

한국보육지원학회지, 제6권 2호, 2010, 한국보육지원학회
Journal of Korean Child Care and Education
Vol. 6, No. 2, 2010, pp.17-37
Korean Association of Child Care and Education

위탁운영 직장보육시설 시설장이 개원 및 개원초기 운영과정에서 겪는 어려움

The principals' difficulties in opening procedure of
employer-supported childcare center

차미영(Cha, Mi Young)*, 손원경(Son, Won Kyung)**

본 연구는 위탁운영 직장보육시설 시설장이 개원 및 개원초기 운영과정에서 겪는 어려움이 무엇인지를 알아봄으로써 개원 및 개원초기 운영과정에 대한 위탁운영 직장보육시설 시설장의 요구와 이해를 기초로 보다 체계적인 직장보육시설 개원을 위한 기초자료를 제공하는 데 목적이 있다. 연구 참여자는 개원한지 2년 미만인 직장보육시설의 시설장 5명으로, 심층면접을 실시하였다. 연구결과, 첫째, 직장보육시설장들은 개원 및 개원초기 운영과정에서 사업장 담당자들의 보육시설의 특성 및 개원 절차에 대한 이해부족으로 인한 어려움을 경험하고 있었다. 둘째, 직장보육시설장들은 개원 및 개원초기 운영과정에서 위탁체 운영방향의 실제적 적용에 따른 어려움을 경험하고 있었다. 셋째, 직장보육시설장들은 개원 및 개원초기 운영과정에서 직원인 학부모의 집단적 요구 조절에 따른 어려움을 경험하고 있었다. 넷째, 직장보육시설장들은 개원 및 개원초기 운영과정에서 행정기관별로 다원화되어 있는 복잡한 행정체계에 따른 어려움을 경험하고 있었다. 다섯째, 직장보육시설장들은 개원 및 개원초기 운영과정에서 사업장의 특성에 따른 보육시설 운영에 있어서의 어려움을 경험하고 있었다.

주제어: 위탁운영, 직장보육시설, 시설장, 개원, 어려움

* 제1저자: 신라대학교 유아교육과 박사수료

** 교신저자: 신라대학교 유아교육과 조교수, jsfarm@hanmail.net

I. 연구의 필요성

최근 우리나라는 저출산으로 인한 심각한 사회문제를 안고 있다. 2009년 통계청 자료에 따르면 우리나라 출산율은 1.15명으로 세계 평균(2.54명)과 비교해 최저 수준이다. 저출산의 원인은 다양한 측면에서 찾아볼 수 있지만 우리나라의 경우 과도한 교육비, 보육시설 부족, 젊은 층의 가치관 변화, 출산으로 인한 사회활동 불이익 등에서 찾을 수 있다(경향신문, 2010. 1. 15). 이러한 저출산 문제로 인하여 국가적 차원에서의 보육에 대한 책임이 요구되고 있다.

이에 대한 대책의 하나로 국가에서 상시 근로자 500인 이상 직장에 대하여 직장보육시설 설치의 의무화(영유아보육법시행령 20조 1항, 1992)함에 따라 직장보육시설을 설치하는 기업과 공공기관들이 늘어나고 있다. 직장보육시설지원센터의 통계 자료에 의하면 1990년 20개소로 출발한 직장보육시설이 2010년 4월말 기준 전국에 398개소가 설치되어 운영되고 있다. 운영형태는 사업장의 직접운영이 31.8%, 위탁체를 통한 위탁운영이 68.2%이며, 위탁운영인 경우 위탁체의 유형은 법인·단체 47.5%, 대학 23.9%, 개인 28.6%이다. 또한 직장보육시설 운영비 부담비율은 부모 32.5%, 사업주 45.8%, 노동부 21.1%, 보건복지부 0.3%, 기타 0.3%인 것으로 보고되고 있다.

직장보육시설의 설치에 따른 직장보육시설 개원 및 개원초기 운영과정은 광범위하고 복잡한 문제로 보육관련 이론은 물론이고 현행 법규 및 운영주체·지역사회·학부모의 특성 등 여러 가지 현실적 여건을 고려해야 한다(황정숙, 2000). 또한 직장보육시설은 설치비용 및 운영비용 지원 주관부처인 노동부와 설치인가 및 보육시설 운영규정 주관부처인 보건복지부의 지침을 따라야 하므로 개원 및 운영과정에서 이원적 행정체계를 거치게 된다. 더구나 사업장과 위탁체의 운영방침을 따라야 하는 위탁운영 직장보육시설의 경우 시설장은 개원 및 개원초기 운영과정에서 사업장과 위탁체, 노동부 및 보건복지부 산하 관할기관과 긴밀히 협조하며 관련 업무를 수행해야 한다.

일반적으로 보육시설 개원 및 운영관리 활동은 시설의 체계적 운영을 위한 조직과 인적·물적 조건을 갖추는 과정이며, 보육과정, 시설, 인사, 기타 필요한 직무에 대해 계획·실시·평가하는 판단 및 문제해결의 연속적인 과정으로 볼 수 있다(김수연, 나종혜, 2008). 이러한 관점에서 볼 때 최종 책임자이자 의사결정자인 시설장의 역할은 매우 중요한 것이며, 보육시설의 질적 수준은 보육시설의 최종 책임자인 시설장이 그 역할을 어떻게 수행하느냐에 따라 좌우된다(Honing & Caldwell, 1981;

정덕희, 2008에서 재인용). 특히 보육시설 교직원과 학부모를 비롯한 원내 관계뿐 아니라 사업장과 위탁체, 행정기관 등 다양한 원외 관계를 조율해 나가야 하는 위탁운영 직장보육시설의 시설장에게 이러한 역할은 더욱 요구되어진다고 볼 수 있다.

이렇듯 직장보육시설 개원 및 초기운영에 있어 직장보육시설장의 역할이 중요함에도 불구하고 그동안 이루어진 직장보육시설 관련 연구는 부모 만족도(김진이, 2000; 박경자, 1997; 손지미, 1998; 유희정, 1997; Friendman & Galinsky, 1992)와 보육교사의 근무실태(송경섭, 2006; 송경섭, 2008; 홍은경, 백연숙, 김성숙, 2007), 직장보육 모형개발(이금순, 2006; 임선희, 정선영, 최 원, 2003), 직장보육 관련법의 변화과정 및 직장보육서비스의 개선방안(김지현, 2005), 직장보육시설의 지원체제(황순옥, 2007)에 대한 연구가 주를 이루었고, 직장보육시설 시설장의 역할이나 개원 및 개원 초기운영에 관한 연구는 이루어지지 않았다. 또한 직장보육시설의 68%이상이 위탁운영되고 있는 현 시점에서 위탁운영 직장보육시설에 대한 연구는 더욱 필요할 것으로 보인다.

복잡한 행정체계를 형성하고 있는 위탁운영 직장보육시설을 개원하고 개원초기 운영하는 과정은 타 보육시설과 다른 어려움이 따른다. 위탁운영 직장보육시설의 효율적 운영을 위해서는 시설장이 개원 및 개원 초기운영과정에서 겪는 어려움을 이해하려는 노력이 필요하다. 위탁운영 직장보육시설 시설장이 개원 및 개원초기 운영과정에서 겪는 어려움은 무엇인지, 왜 이러한 어려움이 생기고, 어떻게 극복해 나가려고 노력하였는지에 대한 시설장의 이야기를 들어봄이 필요하다. 따라서 본 연구는 위탁운영 직장보육시설 시설장이 개원 및 개원초기 운영과정에서 겪는 어려움이 무엇인지를 질적 연구방법으로 알아봄으로써 위탁운영 직장보육시설 시설장의 요구와 이해를 기초로 위탁운영 직장보육시설의 개원에 따른 어려움을 경감시키고 개원초기 효율적인 운영을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1> 위탁운영 직장보육시설 시설장이 개원 및 개원초기 운영과정에서 겪는 어려움은 무엇인가?

II. 연구방법

1. 연구 참여자

연구 참여자는 K, P 지역의 위탁운영 직장보육시설 중 개원한 지 2년 미만인 시설의 시설장들이다. 이들은 모두 위탁운영 직장보육시설 개원 경험이 있는 시설장들로서 P 지역의 직장보육시설 연합회 정기회의 시간에 본 연구의 목적을 설명하여 참여의사를 밝힌 시설장 8인 중 개원한지 2년 미만인 직장보육시설의 시설장 5인을 연구 참여자로 선정하였다. 그 중 시설장 1인이 면담시작 시점에서 개인적인 사정으로 참여하지 못하게 됨으로 인해 K 지역의 직장보육시설 시설장 1인을 추가로 선정하여 연구에 참여하게 되었다. 연구 참여자들은 연구자와 1년 동안 직장보육시설 연합회 정기회의를 통해 정기적인 만남으로 친숙한 관계를 유지하고 있어 수차례 면담을 거쳐야 하는 연구과정 참여에 무리가 없을 것으로 판단되었다.

연구 참여자들 중 A,B,C,D시설장은 개원당시 시설장으로서 초임이었으며, E시설장은 시설장 4년 경력을 가지고 있었다. 그리고 A,B,D 시설장은 법인 어린이집 한 기관에서만 교사, 주임, 선임의 경력을 가진 반면, C시설장은 사립유치원에서 교사 경력을 가지고, 법인 유치원에서 교사, 주임, 원감의 경력을 가졌으며, E시설장은 사립유치원에서 교사경력을 가지고, 공립어린이집 시설장 경력을 가지고 있었다.

연구 참여자의 정보는 표 1과 같다.

표 1 연구참여자 정보

시설장명	나이	학력	시설장경력(총경력)	운영형태	보육정원
A시설장	37	대학원졸	8개월(14년 8개월)	법인 위탁	49
B시설장	32	대학원재	1년 3개월(9년 3개월)	법인 위탁	148
C시설장	44	대학원재	1년 7개월(14년 7개월)	대학 위탁	45
D시설장	39	대졸	1년 5개월(15년 5개월)	법인 위탁	74
E시설장	46	대학원재	5년 7개월(16년 7개월)	대학 위탁	39

2. 연구방법 및 연구절차

위탁운영 직장보육시설장이 개원 및 개원초기 운영과정에서 겪는 어려움에 대해 알아보기 위해 2009년 6월 1일부터 2009년 9월 28일까지 시설장 5인을 대상으로, 질적 연구방법 중의 하나인 심층면접법을 사용하였다. 이 방법은 연구주체의 변인이 깊이 묻혀 있거나 변인들을 통제하기 힘든 성인학습자 연구에 적합한 방법이다 (Merriam, 1991). 또한 본 연구와 같이 위탁운영 직장보육시설 시설장이 개원 및 개원초기 운영과정에서 겪는 어려움에 대한 전반적인 이해를 추구하고자 할 때는 다양한 사례들 사이의 공통점을 발견하고 종합하는 것이 현상에 대한 전형을 보여줄 수 있다. 그러므로 본 연구에서는 다중 사례연구를 통하여 다양한 사례들 간의 관련성을 찾아내어 설득력을 높이고자 하였다.

직장보육시설장 면담은 연구 참여자 5인에 대하여 2009년 6월 1일에 예비모임을 통해 연구의 주제에 대해 설명한 후 2009년 6월 15일부터 9월 28일까지 1회의 집단면담과 5회의 개별면담을 실시하였다. 추후 분석과정에서 추가적인 설명이 필요한 사항에 대해서는 전화면담을 실시하였다.

면담장소와 시간은 면담마다 차이가 있었으나 가능한 외부의 방해를 받지 않고 면담에 집중할 수 있는 환경을 마련하기 위해 노력하였다. 면담장소는 집단면담의 경우 연구자의 직장 회의실에서 실시하였으며, 개별면담의 경우 당일 보육시설의 사정에 따라 원장실, 교사실, 양호실 등에서 실시하였다. 면담시간은 집단면담의 경우 오후 3시부터 오후 5시까지 2시간에 걸쳐 실시하였고, 개별면담의 경우엔 각 시설장들의 스케줄에 맞추어 오전 9시부터 오전 12시까지, 오후 2시부터 오후 5시까지, 오후 3시에서 오후 6시까지 3시간에 걸쳐 실시하였다.

면담은 연구자가 직접 수행하였다. 면담형식은 반구조화 형태로 처음 실시한 집단면담에서는 개원 및 개원초기 운영과정에서 겪은 어려움이라는 주제를 던진 후 시설장들의 이야기 속에서 각 시설장 별 개별면담의 주제를 결정하였다. 5회에 걸친 개별면담 동안 전화에서 충분히 나누지 못한 이야기나 추가하고 싶은 내용을 중심으로 다음 면담을 진행해 나갔다. 그리고 집단면담과 개별면담이 끝난 후 연구참여자인 직장보육시설장에게 면담의 주요내용을 간단히 저널형태로 작성하게 하였다. 전화면담을 제외한 면담의 전과정은 녹음하여 전사하였다. 전화면담의 경우 면담하는 동안 면담내용을 연구자가 기록해 두었다. 전사된 집단·개별면담 내용과 전화면담 기록, 저널, 현장기록 외 각 직장보육시설에 대한 이해를 돕기 위해 수집한 보육시설 안내문, 사업장 및 위탁체 인터넷 사이트에서 제공하는 자료 등을 수집하여 참고하였다. 집단면담의 내용은 직장보육시설장으로서의 자질, 개원 및 개원

초기 운영과정에서의 위탁운영 직장보육시설 시설장의 역할, 지원 등에 관한 것이었다. 개별면담은 시설장의 개인적 배경, 어린이집 운영관, 사업장 분위기, 개원 및 개원초기 운영과정에서의 역할 갈등과 혼란, 위탁운영 직장보육시설의 특성 등에 관한 내용들이 다루어졌다.

3. 자료 분석

자료 분석 및 해석은 자료의 수집과 연속적인 비교과정을 통해 이루어지는 것을 원칙으로 하였다. 자료 분석에 수집된 자료를 부호화하고, 유형에 따라 분류하는 과정(Bogdan & Biklen, 1991)을 거쳐 이루어졌다. 즉 면담 전사본 전체를 읽으면서 예비적인 부호화 범주를 작성한 뒤, 범주에 약호를 부여하고, 이 과정에서 범주를 재조정 하였다. 조정된 범주에 기초하여 동일한 범주끼리 분류하였고, 각 범주에 포함된 사례를 중심으로 의미를 추출해 내고자 하였다. 본 연구의 예비범주에는 사업장에서의 적응, 관계에서 오는 어려움, 위탁체에 대한 이해, 행정업무, 원아모집, 지원체계가 포함되었다. 예비범주 중 '관계에서 오는 어려움'은 사업장과의 관계, 위탁체와의 관계, 행정기관과의 관계, 학부모와의 관계로 나누어 대상자별 내용범주에 포함시켰다. 그리하여 예비범주 중 '사업장에서의 적응'과 '사업장과의 관계에서 오는 어려움'은 '사업장(담당자)에게 보육시설의 특성 이해시키기' 범주에 포함시켰다. 그리고 예비범주 중 '위탁체에 대한 이해'와 '위탁체와의 관계에서 오는 어려움'은 '위탁체의 운영방향 이해하기' 범주에 포함시켰다. 예비범주 중 '행정업무'와 '지원체계'는 '복잡한 행정체계 적응하기' 범주로 묶었다. 마지막으로 예비범주 중 '원아모집'과 '학부모와의 관계에서 오는 어려움'은 '학부모의 요구 조절하기' 범주에 포함시켰다. 그리하여 최종범주는 사업장(담당자)에게 보육시설의 특성 이해시키기, 위탁체의 운영방향 이해하기, 학부모의 요구 조절하기, 복잡한 행정체계 적응하기, 사업장의 특성을 반영한 보육시설 운영하기로 구성되었다.

Ⅲ. 연구결과 및 해석

1. 사업장(담당자)에게 보육시설의 특성 이해시키기

보육시설은 시설을 완공한 뒤 개원하기 전까지 교직원 채용, 보육프로그램 계획, 보육환경 준비 및 원아모집 등의 개원준비가 필요하다. 본 연구에 참여한 위탁운영

직장보육시설 시설장들은 사업장 담당자들의 보육시설 개원절차 및 보육시설의 특성에 대한 이해부족으로 어려움을 겪고 있었다. 개원준비에는 물리적 환경(공간 구성, 시설 및 설비, 교육 기자재 및 교구), 설립 인가 신청 및 절차, 보육과정 구성, 예·결산 계획을 포함하고 있으므로(황정숙, 2000) 사전 준비기간을 충분히 가지고 준비해야 하며, 개원 준비에 대한 예산이 편성되어 있어야 한다. 그럼에도 불구하고 직장보육시설장들은 개원과정동안 준비기간 부족과 개원준비에 대한 예산 미편성으로 인하여 인건비를 제대로 지급받지 못하거나, 사소한 소모품까지 사업장에 요구해야 하는 어려움을 겪었던 것으로 나타났다.

출근하고 5일 동안은 사무집기가 없어서 일을 할 수 있는 상황이 아니었어요. (사업장)담당자에서 연락해서 노트북을 빌려 워드 작업만 하고, 3일정도 지나서 인터넷이 연결되어 위탁체의 서류를 다운받아 준비했었어요... 그렇지 않아도 나(시설장)를 비롯해 교사채용이 늦게 되는 바람에 개원준비기간이 짧아 하루하루가 촉박한데 물자지원이 제때 이루어지지 않아 물자가 공급되는 순간부터 개원 준비하는 내내 어린이집에서 거의 밤샘작업을 해야 했어요. (A시설장, 개별면담, 2009. 6. 30)

사실 어린이집에는 사소한 소모품이 많이 필요하잖아요. 그걸 일일이 사달라고 하기 힘들잖아요. 개원준비하고 있는 동안 필요 경비를 미리 지급해 주면 훨씬 준비기간이 줄어들고 일이 덜 힘들었거라는 생각이 들었어요. (D시설장, 개별면담, 2009. 7. 21)

사업장 내 보육시설을 설치할 경우 계획단계에서부터 환경(바깥놀이시설, 안전 등을 고려)적 요소를 잘 고려하여 시설 개·보수비용을 절약할 수 있도록 하고 영유아의 안전과 교육적인 측면을 간과하지 않도록 해야 한다(이기숙, 박은혜, 김희진, 2003). 그러나 직장보육시설 설치에 있어 영유아의 발달적 특징을 고려하지 않고 완공된 시설, 설비로 인하여 보수가 필요했었던 과정을 회상하였다. 즉, 새로 설치한 시설임에도 불구하고 안전상의 문제 등으로 시설보수를 요청했어야 하는 어려움을 토로하였다. 영유아의 안전 및 교육적인 측면을 고려하지 않은 시설에서 직장보육시설장들은 영유아를 보육함에 있어 불편함과 어려움을 경험하게 된다. 또한 운영상 어려움이 있다고 판단될 때 사업장에 수리요청을 하지만 특별한 하자가 발생하지 않는 한 수리는 불가하다는 사업장의 답변을 받게 되며, 따라서 여러 어려움을 안고 보육시설을 운영해 나가거나 반복적인 수리요청을 해야 하는 상황을 겪게 된다.

교실 한가운데에 움직이는 칸막이(자바라)가 있어요. 담임교사가 두 명 이니 (활동하다가) 필요할 때 교실을 둘로 나눌 수 있도록 설치했다는 설명을 들었어요. 그런데 담임교사를 두 명 배치하더라도 교실 중간에 칸막이를 쳐서 하루일과를 운영하지는 않잖아요. 그런데 전체 교실을 다 그렇게 설치해 두었더라구요. 아이들의 활동에 방해가 되기도 하고 안전사고 발생할 수 있으니 칸막이를 철거해달라고 요청했어요. 그런데 사업장에서는 한번 설치한 시설은 철거할 수 없다는 답변만 하는 거예요. 돈 들여서 설치한 시설을 철거하기가 쉽지는 않겠지만 어린이집에서 왜 철거요청을 하는지 이해하기 위한 노력을 기울였으면 좋겠다는 생각을 했어요. (B시설장, 개별면담, 2009. 7. 6)

직장보육시설 지원업무를 맡고 있는 사업장 담당자들이 보육시설 특성에 대해 이해가 부족한 것 또한 운영상 어려운 점으로 작용할 수 있다. 게다가 사업장 담당자가 자주 교체되는 것은 그동안 진행되어온 여러 업무들을 새로이 시작해야 할 만큼 어려움이 가중될 수 있다. 또한 사업장 담당자에 따라 보육시설 지원규정에 대한 해석이 달라지고 그에 따라 지원 사항이 달라지기도 하는 것(이기숙 외, 2003)은 직장보육시설을 운영하는 시설장의 입장에서 큰 어려움으로 여겨질 수 있다.

개원준비를 하고 있는 중에 사업장 담당자가 바뀌어 그동안 진행한 내용을 설명하고 진행의 필요성을 이해시켜야 했다. 처음부터 새로 시작해야 하는 것 같아 부담스럽고 힘들었다.(B시설장, 개별면담 후 저널, 2009. 7. 14)

직장보육시설 시설장들은 사업장 담당자의 보육시설에 대한 이해가 기반이 되었을 때 사업장의 직장보육시설에 대한 지원이 제대로 이루어졌다고 회상하고 있었다.

2. 위탁체의 운영방향 이해하기

직장보육시설을 설치한 사업주(사업주 단체)는 직장보육시설을 직영하거나 법인, 단체 또는 개인에게 위탁하여 운영할 수 있다(보건복지부, 2010). 직장보육시설을 법인이나 단체에 위탁할 경우 사업장은 위탁체인 법인 및 단체와 협약을 맺고 위탁체는 시설장을 파견한다. 위탁체는 사업장과의 협약사항을 이행하기 위하여 시설장

에게 위탁체의 운영방침에 따른 하루일과 운영 및 보육프로그램 실시 등 구체적인 사항들을 이행해 주기를 기대한다. 따라서 위탁운영 직장보육시설의 시설장들은 위탁체의 운영방향에 대해 잘 이해하고 있어야 한다. 그러나 본 연구에 참여한 위탁운영 직장보육시설 시설장들은 위탁체의 운영방침에 대해 제대로 이해할 시간적 여유를 갖지 못한 상태에서 개원 업무를 추진해야 하는 어려움을 경험하고 있었다.

○○○(위탁체)에서 구상하고 있는 어린이집 운영방향이나 프로그램을 미리 알고 있어야 하는데, 사실 급히 개원시설의 시설장으로 내정되어 왔기 때문에 사전 교육이나 의견을 조율할 기회가 없었어요. 그런데 막상 어린이집에 와보니 위탁체에서는 이미 학부모를 대상으로 어린이집프로그램에 대한 홍보를 해 놓았더라고요.... 원장인 나는 잘 모르고 있는 내용을 학부모가 먼저 얘기하는데....(중략)

○○○(위탁체)가 바라는 것이 무엇인지 파악하는 것이 힘들었어요. ○○○(위탁체)가 위탁협약 맺을 때 (학부모와 직장에게) 기대감을 갖게 한 것이 있을 것이고, 그것을 충족시켜 주어야 할 것 같은데 어떻게 운영해 나가야 할 지 모르겠더라고요. ○○○(위탁체)와 이에 대해 이야기를 나누어야 하는데 행정적인 업무에 대해 조율해 나가는 것만으로도 서로가 벅차고 힘든 상황이라 여유가 없었어요. (B시설장, 개별 면담, 2009. 8. 10)

위탁운영 직장보육시설의 시설장들은 보육시설을 책임지고 있는 시설의 장으로서 사업장과 위탁체의 운영지침을 따라야 한다. 이러한 점은 위탁운영 직장보육시설장만이 겪는 어려움이기보다는 피고용인으로서 시설을 책임지고 있는 유아교육기관장들이 겪는 동일한 어려움일 것으로 보인다. 보육시설의 개원에 있어 물리적 환경준비 및 행정업무 처리 외 보육시설의 보육철학을 세우고 보육프로그램을 운영하는 것이 시설장의 주요임무(김수연, 나종혜, 2008)임을 감안할 때 개원 및 개원초기 운영과정에서 시설정비, 인적구성, 환경구성 등의 실천적 작업 외에도 위탁체의 운영방향 및 운영지침에 대한 이해 및 파악이 선행되어야 할 것으로 보인다.

3. 학부모의 요구 조절하기

사업장의 직원인 학부모들은 직장보육시설을 자신들의 복리후생제도의 하나라고 생각하고 있으며, 사업장의 경우 직원들의 건의나 제안이 생활화되어 있으므로 학

부모들의 아주 사소한 불편함도 자주 사무실에 접수 된다(이기숙 외, 2003). 이로 인해 본 연구에 참여한 위탁운영 직장보육시설 시설장들은 개원 및 개원초기 운영과정에서 학부모들의 집단적 요구를 조절해야 하는 어려움을 겪었던 것으로 나타났다. 이는 모든 유아교육기관에서 겪고 있는 어려움과 유사하다. 그러나 개원하고 난 후 입소대상자를 모집하는 타 유아교육기관들과 달리 이미 입소대상자가 정해진 상태에서 개원준비를 해야 하는 것이 직장보육시설의 특성이다. 이러한 특성을 감안할 때 개원준비가 완료되지 않은 상황에서 학부모의 집단적 요구를 수용해야 하는 것은 직장보육시설장에게 어려움으로 다가올 수 있다. 또한 직장보육시설의 학부모는 자신이 속한 사업장이 보육시설의 소유주이고 시설장을 비롯한 교직원들은 자신들의 사업장에서 채용한 사람이라는 시각으로 관계를 이해하고 있다. 또한 직장보육시설의 학부모들은 한 직장에 근무하는 동료직원으로서 유대감이 강하고 잠재적인 집단적 힘을 가지고 있으므로(홍은경 외, 2007), 이들의 요구는 더 큰 어려움으로 느껴질 수 있다.

개원준비도 힘든데, 예비 학부모인 어머니들께서 한꺼번에 찾아 오셔서 여러 사항들을 구체적으로 요구하고 가셨어요. 교사관리나 프로그램 운영에 관한 것은 원장인 내가 결정해야 하는 사항인데 학부모님들의 지나친 간섭으로(인해) 개원하기 전부터 회의를 느꼈죠. 그리고 직접 찾아 오셔서 요구하시는 것은 그래도 괜찮아요. 그런데, 사업장 담당자를 통해 요구해 올 땐 정말 어떻게 대처해야 하나 난감했죠. (B 시설장, 개별면담, 2009. 7. 15)

보육시설에서 개원 전에 예비 학부모의 요구를 조절하는 것은 시설장으로서 매우 어려운 부분이다. 예비 학부모의 요구 수용 정도가 원아모집에 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 특히 예비 학부모들의 요구사항이 사업장 담당자를 통해서 전달된다는 것은 직장보육시설장에게 압력으로 작용될 수 있다. 이런 상황에서 위탁체의 운영방침 및 시설장의 보육철학을 고수해 나가기란 새로 원을 맡은 원장에게는 쉽지 않은 일이 될 것이다.

4. 복잡한 행정체계 적응하기

위탁운영 직장보육시설 시설장들은 개원 및 개원초기 운영과정에서 보육시설을 설치해주고 운영비를 지원해 주는 사업장과 보육시설 운영방향을 제시하고 보육프

로그그램을 지원하는 위탁체, 교사 인건비를 지원해 주는 노동부, 인허가 및 관리 감독하는 보건복지부 산하 관할기관 등 다양한 행정기관과의 관련 업무를 수행해 나가야 한다. 위탁운영 직장보육시설장들은 개원 및 개원초기 운영과정에서 겪는 행정기관들과의 관련 업무를 복잡하게 여기고 있었으며, 복잡한 행정업무로 인한 정신적 스트레스를 경험하고 있었다. 일반 보육시설과 달리 고용보험에 가입된 사업주에 의해 설치된 직장보육시설은 노동부를 통해서 직장보육시설 설치비용 용자·지원과 운영비(인건비) 지원을 받을 수 있으며 설치의무이행에 대한 지도 감독을 받는다. 한편 공공기관 등의 직장보육시설의 설치권장 및 지원은 보건복지부에서 수행하며 그밖에 보육시설과 관련된 기본적인 사항들은 보건복지부의 보육사업 내에서 다루어지고 있어 직장보육시설은 노동부와 보건복지부의 이원적인 행정체계를 가진다(직장보육시설지원센터, 2010). 즉 노동부에서 직장보육시설 설치비용 지원 및 운영비용 지원을 담당하고 보건복지부에서 설치인가에 관한 업무를 담당하고 있는 것이다. 이로 인해 직장보육시설장은 개원 및 개원초기 운영과정에 따른 행정체계가 복잡하다고 인식하고 있었음을 알 수 있다. 다음의 사례는 시설장이 인건비 지원금 신청과정에서 행정기관들과의 관계에서 겪었던 어려움을 보여준다.

직장보육시설의 운영비를 사업장에서 50% 이상 지원해야 하잖아요. 그런데 노동부에서 교직원 인건비의 일부를 지원하기 때문에 노동부에 인건비를 신청하는 달에는 신청한 인건비를 제외한 나머지 금액을 사업장에 신청해야 했어요. 그리고 연장보육료는 보건복지부 산하 기관인 구청에 신청해야 했어요. 그리고 연장보육료는 보건복지부 산하 기관인 구청에 신청해야 했어요. 교사들의 처우개선비는 직장보육시설에는 지급하지 않는다고 하고...(중략) 신청 방법도 다르고.... 복잡했어요. 개원 준비를 하는 동안 지원처와 지원내용에 대해 알아보기는 했지만 직장보육시설의 설치유형에 따라 기준이 다르므로 지원사항에 대해 파악함에 있어 어려움을 느꼈어요. 사실 할일이 너무 많은 개원시기여서 더 어렵고 힘들다고 느꼈던 것 같아요. (D시설장, 집단면담, 2009. 6. 15)

대부분 노동부에서 인건비를 지원받는다고 하잖아요. 그런데 우리는 해당되지 않는다고 하더라고요. 사업장에서는 운영비 지원이 부담된다고 하며 확인해 보라고 하던데 관할청(구청)도 잘 모르고 있고.... 여기 저기 알아봤는데 적용대상이 아니더라고요. 직장보육시설마다 지원내용과 지원해 주는 곳이 달랐어요. (E시설장, 개별면담, 09. 7. 15)

이처럼 위탁운영 직장보육시설 시설장은 개원초기 운영과정에서 인건비 및 운영비 지원 신청에 따른 행정업무에 대한 어려움을 느끼고 있었다. 직장보육시설은 노동부 인건비 지원을 받는 시설과 받지 못하는 시설로 나뉜다. 즉 노동부에서는 사업주의 직장보육시설설치에 대한 재정적 부담을 완화하고 직장보육시설 설치 활성화를 도모하기 위하여 시설장, 보육교사, 취사부의 임금을 무상으로 지원하고 있다. 그리고 보건복지부에서는 직장보육시설 가운데 공공기관 또는 고용보험기금에서 운영비를 지원받지 못하는 시설을 대상으로 교재교구비 지원(공공기관 또는 고용보험기금에서 운영비를 지원 받는 시설 제외) 등의 운영비용을 무상으로 지원하고 있으며 시간연장 지정 보육시설에 대하여 시간연장 보육 지원을 하고 있다. 그러나 본 연구에 참여한 직장보육시설장들은 그에 대한 이해가 충분히 되지 않은 상태에서 사전 운영비 예산을 편성해야 하는 어려움을 겪었음을 토로하고 있었다. 직장보육시설은 사업장에서 운영비를 지원받아 운영하는 시설이므로 개원 전 직장보육시설장들은 개원년도 운영비 예산을 수립하여 제출해야 한다. 그러므로 여러 행정기관 간의 지원 사항 및 지원금을 사전에 파악하고 있어야 한다. 즉, 개원하는 직장보육시설의 시설장으로 내정되었을 때 직장보육시설의 특성 및 세부운영에 대한 구체적인 내용을 미리 파악하고 있어야 함을 시사한다. 다음의 사례는 예산수립과정에서 직장보육시설장이 겪은 어려움을 보여준다.

직장에서 예산서를 제출하라고 하는데, 사실 회계업무를 해 본적도 없고 교육을 받은 적이 없어서 어떻게 해야 할지 몰라 많이 힘들었어요. 그래서 아는 사람들한테 여기저기 물어보기는 했지만 직장보육시설의 회계는 또 다른 것 같고 해서 지원센터에 문의를 했는데 참고하라고 준 자료는 큰 항목으로만 잡혀 있어서 운영비 산출에 있어 어려움을 느꼈어요. 직장보육시설은 사업장에서 운영비의 일부를 지원받고, 노동부의 인건비 지원, 구청의 저소득 보육료 지원금 등 다양한 경로를 통해서 운영비를 맞추어 나가잖아요. 운영비 지원에 있어 비율적용도 다르고 해당되는 사항도 달라서 제대로 파악하고 신청하는 것이 어려웠어요. (D시설장, 집단면담, 2009. 6. 15)

다음 사례는 직장에서 지원한 운영비지원금 운영결과에 따른 결산보고과정에서 직장보육시설장이 겪은 어려움을 보여준다.

위탁체에서 회계보고 양식을 보내주어서 사업장에 결산보고를 했는데

데 사업장 담당자가 사업장에서 사용하는 양식이라며 새로운 양식을 보내 주었어요. 그런데 보육시설의 회계규칙과 맞지 않는 관항목이 설정되어 있었지만 사업장에서 요구하니깐 항목들을 맞추어 정리하기는 했는데... (B시설장, 전화면담, 2009. 8. 19)

이처럼 직장보육시설은 개원초기 운영과정에서 매월 혹은 분기별로 직장에 보육시설 운영결산 보고해야 하는 경우 위탁체에서 회계프로그램을 지원하는 시설은 위탁체에서 만든 양식을 그대로 사용하거나 위탁체에서 직접 사업장에 결산보고를 하기도 한다. 직장보육시설은 타 보육시설과 달리 사업장에서 운영비의 일부를 지원받고 노동부에서 인건비의 일부를 지원받는 특성을 갖는다. 그로 인해 직장보육시설 시설장은 사업장 및 노동부를 비롯한 관할청에서 요구하는 회계 관련 자료를 산출함에 있어 어려움을 겪고 있었다. 또한 회계업무의 구체적인 사항을 문의하거나 도움을 청할 곳이 없어 더 힘들었음을 토로하고 있었다. 이러한 사항은 보육시설의 운영경험이 없는 초임시설장의 경우 더 어려움을 겪었을 것으로 보인다.

5. 사업장의 특성을 반영한 보육시설 운영하기

직장보육시설은 사업장에서 근로자를 위해 설치·운영하는 시설로써 상시 근로자 500인 이상인 사업장에서 의무적으로 설치하게 된다. 그러므로 사업장에서는 직장보육시설을 설치하기 위해 사전 보육수요를 파악하여 그에 따른 직장보육시설의 규모를 결정하여 설치한다. 그러나 대부분 보육수요조사 실시하고 난 뒤 직장보육시설이 설치완료 되기까지 소요되는 기간으로 인하여 보육예정인원과 개원당시 모집되는 보육인원에는 차이가 있다. 직장보육시설에 자녀를 입소시킬 경우 장시간 보육에 대한 우려와 남자직원의 자녀동반 출근에 대한 부담 등의 이유(김선애, 한유진, 2005)로 인해 직장보육시설 설치를 찬성하기는 하나 정작 자신의 자녀를 보내지 않는 결과를 초래하는 것이다.

입소희망 수요조사 시 신청인원이 20명이었으나 실제 입소인원은 13명으로 원아모집이 제대로 이루어지지 않았다. 남자 직원의 경우 출·퇴근의 번거로움으로 입소시키기를 꺼려했다. 아이를 데리고 다니면 회식에도 빠져야 하고 아침에 아이를 데리고 나와야 하는 것이 힘들다는 것이 이유다. 이해는 되지만 보육예정 수요에 맞게 보육교사를 채용한 원장으로서 힘들었다. 어린이집이 사업장의 지원금을 받는 입장에서

현재 채용 중인 원아 수에 비해 많은 수의 보육교사를 채용한 것에 대한 심적 부담이 컸었다. 사업장에서는 보육교사 인원을 입소원아 수에 맞게 조정해야 한다고 하지만 보육수요 예정인원에 맞추어 채용한 보육교사를 다시 해임하기는 쉽지 않다. (C시설장, 집단면담 후 저널, 2009. 6. 15)

원아 수가 많으면 한두 명 그만 두는 것에 대한 영향이 적겠지만, 겨우 10명 남짓 있었는데 개원한지 한 달도 안 된 상황에서 부모 직장이 다른 지역으로 발령 나가거나 조부모님의 입소반대로 퇴소하는 상황이 발생할 때 정말 힘들었어요. 사업장에서는 근로자 자녀 외에는 못 받게 하니.... 그냥 기다리는 것 밖에 할 수 있는 게 없었어요. 참 초조하고 힘든 시간이었죠. 민간 어린이집이라면 인근 지역에 홍보라도 할 수 있었지만, 그렇지 못하니... (A시설장, 개별면담, 2009. 6. 30)

직장보육시설은 사업장의 근로자 자녀가 보육정원의 1/3이상이면 운영이 가능하다(보건복지부, 2010). 그러나 본 연구에 참여한 직장보육시설의 경우 보육시설 운영비를 지원해주는 사업장에서 해당 사업장의 근로자 자녀만 수용하기를 요구함으로써 적은 보육인원으로 운영해야 하는 어려움을 겪고 있었다. 사업장에서는 근로자의 복지차원으로 근로자 자녀가 이용할 수 있도록 배려해 주는 것으로 볼 수 있으나 소수 인원으로 인하여 운영의 어려움을 겪고 있는 직장보육시설의 경우 효율적 운영을 위해 지역주민자녀도 입소할 수 있도록 자체 입소기준을 완화함이 필요하다.

또한, 타 보육시설과 달리 직장보육시설의 경우에는 학부모들의 노동 시간과 맞물려 보육 서비스가 제공되어야 한다(이기숙 외, 2003). 즉, 직장보육시설은 사업장의 근로자 자녀를 위한 시설이므로 근무시간이 일정치 않거나 야간 근무가 자주 있는 등 사업장의 근무특성에 맞추어 보육서비스를 제공해야 함(김선애, 한유진, 2005)을 전제로 개원하게 된다. 직장보육시설 운영 실체를 살펴보면 휴일보육, 야간 보육, 그리고 시간제 보육, 24시간 보육 등 다른 유형의 보육시설에 비해 보육서비스가 다양하게 제공되고 있으며, 보육시간도 오전 6시부터 오후 11시까지 최장 17시간 운영되는 경우도 있다(송경섭, 2006). 그러므로 사업장의 근무여건에 따라 보육운영 시간, 보육교사 교대근무 및 급간식 제공 횟수 및 시간 등 구체적인 사항들을 개원과정에서 결정해야 한다. 개원초기 운영과정에서 적은 인원의 영유아를 보육하면서 극소수의 영유아들을 위해 다양한 보육시간을 충족시켜 주는 것은 매우

어려운 일이다. 또한 학부모의 일과가 끝나는 시간까지 장시간 영유아와 함께 생활하게 되는 보육교사의 업무과부하(서문희, 이연희, 임유경, 2006)를 막기 위한 대책을 수립해 두어야 하는 것 또한 시설의 장으로서 어려운 일 중의 하나이다. 일반 보육시설 중 24시간 보육시설의 경우에도 장시간 보육에 대한 어려움을 겪지만 직장보육시설은 사업장의 비상근무 등의 사정에 따라 운영시간에 대한 융통성을 발휘해야 하는 부분에 있어 어려움이 더 컸을 것으로 보인다.

IV. 논의 및 결론

본 연구에서는 위탁운영 직장보육시설 시설장이 개원 및 개원초기 운영과정에서 겪는 어려움을 심층면접을 통하여 분석함으로써 위탁운영 직장보육시설의 개원 및 개원초기 운영과정에 대한 직장보육시설장의 요구와 이해를 기반으로 위탁운영 직장보육시설의 보다 체계적인 개원준비를 위한 기초자료를 제공하고자 하였다. 연구 결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 위탁운영 직장보육시설장들은 개원 및 개원초기 운영과정에서 직장보육시설을 설치한 사업장 담당자의 보육시설 개원절차 및 보육시설의 특성에 대한 이해 부족으로 개원준비기간 확보 및 지원이 제대로 이루어지지 않음에 따른 어려움을 겪었다. 이렇듯 개원준비에 전력을 기울여야 하는 직장보육시설장의 갈등과 회의가 이어질 경우 직장보육시설은 설치된다고 하더라도 성공적인 초기 정착은 어려울 수 있다(이기숙 외 2003). 직장보육시설의 성패는 재정적, 법적, 행정적 지원체계가 잘 갖춰져 있는지의 여부에 달려있다는 연구 결과(황순옥, 2007)에 근거할 때 사업장 담당자의 보육시설 개원 및 운영에 대한 사전이해가 필요함을 알 수 있다. 직장보육시설을 설치하기 전에 직장보육시설 설치담당자들을 대상으로 한 보육시설의 특성에 따른 직장보육시설 설치 및 운영에 대한 사전 교육을 실시함으로써 사업장 담당자들의 직장보육시설 개원 및 개원초기 운영과정에 대한 이해를 기반으로 직장보육시설 설치 및 초기 운영과정에 따른 적극적인 협력을 기대할 수 있을 것이다.

둘째, 위탁운영 직장보육시설 시설장들은 촉박한 일정으로 위탁체가 제대로 이해되지 않은 상태에서 시설장으로 내정됨으로 인한 혼란스러움과 위탁체가 구상하고 있는 운영방향에 따라 보육시설을 운영해 나가야 한다는 심적 부담을 느끼고 있었다. 이는 위탁운영 직장보육시설장들이 사업장과 위탁체에 대해 이해할 수 있는 충분한 기간이 필요하다는 것을 시사한다. 즉, 개원 전 위탁협약, 시설장 내정, 시설장 내정자 사전교육, 직장보육시설 운영방향 수립 등 위탁운영 직장보육시설 개원을

위한 사전 준비기간을 충분히 가짐으로써 위탁운영 직장보육시설장은 위탁체의 운영방향을 이해하며 그에 따른 보육시설 운영방향을 수립해 나갈 수 있을 것이다.

셋째, 위탁운영 직장보육시설장들은 개원 및 개원초기 운영과정에서 학부모들의 집단적 요구에 어려움을 겪었다. 이러한 결과는 직장보육시설의 보육교사들이 직장보육시설 학부모 집단의 독특성으로 인해 학부모 관계에서 어려움을 느끼고 직무불만족으로 이어지고 있다는 연구결과(송경섭, 2006; 유현정, 2003; 홍은경 외 2007)와 일치한다. 학부모와의 관계 속에서 경험하는 어려움이 클수록 시설장이 개원 및 개원초기 운영과정에 몰입하거나 최선을 다하기는 힘들다는 점을 감안할 때 학부모와의 관계로 인한 직장보육시설장의 스트레스는 시설장의 직무수행에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예측된다. 그러므로 성공적인 직장보육시설 개원 및 초기정착을 위해서는 학부모와의 긍정적인 관계를 유지해야 한다. 즉, 직장보육시설장은 사업장의 특성에 따른 학부모의 특성을 파악하는 것에서부터 출발하여 영유아를 이해하고 잘 돌보기 위한 협력관계를 잘 유지해야 한다. 협력관계란 보육에 있어서의 협력 및 양육과 부모 삶의 질에 관련된 상담을 포함한 상호 적극적인 관계 형성 및 유지를 의미한다. 그러므로 직장보육시설장은 학부모와 영유아에 대한 정보를 공유함으로써 보육의 질을 높일 수 있는 사회적 인프라를 구축함으로써 직장보육시설 운영의 효율성을 기할 수 있을 것이다. 즉, 직장보육시설장은 개원과정에서 경험하게 되는 학부모의 요구를 일방적인 요구의 의미보다는 보육시설의 운영방향을 설립해 나갈 때 있어 참고적 의미로 수용하되 학부모에게 보육시설에서 진행하고자 하는 운영방향에 대한 이해를 시켜주기 위한 노력을 기울임이 필요하다. 또한 학부모와의 관계를 일방적인 요구와 수용의 관계로 이해하기 보다는 영유아의 질적인 보육을 위해 상호협력 하는 협력적 관계로 이해하려는 노력이 필요하다. 그러기 위해서는 학부모의 자원봉사활동 등을 기획하여 보육시설 운영 및 영유아 보육에 실제적인 협력이 이루어 질 수 있도록 노력함이 필요하다.

넷째, 위탁운영 직장보육시설 시설장은 개원 및 개원초기 운영과정에서 이원적인 행정체계에 따른 행정기관들과의 관계 수립에 따른 어려움 및 행정기관들과의 복잡한 행정업무에 대한 부담을 가지고 있었다. 행정기관들과의 관계 수립에 대해 어려움을 겪는다는 것은 직장보육시설의 사회적 인프라를 구축하고 원활한 보육시설운영을 이끌어 가야 할 시설장으로서의 역할 및 자질에 있어 개선을 요하는 사항이다. 직장보육시설장은 행정기관들과의 관계 수립을 위해 행정기관들에 대한 이해를 기반으로 협력적 관계를 유지하기 위한 노력을 기울여야 한다. 협력적 관계를 유지하기 위해서는 행정기관에 대한 이해가 선행되어야 한다. 그러나 개원준비 중인 직장보육시설장이 관계 수립에 긴 시간을 보냄으로 인해 개원업무의 효율성이 떨어질

수 있다. 그러므로 직장보육시설을 개원하게 될 시설장들을 대상으로 하는 직장보육시설 운영의 특성 및 행정기관과의 원활한 업무진행에 대한 사전교육이 필요하다.

또한 복잡한 행정체계에서 오는 어려움은 직장보육업무가 행정기관별로 다원화되어 있는 상황에서 기인한 것(이기숙 외, 2003)으로 각 부처간 협력 및 국가적인 차원에서의 제도 정비의 필요함을 시사한다. 그리고 개원과정 전반에 대한 이해부족에서 오는 어려움도 있으므로 관계기관에서는 직장보육시설 설치 및 개원에 대한 매뉴얼을 개발하여 보급하는 것이 필요할 것으로 본다. 즉, 직장보육시설의 특성, 직장보육시설 설치방법 및 관련 법규, 직장보육시설의 개원과정에 필요한 지원, 사업장과 보육시설과의 관계 등에 대한 직장보육시설 설치에 대한 매뉴얼을 사업장 담당자에게 보급함이 필요하다. 또한 사업장 담당자와의 관계 맺기, 인가신청 시기 및 방법, 교사채용방법, 예결산서 작성법, 회계관리 방법 등 개원과정에 대한 매뉴얼을 만들어 직장보육시설을 개원하는 시설장들에게 보급하면 보다 효율적인 개원 및 개원초기 운영과정이 될 것이다.

다섯째, 위탁운영 직장보육시설 시설장들은 개원초기 운영과정에서 사업장 근로자 자녀 외에는 지역주민 자녀를 수용하지 못하는 상황에서 소수의 영유아를 보육해야 하는 어려움을 겪고 있었다. 적은 인원으로 인한 보육시설 운영의 어려움을 감안할 때 사업장에서 근로자 자녀만 보육대상범위로 제한한 기준을 완화할 필요가 있다. 또한, 사업장이 직장보육사업을 하면서 사업장의 대외이미지 효과가 증가하였다(송경섭, 2006; 이기숙 외, 2003)는 연구결과와 같이 직장보육시설에서 지역주민 자녀를 수용함으로써 인한 사업장의 직·간접적인 홍보효과를 기대할 수 있을 것이다.

더불어 개원 및 개원초기 운영과정에서 직장보육시설장들이 여러 가지 어려움을 겪고 있기는 하지만, 직장보육시설에 대한 긍정적인 평가가 나오고 있는 것도 사실이다. 즉, 출근할 때 다른 곳에 있는 보육시설에 들러야 하는 번거로움을 없애주는 편리함과 일하는 동안 자녀와 가까운 곳에 있음으로 해서 얻을 수 있는 심리적 안정감, 자녀가 아프거나 위급한 상황이 발생되었을 때 이에 긴급하게 대처할 수 있는 가능성 등으로 직장보육시설 선호도가 점차 높아지고 있다(송경섭, 2006). 또한 보육인, 건강관리, 교육활동, 보육환경, 이용가능성 및 적정성 등 모든 항목에서 직장보육시설을 이용하는 근로자의 보육시설에 대한 만족도가 일반보육시설과 가정보육시설을 이용하는 근로자의 만족도보다 매우 높게 나타났다(김진이, 2000; 김현주, 2004; 손지미, 1998; Friedman & Galinsky, 1992)는 결과들도 보고되고 있다. 이는 위탁운영 직장보육시설 시설장이 위탁운영 직장보육시설의 특성에 대한 이해를 기반으로 개원 및 개원초기 운영과정 전반에 대한 지식 습득 및 사업장·행정부처·

학부모와의 효율적 관계를 유지해 나감으로 인해 직장보육시설의 성공적인 개원 및 바람직한 운영을 해 나갈 수 있을 것이라는 기대감을 갖게 한다.

결론적으로 본 연구를 통해 위탁운영 직장보육시설 시설장들은 개원 및 개원초기 운영과정에서 사업장 및 위탁체, 학부모와의 관계에서 오는 어려움과 행정기관 별로 다원화 되어있는 행정업무에 어려움을 겪지만 위탁운영 직장보육시설의 성공적인 개원과 바람직한 운영을 위해 노력하고 있음을 알 수 있었다. 위탁운영 직장보육시설의 개원 및 개원초기 운영과정은 복잡하며 그에 따른 시설장의 역할은 매우 다양하다. 다양한 관계 속에 놓여 있는 위탁운영 직장보육시설 시설장은 성공적인 사회적 인프라를 구축하여 직장보육시설 설치 및 운영의 효율성을 얻기 위한 최선의 노력을 기울여야 한다. 그리고 사업장에서는 직장보육시설을 설치하기 전에 보육시설에 대한 이해가 선행되어야 할 것이다. 마지막으로 국가에서는 직장보육시설 설치 및 운영에 있어 다원화되어 있는 행정체계를 정비하고 사업장 보육업무 담당자와 직장보육시설 시설장 내정자의 사전교육 의무제도를 만들어서 직장보육시설 설치 및 운영에 있어서의 어려움을 경감시켜 나가야 할 것이다.

본 연구결과를 토대로 후속연구를 위한 몇 가지 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 개원 후 초기 운영 정착과정의 어려움을 성공적으로 극복한 위탁운영 직장보육시설 장들을 대상으로 심층 연구함이 필요하다. 본 연구는 개원한 지 2년 미만인 위탁운영 직장보육시설장을 대상으로 개원 및 개원초기 운영과정에 대한 어려움을 살펴봄으로써 개원 및 개원 초기 운영과정의 어려움을 경감하고 효율성을 기할 수 있는 기초자료를 제공하고자 하였다. 추후 연구에서는 개원한지 3년 이상이면서 위탁운영 직장보육시설을 성공적으로 운영하고 있는 시설장들을 대상으로 심층 연구함으로써 성공적인 위탁운영 직장보육시설 개원초기 운영방안을 모색해 나갈 수 있을 것이다. 둘째, 직장보육시설 시설장을 위한 직장보육시설 운영프로그램 개발이 필요하다. 일반 보육시설과 다른 특성을 가진 직장보육시설에 대한 이해와 실무에 관련된 직장보육시설장 교육과정 개발이 필요하다. 셋째, 사업장 담당자를 대상으로 하는 직장보육시설 설치 및 운영에 대한 교육프로그램 개발이 필요하다. 직장보육시설을 지원하고 협력하는 사업자 담당자의 보육시설 설치 및 운영에 대한 규정, 보육시설에 대한 이해 등에 관한 교육프로그램 개발이 필요하다. 넷째, 직장보육시설의 효율적 운영을 위한 산·학·관 협력체제 개발이 필요하다. 직장보육시설과 협력기관과의 협력적 네트워크가 형성됨으로 인하여 직장보육시설의 활성화를 기대할 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

- 김선애, 한유진(2005). 맞벌이 부모의 직장보육에 대한 긍정적, 부정적 태도와 복지 향상 기대. **한국생활과학회지**, 14(3), 351-363.
- 김수연, 나종혜(2008). 보육시설장의 스트레스와 어려움에 관한 탐색적 연구. **한국생활과학회지**, 17(1), 45-56.
- 김순림(2006). 직장보육시설 설치 관련 정책방향. **노동리뷰**, 83-87.
- 김지현(2005). 직장보육 관련법의 변화과정 및 직장보육서비스의 개선방안. **한국생활과학회지**, 14(2), 251-268.
- 김진이(2000). 보육육구조사에 의한 아동보육프로그램의 방향. **한국사회복지학**, 42, 139-168.
- 김현주(2004). 직장보육시설 이용만족도가 취업모의 직무성과 삶의 질에 미치는 영향: 국공립 직장보육시설을 중심으로. **한양대학교 교육대학원 석사학위논문**.
- 박경자(1997). 직장보육시설의 부모 만족도 향상 방안. **동국대학교 행정대학원 석사학위논문**.
- 보건복지부(2005). 영유아보육법.
- 보건복지부(2010). 보육사업안내.
- 서문희, 이연희, 임유경(2003). 보육료 지원제도 개선방안. **보건복지부, 한국보건사회연구원**.
- 손지미(1998). 직장보육의 부모양육보충 효과에 관한 조사연구. **숙명여자대학교 대학원 박사학위논문**.
- 송경섭(2006). 직장보육시설 보육교사의 생활문화 탐구. **중앙대학교 대학원 박사학위논문**.
- 송경섭(2008). 직장보육시설 보육교사의 근무실태 및 업무관련 문제 분석. **교육의 이론과 실천**, 13(2), 107-127.
- 양영아, 서영숙(2005). 보육시설장이 바라보는 보육시설 운영과정에서의 보육 본질의 의미. **열린유아교육연구**, 19(3), 57-78.
- 유현정(2003). 직장보육시설의 근무환경에 따른 교사의 직무만족도 연구. **숙명여자대학교 대학원 석사학위논문**.
- 유희정(1997). 보육서비스의 질적수준 향상에 관한 연구. **한국여성개발원**.
- 임선희, 정선영, 최 원(2003). 직장보육 모형개발을 위한 기초조사: C대학의 경우. **교육 발전논집**, 24(1), 29-64.

- 이금순(2006). 직장보육시설의 활성화 방안. 청주대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 이기숙, 박은혜, 김희진(2003). 직장보육시설 활성화 방안. **이화교육총서 교육과학 연구소**, 2003-06.
- 이창수(2007). 포괄적 보육서비스를 위한 보육정책의 발전방향연구. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 정덕희(2008). 민간보육시설장의 일과 갈등. **열린유아교육연구**, 13(6), 93-119.
- 직장보육시설지원센터(2010). 직장보육의 이해. <http://www.escac.or.kr>에서 2010년 6월 2일 인출.
- 홍은경, 백영숙, 김성숙(2007). 직장보육시설 보육교사의 직무스트레스에 관한 연구. **유아교육학논집**, 11(4), 55-76.
- 황순옥(2007). 한국직장보육시설과 외국직장보육시설의 지원체계에 대한 비교분석. 배재대학교 대학원 석사학위논문.
- 황정숙(2000). 유치원 설립과 개원 준비 과정에 대한 연구. **유아교육학논집**, 4(2), 97-123.
- 저출산 대책, 복지예산부터 늘려라. (2010. 1. 15). 경향신문.
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (1991). **교육연구의 새 접근: 질적 연구**. (신옥순 역). 서울: 교육과학사. (원저 1982 출판)
- Friendman D. E., & Galinsky E. (1992). Work and family issues : a legitimate business concern. In S. Zedeck(Ed.). *Work families, and organization*(pp. 168-207). San Francisco, Jossey-Bass Publishers.
- Honing, A. S. & Caldwell, B. M. (1981). What are the Issue In Quality Infant to Older Care? Eric Document Reproduction Service No. ED 217970.
- Merriam, S. B. (1991). **교육학에서의 질적 사례 연구법**. (허미화 역). 서울: 양서원. (원저 1988 출판)
- NICHHD Early Child Reaseach Network. (2000). Characteristics and quality or child care for toddlers and preschoolers. *Journal of Applied Developmental sciencs*, 4, 116-135.
- Schandl, Kathleen M.(1992). The Significance of Employer-Supported Child Care. *Benefits Quarterly, Third Quarter*, 8, 81-85.
- S. L. Burud, P. R. Aschbacher & J. McCroskey(1984). *Employer-Supported Child Care: Investing in Human Resources*. Dover, Massachusetta: Auburn House Publishing Company.

ABSTRACT

The purpose of this study is to understand principals' difficulties in opening procedure of employer-supported childcare center. Participants of this study were 5 principals of employer-supported childcare center. This study was carried out as a qualitative study with several in-depth interviews in group and individually.

The results of this study were as follows:

Principals of employer-supported childcare center have hard time 1) due to the lack of understanding of the person in charge about the distinctive nature of childcare center 2) in the relationship with consignee 3) due to collective demands of parents 4) because of the complex administration system 5) because of operation applied to the characteristics of the consigner.

Key words: employer-supported child care center, principal, preoaryatory prodecure for opening, difficulties