

직장보육에 대한 인식 및 만족도에 관한 연구*

-전문직 여성 종사자를 중심으로-

Working Females' Perceptions and Evaluations on Employer-Supported Child Care Service: Centered on Professional Working Females

황혜신**
상명대학교

Hwang, Hae Shin
Sangmyung University

Abstract

The purpose of the present study was to examine how working females evaluated and perceived the employer-supported child care services, and how the evaluations and perceptions were different depending on their socio-demographic characteristics. A survey was administered to 164 working females, mostly, in professional jobs, to investigate their satisfaction to the employer-supported child care service and current child care policy. Major findings are as follows: Working females showed higher degrees of satisfaction on the employer-supported child care service and showed lower degrees of satisfaction on the current child care policy. The more they work in professional jobs and the more they have high educational background, the more they showed satisfactions to the employer-supported child care services.

Key Words : employer-supported child care service, perceptions on employer-supported child care service, satisfaction on employer-supported child care service, child care policy

I. 서론

OECD국가들 가운데 최하위의 출산율과 최고위의 고령화 속도를 자랑하는 한국의 현주소에서 여성 인력의 활용은 21세기 국가경쟁력의 최대의 변수가 되었다. 자본주의 사회에서 경제인구의 확보는 한 사회의 경쟁력을 결정짓는 중요한 요인이기 때문이다. 따라서 고령화가 가속화되며 출산율의 저하가 이어지는 현대사회에서 여성의 사회적 참여는 불가불한 현상이다. 경제인구로서 여성의 참여는 전체적인 사회의 큰 흐름이지만, 이로 인해 파급되는 문제 또한 간과할 수 없다. 가족구조의 핵가족화와 전체 여성 인구의 사회참여 및 기혼 여성의 취업률의 증가는 자녀 양육기 가족에 대한 사회적 지원체계의 필요성을 증가시키는 결과를 초래한다. 핵가족 구조 하에서 자녀양육은 전적으로 부모의 책임영역이다. 과거와 같

이 조부모나 친척의 도움을 기대할 수 없는 형편에서도 생활을 꾸려나가기 위해서는 기혼 여성도 경제활동인구에 참여해야만 한다. 더군다나 현대 산업사회에서 여성의 노동력은 그 사회의 경쟁력을 유지하기 위해서도 필요하다. 따라서 더 이상 자녀를 보육하고 양육하며 교육하는 문제를 개인의 문제로 제한시킬 수 없다. 그럼에도 불구하고 악화된 가정의 자녀 양육과 교육기능을 보완해 줄 수 있는 사회적 제도의 발달과 장치의 지원은 아직 부족하다(김선애, 한유진, 2005).

<영유아보육법>이 제정된 1990년 당시 아동보육의 1차 책임자는 부모로서 국가는 어디까지나 부모를 지원하는 역할을 담당하는 보조적 책임자로 간주되었다. 최근에는 국가가 2차 책임자로만 머물 수 없는 상황에 이르렀다. 2005년 1월에 <영유아보육법>이 개정되면서 보육의 1차 책임자가 부모라는 문항이 삭제되면서 보육사업의 대상을 확대하면서 국가의 책임을 더 강조하고자 하였다

* 본 논문은 2005년도 상명대학교 사회과학연구소의 지원에 의하여 연구되었음

** Corresponding author: Hwang, Hae Shin
Tel: (02) 2287-5346, Fax: (02) 2287-0071
E-mail: hshwang@smu.ac.kr

(이순형 외, 2006). 자녀양육 문제를 해결하기 위한 사회적 장치로는 국가 차원에서 지역사회와 보육시설을 확충하고 보육료를 지원하는 방법과 기업차원에서 직장보육시설을 설치하여 운영하는 방법 등이 있다(박숙자, 1994). 직장보육시설에도 여러 가지로 국가차원에서의 지원방법이 있다.

직장 보육시설은 여성 근로자의 가정과 직장에서의 다중역할 수행을 원활하게 하기 위한 아동보육 지원 필요성의 증대에 따라 1988년 남녀교육평등법 제 12조에 사업체의 직장보육사업을 법적으로 명시하여 정책화하였다. 직장보육 서비스는 여성의 경제활동 참가에 있어 가장 큰 당면문제인 자녀 보육에 있어 이들을 고용하고 있는 사업주가 자녀 보육에 필요한 각종 서비스를 제공하는 것을 말한다(근로복지공단, 2003). 2005년 개정된 영유아보육법에서는 기업이 근로자의 보육문제 해소에 참여하도록 상시 여성근로자 300인 이상 또는 근로자 500인 이상을 고용하고 있는 경우 사업장에 직장보육시설을 설치하도록 강제하고 있다. 직장 보육시설이 불가능한 불가피한 사유가 있을 경우에 한해 공동 보육시설 설치, 또는 근로자에게 보육수당을 지급하도록 하는 정책적 대안을 제시하고 있다(김선애, 한유진, 2005).

그러나 여전히 보육시설은 양적으로 부족하고 기존 여성근로자는 35%정도가 자녀를 돌봐줄 적절한 시설이 없어서 직장을 그만둘 생각을 하고 있는 것으로 나타났다(한국노동총연맹, 2003). 국공립 보육시설에서조차 영아전담이나 야간보육 등 근로자의 다양한 보육요구를 수용하기 어려운 현실이다. 현재까지 직장보육사업은 현실적으로 활성화되지 못하고 시설의 양적 확충과 질적 향상의 문제 모두에 직면해 있는 실정이다.

전국의 보육시설 가운데 직장보육시설은 국공립, 민간, 가정보육시설에 비해 매우 적은 비율을 차지한다. 표 1을 보면 2005년 12월 현재 전국 직장보육시설은 모두 263개소로서 전체 보육시설의 0.9%에 해당하며, 직장보육시설

을 이용하는 보육 아동 수는 16,370명으로서 전국 보육 아동수의 1.3%에 불과하다. 또한 보건복지부 보육통계자료(2004)에 의하면 설치대상 186개 사업장 중 73개 사업장만이 단독, 혹은 공동직장 보육시설을 설치하거나 보육수당을 지급하고 있고, 113개 사업장(약 61%)은 보육지원을 하지 않는 것으로 나타났으며, 국가 및 지방단체의 비용 지원도 직장보육 시설이 공립보육시설에 비해 적어(유가효, 이소희, 한성심, 장명림, 조은영, 1997), 보육서비스의 질적 우수성의 확보가 필요하다.

직장보육이 활성화되지 못하는 대표적인 원인은 기업의 비용부담 때문이다. 직장보육시설을 설치할 경우 장소와 기본 시설을 확보하기 위해 일시적으로 자금이 소요되는 문제뿐만 아니라 관리하고 운영하는 데에 지속적으로 자금이 투자되어야 하기 때문이다. 그 결과 기업 측은 직장 보육시설의 설치 및 운영을 여성고용에 따르는 추가 비용으로 인식하여 기존 여성의 고용을 기피하는 문제가 발생할 수 있다. 의무 사업장의 규모에 대한 법적 기준이 현실의 요구를 반영하지 못하고 벌칙 조항도 없어 강제성이 미흡한 문제도 존재한다. 뿐만 아니라 우리나라 기업의 상당수가 적극적으로 근로자의 가정영역에 개입할 필요가 없다고 인식하여(김태홍, 2001), 직장보육시설에 대한 법률적, 행정적 지식이 미약한 점(정은희, 2001)도 직장보육 활성화에 걸림돌이 되고 있다.

그러나 보육의 사회화를 통해 여성근로자의 육아부담을 덜어주는 것은 여성 개인의 복지 문제만이 아니다. 이는 남성과 아동, 기업, 더 나아가 국가적인 차원에서도 시급히 해결되어야 할 사안이다(김지현, 2005). 직장보육 서비스의 양적, 질적 개선과 활성화를 위해서는 맞벌이 부모의 보육부담 문제에 대해 국가, 기업, 가족이 동반자적 책임의식을 가져야 하는 것과 동일한 형태의 노력이 필요하다. 이를 위해서는 직장보육 서비스의 실제적인 이용자가 되는 가족 차원의 직장 보육시설에 대한 정확한 인식 및 만족도를 살펴보는 일이 선행되어야 한다. 직장

<표 1> 보육시설의 유형별 현황

	시설수(개소)	비율(%)	보육정원(명)	비율(%)
전국	28,367	100.0	1,221,006	100.0
국공립보육시설	1,473	5.2	120,969	9.9
법인보육시설	1,495	5.3	148,336	12.1
민간보육시설	13,748	48.5	742,658	60.9
부모협동모육시설	42	0.1	1,126	0.1
가정보육시설	11,346	40.0	191,547	15.7
직장보육시설	263	0.9	16,370	1.3

자료: 여성가족부 보육재정원, 2005. 12. 31현재

보육시설 이용에 대한 긍정적이고 부정적인 태도를 고찰하는 작업은 직장보육서비스의 현재를 진단하고 활성화 방안을 제시하는 기초가 된다.

이에 증가하는 보육 수요에 맞추어 보육시설이 확충되어야 하며 특히 여성의 취업률과 저출산을 해결하기 위해서는 직장 여성들의 보육에 관심을 가져야 하며 이는 직장보육시설의 확충에 대한 필요성으로 이어지고 있다. 본 연구에서는 직장 보육시설에 대한 인식 및 이에 대한 만족도 조사를 심층적으로 하고자 한다. 기존의 연구들은 직장보육서비스에 대한 만족도 및 효과를 파악하기 위해 주로 여성근로자를 그 대상으로 하였다. 이는 주로 경제적인 이유 때문에 일을 해야만 근로자들이 직장보육시설을 많이 이용하고 있으며 이들을 위한 직장보육시설의 확충이 우선이 되었기 때문이다.

최근에는 여성 취업의 상당부분이 단순한 기능직 근로자보다는 사무직이나 관리직을 포함한 전문직종에 종사하고 있다. 그러나 상대적으로 이들에 대한 관심은 적은 실정이다. 이들이 전체 여성근로자 가운데 차지하는 비율이 상대적으로 적으며, 경제적으로 어느 정도 여유가 있어 정부나 국가차원에서 관심을 가지기 보다는 개인적인 차원에서의 자녀보육을 해오고 있었기 때문이다. 그러나 보육서비스가 단순히 아동을 보호하고 양육해주는 차원에서 벗어나 적극적인 교육의 역할이 강조되면서 보육시설에 대한 관심과 참여가 높아지고 있는 추세이다. 또한 최근에 바뀌고 있는 보육의 패러다임으로도 이를 설명할 수 있다.

보육사업은 역사적으로 살펴볼 때 빈민구제 차원에서 실시되다가 여성의 사회참여가 증가되면서 점차 확대되어 오늘날에 이르렀다. 보육사업의 시초가 빈민구제라는 복지사업으로 실시된 만큼 보육사업의 대상은 생활이 어려운 사람으로 제한되어왔다. 그러나 최근에는 일반시민들의 생활수준이 향상되어 절대빈곤에 속한 사람의 수가 감소하고 취업여성의 수가 절반이 넘는 상황에 이르러 중류층 가정의 영유아들도 대부분 보육기관에 맡겨져야 하는 상황이다. 이러한 배경에서 2000년 이후부터 보육사업이 선별주의를 지양하고 보편주의를 지향하고 있다. 선별주의가 빈곤층 취업모의 아동을 대상으로 제한하는 것이라면, 보편주의는 일반 영유아를 대상으로 보육대상을 확장한다. 아동이나 부모의 교육수준, 경제적 능력, 직업의 종류, 주거환경 등 사회경제적 지위를 결정하는 어떤 조건으로도 제한하지 않고 모두 보육의 대상으로 받아들인다는 것이다. 빈곤층 가정의 영유아 뿐만 아니라 중류층 이상의 가정에서 성장한 영유아도 보육의 대상이 된다는 의미이다(이순형 외, 2006). 그러나 아직까지 보육시설, 특히 직장보육시설에 관한 연구는 이러한 패러다임의

변화를 수용하지 않고 아직도 근로여성을 대상으로 이루어진 연구들이 많은 실정이다. 따라서 본 연구에서는 전문직종에 종사하는 비교적 생활수준이 높은 취업여성을 대상으로 그들의 직장보육에 대한 인식이나 만족도를 연구하고자 하였다.

아직 국내에서 직장보육서비스에 대하여 실증적으로 평가한 연구는 부족한 실정이다. 직장보육시설을 실증적으로 평가한 몇몇 국내 연구들에 따르면, 직장보육서비스의 효과는 대체로 긍정적이다. 최근 국공립 직장보육시설을 평가한 김현주(2005)는 여성 근로자들이 직장보육서비스에 대해 대체로 만족하고 있으며, 직장보육서비스에 대해 만족할수록 직무몰입과 직무만족이 향상하는 것으로 보고하였다. 김교성과 김경희(2003)도 직장보육시설을 이용하는 근로자들의 보육시설에 대한 만족도는 국공립, 민간, 가정보육시설을 이용하는 근로자들의 만족도보다 높게 나타났음을 보고하였다. 또한 직장보육시설을 이용하는 여성근로자들은 다른 보육시설을 이용하는 근로자들에 비해 낮은 수준의 격리불안 정도를 보이는 것으로 나타났다.

이 같은 결과에 대해 연구자들은 실제로 보육의 질에서는 차이가 없음에도 불구하고 여성근로자들이 직장에서 운영하는 보육시설을 신뢰하고 심리, 정서적으로 안정되기 때문인 것으로 해석하였다. 성영혜와 손지미(1999)의 연구에서도 직장보육시설을 이용하는 근로자들은 다른 보육시설을 이용하는 근로자들보다 보육만족도가 높은 것으로 나타났다. 연구자들은 직장보육서비스의 만족도를 일과 자녀양육 스트레스 경험, 직무만족, 근무태도 등으로 구분하여 살펴보았는데, 직장보육서비스를 이용하는 근로자들은 다른 보육시설을 이용하는 근로자들에 비해 일과 자녀양육 스트레스 경험에서는 차이가 없었으나 업무능력 및 발전 등 직무만족도가 높고 결근, 지각, 조퇴도 더욱 감소한 것으로 나타났다(하정의, 강병재, 2000).

국내 선행연구들에서 직장보육서비스의 효과가 긍정적으로 나타나고 있지만, 이와 같은 결과들은 직장보육서비스의 효과에 대한 전반적인 평가로 이해하기에는 아직 이르다. 왜냐하면 선행연구들은 직장보육서비스의 효과를 부분적으로 살펴보거나 연구대상으로 일부직종의 여성근로자들만을 포함하고 있거나, 직장보육서비스의 효과를 측정하는 방법이 충분히 정교화 되지 못하는 등의 한계가 있기 때문이다(김혜란, 2006).

국내에서 직장보육서비스의 효과에 대한 전반적인 평가가 부족한 상황에서 본 연구는 직장보육시설의 이용자들을 중심으로 직장보육서비스의 효과를 탐색적인 수준에서 살펴보고자 하였다. 부모의 사회경제적 지위에 따라 직장보육 서비스에 대한 요구도가 달라지며 이로 인해

직장보육에 대한 만족도가 상이하다. 종전의 빈곤 저소득층 자녀를 대상으로 하는 신체적 보호 위주의 탁아 서비스에서 벗어나 다양한 소득계층, 직업군별 필요와 욕구를 고려한 다양한 직장보육활성화를 위한 연구가 이루어져야 한다(김선애, 한유진, 2005). 그러나 아직은 이러한 다양성을 수용한 연구는 아직 많이 이루어지지 않고 있다. 따라서 본 연구에서는 새로운 보육의 패러다임을 적극 수용하여 전문직에 종사하는 여성들을 그 대상으로 하고자 하였다. 여성이 전문직으로 많이 활동하는 대학을 포함한 교육기관이나 정부기관에 속한 직장보육시설의 설치가 증가하면서 이들에 대한 차별화된 만족도 조사가 요구된다. 따라서 본 연구에서는 대학기관과 정부기관에서 운영하고 있는 직장보육시설을 대상으로 하여 이들의 직장보육에 대한 인식이나 만족도를 알아보고자 하였다.

이러한 연구목적에 반영한 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1: 직장보육시설을 이용하는 취업여성들의 직장보육에 대한 인식은 어떠한가?

연구문제 2: 직장보육시설을 이용하는 취업여성들의 직장보육에 대한 만족도는 어떠한가?

연구문제 3: 직장보육시설을 이용하는 취업여성들의 직장보육에 대한 인식과 만족도는 사회인구학적인 특성에 따라 어떻게 다른가?

2. 연구방법

1) 조사대상

직장보육시설 이용에 대한 실태 및 인식을 파악하기 위하여 본 연구는 서울에 있는 직장보육시설을 이용하는 여성을 대상으로 자료를 수집하였다. 연구대상이 된 여성들이 자녀를 보내고 있는 어린이집은 대학과 정부기관에서 운영하는 직장보육시설로 등록이 된 기관이다. 질문지는 2006년 4월 1일부터 30일 까지 만 7세 미만의 자녀를 가진 어머니를 부모를 대상으로 실시되었다. 회수된 질문지 가운데 총 164부를 분석대상으로 하였다.

조사 대상자들의 일반적 성격은 다음과 같다. 표 2를 보면 30-35세가 55.0%, 35-40세가 35.0%로 전체 대상자의 대부분이 30대인 것으로 나타났다. 조사대상자의 학력을 보면 고졸이하는 16.7%에 불과하며 전문대를 포함한 대졸이상이 전체 조사자의 83.3%에 해당한다. 따라서 전문직에 종사하는 여성들의 학력이 일반적인 경향에 비해 높은 것으로 나타났다. 직업은 다양한 직업군을 제시하였지만 전문·기술직이 36.6%, 행정·관리직이 34.1%, 사무

직이 29.3%로 나타났으며 판매직, 서비스직, 생산직 종사자는 없는 것으로 나타나, 비교적 전문직에 종사하는 경향이 높은 것으로 나타났다. 가족구성을 살펴보면 부부와 자녀로 이루어진 경우가 전체의 78.6%로 나타났으며, 이외에 부모나 기타 친척과 함께하는 경우가 각각 9.5%를 차지하고 있는 것으로 나타나 대부분이 핵가족 형태를 유지하고 있는 것으로 나타났다. 월 소득도 비교적 높은 것으로 나타나 200만 원이하의 경우는 없었으며 대부분이 300만 원 이상의 고소득인 것으로 나타났다. 자녀수는 2명이 61.9%로 가장 많았으며 다음이 1명으로 33.3%를 차지하는 것으로 나타났다. 자녀 연령은 4세 이상이 64.3%로 가장 많으며 3-4세가 23.8%, 3세미만이 11.9%의 순으로 나타났다.

조사대상자의 전체적인 경향을 살펴보면 300만 원 이상의 소득을 가지며 대부분이 전문직에 종사하며 자녀는

<표 2> 조사 대상의 일반적 성격

	구분	빈도	비율
연령	25-29세	4	2.5
	30-35세	88	55.0
	35-40세	56	35.0
	40세 이상	12	7.5
학력	고졸 이하	28	16.7
	전문대 졸	8	4.8
	대졸	104	61.9
	대학원졸 이상	28	16.7
직업	전문·기술직	60	36.6
	행정·관리직	56	34.1
	사무직	48	29.3
	판매직	0	0.0
	서비스직	0	0.0
	생산직	0	0.0
	기타	0	0.0
가족구성	부부 + 자녀	132	78.6
	부부 +자녀+부모	16	9.5
	부부+자녀+기타친척	16	9.5
	기타	4	2.4
월 소득	150만원 미만	0	0.0
	150-200만원 미만	0	0.0
	200-250만원 미만	8	4.9
	250-300만원 미만	8	4.9
	300만원 이상	148	90.2
자녀수	1명	56	33.3
	2명	104	61.9
	3명	8	4.8
자녀연령	13개월 미만	0	0.0
	13개월 -3세미만	20	11.9
	3-4세 미만	40	23.8
	4세 이상	108	64.3

들로 해가죽이 많은 것을 알 수 있다.

2) 측정도구

본 연구에 사용된 설문지는 직장 보육에 대한 인식 및 만족도를 조사한 국내·외 선행연구(김효민, 2002; 민혜윤, 2003; 박태익, 2001; 위안균, 2002)를 기초로 하여 연구자가 구성하였다. 구성된 문항은 아동학 전공자로부터 타당도 검사를 받고 수정·보완하여 최종 문항을 완성하였다. 설문지 내용은 직장보육 이용이유, 취업에 관한 내용, 인식 및 만족도 등으로 구성되었다.

3) 자료분석

수집된 자료는 SPSSWin 10.0 프로그램을 이용하여 빈도, 백분율, 평균, 표준편차의 기술 통계치를 이용하였으며 연구대상자의 특성에 따른 인식과 만족도의 차이를 검증하기 위해 교차분석을 실시하였다.

결국 저 출산문제를 야기한다고도 볼 수 있다. 한편 취업으로 인한 구체적인 자녀 양육의 애로점으로는 아이의 건강 및 생활태도에 대한 걱정(51.3%), 성격형성의 문제(20.5%), 자녀의 교육문제(15.4%)의 순으로 나타나 직장보육 설치 시 이러한 면에 신경을 써야 함을 알 수 있다.

또한 본 연구의 어머니들은 자기발전의 기회를 위해 취업을 하고 있는 경우가 55.8%로 가장 많은 것으로 나타났다. 다음이 경제적인 이유가 27.9%인 것으로 나타났다. 사회참여의 기회를 위해 취업을 하고 있는 경우도 14.0%로 나타났다. 이러한 결과는 선행 연구들과는 다른 결과로 연구대상자들이 비교적 전문직에 종사하는 사람들이 많기 때문에 경제적인 이유보다는 본인의 잠재력이나 능력을 개발하고 자기발전의 기회를 위해 취업을 하고 있는 것으로 해석할 수 있다.

취업을 할 경우 자녀의 양육이나 교육이 가장 걱정되기는 하지만 본 조사 대상자의 대부분은 직장을 계속 다닐 경우 자녀교육에 절대적인 지장이 있을 것이라고 대답한 경우(18.6%)는 별로 없으며 대부분은 직장을 다녀도

III. 결과 및 해석

1. 취업에 대한 인식

자녀를 직장보육시설에 보내는 어머니는 자신이 취업과 관련하여 다음과 같은 생각을 가지고 있었다.

취업여성들이 취업에 대해 가지고 있는 생각들이 직장보육에 대한 만족도나 인식에 영향을 주는 것으로 예상할 수 있으며 따라서 우선적으로 부모들이 취업에 대한 인식을 살펴보았다. 어머니들을 본인의 취업으로 인한 가장 큰 애로점으로 자녀 양육 및 교육을 들고 있다. 전체 응답자 중 91%에 해당하는 어머니들이 이에 답하고 가사 일이 9.3%로 다음을 차지하고 있으며 그 외에는 해당 사항이 없다. 이렇게 질문이 한쪽으로 치우친 것은 취업으로 인하여 가장 어려운 점을 하나만 선택하게 한 질문의 방식에도 기인하지만, 그 만큼 여성들이 직장을 다니면서 자녀의 양육하고 교육하는 것에 어려움을 겪고 있음을 반영하는 것이라 할 수 있다. 최근에 자녀의 양육이나 교육을 위해 본인의 직업을 포기하는 경우도 있으며 이는 자녀양육에 어려움을 겪음에도 불구하고 경제적인 이유로 인해 직장을 포기할 수 없는 근로자층에 비하여 상대적으로 여유가 있는 여성들의 선택이라 할 수 있다. 또한 이러한 응답은 결국 취업을 포기할 수 없는 경우 자녀양육의 어려움으로 인해 자녀 낳기를 포기하며 이는

<표 3> 어머니의 취업에 대한 인식

	구분	빈도	비율
취업으로 인하여 가장 어려운 점	가사일	16	9.3
	자신의 건강	0	0
	자녀 식사관리	0	0
	자녀 양육 및 교육	156	90.7
	남편 등 가족의 반대	0	0
	기타	0	0
취업의 이유	경제적 이유	48	27.9
	자기발전의 기회를 위해	96	55.8
	사회참여의 기회를 위해	23	14.0
	가사노동에서 벗어나기 위해	4	2.3
	가족관계의 갈등 때문에	0	0
	기타	0	0
취업에 대한 인식	자녀교육에 절대적인 지장이 있다.	32	18.6
	어머니를 대신할 사람이나 위탁기관이 있으면 상관없다	60	34.9
	직업을 가져도 어머니로서의 할 일을 다 하면 상관없다	28	16.3
	자녀를 양육하는데 지장이 있는 줄은 알지만 나 자신의 발전을 위해서는 어쩔 수 없다.	44	25.6
	기타	8	4.7
		기타	0
취업으로 인한 자녀양육의 애로점	아이를 마음대로 볼 수 없다	8	51
	아이와 부모의 관계가 소홀해진다	12	7.7
	아이의 교육 문제가 걱정 된다	24	15.4
	아이의 성격 형성이 걱정 된다	32	20.5
	아이의 건강상태 및 생활태도가 걱정 된다	80	51.3
	기타	0	0

그 외에 자녀에게 충실하거나 어머니 역할을 잘 하거나 어머니를 대신할 위탁기관이 있으며 상관이 없다(51.9%)로 나타나 취업으로 인한 자녀 양유이나 교육의 어려움에도 불구하고 자녀를 위해 직장을 그만둘 의사는 별로 없는 것으로 나타났다. 이는 질 좋은 직장보육시설만 충분히 확보되면 자녀를 기르면서 직장에 계속 다닐 의사가 많은 것으로도 해석할 수 있다.

2. 직장보육에 대한 인식

직장보육시설을 이용하고 있는 어머니들은 직장보육시설 및 직장보육을 포함하는 정부의 보육정책에 대해 다음과 같은 생각을 가지고 있는 것으로 나타났다.

조사 대상자들은 직장보육시설 이용 부담의 경우 이용자와 경영주와 국가가 공동부담(44.7%), 이용자와 국가가 공동부담(26.3%), 경영주와 국가가 공동부담(23.7%)의 순으로 부담해줄기를 원하는 것으로 나타나 혼자서 비용을

<표 4> 직장보육에 대한 인식

	구분	빈도	비율
비용부담	이용자	0	0
	이용자와 국가가 공동부담	40	26.3
	이용자와 경영주(직장)가 공동부담	8	5.3
	경영주(직장)가 전액부담	0	0
	경영주과 국가가 공동부담	36	23.7
	이용자와 경영주와 국가가 공동부담	68	44.7
	기타	0	0
운영주체	고용주	24	16.7
	정부기관	108	75.0
	사회단체	8	5.6
	개인이나 사립기관	0	0
	기타	4	2.8
직장보육 확대 시 가장 필요한 것	정부의 지원확대	80	55.6
	기업 측의 인식변화	36	25.0
	직장 보육시설의 홍보	0	0
	보육 프로그램 개발 및 보육 시간 확대	28	19.4
	기타	0	0
	매우 만족	3	1.9
현 복지 정책에 대한 인식	대체로 만족	10	6.3
	보통이다	32	20.3
	대체로 불만족	61	38.6
	매우 불만족	52	33.0
영유아 보육법에 대한 인지도	알고 있고 현 직장에서 시행하고 있다	36	25.0
	알고 있지 못했으나 보육비가 지급 된다	16	11.1
	보육비 지급도 없으며 전혀 알지 못 한다	92	63.9

부담하는 수익자 부담의 원칙보다는 직장이나 정부 등의 지원을 기대하고 있는 것으로 나타났다. 또한 직장보육시설의 경우에도 고용주 외에도 어떤 식으로든 국가 등의 지원을 기대하고 있는 것으로 나타나 저 출산의 위험을 막고 보육시설의 확대를 통한 출산율을 증가시키기 위해서는 정부가 어느 정도 역할을 해야 함을 알 수 있다.

또한 조사 대상자들은 직장보육시설의 운영주체에 있어서도 고용주(16.7%)보다는 정부기관(75.0%)이 주도해주는 것을 더 원하고 있어 직장보육시설도 국공립 보육시설처럼 국가나 정부가 주도적인 역할을 해주기를 기대하는 것으로 나타났다. 이러한 인식은 다음의 내용에서도 확인이 된다. 직장보육의 확대 시 가장 중요하게 생각해야 하는 점도 기업 측의 인식 변화(25.0%)나 보육프로그램에 대한 확대(19.4%)보다는 정부의 지원확대(55.%)인 것으로 나타나 직간접적으로 정부가 직장보육시설의 설치 및 운영에 주도적인 역할을 해주기를 기대하고 있는 것으로 나타났다.

이와 관련하여 현 보육정책을 포함한 현 복지정책 정책에 대해서는 만족하고 있는 경우는 거의 없으며 '보통이다'가 22.1%, '대체로 불만족'이 44.7%, '매우 불만족'이 25.0%로 나타나 현 복지정책에 대한 만족도가 매우 낮음을 알 수 있다. 5분 척도로 무어본 결과 5점 만점에 1.87(SD=.73)로 현 보육정책에 대한 만족도는 매우 낮은 것으로 나타났다. 이는 기대와 현실이 상충하는 것으로 위의 문항들에서 여러 가지로 직장보육시설에 정부가 주도적으로 적극적인 역할을 해주기를 기대하고 있으나 상대적으로 이에 대한 지원이 거의 없어 만족도에 부정적인 영향을 주고 있는 것으로 나타났다. 현재 여성가족부에서 운영하고 있는 영유아보육법에 대해서는 '보육비 지급도 없으며 전혀 알지 못 한다'가 63.9%로 대부분을 차지하고 있어 최근에 여성가족부의 직장보육 지원 정책에 대한 홍보가 전혀 이루어지지 않아 많이 인지하지 못하고 있는 것으로 나타났다.

3. 직장보육에 대한 만족도

여기서는 직장보육시설을 이용하고 있는 부모를 대상으로 전반적인 만족도에 대하여 알아보았다.

전반적인 만족도에 대한 질문에서는 '만족한다'와 '매우 만족한다'가 각각 66.3%와 16.7%로 대부분의 어머니들이 현재 자녀를 보내고 있는 시설에 대하여 만족도가 매우 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직장보육서비스 이용자들의 만족 정도가 대체로 높게 나온다는 최근의 선행연구 결과(김혜란, 2005)와도 일치한다. 만족도를

5분척도를 물어본 결과 5점 만점에 평균 4.07(SD=.51)로 만족도가 매우 높음을 알 수 있다.

현재 자녀를 보내고 있는 직장보육시설의 이용 이유에 대해서는 '보호와 교육이 잘 이루어져서 신뢰할 수 있으므로'가 50.0%로 가장 높은 비율을 차지했으며 다음으로 '아이를 돌봐 줄 사람이 없어서'가 42.5%로 나타났다. 이러한 결과는 높은 만족도와도 상관이 있는 결과로 조사대상자들이 현재 자녀를 보내고 있는 어린이집에 대해서는 신뢰하고 자녀를 보내고 있어 이것이 높은 만족도로 이어지는 것으로 해석할 수 있다.

현재 지불하고 있는 보육료에 대해서는 '부담이 된다'가 20.0%에 불과하였으며 '적당하다'가 60%로 가장 많은 응답률을 보였으며 '싼 편이다'라고 대답한 사람도 20.0%로 나타나 보육료에 대해서도 대부분 만족하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조사대상자의 대부분이 일정 소득 수준 이상의 중산층으로 보육료에 대한 부담을 덜 느끼는 것으로도 해석할 있으며, 또한 높은 만족도로 인해 상대적으로 비용에 대해서는 너그러운 것으로도 해석할 수 있다. 프로그램에 대한 만족도에 있어서는 '만족한다(67.5%)'와 '매우 만족한다(15.0%)'가 대부분을 차지하고 있어 프로그램에 대한 만족도도 매우 높은 것으로 나타났다. 프로그램에 보충되길 원하는 내용으로는 취학준비학습(37.2%), 영어, 예체능, 컴퓨터 등의 특기교육(25.6%), 생활예절 교육(20.9%)등의 순서로 나타나, 부모들의 인지학습 및 학업에 대한 요구도가 높으며 다양한 특기활동을 요구하는 등 현재 유아교육의 실태를 그대로 반영하는 것으로 나타났다. 또한 생활예절에 대한 요구도도 높아 인지적인 것 외에, 가정에서 지도하기 힘든 기초 생활교육에 대한 것을 시설에서 해주기를 바라는 것으로 나타났다.

혹시라도 자녀를 보내고 있는 직장보육시설에 불만족하는 경우 어떤 것인지에 대하여 물어보았다. 가장 많은 응답률을 보인 것은 '아이의 개별적 특성에 따른 양육이 불가능하므로(43.2%)'로 개별적 보육의 부족에 대한 우려가 가장 많은 것으로 나타났으며, 다음으로 '다른 아이로부터 감기 등 질병을 잘 옮겨 되므로(32.4%)', '탁아 장소와 거리가 멀어서 교통이 불편해서(18.9%)' 등으로 나타났다. 개별적인 양육을 못 받는 것에 대한 우려는 보육시설에 보내는 어머니들의 공통적인 걱정으로 한 교사가 일정 이상의 아이들을 함께 돌보아야 하는 경우 당연히 걱정이 되는 내용이며, 질병에 대한 걱정도 다른 연구에서도 일관되게 나타나는 결과이다. 한편, '멀어서 교통이 불편해서'가 불만족의 다음 이유로 나타났는데, 이는 직장보육시설이 반드시 직장이나 가정과 가까이 있어야 함을 확인시켜주는 결과인 것으로 해석된다.

<표 5> 직장보육에 대한 만족도

	구분	빈도	비율
어린이집 이용 이유	아이를 돌봐줄 사람이 없어서	68	42.5
	보호와 교육이 잘 이루어져서 신뢰할 수 있으므로	80	50.0
	교육비가 저렴해서	0	0
	자녀와 가까이 있어 심리적 안정이 되어서	8	5.2
	교통이 편리해서(아이를 맡기고 데리고 가기가 편리해서)	4	2.5
기타	0	0	
보육료	부담이 된다	32	20.0
	적당하다	96	60.0
	싼 편이다	32	20.0
만족도	매우 만족한다	28	16.7
	만족한다	114	66.3
	보통이다	16	9.5
	불만이다	10	5.8
	매우 불만이다	4	2.3
프로그램 만족도	매우 만족한다	24	15.0
	만족한다	108	67.5
	보통이다	28	17.5
	불만이다	0	0
	매우 불만이다	0	0
프로그램 보충 내용	취학준비학습	64	37.2
	특기교육(예체능, 영어, 컴퓨터 등)	44	25.6
	원의 견학	4	2.3
	실험·실습교육	12	7.0
	생활예절교육	36	20.9
	안전사고대비교육	8	4.7
기타	4	2.3	
불만족 이유	아이의 개별적 특성에 따른 양육이 불가능하므로	64	43.2
	다른 아이로부터 감기 등 질병을 잘 옮겨 되므로	48	32.4
	시설 등 위생상태 환경이 좋지 않아서	0	0
	탁아 장소와 거리가 멀어서 교통이 불편해서	28	18.9
	보육시간이 근무시간과 잘 맞지 않는다	8	5.4
바라는 점	지적 발달(교육)	8	5.3
	정서적 안정과 애정	112	73.7
	사회성 발달	16	10.5
	올바른 생활 습관 및 형성	4	2.6
	신체 및 운동 발달	0	0
	영양과 건강관리 및 보호	12	7.9
	기타	0	0

현재 자녀를 보내고 있는 직장보육시설에 앞으로 바라는 점으로는 대부분이 '정서적 안정과 애정(73.7%)'을 선택한 것으로 나타나 부모들이 무엇보다도 자녀를 직장보육시설에 보내면서 정서적인 면에 가장 신경을 쓰고 있음을 알 수 있다.

4. 조사 대상자의 특성에 따른 만족도

위에서는 전반적인 직장보육시설에 대한 인식이나 만족도를 살펴보았으며 여기서는 직장보육시설에 대한 만족도와 현 복지정책에 대한 만족도를 조사 대상자의 학력이나 연령, 월수입 등 사회인구학적인 특성에 따라 살펴보았다.

1) 직장보육에 대한 만족도

직장보육에 대한 만족도를 조사대상자의 사회인구학적 인 특징에 따라 살펴보았다.

연령, 학력, 직업 및 소득수준에 따른 만족도의 평균과 표준편차는 <표 6>와 같다.

<표 6> 사회인구학적 배경에 따른 만족도의 평균과 표준편차

	구분	N	평균(M)	표준편차 (SD)
연령	25-29	4	3.00	.00
	30-34	88	4.18	.49
	35-39	52	3.29	.00
	40세 이상	12	4.00	.51
학력	고졸이하	28	4.00	.54
	전문대졸	8	4.00	1.07
	대졸	100	4.08	.39
	대학원 졸 이상	28	4.00	.54
직업	전문관리직	56	4.14	.35
	사무직	44	4.09	.52
	행정관리직	60	3.93	.58
소득	200-250만원 미만	8	4.00	.00
	250-300만원 미만	8	4.00	.00
	300만원 미만	144	4.06	.53

<표 7> 사회인구학적 특성에 따른 만족도

	구분	제공합	자유도	평균제공	F
연령	집단간	6.817	3	2.27	10.520***
	집단내	32.78	152	.22	
	전체	39.59	155		
학력	집단간	.25	3	.08	.338
	집단내	39.36	160	.25	
	전체	39.61	163		
직업	집단간	1.37	2	.69	2.82*
	집단내	38.23	157	.24	
	전체	39.60	159		
소득	집단간	.04	2	.02	.088
	집단내	39.56	157	.25	
	전체	39.60	159		

각 집단간의 유의한 차이를 보기위하여 일원변산분석을 하였으며 그 결과는 <표 7>과 같다.

현재 자녀가 다니고 있는 직장보육에 대한 만족도는 연령에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다(F=10.52, p<.001). 30-34세에 해당하는 부모들의 직장보육에 대한 만족도가 가장 높은 것으로 나타났으며 다음으로 35-39세의 부모들의 만족도가 높아 전반적으로 30대의 부모들의 만족도가 가장 높은 것으로 나타났다.

또한 직업에 있어서는 행정관리직 보다는 사무직이나 전문관리직의 만족도가 높은 것으로 나타나 직업에 따라서도 만족도의 양상이 다른 것으로 나타났다(F=2.82, p<.05). 결국 본 조사에서는 부모가 전문직에 종사할수록 만족도가 높은 것을 나타냈으며 이는 선행연구(김혜란, 2005)의 결과와 일치한다. 반면에 부모들의 직장보육에 대한 만족도는 학력이나 월 소득에 따라서는 차이가 없는 것으로 나타났다.

2) 현 보육정책에 대한 만족도

현 보육정책에 대한 만족도를 조사대상자의 사회인구학적 인 특징에 따라 살펴보았다.

연령, 학력, 직업 및 소득수준에 따른 보육정책 만족도의 평균과 표준편차는 <표 8>와 같다.

각 집단간의 유의한 차이를 보기위하여 일원변산분석을 하였으며 그 결과는 <표 9>와 같다.

조사 대상자들의 현 보육정책에 대한 만족도는 전반적으로 낮으며 이는 사회인구학적 특성과 관계없이 전반적으로 같은 양상을 보이고 있는 것으로 나타났다.

<표 8> 사회인구학적 배경에 따른 현 보육정책의 평균과 표준편차

	구분	N	평균 (M)	표준편차 (SD)
연령	25-29	4	3.00	.00
	30-34	88	4.18	.49
	35-39	52	3.92	.48
	40세 이상	12	4.00	.00
학력	고졸이하	28	4.00	.54
	전문대졸	8	4.00	1.07
	대졸	100	4.08	.39
	대학원 졸 이상	28	4.00	.54
직업	행정관리직	56	4.14	.35
	사무직	44	4.09	.52
	전문관리직	60	3.93	.58
소득	200-250만원 미만	8	2.00	1.07
	250-300만원 미만	8	2.00	1.07
	300만원 미만	144	1.84	.71

<표 9> 사회인구학적 특성에 따른 현 보육정책 만족도

	구분	제공합	자유도	평균제공	F
연령	집단간	3.34	3	1.11	2.110
	집단내	78.03	148	.53	
	전체	81.37	151		
학력	집단간	.54	3	.18	.318
	집단내	80.77	144	.56	
	전체	81.30	147		
직업	집단간	1.33	2	.66	1.169
	집단내	79.90	141	.57	
	전체	81.22	143		
소득	집단간	.35	2	.17	.303
	집단내	80.88	141	.57	
	전체	81.22	143		

IV. 논의 및 결론

본 연구는 대부분 전문직에 종사하고 있는 취업여성을 대상으로 취업에 대한 인식 및 현재 자녀를 보내고 있는 직장보육시설에 대한 인식 및 만족도를 조사하였으며, 직장보육시설에 대한 만족도나 현 보육정책에 대한 만족도를 조사대상자의 사회인구학적인 특성에 따라 살펴보았다. 이를 통해 다음과 같은 결과를 얻었다.

첫째, 조사 대상자들은 본인의 취업으로 인해 가장 큰 애로점으로 자녀 양육 및 교육을 들고 있으며 이를 통해 여성들이 직장을 다니면서 자녀의 양육하고 교육하는 것에 어려움을 겪고 있음을 알 수 있다. 최근에 자녀의 양육이나 교육을 위해 본인의 직업을 포기하는 경우도 있으며 이는 자녀양육에 어려움을 겪음에도 불구하고 경제적인 이유로 인해 직장을 포기할 수 없는 근로자층에 비하여 상대적으로 여유가 있는 여성들의 선택이라 할 수 있다. 또한 이러한 응답은 결국 취업을 포기할 수 없는 경우 자녀양육의 어려움으로 인해 자녀 낳기를 포기하며 이는 결국 저 출산문제를 야기한다고도 볼 수 있다. 또한 조사대상자들은 자기발전의 기회를 위해 취업을 하고 있는 경우가 가장 많은 것으로 나타났으며 이러한 결과는 선행 연구들과는 다른 결과로 연구대상자들이 비교적 전문직에 종사하는 사람들이 많기 때문에 경제적인 이유보다는 본인의 잠재력이나 능력을 개발하고 자기발전의 기회를 위해 취업을 하고 있는 것으로 해석할 수 있다.

둘째, 조사 대상자들은 직장보육시설 이용 부담의 경우 수익자 부담의 원칙보다는 직장이나 정부 등의 지원을 기대하고 있는 것으로 나타났다. 또한 직장보육시설의 경우에도 고용주 외에도 어떤 식으로든 국가 등의 지원

을 기대하고 있는 것으로 나타나 저 출산의 위험을 막고 보육시설의 확대를 통한 출산율을 증가시키기 위해서는 정부가 어느 정도 역할을 해야 함을 알 수 있다.

또한 조사 대상자들은 직장보육시설의 운영주체에 있어서도 국가나 정부가 주도적인 역할을 해주기를 기대하는 것으로 나타났다. 현 보육정책을 포함한 현 복지정책 정책에 대해서는 만족하고 있는 경우는 거의 없으며 만족도가 매우 낮음을 알 수 있다. 이는 기대와 현실이 상충하는 것으로 위의 문항들에서 여러 가지로 직장보육시설에 정부가 주도적으로 적극적인 역할을 해주기를 기대하고 있는데 상대적으로 이에 대한 지원이 거의 없어 만족도에 부정적인 영향을 주고 있는 것으로 나타났다.

셋째, 조사대상자의 직장보육에 대한 만족도는 매우 높은 것으로 나타났다. 조사 대상자들이 현재 자녀를 보내고 있는 어린이집에 대해서는 신뢰하고 자녀를 보내고 있는 것으로 나타나 이것이 높은 만족도로 이어지는 것으로 해석할 수 있다. 현재 지불하고 있는 보육료에 대해서도 대부분 만족하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조사대상자의 대부분이 일정 소득 수준 이상의 중산층으로 보육료에 대한 부담을 덜 느끼는 것으로도 해석할 있으며, 또한 높은 만족도로 인해 상대적으로 비용에 대해서는 너그러운 것으로도 해석할 수 있다.

불만족 하는 경우는 개별적인 양육을 못 받는 것에 대한 우려는 보육시설에 보내는 어머니들의 공통적인 걱정으로 한 교사가 일정 이상의 아이들을 함께 돌보아야 하는 경우 당연히 걱정이 되는 내용이면 질병에 대한 걱정도 다른 연구에서도 일관되게 나타나는 결과이다. 또한 부모들이 자녀를 직장보육시설에 보내면서 무어보다도 정서적인 면에 가장 신경을 쓰고 있는 것으로 나타났다.

넷째, 조사대상자의 직장보육에 대한 만족도는 연령이 증가하고 전문직에 종사할수록 높은 것으로 나타났다. 또한 조사 대상자들의 보육정책을 포함한 현 복지정책에 대한 만족도는 조사대상자의 사회인구학적 특성과 관계 없이 전반적으로 낮은 것으로 나타났다.

한편, 본 연구에서는 직장보육에 대한 만족도가 월 소득에 따라 의미 있는 차이를 보이지 못했다. 이는 대부분의 선행연구들과는 일치하지 않은 결과이다. 김선애와 한유진(2005)의 연구에서는 소득수준이 중간정도인 집단이 직장보육에 대하여 가장 긍정적인 것으로 나타났으며, 김혜란(2005)의 연구에서도 소득수준에 따라 만족정도가 다른 것으로 나타나, 고소득 여성 근로자는 질적인 보육프로그램과 시설 환경에 대한 욕구가 더 큰 반면, 저소득 여성 근로자는 보육시간이나 보육료에 대한 요구가 더욱 큰 것으로 나타났다. 본 연구에서 소득에 따라 만족도에 차이가 나타나지 않은 이유를 다음과 같이 해석할 수 있다.

본 연구가 전문직에 종사하는, 비교적 교육수준이 높으며 경제적 수준이 높은 대상을 연구하면서도 소득의 하위영역을 적절하게 나누지 못하였다. 이러한 부적절성은 결과에서도 나타나 300만 원 이상의 소득수준을 가진 사람이 전체의 90% 이상을 차지하였다. 300만 원 이상의 소득수준을 세분화하지 못해 연구대상의 특성들이 소득에 따라서는 의미 있는 차이를 보이지 않은 것으로 해석할 수 있다. 후속연구에서는 기초조사를 통하여 연구대상에게 적절한 변수의 하위영역을 나누어 연구하길 기대한다.

본 연구의 결과 중 주목 할만 한 점은 조사 대상자들이 자녀가 다니고 있는 직장보육에 대한 상당히 만족하고 있는 것으로 나타났지만, 현재의 보육정책에 대한 만족도는 매우 낮은 것으로 나타났다. 이렇게 이중적인 만족도를 보이는 이유는 다음과 같이 설명할 수 있다. 조사 대상자들이 직장보육시설에 대한 정부나 국가의 다양한 지원을 원하고 있으며, 본인이 많은 부담을 해가며 자녀를 직장보육시설에 보내고 있어서 정부의 현 보육정책에는 만족하지 못하고 있지만, 현재 자녀를 보내고 있는 시설의 양육이나 교육의 내용에 대해서는 상당히 만족하는 것으로 나타났다. 본 연구대상의 대부분은 전문직에 종사하는 경우가 많으며 자녀들이 다니고 있는 보육시설도 대학에서 운영하거나 정부에서 운영하는 등 비교적 질 좋은 보육서비스를 제공하는 곳이다. 좀 더 자세한 분석을 통하여 논의되어야 하지만, 이러한 만족도의 불일치는 전반적인 경향이 아닌 상대적으로 소득이나 교육수준이 높은 집단에서만 나타나는 특징으로도 해석할 수 있다. 소득수준이 낮은 경우는 정부의 지원 없이는 자녀를 질 좋은 보육시설에 보내는 것이 부담스러우며 이는 자연적으로 보육시설에 대한 낮은 만족도와 보육정책에 대한 낮은 만족도로 귀결이 되지만, 소득수준이 높은 경우는 정부의 지원이 없는 보육정책이 불만이기기는 하지만 스스로 좋은 직장보육시설에 보낼 수 있는 능력이 있기 때문에 자녀를 보내고 있는 시설에 대한 만족도는 높은 것으로 설명할 수 있다. 이러한 설명이 설득력이 있기 위해서는 후속연구에서 검증이 되어야 함을 전제로 한다.

본 연구는 기존 연구들이 주로 여성 근로자를 대상으로 직장보육에 대한 연구에 접근한 것과는 달리 전문직 여성을 주로 하여 직장보육에 대한 만족도와 인식을 살펴보고 선행 연구들과는 차별화된 결과를 얻어다는데 의미를 둘 수 있다. 그러나 본 연구는 동시에 다음과 같은 한계점을 지니고 있다.

우선 전문직 여성을 대상으로 연구를 하고자 하여 대부분 전문직 여성을 통하여 결과를 도출하기 했어도 연구대상이 전문직으로만 이루어지지 않았기 연구결과의 신뢰성이 다소 떨어진다. 또한 전문직 여성을 대상으로

하고자 하였음에도 연구대상자의 일반적인 특성의 하위영역을 제대로 나누지 못한 한계점을 지니고 있다. 직장보육시설에 대한 만족도는 조사대상자의 사회인구학적 특성에 따라 다른 것으로 나타났지만 이는 이러한 요인들이 직접적인 영향을 미쳤다고보다는, 직장보육에 대한 기대와 욕구가 사회인구학적인 특성에 따라 차이가 있기 때문인 것으로도 이해할 수 있다(김혜란, 2005). 본 연구에선 이러한 점을 고려하여 분석할 수 없는 한계를 지니므로 후속 연구에서 개인적 특성과 시설의 특성을 함께 고려하여 분석하길 기대한다.

결론적으로 본 연구의 결과와 본 연구에서 제시된 제한점을 후속연구에서 보완하여 보다 실증적인 자료를 통하여 직장보육 활성화를 위한 정책수립 및 방안 마련에 유용한 방향을 제시하여 주길 기대한다.

주제어 : 직장보육, 직장보육에 대한 인식, 직장보육만족도, 보육정책

참 고 문 헌

- 근로복지공단(2003). 직장보육시설 설치와 운영. 서울: 근로복지공단.
- 김교성, 김경희(2003). 직장보육시설과 일반보육시설을 이용하는 여성근로자의 보육의 질에 대한 평가와 만족도 및 격리불안정도에 관한 비교. *한국영유아보육학*, 33, 1-22.
- 김리진, 윤종희(2000). 직장보육시설을 이용하는 취업모의 양육스트레스에 관한 생태학적 연구-만 6세 이하 자녀를 둔 전문직, 사무직 및 생산직 여성을 중심으로-. *대한가정학회지*, 38(12), 47-58.
- 김선애, 한유진(2005). 맞벌이 부모의 직장보육에 대한 긍정적 부정적 태도와 복지향상 기대. *한국생활과학회지*, 14(3), 351-363.
- 김유경 외(2003). 직장보육시설의 규제순응도 제고 및 운영 개선 방안 연구. 보건복지부.
- 김지현(2005). 직장보육 관련법의 변화과정 및 직장보육서비스의 개선방안. *한국생활과학회지*, 14(2), 251-268.
- 김태홍(2001). 기업의 가족친화적인 고용제도의 도입현황과 과제. 한국여성개발원.
- 김혜란(2005). 여성근로자의 직장보육시설에 대한 만족 및 효과성 평가: 경기지역 여성근로자들을 중심으로. *한국영유아보육학*, 43, 179-199.
- 김현주(2005). 국공립 직장보육시설 이용 만족도가 취업모의 직무성과와 삶의 질에 미치는 영향, *시정연구논총*, 11(38), 588-612.

- 김효민(2002). 취업모의 직장 및 비직장 보육서비스에 대한 요구도에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 석사 논문.
- 민혜윤(2003). 기혼 취업여성의 보육실태와 직장보육시설 요구도 조사. 서강대학교 공공정책대학원 석사논문.
- 박숙자(1994). 직업과 가족. 현대가족과 사회. 한국가족학회 편. 서울:교육과학사.
- 박태익(2001). 취업모의 직장보육시설 이용실태와 만족도에 관한 연구. 대구대학교 대학원 석사논문.
- 보건복지부(2004). 보육통계자료.
- 서문희 외(2004). 여성사회활동 증진을 위한 보육환경 개선 방안. 연구한국보건사회연구원.
- 성영혜, 손지미(1999). 직장보육의 부모양육보충 효과에 관한 연구. 한국가족복지학, 4(1), 61-78.
- 유가효, 이소희, 한성심, 장명림, 조은영(1997). 보육학개론. 서울:동문사.
- 위안균(2002). 취업모를 위한 직장 보육서비스 인식에 대한 연구. 동국대학교 행정대학원 석사논문.
- 이순형, 이혜승, 이성옥, 황혜신, 이완정, 이소은, 권혜진, 이영미, 정윤주, 한유진, 성미영(2006). 보육학개론. 서울:학지사.
- 정은희(2001). 조직과 고용주의 특성이 직장보육시설 설치에 미치는 영향. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 하정희, 강병재(2000). 직장보육이 기혼 직업 여성의 양육만족과 직무에 미치는 영향. 연구논총, 9, 297-315.
- 한국노동총연맹(2003). 취학전 자녀양육실태조사 보고서. 한국노동총연맹.
(2006. 04. 06 접수; 2007. 01. 10 채택)