

보건복지 제469호 (2026-10)

ISSUE & FOCUS

발행인 신영석 발행처 한국보건사회연구원 (30147) 세종시 시청대로 370 세종국책연구단지 사회정책동(1~5층)
T 044)287-8000 F 044)287-8052 발행일 2026. 7. 6. ISSN 2092-7117

부모급여 수급 특성과 정책적 시사점¹⁾

김은정A

인구정책연구실 부연구위원

- 이 글에서는 부모급여의 현금급여 수급 기간, 수급 유형 변경 시기, 활용처, 기대효과 및 만족도를 분석하여 정책적 시사점을 도출함.
- 현금에서 어린이집 이용 바우처로 전환하는 시기는 평균 생후 13.6개월임. 중소기업 근로자일수록 전환 시기가 더 빠른 것으로 나타남.
- 부모급여에 대한 기대효과인 '양육 비용에 대한 경제적 부담 감소', '양육 방식에 대한 선택권 확대'에 대해서는 긍정적 평가가 높았으나, '직장 및 경력 유지에 도움'이 된다는 응답은 상대적으로 낮았음.
- 총 지급액을 유지한다는 조건하에 지급 기간에 대한 선호도를 조사한 결과 '현행 유지(43.7%)'와 '월 지급액을 낮추고 지급 기간 연장(41.4%)' 의견이 비슷한 수준으로 나타남.
- 이러한 수급 특성을 종합할 때 부모급여 월 지급액을 낮추고 지급 기간을 늘리는 방안에 대한 검토와 중소기업 근로자를 위한 일가정 양립 지원 정책을 강화할 필요가 있음.

01. 배경

◆ 정부는 2023년 기존의 '영아수당'을 확대·개편하여 '부모급여'를 신설함.

- 앞서 2022년 기존의 '가정양육수당(0세 월 20만 원, 1세 월 15만 원, 2세 이상~취학 전 월 10만 원)'을 0세와 1세에 대해 '영아수당(월 30만 원)'으로 개편한 바 있는데, 이를 2023년 재차 확대·개편하여 '부모급여'를 도입함.

1) 이 글은 김은정, 이지혜, 최선영, 배혜원, 김은지. (2025). 부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석: 시간지원제도를 중심으로(한국보건사회연구원)의 일부를 발췌·수정한 것임.

- 도입 초기(2023년)에는 월 지급 금액이 0세 70만 원, 1세 35만 원으로 인상됨.
- 이후 2024년부터 해당 급여를 각각 0세 100만 원, 1세 50만 원으로 추가 인상함.
- 부모급여는 「아동수당법」에 근거하고 있는데, 출산이나 양육으로 인한 소득 감소를 보전하여 양육의 경제적 부담을 경감하기 위해 도입함.²⁾ 또한 낮은 육아휴직 급여를 보완하여 육아휴직 이용 활성화를 기대한 측면도 있음.
 - 단 부모급여는 무상으로 제공되는 만 0~5세 대상 돌봄서비스 이용과 중복으로 수급할 수 없는 구조로 설계됨.
 - 즉 돌봄서비스(어린이집, 영아종일제서비스³⁾)를 이용하지 않는 경우 부모급여 전액을 지급받고, 서비스를 이용할 경우 이용료와 부모급여의 차액만 지급받음.

〈표 1〉 가정양육수당·영아수당 변화 및 부모급여 도입 과정

구분	대상	2021년	2022년	2023년	2024년
가정양육수당	0세	월 20만 원	영아수당으로 통합	-	-
	1세	월 15만 원			
	2세 이상-미취학	월 10만 원	월 10만 원	월 10만 원	월 10만 원
영아수당	0세	-	월 30만 원	부모급여로 통합	-
	1세		월 30만 원		
부모급여	0세	-	-	월 70만 원	월 100만 원
	1세			월 35만 원	월 50만 원

출처: 저자 작성.

◆ 부모급여 이외의 주요 영아기 현금급여로는 첫만남이용권, 가정양육수당, 아동수당이 있음.

- 첫만남이용권은 일회성 급여로 출생 시 첫째아 200만 원, 둘째아 이상 300만 원을 지급함.
- 가정양육수당은 부모급여 수급 연령 이후인 생후 24개월부터 취학 전까지 가정에서 양육 시(어린이집 미이용 시) 월 10만 원을 지급함.
- 아동수당은 만 9세 미만 아동에 대해 월 10만 원을 지급함.

◆ 부모급여 도입은 영아기 양육 환경에 큰 변화를 초래하여 기관서비스 및 시간지원제도⁴⁾ 이용에 다양한 영향을 미칠 것으로 예견됨에 따라 부모급여 수급 특성 및 인식에 대한 면밀한 검토가 필요함.

- 이에 이 글에서는 김은정 외(2025)의 연구에서 실시한 ‘부모급여 및 시간지원제도 이용 실태 조사⁵⁾’ 결과를 활용하여 부모급여 수급 특성을 분석하고 그에 따른 정책적 시사점을 도출하고자 함.

2) 보건복지부. (2023. 1. 3.). 부모급여가 모든 영아가족에게 힘이 되어드립니다 [보도자료].

3) 생후 3개월~36개월 이하 영아를 대상으로 집으로 찾아가 1:1로 아이를 돌봐 주는 정부 지원 사업.

4) 자녀 돌봄 시간을 지원하는 정책으로 육아휴직, 육아기 근로시간 단축과 같은 일·가정 양립 지원 정책을 의미함.

5) 2022~2024년 출생아를 둔 부모 1579명을 대상으로 한 온라인 조사로 조사 대상은 조사 업체 보유 패널을 활용하였음. 이 조사는 시간지원제도 이용 실태 분석을 주목적으로 하고 있어 시간지원제도 사각지대를 경험할 가능성이 높은 집단에 대한 분석을 위해 임의적으로 가구소득 월 300만원 이하 사례가 최소 20% 이상 표집되도록 쿼터를 뒀. 다만 최종적으로 분석 가능한 전체 표본에서 18.9%를 차지함(부록 표 1).

- 부모급여를 현금급여로 수급한 기간, 부모급여 유형 변경 시기, 부모급여의 활용처, 기대효과 및 만족도(지급 방식, 지원 금액, 지급 기간) 등을 분석함.

02. 부모급여 수급 특성

◆ 부모급여의 수급 유형은 현금급여 또는 보육서비스 및 영아종일제서비스 이용 형태로 구분되는데, 현금급여 형태로 최장 24개월간 수급 가능함.

- 전체 응답자⁶⁾의 부모급여 현금 수급 기간은 평균 19.0개월로 조사됨.⁷⁾
- 어머니 아버지가 민간사업체(중소기업)에 종사할 경우 대기업 종사자 또는 공무원·공공기관 종사자보다 현금 수급 기간이 다소 짧은 것으로 조사됨.
 - 현금 수급 기간이 상대적으로 짧다는 것은 중소기업 종사자들이 육아휴직과 같은 시간지원제도를 충분히 보장받지 못할 가능성이 있음을 시사함.

〈표 2〉 부모의 직장 형태와 현금급여 기간

(단위: %, 개월)

전체	사례 수(명)	6개월 이하	7~12개월	13~18개월	19개월 이상	계	평균
전체	(1,579)	3.2	12.6	24.9	59.4	100.0	19.0
엄마 직장 형태							
공무원·공공기관	(215)	1.4	9.3	28.4	60.9	100.0	19.5
민간사업체(대기업)	(136)	2.2	14.7	34.9	48.2	100.0	18.1
민간사업체(중소기업)	(391)	5.4	18.6	29.0	47.0	100.0	17.3
비임금근로자	(120)	4.2	12.5	21.6	61.7	100.0	19.0
무직	(712)	2.5	9.9	20.4	67.3	100.0	19.8
아빠 직장 형태							
공무원·공공기관	(291)	1.4	8.6	27.2	62.8	100.0	19.7
민간사업체(대기업)	(319)	2.7	11.1	23.7	62.5	100.0	19.3
민간사업체(중소기업)	(653)	4.7	14.9	27.3	53.0	100.0	18.1
비임금근로자	(245)	1.2	13.4	19.2	66.2	100.0	19.9
무직	(40)	2.6	10.3	22.8	64.4	100.0	19.3

출처: "부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사", 한국보건사회연구원, 2025, 원자료.

◆ 부모급여 수급 유형의 변경 형태를 조사한 결과 전체 응답자 1579명 중 약 50.1%인 792명이 최초 현금급여에서 돌봄서비스 이용 바우처로 변경하는 것으로 조사됨.

- 이 중(792명) 95.1%는 어린이집 이용으로 변경하고, 4.9%는 영아종일제서비스 이용으로 변경하는 것으로 나타남.

6) 응답자 특성은 〈부록 표 1〉에 제시함.

7) 참고로 현재 수급 기간이 남아 있는 경우는 향후 계획에 기반하여 응답하도록 함.

- 아동의 출생 연도가 최근일수록 영아종일제서비스로 변경하는 비율이 다소 증가하는 것으로 나타났으며, 2024년 출생아의 경우 이 비율은 7.8%로 나타남.
- 영아종일제서비스 변경 비율의 증가는 2024년 부모급여 금액이 인상됨에 따라 영아종일제 이용 본인 부담금을 바우처로 상당 부분 상쇄할 수 있게 된 점과 영아종일제서비스 대상의 정부 지원 기준 완화(중위소득 150% 이하→200% 이하) 및 다자녀 가구 추가 지원 신설, 돌보미 처우 개선, 서비스 공급 기관 확대 등에 따른 것으로 이해됨.

〈표 3〉 출생 연도에 따른 부모급여 수급 유형의 변경 형태

(단위: %)

구분	사례 수(명)	현금급여→어린이집	현금급여→영아종일제서비스	계
전체	(792)	95.1	4.9	100.0
아동 출생 연도				
2022년생	(246)	97.5	2.5	100.0
2023년생	(234)	96.3	3.7	100.0
2024년생	(312)	92.2	7.8	100.0

출처: "부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사", 한국보건사회연구원, 2025, 원자료.

◆ 현금급여를 보육료 바우처로 변경한 시기는 평균 13.6개월로 나타났으며, 약 49.4%가 13~18개월 사이에 보육료 바우처로 변경하는 것으로 조사됨.

- 어머니나 아버지가 중소기업 근로자인 경우 보육료 바우처로 변경한 평균 시기도 상대적으로 빠르며, 12개월 이전에 변경한 비율도 평균보다 높게 조사됨.
- 6개월 이전에 보육료 바우처로 변경하는 비율도 어머니나 아버지가 중소기업에 종사하는 경우가 공공기관이나 대기업에 종사하는 경우보다 높았음. 어린이집 이용 시기도 상대적으로 빠른 것으로 나타남.

〈표 4〉 부모의 직장 형태와 어린이집 바우처 변경 시기

(단위: %, 개월)

전체	사례 수(명)	6개월 이하	7~12개월	13~18개월	19개월 이상	계	평균
전체	(753)	8.5	25.0	49.4	17.2	100.0	13.6
엄마 직장 형태							
공무원·공공기관	(101)	2.9	20.8	58.5	17.8	100.0	14.5
민간사업체(대기업)	(75)	5.3	26.5	61.8	6.4	100.0	13.3
민간사업체(중소기업)	(221)	10.4	31.2	48.1	10.4	100.0	12.5
비임금근로자	(61)	9.9	24.6	44.3	21.2	100.0	13.8
무직	(294)	9.5	21.2	45.2	24.1	100.0	14.0
아빠 직장 형태							
공무원·공공기관	(132)	4.5	17.5	59.9	18.1	100.0	14.6
민간사업체(대기업)	(142)	7.6	23.4	48.8	20.3	100.0	13.9
민간사업체(중소기업)	(344)	10.5	27.8	47.9	13.8	100.0	13.0
비임금근로자	(104)	5.7	27.9	42.4	24.0	100.0	14.3
무직	(17)	17.9	17.9	52.5	11.6	100.0	12.1

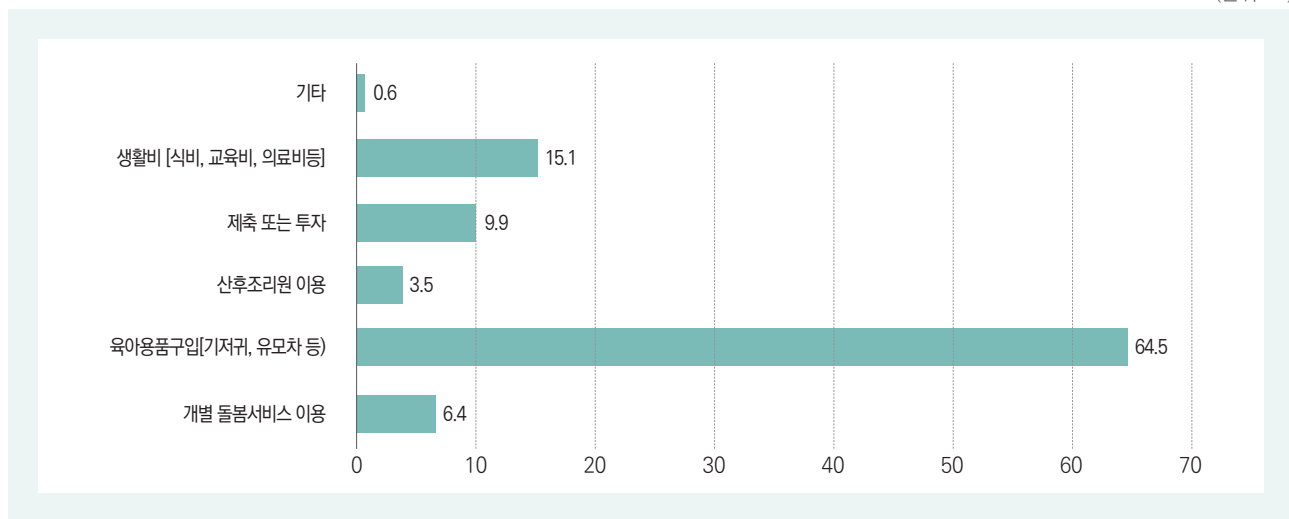
출처: "부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사", 한국보건사회연구원, 2025, 원자료.

◆ 0~11개월 사이에 수급한 현금급여의 주된 사용처를 조사한 결과 '육아용품 구입(기저귀, 분유, 유모차 등)'에 활용한다는 응답이 가장 많은 것으로 조사됨.

- 0~11개월 사이에 현금으로 수급한 부모급여는 '육아용품 구입에 활용(64.5%)'했다고 응답한 비율이 가장 높게 조사되었으며, 뒤이어 '생활비에 활용(15.1%)', '저축 또는 투자에 활용(9.9%)', '개별 돌봄서비스에 활용(6.4%)' 순으로 나타남.

[그림 1] 0~11개월 기간 부모급여(현금)의 주된 활용처

(단위: %)



출처: "부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사", 한국보건사회연구원, 2025, 원자료.

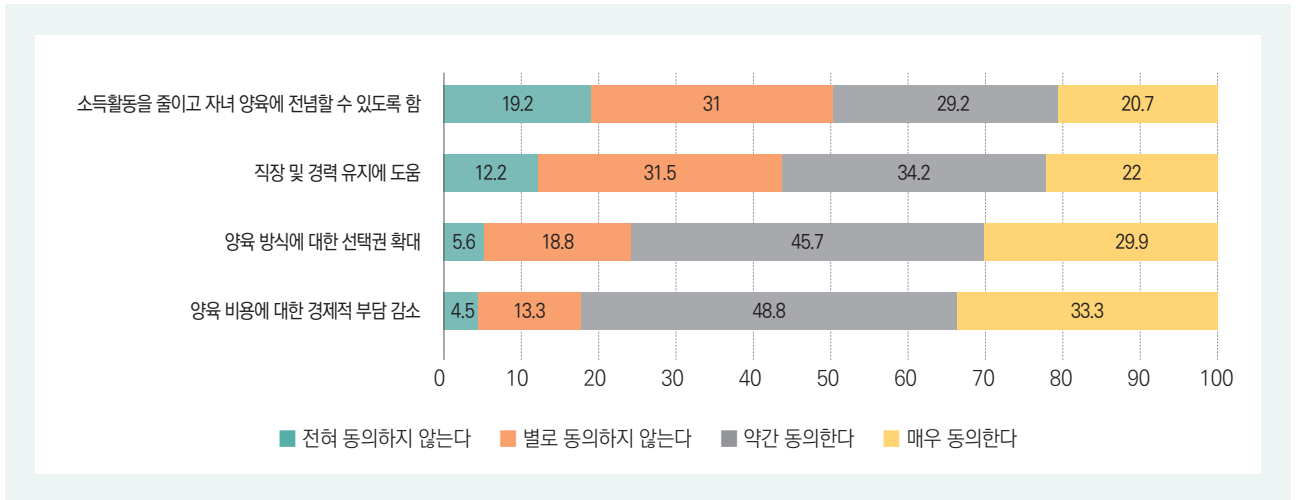
03. 부모급여 효과성 및 만족도

◆ 부모급여 도입 목적 및 기대효과 등을 고려하여 제시된 4가지 항목에 대한 동의 정도를 4점 척도로 조사한 결과 '양육 비용에 대한 경제적 부담 감소' 효과와 '양육 방식에 대한 선택권 확대' 효과에 동의하는 비율(약간 동의한다+매우 동의한다)은 각각 82.1%, 75.6%로 높게 나타남.

- 반면 '직장 및 경력 유지에 도움' 효과와 '소득활동을 줄이고 자녀 양육에 전념할 수 있도록 함'에 대한 동의 비율은 각각 56.2%, 49.9%로 상대적으로 낮게 나타남.

[그림 2] 부모급여 효과에 대한 동의 정도

(단위: 백만 달러)



출처: "부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사", 한국보건사회연구원, 2025, 원자료.

◆ **맞벌이 가구의 경우 '직장 및 경력 유지에 도움' 효과에 동의한다고 응답한 비율이 64.5%로 전체 평균 동의 비율인 56.2%보다 높게 조사됨.**

- 가구소득이 높을수록, 대기업이나 공공기관·공무원으로 종사할 경우 무직, 비임금근로자, 중소기업 종사자에 비해 '직장 및 경력 유지 효과'에 동의하는 비율이 높게 나타남.

<표 5> 부모급여 효과(직장 및 경력 유지에 도움 효과) 동의 정도

(단위: %, 점)

전체	사례 수(명)	전혀 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	약간 동의한다	매우 동의한다	계	평균 ¹⁾
전체	1,579	12.2	31.5	34.2	22.0	100.0	2.7
가구 소득							
300만 원 이하	(298)	14.4	35.1	34.9	15.7	100.0	2.5
301만~500만 원 이하	(535)	13.1	33.3	30.6	23.0	100.0	2.6
501만~700만 원 이하	(411)	10.2	32.3	34.5	23.0	100.0	2.7
701만 원 이상	(335)	11.4	24.6	39.2	24.9	100.0	2.8
맞벌이 여부							
맞벌이	(842)	8.8	26.7	39.6	24.9	100.0	2.8
비맞벌이	(737)	16.2	37.0	28.2	18.7	100.0	2.5
응답자 직장 형태							
공무원·공공기관	(228)	4.4	24.6	37.7	33.3	100.0	3.0
민간사업체(대기업)	(181)	10.5	23.2	42.0	24.3	100.0	2.8
민간사업체(중소기업)	(457)	11.4	28.7	35.9	24.1	100.0	2.7
비임금근로자	(152)	8.6	34.9	40.1	16.4	100.0	2.6
무직	(561)	17.6	38.5	27.5	16.4	100.0	2.4

주: 1) 평균은 4점 척도로 조사한 값을 기준으로 산출함.

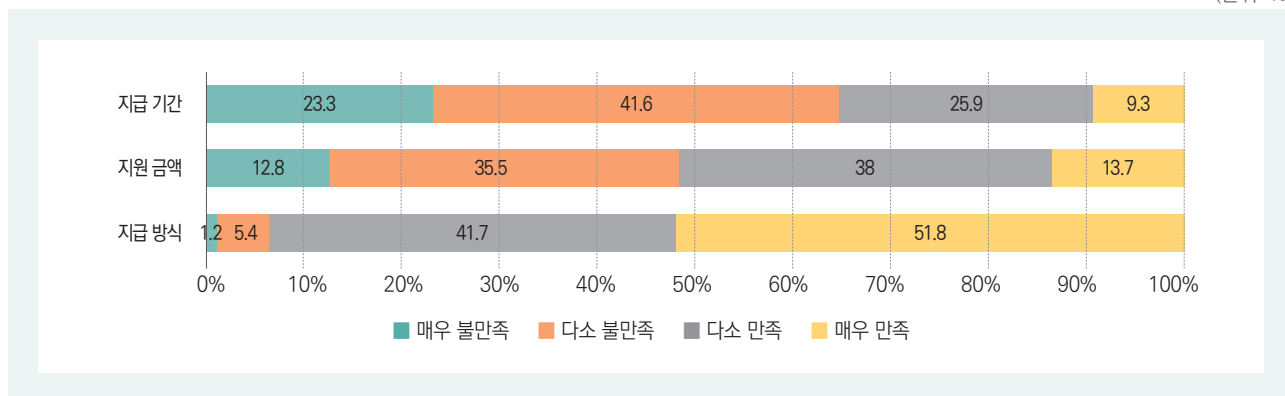
출처: "부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사", 한국보건사회연구원, 2025, 원자료.

◆ 부모급여에 대한 만족도를 4점 척도로 조사한 결과 지급 방식에 대한 만족도가 가장 높고, 지급 기간에 대한 만족도가 가장 낮았음.

- 지급 방식에 만족한다(다소 만족+매우 만족)고 응답한 비율은 93.5%인 반면 지원 금액과 지급 기간에 대해 만족한다고 응답한 비율은 각각 51.7%, 35.2%로 조사되어 지급 기간에 대한 만족도가 지원 금액에 대한 만족도보다 낮은 것으로 나타남.

[그림 3] 부모급여에 대한 만족도

(단위: %)



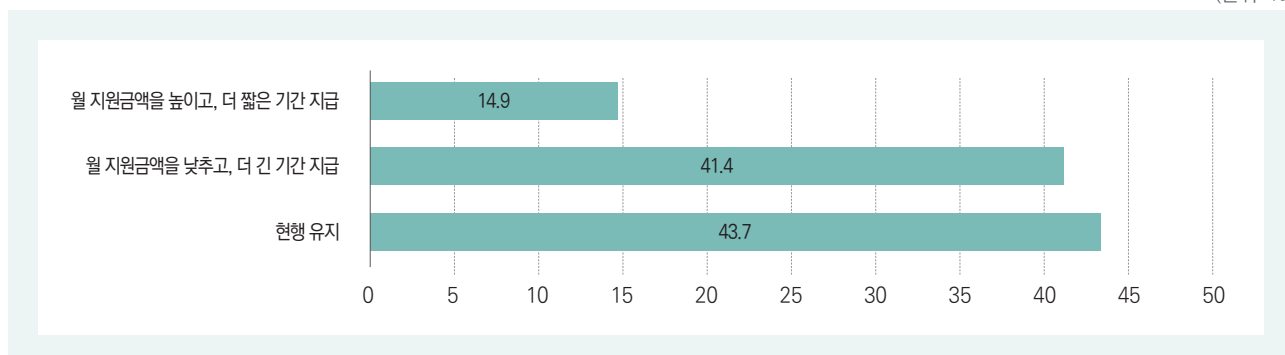
출처: “부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사”, 한국보건사회연구원, 2025, 원자료.

◆ 지급 금액 총액을 유지한다는 조건하에 지급 기간 선호도를 조사한 결과 ‘현행 유지’를 선호하는 응답 비율이 43.7%로 가장 높게 조사되었음. ‘월 지급액을 낮추고 더 긴 기간 지급’을 원한다고 응답한 비율도 41.4%로 비슷하게 나타남.

- 행동경제학 이론에 따르면 사람들은 지급 기간이 길어질수록 불확실성이 증가한다고 인식하여 미래의 보상보다 눈앞의 즉각적인 보상을 강하게 선호하는 경향이 있음(이준규, 2007).
- 이러한 일반적 경향을 고려할 때 ‘월 수금액을 낮추고 더 긴 기간 지급’을 선호한다는 응답이 41.4%나 도출된 것은 매우 이례적인 수치임. 이는 현재 부모급여의 지급 기간에 대한 재고 필요성을 시사함.

[그림 4] 부모급여 지급액의 조정과 지급 기간에 대한 선호

(단위: %)



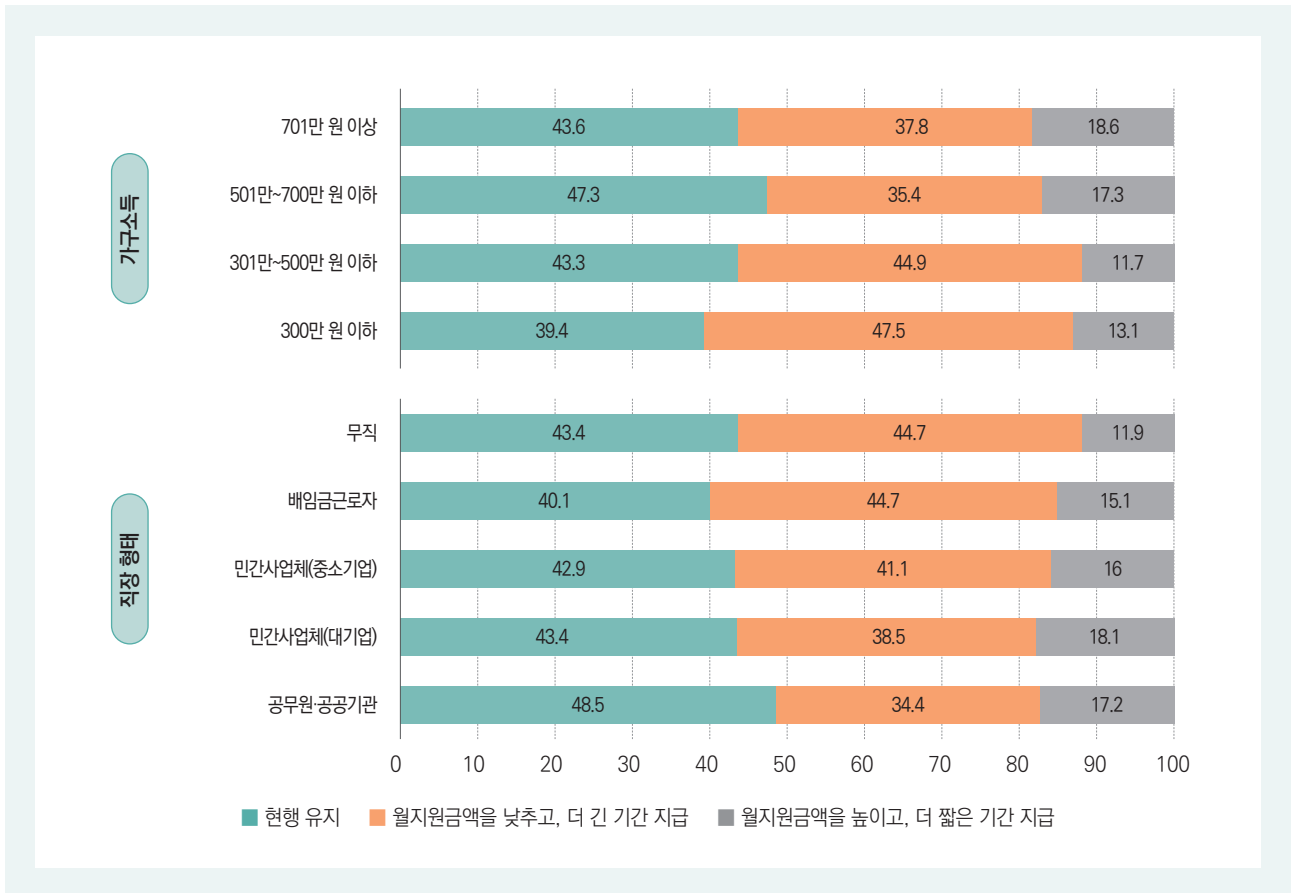
출처: “부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사”, 한국보건사회연구원, 2025, 원자료.

◆ 지급액의 조정과 지급 기간에 대한 선호는 가구소득과 근로 특성에 따른 차이를 보임.

- 가구 소득수준이 낮거나 무직, 비임금근로자, 중소기업 근로자인 경우 ‘월 지원 금액을 낮추고 더 긴 기간 지급’을 원하는 비율이 상대적으로 높게 조사됨.
- 이는 월 지급 금액이 감소하더라도 지급 기간을 늘려 초기 집중 지원 이후 발생할 수 있는 지원 공백을 줄이고 보다 연속적인 양육 지원에 대한 욕구가 반영된 것으로 이해됨.

[그림 5] 가구소득과 직장 형태에 따른 부모급여 지급액의 조정과 지급 기간에 대한 선호

(단위: %)



출처: ‘부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사’, 한국보건사회연구원, 2025, 원자료.

04. 주요 결과 및 시사점

◆ 부모급여 총액을 증가시키지 않는 범위에서 지급 기간 확대에 대한 검토가 필요함.

- 부모급여에 대한 만족도 분석 결과 지급 기간에 대한 만족도가 가장 낮게 조사되었음. 부모급여 총액을 유지하는 경우 ‘지급액과 지급 기간 현행유지’에 대한 선호 비율은 43.7%로 조사되었음. ‘월 급여 수준을 낮추고 더 긴 기간 지급’을 선호한다는 응답도 약 41.4%로 나타남.

- 가구소득이 낮은 경우, 비임금근로자, 중소기업근로자 등 상대적으로 취약성을 띠는 계층에서 이에 대한 요구도가 상대적으로 높게 조사됨에 따라 지급 기간에 대한 검토가 필요함.
- 영아기에는 부모급여뿐만 아니라 첫만남이용권을 포함하여 현금급여가 집중된 체계를 가지고 있는 점을 고려하여 부모급여 수급 기간을 일정 부분 늘려서 연령에 따른 현금 지원 수준의 격차를 해소할 필요가 있음.
 - 부모급여 수급 기간 확대 시 기존의 첫만남이용권, 아동수당과 같은 현금급여와의 정합성을 고려하여 각 제도의 목적에 맞게 수급 기간을 재설계함으로써 아동 현금급여 전반의 균형을 확보할 필요가 있음.

◆ **부모급여의 '직장 및 경력 유지에 도움' 효과를 높이기 위해 중소기업 근로자의 시간지원제도 이용 제고 노력이 필요함.**

- 부모급여는 당초 낮은 육아휴직 급여를 보완하여 육아휴직과 같은 시간지원제도 이용을 활성화하고자 도입된 측면이 있음을 고려할 때 중소기업 종사자의 경우 그 효과가 상대적으로 크지 않을 가능성이 있음.
- 부모급여 수급 특성 분석 결과 부모가 중소기업에 다닐 경우 상대적으로 현금수급 기간이 짧고, 어린이집 이용 시기도 빨라지는 것으로 나타났음. 이는 중소기업 근로자의 경우 육아휴직과 같은 시간지원제도를 충분히 활용하지 못하고 있을 가능성을 시사함.
- 실제 중소기업의 경우 대체인력 확보의 어려움 때문에 육아휴직 사용에 많은 제한이 있는 것으로 알려져 있음(신우리 외, 2025).
- 이들에 대한 제도 접근성을 높이기 위해서는 중소기업의 대체인력 지원 정책 강화, 육아기 근로시간 단축 제도 지원 확대 등의 노력이 필요함.

참고문헌

김은정, 이지혜, 최선영, 배혜원, 김은지. (2025). **부모급여 도입이 양육환경에 미치는 영향 분석:시간지원제도를 중심으로**. 한국보건사회연구원.

보건복지부. (2023. 1. 3.). **부모급여가 모든 영아가족에게 힘이 되어드립니다** [보도자료].

이준구. (2007). **행동경제학**. 울곡출판사.

신우리, 전기택, 주재선, 김난주, 김효경, 이기재. (2025). **2024년 기준 일·가정 양립 실태조사**. 고용노동부, 한국여성정책연구원.

부록

〈부록 표 1〉 조사 응답자 일반 현황

(단위: 명, %)

전체	사례 수(명)	비율
전체	(1,579)	100.0
아동 출생 연도		
2022년생	(555)	35.1
2023년생	(511)	32.4
2024년생	(513)	32.5
응답자 성별		
남성	(385)	24.4
여성	(1,194)	75.6
응답자 연령대		
35세 미만	(539)	34.2
35~40세 미만	(632)	40.0
40세 이상	(407)	25.8
응답자 최종 학력		
전문대졸 이하	(549)	34.8
대학교졸 이상	(1,030)	65.2
지역		
대도시	(622)	39.4
중소도시	(705)	44.7
농어촌	(252)	15.9
맞벌이 여부		
맞벌이(근로 중인 한부모 포함)	(842)	53.3
비맞벌이	(737)	46.7
자녀 수		
1명	(856)	54.2
2명 이상	(723)	45.8
가구소득		
300만 원 이하	(298)	18.9
301만~500만 원 이하	(535)	33.9
501만~700만 원 이하	(411)	26.0
701만 원 이상	(335)	21.2
응답자 직장 형태		
공무원·공공기관	(227)	14.4
민간사업체(대기업)	(182)	11.5
민간사업체(중소기업)	(457)	28.9
비임금근로자	(152)	9.6
무직	(562)	35.6

출처: "부모급여 및 시간지원제도 이용 실태조사", 한국보건사회연구원, 2025. 원자료.

집필 김은정A (인구정책연구실 부연구위원) 문의: 044-287-8312