

ISSUE

P A P E R

육아지원기관의 서비스 질 제고를 위한 중고령 인력 활용 방안

이정원



차례

요약	1
1. 문제제기	1
가. 육아지원기관 지원인력 충원 필요성 제기	1
나. 중고령층을 위한 일자리 창출 필요성 제기	2
2. 육아지원기관의 인력 운영 현황	3
가. 지원인력 현황	3
나. 지원인력별 채용 필요도 및 채용 시 애로사항	6
3. 육아지원기관에서의 중고령 여성 인력 활용 가능성	8
가. 육아지원기관의 중고령 인력 채용 의사	8
나. 중고령 여성 인력의 육아지원 기관 취업 의사 및 요구	10
다. 지원업무별 육아지원기관-취업희망 중고령 여성 간 요구 근로조건 및 자격요건 합치도	13
라. 육아지원기관과 중고령 인력의 희망 조건간 합치 가능성	16
4. 육아지원기관의 중고령 여성 인력 활용 제고 방안	18
가. 지역사회 기반 육아지원인력 구인-구직 연계 시스템 구축	18
나. 지원업무별 중고령 여성 지원인력 근로·자격조건 표준안 활용	19
다. 지원인력 인건비 지원 확대	20
참고문헌	20

표 차례

〈표 1〉 지원인력 현황	3
〈표 2〉 지원인력의 타 업무 중복 수행 여부	4
〈표 3〉 지원인력의 중복 수행 업무	5
〈표 4〉 지원인력의 채용 필요성 및 현 인력의 충분성 정도	6
〈표 5〉 지원인력의 구인방법(복수응답)	7
〈표 6〉 지원인력의 채용 시 어려운 점	8
〈표 7〉 지원인력 최고 연령대	9
〈표 8〉 지원인력 채용 가능 최고 연령대	9
〈표 9〉 육아지원기관 취업의사 및 취업희망 이유	11
〈표 10〉 지원업무별 취업희망자의 특성	12
〈표 11〉 육아지원기관과 중고령 인력의 근로조건 비교	14
〈표 12〉 기관의 지원업무별 선호 자격 요건에 대비한 취업희망자 비율	15
〈표 13〉 취업희망자의 육아지원기관 제시 근로조건 수락 가능 여부	17
〈표 14〉 지원업무별 근로조건·자격조건 표준안	19

그림 차례

[그림 1] 육아지원기관 취업 희망 이유	11
------------------------------	----

요약

- 육아지원기관의 핵심인력인 교사는 과중한 업무와 지원업무의 중복 수행 부담으로 본래의 교육·보육활동의 충실한 수행이 어려우며, 이는 육아지원기관의 서비스 질 향상의 제약 요인이 되고 있음.
- 교사의 교육·보육활동 외 추가되는 기타 지원업무 중복 수행 부담을 줄여 주기 위해 지원업무를 수행할 인력 충원이 요구됨.
- 생애주기적으로 경제적 욕구가 높고 양육 경험이 풍부한 중고령 여성을 육아지원기관의 지원인력으로 활용 시 인력이 필요한 육아지원기관과 일자리를 원하는 중고령 여성 모두가 윈윈(Win-Win)하는 전략이 될 수 있음.
- 중고령 여성의 육아지원기관 취업 수요 조사 결과, 취업희망 중고령 여성 중 절반 이상이 육아지원기관 취업 의사가 있으며, ‘취업을 위한 교육’과 ‘취업처 소개·연계’에 대한 취업 지원 요구가 가장 높게 나타남.
- 육아지원기관 측에서도 중고령 여성을 지원인력으로 활용하는 방안이 긍정적이며, 특히 보조교사, 교육·보육도우미, 운전기사, 사무원, 취사부, 청결도우미에 대한 요구가 높게 나타남.
- 지역사회 내 육아지원기관 구인·구직 연계기관에서 육아지원인력을 기관에 연계하는 시스템 구축 및 이러한 연계시스템에서 육아지원기관의 육아 지원인력의 업무별 ‘근로조건·자격조건’의 표준안 활용을 제안함.

1. 문제제기

가. 육아지원기관 지원인력 충원 필요성 제기

- 육아지원기관의 양적 증대에 의한 절대적 인력 수요 뿐 아니라 육아지원 서비스의 질 향상을 위한 인력 충원의 필요성이 제기됨.

* 본고는 육아정책연구소의 2013년도 기본과제 「육아지원기관에서의 중고령 여성 지원인력 활용 방안 연구」(이정원·양유진, 2013)의 내용을 토대로 함.

- 핵심인력인 교사의 업무 지원을 위한 인력 충원에 대한 요구가 높음.
 - 누리과정 도입으로 대표되는 교육·보육 서비스의 질 향상에 대한 요구에 대응하는 다양한 방법 중의 하나로 핵심 인력의 업무 부담을 경감할 수 있는 지원인력 충원 및 적절 배치 방안의 필요성이 제기됨.
 - 교사의 직무 만족도나 스트레스 정도는 서비스의 질에 영향을 미치는 중요 요인임.
 - 교육·보육 보조인력이나 청소·뒷정리, 차량지도 등 다양한 잡무를 지원하는 기타지원인력이 충원될 때 교사의 만족도를 높이고 스트레스 정도를 낮추며, 이를 통해 교사 본연의 역할에 더욱 충실하게 할 수 있어 서비스 질 향상을 도모할 수 있음은 다수의 연구에서 지적되고 있음(백영숙·강병재, 2013:25; 41~42; 정영희·이영숙, 2012:107; 127; 이경민·최윤정·이경애, 2012:509).

나. 중고령층을 위한 일자리 창출 필요성 제기

- 중고령 인력 활용의 필요성 증가
 - 기대수명의 연장으로 경제활동을 원하는 노인층이 증가하고 있고, 노인 일자리 마련의 연장선상에서 40~50대 이상 중고령층을 위한 일자리 창출도 중요한 이슈가 되고 있음.
 - 길어진 노년기 대비의 필요성에서 중고령층의 경제적 욕구 및 이에따른 근로 욕구도 증가함.
 - 40세 이후 '중고령층'은 가구의 소비 규모가 크고 은퇴 준비도 해야 하는 등 경제적 욕구가 큼.
 - 경력단절 여성 활용 측면에서도 중고령 여성을 위한 적정 일자리 창출이 필요함.
 - 출산·양육의 이유로 경력이 단절된 40대 이상 여성은 자녀의 출산·양육기를 이미 거쳐 시간적 측면에서 일할 수 있는 여유가 있을 가능성이 높음.

2. 육아지원기관의 인력 운영 현황

- 유치원과 유치원의 원장, 원감, 주임교사 등 인력채용 및 운영에 관해 응답할 수 있는 인력을 각각 300사례씩 총 600사례를 대상으로 설문조사를 실시하여 원장, 교사 등 핵심인력을 지원하는 기타 교육·보육교직원(이하 지원인력)의 기관 내 운영 현황을 살펴봄.

가. 지원인력 현황

□ 지원업무별 인력보유 현황

- 육아지원기관 지원업무별 인력보유율 차이 존재
 - 인력보유율 상위 항목은 교·보육환경 지원업무의 직군이 대다수를 차지하고 있음. 가장 보유율이 높은 인력은 취사부(83.3%)이며, 보조교사 56.8%, 운전기사 53.5%, 사무원 32.0%, 청결도우미 31.8%의 보유율을 보임.
 - 운전기사를 제외한 지원인력의 성별은 대부분 여성으로, 육아지원기관 내 지원인력은 주로 여성이 선호됨.

〈표 1〉 지원인력 현황

단위: %(사례), 명

지원인력	인력 보유율	전체(수)	평균 인력수	보유 인력 성별				
				남자	여자	남·여	계(수)	
교·보육 활동 지원업무	보조교사	56.8	100.0(600)	1.91	1.5	97.9	0.6	100.0(341)
	교육·보육 도우미	22.5	100.0(600)	1.25	0.7	99.3	-	100.0(135)
전문업무	특수교사	5.2	100.0(600)	2.00	-	87.1	12.9	100.0(31)
	영양사	28.3	100.0(600)	1.00	1.2	98.8	-	100.0(170)
	간호사	10.3	100.0(600)	1.02	3.2	96.8	-	100.0(62)
	치료사	2.5	100.0(600)	4.13	-	100.0	-	100.0(15)
교·보육 환경 지원업무	청결도우미	31.8	100.0(600)	2.17	2.6	95.8	1.6	100.0(191)
	사무원	32.0	100.0(600)	1.85	10.4	78.1	11.5	100.0(192)
	취사부	83.3	100.0(600)	2.24	1.6	96.8	1.6	100.0(500)
	운전기사	53.5	100.0(600)	1.46	77.3	16.2	6.5	100.0(321)
	차량지도인력	25.5	100.0(600)	3.93	13.7	85.0	1.3	100.0(153)
	기타	15.3	100.0(600)	2.11	10.9	78.3	10.9	100.0(92)

□ 지원인력의 타 업무 중복 수행 실태

- 대부분의 지원인력이 업무를 중복 수행함.
 - － 특히 교·보육환경 지원업무 직군의 인력이 업무를 중복하여 수행하는 비율이 높음. 차량지도인력은 중복수행률이 68.6%이며, 기타인력, 사무원도 각각 62.2%, 58.9%로 높은 중복업무 수행률을 보이고 있음.

〈표 2〉 지원인력의 타 업무 중복 수행 여부

단위: %(사례)

지원인력		중복수행업무 있음	중복수행업무 없음	전체(수)
교·보육활동	보조교사	16.4	83.6	100.0(341)
지원업무	교육·보육도우미	14.8	85.2	100.0(135)
전문 업무	특수교사	6.5	93.5	100.0(31)
	영양사	7.6	92.4	100.0(170)
	간호사	35.5	64.5	100.0(62)
	치료사	66.7	33.3	100.0(15)
교·보육 환경 지원업무	청결도우미	38.7	61.3	100.0(191)
	사무원	58.9	41.1	100.0(192)
	취사부	17.8	82.2	100.0(500)
	운전기사	23.1	76.9	100.0(321)
	차량지도인력	68.6	31.4	100.0(153)
	기타	62.2	37.8	100.0(312)

- 지원인력 간 업무 중복 실태가 드러남.
 - － 지원인력을 채용한 경우에도 본래의 업무 외에 다른 업무도 함께 수행하고 있는 비율이 높게 나타남.
 - － 이는 기관에서 지원인력을 본래 업무 외 여러 가지 용도로 활용하고 있음을 뜻함.
- 핵심인력의 지원업무 중복 수행 실태가 드러남.
 - － 68.6%로 가장 높은 타 업무 중복수행률을 보인 차량지도인력의 경우 <표 3>에 따르면 46.7%가 교사의 업무를 중복 수행하는 것으로 나타남. 치료사의 경우 90.0%가 청결도우미·차량지도·교사의 업무를, 사무원의 38.1%가 원장의 업무를 동시에 수행하는 것으로 나타남.
 - － 지원업무 수행 인력이 원장, 교사의 업무를 중복수행한다는 것은 반대로 원장과 교사가 지원업무를 중복하여 수행하고 있는 실태를 반영함.

- 즉, 원장은 사무원, 취사부, 운전기사의 업무를 중복하여 수행하는 비율이 높으며, 교사는 차량지도와 청결도우미의 업무까지 부담하고 있음은 의미함.
- 이처럼 원장, 교사 등 핵심인력이 기관 내 지원업무를 중복수행하는 경우가 많은 것으로 나타나 원장이나 교사가 각종 지원업무를 함께 수행하는 것이 보편화되어 있음을 보여줌.
- 지원업무 간 업무 중복 수행뿐 아니라 핵심인력의 지원업무 중복 수행은 교육·보육활동의 질을 떨어뜨릴 수 있는 요인으로 중복수행의 부담을 감소시킬 방안의 필요성이 제기됨.

〈표 3〉 지원인력의 중복 수행 업무

단위: %(사례)

지원인력	중복수행비율	주요중복수행업무(복수응답)				계(수)	
		1순위	2순위	3순위	4순위		
교보육 활동 지원 업무	보조교사	16.4	차량지도 44.6	사무원 21.4	교육보육도우미 16.1	청결도우미 12.5	100.0(56)
	교육·보육 도우미	14.8	보조교사 45.0	취사부(조리사) 30.0	청결도우미 25.0	간호사 10.0	100.0(20)
전문 업무	특수교사	6.5	치료사 50.0	차량지도인력 50.0	-	-	100.0(2)
	영양사	7.6	학교 61.5	취사부(조리사) 15.4	특성화 15.4	원장 7.7	100.0(13)
	간호사	35.5	학교 36.4	원장 22.7	사무원(행정인력) 13.6	보조교사 9.1	100.0(22)
	치료사	66.7	청결도우미 90.0	차량지도인력 90.0	교사 90.0	원장 70.0	100.0(10)
교보육 환경 지원 업무	청결도우미	38.7	교사 35.1	취사부(조리사) 31.1	차량지도인력 25.7	사무원(행정인력) 21.6	100.0(74)
	사무원	58.9	원장 38.1	교사 21.2	청결도우미 15.0	차량지도인력 15.0	100.0(113)
	취사부	17.8	원장 55.1	청결도우미 14.6	운전기사 12.4	학교 9.0	100.0(89)
	운전기사	23.1	원장 52.7	차량지도인력 33.8	취사부(조리사) 14.9	사무원(행정인력) 13.5	100.0(74)
	차량지도 인력	68.6	교사 46.7	운전기사 25.7	청결도우미 19.0	보조교사 17.1	100.0(105)
	기타	56.5	사무원(행정인력) 49.5	차량지도인력 35.6	취사부(조리사) 30.9	청결도우미 26.3	100.0(194)

나. 지원인력별 채용 필요도 및 채용 시 애로사항

□ 지원인력의 채용 필요도

- 육아지원기관은 교·보육 환경 지원인력에 대한 ‘채용필요성’이 높은 것으로 나타남.
 - － 지원인력 중 취사부가 85.2%로 채용필요성이 가장 높은 인력이며, 운전기사 55.8%, 사무원과 청결도우미도 각각 43.2%, 42.2%로 비교적 높은 수치를 보임.
 - － 교·보육활동 지원인력 중에서는 보조교사가 77.0%로 가장 높은 채용 필요율을 보임.

□ 지원인력의 충분성 및 채용 시 애로사항

- 지원인력별 현 인력의 충분성 정도에 차이가 남.
 - － 현재 해당 지원인력이 없더라도 해당인력을 채용할 필요성이 있는지를 설문조사를 통해 살펴보았음.
 - － 사무원의 충분성이 가장 낮아 ‘매우 부족하다’는 응답이 31.7%로 나타남. 반면 현장에서 가장 충분한 인력으로는 영양사와 운전기사가 81.1%, 73.8%, 취사부가 68% 순으로 나타남.
 - － 교육·보육활동 지원업무의 인력인 보조교사는 채용 필요성도 높고, 현재 현장에서 인력이 ‘매우 부족하거나 부족한 편(17.1%, 49.1%)’의 비율이 높아 인력의 충원 필요성이 높은 인력으로 나타남.

〈표 4〉 지원인력의 채용 필요성 및 현 인력의 충분성 정도

단위: %(사례)

지원인력	채용 필요율 ^{주)}	현 인력의 충분성 정도				계(수)	
		매우 부족	부족한 편	충분한 편	매우 충분		
교·보육 활동 지원업무	보조교사	77.0	17.1	49.1	31.8	1.9	100.0(462)
	교육·보육도우미	37.2	18.8	48.9	30.0	2.2	100.0(223)
	특수교사	9.2	16.4	43.6	32.7	7.3	100.0(55)
전문 업무	영양사	30.0	1.7	17.2	73.9	7.2	100.0(180)
	간호사	15.0	16.7	26.7	48.9	7.8	100.0(90)
	치료사	3.3	15.0	25.0	55.0	5.0	100.0(20)

(표 4 계속)

지원인력	채용 필요율 ^{주)}	현 인력의 충분성 정도				계(수)
		매우 부족	부족한 편	충분한 편	매우 충분	
청결도우미	42.2	17.0	41.1	37.9	4.0	100.0(253)
교·보육 사무원	43.2	31.7	26.3	39.0	3.1	100.0(259)
환경 취사부	85.2	10.9	21.1	63.1	4.9	100.0(512)
지원 운전기사	55.8	8.4	17.9	66.3	7.5	100.0(335)
업무 차량지도인력	31.3	14.4	29.3	49.5	6.9	100.0(188)
기타	22.3	1.5	13.4	77.6	7.5	100.0(134)

주: 1) 채용필요율 산출의 전체 사례수는 600개임.

2) 기타에는 관리인, 정원관리자, 특수교육보조, 하모니 보조인력, 교사(방과후 강사), 장애아통합보조원, 특성화강사, 세대간 지혜나눔, 특강강사, 교육실무원, 시간연장교사, 체육보조 등이 응답됨.

- 지원인력의 주된 구인방법으로는 기관 홈페이지를 이용한 구인 비율이 높고, 지인, 아는 기관 소개, 직업훈련·교육기관 의뢰 등이 많이 활용됨.

〈표 5〉 지원인력의 구인방법(복수응답)

단위: %(사례)

지원인력	홈페이지	지인, 아는 기관소개	직업훈련 ·교육 기관의뢰	지역 내 기관문의	유관기관 게시판	기타	전체(수)
교·보육 활동보조교사	56.0	50.5	35.6	15.4	13.9	5.4	100.0(461)
지원업무 교·보육도우미	60.4	39.2	27.9	9.5	8.6	6.8	100.0(222)
전문업무 특수교사	65.5	47.3	12.7	5.5	5.5	3.6	100.0(55)
영양사	49.2	44.1	32.4	9.5	6.1	5.6	100.0(180)
간호사	62.2	42.2	14.4	8.9	3.3	1.1	100.0(90)
치료사	70.0	70.0	30.0	25.0	-	-	100.0(20)
청결도우미	46.0	41.7	35.7	10.3	9.9	7.9	100.0(253)
교·보육 사무원	48.8	38.0	36.0	11.2	10.1	3.1	100.0(259)
환경 취사부	46.6	41.5	36.3	11.2	7.5	6.7	100.0(509)
지원업무 운전기사	48.9	37.8	37.2	9.9	9.0	6.9	100.0(333)
차량지도인력	48.7	42.8	40.6	13.4	12.8	7.0	100.0(187)
기타	50.7	25.4	23.9	20.1	4.5	2.9	100.0(134)

주: 지역 내 기관(노인복지관, 자원봉사센터), 유관기관게시판(지역교육청, 보육정보센터 등)을 의미함.

- 지원인력별 채용 시 어려움의 차이 존재
 - 보조교사(27.9%)와 교육·보육도우미(30.0%), 전문 인력 중 치료사(40.0%), 운전기사(29.3%)와 차량지도인력(30.3%)은 구인자의 높은 희망 급여가 채용 시 어려움임. 현장의 지급 가능한 급여가 한정되어 있어 국가적인 지원이 필요함을 시사함.

- 특수교사는 관련 자격증 소지자의 부족(36.4%)이 가장 큰 어려움이며, 교·보육환경 지원인력의 기타인력(32.8%), 전문 인력인 영양사(26.1%)와 간호사(22.2%)는 지역 내 인력의 부족이 채용 시 어려움으로 나타남.

〈표 6〉 지원인력의 채용 시 어려운 점

단위: %(사례)

	지원인력	관련 자격증 소지자 부족	지역내 인력 부족	인력 자질 부족	높은 희망 급여	관련 업무 인식 부족	구인 홍보 어려움	어려움 없음	계(수)
교·보육 활동 지원업무	보조교사	16.7	25.3	11.5	27.9	5.2	24	11.0	1000(462)
	교육·보육도우미	10.3	22.9	13.9	30.0	7.6	4.0	11.2	1000(223)
전문업무	특수교사	36.4	25.5	1.8	12.7	3.6	1.8	18.2	1000(55)
	영양사	12.8	26.1	3.9	20.6	1.1	2.2	33.3	1000(180)
	간호사	16.7	22.2	5.6	17.8	2.2	4.4	31.1	1000(90)
	치료사	25.0	15.0	15.0	40.0	-	-	5.0	1000(20)
교·보육 환경 지원업무	청결도우미	2.0	28.1	9.5	29.6	5.9	6.3	18.6	1000(253)
	사무원	1.9	18.9	7.7	37.5	5.4	3.9	24.7	1000(259)
	취사부	7.8	20.3	8.0	27.7	2.9	5.7	27.5	1000(512)
	운전기사	4.8	21.2	7.2	29.3	1.5	4.2	31.9	1000(335)
	차량지도인력	1.1	18.1	8.5	30.3	2.7	7.4	31.9	1000(188)
	기타	3.0	32.8	8.2	14.9	0.7	2.2	38.1	1000(134)

3. 육아지원기관에서의 중고령 여성 인력 활용 가능성

가. 육아지원기관의 중고령 인력 채용 의사

- 부족한 지원인력 충원을 위해 유휴 중고령 여성 인력을 활용하는 방안의 가능성을 타진하기 위해 현재 육아지원기관에서의 중고령 인력 운영 현황 및 향후 중고령 인력 채용 의사를 살펴 봄.

□ 중고령 인력 운영 현황

- 육아지원기관에서의 중고령 인력 활용률은 비교적 높음.
 - 현재 육아지원기관에서 활동하는 지원인력의 최고 연령대가 40세 이상인 경우는 매우 보편적임.
 - 특히, 교·보육환경 지원업무 중 운전기사는 75.1%, 청결도우미 62.3%, 취사부 59.0, 사무원 37.5%가 45세 이상이 최고 연령대로 교·보육환경 지원인력의 중고령 인력 활용율이 매우 높게 나타남.

〈표 7〉 지원인력 최고 연령대

단위: %(사례)

지원인력	25세미만	25-30세	30-34세	35-40세	40-45세	45세이상	계(수)
교·보육 활동 보조교사	5.0	21.1	24.0	15.8	19.1	15.0	100.0(341)
지원업무 교육·보육도우미	0.7	13.3	13.3	14.8	14.8	43.0	100.0(135)
전문업무 특수교사	12.9	35.5	29.0	16.1	6.5	-	100.0(31)
영양사	0.6	6.5	14.7	30.0	32.4	15.9	100.0(170)
간호사	-	6.5	8.1	32.3	29.0	24.2	100.0(62)
치료사	6.7	13.3	13.3	13.3	13.3	40.0	100.0(15)
교·보육 지원업무 청결도우미	0.5	0.5	2.1	11.5	23.0	62.3	100.0(191)
사무원	1.6	7.8	12.0	18.8	22.4	37.5	100.0(192)
취사부	-	1.0	2.8	8.6	28.6	59.0	100.0(500)
환경 지원업무 운전기사	-	0.6	1.9	3.4	19.0	75.1	100.0(321)
차량지도인력	1.3	7.2	12.4	24.8	25.5	28.8	100.0(153)
기타	0.3	4.2	9.0	23.4	24.7	38.5	100.0(312)

- 교·보육 활동 지원업무 직군 중에서는 교육·보육도우미의 중고령 인력 활용률이 높았음. 전문업무 직군은 상대적으로 중고령 인력 활용율이 높지 않은 편이나, 치료사의 경우는 최고연령이 45세 이상인 인력이 40%로 전문업무 직군 중 가장 중고령 인력 활용율이 높은 업무로 나타남.

□ 향후 중고령 지원인력 채용 의사

- 육아지원기관에서 각 지원업무별 중고령 인력 채용 의사는 비교적 높은 비율로 나타남.

〈표 8〉 지원인력 채용 가능 최고 연령대

단위: %(사례)

지원인력	25세 미만	25-30세	30-34세	35-40세	40-45세	45세 이상	계(수)
보조교사	0.6	7.8	26.2	28.6	24.5	12.3	100.0(462)
교육·보육도우미	-	4.5	17.9	25.6	26.9	25.1	100.0(233)
특수교사	-	7.3	16.4	41.8	20.0	14.5	100.0(55)
영양사	-	1.1	10.6	38.9	25.6	23.9	100.0(180)
간호사	-	1.1	6.7	36.7	32.2	23.3	100.0(90)
치료사	-	-	5.0	25.0	20.0	50.0	100.0(20)
청결도우미	-	-	0.8	14.2	24.1	60.9	100.0(253)
사무원	-	3.1	12.7	38.2	25.5	20.5	100.0(259)
취사부	-	-	1.2	9.8	28.5	60.5	100.0(512)
운전기사	-	-	-	6.6	18.8	74.6	100.0(335)
차량지도인력	-	1.1	15.4	38.8	14.9	29.8	100.0(188)
기타	-	4.2	4.2	31.3	25.0	35.4	100.0(48)

- 향후 채용 시 각 지원업무별 가능한 최고연령대로 30대 후반 정도를 응답한 경우가 가장 많았으나, 각 지원업무별로 40세 이상의 인력에 대한 채용 의사가 적게는 34.5%에서 많게는 93.4%까지로 비교적 채용 의사가 높게 나타나고 있음.
- 특히 '교육·보육도우미', '치료사', '취사부', '운전기사', '청결도우미' 등은 40세 이상 중고령 인력을 채용 의사가 가장 높은 직군이었음.

나. 중고령 여성 인력의 육아지원 기관 취업 의사 및 요구

□ 중고령 여성의 육아지원기관 취업 의사

- 미취업 중고령 여성 400사례 중 취업의사가 있는 사례는 355사례이며, 이 중 어린이집이나 유치원에 취업할 의사가 있는 경우는 54.6%인 194사례에 해당함.

□ 육아지원 기관 취업 희망 중고령 여성의 특성

- 학력별로는 사례수가 미미한 중졸 학력자를 제외하면 2-3년제 대학졸업자의 육아지원기관 취업 의사가 가장 높게 나타남(62.1%).
- 육아지원 관련 전공자의 육아지원기관 취업희망 비율이 높게 나타남.
 - 육아지원기관 취업희망자 중 관련분야 전공자 비율이 20.6%이며 육아지원기관 취업을 희망하지 않는 집단은 13.7%로 취업희망자의 관련분야 전공자 비율이 높게 나타남.
- 육아지원기관 취업의사는 중고령 여성의 '적성'과 긴밀히 연관되는 특성을 보임.
 - 육아지원기관에 취업을 희망하는 가장 큰 이유는 '아이를 대하는 일이 적성에 맞아서(아이를 좋아하아서)'로 30.4%가 해당함. 이밖에 '보람 있을 것 같아서' 23.0%, '자녀양육 경험이 많아서' 22.0%, '전공분야와 맞아서' 14.7%, '동일·유사분야 경력이 있어서'가 9.9%로 응답됨.
 - 전반적으로 아동을 대하는 일을 좋아하거나(적성이 맞거나) 자녀양육 경험 등으로 이러한 일에 자신감을 갖고 있는 경우, 이러한 일을 가치 있게 생각하는 경우가 많았음.

- 결국 육아지원기관의 취업희망과 취업 지속 가능성은 '적성'의 문제로 연결되며, 중고령 여성을 육아지원기관에서 활용하고자 할 때 이들의 '적성'에 대한 고려가 매우 중요함을 시사함.

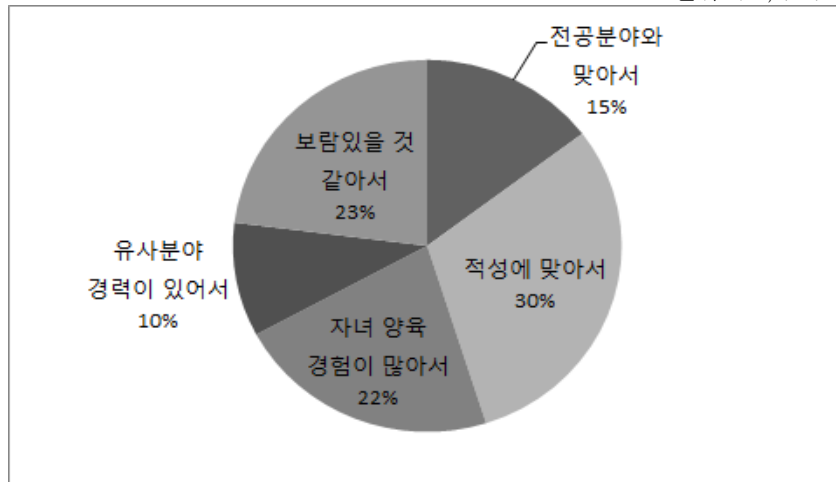
〈표 9〉 육아지원기관 취업의사 및 취업희망 이유

단위: %(명)

구분	취업 희망률	계(수)	육아지원 기관 취업희망이유					계(수)
			전공 분야와 맞아서	적성에 맞아서	자녀 양육 경험이 많아서	유사분야 경력이 있어서	보람 있을 것 같아서	
전체	54.6	100.0(355)	14.7	30.4	22.0	9.9	23.0	100.0(194)
학력별								
중졸이하	63.6	100.0(22)	-	23.1	15.4	7.7	53.8	100.0(14)
고졸	51.9	100.0(206)	6.6	35.8	23.6	7.5	26.4	100.0(107)
2-3년제 대학졸	62.1	100.0(58)	37.1	14.3	17.1	20.0	11.4	100.0(36)
4년제 대학졸이상	52.9	100.0(68)	22.2	33.3	25.0	8.3	11.1	100.0(36)
		² (df)	na					

주: na는 빈도수 특성상 통계적 유의도 검증이 부적절함을 의미함.

단위: % , n=194



[그림 1] 육아지원기관 취업 희망 이유

□ 육아지원 업무별 취업희망자의 특성

- 40대의 비중이 높음.
 - 40세 이상 중고령 인력 중 육아지원기관 지원업무 취업희망자의 연령대는 '청결도우미'를 제외하고는 대체로 50세 미만의 40대의 비중이 50% 이상으로 나타남.
 - 지원업무별로는 '사무원'과 '보조교사' 취업희망자는 평균 45.2세, 45.6세로 가장 젊은 연령대이며, '청결도우미'와 '취사부'가 50세 전후로 평균적으로 가장 연령이 높은 여성들이 지원하고 있음.

〈표 10〉 지원업무별 취업희망자의 특성

단위: %(명)

희망 지원업무	교육·보육활동 지원업무		교육·보육환경 지원업무			
	보조 교사	교육·보육 도우미	사무원	취사부 (조리사)	청결 도우미	운전기사
연령						
40~49세	76.5	64.2	85.7	52.8	42.1	64.3
50~54세	12.3	21.0	2.9	17.0	26.3	21.4
55~59세	7.4	11.1	8.6	18.9	15.8	-
60~64세	3.7	3.7	2.9	11.3	15.8	14.3
평균(세)	45.6세	47.1세	45.2세	49.5세	50.5세	48.2세
학력						
고졸이하	45.7	59.3	57.2	90.6	94.7	85.7
2·3년제대학졸	27.2	18.5	20.0	7.5	-	7.1
4년제대학졸 이상	28.2	22.3	22.9	1.9	5.3	7.1
관련자격보유율	27.2	17.3	5.7	18.9	5.3	57.1
취업경력						
없음	6.2	6.2	5.7	7.5	15.8	14.3
1년 미만	2.5	3.7	-	-	-	-
1~3년 미만	6.1	6.2	11.5	3.8	5.3	7.1
3~5년 미만	9.9	6.2	5.7	11.3	10.5	7.1
5~10년 미만	34.6	38.3	42.8	24.5	15.8	7.1
10년 이상	40.7	39.5	34.3	52.8	52.6	64.3
영유아관련기관 ^{주)} 취업 경력						
있음	28.4	19.8	14.3	7.5	5.3	7.1
없음	71.6	80.2	85.7	92.5	94.7	92.9
계(수)	100.0(81)	100.0(81)	100.0(35)	100.0(53)	100.0(19)	100.0(14)

주: 영유아관련기관은 유치원과 어린이집, 기타 영유아 대상 학원, 기관(아동복지시설, 영유아 대상 체육기관, 문화센터 등 영유아 프로그램 제공 기관)을 포함함.

- 취업 희망 지원업무별 중고령 여성의 학력, 자격수준에 차이가 남.
 - '교육·보육활동 지원업무'에 속하는 '보조교사'와 '교육·보육도우미' 취업 희망자는 40% 이상이 2·3년제 대졸 이상 학력임. 이에 반해 '교육·보육 환경 지원업무' 직군인 '취사부', '청결도우미', '운전기사' 희망자는 '고졸 이하' 학력이 85% 이상으로 대부분을 차지함.
 - 업무 관련 자격 보유율은 '운전기사' 희망자가 가장 높아 57.1%이며, '보조교사' 희망자 27.2%, '취사부' 희망자 18.9%, '교육·보육도우미' 희망자가 17.3%로 나타남.
 - '보조교사' 취업희망자 28.4%, '교육·보육도우미' 취업희망자 19.8%로 '교육·보육활동 지원 업무' 희망자에게서 영유아 대상 관련 기관에서의 경력에 있는 경우가 비교적 높게 나타남.

다. 지원업무별 육아지원기관-취업희망 중고령 여성 간 요구 근로조건 및 자격요건 합치도

□ 지원업무별 근로조건

- 육아지원기관에 취업의사가 있는 중고령 여성의 지원업무별 희망근로조건과 기관 측 요구의 합치 가능성을 살펴보고자 하였음.
 - 기관에서 채용필요성이 가장 높은 6개의 지원업무에 대하여 기관과 중고령 여성의 희망근로조건을 비교함.
- 기관의 구인요건과 중고령 인력의 구직요건에 간극이 있음.
 - 보조교사와 교육·보육도우미에 대한 육아지원 기관의 구인 수요와 인력 측 취업 의사는 모두 비교적 높으나, 기관 측 추가 채용 수요가 높은 '사무원'과 '청결도우미'에 취업을 희망하는 인력은 상대적으로 적음. 중고령 인력이 선호하지 않거나 취업이 어렵다고 느끼는 업무로 보임.
 - 주당 희망근로일수는 육아지원기관과 인력이 모두 5~6일을 가장 선호함.
 - 일일 희망근로시간은 지원업무별로 차이가 있으나, 보조교사, 사무원, 취사부, 운전기사는 각각 5~8시간, 청결도우미는 3~4시간으로 기관과 인력의 필요·가능수요가 합치되고 있음. 그러나, 교육·보육도우미는 기관은 3~4시간, 중고령 인력은 5~8시간의 근무를 원해 희망근로시간에 차이가 남.

〈표 11〉 육아지원기관과 중고령 인력의 근로조건 비교

단위: %, 일, 시간, 만원

	채용·구직 필요		주당근로희망일수		일일희망근로시간		희망급여		
	육아지원 기관	중고령 인력	육아지원 기관	중고령 인력	육아지원 기관	중고령 인력	육아지원 기관	중고령 인력	
보조교사	66.2	41.8	5~6일		5~8시간		90~110만원		
교육보육도우미	67.7	41.8			3~4시간 5~8시간		30~50만원	90~110만원	
사무원	58.0	18.0			5~8시간		110~130만원	90~110만원	
취사부	32.0	27.3			5~8시간		110~130만원		
청결도우미	58.1	9.8			3~4시간		30~50만원	50~90만원	
운전기사	26.3	7.2			5~8시간		150만원 이상		

- 주: 1) 기관측 채용 필요성은 현 인력에 대해 '부족 + 매우 부족'으로 응답된 비율로 작성됨.
 2) 기관 및 중고령 여성의 '주당근로희망일수'는 육아지원기관과 중고령 인력의 필요근로일수와 희망근로일수의 일일 '1~2일', '3~4일', '5~6일', '토·휴일', '방학' 중 응답비중이 큰 범주로 산출함.
 3) 기관 및 중고령 여성의 '일일근로시간'은 육아지원기관과 중고령 인력의 필요 근로시간과 희망근로시간의 일일 '1~2시간', '3~4시간', '5~8시간', '8시간 초과' 중 응답비중이 큰 범주로 산출함.
 4) 기관 및 중고령의 '희망급여'는 육아지원기관과 중고령 인력의 지급가능급여와 희망급여의 '30만원 미만', '30~50만원 미만', '50~70만원 미만', '70~90만원 미만', '90~110만원 미만', '110~130만원 미만', '130~150만원 미만', '150만원 이상' 중 응답비중이 큰 범주로 산출함.

- 희망급여는 지원업무별로 차이가 있어, 보조교사, 취사부, 운전기사는 육아지원기관과 인력의 희망급여 요건이 합치하나, 교육·보육도우미는 기관의 지급가능수준이 30~50만원, 인력의 희망급여가 90~110만원으로 상당히 큰 간극을 보임.
- 교육·보육도우미가 기관과 인력간의 희망급여의 차이가 큰 것은 기관의 필요근로시간이 3~4시간에 불과한데 반하여 인력의 희망근로시간이 5~8시간으로 차이가 나는데서 상당부분 기인하는 것으로 사료됨.

□ 지원업무별 요구 자격요건

- 육아지원기관에서 요구하는 지원업무별 자격 조건과 취업희망자의 조건에서 기관에서 인식하는 지원업무별 중고령 인력 채용 가능 연령대와 인력 쪽에서 희망하는 연령대의 합치도는 비교적 높게 나타남.
- 기관에서는 중고령 여성을 보조교사, 교육·보육도우미, 사무원으로 활용할 경우 45세 이상보다는 40~45세 미만을 더 선호하며, 취사부, 청결도

우미, 운전기사로 활용할 경우는 45세 이상의 좀 더 연령이 높은 계층도 가능하다고 보는 것으로 나타남.

- 육아지원기관에서 원하는 연령대에 해당하는 취업희망자의 지원업무별 연령대는 '교육·보육 도우미' 취업희망자만이 50% 미만을 차지하고 (43.2%) 그 외에는 모두 50% 이상이 해당함.

〈표 12〉 기관의 지원업무별 선호 자격 요건에 대비한 취업희망자 비율

단위: %

	연령대 ^{주)}	기관 선호		취업희망자 비율		
		자격중고려정도 (요구비율)	경력고려정도 (요구비율)	선호연령대 비율	자격중 보유율	경력 보유율
보조교사	40~45세	○(59.2)	△(21.7)	54.3	27.2	28.4
교육·보육도우미	40~45세	△(28.1)	△(21.7)	43.2	17.3	19.8
사무원	40~45세	△(28.1)	△(16.1)	57.1	5.7	14.3
취사부	45세 이상	○(41.6)	△(12.6)	67.9	18.9	7.5
청결도우미	45세 이상	×(3.1)	×(3.1)	73.7	5.3	5.3
운전기사	45세 이상	○(61.1)	△(19.6)	71.4	57.1	7.1

주: 1) 기관의 '선호연령대'는 기관이 답한 지원인력 업무별 채용가능 최고 연령대 중 본 연구의 중고령에 해당하는 '40~45세 미만', '45세 이상'의 범주 중 응답 비중이 컸던 범주로 산출함.

2) 자격중과 경력: ○ 반드시 요구, △ 우대, × 고려하지 않음을 의미함.

3) 자격중과 경력 요구 비율은 '반드시 요구'하는 비율로 표기

○ 기관 측의 자격 요구와 취업희망자의 자격 정도의 격차 존재

- 기관 측에서의 각 지원업무 관련 자격중의 고려 정도 및 필수로 자격중을 요구하는 기관의 비율과 응답대상인 육아지원기관 취업을 희망하는 중고령 여성의 관련자격 보유 비율을 살펴봄.
- 관련자격중의 '필수 요구' 비율이 큰 지원업무는 '보조교사', '취사부', '운전기사'로 자격중을 반드시 요구하는 기관 비율은 운전기사가 61.1%로 가장 높고, 보조교사 59.2%, 취사부 41.6%로 나타남.
- '관련자격중 소지자 우대' 정도로 자격중을 요구하는 지원업무는 '교육·보육도우미'와 '사무원'이며 이러한 지원업무에도 자격중을 필수로 요구하는 기관 비율은 '교육·보육도우미' 28.1%, '사무원' 28.1%에 해당함.

- 중고령 여성 인력의 자격 소지 비율은 기관에서 요구하는 비율과 차이가 많이 나서, '보조교사' 희망자는 27.2%만이, '취사부' 희망자는 18.9%만이 자격을 보유하고 있었음.
- 기관측에서 자격증 요구 비율이 높은 '보조교사', '운전기사', '취사부'의 경우 관련 자격증 취득을 위한 다양한 직업교육프로그램이 제공되어 자격증 취득 기회를 높여야 함.
- 육아지원기관 지원업무의 경력 요구도는 높지 않음.
 - '경력'과 관련해 모든 지원업무에서 '관련 경력'을 우대하는 경우가 '필수로 요구'하는 비율보다 높아, '관련 경력 필수 요구' 비율이 가장 높은 '보조교사'와 '교육·보육도우미'가 21.7% 정도로 나타남.
 - 미취업 중고령 여성 중 육아지원기관 관련업무 취업희망자의 육아지원기관 경력보유율 또한 높지 않았음. '보조교사' 희망자의 보조교사 관련 경력보유율이 가장 높아 28.4%이며 '교육·보육도우미' 희망자 19.8%, '사무원' 희망자 14.3%로 육아지원기관 경력보유 비율이 그리 높게 나타나지는 않으나, '보조교사'와 '청결도우미' 희망자는 기관의 요구수준보다 오히려 높게 나타남.
 - 기관에서 인력 채용 시 경력을 전혀 고려하지 않는 경우는 드물고 채용 시 '우대사항'이 되고 있음.
 - 육아지원기관 취업희망자 중에서도 관련 경력보유 비율은 낮으며, 이는 취업의 자신감을 떨어뜨릴 수 있는 요인임. 따라서, 관련 경력을 쌓을 수 있는 '인턴' 및 '실습' 프로그램 참가 기회가 마련되어야 할 것임.

라. 육아지원기관과 중고령 인력의 희망 조건간 합치 가능성

- 육아지원기관과 육아지원기관 취업희망자에게 각각 조사를 할 경우 최대한의 희망사항이 제시될 가능성이 높음. 취업희망자가 실제로 채용이 되기 위해서는 희망조건의 조정이 일정 부분 필요할 수 있음.
- 육아지원기관 대상 조사에서 가장 많이 요구된 근로조건을 표준으로 제시할 경우 중고령 여성 중 이를 수락할 인력이 어느 정도 되는지를 파악함.

〈표 13〉 취업희망자의 육아지원기관 제시 근로조건 수락 가능 여부

단위: %(명)

지원 인력	주당 필요근로일수		일일 필요근로시간		제시 급여수준		전체(수)
	요구조건	수락 가능성	요구조건	수락 가능성	요구조건	수락 가능성	
보조교사	5~6일	80.2	5~8시간	86.4	월 90~110만원	76.5	100.0(81)
교육·보육도우미	5~6일	81.5	5~8시간	84.0	월 50~70만원	43.2	100.0(81)
사무원	5~6일	94.3	5~8시간	94.3	월 110~130만원	91.4	100.0(35)
취사부	5~6일	100.0	5~8시간	86.8	월 110~130만원	94.3	100.0(53)
청결도우미	5~6일	84.2	3~4시간	94.7	월 30~50만원	26.3	100.0(19)
운전기사	5~6일	92.9	5~8시간	85.7	월 150만원 이상	100.0	100.0(14)

○ 주당 근로일수 및 근로시간의 합치도는 높음.

- 모든 지원업무에 대해 기관측은 주 5~6일을 요구한 경우가 가장 많고, 이러한 주 5~6일 근무에 대해 각 지원업무 취업 희망 중고령 여성들의 수락률도 80% 이상임.
- 기관측에서는 '청결도우미'에 대해 3~4시간 근로를 요구하는 경우가 가장 많으나 이를 제외한 지원업무는 모두 하루 5~8시간 근로를 요구하며, 84% 이상의 취업희망자가 이를 가능하다고 응답함.
- 근로일수나 근로시간에 대해서는 기관측 요구를 수용할 수 있다는 응답이 높으나, 기관 측 선호 급여 수준에 대해서는 지원업무별로 취업희망자의 수락가능성에 차이가 나타남.
- 비교적 높은 급여가 제시된 사무원이나 취사부, 운전기사의 급여 수준을 수용할 수 있다는 응답은 90% 이상이나, 취업희망자의 희망 급여수준보다 기관측 제시 급여가 낮은 교육·보육도우미, 보조교사, 청결도우미는 그 정도 급여 수준에 취업할 의사는 낮게 나타남.
- 중고령 여성은 경제적 욕구에 의한 취업 의사가 높게 나타나는 만큼 희망급여 수준과 차이가 많이 날 경우에 일자리 조건을 수용할 가능성이 낮아 중고령 여성의 활용이 어려운 것으로 나타남.

4. 육아지원기관의 중고령 여성 인력 활용 제고 방안

가. 지역사회 기반 육아지원인력 구인-구직 연계 시스템 구축

- 중고령 여성을 육아지원기관에서 필요로 하는 지원인력으로 활용하기 위해 지역사회에서 구인처와 구직자를 효율적으로 연계하는 시스템 구축을 제안함.
 - 중추적 역할을 하는 지역 내 '연계기관'과 연계기관의 '역할'을 설정하고, 설정된 지역 내 연계기관과 육아지원기관, 육아지원기관과 관련된 기타 기관, 인력 간의 연계·협력 내용을 구체화함.
- 지역 내 공식적 구인-구직 채널(연계기관) 설정
- 젊은 연령대에 비해 인터넷 사용이 원활하지 못한 중고령자의 특성을 고려해 직접 방문, 상담하고 구인 정보를 활용할 수 있는 오프라인 기관으로 지역 내 여성직업훈련 교육기관을 이러한 역할을 담당하도록 설정함.
- 지역사회 육아지원인력 구인-구직 연계기관의 역할 설정
- 육아지원기관-중고령 인력 간 구인·구직 조건 조율
 - 구인-구직 연계기관은 육아지원기관이 제시하는 지원인력에 대한 근로조건, 급여 정보를 공유하고, 육아지원기관에 유사 기관의 근로조건, 급여 정보 등 비교 자료를 제공하여 근로조건, 급여조건을 조정할 수 있도록 돕는 역할을 하도록 함.
 - 육아지원기관에 구직을 원하는 중고령 인력에게는 육아지원기관 지원업무의 근로조건 관련 정보를 표준화하여 상담 시 제공하도록 함.
 - 취업상담 및 적정 교육 배치
 - 연계기관은 육아지원기관의 구인 정보와 육아지원기관이 원하는 인력에 대한 요구 분석을 바탕으로 중고령 여성인력 취업 상담 시 활용하며, 중고령 여성이 육아지원기관 취업을 희망할 경우 관련된 적정 교육·훈련 프로그램을 제시하여 배치하는 역할을 함.
 - 지역 내 교육·훈련 수요 조사 실시
 - 육아지원기관과 지역 내 주민 대상 수요 조사를 실시해 육아지원기관 지원업무 관련 교육·훈련 프로그램 개설 계획에 반영하도록 함.

- 교육 제공
 - 육아지원업무 관련 교육·훈련 수요 조사를 바탕으로 교육·훈련 프로그램을 개발하여 수요자에 제공하는 역할을 하도록 함.
 - 교육 내용은 육아지원기관 및 관련 전문가가 참여하여 개발, 프로그램 홍보와 교육 장소 제공, 교육 실시 후 강의 내용 평가는 연계기관이 담당함.
- 홍보 및 취업 연계
 - 연계기관은 홈페이지에 ‘육아지원기관 구인·구직 전용 게시판’ 운영과 전화·방문을 통한 지역 내 육아지원기관의 구인 정보를 수합하며, 방문·전화·인터넷을 활용한 취업 희망 인력의 적성평가 및 상담을 통해 육아지원기관에 소개·연계하는 역할을 담당함.

나. 지원업무별 중고령 여성 지원인력 근로·자격조건 표준안 활용

- 「육아지원기관에서의 중고령 여성 지원인력 활용방안 연구」에서 제시한 지원업무별 근로조건·자격조건 표준안(표 14)을 육아지원기관-중고령인력간 구인·구직 연계 시 활용하도록 함.
- 표준근로조건은 각 지원업무별로 기관의 요구도가 높은 주당 근로일수, 일일 근로시간과 이러한 근로조건에 대해 제시한 급여를 기준으로, 필요 시 기관의 현재 지원업무 담당 인력의 실제 근로조건을 참조하여 작성됨.

〈표 14〉 지원업무별 근로조건·자격조건 표준안

	표준근로조건			표준자격조건		
	주당 근로일수	일일 근로시간	급여수준	연령대	자격증	관련경력
보조교사	5~6일	5~8시간	90~110만원	40대 초중반	○	△
교육·보육 도우미	5~6일	3~4시간 5~8시간	30~50만원 50~110만원	40대 초중반	△	△
사무원	5~6일	5~8시간	110~130만원	40대 초중반	△	△
취사부	5~6일	5~8시간	90~130만원	40대 중후반 이상 가능	△	△
청결도우미	5~6일	3~4시간	30~70만원	40대 중후반 이상 가능	×	×
운전기사	5~6일	5~8시간	130만원 이상	40대 중후반 이상 가능	◎	△

주: 표준자격 정도의 ◎는 ‘필수 요구’, ○는 ‘요구’, △ ‘우대’, ×은 ‘우대사항 아님’을 의미함.

다. 지원인력 인건비 지원 확대

- 기관-인력간 희망급여 격차 해소
 - － 유치원 평가, 평가인증 등 평가가 높은 기관, 공공형 어린이집, 특수기능을 수행하는 유치원, 어린이집에 대해 지원인력 채용 시 인건비 지원 수준과 지원기간을 확대함.

참고문헌

- 백영숙·강병재(2013). 어린이집 교사의 직무만족 및 교수 효능감과 교수 창의성과의 관계, 한국영유아보육학, 76, 25-47.
- 이경민·최윤정·이경애(2012). 유아교사의 행복과 역할수행능력과의 관계. 유아교육연구, 32(6), 509-523.
- 이정원·양유진(2013). 육아지원기관에서의 중고령 여성 지원인력 활용방안 연구. 육아정책연구소.
- 정영희·이영숙(2012). 어린이집 교사의 직무환경과 민감성 분석. 미래유아교육학회지, 19(2), 107-132.