

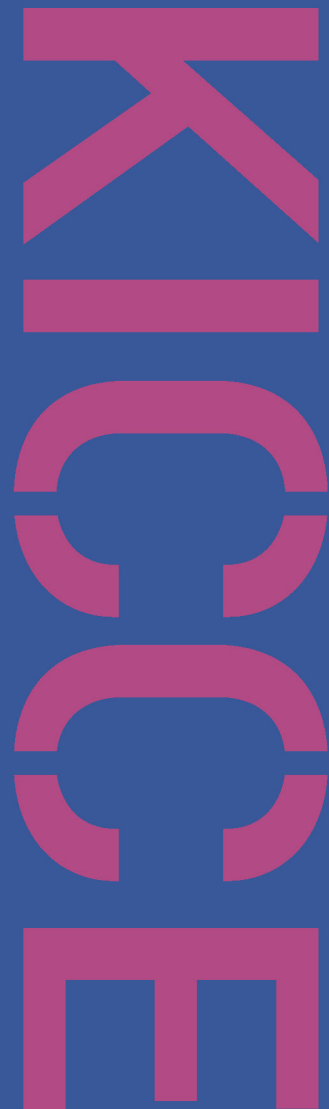
유연근무제 유형별 일·육아 양립 효과와 정책과제

박은정

1. 들어가며
 2. 유연근무제 이용 경험 여부에 따른 일·육아 양립 정도
 3. 성향점수 매칭을 통한 유연근무제 유형별 효과 분석
 4. 정책제언
- 참고문헌



육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education



유연근무제 유형별 일·육아 양립 효과와 정책과제¹⁾

박은정 연구위원

SUMMARY

- 본 원고는 일하는 부모 721명을 대상으로 유연근무제를 근로시간 단축제, 근로시간 유연제 및 근로장소 유연제로 구분하고, 성향점수 매칭을 활용하여 제도 유형별 일·육아 양립 효과를 분석함.
- 분석결과, 근로시간 단축제 이용집단은 유사한 특성의 비이용집단보다 일·생활 균형 만족도가 0.276점 높고 현재 자녀돌봄시간이 하루 평균 0.787시간(약 47분) 길어 가장 일관된 긍정적 효과를 보임.
- 재택·원격근무와 같은 근로장소 유연제는 일·생활 균형 만족도를 높이는 효과가 확인된 반면, 시차출퇴근제·선택근무제 등 근로시간 유연제는 업무량과 총 근로시간의 변화 없이는 일·생활균형 만족도에 유의미하게 영향을 미치지 않는 것으로 나타남.
- 직장의 육아지원 정도와 육아친화적 분위기는 일·생활 균형 만족도를 높이는 핵심 요인으로 나타나, 유연근무제의 효과를 높이기 위해서는 제도 도입과 함께 장시간 근로 완화(실근로시간 단축), 업무량 조정 및 조직문화 개선 등이 병행될 필요가 있음.
- 또한 육아기 근로시간 단축급여의 소득보전 기능과 업무 재배분 지원을 강화하고, 업종·규모·직무에 적합한 복합 유연근무 모델, 재택·원격근무 인프라, 중소기업 차등 지원 및 남성의 제도 이용을 확대할 필요가 있음.

1) 이 원고는 「박은정·최효미·조혜주·김송이(2025). 유연근무제의 일·육아 양립 효과성 분석 연구. 육아정책연구소」 보고서의 일부를 발췌·보완하여 작성하였음.

1

들어가며

가. 유연근무제 강화 기초

- ▶ 정부는 유연근무제 확대를 일·가정 양립정책의 주요 과제로 설정하고 관련 지원을 강화하고 있음.
 - 2024년 6월 19일 발표된 「저출생 추세 반전을 위한 대책」에서는 일·가정 양립을 저출생 대응의 3대 핵심 분야 중 하나로 설정하고, 유연근무제 확대를 저출생 대응의 주요 전략으로 제시함(저출산고령사회위원회·관계부처 합동, 2024. 6. 19.).
 - 2024년 고용노동부가 발간한 「유연근무 활용 매뉴얼」에는 시차출퇴근제, 선택근무제, 재택·원격근무제 및 근로시간 단축제도의 도입 절차와 운영방안을 제시함(고용노동부, 2024).
 - 2025년 주요 업무계획에도 유연근무 장려금 등을 통한 기업의 유연근무 도입·운영 지원이 포함됨(고용노동부, 2025).
- ▶ 최근 정책은 근무시간과 장소의 유연한 배치뿐 아니라 총 실근로시간 단축, 업무방식 개선 및 기업의 제도 운영 지원을 함께 추진하는 방향으로 확대되고 있음.
 - 2026년에는 자녀를 양육하는 근로자의 하루 근로시간 단축을 지원하는 ‘육아기 10시 출근제’가 신설·시행됨(고용노동부 보도자료, 2026. 7. 1).
 - 중소기업이 임금 감소 없이 주 4.5일제나 주 35~38시간제 등을 운영할 수 있도록 지원하는 ‘워라벨+4.5 프로젝트’가 시행됨(고용노동부 보도자료, 2026. 2. 10).

나. 유연근무제 효과에 대한 정밀한 분석의 필요성

- ▶ 유연근무제에 대한 정책적 관심과 지원이 확대되고 있으나, 유연근무제가 일하는 부모의 일·육아 양립에 미치는 영향에 관한 정교한 실증연구는 충분히 축적되지 못함.
 - 기존 정책은 유연근무제의 도입 확대에 중점을 두고 있으나, 제도의 실제 이용이 일·육아 양립과 돌봄시간에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 검토는 상대적으로 부족함.
- ▶ 유연근무제의 유형별로 일·육아 양립에 영향을 미치는 방식과 효과가 다를 수 있음.
 - 유연근무제는 단일하고 동질적인 제도가 아니라 작동방식이 상이한 여러 유형의 제도로 구성되어 있으며, 제도 유형에 따라 근로자의 시간 통제 가능성, 이동시간 절감, 돌봄시간 확보, 업무강도 및 일과 가정의 경계에 미치는 영향이 다르게 나타날 수 있음. 이에 단일한 유연근무제의 도입 또는 이용 여부만을 기준으로 제도의 효과를 일반화하는 데에는 한계가 있음.
 - 각 제도는 시간과 장소에 대한 근로자의 통제 정도, 총 근로시간 변화, 사용자 재량 및 조직의 지원 수준에서 차이가 있으므로 유형별로 구분하여 분석할 필요가 있음.

- ▶ 유연근무제의 효과를 분석할 때에는 제도 이용자의 선택 특성과 이용 환경을 함께 고려할 필요가 있음.
 - 유연근무제 이용이 용이한 근로자와 이용하기 어려운 근로자 간에는 제도 이용 이전부터 체계적인 특성 차이가 존재할 수 있음. 이에 이용 집단과 미이용 집단을 단순 비교할 경우 제도의 효과와 집단 간 기존 특성의 차이를 명확히 구분하기 어려움.
 - 유연근무제의 효과는 개인·가족·일터의 다양한 조건 간 상호작용 속에서 나타난다는 점에서 다층적 접근이 요구됨. 유연근무제의 정책적 효과를 정확히 파악하기 위해서는 제도 유형별 차이와 함께 근로조건, 조직문화 등의 조건에 따른 효과의 이질성을 분석할 필요가 있음.
 - 따라서 제도 이용에 영향을 미치는 특성을 통제하고, 제도 이용의 효과를 보다 엄밀하게 추정하는 분석방법을 적용할 필요가 있음.
- ▶ 본 원고는 유연근무제 유형별 이용이 일하는 부모의 일·육아 양립과 돌봄시간에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 함.
 - 유연근무제를 시간유연제, 장소유연제, 근로시간 단축제로 구분하여 제도 유형별 효과를 비교함.
 - 유연근무 이용 집단과 미이용 집단의 특성 차이를 통제하여 제도 이용의 효과를 보다 엄밀하게 추정함.
- ▶ 이를 종합하여, 본 원고는 유연한 근무환경으로의 전환이 초저출생 시대의 지속가능한 일터와 돌봄사회를 구축하기 위한 구조적 전략이라는 관점에서 유연근무제 확대의 실효성을 제고하기 위한 정책방안을 모색하고자 함.

2 유연근무제 이용 경험 여부에 따른 일·육아 양립 정도

가. 분석 개요

- ▶ 유연근무제 이용 경험 여부에 따른 부모의 일·육아 양립 정도를 일·생활 균형 만족도, 자녀돌봄 시간, 일·가족 갈등 지표를 중심으로 분석함.
 - 유연근무제는 근로시간 단축제, 근로시간 유연제, 근로장소 유연제의 세 영역으로 구분함.
 - 근로시간 단축제: 육아기 근로시간 단축제도, 육아시간
 - 근로시간 유연제: 시간(선택)제, 시차출퇴근제, 선택근무제, 재량근무제
 - 근로장소 유연제: 재택근무제, 원격근무제

[표 1] 유연근무제 구분

구분	세부 구분	내용
근로시간 단축제	육아기 근로시간 단축제도 ¹⁾	근로자가 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하 자녀를 양육하기 위해 근로시간을 단축하는 것(주15~35시간 근무)
	육아시간 ⁶⁾	국가공무원 복무규정에 따르면 특별휴가의 일종으로 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 공무원은 자녀를 돌보기 위하여 36개월의 범위에서 1일 최대 2시간의 육아시간을 사용할 수 있음.
근무시간 유연제	시간(선택)제 ²⁾	1개월 이내에 근로시간 정산을 기준으로 평균 주당 소정근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 하루 근로시간을 조정하는 제도
	시차출퇴근제 ³⁾	기존의 소정 근로시간을 유지하면서 출퇴근시간을 조정하여 근로시간을 유연하게 활용하는 제도
	선택근무제 ³⁾	일정기간(1월 이내, 신상품/신기술 연구개발 업무는 3개월)의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작, 종료시각, 1일의 근무시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도
	재량근무제 ⁴⁾	업무의 특성에 따라 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임하는 근로제도로, 일정한 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간으로 선택함.
근로장소 유연제	재택근무제 ⁵⁾	근무자가 정보통신 기기 등을 이용하여 주거지에 업무공간을 활용하여 근무하는 제도
	원격근무제 ⁵⁾	근무자가 주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무 사무실에서 근무하거나 외부 장소에 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도

자료: 1)~5) 고용노동부(2024). 일생활 균형을 위한 유연근무 활용 매뉴얼; 박은정 외(2025). 유연근무제의 일·육아 양립 효과성 분석 연구. 육아정책연구소. pp. 24~31에서 재인용.

6) 배윤진·김자연·이혜민(2024). 영아 부모의 육아기 근무환경 조사: 한국 영유아 교육·보육 패널 가구를 대상으로. 육아정책연구소. p. 40.

■ 분석자료는 2024년 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료와 2024년 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료를 사용함.

- 전체 분석대상은 721명이며, 일부 회귀분석은 결측치를 제외한 720명, 일·가정 갈등 분석은 관련 문항 응답자 431명을 대상으로 함.

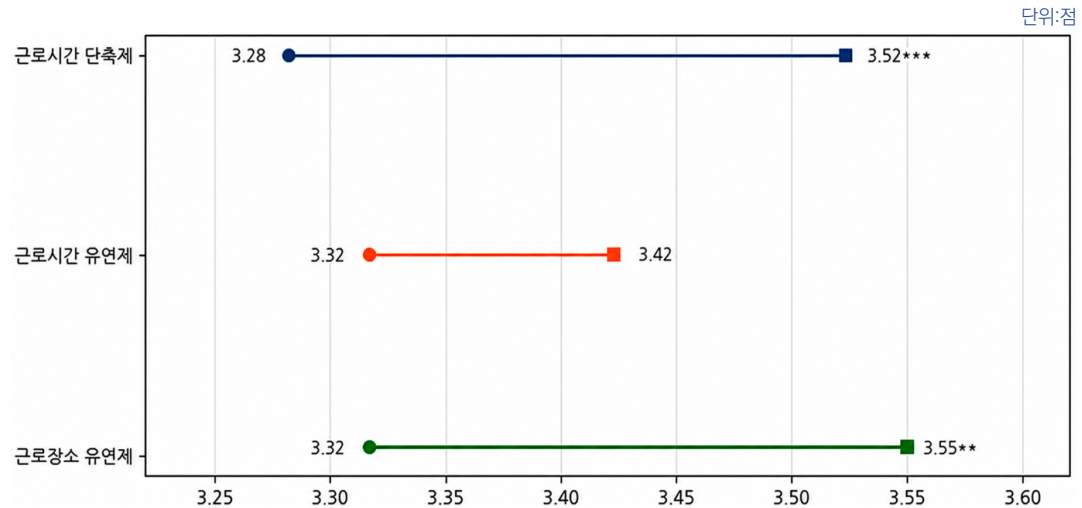
나. 일·생활 균형 만족도

■ 이용집단과 비이용집단 비교에서는 근로시간 단축제와 근로장소 유연제 이용집단의 일·생활 균형 만족도가 비이용집단보다 유의미하게 높게 나타남.

- 전체 응답자의 일·생활 균형 만족도는 5점 만점에 평균 3.35점임.
- 근로시간 단축제 이용집단의 만족도는 3.52점으로 비이용집단의 3.28점보다 유의미하게 높음.
- 근로장소 유연제 이용집단의 만족도는 3.55점으로 비이용집단의 3.32점보다 유의미하게 높음.
- 근로시간 유연제 이용집단은 3.42점, 비이용집단은 3.32점으로 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이는 확인되지 않음.

- 분석결과는 총 근로시간 감소와 통근시간 절감이 근로시간대의 배치 조정보다 부모의 일·생활 균형 만족도에 보다 직접적인 영향을 미칠 가능성이 높음을 시사함.

[그림 1] 유연근무제 이용경험 여부에 따른 일·생활 균형 만족도



주: 1) 5점 척도

2) 각 선은 동일 제도 내 이용 경험 있음과 없음 평균값을 연결한 선임.

3) 왼쪽 끝점(동그라미)은 '이용 경험 없음', 오른쪽 끝점(네모)은 '이용 경험 있음'

자료: 1) 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료(2024년)

2) 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료(2024년)

3) 박은정 외(2025). 유연근무제의 일·육아 양립 효과성 분석 연구. 육아정책연구소, p. 100, <표 IV-1-11>을 바탕으로 재구성하여 작성함.

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

다. 자녀돌봄시간

- 근로시간 단축제 이용집단은 비이용집단보다 현재 자녀돌봄시간과 희망 자녀돌봄시간이 모두 유의미하게 길게 나타남.

- 전체 응답자의 현재 자녀돌봄시간은 하루 평균 3.94시간, 희망 자녀돌봄시간은 4.62시간으로 나타나, 0.68시간(약 41분)의 돌봄시간 부족이 존재함.
- 근로시간 단축제 이용집단의 현재 자녀돌봄시간은 4.58시간으로, 비이용집단의 3.70시간보다 0.88시간(약 53분) 길게 나타남.
- 근로시간 단축제 이용집단의 희망 자녀돌봄시간은 5.14시간으로, 비이용집단의 4.42시간보다 0.72시간(약 43분) 길게 나타남.

- 근로시간 유연제와 근로장소 유연제는 현재 및 희망 자녀돌봄시간의 총량에서 유의미한 차이를 보이지 않음.

- 근로장소 유연제 이용집단은 희망시간과 현재시간의 차이가 -0.30시간으로 비이용집단의 -0.73시간보다 작게 나타나 돌봄시간 부족감이 완화되는 경향이 확인됨.
- 분석결과, 근로시간 유연제는 자녀돌봄을 위한 일정 조정에 활용될 수 있으나, 실질적인 돌봄시간 확보로 이어지기 위해서는 실근로시간 감소나 다른 제도와의 병행이 필요할 수 있음을 시사함.

[표 2] 유연근무제 이용경험 여부에 따른 자녀돌봄시간

단위: 시간(명)

구분	현재시간		희망시간		자녀돌봄시간차		(수)
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	
전체	3.94	2.0	4.62	2.0	-0.68	1.8	(721)
근로시간단축제 이용경험							
이용 경험 있음	4.58	1.7	5.14	1.9	-0.56	1.8	(198)
이용 경험 없음	3.70	2.0	4.42	2.0	-0.72	1.9	(523)
<i>t</i>	-5.509***		-4.347***		-1.059		
유연근로시간제 이용경험							
이용 경험 있음	3.82	1.9	4.47	1.8	-0.65	1.8	(549)
이용 경험 없음	3.98	2.0	4.67	2.1	-0.69	1.9	(172)
<i>t</i>	0.925		1.160		-0.277		
근로장소유연제 이용경험							
이용 경험 있음	3.98	2.1	4.28	1.7	-0.30	1.7	(82)
이용 경험 없음	3.94	1.9	4.66	2.0	-0.73	1.9	(639)
<i>t</i>	-0.173		1.630		-1.946*		

주: 자녀돌봄시간차 = 현재 자녀돌봄시간 - 희망 자녀돌봄시간

자료: 1) 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료(2024년)

2) 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료(2024년)

3) 박은정 외(2025). 유연근무제의 일·육아 양립 효과성 분석 연구. 육아정책연구소, p. 101, <표 IV-1-12> 재인용

* $p < .1$, *** $p < .01$.

라. 일·가정 갈등

■ 근로시간 단축제, 근로시간 유연제 및 근로장소 유연제 모두 이용 경험 여부에 따른 일·가정 갈등 등의 유의미한 차이는 확인되지 않음.

- 일·가정 갈등은 일이 가족생활을 방해하는 갈등(WIF), 가족생활이 일을 방해하는 갈등(FIW) 및 전체 일·가정 갈등(WFC)으로 구분하여 살펴봄.
- 세 유형 모두 이용집단에 비해 비이용집단의 점수가 높게 나타났으나, 두 집단 간에 각 갈등지표의 평균 차이가 통계적으로 유의미하지 않음. 이를 유연근무제 이용의 일·가정 갈등 완화 효과가 없었다고 단정하기 보다는 일·가정 갈등에 미치는 영향을 확인할 수 있는 분석결과가 도출되지 않았다고 해석하는 것이 적절할 것으로 보임.
- 일·가정 갈등은 근로시간, 업무강도, 가족 내 돌봄분담, 조직문화 및 자녀 특성 등 다양한 요인의 복합적 영향을 받으므로 유연근무제 이용만으로 통계적으로 유의미한 차이가 도출되지 않을 수 있음.

마. 일·생활 균형 만족도 영향요인

- 응답자, 가구, 일자리 특성을 통제한 회귀분석에서는 세 유형의 유연근무제 이용 경험이 일·생활 균형 만족도에 미치는 영향이 통계적으로 유의미하지 않음.
 - 평균 비교에서 나타난 근로시간 단축제와 근로장소 유연제의 차이는 이용집단의 개인·가구·일자리 특성에 일부 기인할 가능성이 있음.
 - 이는 유연근무제가 일·생활 균형 만족도에 미치는 영향이 없음을 의미하기보다, 이용집단과 비이용집단의 관찰된 특성의 차이를 회귀분석에서 통제하였을 때 각 제도 이용 여부의 독립적인 영향이 명확하게 분리되어 나타나지 않았다고 해석할 수 있음. 여러 제도를 동시에 이용하거나 제도 이용 가능성이 직장 특성과 연관되어 있다는 점을 고려할 필요가 있음.
- 직장의 육아지원 정도와 육아친화적 분위기는 모든 모형에서 일·생활 균형 만족도를 유의미하게 높이는 핵심 요인으로 나타남.
 - 직장의 육아지원 정도 및 분위기에 대한 전체 계수는 0.844로 나타나 다른 요인보다 상대적으로 큰 관련성을 보임.
 - 1일 평균 근로시간은 모든 모형에서 일·생활 균형 만족도에 유의미한 부적 영향을 미쳐, 근로시간이 길수록 만족도가 낮아지는 것으로 나타남.
 - 본인의 월 근로소득은 일·생활 균형 만족도와 정적 관련성이 있으며, 여성은 남성보다 만족도가 낮은 경향을 보임.

[표 3] 유연근무제 유형별 경험 여부가 일·생활균형 만족도에 미친 영향

구분		근로시간 단축	유연근무: 근로시간	유연근무 :근로장소	전체	
응답자 특성	성별(여성=1)	-0.125 *	-0.134 *	-0.134 *	-0.121	
	연령	-0.002	-0.002 *	-0.002	-0.002	
	학력	-0.005	-0.002	-0.011	-0.011	
가구 특성	월 근로소득(본인)	0.048 **	0.049 ***	0.048 **	0.047 **	
	자녀수(출생순위)	0.008	0.009	0.010	0.008	
	맞벌이 여부(=1)	-0.064	-0.066	-0.065	-0.066	
	지역규모	대도시	-0.029	-0.028	-0.031	-0.032
		중소도시	0.002	0.003	0.007	0.003
일자리 특성	총사상지위(상용 =1)	0.073	0.063	0.073	0.087	
	1일 평균 근로시간	-0.074 ***	-0.074 ***	-0.072 ***	-0.072 ***	
	기업유형	민간기업	-0.212	-0.216	-0.225	-0.234
		공공기관	0.027	-0.009	-0.011	0.013
	기업 규모	0.003	0.004	0.002	0.003	

구분		근로시간 단축	유연근무: 근로시간	유연근무: 근로장소	전체
유연근무제도	육아기 근로시간 단축	-0.068			-0.069
	유연근무제: 근로시간		-0.026		-0.051
	유연근무제: 근로장소			0.118	0.144
직장의 육아지원 정도 및 분위기		0.846 ***	0.842 ***	0.837 ***	0.844 ***
상수		1.666 ***	1.688 ***	1.717 ***	1.691 ***
N		(720)	(720)	(720)	(720)

주: 월 근로소득 - 백만원단위로 환산

자료: 1) 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료(2024년)

2) 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료(2024년)

3) 박은정 외(2025). 유연근무제의 일·육아 양립 효과성 분석 연구. 육아정책연구소, p. 108, <표 IV-2-5> 재인용

* $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$.

3 성향점수 매칭을 통한 유연근무제 유형별 효과 분석

가. 성향점수 매칭(PSM) 방법

- PSM 분석은 조건부 독립성 가정과 공통영역 가정에 기초하여 수행함.
 - 조건부 독립성 가정은 관찰 가능한 집단 특성을 통제하면 유연근무제 이용 여부와 잠재적 결과가 독립적이라는 가정임.
 - 공통영역 가정은 유연근무제 이용집단과 비이용집단이 비교 가능한 성향점수의 공통 범위에 존재한다는 가정임.
- 본 분석은 1:1 최근접 이웃 매칭을 실시하고 칼리퍼 0.05를 적용하여 성향점수가 유사한 제도 이용자와 제도 비이용자를 매칭함.
 - 제도 이용자 집단에 대한 평균처치효과(ATET)를 추정함.
 - 근로시간 단축제 이용자는 198명이며, 비이용집단과 전원 매칭됨.

나. 성향점수 모형 추정 및 매칭 검토

- 로지스틱 회귀분석을 통해 각 유연근무제 유형의 이용확률을 추정함.
 - 근로시간 단축제 이용확률은 성별, 연령, 자녀 수, 맞벌이 여부, 기업 규모 등에 따라 차이가 나타남.
 - 여성은 남성보다 근로시간 단축제를 이용할 가능성이 높았으며, 10인 미만 사업장 근로자는 500인 이상 사업장 근로자보다 이용 가능성이 낮게 나타남.

- 근로시간 유연제에서는 성별과 기업 규모가 주요한 이용 결정요인으로 나타났으며, 500인 이상 사업장과 비교하여 모든 규모 범주에서 이용 가능성이 낮음.
- 근로장소 유연제는 기업 규모에서 차이를 보였으며, 다른 요인에서는 유의미한 차이를 보이지 않음.

[표 4] 근로시간 단축제 성향점수 산출모형의 로지스틱 회귀 추정 결과

변수명	Coeff	Std. err.	z	오즈비(OR)
연령	0.042	0.024	1.76*	1.043
성별	1.026	0.222	4.62***	2.790
월 근로소득	-0.224	0.205	-1.09	0.799
자녀수	-0.280	0.158	-1.77*	0.756
맞벌이 여부	0.167	0.254	0.66*	1.182
직장규모	10인 미만	-1.118	-3.44***	0.327
	10~49인	-0.307	-1.15	0.736
	50~299인	0.363	1.60	1.438
	300~499인	0.043	0.12	1.044
상수	-1.536	1.448	-1.60	-
N	720			
χ^2	63.79***			
Pseudo R^2	0.0753			

자료: 1) 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료(2024년)

2) 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료(2024년)

3) 박은정 외(2025). 유연근무제의 일·육아 양립 효과성 분석 연구. 육아정책연구소, p. 116, <표 IV-3-2> 재인용

* $p < .1$, *** $p < .01$.

[표 5] 근로시간 유연제 성향점수 산출모형의 로지스틱 회귀 추정 결과

변수명	Coeff	Std. err.	z	오즈비(OR)
연령	0.030	0.025	1.19	1.030
성별	0.648	0.228	2.85***	1.912
월 근로소득	0.292	0.222	1.32	1.339
자녀수	-0.020	0.161	-0.12	0.980
맞벌이 여부	-0.238	0.243	-0.98	0.788
직장규모	10인 미만	-0.978	-3.36***	0.376
	10~49인	-1.417	-4.77***	0.242
	50~299인	-0.835	-3.60***	0.434
	300~499인	-0.823	-2.18**	0.439
상수	-3.412	1.540	-2.22**	-
N	720			
χ^2	40.22***			
Pseudo R^2	0.0508			

자료: 1) 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료(2024년)

2) 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료(2024년)

3) 박은정 외(2025). 유연근무제의 일·육아 양립 효과성 분석 연구. 육아정책연구소, p. 117, <표 IV-3-3> 재인용

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

[표 6] 근로장소 유연제 성향점수 산출모형의 로지스틱 회귀 추정 결과

변수명		Coeff	Std. err.	z	오즈비(OR)
연령		0.027	0.032	0.83	1.027
성별		0.446	0.295	1.51	1.562
월 근로소득		0.403	0.292	1.38	1.496
자녀수		-0.424	0.212	-0.20	0.958
맞벌이 여부		0.009	0.327	0.03	1.009
직장규모	10인 미만	-0.287	0.354	-0.81	0.751
	10~49인	-0.983	0.388	-2.53**	0.374
	50~299인	-0.675	0.312	-2.17**	0.509
	300~499인	-1.207	0.629	-1.92*	0.299
상수		-5.108	2.023	-2.53**	-
N		720			
χ^2		14.87*			
Pseudo R^2		0.0291			

자료: 1) 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료(2024년)

2) 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료(2024년)

3) 박은정 외(2025). 유연근무제의 알육아 양립 효과성 분석 연구. 육아정책연구소, p. 117, <표 IV-3-4> 재인용

* $p < .1$, ** $p < .05$.

■ 매칭 후 대부분의 공변량에서 이용집단과 비이용집단 간 특성에 따른 차이가 유의미하지 않아 전반적으로 매칭이 적절하게 수행된 것으로 판단됨.

- 근로시간 단축제는 매칭 전에 성별, 맞벌이 여부 및 일부 기업 규모에서 유의미한 집단 차이가 있었으나 매칭 후 모두 해소됨.
- 근로시간 유연제는 매칭 전에 월 근로소득과 일부 기업 규모에서 차이가 있었으나, 매칭 후 대체로 유의미하지 않게 됨.
- 근로장소 유연제는 매칭 전에 10~49인 사업장 비중에서 차이가 있었으나 매칭 후 차이가 완화됨.

■ 모형 적합도와 공변량 균형 지표를 검토한 결과, 세 유형 모두 매칭 전보다 불균형이 완화됨.

- 근로시간 단축제의 의사결정계수는 0.076에서 0.002로, 평균 표준화 편차는 18.3에서 2.1로 크게 감소하여 공변량 균형이 양호하게 확보됨.
- 근로시간 유연제와 근로장소 유연제도 의사결정계수와 카이제곱 통계량이 감소하여 기본적인 균형은 확보되었으나, 일부 분산 불균형이 잔존하여 결과 해석에 주의가 필요함.

[표 7] 성향점수 매칭전·후 모형 적합도 검증

구분		R^2	X^2	MeanBias	B	R
근로시간 단축제	매칭 전	0.076	64.00	18.3	0.76	67
	매칭 후	0.002	1.09	2.1	0.96	33
근로시간 유연제	매칭 전	0.051	40.08	10.2	1.17	0
	매칭 후	0.015	7.32	8.9	1.13	0
근로장소 유연제	매칭 전	0.028	14.29	7.8	1.26	0
	매칭 후	0.020	4.53	8.4	1.11	0

주: R^2 - 로지스틱 회귀분석 의사결정계수(Pseudo R^2)

자료: 1) 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료(2024년)

2) 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료(2024년)

3) 박은정 외(2025). 유연근무제의 일·육아 양립 효과성 분석 연구. 육아정책연구소, p. 121, <표 IV-3-8>, <표 IV-3-9>, <표 IV-3-10>을 재구성하여 작성함.

다. 분석결과

▶ 유연근무제 이용에 따른 평균 처치 효과(ATE)를 추정한 결과, 근로시간 단축제와 근로장소 유연제 이용집단은 다른 요인들을 통제한 유사한 비이용집단과 비교했을 때 일·생활 균형 만족도가 유의미하게 높은 것으로 나타남.

- 근로시간 단축제 이용집단의 일·생활 균형 만족도는 비이용집단보다 평균 0.276점 높았으며 통계적으로 유의미함($t = 2.55, p < .05$).
- 근로장소 유연제 이용집단의 만족도는 비이용집단보다 평균 0.253점 높았으며 통계적으로 유의미함($t = 1.98, p < .05$).
- 근로시간 유연제 이용집단의 만족도는 비이용집단보다 0.017점 높게 추정되었으나 통계적으로 유의미하지 않음.

▶ 근로시간 단축제는 총 근로시간을 줄여 돌봄과 휴식에 사용할 수 있는 시간을 직접 확보하고, 근로장소 유연제는 통근시간 절감과 업무 자율성 제고 등을 통해 일·생활 균형 만족도를 높이는 것으로 해석할 수 있음.

- 근로시간 유연제는 통계적으로 유의미하지 않게 나타나, 총 근로시간이나 업무 강도 등 다른 요인에 의해 영향을 받을 가능성을 추론할 수 있음. 즉, 업무량과 총 근로시간 등 일·생활 균형을 위한 실질적인 시간을 확보할 수 있는 개선이 동반될 필요가 있음을 시사함.

[표 8] 유형별 유연근무제의 일·생활균형 만족도에 대한 평균처리효과 추정

구분	ATET	Std. err.	t
근로시간 단축제 이용자(vs 비이용자)	0.276	0.108	2.55**
근로시간 유연제 이용자(vs 비이용자)	0.017	0.114	0.15
근로장소 유연제 이용자(vs 비이용자)	0.253	0.128	1.98**

주: 1:1 성향점수 매칭, caliper 0.05

자료: 1) 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료(2024년)

2) 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료(2024년)

3) 박은정 외(2025). 유연근무제의 일·육아 양립 효과성 분석 연구. 육아정책연구소, p. 122, <표 IV-3-11> 재인용

** $p < .05$.

■ 근로시간 단축제는 현재 자녀돌봄시간과 희망 자녀돌봄시간을 유의미하게 증가시키는 것으로 나타남.

- 근로시간 단축제 이용집단의 현재 자녀돌봄시간은 비이용집단보다 하루 평균 0.787시간, 약 47분 길게 나타남($t = 3.57$, $p < .01$).
- 희망 자녀돌봄시간도 이용집단이 비이용집단보다 0.641시간, 약 38분 길게 나타남($t = 2.96$, $p < .01$).
- 근로시간 단축제 이용자는 실제 돌봄시간을 더 확보할 뿐 아니라 자녀돌봄에 더 많은 시간을 배분하려는 욕구도 상대적으로 높은 것으로 해석할 수 있음.

■ 근로시간 유연제와 근로장소 유연제는 현재 자녀돌봄시간, 희망 자녀돌봄시간 및 자녀돌봄시간 차이에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않음.

- 단순 평균 비교에서 근로장소 유연제가 돌봄시간 부족감을 낮추는 것으로 나타났으나, 이용자 특성을 통제한 PSM 분석에서는 유의미한 효과가 확인되지 않음.
- 특히, 재택·원격근무 이용자에 대기업 및 고소득 근로자가 많이 포함되는 등 집단 특성의 차이가 단순 비교 결과에 영향을 미쳤을 가능성이 있음.

[표 9] 유형별 유연근무제의 자녀돌봄시간에 대한 평균처리효과 추정

구분	현재 자녀돌봄시간			희망 자녀돌봄시간			자녀돌봄시간 차		
	ATET	Std. err.	t	ATET	Std. err.	t	ATET	Std. err.	t
근로시간 단축제 이용자 (vs. 비이용자)	0.787	0.221	3.57***	0.641	0.217	2.96***	0.146	0.120	0.73
근로시간 유연제 이용자 (vs. 비이용자)	-0.244	0.227	-1.08	-0.138	0.244	-0.57	-0.106	0.237	-0.45
근로장소 유연제 이용자 (vs. 비이용자)	-0.001	0.286	-0.02	-0.229	0.343	-0.67	0.223	0.244	0.91

주: 1:1 성향점수 매칭, caliper 0.05

자료: 1) 한국 영유아 교육·보육 패널 원자료(2024년)

2) 영아 부모 육아기 근무환경 조사 원자료(2024년)

3) 박은정 외(2025). 유연근무제의 일·육아 양립 효과성 분석 연구. 육아정책연구소, p. 123, <표 IV-3-12> 재인용

*** $p < .01$.

4

정책제언

가. 분석결과 종합

- 분석결과, 유연근무제의 일·육아 양립 효과가 제도 유형별로 상이하게 나타나, 각 유연근무제 유형의 실제 시간자원 확보 방식과 실증적으로 확인된 효과를 토대로 차별화된 지원정책을 설계할 필요가 있음.
- 각 유연근무제의 일·육아 양립 효과의 주요 분석결과를 종합하여 다음과 같음.
 - 첫째, 근로시간 단축제는 PSM 분석에서 일·생활 균형 만족도를 0.276점 높이고, 현재 자녀돌봄시간을 하루 평균 0.787시간(약 47분), 희망 자녀돌봄시간을 0.641시간(약 38분) 늘리는 것으로 나타나 세 유형 중 가장 일관된 효과가 확인됨.
 - 둘째, 근로시간 유연제는 일·생활 균형 만족도와 자녀돌봄시간 분석 모두에서 유의미한 평균 효과가 확인되지 않음. 이는 시간대 조정의 편익이 존재하더라도 다른 근로조건에 영향을 크게 받을 수 있으며, 총근로시간과 업무량이 유지되는 경우 일·생활 균형에 미치는 영향이 미미할 수 있음을 보여주며, 근로시간 유연제를 실근로시간 단축 및 업무량 조정과 연계할 필요성을 제기함.
 - 셋째, 근로장소 유연제는 일·생활 균형 만족도에는 0.253점의 긍정적 효과가 나타났지만 자녀돌봄시간에는 유의미한 효과가 확인되지 않음. 따라서 재택·원격근무 정책의 성과를 돌봄시간 증가만으로 판단하기보다 통근 부담 완화, 시간 자율성, 업무경계 관리 등에 따른 돌봄부담 완화 효과를 함께 고려할 필요가 있음.
 - 넷째, 회귀분석에서는 직장의 육아지원 정도와 육아친화적 분위기가 일·생활 균형 만족도와 가장 큰 정적 관계를 보였고, 대규모 사업장 근로자의 제도 이용 가능성이 상대적으로 높게 나타나, 조직문화와 기업 규모별 접근성 격차를 제도 효과의 중요한 조건으로 볼 필요가 있음.

나. 정책 기본방향

- 유연근무제의 확대는 단순히 제도 도입 기업이나 이용자 수를 늘리는 것을 넘어, 일하는 부모의 실질적인 시간 부족과 돌봄 부담을 완화하는 방향으로 추진될 필요가 있음.
- 근로시간 단축제와 근로장소 유연제의 긍정적인 효과를 고려하여 제도 접근성과 지속가능성을 제고하는 지원을 강화할 필요가 있음.
- 유연근무제의 효과가 기업 규모와 직무 특성에 따라 다르게 나타날 수 있으므로 획일적인 제도 확산보다 업종·규모·직무 등 다양한 특성을 반영한 운영모델을 마련할 필요가 있음.

다. 정책목표와 정책과제

1) 정책목표 1: 일·육아 양립을 위한 유연근무제의 실효성 제고

정책과제 1-1: 유연근무제의 제도 운영 방식 개선과 연계

- 제도 신청절차를 간소화하고 사용자의 자의적인 승인·거부를 줄이기 위한 객관적인 운영기준을 마련할 필요가 있음.
- 근로시간 유연제를 근로시간 단축제 또는 재택·원격근무제와 함께 활용할 수 있도록 복합 이용을 지원하여 제도의 효과를 높일 필요가 있음.
- 근로시간 유연제는 출퇴근시간 조정에 도움이 되더라도 장시간 근로와 동일한 업무량이 유지되면 일·생활 균형 개선 효과가 상쇄될 수 있음. 이에 근로시간 유연제의 실효성을 높이기 위해서는 장시간 근로를 완화하고 실근로시간 단축정책으로 연계될 필요가 있음.

정책과제 1-2: 육아기 근로시간 단축급여의 소득보전 기능 강화

- 근로시간 단축제가 일·생활 균형과 자녀돌봄시간에 가장 일관된 효과를 보인 만큼, 이용에 따른 소득 감소를 완화하여 제도 접근성을 높일 필요가 있음.
- 육아기 근로시간 단축급여는 주당 최초 10시간 단축분에 통상임금의 100%(상한액 250만원), 나머지 단축분에 80%(상한액 160만원)를 지급하되 각각 상한액이 적용되어 중간·고소득 근로자의 소득보전이 제한될 수 있음.
- 2026년 최초 10시간 단축분의 급여 산정 상한액이 250만원으로 인상되었으나, 여전히 다수 근로자가 상당한 소득 감소를 부담할 가능성이 있음.
- 급여 상한액을 현실화하기 위해 최저임금, 임금상승률, 물가상승률 등을 기준으로 정기적으로 조정하는 방안을 검토할 필요가 있음.

정책과제 1-3: 근로시간 단축에 따른 업무량 조정과 업무 재배분

- 근로시간 단축이 실질적인 시간 확보로 이어지기 위해서는 단축시간에 비례한 업무량 경감과 업무 재배분이 병행되어야 함.
- 근로시간만 줄이고 동일한 업무량과 성과를 요구할 경우 퇴근 후 업무로 전가될 수 있음.
- 근로시간 단축 후 수행할 업무 범위, 업무량 및 성과목표를 근로자와 협의하여 서면화하는 방안을 검토할 필요가 있음.
- 사업주의 업무 재배치·조정 책임을 구체화하고, 대체인력 및 동료 업무분담에 대한 지원제도를 함께 확대할 필요가 있음.

정책과제 1-4: 기업 상황에 적합한 유연근무제 혼합 운영

- 기업의 업종·규모·직무 특성과 근로자의 돌봄 수요를 함께 고려하여 여러 유연근무제 중 적합한 제도를 선택하거나 복합적으로 운영할 수 있도록 지원할 필요가 있음.
- 근로자에게 실질적인 선택권을 제공하기 위해 기업이 복수의 유연한 근무방식을 마련하고 근로자가 자신의 필요에 맞는 방식을 선택하도록 하는 모델을 검토할 수 있음.
 - 일본은 2025년 개정 「육아·개호휴업법」을 통해 사업주가 근로시간 등 변경, 재택·원격근무(월 10일), 보육시설의 설치 운영, 추가 육아양립지원휴가 부여(연 10일), 근로시간 단축 중 두 가지 이상을 제공하고 근로자가 하나를 선택하도록 규정함(厚生労働省, 2025).
 - 다만, 우리나라의 경우는 만 3세 이후에도 육아기 근로시간 단축을 이용할 수 있으며, 직장어린이집 설치 운영 지원 등을 이미 시행하고 있어, 일본 방식의 유연근무제 선택 의무제 보다는 우리나라 상황에 적합한 모델 개발이 필요함.
 - 혼합 유연근무제 시행 기업에 대한 인센티브 제도 강화 방식이 적절할 것으로 보임.
- 업종별, 근무형태별 등 유연근무제 매뉴얼을 다양화하여 제안할 필요가 있음.
 - 예를 들면, IT업종에는 원격근무와 선택근무의 결합, 제조업에는 시차출퇴근제와 시기별 근로시간 조정 결합 등 업종별 권장모델을 개발하여 제시할 수 있음.

2) 정책목표 2: 기업 규모별 이용격차 완화와 운영역량 강화

정책과제 2-1: 중소기업에 대한 차등 지원 강화

- 성향점수 모형에서 근로시간 단축제와 근로시간 유연제, 근로장소 유연제의 이용 가능성이 기업 규모에 따라 분명한 차이를 보여, 기업의 제도 도입 여부뿐 아니라 실제 이용 가능성의 격차를 줄이는 지원이 필요함.
- 중소기업에는 장려금, 대체인력비, 업무분담지원금, 시스템 구축비 등 직접적인 재정지원을 집중할 필요가 있음.
 - 대기업에는 직접 보조보다 공급망 내 협력기업 지원, ESG 경영 연계, 제도 운영 컨설팅 및 육아친화 투자에 대한 인센티브를 중심으로 지원방식을 차별화할 수 있음.
- 소규모 기업도 참여할 수 있도록 지원요건을 합리적으로 완화하고, 패스트트랙 또는 일괄 신청방식을 도입하여 행정부담을 줄여야 함.
- 지역별 일·생활 균형 지원기관이나 고용센터를 활용하여 상시 상담, 온라인 지원 및 현장방문 컨설팅을 제공할 필요가 있음.

정책과제 2-2: 유연근무제 실시 중소기업에 대한 지원 강화

- 유연근무제 도입 초기의 재정적·행정적 부담을 완화하기 위해 중소기업 대상 인센티브와 컨설팅을 확대할 필요가 있음.
- 유연근무 관련 장려금과 보조금의 지원액 및 대상 범위를 확대하고, 신청과 증빙 절차를 간소화할 필요가 있음.

3) 정책목표 3: 성평등하고 육아친화적인 근로환경 조성

정책과제 3-1: 남성 근로자의 이용 확대와 성평등한 돌봄문화 조성

- 근로시간 단축제와 근로시간 유연제의 이용 가능성이 성별에 따라 차이가 나타나고, 여성의 일·생활 균형 만족도가 상대적으로 낮은 경향이 확인된 점을 고려하면 유연근무제가 여성에게 편중된 돌봄지원 제도로 정착되지 않도록 할 필요가 있음.
- 남성의 육아기 근로시간 단축과 유연근무 이용을 장려하는 사업주 인센티브, 우수기업 평가 및 조직문화 개선 프로그램을 강화할 필요가 있음.
- 제도 홍보와 관리자 교육에서 유연근무를 여성 또는 주양육자만의 제도가 아니라 부모 모두가 이용하는 보편적 일·육아 양립제도로 제시해야 함.

정책과제 3-2: 기업의 육아친화적 조직문화 개선 지원

- 유연근무제의 효과와 실제 이용률을 높이기 위해 경영진과 관리자의 인식, 성과평가 방식 및 조직 내 이용 분위기를 함께 개선해야 함.
 - 직장의 육아지원 정도 및 분위기는 일·생활 균형 만족도에 가장 일관되고 큰 영향을 미치는 요인으로 나타남.
- 경영진이 육아친화적 조직문화를 인재 확보와 생산성 향상을 위한 경쟁력으로 인식하도록 캠페인, 교육 및 우수사례 확산을 강화할 필요가 있음.
 - 관리자 교육에 유연근무자의 업무배분, 성과관리, 의사소통 및 불이익 방지 내용을 포함해야 함.
- 정부와 지방자치단체가 일·생활균형 워크숍 및 세미나, 현장 컨설팅 등을 확대하고, 민간에서는 산업별 협의체를 통해 기업 간 사례 공유, 연계 및 소통을 강화하도록 지원할 필요가 있음.

참 고 문 헌

- 고용노동부(2024). 「일·생활 균형을 위한 유연근무 활용 매뉴얼」.
 - 고용노동부(2025). 「2025년 주요 업무 추진계획」.
 - 고용노동부 보도자료(2026. 7. 1). 아침이 여유로운 일터, '육아기 10시 출근제' 7월부터 더욱 사용하기 쉬워진다!
 - 고용노동부 보도자료(2026. 2. 10). 실노동시간 단축, 워라밸+생산성 향상+일자리 창출 모두 잡는다.
 - 박은정·최효미·조혜주·김송이(2025). 유연근무제의 일·육아 양립 효과성 분석 연구. 육아정책연구소.
 - 배윤진·김자연·이혜민(2024). 영아 부모의 육아기 근무환경 조사: 한국 영유아 교육·보육 패널 가구를 대상으로. 육아정책연구소.
 - 저출산고령사회위원회·관계부처 합동(2024. 6. 19). 「저출생 추세 반전을 위한 대책」.
 - 厚生労働省(2025). 育児・介護休業法改正関連資料.
-

이슈페이퍼 2026-04

유연근무제 유형별 일·육아 양립 효과와 정책과제



육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

04535 서울 중구 소공로 70 9층
www.kicce.re.kr