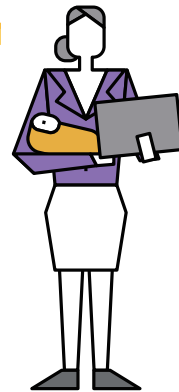


KB연구보고서



2018

# 한국의 워킹맘 보고서



2018. 10



# Contents

## [ 요약 ] 2018 한국의 워킹맘 보고서 6

### I. 한국의 워킹맘 현황 13

- 01 여성의 경제활동 14
- 02 워킹맘의 결혼과 출산 16
- 03 워킹맘의 24시간 18

### II. 워킹맘의 육아 및 교육 23

- 01 자녀 연령에 따른 보육/교육 24
- 02 자녀 보육/교육 돌봄 현황 및 육아 도우미  
이용 현황 27
- 03 정보 네트워크와 니즈 33

### III. 워킹맘의 직장생활 35

- 01 근로 형태 및 직장생활 만족도 36
- 02 경력단절 43

### IV. 워킹맘의 가정 · 직장 밸런스 47

- 01 직장과 가정생활의 균형(워라벨) 현황 48
- 02 삶에 대한 만족도 및 향후 워라벨 전망 53

### V. 워킹맘과 보육 정책 57

- 01 보육 정책 인지도 및 이용 경험 58
- 02 워킹맘 지원 정책에 대한 니즈 62

발 행 인 윤종규

편 집 인 조경엽

발 행 처 KB금융지주 경영연구소 (서울특별시 영등포구 여의공원로 115 세우빌딩)

연 구 자 김예구(yeigoo.kim@kbfj.com), 서정주(jungju.seo@kbfj.com)

발 행 일 2018년 10월 8일

편집인쇄 (주)나눔커뮤니케이션(T. 02-333-7136)

본 저작물은 KB금융지주가 저작권을 보유하고 있습니다.

KB금융지주의 승인 없이 본 책자의 내용 일부 또는 전부를 다른 목적으로 이용할 수 없습니다.

# 2018 한국의 워킹맘 보고서

## ❖ 워킹맘은 첫 직장생활 평균 5.5년 후 결혼, 결혼 후 약 10년간 영유아·미취학 자녀의 보육과 직장 병행

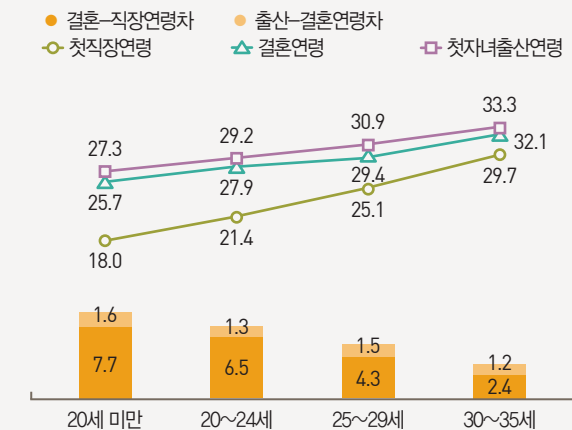
한국 여성의 경제활동 참여율은 지속적으로 증가하고 있으나, 결혼 및 출산 적령기 연령에 따라 M자 형태의 경제활동 참여율 변화가 유지되고, 2018년 출산율은 1명 미만으로 떨어질 것으로 전망되면서 자녀 육아와 직장생활을 병행하고 있는 워킹맘에 대한 관심이 증가하고 있다.

대부분의 워킹맘은 첫 직장생활을 시작하여 평균 5.5년 뒤 결혼을 하고, 직장 입사 연령과 관계없이 결혼 후 2년 이내 첫 자녀를 출산하는 것으로 나타났다.

첫 출산 후 3년 내에 둘째 자녀를 출산하면서 약 10년간 영유아 및 미취학 자녀를 돌보면서 육아와 직장생활을 병행하는 것으로 나타났다.

첫 직장, 결혼 및 출산 연령

(단위: 세, 만나이)



## ❖ 워킹맘은 출근 전, 퇴근 후, 취침 전 직장생활 외 대부분의 시간을 육아와 가사일에 할애하며, 워킹맘 배우자는 짧은 가정생활 시간 내에서 자녀 육아를 분담하려고 노력

워킹맘은 출근 전 가족 아침식사 및 자녀의 등원·등교 준비, 퇴근 후 자녀 하원·하교, 가족 저녁식사, 숙제, 목욕 등 가사와 육아로 직장생활 외 대부분의 시간을 보내는 것으로 나타났다.

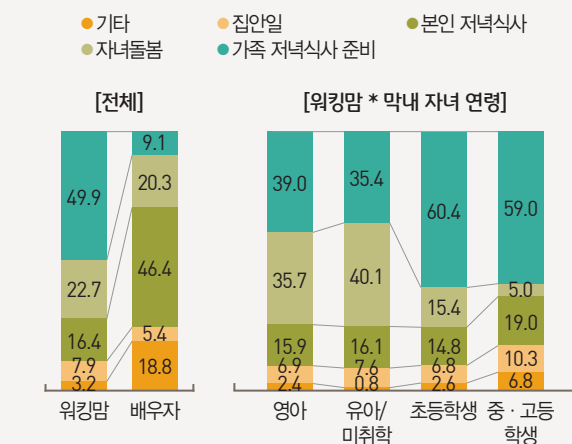
퇴근 후 자녀 돌봄을 우선적으로 하는 비중은 워킹맘 22.7%, 배우자 20.3%로 비슷하며, 워킹맘은 주로 어린이집·유치원 하원, 배우자는 자녀와의 놀이, 목욕, 취침 등을 우선적으로 실행하는 것으로 나타나 육아에 대해 역할 분담이 되어 있는 것으로 보인다.

하지만, 워킹맘 중 10시간 이상 근무하는 비중은

45.1%, 워킹맘 배우자는 79.8%로 부부만으로 자녀 돌봄이 어려운 상황인 것으로 나타났다.

맞벌이 부부 퇴근 후 가정생활

(단위: %)

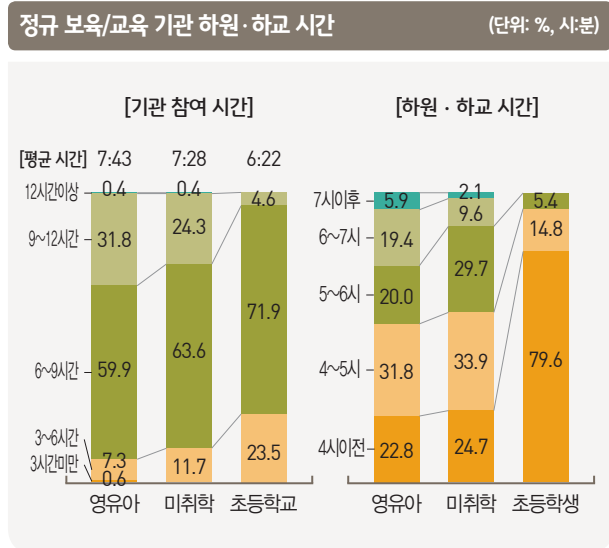


## ❖ 워킹맘 자녀는 정규 보육/교육 기관 하원·하교 이후 워킹맘 및 배우자의 퇴근 시간까지 보육 공백이 발생하여 사교육 및 타인의 도움 필요

영유아 자녀가 어린이집 또는 유치원에서 9시간 이상 보내는 비중은 32.2%로 미취학 자녀 24.7%, 초·중학생 자녀 4.6%보다 높게 나타났다.

보육 기관의 정규 외 과정을 참여하더라도 영유아 자녀 10명 중 9명은 워킹맘이 퇴근 후 집에 오기 전에 하원하는 것으로 나타나, 보육 공백을 채우기 위해 사교육 또는 타인의 도움이 필요한 것으로 보인다.

사교육을 받고 있는 영유아 자녀는 32.5%, 미취학 자녀는 73.0%로 대부분 예체능 학원 및 학습지 등의 가정학습을 받고 있다

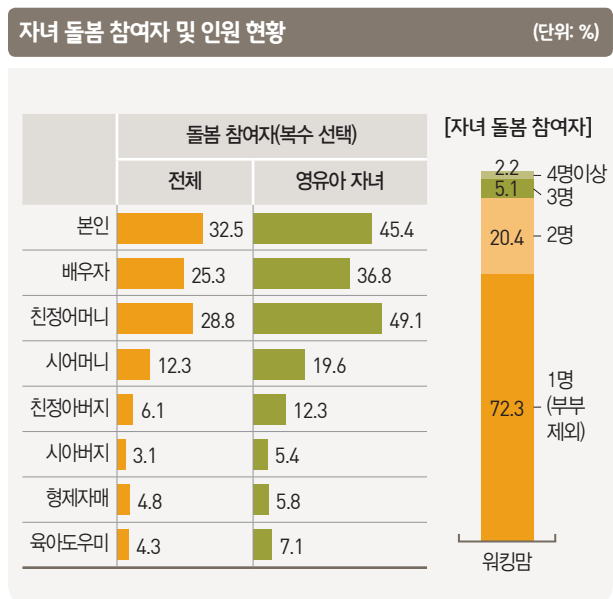


## ❖ 영유아 및 미취학 자녀를 키우기 위해 부부를 포함하여 최대 7명의 보육자가 필요하며, 영유아 자녀의 주 보육자는 친정어머니로 본인의 자녀인 워킹맘과 손자녀까지 두세대 양육

영유아 자녀를 친정어머니가 돌봐주는 비중은 49.1%로 워킹맘 본인 45.4%보다 높으며, 초·중학생 자녀까지 친정어머니의 도움이 배우자보다 더 큰 것으로 나타났다.

자녀 양육에 있어 부부 외 최대 5명의 도움이 필요하며, 자녀를 돌봐주는 사람이 1명인 경우 친정어머니, 시어머니, 육아 도우미, 친정아버지, 시아버지 순으로 높았다.

양가 어머니는 자녀 식사, 학원·학교 등하원·등하교 뿐만 아니라 청소·빨래, 음식하기 등 자녀 돌봄 및 가사 전반적인 일을 돌봐 주고 있어 실질적으로 본인의 자녀인 워킹맘과 워킹맘의 자녀인 손자녀까지 두 세대를 양육하고 있는 것으로 나타났다.

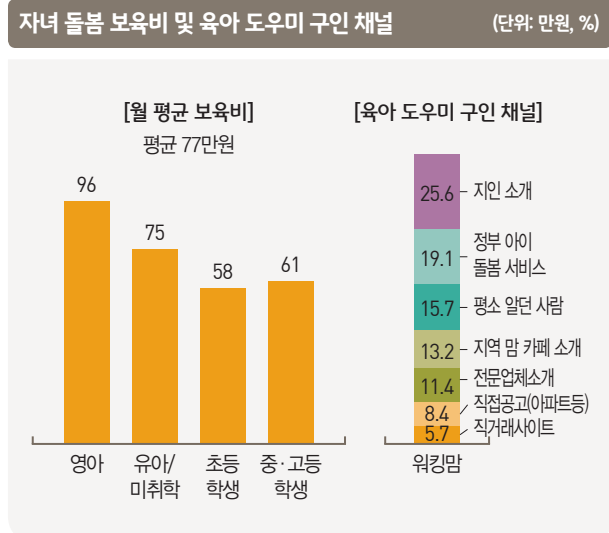


❖ 자녀를 돌봐주는 사람에 대해 월 평균 77만원의 보육료를 지불하고 있으며, 양가 부모님, 형제/자매 등 가족 외에 육아 도우미의 도움을 받아야 하는 경우 경력과 신원 확인 등의 어려움이 큼

자녀 돌봄에 대한 보육료로 월 평균 77만원을 지불하고 있으며, 영아 자녀 96만원, 유아 및 미취학 75만원, 초등학생 58만원으로 자녀가 어릴수록, 자녀 수 및 자녀 돌봄 도우미가 많을수록 보육료 지출액이 높아지는 것으로 나타났다.

워킹맘 중 37.3%가 가족, 친척 외 육아 도우미의 도움을 받은 경험이 있으며, 다양한 근무 형태 및 출퇴근 시간에 따른 '이른 아침 또는 늦은 밤 등 시간에 대한 합의'가 가장 어려웠던 것으로 나타났다. 육아 도우미 구인 시, 과거 경력 및 신원에 대한 확

인이 가장 어려운 점으로 꼽히며, 지인 소개(25.6%), 평소 알던 사람(15.7%), 지역 맘 카페 소개(13.2%) 등을 통해 이미 경력 및 신원이 검증된 믿을 만한 사람을 구하고자 하는 의향이 높다.



❖ 워킹맘의 육아 정보 탐색 채널은 다양하나, 믿을 수 있는 육아 및 교육 정보를 얻는데 어려움을 겪고 있으며, 워킹맘에게 직장 동료는 자녀 연령에 관계 없이 중요한 정보 채널

워킹맘은 부모님 및 형제/자매의 경험보다 인터넷 및 SNS, 친구, 직장동료 등 지인을 통해 육아와 관련된 최신 트렌드 및 정보를 수집하는 비중이 높은 것으로 나타났다.

다양한 정보 채널 중에서 신뢰 가는 채널이 없다고 응답한 비중은 27.8%로 높으며, 자녀가 성장할수록 교사, 학부모 모임 등을 통한 정확한 교육 정보 필요성이 높아지고 있다.

워킹맘에게 직장 동료는 자녀의 모든 성장 과정에서 믿을 수 있는 정보를 지속적으로 교환할 수 있는 중요한 정보 채널로 인식되고 있다.

**육아 정보 신뢰 채널** (단위: %, 1순위)

	워킹맘 전체	워킹맘 * 막내자녀 연령			
		영아	유아/미취학	초등 학생	중·고등 학생
지역카페, 블로그, 페이스북 등	13.1	18.0	18.5	12.2	5.0
직장동료, 친구 등 지인	15.3	14.7	14.7	16.4	14.8
학부모 모임	6.3	1.2	4.4	8.8	9.3
부모님, 형제자매 등 가족	9.7	9.3	11.2	9.0	9.5
학교학원 등 교사	9.0	5.7	10.1	6.6	13.8
전문 사이트, 서적/잡지 등	17.2	24.9	14.2	14.4	17.0
기타	1.7	2.1	1.1	1.6	2.0
신뢰가는 채널 없음	27.8	24.0	25.9	31.0	28.8



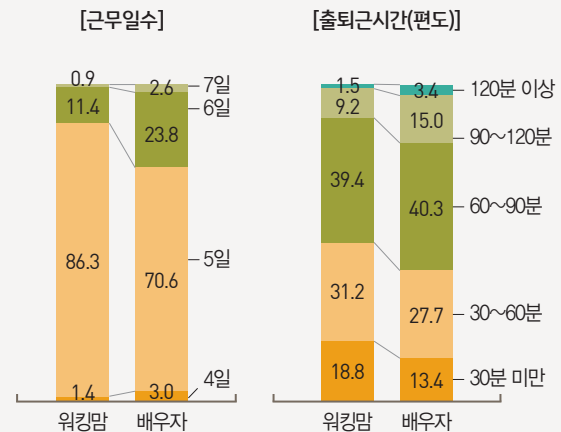
## ❖ 맞벌이 부부의 경우 워킹맘의 편의를 고려하여 워킹맘 직장에서 좀 더 가까운 지역을 주거 지역으로 선택하는 경향

워킹맘보다 배우자의 주 6일이상 근무 비중이 약 2배 이상 높으며, 출근 시간 30분 이내인 비중은 워킹맘이 5.4%p 높고, 90분 이상인 비중은 배우자가 7.7%p 높게 나타나 워킹맘 직장이 배우자 직장에 비해 가정에서 상대적으로 가까운 지역에 있는 것으로 나타났다.

또한, 워킹맘에 비해 배우자가 서울과 경기, 서울과 인천 등 시도간 출퇴근 하는 비중이 높은 것으로 보아, 워킹맘의 편의를 고려하여 주거 지역을 선택하는 것으로 보인다.

근무 일수 및 출퇴근 시간 현황(편도 기준)

(단위: %)



## ❖ 워킹맘의 83.0%는 현재 직장에서 계속 근무할 의향이 있고, '가계 경제에 보탬', '근로 시간 적정' 등이 직장 유지의 중요한 요인이라고 응답했으며, 월 평균 소득은 251만원

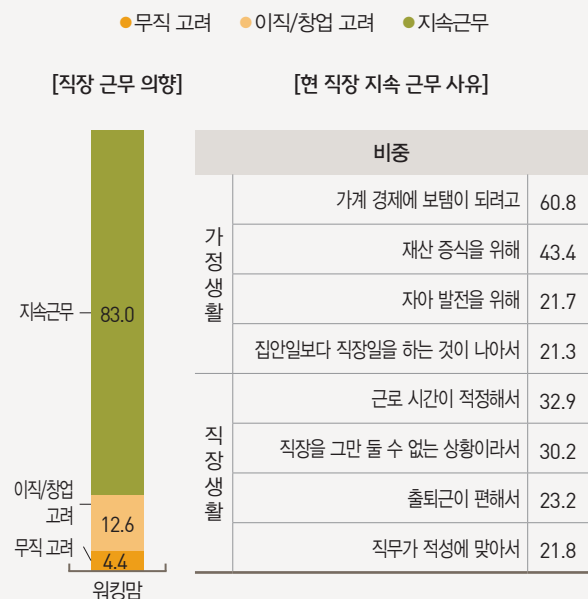
워킹맘 중 10명 중 8명은 현 직장에서 계속 근무할 의향이 있으며, 그 사유로는 가정생활 측면에서 '가계 경제에 보탬이 되기 위해서'(60.8%), 직장생활 측면에서 '근로 시간이 적정해서'(32.9%)인 사유가 가장 높았다.

'직장생활에 대한 배우자의 지지'(56.6%)에 대한 만족도가 가장 높아 맞벌이에 대해 긍정적 인식이 높은 반면, 직장내 '승진에 대한 기회'(18.8%)와 '업무 기여도에 따른 보상'(27.4%)에 대해서는 상대적으로 만족도가 낮은 것으로 나타났다.

워킹맘의 월 평균 소득은 251만원으로 연령이 높아질수록 월 소득도 증가하며, 직업 및 근로 계약 형태 등에 따라 소득 수준의 차이를 보이고 있다.

직장 지속 근무 의향 및 사유

(단위: %, 1+2순위)



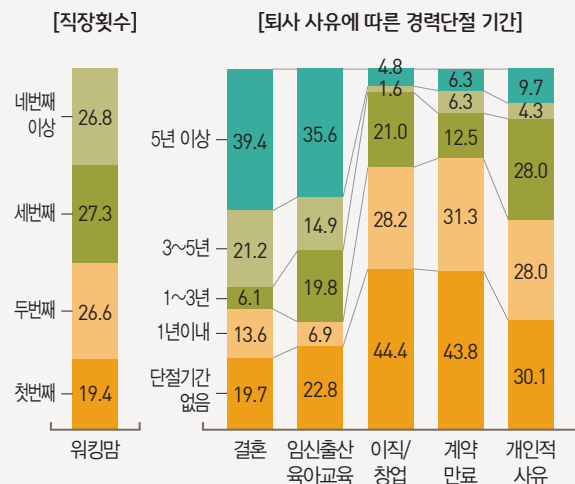
❖ 워킹맘 10명 중 8명은 직장 이직 경험이 있으며, 결혼·임신·출산·육아 등 가정생활을 위해 퇴사한 경우 3년 이상의 경력단절 비중이 과반수를 상회

첫 직장을 현재에도 다니고 있는 비중은 19.4%이며, 근로소득이 높을수록 첫 직장에서의 계속 근무하고 있는 비중이 높은 것으로 나타났다.

직장 이직 횟수가 증가할수록, '다른 직장'으로의 이직'인 사유보다 결혼·임신·출산·육아 등 가정생활을 위한 사유 비중이 증가하였다. 이직으로 인한 퇴사인 경우 단절 기간 없이 재취업하는 비중이 44.4%이나, 결혼 및 자녀 육아로 인한 퇴사는 경력단절 기간 3년 이상 비중이 50%를 상회하는 것으로 나타났다.

정기적인 소득활동은 자녀가 초등학교 3~4학년이 되었을 때가 적절하다고 응답한 비중이 20.4%로 가장 높아, 이상적으로는 10년간 부모에 의한 자녀 보육이 필요하다고 생각하는 것으로 보인다.

직장 경험 및 퇴사 사유에 따른 경력단절 기간 현황 (단위: %)

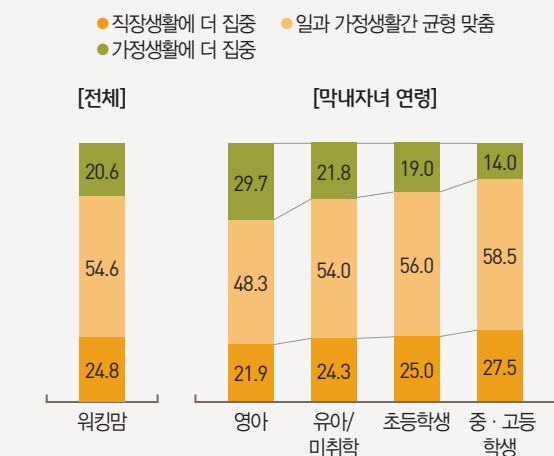


❖ 워킹맘 중 과반수 이상이 현재 일과 생활의 균형을 맞추고 있다고 응답했으나, 여전히 일과 가사를 병행하는 것이 어렵고, 연차 등 휴가 사용이 쉽지 않다고 응답하는 등 상당한 스트레스에 직면

워킹맘은 직장 선택시 '가정생활과 양립 가능한 근무 여건'(34.7%)을 가장 중요하게 고려하고, 현재 '일과 가정생활간 균형을 맞추고 있다'고 응답한 비중도 50%이상 높게 나타났다.

하지만, 가정생활 측면에서 '일과 가사의 병행에 대한 어려움'(26.1%), 직장생활 측면에서 '연차 등 휴가 사용의 어려움'(17.9%)을 가장 큰 스트레스 요인으로 인식하고 있어, 일과 생활의 균형(워라벨)을 맞추는 것이 현실적으로 쉽지 않음을 확인할 수 있다.

워라벨 실천 현황 (단위: %)





❖ 워킹맘은 자녀와의 관계, 자녀의 건강 등에 대한 높은 만족도 대비 본인의 삶에 대한 만족도는 낮지만  
향후 사회 인식 변화 및 정부 정책 정착 등으로 가정과 직장생활 환경은 지금보다 개선될 것으로 기대

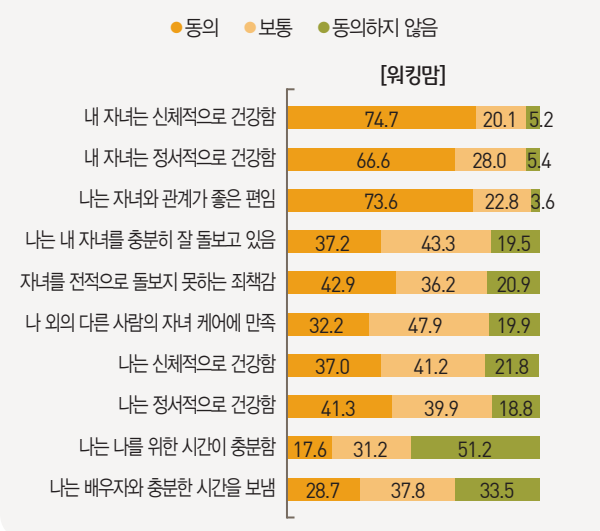
워킹맘 중 자녀와의 관계가 좋은 편이라고 응답한 비중은 73.6%, 자녀가 정서적으로 건강하다고 응답한 비중은 66.6%로 자녀와 관련해서는 긍정적 인식이 높은 것으로 나타났다.

그러나, 자녀를 전적으로 돌보지 못하는 죄책감이 있다고 응답한 비중은 42.9%, 워킹맘 자신을 위한 시간이 충분하지 않다고 응답한 비중은 51.2% 등으로 워킹맘 본인에 대한 긍정적 인식은 부족한 것으로 나타났다.

향후 사회 및 직장내 전반적인 분위기가 형성되고, 일·가정 양립 제도가 직장내 도입 및 정착되면서 지금보다 일과 직장의 균형을 맞출 수 있는 여건은 점차 좋아질 것으로 기대하고 있다.

본인과 자녀에 대한 만족도 인식

(단위: %)



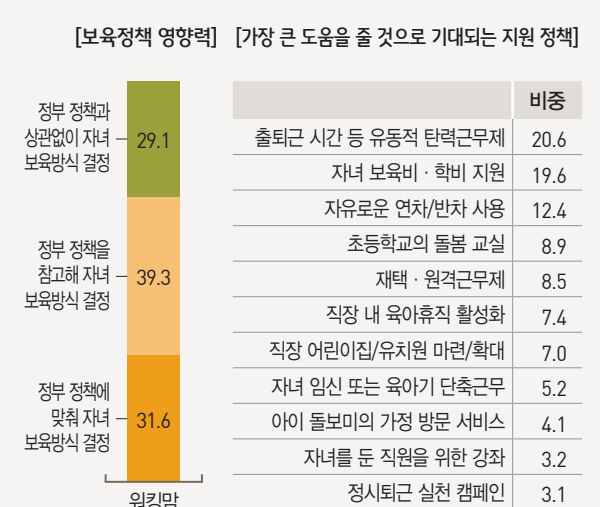
❖ 워킹맘은 정부의 다양한 보육 지원 정책을 참고하여 자녀 양육에 활용하고 있으며, 출산·육아 휴직 관련 정책, 보육 및 교육비 지원 정책 등과 더불어 탄력근무제 등 근무환경 유연화에 대해 높은 니즈

워킹맘 중 정부의 보육정책에 맞추거나 참고하여 보육 방식을 결정한다고 응답한 비중은 70.9%이며, 출산·육아 휴직 관련 정책에 대한 인지도는 대부분 80%를 상회하는 것으로 나타났다.

워킹맘은 직장생활을 하며 자녀 양육시, 임신·출산 시기 뿐만 아니라 어린이집 및 초등학교 입학시기, 학기 중에는 예기치 못한 '자녀와 관련된 돌발 상황' 및 '재량휴업일' 등 상황에 어려움이 큰 것으로 나타났으며, 이런 상황에 대처 가능한 '출퇴근 시간 등 유동적인 탄력 근무제'제도가 향후 가장 큰 도움을 줄 것이라고 기대하고 있다.

보육 정책 영향력 및 가장 도움될 지원 정책

(단위: %)





PART I

# 한국의 워킹맘 현황



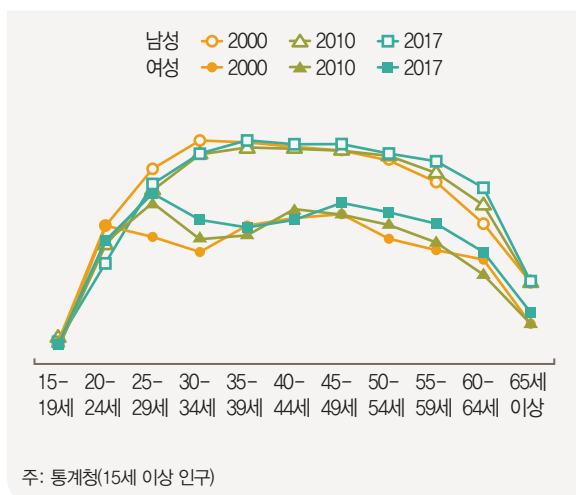
## 여성의 경제활동

- 여성의 경제활동 참여율은 지속적으로 증가하는 추세이나 결혼 및 출산 적령기 연령에 따라 하락 후 상승하는 M자 형태의 경제활동 참여율 변화 모습은 유지되고 있으며, 경제활동 참여율이 하락하는 기점의 연령은 점차 증가

- 2017년 여성의 경제활동 참여율은 52.7%로 2010년에 비해 3.9%p 증가했으며, 같은 기간 남성의 경제활동 참여율은 74.4%에서 74.1%로 0.3%p 감소
- 여성의 경제활동 참여율은 연령에 따라 M자 형태를 지속적으로 유지하고 있으나, 2010년 20대 초반에서 낮아지기 시작한 경제활동 참여율은 2017년 20대 후반으로 변화
  - 2010년 30대 초반을 저점으로 상승하기 시작하여 40대 초반에 경제활동 참여율이 회복되었으나 2017년 30대 후반을 저점으로 40대 후반에 회복
- 18세 미만 자녀가 있는 기혼 여성 516만명 중 취업여성은 290만명(56.1%)이며 6세 이하의 자녀가 있는 기혼 여성의 고용률이 7세 이상 자녀가 있는 여성에 비해 낮은 수준
  - 3명 이상의 자녀가 있는 여성의 고용율은 49.1%로 자녀가 많을수록 고용률은 낮음

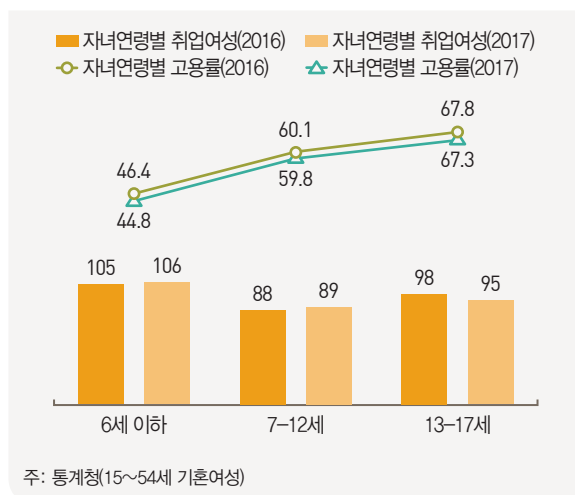
[그림 1] 경제활동 참여율 현황

(단위: %)



[그림 2] 자녀 연령별 여성 고용 지표

(단위: %)

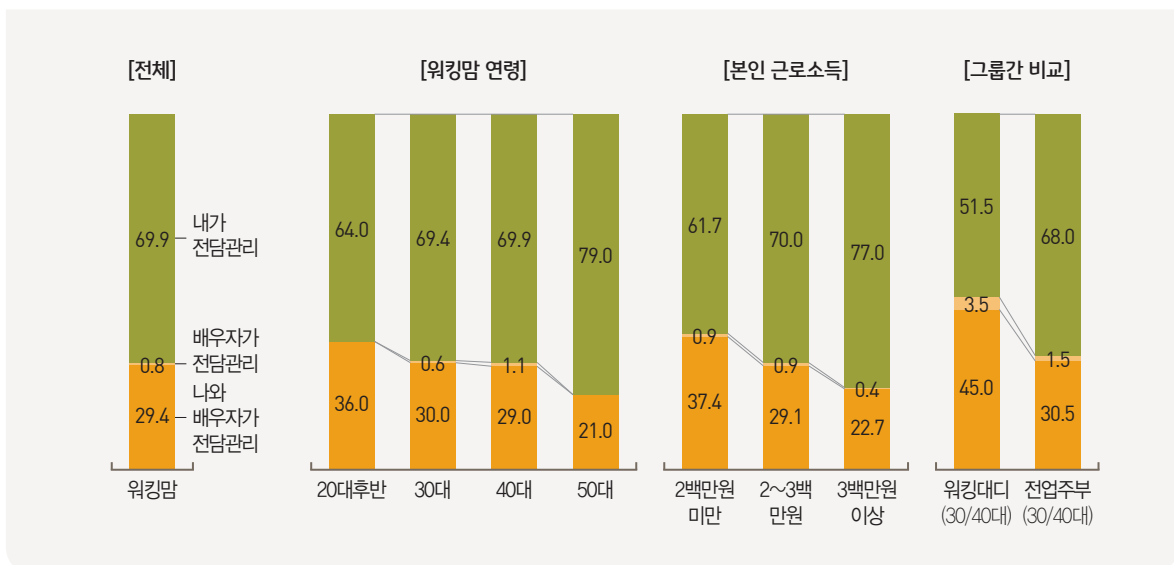


● 워킹맘<sup>1</sup>의 69.9%가 가정의 수입, 지출 및 자산 등을 전담하여 관리하며, 연령이 높고 월 소득이 많을수록 가계 경제를 관리하는 비중도 상승

- 가정의 수입, 지출, 자산 관리를 전담한다고 응답한 워킹맘 비중은 69.9%, 배우자와 공동으로 관리하거나 역할을 분담하는 비중은 29.4%
- 가계 경제를 본인이 전담한다고 응답한 비중은 20대 중 64.0%, 50대 워킹맘 중 79.0%로 연령이 높을수록 증가하며, 젊은 세대 일수록 배우자와 공동으로 관리하는 비중 증가
  - 부부 공동 관리 비중은 50대 21.0%에서 20대 36.0%로 증가하며, 30~40대 워킹대디의 경우 배우자와 공동으로 관리한다고 응답한 비중은 45.0%로 높음
- 월 소득 2백만원 미만 워킹맘 중 61.7%, 월 소득 3백만원 이상에서는 77.0%가 본인이 전담한다고 응답하여 월 소득이 높을수록 경제활동을 하는 여성의 자산관리 비중 높음

[그림 3] 가계경제 관리 현황

(단위: %)



<sup>1</sup> 워킹맘 정의: 본 보고서에서 워킹맘은 막내 자녀의 학력이 고등학교 이하이고 주 4일 30시간 이상 경제활동을 하는 기혼여성으로 정의  
워킹대디 정의: 막내 자녀의 학력이 고등학교 이하, 주 4일 30시간 이상 경제활동을 하는 기혼남성으로 정의  
전업주부 정의: 막내 자녀의 학력이 고등학교 이하, 소득활동을 하지 않는 기혼여성으로 정의  
영아 정의: 36개월 미만 자녀, 유아 정의: 만3~4세 자녀, 미취학: 만5~6세 자녀

- '2018 한국의 워킹맘 보고서'는 워킹맘의 가정생활, 직장생활 등에 대한 세부 현황 및 인식을 파악하기 위해 진행된 설문조사를 근거로 작성되었습니다.
- '2018 한국의 워킹맘 보고서'는 KB경영연구소 주관으로 시장조사 전문회사를 통해 고등학교 이하 자녀가 있으며 경제활동을 하는 기혼 여성을 대상으로 조사를 수행하였습니다.
  - 조사방법: 온라인 조사
  - 조사대상: 고등학교 이하 자녀가 있고, 주 4일 30시간 이상 소득활동을 하는 기혼여성(1,600명)
  - 조사지역: 전국

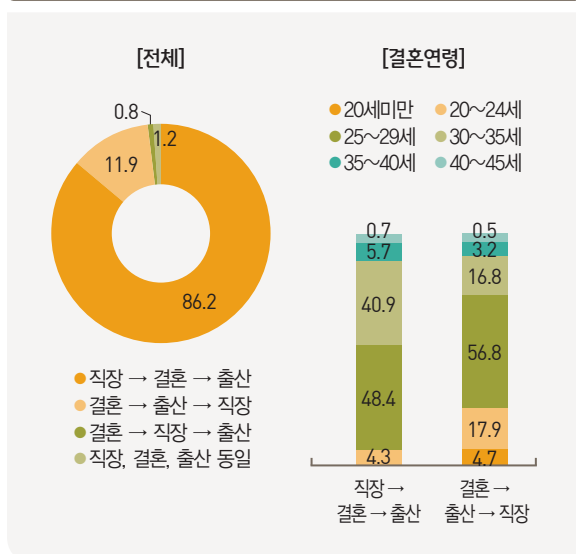
## 워킹맘의 결혼과 출산

### ● 대부분의 워킹맘(86.2%)은 학교 졸업→첫 직장→결혼→출산의 과정을 거치며, 학교 졸업→결혼→출산→첫 직장을 다니는 비중은 약 12% 수준

- 평균적으로 23세에 직장생활을 처음 시작하여 평균 5.5년 뒤 결혼을 하고, 결혼 후 1.4년 후에 첫 자녀를 출산하며, 직장 입사 연령과 관계 없이 결혼 후 대부분 2년 이내에 첫 자녀를 출산
  - 직장→결혼→출산을 하는 워킹맘의 결혼 연령은 30대 초반이 40.9%이나, 결혼→출산→직장순의 워킹맘 중 30대 초반 비중은 16.8%로 큰 차이
  - 20세 미만에 직장생활을 시작하는 워킹맘은 7.7년 후 약 26세, 30세 이후 직장생활을 시작하는 워킹맘은 입사 2.4년 후 32세에 결혼하며, 모두 2년 내에 첫 자녀를 출산
- 워킹맘 중 결혼→출산→첫 직장생활을 시작하는 비중은 11.9%이며, 첫 자녀 출산 후 자녀가 약 5세가 될 때까지 육아를 한 이후, 유치원을 다니기 시작할 무렵 직장생활을 시작하는 것으로 분석
  - 결혼→출산→첫 직장을 입사하는 연령은 32.3세로 직장→결혼→출산하는 워킹맘과 직장생활에 있어 약 10년의 차이가 존재

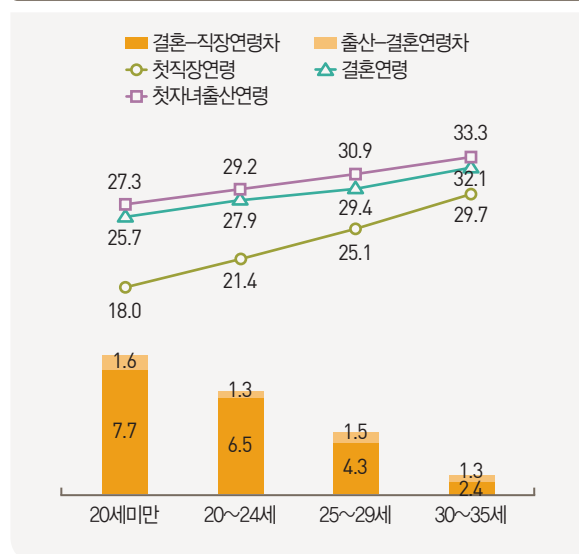
[그림 4] 결혼과 출산

(단위: %)



[그림 5] 첫 직장, 결혼 및 출산 연령 현황

(단위: 세, 만나이)

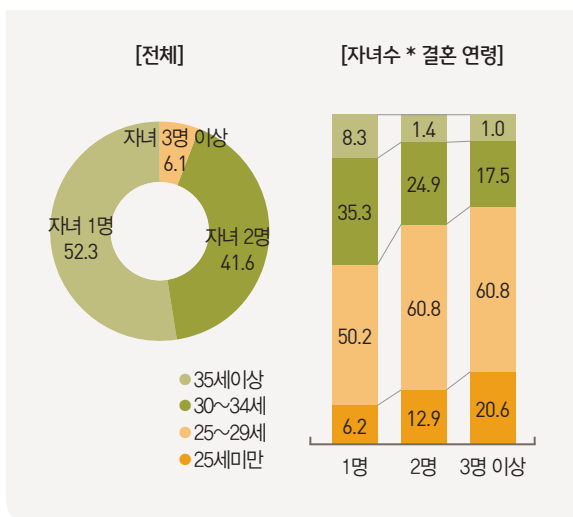


● 첫째 자녀 출산 이후 3년 내에 둘째 자녀를 출산하는 비중이 약 70%로 보육이 가장 필요한 영유아 및 미취학 시기를 약 10년간 지속

- 자녀 1명만 있는 워킹맘 중 30세 이후 결혼한 비중이 43.6%로 자녀 2~3명의 워킹맘의 비중(2명 26.3%, 3명 18.5%)보다 높은 수준으로 자녀수가 많을수록 결혼 연령이 낮아짐
- 자녀가 2명인 경우 첫째 자녀와 둘째 자녀의 연령차가 3년 이내인 비중이 68.6%로 첫째 자녀가 영유아일 때, 둘째를 출산
  - 자녀가 3명인 경우 첫째 자녀와 둘째 자녀의 연령차가 2년인 비중이 41.9%로 가장 높고 연년생으로 태어나는 경우도 19.4%이며, 둘째와 셋째 자녀의 연령 차이가 4~5년이상인 비중(47.3%)이 가장 높아 영유아, 미취학 등 약 15년 보육기간 소요

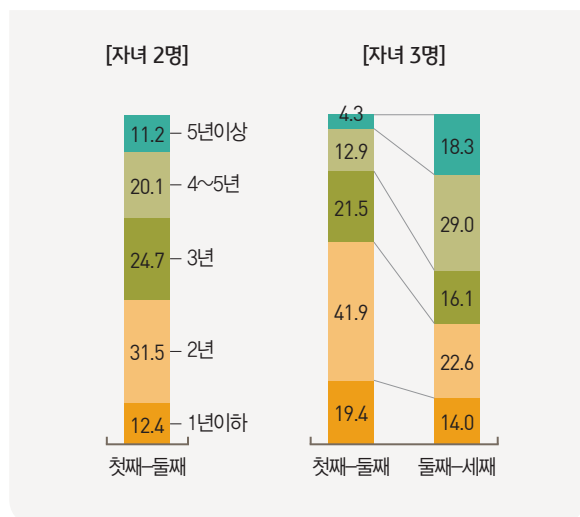
[그림 6] 자녀수 현황

(단위: %)



[그림 7] 자녀간 연령차이 현황

(단위: %)

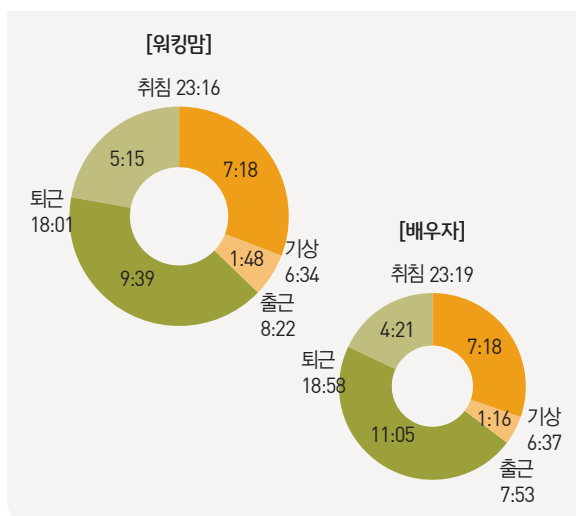


## 워킹맘의 24시간

- 워킹맘은 가족의 식사준비와 자녀의 등원·등교 등을 위해 배우자보다 조금 일찍 일어나고 조금 늦게 출근하는 반면, 워킹맘 배우자는 워킹맘보다 먼저 출근, 늦게 퇴근하여 절대적인 가정생활 시간이 적음
  - 하루 일과 중 평균적으로 워킹맘은 9시간 40분, 워킹맘 배우자는 11시간 근무, 출퇴근 시간을 포함하여 가정생활 시간은 워킹맘 7시간, 워킹맘 배우자 5시간 30분
  - 워킹맘 중 10시간 이상 근무하는 비중은 45.1%, 워킹맘 배우자는 79.8%로 영유아 자녀의 평균 수면 시간(11시간 53분<sup>2</sup>)을 감안하는 경우 부부만으로 자녀 돌봄이 어려운 상황
    - 10시간 이상 근무하는 비중은 자영업 워킹맘이 57.9%로 과반수가 넘으며, 임금 근로자는 44.9%, 프리랜서가 26.0%로 가장 낮은 수준
    - 워킹맘의 배우자는 워킹맘과 비슷하게 기상하여, 워킹맘보다 약 30분 일찍 출근, 약 1시간 늦게 퇴근하고 비슷한 시간에 취침하는 것으로 나타나 약 1시간 30분 가량 워킹맘보다 가정생활 시간이 적음

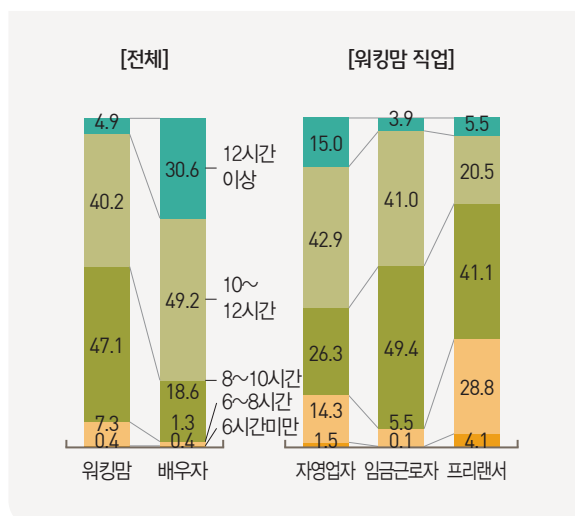
[그림 8] 워킹맘 및 배우자 24시간

(단위: 시:분)



[그림 9] 워킹맘 및 배우자 근무시간

(단위: %)

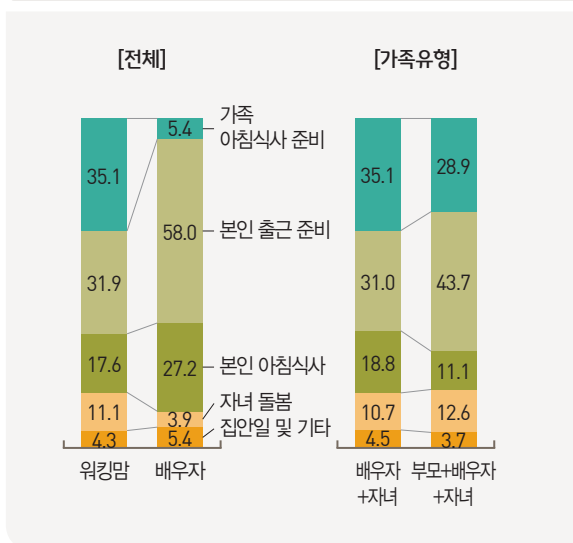


<sup>2</sup> '한국 영유아 수면시간, 서양 아이들보다 1시간 부족'(한겨레, 2016.2.19) : 한국 영유아 하루 평균 총 수면시간 11시간 53분

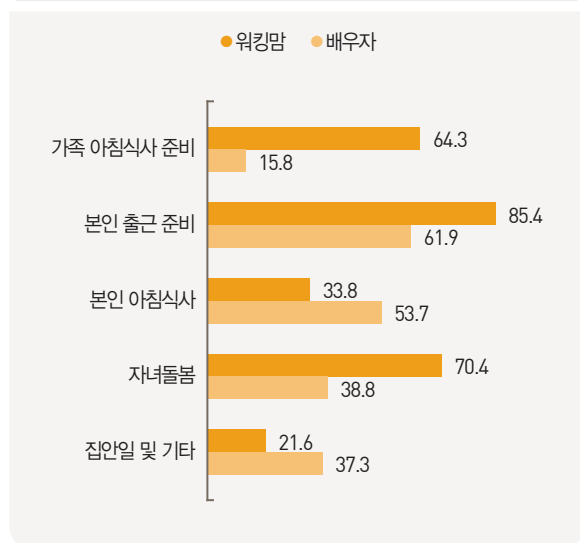


- 워킹맘은 기상하여 출근하기 전까지 가족들의 식사 준비 및 본인 출근 준비(67.0%)에 가장 많은 시간을 할애하는 반면, 배우자는 본인의 출근 준비(58.0%)를 주로 하는 것으로 나타남
  - 자녀 등원·등교 준비 등 자녀 돌봄을 우선시 하는 워킹맘은 11.1%, 워킹맘 배우자는 3.9%, 아침 식사에 가장 많은 시간을 할애하는 워킹맘 17.6%, 워킹맘 배우자 27.2%
  - 배우자와 자녀만 함께 사는 가정보다 시댁 또는 친정 부모와 함께 사는 가정에서 가족의 아침 식사 준비를 우선적으로 하는 비중(35.1%→28.9%)은 줄고, 본인 출근 준비와 자녀 등원·등교 준비를 도와주는 비중(10.7%→12.6%) 증가
  - 출근 전, 주로 하는 3가지 가사일 중 본인의 출근 준비를 제외하면 워킹맘은 자녀의 등원·등교 준비, 어린이집/유치원 등 배웅 등(70.4%)을 하는 반면, 워킹맘 배우자는 본인의 아침식사를 한다고 응답한 비중이 53.7%로 가장 높음

[그림 10] 기상후 출근전 가정생활(1순위) (단위: %)



[그림 11] 기상 후 출근 전 가정생활(1+2+3순위) (단위: %, 1+2+3순위)



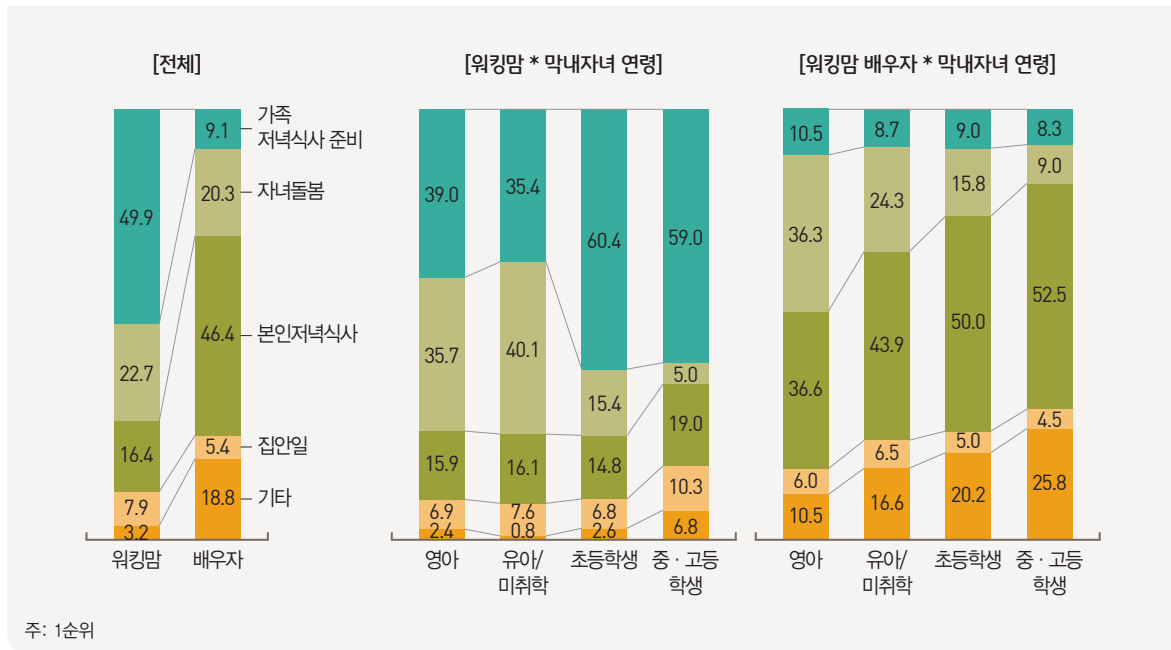
● 퇴근 후에도 워킹맘은 가사와 육아로 대부분의 시간을 보내며, 워킹맘 배우자도 짧은 가정생활 시간 내에서 자녀와 놀아주거나 목욕 등 육아를 분담하려고 노력

- 퇴근 후 자녀 하원·하교, 숙제, 목욕 등 자녀 관련 일을 가장 우선적으로 하는 워킹맘 은 22.7%, 워킹맘 배우자 20.3%, 특히 영유아 및 미취학 자녀 돌봄에 대한 비중은 초·중·고등학생 자녀에 비해 워킹맘, 배우자 모두 2배 이상 높음
  - 워킹맘 뿐만 아니라 배우자 10명 중 4명은 퇴근 후 가장 우선적으로 3세 미만의 영아 자녀에 대해 육아를 분담하나, 유아 및 미취학 자녀에 대한 배우자의 육아 분담은 감소

- 워킹맘 배우자는 자녀 연령이 증가할수록 저녁 식사와 TV 시청 등 휴식, 취미활동 등을 포함한 개인적인 자유 시간이 증가, 워킹맘은 가족 저녁 식사 준비 및 집안일 등의 비중이 증가하여 육아 부담은 줄어도 가사 부담은 여전

[그림 12] 퇴근 후 가정생활

(단위: %)



주: 1순위

● 퇴근 후 자녀를 돌보는 일 중 어린이집 · 유치원 하원은 워킹맘, 자녀와 놀아주거나 목욕, 취침 등은 워킹맘의 배우자가 담당하는 비중이 상대적으로 높게 나타나 육아에 대한 역할 분담이 되어 있는 상황

- 영유아 및 미취학 자녀의 어린이집 · 유치원 하원, 학원간 이동 등은 워킹맘이, 집에 돌아온 자녀와 놀아주거나 목욕, 취침 등은 워킹맘 배우자 비중이 상대적으로 높음
  - 자녀 연령이 높아질수록 하원 · 하교, 학원간 이동 등의 자녀 돌봄에 대한 비중은 감소하나 자녀 숙제 및 정보 수집 등에 대한 비중 증가
  - 학교 학습 및 학원 등으로 하교 · 하원 시간이 늦은 중 · 고등학생의 경우, 워킹맘 배우자가 하교 및 학원 이동 등을 담당하는 비중이 증가
- 취침 전 워킹맘 및 배우자 모두 TV시청 등의 휴식을 취하는 비중이 가장 높긴 하나, 청소, 빨래 등 집안일과 자녀의 숙제, 목욕, 취침 등 자녀를 돌보는데 할애하는 비중도 38.4%로 높은 수준

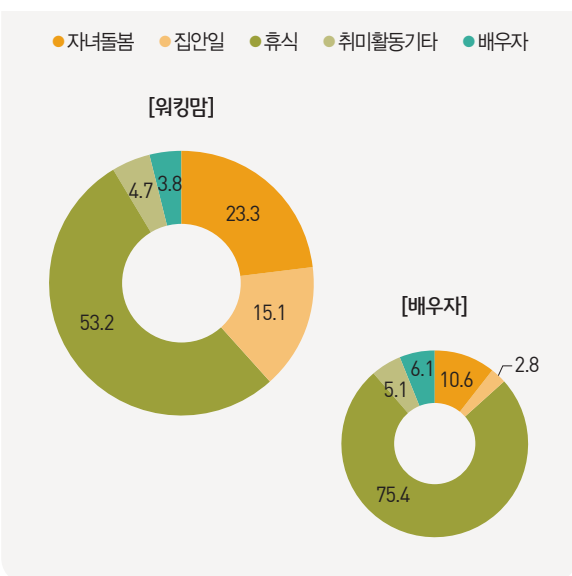
- 취침 전까지 자녀를 돌보는 것으로 응답한 비중은 영아 자녀가 있는 워킹맘 중 34.5%, 유아 및 미취학 자녀가 있는 워킹맘 중 37.6%로 자녀가 초등학생(19.2%)이 될 때까지 취침 전 휴식시간도 충분하지 못한 것으로 나타남
- 30~40대 전업주부 중 취침 전까지 자녀를 돌보는 하는 비중은 영아 자녀가 있는 기혼 여성 중 41.9%, 유아·미취학 자녀가 있는 기혼 여성 중 31.0%로 영유아 및 미취학 자녀 돌봄에 대한 어려움은 유사한 것으로 나타남<sup>3</sup>

**[표 1] 자녀 연령에 따른 퇴근 후 자녀 돌봄 현황<sup>4</sup>** (단위: %)

	워킹맘		배우자	
	영아	유아/미취학	초등학생	중·고등학생
자녀 하원 및 학원 이동	18.3	30.0	7.0	2.8
	12.0	10.1	4.4	5.0
자녀 놀이/목욕/취침 등	15.6	7.1	3.0	0.5
	21.6	11.2	6.8	1.5
자녀 숙제 및 정보 수집	1.8	3.0	5.4	1.8
	2.7	3.0	4.6	2.5

주: 자녀돌봄(워킹맘 22.7%, 배우자 20.3%) 비중 내 상세 항목 비중

**[그림 13] 취침 전 하는 일** (단위: %)



<sup>3</sup> 30~40대 경제활동을 하지 않는 기혼 여성의 취침 전 하는 일: 휴식 58.0%, 자녀 돌봄 22.5%, 집안일 12.0%, 취미활동 6.0%, 기타 1.5%

<sup>4</sup> 자녀 돌봄 현황 워킹맘, 배우자(22.7%, 20.3%) 중 구성: 자녀 하원 및 학원 이동(13.6%, 7.4%), 자녀 놀이/목욕/취침 등(5.9%, 9.6%), 자녀 숙제 및 정보수집(3.2%, 3.3%)



PART II

# 워킹맘의 육아 및 교육



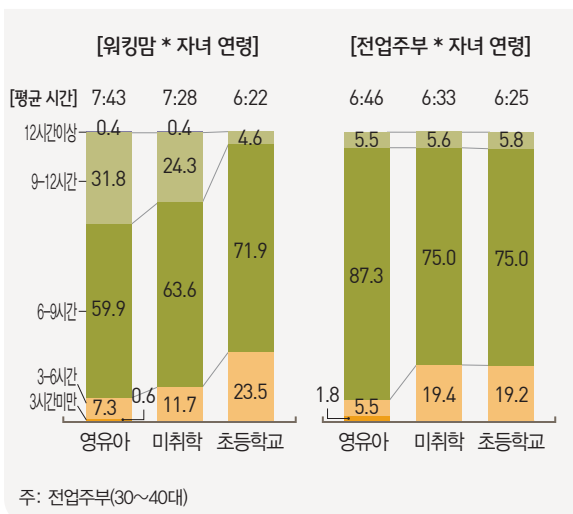
## 자녀 연령에 따른 보육/교육

### ● 영유아 자녀가 미취학, 초등학생 자녀보다 보육기관에 더 오래 있는 반면, 미취학초등학생 자녀는 정규 과정 외 돌봄, 방과후 등 별도 보육·교육 및 사교육

- 영유아 자녀는 어린이집, 유치원 등 주 보육기관(평균 7시간 43분)에서 미취학 자녀의 유치원 교육 시간(7시간 28분), 초등학생 자녀의 학교 교육 시간(6시간 22분)보다 더 오래 보육
  - 영유아 자녀 중 21.9%는 가정 보육, 78.1%는 어린이집, 유치원 등 보육기관을 다니고 있으며, 그 중 기관에서 9시간 이상을 보내는 비중은 32.2%로 미취학 자녀 24.7%, 초등학생 자녀 4.6%보다 높음
  - 워킹맘의 영유아 및 미취학 자녀는 전업주부의 영유아(6시간 46분) 및 미취학 자녀(6시간 33분)에 비해 기관에서 평균 1시간 이상 더 보육 받고 있음
- 정규 보육/교육기관의 돌봄, 방과후 과정을 참여하고 있는 비중은 전업주부의 자녀에 비해 워킹맘의 영유아 자녀 3.7%p, 미취학 자녀 6.7%p, 초등학생 자녀 8.9%p 높음<sup>5</sup>
  - 6~7세 미취학 아동의 정규 보육 과정 외 방과후, 돌봄 등의 추가 보육과정에 참여하는 비중이 가장 높으며, 초등학생 자녀의 참여율이 58.4%로 상대적으로 낮게 나타남

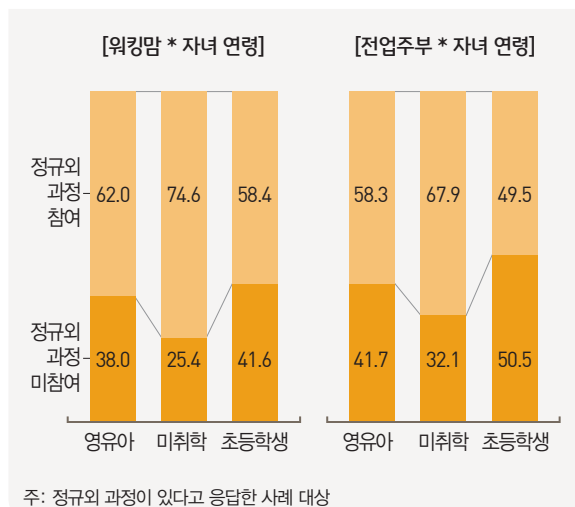
[그림 14] 정규 보육/교육기관 참여 시간

(단위: %, 사:분)



[그림 15] 정규 외 과정 참여 현황

(단위: %)

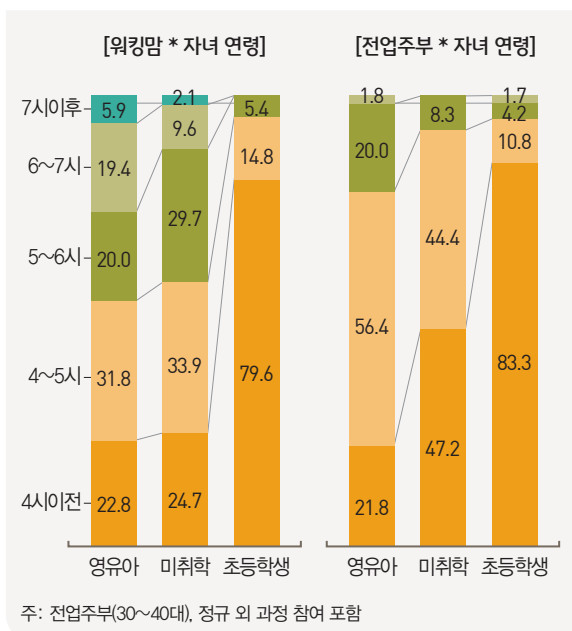


<sup>5</sup> 보육기관의 프로그램에 따라, 맞벌이 부부의 자녀를 우선적으로 선발하는 프로그램 존재

● 기관의 정규 보육/교육 및 돌봄 등의 과정을 마치더라도 자녀의 하원 · 하교 시간은 워킹맘 또는 배우자의 퇴근 시간 전으로 보육 공백이 발생하여 사교육 또는 타인의 도움 필요

- 기관의 정규 외 과정에 참여하더라도 영유아 자녀 10명 중 9명(94.1%)은 워킹맘이 회사에서 퇴근하여 집에 오는 시간(평균 7시<sup>6</sup>) 전에 유치원, 어린이집 등에서 하원
  - 정규외 과정이 있어도 참여하지 않는 사유로 ‘장시간 기관에 있는 것을 힘들어 해서’가 25.7%로 가장 높으며, ‘오랜 시간 기관에 있는 것이 눈치 보여서’ 15.8%로 영유아 자녀에 대한 추가적인 가정 보육이 필요
- 미취학 및 초등학교 자녀는 자녀의 의사 반영 및 사교육 등으로 기관의 별도 보육 과정을 참여하지 않는 비중이 높아짐
  - 미취학 자녀는 ‘학원/과외/가정학습 등이 있어서’인 비중이 29.2%로 가장 높으며, 장시간 보육에 대한 자녀의 고충과 자녀가 원치 않아서인 사유가 각각 22.9%, 16.7%, 초등학교 자녀는 자녀가 원하지 않거나, 사교육인 비중이 35.5%, 30.7%로 높게 나타남

[그림 16] 정규 보육/교육기관 하원·하교 시간 (단위: %)



[표 2] 정규 외 과정 미참여 사유 (단위: %)

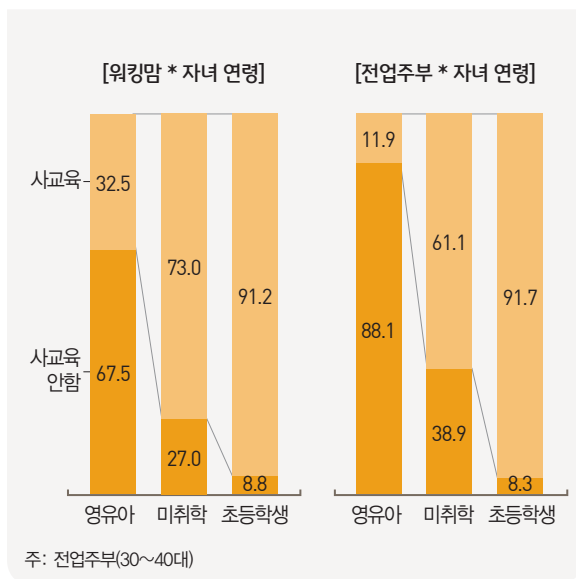
	영유아	미취학	초등학생
자녀가 장시간 기관에 있는 것을 힘들어 해서	25.7	22.9	9.6
오랜시간 기관에 있는 것이 눈치 보여서	15.8	4.2	2.4
자녀가 원치 않아서	10.5	16.7	35.5
정규 외 교육은 부모가 해야한다고 생각해서	9.2	6.3	1.2
비용이 부담되어서	9.2	8.3	4.0
교육프로그램이 마음에 들지 않아서	8.6	4.2	7.2
학원/과외/가정학습 등이 있어서	7.9	29.2	30.7
학생수가 적어서	7.2	-	3.2
교사의 전문성 등을 신뢰할수 없어서	3.9	4.2	4.8

<sup>6</sup> 워킹맘 평균 퇴근 시간 오후 6시 1분, 평균 출퇴근시간(편도) 52분, 자택 도착시간 평균 6시 53분

- 사교육을 받고 있는 영유아 자녀는 32.5%, 미취학 자녀는 73.0%로 대부분 예체능 학원 및 학습지 등의 가정 학습
  - 전업주부 자녀의 사교육 비중은 워킹맘의 영유아·미취학 자녀에 비해 약 10%p 낮으나, 초등학생 자녀의 사교육은 직장생활 여부에 상관없이 비슷한 수준

[그림 17] 사교육 현황

(단위: %)



[표 3] 자녀 연령에 따른 사교육

(단위: %)

	영유아	미취학	초등학생
음악/미술/체육 등 예체능 학원	13.0	44.0	53.0
국어/영어/수학 학원	5.8	15.8	49.3
학습지/온라인 강의 등 가정내 학습	12.6	27.8	31.0
제2외국어 학원 (영어 외)	2.9	5.0	10.6
논술/사회 등 기타	4.1	7.9	19.6

주: 워킹맘 자녀 대상



## 자녀 보육/교육 돌봄 현황 및 육아 도우미 이용 현황

● 자녀를 돌보는데 있어 워킹맘 및 배우자 외 양가 부모님, 형제/자매, 육아 도우미 등의 도움이 필수적이며, 특히 영유아 자녀에 대한 주 보육자는 워킹맘 본인이 아닌 친정어머니

- 자녀가 대학생이 되기 전까지 자녀를 돌보는 일에 워킹맘 본인(32.5%)외에 배우자(25.3%)보다 친정 어머니(28.8%)의 도움을 더 받고 있으며, 자녀 수가 많고 어릴수록 친정어머니의 역할 커짐
  - 친정어머니가 영유아 자녀를 돌봐준다고 응답한 비중이 49.1%로 워킹맘 본인 45.4%보다 높고, 미취학 자녀를 돌봐준다고 응답한 비중은 40.2%로 워킹맘 본인 51.9%보다 낮아져 영유아 자녀를 키우는데 친정어머니의 도움은 절대적
  - 영유아에서 미취학 및 초등학생으로 자녀가 성장하면서 친정어머니가 돌봐주는 비중은 감소하나 배우자보다 자녀 보육에 더 많이 관여
- 친정어머니보다는 낮지만, 시어머니(12.3%), 친정아버지(6.1%), 시아버지(3.1%), 형제/자매(4.8%) 등 워킹맘이 직장을 다니며 자녀를 키우는데 있어 양가 부모님 및 가족의 지원 필요
  - 전업주부의 경우, 본인 중심의 자녀 보육과 배우자, 친정어머니의 지원을 받고 있으나 배우자의 자녀 돌봄 참여율(21.9%)은 워킹맘의 배우자(25.3%)보다 소폭 낮음

[표 4] 자녀 돌봄 참여자(복수선택)

(단위: %)

	워킹맘					전업주부 (30~40대)
	전체	영유아	미취학	초등학생	중·고등학생	
본인	32.5	45.4	51.9	32.2	18.6	72.0
배우자	25.3	36.8	34.4	20.1	11.3	21.9
친정어머니	28.8	49.1	40.2	22.1	7.7	8.4
시어머니	12.3	19.6	16.2	11.2	3.8	3.7
친정아버지	6.1	12.3	10.8	3.4	0.5	0.9
시아버지	3.1	5.4	4.6	1.8	1.2	0.3
형제/자매	4.8	5.8	9.1	4.6	0.9	0.9
육아도우미	4.3	7.1	9.5	2.7	0.7	0.0

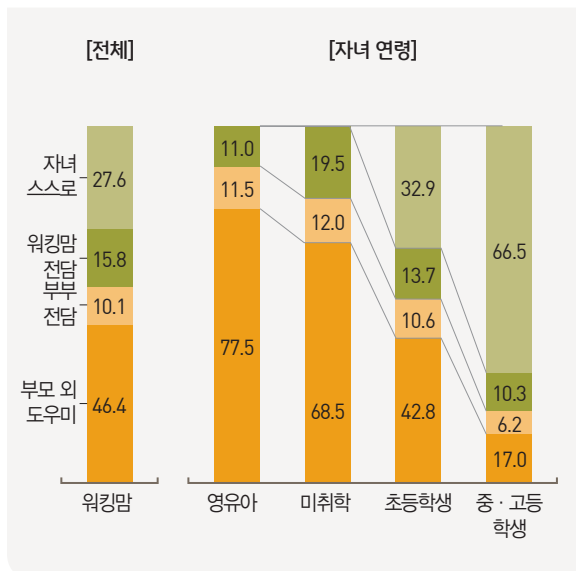
주: 외조부모 1.2%, 친조부모 0.7%

● 영유아 및 미취학 자녀를 키우는데 있어 부부를 포함하여 최대 7명의 보육자가 필요하며, 자녀가 성장하면서 자녀 스스로 하는 일들이 증가하여 보육자 수는 감소하나 중·고등학생 자녀라도 가족 및 주변의 도움 필요

- 자녀가 어릴수록 워킹맘 및 배우자 외 자녀를 돌봐주는 사람이 필요하며 초등학생 자녀 42.8%, 미취학 자녀 68.5%, 영유아 자녀 77.5% 순
  - 주변의 도움 없이 자녀 보육을 워킹맘 혼자 전담하는 비중은 15.8%, 워킹맘 및 배우자 부부가 전담하는 비중은 10.1%로 자녀 연령이 증가하면서 자녀 스스로 본인을 챙기는 비중이 증가하고, 워킹맘 및 부부의 돌봄 비중은 유지
- 자녀를 돌봐주는 사람은 부부 외 1명의 도움을 받는 경우가 대부분이나 2명 20.4%, 3명 5.1%, 4명 이상 도움도 2.2% 존재<sup>7</sup>
  - 부부 외 자녀를 돌봐주는 1명이 친정어머니인 비중은 자녀의 연령에 상관없이 가장 높으며(영유아 자녀 56.0%, 미취학 자녀 52.3%, 초등학생 자녀 47.9%, 중·고등학생 자녀 44.0%) 시어머니, 육아 도우미, 친정아버지 및 시아버지 순

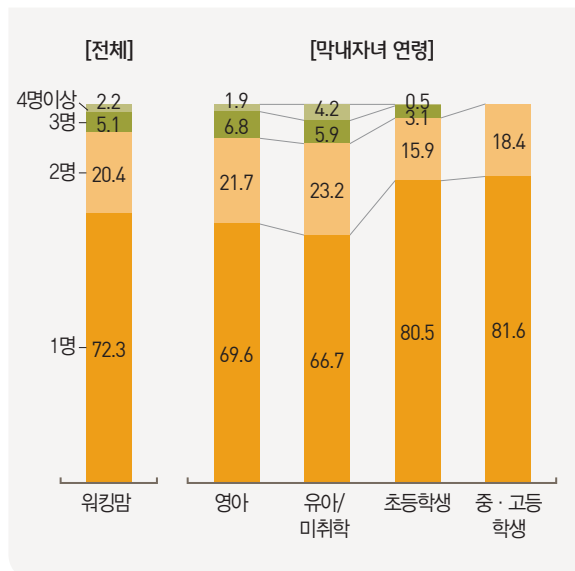
[그림 18] 자녀 돌봄 현황

(단위: %)



[그림 19] 부부 외 자녀 돌봄 인원 현황

(단위: %)



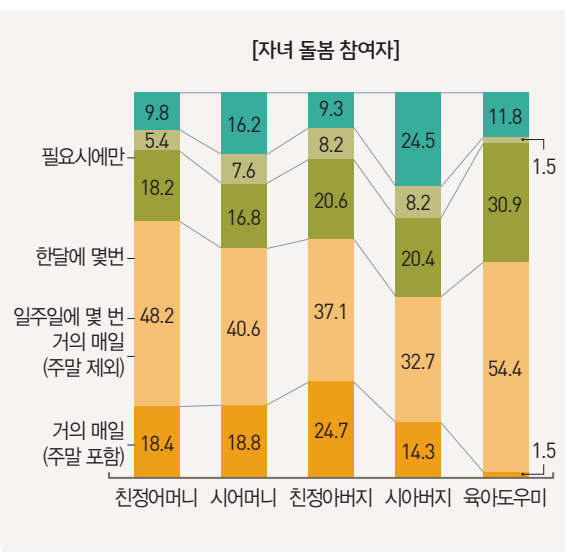
<sup>7</sup> 자녀 돌봄 도우미 수: 4명 1.5%, 5명 0.7%

● 자녀 돌봄에 있어 주중 매일 도움을 받는 비중이 가장 높으며, 양가 어머니는 자녀 식사 및 학교·학원의 등하교·등하원, 청소·빨래, 반찬 등 자녀 돌봄 및 가사 전반적인 일을 돌봐주면서 본인의 자녀와 손자녀 까지 두 세대를 양육

- 주중에 거의 매일 자녀를 돌봐주는 비중은 친정 부모님 비중이 가장 높고(친정어머니 66.6%, 친정 아버지 61.8%) 시어머니 59.4%, 육아 도우미 55.9% 순
  - 자녀가 어릴수록 주중 거의 매일 도움을 받는 비중이 높으며, 자녀가 성장할수록 일주일에 몇 번 도움을 받는 비중이 높아지는 경향
  - 양가 부모님이 아닌 육아 도우미는 주중에 거의 매일이거나 일주일에 정해진 며칠만 도움받는 비중이 상대적으로 높은 편
- 양가 어머니는 주로 ‘자녀 식사 챙기기’와 ‘학교 등·하교’, 양가 아버지는 ‘자녀와 놀이’, ‘학교 등·하교’ 등을 도와주고 있음
  - 친정어머니는 자녀 식사, 학교 등·하교 외에도 반찬 등 음식하기, 자녀와 놀아주기, 청소·빨래 등의 비중이 높게 나타나 본인의 손자녀 및 워킹맘의 가정생활을 대부분 해주고 있는 상황
  - 손자녀와 놀아주는 비중은 양가 어머니에 비해 양가 아버지 비중이 약 10%p 이상 높으며, 시아버지가 자녀의 공부, 독서 등을 함께 하는 비중은 24.5%로 양가 어머니 및 육아 도우미에 비해 상대적으로 높음
- 육아 도우미는 주로 자녀 등·하교, 학원 이동, 자녀와의 놀이 등의 비중이 높고 반찬 등 음식, 청소·빨래 비중은 상대적으로 양가 부모님에 비해 낮게 나타남

[그림 20] 자녀 돌봄 참여자 도움 빈도

(단위: %)



[표 5] 자녀 돌봄 참여자 도움 받는 사항(복수선택)

(단위: %)

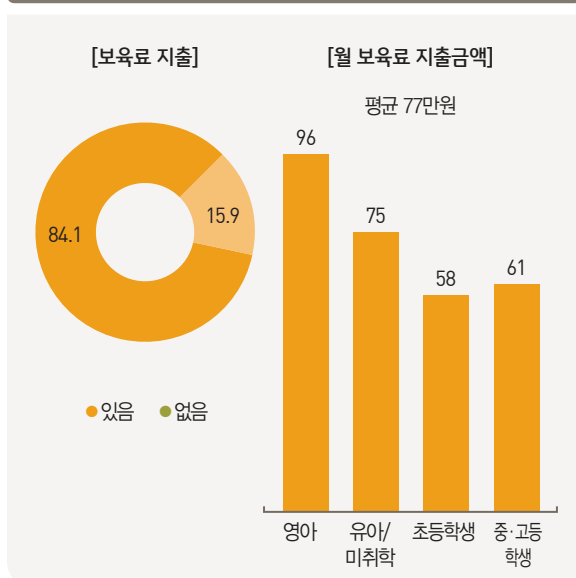
	친정 어머니	시어머니	친정 아버지	시아버지	육아 도우미
자녀 식사 챙기기	65.3	65.0	17.5	32.7	33.8
자녀 등하교	56.4	49.2	49.5	34.7	64.7
반찬 등 음식하기	50.3	40.1	4.1	12.2	16.2
자녀와 놀이 (실내외 포함)	43.0	35.5	59.8	49.0	39.7
청소/빨래	38.0	27.4	11.3	6.1	-
학원 이동	31.7	25.4	30.9	16.3	39.7
자녀 병원 방문(예방접종 등)	27.1	15.7	18.6	-	1.8
자녀 숙제, 준비물 등 챙기기	9.1	8.6	10.3	4.1	14.7
기관 각종 행사	9.5	7.6	10.3	10.2	22.1
자녀 공부, 독서 등 학습	7.8	6.6	9.3	24.5	17.6

● 자녀를 돌봐 주는 일에 대부분(84.1%) 일정 금액의 보육료를 지불하고 있으며, 자녀가 어리고 자녀수가 많을수록 높은 보육료 지불

- 자녀는 돌봐주는 사람에 대해 보육료를 지불하는 비율은 84.1%, 양가 부모님, 형제/자매 등 가족에게 금전 대가 없이 도움을 받는 경우는 15.9%
- 자녀가 어릴수록, 자녀 수 및 자녀 돌봄 도우미 수가 많을수록 보육료 지출액은 높아지며, 자녀 돌봄 및 가사 등 가정생활을 전반적으로 도와주는 친정어머니께 보육료로 100만원 이상 드리는 비중도 34.4%로 높은 편
  - 막내 자녀가 영아인 경우, 평균 96만원을 지출하고 있으며, 유아 및 미취학 75만원, 초등학교 58만원의 보육료를 지불하며, 도우미 1명은 73만원, 2명 86만원, 3명 114만원<sup>8</sup>
  - 막내 자녀가 중·고등학생인 경우 일부 자녀 돌봄에 대해 도움을 받지만 보수를 지급하지 않는 비중이 35%로 높아지며 월 평균 지출액은 61만원 수준
- 보육료는 대부분 현금(48.1%) 및 계좌이체(45.2%)를 통해 이루어지며, 육아 도우미는 계좌이체를 통한 비중이 69.1%로 가장 높음

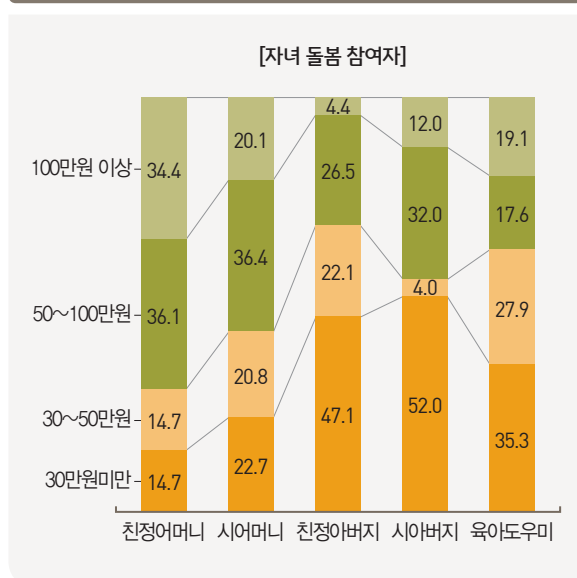
[그림 21] 자녀 돌봄 보육료 지출 현황

(단위: %, 만원)



[그림 22] 자녀 돌봄 참여자별 보육료 지출 현황

(단위: %)



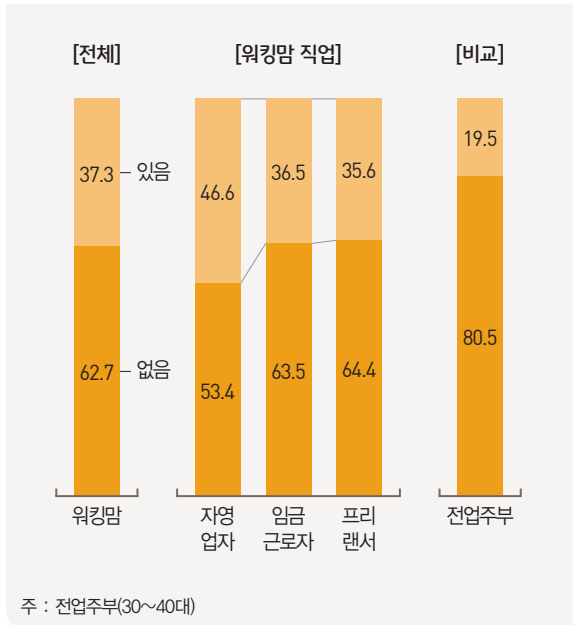
<sup>8</sup> 자녀 돌봄을 받고 있지만 보수를 지불하지 않는 경우를 포함할 경우, 영아 86만원, 유아 및 미취학 62만원, 초등학교 48만원, 중·고등학생 40만원

● 워킹맘 중 37.3%는 육아 도우미<sup>9</sup>의 도움을 받은 경험이 있으며, 소득이 높을수록, 근무시간이 길수록, 자녀가 많을수록 육아 도우미 경험률 높음

- 임금 근로자 워킹맘보다 근무시간이 상대적으로 긴 자영업 워킹맘의 육아 도우미 이용 경험률이 약 10%p 높으며, 자녀 1명일 경우 37.6%에서 자녀 3명인 경우 46.9%로 증가
  - 월 소득 2백만원 미만인 워킹맘의 육아 도우미 경험률 27.4%에서 월 소득 3백만원 이상인 경우 45.1%로 17.7%p 증가
- 육아 도우미의 도움을 받을 당시, ‘이른 아침, 늦은 밤 등 시간에 대한 합의가 가장 어렵다’(30.2%, 1+2순위)고 응답했으며, ‘자녀 수준에 맞는 놀이 및 교육이 부족’하다고 인식
  - 육아 도우미와 시간과 금액을 정하는 경우가 대부분으로 ‘자녀의 상황에 따라 중간에 생기는 공백 시간 관리’ 및 ‘장기간 근무시 급여 인상에 대한 요구’ 등으로 인한 어려움도 존재
  - 임금 근로자인 워킹맘은 직종에 따라 출퇴근 시간이 상이하하여 ‘이른 아침, 늦은 밤 등 시간에 대한 합의가 가장 어렵다’(31.6%)고 인식하고 있으며, 이는 자영업자(24.2%), 프리랜서(15.4%)에 비해 높은 수준

[그림 23] 육아 도우미 이용 경험 현황

(단위: %)



[표 6] 육아 도우미 이용시 애로사항

(단위: %)

	복수응답(1+2순위)
이른 아침, 늦은 밤 등 시간에 대한 합의 어려움	30.2
자녀 수준에 맞는 놀이 활동 부족	21.6
자녀 수준에 맞는 교육 활동 부족	20.8
자녀가 보육/교육기관에 있는 동안의 공백시간 관리	18.3
급여 인상에 대한 요구	15.4
가사 도우미 등 시터 도우미간의 마찰	15.2
자녀 육아 교육 방법에 대한 지나친 간섭	13.7
육아도우미의 독단적 의사결정	13.7
적절한 식단 관리	13.2
잡은 외출/시간 약속 어김	11.6
애로사항 없음	10.4

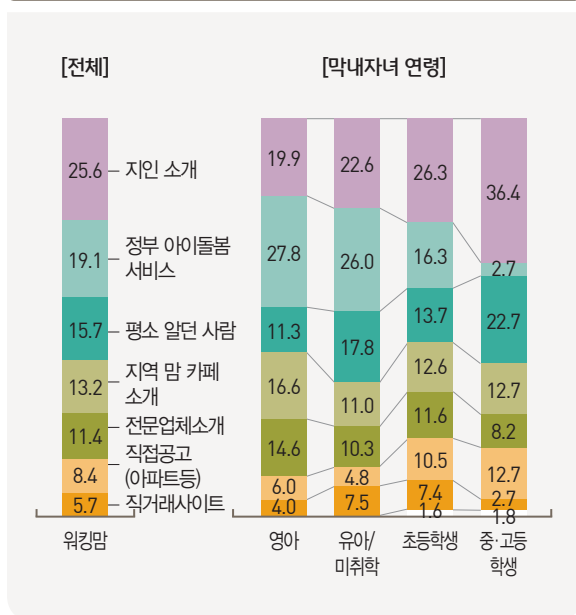
9 육아도우미 : 베이비시터, 등하원 도우미, 학습시터 등 가족, 친인척 외 일정시간 동안 일정금액을 지불하고 자녀와 관련된 특정 업무를 해주는 사람

● 육아 도우미 구인시, 지인을 통해 소개 받거나, 정부의 아이돌봄 서비스 이용, 평소 알던 사람의 도움을 받는 등 자녀를 돌봐주는 사람에 대한 신뢰를 가장 중요시

- 지인 소개(25.6%), 평소 알던 사람(15.7%), 지역 맘 카페 소개(13.2%) 등 이미 경력 또는 신원이 확인된 믿을 수 있는 사람을 구하고자 하는 의향이 높음
  - 2012년 ‘아이돌봄 지원법’에 의해 시작된 아이돌봄 서비스도 개인 경력 및 신원이 확인된 사람으로, 현재 초등학교 저학년 이하 자녀가 있는 워킹맘만 이용 경험이 있음
  - 전문 소개 업체, 아파트 등의 직접 공고, 육아 도우미 사이트 등을 통한 구인 경험은 25%
- 육아 도우미 구인시, ‘보육 경력 검증’(42.0%, 1+2순위) 및 ‘신원 확인’(37.7%)에 대해 어려움이 가장 크며, 근무시간 및 급여 합의의 어려움이 존재
  - 육아 도우미의 도움을 받고 있는 당시 뿐만 아니라 구인시에도 근무 시간 및 급여 합의에 대한 어려움이 있다고 응답했으며, 등·하원, 자녀 식사, 청소·빨래 등의 업무 범위를 정하는 것에 대한 어려움도 존재

[그림 24] 육아 도우미 구인 채널

(단위: %)



[표 7] 육아 도우미 구인시 애로사항

(단위: %)

(단위:%)	복수응답(1+2순위)
경력 검증의 어려움	42.0
신원 확인의 어려움	37.7
근무시간 유동성 합의 어려움	30.7
급여 합의 어려움	22.3
업무 범위 조율 어려움 (육아, 가사 포함 여부 등)	19.1
전문 구인 기관 수가 적음	13.9
한국인 도우미 구인 어려움	11.6
소개업체의 높은 수수료	10.9
특별히 어려운 점 없음	3.7

# 정보 네트워크와 니즈

## ● 자녀를 키우는 데 필요한 정보를 주로 인터넷 카페 및 블로그 등에서 참고하거나, 직장동료 및 친구, 학부모 모임 등 또래 집단을 통해 수집하는 경향이 높음

- 부모님의 육아방식(23.9%) 및 형제/자매의 경험(17.8%)을 통한 육아에서, 인터넷 및 SNS 채널(42.8%), 친구(32.8%) 및 지인(35.3%)을 통해 최신 트렌드 및 정보 수집을 통한 육아로 변화
  - 정보 수집 채널 중 '직장동료 등 지인'비중은 전업주부에 비해 워킹맘(19.3%p)이 높고, '학부모 모임'은 워킹맘에 비해 전업주부(13.6%p) 응답률이 높아 주중 시간의 활용에 대한 차이 확인
  - 자녀 연령이 낮을수록 인터넷 카페, 블로그 등 타인의 육아 정보를 참조하는 비중이 높으나 자녀가 성장할수록 교사, 학부모 모임 등을 통한 좀 더 정확한 교육 정보를 필요로 함
- 육아 정보를 탐색하는 채널은 다양하나 육아 정보에 대해 신뢰하는 채널이 없다고 응답한 비중이 27.8%
  - 워킹맘 뿐만 아니라 전업주부도 자녀 육아 및 교육 관련하여 신뢰성 있는 정보를 찾는데 어려움을 겪고 있으며, 워킹맘에게 직장 동료는 자녀 연령에 관계 없이 중요한 정보 채널로 작용

[표 8] 육아 정보 탐색 채널(복수 선택)

(단위: %)

	워킹맘	워킹맘 * 막내자녀 연령				전업 주부
		영아	유아/ 미취학	초등 학생	중·고등 학생	
인터넷 지역 카페 및 블로그	<div></div> 42.8	57.7	53.7	40.0	24.0	46.5
페이스북 등 SNS	<div></div> 15.4	19.2	17.2	14.2	12.0	15.5
직장동료 등 지인	<div></div> 35.3	36.9	32.2	37.0	34.8	16.0
친구	<div></div> 32.9	35.7	30.8	33.2	32.3	39.5
학부모모임	<div></div> 23.9	12.3	19.6	29.8	30.3	37.5
형제자매	<div></div> 17.8	16.5	16.1	17.0	21.3	18.5
부모님	<div></div> 16.9	23.7	16.3	15.4	13.5	14.5
학원과외방문교사	<div></div> 13.1	5.1	8.4	17.4	18.5	13.0
어린이집/유치원 교사	<div></div> 10.6	22.2	26.2	-	-	13.0
학교 교사	<div></div> 10.4	0.9	6.0	14.2	17.8	10.0
전문 인터넷 사이트	<div></div> 30.7	41.4	33.5	28.8	21.5	38.0
TV프로그램	<div></div> 22.4	20.1	19.3	20.0	30.0	22.5
서적/잡지	<div></div> 19.6	27.3	20.7	17.8	14.5	22.5

주: 전업주부(30~40대)

[표 9] 육아 정보 신뢰 채널

(단위: %, 1순위)

	워킹맘	워킹맘 * 막내자녀 연령				전업주부
		영아	유아/미취학	초등학생	중·고등학생	
지역카페, 블로그, 페이스북 등	13.1	18.0	18.5	12.2	5.0	12.5
직장동료, 친구 등 지인	15.3	14.7	14.7	16.4	14.8	9.5
학부모 모임	6.3	1.2	4.4	8.8	9.3	7.5
부모님, 형제자매 등 가족	9.7	9.3	11.2	9.0	9.5	10.5
학교, 학원 등 교사	9.0	5.7	10.1	6.6	13.8	8.0
전문 사이트, 서적/잡지 등	17.2	24.9	14.2	14.4	17.0	20.0
기타	1.7	2.1	1.1	1.6	2.0	4.0
신뢰가는 채널 없음	27.8	24.0	25.9	31.0	28.8	28.0

주: 전업주부(30~40대)

● 자녀와 관련된 교육 정책 및 입시 정보, 자녀의 고민 상담, 학교 진학 관련 정보 등 전문적인 지식이 필요한 정보에 대한 니즈가 높으며, 자녀 성장에 따라 시기에 맞는 다양한 정보가 지속적으로 필요

- 영유아 및 미취학 자녀가 있는 경우 육아 방법, 놀이 및 체험 활동, 육아 도우미에 대한 정보가 가장 필요하며, 초등학생 이상 자녀에 대해서는 교육 정책 및 입시, 진로와 적성, 학교 진학 정보 등 학습과 관련된 정보에 대한 니즈가 높아짐

– 자녀가 성장할수록 자녀의 다양한 고민을 해결해 줄 수 있는 상담 정보에 대한 니즈가 지속적으로 증가

[표 10] 자녀 관련 필요 정보

(단위: %)

	워킹맘		워킹맘 * 막내 자녀 연령 (1+2순위)			
	1순위	1+2순위	영아	유아/미취학	초등학생	중·고등학생
학교 진학 관련 정보	12.4	24.7	8.1	16.3	28.8	41.0
학원, 과외 정보	7.4	14.9	3.3	7.6	23.0	21.3
홈스쿨링 정보	2.9	6.7	8.7	8.4	6.2	4.0
진로, 적성 관련 정보	13.7	24.4	8.1	15.8	28.2	41.3
교육 정책 및 입시 정보	13.1	27.9	9.6	17.2	33.8	45.5
육아 방법	13.5	22.2	47.7	35.1	10.0	4.3
자녀의 고민 상담	12.9	27.2	19.5	25.6	32.8	28.0
놀이/체험 활동 정보	10.5	22.0	35.1	35.4	16.6	5.5
병원 정보	5.7	13.1	25.8	15.3	10.0	4.5
육아 도우미 정보	6.6	12.5	30.0	15.8	6.6	2.3
기타	1.3	3.2	3.3	4.9	3.0	1.8



PART III

# 워킹맘의 직장생활



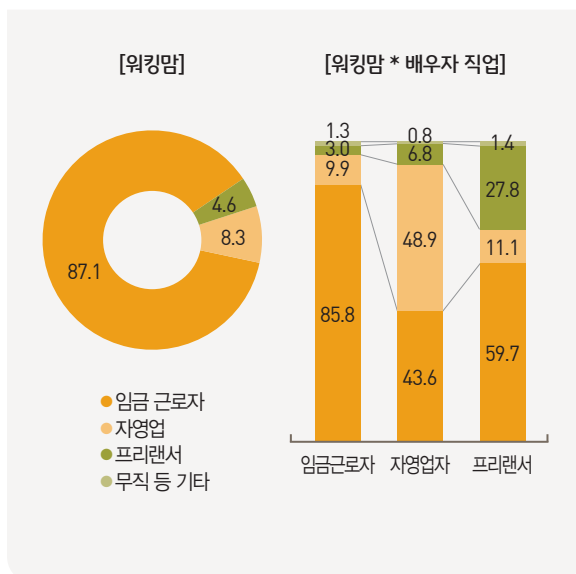
## 근로 형태 및 직장생활 만족도

- 맞벌이 하고 있는 워킹맘은 배우자보다 상대적으로 근무 일수가 적고 배우자 직장보다 본인의 직장에서 더 가까운 곳에 거주하며 수도권 내에서 시도간 이동하는 비중도 낮아 워킹맘 편의를 고려한 주거 지역을 선택

- 워킹맘 중 임금 근로자는 87.1%, 자영업 8.3%이며, 자영업 워킹맘 중 배우자도 자영업을 하고 있는 비중은 48.9%로 같은 형태의 직업을 보유한 비중 높음
  - 임금 근로자 워킹맘 중 정규직은 86.6%, 계약직 근로자 10.5%
- 워킹맘보다 워킹맘 배우자의 주 6일 이상 근무 비중이 높고, 임금 근로자 워킹맘에 비해 자영업, 프리랜서인 워킹맘의 주 6일 근무 비중이 상대적으로 높아, 자영업 및 프리랜서 워킹맘의 경우 주말 까지 자녀 보육에 대한 도움이 필요

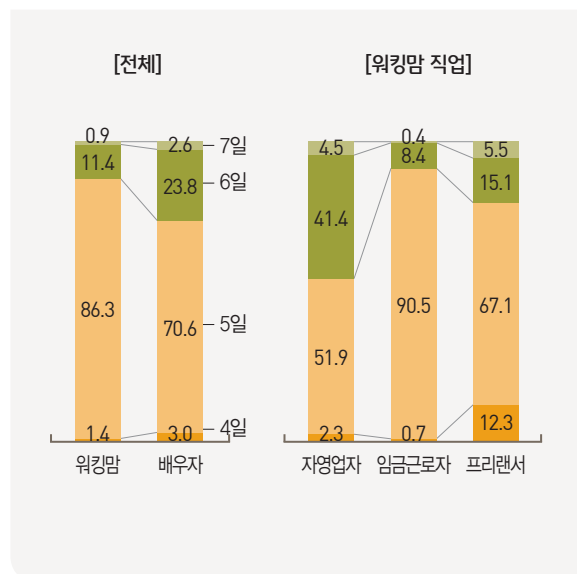
[그림 25] 워킹맘 및 배우자 직업 형태

(단위: %)



[그림 26] 근무 일수 현황

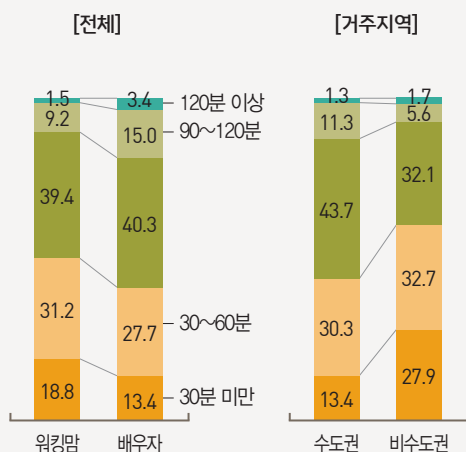
(단위: %)



- 출근 시간이 30분 이내인 비중은 워킹맘이 배우자보다 높고, 1시간 30분 이상 걸리는 비중은 워킹맘보다 배우자가 높아 워킹맘의 직장이 배우자의 직장에 비해 가정에서 상대적으로 가까운 곳에 위치하고 있음
  - 수도권 거주 워킹맘 중 왕복 2~3시간 출퇴근하는 비중은 43.7%로 가장 높은 반면, 비수도권 거주 워킹맘은 왕복 1~2시간 출퇴근 비중 32.7%, 1시간 이내 출퇴근도 27.9%로 수도권 거주 워킹맘의 개인시간이 비수도권 거주 워킹맘에 비해 적은 편
- 워킹맘에 비해 배우자의 시도(서울⇔경기, 서울⇔인천)간 출퇴근 비중이 높아, 맞벌이의 경우 워킹맘의 직장에서 더 가까운 곳을 거주지로 선택하는 경향
  - 서울에 거주하면서 경기도로 출퇴근 하는 워킹맘은 8.1%, 워킹맘 배우자는 15.6%, 경기도에 거주하면서 서울로 출퇴근 하는 워킹맘은 21.0%, 워킹맘 배우자는 33.5%

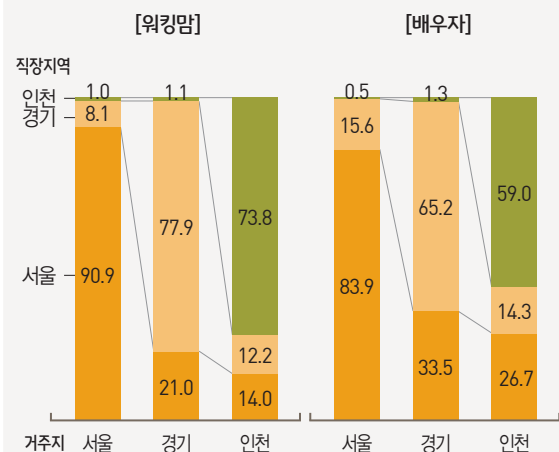
[그림 27] 출퇴근 시간 현황(편도 기준)

(단위: %)



[그림 28] 자택 vs. 직장 시도별 이동 현황

(단위: %)

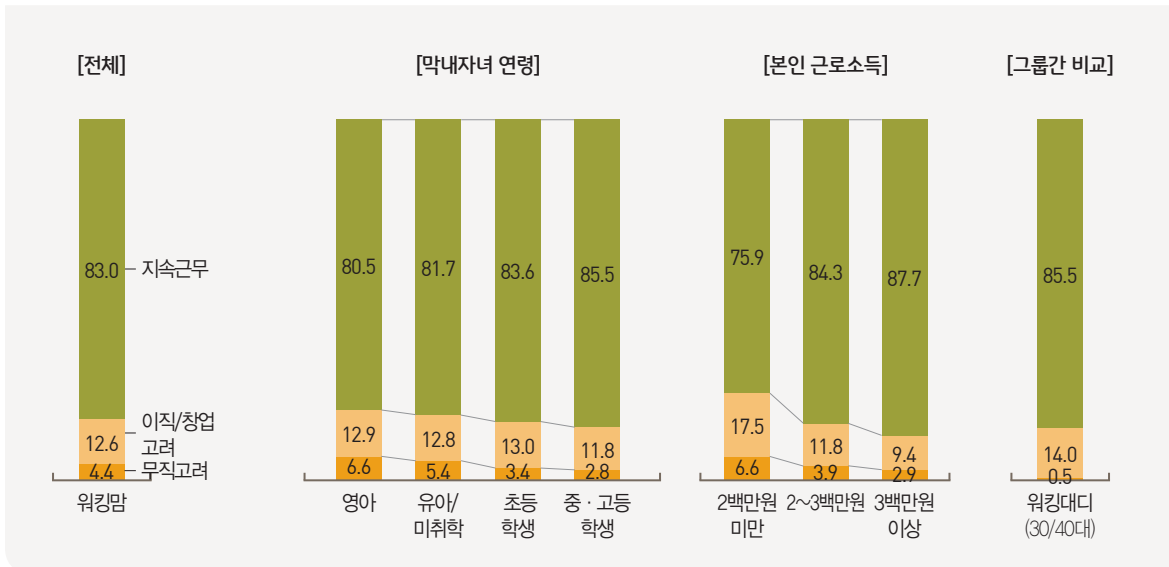


● 현재 직장을 계속 다니려는 워킹맘은 개인·가정생활 및 직장생활의 균형이 유지 되고 있으며, 퇴사 의향이 있는 경우 개인·가정생활보다 직장생활로 인한 영향이 소폭 높은 것으로 나타남

- 워킹맘 중 83.0%는 현 직장에서 계속 근무, 12.6%는 타 직장으로의 이직 또는 창업을 고려하고 있으며, 4.4%는 퇴사를 하고 재취업 의사가 없음
  - 자녀 연령이 높아질수록 직장생활 유지 의향이 높아지나, 자녀 연령에 따른 차이(영아와 중·고등학생 자녀 차이, 5.0%p)보다 본인 소득에 의한 차이(소득 2백만원 미만과 3백만원 이상 차이, 11.8p)가 크게 발생하여, 소득이 낮을수록 퇴사 의향이 높아짐

[그림 29] 현 직장 지속 근무 의향

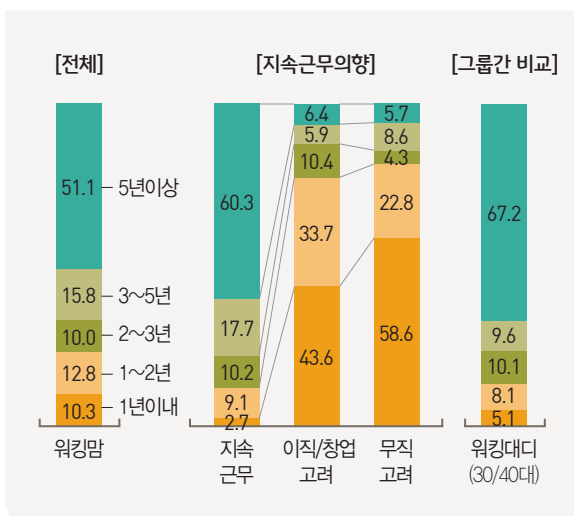
(단위: %)



- 이직, 창업 등을 고려 중인 워킹맘은 1년 이내로 퇴사하려는 비중이 40%를 상회하며, 2년 이내로 퇴사하려는 비중이 약 80%로 직장생활의 문제로 인한 퇴사 의향이 높은 편
  - 현 직장 근무를 5년 이상 지속하겠다고 응답한 비중이 60.3%로 가장 높으며, 3~5년 이내로 생각하고 있는 비중은 17.7% 수준
  - 현 직장 근무를 지속하는 사유로 가정생활 및 직장생활의 영향력이 50%로 비슷한 반면, 퇴사 사유로는 가정생활(42.0%)보다 직장생활(58.0%) 때문이 높은 비중

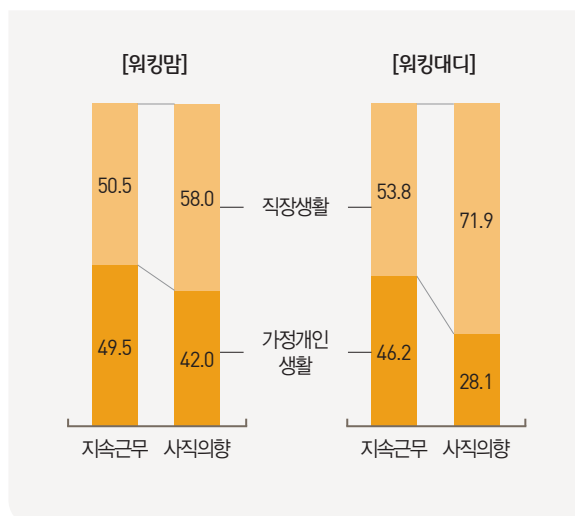
[그림 30] 지속 근무 년수

(단위: %)



[그림 31] 직장 및 개인/가정생활 영향력

(단위: %)



● ‘가계 경제에 보탬이 되기 위해서’, ‘근로 시간이 적정해서’ 현재 직장을 계속 다니려는 의향이 가장 높게 나타났으며, 자녀가 어릴수록 걱정한 근로 시간이 직장생활에 중요한 요인으로 작용

- 워킹맘은 연령, 자녀수, 직업 등에 상관없이 ‘가계 경제에 보탬’, ‘재산 증식’이, 워킹대디는 ‘생계를 책임’지는 것이 직장생활을 지속하는 중요한 요인으로 작용
  - 임금 근로자 워킹맘의 경우, ‘집안일보다 직장에서 일하는 것이 나아서’인 비중이 22.2%로 자영업(16.5%) 및 프리랜서(12.5%) 워킹맘에 비해 높은 편
- 유아/미취학 또는 초등학생 자녀가 있는 워킹맘은 직장의 ‘근로 시간이 적정해서’인 비중이 각각 38.0%, 34.9%로 가장 높음
  - 자녀 수가 많을수록 ‘가계 경제에 보탬이 되려고’의 응답 비중이 높으며, 프리랜서인 워킹맘의 ‘자아 발전을 위해서’라고 응답한 비중이 자영업, 임금 근로자인 워킹맘에 비해 높음

[표 11] 현 직장 지속 근무 사유(가정생활)

(단위: %, 1+2순위)

	워킹맘	워킹대디
가계 경제에 보탬이 되려고 (생활비, 부채 상환 등)	60.8	53.8
재산 증식을 위해	43.4	28.7
자아 발전을 위해	21.7	8.8
집안일보다 직장일을 하는 것이 나아서	21.3	7.0
일 없는 시간이 무료해서	14.9	8.2
생계를 책임지고 있어서	13.4	64.3
자녀 육아가 힘들어서	11.3	16.4
배우자 및 가족에게 땀땀해지기 위해서	3.5	3.5
특별 사유 없음	3.4	3.5

주: 워킹대디(30~40대)

[표 12] 현 직장 지속 근무 사유(직장생활)

(단위: %, 1+2순위)

	워킹맘	워킹대디
근로 시간이 적정해서	32.9	19.3
직장을 그만 둘 수 없는 상황이라서	30.2	41.5
출퇴근이 편해서	23.3	11.7
직무가 적성에 맞아서	21.8	21.6
고용이 안정적이어서	21.1	23.4
업무 강도가 적당해서	20.1	17.0
임금수준에 만족해서	18.4	21.0
복리후생제도가 좋아서	9.9	4.7
상사 혹은 동료와의 관계가 좋아서	6.7	5.8
회사 발전 가능성이 있어서	4.3	11.1
특별한 사유 없음	3.6	8.8

주: 워킹대디(30~40대)

● 현재 직장 사직 의향이 있는 워킹맘은 ‘새로운 경험을 위해서’인 비중이 높긴 하나, 영유아 및 미취학 자녀가 있는 경우 자녀 육아를 해줄 사람이 없거나, 직접 육아를 하기 위해 퇴사를 고민하는 것으로 나타남

- 연령이 높을수록 새로운 경험(23.2%)을 위해 현 직장을 퇴사하려는 의향이 가장 높으며, 다음으로 ‘자녀 육아 및 교육은 부모가 직접하는 것이 좋다고 생각해서’라고 응답한 비중이 21.0%
  - 영아 자녀가 있는 워킹맘은 ‘자녀 육아를 대신 해줄 사람이 없어서’라고 응답한 비중이 30.8%로 가장 높으며, 유아 및 미취학 자녀가 있는 워킹맘은 ‘자녀 육아 및 교육은 부모가 직접하는 것이 좋다고 생각해서’라고 응답한 비중이 35.8%로 가장 높음
- 가정의 육아 문제 외에 직장생활에서는 ‘임금 수준이 낮아서’인 비중이 29.8%로 가장 높으며 ‘복지가 안 좋아서’ 21.7%, ‘휴가 사용이 어려워져서’ 19.5% 순
  - 연령이 높을수록 사직 사유가 ‘낮은 임금’인 비중이 높으며, 영아 자녀가 있는 워킹맘은 ‘복지가 안 좋아서’, ‘휴가 사용의 어려움’이 각각 26.2%, 23.1%로 높음
  - ‘자녀/출산 계획이 있어서’라고 응답한 비중은 자녀 1명인 경우 16.9%, 자녀 2명인 경우 0.8%

[표 13] 현재 직장 사직 의향 사유(개인생활) (단위: %, 1+2순위)

	워킹맘
새로운 경험을 하고 싶어서	23.2
자녀 육아 · 교육은 부모가 하는 것이 좋다고 생각해서	21.0
내 건강이 좋지 않아서	20.6
가족을 돌봐야 해서	18.8
자녀 육아를 대신 할 사람이 없어서	15.8
타인에게 자녀를 맡기는 것이 부담되서	15.1
가사일을 해야 해서	11.0
타인에게 지급하는 자녀보육비 지출이 커서	8.5
자녀/출산 계획이 있어서	8.5
진학/학업 연장을 위해	7.0

[표 14] 현재 직장 사직 의향 사유(직장생활) (단위: %, 1+2순위)

	워킹맘
임금 수준이 낮아서	29.8
복지가 안 좋아서	21.7
연차 등 휴가 사용이 어려워져서	19.5
회사 발전 가능성이 없어서	18.4
출퇴근이 힘들어서	16.9
업무 강도가 높아서	15.4
고용이 불안정해서(퇴직 압박 등)	14.7
근로 시간이 길거나 불규칙해서	14.3
직무가 적성에 안 맞아서	11.4
폐업, 계약 만료 등 계속 다닐 수 없어서	8.5
상사 또는 동료와 관계가 좋지 않아서	6.3
직장내 차별(연령, 성 등)이 있어서	4.0

● 직장생활에 대해 ‘배우자/동료의 지지’와 ‘직업의 안정성’ 등에 대한 만족도는 높은 반면, ‘승진에 대한 기회’와 ‘업무 기여도에 대한 보상’에 대한 만족도는 상대적으로 낮은 수준

- ‘직장생활에 대한 배우자의 지지’에 대한 만족도가 56.6%로 가장 높아, 맞벌이에 대한 긍정적 인식이 높음
  - ‘승진에 대한 기회’, ‘업무 기여도에 대한 보상’에 대해 불만족하다는 인식이 각각 31.1%, 27.4%로 만족한다고 인식하는 비중(18.8%, 27.4%)을 상회하여, 직장내 승진과 보상에 대한 불만이 높음
  - 워킹맘, 워킹대디 모두 ‘가정생활에 대한 직장 동료 및 상사의 지원과 이해’ 만족도가 높아, 일·가정 양립에 대한 사회적 인식이 점차 바뀌고 있음을 확인

[표 15] 직장 만족도 인식

(단위: %, %p)

● 불만족

● 보통

● 만족

차이	워킹맘			직장 만족도 항목	워킹대디			차이
46.6	56.6	33.4	10.0	일을 하는 것에 대한 배우자의 지지	11.0	29.5	59.5	48.5
33.1	44.3	44.5	11.2	일에 대한 직장 동료/파트너의 지지	14.5	40.5	45.0	30.5
25.1	38.8	47.6	13.6	직장 내에서 내가 제시하는 의견 수용도	16.5	42.0	41.5	25.0
-0.3	27.4	45.0	27.6	업무 기여도에 따른 보상	24.5	47.5	28.0	3.5
-12.4	18.8	50.1	31.1	승진에 대한 기회	21.5	48.5	30.0	8.5
10.4	30.4	49.7	19.9	회사내 능력 개발	21.0	44.5	34.5	13.5
32.5	47.6	37.4	15.1	직업의 안정성	19.0	38.0	43.0	24.0
10.9	30.3	50.4	19.4	직무의 발전 가능성	18.0	49.5	32.5	14.5
28.7	41.1	46.6	12.4	개인(가정)생활에 대한 직장 동료의 지원과 이해	14.5	43.0	42.5	28.0
21.5	38.9	43.6	17.4	개인(가정)생활에 대한 직장 상사의 지원과 이해	16.5	43.5	40.0	23.5

주: 차이(만족-불만족), 워킹대디(30~40대)

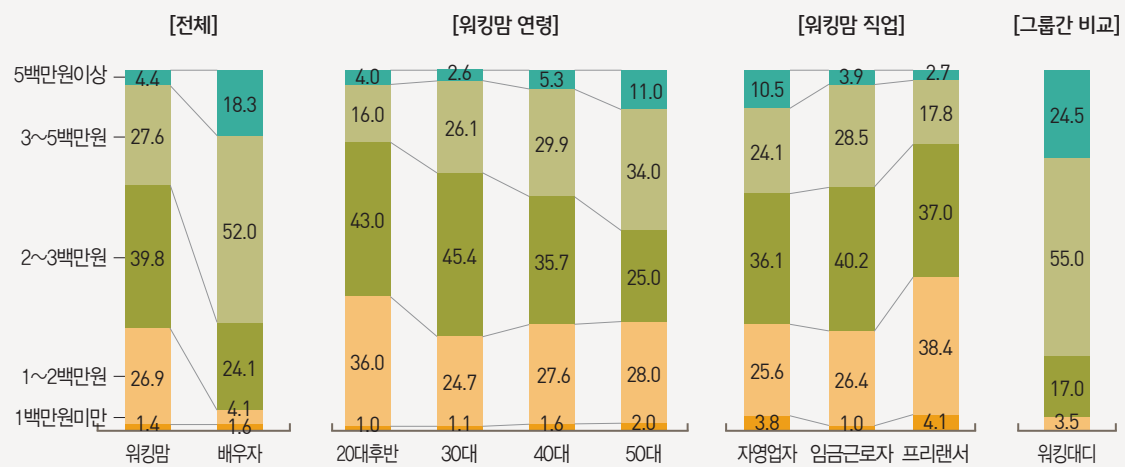
● 워킹맘의 월 평균 근로소득은 251만원으로 연령이 높아질수록 월 소득도 증가하는 경향을 보이나, 육아 후 재취업, 경력 단절 등으로 인한 계약직, 시간제 등의 근무 형태가 반복되면서 월 2백만원 미만 비중은 연령에 상관없이 비슷한 수준

- 워킹맘 중 월 소득 2~3백만원 비중은 39.8%로 가장 높으며, 워킹맘 배우자는 평균 월 소득 351만원으로 월 소득 3~5백만원 비중이 과반수를 상회

- 워킹맘 연령이 높아질수록 근무 기간 증가와 함께 월 소득 3백만원 이상 비중이 증가하나, 월 2백만원 미만 비중은 약 28% 수준으로 유지되고, 정규직 근로자 중 월 소득 2백만원 이하 비중은 22.4%, 계약직 46.9%, 시간제 72.5%로 증가
- 자영업 워킹맘의 경우 월 소득 1백만원 미만 비중(3.8%)과 5백만원 이상 비중(10.5%)이 임금 근로자(1.0%, 3.9%)에 비해 상대적으로 높아 자영업 업종에 따른 월 소득 차이 발생

[그림 32] 워킹맘 vs. 배우자 근로/사업소득 현황

(단위: %)



주: 워킹대디(30~40대)



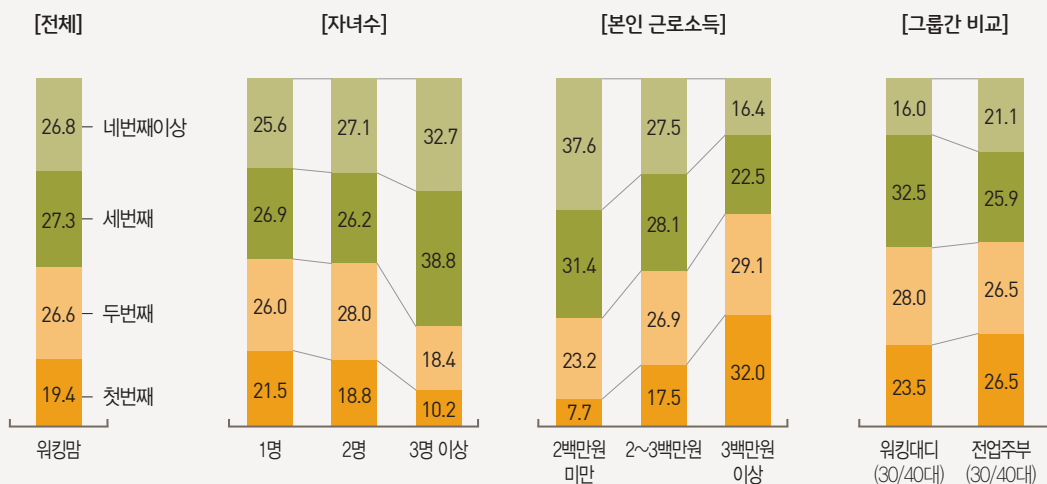
## 경력단절

● 육아를 병행하면서 첫 직장을 현재 다니고 있는 워킹맘은 10명 중 2명으로 자녀수가 적고 본인 근로소득이 높을수록 직장 이직 횟수가 낮음

- 첫 직장을 현재도 다니고 있는 워킹맘은 19.4%이며, 자녀가 3명 이상인 경우 그 비중은 10.2%로 감소
  - 임금 근로자 워킹맘 중 첫 직장을 현재 다니고 있는 비중은 20.9%로 자영업 워킹맘 11.3%, 프리랜서 4.1%에 비해 높은 수준
  - 워킹맘 본인 근로소득이 높을수록 첫 직장에서의 지속 근무하는 비중이 높으며, 근로소득이 월 2백만원 미만인 경우 현 직장이 4번째 이상인 비중이 37.6%로 높은 수준
- 30~40대 전업주부 중 92.5%는 정기적인 소득활동 경험이 있으며, 워킹맘, 워킹대디의 직장 경험 횟수와 큰 차이를 보이지 않음
  - 30대 전업주부는 같은 연령의 워킹맘에 비해 첫번째 직장을 다니다 퇴사한 비율이 높으며, 40대 전업주부는 두번째 직장을 다니다 퇴사한 비중이 높음

[그림 33] 직장생활 경험 현황

(단위: %)



● 워킹맘은 다른 회사로 이직하기 위해서 다니던 직장을 퇴사하는 비중이 가장 높으나, 결혼 · 임신 · 출산 ·

육아 · 가족돌봄 등 가정생활을 위한 퇴사 비중도 점차 증가

- 워킹맘이 '결혼'을 위해 첫 직장을 퇴사한 비중 12.0%에서 두번째 직장을 퇴사한 비중 8.7%로 감소  
하나, 임신 · 출산 · 육아 · 교육 등 자녀를 돌보기 위해 퇴사한 비중은 15.4%에서 26.6%로 11.2%p  
증가
  - 전업주부의 경우 임신, 출산, 육아 등 자녀와 관련된 사유로 첫 직장을 퇴사한 비중은 27.0%로  
워킹맘보다 11.6%p 높은 수준
- 전업주부는 자녀 임신 및 출산을 위해 마지막 직장을 퇴사한 비중이 35.7%로 같은 사유로 첫 직장을  
퇴사한 비중의 두배 수준
  - 임신 및 출산 외에도 자녀 육아를 위한 사직 비중이 15.1%로, 자녀 양육을 위해 직장을 그만 두는  
비중이 50%를 상회

[표 16] 직장 퇴사 사유

(단위: %)

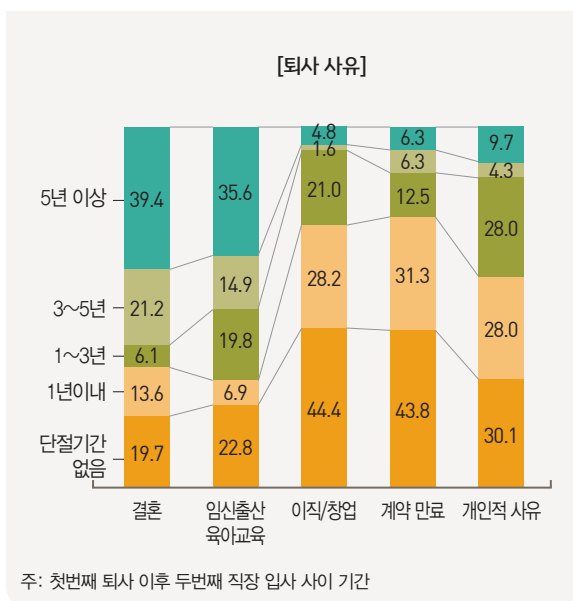
	워킹맘	워킹대디(30/40대)	전업주부(30/40대)	워킹맘	전업주부(30/40대)
	첫번째 직장 퇴사 사유			두번째 직장 퇴사 사유	마지막 직장 퇴사사유
결혼	12.0	3.3	13.0	8.7	20.0
자녀 임신 출산	9.9	2.6	18.4	17.0	35.7
육아	4.3	1.3	7.0	5.7	15.1
자녀 교육	1.2	-	1.6	3.9	5.4
가족 돌봄	1.6	2.0	1.1	2.5	3.2
건강 악화 등 개인 사유	7.8	7.2	5.4	8.7	6.5
이직/창업(준비 포함)	36.8	60.1	31.9	30.3	2.2
학업 연장	6.0	4.6	6.5	2.1	3.8
계약 만료로 인한 퇴직	8.1	6.5	5.4	10.1	-
휴식, 여가 등	6.0	3.9	4.3	6.0	4.3

● 결혼, 임신, 출산 등 가정생활을 위해 퇴사한 이후 워킹맘의 경력단절 기간은 이직 및 계약 만료 등으로 인한 경력단절 기간보다 상대적으로 길며, 자녀 육아로 인해 구직 활동도 어려움

- 결혼, 임신, 출산 등의 사유로 퇴사한 이후 새로운 직장으로 바로 이직하는 워킹맘은 약 20%, 3년 이상 경력단절이 발생하는 비중은 50%를 상회
  - 다른 회사로의 이직, 창업 또는 계약 만료로 인한 퇴사인 경우, 단절 기간 없이 재취업 하는 비중은 약 40%
  - 결혼 및 자녀 육아로 인한 경력 단절이 5년 이상인 비중은 35%를 상회하여 이직/창업, 계약 만료 등 다른 사유에 비해 상대적으로 높은 수준
- 새로운 직장을 구하는데 가장 큰 애로사항은 ‘자녀 육아와 직장생활 병행에 대한 어려움’(44.1%)이라고 응답했으며, 원하는 임금 수준(36.6%)과 근로조건(21.1%)에 맞는 일자리가 없다고 응답한 비중도 높은 수준

[그림 34] 경력단절 기간 현황

(단위: %)



[표 17] 구직 활동 애로사항

(단위: %, 1+2순위)

	전체
자녀 육아 병행의 어려움	44.1
원하는 임금 수준의 일자리 부족	36.6
사회적 편견 (나이, 성, 결혼 여부 등)	28.7
임금 외 원하는 근로조건인 일자리	21.1
가사 부담 부족	15.8
일자리 정보 부족	14.1
업무 경험/경력 부족	12.1
취업에 필요한 기술 부족	10.1

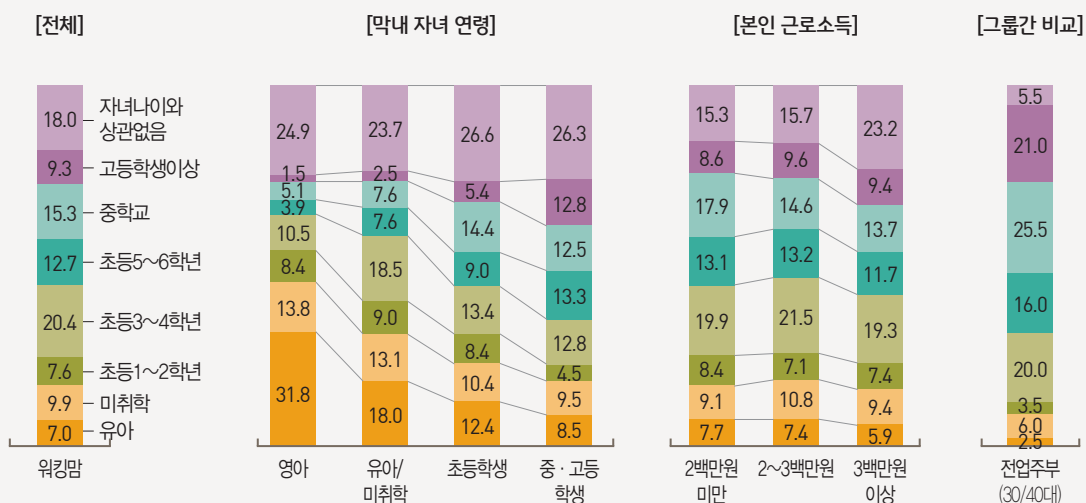
● 워킹맘은 막내 자녀가 초등학교 3~4학년이 되었을 때 육아 부담이 감소하면서 정기적인 소득활동을 하는 것이 가장 이상적이라고 생각

- 정기적인 소득활동을 할 수 있는 이상적인 막내 자녀 연령을 초등학교 3~4학년이라고 응답한 비중이 20.4%로 가장 높으며, 자녀 나이와 상관없다는 의견도 18.0%로 높은 수준

- 현재 워킹맘 본인의 막내 자녀가 어릴수록 만3~4세의 유아를 보육한 이후 정기적인 소득활동을 하는 것이 좋다고 응답한 비중이 증가하며, 막내 자녀가 36개월 미만의 영아인 경우 31.8%로 가장 높음
- 본인 근로소득이 높을수록, 학력이 높을수록 경제활동은 자녀 나이와 상관없다고 응답한 비중이 증가
- 전업주부의 경우, 막내 자녀가 중학생이 되었을 때 정기적인 소득활동을 하는 것이 좋다고 응답한 비중이 25.5%로 가장 높으며, 자녀 나이와 상관없다고 응답한 비중은 5.5%로 워킹맘과 전업주부간 이상적인 자녀 보육 기간에 대한 시각차 존재

[그림 35] 정기적인 소득활동을 위한 이상적인 막내 자녀 연령

(단위: %)



PART IV

# 워킹맘의 가정 · 직장 밸런스



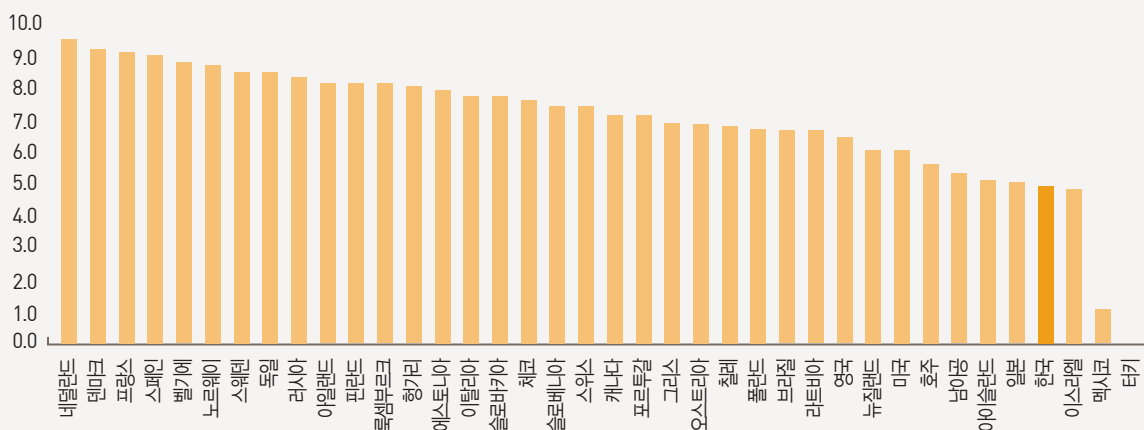
## 직장과 가정생활의 균형(워라밸) 현황

### ● 개별 기업의 직원 복지 차원에서 운영되던 「워라밸(Work & Life Balance)」은 여성의 사회 진출 및 저출산 문제 해결 등의 수단으로 사회적 논의가 확대

- 1970년대에 이미 워라밸에 대한 논의를 시작한 유럽이나 1980년대 ‘QWL(Quality of Working Life)’<sup>10</sup> 운동이 각 기업에 확산된 미국 등에 비해 한국은 아직 초기 수준
  - ‘워라밸’은 직장생활과 건강·여가·인간관계 등을 아우르는 개인생활과의 균형을 뜻하는 말로서, 일하는 방식과 형태의 변화를 포함하는 개념<sup>11</sup>
  - 한국의 워라밸 지수는 10점 만점에 4.7로, OECD 35개국 중 32위 차지 → 워라밸 지수는 ①장시간 근무(1주일에 50시간 이상)하는 근로자의 비중(한국 20.8% vs. OECD 평균 12.6%) 및 ②자기 관리 및 여가 생활에 활용하는 시간(한국 14.7시간 vs. OECD 평균 14.9시간)의 2가지 척도에 의해 평가

[그림 36] OECD 국가의 워라밸(Work-Life Balance) 지수

(단위: %)



출처: OECD Better Life Index

<sup>10</sup> ‘노동의 인간화’를 목적으로 보수 이외에 직무생활의 만족과 동기 유발, 생산성 등에 영향을 주는 제반 요인을 강조하는 개념

<sup>11</sup> 한국여성정책연구원(2013) 및 ‘국내외 워라밸 트렌드와 시사점’(보험연구원, 2018. 6) 재인용

- 워킹맘의 경우, 직장 선택 시 가장 중요하게 고려하는 요소로 ‘가정생활과 양립 가능한 근무 여건’을 꼽는 등 워라밸의 중요성을 점차 크게 인식하기 시작
  - 워킹맘 및 재취업을 희망하는 전업주부는 ‘가정생활과 양립 가능한 근무 여건’ 및 ‘출퇴근 거리’를 직장 선택 시 최우선 고려 사항으로 선택한 반면, 워킹대디의 경우에는 ‘경쟁력 있는 수입 및 복지 혜택’ 및 ‘고용 안정성’을 가장 중요한 요소로 응답

[표 18] 직장 선택 시 주요 고려 사항

(단위: %, 1순위/(1+2순위) 응답)

	워킹맘(3040)	워킹대디	전업주부(재취업 희망)
가정생활과 양립 가능한 근무 여건	19.6 (34.7)	9.0 (18.0)	30.6 (49.4)
출퇴근 거리 (시간/교통편 등)	17.4 (34.1)	4.0 (10.0)	20.6 (43.3)
경쟁력 있는 수입 및 복지 혜택	15.8 (32.0)	25.0 (49.0)	5.6 (18.3)
고용 안정성	14.4 (25.6)	22.0 (38.0)	7.8 (16.1)
나의 적성과 능력	14.1 (24.6)	13.0 (25.5)	13.3 (25.6)
적당한 업무 강도	6.4 (17.0)	4.5 (13.0)	6.1 (15.0)
기존 직무와의 유사성 (경력 활용)	5.6 (10.7)	8.0 (13.0)	4.4 (9.4)
업무 환경 및 분위기	4.0 (13.5)	5.5 (12.5)	9.4 (17.2)
장래의 발전 가능성	2.6 (6.8)	9.0 (20.0)	2.2 (3.9)

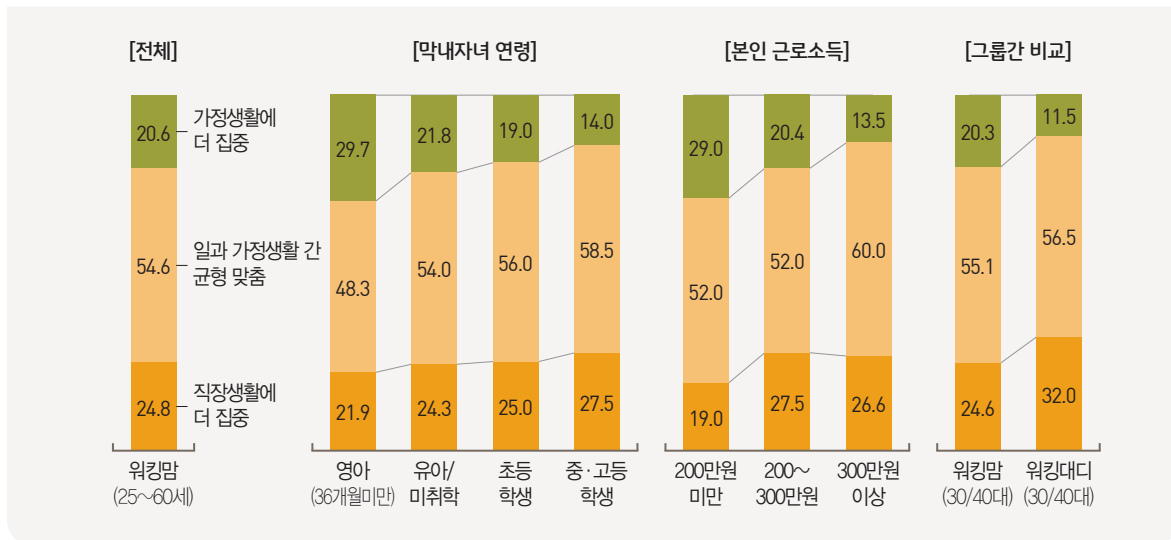
● 워킹맘의 절반 이상이 일과 생활의 균형을 맞추고 있다고 응답하였으나, 가정생활과 직장생활을 병행하는 과정에서 다양한 스트레스에 직면

- 일과 생활의 균형을 맞추고 있다고 응답한 워킹맘의 비중이 약 54%로 절반을 상회하며, 직장생활(24.8%) 및 가정생활(20.6%)에 보다 집중하는 비중 대비 높음
  - 막내자녀의 연령이 높을수록 일과 생활의 균형을 맞추거나 직장생활에 더 집중하는 비중은 증가하는 반면, 가정생활에 더 집중하는 비중은 감소하며, 본인의 근로소득이 높은 경우에도 이와 유사한 패턴을 보임
  - 본인의 최종학력이 높을수록 가정생활에 더 집중하거나 워라밸을 맞추는 비중은 감소하는 반면, 직장생활에 더 집중하는 비중은 증가

- 워킹대디의 경우 일과 생활의 균형을 맞추는 비중은 워킹맘과 비슷한 반면, 가정생활에 더 집중하는 비중은 상대적으로 낮고(8.8%p) 직장생활 집중 비중은 높은(7.4%p) 경향

[그림 37] 워킹맘의 워라밸 실천 현황

(단위: %)

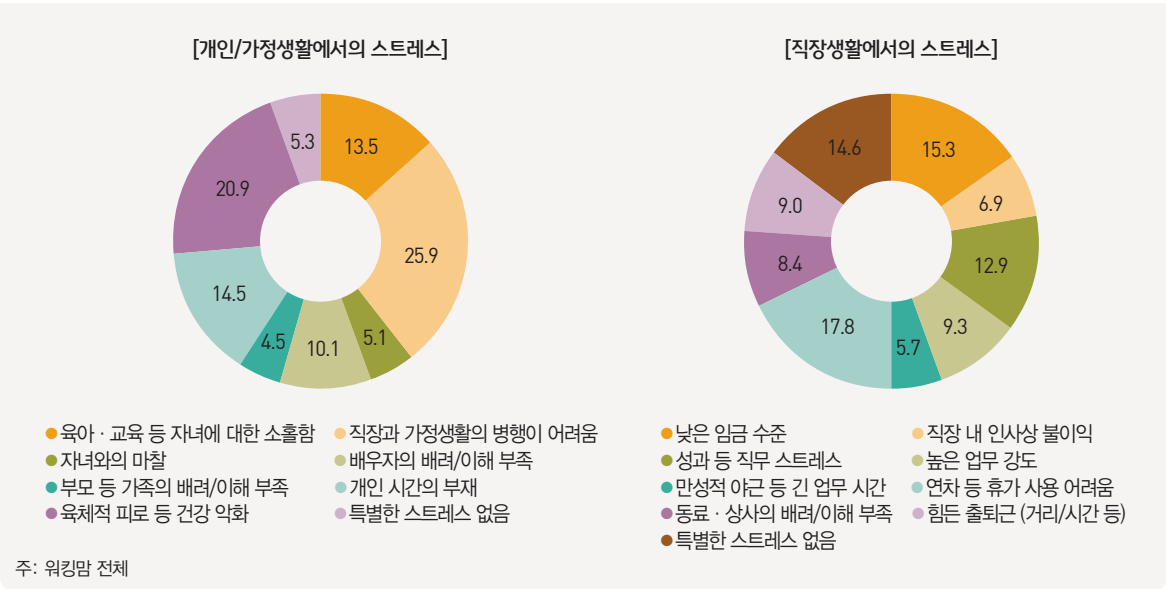


- 워킹맘 중 가정생활 및 직장생활에서 특별한 스트레스를 받지 않는 비율이 각각 5.3%, 14.6%에 불과, 일과 생활의 균형을 맞추는 과정에서 가정/직장생활 양측 모두로부터 스트레스 발생
  - 개인/가정생활에서 워킹맘이 받는 스트레스로 ‘직장과 가정생활 병행의 어려움’이 가장 높은 응답 비중(25.9%)을 보였으며, ‘육체적 피로 등 건강 악화’(20.9%), ‘개인 시간의 부재’(14.5%), ‘육아·교육 등 자녀에 대한 소홀함’(13.5%) 등의 순
  - 직장생활에서 워킹맘이 받는 스트레스로는 ‘연차 등 휴가 사용의 어려움’이 가장 높은 응답 비중(17.8%)을 보였으며, ‘낮은 임금 수준’(15.3%), ‘성과 등 직무 스트레스’(12.9%) 및 ‘높은 업무 강도’(9.3%) 등의 순
  - 워킹대디의 경우 직장생활에서 ‘특별한 스트레스가 없다’는 응답 비중은 워킹맘과 큰 차이가 없으나, 개인/가정생활에서 ‘특별한 스트레스가 없다’는 응답 비중은 워킹맘 대비 3배 이상 높음
  - 워킹대디의 경우 개인/가정생활의 가장 큰 스트레스로 ‘육체적 피로 등 건강 악화’를 꼽아, ‘직장과 가정생활 병행의 어려움’의 응답 비중이 가장 높은 워킹맘과 다소 차이를 보였으며, ‘육아 등 자녀에 대한 소홀함’의 스트레스 비중도 워킹맘 대비 낮음
  - 하지만 직장생활의 가장 큰 스트레스로는 ‘낮은 임금 수준’ 및 ‘성과 등 직무 스트레스’를 꼽아, 워킹맘 대비 가족의 생계를 책임진다는 인식이 높은 것으로 확인



[그림 38] 워킹맘의 가정생활 및 직장생활에서의 스트레스

(단위: %)



[표 19] 직장 선택 시 주요 고려 사항<sup>2)</sup>

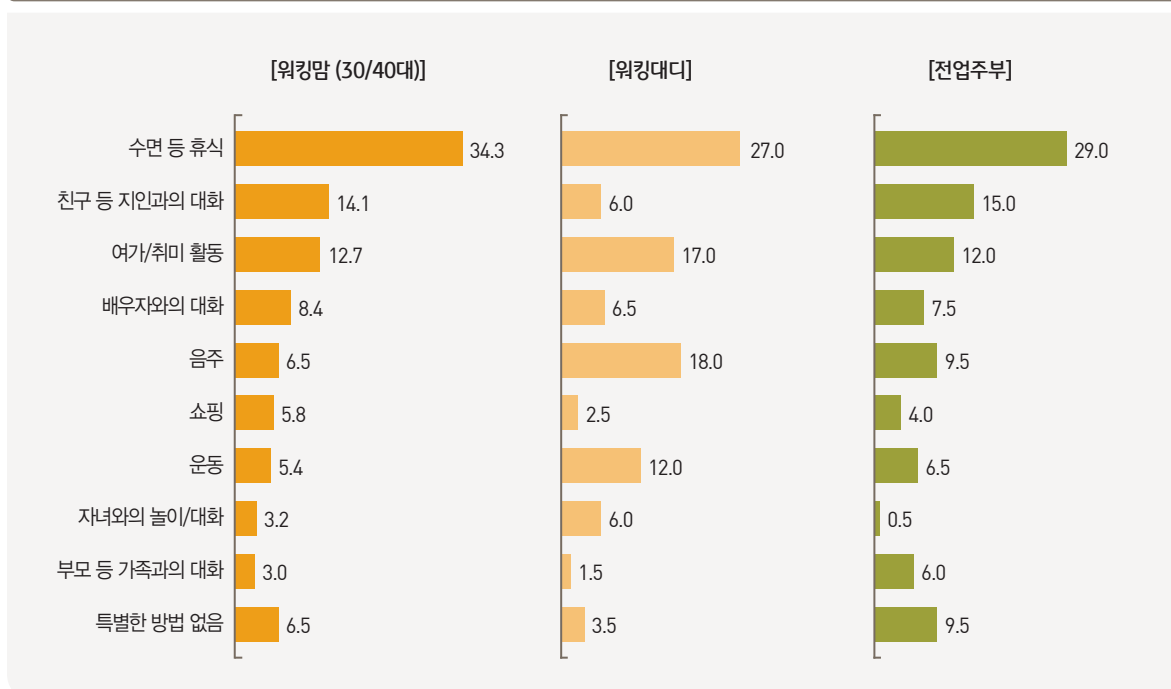
개인/가정생활의 스트레스	워킹맘	워킹대디	직장생활의 스트레스	워킹맘	워킹대디
일과 가사의 병행 어려움	26.1	17.5	연차 등 휴가 사용의 어려움	17.9	10.0
육체적 피로 등 건강 악화	21.3	20.5	낮은 임금 수준	15.3	17.0
개인 시간의 부재	13.8	15.5	성과 등 직무 스트레스	12.8	14.0
육아 등 자녀에 대한 소홀함	13.6	8.5	높은 업무 강도	9.4	9.0
배우자의 배려/이해 부족	10.4	10.5	힘든 출퇴근(거리/시간 등)	8.8	9.0
자녀와의 마찰	5.0	7.5	동료·상사의 배려/이해 부족	8.3	10.5
부모 등 가족 배려/이해 부족	4.5	4.5	직장 내 인사상 불이익	6.7	6.5
특별한 스트레스 없음	5.1	15.5	야근 등 긴 업무시간	5.7	8.5
			특별한 스트레스 없음	14.9	15.5

12 워킹맘, 워킹대디: 30~40대

- 워킹맘/워킹대디/전업주부 모두 '수면 등 휴식'을 통해 스트레스를 해소하는 비중이 가장 높으며, 배우자/자녀 등 가족과의 시간보다는 지인과의 만남이나 여가/취미활동 등 자신만의 시간을 가지는 것을 선호
- 워킹맘 및 전업주부의 경우 '지인과의 대화' 선호 비중이 상대적으로 높은 반면, 워킹대디는 '음주' 및 '운동' 선호도 높음

[그림 39] 주된 스트레스 해소 방안

(단위: %)



## 삶에 대한 만족도 및 향후 워라밸 전망

### ● 자녀의 성장 및 자녀와의 관계 등에 있어 만족도가 높은 반면, 본인의 건강 및 본인에 대한 투자 등에 대한 만족도는 상대적으로 낮은 수준

- 워킹맘 중 자녀와의 관계가 좋은 편이라고 응답한 비율은 73.6%로 자녀와의 관계가 좋지 않다고 느끼는 3.6%를 크게 상회하는 등, 자녀와 관련해서는 긍정적 인식 높음
  - 자녀의 신체적 건강에 대한 워킹맘의 동의율이 약 75%, 정서적 건강에 대한 동의율이 약 67%로 높음
  - '나는 내 자녀를 충분히 잘 돌보고 있다'에 대한 동의율도 37.2%로 동의하지 않는 응답자 비율(19.5%)을 상회
  - 하지만 자녀의 신체적 건강, 자녀와의 좋은 관계, 자녀를 충분히 잘 돌본다는 인식 등에서 전업주부에 비해 만족도 낮음
  - 워킹맘의 경우 '자녀를 전적으로 돌보지 못하는 죄책감'의 동의율이 전업주부 대비 약 13%p 높아 상대적으로 낮은 만족도의 원인으로 작용
  - 나 외의 다른 사람(가족/육아도우미 등)의 자녀 케어에 대한 만족도에서 워킹맘(32.2%)과 전업주부(16.0%) 간에 큰 차이를 보여, 워킹맘으로서의 생활을 유지하기 위해서는 자녀를 돌봐 주는 타인에 대한 신뢰가 매우 중요함을 확인 가능
- 워킹맘 자신을 위한 시간이 충분하다고 응답한 비율이 17.6%로 충분하지 못하다고 느끼는 비율(51.2%) 대비 낮게 나타나는 등, 본인의 삶과 관련한 긍정적 인식은 불충족
  - 워킹맘 본인이 신체적/정서적으로 건강하다고 느끼는 비중(37.0/41.3%)은 그렇지 않다고 느끼는 비중(21.8/18.8%)을 상회하나, 자녀의 신체적/정서적 건강에 대한 동의율과 비교해서는 크게 낮은 수준
  - 자신의 신체적/정서적 건강에 대한 만족도는 워킹맘과 전업주부 간 큰 차이가 없으나, 자신을 위한 시간이 충분하다는 인식은 전업주부(31.5%)가 워킹맘(17.6%) 대비 높은 수준

- 워킹대디의 경우 본인의 신체적/정서적 건강, 자신 및 배우자와의 충분한 시간 확보 등 자녀와의 좋은 관계를 제외한 거의 모든 항목에서 워킹맘 대비 만족도 높음
- ‘자녀를 충분히 잘 돌보고 있다’고 생각하는 워킹대디의 비중(45.5%)이 워킹맘(37.2%)을 상회하는 반면, ‘자녀를 전적으로 돌보지 못하는 죄책감’ 인식은 오히려 낮음

[표 20] 본인 및 자녀에 대한 만족도 인식

(단위: %, %p)

동의

보통

동의하지 않음

	워킹맘 (30/40대)			차이	전업주부			차이	워킹대디			차이
	인식				인식				인식			
내 자녀는 신체적으로 건강함	74.7	20.1	52.6	69.5	80.0	17.0	3.0	77.0	77.0	20.0	3.0	74.0
내 자녀는 정서적으로 건강함	66.6	28.0	5.4	61.1	64.5	29.0	6.5	58.0	70.5	24.5	5.0	65.5
나는 자녀와 관계가 좋은 편임	73.6	22.7	3.6	70.0	81.0	15.5	3.5	77.5	70.0	27.0	3.0	67.0
나는 내 자녀를 충분히 잘 돌보고 있음	37.2	43.3	19.5	17.7	48.0	45.5	6.5	41.5	45.5	43.0	11.5	34.0
자녀를 전적으로 돌보지 못하는 죄책감	42.9	36.2	20.9	22.1	30.0	32.0	38.0	-8.0	34.5	38.5	27.0	7.5
나 외의 다른 사람의 자녀 케어에 만족	32.2	47.9	19.9	12.3	16.0	49.5	34.5	-18.5	45.0	43.5	11.5	33.5
나는 신체적으로 건강함	37.0	41.2	21.8	15.2	35.0	43.0	22.0	13.0	49.5	39.0	11.5	38.0
나는 정서적으로 건강함	41.3	39.9	18.8	22.5	40.5	45.0	14.5	26.0	49.5	37.5	13.0	36.5
나는 나를 위한 시간이 충분함	17.6	31.1	51.2	-33.6	31.5	28.5	40.0	-8.5	30.5	34.0	35.5	-5.0
나는 배우자와 충분한 시간을 보냄	28.7	37.8	33.5	-4.8	29.5	37.5	33.0	-3.5	36.5	42.5	21.0	15.5

주: 차이는 해당 항목의 (동의율 - 비동의율)

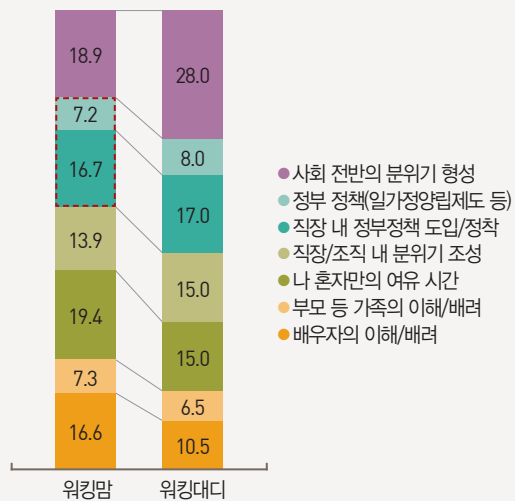
## ● 워라밸과 관련된 정부 정책이 직장 내에서 적극적으로 도입/정착됨에 따라, 향후 워킹맘이 가정 및 직장 생활을 병행하는 환경은 지금보다 개선될 것으로 기대

- 워킹맘은 일·가정양립제도 등 정부 정책 및 직장 내 도입/정착이 워라밸 정착을 위한 선결 과제로 인식
  - 워킹맘은 워킹대디 대비 ‘개인적인 여유 시간’ 및 ‘배우자의 이해/배려’ 등 가정 내에서의 이해와 문제 해결이 워라밸 정착에 중요하다고 인식하는 반면, 워킹대디는 ‘사회 전반의 분위기 형성’ 및 ‘직장 내 분위기 조성’ 등 사회와 직장의 이해가 보다 중요하다고 인식
- 향후 워라밸이 지금보다 나아질 것이라고 생각하는 워킹맘의 비중이 61.3%로 지금보다 악화될 것이라고 예상하는 비중(2.4%) 대비 크게 높아, 앞으로 일과 생활의 균형을 맞출 수 있는 여건은 좋아질 것으로 기대

- 워라밸이 개선될 것으로 기대하는 이유로 '정부 정책' 및 '사회의 인식 변화'의 응답 비중이 높아, 워킹맘은 가정과 직장생활의 균형을 이루는 것이 사회 전체의 성장을 위해 매우 중요하며 정부가 이를 지속적으로 지원할 것이라고 전망
- 워킹대디의 경우 워라밸이 현재보다 나아질 것이라고 예상하는 비중과 현재보다 악화될 것이라는 응답 비중 모두 워킹맘 대비 높았으며, 워라밸 개선의 이유로 '사회의 인식 변화' 및 '정부 정책'의 응답률이 높음

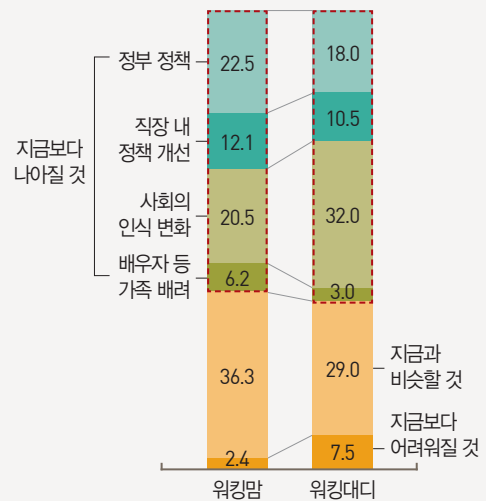
[그림 40] 워라밸 정책을 위한 선결 과제

(단위: %)



[그림 41] 향후 워라밸 전망

(단위: %)





PART V

# 워킹맘과 보육 정책



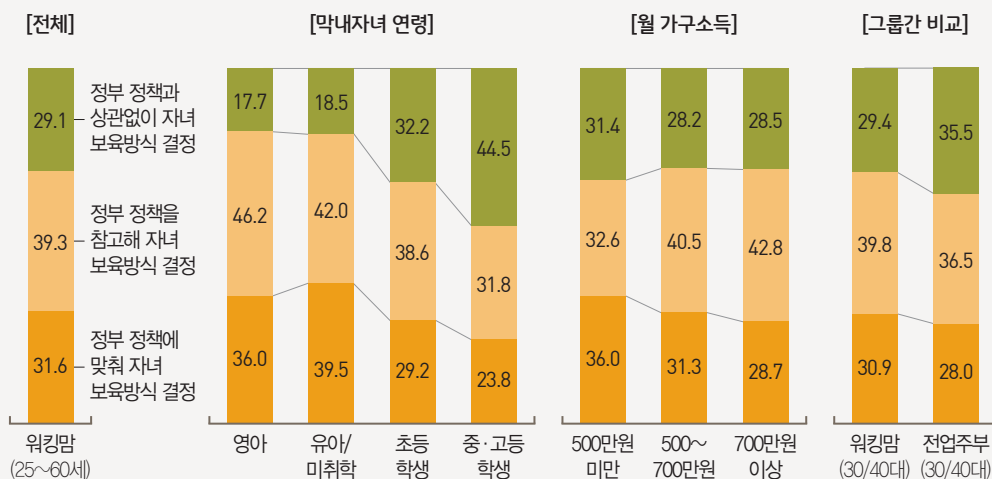
## 보육 정책 인지도 및 이용 경험

● 저출산 해소, 여성의 경제활동 참여 확대 등이 국가 경제의 성장 활력 회복을 위한 핵심 과제로 인식됨에 따라 정부의 다양한 지원 정책이 실행되고 있으며, 워킹맘도 이의 중요성을 인식

- 워킹맘의 약 32%는 '정부 정책에 맞춰 자녀의 보육방식을 결정'한다고 응답하였으며, '정부 정책을 참고해 결정'하는 비중까지 포함할 경우 70%를 상회, 정부의 보육 정책의 영향력 높음
  - 막내 자녀의 연령이 높아질수록 '정부 정책과 상관없이 보육방식을 결정'하는 비중이 상승, 자녀의 나이가 어린 시기에 정부 정책의 혜택이 집중되어 있음을 알 수 있으며, 월 가구소득이 높을수록 '정부 정책에 맞춰 자녀 보육방식 결정' 비중이 하락하는 경향
  - 전업주부의 경우 '정부 정책과 상관없이 보육방식 결정' 비중(35.5%)이 워킹맘 대비 높은 반면, 정부 정책을 참고하거나 이에 맞춰 보육방식을 결정하는 비중은 상대적으로 낮음

[그림 42] 정부의 보육 정책 영향력 인식

(단위: %)





● 휴가/휴직 제도 및 양육 관련 비용 지원 등 정부 정책에 대한 인지도는 높은 수준이나, 이용 경험률은 정책 별로 매우 큰 차이

- 출산 및 육아·휴직 관련 정책에 대한 인지도는 대부분 80%를 상회하나, 이용 경험률은 출산전후 휴가제 및 육아휴직제를 제외하면 10%대 이하의 낮은 수준
  - ‘출산전후 휴가제’ 및 ‘육아휴직제’가 가장 높은 수준의 인지도(93.1%/93.4%) 및 이용 경험률(49.1%/37.4%), ‘유연근무제’, ‘직장 보육 지원’, ‘육아기 근로시간 단축제’ 등은 10% 미만의 낮은 이용 경험률
  - ‘배우자출산 휴가제’의 이용 경험률은 약 15% 수준이나, 연령이 20대인 워킹맘의 이용 경험률이 28%, 30대는 21%로 나타나는 등 워킹맘 본인의 연령이 어릴수록 대부분의 정책 이용 경험률은 증가하여 관련 정책을 적극적으로 활용하려는 경향이 점차 확대
  - ‘육아기 근로시간 단축제’·‘배우자출산 휴가제’·‘유연근무제’ 등은 정책을 알고 있으나 직장 분위기상 사용하지 못하는 비중이 30%를 상회, 해당 정책을 눈치보지 않고 활용할 수 있는 분위기 형성이 이용률 제고에 중요
  - 직장어린이집 설치 등 개별 기업의 투자비용이 큰 ‘직장 보육 지원’의 경우 직장에 도입되지 않았다는 응답 비중이 54.3%로 가장 높았으며, ‘가족돌봄 휴직제’는 정책 인지도가 가장 낮은 수준

[표 21] 출산 및 육아·휴직 관련 정부 정책 인지도 및 이용경험

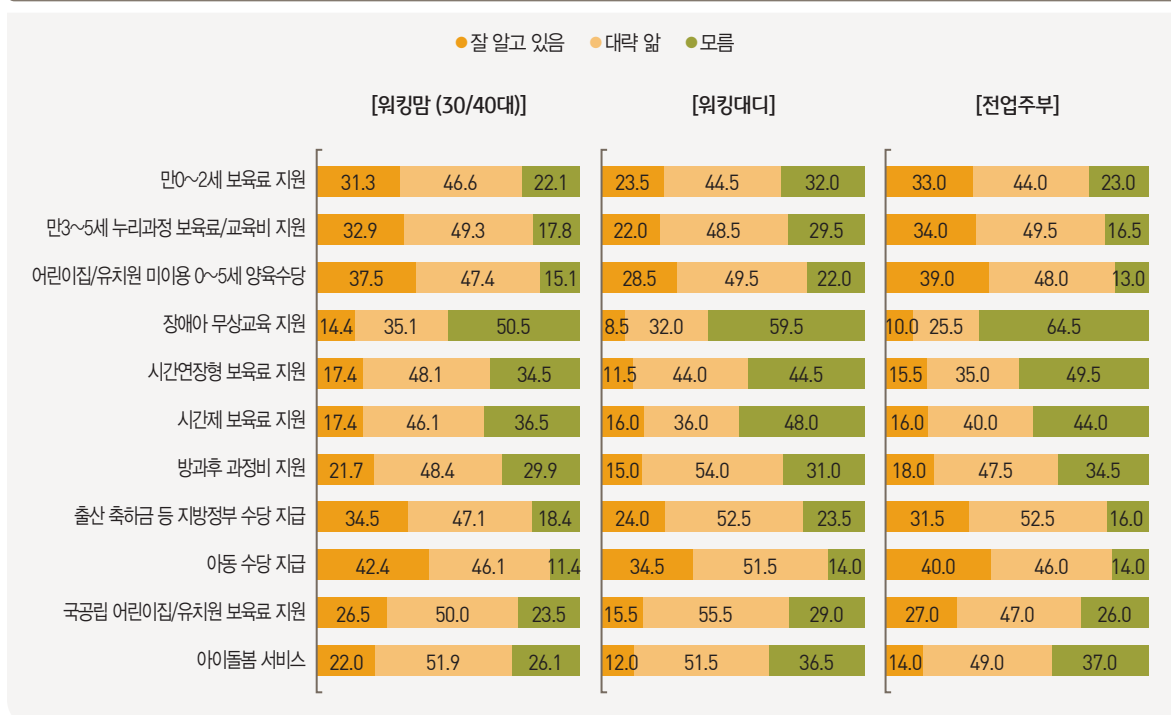
정부 정책	설명	이용해 봄 /이용 중	알고 있으나 사용 못함*	알고 있으나 도입 안됨**	몰랐음
출산전후 휴가제	여성 근로자는 출산일 전후 90일 휴가 부여 (정규직 여부 관계없음)	49.1	17.0	27.0	6.9
배우자출산 휴가제	배우자 출산 시 남성 근로자에게 3~5일 휴가 부여 (최초 3일 유급)	15.2	32.8	43.0	9.1
육아휴직제	만 8세이하 자녀가 있는 남녀근로자 최대 1년 휴직 가능 (재직 1년 이상)	37.4	24.7	31.3	6.6
육아기 근로시간 단축	만 8세이하 자녀가 있는 근로자 주당 15~30시간으로 근로시간 단축	4.9	36.7	43.0	15.4
직장 보육 지원	직장어린이집 설치, 지역 어린이집 위탁 등 근로자 자녀 보육 지원	5.0	24.4	54.3	16.3
가족돌봄 휴직제	근로자 가족이 질병/노령 등 돌봄이 필요한 경우 사용 가능 (무급 원칙)	2.4	30.2	44.1	23.4
유연근무제	출퇴근 시간 선택/조정 및 성과에 따른 근무시간 인정 (재택근무 포함)	6.4	33.4	46.1	14.1

\*알고 있으나, 직장 분위기상 사용하지 못함 / \*\*알고 있으나, 대상자가 아님 또는 직장에 도입 안 됨

- 보육 및 교육비 지원 정책에 대한 인지도는 휴직·휴가 제도 대비 다소 낮으나, 이용 경험률은 상대적으로 높은 수준
  - ‘아동 수당 지급’·‘어린이집/유치원 미이용 0~5세 양육수당 지원’·‘만 3~5세 누리과정 보육료/교육비 지원’·‘출산 축하금 등 지방정부 수당 지급’ 등은 80% 이상의 높은 인지도
  - ‘장애아 무상교육 지원’·‘시간제 보육료 지원’·‘시간연장형 보육료 지원’ 등은 인지도가 다소 낮음

[그림 43] 정부의 보육 및 교육비 지원 정책 인지도

(단위: %)



- ‘만 3~5세 누리과정 보육료/교육비 지원’이 50.7%의 가장 높은 이용 경험률(정책 인지자 대비)을 나타냈으며, ‘어린이집/유치원 미이용 0~5세 양육수당 지원’(36.4%), ‘만 0~2세 보육료 지원’(35.2%), ‘출산 축하금 등 지방정부 수당 지급’(31.4%) 등 인지도 높은 정책들이 대체로 이용 경험률도 높음
- 가장 도움이 된 정책도 역시 ‘만 3~5세 누리과정 보육료/교육비 지원’의 비중이 37.7%로 가장 높았으며, ‘어린이집/유치원 미이용 0~5세 양육수당 지원’(13.9%) > ‘만 0~2세 보육료 지원’(11.0%)의 순
- 보육비 지원 정책의 인지도/이용경험 및 가장 도움이 된 정책의 전체적 순위는 워킹맘과 전업주부가 유사한 패턴

- 하지만 워킹맘의 경우 ‘시간연장형 보육료 지원’·‘어린이집/유치원 방과후 과정비 지원’ 등 직장 여성의 니즈에 보다 부합하는 정책에 대한 인지도 및 이용 경험이 전업주부 대비 높음

**[표 22] 워킹맘 vs. 전업주부의 보육비 지원 정책 인지도/이용경험/최대혜택 인식 비교**

(단위: %)

	인지도		이용 경험		가장 도움	
	워킹맘	전업주부	워킹맘	전업주부	워킹맘	전업주부
만 0~2세 보육료 지원	77.9	77.0	35.2	40.3	11.0	9.4
만 3~5세 누리과정 지원	82.2	83.5	50.7	59.9	37.7	46.0
어린이집 등 미이용 0~5세 수당	84.9	87.0	36.4	43.7	13.9	21.6
장애아 무상교육 지원	49.5	35.5	4.3	2.8	1.1	0.7
시간연장형 보육료 지원	65.5	50.5	12.2	11.9	3.6	0.0
시간제 보육료 지원	63.5	56.0	7.3	11.6	1.8	0.7
방과후 과정비 지원	70.1	65.5	18.2	13.0	4.6	0.0
출산축하금 등 지방정부 수당	81.6	84.0	31.4	36.3	7.6	7.2
아동 수당 지급	88.6	86.0	24.6	31.4	8.8	10.1
국공립 어린이집 등 보육료 지원	76.5	74.0	16.7	18.9	7.7	3.6
아이돌봄 서비스	73.9	63.0	7.1	4.8	2.3	0.7

주: '이용 경험'은 개별 정책 인지도 중 이용 경험자 비중 / '가장 큰 도움이 된 정책'은 전체 100% 중 개별 정책의 비중

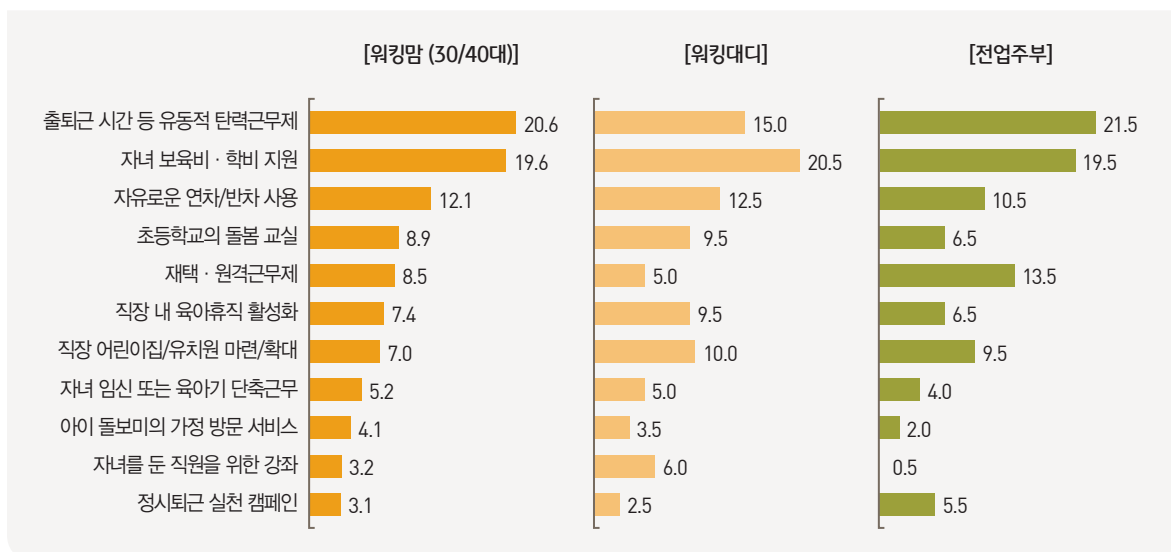
## 워킹맘 지원 정책에 대한 니즈

● 워킹맘은 자녀 보육비·학비 지원, 육아휴직 활성화 등 기존 양육 비용 지원 및 휴가·휴직 정책 외에도 탄력근무제 등 직장생활에 필요한 시간을 유연하게 활용하는 정책에 대한 니즈 높음

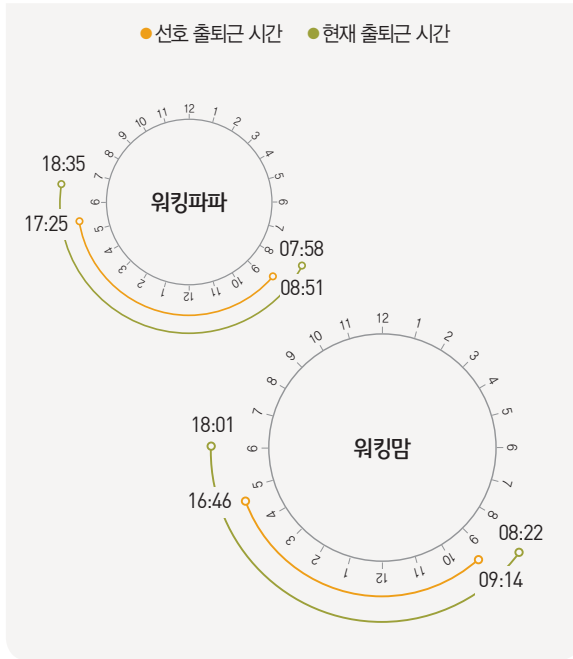
- 가장 큰 도움이 될 것으로 기대되는 워킹맘 지원 정책으로 ‘출퇴근 시간 등 유동적인 탄력 근무제’(20.6%)가 가장 높게 나타나는 등 근무환경 유연화에 대한 높은 니즈
  - ‘자유로운 연차/반차 사용’(12.1%), ‘재택·원격근무제’(8.5%) 등 가정생활과 직장생활에 소요되는 시간을 효율적으로 활용할 수 있는 정책에 대한 선호도 높음
  - 워킹대디의 경우 ‘자녀 보육비·학비 지원’, ‘직장 어린이집/유치원 마련/확대’ 등 기존 양육비 지원 및 육아 정책에 대한 선호도가 상대적으로 높음
  - 워킹맘의 경우 가정과 직장생활을 병행하기 위한 선호 출퇴근 시간(09:14~16:46)과 현재 출퇴근 시간(08:22~18:01)간의 차이가 크다는 점에서 탄력근무제에 대한 높은 선호
  - 임신·출산뿐만 아니라 자녀의 어린이집 및 초등학교 입학 시 직장생활의 어려움을 크게 느끼며, 학기 중이나 방학보다 ‘자녀에게 돌발상황이 발생’하거나 ‘재량휴업일’ 등 예기치 못한 상황에서 고민이 커 이에 대한 대응책으로 근무시간 효율화 니즈 높음

[그림 44] 가장 큰 도움을 줄 것으로 기대되는 워킹맘 지원 정부 및 직장 정책

(단위: %)



[그림 45] 워킹맘 vs 워킹대디 현재/선호 출퇴근 시간 (단위: 시분)



[그림 46] 직장생활이 가장 어려운 양육 및 학사 시기 (단위: %)

