

# 수요에 기반한 서울시 맞춤형육 공급방안연구

고선주 / 이완정 / 김영명 / 정하나 / 김균희

SEWFF

# 수요에 기반한 서울시 맞춤형 공급방안연구

연구책임자: 고선주(서울특별시 여성가족재단 정책개발실)

공동연구자: 이완정(인하대학교)

김영명(한국보육연구소)

정하나(서울특별시 여성가족재단 정책개발실)

김균희(서울특별시 여성가족재단 위촉연구원)

# 목 차

<b>I. 서 론</b> .....	3
1. 연구의 필요성 .....	3
2. 연구목적 및 내용 .....	6
3. 연구 방법 .....	8
4. 연구모델 .....	9
<b>II. 일가정 양립을 위한 맞춤보육의 필요성과 관련 선행연구</b> .....	13
1. 맞춤보육수요 증가의 사회경제적 배경 .....	13
1) 여성의 경제활동 참여 .....	13
2) 맞벌이 가족의 증가 .....	15
2. 맞춤보육 수요 분석 모델과 관련 선행연구 .....	19
1) 일·가정 양립을 위한 ‘연성 모델(flexibility model)’ .....	19
2) 유연성 모델의 요소별 관련 선행연구 .....	22
3. 여성취업의 특성과 자녀양육 현황 .....	30
1) 노동유연성 증가에 따른 여성취업의 질적 저하 .....	30
2) 취업 여성의 자녀 양육 현황 .....	39
4. 서울시 맞춤보육 정책 현황과 문제점 .....	47
1) 맞춤보육 관련 정책의 특성 .....	47
2) 서울시 맞춤보육의 한계 .....	50
<b>III. 연구방법</b> .....	55
1. 조사 개요 .....	55
1) 설문조사 .....	55
2) 표적집단면접(Focus Group Interview) .....	59
3) 심층면접 .....	60
2. 일반적 특성 .....	63
1) 설문조사 .....	63
2) 표적집단면접(Focus Group Interview) .....	65
3) 심층면접 .....	66

<b>IV. 보육현황 및 맞춤형보육 수요 조사</b> .....	71
1. 직업관련 현황 .....	71
1) 취업여성 .....	71
2) 비취업여성 .....	95
2. 보육관련 현황 .....	106
1) 취업여성 .....	106
2) 비취업여성 .....	125
3. 자녀양육에서의 유연성 .....	135
1) 취업여성 .....	135
2) 비취업여성 .....	137
4. 표적집단 면접 결과 .....	138
1) 직장에서의 보육지원 .....	138
2) 보육시설 및 기타 보육서비스 .....	140
3) 가정에서의 보육현황 .....	143
<b>V. 맞춤형보육에 대한 정책 수요 조사</b> .....	149
1. 설문조사 결과 .....	149
1) 보육시설 맞춤형보육 정책 요구 .....	149
2) 공공 보육 도우미 제도 .....	166
3) 자녀양육 지원센터(영유아플라자) .....	171
4) 소아과병원 연계 보육 요구 .....	173
5) 서울시의 보육 정책에 대한 의견 .....	175
2. 심층면접 .....	179
1) 보육시설 맞춤형보육 .....	179
2) 공공보육도우미 파견 사업 .....	198
3. 수요조사 요약 .....	202
1) 설문조사 .....	202
2) 심층면접 .....	205
<b>VI. 맞춤형보육 공급 방안</b> .....	209
1. 맞춤형보육 수요의 특징 .....	209
2. 맞춤형보육 공급 정책의 원칙 .....	213
3. 맞춤형 보육 공급 방안 .....	214
1) 보육 서비스 유연성을 높이는 방안 .....	214

2) 가정내 유연성을 높이는 방안 .....	233
3) 직장에서의 유연성을 높이는 방안 .....	240
4. 중장기 맞춤형보육 공급 계획 .....	244
1) 보육시설 특수 보육 공급 개선의 중장기 과제 .....	244
2) 환아 보육 서비스 중장기계획 .....	246
3) 기존 보육기관내 시간제 전용 보육반 운영 중장기계획 .....	246
4) 영유아 플라자 운영 중장기계획 .....	247
5) 공공보육 도우미 운영 중장기계획 .....	247
6) 맞춤형보육 공급방안 유형별 중장기 단계별 전략 .....	247
□ 참고문헌 □ .....	248

## 표 목 차

<표 2-1> 서울시 여성의 경제활동참가율 추이 .....	13
<표 2-2> 보육대상 아동존재별 기혼여성의 경제활동상태(2000) .....	15
<표 2-3> 맞벌이 가구의 변화 추이 .....	15
<표 2-4> 여성취업 장애요인 .....	16
<표 2-5> 맞벌이 여부에 따른 희망하는 자녀수 .....	17
<표 2-6> 연령 및 출생자녀수별 기혼여성 경제활동상태 .....	17
<표 2-7> 보육비용과 취업 인센티브 .....	19
<표 2-8> 서울시 여성의 연령별, 직종별 취업자 분포 .....	31
<표 2-9> 직종별 월평균 임금(전국, 2005) .....	32
<표 2-10> 서울시 기혼 여성의 연령별, 종사상 지위별 취업자 분포 .....	34
<표 2-11> 남녀별 비정규직 비율 .....	36
<표 2-12> 자녀연령별 여성취업자의 고용형태에 따른 보육 형태 .....	42
<표 2-13> 보육시설에 가장 바라는 점 .....	44
<표 2-14> 서울시 특수보육시설 수 .....	48
<표 2-15> 서울시의 특수보육 관련 정책 .....	49
<표 3-1> 표본 설계 .....	55
<표 3-2> 시도×성×연령별_만 15세 이상인구 경제활동상태/ 평소취업자의 고용형태 .....	56
<표 3-3> 각 세별 만 6세 이하 아동의 분포 .....	57
<표 3-4> 모(母)의 취업상태별×자녀연령별 최종 표본할당표 및 표본조사 결과 .....	57
<표 3-5> 주요조사내용 .....	58
<표 3-6> 시설장과 보육교사 질문 목록 내용 .....	61
<표 3-7> 아이돌보미 사업 관련 질문목록 내용 .....	62
<표 3-8> 조사 대상자의 일반적 특성 .....	63
<표 3-9> 취업여성의 근무형태 및 고용형태 .....	64
<표 3-10> FGI 대상자들의 일반적인 현황 .....	65
<표 3-11> 면접대상자의 일반적 배경 .....	67
<표 4-1> 전일제 취업여성의 일평균 근무시간 .....	72
<표 4-2> 시간제 취업여성의 일평균 근무시간 .....	72
<표 4-3> 취업요인 및 배경요인에 따른일평균 근무시간 (전일제) .....	73
<표 4-4> 월평균 시간외 근무 횟수 .....	74
<표 4-5> 취업요인 및 배경요인에 따른월평균 시간 외 근무 횟수 .....	75
<표 4-6> 출근 소요 시간 .....	76

<표 4-7> 취업요인 및 배경요인에 따른 출근 소요시간 .....	77
<표 4-8> 직업을 갖는 이유 .....	78
<표 4-9> 취업요인 및 배경요인에 따른직업 보유 이유 .....	79
<표 4-10> 자녀양육 문제로 인한 이직이나 퇴직 경험 .....	80
<표 4-11> 취업요인 및 배경요인에 따른자녀 양육 문제로 퇴사나 이직한 경험 .....	81
<표 4-12> 근무 중 육아를 위한 외출 여부 .....	82
<표 4-13> 취업요인 및 배경요인에 따른근무 중 육아를 위한 외출 가능여부 .....	82
<표 4-14> 보육문제인한 결근 가능 여부 .....	83
<표 4-15> 취업요인 및 배경요인에 따른 보육 문제로 인한 결근 가능 여부 .....	83
<표 4-16> 취업여성의 전반적인 근무일정 조정 가능성 .....	84
<표 4-17> 취업요인 및 배경요인에 따른근무일정조정 .....	85
<표 4-18> 돌발상황 대처 가능한 보육 지원자 유무 .....	86
<표 4-19> 취업요인 및 배경요인에 따른 돌발상황 대처 .....	86
<표 4-20> 근무 지장을 받은 경험 .....	87
<표 4-21> 취업요인 및 배경요인에 따른 근무지장을 받은 경험 .....	87
<표 4-22> 야간 근무와 회식불참 .....	88
<표 4-23> 취업요인 및 배경요인에 따른 야간근무와 회식불참 .....	88
<표 4-24> 직업과 가족간 균형 유지의 어려움 .....	89
<표 4-25> 취업요인 및 배경요인에 따른 직업과 가족간 균형을 맞추는 것의 어려움 .....	89
<표 4-26> 출퇴근시간을 준수하지 못한 경험 .....	90
<표 4-27> 취업요인 및 배경요인에 따른 출퇴근시간을 준수하지 못한 경험 .....	91
<표 4-28 > 보육기관과의 연계역할 수행자 .....	92
<표 4-29> 취업요인 및 배경요인에 따른 보육기관과의 연계 역할 수행자 .....	93
<표 4-30> 예비보육자의 존재 .....	94
<표 4-31> 취업요인 및 배경요인에 따른 예비보육자 존재 .....	95
<표 4-32> 비취업여성의 과거 취업여부 .....	96
<표 4-33> 교육수준 및 가구소득에 따른 과거취업여부 .....	96
<표 4-34> 과거 취업경험이 있는 비취업여성의 과거 취업기간 .....	97
<표 4-35> 취업경험이 있는 비취업여성의 과거 취업기간 .....	98
<표 4-36>취업경험이 있는 비취업여성의 과거 직종 .....	98
<표 4-37> 교육수준 및 가구소득에 따른 취업경험이 있는 비취업여성의 과거 직종 .....	99
<표 4-38> 퇴직사유 .....	99
<표 4-39> 교육수준 및 가구소득에 따른 퇴직사유 .....	100
<표 4-40> 임신, 출산, 양육으로 직업단절을 선택한 사람들의 단절 사유 .....	101
<표 4-41> 비취업여성의 향후 취업 및 창업 의향 .....	102
<표 4-42> 교육수준 및 가구소득에 따른 비취업여성의 향후 취업 및 창업의향 .....	103
<표 4-43> 향후 취업 및 창업 희망 사유 .....	103
<표 4-44> 교육수준 및 가구소득에 따른 취업 및 창업 희망 사유 .....	104

<표 4-45> 취업이나 창업 희망시 희망하는 근무형태 .....	104
<표 4-46> 교육수준 및 가구소득에 따른 희망하는 근무형태 .....	105
<표 4-47> 취업여성과 비취업여성의 자녀 연령 유형 .....	106
<표 4-48> 자녀의 주 보육형태 .....	107
<표 4-49> 취업요인 및 배경요인에 따른 주 보육 형태 우선 순위 - 1순위 기준 .....	108
<표 4-50> 취업요인 및 배경요인에 따른 주 보육 형태 우선 순위 - 2순위 기준 .....	110
<표 4-51> 주 보육형태(부부인 경우 제외)를 알게 된 경로 .....	111
<표 4-52> 취업요인 및 배경요인에 따른 주 보육 형태 인지 경로 .....	111
<표 4-53> 주 보육형태(부부인 경우 제외) 이용 사유 .....	112
<표 4-54> 취업요인 및 배경요인에 따른 주 보육 형태 이용 사유 - 1순위 기준, 상위 5위 .....	113
<표 4-55> 취업요인 및 배경요인에 따른 주 보육 형태 이용 사유 - 1순위 기준, 상위 5 .....	114
<표 4-56> 취업요인 및 배경요인에 따른 주 보육 형태의 보육서비스에 대한 만족도 .....	115
<표 4-57> 평일 오전 9시 - 오후 7시(근무시간)에 자녀를 주로 돌본 사람의 비율 .....	116
<표 4-58> 취업요인에 따른 주 보육형태(평일 오전9-오후7시) .....	117
<표 4-59> 평일 오전 6시 - 오전 9시(출근 시간 전)에 자녀를 주로 돌본 사람의 현황 .....	117
<표 4-60> 취업요인에 따른 주 보육형태(평일 오전6-9시) .....	118
<표 4-61> 평일 오후 7시 - 익일 오전 6시(저녁 및 야간)에 자녀를 주로 돌본 사람의 현황 .....	119
<표 4-62> 취업요인에 따른 주 보육형태(평일 오후7시 - 익일 오전6시) .....	120
<표 4-63> 주말 및 공휴일의 자녀 양육자 현황 .....	120
<표 4-64> 취업요인에 따른 주 보육형태(주말, 공휴일) .....	121
<표 4-65> 주 보육형태에 지불하는 월 평균 보육비용 .....	122
<표 4-66> 취업요인 및 배경요인에 따른 월평균 주 보육형태 지불 비용 .....	123
<표 4-67> 월 평균 총 보육비용 .....	124
<표 4-68> 취업요인 및 배경요인에 따른 월평균 총 보육 비용 .....	125
<표 4-69> 비취업여성(n=256)이 응답한 자녀의 주 보육형태 .....	126
<표 4-70> 교육수준 및 가구소득에 따른 주 보육 형태 우선 순위 - 1순위 기준 .....	127
<표 4-71> 교육수준 및 가구소득에 따른 주 보육 형태 우선 순위 - 2순위 기준 .....	127
<표 4-72> 주 보육형태(부부인 경우 제외)를 알게 된 경로 .....	128
<표 4-73> 교육수준 및 가구소득에 따른 주 보육 형태 인지 경로 .....	128
<표 4-74> 주 보육형태(부부인 경우 제외) 이용 사유 .....	129
<표 4-75> 교육수준 및 가구소득에 따른 주 보육 형태 이용 사유 - 1순위 기준, 상위 5위 .....	130
<표 4-76> 주 보육형태의 보육서비스에 대한 만족도 .....	131
<표 4-77> 교육수준 및 가구소득에 따른 주 보육 형태의 보육서비스에 대한 만족도 .....	131



<표 4-78> 주 보육형태에 지불하는 월 평균 보육비용 .....	132
<표 4-79> 교육수준 및 가구소득에 따른 월평균 주 보육형태 지불 비용 .....	133
<표 4-80> 주 보육형태에 지불하는 월 평균 총 보육비용 .....	133
<표 4-81> 교육수준 및 가구소득에 따른 월평균 총 보육 비용 .....	134
<표 4-82> Focus Group Interview 대상자 현황 .....	138
<표 5-1> 맞춤형보육 제도 인지도 .....	149
<표 5-2> 시간 연장 보육 필요성 .....	150
<표 5-3> 시간 연장 보육 필요정도 .....	151
<표 5-4> 취업요인 및 배경요인에 따른 시간 연장 보육 서비스 필요성 .....	152
<표 5-5> 24시간 보육시설의 필요성 .....	153
<표 5-6> 24시간 보육시설의 필요정도 .....	153
<표 5-7> 취업요인 및 배경요인에 따른 24시간 보육 서비스 필요성 .....	154
<표 5-8> 휴일 보육 서비스의 필요성 .....	155
<표 5-9> 휴일 보육 서비스의 필요정도 .....	155
<표 5-10> 취업요인 및 배경요인에 따른 휴일 보육 서비스 필요성 .....	156
<표 5-11> 시간제 보육 서비스의 필요성 .....	157
<표 5-12> 시간제 보육 서비스의 필요정도 .....	157
<표 5-13> 취업요인 및 배경요인에 따른 시간제 보육 서비스 필요성 .....	159
<표 5-14> 보육시설 맞춤형보육의 유형별 필요성 비교 .....	159
<표 5-15> 선호하는 시간 연장 보육 서비스 제공 장소 .....	160
<표 5-16> 취업요인 및 배경요인에 따른 선호하는 시간 연장 보육 서비스 제공 장소 .....	161
<표 5-17> 선호하는 휴일 보육 서비스 제공 장소 .....	162
<표 5-18> 취업요인 및 배경요인에 따른 선호하는 휴일 보육 서비스 제공 장소 .....	163
<표 5-19> 24시간 보육 제도에 대한 의견 .....	164
<표 5-20> 국공립 보육시설 관련 의견 .....	165
<표 5-21> 공공 보육 도우미 제도 이용 의향 .....	166
<표 5-22> 취업요인 및 배경요인에 따른 공공 보육 도우미 제도 이용 의향 .....	167
<표 5-23> 공공보육도우미 이용 형태 선호도 .....	167
<표 5-24> 취업요인 및 배경요인에 따른 공공 보육 도우미 이용 형태 선호도 .....	168
<표 5-25> 공공보육도우미 시간당 보육료 .....	169
<표 5-26> 공공보육도우미 월급 .....	170
<표 5-27> 공공보육도우미 선택 시 고려사항 .....	170
<표 5-28> 자녀양육 지원센터(영유아플라자) 필요성 .....	171
<표 5-29> 취업요인 및 배경요인에 따른 자녀양육 지원센터(영유아플라자) 필요성 .....	172
<표 5-30> 자녀양육지원센터(영유아 플라자) 희망 기능 .....	172
<표 5-31> 아이가 아플 때 보육시설/보육자 이용의 어려움 .....	173
<표 5-32> 취업요인 및 배경요인에 따른 아이가 아플 때 보육시설/ 보육자 이용의 어려움 .....	174

<표 5-33> 소아과병원 연계 보육 이용 의향 .....	175
<표 5-34> 보육비용 지원 방식 선호도 .....	175
<표 5-35> 취업요인 및 배경요인에 따른공공 보육 도우미 이용 형태 선호도 .....	176
<표 5-36> 보육료 지원 기준 선호도 .....	177
<표 5-37> 서울시 역점 보육 정책에 대한 의견 .....	178
<표 6-1> 시간제 보육반 운영의 단계 .....	228
<표 6-2> 시간제 보육반의 운영 .....	228
<표 6-3> 병의원 환아보육 서비스 운영의 단계 .....	231
<표 6-4> 자녀양육센터 기능에 대한 구체적인 방안 .....	239

## 그림목차

<그림 1-1> 연구 방법 .....	9
<그림 2-1> 서울의 성 및 연령별 경제활동참가율 .....	14
<그림 2-2> 여성 취업에 관한 의견 .....	16
<그림 2-3> 직장·보육서비스·가정에서의 유연성 .....	21
<그림 2-4> 서울시 기혼 여성의 연령별, 종사상 지위별 취업자 분포 .....	34
<그림 2-5> 성별 종사상 지위별 취업자 분포(2005) .....	35
<그림 2-6> 비정규직 근로자 추이(2001~2005) .....	37
<그림 2-7> 여성의 연령별 비정규직 비율 변화 .....	37
<그림 2-8> 학력수준별 비정규직 비율(2005) .....	38
<그림 3-1> 조사 일정 .....	59
<그림 4-1> 일평균 근무시간 : 전일제 vs. 시간제 .....	72
<그림 4-2> 한달 간 시간외 근무횟수 .....	74
<그림 4-3> 출근소요시간 .....	76
<그림 4-4> 직업을 갖는 이유 .....	78
<<그림 4-5> 자녀양육 문제로 인한 이직이나 퇴직 경험 .....	80
<그림 4-6> 보육기관과의 연계역할 수행자 .....	92
<그림 4-7> 예비 보육자 존재 여부 .....	94
<그림 4-8> 비취업자의 과거 취업경험s .....	96
<그림 4-9> 과거 취업기간 .....	97
<그림 4-10> 과거 취업직종 .....	98
<그림 4-11> 과거 취업경험자의 퇴직사유 .....	100
<그림 4-12> 직장을 자발적으로 그만 둔 이유 .....	101
<그림 4-13> 향후 취업 및 창업 희망 .....	102
<그림 4-14> 향후 취업 및 창업 희망 사유 .....	103
<그림 4-15> 향후 희망하는 근무형태 .....	105
<그림 4-16> 주 보육 형태 이용 사유 .....	112
<그림 4-17> 보육 형태 종류 - 상위 5위 .....	116
<그림 4-18> 보육 형태 종류 - 상위 5위 .....	118
<그림 4-19> 보육 형태 종류 - 상위 5위 .....	119
<그림 4-20> 보육 형태 종류 - 상위 5위 .....	121
<그림 4-21> 월평균 주 보육형태 지불 비용 .....	122
<그림 4-22> 월평균 총 보육비용 .....	124

<그림 4-23> 주 보육 형태 이용 사유 .....	129
<그림 4-24> 월평균 주 보육형태 지불 비용 .....	132
<그림 4-25> 월평균 주 보육형태 지불 비용 .....	134
<그림 5-1> 맞춤형보육 제도 인지도 .....	150
<그림 5-2> 시간 연장 보육 서비스 - 필요성 및 필요정도 .....	151
<그림 5-3> 24시간 보육 서비스 - 필요성 및 필요정도 .....	153
<그림 5-4> 휴일 보육 서비스 - 필요성 및 필요성 .....	156
<그림 5-5> 시간제 보육 서비스 - 필요성 및 필요정도 .....	158
<그림 5-6> 선호하는 시간 연장 보육 서비스 제공 장소 .....	161
<그림 5-7> 선호하는 휴일 보육 서비스 제공 장소 .....	162
<그림 5-8> 24시간 보육 제도에 대한 의견 .....	164
<그림 5-9> 국공립 보육시설 관련 의견 .....	165
<그림 5-10> 공공 보육도우미 이용 의향 .....	166
<그림 5-11> 이용 형태 선호도 .....	168
<그림 5-12> 시간당 보육료 .....	169
<그림 5-13> 월급 .....	170
<그림 5-14> 자녀양육지원센터(영유아플라자) 필요성 .....	171
<그림 5-15> 아이가 아플 때 보육시설/보육자 이용의 어려움 .....	173
<그림 5-16> 소아과 병원 연계 보육 이용 의향 .....	175
<그림 5-17> 서울시 보육료 지원 기준 선호도 .....	177
<그림 5-18> 서울시 역점 보육 정책에 대한 의견 .....	178

## 연구 요약

### 1. 서 론

#### 1. 연구의 필요성

남성 부양자와 여성 양육자를 가정하는 남성 부양자 가족모델의 쇠퇴는 전반적으로 우리사회의 돌봄의 위기를 야기하였으며 이에 대한 해결책으로 돌봄에 대한 공적지원이 중요하게 부각되고 있음. 근래 OECD 국가를 중심으로 저출산 및 노령화 현상이 나타나면서 영유아기에 대한 돌봄문제는 미래 사회에 대한 투자의 측면으로 간주되고 있는데 여기에서의 핵심은 저소득층 혹은 개별 가족이 담당할 수 없는 아동에 대한 복지적 차원에서의 접근 뿐 아니라 부모의 노동조건에 관계없이 양질의 자녀양육이 보장되어야 한다는 것임. 자녀양육에 대한 공적지원은 계층에 관계없이 여성의 노동시장 참여를 가능하게 한다는 점에서 젠더와 계층의 평등을 성취하는데 일조하고 있음.

일·가정 양립은 전 생애를 통해서 일정한 시기에는 가족에 대한 보살핌 노동에 전념하고 이후에 다시 시장노동에 진입하는 방식의 생애노동을 의미하는 것이 아니라 성별에 구분없이 어린 자녀를 둔 여성과 남성이 자녀양육책임으로 인하여 시장노동으로 불이익을 받지 않아야 하는 것임. 일·가정 양립의 문제가 점차 성평등을 강조하는 방향으로 변화되고 유아교육 및 보육을 점차 공공의 선으로 인식하면서 보육정책은 경제구조의 변화, 여성인력에 대한 노동정책, 저출산 정책 등과 맞물려 점차 국가의 개입과 공공재로의 인식이 확산되고 있음.

보육에 대한 사회적 인식변화와 다양한 보육서비스의 요구 등에도 불구하고 현재 서울시에서 추진하고 있는 보육정책은 특수보육 서비스에만 한정되어 있고 이러한 시설의 이용률은 높지 않아 수요와 공급의 불일치 현상이 계속 지적되고 있음. 이는 다양한 보육 수요를 파악하지 않고 단순한 지정 시설 확대와 조절만 하였던 지금까지의 정책에 문제가 있다는 것임. 수요자가 원하는 보육서비스를 제공하기 위해서는 수요를 정확히 파악하는 것과 더불어 이러한 수요가 반영된 공급방안이 필요한 것임.

따라서 요구에 기반한 맞춤형 보육 공급방안을 도출하기 위해서는 수요자의 맥락을 고려하려는 연구 설계가 필요할 것임. 맞춤형 보육은 다음의 요소를 고려하였음.

첫째, 보육 수요자를 정의함에 있어 여성의 경제활동 참여를 촉진할 수 있는 보육 환경을 조성한다는 의미에서 취업여성과 비취업여성으로 나누어 현재의 노동시장 참여 조건과 더불어 향후 참여 의향과 연계된 보육 수요와 수용할 수 있는 보육 공급방안을 도출하고자 하였음.

둘째, 취업여성의 경우 취업과 연관된 다른 수요를 파악하여 이에 부응하는 맞춤형 보육 공급방안을 도출하고자 하였음. 이를 위해 Emlen의 유연성 모델(flexibility model)을 도입하여 부모가 필요로 하는 직장, 가족, 보육서비스의 유연성에 맞춰 이 세 가지 유연성 요소를 고려한 보육서비스를 강구하고자 하였음.

보육 서비스의 제공은 공급자를 통해서 이뤄지는 것이 분명하나 다양한 서비스의 제공은 근본적으로 다양한 수요에 대한 요구에 기반한 공급대응이라는 것이 전제되기 때문에 이 연구에서는 맞춤형 보육을 보육유연성 요소에 따른 다양한 보육 수요에 대응하는 수요자 중심의 보육으로 정의한 후 이에 대한 공급방안을 제시하고자 함.

## 2. 연구목적 및 내용

이 연구는 수요자 지향적인 보육 서비스 공급을 위한 여성의 노동 조건에 따른 보육 수요를 파악함으로써 장기적인 관점의 보육정책 수립을 위한 기초 자료를 제공하고 이에 대응하는 맞춤형 보육 공급 방안 및 개선방안을 마련하는데 그 목적이 있음. 여기에서의 맞춤형 보육이란 기본적으로 다른 수요에 기반한 보육 서비스를 말하는데 기존의 보육정책 연구에서 특수보육이나 취약보육이라는 의미로 사용해왔던 보육 서비스는 정규보육시간을 중심으로 한 보육 서비스 이외의 것인 반면 맞춤형 보육은 수요자 중심의 보육서비스란 의미가 더 강한 용어임.

이 연구의 주된 초점은 일·가정 양립을 위해 여성의 노동조건에 따른 보육현황 및 수요를 파악하고 직장, 가정, 보육서비스의 유연성의 균형을 맞출 수 있는 공급방안을 마련하는 것임.

구체적인 연구 목적 및 연구문제는 다음과 같음.

- 비취업여성의 보육 현황 및 노동참여 의향에 따른 보육 수요 파악.
- 취업여성의 유연성 현황 및 이에 따른 보육 현황 및 보육 수요 파악.
- 비취업여성의 향후 취업의향 및 취업모의 직장 유연성, 가족유연성에 따른 보육 수요를 고려하여 보육 서비스 공급 방안 및 개선방안 제시.
- 가정내 유연성을 높이기 위한 맞춤형 보육 공급방안 제시.
- 보육 서비스 유연성을 높이기 위한 맞춤형 보육 공급 및 개선방안 제시.

연구의 목적을 달성하기 위한 구체적인 연구 내용은 다음과 같음.

- 보육정책 전방에 영향을 미칠 수 있는 환경의 변화와 더불어 여성의 경제 활동참여 현황을 파악할 수 있는 관련 문헌 검토.
- 서울시의 특수보육 현황 검토.
- 여성의 취업조건을 고려하여 직장, 가정, 보육 서비스의 유연성 파악.
- 맞춤형 보육에 대한 수요 파악
- 검토되고 분석된 자료를 토대로 서울시의 맞춤형 보육 공급방안 제시.

### 3. 연구방법

본 연구는 맞춤형 보육 수요를 파악하고 이에 대한 공급방안을 모색하기 위하여 문헌 및 조사, 심층면접을 병행하였음.

첫째, 전반적인 연구 경향 및 관련 현황을 파악하기 위해 문헌 및 통계 분석을 실시함.

둘째, 보육 현황 및 정책 수요 분석을 위하여 어머니의 직업조건과 연계하여 취업모 900여명, 비취업모 300여명을 대상으로 직장 및 가구 방문을 통한 면접 조사를 실시하였음.

셋째, 여성의 취업조건에 따른 보육의 어려움 및 이에 대한 정책 대안을 도출하기 위해 심층면접과 FGI를 실시하였음.

넷째, 실효성 있는 정책 대안을 도출하기 위해 전문가 자문회의 및 관련 종사자들의 자문을 거쳐 보완된 내용으로 최종 정책대안을 제시하였음.

## II. 일·가정 양립을 위한 맞춤형보육의 필요성과 관련된 선행연구

### 1. 맞춤형보육수요 증가의 사회경제적 배경

- 2005년 이루어진 인구주택총조사 결과에 의하면 서울시 여성의 연령별 경제활동참가율은 20대 후반에서 최정점을 보인 후 30대 초반부터 감소하기 시작하여 30대 후반에 저점을 보이고 40대 초반에 다시 상승했다가 하락하는 M자형을 보이고 있음. 기혼여성은 자녀의 존재 유무에 따라 경제활동 참가율에 비교적 큰 차이를 보이고 있음. 실업률에서도 보육대상 자녀가 있는 기혼여성이 없는 기혼여성보다 실업률이 높게 나타나고 있음. 이와 같은 결과는 자녀가 어릴수록 보육의 한계가치를 높게 평가하기 때문에 자녀를 보육시설에 보내고 노동시장에 참여하여 얻는 임금의 한계가치가 일정 수준을 넘어서야만 노동시장에 참여한다는 것을 의미하는 것임
- 여성의 경제활동참여가 증가하면서 남성생계부양자 모델에서 부부가 동시에 생계와 돌봄을 공유하는 맞벌이 가족모델로 전환하고 있음. 점차 맞벌이 부부가 늘어남에도 불구하고 여전히 여성취업 장애요인으로 육아 부담이 가장 높은 비율을 차지함. 이러한 점은 여성의 취업요구가 증가할 수 밖에 없는 현실에서 저출산 현상을 심화시키고 있음.

### 2. 맞춤형보육 수요 분석 모델과 관련 선행연구

- 본 연구에서는 일-가정 양립을 위해 Elmen의 유연성모델을 이용하였음.(1998) 직장에서의 유연성은 아이가 아프거나 아이를 돌봐주는 보육서비스 제공자에게 문제가 생겼을 때 아이를 돌보기 위해 근무일정을 조절할 수 있는 정도를 의미하고, 보육서비스에서의 유연성은 보육자가 부모가 일을 해야 하는 시간에 언제든지 아이를 돌봐줄 수 있는 정도를 의미함. 마지막으로 가정에서의 유연성은 부모가 직장에서 일하는 동안 아이를 돌봐줄 가족원이나 친구가 있는 정도를 의미함.
- 직장에서의 유연성을 측정하는 방법은 근무일정의 규칙성, 정규근무시간 내에 근무를 마칠 수 있는 정도, 근무일정을 조절할 수 있는 정도, 개인적으로 긴급한 상황이 발생했을 때 병가나 연가를 사용할 수 있는 정도를 들 수 있음.



- 보육서비스에서의 유연성을 측정할 수 있는 방법은 새벽, 야간, 휴일 등 비정규 보육시간에 규칙적으로 보육서비스를 제공하는가의 여부, 부모의 요구가 있을 시 보육시설에서 정규보육 외에도 아이를 돌봐주는 정도, 아픈 아이를 위한 보육서비스를 제공하는가의 여부 등을 꼽을 수 있음.
- 가정에서의 유연성을 측정하는 방법은 부모가 일하는 동안 자녀를 돌봐주는 주 보육주체로서 조부모나 다른 친척이 있는지의 여부, 부모가 야근을 하거나 아이가 아파 보육시설에 갈 수 없을 때 아이를 돌봐줄 친척이나 이웃, 혹은 친구가 있는지의 여부, 그리고 어머니가 일하는 동안 아버지가 보육시설 통학 등과 같은 자녀양육을 얼마나 분담해주는지의 정도 등을 꼽을 수 있음.

### 3. 여성취업의 특성과 자녀양육 현황

- 자녀를 양육할 가능성이 높은 25세에서 39세까지의 여성들은 사무직 종사자, 전문가, 판매 종사자 순으로 취업직종이 높게 나타남. 자녀가 있는 여성이 시장노동에 참여하는 것은 요구임금의 크기에 따라 결정되는데 요구임금보다 시장임금이 작다면 경제활동에 참가하지 않는 합리적 선택을 하게 됨. 해당 연령대의 여성들은 35.3%가 임시직으로 일하고 12.7%가 일용직으로 일하는 등 50% 가까이 고용형태가 불안하게 나타나고 있음. 이들은 보육과정에서 어려움이 있을 경우 쉽게 경제활동을 중단할 수 있을 것이라 추측됨.
- 취업형태와 근로시간이 출산 후 노동시장 복귀에 영향을 미치고(김지경·조유현, 2003) 직장에서의 근무시간이 취업모의 자녀양육에 관련된 역할 긴장을 설명하는 가장 중요한 요인으로 나타났으며(조경옥, 2004) 여성의 취업에서 중요한 역할을 하는 것은 종사상의 지위임.

### 4. 서울시 맞춤형보육 정책현황과 문제점

- 서울시는 시간연장, 24시간, 휴일 보육, 방과후활동 등을 보육시설에 지정하고 교사 인건비나 운영비 등을 지원하면서 보육서비스를 제공해 왔음. 그러나 수요자들의 요구에 맞는 다양한 보육서비스를 제공하지 못하고 있음. 또한 보육 프로그램의 미비, 교사 대 유아의 높은 비율, 보육기관의 시설·설비 문제 등 질높은 보육서비스 제공이 어려운 것으로 나타남.

- 공보육 강화와 더불어 보육 서비스의 질에 대한 관심도 높아지고 있어 다양한 보육프로그램의 제공 및 프로그램의 질적 제고 방안이 요구되고 있어 서울시의 맞춤형보육은 수요에 대응할 수 있는 서비스를 마련하여야 하며 이를 위한 공급방안을 설계하여야 할 것임.

### Ⅲ. 연구방법

- 설문조사의 경우 만6세 이하의 미취학 자녀를 가진 서울거주 여성을 대상으로 취업모와 비취업모를 4:1로 할당하여 조사를 진행하였음. 가구현황과 자녀양육사, 자녀양육만족도, 자녀보육실태, 모(母)의 취업현황 및 취업경력, 주요보육정책에 대한 수요 등이 주요 조사 내용임.
- 표적집단인터뷰(FGI)는 설문지 조사 결과에서 가장 보육의 취약함이 드러난 저소득층과 야간근무자 두 그룹으로 실시하였음. 직장, 가정, 보육서비스의 유연성을 중심으로 하여 의견을 자유롭게 개진하는 방식으로 진행.
- 공급자의 정책 수요를 조사하고자 서울시의 보육시설 시설장과 교사, 아이돌보미, 아이돌보미 사업담당자를 대상으로 심층면접을 하였으며 13명의 개별면담과 세 그룹의 그룹면담으로 진행되었음.

### Ⅳ. 보육현황 및 맞춤형보육 수요조사

#### 1. 직업관련현황

- 조사에 참여한 취업여성 중 전일제 취업여성은 8시간 근무가 48.6%로 가장 많았으며 시간제 취업여성은 평균 5.81시간을 근무하고 있었음. 취업여성들은 가계에 보탬이 되기 위해 일한다고 응답한 비율이 53.4%를 차지하였고 자녀양육 문제 때문에 직업을 그만두거나 바꾸어본 경우가 30.1%를 차지하였음
- 근무중 육아를 위한 외출이 가능하다고 응답한 비율은 81.6%, 보육문제로 인한 결근이 가능하다고 응답한 비율은 83.4%, 근무일정을 조정할 수 있다는 비율은 60.3%를 차지하였음. 돌발상황이 발생했을 때 대처 가능한

보육 지원자는 63.7%가 있다고 응답하였음. 그러나 육아문제 때문에 직장에 지장을 받고 있다는 응답이 40.2%로 나타났으며 야간근무나 회식 참석을 못한다는 비율도 45.3%에 달했음. 직업과 가족간의 균형 유지가 어렵다는 응답도 33.6%를 차지해서 취업여성의 어려움이 나타나고 있음.

- 비취업여성의 경우 과거 취업했던 응답자가 86.7%를 차지하였으며 퇴직 사유로는 임신·출산이 54.5%로 가장 높은 비율을 차지하였음. 직업을 그만둘 때 자발적으로 관둔 경우가 45.8%를 차지해 가장 높은 비율이었기는 하지만 일과 자녀양육을 병행하기 어려웠다는 응답도 33.8%를 차지해 지원이 가능하다면 다른 선택도 가능하였음을 보여주고 있음.

## 2. 보육관련현황

- 자녀의 보육실태에 대한 조사는 ‘초점유아(focal child) 보육실태 조사방법’을 사용하였음. 조사대상 영유아는 총 1,221명이었고 취업여성의 자녀는 965명, 비취업여성의 자녀는 256명임.
- 자녀의 연령은 만2세미만이 37.1%, 만3세 24.7%, 만4세 이상이 38.2%이며, 자녀의 주 보육형태, 시간대별 자녀보육형태, 보육비용 등을 중심으로 살펴보았음.

## 3. 자녀양육에서의 유연성

- 취업여성 중 상용직보다 일용직이나 비임금 근로자가 전일제보다는 시간제 근로자가 자녀양육과 관련해 직장에서의 유연성이 더 높게 나타났으며 보육시설에 아이를 맡기는 비율이 49.9%로 가장 높게 나타남. 가족 중에서는 자녀 양육을 지원하는데 남편보다는 친척의 비율이 더 높았음.
- 비취업여성의 경우 주 양육책임은 본인이며 자신이 양육하지 못할 상황이거나 보육시설에 있는 시간외에 아이를 맡겨야할 경우 친척보다 남편의 도움을 받고 있었음.

## V. 맞춤형보육에 대한 정책 수요조사

### 1. 설문조사결과

- 서울시에서 운영하고 있는 맞춤형보육 서비스에 대해 시간연장 보육서비스는 43%가 필요하다고 응답했으며, 24시간 보육서비스는 23.3%, 휴일보육서비스는 38.4%가 필요하다고 응답하였음. 시간제 보육서비스의 필요정도는 77.8%로 나타나 현재 보편적인 서비스가 이루어지지 않고 있는 시간제 보육서비스가 시급히 이루어져야 할 것으로 보임.
- 아이가 아플때 어려움을 겪는 경우 소아과 병원 등과 연계해서 하는 보육시설이 있을 경우 이용의향이 67.3%를 보임.
- 공공보육도우미가 있다면 이용의향이 있다는 응답이 64.2%였고 시간제로 원하는 경우가 80.2%로 높았음. 시간당 보육료는 3천원에서 5천원 사이가 가장 높게 나타났으며 도우미 선택시 전문성과 비용을 가장 중요시하는 것으로 나타남.
- 자녀양육지원센터가 있다면 놀이방법이나 자녀훈육법 등을 희망한다는 의견이 44.0%, 전문가와의 상담 35.1% 순으로 나타남.
- 보육비용 지원은 어머니가 육아를 전담하거나 보육시설 외 보육자 이용자에게도 해야한다는 의견이 높았음. 서울시에서 가장 역점을 두어야 할 보육정책으로는 양질의 보육을 제공할 수 있는 어린이집 확충이 가장 많이 응답되었음.

### 2. FGI결과

- 인터뷰 참석자들은 직장에서의 유연성이 있다는 경우는 10명 중 3명이었으며 7명은 기대할 수 없다고 하였음. 그러나 직장에 보육과 관련된 희망사항을 묻자 대부분의 응답자들이 기대하지 않는다고 답하였음.
- 응답자 대부분이 보육시설이 아이를 맡기고 있었으며 자녀의 연령이 어릴때는 가족이나 아이돌보미 등을 이용하고 있었음. 가정에서의 자녀양육 책임자는 취업모 자신이었고 부모보육자는 시어머니나 친정어머니가 해주고 있었으며 남편의 역할은 거의 없었음.

### 3. 심층면접결과

- 공급자들은 24시간 보육안동을 위한 전용공간과 인력 등에 대한 지원을 요구하였음. 또한 시간연장이나 24시간 보육을 하는 교사를 위한 특별직 무 필요성도 제안.
- 시간연장 보육시설의 확대는 대부분의 면접자들이 찬성하였으나 24시간 보육시설에 대해서는 필요성은 인정하지만 부정적인 반응이 대부분이었음. 이에 대한 대안으로 공공보육도우미 시스템을 활성화하여 가정에 파견하는 방법이나 24시간 시설에 아이를 맡기는 부모들에게 주간근무 직장을 알선하는 것을 제안하였음.
- 공공보육도우미는 현재 서울시의 4개 건강가정지원센터에서 운영되고 있지만 수요에 비해 공급이 매우 부족한 상황이므로 차차 늘려나가야 하며 저소득층에 대한 홍보를 강화하고 보육료 체계를 다변화하고 공공보육도우미 직무교육을 강화해야 할 것임.

## VI. 맞춤형 보육 공급방안

### 1. 맞춤형 보육 수요의 특징

- 맞춤형보육에 대한 수요는 ‘근무시간의 비고정성’을 포함한 ‘정규 보육 시간 이외의 보육 필요’와 직장에서의 근무유연성, 대체보육자의 유무 등에 의해 수요가 결정된다고 할 수 있음. 보육 정책의 전반적인 방향은 여성 취업의 활성화에 맞추는 것이 계속적으로 필요함.
- 맞춤형보육 서비스의 수요를 예측하고 정책 대안을 제시하는 데 있어서 유의할 점은 맞춤형보육에 대한 수요 조사의 결과와 실제 그 서비스를 이용할 것인가의 구체적인 수요가 상이하다는 것임. 맞춤형보육 서비스에 대한 일반 수요가 공급으로 이어지기 위해서는 제공되는 보육서비스의 질적 수준이 높고 부모가 실제 선택해서 이용하는데 어려움이 없도록 양질의 맞춤형보육 서비스가 구비되어야 함.

## 2. 맞춤형육 공급 정책의 원칙

- 맞춤형육을 위한 장단기 공급 정책의 원칙을 제시하고자 함. 첫째, 보편주의를 지향함. 맞춤형육 공급 정책은 맞벌이 가정의 일과 양육이 양립될 수 있도록 지원하는 것을 주된 목표로 하는 동시에 다양한 취업 여건과 계층을 정책대상으로 해야 함. 둘째, 아동의 권리를 보장해야 함. 셋째, 24시간 보육의 경우 ‘가족내 아동양육 기능’을 고려하여 장기적인 계획을 고려해야 함.
- 시간제 보육 서비스를 하는 경우 일정 연령 이상은 시설을 이용하고 영아나 질병 등을 앓고 있는 아이의 경우 공공 육아도우미를 이용하는 방안을 활성화함.

## 3. 맞춤형육 공급 방안

- 보육 서비스의 유연성을 높이기 위해 현재 실시되고 있는 시간연장 보육 서비스 등의 특수보육 서비스를 개선하고 새로운 보육 서비스를 도입하는 방안을 제시하고자 함. 기존의 특수보육 서비스는 수요와 운영의지를 중심으로 시설을 지정하고 지원을 통해 24시간 보육 서비스 수요가 점차 축소될 수 있도록 하여야 함.
- 보육 서비스의 유연성을 높이는 방안을 구체적으로 시간과 아이의 상황이라는 두 가지 개념에서 접근하는 것을 제안하고자 함.
- 시간영역에서는 기존의 특수보육 서비스인 시간 연장, 24시간, 휴일 보육 등의 개선방안을 행정지원, 인력지원, 부모와의 협력지원, 평가 및 모니터링 강화, 향후 운영방안 등으로 나누어 제시하였음. 또한 기존 보육기관내에 시간제 전용 보육반을 신설하여 새로운 시설 및 관리를 위한 별도의 물적 인적투자가 이루어지는 부분을 최소화할 수 있도록 하여 효율적으로 운영할 것을 제안함. 시간제 보육반 운영이 안정된 이후 기업과 시간제 보육을 연계하는 방안도 마련할 필요가 있음. 시간제 고용이 많이 이루어지는 기업의 경우 인근의 보육기관과 연계해 그 기업의 근로시간에 맞는 프로그램을 마련하도록 하면 기업과 보육시설 모두 상생할 수 있는 방안이 될 수 있음.

- 아이가 아플 때 기존에 이용하던 보육시설이나 보육자에게 아이를 맡기지 못하는 경우가 많으므로 병의원 환아보육 시범서비스를 실시하도록 해야 함. 시범서비스 사업에 참여하고자 하는 병의원을 모집하여 인력, 시설 등의 기준을 마련해 이를 실시한 후 참여하는 병의원은 지역사회에 홍보 효과를 거둘 수 있도록 지원하고자 함.
- 가정내 보육의 유연성을 높이기 위해 아버지의 양육 참여를 증진하고, 현재 실시하고 있는 ‘아이돌보미’를 확대하여 시간제 맞춤형 보육 서비스 제공이 가능하도록 공공보육 도우미 제도를 활성화하여야 할 것임.
- 공공보육 도우미는 주로 영아를 대상으로 한 시간제 보육이나 일시적인 시간제 보육 서비스, 혹은 질병을 앓는 아동같이 기관보육이 어려운 아동을 대상으로 시간제 보육 서비스를 담당하도록 하고 일상적인 보육 수요와 더불어 야간이나 새벽 보육, 병원연계 보육과 같은 응급 보육 서비스를 분리하도록 해야 할 것임. 또한 현재의 건강가정지원센터에서 운영하고 있는 ‘아이돌보미’ 중심에서 벗어나 장기적으로 시민단체 등과 연계하여 공공보육 도우미를 활성화하고 급여제도 개편 등으로 통해 단시간 이용과 장시간 이용 등을 구분하는 등 활용도를 높일 방안을 마련해야 할 것임.
- 부모와 조부모를 대상으로 자녀양육에 도움을 줄 수 있는 양육지원센터 등을 마련해 활성화하여야 함. 가정내 보육유연성을 지원하기 위해서 주 프로그램의 대상에 전 가족원을 포함하여 대상별 교육 등을 실시하여야 할 것임. 서울시에서 2008년까지 통폐합을 통해 없어지는 100개 동사무소를 육아지원이 가능한 문화 복지 시설로 활용하여 양육지원센터를 마련하는 방안을 모색하도록 하여야 함.
- 직장내 보육의 유연성을 위해 친가족적인 모범기업의 사례를 발굴하고 홍보하며 기업의 탄력근무제도 확산을 유도하고, 야간 및 휴일근무가 많은 기업에 보육시설 설립을 유도하고자 함.

I

서 론





# I. 서론

## 1. 연구의 필요성

남성 부양자와 여성 양육자를 가정하는 남성 부양자 가족모델의 쇠퇴는 전반적으로 우리사회에 돌봄의 위기(care crisis)를 야기하였으며, 이에 대한 해법은 주로 돌봄에 대한 공적지원(public support)으로 수렴되어 가고 있다. 우리 사회에서 자녀 양육의 일차적인 책임은 여성에게 있다고 오랫동안 간주되어왔기 때문에 여성의 경제활동참가율은 전형적인 M자형 곡선을 그려왔다. 그러나 경력단절 이전보다 열악한 조건으로 기혼 여성의 노동시장 재진입이 이루어지고 사회적 지원이 부재한 상태에서 일·가정양립의 책임이 주로 여성에게 주어짐에 따라 결과적으로 결혼과 출산의 지연과 포기가 늘어나면서 사회적인 ‘초저출산 현상’에 직면하게 되었다.

근래 OECD국가를 중심으로 저출산 및 노령화 현상이 심화되면서 영유아기의 돌봄문제는 미래사회에 대한 투자의 측면에서 비부모 자녀양육(nonparental child care)을 위한 공적 지원의 형태로 부각되고 있다. 여기에서의 핵심은 비단 저소득층 혹은 개별 가족이 담당할 수 없는 아동에 대한 복지적 차원에서 접근뿐 아니라 부모의 노동조건에 관계없이 양질의 자녀양육 지원이 보장되어야 한다는 것이다. 자녀양육에 대한 공적 지원은 계층에 관계없이 여성의 노동시장 참여를 가능하게 한다는 점에서 젠더와 계층의 평등을 성취하는데 일조하고 있다고 볼 수 있다.

즉 여성의 경제활동 증가와 저출산 극복은 미래의 국가경쟁력을 확보한다는 차원에서 양자택일의 문제가 아니라 동시 병행되어야 하는 우리 사회의 과제가 된 것이다. 과거 고전적인 경제학 이론에서 여성의 노동시장 참여는 가족 내 노동과 교환된 가치로서, 경제활동참여 증가와 출산을 저하는 반비례하는 관계였으나 최근의 선진국 사례는 일과 가족생활을 양립할 수 있게 하는 사회 시스템이 어떻게 두 마리 토끼를 잡을 수 있는가에 대한 해법을 보여주고 있다.

‘일 가정 양립’은 전 생애를 통해서 일정한 시기에는 가족에 대한 보살핌 노동에 전념하고 이후에 다시 시장노동에 진입하는 방식의 생애노동을 의미하는 것이 아니라 성별에 구분 없이 어린 자녀를 둔 여성과 남성이 자녀양육책임으로 인하여 시장노동으로 불이익을 받지 않으며 소득활동으로 인하여 사회의 다음세대를 키워내는데 소홀함이 없어야 한다는 것을 의미한다(장지연·이정우·최은영·김지경, 2005). 이러한 변화와 합의는 영유아에 대한 보호와 교육을 다루는 보육정책에 대한 근본적인 관점의 변화를 가져오게 하는데 일조하였으며 보건복지부에서 여성가족부로

보육정책의 이관을 가져오는 동인이 되었다.

OECD가 회원국의 유아교육 및 보육관련 정책현황을 정리한 보고서(Start Strong II』, 2006)에 따르면, OECD 국가들이 유아교육 및 보육관련 정책에 대한 재정 투자를 늘려가는 주요 원인은 크게 다섯 가지로 정리된다. 첫째, 서비스경제(service economy)의 확대와 여성의 노동시장 진출 증가, 둘째, 일·가정 양립의 문제가 점차 성 평등을 강조하는 방향으로 변화, 셋째, 인구학적 요인으로 꼽히는 출산력의 하락과 이민의 증가, 넷째, 빈곤으로 불이익을 받는 아동에 대한 국가의 개입 증가, 다섯째, 유아교육 및 보육을 점차 공공의 선(public good)으로 인식하게 된 점 등이다. 따라서 보육정책은 경제구조의 변화, 여성인력에 대한 노동정책, 저출산 정책 등과 맞물려 있고, 점차 국가의 개입과 공공재로의 인식이 확산되고 있음을 알 수 있다.

2006년 수립된 여성가족부의 제1차 중장기 보육정책에 의하면 보육의 공공성 강화와 양질의 보육서비스 제공을 정책목표로 5개 영역의 정책과제를 추진 중에 있으며 서울시 역시 민선 이양이후 자체적인 보육서비스 향상계획을 수립하여 시행하는 등 보육정책에서 획기적인 발전이 있어 왔다. 보육정책에서의 핵심은 공보육 강화와 다양한 보육 서비스 제공에 있다고 볼 수 있는데 이중 다양한 보육 서비스 제공에서의 핵심은 수요자 요구에 기반한 보육 서비스를 제공한다는 데에 있다. 일반적인 보육수요조사에 의하면 다양한 보육 서비스에 대한 요구가 매우 높은 편으로 서울시민의 경우에도 확충을 희망하는 보육시설로 야간, 24시간, 휴일, 시간제 보육시설에 대한 요구가 25.7%로 나타나 요구가 높은 것으로 나타났다(김창연 등, 2007).

그러나 다양한 보육 서비스에 대한 높은 요구에도 불구하고 현재 서울시에서 추진하고 있는 특수보육 서비스의 경우 지정된 시설에 대한 특수보육 실제 이용률은 높지 않아 수요와 공급의 불일치 현상이 계속 지적되고 있다. 이러한 문제는 지금까지 보육 수요를 파악하는 방식과 더불어 그에 대한 대응방안을 모색하는 방식에서 문제점을 찾을 수 있을 것이다.

보육 수요가 높게 나타난 보육 서비스 형태에 대하여 단순한 지정 시설 확대와 조절로서 해결하는 지금까지의 방식으로는 다양한 보육 수요가 파악되었다고 볼 수 없으며 이에 기반한 공급안이 마련되었다고 볼 수 없는 것이다. 수요와 공급의 일치는 요구하는 서비스가 정확히 제공되었을 때 가능한 것인데 지금까지는 수요에 대한 요구를 지나치게 단편적으로 파악하려는 경향이 있었다. 단순히 다양한 서비스를 공급자 중심으로 규정하고 단순한 수요율과 영유아인구수를 고려하여 기존의 서비스 시간을 연장하는 방식은 수요자 중심의 보육 서비스가 아닌 공급자 중

심의 연장서비스로 해결하려고 한 것이 문제의 핵심인 것이다.

따라서 수요자가 원하는 보육서비스를 제공하기 위해서는 수요를 정확히 파악하는 것과 더불어 이러한 수요가 반영된 공급방안이 필요하다는 것을 알 수 있다. 보육 수요자의 요구는 보육수요자의 맥락에 따라서 요구가 달라지는데 지금까지의 연구는 이러한 맥락을 고려하지 못하였다. 따라서 요구에 기반한 맞춤형 보육 공급방안을 도출하기 위해서는 무엇보다 수요자의 맥락을 고려하려는 연구설계가 필요할 것이다.

따라서 이 연구에서는 맞춤형 보육을 수요자의 각기 다른 요구에 부응하는 보육 서비스로 규정하고 수요자의 요구를 반영한 맞춤형 보육 공급방안을 도출하고자 하였다. 구체적으로 여기에서의 이 맞춤형 보육은 다음의 요소가 고려된 것이다.

첫째, 우선 보육 수요자를 누구로 정의할 것인가 이다. 보육은 개별 아동 모두에게 발생하는 일로서 굳이 여성에게 국한된 수요는 아니다. 그러나 여성의 경제활동 참여가 증가하고 있고 또 국가적 경쟁력을 확보하는 차원에서도 여성의 경제활동 참여를 장려하고 있는 시점에서 보육은 여성의 경제활동참여에 가장 큰 장애요인이 된다는 것도 분명하다. 따라서 이 연구에서는 우선 여성에 국한하여 이들의 노동시장 참여와 연계한 조건을 살펴봄으로써 여성의 경제활동참여를 촉진할 수 있는 보육 환경을 조성한다는 의미에서 여성을 주요 연구대상으로 하여 접근하고자 하였다. 특히 여성을 취업여성과 비취업여성으로 나누어 현재의 노동시장 참여 조건과 더불어 향후 참여 의향과 연계된 보육 수요와 향후 수용할 수 있는 보육 공급방안을 도출하고자 하였다.

둘째, 취업여성의 경우에는 이들의 보육 수요를 파악하기 위해 이들의 취업과 연관된 다른 수요를 파악하여 이에 부응하는 맞춤형 보육 공급방안을 도출하고자 하였다. 여기에서는 Emlen(1998)의 유연성 모델(flexibility model)을 도입하여 이들의 다른 보육수요를 파악하였다. Emlen에 의하면 일하는 부모가 필요로 하는 유연성은 직장, 가족, 보육 서비스 3가지 요소에 의해 영향을 받는다는 것이다. 즉, 직장 내 일정을 조절하거나 하는 직장 유연성과 가정 내에 부모이외에 다른 양육자에 의해서 지원을 받을 수 있는 가정내 유연성, 그리고 정규보육 시간이외의 보육 서비스 제공과 같은 보육 서비스를 제공하는 기관에서의 보육 서비스 유연성의 3가지 요소에 의해 유연성을 가질 수 있다는 것이다.

대부분의 보육 정책에 대한 연구는 보육 서비스를 제공하는 기관에서의 유연성만을 다루고 있고 보육 수요 조사에서도 이러한 측면만을 강조하고 있으나 실제로 부모들은 세 가지 요소의 유연성을 통해 유연성을 조절해가고 있기 때문에 가정내 유연성과 직장 내 유연성에 대한 맥락을 고려하지 못한다면 실제수요보다 과대

예측되는 결과를 가져올 수 있는 것이다. 특히 우리 사회의 경우 많은 경우 조부모 양육 등 가족 내 유연성에 의해 제공되는 비중이 크기 때문에 이러한 요소를 고려한 수요가 파악되는 것이 중요할 것이다. 따라서 취업여성의 직업요인에 따라 이러한 유연성이 다르게 구성되는지를 파악한 후 이러한 유연성을 보완해줄 수 있는 공급방안을 강구하는 것이야말로 수요자 중심의 보육 서비스를 제공할 수 있는 가장 현실적인 방법이 될 것이다. 또한 이러한 세 가지 유연성 요소를 고려한 보육은 서로 다른 보육 수요를 고려한 맞춤형보육이라고 명명할 수 있을 것으로 기대한다. 보육 서비스의 제공은 공급자를 통해서 이루어지는 것은 분명하나 다양한 서비스의 제공은 근본적으로 다양한 수요에 대한 요구에 기반한 공급 대응이라는 것이 전제되기 때문에 이 연구에서는 맞춤형보육을 보육유연성 요소에 따른 다양한 보육 수요에 대응하는 수요자 중심의 보육으로 정의한 후 이러한 수요에 대한 공급방안을 제시하고자 한다.

## 2. 연구목적 및 내용

이 연구는 수요자 지향적인 보육 서비스 공급을 위한 여성의 노동 조건에 따른 보육 수요를 파악함으로써 장기적인 관점의 보육정책 수립을 위한 기초 자료를 제공하고 이에 대응하는 맞춤형 보육 공급 방안 및 개선방안을 마련하는데 그 목적이 있다. 여기에서의 맞춤형보육이란 기본적으로 다른 수요에 기반한 보육 서비스를 말한다. 즉 직장내 유연성, 가정내 유연성, 보육 서비스 유연성에 따라 여성의 보육수요가 달라지는데 이러한 다른 수요에 부응할 수 있는 보육 서비스가 바로 맞춤형보육인 것이다.

유연성의 세 요소에 따라서 맞춤형보육의 형태는 보육 서비스가 제공되는 시간에 대한 맞춤형보육이거나 혹은 보육이 제공되는 장소에 대한 맞춤형보육도 가능하며 혹은 보육 서비스를 제공하는 주체에 대한 맞춤형보육도 가능하다. 따라서 이 연구에서의 맞춤형보육은 다른 보육 수요에 대응할 수 있는 매우 탄력적인 보육 서비스를 지칭하는 것이다. 기존의 보육정책 연구에서 특수보육이나 취약보육이라는 의미로 사용해왔던 보육 서비스와 경우에 따라서는 유사한 의미로 사용될 수도 있으나 특수보육이나 취약보육이라는 용어가 근본적으로 보통의 정규보육시간을 중심으로 한 보육 서비스 이외의 특수 보육이라는 의미가 더 강한 반면 맞춤형보육은 보육 수요자의 다양한 요구를 반영하는 수요자 중심의 보육서비스란 의미가 더 강한 용어라고 볼 수 있다. 이 연구과제의 주된 초점은 일·가정 양립을 위해 여성의 노동조건에 따른 보육 현황 및 수요를 파악하고 직장, 가정, 보육 서비스 유연성의 균형을

맞출 수 있는 공급방안을 마련하는 것이다. 이 연구에서는 맞춤형보육을 위한 공급방안을 도출하기 위해 직장유연성보다는 가정 내 유연성을 지원할 수 있는 방안과 보육 서비스 유연성을 제공할 수 있는 공급방안을 중심으로 논의하고자 한다. 최종적으로 다양한 보육 수요에 기반한 맞춤형보육 공급방안을 도출하게 될 것이다.

본 연구의 구체적인 연구 목적 및 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 비취업여성의 보육 현황 및 노동참여 의향에 따른 보육 수요를 파악한다.

둘째, 취업여성의 유연성 현황 및 이에 따른 보육 현황 및 보육 수요를 파악한다.

셋째, 비 취업여성의 향후 취업의향 및 취업모의 직장에서의 유연성, 가정에서의 유연성에 따른 보육 수요를 고려하여 맞춤형 보육 서비스 공급방안 및 개선방안을 제시한다.

넷째, 가정 내 유연성을 높이기 위한 맞춤형보육 공급 및 개선방안을 제시한다.

다섯째, 보육 서비스 유연성을 높이기 위한 맞춤형 보육 공급 및 개선방안을 제시한다.

연구의 목적을 달성하기 위한 구체적인 연구 내용은 다음과 같다.

첫째, 전반적으로 보육정책에 영향을 미칠 수 있는 관련 환경의 변화와 더불어 여성의 경제활동참여 현황을 파악할 수 있는 관련 문헌들을 검토하였다.

둘째, 현재 다양한 보육 서비스의 일환으로 실시되고 있는 서울시의 특수보육 현황을 검토하였다.

셋째, 여성의 취업조건을 고려하여 직장, 가정, 보육 서비스 유연성을 파악하였다. 향후 보육 서비스의 개선방안을 논의하기 위해서는 여성의 취업맥락을 이해할 필요가 있으며 이는 여성의 취업 상황을 이해하기 위해 단순한 취업유무 뿐 아니라 근무형태나 고용형태 등의 취업요인과 교육과 가수 소득이라는 배경요인 등을 고려하였다. 또한 각 요인에 따라 직장과 가정 내 유연성에 어느 정도나 대응되는가를 알아보았다. 이를 통해 세 번째 요인인 보육 서비스에서의 유연성을 어떻게 공급할 것인가의 방향을 도출하려고 하였다.

넷째, 맞춤형보육에 대한 수요를 파악하였다. 일반적인 보육정책 수요자로 볼 수 있는 여성을 중심으로 한 취학 전 아동이 있는 가족에서의 수요 뿐 아니라 보육서비스를 제공하고 있는 공급자의 관점을 통한 수요를 함께 파악하고자 하였다.

다섯째, 검토되고 분석된 자료를 토대로 서울시의 맞춤형보육 공급방안을 제시하고자 하였다. 기본적으로 직장에서의 유연성은 전반적인 현황을 파악하는 것을 목적

으로 하였으며 이외의 두 가지 요소인 가정 내의 유연성을 지원하기 위한 방안과 보육 서비스의 유연성을 높이는 방안을 공급방안으로 모색하였다.

### 3. 연구 방법

본 연구는 맞춤형 보육 수요를 파악하고 이에 대한 공급방안을 모색하기 위하여 문헌 및 조사, 심층면접을 병행하였다.

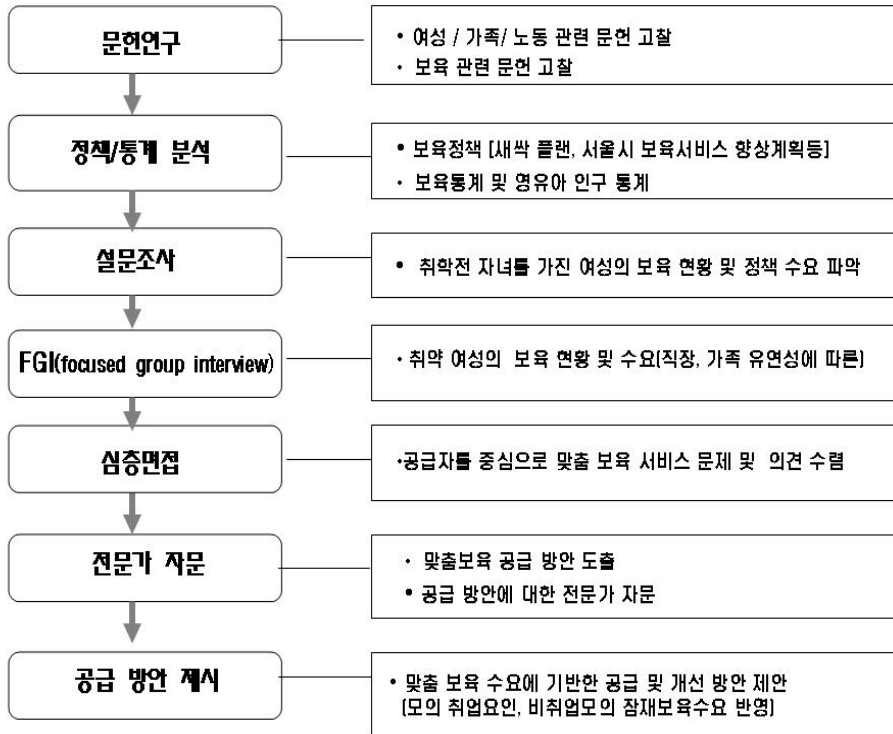
첫째, 전반적인 연구 경향 및 관련 현황을 파악하기 위해 문헌 및 통계 분석을 실시하였다. 보육, 자녀양육 지원 및 출산력, 여성취업, 아동발달 등 이와 관련된 기존 연구 문헌 및 연구 결과를 수집하여 분석하였다. 또한 여성가족부 및 서울시의 보육 통계 및 통계청의 관련 자료 등을 활용하여 분석하였다.(중간 생략하였음)

둘째, 보육 현황 및 정책 수요 분석을 위하여 사회조사를 실시하였다. 취업모 900명, 비취업모 300명을 대상으로 직장 및 가구 방문을 통한 면접 조사를 실시하였다. 조사일 기준으로 서울시에 직장 및 거주지가 있는 미취학아동을 둔 여성 1200명을 대상으로 취업여성의 취업요인과 아동의 발달단계를 고려하여 할당표집을 실시하였다. 이를 통해 취업여성의 직장, 가정에서의 유연성을 파악하였으며 전반적인 보육현황 및 보육 수요를 파악하였다. 또한 비취업여성의 향후 노동시장 참여 의향을 파악하였으며 전반적인 보육 현황 및 보육 수요를 파악하였다.

셋째, 여성의 취업조건에 따른 보육의 어려움 및 이에 대한 정책 대안을 도출하기 위해 심층면접과 FGI(Focus Group Interview)를 실시하였다. 전반적인 사회조사를 통해 전반적인 현황에 대한 파악은 가능하나 이를 취업조건과 연계하여 보다 구체적인 문제들을 도출하고 정책대안을 모색하기 위해 심층면접을 보육 서비스 공급자를 중심으로 진행하였다. 또한 보다 어려움이 많은 대상을 선택하여 이들의 유연성 및 보육 요구를 파악하기 위해 FGI를 실시하였다.

넷째, 실효성 있는 정책 대안을 도출하기 위해 전문가 자문회의 및 관련 종사자들의 자문을 거쳤다. 자문을 통해 보완된 내용으로 최종 정책대안을 제시하였다.

도식화한 방법은 다음과 같다.



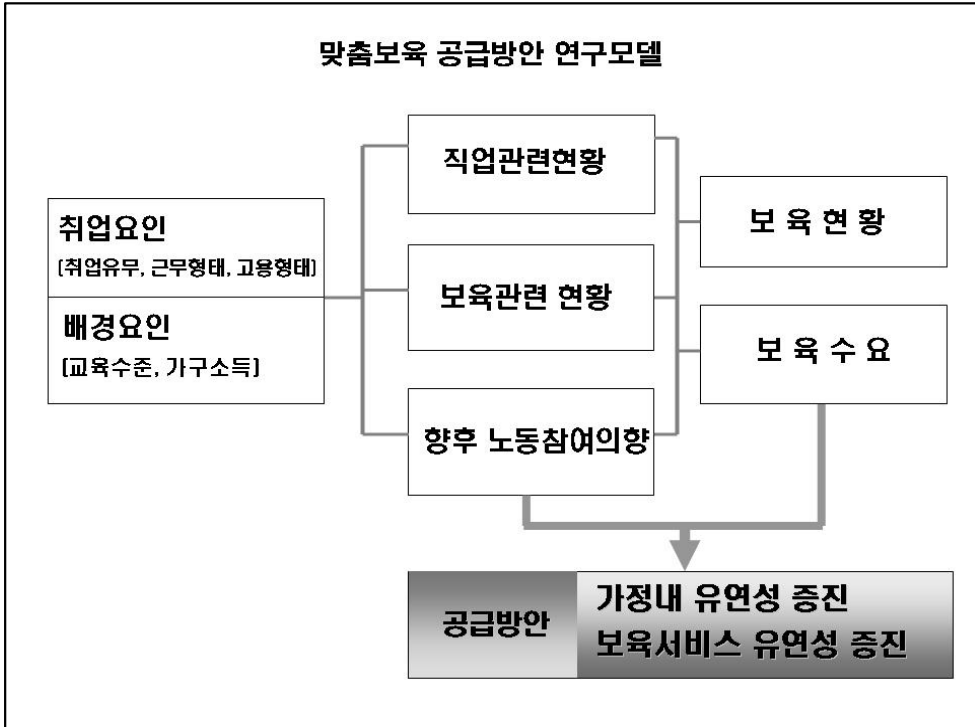
<그림 1-1> 연구 방법

#### 4. 연구모델

이 연구에서는 여성의 노동참여 현황에 따라 비취업여성과 취업여성으로 나누어 보육 현황 및 보육 수요를 파악한 후 맞춤형 보육 공급방안을 제시하였다. 비취업여성의 경우는 향후 노동참여의향에 따라 보육 현황 및 보육 수요를 파악하였으며 취업여성의 경우에는 취업요인과 배경요인에 따라 직장, 가정내 유연성 요소 및 보육 현황 및 수요를 파악하여 이를 통한 공급방안을 도출하였다. 도출된 공급방안에 따라 보육 서비스 유연성을 확보함으로써 궁극적으로는 일·가정양립을 위한 가정 내 유연성과 보육서비스 유연성의 증진방안을 도출하는 것을 목표로 하였다. 직장 내 유연성은 취업모들의 보육관련 어려움을 파악하는데 초점을 두었으며 취업모와 비취업모 모두를 고려하여 가정 내 유연성을 증진할 수 있는 방안과 보육 서비스 유연성을 증진하는 방안을 제시하였다.



이를 위한 연구모델을 도식화하면 다음과 같다.



## II

---

# 일·가정 양립을 위한 맞춤보육의 필요성과 관련 선행연구



## II. 일가정 양립을 위한 맞춤형보육의 필요성과 관련 선행연구

### 1. 맞춤형보육수요 증가의 사회경제적 배경

#### 1) 여성의 경제활동 참여

우리나라 여성의 경제활동참여율은 지난 20년간 꾸준히 증가해왔다. 여성 경제활동 증가의 배경은 다음과 같이 요약할 수 있다. 첫째, 출산과 자녀양육으로 인한 노동시장 퇴출이 점차 줄어들고 있고, 둘째, 1980년대까지 경제적 호황이 이어지면서 1990년대 들어 여성노동력 활용의 요구가 증대되었으며, 셋째, 남녀고용평등법의 실효성 확보, 보육기관 및 시설의 확충, 모성보호 관련법과 같은 자녀양육을 위한 제도적 지원이 강화되었고, 넷째, 노동공급자인 여성 자신이 노동시장 재진입시 소득에 불리한 영향을 끼치는 경력단절을 피하고자 하기 때문이다(김현숙, 2005).

서울 여성의 경제활동참여율 역시 2006년 기준 51.9%로 지속적으로 증가하고 있는 편이나 이는 OECD국가와 비교한다면 아직은 낮은 수준이다. 여성의 경제활동 참가율 증가는 우리 사회가 선진국으로 도약하기 위한 국가적인 과제(Dynamic Women Korea, 2010)로 추진되고 있으므로 향후 이러한 현상은 더욱 가속화될 전망이다.

<표 2-1> 서울시 여성의 경제활동참가율 추이

(단위 : 천명, %)

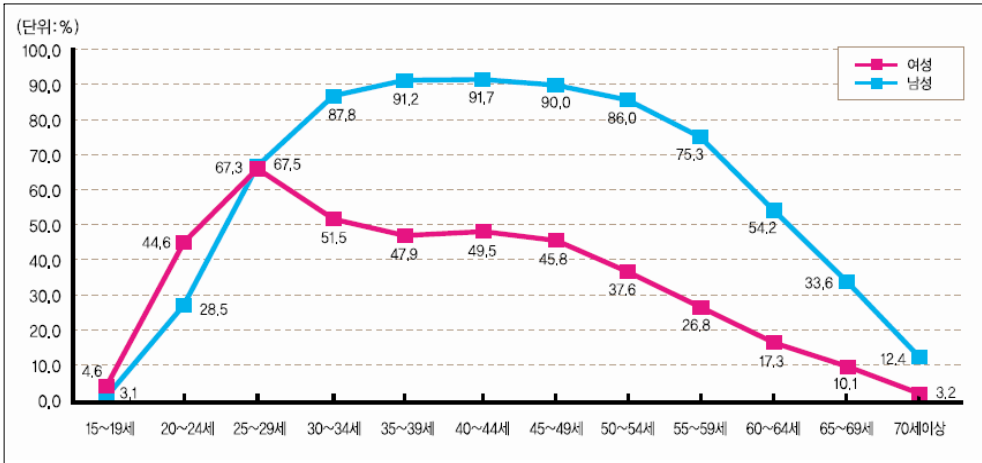
	2003	2004	2005	2006
서울				
경제활동인구(천명)	2,060	2,131	2,167	2,180
경제활동참가율(%)	50.0	51.6	52.0	51.9

주 : 경제활동참가율(%) = 경제활동인구/15세이상 인구 \*100

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』, 각 년도

2005년 이루어진 인구주택총조사 결과에 의하면 서울시 여성의 연령별 경제활동 참가율은 20대 후반에서 최정점을 보인 후 30대 초반부터 감소하기 시작하여 30대 후반에서 저점을 보이고 40대 초반에 다시 상승했다가 서서히 하락하는 양상을 보였다(그림 2-1 참조). 그동안 서울여성의 경제활동참가율이 30대 초반에서 저점을 보이는 형태의 M자 곡선이었다면, 2005년의 경우 그 저점이 30대 후반에 나타났다는 점에서 차이를 보인다. 이는 상당수의 여성들이 결혼, 출산 및 자녀양육을 담당

하는 30대에 노동시장을 이탈한 후 자녀가 어느 정도 성장한 40대에 들어 다시 노동시장에 재진입 한다는 양상에는 변화가 없으나, 30대 초반에서 저점을 보였던 2000년도의 경제활동참가율 곡선과는 다소 차이를 보인다(김창연 등, 2007). 이러한 저점의 이동에 대해 안주엽(2005)은 여성교육의 대중화에 따른 기회비용의 상승으로 시장노동 진입이 활성화된 반면, 출산과 보육문제가 해결되지 않음으로 인하여 여성의 노동공급을 제한하는 요인을 연기하는 방향으로 나타났다고 해석하고 있다.



자료 : 김창연외 2인, 『2007 통계로 보는 서울여성』 (2007)

<그림 2-1> 서울의 성 및 연령별 경제활동참가율

다음 <표 2-2>를 보면 자녀의 존재가 기혼여성의 취업에 큰 장애가 되고 있음을 분명히 알 수 있다. <표 2-2>는 2000년을 기준으로 보육대상 자녀의 유무와 자녀의 연령에 따른 경제 활동참가율과 실업률을 나타낸 자료이다. 표에서 보는 바와 같이 일단 자녀의 연령에 관계없이 기혼여성은 보육대상 자녀의 존재 유무에 따라 경제 활동 참가율에 비교적 큰 차이를 보이고 있으며 실업률로 살펴봐도 자녀의 연령에 관계없이 보육대상 자녀가 있는 기혼여성이 없는 기혼여성보다 약간씩 실업률이 높게 나타나고 있다.

이와 같은 결과는 여성이 자녀가 어릴수록 보육의 한계가치를 높게 평가하기 때문에 자녀를 보육시설에 보내고 노동시장에 참여하여 얻는 임금의 한계가치가 일정 수준을 넘어서야만 노동시장에 참여한다는 것을 의미한다(김현숙, 2005).

<표 2-2> 보육대상 아동존재별 기혼여성의 경제활동상태(2000)

(단위 : %)

	실업률	경제활동참가율
5세 이하 있음	3.7	29.7
5세 이하 없음	3	45.5

## 2) 맞벌이 가족의 증가

여성의 경제활동참여가 증가하면서 남성생계부양자 모델에서 부부가 동시에 생계와 돌봄을 공유하는 맞벌이 가족모델로 전환하고 있다. 통계청 자료에 의하면 1995년 서울시 평균 25.9%에서 2005년 30.1%로 증가하였다. 전국 자료와 비교해볼 때 전국 35.2%에 비해 서울시는 30.1%로 아직은 낮은 수준이나 증가폭을 비교해보면 전국보다 더 빠른 속도로 증가하고 있다. 이는 여성의 사회 참여욕구 증대 뿐만 아니라 도시지역의 높은 생계비와 주거비 등 여성의 취업을 요구하는 상황적 요인이 점차 증가하는 것과도 연관되어 있다고 보여 진다.

<표 2-3> 맞벌이 가구의 변화 추이

(단위 : 가구, %)

		1995	2000	2005
전국	전체	9,525,593 (100.0)	10,108,896 (100.0)	10,314,822 (100.0)
	맞벌이	3,180,380 ( 33.4)	3,574,371 ( 35.4)	3,633,275 ( 35.2)
서울	전체	2,151,483 (100.0)	2,108,282 (100.0)	2,064,331 (100.0)
	맞벌이	556,203 ( 25.9)	626,638 ( 29.7)	621,492 ( 30.1)

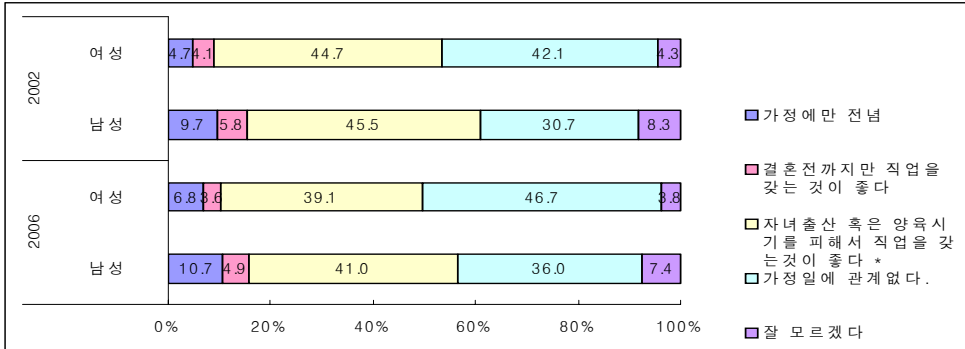
주 : 일반가구 중 가구주와 배우자가 함께 살고 있는 가구를 대상으로 집계한 결과임.

남편과 부인의 경제활동상태를 모두 '일하였음' 이라고 응답한 경우, 맞벌이 가구로 분석함.

자료 : 통계청, 『인구총조사(경제활동 10%표본)』, 각 년도

2000년 이후 여성취업에 관한 사회조사결과를 나타낸 <그림 2-2>를 보면, 2002년과 2006년에 여성취업에 대한 태도가 변화하고 있음을 알 수 있다. 취업 자체를 찬성하는 비율은 두 조사 간에 큰 변동이 없으나 일단 여성의 취업을 찬성하는 이들은 취업시기에서 약간의 태도 변화를 보인다. 출산이나 양육 등 가정일에 관계없이 여성이 취업하는 것이 좋다는 응답이 여성과 남성 모두 증가하였으며 '자녀출산이나 양육시기를 피해서 취업하는 것이 좋다'는 응답은 감소하여 전 생애에 걸친 여

성의 일가정양립을 지지경향으로 약간씩 변화하고 있음을 알 수 있다. 그러나 출산이나 자녀가 성장하는 시기를 피하기를 선호하는 응답이 여성 39.1%, 남성 41.0%로 특히 남성의 경우에는 가장 많은 응답을 보여, 남성의 경우에는 여성에게 우선적인 역할로 자녀양육을 지지하고 있다고 볼 수 있을 것이다.



주 : 문항을 재구성하였음.(첫자녀 출산 전까지 + 자녀성장 후 + 결혼 전과 자녀성장 후 = 자녀출산혹은 양육시기를 피해서 직업을 갖는 것이 좋다 )

자료 : 통계청, 『사회통계조사』, 각 년도

<그림 2-2> 여성 취업에 관한 의견

이러한 여성취업에 관한 남성들의 태도는 결과적으로 여성들의 취업에 장애요인으로 작용할 뿐 아니라 자녀양육 역할에 대한 태도 불일치에 따라 부부간 역할갈등을 불러올 수 있다. 다음 표에 나타난 여성취업 장애요인에 관한 문항을 보면, 육아부담 때문이라는 응답이 2002년 여성 44.3%, 남성 39.5%보다 2006년 여성 73.6%, 남성 67.9%로 급격히 증가하였음을 알 수 있다.

<표 2-4> 여성취업 장애요인

(단위 : %)

		사회적 편견 및 관행	여성의 직업의식, 책임감 부족	불평등한 근로여건	일에 대한 여성의 능력부족	구인정보 구하기 어려움	육아부담	가사부담	기타	잘 모르겠음
2002	여성	21.7	4.8	12.6	2.0	2.1	44.3	8.1	0.1	4.3
	남성	22.0	8.8	9.9	2.1	1.3	39.5	8.4	0.1	7.9
2006)	여성	40.0	9.8	36.9	5.3	9.5	73.6	42.1	0.2	4.6
	남성	38.1	15.3	30.2	7.3	7.0	67.9	36.4	0.3	8.3

주 : 1) 복수응답

자료 : 통계청, 『사회통계조사』, 해당년도

다음의 <표 2-5>에는 맞벌이 여부에 따른 서울시민이 희망하는 자녀수가 나타나 있다. 표를 보면, 맞벌이 가족의 경우 1명의 자녀를 희망하는 경우가 12.5%, 2명의 자녀를 희망하는 경우가 64.4%, 3명 이상의 자녀를 희망하는 경우가 23.1%였으며 비맞벌이 가족의 경우 전체적인 비율에서 큰 차이가 없었다.

<표 2-5> 맞벌이 여부에 따른 희망하는 자녀수

(단위 : 명(%))

	무자녀	1명	2명	3명이상	전체
맞벌이	-	41(12.5)	212(64.4)	76(23.1)	329(100.0)
비맞벌이	1(0.3)	74(11.3)	435(66.2)	146(22.2)	657(100.0)

자료: 고선주 외 7인, 『서울특별시 가족실태 및 가족정책 수요조사』 (2006)

<표 2-6>에는 자녀수에 따른 여성의 취업상태를 보여주는 자료가 나와 있다. 일하는 여성은 무자녀가 24.1%, 1자녀 31.1%, 2자녀 40.4%, 3자녀 이상 4.4%로 평균 자녀수는 1.3명인데 비하여 일하지 않는 여성은 무자녀 11.8%, 1자녀 31.6%, 2자녀 50.1%, 3자녀 이상이 6.5%로 평균 1.5명의 자녀수를 보인다. 일하는 여성과 일하지 않는 여성의 차이는 1자녀에서는 유사한 편이나, 일하는 여성은 무자녀의 경우에, 그리고 일하지 않는 여성은 2자녀인 비율에서 차이를 보이는 점이 두 집단의 평균 자녀수 차이를 만들고 있다. 이는 여성이 일하는 경우 아직도 자녀양육의 문제가 가장 큰 장애요인이며 이러한 장애는 여성의 취업 요구가 증가할 수밖에 없는 현실에서 더욱 더 저출산 현상을 심화시키고 있음을 예상할 수 있다.

<표 2-6> 연령 및 출생자녀수별 기혼여성 경제활동상태

(단위 : 명(%))

경제 활동 상태	연령	출생자녀 수					평균 자녀수
		합계	무자녀	1자녀	2자녀	3자녀 이상	
일하 였음	25~29세	62,598 (100.0)	39,415 (63.0)	18,497 (29.5)	4,428 ( 7.1)	258 ( 0.4)	0.4
	30~34세	133,560 (100.0)	33,404 (25.0)	53,274 (39.9)	43,850 (32.8)	3,032 ( 2.3)	1.1
	35~39세	155,195 (100.0)	11,857 ( 7.6)	37,577 ( 4.2)	93,535 (60.3)	12,226 ( 7.9)	1.7
	소계	351,353 (100.0)	84,676 (24.1)	109,348 (31.1)	141,813 (40.4)	15,516 ( 4.4)	1.3
일하지 않았음	25~29세	76,518 (100.0)	24,183 (31.6)	35,467 (46.4)	15,678 (20.5)	1,190 ( 1.6)	0.9
	30~34세	196,641 (100.0)	22,742 (11.6)	71,359 (36.3)	93,231 (47.4)	9,309 ( 4.7)	1.5
	35~39세	203,379 (100.0)	9,457 ( 4.6)	41,834 (20.6)	131,385 (64.6)	20,703 (10.2)	1.8
	소계	479,538 (100.0)	56,382 (11.8)	151,660 (31.6)	240,294 (50.1)	31,202 ( 6.5)	1.5

자료: 통계청, 『인구주택총조사』 (2005)



Immervoll과 Barber(2005)가 OECD국가를 대상으로 보육비용과 조세혜택이 부모의 취업 의도에 미치는 영향을 분석한 결과 보육비용이 높으면 부모의 취업 의도, 특히 두 번째 취업자(대개 아내)의 취업 의도에 부정적 영향을 미친다. 보육비용이 동일하여도 조세혜택이 매력적이지 않을 경우 두 번째 취업자는 취업 의도를 갖지 못하기 때문에 보육비용을 낮추거나 조세혜택을 높이는 등의 간단한 보육정책만으로 여성의 취업 의도를 현실적으로 높이는 것은 어렵다. 그러므로 여성의 취업 의도를 구체적으로 높이기 위해서는 각 나라의 현실에 적합한 세밀하고 다면적인 정책이 필요하다.

맞벌이부부가 양육의 책임을 전적으로 공유하지 않는 한 부부는 대안적인 보육 지원이 필요하게 마련이다. Immervoll과 Barber(2005)는 보육비용과 부모의 취업행동 간의 관계를 분석한 실증연구의 경향을 다음과 같이 정리하였다. 부부는 보육의 비용을 고려할 뿐 아니라 보육의 질이나 필요한 보육시간, 형태 등을 함께 고려해야 하기 때문에 만약 보육시설의 위치나 보육시간 등이 여의치 않을 경우 이는 부모가 보육시설을 선택하는데 제한점으로 작용한다. 일반적으로 보육비용은 자녀를 둔 여성이 취업하는데 부정적인 영향을 미친다. 하지만 보육비용이 전적으로 여성의 취업률에 영향을 미친다고 보기는 어렵고 그 사회의 다양한 하위집단의 특성을 고려해야 할 필요가 있다.

일반적으로 부모가 자녀를 위해 보육서비스를 사용할 것인가의 여부는 가격과 관련이 있다. 하지만 보육시간이나 보육형태 혹은 보육의 질과 같은 요소가 만족스럽지 못할 경우 보육수요자와 공급자간의 괴리는 여성의 노동시장 참여에 부정적인 영향을 미치게 된다. 부모가 보육시간이나 서비스의 질과 같은 이유로 유용한 보육서비스를 이용하지 않겠다고 결정할 경우 보육비용이 여성의 취업에 미치는 직접적인 영향력은 줄어들게 된다.

아래 표에서 보면 왼쪽 하단에 위치한 국가들은 취업을 촉진하는데 있어 보육지원 정책이 가장 결정적인 영향을 미친다. 조세혜택 등 재정적 인센티브가 취업에 미치는 영향이 낮으며 보육비용이 부모의 소득에 미치는 영향은 클 경우 부모는 취업하는 대신 집에서 자녀를 직접 돌보겠다는 결정을 하기가 쉽다. 한국의 경우 결혼한 부부 집단은 왼쪽 하단에 속하지 않지만 한 부모 집단, 특히 임금률이 낮은 한 부모 집단은 왼쪽 하단에 속하기 때문에 이들에게 접근가능하고, 요구에 맞는 보육서비스를 제공하는 정책은 이들의 취업 의도를 이끌어내는데 매우 중요한 역할을 하게 된다. 우리나라의 경우 소득수준이 낮은 한 부모 가정은 보육비용을 전액 혹은 일부 지원하게 되므로 보육비용보다는 야간 보육이나 24시간 보육 등과 같이 부모가 필요로 하는 보육서비스가 제공되는 것이 이들이 실제 취업하도록 동기를 부여하는데 영향을 미친다고 볼 수 있다.

〈표 2-7〉 보육비용과 취업 인센티브

		결혼한 부부			한 부모			
		조세혜택 등 재정적 인센티브가 취업에 미치는 영향			조세혜택 등 재정적 인센티브가 취업에 미치는 영향			
		낮음	중간	높음				
		낮음	중간	높음	낮음	중간	높음	
보육 비용이 소득에 미치는 영향	낮음	덴마크 헝가리 슬로바키아공화국	핀란드(-) 아이슬란드	스웨덴	낮음	오스트리아(-) 덴마크 프랑스(-) 슬로바키아 공화국	벨기에 핀란드 독일 아이슬란드 일본(-) 네덜란드(-) 포르투갈(-)	그리스 노르웨이 스웨덴 영국(-) 미국(-)
	중간	핀란드(+)	벨기에 노르웨이	그리스 한국	중간	오스트리아(+) 프랑스(+) 네덜란드(+)		오스트레일리아(-) 헝가리
	높음	오스트레일리아(+) 아일랜드 뉴질랜드(-) 포르투갈(-) 스위스 영국	오스트레일리아(-) 오스트리아 캐나다 프랑스(+) 일본(-) 네덜란드 포르투갈(+) 미국	프랑스(-) 일본(+) 뉴질랜드	높음	캐나다 아일랜드 일본(+) 한국(-) 뉴질랜드 스위스 영국(+)	오스트레일리아(+) 포르투갈(+)	한국(+) 미국(+)

주 : 하위그룹별 소득비중의 차이가 큰 나라는 임금이 낮은 집단은 (-)로, 임금이 높은 집단은 (+)로 분류하여 표시하였기 때문에 한 국가가 두 칸에 각각 분류되어 있을 수 있음.

Ficano(2004)의 분석에 따르면 지난 30년간 보육시장은 꾸준히 확대되어 왔지만 그 속도가 일정하지는 않았다. 보육시장의 확대에 영향을 미치는 변수는 여성의 노동시장참여율과 정부의 보육정책에 대한 재정투자, 세제지원 등이 있는데 이 중 설명력이 가장 큰 변수는 정부의 재정투자인 것으로 나타났다. 즉 정부의 재정투자가 없는 상황에서 여성의 노동시장참여의 확대에 따른 보육수요의 증가가 시장의 자발적인 보육공급을 이끌어내는 데는 매우 한계가 있다는 것이다. 특히 시간연장 보육 등 맞춤형보육서비스의 경우 보육수요의 확대가 즉각적인 보육공급의 확대로 이어지기는 극히 어렵기 때문에 정부가 해당보육서비스에 대한 공급을 위해 재정투자를 할 필요가 있다는 것이다.

## 2. 맞춤형보육 수요 분석 모델과 관련 선행연구

### 1) 일·가정 양립을 위한 '유연성 모델(flexibility model)'

Emlen(1998)은 부모가 자녀의 보육시설을 결정할 때 고려하는 매우 중요한 기준이 '유연성(flexibility)'이라고 주장하였다. 비행기 승무원과 같이 불규칙한 근로시간

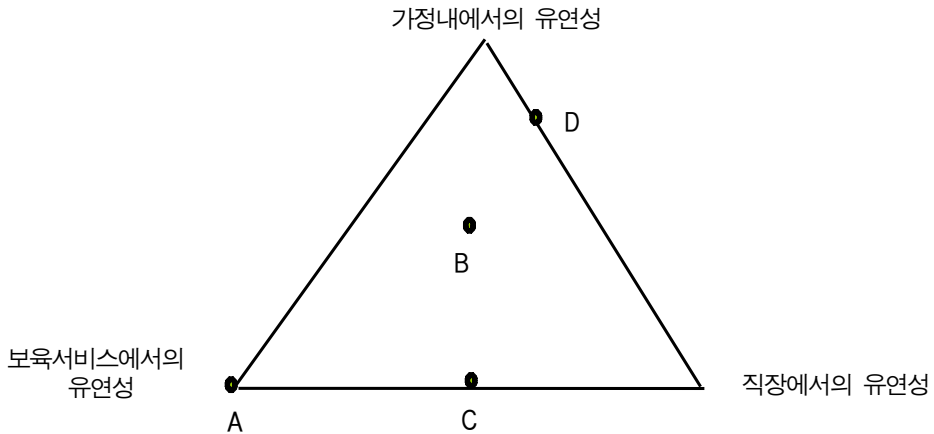
을 갖고 있는 부모는 불규칙성에 맞추어줄 보육서비스를 택하게 되고 이렇게 되면 부모는 좀 더 유연하게 근무시간의 불규칙성에 적응할 수 있다. 친척이나 입주도우미가 있는 가정의 부모는 이러한 유연성을 갖고 있는 편이다. 가족내외에서 이와 같은 사회적 지지를 받는 부모는 자녀를 위하여 오히려 정규시간만 운영하는 양질의 우수한 기관형 보육시설을 선택하고, 자신의 불규칙한 근로시간에도 비교적 잘 적응한다. 이들에게 있어 불규칙한 근로시간을 맞추고 일·가정을 양립하는 것은 비교적 큰 문제가 아닐 수 있다. 물론 이 경우 가족내의 지원자의 자발적 선택에 의한 지원인가의 문제는 별도로 다루어야 한다. 우리사회의 경우 많은 조부모의 대리양육은 정책적 지원이 원활하지 못할 때 가족의 생존전략으로 강요된 것일 수 있기 때문이다.

Emlen(1998)은 일하는 부모가 필요로 하는 ‘유연성(flexibility)’의 세 가지 요소를 직장에서의 유연성, 가정내에서의 유연성, 자녀보육서비스에서의 유연성이라 규정하였다.

첫째, 직장에서의 유연성은 아이를 돌보기 위해 근무일정을 조절할 수 있는 정도를 의미한다. 직장에서의 유연성이 높은 근로자는 자녀양육과 관련된 긴급 상황이 발생했을 때 일을 중단하거나, 다른 시간에 일하거나, 혹은 집에서 아이를 돌보면서 일할 수 있다.

둘째, 보육서비스에서의 유연성은 보육 서비스 제공기관에서 언제든지 아이를 돌봐줄 수 있는 정도를 의미한다. 보육서비스에서의 유연성이 큰 근로자는 아이가 아파도 돌봐주고, 자신의 사정으로 아이 돌보는 일을 빼먹지 않으며, 부모가 일을 해야 하는 시간이라면 이른 시간이나 늦은 시간에도 아이를 돌봐줄 수 있는 보육 서비스 제공자(기관)가 있다.

셋째, 가정내에서의 유연성은 아이가 아프거나 아이를 돌봐주는 보육시설에 문제가 생겼을 때 부모가 직장에서 일하는 동안 아이를 돌봐줄 가족원이나 친구가 있는 정도를 의미한다. 가정에서의 유연성이 높은 근로자는 아이가 아프거나 부모가 직장에서 야근하거나 출장을 갈 때 아이를 보육시설에 통학시켜줄 사람이나, 정규 보육시간외에 자녀를 돌봐줄 사람이 필요할 때 도움을 청할 누군가가 있다.



<그림 2-3> 직장·보육서비스·가정에서의 유연성

<그림 2-3>은 Emlen(1998)이 주장한 세 가지 요소, 즉 직장, 가정, 보육서비스에서의 유연성을 나타내고 있다. 각 꼭지점에서 멀어질수록 유연성이 낮은 것을 의미한다. 가령 A지점에 있는 부모는 보육서비스에서의 유연성이 매우 높지만 직장에서의 유연성이 극히 낮고 비상시 자녀보육을 지원해 줄 가족에서의 지지도 거의 없는 경우이다. B지점에 있는 부모는 세 가지 유연성을 적절하게 갖추고 있는 부모이다. C지점에 있는 부모는 직장에서의 유연성과 보육서비스에서의 유연성을 어느 정도 갖추고 있지만, 가정에서의 유연성은 거의 없는 경우이다. D지점에 있는 부모는 가정에서의 유연성은 상대적으로 높는데 비해 직장에서의 유연성은 낮은 편이고, 보육서비스에서의 유연성은 극히 낮은 경우이다(Ross & Paulsell, 1998). Ross와 Paulsell(1998)은 세 가지 요소의 유연성은 여성이 자녀 출산 후에도 지속적으로 노동시장에 남아있거나 혹은 초기 자녀양육 후 노동시장에 재진입하는 것을 막는 가장 큰 장애가 된다고 지적하고 있다.

아이가 아프거나 부모가 비정규시간에 일해야 하는 비상시에 아이를 긴급하게 돌봐줄 자원이 있는지의 여부를 따지는 가정에서의 유연성은 국가나 사회가 개입하여 조절할 수 없기 때문에 궁극적으로 여성의 일·가정 양립성을 높이기 위해서는 국가나 사회가 직장에서의 유연성과 보육서비스에서의 유연성이 커지도록 정책적으로 노력하는 수밖에 없다(Bookman & Furia, 1995).

사회복지분야의 연구자들과 정책 전문가들은 복지기금을 받다가 이를 벗어나기 위해 노동시장에 진입한 저소득층 가족은 대개 처음에는 근무시간이 불규칙한 직종에 종사하게 되는데 이들 중 한 부모 가정은 가정에서의 유연성이 매우

떨어지기 때문에 자녀양육에서의 긴급한 문제에 대처하기가 매우 어렵게 된다고 지적하고 있다.

## 2) 유연성 모델의 요소별 관련 선행연구

### (1) 직장에서의 유연성과 관련된 선행연구

직장에서의 유연성을 측정하는 방법은 근무일정의 규칙성(shift working이 아닐 것), 정규근무시간 내에 근무를 마칠 수 있는 정도(혹은 야근, 휴일근무 등을 하지 않아도 되는 정도), 근무일정을 조절할 수 있는 정도(급한 일이 있을 경우 중간에 일을 중단하고 나중에 초과 근무를 하거나 혹은 집에 일을 가져가서 할 수 있는 정도), 개인적으로 긴급한 상황이 발생했을 때 병가나 연가를 사용할 수 있는 정도 등을 들 수 있다. 직장에서의 유연성 부족은 저소득층 부모들이 노동시장에 진입할 때 흔히 겪는 가장 큰 문제 중 하나이다.

워싱턴 CCRR(Child Care Resource & Referral Network)의 연구(2000)에 의하면 미국 근로자들의 노동시간은 점차 비정규시간에 근무하는 비율이 늘고 있지만, 정규 보육시간 이외에 보육서비스를 제공하는 보육지원체계에 대한 수요와 공급의 규모는 정확하게 파악하기가 어렵다. 비정규보육시간에 보육서비스를 제공하는 보육시설을 찾는 가족들은 희망하는 보육시간대에 운영하는 보육시설의 부족, 교통편의 부족, 보육시설의 질에 대한 불만족을 경험하게 된다. 비정규시간에 근무할 근로자를 찾는 기업들은 점차 보육이 근로자들을 고용하고, 이들이 계속 근무하도록 하는데 가장 결정적인 요소 중에 하나임을 절실히 깨닫고 있다. 기업들은 여러 가지 방법으로 이 문제에 대처하고 있는데, 직접 직장보육시설을 운영하거나 아니면 지역의 기존 보육시설이나 가정놀이방과 협약을 맺어 비정규시간에 보육서비스를 제공하도록 유도하기도 한다.

『NACCRR(National Association of Child Care Resource and Referral Agencies)』에서는 2005년 미국 7개주에서 유의표집된 163명의 부모를 대상으로 보육 및 양육 지원에 대한 질적 연구를 수행하였다. 이 연구에서는 미국 근로자의 10명 중 4명은 비정규시간, 즉 저녁, 야간, 주말에 근무하거나 순환근무제로 일하고 있다고 지적하고, 연구참여자 중 비정규시간에 근무하는 부모들은 자녀양육의 어려움으로 원하는 시간에 아이를 봐주는 보육서비스를 찾기가 힘들다는 것을 들었다고 보고하고 있다. 몇몇 부모는 심지어 직업을 바꾸거나 보육시간대에 맞추기 위해 전직을 고려하고 있는 것으로 나타났다.

샌프란시스코의 순환근무자 1,018명의 자녀양육 현황에 대한 King, Bootsman Chen 및 Dones의 연구(2002)에서 취학 전 자녀가 있는 조사대상 근로자 중 45%는 근무일정이 주기적으로 바뀌는 체제하에 있는 것으로 나타났다. 또한 대다수 근로자들은 주말에 일해야 하며, 57%의 응답자는 오후 6시 이후에 근무해야 할 경우가 있고, 일부는 근무일정이 매주 바뀌는 순환근무제를 하기도 한다. 이러한 근로조건을 갖고 있는 근로자는 자녀에게 적절한 보육서비스를 찾아주기가 쉽지 않다.

Mathematica 정책연구소(1998)에 의해 수행된 저소득층 가족의 고용 현황과 자녀양육지원에 관한 연구결과에 따르면 학력수준이 낮은 일부 어머니들은 자녀의 연령이 5세 이하일 경우 오히려 비정규시간대에 근무하는 것을 선호하기도 한다. 이들은 이 시간대에는 남편이나 친정부모, 형제자매 등의 가족원이 아이를 돌봐줄 수 있기 때문에 차라리 안심하고 일을 할 수 있다고 응답하였다. Larson, Artz, Heglan, Kuku와 Otto(2006)의 알가정 양립 조사연구에서 일부 부모는 시간 연장 보육시설을 찾을 수 없기 때문이 아니라 자녀와 함께 있는 시간을 중시하기 때문에 일-가족 양립을 위해 일정시간만 시간제 근무를 하고 있다고 응답하였다. 이러한 결과를 토대로 할 때 정규보육시설에서 시간 연장 보육서비스를 제공하는 것에 대한 정확한 요구를 파악하는 것은 상당히 어려울 수 있다. 시간 연장 보육에 대한 요구의 파악은 반드시 아이의 연령과 더불어 부모가 보육시설에서의 보육을 희망하는지 아니면 가족원이나 친척, 이웃에 의한 보육을 희망하는지를 함께 조사해야 한다.

한편 저소득층부모는 고용과 자녀양육에 대한 책임을 양립시키는데 매우 커다란 도전을 겪고 있다(Ross & Rausell, 1998). 저임금 노동자의 대부분은 자녀양육 등 가정사의 문제를 해결하기 위해 근로시간을 조절하기가 어려우며, 연가나 병가 등의 휴가를 얻기도 어렵다. 자녀가 아파서 보육시설에 보낼 수 없거나, 대안적인 보육지원자를 구할 수도 없을 경우 부모는 직장을 잃을 위험을 무릅쓰고 집에서 자녀를 돌보아야 한다(Hershey & Paverti, 1997). 저소득층 부모는 종종 이른 아침이나 늦은 저녁, 밤, 혹은 주말에 일해야 하며 일주일 단위로 근로시간이 변하기도 한다. 그럼에도 불구하고 비정규시간에 보육서비스를 제공하는 보육시설을 찾기는 어려운 편이다. 또한 대부분의 정규보육시설에서는 아이가 병에 걸려있는 기간에는 아이를 돌보아주지 않기 때문에 이럴 경우 부모는 일하는 동안 아이를 돌봐줄 대체 보육자를 찾기도 어렵다(Reoss & Rausell, 1998).

맞춤보육에 관한 연구들은 점차 오전9시부터 오후6시까지의 정규근무시간 외에 저녁, 야간, 주말 등의 시간대에 근무하는 근로자가 늘고 있다고 지적하고 있다. 이외에 주기적으로 근무시간대를 변경시켜야 하는 병원이나 호텔 등의 근무자까지 고려해 볼 때 정규보육시간 외에도 시간 연장 보육이나 주말 보육 등 맞춤보육서

서비스를 제공하는 여러 가지 형태의 보육서비스가 보다 다양해질 필요가 있다.

## (2) 보육서비스에서의 유연성과 관련된 선행연구

보육서비스에서의 유연성을 측정할 수 있는 방법은 새벽, 야간, 휴일 등 비정규 보육시간에 규칙적으로 보육서비스를 제공하는가의 여부, 부모의 요구가 있을 시 보육시설에서 정규보육 외에도 아이를 돌봐주는 정도, 아픈 아이를 위한 보육서비스를 제공하는가의 여부 등을 꼽을 수 있다.

『2004년 전국 보육교육 실태 조사』의 결과를 살펴보면, 1주일에 1~2회 이상 시간제보육야간보육 24시간 보육-휴일 보육이 필요하다고 응답한 비율은 각각 45.6%, 24.5%, 6.0%, 6.7%로 나타났다. 특히 시간제 보육과 연장 보육에 대한 욕구가 상당히 높았는데, 이는 보육시설에서 기준 보육시간(07:30~19:30)에 정규화 된 보육 프로그램을 제공하는 방식과 더불어 다양한 보육 서비스를 창출해야 할 필요성이 있음을 시사한다.

『특수(시간연장형)보육 수요조사 및 정책 대안 연구』(여성부, 2004)에서는 야근이 빈번하고 교대근무제를 실시하는 직종에 종사하는 전일제 취업여성을 대상으로 설문조사를 하여 취업모의 복잡하며, 다양한 보육 요구를 밝히고 있다. 취업모들이 직장생활을 하고 있을 때 그들의 자녀 육아를 담당하고 있는 주체는 ‘시부모나 친정부모를 비롯한 친인척’이 절반 이상을 차지했으며, ‘친인척과 보육시설을 병행하는 경우’가 15.8%, ‘보육시설만 이용’하는 경우는 10.5%로 나타났다. 이는 빈번히 노동시간이 연장되는 상황에 놓인 취업모의 요구를 공적인 시스템인 보육시설에서 수용하지 못한다는 사실을 보여 준다.

또한 ‘현재 근무조건에서 보육시설의 시간이 충분하지 않다’라고 응답한 경우는 약 65%였으며, 보육시간 연장이 필요한 빈도에 대해서는 ‘주 1, 2회’가 33.7%, ‘주 3회 이상’이 21.1%, ‘거의 매일’이 15.8%로 나타났다. 이는 취업모들의 현재 기본 근무 시간 이외에 초과되는 연장 노동시간을 제대로 뒷받침해 주지 못하는 보육시설의 운영시간에 대한 취업모들의 욕구를 반영하는 결과이다.

샌프란시스코의 순환근무자 1,018명의 자녀양육 현황에 대한 King, Bootsman Chen 및 Dones의 연구(2002)에서 응답자들이 보육시설을 선택할 때 가장 많이 고려하는 요인은 자녀의 연령이지만, 부모의 근무일정 때문에 실제 선택할 수 있는 대안은 많지 않은 것으로 보인다. 응답자들은 시설을 선택하는데 지역의 공식 보육정보센터보다는 주변 지인의 권유를 더 많이 참조하고 있었다. 공식적인 보육서비스를 이용하고 있는 응답자의 24%가 현재의 보육자를 기존에 알고 있었거나, 46%는 친구,

친척, 동료에게서 현재 보육자에 대한 정보를 획득한 것으로 나타났다. 이와 비교하여 비공식적인 보육서비스를 이용하고 있는 응답자의 41%가 현재의 보육자를 기존에 알고 있었고, 48%는 친구, 친척, 동료에게서 현재 보육자를 추천받았다.

현재의 보육자를 선택하기 전에 어떤 과정을 거쳤는지 묻는 질문에 응답자들의 40%는 다른 시설을 둘러보았거나, 33%는 다른 보육자를 만나보았고, 25%는 고려하고 있는 보육자에 대한 추천을 살펴보았다고 하였다. 또한 응답자의 50%는 보육 시설이나 보육서비스를 둘러본 후 차라리 직장을 그만두고 집에 있으면서 아이를 스스로 돌볼 것을 고려해보았다고 하였다. 응답자의 55%는 적절한 보육시설을 찾는 데 어려움을 겪었다고 응답하였는데 그 주요 이유로 보육료, 긴 대기자 리스트, 보육서비스가 제공되는 시간대의 문제 등을 지적하였다. 현재의 보육서비스를 선택한 주요 이유로는 보육시간의 충분성, 편리한 위치, 보육자가 믿을 만 한 것을 꼽았다. 공식적인 보육서비스를 선택한 부모는 프로그램의 질, 대상 아동의 연령대가 다양한지의 여부, 형제자매도 함께 돌봐주는 지 등을 더 고려한 데 비해, 비공식적인 보육서비스를 선택한 부모는 보육자가 자기 가족과 같은 언어를 사용하는 사람인지, 분위기가 가족적인지, 보육자가 믿을만한 사람인지 등의 요소를 더 고려한 것으로 나타났다.

한편, 『2004년도 전국 보육·교육 실태조사 자료 심층분석』(여성부, 2005)에서는 연장 보육(야간 보육·24시간 보육)이 필요한 가구의 특성을 심도 있게 분석하였다. 연장보육이 필요하다는 가구의 주택소유 형태는 자가보다는 전세 및 월세, 무상임대가 높았다. 그리고 생활수준이 ‘중’ 이상인 경우보다 ‘하’인 계층에서, 특히 가구소득이 ‘149만원 이하’인 계층에서 연장 보육에 대한 요구비율이 높게 나타났다. 이를 통해 연장 보육에 대한 요구가 저소득층에 집중되어 있음을 알 수 있다.

친척이나 이웃 보육의 경우 기관 보육시설과 달리 정규보육시간 외에도 비교적 융통성 있게 보육서비스를 제공하지만, 이러한 지원 없이 기관 보육시설만 이용하고 있는 저소득층 부모의 경우 일-가정 양립 문제에 있어 보육과 관련된 역할 긴장을 많이 경험하게 된다. Henly와 Bromer(2004)는 사회적 지지기반이 되는 친척, 이웃, 친구 등에게서 자녀양육과 관련된 지원을 받지 못하는 저소득층 부모의 경우 보육시설에서 부모가 필요로 하는 사회적 지지를 제공해 줄 필요가 있다고 하였다. Henly와 Lyons(2000)은 보육시설의 근무자들이 영유아 보육업무의 전문성을 강조하고 그 결과 가족에 대한 사회적 지원은 업무범위를 벗어나는 것이라고 인식하는 경향이 있다고 하면서, 보육업무 외 가족에 대한 사회적 지원까지 하는 것은 보육자들의 업무를 과중하게 만드는 문제가 있기는 하지만 부모의 근무시간 때문에 야간보육이나 휴일보육 서비스를 제공해 주는 등의 사회적 지지는 대부분의 저소득



층 부모들이 절실하게 필요로 하는 것이라고 강조하였다.

불규칙적인 고용 상태와 더불어 취학 전 자녀의 보육 문제는 저소득층 부모가 복지지원을 받는 대신 노동시장에 진입하여 일하도록 하는데 큰 장애가 된다. 궁극적으로 이러한 문제는 저소득층 부모로 하여금 일하는 시간을 줄이도록 만들고, 이는 다시 근로시간의 감소, 소득의 감소 및 실직의 문제로 이어지게 된다(Rangarajan, 1996). 일부 부모는 불규칙한 근로시간에 맞추어 자녀양육을 도와주는 친척이나 이웃 등 사회적 지원체계를 갖고 있지만 대부분의 부모는 이러한 지원체계를 갖고 있지 못하다.

시간 연장형 보육은 부모의 요구에 의해 시작되어 필요성 및 수요가 증가하는 추세이나, 특히 부정적인 측면 때문에 우려의 시선을 갖기도 한다. 특히 24시간 보육은 정부의 지원이 거의 없고 민간가정 보육시설 중심으로 표준화된 지침과 관리가 미흡하며, 시설 운영이 열악하고 보육서비스의 질적 하락이 될 수 있는 문제점이 있다. 또한 24시간 보육시설의 아동의 경우 장시간 가족들과 분리되어 있어 가족의 친밀성 부재 및 부모의 양육 책임의 기피를 가져 올 수 있는 문제점을 안고 있다.

그러나 24시간 보육아동 대상의 상당수가 저소득층, 한부모 가정의 아동이라는 점을 감안할 때 사회 복지적 차원에서 정부의 지원이 이루어져야 하므로, 이런 점을 보완하기 위하여 『24시간 보육시설 실태조사 및 정책방안 연구』(여성부, 2006)에서 24시간 입소대상 아동은 한 부모 세대 및 조손 가족 등 가족 결손 또는 저소득층의 경제 활동으로 인한 불가피한 야간시간대 보육이 필요한 경우의 아동을 그 대상으로 할 것을 제안했다. 또한 국가 또는 지방자치단체, 사회복지법인에서 24시간 보육을 운영하는 것을 원칙으로 하되, 민간 개인이 시설 운영을 요청할 경우, 별도의 수면실과 보육실이 마련되어 있어야 한다고 정하였다. 그리고 운영지침서 마련, 24시간 보육시설의 보육교사 자격기준 강화, 24시간 보육에 적합한 프로그램 실시, 보호자의 의무사항 둘 것 등을 제안하고 있다.

캘리포니아 CCRR(Child Care Resource & Referral Network)에 의해 발행된 『The California Child Care Portfolio 2005』(2006)에 의하면 미국에서는 오전 9시부터 오후 6시 이외의 시간에 근무하는 근로자의 수가 1990년부터 2000년까지 13% 증가하였다. 이와 비교하여 보육시설 공급체계를 살펴보면 오전 7시부터 오후 7시까지의 정규보육시간 이외에 시간 연장 보육서비스를 제공하는 시설 수는 어린이집(child care centers) 3%, 소규모 가정보육시설(family child care home)은 39%가 증가하였다.

Szekely(2004)에 의해 수행된 프로젝트에서는 미국의 각 주가 양육지원을 위한 최대 기금으로 꼽히는 ‘보육 및 아동발달 기금(CCDF: Child Care and Development

Fund)'과 '위기에 처한 가족을 위한 일시적인 지원기금(TANF: Temporary Assitance for Needy Families)'을 오전 7시부터 오후 7시까지의 정규보육시간 이외에 보육서비스를 제공하는 보육시설이나 보육자를 지원하기 위해 최우선적으로 사용할 것을 촉구하고 있다.

Bell, Finch, La Valle, Sainsbury와 Skinner(2005)가 영국 한 부모 가정의 일과 자녀 양육에 대해 조사 분석한 연구보고서에 따르면 한 부모의 취업 결정에 영향을 미치는 주요 요소는 적절한 직종에의 접근성, 근로시간, 자녀가 아플 때와 같이 필요한 경우 근무처에서 자녀 양육에 유용하게 대처할 수 있는지의 정도, 직장의 위치인 것으로 나타났다. 대개의 부모는 직업을 구하고 자녀를 위한 보육시설을 알아보게 되는데 때로는 이 순서가 뒤바뀌기도 한다. 하지만 어느 경우든 부모는 직장에 첫 출근을 하기까지 자녀에게 적절한 보육서비스를 찾아주어야 하는데, 이때 직장의 근무여건이 주변 보육시설의 정규보육시간과 맞지 않을 경우 부모는 시간압력과 심리적 비용을 치르게 된다.

취업한 후에도 한 부모는 직장과의 균형을 이루는데 여러 가지 문제를 겪게 된다. 가장 많이 보고된 문제는 자녀를 보육시설에 데려다주고 데려오는 문제였다. 자녀 통학시간이 30분을 초과하거나 자신의 근무시간이 자녀 통학시간과 맞지 않을 때 이를 대신해주는 사람은 대개 따로 살고 있는 아이의 부모이거나 아이의 조부모 혹은 이웃이나 친척이었다. 적절한 도움을 받을 수 없는 경우 한 부모는 직장의 근무시간을 조정하는 것으로 양해를 얻거나 보육시설에 양해를 얻는 방식으로 해결하는 것으로 나타났는데 직장의 근무시간을 조정해야 하는 경우 심리적으로 죄책감을 느끼거나 근무시간 조정이 여의치 않는 경우 직장을 바꾸거나 그만두는 것으로 나타났다. 부모의 근무시간과 자녀의 보육시간 사이를 메워주는 사람이 조부모일 경우보다 이웃이나 친구일 경우 이들은 비형식적인 보육에 대한 정부의 비용지원을 희망하는 것으로 나타났다.

### (3) 가정에서의 유연성과 관련된 선행연구

가정에서의 유연성을 측정하는 방법은 부모가 일하는 동안 자녀를 돌봐주는 주 보육주체로서 조부모나 다른 친척이 있는지의 여부, 주 보육주체는 보육시설 등 다른 형태일지라도 부모가 야근을 하거나 아이가 아파 보육시설에 갈 수 없을 때 아이를 돌봐줄 친척이나 이웃, 혹은 친구가 있는지의 여부, 그리고 어머니가 일하는 동안 아버지가 보육시설 통학 등과 같은 자녀양육을 얼마나 분담해주는지의 정도 등을 꼽을 수 있다.

많은 부모가 자녀를 위한 주 보육주체로 친척, 이웃, 친구 등을 택한다. 부모가 아이를 스스로 돌볼 수 없을 때 안심하고 택하게 되는 보육서비스 형태는 조부모나 자매와 같은 친척이다. 그 다음으로 부모는 ‘자매나 어머니와 같은’ 친한 이웃이나 친구를 가까운 지역사회에서 찾는다. 이를 위해 필요할 경우 아이의 조부모나 부모의 형제자매 곁으로 이사를 가 친밀한 사회적 네트워크를 형성하게 된다. 입주도우미와 같이 긴밀한 보육자를 집에 들이거나 일정한 자격을 갖춘 개인을 주변에서 찾기도 하지만 이러한 형태는 조부모나 친척 등에 의한 보육지원보다는 일반적으로 신뢰도가 낮을 수 있다. 조부모나 친척 혹은 입주도우미와 같은 양육지원체계들은 매우 유연성이 높은 대신 전문성이 떨어지기 때문에 부모는 종종 정규보육시설과 이들 지원체계를 병행하여 사용하기도 한다.

『특수(시간연장형)보육 수요조사 및 정책 대안 연구』(여성부, 2004)에서는 야근이 빈번하고 교대근무제를 실시하는 직종에 종사하는 전일제 취업여성을 대상으로 설문조사를 하여 취업모의 복잡하며, 다양한 보육 요구를 밝히고 있다. 취업모들이 직장생활을 하고 있을 때 그들의 자녀 육아를 담당하고 있는 주체는 ‘시부모나 친정부모를 비롯한 친인척’이 절반 이상을 차지했으며, ‘친인척과 보육시설을 병행하는 경우’가 15.8%, ‘보육시설만 이용’하는 경우는 10.5%로 나타났다. 이는 빈번히 노동시간이 연장되는 상황에 놓인 취업모의 요구를 공적인 시스템인 보육시설에서 수용하지 못한다는 사실을 보여 준다.

Larson, Artz, Heglan, Kuku와 Otto(2006)가 미국 아이오와주에서 5세 이하 자녀를 둔 가족을 대상으로 한 일-가정 양립 조사연구에서 57.8%의 가족이 부모가 일하는 동안 긴급하게 보육지원을 해 줄 운전거리 30분 이내에 살고 있는 친척이 있다고 응답하였다. 소득이 낮은 부모들은 일반적으로 적합한 야간보육이나 주말보육서비스를 구할 수 없는 것을 주요 문제로 응답하였으며, 이들은 주로 친척에게 자녀보육을 맡기고 있었다. 친척보육을 이용하는 저소득층 부모들은 자녀를 돌봐주는 친척에게 보육료를 지급하지 않는 경우가 많았기 때문에 양질의 서비스보다는 안전한 보호를 중요하게 간주하였다. 이러한 대안조치 여의치 않을 경우 저소득층 부모들은 직장을 바꾸거나 그만두는 방법을 택하였다. 이러한 결과는 저소득층 부모들이 낮은 보육료에 맞는 보육서비스를 맞추어내는데 고심하고 있음을 보여준다.

이 연구에서 저소득층 부모는 소득 중 보육료가 차지하는 비율이 높았고, 더 많은 수의 보육자를 이용하고 있었으며, 친척이나 이웃보육을 더 많이 사용하고 있었다. 아울러 자신의 야간 및 주말 근무시간대문에 적절한 보육서비스를 찾는데 더 많은 어려움을 겪고 있었다. 저소득층 부모는 이러한 이유로 친구, 이웃, 친척 등이 거주하는 지역을 중심으로 강력한 사회적지지 네트워크를 형성하고 있었다. 저소득

층 부모는 지역사회에서의 지지를 중심으로 자녀보육을 유지하기 때문에 보육서비스의 질에 대한 정부의 규제에 대해 큰 요구가 있지 않았지만, 만약 이사 등의 이유로 지역연고가 없는 새로운 지역사회로 가야한다면 보육서비스의 질과 안전을 담보해 줄 강력한 정부 규제를 희망하는 것으로 나타났다.

샌프란시스코의 순환근무자 1,018명의 자녀양육 현황에 대한 King, Bootsman Chen 및 Dones의 연구(2002)에서 응답대상자의 자녀들 중 영아의 44%, 취학 전 자녀의 65%가 부모의 근무시간 중 부모와의 타인으로부터 보육을 받고 있었다. 일반적으로 응답자들은 영아의 경우 가정보육을, 취학 전 유아의 경우에는 인가받은 정규 보육시설을 선호하는 것으로 나타났다. 응답자의 전체 취학 전 자녀 중 73%는 친척, 이웃 등으로부터 비공식적인 보육서비스를 받고 있으며, 27%만이 공식적인 보육서비스를 받고 있는 것으로 나타났다. 비공식적인 보육서비스를 이용하는 사람 중 67%는 조부모나 아주머니와 같은 친척으로부터 보육을 받고 있었다. 비공식적인 보육서비스를 이용하고 있는 응답자들은 대부분 보육자에 대한 만족도와 신뢰가 높았지만 이들 중 32%는 자녀의 교육을 위해 공식적인 보육시설을 이용하기를 희망하고 있는 것으로 나타났다.

연구 대상자들의 적절한 보육서비스에 대한 접근성은 상대적으로 떨어지는 것으로 나타났다. 본 연구의 대상 지역인 샌프란시스코는 미국에서 보육공급율이 가장 높은 지역에 속하지만, 응답자들은 자주 변하는 근무일정 때문에 적절한 보육시설을 찾기가 어렵다고 하였다. 샌프란시스코 지역의 보육시설 중 어린이집은 1%, 가정놀이방은 33%가 시간 연장 보육서비스를 제공하고 있다. 본 연구에서 응답자들은 공식적인 보육서비스 제공자 중 18%, 비공식적인 보육서비스 제공자 중 68%가 저녁, 야간, 주말 등 비정규보육시간에 시간 연장 보육서비스를 제공해주고 있다고 하였다.

국립여성법률센터의 연구(2003)에 의하면 TANF를 받는 가족과 저소득층 맞벌이 가정은 상대적으로 비정규시간에 시간제 근무를 하는 경우가 많으며 자녀의 보육 비용을 덜 지불한다. 위 연구에서 만5세 이하의 자녀를 둔 전일제 근무 여성의 경우 자녀를 보육시설에 보내는 경우는 22%, 배우자가 자녀를 돌봐주는 경우가 15%인 것으로 나타났다. 이와 비교하여 만 5세 이하의 자녀를 둔 시간제 근무여성의 경우 자녀를 보육시설에 보내는 경우는 13%, 배우자가 자녀를 돌봐주는 경우는 27%였다. 전일제 근무자인 경우 자녀보육에 평균 주당 99\$을 지불하는데 비해 시간제 근무자인 경우 평균 78\$을 지불하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 빈곤지역의 맞춤형보육 공급이 부족한 상황과도 긴밀히 연관되어 있는데, 빈곤지역에서 시간 연장 보육을 제공하고자 하는 보육자는 빈곤여성인 경우가 많으며 이런 상황

은 보육의 질 저하와 연결되기 쉽기 때문에 정부의 지원이 특히 필요한 분야라 할 수 있다.

Larson, Artz, Heglan, Kuku와 Otto(2006)의 일·가정 양립 조사연구에서 20%이상의 부모는 자녀의 보육문제가 어머니가 직업을 갖느냐의 결정을 내리는데 영향을 미쳤다고 응답하였으며, 다른 20%의 응답자는 보육문제가 어머니가 몇 시간을 일할지 결정하는데 영향을 미쳤다고 응답하였다. 21%의 응답자는 자녀보육문제가 어머니의 직종선택에 영향을 미쳤다고 응답하였으며, 44.2%의 응답자는 적절한 보육시설을 찾을 수 없었을 경우 직장을 그만두었다고 응답하였다.

『가정 내 육아지원서비스 제공 방안 마련을 위한 연구』(여성가족부, 2006)에서는 공공보육시설이 0세아까지 미치지 못하는 점을 감안하고 부모들이 다양한 육아 지원 욕구, 가정에서 사적인 지원을 받고자 하는 가족을 위해 저렴한 비용으로, 국가가 양육의 질을 보장하는 인력을 공급해 줄 필요성이 있음을 강조하며, ‘아이돌보미’ 및 ‘육아광장운영’ 제도를 도입할 것을 제안했다. 가족 협력원으로서의 아이돌보미가 양육경험이 있는 자가 일정한 수준의 교육을 받고, 양육지원을 하는 아이돌보미 제도를 도입함으로써 취업모와 비취업모 모두 보육시설 이용시간 외에 자녀양육이 힘들고 부담스러울 때는 양육지원을 받는 공적시스템을 유용하게 활용할 수 있을 것이다.

이와 유사하게 『가정보육교사제도 시범실시를 위한 연구』(여성부, 2004)에서는 ‘가정보육교사제도’ 활성화를 위한 방안을 제시하고 있다. 가정보육교사란 개정된 영유아보육법상 3급이상의 보육교사 자격을 가진 자인 동시에 40~80시간의 영아보육과 가정보육에 대한 별도의 교육과정을 지정된 교육기관에서 이수한 자를 말하며, 가정보육교사제도란 이들이 육아지원센터에 등록하고 자신의 집에 영아보육에 적절한 공간과 설비를 갖춘 후, 영아 3명까지를 돌보는 제도이다.

### 3. 여성취업의 특성과 자녀양육 현황

#### 1) 노동유연성 증가에 따른 여성취업의 질적 저하

이 연구에서 목적하고 있는 취업요인에 따른 보육 상황과 보육수요를 파악하기 위해 주로 보육대상의 아동이 있는 여성의 특성을 파악하고자 하였다. 그러나 현재 미취학아동을 둔 취업여성에 관한 정확한 통계자료가 부족한 편이므로 미취학 아동을 양육할 가능성이 큰 39세까지 여성<sup>1)</sup>을 중심으로 취업특성을 정리하였다. 이를

1) 39세까지의 연령을 기준으로 한 근거는 다음과 같다.

◦ 2005년 기준 여성의 평균 결혼연령은 전국 27.8세, 서울 28.3세임.

통하여 자녀를 양육하고 있는 취업 여성의 질적 특성을 도출하고자 한다. 전반적으로 볼 때 이 연령대 취업여성의 특성은 증가하고 있는 여성의 취업에 비해 그 특성은 불안정성이 증가하고 있는 것으로 보인다.

(1) 여성의 취업직종 및 임금 현황

다음의 <표 2-8>에는 25세부터 39세까지 여성의 직종별 취업 분포가 나타나있다.

<표 2-8> 서울시 여성의 연령별, 직종별 취업자 분포

(단위 : 명(%))

	합계	의회 의원 및 고위 임직원 및 관리자	전문가	기술공 및 전문가	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농업, 임업 및 어업 숙련 종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	장차, 기계 조작 및 조립 종사자	단순 노무 종사자	기타
25~29세	307,572 (100.0)	782 (0.3)	82,312 (26.8)	38,864 (12.6)	119,835 (39.0)	24,270 (7.9)	32,283 (10.5)	89 (0.0)	5,154 (1.7)	2,129 (0.7)	1,778 (0.6)	76 (0.0)
30~34세	228,184 (100.0)	1,591 (0.7)	54,823 (24.0)	27,935 (12.2)	77,296 (33.9)	21,770 (9.5)	29,449 (12.9)	97 (0.0)	9,189 (4.0)	2,301 (1.0)	3,688 (1.6)	45 (0.0)
35~39세	188,966 (100.0)	3,179 (1.7)	32,816 (17.4)	20,612 (10.9)	42,735 (22.6)	27,430 (14.5)	33,199 (17.6)	191 (0.1)	16,222 (8.6)	3,756 (2.0)	8,805 (4.7)	21 (0.0)
계	724,722 (100.0)	5,552 (0.8)	169,951 (23.5)	87,411 (12.1)	239,866 (33.1)	73,470 (10.1)	94,931 (13.1)	377 (0.1)	30,565 (4.2)	8,186 (1.1)	14,271 (2.0)	142 (0.0)

자료: 통계청, 『인구주택총조사(경제활동 10% 표본)』 (2005)

표를 살펴보면, 전반적으로 39세까지 여성의 경우 사무직 종사자, 전문가, 판매 종사자 순으로 많이 종사하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 5세 기준으로 연령마다 살펴보면 약간의 변화 양상을 볼 수 있다. 20대 후반 여성의 경우에는 1순위가 사무직, 2순위가 전문가이며 다음이 기술공 및 전문가, 판매 종사자 순으로 많이 분포하고 있다. 30대 초반의 경우에는 사무직이 1순위, 다음이 전문가, 그리고 판매 종사자 순으로 많이 등장하다가 30대 후반의 경우 사무종사자 다음으로 판매 종사자, 그리고 그 다음이 전문가, 서비스 종사자 순으로 나타난다. 영유아를 양육할 가

· 2005년 기준 첫 자녀를 출산하는 여성의 평균연령은 29.1세임.  
평균 29.1세에 출산한 자녀가 취학하게 되는 시기는 모를 기준으로 36세가 되므로 5세 급간을 기준으로 하여 평균 결혼연령이 속한 25세부터 평균 출산 연령 기준으로 자녀가 취학하는 시기인 36세가 포함된 연령급간 35~39세까지를 선택하였다.

능성이 높은 취업 여성의 직종별 분포는 사무직이 가장 많으며, 30대 후반까지라고 해도 그 안에서 연령이 많아질수록 사무직 비율이 높아지면서 판매 종사자의 비율이 높아지는 것이 특성이라고 볼 수 있다.

아래의 <표 2-9>에는 직종별 월평균 임금을 비교해 볼 수 있는데 동일한 직종의 경우에도 여성의 임금은 남성에 비해 낮은 편이며 전문가를 제외하고는 20대 후반에서 많이 종사하고 있는 직종보다 30대에서 많은 비율을 보이는 판매, 서비스직의 경우가 더 낮은 임금을 보이는 것을 알 수 있다. 따라서 여성들의 취업을 유지하면서 자녀를 양육하기 위해서는 이러한 직종의 임금을 기준으로 비용에서의 지불가능성을 고려해야 할 것이다. 대부분의 조사에서 보육 비용부담문제가 지적되는 것 또한 이러한 여성들의 낮은 임금수준과 무관하지 않다.

<표 2-9> 직종별 월평균 임금(전국, 2005)

(단위 : 원, %)

	전 직종	의회 의원 및 고위 임직원 및 관리자	전문가	기술공 및 전문가	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농업, 임업 및 어업 숙련 종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	장치, 기계 조작 및 조립 종사자	단순 노무 종사자
여성	1,672,720	3,164,130	2,285,725	1,796,112	1,793,937	1,305,887	1,425,001	1,302,884	1,290,956	1,449,997	1,071,037
남성	2,629,549	4,287,671	3,614,388	2,787,604	2,787,273	1,886,031	2,091,130	2,185,261	2,209,897	2,176,419	1,388,782
남녀 임금비	63.6	73.8	63.2	64.4	64.4	69.2	68.1	59.6	58.4	66.6	77.1

주 : 월평균임금=월급여액 +(연간특별급여액 \* 1/12)

출처 : 노동부, 『임금구조기본통계조사』 (2005)

## (2) 노동유연성 증가에 따른 질적 저하

자녀가 있는 여성이 시장노동에 참여하는 것은 요구임금 혹은 의중임금(reservation wage)의 크기에 의해 결정된다. 노동을 시장에 공급하기 위해서 노동자가 요구하는 최소한의 주관적 임금 수준인 요구임금보다 시장임금이 크다면 노동시장 참여가 선택되고, 그렇지 않으면 경제활동에 참가를 하지 않는 합리적 선택을 하게 된다. 이때 지리적으로 가깝고 경제적으로도 감당할 수 있는 양질의 보육시설을 이용할 수 있다면, 한계의중임금의 크기에 영향을 주어 경제활동여부를 결정하는 주요 요인이 될 것이다. 또한 기혼여성의 노동공급은 자녀수와 자녀연령에 의해서 영향을 받는다고 보기 접근성 높은 보육시설의 공급과 보육비(가격) 지원 혹은

소득지원 등의 현금지원이 기혼여성의 노동공급결정에 밀접히 연결되어 있음을 유추할 수 있다. 서문희 등(2004)이 OECD 국가 비교연구를 통한 밝혀낸 자료를 보면, 아동의 존재여부와 아동의 수가 모성 취업에 미치는 부정적인 영향이 보육 및 양육정책의 사회화 정도에 따라 어떻게 달라질 수 있는가를 보여준다. 즉, 보육 서비스의 공급증가나 보육비 지원 등 영유아 교육과 보호의 사회화 정도는 취업모의 고용을 유자 확대시킬 수 있는 강력한 정책도구임을 입증하고 있다.

경제위기 이후 한국의 노동시장은 전통적인 정규직뿐 아니라 임시일용직, 파트타임 취업자 등 다양한 비정규직 고용형태가 거의 모든 산업과 직업에서 확대되는 특성을 보인다. 따라서 산업이나 직업이 동일할 경우에도 정규직과 비정규직 등 고용형태에 따라 소득수준도 상이하게 나타나게 된다. 따라서 여성의 취업 특성을 분석하기 위해서는 직종분포뿐 아니라 고용형태와 임금지급방식에 대한 고찰이 필요할 것이다. 우리나라 통계에서 영유아를 둔 여성의 취업 특성을 볼 수 있는 통계는 사실 거의 없다고 볼 수 있다. 이를 간접적으로 파악하기 위해 앞서 분석한 바와 같이 25~39세의 기혼여성을 대상으로 한 자료와 연령별 통계를 구할 수 없는 경우는 전체 여성이 대한 자료로서 취업 특성과 관련된 현황을 파악하였다. 이러한 취업특성 파악을 통해서 영유아를 양육하고 있는 여성의 환경이 어떻게 변화하였는가를 추론하고자 하였다.

일반적으로 취업과 관련된 특성은 임금근로자 여부에 따른 종사상의 지위와 더불어 임금근로자내에서의 고용형태(상용임사일용)를 생각할 수 있다. 정진호(2005;41)에 따르면, 임시일용직의 임금이 상용직에 비하여 15.1% 정도 낮고, 인적 특성, 근속연수, 학력 등 다른 요인의 효과를 통제할 경우에도 임시일용직이 상용직보다 12.2% 낮은 임금을 받는다고 설명하고 있어 소득불평등을 이해하기 위해서는 이러한 차이를 고려할 필요가 있음을 알 수 있다(전병유·신동균·신관호·이성균·남기곤, 2007). 최근 노동의 불안정성 문제에서 많이 지적되고 있는 정규직과 비정규직의 문제 뿐 아니라 경력단절 여성이 선택할 가능성이 큰 자영업이나 무급가족노동종사자 대부분 역시 불안정한 고용과 임금 특성을 보인다는 점에서는 맥을 같이 한다고 볼 수 있다. 다음의 <표 2-10>에는 이 연구에서 주요 대상으로 삼고 있는 39세 미만 기혼여성의 연령별, 종사상 지위별 취업자 분포가 나타나 있다.

### ① 종사상 지위

<표 2-10>에는 서울시 기혼여성의 연령별, 종사상 지위별 취업자 분포가 나타나 있는데 39세까지 여성의 경우 임금근로자가 전체 79.7%를 차지하며 비임금 근로자



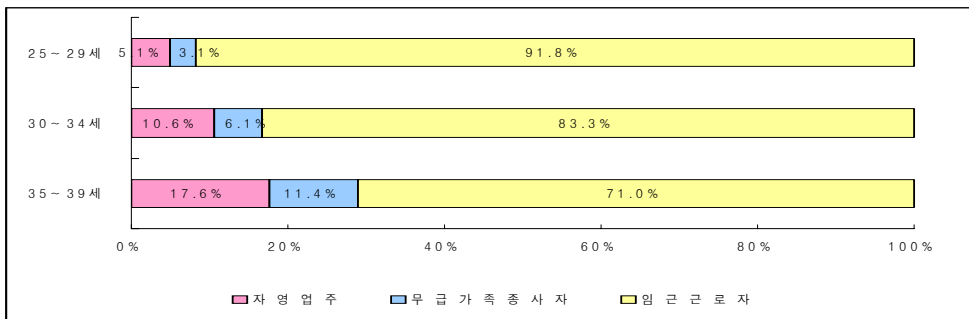
중 자영업주가 12.5%, 무급가족종사자가 7.8%이다. 여기에서 알 수 있듯이 기혼여성의 경우라도 20대 후반여성은 임금근로자가 91.8%로 대부분이나 30대에 들어서면서 급격하게 감소하고 있음을 알 수 있다.

<표 2-10> 서울시 기혼 여성의 연령별, 종사상 지위별 취업자 분포

(단위 : 명(%))

연령	계	종사상 지위				
		비임금 근로자			임금 근로자	미상
		자영업주	무급가족종사자	소계		
25~29세	61,478 (100.0)	3,105 (5.1)	1,917 (3.1)	5,022(8.2)	56,456 (91.8)	0 (0.0)
30~34세	126,306 (100.0)	13,366 (10.6)	7,757 (6.1)	21,123(16.7)	105,183 (83.3)	0 (0.0)
35~39세	137,780 (100.0)	24,314 (17.6)	15,659 (11.4)	39,973(29.0)	97,797 (71.0)	10 (0.0)
계	325,764 (100.0)	40,801 (12.5)	25,342 (7.8)	66,143(20.3)	259,611 (79.7)	10 (0.0)

자료: 통계청, 『인구주택총조사(경제활동 10% 표본)』 (2005)



자료: 통계청, 『인구주택총조사(경제활동 10% 표본)』 (2005)

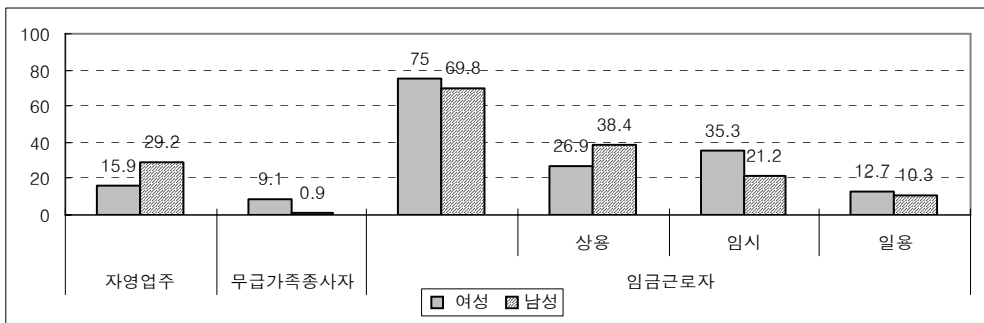
<그림 2-4> 서울시 기혼 여성의 연령별, 종사상 지위별 취업자 분포

## ② 고용형태 및 고용기간

다음으로 여성의 취업특성에서 고려해야 하는 점은 고용형태로 이러한 고용형태는 흔히 전일제와 시간제로 구별되는 고용기간과도 연관이 되어 있다. 고용형태는 상용직·임시직·일용직으로 우선 나누는데 특정 사업체에서 1년 이상 장기적으로 계속 고용되는 것이 일반적인 경향이었으나 최근에는 고용계약 기간을 1년 혹은 1개월로 제한하고 필요에 따라서 계약기간을 연장하는 고용형태가 증가하고 있다. 전일제는 1일 8시간을 기준으로 근무하는 방식을 의미하며, 시간제는 하루 가운데 정

해진 시간에만 근무하는 고용형태를 의미한다. 따라서 1일 8시간 이상 근무하더라도 시간을 기준으로 노동하고 임금을 지급받는다면 시간제 고용으로 구분된다. 이러한 고용형태의 다양화는 노동시장을 분절화 함으로써 근로소득 불평등에 직접적인 영향을 미친다. 기본적으로 노동유연성이 확대되면, 한편으로는 새로운 생산방식에 필요한 기술력을 갖는 노동자들에 대한 수요가 증가하고, 다른 한편으로는 불필요한 노동자들의 수요가 감소하고 주변적 업무 분야를 비정규직으로 채용하는 경우가 증가한다.(Uzzi and Barsness,1998; 전병유 등 재인용,1997:61). 따라서 신기술이나 새로운 작업방식에 필요한 숙련 노동자들의 임금은 지속적으로 인상되지만, 주변적 업무에 종사하는 일용직·파견 및 용역직·시간제 취업자들의 임금수준은 상대적으로 하락하여 저임금계층이 증가할 가능성이 높다. 상용직에 비해 상대적인 불안정성이 높은 임시직과 일용직에 종사하는 것은 고용불안정성을 높임으로써 진입 자체를 주저하게 되는 장애요인으로 작용할 가능성이 큰 것이다.

이 연구에서 주요 분석 대상으로 삼고 있는 연령·급간별로 서울여성의 고용형태를 살펴볼 수 있는 자료가 부족하여 임금근로자를 대상으로 한 서울 전 연령층 여성의 고용형태로 살펴보았다. 서울여성의 경우 2005년 기준 전체 서울여성 고용의 64.1%가 임시/일용직으로 비정규직 비율이 높게 나타나(2006, 통계로 보는 서울여성) 취업여성의 고용형태가 매우 불안정할 것이라고 간접적으로 추론할 수 있다.



자료 : 통계청, 「경제활동인구연보」(2003-2006), 조영미 등, 『서울시 여성정책 중기계획수립』 (2006)

<그림 2-5> 성별 종사상 지위별 취업자 분포(2005)

따라서, 서울시에서 영유아를 양육하고 있는 취업여성의 노동조건과 보육수요를 연계하기 위해서는 기본적으로 종사상의 지위와 고용형태에 대한 직업특성을 파악하고 이와 연계한 보육수요를 도출해야만 여성 취업의 다양성을 고려한 맞춤형보육 공급을 설계할 수 있을 것이다. 특히 고용이 불안정하거나 근무시간이 시간제 혹은 불안

정한 경우 취업여성이 보육과정에서 경험했을 어려움은 매우 컸을 것으로 예측된다.

### ③ 시간제 고용 및 비정규직

임시직과 일용직, 그리고 파트타임 취업자에게 대한 임금지급방식은 근무시간을 기준으로 임금을 지급하는 주급제와 일급제 등으로 다양화되었다. 따라서 고용형태의 다양화가 임금격차를 낳듯이, 임금지급방식이 변화함에 따라 새로운 형태의 근로소득격차가 발생하는데 이러한 특성은 주로 여성들이 많이 선택하게 되는 형태와 연관된다.

전병유 등의 연구(2007)에 따르면, 최근의 근로소득 불평등은 인적 특성과 노동시장에서의 지위별로 명확히 나타난다고 한다. 특히 노동시장에서의 종사상 지위별 임금격차와 전일/시간제 임금격차는 2005년 들어서 더욱 확대되었다. 2001년에 상용직의 42%였던 일용직의 임금수준은 2005년에 들어서 36%로 더욱 낮아졌고, 전일제를 기준으로 한 시간제 취업자의 임금수준도 35%에서 30%로 낮아졌다. 2005년의 경우에 학력이나 직업 등 다른 조건이 동일한 경우에도 전일제 취업자와 시간제 취업자의 차이도 22만 9000원으로(전병유 등, 2007) 불안정한 시간제 고용이 임금면에서 매우 열악한 상황임을 알 수 있다. 문제는 시간제 취업이 거의 여성의 몫이라는 점이다. 다음 <표 2-11>에서 보여주듯이 시간제 취업자의 경우 2005년 기준 여성이 70.5%를 차지하고 있고 남성은 불과 29.6%라는 점(여성과 취업, 2006)은 여성에게 매우 불리한 상황으로 노동시장이 재편되고 있음을 보여주고 있다.

<표 2-11> 남녀별 비정규직 비율

(단위 : 명(%))

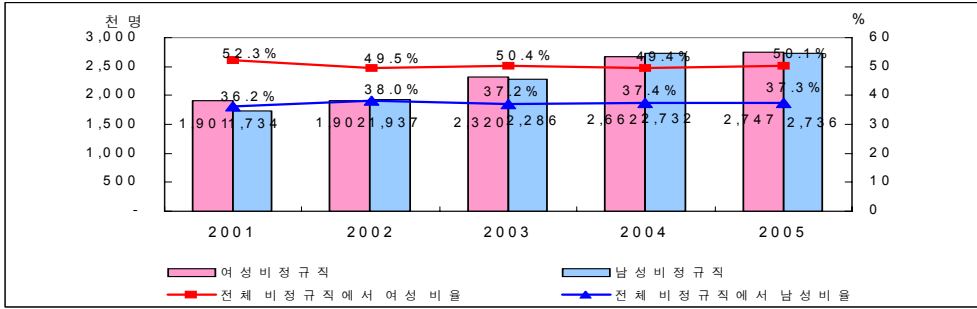
	2004. 8						2005. 8					
	정규직	비정규직 <sup>1)</sup>				비정규직 비율 <sup>3)</sup>	정규직	비정규직 <sup>1)</sup>				비정규직 비율 <sup>3)</sup>
		소계	한시직	시간제	비전형 <sup>2)</sup>			소계	한시직	시간제	비전형 <sup>2)</sup>	
전 체	9,190 (100.0)	5,394 (100.0)	3,597 (100.0)	1,072 (100.0)	2,078 (100.0)	37.0	9,486 (100.0)	5,483 (100.0)	3,615 (100.0)	1,044 (100.0)	1,907 (100.0)	36.6
여 성	3,434 (37.3)	2,662 (49.4)	1,680 (46.7)	794 (74.1)	1,059 (51.0)	43.7	3,539 (37.3)	2,747 (50.1)	1,751 (48.4)	736 (70.5)	941 (49.3)	43.7
남 성	5,758 (62.7)	2,732 (50.6)	1,916 (53.3)	278 (25.9)	1,020 (49.0)	32.2	5,947 (62.7)	2,736 (49.9)	1,864 (51.6)	309 (29.5)	967 (50.7)	31.5

주 : 1) 한시직·비전형·시간·근로제자를 포함하며, 중복자는 제외

2) 일일·과건·용역·독립도급·가내근로자를 포함하며, 중복자는 제외

3) 비정규직 비율 = 비정규직/(정규직+비정규직)\*100

자료 : 노동부, 『여성과 취업』 (2006), 원자료는 통계청, 『경제활동인구조사 부가조사』 각 년도

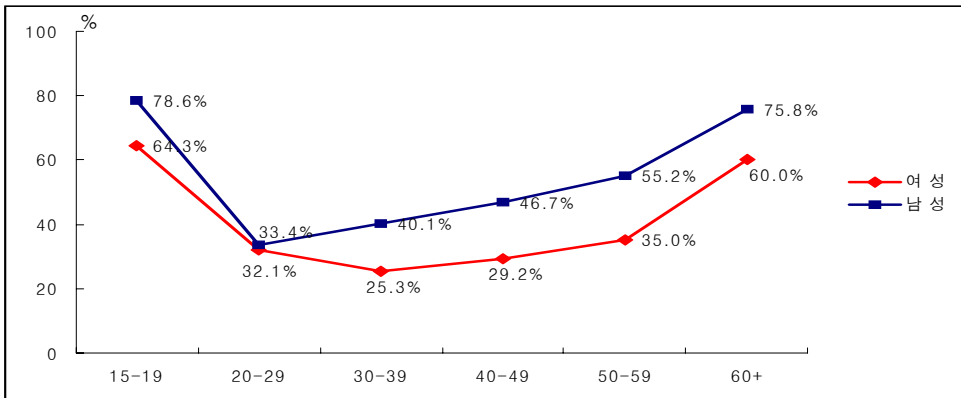


자료 : 노동부, 『여성과 취업』 (2006). 원자료는 통계청, 『경제활동인구조사 부가조사』 각 년도

<그림 2-6> 비정규직 근로자 추이(2001-2005)

그래프에서 보면 전체 비정규직에서 차지하는 여성비율은 50.1%인 반면, 전체 비정규직에서 차지하는 남성비율은 37.3%로 남성과 여성간에 많은 차이가 있음을 알 수 있다. 전반적으로 전체 비정규직에서 차지하는 남성비율에 비해서 여성의 비정규직 비율이 높아 비정규직이 갖는 고용불안정성이 곧 여성 취업의 문제인 것이다.

영유아를 양육하고 있는 여성이 속할 가능성이 많은 특정연령을 기준으로 다시 살펴보게 되면 이 문제는 좀 더 명확해진다. 비정규직의 문제는 비단 여성의 문제만은 아니며 남녀 모두 연령이 증가할수록 그리고 학력이 낮을수록 비정규직 비율이 높아진다고 볼 수 있다. 그러나 여성의 경우 연령만을 고려했을 때보다 학력까지 고려했을 때 남성과는 다른 문제를 경험하고 있음을 알 수 있다.

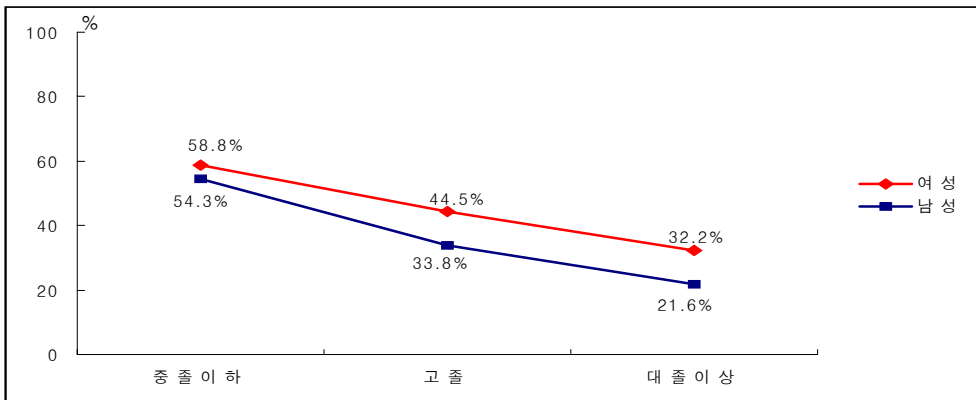


자료 : 노동부, 『여성과 취업』 (2006). 원자료는 통계청, 『경제활동인구조사 부가조사』 각 년도

<그림 2-7> 여성의 연령별 비정규직 비율 변화

<그림 2-7>에 나타난 남녀의 연령별 비정규직 비율을 보면 남성은 30~39세까지 감소하다 이후 증가하고 있으며, 여성은 20~29세에 저점에 이른 후 지속적으로 증가하는 것으로 나타났다. 남녀 모두 19세 이하와 60세 이상의 비정규직 비율이 높은 것은 공통적이다. 교육정도별 비정규직 비율은 남녀 모두 학력수준이 높을수록 비정규직 비율이 감소하는 것으로 나타났다.

그러나 학력을 고려했을 때 성과 학력간의 상호작용효과를 고려해볼 수 있는 현상이 파악된다는 점이 여성취업의 또 다른 문제라고 볼 수 있다. 중졸 이하 저학력 근로자의 경우 남녀의 비정규직 비율이 유사한 것으로 나타났으나 고졸 및 대졸 이상자의 경우 여성의 비정규직 비율이 10% 이상 높은 것으로 나타났다. 한편 전체 비정규직 근로자의 임금수준은 정규직의 62.6% 수준인 것으로 나타났다(여성과 취업, 2006). 중졸 이하보다 대졸 이상의 경우 남성과 여성의 비정규직 비율이 더 커진다.



자료 : 노동부(2006). 『여성과 취업』. 원자료는 통계청, 『경제활동인구조사 부가조사』 각 년도

<그림 2-8> 학력수준별 비정규직 비율(2005)

우리나라 여성임금근로자 중에서 비정규직의 비중이 높고 학력 수준이 높은 여성이라 할지라도 현저하게 높은 비율로 비정규직으로 일하고 있다는 사실은 미혼 시기에 적극적으로 노동시장에 나섰던 여성이라도 할지라도 그 고용형태가 비정규직이라면 출산과 양육의 부담을 지게 되는 30대에 들어서서 비자발적인 경력의 단절을 경험하게 될 것이기 때문이다. 1997년 외환위기를 계기로 여성고용이 양적 측면에서 급격한 감소를 경험하고 있던 그 시기에 여성의 상대임금 역시 남성의 63~65% 수준에서 정체를 보였다. 특히 고학력 여성의 상대임금은 1997년 이래 오

히려 감소세를 나타내고 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 즉, 대졸 임금근로자의 경우 임금의 성별격차가 오히려 증가한 것이다. 이것은 미국 등 선진국들에서 최근 20~30년 동안 고학력 여성의 임금이 지속적으로 상승하면서 이들 고학력 여성의 경제활동 참가를 견인한 것과는 대조되는 현상이다. 앞선 그래프와 비교해본다면, 1999년 이후 여성경제활동참가율 증가를 주도한 20대 대졸 여성의 상당수가 이전 보다 높은 비율로 저임금 비정규직으로 취업함으로써 대졸자의 성별 격차를 증가시켰다고 볼 수 있다. 이러한 성별 임금격차의 확대는 장기적으로 여성의 노동시장 참여욕구를 감소시키는 방향으로 작동할 것이며, 이는 여성인력에 대한 부적절한 대우가 결과적으로 인적자원의 활용자체를 줄이는 구조적 모순의 또 다른 측면을 반영하는 것이다(장지연, 2005). 이처럼 대졸 여성의 임금비가 악화된다면 이들이 출산과 양육을 경험하면서 직업을 포기할 가능성이 더 크게 된다. 따라서 일·가정 양립을 선택하는 것보다 일을 포기하는 것의 기회비용이 작아지게 되기 때문에 자녀양육에 전념할 가능성은 더 커지는 것이다. 따라서 이들 여성의 경력단절을 극복하기 위해서는 여성 인력에 대한 적절한 대우와 더불어 보육서비스의 개인부담 가격을 낮출 수 있는 공급 방안이 동시에 접근되어야 할 것이다.

## 2) 취업 여성의 자녀 양육 현황

### (1) 여성의 취업요인과 자녀양육

여성의 취업요인과 보육을 연관지어 살펴볼 수 있는 자료는 많지 않다. 일반적으로 여성이 취업을 선택하거나 혹은 취업을 유지함에 있어 자녀의 출산 및 양육이 가장 큰 장애요인으로 작용하는 것은 여러 자료를 통해 알 수 있으나 구체적인 취업특성과의 관계를 살펴볼 수 있는 자료는 부족한 편이다.

노동패널 데이터를 통해 여성의 첫 출산 후 노동시장 복귀에 관한 분석을 시도한 연구(김지장·조유현, 2003)에 의하면 출산 후 노동시장에 복귀한 여성의 38.6%가 노동시장 복귀 이전에 자녀보육 대행자가 있었으나 복귀를 하지 않은 여성의 경우는 10.3%만이 자녀보육 대행자가 있는 것으로 나타났다. 또한 취업형태에서 출산 전 비임금 근로였던 여성의 경우가 노동시장에 복귀하는 비율이 높았으며, 근로시간 형태에 있어서는 복귀한 여성의 경우 전일제 근로의 비율이 64.8%인 반면에 복귀하지 않은 여성의 경우는 83.6%가 시간제 근로를 하여 대조적인 결과를 보였다. 복귀하지 않은 여성 중 출산 전 사무직에 취업하였던 여성의 비율이 57.7%로 매우 높았으며, 출산 전 일자리에서의 평균 근로소득은 복귀한 여성의 경우가 6.6만원 정도 높았고, 평균 근속연수도 복귀한 여성이 15개월 정도 긴 것으로 나타났다. 이

연구에서는 출산 후 노동시장 복귀에 대졸이상 고학력의 인적자본 효과가 작용하고 있으며, 출산 후 노동공급 의사결정에 자녀양육의 문제가 중요한 영향을 미치고 있다고 밝히고 있다. 따라서 여기에서는 앞선 연구에서 지적한 출산 후 노동시장 복귀를 방해하는 요인을 중심으로 하여 이러한 특성을 지닌 취업여성에 대한 지원을 더 강화하는 방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

김지경과 조유현의 연구(2003)에 의하면 취업형태와 근로시간이 출산 후 노동시장 복귀에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 비임금 근로였던 여성에 비해 임금 근로에 취업했던 여성이 출산 전 노동시장의 복귀율이 낮게 나타나 임금근로의 형태에서 제공하는 일자리의 여건이 기혼여성들에게 있어 복귀 장벽이 상대적으로 높고 취업상태 유지비용이 큰 것으로 밝혀졌다. 또한, 출산 후 전일제 근로를 하였던 여성이 시간제 근로를 하였던 여성에 비해 출산 후 노동시장으로의 복귀율이 더 높게 나타나 시간제 근로 여성이 전일제 근로 여성보다 취업 단속성이 높은 것으로 나타났다. 여성의 경력단절 예방 및 지속적인 경제활동을 가능하게 하는 것의 대안 중 하나로서 시간제 취업을 늘리는 것에 대해서는 조심스런 접근을 필요로 한다. 시간제 취업의 경우 상대적으로 임금 수준이 낮고 불안정성이 높은 현실에서 이러한 일자리를 늘리는 것은 여성의 경력단절을 더욱 부추기는 환경조성이 될 수 있기 때문이다. 앞 절에서 살펴본 바와 같이 상대적으로 고학력의 여성이 비정규직 화되고 있는 우리의 현실은 시간제 취업과 맞물려 더욱 여성의 노동상황을 어렵게 하는 요인이 될 수 있다. 이들이 출산 후 비자발적인 미취업으로 머무르지 않도록 할 수 있는 알가정 양립이 가능한 안정적인 전일제 일자리가 차별 없이 제공될 수 있는 방안을 마련해야 하며 이들의 취업을 지원하기 위한 보육 지원이 반드시 필요할 것이다. 또한 상대적으로 보다 불리한 조건에 놓여있다고 볼 수 있는 시간제, 비정규직 여성 근로자들의 경우 보다 이들의 노동 조건에 맞는 보육 서비스가 제공될 필요가 있을 것이다. 취업특성에서 상대적으로 열악한 조건에 있는 여성들의 경우, 취업형태나 근로시간 등 여성의 취업특성을 고려하여 보육 문제를 접근해야 할 것으로 보여 진다.

여성의 역할긴장과 근무환경과의 관계를 다룬 연구(조경옥, 2004)를 보면, 직장에서의 근무시간이 취업모의 자녀양육에 관련된 역할긴장을 설명하는 가장 중요한 요인으로 나타났다. 또한 취업모의 직종 가운데에서도 근무 중 여유시간을 낼 수 없는 육체노동이나 판매 종사자, 생산직, 단순노무자 등의 역할긴장이 타 직종에 비하여 높은 것이다. 이처럼 근무시간과 직종은 취업여성의 역할긴장에 중요한 영향을 미치는 요소인데 역할긴장은 직장 내 역할과 가정 내 역할간의 갈등에서 발생하는 것이므로 취업여성의 보육 서비스를 논의 할 때에는 이러한 요인에 대한

고려가 필요할 것이다.

여성의 취업에서 중요하게 생각할 수 있는 또 다른 요인 중 하나가 종사상의 지위이다. 즉 임금근로자와 자영업과 무급가족종사자로서 취업하고 있는 여성<sup>2)</sup>들은 보육현황 자체가 다른 것으로 나타난다. 종사상의 지위에 따라 보육형태를 분류한 자료(구명숙·홍상욱, 2005)를 보면, 임금근로자의 경우 만 1세 미만 자녀를 가진 여성의 약 50%가 조부모에게 맡기고 약 20%는 기타 가족이나 파출부에게 맡기고 있었으며 나머지는 직접 자녀를 돌보고 있었다. 그러다가 자녀가 3세 이상이 되면 조부모, 친지나 파출부에게 자녀보육을 맡기는 비율이 감소하는 반면, 유치원이나 어린이집, 놀이방, 학원에 자녀를 맡기는 비율은 약 80%로 증가하게 된다. 반면 자영업자와 무급가족종사자의 자녀보육형태는 비슷한 편인데 만2세 이하 아동을 둔 자영업자와 무급가족종사자의 경우 약 70%가 자녀를 직접 양육하였고, 나머지 20%는 조부모에게 맡겼다. 이들은 자녀의 연령이 만 3~5세가 된 경우에도 약 55%는 여전히 자녀를 직접 돌보고 있었으며 자녀를 직접 돌보면서 유치원이나 어린이집, 놀이방, 학원에 맡기는 비율은 약 70%가 되었다. 여성고용주의 경우에는 자영업자나 무급가족종사자에 비해 만 2세 이하의 자녀를 가진 경우 자녀를 직접 돌보는 비율이 낮은 반면 조부모가 자녀를 돌보는 비율이 상대적으로 높았다. 그러나 자녀가 3~5세인 경우에는 보육형태가 자영업자나 무급가족종사자와 비슷하였다(구명숙·홍상욱, 2005). 이러한 결과는 여성 자영업자의 경우 자영업 선택에 있어 근로시간의 유연성이 우선되며 여성 자영업자는 자녀보육 등 가사노동에서의 시간요구가 커질 때 근로시간을 줄이고 가사노동에 투입하는 시간을 늘리는 방식으로 시간 제약을 우회함으로써 시장노동과 가사노동의 병립을 꾀한다는 기존의 연구(성지미, 2002)와 일치되는 것이다.

그러나 이들의 노동시간 조절에 의한 자녀양육 병행 가능이라는 특성은 상대적으로 해당 자영업 여성들에게는 보다 큰 부담을 줄 수 있는 조건으로 작용할 여지가 많다. 가족내에서 지원을 받을 수 있는 남성 자영업자에 비해 가족내 역할과 직장 역할을 병행해야 하는 여성 자영업자의 미취학아동 양육은 여성에게 큰 부담일 뿐 아니라 아동의 입장에서조차 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 자영업 공간이라는 모의 근무환경은 바람직한 보육환경이라고 볼 수는 없으므로 이들에 대한 지원이 필요한 것이다. 단순히 자녀와 함께 있을 수 있는 공간에서 근무한다는 것이 바람

---

2) 유급종사자가 있는 고용주와 유급종업원이 없는 자영자, 18시간 이상 일하는 무급가족종사자로 나눌 수 있으나 여성의 경우에 자영업자와 무급가족종사자의 실질적인 구분이 어려우므로 (류재우·최호영, 1999) 성지미의 연구(2002)에서도 이를 구분하지 않았다. 따라서 이 연구에서도 이를 구분하지 않고 자영업으로 통칭하기로 한다.



직한 보육환경은 아니나 이들의 근무탄력성은 임금근로자에 비해 높을 수 있기 때문에 이들에 대한 보다 구체적인 보육 요구를 파악하여 이를 공급할 수 있는 방안을 모색하는 일이 필요할 것이다.

<표 2-12> 자녀연령별 여성취업자의 고용형태에 따른 보육 형태

(단위 : %)

보육형태	만1세미만				만2세 이하			
	임금근로자	자영업자	고용주	무급가족종사자	임금근로자	자영업자	고용주	무급가족종사자
자녀부모	32.4	72.3	57.4	82.0	31.3	70.6	50.6	77.4
조 부모	51.7	26.1	31.1	16.3	46.6	23.6	35.7	19.8
기타가족	8.3	4.9	6.6	1.2	5.9	2.8	6.7	2.0
파 출 부	10.3	4.9	9.8	2.3	7.6	2.8	5.6	1.7
유 치 원	0.0	0.6	0.0	0.0	1.5	1.5	1.5	2.0
어린이집	2.7	0.5	3.3	0.9	12.8	10.3	6.7	6.8
놀 이 방	2.3	0.0	1.6	2.0	11.2	7.4	10.0	6.7
학 원	0.1	0.0	0.0	0.0	1.1	1.2	1.1	1.1
방 치	0.0	0.0	0.0	0.6	0.5	0.9	0.4	1.4
기 타	0.6	0.0	0.0	0.3	0.3	0.4	0.4	0.2

(표 계속)

보육형태	만 3~5세 미만				만5세 이하			
	임금근로자	자영업자	고용주	무급가족종사자	임금근로자	자영업자	고용주	무급가족종사자
자녀부모	33.0	56.9	43.8	59.6	36.6	70.5	52.5	77.3
조 부모	22.4	11.2	17.3	13.2	36.5	17.8	27.5	18.3
기타가족	2.5	1.4	3.2	1.1	4.4	2.2	5.2	1.7
파 출 부	2.1	0.4	5.5	0.5	4.9	1.4	6.3	1.1
유 치 원	31.5	30.8	30.9	29.4	22.0	23.5	22.2	22.2
어린이집	27.2	21.9	19.8	19.7	24.2	20.4	16.7	17.3
놀 이 방	9.6	6.8	7.4	5.7	11.7	8.1	9.5	7.1
학 원	12.8	13.6	11.8	14.3	9.2	10.6	8.7	10.9
방 치	4.3	3.1	2.5	5.7	3.1	2.6	1.9	4.7
기 타	0.1	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3	0.2

자료: 통계청, 『인구주택총조사』 원자료, 김태홍과 김난주(2003)에서 재구성

## (2) 취업여성의 배경요인과 자녀양육

여성 취업과 보육을 연구함에 있어 여성취업에 대한 배경요인을 고려할 필요가 있다. 최근의 일가정 양립지원에 대한 사회적 합의는 주로 고학력 여성들이 선택할 수 있는 대기업 우선으로 확산되는 경향이 있다. 그러나 출산한 여성의 노동시장 복귀를 보장할 수 있는 일자리가 저학력 여성들에게 있어서는 접근하기 어려운

곳이라면, 저학력 여성들이 지속적으로 비자립적인 비경제활동 상태에 빠지게 되어 기혼여성의 노동공급의 양극화가 더 심해질 수 있을 것이다. 따라서 상대적으로 취약한 여성들의 특성을 체계적으로 파악하여 이들을 적극적으로 지원해줄 수 있는 관련된 보육 정책이 수립되어야 하므로 이 연구에서는 취업여성의 학력과 소득에 따른 보육상황을 파악해야 할 것이다.

소득의 경우에는 여성 자신의 소득과 더불어 가계소득 두 가지 소득요인으로 나누어 볼 수 있다. 최근의 연구는 대체로 출산 후 노동시장 참여에 있어 여성자신의 임금이 가구 총소득보다 더 영향요인이 된다는 데에 합의하고 있다(Mason & Kulthau 1989). 높은 임금을 받는 여성이 낮은 임금을 받는 여성에 비해 자녀양육 문제가 이들의 취업문제에 덜 영향을 미친다는 것이다. 이는 역으로 소득이 높은 여성의 경우 보다 다양한 형태로 보육 서비스를 선택할 수 있는 가능성이 커진다는 것을 의미하므로 저학력 여성의 경우 보다 많은 지원이 필요함을 제시한다고 볼 수 있을 것이다.

반면 가계소득의 경우에는 소득수준이 높을수록 시장노동이 가사노동이나 여가로 대체될 가능성이 높아져 부정적인 영향을 미친다고 보고 있다. Dex 등의 연구(1998; 김지경·조유현, 2003에서 재인용)에 의하면 남편의 소득이 낮을수록 여성이 출산 이후 바로 노동시장에 복귀하고 남편등 기타 가족원의 수입과 자산이 많은 여성일수록 취업확률이 낮은 것으로 나타났으며, 취업에서 비취업으로의 이행률이 높은 것으로 밝혀졌다. 따라서 이러한 경향을 고려할 때 소득수준이 낮은 저소득층의 경우 보다 취업과 양육을 병행해야 하는 과제가 절실함을 알 수 있으며 이들 계층에 대한 보다 적극적인 보육 서비스가 제공되어야 함을 의미한다.

저소득층을 위한 공보육 체제가 완전히 갖추어지지 않는 우리 사회에서 저소득층의 보육 문제는 상대적으로 더욱 취약한 편이라고 볼 수 있다. 저소득층의 보육 실태 및 문제점을 중위소득기준으로 살펴본 한 조사 결과<sup>3)</sup>를 보면, 저소득층의 경우 출산 전 퇴직하거나 출산 후 직장을 그만둔 경우 자녀를 안심하고 맡길 곳이 없다는 항목이 40.8%로 가장 높게 나타났으며 현재 취업중인 경우에도 가장 큰 어려움은 ‘과중한 육체적·심리적 부담’으로 지적하고 있어 이들의 어려움이 매우 크다는 것을 알 수 있다. 저소득층 여성이 지적한 취약보육의 필요성을 보면 시간제 보육이 54.6%로 가장 높고, 다음이 야간보육으로 28.5%, 그리고 아픈 자녀 보육이 16.9%이며 24시간 및 휴일보육이 상시로 필요하다는 응답이 11%정도였다. 또한 특히 야간보육, 아픈 자녀보육, 휴일보육 등의 보육은 소득수준이 낮을수록 필요로

3) 중위소득 기준 60% 이하(4인가족 기준 220만원)를 대상으로 하여 총 10,20가구에 대한 조사임. 서문희(2007).

한다는 비율이 높으며 취업모의 경우에 미취업모보다 상시로 필요로 한다는 비율이 높게 나타나 취업여성이 요구하는 보육 서비스와 현재의 보육서비스 간에 괴리가 크음을 알 수 있었다.

<표 2-13> 보육시설에 가장 바라는 점

(단위 : 명, %)

구 분	이용시간 다양화	가족같은 분위기	다양한 프로그램	저렴한 비용	급간식	부모대리 역할	기타	계(수)
전체	23.4	25.9	25.7	12.0	6.3	5.5	1.2	100.0(568)
이용기관								
보육시설	30.7	28.6	19.1	7.4	7.1	5.7	1.4	100.0(283)
유치원	15.9	19.9	31.9	18.6	6.2	6.2	1.3	100.0(226)
선교원, 공부방 등	9.5	47.6	23.8	9.5	4.8	4.8	-	100.0( 21)
학원,기타	20.0	32.0	32.0	12.0	4.0	-	-	100.0( 25)
가구소득								
국민기초생활대상	35.5	20.0	22.7	5.5	8.2	6.4	1.8	100.0(110)
150만원 이하	23.2	24.2	24.2	11.8	9.0	6.2	1.4	100.0(211)
151~200만원 이하	21.0	26.3	28.1	16.2	3.6	3.6	1.2	100.0(167)
201만원 이상	13.6	31.8	33.3	13.6	3.0	4.5	-	100.0( 66)
모취업								
취업	26.6	27.2	22.7	9.0	7.9	5.8	0.8	100.0(379)
미취업	18.0	22.8	31.7	19.2	1.8	4.2	2.4	100.0(167)
모 부재	9.1	27.3	36.4	9.1	9.1	9.1	-	100.0( 11)

자료: 서문희, 『취약보육대안 마련을 위한 저소득가정 영유아보육실태 조사연구』 (2007)

기관 이용시간에 대해서는 대체로 만족하는 편이나 불만족이유는 끝나는 시간이 너무 이르다는 의견이 67.1%로 가장 높았으며, 시작시간이 너무 늦고 끝나는 시간이 너무 이르다는 응답비율이 27.1%로 시작시간이 너무 늦다는 의견은 전체 5.75%였다. 특히 보육시설 이용자가 개원시간이 늦다는 응답비율이 많았다. 또한 자녀가 다니는 보육시설·유치원 등 기관에 예방접종, 병원 데려가기, 아픈 아동 병간호, 야간연장보육을 마음 놓고 의뢰할 수 있는지에 대한 조사결과 4가지 항목 중 의뢰할 수 있다는 응답비율이 병간호가 65.9%로 가장 높고 다음이 병원 데려가기로 41.5%이며, 예방접종이 36.3%, 야간 연장보육이 30.6%로 조사되었다.

자녀를 보육시설에 맡길 경우 가장 바라는 바를 묻는 질문에서는 이용시간 다양화를 지적한 비율이 30.7%로 가장 높고 가족 같은 분위기가 28.6%이다. 특히 소득

수준별로는 소득수준이 낮을수록 그리고 취업모가 이용시간 다양화를 희망하는 비율이 높은 편이었다.

이러한 연구 결과를 고려할 때 저소득층 취업여성의 경우 이들의 취업특성을 반영하여 탄력적인 보육서비스가 제공될 필요가 있음을 알 수 있다.

유아교육 및 보육을 공공의 이익(public good)으로 보는 근거는 공교육을 공공의 이익으로 보는 근거와 동일하다(Cleveland & Krashingsky, 2003). 영유아 양육지원과 보육의 결과물은 개인적인 소비에 따른 이익보다 크다. 영유아에 대한 교육 및 보육은 해당 국가 아동의 일반적인 건강상태를 증진시키고, 장기적인 교육적 성취와 연결되며, 노동시장의 규모와 유동성에 긍정적 영향을 미칠 뿐만 아니라 사회적 응집력도 키우는 효과가 있다. 또한 영유아기 교육과 보육은 돌이킬 수 없는 과정일 뿐만 아니라 소비자가 그 가치를 제대로 파악하고 선택하기 어려운 속성이 있기 때문에 시장원리에 맡겨두기가 어렵다. 특히 시장에서는 보육이나 양육지원 서비스가 만성적으로 부족하기 쉽고 질이 떨어지는 서비스가 제공되기 쉽다. 게다가 영유아기 교육 및 보육은 교환하거나 환불받는 재화와 달리 질이 떨어지는 시설에 아이를 맡겨두었다가 이를 취소해도 아이는 이미 그 사용에 따른 손해를 입었을 뿐만 아니라 열악한 시설에 계속 아이를 방치하면 아이의 발달에 심각한 부정적 영향을 미치게 된다(NICHD, 1997). 양질의 양육지원 및 보육에 의해 사회가 받는 총이익은 이에 대한 사회의 총 비용을 초과하기 때문에 국가가 양육지원 및 보육서비스의 제공에 관여할 정당성이 있다고 하겠다.

영유아에 대한 양육지원과 보육을 공공의 이익으로 보려는 시각은 아동학자뿐만 아니라 특히 경제학자들에 의해 제기된 측면이 크다. 노벨 경제학상을 받은 Cunha와 Hackman은 영유아기 교육과 보육이 인적 자본을 형성하는데 결정적인 영향을 미친다고 주장하였다. 이들에 의하면 인적자본의 형성은 전생애주기를 통하여 역동적으로 이루어지는 것으로 영유아기 토대를 잘 수립하는데 투자를 하면 이후 생애주기에 더 많은 교육을 받게 될 가능성이 높아진다. 그러므로 동일한 투자를 연령이 높은 사람에게 투자하는 것 보다는 연령이 어린 영유아기에 투자하는 것이 효율성이 높다.

어린 시기에는 사회에 대한 인상을 긍정적으로 형성하기가 쉽고, 배우는 것을 잘 흡수하며, 또래나 주변 성인과 협동하기, 자율성을 키우기, 창의성, 의사결정 능력, 문제해결 기술을 잘 익히기가 쉽다. 또한 부모는 영유아기 자녀에 대해 특히 보호적인 태도를 갖추며 초기 발달과 교육을 지원하고자 하는 열의가 더 높다.

이와 비교하여 학교를 중퇴한 청소년이나 능력과 기술이 빈약한 성인을 지원하기 위해 투자하려면 사회는 더 많은 비용과 시간을 투입해야 한다(Alakerson, 2004).

그러므로 한 사회가 인적자본을 잘 구축하기 위해 영유아기는 매우 중요한 시기라 할 수 있으며, 이는 비단 영유아 개인 뿐 아니라 영유아기 자녀를 키우는 가정에도 똑같이 해당된다.

아동은 권리로서 가족의 존재형태나 소속계층, 부모의 취업여부에 관계없이 아동기라는 중요한 삶의 한 부분으로서 보육에의 접근성을 확보할 수 있어야 한다. 또한 아동은 사회성원의 일원으로서 미래세대의 인적자본일 뿐 아니라 다음 세대를 부양할 주체이기에, 보호받아야 할 시기에 제대로 보호받을 권리를 가지며 어린시절의 삶의 질을 일정수준 이상으로 유지시켜 줄 것을 요구할 권리가 있다. 이는 결과적으로 개인의 인적자본이 삶의 질을 결정하는 빈부격차심화를 예방하는 근본적인 접근이 되기 때문이다(이만수김익균조은정, 2005).

일반적으로 가족의 소득수준이 낮다는 것은 대개 적절한 양육지원의 부재(absence of child care)와 연관된다. 저소득층 가족이나 한부모 가정의 경우 양육지원체계가 부족하거나, 적합한 보육시설에 접근하기 어렵거나, 보육의 질이 떨어질 경우 특히 취약하다. 따라서 OECD 국가의 경우 이와 같은 위기에 처한 영유아를 주요 정책대상으로 삼고 있으며 국가는 이들을 위해 가정과 지역사회 환경을 개선시키는 것을 주요 목표로 삼고 있다(Nair & Radhakrishnan, 2004). 특히 연령이 어린 유아일수록 빈곤 상태를 경험하는 것이 더 큰 부정적 영향을 미치기 때문에, 빈곤의 악순환을 끊기 위해 국가가 개입해야 할 경제적, 사회적 타당성이 높다.

인적자본(human capital)은 단순히 유전적 요소뿐만 아니라 가정과 학교, 그리고 근로환경에 의해 전 생애주기를 통해 만들어지는 것이다. 대부분의 연구에서는 가정의 양육환경이 영유아의 지적 잠재력과 복지상태를 결정짓는데 가장 핵심적이라고 결론짓고 있다. 많은 국제비교 연구들(Longitudinal EPPE project, 1997-2000; McCain & Mustard, 1999; Schweinhart, 2004)이 국가의 조기 중재가 아동을 빈곤의 악영향에서 벗어나게 하는데 가장 효과적이라는 것을 나타내고 있다. 기금이 풍부하고, 통합적이며, 양질의 우수한 사회-교육적 프로그램이 구비되어 있는 조기 중재 정책은 빈곤이라는 위기에 처한 영유아의 지적, 사회적 기능을 회복시켜 준다. 그리고 이 정책들이 노동, 보건, 사회정책들과 적절하게 연결될 경우 어머니의 고용 증진, 가족의 빈곤 감소, 부모의 자녀양육기술 증대, 가족 및 지역사회 응집력의 강화와 같은 부수적인 효과들이 함께 나타난다(Lynch, 2004). 따라서 보육정책은 다른 정책들과 맞물려서 추진될 때 가장 효율적이며 국가가 적극적으로 개입해서 지원해야 하는 정책임을 알 수 있다.

## 4. 서울시 맞춤보육 정책 현황과 문제점

### 1) 맞춤보육 관련 정책의 특성

서론에서 밝혔듯이 이 연구에서의 맞춤보육은 다양한 수요에 기반한 보육서비스를 칭하지만 현재 서울시의 경우 「맞춤형 보육서비스」라는 이름으로 주로 휴일 보육, 시간연장형 보육, 장애아 통합 보육 등 기존의 정규 시간을 중심으로 한 보육 서비스 이외의 보육 서비스를 칭하는 용어로 사용하고 있다. 따라서 이 연구에서 사용하고 있는 맞춤보육의 의미와 기존의 서울시가 제공하고 있는 맞춤형 보육 서비스와의 혼란을 피하기 위해 여기에서는 기존의 휴일보육, 시간연장형의 보육 서비스는 「특수보육」의 용어로 표현함으로써 이 연구에서 사용하고 있는 맞춤보육의 용어와 구분하고자 한다. 이 연구에서는 현재의 특수보육을 넘어선 다양한 수요를 답을 수 있는 보육 정책을 맞춤보육의 용어로 지칭하는 것이기 때문에 기존의 보육 서비스를 특수보육이라는 용어로서 구분하고자 하였다.

이 연구의 맞춤보육에 의하면 현재 서울시에서 진행하고 있는 맞춤보육은 특수보육과 자녀양육지원인 ‘아이돌보미’ 사업이 해당된다고 볼 수 있다. 아이돌보미 사업의 경우 가정내 인력지원을 통해 가정내 유연성을 높이는 방안으로 볼 수 있으므로 맞춤보육의 범주내에서 관련 정책으로 살펴보았다.

특수보육 서비스는 주간보육 만으로 보육수요를 감당하지 못하는 현실에서 출발하였다. 여성의 경제활동참가 확대와 더불어 다양한 보육수요가 증가하고 있으나 이에 대한 공급이 부족하다고 판단한 것이다.

여성가족부의 제1차(2006~2010) 중장기 보육계획을 보면, 부모의 취업여부와 근로형태, 지역별, 아동특성별로 다양한 보육수요가 있으나 이에 대한 공급이 전반적으로 부족함을 지적하고(여성가족부, 2006) 있다. 대부분의 시설은 12시간의 주간보육을 위주로 운영하고 있어, 출·퇴근 시간이 다른 취업모는 시설 이용에 어려움을 겪고 있다. 따라서 취업모의 육아 부담을 완화함으로써 취업모의 경제활동 참여를 지원하기 위해 야간 보육, 시간제 보육, 시간연장형 보육, 휴일 보육 등의 다양한 서비스를 제공해야 한다고 보는 것이다(대통령자문 고령화 및 미래사회위원회, 2004). 그리하여 주간보육이 아닌 다양한 형태의 보육서비스의 공급과 지원이 확대되었다. 1997년 이래 정부는 시간 연장 보육, 24시간 보육, 휴일 보육, 시간제 보육의 운영 등을 계속적으로 정책으로 삼았다. 1997년에는 보육료 및 인건비 지원에 대한 별도 규정 없이, 지역 및 시설 여건에 따라 보호자와 시설장의 협의에 의해 공휴일과 초과 보육을 실시할 수 있다는 것을 규정하였다. 그러나 이후 다양한 보육의 수요 증가에 부응하기 위하여 보육료 지원과 인건비 지원을 점차 강화시키는

한편 지원 조건을 완화시키고 있으며, 정부의 시간 연장, 휴일, 시간제, 24시간 보육에 대한 규정 또한 점차 체계화 되어 가고 있다. 특히 2007년도에는 이에 대한 세부 규정을 제시함으로써 양질의 보육이 체계적으로 실시될 수 있도록 하고 있다. 서울시는 정부의 정책과 함께 시비 보조사업 지원기준을 마련해 보육료 지원, 종사자 인건비 지원, 운영비 지원 등을 통한 보육서비스 향상에 노력하고 있으며 특수보육시설에 대해서는 장애아 통합, 시간 연장 및 24시간 보육시설, 방과 후 보육시설 등을 운영 지원하고 있다.

(1) 특수보육 관련 지원

서울시에서는 다양한 보육요구에 맞는 서비스를 제공하기 위하여 시간 연장 보육시설, 휴일 보육시설, 장애아 통합 보육시설 등으로 특수보육시설을 운영하고 있다. 2006년 12월말을 기준으로 서울시 전체 보육시설 5,508개소 중에서 시간 연장 보육시설은 438개소, 휴일보육시설은 9개소, 장애아통합보육시설은 155개소이다. 시간 연장 보육시설에는 기준 보육시간(오전 7시 30분~오후 7시 30분)을 경과하여 오후 9시 이후까지 운영하는 야간보육시설과 24시간 보육서비스를 제공하는 24시간 보육시설을 포함한다.

<표 2-14> 서울시 특수보육시설 수

전체보육시설수	시간연장형 보육시설수(야간보육 및 24시간 보육 포함)		휴일보육시설 수		장애아통합보육 시설수	
	지원	미지원	지원	미지원	지원	미지원
5,508(100.0%)	323	115	4	5	131	24
	438(8.0%)		9(0.2%)		155(2.8%)	

자료: 서울시 보육통계, 2006년 12월말 기준

장애아 통합 보육시설의 경우 장애아동과 일반아동의 통합보육을 목적으로 국·공립시설 및 법인시설에 정원이 100명 이상인 시설을 우선 지정하여 시설정원의 범위 내에서 3명이상 장애아 통합보육을 하는 것을 목적으로 하고 있다. 시간 연장 및 24시간 보육시설은 기준 보육시간 내에 귀가할 수 없는 아동에게 보육시간을 야간까지 연장 하거나 24시간 보육하는 시설을 지원하는 것으로 시간 연장 보육시설은 인가된 모든 보육시설이 지정 대상이 되고 24시간의 경우는 국공립이나 법인을 우선으로 지정하게 되어 있다. 24시간 시설의 경우 부모가 야간에 경제활동에 종사하는 가정이나 한부모 또는 조손가정으로 야간보육이 불가피하다고 판단되는

아동에 한해 1개월 이상 아동을 보육시설에 방치시켜 두지 않도록 규정을 정해 운영하고 있다. 방과 후 보육시설은 맞벌이 부부의 자녀 등 방과 후 보호가 필요한 초등학교 저학년 아동을 중심으로 학습지도, 인성교육, 특기교육 등을 할 수 있도록 여성의 사회참여를 지원하고자 마련한 시설이다. 이러한 시설들에 대해 서울시는 시간 연장보육시설 교사, 장애아 통합보육 특수교사 인건비, 방과 후 보육시설 운영비 등을 지원하고 있다.

〈표 2-15〉 서울시의 특수보육 관련 정책

시설	목적	시설 및 운영기준	인건비지원
장애아 통합보육시설	일반어린이집에 장애아 통합보육을 위한 환경을 조성하여 장애유형, 장애정도 등 다양한 보육수요에 적합한 서비스 제공	영유아보육법 시행규칙 별표 1에 의한 설비를 갖춘시설	장애아 통합시설로 지정된 시설에 장애아 9명당 치료사 1인의 인건비를 시비사업으로 100% 지원 (최대 5명)
시간연장 및 24시간 보육시설	기준보육시간내 귀가할 수 없는 아동에게 보육시간을 야간까지 연장 또는 24시간 보육하는 시설을 지원함으로써 여성들의 안정적 사회활동에 기여	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 시설 및 설비기준</li> <li>- 바닥 난방시설, 냉·온수 시설, 수면시설</li> <li>- 1인용 침구류, 개인용 옷장,소화기, 비상약 등 구비</li> <li>- 아동·종사자 보안 및 안정설비</li> <li>- 조·식사를 포함한 급간식제공 및 자레 야간 보육프로그램구비</li> <li>■ 보육교사 배치기준</li> <li>- 영유아 5명당 교사 1명</li> </ul>	기본보육시간(07:30-19:30) 이후 최대 4시간 30분 이하의 시간을 연장하여 보육을 실시하는 민간 및 가정보육시설에 대한 교사 근무수당을 최대교사 2인까지 시간당 5,000원, 최대 4시간 30분의 연장근무수당 지급
방과후 보육시설 (2007년 이후 신규설치 중단)	맞벌이 부부의 자녀 등 방과후 보호가 필요한 초등학교 저학년(1-3학년) 아동을 중심으로 보육서비스를 제공하여 여성의 사회참여를 지원하고자 함.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 시설 및 설비기준</li> <li>- 아동 1인당 2.64㎡ 이상이고 부대시설을 포함한 시설면적은 아동 1인당 4.29㎡ 이상이어야 함</li> <li>- 보육시설은 그룹지도가 가능하도록 구분하고 난방시설 설치</li> </ul>	한반당 아동수가 16명 이상일때 지원되며 정부지원시설의 경우1개반당 원 55만원의 운영비, 기타지정 시설은 월 115만원의 운영비가 지급되며 보조교사의 인건비는 두 종류 모두 월 30만원이 보조됨.

자료 : 『보육사업안내』, 2007



## (2) 아이돌보미 지원

서울시는 특수보육 시설을 설치·운영하는 것과 함께 아이돌보미 사업을 통해 수요자의 요구에 맞춘 시간제 보육서비스를 실시하고 있다. 여성가족부의 보육인력지원정책으로 시행되고 있는 아이돌보미 사업은 가정에서 부모의 예상치 않는 야간, 질병, 기타 사유로 인하여 자녀에 대한 긴급한 육아지원 요구가 발생한 경우, 건강가정지원센터에서 훈련받은 전문인력인 보육인력 아이돌보미를 시간제로 파견하여 자녀의 안전한 보호, 놀이 지도 및 기타 부대서비스를 제공하는 사업이다. 2006년도부터 중앙건강가정지원센터에서 시범사업으로 실시한 후 현재 확대중이다. 이는 개별 가정에서 사적인 양육지원을 받고자 하는 가정을 위해 저렴한 비용으로 양육의 질을 보장하는 인력을 공급하는데 목적을 두고 아이돌보미를 통한 가정방문 서비스를 제공하고 있다.

3개월 이상 12세 이하의 아동이 있는 가정을 대상으로 건강가정지원센터에 이용회원으로 가입하며 센터는 적합한 아이돌보미를 선택 파견하는 것으로 되어 있다. 서비스 이용은 365일 24시간 가능하며, 서비스가 필요한 시간만큼 시간제로 이용도 가능하다. 이용료는 2시간 기준 10,000원이나 차상위 130%의 가정의 경우에는 이용료의 80%를 국가가 지원하여 2시간 기준 2,000의 비용으로 이용할 수 있다.

이 사업은 여성가족부에서 총괄하여 지침개발 후 각 시도에 시달, 예산 지원 및 사업수행 평가 등 사업에 관한 전반적인 지도를 하고 있다. 각 지방자치단체는 사업의 중간관리를 담당하게 되는데 자체 사업추진 계획을 마련하고 시·군구에 예산을 지원하고 사업량을 조절한다. 사업시행은 중앙건강가정지원센터가 사업지원기관으로서 사업운영 매뉴얼을 개발하고 보급하며 아이돌보미와 이용회원의 DB관리 프로그램 개발, 사업 담당자 교육, 사업평가, 홍보 등의 지원업무를 총괄하여 수행한다. 서울시는 2007년 현재 용산, 서대문, 동작, 서초구 건강가정지원센터에서 아이돌보미 사업을 수행하고 있으나 센터별로 20~40명이 활동하고 있어 수요에 비해 공급량이 부족한 편이다. 2008년에는 15개 건강가정지원센터에서 아이돌보미 사업을 확대 실시해 25개 자치구에 아이돌보미가 파견될 수 있도록 확대할 예정이다.

## 2) 서울시 맞춤형보육의 한계

공보육 강화와 더불어 보육 서비스의 질에 대한 관심도 높아지고 있어 다양한 보육프로그램의 제공 및 프로그램의 질적 제고 방안이 요구되고 있다. 서울시의 보육정책도 이러한 다양한 수요자의 의견을 반영하기 위해 맞춤형보육 서비스라는 정책을 운영하고 있으나 장애아 보육, 시간연장 보육, 휴일 보육, 방과후 활동 등의

특수보육 서비스에만 한정되어 온 것이 사실이다. 수요자들의 요구는 점점 다양화되고 있는데 반해 보육의 공급은 이에 부응하지 못해왔다고 볼 수 있다. 부모의 근무시간에 따라 다른 보육 시간을 요구하거나 보육 서비스의 질에 대한 높은 요구를 반영하지 못하는 등 현재의 공급방식은 대응하지 못했다고 볼 수 있다.

따라서 서울시의 맞춤형보육은 무엇보다도 다양한 수요에 대응할 수 있는 서비스를 마련하여야 하며 다양한 수요에 대응할 수 있는 공급방안을 설계하는 것이 무엇보다 중요할 것이다.



III

---

연구방법



### Ⅲ. 연구방법

맞춤보육에 대한 공급방안을 도출하기 위한 보육 수요 및 정책 수요 조사는 다음의 3가지 방식으로 이루어졌다. 먼저 미취학 아동이 있는 취업모와 비취업모를 대상으로 설문조사를 실시하였고, 공급자를 중심으로 한 심층면접을 실시하였다. 또한 정책수요를 파악하고 대안을 모색하기 위해 근무시간이 불안정하거나 주로 야간에 일을 하고 있는 층과 저소득층을 중심으로 한 FGI를 실시하였다. 따라서 이 장에서는 이러한 3가지 조사에 대한 개요와 조사결과를 제시하고자 한다.

#### 1. 조사 개요

##### 1) 설문조사

##### (1) 표본설계

<표 3-1> 표본 설계

구 분	내 용
1) 모 집 단	서울시에 거주하는 만 6세 이하의 미취학 자녀를 가진 여성
2) 표 본 크 기	1,221명 (유효표본 기준)
3) 조 사 지 역	서울시 25개 자치구
4) 표본 추출 방법	모(母)의 취업상태와 자녀연령(월령 기준)을 고려한 유의할당

##### ① 모집단

- 만 6세 이하 미취학 자녀를 가진 서울거주 여성(母)의 취업상태 현황을 알 수 있는 통계를 찾을 수 없는 관계로, 서울시 여성의 경제활동통계(2006년 인력 실태조사, 통계청)와 서울시 만 6세 이하 아동통계(2006년 주민등록통계, 행정 자치부)를 벤치마킹 이용하였다.

##### ② 표본설계 방안

- 조사대상자의 모집단 형태를 추정할 수 있는 관련통계를 이용, 구성비를 참고해 셀별 할당.
- 표본할당시 고려변인: 모(母)의 취업상태 및 고용형태(취업모/비취업모, 임금

근로자/비임금근로자)

- 자녀연령 : 만 월령 기준( 만0~23개월/만24~35개월/만 36개월~6세 이하 미취학 아동)
- 1단계: 모(母)의 취업상태별 할당
  - 취업모:비취업모=4:1 할당
  - 임금근로자:비임금근로자=4:1 할당(통계청의 2006 인력실태조사 관련 통계 중 서울시 현황자료 참고)
- ※ 임금근로자(시간제/전일제)와 비임금근로자(자영자/고용주/무급가족종사자)의 4:1 구성비를 유지하되, 임금근로자 내에서는 시간제를 실제 비중(11.6%)보다 과대 표집될 수 있도록 실사현장에서 추가조치 하였다.

<표 3-2> 시도×성×연령별\_만 15세 이상인구 경제활동상태/ 평소취업자의 고용형태  
(단위: 천명)

행정구역별	성별	연령별	15세 이상인구 경제활동상태				15세 이상인구 중 평소취업자의 고용형태							
			15세 이상 인구	평소 취업자	평소 구직자	평소 비경제 활동 인구	평소 취업자 총 수	임금 근로자	시간제	전일제	비임금 근로자	자영자	고용주	무급 가족 종사자
전국	합계	계	38,448	23,181	1,292	13,976	23,181	15,527	842	14,686	7,653	4,761	1,048	1,845
		%	100.0%	60.3%	3.4%	36.4%		67.0%	5.4%	94.6%	33.0%			
		25~39세	12,263	8,873	529	2,862	8,873	7,292	244	7,048	1,581	966	307	308
		%	100.0%	72.4%	4.3%	23.3%		82.2%	3.3%	96.7%	17.8%			
	여자	계	19,751	9,711	571	9,469	9,711	6,465	595	5,870	3,247	1,330	178	1,738
		%	100.0%	49.2%	2.9%	47.9%		66.6%	9.2%	90.8%	33.4%			
		25~39세	6,034	3,481	222	2,330	3,481	2,848	183	2,664	634	315	59	260
		%	100.0%	57.7%	3.7%	38.6%		81.8%	6.4%	93.5%	18.2%			
서울	합계	계	8,142	4,728	308	3,106	4,728	3,547	248	3,299	1,181	797	214	170
		%	100.0%	58.1%	3.8%	38.1%		75.0%	7.0%	93.0%	25.0%			
		25~39세	2,772	2,035	127	610	2,035	1,756	74	1,683	279	186	50	44
		%	100.0%	73.4%	4.6%	22.0%		86.3%	4.2%	95.8%	13.7%			
	여자	계	4,183	1,933	140	2,110	1,933	1,532	177	1,355	401	210	30	161
		%	100.0%	46.2%	3.3%	50.4%		79.3%	11.6%	88.4%	20.7%			
		25~39세	1,353	823	51	479	823	718	52	665	105	61	8	38
		%	100.0%	60.8%	3.8%	35.4%		87.2%	7.2%	92.6%	12.8%			

- 2단계: 자녀연령별 할당
  - 각 세별 만 6세 이하 아동의 분포 검토 (행정자치부의 2006년 주민등록통계 중 서울시 현황자료 이용)
  - 조사 후 분석 단위별 최소 유효표본수를 고려하여 할당 조정 - 만 2세 (24~35개월) 아동을 과대표집
  - ※ 만0~23개월=450표본(37.5%)/만24~35개월=300표본(25.0%)/만36개월~6세 이하=450표본(37.5%)

<표 3-3> 각 세별 만 6세 이하 아동의 분포

(단위: 명, %)

구 분		0~6세	0세	1세	2세	3세	4세	5세	6세
서울	총계(명)	657,390	85,825	84,076	91,240	92,355	90,323	99,436	114,135
	%	100.0%	13.1%	12.8%	13.9%	14.0%	13.7%	15.1%	17.4%

- 3단계: 모(母)의 취업상태별×자녀연령별 할당

<표 3-4> 모(母)의 취업상태별×자녀연령별 최종 표본할당표 및 표본조사 결과

(단위: 명)

자녀 연령 (만 월령 기준)	표본할당표					표본조사 결과				
	총계	비취업 모	취업모			총계	비취업 모	취업모		
			소계	임금	비임금			소계	임금	비임금
소 계	1,200	240	960	768	192	1,221	256	965	770	195
만0 ~ 23개월	450	90	360	288	72	453	98	355	286	69
만24 ~ 35개월	300	60	240	192	48	302	60	242	192	50
만36개월 ~ 6세이하	450	90	360	288	72	466	98	368	292	76



(2) 주요조사내용

<표 3-5> 주요조사내용

구 분	내 용
1) 가구현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 동거가족현황</li> <li>■ 본인/배우자/자녀의 연령 및 학력</li> </ul>
2) 자녀 양육사(史)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 연도별 자녀의 주요 보육형태</li> <li>■ 연도별 어머니의 취업 상태</li> <li>■ 예비 보육자 존재 여부</li> </ul>
3) 자녀양육 만족도	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 자녀 양육 만족도 (항목별만족도/종합만족도)</li> </ul>
4) 자녀 보육 실태 <sup>4)</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 자녀의 특성(성격과 기질)</li> <li>■ 요일별/시간대별 자녀의 주 보육자</li> <li>■ 주요 보육형태 인지 경로 및 이용 사유</li> <li>■ 보육 비용</li> <li>■ 보육 서비스 만족도</li> </ul>
5) 어머니의 취업 현황 및 취업 경력	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 취업모 : 본인과 남편의 취업 현황/가구소득, 직무 양육간 스트레스</li> <li>■ 비취업모 : 남편의 취업현황/ 가구 소득, 어머니의 직장경력 및 향후 취업 의향</li> </ul>
6) 주요 보육 정책에 대한 수요	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 공공보육도우미제도 수요 및 이용형태 선호도</li> <li>■ 특수보육제도 수요 및 이용형태 선호도</li> <li>■ 소아과 병원 연계 보육 제도 수요 파악</li> <li>■ 자녀양육 지원센터 필요성</li> <li>■ 국공립 보육시설에 대한 견해</li> <li>■ 보육 지원료 지원 방안</li> <li>■ 서울시 중점 추진 보육정책</li> </ul>
배경변수	<p>모의 취업여부/근무형태, 취업모의 종사상지위, 자녀의 연령, 소득수준, 거주지역, 직업, 연령, 결혼여부, 교육수준 등.</p>

(3) 조사 및 분석방법

- 조사 방법 : 면접원의 직접방문에 의한 1:1 개별 면접 조사(Face-to-face Personal Interview)

4) 자녀 보육 실태는 응답자의 여러 자녀 중 미취학 자녀 1인을 기준으로 조사하였음.

○ 조사 일정

항목	진행 내용	진행 일정
1. 설문지 협의	연구원, 표본설계 전문가 등 회의를 거쳐 1차 설문안 확정	7.18 ~ 7.24
↓		
2. 예비조사	이들간 서울지역 10개 표본을 대상으로 예비 조사를 실시하여 설문지의 적합성과 접근방안의 타당성을 검토함	7.25 ~ 7.26
↓		
3. 설문지 및 접근안 확정	면접원과의 간담회를 통해 예비 조사 결과를 토대로 설문지 및 접근방안 보완, 답례품, 공문 확정.	7.27 ~ 7.31
↓		
4. 본조사 실시	서울시 맞춤형보육 수요조사 실시	8. 1 ~ 9. 6

<그림 3-1> 조사 일정

- 자료수집도구 : 구조화된 질문지(Structured Questionnaire)
- 분석방법 : SPSS(Statistical Package for the Social Science)프로그램을 이용한 평균 및 표준편차, 빈도분석, t검증,  $\chi^2$  검증, F 검증, 추후검증(scheffé 검증).

## 2) 표적집단면접(Focus Group Interview)

### (1) 연구대상

표본설계를 통한 설문지 조사 결과에서 가장 보육에서 취약함이 드러난 저소득층과 야간근무자를 중심으로 보육환경이나 원하는 보육시설 등에 대한 논의가 더 필요할 것으로 보여 저소득층과 항시 야간근무를 하거나 빈번히 야간근무를 하는 그룹을 각각 하나씩 설정하여 표적집단면접을 실시하였다. 그룹에 참여한 대상자는 총 10명으로 저소득층 5명, 야간근무자 5명이었다. 저소득층은 도시근로자가구 소득2분위(239만 5천원, 2007년 3분기) 이하, 야간근무자의 경우는 항시 야간 근무자 2인, 근무시간이 일정하지 않아 교대로 근무하면서 야간에 근무하는 3인이 참여했다.

## (2) 연구방법 및 자료수집

본 연구에서는 질문 주제를 크게 직업, 가족, 보육 시설 등의 공공보육 서비스 등 세 가지로 나누어 해당 그룹에 참석자들에게 그 의견을 자유롭게 이야기 하는 방식으로 진행되었다. 그룹 인터뷰는 두 차례 진행되었으며 그룹 인터뷰 당 2시간 정도의 시간동안 진행자가 주제별로 제시를 하면 참석자들이 개별적으로 돌아가면서 자신의 경험이나 생각 등을 이야기 하였다. 그 외에도 정책대안이 될 수 있는 병아보육이나 새로운 보육시설에 대한 의견 등에 대하여 의견을 나누었다.

### <주제별 질문내용>

주제	질문내용
직장에서의 유연성	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 아이가 아플때 근무시간을 조정할 수 있는가</li> <li>■ 직장이 아이 양육에 대해 얼마나 협조를 해주는가</li> </ul>
가정에서의 양육현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 직장을 다니면서 주로 아이를 봐주는 가족이 있는가</li> <li>■ 양육비용을 얼마나 들이는가</li> <li>■ 자녀양육을 하면서 가족과의 갈등이 있는가</li> </ul>
보육시설 이용현황 및 바라는 점	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 어떤 보육시설을 이용하는가</li> <li>■ 보육시설의 보육시간 등 만족도</li> <li>■ 보육비용</li> </ul>
기타 자녀양육과 관련된 사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 아이들이 아플때 따로 보육하는 것에 대한 의견</li> <li>■ 부모나 아이 상담 등을 해주거나 장난감 대여 등을 해주는 센터에 대한 의견</li> <li>■ 시간제 보육에 대한 의견</li> <li>■ 아이돌보미 비용이나 이용의사에 대한 의견</li> </ul>

## (3) 분석절차

2건의 그룹인터뷰를 녹음하여 전사한 후 분석하였다. 녹음한 내용을 전사한 분량은 A4용지로 100여 쪽이다. 직장에서의 유연성과 가정에서의 양육현황, 보육시설 이용현황, 기타 새로운 제도에 대한 모색을 통해 보육에 대한 요구를 파악하였으며 이를 통해 정책대안을 제안하는 토대로 사용하였다.

## 3) 심층면접

### (1) 연구대상

맞춤보육에 대한 공급자의 정책 수요를 조사하고자 서울시에서 특수보육을 실시하

고 있는 보육시설의 시설장과 교사, 아이돌보미 파견 사업을 하고 있는 건강가정지원 센터의 담당 직원과 아이돌보미를 대상으로 심층면접을 하였다. 면접 대상자는 총 22명으로 시설장 12명, 교사 7명, 아이돌보미 사업 담당자 2명, 아이돌보미 1명이다.

## (2) 연구방법 및 자료수집

본 연구에서는 질문 주제와 질문 목록을 사전에 준비한 뒤 면접 대상자들의 반응과 들려주는 이야기에 따라 질문의 세부 내용을 조정해 나가는 반구조적 면담을 실시한 후 면담 내용을 분석하였다. 질문 목록은 시설장 및 보육교사와 아이돌보미 사업 관련용의 두 가지를 준비하였으며, 질문 목록의 내용은 현재 시행하고 있는 맞춤보육의 현황과 필요성, 운영의 어려움, 개선안, 정책 제안 등이다. 구체적인 질문 내용은 <표 3-6> <표 3-7>에 제시되어 있다.

면접은 2007년 8월부터 2007년 10월까지 면접 대상자 당 1회씩 면접이 진행되었으며, 13명은 개별 면담으로 6명의 시설장은 2명씩 세 그룹으로, 3명의 시설장은 3명이 한 그룹으로 면담이 진행되었다. 1회의 면담 시간은 40분에서 1시간 30분까지 소요되었다.

<표 3-6> 시설장과 보육교사 질문 목록 내용

주 제	질 문 내 용
지역 특성과 맞춤보육 요구	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 보육시설이 위치한 지역의 특성</li> <li>■ 지역의 요구 정도</li> <li>■ 맞춤 보육에 대한 정원 충족 여부와 대기자 상황</li> </ul>
이용자 상황	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 이용자의 직업 및 가족 상황</li> <li>■ 맞춤보육이 필요한 이유</li> <li>■ 부모의 만족 여부</li> <li>■ 이용 시 부모의 요구</li> </ul>
필요성	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 맞춤보육의 필요성에 대한 견해</li> <li>■ 지역의 추가 공급에 대한 견해</li> <li>■ 맞춤보육의 바람직한 형태</li> </ul>
운영 상황 및 지원 상황	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 물리적 환경의 적절성</li> <li>■ 보육인력의 충분성</li> <li>■ 교사 구인의 원활함</li> <li>■ 정부의 지원 현황</li> <li>■ 정부 지원의 충분성</li> <li>■ 운영의 어려움</li> </ul>
개선사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 운영의 장점 (보육시설/부모/아동의 입장에서)</li> <li>■ 운영의 단점과 어려운 점(보육시설/부모/아동의 입장에서)</li> <li>■ 단점이나 어려운 점에 대한 보육시설 자체의 개선 방안은?</li> </ul>
정부 정책	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 현재 정부의 맞춤보육정책에 대한 견해</li> <li>■ 정부 정책의 개선 사항</li> <li>■ 맞춤보육에 대한 전반적 정책 방향</li> </ul>

〈표 3-7〉 아이돌보미 사업 관련 질문목록 내용

주 제	질 문 내 용
아이돌보미 사업 실태	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 시작 시기</li> <li>■ 아이돌보미 인원</li> <li>■ 아이돌보미 모집경로 /모집의 용이함</li> <li>■ 수요자에 대한 홍보</li> <li>■ 수요와 공급의 적절성</li> </ul>
아이돌보미 근무 실태	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 근무 일수 및 근무 시간</li> <li>■ 급여 및 처우</li> <li>■ 어려운 점과 근무만족도</li> <li>■ 근무기간</li> </ul>
아이돌보미 자격 및 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 경력, 학력, 연령, 겸직 여부 등</li> <li>■ 자격 조건</li> <li>■ 사전 교육</li> <li>■ 현직교육 실태 및 교육 요구</li> </ul>
수요자	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 수요자의 직업 및 소득 정도</li> <li>■ 아이돌보미가 필요한 상황</li> <li>■ 수요자의 비용 지급 액수와 적절성</li> <li>■ 수요자의 만족도</li> <li>■ 불만사항</li> </ul>
사업 전망 및 개선 사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 아이돌보미 사업의 전망</li> <li>■ 센터 내 개선 사항</li> <li>■ 정책 개선 사항</li> </ul>

### (3) 분석 절차

면접한 내용은 면접 과정에서 녹음하여 전사한 후 분석하였으며, 녹음한 내용을 전사한 분량은 A4용지로 217쪽이다. 전사한 내용을 읽으면서 현재 시행중인 맞춤보육의 실태 및 어려움, 개선 방안, 맞춤보육의 필요성과 적절한 형태에 대한 견해 등을 중심으로 정리하였으며, 분석 결과를 토대로 공급 방안과 정책 요구를 도출하는 방향으로 분석이 진행되었다.

## 2. 일반적 특성

### 1) 설문조사

<표 3-8> 조사 대상자의 일반적 특성

(단위: 명(%))

변 수	구 분	빈 도(%)
취업여부	취업(임금근로자)	770( 63.1)
	취업(비임금근로자)	195( 16.0)
	미취업	256( 21.0)
	소계	1221(100.0)
교육수준	대졸이상	811( 67.0)
	고졸이하	400( 33.0)
	소계	1211(100.0)
본인연령	24세 미만	5( 0.4)
	25~29세	179( 14.7)
	30~34세	561( 46.0)
	35~39세	376( 30.8)
	40세 이상	99( 8.1)
	소계	1220(100.0)
	평균 33.6세	
가구소득	200만원미만	82(6.8)
	200~299만원	201(16.6)
	300~399만원	342(28.2)
	400~499만원	256(21.1)
	500만원이상	330(27.3)
	소계	1221(100.0)
자녀연령	만0~23개월	453(37.1)
	만24개월~35개월	302(24.7)
	만36개월~취학 전	466(38.2)
	소계	1221(100.0)
자녀수	1명	578(47.3)
	2명	541(44.3)
	3명	94(7.7)
	4명	7(0.6)
	5명	1(0.1)
	소계	1221(100.0)
	평균 1.62명	
가족형태	(부)모+자녀	1029(84.3)
	(부)모+자녀+조(부)모	169(13.0)
	(부)모 + 자녀 + 형제자매 혹은 입주도우미	20(1.0)
	소계	1218명(100.0)

조사 대상자 1221명중에서 임금근로자인 경우가 63.1%이며 비임금근로자가 16.0%, 취업하지 않은 경우가 21%이었다. 조사 대상 여성의 교육수준은 대졸이상 이 67.0%이며 고졸이하가 33.0%이다. 평균 연령은 33.6세이며 과반수 정도인 46.0%가 30대 전반이며 30대 후반이 다음으로 많은 30.8%이다. 가구소득은 200만원 이하가 6.8%, 200만원대가 16.6%, 300만원대가 28.2%, 400만원대가 21.1%, 500만원 이상이 27.3%로 맞벌이 가족이 많은 편이어서 상대적으로 가구소득은 높은 편이다. 자녀연령은 24개월 미만인 37.1%이며 24~35개월이 24.7%, 36개월 이상이 38.2%이다. 가족형태는 (부)모와 자녀만 동거하는 경우가 가장 많은 84.3%이며, 조부모와 동거하는 경우가 13.0%이고 부모의 형제자매나 입주도우미 등과 동거하는 경우가 1%였다.

이중에서 취업한 여성 965명만을 대상으로 이들의 근무형태와 고용형태를 살펴본 결과는 다음의 <표 3-9>와 같다.

<표 3-9> 취업여성의 근무형태 및 고용형태

N=965

	구 분	빈도(%)
직종	농업/어업/축산업	2( 0.2)
	자영업	190( 19.7)
	판매/서비스직	177( 18.3)
	기능/숙련공	24( 2.5)
	일반작업직	16( 1.7)
	사무/기술직	506( 52.4)
	경영/관리직	5( 0.5)
	전문/자유직	40( 4.1)
	군인/경찰	1( 0.1)
	기 타	4( 0.4)
	소 계	965(100.0)
근무 형태	전일제+고정	669( 69.3)
	전일제+비고정	101( 10.5)
	시간제	195( 20.2)
	소 계	965(100.0)
고용 형태	상용직	584( 60.5)
	임시직	118( 12.2)
	일용직	68( 7.0)
	비임금 근로자 (자영+고용주+무급가족종사자)	195( 20.2)
	소 계	965(100.0)

취업모 965명중 가장 많은 비중을 차지하는 직종은 사무기술직으로 52.4%이며 다음은 자영업 19.7%, 다음은 판매 서비스직으로 18.4%인 것으로 나타났으며 이들 3직종이 전체 취업모의 90.4%를 차지하고 있었다.

취업여성 965명중 근무시간이 고정된 전일제로 근무하는 경우가 69.3%였으며 전일제이면서 근무시간이 고정되지 않은 경우가 10.5%로 전일제로 근무하는 경우는 모두 79.9%였다. 또한 시간제로 근무하는 경우가 20.2%이다.

이들의 고용형태는 상용직인 경우가 가장 많은 60.5%이며 다음으로는 자영업과 고용주, 무급가족종사자를 포함한 비임금근로자가 20.2%, 그리고 임시직이 12.2%, 일용직이 7.0%이다.

## 2) 표적집단면접(Focus Group Interview)

인터뷰 대상이 된 10명의 구체적인 특성을 살펴보면 저소득층 5명은 가구당 소득이 210만원 이하였다. 남편이 쉬고 있어서 혼자 버는 경우도 3명이었고 임시직으로 고용이 불안하거나 파트타임으로 일하고 있는 경우도 있었다. 취학전 가장 어린 자녀를 가진 경우는 백일이 갓 지난 면접자였으며, 가장 나이가 많은 자녀는 7살이었다. 야간근무자의 경우는 가구 소득이 낮은 2명과 가구 소득이 도시근로자 가구 소득 4분위에 있는 비교적 소득이 3명이 인터뷰에 응했다. 이들은 근무시간이 불확실하거나 야간에 일한다는 공통점을 가지고 있었으나 실제로 소득 차이 때문에 자녀 양육 방식에도 약간의 차이를 보이고 있었다. 야간에 항시 근무하는 2명은 야간보육교사와 동대문시장 판매업에 종사하고 있었으며, 나머지 3명은 간호사와 파트타임 마트 근무자로 직장이 24시간 운영되기 때문에 근무시간이 불확실하여 야간에 근무하는 경우가 많았다. 가장 어린 자녀는 6개월이었고 가장 나이가 많은 자녀는 7살이다.

<표 3-10> FGI 대상자들의 일반적인 현황

구 분	자녀현황	직업	나이	가구소득
저소득층	4세, 1남	MBC 일용직	36세	150만원
	10세, 7세 2녀	임시직	38세	210만원
	6세, 1남	학습지교사	33세	150만원
	1세, 1남	미용사(상시근무아님)	33세	200만원
	7세, 1녀	마트 행사직	32세	150만원
야간근무자	11세, 7세, 5세 2남1녀	야간보육교사	41세	100만원
	5세, 4세 1남 1녀	파트타임 마트근무	33세	175만원
	6세, 3세 2남	파트타임 마트근무	31세	350만원
	11세, 7세 2남	야간 동대문시장근무	37세2	350만원
	1세, 1녀	간호사	9세	400만원



### 3) 심층면접

심층면접의 대상이 된 22명의 구체적인 특성은 다음과 같다.

시설장과 교사 17명중 9명은 시간 연장 보육, 8명은 24시간 보육을 실시하고 있는 기관의 관계자이다. 시설장 중 1명은 아직까지 맞춤보육시설의 지정 체계가 미비한 시간제 보육을 실시하고자 계획하고 있으며, 시간 연장 보육을 실시하고자 하나 수요가 없어서 실시하지 못하고 있는 상태에서 준비 중인 시설장도 1명 포함되어 있다. 보육시설의 유형별로는 국공립 보육시설에 9명, 민간 보육시설에 7명, 가정 보육시설에 3명이 근무하고 있으며, 보육시설 중 시설장과 교사에 대한 면접을 함께한 시설이 있으므로 면접 대상자가 근무하고 있는 보육시설은 총 12개소이다. 건강가정지원센터는 2개소를 대상으로 하였다.

면접 대상자는 국공립, 민간, 가정과 같은 보육시설의 유형과 시간 연장, 24시간, 시간제와 같은 현행 실시중인 특수보육의 유형을 고려하여 이러한 서비스를 실시하고 있는 시설 중에서 면접 의사가 있는 시설을 소개받아 선정하였다. 또한 특수보육이 활성화되지 않는 원인을 조사하기 위하여 현재 특수보육이 활성화되어 있는 지역과 더불어 특수보육의 수요가 적은 지역을 포함하여 면접 대상자를 선정하였다. 서울시에서 현재 아이돌보미 사업을 실시하고 있는 건강가정지원센터는 4개소이며, 이 중 2개소를 선정하여 아이돌보미 사업 담당자 2명과 아이돌보미 1명을 면접 대상으로 선정하였다.

<표 3-11> 면접대상자의 일반적 배경

구분	직위	소속	성별	연령	학력	보육경력	특수보육관련
A	시설장	국공립	여	45세	대학원졸	11년	24시간
B	시설장	국공립	여	51세	대학교졸	16년	24시간
C	시설장	국공립	여	51세	대학원졸	13년	시간연장
D	시설장	국공립	여	46세	대학교 졸	14년	시간연장(24시간 경력)
E	시설장	국공립	여	44세	대학원졸	17년	시간연장
F	시설장	민간	여	45세	대학원졸	7년	시간제
G	시설장	민간	여	42세	고졸	13년	24시간
H	시설장	민간	여	42세	고졸	13년	24시간
I	시설장	민간	여	53세	대학졸	10년	시간연장
J	시설장	민간	여	31세	대학원재	5년	24시간
K	시설장	가정	여	59세	대학교졸	10년	시간연장
L	시설장	가정	여	46세	대학졸	14년	24시간
M	보육교사	국공립	여	48세	고졸	8년	24시간
N	보육교사	국공립	여	24세	대학졸	5년	24시간
O	보육교사	국공립	여	30세	대학 재학	7년	시간연장
P	보육교사	국공립	여	53세	고졸	12년	시간연장(24시간 경력)
Q	보육교사	민간	여	32세	대학졸	8년	시간연장
R	보육교사	민간	여	40세	고졸	3년	시간연장
S	보육교사	가정	여	42세	고졸	3년	시간연장
T	담당자	건강가정지원센터	여	26세	대학교졸	6개월(센터)	보육인력파견
U	담당자	건강가정지원센터	여	39세	대학원졸	1년(센터)	보육인력파견
V	아이돌보미	건강가정지원센터	여	47세	대학교졸	6개월(센터)	보육인력파견



## IV

---

# 보육현황 및 맞춤형보육 수요 조사



## IV. 보육현황 및 맞춤형보육 수요 조사

본 장에서는 설문조사를 통해 살펴본 보육현황과 맞춤형보육 수요조사에 대해 알아보고, 표적집단면접(Focus Group Interview)을 통한 자료분석 결과를 제시하였다. 먼저 1절에서는 설문조사에서 나타난 여성의 직업관련 현황을 살펴보고, 2절에서는 초점아동(focus child)을 중심으로 한 자녀의 보육관련 현황을 살펴보았다. 3절에서는 1절과 2절에서 나타난 결과를 직업, 가정, 보육서비스에서의 유연성 요소를 중심으로 요약하여 제시하였다. 마지막으로 4절에서는 설문조사의 결과가 의미하는 바를 심층적으로 살펴보기 위해 표적집단면접의 결과를 제시하였다.

### 1. 직업관련 현황

여성의 노동조건과 보육을 연계하기 위해 조사대상 여성의 직업관련 현황을 조사하였다. 이 절에서는 조사대상을 취업여성과 비취업여성으로 분리하여 취업여성의 경우에는 현재 종사하고 있는 직업과 관련된 일반 현황 및 근무유연성을 파악하였으며, 비취업여성의 경우에는 향후 취업의향을 중심으로 살펴보았다.

#### 1) 취업여성

##### (1) 일반 현황

여기에서는 취업여성의 근무 특성을 요소별로 제시하였으며, 취업요인 및 배경요인에 따라 차이가 있는지 살펴보았다.

##### ① 일평균 근무시간

일평균 근무시간은 전일제와 시간제의 경우 그 차이가 다르게 나타날 수밖에 없으므로 전일제와 시간제를 나누어서 제시하였다.

<표 4-1> 전일제 취업여성의 일평균 근무시간

N=770

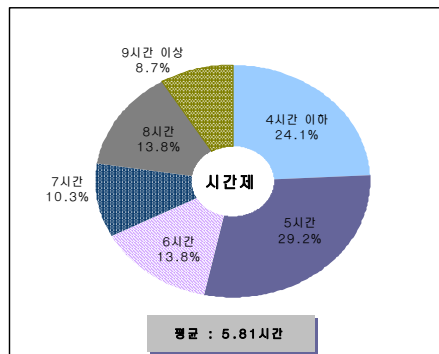
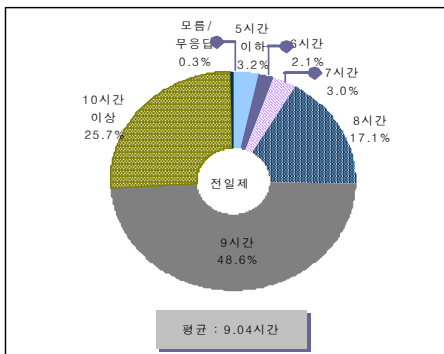
구 분	%	평 균
5시간 이하	3.2	9.04시간
6시간	2.1	
7시간	3.0	
8시간	17.1	
9시간	48.6	
10시간 이상	25.7	
모름/무응답	0.3	
합계	100.0	

<표 4-2> 시간제 취업여성의 일평균 근무시간

N=195

구 분	%	평 균
4시간 이하	24.1	5.81시간
5시간	29.2	
6시간	13.8	
7시간	10.3	
8시간	13.8	
9시간 이상	8.7	
합계	100.0	

- 전일제 취업여성의 경우 8시간 근무가 48.6%로 가장 많으며 9시간 이상 근무가 다음으로 많은 25.7%이며, 7시간 근무가 17.1%로 다음 순이었다. 시간제 취업여성의 경우에는 5시간 근무가 가장 많은 29.2%이며 다음이 4시간 이하가 24.1%, 그리고 6시간과 8시간이 동일한 13.8%였다.



<그림 4-1> 일평균 근무시간 : 전일제 vs. 시간제

- 취업요인과 배경요인에 따른 일평균 근무시간에 대한 분석은 시간제 취업여성을 제외한 전일제 근무를 하고 있는 취업여성 790명만을 대상으로 하였다. <표 4-3>에 의하면 전일제 고정보다 전일제 비고정의 경우가 근무시간이 짧은 편이다. 고용형태에 따라 근무시간에서 차이가 나타나 이를 추후 분석한 결과 집단간 차이는 상용직과 일용직, 상용직과 일용직과 비임금 근로자의 차이가 의미 있는 것으로 나타났다.

<표 4-3> 취업요인 및 배경요인에 따른 일평균 근무시간 (전일제)

(단위 : 명, 시간)

구 분		N	근무시간	비 고	
취업 요인	근무형태	전일제+고정	669	9.15	t= 3.97***
		전일제+비고정	101	8.30	
		소계	770	5.81	
	고용형태	상 용 직	562	9.05 a	F=13.94***
		임 시 직	47	8.89	
일 용 직		14	7.79 b		
비임금근로자		147	9.19 a		
소계	770	5.81			
배 경 요 인	교육수준	고졸 이하	231	9.20	t=1.77(ns)
		대졸 이상	532	8.97	
		소계	763	5.81	
	가구소득	200만원 미만	25	9.64	F=1.168(ns)
		200~299만원	57	9.16	
		300~399만원	201	8.96	
		400~499만원	190	9.05	
500만원 이상		289	9.02		
소계	762	5.81			

\*\*\*p<.001.

② 시간외 근무 회수(지난 3개월 기준)

시간외 근무 역시 시간제 취업자를 제외한 전일제 취업자만을 분석대상으로 하였다.



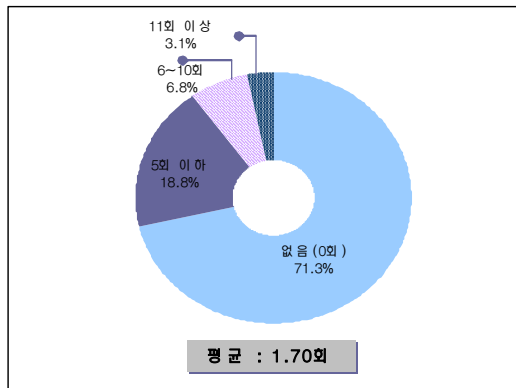
가. 월평균 시간외 근무 횟수

<표 4-4> 월평균 시간외 근무 횟수

N=770

구 분	%	평 균
없음	71.3	1.7회
1회~5회	18.8	
6회~10회	6.8	
11회 이상	3.1	
합계	100.0	

- 지난 3개월간 한 달 평균 시간외 근무 경험이 전혀 없는 응답자는 10명 중 7명 정도로 전체 전일제 취업여성의 대다수를 차지하였다. 반면, 시간외 근무를 한 달 평균 ‘4회 이하’(주 평균 1회 이하) 경험한 응답자가 16.6%, ‘5~9회’(주 평균 1~2회) 경험한 응답자가 5.2% 정도로 나타났으며, ‘20회 이상’ 된다는 응답자도 1.6% 있었다. 전반적으로 10회 이상 시간외 근무가 있었다는 응답자는 6.9% 였으며 전체 전일제 취업모의 월평균 시간외 근무횟수는 시간외 근무를 하는 경우에는 평균 1.70회 정도인 것으로 나타났다.



<그림 4-2> 한달 간 시간외 근무횟수

- 취업요인과 배경요인에 따라 월평균 시간외 근무회수를 살펴보면, 집단간의 근무횟수를 보았을 때 의미 있는 차이가 나는 것은 교육수준에 따른 차이였다. 고졸이하의 여성보다 대졸이상의 여성이 시간외 근무를 하는 횟수가 더 많은 것으로 나타났다.

<표 4-5> 취업요인 및 배경요인에 따른월평균 시간 외 근무 횟수

(단위 : 명, 회)

구 분		N	평균시간외 근무횟수	비 고	
취업 요인	근무형태	전일제+고정	669	1.59	t=-1.90(ns)
		전일제+비고정	101	2.40	
		소계	770	1.70	
	고용형태	상 용 직	562	1.85	F=1.48(ns)
		임 시 직	47	1.62	
일 용 직		14	2.15		
비임금근로자		147	1.10		
소계	770	1.70			
배경 요인	교육수준	고졸 이하	231	1.07	t=-3.09**
		대졸 이상	532	1.94	
		소계	763	1.70	
	가구소득	200만원 미만	25	2.36	F=1.94
		200~299만원	57	1.40	
		300~399만원	201	1.61	
		400~499만원	190	1.18	
500만원 이상		289	2.13		
소계	761	1.70			

\* p<.05. \*\*p<.01.

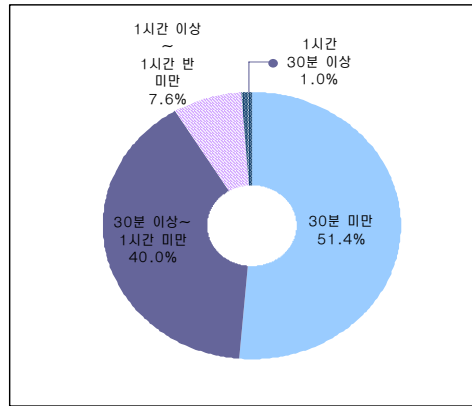
### ③ 출근 소요시간

- 취업 여성 965명을 대상으로 평균 출근 소요시간을 분석한 결과 평균 출근 소요시간은 ‘30분 미만’이 51.4%로 가장 많았으며, 그 뒤를 이어 ‘30분 이상~1시간 미만’이 40.0%를 차지하였으며 출근시간이 1시간 이상 소요된다는 응답자는 8.6%으로, 전체 응답자의 90% 이상이 근무지와 주거지역간 거리가 1시간 이내인 것으로 파악되었다.

<표 4-6> 출근 소요 시간

N=965

구 분	%
30분 미만	51.4
30분 이상~1시간 미만	40.0
1시간 이상~1시간 반 이상	8.6
합계	100.0



<그림 4-3> 출근소요시간

- 다음의 <표 4-7>에는 취업요인 및 배경요인에 따른 평균 출근 소요시간이 제시되어 있다. 응답자 특성별로 살펴보면, ‘전일제’ 보다는 ‘시간제’가, ‘고정직’ 보다는 ‘비고정직’이 ‘임근근로자’ 보다는 ‘비임근근로자’가 출근 시간이 짧은 것으로 나타났으며, 임근근로자 중에서는 ‘상용직’에서 비교적 출근시간이 ‘길다’는 응답자가 많은 반면, ‘일용직’이나 ‘임시직’에서는 출근시간이 짧은 응답자의 비중이 높았다. 배경변인에 따라서는도 분명한 출근시간의 차이가 드러나고 있다. 대졸이상보다 고졸이하가 출근시간이 짧은 편이며 특히 소득의 경우 200만원 이하의 저소득층 가족은 81%가 30분 이내의 출근시간을 소요되나 400만원 이상의 가족에서는 출근시간이 길어지고 있음을 알 수 있다.

<표 4-7> 취업요인 및 배경요인에 따른 출근 소요시간

(단위 : 명,(%))

구 분		30분 미만	30분 이상 ~ 1시간미만	1시간 이상	계	$\chi^2$	
취업요인	근무형태	전일제+고정	306(45.7)	300(44.8)	63( 9.4)	669(100.0)	41.21 ***
		전일제+비고정 시간제	52(51.5) 138(70.8)	36(35.6) 50(25.6)	13(12.9) 83(3.6)	101(100.0) 195(100.0)	
	소계	496(51.4)	386(40.0)	83(8.6)	965(100.0)		
	고용형태	상용직	211(36.1)	303(51.9)	70(12.0)	584(100.0)	
임시직		79(66.9)	35(29.7)	4(3.4)	118(100.0)		
일용직		50(73.5)	15(22.1)	3(4.4)	68(100.0)		
비임금근로자		156(80.0)	33(16.9)	6(3.1)	195(100.0)		
소계	496(51.4)	386(40.0)	83(8.6)	965(100.0)			
배경요인	교육수준	고졸 이하	196(63.0)	100(32.2)	15(4.8)	311(100.0)	27.32 ***
		대졸 이상	295(45.7)	283(43.8)	68(10.5)	646(100.0)	
	소계	491(51.3)	383(40.0)	83(8.7)	957(100.0)		
	가구소득	200만원 미만	30(81.1)	5(13.5)	2(5.4)	311(100.0)	44.53 ***
		200~299만원	68(68.7)	29(29.3)	2(2.0)	99(100.0)	
		300~399만원	151(55.9)	102(37.8)	17(6.3)	270(100.0)	
400~499만원		101(42.8)	108(45.8)	27(11.4)	236(100.0)		
500만원 이상	139(44.3)	140(44.6)	35(11.1)	314(100.0)			
소계	489(51.2)	384(40.2)	83(8.7)	956(100.0)			

\*\*\*p<.001.

#### ④ 취업사유

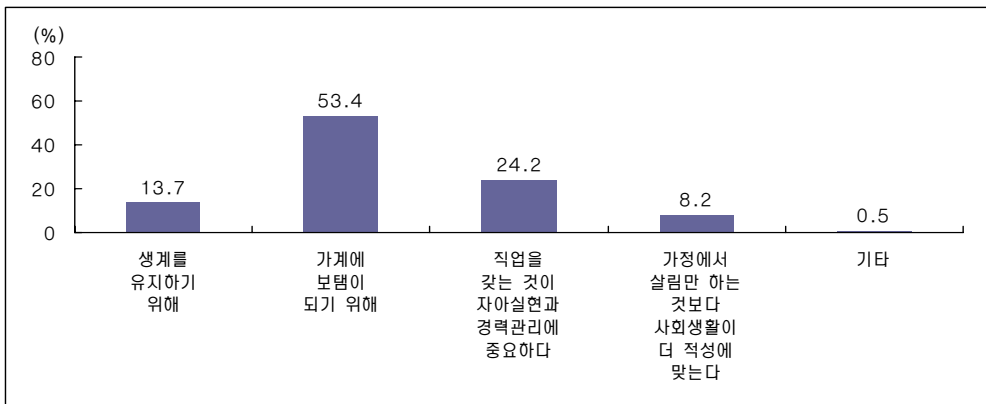
취업여성들이 직업을 갖고 일하는 이유를 분석한 결과는 다음과 같다.

- 취업여성들이 어린 자녀가 있음에도 불구하고 현재 직업을 갖고 일하는 이유를 알아본 결과, ‘가계에 보탬이 되기 위해’(53.4%)라는 의견이 과반수 이상으로 나타났으며, 그 다음으로 ‘직업을 갖는 것이 자아실현과 경력관리에 중요하다’(24.2%), ‘생계를 유지하기 위해’(13.7%) 순으로 나타났다. 전체적으로 경제적인 이유(가계에 보탬+생계 유지) 때문에 일을 선택한 취업여성의 비중이 67.1%로 과반수 이상이었다.

<표 4-8> 직업을 갖는 이유

N= 965

구 분	%
생계를 유지하기 위해	13.7
가계에 보탬이 되기 위해	53.4
직업을 갖는 것이 자아실현과 경력관리에 중요하다	24.2
가정에서 살림만 하는 것보다 사회생활이 더 적성에 맞는다	8.2
기타	0.5
합계	100.0



<그림 4-4> 직업을 갖는 이유

- 취업여성들의 취업요인 및 배경요인에 따라 직업을 갖는 요인을 분석한 결과는 <표 4-9>에 제시되어 있다. 분포의 경향성 차이를 분석하기 위해 앞서 기타로 응답한 6사례는 분석에서 제외하였다.<sup>5)</sup>

5) 기타 응답을 포함하는 경우 기대빈도가 5이하인 셀이 많아져서 카이검증을 신뢰하기 어려움.

<표 4-9> 취업요인 및 배경요인에 따른직업 보유 이유

(단위: 명,(%))

구 분		생계를 유지하기 위해	가계에 보탬이 되기 위해	직업을 갖는 것이 자아실현과 경력관리에 중요하다	가정에서 살림만하는 것보다 사회생활이 더적성에 맞는다	계	$\chi^2$	
취업	근무형태	전일제+고정	83(12.5)	338(50.8)	189(28.4)	56( 8.4)	666(100.0)	25.33***
		전일제+비고정	12(12.0)	57(57.0)	21(21.0)	10(10.0)	100(100.0)	
		시 간 제	36(18.7)	120(62.2)	24(12.4)	13( 6.7)	193(100.0)	
		소계	131(13.7)	515(53.7)	234(24.4)	79( 8.2)	959(100.0)	
요인	고용형태	상 용 직	58( 9.9)	280(47.9)	191(32.7)	55( 9.4)	584(100.0)	74.36***
		임 시 직	25(21.4)	68(58.1)	18(15.4)	6( 5.1)	117(100.0)	
		일 용 직	15(22.1)	45(66.2)	6( 8.8)	2( 2.9)	68(100.0)	
		비임금근로자	33(17.4)	122(64.2)	19(10.0)	16( 8.4)	190(100.0)	
	소계	131(13.7)	438(36.3)	234(24.4)	79( 8.2)	959(100.0)		
배경	교육수준	고졸 이하	61(19.8)	196(63.6)	30( 9.7)	21( 6.8)	308(100.0)	62.05***
		대졸 이상	70(10.9)	313(48.7)	202(31.4)	58( 9.0)	943(100.0)	
	소계	131(13.8)	509(53.5)	232(24.2)	79( 8.2)	951(100.0)		
요인	가구소득	200만원 미만	18(48.6)	14(37.8)	2( 5.4)	3( 8.1)	37(100.0)	152.72***
		200~299만원	25(25.3)	65(65.7)	8( 8.1)	1( 1.0)	99(100.0)	
		300~399만원	40(15.0)	173(64.8)	37(13.9)	17( 6.4)	267(100.0)	
		400~499만원	20( 8.5)	135(57.4)	58(24.7)	22( 9.4)	235(100.0)	
		500만원 이상	26( 8.3)	123(39.4)	127(40.7)	36(11.5)	312(100.0)	
	소계	129(13.6)	510(53.7)	232(24.4)	79( 8.2)	950(100.0)		

\*\*\*p<.001.

- 여성취업자의 경우 직업을 갖는 이유가 대부분 가계에 보탬이 되기 위해라고 응답하는 경우가 가장 많았다. 그러나 전일제보다는 시간제의 경우에 그러한 응답이 더 많은 편이며 자아실현과 경력관리를 이유로 드는 경우는 전일제이면서 고정제인 경우가 더 많은 편이다. 또한 일용직과 비임금근로자의 경우에 가계보탬을 이유로 드는 경향이 더 많은 편으로 나타났다. 또한 상용직의 경우에 자아실현과 경력관리를 직업을 갖는 이유로 드는 경향이 타 고용형태보다 많은 편으로 나타났다. 교육수준에 따라서는 대체로 경제적인 이유로 직업을 갖는 경향이 고졸이하의 교육수준을 가진 여성의 경우에 더 그러하며 대졸 이상의 경우에는 자아실현과 경력관리를 이유로 드는 경향이 고졸이하보다 많은 편이다. 소득수준의 경우에는 소득이 낮은 경우에 경제적인 이유를 들고

있으며 특히 200만원 이하의 경우 생계유지라는 비율이 가장 많은 응답을 보여 저소득층의 절실한 상황을 반영하고 있다. 반면 가구소득 500만원 이상의 경우에는 적성에 맞거나 자아실현 등을 이유로 직업을 갖는 여성이 과반수가 넘는 편으로 나타나 소득수준에 따라 직업을 갖는 이유에서 분명한 차이를 보이고 있다.

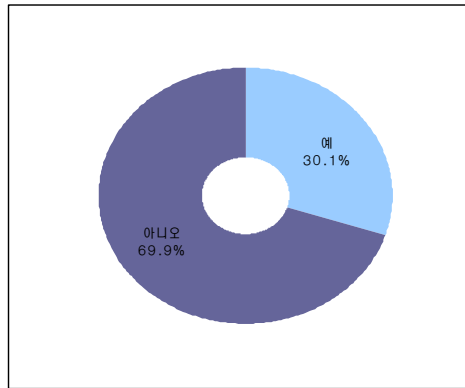
⑤ 자녀양육문제로 인한 직장이동경험

- 자녀양육 문제 때문에 직업을 그만두거나 바꾸어본 경험이 있는 응답자는 10명 중 3명(30.1%) 정도였다.

<표 4-10> 자녀양육 문제로 인한 이직이나 퇴직 경험

N=965

구 분	%
이직이나 퇴직경험 있음	30.1
이직이나 퇴직경험 없음	69.9
합계	100.0



<그림 4-5> 자녀양육 문제로 인한 이직이나 퇴직 경험

- 응답자 특성별로 살펴보면 ‘고정직’보다는 ‘비고정직’, ‘전일제’보다는 ‘시간제’인 경우와 고용형태가 ‘임시직’이나 ‘일용직’인 경우에 퇴사나 이직 경험이 상대적으로 많은 것으로 나타났다. 가구소득별로는 월소득 ‘400만원 미만’에서 고소득층보다 상대적으로 퇴사/이직 경험이 많았다.

<표 4-11> 취업요인 및 배경요인에 따른 자녀 양육 문제로 퇴사나 이직한 경험

(단위 : 명,(%))

구 분		예	아니오	계	
취 업	근무형태	전일제+고정	159(23.8)	510(76.2)	669(100.0)
		전일제+비고정	35(34.7)	66(65.3)	101(100.0)
		시간제	96(49.2)	99(50.8)	195(100.0)
		소 계	290(30.1)	675(69.9)	965(100.0)
요 인	고용형태	상용직	139(23.8)	445(76.2)	584(100.0)
		임시직	59(50.0)	59(50.0)	118(100.0)
		일용직	34(50.0)	34(50.0)	68(100.0)
		비임금근로자	58(29.7)	137(70.3)	195(100.0)
	소 계	290(30.1)	675(69.9)	965(100.0)	
배 경	교육수준	고졸 이하	89(28.6)	222(71.4)	311(100.0)
		대재 이상	197(30.5)	449(69.5)	646(100.0)
		소 계	286(29.9)	671(70.1)	957(100.0)
요 인	가구소득	200만원 미만	14(37.8)	23(62.2)	37(100.0)
		200~299만원	44(44.4)	55(55.6)	99(100.0)
		300~399만원	100(37.0)	170(63.0)	270(100.0)
		400~499만원	59(25.0)	177(75.0)	236(100.0)
		500만원 이상	70(22.3)	244(77.7)	314(100.0)
		소 계	287(30.0)	669(70.0)	956(100.0)

(2) 근무 유연성

이 절에서는 자녀를 양육하는데 필요한 근무 유연성을 살펴보았다. 근무 유연성은 일반적인 직무 요인에서의 유연성과 보육기관까지의 연계 역할에서의 유연성, 과거 자녀양육문제로 인한 직장 이동경험의 측면에서 접근하였다.

① 근무 중 육아를 위한 외출

- 근무 중 자녀가 아프거나 아이에게 일이 생겼을 때 잠깐 나가 일을 보고 올 수 있는 여건이 되는가에 대해 취업여성 10명 가운데 8명(81.6%)은 가능하다고 응답하였다.



<표 4-12> 근무 중 육아를 위한 외출 여부

N=965

구 분	%
가능함	81.6
가능하지 않음	18.4
합계	100.0

- 취업요인 및 배경요인에 따른 차이를 보면, 고정직보다는 비고정직이, 전일제 보다는 시간제 근로자가 근무 중 육아문제 처리가능성이 더 높은 것으로 나타났으며, 고용형태별로는 비임금근로자가 상용직여성보다 외출가능성이 높은 편임을 알 수 있다. 또, 고졸 이하, 소득수준이 낮은 경우 근무 중 육아문제 처리가 가능하다는 응답자의 비중이 상대적으로 높은 편이다.

<표 4-13> 취업요인 및 배경요인에 따른 근무 중 육아를 위한 외출 가능여부

(단위 : 명,%)

구 분		예	아니오	계	$\chi^2$	
취업요인	근무형태	전일제+고정	532(79.5)	137(20.5)	669(100.0)	6.90 *
		전일제+비고정	84(83.2)	17(16.8)	101(100.0)	
		시 간 제	171(87.7)	24(12.3)	195(100.0)	
		소계	787(81.6)	178(18.4)	965(100.0)	
	고용형태	상 용 직	439(75.2)	145(24.8)	584(100.0)	48.22 ***
임 시 직		98(83.1)	20(16.9)	118(100.0)		
일 용 직		63(92.6)	5( 7.4)	68(100.0)		
비임금근로자		187(95.9)	8( 4.1)	195(100.0)		
소계		787(81.6)	178(18.4)	965(100.0)		
배	교육수준	고졸 이하	276(88.7)	35(11.3)	311(100.0)	16.03 ***
		대졸 이상	504(78.0)	142(22.0)	646(100.0)	
		소계	780(81.5)	177(18.5)	957(100.0)	
경	가구소득	200만원 미만	35(94.6)	2( 5.4)	37(100.0)	12.30 *
		200~299만원	79(79.8)	20(20.2)	99(100.0)	
		300~399만원	234(86.7)	36(13.3)	270(100.0)	
		400~499만원	188(79.7)	48(20.3)	236(100.0)	
		500만원 이상	245(78.0)	69(22.0)	314(100.0)	
		소계	781(81.7)	175(18.3)	956(100.0)	

\*p<.05. \*\*\*p<.001.

② 보육문제로 인한 결근 가능성

- 아이가 아프거나 아이에게 일이 생겼을 때 직장에 결근할 수 있는 여건이 되는가에 대해 취업여성 10명 가운데 8명(83.4%)은 가능하다고 응답하였다.

<표 4-14> 보육문제로 인한 결근 가능 여부

N=965

구 분	%
가능	83.4
가능하지 않다	16.6
합계	100.0

- 취업요인 및 배경요인에 따라 살펴보면, 고정직보다는 비고정직이, 전일제보다는 시간제 근로자가 보육문제로 결근이 가능하다는 응답자의 비중이 높은 편이며, 고용형태별로는 비임금근로자의 경우에 결근 가능성이 가장 높고 상용직이 낮은 편으로 나타났다. 또, 소득수준이 낮은 경우에 보육문제로 결근이 가능하다는 응답자의 비중이 상대적으로 높았다. 결근이 가능하지 않다는 응답은 전일제 고정, 상용, 대졸이상, 400만원대의 가구소득을 갖는 취업여성의 경우에 가장 많은 편이다.

<표 4-15> 취업요인 및 배경요인에 따른 보육 문제로 인한 결근 가능 여부

(단위 : 명(%))

구 분		예	아니오	계	χ <sup>2</sup>
취업요인	근무형태	전일제+고정	542(81.0)	127(19.0)	669(100.0)
		전일제+비고정	88(87.1)	13(12.9)	101(100.0)
		시간제	175(89.7)	20(10.3)	195(100.0)
		소계	805(83.4)	160(16.6)	965(100.0)
고용형태	상용직	454(77.7)	130(22.3)	584(100.0)	
	임시직	103(87.3)	15(12.7)	118(100.0)	
	일용직	65(95.6)	3(4.4)	58(100.0)	
	비임금근로자	183(93.8)	12(6.2)	195(100.0)	
	소계	805(83.4)	160(16.6)	965(100.0)	37.51 ***

구 분		예	아니오	계	x 2	
배 경	교육수준	고졸 이하	280(90.0)	31(10.0)	311(100.0)	14.69 ***
		대졸 이상	518(80.2)	128(19.8)	646(100.0)	
	소계	798(83.4)	159(16.6)	957(100.0)		
요 인	가구소득	200만원 미만	35(94.6)	2( 5.4)	37(100.0)	15.16 **
		200~299만원	87(87.9)	12(12.1)	99(100.0)	
		300~399만원	236(87.4)	34(12.6)	270(100.0)	
		400~499만원	182(77.1)	54(22.9)	236(100.0)	
		500만원 이상	257(81.8)	57(18.2)	314(100.0)	
		소계	798(83.4)	159(16.6)	956(100.0)	

\*\*p<.01. \*\*\*p<.001.

### ③ 문제 상황발생시 근무일정의 조정 가능성

- 취업여성 전반적으로 아이가 가족에 문제가 발생할 경우 근무일정이 조절가능한가에 대한 응답이 다음의 <표 4-16>에 제시되어 있다.

<표 4-16> 취업여성의 전반적인 근무일정 조정 가능성

N=965

구 분	%	평 균
매우 그렇다	11.6	2.62점
다소 그렇다	48.7	
별로 그렇지 않다	29.7	
전혀 그렇지 않다	9.9	
합계	100.0	

취업여성은 ‘아이나 가족에 문제가 발생할 경우 근무일정을 쉽게 조정할 수 있다’라는 문항에 다소 그렇다는 응답이 가장 많은 48.7%였으며 별로 그렇지 않다가 29.7%, 매우 그렇다가 11.6%였다. 전반적으로 조정이 가능하다는 응답이 60.3%이며 어렵다는 응답이 39.7%로 가능하다는 응답이 더 많은 편이다.

- 취업여성의 취업요인 및 배경요인별로 전반적인 근무일정 가능성을 살펴본 결과가 <표 4-17>에 제시되어 있다. 근무형태에 따라서 보면, 근무형태가 고정된 전일제의 경우 가장 근무일정이 조정가능하지 않음을 알 수 있다. 이들에 비해 비고정된 전일제와 시간제 근무의 경우 모두 통계적으로 유의미하게 더 근

무일정의 조정이 가능하다고 응답하여 고정된 전일제의 경우 직무유연성이 가장 낮게 나타났다.

<표 4-17> 취업요인 및 배경요인에 따른 근무일정 조정 6)

(단위 : 명, 점)

구 분		N	평균	비 고	
취업요인	근무형태	전일제+고정	669	2.49 <sup>a</sup>	F=31.31 ***
		전일제+비고정	101	2.96 <sup>b</sup>	
		시간제	195	2.90 <sup>b</sup>	
	고용형태	상용직	584	2.36 <sup>a</sup>	F=75.88 ***
		임시직	118	2.73 <sup>b</sup>	
		일용직	68	2.84 <sup>b</sup>	
비임금근로자		195	3.26 <sup>c</sup>		
배경요인	교육수준	고졸 이하	311	2.76	t=3.74 ***
		대졸 이상	646	2.55	
	가구소득	200만원 미만	37	2.81	F=4.04 (ns)
		200~299만원	99	2.83	
		300~399만원	270	2.68	
		400~499만원	236	2.52	
500만원 이상		314	2.55		

\*\*\*p<.001.

- 교육수준에 따라서는 고졸이하보다 대졸이상의 교육수준을 지닌 취업여성이 더 근무일정을 조정하기 어렵다고 응답하였다. 이는 앞의 결과와도 연관된 것으로 보인다. 가구 소득에 따라서는 집단간에 통계적으로 의미 있는 차이가 나타나지는 않았다.

#### ④ 돌발상황 대처 가능한 보육 지원자 유무

- 직장에서 돌발상황이 발생해 양육에 어려움이 생기면 이에 유연하게 대처해줄 보육자의 가능성 여부에 대해 63.7%의 취업여성이 긍정적인 답변을 하였으며 그렇지 않다는 답변을 한 경우는 36.3%였다.

6) 전혀 그렇지 않다 1점, 매우 그렇다 4점으로 점수가 높을수록 조정가능성이 높은 결과이다.

<표 4-18> 돌발상황 대처 가능한 보육 지원자 유무

N=965

구 분	%
매우 그렇다(4)	17.7
다소 그렇다(3)	46.0
별로 그렇지 않다(2)	27.4
전혀 그렇지 않다(1)	8.9
합 계	100.0

- 취업요인과 배경요인별로 살펴본 결과 근무형태와 고용형태, 교육수준에 따라서는 집단간 차이가 없으며 소득에 따라서는 200만원 미만의 저소득가구와 다른 소득수준에서 차이가 나타났다. 즉, 가구소득이 낮은 취업여성이 오히려 돌발상황에 대처해 줄 보육자가 없는 것으로 나타났다.

<표 4-19> 취업요인 및 배경요인에 따른 돌발상황 대처

(단위 : 명, 점)

구 분		N	평균	비 고	
취업요인	근무형태	전일제+고정	669	2.71	F=1.65 (ns)
		전일제+비고정	101	2.87	
		시간제	195	2.70	
	고용형태	상용직	584	2.72	F=1.74 (ns)
		임시직	118	2.64	
		일용직	68	2.63	
	비임금근로자	195	2.84		
배경요인	교육수준	고졸 이하	311	2.75	t=.60 (ns)
		대졸 이상	646	2.71	
	가구소득	200만원 미만	37	2.43 <sub>a</sub>	F=3.80 **
		200~299만원	99	2.72 <sub>ab</sub>	
		300~399만원	270	2.61 <sub>ab</sub>	
		400~499만원	236	2.78 <sub>ab</sub>	
500만원 이상	314	2.83 <sub>b</sub>			

\*\*p<.01.

⑤ 양육우려로 인한 근무지장

직장에서 아이 걱정을 하느라 근무에 지장을 받은 적이 있는가 하는 질문에 지장을 받은 적이 있다는 응답이 40.2%이며 그렇지 않다는 응답이 60.8%로 나타났다.

<표 4-20> 근무 지장을 받은 경험

N=963

구 분	%
매우 그렇다(4)	4.3
다소 그렇다(3)	35.9
별로 그렇지 않다(2)	47.5
전혀 그렇지 않다(1)	12.3
합 계	100.0

○ 각 요인별로 이러한 지장에서 차이가 나타나는가를 보았을 때 교육수준만 유의미한 것으로 나타났다. 즉, 고졸이하의 교육수준을 가진 여성보다 고학력의 여성이 더 근무에 지장을 받은 경험이 있다고 응답하였다.

<표 4-21> 취업요인 및 배경요인에 따른 근무지장을 받은 경험

(단위 : 명, 점)

구 분			N	평균	비 고
취업요인	근무형태	전일제+고정	667	2.34	F=2.10 (ns)
		전일제+비고정	101	2.18	
		시간제	195	2.34	
	고용형태	상용직	582	2.33	F=.66 (ns)
		임시직	118	2.37	
		일용직	68	2.35	
비임금근로자		195	2.26		
배경요인	교육수준	고졸 이하	311	2.22	t=-2.89 **
		대졸 이상	644	2.37	
	가구소득	200만원 미만	37	2.08	F=1.87 (ns)
		200~299만원	99	2.44	
		300~399만원	270	2.31	
		400~499만원	236	2.29	
		500만원 이상	313	2.35	

\*\*p<.01.

⑥ 자녀양육으로 인한 야간근무 및 회식불참

○ 아이 때문에 야간근무와 회식 참석을 거의 못한다는 질문에 지장을 받는다고 응답한 비율이 45.3%이며 그렇지 않은 편이라는 응답이 54.8%였다.

<표 4-22> 야간 근무와 회식불참

N=963

구 분	%
매우 그렇다(4)	11.3
다소 그렇다(3)	34.0
별로 그렇지 않다(2)	38.8
전혀 그렇지 않다(1)	15.9
합 계	100.0

○ 야간근무와 회식에의 지장을 요인별로 분석한 결과 근무형태와 고용형태 그리고 교육수준에서 의미 있는 차이가 나타났다. 근무형태에서는 전일제 내에서 고정직이나 비고정직이냐에 따라 차이가 있어 전일제 고정직의 경우에 비고정직에 비해 더 많은 지장을 받고 있는 것으로 나타났다. 또한 고용형태에 따라서 상용직과 임시직의 경우에 비임금근로자에 비해서 지장을 더 많이 받고 있는 것으로 밝혀졌다. 또한 대졸이상의 여성이 고졸이상의 여성보다 더 많은 지장을 받고 있는 것으로 나타났다.

<표 4-23> 취업요인 및 배경요인에 따른 야간근무와 회식불참

(단위 : 명, 점)

구 분		N	평 균	비 고	
취업요인	근무형태	전일제+고정	667	2.46 <sup>a</sup>	F=4.17 (ns)
		전일제+비고정	101	2.24 <sup>b</sup>	
		시간제	195	2.31 <sup>ab</sup>	
고용형태	상용직 임시직 일용직 비임금근로자	582	2.49 <sup>a</sup>	F=11.48 ***	
		118	2.57 <sup>a</sup>		
		68	2.35 <sup>ab</sup>		
		195	2.09 <sup>b</sup>		
배경요인	교육수준	고졸 이하	311	2.30	t=-2.58 *
		대졸 이상	644	2.46	
배경요인	가구소득	200만원 미만	37	2.35	F=.38 (ns)
		200~299만원	99	2.37	
		300~399만원	270	2.43	
		400~499만원	236	2.36	
		500만원 이상	313	2.44	

\*p<.05. \*\*\*p<.001.

⑦ 직업과 가족간의 균형 유지의 어려움

- 가족과 직업간 균형유지의 어려움을 물었을 때 어렵다고 응답한 비율이 33.6%이며 그렇지 어렵지 않은 편이라는 응답이 66.4%로 약 1/3 정도의 여성이 균형유지가 어렵다고 응답하였다.

<표 4-24> 직업과 가족간 균형 유지의 어려움

N=964

구 분	%
매우 그렇다(4)	4.2
다소 그렇다(3)	29.4
별로 그렇지 않다(2)	52.4
전혀 그렇지 않다(1)	14.0
합 계	100.0

- 요인별로 집단간에 직업과 가족간 균형유지의 어려움에서 차이가 있는가를 보았을 때 교육수준만이 차이가 있게 나타나 고졸이하보다 대졸이상의 고학력 여성들이 균형유지에 어려움을 느끼는 것으로 나타났다. 이는 앞서 양육에 대한 우려로 근무지장을 받은 경험이 있는가의 응답과 일관성 있게 고학력의 여성이 더 많은 어려움을 느끼는 것으로 밝혀졌다.

<표 4-25> 취업요인 및 배경요인에 따른 직업과 가족간 균형을 맞추는 것의 어려움

(단위 : 명, 점)

구 분		N	평 균	비 고	
취업요인	근무형태	전일제+고정	668	2.25	F=.59 (ns)
		전일제+비고정	101	2.18	
		시 간 제	195	2.22	
고용형태	고용형태	상 용 직	583	2.26	F=1.12 (ns)
		임 시 직	118	2.25	
		일 용 직	68	2.29	
		비임금근로자	195	2.15	



구 분		N	평균	비 고	
배 경 요 인	교육수준	고졸 이하	310	2.17	t=-2.02 *
		대졸 이상	646	2.27	
배 경 요 인	가구소득	200만원 미만	37	2.19	F=.55 (ns)
		200~299만원	98	2.31	
		300~399만원	270	2.28	
		400~499만원	236	2.22	
		500만원 이상	314	2.22	

\*p<.05.

⑧ 자녀문제로 인한 출퇴근 시간 준수 지장

- 지난 3개월 동안 아이가 아프거나 아이에게 문제가 생겨 직장에 정시 출퇴근 하지 못한 경험이 있는가를 분석한 결과 준수하지 못한 경험이 있다는 비율이 30.9%이며 그렇지 않다는 비율이 69.1%로 나타났다.

<표 4-26> 출퇴근시간을 준수하지 못한 경험

N=963

구 분	%
매우 그렇다(4)	3.8
다소 그렇다(3)	27.1
별로 그렇지 않다(2)	44.3
전혀 그렇지 않다(1)	24.8
합 계	100.0

- 출퇴근 시간을 준수하지 못한 경험은 취업요인이나 배경요인에 따라 집단간 차이가 나타나지 않았다.

<표 4-27> 취업요인 및 배경요인에 따른 출퇴근시간을 준수하지 못한 경험

(단위 : 명, 점)

구 분		N	평균	비 고	
취업요인	근무형태	전일제+고정	667	2.12	F=.50 (ns)
		전일제+비고정	101	2.08	
		시간제	195	2.05	
	고용형태	상용직	582	2.07	F=2.92 (ns)
		임시직	118	2.31	
		일용직	68	2.06	
비임금근로자		195	2.06		
배경요인	교육수준	고졸 이하	311	2.08	t=-.39 (ns)
		대졸 이상	644	2.11	
	가구소득	200만원 미만	37	2.19	F=2.13 (ns)
		200~299만원	99	2.23	
		300~399만원	270	2.17	
		400~499만원	236	2.04	
		500만원 이상	313	2.04	

⑨ 보육기관과의 연계 역할 수행자

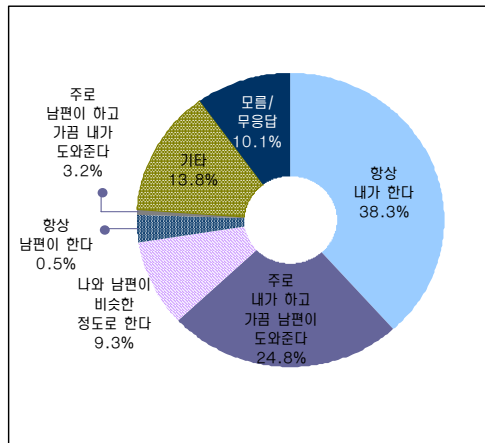
취업여성의 근무 유연성에 영향을 미치는 요인으로 평소 자녀를 보육자에게 데려다주고 데려오는 역할을 주로 담당하는 현황을 살펴보았다.

- 평소 아내와 남편 중 자녀를 보육자나 보육시설에 데려다 주고 데려 오는 역할을 주로 누가 담당하는지에 대해 ‘항상 내가 한다’는 응답자가 38.3%로 가장 많았으며, ‘주로 내가 하고 가끔 남편이 도와준다’는 응답자가 그 다음으로 24.8%를 차지하였다. ‘항상 남편이 한다’거나 ‘주로 남편이 하고 가끔 내가 도와준다’는 응답자는 각각 0.5%, 3.2%로 상당히 낮게 나타나 자녀를 맡기거나 데려오는 역할은 대부분의 맞벌이 가족의 경우에도 여성이 담당하는 것으로 밝혀졌다.

<표 4-28> 보육기관과의 연계역할 수행자

N=965

구 분	%
항상 내가 한다	38.3
주로 내가 하고 가끔 남편이 도와준다	24.8
나와 남편이 비슷한 정도로 한다	9.3
주로 남편이 하고 가끔 내가 도와준다	3.2
항상 남편이 한다	0.5
기타	13.8
모름/무응답	10.1
합계	100.0



<그림 4-6> 보육기관과의 연계역할 수행자

- 응답자 특성별로 살펴보면, 자녀를 맡기는 역할을 ‘항상 내가한다’는 응답자는 근무형태가 ‘시간제’이거나 고용형태가 ‘임시직’인 경우 상대적으로 많은 편이다.

<표 4-29> 취업요인 및 배경요인에 따른 보육기관과의 연계 역할 수행자

(단위 : 명(%))

구분		항상 내가 한다	주로 내가 하고 가끔 남편이 도와 준다	나와 남편이 비슷한 정도로 한다	주로 남편이 하고 가끔 내가 도와 준다	항상 남편이 한다	기타	계	
취업 요인	근무 형태	전일제+고정	215(35.2)	185(30.3)	74(12.1)	18( 3.0)	5( 0.8)	113(18.5)	610(100.0)
		전일제+비고정	35(39.8)	22(25.0)	8( 9.1)	10( 3.1)	0( 0.0)	13(14.8)	88(100.0)
		시간제	120(72.5)	32(46.8)	8( 4.7)	3( 1.8)	0( 0.0)	7( 4.1)	170(100.0)
	소계	370(42.6)	239(27.5)	90(10.4)	31( 3.6)	5( 0.6)	133(15.3)	868(100.0)	
고용 형태	상용직	183(34.5)	160(30.1)	68(12.8)	22( 4.1)	4( 0.8)	94(17.7)	531(100.0)	
	임시직	73(63.5)	22(19.1)	4( 3.5)	3( 2.6)	0( 0.0)	13(11.3)	115(100.0)	
	일용직	33(68.8)	10(20.8)	2( 4.2)	0( 0.0)	0( 0.0)	3( 6.3)	48(100.0)	
	비임금근로자	81(46.6)	47(27.0)	16( 9.2)	6( 3.4)	1( 0.6)	23(13.2)	174(100.0)	
소계	370(42.6)	239(27.5)	90(10.4)	31( 3.6)	5( 0.6)	133(15.3)	868(100.0)		
배경 요인	교육 수준	고졸 이하	132(46.0)	72(25.1)	25( 8.7)	10(3.5)	2( 0.7)	46(16.0)	287(100.0)
		대제 이상	234(40.8)	163(28.4)	65(11.3)	21(3.7)	3( 0.5)	87(15.2)	573(100.0)
		소계	366(42.6)	235(27.3)	90(10.5)	31(3.6)	5( 0.6)	133(15.5)	860(100.0)
	가구 소득	200만원 미만	20(60.6)	6(18.2)	2( 6.1)	3( 9.1)	0( 0.0)	2( 6.1)	33(100.0)
		200~299만원	49(54.4)	18(20.0)	8( 8.9)	2( 2.2)	0( 0.0)	13(14.4)	90(100.0)
		300~399만원	101(42.4)	75(31.5)	19( 8.0)	6( 2.5)	3( 1.3)	34(14.3)	238(100.0)
		400~499만원	91(42.3)	54(25.1)	27(12.6)	9( 4.2)	0( 0.0)	34(15.8)	215(100.0)
500만원 이상		106(37.2)	84(29.5)	34(11.9)	11( 3.9)	2( 0.7)	48(16.8)	285(100.0)	
소계	367(42.6)	237(27.5)	90(10.5)	31( 3.6)	5( 0.6)	131(15.2)	861(100.0)		

주. 기타 의견으로는 '친정부모' (2.3%), '시부모' (2.6%)등 친척이나 이웃을 응답한 경우들이 있었으며, '아침엔 내가하고 오후엔 시댁 어른들이 함', '내가 주로하고 가끔 친정부모 도움' 처럼 응답자 본인과 남편 이외의 타 가족이 나눠서 자녀위탁역할을 수행하는 경우도 있었음

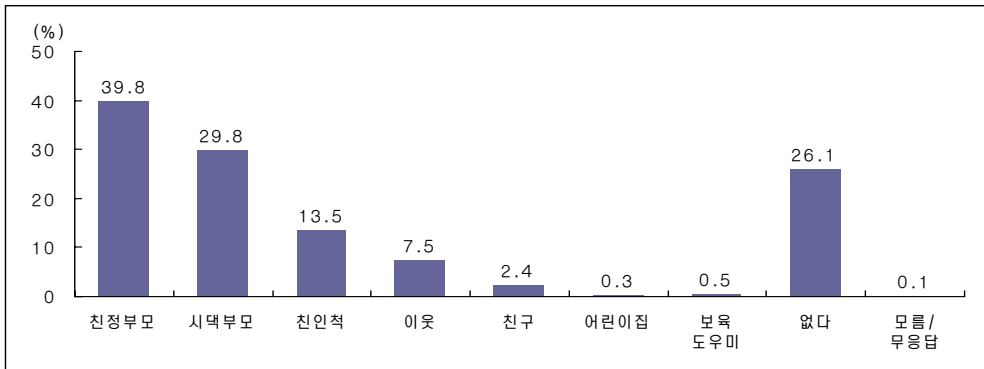
#### ⑩ 예비보육자 존재

- 필요시 아이를 맡길 수 있는 예비보육자를 알아본 결과, 취업모들 대부분은 '친정부모'(39.8%)와 '시댁부모'(29.8%)를 가장 많이 꼽았으며, '친인척'이 13.5%, '없다'는 응답자도 26.1%를 차지해 보육전담자인 부부 외에는 대부분 부모나 가까운 친인척들에게 보육의 상당부분을 의존하고 있는 것으로 파악되었다. 친족관계망이 여성취업의 가장 강력한 보육지원망으로 작용하고 있음을 알 수 있다.

<표 4-30> 예비보육자의 존재

구 분	%
친정부모	39.8
시부모	29.8
친인척	13.5
이웃	7.5
친구	2.4
기타	0.8
없다	26.1
모름/무응답	0.1
합계	100.0

주 : 복수응답



<그림 4-7> 예비 보육자 존재 여부

○ 다음의 표는 취업 및 배경요인에 따라 예비보육자의 존재가 다른가를 보여주고 있다. 여기에서의 결과를 보면 근무형태에 따라 전일제의 경우 주로 친정부모와 시댁부모가 예비보육자인 경우가 많으며 시간제의 경우에는 없다는 응답이 37.9%로 많은 편이다. 고용형태에 따라 상용직은 친정부모가 예비보육자인 경우가 많으며 임시직의 경우에도 친정부모가 예비보육자인 경우가 많다. 그러나 일용직의 경우 없다는 응답이 더 많은 편이며 비임금근로자 역시 없다는 응답이 더 많은 편이다. 교육수준에 따라 대졸이상의 여성이 친정부모가 예비보육자인 경우가 많으며 고졸이하의 상대적으로 대졸이상에 비해서는 없다는 응답이 더 많은 편이다. 가구소득에 따라서는 200만원 미만의 저소득층은 과반수 정도가 없다고 응답하고 있으나 소득수준이 높아질수록 친정부모와 시부모가 예비보육자인 경우가 많은 편이다.

전반적으로 여기에서의 응답결과는 여성의 취업조건이 상대적으로 열악한 경우 오히려 예비보육자가 존재하지 않는 경우가 많아 이들 집단을 위한 보육지원이 우선적이어야 함을 보여주고 있다. 소득이 높거나 교육수준이 높고 직업이 상대적으로 안정적인 경우 친족관계망의 도움을 많이 받을 수 있으나 그렇지 않은 경우 오히려 도움을 받기 어려워지는 것이다. 따라서 이들 계층을 위한 유연한 보육 서비스가 제공되어야 할 필요성을 보여주고 있다.

<표 4-31> 취업요인 및 배경요인에 따른 예비보육자 존재

(단위 : 명, %)

구 분		친정 부모	시부모	친인척	이웃	친구	기타	없다	계	
취업요인	근무형태	전일제+고정	40.8	32.6	13.8	7.6	2.2	1.0	23.0	669
		전일제+비고정	40.6	36.6	15.8	7.9	2.0	-	23.8	101
		시간제	35.9	16.9	11.3	6.7	3.1	0.5	37.9	195
		소 계	39.8	29.8	13.5	7.5	2.4	0.8	26.1	965
	고용형태	상용직	44.9	33.7	14.2	7.0	1.5	1.0	20.0	584
		임시직	33.9	21.2	17.8	7.6	8.5	0.8	28.8	118
		일용직	33.8	16.2	8.8	7.4	1.5	-	41.2	68
		비임금근로자	30.3	28.2	10.3	8.7	1.5	0.5	37.4	195
		소 계	39.8	29.8	13.5	7.5	2.4	0.8	26.1	965
	배경요인	교육수준	고졸 이하	31.2	27.7	15.1	9.0	3.5	-	30.9
대졸 이상			44.1	30.8	12.7	6.7	1.9	1.3	23.8	646
가구소득		200만원 미만	21.6	24.3	8.1	2.7	-	-	48.6	37
		200~299만원	38.4	24.2	12.1	10.1	5.1	-	30.3	99
		300~399만원	37.4	27.0	12.6	9.3	2.6	0.4	31.5	270
		400~499만원	41.1	35.6	13.6	7.6	3.0	1.2	22.0	236
500만원 이상	43.0	30.6	15.6	5.7	1.3	1.3	20.4	314		

주 : 복수응답

## 2) 비취업여성

여기에서 분석대상이 된 비취업여성은 모두 256명으로 주로 향후 취업의향과 관련된 부분을 중심으로 직업관련 현황을 파악하였다.

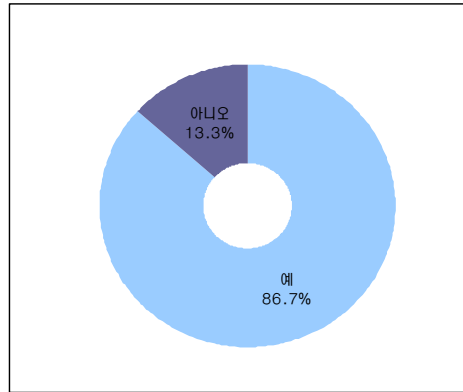
### ① 비취업여성의 과거 취업여부

- 비취업여성 256명을 대상으로 과거의 취업여부를 파악한 결과 과거에 취업을 했었다는 응답자가 86.7%이며 취업하지 않은 경우는 13.3%에 불과하여 대부분

취업했던 경험이 있는 것으로 나타났다.

<표 4-32> 비취업여성의 과거 취업여부

		N=256
구 분	%	
예	86.7	
아니오	13.3	
합계	100.0	



<그림 4-8> 비취업자의 과거 취업경험s

- 비취업여성을 대상으로 교육수준과 가구소득 두 가지 배경요인을 중심으로 과거 취업여부의 분포 경향이 다른지를 살펴본 결과가 <표 4-33>에 나타나 있다.

<표 4-33> 교육수준 및 가구소득에 따른 과거취업여부 7)

(단위 : 명(%))

구 분		예	아니오	계
교육수준	고졸 이하	68( 76.4)	21(23.6)	89(100.0)
	대졸 이상	152( 92.1)	13( 7.9)	165(100.0)
	소계	220( 86.6)	34(13.4)	254(100.0)
가구소득	200만원 미만	36( 80.0)	9(20.0)	45(100.0)
	200~299만원	89( 87.3)	13(12.7)	102(100.0)
	300~399만원	63( 87.5)	9(12.5)	72(100.0)
	400~499만원	17( 85.0)	3(15.0)	20(100.0)
	500만원 이상	16(100.0)	0( 0.0)	16(100.0)
	소계	221(86.7)	34(13.3)	255(100.0)

7) 셀의 20% 이상이 5보다 적은 기대빈도를 가지고 있어 분할표검증 결과를 제시하지 않았음.

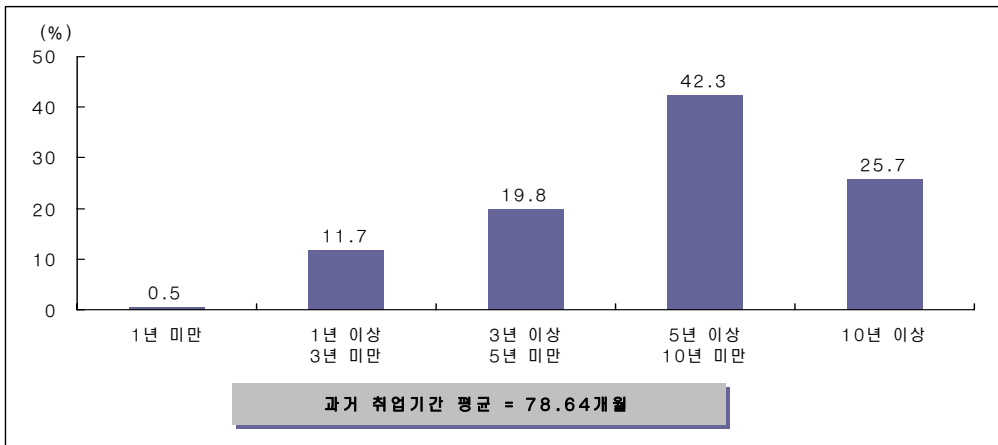
## ② 과거 취업기간

현재 비취업여성 중에서 취업경험이 있는 222명을 대상으로 이들의 평균 취업기간을 조사하였다. 과거 취업기간이 5년 이상 10년 미만 일하였다는 응답자가 42.3%로 가장 많은 비중을 차지하였으며, 10년 이상 일하였다는 응답자도 25.7%로 나타났다. 과거 경험이 있는 비취업여성의 취업기간은 평균 78.6개월로 상당히 긴 경력을 가지고 있는 것으로 나타났다.

<표 4-34> 과거 취업경험이 있는 비취업여성의 과거 취업기간

N=222

구 분	%	평 균
1년 미만	0.5	78.6개월
1년 이상 3년 미만	11.7	
3년 이상 5년 미만	19.8	
5년 이상 10년 미만	42.3	
10년 이상	25.7	
합계	100.0	



<그림 4-9> 과거 취업기간

- 비취업여성의 교육과 가구 소득에 따라서 과거 평균 취업기간에서 차이가 나는가를 살펴본 결과가 <표4-35>에 제시되어 있다.



<표 4-35> 취업경험이 있는 비취업여성의 과거 취업기간

(단위 : 명, 개월)

구	분	N	평균	비고
교육수준	고졸 이하	68	83.41	t= 1.07(ns)
	대졸 이상	152	76.75	
	소계	220	78.64	
가구소득	200만원 미만	36	72.92	F= 0.64(ns)
	200~299만원	89	83.16	
	300~399만원	63	78.29	
	400~499만원	17	70.12	
	500만원 이상	16	79.50	
	소계	221	78.64	

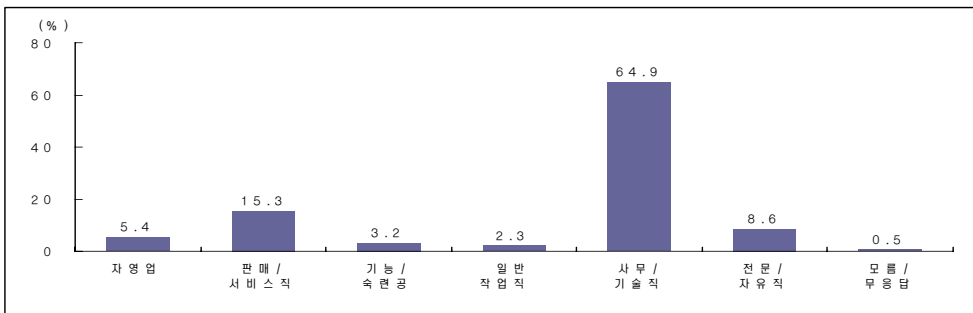
③ 과거 직종

- 비취업여성이 과거에 가졌던 직종은 마지막에 보유했던 직종을 기준으로 볼때 대부분 사무/기술직이 가장 많은 64.9%였으며 다음은 판매/서비스직 15.3%, 전문/자유직이 8.6%, 자영업 5.4% 순이었다.

<표 4-36> 취업경험이 있는 비취업여성의 과거 직종

N=222

직종	%
자영업	5.4
판매/서비스직	15.3
기능/숙련공	3.2
일반작업직	2.3
사무/기술직	64.9
전문/자유직	8.6
기타	0.5
합계	100.0



<그림 4-10> 과거 취업직종

○ 비취업여성의 교육수준과 가구소득에 따른 과거 직종이 <표 4-37>에 제시되어 있다.

<표 4-37> 교육수준 및 가구소득에 따른 취업경험이 있는 비취업여성의 과거 직종<sup>8)</sup>

(단위 : 명(%))

구 분		자영업	판매/ 서비스직	기능/ 숙련공	일반 작업직	사무/ 기술직	전문/ 자유직	계
교육수준	고졸 이하	4( 5.9)	17(25.0)	6( 8.8)	4( 5.9)	36(52.9)	1( 1.5)	68(100.0)
	대졸 이상	8( 5.3)	17(11.3)	1( 0.7)	1( 0.7)	106(70.2)	18(11.9)	151(100.0)
	소계	12( 5.5)	34(15.5)	7( 3.2)	5( 2.3)	142(64.8)	19( 8.7)	219(100.0)
가구소득	200만원 미만	1( 2.8)	6(16.7)	2( 5.6)	4(11.1)	20(55.6)	3( 8.3)	36(100.0)
	200~299만원	3( 3.4)	19(21.6)	4( 4.5)	1( 1.1)	52(59.1)	9(10.2)	88(100.0)
	300~399만원	4( 6.3)	5( 7.9)	0( 0.0)	0( 0.0)	50(79.4)	4( 6.3)	63(100.0)
	400~499만원	3(17.6)	2(11.8)	0( 0.0)	0( 0.0)	12(70.6)	0( 0.0)	17(100.0)
	500만원 이상	0( 0.0)	2(12.5)	1( 6.3)	0( 0.0)	10(62.5)	3(18.8)	16(100.0)
	소계	11( 5.0)	34(15.5)	7( 3.2)	5( 2.3)	144(65.5)	19( 8.6)	220(100.0)

#### ④ 퇴직사유

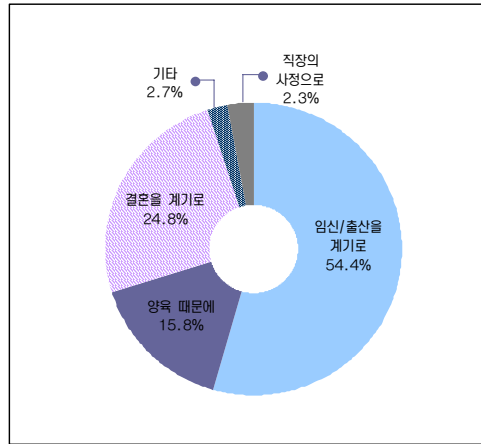
○ 퇴직사유는 과반수 이상인 54.5%가 임신/출산을 계기로 퇴직하였다고 응답하였으며 결혼을 계기로 퇴직한 경우가 24.8%, 그리고 양육 때문이라는 응답이 15.8%, 직장의 사정으로 퇴직한 경우가 2.3%였다.

<표 4-38> 퇴직사유

N=222

구 분	%
임신/출산을 계기로	54.5
양육때문에	15.8
결혼을 계기로	24.8
직장의 사정으로	2.3
기타	2.7
합계	100.0

8) 셀의 20% 이상이 5이하의 기대빈도를 가지고 있어 교차분석 결과가 무의미함.



<그림 4-11> 과거 취업경험자의 퇴직사유

<표 4-39> 교육수준 및 가구소득에 따른 퇴직사유<sup>9)</sup>

(단위 : 명(%))

구분		임신/출산을 계기로	양육 때문에	결혼을 계기로	직장의 사정으로	기타	계
교육수준	고졸 이하	36(52.9)	11(16.2)	17(25.0)	3( 4.4)	1( 1.5)	68(100.0)
	대졸 이상	84(55.3)	24(15.8)	37(24.3)	2( 1.3)	5( 3.3)	152(100.0)
	소계	120(54.5)	35(15.9)	54(24.5)	5( 2.3)	6( 2.7)	220(100.0)
가구소득	200만원 미만	22(61.1)	5(13.9)	9(25.0)	0( 0.0)	0( 0.0)	36(100.0)
	200~299만원	49(55.1)	13(14.6)	22(24.7)	5( 5.6)	0( 0.0)	89(100.0)
	300~399만원	36(57.1)	11(17.5)	13(20.6)	0( 0.0)	3( 4.8)	63(100.0)
	400~499만원	6(35.3)	3(17.6)	7(41.2)	0( 0.0)	1( 5.9)	17(100.0)
	500만원 이상	8(50.0)	2(12.5)	4(25.0)	0( 0.0)	2(12.5)	16(100.0)
	소계	121(54.5)	34(15.8)	55(24.8)	5( 2.3)	6( 2.6)	221(100.0)

- 임신/출산, 양육 때문에 직업을 그만두었다고 응답한 156명만을 대상으로 하여 이들의 직업단절의 자발성 여부를 물었을 때 10명중 9명은 자발적이라고 응답하였다. 다시 자발적이라고 응답한 142명만을 대상으로 하여 그만둔 사유를 다시 질문하였을 때 그 이유는 다음과 같이 나타났다.

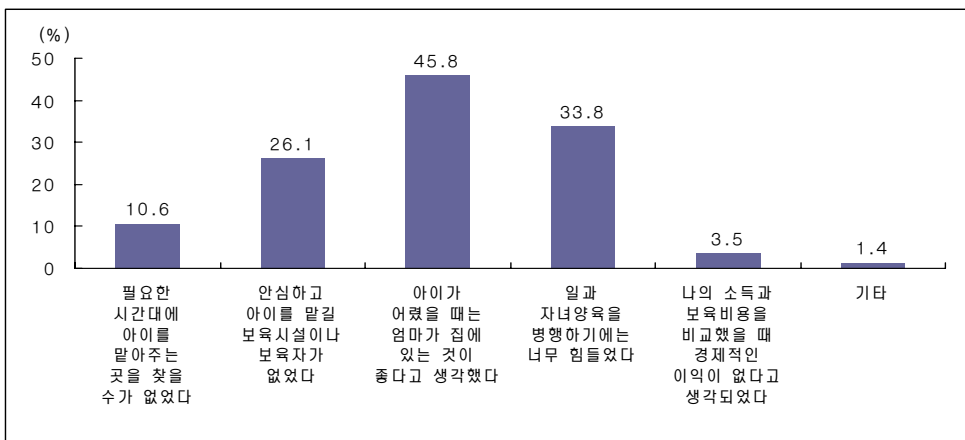
9) 셀의 20% 이상이 5이하의 기대빈도를 가지고 있어 교차분석 결과가 무의미함.

<표 4-40> 임신, 출산, 양육으로 직업단절을 선택한 사람들의 단절 사유

N=142

구 분	%
필요한 시간대에 아이를 맡아주는 곳을 찾을 수가 없었다	10.6
안심하고 아이를 맡길 보육시설이나 보육자가 없었다	26.1
아이가 어렸을 때는 엄마가 집에 있는 것이 좋다고 생각했다	45.8
일과 자녀양육을 병행하기에는 너무 힘들었다	33.8
나의 소득과 보육비용을 비교했을 때 경제적인 이익이 없다고 생각되었다	3.5
기타	1.4
합 계	100.0

○ 임신/출산이나 양육을 이유로 직장을 자발적으로 그만둔 경우, 여성들이 구체적인 퇴직사유로 가장 많이 꼽은 이유는 우선 ‘아이가 어렸을 때는 엄마가 집에 있는 것이 좋다’(45.8%)이며, 다음으로 ‘일과 자녀양육을 병행하기 힘들니까’(33.8%), ‘안심하고 아이를 맡길 보육시설이나 보육자가 없으니까’(26.1%) 순이었다. 여기에서의 항목 중 순수하게 자발적 요인으로 볼 수 있는 ‘아이가 어렸을 때는 엄마가 집에 있는 것이 좋다고 생각했다’ 45.89%의 경우 자발적 선택이라고 볼 수 있지만 다른 항목의 경우 다른 요인이 개입되거나 지원이 가능하다면 다른 선택 가능성을 보여주는 항목이다. 즉, 필요한 시간대에 아이를 맡길 곳이 있었거나 안심하고 맡길 수 있는 보육 서비스 제공이 가능했을 경우 그리고 보육비용이 낮은 경우 다른 선택 가능성을 보여주는 항목이며 일 자녀양육의 어려움 역시 다른 요인에 따라 감소될 수 있는 부분인 것이다.



<그림 4-12> 직장을 자발적으로 그만 둔 이유

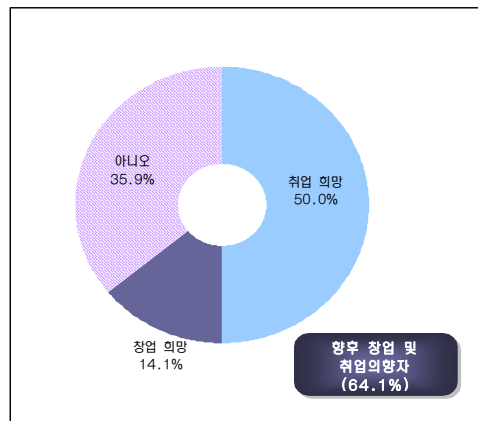
⑤ 향후 창업 및 취업의향

- 현재 취업하고 있지 않지만 향후의 취업 및 창업의향을 묻는 질문에서 응답자의 50%가 향후 취업을 희망하였으며 창업을 희망하는 경우도 14.1%였고 의향이 없다는 응답자는 35.9%이었다.

<표 4-41> 비취업여성의 향후 취업 및 창업 의향

N=256

구 분	%
취업희망	50.0
창업희망	14.1
의향없음	35.9
합계	100.0



<그림 4-13> 향후 취업 및 창업 희망

- 교육 및 가구 소득에 따른 향후 취업 및 창업 의향을 보면 상대적으로 소득이 낮은 경우와 높은 경우에 취업희망이 많은 편이며 월소득 400만원대의 가구 소득이 있는 비취업여성은 취업이나 창업 의향이 없는 비율이 과반수 이상이었다.

<표 4-42> 교육수준 및 가구소득에 따른 비취업여성의 향후 취업 및 창업의향

(단위 : 명(%))

구	분	취업희망	창업희망	아니오	계	$\chi^2$
교육수준	고졸 이하	46(51.7)	13(14.6)	30(33.7)	89(100.0)	0.27 (ns)
	대졸 이상	81(49.1)	23(13.9)	61(37.0)	165(100.0)	
	소계	127(50.0)	36(14.2)	91(35.8)	254(100.0)	
가구소득	200만원 미만	26(57.8)	5(11.1)	14(31.1)	45(100.0)	17.87 *
	200~299만원	59(57.8)	11(10.8)	32(31.4)	102(100.0)	
	300~399만원	31(43.1)	10(13.9)	31(43.1)	72(100.0)	
	400~499만원	3(15.0)	6(30.0)	11(55.0)	20(100.0)	
	500만원 이상	8(50.0)	4(25.0)	4(25.0)	16(100.0)	
	소계	127(49.8)	36(14.1)	92(36.1)	255(100.0)	

\*p<.05.

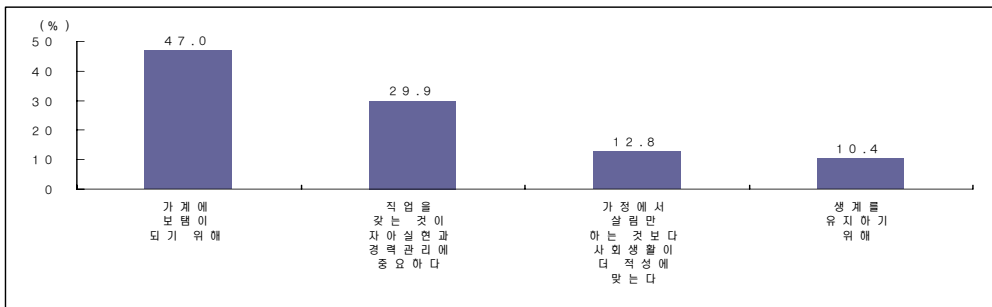
⑥ 향후 취업 및 창업 희망 사유

- 취업이나 창업을 희망하는 164명만을 대상으로 향후 취업이나 창업을 희망하는 사유를 질문하였을 때 ‘가계에 보탬이 되기 위해서’라는 응답이 가장 많은 47.0%였으며 ‘직업을 갖는 것이 자아실현과 경력관리에 중요하다’는 응답이 29.9%, 그리고 ‘가정에서 살림을 하는 것보다 사회생활이 더 적성에 맞는다’가 12.8%, ‘생계를 유지하기 위해서’가 10.4% 였다.

<표 4-43> 향후 취업 및 창업 희망 사유

N= 164

구	분	%
가계에 보탬이 되기 위해		47.0%
직업을 갖는 것이 자아실현과 경력관리에 중요하다		29.9%
가정에서 살림만 하는 것보다 사회생활이 더 적성에 맞는다		12.8%
생계를 유지하기 위해		10.4%
합계		100.0



<그림 4-14> 향후 취업 및 창업 희망 사유

- 교육수준 및 가구 소득에 따라 취업 및 창업 사유를 살펴보면, 고졸이하의 교육수준을 지닌 비취업여성이 대졸이상의 비취업여성보다 경제적인 이유로 취업이나 창업을 희망하는 비율이 높은 편이며 소득수준이 낮은 층이 높은 층보다 가계보탬을 이유로 드는 경우가 많은 편이다. 특히 200만원 이하의 가구소득이 있는 비취업여성은 25.8%가 생계유지를 들고 있었다.

<표 4-44> 교육수준 및 가구소득에 따른 취업 및 창업 희망 사유

(단위 : 명(%))

구 분		가계에 보탬이 되기위해	직업을 갖는것이 자아실현과 경력 관리에 중요하다	가정에서 살림만 하는것보다 사회 생활이 더 적성에 맞는다	생계를 유지하기 위해	계	$\chi^2$
교육수준	고졸 이하	34(57.6)	9(15.3)	3( 5.1)	13(22.0)	59(100.0)	24.74***
	대졸 이상	43(41.3)	39(37.5)	18(17.3)	4( 3.8)	104(100.0)	
	소계	77(47.2)	48(29.4)	21(12.9)	17(10.4)	163(100.0)	
가구소득	200만원 미만	14(45.2)	7(22.6)	2( 6.5)	8(25.8)	31(100.0)	19.45(ns)
	200~299만원	38(54.3)	18(25.7)	9(12.9)	5( 7.1)	70(100.0)	
	300~399만원	19(46.3)	14(34.1)	6(14.6)	2( 4.9)	41(100.0)	
	400~499만원	3(33.3)	3(33.3)	2(22.2)	1(11.1)	9(100.0)	
	500만원 이상	3(25.0)	7(58.3)	2(16.7)	0( 0.0)	12(100.0)	
	소계	77(47.2)	48(29.4)	21(12.9)	17(10.4)	163(100.0)	

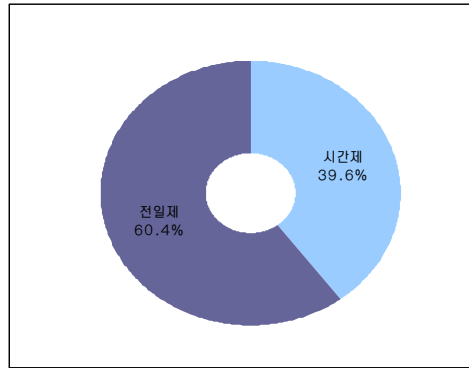
⑦ 재취업시 희망근무형태

- 취업이나 창업을 희망하는 여성 164명의 경우에 희망하는 근무형태는 전일제가 60.4%, 시간제가 39.6%인 것으로 나타났다.

<표 4-45> 취업이나 창업 희망시 희망하는 근무형태

N= 164

구 분	%
시간제	39.6
전일제	60.4
합계	100.0



<그림 4-15> 향후 희망하는 근무형태

- 교육 수준 및 가구소득에 따라 희망하는 근무형태에서 차이가 있는가를 본 결과, 전반적으로 교육수준이나 소득수준이 높은 경우에 더 전일제를 희망하는 것으로 보이나 통계적인 차이는 단정할 수 없었다.

<표 4-46> 교육수준 및 가구소득에 따른 희망하는 근무형태<sup>10)</sup>

(단위 : 명(%))

구 분		시간제	전일제	계
교육수준	고졸 이하	26(44.1)	33(55.9)	59(100.0)
	대졸 이상	38(36.5)	66(63.5)	104(100.0)
	소계	64(39.3)	99(60.7)	163(100.0)
가구소득	200만원 미만	17(54.8)	14(45.2)	31(100.0)
	200~299만원	30(42.9)	40(57.1)	70(100.0)
	300~399만원	14(34.1)	27(65.9)	41(100.0)
	400~499만원	1(11.1)	8(88.9)	9(100.0)
	500만원 이상	3(25.0)	9(75.0)	12(100.0)
	소계	65(39.9)	98(60.1)	163(100.0)

10) 셀의 20% 이상이 5이하의 기대빈도를 가지고 있어 교차분석 결과가 무의미함.



## 2. 보육관련 현황

이 절에서는 취학 전 자녀에 대한 보육실태를 살펴보았다. 자녀의 보육실태에 대한 조사는 선행연구에서 많이 사용하는 ‘초점 유아(focal child) 보육실태 조사방법’을 사용하였다. 이는 응답자가 취학 전 자녀 중 한 명을 택하여 이 자녀의 보육실태를 집중적으로 응답하게 함으로써 비체계적인 오차를 줄이고자 하는 방법이다.

초점유아 보육실태조사에 해당되는 자녀의 연령 및 성별 분포는 <표 4-56>와 같다. 표집설계 단계에서 취업여성의 자녀가 비취업여성의 자녀보다 약 4배 정도 많게, 그리고 자녀의 연령은 만 2세 미만과 만3세, 만4세 이상이 각각 비슷한 비율이 되도록 설계되었으며, 조사대상 영유아는 총 1,221명 이었다. 취학 전 자녀의 보육실태에 대해서는 주 보육형태와 관련된 내용, 시간대별 자녀 보육형태 및 보육비용을 중심으로 알아보았다.

<표 4-47> 취업여성과 비취업여성의 자녀 연령 유형

(단위: 명(%))

구 분	취업여성	비취업여성	계
만 0~23개월	355( 36.8)	98( 38.3)	453( 37.1)
만 24~36개월	242( 25.1)	60( 23.4)	302( 24.7)
만 36~취학 전	368( 38.1)	98( 38.3)	466( 38.2)
계	965(100.0)	256(100.0)	1221(100.0)

### 1) 취업여성

#### (1) 자녀의 주 보육형태

본 절에서는 자녀에 대한 주 보육형태를 1순위와 2순위의 복수로 물어보고, 부부 이외의 보육형태를 주 보육형태로 하는 응답자를 대상으로 주 보육형태를 어떻게 알고 선택하게 되었는지, 왜 그 보육형태를 주 보육형태로 이용하게 되었는지, 그리고 주 보육형태가 제공하는 보육서비스에 대해 만족하고 있는지를 알아보았다.

#### ① 주 보육형태의 현황

응답자가 선택한 초점유아(focal child)를 돌보기 위해 이용하는 주 보육형태를 물어보았다. 질문은 ‘귀하가 주관적으로 판단하실 때, 가장 중요한 보육형태’를 묻는 것으로 제시하였다.

〈표 4-48〉 자녀의 주 보육형태

(단위: %)

주 보육형태		965명(100.0%)의 1순위 주 보육형태	1순위가 부부라 응답한 403명(100.0%)의 2순위 주 보육형태
부부	본인	40.8	.7
	남편	.9	22.6
친척	동거	5.7	6.5
	비동거	12.2	15.6
이웃, 친구(비동거)		.6	.5
육아도우미	동거	.1	.2
	비동거	1.7	1.7
보육,교육시설	21이상 보육시설	16.8	21.1
	20인이하 보육시설	8.7	9.9
	유치원	10.2	7.2
	선교원, 학원	.7	1.0
기타, 무응답		.0	12.9

- 취업여성에게 취학 전 자녀의 가장 중요한 보육형태를 물은 결과, ‘본인’이 40.8%로 가장 많이 응답되었으며 ‘남편’이라 응답한 사람도 0.9%로 나타나, 취업여성의 경우에 자녀의 보육 스케줄을 조정하고 관리하는 주 보육형태로 부부 자신이라 응답한 비율이 50.7%에 달하였다.
- 취업여성이 자녀의 주 보육형태로 응답한 형태 중 그 다음으로 많이 나타난 비율은 ‘영유아 보육, 교육시설’이었는데, 21인 이상 보육시설(16.8%)>유치원(10.2%)>20인 이하 보육시설(8.7%)>선교원, 학원(.7%)의 순으로 나타났으며 이 비율은 총 36.4%에 달하였다.
- 취업여성이 자녀의 주 보육형태로 응답한 형태 중 그 다음으로 많이 나타난 비율은 ‘비동거 친척’이 12.2%, ‘동거 친척’이 5.7%로 친인척을 가장 중요한 보육형태라 응답한 취업여성의 비율이 17.9%인 것으로 나타났다. 이와 비교하여 육아도우미를 가장 중요한 보육형태로 꼽은 취업여성의 비율은 1.8%로 미미한 수준이었다.
- 부부 자신이 가장 중요한 보육형태라 응답한 403명을 대상으로 2순위 주 보육형태를 응답하라고 한 결과, 2순위 주 보육형태도 부부라고 응답한 경우가 23.3%에 달하였다. 다음 순으로는 ‘영유아 보육, 교육시설’(39.2%)>‘친척’(22.1%)>‘육아도우미’(1.9%)>‘이웃, 친구’(5%)인 것으로 나타났다. 자녀의 주 보육형태 1순위와 2순위 모두 부부라고 응답한 사람들은 다음과 같은 유형이라고 사료된다. 첫째,

취학 전 자녀를 장시간 시설이나 친인척에게 맡기는 경우에도 자녀의 보육형태를 관리하고 결정하는 주체는 부부 자신이라고 생각하는 의식이 강한 경우일 수 있다. 둘째, 부인이 남편이 운영하는 소규모 서비스업체의 가족종사자로 일하기 때문에 일정 시간만 자녀를 보육시설에 보내고 나머지 시간에는 직접 아이를 돌보는 경우일 수 있다. 셋째, 취업여성의 근무일정이 야간이거나 불규칙하여 자녀의 보육을 한 가지 형태에만 전적으로 의존하기 어렵기 때문에 여기 저기 아이를 맡기는 일정을 관리해야 하고 이 주체는 부부라고 인식하는 경우일 수 있다.

- 취업요인 및 배경요인에 따른 1순위 주 보육형태의 차이에 대한 분석은 1순위 주 보육형태를 ‘부부’, ‘친척’, ‘보육, 교육시설’이라 응답한 942명으로 대상으로 하였다. <표>에 의하면 전일제 고정보다 전일제 비고정이나 시간제인 경우가 주 보육형태를 ‘부부’라 응답한 경우가 많았고, 전일제 고정은 전일제 비고정이나 시간제보다 주 보육형태를 ‘친척’이라 응답한 경우가 많았다. 고용형태에 따라 주 보육형태는 차이가 있었는데 상용직이나 비임금 근로자가 주 보육형태를 ‘친척’이라 응답한 비율이 높은 것으로 나타났다. 임시직은 주 보육형태가 ‘부부’이거나 ‘보육, 교육시설’이라 응답한 경우가 많은데 비해, 일용직은 주 보육형태를 ‘부부’라 응답한 경우가 많았다. 가구소득에 따라 1순위 주 보육형태는 차이를 나타냈다. 가구소득이 낮을수록 주 보육형태가 ‘부부’인 비율이 높았으며, 가구소득이 높을수록 주 보육형태가 ‘친척’인 비율이 높게 나타났다.

<표 4-49> 취업요인 및 배경요인에 따른 주 보육 형태 우선 순위 - 1순위 기준

(단위: 명(%))

구 분		부부	친척	보육, 교육시설	계	× 2
취업요인	근무형태	전일제+고정	232(35.7)	163(25.1)	255(39.2)	650(100.0)
		전일제+비고정	49(50.0)	14(14.3)	35(35.7)	98(100.0)
		시 간 제	122(62.9)	11( 5.7)	61(31.4)	194(100.0)
	소 계	403(42.8)	188(20.0)	351(37.3)	942(100.0)	59.62 ***
고용형태	상 용 직	207(36.6)	149(26.4)	209(37.0)	565(100.0)	51.56 ***
	임 시 직	56(47.9)	10( 8.5)	51(43.6)	117(100.0)	
	일 용 직	46(67.6)	3( 4.4)	19(27.9)	68(100.0)	
	비임금근로자	94(49.0)	26(13.5)	72(37.5)	192(100.0)	
	소 계	403(42.8)	188(20.0)	351(37.3)	942(100.0)	

구		분	부부	친척	보육, 교육시설	계	x 2
배경요인	교육수준	고졸 이하	126(41.2)	58(19.0)	122(39.9)	306(100.0)	1.69
		대체 이상	276(43.9)	129(20.5)	223(35.5)	628(100.0)	
		소 계	402(43.0)	187(20.0)	345(36.9)	934(100.0)	
	가구소득	200만원 미만	20(54.1)	4(10.8)	13(35.1)	37(100.0)	18.99 *
		200~299만원	58(59.2)	11(11.2)	29(29.6)	98(100.0)	
		300~399만원	106(39.4)	54(20.1)	109(40.5)	269(100.0)	
		400~499만원	95(40.9)	47(20.3)	90(38.8)	232(100.0)	
		500만원 이상	118(39.7)	71(23.9)	108(36.4)	297(100.0)	
소 계		397(42.6)	187(20.0)	349(37.4)	933(100.0)		

주: '이웃, 친구', '육아도우미' 를 주 보육형태로 응답한 경우가 적어, 이 두 항목을 제외하고 x 2검증을 실시하였음

\*p<.05, \*\*\*p<.001.

- 1순위 보육형태를 '부부'라 제시한 응답자 341명을 대상으로, 이들의 2순위 주 보육형태가 취업요인과 배경요인에 따라 차이를 보이는지 분석해보았다. 전일제 고정이나 시간제는 2순위 주 보육형태로 '친척'을 제시한 경우가 많았고, 전일제 비고정은 2순위 주 보육형태로 여전히 '부부'와 '보육, 교육시설'로 제시한 경우가 많았다. 고용형태에 따른 차이를 보면 상용직이나 비임금 근로자는 2순위 주 보육형태로 '친척'을 제시한 경우가 많았으나, 일용직은 2순위 보육형태도 '부부'라 응답한 경우가 가장 많았다. 앞의 결과와 연결지어 볼 때 어머니가 일용직인 경우 1순위 및 2순위 주 보육형태로 '부부'인 비율이 많이 나타나는 결과는 어머니가 일하는 시간 동안 영유아기 자녀는 일하지 않는 다른 부모에게 돌봄을 받고 있어야 한다는 것을 의미하는 것으로 만약 어머니가 일하는 시간 동안 아버지가 자녀를 돌보지 못할 경우 영유아기 자녀가 성인의 적절한 돌봄을 받지 못하고 방치될 수 있음을 보여준다. 가구소득에 따라 2순위 주 보육형태도 차이를 나타냈다. 가구소득이 낮을수록 2순위 주 보육형태는 '보육, 교육시설'인 비율이 높았으며, 가구소득이 높을수록 2순위 주 보육형태는 '친척'인 비율이 높았다.

<표 4-50> 취업요인 및 배경요인에 따른 주 보육 형태 우선 순위 - 2순위 기준

(단위: 명(%))

구 분		부부	친척	보육, 교육시설	계	$\chi^2$	
취업요인	근무형태	전일제+고정	47(24.0)	57(29.1)	92(46.9)	196(100.0)	6.96
		전일제+비고정	17(42.5)	6(15.0)	17(42.5)	40(100.0)	
		시간제	30(28.6)	26(24.8)	49(46.7)	105(100.0)	
		소 계	94(27.6)	89(26.1)	158(46.3)	341(100.0)	
	고용형태	상용직	44(25.3)	50(28.7)	80(46.0)	174(100.0)	20.22 **
		임시직	5(9.6)	12(23.1)	35(67.3)	52(100.0)	
		일용직	19(42.2)	10(22.2)	16(35.6)	45(100.0)	
		비임금근로자	26(37.1)	17(24.3)	27(38.6)	70(100.0)	
소 계	94(27.6)	89(26.1)	158(46.3)	341(100.0)			
배경요인	교육수준	고졸 이하	24(21.1)	34(29.8)	56(49.1)	114(100.0)	3.89
		대재 이상	70(31.0)	55(24.3)	101(44.7)	226(100.0)	
		소 계	94(27.6)	89(26.2)	157(46.2)	340(100.0)	
	가구소득	200만원 미만	4(22.2)	3(16.7)	11(61.1)	18(100.0)	17.84 *
		200~299만원	14(31.8)	10(22.7)	20(45.5)	44(100.0)	
		300~399만원	33(35.5)	20(21.5)	40(43.0)	93(100.0)	
		400~499만원	20(23.3)	17(19.8)	49(57.0)	86(100.0)	
		500만원 이상	21(22.3)	37(39.4)	36(38.3)	94(100.0)	
소 계	92(27.5)	87(26.0)	156(46.6)	335(100.0)			

주: '이웃, 친구', '육아도우미' 를 주 보육형태라 응답한 경우가 적어, 이 두 항목을 제외하고  $\chi^2$  검증을 실시하였음

\* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ .

## ② 주 보육형태 인지경로

취업여성들이 주 보육형태를 '부부'가 아닌 '친척', '보육, 교육시설', '이웃, 친구', '육아도우미'라 응답한 경우 이들이 해당 보육형태를 어떻게 알고 선택하게 되었는지 조사한 결과를 <표>로 제시하였다.

- 취업여성들은 이미 알고 있던 사람(혹은 시설)을 주 보육형태로 결정하였거나, 해당 주 보육형태에 대한 정보를 친구, 친척, 이웃 등 주변의 경험담이나 입소문을 통해 얻는 것으로 나타났다. 이와 비교하여 지역의 광고나 공공기관인 보육정보센터 등을 통해 보육시설이나 보육자에 대한 정보를 구하는 경우는 많지 않았다.

<표 4-51> 주 보육형태(부부인 경우 제외)를 알게 된 경로

N=819

해당 주 보육형태 인지경로	%
같이 살고 있는 가족이다	10.1
이미 알고 있던 시설(사람)이다	46.9
친구, 친척, 이웃에게서 알게 되었다	28.2
보육정보센터를 통해 알게 되었다	5.6
지역광고를 통해 알게 되었다	5.3
기타	3.9
합계	100.0

○ 취업여성들이 주 보육형태에 대한 정보를 획득하는 방법은 취업요인과 배경요인에 따라 유의한 차이를 나타내지 않았다.

<표 4-52> 취업요인 및 배경요인에 따른 주 보육 형태 인지 경로

4-61(단위: 명(%))

구 분		같이 살고 있는 가족이다	이미 알고 있던 시설(사람)이다	친구, 친척, 이웃에게서 알게 되었다	보육정보센터를 통해 알게 되었다	지역광고를 통해 알게 되었다	계	$\chi^2$	
취업요인	근무형태	전일제+고정	67(11.8)	286(50.4)	152(26.8)	32(5.6)	30( 5.3)	567(100.0)	11.84(ns)
		전일제+비고정	5( 6.9)	36(50.0)	24(33.3)	5(6.9)	2( 2.8)	72(100.0)	
		시간제	11( 7.4)	62(41.9)	55(37.2)	9(6.1)	11( 7.4)	148(100.0)	
		소 계	83(10.5)	384(48.8)	231(29.4)	46(5.8)	43( 5.5)	787(100.0)	
	고용형태	상용직	53(10.8)	253(51.4)	127(25.8)	31(6.3)	28( 5.7)	492(100.0)	14.22(ns)
		임시직	10( 9.3)	45(42.1)	37(34.6)	7(6.5)	8( 7.5)	107(100.0)	
		일용직	2( 4.3)	21(45.7)	18(39.1)	2(4.3)	3( 6.5)	46(100.0)	
		비임금근로자	18(12.7)	65(45.8)	49(34.5)	6(4.2)	4( 2.8)	142(100.0)	
소 계	83(10.5)	384(48.8)	231(29.4)	46(5.8)	43( 5.5)	787(100.0)			
배경요인	교육수준	고졸 이하	28(10.3)	130(47.8)	83(30.5)	12(4.4)	19( 7.0)	272(100.0)	3.48(ns)
		대졸 이상	55(10.8)	248(48.9)	146(28.8)	34(6.7)	24( 4.7)	507(100.0)	
		소 계	83(10.7)	378(48.5)	229(29.4)	46(5.9)	43( 5.5)	779(100.0)	
	가구소득	200만원 미만	2( 6.9)	16(55.2)	8(27.6)	1(3.4)	2( 6.9)	29(100.0)	16.50(ns)
		200~299만원	5( 7.2)	25(36.2)	28(40.6)	3(4.3)	8(11.6)	69(100.0)	
		300~399만원	26(12.1)	99(46.0)	67(31.2)	12(5.6)	11( 5.1)	215(100.0)	
		400~499만원	22(10.9)	101(50.2)	57(28.4)	12(6.0)	9( 4.5)	201(100.0)	
		500만원 이상	26( 9.8)	141(53.0)	71(26.7)	17(6.4)	11( 4.1)	266(100.0)	
소 계	81(10.4)	382(49.0)	231(29.6)	45(5.8)	41( 5.3)	780(100.0)			

주. '기타' 의 빈도수가 적어, 이 항목을 제외하고  $\chi^2$ 검증을 실시하였음.

### ③ 주 보육형태 이용사유

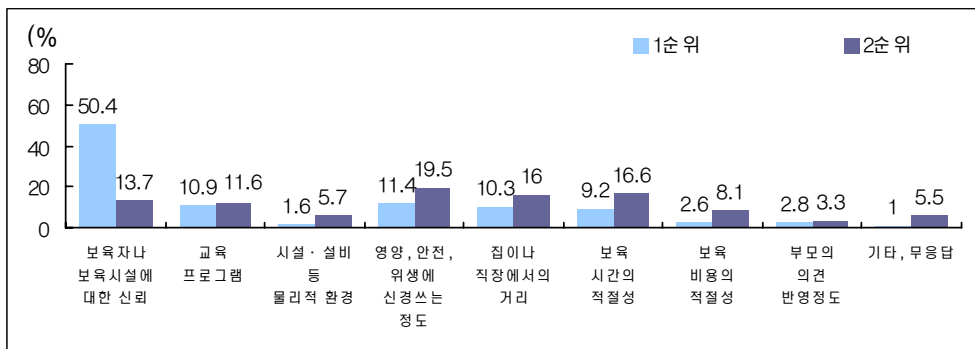
주 보육형태 1순위와 2순위에 부부를 선택하지 않고 다른 형태를 선택한 응답자에게 해당 보육형태를 1순위나 2순위 주 보육형태로 선택하여 이용하는 이유를 질문하였다.

- 취업여성들은 1순위 주 보육형태를 결정할 때 가장 중시한 요인을 ‘보육자나 보육시설 등 해당 주 보육형태에 대한 신뢰’라 응답하였으며 이 비율은 전체의 50.4%를 차지하였다. 이와 비교하여 2순위 주 보육형태를 결정할 때 가장 중시하는 요인은 ‘영양, 안전, 위생에 신경 쓰는 정도’, ‘보육시간의 적절성’, ‘집이나 직장에서의 거리’ 등이라 응답하였다. 이러한 결과는 취업여성들이 1순위 주 보육형태는 ‘신뢰’를 중심으로 2순위 주 보육형태는 자녀의 안전, 위생이나 보육시간의 적절성이나 거리 등 편리성을 중심으로 선택하는 것을 보여준다.

<표 4-53> 주 보육형태(부부인 경우 제외) 이용 사유

N=819

해당 주 보육형태 이용사유	1순위 주 보육형태 이용사유(%)	2순위 주 보육형태 이용사유(%)
보육자나 보육시설에 대한 신뢰	50.4	13.7
교육 프로그램	10.9	11.6
시설, 설비 등 물리적 환경	1.6	5.7
영양, 안전, 위생에 신경 쓰는 정도	11.4	19.5
집이나 직장에서의 거리	10.3	16.0
보육시간의 적절성	9.2	16.6
보육비용의 적절성	2.6	8.1
부모의 의견 반영 정도	2.8	3.3
기타, 무응답	1.0	5.5
합계	100.0	100.0



<그림 4-16> 주 보육 형태 이용 사유

- 취업요인과 배경요인에 따라 1순위 주 보육형태의 선택 시 중시하는 요인이 다르게 나타났다. 근무형태에 따른 차이를 보면 어느 경우나 보육자에 대한 신뢰를 가장 중시하였으나 전일제고정은 영양, 안전, 위생에 신경 쓰는 정도나 보육시간의 적절성을 중시하는 비율이, 전일제 비고정이나 시간제는 교육프로그램을 중시하는 비율이 타 집단보다 높게 나타났다. 고용형태에 따라서도 주 보육형태 선택 시 고려하는 요인은 차이를 보였는데, 상용직은 영양, 안전, 위생에 신경 쓰는 정도를 중시하는 비율이, 임시직, 일용직, 비임금근로자는 교육프로그램을 중시하는 비율이 타 집단보다 높게 나타났다.

<표 4-54> 취업요인 및 배경요인에 따른 주 보육 형태 이용 사유 - 1순위 기준, 상위 5위

(단위: 명(%))

구 분		보육자나 보육시설에 대한 신뢰	교육 프로그램	영양, 안전, 위생에 신경 쓰는 정도	집이나 직장에서의 거리	보육시간의 적절성	계	$\chi^2$		
취업요인	근무 형태	전일제+고정	306(55.8)	48( 8.8)	73(13.3)	60(10.9)	61(11.1)	548(100.0)	23.48 **	
		전일제+비고정	39(54.2)	11(15.3)	9(12.5)	8(11.1)	5( 6.9)			72(100.0)
		시 간 제	68(50.7)	30(22.4)	11( 8.2)	16(11.9)	9( 6.7)			134(100.0)
	소 계	413(54.8)	89(11.8)	93(12.3)	84(11.1)	75( 9.9)	754(100.0)			
고용 형태	상 용 직	268(55.9)	38( 7.9)	70(14.6)	56(11.7)	47( 9.8)	479(100.0)	33.68 **		
		임 시 직	51(52.0)	24(24.5)	9( 9.2)	5( 5.1)	9( 9.2)		98(100.0)	
		일 용 직	28(60.9)	7(15.2)	2( 4.3)	6(13.0)	3( 6.5)		46(100.0)	
	비임금근로자	66(50.4)	20(15.3)	12( 9.2)	17(13.0)	16(12.2)	131(100.0)			
소 계	413(54.8)	89(11.8)	93(12.3)	84(11.1)	75(9.9)	754(100.0)				
배경요인	교육 수준	교육 이하	122(49.0)	35(14.1)	39(15.7)	30(12.0)	23( 9.2)	249(100.0)	8.05	
		대재 이상	290(58.4)	53(10.7)	53(10.7)	52(10.5)	49( 9.9)	497(100.0)		
	가구 소득	200만원 미만	15(53.6)	6(21.4)	3(10.7)	1( 3.6)	3(10.7)	28(100.0)	17.26	
		200~299만원	37(58.7)	7(11.1)	5( 7.9)	8(12.7)	6( 9.5)	63(100.0)		
		300~399만원	102(49.8)	31(15.1)	24(11.7)	27(13.2)	21(10.2)	205(100.0)		
		400~499만원	105(54.1)	20(10.3)	26(13.4)	27(13.9)	16( 8.2)	194(100.0)		
500만원 이상		150(58.4)	24( 9.3)	35(13.6)	19( 7.4)	29(11.3)	257(100.0)			
소 계	409(54.8)	88(11.8)	93(12.4)	82(11.0)	75(10.0)	747(100.0)				

주. 1순위 주 보육형태 이용 사유 중 상위 5위까지의 항목만을 선정하여  $\chi^2$ 검증을 실시하였음

\*\*p<.01.



④ 주 보육형태의 보육서비스에 대한 만족도

주 보육형태 1순위와 2순위에 부부를 선택하지 않고 다른 형태를 선택한 응답자(817명)에게 해당 보육형태를 제공하는 사람의 보육서비스에 대한 만족도를 4점 리커트 척도로 응답하게 한 결과가 <표 4-55>에 제시되어 있다.

<표 4-55> 취업요인 및 배경요인에 따른 주 보육 형태 이용 사유 - 1순위 기준, 상위 5

(단위: 명, 점)

구 분	N	평균
가. 아이에게 따뜻하고 온정적으로 대해준다	819	3.42
나. 아이의 잘못을 고쳐주는 방식이 적절하다	819	3.15
다. 아이의 안전과 건강에 신경을 쓴다	819	3.42
라. 아이의 발달 특성에 맞는 교육프로그램을 제공한다	818	3.01
마. 바깥 놀이 활동을 통해 아이가 활발하게 놀 수 있도록 해준다	819	3.17
바. 어떤 시간에 아이를 맡겨도 흔쾌히 맡아준다	819	3.06
사. 아이에 대해 나와 활발하게 의사소통 한다	818	3.17
아. 보육자와 있을 때 TV를 보거나 컴퓨터 게임을 하는 시간이 적절하다	817	2.95
자. 전반적으로 보육자가 제공하는 보육서비스에 만족한다	819	3.19
전체	819	3.17

- 주 보육형태에 대한 평균 만족도는 5점 중 3.17점으로 중간보다 높은 편이었다. 주 보육형태의 보육서비스 중 ‘아이에게 따뜻하고 온정적으로 대해주는 정도’나 ‘아이의 안전과 건강에 신경을 쓰는 정도’에 대한 만족도는 높는데 비해, TV시청시간이나 컴퓨터를 하는 시간에 대한 조절, 아이의 발달특성에 맞는 프로그램의 제공에 대한 만족도 등은 상대적으로 낮게 나타났다.
- 주 보육형태의 보육서비스에 대한 만족도는 취업여성의 교육수준에 따라 차이가 있었다. 취업여성의 교육수준이 대재 이상인 집단이 고졸이하인 집단보다 주 보육형태의 보육서비스에 대한 만족도가 높은 것으로 나타났다.

<표 4-56> 취업요인 및 배경요인에 따른 주 보육 형태의 보육서비스에 대한 만족도

(단위: 명, 점)

구 분		N	평균	비고	
취업요인	근무형태	전일제+고정	592	3.18	F=.44 (ns)
		전일제+비고정	77	3.13	
		시간제	150	3.18	
	고용형태	상용직	513	3.19	F=2.91 (ns)
		임시직	110	3.14	
		일용직	48	3.25	
비임금근로자		148	3.09		
배경요인	교육수준	고졸 이하	277	3.13	t=-2.11 *
		대재 이상	534	3.19	
	가구소득	200만원 미만	31	3.22	F=5.49 (ns)
		200~299만원	72	3.23	
		300~399만원	225	3.11	
		400~499만원	208	3.10	
500만원 이상		276	3.25		

\*p<.05.

## (2) 시간대별 자녀보육형태

본 절에서는 시간대별 자녀보육형태를 살펴보았다. 지난 한 주 동안 주말과 공휴일을 포함하여 24시간의 시간대별로 자녀를 돌보아준 가장 중요한 주 보육형태를 하나씩 표시하게 하였다. 시간대별 자녀보육형태는 첫째, 평일 오전 9시 - 오후 7시(근무시간), 둘째, 평일 오전 6시 - 오전 9시(출근 시간 전), 셋째, 평일 오후 7시 - 익일 오전 6시(저녁 및 야간), 주말 및 공휴일의 네 가지 묶음으로 나누어 제시하였다. 제시된 수치는 해당 보육형태가 취업여성의 focal child를 돌봐준 시간비율을 의미한다.

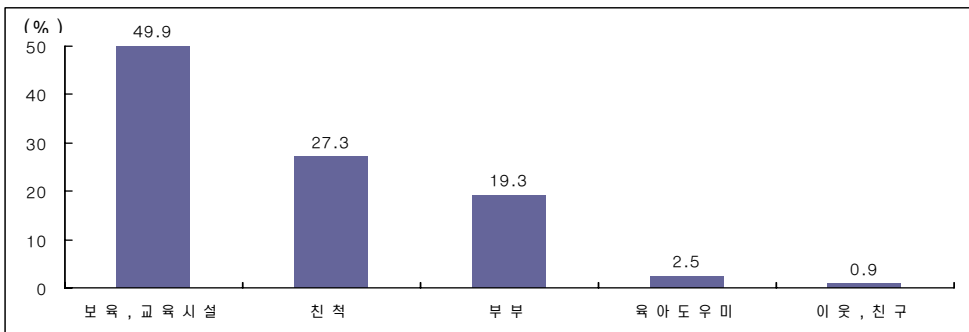
### ① 평일 오전 9시 - 오후 7시(근무시간)에 자녀를 주로 돌본 사람

- 근로자의 주 근무시간대인 평일 오전 9시부터 오후 7시까지 아이를 돌본 시간 비율은 ‘보육, 교육시설’이 가장 높았으며, 다음으로 ‘친척’, ‘부부’의 순으로 나타났다.

<표 4-57> 평일 오전 9시 - 오후 7시(근무시간)에 자녀를 주로 돌본 사람의 비율

N=926

자녀를 주로 돌본 사람		%
부부	본인	18.2
	남편	1.1
친척	동거	7.7
	비동거	19.6
이웃, 친구(비동거)		0.9
육아도우미	동거	0.4
	비동거	2.1
보육, 교육시설	21인 이상 보육시설	25.1
	20인 이하 보육시설	12.2
	유치원	11.1
	선교원, 학원	1.5
기타, 무응답		0.1
합계		100.0



<그림 4-17> 보육 형태 종류 - 상위 5위

- 취업요인에 따른 주 보육형태의 차이를 살펴보면 전일제 고정의 경우 평일 근무시간대 아이를 돌봐준 보육형태의 시간비율은 ‘어린이집’, ‘비동거 친척’, ‘본인’, ‘유치원’의 순으로 나타났다. 전일제 비고정의 경우 자녀를 돌봐준 시간비율이 ‘어린이집’, ‘본인’, ‘비동거 친척’, ‘유치원’의 순으로 나타났으며, 시간제의 경우 ‘본인’, ‘어린이집’, ‘유치원’의 순으로 나타났다. 평일 근무시간대에 취업 여성이 영유아기 자녀의 주 보육형태를 ‘본인’이라 응답한 시간대가 다소 나타난 결과는 자신이 직접 자녀를 돌보지 않는 시간에도 자신을 주 보육형태로 인

식하는 경우가 많거나 시간제 취업여성의 경우 일하는 시간 외에는 자신이 주  
보육형태로 영유아기 자녀를 돌보는 경우가 많기 때문인 것으로 보인다.

<표 4-58> 취업요인에 따른 주 보육형태(평일 오전9-오후7시)

(단위: %)

구 분			부부		친척		이웃, 친구	육아도우미		보육,교육시설		
			본인	남편	동거	비동거		동거	비동거	어린이집	유치원	기타
취 업 요 인	근무 형태	전일제+고정	12.0	0.7	9.2	24.1	1.1	0.4	2.4	38.7	10.2	1.3
		전일제+비고정	22.5	3.8	3.4	16.6	1.0	0.7	2.3	33.4	15.3	1.0
		시 간 제	37.7	1.0	4.8	5.9	0.1	0.0	0.9	35.3	11.8	2.1
고 용 형 태	상 용 직 임 시 직 일 용 직 비 임 금 근 로 자	상 용 직	11.4	0.8	8.2	26.2	1.1	0.3	2.8	38.5	9.5	1.1
		임 시 직	21.3	0.3	7.9	6.1	0.0	0.6	0.5	44.5	15.6	3.2
		일 용 직	42.8	1.2	7.1	6.8	0.1	1.5	0.0	30.1	8.2	1.8
		비임금근로자	28.6	2.4	6.3	12.6	0.9	0.0	1.5	32.4	13.9	1.3

주. 시간대별 응답을 비율화시킨 표이므로 통계검증은 하지 않음.

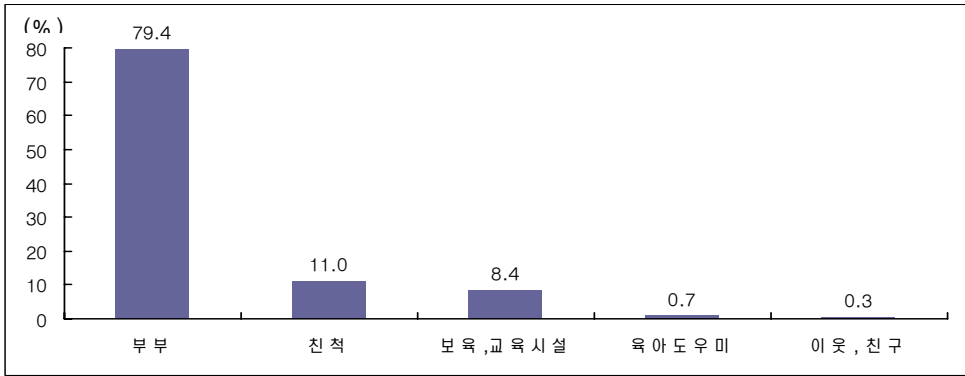
② 평일 오전 6시 - 오전 9시(출근 시간 전)에 자녀를 주로 돌본 사람

- 평일 오전 6시부터 출근 전인 오전 9시까지 자녀를 주로 돌본 시간비율은 ‘본인’인 경우가 77.3%로 대부분을 차지했고, 그 다음으로 친척(11%), 보육, 교육 시설(8.4%)의 순으로 나타났다.

<표 4-59> 평일 오전 6시 - 오전 9시(출근 시간 전)에 자녀를 주로 돌본 사람의 현황

N=926

자녀를 주로 돌본 사람		%
부부	본인	77.3
	남편	2.1
친척	동거	3.3
	비동거	7.7
이웃, 친구(비동거)		0.3
육아도우미	동거	0.2
	비동거	0.5
보육,교육시설	21인 이상 보육시설	4.0
	20인 이하 보육시설	2.4
	유치원	1.9
	선교원, 학원	0.1
기타, 무응답		0.2
합계		100.0



〈그림 4-18〉 보육 형태 종류 - 상위 5위

- 근무형태에 따른 차이를 살펴보면 전일제 고정의 경우 전일제 비고정이나 시간제보다 보육, 교육시설(9.4%)이나 친척(13.9%)이 아이를 돌봐준 시간비율이 상대적으로 높았다. 고용형태에 따른 차이를 살펴보면 상용직의 경우 타 직종보다 친척(15.7%)이나 보육, 교육시설(10%)에서 자녀를 돌봐준 시간비율이 높았다. 전일제 고정 상용직으로 일하는 취업여성의 경우 영유아기 자녀를 친척이나 보육, 교육시설에 일찍 데려다 주는 경우가 많은 것으로 보인다.

〈표 4-60〉 취업요인에 따른 주 보육형태(평일 오전6-9시)

(단위: %)

구 분		부부		친척		이웃, 친구	육아도우미		보육, 교육시설			
		본인	남편	동거	비동거		동거	비동거	어린이집	유치원	기타	
취업요인	근무형태	전일제+고정	73.3	1.8	4.4	9.5	0.5	0.2	0.7	7.8	1.6	0.0
		전일제+비고정	79.7	2.7	1.0	9.0	0.0	0.0	0.0	4.1	3.3	0.0
		시간제	90.2	2.7	0.9	1.0	0.0	0.0	0.0	2.7	1.9	0.2
취업요인	고용형태	상용직	70.5	2.1	3.9	11.8	0.5	0.3	0.8	8.2	1.7	0.1
		임시직	87.3	1.0	4.2	1.1	0.0	0.0	0.0	4.1	2.3	0.0
		일용직	89.9	3.9	2.9	0.5	0.0	0.0	0.0	1.7	0.5	0.0
		비임금근로자	87.7	1.7	1.2	2.1	0.0	0.0	0.0	4.2	2.6	0.2

주. 시간대별 응답을 비율화시킨 표이므로 통계검증은 하지 않음.

③ 평일 오후 7시 - 익일 오전 6시(저녁 및 야간)에 자녀를 주로 돌본 사람

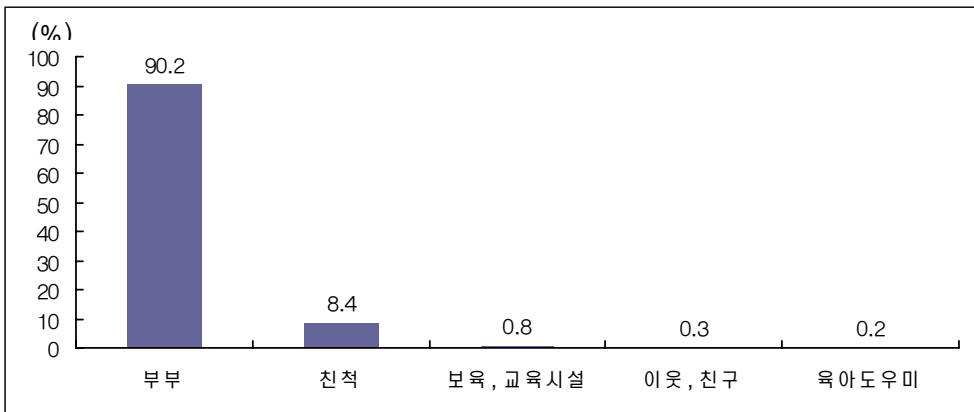
- 평일 출근 시간대 이후인 오후 7시부터 다음날 새벽 6시까지의 저녁 및 야간 시간 동안 자녀를 주로 돌본 시간 비율은 ‘부부’인 경우가 90.3%로 대부분을

차지했고, 그 다음으로 친척(8.4%), 보육, 교육시설(0.8%)의 순으로 나타났다.

<표 4-61> 평일 오후 7시 - 익일 오전 6시(저녁 및 야간)에 자녀를 주로 돌본 사람의 현황

N=926

자녀를 주로 돌본 사람		%
부부	본인	78.5
	남편	11.7
친척	동거	2.2
	비동거	6.2
이웃, 친구(비동거)		0.3
육아도우미	동거	0.0
	비동거	0.2
보육, 교육시설	21인 이상 보육시설	0.4
	20인 이하 보육시설	0.3
	유치원	0.1
	선교원, 학원	0.0
기타, 무응답		0.1
합계		100.0



<그림 4-19> 보육 형태 종류 - 상위 5위

- 근무형태에 따른 차이를 살펴보면 전일제근무자는 저녁 및 야간시간 동안 자녀를 친척에게 맡겼던 시간 비율이 시간제 근무자보다 높게 나타났다. 고용형태에 따른 차이를 살펴보면 상용직의 경우 저녁이나 야간 시간동안 친척에게 자녀를 맡겼던 시간비율이 타 직종보다 많았고, 임시직이나 비임금근로자의 경우 자녀를 어린이집에 맡겼던 시간비율이 타 직종보다 다소 많았다.

<표 4-62> 취업요인에 따른 주 보육형태(평일 오후7시 - 익일 오전6시)

(단위 : %)

구	분	부부		친척		이웃, 친구	육아도우미		보육,교육시설		
		본인	남편	동거	비동거		동거	비동거	어린이집	유치원	기타
취업 형태	전일제+고정	78.1	11.5	2.5	6.6	0.3	0.0	0.1	0.6	0.1	0.0
	전일제+비고정	73.1	12.5	2.0	9.6	0.5	0.0	0.7	1.6	0.0	0.0
	시간제	82.9	12.2	1.1	2.8	0.0	0.0	0.1	0.5	0.0	0.0
고용 형태	상용직	78.4	10.7	2.1	7.6	0.2	0.0	0.3	0.6	0.1	0.0
	임시직	82.7	9.5	3.4	3.4	0.0	0.0	0.2	0.8	0.0	0.0
	일용직	83.3	13.6	0.5	1.2	0.5	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0
	비임금근로자	75.1	15.4	2.4	5.2	0.6	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0

주. 시간대별 응답을 비율화시킨 표이므로 통계검증은 하지 않음.

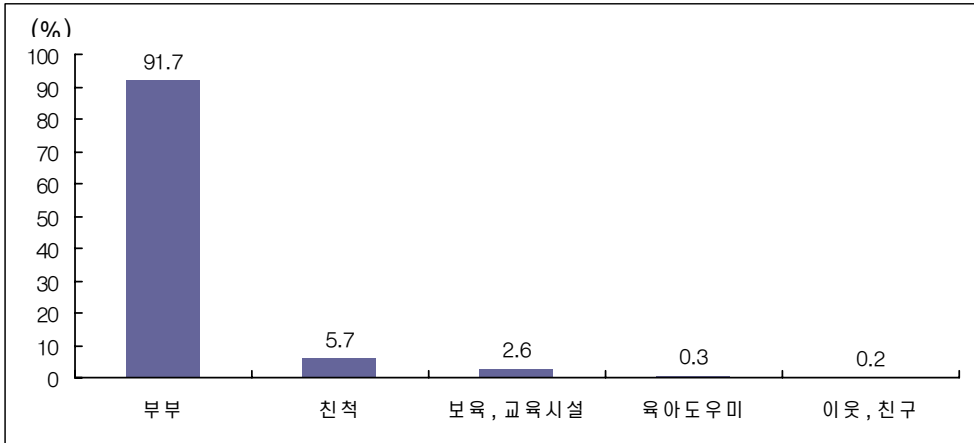
④ 주말 및 공휴일의 자녀 양육자

- 주말 및 공휴일에 아이를 돌본 시간비율은 ‘부부’가 91.7%로 가장 많았고, 다음으로 ‘친척’(5.7%), ‘보육, 교육시설(2.6%)의 순으로 나타났다. 남편은 전 시간대를 통틀어 평일보다는 주말이나 공휴일에 자녀를 돌보는 시간비율이 높은 것으로 나타났다.

<표 4-63> 주말 및 공휴일의 자녀 양육자 현황

N=926

자녀를 주로 돌본 사람		%
부부	본인	77.5
	남편	14.2
친척	동거	2.4
	비동거	3.3
이웃, 친구(비동거)		0.2
육아도우미	동거	0.1
	비동거	0.2
보육,교육시설	21인 이상 보육시설	1.0
	20인 이하 보육시설	0.5
	유치원	0.4
	선교원, 학원	0.7
기타, 무응답		0.1
합계		100.0



〈그림 4-20〉 보육 형태 종류 - 상위 5위

○ 근무형태에 따른 차이를 살펴보면 전일제 고정직의 경우 취업여성 본인 외에 남편이 아이를 돌보는 시간비율이 다른 집단보다 다소 높았고, 전일제 비고정직의 경우 비동거 친척에게 자녀를 맡기는 시간비율이 다른 집단보다 다소 높았다. 고용형태에 따른 차이를 살펴보면 일용직의 경우 취업여성 본인 외에 남편이 아이를 돌보는 시간비율이 타 직종군보다 높았고, 비임금근로자의 경우 친척에게 아이를 맡기는 시간비율이 타 직종군보다 높았으며, 임시직의 경우 보육, 교육시설에 아이를 맡기는 시간비율이 타 직종군보다 높은 것으로 나타났다.

〈표 4-64〉 취업요인에 따른 주 보육형태(주말, 공휴일)

(단위 : %)

구분	부부		친척		이웃, 친구	육아도우미		보육, 교육시설			
	본인	남편	동거	비동거		동거	비동거	어린이집	유치원	기타	
취업형태	전일제+고정	76.6	15.0	2.5	3.7	0.3	0.0	0.1	1.4	0.2	0.0
	전일제+비고정	76.3	13.4	2.5	4.9	0.0	0.1	0.2	1.5	1.0	0.0
	시간제	81.9	12.1	2.0	1.5	0.1	0.0	0.2	1.4	0.5	0.2
고용형태	상용직	78.8	14.6	1.8	3.2	0.0	0.2	0.2	1.2	0.1	0.0
	임시직	80.8	10.9	2.6	2.1	0.1	0.1	0.0	2.3	0.9	0.2
	일용직	74.5	17.3	3.2	2.0	1.0	0.1	0.0	1.0	0.4	0.2
	비임금근로자	73.3	14.2	3.9	5.2	0.6	0.0	0.3	1.8	0.7	0.0

주. 시간대별 응답을 비율화시킨 표이므로 통계검증은 하지 않음.



### (3) 보육비용

본 절에서는 자녀를 위한 보육비용의 정도에 대해 알아보고자 하였다. 이를 위해 자녀를 돌봐주는 주 보육형태(부부 외)에 지불하는 월평균 보육비용과 자녀를 위해 이용하는 모든 보육자 및 시설에 지불하는 총 보육비용을 물어보았다.

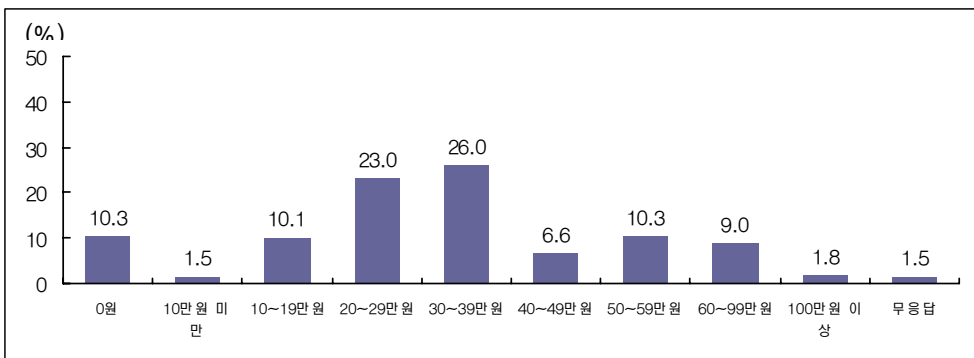
#### ① 주 보육형태(부부 외)에 지불하는 월평균 보육비용

취학 전 자녀의 주 보육형태(부부 외)에 지불하는 월 평균 보육비용을 <표 4-65 >에 제시하였다. 월 평균 보육비용이 20만원부터 40만원 사이라 응답한 비율이 49%로 절반 정도를 차지하였으며, 이 가격대를 기준으로 20만원 미만인 비율이 21.9%, 40만원 이상인 비율이 29.2%로 분포되어 있었다.

<표 4-65> 주 보육형태에 지불하는 월 평균 보육비용

N=819

주 보육형태에 대한 월 평균 보육비용	%
0원	10.3
10만원 미만	1.5
10~19만원	10.1
20~29만원	23.0
30~39만원	26.0
40~49만원	6.6
50~59만원	10.3
60~99만원	9.0
100만원 이상	1.8
무응답	1.5
계	100.0



<그림 4-21> 월평균 주 보육형태 지불 비용

○ 취업요인과 배경요인에 따른 차이를 살펴보면 전일제 근무자의 월 보육비용이 시간제 근무자보다 높은 것으로 나타났다. 또한 상용직은 임시직이나 일용직보다 월 평균 보육비용이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 대학교 재학이상의 교육수준을 가진 취업여성들이 고졸이하인 취업여성 집단보다 보육비용을 많이 사용하고 있었고, 가구소득에 따라서는 소득수준이 월 200만원 이하, 300-399만원, 500만원 이상인 집단간에 가구의 소득수준이 높을수록 월 보육비용을 많이 지불하고 있는 것으로 나타났다.

<표 4-66> 취업요인 및 배경요인에 따른 월평균 주 보육형태 지불 비용

(단위 : 명(%))

구분		0원	10만 원미만	10만원~ 29만원	30 ~ 49만원	50만원 이상	계	평균 (만원)	비고		
취업 요인	근무 형태	전일제+고정	51(8.7)	8( 1.4)	182(31.2)	193(33.0)	150(25.7)	584(100.0)	33.87	F=10.55 ***	
		전일제+비고 정	10(13.2)	0( 0.0)	25(32.9)	28(36.8)	13(17.1)	76(100.0)	32.16		
		시 간 제	23(15.6)	4( 2.7)	64(43.5)	46(31.3)	10( 6.8)	147(100.0)	24.73		
		소 계	84(10.4)	12( 1.5)	271(33.6)	267(33.1)	173(21.4)	807(100.0)	32.05		
취업 요인	고용 형태	상 용 직	40( 7.9)	5( 1.0)	150(29.5)	173(34.1)	140(27.6)	508(100.0)	35.75	F=16.06 ***	
		임 시 직	15(14.0)	3( 2.8)	49(45.8)	32(29.9)	8( 7.5)	107(100.0)	23.83		
		일 용 직	9(9.1)	3( 6.4)	18(38.3)	16(34.0)	1( 2.1)	47(100.0)	20.72		
		비임금근로자	20(13.8)	1( 0.7)	54(37.2)	46(31.7)	24(16.6)	145(100.0)	28.79		
소 계		84(10.4)	12( 1.5)	271(33.6)	267(33.1)	173(21.4)	807(100.0)	32.05			
배경 요인	교육 수준	고졸 이하	44(16.1)	8( 2.9)	114(41.8)	69(25.3)	38(13.9)	273(100.0)	25.63	t=-6.56 ***	
		대졸 이상	40( 7.6)	4( 0.8)	152(28.9)	196(37.3)	134(25.5)	526(100.0)	35.46		
	소 계		84(10.5)	12( 1.5)	266(33.3)	265(33.2)	172(21.5)	799(100.0)	32.11		
	배경 요인	가구 소득	200만원 미만	8(25.8)	4(12.9)	10(32.3)	6(19.4)	3( 9.7)	31(100.0)	17.32	F=23.45 ***
			200~299만원	13(18.1)	3( 4.2)	32(44.4)	22(30.6)	2( 2.8)	72(100.0)	20.32	
			300~399만원	25(11.3)	2( 0.9)	93(42.1)	71(32.1)	30(13.6)	221(100.0)	28.49	
400~499만원			17( 8.3)	3( 1.5)	70(34.1)	78(38.0)	37(18.0)	205(100.0)	31.35		
500만원 이상			18( 6.6)	0( 0.0)	63(23.2)	90(33.1)	101(37.1)	272(100.0)	40.75		
소 계		81(10.1)	12( 1.5)	268(33.5)	267(33.3)	173(21.6)	801(100.0)	32.22			

\*\*\*p<.001.

## ② 취학 전 자녀에 대한 총 보육비용

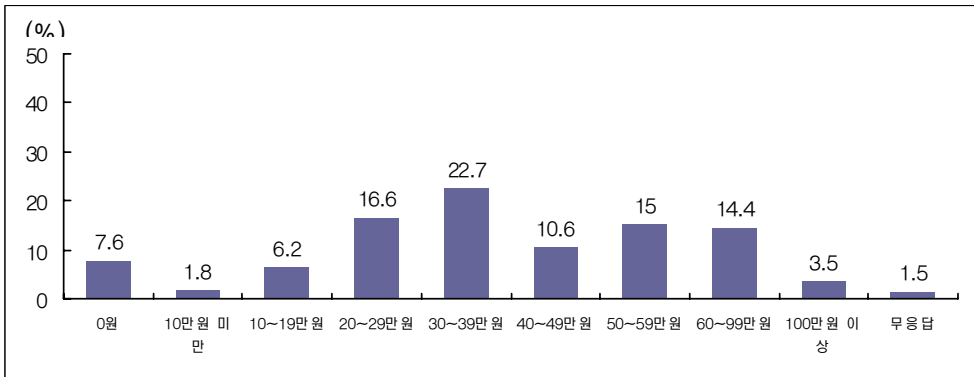
주 보육형태가 둘 이상이 경우가 많기 때문에 취학 전 자녀를 위해 이용하는 모든 보육자와 시설에 지불하는 총 보육비용을 <표 4-67>에 제시하였다. 취업여성이

자녀를 위해 사용하는 총 보육비용은 20만원부터 40만원 사이가 39.3%였고, 20만원 미만인 경우는 15.6%인 반면 40만원 이상인 경우는 43.5%로 나타났다. 특히 모든 보육형태에 지불하는 총 보육비용이 60만원 이상인 경우도 17.9%였다.

<표 4-67> 월 평균 총 보육비용

N=819

주 보육형태에 대한 월 평균 총 보육비용	%
0원	7.6
10만원 미만	1.8
10~19만원	6.2
20~29만원	16.6
30~39만원	22.7
40~49만원	10.6
50~59만원	15.0
60~99만원	14.4
100만원 이상	3.5
무응답	1.5
계	100.0



<그림 4-22> 월평균 총 보육비용

- 취업요인과 배경요인에 따른 차이를 살펴보면 전일제 근무자의 총 보육비용이 시간제 근무자보다 높은 것으로 나타났다. 또한 상용직은 임시직이나 일용직보다 총 보육비용이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 대학교 재학이상의 교육수준을 가진 취업여성들이 고졸이하인 취업여성 집단보다 총 보육비용을 많이 사용하고 있었고, 가구소득에 따라서는 소득수준이 월 200만원 이하, 300~399만원, 500만원 이상인 집단간에 가구의 소득수준이 높을수록 총 보육비용이 높은 것으로 나타났다.

<표 4-68> 취업요인 및 배경요인에 따른 월평균 총 보육 비용

(단위 : 명(%))

구 분		0원	10만원 미만	10만원~29만원	30~49만원	50만원이상	계	평균(만원)	비고
취업요인	근무형태	전일제+고정 39( 6.7)	10( 1.7)	123(21.1)	190(32.5)	222(38.0)	584(100.0)	40.61 a	F=12 *** .40
		전일제+비고정 5( 6.6)	0( 0.0)	18(23.7)	29(38.2)	24(31.6)	76(100.0)	43.83 a	
		시간제 18(12.2)	5( 3.4)	46(31.3)	54(36.7)	24(16.3)	147(100.0)	29.86 b	
		소 계 62( 7.7)	15( 1.9)	187(23.2)	273(33.8)	270(33.5)	807(100.0)	38.96	
	고용형태	상용직 30( 5.9)	4( 0.8)	107(21.0)	160(31.4)	208(40.9)	509(100.0)	42.81 a	F=12 *** .37
	임시직 11(10.4)	3( 2.8)	31(29.2)	44(41.5)	17(16.0)	106(100.0)	30.58 b		
	일용직 6(12.8)	5(10.6)	10(21.3)	18(38.3)	8(17.0)	47(100.0)	27.68 b		
	비임금근로자 15(10.3)	3( 2.1)	39(26.9)	51(35.2)	37(25.5)	145(100.0)	35.23 ab		
	소 계 62( 7.7)	15( 1.9)	187(23.2)	273(33.8)	270(33.5)	807(100.0)	38.96		
배경요인	교육수준	고졸 이하 29(10.7)	12( 4.4)	79(29.0)	89(32.7)	63(23.2)	272(100.0)	32.23	t=-5 *** .44
		대재 이상 33( 6.3)	3( 0.6)	103(19.5)	183(34.7)	205(38.9)	527(100.0)	42.50	
		소 계 62( 7.8)	15( 1.9)	182(22.8)	272(34.0)	268(33.5)	799(100.0)	39.04	
요인	가구소득	200만원 미만 6(19.4)	5(16.1)	10(32.3)	7(22.6)	3( 9.7)	31(100.0)	20.71 a	F=18 *** .02
		200~299만원 6( 8.5)	4( 5.6)	26(36.6)	27(38.0)	8(11.3)	71(100.0)	28.27 ab	
		300~399만원 19( 8.6)	1( 0.5)	63(28.5)	86(38.9)	52(23.5)	221(100.0)	35.03 b	
		400~499만원 10( 4.9)	5( 2.4)	49(23.9)	71(34.6)	70(34.1)	205(100.0)	38.84 bc	
		500만원 이상 18( 6.6)	0( 0.0)	36(13.2)	82(30.0)	137(50.2)	273(100.0)	47.71 c	
		소 계 59( 7.4)	15( 1.9)	184(23.0)	273(34.1)	270(33.7)	801(100.0)	39.17	

\*\*\*p<.001.

## 2) 비취업여성

### (1) 자녀의 주 보육형태

본 절에서는 자녀에 대한 주 보육형태를 1순위와 2순위의 복수로 물어보고, 부부 이외의 보육형태를 주 보육형태로 하는 응답자를 대상으로 주 보육형태를 어떻게 알고 선택하게 되었는지, 왜 그 보육형태를 주 보육형태로 이용하게 되었는지, 그리고 주 보육형태가 제공하는 보육서비스에 대해 만족하고 있는지를 알아보았다.

#### ① 주 보육형태의 현황

응답자가 선택한 초점유아(focal child)를 돌보기 위해 이용하는 주 보육형태를 물어보았다. 질문은 ‘귀하가 주관적으로 판단하실 때, 가장 중요한 보육형태’를 묻는 것으로 제시하였다.

<표 4-69> 비취업여성(n=256)이 응답한 자녀의 주 보육형태

(단위: %)

주 보육형태		965명(100.0%)의 1순위 주 보육형태	1순위가 부부라 응답한 403명(100.0%)의 2순위 주 보육형태
부부	본인	80.5%	.5%
	남편	.0%	39.8%
친척	동거	.4%	2.4%
	비동거	.0%	4.9%
이웃, 친구(비동거)		.4%	.0%
육아도우미	동거	.0%	.0%
	비동거	.0%	1.0%
보육,교육시설	21이상 보육시설	6.3%	7.3%
	20인이하 보육시설	2.3%	2.9%
	유치원	9.0%	7.8%
	선교원,학원	.8%	1.0%
기타, 무응답		.4%	32.5%

- 비취업여성에게 취학 전 자녀의 가장 중요한 보육형태를 물은 결과, ‘본인’이 80.5%로 가장 많이 응답되었으나 취업여성과 달리 ‘남편’이라 응답한 사람은 0.0%로 나타났다.
- 비취업여성이 자녀의 주 보육형태로 응답한 형태 중 그 다음으로 많이 나타난 비율은 ‘영유아 보육, 교육시설’이었는데, 유치원(9.0%)>21인 이상 보육시설(6.3%)>20인 이하 보육시설(2.3%)>선교원, 학원(8%)의 순으로 나타났으며 이 비율은 총 18.4%에 달하였다.
- 어머니인 자신이 가장 중요한 보육형태라 응답한 206명을 대상으로 2순위 주 보육형태를 응답하라고 한 결과, 2순위 주 보육형태를 ‘남편’이라고 응답한 경우가 39.8%로 가장 많은 비율을 보였으며, 2순위 주 보육형태도 여전히 ‘자신’이라고 응답한 경우도 0.5%가 있는 것으로 보아 이들 응답자는 자녀를 보육시설 등에 보내지 않고 종일 본인이나 부부가 돌보는 경우인 것으로 생각된다. 이와 비교하여 주 보육형태가 본인이라 응답한 비취업여성 206명 중 26.5%는 2순위 주 보육형태로 ‘영유아 보육, 교육시설’(19.0%)>‘친척’(7.5%) 등을 꼽아 어머니인 자신이 자녀를 돌보다가 일부 시간에는 자녀를 보육, 교육시설에 보내거나 타인의 도움이 필요할 경우에는 친척에게서 도움을 받고 있는 것으로 추측된다.
- 배경요인에 따른 차이를 살펴보면 교육수준에 따라 2순위 주 보육형태의 이용

비율에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 대학교 재학이상의 교육수준을 가진 비취업여성은 2순위 주 보육형태를 ‘남편’이라 응답한 비율이 상대적으로 높고, 고졸이하의 교육수준을 가진 비취업여성은 2순위 주 보육형태를 ‘보육, 교육시설’이라 응답한 비율이 상대적으로 낮게 나타났다.

<표 4-70> 교육수준 및 가구소득에 따른 주 보육 형태 우선 순위 - 1순위 기준

(단위 : %)

구 분		부부	친척	보육, 교육시설	계	$\chi^2$	
배 경 요 인	교육수준	고졸 이하	69(77.5)	0(0.0)	20(22.5)	89(100.0)	a
		대재 이상	135(82.8)	1(0.6)	27(16.6)	163(100.0)	
		소 계	204(81.0)	1(0.4)	47(18.7)	252(100.0)	
	가구소득	200만원 미만	39(86.7)	0(0.0)	6(13.3)	45(100.0)	a
		200~299만원	80(78.4)	0(0.0)	22(21.6)	102(100.0)	
		300~399만원	61(85.9)	1(1.4)	9(12.7)	71(100.0)	
		400~499만원	12(63.2)	0(0.0)	7(36.8)	19(100.0)	
		500만원 이상	13(81.3)	0(0.0)	3(18.8)	16(100.0)	
		소 계	205(81.0)	1(0.4)	47(18.6)	253(100.0)	

주. ‘이웃, 친구’, ‘육아도우미’는 빈도수가 적어, 이 두 항목을 제외하고  $\chi^2$ 검증을 실시하였음

a. 셀의 20% 이상이 5보다 적은 빈도를 가지고 있어  $\chi^2$ 검증이 올바르지 않을 수 있음, 따라서 검증치를 제시하지 않음

<표 4-71> 교육수준 및 가구소득에 따른 주 보육 형태 우선 순위 - 2순위 기준

(단위 : %)

구 분		부부	친척	보육, 교육시설	계	$\chi^2$	
배 경 요 인	교육수준	고졸 이하	24(53.3)	5(11.1)	16(35.6)	45(100.0)	1.43(ns)
		대재 이상	56(62.9)	10(11.2)	23(25.8)	89(100.0)	
		소 계	80(59.7)	15(11.2)	39(29.1)	134(100.0)	
	가구소득	200만원 미만	16(66.7)	2( 8.3)	6(25.0)	24(100.0)	a
		200~299만원	38(76.0)	4( 8.0)	8(16.0)	50(100.0)	
		300~399만원	20(46.5)	5(11.6)	18(41.9)	43(100.0)	
		400~499만원	4(40.0)	1(10.0)	5(50.0)	10(100.0)	
		500만원 이상	4(44.4)	3(33.3)	2(22.2)	9(100.0)	
		소 계	82(60.3)	15(11.0)	39(28.7)	136(100.0)	

주. ‘이웃, 친구’, ‘육아도우미’는 빈도수가 적어, 이 두 항목을 제외하고  $\chi^2$ 검증을 실시하였음

a. 셀의 20% 이상이 5보다 적은 빈도를 가지고 있어  $\chi^2$ 검증이 올바르지 않을 수 있음, 따라서 검증치를 제시하지 않음

② 주 보육형태 인지경로

주 보육형태 1순위와 2순위에 부부를 선택하지 않고 다른 형태를 선택한 응답자에게 해당 보육형태를 어떻게 알고 선택하였는지 질문한 결과를 <표>로 제시하였다.

- 주 보육형태에 대한 정보는 이미 알고 있던 시설이거나 주변의 평가를 통해 획득하는 것으로 나타났으며, 지역광고나 보육정보센터를 통해 정보를 얻었다는 비율은 상대적으로 낮게 나타났다.

<표 4-72> 주 보육형태(부부인 경우 제외)를 알게 된 경로

N=105

해당 주 보육형태 인지경로	%
같이 살고 있는 가족이다	7.6
이미 알고 있던 시설(사람)이다	38.1
친구, 친척, 이웃에게서 알게 되었다	39.0
보육정보센터를 통해 알게 되었다	7.6
지역광고를 통해 알게 되었다	6.7
기타	1.0
합계	100.0

- 주 보육형태에 대한 정보를 획득한 경로는 비취업여성의 배경요인에 따라 유의한 차이를 나타내지 않았다.

<표 4-73> 교육수준 및 가구소득에 따른 주 보육 형태 인지 경로

(단위: 명(%))

구분		같이 살고 있는 가족이다	이미 알고 있던 시설(사람)이다	친구, 친척, 이웃에게서 알게 되었다	보육정보 센터를 통해 알게 되었다	지역 광고를 통해 알게 되었다	계	$\chi^2$	
배경요인	교육수준	고졸 이하	3(7.3)	17(41.5)	16(39.0)	3(7.3)	2(4.9)	41(100.0)	a
		대재 이상	5(7.9)	23(36.5)	25(39.7)	5(7.9)	5(7.9)	63(100.0)	
		소 계	8(7.7)	40(38.5)	41(39.4)	8(7.7)	7(6.7)	104(100.0)	
	가구소득	200만원 미만	0(0.0)	5(35.7)	8(57.1)	1(7.1)	0(0.0)	14(100.0)	a
		200~299만원	2(5.9)	9(26.5)	14(41.2)	5(14.7)	4(11.8)	34(100.0)	
		300~399만원	4(11.4)	17(48.6)	11(31.4)	2(5.7)	1(2.9)	35(100.0)	
400~499만원		0(0.0)	7(53.8)	5(38.5)	0(0.0)	1(7.7)	13(100.0)		
500만원 이상	2(25.0)	2(25.0)	3(37.5)	0(0.0)	1(12.5)	8(100.0)			
소 계	8(7.7)	40(38.5)	41(39.4)	8(7.7)	7(6.7)	104(100.0)			

주: '기타'의 빈도수가 적어, 이 항목을 제외하고  $\chi^2$ 검증을 실시하였음

a. 셀의 20% 이상이 5보다 적은 빈도를 가지고 있어  $\chi^2$ 검증이 올바르지 않을 수 있음, 따라서 검증치를 제시하지 않음

### ③ 주 보육형태 이용사유

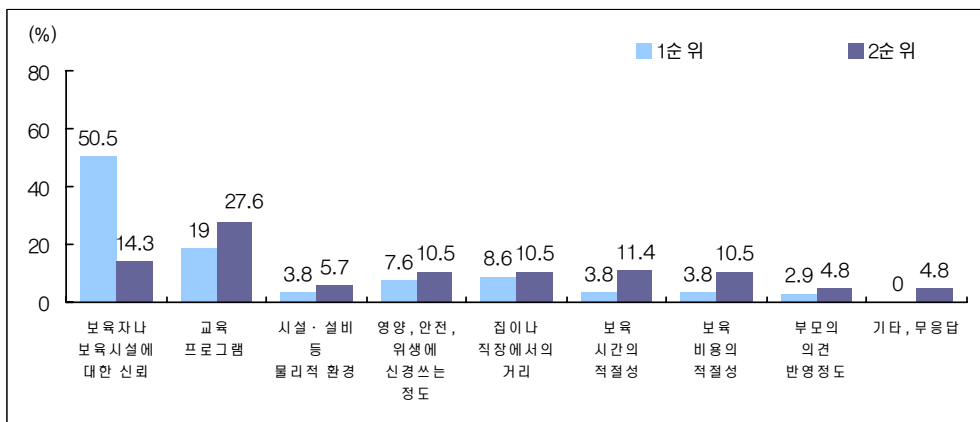
주 보육형태 1순위와 2순위에 부부를 선택하지 않고 다른 형태를 선택한 응답자에게 해당 보육형태를 1순위나 2순위 주 보육형태로 선택하여 이용하는 이유를 질문하였다.

- 1순위 주 보육형태를 선택한 주요 이유는 보육자나 시설에 대한 신뢰가 50.5%로 가장 높았고, 다음으로 교육프로그램, 집에서 거리 등을 고려하고 있는 것으로 나타났다. 이와 비교하여 2순위 주 보육형태를 선택하는 주요 이유는 교육프로그램이 27.6%로 가장 많았고, 보육시간의 적절성, 보육비용의 적절성, 집에서 거리, 영양, 건강, 안전에 신경 쓰는 정도의 순으로 나타났다.

<표 4-74> 주 보육형태(부부인 경우 제외) 이용 사유

N=105

해당 주 보육형태 이용사유	1순위 주 보육형태 이용사유(%)	2순위 주 보육형태 이용사유(%)
보육자나 보육시설에 대한 신뢰	50.5	14.3
교육 프로그램	19.0	27.6
시설, 설비 등 물리적 환경	3.8	5.7
영양, 안전, 위생에 신경 쓰는 정도	7.6	10.5
집이나 직장에서의 거리	8.6	10.5
보육시간의 적절성	3.8	11.4
보육비용의 적절성	3.8	10.5
부모의 의견 반영 정도	2.9	4.8
기타, 무응답	0.0	4.8
합계	100.0	100.0



<그림 4-23> 주 보육 형태 이용 사유



- 주 보육형태를 선택한 이유는 비취업여성의 배경요인에 따라 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 4-75> 교육수준 및 가구소득에 따른 주 보육 형태 이용 사유 - 1순위 기준, 상위 5위  
(단위 : 명(%))

구분		보육자나 보육시설에 대한 신뢰	교육 프로그램	영양, 안전, 위생에 신경 쓰는 정도	집이나 직장에서의 거리	보육시간의 적절성	계	$\chi^2$	
배경요인	교육수준	고졸 이하	18(51.4)	3( 8.6)	3( 8.6)	1(2.9)	35(100.0)	a	
		대졸 이상	35(59.3)	10(16.9)	5( 8.5)	6(10.2)	3(5.1)		59(100.0)
		소 계	53(56.4)	20(21.3)	8( 8.5)	9( 9.6)	4(4.3)		94(100.0)
	가구소득	200만원 미만	6(54.5)	2(18.2)	2(18.2)	0( 0.0)	1(9.1)	11(100.0)	a
		200~299만원	16(55.2)	9(31.0)	1( 3.4)	2( 6.9)	1(3.4)	29(100.0)	
		300~399만원	21(63.6)	3( 9.1)	5(15.2)	3( 9.1)	1(3.0)	33(100.0)	
		400~499만원	5(38.5)	4(30.8)	0( 0.0)	3(23.1)	1(7.7)	13(100.0)	
		500만원 이상	5(62.5)	2(25.0)	0( 0.0)	1(12.5)	0(0.0)	8(100.0)	
		소 계	53(56.4)	20(21.3)	8( 8.5)	9( 9.6)	4(4.3)	94(100.0)	

주. 1순위 주 보육형태 이용 사유 중 상위 5위까지의 항목만을 선정하여  $\chi^2$ 검증을 실시하였음  
a. 셀의 20% 이상이 5보다 적은 빈도를 가지고 있어  $\chi^2$ 검증이 올바르지 않을 수 있음, 따라서 검증치를 제시하지 않음

#### ④ 주 보육형태의 보육서비스에 대한 만족도

주 보육형태 1순위와 2순위에 부부를 선택하지 않고 다른 형태를 선택한 응답자에게 해당 보육형태를 제공하는 사람의 보육서비스에 대한 만족도를 4점 리커트 척도로 응답하게 하였다.

- 주 보육형태의 보육서비스에 대한 비취업여성의 만족도는 4점 중 3.1점으로 비교적 높은 것으로 나타났다. 아이에게 따뜻하고 온정적으로 대해주는 정도, 아이의 안전과 건강에 대해 신경 쓰는 정도에 대한 만족도가 상대적으로 높았고, 어떤 시간에 아이를 맡겨도 흔쾌히 맡아주는 정도, TV시청이나 컴퓨터 게임을 허용하는 시간의 정도에 대한 만족도가 상대적으로 낮게 나타났다.

<표 4-76> 주 보육형태의 보육서비스에 대한 만족도

N=105

구 분	N	평균
가. 아이에게 따뜻하고 온정적으로 대해준다	819	3.30
나. 아이의 잘못을 고쳐주는 방식이 적절하다	819	3.06
다. 아이의 안전과 건강에 신경을 쓴다	819	3.29
라. 아이의 발달 특성에 맞는 교육프로그램을 제공한다	818	3.10
마. 바깥 놀이 활동을 통해 아이가 활발하게 놀 수 있도록 해준다	819	3.20
바. 어떤 시간에 아이를 맡겨도 흔쾌히 맡아준다	819	2.71
사. 아이에 대해 나와 활발하게 의사소통 한다	818	3.04
아. 보육자와 있을 때 TV를 보거나 컴퓨터 게임을 하는 시간이 적절하다	817	2.91
자. 전반적으로 보육자가 제공하는 보육서비스에 만족한다	819	3.17
전체	819	3.10

○ 주 보육형태의 보육서비스에 대한 만족도는 비취업여성의 배경요인에 따라 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 4-77> 교육수준 및 가구소득에 따른 주 보육 형태의 보육서비스에 대한 만족도

(단위 : 명, 점)

구 분		N	평균	비고	
배 경 요 인	교육수준	고졸 이하 대졸 이상	41 64	3.08 3.09	t=-.19(ns)
	가구소득	200만원 미만	14	3.03	
200~299만원		34	3.03		
300~399만원		36	3.13		
400~499만원		13	3.15		
500만원 이상		8	3.14		

## (2) 보육비용

본 절에서는 자녀를 위한 보육비용의 정도에 대해 알아보하고자 하였다. 이를 위해 자녀를 돌봐주는 주 보육형태(부부 외)에 지불하는 월평균 보육비용과 자녀를 위해 이용하는 모든 보육자 및 시설에 지불하는 총 보육비용을 물어보았다.

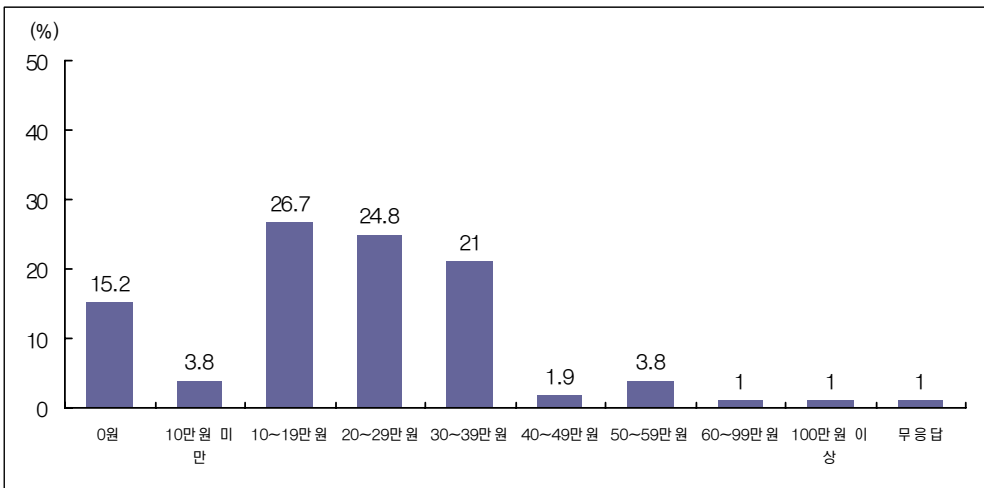
① 주 보육형태(부부 외)에 지불하는 월평균 보육비용

주 보육형태에 지불하는 월 평균 보육비용은 10만원에서 30만원인 경우가 51.6%로 절반 이상을 차지했고, 30만원에서 39만원 사이인 경우가 21%, 10만원 미만인 경우가 19%의 순으로 나타났다.

<표 4-78> 주 보육형태에 지불하는 월 평균 보육비용

N=105

주 보육형태에 대한 월 평균 보육비용	%
0원	15.2
10만원 미만	3.8
10~19만원	26.7
20~29만원	24.8
30~39만원	21.0
40~49만원	1.9
50~59만원	3.8
60~99만원	1.0
100만원 이상	1.0
무응답	1.0
계	100.0



<그림 4-24> 월평균 주 보육형태 지불 비용

- 주 보육형태에 지불하는 월 평균 보육비용은 비취업여성의 배경요인에 따라 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 4-79> 교육수준 및 가구소득에 따른 월평균 주 보육형태 지불 비용

(단위 : 명(%))

구 분		0원	10만원 미만	10만원~29만원	30 ~ 49만원	50만원 이상	계	평균 (만원)	비고	
배경요인	교육 수준	고졸 이하	7(17.1)	3( 7.3)	22(53.7)	8(19.5)	1( 2.4)	41(100.0)	17.63	t=-1.65 (ns)
		대재 이상	9(14.3)	1( 1.6)	32(50.8)	16(25.4)	5( 7.9)	63(100.0)	23.08	
		소 계	16(15.4)	4( 3.8)	54(51.9)	24(23.1)	6( 5.8)	104(100.0)	20.93	
	가구 소득	200만원 미만	3(23.1)	1( 7.7)	5(38.5)	3(23.1)	1( 7.7)	13(100.0)	18.46	F=.72 (ns)
		200~299만원	4(11.8)	1( 2.9)	20(58.8)	8(23.5)	1( 2.9)	34(100.0)	19.29	
		300~399만원	6(16.7)	1( 2.8)	19(52.8)	7(19.4)	3( 8.3)	36(100.0)	21.22	
		400~499만원	2(15.4)	0( 0.0)	7(53.8)	4(30.8)	0( 0.0)	13(100.0)	21.46	
		500만원 이상	1(12.5)	1(12.5)	3(37.5)	2(25.0)	1(12.5)	8(100.0)	29.75	
	소 계	16(15.4)	4( 3.8)	54(51.9)	24(23.1)	6( 5.8)	104(100.0)	20.93		

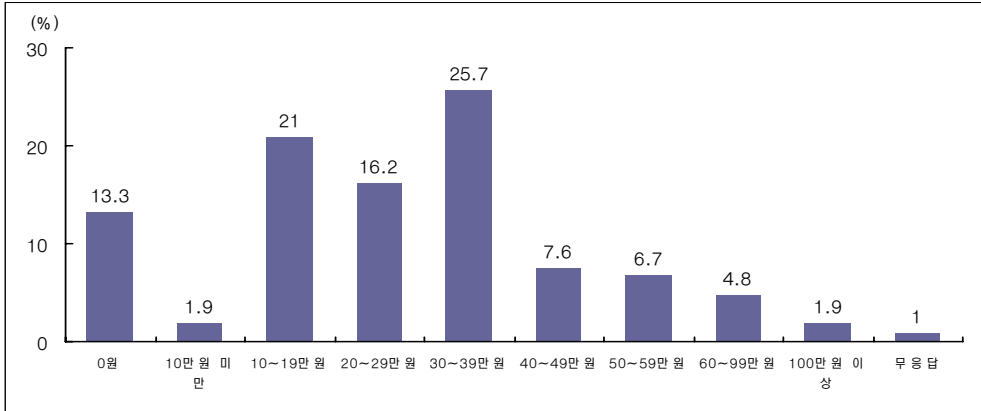
② 취학 전 자녀에 대한 총 보육비용

취학 전 자녀를 위해 이용하는 모든 보육자와 시설에 지불하는 총 보육비용을 <표 >에 제시하였다. 각종 보육형태에 지불하는 총 보육비용은 30만원-39만원 (25.7%), 10-19만원(21%), 20-29만원(16.2%)의 순으로 나타났다.

<표 4-80> 주 보육형태에 지불하는 월 평균 총 보육비용

N=105

주 보육형태에 대한 월 평균 보육비용	%
0원	13.3
10만원 미만	1.9
10~19만원	21.0
20~29만원	16.2
30~39만원	25.7
40~49만원	7.6
50~59만원	6.7
60~99만원	4.8
100만원 이상	1.9
무응답	1.0
계	100.0



<그림 4-25> 월평균 주 보육형태 지불 비용

<표 4-81> 교육수준 및 가구소득에 따른 월평균 총 보육 비용

(단위 : 명(%))

구분		0원	10만원 미만	10만원~29만원	30~49만원	50만원이상	계	평균 (만원)	비고	
배경요인	교육수준	6(14.6)	1(2.4)	21(51.2)	10(24.4)	3(7.3)	41(100.0)	22.05	t=-2.01 *	
	대졸 이상	8(12.7)	1(1.6)	18(28.6)	25(39.7)	11(17.5)	63(100.0)	30.38		
	소계	14(13.5)	2(1.9)	39(37.5)	35(33.7)	14(13.5)	104(100.0)	27.10		
배경요인	가구소득	200만원 미만	2(15.4)	1(7.7)	4(30.8)	4(30.8)	2(15.4)	13(100.0)	21.77	F=1.00
		200~299만원	4(11.8)	0(0.0)	19(55.9)	8(23.5)	3(8.8)	34(100.0)	23.62	
		300~399만원	5(13.9)	0(0.0)	12(33.3)	14(38.9)	5(13.9)	36(100.0)	28.50	
		400~499만원	2(15.4)	0(0.0)	2(15.4)	7(53.8)	2(15.4)	13(100.0)	33.08	
		500만원 이상	1(12.5)	1(12.5)	2(25.0)	2(25.0)	2(25.0)	8(100.0)	34.50	
	소계	14(13.5)	2(1.9)	39(37.5)	35(33.7)	14(13.5)	104(100.0)	27.10		

\*p<.05.

- 배경요인에 따라 비취업여성이 자녀를 위해 이용하는 모든 보육형태에 지불하는 총 보육비용은 유의한 차이가 있었다. 대학교재학 이상의 교육수준을 가진 비취업여성은 고졸이하의 교육수준을 가진 비취업여성 집단보다 자녀를 위한 총 보육비용을 높게 지불하고 있는 것으로 나타났다.

### 3. 자녀양육에서의 유연성

본 절에서는 IV장에서 제시된 보육현황 및 맞춤형보육 수요 조사의 결과를 II장에서 제시한 Emlen의 자녀양육 유연성 모델의 세 요소인 직장에서의 유연성, 보육서비스에서의 유연성, 가정내에서의 유연성 차원에서 정리해보고자 한다.

#### 1) 취업여성

##### (1) 직장에서의 유연성

본 연구에서 전일제 취업여성의 일 평균 근무시간은 9.04시간이었으며, 10시간 이상인 경우가 25.7%인 것으로 조사되었다. 일 평균 근무시간이 10시간 이상일 경우 취업여성이 귀가하여 자녀양육과 가사에 충분한 시간을 할애하기가 어려워 부담감을 갖기 쉽다. 일 평균 근무시간은 전일제 고정자가 전일제 비고정자보다 많았고, 상용직 종사자와 비임금근로자가 임시직이나 일용직보다 많았다. 이는 전일제 취업여성 중 상용직 종사자의 근로시간이 길고, 가족이 운영하는 식당 등에 함께 근무하는 비임금근로자의 근로시간이 길어 이들의 경우 취학 전 자녀를 보육시설에 보낼 경우 정규보육시간외에 자녀를 돌봐주는 시간 연장 보육서비스나 친인척, 이웃 등의 2순위 주 보육형태가 필요함을 시사한다.

취업여성의 출퇴근 소요시간은 자녀를 보육서비스에 맡기고 데려오는 시간과 연동되어 스트레스를 야기한다. 본 연구에서 조사된 취업여성의 출퇴근 소요시간은 30분 미만인 경우가 51.4%로 절반 정도였으나 한 시간 이상인 경우도 8.6%인 것으로 나타났다. 출퇴근 소요시간은 전일제 비고정 근무형태를 가진 취업여성과 상용직 고용형태를 가진 취업여성 집단에서 높게 나타났으며, 대졸이상, 가구소득이 높은 취업여성에게서 높게 나타났다. 이들 하위집단은 출퇴근 시간이 많이 소요되기 때문에 아침에 일찍 아이를 맡아줄 수 있는 보육서비스를 요구할 것으로 판단된다.

취업여성은 근무 중 긴급한 자녀양육상의 문제로 외출(81.6%), 결근(83.4%)할 수 있으며, 근무일정을 조정(60.5%)할 수 있는 것으로 나타났다. 그러나 이러한 탄력성은 전일제보다는 시간제에서, 상용직보다는 일용직이나 비임금근로자의 경우가 높았으며, 전일제이거나 임시직, 상용직일 경우 떨어지는 것으로 나타났다. 취업요인을 통제하고, 배경요인에 따른 차이를 보면 전체적으로 외출, 결근, 근무일정 조정에서의 탄력성은 교육수준이나 가구소득이 높을수록 떨어지는 것으로 나타났다.

조사대상 취업여성의 30.9%는 지난 3개월 간 아이 때문에 직장에 정시 출근하지 못한 경험이 있으며, 44.2%는 직장에서 아이 걱정을 하느라 근무에 지장을 받은 적

이 있고, 45.3%는 아이 때문에 야간근무와 회식에 거의 참석하지 못한다고 응답하였다. 전체적으로 취업여성의 33.6%가 일과 가족간 균형을 유지하기가 어렵다고 응답하였다.

## (2) 보육서비스에서의 유연성

본 연구에서 수행된 보육현황 조사 결과에서 보육서비스에서의 유연성은 지난 1주간 보육, 교육시설에서 아이를 돌본 시간비율을 중심으로 파악해볼 수 있다. 조사대상 취업모들이 보육, 교육시설에 아이를 맡겼다고 응답한 시간비율은 평일 오전 9시부터 오후 7시까지에는 49.9%이었으며 나머지는 친척, 부부, 육아도우미의 순으로 나타났다. 평일오전 9시부터 오후 7시까지 아이를 보육, 교육시설에 맡긴 시간비율은 11.0%였으며, 평일 오후 7시부터 다음날 오전 6시까지는 0.8%, 주말 및 공휴일에는 2.6%였다. 이 결과를 토대로 볼 때 취업여성이 아이를 보육, 교육시설에 맡기는 시간비율은 평일 정규보육시간대를 제외하고는 낮은 것으로 보인다. 이는 보육, 교육시설에서 시간 연장이나 야간보육 등 시간외 보육서비스를 제공하지 않기 때문이기도 하고, 취업여성이 부부, 친척 등 다른 보육자를 찾기 때문일 수도 있다.

## (3) 가정내에서의 유연성

본 연구에서 조사된 취업여성은 평소 자녀를 보육시설에 데려다주고 데려오는 역할은 항상 본인이 하는 경우(38.3%)가 많았고 주로 남편이 하는 경우는 3.2%뿐이었다. 취업여성의 36.3%는 직장에서 돌발 상황이 발생해 양육에 어려움이 생기면 이에 대처해줄 보육자가 없다고 응답하였다.

취업여성의 자녀양육을 지원하는 가정에서의 유연성은 남편보다는 친척의 지원으로 가능한 것으로 보인다. 취업여성이 부부를 제외하고 취학 전 자녀를 돌봐주는 주 보육형태로 보육, 교육시설을 선택한 경우가 52.67%(1,2순위 주 양육형태 취합)인데 비해, 친척을 선택한 경우는 27.0%인 것으로 나타났다.

친척이 지원하는 가정에서의 유연성을 나타내는 또 다른 결과는 지난 1주간 아이를 돌본 시간비율을 통해 살펴볼 수 있다. 친척이 아이를 돌봐준 시간비율은 평일 오전 9시부터 오후 7시까지에는 27.3%, 평일 오전 6시부터 오전 9시까지는 11.0%, 평일 오후 7시부터 익일 오전 6시까지는 8.4%, 주말 및 공휴일에도 5.7%에 이르는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 통해 볼 때 자녀양육을 지원해 줄 친인척이 유용하지 않은 취업여성의 경우 남편이 자녀양육을 적극 분담해주지 않는 한

자녀양육의 책임을 주로 감당해야 하기 때문에 양육스트레스가 높을 수 있다.

지금까지 살펴본 결과를 토대로 취업여성의 총 자녀양육 유연성을 종합해볼 때, 서울시 취업여성은 전반적으로 직장과 보육서비스에서의 유연성이 떨어지며, 가정에서의 유연성은 주로 친척이 보완해주고 있는 것으로 나타났다. 취업요인별로 볼 때 직장에서의 탄력성이 떨어지는 것으로 나타난 전일제 고정근무 형태의 상용직 종사자의 경우 친척의 도움을 받아 가정에서의 유연성을 높임으로써 총 자녀양육 유연성을 담보해내는 것으로 보인다. 시간제나 일용직 종사자의 경우 직장에서의 근무유연성이 상대적으로 높지만 잦은 결근이나 조퇴는 이들의 총 소득 및 근무안정성을 저해하기 때문에 바람직하지 않으며, 자녀양육에서의 유연성을 보육서비스나 친척을 통해 얻는 것으로 판단된다. 전일제 근무자나 상용직 종사자가 자녀를 돌봐주는 모든 보육형태에 지불하는 총 보육비용은 임시직이나 일용직보다 유의하게 높게 나타났는데, 이는 우리나라 보육정책이 보육시설에 지불하는 보육료를 일정수준으로 유지하고 있음을 감안할 때 이들의 경우 자녀양육을 지원하는 친척이나 육아도우미에게 많은 비용을 지불하고 있음을 의미한다.

## 2) 비취업여성

비취업여성의 자녀양육 유연성은 보육서비스에서의 유연성과 가정에서의 유연성을 중심으로 살펴볼 수 있다. 본 연구에서 나타난 결과를 볼 때 비취업여성은 주 양육책임을 본인이 맡고 있으며, 자녀를 보육, 교육시설에 보내고 있는 것으로 나타났다. 자녀가 보육, 교육시설에 있는 시간외에 아이를 맡겨야 할 경우 친척보다는 남편의 도움을 받고 있었다. 그러므로 비취업여성의 경우 보육서비스에서의 유연성이 떨어지는 부분을 남편이 채워주지 못하는 경우 가정에서의 유연성도 떨어지기 때문에 혼자 감당해야 하는 양육책임으로 양육 부담을 크게 느낄 소지가 있다.

지금까지 살펴본 서울시 취업여성과 비취업여성의 양육 유연성을 종합해 볼 때, 취학 전 자녀를 키우는 서울시 여성이 경험하는 직장에서의 유연성은 상당히 낮은 것으로 보인다. 그러므로 보육서비스에서의 유연성과 가정에서의 유연성으로부터 이를 보완할 필요가 있을 것이다. 보육서비스에서의 유연성은 시간제 보육, 시간연장제 보육, 야간보육, 24시간 보육, 휴일 보육 등의 탄력적인 서비스 제공으로 커질 수 있으며, 가정에서의 유연성은 가족원이나 친척으로부터 자발적으로 제공되지 않는 한 파견 육아도우미와 같은 제도를 통해 커질 수 있을 것이다.



#### 4. 표적집단면접 결과

표적집단면접 방식은 미취학자녀를 양육하면서 일을 하고 있는 여성들의 경험을 바탕으로 이루어지기 때문에 현실적인 상황을 관찰하고 문제점을 파악하여 실용적인 대안을 제시할 수 있어 매우 효과적이다. 본 연구를 위해 이루어진 인터뷰에 참석한 여성들은 총 10명이며, 저소득층(도시근로자가구 소득2분위 이하) 취업모 5명, 항시 야간 근무를 하거나 야간에도 빈번하게 근무하는 취업모 5명으로 구성되었다. 표적집단 인터뷰는 두 차례에 의해서 이루어졌다. 저소득층 취업모 그룹과 야간에 주로 근무를 하는 취업모 그룹을 나누어 비구조화된 질의와 응답으로 토론식 진행을 하였다.

<표 4-82> Focus Group Interview 대상자 현황

구 분	자녀현황	직 업	나이	가구소득
저소득층(A)	A-1)4세, 1남	MBC 일용직	36세	150만원
	A-2)10세, 7세 2녀	임시직	38세	210만원
	A-3)6세, 1남	학습지교사	33세	150만원
	A-4)1세, 1남	미용사(상시근무아님)	33세	200만원
	A-5)7세, 1녀	마트 행사직	32세	150만원
야간근무자(B)	B-1)11세, 7세, 5세 2남1녀	야간보육교사	41세	100만원
	B-2)5세, 4세 1남 1녀	파트타임 마트근무	33세	175만원
	B-3)6세, 3세 2남	파트타임 마트근무	31세	350만원
	B-4)11세, 7세 2남	야간 동대문시장근무	37세	350만원
	B-5)1세, 1녀	간호사	29세	400만원

##### 1) 직장에서의 보육지원

###### (1) 근무유연성

직장을 다니면서 아이가 아프거나 갑자기 일이 생겼을 때 근무시간을 변경하는 것이 얼마나 가능한 지에 대해 알아보았다. 대부분의 응답자가 근무유연성이 없다고 하였고 그런 점 때문에 전일제에서 일용직이나 임시직으로 바꾼 경우도 있었다. 임시직 근로자이거나 개인사업자에게 고용된 경우, 근무시간대가 다양한 경우 등은 다른 근무시간으로 바꾸는 것이 가능하다고 응답했다. 이런 직업군은 항상 정시에 출근하고 퇴근하는 일반 전일제 근로자들에 비해 유연한 것으로 보였다.

“고정이고 야간 교사는 한 명이기 때문에 바꿀 수 있는 상황은 전혀 없어요.” (B-1)

“너 말고 일할 사람은 많으니까 관두라는 식이죠. 그런 거는 절대 안돼요. 제가 아쉬우니까 그냥 해야죠.”(B-2)

“저 같은 경우는 정식으로 있다가 그게 안되니까 너무 늦게 끝나고 하니까 아르바이트로 바꾼 케이스죠. 사회에서 그런 식으로 바꿔줄 만한 게 제가 볼 때는 없는 것 같아요.”(A-2)

“저 같은 경우는 미용직이 서비스직이나 보니 시간 조정은 더욱 안되고 그래서 정식으로 취직을 하면 경력이 많기 때문에 좋게 들어갈 수 있는데 시간 제한 때문에 못하는 거죠.”(A-4)

“정식 그게 아니고 임시직이기 때문에 편의를 봐주시더라고요. 그래서 5시에 퇴근해서 6시에 애를 데리고 오고 그 이후의 시간은 애기랑 같이 있어요.” (A-1)

“다른 사람에 비해 별로 눈치를 안 주시더라고요. 그리고 아이를 키우는 같은 엄마 입장인니까 봐주시더라고요.”(B-4)

“스케줄 조정에 대한 부탁을 하는 것은 가능해요.”(B-5)

## (2) 직장에서의 희망사항

몇몇 직장을 제외하고는 직장에서의 보육서비스를 기대하는 것은 어려운 일이다. 어디에 그런 좋은 직장이 있다더라는 이야기를 들은 적은 있었지만 실제로 그런 혜택을 본 응답자는 없었다. 그러면 너무 좋겠지만 그렇게 되겠느냐는 반응이 대부분이었다. 워낙 기대를 하고 있지 않았고 원하는 것도 크지 않았다.

“같은 아파트 친구가 남편이 동사무소에서 근무하는데 그 관내 안에 어린 이집이 있다고 하더라고요, 그런데 거기는 꼭 그 관공서에 다니는 사람만 된다고 하더라고요. 놀이 환경이 너무 좋더라고요. 그래서 그 주변 엄마들은 다 부럽다고... 정부 혜택도 너무 많았어요.” (A-3)

“맞벌이 하는 부부도 있고, 애기 엄마들이 나와서 일하는 경우도 있으니까 회사 근처에 자기네끼리 조그만 보육시설을 하나 만들어서 직장에 애들하고 같이 출근하면서 맡기고 데리고 가는 거예요.”(B-3)

“애를 데리고 출근을 한다거나 그러면 너무 좋겠지만 너무 먼 이야기죠.”(A-2)

“아이 개월 수에 따라서 육아지원 뭐 이런 거 해가지고 돌이 안 된 아이를 키울 경우에 1시간 정도 수유시간 같은 거 빼주는 거... 이런 게 있으면 좋지 않나 하고...”(B-2)

## 2) 보육시설 및 기타 보육서비스

### (1) 가족 이외의 보육서비스 이용 현황

보육시설을 이용하는데 있어서 가장 큰 영향력을 미치는 것은 자녀의 연령이다. 자녀의 연령이 어릴 때는 맡길 수 있는 보육시설이 있어도 믿을 수 없다는 이유로 자녀를 맡기지 않는 것이 대부분이었다. 영아일 때는 가족이나 다른 보육자에게 맡기고 조금 성장하면 어린이집 같은 보육시설, 그리고 취학 바로 전에는 유치원을 보내는 것이 대부분의 면접자들의 특성이었다.

“애기 3살 때까지는 놀이방을 안 가 가지고 시댁에 아침에 데려다주고 저녁에는 데리고 오고 그거를 반복을 하다가 놀이방 들어갈 나이가 됐을 때 4살 때 그때는 이제 놀이방으로 갔다가 끝나면 시댁으로 다시 갔다가 우리집으로 그런 식으로 하고 있어요.”(A-5)

“18개월까지 제가 아이를 직접 보았고 그 이후 학습지 교사를 하게 되면서 제가 돈을 드려서 3일은 어머님이 보시고 3일은 애보는 분한테 맡기셨어요.”(A-3)

“저는 아이가 너무 어렸기 때문에 어린이집이나 이런 데는 찾아볼 생각은 안 했어요. 1살전이면 안심이 안돼요. 18개월도 안심이 안되고...”(A-2)

“어린이집보다는 개인적으로 봐주시는 게 좋죠. 다 씻겨서 먹여서 옷 입혀서...”(B-1)

“24시 편의점을 할 때였는데 그 때 작은 애가 태어나서 1년 정도 됐을 때였어요. 그런데 맡기기는 너무 불안하더라구요. 그렇다고 제가 데리고 있으면서 일을 할 수는 없어서 낮에 잠깐 한 3시간 정도 어머니가 키워주셨어요.”(B-3)

“5살짜리 경우는 어린이집에서 한 9시인가 그때부터 가서 한 6시까지 맡겨도 되거든요.”(B-2)

### ① 저소득층 취업모

저소득층 취업모의 경우 보육시설을 선택하는 것에도 한계가 있을 수 밖에 없다. 자녀의 연령이 어리지만 자녀를 봐 줄 가족도 없고, 보육료가 비싸서 개별 보육도우미를 사용할 수도 없는 가장 열악한 상황에 있는 취업모의 경우는 어쩔 수 없이 영아를 보육시설에 맡기고 일을 하고 있었다.

“어차피 내가 일을 나갈거면 아이를 어딘가에 맡겨야 되잖아요. 그래서 그동안 계속 알아보고는 있었는데 집에서 한 블록 거리에 규모가 큰 거는 아니지만 어린이집이 있었어요. 사설로 가정집으로 된 거 그런데 분위기가 먹을 거 이런 것도 다 직접 해 주시고 먹는 질적인 면이라든지 교사나 원장 선생님이 그런 분위기나 그런 것들이 마음에 들어서 일단은 아이가 어리니까 맡겼어요. 18개월쯤에. 그런데 맨날 엄마랑 있다가 거기 떨어져 있으니까 애가 얼마나 불안했겠어요.”(A-1)

“엄마가 임신했을 때부터 나는 절대 못 봐준다. 나는 애 보기도 벅차고 너무 힘들고 나는 지금도 다른데로 가고 싶다고 하셨어요.”, “우리 아이는 어제가 백일이었는데 오늘부터 어린이집에 애를 맡기고 저는 이제 미용실에서 일당으로 뛰든가... 그런 자리가 있거든요.”, “어린이집에 아들 같은 백일짜리가 한 명 있고 그런데 아침에 가봤는데 애들이 득실득실한거예요.”(A-4)

### ② 야간근무 취업모

야간 근무 취업모는 영아의 경우 개별도우미를 쓰거나 아이가 어느 정도 크면 보육시설을 이용하고 있었다. 그러나 이들 모두 정규보육시간이 아닌 야간에 불규칙하게 근무를 하게 될 때는 가족의 도움을 받고 있고 본인이 아이를 돌보기 위해 일부러 야간 근무를 하고 있는 경우도 있어 취업모의 부담이 가중되고 있었다.

“애도 보면서 내가 할 수 있는 일을 하려다 보니까 밤에 일하는 게 아이들한테 낫겠다 싶어서 밤에 하는 일을 하고 있는데 그것도 쉽지는 않더라구요. 왜냐하면 남편이 오기 전에 애들만 놓고 나가야 되기 때문에... 아직 작은 애가 많이 어리거든요.”(B-4)

“근처에 애 봐주시는 아줌마가 있거든요. 그 집에 제가 출근할 때 맡겨놓고 저녁 야간 근무할 때는 거기에서 봐주기 어렵잖아요. 그래서 애기를 시댁에 데려다 봐요.”(B-5)

“5살짜리 같은 경우는 어린이집에서 한 9시인가 그때부터 가서 한 6시까지

지 맡겨도 되거든요. 그런데 좀 늦게 나갈때는 밤 9시, 10시까지 근무할 때가 있으니까 그럴때는 엄마가 아예 저희 집으로 데리고 가서 봐주세요. 일주일에 한 3-4번 정도는 거의...”(B-2)

## (2) 공보육 시설에 대한 희망사항

대부분의 응답자들은 현재의 보육시설에 대해 부정적인 의견을 가지고 있었고 보육시설이 개선된다면 가족에게 의지하는 것보다 보육시설을 이용하겠다는 응답이 많았다. 보육시설을 이용할 경우 보육료가 저렴하고 가족들에게 눈치볼 필요 없이 아이를 맡길 수 있다는 것이 주요 요인으로 작용했다.

“확실하게 국가에서 하는 보육시설 같은 것이 많이 생겨서 정말 믿을 수 있고 엄마들이 맡기기 전에 한번 깨끗한지 보고 실제로 그 선생님이 영아의 경우 확실하게 두 명 정도 본다 이런 식으로 해서 맡기는 엄마들한테 확신을 준다면 시설이 더 나올 것 같아요.”, “시어머니한테 아이를 맡겼을 때 제 자식인데 제 의견은 받아들여지지 않아요.”(B-5)

“야간에 보육시설에서 상주하는 아이들의 보육시설을 봤는데 아니더라구요. 물론 그게 다는 아니겠지만 아이들을 진짜 맡길 거는 아니다 라는 생각이 들어서...”, “저희 아이 둘 다 유치원 종일반을 보냈는데 너무 잘 다녀요. 저는 베이비시터 같은 경우에도 제대로 교육만 받고 나오신다면 맡기고 싶어요. 남편이 올 때까지 있어주시고 가면 될 것 같아요.”(B-4)

“어린이집 같은 경우에 솔직히 저처럼 늦게 끝나는 사람이 나 혼자이지는 않을 것 같아요. 그런 사람이 꽤 될 거란 말이에요. 그런데 정말 그런 시설이 없어요. 우리 애만 남아서 혼자 멍하니 TV만 보고 있는 게 아니라 저녁 늦게까지 교육 프로그램 같은 게 있었으면 좋겠어요.”(A-5)

“일찍 와서 일찍 가게 하거나 아니면 늦게 와서 늦게 가는 파트로 나누는 게 나올 것 같아요. 그게 어려우면 기존에 운영하는 것처럼 하고 야간반을 추가로 선택하게 하든지요. 임시로 누구를 받거나 이런 거는 싫거든요. 늦게 출근하는 선생님이 있고 그러면 좀 믿고 보낼 수 있을 것 같아요. 그리고 애들 같은 경우는 체력이 밤까지 프로그램을 할 수가 없어요. 애를 밤늦게 데리고 가도 잘 재울 수 있게끔 씻겨주든지 씻을 수 있게 해주든지 해서 자고 싶은 애 자고, 놀고 싶은 애 놀고 그렇게 분리가 되게 해주었으면 좋겠어요.”(A-3)

“듣기로는 기본적으로 아이 세 명당 한 선생님이 보게 되어 있대요. 더 이상 보면 안된다고 하더라구요. 그런데 안 그런 경우가 대부분 많잖아요. 오늘 또 가봤는데 선생님들이 감당을 못 하시는 것 같아요.”(A-4)

“비용을 좀 아끼기 위해서 종일반에서 반일반으로 바꾸었어요. 한 10만원

정도 차이가 나거든요. 그래서 친정엄마께 부탁하죠”, “저는 반이라도 보조를 해주면 둘째도 더 맡기고 아예 제가 직장을 구해서 다닐 수 있을 것 같아요.”(B-2)

“네 자식 빨리 안 데리고 가냐? 이런 소리 안 들어도 되고... 엄마라도 가끔가다 그런 소리 할 때가 있어요. 그런데 어린이집에 있으면 그런 소리는 안하잖아요. 안 좋은 점은 아이들이 하루 종일 방안에 틀어박혀 있는 셈이거든요. 구립 시설은 그나마 공간이 넓지만 민간이나 이런 데는 공간이 좁거든요.”(B-1)

“시설 가면 프로그램도 많고 애들이 일단 활동적이 되고... 잘 되면 저는 어린이집이 나올 것 같아요. 그게 엄마나 시댁보다 편하고...”

가족에게 자녀를 돌보게 하는 것에 대한 장점은 믿을 수 있다는 것과 저소득층의 경우 보육비가 적게 든다는 것에 있었다. 그러나 시설이 믿을 수 있고, 보육료 지원이 어느 정도 이루어진다면 심적으로 보육시설에 맡기는 것을 선호하고 있었다. 또한 자녀가 큰 경우에는 특별히 보육시설 보다는 본인의 공백시간에 자녀의 학습을 도와주거나 하는 도우미를 원하는 경우가 있었다. 자녀의 연령에 따라 그리고 소득에 따라 보육시설에 대한 희망사항이 달라지는 것을 알 수 있다.

### 3) 가정에서의 보육현황

#### (1) 자녀양육에서 가족의 역할

가정에서 자녀양육의 일차적 책임자는 취업모 자신이다. 보육시설을 이용하거나 친인척 보육을 이용하려고 할 때에도 이를 선택하고 아이를 데려다주고 데려오는 모든 일을 자신이 직접 해야 하는 상황이다. 가정에서 이러한 모의 역할을 도와주는 대상자는 대부분 시어머니와 친정어머니이다. 대부분이 이들이 사는 곳과 가까운 곳으로 이사를 한다. 영아일때는 주로 가족에게 양육을 의존하는 경우가 대부분인데 가족에서 남편의 역할이 부재한 경우가 많았다. 남편의 경우는 대부분 자녀양육 문제에서 빠져있고, 오히려 남편보다 큰 아이가 초등학교생인 경우는 주로 큰 아이가 둘째 아이를 보는 역할을 하고 있었다. 남편이 아이를 데려온다거나 집에서 씻기고 재운다거나 하는 역할을 거의 하지 않는 것이다. 시댁에 있는 아이를 데려오기 위해 시댁으로 바로 퇴근한 남편이 아이를 데려오지 않고 시댁에서 컴퓨터 게임이나 TV시청 등을 하고 있어서 오히려 시댁 눈치를 더 본다는 의견도 있었다. (A-5) ‘남편과 싸우느니 차라리 내가 하고 만다’ 는 식이 계속 반복되고 있었다.

“몇 번 얘기하다가 안 되면 그냥 제가 하고 마는 거죠.”(A-1)

“지금은 큰애가 3학년이니까 큰애가 제 역할을 다 하고 있어요. 둘째가 언니 피아노학원으로 가서 언니가 거기서 동생을 데리고 가서 자기가 공부를 다 시키고 7시까지는 본인이 다 해줘요. 너무 고맙죠.” (A-2)

### ① 저소득층 취업모

“친정 엄마는 좀 몸이 안 좋으셔서 봐주실 상황이 안되고 그러니까 비빌 데가 시댁밖에 없는 거예요. 시댁에서 가지고 있는 빌라에 전세를 얻어 들어가서 살아요. 저희 밑에 층에는 저희 어머니님 네가 사세요.”(A-3)

“화곡동은 친정이거든요. 이사 온 지 얼마 안 되가지고 거의 친정에 빌붙어서 가서 밥 얻어 먹고, 저도 좋고 아이 때문에 친정 가까운데로 이사갔죠.”(A-4)

이와 같이 친정이나 시댁 가까운 곳으로 이사를 가는 방식을 택해 취업여성들은 자녀 육아 문제를 해결하고 있는 점이 가장 컸다. 저소득층의 특성은 가족에게 도움을 받으면서도 따로 비용을 들이지 않고 있다는 것이었다. 특히 자녀가 어릴 수록 가족에 대한 의존도가 컸으며 아이들을 보육시설에 맡길 수 있는 나이가 되어도 보육비용 등의 문제로 보육시설에 오랫동안 맡겨 두지 못해 친정어머니나 시어머니의 도움을 필요로 하는 경우가 많았다.

“보육비로 드린 것은 솔직히 없었어요. 저희도 지금 애기 아빠가 사업을 하다가 조금 안 된 케이스거든요. 그래서 빠듯빠듯하게 가정을 꾸려나가는 상황이어서 특별하게 드린 것은 없고.....”(A-2)

“어린이집에 아침에 갔다가 대신에 할머니가 데리고 오세요. 그러면 제가 퇴근하면서 시댁에서 데리고 와요.” (A-3)

“제가 우리 동네에 있는 어린이집을 굉장히 많이 돌아다녔어요. 그런데 솔직히 시간이 맞지 않아요. 9시부터 6시까지 라든가 이렇게 시간이 정해져 있더라구요. 그러면 시댁에서 아이를 데리고 가요.” (A-5)

### ② 야간근무 취업모

야간 근무의 경우 보육시설을 이용한 보육 보다는 가족에 의한 보육이 주를 이루고 있었다. 항시 야간 근무를 하는 두 취업모의 경우는 본인이 낮에 아이를 보기 위해 야간근무를 일부러 택하는 경우였다.

“낮에는 아이가 학교나 유치원에 갔다가 오게 되면 봐 줄 수 있는 사람이 없기 때문에 그냥 밤 근무를 하는 거거든요. 그래서 그런 부분도 조금 챙겨줄 분이 있다면 낮근무로 바꾸고 싶긴 하죠.” “한달에 두 번은 꼭 아이들 놀토잡아요. 그리고 작은 애는 토요일은 무조건 안가거든요. 그래서 제가 쉴수가 없어요. 잠은 자야 되는데 아이들이 떠드니까 잠을 거의 못자고 나가죠.” (B-4)

“제가 초등학교 애들 놓고 7시 반에 출근하기도 그렇고 그러니까 야간에 가면 오후 3시 반에 출근이니까 아침에 여유가 있으니까 했는데 큰애가 엄마 주간으로 다시 가면 안될까? 이러기는 하는데 그래도 아침 시간에 애들 챙겨주고 갈 수 있는 그게 되니까.”(B-1)

두 여성의 경우 자녀양육과 가족부양의 두 가지의 역할을 모두 해내기 위해 야간 근무를 택한 것이고, 나머지 3명 사례의 경우는 불규칙하게 야간근무를 하는 경우였는데 이들 대부분은 시어머니와 친정어머니의 도움을 받고 있었다.

“야간에 일할 때는 엄마가 이제 아빠가 출근한 다음에는 친정엄마가 와 있어야 되잖아요. 그래서 와 계시면서 5살짜리 애를 한 5시나 6시에 데리고 오고, 그리고 4살짜리랑 5살짜리를 한 9시나 10시까지 봐주시는 거구요.”(B-2)

“근처에서 아이 봐주시는 아줌마가 있거든요. 그 집에 제가 출근할 때 맡겨놓고 저녁 야간 근무할 때는 거기에서 봐주기 어렵잖아요. 그런데 시댁이 멀지는 않거든요. 그래서 얘기를 시댁에 데려다 봐요.”(B-5)

“첫 번째 아이 낳았을 때는 시어머니랑 3년 같이 살았구요. 시누이랑 사이가 안 좋아서 친정가서 살다가 분가했다가 다시 시댁 바로 아래층에 들어가서 살고 있어요.”(B-3)

## (2) 가족과의 갈등

가족간의 갈등은 특히 시어머니가 아이를 봐주는 경우에 크게 나타났다. 가족간의 갈등을 겪으면서도 자녀양육을 가족에게 의지하는 것에는 저소득층의 경우에는 ‘양육비용의 절감’ 때문이었고, 근무시간이 불확실한 경우에는 ‘맡길 곳이 마땅치 않아서’였다.

“어머님도 하실 일이 있잖아요. 그런데 아이한테만 시간이 다 묶여져 있으니까 트러블이 있었어요. 그런데 어머니랑 저랑 싸우면 항상 시누이가 끼어요. 왜 우리 엄마한테 애를 맡기냐? 차라리 네가 들어와서 애를 보지.”(B-3)



“저희 때문에 힘들다는 소리 나올까봐 저는 그게 너무 싫었어요.” (B-4)

“시어머니가 봐주시면 일단 믿을 수는 있죠. 자기 손주니까 예쁘니까. 그렇기는 한데 제가 시어머니 눈치를 항상 봐야 된다는 거죠. 제가 잘못된 부분이 아님에도 불구하고 약자 입장처럼...”, “애를 낳아서 보니까 우선 애가 0순위가 되다 보니까 당연히 부모로서는 그렇게 해야 되지만 제 자신이 시어머니한테도 사실 너무 비굴해지는 것 같아요.” (B-5)

“맨날 어머님이 잔소리를 하시는거죠. 애는 집이 이렇게 폭탄 맞았네, 어찌네 저찌네. 해 주시지는 않으면서 말만 많으신 거예요.”(A-3)  
“어머님 아버님을 믿으면서도 혹시나 나한테 불만이 있는 거를 아이한테 풀지 않을까 그런 걱정이 정말 많았어요. 빠듯하게 살림을 꾸리고 있어서 시댁어른들께 따로 드리는 게 없었는데 이런 갈등이 아이한테 오지 않을까 하는 그런 염려...” (A-2)

이 외에 응답자이 가족에게 자녀를 맡길 수 밖에 없다고 응답한 내용으로는 ‘아이가 너무 어려기 때문에 어딘가에 맡기기가 불안해서’였다.

“구립에서는 그런 어린 애를 안 받아주고 일단 몇 개월이 되어야 하고 그때는 되었는데 기다리는 사람이 너무 많더라고요. 그 외에 봐주는 데는 믿을 수가 없다는 생각이 드는 거예요.”(A-3)

“애를 확실하게 믿고 맡길만한 데가 없으니까 항상 애가 걱정되니까.....”(B-5)

---

맞춤보육에 대한 정책  
수요 조사



## V. 맞춤형보육에 대한 정책 수요 조사

본 장에서는 설문조사와 심층면접을 통해 맞춤형보육에 대한 정책 수요조사를 살펴본 결과를 제시하였다. 먼저 1절에서는 설문조사에서 나타난 정책수요조사를 살펴보고 2절에서는 심층면접에서 나타난 정책수요조사 결과를 살펴보았다.

### 1. 설문조사 결과

설문조사의 결과에 대해 서울시의 맞춤형보육에 대한 인지도와 요구 등을 중심으로 살펴보았다.

#### 1) 보육시설 맞춤형보육 정책 요구

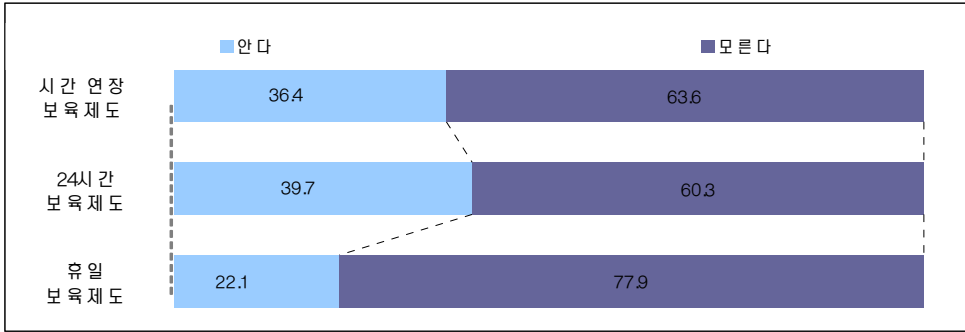
##### (1) 서울시 보육시설 맞춤형보육 인지도

- 서울시에서 운영하는 맞춤형보육 제도에 대해 알고 있는지 질문한 결과, 시간연장 보육제도, 24시간 보육제도, 휴일보육제도 모두 ‘모른다’는 응답이 60% 이상으로 ‘안다’는 응답보다 20%p 이상 더 많았다. 보육제도별로는 휴일보육제도 인지도가 22.1%로 가장 낮은 반면 24시간 보육제도의 인지도는 39.7%로 상대적으로 높게 나타났다<표 V-1>.

<표 5-1> 맞춤형보육 제도 인지도

N=1,221

구 분	시간연장 보육제도(%)	24시간 보육제도(%)	휴일 보육제도(%)
안다	36.4	39.7	22.1
모른다	63.6	60.3	77.9
합계	100.0	100.0	100.0



<그림 5-1> 맞춤형보육 제도 인지도

(2) 보육시설 맞춤형보육의 필요성 및 필요 정도

① 시간 연장 보육 서비스

○ 시간 연장 보육서비스의 필요성에 대해 질문한 결과, ‘(다소+매우)필요하다’는 응답이 43.0%, ‘(전혀+별로)필요없다’는 응답이 57.0% 였다. 시간연장 보육서비스가 필요하다고 응답한 사람들에게 필요정도에 대해 질문한 결과 ‘월1~2회’ 필요하다는 응답이 44.7%로 가장 많았으며 그 다음으로 ‘주1~2회’(26.2%), ‘상시’(14.8%) 순으로 나타났다. 필요정도에 대한 결과에서 ‘상시’와 ‘주1~2회’까지를 빈번한 필요가 있는 수요라고 보았을 때 필요하다는 응답자의 41.0%가 빈번한 필요가 있는 것으로 나타났다.

<표 5-2> 시간 연장 보육 필요성

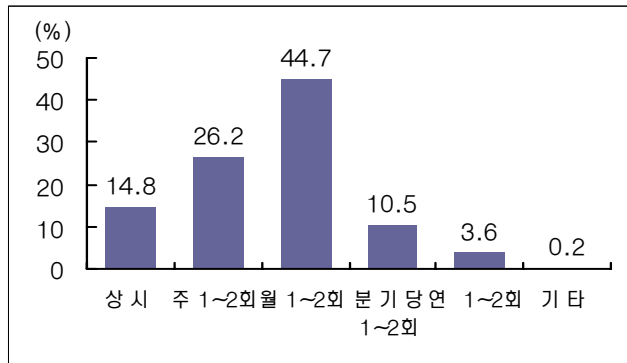
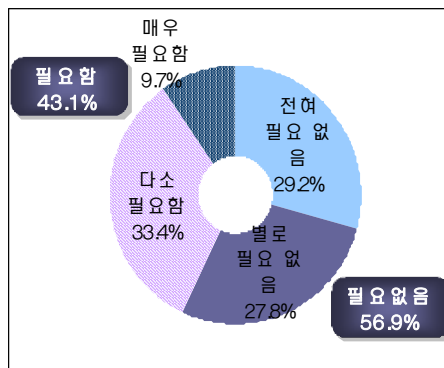
구 분	%
매우 필요함	9.7
다소 필요함	33.3
별로 필요없음	27.8
전혀 필요없음	29.2
합계	100.0

N=1,221

<표 5-3> 시간 연장 보육 필요정도

N=526

구 분	%
상시	14.8
주 1~2회	26.2
월 1~2회	44.7
분기당 1~2회	10.5
연 1~2회	3.6
무응답	0.2
합계	100.0



<그림 5-2> 시간 연장 보육 서비스 - 필요성 및 필요정도

- 시간 연장 보육 서비스의 필요성에 대해 응답자의 특성별로 보면 상용직과 일용직이 높게 나타났으며, 대졸 이상이 고졸 이하보다 높게 나타났다. 또한 소득수준에 따라 유의한 차이가 나타나지는 않았으나 조사 대상 중 소득수준이 가장 높은 계층에서 시간 연장 보육 서비스의 수요가 가장 높게 나타나는 점도 눈여겨 볼 필요가 있다.

<표 5-4> 취업요인 및 배경요인에 따른 시간 연장 보육 서비스 필요성

(단위 : 명(%))

구 분			① 매우 필요함	② 다소 필요함	①+②	③ 별로 필요 없음	④ 전혀 필요 없음	③+④	계	x 2	
취 업 요 인	취 업 형태	전일제+고정	56( 8.4)	231(34.5)	287(42.9)	192(28.7)	190(28.4)	382(57.1)	669(100.0)	12.56 (ns)	4.67(ns)
		전일제+비고정	12(11.9)	38(37.6)	50(49.5)	29(28.7)	22(21.8)	51(50.5)	101(100.0)		
		시 간 제	31(15.9)	56(28.7)	87(44.6)	51(26.2)	57(29.2)	108(55.4)	195(100.0)		
		소 계	99(10.3)	325(33.7)	424(43.9)	272(28.2)	269(27.9)	541(56.1)	965(100.0)		
	고 용 형태	상 용 직	61(10.4)	213(36.5)	274(46.9)	159(27.2)	151(25.9)	310(53.1)	584(100.0)	19.38 *	
		임 시 직	18(15.3)	29(24.6)	47(39.8)	28(23.7)	43(36.4)	71(60.2)	118(100.0)		
		일 용 직	8(11.8)	23(33.8)	31(45.6)	17(25.0)	20(29.4)	37(54.4)	68(100.0)		
		비임금근로자	12( 6.2)	60(30.8)	72(36.9)	68(34.9)	55(28.2)	123(63.1)	195(100.0)		
		소 계	99(10.3)	325(33.7)	424(43.9)	272(28.2)	269(27.9)	541(56.1)	965(100.0)		
	비 취 업		19( 7.4)	83(32.4)	102(39.8)	67(26.2)	87(34.0)	154(60.2)	256(100.0)		
배 경 요 인	교육 수준	고졸 이하	27( 6.8)	124(31.0)	151(37.8)	127(31.8)	122(30.5)	249(62.3)	400(100.0)	9.81 *	
		대졸 이상	90(11.1)	278(34.3)	368(45.4)	209(25.8)	234(28.9)	443(54.6)	811(100.0)		
	소 계		117( 9.7)	402(33.2)	519(42.9)	336(27.7)	356(29.4)	692(57.1)	1211(100.0)		
	가구 소득	200만원 미만	9(11.0)	25(30.5)	34(41.5)	18(22.0)	30(36.6)	48(58.5)	82(100.0)	11.78 (ns)	
		200~299만원	21(10.4)	63(31.3)	84(41.8)	64(31.8)	53(26.4)	117(58.2)	201(100.0)		
		300~399만원	29( 8.5)	111(32.5)	140(40.9)	97(28.4)	105(30.7)	202(59.1)	342(100.0)		
		400~499만원	20( 7.8)	86(33.6)	106(41.4)	78(30.5)	72(28.1)	150(58.6)	256(100.0)		
		500만원 이상	39(11.8)	120(36.4)	159(48.2)	80(24.2)	91(27.6)	171(51.8)	330(100.0)		
		소 계		118( 9.7)	405(33.4)	523(43.2)	337(27.8)	351(29.0)	688(56.8)		1211(100.0)

\*p<.05.

## ② 24시간 보육 서비스

- 24시간 보육서비스의 필요성에 대해 질문한 결과, ‘(전혀+별로) 필요없다’는 응답이 76.7%로, ‘(다소+매우)필요하다’는 응답(23.3%)보다 53.4%P 더 많았다. 24시간 보육서비스가 필요하다고 응답한 사람들에게 필요정도에 대해 질문한 결과 ‘월1~2회’ 필요하다는 응답이 36.2%로 가장 많았으며, 그 다음으로 ‘상시’(19.4%), ‘분기당1~2회’(19.4%), ‘주1~2회’(17.6%) 순으로 나타났다. 필요정도에 대한 결과에서 ‘상시’와 ‘주1~2회’까지를 빈번한 필요가 있는 수요라고 보았을 때 24시간 보육 서비스가 필요하다는 응답자의 37.0%가 빈번한 필요가 있는 것으로 나타났다

<표 5-5> 24시간 보육시설의 필요성

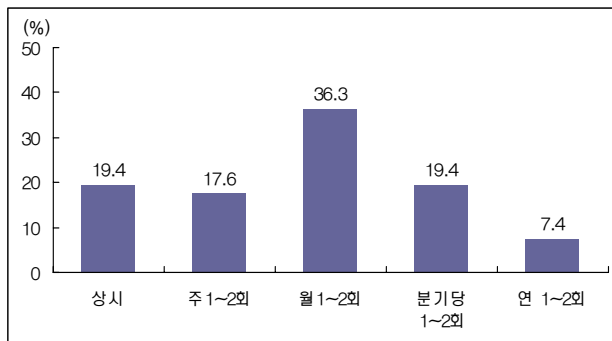
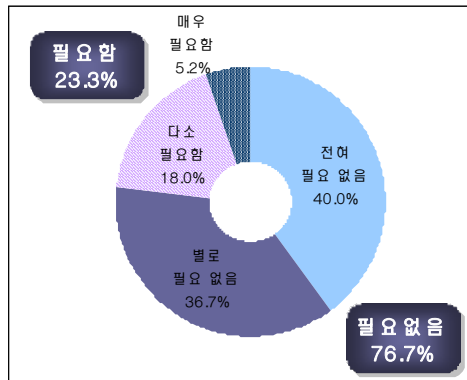
N=1,221

구 분	%
매우 필요함	5.3
다소 필요함	18.0
별로 필요없음	36.7
전혀 필요없음	40.0
합계	100.0

<표 5-6> 24시간 보육시설의 필요정도

N=284

구 분	%
상시	19.4
주 1~2회	17.6
월 1~2회	36.2
분기당 1~2회	19.4
연 1~2회	7.4
합계	100.0



<그림 5-3> 24시간 보육 서비스 - 필요성 및 필요정도



- 24시간 보육 서비스의 필요성을 응답자의 특성별로 보면 근무형태에서는 시간제가 고용형태에서는 일용직과 임시직이 높게 나타났다. 그러나 교육수준이나 가구소득에 따른 차이는 크게 나타나지 않았다.

<표 5-7> 취업요인 및 배경요인에 따른 24시간 보육 서비스 필요성

(단위 : 명(%))

구분		① 매우 필요함	② 다소 필요함	①+②	③ 별로 필요 없음	④ 전혀 필요 없음	③+④	계	$\chi^2$		
취업요인	취업형태	전일제+고정	29(4.3)	112(16.7)	141(21.1)	259(38.7)	269(40.2)	528(78.9)	669(100.0)	13.93	6.04(ns)
		전일제+비고정	7(6.9)	19(18.8)	26(25.7)	45(44.6)	30(29.7)	75(74.3)	101(100.0)		
		시간제	18(9.2)	41(21.0)	59(30.3)	63(32.3)	73(37.4)	136(69.7)	195(100.0)		
		소계	54(5.6)	172(17.8)	226(23.4)	367(38.0)	372(38.5)	739(76.6)	965(100.0)		
	고용형태	상용직	33(5.7)	103(17.6)	136(23.3)	221(37.8)	227(38.9)	448(76.7)	584(100.0)	20.32	
		임시직	9(7.6)	25(21.2)	34(28.8)	31(26.3)	53(44.9)	84(71.2)	118(100.0)		
일용직		7(10.3)	14(20.6)	21(30.9)	22(32.4)	25(36.8)	47(69.1)	68(100.0)			
비임금근로자		5(2.6)	30(15.4)	35(17.9)	93(47.7)	67(34.4)	160(82.1)	195(100.0)			
비취업		10(3.9)	48(18.8)	58(22.7)	81(31.6)	117(45.7)	198(77.3)	256(100.0)			
배경요인	교육수준	고졸 이하	20(5.0)	66(16.5)	86(21.5)	160(40.0)	154(38.5)	314(78.5)	400(100.0)	2.84 (ns)	
		대졸 이상	44(5.4)	151(18.6)	195(24.0)	285(35.1)	331(40.8)	616(76.0)	811(100.0)		
	소계		64(5.3)	217(17.9)	281(23.2)	445(36.7)	485(40.0)	930(76.8)	1211(100.0)		
	가구소득	200만원 미만	4(4.9)	16(19.5)	20(24.4)	23(28.0)	39(47.6)	62(75.6)	82(100.0)	16.18 (ns)	
		200~299만원	16(8.0)	35(17.4)	51(25.4)	66(32.8)	84(41.8)	150(74.6)	201(100.0)		
		300~399만원	14(4.1)	68(19.9)	82(24.0)	122(35.7)	138(40.4)	260(76.0)	342(100.0)		
400~499만원		11(4.3)	37(14.5)	48(18.8)	114(44.5)	94(36.7)	208(81.3)	256(100.0)			
500만원 이상		18(5.5)	64(19.4)	82(24.8)	121(36.7)	127(38.5)	248(75.2)	330(100.0)			
소계		63(5.2)	220(18.2)	283(23.4)	446(36.8)	482(39.8)	928(76.6)	1211(100.0)			

\*p<.05.

### ③ 휴일 보육 서비스

- 휴일 보육서비스의 필요성에 대해 질문한 결과, ‘(다소+매우)필요하다’는 응답이 38.4%, ‘(전혀+별로)필요없다’는 응답이 61.6% 였다. 휴일 보육서비스가 필요하다고 응답한 사람들에게 필요정도에 대해 질문한 결과, ‘월1~2회’ 필요하다는 응답이 47.5%로 가장 많았으며, 그 다음으로 ‘주1~2회’(19.4%), ‘분기당

1~2회'(15.6%) 순으로 나타났다. 필요정도에 대한 결과에서 '상시'와 '주1~2회' 까지를 보다 빈번한 필요가 있는 수요라고 보았을 때 휴일 보육 서비스가 필요하다라는 응답자의 32.2%가 빈번한 필요가 있는 것으로 나타났다.

<표 5-8> 휴일 보육 서비스의 필요성

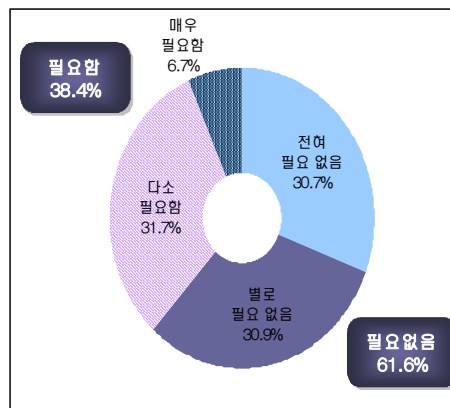
N=1,221

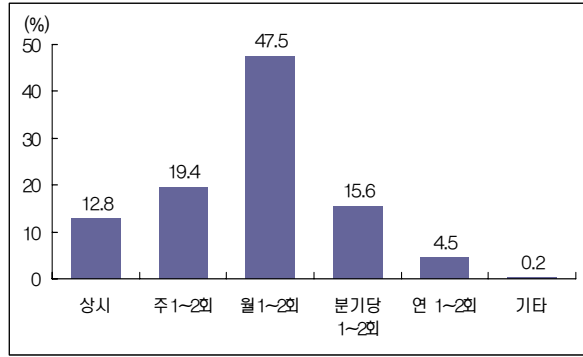
구 분	%
매우 필요함	6.7
다소 필요함	31.7
별로 필요없음	30.9
전혀 필요없음	30.7
합계	100.0

<표 5-9> 휴일 보육 서비스의 필요정도

N=469

구 분	%
상시	12.8
주 1~2회	19.4
월 1~2회	47.5
분기당 1~2회	15.6
연 1~2회	4.5
기타	0.2
합계	100.0





〈그림 5-4〉 휴일 보육 서비스 - 필요성 및 필요성

- 휴일 보육 서비스의 필요성을 응답자의 특성별로 보면 다음과 같으며, 대체로 전체 응답의 경향성을 따르는 것으로 나타나 집단 간에 의미 있는 차이를 관찰하기는 어렵다.

〈표 5-10〉 취업요인 및 배경요인에 따른 휴일 보육 서비스 필요성

(단위 : 명(%))

구분		① 매우 필요함	② 다소 필요함	①+②	③ 별로 필요 없음	④ 전혀 필요 없음	③+④	계	$\chi^2$	
취업요인	취취	근전일제+고정	45(6.7)	206(30.8)	251(37.5)	213(31.8)	205(30.6)	418(62.5)	669(100.0)	5.08 (ns)
		전일제+비고정	11(10.9)	36(35.6)	47(46.5)	29(28.7)	25(24.8)	54(53.5)	101(100.0)	
		시간제	15(7.7)	66(33.8)	81(41.5)	54(27.7)	60(30.8)	114(58.5)	195(100.0)	
		소계	71(7.4)	308(31.9)	379(39.3)	296(30.7)	290(30.1)	586(60.7)	965(100.0)	3.61(ns)
	고용형태	상용직	40(6.8)	181(31.0)	221(37.8)	182(31.2)	181(31.0)	363(62.2)	584(100.0)	
		임시직	8(6.8)	37(31.4)	45(38.1)	29(24.6)	44(37.3)	73(61.9)	118(100.0)	
		일용직	7(10.3)	23(33.8)	30(44.1)	18(26.5)	20(29.4)	38(55.9)	68(100.0)	
		비임금근로자	16(8.2)	67(34.4)	83(42.6)	67(34.4)	45(23.1)	112(57.4)	195(100.0)	
		소계	71(7.4)	308(31.9)	379(39.3)	296(30.7)	290(30.1)	586(60.7)	965(100.0)	
		비취업	11(4.3)	79(30.9)	90(35.2)	81(31.6)	85(33.2)	166(64.8)	256(100.0)	
배경요인	교육수준	고졸 이하	26(6.5)	133(33.3)	159(39.8)	124(31.0)	117(29.3)	241(60.3)	400(100.0)	.84 (ns)
		대졸 이상	56(6.9)	251(30.9)	307(37.9)	251(30.9)	253(31.2)	504(62.1)	811(100.0)	
		소계	82(6.8)	384(31.7)	466(38.5)	375(31.0)	370(30.6)	745(61.5)	1211(100.0)	
가구소득	가구소득	200만원 미만	9(11.0)	24(29.3)	33(40.2)	20(24.4)	29(35.4)	49(59.8)	82(100.0)	10.45 (ns)
		200~299만원	15(7.5)	61(30.3)	76(37.8)	62(30.8)	63(31.3)	125(62.2)	201(100.0)	
		300~399만원	23(6.7)	117(34.2)	140(40.9)	108(31.6)	94(27.5)	202(59.1)	342(100.0)	
		400~499만원	11(4.3)	85(33.2)	96(37.5)	86(33.6)	74(28.9)	160(62.5)	256(100.0)	
		500만원 이상	24(7.3)	99(30.0)	123(37.3)	99(30.0)	108(32.7)	207(62.7)	330(100.0)	
	소계	82(6.8)	386(31.9)	468(38.6)	375(31.0)	368(30.4)	743(61.4)	1211(100.0)		

#### ④ 시간제 보육 서비스

- 시간제 보육서비스의 필요성에 대해 질문한 결과, ‘(다소+매우)필요하다’는 응답이 77.8%로, ‘(전혀+별로)필요없다’는 응답(22.2%)보다 55.6%p 더 많았다.
- 시간제 보육서비스가 필요하다고 응답한 사람들에게 필요정도에 대해 질문한 결과, ‘월1~2회’ 필요하다는 응답이 32.7%로 가장 많았으며, ‘주1~2회’가 30.4%, ‘상시’가 27.8%로 그 뒤를 이었다. 필요정도에 대한 결과에서 ‘상시’와 ‘주1~2회’까지를 보다 빈번한 필요가 있는 수요라고 보았을 때 시간제 보육서비스가 필요하다는 응답자의 58.2%가 빈번한 필요가 있는 것으로 나타났다. 시간제 보육서비스는 조사한 4가지 맞춤형 보육 서비스(시간연장, 24시간, 휴일, 시간제 보육) 중 가장 필요성과 필요 정도가 큰 것으로 조사되었다.

〈표 5-11〉 시간제 보육 서비스의 필요성

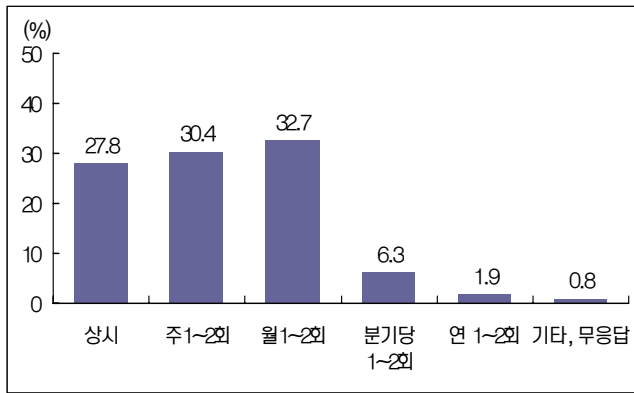
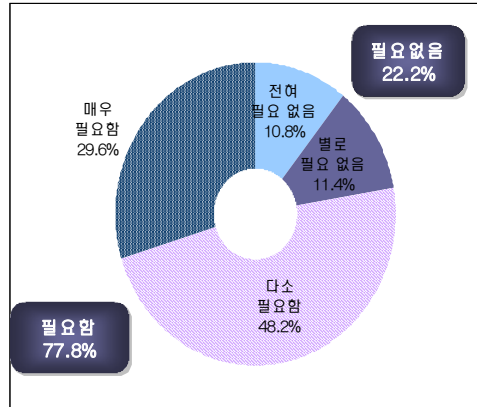
N=1,221

구 분	%
매우 필요함	29.6
다소 필요함	48.2
별로 필요없음	11.4
전혀 필요없음	10.8
합계	100.0

〈표 5-12〉 시간제 보육 서비스의 필요정도

N=950

구 분	%
상시	27.8
주 1~2회	30.4
월 1~2회	32.8
분기당 1~2회	6.3
연 1~2회	1.9
기타, 무응답	0.8
합계	100.0



<그림 5-5> 시간제 보육 서비스 - 필요성 및 필요정도

- 시간제 보육 서비스의 필요성을 응답자의 특성별로 보면 ‘비임금근로자’와 ‘상용직’에서 높게 나타났으며, ‘대졸이상’이 높게 나타났다. 근무형태나 가구소득에 따른 차이는 크게 나타나지 않았다.

<표 5-13> 취업요인 및 배경요인에 따른 시간제 보육 서비스 필요성

(단위 : 명(%))

구 분		① 매우 필요함	② 다소 필요함	①+②	③ 별로 필요 없음	④ 전혀 필요 없음	③+④	계	x <sup>2</sup>		
취 취 업 요 인	근 무 형 태	전일제+고정	190(28.4)	323(48.3)	513(76.7)	86(12.9)	70(10.5)	156(23.3)	669(100.0)	4.77 (ns)	4.35(ns)
		전일제+비고정	34(33.7)	47(46.5)	81(80.2)	12(11.9)	8( 7.9)	20(19.8)	101(100.0)		
		시 간 제	66(33.8)	85(43.6)	151(77.4)	20(10.3)	24(12.3)	44(22.6)	195(100.0)		
		소 계	290(30.1)	455(47.2)	745(77.2)	118(12.2)	102(10.6)	220(22.8)	965(100.0)		
	고 용 형 태	상 용 직	175(30.0)	277(47.4)	452(77.4)	74(12.7)	58(9.9)	132(22.6)	584(100.0)	19.44 *	
		임 시 직	29(24.6)	54(45.8)	83(70.3)	14(11.9)	21(17.8)	35(29.7)	118(100.0)		
		일 용 직	29(42.6)	22(32.4)	51(75.0)	7(10.3)	10(14.7)	17(25.0)	68(100.0)		
		비임금근로자	57(29.2)	102(52.3)	159(81.5)	23(11.8)	13( 6.7)	36(18.5)	195(100.0)		
	소 계	290(30.1)	455(47.2)	745(77.2)	118(12.2)	102(10.6)	220(22.8)	965(100.0)			
	비 취 업		72(28.1)	133(52.0)	205(80.1)	21( 8.2)	30(11.7)	51(19.9)	256(100.0)		
배 교 육 수 준	고졸 이하	105(26.3)	189(47.3)	294(73.5)	59(14.8)	47(11.8)	106(26.5)	400(100.0)	8.79 *		
	대졸 이상	255(31.4)	392(48.3)	647(79.8)	79( 9.7)	85(10.5)	164(20.2)	811(100.0)			
소 계		360(29.7)	581(48.0)	941(77.7)	138(11.4)	132(10.9)	270(22.3)	1211(100.0)			
경 요 인	가 구 소 득	200만원 미만	31(37.8)	29(35.4)	60(73.2)	10(12.2)	12(14.6)	22(26.8)	82(100.0)	15.22 (ns)	
		200~299만원	59(29.4)	104(51.7)	163(81.1)	16( 8.0)	22(10.9)	38(18.9)	201(100.0)		
		300~399만원	92(26.9)	175(51.2)	267(78.1)	40(11.7)	35(10.2)	75(21.9)	342(100.0)		
		400~499만원	69(27.0)	127(49.6)	196(76.6)	37(14.5)	23( 9.0)	60(23.4)	256(100.0)		
		500만원 이상	107(32.4)	152(46.1)	259(78.5)	34(10.3)	37(11.2)	71(21.5)	330(100.0)		
소 계		358(29.6)	587(48.5)	945(78.0)	137(11.3)	129(10.7)	266(22.0)	1211(100.0)			

\*p<.05.

⑤ 보육시설 맞춤보육의 유형별 필요성 비교

<표 5-14> 보육시설 맞춤보육의 유형별 필요성 비교

유 형	배경요인	시간연장	24시간	휴 일	시간제
(다소+매우) 필요하다		43.1	23.3	38.4	77.8
상시/주1~2회 이용 (필요하다는 응답자 중 빈번한 필요 비율)		41.0	37.0	32.0	58.2
수요가 높은 응답자	근무형태	전일제+비고정	시간제	-	-
	고용형태	상용직	일용직/임시직	-	비임금근로자 /상용직
	교육수준	대졸 이상	-	-	대졸 이상
	가구소득	-	-	-	-

주 : 수요가 높은 응답자는 집단 간 비교에서 차이가 있는 경우만 제시하였음.

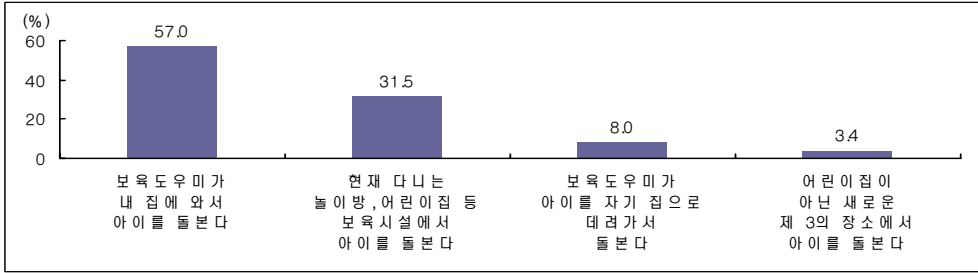
- 맞춤형보육의 필요성을 맞춤형보육의 유형에 따라 비교해보면 ‘(다소+매우)필요하다’는 응답이 가장 높게 나타나는 것은 시간제 보육(77.8%)이며 시간연장, 휴일, 24시간 보육의 순으로 나타났다. 맞춤형보육이 필요하다는 응답 중 ‘상시’와 ‘주1~2회 이용’을 빈번하게 필요한 경우라고 했을 때 시간제 보육의 필요도가 가장 빈번한 것으로 나타났다. 맞춤형보육의 수요가 높은 응답자는 맞춤형보육의 유형에 따라 전일제+비고정, 상용직, 시간제, 일용직, 비임금 근로자 등으로 다양하게 나타났으며, 대졸 이상의 필요가 고졸보다 더 높았고, 소득에 따른 차이는 나타나지 않았다.
- 이러한 결과를 보았을 때 ‘근무시간의 비고정성’ 등으로 인한 ‘정규보육에서 충족될 수 없는 근무 시간대에 얼마만큼 근무하는가’의 차이에 의해 맞춤형보육의 수요가 결정된다고 할 수 있다. 또한 시간연장과 시간제 보육은 다양한 근무형태나 고용형태에서 필요성이 제기되는데 비해 24시간 보육과 휴일 보육은 시간제나 일용직, 임시직과 같이 근무형태와 고용형태가 불안정한 경우에 요구가 더 높게 나타나는 경향을 보인다.

### (3) 선호하는 보육시설 맞춤형보육 제공 장소

- 만약 시간연장 보육 서비스를 이용한다면, 어느 형태가 좋은지 질문한 결과, ‘보육도우미가 내 집에 와서 아이를 돌본다’가 57.0%로 가장 많이 응답되었으며, 그 다음으로는 ‘현재 다니는 놀이방, 어린이집 등 보육시설에서 아이를 돌본다’(31.5%)가 많이 응답되었다.

<표 5-15> 선호하는 시간 연장 보육 서비스 제공 장소

N=1,221	
구 분	%
보육도우미가 내 집에 와서 돌본다	57.0
현재 다니는 놀이방, 어린이집 등 보육시설에서 아이를 돌본다	31.5
보육도우미가 아이를 자기 집으로 데려가서 돌본다	8.1
어린이집이 아닌 새로운 제 3의 장소에서 아이를 돌본다	3.4
합계	100.0



<그림 5-6> 선호하는 시간 연장 보육 서비스 제공 장소

○ 응답자 특성별로 살펴보면, ‘보육도우미가 내 집에 와서 아이를 돌본다’는 응답은 ‘상용직’, ‘대졸 이상’, ‘월소득 500만 원 이상’ 가구에서 많이 응답되었다. 한편, ‘현재 다니는 놀이방, 어린이집 등 보육시설에서 아이를 돌본다’는 응답은 ‘일용직’과 ‘고졸 이하’에서 상대적으로 많이 응답되었다.

<표 5-16> 취업요인 및 배경요인에 따른 선호하는 시간 연장 보육 서비스 제공 장소

(단위 : 명(%))

구분		보육도우미가 내 집에 와서 아이를 돌본다	현재 다니는 놀이방, 어린이집 등 보육시설에서 아이를 돌본다	보육도우미가 아이를 자기 집으로 데려가서 돌본다	어린이집이 아닌 새로운 제 3의 장소에서 아이를 돌본다	계	$\chi^2$	
취업요인	취취 형태	근로 전일제+고정	384(57.4)	212(31.7)	52( 7.8)	21(3.1)	6.17 (ns)	
		근로 전일제+비고정	59(58.4)	26(25.7)	9( 8.9)	7(6.9)		
		시간제	107(54.9)	65(33.3)	18( 9.2)	5(2.6)		
		소계	550(57.0)	303(31.4)	79( 8.2)	33(3.4)		
	고용 형태	상용직	345(59.1)	179(30.7)	44( 7.5)	16(2.7)	17.43 *	
		임시직	64(54.2)	35(29.7)	15(12.7)	4(3.4)		
		일용직	29(42.6)	33(48.5)	4( 5.9)	2(2.9)		
		비임금근로자	112(57.4)	56(28.7)	16( 8.2)	11(5.6)		
	비취업		146(57.0)	82(32.0)	19( 7.4)	9(3.5)	256(100.0)	
	배경요인	교육수준	고졸 이하	197(49.3)	133(33.3)	44(11.0)	26(6.5)	30.43 ***
대졸 이상			494(60.9)	248(30.6)	54( 6.7)	15(1.8)		
소계			691(57.1)	381(31.5)	98( 8.1)	41(3.4)		
가구소득		200만원 미만	43(52.4)	29(35.4)	8( 9.8)	2(2.4)	28.14 **	
		200~299만원	117(58.2)	61(30.3)	21(10.4)	2(1.0)		
		300~399만원	184(53.8)	122(35.7)	19( 5.6)	17(5.0)		
	400~499만원	137(53.5)	76(29.7)	29(11.3)	14(5.5)			
500만원 이상	209(63.3)	94(28.5)	21( 6.4)	6(1.8)	330(100.0)			
소계		690(57.0)	382(31.5)	98( 8.1)	41(3.4)	1211(100.0)		

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001.

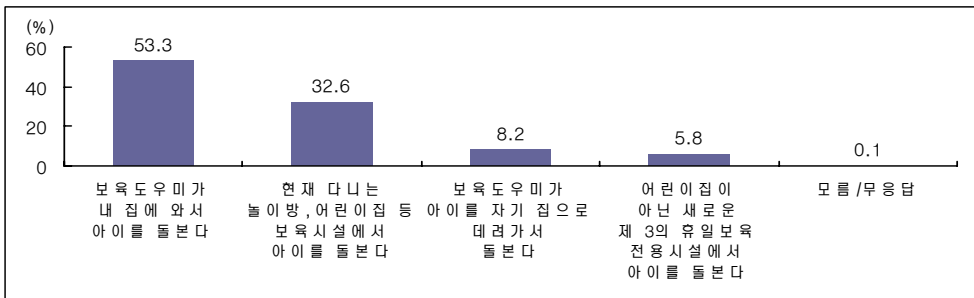


- 휴일 보육 서비스를 이용한다면, 어느 형태가 좋은지 질문한 결과, ‘보육도우미가 내 집에 와서 아이를 돌본다’(53.3%)를 가장 많이 응답하였다. 그 다음으로는 ‘현재 다니는 놀이방, 어린이집 등 보육시설에서 아이를 돌본다’(32.6%)가 많았다.

<표 5-17> 선호하는 휴일 보육 서비스 제공 장소

N=1,221

구 분	%
보육도우미가 내 집에 와서 돌본다	53.3
현재 다니는 놀이방, 어린이집 등 보육시설에서 아이를 돌본다	32.6
보육도우미가 아이를 자기 집으로 데려가서 돌본다	8.2
어린이집이 아닌 새로운 제 3의 장소에서 아이를 돌본다	5.8
무응답	0.1
합계	100.0



<그림 5-7> 선호하는 휴일 보육 서비스 제공 장소

- 응답자 특성별로 살펴보면, ‘대졸 이상’에서는 ‘내 집’과 ‘보육시설에서 보육도우미가 아이를 돌본다’는 응답이 대부분이었던 반면, ‘고졸 이하’에서는 ‘보육도우미의 집’과 ‘제3의 휴일보육전문시설’을 응답한 경우가 ‘대졸 이상’보다 상대적으로 많았다. 그 외는 응답자의 특성별 집단 간에 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표 5-18> 취업요인 및 배경요인에 따른 선호하는 휴일 보육 서비스 제공 장소

(단위 : 명(%))

구분		보육 도우미가 내 집에 와서 아이를 돌본다	현재 다니는 놀이방, 어린이집 등 보육시설에서 아이를 돌본다	보육 도우미가 아이를 자기 집으로 데려가서 돌본다	어린이집이 아닌 새로운 제 3의 장소에서 아이를 돌본다	계	$\chi^2$		
취업요인	취취	전일제+고정	363(54.3)	216(32.3)	54(8.1)	35(5.2)	668(100.0)	6.22 (ns)	1.62(ns)
		전일제+비고정	50(49.5)	34(33.7)	7(6.9)	10(9.9)	101(100.0)		
		시간제	102(52.3)	68(34.9)	18(9.2)	7(3.6)	195(100.0)		
	고용형태	소계	515(53.4)	318(33.0)	79(8.2)	52(5.4)	964(100.0)	11.61 (ns)	
		상용직	325(55.7)	183(31.4)	43(7.4)	32(5.5)	583(100.0)		
		임시직	58(49.2)	39(33.1)	14(11.9)	7(5.9)	118(100.0)		
		일용직	27(39.7)	33(48.5)	5(7.4)	3(4.4)	68(100.0)		
	비취업	비취업	105(53.8)	63(32.3)	17(8.7)	10(5.1)	195(100.0)	11.61 (ns)	
		소계	515(53.4)	318(33.0)	79(8.2)	52(5.4)	964(100.0)		
	배경	교육수준	고졸 이하	188(47.0)	141(35.3)	37(9.3)	34(8.5)	400(100.0)	
대졸 이상			461(56.9)	252(31.1)	63(7.8)	34(4.2)	810(100.0)		
소계			649(53.6)	393(32.5)	100(8.3)	68(5.6)	1210(100.0)		
요인	가구소득	200만원 미만	33(40.2)	33(40.2)	9(11.0)	7(8.5)	82(100.0)	21.88 *	
		200~299만원	109(54.2)	62(30.8)	21(10.4)	9(4.5)	201(100.0)		
		300~399만원	165(48.4)	128(37.5)	24(7.0)	24(7.0)	341(100.0)		
		400~499만원	138(53.9)	77(30.1)	25(9.8)	16(6.3)	256(100.0)		
		500만원 이상	199(60.3)	96(29.1)	21(6.4)	14(4.2)	330(100.0)		
		소계	644(53.2)	396(32.7)	100(8.3)	70(5.8)	1210(100.0)		

\*p<.05, \*\*p<.01.

(4) 24시간 보육제도에 대한 의견

- ‘24시간 보육을 이용할 수 있는 부모의 자격요건(한부모가족, 맞벌이 부부 등)을 엄격히 제한해야 한다’는 의견에 얼마나 찬성하는지 묻은 결과, ‘찬성’이 64.4%로 ‘찬성하지 않음’(35.5%)보다 28.9%p 더 많았다. 또, ‘24시간 보육을 이용하는 부모라도 일주일에 일정 시간 이상을 반드시 아이와 함께 있도록 해야 한다’는 의견에 대한 의견을 묻은 결과, ‘찬성한다’는 의견이 94.0%로 대부분이었다.

<표 5-19> 24시간 보육 제도에 대한 의견

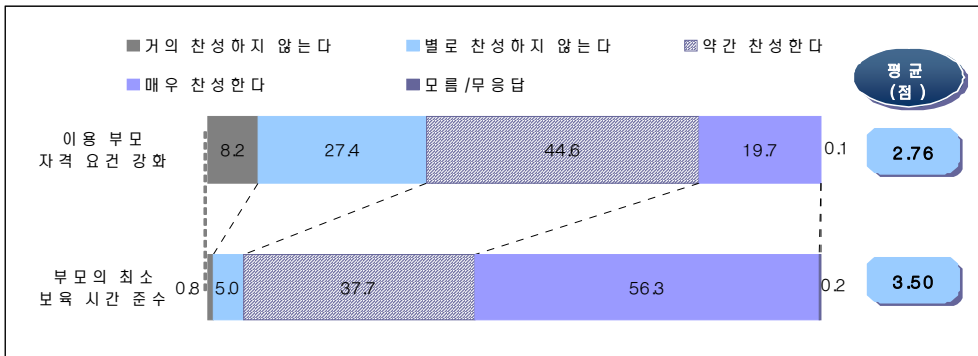
N=1,221

구 분	이용 부모 자격 요건 강화(%1)	부모의 최소 보육 시간 준수(%2)
매우 찬성한다	19.7	56.3
약간 찬성한다	44.6	37.7
별로 찬성하지 않는다	27.4	5.0
거의 찬성하지 않는다	8.2	0.8
무응답	0.1	0.2
계	100.0	100.0
평균(점)	2.76	3.50

주. 1) '24시간 보육을 이용할 수 있는 부모의 자격요건(한부모가족, 맞벌이 부부 등)을 엄격히 제한해야 한다'

2) '24시간 보육을 이용하는 부모라도 일주일에 일정시간 이상을 반드시 아이와 함께 있도록 해야 한다'

※ 평균 점수는 '매우 찬성한다' 를 4점, '약간 찬성한다' 를 3점, '별로 찬성하지 않는다' 를 2점, '거의 찬성하지 않는다' 를 1점으로 계산해 산출함. 점수가 높을수록 '긍정' 의 의미를 지님.



<그림 5-8> 24시간 보육 제도에 대한 의견

(5) 국공립 보육시설의 맞춤형보육 제공에 대한 의견

○ 국공립시설이 제공해야 하는 보육서비스에 대한 의견에 얼마나 찬성하는지 물은 결과, 모든 의견에 대해 '(약간+매우)찬성(80% 이상)' 의견이 '(거의+별로)찬성하지 않음'(20% 미만) 의견보다 60%P이상 많았다. 세부 의견별로 살펴보면, '모든 국공립 시설은 특수보육 서비스를 제공해야 한다'에 대한 찬성 의견이 91.2%로 가장 많은 반면, '모든 국공립 시설은 장애아 통합서비스를 제공해야 한다'에 대한 찬성 의견이 80.8%로 상대적으로 낮게 나타났다. 이러한 결과

를 통해 부모들은 국공립보육시설에서 시간연장보육 등의 맞춤보육을 실시하는 것에 대한 강한 요구를 가지고 있음을 알 수 있다. 그러나 이러한 질문이 민간보육시설이나 가정보육시설의 맞춤보육에 대한 요구가 없음을 의미한다고 단정할 수 없으므로 해석에 주의를 요한다.

<표 5-20> 국공립 보육시설 관련 의견

N=1,221

구 분	특수보육 서비스 제공(%1)	장애아 통합 보육서비스 제공(%2)	맞벌이 가정 자녀 우선 입소(%3)	저소득층 자녀 우선 입소(%4)
매우 찬성한다	40.1	32.4	34.2	38.4
약간 찬성한다	51.1	48.3	47.9	46.3
별로 찬성하지 않는다	7.5	16.5	14.7	13.6
거의 찬성하지 않는다	1.2	2.7	3.1	1.6
무응답	0.1	0.1	0.1	0.1
계	100.0	100.0	100.0	100.0
평균	3.30	3.11	3.13	3.22

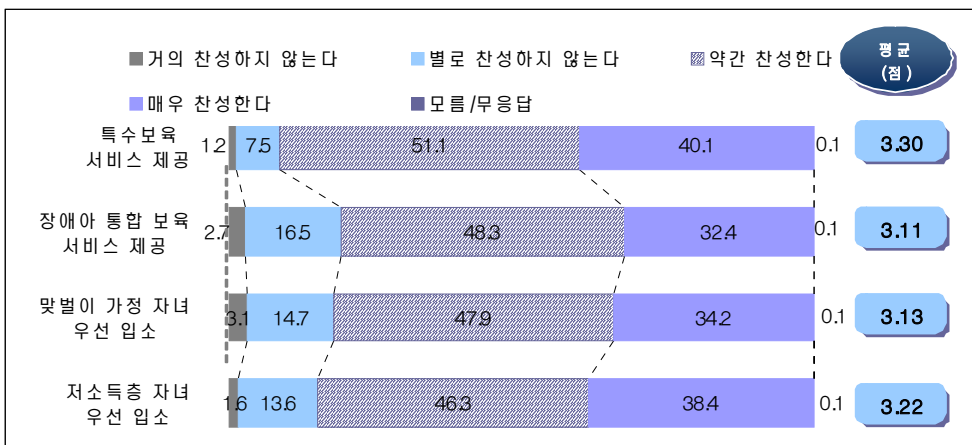
주: 1) 모든 국공립 시설은 특수보육 서비스를 제공해야 한다

2) 모든 국공립 시설은 장애아 통합 보육 서비스를 제공해야 한다

3) 모든 국공립 시설에는 부모가 모두 일을 하는 가정의 자녀가 우선 입소하여야 한다

4) 모든 국공립 시설에는 저소득층 가정의 자녀가 우선 입소하여야 한다

※ 평균 점수는 '매우 찬성한다' 를 4점, '약간 찬성한다' 를 3점, '별로 찬성하지 않는다' 를 2점, '거의 찬성하지 않는다' 를 1점으로 계산해 산출함. 점수가 높을수록 '긍정' 의 의미를 지님.



<그림 5-9> 국공립 보육시설 관련 의견

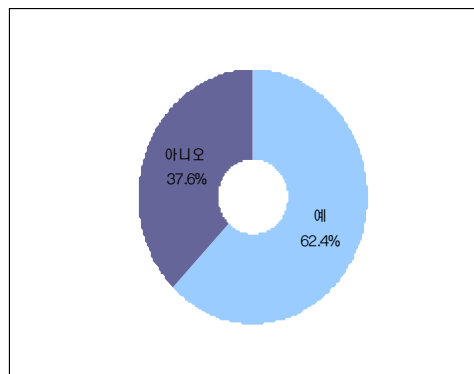
## 2) 공공 보육 도우미 제도

### (1) 이용 의사

- 공공보육도우미 제도 이용의향을 묻은 결과, 이용의향이 ‘있다’는 응답이 62.4%로 ‘없다’(37.6%)는 응답보다 24.8%p 더 많았다.

<표 5-21> 공공 보육 도우미 제도 이용 의향

		N=1221
구 분	%	
예	62.4	
아니오	37.6	
계	100.0	



<그림 5-10> 공공 보육도우미 이용 의향

- 응답자의 특성별로 살펴보면, 공공보육도우미제도 이용 의향은 ‘고졸 이하’를 제외한 전 집단에서 50% 이상인 가운데 특히 ‘대졸 이상’에서 상대적으로 높아 교육수준에 따라 유의미한 차이를 보였다. 다른 특성별로는 집단 간에 의미 있는 차이가 나타나지는 않았으나 가구 소득이 ‘500만 원 이상’에서 가장 높은 이용의사가 나타나고 있다.

<표 5-22> 취업요인 및 배경요인에 따른 공공 보육 도우미 제도 이용 의향

(단위 : 명(%))

구 분		예	아니오	계	x 2	
취 업 요 인	취 취 형 태	전일제+고정	415(62.0)	254(38.0)	669(100.0)	.45 (ns)
		전일제+비고정	61(60.4)	40(39.6)	101(100.0)	
		시 간 제	125(64.1)	70(35.9)	195(100.0)	
		소 계	601(62.3)	364(37.7)	965(100.0)	
	고 용 형 태	상 용 직	379(64.9)	205(35.1)	584(100.0)	7.28 (ns)
		임 시 직	62(52.5)	56(47.5)	118(100.0)	
		일 용 직	44(64.7)	24(35.3)	68(100.0)	
		비임금근로자	116(59.5)	79(40.5)	195(100.0)	
	소 계		601(62.3)	364(37.7)	965(100.0)	.03(ns)
	비 취 업		161(62.9)	95(37.1)	256(100.0)	
배 경 요 인	교 육 수 준	고졸 이하	197(49.3)	203(50.8)	400(100.0)	43.04 ***
		대졸 이상	557(68.7)	254(31.3)	811(100.0)	
		소 계	754(62.3)	457(37.7)	1211(100.0)	
	가 구 소 득	200만원 미만	51(62.2)	31(37.8)	82(100.0)	6.54 (ns)
		200~299만원	127(63.2)	74(36.8)	201(100.0)	
		300~399만원	199(58.2)	143(41.8)	342(100.0)	
		400~499만원	157(61.3)	99(38.7)	256(100.0)	
500만원 이상		223(67.6)	107(32.4)	330(100.0)		
소 계		757(62.5)	454(37.5)	1211(100.0)		

\*\*\*p<.001.

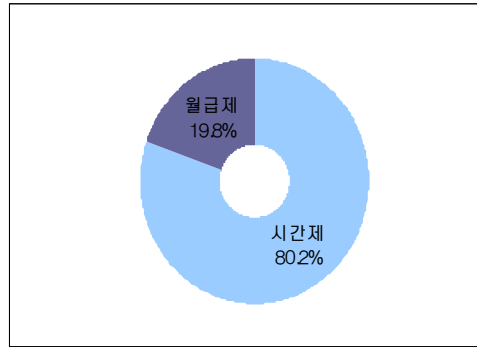
(2) 이용 형태 선호도

- 공공보육도우미제도 이용의향자에게 시간제와 월급제 중 어느 쪽을 더 선호하는지 알아본 결과, ‘시간제’ 희망자가 80.2%로 ‘월급제’ 희망자(19.8%)보다 4배 정도 많았다.

<표 5-23> 공공보육도우미 이용 형태 선호도

N=762

구 분	%
시간제	80.2
월급제	19.8
계	100.0



<그림 5-11> 이용 형태 선호도

- 응답자 특성별로 살펴보면, 시간제 이용의향자는 근무형태별로는 ‘시간제’ 근로자, 고용형태별로는 ‘일용직 근로자’, 가구소득수준별로는 월소득 ‘200만원대’에서 상대적으로 많았다. 월급제 이용의향자는 ‘전일제+고정’과 ‘상용직’근로자, 가구 소득 ‘500만 원 이상’에서 이용의향이 높게 나타났다.

<표 5-24> 취업요인 및 배경요인에 따른공공 보육 도우미 이용 형태 선호도

(단위 : 명(%))

구 분			시간제	월급제	계	$\chi^2$		
취 업 요 인	취 업 태	근무형태	전일제+고정	310(74.7)	105(25.3)	415(100.0)	24.41 ***	.18(ns)
		전일제+비고정	52(85.2)	9(14.8)	61(100.0)			
		시간제	118(94.4)	7( 5.6)	125(100.0)			
		소 계	480(79.9)	121(20.1)	601(100.0)			
	고 용 형 태	상용직	279(73.6)	100(26.4)	379(100.0)	25.43 ***		
		임시직	57(91.9)	5( 8.1)	62(100.0)			
		일용직	41(93.2)	3( 6.8)	44(100.0)			
		비임금근로자	103(88.8)	13(11.2)	116(100.0)			
	비 취업			131(81.4)	30(18.6)	161(100.0)		
	배 경 요 인	교육 수준	고졸 이하	161(81.7)	36(18.3)	197(100.0)	.44 (ns)	
대졸 이상			443(79.5)	114(20.5)	557(100.0)			
소 계			604(80.1)	150(19.9)	754(100.0)			
가 구 소 득 인	가구 소득	200만원 미만	43(84.3)	8(15.7)	51(100.0)	13.34 *		
		200~299만원	111(87.4)	16(12.6)	127(100.0)			
		300~399만원	166(83.4)	33(16.6)	199(100.0)			
		400~499만원	123(78.3)	34(21.7)	157(100.0)			
		500만원 이상	163(73.1)	60(26.9)	223(100.0)			
		소 계	606(80.1)	151(19.9)	757(100.0)			

\*p<.05. \*\*\*p<.001.

### (3) 보육료 걱정 수준

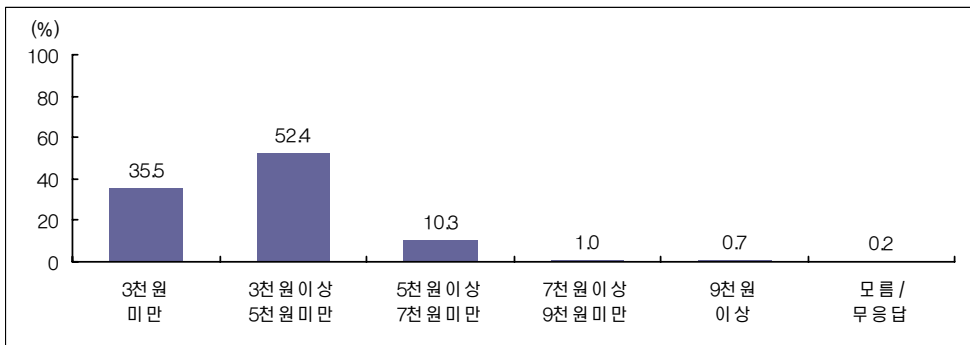
#### ① 시간당 보육료

- 시간제 이용 의향자들에게 시간당 보육료 걱정 수준을 물은 결과, '3천 원 이상 5천원 미만'을 응답한 경우가 52.4%로 가장 많았으며, '3천원미만'이 35.5%로 그 다음으로 많이 응답되었다.

<표 5-25> 공공보육도우미 시간당 보육료

N=611

구 분	%
3천원 미만	35.5
3천원 이상~5천원 미만	52.4
5천원 이상~7천원 미만	10.2
7천원 이상	1.0
9천원 이상	0.7
무응답	0.2
계	100.0



<그림 5-12> 시간당 보육료

#### ② 월급

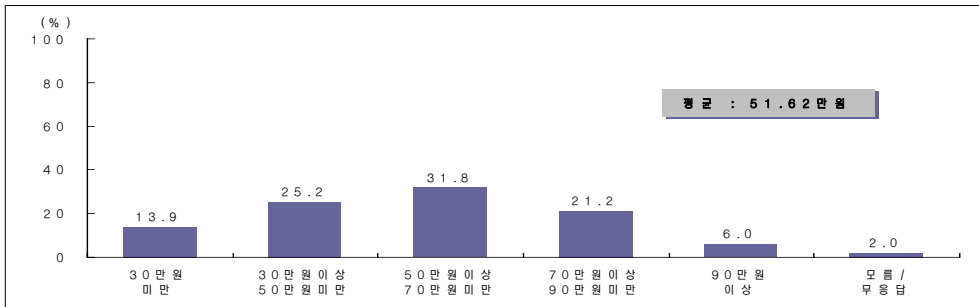
- 월급제 이용 의향자들에게 공공보육도우미의 월급 걱정 수준을 물은 결과, '50만원 이상 70만원 미만'을 응답한 경우가 31.8%로 가장 많았으며, '30만원 이상 50만원 미만'이 25.2%로 그 다음으로 많이 응답되었다. 응답자들이 생각하는 공공보육도우미 월급의 걱정수준은 평균 51.62만원인 것으로 나타났다.



<표 5-26> 공공보육도우미 월급

N=151

구 분	%
30만원 미만	13.9
30만원 이상~50만원 미만	25.1
50만원 이상~70만원 미만	31.8
70만원 이상~90만원 미만	21.2
90만원 이상	6.0
무응답	2.0
합계	100.0
평균(만원)	51.62



<그림 5-13> 월급

(4) 도우미 선택 시 고려사항

- 공공보육도우미 이용의향자들에게 공공보육도우미 선택 시 비용과 전문성 고려정도를 질문한 결과, 평균적으로 ‘비용’을 약 41%, ‘도우미의 전문성’을 약 59% 정도 고려하는 것으로 나타나, 비용보다는 도우미의 전문성을 중요시하는 것을 알 수 있었다.

<표 5-27> 공공보육도우미 선택 시 고려사항

N=762

구 분	비용(%)	전문성(%)
10% 미만	0.9	0.0
10~30% 미만	13.0	1.4
30~50% 미만	41.3	10.8
50~70% 미만	39.4	50.4
70~90% 미만	5.0	34.3
90% 이상	0.3	3.0
무응답	0.1	0.1
합계	100.0	100.0
평균	40.88	59.12

### 3) 자녀양육 지원센터(영유아플라자)

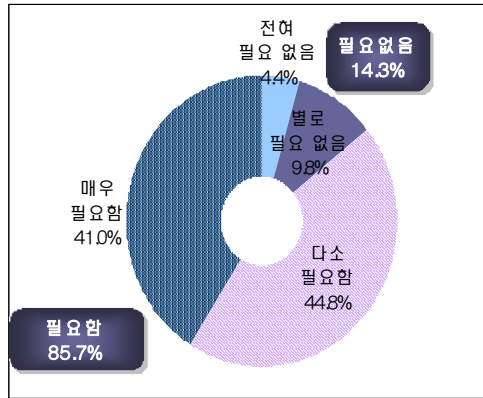
#### (1) 필요성

- 자녀양육지원센터(영유아플라자) 필요성에 대해 물은 결과, ‘(다소+매우)필요하다’는 의견이 85.7%로, ‘(전혀+별로)필요없다’(14.3%) 보다 71.4%P 더 많았다.

<표 5-28> 자녀양육 지원센터(영유아플라자) 필요성

N=1,221

구 분	%
매우 필요함	41.0
다소 필요함	44.8
별로 필요없음	9.8
전혀 필요없음	4.4
합계	100.0



<그림 5-14> 자녀양육지원센터(영유아플라자) 필요성

- 응답자 특성별로 살펴보면, ‘(다소+매우)필요하다’는 응답은 전집단에서 70% 이상으로 높게 나타났으며, 고용형태별로는 필요도가 ‘임시직’에서 가장 낮은 반면 ‘비임금근로자’에서 상대적으로 높았다.

<표 5-29> 취업요인 및 배경요인에 따른 자녀양육 지원센터(영유아플라자) 필요성

(단위 : 명(%))

구 분		① 매우 필요함	② 다소 필요함	①+②	③ 별로 필요 없음	④ 전혀 필요 없음	③+④	계	x 2		
취 업 요 인	취 취 형 태	전일제+고정	269(40.2)	313(46.8)	582(87.0)	59(8.8)	28( 4.2)	87(13.0)	669(100.0)	7.32 (ns)	3.11(ns)
		전일제+비고정	49(48.5)	38(37.6)	87(86.1)	11(10.9)	3( 3.0)	14(13.9)	101(100.0)		
		시 간 제	78(40.0)	85(43.6)	163(83.6)	18(9.2)	14( 7.2)	32(16.4)	195(100.0)		
		소 계	396(41.0)	436(45.2)	832(86.2)	88(9.1)	45( 4.7)	133(13.8)	965(100.0)		
	고 용 형 태	상 용 직	242(41.4)	268(45.9)	510(87.3)	53(9.1)	21( 3.6)	74(12.7)	584(100.0)	19.03 *	
		임 시 직	52(44.1)	40(33.9)	92(78.0)	14(11.9)	12(10.2)	26(22.0)	118(100.0)		
		일 용 직	30(44.1)	27(39.7)	57(83.8)	6(8.8)	5( 7.4)	11(16.2)	68(100.0)		
		비임금근로자	72(36.9)	101(51.8)	173(88.7)	15(7.7)	7( 3.6)	22(11.3)	195(100.0)		
		소 계	396(41.0)	436(45.2)	832(86.2)	88(9.1)	45( 4.7)	133(13.8)	965(100.0)		
	비 취 업	104(40.6)	111(43.4)	215(84.0)	32(12.5)	9( 3.5)	41(16.0)	256(100.0)			
배 경 요 인	교육 수준	고졸 이하	155(38.8)	190(47.5)	345(86.3)	39(9.8)	16( 4.0)	55(13.8)	400(100.0)	1.88 (ns)	
		대졸 이상	341(42.0)	354(43.6)	695(85.7)	78(9.6)	38( 4.7)	116(14.3)	811(100.0)		
	소 계	496(41.0)	544(44.9)	1040(85.9)	117(9.7)	54( 4.5)	171(14.1)	1211(100.0)			
가 구 소 득 인	200만원 미만 200~299만원 300~399만원 400~499만원 500만원 이상 소 계	200만원 미만	43(52.4)	32(39.0)	75(91.5)	5(6.1)	2( 2.4)	7( 8.5)	82(100.0)	15.91 (ns)	
		200~299만원	85(42.3)	97(48.3)	182(90.5)	15(7.5)	4( 2.0)	19( 9.5)	201(100.0)		
		300~399만원	128(37.4)	166(48.5)	294(86.0)	33(9.6)	15( 4.4)	48(14.0)	342(100.0)		
		400~499만원	100(39.1)	112(43.8)	212(82.8)	30(11.7)	14( 5.5)	44(17.2)	256(100.0)		
		500만원 이상	140(42.4)	137(41.5)	277(83.9)	34(10.3)	19( 5.8)	53(16.1)	330(100.0)		
		소 계	496(41.0)	544(44.9)	1040(85.9)	117(9.7)	54( 4.5)	171(14.1)	1211(100.0)		

\*p<.05.

(2) 희망 기능

<표 5-30> 자녀양육지원센터(영유아 플라자) 희망 기능

N=1047

구 분	1순위(%)	2순위(%)	1+2순위(%)
놀이방법, 자녀훈육법 등 부모교육	26.7	17.3	22.0
전문가의 상담(육아상담, 심리상담 등)	18.8	16.2	17.5
부모와 아이가 일정시간 놀 수 있는 놀이 시설 및 공간 제공	12.3	20.1	16.2
집에서 아이와 사용할 교재, 교구 및 장난감 대여	14.6	16.0	15.3
육아정보제공(온라인/오프라인)	15.7	6.8	11.2
희망부모가 맡긴 아이에 대한 시간제 보육	7.9	11.2	9.6
부모 모임과 정보를 교환할 수 있는 장소제공	2.7	8.6	5.6
토·휴일보육	1.2	3.1	2.2
무응답	0.0	0.8	0.4
계	100.0	100.0	100.0

- 자녀양육지원센터(영유아플라자)가 필요하다고 응답한 사람들에게 자녀양육지원센터에 희망하는 기능을 묻은 결과, ‘놀이방법, 자녀훈육법 등 부모교육’을 희망한다는 응답이 44.0%(1+2순위)로 가장 많았으며, 그 다음으로 ‘전문가의 상담’(35.1%), ‘부모와 자녀가 함께할 수 있는 놀이시설 및 공간 제공’(32.4%), ‘교재, 교구 및 장난감 대여’(30.7%)의 순으로 나타났다.
- 응답자 특성별로 살펴보면, 가구소득별로는 월소득 ‘200만원 미만’에서는 ‘전문가의 상담’을 희망한다는 의견이 많았으며, 그 외 소득계층에서는 ‘놀이방법 등 부모교육’을 희망한다는 의견이 많았다.

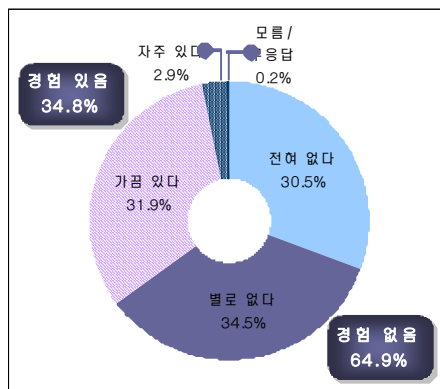
#### 4) 소아과병원 연계 보육 요구

##### (1) 아이가 아플 때 보육시설과 보육자 이용의 어려움

- 아이가 아플 때, 기존 보육자나 보육시설에 맡기지 못해 어려움을 겪은 적이 있는지 묻은 결과, ‘(가끔+자주) 있다’가 34.8%, ‘(전혀+별로) 없다’는 응답이 64.9% 였다.

<표 5-31> 아이가 아플 때 보육시설/보육자 이용의 어려움

구 분	%
자주 있다	2.9
가끔 있다	31.9
별로 없다	34.5
전혀 없다	30.5
무응답	0.2
계	100.0



<그림 5-15> 아이가 아플 때 보육시설/보육자 이용의 어려움

- 응답자 특성별로 살펴보면, ‘어려움을 겪은 적이 있다’는 응답은 근무형태나 고용형태에 따라서는 차이가 나타나지 않았으나, 가구소득별로는 월소득 ‘200만원대’에서 상대적으로 많았다.

<표 5-32> 취업요인 및 배경요인에 따른 아이가 이플 때 보육시설/보육자 이용의 어려움 (단위 : %)

구		분	① 자주 있다	② 가끔 있다	①+②	③ 별로 없다	④ 전혀 없다	③+④	계	$\chi^2$		
취 업 요 인	취 업 태	근무형태	전일제+고정 전일제+비고정 시간제	20(3.0) 1(1.0) 10(5.1)	224(33.5) 38(37.6) 62(31.8)	244(36.5) 39(38.6) 72(36.9)	244(36.5) 38(37.6) 77(39.5)	180(26.9) 24(23.8) 46(23.6)	424(63.5) 62(61.4) 123(63.1)	668(100.0) 101(100.0) 195(100.0)	5.77 (ns)	46.82***
		고 용 태	상용직 임시직 일용직 비임금근로자	14(2.4) 8(6.8) 4(5.9) 5(2.6)	201(34.5) 48(40.7) 18(26.5) 57(29.2)	215(36.9) 56(47.5) 22(32.4) 62(31.8)	214(36.7) 40(33.9) 29(42.6) 76(39.0)	154(26.4) 22(18.6) 17(25.0) 57(29.2)	368(63.1) 62(52.5) 46(67.6) 133(68.2)	583(100.0) 118(100.0) 68(100.0) 195(100.0)	16.05 (ns)	
			소 계	31(3.2) 324(33.6)	355(36.8) 359(37.2)	250(25.9) 609(63.2)	964(100.0) 964(100.0)					
			비 취 업	5(2.0) 65(25.6)	70(27.6) 62(24.4)	122(48.0) 184(72.4)	254(100.0)					
	배 경 요 인	교육 수준	고졸 이하 대졸 이상	11(2.8) 25(3.1)	121(30.3) 265(32.8)	132(33.1) 290(35.8)	146(36.6) 271(33.5)	121(30.3) 248(30.7)	267(66.9) 519(64.2)	399(100.0) 809(100.0)	1.34 (ns)	
			소 계	36(3.0) 386(32.0)	422(34.9) 418(34.6)	369(30.5) 787(65.1)	1208(100.0)					
가구 소득		200만원 미만 200~299만원 300~399만원 400~499만원 500만원 이상	3(3.7) 7(3.5) 11(3.2) 7(2.7) 5(1.5)	20(24.4) 78(39.0) 110(32.4) 81(31.6) 99(30.0)	23(28.0) 85(42.5) 121(35.6) 88(34.4) 104(31.5)	24(29.3) 53(26.5) 112(32.9) 88(34.4) 141(42.7)	35(42.7) 62(31.0) 107(31.5) 80(31.3) 85(25.8)	59(72.0) 115(57.5) 219(64.4) 168(65.6) 226(68.5)	82(100.0) 200(100.0) 340(100.0) 256(100.0) 330(100.0)	25.37 *		
		소 계	33(2.7) 388(32.1)	421(34.9) 418(34.6)	369(30.5) 787(65.1)	1208(100.0)						

\*p<.05. \*\*\*p<.001.

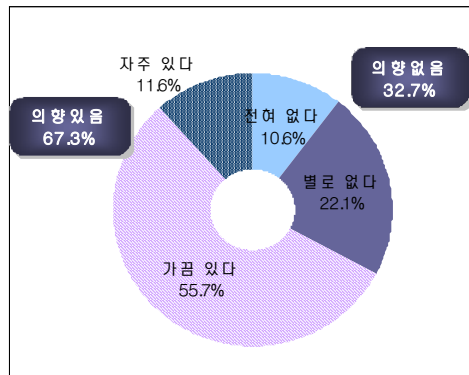
(2) 소아과병원 연계 보육제도 이용 의사

소아과 병원 연계 보육제도에 대한 이용의향을 묻은 결과, 의향이 ‘(가끔+자주)있다’는 응답이 67.3%로 ‘(전혀+별로)없다’는 응답(32.7%) 보다 34.6%p 더 많았다. 응답자의 특성별로 보았을 때 집단 간에 의미 있는 차이는 나타나지 않았다.

<표 5-33> 소아과병원 연계 보육 이용 의향

N=1221

구 분	%
자주 있다	11.6
가끔 있다	55.7
별로 없다	22.1
전혀 없다	10.6
계	100.0



<그림 5-16> 소아과 병원 연계 보육 이용 의향

## 5) 서울시의 보육 정책에 대한 의견

### (1) 보육비용 지원 방식 선호도

<표 5-34> 보육비용 지원 방식 선호도

N=1,221

구 분	%
어머니 본인이 육아를 전담하는 경우에도 보육비용 지원	37.2
보육시설 외 보육자(친척/이웃 포함) 이용자에게도 지원	34.9
보육시설 이용자에게만 지원	26.8
기타, 무응답	1.1
계	100.0

- 보육비용 지원 방식 선호도를 묻은 결과, ‘어머니가 육아를 전담하는 경우에도’(37.2%), ‘보육시설 외 보육자(친척/이웃포함) 이용자에게도’(34.9%), ‘보육시설 이용자에게만’(26.8%)의 순으로 응답되어, 보육시설 이외에 다른 보육 형태

들에 대한 비용 부담을 정부에서 지원해줘야 한다는 응답이 많았다.

- 응답자 특성별로 살펴보면, ‘시간제’ 근로자, ‘일용직’, 월소득 ‘300만원미만’에서는 ‘어머니 본인이 육아를 전담하는 경우에도 보육비용을 지원’해야 한다는 의견이 상대적으로 많았으며, ‘전일제+고정’ 근로자, ‘상용직’, 월소득 ‘500만원 이상’에서는 ‘보육시설 외 보육자이용자에게도 보육비용을 지원’해야 한다는 의견이 상대적으로 많았다.

<표 5-35> 취업요인 및 배경요인에 따른공공 보육 도우미 이용 형태 선호도

(단위 : 명(%))

구		분	어머니 본인이 육아를 전담하는 경우도 보육비용 지원	보육시설 외 보육자 (친척, 이웃 포함)이용자에 게도 지원	보육시설 이용자에게 만 지원	계	$\chi^2$		
취 업 요 인	취 취 형 태	근무형태	전일제+고정	192(29.0)	271(41.0)	198(30.0)	661(100.0)	15.72 **	48.78***
		전일제+비고정	35(34.7)	38(37.6)	28(27.7)	101(100.0)			
		시간제	85(43.8)	58(29.9)	51(26.3)	194(100.0)			
		소 계	312(32.6)	367(38.4)	277(29.0)	956(100.0)			
	고 용 형 태	상용직	168(29.2)	247(42.9)	161(28.0)	576(100.0)	21.40 **		
		임시직	45(38.1)	46(39.0)	27(22.9)	118(100.0)			
		일용직	30(44.8)	16(23.9)	21(31.3)	67(100.0)			
		비임금근로자	69(35.4)	58(29.7)	68(34.9)	195(100.0)			
	비취업			142(56.6)	59(23.5)	50(19.9)	251(100.0)		
	배 경 요 인	교육 수준	고졸 이하	146(36.9)	141(35.6)	109(27.5)	396(100.0)	.19 (ns)	
대졸 이상			304(38.0)	285(35.6)	212(26.5)	801(100.0)			
소 계			450(37.6)	426(35.6)	321(26.8)	1197(100.0)			
가 구 소 득	가구 소득	200만원 미만	40(50.0)	21(26.3)	19(23.8)	80(100.0)	32.44 ***		
		200~299만원	99(50.3)	55(27.9)	43(21.8)	197(100.0)			
		300~399만원	129(37.9)	129(37.9)	82(24.1)	340(100.0)			
		400~499만원	88(34.5)	89(34.9)	78(30.6)	255(100.0)			
		500만원 이상	95(29.1)	130(39.9)	101(31.0)	326(100.0)			
		소 계			451(37.6)	424(35.4)		323(27.0)	1198(100.0)

주 : 기타 항목의 빈도수가 적어, 이를 제외하고  $\chi^2$ 검증을 실시하였음.

\*\*p<.01, \*\*\*p<.001.

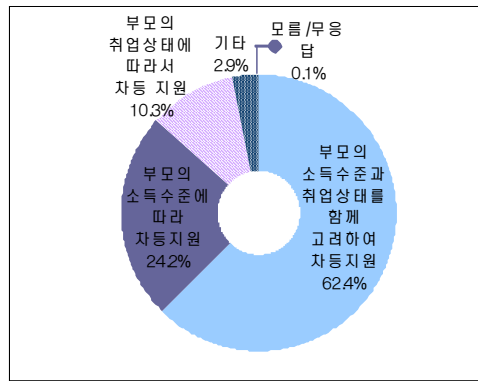
(2) 서울시 보육료 지원 기준 선호도

<표 5-36> 보육료 지원 기준 선호도

구 분	%
부모의 소득수준과 취업상태를 함께 고려하여 차등지원	62.5
부모의 소득수준에 따라 차등지원	24.2
부모의 취업상태에 따라서 차등지원	10.3
기타, 무응답	3.0
계	100.0

N=1,221

- 서울시의 보육료 지원 기준에 대해서는 ‘부모의 소득수준과 취업상태를 함께 고려하여 차등지원’ 해야 한다는 의견이 62.4%로 가장 많으며, 그 다음으로 ‘부모의 소득수준에 따라 차등지원’(24.2%), ‘부모의 취업상태에 따라 차등지원’(10.3%)의 순이다.
- 응답자의 특성별 응답현황은 대체로 전체응답의 경향성을 따르는 것으로 나타나 집단 간에 의미 있는 차이가 나타나지 않았다.



<그림 5-17> 서울시 보육료 지원 기준 선호도

(3) 서울시 역점 보육 정책에 대한 의견

- 서울시에서 가장 역점을 두어야 할 보육정책이 무엇인지 묻은 결과 ‘양질의 보육을 제공할 수 있는 어린이집 확충’이 53.1%로 가장 많이 응답됐으며, 그 다

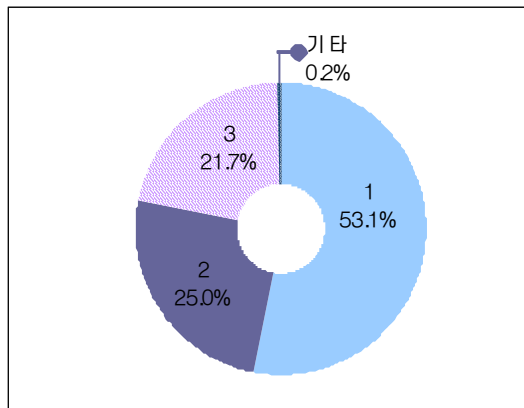


음으로 ‘안심하고 의뢰할 수 있는 보육 도우미 파견 사업 강화’(25.0%), ‘조부모, 친인척, 이웃 등 개인 보육을 이용할 경우에도 비용 지원’(21.7%) 순으로 나타났다.

<표 5-37> 서울시 역점 보육 정책에 대한 의견

N=1,221

구 분	%
양질의 보육을 제공하는 어린이집 확충	53.1
안심하고 의뢰할 수 있는 보육 도우미 파견 사업 강화	25.0
조부모, 친인척, 이웃 등 개인 보육을 이용할 경우에도 비용 지원	21.7
기타	0.2
계	100.0



주 : 1. 양질의 보육을 제공할 수 있는 어린이집 확충  
 2. 안심하고 의뢰할 수 있는 보육 도우미 파견 사업 강화  
 3. 조부모, 친인척, 이웃 등 개인 보육을 이용할 경우에도 비용 지원

<그림 5-18> 서울시 역점 보육 정책에 대한 의견

- 세부 특성별 응답현황은 다음과 같으며, 대체로 전체응답의 경향성을 따르는 것으로 나타나 집단 간에 의미 있는 차이는 나타나지 않았다.

## 2. 심층면접

맞춤보육을 실시하고 있는 보육시설의 시설장과 보육교사, 건강가정지원센터의 공공보육도우미 파견 사업 담당자와 아이돌보미에 대한 심층면접 결과에 대해 보육시설의 맞춤보육과 공공보육도우미 파견 사업으로 나누어 기술하고자 한다. 보육시설에서의 맞춤보육은 맞춤보육 개선방안과 맞춤보육 쟁점사항으로 나누어 제시하고자 하며, 공공보육도우미 파견 사업은 개선방안을 중심으로 살펴보겠다.

### 1) 보육시설 맞춤보육

#### (1) 맞춤보육의 개선 사항 및 개선 방안

##### ① 물리적 환경

시간연장 보육의 경우 귀가 시간이 다르므로 자지 않고 가는 아이와 자다다 늦게 귀가하는 아이가 함께 생활하므로 수면실 또는 수면 공간이 운영되어야 한다. 또한 수면실에서 수면을 취하는 아이들의 경우에도 교사가 늘 살필 수 있어야 하나 한 명의 보육교사가 근무하는 경우 보육시설의 구조가 적절하지 않은 곳이 있다. 또한 영아들의 맞춤보육 수요가 많은 상황에서 영아들이 지내는 공간이 따뜻하고 편안해야 하는데 그렇지 않은 곳이 있어 물리적 환경의 보완이 요구되는 시설도 있다.

“방 두 개를 수면실로 써요. 그래서 아이들의 개별 욕구를 좀 충족시켜주고 있거든요. 아이들이 늦게까지 있다 보면 자야 되니까... 이제 그렇게 되면 수면을 하는 아이들 잠잘 때 지키고 있어야 된다고 그러는데 그러기에는 구조 때문에 용이하지는 않죠.” (B 시설장)

“영아들이 지내는 공간이 정말 따뜻한 공간이 되어야 된다는 생각을 많이 하는데... 환경적인 부분이... 일단 편안하려면 환경이 좋아야 편안하잖아요. 애기들이. 그런 부분이 안 되어 있는 시설이 많이 있어요.” (B 시설장)

24시간 보육을 하는 경우에는 24시간 보육 아동을 위한 전용 공간이 필요하다. 24시간 보육아동은 항상 정규 보육아동이 오기 전에 일어나야 하며 아침 일찍부터 공간을 비워줘야 하므로 건강이 좋지 않은 상태에서도 쉼 공간이 없다. 이를 위해 유희 공간이 있는 곳은 별도의 공간을 제공하여야 하며, 유희 공간이 없는 경우에는 주간 보육 아동의 정원을 조정하여 24시간 보육 아동을 위한 공간을 제공하도

록 해야 한다. 24시간 보육을 하는 경우 24시간 보육 영유아가 잘 지낼 수 있도록 최대한 배려함으로써 양질의 보육이 이루어질 수 있도록 한다.

“선생님들이 늘 안쓰러워 하던 게... 애들이 7시 전에 일어나서 다 씻고 다 챙기고 밥을 이미 먹어야 7시 반에 아가들이 오잖아요. 근데 사실은 애들이 여기서 뒹굴뒹굴도 하고 싶고 어떨 때는 아플 때는 더 누워도 있어야 하고 선생님하고도 더 편한 시간을 더 많이 갖고 싶은데 그 공간 자체가 아이들이 이용하는 보육시설이다 보니깐 일단 정리가 되어야 하잖아요. 그래서 선생님들이 늘 이 아이들만 정말 편안하게 있는 공간... 집 같은 분위기에 자기네 공간에서 자고 아침에도 좀 여유롭게 비비적거리다가 준비하고 할 수 있는 공간이 있었으면 좋겠다.” (D 시설장)

이외에도 대규모의 보육시설에서 맞춤형보육을 할 때 냉난방비의 부담이 크므로 냉난방 시설을 분리해서 냉·난방비를 절감하도록 해야 하며, 샤워를 할 수 있는 시설이 없는 경우 샤워 시설을 갖추도록 해야 한다. 또한 야간에 보육이 이루어지므로 안전사고를 대비하여 비디오 폰, 보안경비 장치, 외부 사람을 확인하고 문을 여는 걸개 장치 등 안전장치를 강화한다.

## ② 인력

### ○ 인력 배치

시간연장과 24시간 보육을 담당하고 있는 교사의 수는 1~2명이었으며, 현재 맞춤형보육을 담당하는 인력이 충분한지에 대해서는 충분하다고 응답하는 시설과 부족하다는 시설이 혼재되어 있다. 대체로 국공립의 경우 충분하다고 응답하는 경우가 많았고, 민간이나 가정의 경우 부족하다고 하는데 이는 국공립에게 더 많은 인력 지원이 가능한 인건비 지원 체계의 차이에 기인한다고 보여진다. 국공립의 경우 구에서 별도의 인력지원이 있는 곳도 있다.

24시간 보육의 경우 현재 인력이 부족하지 않다고 하더라도 영유아가 갑자기 아파서 응급실에 가야하는 경우를 대비해서 최소 2인 이상의 보육교사가 배치되어야 하며, 시설장들은 보조교사라도 있어야 한다는 의견을 제시하고 있다. 또한 시간연장 보육이나 24시간 보육아동 중 영아(특히 영영아가 있는 경우)의 비율이 높은 경우는 인력이 부족하며, 환절기에 아픈 아이들이 많은 경우와 같이 일시적으로 교사가 부족한 시기가 있다.

“자는 아이가 한 명이든 두 명이든 자는 아이가 있는 시설은 교사가 두 명

은 있어야 해요. 안전도 그렇고 저희가 새벽 3시인가 한 명이 경기를 해 가지고요, 대학병원을 갔었던 적이 있어서 제가 나왔죠. 사실은 교사 혼자서 자면은 못한다는 얘기에요. 나머지 애들은 어떻게 놔두고 병원가요? 근데 다 애기들인데 그래서 저한테 전화가 와서 제가 사실은 데리고 갔는데 그런 문제가 있어요. 24시간 하면은....” (D 시설장)

“환절기에 아이들이 다 아프거나 경기를 할 때도 있고, 병원에 가야 할 때도 있어서 보조교사라도 1명 더 있어야 해요. 환절기에는 다섯 명이 다 아플 때도 있어요.” (L 시설장)

시간연장과 24시간 보육 둘 다 야간에 이루어지므로 교사가 혼자 근무하는 경우 안전사고의 위험이 있으므로 시간연장 보육이더라도 가급적 2인 이상이 근무할 수 있도록 해야 한다.

“야간에는 안전문 해서 문을 밖에서 못 열게 장치도 하지만 외부에서 누가 들어오는 것에 대해 여자 선생님 혼자서 위험한 부분도 있고, 그래서 개인적으로 두 분의 선생님이 같이 보육을 하시다보면 안전성이나 이런 부분들에 대해서 더 좋지 않을까 하는 생각을 해요.” (Q 보육교사)

그런가하면 24시간이나 시간연장 보육을 위한 별도의 자격 있는 보육교사를 채용하지 않는 경우도 있어 보육의 질을 담보하지 못하는 문제가 있으며, 이러한 문제를 제기하는 시설장이나 교사도 있었다.

“24시를 하는 어린이집 같은 경우는 원장님이나 원장님 가족들이 그 아이를 데리고 있어야 하는 부담이 있기 때문에 어디를 데리고 가도 아이를 데리고 가야하고... 시간연장 담당 선생님이 아니고 민간일 경우 원장님들이 보시는 경우가 많은데 원장님들이 개인적인 일이 있다 보면 아이들을 데리고 움직여야 하는 부분들이 없지 않아 있더라고요.” (Q 보육교사)

#### ○ 구인

시설장 중에는 시간연장 보육교사보다 24시간 보육교사의 구인이 더 용이하다는 경우가 있었으나 보육교사로서의 자질이 충분하며 24시간 보육을 믿고 맡길만한 교사의 구인은 어렵다고 하는 경우가 많았다.

“야간교사보다는 24시간 보육교사를 하려는 경우가 오히려 더 있어요. 주간에 자기 공부하고 피아노 같은 것도 더 배우고 싶은 거 배우고... 오전에 내가 다른 일을 충분히 하고 와서도 밤에는 밤을 새는 게 아니라 자는 것이기 때문에 두 가지 일을 할 수가 있잖아요. 또 지방이 집인 사람은 하

숙 뭐 이런 거 따로 구하지 않아도 되니까... 그러기 때문에 24시간을 원하는 분들이 있어요.” (A 시설장)

“마음 편하게 맡길 교사를 구한다는 것이 그게 쉽지가 않아요. 24시다 그랬더니 자기는 방이 없는데 여기서 먹고 자고 하는 데 아닌가 싶어서 구하는 그런 교사들도 있고...” (B 시설장)

### ○ 인건비 지원

시간연장 보육교사의 경우는 비교적 업무 시간이 주간 교사에 비해 길지 않았으나 24시간 보육교사의 경우 수면시간을 근로시간에서 제외함으로써 지나치게 장시간 근무를 하는 경우가 있으며 근로기준법에 의한 인건비 지원과 지급이 이루어지지 않고 있다.

“저희는 그래도 24시간 하는 곳 중에서는 시간을 많이 배려해주시거든요. 그런데 다른 곳에서는 아침 9시에 퇴근하고 오후 5시에 출근하고... 이런 식으로 16시간 근무를 하고... 시간으로 따지면 그렇게 천차만별로 하는 거예요. 밤 시간은 자는 걸로 생각하시는 거예요. 여기에 와가지고 힘들고 덜 힘들고 그런 거는 차이가 있을 수 있지만 일단 여기 와있는 거는 근무시간이잖아요. 그런데 충분한 휴식 없이 그런 식으로 계속 일을 하는 것은....” (N 보육교사)

이는 24시간 보육교사의 잦은 이직의 원인이 될 수 있으므로 맞춤형보육에 필요한 업무시간과 교사의 근무시간, 임금 지급에 대한 법적 기준 등을 고려하여 조정될 필요가 있다.

“교사 혼자 애들을 감당하기에는... 밤에 급여를 더 주는 게 아니잖아요. 혼자서 뭐 너무나 많은 업무를 해야 하니까. 매력이 없는 거죠. 그래서 24시간 교사 이동율도 꽤 있을 거예요. 그러니까 우리도 몇 번 모집을 해 봤는데 공부하려고 하는 학생들 있죠. 학생들이 잠깐 자기가 한 일 년 공부하기 위해서 24시간 교사를 해봐야겠다... 이렇게 지원하는 경우가 참 많아요. 그러면 영구적이지 못하잖아요. 그런데다가 마인드도 별로 없고 자기가 일을 해보면서 공부를 하겠다라는 생각 갖고 있으면 하기 어려워요.” (D 시설장)

### ③ 보육 프로그램

시간연장과 24시간 보육이 이루어지는 야간에는 가정에서처럼 식사하고 편하게 쉬고 자유놀이를 하는 경우가 많다. 보육시설에 따라서는 교사가 주간활동과 같이

기본생활습관이나 음률활동과 같은 간단한 프로그램을 진행하는 경우도 있으며 만 5세의 경우 한글 교육을 해주기도 한다. 그러나 시간연장 보육을 하면서 프로그램을 진행하는 곳 중에서는 아이들이 중간 중간 귀가하게 되므로 프로그램이 안정적으로 진행되기는 힘들다고 한다. 그런데 영유아와 함께 놀면서 충분히 상호작용을 하는 교사가 있는가하면 아이들을 쉬거나 놀게 하면서 교사는 교사의 업무를 주로 하는 경우도 있다. 이에 대해 시설장 중에는 야간에 아이들의 상황에 맞는 휴식하기에 적절한 프로그램이 진행되기를 바라지만 자칫하면 아이들이 방치되거나 안전하게 보호만 하는 것에 그칠 수 있다고 지적한다. 시간연장과 24시간 보육 프로그램이 어떻게 진행되는 것이 바람직한지에 대해 관심이 있거나 궁금해 하는 시설장도 있다.

“원장님들은 하루 종일 시설에서 있었는데 저녁시간까지도 프로그램 진행 하냐고 그러더라고요. 그렇기는 하지만 저녁 시간에 너네들 그냥 놀아라라고 한다면 그럼 전문적인 교사가 꼭 필요한가... 그러니까 이 아이들을 위해서 어떤 다른 프로그램이 있어야 하는데... 그렇게 하려면 어떤 것이 정말 필요한 것인지 연구해야 할 부분이 아닌가 싶어요.”(C 시설장)

이러한 상황에서 시간연장과 24시간, 휴일, 시간제 보육 등의 모형을 개발하여 제시하는 것이 필요하며, 시간연장과 24시간보육 영유아는 장시간 보육을 받아야 하므로 영유아의 정서발달을 배려할 수 있는 프로그램을 운영하는 것이 바람직하다. 시설장과 교사 중에는 하루 종일 어린이집에서만 생활해야 하며 실외활동의 기회가 적은 영유아를 우려하는 경우도 많았다. 이러한 상황을 배려하여 영유아가 어린이집을 벗어나 바람을 쐬고 산책할 수 있도록 프로그램을 운영해야 하며, 다수의 영유아가 등원하기 전이나 귀가 이후의 시간에 오후 산책 프로그램을 실시하는 것도 하나의 방안이다. 그러나 충분하지 못한 인력이 문제가 될 수 있는데 인력이 충분하지 못한 경우에는 공공보육도우미 또는 자원봉사자와 연결하여 지원을 받을 수 있도록 한다.

“아침에 애들 등산도 데리고 갔다가 조금 늦게라도 데려다 주시고 병원에도 데려다 주시고 어쩔 때는 등산 갔다가 집에 데리고 가서 피자 만들어서 먹여서 보내 주시고 좋았었어요. 우리 집에 가서 놀다 가자 우리 산에 갔다 오자...”(D 시설장)

“실외활동이 워낙 적고, 특히나 비오는 날 같은 경우는 하루 종일 원에만 있게 되기 때문에 그런 점은 걱정이 좀 되기는 해요.”(J 시설장)

24시간 보육을 받는 영유아로 하여금 1주일에 3번, 저녁 9시 30분에 부모와 통화하게 하는 어린이집이 있었다(M, 보육교사). 부모와 아이가 빈번하게 규칙적으로 통화를 하는 것은 부모의 만족도를 높일 뿐 아니라 부모와 떨어져서 지내야 하는 영유아의 정서발달이나 애착 형성에도 좋은 영향을 미칠 수 있다. 따라서 정기적으로 부모와 전화통화를 하는 시간을 운영하는 것이 바람직하다. 부모와 전화 통화를 하는 것은 보육사업안내에 나와 있는 24시간 보육시설장의 의무 사항이나 실천하고 있는 곳은 많지 않았다.

#### ④ 맞춤형보육 교사 교육

시설장과 교사들은 시간연장과 24시간 보육교사를 위한 특별직무 교육과정이 필요하다고 한다. 직무 교육의 내용은 장시간 보육이거나 일시보육이라는 맞춤형보육의 상황과 영유아의 여건을 고려한 적절한 프로그램이 어떻게 이루어지는 것이 바람직한가에 대한 내용으로 이루어져야 한다.

시설장과 교사들은 일반직무 교육과정에 비해 정서발달, 부적응행동 지도, 건강, 안전 등에 대한 교육이 강화되어야 한다고 강조한다. 또한 엄마의 역할을 해야 하는 교사의 역할이나 교육철학과 같이 시간연장이나 24시간 교사로서 마인드를 형성할 수 있는 교육이 이루어져야 한다고 한다.

“다른 어린이집에 있다가 온 아이 같은 경우에 애가 상처를 받았구나. 자다 깨서 악을 쓰고 우는 버릇이 있는... 이런 아이들을 몇 번 봤구요. 시간을 길게 해서도 그렇지만 그런 아이들은 보통 가정사도 복잡하고, 문제가 있는 아이들... 제가 아동상담을 전공을 해서 그런 쪽으로 심리검사 같은 걸 해보면 그런 아이들이 좀 있기는 해요.”(J 시설장)

“24시간 교사의 철학 같은 거... 이런 거를 넣어주라는 얘기지. 밤에 아무도 없는데 데리고 잔다고 쿡쿡 쥐어박고 이런 거 하지 말고. 말 안 듣고 속 썩이는 애들 있어요. 사실. 그리고 가정 형편이 안 좋아서 제대로 교육을 못 받은 아이일수록 알미운 짓하고 이럴 수 있다고. 이런 아이들을 품에 데리고 자야하는 교사잖아.”(K 시설장)

#### ⑤ 부모 교육 및 상담

시설장과 교사들은 부모의 역할과 양육방법 등에 대한 부모 교육의 필요성을 제기하고 있다. 보육시설을 이용하는 일반 부모에 대한 교육도 중요하나 맞춤형보육을 이용하는 부모의 경우 영유아와 장시간 떨어져있게 되므로 이러한 교육의 필요성

이 더욱 중요하게 제기된다. 또한 소수의 부모이기는 하나 필요한 시간을 초과하여 장시간 동안 영유아를 보육시설에 두는 부모도 있다. 이러한 경우 시설장이 부모들과 상담을 자주 함으로써 효과가 있었다고 한다.

“준비된 부모가 아닐 경우에는... 참 안타깝게 보이는 것도 많아요. 30대 엄마들 보면... 그것은 제 시각이겠죠. 저렇게 양육한 아이가 20년 후에 너무 암울하지 않을까하는 부분도 보이는 것 같아요. 시간연장은 어찌됐든 수시로 필요에 의해서 바뀌니깐. 일정하게 이쪽에다 막 맡기는 상황은 아니니깐... 24시간 할 때 그 때가 많이 아쉬웠던 거 같아요. 부모가 해야 할 역할에 대해서 좀 그런 거에 대해 부모교육을 해야겠다는... 어떡하든지 아이가 내가 엄마한테서 외면당하고 있다는 생각이 들지 않게끔 그렇지 않아요?”  
(P 보육교사)

“시간이 나면 어머니들과 상담을 많이 하는 편이라 자꾸 말씀을 드리죠. 어머니 시간 연장을 한다고 해서 아이를 자꾸 시설에만 의존하지 마시고, 어머니가 자꾸 시간을 내서 아이와 이야기도 해주고, 아이와 놀아도 주고, 어머니 시장 갈 때 아이도 데리고 시장도 같이 가주고 그래야지... 아이가 어린이집에서만 그 안에 있는 울타리 내에서만 갇혀서 생활을 하다 보면 안 좋다. 아이가 심리적으로 안정이 안 되고.. 부모에 대한 애착 형성도... 어린아이가.. 그런 부분에 있어서도 신경을 좀 써 달라... 그런 얘기를 하죠. 그러다 보니까 현재 우리 어린이집에는 그런 부모는 없어요. 그래도 일찍 데려가려고 많이 노력하는 거 같아요.”(C 시설장)

## ⑥ 운영 개선

### ○ 우선입소순위 조정

24시간 보육을 원하는 경우 부모의 질병이나 사고 등 급박한 수요가 있으므로 이에 대처해야 하나 주간보육의 대기자가 많아서 입소를 시키지 못하는 경우가 발생한다. 맞춤형보육시설인 경우 맞춤형보육 아동을 우선입소순위에 넣어줌으로써 맞춤형보육을 원하는 수요자가 대기하지 않도록 하며, 수요가 분산되지 않도록 하는 것이 맞춤형보육의 효율적인 운영을 위해서도 바람직하다.

“한 가지 이유가 우선순위를 안 쫓기 때문이에요. 저희도 사실은 늘어날 수 있는 확률이 계속 있었는데 들어오지 못하는 거예요. 정원에 묶여가지고. 여기서 잠을 자고 일주일에 한번 씩 귀가 하는 그런 아이들이 사실 중간 중간에 상담이 오는데 그런 애들은 거의 하루 이틀 사이로 다튀가지고 급하게 오는 경우인데 거의 정원에 묶여서 뭐 80~90%로는 못 들어오는 경우가 많아요. 그게 문제예요. 활성화하기가 너무 어려운거예요. 저희도 이제 인원을 좀 늘려가지고 교사를 한 두 명 더 채용해서 여기 한 두 세 명



이 야간에 같이 있었으면 너무 좋겠다. 그런 계획을 가지고 하거든요. 그런데 거기서 다 밀려요. 그러다보면 애는 안 늘어나고 선생님은 너무 힘든 거예요.”(D 시설장)

## ⑦ 지원 개선

### ○ 맞춤형육 표준단가를 기준으로 지원액과 보육료 책정

현재 맞춤형육에 대한 지원은 기준이 모호한 상태에서 이루어지고 있으며, 보육 시설에 따라 지원이 충분하다는 곳과 불충분하다는 곳이 다르게 나타나고 있다. 지원이 충분한지에 대한 의견은 맞춤형육을 실시하고 있는 영유아의 수, 보육시설의 제반 운영 여건 등에 따라 다를 수밖에 없으나 이후 양질의 맞춤형육이 이루어질 수 있도록 지원을 강화시켜나가기 위해서는 먼저 필요 보육비용의 기준이 마련되어야 한다. 보육교사 인건비, 취사부 인건비, 급간식비, 냉난방비, 활동 자료비 등의 소요 비용을 종합하여 맞춤형육 표준단가를 산정한 후 이를 근거로 지원 체계와 지원액, 보육료를 결정할 수 있도록 해야 한다.

“1인당 80% 지원은 괜찮은 편이에요. 운영에 도움이 되자고 시간연장을 하는 건 아니니까... 크게 마이너스가 되는 것은 아니고... 나는 재정적인 지원이 더 필요하다고 생각은 안 들어요.”(C 시설장)

“야간 보육료 수입은 월 4,50만원 정도인데 야간교사 인건비 20%나가고 이러면 운영에 도움이 되는 건 없죠. 그 대신 시설장은 머리가 쭈뼛 오밤중까지 서있어야 되고... 개별에 대한 배려는 좋은 데 운영에 있어서는 수지가 안 맞고 1~2시간만 연장보육 하는 애들도 여럿이어서...”(B 시설장)

### ○ 취사부 인건비 지원

맞춤육을 실시하고 있는 시설에서 공통으로 제기되고 있는 지원 요구는 취사부 인건비에 대한 것이다. 취사부 1인의 인건비가 다 필요한 것은 아니나 주간보육의 취사 인력과 보육시설의 인력이 매우 불충분한 상태에서 저녁식사를 추가로 준비하는 것에 대한 부담을 많이 느끼고 있다. 따라서 ‘시간제 취사부 인건비 지원’ 등의 형태로 저녁 식사의 취사를 위한 지원이 이루어져야 한다.

“밥도 다 해야 하죠. 그거 계속 제가 했어요. 선생님이 저녁도 해서 먹어야 하고 낮에 근무하는 조리사 선생님하고도 얘기가 되어야 하는 거예요. 조리사 선생님이 반찬을 하나 더 만들어 놓거나 많이 만들어 놓거나 그런 게 잘 유지가 되어야 하는데 아침에 아침밥도 해야 하고 빨래도 해야 하

조. 그래서 혼자 있으면 안전한 보육을 못해요.” (D 시설장)

“서비스의 질을 높이려면 야간 아동에 대한 취사원 쪽, 그 쪽 지원도 좀 있어야 하지 않나... 수당을 줘서 그 수고를 더 지급하게 한다든가....” (B 시설장)

○ 인건비 지원 기준의 체계화

시설장은 야간근무 수당의 지급이 양질의 24시간 보육교사를 유치하기 위한 방안이 될 수 있다고 제안하고 있으며, 24시간 보육교사들은 처우에 대한 개선을 요구한다.

“야간근무 교사는 특수근무수당이 붙었으면 좋겠어요. 야간에 근무하는 사람은 기업체도 급여 더 주잖아요. 야간 근무는.... 주간 교사랑 똑같이 지원을 해주니까... 어떠한 뉘가 있어야 야간에 근무를 하려 그러지. 그래야지만 교사 구하기가 조금 용이하지...” (B 시설장)

24시간 보육교사의 경우 지나치게 장시간 근무를 하는 경우가 있으며 근로기준법에 의한 인건비 지원과 지급이 이루어지지 않고 있다. 현재 국고지원이 10시부터 6시까지의 야간근무에 대하여 주간근무와 같은 지원이 이루어지고 있으므로 이에 대한 개선이 이루어져야 한다. 이러한 상황은 24시간 보육교사의 잦은 이직 요인이 될 수 있으므로 24시간 보육에 필요한 업무시간과 교사의 근무시간, 임금 지급에 대한 법적 기준 등을 고려하여 개선될 필요가 있다.

그런가하면 시간연장 보육의 경우 실제 시간연장 보육을 위해 필요로 되는 근무시간에 비해 인건비 지원이 더 많이 되고 있으며, 시간연장 보육교사가 1인인 경우 주간 보육의 부족 인력을 보완해주는 역할을 하고 있으나 시간연장 보육교사를 여러 명 배치할 경우 인건비 지급의 낭비 요인이 될 수 있다. 따라서 시간연장 보육의 업무시간과 교사의 실 근무 시간, 시간연장 보육에서의 야간근무 시간(10시~12시) 등을 고려하여 인건비 지원 체계를 재수립할 필요가 있다. 이외에도 보육을 받는 영유아 비율을 고려하여 인건비 지원이 이루어져야 한다는 제안이 있다.

⑧ 지도 및 감독 개선

시설장들은 현재 자격 있는 교사를 별도로 채용하여 제대로 근무를 하고 있는지, 보육과정이 잘 이루어지고 있는지 등에 대한 정부의 관리 감독이 부족하다는 문제를 제기한다. 따라서 현재 1년에 한 번씩 이루어지고 있는 지도 감독이 보다 강화되어야 한다.

“어린이집 중에서는 악용하는 사례도 있는데 없는 아이를 데려다가 실제로 돌보지 않으면서 돌보는 척 하는 경우... 원장들 얘기 들어보면 사실 그런 경우가 있더라고요.” (C 시설장)

“야간 보육시설에 대한 관리 감독이... 지금 지정이 얼마 되어 있지 않지만. 지금 현재 관리 감독도 너무 부족해요. 난 그렇게 생각해. 잘하고 있는지... 교사가 제대로 있는지... 애들은 잘 보육이 되고 있는지 이런 거를 관리 감독이 너무 부족해. 지금 내가 보기에는 그래. 보조금 신청이 들어온 데는 나가서 정말 교사가 제대로 하고 있다. 이거를 한 달에 한 번씩만이라도 돌아보라구요. 우리 1년에 한 번씩 나와요.”(K 시설장)

맞춤보육은 영유아에게 미치는 영향이 매우 크며, 또한 이용 아동의 수에 비해 충분한 인력과 시설이 지원되어야 하는 고비용 보육이므로 정부의 지원이 효율적으로 사용되고 있는지에 대한 철저한 관리가 이루어져야 한다. 그러나 지도 감독의 강화만으로 양질의 맞춤보육이 이루어지는 데는 한계가 있으므로 맞춤보육시설의 지정단계부터 전문가의 현장 검토를 바탕으로 양질의 보육과 투명한 운영이 이루어질 수 있는 곳을 지정하도록 한다. 또한 맞춤보육의 운영과정에서는 양질의 보육이 이루어지고 있는지에 대한 서비스 평가를 실시하여야 한다. 향후 평가인증을 실시할 때 맞춤보육 시설에 대하여는 맞춤보육에 대한 평가를 포함하여 실시하도록 해야 하나 현재 지자체 단위에서 맞춤보육의 정착을 위해서 서울시에서 실시하던 보육시설 서비스 평가를 맞춤보육 서비스 평가로 전환하여 실시하는 것이 바람직하다.

## (2) 맞춤보육의 쟁점사항

### ① 맞춤 보육의 확대에 대해

#### ○ 시간연장 보육 확대

시간연장 보육의 확대에 대해서는 필요성을 인정하고 있으며 대체로 긍정적으로 생각하고 있다. 현재 시간연장 보육을 이용하고 있는 부모들의 반응이 좋으며, 부모들이 종사하는 직업과 근무시간 등이 다양화되는 추세이므로 수요가 확대되고 있다고 한다. 그러므로 보육시설에서 이러한 부모들의 보육 요구에 부응하여 서비스를 하는 것이 바람직하다는 의견이 많았다.

“시간연장은 설립취지가 직장 다니는 여성들을 위해 만들어진 거잖아요. 그렇기 때문에 직장 다니는 여성들이 원하고, 수요가 있다면 당연히 그에 따라 움직여줘야 한다고 생각해요.” (S 보육교사)

“앞으로 볼 때 좀 늘어나는 게 좋겠단 생각이예요. 필요로 하시는 분들이 점점 더 늘어나는 거 같아요.” (R 보육교사)

“부모의 입장에서는 우리가 가려운 걸 긁어주니까 정말 필요한 엄마들이 시간연장을 한대라고 했을 때 기뻐하는 엄마들이 있었어요. 정말 그거하고 싶었는데 잘 됐네요라는 엄마들이 있어서 도움을 줄 수 있다라는 것에 대한 뿌듯함이 있었고.... 우리 시설뿐만 아니라 시간연장이나 24시간이 있어야한다라는 기본 생각은 있어요. 왜냐하면 정말 절대적으로 필요한 경우가 있을 수 있으니까.. 한부모뿐 아니라 정말 야간에 일을 해야 하는 직종에 있는 엄마들이 있을 수 있는데... 엄마들이 아이들을 편하게 내 아이를 맡기고, 또 안전하게 맡기고 일하는 것의 즐거움을 찾을 수 있으니까 그런 부분에 있어서는 좋대라고 할 수 있죠.”(C 시설장)

“진짜 많은 학부모들이 다른 데를 가보면 그 아쉬움을 너무 많이 토로를 해요. 여기가 편했던 가장 큰 이유는 시간연장에 있어서다. 정말 부득이한 경우에 누구한테 아쉬운 소리 안하고 아가를 편하게 놔둘 수 있는 그런 시설이 있어서 좋대고...”(D 시설장)

시간연장 보육이 영유아에게 미치는 영향에 대해서는 영유아에게 부정적인 영향을 미치는 경우도 있으나 영유아의 기질이나 부모의 영유아에 대한 태도, 교사의 자질 등에 따라 차이가 나타난다고 한다.

“개별 차이가 있는 것 같아요. 정말 시간연장을 하루도 안 빠지고 매일 이용함에도 불구하고 밝게 자라는 아이가 있는가 하면 어찌다가 일주일에 내내는 아니고 몇 % 사용해도 애가 그 다음 벌써 몇 번 야간을 이용하면은 그 다음에는 안 오려하고 아프고 그런 아이들도 있어요. 사실, 적응력이 좀 뛰어난 아이가 있지만 그렇지 않은 아이들도 있고...”(D 시설장)

“아이들한테는 좋은 일은 아닌 거 같구요. 보육시간이 아주 긴 아이들은 정서적으로 조금.. 엄마가 평소보다 늦게 오면 만2세가 되어도 노골적으로 불만을 표시해요. 짜려보고, 안 간다고 그러고 숨어버리고... 욕구불만을 이렇게 표현해요.” (B 시설장)

“교사들이 하기 나름인 거 같기도 하고.... 재미있게 놀아주고 지루하지 않게 하면 시간이 금방 갈 수도 있거든요. 저녁도 먹고 활동도 아이들 앉혀 놓고 막 뭐 하는 거보다 같이 몸으로 놀아주고... 인원수가 적어지니까 몸으로 같이 놀아주면 되게 좋아해서 다들 즐겁게 가고...”(O 보육교사)

#### ○ 24시간 보육 확대

24시간 보육의 확대에 대해서는 긍·부정적 시각이 함께 존재한다. 24시간 보육

의 확대를 찬성하는 입장에서는 부모의 직업이 야간 근무를 할 수 밖에 없는 경우가 있으며, 24시간 보육을 이용함으로써 가정의 해체를 막을 수 있다는 것을 장점으로 본다. 또한 부모의 양육이 적절하지 않은 경우 보육시설에서 24시간 보육을 하는 것이 더 나을 수 있다고 보기도 한다.

“저희 같은 경우에는 소방서... 소방서는 하루 쉬고 하루 하고.... 근무가 그렇고... 또 한 아이는 아빠 혼자 키우는 데 외국 출장이 잦아요. 또 남매가 있는데 아빠가 혼자 키우면서 낮에 일하는 데... 아빠가 도저히 이게 안 되겠다는 거죠. 그런 면에서는 저희가 도와줘야한다고 생각해요. 아이가 사랑을 느끼는 것이 최우선이지만 그렇지 못할 경우에는 우리같이 24시간 하는 원장들이 사랑을 대신해 줘야 한다고 생각해요.”(G 시설장)

“제가 직접 해 보니까 부모랑 아이가 같이 있는 것은 기본적으로 바람직한 건데, 부모님께서 아주 예외적으로 부모님의 역할을 충실하게 못하시는 경우가 있으시더라고요. 근데 그런 아이들 같은 경우에는 이 기관에서 모든 것을 제공하는 데 속에서 아이들이 편안하게 생활을 하는 게 낫다. 부모랑 같이 있더라도 아이가 방치되거나 안락하지 못한 상태로 있는다면 그런 차라리 기관보다 못할 수 있다고 보거든요.”(N 보육교사)

“현대사회가 다양한 직업을 가지고 있기 때문에 그거는 없어질 수는 없다고 봐요. 그냥 잘 지낼 수 있게, 어떻게 될 정말 꼭 필요한 혜택을 부모님한테 드리고, 아이한테도 혜택을 주는 방향으로 가야지, 일률적으로 없앤다는 것은 갈수록 오히려 더 직업이 늘어나면 늘어났지 줄이는 게 힘들다고 봐요.”(M 보육교사)

24시간 보육이 아이들에게 미치는 영향에 대해 부정적으로 바라보는 입장에서는 아무리 늦은 시각이더라도 반드시 부모에게 가서 자고 오는 것이 영유아에게 더 좋은 영향을 미친다고 보고 있다. 24시간 보육을 하는 영유아의 경우 불안하거나 의욕이 없는 경우가 있으며, 부모에게 욕구불만을 표시하기도 한다. 교사나 시설장은 24시간과 같은 장시간 보육이 부모와 영유아의 애착 형성에 문제를 발생시키지 않을까 하는 점에 대해 우려를 표시한다. 24시간 보육이 영유아에게 미치는 부정적인 영향이 장기적으로 청소년 범죄 등의 원인이 될 수도 있으며, 부모의 양육 시간이 짧아짐으로써 자녀양육을 통한 부모로서의 만족감을 상실하게 하는 원인이 될 수 있다는 시각도 있다. 그러나 부정적인 시각을 가진 경우에도 24시간 보육의 확대에 대해서는 반대하나 24시간 보육을 반드시 필요로 하는 부모의 형편과 직업이 있을 수 있으므로 24시간 보육이 불가피하다는 것은 인정한다.

“우울해 하는 아이도 있는데 아이들이 엄마가 와서 데려가는 것을 보고... 엄마가 없는 아이였는데 저녁밥도 못 먹을 정도로 의기소침해 하는 아이도 있었어요. 저는 짧은 시간이라도 밤에 12시에 갔다가 아침에 오더라도 부모님이랑 같이 있는 게 제일 좋은 것 같아요. 차라리 시간연장 프로그램이 훨씬 나은 거 같아요.”(P 보육교사)

“아이가 24시간만을 있게 되다보니까 정서적으로 안정되지 않는 것들이 보여요. 아무리 선생님들이 잘해주고 엄마랑 같이 있는 것보다 생활리듬이 편하고 깨끗하고 잘 먹어도 엄마로부터 받는 에너지가 역시 크다고 생각되는 점이 있어요. 그래서 되도록 엄마가 밤늦게까지 일하고 그래서 애를 1,2시에 데려가야 되고... 그래도 되도록 잠잘 때 만이라도 엄마 품에서 자고 오는 게 아이들에게는 큰 에너지가 되겠구나라고..”(A 시설장)

24시간 보육이 아이들에게 미치는 영향에 대해 시설장과 교사들 간에 다른 시각이 병존하며, 부정적으로 인식하고 있는 시설장들의 경우 24시간 보육시설로 지정을 받고도 적극적으로 활성화시키지 않고 있기도 하다. 시설장 뿐 아니라 부모의 입장에서 아이들에게 미치는 영향을 고려하여 이용을 시도해보자 중도에 포기하는 경우가 많다고 한다.

“저는 많아지는 건 원치 않아요. 저는 사고가 좀 달라요. 물론 부모가 어려울 때 맡기는 경우도 있지만 늦게라도 엄마나 아빠가 아이를 데리고 자는 걸 저는 굉장히 원해요. 저희도 24시간이에요. 그런데 제가 그거를 막고 있어요. 못하게 하고 있고. 저희는 야간까지만 하자는 게 제 생각이예요.”(I 시설장)

“밤까지 엄마랑 떨어져 있고 그러면 애들이 몸도 그렇고 마음도 그렇고 정신적으로도 많이 힘들 거 같아서요. 그리고 또 그런 걱정들을 저처럼 어머니들도 하실 거니깐 그렇게 많지 않은 거 같더라고요. 시범적으로 해보아야 하지 않겠느냐 해서 한 두 번 실행을 했다가 안되가지고 문 닫고 그런 것들도 많이 봤었거든요. 주변에서요. 시험적으로 한 달 해보자 해서 잘 운영이 되면 하고 아니면 안하겠다. 그러는 어린이집을 봤어요. 듣기도 들었고. 저희가 걱정하는 만큼 어머니들도 친인척인 전혀 없고 힘드신 분이 아니면 할머니나 돈을 들여서 개인적으로 맡기는 거 아니고는 애들을 재우는 큰 시설이 있는 거 자체는... 엄마들도 그렇게 맡기시는 분들이 없으실 거 같고 교사들도 힘들 거 같고요. 최고로 애들이 힘들 거 같아서 24시간은 아직 많이 어렵지 않을까. 없는 게 더 낫지 않을까”(O 보육교사)

24시간 보육의 확대 지정에 대해서는 운영과 지원의 효율성 문제가 제기되기도 한다. 수요자가 소수인 경우에 극소수의 인원을 위해 인력을 배치·지원하고 물리

적 환경을 조성해야 하며 보육시설에서의 부담감도 큰 것은 비효율적일 수 있다는 것이다. 수요가 적은 지역에서는 공공보육도우미에 대한 인건비를 정부가 지원해서 24시간 보육이 이루어질 수 있도록 하는 것을 대안으로 제시하는 시설장도 있다.

“굳이 이런 지역에서 24시간을 해야 되겠다고 하는 것보다는... 24시간 보육을 그냥 확장하는 건 무리가 있죠. 야간보육 확장하는 거랑 똑같은 도덕적 해이가 생기는 거니까.... 부모들의 해이가 더 심해질 것이고... 어디에 수요가 밀집되어 있는지를 조사해서 꼭 필요하다고 인정이 되는 지역에는 지원을 좀 쏟아부어줘야 될 거 같아요. 그게 양질이 되고 그 시기의 아이들이 나중에 사회비용이 증가하지 않도록 어떻게든 도와줘야 되는 거거든요.”(F 시설장)

“24시간 보육을 원하는 경우는 굉장히 소수잖아요. 소수다 보니까 많아야 내가 볼 때는 2~3명 일거고... 적으면 1명인데... 그 1명을 위해서 24시간을 운영을 해야 되느냐... 물론 구에서 인건비 지원을 해줘서 교사를 채용하는 건 문제가 안 된다고 쳐도 그 1명을 위해서 시설장이 여러 가지 부담을 다 책임을 져야 하는 거 아니에요. 한 2~3명 정도만 계속 유지될 수 있다면 어떻게 보면 정말 24시간을 필요로 한다면 그것도 있어야 되겠지. 그러나 소수를 위해서 교사 1명을 채용해서 운영하는 것은 비효율적이에요. 보육도우미의 인건비를 정부가 지원을 별도로 해주든지 해서 개인적으로 해결할 수도 있을 것 같아요” (C 시설장)

24시간 보육을 실시하는 장소에 대해서는 소득이 높은 경우에는 공공보육도우미가 영유아의 가정으로 파견될 수 있으나 저소득층인 경우 영유아의 가정에서 공공보육도우미가 24시간 보육을 하는데 어려움이 있으므로 보육시설을 이용하는 것이 더 바람직하다는 의견을 제시하고 있다. 또한 소득이 낮은 경우에는 정부의 지원을 강화하는 것이 바람직하나 고소득인 경우에는 재정적인 지원보다는 신뢰할 수 있는 인력 파견 시스템을 마련해주는 것이 더 필요한 일이라고 한다.

“저소득은 집에 가도 괴로운 구조니까 보육시설을 이용할 수 있도록 보완하는 게 나은 거 같고 그렇지 않은 지역은 부모가 지불을 할 능력이 있는 거잖아요. 그런 경우는 정부가 시스템을 지원하는 게 필요하죠. 베이비시터 이런 막연한 것보다... 정부가 보증할만한 그런 정도의 인력풀이 있는 것이 필요하고, 부모가 이용하고 싶을 때 언제든 이용할 수 있도록 안정된 구조를 갖도록 하는 건 필요하지만... 정부가 굳이 돈을 다 대줘야 하거나 이런 건 필요가 없을 것 같아요. 기본적인 시스템을 지원하는 것은 필요가 있겠지만... 그 돈까지 정부가 다 대준다는 것은 모순이야.” (F 시설장)

24시간 보육이 영유아에게 미치는 부정적인 영향을 고려하여 24시간 보육(시간연장 보육까지 포함시킬 수 있음)의 수요를 축소하기 위한 대안으로 부모가 주간에 근무를 할 수 있는 직장에 대한 정보를 적극적으로 제공하여 영유아기 자녀를 둔 부모가 취업할 수 있도록 하는 방안에 대한 제안이 있었다. 시설장 중에는 24시간 보육을 이용하는 부모에게 주간에 근무하는 직장을 찾아보도록 권유하기도 했다고 한다.

“야간보육을 이용하시는 분들은 보면 대체적으로 편부, 편모죠. 그래서 제가 초등학생 아이를 둔 아빠 같은 경우에는 아이를 생각해서 아침에 출근해서 저녁에 퇴근하는 일을 구하는 게 어떠냐고 했어요. 얼마든지 그런 일을 구할 수 있고 이거는 아빠 의지가 부족한 거라고 제가 그랬거든요. 근데 그 아빠는 그게 최선이라고 생각을 하는 거예요. 그러니까 생각하는 사고가 다 다르기 때문에....”(H 시설장)

일반 기업의 주간 근무직에 채용될 수 있는 정보를 제공하는 것 외에도 자녀가 영유아기 동안 지속적으로 다닐 수 있는 공공일자리를 창출하여 24시간이나 시간연장 보육을 이용해야 하는 상황에 있는 부모(한부모, 야간 또는 지방 근무 중)에게 우선권을 준다면 저소득층 중에서 소득이 낮고 불안정한 직업(예: 식당 등)을 가진 부모 중에서는 선택할 수 있을 것이라는 의견이 많았다. 그러나 고소득 직업이거나 자신의 직업적 성취에 더 비중을 두는 경우에는 공공일자리를 선택하지 않을 것이라는 의견이 많았으므로 공공일자리 뿐 아니라 주간에 일하는 일반 직장의 정보를 적극적으로 제공한 후 선택할 수 있도록 하는 것이 바람직하다.

“공공일자리 같은 거는 식당 같은 데서 일하는 사람들은 좋아할 거예요. 왜냐하면 그 사람들은 직장이 안정적이지가 않아서 안정적인 데서 몇 년 일을 할 수 있으면 좋아할 거거든요. 특히 저소득가정에서는 필요로 할 거 같아요.”(K 시설장)

“주간에만 주로 하는 일자리를 소개하면 일할 엄마들이 있을 거 같은데요. 폐이까지 들어간다면 어쩔지 모를 것 같아요....(중략) 그런데 우리 층을 보면 어려운 층인 거 같아요. 생계형인것 같아요”(P 보육교사)

이러한 사업은 서울시에 있는 7개의 고용지원센터의 취업지원 사업과 연계하여 적극적으로 추진하는 것이 바람직하다. 장기적인 정책 방안으로는 24시간 보육이나 시간연장 보육을 확대하기 위해 드는 비용이나 지속적으로 지원해야 하는 인건비를 저소득 한부모가 주간에 근무하는 직장에 취업하도록 한 후 저소득을 보완하기



위한 아동양육비 명목으로 지원하는 것도 하나의 대안이다.

○ 시간제 보육 확대

현재 보육시설은 정원제로 운영되고 있으므로 시간제 보육을 하는 영유아가 일시적으로 다니더라도 정원이 차면 못 받게 되므로 부모의 지속적인 요구를 감당할 수 없다. 또한 시설장과 교사는 현재 운영되고 있는 반에 시간제 영유아가 다닐 경우 시간제 영유아의 적응으로 인해 일상의 흐름이 깨지므로 바람직하지 않다고 한다. 그러나 시간제 보육에 대한 수요가 다양하게 나타나므로 유휴 보육실이 있는 곳에서 시간제 보육을 위한 보육실을 마련하여 시간제 보육시설로 지정·운영하는 것이 바람직하다는 제안이 있었으며, 다수의 시설장이 이러한 방안에 대해 긍정적인 반응을 보여주었다.

“아이를 키우다 보면 보육시설에 맡기기 이전... 그리고 아이가 다 커서 보육시설에 의지하지 않을 수 있는 나이가 돼도... 그래도 뭔가 공백이 있다구요. 갑작스럽게 어디 가거나 하는 일이 생길 때.. 그럴 때.. 여기 저기 맡기고.. 못 맡겨서 발 동동 구르는 경우를 많이 봤거든요. 아마 그런 데가 개방이 되면 수요자가 많이 생길 거 같아요. 어린이집에서 하면 좋겠지만, 기존의 원아들을 보호한다는 입장에서 시간제 보육은 좀... 그리고 정원 이런 것도 있잖아요.”(S 보육교사)

“우리는 시간제 보육 오면 안 받아요. 우리 선생님들이 애들 세 명 딱 맞춰서 자기애들이 있대구. 시간제 보육 오면 어찌다가 오는 애들이 와서 울고 뭐 어찌고 이러는 동안에 다른 리듬이 다 깨져버리는 거야. 시간당 2천원씩 받으라면서요. 누가 그 짓을 하냐고. 시간당 2천원 받자고 깨지는 짓을 누가 하냐고. 그러니까 안하고 그래서 안 되는 거예요.”(K 시설장)

또한 보육을 원하는 가정에 가까이 있어야 시간제 보육의 접근성을 높일 수 있다는 의견이 제시되었으며, 시간제 보육에 대한 수요가 매우 적은 지역에서는 공공 보육도우미 사업과 연계해서 시간제 보육의 수요에 대응해 나가는 것이 필요하다.

“센터에서 하는 게 활성화 돼요? 난 알 될 거 같애. 왜냐하면 지역적으로 아주 요지에는 되겠지만. 시간제로 맡기는 것도 접근처라야지 시간제로 맡기지. 집 근처 아난데다가 그 아이 하나 맡기고...이 쪽으로 십리 밖에서 내일 봐야 되는 그런 상황이면 여기로 맡기러 가겠냐고. 동네 사람한테 맡기고 가지. 면적이 좀 되는 그런 시설이 시간제 보육을 원한다고 하면 시간제 보육교사 인건비를 그냥 지원해주는 거야. 시간제 보육이 있든지. 없든지. 그럼 군데군데 어린이집에다가 시간제 보육 지정을 하고... 교사를 하

루 종일 교사 비용은 못 주더라도 주간 몇 시부터 몇 시까지 지원을 해주면, 단 돈 50만원을 지원을 해주더라도 시간제 보육교사 지원을 해주고 그러면 그 근처에서는 저기는 시간제 보육을 받아주고. 그리고 시간제 보육비용 얼마 정확하게 해가지고 정부에서 홍보를 하라고. 어느 지역에는 어디 어디가 시간제 보육을 하는 곳입니다. 이렇게 해놓으면 아무 때라도 가기가 쉽지.”(K 시설장)

## ② 맞춤형보육 지정 보육시설 유형

맞춤보육 시설을 보육시설의 유형 중 어느 곳에 지정하는 것이 바람직한가에 대한 논란이 있다.

### ○ 국공립 보육시설

정부는 국공립 보육시설을 맞춤형보육 우선 지정시설로 규정하고 있다. 시설장 중에는 국공립 보육시설의 책무로서 맞춤형보육 실시를 인식하는 경우도 있으나 운영을 책임지는 시간이 연장되는 것에 대한 부담감으로 인해 국공립 시설장들의 맞춤형보육 실시에 대한 의지는 약한 편이다. 시간연장 보육을 실시하고 있는 국공립 보육시설에서는 시간연장 보육을 위해 채용된 보육교사가 오후 시간부터 근무함으로써 인력이 부족한 보육시설의 운영에 도움이 된다는 점에서 비교적 긍정적이다. 그러나 24시간 보육의 경우 보육교사가 야간에 장시간 근무해야하므로 운영에 도움이 되지 않는다고 하며, 24시간 보육에 대한 유인 요소가 부족한 상황이다.

“나는 국공립이 해야 된다고 봐요. 그리고 어느 누가 하든 이건 사회에서 꼭 필요로 한다면... 그거는 내가 꼭 필요한 부분이라고 인정하기 때문에... 국공립 원장이 기피한다고 하는 거는 책임을 지고 싶지 않아서 그런 게 아닐까 그런 부분이고, 민간하고 비교했을 때 민간은 개인적으로 운영에 도움이 되니까 그거를 한 명이든, 두 명이든 더 자꾸 끌어들이면서 아이들 정원을 더 늘려가기 위해서 하는 건 있을 수 있는데 국공립에서는 그런 게 없잖아요. 국공립 원장들은 다 월급체제고 원장들이 정말 내가 힘들게 머리 써가면서 야간까지 한다고 해서 원장 수당 더 주냐 이런 식의 얘기들을 한다고. 그러면 기왕이면 편하게 있지, 왜 위험 부담을 해야 하는 걸 내가 하나 더 얹어 쓰냐 이런 얘기들을 하는 경우가 있는데, 그거는 나는 그런 것들은 그렇게 크게 받아들여야 될 것들은 아닌 거 같고, 무시해도 되고, 정말 정부 입장에서 필요하다면 시간 연장이든, 24시간 야간 보육이든 그냥 그건 그대로 추진해야 된다는 생각이예요.”(C 시설장)

국공립 보육시설의 경우 비교적 운영과 관리가 체계화되어 있고 보육의 질도 높다는 장점이 있다. 그러나 현재 시설장의 의지가 약하며, 대체로 대규모인 시설의

분위기는 장시간 보육을 받아야 하는 영유아의 정서발달에 적절한 환경이라고 보기는 어렵다.

국공립 보육시설의 경우 맞춤형보육을 실시할 경우 보육시설과 시설장에 대한 인센티브를 제공해야 한다는 의견도 있으나 맞춤형보육과 직접 연관이 없는 인센티브를 제공하기보다는 양질의 맞춤형보육이 이루어질 수 있도록 지원을 강화하고 정규보육의 기준을 그대로 적용함으로써 맞춤형보육의 운영에 어려움을 주는 문제들을 해결해 나가는 것이 더 큰 유인이 될 수 있다는 의견도 있다.

“막상 운영하는 제 입장에서는 한시적인 인센티브는 순간이고요. 운영을 꺼리는 원장님들 대부분이 운영이 어렵다는 거잖아요. 경제적인 것만은 아닌데 운영자체가 사실은 24시간을 이렇게 잘 정말로 운영해 보고 싶다는 의욕이 생기려면 해볼 만한 어떤 사업이어야 하는데...그러니깐 부모한테도 만족을 줘야하고 근무하는 사람도 너무 고달프면 안 되고 운영하는 사람 입장에서 조금은 안심이 되는 그런 뭐 소스가 있어야 하는데 그게 전혀 안 받쳐 주는 거예요.... 중략... 우리 같은 경우도 만약에 정말 24시간을 활성화하고 싶다 그러면은 입소순위에서 풀어줘야 하고 공간 자체를 그 아이들만을 위한 공간이 확보가 되면 훨씬 수월하죠. 교사 자체가 안정이 될 거 같아요. 내가 우리 아이들을 데리고 있을 수 있는 공간, 그리고 나도 어느 정도 대우를 받고 있고 내가 정말 이렇게 지원을 받으면서 애네들을 행복하게 볼 수 있다라는...” (D 시설장)

다수의 시설장이 국공립에서 시간연장이나 24시간 보육을 할 경우 인센티브를 제시해야 한다고 했으나 국공립 보육시설에서는 시간연장이나 24시간 보육 뿐 아니라 휴일보육, 장애아 통합보육, 영아 또는 영영아 보육 등 다양한 맞춤형보육이 실시되고 있으므로 시설장과 보육시설에 대한 인센티브를 준다면 모든 맞춤형보육에 대한 인센티브를 종합적으로 고려하여 제공되어야 한다는 의견도 제시되었다.

“장애 통합하는 시설들이 굉장히 고생 많이 하잖아요. 그렇게 생각하면은 이 취약 범위만 가지고 무슨 인센티브를 시설장에게 포커스를 맞추면 미안한 일이지요. 사실은. 어차피 국공립이 여러 가지 취약... 굉장히 다양하니까. 저는 통합시설이 굉장히 어려운 거 같아요. 제가 개인적으로 생각할 때 고생을 많이 하죠. 특별한 인센티브는 어차피 국공립이 그런 걸 다... 근데 그럼에도 불구하고 지금 현재 모든 국공립이 다 하고 있는 게 아니다 보니까. 아닌 것도 현실이고 다양한 취약 범위도 담당하고 있는 것도 현실이고 그런 거 같아요.”(D 시설장)

서울시의 기초자치단체에 따라서는 맞춤형보육을 실시하는 곳에 추가로 인건비를 지원하는 곳이 있는가하면 보육시설과 시설장에 대한 인센티브로서 지원금을 제공

하는 곳도 있다. 그런가하면 국공립 보육시설의 경우 맞춤형보육을 실시할 의사가 있는 곳을 위탁체로 선정하거나 재위탁 시 가산점을 주고 있으므로 장기적으로는 다수의 국공립 보육시설이 맞춤형보육을 실시할 것으로 보인다.

#### ○ 민간과 가정보육시설

주간보육의 정원 충족률이 높고 운영이 잘 되고 있는 대규모 민간보육시설의 경우 또한 맞춤형보육을 해야 할 특별한 필요를 느끼지 못하고 있다. 그러나 가정과 소규모 민간보육시설은 주간보육 영유아의 모집과 운영에 도움이 되므로 시간연장이나 24시간 보육을 선호한다. 특히 가정보육 시설은 맞춤형보육 시설로 지정을 받지 않은 상황에서도 장시간 보육을 하고 있다.

“민간들은 야간이나 24시간 보육을 안 하려고 해요. 가정하고는 운영조건이 다른 거지요. 민간은 시설장이 교사 겸직이 안 되니까 어차피 교사를 새로 들여야 되는 입장이지만 가정은 야간 보육 교사를 따로 뽑지 않아도... 야간 보육교사를 뽑을 때 아주 어렵지 않은 조건으로 뽑아서 본인이 어떻게 메울 수 있는 거잖아요. 실제로 그렇게 하고 있는 걸 보고 그러는데... 안 그런데도 있겠지만... 가정에서는 어차피 있는 거 정부가 돈을 주든 안주든... 그 사람들은 아예 수익으로 연결이 되거나 노력한 것만큼 수익이 보장이 된다면 해볼 만 하죠. 그런데 뭐 민간시설에서 야간 보육을 하는데 그게 나의 돈으로 될 건 아니잖아요. 겸직 구조 때문에... 가정에서는 그 돈을 시설장이 받을 수 있으니까...”(F 시설장)

가정보육시설의 경우 가정과 같은 소규모 시설이며 보육 아동의 수가 적다는 점이 시간연장이나 24시간과 같은 맞춤형 보육 서비스를 받고 있는 영유아에게 집과 같이 편안하고 친숙한 환경이 될 수 있다. 또한 보육시설과 시설장의 집이 분리되지 않은 곳에서는 시설장이 밤에 영유아와 함께 지낼 수 있다는 점도 시설장들이 이구동성으로 맞춤형보육을 담당할 신뢰할만한 교사를 채용하는 것이 어렵다라고 하는 상황에서 장점이 될 수 있다. 그러나 별도의 전담 교사를 채용하지 않은 채 겸직인 시설장과 시설장의 가족이 영유아를 보면서 문제가 발생하게 된다. 보육사업 안내에서는 별도의 교사를 채용한 경우만 지원한다고 되어 있는데 보육시설이 시설장의 집과 분리되어 있지 않을 경우 24시간 보육을 위한 별도의 교사를 채용한다는 것은 현실적이지 않은 점이 있다.

#### ○ 맞춤형보육을 하기에 적합한 보육시설의 유형

각 유형마다 장단점이 있으므로 특정 유형만을 중심으로 맞춤형보육 정책을 펴기

보다는 국공립 보육시설을 중심으로 맞춤형보육을 실시해가면서 양질의 서비스를 실시할 수 있는 민간이나 가정도 국공립과 동일한 지원을 함으로써 양질의 맞춤형보육이 충분하게 이루어질 수 있도록 해야 한다. 맞춤형보육은 보육시설의 유형에 앞서 시설장이 할 의지가 있고, 지역의 수요가 많으며, 평가인증 등을 통해 양질의 보육과 투명한 운영이 이루어지고 있다는 조건을 충족시킬 수 있는 시설이 담당하는 것이 중요하다. 민간과 가정에 대한 충분한 지원과 함께 맞춤형보육의 운영에 대해 관리 감독을 철저히 하며 기존 서울시의 보육시설 서비스 평가와 같은 맞춤형보육 서비스 평가를 할 수 있는 관리 시스템을 체계화함으로써 실질적으로 양질의 맞춤형보육이 이루어질 수 있고 재정 지원의 낭비가 없도록 한다.

“국공립이 그걸 담당한다는 건 전국의 5%가지고 그런 부분을 커버한다는 거잖아요. 그건 불가능해요. 수가 많은 건 민간의 수가 훨씬 많은걸. 법인이 됐든 민간이 됐든 원장이 할 의사가 있고, 그 지역의 수요가 확실하고, 그리고 평가인증을 하든 뭘 하든 가능한 투명하다라는 검증된 뭐가 있든 지 그렇게 했을 때 그 사람이 맡아서 하는 게 나은 건데...”(F 시설장)

## 2) 공공보육도우미 파견 사업

공공보육도우미 파견 사업의 실태에 대해 현재 사업을 실시하고 있는 건강가정지원센터 2개소의 담당직원과 아이돌보미에 대한 면접을 토대로 공공보육도우미의 사업의 확대 방안과 개선방안에 대해 살펴보고자 한다.

### (1) 공공보육도우미 제도 확대 방안

현재 건강가정지원센터에서 파견하는 공공보육도우미는 수요에 비해 공급이 부족한 상황이며, 인근 구에서도 파견 요구가 많다. 공공보육도우미의 경우 가격이 저렴한 것과 더불어 공공기관에서 파견하는 것에 대해 신뢰감을 갖는 것이 서비스의 이용률을 높이는 주요인이다. 공공보육도우미에 대한 이용 만족도 또한 이용자에 대한 설문조사 결과 높은 편이라고 한다. 따라서 현재 건강가정지원센터에서 수행하고 있는 아이돌보미 사업을 지속적으로 확대하는 것이 필요하다. 또한 시간연장과 24시간 같은 맞춤형보육과 병아보육 등의 효율적인 지원과 운영을 위해서 수요가 적은 지역에는 공공보육도우미가 파견되는 것이 바람직하므로 공공보육도우미 제도를 통해 다양한 맞춤형보육이 실시될 수 있도록 한다.

“저희가 적은 수로 운영을 하다가 아이돌보미를 다시 뽑았는데 그 수요도

다 채우고, 지금 문의는 계속 들어오고 있는데 아이돌보미의 수가 한계가 있는 거고...” (T 담당자)

영아의 경우 부모가 보육시설에서 보육하는 것보다 공공보육도우미를 선호하는 경우 장시간 보육이 가능할 수 있어야 한다. 18개월 이하의 영영아와 영아의(또는 12개월 이하의 영아) 경우 시설보육보다 개별 보육자에 의한 보육이 바람직할 수 있으며, 부모의 다양한 선택권을 보장하는 방향으로 맞춤형 보육 정책의 방향이 나아가야 한다. 정부의 영아에 대한 지원은 보육시설을 이용하는 아동과의 형평을 고려하여 지원한다.

“120시간의 시간제한이 있다 보니까 직장 다니는 어머님들 중에 12개월 이전의 아이를 두신 분들은... 좀 더 범위를 넓히면 18개월 이전의 아이를 둔 분들은 아이를 어린이집에 보내면 거의 병치레를 해야 하기 때문에 보육 시설에 보낼 수가 없다는 거예요. 그래서 직장 다니는 어머님들의 18개월 이전의 아이들을 위해서 120시간 시간제한 없이 이용할 수 있는 거가 있어야 하구요.”(U 담당자)

## (2) 공공보육도우미 제도 개선 방안

### ① 저소득층에 대한 홍보 강화와 보육료 체계의 다변화

현재 건강가정지원센터에서 공공보육도우미를 파견하는 가정은 맞벌이 가정, 영아가 있는 가정, 쌍생아 가정, 신생아가 있는 가정에 형제·자매가 있는 가정, 다자녀 가정, 한부모 가정의 비중이 높다. 맞벌이 가정의 경우 5시쯤 보육시설에서 아이를 데리고 와서 부모가 오는 7~8시 정도까지 아이를 돌보며 이러한 수요의 비중이 높다. 또한 전일제+비고정인 경우나 시간제 근무인 경우와 같이 영유아를 양육하면서 다양한 맞춤형 보육에 대한 요구가 높은 사람들이 공공보육도우미를 이용하고 있다. 공공보육도우미를 필요로 하는 계층은 저소득층 뿐 아니라 중간소득층 이상까지 다양하게 분포되어 있으며, 현재 저소득층과 중간소득층의 비율은 1:2 또는 1:3 정도로 중간소득층이 더 많다.

건강가정지원센터 공공보육도우미 파견사업의 주된 대상은 저소득층이었으나 아직까지 저소득층에 대한 홍보가 부족한 반면 중간층의 경우 정보에 대한 접근성이 높으며, 공공보육도우미 서비스에 대한 요구가 매우 높기 때문에 저소득층보다 중간소득층에 대한 공급의 비율이 높은 상황이다. 그러나 저소득층의 경우 예비보육자가 없는 경우가 많고, 보육서비스가 필요한 경우 다른 대안을 마련하기 어렵다.

따라서 저소득층에 대한 서비스를 확대하는 것이 필요하며, 이를 위해서는 저소득층에 대한 직접적인 홍보가 가능한 방법을 개발하여 실시하여야 한다. 또한 현재 서울시의 4개구 건강가정지원센터에서만 공공보육도우미 사업을 전개하고 있는데 앞으로 저소득층이 많은 지역의 건강가정지원센터에서 공공보육도우미 파견 사업을 적극적으로 시행하여야 한다.

“일반 가정, 감면 가정으로 나누면 지난달에 26가정이 감면가정, 41가정이 일반가정 이에요. 감면가정은 보육 2층까지...”(U 담당자)

“직업군으로 봤을 때 조금 좋은 직업을 가지신 분들이 많으세요. 그렇지 않은 평범한 가정도 많이 있긴 하지만 어려운 가정이 많이 이용했으면 좋겠어요.”(T 담당자)

공공보육도우미 제도는 저소득층에 대한 양육지원이 주요한 목표였으나 저소득층 뿐 아니라 소득수준이 높은 계층에서도 수요가 높게 나타나고 있는 것은 공공기관에서 진행되는 사업에 대한 신뢰감이 수요를 창출하는 측면이 있다고 보인다. 따라서 소득수준이 높고 지불능력이 있는 계층에 대해서는 안정적이고 신뢰할 수 있는 시스템을 제공하는 것으로 사업의 방향을 선정하고 현재 저렴형과 일반형으로 이원화 되어 있는 보육료 체계를 좀 더 세밀하게 바꿀 필요가 있다. 저소득층이 대상인 저렴형의 경우 2시간을 기준으로 했을 때 8천원이 지원되고 2천원을 자부담하고 있으며, 일반형의 경우 8천원이 자부담이며, 2천원이 정부의 지원이다. 국민기초생활수급자와 차상위 계층에 대한 지원은 현행대로 유지하되 이외의 계층에 대해서는 부모의 지불 능력을 감안하여 보육료를 세분화해야 한다.

## ② 공공보육도우미 역할의 확립과 직무 교육

현재 건강가정센터의 공공보육도우미는 40시간의 교육 훈련을 이수한 후 가정으로 파견된다. 교육 프로그램은 중앙건강지원센터에서 제공하며, 외부 강사를 섭외해서 교육을 진행한다. 교육 내용은 공공보육도우미의 역할과 기본 업무, 건강, 영양, 안전, 식습관, 영유아와 학동기의 발달, 아동의 문제행동, 영유아 교육방법 등으로 이루어진다. 현재 교육과정에서 강조하는 것은 프로그램에 있는 교육 내용 뿐 아니라 공공보육도우미가 육아 전문가라는 점을 강조함으로써 자긍심을 가질 수 있게 하는 것이다.

교육 훈련의 내용으로 더 요구되고 있는 것은 실무적인 내용이며, 센터 담당자나 공공보육도우미의 경우 신생아 돌보기, 초보 영어(영어책 읽어주기, 알파벳으로 놀

이하기, 영어 동요 등), 색종이 접기, 매너 교육, 주변의 사물을 이용한 레크리에이션 등을 요구하고 있다.

“매너 교육 같은 거라든지 아니면 영어 쪽이나.. 지금은 그런 내용은 없잖아요. 어머니들 중에 영어나 어린 거 좀 해주시는 선생님... 과외는 아니지만 돌봐주실 때 아이들한테 영어책을 읽어준다거나 그런 거 요구하는 분들이 의외로 많으신데 선생님들 중에는 영어가 익숙하신 분들도 계시긴 하지만 연세가 연세인지라... 간단한 있잖아요. 애기들이기 때문에 알파벳이나 그런 걸로 재미있게 놀 수 있는 실질적인 것... 추상적으로 음악치료 이런 것 보다는 구체적이고 실질적으로 활용할 수 있는... 주변의 물건을 활용해서 레크리에이션 등을 할 수 있는 거라든가... 조금 더 구체적이었으면 좋겠어요.”(T 담당자)

그러나 공공보육도우미의 역할과 활동 내용이 확립되지 못한 채 부모의 요구를 추동하다보면 자칫 사교육을 대행해주는 역할을 하게 될 수도 있으므로 공공보육도우미의 역할과 활동을 정립해나가는 것이 필요하다.

또한 도우미가 수행해야 하는 업무의 한계에 대한 문제가 부모와 도우미 사이에 지속적으로 제기되고 있는데 부모의 요구는 영유아의 연령이나 부모와 아이의 상황에 따라 매우 다양하다. 영유아의 목욕과 식사·이유식을 마련해 주는 것을 요구하는 부모로부터 방문학습교사와 같은 역할을 요구하는 부모도 있다. 어디까지를 공공보육도우미의 업무로 할 것인가에 대한 현실성 있으면서도 바람직한 내용이 마련되어야 한다.

“그러니까 요즘 애들이 영어 너무 일찍 시작하고... 다른 애들은 많이 아는 거 같은데 우리 애는 너무 늦는 거 같다. 우리 애가 영어하는 거는 어린이 집에서 하는 거 그거 뿐인데.. 어떻게 선생님이 좀 해줄 수 없냐...”(V 아이돌보미)

“갔더니 화이트보드 있잖아요. 거기다 오늘의 할 일 이러면서 뽁뽁하게 적어놔요. 근데 적어 놓는 거 보면 다 공부와 관련된 내용 이에요. 학교 숙제, 학습지, 영어 뭐 이런 거... 영어 선생님은 따로 오세요. 그럼 숙제를 내주잖아요. 그럼 제가 있을 때 숙제를 해놔야 하고...”(V 아이돌보미)

“저희가 가사활동을 제외하고 있는데 그 경계가 되게 애매한 거예요. 길게 하루 종일 가는 선생님들 같은 경우는 크게 문제가 되는 게 세 가지예요. 젖병 왜 안 닦아주느냐. 애기 빨래 왜 안 해주느냐. 간단한 집 정리 왜 안 해주느냐...”(U 담당자)

공공보육도우미 중에는 공격성 등 부적응 행동을 보이는 아이들로 인해 어려움



을 겪는 경우가 있으며, 부모의 학습에 대한 요구로 인해 아이가 겪는 어려움에 대해 부모에게 이야기를 해주면서 아이에게 맞게 적절하게 돌봄으로써 아이가 좋아지는 경우도 있다고 한다. 따라서 도우미가 직접 경험하게 되는 이러한 상황에서의 대처와 관련된 교육도 요구된다고 할 수 있다.

또한 공공보육도우미 양성교육을 전담하는 체계가 마련되어야 한다는 제안이 있었는데 현재 공공보육도우미 양성 교육을 각각의 건강가정지원센터에서 실시하는 것은 업무 부담이 매우 크다고 하며 교육을 실시하다보면 기존 업무와의 연속성이 유지되지 못한다고 한다. 따라서 개별 센터에서의 교육보다는 이를 전담하는 교육 체계가 갖추어지는 것이 요구되고 있다.

### ③ 공공보육도우미의 신원조회 및 사고 시 책임에 대한 대책 마련

공공보육도우미로 일할 경우 건강지원센터에 신원을 증명할 수 있는 제반 서류를 내도록 하고 있지만 신원을 보증할 수 있는 서류의 제출을 좀 더 강화해야 한다. 신원이 정확하게 보장되는지에 대한 부모들의 문의가 있고 이점에 대해 업무 담당자들도 어려워하고 있으므로 공공보육도우미를 파견할 때 보육시설종사자의 임용 시 실시하는 신원조회 절차를 밟는 것이 필요하다. 이외에도 업무 수행 중에 발생할 수 있는 여러 가지 경우의 사고를 대비하여 책임을 질 수 있는 대책이 마련되어야 한다.

“아이돌보미에 대한 신원 보장.... 어머니들이 신원 보장을 많이 요구하시거든요. 저희가 건강검진 이런 건 받지만 경제적인 부분의 신원보장이라든가 이런 것들은 아직 안되어 있기 때문에... 만약 문제가 발생하면 완전히 센터 책임인데... 센터에서도 한계가 있죠. 그래서 그런 부분들이 정확하게 될 수 있도록 시스템화 되어야 해요.”(U 담당자)

## 3. 수요조사 요약

### 1) 설문조사

- 서울시에서 운영하는 맞춤형보육에 대한 인지도는 시간연장, 24시간, 휴일보육 모두 ‘모른다’는 응답이 60%이상으로 낮게 나타났으므로 시행하고 있는 맞춤형보육에 대한 홍보의 필요성이 제기되었다.
- 맞춤형보육이 (다소+매우)필요하다는 응답은 시간연장 43.1%, 24시간 23.3%, 휴일 38.4%, 시간제 77.8%로 시간제, 시간연장, 휴일, 24시간 보육의 순으로 필

요하다는 응답이 높게 나타났다.

- 시간연장 보육의 수요가 높은 응답자는 전일제+비고정, 상용직, 대졸이상으로 나타났으며, 24시간 보육은 시간제와 일용직, 시간제 보육은 비임금근로자와 대졸이상의 수요가 높게 나타났다. 맞춤형보육이 필요하다는 응답 중 ‘상시’와 ‘주1~2회 이용’을 빈번하게 필요한 경우라고 했을 때 시간제 보육의 필요가 가장 빈번한 것으로 나타났다.
- 이러한 결과를 보았을 때 ‘근무시간의 비고정성’ 등으로 인한 ‘정규보육에서 충족될 수 없는 근무 시간대에 얼마만큼 근무 하는가’의 차이에 의해 맞춤형보육의 수요가 결정된다고 할 수 있다. 또한 시간연장과 시간제 보육은 다양한 근무형태나 고용형태에서 필요성이 제기되는데 비해 24시간 보육과 휴일 보육은 시간제나 일용직과 같이 근무형태와 고용형태가 불안정한 경우에 요구가 더 높게 나타나는 경향을 보인다.
- 시간연장과 휴일 보육을 제공하는 장소로서 선호하는 것은 ‘보육도우미가 내 집에 와서’가 50%이상으로 가장 높게 나타났으며, 다음은 ‘현재 다니는 보육시설’이 30%이상으로 나타났다. 이와 같은 결과를 보았을 때 응답자가 선호하는 서비스 장소는 자신의 집이나 현재 다니고 있는 보육시설이며, 상대적으로 보육도우미의 집이나 제3의 장소에 대한 선호는 매우 낮다는 것을 알 수 있다.
- 공공보육도우미를 이용할 의사가 있다는 응답은 62.4%로 높게 나타났으며, 취업과 비취업, 근무형태와 고용형태, 가구소득 등에 따른 큰 차이 없이 골고루 높게 나타났다. 이러한 결과는 공공보육도우미에 대한 요구가 특정한 여건의 가정에서만 높은 것이 아니라는 것을 보여준다. 도우미 선택 시 고려하는 사항에 대한 응답에서는 비용을 약 41%, 전문성을 약 59% 정도 고려한다고 응답하였다.
- 자녀양육지원센터의 필요성에 대해서는 (다소+매우)필요하다는 의견이 85.7%로 매우 높게 나타났으며, 희망하는 기능 중 1순위로 꼽은 것은 놀이 방법, 자녀훈육법 등 부모교육, 전문가의 상담, 육아정보제공 등의 순으로 나타났다. 이러한 결과를 통해 자녀를 양육하는 과정에서 다양한 지원 서비스가 요구되고 있음을 알 수 있다.
- 소아과병원 연계 보육제도에 대한 이용 의향은 (가끔+자주)있다는 응답이 67.3%로 나타났으며, 응답자의 특성별로 집단 간에 의미 있는 차이는 나타나지 않았다.

- 서울시의 보육정책에 대한 의견에 대한 응답을 보면 보육비용 지원 방식으로는 ‘어머니가 육아를 전담하는 경우에도’, ‘보육시설 외 보육자 이용자에게도’, ‘보육시설 이용자에게만’의 순으로 응답돼 보육시설 이외에 다른 보육형태들에 대한 비용 부담을 정부에서 지원해줘야 한다는 응답이 높게 나타났다. 이는 영유아를 양육하는 가정에서 보육시설 외에도 다양한 보육형태를 취하고 있음을 반영한다고 할 수 있다.

응답자 특성별로 보았을 때 ‘시간제 근로자’, ‘일용직’, ‘300만원 미만’에서는 ‘어머니 본인이 육아를 전담하는 경우에도 보육비용을 지원해야 한다’는 의견이 상대적으로 많았으며, ‘전일제+고정’, ‘상용직’, ‘월소득 500만원 이상’에서는 ‘보육시설 외 보육자 이용자에게도 보육비용을 지원’해야 한다는 의견이 상대적으로 많았는데 이러한 결과에서도 응답자 자신의 보육 형태가 어느 정도 반영되었다고 할 수 있다.

- 서울시의 보육료 지원 기준에 대해서는 부모의 소득수준과 취업상태를 함께 고려하여 차등 지원해야 한다는 의견이 62.4%로 가장 많았으며, 서울시에서 가장 역점을 두어야 할 보육정책에 대해서는 ‘양질의 보육을 제공할 수 있는 어린이집 확충’이 53.1%로 가장 많이 응답되었으며, 보육도우미 파견 사업 강화(25.0%), ‘조부모, 친인척, 이웃 등 개인 보육을 이용할 경우에도 비용 지원(21.7%)’의 순으로 나타났다. 보육료 지원 기준이나 역점을 두어야 할 정책에 대한 응답에서 응답자의 특성에 따른 집단 간의 의미 있는 차이는 나타나지 않았다. 이러한 응답을 보았을 때 서울시의 보육정책은 여전히 양질의 보육시설 확충에 많은 비중이 두어져야 하며, 그 밖에도 도우미 파견 사업이나 개인 보육을 이용하는 경우에 대한 지원 또한 적지 않은 비중이 두어져야 한다고 할 수 있다. 또한 소득수준과 취업상태, 즉 수요자의 가용 자원과 필요 정도를 고려한 정부의 보육료 지원에 대한 합의가 이루어질 수 있다는 것을 시사해준다.

## 2) 심층면접

### (1) 보육시설 맞춤보육

#### ① 맞춤보육 개선 사항 및 개선 방안

- 시간연장 보육의 경우 수면실 또는 수면 공간이 있어야 하며, 24시간 보육 아동의 전용 공간이 필요하다. 이외에도 안전사고를 대비한 안전 설비가 강화되어야 하며, 영아들의 수요가 많으므로 영아를 위한 환경이 제대로 갖추어져야 한다.
- 시간연장과 24시간 보육을 담당하는 교사는 2인 이상이 배치되어야 하며, 시간연장, 24시간, 휴일, 시간제 보육의 모형을 개발하여 제시하는 것이 필요하다. 하루 종일 어린이집에서만 생활해야 하는 시간연장과 24시간 보육을 받는 영유아를 위해 정서적인 배려를 할 수 있는 프로그램이 운영되어야 한다.
- 시간연장, 24시간 보육교사를 위한 특별직무교육이 필요하며, 직무교육의 내용은 시간연장과 24시간 보육 프로그램의 운영과 더불어 일반 직무교육에 비해 교사의 역할, 정서발달, 부적응행동 지도, 건강, 안전 등에 대한 교육이 강화되어야 한다.
- 맞춤보육을 이용하는 부모를 위한 부모교육을 실시하며, 부모들과 자주 상담을 실시하여 맞춤보육을 받고 있는 영유아의 상황을 공유한다.
- 맞춤보육시설인 경우 맞춤보육아동을 입소우선순위에 넣어줌으로써 맞춤보육을 원하는 수요자가 대기하지 않도록 하며, 수요가 분산되지 않도록 한다.
- 보육교사 인건비, 취사부 인건비, 급간식비, 냉난방비, 활동 자료비 등의 소요 비용에 대해 맞춤보육 표준 단가를 산정하여 지원 체계와 지원액, 보육료를 결정한다. 24시간 보육교사의 경우 야간근무수당을 지급하도록 하며, 시간연장 보육의 경우에도 시간연장 보육의 필요 업무시간, 실근무시간, 영유아 비율 등을 고려하여 인건비 지원체계를 재수립할 필요가 있다.
- 맞춤보육은 영유아에게 미치는 영향이 매우 크며 이용 아동의 수에 비해 충분한 인력과 시설이 지원되어야 하는 고비용 보육이므로 정부의 지원이 적절하게 사용되고 있는지에 대한 철저한 관리가 이루어져야 한다. 또한 맞춤보육시설의 지정단계부터 전문가의 현장 검토가 있어야 하며, 운영과정에서는 서비스 평가를 실시한다.

## ② 맞춤형보육의 쟁점 사항

- 맞춤형보육의 확대에 관한 의견을 종합해보면 시간연장 보육의 확대에 대해서는 부모들이 종사하는 직업과 근무시간이 다양화되는 추세이므로 보육시설에서는 그러한 수요에 부응해야 한다는 점에서 필요성을 인정하고 있으며 대체로 긍정적으로 생각하고 있다. 24시간 보육의 확대에 대해서는 긍정·부정적 시각이 함께 존재하며, 24시간 보육에 대한 대안으로 공공보육도우미 제도의 활성화나 주간에 근무할 수 있는 직장을 알선하는 방안이 제시되기도 한다. 시간제 보육의 확대에 대해서는 수요가 다양하게 존재하므로 보육시설에 시간제 보육을 위한 별도의 보육실을 마련하여 시간제 보육시설로 지정·운영하는 것이 바람직하다는 제안이 있었다.
- 맞춤형보육을 실시하기에 적합한 보육시설의 유형은 각 유형마다 장단점이 있으므로 특정 유형만을 중심으로 맞춤형보육 정책을 펴기보다는 국공립 보육시설을 중심으로 맞춤형보육을 실시해가면서 양질의 서비스를 실시할 수 있는 민간이나 가정도 국공립과 동일한 지원을 함으로써 양질의 맞춤형보육이 충분히 이루어질 수 있도록 해야 한다. 맞춤형보육은 보육시설의 유형에 앞서 시설장이 할 의지가 있고, 지역의 수요가 확실하며, 평가인증 등을 통해 양질의 보육과 투명한 운영이 이루어지고 있다는 조건을 충족시킬 수 있는 시설이 담당하게 하는 것이 중요하다.

## (2) 공공보육도우미 파견 사업

- 현재 건강가정지원센터에서 파견하고 있는 공공보육도우미는 수요에 비해 공급이 부족한 상황이므로 공공보육도우미 파견 사업을 지속적으로 확대하는 것이 필요하다. 또한 시간연장과 24시간, 시간제 보육과 같은 맞춤형보육의 효과적인 운영을 위해서도 공공보육도우미 사업과의 연계가 필요하다는 제안이 있었다.
- 공공보육도우미 파견 사업에 대해 저소득층을 대상으로 홍보를 강화하여야 하며, 소득수준이 높은 계층에 대해서는 안정적이고 신뢰할 수 있는 시스템을 제공하는 것으로 사업의 방향을 선정한다.
- 공공보육도우미의 역할과 활동이 정립되어야 하며, 공공보육도우미 양성교육을 전담하는 체계가 마련되어야 한다. 또한 공공보육도우미의 신원조회 및 사고시 책임에 대한 대책이 마련되어야 한다.

VI

---

맞춤보육 공급 방안



## VI. 맞춤형육 공급 방안

III, IV장에서 여성의 취업요인 및 배경요인에 따라 근로현황 및 보육실태, 보육 정책과 제도에 대한 현황 및 정책 수요를 살펴보았다. 이 장에서는 설문조사, FGI와 심층면접의 방법으로 얻어진 양적, 질적 자료에 대한 분석결과를 토대로 수요에 기반 한 맞춤형육 공급방안을 제시하고자 한다. 2장 이론적 배경에서 제시한 바, ‘자녀양육의 유연성(flexibility)’은 직장에서의 유연성, 보육서비스에서의 유연성, 가정에서의 유연성에서 비롯되는 것이므로 본 장의 맞춤형육 공급방안도 세 가지 요소별로 모색할 필요가 있다.

직장에서의 유연성을 높이는 것은 일과 양육의 양립을 위한 가장 구체적이고 직접적인 대안이 될 수 있으나 기업의 의지 없이 정부의 제도와 정책만으로는 실효를 거두기 어려운 한계가 있다. 그러므로 본 연구에서 제시하고자 하는 정책적 대안은 주로 보육서비스에서의 유연성을 높일 수 있는 방안과 가정에서의 유연성을 높이는 방향에 초점을 두고 도출되었다. 또한 제시하고자 하는 개선 방향과 새로운 정책의 제안은 서울시 차원에서 실행할 수 있는 방안을 중심으로 정리하였다.

첫째, 보육 서비스의 유연성을 높이는 방식에 대한 개선방안을 기존 서비스 개선과 신규 서비스 제안으로 제시하고자 한다. 현재 보육시설에서 실시되고 있는 시간연장, 24시간, 휴일 보육서비스에 대한 개선 방안을 제시한 후 신규 서비스 제안으로. 시간제 보육이나 환아 보육과 같이 보육시설 또는 보육시설 이외의 장소에서 제공될 수 있는 새로운 보육서비스의 도입방안이 제시될 것이다.

다음으로 가정내 서비스 유연성을 높이는 방식에 대한 공급방안이 제시 될 것이다. 이는 주로 가족내 역할분담의 문제와 기존 서비스 개선으로 최근 들어 강화된 가정내 양육지원인력 파견 제도가 개선 제안될 것이다. 마지막으로 이러한 다양한 맞춤형육 서비스에 대한 중장기 계획을 정리하고 각 서비스간의 우선순위를 시기별로 제안함으로써 제시된 맞춤형육 공급방안의 실효성을 높이고자 한다.

### 1. 맞춤형육 수요의 특징

맞춤보육에 대한 수요는 ‘근무시간의 비고정성’을 포함한 ‘정규 보육 시간 이외의 보육 필요’와 직장에서의 근무 유연성, 대체보육자의 유무 등에 의해 수요가 결정된다고 할 수 있다.



### ① 정규 보육시간 이외의 보육 필요

정규 보육시간 이외의 보육 필요에 대해 살펴보기 위해 근무시간의 비고정성에 대한 조사 결과를 보면 고용형태에서는 일용직과 비임금근로자의 비고정성이 높으며, 소득수준이 낮을수록 비고정성이 높게 나타났다. 시간외 근무 횟수를 보면 전일제 취업모의 경우 월평균 1.70회 이고, 전일제+비고정과 일용직, 대재 이상이 높게 나타났다. 근무시간의 비고정성과 시간외 근무의 빈도를 통해 보았을 때 정규 보육 시간 이외의 보육에 대한 필요가 높은 응답자는 일용직, 비임금근로자, 전일제+비고정 등 근무형태나 고용형태가 안정적이지 않은 경우이다. 따라서 맞춤형 보육 공급방안이 마련된다면 이들 집단에게 효용이 높은 정책이 될 것으로 기대한다.

### ② 직장에서의 근무 유연성

근무 중 육아문제의 처리 가능성이 있다는 응답이 81.6%로 나타났고 보육 문제로 결근이 가능한가의 여부에 대한 응답이 83.4%로 비교적 높게 나타났다. 근무 형태별로 보았을 때는 전일제+고정의 유연성이 낮았으며, 고용형태에서는 상용직의 유연성이 가장 낮게 나타났다. 또한 교육수준에서는 대재 이상이 낮게 나타났으며, 가구소득에서는 고소득으로 갈수록 유연성이 낮게 나타났다. 따라서 직장에서의 근무 유연성은 근무형태나 고용형태가 안정적일 경우 더 낮게 나타난다는 것을 알 수 있다. 이는 현재의 취업여성들의 근무유연성은 진정한 의미의 유연성이라기 보다는 근로조건이 안정적이지 못한 불안정성의 의미와 같다는 것을 뜻한다. 대부분의 안정적인 직장에서 근무유연성은 매우 약한 것으로 나타났으므로 유연성을 높이기 위한 정책이 향후에 개발될 필요가 있음을 보여주었다.

### ③ 예비보육자의 유무

필요시 아이를 맡길 수 있는 예비보육자가 ‘있다’는 응답은 73.8%로 나타났으며, 조부모를 꼽은 경우가 69.6%로 높은 비중을 차지했다. 응답자의 특성별로 보면 근무형태에서는 시간제, 고용형태에서는 일용직과 비임금근로자에서 ‘없다’는 응답이 높게 나타났으며, 고졸이하와 가구소득이 낮을수록 낮게 나타났다. 이러한 경향을 종합해보면 비교적 소득수준이 높고 안정적인 직장을 가진 취업모의 경우 직장에서의 근무 유연성이 떨어지며, 소득수준이 낮고 근무형태나 고용형태의 안정성이 떨어지는 취업모의 경우 예비보육자가 없는 경우가 많으며, 근무시간의 비고정성이 높고, 시간외 근무 횟수가 많다는 것을 알 수 있다.

맞춤보육에 대한 수요 조사 결과 시간연장 보육과 시간제 보육을 필요로 하는 경우는 다양한 근무형태나 고용형태에서 필요성이 제기되는데 비해 24시간 보육과 휴일 보육은 시간제와 일용직, 임시직, 비임금근로자, 전일제+비고정 등 근무형태나 고용형태가 안정적이지 않은 경우에 필요가 더 높게 나타난다. 공급자에 대한 면접 조사 결과 지역 간 시간연장과 24시간 보육의 수요에 있어서 편차가 존재한다. 특히 24시간 보육에 대한 지역 간 수요의 편차가 크며, 시간연장 보육에 비해서도 수요의 편차가 크게 나타나고 있다.

맞춤보육을 제공하는 장소에 대한 선호도를 조사한 결과 시간연장 보육을 실시하는 데 좋은 장소로 ‘보육도우미가 내 집에 와서 돌본다’가 57.0%로 나타났다. 이는 ‘현재 다니는 놀이방, 어린이집 등 보육시설에서 아이를 돌본다’(31.5%)에 비해 25.5%p 높게 나타난 것이다. 응답자의 특성별로 보았을 때에도 일용직을 제외하고는 모두 ‘보육도우미가 내 집에 와서 아이를 돌본다’가 가장 높게 나타났다. 휴일 보육의 제공 장소에 대한 질문에서도 비슷한 결과가 나타났다. 이러한 결과는 보육 시설 중심으로 맞춤보육의 공급을 확대하는 것이 맞춤보육에 대한 수요자의 요구와는 차이가 있다는 것을 보여준다. 따라서 향후 맞춤보육의 공급 방안은 기관중심의 보육 서비스 이외에 인력파견을 통한 보육 서비스를 병행하는 형태로 접근하는 것이 타당하다고 생각된다.

보육시설에서 제공하는 맞춤보육에 대한 수요 이외에도 훈련받은 보육도우미가 자녀를 일정 시간 동안 돌봐주는 공공보육 도우미(62.4%), 아픈 영유아를 위한 소아과 병원과 연계된 보육서비스(67.3%), 자녀양육지원센터의 설치에 대한 요구(85.7%)가 높게 나타나고 있다. 이러한 수요조사 결과를 보았을 때 향후 맞춤보육에 대한 부모의 수요를 충족시켜주기 위해서는 다양한 여건에서 다양한 요구를 형성하고 있는 부모에게 선택의 권리를 증대시켜주고 선택의 범위를 확장시켜줄 수 있어야 한다. 이를 위해 맞춤보육 서비스의 다양화와 다양한 서비스를 이용할 수 있는 실질적인 지원이 요구된다고 할 수 있다.

여성의 취업에 따른 보육 상황을 비교해보면, 전반적인 경향에서 취업여부에 따른 큰 차이는 나타나지 않으나 세부 항목에서 약간의 차이를 보여 전반적인 맞춤보육 공급방안은 취업여부에 관계없이 함께 고려할 수 있는 것으로 보인다. 또한 비취업 여성의 경우에도 향후 경제활동 참여 의향이 매우 높게 나타났으므로 보육정책의 전반적인 방향은 여성 취업의 활성화에 맞추는 것이 계속적으로 필요할 것이다.

#### ④ 주 보육형태(부부인 경우 제외) 인지경로

취업여부를 떠나 대부분 가족이외의 보육형태를 인지하게 되는 경로는 주로 알고 있던 사람이거나 친척이나 이웃 등을 통해 알게 된 것으로 나타났다. 보육정보 센터를 통해 접하게 되는 경우는 미미한 수준이나 취업여성의 경우가 더욱 낮게 나타나 취업여성이 좀 더 대인관계에 의존하여 정보를 획득하고 있다고 볼 수 있다. 따라서 향후 취업여성의 경우 다양한 정보 제공이 필요하며 이러한 정보에 접근할 수 있도록 다양한 경로를 개발하여야 할 것이다.

#### ⑤ 주보육형태 이용사유 및 비용

취업여부에 상관없이 보육자나 보육시설에 대한 신뢰가 가장 중요하게 나타났으나 취업여성의 경우에 영양, 안전, 위생에 신경 쓰는 정도와 집이나 직장에서의 거리, 교육 프로그램, 보육 시간의 적정성 순인 반면, 비취업여성의 경우에는 신뢰에 이어 교육 프로그램, 거리, 다음이 영양이나 위생에 신경 쓰는 정도로 나타나 중요하게 생각하는 요인에서 약간의 차이가 있었다. 보육 비용의 경우 취업여성의 경우가 비취업여성보다 약간 높은 편이었다. 취업여성의 경우 30만원대, 20만원대, 50만원대 순인 반면 비취업여성은 20만원대, 30만원대, 40만원대 순으로 많은 편이었다.

#### ⑥ 맞춤 보육 수요

서울시가 현재 제공하고 있는 특수보육 서비스를 포함한 전반적인 맞춤보육 수요에서 취업여부에 따른 차이는 나타나지 않았다. 단지 차이가 나타나는 항목은 아이가 아플 때 보육시설이나 보육자 이용에서 어려움에서 취업여성의 경우에 좀 더 어려움을 경험하는 것으로 나타났다. 그러나 소아과 병원과 연계된 보육 시스템의 이용의사를 물었을 때는 취업여부를 떠나 2/3 정도의 여성이 이용의향이 있다고 응답하여 환아 보육 시스템의 수요가 높게 나타났으며 이러한 서비스가 제공될 경우 특히 취업여성들에게 도움을 줄 수 있을 것이다.

맞춤보육 서비스의 수요를 예측하고 정책 대안을 제시하는 데 있어서 유의할 점은 맞춤보육에 대한 수요 조사의 결과와 실제 그 서비스를 이용할 것인가의 구체적인 수요가 상이하다는 것이다. 맞춤보육 서비스의 경우 일반적인 재화나 서비스의 구매와 달리 영유아의 안전과 삶의 질에 즉각적인 영향을 미치는 것이기 때문에 부모가 기대하는 어느 정도 최소한의 질을 충족하지 않을 경우 부모는 실제 상황에서는 친척이나 이웃 등 대안적인 방법을 선택하기 때문이다. FGI 결과에 의하

면 어린이집에서 제공하는 시간 연장 보육의 경우, 자신의 아이만 남아 있게 되는 것을 꺼려하여 이용하지 않는 경우가 많았다. 그러므로 맞춤형 보육 서비스에 대한 일반 수요가 공급으로 이어지기 위해서는 제공되는 보육서비스의 질적 수준이 높고 부모가 실제 선택해서 이용하는데 어려움이 없도록 양질의 맞춤형 보육 서비스가 구비될 필요가 있다. 맞춤형 보육 수요와 공급과의 일치는 선택할 만한 가치가 있는 양질의 맞춤형 보육 서비스가 가장 중요한 전제조건인 것이다.

## 2. 맞춤형 보육 공급 정책의 원칙

맞춤보육을 위한 장단기 공급 정책의 원칙을 다음과 같이 세 가지로 제시하고자 한다.

첫째, 보편주의를 지향한다. 맞춤형 보육 공급 정책은 맞벌이 가정의 일과 양육이 양립될 수 있도록 지원하는 것을 주된 목표로 하는 동시에, 다양한 취업 여건과 계층을 정책대상으로 하는 보편주의를 지향한다. 따라서 정책의 대상은 취업(부)모와 비취업(부)모의 양육 지원, 저소득층과 중간소득, 고소득층을 포괄하며, 다양한 취업 상황과 다양한 계층이 가지고 있는 자원과 요구에 따라 정책의 지원 내용 등은 달라질 수 있을 것이다. 예를 들어 동일한 맞춤형 보육 지원 체계를 제공하더라도 보육비용을 지불하기 어려운 저소득층의 경우 맞춤형 보육을 이용할 수 있는 비용의 지원을 더 고려함으로써 소득수준에 따라 다른 보육 환경이 제공되지 않도록 해야 할 것이다. 또한 영유아 플라자 등 양육지원센터의 이용에서 부모의 취업상태에 따라 센터 이용에서 불이익을 받지 않도록 이용시간을 다양화 하는 등의 프로그램 세부 설계가 필요할 것이다.

둘째, 아동의 권리를 보장하는 방향이다. 24시간 보육 등이 아동발달에 미치는 영향에 대해서 논란이 있을 수 있으므로 가능한 한 아동의 권리를 최대한 보장할 수 있도록 한다. 맞춤형 보육의 공급자에 대한 면담에서 공급자들은 사회의 변화에 따른 직업과 근무시간의 다양화로 인해 맞춤형 보육의 확대가 불가피하다는 것을 인정하면서도 동시에 영유아에게는 부정적인 영향을 줄 수 있다는 의견을 피력하는 경우도 많은 편이었다. 따라서 영유아에 대한 부정적 영향을 최소화하기 위해서는 무엇보다도 양질의 맞춤형 보육 서비스가 이루어져야 한다.

뿐만 아니라 중장기적으로는 아동의 권리를 보장하는 방향에서 영아의 장시간 보육의 수요를 축소시킬 수 있는 방안도 동시에 마련되어야 할 것이다. 이러한 방안으로는 장시간 보육의 수요자인 저소득 한부모에게 일정한 시간 동안 주간에 근무했을 때 저소득을 보완하기 위한 양육비를 지원하거나 주간에 근무할 수 있는

직장을 적극적으로 소개할 수 있는 시스템을 마련할 필요가 있다. 또한 공공 일자리를 창출하여 취업의 우선순위를 주는 것 등도 고려할 수 있다.

셋째, 24시간 보육의 경우 “가족내 아동양육 기능”을 고려하여 장기적인 계획을 고려한다. 24시간 보육을 통해 가정에서의 양육 기능을 포기되지 않도록 지원하며, 다양한 맞춤형 보육 지원을 통해 아동의 양육으로 인한 가족 구성원의 분산 거주 등 물리적 해체를 막아야 할 것이다. 동시에 보다 장기적으로는 가족내의 자녀양육 기능을 수행할 수 있도록 다각적인 지원을 모색해야 할 것이다. 한부모 가족의 경우 부모의 일자리와 연계된 지원을 통해 장기적으로 가족내 양육기능을 강화할 수 있는 방안이 모색되어야 할 것이다.

### 3. 맞춤형 보육 공급 방안

맞춤보육 공급 방안은 세 가지 방안으로 제시될 것이다. 첫째, 보육 서비스 유연성을 높이는 방안, 둘째 가정내 유연성을 높이는 방안 그리고 마지막으로 직장내 유연성을 높이는 방안을 제안하고자 한다.

#### 1) 보육 서비스 유연성을 높이는 방안

본 절에서는 IV장과 V장의 조사에서 나타난 맞춤형 보육 수요의 특징을 제시한 후 보육 서비스에서의 유연성을 높이기 위한 방안을 두 가지 방식으로 제시하고자 한다. 첫 번째는 현재 실시되고 있는 시간연장, 24시간, 휴일 보육서비스에 대한 개선 방안을 제시하는 것이고, 두 번째는 맞춤형 보육 수요에 부응하는 새로운 보육서비스를 도입하는 방안을 제시하는 것이다.

##### (1) 수요조사 결과의 특징

V장에서 제시된 보육 수요조사 결과에서 나타난 주요 특징은 다음과 같다.

첫째, 시간연장, 24시간, 휴일 보육서비스에 대한 인지도는 낮게 나타났다. V장에 제시된 조사 결과에 의하면, 시간연장 보육제도, 24시간 보육제도, 휴일보육 제도에 대해 ‘모른다’는 응답이 모두 60% 이상으로 높게 나타났다. 이는 서울시 보육시설에서 제공되고 있는 시간연장, 24시간, 휴일 보육서비스 등 맞춤형보육으로 제공되는 현재의 특수보육 서비스 제도에 대한 부모들의 전반적인 인지도가 매우 낮다는 것을 보여주고 있다.

둘째, 시간 연장, 24시간, 휴일 보육서비스에 대한 일반적인 수요는 높게 나타났

다. 시간 연장, 24시간, 휴일 보육서비스에 대한 일반적인 수요는 높은 것으로 나타났다. V장에서 제시된 바와 같이 시간 연장 보육서비스의 필요정도를 묻는 질문에 대해 ‘다소 필요하다’는 응답이 43.1%였다. 필요 주기에 대한 질문에는 ‘상시’라는 응답이 14.8%, 주 1~2회가 26.2%, 월 1~2회가 44.7% 순으로 절반 정도는 월 1~2회 정도의 서비스를 요구하고 있는 것으로 나타났다. 선호하는 제공방식을 묻는 질문에 대해서는 ‘보육 도우미가 내 집에 와서 아이를 돌본다’는 응답이 57.0%로 가장 많았고, ‘현재 다니는 놀이방, 어린이집 등 보육시설에서 아이를 돌본다’가 31.5%로 나타났다. 한편 24시간 보육 서비스의 필요에 대해서는 ‘대체로 필요하지 않다’는 응답이 76.7%로 많은 편이나 ‘필요한 편’이라는 응답도 23.3%로 유의미하게 제시되었다. 특히 24시간 서비스가 필요하다는 응답은 일용직과 임시직 종사자에게서 높게 나타나 이들 취업여성을 위해 24시간 보육 서비스를 제공할 필요가 있는 것으로 판단된다. 그리고 휴일 보육 서비스의 경우 ‘필요한 편’이라는 응답이 61.6%로 많은 편이며, 보다 빈번하게 이용하려는 수요는 32.3%로 나타났다.

셋째, 보육수요조사에서 특히 필요하다는 응답이 높은 것은 시간제 보육서비스로서 ‘상시’와 ‘주 1~2회’ 정도로 빈번한 수요가 있는 경우가 58.2%로 수요가 매우 높았다. 시간제 보육 서비스는 여성의 취업특성이 특히 ‘전일제이며 비고정’인 경우 ‘상용직’과 대졸이상에서 높게 나타났지만 취업여부나 다른 요인에 관계없이 대체로 요구가 높게 나타나고 있어 수요에 대응하는 맞춤형 보육 공급정책은 특히 이 시간제 보육서비스에 대한 공급방안이 가장 중요함을 알 수 있다.

이러한 시간제 보육에 대한 요구는 기존의 보육기관에서 제공하고 있는 야간까지 가능한 시간 연장 보육서비스의 개념과는 차별화된 것이다. 즉 시간제 보육이란 일과 중 이루어지는 정규시간 보육이외의 야간까지 연장되는 보육서비스가 아니라 원하는 시간만큼 제공될 수 있는 보육서비스를 말한다. 따라서 이 시간제 보육서비스를 제공하기 위해서는 기존의 보육서비스 제공방식을 벗어나 새로운 보육서비스를 공급할 수 있는 정책을 마련해야 할 것이다.

넷째, 아이가 아플 때 보육의 어려움을 경험하고 있으며 특히 전일제면서 비고정인 경우, 임시직, 가구 소득 200만원 대에서 그런 어려움을 많이 경험하고 있으며 소아과 병원과 연계한 보육 제도 이용의사가 높게 나타나 환아 보육에 대한 보육서비스가 필요한 것을 알 수 있었다.

따라서 보육 서비스 유연성을 높이는 방안을 구체적으로 시간과 아이의 상황이라는 두 가지 개념에서 접근하고자 한다. 시간 영역에서 보육 서비스 유연성을 높이는 방법은 먼저 기존 제도에서의 개선방안과 새로운 보육 서비스 방안으로 접근하게 될 것이며 아이의 상황에 대한 보육 서비스 유연성은 환아 보육 서비스에 대

한 새로운 공급방안이 제안될 것이다.

## (2) 시간연장, 24시간, 휴일 보육 서비스의 개선방안

여기에서는 기존에 보육시설에서 제공하고 있는 특수보육 서비스인 시간연장, 24시간, 휴일보육의 개선 방안을 특수보육 서비스에 대한 행정지원, 인력지원, 부모와의 협력지원, 평가 및 모니터링 강화, 향후 운영방안으로 나누어 제시하고자 한다.

### ① 특수보육 서비스에 대한 행정지원

#### 가. 지정 절차의 체계화

특수보육시설이 운영되고 있는 과정에서 지도 감독을 강화하는 것만으로는 양질의 보육이 이루어지는 데 한계가 있으므로 지정 단계부터 양질의 보육이 이루어질 수 있는 시설을 지정할 수 있도록 지정 절차를 체계화시킨다. 평가인증을 통과한 시설을 중심으로 특수보육에 대한 수요를 비롯하여 물리적 환경의 적절성, 보육 프로그램의 질, 운영의 투명성 등에 대한 전문가의 현장 검토를 바탕으로 지정하도록 한다. 이를 위해 특수보육 지정 시설의 적합성 여부를 평가할 수 있는 평가 리스트를 마련하며, 서울시 보육정보센터를 비롯하여 각 구의 보육정보센터가 특수보육시설 지정 과정에서 협력하도록 한다.

#### 나. 보육서비스에 대한 인지도 제고

본 연구의 조사 결과 서울시의 보육 서비스에 대한 인지가 충분하지 못한 상태이므로 서울시 보육정보센터, 구 보육정보센터, 건강가정지원센터, 주민자치센터, 복지관 등의 서비스전달체계를 통해 서울시 보육시설에서 제공되고 있는 시간연장, 24시간, 휴일, 시간제 보육서비스 등 맞춤형 보육서비스에 대한 홍보체계를 구축한다. 각각의 보육서비스 종류, 서비스의 구체적인 내용, 서비스별 소요비용, 지역에 위치한 맞춤형 보육서비스 제공시설 찾기 기능 등을 제공한다.

#### 다. 특수 보육서비스 유형별 표준보육비용 산정

24시간, 시간연장, 휴일, 시간제 보육의 경우 우선 필요 보육비용의 기준이 마련되어야 한다. 맞춤형 보육 표준보육단가를 선정하기 위해 현재 이러한 보육 서비스를 실시하는 곳의 운영상황을 근거로 단가를 선정한 후 시범실시를 통해 현실성 있는

기준을 선정한다. 시설장들은 현재 운영자의 입장에서 다양한 항목의 지원을 요구하고 있으나 이는 정부의 재정 지원 부족 뿐 아니라 수요에 맞지 않는 공급, 서비스나 운영과 관련된 다른 문제 등에 기인할 수도 있다. 따라서 특수보육이 효과적으로 운영될 수 있도록 제반 사항에 대한 개선과 함께 현재의 인건비 지원이나 시간연장과 시간제 보육료의 책정이 적정한 지에 대한 검토가 필요하며, 특수보육에 대한 표준보육단가가 산정되어 이를 기준으로 지원이 이루어져야 한다.

공급자에 대한 조사과정에서 교사 인건비 지원, 보육료 지원, 취사인력 지원, 냉난방비 지원, 급식 및 간식비 등 지원이 필요한 항목에 차이가 있었으며, 부족분에 대한 지원의 요구에 있어서도 다소의 차이가 나타났다. 이는 보육시설의 유형이나 규모, 운영 여건 등 다양한 요인에 의한 차이라고 보이며 향후 지속적으로 적절한 지원이 이루어지기 위해서는 시간연장, 24시간, 휴일, 시간제 보육 등 특수보육을 위한 표준보육단가가 산정되어 제시되어야 한다.

현재 표준보육단가를 중앙정부 차원에서 정해서 보육료 수납의 기준으로 삼고 있으나 영유아보육법에서는 보육시설의 소재지를 관할하는 시·도지사가 보육료와 그 밖의 필요경비 등을 수납할 수 있도록 되어 있으며, 시·도지사는 필요시 보육시설의 유형과 지역적 여건을 고려하여 그 기준을 다르게 정할 수 있도록 되어 있다. 따라서 특수보육에 대한 표준보육단가는 서울시에서 산정하여 정할 수 있으며, 실제 물가를 고려해야 하는 보육단가가 전국적으로 동일하지 않을 것이므로 서울시 차원에서 표준보육단가를 산정하는 것이 바람직하다.

#### 라. 특수보육 프로그램 모형 개발·보급

영유아의 생활 조건과 발달 상황에 적합한 시간 연장, 24시간, 휴일 보육의 프로그램 모형을 개발하여 제시하는 것이 필요하다. 특히 시간 연장과 24시간의 경우 장시간 보육을 받아야 하므로 정서적인 배려와 정서발달을 지원할 수 있는 프로그램을 운영하도록 해야 한다. 야간에 이루어지는 보육의 경우 학습 프로그램을 진행하기보다는 편안하게 휴식하고 놀면서 다양한 발달이 이루어질 수 있도록 해야 하며, 영유아가 보육시설에 머무르는 시간을 고려하여 실내활동과 실외활동으로 구성된 프로그램을 제공하고 영유아가 어린이집을 벗어나 산책활동 등을 할 수 있도록 배려해야 한다.

#### 마. 물리적 환경 개선

시간 연장보육의 경우 영아의 수요가 많으나 영아에게 적절한 따뜻하고 편안한



물리적 환경이 갖추어지지 않은 채 시간 연장 보육을 하는 곳이 있으므로 시설이 보완되어야 한다. 시간 연장보육의 경우 12시까지 운영되므로 자다 귀가하는 영유아가 있으며 수면실이 있어야 하며, 24시간 보육인 경우 영유아의 전용 공간이 있어야 한다. 현재 주간 보육아동이 쓰는 공간을 함께 사용하므로 영유아의 등원 시간에 맞추어 기상과 식사 등을 마쳐야 하므로 아픈 영유아도 정규보육에 참여하지 않고 쉬 수 있는 공간이 없는 실정이다.

샤워시설이 마련되지 않은 곳은 샤워시설을 갖추도록 하며, 보육실의 냉난방 설비가 전체 시설과 분리되지 않은 곳은 냉난방비의 부담이 크므로 냉난방 시설을 분리할 수 있도록 한다. 또한 야간에 보육이 이루어지므로 안전사고를 대비하여 비디오폰, 보안경비 장치, 외부 사람을 확인하고 문을 열 수 있는 결개장치 등의 안전장치를 강화할 수 있도록 지원한다.

## ② 인력 지원

### 가. 2인 이상 근무제 실시

시간 연장과 24시간 보육은 교사의 안전문제가 제기되므로 2인 이상이 근무할 수 있도록 지원이 이루어져야 한다. 특히 24시간 보육의 경우 영유아가 아픈 것과 같은 응급한 상황에 대비하여 2인 이상이 근무할 수 있도록 해야 한다. 시간 연장 보육의 경우 정교사가 1인 이상 근무하도록 하며, 시간 연장보육의 정원이 많은 경우 시간제 교사가 시간 연장 보육이 필요한 시간에 근무하도록 한다. 24시간 보육은 2명 이상 정교사를 배치한다. 또한 당장 2인 이상이 근무하지 못하는 경우라도 시간 연장 및 24시간 보육의 경우 환자가 많은 경우 등 응급상황 시 예비인력을 지원받을 수 있는 시스템이 마련되어야 한다.

### 나. 영유아의 비율에 따른 인력 배치

인력의 충분성 정도는 개별 시설에 따라 다르게 나타나고 있으나, 보육서비스를 받는 영아가 다수인 시설은 인력이 부족한 상황이다. 현재 영유아의 연령에 따른 구별이 없이 교사가 배치되고 있으므로 영아의 비율을 고려하여 보육교사가 배치될 수 있도록 개선되어야 한다.

### 다. 24시간 보육교사 야근수당 지급

인력에 대한 충분한 지원 뿐 아니라 24시간 보육교사의 경우 야간근무 수당을

지급함으로써 사명감을 갖고 일할 수 있는 양질의 우수한 인력이 배치될 수 있도록 해야 한다. 현재 24시간 보육의 경우 잠자는 시간을 근무시간에서 뺀 상태에서 8시간 근무를 하는 경우 총 근무시간이 13~16시간이 되는 경우도 있다. 24시간 보육교사가 초과근무를 할 경우 근로기준법에 의거하여 인건비를 지원하고 임금을 지급하도록 함으로써 교사의 과도한 초과근무를 방지할 필요가 있으며, 24시간 교사의 경우 현재는 주간근무와 동일한 지원이 국고로 지원되고 있으나 10시부터 6시 사이에 이루어지는 야간 근무에 대해서는 시간급여에 가산된 금액으로 지급하는 방안을 검토해야 할 것이다.

#### 라. 인건비 지원 체계 재수립

교사의 근무여건과 처우의 개선 뿐 아니라 향후 시간 연장과 24시간 보육 시 2인 이상이 근무하는 경우 지원되는 인건비의 낭비요인을 방지하기 위해서라도 시간 연장과 24시간 보육의 업무시간과 교사의 실 근무시간, 영유아 비율, 근로기준법 등을 고려하여 인건비 지원체계를 재수립할 필요가 있다.

#### 마. 수요와 공급이 있는 곳에 인건비 지원

현재 가정과 민간보육시설의 경우 인건비를 지원하는 인원의 제한이 있으므로 수요와 공급이 있는 보육시설에 충분한 인건비 지원이 이루어질 수 있도록 지원 체계가 개선되어야 한다.

#### 바. 취사부 인건비 지원

특수보육 시설의 취사인력에 대한 지원이 필요하다. 시간 연장이나 24시간 보육의 경우 주간과는 다른 식단으로 저녁 식사를 제공해야 하므로 취사인력에 대한 지원이 많은 시설에서 공통으로 제기되고 있다. 이는 보육시설의 인력과 취사인력이 전반적으로 충분하지 않은 상황이므로 어려움이 있다고 보이며, 적절한 지원이 이루어져야 한다.

#### 사. 특수보육 교사 교육

맞춤보육 서비스를 제공하기 위해서는 영유아의 정서적 안정을 고려한 양질의 보육 프로그램을 제공할 수 있는 마인드를 갖춘 보육교사가 요구된다. 또한 야간에는 소수의 교사가 근무하는 환경이므로 영유아에게 자율적으로 적절한 보육서비스

를 제공할 수 신뢰할 수 있는 교사가 요구된다. 따라서 특수보육을 담당하고 있는 보육교사에 대한 현직교육이 요구되고 있으며, 주간보육 교사에 대한 현직교육과 차별화되는 주요한 교육 내용은 영유아의 정서 발달과 정서발달을 위한 보육과정, 부적응 행동 및 치료에 대한 이해 등이다. 이외에도 건강과 안전에 대한 교육이 강화되어야 하며, 24시간이나 시간 연장의 경우 부모와의 지속적인 협력관계 조성을 위해 부모 상담 혹은 부모와의 의사소통 같은 교육과정을 지원하는 것이 필요하다.

현재 보육시설 종사자에 대한 특별직무교육은 영아보육, 장애아보육, 방과후 보육이 이루어지고 있다. 이와 더불어 맞춤형 보육 교사를 위한 시간 연장 보육, 24시간 보육, 휴일보육, 시간제 보육 등에 대한 특별직무교육이 실시되어야 한다.

### ③ 부모와의 협력지원

#### 가. 부모와 영유아의 상호작용 지원

24시간 보육 시 영유아가 매일 정해진 시각에 부모와 통화하게 하는 것은 부모와 떨어져 지내야 하는 영유아의 정서발달이나 애착형성에 좋은 영향을 줄 수 있다. 따라서 정기적으로 부모와 통화를 하는 시간을 프로그램 안에 구성하는 것도 바람직하다. 매일 전화통화를 하는 경우 부모의 만족도도 높다고 한다. 주3회 이상 영유아가 부모와 전화통화를 하거나 부모가 영유아를 방문하는 것이 보육사업안내에 나와 있는 24시간 보육시설장의 의무사항이기는 하나 실제로 실천하는 경우는 많지 않으므로 이를 구체적인 프로그램으로 구성할 것을 제안한다.

#### 나. 특수보육 부모교육 및 상담

장시간의 보육서비스를 제공하는 것으로 인해 부모의 자녀양육에 대한 소홀함이 발생하지 않도록 특수보육을 이용하는 부모에 대한 교육이 이루어져야 한다. 시간연장과 24시간 보육의 경우 프로그램이 시작되기 전에 의무적으로 부모 교육이 실시될 수 있도록 구체적 방안을 마련할 필요가 있다. 특수보육을 신청할 때 부모들이 보육정보센터나 건강가정지원센터와 같은 일정한 장소에서 실시하는 부모 교육에 의무적으로 참여하게 하거나 보육시설에서 제공하는 교육에 참여하도록 한다. 부모교육의 내용은 장시간 보육에 따르는 영유아의 심리와 발달 문제, 애착 형성, 부모 역할, 보육시설에서의 생활에 대한 이해, 보육시설과의 협력 등이다. 그러나 교육을 받기 어려운 부모를 위해서는 비디오테이프나 CD 대여, 인터넷을 통한 부모 교육 시스템 운영 등 다양한 교육 방법을 활용한다. 특수보육을 신청할 때 뿐

아니라 보육과정에서도 부모에게 다양한 교육 기회와 시청각 자료를 제공하여 영유아의 정서 발달과 심리적인 안정이 이루어질 수 있도록 부모가 배려하도록 한다.

이러한 교육을 제공하는 것은 장시간 보육이 영유아에게 미치는 좋지 않은 영향을 최소화하는데 기여할 수 있으며, 또한 장시간 보육의 제공이 부모의 의무나 역할 수행을 소홀하게 하는 방향으로 유도되지 않도록 하기 위해서다. 이는 영유아의 발달에 있어서 매우 중요한 부분이며 보육시설에서의 노력 뿐 아니라 동시에 부모의 노력이 필요하다.

교육과 더불어 부모 상담도 강화할 필요가 있으며, 특히 교육을 받기 어려운 경우에는 부모상담의 횟수를 늘려서 접근할 필요가 있다. 소수의 부모이기는 하나 필요한 시간을 초과하여 지나치게 장시간 동안 영유아를 보육시설에 두는 부모가 있는 경우 시설장이 부모들과 상담을 자주 함으로써 효과가 있었다고 한다.

#### ④ 평가 및 모니터링 기능 강화

##### 가. 특수보육 지원에 대한 지도감독 강화

본 연구의 공급자에 대한 조사 결과 현재 특수보육을 실시하고 있는 보육시설에 대한 관리 감독이 보다 철저히 이루어져야 한다는 의견이 많았다. 따라서 특수보육을 위한 인건비 지원을 받고 있는 곳에서 보육교사를 제대로 채용하여 양질의 보육을 하고 있는 지에 대한 관리감독이 강화되어야 한다. 또한 앞으로 양질의 맞춤형 보육을 제공하기 위해서는 특수보육이 고비용 보육이 되어야 하는데 정부의 관리감독이 소홀한 상태에서는 재정의 낭비가 발생할 것이다. 향후 재정의 낭비가 없도록 보육 지원에 대한 정부의 지도감독이 보다 강화되어야 한다.

##### 나. 보육 서비스 평가 실시

양질의 맞춤형보육이 이루어지기 위해서는 정부의 지도감독만으로는 한계가 있으므로 시간 연장, 24시간, 휴일 보육에 대한 서비스 평가를 실시하여야 한다. 현재 평가인증지표에 이런 보육에 대한 별도의 내용이 없으므로 지방자치단체 차원에서 맞춤형보육을 정착시키기 위해서는 보육시설 서비스 평가에 맞춤형보육 서비스 평가를 함께 다루는 방안을 고려할 필요가 있을 것이다. 서울시의 맞춤형보육 서비스 평가를 위해 보육 전문가로 평가단을 구성하고, 향후 평가인증을 실시할 때 특수보육을 포함한 맞춤형 보육 시설에 대하여는 맞춤형 보육에 대한 평가를 포함하여 실시하도록 해야 할 것이다.

#### 다. 맞춤형 보육 서비스 제공에 대한 자발적 참여 유도

국공립이나 규모가 큰 민간보육시설의 맞춤형보육에 대한 자발적인 참여를 유도하기 위해서는 보육시설에 대한 인센티브가 있어야 한다. 맞춤형보육 서비스를 제공하는 것에 대해 대체로 가정과 소규모 민간 보육시설은 적극적인데 비해 국공립이나 대규모 민간 보육시설의 경우 소극적인 경향이 나타난다. 이는 가정과 소규모 민간 보육시설의 경우 맞춤형보육을 제공함으로써 원아모집에 도움이 되는 등 보육시설의 운영에 도움이 되는 반면 주간보육의 원아모집에 어려움이 없는 경우에는 맞춤형보육에 소극적이기 때문이다. 따라서 국공립의 경우에도 의무만 강조할 것이 아니라 보육시설에 인센티브를 줌으로써 자발적인 의지를 강화시킬 필요가 있으며, 양질의 인적·물리적 환경을 갖추고 있으면서도 맞춤형보육 서비스의 제공에 소극적인 민간 보육시설의 자발적인 참여를 유도할 필요가 있다.

그런데 맞춤형보육과 무관한 인센티브를 제공하는 것도 필요하겠지만 자발적인 참여를 유도할 수 있는 무엇보다도 좋은 인센티브는 양질의 맞춤형보육을 제공할 수 있도록 충분한 지원이 이루어지는 것이라고 할 수 있다. 맞춤형보육은 다양한 수요자의 요구에 대한 보육서비스이며, 틈새를 지원하는 것이다. 따라서 많은 유동성과 다양한 서비스의 요구가 존재할 수 있는데 정규보육에 적용되는 규정을 그대로 맞춤형보육에 적용했을 때는 맞춤형보육을 제공하는 제공자의 입장에서 많은 어려움에 봉착하게 되고 경직된 행정 시스템 속에서 맞춤형보육에 대한 의지를 상실해갈 수 있다. 따라서 무엇보다 양질의 맞춤형보육이 원활하게 이루어질 수 있도록 보육행정이 이루어질 때 보다 많은 시설장이 관심을 가지고 맞춤형보육에 자발적으로 참여할 수 있을 것이다.

#### ⑤ 향후 맞춤형보육 서비스 운영방향

##### ○ 수요와 운영의지의 중심의 시설지정

현재 국공립 보육시설 중심으로 특수보육 시설을 지정하다보니 수요가 없는 곳에 있는 국공립 보육시설이 24시간 보육시설로 지정되는가하면 수요가 있는 가정과 민간의 경우 지정이 안 되거나 인건비 지원이 제한적으로 이루어짐으로써 양질의 보육을 제공하는데 어려움을 겪고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 국공립의 경우 24시간 보육 뿐 아니라 시간 연장이나 휴일보육, 시간제 보육, 장애아 통합보육, 영영아 보육 등 지역의 수요에 맞는 다양한 보육서비스를 실시하도록 유도해야 하며, 지정이 되었으나 수요가 없는 경우는 지정을 취소하고 수요가 있는

곳에 새롭게 지정해야 한다.

국공립 시설장 중에는 특수보육서비스를 제공하는 것에 대해 소극적인 경우가 있는데 특수보육의 경우 특히 양질의 서비스가 제공되어야 한다는 점에서 시설장과 교사의 마인드가 중요하므로 국공립이라는 보육시설의 유형에 앞서 시설장과 교사의 서비스에 대한 적극적인 의지와 태도가 필요하다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 국공립 보육시설의 위탁운영체를 선정할 때 맞춤형보육서비스를 제공하고 자 하는 의지를 갖고 있는 곳을 우선적으로 선정할 수 있으나 국공립이라 하더라도 수요가 있는 곳을 중심으로 수요에 맞는 서비스의 종류를 채택하여 실시할 수 있도록 해야 한다. 수요조사에서 보면, 모든 국공립보육시설이 특수보육서비스를 제공해야 한다는 데 대하여 찬성하는 비율이 91.2%로 매우 높게 나타난 바 있으므로 이에 대한 수요자의 요구와 기대가 매우 높다고 보인다.

가정이나 민간의 경우에는 적절하지 못한 보육환경의 문제나 지정시설이 된 이후 관리의 문제가 제기되고 있다. 이를 위해 지정 과정에서부터 서비스 제공의 적절성 여부를 체계적으로 심사한 후 지정하며, 지정된 이후에는 별도의 인력 배치 등 적절한 보육서비스가 제공되고 있는지에 대해 평가할 수 있는 관리 시스템을 갖출 필요가 있다. 전반적인 맞춤형보육 서비스 평가를 위해 전문가로 구성된 평가단을 구성하여 평가하거나 향후 평가인증의 실시 주체가 지방자치단체로 될 경우 평가인증 지표에 특수보육에 대한 별도의 문항을 추가하여 평가를 할 수 있다.

보육시설의 특수보육은 보육시설의 유형보다는 시설장이 이러한 보육 서비스를 제공할 의지가 분명히 있고, 지역에 수요가 충분하게 있으며, 평가인증 등을 통한 서비스의 질과 운영의 투명성에 대한 보장이 이루어지는 시설이라는 조건을 우선 충족시킬 수 있어야 한다. 국공립을 현재 제공하고 있는 특수보육 서비스 및 향후 제안될 새로운 시간제 보육 서비스 등을 총괄하는 맞춤형 보육 서비스 시설로 우선 지정하는 것이 바람직하나 민간이나 가정의 경우에도 위의 조건을 충족시키는 시설은 맞춤형보육 서비스를 제공할 수 있도록 해야 할 것이다.

○ **24시간 보육 수요 축소 방안** : 24시간 보육(시간연장) 수요자의 주간근무 알선 및 양육양육비 지원

24시간 보육(시간연장 보육까지 포함시킬 수 있음)의 수요를 축소하기 위한 대안으로 부모가 주간에 근무를 할 수 있는 직장에 대한 정보를 적극적으로 제공하여 영유아기 자녀를 둔 부모가 취업할 수 있도록 하는 방안을 모색할 필요가 있다. 노동부의 고용지원센터와 연계하여 영유아기 자녀를 기르면서 24시간이나 시간연장

보육을 이용해야 하는 상황에 있는 부모(한 부모, 야간이나 새벽 근무 중)에게 주간 근무하는 직장에 대한 정보를 적극적으로 제공할 필요가 있다. 또한 자녀가 영유아기 동안 지속적으로 다닐 수 있는 공공일자리를 창출하여 취업의 우선권을 주는 방안도 모색할 필요가 있다. 특히 한부모이거나 저소득층 부모인 경우 본인이 원하지 않는 야간 또는 새벽 근무자라면 이러한 취업지원 정책과 연계하는 방안을 적극적으로 검토할 필요가 있을 것이다.

장기적인 정책 방안으로는 24시간 보육이나 시간 연장보육의 지원에 드는 비용을 저소득 한부모가 주간 근무하는 경우 아동양육비로 지원하는 것도 하나의 대안이다. 이러한 방안은 부모가 직접 영유아를 양육하게 함으로써 가정의 양육기능을 강화시킬 수 있는 효과적인 맞춤형보육의 대안이 될 수 있다.

### <사례 6-1> 영국과 독일의 한 부모 취업 지원 사례

영국의 경우 한부모 가정을 위한 서비스 정책이 복지급여 제공에서 고용 장려를 위한 지원으로 변화하고 있으며, 모자가정에 대한 새로운 정책(NDLP: New Deal for Lone Parent)을 통하여 생활패턴에 맞는 직장 알선, 아동을 위한 보육서비스 연결, 고용 장려금 지급, 직업 훈련 연결, 취업 후 직장 생활 적응을 위한 상담 등을 제공하는 맞춤형 서비스 프로그램이 도입되어 시행되고 있다. 한부모에게 개인상담자를 배정하도록 하여 구직, 직업훈련, 취업 시 부가 급여, 육아, 재정적 도움에 대한 조언 등 포괄적 서비스를 제공토록 하고 있다.

이러한 정책은 한부모 가정의 지원 정책이 취업과 보육에 대한 지원이 연계성을 가지고 시행되고 있음을 보여주고 있으며, 24시간이나 시간 연장보육의 주요한 수요자가 한부모 가정인 것을 감안해볼 때 한국에서도 적극적으로 정책으로 개발할 필요가 있음을 시사해준다. 또한 한국에서는 한부모 뿐 아니라 저출산 대책과 관련하여 24시간 보육이나 시간 연장보육을 필요로 하는 영유아의 부모에 대한 일자리 창출 사업으로 확대할 수 있다.

독일의 경우에도 한부모의 경우 기술부족과 같은 개인적 자원 문제, 기혼여성의 취업 직종 제한 및 취업기회 제한, 저임금, 불안정한 고용, 장시간 근로로 인한 자녀양육 문제 등으로 취업이 어려운 점을 감안, 총 1,200여개의 기업과 연계하여 한 부모가 직업을 가질 수 있도록 도와주고 있다.

#### ○ 맞춤형보육 서비스 제공에 대한 자발적 참여 유도

여기에서 제안된 특수보육 서비스의 개선방안과 뒤에서 언급하게 될 시간제 보육 서비스는 모두 현재의 보육 서비스를 제공하는 보육기관의 맞춤형보육 서비스를 대상으로 한다. 그런데 이 맞춤형보육 서비스에 관하여 보육기관의 문제는 이러한 다양한 수요자의 요구에 부응하는 보육 서비스를 실시할 때 여기에 자발적으로 참여할 수 있게 하는 유인책이 부족하다는 것이다.

국공립이나 규모가 큰 민간보육시설의 맞춤형보육에 대한 자발적인 참여를 유도하

기 위해서는 무엇보다 보육시설에 대한 인센티브가 마련되어야 한다. 맞춤형육 서비스 제공에 대해 대체로 가정과 소규모 민간 보육시설은 적극적인데 비해 국공립이나 대규모 민간 보육시설의 경우 소극적인 경향이 나타난다. 이는 가정과 소규모 민간 보육시설의 경우 맞춤형육을 제공함으로써 원아모집에 도움이 되는 등 보육시설의 운영에 도움이 되는 반면 주간보육의 원아모집에 어려움이 없는 경우 맞춤형육에 소극적이기 때문이다. 따라서 국공립의 경우에도 의무만 강조할 것이 아니라 보육시설에 인센티브를 줌으로써 자발적인 의지를 강화시킬 필요가 있으며, 양질의 인적·물리적 환경을 갖추고 있으면서도 맞춤형육 서비스의 제공에 소극적인 민간보육시설의 자발적인 참여를 유도할 필요가 있다.

그런데 맞춤형육과 무관한 인센티브를 제공하는 것도 유인책이 될 수 있으나 자발적인 참여를 유도할 수 있는 무엇보다도 좋은 인센티브는 양질의 맞춤형육을 제공할 수 있도록 충분한 지원이 이루어지는 것이라고 할 수 있다. 맞춤형육은 다양한 수요자의 요구에 대한 보육서비스이며, 틈새를 지원하는 것이다. 따라서 많은 유동성과 다양한 서비스의 요구가 존재할 수 있는데 정규보육에 적용되는 규정을 그대로 맞춤형육에 적용했을 때는 맞춤형육을 제공하는 제공자의 입장에서 많은 어려움에 봉착하게 되고 경직된 행정 시스템 속에서 맞춤형육에 대한 의지를 상실해갈 수 있다. 따라서 무엇보다 양질의 맞춤형육이 원활하게 이루어질 수 있도록 보육행정이 이루어질 때 보다 많은 시설장이 관심을 가지고 맞춤형육에 자발적으로 참여할 수 있을 것이다. 또한 국공립의 경우 선택보다 의무로 다양한 맞춤형육 서비스를 제공하게 함으로써 보육 서비스 수요자의 다양한 요구를 반영하게 하는 적극적인 방안도 필요하다.

### (3) 새로운 보육 서비스의 도입

보육서비스 유연성을 높이기 위해 새로운 보육 서비스로 기존 보육기관내 시간제 전용반 운영과 환아 보육 서비스 두 가지 방식을 제안한다.

이 연구에서의 핵심은 수요조사에서도 매우 높게 나타난 시간제 보육 서비스에 대한 정책방안을 모색하는 일이 될 것이다. 시간제 보육 서비스는 여성 취업의 증가 및 직업 불안정성 증가, 비임금근로자 등 다양한 층에서 지속적으로 요구가 증가하는 부분이나 기존의 보육 서비스에서 현재 수요를 충족하지 못함으로써 공급이 수요에 대응하지 못하는 가장 결정적인 취약지점이기 때문이다. 따라서 맞춤형육 수요에 대응하는 보육의 공급방안은 이 시간제 보육에 대한 수요에 대응하는 것이 가장 중요하다고 판단되었다.



### ① 기존 보육기관내 시간제 전용 보육반 신설

높은 시간제 보육 수요에 대응하기 위해 기존의 보육기관내에 새로운 시간제 보육 전용반을 신설한다.

기존 어린이집에 시간제 보육반을 신설하는 경우 새로운 시설 및 관리를 위한 별도의 물적 인적투자가 이루어지는 부분을 최소화할 수 있어 가장 효율적인 방안이 될 것이다. 또한 현재 서울시내 보육기관의 충족율이 100%에 이르지 못하므로 기존 시설을 이용한 시간제 전용 보육반은 기존의 보육기관 입장에서도 수용가능한 안이라고 보여진다.

보육기관장과의 심층면접 결과에 의하면 시간제 보육에 대한 수요가 다양하게 있으므로 유휴 보육실이 있는 보육시설에서 시간제 보육을 위한 보육실을 마련하여 시간제 보육반을 지정·운영하는 것에 대해 바람직하다는 제안이 있었으며 다수의 기관장이 이러한 방안에 대해 긍정적인 반응을 보여준 바 있다. 보육기관에서 기존의 아이들이 또래망을 형성하고 있기 때문에 간헐적으로 아이가 들어갈 경우 서로 낯설어할 수 있기 때문이다. 기관 입장에서 간헐적으로 새로운 영유아가 들고나면 비교적 규칙적인 정기 프로그램을 진행하기도 어려울 수 있다.

부모들의 입장에서는 자녀가 다른 아이들과 다른 보육 환경에 놓여지게 되는 것을 지각하게 되는 것을 회피하게 된다. 즉 시간제 보육이 가능하다고 해도 다른 아이들은 서로 알고 있는데 혼자 모르는 상황에 놓이게 되거나 다른 아이들이 귀가하는 시간에 남겨지게 되는 것 등을 원하지 않는 것이다. 그러나 시간제 보육반을 별도로 운영하게 되면 적어도 그 한반의 아이들은 동일한 환경에 놓여지게 되는 것이므로 이러한 우려를 불식시킬 수 있을 것이다.

#### 가. 시간제 전용 보육반 운영

가장 효율적으로 현재의 시간제 보육 수요에 대응할 수 있는 방안으로서 기존의 20인이상 보육 시설에서 신청기관을 받아 시간제 보육을 전담할 수 있는 시간제 보육반 운영을 제안할 수 있다. 단 초기 운영에 있어서는 시간제 전용 보육반 신설에 대한 기준을 좀 더 엄격히 적용해야 할 필요가 있을 것이다. 따라서 보다 대규모의(100인 이상 정도) 보육기관을 중심으로 하여 선정된 후 시범운영 과정을 거칠 것을 제안한다. 이러한 시범 운영과정을 최소한 1년 정도 거친 연후에 보완 과정을 거쳐 보다 광범위한 지역으로 확대할 수 있을 것이다. 단지 시간제 보육의 경우 그 수요가 매우 높게 나타났으므로 최소한 서울시 권역을 기준으로 1개 기관 이상은 시범 기관을 지정할 필요가 있을 것이다. 또한 1자치구 1기관의 시범 운영을 확대

하는 단계를 거쳐 최종적인 수요파악 후에는 보다 본격적인 확대 시행이 가능할 것이다.

#### 나. 시간제 전용 보육반의 관리

또한 시간제 보육반 운영에서 정부의 관리감독은 이용인원을 기준으로 통제되어야 한다. 이용인원은 등록인원과 는 별도의 개념으로 현재 서비스 이용인원을 지칭하는 것이다. 즉, 특정 시간제 보육반에 등록된 아동이 매일 동일한 서비스를 이용하는 것이 아니기 때문에 이용인원을 기준으로 관리감독이 이루어져야 할 것이다. 또한 이용인원에 대한 최소인원기준을 두지 않는 것도 필요하다. 즉 수요자 입장에서 어느 때건 특정 어린이집에 가면 시간제 보육서비스를 이용할 수 있다는 믿음이 중요하기 때문에 시간제 보육반의 운영을 활성화하기 위해 최소인원에 대한 통제를 두지 않는 것이 중요하다. 최대 지정된 인원수를 넘지 않도록 하되 반 지정을 통해 최소인원에 대한 통제를 두지 않음으로써 시간제 보육 운영에 대한 신뢰를 쌓아가야 할 것이다. 시간제 보육아동이 주기에 따라서 적은 인원으로 운영되거나 하는 것도 가능하기 때문에 이에 대한 융통성 있는 운영이 가능하도록 해야 할 것이다.

#### 다. 시간제 보육 전용반의 기업 연계

시간제 보육반 운영이 어느 정도 안정되고 난 이후에는 기업과 시간제보육을 연계하는 방안도 마련될 필요가 있다. 즉, 시간제 고용이 많이 이루어지는 기업의 경우 인근의 보육기관과 연계한다면 그 기업의 근로시간에 맞는 프로그램이 마련될 수 있으므로 기업과 어린이집 입장에서 모두 상생할 수 있는 방안이 될 수 있다. 시간제 고용이 많은 대형할인점의 경우 인근의 어린이집과 상호협약을 체결한 후 할인점의 운영시간에 맞는 주기로 프로그램을 구상하거나 교대시간에 맞는 프로그램운영이 이루어진다면 상호 만족할 수 있는 보육서비스를 제공할 수 있을 것이다.

또한 부모들에게 인근의 시간제 보육 시설에 대한 충분한 정보를 제공하는 것도 필요하다. 개인적인 노력으로 보육 기관을 탐색하기도 하지만 기업의 입장에서 근로자들이 이용할 수 있는 보육기관에 대한 충분한 정보를 제공하는 것은 그 기업에 대한 신뢰를 높일 수 있는 방안도 될 수 있기 때문이다.

<표 6-1> 시간제 보육반 운영의 단계

단 계	과 업	소요기간(적용시기)
준비단계	① 시간제 보육반 프로그램 운영 및 기본안 설계 ② 시간제 보육반에 대한 표준보육단가 및 보육 비용 산정	6개월(2008.1-6)
시범운영단계	③ 시범운영 대상 기관 선정 <sup>11)</sup> ④ 홍보 및 반 구성 ⑤ 1개월간 시범운영	9개월(2008.7~2009.6)
평가 및 보완단계	⑥ 운영 평가 및 보완 ⑦ 최종 운영안 확정	3개월(2009.9~12월)
시행단계	⑧ 시간제 보육반 운영 대상기관 신청(최소 자치구별 1개 기관) ⑨ 홍보 및 반 구성 ⑩ 운영 확대	2010. 상반기부터 본격 확대

<표 6-2> 시간제 보육반의 운영

구 분	내 용
운영 시간	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 기존 어린이집에서 한 개의 반을 시간제 전용 반으로 운영 지역에서의 수요조사 후 시간 및 요일 프로그램 구성</li> <li>■ 시간구성은 지역의 수요에 따라 보육기관에서 자율적으로 선택, 조절할 수 있도록 함.</li> <li>■ 일정 시간주기(2주 혹은 1개월을 단위)로 요일 및 반을 변경할 수 있음.</li> </ul>
프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 연간운영계획이 아닌 반별 일정 시간단위별 운영 프로그램으로 진행</li> </ul>
교사	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 월평균 일정 보육아동 이상을 보육하면 보육교사의 인건비를 고정적으로 지급하여 운영의 안정성을 확보한다.</li> </ul>
반의 구성	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 이용 아동의 연령층이 다양하므로 혼합연령 보육 프로그램이 운영</li> </ul>
이용아동수	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 최소인원에 대한 통제 없이 최대 이용인원 기준</li> </ul>
시설 및 관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 기존 어린이집 활용</li> </ul>
시범사업실시	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 시범사업을 통해 시간제 보육에 대한 표준보육단가를 산정한 후 필요 보육비용에 의거하여 지원액과 보육료를 결정한다.</li> </ul>

11) 시범운영은 만 0~5세 인구수가 서울시 평균(21,730명)보다 많고 영유아 인구비율이 서울시 평균 (5.3%)보다 높고 영유아 인구감소율이 서울시 평균(-5.2%)보다 적은 지역인 A 그룹(강서, 관악, 성북, 구로, 마포, 동작, 영등포)을 중심으로 3개 기관 이상을 선정하여 운영한다.

## <사례 6-2> 미국의 “보완(backup) 보육서비스” 지원

일하는 부모들은 아이가 갑자기 아프거나 아이가 다니는 보육시설이 개교기념일 등을 이유로 문을 닫을 때 당황하게 된다. 노동시장에 진출하는 부모들은 자녀를 위한 정규 보육서비스에 문제가 발생할 경우 이를 보완해줄 수 있는 가족이나 친척, 친구 등의 지원체계를 개인적으로 미리 마련해두어야 한다. 그 외 다른 방법은 고용주나 지역사회에서 부모가 갑작스럽게 정규 보육서비스를 이용할 수 없을 경우 이를 지원할 서비스를 제공해주는 것이다. 어떤 고용주들은 지역사회에 위치한 일부 보육시설과 계약을 맺어 근로자들이 갑자기 지원 보육서비스를 필요로 할 때 이를 이용할 수 있도록 하고 있다. 이러한 사례로는 뉴저지 주에 있는 ‘월요일 아침 회사(Monday Morning, Inc.)’를 들 수 있는데 여기에서는 지역사회 근로자들에게 보완 보육서비스를 제공하는 지역사회 네트워크에 가입한 보육시설 명단을 제공하여 부모들이 갑자기 보완 보육서비스를 필요로 할 경우 이 리스트에 있는 시설에 연락을 할 수 있도록 하고 있다.

하지만 대부분의 일하는 부모들은 이러한 네트워크에 접근하기가 어렵다. 이들을 지원하기 위한 또 다른 방법은 지역사회 보육정보센터 등 단체들이 보완 보육서비스를 제공하는 사람들을 연계시켜주는 것이다. 이러한 경우 보육정보센터 등에서는 부모들이 안심하고 이를 사용할 수 있도록 보육서비스 제공자들을 관리하여야 한다.

### ② 「병의원 환아(患兒)보육 시범서비스」 실시

실태조사 결과에 따르면, 아이가 아플 때 기존에 이용하던 보육시설이나 보육자에게 아이를 맡기지 못해 어려움을 겪은 일이 있는 경우가 34.8%로 나타났으며 특히 가구소득 200만원대인 가족이 이러한 어려움을 많이 겪은 것으로 조사되었다. 소아과 병원과의 연계 보육을 희망하느냐고 물었을 때 이용할 의향이 있다고 응답한 비율이 67.3%로 높게 나타났다.

아픈 아이를 위한 보육제도의 대표적인 사례로는 일본의 병아 보육 및 병후아 보육제도를 들 수 있다. 일본에서는 1966년부터 병아보육이 실시되었으나 1994년 엔젤플랜을 토대로 적극적인 지원체계가 마련되었다. 2006년 현재 일본전역에 걸쳐 682개소의 병아보육 시설이 운영되고 있다.

본 연구에서는 일본 병아보육제도를 토대로 한 병의원 환아 보육 서비스를 서울특별시의 보육사업으로 제안하고자 한다. 병의원 환아 보육 서비스란 전염성 질병을 앓고 있거나 초기 회복기에 있어 보육시설에 등원하기 어려운 영유아를 병의원에서 일정기간 돌봐주는 보육서비스를 의미한다. 먼저 병의원 환아 보육 시범서비스를 실시한 후 운영결과를 토대로 서울특별시 병의원 환아 보육 서비스를 확대 실시할 수 있을 것이다. 시범서비스의 주요 개요는 다음과 같다.

#### 가. 환아 보육 시범서비스에 참여할 병의원 모집

서울특별시 병의원 환아 보육 시범서비스 사업에 참여를 희망하는 병의원을 모집한다. 참여할 수 있는 병의원의 범위는 소아과전문의와 간호원이 배치되어 있으

며 환아 보육을 위한 별도의 병실과 놀이실을 갖춘 병의원으로 한다. 우선 시범적으로 시립병원을 중심으로 시도해보는 것도 하나의 방안일 수 있다.

#### 나. 인력 배치기준

서울특별시에서 배치한 보육교사 1명이 환아를 4명까지 돌볼 수 있다. 해당 병의원의 소아과전문의가 오전, 오후 2회 정기검진을 하고, 간호사가 매 시간마다 병실과 보육실에 들러 상황을 살펴보고 필요시 보육교사를 지원한다. 서로 다른 전염성 질환이 걸린 영유아들은 섞어서 받을 수 없으며 동일 전염성 질환일 경우에만 같은 병실에서 돌볼 수 있다.

#### 다. 시설 및 설비기준

병실은 독립된 병상을 2개 이상 갖추고 놀이실의 면적은 영유아보육법에 따라 영유아 1인당 1.64㎡이상으로 한다. 갖추어야 할 설비로는 병실에 배치할 침상과 보육실에서 조용한 놀이를 진행할 수 있는 놀이감을 갖추어야 한다. 이외 보호자가 준비하여 온 죽이나 밥을 데울 수 있는 전기 설비와 우유를 탈 수 있는 보조대 등을 갖추어야 한다.

#### 라. 환아 보육 시범서비스의 내용

환아 보육 시범서비스 제공시간은 오전 9시부터 오후 6시까지로 한다. 예약한 영유아들이 보호자와 함께 등원하면 보호자는 간호사에게 체온, 수면, 식사나 수분, 소변이나 대변상태, 복약내용, 아이의 상태 및 비상시 연락처 등을 기입한 ‘가정보호기록표’를 제출한 후, 의사의 진찰을 받는다. 의사의 진찰이 끝나면 보호자는 간호사와 함께 보육교사를 만나 ‘가정보호기록표’와 의사의 진찰결과를 알린 후 영유아가 하루 동안 먹을 우유나 이유식, 죽, 밥 그리고 간식 등을 가져온 도시락을 준다.

등원절차가 끝나고 보호자가 돌아가면 보육교사는 영유아의 상태에 따라 침상에 재우거나 장난감이나 책 등을 가지고 조용히 놀거나 비디오를 보는 등 편하게 하루를 보내도록 한다. 이외 보육교사는 수분 보급과 간식, 점심으로 제공하는 죽이나 밥, 오전 오후 낮잠 등을 영유아의 상태에 따라 운영하며, 소아과 전공의가 오후 2시경 점심 회진을 실시한다.

마. 서울특별시의 재정지원

서울특별시에서는 환아 보육 시범서비스에 참여하는 병의원이 환아보육을 실시하기 위해 설치해야 하는 병실과 보육실의 시설 및 설비비를 지원하며 해당 병의원의 임대비용 중 환아 보육에 사용되는 병실 및 보육실의 면적에 해당하는 금액을 매월 지원한다. 또한 영유아의 안전과 관련된 각종 보험가입비용을 전액 지원한다. 이외 서울시가 파견하는 보육교사의 인건비를 전액 지원하며, 소아과전문의와 간호사의 업무에 대해 시간당 30,000만원을 비용을 지원한다. 소아과전문의의 업무량은 일일 2시간, 간호사의 업무량은 일일 3시간으로 계산한다.

바. 환아보육 시범서비스에 참여하는 병의원의 홍보효과

시범사업에 참여하는 병의원은 환아 보육 시범서비스에 참여함으로써 지역사회에 홍보효과를 거둘 수 있다. 영유아는 낯선 장소와 사람을 꺼리기 때문에 부모는 아이를 맡겨야 할 경우를 대비하여 지역사회의 여러 병의원 중 환아 보육 서비스를 제공하는 병의원을 선택하여 지속적으로 이용하게 될 것이다. 그러므로 병의원의 입장에서는 정기적으로 이용하는 고객을 다수 확보할 수 있는 기회가 될 수 있을 것이다.

사. 시범서비스의 결과 분석 및 확대 실시

병의원 환아 보육 서비스의 시범사업을 통해 환아 보육 서비스 제도의 효율성이 나타나면 서울특별시 보육사업으로 이를 확대할 수 있을 것이다. 무엇보다 지역사회에 산재해 있는 소아과 병의원의 참여를 이끌어낼 인센티브가 제공된다면 병의원에서는 지역사회 정기 고객을 확보하기 위해 보다 긍정적으로 참여할 수 있을 것이다.

<표 6-3> 병의원 환아보육 서비스 운영의 단계

단계	과업	소요기간(적용시기)
준비단계	① 환아보육 시범서비스 프로그램 운영 및 기본안 설계 ② 환아보육 서비스를 위한 보육비용 산정	6개월(2008.1.-6)
시범운영단계	③ 시범사업에 참여할 병의원 모집 ④ 홍보 및 시설 설비 완료 ⑤ 1년간 시범운영	1년 6개월(2008.7-2009.12)
평가 및 보완단계	⑥ 운영평가 및 보완 ⑦ 최종 운영안 확정	6개월(2010.1-6)
시행 단계	⑧ 환아보육 서비스 참여 병의원 신청(최소 구 1개) ⑨ 홍보 및 시설설비 완료 ⑩ 운영 확대	2010. 하반기부터 확대

### 〈사례 6-3〉 일본의 병아 보육 및 병후아 보육

#### 1. 병아 보육 역사 및 현황

- 병아 및 병후아 보육은 보육소에 다니고 있는 영유아 등이 병의 회복기에 있음으로 인하여 집단보육이 곤란한 기간, 그 아동을 보육소, 병원 등에 부설된 전용시설 공간에서 일시적으로 보육을 실시하는 것으로 보호자의 육아와 취업의 양립을 지원하는 것과 동시에 아동의 건전한 육성 및 자질 향상에 기여함을 목적으로 함.
- 1966년에 시작되었으나 국가정책으로 보육에 적극적 의지가 개입된 것은 1994년의 국가엔젤플랜부터 시작되었음. 1999년 신엔젤플랜에서 「중점적으로 추진해야 할 소자화 대책의 구체적인 계획에 대하여 - 보육 서비스 등 자녀양육 지원 서비스의 충실 -영유아 건강지원 일시보육 추진(병회복기에 있는 영유아의 보육)」 사업의 실시로 적극적인 지원 체계 마련됨.
- 현황 (2006년도 말)

후생노동성 파악 2006년도 기준 682개소

유형	의료기관 병설형	영아원 병설형	파견형	영아원 병설형	아동양호 시설	그 외 (단독, NPO등)	계
개수	345	17	26	17	4	47	682

#### 2. 보육 대상 및 시설

- 병후아 보육
  - 가. 병회복기에 있으며 의료기관에 의한 입원치료의 필요는 없지만, 안정의 확보에 배려할 필요가 있는 집단보육이 곤란한 보육소에 다니고 있는 아동으로 또한 보호자의 근무 상황, 병, 사고, 출산, 관혼상제 등 사회적으로 어쩔 수 없는 사유에 의해 가정에서 육아를 실시하는 것이 곤란한 아동. 더불어 실시시설이 병원, 진료소의 경우에는 '병회복기'로서 아직 병의 회복기에 이르지 않는 경우를 포함.
  - 나. 보육소에 다니고 있는 아동은 아니지만 가와 같은 상황에 있는 아동.
- 병후아 보육에 있어서 대상질환의 범위
  - 감기, 소화불량증 등 유아가 일상 이환하는 질환이나 홍역, 수두, 풍진 등의 감염성 질환, 천식 등의 만성질환 및 골절 등의 외상성질환등으로 한다.
- 실시 시설의 지정 기준
  - 가. 보육실의 면적은, 원칙으로서 이용 정원 1 인당 1.98m<sup>2</sup>이상으로 하고, 1실 8.0m<sup>2</sup>이하가 되지 않도록 할 것.
  - 나. 관찰실 또는 안정실은, 유아의 정양 또는 격리의 기능을 가지는 방으로 하며, 원칙으로서 이용 정원 1 인당 1.65m<sup>2</sup>이상으로 한다.
  - 다. 조리실 및 조 유실이 있을 것. 또, 전용의 조 유실이 설치되어 있지 않는 경우에는, 조리실의 일부를 조 유장으로서 구획할 것.
  - 라. 그 외 병후아 보육의 실시에 필요한 설비를 갖출 것.
- 직원배치기준
  - 가. 실시 시설에 대해서는, 병회복기의 아동 2명에 대해 직원 1명의 배치를 기본으로 한다. 병후아 보육을 전문으로 담당하는 직원으로서, 간호사 등 (보건부, 조산부, 간호사 및 준간호부를 말한다.이하와 같다.)을 배치하여, 이용 정원에 따라 보육사 등을 배치할 것.

나. 파견 방식에 대해서는, 간호사 등 또는 보육사 등 1명이 담당하는 아동 등은 원칙으로서 1명으로 한다.

병후아 보육을 실시하는 경우에는, 간호사 등이 담당하는 것이 바람직하다.

덧붙여, 파견 방식에 있어서, 간호사 등 또는 보육사 등이 복수 공동으로 병후아 보육을 실시하는 경우로서, 해당 병후아 보육을 실시하는 사람에 간호사 등이 포함될 때는, 간호사 등 또는 보육사 등 1명에 대해 아동 2명을 담당할 수 있다.

다. 파견 방식의 실시에 있어서, 시정촌은, 여러가지 병상에도 대응할 수 있는, 또한, 언제라도 본 사업을 실시할 수 있도록, 다수의 간호사 등 및 보육사 등의 등록에 노력할 것. 또, 등록된 자는, 영유아 양육의 경험이 있는 것이 바람직하다.

○ 이용 정원

이용 정원의 설정에 있어서, 연간 수요의 전망 및 직원 배치 기준을 감안하여, 2명당의 정원 설정이 바람직할 것.

○ 병원, 진료소 이외의 실시 시설 및 파견 방식에 있어서의 의료 기관과의 협력 체제의 확보

이 사업의 이용 대상 아동은, 병의 회복기에 있기 때문에, 발열의 재연 등 병상이 변화하거나 하는 경우가 예상되므로, 병상에 따라 즉시 대응할 수 있는 거리에 있는 의료 기관과의 협력 체제가 확보되어 있을 것.

○ 병원 또는 진료소의 시설과 병후아 보육 실시 시설의 시설을 공용하는 경우, 현재 있는 병원 또는 진료소를 병후아 보육 실시 시설로 전용하는 경우 등에는, 의료법상의 허가 등에 관하여 위생 주관 부국과 충분히 협의를 실시할 것.

○ 이용기간

병후아 보육은 원칙으로서 7일까지 연속해 실시할 수 있는 것으로 하지만, 아동의 건강상태에 대한 의사의 판단 및 보호자의 상황에 의해 필요하다고 인정되는 경우에는 7일을 초과하여 병후아 보육을 실시할 수 있음.

(내용 계속)

## 2) 가정내 유연성을 높이는 방안

본 절에서는 가정에서의 유연성과 관련된 맞춤형보육 수요조사의 결과를 살펴보고, 가정에서의 유연성을 높이는 방안을 크게 두 가지로 제시하고자 한다. 가정내 유연성을 높이는 방식은 기존제도와 신규제도 제안을 구분하지 않았다. 여기에서는 공공보육도우미제도 운영과 자녀양육지원센터 2가지 측면에서 제안이 이루어질 것인데 이 2가지 방식 모두 갖 도입된 제도로 기존제도 개선과 신규 제안의 두 측면을 모두 갖고 있다고 보여지므로 굳이 구분하지 않고 현재의 제도 및 기능과 향후 개선방안을 함께 언급하는 형태로 제안될 것이다.

### (1) 보육 수요조사 결과의 특징

V장에서 제시된 맞춤형보육 수요조사 결과에서 가정내 보육 유연성과 관련된 주요 특징은 다음과 같다.

첫째, 아버지의 양육 참여가 매우 미미한 것으로 나타나 이를 증진시킬 필요가



있다.

가족 내에서 남편의 역할은 취업여성에 비해 미미한 수준으로 나타났다. 보육기관과의 연계역할 수행자의 경우 여성이 전담하는 경우가 많았다. 전반적으로 자녀양육은 여성의 역할로서 어머니가 취업한 경우 이를 대신해줄 기관에 데려다 주고 오는 일은 자녀양육의 일차 책임자인 여성의 가족 내 역할이 연장된 것으로 해석된다. 상용직, 전일제 고정의 경우 상대적으로 남편의 참여가 높은 편이긴 하나 아직도 대부분은 항상 여성이 담당하거나 가끔 남편이 도와주는 정도가 60%가 넘고 있어 이러한 의식이 남아있음을 알 수 있다. 아버지의 미미한 참여는 여성의 직장에서의 경력관리에 지장을 줄 수 있으며 여성 스스로도 한계를 절감하고 상대적으로 직장에서의 역할을 포기하게 하는 데 영향력을 미칠 수 있다.

둘째, 친족(조부모)의 양육지원 역할이 크다.

취업여성의 자녀양육을 지원하는 가정에서의 유연성은 남편보다는 친척의 지원으로 가능한 것으로 보인다. 취업여성이 부부를 제외하고 취학전 자녀를 돌봐주는 주 보육형태로 보육, 교육시설을 선택한 경우가 52.67%(1,2순위 주 양육형태 취합)인데 비해, 친척을 선택한 경우는 27.0%인 것으로 나타났다. 친척이 지원하는 가정에서의 유연성을 나타내는 또 다른 결과는 지난 1주간 아이를 돌본 시간비율을 통해 살펴볼 수 있다. 친척이 아이를 돌봐준 시간비율은 평일 오전 9시부터 오후 7시 까지는 27.3%, 평일 오전 6시부터 오전 9시 까지는 11.0%, 평일 오후 7시부터 익일 오전 6시 까지는 8.4%, 주말 및 공휴일에도 5.7%에 이르는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 통해 볼 때 자녀양육을 지원해 줄 친인척이 유용하지 않은 취업여성의 경우 남편이 자녀양육을 적극 분담해주지 않는 한 자녀양육의 책임을 주로 감당해야 하기 때문에 양육스트레스가 높을 수 있다.

셋째, 공공보육도우미에 대한 수요가 크다.

가족원 이외의 지원을 통해 가정 내 유연성을 증진할 수 있는 방안으로 가장 대표적인 것이 공공보육 도우미 제도이다. 현재 서울시 4개 건강가정지원센터에서 실시중인 ‘아이 돌보미 제도’가 대표적인 사례라고 볼 수 있는데 이 연구에서 조사대상의 62.4%가 이용 의향이 있는 것으로 나타났다. 이는 직장에서의 유연성이 낮은 집단의 경우 개인이 통제하기 어려운 직장에서의 유연성 부분에 대해 가정에서의 유연성 확보를 통해 보완 받으려 하기 때문인 것으로 보인다.

넷째, 가정내 자녀양육 기능을 지원할 수 있는 자녀양육지원센터(영유아플라자)에 대한 수요가 매우 높게 나타났다. 전반적으로 필요하다는 응답이 전 집단에서 70% 이상 나타났으며 고용형태별로는 ‘임시직’에서 낮게 ‘비임금근로자’에서 상대적으로 높게 나타났다. 희망 기능으로는 1순위를 기준으로 부모교육, 부모상담, 육아정보제

공, 교재 및 장난감 대여, 놀이 시설 및 공간제공, 시간제 보육 순으로 나타났다.

## (2) 공공 육아도우미제도의 개선 방안

공공육아도우미 제도의 개선방안은 현재 실시하고 있는 ‘아이돌보미’를 기준으로 개선방안을 제시하였다. 향후 장기적으로는 다른 보육 도우미 사업과 통합하고 이를 총괄하는 체계로 개편할 것을 제안한다.

### ① ‘아이돌보미’ 시간제 맞춤 보육서비스 제공

현재 아이 돌보미 서비스는 주로 일시적 서비스에 국한하고 있으나 점차 정기적인 시간의 보육요구와 야간, 새벽 등의 응급 서비스, 주말 서비스 등에 대한 수요가 높아지고 있으므로 이에 대응할 수 있는 체계를 구성하고 질병을 앓고 있는 아동에 대한 보육부분을 지원할 수 있도록 개인도우미 제도를 개편할 필요가 있다.

특히 유아 이상이거나 장기적인 규칙적 시간제 보육의 경우 일정 연령 이상은 어린이집의 시간제 보육서비스를 신설하여 여기에서 흡수하되 아이 돌보미는 주로 영아를 대상으로 한 시간제 보육이나 일시적인 시간제 보육 서비스, 혹은 아토피와 같은 질병을 앓는 아동같이 기관보육이 어려운 아동을 대상으로 시간제 보육 서비스를 담당할 수 있도록 해야 할 것이다. 또한 이러한 일상적인 보육 수요와 더불어 야간이나 새벽 보육 병원연계 보육 같은 응급 보육서비스를 분리할 필요가 있을 것이다.

### ② ‘아이돌보미’ 시간제 급여 체계 개편

현재 아이돌보미의 보육료 체계는 저렴형과 일반형으로 이원화 되어 있는데 이를 좀 더 다양한 형태로 세분하는 것을 장기적으로는 고민할 필요가 있다. 국민기초생활수급자와 차상위 계층에 대한 지원은 현행대로 유지하되 이외의 계층에 대해서는 부모의 지불 능력을 감안하여 좀 더 세분화해야 한다. 장기적으로 정부가 영유아 1인에게 지원하는 보육료를 기준으로 체계화시켜나간다면 형평성의 차원에서 바람직할 것이다. 지불능력이 취약한 꼭 필요한 사람들에게 정부의 지원이 이루어진다는 점에서도 필요하며, 사업 예산의 한계로 인해 수요를 충족시키지 못하거나 서비스의 확대에 제한이 있을 수 있으므로 개선되어야 한다. 특히 응급보육 서비스를 제공하는 경우의 이용료를 차등화하여 설정함으로써 이 부분에 대한 수요와 공급의 연계가 이루어질 수 있도록 해야 한다.

이외에도 이용 시간에 따라 단시간의 단가와 장시간의 단가에 차이를 두어 단시

간의 단가를 장시간의 단가보다 높일 필요가 있다. 현재 시간당 5000원의 기준을 단시간 이용과 장시간 이용의 차등을 두어 세분화하는 방안을 검토할 필요가 있다.

### ③ 시간제 육아도우미 지원 서비스 제공

자녀양육지원센터, 보육정보센터, 건강가정지원센터 등 지역사회 기관 내에 영유아의 부모 외에 영유아를 돌보는 시간제 육아도우미나 영유아의 친인척 등 영유아를 개별적으로 돌봐주고 있는 각종 인력들이 아이와 시간을 보낼 수 있는 놀이 공간을 조성하여 제공한다.

또한 육아정보, 놀이 정보 및 자료, 교재교구, 장난감 등을 찾아볼 수 있고 필요시 일정기간 대여하여 이용할 수 있도록 지원한다.

<사례 6-4> 아이돌보미 이용 현황

☞ 아이 돌보미 이용사유별 현황									
									단위 : 건수
월별	직장 근무	교육 참여	병원 치료	여가 활동	산후 후유증	집안 행사	자녀 양육부담	기타	계
누계	27,554 (66.5%)	3,360 (8.1%)	1,481 (3.6)	2,010 (4.9)	677 (1.6)	255 (0.6)	3,614 (8.7)	2,061 (5.0)	41,424

자료: 중앙건강가정지원센터, 아이 돌보미 토론회 자료집

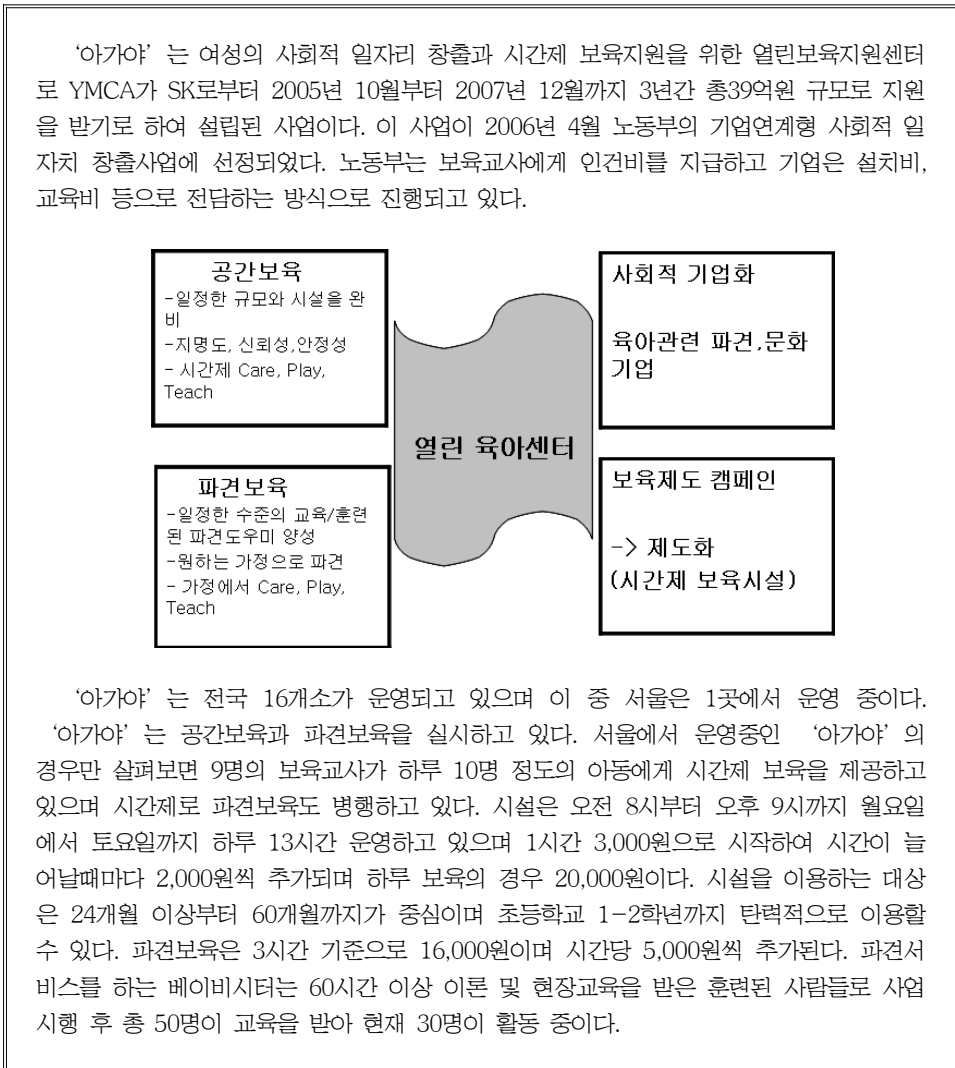
☞ 가족유형별 이용현황									
									단위: 건수
가정 유형	한부모	조손 가족	장애인 부모가족	장애아동 양육가정	결혼이민 자가족	맞벌이 가족	일반 가정	기타	계
가정 수 누계	761	43	47	74	169	2,450	1,114	534	5,276
건수 누계	6,958	482	513	701	1,494	21,176	8,098	3,298	42,720

주 : 중복체크  
 자료: 중앙건강가정지원센터, 아이돌보미 토론회 자료집

#### ④ 중장기적 공공보육 도우미 체제 마련

현재의 공공보육도우미는 건강가정지원센터를 통해 실행되고 있는 ‘아이돌보미’가 중심으로 되어 있다. 그러나 서울시민이 이용할 수 있는 보육 도우미는 이외에도 ‘아가야’를 들 수 있다. 장기적으로는 이러한 사업을 하나의 시스템으로 재편하는 방안을 마련할 필요가 있을 것이다.

<사례 6-5> YMCA 아가야 사업



### (3) 영유아 플라자 개선방안

가정내 유연성을 증진하기 위해 영유아 플라자와 같은 양육지원센터 활성화를 고려해 볼 수 있다. 보육수요조사에서 자녀양육지원센터에 대해서는 85.7%가 필요하다고 응답하여 요구가 높은 것으로 나타났으며 이러한 센터에서 제공하기를 원하는 기능으로는 1순위를 기준으로 놀이방법, 자녀훈육법 등의 부모교육이 1순위이며, 전문가 상담, 정보제공, 교재 및 장난감 대여, 놀이시설 및 공간제공, 시간제 보육 제공 등이 다음순서로 나타나 대체로 교육과 상담, 정보제공 등의 요구가 높은 편이었다. 이 경우 가정내 보육유연성을 지원하기 위해서는 주 프로그램의 대상에 전 가족원을 포함하여 대상별 교육 등을 강화할 필요가 있을 것이다. 시간제 보육의 경우 자녀양육지원센터의 기능으로는 6순위에서 7.9%로 그리 높지 않은 편이나 앞서 선호하는 보육 시설에 대한 수요조사 결과와 연계해볼 때 제 3의 장소를 선호하는 경우는 영유아플라자가 그런 장소가 될 수 있을 것으로 생각된다.

또한 현재 자녀양육 기능에 대한 지원은 주로 부모에 국한하여 접근하고 있는데 실질적으로 조부모가 자녀양육을 지원하는 사례가 많고 이에 대한 조부모-부모 세대간 갈등이 드러나고 있으므로 조부모의 자녀양육을 지원하기 위한 기능을 마련해야 할 것이다. 자신의 노후를 즐길 수 있는 경제적 능력이 있는 조부모 세대가 증가하고 신뢰할 수 있는 공보육 체제가 마련되면서 조부모가 손자녀 양육을 전담하는 것은 점차 감소하리라 예측된다. 그러나 한국사회가 지니고 있는 가족간의 높은 유대 지향과 보육 서비스에 대한 높은 수준의 질적 기대는 조부모세대가 어느 정도 손자녀 양육을 보조하는 기능을 담당할 것으로 예상하게 한다. 따라서 이들 ‘재양육 세대’를 지원하기 위한 최소한의 정보와 교육을 지원할 필요가 있을 것이다.

이러한 것을 가능하게 하기 위해서 이와 같은 기능을 할 수 자녀양육지원센터를 접근성이 좋은 곳에 많이 만들어 육아지원에 도움이 될 수 있도록 해야 할 것이다. 서울시에서 2008년까지 통폐합을 통해 없어지는 100개 동사무소를 육아지원이 가능한 문화복지 시설로 활용하면 이와 같은 문제를 해결하는데 도움이 될 수 있을 것이다.

구체적인 기능 및 고려해야 할 점은 다음과 같다.

- 자녀양육지원센터(영유아 플라자)의 주요 기능 요구에 대한 구체화 (1순위 기준)

목표 - 자녀양육에 필요한 정보, 공간, 활동 등 지원

- 전략 - 소득, 부모 취업, 가족형태, 가정환경 등에 관계없는 보편적 양육지원
- 기존의 자원을 최대한 연계하여 자원이용의 극대화
  - 양육자 네트워크 지원을 통한 지역커뮤니티 확산 지원

〈표 6-4〉 자녀양육센터 기능에 대한 구체적인 방안

	기능요구	구체적 방안
1	놀이방법, 자녀훈육 등 부모교육 프로그램 운영	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 취업여부 등에 따라 접근성이 불리하지 않도록 주말 프로그램 운영</li> <li>■ 손자녀 양육하는 조부모를 위한 프로그램 제공</li> <li>■ 아버지의 양육 참여를 높일 수 있는 프로그램 운영</li> <li>■ 교육 프로그램의 경우 보육 정보센터 및 건강가정지원센터와 연계하여 제공</li> </ul>
2	전문가의 상담(육아상담, 심리상담) 제공	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 온라인 상담 활성화</li> <li>■ 보육 정보센터 및 건강가정지원센터와 전화상담 연계</li> </ul>
3	부모와 아이가 일정시간 놀 수 있는 놀이시설 및 공간제공	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 근린공원 등을 이용할 수 있는 거리에 배치</li> <li>■ 마을 놀이터 활용하는 연계 놀이 프로그램 제공</li> <li>■ 놀이 공간 부족시 유아 도서관 등 병행</li> </ul>
4	육아정보제공 (온라인/오프라인)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 부모를 위한 일반 육아 정보 제공</li> <li>■ 맞벌이 부모를 위한 육아 정보 제공</li> <li>■ 한부모 가족을 위한 육아 정보 제공</li> <li>■ 조부모를 위한 육아 정보 제공</li> <li>■ 대리양육자와의 갈등조절 및 의사소통을 위한 정보 제공</li> </ul>
5	시간제 보육 서비스 제공	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 아이돌보미와 연계하여 보육서비스 제공공간 제공 (적절하지 못한 보육환경을 가지고 있는 경우/이사 등으로 보육장소를 제공할 수 없는 경우 / 자신의 집을 보육장소로 원하지 않는 경우 활용 가능)</li> </ul>
6	부모와 아이가 일정시간 놀 수 있는 놀이시설 및 공간제공	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 놀이 공간 마련 및 놀이감 대여 (기존의 장난감 도서관과 연계)</li> <li>■ 놀이 프로그램 제공</li> <li>■ 가정내에서 부모가 활용할 수 있는 놀이프로그램 교육</li> </ul>
기타	부모와 손자녀양육을 지원하는 조부모를 위한 자발적 커뮤니티 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 커뮤니티 퍼실리테이터가 동아리 결성 및 프로그램 기획 지원</li> <li>■ 동아리 활동 공간 제공</li> <li>■ 지역내 자발적 상호지원이 가능한 자생력이 확보될때까지 관리</li> </ul>

(4) 양육친화적인 커뮤니티 구축

기존에 서울시가 제공하고 있는 보육 서비스에서 24시간을 제외한 요구는 상시와 주 1~2회 정도의 요구수준에 대응하는 정책이 필요하다. 그러나 월 1~2회 정도의 요구는 다른 방식으로 접근하려는 전환을 제안한다. 비정기적으로 발생하는 수요는 앞서의 자녀양육지원센터의 도움을 받아 보육 친화적인 커뮤니티 구축을 통

해서 자발적인 네트워크를 통해 흡수하는 방식이다. 예전의 전통사회에서 지역 커뮤니티가 일시적인 보육 기능을 지원하였듯이 상실된 유대감의 회복을 통해 예측할 수 없는 비정기적인 보육 수요에 대응하게 하는 방안을 구상할 필요가 있을 것이다. 또한 이는 초기에 부모들이 경험할 수 있는 고립감이나 우울감을 극복하게 할 수 있는 방안이 될 수 있다.

자녀양육 지원을 위한 다양한 상담이나 정보제공이 영유아플라자를 통해서 제공되는 것이 가능하다는 전제하에 이곳에서 부모들의 자발적인 커뮤니티를 구성할 수 있게끔 지원하고 마을 혹은 아파트 단지 정도의 작은 지역거점을 둔 커뮤니티 활동을 통해 상호 보육 서비스 교환을 통해 보육수요를 흡수하는 방식이 가능할 것이다.

### 3) 직장에서의 유연성을 높이는 방안

본 절에서는 IV장과 V장의 조사에서 나타난 맞춤형 보육 수요의 특징을 제시한 후 직장에서의 유연성을 높이기 위한 방안을 제시하고자 한다. 여기에서 제시된 직장에서의 유연성을 높이기 위한 방안은 근본적인 유연성 증진 방안이라기 보다는 서울시 정책에서 수용 가능한 부분은 중심으로 제안하였기 때문에 부분적인 유연성 증진 방안이 될 수 밖에 없다. 전반적인 일·가정 양립을 위한 환경조성은 보다 근본적인 접근이 이루어져야 가능할 것으로 후속 연구에 따르는 정책 방안이 이루어져야 할 것이다.

#### (1) 보육 수요조사 결과의 특징

V장에 제시된 맞춤형 보육 수요조사 결과에서 나타난 취업여성의 근무유연성은 떨어지는 것으로 나타났다. 본 연구에서 전일제 취업여성의 일 평균 근무시간은 9.04시간이었으며, 10시간 이상인 경우가 25.7%인 것으로 조사되었다. 일 평균 근무시간이 10시간 이상일 경우 취업여성이 귀가하여 자녀양육과 가사에 충분한 시간을 할애하기가 어려워 부담감을 갖기 쉽다. 취업여성의 출퇴근 소요시간은 자녀를 보육서비스에 맡기고 데려오는 시간과 연동되어 스트레스를 야기할 수 있는데, 본 연구에서 조사된 취업여성의 출퇴근 소요시간은 30분 미만인 경우가 51.4%로 절반 정도였으나 한 시간 이상인 경우도 8.6%인 것으로 나타났다. 조사대상 취업여성의 30.9%는 지난 3개월 간 아이 때문에 직장에 정시 출근하지 못한 경험이 있으며, 44.2%는 직장에서 아이 걱정을 하느라 근무에 지장을 받은 적이 있고, 45.3%는 아이 때문에 야간근무와 회식에 거의 참석하지 못한다고 응답하였다. 전체적으로 취

업여성의 33.6%가 일과 가족간 균형을 유지하기가 어렵다고 응답하였다.

## (2) 기업의 육아지원 및 일하는 부모의 육아 참여 증진 방안

### ① 기업의 근로자 육아지원 증진 시책

#### 가. 친가족적인 모범기업 사례 발굴 및 시상, 홍보

근로자가 긴급한 자녀 돌봄 요구가 발생했을 때 탄력근무가 가능하거나, 필요 시 재택근무가 가능한 등 육아지원환경이 우수한 기업 사례를 발굴, 시상 및 홍보한다.

#### 나. 기업의 탄력적 근무제도 확산 유도

시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등의 시간 탄력성을 높일 수 있는 다양한 제도를 도입하여 확산할 수 있도록 유도한다.

#### 다. 야간 및 휴일근무가 많은 기업의 보육시설 설립 유도

순환근무제, 24시간 근무제, 야간 및 휴일 근무제가 활성화된 기업에서는 여러 가지 방법으로 맞춤형 보육서비스를 제공할 수 있도록 구체적인 운영 모델과 지원 방법을 홍보한다. 일정 규모가 되지 않아 기업에서 독자적인 보육시설 설립이 어려운 경우 인근 보육시설과 연계하여 이용할 수 있는 자격을 부여하는 방안을 검토할 수 있다. 특히 순환근무나 임시직이 많은 기업에서는 인근의 보육기관과 연계하여 시간제 전용 보육반이 신설된 보육기관과 연계하거나 기존의 보육기관과 연계하여 기업의 근무 특성을 반영한 어린이집 운영을 검토하는 것도 고려해 볼 만하다.

### <사례 6-6> 기업이 지역 보육시설들과 연계하여 맞춤형 보육서비스를 제공하는 사례

기업들은 지역사회와 연계를 맺어 보육시설 운영자들이 야간과 휴일에도 보육서비스를 제공하도록 협약을 맺는다. 이러한 사례로는 아칸사스에 위치한 '북서 아칸사스 헤드스타드' 어린이 집을 들 수 있는데 여기에서는 저임금 근로자의 자녀를 위해 거의 24시간 동안 보육서비스를 제공한다. 아칸사스에 위치한 '콘 아그라 냉장식품 회사(Con Agra Refrigerated Foods collaborates)'에서는 지역사회 보육시설들과의 연계를 통해 지원금을 주고 이들이 지역사회에서 맞춤형보육서비스를 필요로 하는 부모들을 위해 평일 오전 5시부터 자정까지와 토요일에도 시설을 운영하도록 하였다. 이러한 모델은 고용주가 직접 보육시설을 건립하고 운영하는 방법에 비해 초기 비용이 적게 들기 때문에 타 지역에서도 모방할만한 바람직한 사례라 할 수 있다.



## <사례 6-7> 지역사회 연계를 통해 재단을 설립하여 맞춤형 보육서비스를 제공하는 사례

지역사회에 기반을 둔 단체들이 지역사회 내 노동조합, 지방자치단체, 고용주와 다른 단체들을 연합시켜 비영리재단을 건립한 후 이 재단을 중심으로 맞춤형보육을 제공하는 보육시설을 운영할 수 있다. 이와 같은 사례로는 샌프란시스코 국제공항에서 근무하는 근로자들을 위해 운영되고 있는 '팔케어(Palcare)' 보육시설을 들 수 있다. 이 시설은 여러 가지 공적, 사적 기금을 통해 건립되었으며 150명의 영유아와 가족에게 24시간 체제로 보육서비스를 제공하고 있다.

## <사례 6-8> shift worker를 위한 맞춤형 보육서비스 지원 사례

근무일정이 주기적으로 바뀌는 부모는 또 다른 문제를 겪는다. 보육시간이 주기적으로 바뀌는 영유아를 보육하기 위한 보육시설에서는 이에 맞추어 평상시보다 많거나 혹은 적은 보육교사를 능동적으로 맞추어낼 수 있어야 한다. 부모의 갑작스러운 일정 변화에 맞추어 아이를 돌보게 될 경우 어떤 시간대에는 법정 교사대 영유아 비율이 넘게 되기 때문에 대부분의 보육시설에서는 예측하기 어려운 일정으로 보육서비스를 필요로 하는 영유아를 돌볼 여력이 없다. 24시간 내내 3교대로 근무하는 근로자들이 필요로 하는 보육서비스를 제공하기 위해서는 공간이나 보육교사가 있어도 영유아 정원은 차지 않는 상황에도 보육시설의 문을 열어두어야 하는 때가 많기 때문에 정규보육시간만 운영하는 보육시설이나 야간까지 운영하더라도 영유아의 등원 일정은 일정한 보육시설보다 보육교사 인건비 등 운영비가 훨씬 많이 요구된다.

이러한 문제를 해결할 수 있는 방법은 고용주가 직접 직장보육시설을 운영하여 이러한 기회비용을 모두 지원하는 것이다. 이러한 사례로는 아틀란타 주에 있는 호텔들이 연합하여 건립한 비영리재단에서 운영하고 있는 '아틀란타 아동 여관(the Children's Inn of Atlanta)'을 들 수 있다. 이 보육시설은 저소득층 부모들이 이용할 수 있는데 부모들은 자신의 근무일정 변화에 따라 자녀의 등원일정을 매월 규칙적으로 변경할 수가 있다. 또한 예기치 않은 야간근무가 발생하거나 갑자기 근무일정이 바뀐 경우에도 보육시간을 늘려달라고 요청할 수가 있다(Bookman & Furia, 1995).

근무일정이 주기적으로 바뀌는 부모를 위한 맞춤형보육서비스의 공급을 늘리기 위한 또 다른 방안은 기관형 보육시설, 가정보육시설 등 지역사회의 여러 보육시설이 연합하여 부모를 위한 패키지 보육서비스를 제공할 수 있도록 재정지원을 하는 것이다.

## ② 근로자 부모의 육아참여 증진 시책

### 가. 맞벌이 부부의 일-가정 양립 모델 소개 및 홍보

일-가정을 균형있게 조화시키며 역할을 분담하는 맞벌이 부부의 사례를 유형별로 모집하여 육아분담 과정을 소개하고, 홍보함으로써 맞벌이 부부의 자녀양육 분담 능력을 제고시킨다.

#### 나. 남성 육아 수기 모집 및 시상

남성이 여성과 함께 육아에 공동 참여하는 수기를 모집하여 시상, 홍보한다.

#### 다. 『서울 육아데이』 시행

여성가족부가 시행중인 『육아데이』를 서울시의 25개 구를 대상으로 한 달에 2개구씩, 그리고 5월에는 25개구에 집중 시행한다.

#### 라. 일하는 한 부모 가정 육아지원 네트워크 구성

서울건강가정지원센터 인터넷에 구성하고, 정기적인 행사로 네트워크 구성원간의 소속감을 느낄 수 있도록 지원하며, 이 인터넷에 한 부모 지원 관련 중앙 및 서울시 차원의 정책 내용을 연결시킨다. 이외 한 부모가 영유아기 자녀를 돌보면서 일할 수 있는 직종을 소개하고, 관련 직장을 알선한다.

#### <사례 6-9> 소규모사업체에 근무하는 부모를 위한 맞춤 보육서비스 운영사례

국제공항이나 대형 병원 혹은 군대처럼 비정규시간에 근무하는 근로자들이 일정 지역에 집중적으로 몰려있는 경우에는 맞춤보육서비스를 제공하고 수요자들이 이를 실제로 사용하기가 편리한 편이지만, 실제로 맞춤보육서비스를 필요로 하는 대부분의 부모들은 소규모 사업체에서 일하고 있으며 지리적으로 산재되어 있는 편이다. 이러한 이유로 맞춤보육서비스를 제공하는 보육시설이 운영되어도 이를 실제로 이용할 수 있는 부모는 적을 수 있다.

맞춤보육서비스를 이용하는 부모들은 보육자가 개인적으로 아는 사람이 아닐 경우 쉽게 신뢰하려 하지 않기 때문에(Lamer & Phillips, 1994; Phillips, 1995, Porter, 1991), 맞춤보육서비스를 실시하는 가정보육 시설의 경우 제반 안전 요소를 갖추고 부모의 신뢰를 얻어내는 것이 매우 중요하다. 아리조나주 포닉스에서 실시된 '집 가까이 프로젝트(the Close to Home project)'는 야간시간대 근로자를 필요로 하는 여러 명의 고용주들이 모여 연합기금(consortium fund)을 조성한 후 이 기금을 맞춤보육서비스를 제공하는 가정보육시설 운영자에게 지원하고 있다. 이 기금은 주로 해당 근로자들이 살고 있는 특정 지역에서 새로 가정보육시설을 열고자 하는 사람들에게 보육시설 개소 비용을 지원하고, 이들을 훈련시키며, 가정보육자들을 보육전문가와 연계시켜 프로그램의 질을 높이도록 도와주는 프로그램을 운영하는데 사용된다(Bookman & Furia, 1995).

#### 4. 중장기 맞춤보육 공급 계획

이 연구에서 제안된 기존의 맞춤보육 제도 개선 및 신규 제도 부분에 대한 중장기계획을 정리하면 다음과 같다.

##### 1) 보육시설 특수 보육 공급 개선의 중장기 과제

	단기 과제 (2008)	중기 과제(2009~2010)	장기 과제(2010~2015)
맞춤보육 시설지정	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 특수보육 공급방안</li> <li>· 시간연장 ; 수요파악 후 확대</li> <li>· 24시간 : 수요파악 후 확대</li> <li>· 휴일 : 수요파악 후 확대</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 맞춤보육 공급방안</li> <li>· 수요가 적은 곳 공공보육도우미 제도와 연계</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 지정절차 체계화</li> <li>· 평가인증시설 우선 지정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 지정절차 체계화</li> <li>· 지정시설 평가 리스트 마련(수요, 물리적 환경, 보육 프로그램, 운영의 투명성 등)</li> <li>· 전문가의 사전 검토 후 지정</li> <li>· 지정과정에서 보육정보센터와 협력하여 실무 진행</li> </ul>	
물리적 환경	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 영아에게 적절한 공간으로 보완</li> <li>○ 시간연장 보육 수면실 마련</li> <li>○ 24시간 보육인 경우 영유아의 전용 공간 마련</li> <li>○ 샤워시설을 갖추도록 함</li> <li>○ 맞춤보육실의 냉난방설비 분리</li> <li>○ 안전사고 대비한 안전시설: 비디오폰, 보안경비 장치 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 필요시 24시간 보육전용 공간 마련을 위한 정원 조정</li> </ul>	
인력배치 및 인건비 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2인 이상 근무제 실시</li> <li>· 시간연장 : 정교사 1인 이상 + 시간제 교사</li> <li>· 24시간 : 정교사 2인 이상</li> <li>○ 환자가 많은 경우 등 응급상황 시 예비인력 지원 시스템 마련</li> <li>○ 영유아의 비율에 따른 인력 배치</li> <li>○ 24시간 보육교사 야근수당 지급 : 근로기준법 준수</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인건비 지원 체계 재수립</li> <li>○ 가정과 민간보육시설에도 수요와 공급에 따른 인건비 지원(지정절차의 체계화 이후 시행)</li> <li>○ 취사부 인건비 지원(보육표준단가 마련 후 시행)</li> </ul>	
맞춤보육 프로그램 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 특수보육 프로그램 모형 개발</li> <li>· 시간연장, 24시간, 휴일, 시간제 등</li> <li>· 정서적인 배려와 정서발달 지원</li> <li>· 실내외 활동 시간 배분 및 산책활동</li> </ul>		

	단기 과제 (2008)	중기 과제(2009~2010)	장기 과제(2010~2015)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 부모와 영유아 상호작용 지원</li> <li>· 24시간 보육 시 매일(또는 주3일 이상) 영유아와 부모와의 전화 통화 프로그램</li> </ul>		
맞춤보육 교사 교육 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 특수보육 특별직무교육</li> <li>· 시간연장, 24시간, 휴일, 시간제 보육에 대한 특별직무교육(서울시 보육정보센터)</li> <li>· 교육내용: 정서발달을 위한 보육과정, 부적응 행동 및 치료에 대한 이해, 건강과 안전, 부모와의 협력 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 특수보육 특별직무교육</li> <li>· 보수교육의 특별 직무교육과정에 추가 편성</li> </ul>	
맞춤보육 부모교육 및 상담	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 부모교육</li> <li>· 특수보육 신청 시 보육정보센터나 건강가정지원센터 등의 교육에 참가</li> <li>· 비디오테이프, 인터넷 활용 교육</li> <li>· 보육과정 중에도 정기 부모 교육</li> <li>· 장시간 보육과 영유아의 심리, 발달 문제, 애착 형성, 부모 역할, 보육시설에서의 생활에 대한 이해, 보육시설과의 협력 등</li> <li>○ 부모상담 강화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 부모교육 의무화</li> <li>· 오프라인 교육과 체계적인 인터넷 활용 교육 시스템 활용</li> </ul>	
정부의 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 특수보육서비스에 대한 홍보 강화</li> <li>· 서울시 보육정보센터, 건강가정지원센터 등을 통한 홍보 체계 구축 및 홍보 강화</li> <li>· 특수 보육서비스의 종류, 구체적인 내용, 소요비용, 서비스 제공시설 찾기 기능 등 제공</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 특수보육서비스에 대한 홍보체계 구축</li> <li>· 보육관련 전달체계 뿐만 아니라 주민자치센터 등 다양한 on·off-line 홍보체계 구축</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 유형별 표준보육비용 산정</li> <li>· 유형별 필요 보육비용의 기준 마련</li> <li>· 현재 서비스를 실시하는 곳의 운영상황을 근거로 단가 선정</li> <li>· 시범실시를 통해 기준 확정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 유형별 표준보육비용 산정 후 지원체계 채수립</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 24시간 보육수요 축소 방안</li> <li>· 24시간(시간연장) 보육 수요자 주간근무 직장 알선</li> <li>· 노동부의 고용지원센터와 연계</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 아동양육비 지원 · 저소득 한부모가 주간에 근무하는 경우 아동양육비 지원</li> </ul>

	단기 과제 (2008)	중기 과제(2009~2010)	장기 과제(2010~2015)
		24시간이나 시간연장 보육 이용 부모에게 주간 근무 일자리 정보 제공 · 공공일자리 창출 취업 우선권 줌(자녀가 영유아기 동안 다닐 수 있음)	
관리 감독	○ 특수보육 지원 지도감독 강화 · 인건비 지원을 받고 있는 곳의 보육교사 채용 등 관리감독 강화		
	○ 특수보육 서비스 평가 실시 · 서울시에서 실시하던 보육시설 서비스 평가를 맞춤보육 서비스 평가로 전환하여 실시	○ 평가인증지표에 특수보육시설 평가 문항 삽입	

## 2) 환아 보육 서비스 중장기계획

단기 과제 (2008)	중기 과제(2009~2010)	장기 과제(2010~2015)
· 환아보육 시범 서비스 프로그램 운영 및 기본안 설계 · 시범사업에 참여할 병원 선정 · 시범 사업 홍보 및 시설 설비 완료	· 1년간 시범운영 운영평가 및 보완 최종 운영안 확정 환아보육 서비스 부분 확대 · 최소 1자치구 1시설 선정 홍보 및 시설 설비 완료 · 1자치구 1환아보육 서비스 실시	· 자치구별 환아보육 수요 파악 운영 확대 환아보육서비스 평가

## 3) 기존 보육기관내 시간제 전용 보육반 운영 중장기계획

단기 과제 (2008)	중기 과제(2009~2010)	장기 과제(2010~2015)
· 시간제 보육 전용반 운영 및 기본안 설계 · 시간제 보육 전용반에 대한 표준보육 단가 및 보육 비용 선정 · 시간제 보육 전용반 시범 사업 기관 선정 · 시간제 보육 전용반 홍보 및 반 구성	· 시간제 보육 전용반 시범 운영 (6개월) · 시범운영 반에 대한 평가 및 보완 · 시간제 보육 전용반 최종 운영안 확정 · 시간제 보육 반 운영 대상기관 신청(최소 1개구) · 시간제 보육반 홍보 확대 및 반 구성 · 1자치구 1시간제 보육 전용반 운영	· 자치구별 시간제 보육 서비스 수요 파악 · 자치구별 시간제 보육 전용반 개설 · 시간제 보육 서비스 평가

#### 4) 영유아 플라자 운영 중장기계획

단기 과제 (2008)	중기 과제(2009~2010)	장기 과제(2010~2015)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 영유아플라자 운영 및 확대</li> <li>• 부모교육/ 부모 상담/ 놀이시설 및 공간</li> <li>• 육아정보 제공</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시간제 보육 서비스 설계</li> <li>• 영유아 플라자 시간제 보육 서비스 시범 실시</li> <li>• 육아 정보 개편 및 확대</li> <li>• 조부모의 손자녀 양육을 위한 프로그램 제공</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 영유아플라자 기관 및 프로그램 평가</li> <li>• 영유아 플라자 커뮤니티 지원 기능 마련 및 확대</li> </ul>

#### 5) 공공보육 도우미 운영 중장기계획

단기 과제 (2008)	중기 과제(2009~2010)	장기 과제(2010~2015)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 아이돌보미 확대</li> <li>• 아이돌보미 교육 강화</li> <li>• 아이돌보미 이외의 공공보육 도우미(아가야 등) 실태 파악</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 아이돌보미 개선안 및 차별화된 기준안 마련</li> <li>• 아이돌보미, 아가야등을 통합하는 공공보육 도우미 안 설계</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공공보육 도우미 시범 운영</li> <li>• 공공보육 도우미 운영 세부 기준 확정</li> <li>• 공공보육 도우미 통합</li> </ul>

#### 6) 맞춤형보육 공급방안 유형별 중장기 단계별 전략

	기존보육 서비스 개선	시간제전용 보육반 운영	환아보육 서비스	영유아 플라자	공공보육도우미
2008	집중개선	시범운영	시범운영	확대	확대
2009~2010	개선 및 보완	확대	검토 후 부분확대	정착	확대 및 통합안 마련
2011~2015	보완	정착	확대	-	통합체계 시행

## □ 참고문헌 □

- 고선주·조영미·김유나·김혜영·류연규·조영태·진미정·이완정·이세인(2006). 서울시 가족실태 및 가족정책 수요조사. 서울여성가족재단.
- 구명숙·홍상욱(2005). 기혼여성의 경제활동 증대에 따른 육아지원 서비스 개선 방안에 관한 연구. 한국생활과학회지, 14(4), 531-546.
- 김정희·이경아·서화숙·최현진(2004). 특수(시간연장형)보육 수요조사 및 정책 대안연구. 여성부.
- 김지경·조유현(2003). 젊은 여성의 첫 출산 후 노동시장 복귀에 관한 분석. 노동경제논집, 26(3), 181-206.
- 김창연·이옥분·허영혜(2007). 2007 통계로 보는 서울여성. 서울특별시 여성가족재단.
- 김현숙(2005). 기혼여성 노동공급과 자녀보육 및 교육비용. 경제학 공동학술대회, 1-33.
- 나정·서문희·이미화·김문정(2006). 「2004 전국 보육·교육 실태조사」 자료 심층분석. 육아정책개발센터.
- 노동부(2005). 임금구조기본통계조사.
- 노동부(2006). 여성과 취업.
- 노동부(2006). 여성과 취업.
- 대통령자문 고령화및미래사회위원회(2004). 육아지원정책 방안. 제46회 국정과제 회의 보고.
- 서문희(2007). 취약보육대안마련을 위한 저소득가정 영유아보육실태 조사연구.
- 서문희·김미숙·박세경·최은영·임정기(2004). 여성사회활동 증진을 위한 보육환경 개선방안 연구. 한국보건사회연구원.
- 서문희·백선희(2004). 보육제도 개선을 위한 정책과제 대안 연구. 한국보건사회연구원.
- 서문희·조애저·김유경·최은영·박지혜·최진원(2005). 보육·교육 이용 및 욕구 실태조사 보고. 여성부.
- 서울시(2006). 보육사업안내.

- 서울시(2006). 보육통계.
- 성지미(2002). 여성의 자영업 결정요인과 경력단절 가능성. 노동경제논집 25(3), 161-182.
- 안주엽(2005). 중장기 인력수급 전망 2005~2020. 한국노동연구원.
- 이만수·김익균·조은정(2005). 보육정책론. 서울: 교문사
- 이옥·노성향·유정희(2004). 가정보육교사제도 시범실시를 위한 연구. 여성부.
- 장지연(2005). 변화하는 사회보장정책과 여성의 일자리. 도시와 빈곤, 72, 64-85.
- 장지연·이정우·최은영·김지경(2005). 일·가족양립체계의 선진국 동향과 정책과제. 한국노동연구원.
- 전광현·순덕기·이숙영·천영희·오경희·최진희(2006). 24시간 보육시설 실태 조사 및 정책방안 연구. 여성가족부.
- 전병유·신동균·신관호·이성균·남기곤(2007). 노동시장 양극화의 경제적 분석. 한국노동연구원.
- 정민자·김영주·박초아·이진숙·홍금자·박무성·이영주(2006). 가정내 육아 지원서비스 제공 방안 마련을 위한 연구. 여성가족부.
- 정진호(2005). 임금수준 격차 및 그 변화. 한국노동연구원.
- 조경옥(2004). 취업모의 근무환경, 보육서비스, 남편의 지지도가 양육 역할 긴장에 미치는 영향. 한국가족복지학, 9(2), 161-178.
- 조영미·고선주·조연숙·김창연·김유나·이해리(2006). 서울시 여성정책중기 계획수립. 서울여성가족재단.
- 통계청(1995). 인구주택총조사(경제활동10% 표본).
- 통계청(2000). 인구주택총조사(경제활동10% 표본).
- 통계청(2002). 사회통계조사.
- 통계청(2003). 경제활동인구조사.
- 통계청(2004). 경제활동인구조사.
- 통계청(2005). 경제활동인구조사.
- 통계청(2005). 인구주택총조사.
- 통계청(2006). 경제활동인구조사.



통계청(2006). 사회통계조사.

황수경 · 정진호 · 김승택 · 남재량(2005). 한국의 임금과 노동시장 연구. 한국노동연구원.

Bell, A., Finch, N., La Valle, I., Sainsbury, R., & Skinner, C. (2005). A question of balance: Lone parents, childcare and work. Dept. for Work and Pensions, UK(Research Report No. 230).

Bookman, A. & Furia, K. (1995). Care around the clock : Developing child care resources before 9 and after 5. Washington, DC : U.S. Dept. of Labor.

Bromer, J. & Henly, J. R. (2004). Child care as family support : Caregiving practices across child care providers. Children and Youth Services Review, 26, 941-964.

Burtler, J., Brigham, N., & Schultheiss, S. (1991). No place like home : A study of subsidized in-home and relative child day care. Washington, DC : U.S. Dept. of Health and Human Services.

Emlen, A. (1998). From a parent's point of view : Flexibility, Income, and quality of child care. Background paper prepared for the session, 'New perspective on child care quality', at the meeting 'Child care in the new policy context'. Meeting sponsored by the Office of the Assistant Secretary for Planning and Evaluation & U.S. Dept. of Health and Human Services.

Fiscano, C. K. C. (2004). Market mechanism in the formal child care market : Why the slow and inconsistent expansion in supply? Foundation for Child Development.

Gary, S. & Ioman, L. A. (1991). Child care and AFDC recipients in Illinois : Patterns, problems, and needs. St. Louis, MO : Institute of Applied Research.

Gilbert, N., Berrick, J. D., & Meyers, M. K. (1992). GAIN family life and child care study. Final report of Family Welfare Research Group. Berkeley, CA : U. of California at Berkeley.

Henly, J. R. & Lyons, S. (2000). The negotiation of child care and

- employment demands among low-income parents. *Journal of Social Issues*, 56(4), 683-706.
- Immervoll, H. & Barber, D. (2005). Can parents afford to work? Childcare costs, tax-benefit policies and work incentives. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, OECD(DELSA/ELDS/WD/SEM2005,10.).
- King, C., Chen, C., & Dones, N. (2002). Child care choices for working families : Examining child care choices of hotel employees & restaurant employees union local 2 memers working in San Francisco's hospitality industry. *California CCRR Networks*.
- Larner, M. & Phillips, L. (1994). *Defining and valuing quality as a parent*. NY : Teachers College Press.
- Larson, K., Artz, G., Heglan, S., Kuku, Y., & Otton, D. (2006). *Child care, parents, and work : The economic role of child care in Iowa*. Center for Family Policy. University Extension of Iowa State University.
- Mason, K. O. & Kohthau.(1989). Determinants of child care ideals among mothers of preschool-aged children, *Journal of Marriage and the Family*, 51, 593-603.
- OECD(2006). *Start StrongII*.
- Phillips, D. A. (1995). *Child care for low-income families : A summary of two workshops*. <http://ericps.ed.uinc.edn/nccic/research.html>.
- Poter, T. (1991). *Just like any parent: The child care choices of welfare mothers in New Jersey*. NY : Bank Street College of Education.
- Ross, C. & Paulsell, D. (1998). *Sustaining employment among low-income parents : The problems of inflexible jobs, child care, and family support : A research review*. Administration for Children and Families, Washington, DC.
- Szekely, A. E. (2004). *Using CCDF to finance improved access to child care during nontraditional hours*. The Finance Project([www.financeproject.org](http://www.financeproject.org)).
- U.S. Dept. of Labor. *A workable balance : Report to congress on family and medical leave policies*. Washington, DC : DOL.

07-정책-008

**수요에 기반한 서울시 맞춤형 공급방안연구**

---

발행인 : 박현경

연구자 : 고선주 · 이완정 · 김영명 · 정하나 · 김균희

발행처 : 서울특별시 여성가족재단

서울특별시 동작구 대방동 한숲길 22번지

Tel. 02) 810-5101(代)

[www.seoulwomen.or.kr](http://www.seoulwomen.or.kr)

발행일 : 2007년 12월

인쇄처 : 순환 Tel. 02) 2264-1088

\* 사전 승인 없이 보고서 내용의 무단복제를 금함