

# 남성 자녀돌봄의 현재와 남성 돌봄 친화 환경 조성 방안<sup>1)</sup>

박은정 부연구위원

이 글은 돌봄자로서 남성의 새로운 자녀돌봄 역할에 초점을 두고, 남성 자녀돌봄의 현재를 진단하기 위해 남성들이 경험하는 어려움과 남성 집단 내 돌봄 격차를 살펴보았다. 아버지 및 기업 대상 FGI와 빅데이터 분석 결과를 중심으로 변화하고 있는 남성의 자녀돌봄 인식을 분석하였으며, 여성과는 다른 자녀돌봄 시 어려움을 제시하였다. 남성의 자녀돌봄 시간지원 제도 이용의 한계와 여성과는 다른 사용 양상을 검토하고, 남성의 고용특성이 자녀돌봄 격차로 이어지는 현상을 분석한 결과를 제시하였다. 이를 종합하여 아버지들의 자녀 양육 지원 방안으로 아버지 자녀돌봄에 대한 인식 개선을 위한 방안, 기업 특성을 고려한 기업 지원 강화, 아버지 대상 자녀돌봄 지원 서비스 강화를 제시하였다.

## 1. 들어가며

남성이 생계부양자로서 경제활동을 하고 여성은 가정 내에서 돌봄과 가사를 책임지는 전통적인 성역할 분리 방식은 여성의 경제활동 참여가 증가하면서 타당성과 사회적 적합성을 잃어가고 있다. 사회·경제구조와 사회문화가 변화하면서 전통적인 남성성이 변화하고 있다. 이에 경제력을 가진 지배적인 남성성이 바람직한 아버지상과 더 이상 동치되지 않는다. 자녀양육을 비롯해서 일과 가정의 책임을 부모가 함께 공유하고 조화롭게 해결해나갈 수 있는 아버지 역할

의 사회적 수용성이 높아짐에 따라 '새로운 아버지됨(New Fatherhood)'이 강조되고 있다.<sup>2)</sup>

남성의 역할이 '돌봄'의 영역에 들어오면서 돌보는 남성성과 아버지의 자녀돌봄에 관한 연구들이 진행되었다. 그러나 한국에서 남성의 자녀돌봄은 여성 돌봄 논의에 비해 세분화되지 못한 측면이 있다. 여성의 돌봄은 여성 내 계층성과 교차성을 고려하여 단일 집단이 아닌 다양한 집단의 돌봄 격차에 관한 논의로 발전되었으나, 남성의 자녀돌봄은 여성의 돌봄에 비해 격차가 클 수 있음에도 여러 차원의 돌봄 어려움이나 집단 내 차이가 크게 부각되지 못했다. 남성을

1) 본고는 「박은정, 이재희, 박은영, 김연진(2023). 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(II): 남성의 돌봄권 보장을 중심으로. 육아정책연구소」의 일부 내용을 수정 및 보완하여 작성함.

2) Marks, L., & Palkovitz, R. (2004). American fatherhood types: The good, the bad, and the uninterested. *Fathering*, 2(2), 113-130; Byun, S. Y., & Won, S. Y. (2020). Are they ideological renegades? Fathers' experiences on taking parental leave and gender dynamics in Korea: A qualitative study. *Gender, Work & Organization*, 27(4), 592-614.

여성과 동일한 양육자로서 인식하는 것이 아니라 여성을 여전히 주양육자로 전제하는 잠재적 인식이 남성 자녀돌봄 연구 확장에 장애물로 작용하고 있는 것으로 보인다.

또한 우리나라의 경우 연구 분야에서뿐만 아니라 아버지 자녀돌봄을 위한 장치를 제도화한 역사 역시 길지 않다. 실천 분야에서 아버지 교육 또는 아버지-자녀 상호작용 관련 프로그램들이 있었으나 소규모의 개별 사업에 그쳤다. 본격적으로 제도화가 이루어진 것은 2010년대 중반 이후라고 할 수 있다. 2014년 육아휴직 제도에 아버지 참여를 촉진하기 위한 아버지 할당제 성격이 도입되었다. 2019년에는 아빠 육아휴직 보너스 제도로 부모 중 두 번째 육아휴직을 사용하는 아버지에게 3개월 간 상한액 250만원, 통상임금의 100%를 지급되었다. 아빠 육아휴직 보너스 제도는 2022년에 '3+3 부모육아휴직' 제도로 대체되었다.

정부는 2020년대부터 남성 돌봄 지원을 주요한 정책과제로 제시하고 있다. 2021년~2025년 추진되는 「제4차 저출산·고령사회기본계획」에는 '함께 일하고 함께 돌보는 사회조성'에 세부 추진과제로 '남성의 돌봄권 보장'을 명시하고 있다. 여기에서 맞돌봄 문화 조성<sup>3)</sup>과 남성의 돌봄 참여 권리의 보장이 언급된다. 그러나 여전히 남성 돌봄 지원 정책에 대한 효과성 분석을 실시하거나, 실효성을 제고하기 위한 구체적인 전략 마련을 위해 적극적인 추진을 하고 있다고 보기는 어렵다. 남녀가 함께 돌보는 문화 조성을 위해 홍보 캠페인이나 네트워크 형성을 제시하고 있으나, 지속가능한 문화 형성 전략이나 남성 내 집단 간 격차를 해소하기 위한 방안 등보다 발전된 전략이 구체화되지는 못하고 있다.

이제는 단순히 자녀 양육에 아버지의 동참을 언급하는 것에서 더 나아가, 남성 자녀돌봄의 다차원적 어려움을 검토해보고 남성 집단 내 돌봄 격차에 대해서도 보다 세밀한 접근이 필요한 시점이다. 따라서 이 글에서는 남성들이 경험하고 있는 자녀돌봄의 현재를 조명해보고, 특히 기업규모나 고용형태 등에 따른 남성의 자녀돌봄 격차를 살펴보고자 한다. 박은정·이재희·박은영·김연진(2023) 연구에서 수행된 아버지 및 기업 대상 FGI와 빅데이터 분석 결과를 중심으로 검토하였다. 결론에서는 아버지들이 남성 돌봄 친화적인 환경에서 돌봄자로서 자녀양육을 할 수 있도록 지원할 수 있는 방안을 모색해보고자 한다.

## 2. 남성의 자녀돌봄 인식과 경험

### 가. 남성 자녀돌봄 관련 인식

아버지 대상 FGI<sup>3)</sup> 분석 결과에서 남성 스스로 아버지 역할을 어떻게 인식하고 있는지 살펴 보았다. 남성 내에 전통적인 생계부양자로서 아버지상과 돌보는 아버지상이 병존하고 있음을 확인할 수 있다. 전통적인 아버지상을 가진 남성은 아버지의 주된 역할을 생계부양자로 강하게 인식하고 있었으며, 자녀 양육은 여성(어머니)이 담당해야 한다고 생각하였다.

아직도 육아는 여자가 해야지 약간 그런 것도 있고 책이나 이런 걸 많이 봐도 엄마 쪽을 아이들이 보통은 이제 대부분은 엄마 쪽을 많이 따르는 그런 것도 많고 책이나 프로그램을 많이 찾아봐도 엄마랑 아이

3) FGI 대상: 총 7개 집단(한 집단 당 4~5명, 총 31명)

집단 구분: 육아휴직제도 사용 집단 - 총 5개 집단(사용 후 복귀 집단은 사무직/생산직·기타로 구분하고 기업규모(대기업/중소기업)별로 구분(4개), 이직·퇴사 집단 1개)/ 육아휴직제도 미사용 집단 - 기업규모(대기업/중소기업)별 2개 집단

와 애착 관계가 더 중요하다고 많이 나오지 아빠랑 아이와 애착 관계가 중요하다고 나오는 책이나 어디에도 그런 걸 본 적이 없거든요.(면담 30)

일단은 가정 내에서 아버지 역할이 무엇이냐고 물어봤는데 저는 아직까지는 그래도 경제적인 지원이라고 생각을 하고요. 엄마는 주로 양육 이렇게 생각을 하고.(면담 22)

반면, 돌보는 아버지상을 가진 아버지는 당연히 자녀돌봄의 역할을 해야 하며 자녀돌봄은 부모 모두의 책임이라고 인지하고 있었다. 이러한 인식이 병존하고 있는 것은 우리 사회가 여전히 전통적인 아버지상에서 돌보는 아버지상으로 전환하는 시기임을 의미한다고 볼 수 있다.

저는 부부가 같이 균등하게 해야지 그게 맞다고 생각을 합니다. 왜냐하면 엄마가 해줄 수 있는 양이 부분이랑 저는 남성이 아빠가 해줄 수 있는 육아는 전혀 다르다고 생각합니다. 거기에 서로 그걸 아이들이 배우고 있을 수 있는 구분이 좀 달라요. 다르더라고요. ...(중략)... 저희 때랑은 좀 아버지 역할이 많이 달라진 것 같아요.(면담 26)

일단 인식은 많이 바뀌었다고 생각해요. 부모님 세대랑 저희 세대는, 지금은 육아를 해야 진정한 아빠라고 생각을 하고 주변에서 육아와 가사를 잘해야 그게 이제 잘하는 아빠라는 인식이 좀 강한 것 같아요.(면담 29)

대부분의 남성들은 자신이 자녀돌봄에서 신체적인 활동이나 동적인 것을 담당해야 한다고 생각하는 것으로 나타났다. 실제로 아버지들은 자녀와 주로 스포츠 활동이나 야외 활동을 하였으며, 활동적인 지원 프로그램을 희망하였다. 즉, 아버지는 '활동적 자녀돌봄'을 자신의 역할로 인식하였다.

가정 내에서 아버지의 역할은 좀 동적인 역할을 많이 해야 된다고 생각이 들어요. 그냥 아기가 이제 어디를 체험하면서 뭔가 배워가면서 그리고 한글 교육하고 이런 것도 있겠지만 그런 거는 주로 좀 엄마들이 잘하는 것 같고 그리고 아기가 동적으로 놀았을 때 스트레스를 풀고 그런 면에서는 이제 아버지들이 많이 해야 되지 않을까.(면담 15)

아버지 역할은 아까 아버님도 얘기하셨듯이 노는 거 일단 노는 게 우선인 것 같고 아이들과의 스킨십과 놀이. 왜냐하면 이게 엄마가 할 수 있는 건 한계가 있어요. ...(중략)... 신체적으로 어렵고 그런 부분에서 최대한 몸으로 하는 놀이를 많이 하는 게 아빠의 역할이죠.(면담 17)

놀이 측면에서 봤을 때도 동일하게 저는 좀 활동적인 놀이를 위주로 해주는 반면에 와이프는 책을 읽어준다거나 종이 접기를 같이 한다거나 하는 그런 좀 감성적인 부분에서 좀 성장을 시킬 수 있는 부분을 집중해서 그렇게 하는 편입니다.(면담 18)

## 나. 남성의 자녀돌봄 어려움

여기에서는 아버지 대상 FGI 분석 결과를 통해 여성과 다른 남성들이 자녀돌봄에서 경험하는 어려움을 살펴보고자 한다. 먼저, 자녀와의 관계형성이나 자녀에 대해 정서적 반응을 해주는 것에서 어려움을 호소하는 경우가 많았다. 남성들도 자녀와 깊은 정서적 교감이나 친밀한 관계 형성을 희망하나, 자녀와 정서적으로 어떻게 상호작용을 하고 갈등을 풀어나갈 수 있는지에 대해 어려움을 경험한다고 토로하였다. 특히 이성 자녀와의 정서적 소통이나 대응에 대해 어려움이 있었다.

또 이제 저희 집에 이제 딸만 둘이다 보니까지는 이제 아직까지도 여자들의 심리는 어렵더라고요. 그래서 이제 아이들도 이제 어렸을 때는 그래도 아빠가

이거 해 이거 하자 그리고 행동으로 하면 잘 따라줬었는데 이제 머리가 크면서 자기 생각도 있으니까는 아무래도 이제 어리지만 아빠랑 나이 차가 갭이 커도 다툼이 생기더라고요.(면담 6)

저도 좀 비슷한 부분도 있는데 다른 부분 같은 경우에는 딸이 원하는 거를 좀 해주고 싶은데 뭘 원하는지 물어보면 똑같은 상호작용이 돼 있는데 잘 몰라요. ...(중략)... 육아를 해본 적이, 이제 시작이다 보니 뭘 해주고 싶은데 뭘 해야 될지가 잘 모르겠어요.(면담 13)

애가 생각하는 거에 대한 서로 간에 마찰이 생겼을 때 이거를 좀 올바르게 좀 얘기로 풀고 해결하고 이런 것들을 하고 싶은데 그런 부분에 대해서 제가 방법을 모르는 건지 이거를 풀어가는 과정에서 조금 제가 미숙한 부분이 있는 것 같다는 생각을 요즘 많이 하거든요.(면담 18)

다음으로, 아버지들은 자녀가 성장함에 따라 올바른 자녀 훈육을 어떻게 해야하는지에 대해 고민하였다. 훈육 방식을 제대로 알지 못해서 자녀와의 관계에서 갈등을 경험하거나 감정적인 어려움을 경험하였다.

아이들한테 너무 자율성을 준 것 같아요. 아이들에게 어렸을 때부터 스스로 웬만하면 하게 하고 자기 주관을 내세우게 하다 보니까 지금 약간 힘든데 주관이 너무 자기 마음대로 하려다 보니까 제가 이렇게 좀 강요를 좀 하고 싶은데 왜 아바 마음대로 하냐고 벌써 이러니까.(면담 11)

저도 좀 애가 자기 주장이 너무 세서 자기가 하고 싶은 거 꼭 해야 이제 좀 풀려하는 성격이더라고요. 자기 주장이 너무 심해서 그래서 일단 맞춰주려고는 노력은 하는데 아니다 싶은 거를 이제 중간에서 제가 컨트롤 하려고 하면 엄마한테 가더라고요. 아빠가 못하게 한다고 뭐 이제 그래도 좀 어느 정도 맞춰주려고 하는데 너무 힘들더라고요. 진짜 맞춰주는 게.(면담 12)

어려운 점은 이제 아기가 좀 커가면서 조금 점점 변하는 것 같아요. 엄청 때도 많이 부리고 그렇게 됴므로써 이제 어떻게 이거를 훈육을 해야 되는지도 잘 모르겠고 그다음에 또 그렇게 함으로써 이제 저도 너무 피곤한데 그렇게 떼쓰고 그러다 보니까 너무 좀 신체적으로 정신적으로 힘든 면도 있고.(면담 15)

아버지들은 어머니와 달리 자녀양육에 대해 교류할 수 있는 네트워크가 적어서 자녀돌봄에 대한 정보 획득에서 어려움을 경험하였다. 여성들의 경우는 오프라인에서 다양한 육아 관련 모임이 형성되어 있으며, 온라인에서도 맘카페 등이 활성화되어 있다. 그러나 남성들은 온오프라인에서 모두 모임이나 네트워킹이 부족하다고 토로하였다. 상당히 소수의 남성만이 100인의 아빠단 등 소규모 온라인 활동을 하고 있으며, 다수의 남성이 정보 교류를 할 수 있는 소통의 창구나 통로가 마련되길 원하였다.

일단 첫 번째로 육아하면서 어려운 거는요, 초보다 보니까 초본데, 이 정보가 되게 많잖아요, 사람마다 이렇게 틀리고 어머니랑 같이 유튜브에서 얘기하는 거랑 틀렸거든요. 그러니까 뭐가 더 맞는지 이런 게 헷갈린 것도 있고, 아이랑 놀아주는데 아바는 엄마보다 텐션이나 이런게 좀 낮잖아요, 그거 맞춰주기가 쉽지 않고.(면담 3)

또 정보 부족 면에서 엄마들은 보면 작게 보면 조리원 동기도 있고 동네 단톡방 같은 거 만들어서 정보도 교류하고 서로 집에 놀러 와서 공동 육아도 하고 그런 게 많은데 일단 아바들 같은 경우는 휴직을 한 아바 자체가 절대적인 수가 없고 이 같은 동네에서 찾기가 거의 불가능한 수준이었어요. 그래서 그런 정보나 단톡방 같은 것도 없다 보니까 있어도 딱히 육아 얘기를 별로 안 하는 그런 부모님 그렇게 안 되는 방들뿐이었고 그런 게 좀 아쉬웠어서 저는 그런 게 있었으면 좋다고 생각했어요.(면담 8)

맘카페에는 있지만 아바 카페는 없잖아요. 그러다 보니까 좀 그런 좀 네트워크 정보를 좀 공유할 수 있는 부분이 있다라고 하면 좋은 것 같은 게 사실 육아나 이런 분들 물론 엄청 많이 찾아보시는 분들도 있긴 있지만 정보나 이런 분들에서 사실은 비대칭이 되게 심하거든요.(면담 28)

이와 같은 부족한 정보와 교류로 인해 아버지들은 자녀돌봄에 있어서 고립감을 느끼기도 하였다. 특히 육아휴직 등 주양육자로 자녀돌봄을 장시간 하는 경우 고립감은 자녀양육 시 심리적 피로와 외로움으로 이어졌다. 이에 주양육자인 어머니들의 커뮤니티에 합류하기를 원했으나, 남성이 진입이 어렵다고 호소하였다.

예전처럼 할아버지 할머니들이랑 시골벽적으로 얘기를 할 수 있는 것도 아니고 또 누구랑 어려움을 같이 풀어나갈 수 없고 아이와 저만의 12시간, 10시간 이렇게 쪽 이어진단 말이에요. ...(중략)... 그냥 제 자신이 좀 지치는 그런 게 있어요. 너무 혼자 풀어야 되고 또 어려운 점을 해결을 해야 되는데 이걸 어떻게 풀 수도 없고 아이랑 계속 단독으로 봐주고 있기 때문에.(면담 1)

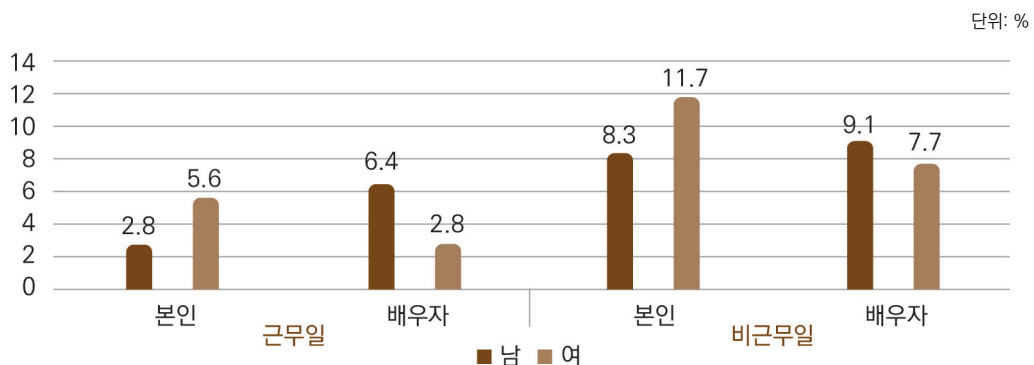
여자 같은 경우에는 맘카페 같은 게 있어서 서로 공감도 해주고 이런 게 있는데 남자들 같은 경우는 그런 게 없어요. 가끔은 되게 그렇게 외롭다고 할까 그런 것.(면담 3)

학교 들어가기 전에는 좀 꺼줘요. 근데 학교 들어가면 딱 엄마들끼리도 맞벌이랑, 그래서 전업주부 엄마들 이렇게 딱 뭉쳐서 애들 데리고 그냥 어디 만약에 잡아서 놀자 전업주부 엄마들끼리 가고.(면담 11)

저도 같은 걸 지금 경험하고 있습니다. 못 끼겠어요.(면담 13)

#### 다. 남성 자녀돌봄 시간

1,637명(남성 837명, 여성 800명) 대상 설문조사에서 자녀돌봄 시간을 분석한 결과를 살펴 보았다. 근무일과 비근무일을 기준으로 응답자와 배우자의 하루 평균 자녀 돌봄 시간을 분석한 결과, 남성은 근무일에 평균 2.8시간을 자녀 돌봄에 사용했으나, 여성 응답자는 5.6시간을 사용해 여성이 남성보다 두 배 더 많은 시간을



자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, pp.202~203, <표 V-2-1>의 일부를 그래프로 작성함.

[그림 1] 본인 및 배우자의 하루 평균 자녀돌봄 시간

을 돌봄에 할애한 것으로 나타났다. 남성 응답자의 배우자는 하루 평균 6.4시간을 돌보았고, 여성 응답자의 배우자는 2.8시간을 돌봤다.

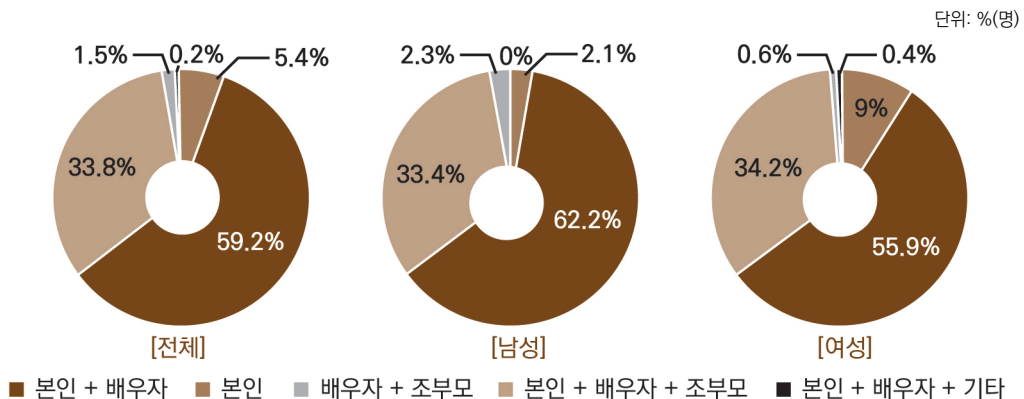
남성 응답자의 결과를 살펴보면, 비근무일에는 남성이 자녀 돌봄에 8.3시간을, 남성의 배우자가 9.1시간을 사용했다. 반면, 여성 응답자의 경우는 여성이 비근무일에 11.7시간을 돌보고 여성의 배우자는 7.7시간을 돌본다고 응답했다. 이를 통해 비근무일에도 남성보다 여성의 자녀 돌봄 시간이 더 많다는 것을 확인할 수 있다.

가정 내에서 자녀를 돌보는 사람을 모두 응답하도록 한 결과, 본인과 배우자가 함께 돌보는 경우가 59.2%로 가장 많았으며, 본인만 돌보는 경우는 5.4%, 배우자와 조부모가 함께 돌보는 경우는 1.5%로 나타났다. 남성과 여성의 응답을 비교해보면, 남성은 62.2%가 본인과 배우자가 함께 돌본다고 응답한 반면, 여성은 55.9%로 약간의 차이를 보였다. 또한, 여성이 자녀 돌봄을 전담하는 비율은 9.0%였으며, 남성은 2.1%에 그쳤다. 이를 통해 여성이 자녀 돌봄을 전담하는 경우가 남성보다 훨씬 높다는 것을 알 수 있다.

### 3. 남성의 자녀돌봄 시간지원 제도 이용

#### 가. 배우자 출산휴가 이용

여성의 출산휴가와 남성 배우자 출산휴가 사용자를 합산하여 출산휴가자 수를 산출한 결과를 살펴보았다. 먼저, 출생아 수 감소에도 불구하고 2019년에 비해 2020년에 출산휴가자 수가 11,140명 증가하였다. 2020년 출산휴가자 수의 증가에는 남성의 배우자 출산휴가 사용이 크게 증가한 것이 기여하였다. 2019년에 전체 출산휴가자 중 배우자 출산휴가자는 7.0%에 불과하였으나, 2020년에 22.0%로 크게 증가하였다. 2021년에는 출산휴가자 중 19.9%가 배우자 출산휴가자로 나타났다.



자료: 박은정 외(2022), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(1): 고용형태별 돌봄 격차 해소를 중심으로, pp.211-212, <표 V-2-7>의 일부를 그래프로 작성함.

[그림 2] 가정 내 자녀 돌봄자 구성 비율

〈표 1〉 출산휴가자 수: 2019 ~ 2021년

단위: 명, %

	2019	2020	2021	증감	
				증감	증감률
계	78,234(100.0)	89,374(100.0)	87,893(100.0)	-1,481	-1.7
모 - 출산휴가	72,789(93.0)	69,690(78.0)	70,422(80.1)	732	1.1
부 - 배우자 출산휴가	5,445 (7.0)	19,684(22.0)	17,471(19.9)	-2,213	-11.2

주: 1) 고용보험의 출산휴가급여 수급자료를 활용하여 출산휴가자 수를 작성하여 고용보험 미가입자(공무원, 교직원 등)는 대상에서 제외됨.  
 2) 배우자 출산휴가자 수는 고용보험에서 급여가 지원되는 우선지원대상기업 소속만 집계됨.  
 자료: 통계청 보도자료(2023. 12. 20), 2022년 육아휴직통계 결과(잠정). p.23을 참조하여 작성함.

〈표 2〉 육아휴직 이용자 수 및 부·모 비중

단위: 명, %

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022p
계	140,403	142,038	153,741	163,256	171,959	175,110	199,976
부	11,965(8.5)	18,160(12.8)	25,062(16.3)	32,051(19.6)	38,813(22.6)	42,197(24.1)	54,240(27.1)
모	128,438(91.5)	128,878(87.2)	128,679(83.7)	131,205(80.4)	133,146(77.4)	132,913(75.9)	145,736(72.9)

주: 2022년 수치는 잠정치(p)임.  
 자료: 통계청 보도자료(2023. 12. 20), 2022년 육아휴직통계 결과(잠정). p.4를 참조하여 작성함.

## 나. 육아휴직

육아휴직 이용자 중 남성의 비중은 지속적으로 증가 추이를 보이고 있다. 전체 육아휴직자 중 아버지의 비중은 2016년에 비해 2022년에 3배 이상 증가하였다. 2016년에는 약 14만명 중에 8.5%가 남성이었으나, 2022년에는 약 20만명 중 27.1%가 남성으로 나타났다.

그러나 출생아 100명 당 육아휴직자 수 추이를 살펴보면 전체 아버지 중 육아휴직을 사용하는 비율은 여전히 높지 않음을 알 수 있다. 2015년에는 출생아 100명당 단 0.4명의 아버지만이 육아휴직을 사용하였다. 그 후 증가하여

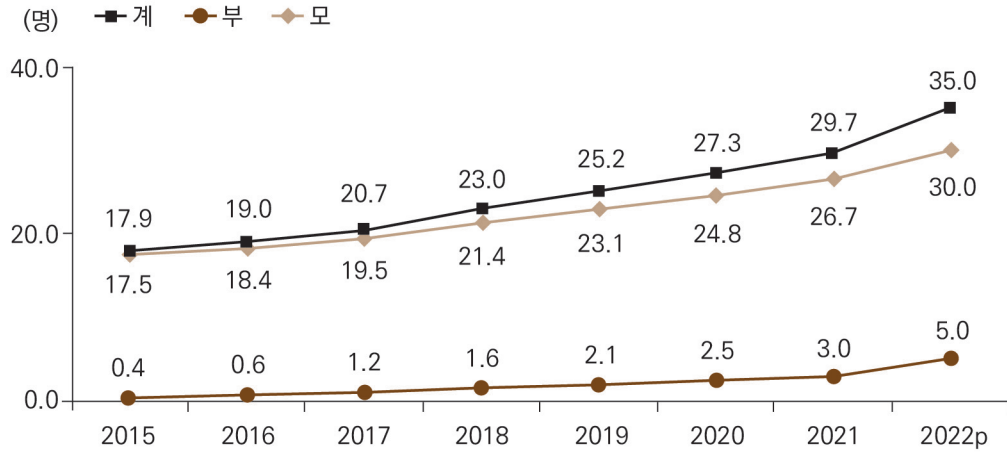
2022년에는 5% 정도가 육아휴직을 사용하고 있다. 물론 아버지의 육아휴직 사용이 크게 증가하였으나, 아버지 100명 중 95명은 여전히 육아휴직을 사용하지 못하고 있다.

육아휴직 사용 시기도 아버지는 어머니와 다르다. 어머니의 83.2%가 자녀 0세 시기에 사용하는 것으로 나타났으나, 아버지는 초등입학 시기인 6세에 19.0%로 가장 높고, 초등 학령기에 많이 사용하는 것으로 나타났다. 아버지들이 영아기보다 일정 정도 성장한 이후에 육아휴직을 적극적으로 사용하게 됨을 의미하는 것으로 볼 수 있다.



## 집 중 조 명

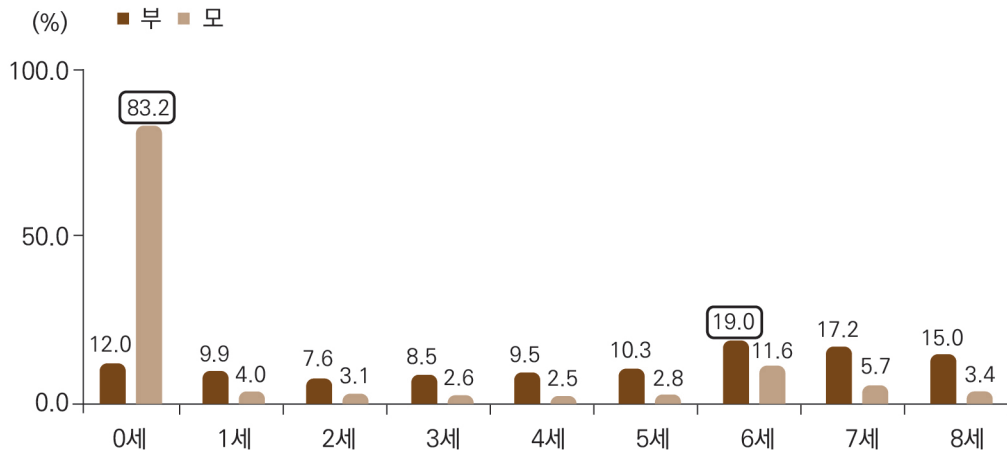
단위: 명



자료: 통계청 보도자료(2023. 12. 20), 2022년 육아휴직통계 결과(잠정), p.8.

[그림 3] 출생아 100명당 부모 육아휴직자 수

단위: %



주: '13년 출생아 1자녀 부모 대상

자료: 통계청 보도자료(2023. 12. 20), 2022년 육아휴직통계 결과(잠정), p.2.

[그림 4] 자녀연령별 육아휴직 비중(2022년 기준)



〈표 3〉육아기 근로시간 단축 급여 수급 현황

단위: %(명)

연도	성별 사용자 비중			출생아 수 대비 비중	
	남	여	전체(수)	출생아 수 대비 비중	전체 출생아 수
2015	8.2	91.8	100.0(2,061)	0.5	(438,420)
2016	13.7	86.3	100.0(2,761)	0.7	(406,243)
2017	11.4	88.6	100.0(2,821)	0.8	(357,771)
2018	14.4	85.6	100.0(3,820)	1.2	(326,822)
2019	13.1	86.9	100.0(5,660)	1.9	(302,676)
2020	11.2	88.8	100.0(14,698)	5.4	(272,337)
2021	9.8	90.2	100.0(16,689)	6.4	(260,562)
2022	10.3	89.7	100.0(19,466)	7.8	(249,186)

주: 1) 사용자 수: 급여를 처음으로 지급 받은 인원수(지급일자 기준)

2) 출생아 수 대비 비중 = 연도별 제도 이용자 수/연도별 전체 출생아 수\*100

자료: 고용행정통계. (각 연도), 모성보호 초회수급자 및 지급 현황(월). [https://eis.work.go.kr/eisps/rpt/reptDtl.do?menuId=030010010\(2023.11.1.인출\)](https://eis.work.go.kr/eisps/rpt/reptDtl.do?menuId=030010010(2023.11.1.인출)). 통계청. (각 연도), 시군구/성/출산순위별 출생, [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT\\_1B81A03&checkFlag=N](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1B81A03&checkFlag=N;); 고용행정통계. (각 연도), 모성보호 초회수급자 및 지급현황(월). [https://eis.work.go.kr/eisps/rpt/reptDtl.do?menuId=030010010\(2023.11.27.인출\)](https://eis.work.go.kr/eisps/rpt/reptDtl.do?menuId=030010010(2023.11.27.인출))을 재구성하여 작성: 유해미·최호미·김아름·박은정·이희현·김재윤(2023), 아동양육 지원정책 체계화 및 개편 방향 모색을 위한 기초 연구. 저출산고령사회위원회, p.233에서 재인용.

## 다. 육아기 근로시간 단축

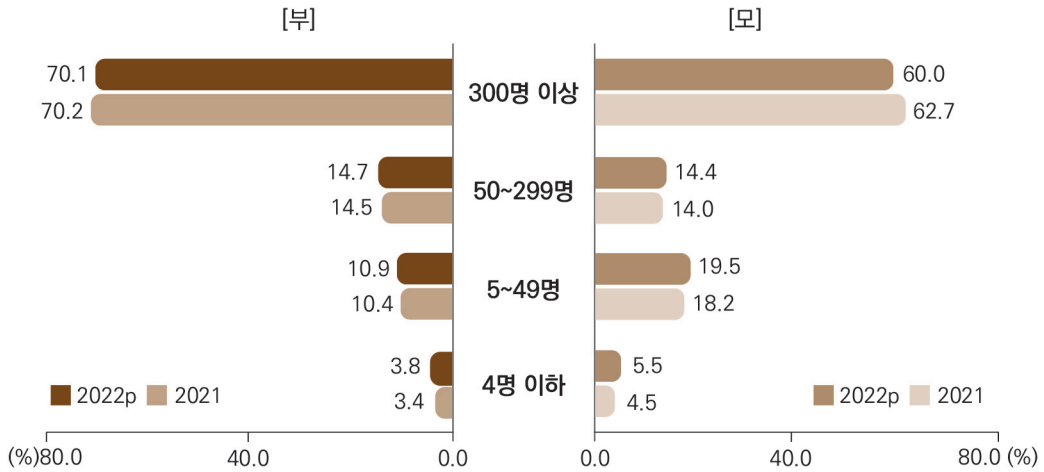
육아기 근로시간 단축 급여 수급 현황을 살펴 보면, 2015년에 출생아 수 대비 육아기 근로시간 단축 사용자가 0.5%(2,061명)에 불과하였으나, 2022년에는 7.8%(19,466명)로 크게 증가하였다. 그러나 여전히 육아기 근로시간 단축 제도의 전체 사용자 수는 육아휴직이나 출산휴가에 비해 상당히 적다.

또한 육아기 근로시간 단축 제도 사용도 여성의 사용 편중이 강하게 나타났다. 이는 2015년 이후 크게 변하지 않고 있다. 2015년에 전체 사용자 중 남성의 육아기 근로시간 단축 사용자 수는 8.2%였으며 이후 증감을 반복하였고, 2022년에는 남성 사용자 비중이 10.3%로 나타났다.

## 4. 남성 자녀돌봄의 격차

### 가. 기업규모별 제도 이용 격차

육아휴직 사용자는 기업규모별로 뚜렷한 차이를 보인다. 2022년 기준 육아휴직을 사용한 전체 아버지 중에서 300명 이상 기업에 속해 있는 비율이 70.1%로 가장 높으며, 기업 규모가 작아질수록 비중이 낮아진다. 4명 이하 기업에 속한 아버지는 3.8%에 불과하다. 육아휴직을 사용한 아버지의 기업규모별 격차는 어머니에 비해 더 극명하게 나타났다. 이는 남성의 경우 여성에 비해 규모가 큰 기업에 소속되어 있을 경우 육아휴직 사용이 보다 용이함을 의미한다고 해석할 수 있다.



자료: 통계청 보도자료(2023. 12. 20), 2022년 육아휴직통계 결과(잠정), p.6.

[그림 5] 기업규모별 육아휴직자 비중(2021년, 2022년)

기업 대상 면담 결과를 살펴보면, 경영진이나 중간 관리자급 이상의 인식이 남성의 제도 사용에 결정적인 영향을 미친다. 특히, 중소기업은 대표의 인식이 기업의 조직문화나 제도 적용에 절대적이다. 기업 대표나 관리자가 육아를 여성의 역할로 인식하고 남성의 자녀돌봄에 대해 부정적인 시각을 가진 경우에는 남성 근로자가 육아휴직 등 돌봄 지원 제도를 이용하기는 상당히 어렵다.

저희도 약간 임원분들이 나이들이 많으신데 고지식하셔서 그걸(육아휴직제도) 안 했을 때 문제가 뭔지를 물어보시거든요, 안 해줬을 때 회사가 발생하는 문제가 뭔지를. 근데 이제 그걸 다 찾아가서 그걸 설득해서 해야 되니까. 그것도 힘든 것 같아요. 이 일도 힘든데 채용하는 것도 있는데 그분들을 설득하는 것도 힘들고.(기업면담 11)

사실 대표님 나이가 되게 많으세요. 지금 70이 되

세요. ...(중략)... 소리 지르시고 이 정말 옛날 제조업 하시던 그런 느낌이 남아 있거든요. 그러니까 이게 얘기하면 당연히 말도 안 된다고 생각하겠지. 이게 직원들이 그렇게 많이 생각을 하고요. 그러다 보니까 남성분이 육아휴직을 한다는 것 자체를 아무도 상상해본 적이 없어요.(기업면담 12)

양성평등에 좀 어긋나지만, 여직원들은 어쩔 수가 없잖아요. 육아휴직하고 출산해야 되고 그런데, 여자는 필수고 남자는 선택적이라는 의식이 아직도 강하죠.(기업면담 13)

## 나. 제도 사용 여부별 차이

이러한 기업규모별 제도 사용 용이성의 차이가 남성의 자녀돌봄 격차로 이어진다. 남성 대상 FGI 분석 결과를 살펴보면, 육아휴직을 사용한 집단과 사용하지 않은 집단에서 아버지의 자녀돌봄에 관한 인식에 뚜렷한 차이를 보였다.

이는 대기업에 재직하더라도 육아휴직을 사용하지 않은 집단은 생계를 책임지는 전통적인 아버지상을 강하게 가지고 있었다. 육아휴직을 사용하지 않은 남성은 육아휴직 외에 다른 제도 인지도도 상당히 낮았으며, 여성이 사용하는 제도로 인식하고 있는 경우도 많았다.

일단은 가정 내에서 아버지 역할이 무엇이냐고 물어봤는데 저는 아직까지는 그래도 경제적인 지원이라고 생각을 하고요. 엄마는 주로 양육 이렇게 생각을 하고.(면담 22)

이들에게 존경받을 수 있는 사람 모범이 될 수 있는 사람이 되기 위해서 노력은 하는데 실질적으로는 학원비 벌어드는 사람으로 하고 있는 것 같아요. 그게 가장 큰 것 같아요. ...(중략)... 이제 와이프가 어떤 걸 돌보거나 할 때도 꼭 그런 것까지 내가 해야 되라는 말이 특 튀어나오는 걸 보면 아직까지도 약간 좀 권위주의적인 게 지금 몸에 배어 있는 것 같고요.(면담 23)

이제 육아휴직이나 가족 돌봄 휴직 휴가 이거는 알고는 있는데 육아휴직은 제가 3개월은 사용을 했었고요. 그리고 나머지 돌봄 휴직은 안 썼었고 유아기 근로시간 단축제는 제가 못 들어봤습니다.(면담 18)

저도 원래 육아휴직은 여성 전용이라고만 생각을 하고 있었어요.(면담 23)

저는 말씀 잘못 드렸는데 이 근로시간 단축제 이게 이거는 처음 들어보고요. 임신부들 2시간씩 일찍 퇴근시켜주었는데 이걸 처음 들어봐요.(면담 25)

또한 유연근무제 사용도 자녀돌봄에 상당한 영향을 미쳤다. 남성들은 유연근무제가 돌봄에 매우 도움이 되며, 육아휴직으로 인한 경력 단절을 방지하는 중요한 지원 제도라고 인식하고 있었다. 근로시간 유연제를 사용하지 않는 경

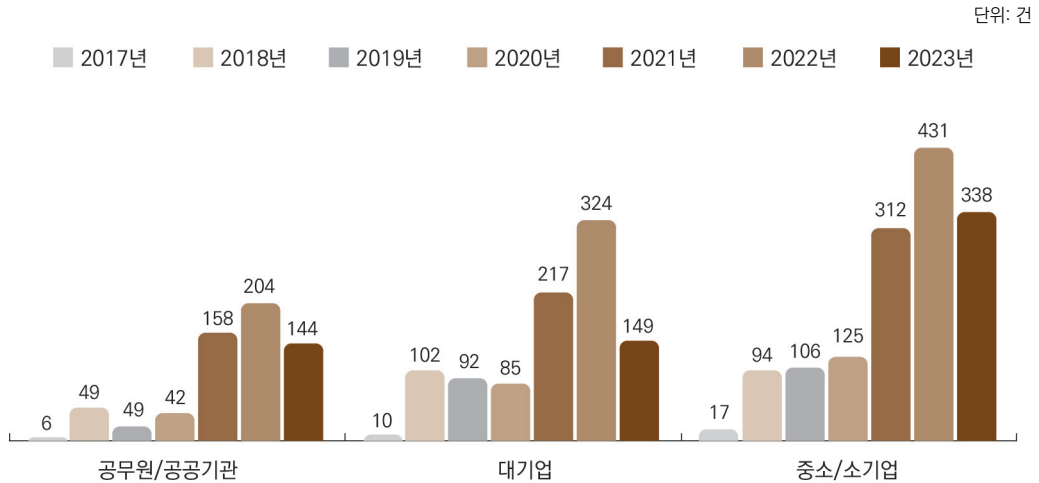
우, 제도 적용의 어려움에 대한 의견이 주로 제기되었고, 근로시간 유연제를 사용한 경우에는 제도의 유용성을 강조하는 의견이 많았다. 즉, 육아기 근로시간 단축이나 근로시간 유연제를 사용한 경우 제도 자체를 긍정적으로 인식하고 자녀돌봄에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 인식하였다.

회사에 모든 제도는 다 존재하는데 저도 이제 시간을 자유롭게 쓸 수 있는 성격의 업무가 아니라서 그런 사람들이 많아서 실제로 사용하는 사람들은 적은 편이고 그나마 엄마들이 많이 쓰죠. 그나마. 아빠들은 쓰는 경우는 거의 못 봤고요.(면담 4)

그런 제도가 되어 있고 또 아침 정해진 출근 시간이 있는데 그 출근 시간에 아침에 갑자기 애가 아프다거나 아니면 이렇게 육아 공백이 발생했을 때 그때도 이제 선택적으로 출퇴근 시간을 변경해서 사용할 수가 있고 이런 것들에 있어서는 조금 자율적으로 좀 되어 있는 것 같고요. 회사 입장에서도 이제 부모를 위해서 이런 제도를 잘 만들어냈다고 생각을 해요.(면담 18)

그때그때 상황에 맞춰서 아이들이 이제 저희를 필요로 할 시간에 맞춰서 쓸 수 있는 것 같아서 정말 좋은 제도인 것 같아요.(면담 17)

한편, 육아휴직을 사용한 생산직 중소기업 재직 남성은 대상자를 찾는 시작 단계부터 어려움이 있었다. 또한, 육아휴직 사용 과정에서 회사와 심한 갈등을 겪은 사례도 생산직 중소기업 근로자 집단에서 발견되었다. 대기업 생산직 남성의 다수가 육아휴직 사용 시 다소 압박을 느끼기도 했지만, 전반적으로 큰 어려움은 없었고 고진술한 것과 대조되었다. 이는 중소기업 소속의 남성이 육아휴직 사용에서 더 큰 어려움을 경험하고 있음을 짐작하게 한다.



주: 2018년~2023년 4월까지 수집한 데이터임.

자료: 박은정 외(2023), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(II): 남성의 돌봄권을 중심으로. p.260, [그림 V-3-5] 재인용.

[그림 6] 기업유형별 남성 자녀돌봄 관련 문서 발생 추이

#### 다. 빅데이터 분석<sup>4)</sup>을 통해 본 기업유형별 차이

연도별로 문서 발생 현황 추이를 살펴보면, 코로나 19 이후 2021년에 급격하게 아버지의 자녀 돌봄 관련 언급이 크게 증가하였다. 공무원-공공기관은 2020년에 42건에서 2021년에는 158건으로 약 3.8배 정도 급증하였으며, 대기업은 2020년 85건에서 2021년 217건으로, 중소기업은 125건에서 312건으로 모두 약 2.5배 정도 문서 수가 증가하였다. 이는 코로나 19 시기에 아버지의 자녀돌봄이 필수적으로 필요한 상황이 빈번히 발생하였고, 육아휴직이나 시간 지원 제도의 활용이 확대되었기 때문으로

추론된다. 이후 2022년에도 문서수가 증가하였으며, 특히 중소/소기업의 문서 수 증가가 주목할 만하다. 2023년은 4개월간의 문서수입을 감안하면 여전히 증가 추이임을 짐작할 수 있다.

기업유형별로 남성 자녀돌봄 문서의 화제어 워드 클라우드 분석을 실시하였다. 먼저, 공무원/공공기관에서는 육아, 육아휴직, 가능, 맞벌이, 문제, 시간 등 대기업이나 중소기업에 비해 다양한 화제어들이 유사한 비중으로 발현되었다. 공무원/공공기관에서 육아휴직제도와 관련된 언급을 살펴보면, 사용이 가능하거나 자유롭다는 언급이 상당수 발견되나, 눈치가 보인다거나 승진에 어려움이 있다는 언급을 포함한 문서도 상당수 발견되었다.

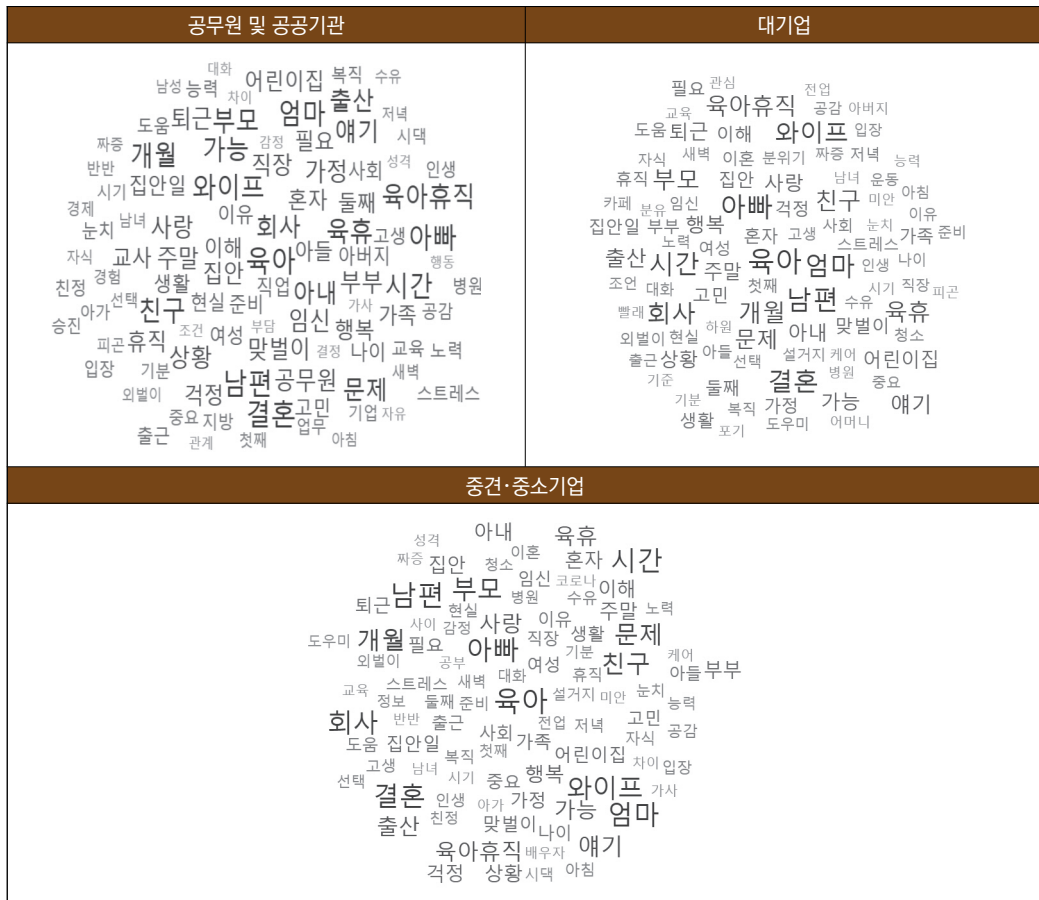
4) 소셜 빅데이터 분석은 자체 수집기인 WISE BICrawler을 사용하여 문서를 수집하였고, 분석프로그램은 WISE Analyzer를 사용하였다. 아빠, 육아, 육아휴직, 도우미, 어린이집을 키워드 조합으로 처리하여 분석 대상을 추출하였다. 수집된 데이터는 불용어와 유사어 처리를 통해 데이터 필터링 및 검수 과정을 반복하여 데이터의 정확도를 높였다. 여기에서는 데이터를 수집한 커뮤니티 중에서 직장에 대한 정보를 바탕으로 추가 분석이 가능한 직장 커뮤니티 "블라인드(Blind)"에서 수집한 데이터만을 추출하여 기업유형별 특성을 분석한 결과를 제시하였다. 데이터 수집은 2023년 5월에 실시되었으며, 블라인드 채널에서 2018년에서 2023년 4월까지 발생한 데이터를 수집한 총 문서 수는 23,692건이다. 중견중소기업에서 발생한 데이터는 전체 문서의 50%이상인 12,420건이었으며, 대기업이 6,667건, 공공기관공무원이 4,605건이었다.

돈 때문에 주저하는 거지 쓰고 싶으면 씹가능임. 쓰는 사람 당연히 실제로 있고 몇 개월 씩 나눠쓰는 분도 계심. 단지 사회통념이 아직 남아 있어서 남직원보다 여직원 비율이 높을 뿐, 육아휴직만큼은 남녀 구분없이 자유로운 분위기임(000발전, 2021.11.13.).

육휴 자유로운 교직에서 여자도 육휴 다 쓰면 승진은 어려움...(000교육청, 2022.06.13.).

고용 안정성이 좋다는 건 mb때 공공기관 선진화 정책이라고 기사를 찾아보세요. 제가 볼 때 최고 장점

은 영종도의 저렴한 주거비용, 국내최고수준 어린이집, 남성 직원의 자유로운 육아 휴직제도입니다. 저는 영종도와 서울에서 각각 살아봤고 서울 살면서 국내 육아 시스템을 겪어보지 않으면 내부직원들도 이 부분이 얼마나 좋은 지 잘 모릅니다. 당연한 것으로 알죠. 그리고 입사한지 얼마 안 된 사원이 모비스 간 견찰한 선택이라고 생각됩니다. 제가 모르는 기계직 퇴사자일 듯 한데 퇴사자중 가장 직장은 좋은 곳 가셨네요.(000공사, 2020.05.24.).



자료: 박은정 외(2023), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(II): 남성의 돌봄권을 중심으로. p.261, [그림 V-3~6] 재인용.

[그림 7] 기업유형별 남성 자녀돌봄 관련 화제어 워드 클라우드

## 집 중 조 명

육아휴직 1년 수당출산휴가 90일가족수당 복지포인트 추가승진우대(육휴는 근속년수에 포함됨, 호봉승급엔 호함 안되고.... 근평 잘받고 내리 3년 휴직으로...(공무원, 2022.05.28.)

대기업에서는 아빠, 육아, 회사, 시간 등의 비중이 높게 나타났다. 다른 기업유형에서도 발견되는 키워드 외에 도우미, 직장 어린이집, 하원 등의 키워드가 보다 빈번히 등장하였다. 중소기업에서는 대기업에 비해 걱정, 짜증, 미안, 고민, 고생, 노력, 차이 등 보다 부정적인 키워드들을 포함한 문서가 많이 발생하였다. 육아휴직 선택에 있어서 경제적 부담을 토로하는 문서들이 다수 발견되었다.

저는 지금 22일된 아이 아빠입니다. 목욕시키는 것 부터 하루하루 전쟁이네요. 너무 사랑스럽던 아내가 몇일 지나지 않아 수척해지고 힘들어 하는 모습에 육아휴직을 3달 정도(아이 100일까지는 너무 힘들다고 하여) 계획 중인데 회사에서는 쓰라고 하지만 뒤로 못마땅해 하고 진급 시즌이라 불이익 등 생각해서 고민이 많네요 아내랑 아이를 당장 보면 무조건 써야 될거 같으면서 나중을 생각하면 고민이 되네요... 양가 집안이 넉넉한 상황은 아니라 다른 분들 생각은 어떠실까요...(OO회사, 2023.04.19.)

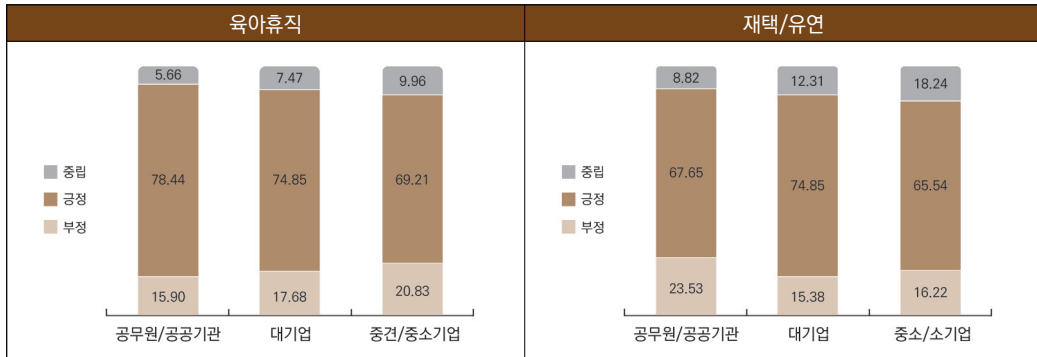
아내분이 돈을 버시니 관찮으시지만 저 같은 경우는 하고 싶어도 육아휴직 수당이 너무 적어 현실적으로 힘들 것 같아요(스타트업, 2023.02.01.).

여성만큼은 아니지만 제 주변은 쓴 사람도 있고 쓰려고 준비 중인 사람도 있었습니다. 분위기 보다는 벌이 문제로 결심을 잘 못하더라고요(스타트업, 2021.03.09.).

남성의 자녀돌봄 문서를 바탕으로 육아휴직과 재택/유연근무에 대한 긍정 및 부정 비율을 분석한 결과, 두 제도 모두에서 긍정적인 문서가 부정적인 문서보다 많았다. 육아휴직의 경우 공무원 및 공공기관에서 긍정 비율이 78.44%로 나타났고, 부정 비율은 15.9%였다. 대기업의 긍정 비율은 74.85%, 부정 비율은 17.68%였으며, 중견/중소기업에서는 긍정 비율이 69.21%, 부정 비율이 20.83%로 나타났다. 전반적으로 공무원/공공기관에 비해 사기업, 특히 중견/중소기업에서 부정적인 인식이 더 높았다.

재택/유연근무에 대해서는 공무원 및 공공기관의 긍정 비율이 67.65%, 부정 비율은 23.53%였으며, 대기업의 긍정 비율은 72.31%, 부정 비율은 15.38%로 나타났다. 중견/중소기업에서는 긍정 비율이 65.54%, 부정 비율이 16.22%였다. 육아휴직과는 달리, 재택/유연근무에 대해서는 대기업에서 긍정적인 평가가 가장 높았고, 중견/중소기업에서 긍정 비율이 가장 낮았다. 이는 근로자들이 육아휴직과 재택/유연근무 제도를 상호 보완하는 제도가 아니라, 서로 대체할 수 있는 제도로 인식하는 경향을 반영한 것으로 추측할 수 있다.

종합적으로 보면, 공공기관과 대기업이 상대적으로 육아휴직 제도가 잘 갖추어져 있어 남성 육아휴직이나 재택/유연근무에 대해 긍정 비율이 높았을 가능성이 크다. 반면, 중소기업은 상대적으로 제도 운영이 어려워 부정 비율이 높았을 것으로 추론할 수 있다. 한편, 대기업에서 재택/유연근무에 대해서는 더 효과적으로 운영할 수 있는 여건을 갖추고 있는 것으로 보인다.



주: 코로나 및 백신 접종으로 인한 재택근무는 중립  
 자료: 박은정 외(2023), 평등한 돌봄권 보장을 위한 자녀돌봄 시간정책 개선방안 연구(II): 남성의 돌봄권을 중심으로, p.262, [그림 V-3-7] 재인용.

[그림 8] 기업유형별 육아휴직 및 재택/유연 근무 관련 긍·부정 비율

## 5. 남성 돌봄 친화적 사회 조성을 위한 정책 방안

정부는 제4차 저출산·고령사회기본계획(2021 ~ 2025)의 정책 과제에 '남성의 돌봄권'과 부모의 '맞돌봄 문화 확산'을 포함하였다. 그러나 이것이 단순히 피상적인 정책 모토에 그치지 않고 남성 돌봄 친화적인 사회로 나아가기 위해서는 사회 전반의 인식 개선부터 기업 문화 변화 및 기업지원까지 다차원적인 접근이 필요하다. 여기에서는 아버지 자녀돌봄에 대한 인식 개선을 위한 방안, 기업 특성을 고려한 기업 지원 강화, 아버지 대상 자녀돌봄 지원 서비스 강화를 정책 방안으로 제시하였다.

### 가. 남성 자녀돌봄에 대한 인식 개선

우리사회에서 아버지의 자녀돌봄 역할에 대한 사회적 수용성은 증가하였으나, 아직까지 일과 자녀돌봄 양립을 위한 남성의 제도 사용이나 주양육자로서 아버지상에 대한 부정적 인식이

남아 있어 개선이 필요하다. 여전히 남성의 육아휴직 제도 사용에 대한 부정적 인식이나 육아기 근로시간 단축 및 가족돌봄휴가 등을 여성이 이용하는 제도로 인식하는 경향이 상당히 남아 있다.

남성 육아와 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축 등 시간 지원 제도의 사용에 대한 보다 적극적 실행 방안과 인식 개선이 필요하다. 이를 위해서는 범국민 인식 개선과 기업 차원의 인식 개선이 병행될 필요가 있다. 먼저, 범국민 차원의 인식 개선을 위해서는 다양한 교육과정에 성별에 구별 없이 사회구성원 모두가 돌봄자로서 역할을 담당해야함을 교육하는 것이 중요할 것이다. 또한 단기적으로 실행 가능한 인식 개선은 전달성이 강하고 효과적인 공익광고나 캠페인 영상 등을 적극 활용하여 공중파나 온라인 플랫폼에서 확산시키는 방안이 있다.

한편, 기업 대표 및 경영진 대상 인식 개선이 필요하다. 남성 돌봄 친화적인 기업문화가 기업의 강력한 경쟁력 요소로 자리 잡을 수 있도록 인식을 개선할 필요가 있다. 연구 결과에 따르면, 기업 대표나 경영진의 남성 자녀 돌봄에 대



한 인식과 제도 추진 의지가 남성들이 자녀 돌봄 시간 지원 제도를 사용하는 데 중요한 역할을 한다. 이에 현재 사업주가 의무적으로 실시해야 하는 5대 법정 교육(직장 내 성희롱 예방 교육, 산업 안전보건 교육, 퇴직연금 교육, 직장 내 장애인 인식 개선 교육, 개인정보 보호 교육)에 일·생활 균형 교육을 포함시키고, 이 교육에서 남성 근로자의 자녀 돌봄 지원 내용을 필수적으로 다루는 방안을 제안한다. 아울러, 고용센터에서 기업을 대상으로 하는 교육이나 상공회의소의 교육, CEO 아카데미 등에서 기업 대표 및 경영진을 위한 남성 자녀 돌봄 인식 개선 교육을 추가로 제공하는 방안을 제안한다.

#### 나. 기업 특성을 고려한 기업 지원 강화

연구 결과에서 남성의 자녀돌봄은 남성의 근로 특성, 기업 특성에 따라 그 격차가 크게 나타남을 확인하였다. 특히 육아기 근로시간 단축제 등 시간 지원에 있어 여전히 남성의 사용이나 제도 인지가 낮았다. 여기에서는 유연근무제 활용성 제고, 기업 인센티브 강화, 가족친화경영 위원회 조직을 제안하고자 한다.

첫째, 기업의 상황과 근로자의 자녀돌봄 시간을 고려한 맞춤형 유연근무제 도입이 필요하다. 유연근무제는 기업의 업종, 규모, 업무 특성에 따라 달라지며, 모든 기업에서 일괄적으로 육아기 근로시간 단축제나 선택적 근로시간제를 적용하기 어려운 경우가 다수 발생한다. 육아기 근로시간 단축제를 실시하기 어려운 기업의 경우, 시차 출퇴근제, 재택근무, 교대제 등 다양한 유연근로제도를 선택하거나 복합적으로 운영하여 근로자가 육아기 유연근무제를 활용할 수 있도록 유도하는 방식으로 실시될 필요가 있다. 특히 중소기업의 경우, 제도를 효율적으로 운영할 수 있도록 맞춤형 프로그램과 일부 운영비를

지원하는 방안이 필요하다. 중소기업을 위한 맞춤형 유연근무제 모델을 제공하기 위해서는 산업별, 직종별 특성을 반영한 연구와 시범사업이 필요하며, 실질적인 운영 매뉴얼과 프로그램 지원이 필요하다. 또한 기업 및 근로자의 수요 중심 컨설팅을 제공할 필요가 있다.

둘째, 여성가족부의 가족친화인증과 고용노동부의 근무혁신 인센티브제와 같은 기업 인증 기준에서 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 출산휴가 등의 자녀 돌봄 시간 지원 항목의 배점을 상향하는 방안을 제안한다. 기업에 대한 간접 노무비나 대체인력 지원금을 지원하는 방안에 대한 체감도가 낮아 우수기업에 대한 인센티브 제공을 활용하는 방안이 더 효과적일 수 있다. 고용노동부의 근무혁신 인센티브제는 자발적인 일·생활 균형 문화를 조성한 우수기업에 인센티브를 제공하는 제도로, 정기 근로감독 면제, 정부 지원사업 및 금융 우대 혜택을 부여한다. 현재 1,000점 중 해당 제도 배점이 20점에 불과하며, 남성 근로자 활용률에 대한 점수도 없다. 이를 개선해 남성 근로자 활용도에 점수를 반영하고 배점을 높이는 것이 필요하다.

셋째, 기업의 가족친화경영 방안을 논의하고 결정할 수 있는 가족친화경영 위원회를 구성할 것을 제안한다. 현재 가족친화문화 확산협의회는 협의 성격에 그치며, 지역 내 기업이 적극적으로 참여할 수 있는 실행 조직 역할을 수행하지는 않는다. 기업과 노조 등 직접 당사자가 참여하는 의사결정 기구가 필요하다. 특히 중소기업은 자체적으로 조직을 구성하기 어려울 수 있어, 지역 내 여러 중소기업 대표 및 고위관리자가 참여하는 공동 위원회 구성이 보다 실현 가능성이 높을 것이다. 지역 상공회의소와 고용노동부의 일·생활균형 지역추진단 등 기존의 조직을 활용하는 방안도 고려해볼 필요가 있다.

## 다. 남성 대상 자녀돌봄 지원 서비스 강화

남성들이 돌보는 아버지의 역할을 수행하고 실제 자녀돌봄에 대한 지원을 체감하기 위해서는 아버지 대상 지원 서비스의 확대가 필요하다. 이를 위해 요구되는 아버지 돌봄 지원 서비스에 대한 제안을 하고자 한다.

첫째, 정부가 예산 및 투입 인력을 확대하여 교육 및 상담, 활동 지원 프로그램 등 아버지 대상 지원 서비스의 규모를 확장할 필요가 있다. 가족센터와 육아종합지원센터 등에서 아버지 대상 프로그램을 운영하고 있지만, 프로그램 규모가 작고 한정적이어서 다수의 아버지가 이용하기에는 한계가 있다. 또한, 공공기관에서 프로그램이 주로 평일 낮에 운영되다 보니 저녁이나 주말, 공휴일에는 참여가 어려운 경우가 많다. 따라서 민간 시설이나 문화센터에서도 아버지 대상 프로그램을 활성화할 수 있도록 공공 부문이 협력해 예산과 인프라를 지원하는 방안을 고려해야 한다.

둘째, 아버지들의 네트워크 및 육아공동체를 활성화하기 위한 지원이 필요하다. 아버지들은 육아 과정에서 커뮤니티 형성이 어렵고, 소통 창구 부족으로 인해 더 큰 고립감을 느끼는 경우가 많다. 본 연구의 심층면담에서도 아버지들은 육아 중 느끼는 고립감과 소통의 부족을 호소하였다. 적극적으로 육아에 참여하는 아버지일수록 다른 아버지들과 교류하고 네트워크를 형성하려는 욕구가 강했다. 현재 운영 중인 '100인의 아빠단'과 같은 프로그램 외에도 직장, 자녀가 다니는 기관(어린이집, 유치원, 학교), 거주지 등에서 아버지들이 교류할 수 있는 다양한 소통 창구와 네트워크를 확대할 필요가 있다. 아울러, 여성 중심의 육아 공동체 사업을 확장하여 남성 육아 공동체를 활성화하는 방안도 필요하다. 이는 남성이 주양육자이거나 한부

모 남성인 경우에 특히 유용할 것이다.

셋째, 남성의 육아 특성을 고려한 상담 프로그램을 제공하여 육아휴직 중 겪는 어려움을 해결하고, 휴직 복귀 후 적응 지원 프로그램을 통해 일과 자녀 돌봄을 효과적으로 병행할 수 있도록 지원하여야 한다. 연구 결과에서 아버지들은 육아휴직 중 상담 지원 프로그램에 대한 필요성을 제기했다. 육아휴직 등 제도 사용 전후나 사용 과정에서 남성들이 경험하는 어려움을 세밀히 파악하고, 여성과는 다른 남성들의 자녀 돌봄 특성을 고려하여 아버지 대상 지원 프로그램을 개발할 필요가 있다.