

 육아정책연구소 Korea Institute of Child Care and Education www.kicce.re.kr	보 도 자 료		
	작 성	담당부서	출판홍보팀
		담당자	김혜진 팀장(☎02-398-7729)
	배 포	담당부서	출판홍보팀(☎02-398-7740)
		일 시	2026년 9월 9일(수)
보 도 일 시	배포 시부터 보도하여 주시기 바랍니다.		

유연근무제, ‘도입’ 넘어 실질적인 육아시간 확보로 이어져야

-업무량 조정·육아친화적 조직문화 개선과 기업 특성에 맞는 유연근무 지원 필요
육아정책연구소 2026년 「이슈페이퍼」 04호 「유연근무제 유형별 일·육아 양립 효과와 정책과제」 발간

< 주 요 내 용 >

- 육아정책연구소(소장 황옥경)는 「유연근무제 유형별 일·육아 양립 효과와 정책과제」 이슈페이퍼를 발간하고, 유연근무제의 일·육아 양립 효과가 제도 유형에 따라 다르게 나타나는 만큼, 단순한 제도 도입 확대를 넘어 일하는 부모의 실질적인 시간 부족과 돌봄 부담을 완화하는 방향으로 정책을 추진할 필요가 있다고 제안하였다.
- 이번 이슈페이퍼는 일하는 부모 721명을 대상으로 유연근무제를 근로시간 단축제, 근로시간 유연제, 근로장소 유연제로 구분하고, 성향점수 매칭(PSM)을 활용해 제도 유형별 일·육아 양립 효과를 분석하였다.
 - 분석 결과, 근로시간 단축제의 효과가 가장 일관되게 나타났다. 이용집단은 유사한 특성을 가진 비이용집단보다 일·생활 균형 만족도가 평균 0.276점 높았으며, 현재 자녀돌봄시간도 하루 평균 약 47분 긴 것으로 나타났다.
 - 재택·원격근무와 같은 근로장소 유연제 이용집단도 일·생활 균형 만족도가 비이용집단보다 평균 0.253점 높았으며, 자녀돌봄시간은 다소 증가하였으나 통계적으로 유의미한 효과가 확인되지 않았다. 연구진은 재택·원격근무의 효과를 자녀돌봄시간의 직접적인 증가보다는 통근 부담 완화나 업무시간 자율성 제고 등을 통한 전반적인 돌봄 부담 완화 측면에서 살펴볼 필요가 있다고 분석하였다.
 - 반면, 시차출퇴근제·선택근무제 등 근로시간 유연제는 일·생활 균형 만족도와 자녀돌봄시간에서 유의미한 평균 효과가 확인되지 않았다. 연구진은 시간대를 유연하게 조정하더라도 총 근로시간, 업무량, 조직문화 등 다른 요인에 의해 영향을 받을 가능성이 높아, 근로시간 유연제의 실

효성을 높이기 위해서는 일·생활 균형을 위한 전반적인 환경 개선이 동반될 필요가 있다고 분석하였다.

- 또한, 직장의 육아지원 정도와 육아친화적 분위기는 일·생활 균형 만족도를 높이는 핵심 요인으로 나타났다. 연구진은 유연근무제의 효과를 높이기 위해 제도 도입과 함께 장시간 근로 완화(실근로시간 단축), 업무량 조정 및 조직문화 개선 등이 병행될 필요가 있다고 보았다.
- 이를 토대로 연구진은 유연근무제의 실효성을 높이고 기업 규모별 이용격차를 완화하는 한편, 성평등하고 육아친화적인 근로환경을 조성하기 위한 정책과제를 제안하였다.
 - 첫째, 유연근무제의 운영 방식을 개선하고 제도 간 연계성을 강화할 필요가 있다. 근로시간 유연제를 근로시간 단축제나 재택·원격근무제와 함께 활용할 수 있도록 복합 이용을 지원하고, 장시간 근로 완화와 실근로시간 단축 정책을 연계해 제도의 실효성을 높일 필요가 있다.
 - 둘째, 육아기 근로시간 단축급여의 소득보전 기능을 강화해야 한다. 근로시간 단축제가 일·생활 균형과 자녀돌봄시간에 가장 일관된 효과를 보인 만큼, 제도 이용에 따른 소득 감소를 완화하여 제도 접근성을 높일 필요가 있다.
 - 셋째, 근로시간 단축에 따른 업무량 조정과 업무 재배분이 병행되어야 한다. 근로시간 단축이 실질적인 시간 확보로 이어질 수 있도록 단축시간에 비례해 업무량을 줄이고 업무를 재배분하며, 대체인력과 동료의 업무분담에 대한 지원도 확대할 필요가 있다.
 - 넷째, 기업의 업종·규모·직무 특성과 근로자의 돌봄 수요를 고려한 복합 유연근무 모델을 마련할 필요가 있다. 기업이 복수의 유연한 근무방식을 마련하고 근로자가 필요에 맞는 방식을 선택할 수 있도록 하며, 업종과 근무형태에 적합한 운영모델을 개발할 것을 제안하였다.
 - 다섯째, 기업 규모별 유연근무제 이용격차를 완화하고 운영역량을 강화해야 한다. 기업 규모에 따른 제도 이용 가능성의 격차를 줄이기 위해 중소기업에 대한 장려금, 대체인력비, 업무분담지원금, 시스템 구축비 등의 지원을 강화하고, 제도 도입·운영에 따른 재정적·행정적 부담을 완화할 수 있도록 컨설팅을 확대하고 신청·증빙 절차를 간소화할 필요가 있다.
 - 여섯째, 성평등하고 육아친화적인 근로환경을 조성해야 한다. 남성의 유연근무제 이용을 확대해 부모 모두가 이용하는 보편적인 일·육아 양립 제도로 정착시키고, 경영진과 관리자의 인식과 조직 내 이용 분위기를 개선하는 등 육아친화적 조직문화 조성을 지원할 필요가 있다.

- ☐ 연구책임자인 박은정 연구위원은 “유연근무제의 일·육아 양립 효과는 제도 유형에 따라 다르게 나타나는 만큼, 단순히 제도 도입 기업이나 이용자 수를 늘리는 것을 넘어 일하는 부모의 실질적인 시간 부족과 돌봄 부담을 완화하는 방향으로 정책을 추진할 필요가 있다”며 “이를 위해 실근로시간을 단축하고 업무량을 조정하며, 기업의 특성에 맞는 제도 운영과 육아친화적인 조직문화 개선을 함께 추진할 필요가 있다”고 강조하였다.
- ☐ 이슈페이퍼 원문은 [육아정책연구소 홈페이지](#)에서 확인할 수 있다.

붙임 2026년 이슈페이퍼 04호 파일 1부. 끝.



육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

상세문의: 저출생·가족정책연구실 육아지원정책연구팀 박은정 연구위원 02-398-7788

배포부서: 기획조정본부 출판홍보팀장 김혜진 02-398-7729

출판홍보팀 주송희 책임행정원 02-398-7740