

| 이슈페이퍼 2021-03 |

# 직장 내 육아문화 진단과 과제

권미경

1. 배경 및 문제점
2. 직장 내 육아문화 진단(Ⅰ): 직장인의 양육관과 양육현황
3. 직장 내 육아문화 진단(Ⅱ): 직장인의 양육관련 제도 활용
4. 직장 내 육아문화 진단(Ⅲ): 직장의 육아관련 문화 양상
5. 직장 내 육아문화 개선방안

참고문헌



# 직장 내 육아문화 진단과 과제\*

권미경 연구위원

## ◆◆ 요약 ◆◆

- 직장인들이 희망하는 이상적인 자녀수는 2.1명이나 실제 자녀수는 1.7명으로 직장인들이 자녀를 낳고 싶은 마음만큼 자녀를 두지 못하고 있음을 보여줌.
- 직장에서 일·가정양립을 위한 제도가 있어도 직장에서의 분위기와 여건이 달라 자유로운 활용은 쉽지 않아 제도 도입 여부와 실제 활용은 차이가 있음이 확인됨.
- 그럼에도 불구하고, 직장 내 일·생활 균형제도와 관련하여 코로나19 이후 일제히 관련 제도(‘시차출퇴근제’, ‘자율출퇴근제’, ‘재택 및 원격근무제’, ‘가족돌봄휴가’ 등)의 도입 및 활용 비율이 크게 증가한 것을 확인할 수 있어 코로나 상황이 일·생활 균형제도의 실행을 앞당기는 계기가 됨.
- 직장 내 육아문화의 진단을 통해 도출된 문제점은 “제도는 있지만 그 사용은 쉽지 않다.”, “양육자가 자녀를 돌볼 시간이 필요하다.”, “기업의 규모나 특성에 따라 제도 활용 격차가 크다.”, “직장 내 육아지원 활용 시 눈치 보이는 상황이 많다.”, “직장 육아지원 제도의 도입과 사용은 경영진에 의해 좌우된다.” 등으로 요약됨.

## 1

### 배경 및 문제점

- 본고는 우리사회에서 육아와 관련한 문화가 긍정적 측면보다는 부정적 측면이 강조되고 있고, 이러한 인식이 저출산 기조에 영향을 미치고 있지만, 이는 정책적인 노력을 통해 긍정적으로 변화 가능하다는 전제에서 출발함.

\* 본고는 육아정책연구소 일반과제인 「육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II): 직장에서의 육아존중문화 조성(권미경·김나영·김아름·최인화·김영민·신하은·강민정·이승현·권소영, 2020)」 내용을 토대로 작성되었음.

- 2020년 「육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II)」에서 키워드 빅데이터 분석, 설문조사, 육아문화 크리에이티브 워크숍 등을 통해 그 결과로 입증된 가설인 ‘우리의 일터에서는 육아하는 가정에 대한 배려가 부족하고, 일·가정양립 지원정책, 제도는 마련되어 있으나 실제 사용은 쉽지 않다.’에 주목함.
  - ◆ 양육자의 일터인 직장은 양육자에게는 직접적인 상호작용이 이루어지는 미시체계이며, 자녀에게는 직접적 상호작용이나 영향을 미치지 않지만 간접적 영향을 미치는 주요한 외체계(exosystem) 환경으로 기능함.
- 직장에서의 근로여건은 양육자의 물리적 시간의 확보, 심리 정서적 지원, 경제적 측면을 아우르는 양육 역량에 영향을 미치는 중요한 변인이므로 양육자의 일터를 중심으로 형성된 육아관련 문화 양상을 진단하고 긍정적 방향으로의 변화를 도모하는 노력을 경주해야 할 시점임.
- 본고는 양육자의 일터인 직장을 중심으로 아동과 부모가 존중받는 긍정적 육아문화로의 전환을 모색하기 위해 우리사회 직장에서 형성된 육아문화를 진단하여 제시하고, 그 개선방안을 제안하고자 함.
  - ◆ 이를 위해 민간 기업에 6개월 이상 근무하고 있는 전국 20세 이상 49세 이하의 상용직 근로자 2,031명을 대상으로 육아에 대한 인식과 그 배경이 되는 영향 요인, 긍정적 육아문화로의 변화를 위한 방안에 대한 설문조사 결과를 소개하고, 논의를 진행하고자 함.
- 논의에 앞서 본고에서 ‘육아문화’는 아동을 기르는 행위와 과정에 대한 총체로 관습(기술), 생각이나 언어, 가치, 규범이나 제도, 물리적 환경을 포함하는 것으로 이해함.
  - ◆ ‘육아(育兒)’는 아동을 기르는 행위와 과정으로 ‘양육(養育)’과 유사한 개념임.
  - ◆ ‘문화’란 사회적으로 전이되거나 구성되는 덩어리로, 이는 관습, 생각, 도식, 상징, 가치, 규범, 제도, 목표, 입법규칙, 인공물, 수정된 물리적 환경과 같은 것들로 구성됨 (Fiske, 2002; 85).

## 2 직장 내 육아문화 진단(Ⅰ): 직장인의 양육관과 양육현황

### 가. 결혼과 자녀

#### 1) 결혼에 대한 생각

■ ‘결혼은 해도 좋고 안해도 상관없다(44.6%)’는 중립적 생각이 가장 많았고, ‘결혼은 가능하면 하는 것이 좋다(34.5%)’, ‘결혼은 꼭 해야 한다(10.9%)’로 결혼을 긍정적으로 생각하는 응답이 45.4%를 차지하였고, 반면 ‘결혼은 하지 않는 것이 좋다’는 부정적 인식은 7.9%에 불과함.

- ◆ 남성이 여성에 비해 결혼을 긍정적으로 생각하는 것으로 나타남. 여성은 ‘결혼은 해도 좋고 안해도 상관없다’ 56.0%, ‘결혼은 하지 않는 것이 좋다’ 13.1%로 나타난 반면, 남성은 각각 36.3%, 4.1%로 훨씬 적었고, 남성 중에서는 ‘결혼은 꼭 해야 한다’가 15.1%인데 여성은 5.0%에 불과함.
- ◆ 연령대별로는 20대의 결혼에 대한 부정적 생각이 많음을 확인할 수 있는데, 특히 ‘결혼은 하지 않는 것이 좋다’가 12.8%로 40대 5.9%보다 2배 이상 많았고, ‘결혼은 가능하면 하는 것이 좋다’는 28.9%로 40대 37.2%에 비해 적었음.

〈표 1〉 결혼에 대한 생각

단위: %(명)

구분	결혼은 꼭 해야 한다	결혼은 가능하면 하는 것이 좋다	결혼은 해도 좋고 안해도 상관 없다	결혼은 하지 않는 것이 좋다	잘 모르겠다	계(수)
전체	10.9	34.5	44.6	7.9	2.1	100.0 (2,031)
성별						
남성	15.1	42.2	36.3	4.1	2.3	100.0 (1,176)
여성	5.0	24.0	56.0	13.1	1.9	100.0 ( 855)
$\chi^2(df)$			188.643(4)***			
연령						
20대	12.4	28.9	44.0	12.8	1.9	100.0 ( 477)
30대	10.4	35.1	45.4	7.0	2.1	100.0 ( 718)
40대	10.4	37.2	44.3	5.9	2.3	100.0 ( 836)
$\chi^2(df)$			27.452(8)***			

자료: 권미경 외(2020). 육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(Ⅱ). 육아정책연구소. p.177.

\*\*\*  $p < .001$ .

2) 자녀에 대한 생각

■ 자녀에 대한 생각은 ‘자녀는 가능하면 있는 것이 좋다’가 35%로 가장 많았고, ‘자녀는 있어도 좋고 없어도 좋다’ 29.8%, ‘자녀는 꼭 있어야 한다’ 22.0%로 긍정적 응답이 57.0%로 나타남.

- ◆ 여성은 ‘자녀가 꼭 있어야 한다’는 응답이 13.2%에 불과하나 남성은 28.4%이고, 여성 중 14%가 ‘자녀는 없는 것이 좋다’인데 비해 남성은 6.2%로 결혼과 마찬가지로 자녀에 대한 생각도 남성이 더 긍정적임.
- ◆ 연령별로는 연령대가 높아질수록 ‘자녀는 꼭 있어야 한다’는 응답이 많았고, ‘자녀는 없는 것이 좋다’는 응답은 줄어듦.
- ◆ 자녀연령을 기준으로 보면, 자녀가 없는 경우(미혼 포함)에는 ‘자녀는 없는 것이 좋다’ 15.3%로 자녀가 있는 다른 응답자가 2%대인 것에 비해 훨씬 많았고, 이에 비해 초등 저학년 자녀를 둔 응답자 중 35.0%가 ‘자녀는 꼭 있어야 한다’고 답함.

〈표 2〉 자녀에 대한 생각

단위: %(명)

구분	자녀는 꼭 있어야 한다	자녀는 가능하면 있는 것이 좋다	자녀는 있어도 좋고 없어도 좋다	자녀는 없는 것이 좋다	잘 모르겠다 (깊이 생각해보지 않았다)	계(수)
전체	22.0	35.0	29.8	9.5	3.7	100.0 (2,031)
성별						
남성	28.4	38.8	24.1	6.2	2.5	100.0 (1,176)
여성	13.2	29.7	37.5	14.0	5.5	100.0 ( 855)
$\chi^2(df)$			137.404(4)***			
연령						
20대	14.7	27.7	33.3	18.4	5.9	100.0 ( 477)
30대	23.7	37.6	28.4	7.9	2.4	100.0 ( 718)
40대	24.8	36.8	28.9	5.7	3.7	100.0 ( 836)
$\chi^2(df)$			91.501(8)***			
막내자녀연령						
자녀 없음	13.0	29.0	36.7	15.3	5.9	100.0 (1,113)
영아	29.3	45.3	22.2	2.7	0.4	100.0 ( 225)
유아	33.0	42.6	20.1	2.7	1.5	100.0 ( 333)
초등 저학년	35.0	39.7	21.9	2.2	1.1	100.0 ( 360)
$\chi^2(df)$			276.951(12)***			

자료: 권미경 외(2020). 육아준중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II). 육아정책연구소. p.178.

\*\*\*  $p < .001$ .

3) 이상적인 자녀수와 실제 자녀 수

- 앞서 질문에서 ‘자녀는 없는 것이 좋다’와 ‘잘 모르겠다’는 응답자를 제외하고, 이상적으로 생각하는 자녀수가 몇 명인지 물어본 결과, 평균 2.1명으로 나타남. 이상적인 자녀의 수는 2명이라고 응답한 비중이 70.8%로 대부분을 차지했고, 3명 이상 16.5%, 1명 12.7%로 나타남.

〈표 3〉 이상적 자녀수

단위: %(명), 명

구분	1명	2명	3명 이상	계(수)	평균	표준편차
전체	12.7	70.8	16.5	100.0 (1,762)	2.1	0.6
연령						
20대	18.3	71.5	10.2	100.0 ( 361)	2.0	0.6
30대	13.4	70.2	16.5	100.0 ( 644)	2.0	0.6
40대	9.5	70.9	19.6	100.0 ( 757)	2.1	0.6
<i>F</i>					10.7***	
막내자녀연령						
자녀 없음	16.9	70.8	12.3	100.0 ( 877)	2.0	0.6
영아	9.2	69.7	21.1	100.0 ( 218)	2.1	0.6
유아	9.4	69.9	20.7	100.0 ( 319)	2.1	0.6
초등 저학년	7.5	72.1	20.4	100.0 ( 348)	2.2	0.6
<i>F</i>					12.4***(a)	

자료: 권미경 외(2020). 육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II). 육아정책연구소. p.179.  
 \*\*\*  $p < .001$ .

- 실제 응답자의 자녀수는 2명이 47.9%로 가장 많았고, 1명 43.4%, 3명 이상은 8.7%로, 평균 1.7명으로 나타났고, 연령대별로는 40대는 2명이 56.9%로 절반 이상을 차지하였고, 20대는 1명이 89.3%이었고, 맞벌이 여부에 따라서는 차이를 보이지 않음.
- 결과는 이상적인 자녀수 2.1명이나 실제 자녀수는 1.7명으로 직장인들이 자녀를 낳고 싶은 마음만큼 자녀를 두지 못하고 있음을 보여줌.

〈표 4〉 응답자의 자녀수

단위: %(명)

구분	1명	2명	3명 이상	계(수)	평균	표준편차
전체	43.4	47.9	8.7	100.0 (918)	1.7	0.7
연령						
20대	89.3	10.7	0.0	100.0 ( 28)	1.1	0.3
30대	53.2	40.0	6.8	100.0 (410)	1.5	0.6
40대	32.3	56.9	10.8	100.0 (480)	1.8	0.7
<i>F</i>					29.8***(a)	

자료: 권미경 외(2020). 육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II). 육아정책연구소. p.167.

\*\*\*  $p < .001$ .

## 나. 직장인의 양육 현황

### 1) 남편과 아내의 하루 평균 자녀 돌봄시간

■ 남편과 아내의 하루 평균 자녀 돌봄시간을 비교해 보면 아내는 275.6분에 비해 남편은 91.7분으로 아내의 약 1/3 수준임.

- ◆ 연령대가 낮을수록 남편과 아내 모두 돌봄시간이 길어졌으나, 아내 대비 남편의 돌봄시간의 비율은 20대 37.2%로 40대 30.6%보다 높았음.
- ◆ 영아인 경우 아내의 평균 돌봄시간은 364분으로 가장 긴데, 남편의 돌봄시간 비율은 아내의 돌봄시간의 30.4%에 그쳐 유아, 초등학교 저학년 중 가장 낮았음.
- ◆ 맞벌이인 경우에는 남편이 아내의 절반 정도는 돌봄에 참여하고 있었으나, 외벌이는 남편이 아내의 약 20%정도로 차이가 큼.
- ◆ 결국 여성들은 남성과 동일하게 풀타임 근무를 하는 경우에도 돌봄에 있어서 남편보다 몇 배 이상의 시간을 투입하고 있으며, 일·생활 균형에 상당한 어려움을 겪고 있을 것으로 짐작됨.



〈표 5〉 남편과 아내의 하루 평균 자녀 돌봄시간 비교

단위: 분, %

구분	남편(A)		아내(B)		A/B
	평균	표준편차	평균	표준편차	
전체	91.7	71.8	275.6	210.9	33.3
성별					
남성	96.4	68.3	314.8	227.5	30.6
여성	82.9	77.4	201.5	150.1	41.1
연령					
20대	114.4	87.9	307.7	197.4	37.2
30대	102.5	75.7	285.2	220.2	35.9
40대	81.2	65.7	265.5	203.3	30.6
막내자녀연령					
영아	110.7	77.7	364.1	246.9	30.4
유아	91.0	64.4	270.9	200.8	33.6
초등 저학년	80.1	72.0	223.1	174.1	35.9
맞벌이 여부					
맞벌이	90.9	74.1	193.4	144.0	47.0
외벌이	93.2	67.1	436.8	228.1	21.3

자료: 권미경 외(2020). 육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II). 육아정책연구소. p.173.

## 2) 남편과 아내의 역할분담 정도(자녀양육)

- 자녀양육에 있어서의 역할분담을 살펴보면 공평하게 분담한다는 응답은 27.5%였고, 주로 아내가 담당한다는 응답이 56.2%, 전적으로 아내가 담당한다는 응답은 10.8%로, 대체로 아내가 담당한다는 응답이 67.0%임.
- ◆ 연령대가 낮을수록 공평하게 분담한다는 답이 많아, 20대는 46.2%가 공평하게 분담한다고 하였고, 40대는 아내가 담당한다는 응답이 71.5%임.
- ◆ 맞벌이 여부에 따라 차이를 보여, 외벌이인 경우에는 아내가 담당한다는 응답이 83.3%로 맞벌이의 58.8%보다 훨씬 많았고, 특히 맞벌이는 공평하게 분담한다는 응답이 34.2%로 외벌이 14.4%보다 2배 이상임.

〈표 6〉 부부의 역할분담 정도(자녀양육)

단위: %(명)

구분	① 전적으로 남편이	② 주로 남편이	①+② 남편	③ 공평하게 분담	④ 주로 아내가	⑤ 전적으로 아내가	④+⑤ 아내	계(수)
전체	0.3	5.1	5.4	27.5	56.2	10.8	67.0	100.0 (904)
성별								
남성	0.3	5.6	5.9	26.2	59.6	8.3	67.9	100.0 (591)
여성	0.3	4.2	4.5	30.0	49.8	15.7	65.5	100.0 (313)
<i>t</i>				-1.3				
연령								
20대	0.0	3.8	3.8	46.2	38.5	11.5	50.0	100.0 ( 26)
30대	0.5	5.4	5.9	31.1	54.3	8.6	63.0	100.0 (405)
40대	0.2	4.9	5.1	23.5	58.8	12.7	71.5	100.0 (473)
<i>F</i>				4.3*				
맞벌이 여부								
맞벌이	0.2	6.8	7.0	34.2	47.9	10.9	58.8	100.0 (599)
외벌이	0.7	1.6	2.3	14.4	72.5	10.8	83.3	100.0 (305)
<i>t</i>				-6.1***				

자료: 권미경 외(2020). 육아중증문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II). 육아정책연구소. p.175.

\*  $p < .05$ , \*\*\*  $p < .001$ .

## 3

## 직장 내 육아문화 진단(II) : 직장인의 양육관련 제도 활용

- 직장에서 양육하는 근로자를 지원하는 제도들은 ‘가족친화(family- friendly)’, ‘일·가정양립(work-family reconciliation)’, ‘일·생활 균형(work- life balance)’ 등으로 통칭되는 내용으로, 이러한 제도들은 고용노동부는 ‘일·가정양립’, 여성가족부는 ‘가족친화’라는 정책으로 추진 중임.

## 가. 직장인의 근무 현황

- 출근시간 및 근로시간, 연월차 등 휴가의 사용은 일·생활 균형, 특히 육아시간 확보와 밀접한 관련이 있음.

1) 총 근로시간

■ 지난 1주간을 기준으로 총 근로시간을 조사한 결과, 평균 45.8시간으로 법정근로시간 40시간 보다 약 5.8시간 정도 초과하여 근무하는 것으로 보임.

- ◆ 성별로 살펴보면, 남성이 평균 47.3시간으로 여성 43.6시간보다 약 3.7시간 더 길게 나타나 주 52시간 근무제가 단계적으로 도입되고 있음에도 불구하고 여전히 남성의 장시간 근로가 많음을 알 수 있음.
- ◆ 직무별로는 생산직이 평균 47.6시간으로 다른 직무에 비해 약 2시간 정도 더 길었고, 맞벌이보다 외벌이인 경우 근로시간이 긴 경향을 보임.

〈표 7〉 총 근로시간 분포

단위: %(명), 시간

구분	40시간 미만	40~45시간 미만	45~50시간 미만	50~60시간 미만	60시간 이상	계(수)	평균	표준편차
전체	3.8	44.2	21.9	24.2	5.9	100.0 (2,031)	45.8	7.5
성별								
남성	2.1	36.6	23.0	30.0	8.3	100.0 (1,176)	47.3	7.5
여성	6.1	54.7	20.4	16.3	2.6	100.0 ( 855)	43.6	7.0
<i>t</i>							11.5***	
직무								
사무직	2.7	48.4	22.4	21.7	4.8	100.0 (1,423)	45.3	7.0
판매직	15.2	33.8	17.2	24.5	9.3	100.0 ( 204)	45.0	10.3
생산직	2.0	34.7	22.3	32.9	8.2	100.0 ( 404)	47.6	7.4
<i>F</i>							15.4***(a)	
맞벌이 여부								
맞벌이	4.1	48.0	19.8	23.3	4.8	100.0 ( 752)	45.3	7.6
외벌이	0.8	39.1	23.2	28.9	7.9	100.0 ( 353)	47.1	7.2
<i>t</i>							-3.8***	

자료: 권미경 외(2020). 육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II). 육아정책연구소. p.158.

\*\*\*  $p < .001$ .

## 2) 출근 소요시간

- 출근시간을 조사한 결과, 편도로 평균 약 40분이 소요되는 것으로 나타남.
  - ◆ 성별이나 연령대별로는 차이가 없었고, 거주지에 따라서는 차이를 보여 수도권외의 경우, 평균 출근시간이 48.5분으로 수도권 외 지역 32분보다 길게 나타남.
  - ◆ 이는 수도권이 대중교통 환경은 더 좋음에도 불구하고 거주지와 근무지가 분리된 경우가 많고, 도로혼잡도 등이 심하기 때문으로 보임.

〈표 8〉 출근시간 분포

단위: %, (명), 분

구분	30분 미만	30분 이상 60분 미만	60분 이상 90분 미만	90분 이상	계(수)	평균	표준편차
전체	29.8	42.7	21.0	6.5	100.0 (2,031)	40.8	24.1
거주 지역							
수도권	18.1	43.0	29.1	9.8	100.0 (1,085)	48.5	24.8
수도권 외	43.3	42.4	11.6	2.6	100.0 ( 946)	32.0	19.8
<i>t</i>						16.6***	
직무							
사무직	25.1	44.3	23.5	7.2	100.0 (1,423)	43.2	24.0
판매직	32.4	39.7	21.1	6.9	100.0 ( 204)	40.6	26.0
생산직	45.3	38.9	12.1	3.7	100.0 ( 404)	32.5	21.4
<i>F</i>						32.4*** <sup>(a)</sup>	

자료: 권미경 외(2020). 육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II). 육아정책연구소. p.156.  
 \*\*\*  $p < .001$ .

## 3) 연월차의 사용

- 연월차 사용 역시 일·생활 균형에 매우 중요한 요소 중 하나로, 작년 1년간 주어진 연월차와 실제 사용한 연월차가 얼마나 되는지 조사한 결과, 주어진 연월차는 평균 16일이었고 이 중 8.6일을 사용하여 사용률은 53.8%로 연월차를 모두 소진하도록 되어있지만 실제 사용률은 절반을 조금 넘는 수준인 것으로 나타남.
  - ◆ 주어진 연월차는 남성이 여성보다 약 1.6일 더 긴데 비해 사용한 연월차는 여성이 남성보다 0.3일 더 사용하여, 사용률에 있어 남성은 50.9%, 여성은 58.3%로 나타남.

- ◆ 연령대별로 살펴보면, 근속기간에 따라 연월차가 늘어나므로 20대는 13.9일, 30대 16.1일, 40대 17.2일로 사용한 연월차도 연령대가 높을수록 늘어나 사용률에는 큰 차이가 없었음.
- ◆ 기업규모별로는 주어진 연월차수는 규모가 클수록 늘어나, 300인 이상은 18.1일, 10~29인은 13.8일로 약 4일 정도 차이를 보였고, 사용한 연월차도 규모가 클수록 늘어나 사용률에 큰 차이는 없었음.
- ◆ 직무별로는 생산직은 사용률이 47.0%로 절반에도 미치지 못하는 수준으로 주어진 연월차가 16.6일로 다른 직무에 비해 가장 길었지만, 사용한 연월차는 7.8일로 다른 직무에 비해 가장 짧아 근로시간도 길고 연월차 사용도 저조한 등 일·생활 균형이 쉽지 않을 것으로 예상됨.

〈표 9〉 연월차 사용현황

단위: 일, %

구분	주어진 연월차		사용한 연월차		사용률
	평균	표준편차	평균	표준편차	
전체	16.0	5.6	8.6	6.4	53.8
성별					
남성	16.7	5.6	8.5	6.5	50.9
여성	15.1	5.4	8.8	6.3	58.3
연령					
20대	13.9	5.2	7.3	5.7	52.5
30대	16.1	5.1	8.7	6.4	54.0
40대	17.2	5.8	9.4	6.7	54.7
기업규모					
10인~29인	13.8	5.6	7.4	6.2	53.6
30인~49인	15.1	5.5	8.1	6.1	53.6
50인~99인	15.4	4.9	8.1	6.1	52.6
100인~299인	16.3	4.9	9.3	6.4	57.1
300인 이상	18.1	5.5	9.5	6.7	52.5
직무					
사무직	16.0	5.4	8.9	6.3	55.6
판매직	14.8	5.8	8.5	7.2	57.4
생산직	16.6	5.9	7.8	6.5	47.0

자료: 권미경 외(2020). 육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II). 육아정책연구소. p.161.

## 나. 직장인의 일·가정 양립제도의 활용

### 1) 직장 내 일·가정 양립제도 유무와 사용경험, 활용의 용이성

- 본 설문에서는 일·생활 균형 제도로 모성보호와 관련된 ‘출산전후휴가’, ‘임신기 근로시간 단축제도’, ‘육아휴직제도’, ‘임출산 선물 또는 축하금’, ‘수유시설 및 수유시간 제공’ 등과 함께 근로시간 혹은 근로방식과 관련된 ‘재택 및 원격근무제’, ‘시차출퇴근제’, ‘자율출퇴근제’ 등 총 15개의 제도에 대한 제도 유무와 사용여부, 활용 용이성을 확인함.
- 직장 내 일·생활 균형 제도의 유무를 살펴보면 ‘출산전후휴가’가 68.7%, ‘육아휴직제도’가 63.5%, ‘연차휴가사용분할제도’가 67%로 가장 많은 응답자들이 제도가 ‘있다’고 응답함.
  - ◆ 그러나 ‘출산 전후 휴가’나 ‘육아휴직 제도’의 경우 법정 제도임에도 불구하고 있다는 응답이 60%대에 그치고 ‘모름’이나 ‘없음’에 응답한 비율이 30% 내외인 것을 보면 현실적으로 상당수의 응답자들이 회사에서 활용된 사례가 없거나 활용할 수 없는 상황이라고 해석할 수 있음.
  - ◆ 다음으로 많이 도입된 제도로 ‘임신기 근로시간 단축제도’가 38.1%, ‘임출산 선물 또는 축하금’이 41.1%의 응답자들이 ‘있다’고 답하였고, 반대로 가장 소수의 응답자들이 ‘있다’고 응답한 제도는 ‘자녀양육에 관한 정보, 프로그램 운영’이 7.6%, ‘초등입학기 10시 출근제도’가 10.5%로 나타남.
- 일·생활 균형제도의 사용 경험을 살펴보면 가장 많은 응답자들이 활용한 제도는 단연 ‘연차 휴가 사용 분할제도’로 72.9%가 활용한 경험이 있었고, ‘시차출퇴근제’가 53.6%, ‘재택 및 원격근무제’가 48.3%, ‘자율 출퇴근제’가 44.7% 등으로 활용도가 높은 편임.
  - ◆ 그러나 법정제도인 ‘임신기 근로시간 단축제도’의 활용률이 14.9%, ‘육아휴직제도’의 활용률이 14.9%로 매우 낮은 상황이었는데, 물론 두 제도는 임신 혹은 출산경험이 있는 응답자만 활용할 수 있는 제도이므로 해당자가 각각 54.1%와 59%라는 것을 감안하더라도 활용률은 매우 낮은 편이라고 할 수 있음.
- 제도 활용 용이성을 살펴보면 자유롭게 활용 가능하다는 제도는 ‘임출산선물 또는 축하금’이 78.3%, ‘연차휴가 사용 분할제도’가 72.9%로 나타나 출산 시 단발적 이벤트

가 회사 차원에서 이루어지고 있음을 예상할 수 있으며, 그 외에는 ‘연차휴가’를 상대적으로 자유롭게 사용할 수 있다는 것을 확인할 수 있음.

- ◆ 법정제도인 ‘출산전후휴가’의 경우 활용이 용이하다는 응답이 62.6%로 높고, 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 답함.
- ◆ 나머지 제도들에 대해서는 제도가 있어도 자유로운 활용은 어렵거나 아예 활용이 어렵다는 제도들도 있는 것으로 나타나 실제로 제도 도입 여부와 활용은 별개인 것이 확인되기도 했는데 특히 ‘재택 및 원격근무제’의 경우 자유로운 활용이 가능하다는 응답이 26.2%로 모든 제도들 중 가장 활용이 어려운 상황임을 보임.

〈표 10〉 현재 직장 내 제도유무와 사용경험 및 제도 활용의 용이성

단위: %(명)

구분	현재 제도 유무			계(수)	본인의 사용 경험			제도 활용 용이성			계(수)
	있음	없음	모름		사용 경험 있음	사용 경험 없음	해당 없음	원하면 자유롭게 활용가능	자유로운 활용은 어려움	활용 하기 어려움	
사차출퇴근제	29.1	57.3	13.6	100.0 (2,031)	53.6	46.4	-	43.0	42.8	14.2	100.0 ( 591)
자율출퇴근제	20.9	68.8	10.3	100.0 (2,031)	44.7	55.3	-	43.3	38.4	18.4	100.0 ( 425)
재택 및 원격근무제	26.5	63.7	9.8	100.0 (2,031)	48.3	51.7	-	26.2	47.2	26.6	100.0 ( 538)
출산전후휴가	68.7	16.4	14.9	100.0 (2,031)	30.1	21.4	48.5	62.6	29.0	8.5	100.0 (1,395)
배우자 출산 휴가제도	53.9	25.4	20.7	100.0 (2,031)	31.6	35.1	33.3	55.7	33.2	11.1	100.0 (1,095)
임신기 근로 시간 단축제도	38.1	32.8	29.1	100.0 (2,031)	14.9	39.2	45.9	56.3	33.0	10.7	100.0 ( 773)
육아휴직제도	63.5	20.7	15.8	100.0 (2,031)	14.9	43.1	42.0	53.6	34.0	12.4	100.0 (1,290)
임출산 선물 또는 축하금	41.1	35.0	24.0	100.0 (2,031)	38.4	21.9	39.7	78.3	17.9	3.8	100.0 ( 834)
수유시설 및 수유시간 제공	12.3	67.4	20.4	100.0 (2,031)	20.0	41.8	38.2	63.5	27.7	8.8	100.0 ( 249)
직장보육시설	13.2	75.6	11.2	100.0 (2,031)	10.4	52.0	37.5	45.7	36.4	17.8	100.0 ( 269)
육아기 근로시간 단축제도	23.0	52.8	24.2	100.0 (2,031)	9.6	52.7	37.7	48.4	38.1	13.5	100.0 ( 467)
가족돌봄휴가	27.7	48.0	24.3	100.0 (2,031)	10.5	51.2	38.3	50.5	37.5	11.9	100.0 ( 562)
초등 입학기 10시 출근제도	10.5	61.8	27.6	100.0 (2,031)	14.5	43.9	41.6	60.7	26.6	12.6	100.0 ( 214)
연차휴가사용 분할제도	67.0	20.0	13.0	100.0 (2,031)	72.9	27.1		72.9	23.9	3.2	100.0 (1,360)
재난양육에 관한 정보, 프로그램 운영	7.6	66.4	26.0	100.0 (2,031)	19.5	33.8	46.8	64.3	31.2	4.5	100.0 ( 154)

자료: 권미경 외(2020). 육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II). 육아정책연구소. p.185.

## 2) '코로나 19' 전후 일·가정 양립제도 시행의 변화

- 직장 내 일·생활 균형제도와 관련하여 코로나19 사태 전후를 비교하여 앞으로 기업 내 일·생활 균형제도의 변화 및 대응 방향을 예측하고자 함.
- 설문에서는 코로나 전후로 도입 여부가 달라질 수 있는 제도인 '시차출퇴근제', '자율출퇴근제', '재택 및 원격근무제', '가족돌봄휴가' 등에 대해 앞선 일·생활 균형제도 도입 유무 설문에서 본 제도가 '있다'고 응답한 응답자들에게만 코로나19 이전의 도입상황과 코로나19 이후 도입상황을 각각 질문한 결과, 코로나19 이후 일제히 관련 제도의 도입 비율이 크게 증가한 것을 확인할 수 있었음.
- '시차출퇴근제'의 경우 코로나19 이전 전체 직원 대상 도입 비율이 55.3%였던 것이 코로나19 이후 82.7%로 증가하였고, '자율출퇴근제' 역시 코로나19 이전 55.5%의 도입 비율이 코로나19 이후 82.6%로 크게 증가함.
- 코로나19 이전 도입 비율이 30.5%에 불과했던 '재택 및 원격근무제'의 경우 코로나19 이후 79.2%의 도입 비율을 보여 약 2.5배 이상 비율이 증가하였으며 '가족돌봄휴가'의 경우 코로나19 이전 44.3%였던 도입비율이 코로나19 이후 66.5%로 증가하여 코로나19 감염 사태 이후 기업들이 전체 직원을 대상으로 업무의 유연화를 높이는데 적극 노력하고 있음을 보여줌.
- 이러한 상황에서 주목할 부분은 기업들이 본 네 가지 제도에 대해 자녀가 있는 남녀 직원 혹은 자녀가 있는 여성 직원에게만 도입 혹은 활용 가능성을 열어두는 방식으로 소극적인 운영을 할 수 있을 것이라 예상을 했으나 대상을 한정하는 방식으로 도입하는 비율은 상대적으로 매우 낮았음.
  - ◆ 이러한 경향은 기업들이 코로나19 사태에 대처하는 방법으로 이들 제도를 가능한 전체 직원을 대상으로 적극 수용하고 있다는 것을 의미함.
- 다음으로 코로나19 감염 사태 이후 '유급휴가'나 '무급휴가 혹은 병가' 등에 대한 도입 상황에 대해 물은 결과, '유급휴가'의 경우 전체 직원 대상으로 41.8%, 자녀가 있는 남녀 직원 대상으로 7.6%, 자녀가 있는 여성 직원 대상으로 3.2%가 도입했다고 본 설문 전체 응답자의 절반 이상이 '도입되었다'고 응답하여 '유급휴가' 제도가 코로나19 이후 상당수 도입되었음.



- ‘무급휴가 혹은 병가’ 등 기타 제도들에 대해서도 코로나19 이후 전체직원 대상으로 도입되었다는 응답이 55.2%, 자녀가 있는 남녀 직원 대상으로 도입되었다는 응답이 5.6%, 자녀가 있는 여성 직원 대상으로 도입되었다는 응답이 2.6%로 총 63.4%가 ‘도입되었다’고 응답하여 상당히 많은 기업들이 본 제도를 코로나19에 대응하기 위해 활용하고 있음이 확인됨.
- ‘유급휴가’ 제도와 ‘무급휴가 혹은 병가’ 제도 등에 대해서도 대상을 한정하기보다는 전체 직원 대상으로 도입하는 비율이 높은 것으로 나타나 다른 제도들과 마찬가지로 적극적인 활용 상황임을 보여줌.

〈표 11〉 코로나19 사태 전후 일·생활 균형제도 시행 여부

단위: %(명)

구분	코로나19 이전				코로나19 이후				계(수)	
	전체 직원 대상	자녀가 있는 남녀직원 대상	자녀가 있는 여성직원 대상	코로나19 이전에는 시행하지 않았음	전체 직원 대상	자녀가 있는 남녀직원 대상	자녀가 있는 여성직원 대상	시행하지 않음		
제도 있 는 경 우	시차출퇴근제	55.3	8.8	5.6	30.3	82.7	10.0	7.3	-	100.0 ( 591)
	자율출퇴근제	55.5	7.8	6.1	30.6	82.6	10.8	6.6	-	100.0 ( 425)
	재택 및 원격근무제	30.5	5.0	3.9	60.6	79.2	11.9	8.9	-	100.0 ( 538)
	가족돌봄 휴가	44.3	19.0	5.5	31.1	66.5	25.6	7.8	-	100.0 ( 562)
전 체	유급휴가			-		41.8	7.6	3.2	47.4	100.0 (2,031)
	기타(무급휴가, 병가 등)			-		55.2	5.6	2.6	36.5	100.0 (2,031)

자료: 권미경 외(2020). 육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(Ⅱ). 육아정책연구소. p.187.

## 4 직장 내 육아문화 진단(Ⅲ) : 직장의 육아관련 문화 양상

- 육아를 중심으로 형성된 직장의 문화를 살펴보기 위해 상사와 동료의 인식, 육아를 어렵게 하는 부정적 요소, 현재 직장 육아문화에의 평가, 긍정적 방향으로의 변화 노력 등에 대한 의견을 수렴함.

## 가. 육아에 대한 직장 구성원의 인식

### 1) 직장 상사의 인식

- 육아하는 팀원과 육아에 대한 직장상사의 인식, 반응에 대해 4점 척도로 그 동의정도를 살펴보았는데, 직장상사는 ‘팀원들의 육아문제에 관심을 기울이는 편이다’라는 진술에 48.3%가 ‘그렇다’ 또는 ‘매우 그렇다’로 답하여, 평균 2.4정도의 동의를 보였고, ‘육아를 위한 제도를 사용하는 데에 업무상 불이익을 주거나 눈치를 준다’는 진술에는 33.8%가, ‘육아가 필요한 자녀를 둔 팀원과 함께 일하는 것을 부담스러워한다’는 31.6%가 동의함.
- 이러한 결과는 직장에서 육아하는 팀원에 대한 직속상사의 인식이 대체로 긍정적이라고 평가할 수 있다. 30인 미만의 소규모 기업에서 부정적 진술에 대한 응답비율이 높아 소규모 기업에서 상대적으로 육아에 대한 지지적인 분위기가 형성되어있지 못함을 간접적으로 보여줌.

〈표 12〉 팀원의 육아에 대한 직속상사의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	팀원들의 육아문제에 관심을 기울이는 편이다		육아를 위한 제도를 사용하는 데에 업무상 불이익을 주거나 눈치를 준다		육아가 필요한 자녀를 둔 팀원과 함께 일하는 것을 부담스러워한다		수
	동의 비율	평균(표준편차)	동의 비율	평균(표준편차)	동의 비율	평균(표준편차)	
전체	48.3	2.4 (0.8)	33.8	2.3 (0.8)	31.6	2.2 (0.7)	(2,031)
직무							
사무직	50.1	2.4 (0.8)	34.4	2.3 (0.8)	33.0	2.3 (0.7)	(1,423)
판매직	50.0	2.5 (0.8)	27.9	2.2 (0.8)	27.0	2.2 (0.7)	( 204)
생산직	41.1	2.3 (0.8)	34.4	2.3 (0.7)	28.7	2.2 (0.7)	( 404)
<i>F</i>	6.1**		2.8		1.8		
기업규모							
10-29인	44.2	2.4 (0.8)	37.9	2.3 (0.8)	33.7	2.3 (0.7)	( 523)
30-49인	46.5	2.4 (0.8)	30.5	2.2 (0.7)	27.9	2.2 (0.7)	( 226)
50-99인	50.0	2.4 (0.8)	35.8	2.4 (0.7)	36.9	2.4 (0.7)	( 274)
100-299인	50.0	2.4 (0.8)	33.1	2.3 (0.8)	29.9	2.2 (0.7)	( 402)
300인 이상	50.7	2.5 (0.8)	31.0	2.2 (0.7)	29.9	2.2 (0.7)	( 606)
<i>F</i>	1.1		2.8*		4.5**		

주: 4점 척도임. 동의비율은 ‘매우 그렇다+그렇다’를 합산한 비율임.

자료: 권미경 외(2020). 육아준중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II). 육아정책연구소. p.233.

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

2) 동료의 인식

- 직장동료는 ‘자녀를 돌봐야하는 상황이 생겼을 때, 업무일정 조정에 협조적이다’라는 진술에 79.2%가 ‘그렇다’ 또는 ‘매우 그렇다’로 답하였고, 특히 기업의 규모가 100인 이상의 경우에 그 동의비율이 80%를 상회함.
- 직장동료가 ‘육아제도를 사용하는데 눈치를 준다’는 진술에는 33.3%가 동의하였고 50인~99인 규모에서 40.9%로 다른 규모보다 상대적으로 높게 답한 반면, 300인 이상의 규모에서는 28.2%로 낮게 나타남.
- 직장동료와 함께 ‘회사에서 육아문제를 자유롭게 이야기할 수 있다’는 진술에는 69.9%가 ‘동의하였고, 기업의 규모가 100인~299인 경우에 70.6%, 300인 이상인 경우는 74.3%로 상대적으로 높게 나타남.

〈표 13〉 동료의 육아에 대한 직장동료의 인식

단위: %, 점, (명)

구분	자녀를 돌봐야하는 상황이 생겼을 때, 업무일정 조정에 협조적이다		육아제도를 사용하는데 눈치를 준다		회사에서 육아문제를 자유롭게 이야기 할 수 있다		수
	동의 비율	평균(표준편차)	동의 비율	평균(표준편차)	동의 비율	평균(표준편차)	
전체	79.2	2.9 (0.6)	33.3	2.3 (0.7)	69.9	2.8 (0.7)	(2,031)
연령							
20대	78.6	2.9 (0.6)	31.7	2.2 (0.8)	70.4	2.8 (0.7)	( 477)
30대	78.0	2.9 (0.7)	35.9	2.3 (0.8)	71.2	2.8 (0.7)	( 718)
40대	80.5	2.9 (0.6)	32.1	2.3 (0.7)	68.5	2.7 (0.6)	( 836)
F	0.9(a)		1.5(a)		3.3*		
기업규모							
10~29인	77.1	2.9 (0.6)	35.0	2.3 (0.7)	67.7	2.7 (0.7)	( 523)
30~49인	74.8	2.8 (0.7)	35.4	2.3 (0.8)	68.1	2.7 (0.7)	( 226)
50~99인	75.2	2.8 (0.6)	40.9	2.4 (0.7)	65.0	2.7 (0.7)	( 274)
100~299인	81.1	2.9 (0.6)	32.6	2.3 (0.8)	70.6	2.8 (0.7)	( 402)
300인 이상	83.2	2.9 (0.6)	28.2	2.2 (0.7)	74.3	2.9 (0.7)	( 606)
F	2.8*(a)		5.2***		3.5**(a)		

주: 4점 척도임. 동의비율은 '매우 그렇다+그렇다'를 합산한 비율임.

자료: 권미경 외(2020). 육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II). 육아정책연구소. p.235.

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

## 나. 직장 내 육아문화 평가와 부정적 요소

### 1) 직장 내 육아관련 제도와 문화 평가

- 현재 재직 중인 직장 내 육아 관련 제도와 문화에 대해 종합적으로 평가하여 100점을 기준으로 평가한 결과, 전체 2,031명 응답자의 평균은 54.8점으로 조사됨.
- ◆ 직무를 기준으로 판매직의 경우가 57.9점으로 높은 점수를 준 반면, 생산직의 경우는 50.8점에 그쳤고, 기업의 규모가 커지면서 평가 점수가 높아지는 경향을 보였고, 소득을 기준으로 200만원에서 400만원 이상으로 소득 수준이 높아질수록 직장의 육아 관련 제도와 문화에 대한 점수를 높게 평가하는 경향을 보였고, 근속 기간을 중심으로 2년 미만에서 10년 이상까지 근속기간이 증가할수록 직장의 육아 관련 제도와 문화에 대한 점수를 높게 평가하는 경향을 보임.

〈표 14〉 현재 직장의 육아 관련 제도 및 문화에 대한 종합적 평가(100점 만점)

단위: %(명), 점

구분	20점 미만	20점 이상 40점 미만	40점 이상 60점 미만	60점 이상 80점 미만	80점 이상	계(수)	평균(표준편차)
전체	10.4	11.5	24.7	31.7	21.7	100.0 (2,031)	54.8 (24.8)
직무							
사무직	9.3	11.6	24.7	32.3	22.1	100.0 (1,423)	55.5 (24.4)
판매직	8.8	8.8	26.0	31.9	24.5	100.0 ( 204)	57.9 (24.2)
생산직	15.1	12.4	24.3	29.2	19.1	100.0 ( 404)	50.8 (26.1)
<i>F</i>							7.6***
기업규모							
10~29인	14.9	12.4	27.7	26.6	18.4	100.0 ( 523)	50.4 (26.1)
30~49인	15.9	14.2	22.6	30.5	16.8	100.0 ( 226)	50.2 (26.6)
50~99인	11.3	16.1	25.5	31.0	16.1	100.0 ( 274)	51.0 (24.9)
100~299인	8.0	12.2	26.6	34.6	18.7	100.0 ( 402)	55.2 (22.8)
300인 이상	5.8	7.1	21.3	34.8	31.0	100.0 ( 606)	61.8 (22.5)
<i>F</i>							20.6***
본인소득							
200만원 미만	14.1	12.5	21.4	28.4	23.7	100.0 ( 384)	53.1 (27.0)
200~250만원 미만	13.1	16.8	24.8	27.6	17.7	100.0 ( 464)	50.3 (25.9)
250~300만원 미만	11.1	10.3	29.7	28.3	20.6	100.0 ( 360)	53.8 (24.8)

구분	20점 미만	20점 이상 40점 미만	40점 이상 60점 미만	60점 이상 80점 미만	80점 이상	계(수)	평균(표준편차)
300-400만원 미만	9.2	8.2	24.9	36.0	21.7	100.0 ( 489)	56.8 (23.5)
400만원 이상	3.6	9.0	22.8	38.3	26.3	100.0 ( 334)	61.3 (20.7)
<i>F</i>							11.2***(a)
근속기간							
2년 미만	12.5	13.4	25.3	29.9	19.0	100.0 ( 479)	52.1 (25.6)
2-4년 미만	12.9	12.2	25.1	29.2	20.6	100.0 ( 442)	52.8 (26.2)
4-6년 미만	12.7	11.1	20.8	34.5	20.8	100.0 ( 307)	54.2 (25.6)
6-10년 미만	8.4	9.0	26.4	34.2	22.0	100.0 ( 345)	56.9 (23.0)
10년 이상	5.9	10.9	25.1	32.1	26.0	100.0 ( 458)	58.5 (22.7)
<i>F</i>							5.4***(a)

자료: 권미경 외(2020). 육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II). 육아정책연구소. p.243.

\*\*\*  $p < .001$ .

## 2) 직장 내 육아지원 관련 부정적 요소

- 직장에서 육아를 힘들게 하는 요소들이 얼마나 육아를 어렵게 한다고 생각하는지 4점 척도로 그 동의 정도를 질의한 결과가 <표 15>임.
- ‘일·가정양립제도의 미비’가 78.9%로 가장 높았고, 그 다음은 ‘일·가정양립제도의 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 나타나, 여전히 직장 근로자들은 일·가정양립제도 미비가 직장에서의 육아문화와 관련하여 가장 부정적 요인으로 인식하고 있음을 보여줌.
  - ◆ 모든 문항에서 여성이 남성보다 육아를 힘들게 하는 부정적 요소에 대한 체감이 높은 경향을 보이며, 생산직보다 사무직과 판매직에서 영아자녀를 둔 경우와 유아자녀를 둔 경우에 육아를 힘들게 하는 부정적 요소에 대한 어렵다고 동의하는 비율이 높은 경향을 보임.

〈표 15〉 육아를 힘들게 하는 부정적 요소에 대한 평가

단위: 점, (명)

구분	육아에 대한 가치 저평가		직장 동료 배려 부족		직장 경영진 배려 부족		일·가정양립제도의 미비		제도사용 어려운 직장분위기		수
	동의 비율	평균 (표준편차)	동의 비율	평균 (표준편차)	동의 비율	평균 (표준편차)	동의 비율	평균 (표준편차)	동의 비율	평균 (표준편차)	
전체	74.9	2.9 (0.7)	69.3	2.8 (0.7)	77.7	3.1 (0.8)	78.9	3.0 (0.7)	77.8	3.0 (0.7)	(2,031)
성별											
여성	79.4	3.0 (0.7)	75.0	2.9 (0.7)	83.0	3.2 (0.7)	81.5	3.1 (0.7)	81.4	3.1 (0.7)	( 855)
남성	71.7	2.8 (0.7)	65.1	2.7 (0.7)	73.8	3.0 (0.8)	77.0	3.0 (0.7)	75.3	3.0 (0.7)	(1,176)
<i>t</i>		-4.7***		-5.3***		-4.8***		-2.6**		-4.3***	
직무											
사무직	77.5	2.9 (0.7)	72.1	2.9 (0.7)	79.6	3.1 (0.8)	80.0	3.1 (0.7)	80.5	3.1 (0.7)	(1,423)
판매직	77.0	2.9 (0.7)	71.6	2.9 (0.7)	80.4	3.1 (0.8)	78.9	3.0 (0.7)	74.0	2.9 (0.8)	( 204)
생산직	64.9	2.7 (0.7)	58.2	2.7 (0.8)	69.8	2.9 (0.8)	74.8	3.0 (0.7)	70.3	2.9 (0.8)	( 404)
<i>F</i>		13.8***(a)		13.0***(a)		9.2***		3.1*		6.3***(a)	
자녀											
자녀 없음	73.0	2.9 (0.7)	70.5	2.8 (0.7)	77.6	3.1 (0.8)	77.8	3.0 (0.7)	77.3	3.0 (0.7)	(1,113)
영아	83.1	3.1 (0.6)	73.8	2.9 (0.7)	80.9	3.2 (0.7)	84.0	3.2 (0.7)	81.8	3.1 (0.8)	( 225)
유아	80.2	3.0 (0.7)	69.1	2.8 (0.7)	79.6	3.1 (0.8)	81.1	3.1 (0.7)	79.3	3.0 (0.7)	( 333)
초등 저학년	71.1	2.8 (0.7)	62.8	2.7 (0.7)	74.2	3.0 (0.8)	76.9	3.0 (0.7)	75.8	3.0 (0.8)	( 360)
<i>F</i>		7.3***(a)		4.1**		2.1		5.3**		3.3*	

주: 4점 척도임. 동의비율은 '어렵게 한다+매우 어렵게 한다'를 합산한 비율임.

자료: 권미경 외(2020). 육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II). 육아정책연구소. p.242.

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

#### 다. 긍정적 직장 육아문화로의 변화 가능성과 변화요소

##### 1) 긍정적 직장 육아문화로의 변화 가능성

■ 사회적 합의, 정책적 노력을 통해 직장 내 육아문화가 긍정적으로 변화할 수 있다고 생각하는지에 대해 전체 응답자 중 85.5%가 가능하다고 답하여 육아문화 개선 가능성에 기대가 높음을 보여줌.

- ◆ 그러나 실제 영아와 유아의 양육을 담당하고 있을 30대에서 82.9%로 20대(86.2%)와 40대(87.3%) 보다 낮았고, 생산직에서 80.4%로 사무직(86.5%), 판매직(88.2%) 보다 낮았고, 소득을 기준으로 200만원 미만(88.3%)과 400만원 이상(91.6%)에서 변화가능성에 대한 동의가 높았음.

〈표 16〉 긍정적 육아문화로의 변화 가능성

단위: %(명)

구분	예	아니오	계(수)
전체	85.5	14.5	100.0 (2,031)
연령			
20대	86.2	13.8	100.0 ( 477)
30대	82.9	17.1	100.0 ( 718)
40대	87.3	12.7	100.0 ( 836)
$\chi^2(df)$	6.403(2)*		
직무			
사무직	86.5	13.5	100.0 (1,423)
판매직	88.2	11.8	100.0 ( 204)
생산직	80.4	19.6	100.0 ( 404)
$\chi^2(df)$	10.705(2)**		
본인소득			
200만원 미만	88.3	11.7	100.0 ( 384)
200~250만원 미만	80.4	19.6	100.0 ( 464)
250~300만원 미만	84.4	15.6	100.0 ( 360)
300~400만원 미만	84.7	15.3	100.0 ( 489)
400만원 이상	91.6	8.4	100.0 ( 334)
$\chi^2(df)$	22.823(4)***		

자료: 권미경 외(2020). 육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II). 육아정책연구소. p.254.

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

## 2) 긍정적 직장 육아문화로의 변화를 위한 요소

■ 육아문화가 긍정적으로 전환하기 위해 가장 필요한 것은 무엇인지에 대해 1순위와 2순위로 응답한 결과, 1순위를 기준으로 보면, 국가 수준의 지원확대(26.9%), 육아 관련 제도의 안착(24.1%), 양육가정에 대한 사회적 인정(21.6%), 직장 내 육아제도 활용가능 분위기 조성(15.5%) 등으로 높게 나타남.

- ◆ 20대에서는 육아 관련 제도의 안착에, 30대와 40대에서는 국가 수준의 지원확대에 가장 높은 응답을 보였고, 여성의 경우는 육아 관련 제도의 안착에, 남성의 경우는 국가 수준의 지원확대에 가장 많이 답함. 직무를 기준으로서는 사무직에서는 육아 관련 제도의 안착에, 판매직과 생산직은 국가 수준의 지원확대에 가장 높은 응답을 보임.

〈표 17〉 육아문화가 긍정적으로 전환되기 위해 가장 필요한 것(1순위/1+2순위)

단위: %(명)

구분	국가 수준의 지원확대	육아 관련 제도의 안착	양육가정에 대한 사회적 인정	직장 내 육아제도 활용가능 분위기	자녀와 함께하는 시간의 확보	지역 내 지원적 양육 환경구축	가족이 함께하는 육아 실현	기타	(수)
전체	26.9	24.1	21.6	15.5	4.6	3.5	3.4	0.4	(2,031)
연령									
20대	21.0	25.6	20.3	22.2	4.6	2.5	3.6	0.2	( 477)
30대	27.3	25.1	21.9	13.1	5.0	4.0	3.2	0.4	( 718)
40대	29.9	22.4	22.0	13.8	4.2	3.6	3.6	0.6	( 836)
$\chi^2(df)$				33.273(14)**					
성별									
여성	19.9	27.7	21.1	18.4	4.0	4.3	4.3	0.4	( 855)
남성	32.0	21.4	21.9	13.4	5.0	2.9	2.8	0.5	(1,176)
$\chi^2(df)$				50.683(7)***					
직무									
사무직	24.7	25.9	20.4	16.5	4.2	3.8	3.9	0.6	(1,423)
판매직	28.4	18.1	29.9	14.7	3.4	1.0	4.4	0.0	( 204)
생산직	33.7	20.8	21.5	12.4	6.4	3.7	1.5	0.0	( 404)
$\chi^2(df)$				45.058(14)***					
1+2순위	46.6	49.6	32.3	37.8	13.8	10.1	9.1	0.6	(2,031)

자료: 권미경 외(2020). 육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(Ⅱ). 육아정책연구소. p.256.

\*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

## 5

## 직장 내 육아문화 개선방안

## 가. 직장 내 육아지원의 문제점

- 직장 내 육아문화의 진단을 통해 대표되는 문제점은 “제도는 있지만 그 사용은 쉽지 않다.”, “양육자가 자녀를 돌볼 시간이 필요하다.”, “기업의 규모나 특성에 따라 제도 활용 격차가 크다.”, “직장 내 육아지원 활용 시 눈치 보이는 상황이 많다.”, “직장 육아지원 제도의 도입과 사용은 경영진에 의해 좌우된다.” 등으로 요약할 수 있음.



[그림 1] 직장 내 육아지원의 문제점과 정책화 방향



자료: 권미경 외(2020). 육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II). 육아정책연구소. p.327.

### 나. 직장 내 육아문화 조성위한 정책화 방안

- 이를 중심으로 직장 내 긍정적 육아문화 조성을 위한 정책화 방안을 다음과 같이 제시함.
  - ◆ 이미 지원되고 있는 직장 내 일·가정 양립 지원제도들의 실효성 있는 활용이 필요함. **지원 제도 사용 활성화**를 위해 사업장 근로감독, 노무관리 지도 시 육아휴직 등 육아 지원 제도를 적극적으로 안내·지도하고, 기업 분위기의 변화를 유도하며, 범부처 협업 강화, 각 부처의 네트워크를 활용하여 중소·중견기업에 적극 도입을 안내할 것을 제안함.
  - ◆ 장시간 근로 해소 및 유연근로를 확대해야함. **시간 지원 확대**를 위해 주 52시간 상한제, 가족돌봄휴가 확대, 외출 및 반차제도를 활용한 연차휴가 사용 활성화, 원격·재택근무 확대, 근로시간 단축 청구권 정착 등 근로시간 및 휴가 관련 다양한 정책들이 함께 맞물려 활성화를 도모해야함.
  - ◆ 현재 정부에서 추진하고 있는 육아지원을 포함한 다양한 일·생활 균형 지원정책이 소규모 기업에 더욱 집중적으로 이루어질 필요가 있음. **중소기업 지원 집중**을 위해 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 있음.

- ◆ 직장에서의 긍정적 육아문화 조성은 결국 '남성'의 육아참여 확대를 토대로 성평등한 일·생활 균형, 성평등한 노동시장이 함께 조성되어야 가능함. **육아지원 직장문화 조성**을 위해 직장 내 근무환경 개선, '직장문화 혁신팀' 구성을 추진하며, 정부의 지속적인 홍보와 우수 사례의 공유 기회 확대가 필요함. 또한 다양한 기업의 특성을 살린 직장 내 육아문화의 조성 사례를 적극적으로 발굴하고 안내가 필요함.
- ◆ 직장의 긍정적 육아문화 조성을 위해서는 정부의 제도화 추진과 더불어 기업의 능동적인 실행이 필요함. **기업의 능동적 참여 유도**하기 위해 육아지원의 확대, 직장에서의 긍정적 육아문화 조성이 근로자의 근무역량을 강화하고, 우수한 인력의 유치, 이직을 감소 등으로 나타나 궁극적으로 기업에 도움이 된다는 인식이 확산되어야함. 개별 기업마다 여건이 다르고 적용의 제한이 있을 수 있으나, 직장의 긍정적 육아문화의 조성이 근로자의 근로여건 향상뿐 아니라 궁극적으로 기업에 유익이 된다는 신념에 근거한 기업의 능동적 실천이 요구됨.

## I 참고 문헌 I

권미경·김나영·김아름·최인화·김영민·신하은·강민정·이승현·권소영(2020). 육아존중문화로의 패러다임 전환과 긍정적 육아문화 조성방안 연구(II): 직장에서의 육아존중문화 조성. 육아정책연구소.

Fiske, A. P. (2002). Using individualism and collectivism to compare cultures—a critique of the validity and measurement of the constructs: comment on Oyserman et al.(2002). *Psychological Bulletin* 128(1), 78-88.