

2011

사업보고서(정책현안과제) - 3

# 저출산 극복을 위한 공생발전 현안과 대책

이미화 · 오은진 · 홍승아 · 이택면

KWDI

한국여성정책연구원  
Korean Women's Development Institute

---

## 저출산 극복을 위한 공생발전 현안과 대책

---

사업책임자 : 이 미 화 (본원 연구위원)  
사업담당자 : 오 은 진 (본원 연구위원)  
              흥 승 아 (본원 연구위원)  
              이 택 면 (본원 연구위원)  
사업보조자 : 한 찬 희 (본원 위촉연구원)



한국여성정책연구원  
Korean Women's Development Institute

## 연구요약

□ 본 연구는 저출산 극복을 위한 공생발전의 현안을 자녀양육을 중심으로 살펴보고 이에 대한 대책을 모색하는 목적 하에서 다음과 같은 두가지 세부과제로 구성되었음.

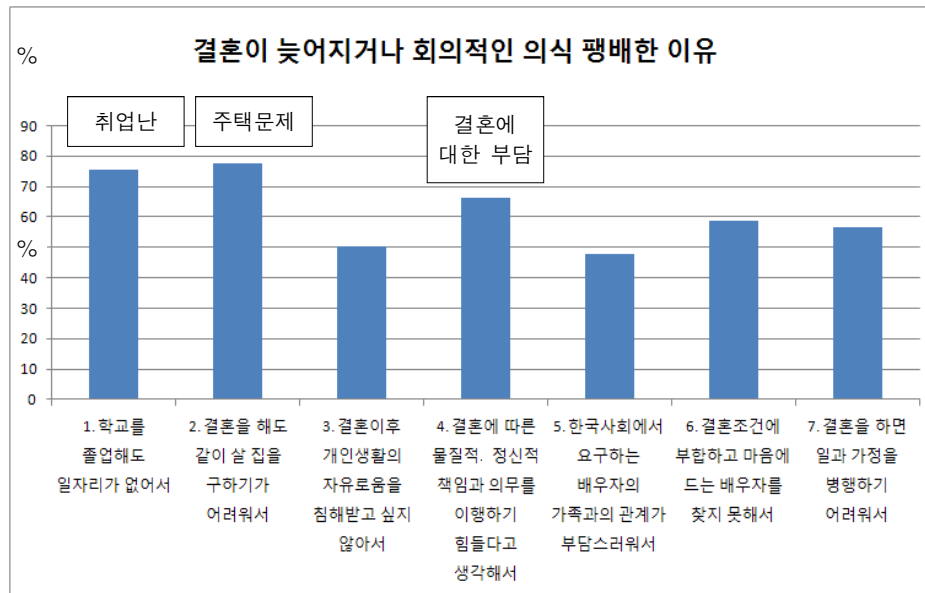
- 세부과제 1: 저출산 극복을 위한 대안적 자녀양육 모형 개발
- 세부과제 2: KWDI 직장보육시설 설치 및 운영 계획

### 세부과제 1: 저출산 극복을 위한 대안적 자녀양육 모형 개발

□ 공생발전의 이념 하에서 지역사회 기반형, 기업참여형 자녀양육지원 모형을 개발함으로써 지역사회와 기업이 자녀양육에 함께 참여하는 사회적 분위기를 조성하여 저출산 문제의 보다 근본적인 해결책을 모색하고자 함. 이를 위해 한국여성정책연구원에서 실시한 저출산 의식 조사 결과, 저출산과 여성 취업 및 보육 관련 통계자료, 현행 기업 분석 자료, 관련 정책 및 선행연구를 조사·분석하고 그 결과를 토대로 자녀양육 지원의 대안적 모형(안)을 도출함.

#### 1. 저출산에 대한 국민의식 조사

□ 한국여성정책연구원 삶의 질 전략단 「생활체감정책단」 패널 1,000명을 대상으로 저출산관련 국민의식 조사를 실시한 결과, 응답자들이 만혼 사유로 동의하는 요인은 주택문제, 청년층의 취업난, 결혼에 따른 책임과 의무 이행에 대한 부담감 순으로 나타남.



@ KWDI 저출산 의식 조사(2011)

〈그림 1〉 만혼화 현상의 원인

- ☐ 청년층 일자리의 부족, 주택문제 등에서는 남성의 동의율이 더 높게 나타났으나, 결혼에 따른 물질적·정신적 책임과 의무 이행에 대한 부담감, 개인생활의 자유로움에 대한 침해, 배우자의 가족과의 관계에 대한 부담감, 마음에 드는 배우자를 찾지 못하는 어려움, 일·가정 양립의 어려움 등에서는 여성이 동의하는 비중이 더 높게 나타남
- ☐ 즉, 여성들의 경우 결혼을 기피하는 원인은 결혼에 의해 파생되는 의무이행에 대한 부담감 때문이며, 남성들은 취업난과 주택문제 등 보다 현실적 어려움에 의한 것으로 해석할 수 있음.
- ☐ 한편, 직장생활을 하는 기혼여성이 일과 가정을 양립하는 것에 대해 절반 정도(44.8%)는 영·유아를 둔 직장여성은 일을 그만두는 것이 바람직하다고 인식하는 것으로 나타남.

- ☐ 특히, 직장생활을 하는 30대의 경우 이에 대해 동의하는 비율이 48.5%로 다른 연령대에 비해 더 높게 나타남. 이러한 인식은 30대에 여성의 경력단절이 심화되는 주요인이 되고 있다고 해석할 수 있음.
- ☐ 이러한 인식을 바탕으로 출산율을 높이는 데 가장 효과를 볼 것이라고 국민들이 예측하는 정책은 자녀 연령에 따른 양육비지원과 일·가정 양립지원 정책으로 나타났음.
- ☐ 이는 육아에 대한 지원과 함께 여성이 일할 수 있도록 제도와 환경을 만들어 주는 것이 출산율 증가 정책의 핵심이 되어야 함을 나타낸다고 할 수 있음.

## 2. 일하는 여성을 위한 자녀양육지원

- ☐ 기업은 직원들의 육아를 어떻게 지원하고 있으며 여성근로자의 모성을 어떻게 보호하고 있는지 살펴보기 위해 한국노동연구원에서 생산하는 사업체패널조사(WPS) 2010년 부가조사 자료와 한국여성정책연구원의 여성가족패널조사(KLoWF) 자료를 이용하여 통계분석을 실시함.
- ☐ 우선, 여성 근로자 본인이 일하고 있는 직장에서 출산휴가, 육아휴직 등의 모성보호 및 육아지원 제도가 시행되고 있는지, 또한 본인의 혜택 경험에 있는지를 살펴본 결과는 다음과 같이 나타났음(전체 응답자 중에서 만 44세 이하 가임기 여성만을 대상으로 함)

〈표 1〉 가임기 여성임금근로자의 모성보호·육아지원제도 수혜 실태

구분		빈도	전체 응답대상	%
생리휴가	제공된다	343	1357	25.3
	본인혜택	292	343	85.1
출산휴가	제공된다	439	1357	32.4
	본인혜택	367	439	83.6

구분		빈도	전체 응답대상	%
육아휴직	제공된다	376	1357	27.7
	본인혜택	308	376	81.9
직장보육시설	제공된다	87	1357	6.4
	본인혜택	63	87	72.4
출산장려금	제공된다	96	1357	7.1
	본인혜택	79	96	82.3
보육비지원	제공된다	103	1357	7.6
	본인혜택	83	103	80.6
육아기근로 시간단축제	제공된다	54	1357	4.0
	본인혜택	45	54	83.3
고용보험	제공된다	901	1357	66.4
	본인가입	873	901	96.9

□ 다음으로 기업의 모성보호 및 육아지원제도의 제공현황을 살펴보기 위하여 사업체패널조사자료를 분석하였으며, 총 16개 관련제도의 사업체 실시현황 및 활용현황은 다음과 같음

〈표 2〉 기업의 모성보호 및 육아지원 실태(전부문)

육아휴직	실시	1111(83.5)	잘 활용됨	837(85.3)
			잘 활용안됨	274(24.7)
			계	1111(100.0)
	비실시	220(16.5)		
	계	1331(100.0)		
배우자(남편) 출산휴가	실시	858(64.5)	잘 활용됨	629(73.3)
			잘 활용안됨	229(26.7)
			계	858(100.0)
	비실시	473(35.5)		
	계	1331(100.0)		

직장보육시설	실시	115(8.6)	잘 활용됨	71(61.7)
			잘 활용안됨	44(38.3)
			계	115(100.0)
	비실시	1216(91.4)		
	계	1331(100.0)		
보육료 지원	실시	247(18.6)	잘 활용됨	195(78.9)
			잘 활용안됨	52(21.1)
			계	247(100.0)
	비실시	1084(81.4)		
	계	1331(100.0)		
생리휴가	실시	975(73.3)	잘 활용됨	812(83.3)
			잘 활용안됨	163(16.7)
			계	975(100.0)
	비실시	356(26.7)		
	계	1331(100.0)		
수유시간보장	실시	403(30.3)	잘 활용됨	226(56.1)
			잘 활용안됨	177(43.9)
			계	403(100.0)
	비실시	928(69.7)		
	계	1331(100.0)		
수유공간제공	실시	320(24.0)	잘 활용됨	198(61.9)
			잘 활용안됨	122(38.1)
			계	320(100.0)
	비실시	1011(76.0)		
	계	1331(100.0)		
임신한 여성의 야간근무제한	실시	832(62.5)	잘 활용됨	633(76.1)
			잘 활용안됨	199(23.9)
			계	832(100.0)
	비실시	499(37.5)		
	계	1331(100.0)		

태아검진휴가	실시	437(32.8)	잘 활용됨	280(64.1)
			잘 활용안됨	157(35.9)
			계	437(100.0)
	비실시	894(67.2)		
	계	1331(100.0)		
유사산휴가	실시	656(49.3)	잘 활용됨	426(64.9)
			잘 활용안됨	230(35.1)
			계	656(100.0)
	비실시	675(50.7)		
	계	1331(100.0)		
불임휴직제	실시	172(12.9)	잘 활용됨	101(58.7)
			잘 활용안됨	71(41.3)
			계	172(100.0)
	비실시	1159(87.1)		
	계	1331(100.0)		
출산휴가	잘 활용됨	1042(78.3)		
	잘 활용안됨	289(21.7)		
	계	1331(100.0)		

□ 결과적으로 기업이 제공하는 일하는 여성을 위한 모성보호 및 육아지원 제도의 실시 및 활용현황은 현재까지는 높은 수준이라고 보기 어려운 것으로 판단됨. 여기에 더하여 기업규모별로 제도의 공급수준이 확연한 차이가 나타나고 있어서 가장 기본적인 모성보호 및 육아지원 제도라고 할 수 있는 육아휴직, 출산휴가에서 중소기업의 제도 실시 및 활용실태는 대기업의 제공수준에 크게 못 미치는 상황이며, 특히 직장보육시설이나 보육료 지원은 실시율이 각각 3.1%와 9.4%로 매우 열악한 수준으로 나타났음

□ 이러한 격차는 근로자 모성보호 및 육아지원 분야에서의 대기업-중소기업간 협력과 상부상조가 우리 사회의 상생발전 이념의 실현을 위한 중요한 초석이 된다는 사실을 시사함.



### 3. 공생발전과 저출산 극복을 위한 자녀양육지원

- 핵가족화, 저출산 심화 등의 사회적 분위기 속에서 지역사회 내에서 양육관련 지원을 받고자 하는 자녀돌봄 지원 요구는 지속적으로 증가할 것으로 예상됨. 이에 저출산 극복을 위한 기업의 사회적 책무와 지역사회의 역할이 체계적으로 정립될 필요가 있음. 더불어 각 가정이 속한 지역사회의 자원과 요구를 반영하는 지역사회 기반형 양육지원 모형의 필요성이 제기됨.
- 특히 최근 들어 기업의 사회적 책임이 확대되고 있는 추세이며, 기업의 사회공헌 활동도 양적으로나 질적으로 크게 증가, 변화하고 있음. 최근에 오면서 기업의 필수 경영활동으로 자리를 잡으면서, 과거 시혜적 성격의 “비용”으로 인식되었던 사회공헌이 이제는 사회와 기업 가치를 동반 제고 하는 “투자”로 인식되고 있음. 기업의 사회공헌은 기업에게 재무적 성과를 창출하는 경쟁력 뿐 아니라 사회적 성과도 높이는 “지속가능한 경쟁력”의 중요한 수단이 되고 있음. 또한 공급자 관점에서 제공되었던 사회공헌이 수혜자 니즈를 파악한 맞춤형으로 전환하고 있음. 특히 공생발전의 접근에서 기업은 자신의 기업의 특성에 맞춘 활동을 브랜드화 하고 있음.
- 또한 저출산 극복은 지역사회와의 연계과제가 중요함. 지역사회 내에서 자녀 양육 및 돌봄기관에 대한 정보의 제공과 교류, 다양한 형태의 양육 및 돌봄기관의 마련, 다양한 프로그램의 제공, 교사의 질적 향상과 안전강화, 부모-자녀 공동참여의 장소와 기회확대, 양육과 교육관련 부담과 재정 지원 확대, 믿을 수 있는 국공립 시설의 확충 등에 대한 부모들의 요구를 바탕으로 양육친화적 지역사회 구축이 필요함(정민자, 2008).

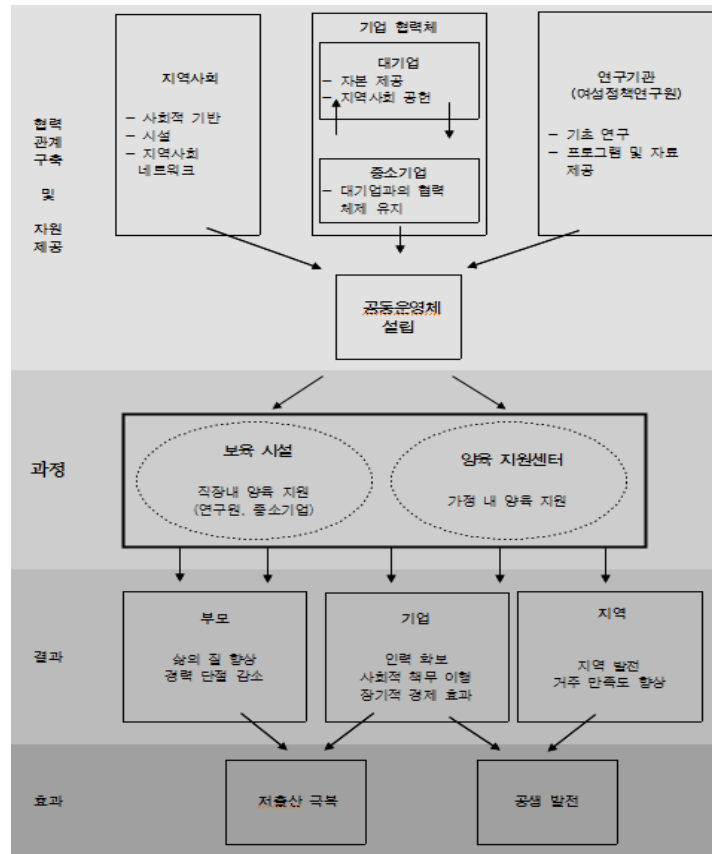
### 4. 자녀양육지원의 대안적 모형

- 이상의 논의를 기반으로 하여 지역사회와 대기업, 중소기업, 연구기관이 공동 운영체를 설립하는 자녀양육지원의 대안적 모형을 제안하였음.

○ 이 모형에서는 지역사회가 가진 사회적 기반과 시설, 네트워크를 바탕으로

기업의 자본, 연구기관의 기초 연구 및 자료 제공 등을 통합적으로 운영할 수 있는 공동운영체를 설립하는 방안임. 이 운영체를 토대로 보육시설과 양육지원센터를 운영함. 보육시설은 기관 중심의 보육을, 양육지원센터는 가정 중심의 보육을 지원하게 됨.

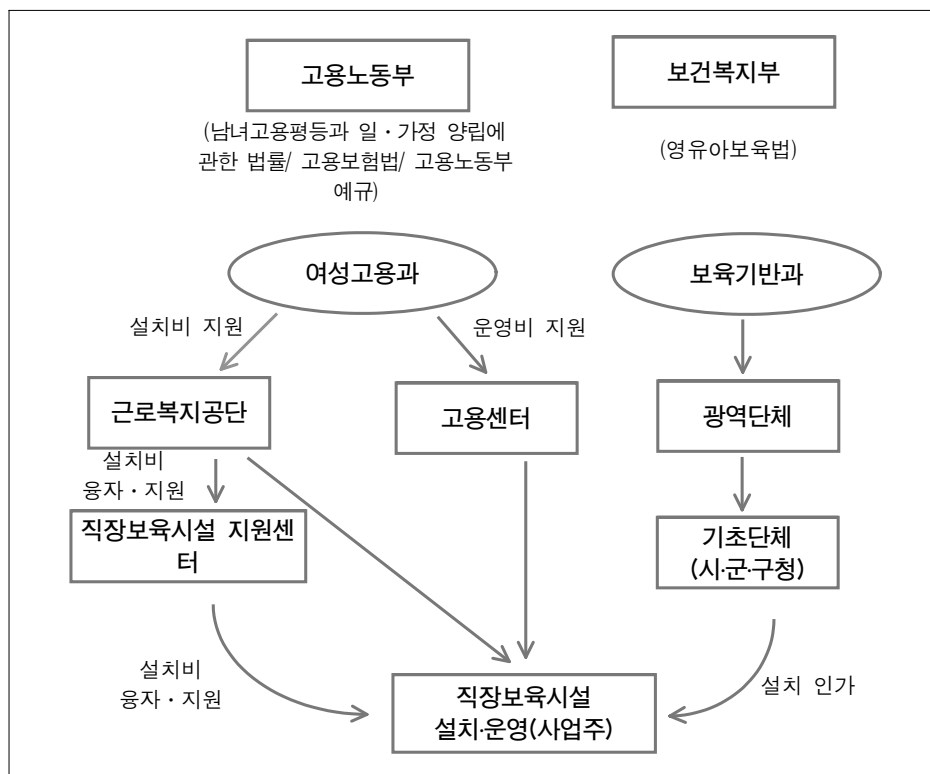
- 이러한 지원을 통해 부모들의 삶의 질이 향상되고, 특히 여성들의 경력 단절이 감소하는 효과가 있을 것으로 예상됨. 기업의 입장에서는 인력을 확보하고, 사회적 책무를 이행함으로써 장기적인 경제 효과를 누릴 수 있음. 또한 지역은 주민들의 거주 만족도를 향상시키고, 지역 발전을 이룰 수 있음. 이러한 효과는 궁극적으로 저출산 극복과 공생발전을 이루는 토대가 될 것임.



〈그림 2〉 자녀양육지원의 대안적 모형(안)

## 세부과제 2: KWDI 직장보육시설 설치 및 운영 계획

- 급격한 저출산에 대응하여 한국여성정책연구원의 직원을 위한 직장보육시설을 설치하여 이들의 일·가정 양립을 지원하고, 아울러 지역사회 내에 바람직한 직장보육시설의 모델을 제시하고자 함.
- 직장보육시설은 아래와 같이 고용노동부와 보건복지부의 이원적인 행정체계를 가짐. 영유아보육법에 따라 보건복지부의 설치인가 및 행정지도를 받으며, 고용보험 적용사업장으로써 일정 요건에 해당되는 사업장은 고용노동부를 통해 설치비 지원과 운영비(인건비) 지원을 받을 수 있음.



〈그림 3〉 직장보육시설의 행정체계

□ KWDI 및 인근 기관 직원을 대상으로 수요조사를 실시한 결과는 다음과 같음

- 응답자 중 기혼자이며, 만 0~3세 자녀를 둔 경우 “꼭 이용하겠다.”에 답한 사람은 아래와 같음.

기관명	수요조사 대상 수	실수요자 수 (꼭 이용)
KWDI	105	4
한국환경정책·평가연구원	150	9
한국보건사회연구원	60	1
한국양성평등교육진흥원	250	1
우리은행	8	1
계		16

- 응답자 중 기혼자이며, 만 0~3세 자녀를 둔 경우 “상황에 따라 이용하겠다.”에 답한 사람은 아래와 같음.

기관명	수요조사 대상 수	실수요자 수 (상황에 따라 이용)
KWDI	105	10
한국환경정책·평가연구원	150	1
한국보건사회연구원	60	3
한국양성평등교육진흥원	250	0
우리은행	8	2
계		16

□ KWDI 직장보육시설 설치 및 운영 계획 회의

2011. 10 ~ 2011. 11 총 5회에 걸쳐 설치 및 운영 계획 회의를 실시함  
논의된 사항은 다음과 같음

- 직장어린이집 설치 및 운영 기본계획 마련
- 시설 설치 비용 및 기관 분담 운영비 재원 확인
- 직장어린이집 관련 사무 절차
- 직장어린이집 운영 방법 선정
- 보육수요 조사 결과 보고
- 설립 형태 및 운영 방법 결정
- 개원 추진 일정 확인
- 향후 추진 계획 및 담당 업무 분장
- 원내 시설 설계 자문 및 시공 공고
- 사무행정: 개원 인가 신청 및 지원금 지급 등

# 목 차

## 세부과제 1: 저출산 극복을 위한 대안적 자녀양육 모형 개발

I. 연구 개요 .....	3
1. 연구 배경 및 목적 .....	5
가. 연구 배경 .....	5
나. 연구 목적 .....	6
2. 연구 방법 .....	7
3. 연구 내용 .....	8
II. 저출산에 대한 국민의식 조사 .....	9
1. 결혼과 자녀 양육에 대한 의식 .....	11
2. 일·가정 양립에 대한 의식 .....	14
3. 결혼과 출산율을 높이기 위한 정책 .....	16
III. 일하는 여성을 위한 자녀양육지원 .....	19
1. 기혼여성의 취업중단과 직업선택에 관한 이론적 고찰 .....	21
가. 합리적 선택에 기초한 취업중단 .....	21
나. 기혼여성의 취업 중단과 일-가정 양립 .....	22
다. 일-가정 양립지원의 효과와 정책 .....	24
2. 기업의 자녀양육지원 실태 .....	26
가. 모성보호제도 수요자 측면 분석 .....	26
나. 모성보호제도 공급자 측면 분석 .....	30

<b>IV. 공생발전과 저출산 극복을 위한 자녀양육지원</b>	43
1. 저출산 극복과 지역사회 연계	45
2. 저출산 극복을 위한 기업의 사회적 책무와 지역사회의 역할	47
가. 기업의 사회적 책임	47
나. 기업 사회공헌 활동의 유형	54
다. 기업의 지역사회 참여	57
라. 소결	61
3. 자녀양육지원의 대안적 모형	63

## 세부과제 2: KWDI 직장보육시설 설치 및 운영 계획

<b>I. 사업 개요</b>	67
1. 사업추진 목적	69
2. 사업추진의 필요성	69
3. 선행연구 고찰	71
<b>II. 직장보육시설 개요</b>	73
1. 직장보육시설의 이해	75
2. 직장보육 설치의 바람직한 방향	77
가. 아동의 요구가 반영되는 환경	79
나. 집과 같은 환경	81
<b>III. KWDI 직장보육시설 설치 계획</b>	83
1. 보육수요 조사	85
2. 어린이집 설치인가 관련 사항	86
3. 노동부 설치비 지원 관련 사항	87
4. KWDI 어린이집 설계 및 시공 관련 사항	91

<b>IV. KWDI 직장보육시설 운영 계획</b>	93
1. 개원 추진 일정	95
2. 운영 계획	96
3. 개원 준비 사항	100
가. 원아모집	100
나. 교직원 채용	107
다. 교재교구·유구비품 확보	110
라. 실내 환경 구성·교육계획안 수립	110
마. 어린이집 홈페이지	111
사. 인허가 신청 및 개원식	112
 <b>■ 참고문헌</b>	113
 <b>■ 부 록</b>	117
<부록 1> 직장보육시설 설치의무 제도 및 이행방법	119
<부록 2> 정부의 직장보육시설 지원정책(직접지원)	120
<부록 3> 정부의 직장보육시설 지원정책(간접지원)	121
<부록 4> 타사직장보육시설 운영현황(운영시간, 보육대상, 보육료)	122
<부록 5> 타사 직장보육시설 우선순위	125



## 표 목 차

<표 1> 영유아 자녀를 둔 여성은 사직 후 양육에 전념 하는 것이 바람직하다 (연령별) .....	15
<표 2> 가임기 여성임금근로자의 모성보호·육아지원제도 수혜 실태 .....	27
<표 3> 모성보호·육아지원제도 수혜 실태의 기업규모별 격차 .....	28
<표 4> 사업체패널조사의 모성보호 및 육아지원 관련 설문항목 .....	30
<표 5> 실시 및 활용되고 있는 모성보호·육아지원 제도 수 .....	31
<표 6> 기업의 모성보호 및 육아지원 실태(전부문) .....	33
<표 8> 민간-공공부문별 모성보호 및 양육지원 제도 실시 및 활용 현황 .....	36
<표 7> 민간 사업체 규모별 모성보호 및 육아지원 격차 .....	36
<표 9> 기업의 모성보호 및 육아지원 실태(공공부문 제외, 100인 미만) .....	37
<표 10> 기업의 모성보호 및 육아지원 실태(공공부문 제외, 500인 이상) .....	39
<표 11> 2009년 분야별 기부 현황 .....	52

## 그림 목 차

[그림 1] 만혼화 현상의 원인 .....	11
[그림 2] 성별에 따른 만혼화 원인 .....	12
[그림 3] 자녀양육 비용부담 수준 .....	13
[그림 4] 걱정된 양육 자녀수 .....	13
[그림 5] 직장생활을 하는 기혼여성의 걱정된 양육 자녀수 .....	14
[그림 6] 영·유아 자녀를 둔 여성은 사직 후 양육에 전념 하는 것이 바람직하다 .....	15
[그림 7] 한국의 직장문화는 기혼 여성이 일과 육아를 병행하기 어렵다 .....	16
[그림 8] 출산율 정책 효과 .....	17
[그림 9] 기업의 사회적 책임 .....	49
[그림 10] 기업의 사회공헌 비용 추이 .....	50
[그림 11] 기업의 사회공헌 참여 형태의 변화 .....	51
[그림 12] 기업의 사회공헌활동의 변화 경로 .....	53
[그림 13] 기업 사회공헌활동의 다양한 범주 .....	54
[그림 14] 기업 사회공헌활동의 발전방향 .....	59
[그림 15] 자녀양육지원의 대안적 모형(안) .....	64
[그림 16] 직장보육시설의 행정체계 .....	76

---

## 세부과제 1

---

# 저출산 극복을 위한 대안적 자녀양육 모형 개발

---

I. 연구 개요	3
II. 저출산에 대한 국민의식 조사	9
III. 일하는 여성을 위한 자녀양육지원	19
IV. 공생발전과 저출산 극복을 위한 자녀양육지원	43

## 연구 개요



## 1. 연구 배경 및 목적

### 가. 연구 배경

- 저출산·고령화가 사회문제로 부각된 것은 이미 오래 전이나, 여전히 해결의 징후는 보이지 않고 있음. 우리나라의 출산율은 2010년 기준 1.23명으로 이는 OECD 국가 중 세 번째로 낮은 순위이며(OECD, 2010), UN은 2050년에 한국의 인구가 700만 명가량 감소할 것으로 예측(NSO, 2009). 또한 통계청의 혼인통계(2009)에 따르면 평균 초혼연령이 1990년 여자가 24.8세, 남자가 27.8세이던 것이 2009년에는 여자 28.9세 남자 31.6세로 평균 4년가량 높아져 만혼화 현상을 나타냄.
- 결혼을 한 경우에도 맞벌이가 불가피한 사회구조로 인해 전체 여성의 경제 활동 참가율이 2000년 이후 점차 증가한 반면 육아와 출산이 필요한 25~34세 사이 여성의 경제활동 참가율은 급감소하고 있음. 이러한 M자형의 취업형태가 나타나는 것은 일하는 여성에게 출산과 육아가 큰 부담이 되고 있음을 의미함.
- 최근 우리나라가 출산율 제고를 위해 보육 예산을 해마다 늘리고 중앙 부처 및 지자체별로 결혼장려정책, 출산 장려금 지급, 난임부부 시술 지원 등을 실시하였음에도 불구하고, 일하는 여성이 일·가정을 양립하기에 관련 정책이나 제도는 아직 부족한 실정임.
- 저출산에 대한 정부의 정책 규모도 여전히 부족함. OECD 국가들의 경우 저출산 대책 지출규모와 합계출산율 증가는 정비례하게 나타나고 있음. 이들의 평균 저출산 대책 관련 지출규모는 2009년 기준 국내총생산(GDP) 대비 2%에 달하나 한국의 경우 0.5%에 불과함(강중구, 2011). 자녀 돌봄 정책의 방향에 있어서도 아직까지 시설 중심적이고 경제적 지원 중심적인 특성을 띠고 있어, 실제 각 가정의 자녀돌봄 지원 요구에 부응하지 못하고

## 6 저출산 극복을 위한 공생발전 현안과 대책

있음(이미화, 2011). 부모들은 보육시설의 양적·질적 향상과 경제적 지원 외에도 지역사회 내에서 자녀 양육 및 돌봄 기관에 대한 정보의 제공과 교류, 다양한 형태의 양육 및 돌봄 기관의 마련, 차별화된 프로그램의 제공, 부모 자녀 공동의 참여 장소와 기회 확대 등을 희망하고 있으나, 정부의 현 정책은 이러한 다각적 요구를 수용하지 못하고 있음.

- 저출산 및 여성경력의 단절을 해결하기 위한 가장 근본적인 해결책은 일하는 여성의 욕구를 반영하는 맞춤형 보육시설의 확충임. 이는 기존의 공급자 중심, 하향식의 보육정책이 아니라 다양한 가족형태와 요구 등과 같은 수요자의 입장에 관심을 가지고 다각화할 때에만 비로소 달성이 가능함.
- 최근 공생발전이라는 이념이 국정화두로 새롭게 떠오르고 있음. 이는 지속가능한 성장기반 위에서 사회·경제적 발전과 개인의 발전을 함께 추구하기 위한 상생과 사회통합의 가치를 지향하는 것임. 이러한 분위기 속에서 지역사회와 기업의 연계를 통한 대안적 자녀양육 모형은 일하는 여성의 양육지원 및 저출산 해결을 위한 새로운 접근이 될 수 있을 것으로 기대됨.
- 본 연구는 급격한 저출산에 대응하여 지속가능한 사회발전과 인구 유지를 위하여 수요자의 입장을 수용하는 지역사회 기반형, 기업참여형 자녀양육지원 모형을 개발하는 것을 목적으로 함. 이를 위해 한국여성정책연구원 에서 실시한 저출산 의식 조사 결과, 저출산과 여성 취업 및 보육 관련 통계자료, 현행 기업 분석 자료, 관련 정책 및 선행연구를 조사·분석하고 그 결과를 토대로 자녀양육 지원의 대안적 모형(안)을 도출함.

### 나. 연구 목적

- 수요자 중심의 대안적 자녀양육지원 모형(안)을 개발하는 목적은 여성의 사회참여 증가와 함께 나타난 다양한 요구를 수용하기 위해 현 자녀양육지원정책을 보완하고, 이를 통해 사회문제로 부각되고 있는 저출산 고령

화 현상을 해소하는데 있음.

- 또한 공생발전의 이념 하에 지역사회 기반형, 기업 참여형 모형을 개발함으로써 지역사회와 기업이 자녀양육에 함께 참여하는 사회적 분위기를 조성하여 저출산 문제의 보다 근본적인 해결책을 모색하고자 함.

## 2. 연구 방법

### □ 조사 연구

- 저출산 관련 국민의식 조사를 위한 온라인(E-mail) 조사
  - 대상: 한국여성정책연구원 삶의 질 전략단, 생활체감정책단 패널 1,000명
  - 조사기간: 2011년 10월 31일~11월 11일
  - 조사내용: 결혼이 늦어지거나 회의적 의식이 팽배한 이유, 자녀양육 비용부담 수준, 한국사회 일반가정의 걱정한 양육자녀 수, 직장생활하는 기혼 여성의 걱정한 자녀 양육 수, 일·가정 양립에 대한 의견, 젊은 층의 혼인과 출산율을 높이기 위한 정책 등

### □ 문헌연구

- 저출산과 여성 취업 및 보육관련 통계자료 분석
- 현행 기업 자료 분석
- 국내 관련 정책(중앙정부 및 지방정부) 및 선행연구 검토

### 3. 연구 내용

#### ☐ 저출산에 대한 국민 의식

- 결혼과 자녀양육에 대한 의식
- 일·가정 양립에 대한 의식
- 결혼과 출산율을 높이기 위한 정책

#### ☐ 일하는 여성을 위한 자녀양육지원

- 자녀양육지원 정책의 방향
  - 기존 보육정책의 한계
  - 보육정책의 추진 방향
  - 직장보육시설 설치 활성화 정책
- 직장보육시설 설치 방향
  - 직장보육시설 설치
  - 직장보육시설 설치 방향
- 기업의 자녀양육지원 실태
  - 모성보호 및 육아지원 제도 수
  - 모성보호 및 육아지원 제도별 활용도
  - 모성보호 및 육아지원의 기업규모별 격차(민간부문)

#### ☐ 공생발전과 저출산 극복을 위한 자녀양육지원

- 저출산 극복과 지역사회 연계
- 저출산 극복을 위한 기업의 사회적 책무와 지역사회의 역할
- 자녀양육지원의 대안적 모형



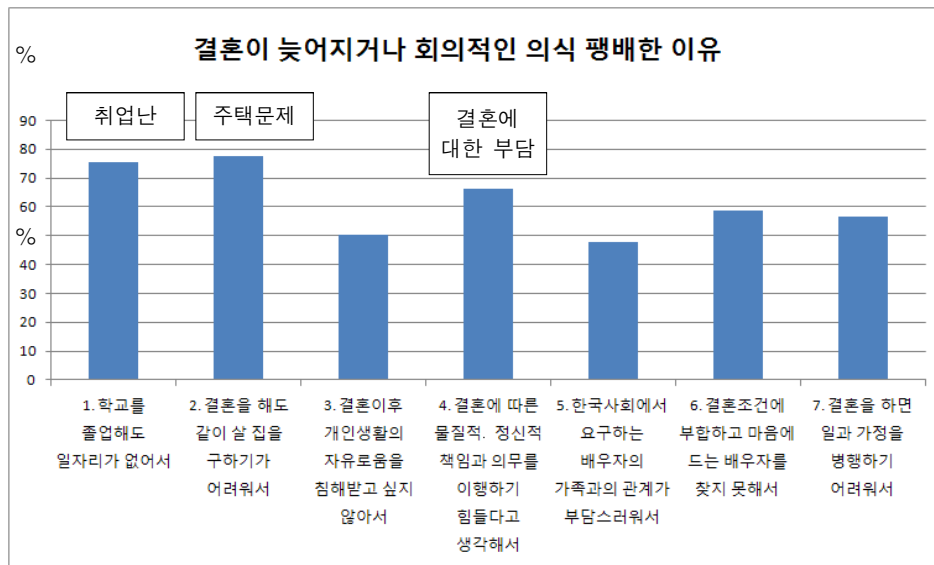
## Ⅱ

# 저출산에 대한 국민의식 조사



## 1. 결혼과 자녀 양육에 대한 의식

- 전체 대상이 만혼 사유로 동의하는 요인은 주택문제, 청년층의 취업난, 결혼에 따른 책임과 의무 이행에 대한 부담감 순으로 나타남.

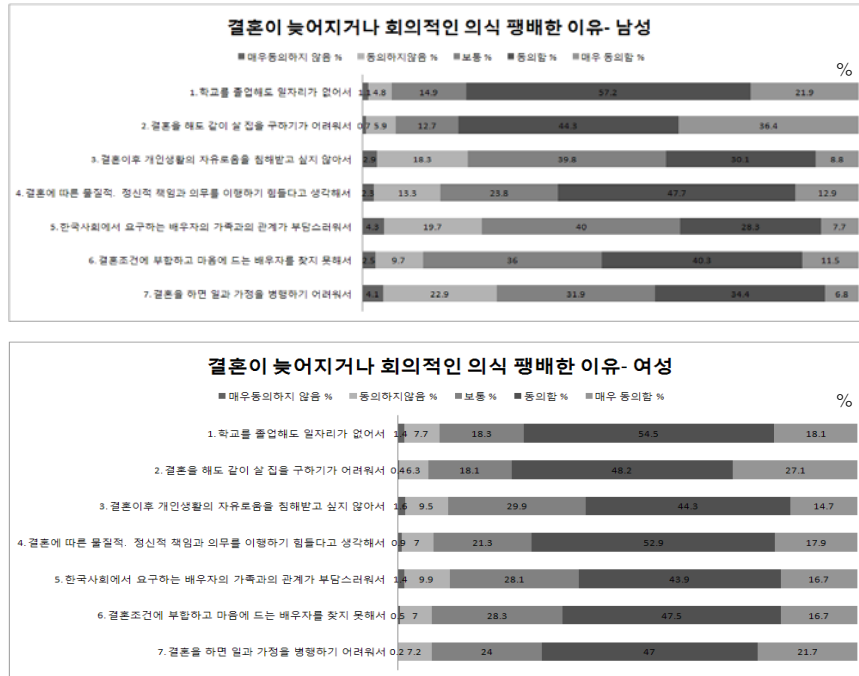


@ KWDI 저출산 의식 조사(2011)

[그림 1] 만혼화 현상의 원인

- 청년층 일자리의 부족, 주택문제 등에서는 남성의 동의율이 더 높게 나타났으나, 결혼에 따른 물질적·정신적 책임과 의무 이행에 대한 부담감, 개인생활의 자유로움에 대한 침해, 배우자의 가족과의 관계에 대한 부담감, 마음에 드는 배우자를 찾지 못하는 어려움, 일·가정 양립의 어려움 등에서는 여성이 동의하는 비중이 더 높게 나타남
- 즉, 여성들의 경우 결혼을 기피하는 원인은 결혼에 의해 파생되는 의무이행에 대한 부담감 때문이며, 남성들은 취업난과 주택문제 등 보다 현실적 어려움에 의한 것으로 해석할 수 있음

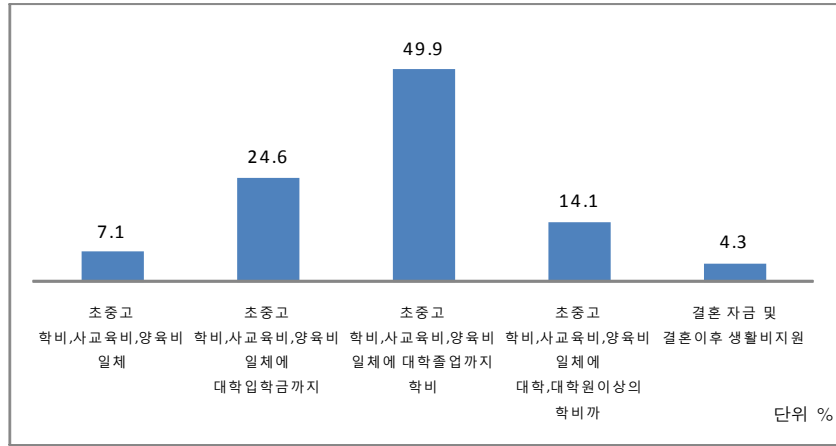
12 저출산 극복을 위한 공생발전 현안과 대책



@ KWDI 저출산 인식 조사(2011)

[그림 2] 성별에 따른 만혼화 원인

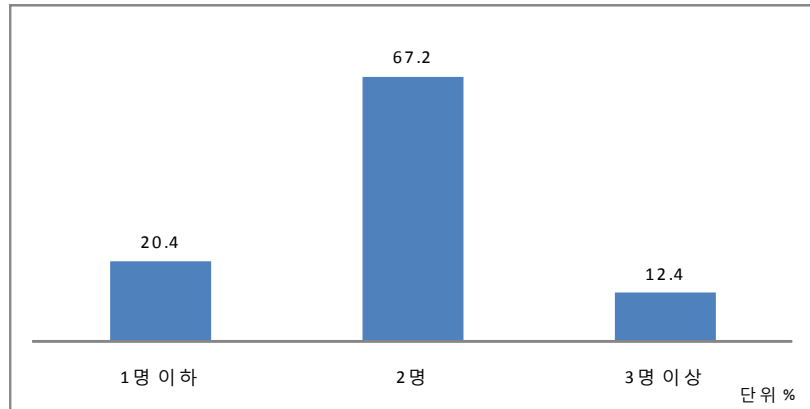
- 양육에 대한 부모 책임에 대해서는 국민들 중 절반 정도가(49.9%)가 초·중고 학비와 사교육, 그리고 양육비 일체와 대학교 졸업까지의 학비를 부모가 부담해야 한다고 생각하고 있는 것으로 나타남.
- 또한 4,50대 이상의 연령대에서는 약 20%가 대학원 이상의 학비도 부모가 지원해야 하는 부담이라고 인식하고 있어서 한국 부모들의 자녀양육에 대한 부담이 노후까지도 이어지고 있음을 확인할 수 있음. 이는 30세 이상 가구주의 78.4%가 자녀 교육비에 부담을 느끼고 있는 것으로 나타난 통계청(2010)의 조사와도 맥을 같이 하는 결과임. 자녀가 성인이 될 때까지 부모가 책임을 져야 한다고 보는 사회적 분위기는 자녀 출산에 대한 부담을 가중시킬 수 있음.



@ KWDI 저출산 의식 조사(2011)

[그림 3] 자녀양육 비용부담 수준

- 이러한 자녀양육의 부담으로 인해 전체의 67.2%는 자녀를 2명을 낳는 것이 적절하다고 인식하고 있었으며 20.4%는 1명 이하가 적절하다고 여기고 있었음.

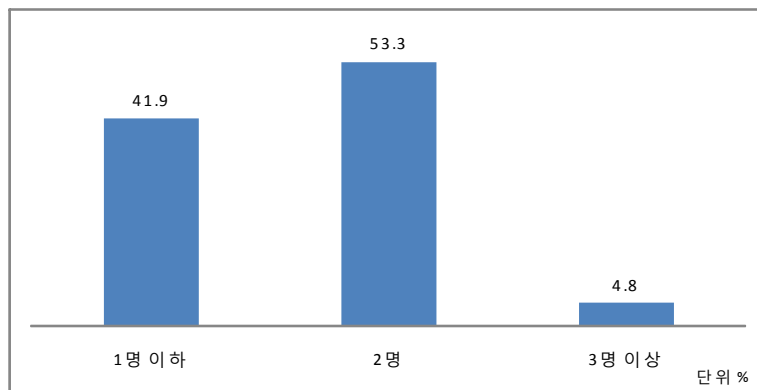


@ KWDI 저출산 의식 조사(2011)

[그림 4] 적절한 양육 자녀수

## 14 저출산 극복을 위한 공생발전 현안과 대책

- 그러나 직장생활을 하는 기혼 여성의 경우에는 2명이 적정하다는 인식이 53.3%, 1명 이하는 41.9%로 나타나, 우리나라의 직장환경에서 취업모들은 자녀가 적은 것이 더 적정하다고 인식하는 비중이 높음이 확인됨.

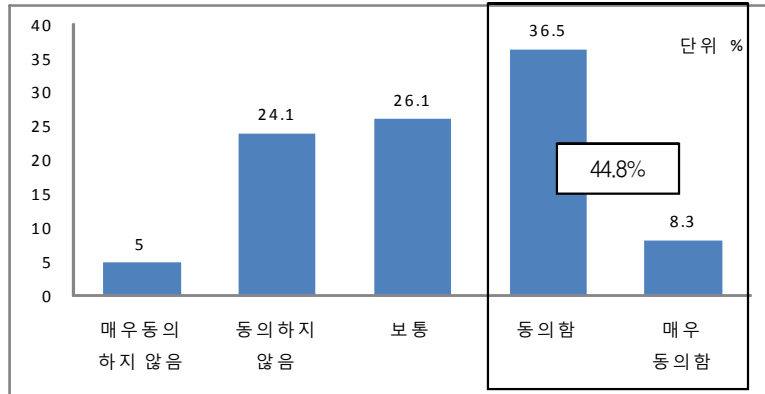


@ KWDI 저출산 국민 의식 조사(2011)

[그림 5] 직장생활을 하는 기혼여성의 적정한 양육 자녀수

## 2. 일·가정 양립에 대한 의식

- 직장생활을 하는 기혼여성이 일과 가정을 양립하는 것에 대해 응답자의 절반 정도(44.8%)는 영·유아를 둔 직장여성은 일을 그만두는 것이 바람직하다고 인식하는 것으로 나타남.



@ KWDI 저출산 의식 조사(2011)

[그림 6] 영·유아 자녀를 둔 여성은 사직 후 양육에 전념하는 것이 바람직하다

- 특히, 직장생활을 하는 30대의 경우 이에 대해 동의하는 비율이 48.5%로 다른 연령대에 비해 더 높게 나타남. 이러한 인식은 30대에 여성의 경력단절이 심화되는 주요인이 되고 있다고 해석할 수 있음.

〈표 1〉 영유아 자녀를 둔 여성은 사직 후 양육에 전념하는 것이 바람직하다(연령별)

		사례수	매우동의 하지 않음	동의하지 않음	보통	동의함	매우 동의함
		(n)	%	%	%	%	%
전체		(1000)	5.0	24.1	26.1	36.5	8.3
연령	20대 이하	(173)	4.0	27.7	26.0	31.2	11.0
	30대	(303)	5.9	18.5	27.1	38.6	9.9
	40대	(328)	5.5	21.6	28.0	37.8	7.0
	50대 이상	(196)	3.6	33.7	21.4	35.7	5.6

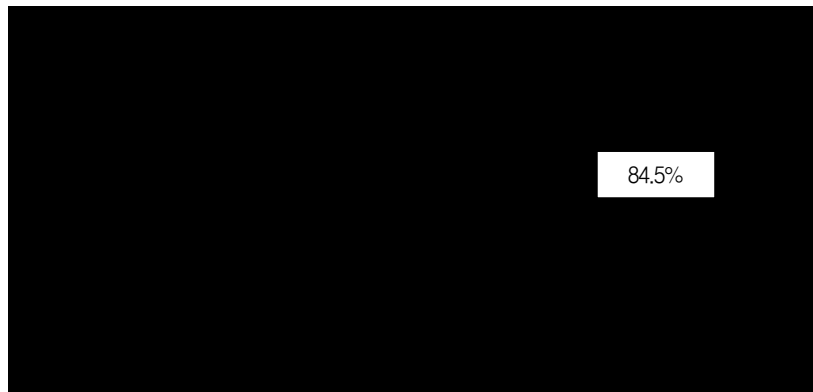
$\chi^2=23.905$ ,  $df=12$ ,  $p^{**}=0.021$

@ KWDI 저출산 의식 조사(2011)

- 일·가정 양립에 대한 의견 중 ‘한국의 직장문화는 기혼 여성이 일과 육아를 병행하기 어렵다’라는 생각에 대해 응답자의 84.5%의 동의율을 보였으

## 16 저출산 극복을 위한 공생발전 현안과 대책

며, 그 외의 비율은 2.8%로 나타남. 이는 고용노동부에서 실시한 남녀고용  
평등 전국민의식조사(2011)에서 여성경제 활동 참가 및 경력 단절 발생 요  
인으로 ‘육아부담’이 62.2%로 가장 높게 나타난 것과도 동일한 결과라 볼  
수 있음.



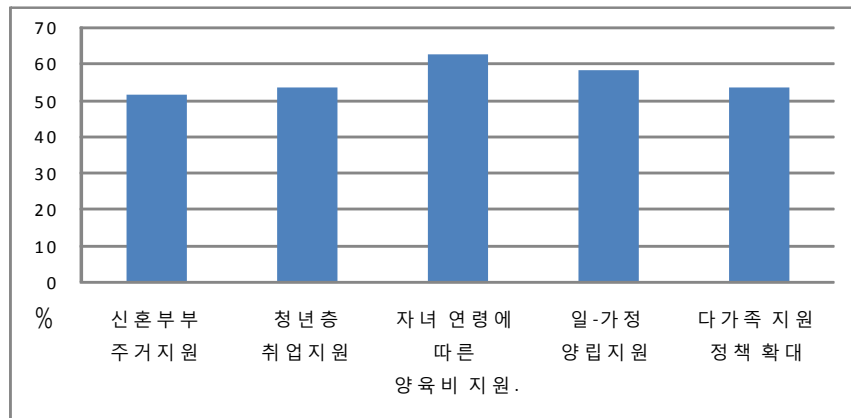
@ KWDI 저출산 의식 조사(2011)

[그림 7] 한국의 직장문화는 기혼 여성이 일과 육아를 병행하기 어렵다

- 요약하면, 우리나라의 조직문화나 사회 일반 의식이 여성의 일·가정 양립에 매우 회의적이고, 이런 분위기가 출산과 육아의 당사자인 30-40대의 일하는 여성들에게 무언의 압력으로 작용하여 직장을 그만두게 만드는 주요인이 되고 있다고 할 수 있음.

### 3. 결혼과 출산율을 높이기 위한 정책

- 이러한 인식을 바탕으로 출산율을 높이는 데 가장 효과를 볼 것이라고 국민들이 예측하는 정책은 자녀 연령에 따른 양육비지원과 일·가정 양립지원 정책이었음.



@ KWDI 저출산 의식 조사(2011)

[그림 8] 출산율 정책 효과

- 이는 육아에 대한 지원과 함께 여성이 일할 수 있도록 제도와 환경을 만들어 주는 것이 출산율 증가 정책의 핵심이 되어야 함을 나타낸다고 할 수 있음.



### Ⅲ

## 일하는 여성을 위한 자녀양육지원



- 국가적으로 여성인력의 활용에 대한 필요성이 높아진 반면, 현재 우리 사회는 저출산과 더불어 출산과 양육 부담으로 인한 여성의 경력 단절이라는 심각한 문제를 안고 있음
- 이를 해결하기 위해서는 직장 내 일·가정양립이 가능해야 하며, 특히 취업모의 복지를 위한 ‘직장어린이집’에 대한 관심 및 필요성이 그 어느 때보다 절실하게 대두되고 있음
- 최근 이공계 대학 및 연구기관 재직자를 대상으로 실시한 보육수요 및 직장보육시설 실태조사(대한여성과학기술인회, 2011) 결과에 따르면 직장보육시설의 설치가 ‘꼭 필요하다’는 의견이 79.3%였고, 향후 직장보육시설이 설치된다면 이용할 의사가 많은 것(74.7%)으로 나타났음. 김현주(2005)와 김교성·김경희(2003)의 연구에 의하면 직장보육시설이 설치되어있는 사업장의 여성근로자의 경우, 직장보육서비스에 대해 대체로 만족하고 있으며, 다른 보육시설을 이용하는 근로자들에 비해 불안함을 덜 느끼는 것으로 나타남.
- 따라서 직장보육시설의 설치는 여성인력의 경력 단절 원인을 예방하는 대안이 될 뿐 아니라, 직장의 생산성 향상에도 큰 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있음.

## 1. 기혼여성의 취업중단과 직업선택에 관한 이론적 고찰

### 가. 합리적 선택에 기초한 취업중단

- 인간의 합리적 선택을 강조하는 경제학적 측면에서 인적자본이론은 근로자의 현재 일자리와 대안적 일자리의 매력정도에 따라 일자리 이동이 일어난다고 전제함. 이는 취업중단 이후의 이동은 자원의 효율성이 극대화

하는 쪽으로 결정된다는 것임(Becker, 1965). 다시 말해 기혼여성의 취업중단은 효율적인 가구의 구성원이 생산성을 극대화하기 위해 직장 혹은 가정에서 비교우위를 갖는 영역에 전문화되며, 여성은 이 경우에 가정 내 생산활동 관련 자본에 더 투자하게 됨(Becker, 1981; Mincer & Polachek, 1973). 여성의 노동시장 참여 결정은 시장임금과 의중임금과의 비교를 통해서 이루어지는데 자녀가 어릴수록, 자녀수가 많을수록 자녀 양육에 드는 비용은 상승하게 되고 의중임금이 시장임금을 상회하는 수준이면 기혼 여성은 취업을 중단하게 된다는 것임(이진경외, 2009).

□ 남성과 여성이 동등하게 취업하는 상황에서 여성에게 취업중단이 보다 빈번하게 발생하는 것은 사회구조적 문제이며, 이것은 여성이 갖는 독특한 생애주기 현상에 기인한다는 점에서 이 부분을 사회구조적 관점에서 해결하기 위한 방안이 모색되어야 함. 이 부분에 대한 문제는 사회학·여성학 부분에서 꾸준히 젠더문제로 제기되어 왔음.

□ Tilly & Scott(1987)는 산업화 이후 노동시장에 참여하고 있는 여성들이 증가하고 있지만 그것이 여성의 사회적 지위 개선에 기여한다고 보지는 않았음. 가계의 필요성 충족을 위해 취업을 하는 여성들이 증가하지만, 여성은 가사와 양육부담을 안기 때문에 이중노동의 부담을 겪는다는 것임.

## 나. 기혼여성의 취업 중단과 일-가정 양립

□ 기혼여성의 취업 중단 요인에는 여러 가지 변수가 있음.. 학력의 경우, 우리나라에서는 취업을 중단시키는 주요 변수가 됨. 김영옥(2002), 박수미(2002)의 연구에서는 교육수준이 높은 경우, 저학력자에 비해 상대적으로 취업이 더 일찍 중단되는 효과가 있거나 영향을 주지 못하거나 한다고 하였음. 이것은 서구에서 교육수준이 높을수록 취업이 상대적으로 지속된다는 결과(Lehrer, 1992)와 상반됨.

- 기혼여성의 소득수준은 여성이 취업을 지속적으로 유지하는데 중요한 역할을 함. 기혼여성의 근로소득이 높아질수록 여성의 취업 중단 의사는 낮아지고, 취업을 지속하는 경향을 보임(Chang, 2006; Desai & Waite, 1991). 배우자의 소득과 비교하여 기혼 여성 자신의 소득이 비교우위를 갖는다면 여성들은 경제활동에 더 참여하고자 한다는 것임. 그러나 가구소득의 영향력이 유의미하게 설명되는 논문은 드물어 실정임.
- 기혼여성의 취업 상태에 영향을 미치는 요인은 자녀임. 미취학 자녀가 있을 경우 전일제 직장을 그만두고 전업 주부로 취업 상태를 변화시킬 확률이 높다는 결과는 상당히 일반적임(Brinton et al. 1995). 그러나 미국 내 여러 민족을 비교한 연구에 따르면 아시아계 여성들의 경우, 다른 민족에 비해 어린 자녀로 인한 취업 중단을 더 자주 경험하는 것으로 나타났음(Dale et al. 2006).
- 국내에서도 자녀출산은 기혼여성의 취업 상태를 결정짓는 가장 강력한 변수로 제기되고 있음(김영옥, 2002; 박수미, 2002). 이외에도 전문직이나 준전문직의 여성에 비해 사무직, 판매, 서비스 직, 노무직의 여성들의 취업 중단 경향이 더 강함. 이는 서비스, 판매, 노무 직종에 종사하는 여성의 경우, 자녀양육을 대체할만한 물적 자원이 충분하지 않으며, 따라서 비교우위에 있는 자녀양육을 선택하게 되기 때문임.
- 근무시간 역시 중요한 취업중단 사유임. 고학력 기혼여성의 경제활동참여율이 낮은 것은 가사와 육아를 부담해야 하는 여성들이 강도 높은 근무시간으로 인해 일·가정 양립을 추구할 수 없는 구조적 장애를 경험하기 때문임(조혜선, 2002). 그래서 우리나라 여성의 노동시장 참여를 꾀하는 방안으로 단시간 모델을 개발하고 있음. 우리나라 노동시장의 특징은 전일제 비중이 높고 기본적으로 요구되는 근로시간의 강도가 높은 편이기 때문에 기혼 취업 여성은 근로시간이 증가할수록 취업 중단하게 되는 확률이 높아진다고 할 수 있음.

- 2011년 KWDI가 실시한 저출산 의식 조사 결과, 전체 응답자의 44.8%는 영·유아 자녀를 둔 여성은 사직 후 양육에 전념하는 것이 바람직하다고 생각하고 있었으며, 출산율 정책에 가장 많은 영향을 미칠 수 있는 정책이 자녀 연령에 따른 양육비 지원과 일-가정 양립지원 정책으로 생각했음.

## 다. 일-가정 양립지원의 효과와 정책

- 저출산·고령화 사회가 서구사회에 비해 우리사회가 보다 빠르게 당면하게 되면서 경제 생산 가능한 인구를 빠르게 증가시키는 것이 향후 인구부양 부담을 감소시키는 방안이라 할 수 있음. 이러한 관점에서 여성의 경제활동참여율을 증가시키는 것은 사회의 다양성확보 및 인구부양부담을 줄일 수 있다는 점에서 매우 바람직한 방향이라 할 수 있음(김혜원, 2010).
- 일-가정 양립정책에는 모성보호 정책과 유연근무제가 대표적임. 모성보호 제도는 출산휴가 및 산전후 휴가 제도, 육아휴직 등이 대표적인 것이며, 유연근무제는 보다 다양한 제도설계가 가능하지만 현재 가장 많이 이용되는 것은 시차 출퇴근제, 육아기 집중근무제, 재택근무 등임.
- 기업의 입장에서 일-가정의 갈등은 조직몰입 저하, 직무만족 감소, 이직률 증가 등을 초래해 기업의 생산성을 하락시키고 기업의 재무성과에도 부정적 영향을 미친다는 연구결과가 있음(Perry-Smith & Blum, 2000; 유계숙, 2007). 일-가정의 갈등은 기업의 재무성과와 인적자원성과에 직·간접적인 영향을 미치는 중요한 요소로 확인됨. 기업이 경쟁력을 확보하기 위해서는 갈등을 줄이고 일과 가정이라는 두 영역의 균형을 이룰 수 있도록 일-가정 양립제도를 활성화시키는 것이 중요함.
- 일-가정 양립의 어려움으로 여성의 경력단절이 빈번하게 발생하는 것은 기업의 생산성 저하로 이어진다는 경험적 연구들이 있음. 유규창 외(2006)의 연구에서는 모성보호제도가 종업원 1인당 매출액을 증가시키는 효과가

있다는 사실을 규명했으며, 김혜원 외(2007)의 연구에서는 모성보호제도의 적극적 도입이 1인당 매출액과 노동생산성 향상에 효과적임을 분석했음. 이민우(2008)의 연구에서는 보육비 지원과 기업의 재무성과 간의 긍정적 효과가 있음이 검증됨. 이들 연구는 일-가정 양립의 실천적 의의를 밝혔다 는 점에서 매우 유용함.

- 일-가정 양립제도는 1980년대 미국과 유럽 등에서 여성 노동력 증가, 가족 형태 변화, 근로자의 의식 변화로 발생된 갈등을 해소시키고 일-가정의 역할을 지원하기 위해서 도입된 제도(김종성·이병훈, 2007)임. 일-가정 양립 제도는 다양하게 정의되지만 OECD(2002)는 “가정지원과 아동발달에 적합한 환경을 제공하여 근로자의 일과 가정의 균형을 촉진하고 근로자의 일과 양육에 대한 선택의 폭을 넓혀주며, 양성에게 고용의 기회를 평등하게 부여하는 제도”라고 정의하였음.
- 보건복지부(2006)의 정의에 따르면 “남녀근로자가 다양한 프로그램, 정책, 훈련, 기업문화로 일과 가정의 역할을 조화롭게 수행하고 자녀출산과 양육에 어려움이 없도록 지원하는 기업경영 전략, 다양한 출산·양육·가족 관련 사업을 통한 사회공헌 활동”으로 정의함. 다시 말하면, 일-가정 양립지원제도는 근로자가 직장가정에서 요구되는 책임을 조정하고 양립할 수 있도록 정책을 지원함으로써 갈등 해소를 돕는 제도라 볼 수 있음.
- 일-가정 양립제도는 개념정의가 다소 포괄적이기는 해도 여성가족부(2007)의 정의에 따르면 탄력적 근무제도, 자녀양육 및 교육지원제도, 부양가족 지원제도, 근로자지원제도, 가족친화문화 조성 등 5가지 범주로 구성 요소를 세분화하였는데, 이를 종합할 때, 일-가정 양립제도는 유연근무제도와 모성보호제도 등을 공통적으로 포함한다고 할 수 있음.

## 2. 기업의 자녀양육지원 실태

- 기업은 직원들의 육아를 어떻게 지원하고 있으며 여성근로자의 모성을 어떻게 보호하고 있는지 살펴보기 위해 한국노동연구원에서 생산하는 사업체패널조사(WPS) 2010년 부가조사 자료를 이용하여 통계분석을 실시함.
- 동시에 가임기 임금근로자 여성을 대상으로 그들이 근무하는 기업에서 얼마나 모성보호제도를 시행하고 있고 본인은 그 제도의 혜택을 얼마나 받을 수 있는지를 파악하기 위해 한국여성정책연구원에서 생산하는 여성가족패널조사를 이용하여 분석함.
- 전자의 자료를 이용한 분석은 모성보호제도의 공급자 측면(민간기업)을, 후자의 분석은 수요자 혹은 이용자 측면(가임기 여성근로자 개인)을 각각 살펴봄으로써 모성보호제도 실태를 입체적으로 조명하기 위한 것임.

### 가. 모성보호제도 수요자 측면 분석

- 여성가족패널조사는 전국 만 19세 이상 64세 이하 여성이 거주하는 가구를 모집단으로 하여 9068개 가구와 가구에 거주하는 9997명의 여성들을 2007년 이후 반복 추적 조사한 자료임. 2007년 1차 웨이브 자료가 수집된 이후 2008년에 2차 웨이브, 2010년에 3차 웨이브 자료가 구축됨. 이 분석에는 가장 최근 자료인 3차웨이브 자료가 활용되었음.

#### 1) 모성보호제도 제공 및 활용 실태

- 여성가족패널조사는 임금근로자 여성을 대상으로 본인이 일하고 있는 직장에서 고용보험이 제공되는지와 생리휴가, 출산휴가, 육아휴직, 직장보육시설과 같은 모성보호·육아지원 제도가 시행되고 있는지 묻고 있음. 전체 응답자 중에서 만 44세 이하 가임여성만을 대상으로 응답분포를 살펴보면 다음과 같음.

〈표 2〉 가임기 여성임금근로자의 모성보호·육아지원제도 수혜 실태

구분		빈도	전체 응답대상	%
생리휴가	제공된다	343	1357	25.3
	본인혜택	292	343	85.1
출산휴가	제공된다	439	1357	32.4
	본인혜택	367	439	83.6
육아휴직	제공된다	376	1357	27.7
	본인혜택	308	376	81.9
직장보육시설	제공된다	87	1357	6.4
	본인혜택	63	87	72.4
출산장려금	제공된다	96	1357	7.1
	본인혜택	79	96	82.3
보육비지원	제공된다	103	1357	7.6
	본인혜택	83	103	80.6
육아기근로 시간단축제	제공된다	54	1357	4.0
	본인혜택	45	54	83.3
고용보험	제공된다	901	1357	66.4
	본인가입	873	901	96.9

□ 먼저 육아휴직, 출산휴가 등 대표적인 모성보호·육아지원 혜택을 받을 수 있게 하는 제도적 전제조건인 고용보험 가입 현황을 살펴보면, 전체 1357명의 가임기 여성임금근로자 중에서 66.4%에 달하는 901명이 본인이 다니는 직장이 고용보험 적용 사업장이라고 응답하였음.

□ 그 중 절대다수인 873명(96.9%)이 고용보험에 가입되어 있었음. 그러나 구체적인 모성보호·육아지원 제도의 직장내 시행 여부와 본인 혜택여부를 살펴보면 그 비율이 매우 낮은 것을 확인할 수 있음.

□ 생리휴가의 경우 44세 이하 여성임금근로자의 25.3%, 출산휴가는 32.4%,



28 저출산 극복을 위한 공생발전 현안과 대책

육아휴직은 27.7%만이 직장에서 제공된다고 응답한 반면, 직장보육시설, 보육비 지원, 출산장려금 등이 직장에서 제공된다고 응답한 경우는 7%대에 불과함.

- ☐ 특히 육아기근로시간단축제는 1357명 중에서 4%인 54명만이 직장에서 제공된다고 응답하였음. 그러나 일단 이런 제도들이 제공되는 직장에 다니는 여성의 경우에는 대부분 80% 이상이 본인이 혜택을 이미 받았거나 받을 수 있다고 응답한 것을 확인할 수 있음.

## 2) 기업규모별 격차

- ☐ 가임기 여성임금근로자들을 기업 규모별로 나누어 위와 같은 모성보호 및 육아지원 제도 시행여부나 수혜여부를 살펴보면 기업 규모별로 여성 근로자의 모성보호 및 육아지원 제도 수혜실태가 얼마나 격차가 나는지를 확인할 수 있을 것임.

〈표 3〉 모성보호·육아지원제도 수혜 실태의 기업규모별 격차

구분		30인 이하		100인 이상	
		%	total	%	total
생리휴가	제공된다	14.5	894	53.5	202
	본인혜택	86.2	130	86.1	108
출산휴가	제공된다	18.1	894	67.3	202
	본인혜택	82.1	162	86.0	136
육아휴직	제공된다	14.0	894	60.9	202
	본인혜택	80.8	125	84.6	123
직장보육시설	제공된다	2.9	894	15.8	202
	본인혜택	57.7	26	84.4	32
출산장려금	제공된다	2.6	894	17.8	202
	본인혜택	82.6	23	75.0	36

구분		30인 이하		100인 이상	
		%	total	%	total
보육비지원	제공된다	2.8	894	19.8	202
	본인혜택	72.0	25	80.0	40
육아기근로 시간단축제	제공된다	1.2	894	9.4	202
	본인혜택	82.8	11	78.9	19
고용보험	제공된다	60.2	894	84.2	202
	본인가입	96.7	538	97.1	170

□ 위의 <표 3>에서 보듯이, 고용보험과 모든 모성보호·육아지원 제도들에 있어 30인 이하 소규모 사업체에서 일하는 여성이 100인 이상 대규모 업체에서 일하는 여성들에 비해 모성보호 및 육아지원 제도의 적용과 수혜 면에서 크게 뒤처지는 것으로 나타남.

□ 기업 규모 30인 이하에서는 전체 894명의 가입기 여성근로자 중 생리휴가가 직장에서 제공된다고 응답한 비율이 14.5%에 불과하나 100인 이상에서는 53.5%에 달함. 출산휴가와 육아휴직의 경우 30인 이하에서는 직장에서 제공된다는 비율이 각각 18.1%와 14%에 불과했지만 100인 이상 대규모 업체에서 일하는 여성들 중에서는 67.3%와 60.9%에 달했음. 직장보육시설, 출산장려금, 보육비 지원, 육아기 근로시간 단축제 등은 30인 이하에서 제공된다는 응답이 1~2%에 불과한 반면 100인 이상의 경우에는 10%대로 여전히 낮은 수준이기는 하나 30인 이하의 경우보다 10배를 상회하는 비율임.

□ 그러나 이와 같은 수요자 측면의 분석은 개별 수요자인 여성임금근로자의 자기 보고에 근거하고 있으므로 실제로 모성보호·육아지원 제도를 도입하고 시행하는 기업의 실태에 대해서는 정확한 그림을 보여주지 못할 가능성을 내포하고 있음. 따라서 이들 제도의 공급자인 기업을 직접 분석 대상으로 하는 자료로 위와 같은 개별 수요자 중심의 분석을 보완할 필요가 있음.

## 나. 모성보호제도 공급자 측면 분석

- 사업체패널조사는 사업체기초통계조사 대상 기업들 중 상시근로자 30인 이상 기업들을 모집단으로 하여 확률추출한 1,900개 사업체(전국, 농림어업광업 제외한 전업종)을 대상으로 2005년 이후 매 격년마다 사업장 재무구조, 인력현황, 인사노무관리, 노사관계 등을 조사하는 중단면 조사임.
- 이 표본에는 공공부문(공공기관 및 공기업) 300여개사도 포함되어 있다. 현재 1차 웨이브(2005년)와 2차 웨이브(2007년) 자료 및 2008년에 실시한 부가조사 자료가 일반에 공표되어 있다. 본 분석에서는 일반에 공표된 가장 최근 자료인 2008년 부가조사 자료가 이용되었음.

### 1) 모성보호 및 육아지원 제도 수

- 사업체패널조사는 매 조사차수마다 다음 <표 4>와 같은 제도들이 “취업규칙이나 단체협약에 규정되어있거나 회사방침으로 실시되고 있는지”, 그리고 실시되고 있는 경우 “실제로 잘 활용되고 있는지”를 인사담당자에게 질문하고 있음. 이 설문항목에 대한 응답분포를 분석함으로써 우리 기업의 2008년 현재 모성보호 및 육아지원 실태를 비교적 풍부하게 파악할 수 있음.

<표 4> 사업체패널조사의 모성보호 및 육아지원 관련 설문항목

육아휴직
배우자 출산휴가(남성)
직장보육시설
보육료 지원
생리휴가 (무급이나 유급)
수유시간 보장
수유공간 제공
임신한 여성의 야간근무 제한
임신한 여성의 휴일근무 제한

임신한 여성의 초과근무 제한
임신한 여성을 유해한 업무에 종사시키지 않음
임신한 여성에게 작업전환 시행
출산 후 1년이 되지 않은 여성은 건강에 유해한 업무에 종사시키지 않음
태아검진휴가(임신한 여성을 위한 산전진찰휴가)
유·사산 휴가
불임휴직제

- 먼저 위에서 열거한 16가지 모성보호 및 육아지원 제도들 중 사업체에서 공식적으로 실시하고 있는 제도 수와 잘 활용되고 있는 제도 수를 살펴보면 다음 <표 5>와 같음.

<표 5> 실시 및 활용되고 있는 모성보호·육아지원 제도 수

	제도 수	빈도	%
실시되고 있는 제도 수 (평균: 7.4/SD: 4.57)	.00	118	8.9
	1.00	58	4.4
	2.00	104	7.8
	3.00	86	6.5
	4.00	70	5.3
	5.00	55	4.1
	6.00	57	4.3
	7.00	66	5.0
	8.00	78	5.9
	9.00	107	8.0
	10.00	127	9.5
	11.00	111	8.3
	12.00	96	7.2
	13.00	95	7.1
	14.00	59	4.4
	15.00	24	1.8
	16.00	20	1.5

	제도 수	빈도	%
잘 활용되고 있는 제도 수 (평균: 5.4/SD : 4.4)	합계	1331	100.0
	.00	206	15.5
	1.00	130	9.8
	2.00	153	11.5
	3.00	98	7.4
	4.00	85	6.4
	5.00	60	4.5
	6.00	70	5.3
	7.00	66	5.0
	8.00	91	6.8
	9.00	81	6.1
	10.00	80	6.0
	11.00	63	4.7
	12.00	53	4.0
	13.00	44	3.3
	14.00	32	2.4
	15.00	11	.8
	16.00	8	.6
	합계	1331	100.0

□ 1331개 조사 대상 사업체에서 실시되고 있는 모성 보호 및 육아지원 관련 제도들은 업체당 평균 7.4개 정도였으며 하나도 실시하지 않고 있는 기업이 118개로서 전체의 8.9%나 되었으며 16개 모두 다 실시하고 있는 업체는 20개로서 1.5%에 달했음.

□ 한편 잘 활용되고 있는 제도 수는 업체당 평균 5.4개 정도였으나 잘 활용되는 제도가 하나도 없는 사업체가 206개 업체로 전체의 15.5%나 되었다. 16개 제도 모두 잘 활용되고 있다고 응답한 업체는 8개 0.6%에 불과함.

## 2) 모성보호 및 육아지원 제도 시행 및 활용 비율

□ 다음 <표 6>는 전체 사업체를 대상으로 구체적으로 어떤 제도들이 얼마나 실시되고 있고 얼마나 잘 활용되고 있는지를 보여주고 있음.

<표 6> 기업의 모성보호 및 육아지원 실태(전부문)

육아휴직	실시	1111(83.5)	잘 활용됨	837(85.3)
			잘 활용안됨	274(24.7)
			계	1111(100.0)
	비실시	220(16.5)		
	계	1331(100.0)		
배우자(남편)출산 휴가	실시	858(64.5)	잘 활용됨	629(73.3)
			잘 활용안됨	229(26.7)
			계	858(100.0)
	비실시	473(35.5)		
	계	1331(100.0)		
직장보육시설	실시	115(8.6)	잘 활용됨	71(61.7)
			잘 활용안됨	44(38.3)
			계	115(100.0)
	비실시	1216(91.4)		
	계	1331(100.0)		
보육료 지원	실시	247(18.6)	잘 활용됨	195(78.9)
			잘 활용안됨	52(21.1)
			계	247(100.0)
	비실시	1084(81.4)		
	계	1331(100.0)		
생리휴가	실시	975(73.3)	잘 활용됨	812(83.3)
			잘 활용안됨	163(16.7)
			계	975(100.0)
	비실시	356(26.7)		
	계	1331(100.0)		

수유시간보장	실시	403(30.3)	잘 활용됨	226(56.1)
			잘 활용안됨	177(43.9)
			계	403(100.0)
	비실시	928(69.7)		
	계	1331(100.0)		
수유공간제공	실시	320(24.0)	잘 활용됨	198(61.9)
			잘 활용안됨	122(38.1)
			계	320(100.0)
	비실시	1011(76.0)		
	계	1331(100.0)		
임신한여성의 야간 근무제한	실시	832(62.5)	잘 활용됨	633(76.1)
			잘 활용안됨	199(23.9)
			계	832(100.0)
	비실시	499(37.5)		
	계	1331(100.0)		
태아검진휴가	실시	437(32.8)	잘 활용됨	280(64.1)
			잘 활용안됨	157(35.9)
			계	437(100.0)
	비실시	894(67.2)		
	계	1331(100.0)		
유사산휴가	실시	656(49.3)	잘 활용됨	426(64.9)
			잘 활용안됨	230(35.1)
			계	656(100.0)
	비실시	675(50.7)		
	계	1331(100.0)		
불임휴직제	실시	172(12.9)	잘 활용됨	101(58.7)
			잘 활용안됨	71(41.3)
			계	172(100.0)
	비실시	1159(87.1)		
	계	1331(100.0)		
출산휴가	잘 활용됨	1042(78.3)		
	잘 활용안됨	289(21.7)		
	계	1331(100.0)		

- ☐ 16개 제도들 중에서 육아휴직 제도가 실시비율이 가장 높았음. 1,331개 조사대상 업체들 중 육아휴직제도를 공식적으로 실시하고 있는 업체는 83.5%인 1,111개에 달했음.
- ☐ 이들 업체 중 85.3%인 837개 업체가 육아휴직제도가 실제로 잘 활용되고 있다고 응답하였으나, 직장보육시설을 제공하고 있는 업체는 8.6%에 불과했고 보육료 지원을 실시하고 있다고 응답한 업체도 18.6%에 불과했음.
- ☐ 한편 배우자출산휴가를 비롯한 모성보호제도들은 대체로 30% 후반에서 많게는 60% 중반 정도의 업체들이 실시하고 있는 것으로 나타났으며, 그 중 배우자출산휴가와 임신근로자 야간근무제한을 실시하고 있는 업체가 각각 64.5%와 62.5%로 가장 많았음.
- ☐ 모성보호제도들 중에서 실시율이 특별히 낮은 제도들로는 수유공간 제공(24%), 불임휴직제(12.9%) 등이었음
- ☐ 한편 출산휴가는 법정휴가로서 형식적으로는 모든 사업체에서 실시하도록 되어있으므로 사업체패널조사는 출산휴가에 대해서는 실시여부를 묻지 않고 잘 활용되고 있는지 여부만을 묻고 있음. 이에 대해 응답 기업의 78.3%가 잘 활용되고 있다고 응답하였고 21.7%는 잘 활용되고 있지 않다고 응답하였음.

### 3) 민간부문에서 모성보호 및 육아지원의 기업규모별 격차

- ☐ 이제 사업체 규모별로 모성보호 및 육아지원 실태가 얼마나 차이가 나는지를 살펴보고자 함
- ☐ 앞서 살펴본 모성보호 및 육아지원 제도 실시 및 활용 실태는 100여개 공공기관 및 공기업들을 포함한 결과로서, 대체로 공공부문에서 모성보호 및 육아지원이 잘 이루어지고 있는 점을 감안하면<sup>1)</sup> 민간부문 사업체에서의 실태는



36 저출산 극복을 위한 공생발전 현안과 대책

이보다 훨씬 더 열악할 것으로 판단됨. 따라서 사업체 규모별 격차를 분석함에 있어서는 대상을 공공부문을 제외한 민간 사업체로 국한하고자 함.

□ 다음 <표 7>는 종업원 규모 100인 미만의 중소기업체에서의 평균 실시 제도 수와 활용 제도수 및 실시제도 대비 활용률을 500인 이상 대규모 업체에서의 그것과 비교해 보여주고 있음.

<표 7> 민간 사업체 규모별 모성보호 및 육아지원 격차

		실시 제도 수 A	잘 활용되는 제도 수 B	활용률 B/A
100인 미만	평균	6.0653	3.9482	58.3377
	N	521	521	521
	표준편차	4.52722	3.97240	41.13673
500인 이상	평균	9.5765	7.7473	78.3453
	N	281	281	281
	표준편차	4.15959	4.42116	28.84330
전규모	평균	7.4035	5.3727	65.8766
	N	1331	1331	1331
	표준편차	4.57423	4.39490	37.65368

- 1) 실시되고 있는 평균 제도 수와 활용되고 있는 평균 제도 수를 민간과 공공부문간에 비교해 보면 다음 <표 8>에서 보듯이 민간부문에서는 평균 실시 제도 수가 7.2개, 잘 활용되는 제도 수는 평균 5.1개에 불과한 반면 공공부문에서는 각각 9.9개와 8.2개에 달한다.

<표 8> 민간-공공부문별 모성보호 및 양육지원 제도 실시 및 활용 현황

		실시 제도 수	잘 활용되는 제도 수
민간부문	평균	7.1984	5.1439
	N	1230	1230
	표준편차	4.57214	4.31901
공공부문	평균	9.9010	8.1584
	N	101	101
	표준편차	3.81446	4.37660
합계	평균	7.4035	5.3727
	N	1331	1331
	표준편차	4.57423	4.39490

- 100인 미만 중소기업의 경우 공식적으로 실시되고 있는 모성보호/육아지원 제도 수는 평균 6.1개, 잘 활용되는 제도 수는 평균 3.9개, 실시되는 제도 중 잘 활용되는 제도는 58% 정도에 지나지 않는 반면, 500인 이상 대규모 사업체의 경우 실시되는 제도 수는 9.6개, 잘 활용되는 제도 수는 7.7개, 활용률은 78.4%나 되어 중소기업과 대규모 업체간의 모성보호 및 육아지원 제도 현황에 큰 격차가 있는 것이 확인되었음.
- 아래 <표 9>와 <표 10>은 구체적으로 어떤 제도들에서 격차가 발견되는지를 보여줌. 전반적으로 모든 모성보호/육아지원 제도들에서 상당한 격차가 발견되는 가운데, 가장 대표적인 제도라 할 수 있는 출산휴가와 육아휴직에서의 격차가 가장 눈에 띈다. 100인 미만 중소기업의 경우 521개 응답 업체 중 76%만이 육아휴직을 실시하고 있다고 응답하였고 그들 중 68.4%만이 육아휴직이 잘 활용되고 있다고 응답한 반면, 500인 이상 업체의 경우 94%의 육아휴직 실시율과 84.8%의 활용률을 보여줌.
- 한편 출산휴가의 경우 100인 미만 업체에서는 잘 활용되고 있다는 응답비율이 67%인 반면 500인 이상 업체에서는 92.2%에 달해 큰 격차를 보임

<표 9> 기업의 모성보호 및 육아지원 실태(공공부문 제외, 100인 미만)

육아휴직	실시	396(76.0)	잘 활용됨	271(68.4)
			잘 활용안됨	125(31.6)
			계	396(100.0)
	비실시	125(24.0)		
	계	521(100.0)		
배우자(남편)출산 휴가	실시	268(51.4)	잘 활용됨	185(69.0)
			잘 활용안됨	83(31.0)
			계	268(100.0)
	비실시	253(48.6)		
	계	521(100.0)		

38 저출산 극복을 위한 공생발전 현안과 대책

직장보육시설	실시	16(3.1)	잘 활용됨	3(18.8)
			잘 활용안됨	13(81.3)
			계	16(100.0)
	비실시	505(96.9)		
	계	521(100.0)		
보육료 지원	실시	49(9.4)	잘 활용됨	29(59.2)
			잘 활용안됨	20(40.8)
			계	49(100.0)
	비실시	472(90.6)		
	계	521(100.0)		
생리휴가	실시	355(68.1)	잘 활용됨	292(82.3)
			잘 활용안됨	63(27.5)
			계	355(100.0)
	비실시	166(31.9)		
	계	521(100.0)		
수유시간보장	실시	118(22.6)	잘 활용됨	57(48.3)
			잘 활용안됨	61(51.7)
			계	403(100.0)
	비실시	403(77.4)		
	계	521(100.0)		
수유공간제공	실시	80(15.4)	잘 활용됨	42(52.5)
			잘 활용안됨	38(47.5)
			계	80(100.0)
	비실시	441(84.6)		
	계	521(100.0)		
임신한 여성의 야간근무제한	실시	275(52.8)	잘 활용됨	187(68.0)
			잘 활용안됨	88(32.0)
			계	275(100.0)
	비실시	246(47.2)		
	계	521(100.0)		

태아검진휴가	실시	139(26.7)	잘 활용됨	66(47.5)
			잘 활용안됨	73(52.5)
			계	139(100.0)
	비실시	382(73.3)		
	계	521(100.0)		
유사산휴가	실시	188(36.1)	잘 활용됨	106(56.4)
			잘 활용안됨	82(43.6)
			계	188(100.0)
	비실시	333(63.9)		
	계	521(100.0)		
불임휴직제	실시	45(8.6)	잘 활용됨	21(46.7)
			잘 활용안됨	24(53.3)
			계	45(100.0)
	비실시	476(91.4)		
	계	521(100.0)		
출산휴가	잘활용됨	349(67.0)		
	잘활용안됨	172(33.0)		
	계	521(100.0)		

〈표 10〉 기업의 모성보호 및 육아지원 실태(공공부문 제외, 500인 이상)

육아휴직	실시	264(94.0)	잘 활용됨	224(84.8)
			잘 활용안됨	40(15.2)
			계	264(100.0)
	비실시	17(6.0)		
	계	281(100.0)		
배우자(남편)출산 휴가	실시	223(79.4)	잘 활용됨	186(83.4)
			잘 활용안됨	37(16.6)
			계	223(100.0)
	비실시	58(20.6)		
	계	281(100.0)		

40 저출산 극복을 위한 공생발전 현안과 대책

직장보육시설	실시	64(22.8)	잘 활용됨	51(79.7)
			잘 활용안됨	13(20.3)
			계	64(100.0)
	비실시	217(77.2)		
	계	281(100.0)		
보육료 지원	실시	98(34.9)	잘 활용됨	90(91.8)
			잘 활용안됨	8(8.2)
			계	98(100.0)
	비실시	183(65.1)		
	계	281(100.0)		
생리휴가	실시	241(85.8)	잘 활용됨	207(85.9)
			잘 활용안됨	34(14.1)
			계	241(100.0)
	비실시	40(14.2)		
	계	281(100.0)		
수유시간보장	실시	123(43.8)	잘 활용됨	82(66.7)
			잘 활용안됨	41(33.3)
			계	123(100.0)
	비실시	158(56.2)		
	계	281(100.0)		
수유공간제공	실시	115(40.9)	잘 활용됨	84(73.0)
			잘 활용안됨	31(27.0)
			계	115(100.0)
	비실시	166(59.1)		
	계	281(100.0)		
임신한 여성의 야간근무제한	실시	215(76.5)	잘 활용됨	177(82.3)
			잘 활용안됨	38(17.7)
			계	215(100.0)
	비실시	66(23.5)		
	계	281(100.0)		

태아검진휴가	실시	131(46.6)	잘 활용됨	103(78.6)
			잘 활용안됨	28(21.4)
			계	131(100.0)
	비실시	150(53.4)		
	계	281(100.0)		
유사산휴가	실시	194(69.0)	잘 활용됨	153(78.9)
			잘 활용안됨	41(21.1)
			계	194(100.0)
	비실시	87(31.0)		
	계	281(100.0)		
불임휴직제	실시	67(20.3)	잘 활용됨	37(64.9)
			잘 활용안됨	20(35.1)
			계	67(100.0)
	비실시	224(79.7)		
	계	281(100.0)		
출산휴가	잘활용됨	259(92.2)		
	잘활용안됨	22(7.8)		
	계	281(100.0)		

- 또한 주목해야 할 것은 100인 미만 업체에서는 직장보육시설 설치율이 3.1%, 보육료 지원을 실시하고 있는 비중이 9.4%에 불과해 불임휴직제(8.6%)와 더불어 전체 모성보호/육아지원 제도들 중 가장 낮은 실시율을 기록한 반면, 500인 이상 사업체에서는 직장보육시설이 설치되어 있다고 응답한 업체가 22.8%, 보육료 지원이 실시되고 있다는 업체는 34.9%에 달했다는 점임.

#### 4) 함의

- 이상의 분석은 기업의 근로자 대상 모성보호 및 육아지원 프로그램은, 수혜 당사자인 가임기 여성 근로자를 대상으로 분석하든 공급자인 개별 기

업을 대상으로 분석하든 상관없이, 기업의 규모별로 큰 차이가 있음을 보여주었음. 특히 가장 기본적인 모성보호 및 육아지원 제도라고 할 수 있는 육아휴직, 출산휴가에서 중소기업의 제도 실시 및 활용 실태는 대규모 기업의 그것에 크게 못 미치는 상황이며, 특히 직장보육시설이나 보육료 지원은 실시율이 각각 3.1%와 9.4%에 불과해 대부분의 중소기업에서는 꿈도 꾸지 못하는 제도임이 드러남.

- 이러한 격차는 근로자 모성보호 및 육아지원 분야에서의 대기업-중소기업 간 협력과 상부상조가 우리 사회의 상생발전 이념의 실현을 위한 중요한 초석이 된다는 사실을 시사함.

#### IV

## 공생발전과 저출산 극복을 위한 자녀양육지원





- 통계청(2010)의 자료에 따르면 1970년대 4.53명이던 출산율은 2010년 현재 출산율은 1.22명으로 해마다 감소되고 있음. 이러한 저출산의 원인은 여성의 경제활동 참여 증가, 일·가정 양립의 어려움, 과다한 양육비 지출로 인한 경제적 어려움, 결혼 기피현상, 만혼화 등으로 볼 수 있음. 한국보건사회연구원에서 2005년과 2009년 실시한 전국 결혼 및 출산동향 조사 결과, 미혼자와 기혼자 모두 결혼가치관은 긍정적으로 변화하였으나, 자녀에 대한 가치는 부정적으로 변한 것으로 나타남(김나영 외, 2010).
- 저출산 현상은 생산 가능 인구의 감소로 이어짐. 2010년 기준 35~54세 인구는 1,650만 명으로, 전체 인구의 34%를 차지하지만, 2050년에는 전체 인구의 22%인 940만 명으로 감소할 것으로 예상되고 있음. 이러한 인구 감소 현상은 점차 고령사회로 변화하고 있는 우리나라의 경제와 사회에 있어서 침체와 불안을 불러올 수 있음.
- 이러한 때에 국내외적으로 심각한 사회현상으로 지목되는 저출산 극복의 문제를 상생의 관점에서 재점검할 필요 있음. 상생과 사회통합의 가치를 지향하는 공생발전과 여성정책의 접점이 무엇인가에 대해 주목하며, 지속 가능한 성장 기반 위에서 사회·경제적 발전 및 개인의 발전을 함께 추구하기 위한 방안이 모색되어야 할 시기임.

## 1. 저출산 극복과 지역사회 연계

- 저출산 현상을 해결하기 위해 중앙부처·지자체별로 결혼장려정책, 출산장려금 지급, 난임 부부 시술 지원 등이 실시되고 있음. 또한 가족 친화적 문화 조성, 출산 및 육아휴직 제도 시행, 직장 보육시설 활성화 등 기업에 대해서도 적극적인 참여를 요청하는 등 각계의 다양한 노력이 이루어지고 있음. 그러나 여전히 저출산 문제는 쉽게 해결되지 않고 오히려 심화되고 있음.

- 양질의 자녀양육지원서비스는 취업부모지원에 있어 가장 핵심적인 요소이며 여성의 취업률, 보육서비스 이용률 및 출산율은 상호 긍정적인 영향을 미침(홍승아 외, 2010). 그러나 평균 저출산 대책 관련 지출규모는 국내총생산(GDP) 대비 2%에 달하는 OECD 국가들에 비해, 한국의 경우 2009년 기준 0.5%에 불과함. 또한, 우리나라의 자녀돌봄 정책은 아직까지 시설 중심적이고 경제적 지원 중심적인 특성을 띠어, 계속해서 다양화되고 있는 가족의 구조나 요구를 따라가기에 한계가 있어 보임. 다양한 가족형태와 요구에 관심을 가지고 양육 지원 정책을 다각화할 필요가 있음.
- 이에 대해 많은 연구자들이 지역사회가 중요한 양육지원 제공자가 되어야 함을 주장하고 있음. 여성가족부(2010)의 제 2차 건강가정기본계획에서도 이러한 점이 반영되어 있음. 즉, 사회 및 국가의 책임 뿐 아니라 개인이나 가족, 지역, 기업과 함께 하는 공동책임성 및 균형있는 역할을 강조하고 있으며, 기존 보육정책의 영역에서 다루지 못하는 사각지대의 개발에 초점을 두고 있음. 그 핵심 영역은 포괄적 자녀양육지원, 남성의 가족생활참여 지원, 다양한 가족의 역량강화, 가족친화적인 사회환경 조성, 가족정책 인프라 강화와 전문성 제고로 구성되어 있음.
- 유사한 맥락으로 정민자(2008)는 양육친화적 지역사회 네트워크 모형개발을 위한 연구를 실시함. 지역사회 내에서 자녀양육 및 돌봄기관에 대한 정보의 제공과 교류, 다양한 형태의 양육 및 돌봄 기관의 마련, 다양한 프로그램의 제공, 교사의 질적 향상과 안전강화, 부모-자녀 공동 참여의 장소와 기회 확대, 양육과 교육관련 부담과 재정 지원 확대, 믿을 수 있는 국공립 시설의 확충 등에 대한 부모들의 요구를 바탕으로 양육친화적 지역사회 네트워크 모형을 제안함. 이는 가족, 지역사회조직, 지역환경, 지역행정 체계 및 전문가로 구성되는 양육친화적 지역사회 네트워크 모형임. 이러한 네트워크는 생활지역단위 내 근접한 위치하도록 함. 또한 지역 주민들에게 지역 내외 중요한 정보를 제공하며, 주민 자치적 주도적 참여 및 활동을 촉진함.

- 진미정(2010)은 일·가족 양립을 위한 지역사회 돌봄 네트워크의 해외 사례 연구를 통해 보육시설이나 서비스가 가장 중요한 돌봄의 사회화 방안임은 틀림없지만, 함께 돌보는 지역사회를 만드는 가족친화적 지역사회-직장이나 마을-환경을 조성할 필요성이 있음을 강조함. 여기서 가족친화 직장환경이란 근로자가 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 가족친화제도가 운영되고 있는 직장환경을 의미하며, 가족친화 마을환경이란 노인부양이나 아동양육 등 가족 돌봄을 지역사회 차원에서 분담할 수 있는 환경으로 다양한 가족구성원이 필요로 하는 시설과 공간을 충족시킬 수 있는 가족생활 여건이 갖추어진 마을환경을 의미함.
- 핵가족화, 저출산 심화 등의 사회적 분위기 속에서 지역사회 내에서 양육 관련 지원을 받고자 하는 자녀돌봄 지원 요구는 지속적으로 증가할 것으로 예상됨. 부모들은 자녀돌봄과 관련하여, 보육시설의 질적 향상, 경제적 지원 외에도 지역사회 내에서 자녀 양육 및 돌봄 기관에 대한 정보의 제공과 교류, 다양한 형태의 양육 및 돌봄 기관의 마련, 차별화된 프로그램의 제공, 부모 자녀 공동의 참여 장소와 기회 확대 등을 희망하고 있음. 이에 각 가정이 속한 지역사회의 자원과 요구를 반영하는 지역사회 기반형 양육지원 모형의 필요성이 제기됨.

## 2. 저출산 극복을 위한 기업의 사회적 책무와 지역사회의 역할

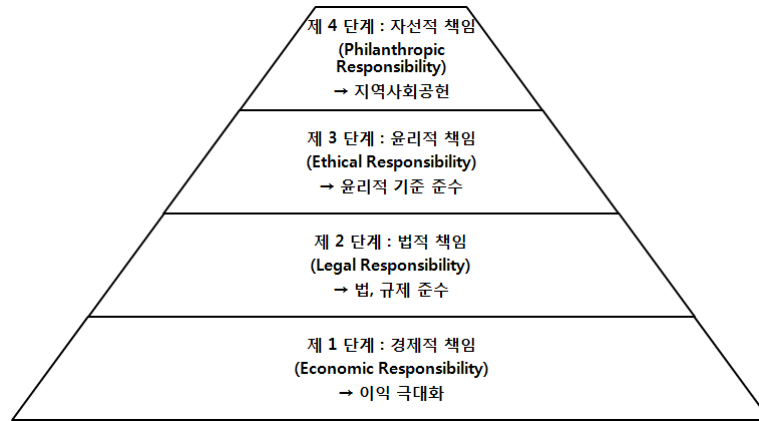
### 가. 기업의 사회적 책임

- 기업은 사회와 분리된 존재가 아니라 사회 속에서 관계를 맺으며 생존해 나가는 존재임. 기업은 그 존속을 사회에 의존하고 있고, 사회로부터 지원을 받음으로써 그 기능 또는 역할을 수행한다고 할 수 있음. 또한 최근으로 오면서 기업의 역할은 단순히 소비자로서의 인간의 경제적 욕구만을

충족시켜 주는데 그치지 않고, 기업윤리와 기업의 사회적 책임에 대한 관심이 증가하고 있다. 이러한 사회적 환경변화와 요구에 적극적으로 대처하기 위해서 기업의 윤리경영과 사회적 책임에 대한 공감대와 사회공헌 활동에 대한 관심이 적극적으로 확대되고 있음(김창수, 2006).

□ 기업의 사회적 책임의 내용은 다양한 형태로 나타나고 있는데, Carrol은 기업의 사회적 책임을 크게 4가지로 분류하고 있다(문철수, 2005).

- 제1단계 ‘경제적 책임’(Economic Responsibility)은 기업의 사회적 책임 중 제1의 책임을 말함. 이는 기업이 사회의 기본적인 경제단위로서 재화와 서비스를 생산할 책임을 지고 있다는 의미로 해석될 수 있음.
- 제2단계 ‘법적 책임’(Legal Responsibility)은 기업이 법적 요구 사항의 구조 내에서 경제적 임무를 수행하도록 사회가 요구하는 것을 말함.
- 제3단계는 법으로 규정하지는 못하지만 기업에게 사회의 일원으로서 기대하는 행동과 활동들을 의미하는 ‘윤리적 책임’(Ethical Responsibility)을 들 수 있음.
- 제4단계 ‘자선적 책임’(Philanthropic Responsibility)은 기업에 대해서 명백한 메시지를 제시하고 있지는 않지만 기업의 개별적 판단이나 선택에 맡겨져 있는 책임으로서 사회적 기부 행위 등이 이러한 자발적 영역에 속함. 따라서 사회적 책임을 가지는 기업이란 ‘이윤을 내기 위해 노력하는 동시에 법에 순종하며, 윤리적이고 성실한 기업 시민’을 의미하는 것이라 할 수 있음.



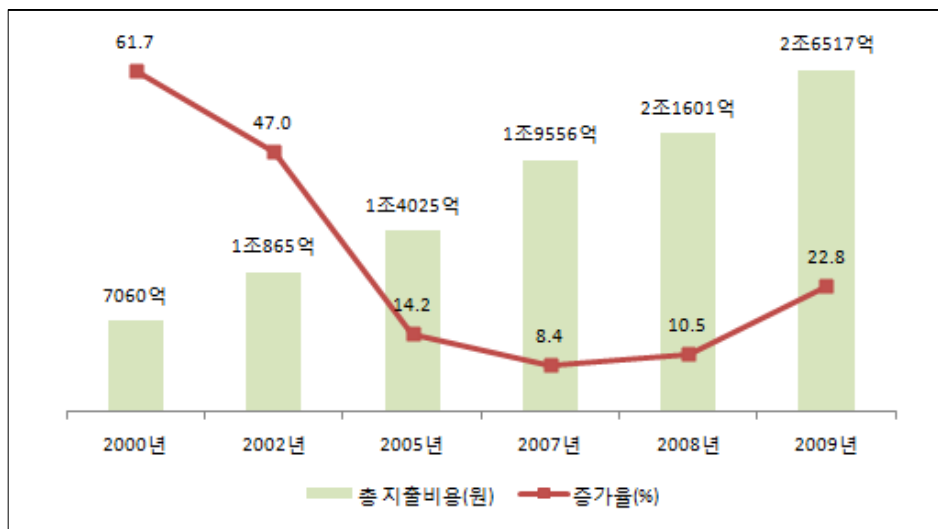
자료: 문철수, 2005

[그림 9] 기업의 사회적 책임

- 피터 드러커는 기업의 이윤 추구하고 사회적 책임은 서로 배타적인 관계가 아니라 충분히 양립가능한 것이라고 주장하였음. 기업은 그들이 가지는 사회적 책임을 사업 기회라는 새로운 발상으로 전환해야 한다는 것임. 또한 그는 기업이 사회문제를 해결하기 위해서는 막대한 비용과 시간이 들어가지만, 장기적으로 지속한다면 투입된 노력 이상의 경제적 기회와 생산능력의 확대를 이루어낼 수 있는 것으로 예측하고 있음.
- 이에 따라 기업의 사회적 책임을 중요시하는 기업의 사회공헌 활동이 중요한 기업경영 목표로 제시되고 있음. 최근에는 대기업을 중심으로 “나눔 경영”이 확산되고 있음. 과거 이윤추구만을 목적으로 했던 기업과 달리 기업의 핵심적인 경쟁력으로 사회적 책임, 사회공헌 활동이 적극적으로 시행되고 있음. 특히 우리사회가 다원화되고 복잡해지면서 기업의 사회공헌 활동은 시혜적 차원을 넘어서 경영전략적 차원으로 변화하고 있으며, 이에 따라 기업의 목표도 바뀌고 있음. 기업의 사회공헌활동은 기업의 이미지 제고, 광고효과 등의 기능을 함으로써 소비자에게 한층 더 친숙하게 다가갈 수 있으며, 이는 기업의 발전으로 이어질 수 있음. 점차 많은 기업들이 사회적 기대에 부응하는 것이 곧 자기기업의 성장이며, 사회적 책임을 지

는 기업이야말로 소비자에게 선호될 수 있다는 사실을 인식하고 있음(김성수, 2003).

- 특히 우리나라의 경우도 지금까지는 사회공헌 활동이 기업이나 기업가가 축적한 부의 사회적 환원이라는 시혜 내지 의무 차원에서 이루어졌지만, 최근 들어서는 사회공헌 활동이 기업경영의 전략적 관점에서 활성화되고 있음. 즉 기업의 장기 비전이나 전략목표와 연계된 사회공헌 활동이 크게 강조되고 있다. 이러한 변화추세를 살펴보면 기업의 이익과 사회의 필요를 조화할 수 있는 방향으로 사회공헌 활동이 전환되어 가고 있음을 알 수 있음.



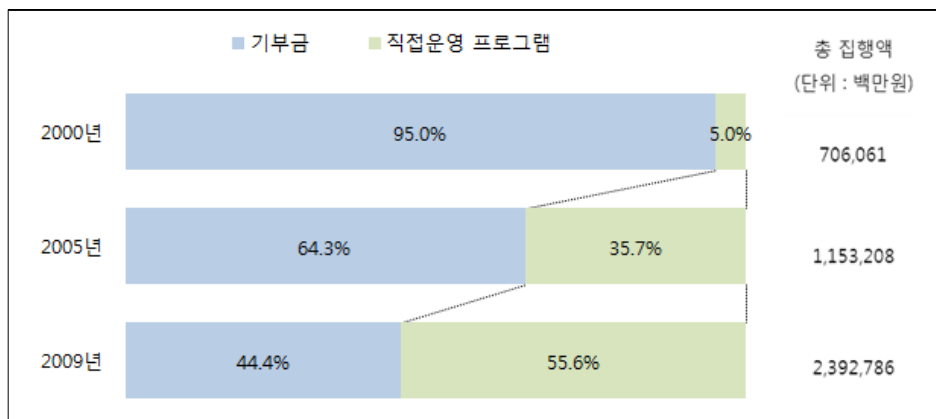
자료 : 전경련(2003, 2005, 2006, 2009) 『기업·기업재단 사회공헌 백서』

[그림 10] 기업의 사회공헌 비용 추이

- [그림 10]은 전경련이 지난 2009년 209개 기업을 대상으로 사회공헌 활동 실태를 조사한 「2009 기업·기업재단 사회공헌 백서」에 나타난 우리기업의 사회공헌 비용추이를 나타냄. 사회공헌 활동 지출액은 2000년 약 7,060억원에서 2005년 1조 4,025억원, 2009년에는 2조 6,517억원으로 크게 증가

하고 있음. 사회공헌 활동에 참여한 기업의 수도 2000년 193개사, 2005년 193개사, 2009년 209개사로 증가함.

- 또한 그동안의 기업의 사회공헌의 성격도 크게 변화하였음. [그림 11]를 보면, 2000년의 경우에는 사회공헌에 지출한 전체 금액 중에서 대부분을 기부금의 형태로 지출하였고, 5% 정도만을 기업의 직접 운영 프로그램에 사용하고 있음. 그러나 이 비율이 점차 변화하여 2009년의 경우에는 전체 지출액의 44.4%를 기부금으로, 나머지 55.6%를 직접 운영 프로그램으로 지출하고 있어서 기업의 사회공헌에 대한 직접 참여의 형태가 크게 증가하고 있는 것을 알 수 있음.



자료: 전경련. 「2003, 2009 기업·기업재단 사회공헌 백서」

[그림 11] 기업의 사회공헌 참여 형태의 변화

- 2009년 기업의 사회공헌 활동분야별 내역을 살펴보면, 총 집행액을 기준해서 볼 때 총 집행액 중에서 가장 많은 비중을 차지하는 것이 사회복지 분야이며(53.9%), 다음으로 교육·학교·학술연구(25.5%)로 나타난다.

〈표 11〉 2009년 분야별 기부 현황

(단위 : 백만원)

분야	총 집행액	기업평균 집행액
사회복지	577,914(53.9%)	3,058
교육·학교·학술연구	273,056(25.5%)	1,445
문화예술 및 체육	92,794(8.7%)	491
의료보건	63,381(5.9%)	333
기타	30,142(2.8%)	162
환경보전	27,151(2.5%)	144
응급 및 재난구호	1,471(0.1%)	8
국제구호활동	4,986(0.5%)	27
농촌지원활동	420(0.0%)	2
계	1,071,315(100.0%)	5,670

자료 : 전경련, 『2009 기업·기업재단 사회공헌 백서』

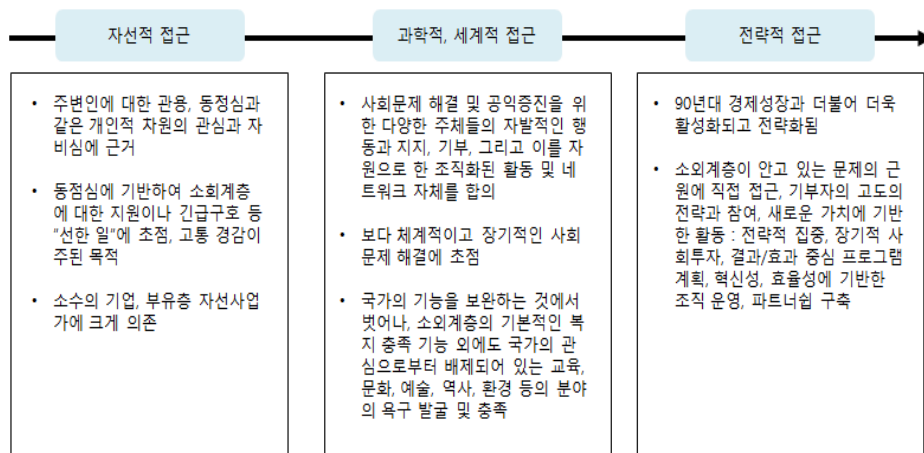
주 : 해당항목 응답기업 189개사 기준

□ 특히 김희성 외(2009)의 연구에 의하면 우리나라 기업의 사회공헌 활동의 결정요인이 시대에 따라 질적으로 변화해 왔다는 점을 밝히고 있음. 이 연구는 196개 국내 상장기업을 대상으로 1992년에서 2006년에 이르는 15년간 기업의 사회공헌 활동 수준을 분석한 결과 전기에는 내부적 요인이 영향을 준 반면, 중기와 후기에는 외부적 요인이 중요한 요인으로 작용하는 것으로 밝혀졌음. 이 연구가 시사하는 바는 우리나라 기업이 점차 사회적 책임에 대한 관심을 적극적으로 수용하기 시작하였으며, 이를 기반으로 한 사회공헌 활동을 전개하는 변화로 이해할 수 있을 것임.

□ 결과적으로 기업의 사회공헌 활동은 다음과 같은 변화 경로를 밟아왔다고 볼 수 있음. 초창기의 기업의 사회공헌 활동은 자선적 접근을 기반으로 하여 소수의 기업, 부유층의 자선사업가에 크게 의존했던 형태로 시작되었음. 점차 기업의 사회공헌 활동이 발달해 오면서 단순한 기부차원에서 다양한 사회문제를 해결하고 공익을 증진하겠다는 확실한 목표의식 하에서



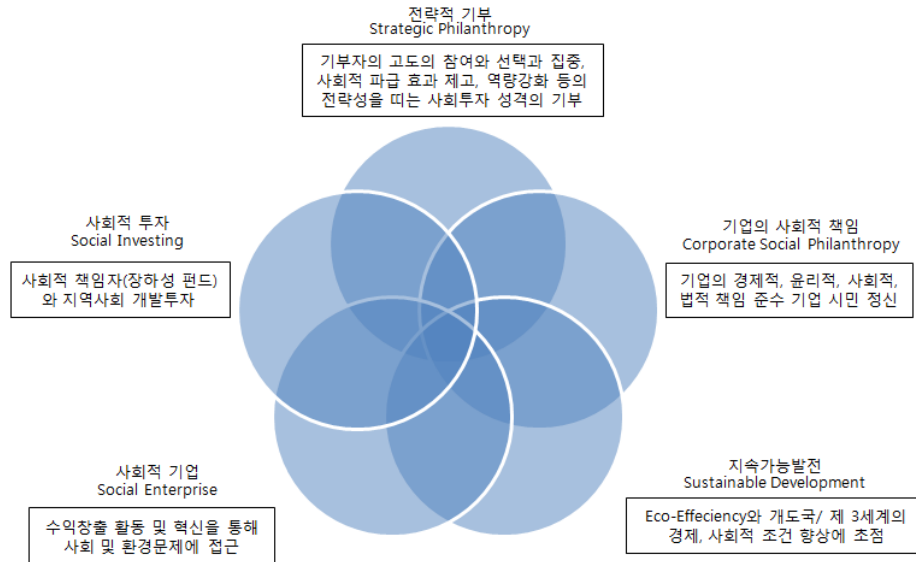
보다 체계적이고 장기적인 사회문제 해결에 초점을 두고 진행하게 되었음. 보다 최근에는 이러한 접근이 전략적인 접근으로 변경되어 소외계층이 안고 있는 문제의 근원에 직접 접근하여, 새로운 가치에 기반한 활동을 전략적인 접근으로 활동을 확대해 나가는 것임.



자료: 이은애(2010)

[그림 12] 기업의 사회공헌활동의 변화 경로

□ 또한 이러한 변화와 함께 기업의 사회공헌 활동의 범주도 점차 다양화되고 있음. 단순한 전략적 기부로의 전환을 넘어서서 [그림 13]과 같이 재무적 가치 중심의 기업 경영에서 점차 사회적 가치를 융합시키는 기업의 시민적 책임이행 확대나 비영리조직에서의 기업경영 방식의 접목을 통하여 사회적 기업의 창출과 같은 가치 융합적 활동이 증가하고 있음. 이러한 가운데 이들 간의 협력과 상호 영향력이 증대되고 있는 것도 사실임(이은애, 2010).



자료: 이은애(2010)

[그림 13] 기업 사회공헌활동의 다양한 범주

## 나. 기업 사회공헌 활동의 유형

- 기업의 사회공헌 활동은 기업의 사회적 역할 중에서 가장 적극적이고 발전적인 것임. 사회에 대한 기업의 역할이 커질수록 사회공헌활동의 중요성도 커지게 됨. 선진국에서는 이미 사회공헌활동을 기업의 전략 차원에서 추진하고 있음(김창수, 2006).
- 특히 공익적 재화와 서비스 생산에 있어 민간부문의 참여는 전 사회계층을 아우르는 사회통합을 촉진하고, 지역사회를 기반으로 하는 복지공급체계를 강화한다는 점에서 의미가 큼. 이러한 관점에서 기업의 사회공헌 활동은 계몽된 시민(enlightened citizen)으로서 기업에게 부과되는 사회적 역할과 책임을 이행하는 것으로 이해할 수 있음.
- 기업의 사회공헌 활동은 종종 기업의 임의성과 자발성에 기초하는 자선적

행동으로 해석되기도 하지만, 기업에게 사회적으로 이행해야 할 책무가 있다는 것에는 UN을 비롯하여 전세계적으로 폭넓은 합의가 도출되고 있음(한동우, 2006).

□ 또한 이러한 변화 속에서 사회공헌의 흐름도 새로운 패러다임으로 변화하고 있음. 이러한 사회공헌의 새로운 패러다임 부상에 주목하여 사회공헌의 성공적 수행을 위한 6가지 조건으로 SPIRIT(Social Investment, Positioning, Integration, Review, Involvement, Transparency)을 제시함(삼성경제연구소, 2011).

- **Social Investment(사회적 투자):** 글로벌 기업의 사회공헌 활동은 ‘자선’에서 지역사회 인프라 개선과 사회시스템 변화를 촉발하는 ‘사회적 투자’로 전환해야 한다.
- **Positioning(사업선정):** 본업과의 연계성을 감안하여 관련이 높은 분야에 선택과 집중을 해야 한다.
- **Integration (조직 통합):** 기업 특성별로 차별화된 사회공헌 조직을 운영해야 한다. 대부분의 글로벌 기업은 사회공헌 활동 조직의 위상을 격상하고, 전사 차원의 전략을 수립하고 집행하는 전담부서를 두고 있다.
- **Review (실행 관리):** 핵심 성과지표를 발굴하고 실행관리 시스템을 구축해야 한다. 사회공헌 프로그램의 적합성과 효율성을 판단하기 위해 핵심지표를 개발하고 시스템적으로 관리할 필요가 있다.
- **Involvement (참여):** 내부와 외부 구성원의 참여를 활성화하여 소통의 선순환 고리를 창출해야 한다.
- **Transparency (투명성):** 기업의 사회적 책임 보고서 등 다양한 소통수단을 활용해 정보를 투명하게 공개하여 사회공헌의 신뢰성을 높여야 한다.

□ 최근 기업들은 사회공헌 전담조직을 설립하는 등 과거보다 훨씬 적극적인 방식으로 대응하는 경향을 보이고 있음. 예를 들어서 시민사회 영역 중 특정한 사회문제에 적극적으로 개입하는 방식을 택하는 경우도 있고, 저소

특층의 자활과 일자리 창출을 위한 사회적 기업을 설립하는 경우도 있음 (한동우, 2006).

- 이러한 변화 속에서 사회공헌의 흐름도 새로운 패러다임으로 변화함. 이전에는 사회공헌이 필요에 따라 선택할 수 있는 활동이었다면, 최근에 오면서 기업의 필수 경영활동으로 자리를 잡으면서, 과거 시혜적 성격의 “비용”으로 인식되었던 사회공헌이 이제는 사회와 기업 가치를 동반 제고하는 “투자”로 인식되고 있음. 기업의 사회공헌은 기업에게 재무적 성과를 창출하는 경쟁력 뿐 아니라 사회적 성과도 높이는 ‘지속가능한 경쟁력’의 중요한 수단이 되고 있음. 또한 공급자 관점에서 제공되었던 사회공헌이 수혜자 니즈를 파악한 맞춤형으로 전환하고 있음.
- 특히 공생발전의 접근에서 본 기업 측의 사회공헌 활동에 관련된 사례로는 다음과 같은 것들이 있음. 최근 기업들은 자신의 기업의 특성에 맞춤형 활동을 브랜드화 하고 있음.
  - 기업은행은 “참! 좋은 컨설팅 프로젝트”를 통해 금융 컨설팅을 시행함. 이 프로젝트는 지난 50년간 함께 성장해 온 거래 중소기업의 지속성장을 돕기 위해 기업현황과 경영 현안 등을 무료로 진단해 주는 프로그램으로서, 1000개 중소기업을 대상으로 진행됨. 구체적으로 중소기업의 경영진단과 전략, 성과관리 등 경영 컨설팅과 기업승계, 세무·법률 등 전문 컨설팅을 제공함.
  - 한국전력은 직원들의 자발적 모금으로 조성된 “사랑의 에너지 기금”을 통해 전기요금 미납으로 전기 공급이 제한된 저소득 계층의 체납 전기요금을 지원하는 사회공헌 프로그램을 운영하고 있음.
  - 아모레 퍼시픽은 비영리 공익재단인 한국유방건강재단을 설립해 여성들의 유방건강 의식향상을 위한 “핑크리본 캠페인”을 전개함(문화일보, 2011.10.19일자).

- 최근에는 기업의 사회적 책임(CSR) 지수를 개발하여 기업의 사회공헌, 나눔, 고객만족 등 전분야에서의 기업책임을 측정하는데 이용한 바 있음  
측정결과 CSR 1위에는 삼성전자(전기·전자), 삼성물산 건설부문(건설업), 신세계(유통) 등 부문별로 나타났음. 2위~3위권으로는 LG 전자, 현대건설, 포스코 건설, 롯데 쇼핑 등이 뒤를 이었음(해럴드 경제, 2011.11.15일자).

#### 다. 기업의 지역사회 참여

- 최근에는 지역사회와 밀착되어 사회공헌활동을 수행하고 있음. 기업의 사회적 참여는 지역사회를 기반으로 진행되어야 실효성 있는 현실이 될 것임.
- Friedman & Johnson (1997)은 기업이 지역사회와 정보 공유, 컨소시엄 구성, 기부, 자원봉사 등의 활동이 지역사회를 중심으로 이루어져야 가시적인 성과를 볼 수 있음을 강조하고 있음. 즉 기업의 사회적 참여의 중요요소를 지역사회와의 참여정도로 설정함. 이를 통하여 단순히 기업의 사회적 참여가 아니라 지역사회에서 필요로 하는 사회적 참여를 통하여 가족친화적인 기업, 가족친화적인 지역의 조성을 수행할 수 있다는 점임. 특히 기업에 대한 사회적 책임만을 강조하고 역할을 수행하도록 강제하기보다는 지역의 욕구와 참여를 기반으로 하여 지역사회와의 연계를 통해 다양한 주체가 참여할 수 있는 채널을 구축할 때에 비로소 기업의 사회참여가 지역사회라는 생활의 장 속에서 통합되고 조화되는 것임.
- 지역사회 참여를 강조한 기업의 사회공헌 활동을 예를 들자면 미국의 텍사스주의 Corporate Champions의 활동을 살펴볼 수 있음. Corporate Champions는 1993년 텍사스주 Tarrant County의 기업들이 연합하여 설립하였는데, 2005년 현재 14,000 가구 이상이 이 프로그램을 이용하고 있음. Corporate Champions는 몇몇 기업이 연합하여 기업 연합체를 구성하여 활동함. 이들은 주로 근로자 가족의 돌봄 요구를 지원하는 활동을 하고 있는데, 구체적으로 자녀양육 및 가족간호, 노인부양, 가사 지원서비스를 제공

함. 이 단체의 목적은 근로자의 일과 가족의 요구를 충족시켜 주고, 기업의 입장에서 생산성 증가, 직원들의 결근율 및 이직율 감소, 근로자의 사기진작을 추구하고 있음(유계숙외, 2006).

□ 그 외 미국의 베이비시터 닷컴에서는 미전역의 기업들과 보육도우미 간에 네트워크를 구축하여 가입 회원사를 대상으로 근로자의 요구가 있을 때 인근 지역의 보육도우미 파견서비스를 실시하고 있음. 국내 기업에서는 대응계약이 직장보육시설 설치의 대안으로 베이비시터 전문회사와 계약을 맺고 일정 비용을 기업에서 지원하는 프로그램을 시행한 바가 있으나, 보육의 질과 근로자의 만족도가 낮아 시행을 중단하였음(유계숙외 2006). 이와 같은 문제를 해결하기 위해서는 지역 내 다양한 서비스 기관들과 기업의 긴밀한 네트워킹과 협업이 필요하며, 이들을 연계하는 가족친화적 환경조성이 우선적으로 요구됨.

□ 우리나라에서도 최근에는 기업들이 지역을 대상으로 하여 지역과 지역민이 필요한 지원을 펼치면서 기업의 사회공헌 활동이 지역밀착 맞춤형 활동으로 변화하고 있음. 기아자동차 광주공장의 경우 스포츠 문화센터를 시민공간으로 개방하여 지역사회에 공헌하는 활동을 수행함. 대규모 스포츠문화센터를 일반 시설보다 저렴한 이용료에 지역민들에게 개방하고, 센터 주위에는 녹지공간을 조성하여 지역민들의 공원으로 개방하고 있음. 금호타이어에서는 매 분기 “1사 1촌 자매결연”을 맺어서 사회공헌 활동을 함.. 즉 자매결연한 마을을 찾아 기업의 특성에 걸맞게 타이어 공기압 보충, 안전 점검 등을 무상으로 제공하는 봉사활동을 펼치고 있음(광남일보, 2011.10.6.일자).

□ 이와 같이 기업 사회공헌 활동은 초기의 시혜적인 성격, 사후적인 자선활동에서 점차 기업의 특성과 이해 관계자를 고려하면서, 특히 지역사회를 중요한 활동대상으로 설정하는 식으로 발전되어 오고 있음. 점차 기업의 사회공헌 활동은 전략적인 투자가 되고 있으며, 가장 발전한 단계에서는

사회문제에 대한 근원적 문제해결과 사전예방이 가능한 경영모델을 결합시키는 사회투자적인 성격으로 변모해나가는 특징을 가지게 됨(이은애, 2010).

□ 이러한 변화과정은 다음의 그림으로 이해할 수 있음.

기업 사회공헌의 정의			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기업이 사회에 대해 갖는 책임활동의 한 형태</li> <li>• 재정적 지원과 비재정적 지원 (상품과 서비스, 직원들의 지원활동, 경영어드바이스, 기술 및 시설지원 등)등</li> <li>• 다양한 기업의 자산과 핵심역량을 사회에 투자하여 사회적 가치를 창출하고 지역사회의 역량을 강화</li> <li>• 동시에 기업의 지속 가능한 발전을 도모하는 사회 참여 및 투자 활동</li> </ul>			
사회공헌의 세 물결	제 1물결	제 2물결	제 3물결
명분	기부	전략적 기부/사회공헌	지역사회투자
경영	임시관리자	조직화된 관리자	전문기업가/통합컨설턴트
접근방법	수동적	목표분야에 반응	주도적
	회장의 기분	선택적 지역	비즈니스 중심
	현금 위주	다양한 지원	비즈니스 중심
	일회성	목표 이슈해결에 초점	역량강화

자료: 이은애(2010)

[그림 14] 기업 사회공헌활동의 발전방향

□ 바로 이 점에서 지역사회의 역할론도 최근 재강조되고 있음. 사실 지역사회는 인간의 공동생활이 영위되는 일정한 지역을 의미하는 것으로 (MacIver, 1921, 표갑수, 2005에서 재인용), 지리적으로 인접해 있는 곳에서 생활하는 가족과 개인의 집합체를 의미함. 지역사회는 개인과 가족이 가장 밀접하게 생활하고 있는 물리적 공간이자 사회적 관계를 형성하고 있는 장(場)을 구성하고 있지만, 이제까지 우리사회는 지역사회에 대한 관심

은 상대적으로 적었음(홍승아외, 2007).

□ 그렇지만 최근 들어서 가족이나 기업 모두가 지역사회에 기반하고 있으며, 지역사회에서 요구되는 여러 가지 필요요건들을 충족시켜 나간다는 점에서 지역사회에 대한 관심이 증가하고 있음. 즉 지역의 구성원들은 자신의 공동체에 대한 인식을 발전시키고, 본인들의 욕구를 정확하게 표출할 수 있으며, 다양한 방법을 통해서 지역의 개선 및 발전에 참여할 수 있으며, 결과적으로 가족생활과 직장생활을 지원하게 됨. 이러한 배경에서 지역사회는 중추적인 사회적 역할과 기능을 담당하는 장(場)으로서, 특히 아동의 성장과 발전을 가장 포괄적으로 지원하는 중심축으로서 새롭게 재구성될 필요가 있음. 즉 지역사회를 기반으로 하여 자녀양육지원방식을 새롭게 재구성할 필요가 있음.

□ 이미 외국에서는 기업이 지역사회를 대상으로 하여 보다 구체적으로는 지역의 자녀양육 문제를 지원하는 형태들이 다양하게 나타나고 있음. 독일의 예를 들자면, 지역사회와 관련을 맺고 있는 특정 기업들이 그 지역을 대상으로 하여, 지역주민들이 필요로 하는 시설 및 프로그램, 재정적 지원 등을 제공하고 있는 형태로 진행되고 있음. 그 몇가지 사례들은 다음과 같음(홍승아외, 2007).

○ “살아있는 도시에 살아있는 학교”

1998년 이후 Herten 에서는 부모, 시민, 학교, 정치가들이 참여하는 “미래 작업장”이라는 프로그램 하에 새로운 계획을 시작함. Bertelsmann 사가 후원하는 “살아있는 도시에 살아있는 학교” 프로그램임. 부모가 학교운영에 적극적으로 참여하고 학교와 지역사회가 긴밀히 협조하는 형태임. 이 프로젝트는 낙후된 지역의 학교를 학문적 중심장소로 만들었고, 사회적으로 소통능력을 함양하고 변화시키는 계기를 마련하였음. 특히 초등 학교 과정에는 이민자들에 대한 프로그램들이 적극적으로 시도되었는데, 다양한 언어교육과 가족간 소통 프로그램 등이 많은 호응을 얻음.



○ “캥거루” 프로그램

이 프로그램은 독일 주부협회의 8명의 주부들이 주축이 되어 취업부모의 아동이 아플 경우나 위급한 상황에 아이를 돌보는 역할을 지원함. 월요일~금요일까지, 7-9시, 11-13시, 18-19시, 주말의 경우 18-19시 긴급전화를 운영하고 있다. 8명의 주부들은 전문가과정을 이수한 이들이며, 응급조치 프로그램도 이수한 경험이 풍부한 주부들임. 한 가정 당 최대 3명의 아동(영아의 경우에는 2명)을 돌보고 있으며, 아이들에게 식사도 제공함. 이 프로그램은 지멘스 기업보험, 지멘스 은행, 지역의 대학 등의 후원을 받아 운영되고 있으며, 부모들의 비용부담은 시간당 5유로 정도로 저렴함.. 프로그램의 재정적 지원은 지멘스가 협찬하고, 로터리 클럽이 스폰서이며, 엘라겐 대학은 프로그램 개발에 적극적으로 참여하고 있음.

**라. 소결**

- 우리나라 기업의 사회공헌 활동은 최근 매우 활발하게 전개되고 있음. 앞서 살펴본 전경련의 자료에 의하면 사회공헌 부문으로는 사회복지 분야의 활동이 전체의 58.9%를 차지하여 가장 많이 이루어지고 있으며, 그 외 장학 및 학술 분야, 지역사회 및 사회발전 분야의 활동이 뒤를 잇고 있음.
- 기업은 사회공헌 활동을 통하여 사회적 책임을 이행한다는 당위적인 목적 외에도, 기업의 이미지를 향상시키고, 브랜드를 강화시키며, 종업원들의 사기를 진작시킬 수 있음.. 따라서 기업들은 사회공헌 활동을 통해 기업의 좋은 이미지 생성과 수익상승의 효과를 동시에 얻을 수 있는 것임.
- 그렇지만 현재까지는 우리나라 기업의 사회공헌 활동은 그리 높은 수준이라고는 볼 수 없음. 우리나라 기업의 사회 공헌도를 평가한 조사에 의하면 5점 만점에 2.75점으로 미흡한 수준으로 나타남. 이는 기업의 사회공헌 활동이 일회성에 그치는 경우가 많고(39.6%), 자발성이 떨어지는 것(24.2%)이 그 원인으로 지적되고 있음. 그렇지만 이 조사에서는 사회공헌 활동에

대한 투자는 평균 1.04%의 기업가치 상승효과가 있는 것으로 분석됨<sup>2)</sup>. 또한 사회공헌 활동에 참여하게 되는 주된 동기는 ‘기업에 대한 사회적 이미지 개선’(38.0%), ‘자사 상품의 브랜드 이미지 개선’(19.3%) 등으로 나와 기업의 이미지 향상에 대한 동기와 욕구가 강한 것으로 분석되었음.

□ 이러한 현실에서 앞으로 기업의 사회참여 및 사회공헌 활동은 더욱 적극적으로 확대되고 나갈 것으로 기대되고 있음. 이를 위하여 본 절에서 살펴본 내용을 바탕으로 향후 기업의 사회공헌 활동과 관련한 시사점을 정리해 보면 다음과 같음.

첫째, 기업은 사회와 분리될 수 없으며, 경제적 책임, 법적 책임, 윤리적 책임, 자선적 책임을 포괄하는 사회적 책임을 가지고 있음. 따라서 사회적 환경변화와 요구에 적극적으로 대처하기 위해서 기업의 윤리경영과 사회적 책임에 대한 공감대와 사회공헌 활동에 대한 관심이 적극적으로 확대되어야 함.

둘째, 사회공헌 활동의 범주가 지속적으로 확대되어 나가야 할 것임.. 지금까지의 사회공헌 활동이 현금 및 현물을 직접적으로 지원하는 형태로 이루어졌다면, 앞으로는 이러한 형태를 넘어서 임직원의 자원봉사, 재능봉사 등 다양한 활동영역으로 확대되어 나가야 할 것임. 최근에는 사회공헌의 새로운 영역으로 ‘재능기부’가 부상하고 있음. 재능기부는 자신의 능력을 소외계층을 위해 사용하는 것을 말함<sup>3)</sup>. 이러한 변화과정을 통하여 기업의 사회공헌 활동의 형태와 유형이 다양화될 수 있을 것임.

셋째, 사회공헌 활동은 기업의 이미지 향상 및 개선에 가장 적극적인 기여를 하게 될 것이므로 기업의 입장에서 전략적으로 추진할 과제가 되어야 함. 기업의 이미지는 기업의 차별적 경쟁 우위를 창출해 내는 중요한 자산이므로, 기업은 우수한 제품을 생산하는 것 못지않게 기업의 이미지, 기업정신 등을 명확히 표명할 필요가 있음. 이러한 측면에서 기업의 사회

2) “바른사회공헌포럼 세미나”. 문화일보 2011.10.19일자

3) “사회공헌의 새 바람, 재능기부”. 제주일보. 2011.11.14일자, “장기 살려 사회공헌, 기업들의 재능기부”. 문화일보. 2011.10/19일자

공헌 활동은 사회구성원들과의 교감을 이끌어내고 기업의 선명한 이미지를 파급시킬 수 있는 중요한 전략이 될 것임.

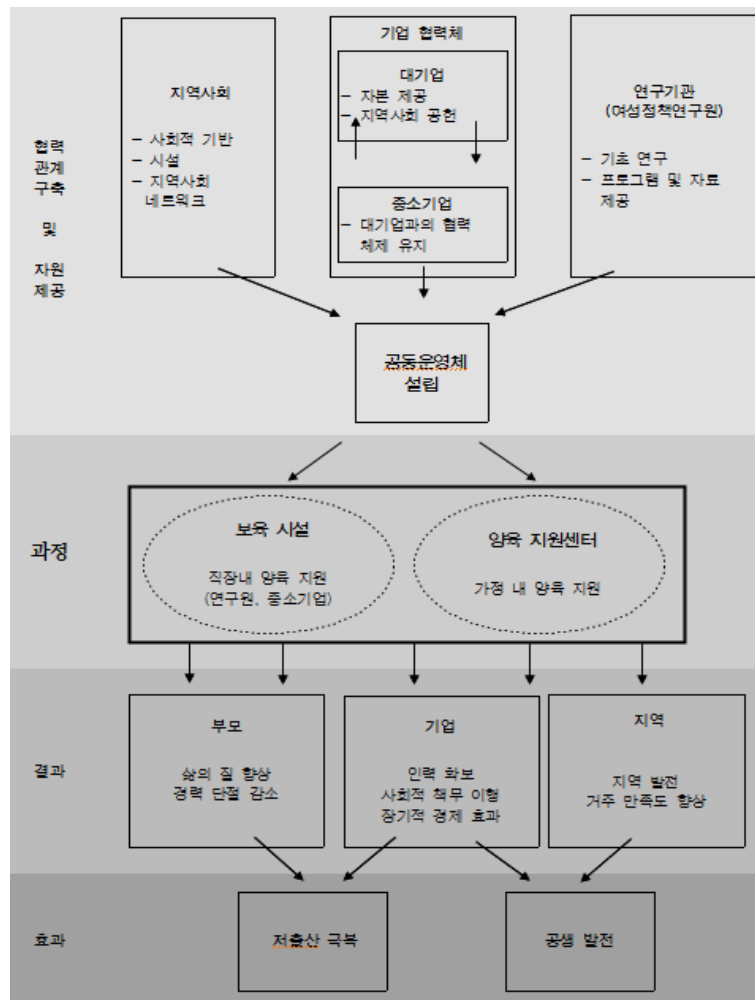
넷째, 기업의 사회공헌 활동은 지역사회와 밀착되어 수행되어야 할 것임. 지역주민의 요구와 지역사회의 필요에 맞춘 사회공헌 활동이 되기 위해서는 지역사회의 욕구와 밀착된 활동영역과 범주를 조정하여야 함. 또한 지역사회는 중추적인 사회적 역할과 기능을 담당하는 장(場)으로서, 특히 아동의 성장과 발전을 가장 포괄적으로 지원하는 중심축으로서 새롭게 재구성될 필요가 있음. 따라서 가족친화적인 지역사회의 조성을 위하여 기업의 핵심적인 역할과 지원이 요구됨. 그것은 아동양육을 지원하고, 가족이 지역사회에서 안전하고 편리한 가족생활을 영위할 수 있도록 다양한 사회 인프라와 프로그램을 지원하는 것을 의미함.

### 3. 자녀양육지원의 대안적 모형

□ 자녀양육지원의 대안적 모형은 지역사회 기반형 양육지원 모형에 기업이 참여하는 형태, 혹은 대기업이 중소기업의 양육을 지원하고 연계하는 형태 등이 가능함. 또한 연구기관이 공동운영체 설립에 참여하여 기초 연구와 프로그램 및 자료 제공을 통하여 자녀양육을 지원하는 형태도 가능함. 이를 통해 대기업은 이미지 제고와 장기적인 경제 효과를 가지며, 지역사회 및 중소기업은 안정적 재정을 확보함으로써 보다 질 높은 보육 서비스의 제공이 가능해질 것으로 기대함.

□ 다음의 [그림 15]는 자녀양육지원의 대안적 모형의 안을 제시한 것임. 본 모형에서는 지역사회와 대기업, 중소기업, 연구기관이 공동운영체를 설립하는 방안을 검토하였음. 즉, 지역사회가 가진 사회적 기반과 시설, 네트워크를 바탕으로 기업의 자본, 연구기관의 기초 연구 및 자료 제공 등을 통합적으로 운영할 수 있는 공동운영체를 설립하는 방안임. 이 운영체를 토대로 보육시설과 양육지원센터를 운영함. 보육시설은 기관 중심의 보육을,

양육지원센터는 가정 중심의 보육을 지원하게 됨. 이러한 지원을 통해 부모들의 삶의 질이 향상되고, 특히 어머니들의 경력 단절이 감소하는 효과가 있을 것으로 예상됨. 기업의 입장에서는 인력을 확보하고, 사회적 책무를 이행함으로써 장기적인 경제 효과를 누릴 수 있음. 또한 지역은 주민들의 거주 만족도를 향상시키고, 지역 발전을 이룰 수 있음. 이러한 효과는 궁극적으로 저출산 극복과 공생발전을 이루는 토대가 될 것임.



[그림 15] 자녀양육지원의 대안적 모형(안)

---

## 세부과제 2

---

# KWDI 직장보육시설 설치 및 운영 계획

---

I . 사업 개요	67
II . 직장보육시설 개요	73
III . KWDI 직장보육시설 설치 계획	83
IV . KWDI 직장보육시설 운영 계획	93

## 사업 개요



## 1. 사업추진 목적

급격한 저출산에 대응하여 한국여성정책연구원의 직원을 위한 직장보육시설을 설치하여 이들의 일·가정 양립을 지원하고, 아울러 지역사회 내에 바람직한 직장보육시설의 모델을 제시하고자 함.

## 2. 사업추진의 필요성

- 오늘날 국가경쟁력은 인적 자본과 지식경쟁력에 의해 결정되며, 특히 유능하고 창의적인 여성인력 활용에 대한 필요성이 높아지고 있음. 그러나 현재 여성의 저출산으로 인구가 감소하면서 양적으로는 노동공급이 축소되고, 질적으로는 기존 고용 인력의 숙련기술 전수 문제 등 여러 가지 문제들로 인해 기업의 생산성과 성과에도 영향을 미치고 있음. 이를 해결하기 위한 방안으로 직장 내 일·가정 양립 문화 조성이 필요하며, 직장보육시설은 이를 위한 필요조건이라 할 수 있음.
- 직장보육시설 도입이 기업 입장에서는 경영부담으로 다가올 수 있으나 이를 통해 궁극적으로 얻게 되는 투자수익률은 기업에 대한 직원의 신뢰도 향상, 기업 이미지 향상, 업무 효율성 및 생산성 향상, 매출 증진 등 실로 광범위함. 기업은 저출산이 기업에 미칠 영향을 미리 지각하여 일하는 여성들에게 직접적인 육아의 부담을 줄일 수 있는 방안을 세워나갈 필요가 있음(근로복지공단 직장보육시설지원센터, 2011).
- 경기도 여성능력 개발센터에서 102명의 워킹맘을 대상으로 한 설문조사에서 일·가정 양립에 있어 가장 큰 고충은 아래와 같이 나타남(아시아경제, 2010. 8. 10일자).
- 워킹맘이 가장 요구하는 사항은 ‘육아문제’의 해결이었으며, 그 중 ‘공공

보육시설의 확대 및 직장보육시설 지원 강화'(36.3%)가 필요하다고 응답했음.

- '근무시간을 조정할 수 있는 탄력적 근무제도의 확산'이 필요하다는 의견도 31.4%에 달해 직장에서 육아를 위한 시간을 내는 것에 어려움을 겪는 것으로 나타났음.

□ 대한여성과학기술인회(2011)에서 여성과학기술인을 대상으로 보육수요 및 직장보육시설 실태를 조사한 결과는 다음과 같음.

- 직장보육시설의 설치가 '꼭 필요하다'는 의견이 79.3%였고, 향후 직장보육시설이 설치된다면 이용할 의사가 많은 것(74.7%)으로 나타남.

□ KWDI 저출산 의식조사(2011)에서 일·가정 양립에 대한 의식을 조사한 결과는 아래와 같음.

- 직장생활을 하는 기혼여성이 일과 가정을 양립하는 것에 대해 절반 정도(44.8%)는 영·유아를 둔 직장여성은 일을 그만두는 것이 바람직하다고 인식하는 것으로 나타남.
- 특히, 직장생활을 하는 30대의 경우 이에 대해 동의하는 비율이 48.5%로 다른 연령대에 비해 더 높게 나타나고 있음. 이러한 인식은 30대에 여성의 경력단절이 심화되는 주요인이 되고 있다고 해석할 수 있음.

□ 삼성경제연구소(2010)에서 실시한 <일하는 여성이 필요로 하는 기업의 지원제도> 설문결과에서도 '사내 육아지원시설 확대'가 41.7%로 가장 높게 나타남.

□ 현재 우리 사회는 저출산과 더불어 출산과 양육 부담으로 인한 여성의 경력 단절이라는 심각한 문제를 안고 있음. 이를 해결하기 위해서는 직장 내 일·가정 양립이 가능해야 하며, 특히 취업모의 복지를 위한 '직장 어린이



집'의 필요성이 그 어느 때보다 절실하게 대두되고 있음.

- 따라서 본 사업에서는 급격한 저출산에 대응하여 본원의 직원을 위한 직장보육시설을 설치하여 이들의 일·가정 양립을 위한 복지시설을 마련하고, 아울러 지역사회 내에 바람직한 직장보육시설의 모델을 제시하여 지역 사회 내 자녀양육을 지원하는 역할을 담당하고자 함.

### 3. 선행연구 고찰

- 김현주(2005)와 김교성, 김정희(2003)의 연구에 의하면 직장보육시설이 설치되어있는 사업장의 여성근로자의 경우, 직장보육서비스에 대해 대체로 만족하고 있으며, 다른 보육시설을 이용하는 근로자들에 비해 불안함을 덜 느끼는 것으로 나타남.
- 취업모의 보육서비스 이용만족도 및 개선에 관하여 김효민·박정윤·김양희(2006)가 실시한 연구에서는 다음과 같은 결과 및 논의를 제시함.
  - 직장보육시설 이용자는 비직장보육시설 이용자에 비해 시설수준보다 보육의 질적 서비스에 대한 기대 수준이 더 높았음.
  - 보육시설에 대한 이용만족도에 있어서는, 저렴한 보육비보다는 교육이나 안전의 보장과 같은 보육서비스가 좋을수록 만족스럽다는 결과를 보였음.
  - 기혼 취업여성의 일·가정 양립을 위해 직장 내 및 근거리 보육시설을 확충하도록 하는 제도적 장치를 강화하고 지원해야 함. 또한 질 높은 보육 프로그램을 개발, 실시할 뿐 아니라 교사의 자질 및 안전성 확보를 위한 노력이 지속적으로 이루어져야 함.
- 권미량·천희영(2006)은 직장보육시설에 대한 요구와 필요성을 뒷받침할 수

있는 심층 자료를 수집하기 위해 취업모를 대상으로 문화기술적 연구를 실시하였으며 그 결과는 다음과 같음.

- 직장보육시설은 취업모가 시간갈등에서 벗어날 수 있도록 지원하고 있었음.
  - 직장과 근접한 시설이라는 공간적 특성은 부모의 적응을 용이하게 하였다. 즉, 취업모에게 심리적·사회적 접근의 용이성을 갖게 함으로써 취업모의 삶의 질을 향상시키는 역할을 하고 있었음.
  - 직장보육시설은 직장생활과 보육을 함께 지원함으로써 보육시설에 대한 신뢰형성이 쉬워진다는 의미를 가지고 있었음.
  - 현대사회의 부모들은 육아와 보육을 스스로 해결해야 한다는 소외의식을 갖고 있으나, 직장보육시설의 경우, 직장-시설-가정이 공동체를 엮어 감으로써 함께 아이를 키우는 공동육아의 의미를 형성해가고 있었음.
- 어수봉·성지미(2003)는 공공직장보육시설의 운영평가 및 효율적인 운영방안에 대한 연구를 실시하였으며, 그 결과는 다음과 같음.
- 공공직장보육시설의 정원충족률은 다른 보육시설에 비해 상당히 높은 것으로 나타났다. 즉, 공공직장보육시설의 정원충족률은 국공립보육시설에 비해 약간 높고, 민간보육시설에 비해 12% 포인트 가량 높았음.
  - 공공보육시설을 이용하는 부모들의 95%는 보육시설 및 프로그램에 대해 만족을 느끼고 있어 매우 높은 수준의 만족도를 보였음.
  - 공공직장보육시설을 선택한 부모들은 기관을 선택할 때 시설의 수준, 교사의 자질, 운영시간 등을 긍정적인 요인을 꼽았음.
  - 공공직장보육시설의 이용이 부모의 생활에 영향을 준다고 응답한 비율은 97%로, 상당한 지지를 받고 있었으며, 취업과 직장의 업무 지속에 도움을 준다고 응답한 비율이 83%로, 공공직장보육시설은 이용자들의 고용에 도움을 주고 있음이 확인되었음.

## Ⅱ

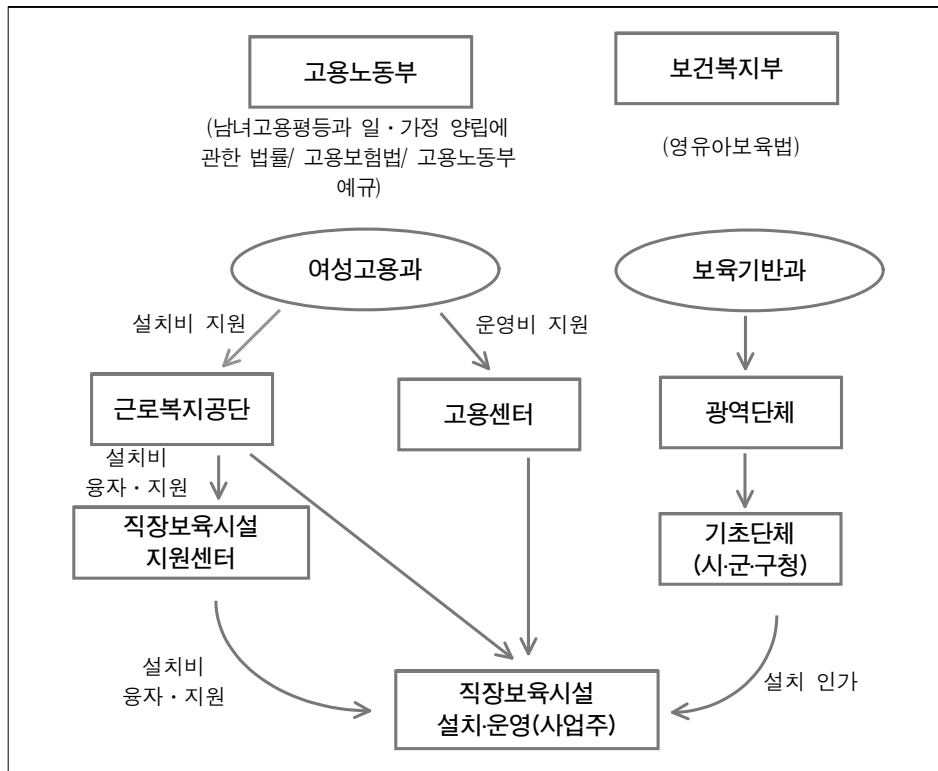
### 직장보육시설 개요



## 1. 직장보육시설의 이해

- 직장보육시설의 정의: 사업주가 사업장의 근로자를 위하여 단독이나 공동으로 사업장 내 또는 그에 준하는 인근지역과 사원주택 등 사업장 근로자 밀집 거주지역에 설치·운영하는 시설
  - 직장보육시설 규모 및 명칭: 상시 영유아 5인 이상을 보육할 수 있는 시설(영유아보육법 시행규칙 제9조)
  - 보육시설의 명칭은 ‘○○어린이집’으로 함(영유아보육법 시행규칙 제23조)
- 직장보육시설은 영유아보육법상의 설치기준(영유아보육법 시행규칙 제9조 관련 <별첨>1)을 모두 갖추어야 함. 다만, 보육시설을 사업장 내에 설치하는 경우에 한하여 안전사고 및 재난에 대비한 시설을 갖추어 사옥 내 5층까지 보육실을 설치할 수 있음.
  - 상시 영유아 20인 이하를 보육하는 직장보육시설은 가정보육시설을 설치할 수 있는 곳에서도 설치 가능(영유아보육법 시행규칙 제9조)
- 직장보육시설을 설치하고자 하는 자는 관할 시장·군수 또는 구청장에게 사전에 인가를 신청(영유아보육법 제13조)
  - 직장보육시설은 사업주가 소속 근로자의 자녀 양육지원을 목적으로 설치·운영하는 시설이므로 지역 보육수요로 제한할 수 없음(2011년 보육사업안내 p6, 보건복지부)
  - 보육정원의 1/3 이상이 직장보육시설을 설치한 사업장의 근로자 자녀이어야 함을 원칙으로 함.
- 직장어린이집 확충: 소규모 직장어린이집 설치 운영(보건복지부 발표자료)

- 중소기업, 대학, 연구소 등의 유휴공간을 활용, 5~20인 규모의 직장어린이집 설치
  - 소규모 시설에 적합한 설치 및 운영기준 마련: 조리실 공동 이용, 인근 놀이터 이용 등
  - 인근 우수 국공립, 민간어린이집에 위탁 운영 가능
- 직장보육시설은 아래와 같이 고용노동부와 보건복지부의 이원적인 행정체계를 가짐. 영유아보육법에 따라 보건복지부의 설치인가 및 행정지도를 받으며, 고용보험 적용사업장으로써 일정 요건에 해당되는 사업장은 고용노동부를 통해 설치비 지원과 운영비(인건비) 지원을 받을 수 있음.



[그림 16] 직장보육시설의 행정체계

- 직장보육시설은 일반보육시설과는 설치의 주체나 운영의 방식이 다르므로, 아래와 같이 설치 검토 단계에서부터 개원까지 관련 기관의 상담지원을 통해 체계적으로 진행할 필요가 있음.

사전검토	→	설치준비	→	설치	→	설치완료
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자 보육육구 파악</li> <li>• 설치기준, 관련법 검토</li> <li>• 사전조사/ 시설견학</li> <li>• 조기에산 확보</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 보육수요조사 실시</li> <li>• 규모, 설치 형태 결정</li> <li>• 운영 형태 결정</li> <li>• 건축 계획 수립</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공사 및 비품구입</li> <li>• 설치비 지원 신청</li> <li>• 종사자 채용</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 설치인가</li> <li>• 실내환경 구성</li> <li>• 사내 홍보</li> <li>• 원아모집 및 개원</li> </ul>

## 2. 직장보육 설치의 바람직한 방향

- 앞서 제시한 통계자료 및 선행연구들을 통해 볼 때, 직장보육시설은 일하는 여성과 그 가족에게 양육지원을 할 수 있는 가장 현실적이고 필수적인 제도적 장치임을 알 수 있음.
- 직장보육시설을 설치하려는 사업장에게는 보다 적극적인 정부 차원의 지원이 뒷받침 되어야하며, 아울러 사업주는 시설이 설치된 후 운영의 과정에서도 취업모의 근무 여건을 최대한 반영할 수 있는 제반 조건들을 마련해야 함.
  - 즉, 자녀를 직장보육시설에 맡겨놓고도 근무 시간과 여건 등으로 인해 취업모가 안심하고 근무할 수 없다면, 이는 시설 설립의 취지에 반하는 결과가 초래될 것임.
  - 따라서 사업장에서는 근로자의 복지향상을 위해 직장보육시설의 설치 뿐 아니라 운영 체계에 대해서도 세심한 주의를 기울여야 함.
- 그러나 일각에서는 직장보육시설을 이러한 ‘취업모 복지’ 차원에서만 접근하는 경향에 대해 우려하고 있음. 처음 어린이집을 만들 때는 취업모의 복지를 위해서 시작되었다 하더라도, 실제로는 ‘영유아의 복지 및 건

강한 성장'을 위해 운영되어야 함. 이를 위해서는 무엇보다 영유아의 발달을 이해하고 그에 맞는 환경을 조성하는 것이 가장 우선적으로 이루어져야 할 것임. 이에 대해 다음과 같은 세 가지 이유를 들 수 있음(손승희, 2011).

#### ○ 인생 초기 경험의 중요성

- 7세 이전 영유아기는 발달의 결정적(critical) 시기로, 발달에 적합한 긍정적 자극이 영아-성인간의 애착형성과 두뇌 발달에 영향을 미침. 특히 생애 첫 3년은 아동이 성장하고 배우는 첫 시작이기 때문에 더욱 중요함.
- 안전하고 예측 가능한 환경에서 성인의 주의깊은 배려로 양육된 영유아는 그렇지 않은 환경에서 자란 영유아보다 더 긍정적 발달을 이루게 됨.
- 어린이집의 질과 아동의 발달 간의 관계에 관한 여러 연구들에서는 어린이집의 '질적 수준'에 따라 영유아가 받게 되는 영향이 서로 다르다고 보고한 바 있음.

#### ○ 어린이집에서 생활하는 시간 길어짐

- 직장어린이집의 경우 전일제 맞벌이 가정의 영유아들이 다니는 경우가 많기 때문에 어린이집에 머무는 시간이 매우 길어짐.
- 영유아가 깨어있는 시간의 대부분을 어린이집에서 보내게 되기 때문임. 따라서 영유아의 건강한 성장을 위해 집처럼 편안하고, 건강한 환경을 제공하는 일은 매우 필요함.

#### ○ 어린이집 입소 연령 낮아짐

- 핵가족화로 인해 가족에게 육아지원을 받을 수 있는 기회가 줄고, 취업여성의 육아휴직 사용이 현실적으로 어려운 점이 많아 출산 휴가가 끝난 90일 이후부터 어린이집에 보내는 경우가 증가하고 있음.
- 특히, 직장어린이집의 경우 0세반을 포함한 영아반에 대한 수요가

많아 어린이집에 입소하는 연령이 점차 낮아지고 있음. 단체생활이 어렵고 면역력이 약한 영아들의 발달특성을 고려한 환경은 필수적인 문제임.

□ 결국, 직장어린이집의 설치와 운영에 관한 논의의 중심은 근로자 뿐 아니라 해당 시설을 사용하게 될 주체적인 영유아들이 되어야함을 알 수 있음. 이러한 맥락에서 직장보육시설의 바람직한 환경을 제시한다면 다음과 같음.

### 가. 아동의 요구가 반영되는 환경

- 1) 보육시설의 환경을 준비하는 데 가장 기본이 되어야할 사항은 ‘영유아의 발달’을 이해하는 것임. 즉, 영유아의 삶에 적합하도록 설계되고 건축되어야 함.
- 2) 아동은 일관성 있고 친밀한 양육에 대한 요구 이외에 네 가지 기본환경적 요구를 갖고 있음. 즉, 자유롭게 움직일 수 있는 환경, 심리적으로 안락한 환경, 스스로 할 수 있는 유능감을 주는 환경, 자신을 통제하고 조절할 수 있는 환경을 원함(Olds, 2001).

#### 가) 움직임을 촉진하는 환경

실외와 실내 모두 아동이 자유롭게 움직일 수 있는 환경을 조성해야 함. 이러한 환경은 아동이 다양한 영역에 접근하고 자신의 능력을 탐색하게 해줌. 따라서 보육실에 대근육 활동을 할 수 있는 충분한 공간 및 어린이집 내 유희실과 같은 여유허간과 실외놀이를 계획하는 것은 매우 중요함.

#### 나) 안락함을 지원하는 환경

아동은 환경에서 편안함을 느낄 때 주변에서 일어나는 사건이나 사물에 관심을 갖게 됨. 아동에게 안락함을 느끼게 하기 위해서는 환경적 자극이 너무 동일하거나 대비되어서도 안됨. ‘자연’처럼 동일성 내에



서 변화의 개념을 보여주는 편안한 환경이 좋음. 보육실마다 따뜻하고 아늑한 곳, 어둡고 밝은 곳, 시끄럽거나 조용한 곳 등 다양한 공간을 만들어 아동이 하루 종일 생활하면서 변하는 감정과 분위기에 적합한 자극을 찾도록 해줌으로써 불편함을 해소할 수 있게 도와줌.

다) 유능감을 지원하는 환경

연령별로 다른 아동들의 사이즈를 반영한 가구, 아동의 움직임을 고려한 교실 크기에 대한 고민이 필요함. 예를 들어, 0세반의 경우 다른 연령에 비해 한 반의 인원이 작으므로 교실 크기가 작은 경우가 있으나 기어다니는 영아의 특성상 교실의 면적은 커야할 것임.

라) 조절감을 기를 수 있는 환경

조절감을 기르기 위해서는 사적인 공간을 제공하고, 예측할 수 있고, 공간 내에서 신체를 적절히 조절하고 통제할 수 있는 환경이어야 함.

3) 사적 공간을 제공하여 휴식할 수 있는 개인장소(창문아래 앉을 곳, 아늑한 공간, 놀이집 등), 즉 아동이 쉽게 접근할 수 있으면서도 혼자 있고 싶은 욕구를 제공하는 역할을 하도록 함.

4) 예측이 불가능한 환경은 아동을 불안하게 하므로, 예측 가능해야 함. 지나친 물리적 자극은 아동을 혼란스럽고 불안하게 만들며 주변과 격리감을 느끼게 함. 밖을 내다볼 수 있는 창문, 적절한 조명과 소리는 예측 가능한 공간을 만드는데 도움이 됨.

5) 배치에 있어서 등 뒤에 기댈 수 있는 벽은 환경적 조절감을 줌. 성인은 대체로 책상과 의자를 벽에 기대어 놓거나 구석에 놓지만, 아동은 이러한 구조에서 방 한 가운데 있게 됨으로써 불안감을 느낌. 아동에게 안정감과 조절감을 주기 위해서는 가장 아늑한 곳에 벽에 기댈 수 있는 공간을 마련 해주어야 함.

## 나. 집과 같은 환경

- 1) 어린이집에서 하루 종일 시간을 보내는 영유아의 입장에서 어린이집은 ‘기본 좋은 곳’이어야 함. 영유아는 사랑하는 성인의 양육 아래 안전한 장소에서 놀이하고 움직이고자 함. 즉, 아동은 ‘가정과 같은 장소’를 원함.
- 2) 어린이집은 아동이 보육실을 마음대로 선택하기 힘들고, 또래와 놀이감 및 공간을 공유해야 함. 이처럼 아동은 어린이집에 있을 때 가정과는 다르게 통제받는 경우가 많아지게 됨.
- 3) 영유아 시기는 집과 같이 편안한 환경이 우선시 될 필요가 있고, 이를 위해서는 아동 개인의 요구가 받아들여지고 하루 종일 편안하게 지낼 수 있도록 해주어야 함.
- 4) 따라서 가급적 교사 대 아동 비율을 낮추고, 실외와 통할 수 있는 1층 공간에 마련하며 어린이집 입구 및 주변 환경은 따뜻한 느낌이 날 수 있도록 계획하고 설계하는 것이 바람직함.

### Ⅲ

## KWDI 직장보육시설 설치 계획



## 1. 보육수요 조사

□ KWDI 및 인근 기관 수요조사 실시 결과

○ 응답자 중 기혼자이며, 만 0~3세 자녀를 둔 경우 “꼭 이용하겠다.”에 답한 사람은 아래와 같음.

기관명	수요조사 대상 수	실수요자 수 (꼭 이용)
KWDI	105	4
한국환경정책·평가연구원	150	9
한국보건사회연구원	60	1
한국양성평등교육진흥원	250	1
우리은행	8	1
계		16

○ 응답자 중 기혼자이며, 만 0~3세 자녀를 둔 경우 “상황에 따라 이용하겠다.”에 답한 사람은 아래와 같음.

기관명	수요조사 대상 수	실수요자 수 (상황에 따라 이용)
KWDI	105	10
한국환경정책·평가연구원	150	1
한국보건사회연구원	60	3
한국양성평등교육진흥원	250	0
우리은행	8	2
계		16

## 2. 어린이집 설치인가 관련 사항

### □ 신규 인가를 위한 준비서류 (일반 사항)

#### ○ 신규 인가 구비 서류 (시행규칙 제 5조 1항)

- 신규 인가 신청서
- 법인의 정관 및 출연금 등에 관한 서류(법인만 해당)
- 단체의 회칙 또는 규약(단체만 해당)
- 임대차 계약서(사본)
- 시설의 구조별 면적이 표시된 평면도
- 시설 및 설비 목록
- 시설장 서류(자격증, 인사기록카드, 채용신체검사서, 성범죄경력조회서)
- 보육시설 종사자의 채용계획서
- 보육시설 운영계획서(운영경비와 유지방법 포함)
- 설립자가 개인인 경우 경비의 지급 및 변제 능력에 관한 서류  
(세입예산서, 자산 및 부채현황)
- 인근 놀이터 이용계획서(50인 이상만 해당)
- 전기안전점검 확인서
- 가스 완성검사 증명서
- 현장방염처리물품의 방염성능검사 성적서 및 방염성능검사 확인표시  
(소방서에서 교부)
- 건축물대장등본(사본)

### □ KWDI 어린이집 설치인가 관련 확인 내용

#### ○ 은평구청 가정복지과

- 지참 서류: 기숙사 건축물대장, 1층 평면도

#### ○ 은평구청 건축과

- KWDI는 국가기관 건물에 해당

- 일반적인 건축물 허가 절차 아닌, 허가 ‘협의’절차에 따라 용도 변경 가능함
- 서류 구비 후 구청 내방 통해 소정의 절차 마치면 용도변경 완료  
(필요서류: 신청서, 용도변경 전후 도면 등)
- 사용승인 협의가 이루어지고 난 후 건축물 대장의 용도가 변경됨
- 위 과정은 시공사 입찰 후, 시공사와 건축과 간 협의로 진행

□ KWDI 어린이집 설치 규모 및 학급 구성

- 시설 설치 규모: 80평, 34인 정원 기준
- 학급 규모(2012 개원 당시 기준)

연령	인원	교사 수
만 1세반	4	1
만 2세반	6	1
만 3-4세반	10	1

### 3. 노동부 설치비 지원 관련 사항

□ 직장보육시설 설치·운영비 지원 내용(일반사항)

- 고용노동부에서는 직장어린이집을 설치·운영하고자 하는 사업장에 대해 직장어린이집 설치비용을 융자 또는 무상지원하고 있음. 지원내용은 설치형태에 따라 달라지며, 지원의 경우 시설전환비는 2억원(공동 5억), 유구비품비는 5천만원 한도로 무상지원하고 있음. 융자의 경우 시설매입비, 시설임차비, 시설개·보수비, 시설건립비는 최대 7억까지 융자 대여하고 있으며, 시설전환비와 시설건립비(시설물에 종속되는 설비·비품비)는 무상지원과 융자를 병행(최대 7억원)해서 지원하고 있음.

○ 지원 종류 및 내역

지원종류	내역	지원한도	
무상지원	시설전환비	2억원 (공동 5억원)	- 소요금액의 60% 또는 80% 지원 (우선지원 대상기업, 영아·장애아시설 80%)
	유구비품비	5천만원 (교체비용은 3천만원)	
융자	시설건립비 시설매입비 시설임차비 시설개·보수비 시설전환비	7억원	- 상환 : 5년 거치 5년 균등분할 상환 - 이율 : 대기업 2%, 우선지원 대상기업 1% * 토지매입비는 융자대상에서 제외

※ 2011년부터 시설건립시에도 시설물에 종속되는 설비·비품비에 한하여 시설전환비를 최대 2억원(공동 5억원)까지 무상지원하고 있음.

○ 채권확보: 보증보험 가입 또는 근저당권 설정

○ 착수금 신청

- 직장보육시설 설치비용 지원대상자 결정 통지를 받은 자가 사업의 착수를 위하여 지원금의 지급을 신청한 경우, 지원결정금액의 50% 범위에서 착수금 지원 가능

〈관련 용어〉

- 유구비품
  - 영유아보육에 필요한 각종 교재교구 및 비품, 실외놀이기구를 말함(공단규정 제2호), 유구비품내역은 고용노동부 예규 별표3 참조
- 시설전환
  - 사업주 또는 사업주단체가 직장보육시설의 설치운영을 목적으로 시설매입·임차한 건물 또는 자기 소유의 건물을 직장보육시설로 전환하는 것을 말함(운영중인 직장보육시설을 영아 또는 장애아시설로 전환하는 것도 포함) (공단규정 제 2조)
- 시설물에 종속된 설치·비품
  - 보육시설 구조 및 시설 설비와 해당 구조 및 시설에 소요되는 비품

□ 설치비 융자·지원 대상자 기준

○ 사업장 형태

- 고용보험 적용사업장(고용노동부 예규 제 6조, 제 20조)
- 공동 설치 시 참여사업장 전부 고용보험 적용 사업장

○ 자사 근로자 자녀 보육여부

- 설치하고자 하는 어린이집의 해당 사업장(또는 공동시 공동 사업장) 소속 고용보험 피보험자 자녀수가 전체 보육아동의 1/3이상이거나, 1/4이상이면서 고용보험 피보험자(다른 사업장 소속 피보험자를 포함)의 자녀수가 1/2이상 보육 가능한 사업장
- 설치하고자 하는 어린이집의 해당 사업장(또는 공동시 공동 사업장) 소속 자녀 수가 원칙적으로 5명 이상일 것

○ 인가여부 확인

- 직장어린이집은 설치 인가제로 어린이집 소재지 관할 시·군·구청의 건축과, 보육담당부서에서 어린이집 설치를 위한 건축물에 대한 용도변경 여부 및 인가 가능 여부를 사전에 확인하여 진행하여야 함.

○ 장기적인 운영계획

- 직장설치비용 융자·지원을 받을 경우 채권관리 기간(융자 10년, 무상지원 5년)동안 직장보육시설 운영이 가능해야 함(채권관리 기간 내 보육시설 폐원시 융자는 대행금융기관의 일반대출 연체 금리를 적용한 이자를 포함 반환, 무상지원의 경우 보육시설 운영기관과 무관하게 지원금 전액 환수 조치)

○ 신청 시기 사전확인

- 직장보육시설 설치비용 융자·지원은 어린이집 투자완료일로부터 3개월까지 신청 접수 가능함



- 투자완료 기준: 설치비용 지원 신청 시 ‘어린이집 인가일’ 기준(또는 대금지급 완료일), 유구비품비 지원신청 시 ‘유구비품 납품완료일’ 또는 ‘구입대금 지급 완료일’

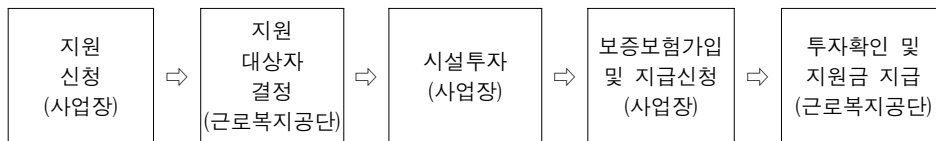
○ 고용·산재 보험료 체납여부 확인

- 직장어린이집 설치 비용 융자·지원 신청 시 사업장 소재지 관할 근로복지공단(지역본부 및 지사)으로부터 사업장 현황 및 고용·산재 보험료 체납여부를 확인하게 되며, 체납한 사업장의 경우 납부 후 증빙서류 제출 시 지원 대상 해당여부를 판단하게 됨.

○ 사업의 타당성 검토

- 사업주의 설치운영 목적
- 보육수요의 타당성
- 지원종류 및 투자금액의 적절성
- 시설 투자규모 및 관계법령의 적합성
- 자금 조달계획 및 채권확보 가능여부 확인
- 사업전망, 향후 장기적 운영능력 평가

□ 직장보육시설 설치 지원 신청절차



□ KWDI 직장보육시설 설치비 지원 확인 사항

○ 직장보육시설 지원센터

○ 설치비 지원 가능액

- KWDI는 사업체 구분상 비영리 기업, 대규모 기업으로 분류됨(관할근

- 로복지공단 서울서부지사에 따라 우선지원대상 기업에 해당되지 않음
- 따라서 정부의 설치비 지원은 총 설치비의 60%까지 가능함.
  - ※ 설치비 지원을 위한 사전 필수 확인 사항
- 실수요 인원 중 설치 사업장인 KWDI 직원의 자녀수가 전체 수요의 1/3~1/4를 차지할 것
- 개원 당시 총 20명의 영유아가 등록했을 시, KWDI의 자녀 수가 5명 이하이면 설치 지원비를 보장받기 어려움
- 위 비율은 설치 이후 운영 과정에서 지속적으로 유지되어야 함
- 연 2회의 구청 지도감독 실시: 자사 자녀 비율 유지가 안 될 경우 설치비 지원 금액을 반환

☐ 직장보육시설 운영비 지원

- 지원대상: 직장보육시설을 운영하는 사업주 또는 사업주단체
- 지원내용
  - 보육교사, 취사부 1인당 월 80만원 한도로 매월 지급 ※시설장의 경우는 보육아동 수 20인 이상인 경우 지원

#### 4. KWDI 어린이집 설계 및 시공 관련 사항

- ☐ 설계 자문
  - 어린이집의 설계 경험이 많은 전문업체에게 설계 자문을 받음
- ☐ 시공: 공개입찰 (진행중)
- ☐ 시설 설치 과정

구분	업체 선정 및 설계진행	설계 및 시공	비고
설계	* 유경험 업체 선정 권장	운영기관의 자문 및 요구 반영 필요	해당 구청에 사전 상담 실시 (가설계도 작성 필요) 세부 태역 작성 능력 요
시공	* 우수한 어린이집 시공 경험 업체 선정 권장	사무공간 리모델링의 경우 통상 약 2개월 소요	개원전 최소 3주 前 완공 요(검사 등 포함)

※ 설계 및 시공업체 입찰 관련 기간을 고려하여 업무 진행에 반영하여야 함.

- 시행착오 또는 설계누락에 따른 추가 발생 등의 문제를 고려하여 유경험 업체 선정 권장
- 가급적 운영기관을 먼저 선정하여, 운영할 기관의 의견과 자문을 반영할 것을 권장
- 시공 시, 인가에 필요한 사항은 고려하고 관련된 검사를 사전에 준비하여야 함.

# IV

## KWDI 직장보육시설 운영 계획



## 1. 개원 추진 일정

### □ KWDI 직장보육시설 개원 추진 일정

	'11.12	'12.1	'12.2-3	2012 3-4월 개원
운영 계획	보육료, 우선순위 결정 학급 구성	원아모집 결과반영 추가 세부계획 수립	개원식 준비	
시설 ·인가	설계, 시공 및 각종 인가 관련 검사 노동부 설치비 지원 신청		개원인가 신청 지급금 지급신청	
원아 모집	원아 확정	원아모집계획 입학안내	오리엔테이션	
교직원 환경 구성	교직원 확보진행	시설장 확정 교직원 교육	개원준비 (환경구성)	
교재 교구 운영 비품		교재교구 비품 결정 구입처 결정/발주	교재교구 입고	
홈페 이지		홈페이지 콘텐츠 작성	홈페이지 오픈	

### □ KWDI 직장보육시설 설치 및 운영 계획 회의

2011. 10 ~ 2011. 11 총 5회에 걸쳐 설치 및 운영 계획 회의를 실시함  
논의된 사항은 다음과 같음

- 직접 어린이집 설치 및 운영 기본계획 마련
- 시설 설치 비용 및 기관 분담 운영비 재원 확인
- 직장어린이집 관련 사무 절차
- 직장어린이집 운영 방법 선정
- 보육수요 조사 결과 보고
- 설립 형태 및 운영 방법 결정
- 개원 추진 일정 확인
- 향후 추진 계획 및 담당 업무 분장
- 원내 시설 설계 자문 및 시공 공고

- 사무행정: 개원 인가 신청 및 지원금 지급 등

## 2. 운영 계획

### ☐ 설립형태

- 직장보육시설로 총 34인 규모로 인가를 받으면서, 초기 운영은 20인 미만(가정보육시설 규모)으로 계획함.

### ☐ 운영방법

- 직영 운영
- 위탁 운영
  - 위탁 운영 시 위탁비용 월 150만원 정도(사무직 1인 비용 산정)

### ☐ 어린이집 운영 前 결정이 필요한 기본사항

#### ○ 어린이집 명칭

- 인가신청서 제출 前 결정 필요. 법적으로 '000어린이집' 要(영유아보육법 시행규칙 제23조)
- 명칭 선정 방법;
  - 대부분의 경우; 회사명 사용. ex)금융감독원 어린이집, 한국은행 어린이집
  - 그 外; 직원공모, 어린이집 설명회 때 후보이름 현장 투표 ex)한국거래소의 KRX 푸르니어린이집, 한국타이어의 동그라미 어린이집, 무역협회의 무역센터 꿈나무 어린이집

#### ○ 어린이집 입소 자격

- 원아모집 공지 前 또는 원아확정 前 결정 필요. 법적으로 해당 설치

회사 직원 자녀가 전체 보육아동 수의 3분의 1 이상이거나 4분의 1 이상이어야 인건비 지원을 받을 수 있음(고용보험법 시행규칙 제59조1항3호)

- 자회사 이용, 휴직자 이용 가능 여부

- 보육대상연령, 학급구성案(보육실 수 및 면적, 인가정원 고려)
- 입소우선순위; 원아신청자가 수용인원보다 많을 때 사용.(미리 준비하는 것이 좋음)
- 연령별 보육료 금액, 수혜성 경비(특별활동비, 시간연장보육료 등) 수납 여부
- 신학기 준비를 위한 휴원; 여름, 겨울 각 3일
- 원아모집 방법, 시기, 직원대상 설명회 실시 여부
- 어린이집 개원물품 협의; 회사 지출가능 예산에 따라 푸른보육경영에서 항목별 자세한 목록 작성, 회사에서 구입처 결정 및 구입. 이 중 법적으로 유구비품지원대상품목에 대해서 지원금 최대 5천만원(구입액의 60%. 실구입액이 8천 5백만원 이상이어야 함/영아전담 또는 우선지원대상기업은 80%) 받을 수 있음
- 운영예산안 협의; 원아확정결과 반영하여 운영예산 확정. 다만 교직원 처우는 교직원채용공고 前 확정 필요

□ 어린이집 운영규정(예시: 위탁 운영일 경우)

#### 000 어린이집 운영기준

[제정 20 . 2. ]

제1조(목적) 이 기준은 「영유아보육법」에 따라 설치된 000 직장보육시설의 운영에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(시설명칭) 000 직장보육시설의 명칭은 「000 어린이집」(이하 “어린이집”이라 한다)으로 한다.

제3조(운영방법) 어린이집은 운영능력을 갖춘 법인, 단체 또는 개인(이하 “위탁운영자”라 한다)

에게 위탁하여 운영하며, 000(이하 “당행”이라 한다)의 복지업무를 총괄하는 부서에서 어린이집 운영관련 지원업무를 담당한다.

제4조(운영위원회) ① 어린이집 운영의 자율성과 투명성을 높이고 당행 실정 및 특성에 맞는 보육을 실시하기 위하여 어린이집 운영위원회(이하 “운영위원회”라 한다)를 설치·운영한다.

② 운영위원회는 당행 급여후생팀장, 위탁운영자측 대표, 어린이집 원장, 보육교사 대표, 학부모 대표 5인 등 9인 이내로 구성하며, 위원장은 어린이집 종사자가 아닌 위원 중에서 호선한다.

③ 운영위원회 회의는 상·하반기 각 1회 정기회의를 개최하고, 필요시 운영위원 3분의 1 이상의 발의로 임시회의를 소집할 수 있으며, 재적위원 과반수 출석 및 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 운영위원회는 다음 각 호의 사항을 심의할 수 있다.

1. 어린이집 세부 운영규정의 제·개정에 관한 사항
2. 보육시설 예산 및 결산의 보고에 관한 사항
3. 영유아의 건강·영양 및 안전에 관한 사항
4. 보육시간·보육과정의 운영방법 등 보육시설 운영에 관한 사항
5. 그 밖에 보육시설 운영에 대한 제안 및 건의사항

제5조(종사자 구성) 어린이집 종사자는 원장(시설장), 보육교사 7명 이내, 취사부로 구성함을 원칙으로 하며, 필요시 다음과 같이 기타 인원을 둘 수 있다.

1. 운영시간 연장 등에 따라 필요한 보조교사
2. 종사자의 휴가 등에 따라 필요한 대체인력
3. 영어, 체육, 음악 등 특별활동에 필요한 외부인력

제6조(종사자 임면 및 관리) 어린이집 종사자는 위탁운영자가 「영유아보육법」에서 정한 바에 따라 임면, 관리하도록 한다.

제7조(보육정원) 어린이집 보육정원은 49명으로 한다.

제8조(보육대상) 어린이집 보육대상은 당행 직원(이하 “직원”이라 한다)의 자녀로서 만1세 이상 ~ 만4세 자녀(매년 1월 기준)를 원칙으로 한다. 다만, 수용인원과 수요여건에 따라 필요시 보육대상 연령을 조정하여 운영할 수 있다.

제9조(반편성) ① 어린이집은 1세반, 2세반, 3~4세반 등 3개반을 편성·운영한다.

② 각 반별 정원은 1세반 10명, 2세반 13명, 3~4세반 26명으로 한다.

③ 각 반에 편성할 보육대상 자녀의 연령기준은 보건복지가족부의 『보육사업안내』에서 정한 바에 따른다.

④ 제1항 및 제2항에도 불구하고 연령별 보육수요를 감안하여 필요시 반편성 및 각 반별 정원을 조정하여 운영할 수 있으며, 이 경우 0~1세반, 1~2세반, 3~5세반 등 혼합반을 편성할 수 있다.

제10조(운영시간) ① 어린이집 운영시간은 평일 08:00 ~ 20:00를 원칙으로 하며 토요일, 공휴일, 근로자의 날은 휴원한다.

② 보육수요에 따라 평일 보육시간을 연장하여 운영할 수 있다.



③ 어린이집의 소독 및 대청소를 위해 필요한 경우 하절기와 동절기에 각각 3일 이내에  
서 휴원할 수 있다.

제11조(입소절차) ① 입소대상자 모집은 매년 12월 중 실시한다.

② 직원이 자녀를 입소시키고자 할 때에는 별도의 입소신청서를 어린이집에 제출하거나,  
어린이집 홈페이지를 통해 신청하여야 한다.

③ 입소대상자는 제12조에서 정한 바에 따라 선정하며, 어린이집 원장은 선정 결과와 입  
소에 필요한 절차를 학부모에게 통보하여야 한다.

제12조(입소순위) ① 입소 신청인원이 보육정원을 초과할 경우에는 다음과 같은 순위에 따라  
입소대상자를 선정한다.

1. 1순위는 전년도 입소자로 한다.

2. 2순위는 다자녀(세 자녀 이상) 직원의 자녀로 한다.

3. 3순위는 한부모 또는 「영유아보육법 시행규칙」 제29조에서 정한 장애부모의 자녀로  
한다.

4. 4순위는 1순위 ~ 3순위 이외의 직원 자녀로 한다.

② 신청인원이 잔여정원을 초과한 입소 순위의 경우에는 해당 순위에서 무작위 추첨하  
여 입소대상자를 선정한다.

제13조(퇴소) 어린이집을 퇴소하고자 할 경우 퇴소예정일로부터 15일 전까지 통보하는 것을  
원칙으로 하며, 퇴소 시 보육료 환불은 일할 계산한다.

제14조(보육프로그램 운영) 어린이집의 보육프로그램은 영유아보육법에서 정한 표준보육과정  
을 포함하여 영유아의 연령에 적합하도록 편성·운영한다.

제15조(보육료) ① 보육료는 서울시 국고보조시설 보육료 수납 한도액으로 책정한다.

② 보육료는 매월 25일까지 익월분 보육료를 지정된 은행계좌를 통해 수납하도록 한다.

③ 보육료 이외의 잡부금은 수납하지 않음을 원칙으로 한다. 다만, 수납이 불가피한 필요  
경비가 있을 경우 서울시가 정한 수익자부담금 수납한도액 범위 내에서 사전에 운영위  
원회의 심의를 거쳐 수납할 수 있다.

④ 어린이집 입소 및 퇴소 시에 보육료는 보건복지가족부의 「보육사업안내」에서 정한  
바에 따라 일할 계산에 의하여 수납한다.

⑤ 어린이집 이용 자녀가 결석하는 경우 수납한 보육료를 반환하지 않는 것을 원칙으로  
한다. 다만, 해당월의 출석일수가 10일 이하인 경우 익월 보육료를 다음과 같이 감액하여  
수납할 수 있다.

1. 출석일수가 5일 이하 : 월 보육료의 25%

2. 출석일수가 6~10일 : 월 보육료의 50%

3. 출석일수가 11일 이상 : 월 보육료의 100%

제16조(운영비 지원) ① 당행은 어린이집의 연간 운영비에 대해 보육료 수입액(기타 수입 포  
함)으로 총당후 나머지 금액을 당행 예산으로 지원한다.

② 제1항의 지원금액은 매 회계연도 예산서에 따라 연간 소요예산을 4등분하여 분기가  
시작하는 월(1월, 4월, 7월, 10월)의 10일 이내에 어린이집 명의의 예금계좌로 입금한다.

제17조(예산·회계) ① 어린이집 회계연도는 1월 1일에서 12월 31일까지로 한다.

- ② 어린이집 원장은 매년 7월 10일까지 다음 연도 예산안을 당행에 제출하여야 한다.  
 ③ 어린이집의 예산안은 당행의 승인을 받아 확정한다.  
 ④ 어린이집은 매년 6월말을 기준으로 반기결산을, 회계연도말을 기준으로 결산을 실시하고 기준일로부터 1개월 이내에 결산서를 당행에 제출하여야 한다.  
 ⑤ 어린이집의 예산·회계에 관한 세부기준은 보건복지가족부의 「보육시설 재무·회계 규칙」과 당행의 회계규정을 준용한다.

제18조(감독) ① 당행은 어린이집 운영에 대하여 매년 1회 정기 감사 및 필요시 수시감사를 할 수 있으며, 어린이집 원장은 이에 협조하여야 한다.  
 ② 어린이집 원장은 제1항의 규정에 의한 감사결과, 당행의 시정요구가 있을 때에는 시정요구가 있는 날로부터 15일 이내에 시정결과를 서면으로 당행에 제출하여야 한다.

제19조(기타) ① 어린이집 원장은 조직·인사·급여·회계·물품 그 밖에 어린이집의 운영관리에 관하여 필요한 규정을 제정·시행하여야 한다.  
 ② 이 기준에 규정되지 아니한 사항은 영유아보육법 및 관련 법령을 준용한다.

부 칙  
이 기준은 20 년 월 일부터 시행한다.

### 3. 개원 준비 사항

#### 가. 원아모집

□ 원아모집의 진행 절차

구분	계획 수립 및 공고 (위탁운영자와 협의)		설명회	지원신청 및 입학명단 확정
시기	계획 수립	공고	모집공고 후 1주 이내 실시	직접 또는 운영기관 홈페이지 이용
내용	보육료, 우선순위 등 결정	공고, 상담, 설명회 등	시설계획, 교육프로그램 등 운영 안내	개원 전 최소 1개월 전 확정 권장 (준비기간 필요)

※ 원아 모집 상황에 맞추어 교직원 인원 등이 결정되는 바, 교사 채용 확정 전 원아 모집 필요

- 입학설명회: 회사 및 위탁운영기관, 설명회 장소 및 일정 합의
- 입학준비 안내: 위탁운영기관에서 개별적으로 입학 안내(준비물, 향후

일정 등, 유선 및 메일)

- 오리엔테이션: 개원 직전 주(토요일) 실시(어린이집 둘러보기, 운영안내 등 설명 진행)

□ 원아모집 공지 전 결정해야 할 사항

○ 기본 운영방침 확인

- 운영요일 및 시간, 연령별 보육료, 수혜성 경비 수납여부, 학급구성안 (반별 정원, 교사 수), 셔틀버스 운영여부, 개원예정일, 재원아 진급 보장 여부

○ 원아모집 시기

- 일반적으로 3월 개원의 경우 전년 11월 중 권장(타 유아교육기관 12월 초 원아결정 마감)
- 원아확정과 교사 수 확정이 연계되므로 개원 1개월 前 원아확정 필요

○ 원아모집 공지방법

- 어린이집 소개자료(사전 제작), 회사 직원게시판에 원아모집 공지

○ 원아신청 방법

- 회사 담당자에게 신청(입소신청서)
- 타 어린이집 사례(푸른보육경영 위탁 운영 사업체): 금감원, 한전, 현대중공업 등 제외하고 푸른보육경영에서 운영하고 있는 어린이집은 <푸른보육경영> 홈페이지 통해 원아신청을 하고 있음

○ 입소우선순위 선정 여부

- 회사 내부 정책에 따른 선발 우선순위 결정 필요.
- 수용가능 인원보다 신청인원이 많을 때 선발하는 기준임.
- 입소우선순위의 예:

- 한(편)부모 > 여직원 > 맞벌이
- 한(편)부모 > 부부직원 > 맞벌이
- 편부모, 장애 및 질환부모 > 맞벌이 > 다자녀 가구
- 여직원 > 남직원(맞벌이)>근속연수)
- 저소득층(보육료 지원대상) 가정의 자녀>장애인 부모의 자녀>맞벌이 부부 또는 한부모(편부/편모)의 자녀>세자녀 이상 가정의 자녀>재원아의 형제
- ※ 동순위인 경우 연령별 추첨 또는 근속연수로 산정(학기 중 선착순).

#### □ 기타 고려사항

##### ○ 등록비 납부 여부

- 입소확정 의사확인을 위해 등록비 납부 받음. 개원 후 보육료로 전환되며, 입소 취소 시 전액 환불해주어야 함.
- 타사 사례; 포스코(10만원 선납), 코오롱·MBC·한국마사회·현대중공업(연령별 보육료 선납)

##### ○ 개원 첫 해 이용 아동이 적을 가능성 높으므로, 개원 첫 해 예산편성에 반영할 필요 있음.

- 특히 어린이집 등하원이 용이하지 않은 경우(출퇴근이 힘들거나 거주지가 멀거나 주차어려움 등) 특히 첫째 이용률이 현저히 낮음. 또한 만 3세 이상 유아의 경우 기존 이용하는 유아교육기관에서의 이동이 적어 기존 이용 아동의 진급으로 이용률이 높아지는 경향이 있음.
- 타사 사례에서 볼 때 개원 첫 해 이용률은 25~35% 수준임. 3년 정도 경과하면 이용률 90% 이상임.

### 〈사례-K 어린이집(정원 49명)〉

	개원(2006.4)	2007.3	2008.3	2009.3
1세	5	5	4	11
2세	3	10	9	13
3세	1	4	9	12
4세	3	7	4	10
	12	26	24	46

#### □ 원아모집 안내 자료 (예시)

**2012년 월 신입 원아를 모집합니다.**

- 모집대상 :
- 모집기간 :
- 신청방법 : 홈페이지([www.](http://www.)) 회원가입 후 '원아모집'란 에서  
'해당 어린이집' 선택 신청. 지원 내용 및 결과확인 은  
'원아모집'란의 '원아지원신청 확인하기'에서 가능.
- 선발우선순위 :
- 결과발표 :
- 첫 등원일 : 2012년 월 일 ( )
- 소재지 :

**2012년 어린이집 운영 방침**

◆ 보육대상 :

◆ 운영시간 :

◆ 학급구성안 :

학급구분	대상 연령	정원	교사 수
영아반			
영아반			
유아반			
유아반			
유치반			
계			

※ 학급구성은 원아모집 상황에 따라 변동될 수 있습니다.

◆ 보 육 료(매월 선납)

연령구분	0세	만1세	만 2세	만 3세	만 4세 이상
보육료					

※ 위 보육료는 2011년 기준으로 2012년 보건복지가족부지침에 따라 변동될 수 있음

104. 저출산 극복을 위한 공생발전 현안과 대책

□ 부모 안내 메일(예시)

○ 원아 합격 메일의 예

- 입소의사 등록비 납입으로 확인, 사전 서류제출 요청하는 경우

안녕하세요?

자녀분인 00(00.00월생)이가 00어린이집에 다니게 된 것을 축하드립니다. 자녀분이 어린이집에 등원하기 전 향후 일정 및 등록비 납입, 서류 제출에 대해 다음과 같이 알려드립니다.

- 다 음 -

**1. 향후 일정**

어린이집 운영방침, 연령별 진행되는 교육프로그램 등에 대해 설명해드리는 신입원아 부모 오리엔테이션이 예정되어 있습니다. 구체적인 사항은 등록하신 분에 한하여 별도로 다시 안내해 드리겠습니다.

- 1) 신입원아 부모대상 오리엔테이션 ; 0000.0.00 (토) 예정
- 2) 첫 등원일 ; 0000.0.0 (수)

**2. 등록비 납입 안내**

등록비를 납입하시는 것으로 0000. 0월 입학이 확정됩니다. 등록비는 0000. 0월 보육료로 전환됩니다. 등록기간 내에 등록비 납입을 하지 않으시면 차순위 대기자에게 입학허가가 부여됨을 알려드리오니, 꼭 기간 내 등록해주시기를 부탁드립니다.

- 등록기간 ; 0000.0.00(수)~0.0(월)
- 계좌번호 ; 00은행 \_\_\_\_\_(예금주 : \_\_\_\_\_)  
※원활한 납입 확인을 위해 아동이름으로 입금을 부탁드립니다.
- 금액 ; \_\_\_\_\_원(0000.0월 보육료로 전환되며, 입학 前 취소하는 경우 기 선납하신 등록비는 전액 환불됩니다).

**3. 제출 서류 안내**

- 제출서류
  - 공통 제출 ; 주민등록등본 또는 가족관계증명서(부모, 자녀관계 확인이 가능한 것),
  - 맞벌이인 경우 제출 ; 부·모 재직증명서(맞벌이 증명을 위한 것, 개인사업자인 경우, 사업자등록증 사본)
- 제출기간 : ~0000.0.0(월)
- 제출방법 : \_\_\_\_\_(본관 0층, tel. \_\_\_\_\_)에 직접 제출
- ※ 기한 내 제출해 주셔야 하며, 제출하신 서류에 문제가 있으면 입학이 취소될 수 있습니다.
- ▶ 문의사항: \_\_\_\_\_(Tel. \_\_\_\_\_ 메일\_\_\_\_\_)

000 어 린 이 집

- 입소의사 구두 확인, 서류 입소 후 제출하는 경우

000 어 린 이 집

○ 학부모오리엔테이션 안내 메일의 예

**부모오리엔테이션 안내**

00이 부모님, 안녕하세요?

000 어린이집 가족이 되신 것을 환영합니다.

자녀의 입학과 관련하여 부모오리엔테이션 및 향후 일정에 대해 다음과 같이 알려드립니다.

- 다 음 -

1. 입학 前 일정 : 부모 오리엔테이션

- 일시 : 0000년 0월 00일 (토) 00시~00시 예정

- 장소 : 000 어린이집(\_\_\_\_층)

- 내용 : 어린이집의 보육 프로그램과 운영 방침, 교직원 소개, 원아들의 적응프로그램 등 안내 및 각 반별 모임

- 첫 등원일 : 0000년 0월 0일 (수) 오전 0시 예정

(시간조정이 필요하면 어린이집에 알려주시기 바랍니다)

※ 오리엔테이션 날 자녀를 데리고 오셔도 됩니다.

2. 제출 서류

- 생활기록부(첨부파일 참조) / 사전 제출안한 경우 주민등록등본, 부모재직증명서

- 원아 사진 5장

(반명함판 크기로 아동이 자신의 얼굴을 알아볼 수 있으면 됨/ 신발장, 서랍장 등에 부착 예정)

- 제출방법 : 오리엔테이션시 직접 제출

3. 적응프로그램 안내

영유아의 편안한 어린이집 적응을 위해 점진적으로 어린이집 일과시간을 늘려가는 적응프로그램을 실시합니다. 이는 어린이집이라는 낯선 상황에 영유아가 정서적으로 안정되게 적응할 수 있도록 하기 위한 것입니다(자세한 일정은 첨부 참조). 영유아의 편안한 적응을 돕기 위해 꼭 필요한 시간으로 힘드시겠지만 부모님들의 많은 협조를 부탁드립니다. 개별상황에 따라 일정 조정이 필요한 경우 어린이집에 말씀해주시기 바랍니다.

4. 기타

▶ 문의처 ; 000어린이집(\_\_\_\_\_)

첨부 1. 생활기록부

첨부 2. 적응프로그램 안내



○ 어린이집 보육료 계좌 안내 메일의 예

안녕하세요?  
 자녀분을 000어린이집 00반에서 만날 수 있게 되어 반갑습니다.

0000년 00월 보육료 납입에 대해 안내드립니다.  
 아동명이나 원아신청시 신청자 이름으로 납입을 부탁드립니다.  
 보육료는 선납으로 전달 25일까지 납입해주시면 됩니다.  
 다른 이름으로 입금하셨을 경우 어린이집으로 연락해주시기 바랍니다.

\* 계좌번호 ; 00 은행  
 \* 예금주 ; 000어린이집  
 \* 10월 보육료 ; 원(11.2월까지 보육료 금액이 동일함)  
 \* 납입일 ; ~9월 25일까지  
 \* 문의 ; 어린이집( )

늦더위에 건강 조심하시기 바랍니다.  
 안녕히 계세요.

나. 교직원 채용

□ 교직원 채용의 진행 절차(3월 개원 기준)

구분	채용 공고	서류전형	면접 필기시험	인성 신체검사	비고
시설장	학계 추천 및 공고				채용 전 회사협의
보육 교사	직장어린이집지원센터 보육정보 센터, 대학 등	2주간	12월 초	12월 말	사전교육 개원준비
취사원	개월 1개월 전	지역신문 外	1월 말		3주전 출근

※ 보육대상 아동 및 체계적 영유아 프로그램에 대한 전문적 이해, 열정과 성실성, 사랑과 헌신, 높은 수준의 도덕성, 지도력과 포용력, 상담 능력 등 중점 체크

○ 보육교사

- 아동학 또는 유아교육학 전공 4년제 이상 채용
- 개원 전 교사교육(이론 및 현장교육) 약 3주, 개원 3주전부터 출근(개원 준비)

※ 교육계획안 작성, 실내 공간 세팅, 교구 정리, 교재교구 제작 등 개  
원 준비

○ 취사원: 자격증(조리사) 보유

- 개원 3주전부터 근무(주방 정리, 청소, 기기 사용법 숙지 등)

□ 시설장 채용

### 시설장 면접 평가표

평가일 :                      평가자 : \_\_\_\_\_ (인)

#### <일반 질문>

1. 지원동기는
2. 교육관은 무엇인지
3. 본인이나 주변사람들이 말하는 성격 및 업무수행에 있어서의 본인의 장·단점
4. 지금까지의 보육경력이 인터넷진흥원 시설장으로 어린이집을 운영하는데 어떻게 도움이 되는지
5. 전염성질환(예-신종플루) 유행시 어린이집에서의 대처방안

#### <보육관련 질문>

1. 직장보육시설의 시설장에게 특별히 기대되는 역할이나 능력은 무엇인가?
2. 어린이집에서 영유아들은 무엇을 어떻게 배워야 하는가?
3. 부모들에게 전문가로서 강연을 하고자 한다. 어떤 주제로 어떤 내용을 강의하겠는가?
4. 어린이집 교사들의 전문성 신장을 위해 교사교육을 어떻게 계획할 것인지
5. 어린이집에서 행사를 계획할 때 행사의 실례를 들고, 계획·실시·평가의 과정을 설명
6. 부모님들에게 어린이집의 교육방침을 효과적으로 알리는 방안

#### <면접결과>

이름	채 점 기 준				최종결과
	예의품행 및 성실성	답변의 정확성과 논리성	전문지식과 응용 능력	시설장으로서의 ₩자질	
	20	20	30	30	

□ 교사 채용

<b>교사 면접 평가표</b>	
평가일 :	평가자 : _____ (인)
<b>&lt;공통질문&gt;</b> 1. 아동중심 보육프로그램에 대한 생각, 본인의 구체적 경험 2. 연령에 따른 교사의 역할 3. 평소 자기관리 방법 중 2가지만 이야기 4. 기타 집단토의 및 개별 질문	

<항목별 평가기준>

평 가 구 분	질문 및 평가 착안점
태도 / 자세 (15)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 복장이 단정하고 자세가 바른가</li> <li>• 호감을 주는 인상인가(밝고 따뜻한 인상)</li> <li>• 말하는 태도와 표정이 적절한가</li> <li>• 건강상태가 양호한가</li> </ul>
가치관 (책임감, 성실성, 신뢰성) (15)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 신뢰할 수 있는 사람인가 / 성실한가</li> <li>• 책임감이 있는가</li> <li>• 인간관계</li> </ul>
논리적 사고, 표현력 (20)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 질문에 대한 답변의 정확성</li> <li>• 질문에 대한 답변의 논리성-논리정연하고 일관성 있는 의견 제시</li> <li>• 자기 생각을 간결하고 정확하게 다른 사람에게 충분히 전달하는가</li> </ul>
전문지식 (25)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연령별 발달에 대한 전문지식이 있는가</li> <li>• 자유놀이에 대한 이해</li> <li>• 보육현장 상황에 따른 질문에 대한 답변의 정확성</li> </ul>
보육현장응용능력 (25)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 적절한 보육현장 경험 여부</li> <li>• 보육현장 상황에 따른 적절한 판단 능력</li> </ul>

## 다. 교재교구·유구비품 확보

### ☐ 교재교구·유구비품

- 다양하고 풍부한 놀잇감 확보로 보육의 질 향상
- 영유아의 발달에 적합하고, 다양한 교육적 자극을 전달할 수 있는 교재교구 선정
- 안전을 고려한 교재교구의 선정

### ☐ 교재교구·유구비품 구매 절차

- 구입품목 등 계획안 작성 (위탁운영기관 & 시설장)
- 계획안 협의 및 계획안 확정 \*참고: 개원물품안 (별첨 7)
- 구입처 결정 및 발주
  - ※ 공급처 선정시 투명성, 공급능력, A/S 능력 등 고려 필요, 주문 후 입고 시까지 약 3주 소요
- 입고 및 정리
  - 입고된 교재교구 및 비품대장 작성, 인가신청 후 실사 시 교재교구 배치 완료 필요

## 라. 실내 환경 구성·교육계획안 수립

### ☐ 어린이집 실내 공간 구성

- 교재교구 및 운영비품 입고 및 정리 → 교재교구 및 비품대장 작성
- 보육실 각 영역별(언어, 수과학, 미술영역 등) 공간 구성, 교구 정리, 환경 미화
- 현관, 유희실 등 공용 공간 구성

□ 교육계획안, 활동계획안 작성

- 연간 월간 보육주제에 맞춰 주간별 교육계획안 작성
- 발달별 연령에 적합한 하루일과 운영 계획 수립

**마. 어린이집 홈페이지**

□ 어린이집 홈페이지의 기능

- 전문적인 교육상담 및 정보 제공, 직원들의 만족감 제고

□ 어린이집 홈페이지의 구성

- 어린이집소개
  - 교직원 소개/ 운영방침
  - 연간 운영일정 등 안내
- 보육프로그램
  - 영아반/ 유아반/ 유치반
  - 보육계획안(연간) 및 하루일과 소개
- 어린이집 이야기
  - 공지사항
  - 교육상담
  - 금주 보육계획안
  - 사진첩

112 저출산 극복을 위한 공생발전 현안과 대책

☐ 어린이집 홈페이지 open 일정

- 콘텐츠 시안 작성(위탁운영기관)
- 콘텐츠 시안 수정 및 오픈(위탁운영기관, 시설장)

**사. 인허가 신청 및 개원식**

☐ 정부지원금 신청(3월 개원 시 1월 중 신청)

- 시설전환비 및 유구비품 구입 관련 서류 준비(위탁운영기관&사업체)
- 정부지원금 지원(지급)신청서류 작성(위탁운영기관). 날인(사업체). 서류 제출(위탁운영기관)
- 지원신청서 제출 → 지원대상통지서 래도 → 지급신청서 제출 → 지원금 입금(총 약 2~3개월 소요)

☐ 인허가 신청(3월 개원 시 2월 초 신청)

- 인허가 관련 시공상태 최종 점검(1월 말)
- 어린이집 인가 신청(서류점검, 신청서 작성·제출, 2월 초순, 2주 소요)
- 어린이집 고유번호증 발급 신청(인가증 발급 이후 7일 이내)

☐ 개원식

- 사업체의 직장어린이집 설립 대내외 홍보
- 개원식 행사주체: 사업체
  - ※ 위탁운영기관: 개원식 관련 Benchmarking 자료 제공 및 지원
- 개원식 행사준비(2월 초~, 사업체 & 위탁운영기관)
  - 초청자 명단 작성, 행사 시나리오 작성 및 행사용품 준비 등
  - ※ 개원식 관련 상호 협조
- 개원식

## 참고문헌

- 고용노동부(2011). 『2011년 남녀고용평등 전국민 의식조사 보고서』.
- 구명숙 외(2005). “기혼여성의 재취업구조에 관한 사례연구: 전업주부 재취업 훈련 참가자를 중심으로.” 『한국가정관리학회지』. 23(3):153-167.
- 권미량·천희영(2006). “직장보육시설의 의미에 관한 문화기술적 사례 연구”. 아동학회지. 27(1). 31-44.
- 근로복지공단 직장보육시설지원센터(2001). 『2011년도 직장보육시설 설치와 운영』.
- 김교성·김경희(2003). “직장보육시설과 일반보육시설을 이용하는 여성근로자의 보육의 질에 대한 평가와 만족도 및 격리불안정도에 관한 비교 연구”. 『한국영유아보육학』. 33. 1-22.
- 김성수(2003). “유한킴벌리의 사회적 책임과 사회공헌 활동”. 『기업윤리연구』 2
- 김영옥(1998). 『여성취업력의 동태적인 변화 분석』. 한국여성개발원
- 김은영·박연심·제혜성·조혜경(2011). 『어린이는 미래의 중심 III: 직장어린이집 건축설계와 환경디자인』 토론회자료. 한국여성건축가협회.
- 김지경(2003). 『기혼여성의 출산 후 경력단절 및 노동시장 복귀에 관한 분석』. 한국노동연구원
- 김창수(2006). “기업의 사회공헌 활동이 기업 이미지에 미치는 영향”. 한국언론학회 2006년 봄정기학술대회 발표논문
- 김현주(2005). “국공립 직장보육시설 이용 만족도가 취업모의 직무성과 삶의 질에 미치는 영향”. 『시정연구논총』. 11(38). 588-612.
- 김혜원 외(2007). 『가족친화적인 고용정책의 기업 수용성 연구』 한국노동연구원.
- 김혜원 외(2005). 『주요국의 여성 고용정책』. 한국노동연구원
- 김효민·박정윤·김양희(2006). “취업모의 보육서비스 이용만족도 및 개선에 대한 연구”. 『대한가정학회지』. 44(6). 79-86.
- 김희삼(2009). 『2009 하반기 고용전망』. KDI
- 김희성·박기태·이명진(2009). “기업 사회공헌 결정요인의 시기별 변화에 관한 연구”. 『한국사회학』 43(4)

- 대한여성과학기술인회(2011). 『보육수요 및 직장보육시설 실태조사』.
- 문철수(2005). “기업 PR 캠페인으로서의 전략적 사회공헌 활동에 관한 연구”. 『광고학 연구』 15(5)
- 박동희(2006). 『직장보육시설 설치·운영상의 문제점과 개선방향』. 대구대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 박수미(2003). “한국여성들의 첫 취업 진입, 퇴장에 미치는 생애사건의 역동적 영향.” 『한국사회학』. 36(2):145-74.
- 보건복지부(2010). 『2010년 보육통계』. 보건복지부.
- 보건복지부(2011). 『2011 보육사업안내』.
- 보건복지부(2011). 『보육정책추진방향』.
- 삼성경제연구소 (2011). “기업 사회공헌의 본질: SPIRIT”
- 삼성경제연구소(2010). “대한민국 워킹맘 실태보고서”.
- 손승희(2011). 『어린이는 미래의 중심 III: 직장어린이집 건축설계와 환경 디자인』 토론회자료. 한국여성건축가협회.
- 어수봉·성지미(2003). 『공공직장보육시설 운영평가 및 효율적인 운영방안』. 한국노동연구원.
- 김혜영 외(2010). 『제 2차 건강가정기본계획 등 관련 기본계획 수립방안 연구』. 여성가족부
- 오은진 외 .2008. 『경력단절여성의 취업욕구 조사연구』. 한국여성정책연구원.
- 유계숙(2009). “가정과 조화되는 근로시간제도 정착 방안”. 일-가정 양립 및 여성고용촉진위원회. pp.1-11
- 유계숙·전혜정·최성일(2006). 『출산·가족친화 기업경영 확산방안 연구』 보건복지부
- 유규창·김향아(2006). “모성보호제도 도입의 결정요인과 기업성장에 미치는 영향에 관한 연구” 『노동정책연구』. 제6권. 제3호. pp.97-129.
- 이미화(2011). 여성과학기술인 생애주기적 관리를 위한 보육정책 워크숍 토론 자료. 대한여성과학기술인회.
- 이미화(2011). 여성-기업-사회적 연대를 위한 공생발전 토론회 자료. 한국여성정책연구원.



- 이민우 외(2008). “가정친화제도를 도 결정하는 선행요인 및 결과에 관한 연구”. 『노동정책연구』. 제8권. 제4호. pp.183-214.
- 이은애(2010). “기업사회공헌과 사회적 기업 설립 지원 사례 및 쟁점”. Seoul Enterprise Studies
- 이재열(1996). “여성의 생산노동과 재생산노동의 상호연관성이 취업에 미치는 영향에 관한 경험적 연구.” 『한국인구학』. 19(1):5-44.
- 장서영 외(2007). 『경력단절여성 취업지원 프로그램개발 연구』. 한국고용정보원.
- 전국경제인연합회(2009). 『기업 및 기업재단 사회공헌 실태조사』
- 정민자·정지영·조성은·한지수·김은희(2008). 『양육친화적 지역사회 네트워크 모형개발』. 보건복지부.
- 조성은·정지영·한지수(2009). “일-가정 균형을 위한 지역사회의 자녀 돌봄 지원 실태에 대한 연구-서울, 경기지역 맞벌이 가정을 중심으로”. 『한국가족자원경영학회지』. 13(1). 147-168.
- 조원중(2011). 『근로자 보육실태 및 직장보육시설 활성화 방안』. 고려대학교 노동대학원 석사학위 청구논문.
- 직장보육시설지원센터(2011). <http://www.escac.or.kr/>
- 직장보육시설지원센터(2011). 직장보육시설 설치 활성화를 위한 사업장 설명회.
- 진미정(2010). 『일-가족 양립을 위한 지역사회 돌봄네트워크의 해외 사례 연구』. 여성가족부.
- 통계청(2010). <http://kostat.go.kr/>
- 한동우(2006). “우리나라 기업 사회공헌활동의 현황과 과제”. 『복지동향』 2006.6
- 홍승아·김은지·이영미(2010). 『취업부모의 자녀양육지원서비스 효율화 방안』. 한국여성정책연구원.
- 홍승아·김혜영·류연규·相馬直子·조순주·진미정(2007). 『가족친화적 지역사회 모형개발 연구』 한국여성정책연구원.
- 황수경(2004). “젊은 기혼여성의 출산후 취업연속성 결정요인”. 『대한가정학회지』. 42(3):91-104.
- \_\_\_\_\_(2008). “고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구”. 『여성연구』. 74(1):79-104.

Friedman, D. E. & A. A. Johnson(1997). “Moving from Programs to culture Change: the Next Stage for the Corporate Work-Family Agenda”. S. Parasuraman & J. Greenhaus (1997). *Work and Family*. N.Y.: Praeger

Korea Times. 2009.7.10일자

OECD Health Data 2010(2010).

Olds, A. R. (2001). 보육시설 환경디자인(최목화, 최경숙, 변혜령, 김영애, 주서령, 나종혜, 손승희, 조정신 공역). 교문사.

Perry-Smith, J. E. & T. C. Blum(2000). “Work-family Human Resource Bundles and Perceived Organization Performance” *Academy of Management Journal*, Vol.43, No.6, pp.1107-1117

#### 신문자료

광남일보, 2011.10.6일자


문화일보, 2011.10.19일자

아시아경제, 2010.8.14일자


연합경제뉴스, 2011.01.18.일자

제주일보, 2011.11.14일자

해럴드 경제, 2011.11.15.일자



## 부 록



## 〈부록 1〉 직장보육시설 설치의무 제도 및 이행방법

### 직장보육시설 설치의무 제도

- “상시 여성근로자 300인 이상 또는 근로자 500인 이상을 고용하고 있는 사업장”의 사업주는 직장보육시설을 설치하여야 함 (영유아보육법 제14조, 시행령 제20조 1항)

### 직장어린이집 설치의무 이행 방법

- 직장어린이집 설치
  - 직장 어린이집 설치 의무는 국가와 지자체에도 적용
    - 공공기관은 직장어린이집을 우선적으로 설치·운영해야 하며, 보육수당 지급으로 시설 설치를 대체하는 것은 부득이한 경우에 한함
  - 설치 위무사업장에 대하여 조속히 시설을 설치하도록 시·도지사가 지도
    - 지방 노동청장·지방노동지청장과 협조하여 근로감독차원의 행정지도를 병행
  - 직장어린이집 운영 위탁은 국공립어린이집 위탁체 선정관리 표준안은 참조
- 위탁보육
  - 직장어린이집을 설치하지 못할 경우, 사업주는 지역의 어린이집과 위탁계약을 체결하여 근로자 자녀의 보육을 지원할 수 있음
  - 지원단가: 수탁 보육중인 영유아의 보육에 필요한 비용의 50% 이상
- 보육수당
  - 도입취지: 직장어린이집을 설치하지 못하는 경우에 근로자가 입게 되는 시간적·경제적 비용을 사업주가 지원토록 하기 위함
  - 지원단가: 연령별 정부 보육료 지원단가의 50% 이상

\* ‘11년 연령별 정부 보육료 지원단가: 만 0세 394천원, 만 1세 347천원, 만 2세 286천원, 만 3세 197천원, 만 4~5세 177천원

## 〈부록 2〉 정부의 직장보육시설 지원정책(직접지원)

정부의 직접지원 정책은 주체에 따라 두 가지로 분류된다. 고용노동부에서는 직장보육시설을 설치·운영 중인 사업주 또는 단체에게 시설장, 보육교사, 취사부 인건비를 지원하고 있으며, 우선지원 대상기업의 사업주에 대하여 보육아동 수에 따라 교재·교구비를 지원하고 있다. 보건복지부에서는 시설의 형태 및 보육아동의 연령 등에 따라 운영비 및 기본보육료를 지원한다.

지원주체	구분	지원종류	내역	지원한도	비고
고용노동부	설치비	무상 지원	시설전환비	2억원 (공동5억원)	- 소요금액의 80%, 60% 지원 (우선지원대상기업 80% 영아·장애아 시설 80%)
			유구비품비	5천만원 (교체비용은 3천만원)	
	용자		시설건립 시설매입 시설임차 시설개·보수 시설전환	7억원	- 상환: 5년거치 5년균등분할 상환 - 이율: 대기업 2%, 우선지원기업 1% ※ 토지매입비는 용자대상에서 제외
	운영비 (고용센터)	무상 지원	시설장, 보육교사, 취사부 임금지원	1인당 월 80만원	- 시설장은 매월말일기준 보육아동수가 20인 이상인 경우 지원 - 취사부는 매월말일 기준 보육아동수와 관계없이 지원
			교재·교구비 지원	월 120만원 ~480만원	- 중소기업이 설치한 직장보육시설 대상 • 현원 49인 이하: 월 120만원 • 현원 50~99인 이하: 월 320만원 • 현원 100인 이상: 월 480만원 ※ 매월 말일 기준
보건복지부	운영비 (시군구청)	무상 지원	시간연장 보육 지원	2011년 보육사업안 내 참조	- 시·군·구청장으로부터 시간연장 보육 시설로 지정받은 시설에 한함
			교재·교구비 지원	2011년 보육사업안 내 참조	- 공공기관 또는 고용보험 기금에서 운영 비를 지원받는 시설은 제외

출처: 2011 직장보육시설 설치활성화를 위한 사업장 설명회 자료

※ 2011년부터 시설건립시 시설·비품에 한하여 시설전환비를 최대 2억원(공동 5억원)까지 무상지원하고 있음

### 〈부록 3〉 정부의 직장보육시설 지원정책(간접지원)

정부에서는 직장보육시설 설치에 드는 사업주의 비용부담을 덜기 위해 설치 비용 용자·지원 정책 외에 세제지원을 통한 간접지원을 시행하고 있다. 보육시설 취득 시 부동산 관련 세제지원, 소득세 또는 법인세 공제, 개별소비세 면제, 시설 운영비용의 필요경비 인정 등이 여기에 포함된다.

구분	지원내용	비고
보육시설 취득시 부동산관련 세제지원	사업주가 직장보육시설 설치 운영을 목적으로 부동산(토지, 건축물) 취득시 취득세, 등록세, 재산세, 도시계획세, 공동시설세, 사업소세 면제	지방세특례 제한법 제19조
소득세 또는 법인세 공제	2012.12.31일까지 직장보육시설을 신축 또는 구입하는 경우, 취득금액의 100분의 10공제	조세특례제한법 제94조제1항
개별소비세 면제	영사기 등 보육시설에서 보육용으로 구입하는 교육기자재	개별소비세법 제18조제1항
보육시설 운영비용 필요경비 인정	보육시설의 운영비를 부동산 소득과 사업소득의 각 연도별 총 수입금액에 대응하는 필요경비로 인정	소득세법시행령 제55조제1항 제23호

출처: 2011 직장보육시설 설치활성화를 위한 사업장 설명회 자료

#### 〈부록 4〉 타사직장보육시설 운영현황(운영시간, 보육대상, 보육료)

##### ◎ 운영시간

운영시간	해당 회사
13시간 초과 운영; 시간연장 보육(월~금) *토요보육실시; 세브란스, 한국철도공사 토요일 운영(AM7:00~PM3:00)	AM5:30~PM10:30 세브란스
	AM7:00~PM9:00 한국토지주택공사
	AM7:00~PM9:30 신한은행, 한국인터넷진흥원, 한국산업인력공단, 코오롱,이마트, 부산은행
	AM7:30~PM10:00 한국철도공사, 과천청사, LG디스플레이,해양경찰청, CJ제일제당
	AM8:00~PM10:00 SK텔레콤, 한국전력공사
13시간 운영(월~금) *예외; 신세계(화~일)	AM6:30~PM7:30 유한킴벌리
	AM7:00~PM7:30 현대중공업
	AM7:00~PM8:30 대구은행
	AM7:30~PM8:00 롯데삼강, 포스코(포항), 포스코(광양)
	AM7:30~PM8:30 MBC, SK에너지(대덕)
	AM8:00~PM9:00 SK에너지(서울), ncsoft
	AM8:30~PM9:30 신세계(인천,광주,부산)
12시간 운영(월~금) *예외; 마사회(화~일)	AM7:30~PM7:30 SK에너지(울산), 국민은행, 현대미포조선, 우리은행, 연세대학교, 월성원자력, 한국가스공사, 한국마사회, 한국타이어, 태안화력발전소
	AM8:00~PM8:00 금융감독원, 한국거래소(서울, 부산), 무역협회, SBS, HP, 한국은행, LG화학, 포스코(서울), 한국석유공사, 건강보험, 한국산업은행(한국정책금융공사)

## ◎ 보육대상

보육대상 연령	해당 회사
생 후 6개월 ~ 만2세	유한킴벌리
만1세 ~ 만3세	MBC, 이마트
만1세 ~ 만4세	신한은행, SK에너지(서울, 울산, 대덕), 국민은행, 우리은행, 한국타이어(서울), 포스코(서울, 포항, 광양), 한국산업인력공단, 부산은행, 금융감독원, 한국거래소, SK텔레콤, SBS, HP, 한국은행, 한국석유공사, 건강보험공단, 한국산업은행, ncsoft
만1세 ~ 취학 전	세브란스, 대구은행, 한국철도공사, 연세대학교, 한국토지주택공사, 무역협회, 한국전력공사, LG디스플레이, 한국타이어연구소(대전), 코오롱, 태안화력발전소
만2세 ~ 만4세	현대미포조선
만2세 ~ 취학 전	LG화학, 신세계(인천, 광주, 부산)
생 후 6개월 ~ 만4세	현대중공업
생 후 6개월 ~ 취학 전	과천청사, 해양경찰청, 월성원자력, 한국마사회, 한국인터넷진흥원

## ◎ 보육료(2011년 기준. 수혜성경비 금액은 별도 파일 참조)

보육료	수혜성 경비		해당 회사	비 고
	수납	내 역		
국고 보조 시설 기준	×	.	포스코(서울, 포항, 광양), 무역협회, SKT, SBS, SK에너지, 국민은행, 대구은행, 한국전력공사, ncsoft, CJ, KRX(서울, 부산), 한국은행, 우리은행, 한국산업인력공단, 코오롱 한국마사회, 한국타이어, 부산은행, 신세계, 이마트	
국고 보조 시설 기준	○	특별활동비, 현장학습비, 입소비(재원비), 저녁식대, 시간연장보육료	롯데삼강	직원자녀, 일반자녀 수납비용 異.
		특별활동비, 저녁식대, 시간연장보육료	한국철도공사(서울, 부산)	부산은 직원자녀, 일반자녀 수납비용 異.
		특별활동비, 현장학습비, 입소비, 시간연장보육료, 기타 필요경비(매트비용, 재료비)	세브란스	현장학습비는 실비수납.



124 저출산 극복을 위한 공생발전 현안과 대책

보육료	수혜성 경비		해당 회사	비 고
	수납	내 역		
		시간연장보육료, 기타 필요 경비	HP	
		특별활동비, 현장학습비, 기타 필요경비, 저녁식대	한국도로공사	
		저녁식대	한국토지주택공사, 금감원	
		특별활동비, 현장학습비, 기타 필요경비, 저녁식대, 시간연장보육료	한국인터넷진흥원	한국인터넷진흥원外 유 관기관 자녀만 해당
		특별활동비	LG화학, 한국석유공사	
		기타 필요경비	연세대학교, 금감원, 신한은행, MBC	
		특별활동비, 기타 필요경비	월성원자력	
		기타 필요경비, 시간연장보육료	서부발전소	
		특별활동비, 시간연장보육료	해양경찰청	
국고 보조 시설 기준 미만	○	특별활동비, 현장학습비, 영유아건강검진비	현대중공업	현장학습비, 건강검진비 실비 수납
		특별활동비	건강보험공단	보육료 국고보조시설기 준 30% 수납
		특별활동비, 현장학습비, 기타 필요경비(영유아 상해보험료)	LG디스플레이	
	×	·	한국은행, 한국마사회	보육료 국고보조시설기 준 50% 수납

## 〈부록 5〉 타사 직장보육시설 우선순위

보육시설이용이 절실한 대상자의 보육시설 이용이 용이하도록 연령별 수용가능 인원보다 신청자가 많을 때 한부모, 여직원, 부부직원, 맞벌이에게 우선 순위 두는 경우가 가장 많음.

### ◎ 여직원 우선

원아선발기준	해당회사	이용 기간
한부모>여직원>맞벌이>근속연수, 동순위시 연령별 추천	SK에너지, 포스코	SK에너지 서울, 대덕; 최대 2년, 이용기간 완료 후 여석 있으면 이용 가능.
		포스코 서울; 최대 4년, 이용기간 완료 후 여석 있으면 이용 가능.
		포스코 광양, SK에너지 울산; 재원 보장
한부모(한조부모) >여직원>맞벌이, 동순위시 연령별 추천	현대중공업	최대 2년 이용 가능. 만4세에 한해 이용기간 완료 후 여석 있으면 이용 가능.
한부모(한조부모) >여직원 외벌이>여직원 맞벌이>남직원 맞벌이>남직원 외벌이, 동순위시 연령별 추천	MBC	이용기간 제한 없음
한부모>여직원 맞벌이>여직원 외벌이>남직원	시제이제일제당 외 8개 계열사 공동이용	이용기간 제한 없음
한부모, 여직원 중 부부직원>여직원 맞벌이>남직원 맞벌이>남직원 외벌이, 동순위시 근속연수	신한은행	이용기간 제한 없음
한부모>여직원30% 우선선발>나머지 추천, 순위내 동순위 경우 추천	HP	이용기간 제한 없음
한부모>여직원 맞벌이>남직원 맞벌이>여직원 외벌이>남직원 외벌이	한국가스공사	이용기간 제한 없음
한부모>여직원>남직원>근속연수, 동순위시 연령별 추천	SBS	이용기간 제한 없음
한(편)부모 > 여직원 > 맞벌이 > 다자녀(세 자녀 이상) / 동 순위일 경우 신청순서	한국석유공사	이용기한 제한 없음
한(편)부모>여직원>맞벌이>장기근속자 자녀	유한킴벌리	이용기한 제한 없음
여사원>다자녀(3인이상)>장애 • 한(편)부모>맞벌이	이마트	이용기한 제한 없음

◎ 부부직원 우선

원아선발기준	해당회사	이용 기간
한부모>부부직원>맞벌이>외벌이, 동순위시 연령별 추천	한국거래소	이용기간 제한 없음
한부모>부부직원>기타 직원	한국철도공사	이용기간 제한 없음/ 여석 있을 때 만4세 이상 일반원아 이용 가능
한부모, 장애 및 질환부모>부부직원>맞벌이>외벌이, 동순위시 여직원 우선, 그외 선착순	한국전력공사 외 7개 계열사 공동이용	이용기간 제한 없음
한부모>부부직원, 여직원>맞벌이>다자녀 가구	한국마사회	이용기간 제한 없음
장애인, 한부모 직원>부부공단 직원>맞벌이 직원>다자녀가구(총3인 이상)>맞벌이부부 아닌 직원(순위 내 동순위 때 여직원 우선, 그 외 입소신청 선착순)	한국산업인력공단	이용기간 제한 없음
한부모 > 부부사원 > 사외맞벌이(여직원 >남직원)	월성원자력	이용기간 제한 없음
한(편)부모>부부직원>여직원>맞벌이>다자녀 가구	한국타이어	이용기간 제한 없음
부부직원>여직원>다자녀가구(3인 이상)>남직원, 동순위시 연령별 추천	대구은행	최대 3년, 이용기간 완료 후 여석 있으면 이용 가능(2012년 변동 가능).

◎ 맞벌이 우선

원아선발기준	해당회사	이용 기간
한부모>맞벌이>근속연수, 동순위시 고령자 우선	국민은행	이용기간 제한 없음
한부모, 장애 및 질환부모>맞벌이>다자녀(3인 이상)	한국산업은행	최대 2년, 이용기간 완료 후 여석 있으면 이용 가능.
한부모>맞벌이>다자녀(3자녀 이상)>상기 외 일반사원, 정원초과 신청시 연령별 추천	LG화학(LG생활건강, LG하우시스 공동 이용)	이용기간 제한 없음
한부모>맞벌이, 동순위 때 근속연수	우리은행	이용기간 제한 없음

## ◎ 연령별 추천

원아선발기준	해당회사	이용 기간
한부모>연령별 추천	금융감독원	이용기간 제한 없음. 시설확장 후
연령별 추천	SK텔레콤, ncsoft, 연세대학교	SK텔레콤;만1세만 진급 보장
		ncsoft, 연세대학교;이용기간 제한 없음

## ◎ 다자녀 우선

원아선발기준	해당회사	이용 기간
다자녀>한(편)부모 및 장애부모, 이외 추천	한국은행	이용기간 제한 없음
다자녀>장애인,한부모>공단 직원>맞벌이>외벌이>기타	건강보험공단	이용기간 제한 없음
한부모>다자녀(3인 이상)>여직원>맞벌이>기타, 동순위시 연령별 추천	부산은행	이용기간 제한 없음

## ◎ 본사 우선

원아선발기준	해당회사	이용 기간
1. 과천청사 입주부처 공무원 자녀 2. 중앙선거관리위원회, 국사편찬위원회, 기술표준원, 중앙공무원교육원 소속 공무원의 자녀 순위 내 장애인 부모>다자녀(세자녀 이상)>한부모(편부/편모)>맞벌이>다문화 가정	행정안전부 정부과천청사	이용기간 제한 없음
해양경찰청 본청>해양경찰청 본청 외 장애인 직원>한(편)부모>맞벌이>취학전 두자녀 이상	해양경찰청	이용기간 제한 없음
인터넷진흥원>유관 기관 맞벌이 > 한(편)부모, 입양자녀 > 장애,보훈직원 > 입소대상 자녀 수	한국인터넷진흥원	이용기간 제한 없음

◎ 기타

원아선발기준	해당회사	이용 기간
재원아 형제자매>한(편)부모>부부사원>맞벌이 여사원>맞벌이 남사원>기타 추천	코오롱(계열사 모두 이용)	이용기간 제한 없음
장애아>편부모>다자녀(3인이상)>여직원	한국도로공사	이용기간 제한 없음

2011 사업보고서(정책현안과제)-3

### **저출산 극복을 위한 공생발전 현안과 대책**

---

2011년 12월 29일 인쇄

2011년 12월 31일 발행

발행인 : 최 금 숙

발행처 : 한국여성정책연구원

서울시 은평구 진흥로 225(불광동 1-363)

전화 / 02-3156-7000 (代)

인쇄처 : 도서출판 한 학 문 화

전화 / 02-313-7593 (代)

---

ISBN 978-89-8491-471-1 93330

<비매품>



**한국여성정책연구원**  
Korean Women's Development Institute

122-707 서울시 은평구 진흥로 225

TEL 02. 3156. 7000 FAX 02. 3156. 7007 <http://www.kwdi.re.kr>



9 788984 914711  
ISBN 978-89-8491-471-1