장 변화가 있었다고 보았으며, 공보육 확산의 변화 정도 평균은 6.0점이었다. 그 외에 세제지원의 변화 정도 평균은 5.8점, 육아휴직제도 4.5점, 다양한 정보 및 기타 4.0점, 현금지원 3.3점으로 조사되었다.

〈표 IV-2-30-1〉 지난 5년간 제도의 변화 정도

단위: %, 명

구분	지난 5년간 제도의 변화정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 임신출산 휴가제도	-	6.7	20.0	-	-	33.3	6.7	20.0	6.7	6.7	6.1	2.4	15
② 육아휴직제도	18.2	27.3	-	9.1	-	18.2	-	18.2	9.1	-	4.5	3.0	11
③ 공보육 확산	8.3	-	16.7	8.3	8.3	16.7	-	16.7	25.0	-	6.0	2.7	12
④ 현금지원	36.4	9.1	9.1	18.2	9.1	9.1	-	9.1	-	-	3.3	2.4	11
⑤ 세제지원	-	-	15.4	15.4	23.1	7.7	15.4	7.7	15.4	-	5.8	2.1	13
⑥ 다양한 정보	16.7	16.7	8.3	25.0	-	16.7	8.3	8.3	-	-	4.0	2.3	12
⑦ 기타 ()	-	-	-	100	-	-	-	-	-	-	4.0	0	1

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분률 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

중국 사회의 양육환경을 개선하기 위한 중요한 사회적 가치를 중요한 순서대로 3개 선택하라는 질문에 전문가들은 1순위로 공동 양육 인식 및 자녀관 변화를 각각 34.6%로 가장 많이 응답하였다. 2순위로도 공동 양육 인식 및 자녀관 변화가 각각 26.9%로 가장 많이 응답되었고, 3순위로는 공동 양육 인식, 일 가정 양립 지원, 부모교육 및 삶의 질이 19.2%씩 응답되었다. 전문가들은 중국 사회의 양육환경을 개선하기 위해 우선적으로 중요한 사회적 가치로 공동 양육 인식(21명), 자녀관 변화(20명), 일 가정 양립 지원(16명) 순으로 응답하였고, 그 외에 부모교육(9명), 삶의 질(6명), 여성의 노동 시장 참여(5명), 결혼에 대한 인식(1명) 등을 지적하였다.

〈표 IV-2-31〉 우선적으로 중요한 사회적 가치

단위: %, 명

구분	우선적으로 중요한 사회적 가치			수
	1순위	2순위	3순위	
① 결혼에 대한 인식	0	0	3.8	1
② 공동 양육 인식	34.6	26.9	19.2	21
③ 자녀관 변화	34.6	26.9	15.4	20
④ 일 가정 양립 지원	19.2	23.1	19.2	16
⑤ 여성의 노동 시장 참여	3.8	11.5	3.8	5
⑥ 부모교육	7.7	7.7	19.2	9
⑦ 삶의 질	0	3.8	19.2	6

주: 1) 1순위부터 3순위까지 답하였음.
2) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분률 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.

중국 사회의 양육환경을 개선하기 위해 중요한 사회적 가치의 지난 5년간의 변화 정도를 10점 척도로 알아보았다. 그 결과, 삶의 질의 변화 정도 평균이 7.0점으로 가장 높았다. 그 외에 자녀관 변화 정도 평균 6.7점, 여성의 노동 시장 참여 6.6점, 부모교육 6.2점, 결혼에 대한 인식 6.0점, 공동 양육 인식 5.6점, 일 가정 양립 지원 4.5점 순으로 조사되었다.

〈표 IV-2-31-1〉 지난 5년간 사회적 가치의 변화정도

단위: %, 명

구분	지난 5년간 사회적 가치의 변화정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 결혼에 대한 인식	9.1	-	-	9.1	9.1	36.4	18.2	9.1	9.1	-	6.0	2.1	11
② 공동 양육 인식	9.1	-	9.1	9.1	9.1	27.3	18.2	9.1	9.1	-	5.6	2.3	11
③ 자녀관 변화	-	-	-	7.7	-	38.5	23.1	30.8	-	-	6.7	1.2	13
④ 일 가정 양립 지원	-	20.0	10.0	40.0	-	10.0	-	20.0	-	-	4.5	2.2	10
⑤ 여성의 노동 시장 참여	-	18.8	-	6.3	-	18.8	6.3	25.0	12.5	12.5	6.6	2.8	16
⑥ 부모교육	-	-	7.7	7.7	15.4	23.1	23.1	15.4	7.7	-	6.2	1.7	13
⑦ 삶의 질	-	-	9.1	-	9.1	18.2	18.2	18.2	27.3	-	7.0	1.9	11
⑧ 기타 ()	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5.0	0	1

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
 2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

3. 일본의 육아환경 인식과 요구

일본의 직장과 사회의 육아 환경 조사에 참여한 전문가는 총 21명이었다. 연령을 살펴보면 30-40대가 42.9%, 50-60대가 57.1%였고, 성별은 남자가 33.3%, 여자가 66.7%였다. 혼인 여부는 기혼이 90.5%, 미혼이 9.5%였고, 맞벌이가 81.0%, 외벌이가 19.0%로 나타났다. 자녀 유무에 있어서는 자녀가 있다고 응답한 비율이 81.0%였고, 자녀가 없다고 응답한 비율이 19.0%였다.

〈표 IV-3-1〉 조사 참여자 특성

단위: %, (명)

구분	비율	수	구분	비율	수
연령			맞벌이 여부		
30-40대	42.9	(9)	맞벌이	81.0	(17)
50-60대	57.1	(12)	외벌이	19.0	(4)
성별			기타		
남	33.3	(7)			

구분	비율	수	구분	비율	수
여	66.7	(14)	전문분야 및 전공		
혼인여부			교육관련		(0)
기혼	90.5	(19)	사회복지학	9.5	(2)
미혼	9.5	(2)	사회학	23.8	(5)
자녀 유무			행정학		(0)
있음	81.0	(17)	경제경영학	19.0	(4)
없음	19.0	(4)	기타	47.6	(10)
분야			해당분야 경력		
학계	61.9	(13)	3~5년 미만	14.3	(3)
공무원	0.0	(0)	5~10년 미만		(0)
NGO/NPO	23.8	(5)	10~15년 미만	33.3	(7)
미디어 관련	4.8	(1)	15~20년 미만	28.6	(6)
기타	9.5	(2)	20년 이상	23.8	(5)

분야를 살펴보면 학계가 61.9%로 가장 많았고, NGO/NPO가 23.8%, 미디어 관련이 4.8%, 기타(저널리스트, 회사경영, 단체직원)가 9.5%로 조사되었다. 전문 분야 및 전공을 보면 사회복지학이 9.5%로, 사회학이 23.8%, 경제경영학이 19.0%, 기타(정치학, 육아지원, 인구학, 건축도시계획, 가정학)가 47.6%였다. 해당 분야 경력은 10-15년 미만이 33.3%로 가장 많았으며, 15-20년 미만이 28.6%, 20년 이상이 23.8%, 3-5년 미만이 14.3%였다.

가. 직장의 육아환경 인식과 요구

1) 임신·출산기

먼저, 일본의 직장 근로자들이 임신·출산기에 지원을 받을 수 있는 제도에 대해 얼마나 잘 알고 있다고 생각하는지를 질문한 결과, 전문가들은 임신·출산기 지원 제도 중에서 근로자들은 ‘출산전후휴가’에 대해 가장 잘 알고 있다고 생각하는 것으로 응답하였다. 즉, 제도의 인식정도를 1~10점까지 평가하도록 하였을 때 근로자들이 ‘출산전후휴가’에 대해서는 평균 8.4점 정도로 인식을 하고 있다고 응답하였다. 그 다음으로 ‘배우자출산휴가’에 대한 인식 정도가 평균 6.2점, ‘임신기 근로시간 단축’ 4.3점, ‘태아검진시간 보장’ 3.8점, ‘난임치료휴가’ 2.7점 ‘유·사산 휴가’ 2.3점 및 ‘기타’ 3.0점 순으로 응답되었다. 임신·출산기에 지원 받을 수 있는 기타 제도에는 ‘출산전후케어’ 등이 응답되었다.

〈표 IV-3-2〉 임신·출산기 지원 제도에 대한 근로자의 인식 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 인식 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 유·사산 휴가	36.8	36.8	15.8	5.3	-	-	-	-	5.3	-	2.3	1.9	19
② 난임치료휴가	16.7	33.3	27.8	11.1	5.6	5.6	-	-	-	-	2.7	1.4	18
③ 임신기 근로시간 단축	15.8	10.5	10.5	21.1	15.8	5.3	-	21.1	-	-	4.3	2.4	19
④ 태아검진시간	15.8	15.8	26.3	10.5	10.5	5.3	5.3	5.3	5.3	-	3.8	2.4	19
⑤ 출산전후휴가	-	-	-	-	14.3	-	9.5	19.0	19.0	38.1	8.4	1.8	21
⑥ 배우자출산휴가	5.6	-	11.1	5.6	16.7	5.6	16.7	27.8	5.6	5.6	6.2	2.4	18
⑦ 기타()	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	3	-	1

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
 2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

다음으로 일본의 직장에 이러한 임신·출산기 지원 제도가 얼마나 잘 갖춰져 있다고 생각하는지 질문하였는데, 인식 정도와 동일하게 ‘출산전후휴가’가 가장 잘 구비되어 있는 것으로 응답되었다(평균 8.1점). 다음으로 ‘배우자출산휴가’의 구비 정도가 평균 5.3점, ‘임신기 근로시간 단축’ 5.2점, ‘태아검진시간 보장’ 5.0점 ‘유·사산 휴가’ 4.0점, ‘난임치료휴가’ 3.3점, ‘기타’ 3.0점 순으로 응답되었다. 기타 제도에는 ‘출산전후케어’ 등이 응답되었다.

〈표 IV-3-3〉 임신·출산기 지원 제도의 구비 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 필요 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 유·사산 휴가	26.3	15.8	10.5	10.5	10.5	5.3	-	10.5	10.5	-	4.0	2.9	19
② 난임치료휴가	15.8	42.1	5.3	10.5	10.5	5.3	5.3	-	5.3	-	3.3	2.2	19
③ 임신기 근로시간 단축	5.3	10.5	15.8	10.5	5.3	21.1	10.5	15.8	5.3	-	5.2	2.4	19
④ 태아검진시간	5.3	10.5	15.8	21.1	5.3	15.8	5.3	5.3	15.8	-	5.0	2.5	19
⑤ 출산전후휴가	-	-	-	-	9.5	14.3	9.5	14.3	28.6	23.8	8.1	1.7	21
⑥ 배우자출산휴가	10.5	10.5	5.3	15.8	-	26.3	10.5	5.3	15.8	-	5.3	2.6	19
⑦ 기타()	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	3	-	1

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
 2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

한편, 전문가들은 이러한 임신·출산기 지원 제도의 필요성에 대해 평균 8.7점 이상으로 높게 평가하였다. ‘출산전후휴가’ 9.8점, ‘배우자출산휴가’ 9.5점, ‘태아 검진시간’ 9.4점이 상위 3위를 차지하였다.

〈표 IV-3-4〉 임신·출산기 지원 제도의 필요 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 필요 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 유·사산 휴가	-	-	-	5.3	5.3	5.3	5.3	15.8	-	63.2	8.7	1.9	19
② 난임치료휴가	-	-	-	-	-	5.0	10.0	35.0	10.0	40.0	8.7	1.3	20
③ 임신기 근로시간 단축	-	-	-	-	-	4.8	-	23.8	9.5	61.9	9.2	1.1	21
④ 태아검진시간	-	-	-	-	-	-	5.3	21.1	5.3	68.4	9.4	1.0	19
⑤ 출산전후휴가	-	-	-	-	-	-	-	-	15.8	84.2	9.8	0.4	19
⑥ 배우자출산휴가	-	-	-	-	-	-	10.5	5.3	10.5	73.7	9.5	1.0	19
⑦ 기타()	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100	10	-	1

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
 2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

다음으로 전문가들이 이러한 임신·출산기 지원 제도가 근로자들에게 얼마나 도움이 된다고 생각하는지를 살펴본 결과 제시된 임신·출산기 제도의 도움 정도가 10점 중 평균 9.1점 이상으로 높게 응답되었다. 즉, 전문가들은 이러한 임신·출산기 지원 제도들이 근로자들에게 매우 도움이 되는 제도라고 평가하고 있다고 볼 수 있다. 도움 정도가 가장 높게 평가된 임신·출산기 제도는 ‘출산전후휴가’로 평균 9.9점에 달했다. 또한, 기타 응답으로는 출산전후케어에 대한 응답이 있었으며 유·사산 휴가는 출산과 같은 조건으로 휴가를 부여하며 임신기의 시간단축근무라는 명칭으로 법제화되어 있지 않기 때문에 답하기 어렵다고 응답하였다.

〈표 IV-3-5〉 임신·출산기 지원 제도의 도움 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 도움 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 유·사산 휴가	-	-	-	-	5.3	5.3	5.3	10.5	5.3	68.4	9.1	1.6	19
② 난임치료휴가	-	-	-	-	-	-	-	21.1	15.8	63.2	9.4	0.8	19
③ 임신기 근로시간 단축	-	-	-	-	-	5.3	-	15.8	15.8	63.2	9.3	1.1	19
④ 태아검진시간	-	-	-	-	-	-	-	10.5	15.8	73.7	9.6	0.7	19
⑤ 출산전후휴가	-	-	-	-	-	-	-	-	14.3	85.7	9.9	0.4	21
⑥ 배우자출산휴가	-	-	-	-	-	-	10.5	10.5	5.3	73.7	9.4	1.1	19
⑦ 기타()	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	10	-	1

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
 2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

한편, 이처럼 근로자들에게 매우 도움이 되는 임신·출산기 지원 제도에 개선의 필요성이 있는지를 질문하였는데, 제도별로 평균 6.0~8.6점('기타'를 제외)까지 응답되어 대체로 각 제도에 약간의 개선 필요성이 있는 것으로 응답되었다. '기타'를 제외한 개선 필요도가 가장 높은 제도는 '배우자출산휴가'(8.6점)인 것으로 나타났다.

〈표 IV-3-6〉 임신·출산기 지원 제도의 개선 필요 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 개선 필요 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 유·사산 휴가	-	11.1	-	5.6	5.6	11.1	5.6	5.6	11.1	44.4	7.7	2.9	18
② 난임치료휴가	-	-	-	5.6	5.6	5.6	-	22.2	16.7	44.4	8.6	1.9	18
③ 임신기 근로시간 단축	-	-	11.1	-	11.1	11.1	11.1	27.8	5.6	22.2	7.3	2.2	18
④ 태아검진시간	-	-	11.1	5.6	5.6	11.1	11.1	22.2	5.6	27.8	7.3	2.4	18
⑤ 출산전후휴가	10.0	10.0	10.0	-	5.0	15.0	10.0	20.0	-	20.0	6.0	3.1	20
⑥ 배우자출산휴가	-	-	-	10.5	10.5	-	-	10.5	26.3	42.1	8.4	2.2	19
⑦ 기타()	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100	10	-	1

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
 2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 적음.

이러한 각각의 제도 중 개선이 필요한 한 가지 제도를 선택하도록 한 결과 '배우자출산휴가'가 42.1%로 가장 개선의 필요성이 높은 제도로 응답되었다,

〈표 IV-3-7〉 가장 개선이 필요한 임신·출산기 지원 제도

단위: %, 명

구분	개선필요 1순위	수
① 유·사산 휴가	0.0	0
② 난임치료휴가	15.8	3
③ 임신기 근로시간 단축	15.8	3
④ 태아검진시간	5.3	1
⑤ 출산전후휴가	15.8	3
⑥ 배우자출산휴가	42.1	8
⑦ 기타()	5.3	1

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
 2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 적음.

이처럼 개선이 가장 필요하다고 응답된 제도에 대해 개선이 되어야 할 내용은 무엇보다 '사용할 수 있는 분위기'인 것으로 응답(43.8%)으며 그 이유는 태아 검진



을 통해 미래 부모로서의 마음가짐이나 환경에 대한 이해를 촉진하는 의미가 있다고 생각했다. ⑤ 기타를 선택한 이유는 공비 부담 증액, 출산 휴가를 신설함과 동시에 남성에게 취득을 의무화, 법정비 시행, 태아 검진을 통해 미래 부모로서의 마음가짐이나 환경에 대한 이해를 촉진하는 의미 부여 등을 제시하였다.

〈표 IV-3-8〉 임신·출산 지원제도의 개선 필요 내용

단위: %, 명

구분	개선필요 내용	수
① 이용기간	12.5	2
② 비용지원	18.8	3
③ 사용대상	6.3	1
④ 사용할 수 있는 분위기	43.8	7
⑤ 기타	18.8	3

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

2) 육아기

다음으로 전문가들을 대상으로 직장에서 육아기에 지원을 받을 수 있는 제도에 대한 근로자들의 인식 수준을 질문하였다. 전문가들은 제시된 육아기 지원 제도 중에서 근로자들은 ‘어린이집(직장어린이집)’에 대해 가장 잘 알고 있다고 보고 있는 것으로 나타났다. 근로자들의 제도에 대한 인식정도를 1~10점까지 평가하도록 하였을 때 근로자들이 ‘어린이집(직장어린이집)’에 대해 평균 8.9점, 즉 ‘잘 알고 있는’ 수준이라고 응답하였다.

〈표 IV-3-9〉 육아기 지원 제도에 대한 근로자의 인식 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 인식 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 육아휴직	-	-	4.8	-	-	9.5	9.5	14.3	23.8	38.1	8.5	1.8	21
② 육아기 근로시간 단축	-	-	9.5	4.8	4.8	-	23.8	28.6	4.8	-	7.5	2.2	21
③ 어린이집(직장·국공립)	4.8	-	-	-	-	-	4.8	23.8	9.5	57.1	8.9	2.1	21
④ 유치원	4.8	-	-	-	4.8	-	9.5	23.8	9.5	47.6	8.5	2.2	21
⑤ 기타 ()	-	-	100	-	-	-	-	-	-	-	3	-	1

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

다음으로 일본의 직장에 이러한 근로자들의 육아기를 지원하는 제도가 얼마나 잘 갖춰져 있다고 생각하는지 질문하였는데, 인식 정도와는 다르게 ‘육아휴직’이 7.2점으로 가장 잘 구비되어 있는 것으로 응답되었다.

〈표 IV-3-10〉 육아기 지원 제도의 구비 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 구비 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 육아휴직	-	4.8	4.8	9.5	-	-	19.1	33.3	28.6	-	7.2	2.1	21
② 육아기 근로시간 단축	-	4.8	9.5	4.8	4.8	-	28.6	33.3	14.3	-	6.8	2.1	21
③ 어린이집(직장·국공립)	11.1	5.6	5.6	5.6	22.2	11.1	11.1	16.7	11.1	-	5.5	2.6	18
④ 유치원	16.7	11.1	-	11.1	-	-	11.1	16.7	22.2	11.1	6.1	3.4	18
⑤ 기타 ()	-	-	-	-	-	-	100	-	-	-	7.0	-	1

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
 2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

전문가들은 이러한 육아기 지원 제도의 필요성에 대해 평균 7.9점 이상으로 대부분 ‘반드시 필요하다’고 평가하였다. 특히 ‘육아휴직’제도의 필요성이 평균 9.9점으로 가장 높게 평가되었다.

〈표 IV-3-11〉 육아기 지원 제도의 필요 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 필요 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 육아휴직	-	-	-	-	-	-	-	-	4.8	95.2	9.9	0.2	21
② 육아기 근로시간 단축	-	-	-	-	-	-	4.8	19.0	9.5	66.7	9.4	1.0	21
③ 어린이집(직장·국공립)	-	-	-	-	-	-	4.8	9.5	4.8	81.0	9.6	0.9	21
④ 유치원	-	5.3	-	-	10.5	5.3	10.5	26.3	5.3	36.8	7.9	2.2	19
⑤ 기타 ()	-	-	-	-	-	-	-	-	33.3	66.7	9.7	0.6	3

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
 2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

다음으로 전문가들에게 육아기 지원 제도가 근로자들에게 얼마나 도움이 된다고 생각하는지를 질문한 결과 제시된 모든 제도에 대해 평균 8.6점 이상으로 ‘매우 도움이 된다’고 응답되었다. 도움 정도가 가장 높게 평가된 육아기 지원 제도는 ‘육아휴직’과 ‘어린이집(직장·국공립)’으로 각각 평균 9.9점에 달했다.

〈표 IV-3-12〉 육아기 지원 제도의 도움 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 도움 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 육아휴직	-	-	-	-	-	-	-	-	4.8	95.2	9.9	0.2	21
② 육아기 근로시간 단축	-	-	-	-	-	-	-	9.5	4.8	85.7	9.8	0.6	21
③ 어린이집(직장·국공립)	-	-	-	-	-	-	-	4.8	4.8	90.5	9.9	0.5	21
④ 유치원	-	-	-	-	10.0	5.0	10.0	20.0	-	55.0	8.6	1.8	20
⑤ 기타 ()	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100	10.0	0	3

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

한편, 이처럼 근로자들에게 매우 도움이 되는 육아기 지원 제도들의 개선 필요도를 질문하였는데, 제도별로 평균 6.0~8.2점(‘기타’ 제외)까지로 대체로 각 제도들에 보통 이상의 개선 필요성이 있는 것으로 응답되었다.

개선 필요도가 가장 높은 제도는 ‘어린이집’(평균 8.2점)으로 조사되었다.

〈표 IV-3-13〉 육아기 지원 제도의 개선 필요 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 개선 필요 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 육아휴직	9.5	-	4.8	14.3	19.0	-	14.3	28.6	-	9.5	6.0	2.6	21
② 육아기 근로시간 단축	9.5	4.8	-	4.8	14.3	14.3	14.3	14.3	9.5	14.3	6.4	2.8	21
③ 어린이집(직장·국공립)	-	-	4.8	-	4.8	4.8	-	42.9	19.	23.8	8.2	1.8	21
④ 유치원	-	5.0	5.0	-	5.0	15.0	15.0	30.0	5.0	20.0	7.3	2.2	20
⑤ 기타 ()	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100	10.0	-	1

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

이러한 각각의 제도 중 개선이 필요한 한 가지 제도를 선택하도록 한 결과 ‘어린이집’이 73.7%로 가장 개선의 필요성이 높은 제도로 응답되었다.

〈표 IV-3-14〉 가장 개선이 필요한 육아기 지원 제도

단위: %, 명

구분	개선필요 1순위	수
① 육아휴직	5.3	1
② 육아기 근로시간 단축	10.5	2
③ 어린이집(직장·국공립)	73.7	14
④ 유치원	5.3	1
⑤ 기타 ()	5.3	1

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

개선이 가장 필요한 육아기 지원 제도의 내용은 '기타'가 65%로 가장 높게 나타났으며 그 이유는 보육의 양과 질의 확보, 보육시설 대기아동 문제, 보육의 질 향상 등이 가장 많았다. 그 외 ②비용 지원을 선택한 경우도 유치원, 보육소와 함께 미취학 아동을 맡길 수 있는 장소 전체에 대한 제도설계가 필요하다는 응답이 있었다. 한편 ③사용 대상을 선택한 이유도 대기아동 문제 해소 등으로 기타의 이유와 중복되는 경우가 많았다.

〈표 IV-3-15〉 육아기 지원 제도의 개선 필요 내용

단위: %, 명

구분	개선필요 내용	수
① 이용기간	5.0	1
② 비용지원	10.0	2
③ 사용대상	15.0	3
④ 사용할 수 있는 분위기	5.0	1
⑤ 기타	65.0	13

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분률 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
 2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

3) 유연근무제

유연근무제에 대해서도 전문가들을 제도에 대한 인식과 요구를 중심으로 살펴보았다. 우선, 유연근무제에 대한 근로자들의 인식이 어떠한지 전문가에게 질문하였는데, 전문가들은 제시된 유연근무제 중에서 근로자들의 '재택근무'에 대한 인식 수준을 평균 7.5점으로 '잘 알고 있다'고 평가하였다. 전문가들은 이밖에 '선택근무'에 대한 근로자들의 인식은 6.3점, '원격근무' 5.5점, '재량근무' 4.3점으로 평가했다. 기타 응답으로는 유연근로제 시행에 대한 일본의 노사협정이 필요하므로 자유롭게 결정될 수 없음을 지적한 응답이 있었다. 또한, 재량근무도 노동자 대표와 사용자 측과의 합의에 근거하여 대상 업무에 종사하는 노동자에게 협약에서 합의되었다고 간주되는 노동시간에 대한 임금을 지급하는 제도를 의미한다고 지적하였다.



〈표 IV-3-16〉 육아기 지원 제도에 대한 근로자의 인식 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 인식 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 선택근무	-	10.0	10.0	5.0	15.0	10.0	10.0	20.0	10.0	10.0	6.3	2.6	20
② 재량근무	5.0	20.0	25.0	10.0	15.0	5.0	5.0	10.0	-	5.0	4.3	2.4	20
③ 재택근무	5.3	-	10.5	-	5.3	-	15.8	10.5	31.6	21.1	7.5	2.7	19
④ 원격근무	10.5	5.3	5.3	15.8	5.3	10.5	21.1	21.1	5.3	-	5.5	2.5	19

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
 2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

다음으로 일본의 직장에 이러한 유연근무제가 얼마나 잘 갖춰져 있다고 생각하는지 질문하였는데, 인식 정도가 가장 높았던 '선택근무'의 구비 정도가 10점 중 4.2점으로 유연근무제 중 직장에 가장 잘 구비되어 있는 것으로 응답되었다.

〈표 IV-3-17〉 유연근무제의 구비 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 구비 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 선택근무	5.0	15.0	35.0	10.0	5.0	5.0	20.0	5.0	-	-	4.2	2.1	20
② 재량근무	10.0	35.0	25.0	20.0	5.0	5.0	-	-	-	-	2.9	1.3	20
③ 재택근무	5.0	15.0	30.0	30.0	10.0	10.0	-	-	-	-	3.6	1.3	20
④ 원격근무	15.0	30.0	20.0	25.0	5.0	5.0	-	-	-	-	2.9	1.4	20

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
 2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

전문가들은 이러한 유연근무제의 필요성에 대해 평균 7.6점 이상으로 평가해 필요성이 대체로 높은 것으로 나타났다. '선택근무'제도의 필요성이 평균 8.7점으로 유연근무제 중 가장 높게 평가되었다.

〈표 IV-3-18〉 유연근무제의 필요 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 필요 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 선택근무	-	-	-	-	4.8	-	9.5	38.1	4.8	42.9	8.7	1.4	21
② 재량근무	-	10.0	-	-	10.0	5.0	15.0	20.0	10.0	30.0	7.6	2.5	20
③ 재택근무	-	-	-	-	9.5	4.8	9.5	33.3	14.3	28.6	8.2	1.6	21
④ 원격근무	-	5.0	5.0	5.0	5.0	-	10.0	20.0	15.0	35.0	7.9	2.5	20

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
 2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

한편, 유연근무제가 근로자들에게 얼마나 도움이 된다고 생각하는지에 대해 전문가들에게 질문한 결과 7.6점~8.7점의 수준으로 제시된 모든 제도에 대해 도움이 된다고 응답되었다. 도움 정도가 가장 높게 평가된 유연근무제는 '선택근무'로 평균 8.7점에 달했다.

〈표 IV-3-19〉 유연근무제의 도움 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 도움 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 선택근무	-	-	-	4.8	-	-	9.5	33.3	9.5	42.9	8.7	1.5	21
② 재량근무	-	5.0	-	5.0	10.0	5.0	15.0	20.0	15.0	25.0	7.6	2.3	20
③ 재택근무	-	-	-	4.8	4.8	4.8	9.5	28.6	14.3	33.3	8.3	1.7	21
④ 원격근무	-	-	10.0	-	10.0	5.0	5.0	20.0	15.0	35.0	7.9	2.3	20

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
 2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 적음.

다음으로 유연근무제의 개선 필요도를 질문한 결과, 최소 7.2점 이상으로 개선이 상당히 필요한 것으로 응답되었다. 개선 필요도가 가장 높은 제도는 '재택근무'로 평균 8.1점으로 나타났다.

〈표 IV-3-20〉 유연근무제의 개선 필요 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도의 개선 필요 정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 선택근무	-	5.0	-	10.0	5.0	10.0	20.0	20.0	20.0	10.0	7.2	2.1	20
② 재량근무	-	5.0	-	5.0	5.0	10.0	10.0	30.0	20.0	15.0	7.6	2.1	20
③ 재택근무	-	-	-	5.3	5.3	5.3	10.5	26.3	31.6	15.8	8.1	1.6	19
④ 원격근무	-	-	-	5.3	5.3	5.3	31.6	21.1	21.1	10.5	7.6	1.6	19

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
 2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 적음.

제시된 유연근무제는 모두 상당한 개선의 필요성이 있는 것으로 응답되었으나, 그 중에서도 가장 개선이 요구되는 유연근무제 하나를 선택하도록 하였는 바 '재택근무'가 47.4%로 가장 높게 나타났다.



〈표 IV-3-21〉 가장 개선이 필요한 유연근무제

단위: %, 명

구분	개선필요 1순위	수
① 선택근무	15.7	3
② 재량근무	21.0	4
③ 재택근무	47.4	9
④ 원격근무	10.5	2
⑤ 기타 ()	5.2	1

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

한편, 개선이 가장 필요하다고 응답된 유연근무제의 개선이 되어야 할 내용은 '기타'를 제외하고 '사용대상'이 31.6%로 가장 높은 것으로 조사되었다.

〈표 IV-3-22〉 유연근무제의 개선 필요 내용

단위: %, 명

구분	개선필요 내용	수
① 이용기간	0.0	0
② 비용지원	0.0	0
③ 사용대상	31.6	6
④ 사용할 수 있는 분위기	21.0	4
⑤ 기타	47.4	9

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

지금까지 살펴본 임신·출산기 지원, 육아기 지원, 유연근무제 등 직장의 육아환경 조성을 지원하는 제도들이 얼마나 자유롭게 이용 가능한지를 종합적으로 질문하였다. 전문가들은 '임신·출산기 휴가휴직제도'의 이용 정도를 가장 높게 평가하고 있었으며(6.6점), 다음으로 '육아기 휴가·휴직제도'(5.8점), '보육 인프라 제공'(5.7점)의 순으로 평가하였다.

〈표 IV-3-23〉 직장의 육아환경 지원 제도의 자유로운 이용 정도

단위: %, 점, 명

구분	제도 이용정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 임신출산기 휴가휴직제도	4.8	4.8	4.8	4.8	14.3	9.5	14.3	9.5	28.6	4.8	6.6	2.6	21
② 육아기 휴가휴직제도	4.8	4.8	4.8	19.0	9.5	14.3	19.0	14.3	4.8	4.8	5.8	2.3	21

구분	제도 이용정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
③ 보육 인프라제공	5.3	-	15.8	15.8	10.5	10.5	15.8	10.5	15.8	-	5.7	2.4	19
④ 유연근무	10.0	15.0	10.0	30.0	5.0	15.0	10.0	5.0	-	-	4.2	2.0	20

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
 2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

직장에서 제공하는 근로자를 위한 제도 중 ‘저출산 극복’에 가장 큰 영향을 미치는 제도는 무엇인지에 대해 전문가의 의견을 물은 결과, 전문가들은 ‘육아기 휴가 휴직제도’가 가장 저출산 극복에 가장 영향을 미칠 수 있는 제도라 응답하였다 (30.0%).

〈표 IV-3-24〉 저출산 극복에 가장 큰 영향을 미치는 제도

단위: %, 명

구분	저출산 극복에 가장 큰 영향을 미치는 제도	수
① 임신출산기 휴가휴직제도	15.0	3
② 육아기 휴가휴직제도	30.0	6
③ 보육 인프라제공	20.0	4
④ 유연근무	25.0	5
⑤ 건강 보건 서비스	10.0	2

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
 2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

나. 사회의 육아환경에 대한 인식과 요구

사회에서 기업 및 공공기관에 대한 가족친화제도가 실시되고 있는지 알아보았다. 전문가들의 응답을 알아본 결과, 가족친화제도를 실시하고 ‘있다’ 66.7%, 실시하고 있지 ‘없다’ 33.3%가 응답하여 실시하고 있다고 생각하는 전문가들이 많았다.

〈표 IV-3-25〉 가족친화제도의 실시 여부와 내용

단위: %, 명

구분	아니오	예	관련법령 제정	교육프로그램 실시	컨설팅 제공	기업 인센티브 제공	모니터링 실시	기타
실시 여부	33.3	66.7	27.8	22.2	50.0	27.8	22.2	0.0

주: 실시 내용 관련해서는 복수응답의 결과임.

그리고 일본 사회가 가족친화제도를 실시하고 있다고 답한 응답자들에게 가족친화제도의 내용에 대해서도 알아보았다. 알고 있는 관련 내용은 ‘컨설팅 제공’ 50.0%, ‘관련법령 제정’ 27.8%, ‘기업 인센티브 제공’ 27.8%, ‘교육프로그램 실시’ 22.2%, ‘모니터링 실시’ 22.2%의 순이었다.

다음으로 가족 친화적 사회 환경 조성을 위해서 어떤 노력이 가장 필요한지를 알아 본 결과 사회적 인식 개선(58.8%)이 가장 필요하다고 응답했다.

〈표 IV-3-25-1〉 가족친화적 사회환경에 대한 노력

단위: %, 명

구분	비율	수
① 물리적 인프라 확대	17.6	3
② 다양한 제도 구비	47.1	8
③ 직장 내 분위기 개선	29.4	5
④ 정부정책의 일관성	41.2	7
⑤ 사회적 인식 개선	58.8	10

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

일본 사회는 아이를 낳기에 얼마나 안전한 사회라고 생각하는지 알아본 결과, 그렇다가 73.7% (그렇다 68.4%와 매우 그렇다 5.3%의 합계)로 그렇지 않다 26.4%(그렇지 않다 21.1%, 매우 그렇지 않다 5.3%의 합계)를 크게 상회하였다. 하지만 양육에 대해서는 그렇지 않다는 비율이 95%로 높게 나타났다.

〈표 IV-3-26〉 출산과 양육 관련 사회 안전

단위: %, 명

구분	사회의 안전 정도				수
	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	
① 출산	5.3	21.1	68.4	5.3	19
② 양육	20.0	75.0	5.0	0.0	20

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

다음은 일본 사회에서 출산 환경과 양육 환경에 각각 영향을 미치는 가장 중요한 요인은 무엇이라고 생각하는지 알아보았다. 전문가들은 출산 환경에 영향을 미

치는 가장 중요한 요인으로 정책(26.3%)과 사회적 가치와 분위기(26.3%)를 들었다. 한편 양육 환경에 영향을 미치는 가장 중요한 요인은 사회적 가치와 분위기(55.6%)인 것으로 조사되었다.

〈표 IV-3-27〉 영향을 미치는 가장 중요한 요인

단위: %, 명

구분	영향을 미치는 가장 중요한 요인					수
	물리적 환경	정책	제도	사회적 가치와 분위기	기타	
① 출산	21.1	26.3	15.8	26.3	10.5	19
② 양육	5.6	33.3	0.0	55.6	5.6	19

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
 2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 적음.

우리 사회의 양육환경을 개선하기 위해 우선적으로 갖추어야 할 물리적 환경을 중요한 순서대로 3개 선택하라는 질문에 대해 전문가들은 1순위로 육아지원시설(75.0%)을, 2순위로는 놀이터, 공원 등(50.0%)를 들었다.

〈표 IV-3-28〉 우선적으로 갖추어야 할 물리적 환경

단위: %, 명

구분	우선적으로 갖추어야 할 물리적 환경			수
	1순위	2순위	3순위	
① 의료시설	15.0	16.7	11.1	8
② 육아지원시설	75.0	22.2	0.0	19
③ 도보용 도로	0.0	5.6	22.2	5
④ 놀이터, 공원 등	5.0	50.0	16.7	13
⑤ 아동 도서관	0.0	0.0	16.7	3
⑥ 휴식공간	0.0	0.0	22.2	4
⑦ 기타 ()	5.0	5.6	11.1	4

주: 1) 1순위부터 3순위까지 답하였음.
 2) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.

일본 사회의 양육환경을 개선하기 위한 물리적 환경의 지난 5년간의 변화 정도를 10점 척도로 알아보았다. 육아지원시설의 변화정도 평균이 7.1점으로 가장 높게 나타났다.

〈표 IV-3-28-1〉 지난 5년간 물리적 환경의 변화정도

단위: %, 점, 명

구분	지난 5년간 물리적 환경의 변화정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 의료시설	5.0	5.0	20.0	-	20.0	5.0	30.0	15.0	-	-	5.4	2.2	20
② 육아지원시설	-	5.0	5.0	5.0	-	10.0	30.0	25.0	10.0	10.0	7.1	2.1	20
③ 도보용 도로	15.8	26.3	26.3	5.3	5.3	10.5	5.3	-	5.3	-	3.4	2.2	19
④ 놀이터, 공원 등	10.5	42.1	15.8	-	5.3	10.5	15.8	-	-	-	3.4	2.1	19
⑤ 아동 도서관	21.1	31.6	21.1	-	5.3	-	21.1	-	-	-	3.2	2.2	19
⑥ 휴식공간	5.3	26.3	10.5	-	21.1	5.3	26.3	5.3	-	-	4.5	2.3	19
⑦ 기타 ()	-	-	100	-	-	-	-	-	-	-	3.0		1

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.

2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

일본 사회의 양육환경을 개선하기 위해 우선적으로 추진해야 할 정책을 중요한 순서대로 3개 선택하라는 질문에 전문가들은 1순위로 보육정책(35.0%)을 들었다.

〈표 IV-3-29〉 우선적으로 추진해야 할 정책

단위: %, 명

구분	우선적으로 추진해야 할 정책			수
	1순위	2순위	3순위	
① 인구정책	0.0	0.0	0.0	0
② 고용정책	30.0	30.0	30.0	18
③ 주택정책	5.0	0.0	30.0	7
④ 보육정책	35.0	50.0	5.0	18
⑤ 교육정책	25.0	20.0	25.0	14
⑥ 기타 ()	5.0	0.0	10.0	3

주: 1) 1순위부터 3순위까지 답하였음.

2) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.

일본 사회의 양육환경을 개선하기 위해 추진해야 온 정책의 지난 5년간의 변화 정도를 10점 척도로 알아보았다. 전문가들은 여러 정책 중 보육정책의 변화 정도를 평균 5.8점으로 가장 높게 평가했다.

〈표 IV-3-29-1〉 지난 5년간 정책의 변화 정도

단위: %, 점, 명

구분	지난 5년간 정책의 변화정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 인구정책	10.0	15.0	5.0	20.0	10.0	10.0	10.0	20.0	-	-	4.8	2.4	20
② 고용정책	5.0	5.0	20.0	10.0	5.0	5.0	25.0	20.0	5.0	-	5.5	2.4	20
③ 주택정책	15.0	25.0	25.0	15.0	10.0	5.0	5.0	-	-	-	3.2	1.7	20
④ 보육정책	5.0	-	15.0	10.0	5.0	20.0	20.0	25.0	-	-	5.8	2.1	20
⑤ 교육정책	20.0	10.0	20.0	5.0	15.0	15.0	10.0	-	5.0	-	4.0	2.4	20
⑥ 기타 ()	-	4.0	9.0	-	-	-	-	-	-	-	2.5	0.7	2

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분률 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
 2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

일본 사회의 양육환경을 개선하기 위해 우선적으로 추진해야 할 제도를 중요한 순서대로 3개 선택하라는 질문에 전문가들은 1순위로 공보육 확산(50.0%)을, 2순위로 육아휴직제도(26.3%)를, 3순위로 세제 지원(35.3%)을 들었다.

〈표 IV-3-30〉 우선적으로 추진해야 할 제도

단위: %, 명

구분	우선적으로 추진해야 할 제도			수
	1순위	2순위	3순위	
① 임신출산 휴가제도	5.0	10.5	5.9	4
② 육아휴직제도	0.0	26.3	17.6	8
③ 공보육 확산	50.0	21.1	23.5	18
④ 현금지원	20.0	21.1	11.8	10
⑤ 세제지원	0.0	21.1	35.3	10
⑥ 다양한 정보	5.0	0.0	0.0	1
⑦ 기타 ()	20.0	0.0	5.9	5

주: 1) 1순위부터 3순위까지 답하였음.
 2) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분률 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.

일본 사회의 양육환경을 개선하기 위해 추진해 온 제도의 지난 5년간의 변화 정도를 10점 척도로 알아보았다. 여러 제도 중 전문가들은 공보육 확산의 변화 정도를 평균 7.0점으로 가장 변화가 있었다고 보았다.



〈표 IV-3-30-1〉 지난 5년간 제도의 변화 정도

단위: %, 점, 명

구분	지난 5년간 제도의 변화정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 임신출산 휴가제도	20.0	10.0	40.0	10.0	10.0	5.0	-	5.0	-	-	3.2	1.8	20
② 육아휴직제도	10.0	10.0	-	10.0	25.0	10.0	20.0	10.0	5.0	-	5.2	2.3	20
③ 공보육 확산	-	5.0	10.0	-	-	15.0	20.0	25.0	20.0	5.0	7.0	2.2	20
④ 현금지원	25.0	20.0	15.0	5.0	-	5.0	10.0	20.0	-	-	3.9	2.8	20
⑤ 세제지원	30.0	20.0	10.0	-	20.0	-	10.0	5.0	5.0	-	3.6	2.6	20
⑥ 다양한 정보	11.1	-	16.7	5.6	-	22.2	11.1	27.8	-	5.6	5.7	2.6	18
⑦ 기타 ()	-	50.0	50.0	-	-	-	-	-	-	-	2.5	0.7	2

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

일본 사회의 양육환경을 개선하기 위한 중요한 사회적 가치를 중요한 순서대로 3개 선택하라는 질문에 전문가들은 1순위로 자녀관 변화(35.0%)를 2순위로 공동 양육 인식(36.8%)을 들었다.

〈표 IV-3-31〉 우선적으로 중요한 사회적 가치

단위: %, 명

구분	우선적으로 중요한 사회적 가치			수
	1순위	2순위	3순위	
① 결혼에 대한 인식	10.0	0.0	0.0	2
② 공동 양육 인식	25.0	36.8	10.5	14
③ 자녀관 변화	35.0	0.0	47.4	16
④ 일 가정 양립 지원	5.0	26.3	15.8	9
⑤ 여성의 노동 시장 참여	0.0	0.0	5.3	1
⑥ 부모교육	0.0	10.5	0.0	2
⑦ 삶의 질	5.0	21.1	21.1	9
⑧ 기타 ()	20.0	5.3	0.0	5

주: 1) 1순위부터 3순위까지 답하였음.
2) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.

일본 사회의 양육환경을 개선하기 위한 중요한 사회적 가치가 지난 5년간의 변화 정도를 10점 척도로 알아본 결과, 여성의 노동 시장 참여의 변화정도 평균이 6.2점으로 가장 높게 나타났다.

〈표 IV-3-31-1〉 지난 5년간 사회적 가치의 변화정도

단위: %, 점, 명

구분	지난 5년간 사회적 가치의 변화정도										평균	편차	수
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
① 결혼에 대한 인식	10.5	5.3	21.1	5.3	15.8	26.3	10.5	5.3	-	-	4.9	2.4	19
② 공동 양육 인식	5.0	5.0	20.0	15.0	-	5.0	45.0	5.0	-	-	5.2	2.2	20
③ 자녀관 변화	20.0	15.0	25.0	15.0	10.0	10.0	5.0	-	-	-	3.3	1.8	20
④ 일 가정 양립 지원	5.0	5.0	20.0	15.0	10.0	10.0	15.0	20.0	-	-	5.1	2.2	20
⑤ 여성의 노동 시장 참여	10.0	-	5.0	10.0	-	5.0	35.0	35.0	-	-	6.2	2.3	20
⑥ 부모교육	25.0	10.0	25.0	10.0	15.0	15.0	-	-	-	-	3.3	1.8	20
⑦ 삶의 질	5.0	10.0	10.0	30.0	15.0	10.0	5.0	15.0	-	-	4.7	2.0	20
⑧ 기타 ()	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	2.0	-	1

주: 1) 소수 첫째자리로 맞춰 결과치를 제시하여 백분율 합계 ±0.1~0.2% 오차가 발생함.
 2) 모두 응답하지 않은 경우, 전체 응답자보다 작음.

4. 요약 및 시사점

본 장에서 한·중·일 전문가들을 대상으로 직장과의 육아 환경에 대한 인식과 요구를 조사한 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 한·중·일 전문가들은 공통적으로 직장 근로자들이 임신·출산기에 지원받을 수 있는 제도 중 ‘출산전후휴가’에 대해 가장 잘 알고 있다고 생각하는 것으로 응답하였으며, 인식 정도와 동일하게 ‘출산전후휴가’가 가장 잘 구비되어 있다고 응답하였다. 또한, 이러한 임신·출산기 지원 제도의 필요성에 대해 높이 평가하며 이러한 제도가 근로자들에게 매우 도움이 되고, 특히 그 중에서도 ‘출산전후휴가’가 근로자들에게 매우 도움되는 제도라고 응답하였다. 한편, 한·중·일 전문가들은 이러한 제도들이 대체로 약간 개선될 필요가 있다고 응답하였고, 그 중에서도 가장 개선이 필요한 제도로 ‘배우자출산휴가’를 뽑았다. 국가별로 개선이 되어야 할 내용이 조금 달랐는데, 한국과 일본의 전문가들은 ‘배우자출산휴가’를 실질적으로 사용할 수 있는 분위기가 조성되어야 한다고 답하였고, 중국의 전문가들은 ‘이용기간’의 확대가 이루어져야 한다고 답하였다.

둘째, 직장 근로자들이 육아기에 지원받을 수 있는 제도를 살펴보면 한국 전문가들은 한국의 직장 근로자들이 ‘육아휴직’에 대해 가장 잘 알고 있고, 가장 잘 구비되어 있는 제도라고 응답하였다. 중국의 전문가들은 ‘유치원’이라고 응답하였고,

일본의 경우에는 ‘어린이집(직장·국공립)’에 대해 가장 잘 알고 있다고 응답하였고, ‘육아휴직’이 가장 잘 구비되어 있는 것으로 나타났다. 한·중·일 전문가들은 공통적으로 이러한 육아기 지원 제도가 반드시 필요하다고 답하였는데, 한국과 일본은 경우 ‘육아휴직’ 제도의 필요성이, 중국은 ‘어린이집’ 및 ‘유치원’ 제도의 필요성이 가장 높게 평가되었고, 이러한 제도들은 근로자들에게 매우 도움이 된다고 답하였다. 한편, 이처럼 근로자들에게 매우 도움이 되는 육아기 지원 제도들의 개선 필요도를 묻는 질문에 세 국가 전문가들은 대체로 각 제도들에 보통 이상의 개선 필요성이 있다고 응답하였다. 가장 개선의 필요성이 높은 제도로 한국의 전문가들은 ‘육아기 근로시간 단축’을, 중국의 전문가들은 ‘육아휴직’을, 일본의 전문가들은 ‘어린이집’을 뽑았다. 전문가들은 이러한 제도들이 실질적으로 사용할 수 있는 분위기가 조성되어야 하고, 이용 기간이 확대될 필요가 있다고 응답하였다.

셋째, 유연근무제에 대해서도 한국, 중국, 일본의 전문가들 모두 임신·출산기나 육아기 지원 제도에 비해 근로자들의 유연근무제에 대한 인식 수준은 다소 낮다고 보았으며, 보통 이하의 수준으로 직장에 유연근무제가 구비되어 있다고 답하였다. 한·중·일 전문가들은 이러한 유연 근무제가 근로자들에게 필요하고 도움이 되는 제도라고 응답하였고, 세 국가 모두 유연근무제가 상당히 개선되어야 할 필요성이 있는 것으로 드러났다. 가장 개선이 필요한 유연근무제로 한국 전문가들은 ‘선택근무’와 ‘원격근무’를, 중국 전문가들은 ‘선택근무’라고 답하였고, 일본 전문가들은 ‘재택근무’를 꼽았다. 그러나 제시된 다른 유연근무제에 대한 응답이 골고루 분포되어 있는 것을 살펴볼 때, 유연근무제는 모두 상당한 개선의 필요성이 있다고 볼 수 있다. 한국과 일본의 전문가들은 유연근무제도의 활성화를 위해 이용할 수 있는 대상의 확대가 가장 시급하다고 지적하였고, 중국의 전문가들은 실질적으로 사용될 수 있는 분위기가 조성되어야 한다고 보았다.

넷째, 한국, 중국, 일본 세 국가 모두 직장의 육아환경 조성을 지원하는 여러 제도 중 휴가나 휴직 형태의 임신·출산기 및 육아기 지원이 가장 자유로운 이용 가능한 제도로 나타났으며, 그에 비해 유연근무제도는 자유로운 이용이 조금 어려운 것으로 나타났다. 한편, 근로자들의 출산 의욕에 가장 직접적인 영향을 미칠 수 있는 제도로 한국과 일본의 전문가들은 육아기 휴가나 휴직 형태의 지원을, 중국의 전문가들은 직장어린이집 등의 보육 인프라를 지적하였는데, 이러한 제도들은 공통적

으로 근로자들의 경력을 단절시키지 않고 자녀를 돌볼 수 있게 한다고 볼 수 있다.

다섯째, 한국, 중국, 일본 모두 기업 및 공공기관에서 가족친화제도가 실시되고 있다고 생각하는 전문가들이 많았다. 가족 친화적 사회 환경을 조성하기 위해 한국의 전문가들은 직장 내 분위기 개선이 필요하다고 보았고, 중국의 전문가들은 물리적 인프라가 확대되어야 한다는 응답을, 일본의 전문가들은 사회적 인식이 개선될 필요가 있다고 응답하였다.

여섯째, 한국과 일본의 전문가들은 그들의 사회가 아이를 낳기에는 안전하다고 응답하였지만, 양육에 대해서는 그렇지 않다고 응답한 반면, 중국의 전문가들은 그들의 사회가 아이를 낳고 기르는데 안전한 사회라고 생각하는 것으로 나타났다. 출산 환경에 영향을 미치는 가장 중요한 요인으로 세 국가의 전문가들은 공통적으로 정책을 지적하였으며, 양육 환경에 영향을 미치는 요인으로 한국의 전문가들은 제도를, 중국은 물리적 환경을, 일본은 사회적 가치와 분위기를 지적하였다. 한·중·일 전문가들은 사회의 양육환경을 개선하기 위해 우선적으로 갖추어야 할 물리적 환경 1순위로 육아지원시설을 선택하였으며, 물리적 환경의 지난 5년간의 변화정도를 알아본 결과 역시 육아지원시설의 변화정도가 가장 높은 것으로 나타났다. 사회의 양육환경을 개선하기 위해 우선적으로 추진해야 할 정책을 선택하라는 질문에 한국의 전문가들은 1순위로 고용정책을, 중국과 일본의 전문가들은 보육정책을 가장 많이 응답하였다. 여러 정책의 지난 5년간의 변화정도를 살펴본 결과, 한국과 일본은 보육정책의 변화 정도가 가장 높았고, 중국은 인구정책의 변화 정도가 가장 높은 것으로 드러났다. 한편, 사회의 양육환경을 개선하기 위한 제도로 세 국가 전문가들 모두 1순위로 공보육 확산을 가장 많이 선택하였다. 여러 제도 중 지난 5년간 한국은 현금지원의 변화 정도가 가장 높았고, 중국은 임신출산 휴가제도가, 일본은 공보육 확산의 변화 정도가 가장 높은 것으로 나타났다. 사회의 양육환경을 개선하기 위한 중요한 사회적 가치로 한국의 전문가들은 일 가정 양립 지원을, 중국은 공동 양육 인식 및 자녀관 변화를, 일본의 전문가들은 자녀관 변화를 가장 많이 선택하였다. 이러한 사회적 가치의 지난 5년간의 변화 정도를 살펴본 결과, 한국의 경우 결혼에 대한 인식 변화 정도가, 중국은 삶의 질이, 일본은 여성의 노동 시장 참여의 변화 정도가 가장 높은 것으로 드러났다.

V

결론 및 정책제언

- 01 1~2차년도 연구 결과 개요
- 02 3차년도 연구 결과
- 03 정책방향과 제언

V. 결론 및 정책제언

1. 1~2차년도 연구 결과 개요

동아시아 국가(한·중·일) 저출산 쟁점과 육아정책 비교 연구는 3개년에 걸쳐 연구(2018~2020)되었다. 1차년도에는 한·중·일의 저출산 원인과 대응전략의 특징을 중심으로 연구되었고 한·중·일의 저출산은 앞서 각 나라별로 다양한 요인에 의해 나타나고 있었다. 한·중·일의 저출산의 공통 요인이라면 인구구조적 측면, 가족가치의 변화, 결혼 감소, 출산 기피, 일·생활 균형 부족으로 요약할 수 있으며 각 나라별로 이러한 요인의 정도의 차이가 다른 것으로 보았다(도남희, 문무경, 박상신, 김병철, 이연화, 2018: 114). 특히 한국은 가치관의 변화, 혼인율의 급격한 감소와 여성의 사회활동의 증가 등이 주요인으로 나타났고 중국은 도시화와 가치관의 변화 및 여성의 사회진출 등을 주요 요인으로 지적하였다. 한편 일본의 훨씬 이전부터 저출산 현상에 대한 다양한 정부 정책에 힘입어 출산율이 변화하고 있지만 출생아 수는 지속적으로 줄어들고 있는 상황이며 그 원인은 가임여성 수 감소, 생애 미혼율 증가, 평균 초혼 연령 증가, 일·생활 균형 부재, 보육시설 부족 등을 원인으로 진단하였다(도남희 외, 2018: 115).

이에 대한 각국의 대응전략은 한국은 저출산·고령화사회기본계획의 수정과 패러다임 전환을 통해 이전의 출산율 위주라는 한계를 극복하고 주거, 일자리, 일·생활 균형 등 삶의 질을 개선하고 개인의 선택과 삶을 존중하는 사람중심 정책으로의 전환을 꾀하고 있다. 한편 중국은 한국과 일본과는 달리 별도의 기구를 만들어 저출산에 대응하기 보다는 기존의 국민경제사회발전 5개년 계획발표를 통해 추진하려고 하였고 최근 전환한 두 자녀 정책을 폐지하는 내용을 검토하면서 저출산에 대한 대응을 모색하고 있다. 일본은 2015년부터 저출산에 대응하는 총괄적인 정책을 추진으로서 결혼 기회 확대, 경제적 생활 기반 강화, 일·생활 균형 강화, 육아 부담 완화 등에 주력하고 있다(도남희 외, 2018: 116).

2차년도에는 임신·출산·육아정책을 중심으로 비용, 시간, 서비스 지원의 세 가지

분석틀로 살펴보았다. 한국의 임신과 출산 정책은 기존 정책에 비해 임신과 출산 전후의 의료, 환경 및 세제 지원 등의 다각적인 노력이 확대되어 왔지만 출산과 임신을 둘러싼 국민들의 의식과 사회 동향을 반영한 근본적인 정책으로는 미흡한 실정으로 보았다. 특히, 젊은 세대의 결혼·출산 선택으로 이어질 수 있도록 그들의 요구에 부합되는 정책이 모색되어야 할 필요가 있다(도남희, 최정원, 박은영, 소마나오코, 이연화, 김병철, 자처하오, 2019: 126). 중국의 출산 정책은 생육보험과 의료보험을 중심으로 전개되어 출산에 한하여 제공되고 있다. 또한, 최근 출산수당의 개혁을 진행하여 의료서비스와 여성 보건서비스를 개선하고자 하였으며 출산보험료에 대한 지역차이를 해소하기 위한 보험료 인하 등을 통해 추진하고 있다(도남희 외, 2019: 127). 한편 일본의 임신 출산 지원은 세제 지원을 벗어나 현금 지원이 증가하고 있는 상황이며 이러한 현금 지원은 아동수당에서 아동 복지서비스로 확대되어 가족지출의 비중의 증가로 나타났다. 특히, 보육정책은 저출산 정책 기조에서 연금, 의료, 개호를 중심으로 경제 정책으로 전환되고 있었다. 이러한 사업주의 보육에 대한 지출이 공적 인가보육과 보육 사업의 확대 및 기업의 부담경감을 통해 수요자가 바라는 양질의 보육이 제공·유지될 수 있도록 노력이 필요하다고 하겠다(도남희 외, 2019: 127).

한편 한국의 육아정책은 다양한 정책 수립과 정책 추진이 있었지만 아이들을 맡길 수 있는 질 높은 기관이 많지 않다. 정부는 여러 부처의 다양한 돌봄 서비스를 제공하고 있지만 이에 대한 홍보와 연계성을 가지고 유지해 나갈 필요가 있다. 또한, 가정 양육 가구에게 지급되고 있는 양육수당이 현실적인 지원이 될 수 있도록 부모들의 의견과 물가 등이 반영되어 지급이 필요하다는 것으로 지적했다. 또한, 아동수당이 정책대상자에 대한 직접적인 지원으로서 의의가 있다고 생각하나 이러한 현금 지원과 더불어 돌봄의 질을 향상시키는 등 향후 다양한 수요자의 요구에 부합하는 정교한 정책 설계를 위한 노력이 더 필요하다고 보았다. 왜냐하면 아동정책은 수요자의 요구도 구체적이지 않고 정책의 집행도 여러 부처에 걸쳐 있어 분명한 요구에 대한 파악이 필요하기 때문이다. 중국의 육아정책은 취약아동 수당과 서비스가 주요 정책내용이었으나 최근 보편적 아동복지체계 구축을 시도하였다. 가족을 중심으로 하는 육아정책은 매우 느린 편이고 유치원을 중심으로 한 학령전 교육정책은 오랫동안 지속되어 왔으나 공적 학령전 교육자원은 여전히 부족하다고 하였다. 일본

의 육아정책은 대표적인 현금지원 정책인 아동수당을 중심으로 일반아동에서부터 한부모 가족과 빈곤·취약아동까지 포괄하면서 확대·개편되어 왔다. 또한, 시간지원 정책으로는 육아휴직제도가 시행되고 있으나 실제 이용률에 있어서는 성별, 기업규모에 따라 큰 차이가 있어 이를 완화하려는 사회적 노력이 필요하다고 하겠다.

2. 3차년도 연구 결과

올해 3차년도 연구에서는 동아시아 국가의 직장과 사회의 육아환경 조성을 중심으로 직장과 사회의 육아지원제도를 일·가정양립 정책을 중심으로 알아보았다. 한국은 저출산·고령사회 기본계획, 남녀 고용평등과 일·가정 양립 기본계획에 의해서 추진되어 왔으며 임신기와 육아기의 휴가제도 및 유연근무제와 직장어린이집 등을 중심으로 직장에서 육아환경을 제공하고 있었고 가족친화 인증제를 통해 직장과 사회적인 육아환경 조성에 힘쓰고 있었다.

중국은 직장과 사회의 육아환경 조성 관련 정책으로서 중화인민공화국 헌법, 여성권익보장법, 미성년자보호법, 중국여성발전요강, 중국아동발전요강 등의 법을 근거로 남녀평등과 아동을 우선 보호하고자 노력해왔다. 그리하여 출산수당과 출산의료 대우를 골자로 출산보험과 근로자의 기본의료보험 통합의 전면 추진에 힘쓰고 있으나 중국 근로자의 출산휴가와 육아휴가의 구분이 없고 육아 시간 보장에 대한 지원이 없다

한편, 일본은 일과 육아 양립 지원 및 여성 활약을 계속적으로 추진해 출산율 개선과 노동력 부족 문제를 해결을 지속적으로 노력하기 위해 저출산 대책으로 시작하여 차세대육성지원대책추진법, 워크 라이프 밸런스 현장, 일과 생활의 조화추진을 위한 행동지침 등을 통해 기업에 실천을 강조해왔다. 이렇게 많은 개선이 있었지만 육아에 대한 남녀 간의 역할 분담도 아직 충분히 이루어지지 않고 있으며, 보육소의 대기아동 문제 해소가 시급하여 여성 활약 및 일과 육아 양립지원 정책 및 기업 의식이 더 요구되는 상황이라고 할 수 있다.

〈표 V-2-1〉 한·중·일 저출산 쟁점과 육아정책 비교

구분	중국	한국	일본
주요 사회지표			
출산율(명)	1.53	0.92	1.43
여성경제활동율(%)	68.0	54.9	63.6
GDP(달러)	10098.8	31430.6	40846.7
I. 저출산의 원인과 대응전략			
원인	전통가치 변화, 도시화 가속, 돌봄의 개인화	결혼관 변화, 가족 갈등, 나홀로 가구 증가 등	가임여성 감소, 생애 미혼율 증가, 일·생활 균형 부재 등
전략	두 자녀 정책 폐지, 국민경제사회발전 5개년 계획	저출산고령화 기본계획 수정 등(삶의 질)	저출산 총괄 정책(일·생활 균형, 육아부담 완화)
II. 임신, 출산, 양육정책			
현금	생육수당, 의료서비스비,	임신출산지원비, 난임부부수술비, 아동수당, 보육료 지원 등	출산육아일시금, 불임치료 경감, 아동수당 등
시간	생육휴가와 부성휴가	출산전후휴가, 육아휴직 등	통원휴가, 출산휴가, 육아휴직,
서비스	공공 탁·육아서비스	돌봄서비스, 육아종합지원, 직장어린이집	보육주체의 민영화, 시장화, 무상보육
III. 직장 및 사회의 육아환경			
직장	임신·출산기 휴가 중심으로 보육 인프라가 취약함	임신출산육아 관련 휴가, 직장어린이집은 이용 용이하나 유연근무제 사용 요구	임신출산육아 관련 휴가는 사용 가능하나 유연근무제 사용 요구
사회	물리적 환경으로서 보육 인프라 공보육 확산 중요 / 공동양육과 자녀관의 변화 요구	물리적 환경으로서 보육 인프라와 공보육 확산 중요/일·가정양립지원 요구	물리적 환경으로서 보육 인프라와 공보육 확산 중요/자녀관 변화 요구

주: 한·중·일 저출산 쟁점과 육아정책 비교(Ⅰ~Ⅲ) 연구의 주요 내용을 중심으로 구성함.

지금까지 1차부터 3차까지 동아시아(한·중·일) 저출산 쟁점과 육아정책 비교(Ⅰ~Ⅲ) 연구 결과의 내용을 정리하면 위의 〈표 V-2-1〉과 같다. 한국과 중국 및 일본은 출산율에 있어서 뚜렷한 차이를 보이는데, 한국은 초저출산의 위기에 처해 있으며 중국은 아직 숫자상으로 체감할 정도는 아니지만 이전의 인구성장율에 비해 감소세에 있으며 일본은 최근 저출산 기조를 벗어나고 있는 양상이다.

그리고 이러한 출산율의 변화에 대한 원인의 진단은 전통가치의 변화, 결혼관의

변화 등이 공통 요인으로 분석될 수 있으나 차별성은 중국의 도시와의 돌봄의 개인화가, 한국은 가족 갈등의 심화와 나홀로 가구의 증가, 일본은 생애미혼율의 증가, 일생활 균형 부재 등으로 집약된다. 그리고 이러한 저출산을 타개하기 위한 노력은 국가마다 다르게 나타나고 있는데, 일본은 구체적인 출산 문제 해결을 위해 총괄적인 정책으로 대응하고 있다는 점에서 두드러진다.

3. 정책방향과 제언

가. 한국의 정책 방향과 제언

한국의 일·가정양립 정책은 남녀 고용 평등과 일·가정 양립 기본계획을 통해 추진되어 왔고 최근 국민의 삶의 질을 높이기 위해 저출산·고령사회 기본계획의 패러다임 전환을 하였다. 또한, 이러한 패러다임 전환을 통해 삶과 일의 균형을 유지하기 위해 구체적 세부과제도 제시하였다.

전반적으로 임신기와 육아기의 휴가제도 및 유연근무제와의 제도가 잘 정비되어 있고 직장어린이집 등을 중심으로 직장에서 육아 환경을 제공하고자 하며 가족친화 인증제를 통해 직장 사회적인 육아환경 조성에 힘쓰고 있다. 그러나 여전히 실제 이용률은 기업 규모와 사내 분위기에 의해 편차가 있는 것으로 나타났으며 제도의 시행 시에 구체적인 가이드라인이 제시되지 않아 현장에서 어려움이 많다고 지적하였다.

이러한 직장 사회의 육아환경 관련 내용을 종합하여 정책적 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 현재 시행되고 있는 법정제도의 정비를 하고 기업과 사업장 규모에 관계없이 사용할 수 있는 현실적 지원을 해야 할 것이다. 현재 대규모 기업을 중심으로 이용되고 있는 제도의 중소기업 사업장의 확대, 사각지역의 해소가 우선시 되어야 할 것이다.

둘째, 출산휴가 관련 인식과 이용은 육아휴직과 유연근무제 등은 성별이나 업종에 따른 편차가 나타나는 것으로 알 수 있다. 그러므로 필요에 따라 성별에 관계없이 사용가능하고 업종에 맞는 제도를 시행, 이용할 수 있도록 가이드가 필요하다. 특히, 전문가조사나 사례조사에서 지적되었듯이 한국은 아직도 사내 분위기에

의해 제도의 이용의 어려움이 있는 것으로 나타나고 있어 이에 대한 분위기 개선도 필요하다.

셋째, 사회의 양육환경을 개선하기 위해 물리적 환경으로서 육아지원시설을 선택하였고 공보육 확산을 중요한 제도로 인식하고 있었다. 최근 공보육에 대한 사회적 인식이 높아지고 공보육 시설에 대한 요구가 많음을 볼 때 국민들이 주거지 가까이에서 이용할 있는 공보육시설의 확산과 질을 높이도록 해야 할 것이다.

넷째, 한국 사회의 저출산의 지속적 유지와 결혼관의 인식 변화가 크다고 볼 때 고용정책과 일가정 양립 정책 지원에 대한 조화로운 정책 실현이 필요한 시점이라고 생각한다. 젊은 세대들을 위한 고용정책과 이들의 결혼관의 변화에 부합되는 일과 가정의 조화로운 균형을 가질 수 있도록 고용 현장에서 근로자의 복지와 양육 지원을 효과적으로 지원하도록 해야 한다.

나. 중국의 정책 방향과 제언

중국 육아정책은 취약계층 아동 돌봄 문제에 초점을 맞추었다. 2000년 이후 중국 정부는 취약계층 아동 돌봄 및 학령 전 아동 교육에 대한 국가의 책임을 명시하였다. 그러나 일반 가정의 육아 문제는 국가로부터 충분한 주목을 받지 못하고 여전히 지극히 사적인 부분으로 남아있다. 대다수 정부 조치들은 아동 돌봄 부족에 대한 보완적인 차원에 그쳤으며, 일반 가정의 육아 문제에 대한 체계적인 정책 대응은 부재한 실정이다. 가정구조 변화, 경제전환, 인구고령화 심화 등의 다양한 요소들이 복합적으로 작용하면서 사회문제를 초래하고 있어 정부뿐만 아니라 사회 및 직장의 육아정책 환경에 대한 근본적인 대책이 요구되고 있다.

직장 및 사회의 육아환경 조성을 위한 사회의 정책과 제도 등에 대한 전문가 및 기업 실무자의 인식을 통해 파악된 내용을 중심으로 중국 직장 및 사회의 육아환경 조성 정책에 대한 기본적인 결론과 정책제언은 다음과 같다.

첫째, 출산지원 제도 등의 활용률은 매우 높은 편이다. 제도 인식 정도에서 가장 잘 인식하고 있는 제도는 출산전후휴가로 나타났으며, 산전 검사의 이용률은 매우 높은 비율로 나타났다. 이는 두 제도가 중국에서 잘 운영되고 있음을 보여준다. 다만 출산지원 제도의 높은 이용률에 비해 일부 근로자들은 관련 정책을 이해하지 못하거나 일이 바빠서 신청 기간을 놓치는 경우도 많은 것으로 밝혀졌다. 특히 입

신·출산기 제도의 개선 방면에서 배우자출산휴가와 난임치료휴가는 여성 임신·출산기의 심신 회복에 매우 중요하기 때문에 가장 시급히 개선이 필요한 제도로 꼽혔다.

둘째, 육아지원 제도에 관하여 중국에서 유치원, 어린이집의 보육기관이 가장 절실히 필요한 것으로 나타났다. 특히 어린이집에 대한 수요는 엄청나지만 이를 현실적으로 충족시키지 못하고 있기 때문에 어린이집에 대한 열망이 매우 높다. 직장에서도 어린이집을 설치한 경우가 많지 않은 것으로 조사됐다. 그리고 육아휴직제도 개선이 가장 필요하다고 여겼다. 실제로 중국은 법정 육아휴직이 없기 때문에 저출산 문제를 해결하기 위해서 시급히 개선해야 할 부분이다. 한편 대다수 기업에서는 유연근무제를 실시하고 있지 않으며, 유연근무제를 실시하고 있는 기업에서는 출퇴근 시간 조정이나 재택근무제가 보편적으로 이용되고 있는 것으로 나타났다. 다만 직장 내에서 임신기 및 수유기의 여성근로자에게 최대한 편안한 분위기를 제공하기 위하여 업무와 휴식을 병행할 수 있도록 조치하고 있는 것으로 조사됐다.

셋째, 사회의 양육 환경에 있어 임신·출산기 휴가·휴직 제도와 보육 인프라가 저출산 문제를 해결하는데 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전반적으로 사회의 양육 환경에 대해 긍정적인 반응을 보였지만, 육아비와 일-가정 양립 환경 미흡에 대해서는 부정적인 평가를 내렸다. 우선 육아비 부담이 크다는 점이다. 중국 도시지역의 집값이 너무 비싸고 소득의 대부분이 고액 주택대출을 갚는데 쓰이고 있으며 아동 교육비가 너무 비싸기 때문에 육아비 부담이 너무 크다. 다음으로 일-가정 양립 환경이 조성되어 있지 않다. 여성은 분만 및 출산에 따른 건강상의 위험뿐만 아니라 출산기에 소득 감소의 경제적 위험을 경험하는데, 심지어 육아기에 경력단절 실업 등의 문제에 직면하기도 한다.

육아 지원방식은 현금급여, 육아휴직(시간), 보육서비스 세가지가 균형을 맞춰 톱니바퀴처럼 돌아가야 한다. 하지만 개혁개방 이후 중국은 취약계층 아동의 보육 서비스에만 집중적으로 지원해왔기 때문에 일반 가정의 자녀양육 환경 조성에는 미흡한 점이 많다고 지적받고 있다. 물론 육아정책에 대한 필요성을 인식하기 시작하여 수립·실시해 온 기간이 다른 국가들에 비해 길지 않다는 점을 고려한다면, 향후 중국에서도 유연한 근무 시간 배정, 전문적인 모유, 양육, 영아 돌봄의 장소 및 시간 제공, 합리적인 휴식시간 배정 등이 널리 시행될 것으로 예상된다.

다. 일본의 정책 방향과 제언

본문에서는 일본 정부의 일과 육아 양립 지원 및 여성활약 추진 정책 등을 살펴 보았다. 일본정부는 일과 육아 양립 지원 및 여성 활약을 계속적으로 추진해 출산율 개선과 노동력 부족 문제를 해결하려 하고 있다. 이전에 비해서는 많은 개선이 이루어진 건 사실이지만 다른 선진국에 비하면 아직도 여성활약 및 일과 육아 양립 지원 정책 및 기업 의식은 충분하다고 말하기는 어렵다고 할 수 있다. 예를 들면 ILO에 의한 일본의 여성관리직 비율은 주요 7개국 중에서 가장 낮게 나타나고 있으며, 많은 여성들이 정규직이 아닌 비정규직으로 노동시장에 참가하고 있다. 또한, 통계적 차별이 잔존하여 아직도 많은 여성이 노동시장의 진입부터 임금, 승진, 승격, 등에서 차별을 받고 있는 상황이다.

향후 일본의 정책 방향성과 발전을 위한 제언을 하면 첫째, 공동양육을 위한 일과 육아 양립 지원에 대한 홍보와 교육이 필요하다. 육아에 대한 남녀간의 역할 분담도 아직 충분히 이루어지지 않고 있으며, 보육소의 대기아동은 아직도 약 1만 2천명에 달하고 있다. 향후 일과 육아의 양립 지원을 위해 그리고 여성 활약을 추진하기 위해 해결해야 과제는 적지 않은 게 현실이다.

둘째, 직장의 보다 개선된 육아환경을 제공하기 위한 유연근무제의 활성화가 필요하다. 코비드19의 감염 확대에 의해 3밀(밀집, 밀접, 밀폐)를 피하는 일하는 방식이 요구되어 많은 근로자들이 재택근무를 경험했다. 육아세대에 있어서 재택근무는 안심하고 자녀를 맡길 수 있는 보육서비스를 이용할 수 있는 것이 전제이지만, 통근시간이 낭비되는 것을 방지하는 등 유연하게 시간을 활용함에 따라 보다 육아와 업무에 집중할 수 있다고 할 수 있다. 따라서 향후에도 일하는 방식의 선택지로서 보다 많은 기업에 재택근무 등 유연근무가 정착되기를 바라는 바이다.

셋째, 유연근무제의 다양한 형태의 적용이 필요하다. 재택근무의 보급은 기업의 인사제도와 인재 배치에도 영향을 미치고 있다. 그 대표적인 것이 전근이라고 할 수 있는데, 전근은 육아세대의 가족형성을 어렵게 해 저출산에 영향을 주는 측면이 있다. 실제, 성별에 관계없이 전근을 경험한 젊은 세대의 대부분이 전근 경험은 결혼 및 출산 그리고 육아에 마이너스 영향을 준다고 응답하였다. 따라서 재택근무 등의 리모트 워크와 출장 등이 이전보다 보급되면 전근 또는 단신 부임 등을 고집

할 필요가 없게 되어 출산 및 육아에 보다 효과가 있을 것으로 판단된다. 코로나19를 계기로 재택근무 등이 보급되어 근로자의 가족 형성 및 육아가 지금보다 쉬워져 출산율 개선에 플러스 효과를 주기를 바라는 바이다.

넷째, 지역 활성화와 출산율 개선을 위한 수요자 맞춤형의 정책실현이 필요하다. 코비드19의 감염 확대의 영향을 받아 젊은 층을 중심으로 지방 이주에 대한 관심도 높아지고 있다. 지방의 경우 인구밀도가 높아 집단감염이 발생하기 쉬운 대도시보다 안전한데다가, 보육소의 대기아동 문제도 심각하지 않아 일과 육아의 양립이 가능한 것이 장점이라고 할 수 있다. 향후 재택근무가 보급되면 근로자의 지방 이주도 늘어나 지역경제 활성화 및 출산율 개선에도 효과가 있을 것으로 판단된다.

여성이 아이를 낳아 안심하며 키울 수 있는 환경을 구축하는 것이야말로 일본이 꾀안고 있는 저출산과 노동력 부족이라는 문제를 극복할 수 있는 지름길이라고 할 수 있다. 향후 일본 정부와 기업의 대응책에 주목하는 바이다.



참고문헌

- 강민정, 김종숙, 김난주, 이선행, 권소영(2019). 2019년 일·가정 양립 실태조사 (2018년 기준 일·가정 양립 실태조사). 고용노동부.
- 강은진, 유해미, 윤지연(2016). 출산수준 제고와 일·가정 양립을 위한 육아지원 내실화 방안(V): 지역 맞춤형 육아지원 방안 연구. 육아정책연구소.
- 고용노동부(2012). 제5차 남녀고용평등 및 일·가정양립기본계획.
- 고용노동부(2016). 유연근무제 우리 기업은 어떻게 운영할까요 2. 유연근무, 원격 도입방법을 중심으로.
- 고용노동부(2017a). 똑똑하게 일하는 회사만들기 프로젝트~유연근무제! 제도설 계부터 구축·운영까지 지원합니다.
- 고용노동부(2017b). 2017 사업주 지원제도 안내서.
- 고용노동부(2018). 유연근로시간제 가이드.
- 고용노동부(2019a). 남녀고용평등법 일부개정법률안 설명자료
- 고용노동부(2019b). 2019년판 고용노동백서.
- 고용노동부(2019c). 모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람.
- 관계부처합동(2017). 현장의 목소리를 담은 여성 일자리대책.
- 국가통계국(国家统计局), 국가의료보장국(国家医保局), 인력자원·사회보장 사업 발전 통계공보.
- 김명중(2007). 「일본의 워크라이프 밸런스 추진상황」 『국제노동브리프』 2007년 8월호, Vol. 5(8), 94.
- 김명중(2018). 「일본 정부의 유아교육 및 보육 무상화 정책」 『국제사회보장리뷰』 2018년 겨울호, p. 145.
- 김명중(2020). 「일본기업 텔레워크(Telework) 왜 어려운가」 『인사관리』 2020년 6월호.
- 김병철, 황지유(2019). 중국 저 출산 위기와 대응정책에 관한 분석, 중국지식네트 워크 14, 217-257

- 노동부(2008). 제4차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획.
- 도남희, 문무경, 박상신, 김병철, 이연화(2018). 동아시아 국가(한·중·일) 저출산 쟁점과 육아정책 비교 연구(I): 한·중·일의 저출산 원인과 대응전략의 특징. 육아정책연구소.
- 도남희, 최정원, 박은영, 소마나오꼬, 이연화, 김병철, 자처하오(2019). 동아시아 국가(한·중·일) 저출산 쟁점과 육아정책 비교 연구(II). 육아정책연구소.
- 대한민국정부(2015). 2016-2020 제3차 저출산·고령사회기본계획. 대한민국정부 박종서, 김문길, 임지영(2016). 일가정양립 지원 정책 평가와 정책 과제 - 모성보호제도와 출산의 관계를 중심으로. 한국보건사회연구원.
- 박선권(2017). 제3차 저출산·고령사회기본계획의 문제점과 개선방향-저출산 대응정책을 중심으로-NARS 현안보고서, 제302호. 국회입법조사처
- 배호중, 천재영(2018). 출산전후 휴가 및 육아휴직 활용가능성이 출산에 미치는 영향. 여성연구, 96(1), 79-118.
- 보건복지부(2020). 2020 보육사업안내.
- 오가타 게이코(2018). 일본의 일하는 여성이 직면하는 '노동과 돌봄의 양립'을 둘러싼 문제- '노동에 적합한 신체'인 것에 대한 과도한 경도와 '개인의 선택'이 되는 돌봄. 젠더법학, 9(2), 89-125.
- 오미희(2019). 일본의 합계출산율 상승기점의 정책 변화에 관한 고찰. 일본문화연구, 69, 189-213.
- 유명(2018). 중국의 일·가정 양립: 정부, 기업, 지역 사회의 대응. 국제사회보장리뷰, 2018 봄호(4), 107-114.
- 이재희, 도남희, 엄지원(2018). 출산·육아 친화적인 근로환경 조성을 통한 일·가정 양립 사각지대 지원 방안 연구. 육아정책연구소.
- 이정림, 구자연, 김한솔(2019). 영유아 가구의 육아서비스 수요 및 대응방안(II). 육아정책연구소.
- 이정원, 도남희, 김세현, 나지혜(2012). 출산수준 제고와 일·가정 양립을 위한 육아지원 내실화 방안(II)-가정 내 영아 양육 실태와 지원 방안을 중심으로. 육아정책연구소.
- 이정원, 이정림, 김태우(2018). 영유아 가구의 육아서비스 수요 및 대응방안(I). 육아정책연구소.

- 이주립, 구자훈(2013). 육아환경 평가지표 개발 및 적용에 관한 연구: 서울시 자치구의 물리적 환경을 중심으로. 한국보건사회연구원.
- 중국 통계국 홈페이지의 <중국 부녀자 발전요강中国妇女发展纲要(2011-2020年)>
국가통계국(国家统计局), 국가의료보장국(国家医保局), 인력자원·사회보장 사업 발전 통계공보
- 저출산·고령사회위원회 보도자료(2018. 12. 6). 아동, 2040 세대, 은퇴세대의 더 나은 삶 보장에 역량 집중- 제3차 저출산·고령사회 기본계획(2016~2020), 핵심과제 위주로 선택과 집중. <https://www.korea.kr/news/pressReleaseView.do?newsId=156307612>. 2020.4.8. 인출
- 저출산·고령사회위원회, 보건복지부(2019). 제3차 저출산·고령사회기본계획(수정).
- 최은영, 문무경, 이윤진, 양미선, 엄지원, Minyi Li, 박금해(2017). 중국의 출산육아정책 및 실태분석: 북경, 연변 지역을 중심으로. 대외경제정책연구원, 육아정책연구소.
- 최효미, 유해미, 김지현, 김태우(2016). 청년층의 비혼에 대한 인식과 저출산 대응 방안. 육아정책연구소.
- 통계청(2019). 2019년도 일·가정양립조사.
- 한국노동패널조사(KLIPS). 4차~19년차 자료.
- 한국 통계청 홈페이지. 일본 厚生労働省統計情報「人口動態統計」
- 홍성민(2015). 일본의 일·가정양립을 위한 휴가·휴직 법제 분석과 시사점. 한국 법제연구원, 현안분석 2015-10, 1-123.
- 후생노동성(<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000596891.pdf>). 여성활약 추진법 개정법 주지용 리플릿
- Carolina Population Center(2006). *Health and Nutrition Survey*.
- Chen, F., Susan, E. S., & Entwisle, B. (2000). The Impact of Grandparental Proximity on Maternal Childcare in China, *Population Research and Policy Review*, Vol. 19(6).
- Croll, E. (1983). *Chinese Women since Mao*. London: Zed Books, p. 37-57.
- Dasgupta, S., Matsumoto, M., & Xia, C. (2015). Women in the labour market in China, *Asia-Pacific Working Paper Series. ILO*, 1-48.

- Fang, H., Eggleston, K. N., Rizzo, J. A., & Zeckhauser, R. J. (2013). Jobs and kids: female employment and fertility in China. *IZA Journal of Labor & Development*, 2(12), 1-25.
- Feng, W. (2011). The future of a demographic overachiever: long-term implications of the demographic transition in China. *Popul Dev Rev* 37(1), 173-190.
- Lee, L. C. (1992). Day Care in the People's Republic of China), in M. Lamb et al., (eds.). *Child care in Context*, Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates, p. 358.
- Robinson, J. C. (1985). Of Women and Washing Machines: Employment, Housework, and the Reproduction of Motherhood in Socialist China, *The China Quarterly*, V. 101.
- Shaffer, D. R. (2000). *Developmental Psychology. Childhood & Adolescence*, 5th edition. 송길연, 김수정, 이지연, 양돈규(역). 서울: 시그마프레스.
- The Japan Institute for Labour Policy and Training. (2012). *National Survey of Households with Children*.
- Xiao, Y., Fang, & Cooke, L. (2012). Work-life balance in China? Social policy, employer strategy and individual coping mechanisms. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 50, 6-22.
- Zhou, Y. (2015). Career Interruption of Japanese Women: Why Is It So Hard to Balance Work and Childcare? *The Japan Institute for Labour Policy and Training*, 106-123.
- 许雯(2019). 2019年出生人口或比去年减少200多万? 卫健委回应. (<http://www.chinanews.com/sh/2019/01-10/8725629.shtml>. 에서 2020년 6월 23일 인출).
- 谢琼(2013). 儿童权利的实现与福利制度的完善——基于国际视角的考察. *湖南社会科学*, 第1期, p. 97-100.
- 岳经纶,范昕(2018). 中国儿童照顾政策体系:回顾,反思与重构, *中国社会科学*, 第9期. 92-111.
- 王绍光(2008). 大转型: 1980年代以来中国的双向运动, *中国社会科学*, 第1期.

129-148.

- 徐浙宁(2009). 我国关于儿童早期发展的家庭政策(1980-2008)——从“家庭支持”到“支持家庭”?, 青年研究, 第4期. 47-59.
- 周东旭, 携程亲子园事件背后: 托育机构的尴尬, <http://opinion.caixin.com/2017-11-10/101168667.html>, (2020年6月25日 검색).
- 潘锦棠(2003), 中国生育保险制度的历史与现状, 人口研究, 第2期. 29-35.
- 全国人大(2018). 《中华人民共和国宪法》, 1982年12月4日颁布, 2018年3月11日最新修正.
- 辽信(2016). 《中华人民共和国人口与计划生育法》问答, 共产党员·上, 第5期. 49.
- 全国人大(2018). 《中华人民共和国妇女权益保障法》, 中华人民共和国主席令第十六号, 1992年4月3日发布, 1992年10月1日起施行, 2018年10月26日最新修正.
- 新华社(2010). 习近平出席亚太地区儿童权利国际合作高级别会议. (http://www.gov.cn/ldhd/2010-11/04/content_1738335.html.에서 2020年6月29日 인출).
- 陈正勤(2019). 国家医疗保障局召开全面推进生育保险和职工基本医疗保险合并实施专项部署视频会, 就业与保障, 第5期. 42.
- 王慧(2015). 关于《女职工劳动保护特别规定》贯彻落实情况的调查报告, 当代工人, 第3期. 86-88.
- 八师石河子市人民政府(2017). 《关于印发八师石河子市促进人口发展鼓励群众按政策生育暂行办法的通知》, 师市发[2017]41号, 2017年7月7日印发.
- 仙桃市人民政府办公室(2017). 《仙桃市实施基本生育免费服务工作方案(试行)》, 仙政办函[2017]23号, 2017年9月12日印发.
- 湖北省宜昌市人民政府(2017). 《宜昌市实施全面两孩政策住院分娩基本生育免费服务管理暂行办法》, 2017年6月22日印发.
- 中共中央 国务院(2015). 《关于实施全面两孩政策改革完善计划生育服务管理的决定》, 2015年12月31日发布.
- 国务院(2012). 《女职工劳动保护特别规定》, 中华人民共和国国务院令(第619号), 2012年4月28日 发布并施行.
- 全国人大常委会(2015). 《中华人民共和国人口与计划生育法》, 中华人民共和国主席令第六十三号, 2001年12月29日发布, 2002年9月1日起施行, 2015年12月

27日最新修正.

国务院(2018). 《国务院关于印发个人所得税专项附加扣除暂行办法的通知》，国发[2018]41号，2018年12月22日发布.

国务院办公厅(2019). 《关于促进3岁以下婴幼儿照护服务发展的指导意见》，国办发[2019]15号，2019年5月9日发布.

国务院(2016). 《国务院关于加强困境儿童保障工作的意见》，国发[2016]36号，2016年6月16日发布.

中共中央 国务院(2019). 《中共中央 国务院关于印发深化教育教学改革全面提高义务教育质量的意见》，2019年6月23日发布.

人民日报(2019). 宁夏：“共同育儿假”正式入法，夫妻各10天，

<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1646446579637600064&wfr=spider&for=pc>. (2020年6月20日 검색).

中国政府网(2019). 李克强主持召开国务院常务会议 部署进一步促进社区养老和家政服务业加快发展的措施等, <http://finance.china.com.cn/news/20190529/4993037.shtml>. (2020年6月26日 검색).

广州市人大常委会(2019). 《广州市母乳喂养促进条例》，2019年11月29日批准，2020年3月1日起施行.

国务院(2018). 《国务院关于印发个人所得税专项附加扣除暂行办法的通知》，国发[2018]41号，2018年12月22日发布.

内閣府 (2011). 子ども・子育て支援策の現状と課題. 平成23年版 子ども・子育て白書, p. 2.

内閣府 (2014). 「平成25年度「家族と地域における子育てに関する意識調査」

内閣府 (2016). 「少子化社会対策白書平成28年度」. p. 41-43.

三菱UFJリサーチ&コンサルティング (2017). 「仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(平成29年度), p.101.

厚生労働省(2018a). 「平成28年度 認可外保育施設の現況取りまとめ」 p. 8.

厚生労働省(2018b). 「平成30年就労条件総合調査の概況」 p. 6

厚生労働省(2019). 「平成30年度雇用均等基本調査の結果概要」 p. 18.

厚生労働省(2020a). 「令和元年度雇用均等基本調査」の結果概要」 p. 5.

- 厚生労働省(2020b). 「令和元年度雇用均等基本調査」の結果概要」 p. 16.
- 総務省(2018a). 『情報通信白書平成30年版』
- 総務省(2018b). 『平成29年通信利用動向調査(企業編)』
- 日本労働組合総連合会(2019). 「男性の家事・育児参加に関する実態調査 2019」, p. 10.
- リクルートワークス研究所(2018). 「全国就業実態パネル調査(JPSED) 2018」 p. 196-200.
- リクルートワークス研究所(2019). 「全国就業実態パネル調査(JPSED) 2019」 p. 211-215.
- 井上仁志(2015). 「女性の活躍推進に向けた雇用の現状と課題」『大阪産業大学経営論集』第16巻 第2・3 合併号, p. 134-136.
- 泉正幸(2019). 「事業所内保育所の課題について」『鈴鹿大学・鈴鹿大学短期大学部紀要』人文科学・社会科学編 第2号, p. 344,

[신문보도]

- 베이비뉴스(2018. 10. 10.). 워킹맘을 위한 ‘유급’ 수유·태아검진 시간
- 여성신문(2018. 12 .7.). [저출산·고령사회 정책 로드맵]정부, ‘출산율’ 버리고 ‘성평등’ 택했다.
- 潘锦棠 〈携程亲子园事件背后:托养机构的尴尬〉, 2017年11月10日.

[보도자료]

- 고용노동부 보도자료(2020. 3. 24). 3월 31일부터 한부모 노동자 육아휴직급여 인상 등 육아휴직 제도 개선
- 저출산·고령사회위원회 보도자료(2018. 12. 6). 아동, 2040 세대, 은퇴세대의 더 나은 삶 보장에 역량 집중 -제3차 저출산·고령사회 기본계획(2016~2020), 핵심과제 위주로 선택과 집중-
- 통계청 보도자료(2020. 2. 26). 2019년 인구동향조사 출생·사망통계 잠정 결과.

[법률]

가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률.

고용보험법 시행령.

근로기준법.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률.

영유아보육법.

저출산고령사회기본법, 저출산고령사회기본법 시행령.

[온라인 자료]

가족친화지원사업 홈페이지(<https://ww.ffsb.kr/ffm/ffmCertSummary.do>에서
2020. 4. 9. 인출)

가족친화지원사업 홈페이지(<https://ww.ffsb.kr/ffm/ffmCertProces.do>에서
2020. 4. 9. 인출)

가족친화지원사업 홈페이지(<https://ww.ffsb.kr/information.incentive.do>에서
2020. 4. 9. 인출)

가족친화지원사업 홈페이지(<https://ww.ffsb.kr/ffmCertStatus.do>에서 2020.
4. 9. 인출)

고용노동부(2020). 코로나19 예방을 위한 유연근무제&가족돌봄휴가 지원 안내
(moel.go.kr/news/cardinfo/view.do?bbs_seq=20200300494에서
2020. 3. 25 인출)

고용노동부 홈페이지([http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo.woman/list
1.do](http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo.woman/list1.do)에서 2020. 4. 8. 인출)

고용노동부 홈페이지([http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo.woman/list
2.do](http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo.woman/list2.do)에서 2020. 4. 8. 인출)

고용노동부 홈페이지([http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo.woman/list
11.do](http://www.moel.go.kr/policy/policyinfo.woman/list11.do)에서 2020. 4. 8. 인출)

고용보험 홈페이지([https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retri
evePb0302Info.do](https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0302Info.do)에서 2020. 3. 25. 인출)

법제처 국가법령정보센터 홈페이지

(law.go.kr/lsc.do?section=&menuId=1&subMenuId=15&tabMenuId=81&

- eventGubun=06010&query=남녀고용평등법#undefined에서 2020.4.8. 인출)
- 적극적 고용개선조치 홈페이지(<https://www.aa-net.or.kr/introduce/relationLaw.asp>에서 2020. 4. 9. 인출)
- 일본 내각부 홈페이지(<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/sukusuku.html> 10월 30일 인출)
- 통계청 「합계출산율」 (http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtIPageDetail.do?idx_cd=1428에서 10월 30일 인출)
- 厚生労働省統計情報部 「人口動態調査」 (<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450011&tstat=000001028897>에서 10월 30일 인출)
- 厚生労働省(2018). 「平成 28 年度 認可外保育施設の現況取りまとめ」 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11907000/1807190001.pdf>에서 2020년 11월 3일 인출)
- 厚生労働省(2018). 「平成 30 年就労条件総合調査の概況」 (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/18/dl/gaiyou01.pdf>에서 2020년 11월 10일 인출)
- 厚生労働省(2019). 「平成30年度地域子育て支援拠点事業実施状況」 p. 2 (<https://www.mhlw.go.jp/content/000666582.pdf> 에서 2020년 11월 2일 인출)
- 厚生労働省(2019). 「利用者支援事業: 平成30年度実施状況」 p. 1 (<https://www.mhlw.go.jp/content/000666577.pdf>에서 2020년 11월 2일 인출).
- 総務省(各年度). 「労働力調査」(<https://www.stat.go.jp/data/roudou/index.html> 에서 2020년 11월 1일 인출)
- 厚生労働省 「女性活躍推進法特集ページ(えるぼし認定・プラチナえるぼし認定)」 (<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>에서 2020년 11월 1일 인출)
- 厚生労働省 「地域子育て支援拠点事業」 (<https://www.mhlw.go.jp/content/000666540.pdf>에서 2020년 11월 2일 인출)

厚生労働省 「改正法周知用リーフレット」 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000596891.pdf>에서 2020년 11월 1일 인출)

厚生労働省 「ファミリー・サポート・センター」 (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/kosodate/index.html에서 2020년 11월 2일 인출)

厚生労働省 「利用者支援について」 (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/kosodate/index.html에서 2020년 11월 2일 인출)

厚生労働省(2020). 「令和元年度雇用均等基本調査の結果概要」 p.5 (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r01/02.pdf>에서 2020년 11월 1일 인출)

パーソル総合研究所(2020). 「新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査: 第二回調査」 (<https://rc.persol-group.co.jp/research/activity/data/telework.html>에서 2020년 5월 30일 인출)

楽天インサイト株式会社(2020). 「在宅勤務に関する調査」 (<https://insight.rakuten.co.jp/report/20200430/>에서 2020년 5월 30일 인출)

e-stat 「人口推計: 長期時系列データ」 (<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00200524&tstat=000000090001>에서 2020년 11월 1일 인출)

Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+) (modeled ILO estimate), International Labour Organization, ILOSTAT database. Data retrieved in March 1, 2020. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?locations=CN>(검색일: 2020년 6월 19일).



A Comparative Study of Low Birth Issues and Childcare Policy in East Asian Countries (Korea, China, Japan) (III): Focusing on child-rearing environment of the workplace and society

Nam Hee Do, Jeongwon Lee, Ji Soo Kim, Myoung Jung Kim, Byung-Cheol Kim, Naoko Soma, Jiangping Yao

This study is a comparative study on the issue of low fertility and child-rearing policies over the third year. The first year study focused on the causes and countermeasures of the overall low fertility problem in Korea, China, and Japan, and the second year study was conducted with Korea, China, and Japan. Pregnancy, childbirth and parenting policies were analyzed. Accordingly, the 3rd year focuses on the child-rearing environment of the workplace and society in Korea, China, and Japan, and overcomes the difficulties of childbirth and child-rearing based on the awareness of the society's child-rearing environment and systems related to work-family balance. Through discussions to create a policy, we tried to provide implications for policy improvement.

To carry out this study, we collect data related to work-family balance policy, and previous studies on Korea, China and Japan. We researchers also have joint meetings overseas and collect information each country through experts from Japan and China, and share the contents of policy background and current status with zoom. And We have consultations and meetings for listening to the opinions of experts and academic

experts who have conducted related prior research by experts with e-mail. In addition, we visited companies and collected examples of work-family balance.

The implications through this study are as follows. For Korea, In order to improve the nurturing environment of society, childcare support facilities were selected as a physical environment, and the spread of public childcare was recognized as an important system. For China, China does not have legal parental leave, it is an area that needs to be improved urgently to solve the problem of low birthrate. It is necessary to expand daycare centers and kindergartens, and also to establish workplace daycare centers. Finally, The roles between men and women in child rearing has not yet been sufficiently achieved in Japan I should be settled later. And it is urgent to solve the problem of waiting children in nurseries. it is hoped that flexible working such as telecommuting will be activated in companies as a choice of working method in the future,

Keyword: Policy in East Asia(Korea, China, Japan), workplace, society, work-life balance

부록 1. 기업 사례조사 질문지(한국)

부록 1-1. 기업 사례조사 질문지(중국)

부록 1-2. 기업 사례조사 질문지(일본)

부록 2. 전문가 조사 설문지(한국)

부록 2-1. 전문가 조사 설문지(중국)

부록 2-1. 전문가 조사 설문지(일본)

2. 귀사의 휴가·휴직제도에 대해

- 1) 휴가·휴직제도는 어떤 것들이 있습니까?
- 2) 휴가·휴직제도 등의 활용률은 어떻습니까?
- 3) 가장 많이 사용하는 제도는 무엇이 있습니까?
- 4) 가장 적게 이용하는 제도는 무엇이 있습니까?
- 5) 앞서 논한 제도와 관련되어 애로사항은 어떤 것들이 있습니까?
- 6) 앞서 논한 제도와 만족도와 효과는 어떤 것입니까?

3. 귀사에서 유연근무제를 시행하고 있습니까?

- 1) 시행하는 유연근무제는 어떤 것들이 있습니까?
- 2) 가장 많이 사용하는 제도는 무엇이 있습니까?
- 3) 가장 적게 이용하는 제도는 무엇이 있습니까?
- 4) 앞서 논한 제도와 관련되어 애로사항은 어떤 것들이 있습니까?
- 5) 앞서 논한 제도와 만족도와 효과는 어떤 것입니까?

4. 귀사에 직장어린이집이 있습니까? 있다면 아래 사항에 응답해 주세요!

- 1) 직장어린이집 설치 전 근로자들의 요구가 있었습니까?
- 2) 직장어린이집 설치에 대해 어린 자녀가 없는 근로자(또는 남성 근로자)들의 반응은 어떻습니까?
- 3) 직장어린이집 설치와 관련되어 애로사항은 어떤 것들이 있습니까?
- 4) 직장어린이집에 대한 직원들의 만족도와 효과에 대해서 어떻게 생각합니까?

5. 앞서 논의한 제도 외 근로자의 출산과 자녀 양육을 지원하기 위한 다른 제도나 지원이(경제적 지원제도: 보육료 지원, 수당 등, 기타 EAP: 부모교육, 자녀상담서비스 등) 있다면 소개해 주십시오.

6. 직원들이 출산과 자녀양육 지원에 관련하여 가장 많은 요구사항은 무엇입니까?

7. 근로자들의 출산과 자녀 양육에 대한 기업의 지원이 기업의 이익에 도움이 된다고 생각하십니까?

- 1) (그렇다면, 혹은 그렇지 않다면) 어떠한 이유에서입니까?
 - 2) (기업의 이익에 도움이 되지 않는다면) 기업 운영에 있어 '비용'에 해당한다고 생각하십니까?
8. 본 사업장은 출산과 자녀 양육지원에 대해 지지적이라고 생각하십니까? 또는 '여성고용 촉진'과 '근로자의 일과 가정 양립 지원'에 대한 충분한 사회인식과 지원을 위해 노력한다고 생각하십니까?
9. 우리사회(정부)는 출산과 자녀 양육지원에 대해 지지적이라고 생각하십니까? 또는 '여성고용 촉진'과 '근로자의 일과 가정 양립 지원'에 대한 충분한 사회인식과 지원을 위해 노력한다고 생각하십니까?

附录1-1. 调查问卷

「东亚(中日韩)低生育争论与育儿政策比较研究」

□ 概况

○ 时间:

地点:

○ 贵单位的特征	○ 采访对象的特征
1. 贵单位所在行业:	1. 您的性别?
2. 贵单位的规模:	(1) 男 (2) 女
- 员工总数: 名	2. 于本单位的工作年限: 年
- 女性员工数: 名	3. 其他单位的工作经历?
- 已婚员工比例: %	(1) 有 (2) 无
- 婴幼儿数: 名	4. 所从事工作的特征
3. 贵单位地址:	(1) 工作内容:
4. 单位内是否有工会?	(2) 地位:
(1)有 (2)无	

□ 主要采访内容

1. 关于贵公司的员工怀孕和分娩的生育福利制度

- 1) 贵公司的员工怀孕和分娩的生育福利制度主要包括哪些内容?
- 2) 该制度的利用率如何?
- 3) 其中最经常被使用的内容有哪些?
- 4) 较少被使用的内容有哪些?
- 5) 该制度目前存在哪些问题?
- 6) 该制度实施的满意度和效果如何?

2. 关于贵公司的员工育儿福利制度

- 1) 贵公司的员工育儿福利制度包括哪些内容?
- 2) 该制度的利用率如何?
- 3) 其中最经常被使用的内容有哪些?
- 4) 较少被使用的内容有哪些?
- 5) 该制度目前存在哪些问题?
- 6) 该制度实施的满意度和效果如何?

3. 贵公司是否实行弹性工作制?

- 1) 贵公司实行的弹性工作制有哪些具体内容?
- 2) 其中最经常被使用的内容有哪些?
- 3) 较少被使用的内容有哪些?
- 4) 该制度目前存在哪些问题?
- 5) 该制度实施的满意度和效果如何?

4. 贵公司是否有公司直属幼儿托育机构(3岁以下) 或公司直属幼儿园(3—6岁)? 如果有, 请回答以下四个问题。

- 1) 创建公司直属幼儿园之前, 是否有员工提出建议或要求?
- 2) 对创建公司直属幼儿园, 无子女员工(或男性员工) 的反应如何?
- 3) 创建公司直属幼儿园过程中, 遇见了什么困难?
- 4) 如何看待员工对公司直属幼儿园的满意度和效果?

5. 除上述制度外, 如有其他保障员工生育的福利制度, 请详细介绍。

6. 员工对于生育福利制度的最重要的要求或期待是什么?

7. 您认为公司的员工生育福利制度是否有利于提高公司效益?

- 1) 如果是或不是的话, 是什么原因呢?
- 2) 如果无益于提高公司效益, 那么从公司运营角度上来说, 是否属于“成本”呢?

8. 你认为贵公司对员工生育是否持积极态度?或者,你认为在促进妇女就业和平衡职场和家庭的关系方面,贵公司是否努力做到了充分的社会认识和支持?

9. 你认为目前社会(政府)对员工生育是否持积极态度?或者,你认为在促进妇女就业和平衡职场和家庭的关系方面,政府是否努力做到了充分的社会认识和支持?

[別紙 1-2]

「東アジア（日中韓における少子化争点と育児政策の比較研究 ： 職場及び社会の育児環境づくり政策を中心に」 事業所調査

◎事業所の概要

従業員数:

女性従業員数:

従業員のうち既婚者の割合:

労働組合の有無: (1) ある (2) ない

1. 貴社の出産支援制度についてお答えください。

※ 出産支援制度例: 不妊治療の費用補助、産前産後休暇、出産お祝い金の支給など

- 1) 現在、実施している出産支援制度
- 2) 出産支援制度などの利用率
- 3) 最も利用されている制度
- 4) 最も利用されていない制度
- 5) 出産支援制度の実施における課題
- 6) 出産支援制度の効果や従業員の満足度

2. 貴社の子育て支援制度についてお答えください。

※ 子育て支援制度の例: 育児休業制度、育児短時間勤務制度、事業所内保育所、育児費用補助、ベビーシッターの利用料金の補助、育児休業期間中の給与補填、保育所の利用料金の補助、残業の免除、相談窓口の設置、育児のために利用できる年次有給休暇の積立制度、育児休業日数の延長、子どもの病気の際に使える看護休暇制度の実施、男性従業員の育児休業取得奨励など

- 1) 現在、実施している子育て支援制度
- 2) 子育て支援制度の利用率
- 3) 最も利用されている子育て支援制度
- 4) 最も利用されていない子育て支援制度
- 5) 子育て支援制度の実施における課題
- 6) 子育て支援制度の効果や従業員の満足度

3. 貴社の柔軟勤務制度についてお答えください。

※ 柔軟勤務制度の事例: テレワーク、短時間勤務制度、フレックスタイム制等

- 1) 現在、実施している柔軟勤務制度
- 2) 柔軟勤務制度の利用率
- 3) 最も利用されている柔軟勤務制度
- 4) 最も利用されていない柔軟勤務制度
- 5) 柔軟勤務制度の実施における課題

4. 貴社に事業所内保育所はありますか？ある場合には次の項目にお答えください。

- 1) 事業所内保育所を設置する前に従業員からの要求はありましたか？
- 2) 事業所内保育所について幼い子供のいない従業員(または男性従業員)の反応はいかがでしたか。
- 3) 事業所内保育所の設置と関連した課題があればお答えください。
- 4) 事業所内保育所に対する効果と従業員の満足度についてお答えください。

5. 1~4の制度以外に、労働者の出産と子育てを支援する制度がありましたらご教示ください。

6. 出産と子育て支援制度の中で、従業員の要求が最も多い制度は何ですか。

7. 従業員に対する出産と子育て支援策が企業の利益にも役立つと思いますか。

- 1) そう思う(理由: _____)
- 2) そう思わない(理由: _____)

8. 貴社は出産と子育て支援について積極的ですか。また、「女性の雇用促進」と「労働者の仕事と家庭の両立支援」を十分認識し、支援するために努力していると思いますか。

9. 日本政府は出産と子育て支援について積極的に対策を実施していると思いますか。また、「女性の雇用促進」と「労働者の仕事と家庭の両立支援」を十分認識し、支援するために努力していると思いますか。

ご協力ありがとうございました。

부록 2. 전문가조사 설문지

「동아시아(한·중·일)의 저출산 쟁점과 육아정책 비교 연구: 직장 및 사회의 육아환경 조성 정책을 중심으로」전문가 조사

안녕하십니까?

육아정책연구소는 육아정책연구를 보다 체계적이며 종합적으로 수행하기 위하여 설립된 국무총리 산하 국가 정책연구기관입니다. 본 조사는 육아정책연구소 2020년 기본과제인 「동아시아 국가(한·중·일)의 저출산 쟁점과 육아정책 비교연구(Ⅲ): 직장 및 사회의 육아환경 조성 정책을 중심으로」의 일환으로, 한국사회의 출산 및 육아를 지원하는 직장 및 사회의 환경에 대한 전문가분들의 의견을 여쭙기 위한 것입니다.

귀하께서 말씀해 주신 내용은 한·중·일간 직장 및 사회의 육아환경에 대한 전문가들의 의견 비교와 향후 한국의 직장 및 사회의 육아환경 개선을 위한 정책 수립에 중요한 자료로 활용되오니, 바쁘시더라도 잠시 틈을 내어 질문에 답변해 주시면 감사하겠습니다.

귀하의 의견이나 개인 정보 등에 관한 모든 사항은 개인정보보호법 및 통계법 제33조(비밀의 보호) 제①, 제②에 의거하여 철저히 비밀이 보장되며, 그 내용은 연구 목적 이외에는 어떤 용도로도 이용하지 않을 것을 약속드립니다. 본 조사의 중요성을 감안하시어 솔직하고 성실하게 응답하여 주시기 바랍니다. 감사합니다.

2020년 9월

※ 통계법 제33조(비밀의 보호 등)

- ① 통계의 작성과정에서 알려진 사항으로서 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
- ② 통계의 작성을 위하여 수집된 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 자료는 통계작성 외의 목적으로 사용되어서는 아니 된다.

□ 현재 OECD를 중심으로 출산과 양육관련 주요 제도를 중심으로 질문을 하고자 합니다.

구분	휴가·휴직 제도	인프라	유연근무
임신·출산기	유산·사산휴가, 난임치료휴가, 임신기 근로시간단축, 태아검진시간 보장, 출산전후휴가, 배우자출산휴가 등	건강·보건서비스	선택근무제, 재량근무제, 재택근무제, 원격근무제 등
육아기	육아휴직, 육아기 근로시간단축 등	어린이집, 유치원 그 외 돌봄기관(서비스)	
기타	출산과 육아휴직 지원금, 가족돌봄제도, 가족친화제도, 등		



직장의 육아환경에 관한 질문

A. 임신·출산기

1. 귀하가 생각하기에 우리나라의 직장 근로자들이 다음 임신·출산기제도의 내용을 잘 알고 있다고 생각하는 정도에 따라 표시해 주십시오.

구분	제도의 인식 정도									
	전혀 모르고 있다					잘 알고 있다				
A. 임신·출산기										
① 유·사산 휴가	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 난임치료휴가	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 임신기 근로시간 단축	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 태아검진시간	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 출산전후휴가	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑥ 배우자출산휴가	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑦ 기타()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. 귀하가 생각하기에 직장에서 다음의 임신·출산기 제도가 얼마나 잘 갖춰져 있다고 생각하는지 표시해 주십시오.

구분	제도의 구비 정도									
	전혀 갖추어져 있지 않다					잘 갖추어져 있다				
A. 임신·출산기										
① 유·사산 휴가	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 난임치료휴가	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 임신기 근로시간 단축	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 태아검진시간	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 출산전후휴가	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑥ 배우자출산휴가	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑦ 기타()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5-1. 귀하가 생각하기에 위의 임신·출산기 제도 중 개선이 **가장** 필요한 제도를 위 선택지 중 **하나만** 골라 주십시오.

()

5-2. 앞서(5-1) 선택한 제도의 **어떤 부분이** 가장 개선이 필요하다고 생각하는지 표시해 주십시오.

- ① 이용 기간 ② 비용 지원
- ③ 사용 대상 ④ 사용할 수 있는 분위기
- ⑤ 기타()

B. 육아기

6. 귀하가 생각하기에 육아기의 직장 근로자들이 다음 제도를 얼마나 잘 알고 있다고 생각하는지 표시해 주십시오.

구분	제도의 인식 정도									
	전혀 모르고 있다					←————→ 잘 알고 있다				
B. 육아기										
① 육아휴직	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 육아기 근로시간 단축	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 어린이집(직장어린이집, 국공립어린이집)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 유치원	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 기타()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. 귀하가 생각하기에 직장에서 다음 육아기 제도가 얼마나 잘 갖춰져 있다고 생각하는지 표시해 주십시오.

구분	제도의 구비 정도									
	전혀 갖춰져 있지 않다					←————→ 잘 갖춰져 있다				
B. 육아기										
① 육아휴직	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 육아기 근로시간 단축	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 어린이집(직장어린이집, 국공립어린이집)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 유치원	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 기타()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. 귀하가 생각하기에 육아기의 다음 제도를 필요 정도에 따라 표시해 주십시오.

구분	제도의 필요 정도									
	거의 필요하지 않다 ←					→ 반드시 필요하다				
B. 육아기										
① 육아휴직	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 육아기 근로시간 단축	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 어린이집(직장어린이집, 국공립어린이집)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 유치원	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 기타()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. 다음 각 부분의 제도 중 육아기의 제도들이 얼마나 도움이 된다고 생각하는지 정도를 표시해 주십시오.

구분	제도의 도움 정도									
	전혀 도움이 되지 않는다 ←					→ 매우 도움이 된다				
B. 육아기										
① 육아휴직	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 육아기 근로시간 단축	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 어린이집(직장어린이집, 국공립어린이집)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 유치원	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 기타()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. 귀하께서는 직장에서 육아기의 다음 제도 중 개선이 필요한 정도를 표시해 주십시오.

구분	제도의 개선 필요 정도									
	거의 개선이 필요없다 ←					→ 개선이 많이 필요하다				
B. 육아기										
① 육아휴직	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 육아기 근로시간 단축	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 어린이집(직장어린이집, 국공립어린이집)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 유치원	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 기타()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10-1. 귀하가 생각하기에 위의 육아기 제도 중 개선이 가장 필요하다고 생각하시는 제도를 **하나만** 골라 주십시오.

()

10-2. 앞서(10-1) 선택한 제도의 **어떤 부분이** 가장 개선이 필요하다고 생각하는지 표시해 주십시오.

- ① 이용 기간 ② 비용 지원
 ③ 사용 대상 ④ 사용할 수 있는 분위기
 ⑤ 기타()

C. 유연근무제

구분	내용
선택근무	• 일정기간(1월 이내)의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도
재량근무	• 업무의 성질에 비추어 업무수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 근로시간을 근로한 것으로 인정하는 제도
재택근무	• 근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 주거지에 업무공간을 마련하여 근무하는 제도
원격근무	• 근로자가 주거지, 출장지 등과 가까운 원격근무용 사무실에서 근무하거나 사무실이 아닌 장소에서 모바일기기를 이용하여 근무하는 제도

11. 귀하께서는 직장의 근로자들이 다음 제도를 얼마나 알고 있다고 생각하는지 표시해 주십시오.

구분	제도의 인식 정도									
	전혀 모르고 있다					←—————▶ 잘 알고 있다				
C. 유연근무제										
① 선택근무	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 재량근무	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 재택근무	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 원격근무	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 기타()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. 귀하께서는 직장의 환경에서 다음 제도가 잘 갖추어진 정도를 표시해 주십시오.

구분	제도의 구비 정도									
	전혀 갖추어져 있지 않다					←—————▶ 잘 갖추어져 있다				
C. 유연근무제										
① 선택근무	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 재량근무	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 재택근무	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 원격근무	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 기타()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. 귀하가 생각하기에 직장에서 다음 유연근무제도 중 필요한 정도를 표시해 주십시오.

구분	제도의 필요 정도									
	거의 필요하지 않다 ←					→ 반드시 필요하다				
C. 유연근무제										
① 선택근무	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 재량근무	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 재택근무	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 원격근무	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 기타()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14. 다음의 유연근무제도들이 얼마나 도움이 되는지를 표시해 주십시오.

구분	제도의 도움 정도									
	전혀 도움이 되지 않는다 ←					→ 매우 도움이 된다				
C. 유연근무제										
① 선택근무	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 재량근무	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 재택근무	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 원격근무	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 기타()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. 귀하가 생각하기에 우리나라의 직장의 환경이 다음 제도에서 개선이 필요하다고 생각하는지 정도를 표시해 주십시오.

구분	제도의 개선 필요 정도									
	거의 개선이 필요없다 ←					→ 개선이 많이 필요하다				
C. 유연근무제										
① 선택근무	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 재량근무	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 재택근무	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 원격근무	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 기타()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15-1. 우리나라의 직장에서 위의 유연근무제 중 개선이 **가장** 필요하다고 생각하는 제도를 하나 골라 주십시오 ()

15-2. 앞서(15-1) 선택한 제도의 **어떤 부분**이 가장 개선이 필요하다고 생각하는지 표시해 주십시오.

- ① 이용 기간 ② 비용 지원
- ③ 사용 대상 ④ 사용할 수 있는 분위기
- ⑤ 기타()

16. 다음의 제도를 직장 내에서 자유롭게 이용할 수 있는지를 표시해주십시오.

내용	이용 정도									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
① 임신·출산기 휴가·휴직제도										
② 육아기 휴가·휴직제도										
③ 보육 인프라제공 (직장어린이집)										
④ 유연근무										
⑤ 건강·보건 서비스										
⑥ 기타()										

17. 귀하가 생각하기에 직장에서 제공하는 근로자를 위한 제도 중 저출산 극복에 가장 큰 영향을 미치는 부문은 무엇인지 **두 개**를 선택해주시고, 선택 항목에 이유를 서술해 주십시오.

	선택여부	선택 이유
① 임신·출산기 휴가·휴직제도		
② 육아기 휴가·휴직제도		
③ 보육 인프라제공		
④ 유연근무		
⑤ 건강·보건 서비스		
⑥ 기타()		



사회의 육아환경에 관한 질문

1. 귀하의 사회에서 기업 및 공공기관에 대한 가족친화제도가 실시되고 있는지 표시해 주십시오.

- ① 예 (예 1-1) ② 아니요 (예 2)

1-1. 가족친화제도가 실시되고 있다면 주요 내용은 다음 중 어느 것인지 표시해 주십시오.(복수 응답)

- ① 관련 법령 제정 ② 교육 프로그램 실시 ③ 컨설팅 제공
 ④ 기업 인센티브 제공 ⑤ 모니터링 실시 ⑥ 기타()

2. 가족 친화적 사회 환경 조성을 위해서는 어떤 노력이 **가장** 필요하다고 생각하는지 표시해 주십시오.

- ① 물리적 인프라 확대 ② 다양한 제도 구비 ③ 직장 내 분위기 개선
 ④ 정부 정책의 일관성 ⑤ 사회적 인식 개선 ⑥ 기타()

3. 우리 사회는 아이를 낳기에 얼마나 안전한 사회라고 생각하는지 표시해 주십시오.

- ① 매우 그렇지 않다(☞ 3-1) ② 그렇지 않다(☞ 3-1)
 ③ 그렇다(☞ 4) ④ 매우 그렇다(☞ 4)

3-1 (3.에서 ①, ②번 답한 경우) 그렇게 생각하는 이유를 적어주시기 바랍니다.

4. 우리 사회는 아이를 키우기에(또는, 기르기에) 얼마나 좋은 사회라고 생각하는지 표시해 주십시오.

- ① 매우 그렇지 않다(☞ 4-1) ② 그렇지 않다(☞ 4-1)
 ③ 그렇다(☞ 5) ④ 매우 그렇다(☞ 5)

4-1 (4.에서 ①, ②번 답한 경우) 그렇게 생각하는 이유를 적어주시기 바랍니다.

5. 우리 사회에서 출산 환경과 양육환경에 각각 영향을 미치는 가장 중요한 요인은 무엇이라고 생각하는지 표시해 주십시오.

요인	출산환경	양육환경
① 물리적 환경(예: 의료시설, 보건체계, 수유시설, 도보용 도로, 등)		
② 정책(예: 인구정책, 고용정책, 주택정책, 보육정책, 교육정책)		
③ 제도(예: 휴가제도, 보육서비스, 돌봄서비스 등)		
④ 사회적 가치와 분위기(예: 아이존중, 양성평등, 삶의 질, 등)		
⑤ 기타()		

6. 우리사회의 양육환경을 개선하기 위해 우선적으로 갖추어야 할 물리적 환경을 중요한 순서대로 3개(1, 2, 3)를 선택해 주십시오.

내용	순위 여부	선택한 이유
① 의료시설		
② 육아지원 시설(어린이집, 유치원 등)		
③ 도보용 도로		
④ 놀이터, 공원 등		
⑤ 아동 도서관		
⑥ 휴식 공간(아이와 부모 가 쉴 수 있는)		
⑦ 기타()		

6-1. 위 제시한 물리적 환경 중 지난 5년간 변화가 있는 정도를 표시해 주십시오.

내용	변화 정도									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
① 의료시설										
② 육아지원 시설(어린이집, 유치원 등)										
③ 도보용 도로										
④ 놀이터, 공원 등										
⑤ 아동 도서관										
⑥ 휴식 공간(아이와 부모 가 쉴 수 있는)										
⑦ 기타()										

7. 우리사회의 양육환경을 개선하기 위해 우선적으로 추진해야 할(또는 더 중요한) 정책을 중요한 순서대로 3개(1, 2, 3)를 선택해 주십시오.

내용	순위 여부	선택한 이유
① 인구정책		
② 고용정책		
③ 주택정책		
④ 보육정책		
⑤ 교육정책		
⑥ 기타()		

7-1. 위 제시한 정책 중 지난 5년간 변화한 정도를 표시해 주십시오.

내용	변화 정도									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
① 인구정책										
② 고용정책										
③ 주택정책										
④ 보육정책										
⑤ 교육정책										
⑥ 기타()										

8. 우리사회의 양육환경을 개선하기 위해 우선적으로 추진해야 할 제도를 중요한 순서대로 3개(1, 2, 3)를 선택해 주십시오.

내용	순위 여부	선택한 이유
① 임신출산 휴가제도		
② 육아휴직제도		
③ 공보육 확산		
④ 현금지원		
⑤ 세제지원		
⑥ 다양한 정보		
⑦ 기타()		

8-1. 위 제시한 제도 중 지난 5년간 변화가 있는 정도를 표시해 주십시오.

내용	변화 정도									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
① 임신출산 휴가제도										
② 육아휴직제도										
③ 공보육 확산										
④ 현금지원										
⑤ 세제지원										
⑥ 다양한 정보										
⑦ 기타()										

9. 우리사회의 양육환경을 개선하기 위해 중요한(변화해야 할) 사회적 가치(분위기 조성)를 중요한 순서대로 3개(1, 2, 3)를 선택해 주십시오.

내용	순위 여부	선택한 이유
① 결혼에 대한 인식		
② 공동 양육 인식		
③ 자녀관 변화		
④ 일·가정 양립 지원		
⑤ 여성의 노동 시장 참여		
⑥ 부모교육		
⑦ 삶의 질		
⑧ 기타()		

附录2-1. 调查问卷

「东亚(中日韩)低生育争论与育儿政策比较研究」

您好:

育儿政策研究所是韩国国务总理直属的、为更加系统、综合地开展育儿政策研究而设立的国家政策研究机构。本调查是育儿政策研究所2020年基本课题“东亚国家(中日韩)低生育争议和育儿政策比较研究(Ⅱ): 以育儿设施和社会的育儿环境建设的政策为中心”的重要组成部分, 专家将根据本项调查内容, 对支持韩国社会提高生育率与育儿水平的职场与社会环境改善提供宝贵意见。

您所填选的内容将有利于我们进行中、日、韩职场及社会育儿环境的比较研究, 并将切实运用于未来韩国职场及社会育儿环境的改善与相应政策的制定。非常感谢您能抽出宝贵的时间协助完成以下问卷调查, 我们衷心感谢您的配合!

关于您的意见及个人信息等事项, 我们将根据“个人信息保护法”和“统计法”第33项(秘密保护)第1条和第2条的规定切实保护个人信息。本问卷以研究为主, 所填内容绝不泄漏。再次感谢您的协助。谢谢!

2020年 9月

※ 统计法 第33项(隐私保护)

- ① 统计问卷的制作过程中, 被知晓的事项, 即: 个人、法人或团体等属于个人隐私的事项应该得到保护。
- ② 为制作统计资料而收集的個人、法人或团体等属于个人隐私的资料不能用于统计以外的任何目的。

□ 以下问题将围绕OECD所规定的、以有关生育和育儿的主要制度展开。

类型	休息·休假制度	基础设施	弹性工作
妊娠期·产期	流产休假, 不孕治疗, 缩短孕产期劳动时间, 保障孕检检查时间, 产前产后休假, 配偶产后休假等	健康保健服务	选择工作制, 裁量工作制, 在家办公制, 远程办公制等
育儿期	育儿休假, 育儿期缩短劳动时间等	托儿所, 幼儿园, 及其他儿童托管机构(服务)	
其他	分娩和育儿休假补助金, 家庭照看制度, 社会福利制度等		



직장의 육아환경에 관한 질문

A. 妊娠期·产期

1. 您认为当今社会, 职场工作人员对妊娠期、生育期制度内容了解的程度是多少? 请予以评估并做出选择。

类型	对制度的认识度									
	A. 妊娠期·产期									
	完全不了解					很了解				
① 流产休假	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 不孕治疗休假	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 缩短孕产期劳动时间	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 孕检检查时间	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 产前产后休假	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑥ 配偶产后休假	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑦ 其他()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. 您认为当今社会, 职场中是否具备以下妊娠、生育期制度? 请予以评估并做出选择。

类型	制度完备程度									
	A. 妊娠期·产期									
	完全不具备					很完善				
① 流产休假	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 不孕治疗休假	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 缩短孕产期劳动时间	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 孕检检查时间	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 产前产后休假	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑥ 配偶产后休假	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑦ 其他()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. 您认为职场工作人员对妊娠、生育期制度的需求度是多少? 请予以评估并做出选择。

类型	制度必要程度										
	完全不需要					←—————→ 很需要					
A. 妊娠期·产期											
① 流产休假	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
② 不孕治疗休假	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
③ 缩短孕产期劳动时间	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
④ 孕检检查时间	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
⑤ 产前产后休假	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
⑥ 配偶产后休假	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
⑦ 其他()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

4. 您认为对于职场工作人员来说, 妊娠、生育期制度对其帮助程度有多大? 请予以评估并做出选择。

类型	制度的有效性										
	完全没有					←—————→ 帮助很大					
A. 妊娠期·产期											
① 流产休假	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
② 不孕治疗休假	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
③ 缩短孕产期劳动时间	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
④ 孕检检查时间	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
⑤ 产前产后休假	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
⑥ 配偶产后休假	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
⑦ 其他()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

5. 您认为对于职场工作人员来说, 在所制定有关妊娠、生育期制度中最需要改善的制度是什么? 请予以评估并做出选择。

类型	制度改善必要程度										
	完全不需要改善					←—————→ 需改善的地方很多					
A. 妊娠期·产期											
① 流产休假	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
② 不孕治疗休假	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
③ 缩短孕产期劳动时间	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
④ 孕检检查时间	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
⑤ 产前产后休假	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
⑥ 配偶产后休假	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
⑦ 其他()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

5-1. 请您在以上关于妊娠、生育期的各项制度中选择您认为最需要改善的一项制度。
()

5-2. 在(5-1)中您所选择的制度中, 最需要改善的是哪一方面?

- ① 适用时间 ② 补贴额度
 ③ 适用对象 ④ 适用的范围
 ⑤ 其他()

B. 育儿期

6. 您认为处于育儿期的职场工作人员对以下育儿制度的了解程度如何? 请予以评估并做出选择。

类型	制度的了解程度									
	完全不了解 ←————→ 很了解									
B. 育儿期										
① 育儿休假	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 育儿期缩短劳动时间	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 托儿所(私立托儿所, 公立托儿所)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 幼儿园	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 其他()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. 您认为当今社会职场中是否具备以下育儿期制度? 请予以评估并做出选择。

类型	制度完备程度									
	完全不具备 ←————→ 很完善									
B. 育儿期										
① 育儿休假	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 育儿期缩短劳动时间	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 托儿所(私立托儿所, 公立托儿所)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 幼儿园	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 其他()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. 您认为育儿期的职场工作人员最需要的制度是什么? 请予以评估并做出选择。

类型	制度的必要程度									
	完全不需要 ←————→ 很需要									
B. 育儿期										
① 育儿休假	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 育儿期缩短劳动时间	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 托儿所(私立托儿所, 公立托儿所)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 幼儿园	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 其他()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. 您认为对于职场工作人员来说, 育儿期的相关制度对其帮助程度有多大? 请予以评估并做出选择。

类型	制度的有效性									
	完全没有帮助					帮助很大				
B. 育儿期										
① 育儿休假	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 育儿期缩短劳动时间	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 托儿所 (私立托儿所, 公立托儿所)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 幼儿园	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 其他()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. 您认为对于职场来说, 最需要改善的育儿期制度是什么? 请予以评估并做出选择。

类型	制度改善的必要程度									
	完全不需要改善					需改善的地方很多				
B. 育儿期										
① 育儿休假	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 育儿期缩短劳动时间	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 托儿所 (私立托儿所, 公立托儿所)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 幼儿园	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 其他()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10-1. 请您在以上关于育儿期制度中选择您认为最需要改善的一项制度。

()

10-2. 你认为在(10-1)中您所选择的制度中, 最需要改善的方面是哪一方面?

- ① 适用时间 ② 补贴额度
 ③ 适用对象 ④ 适用的范围
 ⑤ 其他()

C. 弹性工作制度

类别	内容
工作时间选择	以一定期限(1月以内)为单位, 在规定的总工作时间范围内, 可由劳动者自由选择工作的开始及结束时间。
工作裁量权	依据工作性质, 有必要将业务执行方法委托给劳动者进行裁定的工作。 用人单位与劳动者代表通过书面协议确定劳动时间。
居家办公	劳动者可以利用各种通讯工具, 居家完成工作内容。
远程办公	劳动者可以选择距离家或公司较远的远程办公室工作, 或在公司以外的其他场所利用移动性通讯工具进行工作。

11.你认为职场工作人员对以下制度的了解程度有多少?请予以评估并做出选择。

类型	制度的了解程度									
C. 弹性工作	完全不知道					很了解				
① 选择性工作	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 裁量工作	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 居家办公	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 远程办公	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12.您认为您当前所处的职场环境中,具备以下制度吗?请予以评估并做出选择。

类型	制度完备度									
C. 弹性工作	完全不具备					很完善				
① 选择性工作	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 裁量工作	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 居家办公	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 远程办公	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13.您认为对于职场工作人员来说,最需要什么样的弹性工作制度?请予以评估并做出选择。

类型	制度需求程度									
C. 弹性工作	完全不需要					很需要				
① 选择性工作	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 裁量工作	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 居家办公	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 远程办公	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14.您认为以下弹性工作制度对缓解育儿问题有多大的帮助?请予以评估并选择。

类型	制度有效性									
C. 弹性工作	完全没有帮助					很有帮助				
① 选择性工作	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 裁量工作	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 居家办公	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 远程办公	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15.您认为我国职场环境中,以下制度最需要改善的是哪一项?请予以评估并做出选择。

类型	制度改善的必要程度									
C. 弹性工作	完全不需要					很需要完善				
① 选择性工作	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 裁量工作	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 居家办公	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 远程办公	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15-1. 请您在以上制度中选择您认为我国职场所制定的弹性工作制度中最有必要的一项?
()

15-2. 您认为上方(15-1)中所选择的制度在哪一方面需要改进?

- ① 适用时间 ② 补贴额度
 ③ 适用对象 ④ 适用情况
 ⑤ 其他()

16. 在职场中，以下制度是否能够自由使用、不受限制？

内容	使用程度									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
① 妊娠·分娩期·休息·休假制度										
② 育儿期休息·休假制度										
③ 保育基础设施(职场托育机构)										
④ 弹性工作										
⑤ 其他()										

17. 您认为在以上职场为劳动者提供的制度中，能够最大程度缓解低生育率问题的两个因素是什么？请做出选择并简要说明理由。

内容	选择与否	选择理由
① 妊娠·分娩期·休息·休假制度		
② 育儿期休息·休假制度		
③ 保育基础设施(职场托育机构)		
④ 弹性工作		
⑤ 其他()		



사회의 육아환경에 관한 질문

1. 您所处的社会环境中企业及公共机关是否实施针对缓解育儿难的员工福利制度？

- ① 是 (☞ 1-1) ② 不是 (☞ 2)

1-1. 如果实行该项制度，主要集中在以下哪几种实践方式(多项选择)。

- ① 制定相关政策 ② 开展教育活动 ③ 提供咨询
 ④ 提供企业奖励 ⑤ 实施监督 ⑥ 其他()

6-1. 所提到的基础设施中,您认为过去5年变化最大的部分是哪个?

内容	变化程度									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
① 医疗设施	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 育儿设施(托儿所,幼儿园等)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 步行道(便于儿童徒步)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 游乐场, 公园等	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 儿童图书馆	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑥ 休息空间(孩子和父母可以共同休息)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑦ 其他()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. 为改善我们社会的育儿环境,请按照重要性顺序选出您认为最应改进完善的三项制度(请使用1, 2, 3进行排序,并简要说明理由)。

内容	选择顺序	选择理由
① 人口政策		
② 雇佣政策		
③ 住房政策		
④ 保育政策		
⑤ 教育政策		
⑥ 其他()		

7-1. 所提到的政策中,您认为过去五年变化最大的政策是哪一项?

内容	变化程度									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
① 人口政策	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 雇佣政策	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 住房政策	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 保育政策	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 教育政策	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑥ 其他()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. 为改善我们社会的养育环境,请按照重要性顺序选出您认为最应改进完善的三个项制度(请使用1, 2, 3进行排序,并简要说明理由)。

内容	选择顺序	选择理由
① 妊娠生育休假制度		
② 育儿休假制度		
③ 优化政府公共保育政策(公保育)		
④ 现金补助		
⑤ 税制补助		
⑥ 提供多样信息		
⑦ 其他()		

8-1. 所提到的政策中, 您认为过去五年变化最大的政策是哪一项?

内容	变化程度									
① 妊娠生育休假制度	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 育儿休假制度	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 优化政府公共保育政策(公保育)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 现金补助	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 税制补助	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑥ 提供多样信息	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑦ 其他()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. 为改善我们社会的养育环境, 请按照社会价值观念(营造氛围)的重要性顺序选择3项您认为社会最应当弘扬的价值观念(请使用1, 2, 3进行排序, 并简要说明理由)。

内容	选择顺序	选择理由
① 结婚意识		
② 夫妻双方共同抚养意识		
③ 育儿观念的变化		
④ 支持工作家庭兼容性		
⑤ 女性参与劳动		
⑥ 父母教育		
⑦ 生活质量		
⑧ 其他()		

9-1. 您认为上述社会价值中过去 5 年来变化最大的部分是哪一项?

内容	变化程度									
① 结婚意识	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 夫妻双方共同抚养意识	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 育儿观念的变化	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 支持工作家庭兼容性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 女性参与劳动	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑥ 父母教育	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑦ 生活质量	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑧ 其他()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

※ 感谢您协助我们完成答卷, 也请您填写以下信息, 谢谢.

年龄	<input type="checkbox"/> ① 30~40岁	<input type="checkbox"/> ② 40~50岁	
	<input type="checkbox"/> ③ 50~60岁	<input type="checkbox"/> ④ 60岁及以上	
性别	<input type="checkbox"/> ① 女	<input type="checkbox"/> ② 男	
婚姻状况	<input type="checkbox"/> ① 已婚	<input type="checkbox"/> ② 未婚	<input type="checkbox"/> ③ 其他 ()
是否是双职工夫妇	<input type="checkbox"/> ① 双职工	<input type="checkbox"/> ② 单职工	<input type="checkbox"/> ③ 其他 ()
有无子女	<input type="checkbox"/> ① 有(年龄: 满 岁)	<input type="checkbox"/> ② 没有	
工作领域	<input type="checkbox"/> ① 学界	<input type="checkbox"/> ② 事业单位, 现场相关专家	
	<input type="checkbox"/> ③ 公务员	<input type="checkbox"/> ④ 其他()	
专业领域及专业	<input type="checkbox"/> ① 儿童学、幼儿教育学等儿童相关学科	<input type="checkbox"/> ② 社会福利保障	
	<input type="checkbox"/> ③ 社会学	<input type="checkbox"/> ④ 行政学	<input type="checkbox"/> ⑤ 其他 ()
相关领域工作时间	<input type="checkbox"/> ① 3年以下	<input type="checkbox"/> ② 3年-5年	
	<input type="checkbox"/> ③ 5年-10年	<input type="checkbox"/> ④ 10年-15年	
	<input type="checkbox"/> ⑤ 15年-20年	<input type="checkbox"/> ⑥ 20年以上	
联系方式	电话号码:		
	邮箱:		

感谢您帮助我们填写问卷。

[別紙 2-2] 専門家調査 質問紙

「東アジア(日中韓)における少子化争点と育児政策の 比較研究: 職場及び社会の 育児環境づくり政策を中心に」専門家調査

育児政策研究所は、育児政策研究の体系的かつ総合的な実現に向けて設立した韓国国務総理(首相) 直属の国家政策研究機関です。

この調査は、本研究所の2020年基本課題である「東アジア諸国(日中韓)における少子化争点と育児政策の比較研究(Ⅲ): 職場や社会の育児環境づくり政策を中心に」の一環として、日本社会における出産・子育てを支援している職場及び社会環境について、専門家のご意見を伺うものです。

今回ご回答いただいた内容は、日中韓における職場及び社会の育児環境に対する専門家の意見を比較し、今後、韓国における職場及び育児環境の改善に向けた政策の策定に重要な資料として活用させていただきます。

尚、いただいたご意見や個人情報などに関するすべての事項は、個人情報保護法及び統計法第33条(秘密保持) 第①、第②に基づき秘密が保持され、その内容は研究目的以外で使用することはありません。ご多忙の中、大変恐縮ですが、この調査の主旨にご賛同いただき、アンケートに御協力いただければ幸いです。

※ 統計法第33条(秘密保持等)

- ① 統計の作成により知った事項として、個人や法人または団体等の秘密に該当する事項は、保護されなければならない。
- ② 統計の作成のために収集した個人や法人、団体等の秘密に該当する事項は、統計作成以外の目的で使用してはならない。

2020年 9月韓国育児政策研究所

日本側窓口(ニッセイ基礎研究所・金明中, 横浜国大・相馬直子)

3.あなたは、次の制度がどの程度必要だと思いますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

区分	制度の必要度									
A. 妊娠・出産期	全く必要ない					非常に必要				
① 流産・死産休暇	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 不妊治療休暇	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 妊娠中の時短勤務	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 胎児検診時間の保障	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 出産休暇	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑥ 配偶者の出産休暇	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑦ その他()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4.あなたは、次の妊娠・出産期における制度が労働者にどの程度役立つと思いますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

区分	制度の有効性									
A. 妊娠・出産期	全く役に立たない					非常に役に立つ				
① 流産・死産休暇	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 不妊治療休暇	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 妊娠中の時短勤務	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 胎児検診時間の保障	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 出産休暇	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑥ 配偶者の出産休暇	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑦ その他()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5.あなたは、次の制度について、どの程度改善する必要があると思いますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

区分	制度の改善必要度									
A. 妊娠・出産期	全く改善の必要がない					非常に改善が必要				
① 流産・死産休暇	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 不妊治療休暇	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 妊娠中の時短勤務	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 胎児検診時間の保障	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 出産休暇	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑥ 配偶者の出産休暇	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑦ その他()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5-1. 労働者の妊娠・出産期における制度の中で最も改善が必要な制度を、上記の①~⑦の中から一つ選んでください。
()

5-2. 問5-1で選択した制度のどの部分を最も改善する必要があると思いますか。

- ① 利用期間 ② 費用の支援
 ③ 利用対象 ④ 利用に関する職場の雰囲気
 ⑤ その他()

B. 育児期

6. あなたは、育児期の労働者が次の制度をどの程度知っていると思いますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

区分	制度の認知度									
	全く知らない			←————→				よく知っている		
B. 育児期										
① 育児休暇	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 育児期時短勤務	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 保育園(公立認可保育所)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 保育園(事業所内保育所)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 幼稚園	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑥ その他()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. あなたは、次の制度が日本の職場内にどの程度整っていると思いますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

区分	制度の整備程度									
	全く整っていない			←————→				よく整っている		
B. 育児期										
① 育児休暇	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 育児期時短勤務	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 保育園(公立認可保育所)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 保育園(事業所内保育所)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 幼稚園	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑥ その他()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. あなたは、次の制度が労働者にどの程度必要だと思いますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

区分	制度の有効性									
	全く必要ない			←————→				非常に必要		
B. 育児期										
① 育児休暇	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 育児期時短勤務	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 保育園(公立認可保育所)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 保育園(事業所内保育所)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 幼稚園	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑥ その他()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9.あなたは、次の制度が子育て世代にどの程度役に立つと思いますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

区分	制度の有効性									
	全く役に立たない ←					→ 非常に役に立つ				
B. 育児期										
① 育児休暇	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 育児期時短勤務	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 保育園(公立認可保育所)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 保育園(事業所内保育所)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 幼稚園	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑥ その他()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10.あなたは、次の制度について、どの程度改善する必要があると思いますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

区分	制度改善の必要度									
	全く改善の必要がない ←					→ 非常に改善が必要				
B. 育児期										
① 育児休暇	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 育児期時短勤務	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 保育園(公立認可保育所)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 保育園(事業所内保育所)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 幼稚園	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑥ その他()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10-1. 上記の制度(問10 ①~⑥)の中で、最も改善すべき制度を、一つ選んでください。
()

10-2. 問10-1で選択した制度について、最も改善すべき点は何だと思われますか。

- ① 利用期間 ② 費用の支援
 ③ 利用対象 ④ 利用に関する職場の雰囲気
 ⑤ その他()

C. 勤務の柔軟性

区分	内容
フレックスタイム制	一定期間(1月以内)の単位で定められた総労働時間の範囲内で、業務の開始及び終了時刻、1日の労働時間を労働者が自律的に決められる制度
裁量勤務	業務の特性上、業務方法について労働者の裁量に任せる必要がある業務で、労働者が労働者代表との書面合意により定めた労働時間を労働として認める制度
在宅勤務	労働者が情報通信機器等を活用し、住居にワークスペースを設けて勤務する制度
遠隔勤務	労働者が住居及び出張先などから近いサテライトオフィスで勤務する、又は、オフィスではない場所でモバイル機器を利用して勤務する制度

11. あなたは、育児期の労働者が次の制度をどの程度知っていると思いますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

区分	制度の認知度									
C. 勤務の柔軟性	全く知らない					よく知っている				
① フレックスタイム制	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 裁量勤務	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 在宅勤務	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 遠隔勤務	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. あなたは、次の制度がどの程度整っていると思いますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

区分	制度の整備程度									
C. 勤務の柔軟性	全く整っていない					よく整っている				
① フレックスタイム制	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 裁量勤務	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 在宅勤務	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 遠隔勤務	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. あなたは、育児期の労働者に次のような制度がどの程度必要だと思いますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

区分	制度の必要度									
C. 勤務の柔軟性	全く必要ない					非常に必要				
① フレックスタイム制	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 裁量勤務	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 在宅勤務	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 遠隔勤務	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14. あなたは、次の制度が労働者にどの程度役に立つと思いますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

区分	制度の有効性									
C. 勤務の柔軟性	全く役に立たない					非常に役に立つ				
① フレックスタイム制	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 裁量勤務	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 在宅勤務	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 遠隔勤務	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15.あなたは次の制度についてどの部分に最も改善が必要だと思いますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

区分	制度の改善必要度										
	全く改善の必要がない ←					→ 非常に改善が必要					
C. 勤務の柔軟性											
① フレックスタイム制	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
② 裁量勤務	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
③ 在宅勤務	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
④ 遠隔勤務	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

15-1. 上記の制度(問15 ①~④)の中で、最も改善すべき制度を、一つ選んでください。
()

15-2. 問15-1で選択した制度について、最も改善すべき点は何だと思いますか。

- ① 利用期間 ② 費用の支援
 ③ 利用対象 ④ 利用に関する職場の雰囲気
 ⑤ その他()

16. 次の制度が職場内でどの程度自由に使用できる雰囲気になっていると思いますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください

内容	利用雰囲気の程度									
	全くなっていない ←					→ とてもなっている				
① 妊娠・出産期 休暇制度(産前産後休業)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 育児期 育児休暇(育児休業)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 保育インフラ(事業所内保育所)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 柔軟勤務	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ その他()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

17. 次の制度の中で、少子化対策として最も大きな効果があると思われる制度二つに○をつけ、選択した理由について簡単にご記入ください。

内容	選択	選択した理由
① 妊娠・出産期 休暇制度 (産前産後休業)		
② 育児期 育児休暇 (育児休業)		
③ 保育インフラ (事業所内保育所)		
④ 柔軟勤務		
⑤ その他()		

5. 日本社会において、出産及び育児環境に影響を与える最も重要な要因は何だと思いますか。1つ○をして下さい

要因	出産環境	育児環境
① インフラ整備(例: 医療施設、医療システム、授乳設備、歩行者用道路など)		
② 政策(例: 人口政策、雇用政策、住宅政策、保育政策、教育政策)		
③ 制度(例: 休暇制度、保育サービス、介護サービスなど)		
④ 社会的価値と雰囲気(例: 子供の尊重、男女平等、生活の質など)		
⑤ その他()		

6. 日本社会の子育て環境を改善するために、優先的に整備すべきインフラ環境を順位3つ(1、2、3)選んでください。

内容	順位	選択した理由
① 医療施設、医療システム、授乳設備		
② 子育て支援施設(保育園、幼稚園等)		
③ 歩行者用道路		
④ 遊び場、公園		
⑤ 児童図書館(こども専用の図書館)		
⑥ 休憩スペース(親子利用スペース)		
⑦ その他()		

6-1. 過去5年間、次のインフラ環境はどの程度変化したと思いますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

内容	変化の程度									
	全く変化していない ← ▶ とても変化した									
① 医療施設、医療システム、授乳設備	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 子育て支援施設(保育園、幼稚園等)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 歩行者用道路	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 遊び場、公園	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 児童図書館(こども専用の図書館)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑥ 休憩スペース(親子利用スペース)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑦ その他()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. 日本社会の子育て環境を改善するために、優先的に推進すべき政策を三つ選択し、順位と選択した理由をご記入ください(順位の例: 1、2、3)。

内容	順位	選択した理由
① 人口政策		
② 雇用政策		
③ 住宅政策		
④ 子育て政策		
⑤ 教育政策		
⑥ その他()		

7-1. 過去5年間、次の政策はどの程度変化したと思いますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

内容	変化程度									
	全く変化していない					とても変化した				
① 人口政策	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 雇用政策	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 住宅政策	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 子育て政策	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 教育政策	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑥ その他()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. 日本社会の子育て環境を改善するために、優先的に推進すべき制度を三つ選択し、順位と選択した理由をご記入ください(順位の例: 1、2、3)。

内容	順位	選択した理由
① 妊娠・出産休暇制度		
② 育児休暇制度		
③ 公保育の拡大		
④ 現金給付		
⑤ 税制支援		
⑥ 多様な情報		
⑦ その他()		

8-1. 過去5年間、次の制度はどの程度変化したと思いますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

内容	変化程度									
	全く変化していない					とても変化した				
① 妊娠・出産休暇制度	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 育児休暇制度	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 公保育の拡大	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 現金給付	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑤ 税制支援	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑥ 多様な情報	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
⑦ その他()	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. 日本社会の子育て環境を改善するために、重視すべき(変化すべき)社会的価値を三つ選択し、順位と選択した理由をご記入ください(順位の例: 1、2、3)。

内容	順位	選択した理由
① 結婚に対する意識		
② 育児への男女共同参画に対する意識		
③ 子供に対する価値観		
④ 仕事・子育て両立の支援		
⑤ 女性の労働参加		
⑥ 親向けの教育		
⑦ 生活の質		
⑧ その他()		

9-1. 過去5年間、次の社会的価値はどの程度変化したと思いますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

内容	変化程度									
	全く変化していない ←					→ とても変化した				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
① 結婚に対する意識										
② 育児への男女共同参画に対する意識										
③ 子供に対する価値観										
④ 仕事・子育て両立の支援										
⑤ 女性の労働参加										
⑥ 親向けの教育										
⑦ 生活の質										
⑧ その他()										

10. 自由記述(任意)

ご回答ありがとうございました。

最後に、以下の個人情報について、ご回答のほど宜しくお願い致します。

* 韓国側からの調査票にあるため、お手数ですがご回答をお願いします。

年齢	<input type="checkbox"/> ① 30代	<input type="checkbox"/> ② 40代	
	<input type="checkbox"/> ③ 50代	<input type="checkbox"/> ④ 60代	
性別	<input type="checkbox"/> ① 女	<input type="checkbox"/> ② 男	
婚姻有無	<input type="checkbox"/> ① 既婚	<input type="checkbox"/> ② 未婚	<input type="checkbox"/> ③ その他()
共働き	<input type="checkbox"/> ① 共働き	<input type="checkbox"/> ② 片働き	<input type="checkbox"/> ③ その他()
子供有無	<input type="checkbox"/> ① 有(年齢: 歳)	<input type="checkbox"/> ② 無	
職種	<input type="checkbox"/> ① 研究・教育	<input type="checkbox"/> ② 現場関係専門家	
	<input type="checkbox"/> ③ 公務員	<input type="checkbox"/> ④ その他()	
専門分野・専攻	<input type="checkbox"/> ① 教育関連専攻(児童学、幼児教育学等) <input type="checkbox"/> ② 社会福祉学 <input type="checkbox"/> ③ 社会学 <input type="checkbox"/> ④ 行政学 <input type="checkbox"/> ⑤ 経済・経営学 <input type="checkbox"/> ⑥ その他()		
職歴	<input type="checkbox"/> ① 3年 未満	<input type="checkbox"/> ② 3年-5年 未満	
	<input type="checkbox"/> ③ 5年-10年 未満	<input type="checkbox"/> ④ 10年-15年 未満	
	<input type="checkbox"/> ⑤ 15年-20年 未満	<input type="checkbox"/> ⑥ その他(年 ヶ月)	

ご協力ありがとうございました。

동아시아 국가(한·중·일)의 저출산 쟁점과 육아정책 비교 연구(III)
: 직장 및 사회의 육아환경 조성 정책을 중심으로

육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

