

획기적인 역대 최대규모 투자로 일·가정 양립 실현

(해당 실: 예산실, 과: 고용예산과, 담당자: 김범석 사무관, 전화번호: 044-215-7232)

I. 추진 배경

- '23년 합계출산율이 0.72명까지 하락하는 등 저출생 문제 심화 + 육아휴직 확대 등 일-육아 병행에 대한 현장 수요 증대
 - 또한 휴직시 가계소득 감소 등으로 남성의 돌봄 참여는 미흡한 측면 → 여성의 독박육아, 경력단절 등이 저출생 요인으로 작용

II. 정책 내용

- (육아휴직급여: +1.4조원) 육아휴직급여 역대 최대 인상(월150→^{최대}250만원)
 - * '13년 기간동안 월 50만원 인상에 그쳤던 급여액을 일시에 최대 월 100만원 인상 - ('11~'16) 월 100 → ('17~'22) 월 ^{최대}150 → ('22~'24) 월 150 → ('25) 월 ^{최대}250만원
 - < 현장 의견 반영 > 저출생 극복을 위해 일·가정 양립이 가장 필요, 이중에서도 육아휴직급여 확대가 선행되어야 함 ('24.4월, 저출생 간담회)
- (배우자 출산휴가급여: +158억원) 여성 독박육아 해소, 부모 맞돌봄 확산을 위한 배우자 출산휴가급여를 실질적 한달로 확대(5→20일)
 - < 현장 의견 반영 > 출산 후 한달 내에 설정된 부모 역할분담이 평생 고착화되므로 초기 남성의 육아 참여를 위해 배우자 출산휴가 확대 필요('24.2월, 저출생 간담회)
- (동료 업무분담지원금: +252억원) 육아휴직 신청 부담 해소, 눈치 보기 완화, 동료 업무분담 보상을 위한 동료 인센티브(월 20만원) 신설
- (긴급돌봄 채움서비스: +13억원) 맞벌이 가정의 예측하지 못한 돌봄 공백에 대응하기 위한 직장어린이집 긴급돌봄 채움서비스 신설
 - < 현장 의견 반영 > 맞벌이 가정에서 갑자기 자녀가 아프거나 긴급하게 돌봄 공백이 발생하였으나, 부모가 휴가를 낼수 없을 경우 믿고 맡길수 있는 곳이 필요

III. 성과 및 기대효과

- 자녀 돌봄에 꼭 필요한 육아휴직 확대 + 부모 맞돌봄 확산
 - 부모·자녀 모두 꼭 필요한 시기에 소득 걱정없이 충분한 육아시간 보장
 - 동료 업무분담 인센티브 신설로 직장 내 눈치보기 문화 완화
- 예측치 못한 긴급한 돌봄 공백을 해소하여 맞벌이 가정의 애로 해소