

기획연구과제 2022-06-법인-다

(연구기간: 2022.6.1.~2022.11.30)

# 서울대학교 구성원을 위한 일·생활 균형 지원 실태와 증진방안 연구

Work-Life Balance Experiences  
Among Members of Seoul National University:  
Suggestions for Improving Work-Life Balance on Campus

2022. 12.



진미정 (생활과학대학 아동가족학과)

본 연구용역 보고서에 제기된 의견이나 내용은  
서울대학교의 공식 입장과는 무관합니다.

서울대학교

“서울대학교 구성원을 위한 일·생활 균형 지원 실태와 증진방안 연구”  
결과보고서를 다음과 같이 제출합니다.

2022. 12.

연구책임자 진미정 (생활과학대학)  
참여연구원 채선미 (간호대학)  
이충근 (사범대학)  
김경민 (생활과학대학)  
연구보조원 우민영 (간호대학)  
김나현 (생활과학대학)

## 요약

### 1. 연구의 필요성

- 개인이 살아가는 생활세계는 여러 영역으로 구분될 수 있는데, 어떤 방식으로 생활세계를 구성하고 구분하는지에 따라 영역의 경계가 달라진다. 일·생활 균형은 좁게는 일과 가족 영역의 균형으로 구분할 수도 있고, 넓게는 일, 가족, 개인 영역의 균형으로 구분할 수도 있다. 경계란 생활 영역과 관련된 행동이 시작하거나 끝나는 지점을 인식적 차원에서 규정한 선이며, 개인은 각 경계를 돌아다니면서 각 영역의 요구에 부응하고 바람직한 균형 상태를 달성함으로써 생활을 영위한다(Clark, 2000). 본 연구에서 일·생활 균형이란 일, 가족, 개인 생활 세 영역에서의 삶이 다른 영역을 침범하거나 방해하지 않고 조화롭게 유지되는 것을 뜻한다.
- 균형이라는 상태는 일종의 비유적 표현이며 동시에 주관적 개념(Guest, 2002)이므로 단일한 정의가 없으며, 개인이 평가하는 균형 상태는 모두 다를 수밖에 없다(최하영, 2022). 일 영역에만 주로 몰두하고 가족 영역이나 개인 생활 영역에는 관심과 시간을 전혀 배분하지 않는 사람도 스스로는 불만이 없고 만족할 수 있다. 그러나, 장기적으로 볼 때 일 이외의 영역을 돌보지 않는 사람은 주위 사람들에게 피해를 주거나 관계가 단절되고, 신체적, 정신적 건강도 손상되어 건강한 시민 역할을 하기 어려워진다.
- 서울대학교 다양성위원회는 초창기부터 일·생활 균형을 대학 내 다양성의 중요한 지표 중 하나로 간주하여 실태를 파악해왔다. 2016년 처음 서울대학교의 다양성 문화와 실태를 파악한 『서울대학교 다양성 환경조사』에서도 차별문화, 소수문화, 국제화, 시민성과 더불어 일·생활 균형 수준을 구성원의 다양성 인식과 평가항목으로 조사하였다. 이후 매년 정기적으로 발간되는 『서울대학교 다양성보고서』에서도 일·생활 균형이 주요 항목으로 포함되어 있다.
- 그런데, 다양성보고서는 여러 항목을 조사하여 실태를 밝혀야 하는 목적으로 인해, 한 항목을 깊이 있게 분석하고 대안을 제시하는 데는 어려움이 있다. 일·생활 균형 측면에서는 직장어린이집 이용 현황, 교원/직원의 휴가와 휴직 현황, 학생의 임신/출산/육아 휴학 현황을 조사하고 있다. 이 정보는 학교의 대표적인 일·생활 균형 제도 이용 현황을 파악하는 데 유용하지만, 서울대의 다양한 구성원이 경험하고 있는 일·생활 균형 실태와 문제점, 해결방안을 모색하는 데는 한계가 있다.
- 본 연구는 서울대학교 구성원, 즉 교원, 연구원, 직원, 대학원생의 일·생활 균형 수준을 면밀하게 파악하고, 개인이 당면한 어려움과 해결방안을 모색하는 데 목적이 있다. 일·생활 균형은 구성원의 스트레스 수준을 낮추고 삶의 질을 높이는 데 필수적인 것 뿐 아니라, 서울대학교 전체의 건강성, 안정성, 그리고 성과를 높이는데도 기여하게 될 것이다.

### 2. 연구 방법

- 연구를 위해 먼저, 국내 일·생활 균형 관련 규정과 실태를 파악하기 위해 법제처 국가법령정보센터를 통해 관련 법 규정을 찾아 정리하고, 고용보험공단 사이트에서 제공한 관련 정책을 정리하였다. 서울대학교 관련 규정과 통계는 교무과, 인사교육과의 협조를 받아 확인하였다.

- 서울대학교 다양성위원회에서 수행한 기획 연구과제와 정규 연구과제 보고서에서 서울대학교의 일·생활 균형 관련 현황을 확인하고 내용을 정리하였다. 참고한 보고서는 2016년 제1차 『서울대학교 다양성 환경조사』와 2016년부터 2021년까지의 『서울대학교 다양성보고서』이다.
- 해외 대학의 사례는 선행연구 및 인터넷을 통해 미국 및 유럽 국가의 사례를 검색하였으며, 수집된 관련 연구와 정보를 정리하였다.
- 서울대학교 구성원의 일·생활 균형 실태를 파악하기 위해서 질적 연구와 양적 연구를 수행하였다. 질적 연구는 2022년 6월 21일부터 8월 25일까지 교원 8명, 연구원 2명, 직원 8명, 전일제 대학원생 9명을 대상으로 개별 면접 혹은 집단 면접을 수행하고, 참여자의 동의를 얻어 내용을 녹음한 후 녹취하였다.
- 양적 연구는 2022년 10월 4일부터 6일까지 교내 설문조사 시스템을 활용하여 교원, 연구원, 직원/조교, 전일제 대학원생을 전체 인구 규모별로 비율을 할당하여 온라인 조사를 실시하였다. 설문조사 응답자는 전임교원 200명, 연구원 134명, 직원/조교 230명, 전일제 대학원생 572명으로 총 1,136명이었다.

### 3. 해외사례

#### 1) 미국 캘리포니아대학교의 교원 가족친화정책 연구

- 2008년 미국 캘리포니아대학교 (UC) 버클리캠퍼스의 연구팀은 캘리포니아대학교에 속한 캠퍼스들로부터 수집한 자료와 미국 국립과학재단 (NSF; National Science Foundation)에서 격년으로 실시한 박사학위자 조사를 사용하여 성별에 따른 대학 교원 및 연구원의 커리어 및 일·생활 균형 현황을 분석하였다. 캘리포니아대학교 연구팀은 지난 30여년 간 여성의 교육 및 연구관련 커리어 추구가 비약적으로 증가하였으나, 대학 내 (특히, 시니어 레벨의) 교원 비율에서 성별에 따른 불평등은 여전히 지속되고 있음을 지적하였다. 이에 대한 원인으로 대학 및 연구기관 내 가족친화적 정책 부족과 여성·가족에 친화적이지 못한 조직 분위기와 문화를 꼽으며, 조사 결과를 기반으로 대학 및 학계 내 성불평등 문제를 해결하고 여성 연구자들과 가족을 돕기 위한 다양한 가족친화정책들을 단계별로 제안하였다.
- UC 버클리캠퍼스의 연구팀은 특히 일·생활 균형과 관련된 정보와 자원은 대학의 웹페이지에 분명히 게시되어서 언제든지 접근가능하여야 한다고 강조하였다. 이러한 제안은 현재 미국 대학들에 의해 잘 받아들여져서 많은 대학이 일·생활 균형과 관련된 웹페이지를 운영하고 있으며, 다양한 정보와 자원을 정리해놓은 자료집들을 제공하고 있음을 볼 수 있다.

#### 2) 영국의 아테나 스완 헌장 (Athena Swan Charter)



- 아테나 스완 현장은 대학 내 성평등 및 구성원의 일·생활 균형에 대한 평가 체계를 제공하는 대표적인 프로그램으로, 고등교육(Higher Education) 현장에 있는 여성들, 특히 스템 분야 (STEMM; Science, Technology, Engineering, Maths, and Medicine)에 있는 여성들이 단절 없이 경력을 유지, 개발할 수 있도록 2005년 영국에서 시작되었다. 현재는 영국뿐만 아니라 아일랜드 (Athena Swan Ireland), 호주 (SAGE Athena SWAN), 캐나다 (DIMENSIONS), 미국 (SEA Change)의 대학들도 참여하는 글로벌 Award 프로그램으로 확대되어, 2021년 기준으로 962개의 기관이 아테나 스완 프로그램에 참여하고 있다.
- 영국의 연구비 지급기관들이 연구비 지급 기준과 연구비 결정에 있어서 아테나 스완 Award 등급에 따른 인센티브를 명시하면서 아테나 스완 프로그램은 더욱 폭넓게 확산되었다(Ovseiko et al., 2019). 2011년 영국 국립보건연구기관 (NIHR; National Institute of Health Research)은 보건연구비 지급에 아테나 스완 등급을 반영하는 정책을 발표하였고, 실제 2016년에는 아테나 스완 은상 이상의 등급을 받은 대학 및 연구소에만 연구비를 지급하였다. 또한, 영국 내에서 최대 규모로 연구 기금을 관리하는 연구혁신기구(UKRI; UK Research and Innovation)도 아테나 스완 Award 등급을 비롯하여 구성원의 성평등 및 다양성을 위해 노력하는 기관에게 연구비 수혜의 인센티브를 부여한다고 명시함으로써, 변화와 개선의 노력을 대학 자율의 맡기는 것에 그치지 않고, 연구비 지급 기관의 개입(제한과 인센티브)을 통하여 적극적으로 변화를 이끌어내고자 한 점이 주목할 만하다.

#### 4. 심층면접 결과

- 심층면접 결과, 교원, 연구원, 교직원, 대학원생 집단은 모두 일·생활 균형이 중요하다고 인식하며, 일·생활 균형을 유지하고자 노력하였다. 4개 집단의 일·생활 균형에 대한 주관적 평가는 직원 집단이 가장 높았고, 교원 집단이 가장 낮았다. 어린 자녀를 둔 본교 여성 구성원들은 자녀양육과 가사의 지원이 일·생활 균형 촉진의 주요 요인이라고 답하였다.
- 서울대학교 근무환경에 대해 교원과 직원 집단은 타 대학이나 사기업과 만족스러운 근무환경이라고 인식하였다. 연건캠퍼스의 교원과 교직원은 연건캠퍼스에 어린이집이나 문화 또는 스포츠 프로그램의 제공을 요구하였다. 본교의 일·생활 균형 관련 제도에 대해 교직원 집단이 가장 잘 알고 활용하고 있었다. 코로나 팬데믹으로 퇴근 후 저녁 회식이 줄어들고 개인이나 가족과의 시간이 증가하였다는 점을 본교 구성원 모두 긍정적으로 평가하였다.
- **교원 집단:** 교원들에게 연구년은 일·생활 균형 촉진요인이었다. 그러나 교육과 연구 이외에 회의나 학회활동을 포함한 일 중심의 생활이 일·생활 균형을 방해한다고 하였다. 정년보장 심사에 대한 부담도 정교수가 아닌 교원들에게 일·생활 균형의 방해요인이었다. 서울대학교 조직문화가 예전에 비하여 변화하였으나, 여교수들은 여전히 소외나 압박감을 느끼고 있었다. 교원들은 대체로 재택근무보다는 교내의 본인 연구실에서의 업무를 선호하였다.

- **연구원 집단:** 연구원들에게 있어 상사가 일·생활 균형에 미치는 영향이 상당한 것으로 나타났다. 연구실적에 대한 압박도 일·생활 균형의 방해요인으로 언급되었다. 연구원들은 계약직, 비정규직 지위로 인해 본교의 일·생활 균형 제도에서 소외감을 느끼고 있었으며, 계약직 연구원들은 일·생활 균형을 위한 본교의 제도적, 정책적 보완을 요구하였다.
- **직원 집단:** 직원들은 대체로 본교를 육아 환경과 ‘워라벨’이 우수한 직장이라고 평가하였다. 그러나 근무 부서에 따라 조직문화나 업무량이 다르다고 하였다. 일부 교직원은 끈대문화가 일·생활 균형의 방해요인이라고 하였다. 교직원의 일·생활 균형 향상을 위한 서울대학교의 지원 방향에 대해서 방학기간 중 탄력근무제의 적용이나 직원 안식년제를 요구하였다. 직원들은 코로나 팬데믹 동안 재택근무가 업무에 집중할 수 있어 도움이 되었다고 하였으나, 여전히 종이문서 처리나 대면보고가 유지되어 재택근무가 어려웠다고 하였다.
- **대학원생 집단:** 대학원생들에게 연구실은 일과 생활의 전부였다. 대학원생들은 수료 전이나 후 모두 일·생활 균형에 어려움을 경험하였다. 가족을 부양하는 대학원생들은 경제적 어려움과 부모 역할에 대한 부담이 일·생활 균형을 방해한다고 보고하였다. 대학원생들에게 근무환경은 연구실과 지도교수이며, 연구실마다 일관되지 않은 조직문화와 지도교수의 업무량이나 통제가 대학원생들의 일·생활 균형에 영향을 미치는 것으로 파악되었다.

## 5. 설문조사 결과

- **서울대 구성원의 일하는 시간은 매우 길며 주말이나 휴일에 일하는 빈도도 높았다.** 서울대 구성원의 일하는 시간, 즉 업무, 학생지도, 수업, 연구, 회의 등을 모두 포함하여 일하는 시간은 학기 중 주중 전임교원 하루 평균 11.5시간, 비전임교원, 직원, 대학원생은 각각 9.8시간, 9.0시간, 9.3시간으로 모두 평균 근로시간 8시간을 상회한다. 주말에는 전임교원이 하루 평균 4.8시간, 비전임교원 3.7시간, 대학원생은 4.3시간 일하였고, 직원은 1.5시간 일하였다. 방학 중에도 크게 다르지는 않아서 학기 중보다는 약간 적지만 모두 하루 평균 8시간을 넘는다.
- 평소 정규 근무시간 혹은 오후 6시 이후에 남아서 일하는 비율이 전임교원 67.7%, 비전임교원 68.4%, 직원 23.9%, 대학원생 71.9%였으며, 한 달에 초과근무하는 평균 일수는 전임교원 15.6일, 비전임교원 13.4일, 직원 9.2일, 대학원생 16.0일이었다.
- 평소 주말이나 휴일에 학교에 나와 일하는 비율도 전임교원 77.9%, 비전임교원 52.7%, 직원 31.3%, 대학원생 65.3%이나 되며, 주말이나 휴일에 나와 일하는 빈도는 전임교원, 비전임교원, 대학원생은 “한 달에 2회 이상”이 약 70% 이상으로 가장 흔했고, 직원은 “두 달에 한두 번(33.3%)”과 “한 달에 2회 이상(31.9%)”이 비슷하였다.
- **서울대 구성원의 수면, 휴식, 여가 시간은 부족하다.** 서울대 구성원의 주중 평균 수면시간은 6.4시간이며, 주말에는 7.7시간이었다. 2019년 통계청이 발표한 「생활시간조사」에서 우리나라 성인의 평균 수면시간이 8시간 9분인 것에 비교하면, 약 한 시간 30분 이상 짧다. 서울대 구성원의 하루 평균 휴식 및 여가시간은 주중 2.8시간, 주말 6.3시간이다. 마찬가지로 우리나라 성인의 평균 휴식 및 여가시간이 4시간 47분인 것에 비하면 하루에 두 시간 정도 적다.

- **일·생활 균형의 중요성은 인식하지만 실제 일·생활 균형 수준은 낮다.** 일·생활 균형의 중요성을 5점 척도로 물어본 결과 전체 4.2점으로 모두 일·생활 균형이 중요하다고 인식하고 있고, 집단에 따라 차이가 없었다. 그러나, 지난 6개월 동안의 주관적 일·생활 균형 수준을 1~10점 범위로 물어본 결과, 전임교원 5.3점, 비전임교원 6.0점, 직원 6.2점, 대학원생 5.3점으로 낮은 편이었다. 평소 시간 부족감을 느끼는 비율이 89.4%로 「생활시간조사」에서 조사된 30대 성인의 시간 부족감 75.0%보다 높고, 일과 후 피로감을 느끼는 비율이 95.9%로 30대 성인의 피로감 90.5%보다 높았다.
- **서울대 구성원은 학교의 일·생활 균형 지원 수준을 전반적으로 낮게 평가하고 있으며, 특히 제도 홍보와 사용 여건에 대한 평가가 낮았다.** 교직원원은 서울대학교의 일·생활 균형 지원 수준이 공공기관(공무원)이나, 다른 4년제 대학교나 대기업과 비교할 때도 약간 낮은 편으로 인식하고 있었다. 이러한 주관적 평가는 집단별로 차이가 없었다.
- 교직원원은 서울대의 근무환경 중 ‘육아휴직 등 일·생활 균형 제도를 이용하는데 자유롭다’는 항목에 동의하는 정도가 보통 수준이었고, ‘일·생활 균형 제도가 잘 홍보되어 있다’는 항목에 동의하는 정도는 2.6~2.8점으로 상대적으로 낮았다. ‘일·생활 균형에 대해 상급자(보직자)의 지원이 적극적이다’라는 항목에 동의하는 정도도 2.8~2.9점으로 상대적으로 낮은 편이었다.
- 서울대학교 근무환경 중 출퇴근시간의 자율성에 대해 동의하는 정도는 전임교원 3.9점, 비전임교원 3.4점, 직원 3.0점으로 집단 간 차이가 있었고, 근무장소의 자율성에 대해서 동의하는 정도는 전임교원 3.6점, 비전임교원 3.1점, 직원 2.3점으로 출퇴근시간의 자율성에 비해 낮았다. 근무시간과 관련된 자율성보다 근무장소에 대한 자율성이 더 낮은 것을 알 수 있다. 서울대학교의 조직문화 중 ‘성과에 대한 압박이 있다’는 항목에 동의하는 정도는 전임교원 2.2점, 비전임교원 2.5점, 직원 3.1점으로 직원이 가장 높게 인식하고 있었고, ‘인간관계가 수직적이다’라는 항목에 동의하는 정도는 전임교원 3.1점, 비전임교원 2.9점, 직원 2.8점으로 전임교원의 점수가 가장 높았다.
- **서울대 구성원의 일·생활 균형 제도의 활용 경험은 높지 않은 편이다.** 교직원 응답자 중 출산휴가를 사용한 적이 있는 경우 8.1%, 배우자출산휴가를 사용한 적이 있는 경우 4.0%, 육아휴직을 사용한 적이 있는 경우 4.5%, 임신기 단축근무 경험 2.2%, 육아기 단축근무 사용 경험 2.9%, 서울대학교 어린이집 이용 경험 10.1%, 가족돌봄휴가 사용 경험 3.1%, 가족돌봄휴직 사용 경험 0.2%로 어린이집 이용과 출산휴가를 제외하면 모두 5% 미만으로 낮은 편이었다.

## 6. 서울대학교 구성원의 일·생활 균형 지원을 위한 제언

### 1) 서울대학교 구성원의 일·생활 균형 실태와 문제점

- 심층면접과 설문조사 결과를 통해 살펴본 바와 같이 서울대학교 구성원의 일·생활 균형 수준은 낮은 편이다. 전임교원, 비전임교원/연구원, 직원, 대학원생이 처한 상황이 각각 다르지만, 전반적으로 일하는 시간이 매우 길고 한 교원이 표현했듯이 “밤낮없이 일하는 문화”가 존재한다. 실제 일과시간 이후, 주말이나 휴일에도 학교에 나와 일하는 비율이 높으며, 이는 연구중심 대학의 특성과 밀접하게 관련된다.

- 서울대 구성원의 수면시간은 우리나라 성인 평균에 비해 약 한 시간 30분 이상 적고, 휴식 및 여가 시간은 하루에 두 시간 정도 적다. 일년 동안 단 하루도 일로부터 자유로운 휴가(주말, 공휴일 제외)를 사용하지 않는 비율도 적지 않다(전임교원 25.3%, 비전임교원 19.7%, 직원 6.0%, 대학원생 16.3%). 한 대학원생이 표현했듯이 연구를 “장기적인 전망”에서 수행하기 위해서는 소진되지 않아야 한다. 그런데, 현재처럼 수면시간과 여가시간이 확보되지 않으면 소진, 피곤함, 시간부족감이 누적되어 장기적으로 생산성과 건강에 위협 요인이 될 위험이 크다.
- 서울대 구성원의 일·생활 균형 실태의 또 다른 문제점은 구성원 간 격차가 크다는 점이다. 일·생활 균형의 중요성에 대한 인식에서는 성별 차이가 없었으나, 남성 구성원보다 여성 구성원이 체감하는 주관적 일·생활 불균형, 일·가정 갈등, 일·여가 갈등, 일·성장 갈등 수준이 높고, 시간부족감과 피곤함의 수준도 더 높았다. 이는 여성 구성원이 남성 구성원보다 다중 역할로 인해 일·생활 균형을 영위하는데 더 어려운 상황에 처해 있음을 시사한다.
- 서울대학교는 현재 일·생활 균형을 지원하기 위한 정책이나 제도가 다양하게 도입되어 있다. 그러나, 고등교육기관인 동시에 연구기관인 학교의 특성상 교원, 연구원, 대학원생 각각의 지위에 따른 “일”과 관련된 복무규정이 명확지 않으며, 따라서 기존의 제도를 사용하기 어려운 여건에 놓여있으며, 대학 내 일·생활 균형 제도에 대해 정보와 홍보가 부족하다.

## 2) 통합 웹페이지 구축과 일·생활 균형 지원 서비스 안내

- 일·생활 균형에 관련된 정책과 자원을 한눈에 찾아볼 수 있는 통합적인 웹페이지와 브로슈어나 자료집이 제공될 필요가 있다. 많은 해외 대학들이 Human Resources 페이지 등을 통하여 일·생활에 대한 정보를 통합적으로 제공하고 있는 반면, 서울대학교 웹페이지에서는 일·생활에 관련된 정책, 규정을 어디서 찾을 수 있는지 알기 어렵고, 각 해당 기구에 들어가 일일이 관련 규정을 찾아보아야 하는 어려움이 있다.
- 웹페이지를 통해 다양한 제도의 이용 현황을 매년 최신화하여 공개할 필요가 있다. 이 제도를 실제 활용하고 있는 사람들이 얼마나 되는지 확인할 수 있다면 제도 활용을 고민하는 구성원들의 의사결정에 도움이 될 것이다. 또한, 단과대학 및 학과 단위의 가족친화적 분위기 조성을 위하여, 학내 리더들을 위한 교육 워크숍 및 자원 제공이 필요하다.

## 3) 일·생활 균형 지원 서비스 확대 및 사각지대 해소

- 현재 학내에는 다양한 일·생활 균형 지원 서비스가 있으나 캠퍼스별로 서비스의 편차나 사각지대가 존재한다. 예를 들어, 관악캠퍼스와 시흥캠퍼스에는 직장어린이집이 운영되고 있는 것에 비해 연건캠퍼스에는 직장어린이집이 설치되어 있지 않아 연건캠퍼스에서 일하는 교직원과 대학원생은 자녀 돌봄과 관련된 불편함을 겪고 있다.
- 교직원 구성원이 자기계발을 위해 추가로 학위를 취득하거나 학업을 할 때 이를 적극적으로 지원하는 제도가 미흡하다. 특히, 교원이 새로운 전공이나 연구 영역에서 전문성을 높이기 위해 재교육이나 학위취득 과정을 선택할 때 비용과 시간을 지원하는 정책이 필요하다.

#### 4) 서울대학교 조직문화 개선

- 구성원들이 일·생활 균형을 적극적으로 영위하기 위해서는 제도의 구비를 넘어서 이를 활용할 수 있는 조직문화가 조성되는 것이 필수적이다. 특히 일 중심의 문화가 존재하는 조직에서는 제도만으로는 일·생활 균형을 활성화하기 어렵다.
- 심층면접에 참여한 구성원들은 일관되게 서울대학교 조직문화가 예전보다 개선되고 있다고 보았다. 이러한 변화는 코로나19 기간 동안 더욱 가속화되어 불필요한 회의, 회식 등이 최소화되고, 재택근무와 유연근무의 가능성을 제고하였다.
- 그러나 구성원들은 서울대학교의 조직문화에 여전히 경직성이 높다는 점을 지적하였다. 조직문화를 개선하고, 학내 구성원들이 일·생활 균형을 권리로서 수용하고 제도를 적극적으로 이용할 수 있기 위해서는 관리자 및 중간관리자들에 대한 교육이 필요하다.

#### 5) 고등교육기관 및 연구기관의 일·생활 균형 선도

- 서울대학교는 연구중심 고등교육기관인 동시에 연구기관으로서 일반 사업장과는 차별되는 특수성을 가진다. 그러나 교원, 연구원, 대학원생 구성원의 일·생활 균형은 소진을 예방하고 신체적 건강과 정신건강을 유지하기 위해 필수적이며, 장기적으로 연구 생산성과 성과를 높이고 우수한 인력을 양성하기 위해서도 필요하다. 일과 가정생활을 양립하면서 나아가 개인의 발전과 성장을 위해 재투자할 수 있는 시간을 보장하기 위해서 휴식 및 휴가 가이드라인을 마련하고, 근무 유연성을 높일 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다. 특히 비전임연구원과 대학원생의 일·생활 균형 수준이 소속기관 관리자나 지도교수에 따라 격차가 커지지 않도록 대학 차원의 권고안을 마련할 필요가 있다.
- 해외사례를 통해 볼 때, 대학의 일·생활 균형 수준을 높이기 위해서는 연구비 지원기관과의 협력관계가 구축되는 것이 필요하다. 영국의 사례처럼 한국연구재단 등 연구비 지원기관에서 구성원의 일·생활 균형을 적극적으로 지원하는 대학 소속 연구자가 연구과제 신청 시 가산점을 부여하는 등의 인센티브 제도를 도입한다면 대학 구성원의 일·생활 균형 수준을 높이는 데 기여할 것이다.
- 연구자를 위한 일·생활 균형 모델을 구축하고, 연구기관의 특수성을 고려한 다양한 정책과 제도를 개발하여 국내외 연구기관의 일·생활 균형 수준을 높이는 역할을 선도적으로 담당하는 것도 서울대학교의 중요한 책무가 될 것이다.



# 목차

<b>제1장. 서론</b>	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구 방법	2
<b>제2장. 국내 일·생활 균형 지원 정책 및 서울대학교 관련 규정</b>	5
1. 일·생활 균형 관련 법	5
2. 국내 정책 및 제도 활용 현황	5
1) 휴가 및 휴직 제도	5
2) 유연근무제도	7
3) 보육 및 돌봄 지원	8
3. 서울대학교 일·생활 균형 관련 규정 및 지침	9
1) 휴가 및 휴직	9
2) 주거 지원 규정	13
3) 보육서비스 지원 규정	15
4. 서울대학교 일·생활 균형 현황	16
1) 2016년 서울대학교 다양성 환경조사	16
2) 서울대학교 다양성보고서 (2016~2021)	17
<b>제3장. 해외 대학교 일·생활 균형 지원 사례</b>	19
1. 미국 캘리포니아 대학교의 교원 가족친화정책 연구	19
2. 영국의 아테나 스완 헌장(Athena Swan Charter)	23
<b>제4장. 서울대학교 구성원의 일·생활 균형 실태: 질적 연구 결과</b>	26
1. 교원의 일·생활 균형 실태	26
1) 일·생활 균형 인식	26
2) 업무 외 시간활용	27
3) 운동	28
4) 서울대학교 근무환경	28
5) 일·생활 균형 향상을 위한 서울대학교의 지원 방향	29
6) 코로나 경험	29
2. 비전임교원(연구원)의 일·생활 균형 실태	30
1) 일·생활 균형 인식	30
2) 업무 외 시간 활용	31

3) 운동	31
4) 서울대학교 근무환경	32
5) 서울대학교 일·생활 균형 정책과 제도에 대한 인식	32
6) 일·생활 균형 향상을 위한 서울대학교의 지원 방향	33
7) 코로나 경험	33
3. 직원의 일·생활 균형 실태	34
1) 일·생활 균형 인식	34
2) 근무 외 시간 활용	35
3) 운동	36
4) 서울대학교 근무환경	36
5) 일·생활 균형 향상을 위한 서울대학교의 지원 방향	37
6) 코로나 경험	38
4. 대학원생의 일·생활 균형 실태	39
1) 일·생활 균형의 의미	39
2) 업무 외 시간 활용	40
3) 운동	41
4) 서울대학교 일·생활 균형 정책과 제도에 대한 인식	42
5) 일·생활 균형 향상을 위한 서울대학교의 지원 방향	43
6) 코로나 경험	43
5. 소결	44
<b>제5장. 서울대학교 구성원의 일·생활 균형 실태: 양적 연구 결과</b>	46
1. 서울대학교 구성원의 일	46
1) 일하는 시간과 정규성	46
2) 출퇴근 시간과 정규성	50
2. 서울대학교 구성원의 휴식과 여가	52
1) 수면 및 휴식/여가 시간	52
2) 휴식/여가 시간의 충분성	54
3. 서울대학교 구성원의 일·생활 균형 실태	57
1) 일·생활 균형의 중요성과 균형 수준	57
2) 시간 부족감과 피로감	61
4. 서울대학교 구성원의 일·생활 균형 제도와 만족도	63
1) 일·생활 균형 관련 규정 및 필요성	63
2) 일·생활 균형 지원 수준과 만족도	64
5. 소결	68

제6장. 서울대학교 구성원의 일·생활 균형 지원을 위한 제언	70
1. 서울대학교 구성원의 일·생활 균형 실태와 문제점	70
2. 서울대학교 구성원의 일·생활 균형 증진을 위한 정책 제언	71
1) 관련 규정 및 가이드라인 제정 및 정비	71
2) 통합 웹페이지 구축과 일·생활 균형 지원 서비스 안내	71
3) 일·생활 균형 지원 서비스 확대 및 사각지대 해소	72
4) 서울대학교 조직문화 개선	72
5) 고등교육기관 및 연구기관의 일·생활 균형 선도	73
참고문헌	74
<b>※ 부록</b>	<b>75</b>
부록 1. 일·생활 균형 설문지(교원)	75
부록 2. 일·생활 균형 설문지(대학원생)	90
부록 3. 교원 휴직 관련 규정	103
부록 4. 직원 휴직 관련 규정	105



## 표 목차

<표 1-1> 질적 연구 참여자의 특성	3
<표 1-2> 설문 영역 및 내용	4
<표 2-1> 교직원 주택 입주신청자격 및 입주기간	13
<표 2-2> 학생 생활관 입주신청자격 및 입주기간	14
<표 2-3> 교직원 출산휴가 및 휴직 현황(2016-2022)	18
<표 2-4> 임신·출산·육아로 인한 휴학 현황	18
<표 2-5> 직장어린이집 이용 현황	18
<표 3-1> 아테나 스완 등급 요건	24
<표 3-2> 아테나 스완 핵심 질문	25
<표 4-1> 교원 심층면접 참여자 관련 정보	26
<표 4-2> 연구원 심층면접 참여자 관련 정보	30
<표 4-3> 직원 심층면접 참여자 관련 정보	34
<표 4-4> 대학원 심층면접 참여자 관련 정보	39
<표 5-1> 평소 학기 중 주중, 주말 하루 평균 일하는 시간	46
<표 5-2> 평소 방학 중 주중, 주말 하루 평균 일하는 시간	46
<표 5-3> 평소 학기 중 주중, 주말 하루 평균 일하는 시간: 성별 비교	47
<표 5-4> 평소 방학 중 주중, 주말 하루 평균 일하는 시간: 성별 비교	47
<표 5-5> 평소 학기 중 주중, 주말 하루 평균 일하는 시간: 결혼 지위 비교	48
<표 5-6> 평소 방학 중 주중, 주말 하루 평균 일하는 시간: 결혼 지위 비교	48
<표 5-7> 평소 정규 근무시간(혹은 오후 6시) 초과하여 일하는 비율	49
<표 5-8> 평소 한 달 평균 초과근무하는 빈도(일)	49
<표 5-9> 평소 주말 혹은 휴일에 학교에 나와 일하는 비율	49
<표 5-10> 평소 주말 혹은 휴일에 학교에 나와 일하는 빈도	50
<표 5-11> 학기 중 출퇴근(등하교)시간의 정규성	50
<표 5-12> 평소 학교 도착 시간	51
<표 5-13> 평소 학교 퇴근(하교)시간	51
<표 5-14> 집에서 학교까지 소요되는 편도 통근시간	52
<표 5-15> 주중, 주말 하루 평균 수면시간	52
<표 5-16> 주중, 주말 하루 평균 수면시간: 성별 비교	53
<표 5-17> 주중, 주말 하루 평균 수면시간: 결혼 지위 비교	53
<표 5-18> 주중, 주말 하루 평균 휴식 및 여가 시간	53
<표 5-19> 주중, 주말 하루 평균 휴식 및 여가 시간: 성별 비교	54
<표 5-20> 주중, 주말 하루 평균 휴식 및 여가 시간: 결혼 지위 비교	54

<표 5-21> 최근 3개월간 여가 시간 충분성	55
<표 5-22> 최근 3개월간 여가 시간 충분성: 성별 비교	55
<표 5-23> 최근 3개월간 여가 시간 충분성: 결혼 지위 비교	56
<표 5-24> 연간 휴가 사용일수	56
<표 5-25> 일·생활 균형의 중요성	57
<표 5-26> 일·생활 균형의 중요성: 성별 비교	57
<표 5-27> 일·생활 균형의 중요성: 결혼 지위 비교	57
<표 5-28> 주관적 일·생활 균형 수준(1~10점)	58
<표 5-29> 주관적 일·생활 균형 수준(1~10점): 성별 비교	58
<표 5-30> 주관적 일·생활 균형 수준(1~10점): 결혼 지위 비교	58
<표 5-31> 일-가정 갈등	59
<표 5-32> 일-가정 갈등: 성별 비교	59
<표 5-33> 일-가정 갈등: 결혼 지위 비교	59
<표 5-34> 일-여가 갈등	60
<표 5-35> 일-여가 갈등: 성별 비교	60
<표 5-36> 일-가정 갈등: 결혼 지위 비교	60
<표 5-37> 일-성장 갈등	61
<표 5-38> 일-성장 갈등: 성별 비교	61
<표 5-39> 일-성장 갈등: 결혼 지위 비교	61
<표 5-40> 평소 시간부족감	62
<표 5-41> 평소 시간부족감: 성별 비교	62
<표 5-42> 평소 시간부족감: 결혼 지위 비교	62
<표 5-43> 평소 피곤함	63
<표 5-44> 평소 피곤함: 성별 비교	63
<표 5-45> 평소 피곤함: 결혼 지위 비교	63
<표 5-46> 연구실(혹은 소속 학과/기관)의 출퇴근 관련 (내부)규정 유무	64
<표 5-47> 대학 차원의 출퇴근 및 휴가사용 규정 제정 필요성	64
<표 5-48> 서울대학교 일·생활 균형 지원 수준: 타 기관과의 비교	65
<표 5-49> 서울대학교 근무환경 평가	65
<표 5-50> 서울대학교 근무환경 평가: 성별 비교	66
<표 5-51> 교직원의 일·생활 균형 제도 이용 비율	67
<표 5-52> 대학원생의 일·생활 균형 제도 이용 비율	67

## 그림 목차

<그림 2-1> 서울대학교 내 일·생활 균형 중요도 및 만족도: 전체 집단과 집단별 비교 ---	16
<그림 2-2> 집단별 일·생활 균형을 위한 개선사항-----	17
<그림 3-1> Do Babies Matter? Gender and Family in the Ivory Tower. 「아이는 얼마나 중요한가」 -----	19
<그림 3-2> 하버드대학교의 “Best practices for Conducting Faculty Searches(2018)” -----	20
<그림 3-3> 해외대학의 일·생활 균형 통합 홈페이지 -----	21
<그림 3-4> 해외대학의 일·생활 균형 제도 관련 자료집 -----	22
<그림 3-5> 해외대학의 학생을 위한 일·생활 균형 관련 지원 통합페이지 -----	22
<그림 3-6> 해외대학의 Toolkit 웹페이지 -----	23
<그림 3-7> 영국의 아테나 스완 헌장(Athena Swan Charter) -----	24

# 제1장. 서론

## 1. 연구의 필요성

- 개인이 살아가는 생활세계는 여러 영역으로 구분될 수 있는데, 어떤 방식으로 생활세계를 구성하고 구분하는지에 따라 영역의 경계가 달라진다. 일·생활 균형은 좁게는 일과 가족 영역의 균형으로 구분할 수도 있고, 넓게는 일, 가족, 개인 영역의 균형으로 구분할 수도 있다. 경계란 생활 영역과 관련된 행동이 시작하거나 끝나는 지점을 인식적 차원에서 규정한 선이며, 개인은 각 경계를 돌아다니면서 각 영역의 요구에 부응하고 바람직한 균형 상태를 달성함으로써 생활을 영위한다(Clark, 2000). 본 연구에서 일·생활 균형이란 일, 가족, 개인 생활 세 영역에서의 삶이 다른 영역을 침범하거나 방해하지 않고 조화롭게 유지되는 것을 뜻한다.
- 균형이라는 상태는 일종의 비유적 표현이며 동시에 주관적 개념(Guest, 2002)이므로 단일한 정의가 없으며, 개인이 평가하는 균형 상태는 모두 다를 수밖에 없다(최하영, 2022). 일 영역에만 주로 몰두하고 가족 영역이나 개인 생활 영역에는 관심과 시간을 전혀 배분하지 않는 사람이 스스로는 불만이 없고 만족할 수 있다. 그러나, 장기적으로 볼 때 일 이외의 영역을 돌보지 않는 사람은 주위 사람들에게 피해를 주거나 관계가 단절되고, 신체적, 정신적 건강도 손상되어 건강한 시민 역할을 하기 어렵다.
- 일·생활 균형에 관한 선행연구들은 구성원의 일·생활 균형 수준이 높을수록 직무성고가 높아지고, 직무만족도가 높아지며, 이직률이 낮아진다는 점을 보여준다. 또한, 구성원의 일·생활 균형 수준이 높을수록 양육스트레스, 심리적 스트레스와 갈등 또한 낮다. 이런 측면에서 일·생활 균형은 개인이 추구하는 삶의 목표와 가치로서 현재 개인 삶을 평가하는 준거 지표가 될 뿐 아니라, 한 사회의 발전과 건강성을 평가하는 지표가 될 수 있다.
- 개인의 자원은 유한하므로 각 영역에 분배할 수 있는 시간, 관심, 에너지 등도 유한하다. 특히 시간은 모든 개인에게 동일하게 주어진 유한 자원이므로 한 영역에 과도하게 시간을 사용하면, 다른 영역에서는 배분할 수 있는 시간이 부족해지므로 불균형을 느끼게 된다. 이런 특성으로 인해 일·생활 균형 연구에서는 주로 시간 자원의 관점에서 균형과 불균형을 탐구해왔다. 일에 사용하는 시간, 가족생활이나 관계에 사용하는 시간, 개인적 여가나 휴식, 자기계발에 사용하는 시간이 얼마나 되는지를 상대적으로 비교함으로써 균형 상태를 평가한다.
- 서울대학교 다양성위원회는 초창기부터 일·생활 균형을 대학 내 다양성의 중요한 지표 중 하나로 간주하여 실태를 파악해왔다. 2016년 처음 서울대학교의 다양성 문화와 실태를 파악한 『서울대학교 다양성 환경조사』에서도 차별문화, 소수문화, 국제화, 시민성과 더불어 일·생활 균형 수준을 구성원의 다양성 인식과 평가항목으로 조사하였다. 이후 매년 정기적으로 발간되는 『서울대학교 다양성보고서』에서도 일·생활 균형이 주요 항목으로 포함되어있다.
- 그런데, 다양성보고서는 여러 항목을 조사하여 실태를 밝혀야 하는 목적으로 인해, 한 항목을 깊이 있게 분석하고 대안을 제시하는 데는 어려움이 있다. 일·생활 균형 측면에서는 직장어린이집 이용 현

황, 교원/직원의 휴가와 휴직 현황, 학생의 임신/출산/육아 휴학 현황을 조사하고 있다. 이 정보는 학교의 대표적인 일·생활 균형 제도 이용 현황을 파악하는 데 유용하지만, 서울대학교의 다양한 구성원이 경험하고 있는 일·생활 균형 실태와 문제점, 해결방안을 모색하는 데는 한계가 있다.

- 본 연구는 서울대학교 구성원, 즉 교원, 연구원, 직원, 대학원생의 일·생활 균형 수준을 면밀하게 파악하고, 개인이 당면한 어려움과 해결방안을 모색하는 데 목적이 있다. 일·생활 균형은 구성원의 스트레스 수준을 낮추고 삶의 질을 높이는 데 필수적일 뿐 아니라, 서울대학교 전체의 건강성, 지속가능성, 그리고 성과를 높이는데도 기여하게 될 것이다.

## 2. 연구 방법

- 본 연구는 크게 네 가지 방법을 사용하였다. 가장 먼저, 국내 일·생활 균형 관련 규정과 실태를 파악하기 위해 법제처 국가법령정보센터를 통해 관련 법 규정을 찾아 정리하고, 고용보험공단 사이트 (<https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrievePb0301Info.do>)에서 제공한 관련 정책을 정리하였다. 서울대학교 관련 규정과 통계는 교무과, 인사교육과의 협조를 받아 확인하였다.
- 서울대학교 다양성위원회에서 수행한 기획 연구과제와 정규 연구과제 보고서에서 서울대학교의 일·생활 균형 관련 현황을 확인하고 내용을 정리하였다. 참고한 보고서는 2016년 제1차 『서울대학교 다양성 환경조사』와 2016년부터 2021년까지의 『서울대학교 다양성 보고서』이다.
- 해외 대학의 사례는 인터넷을 통해 미국 및 유럽 국가의 사례를 검색하였으며, 수집된 관련 연구와 정보를 정리하였다.
- 서울대학교 구성원의 일·생활 균형 및 지원 실태를 파악하기 위해서 질적 연구와 양적 연구를 수행하였다. 질적 연구는 2022년 6월 21일부터 8월 25일까지 교원 8명, 연구원 2명, 직원 8명, 전일제 대학원생 9명을 대상으로 개별 면접 혹은 집단 면접을 수행하고, 참여자의 동의를 얻어 내용을 녹음하였다. 면접은 연구책임자와 공동연구원이 수행하였고, 녹음 자료는 연구보조원이 녹취하였다.
- 면접에서는 기본질문으로 서울대학교 근무기간, 가족상황(결혼여부 및 자녀) 등을 파악한 후, 일·생활 균형에 관한 전반적인 내용을 질문하였으며, 구체적인 질문은 아래와 같다.
- 면접 질문
  - 일·생활 균형이란 어떤 의미인가?
  - 일·생활 균형이 얼마나 중요한가?
  - 개인적으로 생각하는 현재 일·생활 균형 수준은 어떠한가?
  - 일·생활 균형의 촉진요인과 방해요인은 무엇인가?
  - 평일 퇴근 후와 주말에 무엇을 하는가?
  - 운동을 얼마나 하고, 왜 하는가?
  - 서울대학교의 일·생활 균형 지원 정책이나 제도 수준에 대하여 얼마나 아는가?
  - 일·생활 균형을 위해 서울대학교에 바라는 점은 무엇인가?
  - 코로나 기간 동안의 일·생활 균형 경험은 어떠한가?

- 녹취된 자료를 반복적으로 읽어 주제분석법으로 관련 내용을 정리하였다. 질적 연구 참여자의 특성은 <표 1-1> ~ <표 1-2>와 같다.

<표 1-1> 질적 연구 참여자의 특성

구성원	번호	성별	가족 상황	근속/대학원학업 기간
전임교원	1	여성	비혼	5년
	2	남성	기혼, 자녀 1명	3년
	3	남성	기혼	8년
	4	남성	기혼, 자녀 3명	5.5년
	5	여성	기혼, 자녀 1명	3년
	6	여성	기혼, 자녀 1명	19년
	7	여성	기혼, 자녀 2명	3년
	8	여성	기혼, 자녀 2명	13년
비전임연구원	1	여성	기혼, 자녀 2명	4년
	2	여성	기혼, 자녀 1명	6년
직원	1	여성	기혼, 자녀 1명	14년
	2	여성	기혼, 자녀 1명	21년
	3	남성	기혼, 자녀 1명	12년
	4	남성	기혼, 자녀 2명	15년
	5	남성	기혼, 자녀 1명	6년
	6	여성	비혼	6년
	7	남성	비혼	2년
	8	남성	비혼	5년
대학원생	1	여성	기혼, 자녀 1명	1년
	2	여성	기혼	7년
	3	여성	기혼, 자녀 1명	3년
	4	여성	비혼	8년
	5	여성	비혼	9년
	6	여성	비혼	10년
	7	남성	기혼	3년
	8	남성	비혼	3년
	9	남성	비혼	3년

- 양적 연구는 2022년 10월 4일부터 6일까지 교내 설문조사 시스템을 활용하여 교원, 연구원, 직원/조교, 전일제 대학원생을 전체 인구 규모별로 비율을 할당하여 온라인 조사를 실시하였다. 할당된 목표 인원은 교원 200명, 연구원 100명, 직원/조교 200명, 대학원생 500명이었다.
- 설문조사에는 전임교원 206명, 연구원 151명, 직원/조교 241명, 전일제 대학원생 675명이 참여하였는데, 마지막 문항까지 응답한 사람은 전임교원 202명, 연구원 133명, 직원/조교 230명, 전일제 대학원생 573명으로 총 1,138명이었다.
- 양적 연구에 포함된 설문 내용은 아래 <표 1-2>와 같다.

<표 1-2> 설문 영역 및 내용

영역	내용
대상 및 소속기관	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대상(교원, 직원, 연구원, 대학원생)</li> <li>• 소속기관(소속 단과대학 및 부서)</li> <li>• 근무기간(근무, 재학 기간)</li> </ul>
일상 생활 시간	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 통근 및 근무 시간(학기 중/방학 중)</li> <li>• 수면 및 여가 시간(학기 중/방학 중)</li> <li>• 초과 근무 여부 및 시간(학기 중/방학 중)</li> <li>• 여가활동 순위 및 만족감</li> </ul>
일·생활 균형	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 실제 일·생활 균형 상황</li> <li>• 주관적 일·생활 균형 중요성</li> <li>• 일·생활 갈등 척도(김정운, 박정열, 2008)</li> <li>• 주관적 여유, 주관적 피곤함</li> </ul>
운동 및 스포츠 참여	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 실제 운동 및 스포츠 참여 상황</li> <li>• 학내 시설과 프로그램 만족도</li> <li>• 실제 운동 및 스포츠 참여에 관한 가족 의견</li> <li>• 학내 시설과 프로그램 참여 의향</li> </ul>
일·생활 균형 제도	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 서울대학교 일·생활 균형 제도 경험</li> <li>• 서울대학교 일·생활 균형 제도 만족도</li> <li>• 대학원생 연구실 관련 규정 여부(출/퇴근, 휴가사용)</li> </ul>
배경 특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사회인구학적 특성</li> <li>• 가족 및 돌봄 상황</li> </ul>



## 제2장. 국내 일·생활 균형 지원 정책 및 서울대학교 관련 규정

### 1. 일·생활 균형 관련 법

- ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’은 1987년 제정된 ‘남녀고용평등법’에서 출발하였으며, 2007년 개정을 거쳐 현재의 법으로 자리 잡았다. 제1장 제1조(목적)에 따르면 이 법은 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지하는 것을 목적으로 한다. 일·가정(생활) 양립과 가장 밀접한 조항은 제3장(모성 보호)과 제3장의2(일·가정의 양립 지원)이다. 제3장은 출산전후휴가, 배우자 출산휴가, 난임치료휴가 등에 관한 내용을, 제3장의2는 육아휴직, 직장어린이집, 가족돌봄휴직, 가족돌봄휴가 등에 관한 내용을 담고 있다. 추가로 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙’에서는 그 내용들이 잘 지켜지고 있는지 정기적으로 조사할 것을 명시하고 있다.
- ‘가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률’의 경우 여성가족부에 의해 2007년 제정되었으며, 가족친화 사회환경의 조성을 촉진함으로써 국민의 삶의 질 향상과 국가사회의 발전에 이바지함을 목적으로 한다(동법 제1장 제1조). 가족친화 사회환경 조성 기본계획, 가족친화 사회환경 조성사업, 가족친화인증 등에 관한 조항이 포함되어 있다. 동법에서 언급되는 가족친화제도란 탄력적 근무제도, 자녀의 출산·양육 및 교육 지원 제도, 부양가족 지원제도, 근로자 지원제도 등의 제도를 의미한다.
- 이외에 1953년 제정 후 1997년 다시 제정된 ‘근로기준법’의 제5장(여성과 소년) 제74조(임산부의 보호), 제74조2(태아검진 시간의 허용 등), 그리고 제75조(육아시간)에서도 유사한 내용을 발견할 수 있다. 출산전후휴가, 유산·사산 휴가, 임산부 정기건강진단 시간 허용, 유급 수유 시간 등에 관한 규정을 명시한다. 또한 1993년 제정된 ‘고용보험법’의 제5장(육아휴직 급여 등)에서 역시 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여, 출산전후휴가 급여 등의 관련 내용을 찾아볼 수 있다. 1991년 제정된 ‘영유아보육법’의 경우 제2장(어린이집의 설치) 제14조와 제14조2에서 직장어린이집에 관한 내용을 담고 있어 일·가정(생활) 양립 지원 정책과 관련이 있다.

### 2. 국내 정책 및 제도 활용 현황

#### 1) 휴가 및 휴직 제도

##### • 출산전후휴가

임신 중의 여성 근로자에게 출산을 전후하여 주어지는 90일(다태아 임신의 경우 120일)의 휴가이다. 이는 강행규정으로, 권리포기가 인정되지 않는다. 휴가 기간의 배정은 출산 후에 최소 45일 이상이 되어야 하고(다태아 임신의 경우 60일 이상) 90일을 연속으로 사용해야 한다. 다만 임신한 근로자에게 유산·사산의 경험이 있거나, 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출하였거나, 휴가 청구 당시



임신 근로자의 연령이 만 40세 이상일 경우에는 출산 전 언제라도 휴가를 나누어 사용할 수 있다.

출산전후휴가 중 최초 60일(다태아 임신의 경우 75일)은 유급휴가이다. 휴가 시작일의 통상임금에 해당하는 금액을 지급하며, 사업주는 근로자의 휴가 종료 후 휴가전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

고용노동부의 고용보험 DB자료에 따르면 2020년 출산전후 휴가자 수는 70,949명이었고, 출산전후 휴가 지원금액은 약 285,771백만원이었다. 또한 상시근로자 5인 이상 사업체 5,200개를 대상으로 실시한 고용노동부의 2020년도 ‘일·가정양립실태조사(이하 실태조사)’에 따르면 지난 1년간 해당 제도의 활용실적이 있는 사업체의 비율은 11.0%였다.

#### • 난임치료 휴가

근로자는 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위해 연간 3일 이내의 휴가를 청구할 수 있고, 최초 1일은 유급이다. 2020년 실태조사에 따르면 2.2%의 사업체가 해당 제도를 활용하였고, 평균 1.6명의 근로자가 2.6일 사용한 것으로 나타났다.

#### • 유산·사산휴가

임신 중인 여성 근로자가 유산 또는 사산한 경우 그 근로자는 사업주에게 유산·사산 휴가를 청구할 수 있다. 단, 인공 임신중절 수술에 따른 유산의 경우는 해당하지 않는다. 휴가 기간은 임신기간에 따라 상이하다. 임신기간이 11주 이내일 때는 유산 또는 사산한 날부터 5일까지, 12주 이상 15주 이내일 때는 10일까지, 16주 이상 21주 이내일 때는 30일까지, 22주 이상 27주 이내일 때는 60일까지, 28주 이상일 때는 90일까지 휴가를 사용할 수 있다. 급여 지급 규정은 출산전후휴가와 동일하다.

#### • 배우자출산휴가

배우자가 출산한 경우 근로자는 사업주에게 10일간의 유급 휴가를 청구할 수 있다. 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일 이내에 휴가를 시작하여야 하며, 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 2019년에는 우선지원 대상기업 노동자를 대상으로 정부가 유급 5일분을 지원하는 ‘배우자 출산휴가 급여’ 제도가 신설된 바 있다.

2020년 실태조사에 따르면 해당 제도의 활용실적이 있는 사업체의 비율은 9.0%였고, 평균 2.8명이 7.9일 사용한 것으로 나타났다.

#### • 육아휴직

임신 중인 여성 근로자나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양 자녀 포함)를 양육하기 위하여 신청할 수 있는 휴직제도이다. 육아휴직의 기간은 1년 이내이며, 자녀 1명당 1년씩 사용할 수 있다. 부모가 모두 근로자라면 한 자녀에 대해 부, 모가 각각 1년씩 사용할 수 있고, 부부가 동시에 같은 자녀에 대해 육아휴직을 사용할 수도 있다.

육아휴직 기간에 대하여 통상임금의 80%(상한액 월150만원, 하한액 월 70만원)가 육아휴직 급여액으로 지급되며, 급여액 중 25%는 직장 복귀 6개월 후에 합산하여 일시불로 지급된다(사후지급분 제도).

관련 특례로는 2021년 ‘고용보험법 시행령’ 개정안에 신설된 ‘3+3 부모육아휴직제’가 있다. 같은 자녀에 대해 자녀 생후 12개월 내 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직을 사용하는 경우, 첫 3개월에 대해서는 부모 각각의 육아휴직 급여를 상향하여 지급한다. 이외에 ‘아빠 육아휴직 보너스제’는 같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아휴직을 사용하는 경우 두 번째 사용자의 육아휴직 급여를 상향하여 지급하는 제도이다. 한부모 근로자를 지원하는 ‘한부모 근로자 육아휴직 급여 특례’도 마련되어 있다.

고용노동부의 고용보험 DB자료에 따르면 2020년 육아휴직자 수는 112,040명이고, 그중 여성은 84,617명, 남성은 27,423명이었다. 휴직 지원금액은 총 1,212,143백만원이며 그중 여성 지원금액은 977,216백만원, 남성 지원금액은 234,927백만원이었다. 또한 2020년 실태조사에 따르면 7.4%의 사업체가 육아휴직제도를 활용한 바 있었다.

#### • 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가

가족돌봄휴직이란 근로자가 가족(조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀)의 질병, 사고, 노령으로 인해 그 가족을 돌보기 위해 신청할 수 있는 제도이다. 휴직 기간은 연간 최장 90일이고, 나누어 사용할 수 있다. 단, 나누어 사용하는 경우 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다. 가족돌봄휴가는 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀 양육으로 인해 긴급하게 그 가족을 돌보기 위해 신청할 수 있는 제도이다. 휴가 기간은 연간 최장 10일이며, 일단위로 나누어 사용할 수 있다. 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄 휴직 기간에 포함된다.

2020년 실태조사에 따르면 가족돌봄휴직과 가족돌봄휴가의 활용실적이 있는 사업체의 비율은 각각 7.0%, 6.2%였다.

## 2) 유연근무제도

근로시간과 근로장소를 유연하게 조정하는 유연근무제의 대표적인 6개 제도는 다음과 같다.

**시간선택제**는 육아, 학업, 가족돌봄, 퇴직 준비 등의 사유로 근로자의 필요에 따라 전일제 근로자보다 짧게 일하면서 기본적 근로조건이 보장되는 제도이다.

**시차출퇴근제**란 기존의 소정근로시간을 준수하면서 출·퇴근시간을 조정하는 제도이다.

**선택근무제**(선택적 근로시간제)는 일정기간의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도이다.

**재량근로제**는 업무 수행 방식을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무에 대하여 사용자가 근로자 대표와 합의를 통해 정한 시간을 근로한 것으로 간주하는 제도이다.

**원격근무제**는 주거지, 출장지 등과 가까운 원격근무용 사무실에 출근해서 일하거나, 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도이다<sup>1)</sup>.

**재택근무제**란 근로자가 자택 등 소속 사업장이 아닌 장소 중 사용자와 합의하거나 그 승인을 받은 장소에서 소정 근로의 전부 또는 일부를 제공하는 근무형태를 말한다<sup>2)</sup>.

1) 고용노동부(2017). 궁금함이 쏙쏙 풀리는 유연근무제 Q&A.

2) 고용노동부(2020). 재택근무 종합 매뉴얼.

### 3) 보육 및 돌봄 지원

- **직장어린이집**

상시 여성근로자 300명 이상 또는 상시근로자 500명 이상을 고용하고 있는 사업장의 사업주는 근로자의 취업을 지원하기 위해 직장어린이집을 설치해야 한다. 사업주가 직장어린이집을 단독으로 설치할 수 없을 때는 사업주 공동으로 직장어린이집을 설치 및 운영하거나 지역 어린이집과 위탁계약을 맺어 근로자 자녀의 보육을 지원해야 한다. 2020년 실태조사에 따르면 직장보육시설을 보유하고 있는 사업체는 4.9%였다. 그중 단독으로 시설을 운영하는 경우는 1.8%, 공동으로 운영하는 경우는 3.1%로 나타났다.

- **임신기간 근로시간 단축제도**

임신 후 12주 이내 또는 36주 이후의 여성 근로자는 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청할 수 있다. 1일 근로시간이 8시간 미만인 경우에는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다. 또한, 사업주는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감해서는 안 된다.

2020년 실태조사에 따르면 5.9%의 사업체에서 임신기간 근로시간 단축제도를 활용한 바 있었다. 300인 이상의 사업체의 활용실적은 62.3%인 반면 5~9인과 10~29인인 사업체의 활용실적은 각각 1.7%, 8.4%로, 사업체의 규모에 따라 제도 사용률의 격차가 크게 나타났다.

추가로 사업주는 임신 중인 여성 근로자에게 시간 외 근로를 하게 해서는 안 되며, 요구가 있는 경우 쉬운 종류의 근로로 전환해주어야 하고, 임신 중의 여성 근로자가 1일 근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각 변경을 신청하는 경우 이를 허용해야 한다.

- **육아기 근로시간 단축제도**

만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위해 근로시간의 단축을 신청할 수 있다. 30일 이상만 신청할 수 있고, 1년, 육아휴직 미사용기간을 가산하면 최대 2년까지 사용할 수 있다. 단축 후의 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 안 된다.

2020년 실태조사에 따르면 해당 제도의 활용실적이 있는 사업체의 비율은 6.4%였다.

- **가족돌봄 등 근로시간 단축**

근로자는 (1) 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위해, (2) 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위해, (3) 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위해, (4) 근로자의 학업을 위해 근로시간의 단축을 신청할 수 있다. 단축기간은 1년 이내로 하고, 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상, 30시간 미만이어야 한다.

### 3. 서울대학교 일·생활 균형 관련 규정 및 지침

#### 1) 휴가 및 휴직

##### (1) 교원의 휴가 및 휴직

- 교원 휴직의 경우 총장 승인사항으로 운영 현황을 관리하고 있으나 별도의 서울대 규정 내지 지침은 없으며, 서울대법 및 정관에서 정한 바에 따라 사립학교법, 교육공무원법, 국가공무원법 등의 상위 규정을 준용하여 운영하고 있다. 사립학교법의 휴직 관련 상위 규정과 교육공무원법 휴직 관련 규정은 <부록>에 첨부된 바와 같으며, 이 중 일·생활 균형과 관련된 조항은 아래 표와 같다.
- 먼저 사립학교법과 교육공무원법 모두 육아휴직 관련 조항을 명시하고 있는데, “만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성 교원이 임신 또는 출산하게 된 경우” 자녀 1명당 3년 이내로 분할하여 사용할 수 있도록 한다. 19세 미만 자녀를 입양할 때는 최대 6개월 까지 휴직이 가능하다. “남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률”과 달리 출산휴가와 육아휴직을 같은 조항에 담고 있으며, 기간은 3년 이내로 하되, 처음 1년은 육아휴직 수당을 지급한다. 난임치료휴가는 신체·정신상의 장애로 장기요양이 필요한 경우에 포함되어 1년 이내로 휴직할 수 있으며, 필요시 1년 연장이 가능하다.
- 휴직은 임신, 입양, 출산, 양육과 관련된 경우에 사용할 수 있을 뿐 아니라, 노부모 등 가족을 돌보거나 학습·연구 등 자기개발을 하는 경우에도 신청하여 사용 가능하다.
- 휴가의 경우, 현재 서울대 내 교원 휴가에 관한 명시적인 제도가 없으며 현황 역시 별도로 관리하고 있지 않다. 다만, 각 대학(원)에서 자체적으로 상위 규정(교육공무원법 등)에 따라 출산휴가 등 법적으로 보장되는 휴가에 대해 학(원)장 승인 등의 절차를 거쳐 사용하고 있다.

##### 「사립학교법」 (2022.1.1.자 개정)

제59조(휴직의 사유) ① 사립학교 교원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하면 그 교원의 임용권자는 휴직을 명할 수 있다.

1. 신체·정신상의 장애로 장기요양이 필요한 경우(불임·난임으로 인하여 장기간의 치료가 필요한 경우를 포함한다)

7. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성 교원이 임신 또는 출산하게 된 경우

7의2. 만 19세 미만의 아동 청소년(제7호에 따른 육아휴직의 대상이 되는 아동은 제외한다)을 입양하는 경우

9. 사고 또는 질병 등으로 장기간 요양이 필요한 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 간호하기 위하여 필요한 경우

12. 「사립학교교직원 연금법」 제31조에 따라 계산한 재직기간이 10년 이상인 교원이 자기개발을 위하여 학습·연구 등을 하게 된 경우

② 제1항제7호의 사유로 인한 휴직기간은 자녀 1명에 대하여 3년 이내로 하되 분할하여 휴직할 수 있고, 같은 항 제7호의2의 사유로 인한 휴직기간은 입양자녀 1명에 대하여 6개월 이내로 한다. ③ 임용권자는 제1항제7호 및 제7호의2에 따른 휴직을 이유로 인사상 불리한 처우를 하여서는 아니 되고, 같은 호의 휴직기간은 근속기간

에 포함하며, 그 밖에 같은 호에 따른 휴직자의 신분 및 처우 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.  
[전문개정 2020. 12. 22.]

「교육공무원법」 (2021.12.25.자 개정)

제44조(휴직) ① 교육공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하면 임용권자는 휴직을 명할 수 있다.

7. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성 교육공무원이 임신 또는 출산하게 된 경우

7의2. 만 19세 미만의 아동(제7호에 따른 육아휴직의 대상이 되는 아동은 제외한다)을 입양(入養)하는 경우

7의3. 불임·난임으로 인하여 장기간의 치료가 필요한 경우

9. 사고나 질병 등으로 장기간 요양이 필요한 조부모, 부모(배우자의 부모를 포함한다),

배우자, 자녀 또는 손자녀를 간호하기 위하여 필요한 경우. 다만, 조부모나 손자녀의 간호를 위하여 휴직할 수 있는 경우는 본인 외에는 간호할 수 있는 사람이 없는 등 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 경우로 한정한다.

12. 「공무원연금법」 제25조에 따른 재직기간 10년 이상인 교원이 자기개발을 위하여 학습·연구 등을 하게 된 경우

④ 임면권자(任免權者)는 제1항제7호 및 제7호의2에 따른 휴직을 이유로 인사상 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 같은 호의 휴직기간은 근속기간에 포함한다. <개정 2012. 1.26.>

제45조(휴직기간 등) ① 휴직기간은 다음 각 호와 같다.

1. 제44조제1항제1호 및 제7호의3의 사유로 인한 휴직기간은 1년 이내로 하되, 부득이한 경우 1년의 범위에서 연장할 수 있다.

6. 제44조제1항제7호의 사유로 인한 휴직기간은 자녀 1명에 대하여 3년 이내로 하되 분할하여 휴직할 수 있다.

6의2. 제44조제1항제7호의2의 사유로 인한 휴직기간은 입양자녀 1명에 대하여 6개월 이내로 한다.

8. 제44조제1항제9호의 사유로 인한 휴직기간은 1년 이내로 하되 재직기간 중 총 3년을 초과할 수 없다.

11. 제44조제1항제12호의 사유로 인한 휴직기간은 1년 이내로 하되, 재직기간 중 한 차례에 한정한다. ② 대학에 근무하는 교원인 경우에 제1항의 휴직기간은 임용기간 중의 남은 기간을 초과할 수 없다. 다만, 제44조제1항제2호·제4호부터 제7호까지·제7호의2·제8호부터 제10호까지, 같은 조 제2항 및 제3항에 따른 휴직은 그러하지 아니하다.

「교육공무원임용령」 (2021.6.22.자 개정)

제19조의2(육아휴직) 법 제44조제1항제7호의 사유로 인한 휴직명령은 그 공무원이 원하는 경우 이를 분할하여 할 수 있다. [본조신설 2007. 12. 20.]

제19조의4(가사휴직) 법 제44조제1항제9호 단서에서 “본인 외에는 간호할 수 있는 사람이 없는 등 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 조부모를 간호하는 경우: 본인 외에는 조부모의 직계비속이 없는 경우. 다만, 다른 직계비속이 있으나 질병, 고령(高齡), 장애 또는 미성년 등의 사유로 본인이 간호할 수밖에 없는 경우를 포함한다. 2. 손자녀를 간호하는 경우: 본인 외에는 손자녀의 직계존속 및 형제자매가 없는 경우. 다만, 다른 직계존속 또는 형제자매가 있으나 질병, 고령, 장애 또는 미성년 등의 사유로 본인이 간호할 수 밖에 없는 경우를 포함한다. [본조신설 2019. 3. 19.] [중전 제19조의4는 제19조의5로 이동 <2019. 3. 19.>]



## (2) 직원의 휴가 및 휴직

- 직원의 경우에는 「서울대학교 직원 인사 규정」에서 기본적인 휴직에 관한 사항을 명시하고 있으며, 상위법이나 단체협약 사항에 따라 일·생활 균형을 지원하는 지침이나 규정을 마련하고 있다. 휴직은 인사 규정 제40조 2항에 명시된 바와 같이, 임신, 출산, 육아, 가족돌봄, 본인 및 배우자의 유학·연수 등 자기개발의 사유가 발생했을 때 사용할 수 있다.
- 사용한 휴직으로 인해 인사평가에 불리한 대우를 받지 않으며, 육아휴직 기간은 승진 임용에 필요한 연한에 포함된다.
- 육아휴직은 만8세 이하(또는 초등학교 2학년 이하) 자녀 1명에 대해 3년까지 휴직 가능하며 6개월 단위로 사용 가능하다.
- 육아휴직 급여의 경우, 「서울대학교 직원 보수 시행세칙」에 따라 최대 1년까지 육아휴직 수당을 지급하고 있다.
  - 육아휴직 시작일부터 첫 3개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 월기본급의 64%에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 150만원을 넘는 경우에는 150만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다
  - 육아휴직 4개월부터 육아휴직 종료일까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 기본급의 32퍼센트에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 100만원을 넘는 경우에는 100만원으로 하고, 해당 금액이 50만원보다 적은 경우에는 50만원으로 한다.

### 「서울대학교 직원 인사 규정」

제21조(승진임용) ① 직원의 승진임용은 성과평가, 경력평정, 그 밖에 실제 증명되는 능력의 평가에 따라 행한다. <개정 2021. 1. 27.>

④ 제3항의 기간에는 휴직기간, 직위해제기간, 징계처분 및 승진임용 제한기간은 포함하지 아니한다. 다만, 다음 각 호에 따른 기간은 제3항의 기간에 포함한다.

3. 제40조제2항제2호에 따른 휴직은 그 휴직기간. 다만, 자녀 1명에 대한 총 휴직기간이 1년을 넘는 경우에는 최초의 1년으로 하되, 셋째 자녀부터는 총 휴직기간이 1년을 넘는 경우에도 그 휴직기간 전부로 한다.

제40조(휴직) ② 총장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하면 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제2호의 경우에는 직원이 휴직을 원하는 경우에는 특별한 사정이 없는 한 휴직을 명하여야 한다.

1. 국외유학을 하게 된 때

2. 만 8세 이하(취학 중인 경우에는 초등학교 2학년 이하를 말한다)의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성직원이 임신 또는 출산하게 된 때

4. 사고나 질병 등으로 장기간 요양이 필요한 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 간호하기 위하여 필요한 때

5. 외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반하게 된 때

7. 총장이 정한 기간 동안 재직할 직원이 직무 관련 연구과제 수행 또는 자기개발을 위하여 학습·연구 등을 하게 된 때 <신설 2021. 1. 27.>

③ 총장은 제2항제2호에 따른 휴직을 이유로 인사에 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

- 이에 더하여 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 「2014년 단체협약」 제55조제8항에 따라 2015년 「서울대학교 직원 육아기 근로시간 단축제도 운영지침」을 마련하였다. 육아기 근로시간 단축제도는 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 휴직 대신 근무시간을 단축해서 사용할 수 있는 제도이다.
- 최근 3년 동안 서울대학교에서 육아기 근로시간 단축을 이용하는 직원 수는 2022년 6명, 2021년 8명, 2020년 6명이다.

「서울대학교 직원 육아기 근로시간 단축제도 운영지침」

제3조(단축기간 및 근로시간) ① 육아기 근로시간 단축기간은 「서울대학교 직원인사규정」 제41조제5호에서 정한 휴직기간 범위내로 하되, 6개월 단위로 시행한다.

② 단축기간 중 근로시간은 1일 최소 3시간 이상, 주당 15시간 ~ 30시간 이내에서 정한다.

**(3) 대학원생의 휴학 관련 규정**

- 서울대학교는 「휴학 및 복학에 관한 지침」으로 휴학 연한을 명시하고 있다. 예를 들어, 학사과정(예과 과정 및 편입학은 별도 규정)은 6개 학기 또는 3년, 석사과정(치의학대학원, 의학대학원, 법학전문대학원은 별도 규정)은 4개 학기 또는 2년, 박사과정(치의학대학원, 의학대학원, 법학전문대학원은 별도 규정)은 6개 학기 또는 3년이다.
- 휴학 연한에 포함되지 않는 휴학이 있는데, 군휴학, 질병휴학, 창업휴학 등이다. 여기에 임신·출산 휴학(2개 학기 또는 1년), 육아휴학(4개 학기 또는 2년)이 포함되어 자녀를 돌보는 부모 학생의 일·생활 균형을 지원한다.

「휴학 및 복학에 관한 지침」

제4조(휴학연한에 산입되지 않는 휴학기간) 다음 각 호의 사유에 따른 휴학기간은 제3조 휴학연한에 포함하지 아니 한다.[개정 2021.10.25.]

1. 군휴학 : 병역의무 기간이 포함된 학기. 다만, 종강일 후 입영 또는 복무하게 된 경우에는 다음 학기부터 휴학학기로 본다.
2. 임신·출산휴학 : 2개 학기 또는 1년
3. 육아휴학 : 4개 학기 또는 2년
4. 질병휴학 : 4개 학기 또는 2년
5. 창업휴학 : 2개 학기 또는 1년
6. 권고휴학 : 4개 학기 또는 2년

## 2) 주거 지원 규정

### (1) 교직원 주택

- 서울대학교는 관악캠퍼스, 시흥캠퍼스 등에 교직원 주택을 소유하고 있으며, 입주 자격과 우선순위, 입주 기간에 대한 규정을 아래 <표 2-1>과 같이 명시하고 있다.

<표 2-1> 교직원 주택 입주신청자격 및 입주기간

구분	교수 아파트	직원 아파트
입주 신청 자격	1. 본교 전임교원 또는 발전기금교원 중 무주택자. • 신규임용예정자로서 3개월 이내에 근무가 가능 한자 포함(1년 이내 지방소재(서울, 경기, 인천 제외) 주택 매매를 조건으로 한시적 승인 신청 가능) • 교직원주택 기수혜자는 입주신청 자격에서 제외하는 것을 원칙으로 하나, 기거주 기간이 1년 미만인 경우 잔여기간에 한하여 신청 가능 2. 다음 사항에 해당하는 자 가. 관악학생생활관 관장 및 부관장 나. 기타 주거에 특별한 애로가 있다고 총장이 인정할 때	1. 서울대학교 법인직원 중 무주택자 • 교직원주택 기수혜자는 입주신청 자격에서 제외하는 것을 원칙으로 하나, 기거주 기간이 1년 미만인 경우 잔여기간에 한하여 신청 가능 2. 기타 주거에 특별한 애로 사항이 있다고 총장이 인정한 자
입주 우선 순위	아래의 사항을 고려하여 총장이 입주 순위를 결정 1. 경력이 적은 교원 ※ 경력은 호봉(잔여 월수 포함)을 기준으로 함 2. 동일 순위에서는 신청일이 빠른 자 우선 3. 면적별 입주 우선순위는 부양가족이 많은 순으로 한다. 단, 부양가족이 없는 자는 64㎡(방 1개)에 한함	아래의 점수 합계에 따라 총장이 입주순위를 결정함(입주신청자격의 1호, 2호, 3호의 순으로 입주 우선권 부여) 1. 본교 근무경력(25점) : 2점(1년)×12.5년 2. 무주택기간(35점) : 5점(1년)×7년 3. 부양가족 수(30점) : 1인당 5점 (배우자와 본인 또는 배우자의 부모는 1인당 10점 부여) 4. 대기기간(10점) : 5점(1년)×2년
입주 기간	1. 입주신청자격 1호 및 2호의 “나” 해당자 : 3년 2. 입주신청자격 2호의 “가” 해당자 : 보직기간	1. 입주신청자격 1, 2, 3호에 해당자 : 3년

### (2) 학생 생활관

- 서울대학교는 관악캠퍼스, 연건캠퍼스, 평창캠퍼스 등에 학생 생활관을 설치 운영하고 있으며, 학생 및 대학원 연구생이 입주 대상이다.
- 이 중 관악캠퍼스의 가족생활관 및 BK생활관, 시흥캠퍼스의 가족관은 기혼 대학원생과 그 가족을 대상으로 한다. 즉, 대학원생, 대학원 연구생 중 기혼자, 한부모가족의 경우, 미혼모·미혼부의 경우도 별



도의 심의를 거쳐 입소 가능하다.

<표 2-2> 학생 생활관 입주신청자격 및 입주기간

구분	관악캠퍼스 가족생활관	관악캠퍼스 BK생활관	시흥캠퍼스 가족관
입주 신청 자격	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 기혼의 대학원 신입생·재학생·연구생</li> <li>2. 그 밖에 운영실무위원회의 심의를 거쳐 관장이 필요하다고 인정하는 자</li> </ol> <p>가. 제1항제1호에 해당하는 자는 법률혼인 상태의 배우자 또는 자녀와 동거해야 하며, 본인 및 배우자의 직계존속과 동거가능.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. 「서울대학교 학생생활관 규정」 제18조의 각호의 어느 하나에 해당하는 경우 제외</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 외국인 교원 및 연구원</li> <li>2. 내국인 전일제 교원 및 연구원</li> <li>3. 연구년 활용을 위하여 서울대학교 파견근무 중인 자</li> <li>4. 외국인 대학원생 또는 연구생 중 법률혼인 상태의 배우자와 동거하는 자</li> <li>5. 그 밖의 관리위원회 심의에 의해 사용이 필요하다고 인정된 자.</li> <li>6. 서울대학교 학생생활관 규정」 제18조의 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 제외</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 서울대학교에서 수학 예정 혹은 수학 중인 대학원생(과정생 및 전일제 연구생) 중 기혼자</li> </ol>
입주 우선 순위	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 최초 입주 대상자는 발표시 학적정보를 적용하여 입주 우선순위를 선정</li> <li>• 동일 순위자 중에는 4급 이하 지체장애인을 우선 선발하고 그 외에는 자녀수 순으로 선발(자녀수가 같은 경우 랜덤 추첨)</li> <li>• 신입생의 경우 입학한 날이 속한 달로부터 6개월 간 '신입생'에 해당하는 선발점수를 부여</li> <li>• 우선선발 대상거동에 지장이 있는 (1~3급) 지체부자유자, 관악생활관 조교, 대표조교</li> <li>• 지체부자유자 전용호실 입주 순위는 선발 점수 순 선발</li> </ul>	-	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 시흥캠퍼스에서 수학 및 연구하는 학생</li> <li>2. 신입생은 입학한 날로부터 6개월간 '신입생'에 해당하는 점수 부여</li> <li>3. 배우자가 본교 재학 또는 연구생인 경우에 가점(연구생: 3점, 신입생: 2점, 재학생: 1점)</li> <li>4. 자녀가 있는 경우 1명당 5점씩 부여</li> </ol>
입주 기간	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 최대 2년으로 하되, 운영실무위원회회의 심의를 거쳐 1년 이내의 기간 연장 가능</li> </ol> <p>가. 배우자의 출산예정일이 입주기간 만료일을 기준으로 3개월 전부터 2개월 후 이내</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 입주일로부터 최소 1개월 이상 최대 2년 이상으로 하되, 운영실무위원회회의 심의를 거쳐 1년 이내의 기간을 연장할 수 있다.</li> <li>2. 제36조제1항제1호, 제2호,</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 거주기간은 최대 2년</li> </ol>

	<p>에 있을 경우 출산일로부터 3개월 경과한 날을 퇴거지정일로 함</p> <p>나. “장애의 정도가 심한 장애인”의 입주허가 기간은 운영실무위원회회의를 거쳐 거주기간을 3년 초과하여 인정 가능함</p>	<p>제3호, 제5호에 해당하는 자 특별한 사유가 있는 경우에 한정하여 운영실무위원회의 심의를 거쳐 허가 기간을 연장할 수 있다. 단, BK생활관 총 거주기간은 교원은 최대 7년, 연구원은 최대 5년을 초과할 수 없다.</p>	
--	---	--	--

### 3) 보육서비스 지원 규정

- 서울대학교는 직장어린이집 2개소(백학어린이집, 느티나무어린이집)를 설치하고 어린이보육지원센터라는 부속시설에서 운영하고 있다. 어린이보육지원센터는 교직원과 학생의 자녀에 대한 보육부담을 덜어주기 위해서 운영된다는 점에서 대표적인 일·생활 균형 지원 서비스이다. 「서울대학교 어린이보육지원센터 규정」 제14조에 따라, 전임교원, 기금교원, 직원, 연구원, 학생(학부생과 대학원생), 그 외 관련 법인, 조합, 기관 중 운영위원회에서 정하는 법인 소속 직원 등이 직장어린이집을 이용할 수 있는 대상이 된다.
- 어린이집 입소에는 우선순위가 있어 ① 부모가 모두 취업 중이거나 모두 학생인 가구의 영유아 ② 다자녀 가구(자녀가 3명) 또는 만 8세 이하 자녀가 2명인 가구 ③ 다문화가족 ④ 임신부의 자녀 ⑤ 한부모가족 ⑥ 기초생활수급자 ⑦ 차상위계층 ⑧ 장애부모의 자녀 ⑨ 아동복지시설 생활 아동 ⑩ 제 1형 당뇨아동 ⑪ 국가유공자 자녀의 순이다.
- 서울대학교 어린이집 보육정원은 만1세 반 60명, 만2세 반 70명, 만3세 반 75명, 만4세 반 60명, 만 5세 반 60명으로 총 325명이다.

#### 「서울대학교 어린이보육지원센터 규정」

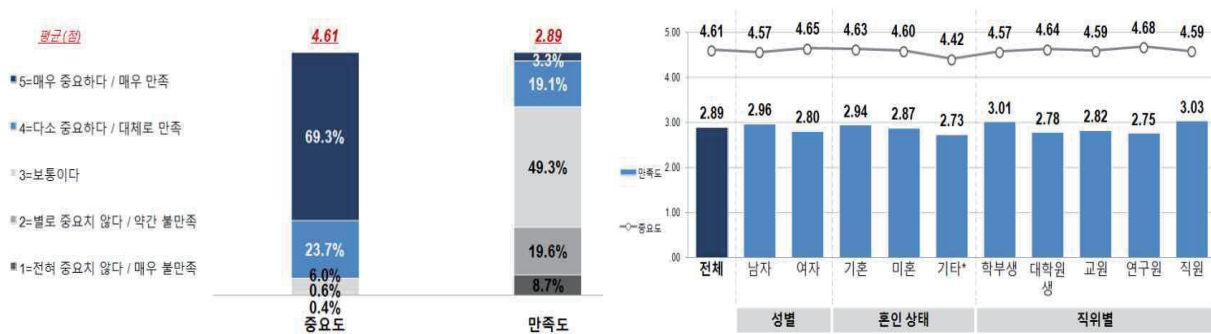
제14조(보육대상) 보육대상은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람의 자녀 중 6세 미만의 취학 전 어린이를 원칙한다. 다만, 보육지원센터에서 운영하는 프로그램의 목적상 필요한 경우에는 12세 이하의 취학 어린이도 그 보육대상으로 할 수 있다.

1. 본교 전임교원, 기금교원 및 직원
2. 학생
3. 그 밖에 서울대학교 관련법인, 조합 및 기관 중 위원회에서 정하는 법인 등 소속 직원

## 4. 서울대학교 일·생활 균형 현황

### 1) 2016년 서울대학교 다양성 환경조사

- 다양성위원회에서는 2016년 제1차 『서울대학교 다양성 환경조사』를 실시하면서, 대학의 다양성을 여러 각도에서 조사하여 실태를 발표하였다. 이때, 다양성 환경의 요인 중 하나로 구성원의 역량 강화와 삶의 질과 관련된 일·생활 균형 실태를 조사하였다. 이 보고서에서 발표된 결과를 보면, <그림 2-1>과 같이 서울대 구성원의 약 70%는 일·생활 균형을 중요하게 생각하고 있지만 실제 만족도는 5점 척도의 2.89점으로 보통 미만으로 나타났다. 집단별로 보면, 여성이 남성보다 균형 점수가 낮았고, 기혼자나 미혼자보다 이혼/별거/사별의 기타 집단의 균형 점수가 더 낮았으며, 직원, 학부생, 교원에 비해 연구원과 대학원생의 균형 점수가 더 낮았다.



<그림 2-1> 서울대학교 내 일·생활 균형 중요도 및 만족도: 전체 집단과 집단별 비교

출처: 임혜란 외(2016). 서울대학교 다양성 환경조사

- 이 조사에서 서울대 구성원이 일·생활 균형을 위해 가장 필요하다고 생각하는 제도를 1순위, 2순위로 응답하게 했을 때, ‘유연한 근무시간’이 64.7%, ‘출산, 육아 및 휴가의 실질적 활용’이 62.5%로 가장 많았다. 이러한 응답은 혼인상태, 돌봄가족 유무, 성별, 직위군에 관계없이 모든 집단에서 비슷하게 나타나서 시급하게 확대되어야 할 제도임을 알 수 있었다.
- 흥미로운 점은 일·생활 균형이 모두 중요하다고 인식하고 있으면서도, 유연근무나 휴가/휴직제도와 같은 가족친화제도가 개인의 경력과 진로에 미치는 영향에 대해서는 긍정적인 평가(53.4%)와 부정적인 평가(42.1%)가 공존하였다는 점이다. 특히, 미혼 집단에서는 가족친화제도가 개인 경력에 긍정적인 영향을 미친다는 응답이 58%인데 비해, 기혼 집단에서는 부정적인 영향 혹은 영향이 없다고 한 응답이 57%로 더 높게 나왔다는 점에 주목할 필요가 있다. 이러한 결과는 제도의 본래 취지와 달리 현실에서는 가족친화제도를 사용하는 사람에 대한 명시적, 암묵적 불이익이 있으며, 이러한 불이익이 종국적으로 개인 경력에 부정적 영향을 미칠 수 있다는 우려가 존재함을 보여준다.

1+2순위 기준	전체	혼인 상태			돌봄가족 유무 여부		전체	성별		직위별				
		기혼	미혼	기타	없음	있음		남자	여자	학부생	대학원생	교원	연구원	직원
응답자수	(5,240)	(1,573)	(3,589)	(77)	(3,873)	(1,367)	(5,240)	(2,811)	(2,429)	(1,326)	(1,934)	(684)	(306)	(990)
유연한 근무시간	64.7%	55.4%	68.9%	55.8%	67.1%	58.0%	64.7%	65.4%	63.8%	63.9%	69.8%	46.3%	67.0%	67.8%
출산·육아·휴가의 실질적 활용	62.5%	54.3%	66.1%	62.3%	65.7%	53.3%	62.5%	59.3%	66.2%	71.6%	63.4%	56.6%	57.8%	53.9%
가족 돌봄 휴가의 인정	29.6%	33.1%	28.0%	35.1%	27.5%	35.7%	29.6%	32.5%	26.3%	29.1%	27.4%	33.0%	30.4%	32.1%
직장 어린이집 확대	24.9%	36.9%	19.8%	20.8%	22.0%	33.2%	24.9%	24.4%	25.5%	18.4%	22.2%	38.5%	26.5%	29.2%
출산·육아 중 평가 유예 기간 확대	15.2%	17.4%	14.2%	19.5%	14.7%	16.6%	15.2%	14.8%	15.6%	14.0%	14.2%	21.6%	15.7%	14.1%
기타	3.1%	2.9%	3.0%	6.5%	3.0%	3.2%	3.1%	3.6%	2.4%	3.0%	3.0%	3.9%	2.6%	2.8%

<그림 2-2> 집단별 일·생활 균형을 위한 개선사항  
출처: 임혜란 외(2016). 서울대학교 다양성 환경조사

## 2) 서울대학교 다양성보고서(2016~2021)

- 다양성위원회에서는 2016년부터 매년 다양성보고서를 발간한다. 다양성보고서는 서울대학교 구성원의 다양성 현황을 조사하여 발표하는데, 이 중 한 영역이 일·생활 균형과 관련된다.
- 일·생활 균형 중 임신, 출산, 육아 관련 통계는 출생률이나 출생아 수와 관련되는데, 우리나라는 출생률이 급격하게 감소하는 추세이다. 서울대학교 내 출생률을 파악할 수 없으나 우리나라 전체 추세와 크게 다르지 않으리라는 추정 하에 임신, 출산, 육아 관련 휴가 및 휴직, 어린이집 이용자 수가 감소하는 추세일 것이다.
- 교원과 직원의 출산휴가, 육아휴직, 병가(질병휴직) 현황을 2016년부터 2022년까지 활용할 수 있는 가장 최근 현황을 살펴본 결과 아래 <표 2-3>과 같다.
- 교원은 명시적 출산휴가 규정이 없어서 통계가 정확하지 않다. 현행 통계는 다양성위원회에서 매년 단과대학 담당자를 통해 확인한 결과이며 2022년은 아직 조사된 바 없다. 육아휴직 이용자는 매년 10명 미만이며, 2022년에는 3명이 육아휴직 중이다.
- 직원의 출산휴가나 육아휴직 이용 비율은 특별한 패턴을 발견하기 어려운데, 2021년에 육아휴직 이용자가 85% 증가하여 큰 폭의 변화가 있었다. 이렇게 육아휴직자가 증가한 것은 코로나19의 장기화와 관련이 있을 것으로 추정된다.
- 교원과 직원의 병가(질병휴직) 현황을 2016년부터 2022년까지 살펴보면, 교원은 2020년 이후 매년 7명이 병가를 사용하고 직원은 2021년에는 7명, 2022년에는 17명이 질병휴직을 사용하였다.

<표 2-3> 교직원 출산휴가 및 휴직 현황(2016-2022)

	출산휴가			육아휴직			병가(교원) 및 질병휴직(직원)		
	교원	직원	전체	교원	직원	전체	교원	직원	전체
2016	0	41	41	3	50	53	2	13	15
2017	2	10	12	6	13	19	3	5	8
2018	0	14	14	3	70	73	3	26	29
2019	0	56	56	7	53	60	3	20	23
2020	0	18	18	4	58	62	7	10	17
2021	0	9	9	1	108	109	7	7	14
2022	-	16	16	3	79	82	7	17	24

- 임신과 출산, 육아로 휴학한 학생은 2021년 기준 총 219명으로 남학생 59명, 여학생 160명이었다. 학부생의 경우에도 4명이 임신·출산·육아로 휴학하였고, 석사과정 98명, 박사과정 117명이 동일한 사유로 휴학하였다.

<표 2-4> 임신·출산·육아로 인한 휴학 현황

	휴학 사유		학위과정			성별		
	임신·출산	육아	학사	석사	박사	남성	여성	전체
2016	99	187	6	118	162	61	225	286
2017	87	221	9	134	165	78	230	308
2018	142	359	13	219	269	132	369	501
2019	86	241	5	132	190	91	236	327
2020	73	194	9	103	155	77	190	267
2021	56	163	4	98	117	59	160	219

- 직장어린이집 이용 현황은 아래 <표 2-5>와 같다. 출생률 하락의 영향을 받아 총인원이 감소하는 추세로, 2022년 이용자는 학생 83명, 전임교원 53명, 연구원 46명, 직원 94명 등 총 281명이었다.
- 부모가 학생, 교원, 직원인 경우는 모두 이용자 수가 감소하였는데, 연구원은 직장어린이집을 이용하는 수가 증가하는 추세이다.

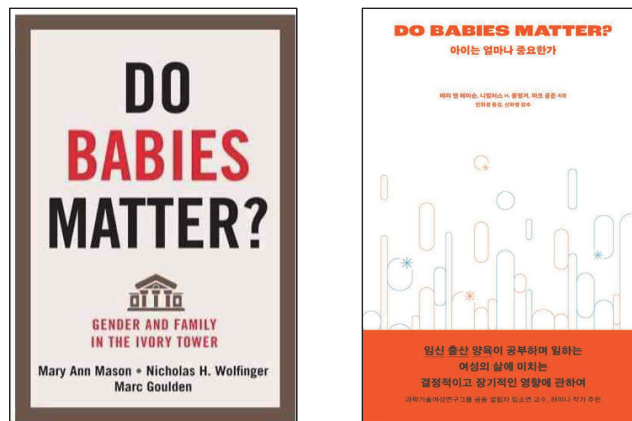
<표 2-5> 직장어린이집 이용 현황

	학생	교원	연구원	직원	전체
2017	174	82	16	113	385
2018	165	73	22	126	386
2019	155	74	26	123	378
2020	144	73	26	126	369
2021	108	56	35	92	291
2022	83	53	46	94	281

## 제3장. 해외 대학교 일·생활 균형 지원 사례

### 1. 미국 캘리포니아대학교의 교원 가족친화정책 연구

- 2008년 미국 캘리포니아대학교의 교원 가족친화정책 연구는 미국 고등교육기관의 교원 및 연구원의 결혼, 출산, 육아, 그리고 일·생활 균형 지원에 대한 가장 유명한 연구 중 하나이다. Marc Goulden 박사, Karie Frasch 박사, 그리고, Mary Ann Mason 박사로 구성된 미국 캘리포니아대학교 (UC; University of California) 버클리캠퍼스의 연구팀은 캘리포니아대학교에 속한 여러 캠퍼스들로부터 수집한 자료와 미국 국립과학재단 (NSF; National Science Foundation)에서 격년으로 실시한 박사 학위자 조사(SDR; Survey of Doctorate Recipients)<sup>3)</sup>를 사용하여 성별에 따른 대학 교원 및 연구원의 커리어 및 일·생활 균형 현황을 분석하였다. 그 결과로 캘리포니아대학교 연구팀은 지난 30여년간 여성의 교육 및 연구관련 커리어 추구가 비약적으로 증가하였으나, 대학 내 (특히, 시니어 레벨의) 교원 비율에서 성별에 따른 불평등은 여전히 지속되고 있음을 지적하였다. 이에 대한 원인으로 대학 및 연구기관 내 가족친화적 정책 부족과 여성·가족에 친화적이지 못한 조직 분위기와 문화를 꼽으며, 조사 결과를 기반으로 대학 및 학계 내 성불평등 문제를 해결하고 여성 연구자들과 가족을 돕기 위한 다양한 가족친화정책을 단계별로 제안하였다.<sup>4)</sup>



<그림 3-1> *Do Babies Matter? Gender and Family in the Ivory Tower*. 「아이는 얼마나 중요한가」

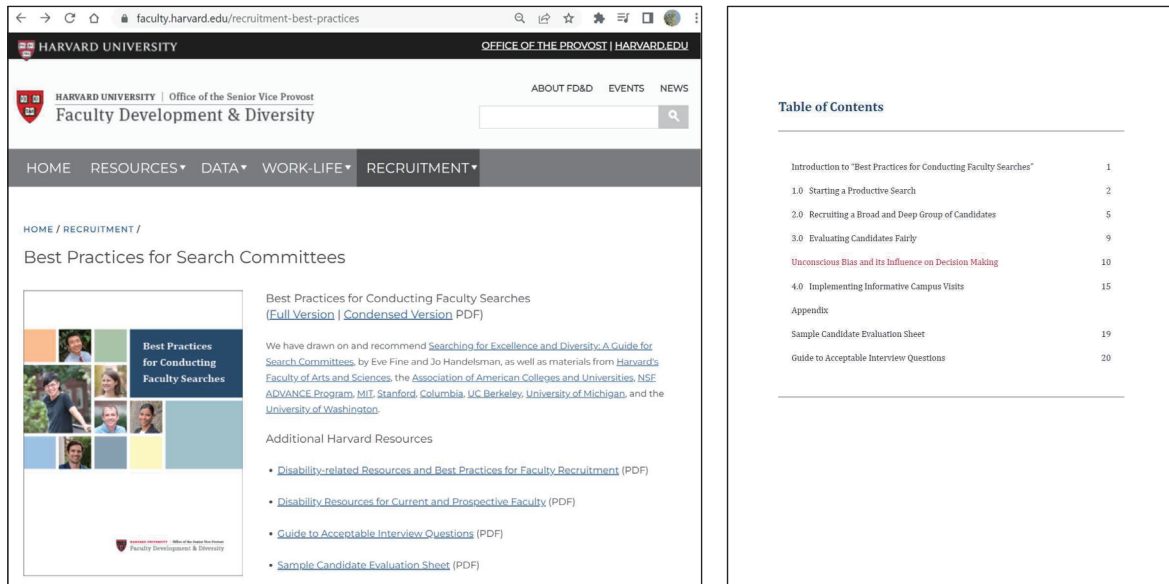
- UC 버클리캠퍼스의 연구팀은 먼저 교원 임용단계에서부터 대학 차원에서 대학교원 임용위원회 가이드라인을 두어 자녀 유무, 혹은 자녀계획이 고용 기준이 될 수 없고, 지원자의 가족원 정보가 지원자 평가에 반영되는 것이 불법임을 공식적으로 명시해야 한다고 주장하였다. 또한, 교원임용 인터뷰 진행시 지원자들에게 해당 대학의 가족친화정책 및 다양한 자원을 안내하여 지원자들 역시 학과의 일·생활 근무 환경을 평가할 수 있도록 할 것을 제안하였다. 실제로 하버드대학교의 “Best Practices

3) <https://www.nsf.gov/statistics/srvydoctoratework/#tabs-1>

4) Mason, M. A., Goulden, M., & Wolfinger, N. H. (2013). *Do babies matter? Gender and family in the ivory tower*. Rutgers University Press. 한국번역본: 「아이는 얼마나 중요한가 (2022)」 (시공사).



for Conducting Faculty Searches (2018)”은 교원임용 인터뷰에서 결혼과 임신 여부 및 계획에 대하여 질문하는 것은 불법임을 명시하고 있으며, 임용 지원자에 대한 평가시 (특히, 여성 지원자의 경우) 자녀와 배우자가 얼마나 지지적인지 등의 가족과 관련된 내용을 포함하지 말 것을 가이드라인으로 제시하고 있다.<sup>5)</sup>



<그림 3-2> 하버드대학교의 “Best Practices for Conducting Faculty Searches(2018)”

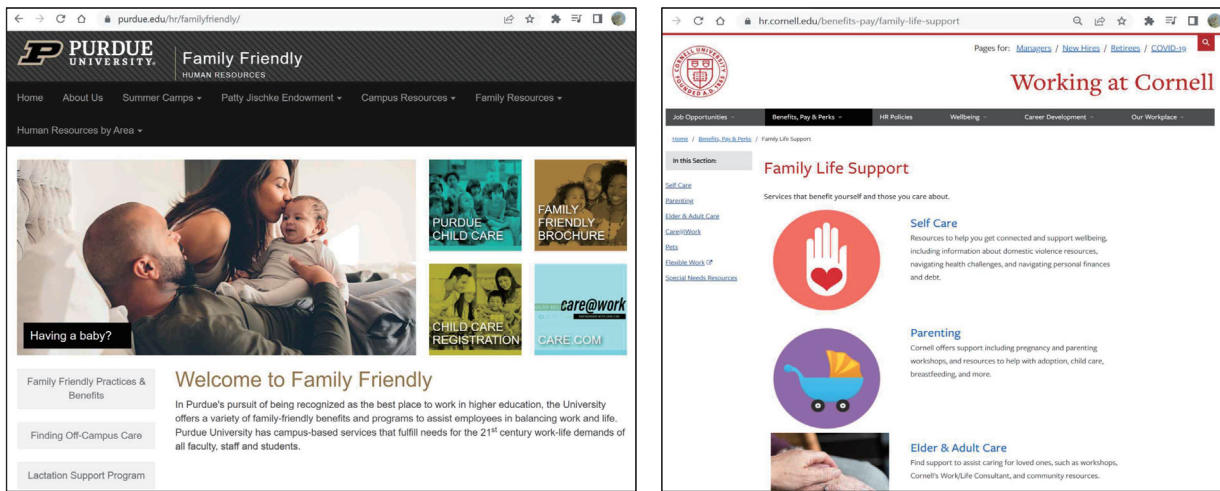
- UC 버클리캠퍼스의 연구팀은 임용된 교원들의 경우, 결혼, 출산, 양육, 돌봄 등을 연구와 함께 수행할 수 있도록 아래와 같은 정책들이 필요하다고 제안하였다.
  - 교수 엄마를 위한 유급 출산휴가
  - 교수 엄마/아빠를 위한 유급 육아휴직
  - 교수 엄마/아빠를 위한 정년심사 및 승진 유예
  - 출산 후 교수 엄마/아빠의 업무 변경 (한 학기 강의 부담 완화)
  - 입양 비용에 대한 보조
  - 수유실 설치
  - 양육비 보조
  - 학회에 참석하는 교수 엄마/아빠들을 위한 보육 보조금
  - 긴급보육제도 (예비 보육제도 backup care advantage program): 돌봄이 필요한 아이와 어른 모두에게 제공되는 서비스로 모든 교원이 매년 80시간까지 이용 가능<sup>6)</sup>
  - 정년 전후 상관없는 시간제 정년트랙 교수직으로의 전환 옵션
- 교원들의 연구비와 연구수행과 관련하여서도 아래와 같은 일·생활 정책들이 추가되어야 할 필요가 있

5) 하버드대학교: <https://faculty.harvard.edu/recruitment-best-practices>

6) 캘리포니아대학교 버클리캠퍼스: <https://efw.berkeley.edu/support-faculty/families/back-care-program>

음을 제안하였다.

- 가족돌봄 사유가 있을 경우, 펠로십이나 연구비에 시간제 고용 허가
  - 가족돌봄 사유가 있을 경우, 펠로십 기간 연장 및 시작 연기
  - 추가 비용 없는 연구비 사용기간 연장
  - 연구비 내에서 학회나 회의 참석 시 필요한 돌봄비용 지원
  - 가족돌봄을 이유로 경력이 단절된 연구자들의 커리어 재진입을 위한 연구비
  - 연구비 평가시 돌봄에 따른 경력 격차 감안
  - 연구비 심사위원회에 가족 복지에 대한 설명 제공
- 특히 UC 버클리캠퍼스의 연구팀은 일·생활 균형과 관련된 정보와 자원은 **대학의 웹페이지에 분명히 게시**되어서 언제든지 접근가능하여야 한다고 강조하였다. 즉, 가족 상황에 따라 이용가능한 가족의료 휴가법 (Family and Medical Leave Act)이나 정년보장심사 유예 정책 (Stopping Tenure Clock), 유연근무 (Flexible Work Arrangements), 휴가 사용의 절차 등을 명시적으로 정리한 브로셔나 필요 서식들을 “구체적”으로 제공함으로써 이러한 상황들이 특이한 경우가 아니라, 누구나 이용할 수 있는 일상적인 일로 인식하도록 하는 것이 중요하다는 것이다. 이러한 제안은 현재 미국 대학들에 의해 잘 받아들여져서 많은 대학이 일·생활 균형과 관련된 웹페이지를 운영하고 있으며<sup>7)8)</sup>, 다양한 정보와 자원을 정리해놓은 자료집들을 제공하고 있음을 볼 수 있다.<sup>9)</sup>



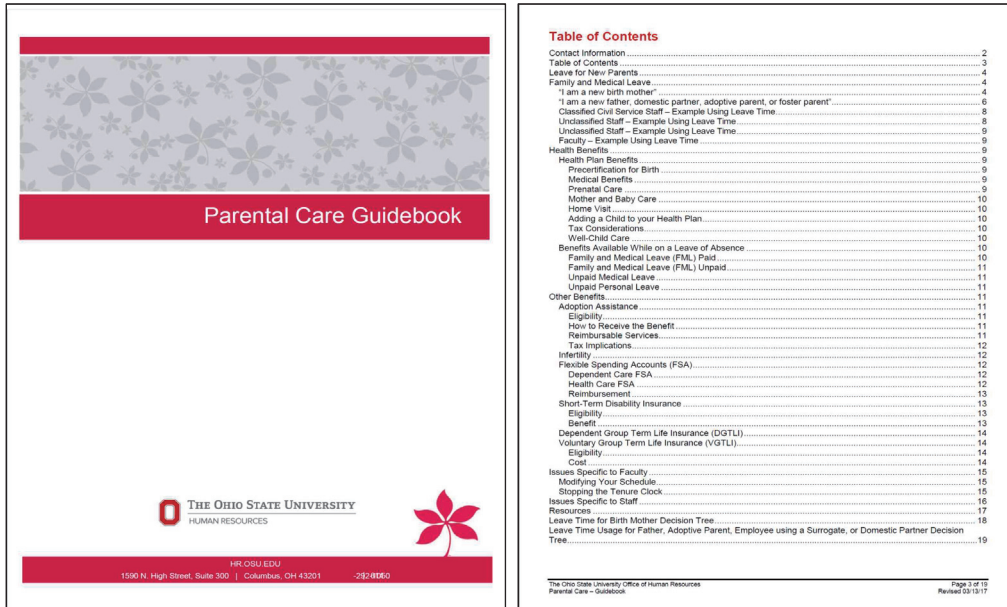
<그림 3-3> 해외대학의 일·생활 균형 통합 홈페이지

7) 퍼듀대학교: <https://www.purdue.edu/hr/familyfriendly/>

8) 코넬대학교: <https://hr.cornell.edu/benefits-pay/family-life-support>

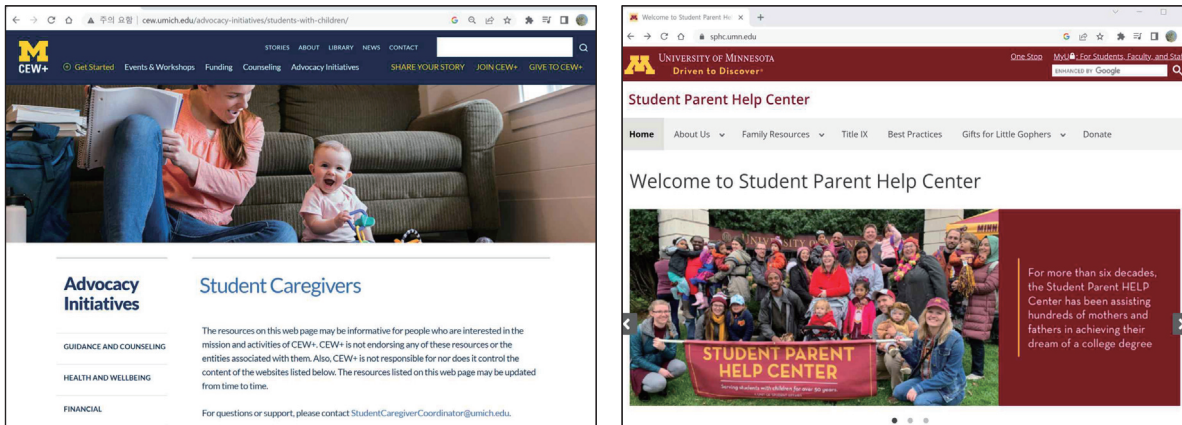
9) 오하이오주립대학교: <https://hr.osu.edu/life-events/birth-adoption/>





<그림 3-4> 해외대학의 일·생활 균형 제도 관련 자료집

- 또한, UC 버클리캠퍼스의 연구팀은 대학교원들을 주요 대상으로 하였던 일·생활 균형 정책이 점차적으로 대학원생, 박사후연구원에게도 확대되어야 한다고 제안한 바 있다. 현재 많은 미국 대학들은 교원을 위한 웹페이지와 별도로, 어린 자녀를 둔 학생(parent students)이나 돌봄을 수행하고 있는 학생들(student caregivers)의 학업과 연구를 지원하기 위한 정책과 자원들을 소개하는 웹페이지를 운영하고 있다.<sup>10)11)</sup>



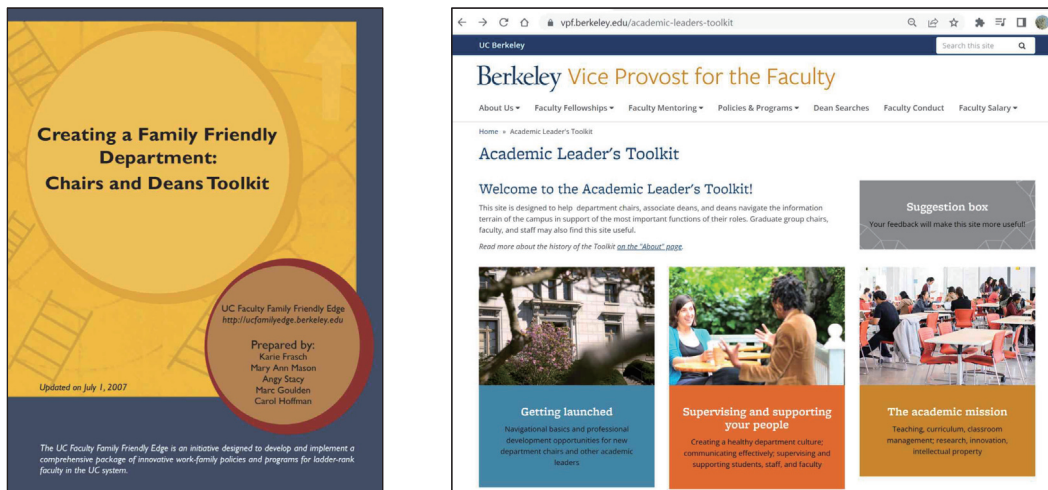
<그림 3-5> 해외대학의 학생을 위한 일·생활 균형 관련 지원 통합 홈페이지

- UC 버클리캠퍼스의 연구팀은 대학 차원의 정책 도입뿐 아니라 학과 단위의 가족친화적인 분위기를 만드는 것이 중요하다고 지적하였다. 이를 돕기 위한 방법 중 하나로 대학 내 가족친화 정책과 자원,

10) 미시간대학교: <http://www.cew.umich.edu/advocacy-initiatives/students-with-children/>

11) 미네소타대학교: <https://sphc.umn.edu/>

실제 사례집 등을 모아 학과장과 학장들이 직접 사용할 수 있도록 “가족친화적 학과를 위한 Toolkit”을 제공하는 것을 제안하였다. 2007년도에 UC 버클리캠퍼스는 (a) 왜 학과가 가족친화적이어야 하는지, (b) 가족친화적인 학과를 만들기 위한 조언, (c) 대학의 가족친화정책, (d) 관련 법적이슈, (e) 추천 사례들, (f) 대학 및 외부에서 이용가능한 자원과 서비스 등의 내용을 담은 Toolkit을 제작, 배포하였다.<sup>12)</sup> 그리고, UC 버클리캠퍼스는 2022년 여름부터 학내 리더들을 위한 Toolkit 웹페이지를 확대 편성하여 운영하고 있다.<sup>13)</sup>



<그림 3-6> 해외대학의 Toolkit 웹페이지

## 2. 영국의 아테나 스완 헌장 (Athena Swan Charter)<sup>14)</sup>

- 아테나 스완 헌장은 대학 내 성평등 및 구성원의 일·생활 균형에 대한 평가 체계를 제공하는 대표적인 프로그램으로, 고등교육(Higher Education) 현장에 있는 여성들, 특히 STEM 분야 (Science, Technology, Engineering, Maths, and Medicine)에 있는 여성들이 단절 없이 경력을 유지, 개발할 수 있도록 2005년 영국에서 시작되었다. 2015년부터는 과학분야의 여성 연구자들의 경력 개발을 돕는 것만이 아니라, 대학 내 다양성 (EDI; Equity, Diversity & Inclusion)과 일·생활 균형을 진작하기 위한 목적으로 확대되어 적용되고 있다. 개별대학에 속한 프로그램이 아니라, 영국 UK Equality Challenge Unit (Advance HE)에 의하여 운영, 관리되는 프로그램이다. 현재는 영국뿐 아니라 아일랜드 (Athena Swan Ireland), 호주 (SAGE Athena SWAN)<sup>15)</sup>, 캐나다 (DIMENSIONS), 미국 (SEA Change)의 대학들도 참여하고 있는 글로벌 Award 프로그램으로 확대되어, 2021년 기준으

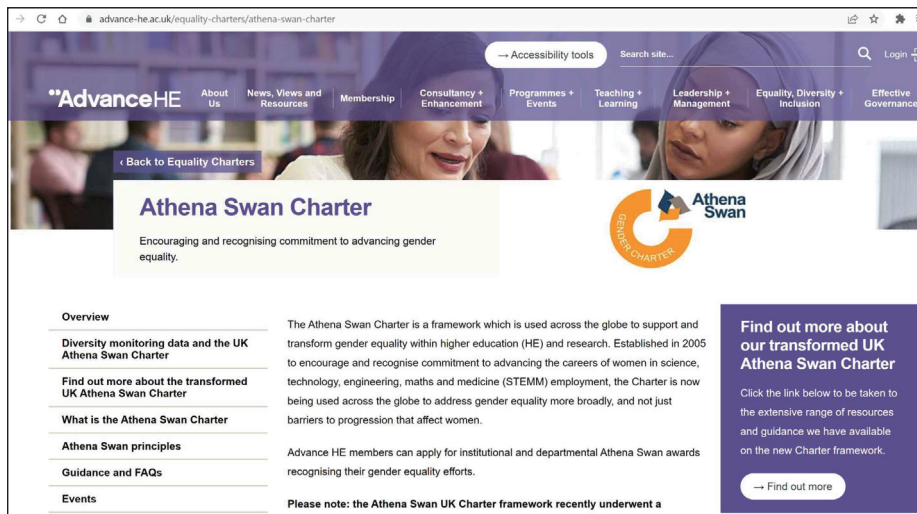
12) 캘리포니아대학교 버클리캠퍼스: <https://ucfamilyedge.berkeley.edu/sites/default/files/chairsanddeanstookitfinal7-07.pdf>

13) 캘리포니아대학교 버클리캠퍼스: <https://vpf.berkeley.edu/academic-leaders-toolkit>

14) <https://www.advance-he.ac.uk/equality-charters/athena-swan-charter>; 최근에는 Transformed UK Athena SWAN Charter로 개정, 변화.

15) 호주 멜버른 대학 (Bronze Award): <https://about.unimelb.edu.au/careers/diversity-and-inclusion/athena-swan>

로 962개의 기관이 아테나 스완 프로그램에 참여하고 있다.



<그림 3-7> 영국의 아테나 스완 헌장(Athena Swan Charter)

- 아테나 스완 헌장은 고등교육 현장에서 성평등과 다양성을 증진시키기 위한 다양한 선언을 포함하고 있다. 특별히, 단순한 선언 및 제안에 그치는 것이 아니라, 성평등과 다양성 증진을 위하여 대학, 학과, 연구소 단위에서 충족해야 할 요건들을 3가지 Award 등급별 (금상 gold, 은상 silver, 동상 bronze)로 나누어 밝히고 있다. 대학/학과와 연구소들이 각 요건에 대하여 기술한 신청서를 제출하면, 위원회의 심사 및 인증 절차를 거쳐 아테나 스완 Award 등급을 받게 된다. 이러한 Award 등급 부여는 일회성으로 끝나는 것이 아니라, 가장 아래 등급인 동상에서부터 시작하여, 문제해결을 위한 구체적인 행동지침 (action plans)과 함께 “지속적으로” 향상된 결과를 보여줌으로써 윗 등급인 은상, 금상으로 단계별로 올라가도록 설계되어 있다(Kalpaizidou Schmidt et al., 2020).

<표 3-1> 아테나 스완 등급 요건

	아테나 스완 Award 등급 요건	동상	동상 (연장)	은상	은상 (연장)	금상	금상 (연장)
A	Structures and processes underpin and recognize gender equality work	X	X	X	X	X	X
B	Evidence-based recognition of the key issues facing the applicant	X	X	X	X	X	X
C	Action plan to address identified key issues	X	X	X	X	X	X
D	Demonstration of progress against the applicant’s previously identified priorities		X	X	X	X	X
E	Evidence of success addressing gender inequality			X		X	
F	Evidence of sector-leading gender equality practice and supporting others to improve					X	

- 아테나 스완의 등급 기준에는 기관 내 여성 비율 (특히, 직급별 여성 비율) 뿐 아니라 임신·출산·육아·입양 등에 따른 지원 정책이 존재하는지 일·생활 균형에 관련된 구조적 특성이 포함되어 있다. 또한, 일·생활 균형과 관련된 “조직문화와 분위기”에 대한 소속 직원들의 정성적 평가 결과를 보고하도록 하고 있다. 아테나 스완이 제시한 조직문화에 대한 풀 버전의 설문은 총 28개 문항으로 구성되어 있으나, 아래의 핵심 질문은 반드시 포함하도록 요구하고 있다. 즉, 특정 구성원의 비율이나 제도의 구비만이 아니라, 조직의 문화 (특히, 학과의 수준에서의 직접적이고 근접한 조직문화와 분위기)에 대한 고려가 중요한 요소임을 강조하고 있다.

<표 3-2> 아테나 스완 핵심 질문

핵심 질문 (Core questions of the Athena Swan culture survey) <sup>16)</sup>	
1	My contributions are values in my department
2	Department leadership actively supports gender equality
3	The department enables flexible working
4	I am satisfied with how bullying and harassment are addressed in my department
5	My line manager supports my career development
6	My mental health and well-being are supported in my department
7	My department has taken action to mitigate the adverse gendered impact of the Covid-19 pandemic on staff <sup>17)</sup>

- 영국의 연구비 지급기관들이 연구비 지급 기준에 아테나 스완 Award 등급을 도입하여 그에 따른 연구비 결정에 있어서 인센티브를 명시하면서 아테나 스완 프로그램은 더욱 폭넓게 확산되었다는 점이 매우 흥미로운 점이다(Ovseiko et al., 2019). 2011년 영국 국립보건연구기관 (NIHR; National Institute of Health Research)은 보건연구비 지급에 아테나 스완 등급을 반영하는 정책을 발표하였고, 실제 2016년에는 아테나 스완 은상 이상의 등급을 받은 대학 및 연구소에만 연구비를 지급하였다. 또한, 영국 내에서 최대 규모로 연구 기금을 관리하는 연구혁신기구(UKRI; UK Research and Innovation)도 아테나 스완 Award 등급을 비롯하여 구성원의 성평등 및 다양성을 위해 노력하는 기관에게 연구비 수혜 결정에 있어서 인센티브를 부여한다고 명시함으로써, 변화와 개선의 노력을 대학 자율의 맡기는 것에 그치지 않고, 연구비 지급기관의 개입(제한과 인센티브)을 통하여 적극적으로 변화를 이끌어내고자 한 점은 주목할 만한 점이다.

16) 응답범주: 1 (매우 동의하지 않음) ~ 5 (매우 동의함)

17) 코로나19 상황에서의 추가문항



## 제4장. 서울대학교 구성원의 일·생활 균형 실태: 질적 연구 결과

### 1. 교원의 일·생활 균형 실태

- 교원의 일·생활 균형 면담 결과, 일·생활 균형 인식, 업무 외 시간 활용, 운동, 서울대학교 근무환경, 일·생활 균형 향상을 위한 서울대학교의 지원 방향, 코로나 경험의 6개 주제가 도출되었다.

<표 4-1> 교원 심층면접 참여자 관련 정보

번호	직종	성별	서울대 근무 기간	결혼 지위	자녀 수(명)	일·생활 균형 점수
1	교수	여	5년	비혼	-	3점
2	교수	남	3년	기혼	1	6점
3	교수	남	8년	기혼	-	3~4점
4	교수	남	5.5년	기혼	3	학기 중 3점, 방학 중 8~9점
5	교수	여	3년	기혼	1	미언급
6	교수	여	19년	기혼	1	5
7	교수	여	3년	기혼	2	학기 중 5점 미만, 임용초기 3~4점, 방학 중 6점
8	교수	여	13년	기혼	2	7.5점

#### 1) 일·생활 균형 인식

- 교원의 일·생활 균형 인식의 하부주제로 일·생활 균형의 의미와 중요성, 일·생활 균형 촉진요인, 일·생활 균형 방해요인이 도출되었다.
- **일·생활 균형의 의미와 중요성:** 대부분의 교원은 일·생활 균형이 중요하다고 인식하였고 바쁜 가운데에서도 일·생활 균형을 이루고자 하는 열망이 있었다. ‘일·생활 균형은 제로섬 게임’이라고 표현하며, 일과 생활이 모두 함께 이익을 보기는 어렵다고 보고하였다. 특히 어린 자녀를 둔 여교수는 일·생활 균형을 일과 가사의 관점에서 설명하며, 일에 집중하면 생활의 불균형이 발생하고, 생활에 초점을 두면 일의 불균형이 초래되는 상황에 마주하고 있었다. 한편, 일부 교수는 일·생활 균형을 본인의 관점보다는 타인이 어떻게 생각하는지를 기준으로 설명하기도 하였다. 미혼 교수의 경우, 일·생활 균형이 중요하지 않다고 생각하고, 일·생활 균형이 맞지 않는 본인의 생활에 대하여 만족하고 있었으나, 타인의 관점에서는 본인의 일·생활 균형이 맞지 않아 보일 것이라고 설명하였다.

- **일·생활 균형 촉진 요인:** 교원의 일·생활 균형을 결정하는 요인 중 촉진 요인으로 자녀를 위한 좋은 보육기관과 학교, 가사도우미와 부모의 도움, 개인의 시간, 그리고 연구년이 언급되었다. 어린 자녀를 양육하는 교수의 경우 교수아파트에 거주하며 서울대학교 내 어린이집을 이용하는 것에 대해 만족하였고, 자녀가 다닐 수 있는 좋은 학교가 서울대학교 근처에 있다면 더 만족스러운 일·생활 균형이 이루어질 것이라고 하였다. 또한 어린 자녀를 양육하는 교수에게 가사도우미와 부모의 도움은 일·생활 균형을 위한 필수적인 요소로, 이러한 도움이 있어 일과 가정을 병행할 수 있다고 설명하였다. 이와 더불어 일부 교수는 개인을 위한 시간 확보를 통해 업무로 인해 지친 심신을 회복하였고, 향후 예정된 연구년을 기대하며 일을 지속해 나갈 수 있다고도 응답하였다.
- **일·생활 균형의 방해 요인:** 교원은 일·생활 균형의 방해요인으로 일 중심의 생활, 사회봉사, 가족돌봄, 개인의 시간 부족, 정년보장 심사에 대한 부담, 성별에 대한 사회적 인식 차이가 언급되었다. 다른 것보다도 학교 업무를 우선순위에 두고 일 중심으로 생활하고, 정년보장 전에는 정년보장 심사에 대한 부담 때문에 인정받을 수 있는 만큼의 성과를 만들기 위해 더욱 과중하게 업무를 진행하고 있었다. 또한, 각종 회의와 학회 참여 등의 봉사활동과 자녀와 부모 돌봄의 역할로 교수 개인의 시간이 더욱 부족해지며 일·생활 균형에 부정적 영향을 주었다. 자녀양육이 아버지가 아닌 어머니의 역할이라는 고정된 사회인식이 여교수의 일·생활 불균형을 초래함을 지적하며, 일·생활 균형의 개선을 위해서는 사회적 인식부터 개선되어야 한다고 여교수들이 주장하였다.

## 2) 업무 외 시간활용

- 교원의 업무 외 시간활용의 하부주제는 퇴근 후 시간활용, 주말 시간활용, 자녀 돌봄, 여가활동이 도출되었다.
- **퇴근 후 시간 활용:** 교원은 평일 퇴근 후 시간은 대체로 일의 연속이라고 하였다. 학생보고서 평가, 논문작성, 회의 등의 업무를 퇴근 후 집에서도 계속하여 진행하는 경우가 많았다. 퇴근 후의 시간은 '시지프스의 돌'을 굴리는 것과 같다고 표현한 교수도 있었다. 학교 업무뿐만 아니라 가정일도 할 일이 쌓이지 않도록 항상 현재 상황을 유지하기 위해 매일 노력을 되풀이한다고 설명하였다.
- **주말시간 활용:** 대부분의 교원은 바쁜 중에도 주말 시간을 자녀와 함께 보내고, 부모님을 방문하고, 종교활동을 하는 등 주말 시간은 가족과 함께 보내고자 노력하고 있다.
- **자녀 돌봄:** 자녀를 양육하는 교수들은 퇴근 후 자녀의 어린이집 하원, 학교와 학원 라이드, 숙제보조 등의 자녀 돌봄을 하며 부모로서의 역할도 동시에 수행하고 있었다.
- **여가활동:** 업무 외 시간 중 일부는 개인의 회복을 위한 여가활동 시간으로 활용하고 있었다. 애완견과 산책을 하고, 종교활동을 하고, 좋아하는 영상을 보고, 책을 읽고, 독서모임을 하는 등 다양하게



개인의 여가시간을 보내고 있었다.

### 3) 운동

- 교원의 운동 주제는 운동이 목표, 운동 참여 영향요인, 운동의 효과의 하부주제를 포함한다.
- **운동이 목표:** 모든 교원이 운동의 중요성을 인지하고 규칙적으로 운동에 참여하기 위해 노력하고 있었다. 언급된 운동의 종류로는 수영, 등산, 골프, 테니스, 홈트레이닝, 필라테스가 있었다.
- **운동참여 영향요인:** 교원은 운동을 위한 시간확보가 필수적이라고 답하였다. 운동의 필요성은 인지하고 있으나, 운동할 시간이 확보되지 않아 운동을 시작하지 못함을 아쉬워하였다. 또한 교원을 대상으로 하는 교내 운동 프로그램이 충분하지 않은 점을 지적하였다.
- **운동의 효과:** 교원은 피로의 감소, 집중력 향상, 스트레스 해소 등의 체력 유지 및 향상 면에서 운동의 긍정적 효과를 평가하였다. 한편, 운동으로 인한 부상과 운동 프로그램 참여를 위해 시간과 비용을 투자해야 한다는 부담감이 운동의 단점이라고 언급하였다.

### 4) 서울대학교 근무환경

- 교원의 서울대학교 근무환경 주제는 서울대학교 조직문화, 서울대학교 일·생활 균형 제도와 지원 인지의 하부주제를 포함한다.
- **서울대학교 조직문화:** 대다수의 교원은 근무환경이 일·생활 균형에 영향을 준다고 인식하였고, 대부분 서울대학교의 조직문화에 만족하였다. 이들은 사기업 대비 근무시간이 자유롭고, 교수아파트를 이용할 수 있는 점, 그리고 최근에는 과거보다 조직문화와 여교수에 대한 인식이 개선되어 회식 시 업무 교수를 위한 배려가 이루어지고 있는 점에 만족하였다. 반면, 외국대학과 비교시 서울대학교의 조직문화는 융통성이 부족하고 업무처리 기한이 충분하지 못하다는 점을 지적하였다. 또한, 여교수는 교수사회에서 여전히 소외감과 압박감을 느끼고 있었다. 자녀 양육으로 인해 교수 회의 또는 모임에 참여하기 어려운 경우 다른 교수의 눈치를 보게 되고, 육아휴직도 마음 편하게 이용할 수 없다고 하였다. 일·생활 균형에 있어 근무환경보다는 개인이 더 중요하다고 응답한 미혼의 교수도 있었다.
- **서울대학교 일·생활 균형 제도와 지원 인지:** 대부분의 교원은 서울대학교 교수를 위한 일·생활 균형 제도와 지원에 대해 모르고 있었다. 서울대학교의 일·생활 균형 제도와 지원에 대해 일부분 알고 있는 교수는 정년보장 심사에 대한 부담, 그리고 교수는 시간을 융통성 있게 사용할 수 있으니 이러한 제도나 지원이 불필요할 것이라는 주위의 인식 등으로 인해 필요한 복지제도를 이용하지 못하는 경

우가 많았다.

"사실 주니어 교수가 출산을 해서 이제 육아휴직을 쓰겠다고 하면 사실 거기서 느끼는 pressure는 정말 또 다른 차원의 압박감이 있을 것 같거든요. 그래서 업무도 못 내지 않을까 괜히 이렇게 한번 흔들려서 tenure 심사에 부정적인 영향을 미칠 수 있을까." (참여자 8)

## 5) 일·생활 균형 향상을 위한 서울대학교의 지원 방향

- 교원의 일·생활 균형 향상을 위한 서울대학교의 지원 방향의 주제에서는 하부주제로 생활균형 향상을 위한 요구, 서울대학교에 바라는 점이 도출되었다.
- **일·생활 균형 향상을 위한 요구:** 교원의 일·생활 균형 향상을 위한 요구는 외국대학의 일·생활 균형 제도를 참고하여 언급되었다. 일례로 영국의 아테나 스완 프로그램이 언급되었다. 이 프로그램은 대학 구성원들의 일·생활 균형을 정기적으로 평가하여 통과하는 경우에만 연구과제에 참여할 수 있는 자격을 제공한다고 한다고 하며, 서울대학교에도 이와 유사한 프로그램의 도입을 제안하였다. 이와 더불어 미국의 대학 간 스포츠 교류활동도 언급하며, 서울대학교에도 유사한 프로그램들이 마련되기를 바란다고 하였다.
- **서울대학교에 바라는 점:** 교원은 일·생활 균형을 위해 다양한 서울대학교의 지원을 요청하였다. 교수가 이용할 수 있는 운동기구와 공간의 확충, 운동회와 같은 행사 진행, 그리고 교직원과 가족이 함께 참여할 수 있는 정기적인 교내 문화공연의 확대를 기대하였다. 또한 업무의 수월성과 효율성을 위해 상시 이용 가능한 교수 전용 식당이나 휴게공간과 같은 시설의 확충, 교육과 운동, 문화생활의 향상을 위한 인센티브 지급에 대한 바람도 있었다. 행정, 학사업무 관련 세부화된 학교의 1년 계획안이 사전 공지되어 교수 각자의 업무일정을 미리 충분한 시간을 갖고 준비할 수 있게 되기를 희망하였다. 교수아파트에 거주하는 교수는 교수아파트에 대한 만족도가 높아 교수아파트 거주기간의 확대를 기대하였다. 연건캠퍼스에 대한 지원도 언급되었는데, 관악캠퍼스와 마찬가지로 연건캠퍼스 교직원을 위한 문화와 스포츠 관련 복지의 필요성이 강조되었다.

## 6) 코로나 경험

- 교원의 코로나 경험의 하부주제로 일도 가정도 모두 아니었던 2년, 재택근무 경험이 도출되었다.
- **일도 가정도 모두 아니었던 2년:** 자녀를 양육하는 교원은 코로나 기간 동안 일과 자녀양육을 병행하였지만 둘 다 만족스럽게 수행하지는 못한 것 같아 일도 가정도 모두 지키기 어려웠던 시기라고 답하였다. 학교에 다니는 자녀를 양육하는 교수들은 본인의 일을 하며 동시에 자녀의 온라인 수업을 도

와주고, 출근시 집에 있는 자녀의 점심식사를 챙겨야 했던 어려움을 이야기하였다.

- **재택근무 경험:** 코로나로 인해 재택근무 횟수가 증가하였으나, 교수들은 집보다는 연구실에서의 업무 수행을 선호하였다. 학생들이 연구실에 나와 있고, 연구를 수행할 실험실이 학교에 있고, 학교에서는 다른 사람과의 소통을 통해 업무를 바로 해결할 수 있는 점, 그리고 집에서는 업무를 효율적으로 진행할 수 없는 점 등이 집보다는 학교와 연구실을 선호하게 된 이유로 표현하였다. 그러나 재택근무를 완전히 배제하기보다는 선택으로 유지하기를 바랐다.

## 2. 비전임교원(연구원)의 일·생활 균형 실태

- 연구원 집단의 주제는 일·생활 균형 인식, 업무 외 시간 활용, 운동, 서울대학교 일·생활 균형 정책과 제도에 대한 인식, 일·생활 균형 향상을 위한 서울대학교의 지원 방향, 코로나 경험이다.

<표 4-2> 연구원 심층면접 참여자 관련 정보

번호	직종	성별	서울대 근무기간	결혼 지위	자녀 수(명)	일·생활 균형점수
26	연구원	여	4년	기혼	2	학기 중 5점, 방학 중 8점
27	연구원	여	6년	기혼	1	연구포함시 7점, 연구제외시 8~9점

### 1) 일·생활 균형 인식

- 연구원 집단의 일·생활 균형 인식의 하부주제로는 의미와 중요성, 일·생활 균형 촉진요인, 일·생활 균형 방해요인이 도출되었다.
- **일·생활 균형의 의미와 중요성:** 연구원들은 자녀양육이 생활의 많은 부분을 차지하고 있다고 하였다. 기혼여성으로 가족 중 자녀양육에 가장 많은 시간을 사용하고 있었다. 일과 동시에 자녀양육도 병행해야 하므로 타인과의 경쟁에서 승리하는 것이 대단히 힘들며, 자녀양육의 부담이 일·생활 균형을 무너뜨리는 주요 인자라고 답하였다. 자녀양육에 대한 한국 사회의 무관심을 저출산의 원인으로 지적한 연구원도 있었다. 자녀양육에 관대한 미국 문화의 예를 들면서, 자녀양육 친화적인 사회 시스템 구축이 일·생활 균형을 위해 필수 불가결한 요소임을 강조하였다.
- **일·생활 균형 촉진요인:** 자율성, 사내 어린이집 같은 편리한 직장 내 생활 인프라, 가사도우미 활용과 같은 서비스 이용이 일·생활 균형의 촉진요인으로 언급되었다. 서울대학교 연구원의 자율적인 근태 관리와 코로나로 인한 재택근무 실시를 예시로 들며, 근무의 시·공간적인 자율성 보장은 일과 생활에 대한 시간 투자를 탄력적으로 운용할 수 있게 한다고 하였다. 직장 내 생활 인프라의 경우, 잘 갖추

어진 생활 인프라들이 직장 내에 존재한다면, 생활에 투자해야 하는 절대적인 시간을 줄일 수 있으며, 절약한 시간으로 일에 투자할 수 있게 된다고 언급하였다. 추가적으로, 직장에서 쉽게 생활 인프라에 접근함으로써 일·생활 간 시간을 탄력적으로 운용할 수 있다고 하였다. 마지막으로, 도움을 받을 수 있는 가사도우미 서비스 이용을 통해 생활에 사용해야 하는 시간을 절약할 수 있어 이 서비스를 이용한 연구원은 높은 만족도를 느꼈다.

- **일·생활 균형 방해요인:** 일·생활간 경계의 모호성, 육아에 무관심한 문화, 자녀 양육으로 인한 시간 부족이 일·생활 균형의 방해요인으로 언급되었다. 연구원들은 정규 근무시간이 9~18시임에도 불구하고, 예측 불가능한 업무량 및 업무에 대한 압박으로 인해 퇴근 후에도 생활에 온전히 시간을 쓰지 못한다고 하였다. 또한, 코로나로 인해 확산된 비대면 회의가 늦은 밤까지 계획되는 경우가 있어 생활에 시간을 투자하지 못해서 곤란하다고 답하였다. 연구원들은 퇴근 후의 시간을 생활을 위해 온전히 사용하지 못하고 있었으며, 일과 생활의 경계가 모호한 상태로 파악되었다. 또한 조직문화가 육아를 고려하지 못하는 경우가 많아 곤란하였지만 눈치가 보여 당당하게 요구사항을 제안하지 못하였다고 응답하였다. 미국의 경우 근무지에 아이를 데려오거나 육아로 인해 재택 근무를 하여도 기꺼이 응해주는 문화임을 지적하면서, 한국의 근무환경이 육아에 관대하지 않다고 지적하였다. 이와 더불어 자녀 양육을 하면서 항상 시간이 부족한데, 맞벌이 부부의 경우 자녀를 양육할 사람이 없어서, 부부가 번갈아가며 시간을 쪼개며 아이를 보며 어린이집 같은 양육 기관에 크게 의존하고 있다. 그러다 보니, 양육 기관이 유행성 질병 등으로 인해 휴관을 하거나 방학의 경우, 절대적인 시간이 부족하여 일·생활 균형이 크게 무너진다고 응답하였다.

## 2) 업무 외 시간 활용

- 연구원 집단의 업무 외 시간 활용의 하부주제로는 퇴근 후 시간 활용, 주말 시간 활용이 도출되었다.
- **퇴근 후 시간 활용:** 주로 집안일을 하거나 운동을 하는 것으로 응답하였다. 그 외 자녀와 산책을 하거나 자녀의 학업 지도를 중점적으로 하기도 하였다.
- **주말 시간 활용:** 평일에 부족했던 자녀와 보내는 시간을 확보하거나 혼자 산책을 하면서 기분전환한다고 응답하였다. 또는 평일에 못다한 업무를 주말에 마무리하기도 하였다.

## 3) 운동

- 연구원 집단의 운동 하부주제로는 운동이 목표, 운동 참여 영향 요인, 운동의 효과가 도출되었다.
- **운동이 목표:** 연구원 집단은 삶을 영위하는데 있어서 운동이 반드시 필요한 요소라고 인식하였다.

- **운동 참여 영향 요인:** 연구원들은 다이어트나 근육을 키우기 위해 운동을 하는 것이 아니라, 건강 유지에 목적을 두고 짬짬이 시간을 내서 운동을 하였다. 주로 점심시간 또는 퇴근 후 저녁 시간을 이용하고 있었다.
- **운동의 효과:** 연구원들은 운동을 통해 일과 육아에 지친 삶에 활력이 생긴다고 응답하였다.

#### 4) 서울대학교 근무환경

- 연구원 집단의 서울대학교 근무환경에 대한 하부주제로는 서울대학교 근무환경의 긍정적 측면과 부정적 측면이 도출되었다.
- **서울대학교 근무환경의 긍정적 측면:** 서울대학교 근무환경의 긍정적인 측면은 자율성 보장과 잘 갖춰진 학내 인프라라고 연구원들은 판단하였다. 연구소에서 근무하는 연구원은 근태 관리가 타이트하지 않고 재택 근무에 대해 양해가 되는 분위기라고 답변하였다. 평소에는 재택 근무를 하다가 회의나, 집중 업무 등이 필요하면 출근하여 근무하는 하이브리드 형태의 근무에 대해 긍정적이었다. 자녀를 둔 연구원은 교내 어린이집이 잘 갖추어져 있고, 현재 거주하는 곳이 서울대학교와 가깝게 위치해 출퇴근에 큰 도움이 되고 있어 이러한 근무 환경 때문에 다른 직장으로 옮길 생각이 없다고 답하였다.

*"서울대 안에서 할 수 있는 그런 혜택들을 또 많이 긍정적으로 저는 보고 있기 때문에. 어떤 연구를 할 수 있으면서도, 정말 도서관 시스템을 다 이용할 수 있고, 체육시설도 있고, 카페도 이렇게 있고, 지도 교수님도 가까이 계시고. 장점이 또 많은 건 사실이어서 저는 사실 어린이집이 가장 크긴 한 것 같아요. 서울대에서 어린이집을 굉장히 잘 운영을 하고 있다고 생각을 하고, 그 부분이 많이 좀 도움이 되고, 또 만족도가 높아서." (참여자 27)*

- **서울대학교 근무환경의 부정적 측면:** 과도한 업무량, 인센티브의 부재, 밤낮없이 연구하는 문화가 서울대학교 근무환경의 부정적 측면으로 언급되었다. 성과에 대한 압박은 없으나, 업무의 총량은 항상 높은 수준으로 유지되어 밤낮없이 근무하는 문화가 조성되며, 초과 달성한 업적에 대해서 인센티브가 적절히 지급되지 않는다고 응답하였다.

#### 5) 서울대학교 일·생활 균형 정책과 제도에 대한 인식

- 연구원 집단의 서울대학교 일·생활 균형 정책과 제도에 대한 인식 하부주제는 제도적 소외감이다.
- **제도적 소외감:** 비정규직 교원이 제도적 소외감을 언급하였다. 정규직 또는 무기 계약직 교원들이 사

용하는 복지 혜택을 사용하지 못하고 있으며, 방학이나 휴가에 대한 명확한 안내가 부재하여 사용하는데 애로사항이 있다고 하였다. 이러한 상황 때문에, 출산 휴가를 사용하는데도 주저한다고 응답하였다. 또한, 복잡한 승진 체계 때문에 적절한 인사 관리가 되고 있는지에 대해서도 의문을 제기하였다.

*"(육아휴직, 출산휴직 같은 건) 계약직이라서 안 될걸요? 그러니까 만약에 뭐 출산을 하게 되면, 출산을 한 사람을 본 적은 없는 것 같아요...오히려 무기계약직이라고 지금 이제 학교의 정규직은 아닌데, 무기계약직으로 되시는 분들은 쓰시더라고요." (참여자 26)*

## 6) 일·생활 균형 향상을 위한 서울대학교의 지원 방향

- 연구원 집단의 일·생활 균형 향상을 위한 서울대학교의 지원 방향 하부주제로는 일·생활 균형 향상을 위한 요구, 서울대학교에 바라는 점의 주제가 도출되었다.
- **일·생활 균형 향상을 위한 요구:** 연구원 집단은 일·생활 균형 향상을 위해 일과 가정이 양립하는 문화의 구축을 요구하였다. 현재의 근무환경은 일 중심으로 구성되어 있어, 가정에 충분한 시간을 사용하지 못한다고 응답하였다. 가정 친화적인 미국의 근무환경처럼 사회가 공동육아의 책임감을 갖고, 제도적, 문화적으로 근무자들이 가정에 충실할 수 있도록 지원을 하고 있다고 강조하였다. 일 또는 가정 무엇 하나도 소홀히 할 수 없기 때문에, 지속가능한 일가정 양립 문화 구축이 필수적인 요소라고 응답하였다.
- **서울대학교에 바라는 점:** 참여자들은 계약직 연구원의 일·생활 균형을 위한 제도적 정책 보완 및 마련을 요구하였다. 상사 및 동료들이 계약직 연구원들에 대해, 특히 근태에 대해서도 신경을 쓰고 있지 않으며, 어떠한 권리나 의무가 있는지 잘 파악하지 못하고 있다. 예를 들면, 4대 보험은 어디서 내는지, 퇴직금 규정은 어떻게 되는지, 여름/겨울 휴가는 어떻게 얼마나 사용하면 되는지 잘 모르는 상태이며, 관심을 갖고 제도적으로 보완해주기를 희망한다고 답하였다. 서울대학교에 바라는 다른 점은, 진로 탐색 프로그램의 개설이라고 답하였다. 자녀가 부모가 일하는 직장을 방문하여 부모의 일하는 모습을 관찰하고, 앞으로 진로선택에 대해 생각해 볼 수 있는 기회의 제공을 바랐다.

*"비정규직 교원 같은 경우에는 이게 방학도 사실 딱히 없는 것이고, 이렇게 또 휴가도 딱히 없는 거여서." (참여자 26)*

## 7) 코로나 경험

- 연구원 집단의 코로나 경험 하부주제로는 코로나가 가져온 긍정적, 부정적 변화가 도출되었다.



- **코로나가 가져온 긍정적 변화:** 비대면 회의 증가가 코로나로 인한 긍정적 변화로 확인되었다. 시공간을 탄력적으로 사용할 수 있는 비대면 회의의 특성상, 일·생활에 할당하는 시간을 보다 탄력적으로 운용할 수 있었다고 하였다. 또한, 출퇴근에 사용하는 시간을 절약함으로써 시간을 확보하고, 이것이 일·생활 균형에 보탬이 된다고 응답하였다.
- **코로나가 가져온 부정적 변화:** 자녀 보육 기관의 휴교 및 단축 수업으로 인한 보육 시간 확보 필요성이 코로나로 인한 부정적 변화라고 연구원들이 답하였다. 보육 기관이 휴원하거나 학교가 단축 수업을 하게 되면, 그 시간만큼 일하는 시간을 확보하지 못하며, 잔업 처리를 위해 생활에 썩어야 하는 시간을 쪼개어 사용해야 한다. 특히 맞벌이 부부의 경우, 일·생활 균형이 크게 위협받는 경험이었다고 답하였다.

### 3. 직원의 일·생활 균형 실태

- 직원 집단의 주제는 일·생활 균형 인식, 근무 외 시간 활용, 운동, 서울대학교 근무환경, 일·생활 균형 향상을 위한 서울대학교의 지원 방향, 코로나 경험이다.

<표 4-3> 직원 심층면접 참여자 관련 정보

번호	직종	성별	서울대 근무기간	결혼 지위	자녀 수(명)	일·생활 균형점수
9	직원	여	14년	기혼	1	근무지에 따라 9점, 6점으로 나뉘, 전체 평균 8점
10	직원	여	21년	기혼	1	6~7점
11	직원	남	12년	기혼	1	10점
12	직원	남	15년	기혼	2	9점
13	직원	남	6년	기혼	1	근무지에 따라 7점, 9점으로 나뉘
14	직원	여	6년	비혼	-	업무 증가 시준에 따라 1~2점, 평상시 5~6점
15	직원	남	2년	비혼	-	9~10점
16	직원	남	5년	비혼	-	업무 증가 시준에 따라 0~1점, 평상시 4~5점. 근무지에 따라 7~8점

#### 1) 일·생활 균형 인식

- 교직원 집단의 일·생활 균형 인식 하부주제로는 일·생활 균형 의미와 중요성, 일·생활 균형 촉진 요

인, 일·생활 균형 방해 요인이 도출되었다.

- **일·생활 균형의 의미와 중요성:** 교직원들은 일·생활 균형을 ‘위라벨’이라고 표현하였다. 출근했을 때 가정일에 크게 신경을 쓰지 않고, 퇴근했을 때 가사나 운동, 취미활동 등의 활동을 할 수 있다면 일·생활 균형이 잘 맞는 것이라고 하였다. 교직원들은 공통적으로 생활시간 활용에 일이 방해가 되기 시작하면 일·생활 균형에 큰 위협이 된다고 하였고, 정시 출퇴근이 일·생활 균형 유지에 기본 요건이라고 하였다. 그 외에, 재택 근무 및 유연 근무와 같은 근무환경, 급여, 조직문화 등도 일·생활 균형의 중요한 포인트로 답한 교직원도 있었다.
- **일·생활 균형의 촉진요인:** 교직원 집단의 일·생활 균형을 결정하는 요인 중 촉진요인으로는 직장, 동료와 상사, 가사와 자녀 양육의 지원, 운동이 언급되었다. 서울대학교 근무 전 다른 직장생활의 경험이 있는 교직원들은 모두 직장이 일·생활 균형에 중요하다고 판단하여 서울대학교로 이직하였고, 모두 현 직장에 만족하였다. 또한 일부 교직원들은 함께 일하는 동료나 상사를 일·생활 균형을 촉진하는 주요한 요인으로 인식하고 있었다. 가사와 자녀양육의 지원도 여직원과 맞벌이가정 교직원들에게 일·생활 균형의 중요한 촉진요인이다. 대체로 가사와 자녀양육 역할을 배우자와 분담하며, 부모님의 도움을 받고, 유연근무제를 활용하며 일·생활 균형을 유지하였다. 또한 일부 교직원들은 운동이나 여가생활 같은 업무 외적인 생활을 하는데 있어서 방해받지 않는 것이 일·생활 균형 촉진에 필수적이라고 응답하였다. 대부분의 교직원은 주어진 휴가는 최대한 모두 사용하며 가족들과 시간을 보내고 싶어하였다. ‘돈보다는 휴가’를 선호한다는 교직원도 있었다.
- **일·생활 균형의 방해요인:** 교직원 집단의 일·생활 균형 방해요인으로 초과 근무, 근무 부서의 보수적 분위기가 언급되었다. 교직원들은 근무 부서에 따른 업무량의 차이가 일·생활 균형을 크게 좌우한다고 보고하였다. 특히 본부나 단과대학의 특정 업무는 학사일정에 따라 초과근무하는 경우가 있어 일·생활 균형을 이루기 어렵다고 하였다. 사업성 업무를 담당하는 부서에 근무하는 교직원은 국내외 정책 및 정세와 맞물리면서 수시로 변화하는 추세에 대응하기 위해 많은 업무가 주어진다고 하였다. 또한 일부 부서는 주어진 연차를 사용하는데도 눈치가 보이고, 새벽에도 이메일이 오고, 모두 야근하는 분위기가 전지기 힘들다고 호소하는 교직원들도 있었다.

## 2) 근무 외 시간 활용

- 교직원 집단의 근무 외 시간 활용의 하부주제는 퇴근 후 시간 활용, 주말 시간 활용, 나만을 위한 시간이 도출되었다.
- **퇴근 후 시간 활용:** 다수의 교직원들은 퇴근 후 시간을 육아 등 집안일을 하거나 피트니스, 필라테스, 요가 등의 운동시간으로 활용한다고 응답하였다. 야근 시즌에는 퇴근 후 거의 아무 일도 할 수 없고, 비야근 시즌이 되어야 비로소 일주일에 서너시간 정도 퇴근 후 시간을 활용할 수 있다고 하였다. 또

개질이나 독서, 공연 관람 등의 취미시간으로 퇴근 후 시간을 활용한다는 교직원들도 있었다.

- **주말 시간 활용:** 대체로 교직원들은 평일에 부족했던 자녀와의 시간을 주말에 보충하거나 가족들과 함께 인근 아울렛이나 공원 등 외출 활동을 즐기는 것으로 응답하였다. 주말 동안 친구들과 모임에 참석하거나 집에서 휴식을 취하는 교직원들도 있었다.
- **나만을 위한 시간:** 대다수의 교직원들은 전체 휴가 중 약 20~30%의 휴가를 순수하게 본인을 위해 사용하였고, 일부 교직원들은 10%라고 답하였다. 휴가는 주로 자녀돌봄이나 가족 여행을 위해 사용한다고 답하였다. 교직원들은 오롯이 자신을 위해 휴식을 취할 수 있는 시간 확보를 갈망하였다.

### 3) 운동

- 교직원들의 운동 하부주제는 교내외 운동 참여, 운동의 의미와 목적, 운동의 효과이다.
- **교내외 운동 참여:** 교직원들은 주로 점심시간을 활용하여 교내 운동에 참여하였으며, 교내 운동이 접근성이 좋아 참여한다고 답하였다. 주로 테니스, 탁구, 배드민턴, 피트니스 등의 교내 운동에 참여하였다. 교외 운동은 퇴근 후 저녁시간에 집 근처에서 피트니스, 런닝, 필라테스, 수영 등을 하는 것으로 확인되었다.
- **운동의 의미와 목적:** 교직원들은 운동을 하면 에너지가 생기고 체력이 길러져서 일과 생활을 지속할 수 있다고 응답하였다. 일부 참여자는, 경직된 업무 분위기에 억눌린 에너지를 발산하기 위해서 운동을 반드시 한다고 답하였다.
- **운동의 효과:** 교직원들이 인지한 운동의 효과는 에너지 총량의 증가, 체력 유지, 건강 유지였다.

### 4) 서울대학교 근무환경

- 교직원 집단의 서울대학교 근무환경 주제는 서울대학교 조직문화, 서울대학교 일·생활 균형 관련 제도의 활용의 하부주제로 구분되었다.
- **서울대학교 조직문화:** 교직원들은 서울대학교 조직문화의 긍정적인 측면과 부정적인 측면을 언급하였다. 먼저, 긍정적인 서울대학교 조직문화로 자유로움을 표현하였다. 타 직장 대비 출산 휴가, 육아 휴직 사용 등이 비교적 자유롭다고 답하였다. 또한, 임신 단축 근무나 검진 휴가 등 이용 가능한 복지 제도는 최대한 모두 활용하고 있으며, 젊은 동료들간은 소통과 정보의 교환이 활발하다고 하였다. 휴직 후 복직시 아픈 자녀의 사정을 고려하여, 상급자가 비교적 편한 기관에 배치를 해 주는 등 배려가

있다고 답한 교직원도 있었다. 교직원들은 대체로 ‘서울대학교가 육아와 워라밸이 우수한 직장’이라고 평가하였다. 특히 다른 직장에서 이직한 교직원은 서울대학교 이직 후 심적 안정감을 회복하였다고 하였다. 서울대학교 조직문화의 또 다른 긍정적인 측면으로 교직원들은 서울대학교의 조직문화가 변화하고 있다는 점을 지적하였다. 과거에는 상사에게 절대 권력이 있고, 일주일에 서너번 저녁회식을 새벽까지 하는 등 일 중심의 문화이었지만, 요즘에는 저녁회식 대신 점심회식을 하여 퇴근 후 가족들과 시간을 쓸 수 있게 배려하는 문화가 확산되었다고 하였다. 한편, 서울대학교 조직문화의 부정적 측면으로 근무 기관마다 다른 분위기가 언급되었다. 대부분은 그러하지 아니하나, 일부 근무 부서에서는 아직도 회식을 강요하거나 휴가 사용에 눈치가 보이며, 유연 근무나 육아 휴직 기간 사용에 제약을 받는 등 여전히 보수적인 조직문화가 존재한다고 하였다. 특히 연건캠퍼스의 경우, 관악캠퍼스에 비해 조직문화가 과거에 머무르고 있다는 느낌이라고 언급한 교직원도 있었다. 일부 남성 교직원은 복장 제한에 대해서도 아쉬움을 표현하며, 여름철 반바지 착용 허용을 희망하였다.

*"서울대가 자리에 따라서 업무량이 천차만별입니다. 그래서 특정자리에 가면 진짜 밤 늦게까지 일하는 경우도 있고, 특정자리에 가면 유연 근무해서 빨리 퇴근하는 경우도 있고. 아까 말씀드린 것처럼 본부나 이런데 바쁜 부서 가서 시즌이 되면 야근을 하는데 본인이 시간외 수당 신청을 해서, 그것도 노동법 때문에, 저희가 법인이다보니, 공무원이 아니고 근로기준법 적용을 받죠. 그러다보니 주당 할 수 있는 총 양의 시간이 정해져 있습니다. 그 시간 이상 올리면 그것도 수당이 안나와요." (참여자 11)*

- **서울대학교 일·생활 균형 관련 제도의 활용:** 교직원들은 연차 휴가뿐 아니라, 임신, 출산, 육아와 관련된 복지제도에도 관심이 많았다. 자녀의 시간을 고려하여 유연근무제를 신청하거나, 법적으로 정해진 3년의 육아휴직을 분할해서 전부 사용하고, 남자 직원들도 육아휴직제를 사용하며, 육아기 단축근무도 활용하고 있다. 대체로 교직원들끼리 정보를 활발히 공유하며, 부서에서도 복지제도의 사용을 장려하는 분위기라고 응답하였다.

## 5) 일·생활 균형 향상을 위한 서울대학교의 지원 방향

- 교직원 집단의 일·생활 균형 향상을 위한 서울대학교의 지원 방향의 하부주제로 일·생활 균형을 위한 제도적 지원 요구, 유연하고 개방적인 조직 문화가 도출되었다.
- **일·생활 균형을 위한 제도적 지원 요구:** 교직원들은 업무 관련 제도적 지원으로 ‘9 to 6’ 근무시간의 보장, 융통성 있게 시간을 조절하여 근무할 수 있는 유연근무제의 확장, 그리고 방학기간 집중 근무시간을 지정하여 단축근무가 허용되는 탄력근무제의 도입을 요구하였다. 이와 더불어 교수들과 같은 교직원 안식기간제를 요구하였다. 현재 시행되고 있는 퇴직 전 1년의 연수보다는 재직기간 중간에 안식년과 같은 의미로 연수 기간을 활용할 수 있기를 희망하였다. 그리고 교직원들은 자녀 양육을 위한 복지 관련 제도적 지원으로 어린이집과 교직원 자녀 대상 교내의 다양한 프로그램 제공을 언급하였

다. 어린이집에 대한 교직원의 수요가 많고 어린이집 때문에 근무지 변경까지 고려한 교직원도 있었다. 연건캠퍼스는 교직원을 위한 어린이집이 없는 점을 강조하며, 연건캠퍼스 어린이집 신설을 요구하였다. 또한 교직원들은 현재 포스코 프로그램의 제한된 수강인원 수로 인해 교직원 자녀가 충분히 참여할 수 없다는 점을 지적하며, 교직원 자녀 대상의 교육이나 운동 프로그램들이 확대되기를 기대하였다.

- **유연하고 개방적인 조직문화:** 교직원들은 서울대학교 조직문화의 변화를 경험하고 있지만, 아직까지도 공무원 조직의 관료적이고 보수적인 문화가 지속되고 있다고 평가하여 유연하고 개방적인 조직문화를 지향하며 지속적으로 개선해 나가는 과정이 필요함을 피력하였다.

## 6) 코로나 경험

- 교직원 집단의 코로나 경험은 집에 있는 자녀 돌봄의 부담, 코로나가 가져온 변화, 재택근무 경험 하 부주제가 도출되었다.
- **집에 있는 자녀 돌봄의 부담:** 코로나로 인해 자녀의 보육시설이 운영되지 않아 집에서 자녀를 돌봐야 하는 상황이 많아지면서 자녀의 점심식사를 준비해야 하고, 원격수업을 도와주는 등 자녀돌봄의 부담을 교직원들은 보고하였다. 실험기구와 장비를 다루어야 하는 일부 부서의 경우, 코로나 기간 동안에도 재택근무를 할 수가 없었고, 보육기관이 휴원을 할 경우 자녀돌봄 휴가를 사용할 수밖에 없었지만, 근무 부서에서 어머니 직원들에 대한 배려가 있어서 감사했다는 교직원도 있었다.

*"실험이나 이런 장비를 써야되는 거여서 재택근무를 할 수 없는 부서였어요. 동물 실험실이라던가 현장직들은 막아 놓았고, 행정직들은 돌아가면서 부서에서 그 횟수는 정하지 않았고 알아서 하계끔 지침을 내려줬고요. 그래서 이제 좀 제가 느끼기로는, 아이 있는 엄마인 선생님들에 대한 배려가 좀 있었던 부분은 많았던 것 같아요." (참여자 10)*

- **코로나가 가져온 변화:** 코로나 이후 저녁회식 문화가 줄어들고, 회식 참석에 대한 강요가 사라진 점, 그리고 재택근무가 증가하며 복잡한 행정절차가 완화된 점이 언급되었다.
- **재택근무 경험:** 재택근무의 좋은 점은 다른 직원과의 대면 갈등이 줄어들고, 자유롭게 시간을 활용하여 업무를 진행할 수 있으며, 전화 응대 등의 잔업이 아닌 업무 자체에 집중을 할 수가 있다는 것이었다. 재택근무는 주로 젊은 교직원들에게 호응받는다고 하였다. 그러나 여전히 학교에서는 대면 회의, 대면 보고를 선호하는 경우가 많고, 종이 문서 처리와 같은 행정업무를 진행해야 하는 부분도 많아 재택근무가 어려운 점도 있다고 답하였다.

#### 4. 대학원생의 일·생활 균형 실태

- 대학원생 집단의 주제는 일·생활 균형의 의미, 업무 외 시간 활용, 운동, 서울대학교 일·생활 균형 정책과 제도에 대한 인식, 일·생활 균형 향상을 위한 서울대학교의 지원 방향, 코로나 경험이다.

<표 4-4> 대학원생 심층면접 참여자 관련 정보

번호	직종	성별	서울대 학업기간	결혼 여부	자녀 수(명)	일·생활 균형점수
17	대학원생	여	1년	기혼	1	7~8점
18	대학원생	여	7년	기혼	-	8점
19	대학원생	여	3년	기혼	1	8점
20	대학원생	여	8년	미혼	-	3점 이하, 자격증 시험 종료 후 7점 예상
21	대학원생	여	9년	미혼	-	1점
22	대학원생	여	10년	미혼	-	평상시 9점, 주말 알바 시작 후 5점
23	대학원생	남	3년	기혼	-	7점
24	대학원생	남	3년	미혼	-	7~8점
25	대학원생	남	3년	기혼	-	6점

##### 1) 일·생활 균형의 의미

- 대학원생 집단의 일·생활 균형의 의미는 일·생활 균형의 의미와 중요성, 일·생활 균형 촉진요인, 일·생활 균형 방해요인의 하부주제로 구성되었다.
- **일·생활 균형 의미와 중요성:** 대부분의 대학원생들은 일·생활 균형이 중요하다고 생각하였고, 그 이유는 창의적 활동과 번아웃 방지를 위함이라고 하였다. 또한 대학원생들은 일·생활 균형을 지키기 위해 노력한다고 하였다. 그러나 미혼 대학원생의 경우 일·생활 균형보다는 일이 더 중요하다고 응답하였다. 결혼여부에 따라 일·생활 균형의 의미는 ‘일과 가정’ 또는 ‘일과 취미생활’로 구분되었다. 대학원생의 연구실은 일·생활 균형을 결정하는 요인으로, ‘연구실이 일·생활의 전부’라고 표현하기도 하였다.
- **일·생활 균형 촉진요인:** 가족의 도움, 시간과 장소 조정의 자율성, 개인의 올바른 시간분배와 활용, 수료 후 생기는 시간적 여유가 대학원생의 일·생활 균형의 촉진요인으로 언급되었다. 자녀가 있는 기혼 여성 대학원생은 가족의 도움이 일과 가정을 병행할 수 있게 하는 촉진요인이라고 강조하였다. 또한 시간과 장소가 고정된 직장과 달리, 대학원에서는 개인의 학업을 위한 시간과 장소를 어느 정도 자율적으로 조정할 수 있어 일·생활 균형을 촉진할 수 있다고 하였다. Course work 수료 후 생기는 시간적 여유 또한 대학원생의 일·생활 균형을 더욱 촉진하는 요인이었다.



"실제로 일하는 시간 자체는 비슷한 것 같은데 직장생활은 제가 언제부터 일할지 컨트롤을 전혀 못하니까 스케줄을 딱 걸 잡기가 어려웠는데 대학원은 제가 스케줄을 조정할 수가 있으니까 심적 여유는 더 큰 것 같습니다." (참여자 18)

"그래도 아이랑 시간을 많이 보낼 수 있고 그래서 저는 좀 일하는 것보다는 학업을 선택한 것도 있어요. 그래서 시간을 자율적으로 보낼 수 있고" (참여자 19)

- **일·생활 균형 방해요인:** 대학원생들은 부모역할에 대한 부담, 경제적 어려움, 개인 시간의 부족, 정규 업무시간 이후에 진행되는 연구실 업무, 학업에 대한 개인의 부담, 학업을 위한 시간의 부족이 일·생활 균형의 방해요인이라고 하였다. 일부 기혼 대학원생들은 자녀양육과 학업 병행에 대한 부담과 염려로 임신과 출산을 미루고 있었다. 면담 대학원생 중 기혼자 5명 가운데 2명의 대학원생만이 자녀 1명씩을 양육하고 있었다. 이와 더불어 대학원생이 경제적으로 풍족하지 못한 점과 '학업의 굴레 속에서 나를 내려놓을 수 있는 여유가 없는' 점이 일·생활 균형의 방해요인으로 지목되었다. Course work 수료 전에는 공부가 익숙하지 않아 시간이 많이 필요함에도 불구하고, 수업과 과제를 하며 개인 연구도 동시에 진행해야 하기에 학업을 위한 시간이 항상 부족하다고 하였다. 일·생활 균형보다 일을 더 중요하게 생각하는 참여자의 경우, 수료 후에는 연구실 프로젝트 관련 업무가 증가하게 되고, 이로 인해 개인 연구를 진행할 시간이 부족해져 생산성이 저하되는 점이 일·생활 균형에 부정적 영향을 준다고 응답한 참여자도 있었다.

"저는 (자녀양육을) 못할 것 같다고 생각, 결정했어요. 저는 못할 것 같아요. 아기 케어해주고 새벽에 일어나서 내 거를 한다 그러면 사실 제 100%의 체력을 넣어도 잘 안 되는데, 아기한테까지 못할 것 같아요. 그래서 만약 저 임신, 출산한다면 졸업하고 해야 될 것 같아요." (참여자 20)

"(시간이) 항상 부족한 것 같고 사실은 이제 대학원에 들어올 때는 회사에 앉아 있는 시간만큼만 공부를 앉아서 해도 정말 많이 하는 것이 아닐까 그래서 그렇게 생각을 하고 왔는데, 저는 이제 첫 학기라서 그런 것도 있는데 아무래도 뭔가 아직은 공부해야 될 게 너무 많아 가지고 아직 공부하는 거에 익숙하지도 않고 하다 보니까 시간이 훨씬 많이 들다 보니까 계속 이제 동동거리면서 있는 것 같아요." (참여자 17)

## 2) 업무 외 시간 활용

- 대학원생 집단의 업무 외 시간 활용은 퇴근 후 시간 활용, 주말 시간 활용, 여가 활동, 자녀 돌봄의 하부주제가 도출되었다.

- **퇴근 후 시간 활용:** 대부분의 대학원생들은 집에서 저녁 시간에 진행되는 연구실 미팅, 수업 과제, 개인 연구와 같은 업무가 진행되었다. 대학원생은 밤낮을 구분하지 않고 학업에 집중하고 있었다. 이러한 중에도 가족의 일정에 맞추어 퇴근을 하고, 집에서 저녁식사를 하며 가족과 함께 시간을 보내고자 노력하고 있었다.
- **주말 시간 활용:** 주말 시간에도 학업이 이어지는 경우가 많았지만, 주말 시간을 이용해 가족과 함께 운동을 하며 시간을 보내고, 주중에 부족했던 수면시간을 채우거나 여가활동을 하며 개인을 위한 시간을 찾아가고 있었다.
- **여가 활동:** 대학원생들은 여가시간동안 주로 친구와의 교제, 좋아하는 운동이나 취미활동을 하였다. 친구와의 교제는 학교 밖보다는 주로 학교 내에서 점심시간을 활용하여 이루어지고 있었으며, 운동이나 취미활동의 종류는 골프, 헬스, 복싱 등 다양했다.
- **자녀 돌봄:** 어린 자녀가 있는 대학원생의 경우, 출근 전에는 자녀 돌봄 후 등원을 시키고, 퇴근 후에는 일상적인 자녀 돌봄을 하고 자녀가 잠들고 나면 늦은 시간이지만 학업을 다시 하다가 밤 늦게 잠들곤 하였다. 학업과 자녀 양육을 병행하기에 빠듯한 시간이지만, 자녀 양육을 하며 자율적으로 시간을 조정하여 학업을 할 수 있는 점에서 만족하고 있었다.

### 3) 운동

- 대학원생 집단의 운동은 운동이 목표, 운동 참여 영향요인, 운동의 효과의 하부주제로 구성되었다.
- **운동이 목표:** 대학원생은 학업을 하며 시간이 부족한 가운데에서도 규칙적으로 운동에 참여하기 위해 노력하고 있었다. 필라테스, 헬스와 같이 시간을 조정할 수 있는 운동을 주로 하고 있었으며, 생활 속에서도 계단 오르기, 걸어서 출퇴근을 하는 방법으로 운동을 하고 있었다. 자녀를 양육하는 대학원생의 경우 가족의 도움을 받을 수 있는 시간에 운동을 하기도 하고, 주중에 하루 정도 학교에 늦게 출근하거나 학교에 가지 않고 운동을 하는 경우도 있었다.
- **운동 참여 영향요인:** 대학원생의 운동에 영향을 미치는 요인으로 개인의 만족감, 친구와 가족의 영향, 소셜미디어가 확인되었다. 운동을 하는 것에 대하여 친구와 가족이 긍정적으로 응원해주는 경우가 대부분이었다. 남자 대학원생은 친구들과 함께 SNS로 운동을 함께하는 그룹을 만들어 서로 운동하는 것을 격려해주었다. 소셜미디어는 대학원생 운동에 주요 영향요인이다. 대학원생들은 운동의 긍정적 효과를 경험한 다른 사람들의 사례를 소셜미디어를 통해 확인하면서 운동 참여에 영향을 받았다.
- **운동의 효과:** 대학원생은 학업을 위해, 스트레스 해소를 위해, 체력증강과 생존을 위해 운동을 하고 있었다. 운동은 자세를 바르게 하고 머리를 맑게 하여 학업에 도움을 주고, 다른 어떤 방법보다도 효

과적으로 스트레스를 해소한다고 하였다. 일부 학생은 학업이 체력적으로 힘들어 '대학원 생활에서 살아남기 위해 운동을 한다'라고 표현하기도 하였다.

#### 4) 서울대학교 일·생활 균형 정책과 제도에 대한 인식

- 대학원생 집단의 서울대학교 일·생활 균형 정책과 제도에 대한 인식의 하부주제로 연구실 문화, 지도교수, 제도적 소외감이 도출되었다.
- **연구실 문화:** 연구실은 대학원생의 일·생활 균형의 큰 비중을 차지한다. 대부분의 연구실 문화가 개선되어 학생들이 자율적으로 학업을 진행할 수 있는 환경을 제공하였다. 대학원생이 주도적으로 학업을 진행할 수 있는 연구실에서는 환경보다는 대학원생 개인의 시간 분배와 노력이 일·생활 균형을 개선하는 데 더 큰 비중을 차지한다고 응답한 참여자도 있었다. 그러나 연구실 출퇴근 시간이 고정되어 있거나 업무량에 차이가 있는 등 연구실별 일관되지 않은 규정과 갑자기 업무가 생기는 예측할 수 없이 불규칙한 연구실 스케줄은 대학원생의 일·생활 균형에 좋지 않은 영향을 주고 있었고, 연구실 문화의 개선이 더 필요하다는 의견이 주를 이루었다.
- **지도교수:** 지도교수 또한 대학원생의 일·생활 균형을 결정하는 데 중요한 요인이다. 지도교수가 대학원생의 자율성과 책임감을 존중하며 이해와 배려를 바탕으로 지도하는 경우 대학원생의 일·생활 균형은 향상되었다. 이러한 지도교수의 이해와 배려는 대학원생이 학업을 진행할 수 있는 원동력이 되기도 하였다. 이와 반대로 출근시간이 고정되어 있거나 대학원 연차별 휴가 일수의 지정 등 지도교수의 통제는 대학원생의 효율적 업무 능력 향상에 도움을 줄 수 있으나, 일부 대학원생은 불편함을 호소하였다. 이와 더불어 지도교수의 업무량에 따라 대학원생의 업무량 또한 결정되어 지도교수와 대학원생의 일·생활 균형은 서로 연결되어 있음을 확인하였다.

*"어떤 교수님을 만나더라도 혹시 뭔가 일·생활을 동시에 해야 되는 사람이 있으면 그래도 어느 정도 미니멈은 보장될 수 있는 게 있으면 좋을 것 같습니다." (참여자 18)*

*"대학원은 또 교수님 일이지만, 그게 내 일이 그렇다 보니까 약간 잘 끊어지지도 않고." (참여자 20)*

- **제도적 소외감:** 대학원생 집단은 학업을 진행하며 서울대학교의 정책과 제도에 관하여 소외감을 느끼고 있었다. 대학원생 대상의 서울대학교 복지 규정에 대해 아무도 알지 못하였다. 어린 자녀를 양육하는 대학원생을 포함하여 일반적인 대학원생 권리에 대한 타인의 이해가 부족하고, 대학원생이라면 복지가 없어도 열심히 해야 한다는 사회적 관념이 존재하기에, 대학원생 복지에 대한 규정이 있다고 하여도 대학원생이 규정대로 출산, 육아휴직, 유연근무 등의 복지를 경험할 수 있을지 확신하지 못하였다.

## 5) 일·생활 균형 향상을 위한 서울대학교의 지원 방향

- 대학원생 집단의 일·생활 균형 향상을 위한 서울대학교의 지원 방향의 하부주제로는 일·생활 균형 향상을 위한 요구, 서울대학교에 바라는 점이 도출되었다.
- **일·생활 균형 향상을 위한 요구:** 대학원생의 일·생활 균형을 위한 제도적 정책의 미흡한 점에 대한 개선과 대학원생의 권리에 대한 주변 사람들의 이해가 필요하다는 점이 언급되었다. 아직까지도 대학원생의 인권이 지켜지지 않고 있다는 인식이 많았다. 이에 대한 개선을 위해서는 지도교수나 연구실 문화가 대학원생의 일·생활 균형을 결정짓는 단계를 넘어서 대학원생을 위한 일괄적인 제도적 정책이 마련되어야 한다고 답하였다.
- **서울대학교에 바라는 점:** 대학원생 권리에 대한 교육 및 인식 제고, 일·생활 균형을 측정하는 척도 마련, 연구실마다 동일한 제도의 정착, 대학원생의 일·생활 균형을 위한 제도적 정책 보완 및 마련, 그리고 대학원생이 쉽게 접근할 수 있는 운동시설의 확충이 대학원생들이 서울대학교에 바라는 점이 었다. 대학원생의 권리에 대한 이해가 부족하므로, 대학원생들은 지도교수를 대상으로 대학원생 권리에 대한 교육이 진행되기를 바랐다. 또 대학원 연구실 문화를 객관적으로 평가할 수 있는 척도를 개발하여 각기 다른 연구실의 문화를 비교하여 개선할 수 있는 방향을 제시하고, 연구실 간 편차를 해소할 수 있는 구체적인 대학원생 복지 정책 또한 마련하여 연구실마다 동일하게 좋은 문화가 정착하기를 바라고 있었다. 이와 더불어 현재는 이용할 수 있는 운동시설의 수가 제한되어 있고, 이용요금도 교외 일반 운동시설의 금액과 차이가 없거나 더 높은 금액을 지불해야만 교내 운동시설을 이용할 수 있어 대학원생이 쉽게 교내에서 운동을 할 수 없다는 의견이 있었다. 따라서 대학원생은 이용 가능한 운동시설의 수를 늘리고 대학원생에게는 이용요금을 감면하는 방향으로의 개선을 원하고 있었다.

## 6) 코로나 경험

- 대학원생 집단의 코로나 경험의 하부주제로는 코로나가 가져온 긍정적 변화와 부정적 변화가 도출되었다.
- **코로나가 가져온 긍정적 변화:** 언제 어디서나 가능한 비대면과 줄어든 회식이 언급되었다. 코로나 이후 대학원에도 비대면으로 진행되는 회의, 수업이 증가하였는데, 언제 어디서나 가능한 비대면 문화가 코로나의 긍정적 영향에 대한 응답으로 주를 이루었다. 연구실에 출근하지 않아도, 자녀 양육을 하면서도 언제 어디서나 비대면으로 연구실 업무를 수행할 수 있는 점은 대학원생의 일·생활 균형 향상에 크게 이바지하였다. 이와 더불어 코로나로 인해 회식이 줄어든 점에 대해서도 긍정적으로 생각

하고 있었다.

- **코로나가 가져온 부정적 변화:** 대기조의 대학원생, 보육기관 폐쇄로 인한 자녀 양육의 어려움, 비효율적 재택근무가 코로나로 인한 부정적 변화로 언급되었다. 언제 어디서나 가능해진 비대면 소통의 증가로 인해 지도교수의 연락이 언제 올지 몰라 주말에도, 여행 시에도 항상 노트북을 들고 다니는 경우가 있었다. 또 코로나 기간에 보육을 도와주는 사회기관들이 역할을 제대로 수행하지 못하여 어린 자녀를 양육하는 대학원생의 경우 학회 참석과 수업 출석이 어려운 경우도 발생하였다. 코로나로 인해 재택근무를 하는 경우에는 일과 생활이 분리되지 않아 일과 집안일을 동시에 수행하며 피로도가 높아지고, 다른 대학원생과의 소통도 어려워져 혼자 힘으로 과제를 해결하게 됨에 따라 비효율적이었다고 응답하였다.

## 5. 소결

- 서울대학교 구성원의 일·생활 균형에 대해 심층면담 결과, 교원, 연구원, 교직원, 대학원생 집단은 모두 일·생활 균형이 중요하다고 인식하며, 일·생활 균형을 유지하고자 노력하였다. 4개 집단의 일·생활 균형에 대한 주관적 평가는 직원 집단이 가장 높았고, 교원 집단이 가장 낮았다. 어린 자녀를 둔 본교 여성 구성원들은 자녀양육과 가사의 지원이 일·생활 균형 축진의 주요 요인이라고 답하였다.
- 서울대학교 근무환경에 대해 교원과 직원 집단은 타 대학이나 사기업과 만족스러운 근무환경이라고 인식하였다. 연건캠퍼스의 교원과 교직원은 연건캠퍼스에 어린이집이나 문화 또는 스포츠 프로그램의 제공을 요구하였다. 본교의 일·생활 균형 관련 제도에 대해 교직원 집단이 가장 잘 알고 활용하고 있었다. 코로나 팬데믹으로 퇴근 후 저녁 회식이 줄어들고 개인이나 가족과의 시간이 증가하였다는 점을 본교 구성원 모두 긍정적으로 평가하였다.
- **교원 집단:** 교원들에게 연구년은 일·생활 균형 축진요인이었다. 그러나 교육과 연구 이외에 회의나 학회활동을 포함한 일 중심의 생활이 일·생활 균형을 방해한다고 하였다. 정년보장 심사에 대한 부담도 정교수가 아닌 교원들에게 일·생활 균형의 방해요인이었다. 서울대학교 조직문화가 변화되었지만, 여교수들은 여전히 소외나 압박감을 느끼고 있었다. 교원들은 대체로 재택근무보다는 교내의 본인 연구실에서의 업무를 선호하였다.
- **연구원 집단:** 연구원들에게 상사는 일·생활 균형에 미치는 영향이 크다고 하였다. 연구실적에 대한 압박도 일·생활 균형의 방해요인으로 언급되었다. 연구원들은 계약직, 비정규직 지위로 인해 본교의 일·생활 균형 제도에서 소외감을 느끼고, 계약직 연구원들의 일·생활 균형을 위한 본교의 제도적, 정책적 보완을 요구하였다.
- **직원 집단:** 직원들은 대체로 본교를 육아 환경과 워라밸이 우수한 직장이라고 평가하였다. 그러나 근무 부서에 따라 조직문화나 업무량이 다르다고 하였다. 일부 교직원은 끈대문화가 일·생활 균형의 방해요인이라고 하였다. 교직원의 일·생활 균형 향상을 위한 서울대학교의 지원방향에 대해서 방학기간 중 탄력근무제의 적용이나 직원 안식년제를 요구하였다. 직원들은 코로나 팬데믹 동안 재택근무가 업

무에 집중할 수 있어 도움이 되었다고 하였으나, 여전히 종이문서 처리나 대면보고가 유지되어 재택 근무가 어려웠다고 하였다.

- **대학원생 집단:** 대학원생들에게 연구실은 일과 생활의 전부이다. 대학원생들은 수료 전이나 후 모두 일·생활 균형에 어려움을 경험하였다. 가족을 부양하는 대학원생들은 경제적 어려움과 부모역할에 대한 부담이 일·생활 균형을 방해한다고 보고하였다. 대학원생들에게 근무환경은 연구실과 지도교수이며, 연구실마다 일관되지 않은 조직문화와 지도교수의 업무량이나 통제가 대학원생들의 일·생활 균형에 영향을 미치는 것으로 파악되었다.



## 제5장. 서울대학교 구성원의 일·생활 균형 실태: 양적 연구 결과

### 1. 서울대학교 구성원의 일

#### 1) 일하는 시간과 정규성

- 서울대 구성원의 일하는 시간, 즉 관련된 업무, 학생지도, 수업, 연구, 회의 등을 모두 포함하여 일하는 시간은 아래 <표 5-1>과 같다. 학기 중 주중에는 전임교원이 하루 평균 11.5시간, 비전임교원 및 비전임연구원(이하 비전임교원), 직원, 대학원생은 각각 9.8시간, 9.0시간, 9.3시간으로 모두 하루 평균 8시간을 상회하여 일을 하고 있다. 주말에는 전임교원이 하루 평균 4.8시간, 비전임교원 3.7시간, 대학원생은 4.3시간 일을 하였고, 직원은 1.5시간 일을 하였다.

<표 5-1> 평소 학기 중 주중, 주말 하루 평균 일하는 시간

		전체	전임교원	비전임교원	직원	대학원생
N <sup>18)</sup>		1,130	200	127	230	573
주중	평균(표준편차)	9.7 (5.0)	11.5 (7.1)	9.8 (5.6)	9.0 (4.9)	9.3(3.7)
주말	평균(표준편차)	3.7 (4.0)	4.8 (3.7)	3.7 (3.2)	1.5 (4.3)	4.3(3.7)

주: 집단 간 주중, 주말 하루 평균 일하는 시간에 차이가 있음 ( $p < .001$ ).

- 방학 중에도 크게 다르지는 않았다. 주중에는 전임교원이 하루 평균 10.7시간, 비전임교원, 직원, 대학원생은 각각 9.7시간, 8.7시간, 9.0시간으로 학기 중보다는 약간 적지만 모두 하루 평균 8시간을 상회하여 일하고 있었다. 주말에는 전임교원이 하루 평균 4.4시간, 비전임교원 3.7시간, 대학원생은 4.0시간 일하였고, 직원은 1.7시간 일하였다.

<표 5-2> 평소 방학 중 주중, 주말 하루 평균 일하는 시간

		전체	전임교원	비전임교원	직원	대학원생
주중	N	1,129	199	127	230	573
	평균(표준편차)	9.3 (4.8)	10.7 (6.7)	9.7 (5.7)	8.7 (4.7)	9.0 (3.5)
주말	N	1,138	202	133	230	573
	평균(표준편차)	3.5 (3.8)	4.4 (3.6)	3.7 (3.2)	1.7 (3.7)	4.0 (3.8)

주: 집단 간 주중, 주말 하루 평균 일하는 시간에 차이가 있음 ( $p < .001$ ).

18) 각 표에서 N은 결측치를 제외한 빈도로 문항마다 값이 상이함

- 일하는 시간을 성별에 따라 비교해 본 결과는 <표 5-3>과 같다. 학기 중 주중에는 성별에 따라 일하는 시간에 차이가 없는 반면, 주말에는 남성 4.2시간, 여성 3.3시간으로 남성이 여성보다 약 1시간 더 일하는 것으로 나타났다.

<표 5-3> 평소 학기 중 주중, 주말 하루 평균 일하는 시간: 성별 비교

	전체		전임교원		비전임교원		직원		대학원생	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
N(%)	570 (51.7)	533 (48.3)	139 (71.7)	55 (28.4)	74 (60.7)	48 (39.3)	66 (30.4)	151 (69.6)	291 (51.1)	279 (49.0)
주중 평균 (표준편차)	9.9 (4.7)	9.4 (5.0)	11.5 (7.3)	10.9 (4.4)	10.3 (5.6)	9.1 (5.8)	9.0 (4.2)	9.0 (5.3)	9.3 (2.3)	9.4 (4.8)
주말 평균 (표준편차)	4.2 (4.1)	3.3 (3.8)	4.9 (2.9)	4.6 (5.2)	4.1 (3.6)	3.2 (2.7)	2.4 (5.7)	1.0 (3.7)	4.3 (4.2)	4.3 (3.1)

주: 학기 중 주중 평균 일하는 시간은 성별 차이가 없고( $p=.093$ ), 주말 평균 일하는 시간은 성별 차이 있음( $p<.001$ ).

- 방학 중 일하는 시간을 성별에 따라 비교해 본 결과는 <표 5-4>와 같다. 전체적으로 볼 때, 주중에는 남성 9.7시간, 여성 8.9시간 일하였고, 주말에는 남성 4.0시간, 여성 2.0시간 일하였다. 주중과 주말 모두 남성이 여성보다 약 1시간 더 일하였으며 성별 차이가 유의하였다.

<표 5-4> 평소 방학 중 주중, 주말 하루 평균 일하는 시간: 성별 비교

	전체		전임교원		비전임교원		직원		대학원생	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
N(%)	570 (51.7)	533 (48.3)	139 (71.7)	55 (28.4)	74 (60.7)	48 (39.3)	66 (30.4)	151 (69.6)	291 (51.1)	279 (49.0)
주중 평균 (표준편차)	9.7 (4.7)	8.9 (4.7)	10.8 (7.0)	9.9 (4.7)	10.3 (5.6)	8.8 (6.0)	8.7 (4.4)	8.8 (5.0)	9.2 (2.7)	8.7 (4.2)
주말 평균 (표준편차)	4.0 (4.0)	2.9 (3.6)	4.6 (2.8)	4.1 (5.3)	4.0 (3.7)	2.9 (2.5)	2.0 (3.9)	0.9 (3.6)	4.2 (4.4)	3.8 (2.9)

주: 방학 중 주중 평균 일하는 시간( $p=.005$ ), 주말 평균 일하는 시간( $p<.001$ )에 성별 차이 있음.

- 학기 중 일하는 시간을 기혼자와 비혼자를 비교해 본 결과는 <표 5-5>와 같다. 전임교원과 비전임교원은 기혼자보다 비혼자가 일하는 시간이 더 길고, 직원과 대학원생은 기혼자가 비혼자보다 일하는 시간이 더 길다. 주말에는 전임교원과 대학원생은 비혼자가 기혼자보다 일하는 시간이 더 길고, 비전임교원과 직원은 결혼 지위에 따라 차이가 없었다. 전체 집단에서 가장 오래 일하는 집단은 비혼 전임교수로 주중에는 하루 평균 13.1시간, 주말에는 7.2시간 일한다.

<표 5-5> 평소 학기 중 주중, 주말 하루 평균 일하는 시간: 결혼 지위 비교

	전체		전임교원		비전임교원		직원		대학원생	
	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼
N(%)	411 (37.3)	692 (62.7)	177 (91.2)	17 (8.8)	64 (54.5)	58 (47.5)	102 (47.0)	115 (53.0)	68 (11.9)	502 (88.1)
주중 평균 (표준편차)	10.2 (5.9)	9.4 (4.1)	11.2 (6.5)	13.1 (7.1)	9.1 (2.8)	10.7 (7.6)	9.8 (7.1)	8.3 (1.2)	9.5 (3.8)	9.3 (3.7)
주말 평균 (표준편차)	3.6 (3.5)	3.9 (4.2)	4.6 (2.7)	7.2 (8.9)	3.9 (2.8)	3.6 (3.8)	1.7 (4.7)	1.3 (4.2)	3.7 (3.0)	4.4 (3.8)

주: 학기 중 주중 평균 일하는 시간( $p=.005$ )과 주말 평균 일하는 시간( $p=.032$ )은 결혼 지위에 따라 차이 있음.

- 방학 중 일하는 시간을 기혼자와 비혼자를 비교해 본 결과는 <표 5-6>과 같으며, 학기 중과 양상이 비슷하다. 주중에는 전임교원과 비전임교원 집단에서 기혼자보다 비혼자가 일하는 시간이 더 길고, 직원과 대학원생 집단에서는 기혼자가 비혼자보다 일하는 시간이 더 길다. 주말에는 전임교원과 대학원생은 비혼자가 기혼자보다 일하는 시간이 더 길고, 비전임교원과 직원은 결혼 지위에 따라 차이가 없었다. 전체 집단에서 가장 오래 일하는 집단은 비혼 전임교수로 주중에는 하루 평균 12.1시간, 주말에는 6.8시간 일한다.

<표 5-6> 평소 방학 중 주중, 주말 하루 평균 일하는 시간: 결혼 지위 비교

	전체		전임교원		비전임교원		직원		대학원생	
	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼
N(%)	411 (37.3)	692 (62.7)	177 (91.2)	17 (8.8)	64 (54.5)	58 (47.5)	102 (47.0)	115 (53.0)	68 (11.9)	502 (88.1)
주중 평균 (표준편차)	9.7 (5.6)	9.0 (4.1)	10.4 (6.3)	12.1 (7.6)	8.9 (2.9)	10.6 (7.8)	9.4 (6.8)	8.2 (1.5)	9.1 (3.4)	8.9 (3.6)
주말 평균 (표준편차)	3.4 (3.5)	3.6 (4.1)	4.2 (2.6)	6.8 (9.1)	3.6 (2.8)	3.6 (3.8)	1.6 (4.7)	1.0 (2.6)	3.5 (3.1)	4.1 (3.8)

주: 학기 중 주중 평균 일하는 시간( $p=.024$ )과 주말 평균 일하는 시간( $p<.001$ )은 결혼 지위에 따라 차이 있음.

- 서울대 구성원이 평소 초과근무를 하는 비율은 <표 5-7>과 같다. 평소 정규 근무시간 혹은 오후 6시 이후에 남아서 일하는 비율이 전임교원 67.7%, 비전임교원 68.4%, 직원 23.9%, 대학원생 71.9%였으며, 한 달에 초과근무하는 평균 일수는 <표 5-8>과 같이 전임교원 15.6일, 비전임교원 13.4일, 직원 9.2일, 대학원생 16.0일이었다.

<표 5-7> 평소 정규 근무시간(혹은 오후 6시) 초과하여 일하는 비율

	전체	전임교원	비전임교원	직원	대학원생
예	688 (60.7)	136 (67.7)	85 (68.4)	55 (23.9)	412 (71.9)
아니오	446 (39.3)	65 (32.3)	45 (34.6)	175 (76.1)	161 (28.1)
N	1,134 (100.0)	201 (100.0)	130 (100.0)	230 (100.0)	573 (100.0)

주: 집단 간 근무시간 초과 비율에 차이가 있음( $p < .001$ ).

<표 5-8> 평소 한 달 평균 초과근무하는 빈도(일)

	전체	전임교원	비전임교원	직원	대학원생
N	686	136	83	55	412
평균(표준편차)	15.1 (7.4)	15.6 (7.3)	13.4 (8.2)	9.2 (7.1)	16.0 (6.9)

주: 집단 간 평일 초과 근무 횟수에 시간에 차이가 있음( $p < .001$ ).

- 평소 주말이나 휴일에 학교에 나와 일하는지 여부를 알아본 결과는 <표 5-9>와 같다. 전체 집단의 60.3%가 주말이나 휴일에 나와 일한 적이 있다고 하였으며, 전임교원 77.9%, 비전임교원 62.7%, 직원 31.3%, 대학원생 65.3%가 주말이나 휴일에 학교에 나와 일한 적이 있다고 하였고 이 비율 차이는 통계적으로 유의하였다.
- 주말이나 휴일에 나와 일하는 빈도는 <표 5-10>과 같이, 전임교원, 비전임교원, 대학원생은 “한 달에 2회 이상”이 73.7%, 65.8%, 77.3%로 가장 많았고, 직원은 “두 달에 한두 번(33.3%)”과 “한 달에 2회 이상(31.9%)”로 비슷하였다.

<표 5-9> 평소 주말 혹은 휴일에 학교에 나와 일하는 비율

	전체	전임교원	비전임교원	직원	대학원생
예	680 (60.3)	155 (77.9)	79 (62.7)	72 (31.3)	374 (65.3)
아니오	448 (39.7)	44 (22.1)	47 (37.3)	158 (68.7)	199 (34.7)
N	1,128 (100.0)	199 (100.0)	126 (100.0)	230 (100.0)	573 (100.0)

주: 집단 간 주말이나 휴일에 학교에 나와 일하는 비율에 차이가 있음( $p < .001$ ).

<표 5-10> 평소 주말 혹은 휴일에 학교에 나와 일하는 빈도

	전체	전임교원	비전임교원	직원	대학원생
한 달에 2회 이상	479 (70.3)	115 (73.7)	52 (65.8)	23 (31.9)	289 (77.3)
두 달에 한 두 번	129 (18.9)	33 (21.2)	17 (21.5)	24 (33.3)	55 (14.7)
몇 개월에 한 두 번	73 (10.7)	8 (5.1)	10 (12.7)	25 (34.7)	30 (8.0)
N	681 (100.0)	156 (100.0)	79 (100.0)	72 (100.0)	374 (100.0)

주: 집단 간 주말이나 휴일에 일하는 횟수에 차이가 있음( $p < .001$ ).

## 2) 출퇴근 시간과 정규성

- 일하는 시간의 유연성은 일·생활 균형의 중요한 환경적 요건이다. 출퇴근(등하교)의 정규성 여부를 파악한 결과, 전체 72%가 출퇴근 시간이 규칙적이라고 하였고, 직원 93.0%, 전임교원 74.0%, 비전임교원 68.3%, 대학원생은 63.6%로 집단 간 차이가 있었다.

<표 5-11> 학기 중 출퇴근(등하교)시간의 정규성

	전체	전임교원	비전임교원	직원	대학원생
예	811 (72.0)	147 (74.0)	86 (68.3)	214 (93.0)	364 (63.6)
아니오	316 (28.0)	52 (26.1)	40 (31.8)	16 (7.0)	208 (36.4)
N	1,127 (100.0)	199 (100.0)	126 (100.0)	230 (100.0)	572 (100.0)

주: 집단 간 학교 도착 시간과 출발 시간의 규칙성 여부에 차이가 있음( $p < .001$ ).

- 출퇴근이 규칙적인 사람 중에는 출근하여 학교에 도착하는 시간은 오전 8시 30분에서 9시 이전이 전체 30.8%로 가장 많았으나, 집단 간 차이가 있다. 전임교원은 오전 8시 30분에서 9시 이전, 오전 9시에서 9시 30분 이전, 9시 30분에서 10시 이전 시간대에 도착하는 비율이 각각 약 20%로 가장 비슷하였다. 비전임교원은 오전 9시에서 9시 30분 이전이 24.1%, 오전 7시 30분에서 8시 이전이 18.4%로 가장 많았고, 직원은 오전 8시 30분에서 9시 이전 사이가 44.4%로 가장 많았다. 대학원생은 교직원보다 학교 도착 시간이 늦어서 오전 9시에서 9시 30분 이전 27.5%, 오전 10시 이후가 21.8%로 가장 많았다.

<표 5-12> 평소 학교 도착 시간

	전체	전임교원	비전임교원	직원	대학원생
오전 7시 30분 이전	45 (10.0)	25 (17.0)	5 (5.8)	15 (7.0)	8 (2.2)
오전 7시 30분~8시 이전	66 (14.7)	16 (10.9)	16 (18.4)	34 (15.9)	18 (5.0)
오전 8시~8시 30분 이전	73 (16.3)	17 (11.6)	9 (10.3)	47 (22.0)	22 (6.0)
오전 8시 30분~9시 이전	138 (30.8)	29 (19.7)	14 (16.1)	95 (44.4)	69 (19.0)
오전 9시~9시 30분 이전	65 (14.5)	29 (19.7)	21 (24.1)	15 (7.0)	100 (27.5)
오전 9시 30분~10시 이전	40 (8.9)	25 (17.0)	10 (11.5)	5 (2.3)	68 (18.7)
오전 10시 이후	21 (4.7)	6 (4.1)	12 (13.8)	3 (1.4)	79 (21.8)
N	448 (100.0)	147 (100.0)	87 (100.0)	214 (100.0)	364 (100.0)

주: 집단 간 학교 도착시간에 차이가 있음 ( $p < .001$ ).

- 퇴근을 위해 학교에서 출발하는 시간은 오후 6시에서 7시 사이가 가장 많았다. 다만 오후 7시 이후에 퇴근하는 경우도 많아서 전임교원 47.9%, 비전임교원 56.5%, 직원 13.4%, 대학원생 63.7%이고, 전임교원 11.3%, 비전임교원 7.6%, 대학원생 14.0%는 오후 10시 이후 학교에서 퇴근(하교)한다.

<표 5-13> 평소 학교 퇴근(하교) 시간

	전체	전임교원	비전임교원	직원	대학원생
오후 4시 이전	15 (1.8)	2 (1.3)	3 (3.3)	6 (2.8)	4 (1.1)
오후 4시~5시 이전	17 (2.1)	3 (2.0)	2 (2.2)	9 (4.2)	3 (0.8)
오후 5시~6시 이전	159 (19.4)	28 (18.7)	12 (13.0)	78 (36.5)	41 (11.3)
오후 6시~7시 이전	244 (29.8)	45 (30.0)	23 (25.0)	92 (43.0)	84 (23.1)
오후 7시~8시 이전	111 (13.5)	20 (13.3)	23 (25.0)	17 (7.9)	51 (14.0)
오후 8시~9시 이전	120 (14.6)	21 (14.0)	16 (17.4)	8 (3.7)	75 (20.6)
오후 9시~10시 이전	77 (9.4)	14 (9.3)	6 (6.5)	2 (0.9)	55 (15.1)
오후 10시 이후	77 (9.4)	17 (11.3)	7 (7.6)	2 (0.9)	51 (14.0)
N	820 (100.0)	150 (100.0)	92 (100.0)	214 (100.0)	364 (100.0)

주: 집단 간 학교에서 출발하는 시간에 차이가 있음( $p < .001$ ).

- 서울대 구성원의 평균 통근(통학)시간을 보면, 15분~30분 사이가 24.8%로 가장 많다. 전임교원은 15~30분 미만이 29.0%로 가장 많았고, 비전임교원과 직원은 평균 45분~1시간 미만이 23.6%, 23.9%로 가장 많았다. 대학원생은 15~30분 미만이 30.4%로 가장 많았다. 통근시간은 직원이 가장 넓게 분포되어있고, 전임교원이 가장 좁게 분포되어있었다.



<표 5-14> 집에서 학교까지 소요되는 편도 통근시간

	전체	전임교원	비전임교원	직원	대학원생
15분 미만	150 (13.3)	28 (14.0)	15 (11.8)	11 (4.8)	96 (16.8)
15~30분 미만	280 (24.8)	42 (21.0)	25 (19.7)	39 (17.0)	174 (30.4)
30~45분 미만	215 (19.0)	58 (29.0)	27 (21.3)	36 (15.7)	94 (16.4)
45분~1시간 미만	199 (17.6)	41 (20.5)	30 (23.6)	55 (23.9)	73 (12.7)
1시간~1시간 15분 미만	153 (13.5)	18 (9.0)	18 (14.2)	51 (22.2)	66 (11.5)
1시간 15분~1시간 30분 미만	73 (6.5)	6 (3.0)	6 (4.7)	19 (8.3)	42 (7.3)
1시간 30분 이상	60 (5.3)	7 (3.5)	6 (4.7)	19 (8.3)	28 (4.9)
N	1,130 (100.0)	200 (100.0)	127 (100.0)	230 (100.0)	573 (100.0)

주: 집단 간 통근시간에 차이가 있음( $p < .001$ ).

## 2. 서울대학교 구성원의 휴식과 여가

### 1) 수면 및 휴식/여가 시간

- 서울대 구성원의 주중 평균 수면시간은 6.4시간이며, 주말에는 7.7시간이었다. 주중 수면시간은 집단 간 차이가 크지 않으나, 주말이나 휴일의 수면시간은 전임교원 7.2시간, 비전임교원 7.4시간, 직원 7.7시간, 대학원생 8.0시간으로 집단 간 차이가 더 크게 나타났다.

<표 5-15> 주중, 주말 하루 평균 수면시간

		전체	전임교원	비전임교원	직원	대학원생
주중	N	1,127	199	125	230	573
	평균(표준편차)	6.4 (1.0)	6.2 (0.9)	6.4 (1.1)	6.2 (0.9)	6.4 (1.0)
주말	N	1,135	203	129	230	573
	평균(표준편차)	7.7 (1.4)	7.2 (1.3)	7.4 (1.7)	7.7 (1.3)	8.0 (1.4)

주: 집단에 따라 주중 하루 평균 수면시간( $p = .010$ )과 주말 하루 평균 수면시간( $p < .001$ )에 차이 있음.

- 평균 수면시간의 성별, 결혼 지위별 차이가 있는지 알아본 결과, 대체로 주중에는 여성의 수면시간이 남성보다 더 짧고, 주말에는 반대로 여성의 수면시간이 남성보다 약간 더 길었다.
- 주중에는 기혼자와 비혼자 간 차이가 없었고, 주말에는 비혼자의 수면시간이 기혼자의 수면시간보다 약간 더 길었다.

<표 5-16> 주중, 주말 하루 평균 수면시간: 성별 비교

	전체		전임교원		비전임교원		직원		대학원생	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
N(%)	569 (51.6)	533 (48.4)	139 (71.7)	55 (28.4)	73 (60.0)	48 (39.7)	66 (30.4)	151 (69.6)	291 (51.1)	279 (49.0)
주중 평균 (표준편차)	6.4 (0.9)	6.3 (1.0)	6.3 (0.9)	6.2 (0.8)	6.4 (1.0)	6.4 (1.3)	6.3 (0.9)	6.2 (0.9)	6.5 (1.0)	6.3 (1.0)
주말 평균 (표준편차)	7.7 (1.3)	7.9 (1.4)	7.2 (1.0)	7.5 (1.1)	7.6 (1.3)	7.7 (1.4)	7.4 (1.2)	7.8 (1.4)	8.0 (1.4)	8.0 (1.4)

주: 주중 평균 수면시간( $p=.026$ ) 및 주말 평균 수면시간( $p=.015$ )은 전체 성별에 따라 차이가 있음.

<표 5-17> 주중, 주말 하루 평균 수면시간: 결혼 지위 비교

	전체		전임교원		비전임교원		직원		대학원생	
	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼
N(%)	410 (37.2)	692 (62.8)	177 (91.2)	17 (8.8)	63 (52.1)	58 (47.9)	102 (47.0)	115 (53.0)	68 (11.9)	502 (88.1)
주중 평균 (표준편차)	6.3 (0.9)	6.4 (1.0)	6.2 (0.9)	6.4 (1.0)	6.3 (0.9)	6.5 (1.2)	6.3 (0.8)	6.1 (1.0)	6.4 (1.1)	6.4 (1.0)
주말 평균 (표준편차)	7.4 (1.1)	8.0 (1.4)	7.3 (1.0)	7.5 (1.1)	7.4 (1.1)	8.0 (1.5)	7.4 (1.2)	8.0 (1.4)	7.6 (1.3)	8.0 (1.4)

주: 결혼 지위에 따라 주말 평균 수면시간에 차이가 있음( $p<.001$ ).

- 서울대 구성원의 하루 평균 휴식 및 여가 시간은 주중 2.8시간, 주말이나 휴일 6.3시간이다. 주중 시간을 보면, 전임교원 2.4시간, 비전임교원 2.6시간, 직원 2.9시간, 대학원생 3.0시간으로 통계적 차이가 있으나 차이가 크지는 않다. 이에 비해 주말이나 휴일의 휴식 및 여가 시간은 전임교원 5.5시간, 비전임교원 5.6시간, 직원 7.1시간, 대학원생 6.5시간으로 주중보다 차이가 더 크게 나타났다.

<표 5-18> 주중, 주말 하루 평균 휴식 및 여가 시간

	전체	전임교원	비전임교원	직원	대학원생
주중					
N	1,132	200	129	230	573
평균(표준편차)	2.8 (1.5)	2.4 (1.3)	2.6 (1.5)	2.9 (1.8)	3.0 (1.5)
주말					
N	1,131	199	129	230	573
평균(표준편차)	6.3 (3.3)	5.5 (2.8)	5.6 (3.2)	7.1 (4.1)	6.5 (3.2)

주: 집단에 따라 주중 및 주말 하루 평균 휴식 및 여가시간에 차이가 있는 것으로 나타남( $p<.001$ ).

- 여가 및 휴가 시간은 성별에 따른 차이는 없는 반면, 결혼 지위에 따라서는 차이가 있는데, 기혼자의 휴식 및 여가 시간이 비혼자보다 짧다. 이러한 경향성은 주중과 주말 모두 비슷한데, 그 차이는 주말에 더 뚜렷하게 나타났다.

<표 5-19> 주중, 주말 하루 평균 휴식 및 여가 시간: 성별 비교

	전체		전임교원		비전임교원		직원		대학원생	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
N(%)	570 (51.7)	533 (48.3)	139 (71.7)	55 (28.4)	74 (60.7)	48 (39.3)	66 (30.4)	151 (69.6)	291 (51.1)	279 (49.0)
평균 (표준편차)	2.7 (0.8)	2.7 (0.9)	2.4 (0.8)	2.3 (0.7)	2.8 (0.8)	2.6 (0.9)	2.8 (0.8)	2.9 (0.8)	2.9 (0.9)	2.9 (0.9)

<표 5-20> 주중, 주말 하루 평균 휴식 및 여가 시간: 결혼 지위 비교

	전체		비전임교원		비전임교원		직원		대학원생	
	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼
N(%)	411 (37.3)	692 (62.7)	177 (91.2)	17 (8.8)	64 (54.5)	58 (47.5)	102 (47.0)	115 (53.0)	68 (11.9)	502 (88.1)
주중 평균 (표준편차)	2.6 (1.6)	2.9 (1.5)	2.3 (1.2)	2.6 (1.8)	2.4 (1.6)	2.8 (1.5)	2.9 (2.1)	2.9 (1.5)	2.8 (1.5)	3.0 (1.5)
주말 평균 (표준편차)	5.7 (3.3)	6.7 (3.3)	5.5 (2.8)	5.6 (3.2)	5.0 (3.1)	6.3 (2.8)	6.7 (4.1)	7.5 (4.1)	5.4 (3.4)	6.6 (3.1)

주: 결혼 지위에 따라 주중 평균 휴식 및 여가 시간( $p < .001$ ) 및 주말 평균 휴식 및 여가 시간( $p < .001$ )에 차이 있음

## 2) 휴식/여가 시간의 충분성

- 최근 3개월 동안 주관적으로 인식한 여가 시간의 충분성은 여가를 함께 보낸 사람을 구분하여 조사하였다. 혼자 보낸 여가와 타인과 함께 보낸 여가의 의미가 다를 수 있기 때문이다(진미정, 2021). 여가 시간의 충분성은 5점 리커트형(1점: 전혀 충분하지 않았다 ~ 5점: 매우 충분했다)으로 측정하여 비교하였다.
- <표 5-21>과 같이 서울대 구성원 전체의 혼자 보낸 여가 시간의 충분성은 5점 만점에 2.9점, 가족과 함께 보낸 여가 시간의 충분성은 2.6점, 가족 외 지인과 보낸 여가 시간의 충분성은 2.6점으로 약

간 충분하지 않았다고 인식하는 수준이었다.

- 혼자 보낸 여가 시간의 충분성은 전임교원 2.4점, 비전임교원 2.9점, 직원 2.9점, 대학원생 3.0점으로 전임교원이 상대적으로 낮았고, 가족과 보낸 여가 시간은 전임교원 2.4점, 비전임교원 2.8점, 직원 3.0점, 대학원생 2.5점으로 전임교원과 대학원생이 상대적으로 낮았다. 가족 외 타인과 보낸 여가 시간은 전임교원 2.2점, 비전임교원 2.5점, 직원 2.6점, 대학원생 2.8점으로 전임교원이 가장 낮았다. 함께 여가를 보낸 사람과 상관없이 전임교원의 여가 시간 충분성이 가장 낮았다.
- 여가 시간의 충분성은 전체 성별 차이가 유의하지 않았으며, 결혼 지위에 따라서는 차이가 있었다 ( $p < .001$ ). 가족과 함께 보낸 여가 시간의 충분성은 기혼자가 비혼자보다 높았으며, 혼자 보낸 여가나 가족 외 타인과 보낸 여가 시간의 충분성은 비혼자가 기혼자보다 더 높았다.

<표 5-21> 최근 3개월간 여가 시간 충분성

	전체	전임교원	비전임교원	직원	대학원생
N	1,127	199	126	230	572
혼자 여가, 평균(표준편차)	2.9 (1.1)	2.4 (1.0)	2.9 (1.1)	2.9 (1.2)	3.0 (1.1)
가족과 여가, 평균(표준편차)	2.6 (1.1)	2.4 (1.0)	2.8 (1.1)	3.0 (1.2)	2.5 (1.1)
타인과 여가, 평균(표준편차)	2.6 (1.1)	2.2 (0.9)	2.5 (1.0)	2.6 (1.1)	2.8 (1.1)

주: 집단 간 혼자 여가 시간, 가족 여가시간, 다른 사람과 함께 보낸 여가시간에 대한 생각에 차이가 있음( $p < .001$ ).

<표 5-22> 최근 3개월간 여가시간 충분성: 성별 비교

	전체		전임교원		비전임교원		직원		대학원생	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
N(%)	570 (51.7)	533 (48.3)	139 (71.7)	55 (28.4)	74 (60.7)	48 (39.3)	66 (30.4)	151 (69.6)	291 (51.1)	279 (49.0)
혼자 여가, 평균(표준편차)	2.9 (1.1)	2.9 (1.2)	2.4 (1.0)	2.5 (1.1)	3.0 (1.1)	2.7 (1.2)	2.8 (1.1)	3.0 (1.2)	3.2 (1.0)	2.9 (1.2)
가족과 여가, 평균(표준편차)	2.6 (1.1)	2.6 (1.1)	2.5 (1.0)	2.4 (0.9)	2.8 (1.1)	2.7 (1.2)	3.1 (1.2)	2.9 (1.1)	2.5 (1.1)	2.4 (1.1)
타인과 여가, 평균(표준편차)	2.7 (1.1)	2.6 (1.1)	2.3 (0.9)	2.1 (0.9)	2.7 (1.0)	2.3 (1.0)	2.4 (1.2)	2.8 (1.1)	3.0 (1.1)	2.7 (1.1)

<표 5-23> 최근 3개월간 여가 시간 충분성: 결혼 지위 비교

	전체		전임교원		비전임교원		직원		대학원생	
	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼
N(%)	411 (37.3)	692 (62.7)	177 (91.2)	17 (8.8)	64 (54.5)	58 (47.5)	102 (47.0)	115 (53.0)	68 (11.9)	502 (88.1)
혼자 여가, 평균(표준편차)	2.5 (1.1)	3.1 (1.1)	2.4 (1.1)	2.8 (0.8)	2.5 (1.0)	3.3 (1.1)	2.6 (1.2)	3.2 (1.1)	2.7 (1.0)	3.1 (1.1)
가족과 여가, 평균(표준편차)	2.8 (1.1)	2.5 (1.1)	2.5 (1.0)	2.4 (1.1)	2.9 (1.0)	2.7 (1.3)	3.3 (1.1)	2.7 (1.2)	3.0 (1.1)	2.4 (1.1)
타인과 여가, 평균(표준편차)	2.2 (1.0)	2.9 (1.1)	2.2 (0.9)	2.2 (1.0)	2.2 (0.9)	2.9 (1.0)	2.3 (1.0)	2.9 (1.1)	2.2 (1.0)	2.9 (1.1)

주: 결혼 지위에 따라 혼자 여가 시간, 가족 여가 시간, 다른 사람과 여가 시간 차이가 있음( $p < .001$ ).

- 서울대 구성원의 휴가 사용 실태를 파악하고자, 일 년 중 업무, 연구, 수업과 관련된 일을 하지 않는 날(공휴일, 주말 제외)이 며칠이나 되는지 알아보았다. 전체적으로 볼 때, 하루도 없다고 한 비율이 16.2%, 1~5일 23.6%, 6~10일 30.9%, 11일 이상이 29.2%였다.
- 집단 별로 차이가 있는데, 연간 하루도 휴가를 사용하지 않은 비율은 전임교원 25.3%, 비전임교원 19.7%, 직원 6.0%, 대학원생 16.3%로 전임교원이 가장 많았다.
- 연간 휴가 사용일수를 보면, 전임교원이 1~5일 29.4%로 가장 많았고, 비전임교원은 1~5일 31.2%로 가장 많았으며, 직원은 6~10일 36.9%로 가장 많았고, 대학원생은 6~10일 30.3%로 가장 많았다.

<표 5-24> 연간 휴가 사용일수

	전체	전임교원	비전임교원	직원	대학원생
없음	179 (16.2)	49 (25.3)	24 (19.7)	13 (6.0)	93 (16.3)
1~5일	261 (23.6)	57 (29.4)	38 (31.2)	25 (11.5)	141 (24.7)
6~10일	341 (30.9)	52 (26.8)	36 (29.5)	80 (36.9)	173 (30.3)
11~15일	220 (19.9)	24 (12.4)	15 (12.3)	77 (35.5)	104 (18.2)
16일 이상	103 (9.3)	12 (6.2)	9 (7.4)	22 (10.1)	60 (10.5)
합계	1,104 (100.0)	194 (100.0)	122 (100.0)	217 (100.0)	571 (100.0)

주: 집단 간 휴가 사용에 차이가 있음( $p < .001$ ).

### 3. 서울대학교 구성원의 일·생활 균형 실태

#### 1) 일·생활 균형의 중요성과 균형 수준

- 일과 생활의 균형의 중요성을 5점 척도(1점: 전혀 중요하지 않음 ~ 5점: 매우 중요함)로 물어본 결과는 <표 5-25>와 같다. 전체 4.2점으로 모두 일·생활 균형이 중요하다고 인식하고 있고, 집단에 따라 차이가 없었다. 여성은 남성보다 일·생활 균형의 중요성을 조금 더 높게 인식하는 편이었다. 결혼 지위에 따라서는 전임교원 집단에서만 기혼자가 비혼자보다 중요성을 더 높게 인식하고 있었다.

<표 5-25> 일·생활 균형의 중요성

	전체	전임교원	비전임교원	직원	대학원생
N	1,126	199	126	230	572
평균(표준편차)	4.2 (0.8)	4.0 (0.9)	4.1 (0.9)	4.5 (0.6)	4.2 (0.8)

<표 5-26> 일·생활 균형의 중요성: 성별 비교

	전체		전임교원		비전임교원		직원		대학원생	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
N(%)	570 (51.6)	534 (48.4)	139 (71.7)	55 (28.4)	74 (60.7)	48 (39.3)	66 (30.4)	151 (69.6)	291 (51.0)	280 (49.0)
평균 (표준편차)	4.1 (0.9)	4.3 (0.8)	3.9 (0.8)	4.0 (1.0)	4.0 (0.9)	4.2 (0.9)	4.5 (0.6)	4.5 (0.6)	4.1 (0.9)	4.2 (0.8)

주: 전체 성별에 따라 차이가 있음( $p < .001$ ).

<표 5-27> 일·생활 균형의 중요성: 결혼 지위 비교

	전체		전임교원		비전임교원		직원		대학원생	
	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼
N(%)	411 (37.2)	693 (62.8)	177 (91.2)	17 (8.8)	64 (54.5)	58 (47.5)	102 (47.0)	115 (53.0)	68 (11.9)	503 (88.1)
평균 (표준편차)	4.2 (0.8)	4.2 (0.9)	4.0 (0.9)	3.5 (1.2)	4.0 (0.9)	4.1 (1.0)	4.5 (0.6)	4.5 (0.6)	4.3 (0.8)	4.2 (0.8)

- 지난 6개월 동안의 주관적 일·생활 균형 수준 점수를 1~10점 범위로 물어본 결과는 <표 5-28>과 같다. 전체 구성원의 균형 점수는 5.6점으로 중간보다 약간 높은 수준이었다. 전임교원 5.3점, 비전임



교원 6.0점, 직원 6.2점, 대학원생 5.3점으로 전임교원과 대학원생의 일·생활 균형 점수가 상대적으로 낮았다( $p<.001$ ).

- 성별에 따라 보면, 남성이 여성보다 주관적으로 인식한 일·생활 균형 점수가 약간 더 높았고, 결혼 지위에 따라서는 차이가 없었다.

<표 5-28> 주관적 일·생활 균형 수준(1~10점)

	전체	전임교원	비전임교원	직원	대학원생
N	1,126	199	126	230	572
평균(표준편차)	5.6 (2.2)	5.3 (2.3)	6.0 (2.2)	6.2 (2.1)	5.3 (2.2)

주: 집단 간 일·생활 균형 수준 점수에 차이가 있음( $p<.001$ ).

<표 5-29> 주관적 일·생활 균형 수준(1~10점): 성별 비교

	전체		전임교원		비전임교원		직원		대학원생	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
N(%)	570 (51.6)	534 (48.4)	139 (71.7)	55 (28.4)	74 (60.7)	48 (39.3)	66 (30.4)	151 (69.6)	291 (51.0)	280 (49.0)
평균 (표준편차)	5.7 (2.2)	5.4 (2.1)	5.5 (2.3)	5.1 (2.2)	5.9 (2.1)	5.9 (2.4)	6.5 (2.1)	6.1 (2.0)	5.7 (2.2)	5.0 (2.1)

주: 전체 성별에 따라 차이가 있음( $p=.005$ ).

<표 5-30> 주관적 일·생활 균형 수준(1~10점): 결혼 지위 비교

	전체		전임교원		비전임교원		직원		대학원생	
	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼
N(%)	411 (37.2)	693 (62.8)	177 (91.2)	17 (8.8)	64 (54.5)	58 (47.5)	102 (47.0)	115 (53.0)	68 (11.9)	503 (88.1)
평균 (표준편차)	5.7 (2.1)	5.5 (2.2)	5.4 (2.2)	4.7 (2.4)	5.7 (1.8)	6.1 (2.5)	6.4 (2.0)	6.1 (2.0)	5.2 (2.1)	5.3 (2.2)

- 일·생활 갈등 척도(김정운, 박정열, 2008)는 일과 가정, 일과 여가, 일과 성장 영역을 구분하여 각 5개 문항으로 구성된다. 일과 가정 측면에서 평소 학기 중 ‘일 때문에 가족에게 신경을 쓰지 못한다’, ‘일을 집에 가지고 가는 경우가 많다’, ‘퇴근 후에도 일에 대한 걱정을 한다’, ‘일에서 받은 스트레스를 가족에게 푼 적이 있다’, ‘일 때문에 가족의 중요한 기념일(생일, 결혼기념일 등)을 지나치는 경우가 많다’ 등 5개 문항의 평균을 살펴본 결과는 <표 5-31>과 같다.

- 5점 척도에서 점수가 높을수록 일과 가정 간의 갈등이 큰 것을 의미한다. 전임교원 3.3점, 비전임교원 3.0점, 직원 2.5점, 대학원생 3.1점으로 직원이 상대적으로 조금 낮았고( $p=.001$ ), 여성이 남성보다 갈등 점수가 낮았으며, 결혼 지위에 따라서는 차이가 없었다.

<표 5-31> 일-가정 갈등

구분	전체	전임교원	비전임교원	직원	대학원생
N	1,127	199	126	230	572
평균(표준편차)	3.0 (0.8)	3.3 (0.7)	3.0 (0.8)	2.5 (0.8)	3.1 (0.8)

주: 집단 간 일-가정 갈등 점수에 차이 있음( $p<.001$ ).

<표 5-32> 일-가정 갈등: 성별 비교

구분	전체		전임교원		비전임교원		직원		대학원생	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
N(%)	570 (51.7)	533 (48.3)	139 (71.7)	55 (28.4)	74 (60.7)	48 (39.3)	66 (30.4)	151 (69.6)	291 (51.1)	279 (49.0)
평균 (표준편차)	2.9 (0.8)	3.1 (0.8)	3.1 (0.7)	3.5 (0.7)	2.9 (0.7)	3.1 (0.9)	2.3 (0.7)	2.6 (0.8)	2.9 (0.7)	3.3 (0.8)

주: 전체 성별에 따라 차이가 있음( $p<.001$ ).

<표 5-33> 일-가정 갈등: 결혼 지위 비교

구분	전체		전임교원		비전임교원		직원		대학원생	
	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼
N(%)	411 (37.2)	693 (62.8)	177 (91.2)	17 (8.8)	64 (54.5)	58 (47.5)	102 (47.0)	115 (53.0)	68 (11.9)	502 (88.1)
평균 (표준편차)	3.0 (0.8)	3.0 (0.8)	3.2 (0.7)	3.3 (0.5)	3.0 (0.7)	3.0 (0.8)	2.5 (0.8)	2.5 (0.8)	3.3 (0.8)	3.1 (0.8)

- 일과 여가 측면에서 평소 학기 중 ‘일 때문에 여가나 운동에 할애하는 시간이 적다’, ‘일 때문에 여가 활동이나 건강관리에 신경을 쓰지 못한다’, ‘일 때문에 영화나 공연을 본지가 오래 되었다’, ‘일 때문에 주말에는 피곤해서 여가 활동을 할 마음이 생기지 않는다’, ‘일 때문에 건강이 나빠진 적이 있다’ 문항의 평균을 살펴본 결과는 <표 5-34>와 같다. 전임교원 3.6점, 비전임교원 3.2점, 직원 3.0점, 대학원생 3.4점으로 집단에 따라 차이가 있었다( $p=.001$ ).
- 성별에 따라 일과 여가 생활 간의 갈등 점수를 비교한 결과는 <표 5-35>와 같이, 모든 집단에서 여성이 남성보다 일-여가 영역 간 갈등 점수가 더 높았다( $p=.001$ ). 결혼 지위에 따라서 비교한 결과는

유의한 차이가 없었다.

<표 5-34> 일-여가 갈등

	전체	전임교원	비전임교원	직원	대학원생
N	1,127	199	126	230	572
평균(표준편차)	3.3 (1.0)	3.6 (0.8)	3.2 (0.9)	3.0 (1.0)	3.4 (1.0)

주: 집단 간 일-여가 갈등 점수에 차이 있음( $p < .001$ ).

<표 5-35> 일-여가 갈등: 성별 비교

	전체		전임교원		비전임교원		직원		대학원생	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
N(%)	570 (51.7)	533 (48.3)	139 (71.7)	55 (28.4)	74 (60.7)	48 (39.3)	66 (30.4)	151 (69.6)	291 (51.0)	280 (49.0)
평균 (표준편차)	3.1 (0.9)	3.5 (1.0)	3.4 (0.8)	3.9 (0.7)	3.1 (0.9)	3.4 (0.9)	2.8 (1.0)	3.0 (1.0)	3.1 (0.9)	3.6 (0.9)

주: 전체 성별에 따라 차이가 있음( $p < .001$ ).

<표 5-36> 일-여가 갈등: 결혼 지위 비교

	전체		전임교원		비전임교원		직원		대학원생	
	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼
N(%)	411 (37.2)	693 (62.8)	177 (91.2)	17 (8.8)	64 (54.5)	58 (47.5)	102 (47.0)	115 (53.0)	68 (11.9)	503 (88.1)
평균 (표준편차)	3.3 (0.9)	3.3 (1.0)	3.5 (0.8)	3.8 (0.7)	3.2 (0.8)	3.2 (1.0)	2.9 (0.9)	2.9 (1.0)	3.5 (0.9)	3.3 (1.0)

- 일과 자기 성장 측면에서 평소 학기 중 ‘일이 바빠서 내 삶의 목표와 비전을 생각하고, 삶을 반성할 수 있는 시간을 갖지 못한다’, ‘일 때문에 자기계발에 신경을 쓰지 못한다’, ‘일 때문에 자기계발 계획을 실천하기 어렵다’, ‘일에 치이다 보니 내 삶의 목표가 무엇인지를 잊게 된다’, ‘일 때문에 피곤해서 자기계발을 할 마음이 생기지 않는다’는 5개 문항의 평균을 살펴본 결과, <표 5-37>과 같다.
- 일·성장 갈등 점수는 전임교원 3.2점, 비전임교원 2.9점, 직원 3.0점, 대학원생 3.2점으로 집단에 따라 차이가 있었다( $p < .001$ ).
- 일·성장 갈등 점수는 여성이 남성보다 갈등 점수가 높았고( $p < .001$ ), 결혼 지위에 따라서는 유의한 차이가 없었다.

<표 5-37> 일-성장 갈등

	전체	전임교원	비전임교원	직원	대학원생
N	1,128	199	126	230	572
평균(표준편차)	3.1 (1.0)	3.2 (0.9)	2.9 (0.9)	3.0 (1.0)	3.2 (1.1)

주: 집단 간 일-성장 갈등 점수에 차이 있음( $p<.001$ ).

<표 5-38> 일-성장 갈등: 성별 비교

	전체		전임교원		비전임교원		직원		대학원생	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
N(%)	570 (51.6)	534 (48.4)	139 (71.7)	55 (28.4)	74 (60.7)	48 (39.3)	66 (30.4)	151 (69.6)	291 (51.0)	280 (49.0)
평균 (표준편차)	2.9 (1.0)	3.3 (1.0)	3.1 (0.9)	3.5 (0.9)	2.9 (0.9)	3.0 (1.1)	2.8 (0.9)	3.1 (1.0)	2.9 (1.1)	3.4 (1.0)

주: 전체 성별에 따라 차이가 있음( $p<.001$ ).

<표 5-39> 일-성장 갈등: 결혼 지위 비교

	전체		전임교원		비전임교원		직원		대학원생	
	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼
N(%)	411 (37.2)	693 (62.8)	177 (91.2)	17 (8.8)	64 (54.5)	58 (47.5)	102 (47.0)	115 (53.0)	68 (11.9)	503 (88.1)
평균 (표준편차)	3.1 (1.0)	3.1 (1.1)	3.2 (0.9)	3.4 (0.9)	2.9 (0.9)	3.0 (1.0)	2.9 (1.0)	3.0 (1.0)	3.2 (1.1)	3.2 (1.1)

## 2) 시간 부족감과 피로감

- 평소 시간이 부족하다고 느끼는지 여부를 알아보기 위해, 통계청 「생활시간조사」와 같은 방식으로 본 결과, 4점 척도(1점: 항상 부족, 2점: 가끔 부족, 3점: 약간 여유, 4점: 항상 여유)로 질문하였다. 전임교원 1.5점, 비전임교원 1.7점, 직원 1.8점, 대학원생 1.6점으로 대체로 시간이 부족하다고 느끼고 있고, 집단 간에도 차이가 있는 것으로 나타났다( $p<.001$ ).
- 여성이 남성보다 시간 부족을 조금 더 느끼고 있고( $p=.043$ ), 결혼 지위에 따라서는 주관적으로 인식하는 시간 부족감에 차이가 없었다.
- 평소 시간이 부족하다고 응답한(1점, 2점 응답자 합계) 비율은 전체 89.4%였으며, 전임교원 92%, 비전임교원 85.7%, 직원 84.8%, 대학원생 91.2%로 전임교원과 대학원생의 시간부족감이 상대적으로

높았다.

<표 5-40> 평소 시간 부족감

	전체	전임교원	비전임	직원	대학원생
N	1,126	199	126	230	571
평균(표준편차)	1.6 (0.6)	1.5 (0.7)	1.7 (0.8)	1.8 (0.7)	1.6 (0.7)
부족하다고 한 비율	89.4	92.0	85.7	84.8	91.2

주: 집단 간 시간부족에 대한 생각에 차이가 있음( $p < .001$ ).

<표 5-41> 평소 시간 부족감: 성별 비교

	전체		전임교원		비전임교원		직원		대학원생	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
N(%)	570 (51.6)	534 (48.4)	139 (71.7)	55 (28.4)	74 (60.7)	48 (39.3)	66 (30.4)	151 (69.6)	291 (51.0)	280 (49.0)
평균 (표준편차)	1.7 (0.7)	1.6 (0.7)	1.5 (0.7)	1.4 (0.5)	1.6 (0.7)	1.7 (0.7)	2.0 (0.7)	1.8 (0.7)	1.7 (0.7)	1.5 (0.7)

주: 전체 성별에 따라 차이가 있음( $p = .043$ ).

<표 5-42> 평소 시간 부족감: 결혼 지위 비교

	전체		전임교원		비전임교원		직원		대학원생	
	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼
N(%)	411 (37.2)	693 (62.8)	177 (91.2)	17 (8.8)	64 (54.5)	58 (47.5)	102 (47.0)	115 (53.0)	68 (11.9)	503 (88.1)
평균 (표준편차)	1.6 (0.7)	1.6 (0.7)	1.5 (0.7)	1.3 (0.5)	1.6 (0.7)	1.7 (0.8)	1.8 (0.7)	1.8 (0.7)	1.6 (0.6)	1.6 (0.7)

- 평소 피곤 정도를 알아보기 위해, 통계청 「생활시간조사」와 같은 방식으로 “평소 하루 일과가 끝난 후에 어느 정도 피곤함을 느끼십니까?” 질문하고, 4점 척도(1점: 매우 피곤, 2점: 조금 피곤, 3점: 거의 피곤하지 않음, 4점: 전혀 피곤하지 않음)로 측정하였다. 전임교원 1.6점, 비전임교원 1.7점, 직원 1.6점, 대학원생 1.6점으로 대체로 피곤함을 느끼고 있고, 집단 간에도 차이가 없었다. 여성이 남성보다 더 피곤함을 느끼고 있었고( $p < .001$ ), 결혼 지위에 따라서는 유의한 차이가 없었다.
- 하루 일과 후 매우 피곤하거나 조금 피곤하다고 응답한 비율은 전체 95.9%였으며, 전임교원 95.0%, 비전임교원 94.4%, 직원 94.9%, 대학원생 97.0%로 거의 모든 응답자가 해당되었다.

<표 5-43> 평소 피곤함

	전체	전임교원	비전임교원	직원	대학원생
N	1,126	199	126	230	571
평균(표준편차)	1.6 (0.6)	1.6 (0.6)	1.7 (0.6)	1.7 (0.6)	1.5 (0.6)
평소 피곤한 비율	95.9	95.0	94.4	94.9	97.0

<표 5-44> 평소 피곤함: 성별 비교

	전체		전임교원		비전임교원		직원		대학원생	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
N(%)	570 (51.6)	534 (48.4)	139 (71.7)	55 (28.4)	74 (60.7)	48 (39.3)	66 (30.4)	151 (69.6)	291 (51.0)	280 (49.0)
평균 (표준편차)	1.7 (0.6)	1.5 (0.6)	1.7 (0.6)	1.4 (0.6)	1.8 (0.6)	1.7 (0.6)	1.9 (0.5)	1.6 (0.6)	1.6 (0.6)	1.5 (0.6)

주: 전체 성별에 따라 차이가 있음( $p < .001$ ).

<표 5-45> 평소 피곤함: 결혼 지위 비교

	전체		전임교원		비전임교원		직원		대학원생	
	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼	기혼	비혼
N(%)	411 (37.2)	693 (62.8)	177 (91.2)	17 (8.8)	64 (54.5)	58 (47.5)	102 (47.0)	115 (53.0)	68 (11.9)	503 (88.1)
평균 (표준편차)	1.6 (0.6)	1.6 (0.6)	1.6 (0.6)	1.5 (0.6)	1.7 (0.5)	1.8 (0.6)	1.7 (0.6)	1.7 (0.5)	1.5 (0.5)	1.6 (0.6)

#### 4. 서울대학교 구성원의 일·생활 균형 제도와 만족도

##### 1) 일·생활 균형 관련 규정 및 필요성

- 응답자가 소속된 기관/대학/연구실에 출퇴근이나 휴가 사용과 관련된 규정이 있는지를 알아본 결과, 전체 응답자의 47.1%가 출퇴근 규정이 있고, 46.3%가 휴가 사용 규정이 있다고 하였다. 출퇴근 규정이 있다고 한 비율은 전임교원 23.8%, 비전임교원 56.6%, 직원 68.7%, 대학원생 44.7%였고, 휴가 사용과 관련된 규정이 있다고 한 비율은 전임교원 35.8%, 비전임교원 52.5%, 직원 60.9%, 대학원생



42.9%였다.

- 대학원생의 44.7%는 출퇴근 규정이 있다고 하였고, 42.9%는 휴가 사용 규정이 있다고 응답하였는데 소속된 연구실 기준으로 응답한 것으로 예상할 수 있다.
- 대학 차원의 출퇴근 및 휴가 사용 규정의 필요성에 대한 동의 정도를 5점 리커트형으로 질문한 결과, 전임교원 2.8점, 비전임교원 3.6점, 직원 3.7점, 대학원생 3.4점으로 전임교원을 제외한 나머지 집단 은 보통보다 약간 더 높게 필요성을 인식하여 집단 간 차이가 있었다.

<표 5-46> 연구실(혹은 소속 학과/기관)의 출퇴근 관련 (내부)규정 유무

	전체	전임교원	비전임교원	직원	대학원생
N	1,103	193	122	217	571
출퇴근 규정 있음	519 (47.1)	46 (23.8)	69 (56.6)	149 (68.7)	255 (44.7)
휴가 규정 있음	507 (46.3)	68 (35.8)	63 (52.5)	131 (60.9)	245 (42.9)

주: 집단 간 출퇴근 관련 규정 유무 및 휴가 규정 유무에 차이가 있음( $p < .001$ )

<표 5-47> 대학 차원의 출퇴근 및 휴가사용 규정 제정 필요성

	전체	전임교원	비전임교원	직원	대학원생
N	1,104	199	122	217	571
평균(표준편차)	3.4 (1.2)	2.8 (1.1)	3.6 (1.0)	3.7 (1.1)	3.4 (1.2)

주: 집단 간 규정의 필요성에 대한 인식에 차이가 있음( $p < .001$ ).

## 2) 일·생활 균형 지원 수준과 만족도

- 교직원만을 대상으로 서울대학교가 구성원의 일·생활 균형을 지원하는 수준을 어떻게 평가하고 있는지 알아본 결과는 <표 5-48>과 같다. 비교집단으로 공공기관, 다른 4년제 대학교, 대기업을 제시한 결과 2.7~2.8점 수준으로 보통보다 약간 낮은 수준이었다.
- 전임교원, 비전임교원, 직원 모두 공공기관이나 다른 4년제 대학보다 일반 대기업과 비교할 때 서울대학교의 지원 수준이 상대적으로 더 낮은 것으로 인식하였다. 상대적인 차이지만 비전임교원은 공공기관이나 일반 대기업과 비교할 때 보다 다른 4년제 대학과 비교할 때 점수가 더 높았고, 직원은 다른 4년제 대학이나 대기업과 비교할 때보다 공공기관과 비교할 때 점수가 더 높았다.

<표 5-48> 서울대학교 일·생활 균형 지원 수준: 타 기관과의 비교

	전체	전임교원	비전임교원	직원
N	533	199	122	217
공공기관(공무원)과 비교	2.8 (1.0)	2.8 (1.0)	2.8 (1.1)	3.0 (1.0)
다른 4년제 대학과 비교	2.8 (1.1)	2.8 (1.1)	3.0 (1.1)	2.7 (1.1)
일반 대기업과 비교	2.7 (1.2)	2.6 (1.2)	2.6 (1.2)	2.7 (1.2)

- 교직원을 대상으로 일·생활 균형 측면에서 서울대의 근무환경을 어떻게 평가하고 있는지를 5점 리커트형 척도로 알아본 결과는 <표 5-49>와 같다. 점수가 높을수록 서울대의 근무환경을 긍정적으로 평가하는 것으로 해석할 수 있다. ‘육아휴직 등 일·생활 균형 제도를 이용하는데 자유롭다’는 항목에 동의하는 정도는 전임/비전임교원 3.0점으로 보통 수준이었고, 직원은 3.4점으로 약간 더 높았다. ‘일·생활 균형 제도가 잘 홍보되어있다’는 항목에 동의하는 정도는 2.6~2.8점으로 상대적으로 낮았다. ‘일·생활 균형에 대해 상급자(보직자)의 지원이 적극적이다’라는 항목에 동의하는 정도도 2.8~2.9점으로 상대적으로 낮은 편이었다.
- ‘출퇴근시간이 자유롭다’에 대해 동의하는 정도는 전임교원 3.9점, 비전임교원 3.4점, 직원 3.0점으로 집단 간 차이가 있었고, 근무장소의 자율성에 대해서 동의하는 정도는 전임교원 3.6점, 비전임교원 3.1점, 직원 2.3점으로 출퇴근시간의 자율성에 비해 낮았다.
- 교직원을 대상으로 서울대학교의 조직문화를 어떻게 평가하고 있는지 알아본 결과, ‘성과에 대한 압박이 있다’는 항목에 동의하는 정도는 전임교원 2.2점, 비전임교원 2.5점, 직원 3.1점으로 직원이 가장 높게 인식하고 있었고, ‘인간관계가 수직적이다’라는 항목에 동의하는 정도는 전임교원 3.1점, 비전임교원 2.9점, 직원 2.8점으로 전임교원의 점수가 가장 높았다.

<표 5-49> 서울대학교 근무환경 평가

	전체	전임교원	비전임교원	직원
N	533	199	122	217
일·생활균형 제도의 자유	3.2 (0.9)	3.0 (1.1)	3.0 (0.9)	3.4 (0.9)
일·생활균형 제도의 홍보	2.7 (1.0)	2.6 (1.0)	2.6 (1.0)	2.8 (1.0)
상사의 적극적 지원	2.9 (1.0)	2.8 (1.0)	2.8 (1.1)	2.9 (1.0)
출퇴근 시간 자율성	3.4 (1.1)	3.9 (0.9)	3.4 (1.1)	3.0 (1.1)
근무 장소 자율성	3.0 (1.2)	3.6 (1.1)	3.1 (1.2)	2.3 (1.1)
성과에 대한 압박	2.6 (1.1)	2.2 (1.0)	2.5 (1.0)	3.1 (1.0)
수직적 인간관계	2.9 (1.0)	3.1 (0.9)	2.9 (1.0)	2.8 (1.1)

주: 집단 간 제도이용의 자유로움( $p<.001$ ), 제도 홍보( $p=.049$ ), 출퇴근 자율성( $p<.001$ ), 장소 자율성( $p<.001$ ), 성과 압박( $p<.001$ ), 수직적 인간관계( $p<.001$ )에 대한 인식에 차이 있음.

- 서울대학교의 근무환경에 대한 평가가 성별에 따라 다른지를 알아본 결과는 <표 5-50>과 같다. 전체 응답자를 비교할 때, ‘일·생활 균형 제도를 이용하는데 자유롭다’는 응답은 여성이 더 높았고, ‘출퇴근 시간과 근무 장소가 자유롭다’는 응답은 남성이 더 높았으며, ‘인간관계가 수직적이다’라는 응답은 남성이 더 높아서 항목에 따라 남녀 응답자의 인식에 차이가 있었다.

<표 5-50> 서울대학교 근무환경 평가: 성별 비교

	전체		전임교원		비전임교원		직원	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
N(%)	279 (52.3)	254 (47.7)	139 (71.7)	55 (28.4)	74 (60.7)	48 (39.3)	66 (30.4)	151 (69.6)
일·생활균형 제도의 자유	3.1 (0.9)	3.3 (0.9)	3.0 (1.0)	3.0 (0.9)	3.0 (0.8)	3.0 (1.0)	3.3 (1.0)	3.4 (0.9)
일·생활균형 제도의 홍보	2.7 (1.0)	2.7 (1.0)	2.7 (0.9)	2.4 (1.0)	2.5 (1.0)	2.6 (1.1)	2.8 (1.1)	2.8 (0.9)
상사의 적극적 지원	2.9 (1.0)	2.9 (1.0)	2.8 (0.9)	2.8 (1.1)	2.8 (1.1)	2.8 (1.1)	3.0 (1.2)	2.9 (1.0)
출퇴근 시간 자율성	3.6 (1.0)	3.2 (1.1)	3.9 (0.9)	3.9 (0.7)	3.5 (1.0)	3.3 (1.1)	3.1 (1.1)	3.0 (1.1)
근무 장소 자율성	3.2 (1.2)	2.6 (1.2)	3.6 (1.1)	3.5 (1.0)	3.2 (1.2)	3.0 (1.2)	2.5 (1.2)	2.2 (1.1)
성과에 대한 압박	2.6 (1.0)	2.7 (1.1)	2.3 (1.0)	1.9 (0.9)	2.5 (1.0)	2.4 (1.0)	3.1 (1.0)	3.1 (1.0)
수직적 인간관계	3.1 (1.1)	2.7 (1.1)	3.3 (0.9)	2.8 (1.0)	3.0 (1.0)	2.8 (1.1)	2.9 (1.0)	2.7 (1.2)

주: 전체 성별에 따라 제도이용의 자유로움( $p=.046$ ), 출퇴근 시간의 자율성( $p<.001$ ), 근무 장소의 자율성( $p<.001$ ), 수직적 인간관계( $p<.001$ )에 대한 인식에 차이 있음.

- 교직원을 대상으로 서울대학교에서 근무한 기간 중 다양한 일·생활 균형제도를 활용한 경험이 있는지 알아본 결과는 <표 5-51>과 같다. 전체 응답자 중 출산휴가를 사용한 적이 있는 경우 8.1%, 배우자 출산휴가 사용한 적이 있는 경우 4.0%, 육아휴직 사용한 적이 있는 경우 4.5%, 임신기 단축근무 경험 2.2%, 육아기 단축근무 사용 경험 2.9%, 서울대학교 어린이집 이용 경험 10.1%, 가족돌봄휴가 사용 경험 3.1%, 가족돌봄휴직 사용 경험 0.2%로 어린이집 이용과 출산휴가를 제외하면 모두 5% 미만으로 낮은 편이었다.
- 유연근무제도의 일환으로 시차출퇴근 제도를 이용한 적이 있는 경우는 18.4%, 재택근무를 해본 적이 있는 경우는 35.9%로 임신·출산·양육 지원제도에 비해서는 이용 경험자가 많았다. 특히 재택근무 이용 경험 비율이 높았는데 이는 지난 3년간 코로나로 인해 재택근무를 허용한 배경과 관련 있다.
- 일·생활 균형제도 이용 경험은 집단에 따라 차이가 있었는데, 직장어린이집인 서울대 어린이집 이용 경험자는 전임교원이 가장 높았고, 임신·출산·양육 관련 휴가 및 휴직제도 이용 경험자는 직원이 가장 많았다. 비전임교원은 재택근무와 시차출퇴근제도를 제외하면 나머지 제도는 이용 경험이 거의 없다.

고 할 수 있다.

<표 5-51> 교직원의 일·생활 균형제도 이용 비율

	전체	전임교원	비전임교원	직원
	이용 경험 빈도(%)	이용 경험 빈도(%)	이용 경험 빈도(%)	이용 경험 빈도(%)
출산전후휴가	45 (8.1)	8 (4.0)	4 (3.2)	33 (14.4)
배우자출산휴가	22 (4.0)	2 (1.0)	0 (0.0)	20 (8.7)
육아휴직	25 (4.5)	1 (0.5)	0 (0.0)	24 (10.4)
임신기 단축근무	12 (2.2)	1 (0.5)	0 (0.0)	11 (4.8)
육아기 단축근무	16 (2.9)	1 (0.5)	0 (0.0)	15 (6.5)
서울대학교 어린이집	56 (10.1)	35 (17.6)	3 (2.4)	18 (7.8)
가족돌봄휴가	17 (3.1)	0 (0.0)	2 (1.6)	15 (6.5)
가족돌봄휴직	1 (0.2)	0 (0.0)	1 (0.8)	0 (0.0)
시차출퇴근	102 (18.4)	6 (3.0)	21 (16.7)	75 (32.6)
재택근무	199 (35.9)	44 (22.1)	53 (42.1)	102 (44.4)

- 대학원생을 대상으로 다양한 일·생활 균형 제도를 이용한 경험이 있는지 조사한 결과, 시차출퇴근제도는 전체 응답자의 4.9%가 경험이 있다고 하였다. 나머지 제도는 기혼 대학원생 68명을 대상으로 조사한 결과 출산휴가 5.9%, 배우자출산휴가 7.4%, 임신·출산 등의 사유로 논문제출 연장 8.8%, 서울대 어린이집 13.2%의 이용 경험이 있었다.

<표 5-52> 대학원생의 일·생활 균형제도 이용 비율

제도	이용 경험 있음(%)
출산전후휴가	4 (5.9)
배우자출산휴가	5 (7.4)
임신·출산으로 인한 논문 제출기간 연장	6 (8.8)
서울대학교 어린이집	9 (13.2)
시차출퇴근	28 (4.9)

주: 시차출퇴근을 제외한 나머지 제도는 기혼자 중 비율임

## 5. 소결

- **서울대 구성원의 일하는 시간은 매우 길며 주말·휴일에 일하는 빈도도 높다.** 서울대학교 구성원의 일하는 시간, 즉 업무, 학생지도, 수업, 연구, 회의 등을 모두 포함하여 일하는 시간은 학기 중 주중 전임교원 하루 평균 11.5시간, 비전임교원, 직원, 대학원생은 각각 9.8시간, 9.0시간, 9.3시간으로 모두 평균 근로시간 8시간을 상회한다. 주말에는 전임교원이 하루 평균 4.8시간, 비전임교원 3.7시간, 대학원생은 4.3시간 일하였고, 직원은 1.5시간 일하였다. 방학 중에도 크게 다르지는 않아서 학기 중보다 약간 적지만 모두 하루 평균 8시간이 넘는다.
- 평소 정규 근무시간 혹은 오후 6시 이후에 남아서 일하는 비율이 전임교원 67.7%, 비전임교원 68.4%, 직원 23.9%, 대학원생 71.9%였으며, 한 달에 초과근무하는 평균 일수는 전임교원 15.6일, 비전임교원 13.4일, 직원 9.2일, 대학원생 16.0일이었다.
- 평소 주말이나 휴일에 학교에 나와 일하는 비율도 전임교원 77.9%, 비전임교원 52.7%, 직원 31.3%, 대학원생 65.3%나 되며, 주말이나 휴일에 나와 일하는 빈도는 전임교원, 비전임교원, 대학원생은 “한 달에 2회 이상”이 약 70% 이상으로 가장 흔했고, 직원은 “두 달에 한 두 번(33.3%)”과 “한 달에 2회 이상(31.9%)”로 비슷하였다.
- **서울대 구성원의 수면, 휴식, 여가 시간은 부족하다.** 서울대 구성원의 주중 평균 수면시간은 6.4시간이며, 주말에는 7.7시간이었다. 2019년 통계청이 발표한 「생활시간조사」에서 우리나라 성인의 평균 수면시간이 8시간 9분인 것에 비교하면, 약 한 시간 30분 이상 짧다. 서울대 구성원의 하루 평균 휴식 및 여가 시간은 주중 2.8시간, 주말 6.3시간이다. 마찬가지로 통계청 생활시간조사의 우리나라 성인의 하루 평균 휴식 및 여가 시간이 4시간 47분인 것에 비하면 하루에 두 시간 정도 적다.
- 서울대 구성원의 휴가(업무, 연구, 수업과 관련된 일을 하지 않는 날, 공휴일, 주말 제외) 일수를 알아본 결과, 하루도 없다고 한 비율 16.2%, 1~5일 23.6%, 6~10일 30.9%, 11일 이상이 29.2%였다. 연간 하루도 휴가를 사용하지 않은 비율은 전임교원 25.3%, 비전임교원 19.7%, 직원 6.0%, 대학원생 16.3%로 최소한의 휴가도 사용하지 않는 비율이 높다.
- **일·생활 균형의 중요성은 인식하지만 실제 일·생활 균형 수준은 낮다.** 일·생활 균형의 중요성을 5점 척도로 물어본 결과 전체 4.2점으로 모두 일·생활 균형이 중요하다고 인식하고 있고, 집단에 따라 차이가 없었다. 그러나, 지난 6개월 동안의 주관적 일·생활 균형 수준을 1~10점 범위로 물어본 결과, 전임교원 5.3점, 비전임교원 6.0점, 직원 6.2점, 대학원생 5.3점으로 낮은 편이었다. 일·생활 균형 수준이 낮으므로 자연스럽게 시간부족감이 높고, 평소 피곤함을 느끼는 수준이 높았다. 평소 시간 부족감을 느끼는 비율이 89.4%로 2019 통계청 「생활시간조사」에서 조사된 30대 성인의 시간 부족감 75.0%보다 높고, 일과 후 피로감을 느끼는 비율이 95.9%로 「생활시간조사」의 30대 성인의 피로감 90.5%보다 높았다.
- **소속기관의 출퇴근 및 휴가 규정이 미비한 경우가 많다.** 응답자가 소속된 기관/대학/연구실에 출퇴근이나 휴가 사용과 관련된 규정이 있는지를 알아본 결과, 전체 응답자의 47.1%가 출퇴근 규정이 있고, 46.3%가 휴가 사용 규정이 있다고 하였다. 규정이 있다고 한 비율은 직원이 가장 높았고, 전임교

원의 비율이 가장 낮았다. 대학 차원의 출퇴근 및 휴가 사용 규정의 필요성에 대한 동의 정도를 5점 리커트형으로 질문한 결과, 전임교원 2.8점, 비전임교원 3.6점, 직원 3.7점, 대학원생 3.4점으로 전임교원을 제외한 나머지 집단은 보통보다 약간 더 높게 필요성을 인식하였다.

- **서울대 구성원은 학교의 일·생활 균형 지원 수준을 전반적으로 낮게 평가하고 있으며, 특히 제도 홍보와 사용 여건에 대해 평가가 낮았다.** 교직원은 서울대학교의 일·생활 균형 지원 수준이 공공기관(공무원)이나, 다른 4년제 대학교나 대기업과 비교할 때도 일·생활 균형 지원 수준은 약간 낮은 편으로 인식하고 있었다. 이러한 주관적 평가는 집단별로 차이가 없었다.
- 교직원은 서울대의 근무환경 중 ‘육아휴직 등 일·생활 균형 제도를 이용하는데 자유롭다’는 항목에 동의하는 정도가 보통 수준이었고, ‘일·생활 균형 제도가 잘 홍보되어있다’는 항목에 동의하는 정도는 2.6~2.8점으로 상대적으로 낮았다. ‘일·생활 균형에 대해 상급자(보직자)의 지원이 적극적이다’라는 항목에 동의하는 정도도 2.8~2.9점으로 상대적으로 낮은 편이었다.
- 서울대 근무환경 중 출퇴근시간의 자율성에 대해 동의하는 정도는 전임교원 3.9점, 비전임교원 3.4점, 직원 3.0점으로 집단 간 차이가 있었고, 근무장소의 자율성에 대해서 동의하는 정도는 전임교원 3.6점, 비전임교원 3.1점, 직원 2.3점으로 출퇴근시간의 자율성에 비해 낮았다. 근무시간과 관련된 자율성보다 근무장소에 대한 자율성이 더 낮은 것을 알 수 있다.
- 서울대의 조직문화 중 ‘성과에 대한 압박이 있다’는 항목에 동의하는 정도는 전임교원 2.2점, 비전임교원 2.5점, 직원 3.1점으로 직원이 가장 높게 인식하고 있었고, ‘인간관계가 수직적이다’라는 항목에 동의하는 정도는 전임교원 3.1점, 비전임교원 2.9점, 직원 2.8점으로 전임교원의 점수가 가장 높았다.
- **서울대 구성원의 일·생활 균형 제도의 활용 경험은 높지 않은 편이다.** 교직원 응답자 중 출산휴가를 사용한 적이 있는 경우 8.1%, 배우자출산휴가 사용한 적이 있는 경우 4.0%, 육아휴직 사용한 적이 있는 경우 4.5%, 임신기 단축근무 경험 2.2%, 육아기 단축근무 사용 경험 2.9%, 서울대학교 어린이집 이용 경험 10.1%, 가족돌봄휴가 사용 경험 3.1%, 가족돌봄휴직 사용 경험 0.2%로 어린이집 이용과 출산휴가를 제외하면 모두 5% 미만으로 낮은 편이었다.
- 유연근무제도의 일환으로 시차출퇴근 제도를 이용한 적이 있는 경우는 18.4%, 재택근무를 해본 적이 있는 경우는 35.9%로 임신·출산·양육 지원제도에 비해서는 이용 경험자가 많았다. 특히 재택근무 이용 경험 비율이 높았는데 이는 지난 3년간 코로나19로 인해 재택근무를 허용한 배경과 관련된 것으로 보인다.



## 제6장. 서울대학교 구성원의 일·생활 균형 지원을 위한 제언

### 1. 서울대학교 구성원의 일·생활 균형 실태와 문제점

- 심층면접과 설문조사 결과를 통해 살펴본 바와 같이 서울대학교 구성원의 일·생활 균형 수준은 낮은 편이다. 전임교원, 비전임교원/연구원, 직원, 대학원생이 처한 상황이 각각 다르지만, 전반적으로 일하는 시간이 매우 길고 한 교원이 표현했듯이 “밤낮없이 일하는 문화”가 존재한다. 실제 일과시간 이후, 주말이나 휴일에도 학교에 나와 일하는 비율이 높으며, 이는 연구중심 대학의 특성과 밀접하게 관련된다.
- 일하는 시간이 높은 연구 성과와 관련된다면 바람직하겠지만, 서울대학교 구성원, 특히 전임교원은 학교에서 일하는 시간이 연구가 아닌 회의, 행정, 학생지도 등에 치우쳐있음을 우려하고 있다. 많은 시간 학교에서 일하지만 순수하게 연구를 위한 시간은 충분히 확보하지 못하는 문제점이 있다.
- 일하는 시간이 길면 당연히 수면이나 휴식, 여가를 위한 시간이 짧아질 수밖에 없다. 서울대 구성원의 수면시간은 우리나라 성인 평균에 비해 약 한 시간 30분 이상 적고, 휴식 및 여가 시간은 하루에 두 시간 정도 적다. 일 년 동안 단 하루도 일로부터 자유로운 휴가(주말, 공휴일 제외)를 사용하지 않는 비율도 적지 않다(전임교원 25.3%, 비전임교원 19.7%, 직원 6.0%, 대학원생 16.3%). 한 대학원생이 표현했듯이 연구를 “장기적인 전망”에서 수행하기 위해서는 소진되지 않아야 한다. 그런데, 현재처럼 수면시간과 여가 시간이 확보되지 않으면 소진, 피곤함, 시간부족감이 누적되어 장기적으로 생산성과 건강에 위협 요인이 될 위험이 크다.
- 서울대 구성원의 일·생활 균형 실태의 또 다른 문제점은 구성원 간 격차가 크다는 점이다. 일·생활 균형의 중요성에 대한 인식에서는 성별 차이가 없었으나, 남성 구성원보다 여성 구성원이 체감하는 주관적 일·생활 불균형, 일·가정 갈등, 일·여가 갈등, 일·성장 갈등 수준이 높고, 시간부족감과 피곤함의 수준도 더 높았다. 이는 여성 구성원이 남성 구성원보다 다중 역할로 인해 일과 생활의 균형을 영위하는데 더 어려운 상황에 처해 있을 수 있음을 시사한다.
- 기혼자와 비혼자를 비교해보면 일·생활 균형의 중요성이나 주관적으로 평가하는 균형 수준에서 유의한 차이가 없었다. 이러한 결과는 일과 생활을 균형 있게 영위하는 것이 기혼자만의 문제가 아니라 비혼자에게도 해당하는 문제라는 것을 시사한다. 일과 가정생활을 양립하는 것뿐 아니라 개인적 휴식과 성장을 도모하는 것이 일·생활 균형의 중요한 요소라는 점에서 결혼 지위에 상관없이 일·생활 균형을 지원하는 것이 필요하다.
- 서울대에는 현재 일·생활 균형을 지원하기 위한 정책이나 제도가 다양하게 도입되어 있다. 출산휴가, 배우자출산휴가, 육아휴직, 임신기 및 육아기 단축근무, 직장어린이집, 가족돌봄휴가 및 휴직 등은 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」에 보장된 정책이며, 서울대학교 구성원도 활용할 수 있는 정책이다. 그러나, 고등교육기관인 동시에 연구기관인 학교의 특성상 교원, 연구원, 대학원생들은 복무규정을 마련하기 어렵고 따라서 이러한 제도를 사용하기 어려운 여건에 놓여있다. 이로 인해 직원을 제외하고 나머지 구성원들은 정책과 제도의 사각지대에 놓여있다고 할 수 있다.

- 학내 구성원들은 대학 내 일·생활 균형 제도에 대해 정보가 부족하고, 홍보가 적극적으로 되고 있지 않다고 인식하고 있다. 정보 접근성이 낮고 일원화된 정보 통로가 없어서 제도를 활용해야 하는 당사자가 여러 경로를 통해 필요한 정보를 직접 수집해야 하는 어려움이 있고, 따라서 대학이 구성원의 일·생활 균형을 지원하는 데 소극적이라는 인상을 받게 된다.
- 이상의 문제점들을 고려할 때, 서울대학교의 특성을 고려함과 동시에 서울대학교 구성원의 일·생활 균형 수준을 증진할 수 있도록 다음과 같은 정책들을 제안하고자 한다.

## 2. 서울대학교 구성원의 일·생활 균형 증진을 위한 정책 제안

### 1) 관련 규정 및 가이드라인 제정 및 정비

- 앞서 언급한 바와 같이 서울대학교 구성원 중 교원, 연구원, 대학원생들은 신분상의 특수성으로 인해 정책과 제도의 사각지대에 놓여있다. 예를 들어, 전임교원은 출산휴가 규정이 없어 대학본부 대신 단과대학에 신청하고 승인받는 형태로 휴가를 사용하고 있다. 따라서, 교원 출산휴가에 관한 통계도 관리되지 않아 정확한 현황을 파악하기 어렵다.
- 전임교원은 복무규정이 없는 대신 자율성이 높아 상대적으로 여건이 좋은 상황이지만, 비전임교원, 연구원, 대학원생은 복무의 구체적인 내용이 소속기관/연구실의 책임자에게 의존하는 경우가 많아 기관별, 연구실별로 편차가 크다. 조사 결과, 전체 응답자의 47.1%가 소속된 기관/대학/연구실에 출퇴근 규정이 있고, 46.3%가 휴가 사용 규정이 있다고 하였다. 두 명 중 한 명은 관련 규정이 없는 상황에서 일하고 있는 셈이다. 대학원생 면접조사에서 언급된 바와 같이 출퇴근이나 휴가 사용이 책임자(지도교수)의 개인적 선의에 의존하면 자유롭게 사용하기 어렵고 “눈치를 보게 된다”는 점에서 개선이 필요하다.
- 비전임교원, 연구원의 경우에도 출산휴가, 육아휴직, 단축근무, 시차출퇴근 제도 등에 관해 표준적 가이드라인이 마련된다면 소속기관에 따른 편차를 줄이고 구성원의 일·생활 균형 수준을 높이는 데 기여할 수 있다.

### 2) 통합 웹페이지 구축과 일·생활 균형 지원 서비스 안내

- 학내 구성원들이 이용할 수 있는 일·생활 균형에 관련된 정책과 자원을 한눈에 찾아볼 수 있는 통합적인 웹페이지와 브로슈어나 자료집이 제공될 필요가 있다. 많은 해외 대학들이 Human Resources 페이지 등을 통하여 일·생활 균형에 대한 정보를 통합적으로 제공하고 있는 반면, 현재 서울대학교 웹페이지를 살펴보면, “대학생활-캠퍼스생활” 메뉴와 “학사행정-교직원행정” 메뉴가 있으나, 학내 기구를 소개하는 방식으로 매우 제한적인 내용만이 게시되어 있다. 학생들과 교원, 교직원들의 일·생활 균형에 관련된 정책, 규정을 어디서 찾을 수 있는지 알기 어렵고, 각 해당 기구에 들어가 일일이 관련 규정을 찾아보아야 하는 어려움이 있다.
- 특히, 이러한 웹페이지를 통해 제도에 관한 안내뿐 아니라 출산휴가, 배우자출산휴가, 육아휴직, 임신기단축근무, 육아기단축근무, 가족돌봄휴가, 가족돌봄휴직 등 다양한 제도의 이용 현황을 매년 최신화

하여 공개할 필요가 있다. 제도 유무와 제도 활성화는 별개의 문제이다. 제도가 도입되어 있더라도 실제 제도를 활용하기 어려운 조직문화가 존재한다면 활용도가 낮을 것이다. 이 제도를 실제 활용하고 있는 사람들이 얼마나 되는지 확인할 수 있다면 제도 활용을 고민하는 구성원들의 의사결정에 도움이 될 것이다.

- 웹페이지를 통해 상시 정보를 제공하는 것에 더하여 신입교원이나 신입직원을 대상으로 한 교육과 워크숍에서 일·생활 균형을 지원하는 대학의 제도와 서비스를 안내하고 적극적으로 활용할 수 있도록 독려하는 방안도 필요하다.
- 대학 차원의 일·생활 균형 정책을 구비하고 단과대학 및 학과 단위의 가족친화적 분위기 조성을 위하여, 학내 리더들을 위한 교육 워크숍 및 자원 제공이 필요하다. 미국 대학들이 제공하는 “가족친화적 학과를 위한 Toolkit”의 내용을 살펴보면, 육아휴직의 타임라인, 법적 이슈 등 매우 구체적인 사례들을 기반으로 설명하고 있으며, 그 과정에서 리더들의 역할을 강조하고 있다. 또한, 아테나 스완 현장과 같이 정기적으로 일·생활 균형에 관한 조직문화를 평가함으로써, 단위별 비교를 통하여 변화와 개선을 유도할 필요가 있다.

### 3) 일·생활 균형 지원 서비스 확대 및 사각지대 해소

- 서울대학교에는 일·생활 균형을 지원하는 여러 서비스가 존재한다. 예를 들어, 휴가 및 휴직제도, 주거 지원, 직장어린이집, 동아리 지원, 체육시설, 상담시설 운영 등을 통해 일·가정 양립 뿐 아니라 개인의 자기계발과 성장을 돕고 있다.
- 그러나, 앞서 언급한 바와 같이 제도와 규정의 불비로 사각지대가 생기기도 하고 캠퍼스별로 서비스의 편차가 존재하기도 한다. 예를 들어, 관악캠퍼스와 시흥캠퍼스에는 직장어린이집이 운영되고 있는 것에 비해 연건캠퍼스에는 병원에만 직장어린이집이 설치되어 있고, 병원에 소속되지 않은 직원이나 대학원생을 위한 직장어린이집이 설치되어있지 않다.
- 또한, 교직원 구성원이 자기계발을 위해 추가로 학위를 취득하거나 학업을 할 때 이를 적극적으로 지원하는 제도가 미흡하다. 특히, 교원이 새로운 전공이나 연구 영역에서 전문성을 높이기 위해 재교육이나 학위취득 과정을 선택할 때 비용과 시간을 지원하는 정책이 부재하다. 융복합 연구 시대에 교원이 계속 재교육을 통해 전문성을 확장할 수 있도록 지원하는 것이 필요하다.
- 가족돌봄을 수행하는 구성원을 위한 서비스 중 영유아 자녀를 둔 구성원을 위한 서비스는 있지만, 노년 가족원을 돌보는 데 필요한 서비스는 존재하지 않는다. 고령화가 급속하게 이루어지는 시점에서 노년기의 부모나 조부모를 돌보는 데 필요한 정보, 시간, 비용 지원 필요성이 커지고 있음을 고려할 때 대학 차원에서 가족돌봄 특히 노년기 돌봄을 지원하는 방안을 마련하는 것이 필요하다.

### 4) 서울대학교 조직문화 개선

- 구성원들이 일·생활 균형을 적극적으로 영위하기 위해서는 제도의 구비를 넘어서 이를 활용할 수 있는 조직문화가 조성되는 것이 필수적이다. 특히 일 중심의 문화가 존재하는 조직에서는 제도만으로는 일·생활 균형을 활성화하기 어렵다.
- 심층면접에 참여한 구성원들은 일관되게 서울대학교 조직문화가 예전보다 개선되고 있다고 보았다.

예를 들어, 연장 근무를 당연시하거나 휴가 사용 시기를 선택할 때 눈치를 주거나, 업무 후 자주 회식을 강요하거나 하는 등의 불합리한 문화가 약화하고 있으며 일·생활 균형에 관한 개인의 권리가 존중되고 있다고 보았다.

- 이러한 변화는 코로나19 기간 동안 더욱 가속화되어 불필요한 회의, 회식 등이 최소화되고, 재택근무와 유연근무의 가능성을 높였다.
- 그러나 구성원들은 서울대학교의 조직문화에 여전히 경직성이 높다는 점을 지적하였다. 결재 시스템에 관료적·형식적 절차주의가 존재하고, 근무 장소, 시간, 복장 등에 유연성이 부족하며, 기관에 따라서는 회식과 음주 문화가 잔존하여 구성원의 일·생활 균형에 장애 요인이 되고 있다.
- 조직문화를 개선하기 위해서는 관리자 및 중간관리자의 의지가 중요하다. 조직의 관리자가 가족친화 체도를 적극적으로 활용하고 지지하는 분위기를 조성할 때 구성원의 일·가정 갈등을 줄일 수 있다(강하라, 2021; 고선강, 2016). 학내 구성원들이 일·생활 균형을 권리로서 자유롭게 추구하고 제도를 적극적으로 이용할 수 있기 위해서는 관리자 및 중간관리자들에 대한 교육이 필요하다.

#### 5) 고등교육기관 및 연구기관의 일·생활 균형 선도

- 서울대학교는 연구중심 고등교육기관인 동시에 연구기관으로서 일반 사업장과는 차별되는 특수성을 가진다. 직원을 제외한 교원, 연구원, 대학원생을 대상으로 「남녀고용평등 및 일·가정 양립지원에 관한 법률」에서 명시한 일·생활 균형 정책과 제도를 그대로 적용하기 어려운 특성이 있으며, 직원과 동일한 복무규정을 제정하기도 쉽지 않다.
- 그러나 교원, 연구원, 대학원생 구성원의 일·생활 균형은 소진을 예방하고 신체적 건강과 정신건강을 유지하기 위해 필수적이며, 장기적으로 연구 생산성과 성과를 높이고 우수한 인력을 양성하기 위해서도 필요하다. 일과 가정생활을 양립하면서 나아가 개인의 발전과 성장을 위해 재투자할 수 있는 시간을 보장하기 위해서 휴식 및 휴가 가이드라인을 마련하고, 근무 유연성을 높일 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다. 특히 비전임연구원과 대학원생의 일·생활 균형 수준이 소속기관 관리자나 지도교수에 따라 격차가 커지지 않도록 대학 차원의 권고안을 마련할 필요가 있다.
- 해외사례를 통해 볼 때, 대학의 일·생활 균형 수준을 높이기 위해서는 연구비 지원기관과의 협력관계가 구축되는 것이 필요하다. 영국의 사례처럼 한국연구재단 등 연구비 지원기관에서 구성원의 일·생활 균형을 적극적으로 지원하는 대학 소속 연구자가 연구과제 신청 시 가산점을 부여하는 등의 인센티브 제도를 도입한다면 대학 구성원의 일·생활 균형 수준을 높이는 데 기여할 것이다.
- 연구자를 위한 일·생활 균형 모델을 구축하고, 연구기관의 특수성을 고려한 다양한 정책과 제도를 개발하여 국내외 연구기관의 일·생활 균형 수준을 높이는 역할을 선도적으로 담당하는 것도 서울대학교의 중요한 책무가 될 것이다.




## 참고문헌

- 강하라(2021). 기혼 여성 관리자의 가족친화제도 운영 인식과 후속출산계획 간의 관계: 가족친화적 상사 지원인식 및 일·가정 양립 갈등의 매개효과. *가족자원경영과 정책*, 25(2), 25-39.
- 고선강(2016). 가족친화제도와 조직문화가 여성관리자의 출산의향에 미치는 영향. *Family and Environment Research*, 57(3), 353-367.
- 김정운, 박정열(2008). 일과 삶의 균형 척도 개발을 위한 연구. *여가학연구*, 5(3), 53-69.
- 임혜란(2016). 서울대학교 다양성 환경조사. 2016년도 기획연구과제. 서울대학교 다양성위원회.
- 통계청(2020). 2019년 생활시간조사 결과.
- 진미정(2021). 일·생활 균형의 가치와 전략적 선택 변화. 2021 한국가족정책학회 추계학술대회 자료집.
- 최하영(2022). 일·가족 및 일·생활 상호작용 관련 개념과 척도 비교: 균형, 양립, 전이, 갈등, 촉진을 중심으로. *가족정책연구*, 2(1), 1-24.
- 최하영, 진미정(2020). 맞벌이 부부 남녀의 일·생활 갈등 영향요인: 일·생활 갈등 수준이 높은 집단의 특성을 중심으로. *인간발달연구*, 27(3), 79-107.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Kalpazidou Schmidt, E., Ovseiko, P. V., Henderson, L. R., & Kiparoglou, V. (2020). Understanding the Athena SWAN award scheme for gender equality as a complex social intervention in a complex system: Analysis of Silver award action plans in a comparative European perspective. *Health Research Policy and Systems*, 18, 19. <https://doi.org/10.1186/s12961-020-0527-x>
- Mason, M. A., Goulden, M., & Wolfinger, N. H. (2013). *Do babies matter? Gender and family in the ivory tower*. Rutgers University Press. 한국번역본: 「아이는 얼마나 중요한가 (2022)」 (시공사).
- Ovseiko, P. V., Pololi, L. H., Edmunds, L. D., Civian, J. T., Daly, M., & Buchan, A. M. (2019). Creating a more supportive and inclusive university culture: A mixed-methods interdisciplinary comparative analysis of medical and social sciences at the University of Oxford. *Interdisciplinary Science Reviews*, 44(2), 166-191. <https://doi.org/10.1080/03080188.2019.1603880>



## 부록

### 부록 1. 일·생활 균형 설문지(교원)

1. \* 귀하의 현재 다음 중 어디에 해당되십니까?    1 ▼  문항 이동 (0)sec  
(종속구간 : 2 ~ 3)

- 전임교수 (이동가능구간 : 3 ~ 3)
- 비전임교수 (이동가능구간 : 3 ~ 3)
- 연구원(박사급) (이동가능구간 : 3 ~ 3)
- 조교 (이동가능구간 : 3 ~ 3)
- 직원 (이동가능구간 : 2 ~ 2)

1 Page

2. \* 귀하의 소속기관은 어디이십니까?    2 ▼  문항 이동 (0)sec

- 대학본부
- 대학(원)
- 지원 및 부속시설
- 연구시설
- 법인기관
- 기타

2 Page

3. \* 귀하의 소속기관은 어디이십니까?    3 ▼  문항 이동 (0)sec

- 인문대학
- 사회과학대학
- 자연과학대학
- 간호대학
- 경영대학
- 공과대학
- 농업생명과학대학
- 미술대학
- 사범대학
- 생활과학대학
- 수의과대학
- 약학대학



- 음악대학
- 의과대학
- 자유전공학부
- 연합전공
- 연계전공
- 보건대학원
- 행정대학원
- 환경대학원
- 국제대학원
- 치의학대학원
- 경영전문대학원
- 의학대학원
- 법학전문대학원
- 융합과학기술대학원
- 국제농업기술대학원
- 공학전문대학원
- 데이터사이언스대학원

3 Page

4. \* 귀하는 서울대학교에 근무하신 지 (휴직 기간을 포함하여) 얼마나 되었습니까? 📄 🗑️ 🗑️




4 ▼  문항 이동 (0)sec




- 2년 이하
- 3~4년
- 5~6년
- 7~8년
- 9~10년
- 11~12년
- 13~14년
- 15년 이상




4 Page

5. \* 평소 학기 중 출퇴근을 위해 귀하가 학교에 도착하는 시간과 학교를 떠나는 시간이 규칙적입니까? 📄 🗑️ 🗑️ 5 ▼  문항 이동 (0)sec (종속구간 : 6 ~ 8)

- 예 (이동가능구간 : 6 ~ 8)
- 아니오 (이동가능구간 : 8 ~ 8)

6. \* 귀하가 학교에 도착하는 시간은 언제 입니까?    6  문항 이동 (0)sec
- 오전 7시 30분 이전
  - 오전 7시 30분 ~ 8시 이전
  - 오전 8시 ~ 8시 30분 이전
  - 오전 8시 30분 ~ 9시 이전
  - 오전 9시 ~ 9시 30분 이전
  - 오전 9시 30분 ~ 10시 이전
  - 오전 10시 이후

7. \* 귀하가 학교에서 출발하는 시간은 언제 입니까?    7  문항 이동 (0)sec
- 오후 4시 이전
  - 오후 4시 ~ 5시 이전
  - 오후 5시 ~ 6시 이전
  - 오후 6시 ~ 7시 이전
  - 오후 7시 ~ 8시 이전
  - 오후 8시 ~ 9시 이전
  - 오후 9시 ~ 10시 이전
  - 오후 10시 이후

8. \* 평소 귀하의 집에서 학교까지 소요되는 편도 통근 시간은 얼마나 됩니까?    8  문항 이동 (0)sec
- 15분 미만
  - 15~30분 미만
  - 30~45분 미만
  - 45분~1시간 미만
  - 1시간~1시간 15분 미만
  - 1시간 15분~1시간 30분 미만
  - 1시간 30분 이상

9. \* 평소 **학기 중에** 귀하가 일하는 시간은 얼마나 되십니까? (**일에는 관련 업무, 연구, 학업, 수업 준비, 수업, 실험, 학생지도, 회의 등이 모두 포함됩니다.**)   9

문항 이동 (0)sec

평균 시간 (0~24)

주중 하루 평균

주말 하루 평균

9 Page

10. \* 평소 **방학 중에** 귀하가 일하는 시간은 얼마나 되십니까? (**일에는 관련 업무, 연구, 학업, 수업 준비, 수업, 실험, 학생지도, 회의 등이 모두 포함됩니다.**)   10

문항 이동 (0)sec

평균 시간 (0~24)

주중 하루 평균

주말 하루 평균

10 Page

11. \* 평소 귀하는 평일 정규 근무시간(혹은 오후 6시)를 초과하여 학교에 남아 (1시간 이상) 일을 하십니까?

  11   문항 이동 (0)sec (종속구간 : 12 ~ 13 )

예 (이동가능구간 : 12 ~ 13)

아니오 (이동가능구간 : 13 ~ 13)




11 Page

12. \* 얼마나 자주 평일 초과근무를 하십니까? (연중 불규칙할 경우, 가장 바쁜 달을 기준으로)

  12   문항 이동 (0)sec

한 달 평균  회

12 Page




13. \* 평소 귀하는 주말이나 휴일에 학교에 나와 일을 하는 경우가 있습니까?    13

문항 이동 (0)sec (종속구간 : 14 ~ 15 )

예 (이동가능구간 : 14 ~ 15)

아니오 (이동가능구간 : 15 ~ 15)



13 Page

14. \* 얼마나 자주 주말이나 휴일에 일을 하십니까?    14   문항 이동 (0)sec

한 달에 2회 이상

- 두 달에 한 두 번
- 몇 개월에 한 두 번

14 Page



15. \* 평소 귀하의 수면 시간은 하루 평균 얼마나 되십니까?   15 ▾  문항 이동 (0)sec

평균 시간 (1~24)

주중 하루 평균

주말 및 휴일 하루 평균

15 Page

16. \* 평소 귀하의 휴식 및 여가 시간은 하루 평균 얼마나 되십니까? (휴식과 여가는 혼자 또는 다른 사람과 함께 하는 활동을 모두 포함합니다; 수면시간 제외)   16 ▾  문항 이동 (0)sec

평균 시간 (0~24)

주중 하루 평균

주말 및 휴일 하루 평균

16 Page

17. \* 최근 3개월간 귀하가 가장 자주 한 여가활동은 무엇입니까? 평일과 주말/휴일로 나누어 가장 자주 한 여가 활동을 두 개를 골라 순서대로 선택해 주십시오.

- (1) TV 또는 온라인 영상물 시청 (넷플릭스, Youtube 등) 및 음악감상
- (2) 독서
- (3) 문화예술 관람 (영화, 미술, 음악회 등)
- (4) 온라인 게임
- (5) 쇼핑(온라인, 오프라인)
- (6) SNS 활동 (인스타, 페이스북, 트위터 등)
- (7) 산책, 공원, 놀이터 가기
- (8) 오프라인 스포츠 경기 관람
- (9) 스포츠 활동 및 운동
- (10) 등산, 여행
- (11) 친구 만나기
- (12) 종교생활
- (13) 동호회 활동
- (14) 자원봉사활동
- (15) 기타

  17 ▾  문항 이동 (0)sec

1순위

2순위

평일



주말 및 휴일



17 Page

18. \* 최근 3개월간 귀하의 여가시간은 어떠했습니까?   18 ▾  문항 이동 (0)sec

	매우 충분하지 않았다	별로 충분하지 않았다	보통이다	대체로 충분했다	매우 충분했다
혼자 보낸 여가시간	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
가족과 함께 보낸 여가시간 (동거 혹은 비동거가족을 모두 포함)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
가족 외 다른 사람들과 함께 보낸 여가시간	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18 Page

19. \* 평소 학기 중 다음 상황을 얼마나 경험하십니까? 19 ▾  문항 이동 (0)sec

	전혀 않다	그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇 다	매우 그렇다
일 때문에 가족에게 신경을 쓰지 못한다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
일을 집에 가지고 가는 경우가 많다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
퇴근 후에도 일에 대한 걱정을 한다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
일에서 받은 스트레스를 가족에게 푼 적이 있다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
일 때문에 가족의 중요한 기념일(생일, 결혼기념일 등)을 지나치는 경우가 많다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19 Page

20. \* 평소 학기 중 다음 상황을 얼마나 경험하십니까? 20 ▾  문항 이동 (0)sec

	전혀 않다	그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇 다	매우 그렇다
일 때문에 여가나 운동에 할애하는 시간이 적다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
일 때문에 여가활동이나 건강관리에 신경을 쓰지 못한다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
일 때문에 영화나 공연을 본지가 꽤 오래 되었다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
일 때문에 주말에는 피곤해서 여가활동을 할 마음이 생기지 않는다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
일 때문에 건강이 나빠진 적이 있다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20 Page

21. \* 평소 학기 중 다음 상황을 얼마나 경험하십니까? 21 ▾  문항 이동 (0)sec

	전혀 않다	그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇 다	매우 그렇다
일이 바빠서 내 삶의 목표	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



와 비전을 생각하고, 삶을  
반성할 수 있는 시간을 갖  
지 못한다




일 때문에 자기계발에 신  
경을 쓰지 못한다 ○ ○ ○ ○ ○

일 때문에 자기계발 계획  
을 실천하기 어렵다 ○ ○ ○ ○ ○

일에 치이다 보니 내 삶의  
목표가 무엇인지를 잊게  
된다 ○ ○ ○ ○ ○

일 때문에 피곤해서 자기  
계발을 할 마음이 생기지  
않는다 ○ ○ ○ ○ ○

21 Page

22. \* 귀하에게는 일과 생활의 균형을 유지하는 것이 얼마나 중요하십니까?    22 ▾

문항 이동 (0)sec

- 전혀 중요하지 않다
- 별로 중요하지 않다
- 보통이다
- 대체로 중요하다
- 매우 중요하다



22 Page

23. \* 지난 6개월 동안 귀하의 일·생활 균형 수준을 평균적으로 고려할 때 1~10점 중 몇 점이라고 생각하십니까? (1점: 가장 균형이 낮은 수준 ~ 10점: 가장 균형이 높은 수준)

  23 ▾  문항 이동 (0)sec

점




23 Page

24. \* 평소 귀하는 시간이 부족하다고 느끼십니까 혹은 여유있다고 느끼십니까?   

24 ▾  문항 이동 (0)sec

- 항상 부족하다고 느낌
- 가끔 부족하다고 느낌
- 약간 여유있다고 느낌
- 항상 여유있다고 느낌

24 Page

25. \* 평소 귀하는 하루 일과가 끝난 후에 어느 정도 피곤함을 느끼십니까?    25 ▾

문항 이동 (0)sec



- 매우 피곤함
- 조금 피곤함
- 거의 피곤하지 않음
- 전혀 피곤하지 않음

25 Page

26. \* 귀하는 지난 학기에 얼마나 자주 운동 및 스포츠에 참여하셨나요? 26 ▾

문항 이동 (0)sec (종속구간 : 27 ~ 28)

- 전혀 하지 않았다 (이동가능구간 : 28 ~ 28)
- 일주일에 1번 (이동가능구간 : 27 ~ 28)
- 일주일에 2번 (이동가능구간 : 27 ~ 28)
- 일주일에 3번 (이동가능구간 : 27 ~ 28)
- 일주일에 4번 (이동가능구간 : 27 ~ 28)
- 일주일에 5번 (이동가능구간 : 27 ~ 28)
- 일주일에 6번 (이동가능구간 : 27 ~ 28)
- 일주일에 7번 이상 (이동가능구간 : 27 ~ 28)

26 Page

27. \* 한번 할 때 보통 몇 분 정도 하셨나요? 27 ▾  문항 이동 (0)sec

분

27 Page

28. \* 귀하의 가족들은 귀하가 운동 및 스포츠에 참여하는 것에 대해 어떻게 생각하시나요?

28 ▾  문항 이동 (0)sec

- |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 매우 반대한다               | 대체로 반대한다              | 약간 반대한다               | 전혀 모르겠다               | 약간 찬성한다               | 대체로 찬성한다              | 매우 찬성한다               |

28 Page

29. \* 귀하는 귀하의 운동/스포츠 참여에 대한 가족들의 생각을 따를 의향이 있으신가요?

29 ▾  문항 이동 (0)sec

- |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 전혀 아니다                | 그렇지 않다                | 대체로 그렇지 않다            | 약간 그렇지 않다             | 전혀 모르겠다               | 약간 그렇다                | 매우 그렇다                |

29 Page

30. \* 귀하는 학내에 이용 가능한 운동/스포츠 시설과 프로그램에 대하여 어떻게 생각하시나

요? 30  문항 이동 (0)sec

- 매우 부족하다    대체로 부족하다    약간 부족하다    잘 모르겠다    약간 충분하다    대체로 충분하다    매우 충분하다

30 Page

31. \* 귀하는 학내에 이용 가능한 운동/스포츠 시설과 프로그램의 부족이 귀하의 스포츠 참여를 방해하거나 어렵게 한다고 생각하시나요? 31  문항 이동 (0)sec

- 전혀 아니다    그렇지 않다    대체로 그렇지 않다    약간 그렇지 않다    잘 모르겠다    약간 그렇다    대체로 그렇다    매우 그렇다

31 Page

32. \* 귀하는 이번 학기에 운동 및 스포츠에 참여할 의향이 있으신가요? 32  문항 이동 (0)sec

- 전혀 아니다    그렇지 않다    대체로 그렇지 않다    약간 그렇지 않다    잘 모르겠다    약간 그렇다    대체로 그렇다    매우 그렇다

32 Page

33. \* 귀하는 서울대학교에 근무하시는 동안 다음의 제도를 이용해보신 적이 있으십니까? 33  문항 이동 (0)sec

	아니오	예
출산전후휴가	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
배우자출산휴가	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
육아휴직	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
임신기단축근무 (임신 후 12주 이내 또는 36주 이후 1일 2시간의 근로시간 단축)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
육아기단축근무 (만 8세이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀양육을 위하여 1년 이내 근로시간 단축 (단축 후 주당 15~35시간 근로))	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
시차출퇴근	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
재택근무	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
서울대학교 어린이집	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
가족돌봄휴가 (가족돌봄을 위하여 연간 10일간 무급 휴가 사용)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
가족돌봄휴직 (가족돌봄을 위하여 연간 90일간 무급 휴직 사용)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

33 Page

34. 다음의 제도를 이용해보신 경우, 얼마나 만족하셨나요? 34    
(0)sec

	매우 족	불만 대체로 만족	불 보통	대체로 만족	만 매우	만족	해당 없음
출산전후휴가	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
배우자출산휴가	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
육아휴직	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
임신기단축근무 (임신 후 12 주 이내 또는 36주 이후 1일 2시간의 근로시간 단축)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
육아기단축근무 (만 8세이 하 또는 초등학교 2학년 이 하의 자녀양육을 위하여 1 년 이내 근로시간 단축 (단 축 후 주당 15~35시간 근 로))	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
시차출퇴근	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
재택근무	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
서울대학교 어린이집	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
가족돌봄휴가 (가족돌봄을 위하여 연간 10일간 무급휴 가 사용)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
가족돌봄휴직 (가족돌봄을 위하여 연간 90일간 무급휴 직 사용)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>




34 Page

35. 귀하는 서울대학교에 근무하시는 동안 위의 제도 외에 기타 다른 제도를 이용해보신 적이  
있으십니까? 있으시다면 어떤 제도를 이용해보셨습니까? 35    
(0)sec

35 Page




36. 귀하는 서울대학교에 어떤 일-생활균형 제도가 추가적으로 필요하다고 생각하시는지 간  
략하게 써 주시기 바랍니다. 36   (0)sec

36 Page

37. \* 귀하는 보통 연가를 어느 정도 사용하십니까?    37 ▾  문항 이동 (0)sec




- 사용가능 일자의 25% 미만
- 사용가능 일자의 25~50% 미만
- 사용가능 일자의 50~75% 미만
- 사용가능 일자의 75~100% 미만
- 사용가능 일자의 100%
- 해당 없음

37 Page

38. \* 귀하는 일년에 휴가를 얼마나 사용하십니까? (휴가는 업무, 연구, 수업과 관련된 일을 하지 않는 날을 의미합니다. 주말이나 공휴일은 제외)    38 ▾  문항 이동 (0)sec




- 없음
- 1~5일
- 6~10일
- 11~15일
- 16일 이상

38 Page

39. 귀하의 연구실(혹은 소속 학과/기관)은 출퇴근 관련 (내부)규정이 있습니까?    39 ▾  문항 이동 (0)sec



- 없음
- 있음

39 Page

40. 귀하의 연구실(혹은 소속 학과/기관)은 휴가사용 관련 (내부)규정이 있습니까?    40 ▾  문항 이동 (0)sec

- 없음
- 있음

40 Page

41. \* 귀하는 대학차원의 출퇴근 및 휴가사용과 관련된 규정이 얼마나 필요하다고 생각하십니까?   41 ▾  문항 이동 (0)sec

- |        |                       |                       |                       |                       |                       |
|--------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|        | 전혀 필요하지 않다            | 별로 필요하지 않다            | 보통이다                  | 대체로 필요하다              | 매우 필요하다               |
| 출퇴근 규정 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

휴가사용 규정

41 Page

42. \* 귀하는 서울대학교의 일 생활 균형 지원 수준이 어느 정도라고 생각하십니까?

42 ▾  문항 이동 (0)sec

	전혀 않다	그렇지 않다	별로 않다	보통이다	대체로 그렇 다	매우 그렇다
공무원과 비교할 때 좋은 편이다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
다른 4년제 대학교와 비교 할 때 좋은 편이다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
일반 대기업과 비교할 때 좋은 편이다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

42 Page

43. \* 귀하는 다음 측면에서 서울대학교의 근무 환경을 어떻게 생각하십니까?

문항 이동 (0)sec 43 ▾

	전혀 않다	그렇지 않다	별로 않다	보통이다	대체로 그렇 다	매우 그렇다
육아휴직 등 일 생활 균형 제도 이용이 자유롭다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
일 생활 균형 제도가 잘 흥 보되어 있다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
일 생활 균형에 대해 상사 (보직자)의 지원이 적극적 이다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
출퇴근 시간에 대한 자율 성이 있다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
근무장소에 대한 자율성이 있다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
성과에 대한 압박이 있다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
인간관계가 수직적이다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

43 Page

44. \* 귀하의 출생년도는 어떻게 되십니까?

44 ▾  문항 이동 (0)sec

년

44 Page

45. \* 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?

45 ▾  문항 이동 (0)sec

여성

남성

45 Page



46. \* 귀하는 배우자가 있으신가요?    46 ▾  문항 이동 (0)sec (종속구간 : 47 ~ 48 )

- 예 (이동가능구간 : 47 ~ 48)
- 아니오 (이동가능구간 : 48 ~ 48)

46 Page

47. \* 배우자분은 일을 하시나요?    47 ▾  문항 이동 (0)sec



- 예
- 아니오

47 Page

48. \* 귀하는 미취학 자녀가 있으신가요?    48 ▾  문항 이동 (0)sec (종속구간 : 49 ~ 51 )



- 예 (이동가능구간 : 49 ~ 51)
- 아니오 (이동가능구간 : 51 ~ 51)

48 Page

49. \* 평일 저녁이나 주말에 귀하의 미취학 자녀를 주로 누가 돌보니까?   49 ▾   
문항 이동 (0)sec

- 귀하 본인
- 귀하의 배우자
- 다른 가족원 (예 : 양가 부모님, 형제자매)
- 돌봄 서비스
- 기타

49 Page

50. '기타'라고 응답한 경우 평일 저녁이나 주말에 귀하의 미취학 자녀를 주로 누가 돌보니까?  
  50 ▾  문항 이동 (0)sec



50 Page

51. \* 귀하는 초등학생 자녀가 있으신가요?    51 ▾  문항 이동 (0)sec (종속구간 : 52 ~ 54 )



- 예 (이동가능구간 : 52 ~ 54)
- 아니오 (이동가능구간 : 54 ~ 54)

51 Page

52. \* 평일 저녁이나 주말에 귀하의 초등생 자녀를 주로 누가 돌보니까?   52 ▼

문항 이동 (0)sec



- 귀하 본인
- 귀하의 배우자
- 다른 가족원 (예 : 양가 부모님, 형제자매)
- 돌봄 서비스
- 기타

52 Page

53. '기타'라고 응답한 경우 평일 저녁이나 주말에 귀하의 초등생 자녀를 주로 누가 돌보니까?

  53 ▼  문항 이동 (0)sec

53 Page

54. \* 귀하의 가족 중 고령, 장애 등으로 돌봄이 필요한 가족원이 있으신가요? (부모님, 형제자매 포함)   54 ▼  문항 이동 (0)sec (종속구간 : 55 ~ 57 )

- 예 (이동가능구간 : 55 ~ 57)
- 아니오 (이동가능구간 : 57 ~ 57)

54 Page

55. \* 이 가족원을 주로 누가 돌보니까?   55 ▼  문항 이동 (0)sec

- 귀하 본인
- 귀하의 배우자
- 다른 가족원 (예 : 양가 부모님, 형제자매)
- 돌봄 서비스 (예: 도우미, 간병인)
- 병원 및 요양시설
- 기타

55 Page

56. '기타'라고 응답한 경우 평일 저녁이나 주말에 귀하의 가족원을 주로 누가 돌보니까? 🗣️

🗑️ 56 ▼  문항 이동 (0)sec

56 Page




57. 설문에 응답해주셔서 대단히 감사합니다. 전화번호를 남겨주시면 커피 기프티콘을 보내드리겠습니다. (숫자만 기입)

🗣️ 🗑️ 57 ▼  문항 이동 (0)sec

010

57 Page

## 부록 2. 일·생활 균형 설문지(대학원생)

1. \* 귀하의 현재 다음 중 어디에 해당되십니까?    1  문항 이동 (0)sec  
(종속구간 : 2 ~ 51)

- 풀타임(전일제) 대학원생 (이동가능구간 : 2 ~ 51)
- 직업이 있는 파트타임 대학원생 -> 조사대상이 아닙니다 (완료페이지 으로 이동)

1 Page

2. \* 귀하의 소속기관은 어디이십니까?    2  문항 이동 (0)sec

- 인문대학
- 사회과학대학
- 자연과학대학
- 간호대학
- 경영대학
- 공과대학
- 농업생명과학대학
- 미술대학
- 사범대학
- 생활과학대학
- 수의과대학
- 약학대학
- 음악대학
- 의과대학
- 자유전공학부
- 연합전공
- 연계전공
- 보건대학원
- 행정대학원
- 환경대학원
- 국제대학원
- 치의학대학원
- 경영전문대학원
- 의학대학원
- 법학전문대학원

- 융합과학기술대학원
- 국제농업기술대학원
- 공학전문대학원
- 데이터사이언스대학원

2 Page

3. \* 귀하는 서울대학교 대학원에 재학하신 지 (휴학 기간을 포함하여) 얼마나 되었습니까? 📄

🗑️ 3 ▼  문항 이동 (0)sec

- 2년 이하
- 3~4년
- 5~6년
- 7~8년
- 9~10년
- 11년 이상

3 Page

4. \* 평소 **학기 중** 등하교를 위해 귀하가 학교에 도착하는 시간과 학교를 떠나는 시간이 규칙적입니까? 📄 🗑️ 4 ▼  문항 이동 (0)sec (종속구간 : 5 ~ 7)

- 예 (이동가능구간 : 5 ~ 7)
- 아니오 (이동가능구간 : 7 ~ 7)

4 Page

5. \* 귀하가 학교에 도착하는 시간은 언제입니까? 📄 🗑️ 5 ▼  문항 이동 (0)sec




- 오전 7시 30분 이전
- 오전 7시 30분 ~ 8시 이전
- 오전 8시 ~ 8시 30분 이전
- 오전 8시 30분 ~ 9시 이전
- 오전 9시 ~ 9시 30분 이전
- 오전 9시 30분 ~ 10시 이전
- 오전 10시 ~ 10시 30분 이전
- 오전 10시 30분 ~ 11시 이전
- 오전 11시 이후

5 Page

6. \* 귀하가 학교에서 출발하는 시간은 언제입니까? 📄 🗑️ 6 ▼  문항 이동 (0)sec

- 오후 4시 이전
- 오후 4시 ~ 5시 이전
- 오후 5시 ~ 6시 이전
- 오후 6시 ~ 7시 이전
- 오후 7시 ~ 8시 이전
- 오후 8시 ~ 9시 이전
- 오후 9시 ~ 10시 이전
- 오후 10시 이후

6 Page

7. \* 평소 귀하의 집에서 학교까지 소요되는 편도 통근 시간은 얼마나 됩니까?    7 ▼

문항 이동 (0)sec

- 15분 미만
- 15~30분 미만
- 30~45분 미만
- 45분~1시간 미만
- 1시간~1시간 15분 미만
- 1시간 15분~1시간 30분 미만
- 1시간 30분 이상

7 Page

8. \* 평소 **학기 중**에 귀하가 일하는 시간은 얼마나 되십니까? (**일에는** 관련 업무, 연구, 학업, 수업 준비, 수업, 실험, 학생지도, 회의 등이 모두 포함됩니다.)   8 ▼



문항 이동 (0)sec

평균 시간 (0~24)

주중 하루 평균

주말 하루 평균

8 Page

9. \* 평소 **방학 중**에 귀하가 일하는 시간은 얼마나 되십니까? (**일에는** 관련 업무, 연구, 학업, 수업 준비, 수업, 실험, 학생지도, 회의 등이 모두 포함됩니다.)   9 ▼

문항 이동 (0)sec

평균 시간 (0~24)

주중 하루 평균

주말 하루 평균

10. \* 평소 귀하는 정규 근무시간(혹은 오후 6시)을 초과하여 학교에 남아 (1시간 이상) 일을 하십니까?

10 ▼ [ ] 문항 이동 (0)sec (종속구간 : 11 ~ 12 )

- 예 (이동가능구간 : 11 ~ 12)
- 아니오 (이동가능구간 : 12 ~ 12)

11. \* 얼마나 자주 평일 초과 근무(1시간 이상)를 하십니까? (연중 불규칙할 경우, 가장 바쁜 달을 기준으로) 11 ▼ [ ] 문항 이동 (0)sec

한 달 평균 [ ] 회

12. \* 평소 귀하는 주말이나 휴일에 학교에 나와 일을 하는 경우가 있습니까? 12 ▼ [ ] 문항 이동 (0)sec (종속구간 : 13 ~ 14 )

[ ] 문항 이동 (0)sec (종속구간 : 13 ~ 14 )

- 예 (이동가능구간 : 13 ~ 14)
- 아니오 (이동가능구간 : 14 ~ 14)

13. \* 얼마나 자주 주말이나 휴일에 일을 하십니까? 13 ▼ [ ] 문항 이동 (0)sec

- 한 달에 2회 이상
- 두 달에 한 두 번
- 몇 개월에 한 두 번

14. \* 평소 귀하의 수면 시간은 하루 평균 얼마나 되십니까? 14 ▼ [ ] 문항 이동 (0)sec

평균 시간 (1~24)

주중 하루 평균 [ ]

주말 및 휴일 하루 평균 [ ]

15. \* 평소 귀하의 휴식 및 여가 시간은 하루 평균 얼마나 되십니까? (휴식과 여가는 혼자 또는 다른 사람과 함께 하는 활동을 모두 포함합니다; 수면시간 제외) 15 ▼ [ ]



문항 이동 (0)sec

평균 시간 (0~24)

주중 하루 평균

주말 및 휴일 하루 평균

15 Page

16. \* 최근 3개월간 귀하가 가장 자주 한 여가활동은 무엇입니까? 평일과 주말/휴일로 나누어 가장 자주 한 여가 활동을 두 개를 골라 순서대로 선택해 주십시오.

- (1) TV 또는 온라인 영상물 시청 (넷플릭스, Youtube 등) 및 음악감상
- (2) 독서
- (3) 문화예술 관람 (영화, 미술, 음악회 등)
- (4) 온라인 게임
- (5) 쇼핑(온라인, 오프라인)
- (6) SNS 활동 (인스타, 페이스북, 트위터 등)
- (7) 산책, 공원, 놀이터 가기
- (8) 오프라인 스포츠 경기 관람
- (9) 스포츠 활동 및 운동
- (10) 등산, 여행
- (11) 친구 만나기
- (12) 종교생활
- (13) 동호회 활동
- (14) 자원봉사활동
- (15) 기타

16 문항 이동 (0)sec

	1순위	2순위
평일	<input type="text"/>	<input type="text"/>
주말 및 휴일	<input type="text"/>	<input type="text"/>

16 Page

17. \* 최근 3개월간 귀하의 여가시간은 어떠했습니까? 17 문항 이동 (0)sec

	매우 충분하 지 않았다	별로 충분하 지 않았다	보통이다	대체로 충분 했다	매우 충분했 다
혼자 보낸 여가시간	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
가족과 함께 보낸 여가시 간 (동거 혹은 비동거가족 을 모두 포함)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
가족 외 다른 사람들과 함 께 보낸 여가시간	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17 Page

18. \* 평소 학기 중 다음 상황을 얼마나 경험하십니까? 18 문항 이동 (0)sec

	전혀 그럴지 않다	별로 그럴지 않다	보통이다	대체로 그렇 다	매우 그렇다
일 때문에 가족에게 신경 을 쓰지 못한다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
일을 집에 가지고 가는 경	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

우가 많다					
퇴근/하교 후에도 일에 대한 걱정을 한다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
일에서 받은 스트레스를 가족에게 푼 적이 있다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
일 때문에 가족의 중요한 기념일(생일, 결혼기념일 등)을 지나치는 경우가 많다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18 Page

19. \* 평소 학기 중 다음 상황을 얼마나 경험하십니까? 19  문항 이동 (0)sec

	전혀 않다	그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇 다	매우 그렇다
일 때문에 여가나 운동에 할애하는 시간이 적다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
일 때문에 여가활동이나 건강관리에 신경을 쓰지 못한다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
일 때문에 영화나 공연을 본지가 꽤 오래 되었다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
일 때문에 주말에는 피곤해서 여가활동을 할 마음이 생기지 않는다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
일 때문에 건강이 나빠진 적이 있다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19 Page

20. \* 평소 학기 중 다음 상황을 얼마나 경험하십니까? 20  문항 이동 (0)sec

	전혀 않다	그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇 다	매우 그렇다
일이 바빠서 내 삶의 목표와 비전을 생각하고, 삶을 반성할 수 있는 시간을 갖지 못한다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
일 때문에 자기개발에 신경을 쓰지 못한다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
일 때문에 자기개발 계획을 실천하기 어렵다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
일에 치이다 보니 내 삶의 목표가 무엇인지를 잊게 된다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
일 때문에 피곤해서 자기개발을 할 마음이 생기지 않는다	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20 Page

21. \* 귀하에게는 일과 생활의 균형을 유지하는 것이 얼마나 중요하십니까? 21

문항 이동 (0)sec

- 전혀 중요하지 않다
- 별로 중요하지 않다
- 보통이다
- 대체로 중요하다
- 매우 중요하다

21 Page

22. \* 지난 6개월 동안 귀하의 일·생활 균형 수준을 평균적으로 고려할 때 1~10점 중 몇 점이라고 생각하십니까? (1점: 가장 균형이 낮은 수준 ~ 10점: 가장 균형이 높은 수준)

문항 이동 (0)sec  
 점

22 Page

23. \* 평소 귀하는 시간이 부족하다고 느끼십니까 혹은 여유있다고 느끼십니까?

문항 이동 (0)sec  
 항상 부족하다고 느낌  
 가끔 부족하다고 느낌  
 약간 여유있다고 느낌  
 항상 여유있다고 느낌

23 Page

24. \* 평소 귀하는 하루 일과가 끝난 후에 어느 정도 피곤함을 느끼십니까?

문항 이동 (0)sec  
 매우 피곤함  
 조금 피곤함  
 거의 피곤하지 않음  
 전혀 피곤하지 않음

24 Page

25. \* 귀하는 지난 학기에 얼마나 자주 운동 및 스포츠에 참여하셨나요?

문항 이동 (0)sec (종속구간 : 26 ~ 27 )  
 전혀 하지 않았다 (이동가능구간 : 27 ~ 27)  
 일주일에 1번 (이동가능구간 : 26 ~ 27)  
 일주일에 2번 (이동가능구간 : 26 ~ 27)  
 일주일에 3번 (이동가능구간 : 26 ~ 27)

- 일주일에 4번 (이동가능구간 : 26 ~ 27)
- 일주일에 5번 (이동가능구간 : 26 ~ 27)
- 일주일에 6번 (이동가능구간 : 26 ~ 27)
- 일주일에 7번 이상 (이동가능구간 : 26 ~ 27)

25 Page

26. \* 한번 할 때 보통 몇 분 정도 하셨나요? 26 ▾  문항 이동 (0)sec  
 분

26 Page

27. \* 귀하의 가족들은 귀하가 운동 및 스포츠에 참여하는 것에 대해 어떻게 생각하시나요?   
 27 ▾  문항 이동 (0)sec

매우 반대하다  
  대체로 반대한다  
  약간 반대하다  
  잘 모르겠다  
  약간 찬성하다  
  대체로 찬성한다  
  매우 찬성하다

27 Page

28. \* 귀하는 귀하의 운동/스포츠 참여에 대한 가족들의 생각을 따를 의향이 있으신가요?   
 28 ▾  문항 이동 (0)sec

전혀 아니다  
  그렇지 않다  
  대체로 그렇지 않다  
  약간 그렇지 않다  
  잘 모르겠다  
  약간 그렇다  
  대체로 그렇다  
  매우 그렇다

28 Page

29. \* 귀하는 학내에 이용 가능한 운동/스포츠 시설과 프로그램에 대하여 어떻게 생각하시나요?   
 29 ▾  문항 이동 (0)sec

매우 부족하다  
  대체로 부족하다  
  약간 부족하다  
  잘 모르겠다  
  약간 충분하다  
  대체로 충분하다  
  매우 충분하다

29 Page

30. \* 귀하는 학내에 이용 가능한 운동/스포츠 시설과 프로그램의 부족이 귀하의 스포츠 참여를 방해하거나 어렵게 한다고 생각하시나요?   
 30 ▾  문항 이동 (0)sec

전혀 아니다  
  그렇지 않다  
  대체로 그렇지 않다  
  약간 그렇지 않다  
  잘 모르겠다  
  약간 그렇다  
  대체로 그렇다  
  매우 그렇다

30 Page

31. \* 귀하는 이번 학기에 운동 및 스포츠에 참여할 의향이 있으신가요? 31 ▾

문항 이동 (0)sec

전혀  
 그렇지 않다  
 대체로  
 그렇지 않다  
 그렇  
 약간  
 그렇지  
 않다  
 잘 모르겠다  
 약간  
 그렇다  
 대체로  
 그렇  
 다  
 매우  
 그렇다

31 Page

32. \*

귀하는 서울대학교에 재학하는 동안 다음의 제도를 이용해보신 적이 있으십니까?

32 문항 이동 (0)sec

	아니오	예
출산전후휴가	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
배우자출산휴가	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
임신·출산으로 인한 논문 제출기간 연장	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
시차출퇴근	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
서울대학교 어린이집	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32 Page

33. \*

다음의 제도를 이용해보신 경우, 얼마나 만족하셨나요?

33 문항 이동 (0)sec

	매우 불만 족	대체로 불 만족	보통	대체로 만 족	매우 만족	해당없음
출산전후휴가	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
배우자출산휴가	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
임신·출산으로 인한 논문제 출기간 연장	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
시차출퇴근	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
서울대학교 어린이집	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

33 Page




34. \* 귀하는 일년에 휴가를 얼마나 사용하십니까? (휴가는 업무, 연구, 수업과 관련된 일을 하지 않는 날을 의미합니다. 주말이나 공휴일은 제외)  34 문항 이동 (0)sec

- 없음
- 1~5일
- 6~10일
- 11~15일



16일 이상

34 Page

35. \* 귀하의 연구실 (혹은 소속 학과/기관)은 출퇴근 관련 (내부)규정이 있습니까?   

35 ▾  문항 이동 (0)sec

없음

있음

35 Page



36. \* 귀하의 연구실 (혹은 소속 학과/기관)은 휴가사용 관련 (내부)규정이 있습니까?   

36 ▾  문항 이동 (0)sec

없음



있음

36 Page

37. \* 귀하는 대학차원의 출퇴근 및 휴가사용과 관련된 규정이 얼마나 필요하다고 생각하십니까?   37 ▾  문항 이동 (0)sec

	전혀 필요하지 않다	별로 필요하지 않다	보통이다	대체로 필요하다	매우 필요하다
출퇴근 규정	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
휴가사용 규정	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

37 Page

38. \* 귀하의 출생년도는 어떻게 되십니까?   38 ▾  문항 이동 (0)sec

년

38 Page

39. \* 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?    39 ▾  문항 이동 (0)sec

여성

남성

39 Page

40. \* 귀하는 배우자가 있으신가요?    40 ▾  문항 이동 (0)sec (종속구간 : 41 ~ 42)

예 (이동가능구간 : 41 ~ 42)

아니오 (이동가능구간 : 42 ~ 42)



40 Page

41. \* 배우자분은 일을 하시나요?    41 ▼  문항 이동 (0)sec



- 예
- 아니오

41 Page

42. \* 귀하는 미취학 자녀가 있으신가요?    42 ▼  문항 이동 (0)sec (종속구간 : 43 ~ 45 )



- 예 (이동가능구간 : 43 ~ 45)
- 아니오 (이동가능구간 : 45 ~ 45)

42 Page




43. \* 평일 저녁이나 주말에 귀하의 미취학 자녀를 주로 누가 돌보니까?   43 ▼  문항 이동 (0)sec

- 귀하 본인
- 귀하의 배우자
- 다른 가족원 (예 : 양가 부모님, 형제자매)
- 돌봄 서비스
- 기타

43 Page

44. '기타'라고 응답한 경우 평일 저녁이나 주말에 귀하의 미취학 자녀를 주로 누가 돌보니까?   44 ▼  문항 이동 (0)sec



44 Page

45. \* 귀하는 초등학생 자녀가 있으신가요?    45 ▼  문항 이동 (0)sec (종속구간 : 46 ~ 48 )

- 예 (이동가능구간 : 46 ~ 48)
- 아니오 (이동가능구간 : 48 ~ 48)

45 Page

46.

\* 평일 저녁이나 주말에 귀하의 초등생 자녀를 주로 누가 돌보니까?   46 ▾

문항 이동 (0)sec



- 귀하 본인
- 귀하의 배우자
- 다른 가족원 (예 : 양가 부모님, 형제자매)
- 돌봄 서비스
- 기타

46 Page

47. '기타'라고 응답한 경우 평일 저녁이나 주말에 귀하의 초등생 자녀를 주로 누가 돌보니까?

  47 ▾  문항 이동 (0)sec

47 Page

48. \* 귀하의 가족 중 고령, 장애 등으로 돌봄이 필요한 가족원이 있으신가요? (부모님, 형제자매 포함)   48 ▾  문항 이동 (0)sec (종속구간 : 49 ~ 51 )

- 예 (이동가능구간 : 49 ~ 51)
- 아니오 (이동가능구간 : 51 ~ 51)

48 Page

49. \* 이 가족원을 주로 누가 돌보니까?   49 ▾  문항 이동 (0)sec

- 귀하 본인
- 귀하의 배우자
- 다른 가족원 (예 : 양가 부모님, 형제자매)
- 돌봄 서비스 (예: 도우미, 간병인)
- 병원 및 요양시설
- 기타

49 Page

50. '기타'라고 응답한 경우 평일 저녁이나 주말에 귀하의 가족원을 주로 누가 돌보니까? 

 50 ▾  문항 이동 (0)sec



50 Page

51. 설문에 응답해주셔서 대단히 감사합니다. 전화번호를 남겨주시면 커피 기프티콘을 보내드리겠습니다. (숫자만 기입)

  51 ▼  문항 이동 (0)sec

010

51 Page

### 부록 3. 교원 휴직 관련 규정

#### 국립대학법인 서울대학교 설립·운영에 관한 법률 (약칭: 서울대법) (2021.3.23.자 개정)

제15조(교직원 등) ① 국립대학법인 서울대학교에 「고등교육법」 제14조제2항 및 제3항에 따른 교원·직원 및 조교(이하 “교직원”이라 한다)와 같은 법 제17조에 따른 겸임교원 등을 둔다. ② 국립대학법인 서울대학교의 교직원은 정관으로 정하는 바에 따라 총장이 임면(任免)한다. ③ 국립대학법인 서울대학교 교직원의 자격·임면·복무, 신분보장·사회보장 및 징계에 관하여 이 법에서 정하지 아니한 사항은 「사립학교법」을 준용한다.

#### 사립학교법 (2022.1.1.자 개정)

제59조(휴직의 사유) ① 사립학교 교원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하면 그 교원의 임용권자는 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제1호부터 제4호까지 및 제11호의 경우에는 본인의 의사와 관계없이 휴직을 명하여야 하고, 제7호 및 제7호의2의 경우에는 본인이 원하면 휴직을 명하여야 한다. 1. 신체·정신상의 장애로 장기요양이 필요한 경우(불임·난임으로 인하여 장기간의 치료가 필요한 경우를 포함한다)

2. 「병역법」에 따른 병역의 복무를 위하여 징집되거나 소집된 경우
  3. 천재지변이나 전시·사변 또는 그 밖의 사유로 생사나 소재(所在)를 알 수 없게 된 경우
  4. 그 밖에 법률에 따른 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 된 경우
  5. 학위취득을 목적으로 해외 유학을 하거나 외국에서 1년 이상 연구 또는 연수를 하게 된 경우
  6. 국제기구, 외국기관, 국내외의 대학·연구기관, 국가기관, 재외교육기관(「재외국민의 교육지원 등에 관한 법률」 제2조제2호의 재외교육기관을 말한다) 또는 정관으로 정하는 민간단체에 임시로 고용되는 경우
  7. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성 교원이 임신 또는 출산하게 된 경우
  - 7의2. 만 19세 미만의 아동 청소년(제7호에 따른 육아휴직의 대상이 되는 아동은 제외한다)을 입양하는 경우
  8. 교육부장관이 지정하는 국내의 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 된 경우
  9. 사고 또는 질병 등으로 장기간 요양이 필요한 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 간호하기 위하여 필요한 경우
  10. 배우자가 국외 근무를 하게 되거나 제5호에 해당하게 된 경우
  11. 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제5조에 따라 노동조합 전임자로 종사하게 된 경우
  12. 「사립학교교직원 연금법」 제31조에 따라 계산한 재직기간이 10년 이상인 교원이 자기개발을 위하여 학습·연구 등을 하게 된 경우
  13. 그 밖에 정관으로 정하는 사유가 있는 경우
- ② 제1항제7호의 사유로 인한 휴직기간은 자녀 1명에 대하여 3년 이내로 하되 분할하여 휴직할 수

있고, 같은 항 제7호의2의 사유로 인한 휴직기간은 입양자녀 1명에 대하여 6개월 이내로 한다. ③ 임용권자는 제1항제7호 및 제7호의2에 따른 휴직을 이유로 인사상 불리한 처우를 하여서는 아니 되고, 같은 호의 휴직기간은 근속기간에 포함하며, 그 밖에 같은 호에 따른 휴직자의 신분 및 처우 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. ④ 제1항부터 제3항까지에서 규정한 사항 외에 휴직기간과 휴직자의 신분 및 처우 등에 관하여는 정관(사립학교경영자의 경우에는 그가 정하는 교원의 신분보장 및 징계에 관한 규칙을 말한다. 이하 이 절에서 같다)으로 정한다. [전문개정 2020. 12. 22.]

## 부록 4. 직원 휴직 관련 규정

### 「서울대학교 직원 인사 규정」

제21조(승진임용) ① 직원의 승진임용은 성과평가, 경력평정, 그 밖에 실제 증명되는 능력의 평가에 따라 행한다. <개정 2021. 1. 27.>

② 승진은 직급승진과 보직승진으로 구분한다.

1. 직급승진: 해당 직급에서 차상위 직급에 진급하는 것을 말한다.

2. 보직승진: 직제상의 차상위 보직에 임용되는 것을 말한다.

③ 직원이 승진하려면 다음 각 호의 기간 동안 해당 직급에 재직하여야 한다.

1. 3급 및 4급: 각 3년 이상 <개정 2021. 1. 27.>

2. 5급: 4년 이상

3. 6급: 3년 이상

4. 7급 및 8급: 각 2년 이상 <개정 2021. 1. 27.>

④ 제3항의 기간에는 휴직기간, 직위해제기간, 징계처분 및 승진임용 제한기간은 포함하지 아니한다. 다만, 다음 각 호에 따른 기간은 제3항의 기간에 포함한다.

1. 제40조제1항제1호에 따른 휴직 중 직무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직과 같은 항 제2호 또는 제40조제2항제6호에 따른 휴직은 그 휴직기간

2. 제40조제2항제1호에 따른 휴직은 그 휴직기간의 50퍼센트에 해당하는 기간

3. 제40조제2항제2호에 따른 휴직은 그 휴직기간. 다만, 자녀 1명에 대한 총 휴직기간이 1년을 넘는 경우에는 최초의 1년으로 하되, 셋째 자녀부터는 총 휴직기간이 1년을 넘는 경우에도 그 휴직기간 전부로 한다.

4. 시보임용 기간

⑤ 직원은 징계의결 요구, 징계처분, 직위해제, 휴직 중에 있는 경우에는 승진임용될 수 없다.

⑥ 임용권자는 직렬 및 직급별 심사 순위에 의한 승진후보자명부를 작성하여야 하며, 승진임용의 방법 및 심사, 승진후보자명부의 작성에 관한 세부사항은 따로 정한다. <개정 2021. 1. 27.>

⑦ 특별한 공적이 있거나 직무수행능력이 탁월하여 행정발전에 공헌한 경우에는 특별승진 임용할 수 있으며, 세부사항은 따로 정한다.

제40조(휴직) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 총장은 본인의 의사에도 불구하고 휴직을 명하여야 한다.

1. 신체·정신상의 장애로 장기요양이 필요할 때

2. 병역법에 따른 병역복무를 마치기 위하여 징집 또는 소집된 때

3. 천재지변이나 전시·사변, 그 밖의 사유로 생사 또는 소재가 불명확하게 된 때

② 총장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하면 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제2호의 경우에는 직원이 휴직을 원하는 경우에는 특별한 사정이 없는 한 휴직을 명하여야 한다.

1. 국외유학을 하게 된 때



2. 만 8세 이하(취학 중인 경우에는 초등학교 2학년 이하를 말한다)의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성직원이 임신 또는 출산하게 된 때
  3. 본인이 사고나 질병 등으로 장기간 요양이 필요한 때
  4. 사고나 질병 등으로 장기간 요양이 필요한 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 간호하기 위하여 필요한 때
  5. 외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반하게 된 때
  6. 총장이 정한 국가기관·공공단체·정부투자기관·국내외의 교육기관·연구기관 등에 근무하게 된 때  
<신설 2016. 4. 25.>
  7. 총장이 정한 기간 동안 재직한 직원이 직무 관련 연구과제 수행 또는 자기개발을 위하여 학습·연구 등을 하게 된 때 <신설 2021. 1. 27.>
- ③ 총장은 제2항제2호에 따른 휴직을 이유로 인사에 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴직제도의 운영에 관하여 필요한 사항은 따로 정한다.  
<신설 2021. 1. 27.>

제41조(휴직기간) 휴직기간은 다음과 같다.

1. 제40조제1항제1호에 따른 휴직기간은 1년(직무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간은 3년) 이내로 한다.
2. 제40조제1항제2호에 따른 휴직기간은 그 복무기간이 끝날 때까지로 한다.
3. 제40조제1항제3호에 따른 휴직기간은 3개월 이내로 한다.
4. 제40조제2항제1호와 제5호에 따른 휴직기간은 3년 이내로 하되, 부득이한 경우에는 2년의 범위에서 연장할 수 있다.
5. 제40조제2항제2호에 따른 휴직기간은 자녀 1명에 대하여 3년 이내로 한다.<개정 2016. 4. 25.>
6. 제40조제2항제3호, 제4호 및 제7호에 따른 휴직기간은 1년 이내로 하되, 재직기간 중 총 3년을 넘을 수 없다.<개정 2021. 1. 27.>
7. 제40조제2항제6호에 따른 휴직기간은 1년 이내로 하되, 필요한 경우 1년의 범위에서 연장할 수 있다.