

정책자료 2017-04

# 저출산·고령사회 대응 국민 인식 및 욕구 모니터링



이상림 · 이지혜 · 최효진

**【책임연구자】**

**이상림** 한국보건사회연구원 연구위원

**【주요 저서】**

신혼부부 주거생활주기와 출산 간의 연관성 연구  
한국보건사회연구원, 2017(공저)

초고령사회 대응 지역친화적 노인주거모델 개발 연구  
한국보건사회연구원, 2016(공저)

가임기 여성 임신 전 출산건강 관리지원 방안 연구  
한국보건사회연구원, 2014(공저)

**【공동연구진】**

**이지혜** 한국보건사회연구원 연구원

**최효진** (前)한국보건사회연구원 전문연구원

정책자료 2017-04

**저출산·고령사회 대응 국민 인식 및 욕구 모니터링**

발행일 2017년 12월

저자 이상림

발행인 김상호

발행처 한국보건사회연구원

주소 [30147]세종특별자치시 시청대로 370  
세종국책연구단지 사회정책동(1층~5층)

전화 대표전화: 044)287-8000

홈페이지 <http://www.kihasa.re.kr>

등록 1994년 7월 1일(제8-142호)

인쇄처 (주)다원기획

가격 비매품

© 한국보건사회연구원 2017  
ISBN 978-89-6827-503-6 93330

## 발간사 <<

우리 사회에서 초저출산 현상의 지속과 이로 인한 급격한 고령화의 문제는 이제 일상적인 용어가 되어 가고 있다. 실제 문제는 계속적으로 심화되고 있음에도 그간의 정책적 대응들은 뚜렷한 성과를 나타내지 못하고 있는 실정이다. 이러한 상황에서 저출산 현상에 대응하기보다는 이에 적응하자는 의견까지 나오고 있다. 그럼에도 불구하고 우리 사회에서 저출산 문제에 대응하기 위한 정책적 노력은 계속되어야 할 것이다. 이는 단순히 고령화를 완화하기 위한 효율적 목적 때문이 아니라, 청년의 가족 구성과 생애 진전이 제대로 이뤄지지 않고 있는 사회 이상 현상을 바로잡기 위한 노력이기 때문이다.

그간 우리 연구원은 국민 인식 모니터링 사업을 통해 일반 국민의 인식, 청소년층의 인식, 전달체계 종사자의 의견, 저출산 및 고출산 기초지자체의 출산율 결정요인과 메커니즘 등 저출산과 관련된 시민들의 인식들을 조사하여 왔다. 특히 이번에는 출산 및 양육과 관련한 기혼 여성들의 정책 욕구와 기혼 남성의 일-가정양립에 관한 인식을 조사하였다. 조사 분석 결과에 따르면 우리가 이미 잘 알고 있듯이 출산-양육기 기혼 청년들은 다양한 정책적 필요성을 이야기하고 있으며, 일-가정양립이 이뤄지지 않고 있는 다양한 요인들을 지목하고 있다.

그러나 결과를 좀 더 자세히 살펴보면 우리 사회의 출산-양육기 기혼 남녀들은 정책에 대한 이해가 높아지면서 단순한 지원 확대를 요구하는 것이 아니라, 출산과 양육 범주를 넘어서는 다양한 영역에서 구조적이고 제도적인 접근을 요구하고 있는 것으로 나타났다. 이 연구에서 제시하는 결과들이 우리 사회가 놓여 있는 저출산과 관련된 현재 위치와 이를 야기

하는 요인들에 대한 이해를 깊게 하고, 이를 바탕으로 좀 더 효율적이고  
실효적인 정책 방향들을 설정하는 데 기여할 수 있기를 기대한다.

본 연구는 우리 연구원의 이상립 연구위원과 이지혜 연구원의 참여로  
발간되었으며, 특히 연구진은 지금은 이직한 최효진 전문연구원에게 깊  
은 감사를 표한다. 마지막으로 본 연구 결과는 우리 연구원의 공식적 견  
해가 아니라 연구자의 개별 입장을 대변함을 밝혀 둔다.

2017년 12월

한국보건사회연구원 원장

**김 상 호**

# 목 차

<b>제1장 서론</b> .....	1
제1절 배경 및 목적 .....	3
제2절 연구 내용 .....	4
<b>제2장 출산 및 양육 관련 국민 정책 욕구 모니터링</b> .....	7
제1절 조사 개요 및 응답자 일반 현황 .....	9
제2절 출산 및 양육에 대한 정책 욕구 .....	10
제3절 아동수당에 대한 인식 .....	18
<b>제3장 남성의 일-가정양립에 관한 인식 모니터링</b> .....	23
제1절 조사 개요 및 응답자 일반 현황 .....	25
제2절 가족 내 부부 역할에 대한 인식 .....	27
제3절 일-가정양립제도 이용 의향 .....	32
제4절 일-가정양립 현황 및 인식 .....	45
<b>제4장 결론</b> .....	63
제1절 주요 결과 요약 .....	65
제2절 시사점 및 향후 정책 제언 .....	68
<b>부록</b> .....	71
부록 1. 출산 및 양육 관련 국민 정책 욕구 조사표 .....	71
부록 2. 남성의 일-가정양립에 관한 인식 조사표 .....	77

## 표 목차

〈표 2-1〉 표본의 일반 특성 .....	10
〈표 2-2〉 유배우 여성(20~39세)의 일반 특성별 자녀 출산 및 양육에 필요한 정책에 대한 인식 .....	11
〈표 2-3〉 (‘안정적인 일자리 제공 정책이 가장 필요하다고 응답한 경우’) 유배우 여성(20~39세)의 일반 특성별 ‘안정적인 일자리 제공’을 위한 구체적인 방식에 대한 인식 .....	12
〈표 2-4〉 (‘주거 지원’이 가장 필요하다고 응답한 경우) 유배우 여성(20~39세)의 일반 특성별 ‘주거 지원’을 위한 구체적인 방식에 대한 인식 .....	13
〈표 2-5〉 (‘건강한 임신과 출산 지원’이 가장 필요하다고 응답한 경우) 유배우 여성(20~39세)의 일반 특성별 ‘건강한 임신과 출산 지원’을 위한 구체적인 방식에 대한 인식 .....	14
〈표 2-6〉 (‘자녀를 안정적으로 돌볼 수 있는 지원’이 가장 필요하다고 응답한 경우) 유배우 여성(20~39세)의 일반 특성별 ‘자녀를 안정적으로 돌볼 수 있는 지원’을 위한 구체적인 방식에 대한 인식 .....	15
〈표 2-7〉 (‘일과 양육 병행할 수 있는 지원’이 가장 필요하다고 응답한 경우) 유배우 여성(20~39세)의 일반 특성별 ‘일과 양육 병행 지원’을 위한 구체적인 방식에 대한 인식 .....	16
〈표 2-8〉 (‘자녀 양육에 드는 경제적 비용 지원’이 가장 필요하다고 응답한 경우) 유배우 여성(20~39세)의 일반 특성별 ‘자녀 양육에 드는 경제적 비용 지원’을 위한 구체적인 방식에 대한 인식 .....	17
〈표 2-9〉 (‘사교육비가 들지 않는 교육정책’이 가장 필요하다고 응답한 경우) 유배우 여성(20~39세)의 일반 특성별 ‘사교육비가 들지 않는 교육정책’을 위한 구체적인 방식에 대한 인식 .....	18
〈표 2-10〉 유배우 여성(20~39세)의 일반 특성별 아동수당의 지급 시기에 대한 인식 ...	19
〈표 2-11〉 유배우 여성(20~39세)의 일반 특성별 아동수당의 지급 기간에 대한 인식 ...	19
〈표 2-12〉 유배우 여성(20~39세)의 일반 특성별 아동수당의 지급 금액에 대한 인식 ...	20
〈표 2-13〉 유배우 여성(20~39세)의 일반 특성별 아동수당의 추가 출산 의사 결정에 대한 영향에 관한 인식 .....	21

〈표 3-1〉 남성의 일-가정양립에 관한 인식조사 응답자 일반 특성 .....	26
〈표 3-2〉 유배우 취업 남성의 일반 특성별 가족 내 부부 역할(‘아내는 자신의 경력을 쌓기보다 남편이 경력을 쌓을 수 있도록 도와주는 것이 중요하다’ 문항)에 대한 인식 ..	28
〈표 3-3〉 유배우 취업 남성의 일반 특성별 가족 내 부부 역할(‘남편이 할 일은 돈을 버는 것이고 아내가 할 일은 가정과 가족을 돌보는 것이다’ 문항)에 대한 인식 .....	29
〈표 3-4〉 유배우 취업 남성의 일반 특성별 가족 내 부부 역할(‘남자들은 지금보다 가사를 더 많이 분담해야 한다’ 문항)에 대한 인식 .....	30
〈표 3-5〉 유배우 취업 남성의 일반 특성별 가족 내 부부 역할(‘아이는 아버지보다 어머니가 더 잘 키울 수 있다’ 문항)에 대한 인식 .....	31
〈표 3-6〉 유배우 취업 남성의 일반 특성별 일-가정양립제도 이용 의향 .....	32
〈표 3-7〉 (‘배우자 출산휴가제’를 이용할 의향이 없다고 응답한 경우) 유배우 취업 남성의 일반 특성별 이용 의향이 없는 이유 .....	34
〈표 3-8〉 (‘유연근무제’를 이용할 의향이 없다고 응답한 경우) 유배우 취업 남성의 일반 특성별 이용 의향이 없는 이유 .....	36
〈표 3-9〉 (‘육아기근로시간단축제’를 이용할 의향이 없다고 응답한 경우) 유배우 취업 남성의 일반 특성별 이용 의향이 없는 이유 .....	38
〈표 3-10〉 (‘육아휴작’을 이용할 의향이 없다고 응답한 경우) 유배우 취업 남성의 일반 특성별 이용 의향이 없는 이유 .....	40
〈표 3-11〉 (‘육아휴작’을 이용할 의향이 있다고 응답한 경우) 유배우 취업 남성의 일반 특성별 이용 의향 기간 .....	41
〈표 3-12〉 (‘육아휴작’을 12개월 미만으로 사용할 의향이 있다고 응답한 경우) 유배우 취업 남성의 일반 특성별 응답 이유 .....	43
〈표 3-13〉 (주말, 공휴일 제외) 유배우 취업 남성 일반 특성별 본인의 하루 평균 이상적 근로시간 .....	46
〈표 3-14〉 (주말, 공휴일 제외) 유배우 취업 남성 일반 특성별 본인의 하루 평균 실제 근로 시간 .....	47
〈표 3-15〉 (주말, 공휴일 제외) 유배우 취업 남성 일반 특성별 본인의 하루 평균 이상적 가사·육아시간 .....	48

〈표 3-16〉 (주말, 공휴일 제외) 유배우 취업 남성 일반 특성별 본인의 하루 평균 실제 가사·육아시간 .....	50
〈표 3-17〉 (주말, 공휴일 제외) 유배우 취업 남성이 생각하는 본인의 하루 평균 근로시간 및 가사·육아시간의 이상 시간과 실제 시간 간의 차이 .....	51
〈표 3-18〉 (주말, 공휴일 제외) 유배우 취업 남성 일반 특성별 배우자의 하루 평균 이상적 근로시간 .....	52
〈표 3-19〉 (주말, 공휴일 제외) 유배우 취업 남성 일반 특성별 배우자의 하루 평균 실제 근로시간 .....	54
〈표 3-20〉 (주말, 공휴일 제외) 유배우 취업 남성 일반 특성별 배우자의 하루 평균 이상적 가사·육아시간 .....	55
〈표 3-21〉 (주말, 공휴일 제외) 유배우 취업 남성 일반 특성별 배우자의 하루 평균 실제 가사·육아시간 .....	56
〈표 3-22〉 (주말, 공휴일 제외) 유배우 취업 남성이 생각하는 배우자의 하루 평균 근로시간과 육아시간 간의 차이 .....	57
〈표 3-23〉 유배우 취업 남성의 일반 특성별 일-가정양립 어려움에 대한 인식 .....	58
〈표 3-24〉 (어려움을 겪는다고 응답한 경우) 유배우 취업 남성의 일반 특성별 어려움의 주된 이유 .....	59
〈표 3-25〉 유배우 취업 남성의 일반 특성별 일-가정양립 지원 정도에 대한 인식 .....	60



제 1 장

서론

제1절 배경 및 목적  
제2절 연구 내용



## 제1절 배경 및 목적

우리 사회는 저출산 현상이 장기화되어 가고, 이러한 저출산 현상의 누적된 결과로 급속한 인구고령화 문제를 맞이하게 될 것으로 전망되고 있다. 더불어 발생하게 될 전체 인구 감소와 생산인구의 감소는 우리 사회 경제영역의 생산과 소비활동의 위축뿐만 아니라 전 사회적인 인구위기의 도전을 야기할 것으로 예상된다.

이에 대응하기 위해 우리 정부에서는 저출산고령사회기본법(제20조)에 의거, 5년마다 법정부적 인구변동 대응 방안인 저출산고령사회기본계획을 수립하여 시행하고 있다. 이러한 저출산고령사회기본법에 의거하여 정책에 대한 ‘계획 수립-성과 평가’ 과정을 체계적으로 수행하고 있으나, 일반 국민들의 정책 체감도와 만족도는 대체로 낮은 편이라고 할 수 있다. 이는 가족 형성 및 출산 등에 관한 시민의 가치관과 인식의 변화 속도가 상당히 빠름에도 저출산·고령사회 정책이 국민의 욕구와 인식을 따라가지 못하고 있음에 기인할 수 있다.

그간 본 사업을 통해 일반 국민의 인식, 청소년층의 인식, 전달체계 종사자의 의견, 저출산 및 고출산 기초지자체의 출산율 결정요인과 메커니즘 등 저출산과 관련된 시민들의 인식 모니터링 등을 실시하였다. 2017년도 시민 인식 모니터링 사업은 아동수당 및 일-가정양립 지원제도 등 현시점의 관심 사항을 반영하여, 기혼 남녀를 대상으로 저출산 관련 정책에 대한 인식을 모니터링하고자 하였다. 내용은 두 차례의 조사로 이뤄졌

#### 4 저출산·고령사회 대응 국민 인식 및 욕구 모니터링

는데 첫 번째 조사는 ‘유배우 여성의 출산 및 양육 관련 정책 욕구 모니터링’이고, 두 번째 조사는 ‘유배우 취업 남성의 일-가정양립에 관한 인식 모니터링’이었다.

인식 모니터링 사회조사 결과로 도출된 기혼 남녀의 정책 욕구 및 인식 현황은 출산 및 가족생활에 대한 우리 사회의 현재 위치와 변동 방향에 대한 이해를 심화시켜 줄 것이다. 그리고 무엇보다도 현재 시행 중인 저출산 관련 정책들에 시사점을 제공해 주고, 향후 출산 및 양육 정책과 일-가정양립 정책 수립 시 기초 자료로 이용될 것으로 기대된다.

## 제2절 연구 내용

이 조사의 목적은 저출산·고령사회 대응 관련 주요 쟁점 및 정책 현안에 대한 국민의 욕구와 인식을 분석하는 데 있다. 구체적으로는 출산 및 양육 관련 국민 정책 욕구 모니터링 조사를 실시하였는데 여기에는 기혼 여성들의 출산 및 양육에 대한 정책 욕구 파악, 아동수당에 대한 인식 등을 포함한다. 그리고 분리되어 진행된 남성의 일-가정양립에 관한 인식 모니터링 조사는 가족 내 부부 역할에 대한 인식, 일-가정양립제도 이용 의향, 일-가정양립 현황 및 인식 등의 내용으로 구성되었다.

각 조사의 구체적 조사 방법은 다음과 같다.

### □ 출산 및 양육 관련 국민 정책 욕구 모니터링

- 조사 목적: 출산 및 양육 정책과 관련하여 유배우 여성들의 욕구 및 인식 파악
- 조사 일정: 2017. 3. 31.~2017. 4. 13. 약 2주간 실시

○ 조사 방법

- 한국리서치에 의뢰하여 한국리서치가 구축한 조사 패널을 활용
- 자녀 수와 권역(수도권, 중부권, 호남권, 영남권)을 할당하고, 20~40세 미만 여성의 유업률 및 무업률을 적용하여 최종 표본을 추출
- 구조화된 설문지를 이용한 컴퓨터 기반 웹조사 실시

○ 조사 대상

- 20~40세 미만 유배우 여성 총 1005명
- 20~30세 미만(10.1%), 30~35세 미만(42.1%), 35~40세 미만(47.8%)
- 현 자녀 수 0명(30.1%), 1명(39.9%), 2명(30.0%)
- 취업한 경우(51.9%), 비취업인 경우(48.1%)

□ 남성의 일-가정양립에 관한 인식 모니터링

○ 조사 목적: 일-가정양립에 대한 유배우 취업 남성들의 인식 파악

○ 조사 일정: 2017. 12. 6.~2017. 12. 20. 약 2주간 실시

○ 조사 방법

- 한국리서치 패널을 활용, 통계청 경제활동인구조사(2017년 10월 기준) 현황자료에 근거하여 연령별, 도시 규모별, 종사상 지위별로 할당하여 최종 표본 추출
- 구조화된 설문지를 이용한 컴퓨터 기반 웹조사 실시

○ 조사 대상

6 저출산·고령사회 대응 국민 인식 및 욕구 모니터링

- 20~45세 미만 유배우 취업 남성 총 1514명
- 20~30세 미만(3.8%), 30~35세 미만(13.7%), 35~40세 미만(39.4%), 40~45세 미만(43.2%)
- 1주일 평균 근로시간 40시간 이하(36.0%), 41~50시간 이하(41.3%), 50시간 초과(22.7%)
- 맞벌이(64.4%), 외벌이(35.6%)
- 공공 및 기타직장(18.2%), 민간 기업 1~29인(35.7%), 30~99인(14.1%), 100~299인(10.8%), 300인 이상(21.1%)
- 자녀 없음(14.3%), 막내자녀 연령 만 0~2세(27.7%), 만 3~5세(26.4%), 만 6~11세(25.3%), 만 12세 이상(6.3%)

## 제 2 장

# 출산 및 양육 관련 국민 정책 욕구 모니터링

제1절 조사 개요 및 응답자 일반 현황

제2절 출산 및 양육에 대한 정책 욕구

제3절 아동수당에 대한 인식





# 2

## 출산 및 양육 관련 국민 정책 << 욕구 모니터링

### 제1절 조사 개요 및 응답자 일반 현황

이번 장에서는 유배우 여성의 출산 및 양육 관련 정책 욕구를 파악하기 위하여 컴퓨터를 이용한 웹조사를 실시하였다. 조사 대상은 20~40세 미만의 유배우 여성이며 자녀 수별 정책 욕구가 다를 것을 고려하여 현재 자녀 수에 따라 무자녀, 한 자녀, 두 자녀로 할당하였다. 대상자 선정을 위해 한국리서치의 패널을 활용하였고 이를 권역별(수도권, 중부권, 호남권, 영남권)로 할당하고 여기에 20~40세 미만 여성의 유업률 및 무업률을 적용하여 최종적으로 표본을 추출하였다. 조사 기간은 2017년 3월 31일~2017년 4월 13일로 총 14일이 소요되었다.

조사 대상의 일반특성을 살펴보면 <표 2-1>과 같다. 조사 대상의 연령 분포를 살펴보면 35~40세 미만이 47.8%로 가장 많고 그다음으로 30~35세 미만 42.1%, 30세 미만 10.1% 등의 순으로 나타난다. 취업 여부를 살펴보면 취업 여성이 51.9%, 비취업 여성이 48.1%로 나타났다. 취업 여성의 직종으로는 사무직이 56.9%로 가장 많고, 그다음으로 관리직 및 전문가 25.7%, 서비스·판매 및 기타 직종이 17.4% 등의 순으로 나타났다. 종사상 지위는 상용 근로자가 80.5%로 가장 많고, 그다음으로 임시일용 근로자 11.1%, 비임금 근로자 8.4% 등의 순으로 나타났다.

## 10 저출산·고령사회 대응 국민 인식 및 욕구 모니터링

〈표 2-1〉 표본의 일반 특성

(단위: %, 명)

	비율(명)		비율
전체	100.0(1,005)		
연령		직종	
20~30세 미만	10.1	관리직 및 전문가	25.7
30~35세 미만	42.1	사무직	56.9
35~40세 미만	47.8	서비스, 판매 및 기타 <sup>1)</sup>	17.4
현 자녀 수		종사상 지위	
0명	30.1	상용 근로자	80.5
1명	39.9	임시일용 근로자	11.1
2명	30.0	비임금 근로자 <sup>2)</sup>	8.4
취업 여부			
취업	51.9		
비취업	48.1		

주: 1) 기타에는 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 단순노무 종사자가 해당.

2) 비임금 근로자에는 자영업자, 고용주, 무급가족 종사자가 해당.

3) 무응답은 분석에서 제외.

자료: 본 연구에서 실시한 「취업여성의 일·가정 양립 실태조사」.

## 제2절 출산 및 양육에 대한 정책 욕구

유배우 여성(20~39세)을 대상으로 본인의 상황에 비추어 볼 때 자녀 출산 및 양육에 가장 필요한 지원을 질문한 결과, ‘일과 양육 병행에 대한 지원’이라고 응답한 비율이 26.8%로 가장 높게 나타났다. 그다음으로는 ‘자녀 양육에 드는 경제적 비용 지원(21.7%)’, ‘자녀를 안정적으로 돌볼 수 있도록 지원(17.6%)’, ‘사교육비가 들지 않도록 하는 교육 정책(11.5%)’ 등의 순으로 나타났다.

현재 자녀 수별로 살펴보면, 자녀 수에 관계없이 ‘일-양육 병행’에 대한 욕구가 가장 높게 나타났다. 그 외 필요한 정책으로 무자녀인 경우에

는 ‘건강한 임신·출산 지원’과 ‘안정적인 일자리 제공’을 상대적으로 더 필요로 하고 있었다. 현재 자녀가 1명인 경우에는 ‘자녀의 안정적 돌봄 지원’에 대한 욕구가 그리고 2명인 경우에는 ‘양육비에 대한 경제적 지원’과 ‘사교육비 경감’에 대한 욕구가 상대적으로 크게 나타났다.

현재 취업 중인 유배우 여성의 경우, ‘일·양육 병행’과 ‘자녀의 안정적 돌봄 지원’에 대한 욕구가 상대적으로 크게 나타났다. 비취업 중인 유배우 여성은 ‘자녀 양육에 대한 경제적 지원’과 ‘사교육비 부담 경감에 대한 지원’의 필요성을 상대적으로 높게 인지하고 있었다.

〈표 2-2〉 유배우 여성(20~39세)의 일반 특성별 자녀 출산 및 양육에 필요한 정책에 대한 인식

(단위: %, 명)

	안정적인 일자리 제공	주거 (주택) 지원	건강한 임신과 출산이 가능하도록 지원	자녀를 안정적으로 돌볼 수 있도록 지원	일과 양육을 병행할 수 있도록 지원	자녀 양육에 드는 경제적 비용 지원	사교육비 가 들지 않도록 하는 교육 정책 실시	계	(명)
전체	8.6	6.5	7.4	17.6	26.8	21.7	11.5	100.0	(1,005)
현 자녀 수									
0명	10.6	7.6	19.8	16.5	20.1	18.2	7.3	100.0	( 303)
1명	8.7	7.0	3.2	19.7	30.4	20.9	10.0	100.0	( 401)
2명	6.3	4.7	0.3	15.9	28.6	26.2	17.9	100.0	( 301)
취업 여부									
취업	9.2	5.6	6.7	20.3	31.8	16.9	9.6	100.0	( 522)
비취업	7.9	7.5	8.1	14.7	21.3	26.9	13.7	100.0	( 483)

자료: 한국보건사회연구원. (2017). 출산 및 양육 관련 국민정책 욕구조사. 원자료 분석.

앞서 자녀 출산 및 양육 관련 정책 중 ‘안정적인 일자리 제공’이 가장 필요하다고 응답한 경우에 한하여 구체적인 지원 방식에 대한 선호도를 질문하였다. 유배우 여성의 절반 이상이 ‘공공 부문 일자리 확충(일자리

12 저출산·고령사회 대응 국민 인식 및 욕구 모니터링

공유 등을 통한)’을 선호하고 있었으며, 그다음으로 ‘비정규직의 정규직 전환(27.9%)’, ‘민간 부문(기업 등) 일자리 확충 시 세제 지원(16.3%)’ 등을 선호하는 것으로 나타났다. 이러한 경향성은 유배우 여성의 현 자녀 수나 취업 여부에 따라서도 유사하게 나타났다.

〈표 2-3〉 (‘안정적인 일자리 제공 정책’이 가장 필요하다고 응답한 경우) 유배우 여성 (20~39세)의 일반 특성별 ‘안정적인 일자리 제공’을 위한 구체적인 방식에 대한 인식

(단위: %, 명)

	공공부문 일자리 확충 (일자리 공유 등을 통한)	민간부문 (기업 등) 일자리 확충 시 세제 지원	비정규직의 정규직 전환	기타	계	(명)
전체	53.5	16.3	27.9	2.3	100.0	(86)
현 자녀 수						
0명	53.1	18.8	28.1	-	100.0	(32)
1명	54.3	17.1	22.9	5.7	100.0	(35)
2명	52.6	10.5	36.8	-	100.0	(19)
취업 여부						
취업	52.1	14.6	31.3	2.1	100.0	(48)
비취업	55.3	18.4	23.7	2.6	100.0	(38)

주: 사례 수가 30명 미만인 경우에는 해석에 주의를 요함.  
자료: 한국보건사회연구원. (2017). 출산 및 양육 관련 국민정책 욕구조사. 원자료 분석.

‘주거(주택) 지원’이 자녀 출산 및 양육에 가장 필요하다고 응답한 경우에는 구체적인 정책으로 ‘주택 구입 자금 장기 저리 용자(44.6%)’를 가장 선호하고 있었다. 그다음으로 ‘임대 주택 대폭 공급(23.1%)’, ‘전세 임대 확대(13.8%)’, ‘주택 임대료 보조(12.3%)’ 등의 순으로 선호도가 높게 나타났다.

〈표 2-4〉 ('주거 지원'이 가장 필요하다고 응답한 경우) 유배우 여성(20~39세)의 일반 특성별 '주거 지원'을 위한 구체적인 방식에 대한 인식

(단위: %, 명)

	임대주택 대폭 공급	주택 구입 자금 장기저리 융자	주거수당	주택 임대료 보조	전세임대 확대	기타	계	(명)
전체	23.1	44.6	4.6	12.3	13.8	1.5	100.0	(65)
현 자녀 수								
0명	30.4	39.1	-	17.4	13.0	-	100.0	(23)
1명	17.9	46.4	10.7	10.7	14.3	-	100.0	(28)
2명	21.4	50.0	-	7.1	14.3	7.1	100.0	(14)
취업 여부								
취업	27.6	55.2	3.4	3.4	6.9	3.4	100.0	(29)
비취업	19.4	36.1	5.6	19.4	19.4	-	100.0	(36)

주: 사례 수가 30명 미만인 경우에는 해석에 주의를 요함.

자료: 한국보건사회연구원. (2017). 출산 및 양육 관련 국민정책 욕구조사. 원자료 분석.

자녀 출산 및 양육과 관련하여 '건강한 임신과 출산이 가능하도록 지원'하는 것이 가장 필요하다고 응답한 경우, 구체적인 정책으로 '난임 치료 지원'을 선호하는 비율이 41.9%로 가장 높게 나타났다. 그다음으로는 '임신 상담 및 진료 비용 지원(33.8%)'을 선호하는 것으로 나타났다. 유배우 여성의 취업 여부에 따라서는 취업 중인 경우가 비취업 중인 경우에 비해 '임신 상담 및 진료 비용 지원'과 '난임 휴가 현실화(기간 연장)'에 대한 선호도가 상대적으로 높게 나타나고 있다.

14 저출산·고령사회 대응 국민 인식 및 욕구 모니터링

〈표 2-5〉 (‘건강한 임신과 출산 지원’이 가장 필요하다고 응답한 경우) 유배우 여성 (20~39세)의 일반 특성별 ‘건강한 임신과 출산 지원’을 위한 구체적인 방식에 대한 인식

(단위: %, 명)

	임신 상담 및 진료 비용 지원	난임 치료 지원	난임 외 임신 중/분만 직후 질병 치료	난임 휴가 현실화 (기간연장)	분만 가능한 산부인과가 없는 지역에 산부인과 의료 인력 및 시설 지원	고령 임신부 의료 지원	계 (명)
전체	33.8	41.9	9.5	4.1	2.7	8.1	100.0 (74)
현 자녀 수							
0명	31.7	46.7	8.3	1.7	3.3	8.3	100.0 (60)
1명	38.5	23.1	15.4	15.4	-	7.7	100.0 (13)
2명	100.0	-	-	-	-	-	100.0 (1)
취업 여부							
취업	40.0	37.1	5.7	8.6	-	8.6	100.0 (35)
비취업	28.2	46.2	12.8	-	5.1	7.7	100.0 (39)

주: 사례 수가 30명 미만인 경우에는 해석에 주의를 요함.  
 자료: 한국보건사회연구원. (2017). 출산 및 양육 관련 국민정책 욕구조사. 원자료 분석.

자녀 출산 및 양육과 관련하여 ‘자녀를 안정적으로 돌볼 수 있는 지원’이 가장 필요하다고 응답한 경우에는 구체적으로 ‘어린이집 등 국가 지원 이외 돌봄에 소요되는 비용의 세금 감면(공제)’에 대한 선호도가 29.9%로 가장 높게 나타났다. 그다음으로는 ‘국공립 어린이집 이용 지원(22.0%)’, ‘아이돌보미서비스 지원(15.8%)’, ‘조부모나 친인척의 자녀 돌봄에 대한 비용 지원(13.6%)’, ‘직장 어린이집 이용 지원(11.9%)’ 등의 순으로 선호도가 높게 나타났다.

현재 자녀 수에 따라서는 무자녀인 경우에는 비용에 대한 세금 감면 혜택을, 1명의 자녀를 둔 경우에는 조부모 돌봄에 대한 비용 지원과 국공립

어린이집 및 직장 어린이집에 대한 선호도가 상대적으로 높게 나타났다. 2명의 자녀를 두고 있는 경우에는 아이돌보미서비스와 초등학교 방과후 돌봄 확대에 대한 선호도가 상대적으로 높게 나타났다.

유배우 여성의 취업 여부에 따라서는 현재 취업 중인 경우에 조부모 돌봄에 대한 비용 지원, 직장 어린이집 이용, 초등학교 방과후 돌봄에 대한 지원을 선호하는 비율이 비취업 여성에 비해 높게 나타났다.

〈표 2-6〉 ‘자녀를 안정적으로 돌볼 수 있는 지원’이 가장 필요하다고 응답한 경우 유배우 여성(20~39세)의 일반 특성별 ‘자녀를 안정적으로 돌볼 수 있는 지원’을 위한 구체적인 방식에 대한 인식

(단위 : %, 명)

	어린이집 등 국가 지원 외 돌봄 소요 비용의 세금 감면 (공제)	조부모나 친인척의 자녀 돌봄에 대한 비용 지원	국공립 어린이집 이용 지원	직장 어린이집 이용 지원	아이 돌보미 서비스 지원	초등학생 방과후 돌봄 지원	기타	계	(명)
전체	29.9	13.6	22.0	11.9	15.8	5.6	1.1	100.0	(177)
현 자녀 수									
0명	52.0	12.0	20.0	14.0	-	2.0	-	100.0	( 50)
1명	21.5	15.2	24.1	16.5	16.5	5.1	1.3	100.0	( 79)
2명	20.8	12.5	20.8	2.1	31.3	10.4	2.1	100.0	( 48)
취업 여부									
취업	23.6	19.8	19.8	15.1	13.2	6.6	1.9	100.0	(106)
비취업	39.4	4.2	25.4	7.0	19.7	4.2	-	100.0	( 71)

자료: 한국보건사회연구원. (2017). 출산 및 양육 관련 국민정책 욕구조사. 원자료 분석.

‘일과 양육을 병행할 수 있는 지원’이 가장 필요하다고 응답한 경우에는 구체적인 지원 방안으로 유연근무제 활성화에 대한 선호도가 63.2%로 가장 높게 나타났다. 그다음으로는 ‘정시 출퇴근(11.5%)’, ‘출산전후휴가 및

육아휴직(10.0%)’ 등의 순으로 나타났다. 현 자녀 수에 따라서는 무자녀인 경우 ‘출산전후휴가 및 육아휴직 이용’에 대한 선호도가 상대적으로 높고, 자녀가 1명인 경우에는 ‘남편의 육아 및 가사 참여’에 대한 선호도가 높게 나타났다. 현재 2명의 자녀를 두고 있는 경우에는 유연근무제나 시간제 일자리 확대 등 근무시간의 탄력성 제고에 대한 선호가 상대적으로 높게 나타났다. 유배우 여성의 취업 여부에 따라서는 현재 취업 중인 경우 ‘출산전후휴가 및 육아휴직’에 대한 선호도가 그리고 비취업 중인 경우에는 ‘시간제 일자리 확대’에 대한 선호도가 상대적으로 높게 나타나고 있다.

〈표 2-7〉 ('일과 양육 병행할 수 있는 지원'이 가장 필요하다고 응답한 경우) 유배우 여성 (20~39세)의 일반 특성별 '일과 양육 병행 지원을 위한 구체적인 방식에 대한 인식' (단위: %, 명)

	출산전후 휴가, 육아휴직 이용	정시 출퇴근 (장시간 근로 철폐)	남편의 육아, 가사 참여	유연근무제 (사차별 출퇴근, 재택근무, 집중근무제 등) 활성화	시간제 일자리 확대	기타	계	(명)
전체	10.0	11.5	4.8	63.2	9.7	0.7	100.0	(269)
현 자녀 수								
0명	21.3	11.5	3.3	55.7	8.2	-	100.0	( 61)
1명	8.2	11.5	7.4	63.9	8.2	0.8	100.0	(122)
2명	4.7	11.6	2.3	67.4	12.8	1.2	100.0	( 86)
취업 여부								
취업	13.3	12.0	5.4	63.9	4.8	0.6	100.0	(166)
비취업	4.9	10.7	3.9	62.1	17.5	1.0	100.0	(103)

자료: 한국보건사회연구원. (2017). 출산 및 양육 관련 국민정책 욕구조사. 원자료 분석.

자녀 출산 및 양육과 관련하여 '자녀 양육에 드는 경제적 비용 지원'이 가장 필요하다고 응답한 경우, 구체적인 방법으로 '공교육에 드는 비용 지원(39.0%)', '아동수당 지급(37.2%)' 등을 선호하는 것으로 나타났다. 현재 무자녀인 여성은 임신 및 출산에 필요한 의료 검진비에 대한 선호도



가 상대적으로 높고, 자녀가 1명인 경우에는 아동수당에 대한 욕구가 상대적으로 높게 나타나고 있다. 현재 2명의 자녀가 있는 경우에는 공교육비에 대한 지원이나 자녀 수에 따른 세금 감면을 선호하는 비율이 상대적으로 높게 나타나고 있다.

〈표 2-8〉 ('자녀 양육에 드는 경제적 비용 지원'이 가장 필요하다고 응답한 경우) 유배우 여성(20~39세)의 일반 특성별 '자녀 양육에 드는 경제적 비용 지원'을 위한 구체적인 방식에 대한 인식

(단위: %, 명)

	자녀 수에 따른 세금 감면	아동수당 지급	공교육에 드는 비용 지원 (초중고 교복, 교재, 등록금 등 지원)	임신, 출산 시에 필요한 의료 검진 및 치료비 지원	자녀 수에 따른 대학교 등록금 등 감면 지원	기타	계	(명)
전체	9.2	37.2	39.0	5.5	7.8	1.4	100.0	(218)
현 자녀 수								
0명	9.1	32.7	36.4	12.7	7.3	1.8	100.0	( 55)
1명	8.3	51.2	23.8	6.0	8.3	2.4	100.0	( 84)
2명	10.1	25.3	57.0	-	7.6	-	100.0	( 79)
취업 여부								
취업	9.1	37.5	38.6	6.8	5.7	2.3	100.0	( 88)
비취업	9.2	36.9	39.2	4.6	9.2	0.8	100.0	(130)

자료: 한국보건사회연구원. (2017). 출산 및 양육 관련 국민정책 욕구조사. 원자료 분석.

'사교육비가 들지 않는 교육 정책'이 출산 및 양육에 가장 필요하다고 응답한 경우, 구체적인 지원 방식으로 '공교육 강화(42.2%)'에 대한 선호도가 가장 높게 나타났다. 그다음으로는 '노동시장에서의 학력/학벌주의 불식(27.6%)', '초등학생의 오후 4~5시까지 학교에서 돌봄(15.5%)' 등의 순으로 선호하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 2-9〉 ('사교육비가 들지 않는 교육정책'이 가장 필요하다고 응답한 경우) 유배우 여성 (20~39세)의 일반 특성별 '사교육비가 들지 않는 교육정책'을 위한 구체적인 방식에 대한 인식

(단위 : %, 명)

	공교육 강화	입시학원 규제 (학원비, 광고 등)	노동시장에서의 학력/학벌주의 불식	초등학생의 오후 4~5시까지 학교에서 돌봄 (특기, 적성 활동 등을 통해)	계	(명)
전체	42.2	14.7	27.6	15.5	100.0	(116)
현 자녀 수						
0명	27.3	18.2	50.0	4.5	100.0	( 22)
1명	47.5	7.5	25.0	20.0	100.0	( 40)
2명	44.4	18.5	20.4	16.7	100.0	( 54)
취업 여부						
취업	42.0	18.0	22.0	18.0	100.0	( 50)
비취업	42.4	12.1	31.8	13.6	100.0	( 66)

주: 사례 수가 30명 미만인 경우에는 해석에 주의를 요함.  
 자료: 한국보건사회연구원. (2017). 출산 및 양육 관련 국민정책 욕구조사. 원자료 분석.

### 제3절 아동수당에 대한 인식

유배우 여성(20~39세)을 대상으로 아동수당에 대한 인식을 살펴보고자 하였다. 우선 아동수당의 지급이 필요하다고 생각하는 시기를 질문한 결과, '0세부터'가 75.6%로 가장 높고 그다음으로 '3세부터(13.2%)', '6세부터(8.2%)', '12세부터(2.7%)' 등의 순으로 나타났다. 이러한 패턴은 현재 자녀 수에 따라서도 유사하게 나타나나, 다만 자녀 수가 적을수록 0세나 3세 등 어린 연령부터 지급이 필요하다고 응답한 비율이 높게 나타났다. 유배우 여성의 취업 여부에 따라서도 전체와 유사한 경향을 보이고 있다.

〈표 2-10〉 유배우 여성(20~39세)의 일반 특성별 아동수당의 지급 시기에 대한 인식  
(단위: %, 명)

	0세부터	3세부터	6세부터	12세부터	기타	계	(명)
전체	75.6	13.2	8.2	2.7	0.3	100.0	(1,005)
현 자녀 수( $x^2=19.0^*$ )							
0명	77.6	15.2	5.0	2.0	0.3	100.0	( 303)
1명	76.3	14.0	7.7	1.7	0.2	100.0	( 401)
2명	72.8	10.3	12.0	4.7	0.3	100.0	( 301)
취업 여부( $x^2=3.1$ )							
취업	76.4	12.3	8.8	2.1	0.4	100.0	( 522)
비취업	74.7	14.3	7.5	3.3	0.2	100.0	( 483)

자료: 한국보건사회연구원. (2017). 출산 및 양육 관련 국민정책 욕구조사. 원자료 분석.

아동수당을 몇 년간 지원해 주는 것이 도움이 되는가에 대해 질문한 결과, 15년이 35.9%로 가장 높고 그다음으로 '6년(26.8%)', '12년(17.2%)', '9년(14.6%)' 등의 순으로 나타났다.

〈표 2-11〉 유배우 여성(20~39세)의 일반 특성별 아동수당의 지급 기간에 대한 인식  
(단위: %, 명)

	3년	6년	9년	12년	15년	계	(명)
전체	5.5	26.8	14.6	17.2	35.9	100.0	(1,005)
현 자녀 수( $x^2=11.4$ )							
0명	7.3	31.0	12.9	14.5	34.3	100.0	( 303)
1명	4.0	26.2	14.0	18.7	37.2	100.0	( 401)
2명	5.6	23.3	17.3	17.9	35.9	100.0	( 301)
취업 여부( $x^2=9.0$ )							
취업	6.5	29.3	14.8	17.2	32.2	100.0	( 522)
비취업	4.3	24.0	14.5	17.2	40.0	100.0	( 483)

자료: 한국보건사회연구원. (2017). 출산 및 양육 관련 국민정책 욕구조사. 원자료 분석.

아동수당의 적정 금액으로는 월 '30만 원'이 36.7%로 가장 높고 그다음으로 '20만 원(28.3%)', '50만 원(22.8%)' 등의 순으로 나타났다. 현재 자녀 수에 따라서는 자녀 수가 많을수록 10만 원이나 20만 원이 적정하다고 응답한 비율이 높게 나타나고 있으며 자녀 수가 적을수록 40만 원이나 50만 원이 적정하다고 응답한 비율이 높게 나타나고 있다. 유배우 여성의 취업 여부에 따른 차이는 뚜렷하게 나타나지 않고 있다.

〈표 2-12〉 유배우 여성(20~39세)의 일반 특성별 아동수당의 지급 금액에 대한 인식 (단위: %, 명)

	10만 원	20만 원	30만 원	40만 원	50만 원	계	(명)
전체	6.4	28.3	36.7	5.9	22.8	100.0	(1,005)
현 자녀 수( $\chi^2=24.4^{**}$ )							
0명	4.6	22.1	37.3	7.3	28.7	100.0	( 303)
1명	6.2	27.7	37.4	6.2	22.4	100.0	( 401)
2명	8.3	35.2	35.2	4.0	17.3	100.0	( 301)
취업 여부( $\chi^2=6.1$ )							
취업	4.6	28.0	38.1	5.9	23.4	100.0	( 522)
비취업	8.3	28.6	35.2	5.8	22.2	100.0	( 483)

자료: 한국보건사회연구원. (2017). 출산 및 양육 관련 국민정책 욕구조사. 원자료 분석.

아동수당이 지급될 경우 추가 출산 의사 결정에 도움이 될 것인가에 대하여 질문한 결과, 전체의 91%가 도움이 될 것[‘다소 도움이 될 것이다(56.3%)’+‘매우 도움이 될 것이다(34.3%)’]이라고 응답하였다. 도움이 될 것이라고 응답한 비율은 자녀 수가 적을수록 높게 나타나고 있으며, 유배우 여성의 취업 여부에 따라서는 큰 차이를 보이지 않고 있다.

〈표 2-13〉 유배우 여성(20~39세)의 일반 특성별 아동수당의 추가 출산 의사 결정에 대한 영향에 관한 인식

(단위: %, 명)

	매우 도움이 될 것이다	다소 도움이 될 것이다	거의 도움이 안 될 것이다	전혀 도움이 안 될 것이다	계	(명)
전체	34.3	56.3	8.1	1.3	100.0	(1,005)
현 자녀 수( $\chi^2=15.6^*$ )						
0명	36.0	56.1	7.9	0.0	100.0	( 303)
1명	37.7	54.1	6.2	2.0	100.0	( 401)
2명	28.2	59.5	10.6	1.7	100.0	( 301)
취업 여부( $\chi^2=1.2$ )						
취업	33.1	57.5	7.9	1.5	100.0	( 522)
비취업	35.6	55.1	8.3	1.0	100.0	( 483)

자료: 한국보건사회연구원. (2017). 출산 및 양육 관련 국민정책 욕구조사. 원자료 분석.



# 제 3 장

## 남성의 일-가정양립에 관한 인식 모니터링

제1절 조사 개요 및 응답자 일반 현황

제2절 가족 내 부부 역할에 대한 인식

제3절 일-가정양립제도 이용 의향

제4절 일-가정양립 현황 및 인식





# 3

## 남성의 일-가정양립에 관한 《인식 모니터링

### 제1절 조사 개요 및 응답자 일반 현황

이번 장에서는 유배우 취업 남성의 일-가정양립에 관한 인식을 파악하고자 하였다. 조사 대상은 전국 만 20~45세 미만의 유배우 취업 남성이다. 대상자 선정을 위해 한국리서치의 패널을 활용하였고, 통계청의 「경제활동인구조사(2017년 10월 기준)」 현황 자료에 근거하여 유배우 취업 남성의 연령별, 도시 규모별, 종사상 지위별로 할당하여 최종적으로 표본을 선정하였다. 조사 기간은 2017년 12월 6일~2017년 12월 20일로 총 15일이 소요되었다. 컴퓨터를 이용한 웹조사로 실시하였고 총 1514명이 응답하였다.

조사 응답자의 일반특성은 <표 3-1>에 제시하였다. 우선, 응답자의 연령 분포를 살펴보면 40~45세 미만이 43.2%로 가장 많고 그다음으로 35~40세 미만 39.4%, 30~35세 미만 13.7%, 20~30세 미만 3.8% 순으로 나타난다. 응답자의 거주 지역은 응답자의 대부분인 81.2%가 동부에, 18.8%가 읍·면부에 거주하였다.

직종으로는 사무직이 43.9%로 가장 많고 그다음으로 관리직 및 전문직(군인 포함) 32.7%, 서비스 및 판매직 14.3%, 기타 직종 9.1% 순이었다. 종사상 지위는 상용직이 76.6%로 가장 많고 그다음으로 비임금 근로자가 21.1%, 임시일용직 2.4% 순으로 나타난다. 직장 유형은 민간회사가 81.8%로 가장 많고, 국가 및 지자체 공무원 8.7%, 정부투자 및 출연기관 5.0%, 기타 4.5% 순으로 나타난다. 민간 기업에 재직하고 있는 경우에

한하여 종사자 규모를 질문한 결과, 30인 미만이 43.6%로 가장 많고, 그 다음으로 300인 이상(25.9%), 30~99인(17.3%), 100~299인(13.2%) 순으로 나타난다. 1주일 평균 근로시간(초과근로시간 포함)은 41~50시간 이하인 경우가 41.3%로 가장 많고 그다음으로 40시간 이하(36.0%), 50시간 초과(22.7%) 순으로 나타난다.

〈표 3-1〉 남성의 일-가정양립에 관한 인식조사 응답자 일반 특성

(단위 : %, 명)

	비율(명)		비율
전체	100.0(1,514)		
연령		종사자 규모 <sup>3)</sup>	
20~30세 미만	3.8	1~29인	43.6
30~35세 미만	13.7	30~99인	17.3
35~40세 미만	39.4	100~299인	13.2
40~45세 미만	43.2	300인 이상	25.9
지역		근로시간 <sup>4)</sup>	
동	81.2	40시간 이하	36.0
읍/면	18.8	41~50시간 이하	41.3
직업		50시간 초과	22.7
관리직, 전문직, 군인	32.7	맞벌이 여부	
사무직	43.9	맞벌이	64.4
서비스 및 판매직	14.3	외벌이	35.6
기타 <sup>1)</sup>	9.1	현 자녀 수	
종사상 지위		0명	14.3
상용직	76.6	1명	34.0
임시일용직	2.4	2명	43.8
비임금 근로자 <sup>2)</sup>	21.1	3명 이상	7.9
직장유형		막내자녀 연령 <sup>5)</sup>	
국가, 지자체 공무원	8.7	만 0~2세	32.3
정부투자, 출연기관	5.0	만 3~5세	30.8
민간회사	81.8	만 6~11세	29.5
기타	4.5	만 12세 이상	7.3

주: 1) 기타에는 농림어업 및 숙련 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치·기계조작 및 조립 종사자, 단순노무 종사자가 해당.

2) 비임금 근로자에는 자영업자, 고용주, 무급가족 종사자가 해당.

3) 민간 회사에 다니고 있는 경우에 한하여 질문함(n=1238).

4) 1주일 평균 근로시간(초과근무 포함).

5) 자녀가 있는 경우에 한하여 질문함(n=1297).

자료: 본 연구에서 실시한 「남성의 일-가정양립에 관한 인식조사」, 원자료 분석.

응답자인 유배우 취업 남성의 64.4%는 맞벌이 가구이며 35.6%는 외벌이 가구였다. 현재 자녀 수는 2명인 경우가 43.8%로 가장 많고 그다음으로 1명(34.0%), 0명(14.3%), 3명 이상(7.9%) 순으로 나타난다. 자녀가 1명 이상인 경우 막내자녀의 연령을 질문한 결과, 만 0~2세의 영아를 둔 경우가 32.3%로 가장 많고 그다음으로 만 3~5세(30.8%), 만 6~11세(29.5%), 만 12세 이상(7.3%) 순으로 나타난다.

## 제2절 가족 내 부부 역할에 대한 인식

유배우 취업 남성(만 20~45세 미만)을 대상으로 가족 내 부부의 역할에 대한 견해를 질문하여 응답자의 인식을 살펴보고자 하였다.

먼저, ‘아내는 자신의 경력을 쌓기보다 남편이 경력을 쌓을 수 있도록 도와주는 것이 중요하다’는 질문에 대해 전체 응답자의 65.1%가 동의하지 않는다고 응답하였다(전혀 동의하지 않음 18.3%).

〈표 3-2〉를 살펴보면, 맞벌이 여부와 막내자녀 연령에 따라 응답에 유의미한 차이가 있음을 알 수 있다. 맞벌이 여부에 따라 살펴보면, 외벌이인 경우 아내 자신의 경력을 쌓기보다 남편이 경력을 쌓도록 돕는 것이 중요하다는 의견에 동의하지 않는다는 비율이 66.1%로, 맞벌이 경우인 64.6%보다 약간 높게 나타났다. 또한 막내자녀 연령에 따라서는 자녀가 없거나 막내자녀의 연령이 어릴수록, 아내 자신의 경력을 쌓기보다 남편이 경력을 쌓도록 돕는 것이 중요하다는 의견에 동의하지 않는다는 비율이 대체적으로 더 높게 나타났다. 구체적으로 자녀가 없을 경우 33.6%가 전혀 동의하지 않는다고 응답하였고, 막내자녀 연령이 만 0~2세인 경우는 18.6%, 만 3~5세인 경우는 16.3%, 만 6~11세인 경우는 13.6%, 만

12세 이상인 경우는 9.5%로 나타났다. 유배우 취업 남성의 주당 근로시간은 동 문항의 응답에 유의미한 차이를 보이지 않았다.

〈표 3-2〉 유배우 취업 남성의 일반 특성별 가족 내 부부 역할(‘아내는 자신의 경력을 쌓기보다 남편이 경력을 쌓을 수 있도록 도와주는 것이 중요하다’ 문항)에 대한 인식 (단위: %, 명)

	전혀 동의 하지 않음	별로 동의 하지 않음	대체로 동의	전적으로 동의	계	(명)
전체	18.3	46.8	30.8	4.1	100.0	(1,514)
주당 근로시간( $\chi^2=7.5$ )						
40시간 이하	18.2	44.6	32.7	4.6	100.0	( 545)
41~50시간 이하	20.0	48.4	28.4	3.2	100.0	( 626)
50시간 초과	15.5	47.5	32.1	5.0	100.0	( 343)
맞벌이 여부( $\chi^2=10.9^*$ )						
맞벌이	20.4	44.2	31.3	4.1	100.0	( 975)
외벌이	14.5	51.6	29.9	4.1	100.0	( 539)
막내자녀 연령 <sup>1)</sup> ( $\chi^2=60.8^{***}$ )						
자녀 없음	33.6	44.2	19.8	2.3	100.0	( 217)
만 0~2세	18.6	48.2	29.4	3.8	100.0	( 419)
만 3~5세	16.3	43.8	35.5	4.5	100.0	( 400)
만 6~11세	13.6	49.3	33.4	3.7	100.0	( 383)
만 12세 이상	9.5	49.5	31.6	9.5	100.0	( 95)

주: 1) 자녀가 있는 경우에 한해 질문. 자녀가 없는 경우 자녀 없음으로 분류.

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

자료: 본 연구에서 실시한 「남성의 일-가정양립에 관한 인식조사」. 원자료 분석.

다음으로 ‘남편이 할 일은 돈을 버는 것이고 아내가 할 일은 가정과 가족을 돌보는 것이다’라는 질문에 대해 유배우 취업 남성의 66.8%가 동의하지 않는다고 응답하였다(전혀 동의하지 않음 20.9%).

〈표 3-3〉을 살펴보면 주당 근로시간, 맞벌이 여부, 막내자녀 연령에 따라 남편과 아내의 역할 인식에 대한 응답에 유의미한 차이가 있음을 알 수 있다. 먼저, 주당 근로시간이 41~50시간 이하인 경우 동 문항에 동의하지 않는다는 응답이 73.4%로 가장 높았고(전혀 동의하지 않음 22.8%) 다

음으로 40시간 이하(63.7%), 50시간 초과(59.5%) 순으로 나타났다.

맞벌이 여부에 따라서는, 맞벌이인 경우 남편의 역할은 돈을 벌고 아내는 가정과 가족을 돌보는 것이라는 의견에 동의하지 않는다는 비율이 68.3%로, 외벌이 경우인 64.0%보다 높게 나타났다.

막내자녀 연령에 따라서는, 자녀가 없거나 막내자녀의 연령이 어릴수록 동 문항에 동의하지 않는 경향이 대체적으로 높게 나타난다. 구체적으로 자녀가 없을 경우 전혀 동의하지 않는다는 비율이 35.9%로 가장 높았고 막내자녀 연령이 만 0~2세인 경우 21.7%, 만 3~5세인 경우 18.0%, 만 6~11세인 경우 15.9%, 만 12세 이상인 경우 14.7% 순으로 나타났다.

〈표 3-3〉 유배우 취업 남성의 일반 특성별 가족 내 부부 역할(‘남편이 할 일은 돈을 버는 것이고 아내가 할 일은 가정과 가족을 돌보는 것이다’ 문항)에 대한 인식

(단위: %, 명)

	전혀 동의 하지 않음	별로 동의 하지 않음	대체로 동의	전적으로 동의	계	(명)
전체	20.9	45.9	29.7	3.5	100.0	(1,514)
주당 근로시간( $\chi^2=25.7***$ )						
40시간 이하	20.4	43.3	31.7	4.6	100.0	( 545)
41~50시간 이하	22.8	50.6	23.8	2.7	100.0	( 626)
50시간 초과	18.1	41.4	37.3	3.2	100.0	( 343)
맞벌이 여부( $\chi^2=9.2*$ )						
맞벌이	23.2	45.1	28.3	3.4	100.0	( 975)
외벌이	16.7	47.3	32.3	3.7	100.0	( 539)
막내자녀 연령 <sup>1)</sup> ( $\chi^2=64.5***$ )						
자녀 없음	35.9	44.2	18.0	1.8	100.0	( 217)
만 0~2세	21.7	47.3	27.7	3.3	100.0	( 419)
만 3~5세	18.0	42.3	33.8	6.0	100.0	( 400)
만 6~11세	15.9	46.2	35.2	2.6	100.0	( 383)
만 12세 이상	14.7	57.9	26.3	1.1	100.0	( 95)

주: 1) 자녀가 있는 경우에 한해 질문. 자녀가 없는 경우 자녀 없음으로 분류.

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

자료: 본 연구에서 실시한 「남성의 일-가정양립에 관한 인식조사」. 원자료 분석.

다음으로 ‘남자들은 지금보다 가사를 더 많이 분담해야 한다’는 문항에는 유배우 취업 남성의 75.0%가 동의하였는데, 그중 10.2%는 전적으로 동의, 64.8%는 대체로 동의한다고 응답하였다. 주당 근로시간, 맞벌이 여부, 막내자녀 연령 등 응답자의 일반 특성에 따른 유의미한 응답 차이는 나타나지 않았다.

〈표 3-4〉 유배우 취업 남성의 일반 특성별 가족 내 부부 역할(‘남자들은 지금보다 가사를 더 많이 분담해야 한다’ 문항)에 대한 인식

(단위: %, 명)

	전혀 동의 하지 않음	별로 동의 하지 않음	대체로 동의	전적으로 동의	계	(명)
전체	2.6	22.4	64.8	10.2	100.0	(1,514)
주당 근로시간( $\chi^2=9.4$ )						
40시간 이하	2.6	22.4	62.6	12.5	100.0	( 545)
41~50시간 이하	2.1	21.7	67.9	8.3	100.0	( 626)
50시간 초과	3.8	23.6	62.7	9.9	100.0	( 343)
맞벌이 여부( $\chi^2=5.1$ )						
맞벌이	2.5	20.8	65.8	10.9	100.0	( 975)
외벌이	3.0	25.2	62.9	8.9	100.0	( 539)
막내자녀 연령 <sup>1)</sup> ( $\chi^2=15.8$ )						
자녀 없음	3.2	21.2	63.1	12.4	100.0	( 217)
만 0~2세	2.6	22.0	65.6	9.8	100.0	( 419)
만 3~5세	1.5	24.3	61.5	12.8	100.0	( 400)
만 6~11세	3.9	21.1	67.9	7.0	100.0	( 383)
만 12세 이상	1.1	24.2	66.3	8.4	100.0	( 95)

주: 1) 자녀가 있는 경우에 한해 질문. 자녀가 없는 경우 자녀 없음으로 분류.  
 자료: 본 연구에서 실시한 「남성의 일-가정양립에 관한 인식조사」. 원자료 분석.

다음으로 ‘아이는 아버지보다 어머니가 더 잘 키울 수 있다’는 문항에 유배우 취업 남성의 68.4%가 동의하였는데, 아직까지 아이는 아빠보다 엄마가 더 잘 키울 수 있다고 인식하는 비율이 높았다. 주당 근로시간, 맞벌이 여부에 따른 응답 차이는 나타나지 않았으나 막내자녀 연령에 따라

서는 응답에 유의미한 차이가 있었다.

〈표 3-5〉 유배우 취업 남성의 일반 특성별 가족 내 부부 역할(‘아이는 아버지보다 어머니가 더 잘 키울 수 있다’ 문항)에 대한 인식

(단위: %, 명)

	전혀 동의 하지 않음	별로 동의 하지 않음	대체로 동의	전적으로 동의	계	(명)
전체	4.4	27.1	56.5	11.9	100.0	(1,514)
주당 근로시간( $\chi^2=11.8$ )						
40시간 이하	5.1	29.4	52.3	13.2	100.0	( 545)
41~50시간 이하	3.8	26.7	60.1	9.4	100.0	( 626)
50시간 초과	4.4	24.5	56.9	14.3	100.0	( 343)
맞벌이 여부( $\chi^2=0.9$ )						
맞벌이	4.3	26.8	57.4	11.5	100.0	( 975)
외벌이	4.6	27.8	54.9	12.6	100.0	( 539)
막내자녀 연령 <sup>1)</sup> ( $\chi^2=26.7^{**}$ )						
자녀 없음	8.8	32.7	50.7	7.8	100.0	( 217)
만 0~2세	5.3	25.5	57.8	11.5	100.0	( 419)
만 3~5세	3.3	24.3	59.8	12.8	100.0	( 400)
만 6~11세	2.9	27.2	56.4	13.6	100.0	( 383)
만 12세 이상	2.1	33.7	51.6	12.6	100.0	( 95)

주: 1) 자녀가 있는 경우에 한해 질문. 자녀가 없는 경우 자녀 없음으로 분류.

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

자료: 본 연구에서 실시한 「남성의 일-가정양립에 관한 인식조사」. 원자료 분석.

자녀가 없을 경우 아이는 아빠보다 엄마가 더 잘 키울 수 있다는 의견에 동의한다는 응답이 58.5%로 가장 낮은 반면, 막내자녀 연령이 만 3~5세인 경우 72.6%로 본 문항에 동의하는 비율이 가장 높았고, 만 6~11세인 경우 70.0%, 만 0~2세인 경우 69.3%, 만 12세 이상인 경우 64.2% 순으로 나타났다.

### 제3절 일-가정양립제도 이용 의향

유배우 취업 남성(만 20~45세 미만)에게 현재의 상황을 고려하여 일-가정양립제도(배우자 출산휴가제, 유연근무제, 육아휴직, 육아기근로시간단축제) 이용 의향을 질문한 결과는 다음 <표 3-6>과 같다.

<표 3-6> 유배우 취업 남성의 일반 특성별 일-가정양립제도 이용 의향

(단위: %, 명)

	배우자 출산휴가제		유연근무제		육아휴직		육아기근로 시간단축제		계	(명)
	있음	없음	있음	없음	있음	없음	있음	없음		
전체	93.7	6.3	88.0	12.0	82.4	17.6	86.3	13.7	100.0	(1,514)
주당 근로시간										
40시간 이하	94.1	5.9	87.3	12.7	81.1	18.9	87.0	13.0	100.0	( 545)
41~50시간 이하	93.9	6.1	88.7	11.3	83.4	16.6	86.1	13.9	100.0	( 626)
50시간 초과	92.7	7.3	88.0	12.0	82.5	17.5	85.7	14.3	100.0	( 343)
맞벌이 여부										
맞벌이	93.8	6.2	89.3	10.7	84.1	15.9	86.9	13.1	100.0	( 975)
외벌이	93.5	6.5	85.7	14.3	79.2	20.8	85.3	14.7	100.0	( 539)
막내자녀 연령 <sup>1)</sup>										
자녀 없음	97.2	2.8	94.5	5.5	89.4	10.6	90.8	9.2	100.0	( 217)
만 0~2세	97.1	2.9	90.0	10.0	86.6	13.4	89.7	10.3	100.0	( 419)
만 3~5세	92.5	7.5	86.3	13.8	81.8	18.3	86.5	13.5	100.0	( 400)
만 6~11세	91.1	8.9	86.4	13.6	76.8	23.2	82.8	17.2	100.0	( 383)
만 12세 이상	86.3	13.7	78.9	21.1	72.6	27.4	74.7	25.3	100.0	( 95)

주: 1) 자녀가 있는 경우에 한해 질문. 자녀가 없는 경우 자녀 없음으로 분류.  
 자료: 본 연구에서 실시한 「남성의 일-가정양립에 관한 인식조사」, 원자료 분석.

4가지 일-가정양립제도의 이용 의향을 살펴본 결과, 배우자 출산휴가제, 유연근무제, 육아기근로시간단축제, 육아휴직 순으로 이용 의향이 높게 나타났다. 제도 이용 의향이 가장 높은 배우자 출산휴가제는 전체의 93.7%가 이용 의향이 있다고 응답하였고, 유연근무제는 88.0%, 육아기근로시간단축제는 86.3%, 육아휴직은 82.4%가 이용 의향이 있다고 응



답하여 4가지 제도 모두 80% 이상 이용 의향이 있는 것으로 나타난다.

맞벌이 여부에 따라서는 모든 제도에서 맞벌이가 외벌이보다 이용 의향 비율이 높게 나타났으며, 막내자녀 연령에 따라서는 자녀가 없거나 막내자녀 연령이 어릴수록 제도 이용 의향 비율이 높게 나타났다.

그리고 각 제도의 이용 의향이 없다고 응답한 경우 그 이유에 대해 추가적으로 질문하였고, 결과는 다음과 같다.

먼저, 배우자 출산휴가제를 이용할 의향이 없는 주된 이유는 ‘전반적으로 사용하지 않는 분위기’가 23.2%로 가장 높았다. 이어 ‘대체인력이 없어서(14.7%)’, ‘급여 감소가 우려되어서(12.6%)’, ‘자영업 및 고용주라 제도를 사용할 수 없어서(10.5%)’, ‘동료나 상사의 눈치가 보여서(8.4%)’, ‘아이가 커서(7.4%)’ 순으로 나타났다. 그 밖의 기타 응답으로는 ‘제도가 있는지 몰라서(6.3%)’, ‘사용 후 승진 등에서 불이익을 받을까 봐(4.2%)’, ‘내가 맡은 업무가 많아서(4.2%)’, ‘이미 사용하여서(3.2%)’, ‘회사 내 제도가 마련되어 있지 않아서(2.1%)’ 등이 있다.

일반 특성별로 살펴보면 주당 근로시간, 맞벌이 여부, 막내자녀 연령에 따른 응답에 유의미한 차이는 없었다. <표 3-7>을 살펴보면 일반 특성별로 비율이 높게 나타나는 응답 문항들이 있다. 그러나 일반 특성의 세부 항목별 응답빈도가 최소 기대빈도를 충족하지 못하는 경우가 있으며, 응답 항목 중 기타는 주요 응답 항목을 제외한 나머지 9개 항목을 모두 포함하므로 해석 시 유의하여야 한다.

### 34 저출산·고령사회 대응 국민 인식 및 욕구 모니터링

〈표 3-7〉 ('배우자 출산휴가제'를 이용할 의향이 없다고 응답한 경우) 유배우 취업 남성의 일반 특성별 이용 의향이 없는 이유

(단위: %, 명)

	전반적으로 사용하지 않는 분위기	동료, 상사의 눈치	급여 감소 우려	대체 인력이 없어서	자영업 및 고용주라 사용할 수 없어서	아이가 커서	기타	계	(명)
전체	23.2	8.4	12.6	14.7	10.5	7.4	23.2	100.0	( 95)
주당 근로시간( $\chi^2=15.9$ )									
40시간 이하	25.0	9.4	15.6	12.5	3.1	9.4	25.0	100.0	( 32)
41~50시간 이하	26.3	7.9	13.2	10.5	5.3	7.9	28.9	100.0	( 38)
50시간 초과	16.0	8.0	8.0	24.0	28.0	4.0	12.0	100.0	( 25)
맞벌이 여부( $\chi^2=4.5$ )									
맞벌이	20.0	10.0	13.3	16.7	8.3	5.0	26.7	100.0	( 60)
외벌이	28.6	5.7	11.4	11.4	14.3	11.4	17.1	100.0	( 35)
막내자녀 연령 <sup>1)</sup> ( $\chi^2=31.3$ )									
자녀 없음	33.3	16.7	16.7	16.7	16.7	0.0	0.0	100.0	( 6)
만 0~2세	16.7	25.0	8.3	0.0	16.7	8.3	25.0	100.0	( 12)
만 3~5세	26.7	10.0	13.3	10.0	6.7	0.0	33.3	100.0	( 30)
만 6~11세	23.5	2.9	14.7	26.5	8.8	5.9	17.6	100.0	( 34)
만 12세 이상	15.4	0.0	7.7	7.7	15.4	30.8	23.1	100.0	( 13)

주: 1) 자녀가 있는 경우에 한해 질문. 자녀가 없는 경우 자녀 없음으로 분류.

2) 사례 수가 30명 미만인 경우에는 해석에 주의를 요함.

자료: 본 연구에서 실시한 「남성의 일-가정양립에 관한 인식조사」, 원자료 분석.

다음으로 유연근무제를 이용할 의향이 없는 주된 이유를 살펴보면 '전반적으로 사용하지 않는 분위기'가 23.2%로 가장 높았다. 이어 '급여 감소가 우려되어서(17.7%)', '대체 인력이 없어서(14.4%)', '동료나 상사의 눈치가 보여서(9.9%)', '자영업 및 고용주라 제도를 사용할 수 없어서(8.8%)', '회사 내 제도가 마련되어 있지 않아서(7.7%)' 순으로 나타났다. 그 밖의 기타 응답으로는 '내가 맡은 업무가 많아서(5.5%)', '아이가 커서(4.4%)', '사용 후 승진 등에서 불이익을 받을까 봐(3.3%)', '배우자가 육아를 주로 담당하여 내가 사용하지 않아도 되어서(2.2%)' 등이 있다. 일반 특성별로 살펴보면 주당 근로시간, 맞벌이 여부, 막내자녀 연령에 따

른 응답에는 유의미한 차이가 없다. 그러나 일반 특성의 세부 항목별 응답빈도가 최소 기대빈도를 충족하지 못하는 경우가 있으며, 응답 항목 중 기타는 주요 응답 항목을 제외한 나머지 9개 항목을 모두 포함하므로 해석 시 유의하여야 한다.

공공 및 기탁직장에 다니는 경우를 제외하고 민간 회사에 다니는 경우 종사자 규모가 커질수록 '전반적으로 사용하지 않는 분위기' 때문에 유연근무제를 사용할 의향이 없다고 응답하는 비율이 높아지는 경향이 있다. 공공 및 기탁직장에 종사하는 경우, 유연근무제를 이용할 의향이 없는 가장 주된 이유 2가지는 '급여 감소가 우려되어서(27.0%)'와 '전반적으로 사용하지 않는 분위기(21.6%)'로 나타난다. 민간 기업 종사자 규모가 30~99명인 경우, 유연근무제를 이용할 의향이 없는 가장 주된 이유 2가지는 '전반적으로 사용하지 않는 분위기(21.4%)'와 '급여 감소가 우려되어서(21.4%)'이다. 종사자 규모가 100~299명인 경우, 유연근무제를 이용할 의향이 없는 가장 주된 이유 2가지는 '급여 감소가 우려되어서(36.0%)'와 '전반적으로 사용하지 않는 분위기(28.0%)'로 나타난다. 종사자 규모가 300명 이상인 경우, 유연근무제를 이용할 의향이 없는 가장 주된 이유 2가지는 '전반적으로 사용하지 않는 분위기(42.9%)'와 '동료, 상사의 눈치(21.4%)'로 나타난다.

반면 민간 기업 종사자 규모가 1~29명인 경우, 유연근무제를 이용할 의향이 없는 가장 주된 이유 2가지는 '대체 인력이 없어서(23.8%)'와 '자영업 및 고용주라 사용할 수 없어서(20.6%)'로 나타난다. 이는 소규모 기업에 종사하는 사람들이 유연근무제를 사용하는 데 근로 여건상 어려움이 있음을 보여 준다고 할 수 있다.

〈표 3-8〉 ‘유연근무제’를 이용할 의향이 없다고 응답한 경우 유배우 취업 남성의 일반 특성별 이용 의향이 없는 이유

(단위: %, 명)

	전반적으로 사용하지 않는 분위기	동료, 상사의 눈치	급여 감소 우려	대체 인력이 없어서	회사 내 제도가 마련되어 있지 않음	자영업 및 고용주라 사용할 수 없어서	기타	계	(명)
전체	23.2	9.9	17.7	14.4	7.7	8.8	18.2	100.0	(181)
주당 근로시간( $\chi^2=20.3$ )									
40시간 이하	18.8	10.1	20.3	13.0	10.1	5.8	21.7	100.0	( 69)
41~50시간 이하	32.4	9.9	14.1	9.9	8.5	5.6	19.7	100.0	( 71)
50시간 초과	14.6	9.8	19.5	24.4	2.4	19.5	9.8	100.0	( 41)
맞벌이 여부( $\chi^2=3.0$ )									
맞벌이	25.0	10.6	15.4	16.3	7.7	6.7	18.3	100.0	(104)
외벌이	20.8	9.1	20.8	11.7	7.8	11.7	18.2	100.0	( 77)
종사자 규모 <sup>1)</sup> ( $\chi^2=53.9$ ***)									
공공 및 기타직장	21.6	8.1	27.0	10.8	8.1	8.1	16.2	100.0	( 37)
1~29인	14.3	4.8	7.9	23.8	11.1	20.6	17.5	100.0	( 63)
30~99인	21.4	17.9	21.4	14.3	3.6	0.0	21.4	100.0	( 28)
100~299인	28.0	4.0	36.0	4.0	8.0	0.0	20.0	100.0	( 25)
300인 이상	42.9	21.4	7.1	7.1	3.6	0.0	17.9	100.0	( 28)
막내자녀 연령 <sup>2)</sup> ( $\chi^2=19.3$ )									
자녀 없음	41.7	0.0	16.7	8.3	16.7	8.3	8.3	100.0	( 12)
만 0~2세	14.3	7.1	23.8	9.5	9.5	11.9	23.8	100.0	( 42)
만 3~5세	27.3	10.9	16.4	18.2	9.1	7.3	10.9	100.0	( 55)
만 6~11세	23.1	15.4	15.4	11.5	3.8	9.6	21.2	100.0	( 52)
만 12세 이상	20.0	5.0	15.0	25.0	5.0	5.0	25.0	100.0	( 20)

주: 1) 민간 회사에 다니고 있는 경우에 한해 질문. 민간 회사가 아닌 경우 공공 및 기타직장으로 분류.

2) 자녀가 있는 경우에 한해 질문. 자녀가 없는 경우 자녀 없음으로 분류.

3) 사례 수가 30명 미만인 경우에는 해석에 주의를 요함.

4) \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

자료: 본 연구에서 실시한 「남성의 일-가정양립에 관한 인식조사」. 원자료 분석.

다음으로 육아기근로시간단축제를 이용할 의향이 없는 주된 이유를 살펴보면 ‘전반적으로 사용하지 않는 분위기’가 20.3%로 가장 높았다.

이어 ‘급여 감소가 우려되어서(15.9%)’, ‘대체인력이 없어서(11.1%)’, ‘동료나 상사의 눈치가 보여서(9.2%)’, ‘자영업 및 고용주라 제도를 사용

할 수 없어서(8.2%)', '사용 후 승진 등에서 불이익을 받을까 봐(7.2%)' 순으로 나타났다. 그 밖의 기타 응답으로는 '내가 맡은 업무가 많아서(7.2%)', '아이가 커서(6.3%)', '회사 내 제도가 마련되어 있지 않아서(5.3%)', '배우자가 육아를 주로 담당하여 내가 사용하지 않아도 되어서(3.4%)' 등이 있다.

일반 특성별로 살펴보면 맞벌이 여부, 막내자녀 연령에 따른 응답에는 유의미한 차이가 없었으나, 주당 근로시간에 따라서는 응답에 유의미한 차이가 있었다. 그러나 일반 특성의 세부 항목별 응답빈도가 최소 기대빈도를 충족하지 못하는 경우가 있으며, 응답 항목 중 기타는 주요 응답 항목을 제외한 나머지 9개 항목을 모두 포함하므로 해석 시 유의하여야 한다.

주당 근로시간이 40시간 이하인 경우 육아기근로시간단축제를 이용할 의향이 없는 가장 주된 이유 2가지는 '전반적으로 사용하지 않는 분위기(18.3%)'와 '대체인력이 없어서(15.5%)'로 나타난다. 주당 근로시간이 41~50시간 이하인 경우에는 '전반적으로 사용하지 않는 분위기(27.6%)', '급여 감소가 우려되어서(17.2%)'로 나타난다. 주당 근로시간이 50시간을 초과하는 경우에는 '자영업 및 고용주라 제도를 사용할 수 없어서(22.4%)', '급여 감소가 우려되어서(18.4%)'로 나타난다.

〈표 3-9〉 ‘육아기근로시간단축제’를 이용할 의향이 없다고 응답한 경우) 유배우 취업 남성의 일반 특성별 이용 의향이 없는 이유

(단위: %, 명)

	전반적으로 사용하지 않는 분위기	동료, 상사의 눈치	사용 후 승진 등 불이익 우려	급여 감소 우려	대체 인력이 없어서	자영업 및 고용주라 사용할 수 없어서	기타	계	(명)
전체	20.3	9.2	7.2	15.9	11.1	8.2	28.0	100.0	(207)
주당 근로시간( $\chi^2=27.5^{**}$ )									
40시간 이하	18.3	9.9	7.0	12.7	15.5	7.0	29.6	100.0	(71)
41~50시간 이하	27.6	8.0	8.0	17.2	6.9	1.1	31.0	100.0	(87)
50시간 초과	10.2	10.2	6.1	18.4	12.2	22.4	20.4	100.0	(49)
맞벌이 여부( $\chi^2=2.9$ )									
맞벌이	20.3	10.9	7.0	16.4	11.7	6.3	27.3	100.0	(128)
외벌이	20.3	6.3	7.6	15.2	10.1	11.4	29.1	100.0	(79)
막내자녀 연령 <sup>1)</sup> ( $\chi^2=31.8$ )									
자녀 없음	40.0	10.0	5.0	10.0	5.0	5.0	25.0	100.0	(20)
만 0~2세	23.3	14.0	4.7	18.6	7.0	11.6	20.9	100.0	(43)
만 3~5세	22.2	5.6	9.3	24.1	11.1	1.9	25.9	100.0	(54)
만 6~11세	16.7	12.1	9.1	12.1	10.6	10.6	28.8	100.0	(66)
만 12세 이상	4.2	0.0	4.2	8.3	25.0	12.5	45.8	100.0	(24)

주: 1) 자녀가 있는 경우에 한해 질문. 자녀가 없는 경우 자녀 없음으로 분류.

2) 사례 수가 30명 미만인 경우에는 해석에 주의를 요함.

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

자료: 본 연구에서 실시한 「남성의 일-가정양립에 관한 인식조사」, 원자료 분석.

4가지 일-가정양립제도 중에서도 이용 의향이 가장 낮은 제도는 ‘육아 휴직’이었는데, 이용 의향이 없다고 응답한 주요 이유는 다음과 같다.

‘전반적으로 사용하지 않는 분위기라서’라고 응답한 비율이 18.4%로 가장 높게 나타났다. 이어 ‘급여 감소가 우려되어서(15.4%)’, ‘대체 인력이 없어서(13.5%)’, ‘동료나 상사의 눈치가 보여서(10.1%)’, ‘자영업 및 고용주라 제도를 사용할 수 없어서(9.7%)’, ‘사용 후 승진 등에서 불이익을 받을까 봐(8.6%)’ 순으로 나타났다. 기타 응답으로는 ‘내가 맡은 업무가 많아서(6.0%)’, ‘회사 내 제도가 마련되어 있지 않아서(5.6%)’, ‘아이가 커서(4.9%)’, ‘배우자가 육아를 주로 담당하여 내가 사용하지 않아도 되어서(3.7%)’ 등이 있다. 일반 특성별로 살펴보면 주당 근로시간, 맞벌

이 여부, 막내자녀 연령에 따른 응답에는 유의미한 차이가 없었으나, 종사자 규모에 따라서는 응답에 유의미한 차이가 있었다. 그러나 일반 특성의 세부 항목별 응답빈도가 최소 기대빈도를 충족하지 못하는 경우가 있으며, 응답 항목 중 기타는 주요 응답 항목을 제외한 나머지 9개 항목을 모두 포함하므로 해석 시 유의하여야 한다.

종사자 규모에 따라서는 공공 및 기타직장에 다니는 경우를 제외하고 민간 회사에 다니는 경우 대체로 종사자 규모가 커질수록 ‘전반적으로 사용하지 않는 분위기’ 때문에 육아휴직을 사용할 의향이 없다고 응답하는 경향이 높다는 것을 알 수 있다. 또한 종사자 규모에 따라 이용 의향이 없다고 응답한 주요 이유들이 상이하게 나타난다.

자세히 살펴보면 공공 및 기타직장에 종사하는 경우 육아휴직을 이용할 의향이 없는 가장 주된 이유 2가지는 ‘급여 감소가 우려되어서(30.4%)’와 ‘전반적으로 사용하지 않는 분위기(15.2%)’로 나타난다. 민간 기업 종사자 규모가 30~99명인 경우에도 육아휴직 이용 의향이 없는 주된 이유 2가지는 ‘급여 감소가 우려되어서(26.3%)’와 ‘전반적으로 사용하지 않는 분위기(21.1%)’이다. 종사자 규모가 100~299명인 경우는 ‘전반적으로 사용하지 않는 분위기(27.6%)’와 ‘동료나 상사의 눈치가 보여서(17.2%)’로 나타난다. 종사자 규모가 300명 이상인 경우는 ‘전반적으로 사용하지 않는 분위기(25.0%)’와 ‘사용 후 승진 등에서 불이익을 받을까 봐(19.6%)’로 나타난다. 반면 종사자 규모가 1~29명인 경우, 제도 이용 의향이 없는 주된 이유 2가지는 ‘대체인력이 없어서(23.5%)’, ‘자영업 및 고용주라 제도를 사용할 수 없어서(23.5%)’이다. 앞서 살펴본 유연근무제나 육아기근로시간단축제와 마찬가지로, 소규모 기업에 종사하는 사람들은 상대적으로 육아휴직 사용 시 근로 여건상의 어려움이 크다고 할 수 있다.

〈표 3-10〉 ‘육아휴직’을 이용할 의향이 없다고 응답한 경우) 유배우 취업 남성의 일반 특성별 이용 의향이 없는 이유

(단위: %, 명)

	전반적으로 사용하지 않는 분유기	동료, 상사의 눈치	사용 후 등 승진 불이익 우려	급여 감소 우려	대체 인력이 없어서	자영업 및 고용주라 사용할 수 없어서	기타	계	(명)
전체	18.4	10.1	8.6	15.4	13.5	9.7	24.3	100.0	(267)
주당 근로시간( $\chi^2=20.6$ )									
40시간 이하	14.6	13.6	7.8	13.6	15.5	8.7	26.2	100.0	(103)
41~50시간 이하	25.0	7.7	9.6	17.3	11.5	3.8	25.0	100.0	(104)
50시간 초과	13.3	8.3	8.3	15.0	13.3	21.7	20.0	100.0	(60)
맞벌이 여부( $\chi^2=3.7$ )									
맞벌이	18.1	11.6	9.0	17.4	12.9	7.7	23.2	100.0	(155)
외벌이	18.8	8.0	8.0	12.5	14.3	12.5	25.9	100.0	(112)
종사자 규모 <sup>1)</sup> ( $\chi^2=81.7***$ )									
공공 및 기타직장	15.2	13.0	6.5	30.4	10.9	4.3	19.6	100.0	(46)
1~29인	12.2	5.1	5.1	7.1	23.5	23.5	23.5	100.0	(98)
30~99인	21.1	7.9	2.6	26.3	7.9	0.0	34.2	100.0	(38)
100~299인	27.6	17.2	10.3	10.3	10.3	0.0	24.1	100.0	(29)
300인 이상	25.0	14.3	19.6	12.5	3.6	1.8	23.2	100.0	(56)
막내자녀 연령 <sup>2)</sup> ( $\chi^2=24.6$ )									
자녀 없음	21.7	17.4	13.0	17.4	8.7	8.7	13.0	100.0	(23)
만 0~2세	14.3	12.5	7.1	14.3	16.1	7.1	28.6	100.0	(56)
만 3~5세	27.4	9.6	11.0	15.1	12.3	6.8	17.8	100.0	(73)
만 6~11세	16.9	6.7	9.0	16.9	13.5	13.5	23.6	100.0	(89)
만 12세 이상	3.8	11.5	0.0	11.5	15.4	11.5	46.2	100.0	(26)

주: 1) 민간 회사에 다니고 있는 경우에 한해 질문. 민간 회사가 아닌 경우 공공 및 기타직장으로 분류.

2) 자녀가 있는 경우에 한해 질문. 자녀가 없는 경우 자녀 없음으로 분류.

3) 사례 수가 30명 미만인 경우에는 해석에 주의를 요함.

4) \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

자료: 본 연구에서 실시한 「남성의 일-가정양립에 관한 인식조사」. 원자료 분석.

한편 ‘육아휴직’ 제도의 경우 이용할 의향이 있다고 응답한 1247명에 대해서 육아휴직을 얼마 동안 이용할 생각이 있는지 추가로 질문하였고, 그 결과는 〈표 3-11〉에 제시하였다.



〈표 3-11〉 〈‘육아휴직’을 이용할 의향이 있다고 응답한 경우〉 유배우 취업 남성의 일반 특성별 이용 의향 기간

(단위: %, 명)

	3개월 이하	4~6개월 이하	7~9개월 이하	10~12개월 이하	계	(명)
전체	31.9	24.8	0.4	42.9	100.0	(1,247)
주당 근로시간( $\chi^2=5.6$ )						
40시간 이하	29.2	25.3	0.7	44.8	100.0	(442)
41~50시간 이하	32.0	24.7	0.4	42.9	100.0	(522)
50시간 초과	36.0	24.0	0.0	39.9	100.0	(283)
맞벌이 여부( $\chi^2=6.6$ )						
맞벌이	30.0	25.0	0.6	44.4	100.0	(820)
외벌이	35.6	24.4	0.0	40.0	100.0	(427)
종사자 규모 <sup>1)</sup> ( $\chi^2=57.7^{***}$ )						
공공 및 기타직장	19.1	20.0	1.3	59.6	100.0	(230)
1~29인	39.6	24.0	0.2	36.2	100.0	(442)
30~99인	35.8	27.8	0.0	36.4	100.0	(176)
100~299인	34.8	23.0	0.7	41.5	100.0	(135)
300인 이상	26.1	29.2	0.0	44.7	100.0	(264)
막내자녀 연령 <sup>2)</sup> ( $\chi^2=17.3$ )						
자녀 없음	38.1	23.7	0.5	37.6	100.0	(194)
만 0~2세	27.8	24.0	0.6	47.7	100.0	(363)
만 3~5세	30.6	24.8	0.6	44.0	100.0	(327)
만 6~11세	33.7	23.8	0.0	42.5	100.0	(294)
만 12세 이상	34.8	36.2	0.0	29.0	100.0	(69)

주: 1) 민간 회사에 다니고 있는 경우에 한해 질문. 민간 회사가 아닌 경우 공공 및 기타직장으로 분류.

2) 자녀가 있는 경우에 한해 질문. 자녀가 없는 경우 자녀 없음으로 분류.

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

자료: 본 연구에서 실시한 「남성의 일-가정양립에 관한 인식조사」. 원자료 분석.

얼마 동안 육아휴직을 이용할 생각이 있는지 질문한 결과, ‘10~12개월 이하’로 응답한 비율이 전체의 42.9%로 가장 많았다. 뒤이어 3개월 이하(31.9%), 4~6개월 이하(24.8%), 7~9개월 이하(0.4%)로 나타났다.

일반 특성별로 살펴보면 주당 근로시간, 맞벌이 여부, 막내자녀 연령에 따른 응답에는 유의미한 차이가 없었으나, 종사자 규모에 따라서는 응답

에 유의미한 차이가 있었다.

공공 및 기타직장에 다니는 경우를 제외하고, 민간 회사에 다니는 경우 대체로 종사자 규모가 커질수록 육아휴직 기간이 ‘10~12개월 이하’로 길어지는 경향이 높다는 것을 알 수 있다. 공공 및 기타직장에 종사하는 경우 육아휴직 이용 의향 기간을 ‘10~12개월 이하’로 응답한 비율이 59.6%로 가장 높았다. 민간 기업 종사자 규모가 30명 이상인 경우에도 ‘10~12개월 이하’가 가장 많았으나 종사자 규모가 1~29명인 경우에는 ‘3개월 이하’가 39.6%로 가장 높았고 그다음으로 ‘10~12개월 이하’가 36.2%로 나타났다.

육아휴직을 최대 12개월간 이용 가능함에도 불구하고 12개월 미만으로 사용하겠다고 응답한 사람은 725명이었다. 육아휴직을 이용하겠다고 응답한 1247명의 약 58%가 12개월 미만 이용 의사를 나타낸 것이다. 이에 어떠한 이유에서 육아휴직 기간을 다 사용하지 않겠다고 응답하였는지 추가로 질문하였고, 응답 결과는 <표 3-12>와 같다.

응답 사유로는 ‘전반적으로 사용하지 않는 분위기’가 23.7%로 가장 많았고 ‘동료나 상사의 눈치가 보여서(19.2%)’, ‘급여 감소가 우려되어서(19.2%)’, ‘대체인력이 없어서(14.5%)’ 순으로 나타났다. 일반 특성별로 살펴보면 주당 근로시간에 따른 응답에는 유의미한 차이가 없었으나 맞벌이 여부, 종사자 규모, 막내자녀 연령에 따라서는 응답에 유의미한 차이가 있었다. 그러나 일반 특성의 세부 항목별 응답빈도가 최소 기대빈도를 충족하지 못하는 경우가 있으며, 응답 항목 중 기타는 주요 응답 항목을 제외한 나머지 항목들을 모두 포함하므로 해석 시 유의하여야 한다.

〈표 3-12〉 〈‘육아휴직’을 12개월 미만으로 사용할 의향이 있다고 응답한 경우〉 유배우  
취업 남성의 일반 특성별 응답 이유

(단위: %, 명)

	전반적으로 사용하지 않는 분위기	동료, 상사의 눈치	사용 후 등 승진 불이익 우려	급여 감소 우려	맡은 업무가 많아서	대체 인력이 없어서	기타	계	(명)
전체	23.7	19.2	9.5	19.2	7.4	14.5	6.5	100.0	(725)
주당 근로시간( $\chi^2=16.1$ )									
40시간 이하	26.1	18.5	8.4	16.1	9.2	13.3	8.4	100.0	(249)
41~50시간 이하	22.8	20.1	10.9	17.8	7.3	14.2	6.9	100.0	(303)
50시간 초과	22.0	18.5	8.7	26.0	5.2	16.8	2.9	100.0	(173)
맞벌이 여부( $\chi^2=20.3^{**}$ )									
맞벌이	23.9	21.6	10.1	21.1	6.9	11.4	5.0	100.0	(464)
외벌이	23.4	14.9	8.4	15.7	8.4	19.9	9.2	100.0	(261)
종사자 규모 <sup>1)</sup> ( $\chi^2=45.7^{**}$ )									
공공 및 기타직장	21.9	17.7	9.4	25.0	5.2	11.5	9.4	100.0	( 96)
1~29인	19.9	17.1	7.7	17.5	11.2	18.9	7.7	100.0	(286)
30~99인	25.4	23.7	8.8	14.0	5.3	19.3	3.5	100.0	(114)
100~299인	22.5	22.5	17.5	20.0	5.0	8.8	3.8	100.0	( 80)
300인 이상	31.5	18.8	9.4	22.1	4.7	7.4	6.0	100.0	(149)
막내자녀 연령 <sup>2)</sup> ( $\chi^2=37.5^*$ )									
자녀 없음	23.0	26.2	13.9	13.9	6.6	13.1	3.3	100.0	(122)
만 0~2세	25.5	13.8	9.2	19.9	9.2	16.3	6.1	100.0	(196)
만 3~5세	25.8	16.7	8.6	21.5	5.4	13.4	8.6	100.0	(186)
만 6~11세	25.1	21.1	7.0	21.1	6.4	14.6	4.7	100.0	(171)
만 12세 이상	6.0	26.0	12.0	14.0	14.0	14.0	14.0	100.0	( 50)

주: 1) 민간 회사에 다니고 있는 경우에 한해 질문. 민간 회사가 아닌 경우 공공 및 기타직장으로 분류.

2) 자녀가 있는 경우에 한해 질문. 자녀가 없는 경우 자녀 없음으로 분류.

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

자료: 본 연구에서 실시한 「남성의 일-가정양립에 관한 인식조사」. 원자료 분석.

맞벌이 여부에 따라 살펴보면, 맞벌이인 경우 육아휴직을 12개월 미만으로 사용하려는 주요 이유가 ‘전반적으로 사용하지 않는 분위기 (23.9%)’, ‘동료나 상사의 눈치가 보여서(21.6%)’, ‘급여 감소가 우려되어

서(21.1%)’로 나타난다. 외벌이인 경우는 주요 이유로 ‘전반적으로 사용하지 않는 분위기(23.4%)’, ‘대체인력이 없어서(19.9%)’, ‘급여 감소가 우려되어서(15.7%)’ 순으로 나타난다.

종사자 규모에 따라서는 공공 및 기타직장에 다니는 경우를 제외하고, 민간 회사에 다니는 경우 대체로 종사자 규모가 커질수록 전반적으로 사용하지 않는 분위기로 인해 육아휴직을 전 기간 다 사용하지 못한다고 응답하는 경향이 높다. 공공 및 기타직장에 종사하는 경우 육아휴직을 12개월 미만으로 이용하려는 이유로는 ‘급여 감소가 우려되어서(25.0%)’가 가장 높았고 이어 ‘전반적으로 사용하지 않는 분위기(21.9%)’로 나타난다.

민간 기업 종사자 규모가 1~29명인 경우 ‘전반적으로 사용하지 않는 분위기(19.9%)’와 ‘대체인력이 없어서(18.9%)’가 주요 이유였다. 종사자 규모가 30~99명인 경우는 ‘전반적으로 사용하지 않는 분위기(25.4%)’와 ‘동료나 상사의 눈치가 보여서(23.7%)’로 나타났고, 100~299명인 경우도 ‘전반적으로 사용하지 않는 분위기(22.5%)’와 ‘동료나 상사의 눈치가 보여서(22.5%)’가 주요 이유였다. 종사자 규모가 300명 이상인 경우 ‘전반적으로 사용하지 않는 분위기(31.5%)’와 ‘급여 감소가 우려되어서(22.1%)’가 주요 이유로 나타났다.

막내자녀 연령에 따라서는, 자녀가 없는 경우 육아휴직을 12개월 미만으로 사용하려는 주요 이유로 ‘동료나 상사의 눈치가 보여서(26.2%)’와 ‘전반적으로 사용하지 않는 분위기(23.0%)’로 나타난다. 막내자녀 연령만 0~2세, 만 3~5세는 ‘전반적으로 사용하지 않는 분위기’와 ‘급여 감소가 우려되어서’로 비슷한 응답 경향을 보인다. 만 6~11세는 ‘전반적으로 사용하지 않는 분위기(25.1%)’와 ‘급여 감소가 우려되어서(21.1%)’, ‘동료나 상사의 눈치가 보여서(21.1%)’가 주요 이유로 나타났다. 만 12세 이상인 경우는 ‘동료나 상사의 눈치가 보여서(26.0%)’가 주요 이유였다.

## 제4절 일-가정양립에 대한 현황 및 인식

유배우 취업 남성의 일-가정양립에 대한 인식을 살펴보기 위해 본인과 배우자의 이상적 근로·육아시간 및 실제적 근로·육아시간 대해 조사하였다. 또한 직장생활과 가정생활을 병행하는 데 어려움을 겪고 있는지와 어려움에 대한 주된 이유, 일-가정양립 지원 정도에 대한 인식을 조사하였다.

### 1. 근로시간 및 가사·육아시간 격차

#### 가. 본인의 근로시간 및 가사·육아시간

유배우 취업 남성 본인의 하루 평균 이상적인 근로시간을 살펴본 결과 전체 응답자의 59.6%가 이상적인 근로시간으로 '8~10시간 미만'을 꼽았으며 '5~8시간 미만'도 31.2%로 나타났다. 90% 이상의 응답자가 이상적인 근로시간으로 '5~10시간 미만'을 희망하는 것으로 나타났다.

일반 특성별로 살펴보면 맞벌이 여부, 종사자 규모, 막내자녀 연령 등은 본인의 이상적 근로시간을 응답하는 데 유의미한 차이가 없었으나, 주당 근로시간에 따라서는 응답에 유의미한 차이가 나타났다.

주당 근로시간에 따른 응답 경향을 살펴보면 대체로 '5~8시간 미만'이나 '8~10시간 미만'으로 응답하는 비율이 높으나, 주당 근로시간이 50시간을 초과하는 경우는 '10시간 이상'을 이상적인 근로시간으로 응답하는 비율이 40시간 이하나 41~50시간 이하인 경우보다 높게 나타났다. 즉, 50시간을 초과하는 장시간 근무를 하는 경우 이상적인 근로시간 또한 하루 평균 10시간 이상 장시간으로 응답하는 경향이 50시간 이하 근로하는 경우에 비해 높음을 알 수 있다.

46 저출산·고령사회 대응 국민 인식 및 욕구 모니터링

〈표 3-13〉 (주말, 공휴일 제외) 유배우 취업 남성 일반 특성별 본인의 하루 평균 이상적 근로시간

(단위: %, 명)

	3시간 미만	3~5시간 미만	5~8시간 미만	8~10시간 미만	10시간 이상	계	(명)
전체	0.9	1.1	31.2	59.6	7.3	100.0	(1,514)
주당 근로시간( $\chi^2=74.7^{***}$ )							
40시간 이하	1.5	1.5	36.5	56.0	4.6	100.0	( 545)
41~50시간 이하	0.5	1.0	31.6	62.5	4.5	100.0	( 626)
50시간 초과	0.9	0.6	21.9	60.1	16.6	100.0	( 343)
맞벌이 여부( $\chi^2=6.4$ )							
맞벌이	1.3	1.1	31.3	59.6	6.7	100.0	( 975)
외벌이	0.2	0.9	31.0	59.6	8.3	100.0	( 539)
막내자녀 연령 <sup>1)</sup> ( $\chi^2=20.8$ )							
자녀 없음	0.9	0.9	38.7	53.0	6.5	100.0	( 217)
만 0~2세	0.5	0.7	33.9	58.0	6.9	100.0	( 419)
만 3~5세	1.0	1.0	28.8	60.8	8.5	100.0	( 400)
만 6~11세	1.0	1.6	29.0	62.7	5.7	100.0	( 383)
만 12세 이상	2.1	1.1	21.1	64.2	11.6	100.0	( 95)

주: 1) 자녀가 있는 경우에 한해 질문. 자녀가 없는 경우 자녀 없음으로 분류.

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

자료: 본 연구에서 실시한 「남성의 일-가정양립에 관한 인식조사」, 원자료 분석.

유배우 취업 남성 본인의 하루 평균 실제 근로시간 역시 '8~10시간 미만'이 56.1%로 가장 많았으나, 그다음으로 '10시간 이상'이 37.8%로 나타나 90% 이상 대부분의 응답자가 주당 40시간을 초과하여 근무하는 것으로 나타났다.

〈표 3-14〉 (주말, 공휴일 제외) 유배우 취업 남성 일반 특성별 본인의 하루 평균 실제 근로시간

(단위: %, 명)

	3시간 미만	3~5시간 미만	5~8시간 미만	8~10시간 미만	10시간 이상	계	(명)
전체	0.4	0.5	5.2	56.1	37.8	100.0	(1,514)
주당 근로시간( $\chi^2=455.1^{***}$ )							
40시간 이하	1.1	1.5	10.5	71.6	15.4	100.0	( 545)
41~50시간 이하	0.0	0.0	2.6	64.5	32.9	100.0	( 626)
50시간 초과	0.0	0.0	1.5	16.3	82.2	100.0	( 343)
맞벌이 여부( $\chi^2=17.6^{***}$ )							
맞벌이	0.4	0.4	6.1	58.9	34.3	100.0	( 975)
외벌이	0.4	0.7	3.5	51.2	44.2	100.0	( 539)
종사자 규모 <sup>1)</sup> ( $\chi^2=33.9^{**}$ )							
공공 및 기타직장	0.4	1.1	5.1	62.0	31.5	100.0	( 276)
1~29인	0.7	0.6	8.0	53.7	37.0	100.0	( 540)
30~99인	0.5	0.5	3.7	60.7	34.6	100.0	( 214)
100~299인	0.0	0.6	3.7	51.2	44.5	100.0	( 164)
300인 이상	0.0	0.0	2.2	54.7	43.1	100.0	( 320)
막내자녀 연령 <sup>2)</sup> ( $\chi^2=19.3$ )							
자녀 없음	0.5	0.9	5.5	57.6	35.5	100.0	( 217)
만 0~2세	0.5	0.0	4.8	53.7	41.1	100.0	( 419)
만 3~5세	0.0	0.8	5.8	57.0	36.5	100.0	( 400)
만 6~11세	0.3	0.8	3.9	58.0	37.1	100.0	( 383)
만 12세 이상	2.1	0.0	8.4	52.6	36.8	100.0	( 95)

주: 1) 민간 회사에 다니고 있는 경우에 한해 질문. 민간 회사가 아닌 경우 공공 및 기타직장으로 분류.

2) 자녀가 있는 경우에 한해 질문. 자녀가 없는 경우 자녀 없음으로 분류.

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

자료: 본 연구에서 실시한 「남성의 일-가정양립에 관한 인식조사」. 원자료 분석.

일반 특성별로 살펴보면 막내자녀 연령에 따른 응답에는 유의미한 차이가 없었으나 주당 근로시간, 맞벌이 여부, 종사자 규모에 따라서는 응답에 유의미한 차이가 있었다. 특이할 만한 점은 맞벌이보다 외벌이인 경우 장시간 근로하는 경향이 더 있음을 알 수 있다. 종사자 규모 면에서도 공공 및 기타직장의 경우 하루 평균 실제 근로시간이 '8~10시간 미만'의

로 응답한 비율이 62%로 민간 기업에 비해 높았고, '10시간 이상' 근로한다고 응답한 비율은 31.5%로 민간 기업에 비해 낮은 수준이었다.

다음으로 유배우 취업 남성 본인의 하루 평균 이상적인 가사·육아시간을 살펴보고, 결과는 <표 3-15>에 제시하였다.

전체 응답자의 43.1%가 '3~5시간 미만'을 꼽았으며 '1~3시간 미만'도 37.0%였다. 즉, 80% 이상의 응답자가 이상적인 가사·육아시간을 '5시간 미만'으로 생각하고 있으며 '10시간 이상(1.3%)'으로 응답한 경우보다 '1시간 미만(2.2%)'으로 응답한 비율이 더 높게 나타났다.

<표 3-15> (주말, 공휴일 제외) 유배우 취업 남성 일반 특성별 본인의 하루 평균 이상적 가사·육아시간

(단위: %, 명)

	1시간 미만	1~3시간 미만	3~5시간 미만	5~8시간 미만	8~10시간 미만	10시간 이상	계	(명)
전체	2.2	37.0	43.1	13.1	3.4	1.3	100.0	(1,514)
주당 근로시간( $\chi^2=25.5^{**}$ )								
40시간 이하	1.8	36.5	42.0	14.7	2.9	2.0	100.0	( 545)
41~50시간 이하	1.1	38.2	45.7	11.2	3.4	0.5	100.0	( 626)
50시간 초과	4.7	35.6	39.9	14.0	4.4	1.5	100.0	( 343)
맞벌이 여부( $\chi^2=13.1^*$ )								
맞벌이	2.1	35.5	43.4	15.0	2.8	1.3	100.0	( 975)
외벌이	2.4	39.7	42.5	9.6	4.6	1.1	100.0	( 539)
막내자녀 연령 <sup>1)</sup> ( $\chi^2=57.2^{***}$ )								
자녀 없음	0.9	26.7	46.5	18.4	6.0	1.4	100.0	( 217)
만 0~2세	1.7	29.8	47.3	16.0	3.8	1.4	100.0	( 419)
만 3~5세	3.0	39.0	42.8	11.0	3.5	0.8	100.0	( 400)
만 6~11세	2.1	46.7	37.3	10.2	2.3	1.3	100.0	( 383)
만 12세 이상	4.2	44.2	41.1	8.4	0.0	2.1	100.0	( 95)

주: 1) 자녀가 있는 경우에 한해 질문. 자녀가 없는 경우 자녀 없음으로 분류.  
 2) \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

자료: 본 연구에서 실시한 「남성의 일-가정양립에 관한 인식조사」, 원자료 분석.



일반 특성별로 살펴보면 주당 근로시간, 맞벌이 여부, 막내자녀 연령에 따라 응답에 유의미한 차이가 나타났다.

주당 근로시간에 따라서도 대체로 '1~5시간 미만'을 이상적인 가사·육아시간으로 응답하였다. 주당 근로시간이 50시간을 초과하는 경우 40시간 이하와 41~50시간 이하인 경우보다 '1~5시간 미만'으로 응답한 비율이 낮은 반면 '1시간 미만'으로 응답한 비율이 약간 높음을 알 수 있다.

맞벌이 여부에 따라서도 대체로 '1~5시간 미만'을 이상적인 가사·육아시간으로 응답하였다. '5~8시간 미만'으로 응답한 비율은 맞벌이(15.0%)인 경우가 외벌이(9.6%)보다 높게 나타났다.

막내자녀 연령에 따라서도 대체로 '1~5시간 미만'을 이상적인 가사·육아시간으로 응답하였다. 자녀가 없거나 막내자녀 연령이 어릴수록 '5시간 이상'이 이상적이라고 응답하는 비율이 높은 경향이 있다.

〈표 3-16〉을 살펴보면 유배우 취업 남성 본인의 하루 평균 실제 가사·육아시간은 '1~3시간 미만'이 57.9%로 과반을 차지한다. '3~5시간 미만'이 19.5%, '1시간 미만'은 15.3%로, 유배우 취업 남성의 90% 이상은 하루 평균 5시간 미만 가사와 육아에 시간을 보내는 것으로 나타난다.

일반 특성별로 살펴보면 주당 근로시간, 맞벌이 여부, 종사자 규모, 막내자녀 연령 등에 따라 응답에 유의미한 차이가 있었다. 주당 근로시간이 많아질수록 '3시간 이상' 가사·육아에 시간을 쏟는 비율이 줄어드는 경향이 있으며, 맞벌이일 경우 외벌이보다 가사·육아에 시간을 좀 더 쏟는 경향이 있다. 종사자 규모에 따라서는 공공 및 기타직장인 경우 민간 기업보다 조금 더 오래 가사·육아에 시간을 보내는 것으로 나타난다. 막내자녀 연령에 따라서는 자녀가 없는 경우를 제외하고 막내자녀 연령이 어릴수록 실제 가사·육아시간이 장시간인 경향을 보인다.

〈표 3-16〉 (주말, 공휴일 제외) 유배우 취업 남성 일반 특성별 본인의 하루 평균 실제  
가사·육아시간

(단위: %, 명)

	1시간 미만	1~3시간 미만	3~5시간 미만	5~8시간 미만	8~10시간 미만	10시간 이상	계	(명)
전체	15.3	57.9	19.5	5.4	1.4	0.6	100.0	(1,514)
주당 근로시간( $\chi^2=83.9^{***}$ )								
40시간 이하	11.0	52.3	26.6	6.4	2.2	1.5	100.0	( 545)
41~50시간 이하	13.3	62.5	17.7	5.3	1.1	0.2	100.0	( 626)
50시간 초과	25.9	58.3	11.4	3.8	0.6	0.0	100.0	( 343)
맞벌이 여부( $\chi^2=27.1^{***}$ )								
맞벌이	13.4	56.3	21.8	6.6	1.5	0.3	100.0	( 975)
외벌이	18.7	60.7	15.2	3.2	1.1	1.1	100.0	( 539)
종사자 규모 <sup>1)</sup> ( $\chi^2=38.0^{**}$ )								
공공 및 기타직장	12.0	53.3	22.8	10.5	1.1	0.4	100.0	( 276)
1~29인	15.6	56.5	19.6	5.0	2.4	0.9	100.0	( 540)
30~99인	15.0	59.8	19.2	4.2	0.9	0.9	100.0	( 214)
100~299인	16.5	62.2	15.2	4.3	1.2	0.6	100.0	( 164)
300인 이상	17.5	60.6	18.8	2.8	0.3	0.0	100.0	( 320)
막내자녀 연령 <sup>2)</sup> ( $\chi^2=90.9^{***}$ )								
자녀 없음	30.4	47.9	16.6	3.2	1.4	0.5	100.0	( 217)
만 0~2세	7.4	58.9	25.5	6.2	0.7	1.2	100.0	( 419)
만 3~5세	12.3	59.3	19.0	6.3	3.0	0.3	100.0	( 400)
만 6~11세	17.2	61.6	15.1	4.7	0.8	0.5	100.0	( 383)
만 12세 이상	21.1	54.7	18.9	5.3	0.0	0.0	100.0	( 95)

주: 1) 민간 회사에 다니고 있는 경우에 한해 질문. 민간 회사가 아닌 경우 공공 및 기타직장으로 분류.

2) 자녀가 있는 경우에 한해 질문. 자녀가 없는 경우 자녀 없음으로 분류.

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

자료: 본 연구에서 실시한 「남성의 일-가정양립에 관한 인식조사」. 원자료 분석.

앞서 살펴본 바와 같이 유배우 취업 남성이 생각하는 이상적인 근로시간은 대체로 '5~10시간 미만'이 많지만 실제 살펴본 근로시간은 '8시간 이상'이 대다수 응답을 차지하여, 유배우 취업 남성 본인이 이상적으로 생각하는 근로시간과 실제 근로시간에 차이가 있음을 알 수 있었다. 또한 가사·육아시간에 있어서도 이상적인 시간을 5시간 미만으로 응답한 비율

이 80% 이상인 데 반해 실제 가사·육아시간은 5시간 미만으로 응답한 비율이 90% 이상으로 나타나 이상적인 가사·육아시간과 실제 가사·육아시간에 차이가 있었다.

그렇다면 유배우 취업 남성이 생각하는 본인의 하루 평균 근로시간, 가사·육아시간의 이상적 시간과 실제적 시간 사이에 어느 정도 차이가 있는지 알아보았다. 이를 위해 평균 시간 기준으로 이상과 실제 시간 간 차이를 살펴보면 다음 <표 3-17>과 같다.

<표 3-17> (주말, 공휴일 제외) 유배우 취업 남성이 생각하는 본인의 하루 평균 근로 시간 및 가사·육아시간의 이상 시간과 실제 시간 간의 차이

(단위: 시간)

	이상적 시간	실제적 시간	GAP
근로시간	7.7	9.2	1.5
가사·육아시간	3.2	2.0	1.2

주: 위 제시된 수치는 각 분류별 평균 시간임. 차이는 이상적 시간과 실제적 시간 간 차이의 절대값. 자료: 본 연구에서 실시한 「남성의 일-가정양립에 관한 인식조사」. 원자료 분석.

이상적인 근로시간은 평균 7.7시간, 실제 근로시간은 평균 9.2시간, 둘 간의 차이는 1.5시간으로 나타나 실제 근로시간이 더 길었다. 또한 이상적인 가사·육아시간은 평균 3.2시간, 실제 가사·육아시간은 평균 2.0시간으로, 실제 시간이 이상적인 시간보다 평균 1.2시간 더 적은 것으로 나타난다.

## 나. 배우자의 근로시간 및 가사·육아시간

먼저, 유배우 취업 남성 본인이 아닌 배우자의 하루 평균 이상적인 근로시간을 살펴보았다. 전체 응답자의 43.1%가 배우자의 이상적인 근로시간으로 '5~8시간 미만'을 꼽았으며, 그다음으로 '8~10시간 미만(35.0%)', '3~5시간 미만(12.2%)' 순으로 나타났다.

〈표 3-18〉 (주말, 공휴일 제외) 유배우 취업 남성 일반 특성별 배우자의 하루 평균 이상적 근로시간

(단위: %, 명)

	3시간 미만	3~5시간 미만	5~8시간 미만	8~10시간 미만	10시간 이상	계	(명)
전체	8.5	12.2	43.1	35.0	1.1	100.0	(1,514)
주당 근로시간( $\chi^2=19.2^*$ )							
40시간 이하	11.6	14.3	41.8	31.2	1.1	100.0	( 545)
41~50시간 이하	6.4	11.5	42.5	38.7	1.0	100.0	( 626)
50시간 초과	7.6	10.2	46.4	34.4	1.5	100.0	( 343)
맞벌이 여부( $\chi^2=111.9^{***}$ )							
맞벌이	3.6	9.7	46.3	39.2	1.2	100.0	( 975)
외벌이	17.4	16.7	37.5	27.5	0.9	100.0	( 539)
막내자녀 연령 <sup>1)</sup> ( $\chi^2=21.4$ )							
자녀 없음	4.6	8.8	43.8	41.5	1.4	100.0	( 217)
만 0~2세	9.3	11.5	48.0	30.1	1.2	100.0	( 419)
만 3~5세	9.8	14.3	41.3	33.8	1.0	100.0	( 400)
만 6~11세	8.9	13.1	41.3	35.8	1.0	100.0	( 383)
만 12세 이상	7.4	11.6	35.8	44.2	1.1	100.0	( 95)

주: 1) 자녀가 있는 경우에 한해 질문. 자녀가 없는 경우 자녀 없음으로 분류.

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

자료: 본 연구에서 실시한 「남성의 일-가정양립에 관한 인식조사」, 원자료 분석.

일반 특성별로 살펴보면 막내자녀 연령은 배우자의 이상적 근로시간을 응답하는 데 유의미한 차이가 없었으나 주당 근로시간, 맞벌이 여부에 따라서는 응답에 유의미한 차이가 있었다. 주당 근로시간에 따라서는, 대체로 '5~8시간 미만'이나 '8~10시간 미만'으로 응답하는 비율이 높다. 본

인의 주당 근로시간이 많을수록 배우자의 이상적 근로시간을 5시간 이상으로 응답한 비율이 높아지는 경향이 있다. 맞벌이 여부에 따라서는, 맞벌이일 경우 배우자의 이상적 근로시간을 5시간 이상으로 응답한 비율이 외벌이일 경우보다 높음을 알 수 있다.

그렇다면 유배우 취업 남성의 배우자가 실제로 하루 평균 몇 시간 일하는지 살펴보면 <표 3-19>와 같다. 배우자의 하루 평균 실제 근로시간은 '3시간 미만'이 43.3%로 가장 많았고, 그다음으로 '8~10시간 미만(33.0%)'이 많은 것으로 나타났다.

일반 특성별로 살펴보면 주당 근로시간에 따른 응답에는 유의미한 차이가 없었으나 맞벌이 여부, 막내자녀 연령에 따라서는 응답에 유의미한 차이가 있었다. 맞벌이 여부에 따라서는, 맞벌이인 경우 배우자의 실제 근로시간이 '8~10시간 미만'인 비율이 51.3%로 가장 많았고 배우자의 하루 평균 실제 근로시간은 대부분 5시간 이상으로 나타났다. 외벌이인 경우는 '3시간 미만'으로 응답한 비율이 100%인데, 세부적으로는 '0시간(98.3%)', '0~1시간 미만(1.7%)'이다.

막내자녀 연령에 따라서는, 자녀가 없는 경우를 제외하고 막내자녀 연령이 어릴수록 배우자의 실제 근로시간이 적어지는 경향이 있다. 막내자녀가 만 0~2세인 경우 배우자가 '3시간 미만'으로 일한다고 응답한 비율이 59.2%인 반면 만 12세 이상인 경우는 '3시간 미만'으로 일하는 비율이 32.6%로 나타난다.

54 저출산·고령사회 대응 국민 인식 및 욕구 모니터링

〈표 3-19〉 (주말, 공휴일 제외) 유배우 취업 남성 일반 특성별 배우자의 하루 평균 실제 근로시간

(단위: %, 명)

	3시간 미만	3~5시간 미만	5~8시간 미만	8~10시간 미만	10시간 이상	계	(명)
전체	43.3	5.2	11.0	33.0	7.5	100.0	(1,514)
주당 근로시간( $\chi^2=11.7$ )							
40시간 이하	42.4	5.0	12.7	33.9	6.1	100.0	( 545)
41~50시간 이하	42.7	4.5	11.2	33.9	7.8	100.0	( 626)
50시간 초과	46.1	6.7	7.9	30.0	9.3	100.0	( 343)
맞벌이 여부( $\chi^2=1094.6^{***}$ )							
맞벌이	12.0	8.0	17.0	51.3	11.7	100.0	( 975)
외벌이	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	( 539)
막내자녀 연령 <sup>1)</sup> ( $\chi^2=95.3^{***}$ )							
자녀 없음	27.6	2.3	13.4	42.4	14.3	100.0	( 217)
만 0~2세	59.2	4.1	6.9	26.3	3.6	100.0	( 419)
만 3~5세	41.5	5.0	13.3	32.8	7.5	100.0	( 400)
만 6~11세	39.4	7.6	11.5	34.2	7.3	100.0	( 383)
만 12세 이상	32.6	7.4	11.6	37.9	10.5	100.0	( 95)

주: 1) 자녀가 있는 경우에 한해 질문. 자녀가 없는 경우 자녀 없음으로 분류.  
 2) \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001  
 자료: 본 연구에서 실시한 「남성의 일-가정양립에 관한 인식조사」. 원자료 분석.

다음으로 배우자의 하루 평균 이상적인 가사·육아시간을 살펴보았다. 전체 응답자의 42.4%가 ‘3~5시간 미만’을 꼽았으며 ‘5~8시간 미만’도 24.7%였다. 80%가량은 배우자의 이상적인 가사·육아시간을 ‘3시간 이상’으로 생각하고 있으며 ‘10시간 이상(4.8%)’으로 응답한 경우가 ‘1시간 미만(0.5%)’으로 응답한 비율에 비해 10배가량 더 높게 나타났다.

일반 특성별로 살펴보면 주당 근로시간, 맞벌이 여부, 막내자녀 연령에 따라서 응답에 유의미한 차이가 있었다. 대체로 본인의 주당 근로시간이 많을수록, 맞벌이보다 외벌이인 경우 배우자의 이상적인 가사·육아시간이 늘어나는 경향이 있다. 막내자녀 연령에 따라서는, 자녀가 없는 경우를 제외하고 자녀 연령이 많아질수록 배우자의 이상적인 가사·육아시간

도 줄어드는 경향이 있다.

〈표 3-20〉 (주말, 공휴일 제외) 유배우 취업 남성 일반 특성별 배우자의 하루 평균 이상적 가사·육아시간

(단위: %, 명)

	1시간 미만	1~3시간 미만	3~5시간 미만	5~8시간 미만	8~10시간 미만	10시간 이상	계	(명)
전체	0.5	20.3	42.4	24.7	7.4	4.8	100.0	(1,514)
주당 근로시간( $\chi^2=26.6^{**}$ )								
40시간 이하	0.2	21.8	42.0	23.9	7.2	5.0	100.0	( 545)
41~50시간 이하	0.2	21.9	43.5	24.9	5.8	3.8	100.0	( 626)
50시간 초과	1.5	14.9	41.1	25.7	10.8	6.1	100.0	( 343)
맞벌이 여부( $\chi^2=59.2^{***}$ )								
맞벌이	0.5	23.2	44.0	24.5	5.3	2.5	100.0	( 975)
외벌이	0.4	15.0	39.5	25.0	11.1	8.9	100.0	( 539)
막내자녀 연령 <sup>1)</sup> ( $\chi^2=77.6^{***}$ )								
자녀 없음	1.4	22.6	45.2	23.0	6.5	1.4	100.0	( 217)
만 0~2세	0.2	12.6	37.2	32.9	9.8	7.2	100.0	( 419)
만 3~5세	0.0	19.5	45.8	22.8	6.5	5.5	100.0	( 400)
만 6~11세	0.8	24.3	42.8	20.4	7.8	3.9	100.0	( 383)
만 12세 이상	0.0	35.8	43.2	17.9	1.1	2.1	100.0	( 95)

주: 1) 자녀가 있는 경우에 한해 질문. 자녀가 없는 경우 자녀 없음으로 분류.

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

자료: 본 연구에서 실시한 「남성의 일-가정양립에 관한 인식조사」. 원자료 분석.

다음으로 배우자의 하루 평균 실제 가사·육아시간을 살펴보고 결과는 〈표 3-21〉에 제시하였다.

유배우 취업 남성 배우자의 하루 평균 실제 가사·육아시간은 '3~5시간 미만(25.0%)'이 가장 많았고 '10시간 이상(24.4%)', '5~8시간 미만(20.1%)' 순으로 나타남을 알 수 있다.

일반 특성별로 살펴보면 주당 근로시간, 맞벌이 여부, 막내자녀 연령에 따라 응답에 유의미한 차이가 있었다. 유배우 취업 남성 본인의 주당 근로시간이 많아질수록, 또 맞벌이보다 외벌이일 경우 배우자가 실제 가사

와 육아에 더 많은 시간을 쏟는 경향이 있음을 알 수 있다. 막내자녀 연령에 따라서는 자녀가 없는 경우를 제외하고, 막내자녀 연령이 어릴수록 배우자가 가사와 육아에 더 많은 시간을 쏟는 것으로 나타난다.

〈표 3-21〉 (주말, 공휴일 제외) 유배우 취업 남성 일반 특성별 배우자의 하루 평균 실제 가사·육아시간

(단위: %, 명)

	1시간 미만	1~3시간 미만	3~5시간 미만	5~8시간 미만	8~10시간 미만	10시간 이상	계	(명)
전체	3.2	17.8	25.0	20.1	9.5	24.4	100.0	(1,514)
주당 근로시간( $\chi^2=25.6^{**}$ )								
40시간 이하	2.0	18.0	29.0	19.8	9.4	21.8	100.0	( 545)
41~50시간 이하	3.5	18.2	26.4	18.5	9.3	24.1	100.0	( 626)
50시간 초과	4.4	16.9	16.3	23.3	10.2	28.9	100.0	( 343)
맞벌이 여부( $\chi^2=409.8^{***}$ )								
맞벌이	3.8	25.8	32.6	20.8	6.5	10.5	100.0	( 975)
외벌이	2.0	3.3	11.3	18.7	15.0	49.5	100.0	( 539)
막내자녀 연령 <sup>1)</sup> ( $\chi^2=377.1^{***}$ )								
자녀 없음	14.7	32.7	20.3	18.4	8.3	5.5	100.0	( 217)
만 0~2세	0.7	8.4	19.3	13.4	8.8	49.4	100.0	( 419)
만 3~5세	1.0	14.5	26.3	24.0	12.5	21.8	100.0	( 400)
만 6~11세	1.3	19.8	30.8	24.8	8.1	15.1	100.0	( 383)
만 12세 이상	4.2	31.6	32.6	17.9	8.4	5.3	100.0	( 95)

주: 1) 자녀가 있는 경우에 한해 질문. 자녀가 없는 경우 자녀 없음으로 분류.

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

자료: 본 연구에서 실시한 「남성의 일-가정양립에 관한 인식조사」. 원자료 분석.

앞서 살펴본 바와 같이 유배우 취업 남성이 생각하는 배우자의 이상적인 근로시간은 '5~8시간 미만(43.1%)', '8~10시간 미만(35.0%)' 순으로 응답이 많았으나 실제 배우자의 근로시간은 '3시간 미만(43.3%)', '8~10시간 미만(33.0%)' 순으로 나타나, 배우자의 이상적인 근로시간과 실제 근로시간에 차이가 있음을 알 수 있었다. 또한 가사·육아시간에 있어서도 이상적인 시간은 '3~5시간 미만(42.4%)', '5~8시간 미만(24.7%)' 순으



로 응답이 많았으나 실제 시간은 '3~5시간 미만(25%)', '10시간 이상(24.4%)'으로 나타나 가사·육아시간 간 응답에도 차이가 있었다.

그렇다면 유배우 취업 남성이 생각하는 배우자의 하루 평균 근로시간, 가사·육아시간의 이상적 시간과 실제적 시간 사이에 어느 정도 차이가 있는지 알아보았다. 이를 위해 평균 시간 기준으로 이상과 실제 시간 간 차이를 살펴보면 다음 <표 3-22>와 같다.

<표 3-22> (주말, 공휴일 제외) 유배우 취업 남성이 생각하는 배우자의 하루 평균 근로 시간과 육아시간 간의 차이

(단위: 시간)

	이상적 시간	실제적 시간	GAP
근로시간	6.0	4.4	1.6
육아시간	4.4	6.3	1.9

주: 위 제시된 수치는 각 분류별 평균 시간임. 차이는 이상적 시간과 실제적 시간 간 차이의 절대값.  
자료: 본 연구에서 실시한 「남성의 일-가정양립에 관한 인식조사」. 원자료 분석.

유배우 취업 남성이 생각하는 배우자의 이상적인 근로시간은 평균 6.0시간, 실제 근로시간은 평균 4.4시간, 둘 간의 차이는 1.6시간으로 나타나 이상적인 근로시간이 더 길었다. 또한 이상적인 가사·육아시간은 평균 4.4시간, 실제 가사·육아시간은 평균 6.3시간으로 실제 시간이 이상적인 시간보다 평균 1.9시간 더 많은 것으로 나타난다.

## 2. 일-가정양립의 어려움과 지원에 대한 인식

다음으로 유배우 취업 남성이 직장과 가정생활을 병행하는 데 어려움을 겪고 있는지, 어려움의 주된 이유는 무엇인지, 직장에서 일-가정양립을 어느 정도 지원해야 하는지에 대해 질문하였다.

## 가. 일-가정양립의 어려움

최근 직장생활과 가정생활을 병행하는 데 어려움을 겪고 있는지 질문한 결과 약 68%가 어렵다고 응답하였다. 일반 특성별로 살펴보면 맞벌이 여부에 따른 응답에는 유의미한 차이가 없었으나 주당 근로시간, 막내자녀 연령에 따라서는 응답에 유의미한 차이가 있었다. 유배우 취업 남성 본인의 주당 근로시간이 많아질수록, 막내자녀 연령에 따라서는 자녀가 없는 경우를 제외하고 막내자녀 연령이 어릴수록 일-가정양립에 어려움을 겪고 있다고 인식하는 비율이 높아졌다.

〈표 3-23〉 유배우 취업 남성의 일반 특성별 일-가정양립 어려움에 대한 인식

(단위: %, 명)

	매우 어려움	대체로 어려움	대체로 어려움 없음	전혀 어려움 없음	계	(명)
전체	12.4	55.7	29.5	2.5	100.0	(1,514)
주당 근로시간( $\chi^2=27.9***$ )						
40시간 이하	11.6	51.0	33.8	3.7	100.0	( 545)
41~50시간 이하	10.9	56.5	30.7	1.9	100.0	( 626)
50시간 초과	16.3	61.5	20.4	1.7	100.0	( 343)
맞벌이 여부( $\chi^2=5.7$ )						
맞벌이	13.4	56.3	27.7	2.6	100.0	( 975)
외벌이	10.4	54.5	32.7	2.4	100.0	( 539)
막내자녀 연령 <sup>1)</sup> ( $\chi^2=43.9***$ )						
자녀 없음	11.5	46.1	36.4	6.0	100.0	( 217)
만 0~2세	16.5	58.0	23.9	1.7	100.0	( 419)
만 3~5세	12.8	57.5	27.8	2.0	100.0	( 400)
만 6~11세	9.4	58.5	30.0	2.1	100.0	( 383)
만 12세 이상	6.3	48.4	43.2	2.1	100.0	( 95)

주: 1) 자녀가 있는 경우에 한해 질문. 자녀가 없는 경우 자녀 없음으로 분류.

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

자료: 본 연구에서 실시한 「남성의 일-가정양립에 관한 인식조사」, 원자료 분석.

직장과 가정생활을 병행하는 것이 어렵다고 응답한 경우(매우 어렵다, 대체로 어렵다), 어려움에 대한 주된 이유에 대해 질문하였다. 주된 원인으로서는 ‘근로시간이 길어서’가 34.3%로 가장 많았고, 그다음 ‘일이 너무 많아서(28.6%)’, ‘가정에 더 비중을 두는 것에 대한 회사, 주변의 편견, 차별적 관행 및 제도 때문(21.4%)’ 등의 순으로 응답하였다.

〈표 3-24〉 (어려움을 겪는다고 응답한 경우) 유배우 취업 남성의 일반 특성별 어려움의 주된 이유

(단위: %, 명)

	일이 너무 많아서	근로 시간이 길어서	휴일근무, 출장 등이 많아서	부부 혹은 자와 함께 시간을 보내는 방법을 몰라서	가정에 더 비중 두는 것에 대한 회사, 주변 편견, 차별적 관행 및 제도 때문	기타	계	(명)
전체	28.6	34.3	6.4	5.5	21.4	3.8	100.0	(1,030)
주당 근로시간( $\chi^2=82.7^{***}$ )								
40시간 이하	28.7	23.5	7.3	9.1	25.2	6.2	100.0	( 341)
41~50시간 이하	27.3	32.5	6.9	4.5	26.1	2.8	100.0	( 422)
50시간 초과	30.7	50.9	4.5	2.6	9.0	2.2	100.0	( 267)
맞벌이 여부( $\chi^2=7.2$ )								
맞벌이	27.8	32.6	6.6	6.0	23.4	3.5	100.0	( 680)
외벌이	30.3	37.4	6.0	4.6	17.4	4.3	100.0	( 350)
막내자녀 연령 <sup>1)</sup> ( $\chi^2=21.0$ )								
자녀 없음	27.2	43.2	2.4	1.6	24.0	1.6	100.0	( 125)
만 0~2세	27.9	33.3	6.4	7.4	20.2	4.8	100.0	( 312)
만 3~5세	27.4	32.0	8.2	5.3	22.8	4.3	100.0	( 281)
만 6~11세	30.8	33.5	5.8	6.2	20.4	3.5	100.0	( 260)
만 12세 이상	32.7	34.6	9.6	1.9	19.2	1.9	100.0	( 52)

주: 1) 자녀가 있는 경우에 한해 질문. 자녀가 없는 경우 자녀 없음으로 분류.

2) \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

자료: 본 연구에서 실시한 「남성의 일-가정양립에 관한 인식조사」. 원자료 분석.

## 나. 일-가정양립 지원 정도

직장에서 근로자의 일-가정양립을 어느 정도 지원해야 하는지 물어본 결과, 압도적으로 95% 이상이 지원해야 한다고 응답하였다. 이 중 35.1%가 전적으로 지원해야 한다고 응답함으로써 직장에서의 일-가정양립 지원에 대한 필요성을 크게 느끼고 있음을 알 수 있다.

〈표 3-25〉 유배우 취업 남성의 일반 특성별 일-가정양립 지원 정도에 대한 인식

(단위: %, 명)

	전혀 필요 없음	별로 필요 없음	어느 정도 지원해야 함	전적으로 지원해야 함	계	(명)
전체	0.7	4.1	60.0	35.1	100.0	(1,514)
주당 근로시간( $\chi^2=8.8$ )						
40시간 이하	0.6	5.1	63.3	31.0	100.0	( 545)
41~50시간 이하	0.8	3.2	58.8	37.2	100.0	( 626)
50시간 초과	0.9	4.1	57.1	37.9	100.0	( 343)
맞벌이 여부( $\chi^2=7.3$ )						
맞벌이	0.9	4.8	58.2	36.1	100.0	( 975)
외벌이	0.4	2.8	63.5	33.4	100.0	( 539)
종사자 규모 <sup>1)</sup> ( $\chi^2=52.0***$ )						
공공 및 기타직장	0.0	3.6	53.3	43.1	100.0	( 276)
1~29인	1.5	5.6	66.5	26.5	100.0	( 540)
30~99인	0.5	4.2	61.2	34.1	100.0	( 214)
100~299인	0.6	4.9	63.4	31.1	100.0	( 164)
300인 이상	0.3	1.6	52.5	45.6	100.0	( 320)
막내자녀 연령 <sup>2)</sup> ( $\chi^2=86.3***$ )						
자녀 없음	0.9	2.8	57.1	39.2	100.0	( 217)
만 0~2세	1.0	2.4	53.2	43.4	100.0	( 419)
만 3~5세	0.5	3.0	60.3	36.3	100.0	( 400)
만 6~11세	0.3	4.4	68.7	26.6	100.0	( 383)
만 12세 이상	2.1	17.9	61.1	18.9	100.0	( 95)

주: 1) 민간 회사에 다니고 있는 경우에 한해 질문. 민간 회사가 아닌 경우 공공 및 기타직장으로 분류.

2) 자녀가 있는 경우에 한해 질문. 자녀가 없는 경우 자녀 없음으로 분류.

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

자료: 본 연구에서 실시한 「남성의 일-가정양립에 관한 인식조사」. 원자료 분석.

일반 특성별로 살펴보면 주당 근로시간, 맞벌이 여부에 따른 응답에는 유의미한 차이가 없었으나 종사자 규모, 막내자녀 연령에 따라서는 응답에 유의미한 차이가 있었다. 종사자 규모에 따라서는, 공공 및 기타직장을 제외하고 대체로 민간 기업 종사자 규모가 클수록 직장에서의 일-가정양립 지원에 대한 필요성을 크게 느끼고 있는 것으로 나타난다.

막내자녀 연령에 따라서는, 자녀가 없는 경우를 제외하고 막내자녀 연령이 어릴수록 직장에서의 일-가정양립 지원에 대한 필요성을 크게 느끼고 있으며 그 정도도 '전적으로 지원해야 한다'고 인식하는 비율이 높았다.



# 제 4 장

## 결론

제1절 주요 결과 요약

제2절 시사점 및 향후 정책 제언





## 제1절 주요 결과 요약

### 1. 출산 및 양육 관련 국민 정책 욕구

기혼 여성들이 생각하는 출산 및 양육에 대한 지원 필요성에 관한 질문은 가장 필요하다고 생각하는 사항들을 응답하도록 하였고, 다음으로 각 응답에 따라 해당 문항의 응답자들이 생각하는 구체적 필요 정책을 묻는 방식으로 구성되었다. 전체적으로 우리나라 기혼 여성들은 ‘일과 양육 병행에 대한 지원(26.8%)’, ‘자녀 양육에 드는 경제적 비용 지원(21.7%)’, ‘자녀를 안정적으로 돌볼 수 있도록 지원(17.6%)’, ‘사교육비가 들지 않도록 하는 교육 정책(11.5%)’ 등의 순으로 필요성이 크다고 생각하는 것으로 나타났다.

전체적으로 응답률이 가장 높았던 ‘일과 양육 병행에 대한 지원’이 가장 필요하다는 응답은 취업 여성과 한 명의 자녀를 가진 경우에서 상대적으로 응답률이 높았다. 이는 우리 사회 취업 여성들의 일과 양육 병행이 얼마나 어려운가를 보여 주는 한편 추가 출산이 이뤄지면서 경제활동을 단념하는 성향이 높은 우리의 현실을 반영하는 결과라고 할 수 있다. 구체적인 지원 방안으로는 유연근무제 활성화에 대한 선호도가 63.2%로 가장 높았고, 그다음으로는 ‘정시 출퇴근(11.5%)’이 뒤를 이었다. 이러한 결과는 일-가정양립의 구체적 방안으로 논의되는 ‘출산전후휴가 및 육아휴직(10.0%)’ 등보다는 전체적 일-가정양립의 긴장을 완화하는 구조적 내용

들이 우선 해결되어야 한다고 느끼고 있다고 할 수 있다.

다음으로 전체 응답률이 높았던 ‘자녀 양육에 드는 경제적 비용 지원(21.7%)’으로 응답한 경우는 2명 이상의 자녀를 가진 경우에서 응답률이 눈에 띄게 높았는데, 이는 자녀 양육 비용이 자녀의 수에 따라 누적적으로 커지기 때문인 것으로 해석할 수 있을 것이다. 구체적인 방법으로 ‘공교육에 드는 비용 지원(39.0%)’, ‘아동수당 지급(37.2%)’ 등의 정책이 필요하다고 응답하였다. 실제적인 경제적 지원도 중요하지만 가장 많은 비용 부담을 느끼는 사교육에 대한 어려움을 토로한 결과이다.

한편 ‘자녀를 안정적으로 돌볼 수 있도록 지원(17.6%)’이라는 응답에서는 ‘어린이집 등 국가 지원 이외 돌봄에 소요되는 비용의 세금 감면(공제)(29.9%)’을 가장 필요한 구체적 방안으로 뽑은 경우가 가장 높았다. 보육과 관련하여 가장 많이 논의되는 ‘국공립 어린이집 이용 지원(22.0%)’도 비슷한 수준으로 높게 나타났다.

마지막으로 ‘사교육비가 들지 않도록 하는 교육 정책’이 필요하다는 응답(11.5%)의 경우에는 구체적인 지원 방식으로 ‘공교육 강화(42.2%)’가 가장 필요하다고 응답하였다. 그다음으로는 ‘노동시장에서의 학력/학벌주의 불식(27.6%)’이 높게 나타나 전체 50% 이상의 응답자들이 직접적 지원보다는 구조적 교육 개혁의 필요성을 느끼고 있는 것으로 나타났다.

특이한 사항은 이들 응답이 경제적 비용과 관련성이 높은 경우가 대부분이라는 점이었다. 이 점은 구체적 정책 방안에 대한 응답에서도 다시 한 번 확인된다. 또한 직접적 지원보다는 노동, 교육, 보육 등에서의 구조적 개선의 필요성에 대한 인식이 높았다는 점도 눈여겨볼 대목이라고 할 수 있을 것이다.

## 2. 기혼 남성의 일-가정양립에 관한 인식

우리 사회 기혼 남성들이 가지고 있는 가족 내 부부 역할에 대한 인식을 알아본 조사 결과는 전반적으로 기혼 남성들은 가족 내 성 역할에 대한 전통적 가치관이 상당 부분 열린 것처럼 보였다. 예를 들어 ‘아내는 자신의 경력을 쌓기보다 남편이 경력을 쌓을 수 있도록 도와주는 것이 중요하다’와 같은 응답에서는 동의하지 않는 비율이 65.1%(‘전혀 동의하지 않음’ 18.3%)에 이르렀고, 반대로 ‘남자들은 지금보다 가사를 더 많이 분담해야 한다’ 문항에 대해서는 응답자의 75.0%(‘전적으로 동의’ 10.2%)가 동의하는 경향을 보였다. 한편 이러한 탈전통적 인식은 부부가 맞벌이이거나, 막내자녀가 없는 경우 또는 막내자녀의 연령이 낮을수록 더 강하게 나타났다. 막내자녀가 없거나, 자녀의 연령이 낮을수록 상대적으로 응답자의 연령도 낮을 가능성이 높다. 이는 현실 생활경험에서 나온 태도이거나 코호트적 사회변동을 보여 주는 것이라고 할 수 있다.

그러나 전통적 가치관에서 벗어난 경우라고 하더라도 ‘전적으로 반대’하거나 ‘전적으로 동의’하는 적극적 의사표명의 경우는 20%에도 채 미치지 못하였다. 그리고 ‘아이는 아버지보다 어머니가 더 잘 키울 수 있다’는 문항의 경우에는 동의의 정도가 68.4%에 달하기도 하였다. 이와 같이 표면적으로는 전통적 가치관이 상당히 희석된 것으로 보이지만, 심층적으로 살펴보면 여전히 남성 중심적 가치관이 상당한 영향을 끼치고 있는 것으로 해석된다.

한편 ‘배우자 출산휴가제’, ‘유연근무제’, ‘육아기근로시간단축제’ 등과 같이 일-가정양립을 지원해 주는 제도의 사용에 대한 의향에서는 응답자의 대부분인 80% 이상이 각각의 제도를 이용할 의향이 있다고 응답하였다. 그러나 우리 사회에서 현실적으로 이러한 제도의 사용률이 응답에 크

게 못 미친다는 점에서 일-가정양립의 인식과 실행 사이에 상당한 괴리가 확인된다.

이러한 제도들을 사용할 의사가 없다는 응답의 이유로는 회사에서 ‘전반적으로 사용하지 않는 분위기’, ‘대체인력이 없어서’, ‘동료·상사의 눈치’ 등을 꼽은 경우가 50%를 넘었다. 한편 급여 감소를 우려하여 제도를 사용하지 않거나 한정된 육아휴직을 사용하겠다는 경우도 10~20% 사이에서 비교적 높은 수준의 응답률을 보였다고 할 수 있다. 이와 같이 일-가정양립에 남성들의 실제적 참여를 위해서는 사업장 내의 실제적이고 현실적인 지원이 필요함을 보여 주었다. 이와 같은 현실적 장벽 속에서 유배우 취업 남성들은 일-가정양립의 어려움을 호소하였는데, 일-가정양립이 어렵다는 응답은 전체의 68.1%에 달하였다. 더불어 이상적 양육 참여 시간과 실제 참여 시간에서도 상당한 차이를 확인할 수 있었다.

결론적으로 우리 사회의 남성들은 일-가정양립의 필요성을 인식하고 있었으며 가족 내 전통적 성 역할 의식도 상당 부분 약화되고 있다고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 여전히 남아 있는 전통적 인식과 장시간 근로 및 회사 분위기 등의 현실적 어려움이 이들의 실제 가사 참여를 가로막고 있는 것으로 나타났다.

## 제2절 시사점 및 향후 정책 제언

가족 구성과 출산 수준은 가족에 대한 사회적 가치관, 청년층의 미래에 대한 전망, 가족생활의 구성 및 여성의 지위, 산업 및 경제 상황 등 다양한 층위의 사회경제적 요인들에 의해 결정된다. 하지만 일반적으로 정책 수요를 묻는 사회 조사에 있어서는 대상자들이 가족 구성, 출산, 양육 등

실제 생활에서 경험하게 되는 어려움, 특히 경제적 요구에 초점이 맞춰지는 경향이 있다.

자녀 양육 과정 그리고 추가 출산에서는 추가 비용이 발생하게 되고, 그러므로 출산 및 자녀 양육 과정에 있는 가족에 경제적 부담을 줄여 주기 위한 정책적 대응이 요구된다. 경제적 부담을 완화하기 위한 정책 노력은 크게 세 가지 방향으로 진행될 수 있다. 첫째는 프랑스식 모델이라고 할 수 있는 가족수당이나 아동수당 등 현금 및 현물의 직접적 지원 방식이다. 둘째는 스웨덴식 모델이라고 할 수 있는데, 여성의 경제참여를 위한 사회적·제도적 여건을 마련하는 방식이다. 여성의 경제활동 참여는 자연스럽게 가족의 소득을 증진하고 이를 통해 경제적 부담을 절감시킬 수 있다. 마지막 방식은 경제적 비용이 발생하는 요인에 대한 정책 개입을 통해 비용 지출을 낮춰 주는 것이다. 보육에 대한 정책 지원이나 국공립 보육시설 확충 등은 부모의 자녀 양육비 부담을 줄여 주는 정책 노력으로 이러한 모델 범주에 포함된다. 우리나라에서는 사교육비와 주거비 부담이 출산을 가로막는 핵심적 장애요인이 된다는 점에서 이에 대한 개입이 절실하다고 할 수 있다. 예를 들어 사교육비에 대한 사회적 압력이 높은 상황에서 양육비 지원은 오히려 사교육 지출을 확대하는 효과를 초래할 수도 있다. 이상의 세 가지 모델들은 이 연구의 조사에서도 모두 유배우 여성들이 가장 필요로 하는 정책들로 꼽혔다.

이러한 접근들은 가족의 상황에 따라 정책 수요 정도가 다르지만, 모두 함께 진행되어야 실제적 효과를 기대할 수 있다. 그리고 이러한 다면적 접근들은 출산과 양육 이외의 분야에까지 출산과 양육 정책 범위가 확대된다는 것을 의미한다.

이러한 범위 확대는 특히 남성의 보육 참여 등 일-가정양립을 위한 정책에서는 더욱 필요하다고 할 수 있을 것이다. 이 연구의 조사 결과들은

응답 남성들이 자신의 육아와 가사 참여가 더 필요하며, 실제로 그렇게 하고 싶은 욕구가 높다는 사실을 보여 준다. 그러나 장시간 근로 및 과도한 업무량은 남성의 실제 육아 및 가사 참여를 가로막는 주요 원인으로 꼽히고 있다. 물론 아직까지 우리 사회에 뿌리 깊게 남아 있는 남성 중심의 가족 문화와 가족 내 성평등에 대한 남성들의 문화적 지체 역시 지적되어야 할 것이다.

그러나 한편에서는 고정적 성 역할 규범과 문화가 일-가정양립과 상충되는 근로문화를 만들었고, 이러한 실제적 장애요인들은 여성에게 집중된 가사노동을 정당화시킨다고 할 수 있다. 이는 문화적·규범적 요인과 비가족친화적인 근로 문화가 상호작용하면서 서로를 강화시키고 있다는 의미이다. 이와 같이 근로현장에 대한 실질적 정책 개입 없이는 남성의 일-가정양립을 위한 정책들이 실제적 효과를 거두는 것을 기대하기 힘들 것이다.

이상에서 논의한 바와 같이 우리의 저출산 정책은 출산과 양육의 범위를 넘어 확대되는 구조적 접근을 요구받고 있다. 교육, 주택, 근로시간, 직장 내 성평등, 일-가정양립 등 정책 분야의 확대는 장기적 관점에서 이뤄져야 하며, 이를 위해서는 사회적 합의와 강한 정책의지가 뒷받침되어야 할 것이다.



72 저출산·고령사회 대응 국민 인식 및 욕구 모니터링

6. 귀하는 현재 총 몇 명의 자녀를 두고 있습니까? \_\_\_\_\_명 (현재 임신 중인 경우에는 임신하고 있는 아이는 제외합니다)
7. 귀하는 최종적으로 몇 명의 자녀(이미 태어난 자녀, 임신 중인 자녀 모두 포함 해서)를 둘 계획입니까?  
\_\_\_\_\_명
8. 귀하는 총 \_\_\_\_\_명의 자녀를 둔다고 하셨는데, 그 이후 더 이상 출산을 하지 않으려는 가장 주된 이유는 무엇입니까? 가장 주된 이유 한 가지를 골라 주시기 바랍니다.

〈보기〉	
<ul style="list-style-type: none"> <li>① 소득이 적어서</li> <li>② 실업상태여서</li> <li>③ 고용상태가 불안정해서(비정규직, 일용직 등)</li> <li>④ 자녀 양육을 위한 적절한 주택 마련이 어려워서</li> <li>⑤ 자녀 양육에 많은 비용이 들어서 (식품, 의류, 의료비 등)</li> <li>⑥ 자녀 교육에 많은 비용이 들어서</li> <li>⑦ 아이를 돌볼 마땅한 사람이나 시설이 없어서</li> <li>⑧ 출산으로 인한 직장에서의 차별(불이익)</li> <li>⑨ 출산 및 양육으로 인하여 본인의 사회 활동에 지장이 있을까 봐</li> <li>⑩ 치열한 경쟁사회에서 자녀들의 장래가 염려스러워서</li> <li>⑪ 보다 많은 여가를 즐기기 위해서</li> <li>⑫ 본인 또는 남편이 아이를 싫어해서</li> <li>⑬ 자아성취를 하는 데에 시간이 부족해서</li> <li>⑭ 부부만의 생활이 즐거워서</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑮ 계획한 만큼 자녀를 다 낳아서</li> <li>⑯ 남들과 자녀 수가 비슷해서</li> <li>⑰ 아이가 많아서</li> <li>⑱ 가정 내에서의 양육 및 가사가 공평하게 분담되어 있지 않아서</li> <li>⑲ 부부관계가 좋지 않아서</li> <li>⑳ 신체적·정신적 장애 또는 만성질환(외상상 태 포함)을 겪는 가족의 수발 때문에</li> <li>㉑ 아이가 생기지 않아서</li> <li>㉒ 본인의 건강 문제(정신적·신체적 장애 및 만성질환 포함) 때문에</li> <li>㉓ 배우자의 건강 문제(정신적·신체적 장애 및 만성질환 포함) 때문에</li> <li>㉔ 나이가 많아서</li> <li>㉕ 신체적으로나 정신적으로 힘들어서</li> <li>㉖ 기타(무엇: _____ )</li> </ul>





74 저출산·고령사회 대응 국민 인식 및 욕구 모니터링

9-3. (③ 건강한 임신과 출산이 가능하도록 지원을 응답한 경우) 귀하의 상황에 비추어 볼 때 “건강한 임신과 출산이 가능하도록 지원”을 구체적으로 어떤 방식으로 지원하는 것이 가장 좋다고 생각하십니까? 한 가지만 응답하여 주시기 바랍니다.

- ① 임신 상담 및 진료 비용
- ② 난임 치료 지원
- ③ 난임 외 임신 중/분만 직후 질병 치료
- ④ 난임 휴가 현실화(기간 연장)
- ⑤ 분만 취약지 해소
- ⑥ 고령 임신자 의료 지원
- ⑦ 기타( )

9-4. (④ 자녀를 안정적으로 돌볼 수 있도록 지원을 응답한 경우) 귀하의 상황에 비추어 볼 때 “자녀를 안정적으로 돌볼 수 있도록 지원”을 구체적으로 어떤 방식으로 지원하는 것이 가장 좋다고 생각하십니까? 한 가지만 응답하여 주시기 바랍니다.

- ① 어린이집 등 국가 지원 이외 돌봄에 소요되는 비용의 세금 감면(공제)
- ② 조손수당(친인척의 돌봄에 대한 비용 지원)
- ③ 국공립어린이집 이용 지원
- ④ 직장어린이집 이용 지원
- ⑤ 아이돌보미서비스 지원
- ⑥ 초등학교 방과후 돌봄 지원
- ⑦ 기타( )

9-5. (⑤ 일과 양육을 병행할 수 있도록 지원을 응답한 경우) 귀하의 상황에 비추어 볼 때 어떠한 방식으로 지원하는 것이 가장 좋다고 생각하십니까? 한 가지만 응답하여 주시기 바랍니다.

- ① 출산전후휴가, 육아휴직제도 이용
- ② 정시 출퇴근(장시간 근로 철폐)
- ③ 남편의 육아, 가사 참여
- ④ 유연근무제(시차별 출퇴근, 재택근무, 집중근무제 등) 활성화
- ⑤ 시간제 일자리 확대
- ⑥ 기타( )

9-6. (⑥ 자녀 양육에 드는 경제적 비용(사교육비 제외) 지원을 응답한 경우) 귀하의 상황에 비추어 볼 때 “자녀 양육에 드는 경제적 비용(사교육비 제외) 지원”을 구체적으로 어떤 방식으로 지원하는 것이 가장 좋다고 생각하십니까? 한 가지만 응답하여 주시기 바랍니다.

- ① 자녀 수에 따른 세금 감면
- ② 아동수당
- ③ 공교육에 드는 비용(초중고 교복, 교재, 등록금 등 지원)
- ④ 임신, 출산 시에 필요한 의료 검진 및 치료비 지원
- ⑤ 자녀 수에 따른 대학교 등록금 등 감면 지원
- ⑥ 기타( )

9-7. (⑦ 사교육비가 들지 않도록 하는 교육정책 실시를 응답한 경우) 귀하의 상황에 비추어 볼 때 “사교육비가 들지 않도록 하는 교육정책 실시”를 구체적으로 어떤 방식으로 지원하는 것이 가장 좋다고 생각하십니까? 한 가지만 응답하여 주시기 바랍니다.

- ① 공교육 강화
- ② 입시학원 규제(학원비, 광고 등)
- ③ 대학입시제도 개선
- ④ 노동시장에서의 학력/학벌주의 불식
- ⑤ 초등학생의 오후 4~5시까지 학교에서 돌봄(특기, 적성활동 등을 통해)
- ⑥ 기타( )

10. 귀하는 앞에서 응답한 정책이 실현된다면 (추가) 출산할 의향이 있으십니까?

- ① 예 ② 아니요 ③ 모르겠음(결정하지 못하겠습니다)

11. 다음은 아동수당에 관한 질문입니다.

※ 아동수당은 보육료 지원 등과 무관하게 양육의 경제적 부담을 완화해 주기 위하여 자녀 한 명당 매달 현금 또는 바우처를 지급하는 제도입니다.

76 저출산·고령사회 대응 국민 인식 및 욕구 모니터링

11-1. 귀하는 아동수당은 자녀가 몇 세일 때부터 몇 년간 지원해 주는 것이 도움이 될 것이라고 생각하십니까?

몇 세부터	몇 년간
<input type="checkbox"/> ① 0세부터	<input type="checkbox"/> ① 3년
<input type="checkbox"/> ② 3세부터	<input type="checkbox"/> ② 6년
<input type="checkbox"/> ③ 6세부터	<input type="checkbox"/> ③ 9년
<input type="checkbox"/> ④ 12세부터	<input type="checkbox"/> ④ 12년
<input type="checkbox"/> ⑤ 기타(     세부터)	<input type="checkbox"/> ⑤ 15년

11-2. 앞서 응답한 기간을 고려하여 볼 때, 아동수당은 월 얼마가 적정할 것으로 생각하십니까?

- ① 10만 원  ② 20만 원  ③ 30만 원  ④ 40만 원  ⑤ 50만 원

11-3. 아동수당을 자녀의 출산순위(첫째, 둘째, 셋째 이상 등)에 따라 차등적으로 지원하는 것이 필요하다고 생각하십니까?

- ① 차등적으로 지원                       ② 동일하게 지원

11-4. 아동수당을 지원할 경우 추가 출산을 결정하는 데 도움이 될 것이라고 생각하십니까?

- ① 매우 도움    ② 다소 도움    ③ 거의 도움 안 됨    ④ 전혀 도움 안 됨    ⑤ 모르겠음

12. 귀 가구의 월평균 소득(지난 3개월 평균)은 어느 정도입니까?

억       만원

**대단히 감사합니다.**

## 부록 2. 남성의 일-가정양립에 관한 인식 조사표

### 남성의 일-가정양립에 관한 인식 조사

안녕하십니까?

한국보건사회연구원에서는 「남성의 일-가정양립에 관한 인식 조사」를 실시하고 있습니다. 본 조사 결과는 향후 일-가정양립 관련 정책 방안을 마련하는데 기초자료로 활용될 것입니다.

본 조사 과정에서 응답해 주신 모든 사항은 통계법 제33조 비밀의 보호 조항에 의거, 철저히 비밀이 보장되고 오직 통계 분석을 위해서만 사용됨을 알려드립니다. 바쁘시더라도 시간을 내어 응답해 주시면 감사하겠습니다.

2017년 11월

### 선정질문

Q1. 귀하의 성별은 무엇입니까?

1. 남자 -> SQ2
2. 여자 -> 설문 종료

SQ2. 귀하는 현재 몇 살입니까?

만 ( )세 -> 만 19세 이하, 만 45세 이상 조사 종료

SQ3. 귀하의 혼인 상태는 다음 중 어디에 해당됩니까?

1. 미혼 -> 설문 종료
2. 유배우 -> SQ4
3. 이혼, 별거, 사별 -> 설문 종료

**Q4. 귀하는 현재 일을 하고 있습니까?**

- ※ 지난주에 수입을 목적으로 1시간 이상 일을 한 경우 '일을 하고 있다'에 응답해 주세요.
- ※ 현재 휴직 상태인 경우라도 직장이 있다면 '일을 하고 있다'에 응답해 주세요.

1. 일을 하고 있다(취업 중, 육아휴직 중 포함) -> SQ5
2. 일을 하고 있지 않다(미취업, 구직 활동 중 포함) -> 설문 종료

**SQ5. 귀하의 직업은 무엇입니까?**

1. 관리자
2. 전문가 및 관련 종사자
3. 사무 종사자
4. 서비스 종사자
5. 판매 종사자
6. 농림어업 및 숙련 종사자
7. 기능원 및 관련 기능 종사자
8. 장치·기계 조작 및 조립 종사자
9. 단순노무 종사자
10. 군인

**SQ6. 귀하의 종사상 지위는 무엇입니까?**

1. 임금 근로자 (※ 지난주에 1시간 이상 임금을 받고 일한 근로자 또는 일시 휴직 상태인 직장인)
2. 비임금 근로자 (※ 자영업자, 고용주, 가족이 경영하는 사업체에서 무급으로 일하는 종사자)

**SQ7. 귀하는 현재 어느 지역에 거주하고 계십니까?**

1. 서울 2. 부산 3. 대구 4. 인천 5. 광주 6. 대전 7. 울산 8. 경기
9. 강원 10. 충북 11. 충남 12. 전북 13. 전남 14. 경북 15. 경남
16. 제주 17. 세종

**SQ7-1. 귀하께서 거주하고 계신 지역은 다음 중 어디에 해당합니까?**

1. ~동 지역
2. ~읍/면 지역

**SQ8. 귀하가 다니고 있는 직장은 어느 유형에 해당될까요?**

1. 국가, 지방자치단체 공무원(국공립교사 포함) -> SQ9
2. 정부투자기관·정부출연 기관·정부재투자기관 -> SQ9
3. 민간회사 또는 개인사업체 -> SQ8-1
4. 기타 -> SQ9

**SQ8-1. 귀하가 다니고 있는 직장의 종사자 규모는 어느 정도입니까?**

1. 1~29인
2. 30~99인
3. 100~299인
4. 300인~499인
5. 500인 이상

**SQ9. 귀하의 1주일 평균 근로시간은 몇 시간입니까? 초과 근로시간을 포함하여 지난 3개월을 기준으로 평균 근로시간을 응답해 주세요.**

※ 입사한 지 1개월이 안 된 경우 그달의 주당 평균 근로시간을 응답해 주세요.

1주일 평균 (            ) 시간

**SQ10. 귀하의 배우자는 현재 일을 하고 있습니까?**

1. 일을 하고 있다(취업 중, 육아휴직 중 포함)
2. 일을 하고 있지 않다(미취업, 구직 활동 중 포함)

**SQ11. 귀하는 현재 총 몇 명의 자녀를 두고 있습니까?**

※자녀가 없을 경우 0명으로 입력해 주세요.

(            )명

**SQ11-1. (SQ11=1 이상) 막내자녀는 만으로 몇 세입니까?**

만 (            )세

## 일가정양립에 대한 의견

**1 다음은 가족 내 부부의 역할에 대한 견해입니다. 귀하는 다음의 견해에 대하여 어떻게 생각하십니까?**

구 분	전혀 찬성하지 않음	별로 찬성하지 않음	대체로 찬성	전적으로 찬성
1) 아내는 자신의 경력을 쌓기보다는 남편이 경력을 쌓을 수 있도록 도와주는 것이 더 중요하다	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
2) 남편이 할 일은 돈을 버는 것이고 아내가 할 일은 가정과 가족을 돌보는 것이다	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
3) 남자들은 지금보다 가사를 더 많이 분담해야 한다	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
4) 아이는 아버지보다 어머니가 더 잘 키울 수 있다	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④

**2. 귀하는 현재의 상황을 고려할 때 다음의 일-가정양립제도를 이용할 의향이 있습니까? 이  
 용할 의향이 없다면 주된 이유는 무엇입니까?**

구 분	2-1 이용 의향	2-2 이용 의향이 없는 이유
	① 있음 ② 없음	① 전반적으로 사용하지 않는 분위기라서 ② 동료나 상사의 눈치가 보여서 ③ 사용 후 승진 등에서 불이익을 받을까봐 ④ 급여 감소가 우려되어서 ⑤ 내가 맡은 업무가 많아서 ⑥ 대체인력이 없어서 ⑦ 회사 내 제도가 마련되어 있지 않아서 ⑧ 자영업 및 고용주라 제도를 사용할 수 없어서 ⑨ 배우자가 육아를 주로 담당하여 내가 사용하지 않아도 되어서 ⑩(본인 또는 배우자) 부모나 가사도우미 등을 통해 가사와 육아를 하고 있어서 ⑪ 육아하는 방법을 몰라서(익숙하지 않아서) ⑫ 아이가 커서 ⑬ 이미 사용하여서 ⑭ 제도가 있는지 몰라서 ⑮ 기타(무엇: )
1) 배우자 출산휴가제 -배우자가 출산한 경우 3일의 유급 휴가 사용 가능(최대 5일, 2일은 무급)		
2) 유연근무제 -시차출퇴근제, 재택근무제, 집약근무제 등 개인의 선택에 따라 근무 시간 및 근무 환경을 조절할 수 있는 제도		
3) 육아휴직 -현재 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀가 있는 근로자에게 주어지는 최대 1년간의 유급 휴직		
4) 육아기근로시간단축제 -현재 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀가 있는 근로자는 육아휴직 대신 근로 시간을 단축할 수 있음.		



3. (2-(3)에서 육아휴직 이용 의향이 있다고 응답한 경우) 육아휴직을 얼마 동안 이용할 생각이 있습니까? \_\_\_\_ 개월

3-1. (12개월 미만으로 사용할 계획인 경우) 최대 12개월간 이용이 가능함에도 불구하고 이를 다 사용하지 않겠다고 응답한 이유는 무엇입니까?

- ① 전반적으로 사용하지 않는 분위기라서
- ② 동료나 상사의 눈치가 보여서
- ③ 사용 후 승진 등에서 불이익을 받을까봐
- ④ 급여 감소가 우려되어서
- ⑤ 내가 맡은 업무가 많아서
- ⑥ 대체인력이 없어서
- ⑦ 배우자가 육아를 주로 담당하여 내가 사용하지 않아도 되어서
- ⑧(본인 또는 배우자) 부모나 가사도우미 등을 통해 가사와 육아를 하고 있어서
- ⑨ 육아하는 방법을 몰라서(익숙하지 않아서)
- ⑩ 아이가 커서
- ⑪ 기타(무엇: \_\_\_\_\_ )

4. (주말, 공휴일 제외) 귀하가 이상적으로 생각하는 본인의 근로시간 가사 및 육아 시간은 하루 평균 몇 시간입니까?

1) 근로시간: \_\_\_\_ 시간 \_\_\_\_ 분      2) 가사 및 육아 시간: \_\_\_\_ 시간 \_\_\_\_ 분

4-1. (주말, 공휴일 제외) 귀하의 실제 근로시간과 가사 및 육아 시간은 하루 평균 몇 시간입니까?

1) 근로시간: \_\_\_\_ 시간 \_\_\_\_ 분      2) 가사 및 육아 시간: \_\_\_\_ 시간 \_\_\_\_ 분

5. (주말, 공휴일 제외) 귀하가 이상적으로 생각하는 배우자의 근로시간 가사 및 육아 시간은 하루 평균 몇 시간입니까?

1) 근로시간: \_\_\_\_ 시간 \_\_\_\_ 분      2) 가사 및 육아 시간: \_\_\_\_ 시간 \_\_\_\_ 분

5-1. (주말, 공휴일 제외) 귀하가 생각하기에 배우자의 실제 근로시간과 가사 및 육아 시간은 하루 평균 몇 시간입니까?

1) 근로시간: \_\_\_\_ 시간 \_\_\_\_ 분      2) 가사 및 육아 시간: \_\_\_\_ 시간 \_\_\_\_ 분

**6. 귀하는 최근 직장 생활과 가정생활을 병행하는 데 어려움을 겪고 계십니까?**

- ① 매우 어려움 ② 대체로 어려움  
③ 대체로 어려움 없음 ⇒ (질문 7로 이동) ④ 전혀 어려움 없음 ⇒(질문 7로 이동)

**6-1 (어려움을 겪는다고 응답한 경우) 어려움의 가장 주된 이유는 무엇입니까?**

- ①일이 너무 많아서  
②근로시간이 길어서  
③휴일 근무, 출장 등이 많아서  
④부부 혹은 자녀와 함께 시간을 보내는 방법을 몰라서  
⑤가정에 더 비중을 두는 것에 대한 회사, 주변의 편견, 차별적 관행 및 제도 때문에  
⑥기타(무엇: )

**7. 귀하는 직장에서 근로자의 일-가정 양립을 어느 정도 지원해야 한다고 생각하십니까?**

- ① 전혀 지원할 필요가 없다 ② 별로 지원할 필요가 없다  
③ 어느 정도 지원해야 한다 ④ 전적으로 지원해야 한다