

## 육아휴직 관련 2차 설문 분석

2024.10.04.

공공과학기술연구노동조합  
카이스트유니온지부

- 주 최 : 공공과학기술연구노동조합 카이스트유니온 지부/김우영 의원실
- 목 적 : 2024년 국정감사 의제 선정
- 일 시 : 2024년 9월 25(수) 09시 ~ 9월27일(금) 18시. 3일간
- 방 법 : 온라인 설문조사 (구글 설문)
- 응 답 자 : 지부 조합원 100명
- 분석방법 : 기술통계, 빈도분석, 교차분석

### < 요약 >

“육아휴직 관련 2차 설문”의 응답자는 총 100명이며, 성별로는 여성이 90명, 남성이 10명이다. 직군별 분류는 무기계약직이 전체 응답자의 95%(95명)이며, 학원지원직이 4%(4명), 위촉계약직 1%(1명)이 응답하였다. 전체 재직 기간 중 육아휴직 경험이 있는 경우는 응답자의 39%이고, 61%는 육아휴직 경험이 없는 응답자이다.

설문 첫 번째로, “본인이나 주변에서 육아 휴직 제도 사용을 꺼리는 이유”에 대한 것이었으며, 가장 많은 응답(중복 선택 가능)으로는 “육아휴직 대체자 채용과 급여 문제(휴직자에게 전가)”로 72건(30%), 그 다음으로는 “퇴직 충당금 재원 마련(연구책임자에게 전가)”으로 64건(27%)으로 응답하였다. 즉, 육아휴직을 꺼리는 이유는 육아휴직의 대체자 채용을 휴직자 스스로 하여야 하며, 게다가 대체자의 급여와 자신의 퇴직 충당금을 모두 연구책임자(교수)에게 전가하는 문제 때문에 육아휴직을 꺼리는 것으로 볼 수 있다.

두 번째로, “육아 휴직 시 퇴직 충당금의 재원 마련”에 관한 것이었다. 가장 많은 응답은 “당해년도 연구책임자(교수)의 사업비 계정으로 처리”한 경우가 34명(34%), 두 번째로 많은 응답은 “학교, 인사팀 계정으로 처리”한 경우가 13명(13%)이었다. 그러나 13%를 제외한 모든 응답은 복귀 후 사업비 계정으로 처리한 경우들이며, 학교 인사팀 계정으로 퇴직 충당금을 처리한 13%의 인원을 제외한 나머지 응답자들은 복귀 후 사업비 계정으로 처리한 경우이며, 복직했음에도 불구하고 여전히 퇴직 충당금이 미납인 경우도 4%나 응답하였다. 즉, 학교의 예산으로 퇴직 충당금을 지급한 경우는 13%에 그치고, 대부분의 경우 연구책임자(교수)에게 퇴직 충당금을 전가하고 있는 것으로 나타났다.

세 번째로, “출산 휴가 및 육아 휴직 제도 활용으로 본인이나 주변인이 받은 불리한 처우”에 대해 중복하여 응답을 요구하였다. 가장 많은 응답으로는 “휴직 기간 중 임금 인상을 미적용”된 경우가 29%였으며, 두 번째로 많은 응답은 “복직시 임금의 동결 혹은 하락”이 20%였다. 즉, 응답자들은 육아 휴직 이후 임금 인상을 적용받지 못하거나 하락하는 경우가 있어, 육아 휴직에 대한 경제적 불이익을 받고 있음을 알 수 있다.

네 번째로는, “현재 한국과학기술원에서 운영 중인 육아휴직 제도에 대한 만족도”를 5단계 리커트 척도 형식으로 물어보았다. 해당 질문에 육아 휴직을 경험한 경우와 그렇지 않은 경우를 집단 비교하였으나 통계적 유의점을 발견할 수 없었다. 다만 육아 휴직 유경험자의 경우 불만족의 비율이 더 높았다. 전체 응답을 보았을 때, “매우 불만족”한 경우 32%, “불만족”한 경우 33%, “보통”으로 응답한 것이 30%, “만족”한다는 응답이 5%에 불과하였다. 이에 불만족하거나 매우 불만족한 경우가 약 65%이상으로, 응답자의 절반 이상이 현재의 육아 휴직 제도에 불만족하고 있음을 알 수 있다.

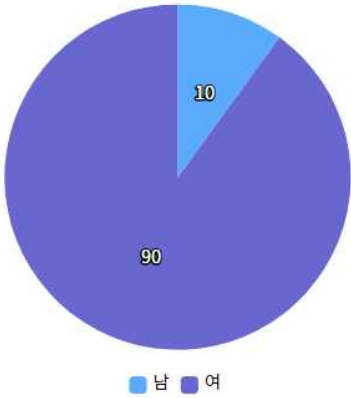
다섯 번째로는 “육아휴직 제도에 대해 가장 시급하게 개선해야 할 점”에 관하여 물어보았고, 가장 많은 응답은 “퇴직 충당금의 사용자(학교) 부담”이 46%, “육아 휴직 대체자 채용과 인건비의 사용자 부담”이라는 응답이 36%로 나타났다. 즉, 육아휴직 제도 개선의 핵심은 육아휴직 대체자 채용 및 인건비 문제, 육아 휴직자 본인의 퇴직 충당금이 핵심적인 문제로 나타났다.

결론적으로, 이번 설문을 통하여 응답자들은 현재 육아 휴직 제도에 대해 약 65%가 불만족하고 있음을 알 수 있다. 그 바탕은 육아 휴직을 꺼리는 이유(「설문 나.」항목)를 묻은 설문의 응답과 무관하지 않다. (「설문 나.」 상위 응답 “육아휴직 대체자 채용과 급여 문제(휴직자에게 전가)”, “퇴직 충당금 재원 마련(연구 책임자에게 전가)”) 또한 퇴직 충당금 재원 마련 실태를 보면 응답자의 단 13%만 학교 예산으로 퇴직 충당금을 마련했으며, 나머지 80% 이상은 예산 마련을 연구책임자(교수)에게 전가하였으며, 응답자의 4% 이상이 복직 이후에도 퇴직 충당금이 미납된 상태인 것으로 응답하였다. 특히 육아휴직 이후에 불이익한 처우로는 “휴직 기간 중 임금 인상을 미적용”과 “복직시 임금의 동결 혹은 하락”으로 응답하여, 육아 휴직은 곧 경제적 손해로 이어지고 있는 것으로 나타났다. 이에 응답자들은 육아 휴직 제도의 개선점으로 “퇴직 충당금의 사용자(학교) 부담”과 “육아휴직 대체자 채용과 인건비의 사용자(학교) 부담”을 제시하였다.

1. 응답자 특성

가. 성별

		응답자의 성별		
		빈도	퍼센트	유효 퍼센트
유효	남	10	10.0	10.0
	여	90	90.0	90.0
	합계	100	100.0	100.0



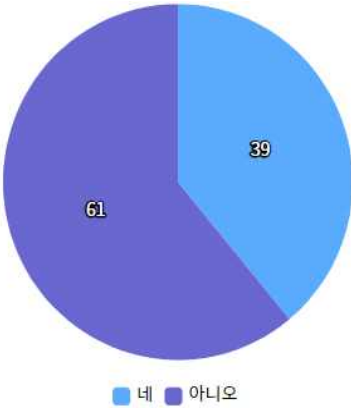
나. 직군

		응답자의 직군		
		빈도	퍼센트	유효 퍼센트
유효	무기계약직	95	95.0	95.0
	학연지원직	4	4.0	4.0
	위촉계약직	1	1.0	1.0
	합계	100	100.0	100.0



다. 전체 재직 기간 중 육아휴직 제도 사용 경험

		전체 재직 기간 중 육아휴직 제도를 사용하신 경험		
		빈도	퍼센트	유효 퍼센트
유효	네	39	39.0	39.0
	아니오	61	61.0	61.0
	합계	100	100.0	100.0



## 2. 문항별 분석

가. 본인이나 주변에서 육아 휴직 제도 사용을 꺼리는 이유는 무엇이라고 생각하십니까? (중복 선택 가능)

케이스 요약

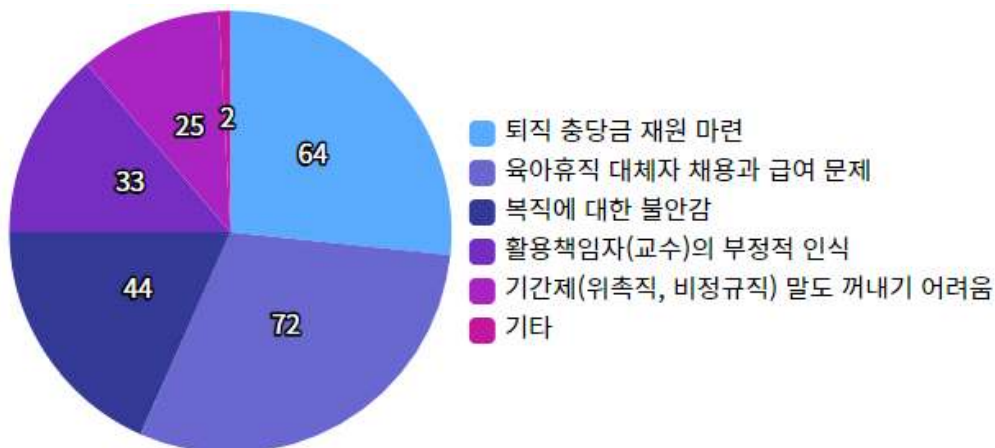
	케이스					
	유효		결측		합계	
	N	퍼센트	N	퍼센트	N	퍼센트
\$꺼리는이유*육아휴직경험	99	99.0%	1	1.0%	100	100.0%

\$꺼리는이유\*육아휴직경험 교차표

			전체 재직 기간 중 육아휴직 제도를 사용하신 경험		합계
			네	아니오	
본인이나 주변에서 육아 휴직 제도 사용을 꺼리는 이유 <sup>a</sup>	퇴직 총당금 재원 마련(연구 책임자에게 전가)	총계	26	38	64
		\$꺼리는이유 중 %	40.6%	59.4%	
	육아휴직 대체자 채용과 급여 문제 (휴직자에게 전가)	총계	25	47	72
		\$꺼리는이유 중 %	34.7%	65.3%	
	복직에 대한 불안감 (고용 안정의 불안정성, 부서 재배치 등)	총계	19	25	44
		\$꺼리는이유 중 %	43.2%	56.8%	
	활용책임자(교수)의 부정적 인식 (재택근무 요구 등)	총계	10	23	33
		\$꺼리는이유 중 %	30.3%	69.7%	
	기간제(위촉직, 비정규직) 말도 꺼내기 어려움	총계	6	19	25
		\$꺼리는이유 중 %	24.0%	76.0%	
	신청 가능하였으나, 남성이거나 사용이 꺼려져서 (성별 이유)	총계	1	0	1
		\$꺼리는이유 중 %	100.0%	0.0%	
	기타	총계	0	1	1
		\$꺼리는이유 중 %	0.0%	100.0%	
합계		총계	38	61	99

퍼센트 및 합계는 응답자수를 기준으로 합니다.

a. 값 1에서 표로 작성된 이분형 집단입니다.

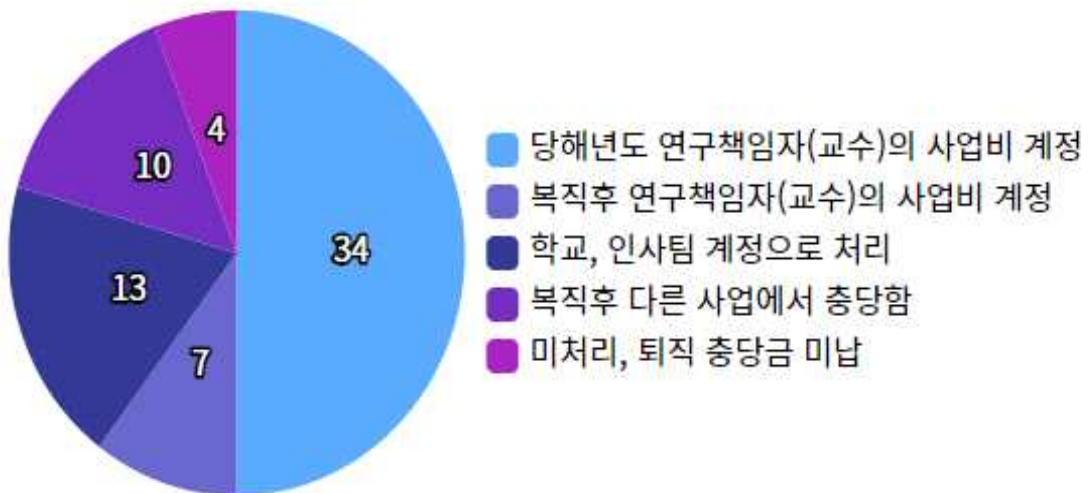


※ 중복응답으로 전체 응답수에 대한 비율을 표기함

나. 육아 휴직 시 퇴직 총당금의 재원 마련은 어떻게 했습니까?

육아 휴직 시 퇴직 총당금의 재원 마련

		빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적퍼센트
유효	당해년도 연구책임자(교수)의 사업비 계정으로 처리	34	34.0	34.0	34.0
	복직후 연구책임자(교수)의 사업비 계정으로 처리	7	7.0	7.0	41.0
	학교, 인사팀 계정으로 처리	13	13.0	13.0	54.0
	퇴직총당금 재원 마련하기 어려워 일단 휴직하고, 복직후 다른 사업에서 총당금 미처리, 퇴직 총당금 미납	10	10.0	10.0	64.0
	기타	4	4.0	4.0	68.0
	합계	32	32.0	32.0	100.0
		100	100.0	100.0	



기타의견:

- 1) 휴직기간 당시 책임자가 퇴직하여 인사팀으로 요청하였으나 재원이 없다며 처리를 미루고 있음. 현재 책임자에게 이전 부서에서의 퇴직충당금을 부담하게 할수없음
- 2) 교수가 재원이없다고하여 인사팀에 알렸으나 별도의 연락이 없어 상황을 잘 모르고있는 상태
- 3) 퇴직충당금 말 꺼내기 어려워 처음에 말하지 못하고 종료시점에 얘기하여 부서 사업비 계정으로 처리
- 4) 복직후 교수의 연구비 계정으로 처리(비정산 사업비가 없어서 정산 연구비로 처리해서 불인정 당할 여지가 있음)
- 5) 휴직 당시 연구책임자(교수)의 사업비 계정으로 처리하였으나, 육아휴직 중간에 연구책임자가 퇴사하심으로 인해 이후로는 아직까지 퇴직충당금 재원을 마련하지 못한 상황임.
- 6) 연구책임자의 예산상의 이유로 학과 재원 50%, 사측재원 50%로 충당
- 7) 주변인은 현재 퇴직충당금 미납되고 있음.
- 8) 육아휴직 미사용으로 기타로 응답함

다. 출산 휴가 및 육아 휴직 제도 활용으로 본인이나 주변인이 받은 불리한 처우가 있다면 아래에서 선택해 주세요. (다중 선택 가능)

케이스 요약

	케이스					
	유효		결측		합계	
	N	퍼센트	N	퍼센트	N	퍼센트
\$불리한처우*육아휴직경험	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%

\$불리한처우\*육아휴직경험 교차표

			전체 재직 기간 중 육아휴직 제도를 사용하신 경험		합계
			네	아니오	
출산 휴가 및 육아 휴직 제도 활용으로 본인이나 주변인이 받은 불리한 처 <sup>a</sup>	휴직 기간중 임금 인상을 미적용	총계	23	35	58
		\$불리한처우 중 %	39.7%	60.3%	
	복직시 임금의 동결 혹은 하락	총계	22	19	41
		\$불리한처우 중 %	53.7%	46.3%	
	복직시 기존 업무보다 업무량 증가	총계	11	6	17
		\$불리한처우 중 %	64.7%	35.3%	
	복직시 당사자 의사에 반한 부서 배치	총계	7	12	19
		\$불리한처우 중 %	36.8%	63.2%	
	부서 이동시 휴직자에게 책임 전가하여 미배치 인력으로 분류	총계	3	10	13
		\$불리한처우 중 %	23.1%	76.9%	
	출산 휴가 및 육아 휴직 기간동안 고용계약 누락	총계	7	6	13
		\$불리한처우 중 %	53.8%	46.2%	
	휴직 기간 내 근로계약이 정상적으로 이루어지지 않아 복직시 연차 사용 등이 불가	총계	3	6	9
		\$불리한처우 중 %	33.3%	66.7%	
	기타	총계	12	18	30
		\$불리한처우 중 %	40.0%	60.0%	
합계		총계	39	61	100

퍼센트 및 합계는 응답자수를 기준으로 합니다.

a. 값 1에서 표로 작성된 이분형 집단입니다.



기타의견:

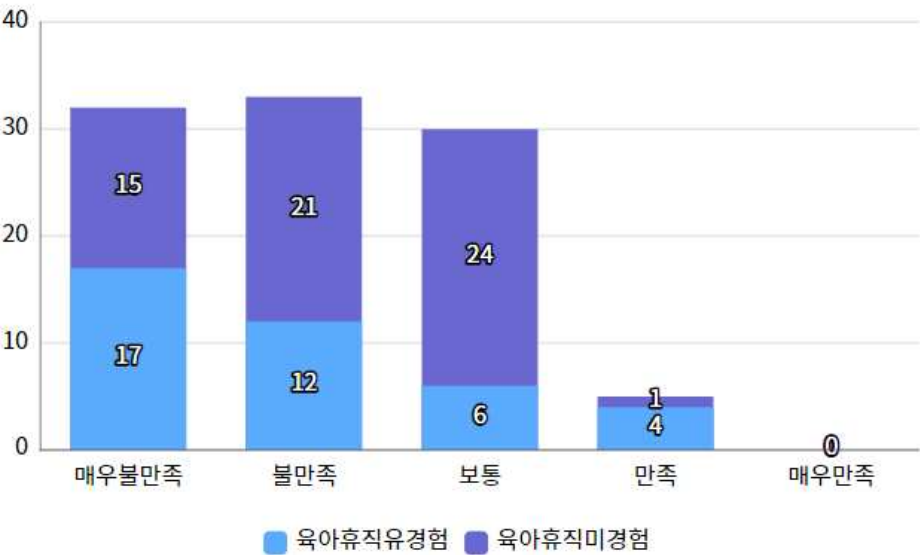
- 1) 부서 내 육아휴직 사용 첫 사례로 모든 직원의 동의를 받고 진행하는 불합리한 상황에 처했던 경험이 있었음.
- 2) 사용하지 않아서 해당은 없음
- 3) 연구책임자가, 출산휴가 동안 지급되는 3개월의 급여가 대체자와 이중지급되므로 부담된다고 출산휴가 동안의 급여를 일시적으로 하락할 것을 요구함
- 4) 하루 2시간 육아시간제도 사용을 허용해준 것은 근무시간은 줄어들고 급여는 동일하기 때문에 "이것은 급여를 올려준 것이나 다름이 없다"는 황당한 얘기를 들었습니다
- 5) 담당 책임자가 육아휴직 기간동안 직원에게 월급 주기를 싫어함.
- 6) 퇴직권유로 복직하지 못하고, 퇴사하였다가 재입사하였음
- 7) 출산휴가중에도 재택업무
- 8) 육아휴직을 쓴다고 말하는거 부터가 매우 힘들어보였습니다.
- 9) 본인이 받은 불리한 처우 없음



라. 현재 한국과학기술원에서 운영중인 육아휴직 제도에 대해 만족하십니까?

전체 재직 기간 중 육아휴직 제도를 사용하신 경험 \* 현재 한국과학기술원에서 운영중인 육아휴직 제도에 대해 만족도 교차표

			현재 한국과학기술원에서 운영중인 육아휴직 제도에 대해 만족도				전체
			매우 불만족	불만족	보통	만족	
전체 재직 기간 중 육아휴직 제도를 사용하신 경험	네	빈도	17	12	6	4	39
		기대빈도	12.5	12.9	11.7	2.0	39.0
		전체 재직 기간 중 육아휴직 제도를 사용하신 경험 중 %	<u>43.6%</u>	<u>30.8%</u>	15.4%	10.3%	100.0 %
	아니오	빈도	15	21	24	1	61
		기대빈도	19.5	20.1	18.3	3.1	61.0
		전체 재직 기간 중 육아휴직 제도를 사용하신 경험 중 %	24.6%	<u>34.4%</u>	<u>39.3%</u>	1.6%	100.0 %
전체	빈도		32	33	30	5	100
	기대빈도		32.0	33.0	30.0	5.0	100.0
	전체 재직 기간 중 육아휴직 제도를 사용하신 경험 중 %		<u>32.0%</u>	<u>33.0%</u>	30.0%	5.0%	100.0 %



카이제곱 검정

	값	자유도	점근 유의확률 (양측검정)
Pearson 카이제곱	10.865 <sup>a</sup>	3	.012
우도비	11.223	3	.011
선형 대 선형결합	1.916	1	.166
유효 케이스 수	100		

a. 2 셀 (25.0%)은(는) 5보다 작은 기대 빈도를 가지는  
셀입니다. 최소 기대빈도는 1.95입니다.

마. 육아휴직 제도에 대해 가장 시급하게 개선해야 할 점은?

육아휴직 제도에 대해 가장 시급하게 개선해야 할 점

	빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적퍼센트
퇴직 총당금의 사용자(학교) 부담	46	46.0	46.0	46.0
육아휴직 대체자 채용과 인건비의 사용자 부담	36	36.0	36.0	82.0
복직시 자동 부서 배치 시스템 개선	9	9.0	9.0	91.0
복직시 인건비 상승율 적용	5	5.0	5.0	96.0
기타	4	4.0	4.0	100.0
합계	100	100.0	100.0	



사. 육아휴직 제도와 관련하여 개선점 및 요구 사항을 자유롭게 작성

- ▷ 퇴직충당금을 부서에서 해결해야하다보니, 육아휴직을 신청하기에 어려움이있습니다. 이부분이 가장 먼저 개선되었으면 좋겠습니다.
- ▷ 대부분 복직시 원부서(연구실) 복직을 원해 육아휴직대신 육아시간을 사용하는것으로 알고 있습니다. 만약 원소속 복직을 하려면 대체자를 휴직자가 채용해야합니다. 고용이 안정되어도 내자리가 없어질까봐 휴직을 못하는 상황입니다.
- ▷ 직원 검색해보면 정규직들은 한 부서에서도 육아휴직자가 여러명인데, 계약직들은 휴직 한번하는것도 상사눈치에 업무로 인해 엄청 어렵습니다. 출산율이 낮을 수 밖에 없는데, 학교측이 적극적으로 나서서 육아휴직을 도와야 하는데다, 교수님들의 인식 개선도 매우 필요합니다. 다른건 몰라도 육아휴직자 부분에 있어서 카이스트는 제발 반성하세요.
- ▷ 남성의 육아휴직 사용에 대한 인식 개선과 권장하는 사회적 분위기 조성이 필요하다고 생각함
- ▷ 계약직의 퇴직충당금을 소속부서장이 책임지는 구조인데 휴직중 부서가 없어지는 경우 퇴직충당금 마련이 어렵습니다. 퇴직충당금을 학교가 부담하는 구조로 바뀌어야 한다고 생각합니다.
- ▷ 육아휴직 제도관련 연구책임자의 교육 인식 강화
- ▷ 마지막 조항의 개선점은 전체 문항이 필수라고 생각합니다. 항상 고생해주셔서 감사합니다.
- ▷ 육아휴직이 현실적으로 가능해 지도록 퇴직 충당금 학교 부담과 복직시 인건비 상승을 적용을 부탁드립니다.
- ▷ 복직시에 연구책임자의 예산상황으로 재배치가 되어야 하는 상황이었는데 가장 큰 문제는 임금체계가 없기때문에 원직자리와 동일한 조건으로 배치되기는 매우 어려웠다. 재배치 가능한 자리를 면담하면서 본인이 갈 자리를 알아서 찾아야 가야 했다. 인건비가 학교재원이 아니기 때문에 활용연구책임자 등 쌍방의 동의하에 결정되고 이것이 타당하다고 하지만 현 상황은 노동자의 입장에서서는 마치 인력시장에 내몰아져 비합리적인 노동조건에도 결국 타협하게

만들어버리는 매우 불합리한 구조이다. 근본적인 원인은 제대로된 임금체계가 없기 때문이라고 생각한다. 따라서 시급히 임금체계를 만들어서 이러한 문제점들이 해결되길 바란다.

- ▷ 대체자를 구하는 부담을 휴직자가 지어야하니 마음 편하게 신청을 할수 없음
- ▷ 퇴직충당금 부담
- ▷ 육아휴직 대체자를 연구실에서 부담해야 하는 어려움이 있다.
- ▷ 근로자가 마음 놓고 육아휴직을 갈 수 있는 환경이 마련되었으면 좋겠습니다. 현재 활용책임자의 눈치를 보느라 필요하신데도 불구하고 사용하지 못하시는 분들도 주변에 많이 계시고(저도 육아 휴직 사용한다고 했을 때 활용책임자가 그만두는거냐고 말을 했었습니다.) 복직 후 부서 배치 그리고 퇴직 충당금의 문제도 근로자가 해결해야 하는 문제가 아닌 기관에서 해결할 수 있도록 조치를 취해주시면 좋겠습니다.
- ▷ 퇴직충당금에 관하여 활용교수에게 말하기가 어렵고 정부과제에서 휴직자에 대한 퇴직금을 잡을수 없게 되어있어서 교수님 비정산과제에서 나가야하는데 과제가 없거나 교수님이 해당과제를 사용안했으면 하시기에 어려운부분이 있음. 학교재원으로 부담이 필요하다고 느낌
- ▷ 복직 시 임금하락으로 본인 의사에 반한 부서로 재배치되었으며 기존 업무와 완전 다른 업무를 배정 받음. 임금동결로 인한 부당함을 제기함.
- ▷ 육아휴직 제도에 대한 자세한 안내 홍보
- ▷ 퇴직 충당금을 학교에서 부담하고 육아휴직 대체자 채용도 문제없이 이루어지도록 요구
- ▷ 금액적으로 고용교수님께 부담이 가게되면 육아휴직을 사용하기 어렵습니다
- ▷ 무기계약직 직원 계약의 당사자가 카이스트인 만큼, 현재 활용교수에게 대체자 급여 및 육아휴직자의 퇴직충당금을 부담시키지 않고 카이스트가 전액 부담해야 한다고 생각합니다. 추후 복직 시 다른 교수의 업무를 맡아야 할 상황이 생길 수 있는데, 현재 활용교수에게 이 금액들을 처리하게 하는 것은 육아휴직자와 현재 활용교수 모두에게 부담스러운 일입니다. 이제 교수들도 무기

계약직 직원을 예전같이 본인의 책임이 아닌 카이스트와 계약한 직원이라는 인식이 있기때문에, 아직까지도 이전과 같이 활용교수에게 이 금액들을 부담시키는 것은 현재의 고용 상황을 전혀 반영하지 못하고 있는것입니다.

- ▷ 무기계약직은 육아휴직 시 기존부서에 부담을 주지 않도록 휴직자 본인이 원할 경우 학교의 예산이 사용되는 중앙부서(예: 인사팀)로 부서이동을 해서 각 부서(연구책임자)가 아닌 학교의 보호를 받도록 하는 조치가 필요할 것 같습니다.
- ▷ 연구실에서 육아휴직 1년미만 사용 시 대체자를 뽑기가 힘들어 사용자인 연구책임자의 눈치를 보게 되어 1년미만인 경우엔 육아휴직을 사용하지 못하게 됩니다. 이러한 상황에 대한 대비를 할 수 있는 방안도 필요합니다.
- ▷ 육아 휴직을 위한 대체인력과 퇴직 충당금 대책을 스스로 알아봐야 하는것이 어렵다. 충당금 지원요청 말꺼내기가 어려워 휴직도 못하고 버티고 있는중임. 지인은 복직 자리가 다들피하는 곳만 남아 선듯 복직도 못하고 있다. 복직후의 자리의 불안감도 너무 크다.
- ▷ 대체자 채용 시 인수인계 및 중도사직에 대한 부담감이 있고, 육아휴직 중임에도 해당 업무에 대한 연락이 지속적으로 가는 편임.
- ▷ 육아휴직 제도가 있음에도 무기계약직들은 사용하려면 연구책임자와 합의를 해야함에 어려움이 많음
- ▷ 무기직의 육아휴직 사용 시 대체자 채용으로 인한 번거로움이나 예산(퇴직금) 부담이 교수님에게 전가되지 않고 학교측에서 부담을 하길 바람.
- ▷ 인력대체 및 복직시 인건비 물가상승률 적용
- ▷ 휴직 전 했던 업무와 완전 무관한 본인 의사에 반한 부서 재배치 업무로 고충 겪음. 다른 업무를 맡게됨과 동시에 직속 상사의 갑질로 극도의 스트레스에 시달림.
- ▷ 육아휴직시 휴직인건비에 대한 사용자 부담으로 연구비 집행이 불가하고, 비정산 연구과제로 처리하라고 사용자(연구책임자)에게 부담함. 어떤 사람은 학교 운영비로 집행되는 사례가 있어 제도 정비가 시급함

- ▷ 무기계약직도 쓸 수는 있으나 휴직 하는 걸 싫어하시는 걸 알기 때문에 말을 꺼내기도 어렵고 진행 과정에서도 채용 등에 있어 직접 다 뽑아 놓고 가야하는 불편함이 있음. 퇴직금도 직접 얘기하는 과정에서 일도 안하는 데 왜 내 사업비에서 나가야 하는 식으로 생각하시기 때문에 불편했음
- ▷ 미혼이라, 딱히 해당 제도에 대한 부분을 적시하긴 어려우나 육아 휴직 시에 급여에 대한 부분이 연구책임자에게 전가되지 않길 바라며 휴직시 업무에 대한 철저한 인수인계도 필요할 것으로 판단됨
- ▷ 육아휴직 기간 동안 인력 충원이 이루어지지 않아, 부서 내 기존 직원분들의 업무 부담이 증가했습니다. 이로 인해 휴직을 내고도 마음이 편하지 않았습니다. 또한 제도가 존재하지만, 사용을 위해 모든 직원들의 동의가 필요했고, 부서장의 인식 변화가 이루어지지 않아 육아휴직을 시작할 때부터 복직할 때까지 불편함을 느꼈던 기억이 있습니다. 따라서 부서장의 인식개선과 함께, 누구나 부담없이 육아휴직을 사용할 수 있는 환경이 조성되어야 한다고 생각합니다.