

# 심사보고서

충청북도 남성 육아휴직 활성화 지원 조례안

충청북도 남성 육아휴직 활성화 지원 조례안

# 심 사 보 고 서

의안 번호	541
----------	-----

2024. 4. 30.(화)  
정책복지위원회

## 1. 심사경과

가. 발 의 자 : 박봉순 의원 등 7인

나. 발의일자 : 2024년 4월 11일

다. 회부일자 : 2024년 4월 11일

라. 상정일자 : 2024년 4월 23일

- 제416회 충청북도의회 임시회 제1차 정책복지위원회

마. 주요내용

- 제안설명, 검토보고, 질의답변, 심사의결(원안가결)

## 2. 제안 설명 요지(제안설명자 : 박봉순 의원)

가. 제안사유

- 충청북도 내 남성 근로자의 육아 참여를 장려하고 지원하여 일과 가정 생활의 균형을 도모하고 양성평등의 실현과 가족 친화적 사회환경 조성에 이바지하고자 함

## 나. 주요내용

- 조례 제정 목적 및 정의를 규정함(안 제1조 및 제2조)
- 도지사의 책무를 규정함(안 제3조)
- 남성 육아휴직 활성화 지원계획 수립 및 지원사업을 규정함  
(안 제4조 및 제5조)
- 남성 육아휴직 장려금에 관한 사항을 규정함(안 제6조~제8조)

## 3. 검토보고 요지

### 가. 제출배경

- 최근 우리나라의 출산율은 계속해서 감소하는 추세를 보이고 있으며, 2023년 인구동향조사 출생통계에 따르면, 합계출산율은 0.72명으로 전년 대비 0.06명이 감소하였고, 더욱이 출생아 수는 전년 대비 7.7%나 감소하며, 2016년부터 8년 연속 감소세를 보이고 있음.
- 이는 노동력 부족, 경제성장 둔화, 사회보장제도의 부담 가중 등 광범위한 사회·경제적 문제를 초래하여, 국가경제와 사회구조에 심각한 영향을 미칠 것이 우려됨.

출생아 수 및 합계출산율 추이



## 출생아 수 및 합계출산율, 2013-2023p

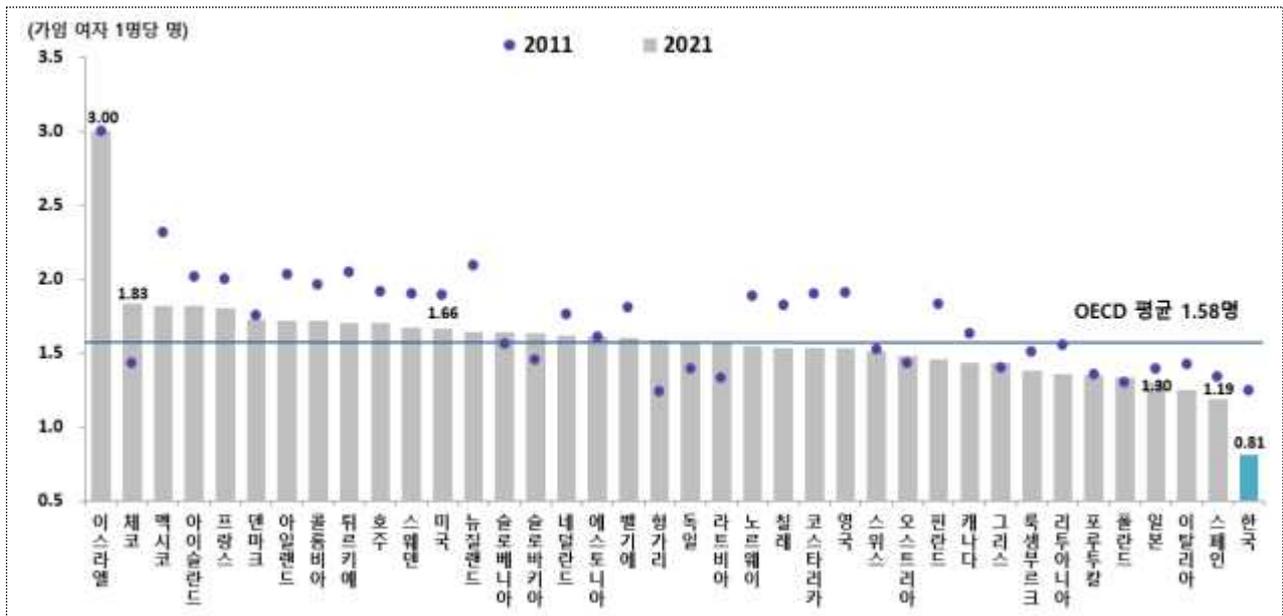
(단위: 천 명, %, 인구 1천 명당 명, 가임 여자 1명당 명)

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023p
출생아 수		436.5	435.4	438.4	406.2	357.8	326.8	302.7	272.3	260.6	249.2	<b>230.0</b>
전년 대비	증 감	-48.1	-1.0	3.0	-32.2	-48.5	-30.9	-24.1	-30.3	-11.8	-11.4	<b>-19.2</b>
	증 감 률	-9.9	-0.2	0.7	-7.3	-11.9	-8.7	-7.4	-10.0	-4.3	-4.4	<b>-7.7</b>
합계출산율		1.19	1.21	1.24	1.17	1.05	0.98	0.92	0.84	0.81	0.78	<b>0.72</b>
전년 대비	증 감	-0.11	0.02	0.03	-0.07	-0.12	-0.08	-0.06	-0.08	-0.03	-0.03	<b>-0.06</b>
	증 감 률	-8.5	1.5	2.8	-5.4	-10.2	-7.1	-6.0	-8.9	-3.4	-3.7	<b>-7.3</b>

· 출처 : 통계청 2023년 인구동향조사

- OECD 회원국 중 대부분의 출산율이 감소 추세이나, 그 평균이 무려 우리나라(0.72명)의 2배가 넘는 1.58명으로 국가의 존폐를 걱정해야 하는 심각한 초저출산 상황임.

### OECD 회원국의 합계출산율 비교, 2011, 2021



· 출처 : OECD, Family Database \* OECD 평균은 38개 회원국의 2021년 자료를 이용하여 계산함

- 지난해 12월 충청북도의회에서 정책테마연수를 다녀온 스웨덴의 경우, 부모 각 240일(총 480일)의 육아휴직이 부여되고, 240일 중 90일은 의무적 사용기간으로 양도 불가능한 육아휴직 할당제를 통해 부모들의 육아책임을 공평하게 나누도록 하고 있음.
- 이는 여성의 경력 단절을 줄이고 가정 내 남녀평등한 육아분담 문화를 조성함으로써 일·가정 양립에 기여하고 있음.
- 고용노동부 2023년 육아휴직급여 수급자 통계에 따르면, 남성의 육아휴직자 비율이 지속적으로 증가하고 있으나, 2023년 기준 35,336명(28%)으로 여전히 여성에 비해 육아휴직 비율이 저조한 상황임.

### 2023년 육아휴직급여 수급자 현황

(단위: 명, %, 백만원)

구 분		2019	2020	2021	2022	2023	
육아휴직급여 수급자 수	계	전국	105,165	112,038	110,555	131,084	<b>126,008</b>
		충북	2,157	2,378	2,551	3,041	<b>3,099</b>
	여성	전국	82,868(78.8)	84,617(75.6)	81,514(73.8)	93,200(71.1)	<b>90,672(72.0)</b>
		충북	1,693(78.5)	1,812(76.2)	1,880(73.7)	2,172(71.4)	<b>2,219(71.6)</b>
	남성	전국	22,297(21.2)	27,421(24.4)	29,041(26.2)	37,884(28.9)	<b>35,336(28.0)</b>
충북		464(21.5)	566(23.8)	671(26.3)	869(28.6)	<b>880(28.4)</b>	
육아휴직급여 지원금액	계(전국)	1,058,853	1,212,143	1,297,525	1,657,231	1,796,995	
	여성	885,073	977,216	1,024,231	1,271,631	1,404,497	
	남성	173,780	234,927	273,293	385,600	392,498	

· 출처 : 고용노동부 2023년 육아휴직급여 수급자 통계

- 또한, 최근 발표한 한국여성정책연구원의 '젠더 관점의 사회적 돌봄 재편방안 연구'에 따르면, 맞벌이인 경우 남성 4.71시간, 여성 11.69시간, 홑벌이인 경우 남성 4.4시간, 여성 15.63시간으로
- 남성은 맞벌이든 홑벌이든 모두 5시간 이내로 하루평균 여성은 남성보다 3배 많은 육아부담을 지며 성불평등한 돌봄분담을 하고 있음.

### 맞벌이 가구 시간대별 영아 돌봄 방법

(단위: %)

시간 \ 돌봄 방법	아동의 어머니	아동의 아버지	아동의 조부모	기타 친인척	어린이집 유치원	그 외 공적 돌봄	사적 돌봄	기타
06:00~06:29	80.7	15.2	3.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.6
06:30~06:59	74.6	19.4	4.1	0.4	1.1	0.0	0.0	0.4
07:00~07:29	71.3	17.9	8.0	0.5	2.1	0.2	0.0	0.0
07:30~07:59	62.7	18.7	12.0	0.2	5.4	0.9	0.0	0.0
08:00~08:29	49.0	13.5	17.6	0.4	18.3	0.7	0.6	0.0
08:30~08:59	36.8	9.2	18.5	1.2	32.5	0.8	1.0	0.0
09:00~09:29	24.6	4.6	14.7	0.6	53.8	0.5	1.2	0.0
09:30~09:59	22.0	2.6	11.1	0.2	62.6	0.5	1.0	0.0
10:00~10:29	19.6	2.1	10.1	0.6	66.2	0.5	1.0	0.0
10:30~10:59	19.3	2.1	10.5	0.3	66.4	0.5	1.0	0.0
11:00~11:29	19.1	2.1	10.6	0.4	66.2	0.5	1.0	0.0
11:30~11:59	19.1	2.2	10.4	0.2	66.5	0.5	1.0	0.0
12:00~12:29	18.7	2.5	10.4	0.2	66.7	0.5	0.9	0.0
12:30~12:59	18.7	1.9	11.2	0.4	66.2	0.6	0.9	0.0
13:00~13:29	17.9	2.4	12.3	0.6	65.3	0.7	0.9	0.0
13:30~13:59	19.0	1.8	12.0	0.4	64.8	0.7	1.3	0.0
14:00~14:29	20.0	2.1	11.8	0.6	64.0	0.7	0.8	0.0
14:30~14:59	19.7	1.9	12.0	0.9	63.7	0.9	0.8	0.0
15:00~15:29	20.5	2.4	14.2	0.7	60.0	0.9	1.4	0.0
15:30~15:59	24.0	3.0	17.4	0.8	52.2	1.5	1.2	0.0
16:00~16:29	31.3	4.4	23.1	0.9	37.7	1.2	1.4	0.0
16:30~16:59	35.5	6.0	23.8	1.4	30.4	1.3	1.6	0.0
17:00~17:29	42.3	8.9	22.0	1.3	22.5	1.2	1.7	0.1
17:30~17:59	46.9	12.3	21.3	1.0	15.8	0.7	1.7	0.3
18:00~18:29	55.2	20.2	15.5	1.0	5.9	0.8	1.2	0.3
18:30~18:59	59.6	23.7	10.9	1.1	2.0	0.8	1.3	0.5
19:00~19:29	59.7	32.0	5.3	0.8	0.7	0.4	0.4	0.7
19:30~19:59	57.5	37.4	2.9	0.6	0.5	0.4	0.1	0.7
20:00~20:29	59.7	35.5	2.6	0.9	0.3	0.2	0.0	0.7
20:30~20:59	60.0	35.6	2.6	0.5	0.3	0.2	0.0	0.7
21:00~21:59	63.2	32.2	2.1	1.0	0.2	0.2	0.0	1.2
22:00~22:59	68.1	27.3	2.2	0.6	0.0	0.0	0.0	1.8
23:00~23:59	72.3	23.5	2.2	0.2	0.0	0.0	0.0	1.8
24:00~05:59	74.1	21.9	1.6	0.4	0.0	0.0	0.0	2.0

출처 : 한국여성정책연구원

- 이에 본 조례안은 남성의 육아휴직 활성화에 필요한 사항을 규정함으로써 남성 근로자의 육아 참여를 장려하고 지원하여 일과 가정생활의 균형을 도모하고, 출산율 제고 및 가족친화 사회환경을 조성하려는 것임

## 나. 주요내용 검토

- 본 조례안의 제명은 '충청북도 남성 육아휴직 활성화 지원 조례'로 규정하고 있음. 조례의 제명은 조례의 핵심 내용과 방향성을 이해하기 쉽게 간결하면서도 명확하게 규정하는 것이 타당한 바, 남성 육아휴직의 활성화를 지원한다는 목적을 파악할 수 있어 바람직하다 하겠음.
- 동 조례안은 총 9개의 조문과 1개의 부칙으로 구성되어 있으며, 남성 근로자들이 육아휴직에 참여할 수 있도록 남성 육아휴직 장려금 지원, 관련 상담, 교육 및 홍보 등의 사항을 규정하고 있음.

### < 조례안의 조문 배열 >

제1조(목적)	제6조(지급대상)
제2조(정의)	제7조(지급정지)
제3조(도지사의 책무)	제8조(환수)
제4조(지원계획)	제9조(협력체계의 구축)
제5조(지원사업)	부 칙

- 안 제1조에서는 조례안의 필요성과 당위성을 규정하고 있으며, 안 제2조에서는 조례안에서 사용하는 용어에 대해 정의하고 있음.
  - 특히, 남성 육아휴직 장려금의 대상을 육아휴직자, 육아휴직 장려기업으로 명확하게 정의해 그 적용과 해석에 있어 불필요한 혼란을 방지함.
- 안 제3조에서는 도지사가 수행해야 할 책무를 명시함으로써 남성 육아휴직 활성화를 위한 행정적 조치를 취할 책임이 있음을 분명히 하고 있음.

- 이는 조례안의 실질적인 실행력을 확보하는 데 필수적이며, 도지사의 적극적인 역할을 중요시하는 것으로 조례의 실효성을 높이기 위함임.
- 안 제4조에서는 남성 육아휴직 활성화를 위한 지원계획의 수립과 시행을 규정함으로써 지원정책의 기본목표 및 추진방향 설정, 재원조달방안 마련 등 체계적인 추진을 통해 조례안의 안정적인 운영과 지속 가능성을 보장하기 위한 것으로, 실효적인 추진을 위해 필요성이 인정됨.
- 안 제5조에서는 남성의 육아휴직 활성화를 위한 지원사업으로 장려금 지급, 상담·교육 및 홍보, 연구·조사 등을 규정하고 있음.
- 특히, 남성 육아휴직에 대한 사회적 인식개선을 위한 상담·교육 및 홍보의 적극적인 추진은 무엇보다 중요하고 적절하다고 사료됨. 남성 육아휴직의 활성화는 단순히 제도적 지원만으로는 충분하지 않으며, 장기적이고 지속적인 노력과 함께 남성 육아휴직에 대한 사회적 인식의 변화가 뒷받침되어야 가능할 것임.
  - 이러한 인식의 변화는 육아휴직을 사용하고자 하는 남성들이 직면하는 사회적, 조직적 장벽을 낮출 수 있으며, 이를 통해 육아휴직이 더욱 자연스러운 선택으로 받아들여질 수 있음.
- 안 제6조에서는 남성 육아휴직 장려금의 지급대상을 규정하고 있으며, 지급액, 지급 기간, 지급 방법·절차 등은 도지사가 따로 정하도록 하였음.
- 지급대상을 도내 거주하는 '육아휴직자'와 도내 사업장을 두고 있는 '육아휴직 장려기업'으로 명시하고 있으며, 이는 개인뿐만 아니라 기업에 대한 장려금 지급도 포함하고 있어, 기업 차원에서의 육아휴직 활성화를 유도하기 위한 것으로 보여짐.

- 장려금의 지급액, 지급 방법·절차 등 장려금의 지급에 필요한 세부사항을 도지사에게 위임하여 재량권을 부여하고 있음. 이는 사업초기 단계에서 여러가지 불확실성과 변동성에 대응할 수 있는 유연성을 부여하여 예산편성과 사업집행에 있어 자율성을 높이고자 하는 것으로 바람직하다고 판단됨.
  - 다만, 재정여건에 따른 유연한 정책운영도 중요하지만, 장기적이고 안정적인 재정지원 방안을 위해서는 추후 명확한 기준과 절차의 마련이 필요할 것으로 보임.
  - 고용보험법 시행령 제29조제3항의 고용안정장려금과 동 조례안의 남성 육아휴직 장려금의 중복여부에 대해서는 고용안정장려금은 사업주의 부담을 완화하여 근로자의 고용안정을 도모하기 위함이고, 남성 육아휴직 장려금은 일과 가정의 양립과 양성평등 실현을 목적으로 육아휴직 참여를 촉진하기 위한 것으로 그 취지가 상이하며, 충북지방중소벤처기업청에 중소기업지원사업 사전협의 완료하여 사업추진에 특별한 사항은 없는 것으로 사료됨.
- 안 제7조에서는 남성 육아휴직 장려금의 지급정지에 관한 사항을 규정함으로써 장려금의 부정수급 방지와 적정성 확보를 목적으로 하고 있음.
- 집행기관에서는 장려금 지급이 적절한지에 대해 대상자의 자격유지 확인 등 정기적인 모니터링이 필요할 것으로 보여지며, 미대상자에게 지급되는 사례가 발생하지 않도록 지급관리에 철저를 기해야 할 것임.
- 안 제8조에서는 장려금이 부적절하게 지급된 경우에 장려금을 환수하도록 근거를 마련한 것으로 별다른 문제점은 없음.

- 안 제9조에서는 남성의 육아휴직 활성화를 위해 다양한 참여와 협력이 중요함을 인식하고, 이를 지원을 할 수 있는 협력체계를 구축하기 위한 것으로 필요성이 인정된다 하겠음.

#### 다. 종합 검토의견

- 본 조례안은 남성 근로자의 육아휴직을 활성화하여 가정 내에서의 양성평등을 실현하고, 공동육아 문화를 확산하는 데 중요한 역할을 할 것으로 기대되며, 이는 일과 가정생활의 양립을 넘어서 저출산 문제에 대응하고 지속 가능한 사회 발전을 도모하는 데 긍정적인 영향을 미칠 것으로 보임.
- 또한, 남성 육아휴직 장려금은 남성 육아휴직 이용을 촉진하려는 것으로 남성 근로자들이 책임감을 가지고 자녀를 양육할 수 있는 환경을 조성할 뿐만 아니라, 사회 전반에 걸쳐 여성과 남성이 육아휴직에 공평하게 참여하는 분위기를 조성하는 데 중요한 역할을 할 것으로 기대됨. 이는 여성의 경력 단절을 예방하고, 경제활동 참여율을 높이며, 직장과 가정 내에서 양성평등 문화의 확산을 촉진할 것으로 동 조례안의 입법 취지는 타당하며 그 필요성이 인정됨.
- 동 조례안은 법제처의 「자치법규 입안 길라잡이」와 「알기 쉬운 법령 정비기준」을 준수하고 있어 조례 구성, 조문 체계 등 형식적 측면에서 별다른 문제점은 없으며, 집행기관 협의 및 조례안 예고 등을 거친 바 절차상으로도 타당함.

# 참고1

## 시도별 출생아 수 및 합계출산율

(단위: 천 명, %, 가임 여자 1명당 명)

구분	출생아 수				합계출산율		
	2022	2023p	증감	증감률	2022	2023p	증감률
전 국	249.2	230.0	-19.2	-7.7	0.78	0.72	-7.3
특광역시	105.1	96.5	-8.6	-8.1	0.69	0.63	-8.1
서울	42.6	39.4	-3.2	-7.6	0.59	0.55	-7.3
부산	14.1	12.9	-1.3	-9.0	0.72	0.66	-8.2
대구	10.1	9.4	-0.7	-7.2	0.76	0.70	-7.3
인천	14.5	13.7	-0.8	-5.6	0.75	0.69	-7.2
광주	7.4	6.2	-1.3	-17.1	0.84	0.71	-16.4
대전	7.7	7.2	-0.5	-6.3	0.84	0.79	-6.7
울산	5.4	5.1	-0.3	-5.8	0.85	0.81	-4.0
세종	3.2	2.8	-0.4	-13.7	1.12	0.97	-13.2
도 지역	144.1	133.5	-10.7	-7.4	0.86	0.81	-6.8
경기	75.3	68.8	-6.5	-8.6	0.84	0.77	-8.7
강원	7.3	6.7	-0.6	-8.0	0.97	0.89	-7.6
<b>충북</b>	7.5	7.6	0.1	1.7	0.87	0.89	1.7
충남	10.2	9.4	-0.8	-7.6	0.91	0.84	-7.4
전북	7.0	6.6	-0.4	-5.8	0.82	0.78	-4.5
전남	7.9	7.8	-0.1	-0.8	0.97	0.97	0.3
경북	11.3	10.2	-1.1	-9.9	0.93	0.86	-7.5
경남	14.0	13.1	-1.0	-6.9	0.84	0.80	-4.7
제주	3.6	3.2	-0.4	-10.4	0.92	0.83	-9.9

## 참고2

## OECD 국가 합계출산율 및 첫째아 출산연령(2021년)

(단위: 가임 여자 1명당 명, 세)

국가	합계 출산율	첫째아 출산연령	국가	합계 출산율	첫째아 출산연령	국가	합계 출산율	첫째아 출산연령
이스라엘	3.00	27.8	슬로베니아	1.64	29.0	오스트리아	1.48	29.9
체코	1.83	28.8	슬로바키아	1.63	27.3	핀란드	1.46	29.8
멕시코	1.82	-	네덜란드	1.62	30.3	캐나다	1.43	-
아이슬란드	1.82	28.6	에스토니아	1.61	28.5	그리스	1.43	31.0
프랑스	1.80	29.1	벨기에	1.60	29.5	룩셈부르크	1.38	31.3
덴마크	1.72	30.0	헝가리	1.59	28.6	리투아니아	1.36	28.3
아일랜드	1.72	31.2	독일	1.58	30.1	포르투갈	1.35	30.4
콜롬비아	1.72	-	라트비아	1.57	27.7	폴란드	1.33	28.1
튀르키예	1.70	-	노르웨이	1.55	30.0	일본	1.30	30.9
호주	1.70	29.7	칠레	1.54	-	이탈리아	1.25	31.6
스웨덴	1.67	29.8	코스타리카	1.53	-	스페인	1.19	31.6
미국	1.66	27.3	영국	1.53	-	대한민국	0.81	32.6
뉴질랜드	1.64	-	스위스	1.51	31.2	(' 23년p)	(0.72)	(33.0)

OECD 평균: 합계출산율 1.58\*, 첫째아 출산연령 29.7\*\*

## 참고3

## 남성육아휴직 1호 기업 지원(양성평등가족정책관 업무계획)

### □ 추진배경

- 맞돌봄, 맞살림 가정문화 조성으로 자녀 돌봄문제 해결 및 여성의 경력 단절 예방
- 모·부성권 보호제도를 활용하기 어려운 기업 내 문화 개선 필요
  - \* 육아휴직 사용할 수 없는 사유 : ①직장분위기 ②승진배제 ③고용유지 불안
  - 출처 : '21년 인구보건복지협회 설문조사

### □ 사업개요

- 기 간 : '24. 1. ~ 12.(12개월)
- 사 업 량 : 도내 중소기업사업장 6개사
- 사 업 비 : 65백만원 (도비 100%)
- 지원대상 : 충북 도내 사업장을 둔 「중소기업기본법」의 적용을 받는 3인이상 100인미만 사업장(남성육아휴직기간 6개월 이상)
- 수행기관 : 충북여성새로일하기지원본부
- 사업내용 : 기업수요 맞춤형 패키지(I,II형) 지원

- 패키지 1 : 육아휴직자 업무대행 동료수당 + 맞춤형 가족친화 프로그램 지원  
(2명 / 6,000천원) (4,000천원)
- 패키지 2 : 소득대체 보전금 + 행복일터 기업 환경개선  
(3,000천원) (7,000천원)
- \* 기업당 최대지원금 10,000천원 내에서 패키지 1,2 교차 선택 가능(2개 선택 필수)

### □ 추진현황

- 공고기간 : '24. 1. 31. ~ 2. 21.
- 선정심사 : '24. 3. 5.(화) 14:00
- 선정결과 : 6개사 선정(청주 4, 충주 1, 제천 1)

### □ 향후계획

- 사업이행 약정 및 현장점검, 지원금 지급 등 : '24. 4. ~

4. 질의 및 답변요지 : “생략”

5. 토 론 요 지 : “생략”

6. 심 사 결 과 : “원안가결”

7. 소 수 의 견 요 지 : “없음”

8. 기타 필요한 사항 : “없음”

9. 심사보고서 첨부서류

- 「충청북도 남성 육아휴직 활성화 지원 조례안」

## 충청북도 남성 육아휴직 활성화 지원 조례안

**제1조(목적)** 이 조례는 남성 근로자의 육아휴직 활성화에 필요한 사항을 규정함으로써 일과 가정생활의 균형을 도모하고, 양성평등의 실현과 가족친화 사회환경 조성에 이바지함을 목적으로 한다.

**제2조(정의)** 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “육아휴직자”란 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따라 육아휴직 중인 남성근로자를 말한다.
2. “육아휴직 장려기업”이란 충청북도(이하 “도”라 한다)에 소재하고 남성근로자의 육아휴직을 촉진하는 기업을 말한다.
3. “남성 육아휴직 장려금”이란 도에 거주하는 육아휴직자 또는 육아휴직 장려기업에게 지급하는 금품을 말한다.

**제3조(도지사의 책무)** 충청북도지사(이하 “도지사”라 한다)는 남성의 육아휴직 활성화에 필요한 여건을 조성하고 이를 위한 시책을 마련하여야 한다.

**제4조(지원계획)** ① 도지사는 남성의 육아휴직 활성화를 지원하기 위하여 다음 각 호의 사항을 포함하는 충청북도 남성 육아휴직 활성화 지원계획(이하 “지원계획”이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.

1. 남성 육아휴직 활성화 지원정책의 기본목표 및 추진방향
2. 남성 육아휴직 활성화 지원사업의 추진과제와 추진방법
3. 남성 육아휴직 활성화 지원에 필요한 재원조달방안

4. 그 밖에 도지사가 필요하다고 인정하는 사항

② 도지사는 지원계획의 수립·시행을 위하여 필요한 경우 관련 실태조사를 실시할 수 있다.

③ 도지사는 제1항에 따른 지원계획 수립 시 「충청북도 양성평등 기본조례」 제6조에 따른 양성평등정책 시행계획에 포함하여 수립할 수 있다.

**제5조(지원사업)** 도지사는 남성의 육아휴직 활성화를 위하여 다음 각 호의 사업을 실시할 수 있다.

1. 남성 육아휴직 장려금 지급

2. 남성의 육아휴직 활성화를 위한 상담, 교육 및 홍보

3. 남성의 육아휴직 활성화를 위한 연구·조사

4. 그 밖에 도지사가 필요하다고 인정하는 사업

**제6조(지급대상)** ① 도지사는 지급 신청일을 기준으로 다음 각 호의 자에게 예산의 범위에서 남성 육아휴직 장려금을 지급할 수 있다.

1. 도내 거주하는 육아휴직자

2. 도내 사업장을 두고 있는 육아휴직 장려기업

② 남성 육아휴직 장려금은 육아휴직 시작일을 기준으로 지급하며, 도지사가 정하는 금액을 지급한다.

③ 남성 육아휴직 장려금의 지급기간은 6개월 이상으로 하되, 충청북도의 재정여건을 고려하여 도지사가 따로 정한다.

④ 남성 육아휴직 장려금의 지급에 필요한 세부적인 대상·방법·절차는 도지사가 따로 정한다.

**제7조(지급정지)** ① 도지사는 다음 각 호의 육아휴직자에 해당하는 경우에는 남성 육아휴직 장려금을 지급하지 아니한다.

1. 육아휴직자가 육아휴직을 취소하거나 복직한 경우
2. 육아휴직자의 고용관계가 종료된 경우
- 3.육아휴직자 또는 육아휴직 대상 자녀가 전출 등의 사유로 도에 주민등록을 두고 있지 않은 경우
4. 그 밖에 남성 육아휴직 장려금 지급이 적합하지 않다고 도지사가 인정하는 경우

② 제1항 각 호에 해당하는 육아휴직자가 있는 기업의 경우에는 남성 육아휴직 장려금을 지급하지 아니한다.

**제8조(환수)** ① 도지사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제6조에 따라 지급한 남성 육아휴직 장려금을 환수하여야 한다.

1. 제7조에 따른 남성 육아휴직 장려금의 지급정지 사유 발생 이후 남성 육아휴직 장려금이 지급된 경우
2. 그 밖의 사유로 남성 육아휴직 장려금이 잘못 지급된 경우

② 도지사는 제1항에 따른 환수 사유가 발생한 경우에는 제6조제1항의 지급대상에게 소명하게 하거나 제출한 자료를 확인 할 수 있다.

**제9조(협력체계의 구축)** 도지사는 남성의 육아휴직 활성화를 지원하기 위하여 시장·군수, 관련 기관·단체, 기업 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

## 부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

## 관계법령

### □ 저출산·고령사회기본법

제4조(국가 및 지방자치단체의 책무) ① 국가는 종합적인 저출산·고령사회 정책을 수립·시행하고, 지방자치단체는 국가의 저출산·고령사회정책에 맞추어 지역의 사회·경제적 실정에 부합하는 저출산·고령사회정책을 수립·시행하여야 한다.

제8조(자녀의 출산과 보육 등) ① 국가 및 지방자치단체는 모든 자녀가 차별 받지 아니하고 안전하고 행복한 생활을 영위하며 교육과 인성함양에 도움을 주는 사회환경을 조성하기 위한 시책을 강구하여야 한다.

② 국가 및 지방자치단체는 자녀를 임신·출산·양육 및 교육하고자 하는 자가 직장생활과 가정생활을 병행할 수 있도록 사회환경을 조성·지원하여야 한다.

③ 국가 및 지방자치단체는 자녀를 양육하려는 자에게 양질의 보육서비스를 제공하기 위한 시책을 강구하여야 한다.

제10조(경제적 부담의 경감) ① 국가 및 지방자치단체는 자녀의 임신·출산·양육 및 교육에 소요되는 경제적 부담을 경감하기 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다.

### □ 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률

제3조(국가 등의 책무) ① 국가와 지방자치단체는 가족친화 사회환경의 조성을 위하여 필요한 종합적인 시책을 수립·시행하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 제1항에 따른 책무를 다하기 위하여 이에 수반하는 예산상의 조치를 취하도록 노력하여야 한다.

**제11조(가족친화 직장환경의 조성 촉진)** ① 여성가족부장관 및 지방자치단체의 장은 가족친화 직장환경의 조성을 촉진하고 기업 등의 참여를 확산시키기 위하여 다음 각 호의 사항을 지원할 수 있다.

1. 가족친화제도 인식제고를 위한 홍보
2. 가족친화제도에 대한 컨설팅
3. 직장 내 가족친화 교육 실시 및 강사양성
4. 가족친화 프로그램 개발 및 보급
5. 가족친화 우수기업 선정 및 포상
6. 그 밖에 가족친화 직장환경의 조항

② 여성가족부장관 및 지방자치단체의 장은 제1항에 따른 지원을 할 경우 중소기업에 대하여 우선적으로 배려할 수 있다.

## □ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

**제4조(국가와 지방자치단체의 책무)** ① 국가와 지방자치단체는 이 법의 목적을 실현하기 위하여 국민의 관심과 이해를 증진시키고 여성의 직업능력 개발 및 고용 촉진을 지원하여야 하며, 남녀고용평등의 실현에 방해가 되는 모든 요인을 없애기 위하여 필요한 노력을 하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 일·가정의 양립을 위한 근로자와 사업주의 노력을 지원하여야 하며 일·가정의 양립 지원에 필요한 재원을 조성하고 여건을 마련하기 위하여 노력하여야 한다.

**제19조(육아휴직)** ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에

이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.

③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속 기간에 포함한다.

⑤ 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용기간 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자파견기간에서 제외한다.

⑥ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

## □ 양성평등기본법

**제5조(국가 등의 책무)** ① 국가기관등은 양성평등 실현을 위하여 노력하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 양성평등 실현을 위하여 법적·제도적 장치를 마련하고 이에 필요한 재원을 마련할 책무를 진다.

**제26조(일·가정 양립지원)** ① 국가기관등과 사용자는 일과 가정생활의 조화로운 양립을 위한 여건을 마련하기 위하여 노력하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위하여 영유아 보육, 유아교육, 방과 후 아동 돌봄, 아이돌봄 등 양질의 양육서비스 확충, 출산 전후휴가와 육아휴직제 확대 및 대체인력 채용·운영의 활성화, 가족친화적인 사회환경 조성 등에 관한 시책을 마련하여야 한다.

## □ 「충청북도 양성평등 기본조례」

**제6조(양성평등정책 기본계획 등 수립)** ① 충청북도지사(이하 “도지사”라 한다)는 충청북도 양성평등정책 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여야 하며, 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 양성평등 정책의 기본목표와 추진방향
2. 양성평등 정책의 추진과제와 추진방법
3. 양성평등 정책 추진과 관련한 재원의 조달 및 운용 방안
4. 그 밖에 양성평등정책을 위하여 필요하다고 도지사가 정하는 사항

② 도지사는 기본계획의 수립·시행을 위하여 필요하면 시장·군수, 공공기관, 비영리법인, 비영리민간단체 및 관계 전문가 등에게 협조를 요청할 수 있다.

③ 도지사는 기본계획 및 「양성평등기본법」(이하 “법”이라 한다) 제7조에 따른 양성평등정책 기본계획에 따라 연도별 시행계획을 수립·시행하고 그 결과를 평가하여야 한다.

**제21조(경제활동 참여 및 일·가정 양립지원)** ① 도지사는 양성평등 사회 실현을 위하여 경력단절 예방 및 경제활동 촉진을 위한 시책을 마련하여야 한다.

② 도지사는 여성의 인적자원개발 및 고용을 촉진하기 위한 노력을 기울이고 관련 시설을 설치·운영하는 비영리법인·단체에 대하여 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

③ 도지사는 여성의 일자리창출 지원 및 경력단절여성의 재취업 지원을 위한 서비스 전달체계의 체계적 구축을 위하여 여성고용대책위원회를 설치·운영할 수 있고, 효율적 운영을 위하여 사무국을 둘 수 있다.

④ 도지사는 여성과 남성이 사회생활과 가정생활을 조화롭게 양립할 수 있도록 일·가정 양립에 관한 서비스 지원 및 가족친화적 사회환경 조성 등에 관한 시책을 마련하여야 한다.

# 충청북도 남성육아휴직 활성화 조례안 비용추계서

## 1. 사업개요

- 충청북도 내 남성 근로자의 육아 참여를 장려하고 지원하여 일과 가정생활의 균형을 도모하고 양성평등을 실현하며 가족 친화적 사회환경 조성
- 맞돌봄 가족친화 기업문화 정착과 함께 중소기업 경쟁력 강화 및 경제활동 인구 확충 기여

## 2. 비용 발생 요인

- 가족 친화적 사회환경 조성을 위한 남성 육아휴직 장려금 지원
- 남성 육아휴직 활성화 기업 및 휴직자 지원

## 3. 관련조문(안 제5조)

- 남성 육아휴직 장려금 지급(제5조제1호)
- 남성의 육아휴직 활성화를 위한 상담, 교육 및 홍보 지원(제5조제2호)
- 남성의 육아휴직 활성화를 위한 연구·조사(제5조제3호)

## 4. 비용 추계결과

### 가. 추계의 전제

- 도내 6개월이상 남성 육아휴직자 및 남성 육아휴직 장려기업 지원

### 나. 추계 결과

- 남성 육아휴직 장려기업 지원비 : 42,000천원
- 남성 육아휴직자 지원 : 18,000천원
- 남성 육아휴직 활성화를 위한 상담, 교육, 홍보비 지원 : 5,000천원

### 다. 재원조달방안 : 도 및 시군 매칭 지원

## 5. 연도별 비용추계서 : 붙임

## 6. 작성자 : 양성평등가족정책관 오경숙 (043-220-3910)

