

# 이슈브리프



- 「여성의 사회적 지위향상 점검 지표」 일·가정양립 영역의 변화 추이와 요인

김영란 | 한국여성정책연구원 연구위원

- 여성관리자의 일·가정 양립

김난주 | 한국여성정책연구원 부연구위원

박건표 | 한국여성정책연구원 연구원

# 「여성의 사회적 지위 향상 점검 지표」 일·가정양립 영역의 변화 추이와 요인<sup>1)</sup>

김영란

한국여성정책연구원 연구위원

## 1. 「여성의 사회적 지위향상 점검 지표」의 일·가정양립 지표 개요

「여성의 사회적 지위향상 점검 지표」는 여성의 사회적 지위 변화를 측정할 수 있는 점검지표체계로 총 5개 분야 46개 지표로 구성된다. 「여성의 사회적 지위향상 점검 지표」는 2014년부터 주요결과를 중심으로 상하반기 국무회의에 보고되고 있으며 주요 여성정책 회의의 기초자료로 활용되고 있는 지표이다. 동 지표는 크게 두 가지 부분의 분석을 실시할 목적으로 선정되었다. 첫째는 국정과제를 기반으로 박근혜 정부 향후 5년간 여성의 지위 변화를 점검할 수 있어야 하며, 둘째로는 국제기구에서 측정될 수 있고 성평등지수를 개선하고 점검할 수 있어야 하는 목적이다. 이에 지표체계는 박근혜 정부의 국정과제에 나타난 여성정책을 점검하는데 필요한 지표들과 세계경제포럼(WEF)의 성격차지수(GGI)와 유엔개발계획(UNDP)의 성불평등지수(GGI) 개선을 점검할 수 있는 지표로 구성되었다. 지표 체계는 경제활동, 의사결정, 안전, 일·가정양립, 건강과 교육 영역 등 5개 영역별 46개의 관리지표로 구성되어 있다(주재선 외, 2015:16). 이 중 일·가정양립 영역의 관리지표는 9개이며, 기본지표 4개와 점검지표 5개이다.

이에 본고에서는 최근의 일·가정양립 현실에 대하여 「여성의 사회적 지위향상 점검 지표」의 일·가정양립 영역의 관리지표를 중심으로 파악하고자

1) 본 글은 주재선·김영란·김난주(2015). 「여성의 사회적 지위 향상 점검 지표」, (한국여성정책연구원)의 제2장 영역별 지표의 변화 분석, 4절 일·가정양립영역을 요약정리한 내용임

한다. 일·가정양립 영역 9개 지표 중 측정 가능한 7개 지표에 대하여 전년대비 변화 추이 및 변화 특징과 요인에 대하여 설명할 것이다.

〈표 1〉 「여성의 사회적 지위 향상 점검 지표」 중 일·가정양립영역의 지표체계

영역	구분	관리지표
일·가정양립	기본지표(4)	설립주체별 보육시설 및 보육대상 아동 대비 시설아동 비율
		유연근무제 도입 기업 현황
		부모의 주평균 노동시간
		성별 가사노동시간
	점검지표(5)	출산휴가 사용건수 추이
		9세 이하 자녀를 가진 근로자 중 육아휴직 사용자 비율
		직장보육시설 의무 설치 사업체의 보육시설 설치 비율
		성별 육아휴직 종료 후 직장 복귀율
		GDP 대비 보육재정비율

출처: 주재선 외(2015), p18

주: 유연근무제 도입기업 현황과 부모의 주평균 노동시간은 관련통계 미생산 지표임

## 2. 일·가정양립 영역 관리지표 변화 추이

### 가. 설립주체별 보육시설 및 보육대상 아동 대비 시설 아동 비율

전체 보육시설은 '14년 43,742개소로 '13년 대비 28개소가 감소하였다. 설립주체별로 보면 국·공립어린이집은 '14년 2,489개소로 '13년 대비 157개소 증가하였으며, 전체 어린이집 대비 국·공립어린이집 비중은 '14년 5.69%로 전년대비

0.36%p 상승하였다. 직장어린이집, 부모협동어린이집, 국·공립어린이집이 전년대비 '14년에 증가율이 높으며, 법인·단체어린이집, 가정어린이집, 사회복지법인어린이집은 전년대비 감소하였다.

'14년 전체 보육시설이용 아동수는 1,496,671명이며 보육대상아동수(0~5세) 대비 54.59%이다. 설립주체별로 국·공립어린이집, 직장어린이집, 민간어린이집, 부모협동어린이집, 가정어린이집의 이용아동수가 전년대비 증가하였다.

〈표 2〉 설립주체별 보육시설

(단위: 개소, %, %p)

구분	'09년	'10년	'11년	'12년	'13년	'14년	전년대비 (증가율)
계	35,550	38,021	39,842	42,527	43,770	43,742	-28(-0.06)
국·공립어린이집	1,917	2,034	2,116	2,203	2,332	2,489	157(6.31)
사회복지법인 어린이집	1,470	1,468	1,462	1,444	1,439	1,420	-19(-1.34)
법인·단체 등 어린이집	935	888	870	869	868	852	-16(-1.88)
민간어린이집	13,433	13,789	14,134	14,440	14,751	14,822	71(0.48)
가정어린이집	17,359	19,367	20,722	22,935	23,632	23,318	-314(-1.35)
부모협동어린이집	66	74	89	113	129	149	20(13.42)
직장어린이집	370	401	449	523	619	692	73(10.54)
국·공립어린이집 비율	5.39	5.35	5.31	5.18	5.33	5.69	0.36

출처: 보건복지부, 「보육통계」; 주재선 외(2015), p97에서 재인용

〈표 3〉 설립주체별 보육아동 수

(단위: 명, %, %p)

구분	'09년	'10년	'11년	'12년	'13년	'14년	(전년대비)
계	1,175,049	1,279,910	1,348,729	1,487,361	1,486,980	1,496,671	9,691
국·공립어린이집	129,656	137,604	143,035	149,677	154,465	159,241	4,776
사회복지법인 어린이집	112,338	114,054	112,688	113,049	108,834	104,552	-4,282
법인·단체 등 어린이집	52,718	51,126	50,676	51,914	51,684	49,175	-2,509
민간어린이집	623,045	671,891	706,647	768,256	770,179	775,414	5,235
가정어린이집	236,843	281,436	308,410	371,671	364,113	365,250	1,137
부모협동어린이집	1,655	1,898	2,286	2,913	3,226	3,774	548
직장어린이집	18,794	21,901	24,987	29,881	34,479	39,265	4,786
보육대상 아동수 (0~5세 아동수)	2,736,537	2,734,976	2,777,209	2,816,103	2,769,255	2,741,835	-27,420
보육대상 아동수 대비 보육시설아동 비율	42.94	46.80	48.56	52.82	53.70	54.59	0.89

출처: 보건복지부, 「보육통계」; 통계청, 「주민등록인구통계」; 주재선 외(2015), p98에서 재인용

주: 보육대상아동수 대비 보육시설아동 비율은 각 년도 0~5세 아동대비 시설이용아동수로 산정함

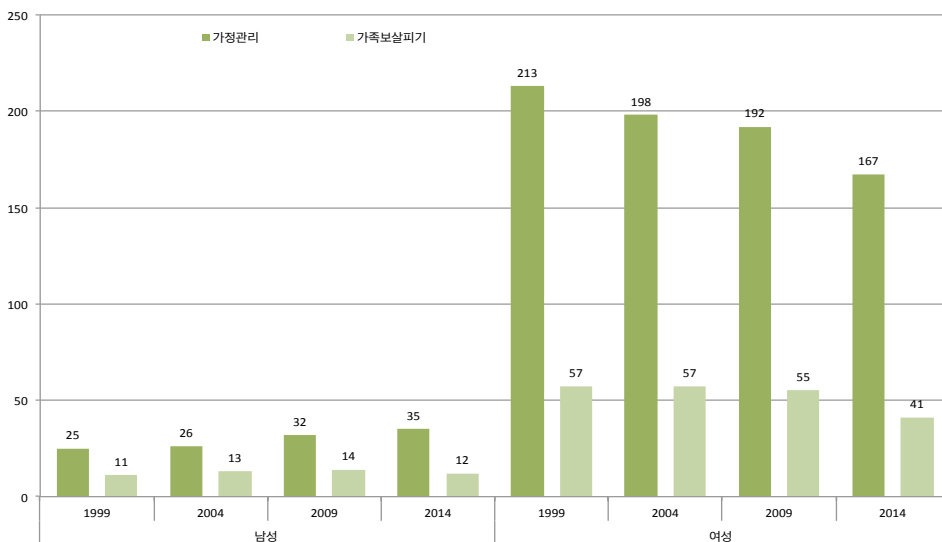
설립주체별 보육시설 변화 특징은 바로 국·공립어린이집의 지속적 증가이다. 또한 전체 보육시설 대비 비중은 적으나 직장어린이집도 지속적으로 증가하는 추세를 보이고 있다. 반면 사회복지법인어린이집, 법인·단체어린이집 시설 수는 줄어드는 추세이다. 가정어린이집은 '09년에서 '12년까지 시설 수는 지속적으로 증가하다가 '13년 이후 시설 수가 감소하였다. 이용아동 수는 '12년까지 증가, '12년에서 '13년 사이 감소추세를 보인다.

이러한 변화에 대한 요인을 보면 우선 가정어린이집의 경우 2012년 무상보육 실시 이후 시설 수가 증가한 것으로 생각된다. 그리고 국·공립어린이집, 직장어린이집의 확대는 이용자 선호도가 높

은 현실을 고려하여 확대 설치 정책을 적극 추진한 결과라고 하겠다.

## 나. 성별 가사노동시간

'14년 가사노동시간은 여성이 208분으로 남성(47분)보다 많으며, 성별 가사노동시간 격차는 161분으로 '09년(201분)에 비해 40분 감소하였다. 맞벌이인 경우에도 남성보다 여성의 가사노동시간이 더 길어 '14년 맞벌이 여성의 가사노동시간은 193분이며, 맞벌이 남성은 41분이다. '09년 대비 '14년 성별 가사노동시간에 변화가 거의 없어 현실 변화를 유도하기 위한 적극적인 정책 대응이 요구되는 영역이다.

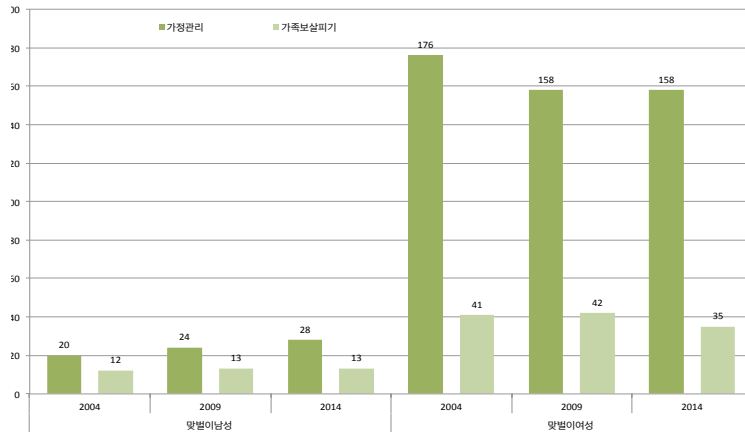


출처: 통계청, 「생활시간조사」; 주재선 외(2015), p101에서 재인용

주: 1) 가사노동: 성인(20세이상) 기혼남녀가 1일 평균 가정관리와 가족보살피기에 사용한 시간임

2) 가정관리: 음식준비 및 정리, 의류관리, 청소 및 정리, 집 관리 등이 포함

[그림 1] 성별 가사노동시간



출처: 통계청(2004, 2009). 「생활시간조사」 원자료 분석; 주재선 외(2015). p102에서 재인용. 통계청(2014). 「2014년 생활시간조사」 보도자료.

주: 1) 맞벌이가구: 20세이상 60세미만의 부부 중 둘 다 취업한 가구

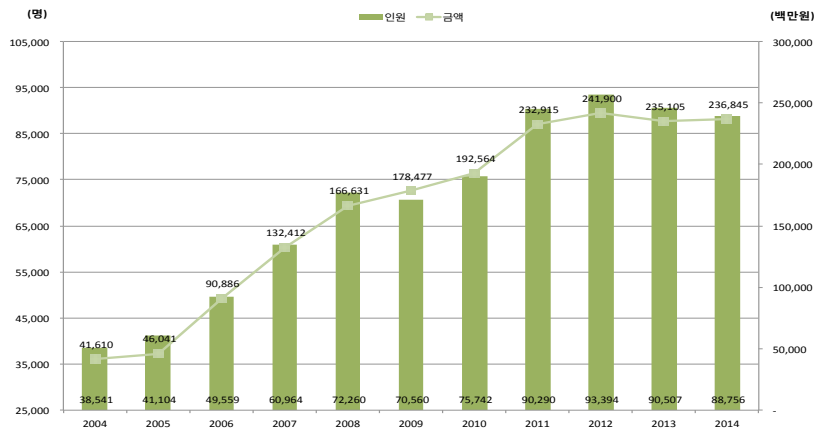
2) 비 맞벌이가구: 20세이상 60세미만의 부부 중 남편만 취업한 가구

3) 가사노동: 성인(20세이상) 기혼남녀가 1일 평균 가정관리와 가족보살피기에 사용한 시간임

[그림 2] 맞벌이 여부 및 성별 가사노동시간

## 다. 출산휴가 사용건수 추이

’14년 출산전후 휴가자는 88,756명으로 ’13년 대비 1,751명 감소하였는데 출생아수 감소가 주요 원인이다. 그러나 ’14년 출산휴가 급여는 출산전후 휴가자 감소에도 불구하고 전년대비 1,740백만원 증가하였다. 특히 ’06년(90,886백만원)에서 ’14년(236,845백만원)까지 지속적으로 출산전후휴가급여 지급액이 증가한 것으로 나타난다. 이는 일·가정양립 지원을 위하여 법정 출산휴가를 보장하고자 우선지원 대상기업에 대해 90일 전액을 고용보험에서 지급함에 따라 휴가자 규모와 지원 급여가 크게 증가하였기 때문이다.



출처: 한국고용정보원. 「고용보험통계」; 주재선 외(2015). p104에서 재인용

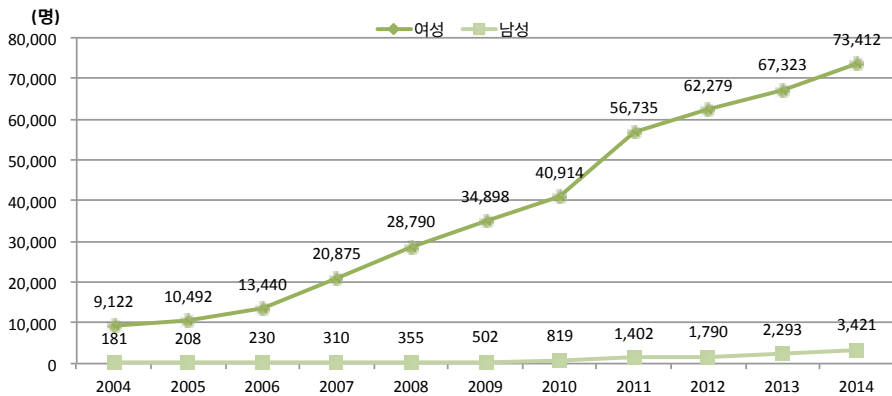
[그림 3] 출산휴가 사용자 수 추이와 출산휴가 급여 추이

## 라. 육아휴직 사용자 비율

'14년 육아휴직자는 76,833명으로 '13년 대비 7,217명 증가하였다. 여성뿐만 아니라 남성의 육아휴직 사용자 수도 증가세를 유지하고 있으며, 특히 남성의 상승폭이 커지고 있다. 여성은 '13년 67,323명에서 '14년 73,412명으로 6,089명 증가하였고, 남성은 '13년 2,293명에서 '14년 3,421명으로 1,128명 증가하였다. 육아휴직사용자 수(비율) 증가는 육아휴직 확대 정책 및 일하는 방식·문화 개선 노력으로 인한 사회인식 변화 등에 따라 지속 증가하고 있는 것으로 생각된다. 특히 '10년

에서 '11년 이후 급격히 증가하는 추세를 보이는데 이는 육아휴직 대상 연령 확대와 휴직급여의 정률제로의 변경에 따른 정책효과<sup>3)</sup>라고 할 수 있다.

육아휴직지원금 역시 '14년(500,663백만원)에 전년대비 80,415백만원 증가하였다. 정액제였던 육아휴직급여제도가 '11년부터 정률제로 바뀌어 급여의 40%를 지급하는 것으로 변경되었다. 그 결과 상대적으로 높은 급여를 받는 근로자의 소득 대체율을 높이게 됨에 따라 지원금 상승이 이루어지게 된 것이다.



출처: 한국고용정보원, 「고용보험통계」; 주재선 외(2015), p106에서 재인용

[그림 4] 남녀의 육아휴직 사용자 수 추이

〈표 4〉 육아휴직지원금 추이

(단위: 백만원)

구분	'06년	'07년	'08년	'09년	'10년	'11년	'12년	'13년	'14년	(전년대비)
전체	34,521	60,989	98,431	139,724	178,121	276,261	357,797	420,248	500,663	80,415
여성	33,989	60,249	97,449	138,221	175,582	270,500	348,644	408,557	482,743	74,186
남성	532	740	982	1,503	2,539	5,761	9,153	11,691	17,920	6,229

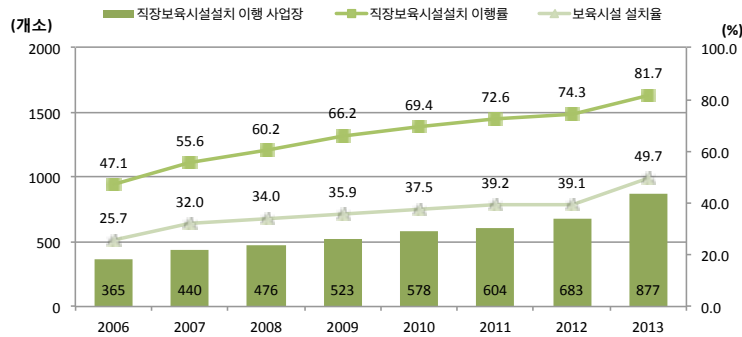
출처: 한국고용정보원, 「고용보험통계」; 주재선 외(2015), p107에서 재인용

3) 윤자영·홍민기(2014:44-45)의 연구결과에 의하면 정률제로의 개편은 육아휴직이용확대에 기여하였으며, 특히 상대적 고소득층의 이용을 증가시킨 것으로 나타남

## 마. 직장보육시설설치의무사업체의 보육시설 설치율

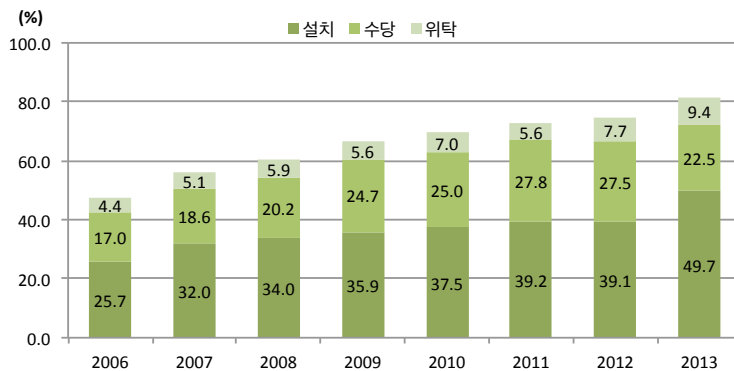
'13년 직장보육시설설치의무사업체(1,074개소) 중 보육시설 설치 사업장은 534개소로 설치율 49.7%로 '12년 대비 10.6%p 상승하였다. '13년 직장보육시설설치의무사업체의 이행률은 81.7%이며 '12년 대비 7.4%p 높아졌다. 이행방법의 비중을 보면 직접 설치와 위탁의 비중은 증가하고 수당 지급방식은 하락하는 추이를 보인다. 특히 이행 방법에 있어서 수당지급이 하락하고 직접 어린이

집 설치 비율이 증가하는 것은 직장보육시설 설치 확대를 위한 다양한 정책 추진에 따른 효과라 할 수 있다. 구체적으로는 2007년 「남녀고용평등법」이 「남녀고용평등 및 일가정양립지원에 관한 법」으로 개정된 이후 직장보육시설 설치 확대를 위한 다양한 제도적 지원이 이루어졌으며, 가족친화인 증제도 등 가족친화적 기업 문화의 확산을 위한 범 부처적인 정책이 추진되었다.



출처: 보건복지부, 「직장어린이집설치현황 실태조사」; 주재선 외(2015), p111에서 재인용  
주: 이행은 설치운영, 위탁, 수당 등의 방법을 포함

[그림 5] 직장보육시설설치의무 사업체의 보육시설 설치율



출처: 보건복지부, 「직장어린이집설치현황 실태조사」; 주재선 외(2015), p111에서 재인용

[그림 6] 이행방법별 직장보육시설 설치의무 사업체의 이행률



## 바. 육아휴직 종료 후 직장 유지율

육아휴직 종료 1년 후 동일 사업장에 있는 근로자 비율은 '12년 72.2%로 '11년 대비 2.2%p 상승하였다. 즉 '12년 육아휴직을 종료한 근로자는 47,681명으로 이중 34,403명이 육아휴직 종료 1년 후 동일사업장에 복직하여 직장을 유지하고 있는 것으로 나타났다.

한편 육아휴직 사용자의 직장유지율은 '08년 68.0%에서 '12년 72.2%로 매년 증가 추세이다.

특히 '10년까지는 상승률이 미미하지만 '11년과 '12년은 각각 전년대비 비교적 높은 상승을 보이고 있다. 이러한 변화는 육아휴직 급여 확대 등 육아휴직에 대한 지원정책 추진의 결과이다. 특히 육아휴직 후 동일사업장 근무 근로자 규모의 증가 추세는 육아휴직이 일·가정양립과 여성 경력단절 예방에 효과적인 제도임을 보여주는 결과이기도 하다.

〈표 5〉 육아휴직 사용여부별 직장유지율

(단위: 명, %, %p)

구분	'08년	'09년	'10년	'11년	'12년	(전년대비)
당해연도 육아휴직을 종료한 근로자	19,635	21,000	28,468	36,848	47,681	10,833
육아휴직 종료 1년 후 동일 사업장에 있는 근로자	13,356	14,309	19,497	25,798	34,403	8,605
직장 유지율	68.0	68.1	68.5	70.0	72.2	2.2

출처: 고용노동부, 내부자료;주재선 외(2015), p112에서 재인용

주:1)육아휴직 사용 근로자의 직장 유지율은 당해 연도 육아휴직을 종료한 근로자가 육아휴직 종료 1년 후 동일사업장에 있는 근로자의 비율

2)해당연도에 육아휴직을 종료한 사람 기준으로 '13년 종료자는 1년이 경과한 '15년 초에 측정 가능

## 사. GDP 대비 보육재정 비율

'13년 보육재정은 121,887억원으로 GDP 대비 0.9%의 비중을 차지한다. 이는 전년 대비 35,042억원 증가한 것으로 GDP대비 비중은 0.3%p 상승하였다. GDP 대비 보육재정 비중은 '10년에서 13년사이에 0.4%p 상승하였고 '12년 이후 급증하는 추세를 보인다. 이러한 변화는 양육수당 지원 확대 및 시설보육료지원 대상범위의 확대와 전면적 무상보육의 실시에 따른 것이다. 보육시설이나 유치원을 이용하지 않는 영유아 대상으로 지급되는 양육수당은 '09년에 만0-1세 차상위 이하 자녀

를 대상으로 월 10만원 지원되었는데 '11년에 0~2세로 확대되고 지원금액도 늘어났다(0세 월 20만원, 1세 월 15만원, 2세 월 10만원). '13년에는 가정양육수당으로 명칭이 변경되어 보육시설 미 이용 전체 0~5세 영유아 대상으로 지급되는 것으로 변경되어 지속적으로 대상범위가 확대되어 왔다. 그리고 시설 보육료의 경우 '13년 0~5세 아동에 대한 전면무상보육이 실시되었다. 이에 따라 보육재정은 '12년 이후 급격한 증가가 이루어졌다.

〈표 6〉 GDP대비 보육재정 비율

(단위: 억원, %, %p)

구분		'08년	'11년	'12년	'13년	(전년대비)
보육정책	계	61,411	73,299	86,845	121,887	35,042
	정부사업	49,404	57,568	76,956	111,524	34,568
	지자체특수시책	12,007	15,731	9,889	10,363	474
GDP		12,653,080	13,326,810	13,774,567	14,282,946	508,379
GDP 대비 보육재정 비중		0.5	0.6	0.6	0.9	0.3

출처: 보건복지부, 「보육통계」; 교육부, 「시도교육청별 누리과정 예산편성 현황자료」; 주재선 외(2015), p114에서 재인용

### 3. 분석 결과 요약 및 함의

일·가정 양립 영역의 관리 지표는 다양한 정책적 지원에 힘입어 대부분의 지표에서 긍정적 변화를 보이고 있다. '14년 육아휴직자수는 '13년 대비 남녀모두 증가하고 육아휴직 사용률과 육아휴직 종료 후 직장유지율에서도 비교년도 대비 크게 상

승하였다. 또한 설립주체별 보육시설에서 국공립 어린이집의 비중이 증가하였다. 그러나 여성의 출산휴가 사용자수가 전년대비 감소하였고 전체 보육시설 수는 법인·단체어린이집, 가정어린이집, 사회복지법인어린이집의 감소로 소폭 감소하였다.

〈표 7〉 일·가정양립 영역의 지표 변화 요약

구분	'14년			'13년
			(전년대비)	
설립주체별 보육시설 및 보육대상 아동 대비 시설 아동비율	보육시설	43,742개소	△28개소	43,770개소
	6세 미만 아동 중 시설아동비율	54.6%	0.9%p	53.7%
성별 가사노동시간 * 20세 이상	여성	208분	△39분	(‘09년) 247분
	남성	47분	1분	(‘09년) 46분
여성의 출산휴가 사용자 수	88,756명		△1,751명	90,507명
남녀 육아휴직 사용자 수	계	76,833명	7,217명	69,616명
	여성	73,412명	6,089명	67,323명
	남성	3,421명	1,128명	2,293명

〈표 계속〉

구분	'14년			'13년
			(전년대비)	
육아휴직 사용률	자녀연령 12개월 이하	(‘13년) 62.3%	4.6%p	(‘12년) 57.7%
	자녀연령 36개월 이하	(‘13년) 28.6%	3.0%p	(‘12년) 25.6%
직장보육시설 의무 설치 사업체의 보육시설 설치 비율	이행률	(‘13년) 81.7%	7.4%p	(‘12년) 74.3%
	보육시설 설치율	(‘13년) 49.7%	10.6%p	(‘12년) 39.1%
성별 육아휴직 종료 후 직장 유지율 * 육아휴직 종료 1년 후 동일 사업장에 있을 비율	(‘12년) 72.2%		2.2%p	(‘11년) 70.0%
GDP 대비 보육재정비율	보육재정	(‘13년) 121,887억원	35,042억원	(‘12년) 85,845억원
	보육재정비율	(‘13년) 0.9%	0.3%p	(‘12년) 0.6%

출처: 보건복지부, 「보육통계」; 보건복지부, 「직장어린이집설치현황 실태조사」; 한국고용정보원, 「고용보험통계」; 통계청, 「생활시간조사」; 통계청, 「일·가정 양립지표」; 고용노동부, 내부자료; 교육부, 「시도교육청별 누리과정 예산편성 현황자료」; 주재선 외(2015), p138에서 재인용

#### 참 · 고 · 문 · 헌

고용노동부, 내부자료.

교육부(각년도), 「시도교육청별 누리과정 예산편성 현황자료」.

보건복지부(각년도), 「보육통계」.

보건복지부(각년도), 「직장어린이집설치현황 실태조사」.

주재선 · 김영란 · 김난주(2015), 「여성의 사회적 지위향상 점검 지표 분석」. 한국여성정책연구원.

통계청(각년도), 「생활시간조사」.

통계청(2014), 「2014년 생활시간조사」 보도자료.

통계청(각년도), 「주민등록인구통계」.

한국고용정보원(각년도), 「고용보험통계」.

# 여성관리자의 일·가정 양립

김 난 주

한국여성정책연구원 부연구위원

박 건 표

한국여성정책연구원 연구원

## 1. 들어가는 말

일·가정 양립은 여성근로자와 워킹맘에게만 국한된 문제가 아닌 남녀근로자 모두의 문제이다. 또한 일·가정 양립은 기업의 범주를 넘어 우리나라의 지속가능한 발전을 가능케 하는 국력의 원천이기도 하다. 왜냐하면, 근로자의 삶의 질에 대한 만족이 기업의 성과를 높이고 기업의 성과는 국부 창출로 이어지는 선순환을 가져올 수 있기 때문이다.

2017년까지 정부의 고용률 70% 달성을 위해서는 50%대에 머무르고 있는 여성고용률 상승이 전제되어야 한다. 통계청에 따르면 2014년 말 15~64세 기준 여성고용률은 54.9%로 전년 대비 1%p 상승하는 성과가 있었다<sup>1)</sup>. 하지만 비약적인 여성고용률 상승이 없는 한 고용률 70% 달성은 요원하다. 여기서 여성고용률 상승을 위해서는 여성의 경력단절 현상이 감소해야 하며 여성의 경력이 단절되지 않기 위해서는 일·가정 양립을 통한 경력유지가 중요하다는 결론에 이른다.

본 연구에서는 일하는 여성의 경력유지를 위한 일·가정 양립을 조직의 측면과 개인이 처한 측면으로 구분해 여성관리자를 대상으로 분석하고자 한다. 분석자료는 100인 이상 기업에서 대리급 이상으로 재직하고 있는 기혼 유배우 여성관리자로 「2014년 5차 여성관리자패널조사」<sup>2)</sup>에서 기혼이면서 유배우인 여성관리자 1,107명에 대한 원자료 분석을 실시하였다.

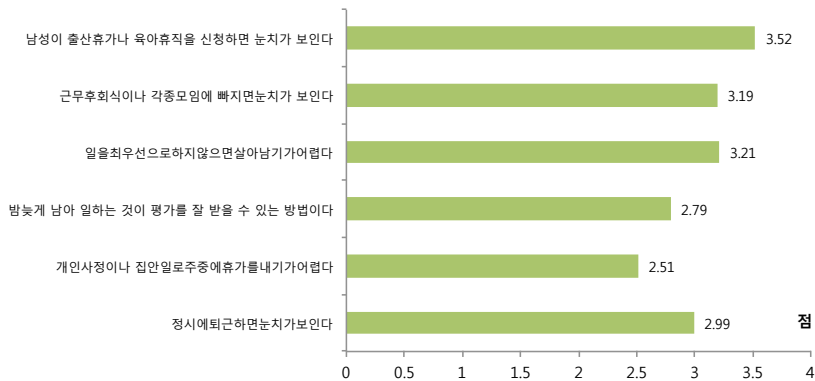
1) 2017년 정부 고용률 70% 달성을 위한 여성고용률 목표치 61.9%이다

(출처 : 고용률 70% 로드맵 <http://www.employment70.go.kr> , 접속일 2015.12.21.)

## 2. 일·가정 양립 환경 - 조직

기혼 여성관리자가 속한 기업의 일·가정 양립 관련 조직 분위기에 대해 '남성이 출산휴가나 육아휴직을 신청하면 눈치가 보인다'가 3.52점, '근무 후 회식이나 각종 모임에 빠지면 눈치가 보인다'는

3.19점, '일을 최우선으로 하지 않으면 살아남기가 어렵다'는 3.21점, '정시에 퇴근하면 눈치가 보인다'는 2.99점으로 조사됐다. 전반적으로 여성관리자가 속한 기업에서의 일·가정 양립 상황이 녹록지 않음을 예상할 수 있다.



주: 5점에 가까울수록 매우 그렇다

[그림 1] 조직분위기

기혼 여성관리자가 속한 기업의 특성별 조직 분위기를 보면 전반적으로 2,000명 이상의 대기업에 종사하고 있는 여성관리자일수록 '정시 퇴근의 어려움', '주중 휴가 내기 어려움', '일 최우선 강조', '근무 종료 후 회식 참석의 부담', '남성의 육아휴직 사용의 어려움' 등이 큰 것으로 조사됐다. 업종별로는 '금융/부동산' 업종에서 일하고 있는 여성관리자들이 '정시 퇴근의 어려움', '주중 휴가 내기 어려움', '일 최우선 강조', '근무 종료 후 회식 참석의 부담', '남성의 육아휴직 사용이 어려운 조직 분위기'에서 일을 하는 것으로 분석됐다. 전반적으로 '남성이 출산휴가나 육아휴직을 신청하면 눈치가

보인다'는 3.5점 이상으로 기업에서 남성이 육아휴직을 신청하기 어려운 것으로 나타났는데 '공공행정'의 경우 유일하게 해당 항목이 2.97점으로 나머지 비교 집단에 비해 남성의 육아휴직 신청이 상대적으로 쉬운 것으로 조사됐다. 기업형태별로는 '근무 후 회식이나 각종 모임에 빠지면 눈치가 보인다'를 제외한 나머지 모든 항목에서 '국가, 지방자치단체'보다 점수가 낮아 민간부문보다 공공부문인 '국가, 지방자치단체'의 일·가정 양립이 양호한 것으로 분석됐다. 단, '국가, 지방자치단체'에 속한 여성관리자의 경우 '근무 후 회식이나 각종 모임에 빠지면 눈치가 보인다'에 3.34점으로

2) 여성관리자패널조사는 한국여성정책연구원에서 수행하는 조사로서 100인 이상 기업에 재직하고 있는 대리급 여성관리자의 근로조건, 경력개발, 일가정 양립등에 대한 조사이다. 2007년 1차 조사 이후 2014년에 5차 조사까지 완료하였다. 5차 조사 결과 완료된 패널 수는 1,949명이다. 이 중 4차 조사 당시 직장에서 근무하고 있는 관리자 수는 1,627명이고 본 연구에서는 1,627명 중 기혼 유배우자인 1,107명에 대해 분석을 하였다(김난주·강민정·박건표·전병유(2014), 「여성관리자패널조사」, pp.25~27).

응답해 나머지 민간부문보다 모임과 회식 단체 참여 문화가 강한 것을 확인할 수 있었다. 직급별로는 대체로 ‘부장급 이상’에서 조직분위기에 대해 부정적인 평가 보다는 긍정적인 평가가 우세했는데 이는 고위직이 느끼는 직급 효과가 반영된 결과로 판단된다.

여성관리자 개인 특성별로는 전반적으로 ‘40대 이상’보다는 ‘30대 이하’가 조직 분위기에 대한 부

정적인 평가 수준이 높아 결혼·임신출산·육아가 집중되는 30대 워킹맘으로 겪는 일·가정 양립의 어려움을 예측할 수 있었다. 자녀 유무별로는 자녀가 없는 여성관리자가 ‘정시 퇴근, 근무 후 회식이나 모임 참여’, ‘남성근로자 육아휴직 신청 용이성’에 대해 부정적인 평가가 높아 이러한 조직 분위기가 향후 자녀 계획에 미칠 영향에 대한 우려를 낳게 했다.

〈표 1〉 조직 분위기

(단위: 명, 점)

		N	정시에 퇴근하면 눈치가 보인다	개인사정이나 집안일로 주중에 휴가를 내기가 어렵다	밤늦게 남아 일하는 것이 평가를 잘 받을 수 있는 방법이다	일을 최우선으로 하지 않으면 살아남기가 어렵다	근무후 회식이나 각종 모임에 빠지면 눈치가 보인다	남성이 출산휴가나 육아휴직을 신청하면 눈치가 보인다
전체		1,107	2.99	2.51	2.79	3.21	3.19	3.52
규모	100~299명	232	2.82	2.51	2.67	3.12	3.00	3.59
	300~999명	314	2.85	2.37	2.90	3.16	3.15	3.51
	1,000~1,999명	152	2.98	2.43	2.66	3.06	3.01	3.25
	2,000명 이상	409	3.20	2.65	2.83	3.36	3.40	3.59
업종	제조업	165	2.95	2.59	2.79	3.28	2.96	3.97
	도소매/숙박음식/ 운수	92	2.87	2.45	2.64	3.14	3.11	3.30
	금융/부동산	326	3.38	2.76	2.99	3.47	3.46	3.78
	출판/전문과학/ 사업서비스	245	2.84	2.26	2.82	3.19	3.05	3.45
	공공행정	117	2.55	2.32	2.67	2.97	3.32	2.97
	교육서비스/ 보건복지	122	2.80	2.48	2.40	2.87	2.99	3.06
	기타	40	3.03	2.50	2.93	2.83	3.30	3.60
기업형태	회사법인	778	3.05	2.52	2.85	3.28	3.16	3.70
	회사 이외 법인	182	2.97	2.59	2.58	3.04	3.23	3.19
	국가, 지방자치단체	147	2.72	2.33	2.76	3.04	3.34	3.01

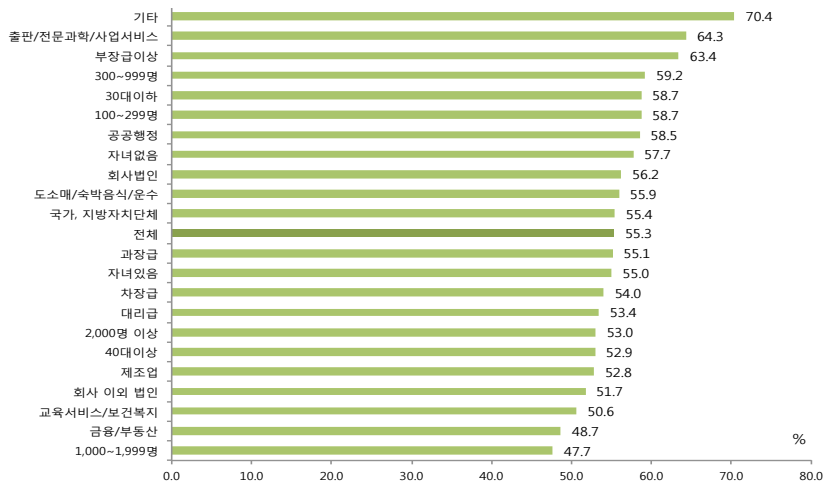
〈표 계속〉

		N	정시에 퇴근하면 눈치가 보인다	개인사정이나 집안일로 주중에 휴가를 내기가 어렵다	밤늦게 남아 일하는 것이 평가를 잘 받을 수 있는 방법이다	일을 최우선으로 하지 않으면 살아남기가 어렵다	근무후 회식이나 각종 모임에 빠지면 눈치가 보인다	남성이 출산휴가나 육아휴직을 신청하면 눈치가 보인다
직급	대리급	350	2.95	2.50	2.81	3.10	3.27	3.48
	과장급	386	3.10	2.53	2.83	3.20	3.20	3.59
	차장급	253	3.04	2.58	2.81	3.40	3.23	3.62
	부장급이상	118	2.64	2.34	2.56	3.18	2.86	3.22
연령	30대이하	488	3.21	2.58	2.96	3.18	3.29	3.86
	40대이상	619	2.82	2.46	2.66	3.24	3.11	3.25
자녀	자녀있음	955	2.99	2.52	2.80	3.21	3.18	3.50
	자녀없음	152	3.01	2.47	2.76	3.20	3.28	3.65

주: 5점에 가까울수록 매우 그렇다

기혼 여성관리자의 연차 사용 비율은 55.3%로 주어진 휴가 중 절반을 약간 웃도는 수준으로 휴가를 사용한 것으로 조사됐다. 연차 사용률이 가장 높은 집단은 ‘출판/전문과학/사업서비스’ 업종에 종사하는 여성관리자로 주어진 휴가의 64.3%를 사용했다. 다음으로 ‘부장급이상’이 63.4%로 분석 집단 중 두 집단이 유일하게 연차 사용률이 60%

를 웃돌았다. 반대로 연차사용률 하위 집단은 ‘1,000~1,999명’ 규모에 종사하는 기혼 여성관리자로 주어진 휴가의 47.7%만을 사용해 연차 사용률이 가장 낮았다. ‘금융/부동산’ 업종에 종사하는 기혼 여성관리자들의 연차 사용률도 48.7%로 ‘1,000~1,999명’ 규모와 함께 연차 사용률이 50% 미만을 나타냈다.



[그림 2] 연간 연차사용률(실제 사용한 휴가/주어진 휴가\*100, 2013년 연간 기준)

근로자에게 주어지는 연차는 근속연수에 따라 차이가 클 것으로 예상할 수 있다. 근속연수를 고려하지 않고 주어진 연차가 가장 긴 집단은 ‘공공행정’과 ‘부장급 이상’으로 각각 21.15일과 21.10일로 가장 길었다. 이어 ‘교육서비스/보건복지’와 ‘국가, 지방자치단체’에 종사하는 기혼 여성관리자의 연차가 각각 20.72일, 20.74일로 긴 편에 속했다. 연차 휴가가 긴 집단의 특성을 보면 공공 부문의 고위 직급일수록 사용할 수 있는 연차가 긴 것으로 나타났다.

〈표 2〉 연차 사용 현황

(단위: 명, 일, %)

		N	주어진 연차휴가(A)	사용한 연차휴가(B)	연차 사용률 (B/A*100)
전체		1,107	18.87	10.44	55.3
규모	100~299명	232	18.90	11.09	58.7
	300~999명	314	19.87	11.75	59.2
	1,000~1,999명	152	18.95	9.05	47.7
	2,000명 이상	409	18.05	9.57	53.0
업종	제조업	165	19.39	10.23	52.8
	도소매/숙박음식/운수	92	18.99	10.61	55.9
	금융/부동산	326	17.84	8.68	48.7
	출판/전문과학/사업서비스	245	18.33	11.79	64.3
	공공행정	117	21.15	12.38	58.5
	교육서비스/보건복지	122	20.72	10.49	50.6
	기타	40	15.73	11.08	70.4
기업형태	회사법인	778	18.29	10.28	56.2
	회사 이외 법인	182	19.81	10.24	51.7
	국가, 지방자치단체	147	20.74	11.49	55.4
직급	대리급	350	18.50	9.88	53.4
	과장급	386	18.99	10.46	55.1
	차장급	253	18.14	9.80	54.0
	부장급 이상	118	21.10	13.37	63.4
연령	30대이하	488	17.51	10.28	58.7
	40대이상	619	19.94	10.55	52.9
자녀	자녀있음	955	19.04	10.46	55.0
	자녀없음	152	17.76	10.25	57.7



일·가정 양립의 기반이 되는 각종 복리후생제도와 관련해 법적으로 보장된 ‘출산전후휴가’가 있다는 비율이 99%에 육박해 가장 높았다. 이어 ‘출산전후휴가’와 같이 강제하고 있는 제도는 아니지만 법으로 보장하고 있는 ‘육아휴직제도’가 있다는 비율도 95% 이상으로 높았다. 다음으로 ‘학비보조’(71.0%), ‘연수휴가 및 휴직’(60.3%), ‘생리휴가’(58.0%) 등이 응답한 기혼 여성관리자 중 절반 이상이 소속 기업에 있다고 응답한 제도였다.

기업특성별로는 기업 규모 1,000명을 전후로 하여 각종 제도가 있다고 응답한 비율에 차이가 났다. 2,000명 이상 대기업에서 일하고 있는 기혼 여성관리자들이 제도가 있다고 응답한 비율이 전반적으로 높은 가운데 ‘1,000~1,999명’에 속한 기혼 여성관리자들과 ‘2,000명 이상’에 일하고 있는 여성관리자들의 응답 비율에는 큰 차이가 없었다. 즉, 각종 복리후생제도가 있다고 응답한 비율은 ‘999명 이하’ 기업이 ‘1,000명 이상’ 기업보다

10%p 이상 낮아지는 경향이 있었다(가족간호휴가, 학비보조, 보육비지원, 연수휴가 및 휴직, 선택적복리후생제도 등). 단, 직장보육시설의 경우 상시 근로자 500명 이상, 여성근로자 300인 이상부터 적용대상이므로 제도 있음 비율에도 차이가 발생한다.

업종별로는 전반적으로 ‘금융/부동산 업종’과 ‘공공행정’에서 각종 복리후생제도에 대해 있다고 응답한 비율이 나머지 업종보다 높았다. 기업 형태에서는 생리휴가를 제외하고 ‘국가, 지방자치단체’에서 일하고 있는 기혼 여성관리자들이 각종 복리후생제도가 있다고 응답한 비율이 높았다. 특히, 육아기근로시간단축제의 경우 ‘국가, 지방자치단체’ 소속 여성관리자 중 69.4%가 제도가 있다고 응답해 공공부문에서 육아기근로시간단축제의 활용이 활발해 질 수 있는 제도적 기반이 마련되어 있음을 알 수 있다.

〈표 3〉 각종 복리후생제도 있음

(단위: 명, %)

		N	생리 휴가	출산 전후 휴가	병가 (상병 휴가)	육아 휴직	가족 간호 휴가	직장 보육 시설	학비 보조	보육 지원비	연수 휴가 및 휴직	선택적 복리 후생 제도	육아기 근로 시간 단축제
전체		1,107	58.0	98.7	92.1	96.7	39.3	26.5	71.0	48.8	60.3	48.1	32.2
규모	100~299명	232	35.3	95.3	83.6	88.8	12.5	5.2	48.3	26.3	38.4	27.6	16.4
	300~999명	314	54.8	99.4	91.1	97.5	33.8	12.7	69.4	38.5	56.1	42.4	31.2
	1,000~1,999명	152	63.2	99.3	96.7	99.3	19.1	81.6	59.9	67.8	59.9	59.9	32.9
	2,000명 이상	409	71.4	100.0	95.8	99.8	51.8	81.2	65.3	73.3	59.7	59.7	41.6
업종	제조업	165	47.9	98.2	86.7	92.7	15.2	23.6	64.2	32.1	40.6	20.6	18.8
	도소매/ 숙박음식/운수	92	50.0	94.6	85.9	90.2	29.3	23.9	73.9	34.8	51.1	38.0	31.5

〈표 계속〉

		N	생리 휴가	출산 전후 휴가	병가 (상병 휴가)	육아 휴직	가족 간호 휴가	직장 보육 시설	학비 보조	보육 지원비	연수 휴가 및 휴직	선택적 복리 후생 제도	육아기 근로 시간 단축제
	금융/부동산	326	78.8	99.7	96.6	99.7	50.6	33.7	81.6	72.4	69.9	51.8	28.8
	출판/전문과학/ 사업서비스	245	40.0	99.2	87.8	96.7	26.1	20.4	50.6	32.7	48.6	46.9	35.1
	공공행정	117	57.3	99.1	99.1	99.1	69.2	37.6	88.0	52.1	80.3	73.5	70.9
	교육서비스/ 보건복지	122	63.1	99.2	92.6	96.7	46.7	10.7	70.5	52.5	73.0	50.0	11.5
	기타	40	45.0	97.5	95.0	97.5	40.0	37.5	82.5	35.0	60.0	80.0	47.5
기업형태	회사법인	778	54.5	98.5	89.6	96.0	30.8	25.2	67.7	47.7	53.2	40.1	25.1
	회사 이외 법인	182	71.4	99.5	96.7	97.8	51.6	24.2	73.6	51.6	75.3	60.4	32.4
	국가, 지방자치단체	147	59.9	99.3	99.3	99.3	68.7	36.1	85.0	51.0	79.6	74.8	69.4

최근 재택근무와 관련하여 의미 있는 연구결과가 발표된 바 있다. 재택근무를 적당히 하고 근로자들이 사무실에서 대면하는 시간이 충분히 있을 때 노동자와 고용주의 이익이 커지는 것으로 재택근무를 노동자들이 선택할 수 있을 때, 일을 제출하는 시간이 유연할 때 더 생산성이 높다는 것이다<sup>3)</sup>. 재택근무제 이외에도 유연근무제는 근로자의 일·가정 양립뿐만 아니라 기업의 성과를 높이는 것으로 기업별로 다양한 제도를 도입해 운영하고 있다.

관련하여 여성관리자패널조사에서도 재택근무제를 포함 유연근무제도를 조사하고 있는데 기존 여성관리자들이 응답한 결과를 보면, 제시한 유연근무제도의 제도 도입 비율은 30% 내외로 높다고 볼 수는 없는 수준이다. 제도 중에서는 ‘선택적근

무시간제(시차출퇴근제)’가 있다고 응답한 비율이 31.3%로 가장 높았고 다음으로 ‘탄력적근무제’(23.6%), ‘재택근무제’(15.4%), ‘정규직(전환형) 시간선택제’(14.5%), ‘원격근무제’(11.2%)의 순서로 제도가 도입되어 있었다.

규모별로는 ‘100~299명 이하’가 300명 이상 기업보다 전반적으로 유연근무제 도입 비율이 낮았다. 반면, 300~999명 이하 규모에 속하는 기업의 유연근무제 도입 비율이 1,000명 이상 대기업에 비해 높거나 비슷한 수준으로 나타나 중소(견) 기업에 해당하는 기업에서 유연근무제 도입이 활발한 것으로 나타났다. 업종별로는 ‘공공행정’이 제시된 유연근무제 모두 나머지 업종에 비해 도입 비율이 월등히 높았다. 반대로 ‘제조업’과 ‘교육서비스/보건복지’ 업종은 전반적으로 유연근무제 도입

3) 기사 출처: “재택 근무를 잘만 하면 효율성이 높아진다(연구)”

[http://www.huffingtonpost.kr/2015/10/01/story\\_n\\_8225472.html?ncid=tweetlnkkrhpmg00000001](http://www.huffingtonpost.kr/2015/10/01/story_n_8225472.html?ncid=tweetlnkkrhpmg00000001), 접속일 2015.12.21

(해당 논문: Tammy D. Allen, Timothy D. Golden, and Kristen M. Shockley. How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings, Psychological Science in the Public Interest. 2015, Vol. 16(2) 40 - 68.

비율이 10% 내외로 낮았다. 기업 형태별로는 ‘국가, 지방자치단체’가 모든 유연근무제도에 대한 도입 비율이 ‘회사법인’과 ‘회사 이외 법인’에 비해 높았다.

〈표 4〉 유연근무제도 있음

(단위: 명, %)

		N	재택근무제	원격근무제	탄력근무제	선택적근무 시간제 (시차 출퇴근제)	정규직 (전환형) 시간선택제
전체		1,107	15.4	11.2	23.6	31.3	14.5
규모	100~299명	232	7.3	4.3	9.9	17.2	5.6
	300~999명	314	22.9	16.9	29.9	36.6	15.3
	1,000~1,999명	152	10.5	11.2	25.0	26.3	15.8
	2,000명 이상	409	16.1	10.8	25.9	36.9	18.6
업종	제조업	165	7.3	4.8	8.5	15.8	4.2
	도소매/숙박음식/운수	92	3.3	3.3	21.7	31.5	12.0
	금융/부동산	326	14.1	7.4	19.6	23.0	10.7
	출판/전문과학/사업서비스	245	19.6	13.9	24.9	33.5	12.7
	공공행정	117	47.0	41.0	60.7	85.5	53.0
	교육서비스/보건복지	122	2.5	2.5	10.7	13.1	6.6
	기타	40	10.0	10.0	45.0	45.0	17.5
기업형태	회사법인	778	10.9	6.9	14.3	20.6	5.9
	회사 이외 법인	182	12.1	7.7	29.7	35.2	22.5
	국가, 지방자치단체	147	43.5	38.1	65.3	83.0	50.3

### 3. 일·가정 양립 환경 - 개인

2014년 조사 시점에서 유배우 여성관리자 중 자녀가 있는 비율은 86.3%, 없는 비율은 13.7%로 조사됐다.

기업특성별로는 1,000명 이상 규모에 종사하는 여성관리자의 유자녀 비율이 88% 이상으로 999명 이하 종사 여성관리자에 비해 높았다. 업종별로는 ‘공공행정’과 ‘교육서비스/보건복지’ 업종 종사 여성관리자의 유자녀 비율이 90% 이상으로 높지만, ‘제조업’과 ‘도소매/숙박음식/운수업’에 종사하

는 여성관리자의 유자녀 비율은 82% 이하로 상대적으로 낮았다. 기업 형태별로는 ‘회사법인’에서 일하고 있는 기혼 여성관리자의 유자녀 비율이 ‘회사 이외 법인’과 ‘국가, 지방자치단체’에 비해 낮았다.

여성관리자의 개인특성과 관련해 직급별로는 연령이 반영된 결과로 예상되는데 ‘대리급’ 여성관리자 중 유자녀 비율이 79.7%로 나머지 상위 직급에 비해 낮았다. 연령별로는 ‘30대 이하’ 유배우 여성관리자 중에서 유자녀 비율은 76.8%로 ‘40대 이상’의 93.7%보다 16.9%p 낮았다.

〈표 5〉 자녀 유무

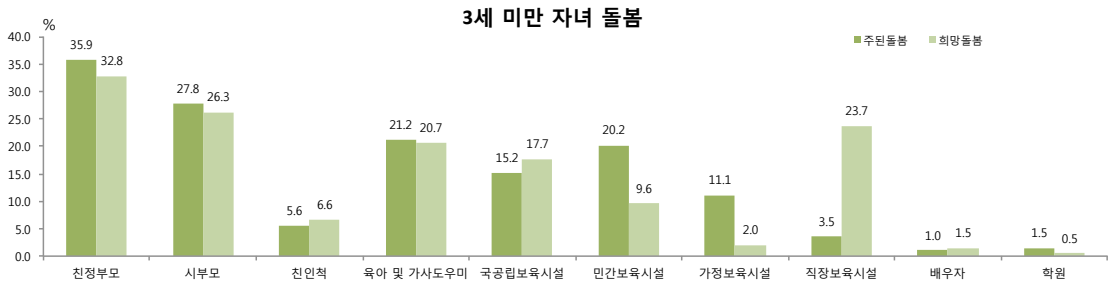
(단위: 명, %)

		N	자녀 있음	자녀 없음
전체		1,107	86.3	13.7
규모	100~299명	232	84.1	15.9
	300~999명	314	88.2	11.8
	1,000~1,999명	152	88.8	11.2
	2,000명 이상	409	85.1	14.9
업종	제조업	165	81.8	18.2
	도소매/숙박음식/운수	92	82.6	17.4
	금융/부동산	326	87.7	12.3
	출판/전문과학/사업서비스	245	84.1	15.9
	공공행정	117	94.0	6.0
	교육서비스/보건복지	122	91.8	8.2
	기타	40	75.0	25.0
기업형태	회사법인	778	85.6	14.4
	회사 이외 법인	182	87.9	12.1
	국가, 지방자치단체	147	87.8	12.2
직급	대리급	350	79.7	20.3
	과장급	386	87.0	13.0
	차장급	253	92.5	7.5
	부장급이상	118	89.8	10.2
연령	30대이하	488	76.8	23.2
	40대이상	619	93.7	6.3

자녀가 있는 여성관리자의 자녀 연령에 따른 자녀 돌봄 방법을 분석했다. 먼저 3세 미만 자녀 돌봄에서 실제의 주된 돌봄 방법은 ‘친정부모’가 35.9%로 가장 많고, ‘시부모’(27.8%), ‘육아 및 가사도우미’(21.2%), ‘민간보육시설’(20.2%), ‘국공립보육시설’(15.2%), ‘가정보육시설’(11.1%)의 순서였다. 이에 대해 3세 미만 자녀를 둔 여성관리자

가 희망하는 돌봄 방법은 ‘친정부모’와 ‘시부모’가 각각 32.8%, 26.3%로 실제 돌봄 방법과 희망하는 방법이 일치했는데 ‘직장보육시설’은 3세 미만 자녀를 둔 여성관리자 중 23.7%가 희망해 조부모 다음으로 가장 많이 희망하는 돌봄 방법으로 선택했다. ‘직장보육시설’ 다음으로는 ‘육아 및 가사도우미’(20.7%), ‘국공립보육시설’(17.7%) 순서로

희망했다. ‘직장보육시설’과 ‘국공립보육시설’ 외에 ‘육아 및 가사도우미’는 여성가족부에서 제공하는 아이돌보미 제도가 있다는 점을 감안하면, 3세 미만 자녀를 둔 여성관리자들이 조부모 외에 희망하는 돌봄 방법은 민간보육이 아닌 공공보육이라 할 수 있다.

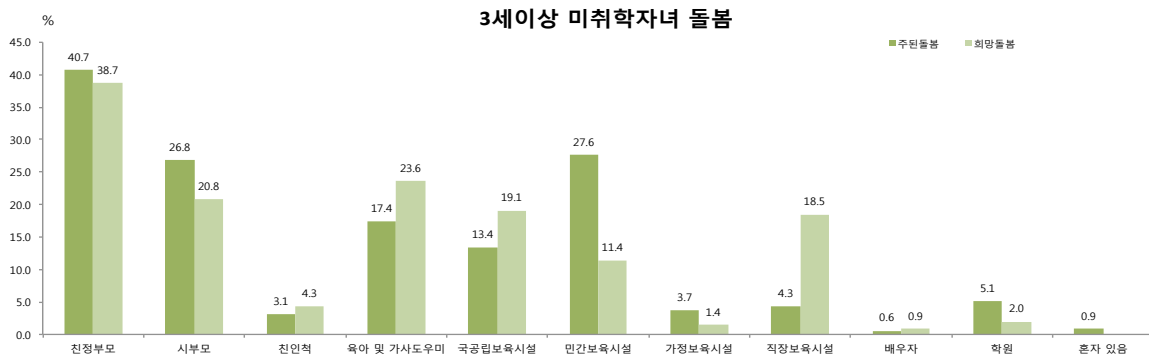


주: 3세 미만 자녀 있는 유배우 여성관리자 대상

[그림 3] 3세 미만 자녀 돌봄(주된 돌봄 VS 희망 돌봄, 중복)

3세 이상부터 초등학교 입학 전 미취학 자녀가 있는 여성관리자의 돌봄에서 실제로 주된 돌봄 방법은 ‘친정부모’가 40.7%로 가장 많고 이어 ‘민간보육시설’(27.6%), ‘시부모’(26.8%), ‘육아 및 가사도우미’(17.4%), ‘국공립보육시설’(13.4%) 등의 순서였다. 주된 돌봄 방법으로 희망하는 돌봄 방법은 ‘친정부모’가 38.7%로 가장 높아 실제 돌봄 방법과 일치했고 다음으로는 ‘육아 및 가사도우미’

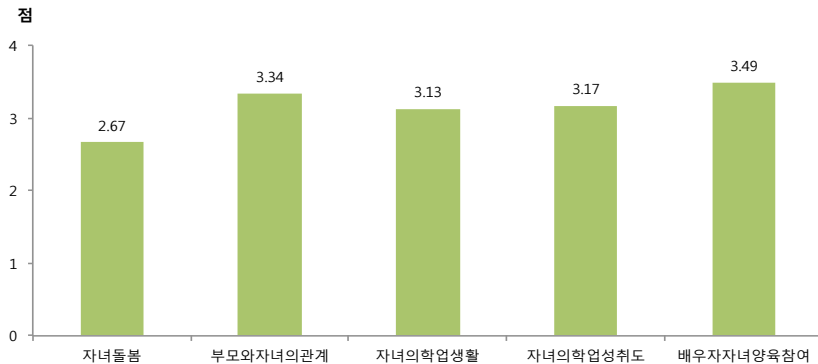
(23.6%), ‘시부모’(20.8%), ‘국공립보육시설’(19.1%), ‘직장보육시설’(18.5%)에 대한 수요가 높았다. 3세 미만 자녀 돌봄에서는 조부모 다음으로 일하는 장소 근거리에서 돌봄에 관여할 수 있는 ‘직장보육시설’을 원하는 비율이 높지만, 3세 이상 미취학자녀에 대해서는 ‘직장보육시설’ 보다는 방문하는 ‘육아 및 가사도우미’ 돌봄을 선호하는 차이가 나타났다.



주: 3세 이상 미취학 자녀 있는 유배우 여성관리자 대상

[그림 4] 3세 이상 미취학 자녀 돌봄(주된 돌봄 VS 희망 돌봄, 중복)

자녀가 있는 유배우 여성관리자의 자녀 양육 및 배우자의 자녀 양육 참여에 대한 만족도는 ‘자녀 돌봄’을 제외하고 5점 만점에 3점을 웃돌아 보통 이상의 만족 수준을 보였다. 자녀 양육과 관련해서는 ‘자녀의 학업 생활’과 ‘학업 성취도’ 보다 ‘부모와 자녀와의 관계’ 만족 수준이 3.34점으로 높았다. ‘부모와 자녀와의 관계’는 양호하다고 스스로 평가했지만 ‘자녀를 위한 돌봄’에 대해서는 만족 수준이 2.67점으로 보통 미만으로 나타나 워킹맘인 여성관리자의 일·가정 양립의 어려운 단면을 확인할 수 있다.

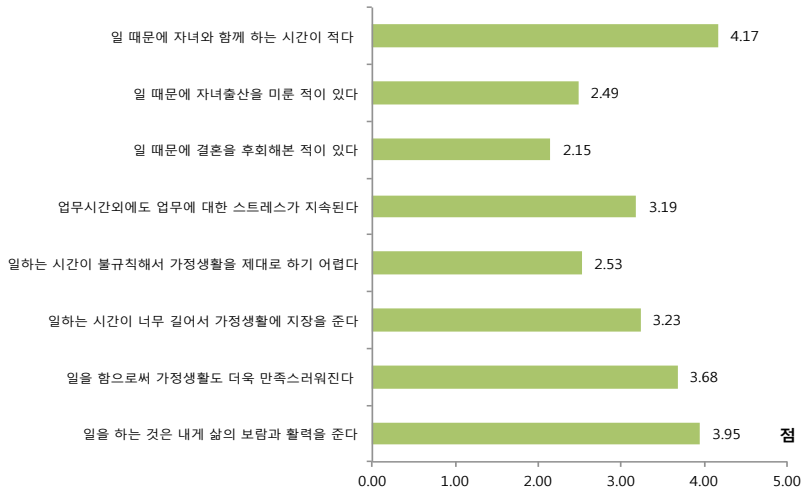


주: 1. 5점에 가까울수록 매우 그렇다  
2. 자녀 있는 유배우 여성관리자 대상

[그림 5] 자녀 양육 및 배우자 지원 만족도

기혼 여성관리자가 평가하는 직장 일이 가정에 미치는 영향에 대해 가장 큰 어려움으로 나타난 것은 ‘일 때문에 자녀와 함께하는 시간이 적다’이다. 해당 항목 점수는 5점 만점에 4.17점으로 유일하게 4점을 웃돌았다. ‘일을 하는 것은 삶의 보람과 활력’과 ‘일을 함으로써 가정생활 만족’은 각각 3.95점과 3.68점으로 직장 일이 가정에 미치는 긍정적 영향이 부정적 영향보다 상대적으로 높았다. 부정적 전이로 볼 수 있는 ‘업무 시간 외에 업무에 대한 스트레스’ 3.19점, ‘일하는 시간이 길어서 가정생활에 지장을 준다’ 3.23점으로 긍정적 영향보

다는 낮았지만 보통을 웃도는 수준으로 영향을 미친다고 응답했다. ‘일하는 시간이 불규칙하여 가정생활에 지장을 준다’는 2.53점으로 3점 미만으로 나타나 일하는 시간은 규칙적이나 장시간 근로가 가정생활에 부정적인 영향을 미치고 있음을 예상할 수 있었다. 결혼과 출산 관련해서는 ‘직장 일 때문에 결혼을 후회해 본 적 있다’는 2.15점으로 비교 항목 중 점수가 가장 낮았고 ‘일 때문에 자녀출산을 미룬 적이 있다’도 2.49점으로 보통 수준 이하의 평가를 하고 있었다.



주: 5점에 가까울수록 매우 그렇다

[그림 6] 직장 일이 가정에 미치는 영향

기혼 여성관리자들이 가장 큰 영향을 미친다고 응답한 ‘일 때문에 자녀와 함께하는 시간이 적다’를 보다 자세히 살펴보면 전체 평균 4.17점 보다 높은 집단은 기업 규모 ‘2,000명 이상’(4.35점)과 ‘제조업’(4.38점), ‘금융/부동산’(4.32점), ‘회사법인’(4.24점), ‘과장급’(4.25점), ‘30대 이하’(4.45점) 등으로 분석됐다. 시간에 대한 불만족과 관련해 ‘일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다’는 전체 평균이 3.23점으로 이 항목에 대해서도 전체 평균 보다 높은 집단을 살펴보면, 기업

규모 ‘2,000명 이상’(3.40점), ‘금융/부동산’(3.44점)과 ‘공공행정’(3.35점), ‘국가, 지방자치단체’(3.32점), ‘30대 이하’(3.26점), ‘자녀 있음’(3.26점)으로 앞서 ‘일 때문에 자녀와 함께하는 시간이 적다’에 동의하는 수준이 높은 집단과 일치하는 집단을 살펴볼 수 있다. 즉, 기업 규모 ‘2,000명 이상’과 ‘금융/부동산’ 업종인 기업에 종사하는 여성관리자들이 직장 일로 인한 가정생활 병행이 가장 어려운 집단일 것으로 예상할 수 있다.

<표 6> 직장 일이 가정에 미치는 영향

(단위: 명, 점)

	N	일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다	일을 함으로써 가정 생활도 더욱 만족스러워진다	일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다	일하는 시간이 불규칙해서 가정생활을 제대로 하기 어렵다	업무시간 외에도 업무에 대한 스트레스가 지속된다	일 때문에 결혼을 후회해본 적이 있다	일 때문에 자녀출산을 미룬 적이 있다	일 때문에 자녀와 함께하는 시간이 적다
전체	1,107	3.95	3.68	3.23	2.53	3.19	2.15	2.49	4.17
규모									
100~299명	232	3.79	3.54	3.08	2.43	3.02	2.10	2.50	4.09
300~999명	314	3.91	3.63	3.18	2.52	3.19	2.12	2.58	4.09

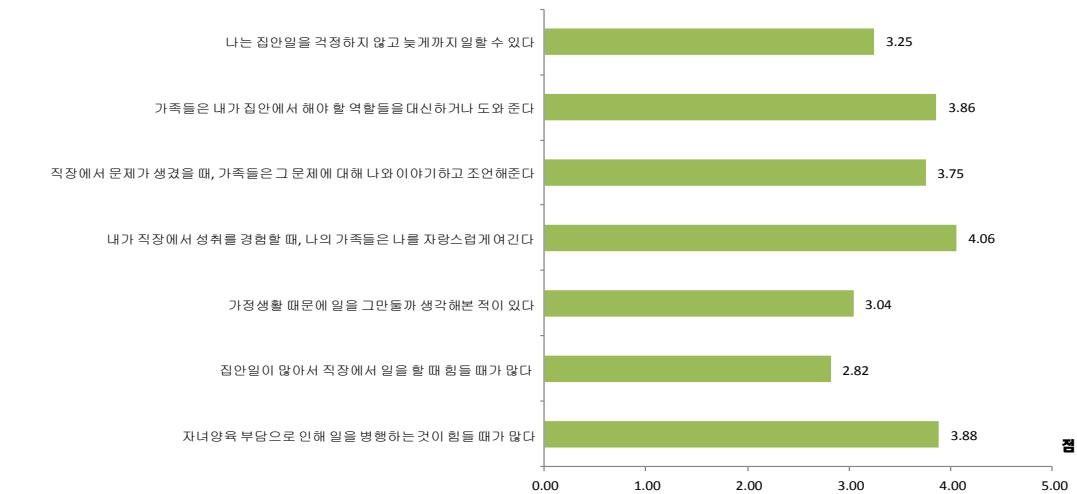
<표 계속>

		N	일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다	일을 함으로써 가정 생활도 더욱 만족스러워진다	일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다	일하는 시간이 불규칙해서 가정생활을 제대로 하기 어렵다	업무시간 외에도 업무에 대한 스트레스가 지속된다	일 때문에 결혼을 후회해본 적이 있다	일 때문에 자녀출산을 미룬 적이 있다	일 때문에 자녀와 함께하는 시간이 적다
	1,000~1,999명	152	4.11	3.85	3.10	2.36	3.23	2.10	2.26	3.97
	2,000명 이상	409	4.02	3.73	3.40	2.65	3.26	2.22	2.49	4.35
업종	제조업	165	3.96	3.69	3.19	2.48	3.06	2.04	2.51	4.38
	도소매/숙박음식/운수	92	3.88	3.62	3.10	2.43	2.92	2.14	2.32	4.05
	금융/부동산	326	3.99	3.69	3.44	2.76	3.37	2.23	2.60	4.32
	출판/전문과학/사업서비스	245	3.91	3.60	3.16	2.47	3.11	2.10	2.58	4.15
	공공행정	117	3.89	3.69	3.35	2.46	3.21	2.18	2.48	3.93
	교육서비스/보건복지	122	4.02	3.80	2.89	2.56	3.25	2.08	2.07	3.71
	기타	40	4.00	3.70	3.05	2.43	3.03	2.40	2.60	4.55
기업 형태	회사법인	778	3.95	3.67	3.23	2.56	3.17	2.14	2.53	4.24
	회사 이외 법인	182	3.96	3.66	3.14	2.44	3.20	2.14	2.29	3.93
	국가, 지방자치단체	147	3.95	3.73	3.32	2.46	3.23	2.22	2.50	4.08
직급	대리급	350	3.78	3.63	3.10	2.41	3.07	2.12	2.52	4.16
	과장급	386	3.93	3.67	3.33	2.54	3.20	2.19	2.48	4.25
	차장급	253	4.15	3.74	3.26	2.62	3.24	2.24	2.46	4.12
	부장급 이상	118	4.09	3.73	3.20	2.64	3.36	1.91	2.44	4.07
연령	30대 이하	488	3.90	3.60	3.26	2.53	3.13	2.18	2.57	4.45
	40대 이상	619	3.99	3.74	3.20	2.52	3.23	2.13	2.42	3.95
자녀	자녀 있음	955	3.96	3.64	3.26	2.53	3.17	2.20	2.48	3.88
	자녀 없음	152	3.90	3.89	3.05	2.52	3.29	1.84	2.53	



유배우 여성관리자들의 가정생활 및 가족이 직장 일에 미치는 영향에 대해서는 긍정적 영향인 ‘내가 직장에서 성취를 경험할 때, 나의 가족들은 나를 자랑스럽게 여긴다’가 4.06점으로 가장 높았다. 이에 비해 부정적 영향으로 볼 수 있는 항목 중에서는 ‘자녀 양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다’가 3.88점으로 나타났다. 자녀 양육은 일을 병행하는 데 부담으로 작용하지만 ‘가족들은 내가 집안에서 해야 할 역할들을 대신하거나 도와준다’의 가족의 지원에 관해서는 3.86점

으로 만족 수준이 낮지 않았다. 이에 더해 직장에서 문제가 생겼을 때 가족들의 조언에 대해서도 3.75점으로 만족하고 있었다. 자녀 양육 부담을 제외하면 여성관리자들은 가정생활과 가족으로부터 직장 일에 긍정적 영향을 받는 것으로 나타났다. 부정적인 영향으로 볼 수 있는 ‘가정생활 때문에 일을 그만둘까 생각해 본 적이 있다’ 3.04점, ‘집안 일이 많아서 직장에서 일을 할 때 힘들 때가 많다’는 2.82점으로 제시된 나머지 문항에 비해 동의하는 수준이 상대적으로 낮았다.



[그림 7] 가정 생활 및 가족이 직장 일에 미치는 영향

유배우 여성관리자들의 가정생활 및 가족이 직장 일에 미치는 영향은 정서적 지원과 물리적 지원 면에서도 모두 보통 수준 이상으로 만족하는 것으로 나타났지만 ‘자녀양육부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다’에 대해서는 여성관리자들의 어려움이 예상된다. 이를 집단별로 보면 해당

항목의 전체 평균인 3.88점 보다 높은 점수를 보인 집단은 기업 규모 ‘2,000명 이상’(4.01점), ‘제조업’(4.01점), ‘국가, 지방자치단체’(4.02점), ‘대리급’(4.11점), ‘30대 이하’(4.32점) 등으로 분석됐다.

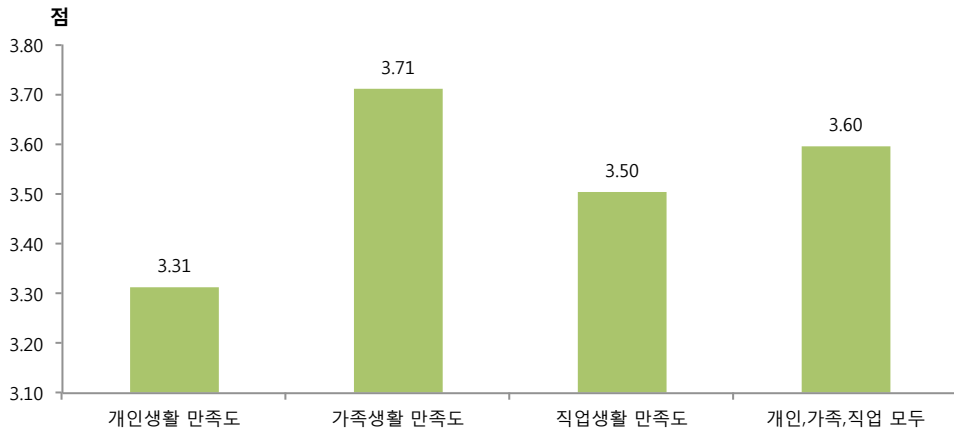
〈표 7〉 가정생활 및 가족이 직장 일에 미치는 영향

(단위: 명, 점)

		N	자녀 양육부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다	집안일이 많아 직장에서 일을 할때 힘들때가 많다	가정생활 때문에 일을 그만둘까 생각 해본적이 있다	내가 직장에서 성취를 경험할 때, 나의 가족들은 나를 자랑스럽게 여긴다	직장에서 문제가 생겼을 때, 가족들은 그 문제에 대해 나와 이야기하고 조언해준다	가족들은 내가 집안에서 해야할 역할들을 대신하거나 도와준다	나는 집안일을 걱정하지않고 늦게까지 일할 수 있다
전체		1,107	3.88	2.82	3.04	4.06	3.75	3.86	3.25
규모	100~299명	232	3.89	2.84	3.02	3.88	3.70	3.85	3.20
	300~999명	314	3.78	2.85	3.03	3.98	3.60	3.72	3.16
	1,000~1,999명	152	3.74	2.81	2.91	4.25	3.94	3.96	3.36
	2,000명 이상	409	4.01	2.78	3.11	4.14	3.83	3.94	3.30
업종	제조업	165	4.01	2.73	3.18	4.02	3.75	3.82	3.20
	도소매/ 숙박음식/운수	92	3.82	2.82	2.98	3.93	3.70	3.83	3.35
	금융/부동산	326	3.87	2.79	3.06	4.17	3.79	3.92	3.37
	출판/ 전문과학/ 사업서비스	245	3.95	2.86	3.02	4.02	3.77	3.89	3.20
	공공행정	117	3.88	3.04	3.16	3.97	3.54	3.80	3.12
	교육서비스/ 보건복지	122	3.52	2.74	2.86	3.99	3.80	3.72	3.22
	기타	40	4.33	2.78	2.88	4.18	3.93	4.00	3.03
기업 형태	회사법인	778	3.88	2.78	3.06	4.07	3.75	3.87	3.29
	회사 이외 법인	182	3.79	2.82	2.95	4.01	3.90	3.84	3.15
	국가, 지방자치단체	147	4.02	3.01	3.05	4.05	3.56	3.84	3.15
직급	대리급	350	4.11	2.87	3.06	3.92	3.81	3.89	3.17
	과장급	386	3.95	2.81	3.10	4.11	3.74	3.82	3.17
	차장급	253	3.68	2.80	3.08	4.11	3.71	3.87	3.26
	부장급 이상	118	3.43	2.72	2.73	4.16	3.70	3.89	3.69
연령	30대 이하	488	4.32	2.86	3.17	4.03	3.84	3.97	3.14
	40대 이상	619	3.54	2.78	2.94	4.08	3.68	3.78	3.33
자녀	자녀 있음	955	3.54	2.86	3.14	4.03	3.71	3.83	3.16
	자녀 없음	152		2.57	2.42	4.21	3.99	4.07	3.80

주: 5점에 가까울수록 매우 그렇다

유배우 여성관리자들의 삶에 대한 만족도는 영역별로는 ‘가정생활’(3.71점)·‘직업생활’(3.50점)·‘개인생활’(3.31점) 순으로 ‘가정생활 만족도’가 ‘직업생활’과 ‘개인생활 만족도’ 보다 높았다. 세 가지 영역 모두에 대한 ‘전반적인 만족도’는 3.60점으로 분석됐다.



주: 5점에 가까울수록 매우 그렇다

[그림 8] 삶의 만족도

영역별로 만족도 수준이 높은 집단을 살펴보면, ‘개인생활 만족도’ 전체 평균 3.31점 보다 높은 집단은 ‘공공행정’(3.47점), ‘국가, 지방자치단체’(3.49점), ‘부장급 이상’(3.43점)으로 분석됐다. ‘가족생활’은 전체 평균이 3.71점이었는데 이보다 높은 집단은 ‘교육서비스/보건복지’(3.82점), ‘자녀 없음’(3.98점)이고 ‘직업생활 만족도’의 전체 평균 3.50점 보다 높은 집단은 기업 규모 ‘1,000명 이상’, ‘교육서비스/보건복지’(3.61점), ‘차장급’(3.64점)이었다. ‘개인, 가족, 직업 전반적인 만족도 평

균은 3.60점으로 이보다 높은 집단은 기업 규모 ‘1,000명 이상’, ‘교육서비스/보건복지’(3.71점), ‘자녀 없음’(3.72점)으로 분석됐다. 전반적으로 자녀가 없는 유배우 여성관리자들의 삶의 만족도가 자녀가 있는 집단에 비해 높거나 비슷한 경향을 보였는데 이는 자녀를 둔 워킹맘이라는 점이 일을 병행하는데 어려움으로 이어지고 전반적인 삶의 만족도가 낮아지는 원인으로 작용할 수 있음을 보여준다.

〈표 8〉 삶의 만족도

(단위: 명, 점)

		N	개인생활	가족생활	직업생활	개인, 가족, 직업 모두
전체		1,107	3.31	3.71	3.50	3.60
규모	100~299명	232	3.21	3.60	3.34	3.49
	300~999명	314	3.32	3.68	3.47	3.53
	1,000~1,999명	152	3.41	3.78	3.68	3.72
	2,000명 이상	409	3.33	3.78	3.56	3.67
업종	제조업	165	3.16	3.59	3.32	3.50
	도소매/숙박음식/운수	92	3.25	3.62	3.45	3.45
	금융/부동산	326	3.38	3.75	3.56	3.64
	출판/전문과학/사업서비스	245	3.23	3.69	3.47	3.58
	공공행정	117	3.47	3.74	3.56	3.64
	교육서비스/보건복지	122	3.43	3.82	3.61	3.71
	기타	40	3.25	3.80	3.65	3.63
기업형태	회사법인	778	3.29	3.70	3.49	3.58
	회사 이외 법인	182	3.27	3.71	3.53	3.64
	국가, 지방자치단체	147	3.49	3.75	3.58	3.66
직급	대리급	350	3.33	3.75	3.42	3.58
	과장급	386	3.22	3.68	3.48	3.55
	차장급	253	3.39	3.72	3.64	3.66
	부장급이상	118	3.43	3.69	3.57	3.69
연령	30대이하	488	3.20	3.73	3.41	3.57
	40대이상	619	3.40	3.70	3.58	3.62
자녀	자녀있음	955	3.26	3.67	3.51	3.58
	자녀없음	152	3.63	3.98	3.50	3.72

주: 5점에 가까울수록 매우 그렇다

#### 4. 맺음 및 정책적 시사점

본 연구에서는 「2014년 5차 여성관리자패널조사」 원자료를 이용하여 유배우 여성관리자들의 일·가정 양립과 관련된 상황을 분석하였다. 분석 결과를 통하여 몇 가지 정책적 시사점을 아래와 같이 제시한다.

- 남성근로자의 부성권 확보 – 배우자 출산 휴가 및 아빠의 달 남성 육아휴직 사용 독려
- 산업별 일·가정 양립 근로환경 모니터링 필요
- 민간 부문 유연근무제 도입 활성화 필요
- 직장보육시설 설치 지원 확대
- 아이돌보미 서비스 확대

#### 참·고·문·헌

김난주, 강민정, 박건표, 전병유(2014), 「여성관리자패널조사」, 한국여성정책연구원.

허핑턴포스트지, “재택 근무를 잘만 하면 효율성이 높아진다(연구)” .

[http://www.huffingtonpost.kr/2015/10/01/story\\_n\\_8225472.html?ncid=tweetlnkkrhpmg000000001](http://www.huffingtonpost.kr/2015/10/01/story_n_8225472.html?ncid=tweetlnkkrhpmg000000001), 접속일 2015.12.21

고용률70% 로드맵 <http://www.employment70.go.kr/>, 접속일 2015.12.21

〈분석자료〉

한국여성정책연구원, ‘2014년 5차 여성관리자패널조사’ 원자료

