

# 직장에서의 긍정적 육아존중문화 조성 방안<sup>1)</sup>

권미경 연구위원

육아정책연구소에서는 우리사회의 육아와 관련한 문화가 긍정적 측면보다는 부정적 측면이 강조되고 있음에 주목하였다. 이에 육아문화를 진단 분석하고, 요구를 수렴하여 육아존중문화로의 변화를 도모하는 ‘육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구’를 3개년 연속과제로 추진 중이다. 본고는 2019년과 2020년 수행한 1차년도와 2차년도 연구결과를 토대로 양육자의 일터인 직장에서의 육아관련 현황과 육아존중문화 조성에 대한 담론을 제시하였다.

문화의 변화, 패러다임의 전환이 쉽지는 않지만 정책수요자의 요구를 반영하는 다양한 시도와 정책과 제도의 변화를 통해 더디지만 분명하게 인식과 사회 변화를 가져 올 수 있다고 확신한다. 이러한 노력들이 나비효과로 사회에 퍼져나가 양육자의 환경인 우리의 가정과 직장, 지역사회가 ‘아이기르기 좋은 사회’로의 변화하기를 기대한다.

## 1. 들어가며

생태체계이론의 틀에서 보면 양육자의 일터인 직장은 양육자에게는 직접적인 상호작용이 이루어지는 미시체계로 기능하지만, 아동에게는 직접적인 상호작용이나 영향을 미치지 않지만 간접적인 영향을 미치는 주요한 외체계(exosystem) 환경 중 하나로 고려될 수 있다. 직장에서의 근로 여건은 양육자의 물리적 시간의 확보, 심리 정서적 지원, 경제적 측면을 아우르는 양육 역량에 영향을 미치는 중요한 변인이다. 이는 ‘아이를

기르는 일(育兒)’, ‘아이 기르는 가족’을 응원하는 긍정적 육아문화의 조성을 위해 양육자의 일터에 정책이 주목해야만 하는 이유이다.

직장에서 양육하는 근로자를 지원하는 제도들은 ‘가족친화(family-friendly)’, ‘일·가정양립(work-family reconciliation)’, ‘일·생활 균형(work-life balance)’ 등으로 통칭되는 정책 내용으로 반영되어 있다. 이러한 제도들은 고용노동부는 ‘일·가정양립’, 여성가족부는 ‘가족친화’라는 정책 타이틀로 그 활성화를 위한 노력들이 경주되고 있다.

1) 본고는 2020년 육아정책연구소의 협동과제로 수행한 ‘육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II): 직장에서의 육아존중문화 조성’(권미경 외, 2020)와 ‘육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(I): 육아문화 분석과 과제’(권미경 외, 2019)의 내용을 중심으로 재구성한 것임.

이러한 정책적 노력에도 불구하고 근로 현장에서 양육자가 체감하는 양육환경 평가는 그리 높지 않다. 자녀를 양육 중인 직장인들은 직장에서의 육아문화에 대해서는 본인 또는 배우자의 직장 육아환경 및 문화가 육아 친화적인가에 대하여 평균 60점미만의 낮은 점수를 보였다(권미경 외, 2019. p.202).

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

“육아존중문화에서 ‘존중’의 의미는 ‘육아’하는 행위에 대한 가치의 인정과 육아하는 가정에 대한 사회적 배려, 배려를 넘어서는 존중이라는 방향성을 의미한다”(권미경 외, 2019. p.21). 이에 본고는 ‘육아문화’, ‘육아’하는 행위와 그를 수행하는 가정을 존중하는 방향으로의 변화를 지향점으로, 양육자의 일터인 직장에서 양육환경 진단과 개선요구 수렴 결과를 토대로 긍정적 육아문화를 조성하기 위한 방법을 모색하고자 한다.

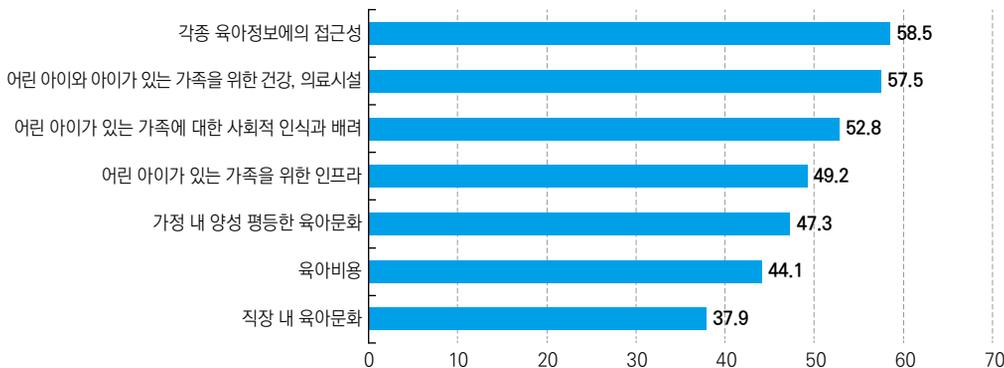
## 2. 직장 내 육아문화 현황 및 개선요구

직장에서의 긍정적 육아문화 조성을 위해 현재 직장 육아문화의 진단과 제도의 사용, 개선요구에 대한 수렴이 필요하다.

### 가. 직장 육아환경 및 문화에 대한 진단

#### 1) 육아문화 관련 요소에 대한 평가

우리사회의 육아문화와 관련된 다음의 항목에 대해 100점 만점으로 점수를 부여한 결과, 직장 내 육아문화에 대한 만족도가 가장 낮게 나타났다. 각종 육아정보에의 접근성(58.5점), 병원이나 보건소 등 어린 아이와 아이가 있는 가족을 위한 건강 및 의료시설(57.5점), 어린 아이와 아이가 있는 가족에 대한 사회적 인식과 배려(52.8점) 등에 대해 50점 이상의 점수를 주었다. 이에 비해 육아휴직 사용이나 육아기 직원에 대한 배려 등 직장 내 육아문화에 대해서는 37.9점으로 가장 낮은 점수로 나타났고, 육아비용 44.1점, 가정 내 양성 평등한 육아문화



[그림 1] 우리 사회의 육아 관련 요소별 평가

출처: 권미경·문무경·김영민(2019). 「육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(Ⅰ): 육아문화 분석과 과제」. p.155. [그림 V-1-2]임.

도 47.3점으로 그리 높지 않았다.

## 2) 직장 육아환경 및 문화에 대한 평가

경제활동을 하는 응답자를 대상으로 본인 또는 배우자의 직장 육아환경 및 문화가 어느 정도 육아친화적인가에 대하여 평가하였다. 본인 또는 배우자의 직장 육아환경 및 문화에 대해 100점 만점으로 평가한 결과, 전체 평균은 54.6점으로 매우 낮은 점수를 보였다. 100점 만점에 80점 이상은 23.7%에 불과하며, 60점미만이 46%를 차지하였다. 이는 양육자들이 우리나라 직장 육아환경 및 문화가 육아친화적이지 못하다고 느끼고 있음을 보여준다.

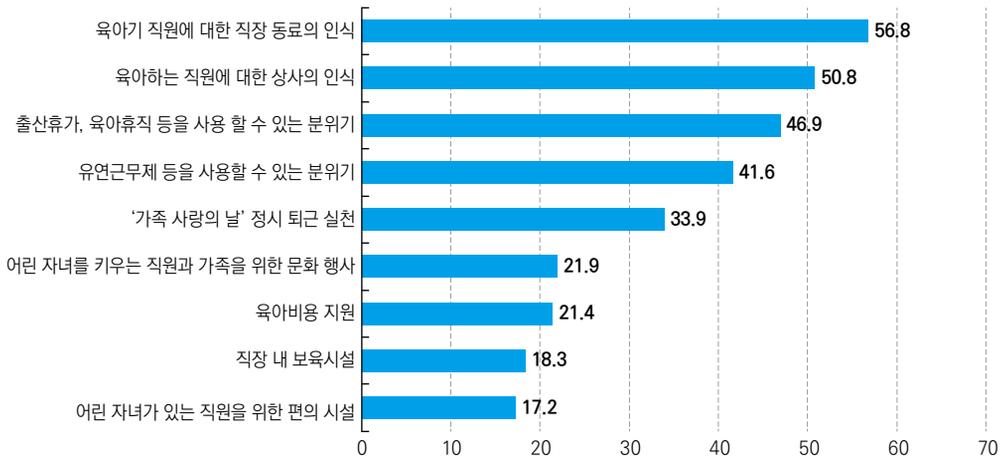
직장의 육아환경 및 문화에 대하여 좀 더 구체적으로 살펴보면, ‘육아기 직원에 대한 직장 동료의 인식(56.8점)’과 ‘육아하는 직원에 대한 상사의 배려(50.8점)’라는 부분이 비교적 높게 평가되었다. 중간 점수 항목은 ‘출산휴가, 육아휴직 사용가능한 직장 내 분위기’(46.9점), ‘유연근무제 사용’(41.6점), ‘여성가족부가 지정한 ‘가족 사랑의 날’ 정시 퇴근(33.9점)’이다. 특히 육아기 직원과 가족을 위한 문화행사(21.9점), 육아비용 지원(21.4점), 직장 내 보육시설(18.3점), 수유실, 기저귀 같이대 등의 직장 내 육아 편의 시설(17.2점) 등은 낮게 평가되었다.

〈표 1〉 직장 육아환경 및 문화에 대한 전반적 평가(100점 만점)

단위: %(명), 점

구분	20점 미만	20점 이상 40점 미만	40점 이상 60점 미만	60점 이상 80점 미만	80점 이상	평균 (표준편차)
전체	11.9	11.9	22.2	30.3	23.7	54.6 (26.4)

출처: 권미경·문무경·김영민(2019), 「육아준중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(1): 육아문화 분석과 과제」, p.203. 〈표 V-3-1〉 내용을 축약함.



〔그림 2〕 직장 내 육아환경 및 문화 평가

자료: 권미경·문무경·김영민(2019), 「육아준중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(1): 육아문화 분석과 과제」, p.205. 〈표 V-3-2〉 내용을 그림으로 표현함.

### 3) 직장생활과 육아를 병행하면서 행복감

현재 자녀를 양육 중인 직장인에게 직장생활과 육아를 병행하면서 느끼는 행복의 정도에 대해서는 전체 응답자 평균이 67.5점으로 나타났다. 80점 이상을 제시한 경우가 41%, 60점 이상 80점미만은 35.3%, 40점 이상 60점미만은 15.7%, 40점미만은 8.1%로 나타났다. 직장 근로자들은 자녀양육으로 인한 육체적, 심리적, 경제적 부담보다 자녀를 기르면서 느끼는 행복감과 가치, 자녀가 주는 기쁨에 대해 월등히 높게 평가하고 있음이다. 근로자들이 자녀를 양육하면서 느끼는 부담을 줄이고 기쁨과 행복감을 유지하는 직장문화 조성이 육아존중문화, 또 하나의 지향점일 것이다.

### 나. 직장 육아지원제도 사용에 대한 인식

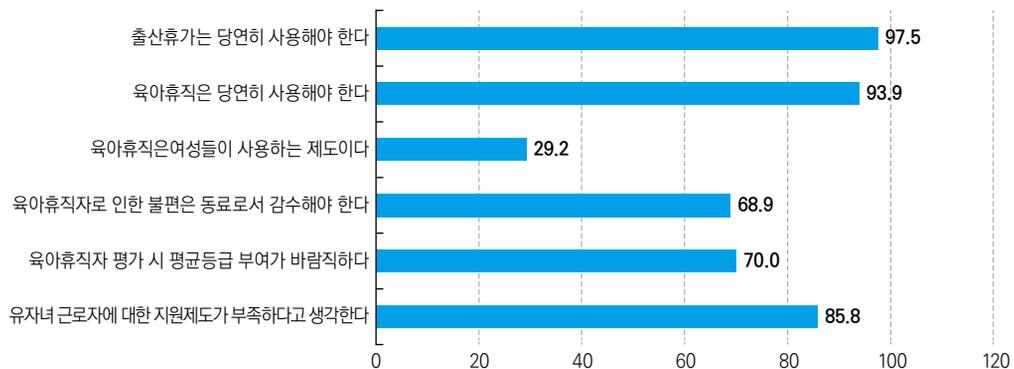
#### 1) 육아지원제도 사용에 대한 근로자의 인식

육아지원제도들에 대해 응답자들의 개인적인 인식을 묻은 결과, 응답자들은 ‘출산휴가는 당연히 사용해야 한다’ 97.5%, ‘육아휴직은 당연히 사용해야 한다’ 93.9%가 동의하여 남녀를 불문하고 출산휴가와 육아휴직 사용에 대한 당위성을 공감하고 있음이 확인되었다. 또 ‘유자녀 근로자에 대한 지원제도가 부족하다고 생각한다’ 85.8%가 동의하여 육아지원이 더 필요하다는 인식하고 있었다. 또한 ‘육아휴직자로 인한 불편은 동료로서 감수해야 한다’ 68.9%가 동의하였고, ‘육아휴직자 인사평가 시 평균등급을 부여하는 것은 바람직하다고 생각한다’에 대해서도 70%의 응답자들이 동의하여 대체로 육아지원제도 사용자에 대해 배려해야 한다는 인식을

〈표 2〉 직장생활과 육아를 병행하면서 느끼는 행복의 정도(100점 만점)

구분	40점 미만	40~ 60점	60~ 80점	80점 이상	평균 (표준편차)
전체	8.1	15.7	35.3	41.0	67.5 (26.4)

자료: 권미경 외(2020). 육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II): 직장에서의 육아존중문화 조성. p.272. 〈표 IV-5-8〉을 축약함.



〈그림 3〉 육아지원제도에 대한 개인적인 인식

자료: 권미경 외(2020). 육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II): 직장에서의 육아존중문화 조성. p.197. 〈표 IV-2-8〉를 그림으로 표현함.

갖고 있음을 확인할 수 있다. 이는 육아지원제도 실제 도입이나 활용상황에 비해서 이에 대한 응답자들의 의식이 오히려 앞서고 있음을 보여주며, 이러한 공감대가 형성된 상황에서 제도 도입이나 활용이 뒤쳐지고 있음을 시사한다.

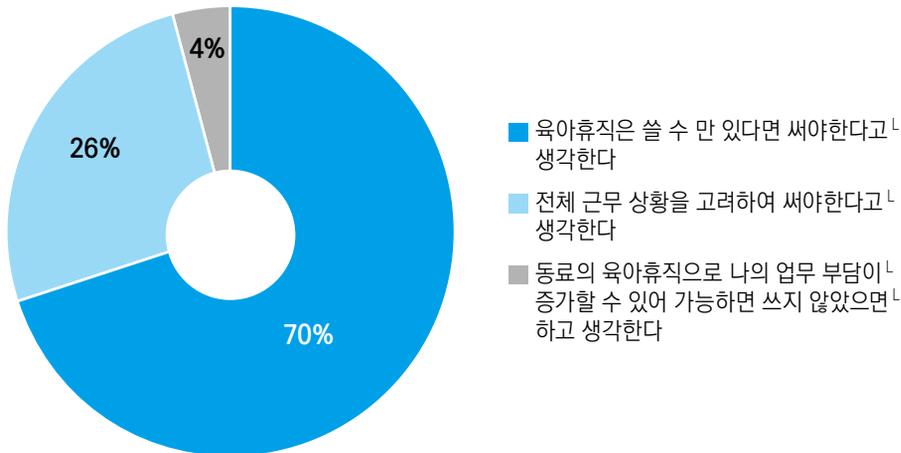
## 2) 직장 동료의 육아휴직 사용에 대한 인식

대표적인 직장 내 육아지원 제도인 육아휴직 사용에 대한 직장동료로서의 생각을 조사한 결과, ‘육아휴직은 사용하는 것이 당연하며 쓸 수만 있다면 써야한다고 생각한다’가 거의 70%에 달하였다(69.6%). 반면, ‘육아휴직은 전체 근무 상황을 고려하여 써야한다고 생각한다’는 25.9%

이며, ‘동료의 육아휴직으로 나의 업무 부담이 증가할 수 있어 가능하면 쓰지 않았으면 생각한다’는 4.2%로 파악되었다.

## 3) 직장 내 육아지원제도 도입에 영향력 미치는 주체

회사 내에서 일·생활 균형 관련 제도를 도입하고 시행하는데 가장 큰 영향력을 미치는 주체에 대해 ‘최고경영자’ 50.3%, ‘관리자 집단’ 23.1%가 답하였다. 이는 사실상 ‘최고 경영자와 관리자’들이 직장에서 일·생활 균형 제도를 도입하고 시행하는데 가장 중요한 주체임을 보여준다.



[그림 4] 직장 동료의 육아휴직 사용에 대한 인식

자료: 권미경·문무경·김영민(2019), 「육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(Ⅰ): 육아문화 분석과 과제」, p.207. <표 V-3-3>의 내용을 그림으로 표현함.

<표 3> 직장 내 육아지원제도 도입에 가장 큰 영향력이 있는 주체

구분	최고 경영자	관리자 집단	노동조합 또는 근로자 대표	여성 근로자 집단	회사 전체 구성원/분위기	정부의 정책과 방침	사회의 전반적 분위기	동종 경쟁업체	기타
전체	50.3	23.1	4.7	1.0	8.6	8.6	3.1	0.4	0.2

출처: 권미경 외, 2020. 「육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(Ⅱ): 직장에서의 육아존중문화 조성」, p.195.<표 IV-2-7>을 축약함.

## 다. 직장 내 육아지원제도의 활용

직장 내 육아지원 제도로 다음의 15개의 제도에 대해 제도 유무와 활용 용이성에 대해 질의하였다. 이들 제도는 대표적으로 모성보호와 관련된 ‘출산전후휴가’, ‘임신기 근로시간 단축제도’, ‘육아휴직제도’, ‘임·출산 선물 또는 축하금’, ‘수유시설 및 수유시간 제공’ 등과 함께 근로시간 혹은 근로방식과 관련된 ‘재택 및 원격근무제’, ‘시차출퇴근제’, ‘자율출퇴근제’ 등 최근 많은 기업들이 도입하고 있는 일·생활 균형제도들을 포함하였다.

직장 내 일·생활 균형 제도의 유무를 살펴보면 ‘출산전후휴가’ 68.7%, ‘육아휴직 제도’ 63.5%, ‘연차휴가사용분할제도’ 67%로 많이 활용한 제도임을 알 수 있다. 언 듯 보기에 이러한 제도가

활용이 60%를 상회하여 높아 보이나 ‘출산 전후 휴가’나 ‘육아휴직 제도’의 경우 법정 제도라는 점을 고려하면 그 활용이 오히려 저조한 상황으로 해석할 수 있다.

제도 활용 용이성을 살펴보면 자유롭게 활용 가능하다는 제도는 ‘임출산선물 또는 축하금’이 78.3%, ‘연차휴가 사용 분할제도’가 72.9%이며 이와 더불어 ‘연차휴가’를 상대적으로 자유롭게 사용할 수 있다는 것을 확인할 수 있다. 법정제도인 ‘출산전후휴가’의 경우 활용이 용이하다는 응답이 62.6%로 높은 편이었고, 그 외 법정제도인 ‘배우자 출산 휴가제도’는 55.7%, ‘임신기 근로시간 단축제도’는 56.3%, ‘육아휴직 제도’는 53.6%, ‘육아기 근로시간 단축제도’는 48.4% 등의 응답자들이 활용이 용이하다고 응답하였다.

〈표 4〉 현재 직장 내 제도유무와 사용경험 및 제도 활용의 용이성

단위: %(명)

구분	현재 제도 유무			제도 활용 용이성		
	있음	없음	모름	원하면 자유롭게 활용가능	활용 가능하나, 자유로운 활용은 어려움	활용하기 어려움
시차출퇴근제	29.1	57.3	13.6	43.0	42.8	14.2
자율출퇴근제	20.9	68.8	10.3	43.3	38.4	18.4
재택 및 원격근무제	26.5	63.7	9.8	26.2	47.2	26.6
출산전후휴가	68.7	16.4	14.9	62.6	29.0	8.5
배우자 출산 휴가제도	53.9	25.4	20.7	55.7	33.2	11.1
임신기 근로 시간 단축제도	38.1	32.8	29.1	56.3	33.0	10.7
육아휴직제도	63.5	20.7	15.8	53.6	34.0	12.4
임출산 선물 또는 축하금	41.1	35.0	24.0	78.3	17.9	3.8
수유시설 및 수유시간 제공	12.3	67.4	20.4	63.5	27.7	8.8
직장보육시설	13.2	75.6	11.2	45.7	36.4	17.8
육아기 근로시간 단축제도	23.0	52.8	24.2	48.4	38.1	13.5
가족돌봄휴가	27.7	48.0	24.3	50.5	37.5	11.9
초등 입학기 10시 출근제도	10.5	61.8	27.6	60.7	26.6	12.6
연차휴가사용 분할제도	67.0	20.0	13.0	72.9	23.9	3.2
자녀양육에 관한 정보, 프로그램	7.6	66.4	26.0	64.3	31.2	4.5

출처: 권미경 외, 2020. 『육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II): 직장에서의 육아존중문화 조성』.p.185.  
 (표 IV-2-1)을 축약함.

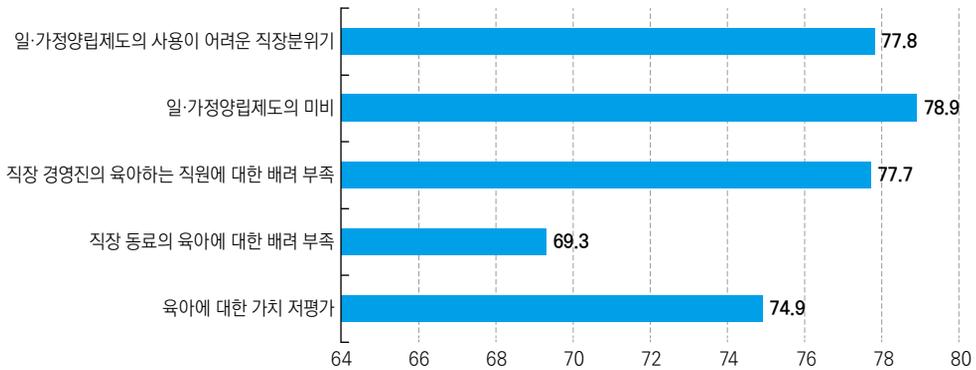
## 라. 긍정적 직장 육아문화 조성 저해요인

직장에서 육아를 힘들게 하는 요소들에 대한 동의 정도를 질의한 결과, '일·가정양립 제도의 미비'가 78.9%로 가장 높았고, 그 다음은 '일·가정양립 제도의 사용이 어려운 직장분위기' 77.8%, '직장 경영진의 육아하는 직원에 대한 배려 부족' 77.7%, '육아에 대한 가치 저평가' 74.9%, '직장 동료의 육아에 대한 배려 부족' 69.3%의 순서로 높게 나타났다. 여전히 직장 근로자들은 일·가정양립제도 미비가 직장에서의 육아문화와 관련하여 가장 부정적 요인으로 인식하고 있음을 보여준다.

## 마. 긍정적 직장 육아문화를 위한 변화

### 1) 직장에서 반드시 시행했으면 하는 육아지원

자녀양육을 위해 직장에서 반드시 시행했으면 하는 제도에 대한 요구를 살펴보았다. 교육비 및 보육비 등의 현금지원의 요구가 39.7%로 가장 높았고, 유연근무제도 활성화 22.7%, 아빠육아 휴직 활성화 16.0%로 일·생활 균형 관련 제도적 활성화를 요구하는 비중이 높았다. 연차휴가 사용 분할제도 10.9%, 직장보육시설 설치 6.9%, 부모교육 2.0%, 보육 및 육아정보 안내와 상담 1.7% 순이다. 또한 이중 유연근무, 육아휴직, 연차사용 등은 자녀양육을 위한 시간의 확보와 관련된 부분으로 이 응답이 49.6%에 달한다.



[그림 5] 직장 내 육아를 힘들게 하는 부정적 요소에 대한 평가

자료: 권미경 외, 2020. 「육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II): 직장에서의 육아존중문화 조성」, p.242.  
 (표 IV-4-5)의 내용을 그림으로 표현함.

[표 5] 직장에서 반드시 시행했으면 하는 자녀 양육 제도

단위: (%)(명)

구분	교육비 및 보육비 지원	유연근무제도 활성화	아빠 육아휴직 활성화	연차휴가 사용 분할제도	직장보육 시설 설치	부모교육	보육 및 육아정보 안내와 상담
전체	39.7	22.7	16.0	10.9	6.9	2.0	1.7

자료: 권미경 외, 2020. 「육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II): 직장에서의 육아존중문화 조성」, p. 217.  
 (표 IV-3-5)의 내용을 축약함.

이는 직장인 부모들이 자녀를 직접 돌보는 시간에 대한 요구가 높음을 시사한다.

## 2) 긍정적 직장 육아문화 조성을 위해 필요한 직장 내 노력

직장 내 육아문화를 긍정적으로 변화시키기 위해 직장 내에서 가장 필요한 노력은 무엇인지 1순위와 2순위로 응답한 결과이다. 1순위 응답을 중심으로 보면, '경영진의 인식개선이 필요하다'가 39.6%로 가장 높은 응답을 보였고, '육아 관련 지원제도의 확대'도 37.8%로 높은 비율을 보였다. 다음은 '직원들의 인식개선' 14%, '동료 간 육아친화적인 분위기 조성' 4.7%, '조직 내 성차별(인사관리제도 등) 해소' 3.8%의 순서로 나타났다. 1순위와 2순위 응답결과를 종합하여 보아도 그 순서에는 변동이 없었다.

## 3) 긍정적 직장 육아문화 조성을 위해 필요한 정책적 노력

직장 내 육아문화를 긍정적으로 변화시키기 위해 가장 필요한 정책적인 노력은 무엇인지 1순위와 2순위로 응답한 결과이다. 1순위 응답을 중심으로 보면, '중앙정부의 꾸준하고 지속적인 지원 정책추진'이 32.5%, '육아친화적 제도사용의 법적 의무 강화' 32.3%로 가장 높은 응답을 보였다. 그 다음은 '육아친화적인 직장에 대한 세계 지원' 14.6%, '사회적 인식개선을 위한 언론 홍보' 14.2%, '임금격차와 유리 천장 등 노동시장의 성차별 해소' 6.3%의 순으로 높게 나타났다. 1순위와 2순위 응답결과를 종합하여 보면 '육아친화적 제도사용의 법적 의무 강화' 61.6%로 가장 높았고, '중앙정부의 꾸준하고 지속적인 지원 정책추진'이 58.5%, '육아친화적인 직장에 대한 세계 지원' 40.1%의 순서로 높게 나타났다.

〈표 6〉 직장 내 육아문화를 긍정적으로 변화시키기 위해 가장 필요한 정책적 노력(1순위/1+2순위)

구분	경영진 인식개선	육아관련 지원제도 확대	직원들의 인식 개선	동료 간 육아친화적 분위기 조성	조직 내 성차별 해소	기타
1 순위	39.6	37.8	14.0	4.7	3.8	0.1
1+2순위	68.9	65.2	36.2	16.5	12.9	0.3

출처: 권미경 외, 2020. 「육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II): 직장에서의 육아존중문화 조성」. p.247-248. 〈표 IV-4-7〉을 축약함.

〈표 7〉 직장 내 육아문화를 긍정적으로 변화시키기 위해 가장 필요한 정책적 노력(1순위/1+2순위)

단위: %(명)

구분	육아친화적 제도 사용의 법적 의무 강화	중앙정부의 꾸준하고 지속적인 지원 정책	육아친화적인 직장에 대한 세계 지원	사회적 인식개선을 위한 언론 홍보	임금격차, 유리 천장 등 노동시장의 성차별 해소	기타
1 순위	32.3	32.5	14.6	14.2	6.3	0.1
1+2순위	61.6	58.5	40.1	24.0	15.5	0.3

출처: 권미경 외, 2020. 「육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II): 직장에서의 육아존중문화 조성」. p. 251-252. 〈표 IV-4-8〉을 축약함.

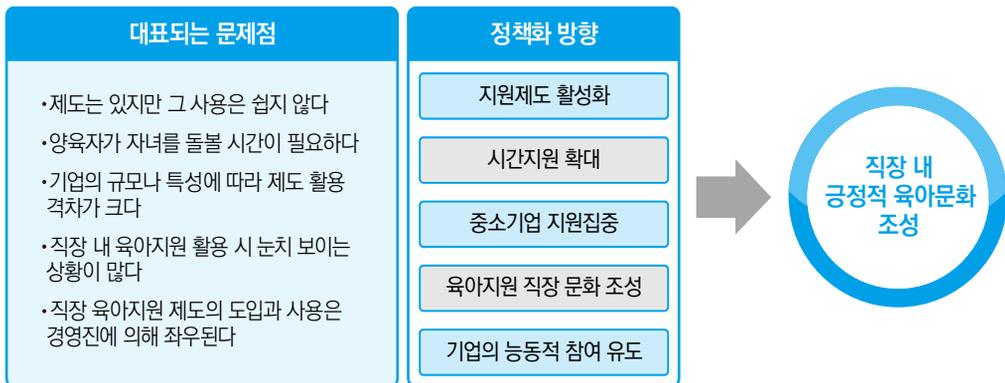
### 3. 직장 내 긍정적 육아문화 조성

이렇듯 직장 육아문화의 현황 진단을 통해 대표되는 문제점은 “지원제도는 있지만 그 사용은 쉽지 않다.”, “양육자가 자녀를 돌볼 시간이 필요하다.”, “기업의 규모나 특성에 따라 제도 활용 격차가 크다.”, “서로 배려해주지만 육아지원 활용 시 눈치 보이는 상황이 많다.”, “직장 육아지원 제도의 도입과 사용은 경영진에 의해 좌우된다.” 등으로 수렴되었다. 이를 중심으로 직장 내 긍정적 육아문화 조성을 위한 정책화 방향을 모색하면 다음과 같다.<sup>2)</sup>

#### 가. 지원제도 활성화

육아휴직 사용에 대한 기회 확대가 필요하다. 육아휴직의 사용은 좋은 기업의 근로자임에도 불구하고 여전히 남녀 모두에게 부담이 되는 것으로 나타났다. 육아휴직 사용이 육아지원의 모

든 것은 아니지만, 육아휴직 사용이 자유롭고 활성화될 때 직장 내 육아문화가 긍정적으로 바뀔 수 있을 것이다. 특히 남성의 육아휴직 사용 활성화를 위해서는 보다 적극적인 정책추진이 필요하다. 아빠 육아휴직 보너스제 도입으로 남성 육아휴직이 증가하고 있으나, 여전히 대기업과 공공기관 근로자 중심이다. 또한 사업장 근로감독, 노무관리 지도 시 육아휴직 등 육아지원 제도를 적극적으로 안내·지도하고, 기업 분위기의 변화를 유도하고, 범부처 협업 강화, 각 부처의 네트워크를 활용하여 중소·중견기업에 적극 도입을 안내하는 등 현장에서의 확산에도 집중해야 할 것이다. 이를 위해 육아휴직 제도 개선을 도모하고, 육아휴직 분할 사용제도를 도입하며, 육아휴직 후 지원 프로그램을 개발하는 방안을 제안한다. 특히 정책수요자의 요구를 반영하여 육아친화적 제도사용 의무화를 위한 법적토대가 마련되어야한다.



[그림 6] 직장 내 육아지원의 문제점과 정책화 방향

자료: 권미경 외(2020). 육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II): 직장에서의 육아존중문화 조성. p.327. [그림 Ⅷ-1-1]임.

2) 보다 구체적인 정책 방안은 권미경 외(2020). 「육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II): 직장에서의 육아존중문화 조성」. pp. 327-352. 참고.

## 나. 시간지원 확대

장시간 근로를 해소하고 및 유연근로를 확대해야한다. 직장에서 부모들의 주된 요구 중 하나는 부모가 직접 자녀를 돌볼 수 있는 시간 지원에 대한 것으로, 이는 부모의 자녀 돌봄의 권리에 대한 보장 요구이기도 하다. 근로시간의 단축과 유연화를 통해 근로자의 육아를 간접적으로 지원하는 것이다. 주목할 만한 점은, 코로나19 이후로 유연근로가 확대되고 있다는 것이다. 아직은 좀 더 지켜봐야겠지만 코로나19가 가져온 외부의 충격은 기업의 일하는 방식 변화를 요구하고 있고, 이에 얼마나 잘 대응하는지가 기업의 경쟁력이 될 것이다. 오랫동안 추진해왔으나 실행하지 못했던 일·생활 균형 정책들을, 코로나19로 인해 우리 사회는 전면적으로 실험하고 있다. 직무에 따른 특성이 고려되어야겠지만, 이는 더 나아가 '근로자의 시간주권 강화'로 이어질 필요가 있다.

이를 위해 감염병 상황 대처 등을 위한 유연근무제 관련 법적 근거 마련, 유연근무제 운영 모범사례 발굴, 참여 기업에 대한 정부의 인센티브 제공과 비용지원 유지 등의 방안을 제시한다.

## 다. 중소기업 지원 집중

현재 정부에서 추진하고 있는 육아지원을 포함한 다양한 일·생활 균형 지원정책이 소규모 기업에 더욱 집중적으로 이루어질 필요가 있다. 조사 결과에서 육아문화의 차이를 보여주는 기업의 특성은 대부분 '규모'가 두드러지게 나타났다. 즉 규모가 클수록 육아문화의 수준이 높아졌는데, 여기서 육아문화의 수준은 육아지원 제도의 활용 용이성에 대한 인식수준, 육아에 대한 성평등 수준, 육아하는 근로자에 대한 배

려수준 등을 통해 종합적으로 확인할 수 있었다. 예를 들어 중소기업 근로자의 육아휴직 시 대체인력 고용이 기업에 부담으로 작용하는 등 중소기업의 경우 육아지원 법정제도의 적용이 수월하지 않은 상황이다. 중소기업에 대해서는 법적 강제조치보다는 오히려 참여기업에 인센티브를 주는 방향으로 육아친화적인 직장문화를 조성할 수 있도록 유도할 필요가 있다. 고용노동부에서는 임신·출산·육아기 근로자를 지원하기 위해 사업주를 대상으로 다양한 지원금 제도를 운영하고 있다. 그동안 지원금은 계속 상승해왔고 특히 대기업보다는 우선지원 대상기업 즉 중소기업의 지원을 늘리는 방향으로 개선되었다. 이와 같은 지원금뿐만 아니라 근무혁신 인센티브나 일터혁신 컨설팅, 일·생활 균형 사업주단체 협력사업 등 현재 일·생활 균형 확산을 위해 추진하고 있는 기업대상 사업들 역시 소규모 기업에 초점을 맞추어 재정비하는 등 일·생활 균형 지원정책을 소규모 기업을 대상으로 집중할 필요가 있다.

## 라. 육아지원 직장문화 조성

정부의 지속적인 홍보와 우수 사례의 공유 기회 확대가 필요하다.

최근 대중매체와 온라인 매체, 지하철이나 전광판 등을 활용한 정부의 '육아' 지원 관련 홍보가 확대되고 있다. 정책수요자인 직장인들은 직장 내 육아문화를 긍정적으로 변화시키기 위한 정책적 노력으로 '중앙정부의 꾸준하고 지속적인 지원 정책'과 '육아친화적 제도 사용의 법적 의무 강화', '육아친화적인 직장에 대한 세제 지원'과 더불어 '사회적 인식개선을 위한 언론 홍보'를 강조하였다. 이러한 홍보의 효율성에 대한 의문이 제기되기도 하나, 실상 사회의 문화

가 개선되려면 긴 시간이 필요하다. 북유럽 국가들의 탄탄한 육아지원 문화도 100년의 노력으로 이루어진 것이며, 이러한 국가들에서도 여전히 홍보 활동에 힘을 쏟고 있다. 한 예로 덴마크에서는 ‘Leave-Take it like a man!’ 이라는 캠페인으로 아버지들의 육아휴직 사용을 지속적으로 독려하고 있다(권미경 외, 2019, p.50). 우리 사회에서도 긍정적 육아문화의 구축을 위해서는 긴 호흡으로 수요자의 눈높이에서 정책을 안내하고 사용을 독려하는 지속적인 홍보가 요구된다. 이와 더불어 정부는 다양한 기업의 특성을 살린 직장 내 육아문화의 조성 사례를 적극적으로 발굴하고 홍보할 필요가 있다. 고용노동부나 중소벤처기업부 등을 중심으로 우수한

직장 내 문화를 발굴하고 확산하는 기회를 마련할 것을 제안한다.

## 마. 기업의 능동적 참여 유도

직장의 긍정적 육아문화 조성을 위해서는 정부의 제도화 추진과 더불어 기업의 능동적인 실행이 필요하다. 육아지원의 확대, 직장에서의 긍정적 육아문화 조성이 근로자의 근무역량을 강화하고, 우수한 인력의 유치, 이직율 감소 등으로 나타나 궁극적으로 기업에 도움이 된다는 신념에 근거한 기업의 능동적 실천이 요구되는 상황이다.

## 정책화 방향

### 육아휴직 사용 확대 및 복지지원 프로그램

- 육아휴직제도개선 위한 법적 토대 마련
- 육아휴직 분할 사용제도 도입
- 육아휴직 후 프로그램 개발

### 재택근무 활성화 지원

- 정보의 재택근무 인프라 구축 지원
- 공공 스마트워크센터 확대
- 공공 스마트워크센터와 돌봄 기능 연계

## 시간지원 확대 방안

### 유연근무제도와 활용 안착

- 감염병 상황대처 등을 위한 관련 법적 토대 마련
- 유연근무제 운영 모범사례 발굴
- 참여기업에 대한 인센티브 제공과 비용지원 유지

## 중고기업 지원 방안

### 중소기업 관련 중장기 계획 시 육아문화 조성 반영

- 중소벤처기업부 중장기 계획에 육아문화 개선 포함

### 중소기업 경영진 대상 인식개선

- 중소기업경영진 대상 '육아문화포럼' 운영

## 육아지원 직장문화 조성 방안

### 근무환경 개선, '직장문화 혁신팀' 구성

- 직장에는 '직장문화 혁신팀' 구성, 정부는 컨설팅 지원

### 기업 '육아문화 진단' 도구 개발

- 육아문화 진단도구 개발 및 현장 배포

### 직장문화 개선 위한 지속적 홍보 추진

- 범 부처에서기존 홍보에 직장육아문화 개선을 주제로 반영

### 워킹 대디 워킹 맘 지원센터 운영

- 워킹 대디 워킹 맘 온라인 지원센터 설치 운영

## 기업의 능동적 참여 유도 방안

### 기업주도형 육아비용 지원

- 기업에서 근로자 자녀 돌봄지원비 지원방안

### 중소기업 경영진 대상 인식개선

- 기업과 육아지원기관 간 업무협약추진
- 기업 대상 찾아가는 부모교육기회 제공

[그림 기] 육아존중문화, 긍정적 육아문화 조성을 위한 정책 제언 개요

자료: 1) 권미경 외(2020). 육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II): 직장에서의 육아존중문화 조성. p. 336. [그림 VII-2-1]임.