

직장어린이집 설치비 지원 의무운영기간 경감 방안 연구

김은설·최윤경·박유진



연구보고 2025-05

직장어린이집 설치비 지원 의무운영기간 경감 방안 연구

저 자

김은설, 최윤경, 박유진

연 구 진

연 구 책 임 자 김 은 설 (육아정책연구소 선임연구위원)

공 동 연 구 원 최 윤 경 (육아정책연구소 선임연구위원)

공 동 연 구 원 박 유 진 (육아정책연구소 연구원)

육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

연구보고 2025-05

직장어린이집 설치비 지원
의무운영기간 경감 방안 연구

발행일	2025년 9월
발행인	황옥경
발행처	육아정책연구소
주소	04535 서울특별시 중구 소공로 70 9층 육아정책연구소
전화	02) 398-7700
팩스	02) 398-7798
홈페이지	http://www.kicce.re.kr
인쇄처	(주)에이치에이엔컴퍼니 02-2269-9917

보고서 내용의 무단 복제를 금함.
ISBN 979-11-6865-117-3 93370





머리말

우리 사회는 저출산과 고령화라는 구조적 변화를 겪으면서, 일과 가정의 양립을 지원하는 제도적 장치의 중요성이 그 어느 때보다 커지고 있다. 직장어린이집은 근로자들이 안심하고 자녀를 양육할 수 있도록 돋는 핵심적인 기반시설이자, 기업의 사회적 책임을 실천하는 장으로 자리매김해왔다. 그러나 현실적으로는 설치와 운영에 따른 비용 부담, 근로형태 변화, 이용 수요의 다양화 등 복합적인 과제들이 존재하고 있으며, 특히 의무운영기간 제도는 제도의 취지와 달리 설치를 희망하는 중소기업에게 큰 부담으로 작용하고 있다. 또한 실제 현장에서는 초기 설치비 부담, 낮은 정원 충족률, 운영비와 인건비 확보의 어려움으로 인해 직장어린이집 확충이 제약을 받고 있다는 지적이 꾸준히 제기되어 왔다. 따라서 제도의 본래 취지를 살리면서도 기업의 참여를 유도할 수 있는 합리적인 개선 방안 모색이 절실히 요구되고 있다.

본 연구는 직장어린이집의 의무운영기간 단축 방안을 다각도로 검토하고, 정책적 개선 방향을 모색하고자 수행되었다. 연구진은 직장어린이집 설치비 지원에 따른 의무운영기간 제도의 적절성을 검토하고, 이를 합리적으로 단축할 수 있는 방안을 제시하고자 하였다. 연구 과정에서 법·제도적 타당성을 검토하고, 관계자들의 목소리를 담아서 직장보육의 본래 목적을 훼손하지 않으면서도 기업의 참여를 촉진할 수 있는 합리적인 제도 개선 방향을 모색했다는 점에서 연구의 의의가 있다.

이 보고서가 직장보육의 지속가능한 운영을 뒷받침하는 실질적 정책 개선의 밑거름이 되기를 기대하며, 아울러 본 연구가 근로자의 양육 부담을 완화하고, 기업의 사회적 책임 이행을 촉진하며, 나아가 아동의 건강한 성장 환경 조성에 기여하기를 바라는 바이다. 연구를 이를 위해 노력하신 모든 관계자와 연구진께 깊은 감사의 말씀을 드리며, 끝으로, 본 보고서는 연구진의 의견이며 육아정책연구소의 공식 입장이 아님을 밝혀둔다.

2025년 9월

육아정책연구소

소장 황옥경



목차

요약	1
I. 서론	11
1. 연구의 필요성 및 목적	13
2. 연구 내용	14
3. 연구 방법	15
4. 선행연구 검토	16
II. 직장어린이집 지원 제도와 현황	19
1. 직장어린이집의 설치 및 지원 제도	21
2. 직장어린이집 현황	31
3. 직장어린이집의 특징	34
4. 소결	52
III. 직장어린이집 지원 제도 개선 요구 분석	55
1. 표적집단면접(FGI)	57
2. 기업체 담당자 설문조사	66
IV. 의무운영기간 경감 방안	99
1. 의무운영기간 경감의 필요성과 요구	101
2. 의무운영기간 근거 법규의 개정 방안	103
3. 의무운영기간 경감 방안	104
4. 직장어린이집 설치 확대를 위한 개선 제안	108
참고문헌	111
Abstract	113
부록	115
부록 1. 직장어린이집 설치비 지원 의무운영기간 의견 조사 설문지	115



표 목차

〈표 II-1-1〉 직장어린이집 설치·지원에 대한 법적 근거	22
〈표 II-1-2〉 직장어린이집 등 설치·운영 규정-고용노동부예규 제233호 제2조 (정의)	24
〈표 II-1-3〉 직장어린이집 등 설치·운영 규정-고용노동부예규 제233호 제26조 (지원대상자)	25
〈표 II-1-4〉 직장어린이집 등 설치·운영 규정-고용노동부예규 제35조 (채권관리 및 부기등기)	26
〈표 II-1-5〉 직장어린이집 등 설치·운영 규정-고용노동부예규 제36조 (지원결정의 취소)	26
〈표 II-1-6〉 직장어린이집 등 설치·운영 규정-고용노동부예규 제38조 (지원금의 반환 및 회수)	27
〈표 II-1-7〉 직장어린이집 시설 설치비 지원금의 종류 및 용도(제27조 관련) – 별표 1 ..	28
〈표 II-1-8〉 직장어린이집 시설 설치비 지원금의 지원기준(제27조 관련) – 별표 2 ..	29
〈표 II-1-9〉 지원금 회수 기준 사례: 대기환경보전법 시행규칙 별표 21-2 ..	30
〈표 II-2-1〉 어린이집 유형별 설치 현황	32
〈표 II-2-2〉 어린이집 정원·현원 현황	33
〈표 II-2-3〉 직장어린이집 정원, 현원, 정원 충족률별 기관 수(2024)	34
〈표 II-3-1〉 보육아동 연령 분포: 2024년	35
〈표 II-3-2〉 직장어린이집 설치 방식	36
〈표 III-3-3〉 직장어린이집 운영 주체	37
〈표 II-3-4〉 직장어린이집 개방 여부 및 정도	38
〈표 II-3-5〉 건물 형태	38
〈표 II-3-6〉 건물 총수	39
〈표 II-3-7〉 영유아 1인당 면적	39
〈표 II-3-8〉 개보수 공사 정부지원금 및 정부보증융자 지원 비율 및 지원 금액 ..	41
〈표 II-3-9〉 연령(반)별 이용 아동 수	43
〈표 II-3-10〉 교사 학력	44
〈표 II-3-11〉 교사 전공	45
〈표 II-3-12〉 교사 자격	45
〈표 II-3-13〉 교사 경력	46
〈표 II-3-14〉 보육교직원 시간외수당 지급 여부 및 지급 방식	47

〈표 II-3-15〉 교사의 어려움	50
〈표 II-3-16〉 보육교사 근무만족도 개요	50
〈표 II-3-17〉 어린이집 운영 시 어려움	51
〈표 III-1-1〉 직장어린이집 기업체 담당자 FGI 참석자(2025. 6. 실시)	57
〈표 III-1-2〉 어린이집별 지원금, 의무기간, 기간 경감에 대한 의견	63
〈표 III-2-1〉 조사 참여 어린이집 특성	67
〈표 III-2-2〉 조사 참여 어린이집의 권역별 분포	68
〈표 III-2-3〉 조사 참여 어린이집 개원 년도	69
〈표 III-2-4〉 조사 참여 어린이집 총 운영기간	69
〈표 III-2-5〉 조사 참여 어린이집 정원	70
〈표 III-2-6〉 조사 참여 어린이집 현원	71
〈표 III-2-7〉 사업체 담당자의 어린이집 업무 담당 기간	72
〈표 III-2-8〉 평균 협약 참여 사업체 수(2025년 6월 1일 기준)	74
〈표 III-2-9〉 자회사(대표사업체+참여사업체) 직원 자녀 재원아동 수	74
〈표 III-2-10〉 상생형 공동직장어린이집 해당 여부	75
〈표 III-2-11〉 어린이집 설치 시 소요된 비용(지원금과 자체 조달 비용 총합)	76
〈표 III-2-12〉 어린이집 설치 시 근로복지공단의 지원금	77
〈표 III-2-13〉 직장어린이집 설치 결정 시 가장 큰 우려점(1순위)	78
〈표 III-2-14〉 직장어린이집 설치 결정 시 가장 큰 우려점 (종합-1순위+2순위+3순위)	79
〈표 III-2-15〉 근로복지공단 지원금 수령 어린이집 운영 의무기간 인지 여부	81
〈표 III-2-16〉 지원금으로 인한 운영 의무기간 준수 부담 경험 유무	82
〈표 III-2-17〉 의무 운영기간 부담 사유	83
〈표 III-2-18〉 직장어린이집 설치 지원금 받은 기업의 5~7년 운영 의무기간에 대한 의견	84
〈표 III-2-19〉 근로복지공단 설치 지원금 의무 운영 기간(최대 7년) 감축 시 가장 적절한 방식 선택	85
〈표 III-2-20〉 어린이집 설치 지원금 의무 채권 기간(최대 7년) 축소 시 기업의 직장어린이집 설치 의향 증가 인지 여부	86
〈표 III-2-21〉 의무 운영 기간 미준수 시 남은 기간 해당 지원금 일시금 반환 규정에 대한 의견	88
〈표 III-2-22〉 귀 사 직장어린이집 운영 계획 종료 시점	89
〈표 III-2-23〉 직장어린이집 설치·운영을 통한 목표 및 기대효과 달성을 여부	90

〈표 III-2-24〉 직장어린이집 입소 대상 확대(지역 내 고용보험 가입 가정 자녀 포함) 동의 여부	91
〈표 III-2-25〉 지역 내 고용보험가입 일반 가정 자녀 입소 미동의 시 이유	93
〈표 III-2-26〉 정원총족률 90% 이상 시 정원 확대의 가장 큰 장애요소	94
〈표 III-2-27〉 정원 증원을 위한 시설 개·보수비(연령별 정원조정 시 교실 개보수 등) 추가 지원 시 정원 증원 의사 여부	95
〈표 III-2-28〉 정원 증원용 시설 개·보수비 대기업 직장어린이집 지원 필요성 여부	96
〈표 III-2-29〉 정원 증원을 위한 시설 개·보수비(연령별 정원조정 시 교실 개보수 등) 적정 지원 수준(금액) 의견	97
〈표 IV-3-1〉 직장어린이집 설치 후 운영 기간에 따른 지원금 회수율(안)	107



그림 목차

- [그림 II-1-1] 국가 보조금 지원에 따른 의무기간 부여의 사례: 저공해자동차의 경우 … 30
 - [그림 IV-3-1] 고용노동부 예규 「직장어린이집 설치·운영 규정」의 변경 1안 …… 105
 - [그림 IV-3-2] 고용노동부 예규 「직장어린이집 설치·운영 규정」의 변경 2안 …… 106
 - [그림 IV-3-3] 고용노동부 예규 「직장어린이집 설치·운영 규정」의 변경 3안 …… 107
-



1. 서론

가. 연구의 필요성 및 목적

- 정부는 2024년 6월 『저출생 추세 반전을 위한 대책』을 발표하면서 국가 책임 사업으로 교육과 돌봄을 주요 분야로 들고 그 중 “대기업·지자체 등의 상생형 직장어린이집 확산”을 핵심과제의 하나로 제시함.
- 직장어린이집 설치비를 지원받은 사업주는 「직장어린이집 설치·운영 규정」(고용노동부 예규)에 의거 설치비 10억원 이하 1,855일, 설치비 10억원 초과 2,585일의 의무 운영기간을 갖게 됨.
- 직장어린이집을 설치하고자 하는 의욕을 가진 중소기업에게 있어 이 같은 의무운영 기간 설정 규정은 부담이 되고 있고 해당 규정이 직장어린이집 확충의 장벽으로 작용하게 된다는 지적이 있었음.
- 본 연구에서는 직장어린이집 설치 지원에 따른 의무운영 기간 부여 규정의 적절성에 대해 검토해 보고 이를 경감하는 안과 그 타당성에 대해 고찰해 보고자 함.

나. 연구 내용

- 의무 운영기간 경감을 위한 법적 조치를 검토함.
 - 직장어린이집 설치 시 국가가 지원하고 있는 시설비에 대해 최대 7년까지의 의무 운영기간이 부과되는 현행 규정을 개정하여 의무운영기간을 경감하도록 하는 조치가 법률 및 규정에 위배되지는 않는지를 검토함.
- 직장보육시설 설치비 지원에 따른 의무 운영 기간 경감 방안을 제시함.
 - 의무운영기간을 축소할 때의 적정 기간은 어떠한지를 제안하고 이 경우 지원금 반환 방법은 변화를 둘 것인지 등의 방안을 제시함.

다. 연구 방법

□ 문현 연구

- 법령과 통계 등 기존 자료를 활용하여 직장어린이집의 현황, 지원제도, 특성을 파악하고 선행연구를 검토함.

□ 표적집단면접(FGI)

- 공동직장어린이집을 운영하는 기업의 어린이집 업무 담당자를 대상으로 표적집단면접(FGI)을 실시함.

□ 설문조사 실시

- 설문조사는 직장어린이집을 운영하는 기업의 어린이집 운영 업무 담당자 혹은 CEO 331명을 대상으로 진행함.

□ 전문가 자문회의 개최

- 의무기간 축소와 관련한 법규의 개정 사항과 타 규정과의 위배 등 관련 내용 검토를 위한 해당 분야 전문가를 대상으로 자문회의를 개최함.

□ 정책연구실무협의회 개최

- 고용노동부의 일가정 양립 지원 정책 담당자와 협의를 진행하여 의견수렴 결과를 공유하고 본 연구가 제안하는 제안의 실현 방안에 대해 논의함.

2. 직장어린이집 지원 제도와 현황

가. 직장어린이집 설치·운영 및 지원의 법적 근거

- 직장어린이집은 고용노동부 소관 법률과 교육부의 보육기준이 동시에 적용되는 보육기관으로, 법률-예규-고시-지침의 다층적 법령 체계 안에서 설치와 운영이 이루어지며, 직장어린이집의 설치와 운영은 법률, 시행령·시행규칙, 고시, 예규, 지침 등 여러 법적 체계에 따라 규정되어 있음.
- 직장어린이집의 설치 의무 및 지원 근거는 「고용보험법」 제26조 고용촉진 시설에 대한 지원과 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(약칭: 남녀고용평등법)」 제21조, 「영유아보육법」 제10조, 제14조 등에 제시되어 있음.

- 「고용노동부 예규 제233호(직장어린이집 등 설치·운영 규정)」는 근로자의 고용안정 및 취업을 촉진하기 위한 직장어린이집의 설치·운영에 필요한 지원 및 지도, 공공직장어린이집 및 직장보육지원센터의 설치·운영에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 함.
- 직장어린이집의 설치비용 지원은 「고용노동부 예규 제233호(직장어린이집 등 설치·운영 규정)」 제2장 직장어린이집 설치비용 지원에 지원대상자(제26조), 지원금의 종류 및 기준(제27조), 지원신청(제29조)-시설설치비(교재교구비, 교체비 포함), 지원대상자 결정(제30조), 지원우선순위(제31조) 등에 자세히 제시되어 있음.
- 직장어린이집의 설치운영 지원에 대한 ‘의무운영기간’ 등의 요건은 제35조 채권관리 및 부기등기에 제시되어 있음.
- 공단은 지원금에 대한 채권 확보를 위해 보증보험 또는 금융기관의 지급보증 등에 가입하거나 공단 명의의 근저당권 설정을 하도록 하고 있으며, 지원금이 10억 이하인 경우 5년에 해당하는 1,855일, 지원금이 10억을 초과하는 경우 7년에 해당하는 2,585일 동안 운영하도록 하고 있음.

나. 직장어린이집 현황

- 2024년 전국보육실태조사에 의하면, 직장어린이집은 2019년 이후 지속적으로 증가해 왔으나, 2023년 1,308개소에서 2024년 1,305개소로 처음 그 수가 소폭 감소하였고, 전체 어린이집 대비 직장어린이집 비율은 2023년 4.5%에서 2024년 4.8%로 상승함.
- 2024년 기준 직장어린이집의 정원충족률은 63.1%정도로 다른 유형의 어린이집들에 비해 비교적 높지 않은 정원충족률을 보임.
- 2024년 5월 기준 전체 직장어린이집의 인가연도는 2015~2019년이 38.9%로 가장 많았고, 2010년~2014년 23.2%, 2005~2009년 8.7%, 2000년~2004년 4.8% 등의 순으로 나타남.

다. 직장어린이집의 특징

- 2024년 전국보육실태조사에 의하면, 직장어린이집 중 24.7%가 지역 주민의 자녀에 입소를 개방하고 있었으며, 정원 대비 평균 재원율은 33.1%로 나타남.

- 직장어린이집의 연장보육 이용률(96.6%)은 전체 평균보다 3%p 많았으며, 특별활동 운영(90.0%)은 4.8%p 많았음.
- 취약계층 아동에 대한 보육은 전체 어린이집과 비교하여 적음.
- 직장어린이집의 운영시간(12시간 20분)이 다소 길고, 오전 7시30분 이전에 시작하는 비율이 상대적으로 높음.
- 교직원(원장 포함)의 배치와 급여 및 경력반영 등 처우에서도 상대적으로 우수하고 4년제 대졸이상의 고학력 분포가 높았으나, 연장 교사 겸직과 긴 근로시간 등 교사의 사직률과 초임교사의 비율이 높은 특성을 보임.
- 전반적으로 직장어린이집 교사의 근무만족도가 전체 어린이집 교사에 비해 높고 인적환경 및 휴일/연차에 대한 만족도가 높은 가운데에서도, 급여와 근로/휴게시간에 대한 만족도는 상대적으로 낮게 나타남.
- 직장어린이집 원장이 ‘어렵다’고 응답한 비율이 높은 항목은, 건강·위생 관리, 급간식 관리, 재정관리, 행정노무관리, 교직원 채용, 교직원 관리, 보호자(부모) 지원이었으며, 원장의 만족도는 ‘연장보육반 전담교사 배치 확대’와 ‘입소 대기 시스템 운영’ 2개 항목에서 전체 평균과 비교하여 떨어짐.
- 자녀양육가구의 맞벌이 비율과 부모의 일할 계획 및 의향이 지속적으로 증가하면서, 부모의 일가정양립과 아동의 건강한 발달을 위한 직장 기반의 어린이집 운영은 중요한 인프라로 작동하고 있음.

3. 직장어린이집 지원 제도 개선 요구 분석

가. 표적집단면접(FGI)

- 중소기업 공동직장어린이집을 운영하고 있는 사업체의 어린이집 담당자를 대상으로 FGI를 진행하였고, 참석자는 상생형 직장어린이집 운영 4개 기업의 업무 담당자였음.
 - 1) 주제 1: 의무운영기간 축소
- 기업 담당자들은 대체로 의무운영 기간이 길다고 생각하고 있었는데, 1, 2년 정도 기간을 줄인다면 부담이 적어질 수 있다고 응답하였음.

- 초기 수요가 많을 것을 예상하였으나 실제로는 이용 아동 수가 충분하지 못하고 충족률로 고심하고 있는 어린이집들에서는 특히 이러한 개선이 필요하다는 의견이었음.
- 아동 수가 적어 원장 인건비 지원을 받지 못하고 있는 1곳에서는 의무운영 기간뿐 아니라 초기 시설비 지원 금액을 낮추고 오히려 지속적 운영비 지원 수준을 상향할 필요가 있다는 의견을 주었음.
- 이에 비해 5년의 의무기간을 가진 D어린이집에서는 현행 의무기간 기준이 적정하다는 의견을 보여 상반된 견해를 나타냄.

2) 주제 2: (중소기업공동) 상생형 직장어린이집 운영 개선 요구

- FGI에 참여한 어린이집은 모두 상생형 직장어린이집에 해당하는 경우이며, 중소기업 중심이다 보니 대기업 자체 직장어린이집보다는 운영의 안정성이 덜하고 운영비 지원이 충분하지 못한 경우가 많음.
- 인건비 및 운영비 지원 기준이 되는 규정 중 ‘우선지원대상기업(중소기업)’ 지원 자녀 비율을 현행과 같이 현원 대비로 두지 않고 “정원” 대비로 바꾸자는 의견임.
- 어린이집 설치 시기의 초기 시설비 지원 금액을 줄이고 오히려 이후 운영 지원을 위한 운영비, 인건비 지원 금액을 상향해달라는 요구가 있었음.
- 운영의무기간이 7년이라 보면 해당 기간을 준수하고 운영을 유지하고 싶은 희망은 큰데 기업이나 지역 상황 상 아동 수가 줄고 적정 충원률 유지가 어려울 수가 있으므로 이를 보완하는 장치로서 운영비 증액을 제안함.
- 어린이집의 업무 효율화를 위한 제안으로, 부모의 고용보험 유지 여부에 대한 확인 방법을 현행에서 고도화하여 시스템화했으면 한다는 의견임.
- 근로복지공단의 개보수비 지원 방식 개선에 대한 의견임.
- 담당자들에 따르면 개원 후 3년이 지나면 교재교육비가 추가 지원되고, 5년이 지나면 시설 개·보수비가 지원될 수 있는데 이를 지원받는 것으로 하면 의무운영기간이 더 늘어나게 되는 구조라고 함.
- 이러한 의무기간 연장 제도 때문에 5년이 지나 개보수가 필요하더라도 지원금을 요청하기는 어려운 상황이라고 하여 이를 고려해주기를 희망함.

나. 기업체 담당자 설문조사

- 조사 참여 직장어린이집은 총 331개소이며. 이중 근로복지공단의 설치비 등 지원을 받은 곳은 131개소로 39.6%가 포함됨.
- 2025년 7월 기준으로 어린이집의 운영 평균 기간은 약 10년 5개월(125.7개월)인 것으로 나타남.
- 어린이집 정원을 보면 평균 68.4명 수준이었고. 30명 이하가 19%, 31명 이상 60명 이상이 36.9%로 가장 높은 비율을 보임.
- 어린이집 현원을 살펴보면, 평균 약 44명 정도가 재원하고 있는 것으로 나타났으며, 대표사업체 직원 규모가 클수록 재원하고 있는 현원 아동 수가 많았음.
- 어린이집 공동 이용과 운영 사업체 협약이 있는 경우 평균적으로 참여 기업 수는 약 10개였으며, 충청강원권 어린이집의 경우는 참여기업 수가 14.5개로 평균보다 높았고 호남이나 경상권은 참여기업 수가 적었음.
- 참여사업체가 10여 개로 파악되나 이 중 해당 직장어린이집에 근로자 자녀를 보내고 있는 경우는 5~6개 사업체만 있는 것으로 나타남.
- 어린이집에 재원하고 있는 아동 중 자사(대표사업체 및 참여사업체) 근로자의 자녀는 어린이집 현원 기준으로 보았을 때 약 50%수준임.
- 조사에 참여한 공동직장어린이집 116개 중 상생형 직장어린이집에 속하는지를 질문하였을 때 42.2%가 상생형이라고 답함.
- 어린이집 설치 시 소요된 비용은 평균적으로 14억5천6백만원 정도이며 20억 원 이상이 소요되었던 경우도 23%이상임.
- 어린이집 설치 시 근로복지공단으로부터 받은 지원금은 설치비는 평균 6억4천 정도였고 시설 개·보수비 지원은 5천6백만원, 교재교구비는 평균 4천3백4십 만원 지원으로 조사됨.
- 설치 결정에서 우려점이 된 사항들을 총합하여 보면, 설치비가 가장 1순위 우선 우려 사항이지만, 운영비나 인건비부담, 설치장소 및 부지 확보, 보육 수요 확보 또한 상당한 우려점으로 작용하고 있었음.
- 운영 의무기간이 있음을 ‘알고 있는’ 사업체를 대상으로 의무 운영기간 규정을 준수하는 것에 대해 부담을 느낀 적이 있는지 질문한 결과, ‘부담이 있음’ 41.4%, ‘부담을 느끼지 않음’ 58.6%로 약 4:6의 비율로 나타남.

- 운영 의무기간에 대해 부담을 느낀다고 응답한 사업체를 대상으로 부담 사유에 대해 질문한 결과, 의무기간 동안 사업체가 책임져야 하는 ‘인건비·운영비 부담’이 과도하다는 응답이 50.0%로 많았음.
- 직장어린이집 설치 지원금을 받은 기업에 부여하는 5~7년 간의 운영 의무기간에 대해 어떻게 생각하는지 의견을 질문한 결과, ‘의무기간을 조금 줄이는 것’이 좋겠다는 의견은 대표사업체가 중소기업인 경우, 수령한 지원금 액수가 많을수록 많았음.
- 근로복지공단의 설치 지원금에 따른 현재 최대 7년 의무 운영기간을 감축하는 방향으로 조정한다면, ‘의무기간을 5년으로 축소’하는 것에 대한 의견이 61.1%로 가장 많았고 그 다음으로 ‘의무기간은 그대로 두되 4년 이후 시점부터 지원금 반환 의무를 경감’하는 것이 좋다는 의견이 33.3%임.
- 현재대로 지원금에 대한 일시금 반환이 ‘적절한 규정’이라는 의견은 설치 지원금을 받지않은 사업체와 사업체 직원 규모 1,500명 초과 기업에서만 많았음.
- 의무 운영기관과 관련하여 직장어린이집을 언제까지 운영할 계획인지 질문한 결과, ‘의무 운영기간과 무관하게 계속 운영할 예정’이라는 응답이 94.9%로 대다수의 의견으로 나타남. 아. 직장어린이집 운영 개선 방안
- 직장어린이집의 입소 대상 확대(지역 내 고용보험 가입 가정 자녀 포함)에 대한 의견을 질문한 결과, ‘동의한다’ 25.1%, ‘이미 지역주민을 위해 개방하고 있다’ 18.4%, ‘동의하지 않는다’ 56.5%로 나타남.
- 지역 내 고용보험 가입 일반가정의 자녀 입소에 대해 동의하지 않는 이유를 질문한 결과, ‘직장어린이집 설립 목적(예: 본 사업체 직원 복지 목적)에 부합하지 않다’는 의견이 70.1%로 많았음.

4. 의무운영기간 경감 방안

가. 의무운영기간 경감의 필요성과 요구

- 직장 어린이집 개소 이후 5년 혹은 7년 이내에 있게 되면 기업체로서는 예기치 못한 지원금 반환의 문제에 맞닿게 되므로 해당 의무기간을 최대한 유지하려는 입장이 되나, 이러한 문제는 직장어린이집의 설치 확충을 저해하는 요인

으로 작용할 수 있어 직장어린이집 설치를 확대하고 활성화하기 위해서 지원금과 사업체의 운영비 장기 지원 부담, 최대 7년이라는 의무운영기간과 반환금 등의 쟁점들이 같이 검토되어야 할 것임.

- 본 연구에서 진행했던 중소기업 공동직장어린이집의 운영 사업체 담당자들과의 면담과 설문조사에서, 7년 동안 운영비를 지원해야 하는 의무는 중소기업 입장에서는 부담이 되고 있어 이를 1~2년 정도 감경해 주기를 희망한다는 의견을 다수가 제안함.
- 조사 결과를 볼 때, 의무운영기간이 5년인 경우는 대부분 수용적이며 적절하다는 반응이 많은 반면, 해당 기간이 7년이 되면 좀 길다는 부담을 가지게 되는 것으로 파악됨.

나. 의무운영기간 근거 법규의 개정 방안

- 법률 전문가의 자문의견(2025. 7. 자문회의)에 따르면, 고용노동부 예규 제233호 '직장어린이집 등 설치·운영 규정'에서 설치 지원금 의무운영기간 단축을 하고자 할 때 법적으로는 다음과 같은 사항을 검토해야 함.
- 첫째, 상위 법령의 위임 범위이며, 해당 의무기간은 「고용보험법」에서 위임된 행정규칙(고용노동부 예규)에 근거하고 있어, 법률 및 시행령에서는 구체적 기간을 명시하지 않으므로, 예규의 변경은 법령에 직접 저촉되지 않는 것으로 나타남.
- 둘째, 영유아보육법 및 남녀고용평등법과의 관련성으로, 「영유아보육법」 제14조는 사업장의 어린이집 설치 의무를 규정하지만 국가 지원금 운영기간에 대한 규정은 없고, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제21조에서도 사업장의 설치 의무 및 지원 근거를 규정하지만 운영기간은 명시하지 않고 있어, 해당 법령들과 직접적 충돌이 없어 예규 조정만으로도 의무기간 단축이 가능함.
- 셋째, 타 보조금 관리지침과의 형평성 문제로, 국고보조금 관리지침에 따라 자산 사용기간은 5~10년으로 설정되어 있으며, 직장어린이집 운영기간 단축 시 타 보조사업과의 형평성을 고려하여 합리적 수준(1~2년 내 축소)에서 결정할 필요가 있음.

- 마지막으로, 행정절차에 대한 준수로, 예규 개정 시 행정예고를 통한 의견수렴, 법제처 심사 등의 절차를 거쳐야 함.
- 결론적으로, 직장어린이집 설치비 지원 의무운영기간 단축은 상위 법령과의 관계, 관련 법과의 관련성, 타 보조금 관리지침과의 형평성 등 여러 관련 법규를 고려했을 때 위배됨 없이 예규 개정을 통해 진행이 가능함.

다. 의무운영기간 경감 방안

1) 1년 경감 안

- 현재 최대 7년인 의무운영기간을 1~2년 축소하기를 희망하는 기업체 담당자들에 대한 설문조사와 면담 결과에 근거하여, 이를 최대 6년으로 단축하는 방안임.
- 현재의 운영기간 의무를 1년 감축하는 안이며 이는 0세반에 입소한 아동이 초등 입학을 앞두고 졸업하기까지 평균 기간인 6년을 기준으로 하였다는 점에서 도 운영 기간의 타당성을 가짐.
- 관련 법규 검토 과정에서 권고된 1~2년 이내에서의 단축 안과도 부합하므로, 의무 운영 기간을 6년으로 줄이고 이후 필요에 따라 지속 운영을 하고자 하는 경우에는 개·보수비 지원, 교재교구비 지원 보조금 지원뿐 아니라, 기업 자체에 대한 인센티브가 주어지는 것이 필요함.

2) 2년 경감 안

- 근로복지공단의 설치비 지원 금액과 무관하게 5년으로 의무운영기간을 통일하는 방안임.
- 설문조사나 면담조사에서 사업체 관계자들이 희망하는 기간 감축 요구나 관련 법률 검토에 따른 전문가의 의견에 벗어나지 않는 범위에 있으며, 설문조사에서 10억 이하 지원금을 받아 의무운영기간 5년을 부과 받은 기업들에서는 해당 기간에 대해 적절한 수준으로 수용하는 경향을 고려함.
- 지원 비용의 규모가 다르므로 의무 기간 또한 5~7년으로 차등을 두고 있으나 설치 어린이집의 필요 규모나 수요, 부지에 따라 사업체 측이 자발적으로 선택

하여 10억 혹은 20억을 신청하는 방식이므로 금액 간 의무 사항에 반드시 차 등을 두어야 할 것인지는 논의의 여지가 있음.

3) 3년+4년 안

- 의무 운영기간을 현행의 7년으로 두면서 이를 지키지 않았을 때 부과되는 채권 전액 상환 의무를 경감시켜주는 방안임.
- 7년 기간 중 기본 3년을 운영하였을 경우 이후부터는 지원금 반환을 일정 비율에 따라 감액시켜 주는 방안으로, 3년 이후 7년까지는 운영 기간별로 반환 금에 차등을 두도록 함.
- 구체적으로 3년 6개월 미만까지 운영했을 경우는 지원금의 100% 이상을 반환 해야 하고 이후부터는 조금씩 의무 반환액이 차감될 수 있음.

라. 직장어린이집 설치 확대를 위한 개선 제안

- 설치비 지원 기준을 최대 20억 이하로 구분하여 규정하기 보다는 최대 지원 금액을 15억 정도 범위로 두고 의무운영기간 중 운영비 및 인건비 상향으로 전환하여 지급하는 방식을 검토해볼 만함.
- 우선지원대상기업 등 중소기업 어린이집의 경우는 교재교구비 교체, 시설 개·보수비 지원에 따른 의무운영기간 연장 또는 환수금의 면제, 또는 기간 경감을 등을 제안함.

I

서 론

- 01 연구의 필요성 및 목적
- 02 연구 내용
- 03 연구 방법
- 04 선행연구 검토

I . 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

저출생 현상의 지속으로 어린이집 이용 아동 수가 점차 줄어들고 결과적으로 문을 닫는 어린이집 수도 많아지고 있지만, 저출생 대책의 주요 과제 중 하나인 일-가정 양립 가능한 일터 구축을 위한 중추 정책 전략이라 할 ‘직장어린이집 설치 지원’은 근로자 부모를 위한 보육지원의 성과를 인정받아 지속적 직장어린이집 확대를 가져 왔다(<https://www.kcpi.or.kr/kcpi/cyberpr/childcarestat1.do>).

직장어린이집의 수적 확대 경향에 더하여 정부는 2024년 6월 『저출생 추세 반전을 위한 대책』을 발표하면서 국가 책임 사업으로 교육과 돌봄을 주요 분야로 들고 그 중 “대기업·지자체 등의 상생형 직장어린이집 확산”을 핵심과제의 하나로 제시함으로써 규모가 크고 직원이 많으며 운영 체계가 단단한 대기업 중심 직장어린이집이 아니라 소규모, 중소기업 직원이라 하더라도 일-가정 양립을 확실하게 지원할 수 있는 직장어린이집을 이용할 수 있도록 보장하는 대기업-지자체-중소기업 모두가 상생하는 방식의 직장어린이집을 공급하고 확산할 것임을 공고히 한 것이다. 뿐만 아니라 학부모 선호가 높으나 수요 대비 공급이 부족한 공공보육의 이용률을 상향하기 위해서도 직장어린이집의 역할 강화와 확산은 필요한 것으로 인식되고 있다.

이를 위해 정부는 직장어린이집에 대한 운영비 등 지원을 확대하고, 중소기업을 위한 직장 공동어린이집 확대를 위해 대기업의 기금 출연을 장려하며, 대기업 운영 직장어린이집을 협력사나 하청업체 직원, 인근지역주민도 이용하도록 하는 지역개발을 확대하는 등 상생형 공동직장어린이집 설치 및 확대를 정책의 지향 방향으로 정립하였다.

직장어린이집 설치 확대라는 정책 방향성을 시행하는 측면에서, 고용노동부 산하 근로복지공단에서는 직장어린이집 설치 시 충분한 수준의 시설비를 지원하고 있으나 여기에는 일정 기간 동안 해당 어린이집을 운영해야 하는 의무운영기간 조

건을 어린이집 모 사업체에 부과하고 있다. 즉 대규모기업 단독인 경우 3억원, 공동인 경우 6억원까지 소요비용의 60%까지 지원되고, 영아전담어린이집이거나 장애아전문어린이집의 경우는 소요비용의 80%까지 지원 가능하다.

우선지원대상기업(대부분 중소기업)은 시설전환비 뿐 아니라 시설건립비, 토지매입비를 제외한 시설매입비에 대해 지원하고 있다. 우선지원대상기업 단독인 경우 4억원까지 소요비용의 90%를 지원하며 시설매입비는 소요비용의 40%까지 지원한다. 우선지원대상기업 공동인 경우에는 지원한도를 높여, 우선지원 대상기업 2~4개소인 사업주단체는 10억원, 우선지원 대상기업 5개소 이상인 경우는 20억원까지 지원되고 있다.

그런데 이 때 직장어린이집 설치비를 지원받은 사업주는 「직장어린이집 설치·운영 규정」(고용노동부 예규)에 의거 설치비 10억원 이하 1,855일, 설치비 10억원 초과 2,585일의 의무 운영기간을 갖게 된다. 직장어린이집을 설치하고자 하는 의욕을 가진 중소기업에게 있어 이와 같은 의무운영 기간 설정 규정에 부담을 느껴 어린이집 설치를 재고하게 되고 결과적으로 해당 규정이 직장어린이집 확충의 장벽으로 작용하게 된다는 견해들이 있다.

그러므로 본 연구에서는 직장어린이집 설치 지원에 따른 의무운영 기간 부여 규정의 적절성에 대해 검토해 보고 이를 경감하는 안과 그 타당성에 대해 고찰해 보고자 한다.

2. 연구 내용

본 연구에서 진행하고자 하는 주요 내용은 다음과 같은 두 가지이다.

첫째, 의무 운영기간 경감을 위한 법적 조치를 검토하는 것이다.

직장어린이집 설치 시 국가가 지원하고 있는 시설비에 대해 최대 7년까지의 의무 운영기간이 부과되는 현행 규정을 개정하여 의무운영기간을 경감하도록 하는 변경이 이루어질 때 이러한 조치가 법률 위반 사항은 없는지, 규정에 위배되지는 않는지 등 법률 허용 여부를 검토한다. 이를 위해서, 관련 법, 규정을 검토하고 전문가들의 의견을 청취하고, 기준에 국가 정책 사업 추진과정에서 유사한 사례는 없는지를 조사하여 이에 근거하여 결론을 제시하고자 한다.

둘째, 직장보육시설 설치비 지원에 따른 의무 운영 기간 경감 방안을 제시하고자 한다. 의무운영기간을 축소한다고 할 때의 적정한 기간은 어떠한 것일지를 제안하고 이 경우 지원금 반환 방법은 현행과 비교하여 변화를 둘 것인지 등의 방안을 제시한다. 이를 위해서는 설문조사, 면담 등을 통해 관련자들의 의견을 수렴하고 주요 핵심요구를 분석하여 결과를 도출하며 제시된 결과에 대해 정책을 수행하는 관계 부처, 기관의 의견을 들어 타당한 제안이 될 수 있도록 정련할 것이다.

3. 연구 방법

첫째, 문헌 연구이다.

법령과 통계 등 기존 자료를 활용하여 직장어린이집의 현황, 지원제도, 특성을 파악할 수 있다. 즉, 직장어린이집 설치 및 지원과 관련한 법령을 검토하고 직장어린이집 설치 및 이용 현황을 보여주는 통계자료 등을 활용하여 직장어린이집의 특징, 타 유형 어린이집과의 비교 등을 실시한다. 또한 선행연구 검토를 진행한다.

둘째, FGI를 실시하였다.

공동직장어린이집을 운영하는 기업의 어린이집 업무 담당자를 대상으로 표적집단면접(FGI)을 실시하였다. 근로복지공단의 협력을 받아 기업 담당자를 섭외하고 온라인으로 면담을 진행하였다.

셋째, 설문조사를 실시하였다.

설문조사는 직장어린이집을 운영하는 기업의 어린이집 운영 업무 담당자 혹은 CEO를 대상으로 진행되었고 총 300명 참여를 목표로 하였다. 구조화된 설문지(부록 참조)를 개발하여 각 기업 담당자에 전화로 섭외 후 참여에 동의한 경우에는 설문 접속 URL를 전달하여 온라인으로 응답할 수 있도록 하였다. 본 연구의 조사에서는 최종 331명의 기업체 직장어린이집 담당자가 참여하였다.

넷째, 전문가 자문회의를 개최하였다.

의무기간 축소와 관련한 법규의 개정 사항과 타 규정과의 위배 등 관련 내용 검토를 위한 해당 분야 전문가를 대상으로 자문회의를 개최하였다.

다섯째, 정책연구실무협의회를 개최하였다.

직장어린이집 지원 사업은 고용노동부의 일가정 양립 지원 정책에 속한 부처 고

유의 정책 사업이다. 그러므로 고용노동부 해당 담당자와 협의를 진행하여 의견수렴 결과를 공유하고 본 연구가 제안하는 제안의 실현 방안에 대해 논의하였다.

4. 선행연구 검토

직장어린이집 확대 정책과 운영개선을 제시한 연구를 중심으로 선행연구를 살펴보았다.

먼저 강민정 등(2019)의 ‘중소기업 공동직장어린이집 확대방안’ 연구가 있다. 해당 연구에 따르면 단독으로 직장어린이집을 설치·운영하기가 어려운 중소기업의 사업주 및 담당자 대상으로 설치수요를 파악한 결과 이에 대한 지원 방안이 다음과 같이 필요하다고 하였다. 첫째는 직장어린이집 설치 의사가 있는 사업체의 다수가 수도권에 위치해 있는데 지역 특성과 기업 재정 규모로 인해 부지 확보가 어려우므로 이에 대한 부지 지원이 필요함. 둘째, 직장어린이집 관련 지출에 대한 세금환급 등 세제를 통합 인센티브 강화가 요구됨. 셋째, 실태조사 실시를 통해 수요를 발굴하고 홍보를 지속하는 것이 필요함. 넷째, 지자체 또는 근로복지공단이 운영하는 국공립 형태의 직장어린이집 혹은 공공부문 위탁운영 직장어린이집 등 지원 방안 검토 필요함. 다섯째, 서류의 간소화가 필요함. 여섯째, 영양사, 양호교사 등 인력 상시고용과 안정적 영아반의 운영, 필요 시 차량운행 등과 이를 위한 비용 지원을 확대함. 마지막으로, 거점형 공공직장어린이집, 대기업 협업형 등 운영주체를 다양화 할 수 있도록 하는 방안 등을 제시하였다(강민정 외, 2019).

직장어린이집 이용이 어려운 근로자의 양육을 분석한 연구인 김나영 등(2022)의 “직장어린이집 이용 취약계층의 개선요구 및 지원방안”도 살펴볼 만하다. 이 연구에서는 비정규직, 특수형태근로자, 영세자영업자 등 고용보험가입이 낮은 직군의 종사자의 양육실태 및 보육수요, 개선요구 등을 조사하고 직장어린이집 이용 확대 방안 및 지원제도 개선방안을 제시하였다. 정책제언으로, 1) 비정규직, 특수형태근로자, 영세자영업자들도 어린이집과 위탁 계약할 수 있도록 확장형 직장어린이집 인증제도 추진, 2) 긴급보육 발생 시 대응할 수 있는 직장형 긴급보육 지원, 3) 직장어린이집 입소 순위 내 ‘직원’ 개념의 수정, 3) 직장어린이집 내 근로자 간 형평성 문제에 관한 인식개선 필요, 4) 자영업자와 특수고용직들의 고용보험 가입

확대 홍보 및 지원을 위한 조직 설립, 5) 지식산업센터 내 소규모 직장어린이집 설립 지원 등을 주장하였다.

권미경 등(2021)이 수행한 ‘직장어린이집 수요 전망 및 중장기 발전 방안’ 연구에서는 전체적인 보육수요 감소에도 직장어린이집은 향후 지속적으로 수요가 증가할 것으로 전망하였다. 직장어린이집 중장기 개선 방안으로, 상생형 직장어린이집 설치·운영과 관련해서 인력 이동이 큰 중소기업 특성을 고려하여 중소기업 근로자 자녀 비율을 혼원이 아닌 정원 기준으로 조정할 것을 제안하였다. 또한, 직장어린이집 설치 전에 철저한 보육수요조사를 실시하고, 지자체 및 직장어린이집지원센터 차원의 홍보시스템을 구축할 것 등을 제안하였다(권미경 외, 2021).

김나영 등(2023)이 수행한 ‘지식산업센터 내 상생형 직장어린이집 활성화 방안’ 연구에서는 영유아 부모의 다양한 근로 형태에 따라서 유연하게 양육을 지원할 수 있는 정책이 필요하다는 측면에서, 증가 일로에 있는 지식산업센터를 중심으로 상생형 직장어린이집의 이용 수요를 파악하고, 지식산업센터 내 직장어린이집 설치·운영 활성화 방안을 모색하였다. 지식산업센터 내 직장어린이집 설치의 어려운 점으로는 저출산, 비혼 등으로 수요 부족, 협력사의 분담금, 공간(부지) 확보의 어려움, 힘든 용도 변경 절차로 인해 어린이집 설치를 꺼리는 점 및 근로자의 높은 이직률로 안정적인 어린이집 운영이 어려운 점 등이 지적되었다. 결과적으로, 지식산업센터 내 청년 친화형 직장어린이집 설치 강화, 기회발전특구 내 지식산업센터에 추가적인 조세 경감 및 규제 특례를 제공함으로써 직장어린이집 설치 장려, 지식산업센터에 대한 시설전환비와 시설매입비 지원 상향 등 비용 지원 확대, 대표입주사 선정 요건 완화, ESG 차원의 직장어린이집 설치 및 운영 컨설팅, 지자체와 직장보육지원센터 협업을 통한 지식산업센터 내 직장어린이집 설치를 위한 체계적 정보 제공 및 운영 관리 지원 팀 설치, 직장형 시간제보육 신설 등을 구체적인 활성화 방안을 제시하였다.

가장 최근인 2024년 수행된 연구로 김은설 등(2024)의 ‘미래사회 대응을 위한 직장어린이집 운영환경 개선 방안’을 들 수 있다. 해당 연구에서는 상생형 공동직장어린이집의 제도적 기반, 현황, 운영 실태를 파악하고, 상생형 직장어린이집 유형에 따른 운영 어려움과 원인, 특징 등을 도출하여 운영 개선을 방안을 제시하였다. 결론을 보면 정원 충족률을 높이고 원활한 운영이 되기 위해서는 상생형 참여

기업에 속한 대기업의 안정적 지원이 필수적이고, 어린이집 설치 시 인구증가 지역에 가까운 부지를 선택하여 위치를 선정할 것, 부모요구를 파악한 맞춤형 운영 방식 도입 등을 제안하였고, 상생형 직장어린이집 운영 규정에 있어 고용보험가입자 비율의 완화, 차량 운행 지원, 대표사업체에 대한 인센티브 강화, 어린이집 서비스 기능 확대 등이 요구된다는 방안을 제시하였다.

II

직장어린이집 지원 제도와 현황

- 01 직장어린이집의 설치 및 지원 제도
- 02 직장어린이집 현황
- 03 직장어린이집의 특징
- 04 소결

II. 직장어린이집 지원 제도와 현황

본 장에서는 직장어린이집 전반에 대한 이해를 도모하기 위해 기존에는 보건복지부가, 2025년부터는 교육부가 산출하고 있는 보육통계 및 관련 법에 따라 매3년마다 생산되는 ‘전국보육실태조사’를 통해 직장어린이집 운영 현황을 살펴보고자 한다. 보육통계를 통해서는 직장어린이집의 설치와 이용에 대한 시계열적 현황을 확인할 수 있고 2024년 전국보육실태조사에서는 직장어린이집의 일반적인 특징에 대해 이해할 수 있다. 이와 더불어 직장어린이집 의무운영기간 제도의 검토를 위해 관련 법령과 규정을 확인하고자 한다.

1. 직장어린이집의 설치 및 지원 제도

직장어린이집은 일반 어린이집(국공립, 민간, 가정 등)과 비교해 볼 때 설립 목적과 설치·운영 주체 및 보육 영유아 대상과 기관 운영의 재정 구조, 운영 방식 등 여러 면에서 고유한 특성과 차이점을 갖고 있다. 직장어린이집의 설치와 운영 지원을 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

가. 직장어린이집 설치·운영의 법적 근거

1) 직장어린이집 설치·지원 근거

직장어린이집은 고용노동부 소관 법률과 복지부의 보육기준이 동시에 적용되는 보육기관으로, 법률-예규-고시-지침의 다층적 법령 체계 안에서 설치와 운영이 이루어진다. 직장어린이집의 설치와 운영은 법률, 시행령·시행규칙, 고시, 예규, 지침 등 여러 법적 체계에 따라 규정되어 있다.

첫째, 직장어린이집의 설치 의무 및 지원 근거는 「고용보험법」 제26조 고용촉진 시설에 대한 지원과 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(약칭: 남녀 고용평등법)」 제21조, 「영유아보육법」 제10조, 제14조 등에 제시되어 있다.

〈표 II-1-1〉 직장어린이집 설치·지원에 대한 법적 근거

[고용보험법]

제26조(고용촉진 시설에 대한 지원) 고용노동부장관은 피보험자등의 고용안정·고용촉진 및 사업주의 인력 확보를 지원하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 상당 시설, 어린이집, 그 밖에 대통령령으로 정하는 고용촉진 시설을 설치·운영하는 자에게 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2011. 6. 7.〉

[남녀고용평등법]

제21조(직장어린이집 설치 및 지원 등) ① 사업주는 근로자의 취업을 지원하기 위하여 수유·탁아 등 육아에 필요한 어린이집(이하 “직장어린이집”이라 한다)을 설치하여야 한다. <개정 2011. 6. 7.〉

② 직장어린이집을 설치하여야 할 사업주의 범위 등 직장어린이집의 설치 및 운영에 관한 사항은 「영유아보육법」에 따른다. <개정 2011. 6. 7.〉

③ 고용노동부장관은 근로자의 고용을 촉진하기 위하여 직장어린이집의 설치·운영에 필요한 지원 및 지도를 하여야 한다. <개정 2010. 6. 4., 2011. 6. 7.〉

④ 사업주는 직장어린이집을 운영하는 경우 근로자의 고용형태에 따라 차별해서는 아니 된다. <신설 2019. 8. 27.〉 [전문개정 2007. 12. 21.] [제목개정 2011. 6. 7.]

제21조의2(그 밖의 보육 관련 지원) 고용노동부장관은 제21조에 따라 직장어린이집을 설치하여야 하는 사업주 외의 사업주가 직장어린이집을 설치하려는 경우에는 직장어린이집의 설치·운영에 필요한 정보 제공, 상담 및 비용의 일부 지원 등 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2011. 6. 7.〉

[본조신설 2007. 12. 21.]

[영유아보육법]

제10조(어린이집의 종류) 어린이집의 종류는 다음 각 호와 같다. <개정 2011. 6. 7., 2011. 8. 4., 2016. 2. 3., 2017. 3. 14.〉 中

4. 직장어린이집 : 사업주가 사업장의 근로자를 위하여 설치·운영하는 어린이집(국가나 지방자치단체의 장이 소속 공무원 및 국가나 지방자치단체의 장과 근로계약을 체결한 자로서 공무원이 아닌 자를 위하여 설치·운영하는 어린이집을 포함한다) [전문개정 2007. 10. 17.] [제목개정 2011. 6. 7.]

제14조(직장어린이집의 설치 등) ① 대통령령으로 정하는 일정 규모 이상의 사업주는 직장어린이집을 설치하여야 한다. 다만, 사업장의 사업주가 직장어린이집을 단독으로 설치할 수 없을 때에는 사업주 공동으로 직장어린이집을 설치·운영하거나, 지역의 어린이집과 위탁계약을 맺어 근로자 자녀의 보육을 지원(이하 이 조에서 “위탁보육”이라 한다)하여야 한다. <개정 2011. 6. 7., 2014. 5. 20.〉

② 제1항 단서에 따라 사업장의 사업주가 위탁보육을 하는 경우에는 사업장 내 보육대상이 되는 근로자 자녀 중에서 위탁보육을 받는 근로자 자녀가 교육부령으로 정하는 일정 비율 이상이 되도록 하여야 한다. <개정 2008. 2. 29., 2010. 1. 18., 2011. 6. 7., 2014. 5. 20., 2023. 12. 26.〉

③ 제1항에 따른 어린이집의 설치 및 위탁보육에 필요한 사항은 교육부령으로 정한다. <신설 2014. 5. 20., 2023. 12. 26.〉 [전문개정 2007. 10. 17.] [제목개정 2011. 6. 7.]

자료: 국가법령정보센터

<https://www.law.go.kr/lslInfoP.do?lslSeq=265957&efYd=20250223#searchId1>

<https://law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%89%EB%82%A8%EB%85%80%EA%B3%A0%EC%9A%A9%ED%8F%89%EB%93%B1%EB%B2%95>

[https://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%89%EB%82%A8%EB%85%80%EA%B3%A0%EC%9A%A9%ED%8F%89%EB%93%B1%EB%B2%95 \(2025. 7. 14. 인출\)](https://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%89%EB%82%A8%EB%85%80%EA%B3%A0%EC%9A%A9%ED%8F%89%EB%93%B1%EB%B2%95)

영유아보육법 제14조에서는 ‘대통령령으로 정하는 일정 규모 이상의 사업장의 사업주는 직장어린이집을 설치하여야 한다’고 의무적인 규정을 두고 있으며, 시행령 제20조를 통해 ‘사업주가 직장어린이집을 설치하여야 하는 사업장은 상시 여성

근로자 300명 이상 또는 상시근로자 500명 이상을 고용하고 있는 사업장으로 한다'고 구체적인 설치 기준을 명시하고 있다. 또한, 이러한 규정에 따른 어린이집의 설치 및 위탁보육에 필요한 사항은 교육부령으로 정함을 명시하고 있다. 제44조의 2, 3에서는 직장어린이집 설치의무 미이행 사업장에 대한 이행명령과 이행강제금에 대한 내용을 기재하여 직장어린이집 미설치에 따른 조치에 대한 법적근거를 마련하였다.

남녀고용평등법 제21조에서는 직장어린이집의 설치에 관해 '사업주는 근로자의 취업을 지원하기 위하여 수유·탁아 등 육아에 필요한 어린이집(이하 "직장어린이집"이라 한다)을 설치하여야 한다'고 의무적으로 규정하고 있으며, '직장어린이집을 설치하여야 할 사업주의 범위 등 직장어린이집의 설치 및 운영에 관한 사항은 「영유아보육법」에 따른다'고 명시하고 있다. 또한, '고용노동부장관은 근로자의 고용을 촉진하기 위하여 직장어린이집의 설치·운영에 필요한 지원 및 지도를 하여야 한다'는 내용과, 제21조의 2에서의 '고용노동부장관은 제21조에 따라 직장어린이집을 설치하여야 하는 사업주 외의 사업주가 직장어린이집을 설치하려는 경우에는 직장어린이집의 설치·운영에 필요한 정보 제공, 상담 및 비용의 일부 지원 등 필요한 지원을 할 수 있다'의 내용을 통해 직장어린이집의 설치 및 운영과 관련된 국가적인 측면에서의 지원 내용을 담고 있다.

고용보험법 제26조에서는 '고용노동부장관은 피보험자등의 고용안정·고용촉진 및 사업주의 인력 확보를 지원하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 상담 시설, 어린이집, 그 밖에 대통령령으로 정하는 고용촉진 시설을 설치·운영하는 자에게 필요한 지원을 할 수 있다'고 명시하여 직장어린이집 설치에 대한 지원 관련 규정을 두고 있으며, 시행령 제38조를 통해 '고용노동부장관은 법 제26조에 따라 사업주가 단독이나 공동으로 설치·운영하는 어린이집의 운영비용 중 일부를 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지원할 수 있다', '고용노동부장관은 법 제26조에 따라 어린이집을 단독이나 공동으로 설치하려는 사업주나 사업주단체에 대하여 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 그 설치비용을 응자하거나 일부 지원할 수 있다'고 하며 고용노동부장관의 고용촉진 시설의 지원에 대한 내용을 규정하고 있다.

둘째, 보육시설로서의 설치·운영 기준은 영유아보육법 제14조와 시행령 제20조, 시행규칙 제4조의3, 제5~7조 등을 준수하며,셋째, 구체적인 설치·운영 규정

은 「고용노동부 예규 제233호(직장어린이집 등 설치·운영 규정)」에 마련되어 있다. 지원금 지급 기준과 신청 방법은 고용노동부 예규 및 고시에 구체화되어 있다. 넷째, 운영상의 실무 행정지침은 『보육사업안내』 및 근로복지공단 내부 지침에서 규정되어 있다.

2) 직장어린이집 설치 및 지원 규정

「고용노동부 예규 제233호(직장어린이집 등 설치·운영 규정)」는 근로자의 고용 안정 및 취업을 촉진하기 위한 직장어린이집의 설치 · 운영에 필요한 지원 및 지도, 공공직장어린이집 및 직장보육지원센터의 설치 · 운영에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. 직장어린이집의 설치 및 운영에 필요한 기준과 절차를 정함으로써 사업주 의무 이행과 보육서비스 질 제고를 목적으로 하는 것으로, 직장어린이집의 설치와 운영 지원에 관한 내용을 살펴보면 다음과 같다.

직장어린이집은 영유아보육법 상의 '직장어린이집'으로 정의되어 있으며, 남녀 고용평등법과 고용보험법 등에 의해 근로복지공단이 직접 건립하여 운영하는 '공공직장어린이집', 사업주단체가 참여 사업장 소속 근로자를 위하여 설치 · 운영하는 '공동직장어린이집', 그리고 대기업이나 지자체 등이 부지, 건물, 비용 등을 지원하여 자사 및 협력단체, 인근 중소기업의 자녀가 함께 이용하는 직장어린이집으로서 제시된 각 목의 요건을 충족하는 '상생형 직장어린이집'이 포함되어 있다.

〈표 II-1-2〉 직장어린이집 등 설치·운영 규정-고용노동부예규 제233호 제2조(정의)

제1장 총칙
제2조 정의
2. "직장어린이집"이란 「영유아보육법」 제10조제4호에 따른 어린이집을 말한다.
4. "공공직장어린이집"이란 직장어린이집 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 어린이집을 말한다. 가. 「남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조 및 「고용보험법」 제26조, 「고용보험법 시행령」 제38조제2항 및 제145조제4항에 따라 국가에서 위탁받아 「산업재해보상보험법」 제10조에 따른 근로복지공단 (이하 "공단"이라 한다)이 직접 건립하여 운영하는 어린이집 (이하 "일반 공공직장어린이집"이라 한다) 나. 「영유아보육법」 제10조 제3호에 따라 국가와 지방자치단체가 영세 중소기업, 비정규직 등 저소득 맞벌이 가구의 보육지원을 위해 중소기업 밀집지역 인근 거주지 또는 교통 요지 등에 직접 설치하고, 공단이 운영하는 공동 직장어린이집 (이하 "거점형 공공직장어린이집"이라 한다)
6. "공동직장어린이집"이란 사업주단체가 참여 사업장 소속 근로자를 위하여 설치 · 운영하는 어린이집으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 어린이집을 말한다. 가. 사업주단체(「고용보험법 시행령」 제12조에 따른 우선지원 대상 기업의 수가 2개 이상이면서, 전체 기업수의 100분의 600이상인 경우에만 해당한다)가 참여 사업장 소속 근로자를 위하여 설치 · 운영하는 어린이집(이하 "중소기업 공동직장어린이집"이라 한다)

- 나. 대규모기업 2개소 이상이면서, 가족의 중소기업 공동직장어린이집 요건을 충족하지 못한 사업주단체가 참여 사업장 소속 근로자를 위하여 설치·운영하는 어린이집(이하 "대규모기업 공동직장어린이집"이라 한다)
14. "상생형 직장어린이집"이란 대기업이나 지자체 등이 부지, 건물, 비용 등을 지원하여 자사 및 협력단체, 인근 중소기업의 자녀가 함께 이용하는 직장어린이집으로서 다음 각 목의 요건을 모두 충족하는 어린이집을 말한다.
- 가. 제26조제3항에 따라 지원대상자로 선정된 경우
- 나. 「고용보험법 시행령」제38조제4항에 따라 고용노동부장관이 정하는 운영비 지원대상자에 해당하는 경우

자료: 고용노동예규 제233호

II

직장어린이집의 설치비용 지원은 「고용노동부 예규 제233호(직장어린이집 등 설치·운영 규정)」 제2장 직장어린이집 설치비용 지원에 지원대상자(제26조), 지원금의 종류 및 기준(제27조), 지원신청(제29조)-시설설치비(교재교구비, 교체비 포함), 지원대상자 결정(제30조), 지원우선순위(제31조), 지원대상자 통지 등(제32조), 지원대상자의 시공 및 구매계약체결 등(제32조2), 지원금 지급신청(제33조), 지원금의 지급(제34조), 채권관리 및 부기등기(제35조), 지원결정의 취소(제36조), 투자기간연장(제37조), 변경사항 신고(제37조2), 지원금 지원시설의 운영(제37조3), 교재교구 폐기처분(제37조4), 확인 및 점검(제37조5), 지원금의 반환 및 회수(제38조), 사업계획의 수립(제39조) 등으로 상세히 제시되어 있다.

〈표 II-1-3〉 직장어린이집 등 설치·운영 규정-고용노동부예규 제233호 제26조(지원대상자)

제2장 직장어린이집 설치비용 지원

제2절 시설설치비용 지원

제26조(지원대상자) ① 「고용보험법 시행령」 제38조제5항에 따른 설치비용의 지원대상은 고용보험에 가입한 사업장의 사업주(고용보험에 가입한 사업장 2개 이상으로 구성된 사업주 단체의 대표사업주를 포함한다)로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자 중 공단이 정한 자로 한다.

1. 사업주 1명이 단독으로 직장어린이집을 설치하려는 경우(이하 "단독직장어린이집"이라 한다)
2. 사업주 2명 이상이 공동으로 직장어린이집을 설치하려는 경우(이하 "공동직장어린이집"이라 한다)
4. 중소기업 공동직장어린이집을 설치하려는 경우
5. 운영 중인 직장어린이집을 이전하거나, 시설을 확충하려는 경우
6. 운영 중인 직장어린이집을 개보수하려는 경우
7. 운영 중인 직장어린이집의 교재교구를 교체하려는 경우(이하 내용 생략)

자료: 고용노동예규 제233호

직장어린이집의 설치운영 지원에 대한 '의무운영기간' 등의 요건은 제35조 채권 관리 및 부기등기에 제시되어 있다. 공단은 지원금에 대한 채권 확보를 위해 지원금을 지급받을 자가 공단을 피보험자로 하여 보증보험 또는 금융기관의 지급보증 등에 가입하거나 공단 명의의 균저당권 설정을 하도록 하고 있으며, 지원금이 10

억 이하인 경우 5년에 해당하는 1,855일, 지원금이 10억을 초과하는 경우 7년에 해당하는 2,585일 동안 운영하도록 하고 있다.

〈표 II-1-4〉 직장어린이집 등 설치·운영 규정 고용노동부예규 제35조(채권관리 및 부기등기)

제35조(채권관리 및 부기등기) ① 공단은 지원금의 채권확보를 위하여 지원금을 지급받을 자(시설임차 비 제외)가 공단을 피보험자로 하여 보증보험 또는 금융기관의 지급보증 등에 가입하거나 공단 명의의 근저당권 설정을 하도록 하여야 한다.

② 제1항에 따라 보증보험 및 지급보증에 가입하는 경우 보험가입금액은 지원금액의 110%로 하며, 보험가입기간은 제33조제2항에 따른 척수금 또는 잔금 신청일부터 산정하되, 지원금액에 따라 다음 각 호와 같다. 다만, 척수금에 대한 보험가입기간은 잔금 신청 시 잔금에 대한 보험가입기간으로 조정하고, 잔금 신청일로부터 30일 이상 경과되어 지급되는 경우 또는 휴원 등의 사유로 지원시설의 정상운영이 불가한 경우에는 그 경과된 기간을 보험가입기간에 더한다.

1. 지원금이 10억 이하인 경우 1,855일
2. 지원금이 10억 초과인 경우 2,585일

③ 제1항에도 불구하고 지원금을 지급받을 자가 국가, 지방자치단체, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제3조에 따른 지방공기업 또는 그 밖에 정부가 출연한 법인인 경우(사업주단체에 참여한 경우를 포함한다.)하거나 국가나 지방자치단체 등에 준공과 동시에 지원시설이 기부되는 경우에는 제35조제1항의 보험가입과 근저당권 설정을 면제할 수 있다. 다만, 이러한 경우 해당 공공기관 및 지방공기업, 그 밖에 정부가 출연한 법인 및 국가나 지방자치단체가 별지 제10호 서식에 따른 지원금 지급획약서를 제출하여야 한다.

④ 별표2의 시설건립비, 시설매입비, 시설 개·보수비, 시설 전환비를 지원받아 부동산에 관한 소유권 등기를 할 때에는 관할 등기소에 별지 제11호서식을 제출하여 보조금이 지원된 부동산이라는 내용의 부기등기를 하여야 한다. 다만, 기부채납 등을 통해 국가 및 지방자치단체 등이 취득·관리하는 부동산의 경우에는 그러하지 아니한다.

자료: 고용노동부예규 제233호

또한 제35조에 따른 채권관리 기간 내에 제36조(지원결정의 취소) 어느 하나에 해당하는 경우 〈별표 3〉의 취소기준을 적용하여 지원결정의 전부 또는 일부를 취소하도록 명시하고 있다. 관련하여 ④ 공단은 지원대상자가 지원신청을 자진 철회한 경우 〈별표 3〉의 취소기준을 적용하여 그 지급금의 반환을 명할 수 있도록 하고 있다.

〈표 II-1-5〉 직장어린이집 등 설치·운영 규정 고용노동부예규 제36조(지원결정의 취소)

제36조(지원결정의 취소) ① 공단은 「보조금 관리에 관한 법률」 제30조, 제31조, 제33조에 따라 지원 대상자 또는 지원금을 지급받은 자가 제35조에 따른 채권관리 기간 내에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 별표 3의 취소기준을 적용하여 지원결정의 전부 또는 일부를 취소하여야 한다.

1. 거짓 신청이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원금을 지급받은 경우
2. 지원금을 다른 용도에 사용한 경우 (투자계획에 따라 투자하지 아니한 경우를 포함한다)
3. 제37조의3 제1항부터 제3항까지의 지원시설 운영기준을 위반한 경우
8. 별표2의 우선지원 대상기업 기준으로 지원받은 제26조제1항제2호 또는 제4호의 사업주단체의 6

개월 평균 우선지원 대상기업 사업장 소속 근로자의 보육영유아수가 사업주단체 전체 보육영유아수의 100분의 20 이하인 경우

9. 제26조제1항제2호 또는 제4호에 따라 지원받은 자가 해당 직장어린이집을 운영하면서 고의로 우선지원 대상기업 사업장 소속 근로자의 영유아의 어린이집 이용을 곤란하게 하였다고 공단이 인정하는 경우

② 공단은 「보조금 관리에 관한 법률」 제35조 및 제35조의 2에 따라 지원대상자 또는 지원금을 지급받은 자가 제35조에 따른 채권관리 기간 내에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 별표 3의 취소기준을 적용하여 지원결정의 전부 또는 일부를 취소하여야 한다.

1. 공단의 승인 없이 지원받은 시설에 대하여 다음 각 목의 행위를 한 경우

가. 지원시설을 보육시설 외의 용도로 사용하는 경우

나. 지원시설(비품을 포함한다)을 양도, 대여, 매매하는 경우

다. 지원시설(비품을 포함한다)을 담보로 제공하는 경우

라. 지원시설을 폐원하거나, 지원대상자가 폐업하여 지원시설을 정상적으로 운영하지 못하는 경우

2. 제35조제4항에 따른 부기등기 의무를 위반한 경우

③ 공단은 고용보험법 제35조에 따라 지원대상자 또는 지원금을 지급받은 자에게 잘못 지급된 지원금이 있으면 별표 3의 취소기준을 적용하여 그 지급금의 반환을 명할 수 있다.

④ 공단은 지원대상자가 지원신청을 자진 철회한 경우 별표 3의 취소기준을 적용하여 그 지급금의 반환을 명할 수 있다. (이하 내용 생략)

자료: 고용노동예규 제233호

제38조(지원금의 반환 및 회수)를 통해 지원금을 지급받은 자가 제36조제1항에 따라 지원결정이 취소된 경우에는 별표 3 및 제36조제2항에 따라 반환이 결정된 금액에 대한 취소결정을 통보 받은 날부터 30일 이내에 일시금으로 반환하여야 하도록 하고 있다(설치비용 지원에 따른 의무운영기간의 준수 및 자진 철회 등에 따른 지원금 반환/회수의 유관 내용이 있는지 살펴볼 필요가 있다).

〈표 II-1-6〉 직장어린이집 등 설치·운영 규정 고용노동부예규 제38조(지원금의 반환 및 회수)

제38조(지원금의 반환 및 회수) ① 제34조에 따라 지원금을 지급받은 자가 제36조제1항에 따라 지원결정이 취소된 경우에는 별표 3 및 제36조제2항에 따라 반환이 결정된 금액에 대한 취소결정을 통보 받은 날부터 30일 이내에 일시금으로 반환하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 반환회수 등에 관하여는 고용보험법시행령 제56조제2항·제3항에 따른 「고용안정사업 지원금 부정수급 방지업무 처리규정」을 준용한다.

③ 공단은 제1항에 따른 반환기한까지 지원금을 반환하지 않은 사업주에게 「고용보험법」제106조, 「보험료징수법」제27조에 따라 납부기한(독촉장 발급일부터 10일 이상의 여유가 있도록 하여야 한다)을 정하여 독촉장을 발급하여야 하며, 납부 의무자는 반환기한 다음 날부터 반환일까지의 기간에 대하여 「국세기본법 시행규칙」제19조의3에 따른 이자를 포함하여 반환하여야 한다.

(중략)

⑥ 공단은 시설설치비 지원 및 회수 실적을 매분기 종료 후 다음 달 20일까지 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

자료: 고용노동예규 제233호

그밖에 예규 제3장에는 직장어린이집 인건비와 운영비 지원에 대한 내용을 담고 있다. 여기에는 지원대상자(제40조), 지원제외(제41조), 직장보육교사 등 인건비 지원(제42조), 상생형 직장어린이집 긴급돌봄 인건비 지원(제42조4), 중소기업 직장어린이집 운영비 지원(제43조), 상생형 직장어린이집 긴급돌봄 운영비 지원(제43조2), 지원결정의 취소(제43조3), 지원금의 반환 및 회수(제43조4), 지원금 지원 시설의 운영(제43조5), 확인 및 점검(제43조6) 등의 내용이 포함되어 있다.

제4장에서는 공공복지시설 설치·운영으로, 공공직장어린이집의 운영과 설치에 대한 내용을 담고 있다. 공공직장어린이집의 설치(제44조), 건립계획의 수립(제45조), 건립지역 선정위원회 운영(제46조)에서부터 입소순위(제50조), 입소자 선정(제51조), 공공성 확대(제52조)의 내용으로 구성되어 있다.

그밖에 직장보육지원센터 운영에 대한 내용을 담고 있다.

직장어린이집 시설 설치비 지원금의 종류와 용도, 지원기준의 상세내용은 예규 <별표 1, 2>에 다음과 같이 제시되어 있다.

〈표 II-1-7〉 직장어린이집 시설 설치비 지원금의 종류 및 용도(제27조 관련) – 별표 1

지원금의 종류	지원금의 용도
시설 건립비	1. 직장어린이집 설치를 목적으로 한 신축, 증축 및 개축에 소요되는 비용 2. 시설물에 종속된 설비비·비품비 3. 우선지원 대상기업 사업주(사업주단체)인 경우 제35조에 따른 채권확보를 위한 수수료 ※ 토지매입비는 제외
시설 매입비	1. 직장어린이집 설치를 목적으로 한 제3자의 건물 매입에 소요되는 매입비 2. 우선지원 대상기업 사업주(사업주단체)인 경우 제35조에 따른 채권확보를 위한 수수료 ※ 토지매입비는 제외
시설 임차비	직장어린이집 운영을 목적으로 한 건물 임차에 소요되는 월세 ※ 임차보증금은 제외
시설 개·보수비	1. 직장어린이집의 개·보수에 소요되는 비용 2. 시설물에 종속된 설비비·비품비 3. 우선지원 대상기업 사업주(사업주단체)인 경우 제35조에 따른 채권확보를 위한 수수료
시설 전환비	1. 소유건물, 매입, 임차건물을 직장어린이집으로 시설구조를 변경하는데 소요되는 비용 2. 보육 영유아수 증가 등에 따라 기존 시설을 확충하거나 이전하는데 소요되는 설치비용 3. 시설물에 종속된 설비비·비품비 4. 우선지원 대상기업 사업주(사업주단체)인 경우 제35조에 따른 채권확보를 위한 수수료
교재 교구비 (교체비)	1. 영유아보육에 필요한 교재교구 구입에 소요되는 비용 2. 그 밖에 영유아보육에 필요한 비품 구입에 소요되는 비용 3. 우선지원 대상기업 사업주(사업주단체)인 경우 제35조에 따른 채권확보를 위한 수수료

자료: 고용노동예규 제233호 직장어린이집 등 설치·운영 규정 [별표 1]

〈표 II-1-8〉 직장어린이집 시설 설치비 지원금의 지원기준(제27조 관련) - 별표 2

구분	설치형태		지원금 종류	지원한도	지원기준 및 비율	
대규모 기업	단독		시설전환비	3억원	소요비용의 60% 소요비용의 80%)	
	공동 (제2조제6호나)			6억원		
우선지원 대상기업	단독		시설전환비 시설건립비 (시설매입비2))	4억원	소요비용의 90% (시설매입비: 소요비용의 40%)	
	공동 (제2조 제6호 가)	우선지원 대상기업 2~4개소인 사업주단체		10억원		
		우선지원 대상기업 5개소 이상인 사업주단체		20억원		
	공 통		시설 개·보수비	1억원	소요비용의 80%	
			시설임차비3)	3억원4)		
대규모 기업	공 통		교재교구비 (교체비)	5천만원 (3천만원)	소요비용의 60% 소요비용의 80%)	
우선지원 대상기업				7천만원 (3천만원)	소요비용의 90%	

주: 1) 영아전담어린이집 또는 장애아전문어린이집의 경우에 한함

2) 토지매입비 제외

3) 임차보증금 제외, 실제 사업주가 지출한 시설임차비에 한함

4) 당해연도 1월부터 12월까지의 지원금 총액 한도

자료: 고용노동예규 제233호 직장어린이집 등 설치·운영 규정 [별표 2]

나. 지원금에 따른 의무운영기간 부여 사례

정부는 보조금을 지원할 때 일정 기간 해당 목적에 맞게 시설·물품을 운영하도록 의무기간을 설정하고 있다. 이는 보조금이 지속적으로 목적에 맞게 활용되도록 하고 공공성을 확보하기 위한 조치이다. 국가나 지자체가 지원하는 보조금과 의무기간 설정의 예를 살펴보았다.

첫째, 전기자동차 구매 보조금의 사례가 있다.

환경부에서는 전기자동차 구매 보조금을 지급하는 경우 최소 2년간 차량을 소유 및 운영해야 하며, 기간 내 등록 말소나 해외 수출(8년 이내)을 금지하고 있다(「대기환경보전법 시행규칙」 제79조의4).

[그림 II-1-1] 국가 보조금 지원에 따른 의무기간 부여의 사례: 저공해자동차의 경우

[대기환경보전법 시행규칙]

제79조의4(배출가스저감장치 등의 관리) ① 법 제58조제4항에 따라 환경부장관이 의무운행 기간을 설정할 수 있는 범위는 다음 각 호의 구분에 따른다.

1. 법 제58조제3항제1호에 따라 경비를 지원받은 경우: 8년
2. 법 제58조제3항제1호의2 · 제3호 · 제4호 및 제6호에 따라 경비를 지원받은 경우: 2년
- ② 법 제58조제10항에 따른 지원금액의 회수기준은 <별표 21의2>와 같다.

또한 의무기간 이내 폐차나 등록 말소를 했을 경우 해외수출 목적이냐 다른 경우이냐에 따라 다른 회수율을 적용하여 지원 보조금을 법에 근거하여 환수조치도록 하고 있다. 다음의 <표 II-1-9>를 보면, 전기자동차를 의무기간 동안 사용하지 않고 기간 종료 이전 등록말소를 했을 경우의 회수율을 구체적으로 제시하고 있다.

<표 II-1-9> 지원금 회수 기준 사례: 대기환경보전법 시행규칙 별표 21-2

수출 목적으로 등록 말소 경우		그 외의 경우	
보조금을 지급받은 저공해 자동차의 사용기간	보조금 회수율(%)	보조금을 지급받은 저공해 자동차의 사용기간	보조금 회수율(%)
6개월 미만	70	3개월 미만	70
6개월 이상 12개월 미만	65	3개월 이상 6개월 미만	65
12개월 이상 18개월 미만	60	6개월 이상 9개월 미만	60
18개월 이상 24개월 미만	55	9개월 이상 12개월 미만	55
24개월 이상 30개월 미만	50	12개월 이상 15개월 미만	50
30개월 이상 36개월 미만	40	15개월 이상 18개월 미만	40
36개월 이상 48개월 미만	30	18개월 이상 21개월 미만	30
48개월 이상 60개월 미만	20	21개월 이상 24개월 미만	20
60개월 이상 96개월 미만	20	24개월 이상 96개월 미만	0

두 번째는 전기차 충전시설 설치 보조금을 들 수 있다.

환경부의 지원을 받아 설치한 충전시설은 최소 5년 이상 운영해야 하며, 5년 이내 철거하거나 운영하지 않을 경우 지원금의 일부 또는 전부를 환수하고 있다.

셋째, 국고보조금 지원으로 취득한 중요 자산에 대해서는 사용 의무 기한이 있고 기간 미준수 시 제재 조치가 있다.

정부 보조금으로 취득한 자본재(부동산·선박·항공기 등)는 10년, 기타 기계·장비 등은 5년 동안 목적에 맞게 사용해야 하며, 이 기간 내 용도를 변경하거나 처분

하면 보조금 반환 명령 등 제재 조치를 받게 된다(각 부처 국고보조금 관리지침 참조).

넷째, 지방자치단체 투자유치 보조금의 경우를 들 수 있다.

지방정부가 기업 유치를 위해 제공한 보조금은 최소 5년간 해당 사업을 유지하도록 요구하며, 이 기간 내 철수하거나 사업을 축소하면 지원금 환수 및 지원 제한 등 불이익을 부과하고 있다(각 지자체 투자유치 지원 조례 참조).

그 외에, 정부 보조금을 환수한 사례들도 있다. 사회복지시설이나 국공립 어린이집이 목적 외 용도로 사용되거나 조기 폐쇄 시 지원금을 환수하고 있고 (보건복지부 「사회복지시설 관리지침」 제45조), 고용장려금의 경우에도 채용된 인력을 일정 기간 고용 유지하지 않을 경우 지급액을 반환 조치하고 있다(「고용보험법 시행령」 제28조의2).

2. 직장어린이집 현황

가. 직장어린이집 설치 현황

전체 어린이집의 수는 2024년 27,387개소로 2023년 대비 5.41% 감소하였다. 2019년도부터 전체 어린이집의 수는 지속적으로 감소하고 있으며, 이는 2014년 43,742개소로 정점을 기록한 이후, 계속하여 감소하는 추세이다.

설립주체에 따라 살펴보면, 2023년 대비 국공립어린이집만 21.4%에서 23.8%로 그 수가 증가하였고, 이외 사회복지법인 어린이집, 법인·단체 등 어린이집, 민간 어린이집, 가정어린이집, 협동어린이집, 직장어린이집은 그 수가 모두 감소하였다. 직장어린이집은 2019년 이후 지속적으로 증가해 왔으나, 2023년 1,308개소에서 2024년 1,305개소로 처음 그 수가 소폭 감소하였다. 그러나 전체 어린이집 대비 직장어린이집이 차지하는 비율은 2023년 4.5%에서 2024년 4.8%로 오히려 상승하였다.

〈표 II-2-1〉 어린이집 유형별 설치 현황

단위: 개소(%)

구분	전체	국공립	사회복지법인	법인단체	민간	가정	직장	협동
2024	27,387 (100.0)	6,521 (23.8)	1,171 (4.3)	507 (1.9)	8,181 (29.9)	9,586 (35.0)	1,305 (4.8)	116 (0.4)
2023	28,954 (100.0)	6,187 (21.4)	1,206 (4.1)	551 (1.9)	8,886 (30.7)	10,692 (36.9)	1,308 (4.5)	124 (0.4)
2022	30,923 (100.0)	5,801 (18.8)	1,254 (4.1)	610 (2.0)	9,726 (31.5)	12,109 (39.2)	1,291 (4.2)	132 (0.4)
2021	33,246 (100.0)	5,437 (16.4)	1,285 (3.9)	640 (1.9)	10,603 (31.9)	13,891 (41.8)	1,248 (3.8)	142 (0.4)
2020	35,352 (100.0)	4,958 (14.0)	1,316 (3.7)	671 (1.9)	11,510 (32.6)	15,529 (43.9)	1,216 (3.4)	152 (0.4)
2019	37,371 (100.0)	4,324 (11.5)	1,343 (3.6)	707 (1.9)	12,568 (33.6)	17,117 (45.8)	1,153 (3.1)	159 (0.4)

자료: 보건복지부(각 년도), 보육통계. (2024. 12. 31 기준)

한국사회보장정보원 https://www.ssis.or.kr/lay1/bbs/S1T925C927/A/121/view.do?article_seq=12592&cpage=2&rows=10&condition=A.TITLE&keyword= (2025. 7. 14 인출)

나. 직장어린이집 이용 현황

1) 직장어린이집 정원충족률

2024년 기준 어린이집의 정원은 1,340,087명, 현원은 941,303명으로 전체 어린이집의 정원충족률은 70.2%정도 수준이다. 설립유형별로 살펴보면, 국공립어린이집이 78.2%로 가장 높은 충족률을 보이고 있으며, 사회복지법인 어린이집이 50.4%로 가장 낮은 충족률을 보이고 있다. 직장어린이집은 63.1%정도로 다른 유형의 어린이집들에 비해 비교적 높지 않은 정원충족률을 보이고 있다.

〈표 II-2-2〉 어린이집 정원·현원 현황

단위: 명(%)

구분	전체	국공립	사회복지법인	법인단체	민간	가정	직장	협동
정원 (A)	1,340,087 (100.0)	374,641 (27.96)	99,948 (7.46)	35,456 (2.65)	547,612 (40.86)	180,680 (13.48)	97,885 (7.3)	3,865 (0.29)
현원 (B)	941,303 (100.0)	293,049 (31.13)	50,377 (5.35)	20,778 (2.21)	373,524 (39.68)	139,172 (14.79)	61,741 (6.56)	2,662 (0.28)
총족률 (B/A)	70.2	78.2	50.4	58.6	68.2	77.0	63.1	68.9

자료: 보건복지부(2024). 보육통계.

지역별로도 직장어린이집 정원총족률에 차이가 나타났는데, 가장 높은 지역은 인천으로 정원 76,831명 대비 현원 57,610명으로 75.0%의 총족률을 보였고, 경기도 74.4%, 울산 73.1% 등 순이었다. 가장 낮은 지역은 전북으로 정원 45,507명 대비 현원 28,902명으로 63.5%의 총족률을 보였으며, 그 위로는 경북 63.7%, 전남 64.1% 순이었다.

2) 직장어린이집 인가 및 운영 현황

김은설 외(2024)에서 분석한 자료에 따르면, 2024년 5월 기준 전체 직장어린이집의 인가연도는 2015~2019년이 38.9%로 가장 많았고, 2010년~2014년 23.2%, 2005~2009년 8.7%, 2000년~2004년 4.8% 등의 순으로 나타났다. 설치유형에 따라 살펴보면, 단독 설치가 78.9%로 가장 많았으며, 공동설치 15.1%, 공모형설치 6.0% 순으로 나타났다. 업종은 민간이 54.2%로 가장 많았으며, 국가기관 27.0%, 지자체 11.5%순으로 나타났다. 운영형태는 법인/단체 위탁이 62.5%로 다수였으며 개인위탁 16.5%, 직영 11.1%, 대학위탁 9.9% 순으로 나타났다(김은설 외, 2024; 39).

〈표 II-2-3〉 직장어린이집 정원, 현원, 정원 충족률별 기관 수(2024)

단위: 개소(%)

구분	기관 수	비율
전체	1,305	(100.0)
정원		
30명 미만	149	(11.4)
30~49명	446	(34.2)
50~99명	476	(36.5)
100~199명	160	(12.3)
200명 이상	74	(5.7)
현원		
10명 미만	151	(11.6)
10~29명	750	(57.5)
30~49명	283	(21.7)
50~79명	61	(4.7)
80~199명	33	(2.5)
200명 이상	27	(2.1)
정원 충족률		
10% 미만	21	(1.6)
10~30% 미만	168	(12.9)
30~50% 미만	265	(20.3)
50~70% 미만	409	(31.3)
70~90% 미만	328	(25.1)
90% 이상	114	(8.7)

자료: 김은설·이윤진·조미라·윤지연(2024). 미래사회 대응을 위한 직장어린이집 운영환경 개선방안, p. 39 〈표 II-2-6〉.

3. 직장어린이집의 특징¹⁾

직장어린이집의 운영 현황과 주요 특성을 2024년 전국보육실태조사 자료를 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

1) 양미선 외(2024). 2024년 전국보육실태조사-어린이집 조사 보고서(교육부·육아정책연구소) 내용 참조.
- 조사에 참여한 전체 어린이집(n=3,058)의 유형별 분포는 가정어린이집 35.6%, 민간어린이집 30.4%, 국공립어린이집 23.1%, **직장어린이집 4.8%(n=147)**, 사회복지법인 4.2%, 법인·단체등 1.9%임.

가. 직장어린이집 운영 및 이용 개요

1) 직장어린이집 이용률 및 이용아동 특성

전체 어린이집 수는 2024년 말 기준 27,387개소로 2014년 이후 감소 추세가 이어지는 가운데, 어린이집 이용 아동 수는 2024년 말 기준 941,303명으로 집계되었다. 직장 어린이집 이용 아동은 61,741명, 6.6%로 나타났다. 정부의 국공립어린이집 확충과 직장어린이집 미이행 사업장 공표 등 공보육 이용 정책의 추진으로, 직장어린이집이 전체 어린이집에서 차지하는 비율과 기관수가 2020년 3.4%(1,216개소)에서 2024년 4.8%(1,305개소)로 증가하였으며, 영유아 이용률은 2020년 5.3%(66,041명)에서 2024년 6.6%(61,741명)로 증가하였다. 다만 직장어린이집을 이용하는 전체 아동 규모는 소폭 감소하였다.

직장어린이집 이용 아동의 연령별 분포는 <표 II-3-1>과 같다. 전체 어린이집의 연령별 분포와 비교하여 0세아 이용이 상대적으로 적고, 3~5세 유아의 분포가 좀 더 많은 특성을 보인다.

<표 II-3-1> 보육아동 연령 분포: 2024년

구분	단위: %(명)							
	0세	1세	2세	3세	4세	5세	6세 이상	계 (수)
전체	12.7	24.3	27.0	13.5	11.2	10.8	0.5	100.0 (941,303)
직장	6.1	21.8	24.2	19.2	15.1	13.5	0.1	100.0 (61,741)

자료: 교육부(2024). 보육통계.

양미선 외(2024). 2024년 전국보육실태조사-어린이집조사. 교육부·육아정책연구소, p. 61.

한편, 어린이집을 이용하는 다문화가족 아동은 2024년 말 기준 전체 10,968명으로 1.2%를 차지한다. 직장어린이집에 다니는 다문화아동은 전국 193명으로 1.8%의 아동이 직장어린이집에 다니고 있는 것으로 나타났다.

2) 보육교직원 수

어린이집에서 근무하는 보육교직원(원장, 보육교사, 조리원 등)은 2024년 말 기준 총 297,067명으로, 감소세가 지속되고 있다. 직장어린이집의 교직원은 22,059명(7.4%)으로 직장 어린이집과 국공립 어린이집은 기관수가 증가하면서 보육교직원 수도 증가하였다.

3) 어린이집 소재지역, 설립유형 및 설치·운영 주체

2024 전국보육실태조사 어린이집조사에 참여한 직장어린이집은 대도시에 45.5%로 가장 많이 분포하였으며, 중소도시 34.1%, 농어촌지역 20.4%로 나타났다. 어린이집 규모별로는 20명이하 30.6%, 21~39명 26.5%, 40~79명 27.9%, 80명이상 15.0%로 나타났다.

(1) 직장어린이집 설치

직장어린이집의 설치 방식을 살펴보면, ‘단독 설치’가 76.0%로 가장 많았고, 그 다음으로 ‘일반 공동 설치’ 14.1%, ‘정부청사 설치’ 7.0%, ‘상생형 공동 설치’ 3.0%로 나타났다. 소재지에 따라 농어촌 지역일수록 단독 설치가 많고, 도시지역일수록 일반 공동 설치 방식이 상대적으로 많았다. 어린이집 규모별로도 ‘단독 설치’가 다수를 차지하지만, 21~39명 규모에서는 ‘일반 공동’과 ‘정부청사 설치’ 방식이 상대적으로 많았다. ‘상생형 공동 설치’는 하위특성별로 5% 내외로 나타났다.

〈표 II-3-2〉 직장어린이집 설치 방식

구분	단독	일반 공동	상생형 공동	정부청사	기타	계(수)	단위: %(개소)
							X ² (df)
전체	76.0	14.1	3.0	7.0	-	100.0(147)	
소재지							
대도시	70.1	21.3	2.2	6.4	-	100.0(67)	
중소도시	78.5	8.1	3.7	9.7	-	100.0(50)	7.4(6)
농어촌	84.8	7.7	3.5	3.9	-	100.0(30)	
어린이집 규모							
20명 이하	79.9	12.6	5.8	1.8	-	100.0(45)	
21~39명	70.4	19.6	-	10.0	-	100.0(39)	8.0(9)
40~79명	75.9	11.0	4.3	8.9	-	100.0(41)	
80명 이상	78.1	12.9	-	9.0	-	100.0(22)	

자료: 양미선 외(2024). 2024년 전국보육실태조사-어린이집조사. 교육부·육아정책연구소, p. 85.

(2) 직장어린이집 운영 주체

직장어린이집의 운영 주체는 전문운영기관이 59.6%로 가장 많았으며, 그 다음으로 개인 운영 16.1%, 직영 운영 10.8%, 학교법인 7.7%, 사회복지법인 4.3% 순

으로 나타났다. 이전 조사와 비교하여 직영과 학교법인은 점차 줄고, 사회복지법인과 전문운영기관은 증가하는 추세를 보였다. 하위특성별로도 전문운영기관이 다수를 차지하는 가운데, 도시지역일수록 전문운영기관, 농어촌 지역일수록 개인이 운영 주체라고 응답한 비율이 높았다. 재원 규모에 따라서는 규모가 클수록 학교법인이 운영하는 비율이 높게 나타났다.

〈표 III-3-3〉 직장어린이집 운영 주체

단위: % (개소)

구분	직영	학교법인	사회복지 법인	전문운영기관	개인	기타	계(수)	$\chi^2(df)$
전체	10.8	7.7	4.3	59.6	16.1	1.5	100.0(147)	
소재지								
대도시	9.7	10.9	4.1	62.8	9.8	2.8	100.0(67)	
중소도시	12.6	4.8	5.9	57.8	18.2	0.7	100.0(50)	8.1(10)
농어촌	10.0	5.3	2.3	55.4	26.9	-	100.0(30)	
어린이집규모								
20명 이하	15.4	4.2	5.3	61.0	14.2	-	100.0(45)	
21~39명	9.3	7.4	5.2	62.5	14.5	1.2	100.0(39)	8.5(15)
40~79명	11.3	8.3	3.1	52.3	22.3	2.8	100.0(41)	
80명 이상	2.8	14.4	3.2	65.1	11.6	2.9	100.0(22)	
2021년 조사	14.4	9.3	3.0	53.3	15.3	4.6	100.0(121)	
2018년 조사	14.8	10.9	2.8	49.0	17.8	4.8	100.0(289)	

자료: 양미선 외(2024). 2024년 전국보육실태조사-어린이집조사. 교육부·육아정책연구소, p. 86.

(3) 직장어린이집 이용 개방

직장어린이집을 지역 주민 자녀 등에게 개방하고 있는지 여부와 개방 시 정원 대비 비율을 조사하였다. 그 결과, 보육실태조사에 참여한 직장어린이집 중 24.7% 가 지역 주민 자녀에 입소를 허용하고 있었으며, 하위특성별로는 중소도시 지역, 40~79명 규모 어린이집에서 개방하는 비율이 상대적으로 높았다.

지역 주민 자녀에게 개방하는 규모는 정원 대비 평균 33.1%로 나타났다. 구간별로 정원 대비 15%미만이 23.3%, 15~30%미만 22.5%, 45~60%미만 20.5%의 순으로 나타났다. 하위특성별로 통계적 유의성은 나타나지 않았으나 농어촌 지역에서, 그리고 어린이집 규모가 작을수록 지역 주민 자녀에 개방하는 정도가 높았다.

〈표 II-3-4〉 직장어린이집 개방 여부 및 정도

단위: %(개소)

구분	개방 여부 예 (수)	지역 주민 비율						
		15% 미만	15~30 %미만	30~45 %미만	45~60 %미만	60% 이상	평균	표준 편차 (수)
전체	24.7 (147)	23.3	22.5	20.1	20.5	13.5	33.1	22.0 (36)
소재지								
대도시	25.6 (67)	24.1	26.2	16.1	16.9	16.6	32.5	23.3 (17)
중소도시	27.0 (50)	19.5	25.3	25.0	18.8	11.4	32.9	20.6 (14)
농어촌	18.9 (30)	29.9	4.8	20.4	35.6	9.3	35.2	25.0 (6)
$\chi^2(df)/F$	0.6(2)			-			0	
어린이집규모								
20명 이하	26.7 (45)	21.5	15.3	13.4	33.9	15.8	39.0	24.2 (12)
21~39명	24.8 (39)	20.9	18.2	30.6	4.1	26.3	34.5	23.7 (10)
40~79명	29.2 (41)	20.9	27.5	22.7	25.0	3.8	31.0	18.4 (12)
80명 이상	12.2 (22)	51.3	48.7	-	-	-	10.7	11.5 (3)
$\chi^2(df)/F$	2.0(3)			-			1.3	

자료: 양미선 외(2024). 2024년 전국보육실태조사-어린이집조사. 교육부·육아정책연구소, p. 86.

나. 직장어린이집 건물 및 설비

직장어린이집의 건물 특성과 관련하여 건물의 형태와 층수/면적, 시설·설비와 건물 소유 형태, 시설관리 현황(개보수, 증개축)에 대해 살펴보았다.

1) 건물 형태, 건물 층수, 면적

보육통합정보시스템 자료에 의하면, 보육실태조사에 참여한 직장어린이집은 어린이집 건물 형태가 41.5%로 가장 많았으며 그 다음으로 직장 사옥이 38.8%로 많았다.

〈표 II-3-5〉 건물 형태

단위: %(개소)

구분	단독 건물	아파트	관리동	상가 건물	종교 시설	공공시설 복합	직장 사옥	보육시설 전용	연립	기타	(수)
전체	2.2	32.3	25.1	2.8	1.9	3.2	1.9	30.4	0.4	3.1	(3,058)
직장	1.4	5.4	1.4	5.4	-	2.7	38.8	41.5	-	8.2	(147)

자료: 사회보장정보원(2024). 어린이집 일람현황(2024년 7월말 기준).

양미선 외(2024). 2024년 전국보육실태조사-어린이집조사. 교육부·육아정책연구소, p. 99.

조사에 참여한 직장어린이집의 건물 층수는 1층을 사용한다는 비율이 38.1%로 가장 많았으며, 다음으로 2층, 3층, 4층, 5층 이상 순으로 사용하고 있는 것으로 나타났다. 직장어린이집의 특성상 5층 이상에 위치하는 비율이 8.2%로 나타났으며, 전체 어린이집과 비교하여 2층 이상에 위치한 곳이 많은 것으로 나타났다.

〈표 II-3-6〉 건물 층수

단위: %(개소)

구분	지하2층	지하1층	1층	2층	3층	4층	5층 이상	계(수)
전체	-	0.4	63.9	17.5	9.9	5.5	2.8	100.0(3,058)
직장	-	-	38.1	26.5	17.0	10.2	8.2	100.0(147)

자료: 사회보장정보원(2024) 어린이집 일람현황(2024년 7월말 기준).

양미선 외(2024). 2024년 전국보육실태조사-어린이집조사. 교육부·육아정책연구소, p. 100.

직장어린이집의 실내외 공간을 조사한 결과, 보육실 면적은 아동 1인당 평균 4.0m^2 로 전체 어린이집의 보육실 평균 면적보다 넓었으며, 어린이집 유형 중 가장 넓은 면적을 갖고 있는 것으로 나타났다. 실내놀이터는 아동 1인당 평균 1.4m^2 로 전체 평균 면적보다 다소 넓었으나, 실외놀이터는 평균 2.8m^2 로 전체 평균보다 적은 것으로 나타났다. 실외놀이터의 면적은 기업 건물에 위치하는 특성이 일부 반영된 것으로 보인다.

〈표 II-3-7〉 영유아 1인당 면적

단위: m^2 (개소)

구분	보육실			실내놀이터			실외놀이터		
	평균	표준 편차	(수)	평균	표준 편차	(수)	평균	표준 편차	(수)
전체	3.6	1.1	(3,058)	1.0	2.0	(177)	3.0	5.6	(713)
직장	4.0	1.3	(147)	1.4	0.8	(26)	2.8	1.8	(64)

자료: 사회보장정보원(2024). 어린이집 일람현황(2024년 7월말 기준).

양미선 외(2024). 2024년 전국보육실태조사-어린이집조사. 교육부·육아정책연구소, p. 101.

직장어린이집의 옥상놀이터 면적은 1인당 평균 1.9m^2 , 인근놀이터는 9.5m^2 , 전체 대지 면적은 14.3m^2 로, (인근놀이터를 제외한) 옥상놀이터, 대지 면적에서 아동 1인당 평균이 전체 어린이집과 비교하여 넓은 것으로 나타났다.

2) 시설·설비

시설·설비 현황을 살펴보면, 직장어린이집은 놀이터(옥외, 실내, 옥상 등)와 식당, 도서관, 양호실, 강당, 교사실/원장실의 제반 시설(화장실/급배수시설, 비상재해대비시설 포함)에서 전체 어린이집 평균에 비해 설치율이 높게 나타났다. 디지털 기기에서도 교육용 컴퓨터/노트북과 태블릿 PC, 전자칠판과 인공지능 스피커/로봇, 스마트알림장, 전자출결 기기 등의 보유 비율이 상대적으로 높았다.

직장어린이집은 휠체어 접근 공간의 확보와 엘리베이터 및 리프트, 안전설비(안전봉 등), 화장실 편의시설과 경사로, 문턱 없는 통로, 자동문 등의 장애 영유아를 위한 시설·설비와 보유 비율도 상대적으로 높았다.

주요 시설·설비의 설치 현황을 살펴보면, 직장어린이집은 교사실과 실내놀이터의 설치가 전체 어린이집과 비교하여 상대적으로 많았으며, 비상재해대비시설의 경우 2개 이상의 내부 직통계단과 간이 스프링클러, 자동화재탐지설비, 피난기구 등의 설비 비율이 상대적으로 높았다. 이로써 직장어린이집의 시설 설치 현황이 전반적으로 면적이 넓고 해당시설의 구비가 우수함을 알 수 있다. 다만 사옥에 위치하는 경우가 있어 실외놀이터의 면적이 상대적으로 적게 산출되었다.

3) 건물 소유/임차, 개보수/증개축 현황

직장어린이집의 건물 소유 및 임대 형태는 자가 55.6%, 무상임대 21.1%, 기타 15.3%, 월세 7.0%, 전세 1.0%로 조사되었다. 전체 어린이집의 평균에 비해 자가와 무상임대, 기타에 해당하는 비율이 상대적으로 높고 전·월세의 비중이 낮았다.

직장어린이집의 최근 3년(2021~2023) 개보수 실시 비율이 29.4%, 증개축 공사의 실시는 4.6%로 나타났다. 직장어린이집의 개보수 사유는 어린이집의 노후화 개선 73.7%, 시설 안전 강화 57.8%로 나타났다.

첫째, 개보수를 실시한 경우(n=43) 공사비에 대해 정부지원금을 받은 비율은 14.9%로 전체 평균에 비해 낮았으며, 지원금을 받은 경우(n=6) 평균 금액은 약 1,105만원으로 조사되었다. 기타 단체로부터 개보수 공사비를 지원받은 비율은 18.6%로 전국 평균(4.7%)에 비해 높았으며, 지원받은 금액(n=8)은 평균 약 5,289만원이었다.

직장어린이집의 개보수 비용을 어린이집 운영비(시설비, 적립금 등)를 활용한 비율은 52.4%로 전체 평균(51.9%)과 비슷한 수준이었다. 개보수 비용 자부담(개인용자 등의 차입금) 비율은 6.1%로 전체 평균(21.6%)보다 낮았으며, 운영비 지출 금액은 평균 약 4,467만원(n=23)으로 전체 평균(1,236.6만원) 공사비 지출보다 높은 수준이었다. 직장어린이집의 운영주체(기업, 재단)에 의한 비용 지원이 상대적으로 많으며, 전반적으로 개보수 공사비 규모가 큼을 알 수 있다.

〈표 II-3-8〉 개보수 공사 정부지원금 및 정부보증융자 지원 비율 및 지원 금액

단위: %, 만원(개소)

구분	정부지원금			정부보증융자		
	지원율 (수)	평균	표준 편차 (수)	지원율 (수)	평균	표준 편차 (수)
전체	50.7 (1,162)	855.7	953.0 (589)	1.6 (1,162)	2,381.9	948.4 (18)
직장	14.9 (43)	1,105.5	1,040.4 (6)	- (43)	-	- - -

자료: 양미선 외(2024). 2024년 전국보육실태조사-어린이집조사. 교육부·육아정책연구소, p. 117.

둘째, 직장어린이집 증개축 사유(n=7, 중복응답)는 정원 증원 또는 감축 54.8%, 전반적인 노후화 24.5%, 실내놀이터·강당 등 유희공간 확보 15.8%로 나타났다. 증개축 시 정부지원금을 받은 비율은 11.3%였으며, 기타 단체 등 지원금을 사용한 비율은 21.1%로 적은 사례수(n=7)로 % 해석에 주의가 필요하나 전체 어린이집 평균 4.5%와 비교하여 높은 수준을 보였다.

증개축 공사비로(n=7) 자체 운영비(시설비, 적립금 등)를 활용한 직장어린이집은 12.2%로 전체 평균(43.7%)보다 적었으며, 자부담(개인용자 등의 차입금) 비율도 5.7%로 전체 평균(28.6%)보다 적었다.

직장어린이집에서 현재 필요한 개보수 공사 1순위를 질문한 결과(n=147), 창호/바닥/방수/지붕 등 기본 설비에 대한 개보수가 필요하다는 응답이 22.9%로 가장 많았으며, 다음으로 도배/도색 공사가 21.7%로 많았다. 이는 전체 어린이집 응답과 유사한 경향이다. 한편 개보수 공사가 필요하지 않다는 응답이 16.4%로 전체 어린이집의 없음 응답(6.7%)과 비교하여 많았다. 그밖에 놀이터 개보수 9.3%, 비상재해대비시설 개보수 6.7%, 보육공간 확보를 위한 개보수가 필요하다는 응답이 5.1%로 나타났다.

다. 직장어린이집 운영 일반

직장어린이집의 일반적인 운영 현황을 파악하기 위하여 운영시간과 운영일수, 반 구성, 입소대기 현황, 보험가입 및 안전관리, 차량운행 및 관리, 영유아 및 보육 교직원 건강관리, 급식위생관리, 실내공기 관리 사항 등에 대해 알아보았다.

1) 운영시간 및 운영일수, 토요보육, 휴원일수/교직원 집중휴가기간

직장어린이집은 7시 30분 이전에 문을 연다는 비율이 상대적으로 많았다. 직장 어린이집은 평균 7시 30분에 문을 열고, 19시 43분에 문을 닫는 것으로 나타났다. 전체 어린이집의 평일 문 여는 시간(7시 34분)에 비해 좀더 일찍 여는 것으로 나타났다. 문 닫는 시간은 전체 어린이집 평균(19시 43분)과 동일하였다. 전체 어린이집 운영시간은 평균 12시간 8분, 직장어린이집은 12시간 20분으로 다른 유형 어린이집에 비해 운영시간이 유의하게 길었다.

토요보육의 실시(최근 3개월 월 1회이상 토요일에 운영한 적 있음)는 전체 어린이집 6.1%, 직장어린이집 6.2%로 비슷하였으며, 운영 시 직장어린이집(n=9)의 월 평균 토요보육 횟수는 3.2회, 이용 아동 수는 7.8명으로 조사되었다.

2023년 조사참여 어린이집의 휴원율이 34.5%, 직장어린이집은 33.4%였다. 직장어린이집의 연간 휴원일수는 평균 17.1일(n=49)이었으며, 보육교직원의 집중 휴가기간이 있는 직장어린이집은 14.9%로 전체 평균(28.7%)에 비해 비교적 큰 폭으로 떨어지는 것으로 나타났다. 집중 휴가기간이 있는 경우(n=22) 직장어린이집 교직원의 집중 휴가기간은 평균 6.3일로 전체 평균(8.2일)에 비해 적었다.

2) 반 운영

직장어린이집의 연령별 영유아 수는 만0세반 평균 3.0명, 만1세반 4.8명, 만2세반 6.0명, 만3세반 8.3명, 만4세반 10.9명, 만5세반은 10.0명으로, 0, 1세반을 제외하고는 2~5세반의 평균 재원 아동수가 전체 어린이집 평균²⁾보다 적은 것으로

2) 전체 어린이집의 연령별 영유아 수는 만0세반 평균 2.7명, 만1세반 4.6명, 만2세반 6.2명, 만3세반 10.6명, 만4세반 13.7명, 만5세반은 13.9명으로 정원 기준보다 적게 나타났다(2024 전국보육실태조사 어린이집 조사 보고서 137p).

나타났다. 직장어린이집의 연령별 반 규모(class size)가 상대적으로 적음을 보여준다. 장애 영유아의 연령별 반 규모(class size)도 직장어린이집 평균 2.0명으로, 전체(2.8명)보다 적었다.

〈표 II-3-9〉 연령(반)별 이용 아동 수

단위: 명(개소)

구분	0세	1세	2세	3세	4세	5세
	평균 표준 편차 (수)	평균 표준 편차 (수)	평균 표준 편차 (수)	평균 표준 편차 (수)	평균 표준 편차 (수)	평균 표준 편차 (수)
전체	2.7 0.8 (2,263)	4.6 1.2 (2,585)	6.2 1.6 (2,509)	10.6 3.5 (806)	13.7 4.4 (436)	13.9 4.5 (427)
직장	3.0 1.7 (68)	4.8 2.3 (127)	6.0 2.5 (126)	8.3 3.8 (85)	10.9 4.8 (48)	10.0 4.6 (52)

자료: 양미선 외(2024). 2024년 전국보육실태조사-어린이집조사. 교육부·육아정책연구소, pp. 137-138.

반 정원을 탄력 편성한 어린이집은 전체 7.9%, 직장어린이집 3.4%로 상대적으로 적었다. 한편 직장어린이집의 반별정원 탄력편성 비율은 2세반에서 61.9%로 가장 많았다. 연령별로 반을 탄력 편성하여 운영하는 경우 전체어린이집의 70.8%, 직장어린이집의 79.2%가 보조교사를 추가로 배치한다고 응답하였다. 직장어린이집에서 보조교사의 배치가 상대적으로 많음을 알 수 있다.

한편, 등하원 차량 운행 비율은 전체 43.0%, 직장어린이집 7.8%로 차이를 보였다.

3) 맞벌이가정/장애인부모자녀/다문화/한부모 및 취약계층 영유아 보육 현황

조사 참여 어린이집 3,058개소(2024년 9월 기준) 중 98.7%, 직장어린이집의 98.1%에서 맞벌이가정의 영유아 자녀가 재원하고 있었으며, 영아 43.1%, 유아 38.1%로 전체(영아 41.3%, 유아 38.0%)와 비교하여 큰 차이를 보이지 않는 가운데 직장어린이집에서 영아의 재원율이 다소 적은 것으로 나타났다.

장애인부모의 영유아 자녀가 재원하고 있는 어린이집은 전체 9.6%, 직장어린이집 5.3%, 다문화가정의 영유아 재원은 각각 53.1%, 20.6%, 한부모가정 영유아 재원은 34.7%, 18.4%였으며, 조손가정이나 아동복지시설의 아동 등 취약계층 영유아의 재원율은 전체 6.6%, 직장어린이집 0.3%로 나타났다. 장애부모의 아동 보육과 다문화/한부모/조손 가정의 아동 등 취약계층 아동에 대한 보육이 전체 어린이집과 비교하여 적은 것으로 나타났다. 직장어린이집이 설치된 기업체에서 일하는 부

모의 특성이 일부 반영된 것으로 보인다. 또한 직장어린이집 보육을 통한 일가정 양립의 지원뿐만 아니라, 변화하는 인구 특성을 고려하여 지역사회 공적 혜택로서 취약보육에 대한 지원도 보다 강화할 필요가 있음을 보여준다 하겠다.

4) 연장보육/야간연장/야간12시간/24시간/휴일보육 및 특별활동 현황

기본보육 이후에 이루어지는 연장보육(16:00~19:30) 이용률은 전체 93.6%, 직장어린이집 96.6%였으며, 야간연장보육(19:30~24:00)의 이용은 전체 15.3%, 직장어린이집 13.5%, 휴일보육은 전체 2.0%, 직장어린이집 2.2%로 나타났다.

조사 참여 어린이집 3,058개소 중 시간제보육을 운영하는 어린이집은 6.7%였으며, 직장어린이집은 해당 사례가 없는 것으로 나타났다. 특별활동을 실시한 어린이집은 (2024년 7월 기준) 전체 86.1%, 직장어린이집 90.9%로 전체 평균에 비해 높게 나타났다. 직장어린이집의 영아 대상 특별활동 프로그램은 평균 2.5개, 유아 대상 프로그램은 평균 3.4개로 조사되었다.

라. 보육교직원 특성 및 처우

1) 교직원 학력, 전공, 자격

조사에 참여한 3,058개 어린이집의 원장과 보육교사(보조교사, 비담임교사 제외, 특수교사 포함) 15,947명의 학력, 전공, 자격을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 직장어린이집 교사(n=983)의 ‘학력’은 고졸 0.7%, 3년제 대학 재학/졸업 29.5%, 4년제 대학 재학/졸업 58.2%, 대학원 재학/졸업 11.5%로, 전체 어린이집과 비교하여 직장어린이집 교사의 4년제 대학/대학원 비율이 상대적으로 많았다.

〈표 II-3-10〉 교사 학력

단위: %(명)

구분	고졸	3년제이하 대학		4년제 대학		대학원		계(수)
		재학	졸업	재학	졸업	재학	졸업	
전체	10.5	0.2	50.2	0.4	34.7	0.9	3.0	100.0(15,947)
직장	0.7	0.2	29.3	1.3	56.9	3.3	8.2	100.0(983)

자료: 양미선 외(2024). 2024년 전국보육실태조사-어린이집조사. 교육부·육아정책연구소, p. 212.

직장어린이집 교사의 ‘전공’은 유아교육 49.4%, 아동(복지) 34.1%, 보육 9.6%로, 다른 기관유형과 비교하여 유치원 정교사 자격증 소지가 40.2%로 상대적으로 많았으며 아동(복지)전공의 비율도 좀 더 많았다.

〈표 II-3-11〉 교사 전공

구분	아동 (복지)	보육	유아 교육	사회 복지 (관리)	가정	간호	영양	교육	특수 교육	기타	단위: %(명)	
											전공	없음 (고졸 시)
전체	20.5	9.3	34.6	7.3	1.4	0.3	0.4	1.1	0.9	13.8	10.5	100.0(15,947)
직장	34.1	9.6	49.4	2.2	0.5	0.1	0.1	0.4	0.3	2.7	0.7	100.0(983)

자료: 양미선 외(2024). 2024년 전국보육실태조사-어린이집조사. 교육부·육아정책연구소, p. 213.

직장어린이집 교사의 ‘보육교사 자격’은 2급이 33.0%로 전체 교사의 18.6%와 비교하여 많았으며, 중복소지 자격의 경우 ‘유치원정교사 자격’이 40.2%로 전체 교사와 비교하여 많았다. 장애영유아보육교사 자격과 간호사/조리사/영양사 등의 자격 보유도 전체 교사와 비교하여 다소 적은 특성을 보였다.

〈표 II-3-12〉 교사 자격

구분	교사 자격 유형					중복소지 자격 유형									(수)
	원장	1급 보육 교사	2급 보육 교사	3급 보육 교사	특수 교사	유치원 정교사	유치원 원감	유치원 원장	특수 교사	장애 보육 교사	영유아 보육 교사	간호사	조리사	영양사	해당 없음
전체	22.8	79.1	18.6	0.8	0.7	27.3	0.3	0.2	0.5	11.8	1.5	0.9	0.3	60.6	(15,947)
직장	20.9	72.6	33.0	0.0	0.1	40.2	0.0	0.1	-	4.3	0.4	0.3	0.1	56.4	(983)

주: 종복 응답 결과임.

자료: 양미선 외(2024). 2024년 전국보육실태조사-어린이집조사. 교육부·육아정책연구소, p. 214.

2) 교직원 경력/연령, 호봉/급여

어린이집에서 근무하고 있는 보육교사의 어린이집 교사 경력은 평균 9년 1개월, 유치원 교사 경력은 7개월, 현재 어린이집의 재직 경력은 평균 4년으로 조사되었다. 직장어린이집 교사의 어린이집 경력은 평균 6년 3개월, 유치원 경력 8개월, 현재 어린이집 재직 경력은 평균 3년 6개월로, 전체 보육교사의 재직 경력에 비해

직장어린이집 교사의 경력 연한이 적은 것으로 나타났다. 최근에 개원한 기관이 상대적으로 많은 특성이 반영된 것으로 보인다.

〈표 II-3-13〉 교사 경력

단위: 년/개월(명)

구분	총 경력		현 어린이집 재직 경력	(수)
	어린이집 교사	유치원 교사		
전체	9년 1개월	7개월	4년 0개월	(15,947)
직장	6년 3개월	8개월	3년 6개월	(983)

자료: 양미선 외(2024). 2024년 전국보육실태조사-어린이집조사. 교육부·육아정책연구소, p. 276.

직장어린이집 원장 연령은 평균 47.5세로 전체 평균(52.6세)과 비교하여 차이를 보였으며, 원장의 최종학력 전공은 유아교육이 72.4%로 가장 많았다. 이는 전체 유아교육 전공 평균 47.0%와 비교하여 차이를 보였다.

직장어린이집 원장의 총 어린이집 원장 경력은 9년 8개월로 전체 평균(13년 1개월)보다 적었으며, 원장의 어린이집 교사 경력은 9년 8개월로 전체 평균(9년 1개월)보다 다소 높게 나타났다. 현재 어린이집에서의 원장 경력은 5년 0개월로 전체 평균(9년 4개월)보다 적고, 반면 유치원 경력은 2년 1개월로 전체 평균(1년 3개월)보다 다소 많았다.

직장어린이집 원장의 총 급여는 482.5만원으로 전체 평균(412.7만원)보다 많았다. 직장어린이집 보육교사의 총 급여 303.6만원($n=983$)으로 전체 평균(287.3만원, $n=15,047$)보다 많았다. 한편 직장어린이집 원장($n=147$)의 호봉 기준 적용 비율은 63.4%로 전체 적용 비율(35.9%)보다 높았으며, 원장 평균 호봉은 20.4호봉으로 전체 평균(20.9호봉)과 비슷한 수준으로 나타났다. 직장어린이집 원장의 평균 경력 상대적으로 적은 특성을 고려할 때, 원장의 급여수준이 전체 평균보다 높음을 알 수 있다.

3) 초임교사 채용/급여

2024년 한 해 동안 '초임 보육교사'를 채용한 어린이집은 전체 34.1%이며, 채용 인원은 어린이집 1개소 당 평균 1.7명으로 30.7%를 차지하였다. 직장어린이집의 초임 교사 채용 비율은 57.6%로 높았으며, 기관 당 초임 교사 수는 평균 2.5명으로 교사의 28.1%를 차지하였다.

초임 보육교사의 2024년 총 급여액은 월평균 266.4만원이었으며, 직장어린이집 초임 교사 급여는 287.3만원으로 유의하게 높았다. 기타 보육교직원(보육도우미, 조리원, 영양사, 간호사, 차량기사, 사무원, 기타인력 등)의 월 급여도 전체 평균보다 모두 높게 나타났다.

4) 시간외근무/수당, 이직·사직률

직장어린이집 보육교직원의 시간외근무 비율은 94.7%로 전체 55.9%와 비교하여 상당히 많았으며, 기관유형 중에 가장 높은 것으로 나타났다. 시간외수당 지급 비율이 96.5%로 전체 76.5% 대비 높고, 초과근무수당 지급방식은 초과근무시간 만큼 72.9%, 상한선 있음 26.4%로 나타났다.

〈표 II-3-14〉 보육교직원 시간외수당 지급 여부 및 지급 방식

구분	시간외 근무 비율 (수)	수당 지급 비율 (수)	초과근무 시 수당 지급 방식				단위: %(개소)
			초과근무 시간만큼	상한선 있음	동일금액 지급	계(수)	
전체	55.9 (3,058)	76.5 (1,710)	85.0	12.3	2.7	100.0(1,308)	
직장	94.7 (147)	96.5 (139)	72.9	26.4	0.7	100.0(134)	

자료: 양미선 외(2024). 2024년 전국보육실태조사-어린이집조사. 교육부·육아정책연구소, p. 244.

조사대상 어린이집 중 2023년 한 해 동안 그만 둔 보육교사가 있는 어린이집은 74.8%이며, 2018년 조사 67.3%, 2021년 조사 72.6%로 증가세를 보이고 있다. 어린이집 1곳당 이직/사직 교사는 전국 평균 2.4명이며, 직장어린이집은 평균 3.4명으로 통계적으로 유의하게 많았다. 직장어린이집의 교사 이직/사직 이유는 임신·출산 등의 개인사정 22.8%, 통근시간 문제 20.7%, 계약만료 20.2%의 순으로 나타났다.

직장어린이집의 76.9%는 2023년 한 해 동안 그만둔 수만큼 신규 채용을 하였고, 13.5%는 일부만 채용, 9.7%는 채용하지 않은 것으로 조사되었다. 미채용 이유로는 직장어린이집 원아의 감소로 교사 채용이 불필요 73.5%, 여유 인원으로 결원 충원 17.6%, 보육교사 채용이 어려워서 4.1%로 나타났다. 직장어린이집의 경우 여유 인원이 있어 신규 채용을 하지 않았다고 응답한 비율이 전체 평균(8.0%) 보다 높게 나타났다.

5) 중간경력 교사 조사 결과 – 전체

보육실태조사에 참여한 중간경력의 교사 3,000명 대상의 조사 결과, 직장어린이집 교사의 연령은 평균 34.3세로 전체 평균(42.9세)과 차이를 보였다. 성별은 여성 96.7%(전체 97.7%), 남성 3.3%(전체 2.3%)였으며, 직장어린이집 교사의 결혼 상태는 기혼 46.2%(76.2%), 미혼 52.5%(22.7%), 기타 1.35(1.1%)로 전체 어린이집과 비교하여 미혼자가 약 30%p 많았다.

직장어린이집 교사의 학력은 4년제 대졸 48.9%, 대학원졸 14.8%로 전체 어린이집 교사보다 해당 비율(각 34.9%, 7.1%)이 높은 고학력의 특성을 보였다. 교사 경력은 총 어린이집 경력 9년 4개월(전체 12년 0개월), 현 어린이집 경력 5년 3개월(전체 6년 5개월)로 전체 평균보다 적었다. 유치원교사로서 근무경험이 23.0%로 전체(18.6%)보다 높았으나, 유치원 근무기간은 평균 3년 3개월로 전체 평균(3년 9개월)보다 다소 적었다. 직장어린이집의 교사 평균 연령이 낮은 것이 반영된 것으로 보인다.

보육교사의 1일 근로시간은 9시간 38분으로, 1일 평균 보육시간 7시간 31분, 휴게시간 44분, 주당 당직 근로시간 1시간 45분, 주당 총 근로시간 49시간 55분으로 조사되었다. 직장어린이집 교사의 1일 근로시간은 9시간 46분으로 전체 교사 평균보다 길었으며, 보육시간 7시간 13분, 휴게시간 55분, 주당 당직 근로시간 3시간 16분, 주당 총 근로시간 52시간 5분으로 나타났다. 직장어린이집 교사의 당직 근로시간이 전체 평균과 비교하여 유의하게 많은 것이 전체 근로시간에 반영된 것으로 보인다.

연장보육반 겸임 및 교대 근무가 전체 30.1%, 직장어린이집 49.3%로 차이를 보였다. 이 또한 직장어린이집 교사의 근로시간이 길어진 것과 관련이 있을 것으로 보인다. 직장어린이집 교사의 토요보육 근무가 14.4%로, 전체 5.5%보다 높게 나타났다.

직장어린이집 교사의 휴게장소는 교사실 85.1%로 전체 63.3%보다 높았으며, 교사를 위한 별도 편의공간과 시설 구비도 교사실(직장 93.1%, 전체 68.7%), 개인 책상/사물함(직장 45.2%, 83.3%, 전체 20.6%, 71.4%) 등 제반 시설이 전체 어린이집 평균보다 우수한 것으로 나타났다.

한편, 교사의 초과근무 비율은 86.2%로 전체 45.4%보다 월등히 높았으며, 이에

대한 초과근무 수당 지급 비율도 직장 88.6%, 전체 56.7%로 높았다.

직장어린이집 교사의 경우 경력에 따른 급여 상승이(n=305) 경력 전체 반영 82.6%, 부분 반영 14.8%, 미반영 2.6%로, 전체 어린이집(51.5%, 15.3%, 33.2%)과 비교하여 양호하게 나타났다. 현재 호봉 기준으로 급여를 지급받는 비율은 직장 어린이집 93.1%, 전체 60.6%였으며, 전체 교사 평균 11.3호봉(n=1,819), 직장어린이집 교사 평균 10.3호봉(n=284)으로 조사되었다.

2023년 보육교사 월평균 급여는 전체 301.9만원(n=3,000), 직장어린이집 332.3만원(n=305)으로 나타났다. 전반적으로 시설설비와 교직원 급여와 경력 반영 등의 차우에서 우수한 특성을 보이나, 연장보육반의 겸직과 긴 근로시간의 특성을 보였다.

마. 교사의 근무만족도/스트레스, 어려움

1) 신체/정신 건강문제, 스트레스, 권리침해

보육교사가 직무를 수행하면서 어린이집 근무환경 및 업무 특성 등으로 인하여 신체 또는 정신건강 상의 문제를 경험한 적이 있는지를 알아보았다. 전체 보육교사 중 42.9%는 신체건강 문제를 경험한 적이 있다고 답하였고, 이전조사와 비교하여 소폭 증가하였다. 직장어린이집에서 신체건강 상의 문제를 경험하였다는 응답(50.5%)이 좀 더 높았다. 보육교사가 직무 수행 시 경험한 정신건강 상의 문제는 조사 참여 전체 보육교사 22.6%, 직장어린이집 교사 24.6%로 나타났다.

교사가 어린이집에 근무하면서 경험하는 스트레스 유형(8개)에 대해 경험 정도 ('그렇다' 응답률)를 살펴본 결과, 근무시간이 길어 개인적인 시간을 갖기 어려움(직장 61.0%, 전체 50.1%), 학부모의 관여(29.5%, 22.1%), 학부모의 무례함과 과도한 요구(27.9%, 31.1%) 항목에서 전체 어린이집과 비교하여 높게 나타났다. 어린이집 내(원장, 동료 교사 등) 또는 부모로부터 권리를 침해당한 적은 전체 17.7%, 직장어린이집 교사 15.1%로 나타났다.

2) 교사의 어려움

보육교사의 어려움을 7개 사안별로 알아본 결과, 4점척도 평균 전체 어린이집과

큰 차이를 보이지 않았다. 어려움을 경험하였다는 응답이 직장어린이집 교사의 경우 담당 영유아와의 상호작용에서 10.2%, 영유아 부모와의 관계 12.5%, 보육과정 운영 11.1%, 원장과의 관계 18.7%, 동료 보육교직원과의 관계 11.5%, 행정·사무 등의 업무 처리 14.1%, 개인적 문제(건강 등) 25.2%로 나타났다.

〈표 II-3-15〉 교사의 어려움

구분	전체 어린이집 평균 (n=3,000)	직장 어린이집 평균 (n=305)	단위: %, 점(명)
담당 영유아와의 상호작용	1.7	1.5	
담당 영유아 부모와의 관계	1.8	1.7	
보육과정 운영	1.7	1.7	
원장과의 관계	1.9	1.9	
동료 보육교직원과의 관계	1.6	1.7	
행정·사무 등의 업무 처리	1.7	1.7	
개인적 문제(건강 등)	2.0	2.0	

자료: 양미선 외(2024). 2024년 전국보육실태조사-어린이집조사. 교육부·육아정책연구소, pp. 340-342.

3) 교사 근무만족도

보육교사의 근무환경, 물리적 환경, 인적 환경, 급여 수준, 근로 및 휴게시간, 휴일 및 연차, 일에 대한 보람 7개 항목에 대한 만족도를 조사하였다. 그 결과, 전반적으로 직장어린이집 교사의 근무만족도가 전체 어린이집 교사에 비해 높게 나타난 가운데, 인적환경 및 휴일/연차에 대한 만족도가 상대적으로 높고, 급여와 근로/휴게시간에 대한 만족도가 낮게 나타났다.

〈표 II-3-16〉 보육교사 근무만족도 개요

구분	전체 어린이집 평균 (n=3,000)	직장 어린이집 평균 (n=305)	단위: %, 점(명)
근무환경(전반)	3.0	3.1	
물리적 환경(공간)	2.9	3.1	
인적 환경(동료, 원장, 학부모 관계)	3.1	3.2	
급여 수준	2.4	2.7	
근로 및 휴게 시간	2.5	2.7	
휴일 및 연차	2.8	3.2	
일에 대한 보람	3.1	3.1	

자료: 양미선 외(2024). 2024년 전국보육실태조사-어린이집조사. 교육부·육아정책연구소, pp. 346-347.

4) 교사의 사직/이직 의향

보육교사가 (어린이집 근무 시 어려움, 스트레스, 근무만족도 등으로) 어린이집을 사직 또는 이직 계획이 있는지를 알아보았다. 전체 보육교사 중 70.3%, 직장어린이집 교사 중 73.1%가 ‘없다’고 답하였다.

III 바. 원장 만족도 및 운영상의 어려움

정부가 추진해 온 보육정책 20개³⁾에 대한 원장/보육교사의 만족도를 조사한 결과, 원장의 만족도는 ‘연장보육반 전담교사 배치 확대’와 ‘입소대기 시스템 운영’ 2개 항목에서 전체 평균과 비교하여 떨어지는 것으로 나타났다.

어린이집 원장이 인식하는 운영상의 어려움을 원아 모집, 건강·위생, 급간식, 안전관리, 보육프로그램, 시설설비 관리, 재정 관리, 행정(노무관리 등), 교직원 채용, 교직원 관리, 보호자(부모) 지원 등 11개 항목으로 알아보았다. 직장어린이집 원장이 전체 어린이집과 비교하여 (다소+매우) ‘어렵다’고 응답한 비율이 상대적으로 많았던 항목은, 건강·위생 관리, 급간식 관리, 재정관리, 행정노무관리, 교직원 채용, 교직원 관리, 보호자(부모) 지원으로 나타났다.

〈표 II-3-17〉 어린이집 운영 시 어려움

단위: %, 점(명)

구분	원아 모집	건강 위생 관리	급간식 관리	안전 관리	보육 프로그램 운영	시설 설비 관리	재정 관리	행정 노무 관리	교직원 채용	교직원 관리	보호자 (부모) 지원	(수)
전체	3.43	1.94	1.89	2.06	1.89	2.45	3.03	2.79	3.00	2.73	2.55	(3,058)
직장	2.90	1.87	1.79	2.16	1.85	2.45	2.37	2.52	2.82	2.65	2.36	(147)

주: 원장 응답 평균

자료: 양미선 외(2024). 2024년 전국보육실태조사-어린이집조사. 교육부·육아정책연구소, pp. 533-535.

3) 부모급여 도입, 연장보육반 전담교사 배치 확대, 연장 보육료 지원, 어린이집 평가제 개편, 3-5세 개정 누리과정, 보육교사 휴게시간 적용, 어린이집 보조교사 배치 확대, 대체교사 지원, 어린이집 CCTV 설치 의무화 및 열람범위 확대, 보육통합정보시스템 고도화, 정보공시제(정보공개포털) 운영, 입소대기 시스템 운영, 아이행복카드, 0-5세 보육료 전계층 지원, 어린이집 미이용 아동 가정양육수당 지원, 시간제보육 확대, 장기미종사자 직무교육 이수, 온라인 교차이수제 운영, 장애아 담당 교사 수당 지원, 유보통합

원장 응답에 의하면 교직원 채용이 어려운 이유로, 구직자 인성·자질 부족(32.5%), 지역 및 어린이집 특성으로 구직자 없음(30.0%)으로 나타났다. 어린이집 운영에 필요한 지원(1순위)으로 인건비 보조(직장어린이집 44.4%, 전체 65.5%)와 비교하여 보조인력 지원(직장어린이집 36.7%, 전체 13.5%)로 나타나, 보조인력의 채용과 인건비 지원에 대한 요구가 있음을 보여준다.

4. 소결

보육통계에 의하면, 직장어린이집은 전체 어린이집의 전반적인 감소 추세에도 불구하고 정부의 정책적 지원과 일가정양립을 위한 기업의 노력을 통해 직장어린이집의 기관 수와 이용아동, 교직원이 전체 보육 인프라에서 차지하는 비중이 증가하였다. 그러나 직장어린이집의 정원충족률은 2024년 기준 전체 70.2%와 비교하여 63.1%로 낮은 수준을 보이고 있다. 이 장에서는 직장어린이집 설치비 지원을 통해 어린이집을 개원한 이후 운영과정에서 발생하는 어려움 및 고유한 특성이 무엇인지 살펴보고, 초기 설치비 지원과 교재교구비 및 개·보수비 지원 등 비용체계와의 관계가 어떤지 이해하기 위해 2024 전국보육실태조사 자료를 분석하였다.

보육실태조사에 참여한 직장어린이집 조사 결과에 의하면, 기관 설치방식은 ‘단독 설치’(76.0%)가 가장 많았고, ‘일반 공동 설치’(14.1%), ‘정부청사 설치’(7.0%), ‘상생형 공동 설치’(3.0%)으로 나타났으며, 운영 주체는 ‘전문운영기관’(59.6%)이다수를 차지하는 가운데 ‘개인’(16.1%), ‘직영’(10.8%), ‘학교법인’(7.7%), ‘사회복지법인’(4.3%)의 순으로 나타났다. 이전 조사와 비교하여 직장어린이집에 대한 직영과 학교법인의 운영은 점차 줄고, 사회복지법인과 전문운영기관은 증가세를 보이고 있다.

조사에 참여한 직장어린이집 중 24.7%가 지역 주민의 자녀에 입소를 개방하고 있었으며, 정원 대비 평균 재원율은 33.1%로 나타났다. 이로써 직장어린이집이 지역사회 보육 인프라의 역할을 하고 있음과 동시에, 운영주체 직장의 구성원 자녀만으로는 어린이집 정원을 충족하기 어려운 상황임을 보여준다.

직장어린이집의 연장보육 이용률(96.6%)은 전체 평균보다 3%p 많았으며, 특별활동 운영(90.0%)은 4.8%p 많았다. 한편 취약계층 아동에 대한 보육은 전체 어린이집

과 비교하여 적은 것으로 나타났다. 직장어린이집의 운영시간(12시간 20분)이 다소 길고, 오전 7시30분 이전에 시작하는 비율이 상대적으로 높았다. 0, 1세반을 제외하고는 2~5세반의 영유아 수가 전체 평균보다 적어 직장어린이집의 반 규모(class size)가 적고 교사대아동비율이 양호함을 알 수 있다. 교직원(원장 포함)의 배치와 급여 및 경력반영 등 챠우에서도 상대적으로 우수하고 4년제대졸이상의 고학력 분포가 높았으나, 연장보육반 교사 겸직과 긴 근로시간 등 교사의 사직률과 초임교사의 비율이 높은 특성을 보였다. 전반적으로 직장어린이집 교사의 근무만족도가 전체 어린이집 교사에 비해 높고 인적환경 및 휴일/연차에 대한 만족도가 높은 가운데에서도, 급여와 근로/휴게시간에 대한 만족도는 상대적으로 낮게 나타났다.

직장어린이집 원장이 ‘어렵다’고 응답한 비율이 높은 항목은, 건강·위생 관리, 급간식 관리, 재정관리, 행정노무관리, 교직원 채용, 교직원 관리, 보호자(부모) 지원이었으며, 원장의 만족도는 ‘연장보육반 전담교사 배치 확대’와 ‘입소대기 시스템 운영’ 2개 항목에서 전체 평균과 비교하여 떨어지는 것으로 나타났다. 어린이집 운영에 필요한 지원(1순위)으로 인건비 보조(직장어린이집 44.4%, 전체어린이집 65.5%)와 보조인력 지원(직장 36.7%, 전체 13.5%)로 나타나, 보조인력의 채용과 인건비 지원에 대한 요구가 있음을 보여준다.

자녀양육가구의 맞벌이 비율과 부모의 일할 계획 및 의향이 지속적으로 증가하면서, 부모의 일가정양립과 아동의 건강한 발달을 위한 직장 기반의 어린이집 운영은 중요한 인프라로 작동하고 있다. 그러나 직장어린이집의 입지와 운영기준, 비용 지원의 요건들이 실제 기관운영의 지속가능성과 일하는 부모의 접근성에 원활히 작동하지 못하는 지점들이 있으므로, 이를 파악하고 세부요건을 개선하는 접근이 필요할 것이다.

III

직장어린이집 지원 제도 개선 요구 분석

01 표적집단면접(FGI)

02 기업체 담당자 설문조사

III. 직장어린이집 지원 제도 개선 요구 분석

지원에 따른 의무운영 기간 경감에 대한 직장어린이집 관계자들의 의견을 파악하고 지원 제도 개선에 대한 요구를 분석하기 위하여 본 장에서는 먼저 (상생형) 직장어린이집 운영 대표사업체의 담당자들을 대상으로 표적집단면접(FGI)을 진행하였다. 또한 직장어린이집 운영에 의무기간이 어느 정도 부담이 되는지를 확인하기 위해 직장어린이집을 가진 사업체의 CEO를 대상으로 면접을 진행하고 그들의 의견을 살펴보았다. 마지막으로, 직장어린이집 운영 기업체 담당자를 대상으로 설문조사를 실시하고 그들의 의견과 요구를 수렴하여 분석하였다.

1. 표적집단면접(FGI)

가. 면접 참여자

중소기업 공동직장어린이집을 운영하고 있는 사업체의 어린이집 담당자를 대상으로 FGI를 진행하였다. 참석자는 상생형 직장어린이집 운영 4개 기업의 업무 담당자로, 다음 <표 III-1-1>과 같다.

면접은 참석자들이 수도권, 충청권, 경상권 등으로 흩어져 있어 온라인 줌(ZOOM)회의 방식으로 진행되었으며, 동일한 질문에 대해 우선순위 없이 자유롭게 의견을 제시할 수 있도록 하였다.

<표 III-1-1> 직장어린이집 기업체 담당자 FGI 참석자(2025. 6. 실시)

어린이집	참석자	지역	개원연도	어린이집		대표사업체	참여 대기업 수
				정원	현원		
A	김OO 이사	대구	2022	65	52	(주)컴퓨터메이트	3
B	임△△ 팀장 ¹⁾	충북	2023	90	34	음성군청	1
C	김□□ 팀장	경기	2021	30	18	(주)연합시스템	1
D	박×× 팀장 ²⁾	서울	2019	62	26	나이스평가정보(주)	3

1) 업무 담당 팀장과 주무관 동반 참석하였으나 본 표에는 1명만 기재함.

2) FGI 당일 참석을 번복하여 서면으로 응답 제출함.

나. 참석 기관의 특징

1) A직장어린이집

대구광역시에 있는 A어린이집은 IT기업들이 몰려 있는 산업단지에 위치하고 있고 설립 시 14개 사업체 컨소시엄으로 시작하였으나 '25년 현재 29개사가 참여하고 있다. 어린이집은 대구시 소유 스마트센터 건물에 자리하고 있고, 첫 해에는 8명이 입소하는데 그쳤으나 현재는 52명으로 정원의 80%를 채우고 있어 사업 담당자는 만족스러워 하고 있었다. 담당자는 이러한 인원수용에는 역량 있는 원장의 역할이 컸다고 평가하였다. 그러나 주변의 환경으로 볼 때 영유아 인구가 점차 줄어들고 있어 향후 정원 확보가 더 어려워질 것으로 예상하였다.

해당 어린이집은 2018년에 근로복지공단으로부터 상생형 직장어린이집 지정을 받았으나 시 소유 현 건물의 준공이 늦어지면서 지정이 취소되었다가 '22년에 다시 공모 지원하여 재지정을 받는 과정을 거쳤다. 그 과정에서 시간이 4년이 지연되면서 초기 수요 조사에서 반응하였던 영유아 수요가 사라졌고 결과적으로 현 시점에서 대표기업 근로자 자녀는 해당 어린이집에 한 명도 다니고 있지 않게 되었다. 뿐만 아니라 초기 참여했던 14개 컨소시엄 기업의 자녀도 거의 없는 수준이다.

현재 52명 혼원 아동은 추가로 협약을 맺은 신규 컨소시엄 참여 중소기업의 자녀 16명과, 마찬가지로 협약 사업체인 대기업의 근로자 자녀 10명, 그리고는 지역 개방을 통해 모집한 인근 주민의 자녀 16명, 해서 총 52명이었다. 즉, 50%가 협약 기업 아동이고 이 중 65%가 중소기업 소속 아동이어서, 규정을 매우 정확하게 맞추면서 정원을 80%까지 채우고 있는 사례이다. 또한 지자체가 IT 공단 내에 어린이집 건물을 제공하고 근로복지공단이 설치와 운영을 지원하면서, 대기업과 중소기업이 어우러진 협약체 컨소시엄 근로자가 이용하고 있는 이러한 형식의 모범 모델로 보인다.

2) B직장어린이집

B 직장어린이집은 기초지자체인 음성군청이 대표사업체로 등록되어 있는 중소기업공동 직장어린이집이다. 중소기업이 대상이므로 군청 소속 직원의 자녀는 해당 어린이집에 입소하지 않고 있어 B어린이집 또한 대표사업체 직원의 자녀는 전

혀 이용하지 않는 어린이집을 운영하고 있는 형태이다. 정원 90명 중 38% 수준인 34명의 아동이 재원하고 있으며 이 중 중소기업 60% 비중 기준을 준수하고 있다. 그런 까닭에 주변 대기업이 있고 이들의 직원이 해당 어린이집에 자녀를 보내고 싶어 하는 수요가 많이 있음에도 중소기업 비율로 인해 더 이상 아동을 받고 있지 못하다고 하였다. 즉 정원 충족률을 높일 수 있는 방법에 대해 모색하고 있었다. 어린이집 위치가 혁신도시에 있어 중소 제조업체가 많으나 이를 사업체는 영유아를 둔 근로자가 많지 않아 아동 모집에 어려움이 있다고 하였다. 현재 컨소시엄 구성은 대기업(한화솔루션)이 한 곳 포함되어 있고 나머지 45개의 중소기업이 참여하고 있었다.

음성군청은 지자체 관할 공단 소속 중소기업 근로자 복지 개선을 위해 어린이집 부지를 제공하고 대표사업체로서 어린이집 설립과 운영에 중심적인 역할을 맡아오고 있다. 소규모 기업들이 대부분이 상황에서 대표사업체를 맡은 곳이 마땅치 않고 설립을 주도적으로 진행할 기업이 없을 때 지자체가 나섰다는 것이 매우 고무적이다. 지자체로서는 직원에 대한 혜택을 기대할 수 없는데도 직장어린이집을 운영해야 하는 책임이 발생하는 것이고 이에 따라 군청의 인력이 해당 어린이집 운영에 관한 업무를 담당해야 하는 과업 또한 추가된다. 그럼에도 군청은 이를 모두 수용하여 감내하면서 일정액을 편성하여 운영 지원 또한 하고 있다. 담당자에 따르면, 근로복지공단의 인건비, 운영비 지원 외에 군청에서 자체 지방비를 연간 560만원 편성해서 전기안전관리 대행비, 소방안전 관리 대행비 등을 지원하고 있다.

현원의 38%인 13명의 아동을 보내고 있는 대기업 한화솔루션의 경우는 연간 2억원의 운영비를 지원하고 있는데, 대기업 아동이 더 어린이집에 입소할 수 있도록 지원과 연계된 비율기준을 완화하여 현재 ‘현원’ 기준 60% 중소기업 아동으로 한정하기 보다는 ‘정원’기준으로 비율을 정해줄 것을 제안하였다. 이 지역의 경우 국립소방병원이 개원 예정인 특징이 있어 향후 정원 충족률은 높아질 것으로 보인다.

3) C직장어린이집

C어린이집은 2021년에 개원하여 ‘25년 현재 4년 정도 운영한 상황이다. 대표사업체는 중소기업으로 베어링 제작을 주로 하는 제조업종 이었다가 이를 베이스로 하는 IT솔루션으로 사업을 변화시켜 가는 단계에 있고, 따라서 새로운 IT 인력을

기업 복지개선을 통해 유인하고자는 동기에서 어린이집을 설치하였다고 했다.

저희가 원래는 제조 베이스고요. 이제 베어링 만드는 회사인데 저희가 사실 어린이집을 하려고 하게 된 가장 큰 이유가 IT쪽, 제조를 베이스로 한 IT 솔루션을 이제 사업을 시작을 하려고, 그려려면 개발자를 뽑아야 되잖아요.

근데 그런 개발자들은 이런 산업단지 이런 쪽으로는 잘 안 오시려고 하거든요.

이제 그러다 보니 저희가 어떤 그런 유인책이나 이런 걸로 생각을 많이 했었죠.

결과적으로는 그러한 목적 성취에 어느 정도 성과를 보이고 있는 것으로 평가하여, 직원 특히 여직원 수가 늘고 직원복지에 신경을 쓰는 회사로서 평판을 얻는데 어린이집 설치가 기여하였다는 의견을 주었다.

저희가 여직원이 많이 늘었어요. 지금 저희가 한 35명 이 정도 돼요, 전체 직원이. 그 정도 되고요. 그래서 처음에 여직원이 처음에 여기 이제 사업 지어서 왔을 때 3명인가 됐다가 지금은 거의 한 50%까지 늘기는 했어요. 그게 어린이집이 있다는 거에 대해서 본인 아이를 보내지 않아도 되게 회사가 뭔가 이제 직원들을 위해서 뭔가를 하려고 복지나 이런 거에 신경을 많이 쓰는 회사구나, 이런 이미지를 좀 가지고 많이 오시더라고요.

해당 대표기업 근로자의 자녀는 3명이 다니고 있었다. '25년 시점에서 정원 30명 대비 현원 19명으로 아동 수가 조금씩 늘어나고는 있지만 여전히 충족률이 낮은 편이다. 설립 초기에 나온 수요조사 결과에서는 적정 수준의 보육 희망자가 있을 것으로 예측되었으나 막상 어린이집이 세워지고 개원하게 되자 협약 업체들은 운영비 분담을 부담스러워하거나 대표사업체 내에 어린이집이 설치됨으로써 중소기업 간 환경 비교가 일어날 수도 있다는 우려, 어린이집 운영 시간 등으로 인한 부모의 추가근무 요구 불편 등으로 인해 다른 기업들이 컨소시엄 참여를 거부하는 사례가 늘면서 정원 충족률이 상승되지 못했다고 설명하였다. 20명 정원 기준을 충족하지 못해 원장 인건비 지원을 받지 못하고 있었다.

어린이집을 설치한 최초의 의도는 경력 단절 등으로 일을 하지 않는 우수 (여성) 인력들을 끌어 모으려는 의도가 컸으며 이는 대표기업의 CEO가 인력수급과 회사 이미지 개선을 위해 필요하다는 입장에서 추진한 사업이었다. 그러나 점차 경기가 어려워지는 추세다보니 회사 내부적으로 자기업을 위한 일이 아니지 않냐는 불만의 소리가 나오고 있기도 하다고 했다.

대표님 의지로 그냥 끌고 가고 있는데 이제 그려다 보니 계속 내부에서도 말이 나오는 거예요. 회계 쪽에서도 회계 쪽에서는 이거에 대해서, 그러니까 자꾸 부정적으로 회계 쪽에서 얘기가 나올 수밖에 없고, 우리 직원들 복지나 이런 거를 위해서 사실은 시작을 한 건데, 남 좋은 일만 하고 있는 거 아니냐.. 지원금이 많은 것도 아니고. 이제 이러면서 내부적으로 분위기가 자꾸 그렇게 되다 보니 이제 저는 생각이 차라리 시설비보다는 운영비를 더 주시는 게 낫겠다 이런 생각이 드는 거죠.

담당자는 어린이집 설치 시 시설비 등 지원 비용을 낮추고 오히려 운영을 하면서 지원 비용 비중을 높인다면 기업의 운영 부담이 줄 수 있다는 의견을 제시하였다. 7년 운영 기준을 준수하자면 규모가 작은 중소기업으로서 가질 수 있는 장기 운영의 부담을 낮추기 위한 방법으로 해당 기간 동안 지원비를 높일 수 있는 방안을 강구하는 것이 필요하다는 의견이었다.

4) D직장어린이집

D어린이집은 서울 여의도 지역에 자리하고 있는 정원 62명 규모의 기업공동 상생형 직장어린이집으로, 대표사업체는 IT관련 대기업이다. 해당 기업은 어린이집 설치 신청 시에는 중소기업이었다가 중도에 대기업으로 전환되면서 해당 기업 자체수가 중소기업 기준 비율 50%를 넘어섬으로써 운영비, 인건비 지원에서 제외되었다고 하였다. 1개 대표기업과 3개의 협약 중소기업으로 구성되었다. 그러나 3개 중소기업들은 모두 1개 대표 대기업의 계열사에 해당하므로, 결국은 전체 단일 기업그룹 근로자들의 자녀들이 모두 다니고 있는 것으로도 볼 수 있다. 협약 컨소시엄 참여 업체가 모두 하나의 그룹 계열사에 속하는 또 하나의 특징적인 사례이다.

어린이집은 2019년 처음 개원하였고 현재 아동 수는 26명으로 정원 41명의 65% 수준을 채우고 있는데, 담당자는 개원 이래 30명을 넘는 아동 수는 한 번도 없었다고 하였다. 이러한 아동 수 문제에 대해 담당자는 저출산의 영향이 기본적으로 있지만 주거비용 등 집값이 높은 어린이집의 위치로 인해 해당 기업의 근로자들이 어린이집 인근에 거주하기 어려움, 주차장소의 문제, 그리고 여의도까지의 출퇴근 시 번거로움 등이 부모가 자녀를 데리고 어린이집 들러서 직장으로 가는 것을 거의 불가능하도록 만들 수 있다고 하였다. 또한 마찬가지로 물가가 비싼 지역에 위치한 까닭에 운영비 인상, 높은 임대료 등 비용 소요가 큰 것을 사업체 담당자로

서의 어려움으로 꼽았다. 이에 따라 직장어린이집의 임대료 지원이 이루어지고 있는 현 시점에서 대표사업체의 대기업 전환으로 인해 국가로부터 전혀 비용 지원이 없는 상황을 고려하여 지원 대상을 확대하고 임대료 부담을 경감시킬 수 있는 방안을 마련해 줄 것으로 요구하였다.

다. 분석 결과 1: ‘의무운영기간 축소’ 관련

A어린이집은 설치 시 시설비 명목으로 1,329,000천원을 지원받았고 교재교구비로 7천만을 추가 지원 받아 총 14억 정도라고 하였다. 자자체가 대표사업체로 활약하고 있는 B어린이집은 초기 비용 22억 중 19억을 지원받은 것으로 응답하였다. C어린이집 또한 시설 지원금은 19억원이라고 설명하였고 반면 D어린이집은 약 8억원 가량 지원받았다고 하였다. 그러므로 참여 4개 어린이집 중 3개 어린이집 10억 초과 20억 미만의 지원금을 받았고 나머지 1개는 10억 미만의 지원금을 받은 것으로 나타났다. 즉, 3개는 규정에 따라 7년의 운영 의무기간을 가지게 되고 나머지 1개는 5년의 의무기간을 가지는 것으로 볼 수 있다.

이들 기업 담당자들은 대체로 의무운영 기간이 길다고 생각하고 있었는데, 1, 2년 정도 기간을 줄인다면 부담이 적어질 수 있다고 응답하였다. 초기 수요가 많을 것을 예상하였으나 실제로는 이용 아동 수가 충분하지 못하고 충족률로 고심하고 있는 어린이집들에서는 특히 이러한 개선이 필요하다는 의견이었다. 한편으로는 아동 수가 적어 원장 인건비 지원을 받지 못하고 있는 1곳에서는 의무운영기간뿐 아니라 초기 시설비 지원 금액을 낮추고 오히려 지속적 운영비 지원 수준을 상향할 필요가 있다는 의견도 주었다.

그런 비용들이 또 월 200씩 정도 들다 보니까 비용이 그렇게 많이 다운이 안 되더라고요.
그러다 보니까 기업들 부담도 늘고 여러 가지 비용이 줄지가 않다 보니까 이렇게 해서 이제 7년 동안 유지하는 게 어떻게 보면 중소기업들한테 조금 부담이 될 수 있는 부분으로 작용 한 것 같아요. 저희는 이제 그런 부분들이 생각지도 않았던 관리비 부분이 너무 크게 작용 이 돼가지고.. 중소기업들 입장에서 보면 좀 힘든 것 같아요. (A어린이집 담당자)

처음에는 그럴게까지 생각을 안 했을 것 같아요. 네 그래서 아무래도 처음에 이제 의무 운영 기간은 이제 어떤 제도 취지 공공 자금 투입 이런 걸 생각했을 때 타당성이 있다고 생각을 하는데 아무래도 이제 이런 예측 불가능한 외부 요인들이 계속 생기다 보니까, 그거에 대한 이제 운영의무를 계속 이행해야 되는 부담이 좀 있기 때문에 저 개인적으로는 한 1,

2년 정도 줄이면 더 좋지 않을까 이렇게 생각을 합니다. (B어린이집 담당자)

중소기업 입장에서는 이게 7년이 그렇죠. 그냥 좀 부담이 되죠. (C어린이집 담당자)

현행 운영규정이 적절한 것 같습니다. (D어린이집 담당)

이에 비해 5년의 의무기간을 가진 D어린이집에서는 현행 의무기간 기준이 적정하다는 의견을 보여 상반된 견해를 나타내었다. 그러므로 시설설치 시 지원금의 크기에 대한 감도가 다르기보다는 일단 설치 후 운영 기간의 측면에서 5년은 길지 않다고 느끼고 7년은 조금 길다고 느껴 1~2년 감경되기를 희망하는 의견이 있는 것으로 볼 수 있겠다.

〈표 III-1-2〉 어린이집별 지원금, 의무기간, 기간 경감에 대한 의견

	시설 지원금	부여 의무운영기간	의무기간 경감에 대한 의견
A어린이집	14억	7년	경감 희망
B어린이집	19억	7년	경감 희망
C어린이집	19억	7년	경감 희망
D어린이집	7억 9천	5년	현행 유지

라. 분석 결과 2: ‘상생형 직장어린이집 운영 개선’ 관련

FGI에 참여한 어린이집은 모두 상생형 직장어린이집에 해당하는 경우들이다. 상생형 직장어린이집은 다른 말로 중소기업 공동직장어린이집이라고도 할 수 있는 것처럼 중소기업 중심이다 보니 대기업 자체 직장어린이집보다는 운영의 안정성이 덜하고 운영비 지원이 충분하지 못한 경우가 허다하다. 이에 더하여 기업의 상황에 따라 재원 영유아 수 또한 변동이 커서 이러한 직장어린이집의 문제점들을 인식하면서 FGI에 참여한 기업 내 어린이집 업무 담당자들이 요구하는 개선 필요 부분들을 살펴보고자 하였다.

첫째, 인건비 및 운영비 지원 기준이 되는 규정 중 ‘우선지원대상기업(중소기업)’ 지원 자녀 비율을 현행과 같이 현원 대비로 두지 않고 “정원” 대비로 바꾸자는 것이다.

상생형 직장어린이집은 중소기업 근로자의 복지를 지원하기 위한 제도인 만큼

중소기업 직원 자녀가 전체 아동 수의 절반(50%) 이상 비율을 차지하고 있을 때 국가(근로복지공단)로부터 인건비 및 운영비 지원을 받을 수 있다. 물론 이러한 비율을 준수하지 못하면 운영체인 대표기업을 비롯한 참여기업(컨소시엄)들이 모든 인건비와 운영비를 감당할 규모라면 전혀 문제가 되지 않지만 대부분의 어린이집에서는 인건비와 운영비 지원을 유지하기를 바라고 있다. 그런 점에 규정된 중소기업 근로자 자녀 비율을 엄격히 지키고자 한다. 그런데 이때 비율은 아동 수 기준을 적용하는 것이다.

이에 대해 B어린이집을 운영하고 지자체 담당자인 임□□팀장은 ‘현원 기준’을 ‘정원기준’으로 전환할 것을 제안하였다. 현원보다는 정원의 수가 많고 직장어린이집의 모체가 되는 기업들의 상황에 따라 아동 수의 변동이 커질 수 있음을 고려하여 보다 안정적으로 아동 수 확보가 가능하도록 정원에 기준을 두자는 의견이다. 이렇게 되면 비교적 많은 수의 아동을 중소기업이 아닌, 대기업 등에서 모집할 수 있고 어린이집 운영이 원활해지는 측면이 있다고 보는 것이다.

우선지원대상기업 60% 때문에, 이제 예를 들면 입소 정원이 10명이라고 치면 6명의 중소기업 아이들이 이제 들어와야 4명의 대기업 아이들을 받을 수 있거든요. 그렇기 때문에 한화솔루션이나 대기업에서 더 받고 싶어도 이 비율을 충족을 해야 되기 때문에.. 네 그래서 솔루션 대기업 아이들중에는 더 들어오고 싶은 아이들이 많은데 그 비율 때문에 저희가 더 이상 입소를 받지 못하는 상황이에요. 왜냐하면 이제 인건비 불이익을 받기 때문에, 그게 제일 큰 어려움입니다. (중략) 입소 기준 비율이 현원이잖아요. 그러다 보니까 현원이 적으면 자연스럽게 대기업 아이들이 적게 들어오니까, 이 비율 기준을 정원으로 하는 건 어떤지 그걸 좀 건의 드리고 싶거든요. 그래서 규정을 좀 개정을 해 주던가 아니면 저희가 이제 운영 협약 같은 내용에 만약에 ‘정원 미달 시 입소 비율은 현원이 아닌 정원으로 규정할 수 있다’ 이런 거를 좀 추가할 수 있는지 이런 거를 좀 건의 드리고 싶거든요. (B어린이집 사업체 담당자)

둘째는, 어린이집 설치 시기의 초기 시설비 지원 금액을 줄이고 오히려 이후 운영 지원을 위한 운영비, 인건비 지원 금액을 상향해달라는 요구가 있었다.

운영의무기간이 7년이라 보면 해당 기간을 준수하고 운영을 유지하고 싶은 희망은 큰데 기업이나 지역 상황 상 아동 수가 줄고 적정 총원률 유지가 어려울 수가 있으므로 이를 보완하는 장치로서 운영비 증액을 제안하고 있었다. 반면 초기 비용

은 20억까지도 지원이 되어 충분한 측면이 있으므로, 이를 5~6억 감소하고 7년 기간 동안 운영 지원을 높이자는 의견이었다.

하다 보니까 이게 비용이 만만치 않게 들어가는데 그러니까 차라리 처음에 시작할 때 그런 시설비나 이런 거에서 퍼센테이지가 좀 줄더라도 향후 운영을 좀 길게 할 수 있게 그렇게 해주면 좀, 대기업이 아닌 업체들도 내가 해보겠다.. 라고 좀 많이 좀 할 수 있을 것 같은데 어떤 그런 아쉬움이 있었습니다. 이제 하다가 보니까 이게 대기업이야 사실 몇천만원 정도 가 어려운 돈이 아닌데 이제 중소기업들은 매출 규모에 비해서 작은 돈이 아니잖아요. 이제 그러다 보니 그 비율이 조금 달라지던가 그럼 아니면 아예 처음에 할 때 그냥 한 5~6억 덜 주고.. 왜냐하면 차라리 향후 7년이나 운영을 해야 되니까 그럼 그 운영을 할 때 차라리 그 돈을 이렇게 쓸 수 있게 해 주시면 훨씬 더 도움이 됐겠다 실질적으로는 이런 생각이 들었습니다. (C어린이집 사업체 담당자)

비슷한 맥락에서, 중소기업들의 수시로 변화하는 근로자 상황들을 고려하여 운영비 상향을 요구하는 목소리도 있었다.

(상생형) 직장어린이집에 대부분 들어오시는 분들이 중소기업이다 보니까 운영비 조금 20만 원 30만 원 매월 내는 거 이것도 쌓이면 크다 보니까, 특히 내 회사에 자녀 애가 있을 때도 있고 없을 때도 있고 그렇다 보니까, 있는데 왜 안 내냐 하고 저희도 말하기가 되게.. 내시면은 좀 좋겠습니다, 자녀를 보내시니까.. 이렇게 말하기도 참 그렇고. 그리고 아예 없는데 2년 동안 계속 내라고 말씀드리기도 그렇고.. 그런 부분들에 대한 운영비나 인건비 지원율을 조금 높여주신다면 조금 부담이 덜 될 것 같다고 하십니다. (A어린이집 사업체 담당자)

셋째는, 어린이집의 업무 효율화를 위한 제안으로, 부모의 고용보험 유지 여부에 대한 확인 방법을 협행에서 고도화하여 시스템화했으면 한다는 의견이 있었다.

현재는 아동 지원을 위해 매월 말 부모가 이전과 근로 상황에서 변화가 없는지, 그에 따라 고용보험을 유지되고 있는지 일일이 근로자 부모에게 연락하여 개별 확인을 해야 하는 방식으로 진행되고 있다. 이는 원장 또는 책임자급 교직원에게 업무 부담이 되고 있고 규모가 있는 어린이집의 경우는 걸리는 시간 또한 짧지가 않다고 한다. 뿐만 아니라 고용보험 상실을 차후에 늦게 알게 되는 경우는 유예 기간이 지났다면 기지급된 보육료 지원금 등을 부모가 소급하여 모두 후지불해야 하는 사태가 벌어지기도 하는 것이다. 이러한 번거로움을 감소시키고 교직원의 업무 부담을 덜어주자는 의미에서 고용보험 유지 여부는 바로 알 수 있도록 시스템을 구축하여 사용할 수 있도록 했으면 하였다.

원장님의 자녀 아기들에 대한 그거(보육)를 신경 쓰셔야 되는데 이 고용보험에 대한 그 확인 작업 때문에 그런 업무적인 거를 (등한시하게 되므로) 좀 더 자동 이렇게 좀 편리하게 알 수 있는 방법이라든지, 아니면 그런 체크를 꼭 부모를 통해서 그 자녀의 부모를 통해서 매번 확인하는 게 아니고 조금 시스템적으로 확인할 수 있는 그런 방법들이 모색되면 우리 이게 상생형 직장어린이집 운영하시는 데 원장님들이나 관련되신 분들이 더 좀 편리하지 않을까, 그런 부분 한 가지를 얘기하셨고요. (A어린이집 사업체 담당자)

마지막으로, 근로복지공단의 개·보수비 지원 방식 개선에 대한 것이었다. 담당자들에 따르면 개원 후 3년이 지나면 교재교육비가 추가 지원되고, 5년이 지나면 시설 개·보수비가 지원될 수 있는데 이를 지원받는 것으로 하면 의무운영 기간이 더 늘어나게 되는 구조라고 하였다. 이러한 의무기간 연장 제도 때문에 5년이 지나 개보수가 필요하더라도 지원금을 요청하기는 어려운 상황이라고 하여 이를 고려해주기를 희망하였다.

저도 하나만 더 말씀드리고 싶은 게 있는데요. 제가 알기로는 개원 후 5년이 지나면 시설 개·보수비 지원이 되고, 개원 후 3년이 지나면 교재교구비가 또 지원이 된다고 알고 있어요. 근로복지공단에서 그러면 이걸 이 돈을 또 받으면 의무 운영 기간이 또 늘어난다고 그렇게 알고 있는데 그것까지 같이 좀 고려를 해 주셔서 해 주시면.. (C어린이집 사업체 담당자)

2. 기업체 담당자 설문조사

가. 조사 참여 직장어린이집의 특성

1) 응답자 특성

조사에 참여한 직장어린이집은 총 331개소였다. 이중 근로복지공단의 설치비 등 지원을 받은 곳은 131개소로 39.6%가 포함되었고 수도권이 45.3%로 가장 많았다. 어린이집 규모를 보면 현원 기준으로 20명 이하 소규모가 30.2%, 20~50명이 39%, 그리고 51명 이상 비교적 규모가 큰 곳이 30.8%로 조사에 참여하였다. 어린이집 운영 참여 사업체의 규모는 500명 이하가 28.7% 정도였고 501~1500명 사이가 36.6%로 가장 높은 비율을 보였다. 대표사업체는 대기업이 23.3%였고 중소기업은 10.0%를 차지하였다. 일반기업보다는 지자체나 공공기관이 대표사업체

인 경우가 51.7%로 가장 많은 특징이 있다. 어린이집 설치 시 근로복지공단의 설치비 지원을 받은 기관 중 20억을 초과한 경우는 7.4%에 지나지 않아서 어린이집 의무 운영 기간이 대부분 5년 수준임을 알 수 있다.

〈표 III-2-1〉 조사 참여 어린이집 특성

단위: 명, %

구분	표본 수	비율
전체	331	100.0
지원 여부		
지원	131	39.6
미지원	200	60.4
권역		
수도권	150	45.3
충청강원	76	23.0
호남	30	9.1
경상	75	22.7
어린이집 현원		
20명 이하	100	30.2
50명 이하	129	39.0
51명 이상	102	30.8
(사업체) 직원규모		
500명 이하	95	28.7
501명 ~ 1,500명	121	36.6
1,501명 이상	115	34.7
대표사업체 유형		
대기업	77	23.3
중소기업	33	10.0
지자체 및 공공기관	171	51.7
그 외	50	15.1
지원금 총액		
10억 이하	76	80.9
10억 초과 20억 이하	11	11.7
20억 초과	7	7.4

2) 소재 지역 및 개원 연도

조사에 참여한 어린이집이 소재한 지역을 살펴보면, 수도권이 45.3%로 가장 많았고 충청·강원 권역이 23.0%, 경상지역이 22.7% 순이었고 호남은 9.1%로 가장 작았다. 분포에 있어 특히 사항으로 대기업이 대표사업체인 어린이집은 수도권에

57.1%가 위치하여 가장 두드러진 비율을 보였고, 이에 따른 영향일 것으로 해석이 되는 지원금을 받은 금액 수준에서 20억 이상으로 큰 금액을 받은 비율은 또한 수도권에서 비교적 낮은 것으로 나타났다.

〈표 III-2-2〉 조사 참여 어린이집의 권역별 분포

단위: %, (명)

구분	수도권	충청강원	호남	경상	계	
전체	45.3	23.0	9.1	22.7	100.0	(331)
지원 여부						
지원	46.6	25.2	8.4	19.8	100.0	(131)
미지원	44.5	21.5	9.5	24.5	100.0	(200)
$\chi^2(df)$				1.407(3)		
어린이집 현원						
20명 이하	48.0	23.0	7.0	22.0	100.0	(100)
50명 이하	45.7	17.8	13.2	23.3	100.0	(129)
51명 이상	42.2	29.4	5.9	22.5	100.0	(102)
$\chi^2(df)$				7.775(6)		
대표사업체 유형						
대기업	57.1	18.2	6.5	18.2	100.0	(77)
중소기업	48.5	21.2	12.1	18.2	100.0	(33)
지자체 및 공공기관	39.2	25.1	10.5	25.1	100.0	(171)
그 외	46.0	24.0	6.0	24.0	100.0	(50)
$\chi^2(df)$				8.367(9)		
지원금 총액						
10억 이하	50.0	18.4	9.2	22.4	100.0	(76)
10억 초과 20억 이하	36.4	36.4	9.1	18.2	100.0	(11)
20억 초과	14.3	42.9	0.0	42.9	100.0	(7)
$\chi^2(df)$				6.775(6)		

조사에 참여한 어린이집의 개원 연도를 보면, 2016년부터 2020년 사이 5년 간 43.5%가 개원하여 해당 기간 중 개원한 비율이 가장 높았고 2010년 이전도 20.2%로 비교적 많은 편이었다. 특히 설치비 지원을 받은 어린이집 중 과반수 이상이 2016년부터 2020년 사이 개원한 것으로 조사되었다.

〈표 III-2-3〉 조사 참여 어린이집 개원 년도

단위: %, (명)

구분	2010년 이전	2011년~2015년	2016년~2020년	2021년 이후	계
전체	20.2	19.3	43.5	16.9	100.0 (331)
지원 여부					
지원	8.4	19.8	50.4	21.4	100.0 (131)
미지원	28.0	19.0	39.0	14.0	100.0 (200)
$\chi^2(df)$		19.957(3)			
권역					
수도권	28.0	17.3	41.3	13.3	100.0 (150)
충청강원	5.3	21.1	46.1	27.6	100.0 (76)
호남	26.7	16.7	40.0	16.7	100.0 (30)
경상	17.3	22.7	46.7	13.3	100.0 (75)
$\chi^2(df)$		22.176(9)			

3) 평균 운영기간

2025년 7월 기준으로 어린이집의 운영 평균 기간은 약 10년 5개월(125.7개월)인 것으로 나타났다. 4년 이하의 운영기간을 가진 경우도 13.3%이기는 하였으나 다수인 31.1%가 12년 이상을 운영하고 있었다. 설치비를 지원받은 경우가 그렇지 않은 경우보다 평균 운영기간은 짧은 편이었고 비수도권 지역, 대표사업체가 중소기업인 경우에 평균 운영기간이 적은 것으로 나타났다.

〈표 III-2-4〉 조사 참여 어린이집 총 운영기간

단위: %, 개월, (명)

구분	48개월 이하	49개월 이상 96개월 이하	97개월 이상 144개월 이하	145개월 이상	평균	계
전체	13.3	25.4	30.2	31.1	125.7	100.0 (331)
지원 여부						
지원	15.3	35.1	31.3	18.3	104.0	100.0 (131)
미지원	12.0	19.0	29.5	39.5	139.9	100.0 (200)
t/F					-4.435***	
권역						
수도권	9.3	24.0	28.0	38.7	142.2	100.0 (150)
충청강원	21.1	31.6	30.3	17.1	95.3	100.0 (76)
호남	16.7	16.7	33.3	33.3	127.2	100.0 (30)
경상	12.0	25.3	33.3	29.3	122.8	100.0 (75)
t/F					6.396***	

구분	48개월 이하	49개월 이상 96개월 이하	97개월 이상 144개월 이하	145개월 이상	평균	계
대표사업체 유형						
대기업	6.5	22.1	40.3	31.2	127.3	100.0 (77)
중소기업	21.2	45.5	12.1	21.2	99.7	100.0 (33)
지자체 및 공공기관	15.2	22.8	30.4	31.6	130.1	100.0 (171)
그 외	12.0	26.0	26.0	36.0	125.3	100.0 (50)
t/F					1.469	
지원금 총액						
10억 이하	10.5	34.2	34.2	21.1	110.5	100.0 (76)
10억 초과 20억 이하	36.4	36.4	9.1	18.2	78.9	100.0 (11)
20억 초과	14.3	85.7	0.0	0.0	64.9	100.0 (7)
t/F					3.054	

*** $p < .001$

4) 어린이집 규모

어린이집 정원을 보면 평균 68.4명 수준이었다. 30명 이하가 19%였고 31명 이상 60명 이상이 36.9%로 가장 높은 비율을 보였다. 91명 이상은 23%로, 전체적으로 직장어린이집의 규모는 별로 크지 않은 것으로 짐작되고 60명 이하 정원이 과반수이므로 중소규모가 다수이다. 사업체 직원 수가 많은 곳에서 큰 어린이집 규모가 커지는 것으로 나타나지만 대기업이 대표기업인 경우가 평균 정원규모는 가장 작았다. 지자체나 공공기관이 대표사업체인 어린이집의 정원 규모가 가장 크게 나타나므로 어린이집 시설 환경 또한 클 것으로 파악된다.

〈표 III-2-5〉 조사 참여 어린이집 정원

단위: %, 명, (명)

구분	30명 이하	31명 이상 60명 이하	61명 이상 90명 이하	91명 이상	평균	계
전체	19.0	36.9	21.1	23.0	68.4	100.0 (331)
지원 여부						
지원	23.7	38.9	15.3	22.1	65.5	100.0 (131)
미지원	16.0	35.5	25.0	23.5	70.3	100.0 (200)
t/F					-0.862	
직원규모						
500명 이하	15.8	46.3	14.7	23.2	65.3	100.0 (95)
501명 ~ 1,500명	26.4	35.5	24.8	13.2	55.0	100.0 (121)
1,501명 이상	13.9	30.4	22.6	33.0	85.0	100.0 (115)
t/F					11.797**	

III. 직장어린이집 지원 제도 개선 요구 분석

구분	30명 이하	31명 이상 60명 이하	61명 이상 90명 이하	91명 이상	평균	계
대표사업체 유형						
대기업	29.9	41.6	10.4	18.2	59.9	100.0 (77)
중소기업	27.3	36.4	15.2	21.2	61.5	100.0 (33)
지자체 및 공공기관	9.9	35.1	29.8	25.1	72.3	100.0 (171)
그 외	28.0	36.0	12.0	24.0	72.7	100.0 (50)
<i>t/F</i>					2.298	
지원금 총액						
10억 이하	28.9	40.8	15.8	14.5	58.7	100.0 (76)
10억 초과 20억 이하	0.0	36.4	18.2	45.5	97.9	100.0 (11)
20억 초과	0.0	28.6	0.0	71.4	100.1	100.0 (7)
<i>t/F</i>					3.820*	

* $p < .05$ *** $p < .001$

III

어린이집 현원을 살펴보면, 평균 약 44명 정도가 재원하고 있는 것으로 나타났으며, 소재지의 지역 권역별로는 유의한 차이가 없었다. 그러나 대표사업체 직원 규모가 클수록 재원하고 있는 현원 아동 수가 많았고 대기업, 중소기업 등 기업체가 대표사업체인 경우보다 지자체나 공공기관이 대표사업체인 경우에 현원이 많은 것으로 조사되었다. 또한 설치비 지원 규모가 20억원 이상으로 커진 어린이집의 현원 또한 지원규모가 작았던 곳보다 현원이 많은 것으로 나타났다. 지원이 커진 어린이집이 시설 규모 자체가 큰 곳으로 볼 수 있어 자연스런 결과로 이해가 가능하다.

〈표 III-2-6〉 조사 참여 어린이집 현원

단위: %, 명, (명)

구분	20명 이하	21명 이상 50명 이하	51명 이상	평균	계
전체	30.2	39.0	30.8	43.9	100.0 (331)
권역					
수도권	32.0	39.3	28.7	43.8	100.0 (150)
충청강원	30.3	30.3	39.5	48.3	100.0 (76)
호남	23.3	56.7	20.0	37.9	100.0 (30)
경상	29.3	40.0	30.7	42.3	100.0 (75)
<i>t/F</i>				0.566	
직원규모					
500명 이하	28.4	38.9	32.6	40.6	100.0 (95)
501명 ~ 1,500명	40.5	43.0	16.5	32.1	100.0 (121)
1,501명 이상	20.9	34.8	44.3	59.2	100.0 (115)
<i>t/F</i>				14.898***	

구분	20명 이하	21명 이상 50명 이하	51명 이상	평균	계	
대표사업체 유형						
대기업	53.2	29.9	16.9	33.6	100.0	(77)
중소기업	45.5	24.2	30.3	36.7	100.0	(33)
지자체 및 공공기관	16.4	45.6	38.0	48.9	100.0	(171)
그 외	32.0	40.0	28.0	47.6	100.0	(50)
<i>t/F</i>				4.584*		
지원금 종액						
10억 이하	44.7	38.2	17.1	33.7	100.0	(76)
10억 초과 20억 이하	18.2	45.5	36.4	52.4	100.0	(11)
20억 초과	14.3	0.0	85.7	64.1	100.0	(7)
<i>t/F</i>				3.097*		

* $p < .05$ *** $p < .001$

5) 사업체 어린이집 담당자의 업무 담당 기간

조사대상인 기업체의 직장어린이집 담당자에게 해당 업무를 수행한 기간이 어느 정도인지 질문하였을 때 평균 31.4개월인 것으로 응답이 나왔다. 설치비 지원 시설에서 41.3개월로 24.9개월인 미지원 시설보다 훨씬 업무 담당 기간이 긴 것으로 나타났다. 지역별로는 큰 차이가 없었으나 어린이집 규모(현원)별로 보면 20명 이하 소규모 어린이집 운영 사업체의 담당자가 가장 오래 동일 근무를 맡고 있었다. 또한 중소기업에서 담당자가 업무 유지를 하는 비율이 가장 높았다. 이러한 결과들은 규모가 작은 중소기업에서 직장어린이집을 대표사업체로서 운영할 때 직원 수가 많지 않으므로 한 번 업무를 맡으면 지속하는 경향이 있음을 알 수 있다. 실제로 어린이집 면담을 해보면, 담당자가 자주 바뀌는 경우 어린이집 운영에 차질을 주거나 소통이 힘들어질 수 있다는 우려를 표하기도 하였다.

〈표 III-2-7〉 사업체 담당자의 어린이집 업무 담당 기간

단위: %, 개월, (명)

구분	6개월 이하	7개월~ 18개월	19개월~ 36개월	37개월 이상	평균	계
전체	26.0	30.2	16.9	26.9	31.4	100.0 (331)
지원 여부						
지원	14.5	28.2	15.3	42.0	41.3	100.0 (131)
미지원	33.5	31.5	18.0	17.0	24.9	100.0 (200)
<i>t/F</i>					3.587***	

구분	6개월 이하	7개월~18개월	19개월~36개월	37개월 이상	평균	계
권역						
수도권	25.3	29.3	17.3	28.0	33.2	100.0 (150)
충청강원	27.6	25.0	15.8	31.6	33.7	100.0 (76)
호남	26.7	36.7	16.7	20.0	24.5	100.0 (30)
경상	25.3	34.7	17.3	22.7	28.4	100.0 (75)
<i>t/F</i>					0.572	
어린이집 현원						
20명 이하	18.0	28.0	16.0	38.0	39.8	100.0 (100)
50명 이하	31.0	28.7	20.2	20.2	24.2	100.0 (129)
51명 이상	27.5	34.3	13.7	24.5	32.3	100.0 (102)
<i>t/F</i>					4.067*	
대표사업체 유형						
대기업	18.2	27.3	16.9	37.7	42.8	100.0 (77)
중소기업	0.0	27.3	15.2	57.6	52.6	100.0 (33)
지자체 및 공공기관	36.8	35.7	18.1	9.4	17.8	100.0 (171)
그 외	18.0	18.0	14.0	50.0	46.5	100.0 (50)
<i>t/F</i>					11.115*	

* $p < .05$ *** $p < .001$

나. 참여 사업체 및 아동 현황

어린이집 공동 이용과 운영을 위한 사업체 협약이 있는 경우 평균적으로 참여 기업 수는 약 10개인 것으로 나타났다. 충청강원권 어린이집의 경우는 참여기업 수가 14.5개로 평균보다 높았고 호남이나 경상권은 참여기업 수가 적었다. 또한 대기업보다는 중소기업이 대표사업체로 되어 있는 경우 참여사업체의 수가 평균 10개 이상 많았다.

참여사업체가 10여 개로 파악되나 이 중 해당 직장어린이집에 근로자 자녀를 보내고 있는 경우는 5~6개 사업체만 있는 것으로 나타나, 협약을 하였으나 현재 시점에서는 보육서비스를 이용하지 않는 경우가 많은 것으로 보인다. 특히 협약 중소기업의 경우는 50% 이하만 어린이집에 사업체 자녀를 보내고 있는 것으로 나타나 협약 현황과 실제 이용 현황은 차이가 있었다.

〈표 III-2-8〉 평균 협약 참여 사업체 수(2025년 6월 1일 기준)

단위: 개

구분	협약 참여 사업체 수			재원아동이 있는 사업체 수		
	대기업	중소기업	계	대기업	중소기업	계
전체	2.1	8.0	10.1	1.9	3.9	5.8
권역						
수도권	3.1	8.4	11.5	2.5	4.0	6.5
충청강원	1.8	12.1	14.5	2.3	5.4	7.9
호남	0.7	4.8	5.5	0.3	1.5	1.8
경상	1.2	5.1	6.3	1.3	3.3	4.6
t/F	1.286	1.396	1.990	0.954	1.039	1.800
대표사업체 유형						
대기업	3.1	3.4	6.5	2.8	2.3	5.0
중소기업	1.7	14.9	16.6	1.8	7.7	9.4
자체 및 공공기관	1.8	4.8	6.8	1.8	2.3	4.1
그 외	1.8	15.5	17.3	1.3	6.5	7.8
t/F	0.643	2.700	1.775	0.699	2.152	1.169

어린이집에 재원하고 있는 아동 중 자사(대표사업체 및 참여사업체) 근로자의 자녀는 어린이집 현원 기준으로 보았을 때 약 50%수준인 것으로 조사되었다. 즉 20명 이하 현원 어린이집에서는 9.5명이 자사 아동이었고 50명 이하 기관에서는 25.5명이 자사 아동이어서, 근로복지공단의 아동 수에 대한 지원 기준인 50%를 거의 지키고 있는 것으로 이해할 수 있다.

〈표 III-2-9〉 자회사(대표사업체+참여사업체) 직원 자녀 재원아동 수

단위: %, 명, (명)

구분	10명 이하	11명 이상 20명 이하	21명 이상 30명 이하	31명 이상	평균	계
전체	27.2	20.5	13.3	39.0	33.7	100.0 (331)
어린이집 현원						
20명 이하	57.0	43.0	0.0	0.0	9.5	100.0 (100)
50명 이하	17.8	14.0	28.7	39.5	25.5	100.0 (129)
51명 이상	9.8	6.9	6.9	76.5	67.6	100.0 (102)
t/F					84.233***	
직원규모						
500명 이하	46.3	24.2	11.6	17.9	17.1	100.0 (95)
501명 ~ 1,500명	28.1	23.1	16.5	32.2	26.0	100.0 (121)
1,501명 이상	10.4	14.8	11.3	63.5	55.5	100.0 (115)
t/F					31.787***	

구분	10명 이하	11명 이상 20명 이하	21명 이상 30명 이하	31명 이상	평균	계
대표사업체 유형						
대기업	32.5	32.5	14.3	20.8	26.3	100.0 (77)
중소기업	60.6	6.1	15.2	18.2	21.4	100.0 (33)
지자체 및 공공기관	14.0	19.3	14.6	52.0	39.8	100.0 (171)
그 외	42.0	16.0	6.0	36.0	32.2	100.0 (50)
<i>t/F</i>					3.198*	

* $p < .05$ *** $p < .001$

다. 상생형 직장어린이집 해당 여부

조사에 참여한 공동직장어린이집 116개 중 상생형 직장어린이집에 속하는지를 질문하였을 때 42.2%가 상생형이라고 답하였다. 설치비 지원을 받은 어린이집 중 51.8%가 상생형 어린이집에 속하는 것으로 응답하였고 지원을 받지 않은 어린이집 중 33.3%가 상생형에 속하는 것으로 답하였다. 그러므로 이러한 응답에 근거하여 해석한다면, 설치비를 지원 받지 않고 어린이집을 설치한 대기업 직장어린이집 등이 추후 상생형으로 변경한 경우가 다수 있는 것으로 추측이 되며, 실제로 그러하지 않은데 이러한 비율로 응답되었다면 사업체내 어린이집 담당자가 상생형 직장어린이집의 개념을 제대로 이해하지 못하고 있는 것이 수도 있을 것 같다.

〈표 III-2-10〉 상생형 공동직장어린이집 해당 여부

구분	상생형 직장어린이집에 속함	상생형 직장어린이집에 속하지 않음	계	단위: %, (명)
전체	42.2	57.8	100.0 (116)	
지원 여부				
지원	51.8	48.2	100.0 (56)	
미지원	33.3	66.7	100.0 (60)	
$\chi^2(df)$		4.042(1)		
어린이집 현원				
20명 이하	32.4	67.6	100.0 (37)	
50명 이하	51.1	48.9	100.0 (45)	
51명 이상	41.2	58.8	100.0 (34)	
$\chi^2(df)$		2.926(2)		
대표사업체 유형				
대기업	37.0	63.0	100.0 (27)	
중소기업	38.9	61.1	100.0 (18)	
지자체 및 공공기관	38.0	62.0	100.0 (50)	
그 외	61.9	38.1	100.0 (21)	
$\chi^2(df)$		4.079(3)		

구분	상생형 직장어린이집에 속함	상생형 직장어린이집에 속하지 않음	계
지원금 총액			
10억 이하	43.5	56.5	100.0 (23)
10억 초과 20억 이하	45.5	54.5	100.0 (11)
20억 초과	57.1	42.9	100.0 (7)
$\chi^2(df)$		0.408(2)	

라. 설치 및 지원

1) 설치 시 소요 비용

어린이집 설치 시 소요된 비용은 평균적으로 14억5천6백만원 정도인 것으로 조사되었다. 그러나 20억원 이상이 소요되었던 경우도 23%이상이었고 5억원 이하인 경우도 35.4%로 비교적 비율이 높았다. 근로복지공단의 지원을 받았던 어린이집은 평균 13억2천7백만원 정도의 설치비가 사용되었고 미지원 시설은 17억1천4백만원이 소요되어, 미지원 시설이 비교적 더 큰 규모일 것으로 짐작이 가능하다. 지역 권역별로는 경상지역의 설치비용이 가장 높았고 협원 수가 많을수록 설치비용이 높았던 것으로 산출되었다. 그러나 대표사업체별 비교에 있어서는 대표기업이 대기업이든 중소기업이든 설치비에 있어서는 큰 차이가 없었다.

〈표 III-2-11〉 어린이집 설치 시 소요된 비용(지원금과 자체 조달 비용 총합)

단위: %, 백만원, (명)

구분	500백만원 이하	501백만원~ 1000백만원	1001백만원~ 2000백만원	2001백만원 이상	평균	계
전체	35.4	20.4	21.1	23.1	1,455.9	100.0 (147)
지원 여부						
지원	31.6	25.5	21.4	21.4	1,326.8	100.0 (98)
미지원	42.9	10.2	20.4	26.5	1,714.1	100.0 (49)
t/F					-1.024	
권역						
수도권	35.8	23.9	26.9	13.4	999.0	100.0 (67)
충청강원	33.3	16.7	22.2	27.8	1,607.5	100.0 (36)
호남	77.8	11.1	11.1	0.0	429.4	100.0 (9)
경상	25.7	20.0	11.4	42.9	2,438.6	100.0 (35)
t/F					5.907***	

구분	500백만원 이하	501백만원~1000백만원	1001백만원~2000백만원	2001백만원 이상	평균	계
어린이집 현원						
20명 이하	50.9	26.4	18.9	3.8	718.6	100.0 (53)
50명 이하	34.0	28.0	18.0	20.0	1,389.7	100.0 (50)
51명 이상	18.2	4.5	27.3	50.0	2,419.2	100.0 (44)
<i>t/F</i>					11.004***	
대표사업체 유형						
대기업	44.7	27.7	12.8	14.9	1,151.3	100.0 (47)
중소기업	25.0	25.0	41.7	8.3	1,140.5	100.0 (24)
자체 및 공공기관	26.9	13.5	19.2	40.4	2,114.7	100.0 (52)
그 외	45.8	16.7	20.8	16.7	940.6	100.0 (24)
<i>t/F</i>					2.195	

** $p < .001$

2) 설치 시 지원금

어린이집 설치 시 근로복지공단으로부터 받은 지원금은 설치비는 평균 6억4천 정도였고 시설 개·보수비 지원은 5천6백만원, 교재교구비는 평균 4천3백4십만원 지원으로 조사되었다. 설치비 지원금은 현원 51명이 넘는 규모가 큰 시설의 경우 11억원이 넘었고 20명 이하 시설은 4억4천7백만원으로 차이가 컸다. 대표사업체가 대기업이거나 지자체 및 공공기관일 경우는 대체로 4~5억원 수준의 지원금을 받은 반면 중소기업이 대표사업체일 때는 9억1천2백만원으로, 10억에 가까운 지원금을 받았음을 알 수 있다. 교재교구비 지원금에서도 중소기업이 대표사업체인 어린이집이 대기업이나 공공기관이 대표사업체인 경우보다 높았던 것으로 조사되었다.

〈표 III-2-12〉 어린이집 설치 시 근로복지공단의 지원금

단위: 백만원, (개소)

구분	설치비 지원금 평균	시설 개·보수비 지원금 평균	교재교구비 지원금 평균
전체(n)	638.9 (80)	55.9 (20)	43.4 (83)
권역			
수도권	495.7 (39)	48.4 (7)	41.7 (41)
충청강원	936.9 (19)	69.1 (7)	51.1 (20)
호남	466.4 (5)	41.3 (3)	25.4 (5)
경상	685.1 (17)	57.0 (3)	43.7 (17)
<i>t/F</i>	1.972	0.705	2.312

구분	설치비 지원금 평균	시설 개·보수비 지원금 평균	교재교구비 지원금 평균
어린이집 현원 20명 이하	447.4 (30)	56.5 (12)	39.2 (32)
50명 이하	501.1 (29)	40.2 (5)	43.4 (29)
51명 이상	1102.9 (21)	79.7 (3)	49.3 (22)
<i>t/F</i>	7.705***	1.518	1.539
대표사업체 유형 대기업	391.1 (28)	50.7 (9)	31.3 (31)
중소기업	912.4 (18)	62.8 (4)	54.2 (19)
지자체 및 공공기관	561.1 (19)	54.3 (3)	45.5 (18)
그 외	871.9 (15)	62.0 (4)	52.1 (15)
<i>t/F</i>	3.042	0.214	10.789***

*** $p < .001$

3) 설치 시 우려점

직장어린이집 설치를 결정했을 때 가장 크게 우려한 어려운 점으로는 ‘설치비 부담’이 31.4% 1순위로 선택되었다. 그리고 운영비나 인건비 부담이 24.5%, 설치 장소 및 부지 확보 23.3% 순이었다. 운영비나 설치부지보다 설치비가 더 큰 부담으로 작용한다는 응답에서 볼 때 근로복지공단의 설치비 지원은 기업부담에 큰 도움이 되고 있는 것으로 이해가 가능하다. 특히 중소기업 공동직장어린이집의 설치에서는 설치의 중심력으로 작용할 수 있을 것으로 보인다.

〈표 III-2-13〉 직장어린이집 설치 결정 시 가장 큰 우려점(1순위)

단위: %, (명)

구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	계
전체	31.4	24.5	23.3	13.0	2.7	2.4	1.5	0.6	0.6	100.0 (331)
지원 여부										
지원	29.8	26.7	18.3	16.0	3.8	2.3	1.5	0.0	1.5	100.0 (131)
미지원	32.5	23.0	26.5	11.0	2.0	2.5	1.5	1.0	0.0	100.0 (200)
$\chi^2(df)$										9.792(8)
어린이집 현원 20명 이하	24.0	24.0	17.0	26.0	2.0	4.0	2.0	0.0	1.0	100.0 (100)
50명 이하	35.7	22.5	26.4	7.8	3.1	1.6	1.6	0.8	0.8	100.0 (129)
51명 이상	33.3	27.5	25.5	6.9	2.9	2.0	1.0	1.0	0.0	100.0 (102)
$\chi^2(df)$										28.329(16)
직원규모 500명 이하	27.4	29.5	21.1	11.6	3.2	3.2	2.1	1.1	1.1	100.0 (95)
501명 ~ 1,500명	31.4	24.8	20.7	17.4	1.7	1.7	1.7	0.0	0.8	100.0 (121)
1,501명 이상	34.8	20.0	27.8	9.6	3.5	2.6	0.9	0.9	0.0	100.0 (115)

구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	계
$\chi^2(df)$	11.551(16)									
대표사업체 유형										
대기업	33.8	18.2	20.8	18.2	2.6	5.2	0.0	0.0	1.3	100.0 (77)
중소기업	33.3	18.2	21.2	12.1	6.1	3.0	6.1	0.0	0.0	100.0 (33)
지자체 및 공공기관	32.7	25.7	25.1	10.5	2.3	1.8	0.6	1.2	0.0	100.0 (171)
그 외	22.0	34.0	22.0	14.0	2.0	0.0	4.0	0.0	2.0	100.0 (50)
$\chi^2(df)$	28.052(24)									
① 설치비 부담										
② 운영비 또는 인건비 부담										
③ 설치 장소, 부지 확보										
④ 보육 수요(아동 수) 확보										
⑤ 원장, 교사 등 인력 확보										
⑥ 적절한 운영 방식(위탁/직영) 선택										
⑦ 어린이집 설치 지원금에 따른 의무운영 기간 준수										
⑧ 내부 직원 간 불만, 갈등										
⑨ 공동직장어린이집 협약 사업체 모집										

설치 결정에서 우려점이 된 사항들을 1, 2, 3순위로 응답한 내용들을 총합하여 보면, 설치비가 가장 1순위 우선 우려 사항이지만, 운영비나 인건비부담, 설치장소 및 부지 확보, 보육 수요 확보 또한 상당한 우려점으로 작용하고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 III-2-14〉 직장어린이집 설치 결정 시 가장 큰 우려점(종합-1순위+2순위+3순위)

단위: %, (명)

구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	사례 수
전체	60.1	77.3	64.4	49.2	14.8	14.8	6.6	3.6	7.6	0.9	(331)
어린이집 회원											
20명 이하	49.0	75.0	50.0	72.0	15.0	15.0	11.0	3.0	9.0	1.0	(100)
50명 이하	60.5	76.0	67.4	45.0	14.7	19.4	3.9	3.9	7.8	1.6	(129)
51명 이상	70.6	81.4	74.5	32.4	14.7	8.8	5.9	3.9	5.9	0.0	(102)
$\chi^2(df)$	70.837(20)										
직원규모											
500명 이하	55.8	73.7	63.2	50.5	16.8	13.7	11.6	1.1	12.6	1.1	(95)
501명 ~ 1,500명	54.5	74.4	55.4	60.3	14.0	19.8	5.8	5.0	8.3	1.7	(121)
1,501명 이상	69.6	83.5	74.8	36.5	13.9	10.4	3.5	4.3	2.6	0.0	(115)
$\chi^2(df)$	56.087(20)										
대표사업체 유형											
대기업	58.4	79.2	57.1	61.0	15.6	7.8	10.4	5.2	5.2	0.0	(77)
중소기업	54.5	78.8	39.4	66.7	12.1	12.1	21.2	3.0	9.1	3.0	(33)
지자체 및 공공기관	62.6	75.4	72.5	40.9	15.8	18.7	2.3	4.1	5.8	0.6	(171)
그 외	58.0	80.0	64.0	48.0	12.0	14.0	6.0	0.0	16.0	2.0	(50)
$\chi^2(df)$	66.973(30)										

구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	사례 수
① 설치비 부담											
② 운영비 또는 인건비 부담											
③ 설치 장소, 부지 확보											
④ 보육 수요(아동 수) 확보											
⑤ 원장, 교사 등 인력 확보											
⑥ 적절한 운영 방식(위탁/직영) 선택											
⑦ 어린이집 설치 지원금에 따른 의무운영 기간 준수											
⑧ 내부 직원 간 불만, 갈등											
⑨ 공동직장어린이집 협약 사업체 모집											
⑩ 기타											

마. 의무운영기간

근로복지공단으로부터 지원금을 받은 어린이집의 경우 「직장어린이집 등 설치 운영 규정」에 의해 ‘운영 의무기간’이 있음을 알고 있는지 인지도를 살펴본 결과, ‘알고 있다’ 52.0%, ‘모른다’ 48.0%로 비슷한 수준으로 나타났다. 직장어린이집의 ‘운영 의무기간’ 규정에 대한 인지도가 과반을 다소 넘는 것으로 나타났다.

어린이집을 최초 설치한 이후 기간이 지났고 그 기간 동안 담당자들 또한 교체되어 업무를 새롭게 맡게 된 경우가 많으므로 이러한 규정에 대한 이해가 신규 담당자들에게 인계되지 못했을 수도 있을 것으로 추측된다. 설치비 지원금 자체에 대해서도 정확하게 인식하고 있지 못하는 현 시점의 담당자도 있으므로, 이러한 초기 설치 지원금과 의무운영기간 등 관련 규정에 대한 업무상 전달이 누락되지 않도록 하는 것이 업무의 연속성과 안정성을 위해 필요할 것으로 사료된다.

통계적으로 유의미한 차이는 아니었으나 하위변인별로 살펴보면, 설치비 지원을 받은 경우가 받지 않은 경우에 비해 사업체의 운영 의무기간에 대한 인지도가 높은 것으로 나타났다. 설치비 지원을 받은 사업체에서 운영 의무기간에 대해 ‘모른다’는 응답이 16.0%로 나타났다. 또한 경상권에 위치한 사업체와 어린이집 협약 규모가 20명 이하 소규모 어린이집, 그리고 대표사업체가 지자체나 공공기관인 경우보다는 중소기업과 대기업인 경우 운영 의무기간에 대한 인지도가 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

〈표 III-2-15〉 근로복지공단 지원금 수령 어린이집 운영 의무기간 인지 여부

단위: %, (명)

구분	운영 의무기간이 있음을 알고 있음	운영 의무기간이 있음을 모름	계	
전체	52.0	48.0	100.0	(331)
지원 여부				
지원	84.0	16.0	100.0	(131)
미지원	31.0	69.0	100.0	(200)
$\chi^2(df)$		88.972(1)		
권역				
수도권	50.0	50.0	100.0	(150)
충청강원	52.6	47.4	100.0	(76)
호남	43.3	56.7	100.0	(30)
경상	58.7	41.3	100.0	(75)
$\chi^2(df)$		2.490(3)		
어린이집 현원				
20명 이하	68.0	32.0	100.0	(100)
50명 이하	47.3	52.7	100.0	(129)
51명 이상	42.2	57.8	100.0	(102)
$\chi^2(df)$		15.363(2)		
대표사업체 유형				
대기업	75.3	24.7	100.0	(77)
중소기업	90.9	9.1	100.0	(33)
지자체 및 공공기관	32.7	67.3	100.0	(171)
그 외	56.0	44.0	100.0	(50)
$\chi^2(df)$		62.507(3)		
지원금 총액				
10억 이하	89.5	10.5	100.0	(76)
10억 초과 20억 이하	90.9	9.1	100.0	(11)
20억 초과	100.0	0.0	100.0	(7)
$\chi^2(df)$		0.824(2)		

운영 의무기간이 있음을 ‘알고 있는’ 사업체를 대상으로 의무 운영기간 규정을 준수하는 것에 대해 부담을 느낀 적이 있는지 질문한 결과, ‘부담이 있음’ 41.4%, ‘부담을 느끼지 않음’ 58.6%로 약 4:6의 비율로 나타났다. 부담을 느끼지 않는다는 비율이 좀 더 많은 것으로 나타났다.

통계적으로 유의미한 차이는 아니었으나, 호남 지역 사업체, 어린이집 현원이 50명 이하 중규모 어린이집, 그리고 대표사업체가 중소기업인 경우와 수령 지원금이 10억 초과~20억 이하와 20억 초과인 경우, 그렇지 않은 어린이집 운영에 비해 사업체의 운영 의무기간에 대한 부담이 큰 것으로 나타났다.

〈표 III-2-16〉 지원금으로 인한 운영 의무기간 준수 부담 경험 유무

단위: %, (명)

구분	부담이 있음	부담을 느끼지 않음	계	
전체	41.4	58.6	100.0	(87)
권역				
수도권	31.6	68.4	100.0	(38)
충청강원	47.6	52.4	100.0	(21)
호남	57.1	42.9	100.0	(7)
경상	47.6	52.4	100.0	(21)
$\chi^2(df)$	2.896(3)			
어린이집 현원				
20명 이하	41.7	58.3	100.0	(36)
50명 이하	46.4	53.6	100.0	(28)
51명 이상	34.8	65.2	100.0	(23)
$\chi^2(df)$	0.708(2)			
대표사업체 유형				
대기업	39.3	60.7	100.0	(28)
중소기업	57.1	42.9	100.0	(21)
지자체 및 공공기관	30.4	69.6	100.0	(23)
그 외	40.0	60.0	100.0	(15)
$\chi^2(df)$	3.349(3)			
지원금 총액				
10억 이하	35.3	64.7	100.0	(68)
10억 초과 20억 이하	70.0	30.0	100.0	(10)
20억 초과	71.4	28.6	100.0	(7)
$\chi^2(df)$	6.942(2)			

운영 의무기간에 대해 부담을 느낀다고 응답한 사업체를 대상으로 부담 사유에 대해 질문한 결과, 의무기간 동안 사업체가 책임져야 하는 ‘인건비·운영비 부담’이 과도하다는 응답이 50.0%로 많았으며, 그 다음으로 ‘보육 이용 아동 수가 감소’하여 의무기간 종료까지 운영 유지가 어렵다는 응답이 41.7%로 나타났다. 인건비·운영비에 대한 부담과 재원아동 수의 감소라는 운영유지에 대한 부담이 주를 이루는 것으로 나타났다.

‘인건비·운영비 부담’을 사유로 응답한 경우는 어린이집 현원 51명이상 대규모 기관, 대표사업체가 중소기업과 지자체·공공기관인 경우, 그리고 수령 지원금이 20억 초과인 경우에 상대적으로 많은 것으로 나타났다. ‘보육 이용 아동 수 감소’에 대한 응답은 어린이집 현원 규모가 작을수록, 그리고 대표사업체가 대기업인 경우, 수령 지원금이 10억 이하인 경우에 좀 더 많았다. 어린이집 규모가 작은 데에서 오는 운영상의 부담과 관련이 있는 것으로 보인다.

〈표 III-2-17〉 의무 운영기간 부담 사유

단위: %, (명)

구분	보육 아동 수 감소	사업체의 경영상 변동	의무기간 종 인건비·운영비 부담 과중	(중소기업공동) 참여 철회 증가로 분담금 비중 감소	기타	계
전체	41.7	0.0	50.0	0.0	8.3	100.0 (36)
어린이집 현원 20명 이하	53.3	0.0	46.7	0.0	0.0	100.0 (15)
50명 이하	46.2	0.0	38.5	0.0	15.4	100.0 (13)
51명 이상	12.5	0.0	75.0	0.0	12.5	100.0 (8)
$\chi^2(df)$			5.758(4)			
대표사업체 유형						
대기업	54.5	0.0	36.4	0.0	9.1	100.0 (11)
중소기업	33.3	0.0	58.3	0.0	8.3	100.0 (12)
자체 및 공공기관	42.9	0.0	57.1	0.0	0.0	100.0 (7)
그 외	33.3	0.0	50.0	0.0	16.7	100.0 (6)
$\chi^2(df)$			2.478(6)			
지원금 총액						
10억 이하	54.2	0.0	41.7	0.0	4.2	100.0 (24)
10억 초과 20억 하	28.6	0.0	42.9	0.0	28.6	100.0 (7)
20억 초과	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0 (5)
$\chi^2(df)$			10.533(4)			

바. 의무운영기간 감축 방안

직장어린이집 설치 지원금을 받은 기업에 부여하는 5~7년 간의 운영 의무기간에 대해 어떻게 생각하는지 의견을 질문한 결과, ‘의무기간을 현재와 동일하게 유지하는 것이 좋다’ 60.7%, ‘의무기간을 조금 줄이는 것이 좋다’ 32.6%로, 약 2:1의 비율로 현재와 동일한 수준을 유지하는 것에 대한 응답이 많았다. ‘의무기간을 좀 더 늘리는 것이 좋겠다’는 응답도 6.6%로 나타났다.

‘현재와 동일하게 유지’하는 것에 대한 의견에 대한 하위변인 특성을 살펴보면, 설치 지원금을 받지 않은 사업체, 사업체 직원 규모 1,500명 초과 기업, 그리고 어린이집의 현원 규모가 클수록, 대표사업체가 지자체·공공기관인 경우, 수령한 지원금이 10억 이하인 사업체에서 상대적으로 많았다.

‘의무기간을 조금 줄이는 것’이 좋겠다는 의견은 설치 지원금을 받은 사업체, 충청·강원 지역에 위치한 사업체, 직원 규모 501~1,500명 기업에서, 그리고 어린이집의 현원 규모가 작을수록, 대표사업체가 중소기업인 경우, 수령한 지원금 액수가

많을수록 즉 20억 초과 수령 사업체에서 상대적으로 많았다.

한편 ‘의무기간을 좀 더 늘리는 것’이 좋겠다는 의견은 설치 지원금을 받지 않은 사업체, 경상권 기업, 직원 규모 1,500명 초과 기업, 그리고 대표사업체가 ‘기타’에 해당하는 경우, 지원금 액수가 10억 초과~20억 이하 사업체에서 상대적으로 많았다.

〈표 III-2-18〉 직장어린이집 설치 지원금 받은 기업의 5~7년 운영 의무기간에 대한 의견

단위: %, (명)

구분	의무기간을 조금 줄이는 것이 좋음	의무기간을 조금 늘리는 것이 좋음	의무기간을 현재와 동일하게 유지하는 것이 좋음	계
전체	32.6	6.6	60.7	100.0 (331)
지원 여부				
지원	50.4	3.8	45.8	100.0 (131)
미지원	21.0	8.5	70.5	100.0 (200)
$\chi^2(df)$		31.506(2)		
어린이집 현원 20명 이하	46.0	8.0	46.0	100.0 (100)
50명 이하	29.5	4.7	65.9	100.0 (129)
51명 이상	23.5	7.8	68.6	100.0 (102)
$\chi^2(df)$		14.920(4)		
대표사업체 유형				
대기업	46.8	3.9	49.4	100.0 (77)
중소기업	57.6	6.1	36.4	100.0 (33)
자짜찌 및 공공기관	20.5	7.6	71.9	100.0 (171)
그 외	36.0	8.0	56.0	100.0 (50)
$\chi^2(df)$		28.778(6)		
지원금 총액				
10억 이하	51.3	2.6	46.1	100.0 (76)
10억 초과~20억 이하	63.6	9.1	27.3	100.0 (11)
20억 초과	71.4	0.0	28.6	100.0 (7)
$\chi^2(df)$		3.321(4)		

만일 근로복지공단의 설치 지원금에 따른 현재 최대 7년 의무 운영기간을 감축하는 방향으로 조정한다면, 어떤 방식이 가장 적절하다고 생각하는지 질문하였다. 그 결과, ‘의무기간을 5년으로 축소’하는 것에 대한 의견이 61.1%로 가장 많았다. 그 다음으로 ‘의무기간은 그대로 두되 4년 이후 시점부터 지원금 반환 의무를 경감’하는 것이 좋다는 의견이 33.3%로 나타났다. 5년으로 축소와 지원금 반환의무 경감에 대한 의견이 약 2:1의 비율로 나타났음을 보여준다. 의무기간을 6년으로

축소하는 것이 좋겠다는 의견은 1.9%로 나타났으며, 기타 의견은 3.7%였다.

‘의무기간 5년 축소’에 대한 의견은 상대적으로 설치 지원금을 받지 않은 사업체, 수도권에 위치한 기업, 사업체 직원 규모가 클수록 즉 1,500명 초과 기업에서 많았다. 그리고 어린이집의 현원 규모가 클수록, 대표사업체가 지자체·공공기관 및 그 외에 해당하는 경우, 지원금이 20억 초과인 경우에 상대적으로 많은 것으로 나타났다.

‘지원금 반환 의무 경감’에 대한 의견은 설치 지원금을 받은 사업체, 충청·강원 지역 사업체, 직원 규모 501~1,500명 기업에서, 그리고 어린이집의 현원 규모가 작을수록, 대표사업체가 중소기업인 경우, 지원금이 많을수록 즉 20억 초과 수령 사업체에서 상대적으로 많았다.

〈표 III-2-19〉 근로복지공단 설치 지원금 의무 운영 기간(최대 7년) 감축 시 가장 적절한 방식 선택
단위: %, (명)

구분	의무 기간을 6년으로 축소	의무 기간을 5년으로 축소	의무 기간을 그대로 두되, 4년 이후 시점부터는 지원금 반환 의무 경감	기타	계
전체	1.9	61.1	33.3	3.7	100.0 (108)
지원 여부					
지원	1.5	51.5	40.9	6.1	100.0 (66)
미지원	2.4	76.2	21.4	0.0	100.0 (42)
$\chi^2(df)$			8.129(3)		
어린이집 현원					
20명 이하	2.2	56.5	39.1	2.2	100.0 (46)
50명 이하	2.6	60.5	36.8	0.0	100.0 (38)
51명 이상	0.0	70.8	16.7	12.5	100.0 (24)
$\chi^2(df)$			10.443(6)		
대표사업체 유형					
대기업	5.6	55.6	36.1	2.8	100.0 (36)
중소기업	0.0	52.6	36.8	10.5	100.0 (19)
지자체 및 공공기관	0.0	68.6	28.6	2.9	100.0 (35)
그 외	0.0	66.7	33.3	0.0	100.0 (18)
$\chi^2(df)$			8.412(9)		
지원금 총액					
10억 이하	2.6	48.7	46.2	2.6	100.0 (39)
10억 초과 20억 이하	0.0	42.9	57.1	0.0	100.0 (7)
20억 초과	0.0	80.0	0.0	20.0	100.0 (5)
$\chi^2(df)$			7.575(6)		

어린이집 설치 지원금을 받은 기업에 부여하는 최대 7년의 운영 의무기간 규정을 개정하여 의무기간을 축소한다면, 기업의 직장어린이집 설치를 더 활발하게 고려할 수 있을지 기업 차원의 향후 설치 의향에 대한 증가 여부를 질문하였다. 그 결과, ‘현재와 차이가 없을 것이다’ 57.1%, ‘다소 활발해질 것이다’ 42.9%로 현재와 큰 차이를 보이지 않을 것이라는 응답이 약 14.2%p 더 많았다.

설치 의향이 ‘현재와 차이가 없을 것’이라는 의견은 설치 지원금을 받은 사업체, 사업체 직원 규모가 클수록 즉 1,500명 초과 기업에서 상대적으로 많았으며, 그리고 어린이집의 현원 규모가 20명 이하 소규모 기관, 대표사업체가 대기업 및 중소기업인 경우, 지원금이 20억 초과인 경우에 좀 더 많은 것으로 나타났다.

설치 의향이 ‘다소 활발해질 것’이라는 의견은 설치 지원금을 받지 않은 사업체, 직원 규모가 작을수록 즉 500명 이하 기업에서, 그리고 대표사업체가 지자체·공공 기관 및 그 외에 해당하는 경우, 지원금이 10억 초과~20억 이하인 경우에 상대적으로 많은 것으로 나타났다.

〈표 III-2-20〉 어린이집 설치 지원금 의무 채권 기간(최대 7년) 축소 시 기업의 직장어린이집 설치 의향 증가 인지 여부

단위: %, (명)

구분	다소 활발해질 것임	현재와 차이가 없을 것임	계	
전체	42.9	57.1	100.0	(331)
지원 여부				
지원	40.5	59.5	100.0	(131)
미지원	44.5	55.5	100.0	(200)
$\chi^2(df)$		0.528(1)		
어린이집 현원				
20명 이하	41.0	59.0	100.0	(100)
50명 이하	44.2	55.8	100.0	(129)
51명 이상	43.1	56.9	100.0	(102)
$\chi^2(df)$		0.237(2)		
직원규모				
500명 이하	45.3	54.7	100.0	(95)
501명 ~ 1,500명	43.8	56.2	100.0	(121)
1,501명 이상	40.0	60.0	100.0	(115)
$\chi^2(df)$		0.652(2)		

구분	다소 활발해질 것임	현재와 차이가 없을 것임	계	
대표사업체 유형				
대기업	39.0	61.0	100.0	(77)
중소기업	39.4	60.6	100.0	(33)
지자체 및 공공기관	45.6	54.4	100.0	(171)
그 외	42.0	58.0	100.0	(50)
$\chi^2(df)$		1.184(3)		
지원금 총액				
10억 이하	34.2	65.8	100.0	(76)
10억 초과 20억 이하	54.5	45.5	100.0	(11)
20억 초과	28.6	71.4	100.0	(7)
$\chi^2(df)$		1.910(2)		

설치 지원금 수령 후 의무 운영기간을 준수하지 못하고 폐원하는 경우, 운영 기간을 제외한 나머지 기간에 해당하는 지원금은 일시금으로 반환하도록 되어 있다. 이러한 규정에 대해 어떻게 생각하는지 질문한 결과, ‘적절한 규정이다’ 35.0%, 이미 설치에 소진된 지원금을 일시금 반환하는 것은 부담이 크므로 ‘분할 반환이 허용될 필요가 있다’ 32.0%, 어린이집 운영 기간 중 성과를 평가하여 ‘평가결과에 따라 금액을 차등적으로 반환토록 할 필요가 있다’ 27.8%의 순으로 나타났다. 3개 의견에 대해 큰 차이를 보이지 않고 대체로 비슷한 응답률을 보였다. 의무를 지키지 않아 계약을 위반한 것과 마찬가지이므로, ‘초기 지원금 전체를 반환토록 해야 한다’는 의견은 1.5%로 적게 나타났다.

현재대로 지원금에 대한 일시금 반환이 ‘적절한 규정’이라는 의견은 설치 지원금을 받지 않은 사업체와 사업체 직원 규모 1,500명 초과 기업에서 상대적으로 많았다. 그리고 어린이집의 혼원 규모가 클수록, 대표사업체가 지자체·공공기관 및 대기업인 경우, 수령 지원금이 20억 초과와 10억 이하인 사업체에서 좀 더 많은 것으로 나타났다.

‘분할 반환 허용’에 대한 의견은 설치 지원금을 받은 사업체와 사업체 직원 규모가 작을수록 즉 500명 이하 기업에서, 그리고 어린이집의 혼원 규모 20명 이하와 대표사업체가 대기업 및 중소기업인 경우, 수령 지원금이 10억 초과~20억 이하 사업체에서 좀 더 많은 것으로 나타났다.

‘평가결과에 따른 차등 반환’은 설치 지원금을 받은 사업체와 사업체 직원 규모가 작을수록 즉 500명 이하 기업에서, 그리고 어린이집의 현원 규모 20명 이하와 대표사업체가 중소기업 및 그 외에 해당하는 경우, 수령한 지원금이 많을수록 즉 20억 초과 지원금을 받은 사업체에서 좀 더 많은 것으로 나타났다.

〈표 III-2-21〉 의무 운영 기간 미준수 시 남은 기간 해당 지원금 일시금 반환 규정에 대한 의견

단위: %, (명)

구분	①	②	③	④	⑤	계
전체	35.0	32.0	1.5	27.8	3.6	100.0 (331)
지원 여부						
지원	26.0	35.9	1.5	31.3	5.3	100.0 (131)
미지원	41.0	29.5	1.5	25.5	2.5	100.0 (200)
$\chi^2(df)$				8.841(4)		
어린이집 현원						
20명 이하	28.0	35.0	2.0	32.0	3.0	100.0 (100)
50명 이하	36.4	30.2	1.6	27.1	4.7	100.0 (129)
51명 이상	40.2	31.4	1.0	24.5	2.9	100.0 (102)
$\chi^2(df)$				4.695(8)		
직원규모						
500명 이하	33.7	24.2	1.1	37.9	3.2	100.0 (95)
501명 ~ 1,500명	30.6	38.8	1.7	26.4	2.5	100.0 (121)
1,501명 이상	40.9	31.3	1.7	20.9	5.2	100.0 (115)
$\chi^2(df)$				12.476(8)		
대표사업체 유형						
대기업	33.8	33.8	1.3	27.3	3.9	100.0 (77)
중소기업	12.1	33.3	3.0	39.4	12.1	100.0 (33)
지자체 및 공공기관	42.7	31.6	1.2	22.8	1.8	100.0 (171)
그 외	26.0	30.0	2.0	38.0	4.0	100.0 (50)
$\chi^2(df)$				23.172(12)		
지원금 총액						
10억 이하	25.0	35.5	1.3	34.2	3.9	100.0 (76)
10억 초과 20억 이하	9.1	54.5	0.0	36.4	0.0	100.0 (11)
20억 초과	28.6	28.6	0.0	42.9	0.0	100.0 (7)
$\chi^2(df)$				3.301(8)		

① 적절한 규정임.

② 이미 설치에 소진된 지원금을 일시금 반환하는 것은 부담이 크므로, 분할 반환 허용 필요

③ 의무를 지키지 않아 계약 위반한 것과 마찬가지이므로, 초기 지원금 전체를 반환토록 해야 함.

④ 어린이집 운영 기간 중 성과를 평가하여 평가결과에 따라 금액을 차등적으로 반환토록 함.

⑤ 기타

의무 운영기관과 관련하여 직장어린이집을 언제까지 운영할 계획인지 질문한 결과, ‘의무 운영기간과 무관하게 계속 운영할 예정’이라는 응답이 94.9%로 대다수의 의견으로 나타났다. ‘의무 운영기간 종료 시(채권만료)까지 운영할 계획’이라는 응답은 4.5%, ‘의무 운영기간 종료 이전에 폐원 예정’은 0.6%로 적었다.

‘의무 운영기간과 무관하게 계속 운영’은 상대적으로 설치 지원금을 받지 않은 사업체에서, 그리고 어린이집의 현원 규모가 클수록, 수령 지원금 10억 초과~20억 이하 사업체에서 좀 더 많은 것으로 나타났다.

‘의무 운영기간 종료 시까지 운영’은 설치 지원금을 받은 사업체와 어린이집의 현원 규모 20인명이하, 수령 지원금 20억초과 사업체에서 좀 더 많았다.

〈표 III-2-22〉 귀 사 직장어린이집 운영 계획 종료 시점

단위: %, (명)

구분	의무 운영 기간 (채권 만료) 종료 시까지 운영	의무 운영 기간 (채권 만료) 종료 이전에 폐원 예정	의무 운영 기간 (채권 만료)과 무관하게 계속 운영 예정	계
전체	4.5	0.6	94.9	100.0 (331)
지원 여부				
지원	6.1	0.8	93.1	100.0 (131)
미지원	3.5	0.5	96.0	100.0 (200)
$\chi^2(df)$		1.347(2)		
권역				
수도권	4.0	0.7	95.3	100.0 (150)
충청강원	6.6	0.0	93.4	100.0 (76)
호남	0.0	3.3	96.7	100.0 (30)
경상	5.3	0.0	94.7	100.0 (75)
$\chi^2(df)$		6.913(6)		
어린이집 현원				
20명 이하	9.0	1.0	90.0	100.0 (100)
50명 이하	3.1	0.0	96.9	100.0 (129)
51명 이상	2.0	1.0	97.1	100.0 (102)
$\chi^2(df)$		8.111(4)		
지원금 총액				
10억 이하	5.3	1.3	93.4	100.0 (76)
10억 초과 20억 이하	0.0	0.0	100.0	100.0 (11)
20억 초과	14.3	0.0	85.7	100.0 (7)
$\chi^2(df)$		1.975(4)		

사. 직장어린이집 설치·운영의 효과

직장어린이집의 설치·운영으로 회사에서 바라는 목표와 기대효과를 달성하였지 4점 척도로 질문한 결과, (어느 정도+상당히) 달성함 92.2%, (별로+전혀) 달성하지 못함 7.9%로 나타났다.

‘상당히 달성했다’는 긍정응답은 설치 지원금을 받지 않은 사업체와 사업체의 직원 규모가 클수록 즉 1,500명 초과 기업에서 상대적으로 많았다. 그리고 수도권에 위치한 업체와 직장어린이집의 현원 규모가 클수록, 달성도에 대한 긍정응답이 많은 특성을 보였다.

‘전혀 달성하지 못했다’는 부정응답은 경상권에 위치한 업체와 직원 규모 501명~1,500명 기업, 그리고 어린이집의 현원 규모가 20인명이하에서 좀 더 많았다.

〈표 III-2-23〉 직장어린이집 설치·운영을 통한 목표 및 기대효과 달성 여부

단위: %, (명)

구분	전혀 달성하지 못함	별로 달성하지 못함	어느 정도 달성함	상당히 달성함	평균	계
전체	2.4	5.4	52.0	40.2	3.3	100.0 (331)
지원 여부						
지원	2.3	10.7	52.7	34.4	3.2	100.0 (131)
미지원	2.5	2.0	51.5	44.0	3.4	100.0 (200)
$\chi^2(df)/t$	12.854(3)				-2.354*	
권역						
수도권	1.3	3.3	52.7	42.7	3.4	100.0 (150)
충청강원	1.3	7.9	52.6	38.2	3.3	100.0 (76)
호남	3.3	6.7	50.0	40.0	3.3	100.0 (30)
경상	5.3	6.7	50.7	37.3	3.2	100.0 (75)
$\chi^2(df)/F$	6.737(9)				1.071	
어린이집 현원						
20명 이하	4.0	14.0	63.0	19.0	3.0	100.0 (100)
50명 이하	2.3	1.6	54.3	41.9	3.4	100.0 (129)
51명 이상	1.0	2.0	38.2	58.8	3.5	100.0 (102)
$\chi^2(df)/t$	47.499(6)				21.295***	
직원규모						
500명 이하	0.0	9.5	58.9	31.6	3.2	100.0 (95)
501명 ~ 1,500명	5.0	5.0	54.5	35.5	3.2	100.0 (121)
1,501명 이상	1.7	2.6	43.5	52.2	3.5	100.0 (115)
$\chi^2(df)/F$	19.494(6)				5.097**	

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

아. 직장어린이집 운영 개선 방안

1) 입소대상의 확대

직장어린이집의 입소 대상 확대(지역 내 고용보험 가입 가정 자녀 포함)에 대한 의견을 질문한 결과, ‘동의한다’ 25.1%, ‘이미 지역주민을 위해 개방하고 있다’ 18.4%, ‘동의하지 않는다’ 56.5%로 나타났다. 이미 개방하고 있는 경우과 동의한다는 의견을 합치면 43.5%로, 동의하지 않는다는 과반의 반대 의견에 비해 긍정응답이 약 13.0%p 적은 것으로 나타났다.

입소 대상 확대에 대한 ‘동의’ 응답은 설치 지원금을 받지 않은 사업체와 사업체 직원 규모가 작을수록 즉 500명 이하 기업에서 상대적으로 많았다. 그리고 어린이집의 현원 규모가 작을수록, 호남권 기업에서 동의 의견이 상대적으로 많은 것으로 나타났다.

‘이미 개방하고 있다’는 응답은 설치 지원금을 받은 사업체와 사업체 직원 규모 500명 이하 기업에서, 그리고 어린이집의 현원 규모 20명이하와 호남권 기업에서 상대적으로 많아, (설치 지원금 지원 여부를 제외하면) 입소 대상 확대에 대한 ‘동의’ 의견의 하위변인 특성과 유사하게 나타났다.

입소 대상 확대에 대한 ‘비동의’ 의견은 설치 지원금을 받은 사업체와 사업체 직원 규모가 클수록 즉 1,500명 초과 기업에서, 그리고 어린이집의 현원 규모가 클수록, 수도권에 위치한 업체에서 상대적으로 많았다. 해당 기업의 규모 및 직장 어린이집의 규모가 크고 운영이 잘 되는 경우, 입소 대상 확대에 대한 비동의 의견이 상대적으로 많은 것으로 보인다.

〈표 III-2-24〉 직장어린이집 입소 대상 확대(지역 내 고용보험 가입 가정 자녀 포함) 동의 여부

단위: %, (명)

구분	동의함	동의하지 않음	이미 지역 주민을 위해 개방하고 있음	계
전체	25.1	56.5	18.4	100.0 (331)
지원 여부				
지원	21.4	58.0	20.6	100.0 (131)
미지원	27.5	55.5	17.0	100.0 (200)
$\chi^2(df)$		1.833(2)		

구분	동의함	동의하지 않음	이미 지역 주민을 위해 개방하고 있음	계	
권역					
수도권	20.0	60.0	20.0	100.0	(150)
충청강원	30.3	53.9	15.8	100.0	(76)
호남	36.7	40.0	23.3	100.0	(30)
경상	25.3	58.7	16.0	100.0	(75)
$\chi^2(df)$		7.007(6)			
어린이집 현원					
20명 이하	35.0	44.0	21.0	100.0	(100)
50명 이하	27.1	55.8	17.1	100.0	(129)
51명 이상	12.7	69.6	17.6	100.0	(102)
$\chi^2(df)$		16.733(4)			
직원규모					
500명 이하	34.7	36.8	28.4	100.0	(95)
501명 ~ 1,500명	24.0	62.0	14.0	100.0	(121)
1,501명 이상	18.3	67.0	14.8	100.0	(115)
$\chi^2(df)$		22.329(4)			

지역 내 고용보험 가입 일반가정의 자녀 입소에 대해 동의하지 않는 이유를 질문한 결과, ‘직장어린이집 설립 목적(예: 본 사업체 직원 복지 목적)에 부합하지 않다’는 의견이 70.1%로 많았다. 그 다음으로 지역 개방을 통해 다양한 아동들이 재원하는 경우 ‘행정상·안전상의 관리가 어렵다’는 응답이 20.9%로 많았다. (공동직장어린이집인 경우) 협약 참여 사업체들의 반대 의견이 있다는 의견과 (자사 자녀 등) 비율 규정 미준수로 인한 지원금 감액을 감수할 수 없다는 의견은 1%대로 적게 나타났다. 그밖에 ‘기타’ 의견은 6.4%로 나타났다.

‘직장어린이집 설립 목적에 부합하지 않다’는 의견은 설치 지원금을 받지 않은 사업체와 사업체 직원 규모 1,500명 초과 기업에서 상대적으로 많았으며, 어린이집의 현원 규모 50명이하와 호남권 사업체에서 좀 더 많은 것으로 나타났다.

‘행정상·안전상의 관리가 어렵다’는 의견은 설치 지원금을 받은 사업체와 사업체 직원 규모 501~1,500명 기업에서 상대적으로 많았으며, 어린이집의 현원 규모 20명이하 및 51명이상과 경상권 사업체에서 상대적으로 많았다.

〈표 III-2-25〉 지역 내 고용보험가입 일반 가정 자녀 입소 미동의 시 이유

구분	①	②	③	④	⑤	계	단위: %, (명)
전체	70.1	1.1	1.6	20.9	6.4	100.0	(187)
지원 여부							
지원	68.4	0.0	3.9	23.7	3.9	100.0	(76)
미지원	71.2	1.8	0.0	18.9	8.1	100.0	(111)
$\chi^2(df)$				7.508(4)			
권역							
수도권	75.6	1.1	1.1	17.8	4.4	100.0	(90)
충청강원	68.3	0.0	0.0	22.0	9.8	100.0	(41)
호남	91.7	0.0	0.0	0.0	8.3	100.0	(12)
경상	54.5	2.3	4.5	31.8	6.8	100.0	(44)
$\chi^2(df)$				14.049(12)			
어린이집 현원							
20명 이하	65.9	0.0	4.5	22.7	6.8	100.0	(44)
50명 이하	72.2	0.0	0.0	19.4	8.3	100.0	(72)
51명 이상	70.4	2.8	1.4	21.1	4.2	100.0	(71)
$\chi^2(df)$				8.069(8)			
직원규모							
500명 이하	68.6	5.7	2.9	17.1	5.7	100.0	(35)
501명 ~ 1,500명	61.3	0.0	1.3	30.7	6.7	100.0	(75)
1,501명 이상	79.2	0.0	1.3	13.0	6.5	100.0	(77)
$\chi^2(df)$				16.870(8)			

① 직장어린이집 설립 목적(예: 본 사업체 직원 복지 목적)에 적합하지 않음.

② (공동직장어린이집인 경우) 협약 참여 사업체들의 반대 의견이 있음.

③ (자사 자녀 등) 비율 규정 미준수로 인한 지원금 감액을 감수할 수 없음.

④ 지역 개방을 통해 다양한 아동들이 재원하는 경우 행정상, 안전상 관리가 어려움.

⑤ 기타

2) 정원의 확대

정원총족률 90% 이상 시 정원 확대에 가장 큰 장애요소가 무엇인지 질문한 결과, ‘설치 부지 확보 및 시설 개보수에 대한 부담’ 50.5%, ‘정원 증가에 비례한 운영비 부담’ 25.1%, ‘정원 증가 후 보육아동 감소 등 미충원에 대한 부담’ 23.3%로 나타났다.

‘설치 부지 확보 및 시설 개보수에 대한 부담’ 응답은 사업체 규모 1,500명 초과 기업에서 상대적으로 많았으며, 어린이집의 현원 규모 50명 이하와 수도권의 사업체에서 좀 더 많은 것으로 나타났다.

‘정원 증가에 비례한 운영비 부담’ 응답은 사업체 직원 규모가 작을수록 즉 500

명 이하 기업에서 상대적으로 많았으며, 어린이집의 현원 규모가 클수록 즉 51명 이상과 비수도권에 위치한 사업체에서 좀 더 많은 것으로 나타났다.

‘정원 증가 후 보육아동 감소 등 미충원에 대한 부담’ 응답은 설치 지원금을 받지 않은 사업체와 사업체 직원 규모가 작을수록 즉 500명이하와 500~1,500명 기업에서 좀 더 많았으며, 어린이집의 현원 규모 20명이하와 호남권 사업체에서 좀 더 많았다.

〈표 III-2-26〉 정원총족률 90% 이상 시 정원 확대의 가장 큰 장애요소

단위: %, (명)

구분	설치 부지 확보 및 시설 개보수에 대한 부담	정원 증가에 비례한 운영비 부담	정원 증가 후 보육아동 감소 등 미충원에 대한 부담	기타	계
전체	50.5	25.1	23.3	1.2	100.0 (331)
지원 여부					
지원	51.9	26.0	21.4	0.8	100.0 (131)
미지원	49.5	24.5	24.5	1.5	100.0 (200)
$\chi^2(df)$			0.846(3)		
권역					
수도권	60.7	20.7	18.0	0.7	100.0 (150)
충청강원	39.5	28.9	28.9	2.6	100.0 (76)
호남	40.0	30.0	30.0	0.0	100.0 (30)
경상	45.3	28.0	25.3	1.3	100.0 (75)
$\chi^2(df)$			13.695(9)		
어린이집 현원					
20명 이하	48.0	21.0	30.0	1.0	100.0 (100)
50명 이하	53.5	25.6	20.2	0.8	100.0 (129)
51명 이상	49.0	28.4	20.6	2.0	100.0 (102)
$\chi^2(df)$			5.044(6)		
직원규모					
500명 이하	40.0	34.7	25.3	0.0	100.0 (95)
501명 ~ 1,500명	50.4	24.0	24.0	1.7	100.0 (121)
1,501명 이상	59.1	18.3	20.9	1.7	100.0 (115)
$\chi^2(df)$			11.585(6)		

정원 증원을 위한 시설 개·보수비(연령별 정원 조정 시 교실 개보수 등) 추가 지원 시 정원 증원의 의사가 있는지 질문하였다. 그 결과, ‘있다’ 36.3%, ‘없다’ 57.1%로 개·보수비 지원에 따른 정원 증원 의사가 ‘없다’는 응답이 약 20%p 더 많았다.

‘정원 증원 의사가 있다’는 응답은 설치 지원금을 받은 사업체와 사업체 직원 규모 501명~1,500명 기업에서 상대적으로 많았으며, 호남권 기업과 어린이집의 현원 규모 50명 이하에서 좀 더 많았다. 중규모 어린이집과 중규모 기업에서 시설 개·보수비 지원에 따른 정원 증원의 의사가 좀 더 있음을 알 수 있다.

‘정원 증원 의사가 없다’는 의견은 설치 지원금을 받지 않은 사업체와 사업체 직원 규모 1,500명 초과 기업, 수도권에 위치한 사업체와 어린이집 현원 51명 이상에서 상대적으로 많았다. 대규모 어린이집과 대규모 기업에서 시설 개·보수비 지원에 따른 정원 증원 의사가 상대적으로 적음을 알 수 있다.

〈표 III-2-27〉 정원 증원을 위한 시설 개·보수비(연령별 정원조정 시 교실 개보수 등) 추가 지원 시 정원 증원 의사 여부

구분	있다	없다	기타	계	단위: %, (명)
전체	36.3	57.1	6.6	100.0	(331)
지원 여부					
지원	38.9	55.0	6.1	100.0	(131)
미지원	34.5	58.5	7.0	100.0	(200)
$\chi^2(df)$		0.697(2)			
권역					
수도권	32.0	60.0	8.0	100.0	(150)
충청강원	36.8	56.6	6.6	100.0	(76)
호남	53.3	43.3	3.3	100.0	(30)
경상	37.3	57.3	5.3	100.0	(75)
$\chi^2(df)$		5.519(6)			
어린이집 현원					
20명 이하	36.0	58.0	6.0	100.0	(100)
50명 이하	42.6	51.9	5.4	100.0	(129)
51명 이상	28.4	62.7	8.8	100.0	(102)
$\chi^2(df)$		5.437(4)			
직원규모					
500명 이하	35.8	56.8	7.4	100.0	(95)
501명 ~ 1,500명	40.5	55.4	4.1	100.0	(121)
1,501명 이상	32.2	59.1	8.7	100.0	(115)
$\chi^2(df)$		3.234(4)			

〈표 III-2-28〉 정원 증원용 시설 개보수비 대기업 직장어린이집 지원 필요성 여부

단위: %, (명)

구분	그렇다	아니다	계	
전체	63.1	36.9	100.0	(331)
지원 여부				
지원	74.0	26.0	100.0	(131)
미지원	56.0	44.0	100.0	(200)
$\chi^2(df)$		11.076(1)		
권역				
수도권	64.0	36.0	100.0	(150)
충청강원	56.6	43.4	100.0	(76)
호남	53.3	46.7	100.0	(30)
경상	72.0	28.0	100.0	(75)
$\chi^2(df)$		5.223(3)		
어린이집 현원				
20명 이하	67.0	33.0	100.0	(100)
50명 이하	64.3	35.7	100.0	(129)
51명 이상	57.8	42.2	100.0	(102)
$\chi^2(df)$		1.950(2)		
직원규모				
500명 이하	52.6	47.4	100.0	(95)
501명 ~ 1,500명	68.6	31.4	100.0	(121)
1,501명 이상	66.1	33.9	100.0	(115)
$\chi^2(df)$		6.484(2)		

현재 우선지원대상기업에만 지원되고 있는 시설 개·보수비를 대기업 직장어린이집에도 정원 증원을 위해 지원되어야 한다고 보는지라는 질문에 대해, ‘그렇다’ 63.1%, ‘아니다’ 36.9%로 필요성에 대한 긍정 응답이 많았다.

정원 증원용 시설 개·보수비의 대기업 직장어린이집 지원이 ‘필요하다’는 의견은 설치 지원금을 받은 사업체와 사업체 직원 규모 501~1,500명 기업에서 상대적으로 많았다. 그리고 어린이집의 현원 규모가 작을수록 즉 20명이하 어린이집과 경상권 기업에서 좀 더 많은 것으로 나타났다.

정원 증원용 시설 개·보수비 대기업 직장어린이집 지원이 ‘필요하지 않다’는 의견은 설치 지원금을 받지 않은 사업체와 사업체 직원 규모 500명 이하 기업에서 상대적으로 많았으며, 어린이집의 현원 규모가 클수록 즉 51명이상 어린이집과 호남 권 기업에서 좀 더 많은 것으로 나타났다.

〈표 III-2-29〉 정원 증원을 위한 시설 개보수비(연령별 정원조정 시 교실 개보수 등) 적정 지원 수준(금액) 의견

단위: %, (명)

구분	현행 1억원 한도	1억원 이상이라도 시설개보수 실비의 80% 한도	기타	계
전체	28.7	68.3	3.0	100.0 (331)
지원 여부				
지원	24.4	74.0	1.5	100.0 (131)
미지원	31.5	64.5	4.0	100.0 (200)
$\chi^2(df)$		4.039(2)		
권역				
수도권	28.7	68.7	2.7	100.0 (150)
충청강원	27.6	67.1	5.3	100.0 (76)
호남	23.3	76.7	0.0	100.0 (30)
경상	32.0	65.3	2.7	100.0 (75)
$\chi^2(df)$		3.303(6)		
어린이집 현원				
20명 이하	30.0	69.0	1.0	100.0 (100)
50명 이하	30.2	65.9	3.9	100.0 (129)
51명 이상	25.5	70.6	3.9	100.0 (102)
$\chi^2(df)$		2.663(4)		
직원규모				
500명 이하	29.5	67.4	3.2	100.0 (95)
501명 ~ 1,500명	27.3	71.1	1.7	100.0 (121)
1,501명 이상	29.6	66.1	4.3	100.0 (115)
$\chi^2(df)$		1.792(4)		

정원 증원을 위한 시설 개·보수비 지원의 적정 수준(금액)을 질문한 결과, 현행과 같은 ‘1억 한도’에 대한 응답이 28.7%, (1억원 이상이라도) 시설 개·보수비 ‘실비의 80% 한도’에 대한 응답이 68.3%로, 1억 한도에 대한 응답보다 2배 이상 많았다.

정원 증원을 위한 적정 개·보수비로 ‘1억 한도’ 응답은 설치 지원금을 받지 않은 사업체와 사업체 직원 규모 500명 이하 및 1,500명 초과 기업에서 상대적으로 많았다. 그리고 어린이집의 현원 규모 20명 이하 및 50명 이하 어린이집과 경상권 기업에서 좀 더 많은 것으로 나타났다.

개·보수비 ‘실비 80% 한도’ 응답은 설치 지원금을 받은 사업체와 사업체 직원 규모 501~1,500명 기업에서 상대적으로 많았으며, 어린이집 현원 20명 이하 및 51명 이상 어린이집과 호남권 사업체에서 좀 더 많은 것으로 나타났다.

IV

의무운영기간 경감 방안

- 01 의무운영기간 경감의 필요성과 요구
- 02 의무운영기간 근거 법규의 개정 방안
- 03 의무운영기간 경감 방안
- 04 직장어린이집 설치 확대를 위한 개선 제안

IV. 의무운영기간 경감 방안

본 연구는 기업이 규정에 따라 직장어린이집을 설치할 때 근로복지공단으로부터 최대 20억까지 설치비를 지원받을 수 있고 이러한 지원으로 인해 이후 최소 5~7년간 설치한 어린이집을 운영해야 하는 의무를 지니게 되는 현행 법규에 대해 개정을 논의하는 목적을 지녔다. 즉 현행 법규를 개정할 필요가 있는지, 개정을 한다면 의무기간을 어떻게 조정할 것인지, 만일 의무기간을 경감하게 하는 경우라면 그에 따른 법규의 개정 방법과 경감 방안은 어떠한 것이 있을 것인지를 논의하는 목적을 가지고 있다. 각각에 대해 구체적으로 논의해 보고자 한다.

1. 의무운영기간 경감의 필요성과 요구

앞서 본 보고서 2장에서 검토한 바와 같이 고용노동부예규 「직장어린이집 등 설치·운영 규정」 제35조에서 지원금에 대한 채권확보 방법으로서 보증보험 또는 금융기관 지급보증에 가입하고 보험가입기간을 지원금 10억 이하는 1,855일(5년), 10억 초과는 2,585일(7년)로 정하고 있다. 즉, 지원금을 받고 5년 혹은 7년이 지난지 않은 상황에서 사업을 철회하는 경우에는 지원금에 대한 환수를 실시하겠다는 의미이다. 다시 말하면, 국가 공적 재정에 속하는 근로복지공단의 지원금을 시설비(시설 개·보수비, 교재교구비 등 포함)로 지원받은 직장어린이집은 지원금액의 크기에 따라 다르지만 최소 5년 또는 7년 이상 운영해야 할 의무를 법적으로 부과하고 있는 것이다.

그러나 전사회적으로 출생아 수가 급격히 줄어드는 상황에서 특히 산업 유형에 따라 신규 인력 투입이 감소하는 경향이 있는 경우, 초기에는 수요조사에 근거하여 직장어린이집을 설치하려는 의지가 사업체에 있었음에도 불구하고 막상 운영이 시작된 이후 수요가 감소하고 어린이집 운영비 지원에 부담을 느끼게 되면 직장어린이집을 지속 운영해야 할 것인지에 대한 우려로 존폐에 대한 논의가 발생한다. 그러나 이러한 논의는 어린이집 개소 이후 5년 혹은 7년 이내에 있게 되면 기업체로

서는 예기치 못한 지원금 반환의 문제에 맞닿게 되므로 또 다른 어려움을 겪을 수 있어 해당 의무기간을 최대한 유지하려는 입장이 된다. 한편으로는 이러한 문제가 발생하는 타 기업의 사례를 사전에 목도하게 되면, 직장어린이집의 설치, 운영을 고려하던 중소기업 규모의 사업체들은 의지를 접고 시작조차 하지 않을 것을 결정 할 수도 있다. 이러한 문제는 직장어린이집의 설치 확충을 저해하는 요인으로 작용 할 수 있고 실제로 연구에 의하면 아동 당 월100만원씩이 평균 지원된다는 운영비에 대한 부담은 7년 동안 어린이집 유지에 어려움을 느끼게 한다는 면담 결과도 있었다(김은설 외, 2024). 그러므로, 직장어린이집 설치를 확대하고 활성화하기 위해서 지원금과 사업체의 운영비 장기 지원 부담, 최대 7년이라는 의무운영기간과 반환금 등의 쟁점들이 같이 검토되어야 할 것이며, 채권기간 혹은 보험가입기간 즉 의무운영기간의 경감 가능성은 논의해볼 필요가 있다.

본 연구에서 진행했던 중소기업 공동직장어린이집의 운영 사업체 담당자들과의 면담(3장 1절)에서, 7년 동안 운영비를 지원해야 하는 의무는 중소기업 입장에서는 부담이 되고 있어 이를 1~2년 정도 감경해 주기를 희망한다는 의견을 다수가 제안했다. 또한 기업체 담당자를 대상으로 한 설문조사에서도 5년의 의무기간을 가진 기업들은 35.3%만이 부담을 느끼고 있는 반면, 7년의 의무기간을 가진 기업은 70% 이상이 의무운영기간이 부담이라고 응답하였다(표 III-2-16참조). 의무운영기간이 부담이 되는 이유는 그 기간 동안의 인건비 및 운영비 지원에 부담이 과중하기 때문이라는데 다수가 답 하였다.

이러한 조사 결과를 볼 때, 의무운영기간이 5년인 경우는 대부분 수용적이며 적절하다는 반응이 많은 반면, 해당 기간이 7년이 되면 좀 길다는 부담을 가지게 되는 것으로 파악된다. 즉, 10억 미만의 보조금을 지원 받아 의무운영기간이 5년인 사업체 담당자들은 적절한 기간이라는 의견과 현재와 같이 유지하는 것이 타당하다는 의견을 주로 보여준 데 비해 10억 이상 지원을 받은 기업에서는 그와 다른 입장이었다. 그러므로 5년 규정은 유지하되 현재 7년으로 되어 있는 10억 이상 설치비 지원 사업체에 대한 의무운영기간 규정은 재검토하는 것을 제안할 만하다.

2. 의무운영기간 근거 법규의 개정 방안⁴⁾

법률 전문가의 자문의견(2025. 7. 자문회의)에 따르면, 고용노동부 예규 제233호 '직장어린이집 등 설치·운영 규정'에서 설치 지원금 의무운영기간 단축을 하고자 할 때 법적으로는 다음과 같은 사항을 검토해야 한다.

첫째는 상위 법령의 위임 범위이다.

해당 의무기간은 「고용보험법」에서 위임된 행정규칙(고용노동부 예규)에 근거하고 있다. 법률 및 시행령에서는 구체적 기간을 명시하지 않으므로, 예규의 변경은 법령에 직접 저촉되지 않는 것으로 나타난다. 그러나 고용안정 및 보육시설의 지속 운영이라는 법 취지를 고려하여 합리적 범위 내에서 단축해야 할 것을 권고하였다.

둘째는 영유아보육법 및 남녀고용평등법과의 관련성이다.

「영유아보육법」 제14조는 사업장의 어린이집 설치 의무를 규정하지만 국가 지원금 운영기간에 대한 규정은 없다. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제21조에서도 사업장의 설치 의무 및 지원 근거를 규정하지만 운영기간은 명시하지 않고 있다. 따라서 해당 법령들과 직접적 충돌이 없어 예규 조정만으로도 의무기간 단축이 가능하다는 의견이었다.

셋째, 타 보조금 관리지침과의 형평성 문제이다.

국고보조금 관리지침에 따라 자산 사용기간은 5~10년으로 설정되어 있으며, 직장어린이집 운영기간 단축 시 타 보조사업과의 형평성을 고려하여 합리적 수준(1~2년 내 축소)에서 결정할 필요가 있다. 단축 폭이 클 경우 혈세 낭비 논란 및 타 사업과의 형평성 문제 제기 가능성성이 있으므로 실제 단축 방안에 대해서는 기획재정부 등 관계 부처와 협의가 필요할 것으로 보았다.

마지막으로, 행정절차에 대한 준수이다.

예규 개정 시 행정예고를 통한 의견수렴, 법제처 심사 등의 절차를 거쳐야 한다. 이에 더하여 고용노동부 내부 심의, 근로복지공단과의 협의, 현장의견 수렴 등을 통해 실효성 있는 운영기간을 산정할 필요가 있음을 조언하였다.

결론적으로, 직장어린이집 설치비 지원 의무운영기간 단축은 상위 법령과의 관

4) 본 절의 전문가 견해는 행정법 전문가인 육아정책연구소 김아름 연구위원의 서면자문서에 근거하였다.

계, 관련법과의 관련성, 타 보조금 관련 지침과의 형평성 등 여러 관련 법규를 고려 했을 때 위배됨 없이 예규 개정을 통해 진행이 가능하다. 그러나 지원목적과 재정효율성, 형평성 등을 종합적으로 고려하여 예규 개정을 신중하게 추진할 필요가 있다.

3. 의무운영기간 경감 방안

사업체의 직장어린이집 운영에 대한 부담을 경감한다는 측면에서 고용노동부 예규에 의한 의무운영기간의 축소를 검토해 볼 수 있으며, 이는 다음과 같은 세 가지 방안으로 제시하고자 한다.

가. 1년 경감 안

첫째, 현재 최대 7년인 의무운영기간을 1~2년 축소하기를 희망하는 기업체 담당자들에 대한 설문조사와 면담 결과에 근거하여, 이를 최대 6년으로 단축하는 방안이다.

현재의 운영기간 의무를 1년 감축하는 안이며 이는 0세반에 입소한 아동이 초등 입학을 앞두고 졸업하기까지 평균 기간인 6년을 기준으로 하였다는 점에서도 운영 기간의 타당성을 가진다. 또한 관련 법규 검토 과정에서 권고된 1~2년 이내에서의 단축 안과도 부합된다. 의무 운영 기간을 6년으로 줄이고 이후 필요에 따라 지속 운영을 하고자 하는 경우에는 어린이집에 대한 개보수비 지원, 교재교구비 지원 등 보증보험기간 연장을 최소한 조건으로 둔 보조금 지원뿐 아니라, 기업 자체에 대한 인센티브가 주어지는 것이 필요하다. 예를 들어 의무 6년 이후 추가 3년 이상 운영을 계획하는 경우, 고용노동부가 부여하는 “(가칭)육아친화직장” 인증과 직원에 대한 현물 부상 지급 등의 방안을 생각해볼 수 있다. 선행연구인 김은설 외 (2024)의 제안과 거의 부합하는 방안이다.

다음의 [그림 IV-3-1]은 현행의 근거 법규인 「직장어린이집 설치·운영 규정」의 해당 조항을 어떻게 변경해야 할지 구체적 변경 안을 제시하고 있다. 관련법이나 규정에서 변경이나 개정이 논의될 필요가 없으므로, 해당 조항 자체만 의무 기간을 수정하는 정도에서 의무기간 변경이 가능하다.

[그림 IV-3-1] 고용노동부 예규 「직장어린이집 설치·운영 규정」의 변경 1안

〈현행〉

제35조(채권관리 및 부기등기)

② 제1항에 따라 보증보험 및 지금보증에 가입하는 경우 보험가입금액은 지원금액의 110%로 하며, 보험가입기간은 제33조제2항에 따른 척수금 또는 잔금 신청일부터 산정하되, 지원금액에 따라 다음 각 호와 같다. 다만, 척수금에 대한 보험가입기간은 잔금 신청 시 잔금에 대한 보험가입기간으로 조정하고, 잔금 신청일로부터 30일 이상 경과되어 지급되는 경우 또는 휴원 등의 사유로 자원시설의 정상운영이 불가한 경우에는 그 경과된 기간을 보험가입기간에 더한다.

1. 지원금이 10억 이하인 경우 1,855일
2. 지원금이 10억 초과인 경우 2,585일

〈변경안〉

제35조(채권관리 및 부기등기)

② 제1항에 따라 보증보험 및 지금보증에 가입하는 경우 보험가입금액은 지원금액의 110%로 하며, 보험가입기간은 제33조제2항에 따른 척수금 또는 잔금 신청일부터 산정하되, 지원금액에 따라 다음 각 호와 같다. 다만, 척수금에 대한 보험가입기간은 잔금 신청 시 잔금에 대한 보험가입기간으로 조정하고, 잔금 신청일로부터 30일 이상 경과되어 지급되는 경우 또는 휴원 등의 사유로 자원시설의 정상운영이 불가한 경우에는 그 경과된 기간을 보험가입기간에 더한다.

1. 지원금이 10억 이하인 경우 1,855일
- 2. 지원금이 10억 초과인 경우 2,220일**



나. 2년 경감 안

둘째, 근로복지공단의 설치비 지원 금액과 무관하게 5년으로 의무운영기간을 통일하는 방안이다.

앞서 제시된 첫 번째 안과 마찬가지로 설문조사나 면담조사에서 사업체 관계자들이 희망하는 기간 감축 요구나 관련 법률 검토에 따른 전문가의 의견에 벗어나지 않는 범위에 있으며, 설문조사에서 10억 이하 지원금을 받아 의무운영기간(예규상 채권 혹은 보증보험 기간) 5년을 부과 받은 기업들에서는 해당 기간에 대해 적절한 수준으로 수용하는 경향을 보였음을 고려한 방안이다. 즉 5년 의무운영기간은 해당 사업체들이 체감하기에 타당한 수준이며 더 감소하는 것에 큰 동조를 보이지 않는 것으로 나타났으며 지원금 수혜를 받은 입장에서 5년의 기간 정도는 감수하는 것으로 받아들임을 이해해야 한다. 결과적으로 본 연구에서 살펴본 기업들의 의견을 보면, 7년 기간은 직장어린이집의 운영에 투입해야 하는 인건비, 운영비 지원이 기업에 따라 어느 정도 부담을 느끼게 하는 반면 5년 기간은 기업이 감수하고 수용할 수 있는 수준이라는 것이다.

다른 한편으로는 지원 비용의 규모가 다르므로 의무 기간 또한 5~7년으로 차등을 두고 있으나 설치 어린이집의 필요 규모나 수요, 부지에 따라 사업체 측이 자발적으로 선택하여 10억 혹은 20억을 신청하는 방식이므로 금액 간 의무 사항에 반

드시 차등을 두어야 할 것인지는 논의의 여지가 있다. 그러므로 현행 5년과 7년으로 구분되어 있는 의무 운영 기간을 5년으로 통일하는 방식으로 예규를 개정하는 것을 제안할 수 있다.

[그림 IV-3-2] 고용노동부 예규 「직장어린이집 설치·운영 규정」의 변경 2안

〈현행〉

제35조(채권관리 및 부기등기)

② 제1항에 따라 보증보험 및 지급보증에 가입하는 경우 보험가입금액은 지원금액의 110%로 하며, 보험가입기간은 제33조제2항에 따른 착수금 또는 잔금 신청일부터 산정하되, 지원금액에 따라 다음 각 호와 같다. 다만, 착수금에 대한 보험가입기간은 잔금 신청 시 잔금에 대한 보험가입기간으로 조정하고, 잔금 신청일로부터 30일 이상 경과되어 지급되는 경우 또는 휴원 등의 사유로 지원시설의 정상운영이 불가한 경우에는 그 경과된 기간을 보험가입기간에 더한다.

1. 지원금이 10억 이하인 경우 1,855일
2. 지원금이 10억 초과인 경우 2,585일

〈변경안〉

제35조(채권관리 및 부기등기)

② 제1항에 따라 보증보험 및 지급보증에 가입하는 경우 보험가입금액은 지원금액의 110%로 하며, 보험가입기간은 제33조제2항에 따른 착수금 또는 잔금 신청일부터 **산정하여 1,855일로 한다.** 다만, 착수금에 대한 보험가입기간은 잔금 신청 시 잔금에 대한 보험가입기간으로 조정하고, 잔금 신청일로부터 30일 이상 경과되어 지급되는 경우 또는 휴원 등의 사유로 지원시설의 정상운영이 불가한 경우에는 그 경과된 기간을 보험가입기간에 더한다.

다. 3년+4년 안

셋째, 의무 운영기간을 현행의 7년으로 두면서 이를 지키지 않았을 때 부과되는 채권 전액 상환 의무를 경감시켜주는 방안이다. 즉, 7년 기간 중 기본 3년을 운영하였을 경우 이후부터는 지원금 반환을 일정 비율에 따라 감액시켜 주는 방안이다. 본 연구에서 살펴본 보조금 반환 규정 사례(본 보고서 p. 16, 〈표 II-1-9〉 참조)를 참조해보면, 의무기간이 주어져 있지만 실제 준수 기간에 따라 반환금은 차등을 두고 있음을 볼 수 있다. 국가보조금에 대한 이러한 사례에 근거하여, 3년 이후 7년 까지는 운영 기간별로 반환금에 차등을 두도록 한다. 구체적으로 3년 6개월 미만 까지 운영했을 경우는 지원금의 100% 이상을 반환해야 하고 이후부터는 조금씩 의무 반환액이 차감될 수 있다. 다음의 〈표 IV-3-1〉 운영 기간별 지원금 회수율 부과 방안이 제시되어 있다.

〈표 IV-3-1〉 직장어린이집 설치 후 운영 기간에 따른 지원금 회수율(안)

제33조제2항에 따른 착수금 또는 잔금 신청일부터의 기간(어린이집 운영 기간)	10억 이상 지원 시 지원금 회수율	10억 미만 지원 시 지원금 회수율
3년 미만	110%	110%
3년 이상 ~ 3년 6개월 미만	100%	100%
3년 6개월 이상 ~ 4년 미만	90%	80%
4년 이상 ~ 4년 6개월 미만	80%	60%
4년 6개월 이상 ~ 5년 미만	70%	50%
5년 이상 ~ 5년 6개월 미만	60%	0%
5년 6개월 이상 ~ 6년 미만	50%	0%
6년 이상 ~ 6년 6개월 미만	40%	0%
6년 6개월 이상 ~ 7년 이하	30%	0%

[그림 IV-3-3]은 현행의 근거 법규인 「직장어린이집 설치·운영 규정」의 해당 조항에서 변경되어야 할 부분이 보험가입금액을 현재의 110%에서 운영기간에 따라 달라져야 하는 비율을 보여주는 〈별표 0(예시)〉로 수정되는 사항임을 나타내고 있다. 추가되는 별표의 내용은 앞서 설명한 〈표 IV-3-1〉이 된다.

[그림 IV-3-3] 고용노동부 예규 「직장어린이집 설치·운영 규정」의 변경 3안

〈현행〉

제35조(채권관리 및 부기등기)

② 제1항에 따라 보증보험 및 지급보증에 가입하는 경우 보험가입금액은 지원금액의 110%로 하며, 보험가입기간은 제33조제2항에 따른 착수금 또는 잔금 신청일부터 산정하되, 지원금액에 따라 다음 각 호와 같다. 다만, 착수금에 대한 보험가입기간은 잔금 신청 시 잔금에 대한 보험가입기간으로 조정하고, 잔금 신청일로부터 30일 이상 경과되어 지급되는 경우 또는 휴원 등의 사유로 지원시설의 정상운영이 불가한 경우에는 그 경과된 기간을 보험가입기간에 더한다.

1. 지원금이 10억 이하인 경우 1,855일
2. 지원금이 10억 초과인 경우 2,585일

〈변경 안〉

제35조(채권관리 및 부기등기)

② 제1항에 따라 보증보험 및 지급보증에 가입하는 경우 **보험가입금액은 〈별표 0〉과 같다.** 보험가입기간은 제33조제2항에 따른 착수금 또는 잔금 신청일부터 산정하되, 지원금액에 따라 다음 각 호와 같다. 다만, 착수금에 대한 보험가입기간은 잔금 신청 시 잔금에 대한 보험가입기간으로 조정하고, 잔금 신청일로부터 30일 이상 경과되어 지급되는 경우 또는 휴원 등의 사유로 지원시설의 정상운영이 불가한 경우에는 그 경과된 기간을 보험가입기간에 더한다.

1. 지원금이 10억 이하인 경우 1,855일
2. 지원금이 10억 초과인 경우 2,585일

* 〈표 IV-3-1〉에 제시된 내용이 제35조에 따른 〈별표 0〉으로 추가되어야 함.

4. 직장어린이집 설치 확대를 위한 개선 제안

본 절에서는 직장어린이집 설치에 따른 기업의 부담을 줄임으로써 직장보육에 대한 진입장벽을 보다 낮추고자 하는 측면에서 의무운영기간 단축과 함께 검토해 볼 수 있는 방안들을 제안하고자 하였다.

가. 설치비 지원과 운영비 지원 방식의 재고

본 연구에서 직장어린이집 운영 업무를 수행하고 있는 사업체 담당자와의 면담에서는 초기 설치비 지원의 비용을 감액하고 운영하는 기간 동안 운영비 지원을 높여달라는 요구가 있었다. 조사에 참여한 직장어린이집의 경우 평균 설치비용은 14억 5천만원이었고, 근로복지공단으로부터 설치비 지원을 받은 곳은 평균 13억 3천만원이 소요된 것으로 나타났다(〈표 III-2-11〉 참조).

그리고 설치 시 공단으로부터의 지원금은 평균 6억 39백만원을 받은 것으로 응답되었고 규모가 큰 어린이집의 경우는 평균 11억 3백만원을 지원받았다고 하였다. 규모가 50명 이상의 비교적 큰 규모에 해당하는 어린이집은 지원금 받은 어린이집 전체의 26.3%에 해당하였다(〈표 III-2-12〉 참조). 또한 지원금을 받은 96개 어린이집을 대상으로 보았을 때 79.2%인 76개소가 10억 이하로 지원금을 받았고 18.8%인 18개 어린이집만이 10억 이상의 지원금을 받은 것으로 조사되었다. 이러한 결과에 의거해 볼 때, 설치비 지원 기준을 최대 20억 이하로 구분하여 규정하기보다는 최대 지원 금액을 15억 정도 범위로 두고 의무운영기간 중 운영비 및 인건비 상향으로 전환하여 지급하는 방식을 검토해볼 만하다.

혹은 직장어린이집을 설치하고자 하는 사업체가 설치비 지원과 운영비 추가 지원 중 선호하는 방식을 선택하여 운영에 대한 부담을 덜 수 있도록 제의하는 방식도 가능할 것이다. 어린이집 설치 시 가장 우려하는 점으로는 설치비가 가장 높은 비율로 선택되기는 하였으나, 이후의 상황 변화에 대한 예측이 어려운 시점에서 제시되는 어려움이므로 운영 기간 중 기업이 져야 하는 비용 지원에 대한 부담을 줄이고자 한다면 설치비, 운영비, 인건비 지원 체계에 대해 재검토할 필요가 있다.

나. 개·보수비·교재교구비 지원과 의무운영기간 연장

직장어린이집을 신규로 개원하기 위해서 기업은 근로복지공단으로부터 설치비 지원과 더불어 시설 개·보수비, 교재교구비 또한 보조금으로 지원을 받고 있다. 본 연구에서 실시한 조사에 따르면 시설 개·보수비는 평균 약 5천1백만 원, 교재 교구비 지원은 평균 4천 3백만 원 정도(최대 대기업 5천만원, 우선대상기업 7천만 원)인 것으로 나타났다. 즉, 시설설치비 지원 외에 거의 1억원 가량을 더 지원받고 있고 이는 설치비 지원에 포함되어 총 지원금으로 의무운영기간 설정에 영향을 주고 있다.

또한 일정 기간(교재교구 교체비 3년, 시설 개·보수비 5년) 경과 후에 교재교구 교체나 시설개보수를 위한 지원을 다시 신청할 수 있고 3천만 원 이상을 다시 지원 받을 수 있다. 그러나 이러한 과정의 맹점은 의무운영기간이 더 추가된다는 것이다.

국가 보조금을 추가로 지원받은 것인 만큼 의무기간이 늘어나야 하는 것은 타당한 조치이다. 그러나 우선지원대상기업 등 중소기업 어린이집의 경우는 시설 환경이나 교재교구가 업데이트되어야 하는 상황임에도 불구하고 기간 연장과 그에 따른 운영비 부담으로 이러한 지원금을 신청하지 못하고 있는 경우가 발생하고 있다 (직장어린이집 담당자 면담에 근거함). 보육을 받고 있는 영유아의 안전 및 교육의 질과 관련된 이슈이므로, 대기업은 제외하더라도 현장에 대한 점검, 운영상황에 대한 컨설팅 등을 거쳐서 우선지원대상기업에 해당하는 사업체가 운영하는 어린이집의 경우는 교재교구비 교체, 시설 개·보수비 지원에 따른 의무운영기간 연장 또는 환수금의 면제, 또는 기간 경감을 등을 검토해볼 만하다.



참고문헌

- 강민정·김종숙·이택면·강경주(2019). 중소기업 공동직장어린이집 확대방안. 근로복지공단·한국여성정책연구원
- 교육부(2024). 보육통계
- 권미경·최효미·구자연·정도영(2021). 직장어린이집 수요 전망 및 증장기 발전 방안. 근로복지공단.
- 김나영·김자연·최윤경(2023). 지식산업센터 내 상생형 직장어린이집 활성화 방안. 근로복지공단.
- 김나영·조숙인·김자연·박은영(2022). 직장어린이집 이용 취약계층의 개선 요구 및 지원방안. 근로복지공단.
- 김은설·이윤진·조미라·윤지연(2024). 미래사회 대응을 위한 직장어린이집 운영환경 개선 방안-상생형 공동직장어린이집을 중심으로. 근로복지공단.
- 양미선·배윤진·이재희·구자연·박은정·조미라·오미애·강민권(2024). 2024년 전국 보육실태조사-어린이집 조사 보고서. 교육부·육아정책연구소.

[법률 규정]

「고용보험법」

「고용보험법 시행령」 [대통령령 제35832호, 2025. 10. 28., 타법개정]

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 [법률 제10339호, 2010. 6. 4., 타법개정]

「대기환경보전법 시행규칙」 [환경부령 제1066호, 2022. 12. 29., 일부개정]

「사회복지시설 관리지침」 보건복지부 「사회복지시설 관리지침」 제45조.

「영유아보육법」 [법률 제19840호, 2023. 12. 26., 타법개정]

「직장어린이집 등 설치·운영 규정」 [고용노동부 예규 제233호, 2023. 3. 15., 일부개정]

[웹사이트]

관계부처 합동 보도자료(2024. 6. 19.) 저출생 추세 반전을 위한 대책. <https://www.betterfuture.go.kr/front/notificationSpace/pressReleaseDetail.do?articleId=325>에서 2025. 9. 26. 인출.

한국보육진흥원, 알림마당, 보육통계, 보육통계 <https://www.kcpi.or.kr/kcpi/cyberpr/childcarestat1.do>에서 2025. 9. 30. 인출.



Abstract

A Study on Reducing the Mandatory Operation Period of Workplace–Childcare Centers with Government Installation Subsidies

Eunseol Kim, YoonKyung Choi, Yujin Park

This study aims to examine the appropriateness of the mandatory operation period imposed on workplace childcare centers that receive government subsidies for installation costs, and to explore feasible policy alternatives for its reduction. Under the current “Regulation on the Establishment and Operation of Workplace Childcare Centers,” employers receiving subsidies are required to operate for 5 years (1,855 days) when the subsidy is less than 1 billion KRW, and 7 years (2,585 days) when it exceeds 1 billion KRW. However, this regulation has been criticized as an excessive burden, particularly for small and medium-sized enterprises (SMEs), thereby acting as a barrier to the expansion of workplace childcare facilities.

1. The study employed multiple methodologies, including literature review, focus group interviews (FGIs) with childcare managers, a survey of 331 enterprises operating workplace childcare centers, expert consultations, and policy practice meetings with the Ministry of Employment and Labor. Findings indicate that, as of 2024, there are 1,305 workplace childcare centers nationwide (4.8% of all childcare centers), yet their average enrollment rate remains low at 63.1%. Operators reported significant challenges, such as financial and labor cost burdens, difficulties in maintaining adequate enrollment, and heavy administrative workloads. Survey and interview results revealed

widespread perceptions that the 7-year obligation is excessive, while a 5-year requirement was generally viewed as acceptable. Respondents also emphasized the need to reduce initial installation subsidies while strengthening ongoing support for operating and labor costs

1.A legal and institutional review confirmed that shortening the mandatory operation period would not conflict with higher-level legislation, and that an amendment to the ministerial regulation alone would suffice. Experts recommended a 1-2 year reduction in consideration of consistency with other subsidy management guidelines. Accordingly, the study proposes three main alternatives: reducing the 7-year obligation to 6 years; unifying the mandatory period to 5 years regardless of subsidy amount; or maintaining 7 years while introducing a phased reduction of repayment obligations after 3 years of operation. Complementary measures, such as restructuring subsidy schemes, increasing support for operating and personnel costs, and relaxing extension rules for facility maintenance subsidies, were also suggested

1.In conclusion, reforming the mandatory operation period for subsidized workplace-childcare centers is both legally viable and practically necessary. Such adjustments are expected to reduce burdens on enterprises, encourage broader participation in workplace childcare provision, and ultimately contribute to the revitalization of childcare services that support the reconciliation of work and family life.

Keywords: Workplace-childcare centers, Mandatory operation period,
Installation cost subsidy



부록

부록 1. 직장어린이집 설치비 지원 의무운영기간 의견 조사 설문지

안녕하십니까?

육아정책연구소는 **직장어린이집**을 운영하는 기업의 **업무 담당자**들을 대상으로, 직장어린이집 설치비 지원에 따른 의무운영기간의 적절성에 대한 의견조사를 실시하고 있습니다. 주신 의견은 통계법에 의하여 연구의 목적으로만 사용됨을 약속드리며, 본 연구의 결과가 국가 정책의 주요 자료로 활용될 중요성을 감안하셔서 부디 정확하게 기재해주시기 바랍니다. 바쁘신 중에 직장어린이집 확충과 개선을 위한 설문조사에 응해주셔서 깊이 감사드립니다.

2025년 6월
육아정책연구소 소장

문1. 어린이집 정보

(※귀 사업체가 운영하는 어린이집이 한 개 이상인 경우는, 그 중 대표적인 곳 1개소를 특정하여, 해당 어린이집에 대해서 응답해주시기 바랍니다.)

_____ 시도

어린이집 명: _____

어린이집 개원 년도 _____ (총 운영기간: 약 ____ 년 ____ 개월)

어린이집 정원 _____ 현원 _____ 귀 사 직원 자녀 재원이동 수 _____

귀 사업체명: _____

귀 사 직원규모 총 _____ 명 여성근로자 수 _____ 명

(※ 여러 지역에 지점을 가진 사업체의 경우, 해당 어린이집 지역 내 사업장을 대상으로 직원 규모를 응답하시면 됩니다.)

응답자: (어린이집 업무 담당자) 정보

소속 부서: _____ 직급/직위: _____

해당업무 최초 담당 시기: _____년 _____월

(업무 담당 기간: 약 _____년 _____개월)

문2. 귀 사업체 유형

- ① 대기업 ②중소기업 ③ (중소)기업연합단체 ④ 자자체 혹은 공공기관 ⑤기타_____

문3. 귀 사업체 소속 어린이집은 귀 사 단독 운영 시설입니까 아니면 타 사업체와 공동으로 운영하는 어린이집입니까?

- ① 우리 회사 직원 자녀만을 위한 단독 운영 직장어린이집 (☞ 문 4)
② 우리 회사가 대표 사업주로서 운영하는 공동직장어린이집 (☞ 문 3-1)
③ 우리 회사가 대표 사업주는 아니지만 참여하는 공동직장어린이집 (☞ 문 3-1)

문3-1. 귀 사업체 외 협약 참여 사업체 수 (2025년 6월 1일 기준)

대기업 _____개 중소기업 _____개 총합 _____개

문3-2. 현재 재원아동이 있는 사업체 수: 대기업 _____개 중소기업 _____개 총합 _____개

문3-3. 귀 사의 직장어린이집은 상생형 공동직장어린이집에 속합니까?

- ① 상생형 공동직장어린이집에 속함.
② 상생형 공동직장어린이집에 속하지 않음.
※ 상생형공동직장어린이집이란, 대기업(또는 공공기관)이 대표사업주 또는 참여사업주로서 어린이집의 부지나 건물을 제공하거나 비용을 지원하고, 자사 및 협력업체, 인근 중소기업의 자녀가 함께 이용하는 공동직장어린이집입니다. 고용노동부에서 공모사업을 통해 선정하여 지원하고 있습니다.

문4. 어린이집 설치 시 소요된 비용은 얼마입니까? 근로복지공단으로부터 지원받은 설치비 지원금과 자체 조달 비용을 모두 기재해 주십시오.

귀사의 직장어린이집 설치 시 소요된 총 비용은 (지원금과 자체 조달 비용 총합)
총액: _____백만원

문4-1. 어린이집 설치 시 근로복지공단으로부터 지원받은 지원금에 대해 지원금액, 지원시기, 채권만료일을 적어주십시오.

	지원금	지원시기	채권기간 만료일
설치비(전환비, 건립비 등)	()백만원	년 월	년 월
시설 개·보수비	()백만원	년 월	년 월
교재교구비	()백만원	년 월	년 월

문5. 일반적으로 볼 때 직장어린이집 설치를 결정할 때 가장 큰 우려점 또는 장애물로 생각되는 점은 무엇입니까? 1, 2, 3순위를 선택해 주세요.

- ① 설치비 부담
 - ② 운영비 또는 인건비 부담
 - ③ 설치 장소, 부지 확보
 - ④ 보육 수요(아동 수) 확보
 - ⑤ 원장, 교사 등 인력 확보
 - ⑥ 적절한 운영 방식(위탁/직영) 선택
 - ⑦ 어린이집 설치 지원금에 따른 의무운영 기간 준수
 - ⑧ 내부 직원 간 불만, 갈등
 - ⑨ 공동직장어린이집 협약 사업체 모집
- 기타: _____

문6. 근로복지공단으로부터 지원금을 받은 어린이집에 대해서는 운영 의무기간이 있음을 알고 있습니까?

(※「직장어린이집 등 설치 운영 규정」에 의해, 지원금 10억 이하는 5년, 10억 초과는 7년)

- ① 알고 있음 (문 6-1)
- ② 모름

문6-1. 지원금으로 인한 의무 운영 기간 규정을 준수해야 하는 것에 대해 귀 사업체는 부담을 느낀 적이 있습니까?

- ① 부담이 있음 (문 6-2)
- ② 부담을 느끼지 않음

문6-2. 의무 운영 기간에 부담을 느끼고 있다면 왜 그려합니까? 가장 큰 이유 1개만 선택해 주십시오.

- ① 보육 이용 아동 수가 감소하여 의무기간 종료까지 운영 유지가 어려움.
- ② 사업체가 경영상 변동이 있어(예: 매출규모 감소 등) 의무기간까지 어린이집 유지가 어려움.

- ③ 의무기간 동안 사업체가 책임져야 하는 인건비, 운영비 지원 부담이 과도함.
- ④ (중소기업공동의 경우) 협약 참여 사업체 중 참여 철회가 많아져 분담금 비중이 줄어듦
- ⑤ 기타: _____

문7. 직장어린이집 설치 지원금을 받은 기업에 대해 부여하는 5~7년간의 운영 의무 기간에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 의무 기간을 조금 줄이는 것이 좋음. (문7-1번)
- ② 의무 기간을 조금 늘리는 것이 좋음.
- ③ 의무 기간을 현재와 동일하게 유지하는 것이 좋음.

문7-1. 만일 근로복지공단의 설치 지원금에 따른 현재 최대 7년 의무 운영 기간을 감축 하는 방향으로 재조정한다면, 다음 중 어떤 방식이 가장 적절하다고 보십니까?

- ① 의무기간을 6년으로 축소
- ② 의무기간을 5년으로 축소
- ③ 의무기간은 그대로 두되, 4년 이후 시점부터는 지원금 반환 의무를 경감해 줌.
- ④ 기타: _____

문8. 어린이집 설치 지원금을 받은 기업에 부여하는 최대 7년 채권 기간 규정을 개정 하여, 의무 기간을 축소한다면, 기업들이 직장어린이집 설치를 더 활발하게 고려 할 것이라고 보십니까?

- ① 다소 활발해 질 것임
- ② 현재와 차이가 없을 것임.

문9. 현재 규정상 설치 지원금 수령 후 의무 운영 기간을 준수하지 못하고 폐원하는 경우, 나머지 기간 해당 지원금은 일시금 반환하도록 되어 있습니다. 이러한 규정에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 적절한 규정임.
- ② 이미 설치에 소진된 지원금을 일시금 반환하는 것은 부담이 크므로, 분할 반환 허용 필요
- ③ 의무를 지키지 않아 계약 위반한 것과 마찬가지이므로, 초기 지원금 전체를 반환 토록 해야 함.
- ④ 어린이집 운영 기간 중 성과를 평가하여 평가결과에 따라 금액을 차등적으로 반

환토록 함.

⑤ 기타 의견: _____

문10 귀 사에서는 직장어린이집을 언제까지 운영하실 계획입니까?

- ① 의무 운영 기간(채권 만료) 종료 시까지 운영
- ② 의무 운영 기간(채권 만료) 종료 이전에 폐원 예정
- ③ 의무 운영 기간(채권 만료)과 무관하게 계속 운영 예정

문11. 직장어린이집의 설치와 운영으로, 귀 사가 바라는 목표와 기대효과를 달성하였습니까?

- ① 애초 목적과 긍정적 효과를 전혀 달성하지 못함.
- ② 애초 목적과 긍정적 효과를 별로 달성하지 못함.
- ③ 애초 목적과 긍정적 효과를 어느 정도 달성함.
- ④ 애초 목적과 긍정적 효과를 상당히 달성함.

문12. 만일 운영 중인 귀 사업체의 직장어린이집이 귀사나 협약 기업 직원이 아닌, 지역 내 고용보험가입일반 가정 자녀에게도 입소를 허용하고자 한다면 이에 동의하십니까?

- ① 동의함
- ③ 동의하지 않음 (문12-1) ----> ②으로 바꾸셔야 할 것 같습니다.
- ③ 이미 지역 주민을 위해 개방하고 있음

문12-1. 지역 내 고용보험가입 일반 가정 자녀에게도 입소를 허용하는 것에 동의하지 않는다면 왜 그러합니까?

- ① 직장어린이집 설립 목적(예: 본 사업체 직원 복지 목적)에 적합하지 않음.
- ② (공동직장어린이집인 경우) 협약 참여 사업체들의 반대 의견이 있음.
- ③ (자사 자녀 등) 비율 규정 미준수로 인한 지원금 감액을 감수할 수 없음.
- ④ 지역 개방을 통해 다양한 아동들이 재원하는 경우 행정상, 안전상 관리가 어려움.
- ⑤ 기타: _____

문13. 정원충원률이 90% 이상이 된다면, 이후 정원을 늘리는데 가장 장애요소는 무엇이라 생각합니까?

(충원율 90% 이상, 미만 모두 응답 가능)

- ① 전용시설, 보육실, 놀이터 면적 등 설치 부지 확보 및 시설 개보수에 대한 부담
- ② 정원 증가에 비례하여 증가할 수 있는 인건비 등 운영비 부담
- ③ 정원 증원 후 보육아동 감소 등으로 인한 미충원에 대한 부담
- ④ 기타: _____

문13-1. 정원 증원을 위한 시설 개·보수비(연령별 정원조정 시 교실 개보수 등)가 추가로 지원된다면 정원 증원 의사가 있습니까?

- ① 있다.
- ② 없다.
- ③ 기타: _____

문13-2. 현재 시설 개·보수비는 우선지원대상기업 직장어린이집에만 지원되고 있습니다. 정원 증원을 위한 시설 개·보수비는 대기업 직장어린이집에도 지원되어야 한다고 생각합니까?

- ① 그렇다.
- ② 아니다.

문13-2. 정원 증원을 위한 시설 개·보수비(연령별 정원조정 시 교실 개보수 등)가 추가로 지원된다면 지원 수준은 얼마나 적당하다고 생각합니까?

- ① 현행 1억원 한도
- ② 1억원 이상이라도 시설개보수 실비의 80% 한도
- ③ 기타: _____

문14. 직장어린이집 지원 및 운영 전반에 대해 제도적으로 개선 또는 보완되어야 할 사항이 있으면 제언해주시기 바랍니다.

감사합니다.

직장어린이집 설치비 지원
의무운영기간 경감 방안 연구

육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

