

연구보고 2013-12

육아지원기관에서의 중고령 여성 지원인력 활용방안 연구

이정원 양유진

머 리 말

지난 5년간 육아지원 기관인 유치원과 어린이집은 양적으로 꾸준히 팽창하여 왔다. 어린이집은 2012년 42,527개소로 5년전인 2008년 대비 27%가 증가하였고, 유치원은 지난 5년간 기관 수의 증가는 194개원에 불과하였지만 학급수는 3,819개 학급이 증가하였다. 육아지원기관의 이러한 증가는 기관 운영에 필요한 인력에 대한 수요를 자연스럽게 확대시켰다.

이와 함께 서비스 질 향상에 대한 요구로 인해 추가적 인력 충원의 요구도 높아지고 있다. 이는 특히 육아지원기관의 핵심인력인 교사가 본연의 업무인 교육·보육활동에 집중하지 못하고 행정업무와 교실 청소, 배식, 심지어 차량운행 등 다양한 업무를 중복하여 수행할 수 밖에 없는 교육·보육 현장의 열악한 현실에서 비롯되는 요구이다. 즉, 육아지원기관의 서비스 질 향상을 위해 핵심인력인 교사의 업무집중도를 떨어뜨리는 기타 업무 부담 경감이 필수적이며, 이를 위해 적절한 지원 인력의 충원 필요성이 제기된다.

이에 본 연구에서는 육아지원기관에 지원 인력을 연계하며 적절히 활용할 수 있도록 지원하는 방안을 마련하고자 하였다. 특히, 어린 아동을 대하는 육아지원기관에서는 지원인력으로도 양육 경험이 있는 여성 인력에 대한 선호도가 높다는 점에 주목하여 중고령 여성을 지원인력으로 활용하는 방안을 마련하고자 하였고, 기관과 여성인력을 대상으로 한 수요 조사 결과를 바탕으로 육아지원기관에서 중고령 여성을 활용하기 위한 업무별 표준안과 기관과 인력간 구인-구직 연계 방안을 제시하였다.

본 연구의 결과가 기관의 서비스 질 향상과 취업을 희망하는 중고령 여성을 위한 일자리 확대에 조그만 보탬이 되기를 기대한다.

2013년 11월
육아정책연구소
소장 이 영

차 례

요약	1
I. 서론	13
1. 연구의 필요성 및 목적	13
2. 연구내용	16
3. 연구방법	17
4. 용어 정의	24
II. 연구의 배경	28
1. 육아지원기관의 인력 활용 및 수요	28
2. 육아지원인력으로서의 중고령 인력 활용 및 수요	34
III. 육아지원기관의 인력 지원 제도	40
1. 육아지원기관 인력 관련 법령과 내용	40
2. 육아지원기관의 인력 지원 제도 현황	43
3. 노인 일자리 사업과의 연계 사례	57
4. 여성인력개발기관의 육아지원인력 교육·훈련 프로그램	59
IV. 육아지원기관의 지원인력 활용 현황	62
1. 응답기관 및 응답자 특성	62
2. 지원인력 운영 현황	67
3. 중고령 지원인력 운영 현황	81
4. 자원봉사 인력 활용 현황	84
5. 인력관련 지원 수혜 현황 및 만족도	93
6. 육아지원기관의 인력지원 정책 관련 요구	97
7. 소결	103
V. 중고령 여성 인력의 육아지원기관 취업 수요	106
1. 응답자 특성	106
2. 취업의사 및 취업계획	117

3. 육아지원기관 취업의사	126
4. 육아지원기관 자원봉사 의사 및 계획	134
5. 중고령 여성의 취업 지원 요구	141
6. 소결	143
VI. 중고령 여성 지원인력 활용을 위한 요구분석	146
1. 육아지원기관의 중고령 여성 인력에 대한 수요와 활용 조건	146
2. 중고령 여성의 육아지원기관 희망 근로조건	152
3. 육아지원기관-중고령 여성 인력의 근로조건 및 자격조건 비교	155
4. 중고령 여성의 육아지원기관 근로조건 수용의사	159
5. 중고령 지원인력 활용 시의 장점과 애로사항	160
6. 소결	163
VII. 육아지원기관에서의 중고령 여성 지원인력 활용 방안	165
1. 고려사항	165
2. 지원업무별 중고령 여성 활용시 표준안 제시	166
3. 육아지원기관-중고령 인력간 구인·구직 연계 모델 제안	169
4. 향후 과제: 인력 지원 정책에 대한 추가 논의	173
참 고 문 헌	177
abstract	182
부 록	185
부록 1. 기관용 설문지	187
부록 2. 중고령 여성용 설문지	205
부록 3. 육아지원기관 인력지원정책 수혜자 면담 질문지(채용담당자용)	219
부록 4. 육아지원기관 인력지원정책 수혜자 면담 질문지(인력용)	221
부록 5. 육아지원기관용 면담질문지(원장용)	224

표 차례

〈표 1〉 지원인력의 범주 구분	3
〈표 I-3-1〉 유치원 표본할당	18
〈표 I-3-2〉 어린이집 표본할당	18
〈표 I-3-3〉 여성인력조사 표본할당	19
〈표 I-3-4〉 육아지원기관조사 설문내용	20
〈표 I-3-5〉 중고령여성인력조사 설문 내용	22
〈표 I-3-6〉 심층면접 사례	23
〈표 I-4-1〉 지원인력의 범주 구분	27
〈표 II-1-1〉 중고령층의 경제활동참가율	36
〈표 II-1-2〉 유치원 교사/어린이집 보육교사의 연령 분포	37
〈표 III-1-1〉 유치원과 어린이집의 인력배치 관련 법령 현황	40
〈표 III-1-2〉 유치원 인력 배치 관련 법령 내용	41
〈표 III-1-3〉 어린이집 인력 배치 관련 법령 내용	42
〈표 III-2-1〉 세부사업별 결산 및 예산 현황-사립유치원 단기대체교사 인건비	44
〈표 III-2-2〉 추진 실적	46
〈표 III-2-3〉 원장과 교사의 주업무외 업무	47
〈표 III-2-4〉 대체교사 채용 자격	49
〈표 III-2-5〉 대체교사의 일반적 사항	49
〈표 III-2-6〉 대체교사의 경력	50
〈표 III-2-7〉 시도별 대체교사 지원사업 현황	52
〈표 III-2-8〉 대체교사 사업 예산 추이	53
〈표 III-2-9〉 누리과정 보조교사 인건비 기준	54
〈표 III-2-10〉 누리과정 보조교사 자격요건	55
〈표 III-2-11〉 장애아보육을 위한 인건비 지원	56
〈표 III-2-12〉 어린이집별 취사부 인건비 지원	56
〈표 III-3-1〉 다복솔 사업 세부내용	57
〈표 III-3-2〉 '7080 보육도우미 양성 교육 지원' 사업 세부내용	58
〈표 III-3-3〉 갯춤형 보육시설 도우미 파견 사업 세부내용	59

〈표 III-4-1〉 서울시 여성인력개발기관 제공 육아지원 인력 양성 프로그램	60
〈표 IV-1-1〉 응답기관의 일반적 특성	63
〈표 IV-1-2〉 유치원 유형(복수응답)	64
〈표 IV-1-3〉 특수보육 어린이집 지정 여부(복수응답)	65
〈표 IV-1-4〉 응답자 특성	66
〈표 IV-2-1〉 지원인력 현황	68
〈표 IV-2-2〉 기관유형별 지원인력보유현황	68
〈표 IV-2-3〉 지원인력의 타 업무 중복 수행 여부	69
〈표 IV-2-4〉 지원인력의 중복 수행 업무	70
〈표 IV-2-5〉 지원인력 근로 조건	71
〈표 IV-2-6〉 지원인력 채용 시 고려 요소	73
〈표 IV-2-7〉 지원인력 채용 시 자격증, 경력 고려 정도	73
〈표 IV-2-8〉 채용 후 별도 교육 실시하는 지원인력(복수응답)	75
〈표 IV-2-9〉 채용 시 별도 교육 필요한 지원인력	76
〈표 IV-2-10〉 지원인력에 대해 필요로 하는 교육 내용	77
〈표 IV-2-11〉 지원인력의 채용필요성 및 현 인력의 충분성 정도	78
〈표 IV-2-12〉 기관유형별 채용필요율	79
〈표 IV-2-13〉 지원인력의 구인방법(복수응답)	80
〈표 IV-2-14〉 지원인력의 채용 시 어려운 점	80
〈표 IV-3-1〉 지원인력 최저 연령대	81
〈표 IV-3-2〉 지원인력 최고 연령대	82
〈표 IV-3-3〉 지원인력 최고 연령대: 기관유형별	83
〈표 IV-4-1〉 제 특성별 자원봉사 활용 여부	84
〈표 IV-4-2〉 자원봉사자 유무 및 성별, 중고령 자원봉사자 유무	85
〈표 IV-4-3〉 설립유형별 중고령 자원봉사자 활용 비율	86
〈표 IV-4-4〉 유급자원봉사자 유무 및 최고지급액, 정부인건비 지원사업 여부	88
〈표 IV-4-5〉 업무영역별 중고령 자원봉사자에 대한 요구: 성별,양육경험	89
〈표 IV-4-6〉 업무영역별 중고령 자원봉사자의 자격조건: 학력	90
〈표 IV-4-7〉 업무영역별 중고령 자원봉사자의 자격조건: 경력,영유아관련지식	90
〈표 IV-4-8〉 중고령 자원봉사자 활용을 위한 사전교육내용 - 1순위	91
〈표 IV-4-9〉 중고령 인력을 활용하기 위한 사전교육내용	93

〈표 IV-5-1〉 지원인력에 대한 정부지원 수혜 현황	93
〈표 IV-5-2〉 정부 인건비 지원 수혜 경험에 대한 만족도	94
〈표 IV-5-3〉 정부 인건비 지원 수혜 경험에 대한 불만족 이유	95
〈표 IV-5-4〉 제특성별 지원인력 파견 사업 수혜경험 여부	96
〈표 IV-5-5〉 지원인력 파견사업 수혜 경험에 대한 만족도	97
〈표 IV-6-1〉 서비스 질 제고를 위해 보충되어야 할 지원인력	98
〈표 IV-6-2〉 제 특성별 필요로 하는 지원인력	99
〈표 IV-6-3〉 유치원·어린이집 서비스 질 향상을 위해 필요로 하는 인력지원 정책	100
〈표 IV-6-4〉 제 특성별 서비스 질 향상을 위한 인력지원정책	101
〈표 V-1-1〉 응답자의 일반적 특성	106
〈표 V-1-2〉 응답자 학력	109
〈표 V-1-3〉 응답자 전공	109
〈표 V-1-4〉 육아지원인력 관련 보유 자격증 현황	110
〈표 V-1-5〉 월평균 가구소득	111
〈표 V-1-6〉 경제적 만족도	112
〈표 V-1-7〉 가구 희망소득	112
〈표 V-1-8〉 응답대상자의 취업 경력	113
〈표 V-1-9〉 취업경력자의 가장 오래 일한 직업의 직종	114
〈표 V-1-10〉 취업중단 기간	115
〈표 V-1-11〉 영유아 관련 기관별 취업경력 및 주된 담당업무	116
〈표 V-1-12〉 영유아 관련 기관별 취업기간 및 취업중단 사유	116
〈표 V-2-1〉 향후 취업의사 및 희망 취업 시기	118
〈표 V-2-2〉 제 특성별 취업희망이유	120
〈표 V-2-3〉 구직 시 중요 고려조건	121
〈표 V-2-4〉 취업희망자의 현재 구직활동 여부	122
〈표 V-2-5〉 구직활동자의 취업정보 습득 방법(복수응답)	123
〈표 V-2-6〉 구직활동 시 어려운 점	124
〈표 V-2-7〉 일반 미취업 중고령 여성의 취업교육·훈련 참가 여부	125
〈표 V-2-8〉 직업훈련기관 이용 여성이 이용하는 교육·훈련 프로그램	125
〈표 V-3-1〉 육아지원기관 취업의사 유무에 따른 취업희망자 특성	126

〈표 V-3-2〉 육아지원기관 취업의사 및 취업희망이유	129
〈표 V-3-3〉 육아지원기관 취업을 희망하지 않는 이유	129
〈표 V-3-4〉 최근 1년 이내 육아지원기관 구직 경험 및 현재 구직경험자의 미 취업 이유	131
〈표 V-3-5〉 지원업무별 취업희망자의 특성	131
〈표 V-3-6〉 육아지원 취업희망자의 관련분야 직업훈련·교육, 실습 참가 희망 여부	133
〈표 V-4-1〉 자원봉사 경험 및 육아지원기관 자원봉사 경험	135
〈표 V-4-2〉 육아지원기관 자원봉사자의 자원봉사 특성	137
〈표 V-4-3〉 육아지원 자원봉사 업무 분야별 향후(재)참가 의사(복수응답) ...	137
〈표 V-4-4〉 자원봉사 희망자의 참가 가능 자원봉사 활동 조건	138
〈표 V-4-5〉 제 특성별 자원봉사 육아지원기관 선택시 고려하는 조건	139
〈표 V-4-6〉 제 특성별 육아지원기관 자원봉사에 가장 도움이 될 지원	140
〈표 V-5-1〉 제 특성별 취업에 도움이 되는 지원	141
〈표 VI-1-1〉 지원인력 채용 시 가능 성별	147
〈표 VI-1-2〉 지원인력 채용가능 최저 연령대	148
〈표 VI-1-3〉 지원인력 채용가능 최고 연령대	148
〈표 VI-1-4〉 중고령 지원인력 채용 시 요구 근로 조건	149
〈표 VI-1-5〉 중고령 지원인력 채용 시 지급 가능 급여 수준	150
〈표 VI-1-6〉 중고령 지원인력 채용 시 필요 활동 유형(필요업무영역)	151
〈표 VI-2-1〉 육아지원기관 지원인력 분야별 취업희망률 및 희망근로일수 ...	152
〈표 VI-2-2〉 육아지원기관 취업희망자의 분야별 희망근로시간	153
〈표 VI-2-3〉 육아지원기관 취업희망자의 분야별 희망급여	154
〈표 VI-3-1〉 육아지원기관과 중고령 인력의 근로조건비교	155
〈표 VI-3-2〉 기관의 지원업무별 선호 자격 요건에 대비한 취업희망자 비율	157
〈표 VI-4-1〉 취업희망자의 육아지원기관 제시 근로조건 수락 가능 여부	160
〈표 VI-5-1〉 중고령(40세 이상) 지원인력의 채용시 긍정적인 면	161
〈표 VI-5-2〉 중고령(40세 이상) 지원인력의 활용시 가장 어려운 점	162
〈표 VII-2-1〉 지원업무별 근로조건·자격조건 표준안	166

그림 차례

[그림 III-2-1] 보건복지부 대체교사 지원사업 운영체계	48
[그림 III-2-2] 국비 대체교사 신청절차(어린이집)	50
[그림 III-2-3] 국비 대체교사 임용 및 파견절차(교사)	51
[그림 III-2-4] 도비 대체교사 신청(어린이집)	51
[그림 III-2-5] 도비 대체교사 임용 및 파견 절차(교사)	52
[그림 IV-4-1] 활용하는 자원봉사인력 유형	85
[그림 IV-4-2] 중고령 인력을 활용하기 위한 사전교육내용	92
[그림 V-2-1] 중고령 여성의 취업 희망 이유	119
[그림 V-3-1] 육아지원기관 취업 희망 이유	128
[그림 V-4-1] 육아지원기관 자원봉사 정보 습득 경로(복수응답)	136
[그림 V-4-2] 자원봉사자의 육아지원기관 선택 시 고려조건	138
[그림 VII-3-1] 지역사회 내 육아지원기관·기타기관·인력간 연계 모델	172

요 약

1. 서론

가. 연구의 필요성 및 목적

☐ 연구의 배경 및 필요성

- 육아지원 인력의 수요 급증에 대처한 적절한 인력 공급 방안 마련 필요
- 육아지원 서비스의 질 향상을 위해 핵심인력인 교사의 업무 지원을 위한 지원인력 충원에 대한 요구가 높음
- 중고령층에 적절한 일자리 창출의 필요성과 양육경험이 풍부한 중고령층을 육아지원인력으로 활용하는 방안의 유용성 제기됨

☐ 연구의 목적

- 어린이집과 유치원에서 중고령 여성으로 활용 가능한 지원인력의 표준 자격안 제시 및 중고령 지원인력 활용 증진 방안 제시를 목적으로 함

나. 연구내용

- 문헌연구 및 설문조사를 통해 육아지원 기관의 인력 활용 및 수요 실태 파악
- 육아지원 기관에 대한 인력 지원 정책 내용 분석
- 설문조사와 사례조사를 통한 중고령 지원인력의 활용 가능성 분석
- 육아지원 기관-중고령 인력 간 연계 모델 개발 및 중고령 여성을 육아지원 인력으로 활용하기 위해 필요한 전략 제시

다. 연구방법 및 용어 정의

☐ 문헌연구

☐ 설문조사

- 2종의 설문조사 실시: 제주도 제외 전국의 육아지원기관(유치원과 어린이

이집) 600사례 대상 ‘기관조사’와 미취업 중고령 여성 400사례에 대한 ‘중고령 여성인력조사’

- 인력조사는 여성직업훈련교육기관 이용자 200사례, 일반미취업 여성 200 사례할당
- 기관조사를 먼저 실시하여 기관의 요구 사항을 인력조사에 반영하여 실시
- 설문내용: ‘육아지원기관조사’는 지원인력 운영 현황과 중고령인력 채용시 요구조건, 근로요구조건, 활용 정도와 요구, 인력지원정책에 대한 요구로 구성. ‘인력조사’는 중고령 여성의 취업계획 및 의사, 육아지원기관 취업의사, 희망근로조건, 기관 요구근로조건 수용 의사 등으로 구성됨

□ 사례연구

- 미취업 중고령 여성과 기관 관계자에 대한 면담 실시. 유치원·어린이집 원장, 교사 등 관계자 7인, 중고령 여성 5인에 대한 면담 실시로 질문지 구성, 설문조사 분석 내용 보완

□ 전문가 면담 및 자문회의

- 중고령 인력 일자리 사업을 담당하고 있는 기관 관계자, 관계 공무원, 학계 전문가 대상 의견 청취

라. 용어 정의

- 중고령: 40세 이상 65세 미만, 즉 40~64세 여성으로 조작적으로 정의함
- 교육·보육활동 지원인력: 교사의 교육·보육활동을 직접적으로 보조하는 지원인력. 본 연구에서는 ‘보조교사’, ‘교육·보육도우미’가 해당됨
- 전문업무 지원인력: 특수한 자격을 요하며 전문적 업무를 수행하나 교육·보육활동을 직접적으로 돕는 업무가 아닌 업무를 수행하는 인력
본 연구에서는 특수교사, 영양사, 간호사, 치료사가 해당됨
- 교육·보육환경 지원인력: 교육·보육활동을 간접적으로 보조하는 역할을 하는 지원인력으로 정의함. 본 연구에서는 사무원, 취사부(조리사), 청결도우미, 운전기사, 차량지도 인력, 기타 지원업무 수행 인력이 해당됨

〈표 1〉 지원인력의 범주 구분

지원인력	자격증 보유	해당인력
교육·보육활동 지원 인력	필수 아님, 자격증 보유자 우대	보조교사, 교육·보육도우미
전문 업무 지원인력	필수, 자격증 보유자 희소	특수교사, 치료사, 간호사, 영양사
교육·보육환경 지원 인력	필수, 보편적 자격증 자격증 보유자 우대 무관	운전기사, 사무원, 취사부(조리사), 청결도우미, 차량지도인력, 기타지원인력,

2. 연구의 배경

가. 육아지원기관의 인력 활용 및 수요

□ 교사 인력 활용 및 수요

- 근무 환경 및 인적 지원은 교사의 직무능력 및 직무스트레스, 교사효능감 등에 영향을 미치며 이에 따른 정책 및 행정적인 지원의 필요성이 대두됨

□ 교육·보육 지원 인력의 활용 및 수요

- 교육·보육 지원 인력으로서 ‘보조교사’는 국내에서 ‘부담임’, ‘부교사’, ‘교육보조원’ 등 다양한 명칭이 사용되며, 명칭만큼 다양한 역할을 수행함. 실질적으로 교사를 보조하고 많은 도움을 주고 있으나, 자격기준 및 전문성에 대한 고려가 필요하며, 수급의 문제 역시 야기되고 있음

□ 기타 지원인력의 활용 및 수요

- 기타 지원인력에 대하여 최근 정부 및 학계에서는 자원봉사 인력을 활용하여 이를 해결하고자 하는 방안이 시도됨. 이에 따라 3세대 하모니, 세대간 지혜 나눔, 다복술 사업 등의 다양한 방안들이 추진되고 있음
- 현장에서 가장 필요로 하는 인력은 교육 및 보육을 지원하는 인력과 그 외의 업무를 지원해 줄 수 있는 기타 지원인력임

나. 육아지원인력으로의 중고령 여성 활용 및 수요

☐ 중고령층의 특성

- 중고령층의 경우 성인기 발달 이론에 의하면 영유아기 아동을 대하는데 있어 매우 유용한 발달 단계상의 특성을 보이는 것으로 보고됨
- 육아지원 기관에서 교육·보육 활동 중 하나인 ‘돌봄’ 역할과 관련해 강점을 보일 수 있음

☐ 육아지원기관의 중고령 인력 실태

- 2012년도 보육실태조사의 보육교사 연령분포에 의하면, 40세 이상 교원이 33.5%로 어린이집에서는 중고령 인력의 활동 비중이 적지 않음
- 유치원 현장에서 40세 이상 중고령 교사 활용도는 매우 저조하여 16.2%에 불과함. 지원인력으로서의 활용도는 이보다는 높을 것으로 예상됨

☐ 중고령 여성 육아지원인력에 대한 수요

- 육아지원인력에 대해서는 ‘중고령’, ‘여성’이라는 노동시장에서의 취약점이 오히려 장점으로 인식되고 있음이 여러 연구를 통해 드러남
- 중고령 여성 인력은 출산·양육 경험이 대부분 있어 육아지원인력으로 직접 활용 가능한 자질을 이미 어느 정도 갖추었다고 볼 수 있음

3. 육아지원기관의 인력 지원 제도

가. 육아지원기관 인력관련 법령과 내용

☐ 육아지원기관 인력 관련 제도

- 육아지원기관의 인력관련 규정은 유치원의 경우 유아교육법, 시행령에 제시되어 있으며, 어린이집은 영유아보육법, 시행규칙 규정에 제시되어 있음

나. 육아지원기관의 인력 지원 제도 현황

☐ 유치원의 인력지원 정책

- 사립유치원 대체교사지원, 기타지원인력으로 40세 이상의 중고령 여성을

활용한 유급 자원봉사활동 개념의 3세대 하모니 유아교육 정책, 각계 전문가 및 퇴직 중·고령 지식인을 활용한 세대간 지혜나눔 활동이 시행되고 있음

□ 어린이집의 인력 지원 정책

- 대체교사 지원 사업, 2013년 3~5세 누리과정 운영 및 운영지원의 일환으로 제시된 누리보조교사 및 누리과정 운영도우미 정책, 장애아보육인력인 특수교사·치료사 인건비 지원, 취사부 인건비 지원 등이 있음.
- 노인 일자리 사업과의 연계 사례: 군·구청 등 지자체 차원에서 지역 내 여성인력개발센터 등과 연계하여 지원하는 ‘다복술 사업’, ‘7080 보육도우미 양성 교육 지원’, ‘갯춤형 보육시설 도우미 파견 사업’ 등

다. 여성인력개발기관의 육아지원인력 교육·훈련 프로그램

- ‘여성인력개발센터’의 교육·훈련프로그램 중 어린이집·유치원의 육아지원 인력 양성을 염두에 두었거나, 이를 직접적 목적으로 하지는 않았으나 수료 후 어린이집·유치원의 인력으로 활용 가능한 프로그램들이 개설되어 있음

4. 육아지원기관의 중고령 지원인력 활용 및 요구

가. 중고령 지원인력 운영 현황

□ 지원인력 현황

- 지원인력별로 인력을 보유하고 있는 비율의 차이가 크고 업무를 중복 수행하는 비율이 매우 높게 나타남
- 필요 업무별 지원인력을 따로 보유하지 못하고 있는 경우, 그 업무는 다른 지원인력 혹은 교사, 원장의 중복적 업무 수행의 부담으로 작용함

□ 지원인력채용 시 자격요건

- 대부분 주당 5일, 일일 5~8시간 내 상시 근무 형태에 대한 수요가 높아, 기관 운영을 위해 상시적 지원업무 수행 인력이 필요함을 보여줌

□ 지원인력의 충원 필요성

- 현재 인력 보유율보다 높은 필요성을 드러냄

- 특히 보조교사, 교육·보육도우미, 청결도우미, 사무원 등에 대한 충원 필요성도 높게 나타나고 있어 서비스 질 향상을 위해 이러한 지원인력의 충원을 도울 수 있는 방안 마련이 요구됨

나. 자원봉사인력 활용 현황

☐ 자원봉사자 활용 현황

- 육아지원기관의 43.3%에서 자원봉사자를 활용하고 있는 것으로 나타남
- ‘교육프로그램 활동 보조’, ‘급간식 관련 보조’, ‘청결관리’ 영역에서 많이 활용되고 있음. 주된 자원봉사자 유형은 인근 지역 내 거주민으로 지리적으로 가까이 거주하는 인력의 활용도가 높은 것으로 나타남

☐ 유급자원봉사자의 활용

- 교통비 등 실비가 지급되는 ‘유급자원봉사자’ 활용 비율이 63.5%에 이름
- 유급자원봉사자의 92.7%는 정부에 의한 인건비 지원의 수혜를 받고 있음. 평균 지급 금액은 38만원으로 자원봉사임에도 적지 않은 금액이 지급됨

☐ 기관 요구 자원봉사자의 자격

- 대부분 고졸이상을 원하며 전문대졸 이상의 학력을 요구하는 영역도 적지 않음. 육아지원기관 관련 경력이나 기본적 영유아 관련 지식을 요구하는 경우도 많아, 자원봉사자의 자격에 대한 기관의 요구가 높게 나타남

☐ 자원봉사자에 대한 사전교육 정도 및 요구

- 자원봉사자 배치 전 가장 필요한 교육은 영유아의 발달에 대한 지식임.

다. 인력관련 지원 수혜 현황 및 만족도

☐ 지원인력에 대한 정부인건비 지원

- 정부인건비 지원은 ‘보조교사’와 ‘교육·보육도우미’, ‘특수교사’ 등 유아를 상대로 직접적인 ‘교육·보육활동’을 하는 인력에 집중되는 경향을 보임

☐ 대부분 ‘인력의 희망급여가 높음’과 ‘지역 내 인력부족’이 채용 시 어려움으로 지적됨

□ 기존의 인력관련 지원에 대한 재검토 필요

- 지원인력 등에 대한 정부의 인건비 지원을 받은 경험은 적지 않으나, 지원을 받았음에도 불만족률 또한 적지 않게 나타남
- 보조교사에 대한 인건비 지원은 '지원 수준'과 '기간' 등 지원 내용에 대한 불만족 하는 경우가 많은 것으로 나타남
- 누리보조교사와 같이 '보육교사 자격증' 보유자로 자격이 한정된 인력은 기관 유형이나 지역에 따라서는 인건비 지원이 있어도 자격자 자체를 찾기 어려운 경향이 불만 사항으로 지적됨

5. 중고령 여성 인력의 육아지원기관 취업 수요

□ 응답자 특성

- 응답대상 중고령 미취업 여성은 5년 이상의 취업 경력이 있는 경우가 70%를 상회함. 10년 이상의 장기간 경력단절자가 취업경력자의 29.5%에 달하며, 취업경력 단절 1년 미만자도 23.4%로 나타남
- 취업경력자 359사례 중 육아지원기관 취업경력자는 많지 않아, 어린이집 취업경력자는 10%(36사례), 유치원 경력자 3.1%(11사례), 기타 기관 2.8%(10사례)로 나타남

□ 취업의사 및 취업계획

- 400명 중 88.8%가 취업의사가 있다고 응답하였고, 희망하는 취업 시기는 '일자리가 있다면 지금이라도 당장 하겠다'는 응답이 가장 많아 54.6%가 해당함. 취업의사가 있는 경우 대부분 빠른 취업을 원하고 있음
- '자녀 교육비 마련'이 취업을 희망하는 가장 주요한 이유로 22.3%를 차지함. 이밖에 '생활비 마련' 21.7%, '노후생활자금준비' 17.5% 등 경제적 동기가 주요하나, '사회생활을 하고 싶어서' 등 기타 이유도 약 30% 응답됨
- 취업희망자는 구직 시 '수입(소득)'을 1순위로 가장 많이 고려함(46.8%). 그러나 2순위의 고려 조건으로는 '시간조정가능성', '출퇴근 편리성'이 중요한 조건으로 응답되어 중고령 여성도 구직 시 '일-가정 양립의 가능성'을 고려함을 시사함

□ 취업희망자의 구직활동 및 교육훈련

- 일반 미취업 여성은 취업정보 습득 시 '사설 직업안내소'를 가장 많이 이용하며(59.2%), '노동부, 시군구의 취업정보센터' 이용 47.9%, '직접 알아본다' 33.8%, '지인을 통해' 21.1% 순으로 나타남

□ 육아지원기관 취업의사

- 취업희망자 355사례 중 어린이집이나 유치원에 취업 의사가 있는 경우는 54.6%에 해당함. 이들은 대부분 2-3년제 대학졸업자로 62.1%가 해당함
- 육아지원기관 취업 희망 이유는 '아이를 대하는 일이 적성에 맞아서(아이를 좋아하여서)'로 30.4%가 응답함. 이외 '보람 있을 것 같아서' 23.0%, '자녀양육 경험이 많아서' 22.0%, '전공분야와 맞아서' 14.7%, '동일·유사분야 경력이 있어서' 9.9%로 응답됨
- 육아지원기관 취업희망자의 관련 직업훈련이나 교육 참가 희망률은 '보조교사'가 가장 높고(79.0%), '취사부(조리사)' 69.8%, '교육·보육도우미' 69.1%의 순으로 직업훈련·교육 참가를 희망함. 실습 또는 인턴 참가는 '보조교사'가 가장 높고(79.0%), '교육·보육도우미'가 71.6%, 취사부(조리사)가 67.9%순으로 나타남

□ 육아지원기관 자원봉사 의사 및 계획

- 응답 대상자중 자원봉사경험이 있는 경우는 40.8%이며, 이중 육아지원기관에서의 자원봉사 경험이 있는 인력은 20.9%에 해당함. 육아지원 분야를 전공한 대졸자의 경우, 상대적으로 높은 참여율을 보임
- 육아지원 자원봉사 업무 분야별 향후 참가의사는 대체적으로 낮으나 교육·보육활동 보조가 26.9%로 가장 높은 참가의사를 보임
- 자원봉사를 할 육아지원기관 선택 시 '활동 내용'이 1순위로 고려되며(26.4%), '유급(실비지급)여부' 25.4%, '활동 시간'과 '집과의 거리'가 21.8%로 중시됨
- 자원봉사 참가 의향을 보인 경우 '유급 자원봉사 확대'를 가장 많이 요구하며(39.6%), '적성·경력을 고려한 자원봉사 상담' 26.4%, '자원봉사자 교육 제공' 20.8%, '자원봉사 소개·연계 제공기관, 사이트 구축' 13.2% 순으로 지원 요구 비율이 높게 나타남

□ 중고령 여성의 취업 지원 요구

- 중고령 여성은 취업을 위해 도움이 되는 지원으로 '취업을 위한 교육(직

업능력 개발 관련 교육, 업무 수행에 필요한 교육'을 가장 많이 요구함(34.6%). 그 다음으로 '취업처 소개·연계' 18.3%, '충분한 취업정보 제공' 17.7%, '희망 일자리 취업을 위해 필요한 정보를 제공하는 맞춤형 상담' 17.2%, '인턴참가 기회 제공' 11.5%의 순으로 응답됨

6. 중고령 여성 지원인력 활용을 위한 요구 분석

□ 육아지원기관의 중고령 여성 인력에 대한 수요와 활용 조건

- 육아지원기관에서 '채용필요성(가능성)'이 가장 높은 지원인력은 '취사부(조리사)'이며(85.3%), '보조교사'가 77%, '운전기사' 55.8%, '사무원' 43.2%, '청결도우미' 42.2%, '교육·보육도우미' 37.2%의 순으로 응답됨
- 모든 지원인력에서 40세 이상을 '채용 가능하다'는 응답이 높은 비율로 나타남. 특히, '교육·보육도우미', '치료사', '취사부', '운전기사', '청결도우미' 등은 40세 이상 중고령 인력의 채용 가능성이 높은 지원업무인 것으로 나타남

□ 중고령 여성의 육아지원기관 희망 근로조건

- 육아지원기관 취업 희망 중고령 여성 중에서는 보조교사와 교육·보육도우미 취업의사가 각각 41.8%로 가장 높게 나타남. 그밖에 취사부(조리사) 27.3%, 사무원 18.0%, 청결도우미 9.8%, 운전기사 7.2% 순으로 응답됨
- 지원업무에 대해 주당 희망근로일수는 주당 5~6일 근무 희망 비율이 가장 높게 나타남. 일일 희망근로시간은 대부분 일일 5~8시간이나, '청결도우미'는 3~4시간 근무를 원하는 비율이 가장 높아 42.1%가 해당함
- 육아지원기관 지원 분야별 희망 급여는 보조교사 90~110만원 수준이 24.7%이며, 기관에서 중고령 보조교사 채용 시 제시 가능하다고 답한 급여 수준 보다 약 20만원 정도 평균적으로 더 희망하고 있음. 교육·보육도우미는 29.6%가 90~110만원의 급여를 희망하나 기관 측의 제시가능 급여 30~90만원과는 큰 차이를 보임

□ 육아지원기관 - 중고령 여성 인력의 근로조건 및 자격조건 비교

- 주당근로희망일수는 기관과 인력측 모두 5~6일을 가장 희망해 육아지원기관과 중고령 인력간 의사가 비교적 합치하고 있음. 일일근로시간은

대부분 5~8시간에 합치되고 있으나, 교육·보육도우미의 경우 기관에서 가장 희망하는 시간은 일일 3~4시간이나 중고령 인력은 5~8시간으로 차이를 보임

- 보조교사, 취사부, 운전기사의 희망급여 수준은 각각 90~110만원, 110~130만원, 150만원 이상으로 기관과 인력의 요건이 비교적 합치하나, 교육·보육도우미는 요구 근로시간, 희망근로시간의 차이로 비교적 간극이 크게 나타남
- 지원 업무별 가능한 자격 조건 및 해당하는 인력의 비율을 살펴봄
- 기관에서는 보조교사, 교육·보육도우미, 사무원으로 활용할 경우 40~45세 미만을 더 선호하며, 취사부, 청결도우미, 운전기사로 활용할 경우는 45세 이상의 좀 더 연령이 높은 계층도 가능하다고 인식함
- 기관 측에서 채용 시 관련 자격증을 ‘반드시 요구’하는 경우는 운전기사가 61.1%로 가장 많고, 보조교사 59.2%, 취사부 41.6%로 나타남. 그러나 취업 희망자인 중고령 여성 인력의 자격 소지 비율은 기관의 요구와는 큰 차이를 보임. ‘보조교사’ 지원자는 27.2%만이, ‘취사부’ 지원자는 18.9%만이 자격증을 보유하고 있다고 응답함
- 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% 수준으로 나타남. 관련업무 취업희망자의 육아지원기관 경력 보유율은 ‘보조교사’ 지원자가 가장 높아 28.4%이며 ‘교육·보육도우미’ 지원자 19.8%, ‘사무원’ 지원자 14.3%로 그리 높지 않음

☐ 중고령 여성의 육아지원기관 근로조건 수용의사

- 기관 측에서 가장 많이 요구하는 주 5~6일 근무 및 일일 5~8시간 근로에 대한 중고령 여성들의 수락률은 80% 이상으로 나타남. 일일 5~8시간 근로를 가장 많이 희망하는 청결도우미 지원자도 기관 측의 3~4시간 근로 요구에 대한 수락률이 94.7%에 달함
- 기관측 제시 급여수준에 대해서는 수락가능성에 차이가 남. 인력 측 조사에서 가장 희망하는 급여수준보다 낮게 제시된 교육·보육도우미, 보조교사, 청결도우미에서 이를 수용할 의사는 낮게 나타남

☐ 중고령 지원인력 활용 시의 장점과 애로사항

- 중고령 인력 채용 시 장점으로는 ‘풍부한 경력과 전문성’이 응답됨. 자격증이 필요한 전문 인력 중심으로는 중고령 인력의 ‘경력과 전문성’이 높이 평가됨. 그러나 청결도우미, 취사부, 운전기사 등에서 ‘청년층에 비해 낮은 급여 부담’, ‘청년층에 비해 낮은 이직률’도 비교적 많이 지적됨
- 중고령 인력 활용 시 어려움으로는 ‘보조교사’, ‘교육·보육도우미’, ‘특수교사’, ‘간호사’, ‘치료사’의 경우는 ‘교육·훈련된 적절한 인력이 부족하다’는 점, ‘영양사’, ‘운전기사’, ‘차량지도인력’ 등은 중고령 인력의 ‘희망 급여가 높다’는 점, ‘청결도우미’, ‘취사부’는 ‘건강문제가 있거나 체력이 좋지 못함’이, ‘사무원’은 ‘사무기기 활용능력이 부족하다는 점’이 활용에 가장 큰 어려움으로 지적됨

7. 정책 제언

☐ 정책의 기본방향

- 정책 방안이 지향해야 할 기본 방향으로 ① 육아지원기관 서비스 질 향상 방안일 것, ② 간접적 교육·보육 환경의 질 향상 방안일 것, ③ 중고령 여성을 위한 적정 일자리 마련 방안일 것을 제시함

☐ 지원업무별 중고령 여성 활용시 표준안 제시

- 중고령 여성을 육아지원기관에서 지원인력으로 활용할 경우 필요한 기관 측과 인력 측의 요구근로조건, 희망근로조건, 원하는 자격조건 등의 조사결과를 바탕으로 지원업무별 근로조건·자격조건을 표준안을 제시함
- 표준근로조건은 각 지원업무별로 기관에서의 요구도가 높은 주당 근로일수, 일일 근로시간에 대해 제시한 급여를 기준으로 하며, 필요한 경우 현재 기관에서 보유하고 있는 각 지원업무 담당 인력의 실제 근로조건을 참조하여 작성함
- ‘교육·보육도우미’는 기관 측 필요근로시간 요구가 3~4시간, 5~8시간 각 범주에 요구가 유사하게 나타나므로 3~4시간 단시간 활용 시와 5~8시간 중 장시간 이용 시 두 가지 표준안을 제시함

〈표 2〉 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	30~50만원	40대 초중반	△	△
		5~8시간	50~110만원			
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 의미.

□ 지원인력 연계 지원 방안

- 육아지원기관에서 필요로 하는 인력의 구인·구직에 대표적인 연계 채널을 마련하여 효율적으로 연계하는 방안을 제시함
- 지역 내 유치원, 어린이집 대상 인력 구인 - 구직을 위한 연계기관으로 지역 내 대표적인 여성직업훈련교육기관을 제안함.
- 연계 기관의 역할은 ① 육아지원기관과의 의견 조율, ② 구직자의 취업 상담 및 적정 교육 배치, ③ 육아지원기관 지원업무 관련 교육·훈련 프로그램에 관한 육아지원기관과 지역 내 수요 조사 실시, 관련 교육훈련 프로그램 개설 계획 작성, ④ 육아지원기관 취업희망자에 대한 교육 제공, ⑤ 홍보 및 구인·구직자 연계(취업 연계)로 제시함

- 기타 정책제언으로 '지원인력 인건비 지원 확대 및 내실화', 구인 자체가 어려운 인력을 중심으로 한 '지원인력 파견 사업 확대', '자원봉사자 교육·훈련 강화'를 제시함

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

본 연구는 경력단절 여성 등 유휴 중고령 인력을 활용하여 기관이 필요로 하는 적절한 인력을 공급하는 방안을 마련하여 육아지원 기관 서비스의 질 향상에 기여하고자 하는 목적을 지닌다. 한편, 육아지원기관에서의 일자리 마련을 통해 중고령 인력에게는 취업 또는 자원봉사를 통한 소득창출 및 사회생활의 기회를 제공하는 것도 본 연구의 주요 목적 중의 하나라 할 수 있다.

본 연구의 배경 및 필요성은 다음과 같다.

첫째, 육아지원 기관의 급속한 증가로 인해 육아지원 인력에 대한 수요도 급증하였는데, 이에 대한 대응으로 적절한 인력 공급 방안 마련이 필요하다는 것이다.

맞벌이 가정 증가로 부모 대신 자녀를 돌봐줄 수 있는 신뢰할 수 있는 육아지원인력과 기관에 대한 수요는 꾸준히 증가할 전망이다.

가정에서의 육아지원인력 공급 정책으로 대표적인 ‘아이돌보미’에 대한 수요도 매년 증가하는 것으로 나타나지만¹⁾, 영유아를 위해 교육·보육에 대한 투자를 전폭적으로 확대함에 따라²⁾ 육아지원기관인 어린이집과 유치원의 수도 매년 증가하고 있어 기관에서의 인력 수요도 꾸준히 확대되고 있다.

지난 5년간의 육아지원 기관의 설립 현황을 살펴보면, 어린이집은 2008년 전국적으로 33,499개소에서 2012년 42,527개소로 2008년 대비 5년간 약 27%의 기관 수 증가율을 보인다.³⁾ 유치원의 경우 2008년 8,344개소에서 2012년 8,538개소로 기관 수의 증가는 194개소에 불과하지만 학급 수는 동기간 24,567개에서 2012년 28,386개로 3,819개 학급이 증가하여 기관의 규모가 증대되는 특징을 보이고 있다.⁴⁾

1) 한국건강가정진흥원 내부자료(2011). 고선주(2012: p.64)에서 재인용.

2) 2012년부터 어린이집을 이용하는 0~2세 무상보육과 어린이집·유치원을 이용하는 만5세 대상의 누리과정¹⁾이 실시되기 시작하였으며, 2013년부터 누리과정 지원은 3~4세까지 확대됨.

3) 보건복지부. 보육통계. 2012년 12월 말 기준.

4) 한국교육개발원·교육통계서비스(각 년도). 교육통계연보.

기관이나 학급 수의 증가로 운영을 위한 인력에 대한 절대적 수요도 증가하게 됨은 당연한 결과라 하겠으며, 적절한 인력의 공급은 기관의 육아지원서비스의 원활한 제공을 위해 필수적이라 하겠다. 기관이 필요로 하는 인력을 적절히 공급하는 것은 육아지원기관의 서비스 질과 직결되는 문제이다.

둘째, 육아지원기관의 양적 증대에 의한 절대적 인력 수요 뿐 아니라 육아지원 서비스의 질 향상을 위한 인력 충원의 필요성이 제기되며, 특히 핵심인력인 교사의 업무 지원을 위한 인력 충원에 대한 요구가 높아 지원인력 공급 방안 마련이 필요하다. 2012년 만5세 누리과정의 도입을 시작으로 2013년에는 누리과정이 만3~4세까지 확대되었으며, 누리과정 시행을 하는 기관에 대해서는 교육·보육 환경을 개선하고 서비스 질을 향상시키기 위한 교사 지원 및 운영비 지원이 이루어지고 있어, 이러한 질 개선에 대한 높은 관심을 반영하고 있다. 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 방안에 대해 관심을 두어야 할 필요성이 제기된다 하겠다.

교사의 직무 만족도나 스트레스 정도는 서비스의 질에 영향을 미치는 중요인이며, 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 있는 사실이다(백영숙·강병재, 2013: p.25; pp.41-42; 정영희·이영숙, 2012: p.107; p.127; 이경민·최운정·이경애, 2012: p.509).

이에 육아지원기관의 지원인력은 대부분 사적인 경로를 통하거나 인력 필요시 그때그때 구인 광고를 내어 채용되고 있으나, 다양한 종류의 육아지원 업무를 수행할 인력을 적절히 교육·공급하기 위한 좀 더 체계적인 방안 마련이 필요하다.

셋째, 본격적인 노년기에 접어들지는 않았으나 노년기를 대비하여야 하는 중고령층에 적절한 일자리 창출의 필요성이 제기된다.

인구의 고령화로 인해 노인 인구가 증가하고 기대수명이 연장되면서, 노년층의 일과 여가 활용에 관한 관심이 증가하고 있는데, 이의 연장선상에서 활발한 활동이 가능한 중고령층을 위한 일자리 마련과 인력 활용은 더욱 실현 가능성이 높고 유희인력 활용이라는 면에서 한층 필요하다 하겠다.

지속적인 의료산업의 발전과 건강관리에 대한 관심 증대로 50~60대 중고령층의 건강수준은 높은 편으로 나타나 중고령 인력 활용에 대한 근거를 더욱 부가하고 있다. 신노년층에 대한 연구 결과 55~64세 예비 노인의 약 75%가 '보통' 수준 이상의 건강상태를 유지하고 있는 것으로 나타났다(이소정·김수봉·염지혜·박보미·최성미, 2010:p.94). 이처럼 상대적으로 건강 수준이 높은 예비 노인 인구가 증가하면서 노년의 삶을 가치있게 보낼 '일과 여가'의 중요성이 부각되고 있다(이소정 외, 2010). 건강하고 활동 가능한 예비 노인 인구에게 있어서 '일'과 이를 통한 '소득 창출'은 길어진 노년기를 풍요롭게 보낼 수 있는 중요한 요인이 될 수 있어 이들을 위한 적절한 일자리 제공의 필요성이 제기된다.

특히, 중고령층의 연령층을 본 연구처럼 40대 이상으로 확장할 경우⁵⁾, 경력단절 여성 인력의 적절한 활용과 이들의 취업 욕구를 해소하기 위한 지원 방안 마련을 위해서도 본 연구의 필요성이 제기된다. 경력단절 여성은 결혼과 출산·자녀 양육 등의 이유로 일반적인 노동시장 진입기인 20~30대에 경제활동을 할 기회를 얻지 못했거나 혹은 출산·육아 등의 이유로 노동시장에서 조기에 탈퇴한 후 다시 재진입을 원하는 경우라 할 수 있다. 이러한 경력단절 여성이 출산·양육기를 거쳐 노동시장에 재진입하는 시점이 2000년 초반 30대 후반이었음에 반하여 2011년에는 40대 초반으로 시기가 늦춰졌다⁶⁾. 40세 이후 '중고령층'은 가구의 소비 규모가 크고 은퇴 준비도 해야 하는 등 경제적 욕구가 크며, 자녀의 출산·양육기를 이미 거쳐 시간적 측면에서 일할 수 있는 여유가 있을 가능성이 높다. 즉 이러한 중고령 유휴 여성 인력의 시간적 여유와 경제적 욕구 등을 고려한 활용 방안에 대한 고민이 필요하다고 하겠다.

넷째, 성인기의 발달적 특성을 고려한 방안으로서 중고령층을 육아지원 인력으로 활용하는 방안 마련이 필요하다. 중고령층이 해당되는 연령대인 40~60대 중반까지는 대부분 결혼 및 양육 경험이 있고, 풍부한 인생 경험으로 인해 일반적인 노동시장의 핵심 노동 연령층인 20~30대보다 '육아지원업무' 수행에 있어 장점을 지닐 수 있어 육아지원기관에서 이러한 특성을 지닌 중고령 인력을 활용할 경우 서비스의 질 향상에 도움을 받을 수 있을 것으로 보인다.

일례로 사회서비스 분야 일자리 확충전략에 관한 연구에서 영유아의 돌봄 인력으로 남성보다는 여성 인력이 선호되고 있고(김미숙 외, 2011: p.216), 가정 내

5) I 장 4절. 용어의 정의 참조.

6) 통계청, 경제활동인구연보(2000, 2011).

개인 영유아 돌봄 인력의 평균 연령은 50대 이상의 중고령층으로 나타났다(이정원 외, 2012: p.134; 148). 중고령 여성 인력은 출산·양육에 대한 경험이 대부분 있어 육아지원인력으로 직접 활용 가능한 자질을 이미 어느 정도 갖추었다고 볼 수 있다. 육아지원기관 운영을 위해서는 자격증을 갖춘 핵심 인력인 교사 뿐 아니라 취사부(조리사), 청결도우미, 운전기사, 교육·보육도우미 등 다양한 인력이 필요하며, 교사가 아니더라도 육아지원 기관에서 영유아를 직·간접적으로 접하는 육아지원인력으로는 어떠한 업종보다도 중고령 인력의 장점이 부각될 수 있어 중고령 인력을 육아지원 인력으로 활용하는 방안이 적극적으로 요구된다.

이에 육아지원기관의 서비스 질 향상을 위해, 그리고 경제적 욕구 혹은 여가 활용으로서의 일자리를 원하는 중고령 여성 인력을 위해, 육아지원기관에서 중고령 여성 인력을 활용할 필요가 있다 하겠다.

2. 연구내용

이러한 목적과 필요성에 근거한 본 연구의 내용은 아래와 같다.

첫째, 육아지원기관에 대한 지원인력 활용 방안 마련의 근거 제시를 위해 육아지원기관에서의 인력 활용 및 수요 실태를 관련 문헌과 선행연구를 통해 파악한다.

둘째, 육아지원기관에 대한 인력 지원 정책과 내용을 분석한다.

셋째, 육아지원기관에서의 육아지원인력에 대한 수요를 파악한다. 지원인력의 역할에 따라 필요로 하는 수요 및 각 업무별 원하는 인력의 상(성별, 연령대, 전문지식의 정도 등) 등 양적·질적 수요를 파악한다.

넷째, 육아지원기관과 중고령 여성을 대상으로 한 설문조사와 사례조사를 통하여 중고령 여성의 지원인력으로서의 활용 가능성을 분석한다. 육아지원기관에서의 지원인력으로 중고령 여성 활용 실태, 중고령 여성에 대한 평가와 활용 시 급여 수준과 필요 시간 등 제시 가능한 근로조건과 중고령 인력 활용 시의 애로사항 및 요구를 살펴보고, 중고령 여성을 대상으로는 육아지원인력으로서의 활동 의사와 가능성(자격 등), 급여 등 일자리에 대한 조건을 파악한다.

다섯째, 인력 수요자인 육아지원기관 - 공급자인 중고령 인력 간의 연계 모델을 개발하여, 중고령 여성을 육아지원인력으로 활용하기 위해 필요한 전략을 제

시한다.

3. 연구방법

가. 문헌연구

중고령층의 발달 주기적 특성, 경제활동·건강상태, 근로 욕구 등 특성, 중고령 여성의 육아지원인력으로의 활동 실태, 중고령 육아지원인력에 대한 수요 관련 기초 통계 및 선행연구를 분석한다.

나. 설문조사

본 연구는 설문조사를 통해 수집된 데이터에 대한 통계분석이 주된 연구방법이다. 본 연구를 위한 설문조사의 모집단과 조사대상, 표본할당, 설문내용은 다음과 같다.

1) 모집단 및 조사대상

본 연구는 육아지원인력을 필요로 하는 수요처인 육아지원기관(유치원과 어린이집) 대상의 ‘기관조사’와 현재 미취업 상태의 중고령 여성 대상 ‘중고령 여성인력조사’의 2종의 설문을 실시하였다.

이에 ‘유치원·어린이집 지원인력 활용 요구 조사’는 전국의 어린이집과 유치원을 모집단으로 하여 총 600사례의 육아지원기관에 대해 실시되었으며, 응답대상자는 조사대상 육아지원기관의 원장·원감·부장교사 등 인력관리 담당자이다. 육아지원 기관은 유치원, 어린이집 각각 300사례를 대상으로 하며, 유치원, 어린이집의 지역규모·세부기관 유형별 모집단의 분포를 고려하여 사례를 할당하였다. 유치원과 어린이집의 표본할당 내용은 <표 I-3-1>과 <표 I-3-2>에 제시하였다.

〈표 1-3-1〉 유치원 표본할당

단위: 개소

구분	모집단			표본할당		
	국공립	사립	합계	국공립	사립	합계
대도시	765	1,918	2,683	37	59	96
중소도시	1,802	1,173	2,975	58	46	104
읍면지역	1,870	900	2,770	59	41	100
총합계	4,525	4,013	8,538	154	146	300

주: 제주지역 제외, 광역시 내 읍면지역은 대도시로 포함
제공근 비례배분함.

〈표 1-3-2〉 어린이집 표본할당

단위: 개소

구분	모집단				표본할당			
	국공립 /법인	민간	가정	합계	국공립 /법인	민간	가정	합계
대도시	1,806	5,931	7,858	15,595	24	43	50	117
중소도시	1,852	7,412	14,381	23,645	24	48	67	139
읍면지역	720	825	529	2,074	15	16	13	44
총합계	4,378	14,168	22,768	41,314	63	107	130	300

주: 제주지역 제외, 광역시 내 읍면지역은 대도시로 포함, 직장/부모협동 어린이집 제외
제공근 비례배분함.

‘여성인력의 육아지원기관 취업 의견 조사’는 선행하여 실시된 ‘유치원·어린이집 지원인력 활용 요구 조사’가 50% 진행된 시점에서 집계된 기관에서 원하는 인력의 연령을 고려해 40대 이상을 본 연구에서의 ‘중고령 여성’으로 정의하여 진행되었다. 즉, 선행된 기관조사 결과 각 지원업무에 채용가능하다고 응답된 최고 연령대 중 45세 이상만을 고려하면 그 수요가 너무 작을 것으로 예상되어 채용 가능 최고 연령이 40세 이상인 경우로 확대하여 40~64세 미만 여성을 중고령 여성으로 보았다. 이러한 연령대의 여성 중 현재 미취업 상태인 여성 400사례에 대한 조사를 목표로 하였다. 이러한 중고령 미취업 여성은 현재 ‘여성직업교육훈련기관’을 이용 중인 여성 200사례와 이러한 기관을 이용하지 않고 있는 여성 200사례의 두 집단으로 분류하여 각각 200사례씩 할당하여 조사하였는데, 이는 직업교육훈련기관을 이용하는 경우 취업의사가 매우 뚜렷하고 취업에 적극적인 여성일 것으로, 두 가지 부류의 여성 집단은 특성 면에서 차이가

있을 것으로 예상되었기 때문이다.

여성직업교육훈련기관은 전국의 ‘여성새로일하기센터’ 지점 112개의 지역을 경인, 경상(경남, 경북), 전라, 충청권으로 구분하여 권역별 여성새로일하기센터 수를 고려하여 전국적으로 20개 센터를 추출하고, 지점별 10명 정도의 여성인력에 대한 조사를 목표로 하였다.

일반 미취업 여성 역시 전국을 경인, 경남, 경북, 전라, 충청으로 권역을 구분하여 각 권역별 40세 이상 여성인구수를 고려해 표본을 할당하였고, 권역내에서는 직업교육훈련기관을 이용하는 여성과 동일한 지역 내 미취업 여성을 표본으로 추출하기 위해 ‘여성직업교육훈련기관’ 이용 여성을 조사하기 위해 추출된 조사지점과 동일한 지역에서 가구방문면접조사를 실시하였다(표 I-3-3 참조).

〈표 I-3-3〉 여성인력조사 표본할당

단위: 개소

구분	직업교육훈련기관 이용 여성			일반 미취업 여성	
	여성새로일하기 센터수	지점 수	사례 할당	40세 이상 여성인구수	사례 할당*
경인	46	6	60	6,210,850	66
경남	15	4	40	2,148,781	39
경북	10	2	20	1,441,224	32
전라	17	4	40	1,435,938	32
충청	15	4	40	1,323,328	31
총합계	103	20	200	12,560,121	200

주: 강원 지역 제외, 주민등록통계(2013.8월 기준).

* 제곱근 비례배분함.

중고령 여성 대상 조사는 중고령 유희 여성 인력의 육아지원인력으로서의 참여 욕구 및 가능성, 근로조건을 파악하기 위한 것이며, 기관(원장 혹은 원감) 대상의 조사는 수요자의 중고령 육아지원인력 수요, 활용 실태 및 욕구, 만족도와 애로사항을 파악하고, 원하는 육아지원 인력의 자격 및 지원 요구를 파악하기 위한 것이다. 중고령 여성의 거주지 규모, 연령, 학력, 가구형태, 소득수준 등 다양한 변인에 따라 설문 결과를 분석하고, 기관도 유형과 지역, 규모 등 기관 특성을 고려하여 요구와 활용실태를 분석하였다.

2) 설문내용

본 연구를 위해 실시될 설문조사는 ‘유치원 어린이집 지원인력 활용 요구 조사’와 ‘여성인력의 육아지원기관 취업 의견 조사’의 2종으로 각 종별 설문 내용은 <표 I-3-4>, <표 I-3-5>에 나타난 바와 같다.

먼저, ‘육아지원기관 조사’는 응답자의 인구사회학적 배경과 육아지원기관의 특성, 인력운영 현황, 중고령 인력 수요와 활용, 자원봉사인력 활용과 요구, 인력 관련 정부 지원 수혜 현황과 요구 부분으로 구성하였다.

설문의 항목 범주 중 ‘인력운영 현황’과 ‘중고령 인력수요와 활용’이 본 연구를 통해 얻고자 하는 주된 내용을 담고 있다. 즉, 현재 육아지원 기관의 종류별 인력 현황과 인력 채용 시 조건을 살펴봄으로써 ‘연령’ 기준이 주요하게 적용되고 있는지를 살펴보아 ‘중고령 인력’의 활용 가능성에 대해 검토하고자 하였으며, 육아지원 서비스 질 제고를 위해 필요한 인력의 종류와 원하는 자격조건에 대한 질문을 통해 현재 어떠한 부분의 인력에 대한 수요가 높은지를 살펴보고자 하였다. 또한 중고령 인력에 대한 직접적인 질문을 통해 육아지원 기관에서 중고령 인력이 활용될 수 있는 업무는 어떤 부분이며, 중고령 인력이 활용될 경우 어떠한 근무조건에서 활용이 가능한지, 중고령 인력의 장단점, 중고령 인력 채용시에 필요한 지원 등에 대한 의견을 파악하고자 하였다.

이와 함께 정규 인력이 아닌 ‘자원봉사자’ 형태로서의 중고령 인력에 대한 수요와 필요성에 대한 의견도 살펴보고자 하였다.

마지막 ‘인력관련 정부 지원 수혜 현황 및 요구’ 부분의 설문을 통해 육아지원 기관들 중 인력 활용에 정부로부터 어느 정도의 지원을 받고 있으며 어떠한 내용의 지원에 대한 요구가 있는지를 파악하고자 하였다(표 I-3-4참조).

<표 I-3-4> 육아지원기관조사 설문내용

구분		비고
I.응답자 배경	응답자 특성	- 성별, 연령, 기관 운영 경력, 직위
	공통특성	- 기관 소재지, 지역규모, 기관유형,
II.기관특성	유치원 기관 특성	- 설립유형, 연령별 학급·원아수·방과후원아수, 방과후 과정, 아침돌봄, 야간돌봄, 엄마품 온종일 돌봄 유치원 여부
	어린이집 기관 특성	- 설립유형, 공공형(지방정부 공인)어린이집 여부, 연령별 학급수·원아수,교사수, 보조교사 수, 특수보육 어린이집 지정 여부

(표 I-3-4 계속)

구분		비고
III. 지원인력 운영현황	인력 채용 현황 및 조건	- 인력 종류별 채용 현황(현원, 성별, 최저·최고 연령대, 타업무 중복수행 여부), 현행 근로조건(주당 근로일수, 일일 근로시간, 급여수준, 정부 인건비 지원여부)
	지원인력 채용시 자격 요건	- 지원인력별 채용시 중요 고려요소, 자격증 고려 정도, 경력 고려정도,
	지원인력 교육 실시 현황	- 지원인력별 별도 교육 실시 여부, 교육이 가장 필요한 지원업무, 필요 교육내용,
	지원인력의 충원 정도 및 애로사항	- 지원인력별 충분성 정도·구인방법·채용 시 어려운 점
VI. 중고령 인력 수요와 활용조건	채용가능 지원인력 조건	- 채용가능성, 채용가능성별, 채용가능 최저·최고 연령대
	필요근로조건 및 필요 활동유형	- 지원업무별 주당 필요근로일수, 일일 필요근로 시간, 제시가능 급여수준, 필요 활동유형
	중고령 지원인력 활용시 장점과 애로사항	- 중고령 인력 활용 시 장점, 애로사항
VI. 자원봉사 인력의 활용과 요구	자원봉사 인력 활용 현황	- 자원봉사 인력 활용 여부, 자원봉사자 인력유형, 활동영역별 자원봉사자 활용 여부, 자원봉사자의 성별, 중고령 자원봉사자 유무
	유급자원봉사자 활용 현황	- 유급자원봉사자 유무, 지불금액, 정부인건비 지원사업 수혜여부,
	중고령 자원봉사자에 대한 요구	- 업무별 중고령 자원봉사자 활용 가능성, 활용가능 성별·학력·경력·영유아관련 지식수준·양육경험, 필요 사전교육내용
VII. 인력관련 지원 수혜 현황 및 요구	인력지원 정책 수혜 현황	- 지원인력별 정부 지원 수혜 여부, 지원기관, 만족도,불만족이유, 인력 파견 지원 사업 경험 여부 및 만족도, 불만족 이유, 개선 요구 사항
	인력지원에 대한 요구	- 서비스 질 향상을 위한 인력지원정책의 중요도 순위, 가장 먼저 보충되어야 할 지원인력

다음으로 ‘중고령 여성인력조사’는 응답자의 인구사회학적 배경과 취업력 등 취업 특성, 가구 경제적 특성에 대한 질문을 통해 이들의 일자리에 대한 수요 및 원하는 근로조건을 살펴보고자 하였다. 또한 구직 목적과 구직을 위해 하고 있는 활동, 육아지원기관에 대해 일자리로서 인식하고 있는지, 일자리로서 어떤 평가를 하고 있는지를 통해서도 중고령 여성에게 있어 육아지원기관의 취업처로서의 매력도를 살펴보고자 하였다. 이밖에 육아지원기관에서의 자원봉사 경험과 요구에 대한 질문을 통해 취업 뿐 아니라 중고령 여성의 육아지원기관에서

의 자원봉사자로서의 활용 가능성을 탐색하고자 하였다.

〈표 1-3-5〉 중고령 여성인력조사 설문내용

구분		비고
I. 취업 경력		- 총 취업경력, 가장 오래 일했던 직업, 취업중단기간, 아동관련 기관의 취업 경험(담당업무, 취업경력, 취업중단사유), 육아지원업무 관련 보유자격증
II. 취업 의사 및 계획	취업 의사 및 계획	- 취업의사 유무, 취업희망이유, 취업희망시기, 구직시 중요 고려조건, 취업에 도움이 될 지원
	구직활동 및 교육훈련	- 구직활동 여부, 취업정보 습득 경로, 구직시 어려움, 구직을 위한 교육·훈련 여부, 교육·훈련 내용,
III. 육아지원기관 취업 의사	육아지원기관 취업의사	- 육아지원기관 취업의사, 육아지원기관 취업희망 이유, 취업을 원하지 않는 이유, 육아지원기관 구직 경험 여부, 육아지원기관 구직경험자의 미취업 이유
	육아지원기관 희망 근로조건	- 지원업무별 취업희망 여부, 지원업무별 희망근로일수, 희망근로시간, 희망급여수준
	기관의 요구조건 수용 가능성	- 지원업무별 관련자격 보유여부, 기관의 주당필요근로일수 수용가능성, 기관의 일일필요근로시간 수용가능성, 기관의 제시급여수준 수용가능 여부, 지원업무별 관련 직업훈련·교육 참가 희망여부, 희망 교육·훈련내용, 지원업무별 실습·인턴 참가 희망 여부
IV. 육아지원기관 자원봉사 의사	육아지원기관 자원봉사 활동 경험	- 자원봉사 경험, 육아지원기관 자원봉사 경험, 육아지원기관 자원봉사 정보 습득 경로, 육아지원기관 활동업무별 자원봉사 경험, 정부지원 자원봉사 여부, 자원봉사 배치전 교육·훈련 경험
	육아지원기관 자원봉사 참가 의사 및 조건	- 업무별 육아지원기관 자원봉사 참가 의사, 가능한 자원봉사 활동조건(주당 가능 횟수, 자원봉사 가능 시간, 가능 시간대), 자원봉사 활동 육아지원기관 선택시 중요 고려 조건, 육아지원기관 자원봉사에 도움이 될 조건,
V. 가구경제적 특성	경제적 특성	- 월평균 가구소득, 생활비 지출수준, 경제상태에 대한 만족도, 희망 가구소득, 근로희망 기간
VI. 응답자 특성	일반적 특성	- 연령, 결혼상태, 동거가구원수, 자녀특성(자녀유무, 총자녀수, 동거자녀 수, 막내 자녀 연령, 막내 자녀 동거 여부), 건강상태, 학력, 최종전공(대졸이상)

이러한 설문 내용은 1차적으로 연구진이 구성 후, 조사대상인 육아지원기관과 중고령 여성에 대한 의견 수렴 및 전문가 검토의견, 예비조사 결과를 반영해 수정·보완하였다.

다. 사례연구

일 자리를 희망하거나 육아지원 업무에 종사하는 중고령 여성과 중고령 육아지원 인력을 활용하고 있는 기관 관계자와의 면담을 통해 심층적 정보를 얻고자 하였다.

중고령 여성을 대상으로는 중고령 여성 일자리로서 육아지원 부문에서의 일 자리에 대한 의견, 육아지원인력으로 근로하기 위해 필요로 하는 조건 및 지원 요구에 대한 의견을 청취하며, 이들을 활용하는 기관에 대해서는 수요자(기관) 측에서의 육아지원인력으로서 중고령 여성에 대한 의견(장단점), 중고령 육아지원인력을 고용하기 위한 조건 및 지원 요구, 중고령 인력 채용 시의 애로사항 등에 대한 의견을 청취하여 설문조사를 통해 얻을 수 있는 일반적 내용을 보완하고자 하였다. 심층면담 사례는 정부지원 중고령 자원봉사 인력을 활용하고 있는 유치원 인력채용 담당자와 교사 각 1명, 어린이집 원장 5명 등 기관 관련 사례 7건과 유치원에서 자원봉사 업무를 하고 있는 중고령 인력 1명 및 기타 중고령 여성 4명 등 중고령 인력 사례 5건, 총 12사례이다. 심층면접 사례의 일반적 사항은 다음 <표 I-3-6>에 제시하였다.

<표 I-3-6> 심층면접 사례

구분	피면접자 정보					기관 정보			
		직위	학력	연령	근무 경력	유형	세부 유형	기관 소재지	규모
기관	1	원장	대학 원졸	46세	6년	어린이집	민간	중소도시	80인 이상
	2	원장	대졸	48세	20년	어린이집	사회복지 법인	중소도시	80인 이상
	3	원장	대졸	46세	12년	어린이집	민간	중소도시	40~79인 이하
	4	원장	대학 원졸	49세	12년	어린이집	국공립	중소도시	80인 이상
	5	원장	대졸	51세	17년	어린이집	법인· 단체	읍면지역	40~79인 이하

(표 I-3-6 계속)

구분		피면접자 정보				기관 정보				
		직위	학력	연령	근무 경력	유형	세부 유형	기관 소재지	규모	
		6	원감	대학 원졸	40세	17년	유치원	사립	대도시	120
		7	교사	대졸	27세	3년	유치원	사립	대도시	120
인 력	취 업	1	자원봉사 (하모니)	고졸	55세	2년	유치원	사립	대도시	120
		2	산후조리사	고졸	54세	15년	산후조리원	-	대도시	-
	미 취 업	1	주부	고졸	41세	-	-	-	-	-
		2	주부	중졸	47세	-	-	-	-	-
		3	주부	대졸	40세	-	-	-	-	-

라. 전문가 면담 및 자문회의

중고령 인력 일자리 사업을 담당하고 있는 기관 관계자, 관계 업무를 담당하는 공무원 및 학계 전문가를 대상으로 전반적 연구 방향 설정 및 설문조사를 위한 내용 검토, 정책 방안에 대한 의견 청취를 위한 면담 및 자문회의를 개최하였다.⁷⁾

4. 용어 정의

가. 중고령

‘중고령’의 범위에 대한 선행연구의 정의는 일치하지 않는다. 다만, ‘고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령 제2조’를 근거로 ‘고령자’는 현재 55세 이상인 자로, 50세 이상 55세 미만인 자는 ‘준고령자’로 정의되고 있고, 이와 혼용되고 있는 중고령자는 연구에 따라 50세 이상 혹은 45세 이상

7) 본 연구를 위해 유치원 인력 지원 사업 관련 정부부처 담당자 2명, 어린이집 인력 지원 사업 관련 담당자 2명, 여성교육·훈련기관 담당자 2명에 대한 직접 면담 및 전화 면담이, 학계 전문가 4인, 유치원·어린이집 원장 5인에 대한 자문회의 및 서면자문이 이루어졌다.

75세 미만으로 매우 탄력적으로 정의하여 사용되고 있다(태원유 외, 2009:p.1; 박경하, 2011:p.299; 양채원, 2011:p.17).

‘중고령’이라는 용어는 연구에 따라서는 ‘중장년’과 비슷한 의미로 사용되기도 하여(조연숙·윤상미, 2011:p.7), 법률⁸⁾적으로 정의되는 만65세 이상 노인으로 분류되기 전 단계의 연령대로 법률상 정의되고 있는 ‘준고령자’ 포함, ‘고령자’까지 포괄하는 개념으로 다양하게 사용되고 있다.

본 연구에서는 선행한 기관조사에서 45세 이상 연령층으로 한정하기 보다는 40세 이상으로 여성 인력의 연령대를 확대하여야 지원인력으로서 활용 가능성이 높아진다고 나타난 결과에 따라 본 연구의 대상인 ‘중고령 여성’을 40세 이상 65세 미만, 즉 40~64세 여성으로 조작적으로 정의하기로 하였다. 이는 현재 유치원에서 중고령자를 활용한 인력 지원 사업으로 실시되고 있는 ‘3세대 하모니 유아교육 정책’의 대상자가 최초 50세 이상으로 설정되었다가 구직 수요 및 현장의 수요를 감안하여 대상 연령을 만40세 이상으로 확대한 사실을 고려하면 육아지원기관에서 활용가능한 중고령 여성인력이라는 점에서 적절한 연령 정의라 사료된다.

나. 육아지원

‘육아지원’이란 ‘육아를 돕는다’라는 뜻으로 정의되며 이를 차용하면 ‘육아지원기관’은 육아를 돕는 기관, ‘육아지원인력’은 ‘육아를 돕는 인력’으로 볼 수 있다.

본 연구에서 육아지원인력은 가정에서 육아지원 업무를 수행하는 인력은 제외하고 ‘육아지원기관’에서 업무를 수행하는 인력으로 한정하였다.

이에 ‘육아지원기관’의 범위를 어디까지 볼 것인가의 문제가 발생하는데, ‘육아지원’의 사전적 정의에 의할 때 ‘육아지원기관’에는 학원이나 선교원 등 광범위한 기관이 육아지원기관에 포함될 수 있으나 정책연구보고서에서는 대체로 영유아보육법에 준하여 운영되는 어린이집과 유아교육법에 의거하여 운영되는 유치원이 ‘육아지원기관’에 해당하는 것으로 정의된다(유희정·김은설·유은영, 2006:p.13; 김은설·이정원·지성애·이세원, 2007:p.17).

이밖에 유치원과 어린이집을 제외하고 육아지원 서비스를 제공하는 기관으로

8) 기초노령연금법

‘지역사회 육아지원서비스 기관’이 있는데(유해미·양미선·송신영, 2012), 이 연구의 ‘지역사회 육아지원서비스 기관’에 포함되는 기관들은 그 종류와 이용 대상, 서비스 면에서 매우 다양하여⁹⁾ 어린이집과 유치원과 같은 동질적인 육아지원기관으로 보기는 어렵기 때문에 본 연구에서의 ‘육아지원 기관’은 어린이집과 유치원으로 한정하여 보기로 한다.

이 경우 ‘육아지원인력’이란 어린이집과 유치원에서 종사하는 인력으로 정의될 수 있다.

다. 지원인력

본 연구에서의 ‘지원인력’은 선행 연구에서의 용어 사용에 근거하여 ‘교육·보육 지원인력’과 ‘기타 지원인력’을 포괄하는 개념으로 정의하도록 한다(김은영·도남희·조은경·조혜주, 2011:p.46~51). 선행연구에서 ‘지원인력’은 한 학급이나 반을 전적으로 담당하는 주교사와 원장 이외에 교육과 보육을 지원하거나 보조하고 기관 운영에 필요한 지원 업무를 담당하는 모든 인력으로 정의되었다(김은영, 2012:p.23).

본 연구에서는 선행연구에서 정의한 ‘지원인력’의 포괄적인 개념을 차용하나 지원인력의 자격과 활동 내용을 중심으로 세 가지 범주로 구분하여 조작적으로 정의하기로 하였다. 즉, 본 연구에서는 ‘지원인력’ 중에서도 유치원과 어린이집의 핵심인력인 기관장(원장)과 교사의 교육·보육활동을 직접적으로 보조하는 보조교사, 교육·보육 도우미를 ‘교육·보육활동 지원인력’으로 정의하고, 특수한 자격을 요하며 전문적 업무를 수행하나 교육·보육활동을 직접적으로 돕는 업무가 아닌 특수교사, 영양사, 간호사, 치료사를 ‘전문 업무 지원인력’으로, 그밖에 교육·보육활동을 간접적으로 보조하는 역할을 하는 사무원, 취사부(조리사), 청결도우미, 운전기사, 차량지도 인력, 기타 지원업무 수행인력을 ‘교육·보육환경 지원 인력’으로 정의하였다.

세부 지원인력 범주를 정리하면 다음 <표 I-4-1>과 같다. 지원업무별 관련 자격증이 존재하는 경우라도 운전기사의 경우 운전면허(자격) 취득은 매우 보편적이며 면허 취득을 위한 최소 학력 등이 요구되지 않으므로 ‘전문 업무 지원인

9) 이 연구에서 ‘지역사회 육아지원 서비스 기관’에는 보육정보센터, 건강가정지원센터, 다문화가족지원센터, 사회복지관, 어린이·장난감 도서관, 유아교육진흥원, 영유아플라자, 어린이 회관, 과학교육관, 유아체험교육원 등이 포함됨(유해미 외, 2012:p.57)

력'으로 분류하지 않았다.

〈표 1-4-1〉 지원인력의 범주 구분

지원인력	자격증 보유	해당인력
교육·보육활동 지원인력	필수 아님, 자격증 보유자 우대	보조교사, 교육·보육도우미
전문 업무 지원인력	필수, 자격증 보유자 희소	특수교사, 치료사, 간호사, 영양사
교육·보육환경 지원인력	필수, 보편적 자격증	운전기사,
	자격증 보유자 우대	사무원, 취사부(조리사),
	무관	청결도우미, 차량지도인력, 기타지원인력,

II. 연구의 배경

1. 육아지원기관의 인력 활용 및 수요

가. 교사의 활용 및 수요

유치원과 어린이집 교사에 대한 연구는 현재까지 다양한 주제에 대해 상당히 많은 연구가 이루어졌다. 그럼에도 불구하고 교사의 업무부담을 주제로 한 연구는 적은 비중을 차지하며 최근 3년 이내의 관련 연구로는 교원의 직무 만족도 및 직무 스트레스에 대한 연구가 주를 이루었다.

이와 관련된 연구로는 가정어린이집 보육교사의 직무만족과 이직의도(강재희·김진영, 2013), 보육교사와 유치원 교사의 직무 수행을 위한 지원 요구에 대한 인식(김정희, 2011a), 유치원 교사 직무 수행의 지원 경로 및 지원 요구에 대한 분석 (김정희, 2011b), 보육교사의 이직 의도와 관련된 억제 변인의 메타회귀분석(문동규, 2012), 어린이집 교사의 직무 만족 및 교수 효능감과 교수 창의성과의 관계(백영숙·강병재, 2013), 유아교사의 직무 스트레스와 관련 변인에 관한 연구(송진숙·김규수·송진영, 2010), 유아교사의 직무 역량 요구분석(정선아·조대연, 2013), 보육교사의 처우 현황과 개선방안(황옥경, 2012) 등이 있다.

백영숙과 강병재는 어린이집 교사의 직무 만족 및 교수 효능감과 교수 창의성과의 상관관계에 대해 알아보았는데, 교사의 직무만족은 교사의 교수 효능감 및 창의성에 긍정적인 상관관계를 보였다(백영숙·강병재, 2013:p.25). 이에 근거하여 정부와 지방자치 단체 차원에서 교사의 직무 만족도 및 교수 효능감을 높일 수 있는 행·재정적 지원 마련이 요구된다고 보았으며, 교사들이 재교육을 받으러 가는 동안 보육과정을 운영해줄 수 있는 실질적인 대체교사 지원 비용 확대 및 교사 수급 등의 인건비 지원이 필요하다고 주장하였다(백영숙·강병재, 2013: pp.41-42).

정영희와 이영숙은 어린이집에 근무하는 교사를 대상으로 직무 환경에 대한 실태를 알아보고, 직무 환경과 민감성의 관계를 살펴봄으로써 보육교사의 민감성 증진에 필요한 기초 자료를 확보하고자 하였다(정영희·이영숙, 2012:p.107). 이에 따르면 교사의 배경 변인인 시간 관련 직무 환경이 교사의 민감성과 연결

되었다. 시간에 대한 변인은 매주 근로 시간 및 휴가기간을 모두 포함하는 내용으로 과중한 업무로 인한 근로 시간 연장 및 적절하지 못한 휴가기간이 교사의 민감성에 부정적인 영향을 미친다고 보았다. 이는 곧 교사의 직무 스트레스 및 이직률에도 영향을 미치게 되므로 이에 대처할 교사 인력 수급이 필요하다고 주장하였다(정영희·이영숙, 2012:p.127).

또한 유아교사의 행복과 교사의 역할수행능력과의 관계를 본 이경민 등(2012)의 연구에 따르면 유아교사의 행복과 교사의 자기평가 역할수행능력은 유의미한 관계가 있으며, 행복의 하위 요인인 환경통제력, 자아수용, 삶의 목적이 역할수행을 설명하는데 영향력이 높은 것으로 나타났다(이경민·최윤정·이경애, 2012: p.509). 이중 행복의 하위 요인인 환경통제력이 가장 설명력이 높았는데, 환경통제력은 인적·물적 자원의 충분함 속에서 발생할 수 있는 것으로 현재 대다수의 유아교육지원기관에 근무하는 교사들은 환경통제력을 높이 가질 수 없는 실정이다.

이외에도 다양한 선행 연구들이 유치원과 어린이집의 교원들의 직무능력 및 직무 스트레스, 교사효능감과 근무 환경 및 조건과의 상관관계(강재희·김진영, 2013; 김정희, 2011a; 김정희, 2011b; 문동규·김영희·허은경, 2012; 백영숙·서영숙, 2012; 송진숙·김규수·송진영, 2009; 양연숙, 2012)에 대해 논의하며, 교사에게 영향을 미치는 근무 환경 및 인적 지원의 중요성에 대해 강조하여 정책 및 행정적인 지원의 필요성에 대해 제기하였다.

나. 지원인력의 활용 및 수요

교사 이외의 유치원과 어린이집의 보조 인력 활용에 대한 일부 보고가 있으나, 이러한 배치 및 운영 현황 파악은 아직 부족한 실정이다. 교육과 보육을 지원하는 인력에 대한 연구로는 유치원의 현장에서 보조교사가 하는 일의 의미 찾기(최혜윤·나정, 2009), 유치원에서 학생 보조교사가 담임 교사의 전문성 발달에 주는 의미(이대균·박지선, 2009), 유아교육기관의 보조교사 이미지 연구(신세니·김선희·조희숙, 2012), 육아지원서비스 질 제고를 위한 인력 운영 개선방안(김은영·도남희·조은경·조혜주, 2011) 등의 연구들이 있다.

지원인력 중 주로 많이 연구되는 대상인 '보조교사'는 교육·보육 활동을 지원하는 인력으로서 현재 국내에서는 '보조교사', '부담임', '부교사', '교육보조원' 등의 다양한 명칭을 사용하고 있다. 각 명칭들은 약간씩 다른 개념으로 사용되

기도 하지만, 그 기준은 명확하지 않다. 다시 말해, 보조교사에 대한 명칭은 법적으로 명시되어 있는 것이 아니므로 기관의 특성이나 보조자의 역할에 따라 달라 질 수 있는 것이다.

최혜윤과 나정의 연구(2009)에서는 보조교사는 교육활동을 준비하고 정리하며 기타 잡무를 처리하는 일뿐만 아니라 유아들의 교육에까지도 직접 참여하고 있다고 보고하며, 보조교사가 하는 일은 교사에게는 또 하나의 손과 또 하나의 눈으로서의 의미가 있으므로 이러한 보조교사 활용의 효율성을 높이기 위해 보조교사가 유아를 돌보고 가르치는 일을 실천하는데 필요한 지식과 태도 등에 관한 자격기준이 필요하다고 하였다(최혜윤·나정, 2009:p.214-222).

이대균과 박지선의 연구(2009)에서는 보조교사는 이상적인 유아 대 교사의 비율을 유지하게 함으로써 활발한 상호작용을 촉진시키며 교사의 융통성 있는 일과운영의 실현이 가능하게 돕는 존재로서(이대균·박지선, 2009:p.445), 융통성이 요구되는 유아교육과정 내에서의 다양한 상황에 적절하게 대처할 수 있도록 도울 뿐만 아니라, 교사의 완성도 높은 업무 수행의 실현을 할 수 있도록 조력하는 존재라 설명하였다(이대균·박지선, 2009:pp.451-458). 실질적으로 많은 유아교사들은 교육현장에서 수업진행 및 학급운영, 부모상담 등에 대해 어려움을 자주 호소하며, 이들 중 대부분은 3년 이하의 짧은 교직생활로 마감하는 경우가 많다(이선미·차정윤, 2008:pp.453-455). 이는 그만큼 유아교사의 업무가 방대하므로 이에 대한 근무환경의 개선이 필요함을 의미한다. 근무환경의 개선은 교사의 전문성 발달을 위해서도 필요하다(박찬옥·조형숙·엄은나, 2008:p.5). 또한 이러한 역할들은 보조교사와의 개방적인 의사소통을 통한 정보공유능력을 향상시킴으로써(이대균·박지선, 2009:p.460) 결론적으로, 담임교사의 수업, 일과운영, 업무, 의사소통 등의 영역에서 보다 전문적인 역할을 수행해 갈 수 있다고 하였다.

그러나 이러한 긍정적인 면에도 불구하고 방학 중 방과 후 과정을 운영하는 유치원에 대한 연구(김경철·장연주, 2010)에서는 교사들이 인적, 물리적, 사회적 환경측면에서 어려움을 겪고 있음을 설명하였다. 인적환경측면에서 유아교육에 대한 이해가 부족한 관리자나 제 역할을 수행하지 못하는 보조인력, 급간식 담당인력의 부족으로 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 특히 질 높은 방과 후 프로그램 운영을 위하여 방과 후 교사의 근무시간의 탄력적 운영, 시설환경개선 지원 사업 실시, 업무보조원 활용 권장 등 여러 가지 교육정책들이 현장으로 보급되고 있으나, 이들의 역할이 제대로 시행되지 못해 얻는 어려움 역시 존재한

다고 주장하였다(김경철·장연주, 2010:p.209).

또한 유치원 교사의 약 97.0%가 보조교사가 필요하다고 인식하고 있으며, 보조교사로서는 자원봉사자보다 유아교육 및 보육전공자를 선호하는 것으로 나타났다(유숙현, 2011:pp.78-83). 이는 보조교사가 교육활동의 보조나 지도에 도움을 줄 수 있으며, 유아의 정서적 유대감과 안정감 형성에 영향을 주기 때문에 나타나는 현상이라 볼 수 있다.

이상에서 나타난 바와 같이, 보조교사는 다양한 역할을 수행하며, 실질적으로 교사를 보조하고 있고 현장에 많은 도움을 주고 있으나, 자격기준 및 전문성에 대한 고려가 필요하며(김은영 외, 2011:p.48), 수급의 문제역시 야기되고 있다.

보육서비스 품질 제고에 대해 논의한 서문희 등의 연구(2011)에서는 보다 전문적인 인력지원을 위하여 보육교직원 자격증 소지자를 대상으로 인력풀을 구축하고(서문희 외, 2011:p.166) 인력풀 등록자를 대상으로 변화된 보육정책 및 현장에 적용할 수 있도록 취업, 재취업 지원을 위한 교육 및 특성화 전문 프로그램 등을 제공할 것을 논의하였으며, 이를 통해 현장의 교사 업무 만족도 증가 및 현장 부적응으로 인한 교사의 재 이탈 예방 및 전문성을 갖춘 인력의 배양을 주장하였다(서문희 외, 2011:pp.168-171).

다. 기타 지원인력의 활용 및 수요

기타 지원인력에 대한 연구는 소수이지만 그 대상이 다른 인력들에 비하여 다양하게 나타났다. 기타 지원인력에 대한 연구는 영유아 급간식 시 인력지원에 대한 연구(김영명·이주현, 2005), 자원봉사인력에 대한 연구(김영옥·윤경선·문원자, 2009; 서지영·한현지, 2006; 석은조·김병곤, 2009; 안정은, 2009; 이선미·조현민, 2011; 장영희·권혜진, 2010; 황미혜, 2012)가 주를 이루고 있다. 이와 더불어 다양한 기관의 질관리를 위한 인력지원에 대한 포괄적인 연구로 김은영 외(2009), 김은영(2013), 서문희 외(2009)의 연구가 이루어졌다.

김영명과 이주현(2005)은 어린이집 원장과 교사를 대상으로 한 연구를 통해 현재 어린이집 급식 실태에 대해 언급하며, 현장에서의 취사부에 대한 인건비 지원 및 급식 시설과 설비의 현대화 등 작업 능률 향상을 위한 자동화 기기의 도입, 공공근로 인력이나 자활후견기관, 자원봉사센터 등과 연계한 지원인력 등을 통해 보육시설의 취사 인력을 확보할 것을 제안하였다(김영명·이주현, 2005:p.87).

김은영(2013)은 교사의 주업무 외 가장 큰 비중을 차지하는 업무는 문서관리와 청소, 차량지원 등으로 나타났는데, 특히 청소 및 차량지원과 같은 업무는 반드시 교사가 아니더라도 다른 인력이 충분히 수행할 수 있는 업무이므로, 교사들의 청소, 요리, 문서 작업 등의 잡무 비중을 줄이고, 양질의 교육·보육 서비스를 제공할 수 있도록 하는 시스템을 도입할 필요가 있다고 제언하였다(김은영, 2013:p.28).

이러한 기타 지원인력에 대하여 최근 정부 및 학계에서는 자원봉사 인력을 활용하여 이를 해결하고자 하는 방안이 시도되었고 이에 따라 ‘3세대 하모니’, ‘세대 간 지혜나눔’, ‘다복술 사업’ 등 다양한 방안들이 추진되고 있다.

3세대 하모니 교사의 교육적 효과에 대해 연구한 황미혜(2012)는 하모니 교사의 조부모 역할이 유아의 자기조절력향상에 긍정적 효과를 미친 것에 대해 논의하며, 3세대 하모니 교사의 보조교사로서의 역할 및 사회적 특성이 유아교육 현장에서 긍정적인 영향을 미친다고 주장하였다(황미혜, 2012:pp.69-71). 이는 노인 자원봉사자의 동화 들려주기 활동이 유아 뿐 아니라 노인들에게도 긍정적인 영향을 미친다는 장영희, 권혜진(2010:p.157)의 연구와 그 맥을 함께 한다. 그러나 장영희와 권혜진(2010)의 연구에서는 긍정적인 효과와 동시에 노인자원봉사 인력이 현장에서 느끼는 관계의 어려움과 유아교육에 대한 이해 부족, 역할에 대한 이해 부족 등의 문제를 가지고 있으므로 이를 점진적으로 해결해야 한다고 보았다(장영희·권혜진, 2010:p.180).

김영옥 등의 연구(2009)에서 유치원 교사들은 3세대 하모니 유아교육정책이 노인의 사회활동, 교실 내외 청결 유지 지킴이, 유아 돌봄이, 보조교사의 측면에서 효과적이라 인식하는 반면, 하모니 교사로 인해 또 다른 상사, 한 교실 두 교사, 업무 부담 증가, 유아에 대한 지나친 허용 등의 어려움이 있다고 토로하기도 하였다. 이에 따라 교사들은 3세대 하모니 자원 봉사자들의 배치 확대 및 연령층의 하향, 사전 연수, 공통의 이해 측면에서 개선해 나가야 한다고 주장하였다(김영옥·윤경선·문원자, 2009:p.421). 석은조와 김병곤의 연구(2009)에서 노인들 또한 유치원에서의 세대 간 교류 활동을 통해 유아와의 친밀감 형성, 역할 수행, 사회적 소속감 등의 보람을 느끼나 유아에 대한 이해부족, 교사와의 관계, 역할의 모호성 등으로 인한 어려움을 느끼고 있는 것으로 나타났다(석은조·김병곤, 2009:pp.411-413).

보육기관 노인자원봉사자에 대한 인식 관련 연구에서는 유아, 교사, 부모 모

두 노인 자원봉사자에 대한 긍정적인 인식을 가지고 있음을 밝히고, 노인자원봉사자의 자질이나 다양한 프로그램의 개발, 노인 자원 봉사자 교육의 필요성에 대한 중요성을 제기하였다(서지영·한현지, 2006:p.233). 이는 하모니 및 노인인력 등의 자원봉사자의 교육적 전문성 신장이 필요하다는 것을 의미한다. 현재 3세대 하모니 사업은 점차 이와 같은 방향으로 나아가고 있으나 아직 그 방법 및 내용이 미흡한 편이다.

김은영 등의 연구에서는 육아지원서비스 현장에서의 문제와 교육 서비스의 질 향상을 위해 인력 수급에 대한 방법을 제안하였는데(김은영 외, 2011), 방안으로 제시된 방과 후 및 오후 보육 전담 교사 배치, 지원 인력 배치, 상황에 따른 추가 인력 배치, 융통성 있는 인력활용은 대부분 기관에 인력을 지원해 주는 형태로 제안되었으며, 특히 지원 인력 배치 및 상황에 다른 추가 인력 배치, 융통성 있는 인력 활용은 기타 지원 인력의 보충으로 볼 수 있다(김은영 외, 2011:pp.212-216). 또한 교사의 양질의 상호작용 및 질 높은 수업을 지원하기 위해 행정원, 취사부, 청소원 등의 지원인력이 배치되어야 한다고 보았으며, 기관의 상황에 따른 기타 지원인력의 배치도 고려해야 한다고 주장하였다(김은영 외, 2011:pp.212-213).

서문희 등의 연구(2011)에서는 보육서비스 품질 제고를 위한 보육교사 인력의 근무 환경 개선 방안으로 교사들의 청소, 요리, 문서 작업등의 잡무에 대한 비중을 줄이고, 양질의 교육 및 보육 서비스를 제공할 수 있도록 하는 시스템을 도입할 필요가 있다고 보았으며, 보조교사 및 청소부 등의 기타 지원인력의 도움이 필요하다고 주장하였다(서문희 외, 2011:p.162).

이처럼 현장에서 가장 필요로 하는 인력은 교육 및 보육을 지원하는 인력과 그 외의 업무를 지원해 줄 수 있는 기타지원인력이다. 인력이 필요하지만 보충이 어려운 경우는 배치 기준을 조정하거나 자원봉사자 활용 또는 다양한 기관과의 연계를 통해 지원을 받는 방안 등을 제안하고 있다. 3세대 하모니 교사 정책에 대한 일부 부정적인 시각이 있음에도 불구하고 정책을 수혜받는 교사, 유아, 봉사자, 학부모 입장에서 모두 긍정적인 영향을 받고 있는 것으로 나타나므로 부정적인 부분을 완화시키고 긍정적인 부분을 강화하는 방향으로 나아가야 할 것으로 보인다.

2. 육아지원인력으로서의 중고령 인력 활용 및 수요

가. 중고령 인구의 현황

통계청 ‘인구동태건수 및 동태율 추이’에 따르면 출생시 기대 수명이 2000년 기준 76.02세에서 2010년 80.79세로 10년 사이 4.77세의 증가 폭을 보이는 등 기대 수명이 크게 연장되었다.

이처럼 고령화 사회에서 노령의 삶을 가치 있게 보내는 것에 대한 관심이 증가하는 것과 연장선상에서, 본격적으로 노령기에 접어들지는 않았으나 노령의 삶을 준비해야 하는 예비세대로서 ‘중고령층’에 대한 관심은 매우 중요하다.

본 연구에서는 앞서 노인으로 일반적으로 구분되는 65세 미만에 한정하면서 육아지원인력으로서의 활동 가능성을 염두에 두어 40~64세까지의 연령층을 ‘중고령층’으로 정의하기로 하였다.¹⁰⁾

본 연구의 대상인 40세~64세의 중고령 인구는 2012년 전체 인구인 50,948,272명 중 약 37.4%에 해당하는 19,056,331명으로 집계되고 있고(통계청, 2012), 생산가능인구인 15세이상 64세 이하 인구인 37,343,525명에서 차지하는 비율도 51%에 이르는 등 그 비중이 적지 않다.

나. 중고령층의 특성

성인기의 성격발달에 대한 통찰을 제일 먼저 제공한 Carl Jung에 따르면 중년기에 이르러 개인은 이전에 억압되었거나 소홀히 했던 본성의 일면을 깨닫게 되고, 자신의 실체를 인식하고 수용하여 자아를 통합해 나감으로써 성숙한 성격을 발달시켜 나가게 된다고 하였다(김애순, 1990:p.76).

또한 전 생애를 성인초기(20~40세), 성인중기(40~60세), 성인말기(60~80세), 노년기(80세 이상)로 구분한 Levinson(1978)은 진실된 자신의 실체를 찾으려는 움직임이 40~45세의 ‘중년의 전환기’에 시작되며, ‘중년의 위기감’이라 부르는 심각한 위기감을 경험하지만 그 자체가 결코 병리적인 현상이 아닌 더욱 통합된 자신(self)이 되어가는 유익한 과정이라 하였다(김애순, 1990:pp.79-80). 중년의 위기 동안 자기 성찰과 자신의 중심부에 대한 새로운 이해를 하게 되므로, 새로운 삶의 의미와 정서적 만족, 원만한 대인관계를 성취할 수 있다고 보았다(김애순,

10) I 장 4절. 용어정의 참조.

1990:p.80).

즉, 성인기 발달에 대한 이론에서는 본 연구의 대상인 중고령층이 해당되는 ‘중년기’ 또는 ‘성인 중·후기’가 발달적 위험도 존재하지만 이를 극복하였을 때 그 전 단계와는 구별되는 매우 성숙한 인격을 성취하게 될 수 있음을 보여주고 있다.

한편 한국 수도권에 거주하는 중년 여성을 대상으로 한 연구에 따르면 한국 수도권의 중년 여성들은 사랑, 감사, 진실성, 낙관성, 공정성에 있어 강점을 지니는 것으로 나타났으며, 특히 사랑과, 감사, 낙관성, 활력, 끈기 등은 행복관련 변인들과 상관이 높게 나타났다(윤성민·신희천, 2012:pp.31-32).

이처럼 성인기 발달 이론을 통해 성인중기 이후, 혹은 중년기라 불리는 성인 발달단계에서는 그 단계에 이르는 시기 동안의 다양한 경험과 자아에 대한 성찰을 통해 인격이 성숙되며, 이로 인해 타인에 대해서도 더욱 원만하게 대처하는 등 긍정적인 변화를 보여준다고 분석된다.

이러한 단계에 해당하는 중고령층의 경우 영유아기 아동을 대하는데 있어 매우 유용한 발달 단계상의 특성을 보인다고 할 수 있다. 양육 경험에 의한 실질적 지식과 기술을 보유할 가능성이 높을 뿐 아니라, 영유아기 아동의 발달 수준에 맞출 수 있는 끈기와 사랑, 온화함과 이해심이 청년층보다 높을 수 있다는 점에서 특히 육아지원기관에서 교육·보육 활동 중 하나인 ‘돌봄’역할과 관련해 강점을 보일 수 있다.

다. 중고령층의 근로 욕구 및 경제 활동 실태

이소정 외(2010:p.14)의 연구에서는 55세~64세까지의 예비노인세대를 현 노인세대와 구분되는 특성을 지니는 ‘신노년층’이라 지칭하면서 한국노동연구원의 ‘한국노동패널조사, 고령화연구패널조사’의 자료를 활용하여 노년기 근로에 대한 인식과 욕구, 근로활동 실태를 분석하였다. 현재 취업자인 예비노인세대에서는 여성이 남성에 비해 근로를 지속하고자 하는 의사가 높았고 막내자녀 연령이 19세 미만인 경우 근로지속의사는 그렇지 않은 응답자에 비해 4배나 높아지며, 가구소득과 주택소유여부 등 가구경제 수준이 노동지속의사에 주요하게 영향을 미치는 요인인 것으로 나타났다(이소정 외, 2010:pp.62-63). 50세~54세 인구의 소득구성의 95.9%, 55~59세 인구 소득구성의 91%, 60~64세 인구 소득구성의 70.7%가 근로 또는 사업소득에 의존하여 60대 후반까지 근로·사업소득의 비중

이 가장 높고(이소정 외, 2011:p.63) 연금 등 노후의 공적소득보장의 수준이 충분하지 못한 것도 노년층의 근로지속의사에 영향을 미칠 것으로 짐작된다.

실제 40세 이상의 중고령 인력의 경제활동 실태를 살펴보면 여성의 경우 15-64세 기준 전체 경제활동 참가율에 비해 결코 떨어지지 않음을 알 수 있다.

통계청의 ‘경제활동인구조사’에 따르면 2013년 5월 기준 우리나라 40~49세 여성 인구의 66.4%, 50~59세 여성 인구의 61.4%와, 60세 이상 여성 인구의 31.6%가 경제활동에 참가하고 있는 것으로 나타난다.

생산가능인구로 분류되는 15~64세 연령대 여성의 경제활동참가율이 56.2%임을 고려할 때, 40~50대 여성의 경제활동 참가는 오히려 높은 수준임이 드러나며, 이를 통해 출산과 육아에서 자유로운 연령대라는 것이 경제활동 참가에 장점이 되고 있음을 보여준다. 이러한 경제활동 참가율은 10년 전인 2003년과 비교할 때 전반적으로 증가한 경향을 보이고 있다.

중고령 남성의 경우 40~49세의 2013년 5월 기준 경제활동참가율은 94.0%, 50대 89.5%, 60대 54.5%로 역시 15~64세 전체 생산연령인구의 경제활동참가율 78.0%보다 40~50대의 경우 높고, 60대에 들어 감소하여 중고령 여성과 같은 패턴을 보인다. 그러나 연령대별 경제활동비율에서 드러나듯 여성이 유휴인력의 절대비율이 높아 이의 활용 가능성과 필요성이 높다고 하겠다.

〈표 II-1-1〉 중고령층의 경제활동참가율

단위: %

성별	연령계층	2003	2007	2012	2013.5
남	40-49세	94.0	93.8	93.7	94.0
	50-59세	85.6	86.7	88.5	89.5
	60세 이상	48.6	51.6	51.4	54.5
	15-64세	78.0	77.6	77.6	78.0
여	40-49세	63.0	65.8	65.9	66.4
	50-59세	52.6	55.7	59.1	61.4
	60세 이상	27.8	28.7	28.4	31.6
	15-64세	52.9	54.8	55.2	56.2
계	15-64세	65.4	66.2	66.4	67.1

자료: 경제활동인구조사, 국가통계포털(<http://kosis.kr>)

그런데, 통계청의 ‘경제활동인구조사’와 ‘지역별고용조사’, 한국고용정보원의 ‘산업·직업별 고용구조 조사’를 이용해 분석한 연구 결과에 따르면, ‘공공행정, 국방 및 사회보장 행정’, ‘교육 서비스업’, ‘보건업’, ‘사회복지서비스업’, ‘가구내 고용 활동’ 등 5개 사회서비스 산업에서 여성이 차지하는 비율은 2007년 62.0%에서 2010년 63.6%로 상승 추세를 보이고 있다(오은진 외, 2011:p.19).

사회서비스산업 중에서도 특히 ‘사회복지서비스업’과 ‘가구내 고용 활동’에 여성 취업자가 80%이상으로 여성이 집중되어 있다(오은진 외, 2011:p.20). 즉, 사회서비스로 분류되는 업종 중에서도 여성은 주로 ‘돌봄’ 영역에 집중되어 있어 취업직종에 있어서의 성별 분리 현상을 확인할 수 있다. 지나친 성별분리 현상은 우려되는 부분이나 한편으로는 ‘여성’이 이러한 업종에서 강점이 있음을 보여주는 것이라 할 수도 있을 것이다. 이러한 ‘돌봄’ 관련 사회서비스 산업은 다른 사회서비스산업보다 비교적 취업자의 평균 연령이 높아서, ‘가구내 고용 활동’ 분야에 취업중인 여성 연령이 54.6세에 달하고 있다(오은진 외, 2011:p.23). ‘가구내 고용 활동’을 포함한 ‘돌봄’ 관련 사회서비스 산업에 종사하는 중고령 여성들은 상당수 경력단절을 경험하고 가구내 2차 소득자 역할을 하고 있고, 연령과 경력에 대한 제한이 적은 업종 특성상 이러한 일을 선택하게 된 것으로 보고된다(오은진 외, 2011:pp.35-37).

라. 육아지원기관의 중고령 인력 활용 실태

육아지원기관에서 종사하는 교사 외 지원인력의 연령대는 선행 연구나 통계에서 파악되지 못하고 있다. 이에 여기서는 간접적인 자료로서 2012년도에 이루어진 ‘전국보육실태조사’에서 나타난 어린이집의 보육교사 연령 분포와 2012년도 교육통계연보에 나타난 유치원 교사의 연령 분포만을 우선적으로 살펴보았다.

〈표 II-1-2〉 유치원 교사/어린이집 보육교사의 연령 분포

단위: %(명)		
연령대	유치원	보육교사
40세 미만	83.8	66.5
40세 이상	16.2	33.5
계(수)	100.0(35,760)	100.0(4,000)

자료: 교육통계연보(2012). 유치원교원연령.

이미화 외(2012). 전국보육실태조사-어린이집 조사, p.225 <표 V-1-1>.

2012년도 보육실태조사에서는 원내 중간 경력자를 기준으로 선정된 보육교사를 응답대상으로 하였는데, 이들의 연령 분포를 보면 40세 미만이 66.5%로 역시 20~30대 보육교사의 비중이 높지만 40세 이상도 33.5%로 그 비중이 적지 않음을 알 수 있다. 중간경력자를 대상으로 하여 중고령 인력의 비중이 다소 높게 나타날 수도 있으나 어린이집에서는 보육교사 중에서도 중고령 인력의 비중이 적지 않음을 짐작할 수 있는 결과라 하겠다.

이에 비하여 유치원 교사의 연령 분포는 40세 미만이 83.8%로 20~30대에 집중 분포되어 있고, 40세 이상의 연령층 비율은 16.2%에 불과하여 유치원 현장에서의 중고령 교사의 인력 활용도는 매우 저조한 것으로 사료된다.

유치원에서는 핵심인력인 교사로는 중고령층의 활동이 높지 않게 나타나나, 지원인력으로서의 활용도는 이보다는 높을 것으로 예상된다. 특히, '3세대 하모니 유아교육 정책', '세대간 지혜나눔' 등 최근 중고령층·은퇴한 전문 인력 등을 유아교육 현장에서 활용하고자 하는 정책적 시도와 지자체의 특수 사업을 통해 노인층을 포괄하는 중고령층의 지원인력으로서의 활용은 증가하였으며, 이러한 측면에 대한 연구도 활발히 진행되고 있다(서지영 외, 2006; 석은조·김병곤, 2009; 김영옥 외, 2009).

마. 중고령 여성 육아지원인력에 대한 수요

육아지원인력에 대해서는 '중고령', '여성'이라는 노동시장에서의 취약점이 오히려 장점으로 인식되고 있음이 여러 연구를 통해 드러나고 있다. 일례로 사회 서비스 분야 일자리 확충 전략에 관한 연구에서는 영유아 돌봄 분야에 대한 서비스 수요와 이용 의향이 가장 높은 것으로 나타났다(김미숙 외, 2011:p.193). 영유아의 돌봄 인력으로는 남성보다는 여성 인력이 선호되고 있고(김미숙 외, 2011:p.216), 가정 내 개인 영유아 돌봄 인력의 평균 연령은 50대 이상의 중고령층으로 나타났다(이정원·도남희·김세현·나지혜, 2012:p134;p.148). 중고령 여성 인력은 출산·양육에 대한 경험이 대부분 있어 육아지원인력으로 직접 활용 가능한 자질을 이미 어느 정도 갖추었다고 볼 수 있다.

2011년 전국의 영유아 부모 1,000명을 대상으로 아동 돌봄 분야 서비스¹¹⁾ 이

11) 이 조사에서 영유아 돌봄 분야 서비스는 '산모신생아도우미, 산후조리서비스', '영유아보육서비스', '가사간병지원서비스'로 분류되었고, '영유아보육서비스'는 주간보육시설, 야간 및 24시간보육시설 등 시설이용, 아이돌보미, 조부모 및 친인척 돌봄, 재가돌보미(비거주), 입주돌보미(거

용 의향을 조사한 결과 응답자의 43.9%가 ‘영유아보육서비스’에 대한 서비스를 향후 1년간 이용할 가능성이 75%이상이라고 응답하였고(김미숙 외, 2011: p.193), 영유아 돌봄 분야 서비스의 필요성에 대해서도 61.3%가 필요하다고 응답하여(김미숙 외, 2011:p.192) 수요가 매우 높게 나타났다.

이처럼 영유아보육서비스에 대한 수요가 매우 높게 나타났으며, 향후 이용 의사가 있는 응답자 628사례를 대상으로 이러한 서비스를 제공하는 인력으로 어떠한 인력을 희망하는지 살펴보았는바, 92.2%가 여성을 희망하는 것으로 응답하였다(김미숙 외, 2011:p.216). 연령은 30대 38.9%, 40대 35.8%, 50대 이상은 7.9%로 30대의 인력을 가장 많이 선호하는 것으로 나타났으나(김미숙 외, 2011: p.217) 40~50대 인력에 대한 수요도 비교적 크게 나타나고 있다. 2012년도 가정 내 양육 실태 조사 결과에서는 가정에서 영유아를 돌보는 친인척의 연령은 평균 60.3세(이정원 외, 2012:p.134), 비혈연 돌봄 인력의 평균 연령은 53.5세로 모두 50대 이상의 중고령층으로 나타나고 있다(이정원 외, 2012: p.148).

2007년에 이루어진 사설 베이비시터 업체에 대한 조사에서는 베이비시터 모집 시 연령을 제한하는 경우가 96.8%에 달하였는데, 이때 하한은 평균 23.5세, 상한은 평균 55.7세로(서문희·신나리·이정원·이세원, 2007:p.87) 비교적 중고령 인력이 진입할 수 있는 여지가 많은 것으로 나타났다. 동조사에서 베이비시터 회사에 등록되어 있는 베이비시터의 연령대도 20대 5.3%, 30대 12.5%에 불과함에 반하여, 40대가 43.4%, 50대가 38.8%로 40~50대 인력이 대부분을 차지하고 있었다(서문희 외, 2007:p.90).

주), 기타 유형으로 세부 분류되었다

Ⅲ. 육아지원기관의 인력 지원 제도

1. 육아지원기관 인력 관련 법령과 내용

가. 육아지원기관 인력 관련 법령 현황

육아지원기관의 인력관련 규정은 유치원의 경우 유아교육법과 시행령, 어린이집은 영유아보육법, 시행규칙에 제시되어 있다. 유치원 및 어린이집의 인력 관련 법령과 조항을 정리하면 다음 <표 Ⅲ-1-1>과 같다.

<표 Ⅲ-1-1> 유치원과 어린이집의 인력배치 관련 법령 현황

법령	내용	조항
유치원	유아교육법 (2011.7.25.개정)	인력배치 제20조(교직원의 구분)
		제23조(강사 등)
	/시행령 (2010.5.31, 2011.9.30.개정)	제23조(유치원 교원의 배치기준)
		제24조(직원의 배치기준)
		제25조(특수학교의 교직원)
		제27조(강사 등)
		제28조(교원의 교육 및 연수)
		제29조(무상교육의 내용 및 범위)
	비용	제 32조(사립유치원에 대한 지원)
		제 33조(방과후 과정 운영 등에 대한 지원)
어린이집	영유아보육법 (2011.6.7.개정)	인력배치 제 17조(보육교직원의 배치)
	비용	제 36조(비용의 보조 등)
	/시행령(2012.3.개정)	비용 제 24조(비용의 보조)
	/시행규칙 (개정 2011.12.8)	인력배치 제 10조(보육시설종사자의 배치기준)

자료 : 김은영 외(2011), 육아지원서비스 질 제고를 위한 지원인력 운영 방안. p.10.

1) 유치원의 인력 배치

아래 <표 Ⅲ-1-2>에는 유치원 종사자 관련 법령의 내용이 교직원 구분, 배치 기준으로 나누어 제시되었다. 유치원 교원 중 원장, 원감, 교사 외의 직원으로는 축탁의사, 영양사, 간호사/간호조무사, 행정직원, 사무원 등이 있고, 기타 교원으로

로는 강사, 기간제 교사, 명예교사 등이 있어 필요할 경우 추가로 배치가 가능하다. 이들의 역할은 유아교육을 담당하거나 보조하는 것이다(김은영 외, 2011: p.11)

〈표 III-1-2〉 유치원 인력 배치 관련 법령 내용

구분	내용								
교직원 구분	(1) 교원 - 원장, 원감, 교사(2학급 이하 유치원: 원감 미배치 가능) (2) 교원 외 직원 - 촉탁의사, 영양사, 간호사/간호 조무사, 행정직원 등 (3) 기타 교원 - 강사, 기간제 교사, 명예교사 등 필요한 경우 추가 배치 가능 - 역할 : 유아교육담당 및 보조 - 기준 : 국립·공립 유치원은 「교육공무원법」 제 10조의 3제 1항, 사립유치원은 「사립학교법」 제 54조의 3제 5항을 각각 준용								
교직원 배치 기준	(1) 교원 배치 기준 - 원장·원감외에 학급마다 교사 1명 이상 배치(2학급 이하 유치원: 원장 및 원감이 학급담당 가능) - 방과후 과정 운영 유치원 : 각 학급 담당 교사 외에 방과후 과정 운영 담당 교사 1인 이상 배치 가능(유치원 별 방과후 과정 운영 담당 교사의 배치기준: 관할청이 정함) - 보직교사 기준(11학급 이하의 유치원 중 교육부장관이 지정하는 연구학교에는 보직교사 1명 더 배치 가능) <table border="1"> <thead> <tr> <th>유치원 학급 수</th><th>보직교사 기준</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3학급 이상 5학급 이하</td><td>1명</td></tr> <tr> <td>6학급 이상 11학급 이하</td><td>2명</td></tr> <tr> <td>12학급 이상</td><td>3명</td></tr> </tbody> </table> (보직교사의 명칭 : 관할청이 정함/보직교사의 종류 및 업무 분장: 원장이 정함) (2) 직원 배치 기준 - 필요한 경우 촉탁의사, 영양사 등 직원을 1명 이상 배치 가능 (3) 특수학교 교직원 배치 기준 - 특수학교는 필요한 경우 교직원 추가배치 가능(특수학교의 장이 정함) (4) 기타 교원 배치 기준 - 강사임용: 국립·공립 유치원의 원장, 사립 유치원의 법인 또는 경영자가 강사 및 명예교사의 자격기준에 해당하는 사람 중 임용(사립유치원: 법인의 정관 등에 따라 임용 권한 위임 가능)	유치원 학급 수	보직교사 기준	3학급 이상 5학급 이하	1명	6학급 이상 11학급 이하	2명	12학급 이상	3명
유치원 학급 수	보직교사 기준								
3학급 이상 5학급 이하	1명								
6학급 이상 11학급 이하	2명								
12학급 이상	3명								

자료: 김은영 외(2011). 육아지원서비스 질 제고를 위한 지원인력 운영 방안. pp.11-12.

법령에서 제시하고 있는 교직원 배치 기준 외 관할청이 정할 수 있는 규정들로 종일제 교사나 보조교사, 혹은 기타 지원인력에 대한 규정을 둘 수 있고 시·도별로 차이가 있다.

2) 어린이집의 인력배치

어린이집 교직원 관련 법령의 내용은 <표 III-1-3>과 같다. 보육교직원은 원장, 보육교사, 간호사, 영양사, 취사부 등이 있으며, 그 밖에 의사(축탁 의사), 사회복지사, 사무원, 관리인, 위생원, 운전기사, 치료사 등이 있다(김은영 외, 2011: p.16).

원장, 교사 등 핵심 인력 외 기타인력의 배치 기준을 보면, 영유아 100이상 보육시설에 간호사(간호 조무사) 1명, 영양사 1명이 배치되어야 한다. 취사부는 영유아 40~80명 보육시설에 1명이 배치되어야 하며, 80명 초과마다 1명씩 증원되어야 한다.

<표 III-1-3> 어린이집 인력 배치 관련 법령 내용

구분	내용	
종사자 구분	(1) 보육시설장 (2) 보육교사 (3) 간호사 (4) 영양사 (5) 취사부 (6) 그 밖의 종사자 : 의사(축탁의사), 사회복지사, 사무원, 관리인, 위생원, 운전기사, 치료사 등	
종사자 배치 구분	(1) 보육시설장 1명(영유아 20인 이하 시설은 보육시설장이 보육교사 겸임 가능)	
	(2) 보육교사 보육교사 대 영유아 비율 기준	
	영유아연령	보육교사 1명 당 영유아 인원
	만 1세 미만	3명
	만 1~2세	5명
	만 2~3세	7명
	만 3~4세	15명
	만 4세 이상 미취학 유아	20명(유아 40명 당 1명은 보육교사 1급 자격 소지자)
	취학아동	20명
	장애아	3명(장애아 9명당 1명은 특수교사 자격 소지자)
(3) 간호사 - 영유아 100명 이상 보육시설 간호사(간호조무사) 1명		
(4) 영양사 - 영유아 100이상 보육시설 영양사 1명 (보육시설 단독 영양사 배치 곤란할 경우 동일 시군구 5개 이 내 보육시설 공동영양사) (보육시설장이 간호사, 영양사 자격증 소지 시 겸직 가능)		
(5) 취사부 - 영유아 40~80명 보육시설 취사부 1명, 80명 초과할 때마다 1명씩 증원		
(6) 그 밖의 종사자 - 시설의 규모와 특성에 따라 의사(축탁의사), 사회복지 사, 사무원, 관리인, 위생원, 운전기사, 치료사 등 폐지		

(표 III-1-3 계속)

구분	내용								
교직원 구분	(1) 교원 - 원장, 원감, 교사(2학급 이하 유치원: 원감 미배치 가능) (2) 교원 외 직원 - 촉탁의사, 영양사, 간호사/간호 조무사, 행정직원 등 (3) 기타 교원 - 강사, 기간제 교사, 명예교사 등 필요한 경우 추가 배치 가능 - 역할 : 유아교육담당 및 보조 - 기준 : 국립·공립 유치원은 「교육공무원법」 제 10조의 3제 1항, 사립유치원은 「사립학교법」 제 54조의 3제 5항을 각각 준용								
교직원 배치 기준	(1) 교원 배치 기준 - 원장·원감외에 학급마다 교사 1명 이상 배치(2학급 이하 유치원: 원장 및 원감이 학급담당 가능) - 종일제 운영 유치원 : 각 학급 담당 교사 외에 종일제 운영 담당 교사 1인 이상 배치 가능(유치원 별 종일제 운영 담당 교사의 배치기준: 관할청이 정함) - 보직교사 기준(11학급 이하의 유치원 중 교육과학기술부장관이 지정하는 연구학교에는 보직교사 1명 더 배치 가능) <table border="1"> <thead> <tr> <th>유치원 학급 수</th><th>보직교사 기준</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3학급 이상 5학급 이하</td><td>1명</td></tr> <tr> <td>6학급 이상 11학급 이하</td><td>2명</td></tr> <tr> <td>12학급 이상</td><td>3명</td></tr> </tbody> </table> (보직교사의 명칭 : 관할청이 정함/보직교사의 종류 및 업무 분장: 원장이 정함) (2) 직원 배치 기준 - 필요한 경우 촉탁의사, 영양사 등 직원을 1명 이상 배치 가능 (3) 특수학교 교직원 배치 기준 - 특수학교는 필요한 경우 교직원 추가배치 가능(특수학교의 장이 정함) (4) 기타 교원 배치 기준 - 강사임용: 국립·공립 유치원의 원장, 사립 유치원의 법인 또는 경영자가 강사 및 명예교사의 자격기준에 해당하는 사람 중 임용(사립유치원: 법인의 정관 등에 따라 임용 권한 위임 가능)	유치원 학급 수	보직교사 기준	3학급 이상 5학급 이하	1명	6학급 이상 11학급 이하	2명	12학급 이상	3명
유치원 학급 수	보직교사 기준								
3학급 이상 5학급 이하	1명								
6학급 이상 11학급 이하	2명								
12학급 이상	3명								

자료: 김은영 외(2011). 육아지원서비스 질 제고를 위한 지원인력 운영 방안. pp.16-17

2. 육아지원기관의 인력 지원 제도 현황

유치원, 어린이집 등 육아지원기관의 인력에 대한 지원은 크게 정규교사의 채용과 처우개선을 위한 지원, 지원인력 채용을 위한 인건비 지원의 두 가지로 구분할 수 있다. 본 연구에서는 중고령 인력의 육아지원기관에서의 활용을 통한 육아지원기관 서비스의 질 향상에 초점을 두기 때문에 다양한 인력지원 정책 중에서도 특히 지원인력의 활용과 관련된 지원을 살펴보기로 한다.

가. 유치원의 인력지원 정책

1) 사립유치원 대체교사 지원

사립유치원 대체교사 지원은 시도별 유치원 교육력 제고 사업의 일환으로 사립유치원 교사의 근무여건 개선을 위해 경조사, 출산 등에 따른 휴가를 보장하고자 추진하게 된 사업으로(김은설·유해미·김선화, 2010:pp.21-22) 현재 각 시도 교육청에서는 대체교사 1명 1일당 50,000원의 인건비를 지원하고 있다. 2009년 결산 기준 전국적으로 968명의 대체교사 인건비가 지원되었으며, 소요예산은 일급 50,000원을 3개월로 환산하였을 경우 인원당 450만원으로 49억원으로 추정되었다(김은설 외, 2010:p.22).

<표 III-2-1>에 따르면 2012년 사립유치원 대체교사 지원을 위한 예산은 2011년 대비 증가한 것으로 보고된다(권미경·김문정, 2012:p.57).

<표 III-2-1> 세부사업별 결산 및 예산 현황-사립유치원 단기대체교사 인건비

		단위: 백만원	
단위 사업	세부사업	2011년 결산	2012년 예산
유아교육진흥	사립유치원 단기대체교사 인건비	1,596	2,279

자료: 권미경·김문정(2012). 2012 유아교육정책의 성과와 과제. p.57 <표 II-2-8>.

2) 3세대 하모니 유아교육 정책

가) 사업개요

‘3세대 하모니 유아교육 정책’은 육아지원인력으로 중고령 여성을 활용함으로써 중고령 여성을 위한 일자리 창출과 사회참여 확대, 육아지원인력의 확충을 동시에 꾀하고자 한 사업이다.

2005년 1월 남녀평등교육심의위원회시 유아-여성협력 네트워크 구축방안이 심의된 이후 2005년 3월 기본계획이 수립되었으며, 2006년 대통령 연두업무보고 후 ‘양극화해소를 위한 교육분야종합대책’, ‘제1차 저출산고령계획’ 등 정부 주요 정책(계획)에 반영되었다.

이후 2006년 5월에서 12월까지 8개 시·도 교육청에 연간 339명에 대해 최초로 시범사업이 실시되었고, 본격적인 사업 추진을 통해 ‘07년 4월 「유아-중고령여성 협력망 구축 사업」 기본계획이 수립되어 수차례의 현황 점검 및 워크숍 실시 후 정책명, 2007년 11월 사업명이 「유아-중고령여성 협력망 구축사업」

에서 「3세대 하모니 교육정책」, 인력명 '하모니 선생님'으로 재설정되었다(평생 직업교육지원국, 2007).

나) 사업 내용과 특징

3세대 하모니 사업은 “중고령 여성의 육아경험을 활용한 유급 자원봉사활동”으로 정의되며(평생교육직업교육지원국, 2007) 최초 사업 도입 시 50세 이상 여성을 대상으로 하여(관계부처합동, 2008) '중고령층'에 대한 일자리 지원임이 분명히 드러난다. 이는 3세대 하모니 사업이 관계부처 합동으로 추진되는 '여성인력개발종합계획' 수행을 위한 주요 과제로 제시되어 있는 데서도 드러난다. 사업 최초 도입 당시, 유치원 측에서의 인력 지원에 대한 공식적 요구가 없었음에도 불구하고 고령화 사회에 중고령 여성인력 활용 요구에 부응하여 시작된 것으로 보고 있다.¹²⁾ 최초 도입 시 50세 이상 여성을 대상으로 하였으나 2007년 사업 결과 보고 시 시·도 교육청의 사업 추진상의 애로사항인 봉사자의 연령 하향조정 요구에 따라 2010년부터 40세 이상 여성으로 하향되었다.

이와 동시에 3세대 하모니 사업은 중고령 여성이 대부분 육아경험이 있음을 고려하여 이를 유치원 교육 현장에서 활용하여 교사들의 업무 부담을 완화하고 유아들에게 '할머니'의 사랑을 체험하게 하여 인성형성에 긍정적인 영향을 주는 등 유아교육의 질적 제고를 꾀하는 사업이다. 이를 위해 국·공·사립 방과후 과정 운영 유치원에 월 20일간 하루 4시간 동안 보조업무를 수행할 인력을 자원봉사자로 채용할 수 있도록 월 40만원의 인건비를 지원하고 있다.¹³⁾

다) 추진 현황과 성과

유치원 3세대 하모니 유아교육 정책은 관계중앙부처가 합동으로 추진하는 '여성인력개발종합계획('06~'10)' 수행을 위한 주요 과제로 선정되었으나 2011년~2015년까지의 '제2차 여성인력개발종합계획('11~'15)' 수립 후 5대전략 추진을 위한 중점과제에서는 빠져 있는 상태이며, 현재 시·도교육청으로 이양되어 추진되고 있다.

그러나, 사업 규모는 지속적으로 확대되어 2012년에는 서울시에서만 약 700개소의 유치원에 자원봉사인력이 지원된 것으로 보고된다.¹⁴⁾

12) 서울시 교육청 업무 관계자 면담 내용임.

13) 2007년에는 자원봉사 활동비로 월 30만원이 지원되었으나, 2008년부터 월 40만원으로 증액됨(관계부처합동, 2008).

〈표 III-2-2〉 추진 실적

단위: 명, 백만원

구분	2007(4~12)	2008(6~12)	2009(3~12)	2012*
자원봉사자수	634	3,543	4,530	
예산	1,872	10,300	27,386	31,650

주: 2012년은 예산 기준임.

자료: 관계부처합동(2007~). 여성인력개발종합계획('06~'10) 각년도 시행계획 참조 재구성.

권미경·김문정(2012). 2012 유아교육정책의 성과와 과제. p.57 <표 II-2-8>.

1달 20일 기준 약 40만원의 보조인력 인건비가 지원되는 것으로 지원 대상 유치원의 호응이 매우 높은 것으로 보고된다.

라) 인력 선발과 배치¹⁵⁾

하모니 자원봉사자의 선발은 유치원의 권한으로 지방교육청은 종일제 운영 여부, 원아 수, 교육청 예산지원 부정사용여부 등의 경력을 고려하여 3세대 하모니 유아교육 정책을 통해 지원받을 수 있는 '우수' 유치원을 선발하고 예산을 지원하는 역할만을 하고 있다.

하모니 자원봉사자로 선발되기 위해서는 40대 이상 연령 여성 중 범죄경력조회에 결격이 없어야 하며, 기타 선발기준은 개별 유치원에서 정할 수 있다.

하모니 자원봉사자로 선발된 경우 유치원 현장에 배치되기 전에 연수가 이루어진다.

3) 세대간 지혜 나눔

'세대간 지혜 나눔' 사업은 특기·적성교육에 대한 학부모 및 현장의 요구를 유아의 건전한 발달을 도모하는 바람직한 방향으로 전환하고자 하는 노력에서 시작된 것으로, 각계의 전문가 및 퇴직한 중·고령 지식인의 경험과 지혜를 유아교육에 활용, 사회 구성원 모두가 참여하는 노블레스 오블리주를 구현하기 위한 사업이라 할 수 있다(김은설 외, 2010:p.20).

연수를 이수한 전문가들이 교육과학기술부-유치원 전문가 프로그램(<http://moe.morem.co.kr>)¹⁶⁾의 전문가 풀에 등록되면 유치원의 요청에 따라 전

14) 서울시 교육청 업무 관계자 면담 내용임.

15) 서울시 교육청 업무 관계자 면담 내용임.

16) <http://mest.veta.co.kr>에서 2013년 4월 이전된 홈페이지임.

국적으로 활동하게 되는 시스템을 갖추고 있다(김은설 외, 2010:p.20).

세대간 지혜 나눔의 활동은 ‘자원봉사’의 개념으로 지원 단가는 1회당 50,000원을 기준으로 시도별 여건에 맞게 책정하여 산정되어 있다.

나. 어린이집의 인력지원 정책

<표 III-2-3>에서 드러나듯이 어린이집과 유치원에서 교사들은 주업무외 문서작성이나 차량지도, 청소 등의 기타 업무의 부담이 큰 것으로 나타난다.

〈표 III-2-3〉 원장과 교사의 주업무외 업무

구분	원장		구분	교사	
	유치원 (n=653)	어린이집 (n=935)		유치원 (n=2240)	어린이집 (n=1186)
서류작성관리	77.6	96.8	문서관리	86.7	76.1
원아건강관리	54.2	77.5	청소	61.6	77.7
등하원지도	51.1	66.1	회계업무	47.1	9.4
차량지도	19.0	48.3	차량지원	32.0	37.6
청소지원	18.4	44.5	조리	4.6	3.5
취사지원	13.8	39.6			

자료: 김은영(2012). 육아지원서비스 질 제고를 위한 지원인력 운영방안. 육아정책포럼. p.24.

서문희 등(2011: pp.162-164)은 보육서비스 품질 제고 방안 연구를 통해 근무환경의 개선, 교사의 일·가정 양립 지원, 유휴인력의 활용을 통해 보육서비스의 전반적인 질 향상이 가능할 것이라고 논했다.

이러한 주업무외 업무를 담당할 인력을 지원함으로써 교사의 근무환경을 개선하고 서비스의 질적 향상에 기여할 수 있다 하겠다.

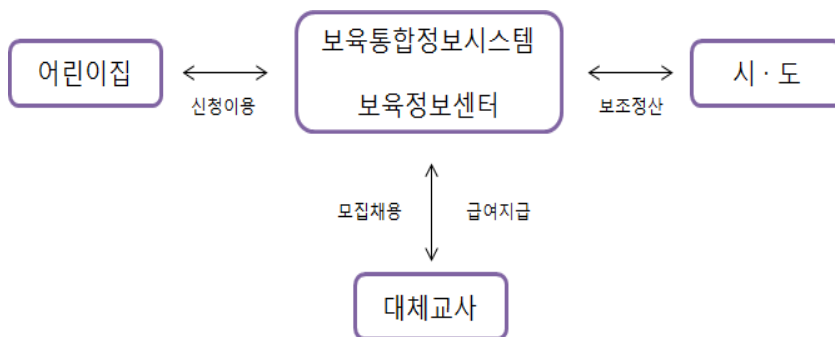
1) 대체교사 사업

가) 사업 추진 배경

보육의 공백을 우려한 보육교사들은 휴가나 보수교육 기회를 제대로 보장 받지 못하며, 이는 보육교사의 직무만족도 및 근무여건을 악화시키고 있는 요인이다(중앙보육정보센터, 2013a:p.3). 또한, 보육교사의 공식적 부재 시(출산휴가, 연가, 보수교육 등) 이들의 대체 업무는 어린이집 원장 및 동료교사의 업무 부담을 가중시켜 보육의 질 저하를 초래하게 된다(중앙보육정보센터, 2013a:p.3). 이

에 일부 지자체에서는 자체적인 대체교사 지원사업을 2003년부터 실시하기 시작하였고, 2009년 3월부터는 중앙정부에서도 보육정보센터를 통해 월급제 대체교사 인력을 채용하여 어린이집 요청에 따라 보육교사의 연차에 한해 지원하는 사업을 실시하고 있다(중앙보육정보센터, 2013a:p.3). 이는 영유아보육법 제 3조(비용의 보조)와 근로기준법 제 60조(연차 유급휴가)에 근거하는 것이며, 보수교육 등 기타 사유에 대해서는 기존 지자체 예산으로 지원하는 지자체 대체교사 지원 사업을 그대로 유지하면서 보충적 방식으로 지원하는 것이다(중앙보육정보센터, 2013a:p.3).

이러한 대체교사 지원사업은 보육교사가 연차를 사용하여 재충전의 기회를 통해 자기 개발 등 자질을 향상시키고, 보육교사의 부재 시 업무 공백을 최소화함으로써 어린이집 운영을 원활하게 함을 목적으로 한다(중앙보육정보센터, 2013b: p.16).



[그림 III-2-1] 보건복지부 대체교사 지원사업 운영체계

자료: 중앙보육정보센터(2013b). 대체교사지원사업 2013년 사업관리 매뉴얼. p.17.의 그림 재구성

보건복지부의 대체교사 지원사업은 보건복지부의 사업계획 및 예산편성에서 시작되었으며, 이에 따라 중앙보육정보센터와 지방보육센터는 각각 사업지원(관리자 교육, 결과보고서 제작 등), 사업결과 및 실적 보고와 사업홍보, 대체교사 채용, 교육, 배치평가, 예산 신청 및 정산 보고의 역할을 수행하게 된다.

나) 사업 개요

(1) 대체교사 인력 배정 및 채용

대체교사는 권역별 보육교사 비율에 따라 인원이 배정되며 기본적인 채용자격은 다음과 같다(중앙보육정보센터, 2013b:p19).

〈표 III-2-4〉 대체교사 채용 자격

☐ 보육교사 자격증 소지자
☐ 성범죄 경력 및 결격사유 등 기본조건 충족되는 이
- 근무 : 주 5일 근무
- 지원 단가 : 월 1,569천원(교통비 10만원, 퇴직적립금 7만 4천원, 보험료 등 제비용 포함, 2013년 1월부터 적용)
☐ 시·도별 퇴직 적립금 적립 규모에 따라 추가로 퇴직적립금 적립이 필요한 시·도에서는 예산 현황 등을 감안하여 퇴직적립금 추가 지원(적립) 가능
☐ 2013년 3월 이후 대체교사를 도서·벽지·농어촌지역(교사 대 아동 비율 특례인정이 가능한 지역) 어린이집으로 파견함에 따라 월 10만원을 넘는 교통비 발생문에 대해서는 초과지급(월 10만원 한도 내) 가능

자료: 중앙보육정보센터(2013b). 대체교사지원사업 2013년 사업관리 매뉴얼. pp.19-20 재구성.

〈표 III-2-5〉 대체교사의 일반적 사항

단위: 명(%)

구분		빈도
성별	남	1 (0.3)
	여	333 (99.7)
	합계	334 (100.0)
연령	20~25세	2 (0.6)
	26~30세	32 (9.6)
	31~35세	71 (21.3)
	36~40세	61 (18.3)
	41~45세	80 (24.0)
	46~50세	51 (15.3)
	51~55세	24 (7.2)
	56세 이상	13 (3.9)
	합계	334 (100.0)

자료: 중앙보육정보센터(2013c). 내부자료. p.3.

중앙보육정보센터에서 실시한 보건복지부 지원 대체교사 활동자에 대한 조사 결과를 살펴보면, 대체교사(관리자)의 일반적 사항에서 이들은 대부분 여성이며

(99.7%), 연령은 가장 비중이 큰 41~45세(24.0%)를 포함해 40~50대 이상의 중고령층이 50%를 상회하고 있다(중앙보육센터, 2013c:p.13). 즉, 현재 대체교사로는 본 연구에서의 ‘중고령’ 연령대의 보육교사 자격증 소지자의 활동이 활발한 것으로 사료된다.

〈표 III-2-6〉 대체교사의 경력

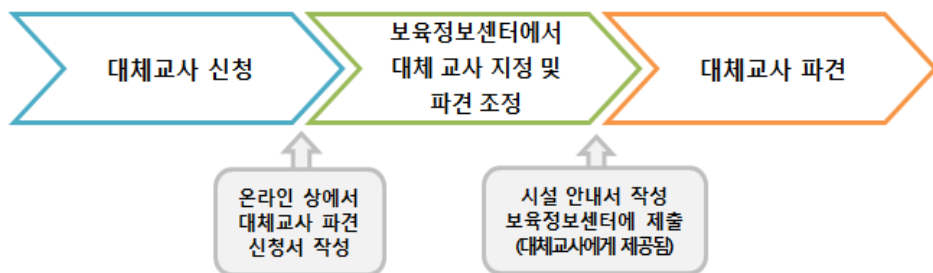
	명	평균(개월 수)	표준편차
유치원 및 어린이집 교사 경력	317	65	43.69
경력단절 기간(교사 및 사회생활 휴직기간)	186	35	49.58
보육정보센터 대체교사(관리자) 경력	314	15	12.20

자료: 중앙보육정보센터(2013c). 내부자료. p.5. 중복응답.

이밖에 응답한 대체교사 334명 중 유치원 및 어린이집의 교사 경력이 있는 경우는 317명으로 평균 65개월(5년 5개월) 동안 근무하였으며, 교사 및 사회생활 휴직으로 인한 경력단절기간이 있는 대체교사는 186명으로 평균 35개월(2년 11개월) 정도이며, 보육정보센터에서 대체교사(관리자)업무를 한 314명의 경력은 평균 15개월(1년 3개월) 이었다.

(2) 대체교사 제도 이용 절차

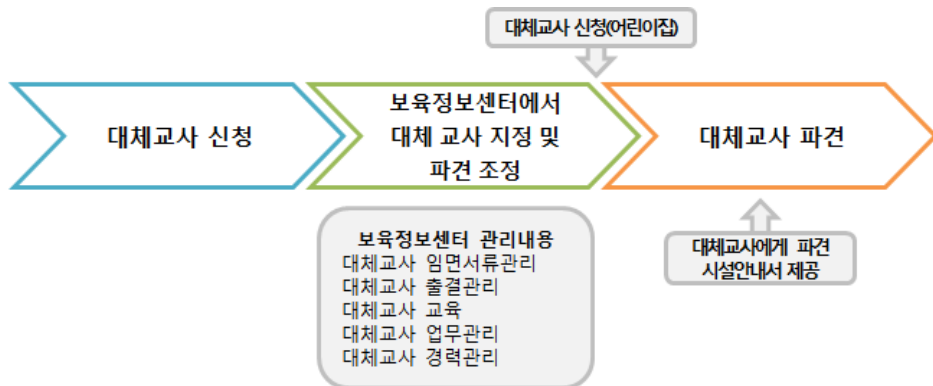
국비와 도비를 이용한 대체교사의 지원 절차는 다음의 그림과 같다.



[그림 III-2-2] 국비 대체교사 신청절차(어린이집)

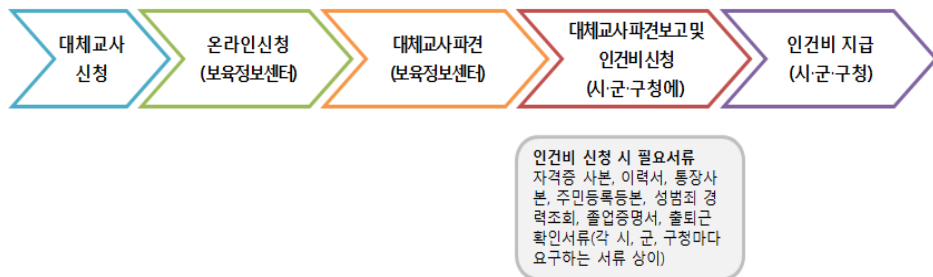
자료: 백선정 외(2012). 경기도 어린이집 대체교사 지원사업 활성화 방안연구. (재)경기도가족연구원. pp.14-15.

보건복지부의 경우, 모든 신청절차와 서류를 온라인으로 통합하여 신청절차를 간소화하여 대체교사나 어린이집에서 편리하게 이용할 수 있도록 한다. 또한 보건복지부 대체교사 사업의 위탁 시설인 보육정보센터에서 모든 대체교사를 채용에서부터 인건비 지급, 파견 및 관리까지 하고 있어 대체교사들은 모든 이용 및 신청서류를 보육정보센터에만 제출하면 되고, 어린이집에는 같은 서류를 반복하여 제출하지 않도록 되어 있다(백선정·김나은, 2012:p.14).



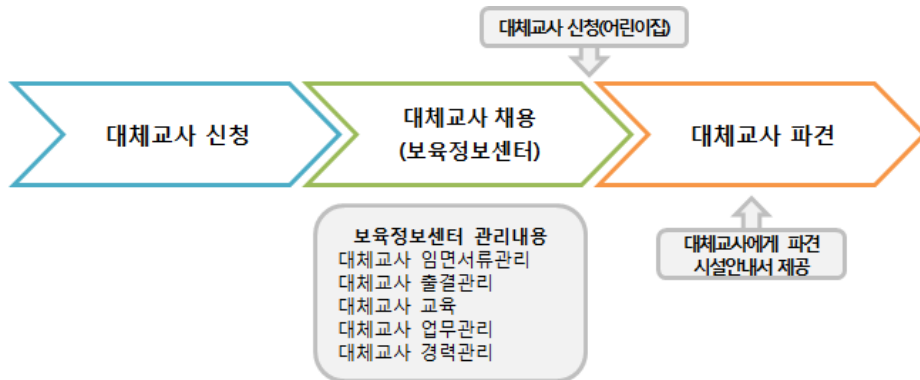
[그림 III-2-3] 국비 대체교사 임용 및 파견절차(교사)

자료: 백선정 외(2012). 경기도 어린이집 대체교사 지원사업 활성화 방안연구. (재)경기도가족연구원. pp.14-15.



[그림 III-2-4] 도비 대체교사 신청(어린이집)

자료: 백선정 외(2012). 경기도 어린이집 대체교사 지원사업 활성화 방안연구. (재)경기도가족연구원. pp.14-15.



[그림 III-2-5] 도비 대체교사 임용 및 파견 절차(교사)

자료: 백선정 외(2012). 경기도 어린이집 대체교사 지원사업 활성화 방안연구. (재)경기도가족연구원. pp.14-15.

다) 지자체별 대체교사 사업 현황

(1) 사업 운영 및 관리 실태

사업운영은 시·도(17개소) 및 시·군·구(14개소)보육정보센터에서 진행, 광역시도별 전체 지역을 관리한다. 중앙보육정보센터는 대체교사 지원사업을 지원하면서 교육과 통계정보 수집, 만족도 조사, 결과보고서 제작 등의 업무를 담당하고 있다(중앙보육정보센터, 2013a:p.5).

대체교사는 각 지방보육정보센터에서 개별적으로 관리되고(채용, 관리, 지원) 있다. 인력배정은 시도별 보육교사 종사자 비율에 따라 배정되며, 대체교사를 지역별로 고르게 분포되도록 채용하고 있다. 즉, 한 보육정보센터에서 여러 개의 시도를 관할하고 있다면 각 시도별 인원배정이 되어 있지만(해당 배정지역만 지원) '09년 운영결과를 반영하여 '10년부터 사업활성화 및 예산 정산을 고려하여 인원 배정 및 관리 지역을 조정할 수 있다(중앙보육정보센터, 2013c:p.5)

〈표 III-2-7〉 시도별 대체교사 지원사업 현황

시도	사업운영	사업구분	사업량	지원대상	지원내용	지원단가
중앙	중앙센터	복지부(국비)	407	보육교사	결혼 및 연차	일급 53,000원
서울	서울센터	국비+시비	229	보육교사 취사부	결혼 및 연차 경조사, 병가, 출산, 보수교육	일급 50,000원

(표 III-2-7 계속)

시도	사업운영	사업구분	사업량	지원대상	지원내용	지원단가
경기	경기센터	국비+도비	2,349	보육교사 취사부	결혼 및 연차 경조사출산	일급 40,000원
인천	인천센터	국비+시비	490	보육교사	결혼 및 연차 경조사 보수교육	일급 40,000원
강원	강원센터	국비+도비	500	보육교사	결혼 및 연차 보수교육	일급 35,000원
충남	충남센터	국비+도비	1,656	보육교사	결혼 및 연차 교육평가 특별휴가	일급 40,000원
제주	제주센터	국비+시비	-	보육교사	결혼 및 연차,출산,보수교육	일급 25,000원

자료: 중앙보육정보센터(2013c). 대체교사 운영실태. 내부자료. p.8.

(2) 예산 편성 및 운영

2011년 연간 대체교사 채용률이 100%미만인 경우, 서울, 대구, 광주, 대전, 울산 등 지역은 대체교사 채용이 용이한 반면, 농어촌 지역(경북, 전남, 경남 등)은 지역별 특성으로 인력 수급이 부족하기 때문인 것으로 나타났다. 또한 2011년 상반기 대체교사 평균 채용률은 73.1% 이었으나, 어린이집의 보육교사 연차 수요 집중시기인 6~9월에 단기 대체교사를 추가 수급하여 연간 평균 채용률 80%이상을 달성하였다(중앙보육정보센터, 2013c:p.12).

〈표 III-2-8〉 대체교사 사업 예산 추이

구분	2009년	2010년	2011년	2013
사업예산	64	64	66	76 (국고 33+지방비 43)
사업기간	3~12	1~12	1~12	1~12
사업량(관리자/대체교사)	482	397	376	
지원실적(지원받은보육교사)	13,877	14,938	13,228	
지원단가	1,300	1,365	1,340	
지원내용	현 어린이집에서 1년이상 근무한 보육교사		현 어린이집에서 1년 이상 근무한 보육교사 우선지원	
예산 매칭구조			소규모 어린이집 장기 근속자 우선지원	시·도 및 시·군·구
예산 매칭구조	시·도 및 시·군·구		시·도	시·도 및 시·군·구

자료: 중앙보육정보센터(2013c). 내부자료.

2) 누리 보조교사 및 누리과정 운영 도우미

가) 사업 추진 배경

보건복지부에서는 2013년 3-5세 누리과정 운영 지원의 일환으로 다음 5개 항목에 대하여 지원을 실시하도록 하였다. 지출항목은 보조교사 인건비(원칙), 교사 대상 공동체 활동, 교재·교구비 및 교육기자재 구입비, 급간식비, 누리과정 운영 도우미 인건비로 나뉜다. 보육교사의 누리 과정 수업 준비 및 평가 등 업무 지원을 위해 보조교사 채용 및 인건비 우선으로 활용하며, 보조교사 인건비 사용 후 남은 잔액을 기타 항목에 사용할 수 있다. 특히 누리과정의 3-4세 확대로 운영비 지원이 늘어나는 일정 규모 이상의 어린이집의 경우, 최소한의 보조교사 채용을 원칙으로 규정하고 있다(보건복지부, 2013b:p.7).

나) 누리과정 보조교사 인건비 기준

〈표 III-2-9〉 누리과정 보조교사 인건비 기준

누리과정 (일반아동)	누리과정 (장애아동)	보조교사인건비(*채용 원칙) - 오후 근무 권장, 월 보수 70만원 ¹⁷⁾ * 이상
2개반 이하	8개반 이하	우선 활용권장
3-4개반	9-14개반	우선 활용(*최소 1명 이상)
5-7개반	15-20개반	우선 활용(*최소 2명 이상)
8-10개반	21개반 이상	우선 활용(*최소 3명 이상)
11개반 이상	-	우선 활용(*최소 4명 이상)

자료: 보건복지부(2013b). 3-5세 누리과정 운영.p.8

누리과정 보조교사 인건비 기준에 대해서는 일반아동을 대상으로 누리과정을 시행하는 경우 2개반 이하는 우선활용을 권장(장애아동 8개반 동일)하며, 3-4개반의 경우는 최소 1명 이상의 보조교사를 채용(장애아동 9-14개반)하도록 우선 활용 지시를 내리고 있다. 또한 5-7개반(장애아 15-20개반)은 최소 2명, 8-10개반(21개반 이상), 11개 반 이상은 각각 최소 3명과 4명의 보조교사를 채용하도록 우선활용 지시를 내리고 있다.

17) 12년도 어린이집 교직원 인건비 지급기준의 보육교사 1호봉 보수월액 1/2 수준

4대보험 및 퇴직금: 본인부담금은 보조교사 인건비(70만원)에 포함, 사용자 부담금은 누리과정 운영비에서 지출. 시군구에서는 자격 조건, 담당 업무, 근로 조건 등에 대한 지도·점검 등 확인 필요하며 특히 일정 규모 이상의 어린이집이 최소한의 보조교사 채용을 하지 않는 경우, 어린이집 운영비 지원 금액 중 기준 보수금액(월 70만원*해당어린이집 최소 채용 인원 수)은 미지급(시스템에서 자동산정)

다) 보조교사 자격 요건

누리과정 보조교사의 자격요건은 <표 III-2-10>과 같으며, 현재(13.5월 기준) 6,420명(보건복지부 보도자료 5월 30일)이 누리과정 보조교사로 일하고 있다.

<표 III-2-10> 누리과정 보조교사 자격요건

분류	내용
자격 조건	1,2급 보육교사 자격 소지자(장애아 반의 경우 특수교사 자격 포함)
담당 업무	담임 교사 누리 과정 업무 지원(연가 등을 사용한 보육교사의 업무를 대행하는 대체교사와는 다름)
근무 조건	보조교사와 원장 간 근로 계약 체결 (원칙) 1일 4시간 이상, 오후근무 권장, 월보수 70만원 이상

자료: 보건복지부(2013b). 3-5세 누리과정 운영.p.8

누리과정 보조교사의 자격요건 중 자격조건은 보육교사 자격 소지자(장애아 반의 경우 특수교사 자격 포함)로서, 담임교사 누리 과정 업무를 지원하는 담당업무를 주로 맡는다. 이에 따른 근무조건은 1일 4시간 이상의 근무를 원칙으로 보조교사와 원장 간의 근로계약을 체결하도록 되어 있다(보건복지부, 2013b:p.8).

라) 기타 관련 인력 : 누리과정 운영 도우미

기타 관련 인력으로 제안되는 누리과정 운영 도우미는 채용에 있어 일정 자격기준 이상을 보유한 인력을 그 대상으로 하며, 보육교사 자격이 없는 누리과정 운영 도우미는 보육교사의 보육업무를 수행할 수 없다. 이러한 누리과정 운영 도우미의 업무 범위는 원장 또는 보육교사의 지도·감독 하에 이루어지는 보조행위¹⁸⁾로 한정된다(보건복지부, 2013b:p.9). 따라서 누리과정 운영 도우미의 채용·관리에 대하여 지자체의 지도·관리가 필요하다고 볼 수 있다.

3) 특수교사·치료사 인건비 지원

현재 장애아의 보육을 지원하기 위해 장애아 전문 어린이집에는 특수교사 소요현원(정원이내) 및 치료사에 대해 인건비가 지원되고 있으며(보건복지부, 2013a:p.319), 장애아통합어린이집에는 특수교사를 별도 채용한 경우 인건비를 지원한다(보건복지부, 2013a:p.322).

18) 수행가능한 업무 범위(예시): 누리과정 운영·평가 관련 행정지원, 수업전 후의 준비 및 정리, 간식 준비 및 배식지원, 환경미화업무 등
영유아보육법 시행규칙 별표 2에 따라 반드시 어린이집에 두어야 하는 타 직종과 겸임 불가

〈표 III-2-11〉 장애아보육을 위한 인건비 지원

구분	인력	지원 내용
장애아전문 어린이집	특수교사	특수교사 소요현원에 대해 월 지급액의 80% 지원, 특수교사 수당 지원(월10만원/1인당) 가능
	치료사	장애아동 9명당 1명의 치료사에 대해 월 지급액의 100% 지원(정규인력으로 채용되었을 경우), 특수교사에 준하여 수당(월10만원/1인당) 지원 가능
장애아통합 어린이집	특수교사	정부지원시설로서 장애통합시설인 경우, 특수교사를 별도로 채용한 경우 장애아전담교사 월 지급액 80%지원, 특수교사 수당 별도 지원
교사근무환경 개선비 지원	특수교사	인가받은 어린이집에 근무하는 특수교사에게 월 12만원의 교사근무환경개선비(월 12만원) 지급

자료: 보건복지부(2013a). 2013년도 보육사업안내 pp.316-322, p.380 참조.

이 중 장애아 전문 어린이집이 인건비 지원을 받기 위해서는 「장애아동복지법」 제 32조에 따라 요건을 갖추고 상시 12명 이상의 장애아를 보육하는 시설 중 시장·군수·구청장에 의해 장애아 전문 어린이집으로 지정된 이후에도 시·도 지사를 거쳐 보건복지부 장관의 인건비 지원 승인을 받아야 한다(보건복지부, 2013a:p.318).

4) 취사부 인건비 지원

어린이집의 취사부 인건비 지원은 현재 다양하게 존재한다. 지역에 따라서는 농어촌 등 취약 지역 어린이집에 대한 취사부 인건비가 지원되며, 보육대상 아동에 따라서는 장애아전문어린이집과 영아전담어린이집에서 채용하는 취사부 인건비가 지원되고 있다. 또한 서비스 질이 좋은 어린이집에 대한 포상적 성격으로 중소도시·대도시 평가인증 통과 어린이집에 대한 취사부 인건비 지원도 이루어지고 있다. 자세한 내용은 아래 <표 III-2-12>에 제시하였다.

〈표 III-2-12〉 어린이집별 취사부 인건비 지원

구분	지원대상	지원내용
농어촌 등 취약지역 추가 인건비 지원	- 행정구역상 읍·면지역 - 폐광지역 - 도서벽지 지역 시설	취사부 별도 채용시 1명만 월지급액의 100% 지원
중소도시·대도시 평가인증 통과 어린이집 취사부 지원	- 평가인증 통과 시설 - 교직원 전원 4대보험 납부 완료 - 퇴직급여제도 설정·운영 - 총 정원, 교사대 아동비율 준수 - 교직원(취사부) 배치기준 준수	

(표 III-2-12 계속)

구분	지원대상	지원내용
장애아전문어린이집 인건비 지원	- 장애아전문어린이집으로서 시·도지사를 거쳐 보건복지부 장관이 인건비 지원을 승인한 시설	취사부 1명의 인건비 월 지급액 100% 지원
영아전담어린이집 지원	- 영아전담어린이집 지정 시설 - 국고보조금으로 영아전담신축비를 지원받은 시설	

자료: 보건복지부(2013a). 2013년도 보육사업안내 p314, p.320, p326, p.380 참조.

3. 노인 일자리 사업과의 연계 사례

가. 다복술 사업

보건복지부 지정 노인일자리 사업 창출 전담 기관에서 어린이집에 노인 보육도우미를 지원하는 사업이 시행중이다. 한 예로 노인일자리 사업 창출 전담기관으로 지정받은 '도봉시니어 클럽'에서는 2013년 도봉구 내 가정어린이집에 65세 이상 노인 인력 60명을 보육도우미 및 동화 구연 인력으로 지원하고 있다.

주요 사업 내용은 <표 III-3-1>에 제시된 바와 같다.

<표 III-3-1> 다복술 사업 세부내용

사업명	가정어린이집 시니어보육도우미 “다복술 어르신”
지원대상	20인 이하 가정어린이집 중 평가인증 어린이집
제공서비스	보육도우미(어린이집 일상생활 지원), 청소 및 취사 보조 동화구연 인력
사업기간	2013.3 ~11
근무시간	주 3일/일 3시간/월 36시간
보수	20만원 수준

자료: 도봉시니어 클럽 공문 “2013년 가정어린이집 도우미 파견 ‘다복술 어르신 파견 사업단’ 안내 건”.

이 사업은 어린이집 원장과 보육교사에게는 양질의 보육서비스를 제공할 수 있는 재원과 인원을 확충해주고, 노인에게는 사회참여와 보람을 느낄 수 있는 기회를 제공함을 목적으로 하고 있다.¹⁹⁾

19) 도봉시니어 클럽 공문 “2013년 가정어린이집 도우미 파견 ‘다복술 어르신 파견 사업 안내건’.

이 사업을 통해 2012년도 도봉구에서는 67개소의 어린이집에 보육도우미와 동화구연 인력이 제공된 것으로 보고되었으며, 2013년도 보육도우미 및 인력을 원하는 가정어린이집의 신청을 받기 위해 ‘도봉구 보육정보센터’의 홈페이지를 통해 홍보가 이루어졌다.

나. ‘7080 보육도우미 양성 교육 지원

서울시 도봉구²⁰⁾에서는 도봉여성센터와 연계하여 베이비부머 세대를 대상으로 보육도우미 등 보육 관련 직종으로 취업할 수 있도록 교육의 비용을 지원하고 있다. 교육은 도봉여성센터에서 제공하며 모집대상 및 교육 내용 등 세부 사항은 <표 III-3-2>에 제시된 바와 같다. 이 사업은 취업 가능 직종으로 보육교사, 가정보육사, 보육코디네이터 등 등 육아지원 분야를 염두에 두고 예산 지원을 하는 사업이라는 특징을 보인다.

<표 III-3-2> ‘7080 보육도우미 양성 교육 지원’ 사업 세부내용

사업명	‘7080 보육도우미 양성 교육 지원
무료 교육 지원대상	취업의지 있는 베이비부머(55년생~68년생) 및 영세자영업자
제공 교육 내용	-직업의식 교육, 보육관련 전문교육, 업무에 필요한 pc활용능력 -이력서 작성, 대화법, 면접법 -현장적응과 취업을 제고를 위한 현장 연수 등
취업지원	교육수료 후 보육교사, 가정보육사, 보육코디네이터 등 돌봄 관련 분야 취업 또는 돌봄공동체 창업 지원
담당 부서	도봉구 일자리경제과

다. 맞춤형 보육시설 도우미 파견 사업

서울시 마포구²¹⁾에서는 2013년도에 중부여성발전센터와 연계하여 ‘공익형’ 노인 일자리 사업의 일환으로 마포구 거주 만65세 이상 기초노령연금수급자를 대상으로 교육을 실시하여 마포구 내 어린이집이나 유치원의 도우미로 파견하는 사업을 실시중이다.

사업 대상 및 내용 등 세부 사항은 <표 III-3-3>에 제시된 바와 같다.

20) 담당부서는 도봉구 일자리경제과임.

21) 담당부서는 마포구 사회복지과임.

〈표 III-3-3〉 갯충형 보육시설 도우미 파견 사업 세부내용

사업명	갯충형 보육시설 도우미 파견 사업
대 상 자	마포구 내 거주자인 65세 이상 노인(기초노령연금수급자) 120명
교육기관	중부여성발전센터
활동내용	어린이집 및 유치원의 도우미 활동(급식, 위생관리, 환경정리,보조업무 등)
근무시간	09:30~14:00/ 14:00~18:30(일일 4시간 30분, 총 36시간)
보 수	월 20만원
담당부서	마포구 사회복지과

자료: 중부여성발전센터 홈페이지 공지사항(갯충형 보육시설 도우미 참여자 모집 안내) 참조.

마포구청에서는 2013년도에 마포구내 노인종합복지관, 노인회, 시니어클럽 등 노인관련 단체·기관 및 아동센터연합회, 중부여성발전센터와 같은 기타 기관과 연계하여 노인일자리 사업 참여 대상자를 모집하여 사업을 실시하고 있으며, 공익형, 복지형, 교육형 등으로 기획된 노인 일자리 사업 중에는 어린이집이나 유치원, 아동복지시설 등에 노인 인력을 파견하여 급식·안전·업무 보조, 동화 구연 등 교육 제공 인력으로 활용하는 사업이 다수 존재한다. 노인을 어린이집과 유치원에 대한 ‘도우미’ 인력으로 파견하는 ‘갯충형 보육시설 도우미 사업’은 2012년도에도 실시되었다.²²⁾

4. 여성인력개발기관의 육아지원인력 교육·훈련 프로그램

여기서는 여성부, 고용부 등의 국비지원사업에 참여하여 직업교육훈련프로그램을 제공하는 대표적인 여성직업훈련기관인 ‘여성인력개발센터’를 중심으로 교육·훈련프로그램 중 어린이집·유치원의 육아지원 인력 양성을 염두에 두고 개설되었거나 과정 수료 후 어린이집·유치원의 인력으로 활용 가능한 프로그램을 살펴보도록 한다.

여성인력개발센터는 ‘여성발전기본법’에 근거를 둔 여성교육훈련기관으로 정부의 직업교육훈련기관으로 등록되어 있어 각종 국비지원사업에 참여할 수 있다. 따라서, 여성인력개발센터의 직업교육훈련은 국비지원사업과 자체운영사업으로 구분된다(조연숙·오자영·최나리, 2010:p.42).

22) 마포구청 노인복지 관련 홈페이지(<http://silver.mapo.go.kr/CmsWeb/viewPage.req>)

아래 <표 III-4-1>은 현재 서울시내 여성발전센터와 여성인력개발센터에서 제공하고 있는 직업교육·훈련 프로그램 중 영유아 돌봄과 관련된 인력을 양성하거나, 어린이집과 유치원을 주요 취업처로 제안하고 있는 프로그램만을 취합한 것이다.

각 여성인력개발기관에서 가장 많이 개설되어 있는 ‘육아지원’ 인력 양성 프로그램은 ‘영유아 돌봄 인력’양성 프로그램으로 이에는 ‘베이비시터’, ‘놀이·학습 시터’, ‘영유아돌보미’ 등이 모두 포함된다. 이러한 과정 수료시 일반 가정에서 영유아를 돌보는 인력으로 취업하거나 어린이집·유치원의 교육·보육 도우미로 활용될 수 있을 것이다.

그 다음으로 눈에 띄는 취업 직종은 어린이집·유치원의 ‘단체급식 조리사’로 특히 최근 몇 년간 어린이집의 급속한 확대로 조리사에 대한 수요가 함께 증가해 영유아를 위한 급식 조리를 할 수 있는 조리사 양성 과정이 다수 개설되고 있는 것으로 보인다. 실제 각 여성인력개발기관의 홈페이지 구인게시판을 통해 이러한 조리사 구인광고가 빈번함을 확인할 수 있다.

이와 함께 특징적으로 눈에 띄는 교육훈련 프로그램으로는 어린이집 특성에 맞는 청결관리 인력을 배출하는 ‘에코맘’이라는 신규직업훈련프로그램이다.

영유아가 장시간 이용하는 기관인 어린이집이나 유치원과 같은 기관에서는 직접적인 교육·보육인력 외에도 조리과 급식, 청결관리, 차량안전지도 등 다양한 보조 업무 수행을 할 인력이 요구되므로, 이러한 기관을 염두에 둔 직업교육·훈련프로그램과 취업연계는 훈련된 인력을 필요로 하는 기관과 취업처를 필요로 하는 중고령 여성 모두에게 매우 효과적인 취업지원 프로그램이 될 수 있을 것이다.

<표 III-4-1> 서울시 여성인력개발기관 제공 육아지원 인력 양성 프로그램

센터명	프로그램명	비고
남부여성발전센터	(중고령)친환경 영유아돌보미 양성과정(45세 이상)	국비지원
	베이비시터와 유아마사지	단기직업교육
북부여성발전센터	베이비시터와 유아마사지	직업교육
서부여성발전센터	어린이집 단체급식 조리사 46세 이상	국비지원(고용노동부) 경력단절여성 지역맞춤형 일자리 창출 지원 사업

(표 III-4-1 계속)

중부여성발전센터	어린이집 건강밥상 만들기	직업교육
	어린이집 「에코맘」	신규직업창출교육, 어린이집 클리닝 서비스
강북여성인력개발센터	실전급식 조리사	국비지원
	놀이학습시터(45세 이상): 전문보육도우미 양성	국비지원(여성가족부) 경력단절여성직업훈련
강서여성인력개발센터	베이비시터	직업훈련
관악여성인력개발센터	베이비시터 & 학습시터	직업훈련
	베이비시터(자격증)	
구로여성인력개발센터	단체급식 조리사	국비
	영유아 전문 보육사	
	베이비시터	직업훈련
노원여성인력개발센터	실전급식조리	국비지원
동대문여성인력개발센터	보육학습 지도사(45세 이하)	국비지원(여성부) 경력단절여성직업훈련
	산후보육전문관리사(45세 이상)	
	베이비시터 양성과정	직업교육
	어린이집 조리사	
동작여성인력개발센터	영유아돌보미	국비지원
서대문여성인력개발센터	베이비시터 + 동화구연	직업훈련
서초여성인력개발센터	어린이집 조리사 양성	국비지원(여성가족부)
	베이비시터	직업훈련
송파여성인력개발센터	베이비시터	직업훈련
	영유아 놀이지도사	
용산여성인력개발센터	놀이시터	국비지원
	아이돌보미(베이비시터)	직업훈련
은평여성인력개발센터	베이비시터와 동화구연	직업훈련
종로여성인력개발센터	에듀시터	직업훈련
중랑여성인력개발센터	베이비시터	직업훈련

자료: 서울시 여성인력개발원(2013). 2013년 서울여성인력개발기관 교육과정 안내.

IV. 육아지원기관의 지원인력 활용 현황

이 장에서는 본 연구를 위해 실시되었던 ‘유치원·어린이집 지원인력 활용 요구 조사’에서 나타난 육아지원기관의 지원인력 운영 및 중고령 지원인력 운영 현황, 인력지원정책 수혜 현황 및 인력지원에 대한 요구 등 전반적인 조사 결과를 분석하였다.

1. 응답기관 및 응답자 특성

이 절에서는 응답대상이었던 유치원·어린이집의 원장, 원감, 주임교사(부장교사) 등의 인력이 소속된 기관의 특성과 조사의 실제 응답자의 특성을 살펴보았다.

가. 응답기관의 특성

먼저, 유치원 300사례, 어린이집 300사례로 구성된 응답 기관의 특성을 소재 지역과 시설규모(학급총수, 원아수(현원기준), 교사수)를 중심으로 살펴보았다.

기관의 소재지는 표본 추출시 소재 지역별 분포를 고려해 사례수를 할당하였기 때문에 유치원은 대도시·중소도시·읍면지역별 분포 비율이 거의 유사하며, 어린이집은 중소도시의 분포 비율이 가장 높아 46.3%이며 읍면지역의 비중이 가장 낮아 14.7%가 해당하였다.

다음으로 응답기관의 규모를 가늠하기 위해 학급수와 원아수(현원), 교사수를 살펴보았는데, 유치원은 학급수가 1~3개인 경우가 가장 많아 59.7%가 이에 해당하였고, 4~6개 학급규모 29.3%로 90% 가까이 6개 이하 학급 규모에 해당하였다.

어린이집의 경우는 4~6개 학급규모인 경우가 가장 많아 44.3%가 이에 해당하고 1~3개 28.0%로 유치원보다는 학급규모가 큰 경우의 비율이 높지만 전체적으로 약 70% 이상이 6개 이하 학급 규모에 해당하였다.

원아수는 현원 기준으로 살펴보았는데 유치원의 경우 원아수 50~100명 미만이 30.0%로 가장 큰 비중을 차지하였고, 21~50명 미만이 26.0%, 20명 이하가 17.7%의 순으로 100명 이하의 규모에 70% 이상 유치원이 해당하였다. 어린이집

은 원아수 기준 더 작은 규모가 많아서 100명 미만에 92.0%의 시설이 해당하였다. 20명 이하가 43.0%, 50~100명 미만인 30.7%, 20~50명 미만에 18.3% 순으로 분포하고 있다.

전체적으로 학급수는 유치원이 어린이집보다 작게 나타나나, 학급수에 대비할 때 원아수는 어린이집에 더 작은 규모가 많이 분포하는데, 어린이집은 교사 대 아동 비율이 낮은 0~2세 영아를 보육하고 있는 경우가 포함되기 때문일 것이라 생각된다.

마지막으로 교사수를 살펴보았는데, 유치원은 2명 이하의 교사가 있는 경우가 35.0%로 가장 높은 비율을 차지하였으나 어린이집은 3~4명의 교사가 있는 경우가 40.0%로 가장 높은 비중을 차지하여 차이를 보였다. 이 또한 어린이집에는 교사 대 아동비율이 낮은 영아를 보육하는 경우가 포함되기 때문일 것으로 사료된다.

〈표 IV-1-1〉 응답기관의 일반적 특성

단위: %(사례)		
구분	유치원	어린이집
전체	100.0(300)	100.0(300)
소재지 규모		
대도시	32.0	39.0
중소도시	34.7	46.3
읍면	33.3	14.7
학급 총수		
1~3개	59.7	28.0
4~6개	29.3	44.3
7~9개	7.7	19.3
10개 이상	3.3	8.3
원아수(현원기준)		
20명 이하	17.7	43.0
21~50명 미만	26.0	18.3
50~100명 미만	30.0	30.7
100~150명 미만	12.7	6.7
150~200명 미만	8.0	1.0
200명 이상	5.7	0.3
교사수		
2명 이하	35.0	8.3
3~4명	28.0	40.0
5~6명	21.3	23.0
7명 이상	15.7	28.7

다음으로 유치원, 어린이집의 특수유형 시설로의 지정 여부를 살펴보았다. 먼저 유치원을 대상으로 방과후 과정 운영, 야간돌봄 유치원, 아침돌봄 유치원, 엄마품 온종일 돌봄 유치원으로의 지정 여부를 살펴보았다.

이에 따르면, 방과후 과정을 운영한다는 응답이 86.3%로 가장 높은 응답 비율을 보였고, 야간돌봄 유치원으로 지정된 경우가 7.0%, 아침돌봄 유치원 6.7%, 엄마품 온종일 돌봄 유치원 3.0%의 순으로 응답되었다.

야간돌봄, 아침돌봄, 엄마품 온종일 돌봄 유치원으로 지정된 사례는 전체 20 사례 내외로 매우 적어 설립유형, 소재지, 유치원 규모(학급, 원아수)에 따른 특성을 분석하는 것이 의미가 없어, 많은 유치원이 운영하고 있는 ‘방과후 과정 운영’에 대해서만 유치원의 설립유형, 학급수, 원아수(현원), 소재지역규모에 따라 살펴보았다.

‘방과후 과정 운영’의 경우 학급수가 증가할수록 그 비율이 증가해 규모가 큰 유치원일수록 방과후 과정 운영을 하는 경향을 보였고, 현원에 따라서도 비슷한 경향을 보여 현원이 100명이상인 유치원은 모두 방과후 과정을 운영하고 있다고 응답하였다.

소재지 규모에 따라서는 특히 ‘대도시’ 지역의 모든 유치원에서 방과후 과정을 운영해 도시지역의 취업모의 수요가 반영되고 있음을 보여주었다.

설립유형별로는 사례수가 매우 작은 공립(단설) 유치원을 제외하면 사립(법인/단체) 유치원에서 ‘야간돌봄’, ‘아침돌봄’ 유치원으로 지정된 비율이 타 유형에 비해 높고, 학급이나 원아등 기관 규모가 작은 경우 이러한 특수한 돌봄 유치원으로 지정된 비율이 낮게 응답되었다.

〈표 IV-1-2〉 유치원 유형(복수응답)

구분	해당사항 없음	방과 후 과정운영	야간돌봄 유치원	아침돌봄 유치원	엄마품 온종일돌봄 유치원	전체(수)
전체	13.0	86.3	7.0	6.7	3.0	100.0(300)
설립 유형별						
공립(단설)	-	100.0	66.7	66.7	33.3	100.0(3)
공립(병설)	18.5	81.5	3.3	5.3	0.7	100.0(151)
사립(법인/단체)	4.5	93.2	18.2	9.1	2.3	100.0(44)
사립(민간/개인)	8.8	90.2	5.9	5.9	5.9	100.0(102)

단위: %(사례)

(표 IV-1-2 계속)

구분	해당사항 없음	방과 후 과정운영	야간돌봄 유치원	아침돌봄 유치원	엄마품 온종일돌봄 유치원	전체(수)
학급 총수						
1~3 개	16.2	82.7	5.0	4.5	2.2	100.0(179)
4~6 개	10.2	89.8	9.1	11.4	3.4	100.0(88)
7~9 개	4.3	95.7	13.0	8.7	4.3	100.0(23)
10개 이상	-	100.0	10.0	-	10.0	100.0(10)
원아 총수						
20명 이하	18.9	79.2	3.8	1.9	3.8	100.0(53)
21~50명 미만	28.2	70.5	1.3	3.8	2.6	100.0(78)
50~100명 미만	7.8	92.2	10.0	12.2	1.1	100.0(90)
100~150명 미만	-	100.0	15.8	7.9	5.3	100.0(38)
150~200명 미만	-	100.0	4.2	8.3	0.0	100.0(24)
200명 이상	-	100.0	11.8	-	11.8	100.0(17)
소재지 규모						
대도시	-	100.0	3.1	9.4	1.0	100.0(96)
중소도시	21.2	78.8	4.8	2.9	2.9	100.0(104)
읍/면	17.0	81.0	13.0	8.0	5.0	100.0(100)

다음으로 응답대상 어린이집 중 ‘영아전담어린이집’, ‘장애아전담어린이집’ 등 특수보육을 실시하는 어린이집으로 지정받았는지 여부를 중복응답을 통해 살펴 보았다.

〈표 IV-1-3〉 특수보육 어린이집 지정 여부(복수응답)

단위: %(사례)

해당사항 없음	시간연장 어린이집	영아전담 어린이집	방과후 어린이집	장애아통합 어린이집	장애아전문 어린이집	24시간 어린이집	휴일보육 어린이집	전체(수)
58.3	28.7	9.3	6.0	3.7	1.7	0.7	0.3	100.0(300)

<표 IV-1-3>에 제시된 응답 결과에 따르면 설문대상 어린이집 중 ‘시간연장 어린이집’으로 지정되어 있는 비율이 가장 높아서 28.7%의 어린이집이 해당하였고, ‘영아전담’이 9.3%, ‘방과후어린이집’이 6.0%, ‘장애아통합’이 3.7%, ‘장애아전문’이 1.7%의 순으로 지정된 것으로 나타났다. 어떠한 형태의 특수보육 어린이집으로도 지정되어 있지 않은 비율은 전체 300사례 중 58.3%에 해당하였다.

나. 응답자 특성

본 연구를 위한 기관조사에서는 유치원·어린이집의 원장이나 원감, 주임교사(부장교사) 등 기관의 인력 운영과 채용에 대해 설문에 응답할 수 있는 교직원으로 응답대상을 한정하였다. <표 IV-1-4>에서 나타난 실제 조사에 응한 응답자들의 직위별 분포를 보면 유치원은 주임교사(부장교사)의 비율이 51.7%로 가장 높고 원장 22.7%, 원감 22.0%가 응답하였고, 어린이집은 원장이 응답한 경우가 76.0%로 가장 많고 주임교사(부장교사)가 응답한 비율이 13.7%로 그 다음 순위를 차지하였다.

〈표 IV-1-4〉 응답자 특성

구분	단위: %(명)	
	유치원	어린이집
전체	100.0(300)	100.0(300)
직위별		
원장	22.7	76.0
원감	22.0	9.3
주임교사(부장교사)	51.7	13.7
기타	3.7	1.0
성별		
남자	8.0	3.7
여자	92.0	96.3
연령별		
30대 이하	32.7	25.7
40대	42.3	49.0
50대	20.3	24.0
60대 이상	4.7	1.3
평균(세)	43.4세	44.1세
기관 총 재직 경력		
5년 미만	5.0	9.3
5년 이상~10년 미만	17.7	24.7
10년 이상~15년 미만	21.7	27.0
15년 이상~20년 미만	20.0	22.3
20년 이상	35.7	16.7

응답자의 성별을 살펴보면 유치원, 어린이집 모두 90% 이상이 여성이었다. 연령별로는 유치원은 40대가 42.3%이며 50~60대의 비중도 20% 이상을 차지하였으나 30대

이하의 비중도 32.7%로 적지 않았다. 응답자의 평균 연령은 43.4세였다.

어린이집도 응답자는 40대에 가장 많이 분포하여 49%에 해당하였으나 30대 이하도 25.7%로 적지 않은 비중을 차지하고 있다. 어린이집 응답자 연령은 44.1세로 유치원의 응답자와 평균 연령대는 비슷한 것으로 보인다.

응답자의 기관 총 재직 경력은 유치원은 20년 이상이 35.7%로 가장 높은 비중을 차지하고 있고 10년 이상 15년 미만 21.7%, 15년 이상 20년 미만 20.0%로 경력이 10년 이상 되는 교직원의 응답 비율이 비교적 높았다.

어린이집의 경우는 가장 많은 비율인 27.0%가 재직 경력 10년~15년 미만에 분포하며, 5년 이상 10년 미만에 24.7%가 분포하여 유치원에 비해 낮은 경력 비중이 다소 높게 나타나고 있다.

2. 지원인력 운영 현황

이 절에서는 유치원 300사례, 어린이집 300사례를 대상으로 실시한 설문 조사 결과에서 원장, 교사 등 핵심인력을 제외하고 이들을 지원하는 기타 교육·보육 교직원(이하 지원인력)의 실제 운영 현황을 살펴보았다. 지원인력별 보유율과 지원인력의 연령·성별 등 특성과 근로일수, 근로시간 등 근로조건을 살펴봄으로써 ‘중고령 여성 인력’ 활용이 가능한지 여부를 파악하고자 하였다.

가. 지원인력 현황

육아지원기관의 지원인력 현황을 살펴보면, 전체 기관 600 사례에서 가장 높은 비율로 배치되어 있는 인력은 교·보육환경 지원업무의 직군인 취사부로 83.3%의 인력보유율을 보였다. 다음으로 교·보육활동 지원업무의 보조교사가 56.8%의 보유율을 보였다. 이밖에 전문 업무 직군의 영양사가 28.3%의 보유율을 보이기도 하였으나, 대부분 교·보육환경 지원업무를 담당하는 인력의 보유율이 높아서, 운전기사 53.5%, 기타인력 52.0%, 사무원 32.0%, 청결도우미 31.8%의 보유율을 보이고 있다. 즉, 인력보유율 상위 항목은 교·보육환경 지원업무의 직군이 대다수를 차지하고 있는 것으로 나타난다.

현재 지원인력의 성별은 대부분 여성이었으나, 운전기사는 77.3%가 남성이며 육아지원기관 내에서는 특수하게 남성을 선호하는 경향을 보였다.

〈표 IV-2-1〉 지원인력 현황

단위: %(사례), 명

지원인력		인력 보유율	전체(수)	평균 인력수	보유 인력 성별			
					남자	여자	남·여	계(수)
교·보육	보조교사	56.8	100.0(600)	1.91	1.5	97.9	0.6	100.0(341)
활동	교육·보육							
지원업무	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)

기관별 지원인력 보유 현황을 살펴보면, 유치원의 경우 교육·보육환경 지원 업무의 취사부가 73.3%로 가장 높은 인력보유율을 보이는 것으로 나타났다. 또한 교육·보육활동 지원업무 중 보조교사의 직군이 72.3%로 다른 지원인력의 보유율에 비하여 높은 인력보유율을 보이고 있었다.

어린이집 역시 교육·보육환경 지원 업무의 직군인 취사부가 93.9%로 가장 높은 보유율을 보이는 것으로 나타났다. 또한, 어린이집의 보조교사 역시 41.3%로 다른 직군에 비하여 높은 인력보유율을 보이는 것으로 나타났다.

반면, 유치원의 경우 전문업무 지원인력인 치료사의 보유율이 0%로 나타났으며, 어린이집은 전문업무 지원인력인 특수교사가 3%로 가장 낮은 보유율을 보이는 것으로 나타났다.

〈표 IV-2-2〉 기관유형별 지원인력보유현황

단위: %, 명

지원인력		유치원		어린이집	
		인력보유율	평균인원(명)	인력보유율	평균인원(명)
교·보육 활동	보조교사	72.3	2.04	41.3	1.85
지원업무	교육·보육도우미	30.0	1.23	15.0	1.29
전문업무	특수교사	7.3	1.68	3.0	2.78
	영양사	46.3	1.00	10.3	1.00

(표 IV-2-2 계속)

지원인력	유치원		어린이집	
	인력보유율	평균인원(명)	인력보유율	평균인원(명)
간호사	13.7	1.00	7.0	1.02
치료사	-	-	5.0	4.13
청결도우미	40.0	1.39	23.7	3.49
교·보육 사무원	34.0	1.83	30.0	1.88
환경 취사부	73.3	1.75	93.9	1.24
지원업무 운전기사	56.3	1.68	50.7	1.21
차량지도인력	25.7	2.35	25.3	4.29
기타	36.0	2.61	68.0	2.62

주: 전체 인력보유율은 각각 유치원 300, 어린이집 300개의 사례수를 대상으로 한 보유율을 의미함

다음으로 지원인력이 다른 업무를 중복 수행하는지 여부를 살펴보았다.

〈표 IV-2-3〉 지원인력의 타 업무 중복 수행 여부

지원인력		단위: %(사례)		
		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)

조사 결과 대부분의 지원인력이 다른 업무도 함께 수행하고 있는 것으로 나타났다. 특히 교·보육환경 지원업무의 직군이 교·보육활동 지원업무, 전문 업무의 직군보다 업무를 중복하여 수행하는 비율이 대체적으로 높은 것으로 나타났다. 교·보육환경 지원업무의 직군인 차량지도인력은 중복수행률이 68.6%로 가장 높았고, 기타인력, 사무원도 각각 62.2%, 58.9%로 높은 타 업무 중복수행률을 보이고 있었다.

전문업무의 직군에서는 치료사가 66.7%의 높은 비율의 중복업무수행률을 보

였으나, 다른 전문 업무 지원인력은 업무중복수행률이 낮아 전문 업무 지원인력은 대체로 자신의 주 업무를 수행하는 것으로 보인다.

〈표 IV-2-4〉 지원인력의 중복 수행 업무

단위: %(사례)

지원인력		중복 수행 비율	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	1000(56)
	교육·보육 도우미	14.8	보조교사 45.0	취사부(조리사) 30.0	청결도우미 25.0	간호사 10.0	1000(20)
전문 업무	특수교사	6.5	치료사 50.0	차량지도인력 50.0	-	-	1000(2)
	영양사	7.6	학교 61.5	취사부(조리사) 15.4	특성화 15.4	원장 7.7	1000(13)
	간호사	35.5	학교 36.4	원장 22.7	사무원(행정인력) 13.6	보조교사 9.1	1000(22)
	치료사	66.7	청결도우미 90.0	차량지도인력 90.0	교사 90.0	원장 70.0	1000(10)
교보육 환경 지원 업무	청결도우미	38.7	교사 35.1	취사부(조리사) 31.1	차량지도인력 25.7	사무원(행정인력) 21.6	1000(74)
	사무원	58.9	원장 38.1	교사 21.2	청결도우미 15.0	차량지도인력 15.0	1000(113)
	취사부	17.8	원장 55.1	청결도우미 14.6	운전기사 12.4	학교 9.0	1000(89)
	운전기사	23.1	원장 52.7	차량지도인력 33.8	취사부(조리사) 14.9	사무원(행정인력) 13.5	1000(74)
	차량지도인력	68.6	교사 46.7	운전기사 25.7	청결도우미 19.0	보조교사 17.1	1000(105)
	기타	56.5	사무원(행정인력) 49.5	차량지도인력 35.6	취사부(조리사) 30.9	청결도우미 26.3	1000(194)

이러한 지원인력이 어떠한 업무를 중복적으로 수행하는지 살펴보면 68.6%로 가장 높은 타 업무 중복수행률을 보인 차량지도인력의 경우 46.7%가 교사의 업무를 중복 수행하는 것으로 나타났다. 또한 치료사의 경우 90.0%가 청결도우미·차량지도·교사의 업무를, 사무원의 38.1%가 원장의 업무를 동시에 수행하고 있는 것으로 나타났다(표 IV-2-4 참조).

중복적으로 수행하는 업무의 1순위에 위치해 있는 업무는 대부분 차량지도,

보조교사, 치료사, 청결도우미, 원장, 교사의 업무로 핵심 인력뿐만 아니라 지원 인력끼리도 업무를 중복 수행하는 모습을 볼 수 있었다. 특히 원장은 다양한 업무를 중복적으로 수행하고 있어서, 사무원, 취사부, 운전기사의 업무가 각각 38.1%, 55.1%, 52.7%로 원장이 수행하는 비중이 가장 높은 것으로 나타났다.

이처럼 지원인력들이 본래의 업무 외에 다른 업무도 함께 수행하고 있는 비율이 높게 나타나는 바, 이는 기관에서 이러한 지원인력을 본래 업무와 여러 가지 용도로 활용하고 있음을 뜻하며, 특히 원장이나 교사가 각종 지원업무를 함께 수행하는 것이 보편화되어 있는 현실을 보여준다. 지원업무 간 업무 중복 수행뿐 아니라 핵심인력의 지원업무 중복 수행은 교육·보육활동의 질을 떨어뜨릴 수 있는 요인으로 중복수행의 부담을 감소시킬 방안이 필요함을 시사한다.

〈표 IV-2-5〉 지원인력 근로 조건

단위: 일, 시간, 만원, %(사례)

지원인력		주 평균 근무일수 (일)	일 평균 근로시간 (시간)	월평균 급여 (만원)	정부 인건비 지원율(%)	계(수)
교·보육활동 지원업무	보조교사	5.0	7.0	102.5	67.2	100.0(341)
	교육·보육도우미	4.9	5.7	74.8	82.2	100.0(135)
전문업무	특수교사	4.7	6.7	137.4	71.0	100.0(31)
	영양사	3.8	6.9	120.0	32.9	100.0(170)
	간호사	4.9	7.5	184.2	40.3	100.0(62)
	치료사	5.1	8.0	145.8	40.0	100.0(15)
교·보육 환경 지원업무	청결도우미	4.9	4.7	63.8	40.3	100.0(191)
	사무원	5.0	6.4	141.1	18.2	100.0(192)
	취사부	5.0	6.5	99.1	30.6	100.0(500)
	운전기사	5.0	5.7	134.7	13.1	100.0(321)
	차량지도인력	5.0	4.4	90.6	18.3	100.0(153)
	기타	3.9	5.7	108.7	26.1	100.0(92)

다음으로 응답기관들에 재직중인 지원인력의 현재 근로조건을 ‘주평균 근로일수’, ‘일평균 근로시간’, ‘월평균 급여 수준’을 통해 살펴보았다.

지원인력 근로 현황의 경우, 지원인력의 범주에 따라 교·보육활동 지원업무와 전문 업무, 교·보육환경 지원업무에 따라 큰 차이는 없었으나 대부분의 지원인력은 평균주당 5일, 일일 최소 4.4시간에서 최대 8.0시간을 일하는 것으로 나타났다.

그러나 급여에서는 차이를 보였는데, 전문 업무인 간호사가 184.2만원으로 가

장 많은 급여를 받으며, 반면 교·보육환경 지원업무인 청결도우미는 63.8만원으로 가장 낮은 급여를 받는 것으로 나타났다. 그러나 청결도우미의 평균주당 근무일수와 일일평균 근로시간이 다른 지원인력보다 낮은 편으로 나타나 이는 근무시간과 비례하는 결과라 볼 수 있다. 한편, 청결도우미와 동일 직군인 운전기사의 경우 일일 평균 근로시간이 5.7시간으로 짧은 편임에도 불구하고 월평균 134.7만원의 비교적 높은 급여수준을 보이는 것을 알 수 있었다.

정부인건비 지원율을 살펴보면, 교·보육활동 지원업무의 직군인 교육·보육도우미가 82.2%로 가장 높은 지원을 받고 있었다. 다음으로 전문 업무의 특수교사가 71.0%의 지원율을, 교·보육활동 지원업무의 보조교사가 67.2%의 지원율을 보이는 것으로 나타났다. 이처럼 정부에서는 특히, 유아를 상대로 한 교육과 직접적인 연계가 있는 지원인력인 교·보육활동 지원업무의 직군 및 일부 전문 인력에 주로 지원하는 모습을 보였다. 반면 교육·보육환경을 위한 간접적인 인력에는 비교적 낮은 지원 비율을 보이고 있어 환경을 위한 인력지원이 필요한 것으로 나타났다.

나. 지원인력채용 시 자격요건

다음으로 지원인력을 채용할 때 각 지원인력별로 어떤 요소를 고려하는지 살펴해보았는데, 이는 지원인력의 업무내용에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-2-6>에 따르면 대부분의 직군에서는 관련 자격증이 채용 시 가장 중요하게 고려되는 요소인 것으로 나타난다. 즉, 보조교사, 특수교사, 영양사, 간호사, 치료사, 사무원, 취사부, 운전기사, 기타지원인력은 채용 시 관련 자격증을 고려하는 비율이 각각 49.9%, 67.7%, 68.8%, 77.4%, 53.3%, 30.7%, 38.8%, 44.2%, 40.0%로 가장 높은 응답률을 보였다. 그러나 직군 내에서도 고려요소에 차이가 있어, 교육·보육활동 지원업무 중 보조교사의 경우 관련 자격증이 가장 중요하다고 응답된 반면(49.9%), 교육·보육 도우미는 인성이 가장 중요하다고 응답(48.9%)되어 비슷한 업무의 내용임에도 그 차이가 드러났다.

교육·보육환경 지원업무 역시 세부 업무 내용에 따라 고려 사항이 다르게 나타났다. 청결도우미의 업무에 대하여 41.4%가 인성을 가장 고려한다고 응답하였으며, 차량지도인력 역시 59.5%가 인성을 중요시하는 모습을 보였다. 반면 사무원, 취사부, 운전기사, 기타인력은 각각 30.7%, 38.8%, 44.2%, 40.0%가 채용 시 관련 자격을 중요시 한다고 응답하였다(표 IV-2-6 참조).

〈표 IV-2-6〉 지원인력 채용 시 고려 요소

단위: %(사례)

지원인력	성별	연령	관련 자격증	학력	경력	인성	체력	급여 수준	출퇴근 용이성	기타	전체(수)
교·보육 활동	보조교사	1.2	4.7	49.9	0.6	8.5	29.3	-	5.0	0.6	100.0(341)
지원업무	교육·보육 도우미	1.5	6.7	25.2	0.7	9.6	48.9	0.7	6.7	-	100.0(135)
전문업무	특수교사	-	3.2	67.7	3.2	12.9	3.2	-	3.2	3.2	100.0(31)
	영양사	-	0.6	68.8	0.6	15.3	4.7	-	4.1	4.7	100.0(170)
	간호사	-	-	77.4	-	11.3	8.1	-	1.6	-	100.0(62)
	치료사	-	-	53.3	-	13.3	-	6.7	26.7	-	100.0(15)
	청결도우미	3.1	4.7	3.7	0.5	7.3	41.4	19.4	6.3	11.5	100.0(191)
교·보육 환경	사무원	1.0	0.5	30.7	3.1	26.0	29.2	0.5	6.3	0.5	100.0(192)
지원업무	취사부	1.6	2.6	38.8	-	11.6	22.2	12.6	5.4	4.0	100.0(500)
	운전기사	1.2	0.9	44.2	-	12.8	29.3	4.0	4.0	2.5	100.0(321)
	차량지도	8.5	2.6	10.5	-	10.5	59.5	3.9	2.6	1.3	100.0(153)
	기타	2.0	-	40.0	-	26.0	30.0	-	-	-	100.0(50)

전문 업무의 직군은 대부분 채용 시 관련 자격증을 가장 중요하게 생각하여, 특수교사와 영양사, 간호사가 각각 83.9%, 79.4%, 79.0%의 높은 비율로 반드시 자격증을 요구하는 것을 볼 수 있었다(표 IV-2-7 참조).

〈표 IV-2-7〉 지원인력 채용 시 자격증, 경력 고려 정도

단위: %(사례)

지원인력	자격증 고려 정도			경력 고려 정도				기타사회 생활경력 요구	전체(수)
	고려 하지 않음	유관 자격증 소지자 우대	반드 시 요구	고려 하지 않음	유관 경력 우대	유관 경력 필수			
교·보육 활동	보조교사	2.6	38.1	59.2	18.8	58.9	21.7	0.6	100(341)
지원업무	교육·보육도우미	30.4	41.5	28.1	38.5	49.6	21.7	0.6	100(135)
전문 업무	특수교사	-	16.1	83.9	9.7	71.0	19.4	-	100(31)
	영양사	6.5	14.1	79.4	20.0	50.6	29.4	-	100(170)
	간호사	-	21.0	79.0	16.1	54.8	29.0	-	100(62)
	치료사	-	53.3	46.7	13.3	73.3	13.3	-	100(15)

(표 IV-2-7 계속)

지원인력	자격증 고려 정도			경력 고려 정도				전체(수)
	고려하지 않음	유관자격증 소지자 우대	반드시 요구	고려하지 않음	유관경력 우대	유관경력 필수	기타사회생활경력 요구	
청결도우미	82.7	14.1	3.1	57.1	37.2	1.6	4.2	1000(191)
교·보육 사무원	31.3	40.6	28.1	19.3	62.5	16.1	2.1	1000(192)
취사부	24.8	33.6	41.6	27.8	54.2	12.6	5.4	1000(500)
환경 운전기사	13.1	25.9	61.1	21.5	53.0	19.6	5.9	1000(321)
자원업무 차량지도인력	54.2	32.7	13.1	26.8	59.5	5.9	7.8	1000(153)
기타	8.0	52.0	40.0	12.0	70.0	14.0	4.0	1000(50)

경력고려정도에서는 전문 인력 직군인 간호사와 영양사가 유관경력 필수 비율이 가장 높은 것으로 나타났다. 반면 교육·보육도우미의 경우 38.5%, 청결도우미 57.1%의 비율이 경력을 고려하지 않는 것으로 나타났다. 이러한 자격증, 경력의 고려 정도는 각 지원업무 수행을 위해 필수적인 자격증이 존재하는지 여부와 업무의 전문성 정도와 관련이 있는 것으로 보인다.

다. 지원인력에 대한 교육 실시 현황

지원인력 채용 후 기관에서 별도의 교육을 실시하는지 살펴보았는데, 전반적으로 별도 교육 실시 비율은 낮은 편이나, 유치원과 어린이집 모두 보조교사와 취사부, 운전기사에 대해서는 별도 교육 실시 비율이 높은 것으로 나타났다(표 IV-2-8 참조). 취사부와 운전기사는 특히 ‘건강과 안전’이라는 부분에서 중요한 역할을 수행하는 인력으로 급식이나 식자재 관리, 차량안전사고 등 민감한 사항과 관련되어 별도 교육 실시 비율이 높을 것으로 짐작된다.

채용 후 별도 교육을 실시하는 인력으로는 보조교사와 취사부가 각각 55.5%와 61.7%로 가장 높은 비율을 보였다. 보조교사와 취사부, 운전기사 모두 유관자격증과 경력이 우대되거나 반드시 요구되는 비율이 높고 채용 후에도 별도 교육까지 실시되는 등 중요성이 높은 인력인 것으로 사료된다.

기관유형별 차이를 보면, 유치원의 경우 교·보육활동 지원인력인 보조교사에 대하여 69.7%의 비율로 교육을 실시하는 반면, 어린이집은 교·보육환경 지원인력인 취사부에 대한 교육이 83.9%의 비율로 매우 높게 나타났다. 세부적인 내용과 비율에는 차이가 있으나 유치원과 어린이집 모두 보조교사와 취사부, 운전기

사에 대해 별도 교육 실시 비율은 모두 높게 나타나고 있다.

〈표 IV-2-8〉 채용 후 별도 교육 실시하는 지원인력(복수응답)

단위: %(사례)

지원인력		전체	기관유형별	
			유치원	어린이집
전체		100.0(532)	100.0(277)	100.0(255)
교·보육 활동 지원업무	보조교사	55.5	69.7	40.0
	교육·보육도우미	20.1	27.1	12.5
전문업무	특수교사	3.8	4.7	2.7
	영양사	12.2	18.4	5.5
	간호사	5.6	7.2	3.9
	치료사	2.1	-	4.3
교·보육 환경 지원업무	청결도우미	18.0	19.1	16.9
	사무원	17.7	18.8	16.5
	취사부	61.7	41.2	83.9
	운전기사	41.5	37.2	46.3
	차량지도인력	11.1	6.9	15.7
	기타	4.9	6.9	2.7

채용 시 별도 교육이 필요한 지원인력을 살펴보면 교·보육활동 지원인력인 보조교사가 31.2%, 교육·보육도우미가 9.0%로 나타났으며, 이후는 교·보육환경 지원인력인 취사부 16.7%, 운전기사 12.3%가 교육이 필요하다고 응답하였다.

유치원의 경우 전체의 39.7%가 교·보육활동 지원인력인 보조교사에 대한 교육을 실시할 필요가 있다고 응답하였으며, 공립유치원에서의 인식률이 단설 66.7%, 병설 47.0%으로 사립보다 높은 수치를 나타냈다. 반면 어린이집은 교·보육환경 지원인력인 취사부가 29.7%로 가장 높은 수치를 나타냈는데, 이 또한 국공립 어린이집의 37.0%가 교육을 실시할 필요가 있다고 응답하는 것을 볼 수 있었다(표 IV-2-9 참조).

〈표 IV-2-9〉 채용 시 별도 교육 필요한 지원인력

단위: %(사례)

지원인력			전체	기관유형별										
				유치원					어린이집					
				전체	공립		사립		전체	국공립	사회복지법인	법인/단체	민간	가정
					단설	병설	법인/단체	민간/개인						
교·보육 활동 지원업무	보조교사	31.2	39.7	66.7	47.0	34.1	30.4	22.7	26.1	25.0	22.2	27.1	17.1	
	교육·보육 도우미	9.0	9.3	-	9.3	13.6	7.8	8.7	6.5	-	22.2	9.3	8.5	
전문업무	특수교사	1.3	0.3	-	-	-	1.0	2.3	6.5	25.0	-	0.9	0.8	
	영양사	0.2	0.3	-	0.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
	간호사	0.2	0.3	-	0.7	-	-	-	-	-	-	-	-	
	치료사	0.2	0.3	-	-	-	1.0	-	-	-	-	-	-	
교·보육 환경 지원업무	청결 도우미	3.3	6.7	-	7.9	9.1	3.9	-	-	-	-	-	-	
	사무원	4.8	6.7	33.3	7.9	4.5	4.9	3.0	4.3	-	-	2.8	3.1	
	취사부	16.7	3.7	-	-	6.8	7.8	29.7	37.0	12.5	22.2	21.5	35.4	
	운전기사	12.3	11.7	13.0	-	1.3	18.2	24.5	8.7	37.5	33.3	22.4	3.8	
	차량지도인력	2.0	1.3	-	-	2.3	2.9	2.7	-	-	-	1.9	4.6	
	기타	0.7	1.3	-	2.6	-	-	-	-	-	-	-	-	
교육필요없음		18.0	18.3	-	22.5	11.4	15.7	17.7	10.9	-	-	13.1	26.2	
계(수)		1000 (600)	1000 (300)	1000 (3)	1000 (151)	1000 (44)	1000 (120)	1000 (300)	1000 (46)	1000 (8)	1000 (9)	1000 (107)	1000 (130)	

지원인력에 대해 필요로 하는 교육내용에 대해서는 지역 및 시설규모와 상관없이 대부분 ‘업무 내용에 대한 교육(52.3%)’을 원하는 것으로 나타났다. 그 뒤를 이어 ‘영유아발달 이해(30.1%)’, ‘기관특성 및 운영 이해(12.8%)’, ‘기타(3.1%)’, ‘대인관계기술(1.6%)’ 등으로 나타났다.

그러나 기관 유형에 따라서는 내용의 차이가 있음을 볼 수 있었는데, 유치원이 어린이집에 비하여 기관특성 및 운영 이해(유치원 15.5%/어린이집 10.2%), 영유아 발달 이해(유치원 32.7%/어린이집 27.6%)의 내용의 교육을 더 원하는 것으로 나타났다. 이는 유치원과 어린이집에서 교육이 필요하다고 생각하는 지원인력의 종류에 차이가 있어 나타나는 결과로 생각된다.

〈표 IV-2-10〉 지원인력에 대해 필요로 하는 교육 내용

단위: %(사례)

	업무내용에 대한교육	기관특성 및 운영이해	영유아 발달이해	대인관계 기술	기타	전체(수)	$\chi^2(df)$
전체	52.3	12.8	30.1	1.6	3.1	100.0(491)	
지역규모							
대도시	59.8	15.6	21.6	1.0	2.0	100.0(199)	na
중소도시	40.6	10.6	43.9	1.1	3.9	100.0(180)	
읍면지역	58.0	11.6	23.2	3.6	3.6	100.0(112)	
시설유형						100.0(245)	
유치원	49.0	15.5	32.7	1.6	1.2	100.0(245)	10178(4)*
어린이집	55.7	10.2	27.6	1.6	4.9	100.0(246)	
시설규모							
20명 이하	43.0	11.1	37.0	1.5	7.4	100.0(135)	na
21~50명미만	46.9	11.2	38.8	2.0	1.0	100.0(98)	
50~100명미만	61.3	11.3	25.6	1.3	0.6	100.0(160)	
100~150명미만	50.0	20.4	24.1	-	5.6	100.0(54)	
150~200명미만	69.2	15.4	7.7	7.7	-	100.0(26)	
200명이상	55.6	22.2	22.2	-	-	100.0(18)	

주: * $p < .05$ 를 의미함.

na는 빈도수 특성상 통계적 유의도 검증이 적절치 못함을 의미함.

라. 지원인력의 충분성 및 채용 시 애로사항

육아지원기관에 현재 해당 지원인력이 있거나 향후 채용이 필요한지를 해당 인력에 대한 ‘채용필요성’으로 질문한 결과, 교·보육환경 지원인력들에 대한 필요도가 높은 것으로 나타났다. 세부적인 필요인력에 대해 살펴보면, 취사부가 85.2%로 가장 채용이 필요한 인력으로 나타났으며, 운전기사 55.8%, 청결도우미와 사무원도 각각 43.2%, 42.2%로 비교적 높은 수치를 보였다. 교·보육활동 지원업무의 인력에서는 보조교사가 77.0%로 높은 채용 필요율을 보였다.

현인력의 충분성 정도에 대해서는 사무원이 31.7%로 ‘매우 부족하다’는 응답이 가장 높게 나타났으며, 현장에서 가장 충분한 인력으로는 영양사와 운전사가 73.9%, 66.6%, 취사부가 63.1% 순으로 나타났다. 즉, 이중 취사부는 기관 운영을 위해 채용이 가장 필요한 인력이기도 하고 현장에서 이미 충분한 인력을 보급받고 있기도 한 인력으로 나타났다. 반면, 교육·보육활동 지원업무의 인력인 보조교사는 채용의 필요성도 높게 나타나면서, 현재 현장에서 인력이 ‘매우부족하

거나 부족한편(17.1%, 49.1%)의 비율이 높아 인력의 충원이 필요한 인력인 것으로 나타났다.

〈표 IV-2-11〉 지원인력의 채용필요성 및 현 인력의 충분성 정도

단위: %(사례)

지원인력	채용 필요율 ^가	현 인력의 충분성 정도				
		매우 부족	부족한 편	충분한 편	매우 충분	계(수)
교·보육활동 보조교사	77.0	17.1	49.1	31.8	1.9	100.0(462)
지원업무 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 영양사	30.0	1.7	17.2	73.9	7.2	100.0(180)
업무 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)
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.

이러한 지원인력에 대한 필요성은 어린이집 원장과의 면담에서도 드러난다. 원장들은 이러한 지원인력들이 교사의 업무 집중도를 높일 수 있는 기능을 한다고 인식하고 있었다.

도우미인력은 많을수록 좋아요....차량도우미라든지 어린이집은 도와줄 수 있는 인력이 많으면 많을수록 선생님들한테 좋아요. 사실 선생님들한테 가장 필요한 부분으로 아이들과 상호작용하는데 집중할 수 있도록 청소라든지 기타 업무, 차량지도 같은 일을 도와주는 보조인력이 있으면 좋겠다고 하더라구요(어린이집 원장 면담 내용)

기관 유형별 채용필요율을 살펴보면, 유치원과 어린이집의 채용 필요율은 다소 차이가 나나 채용이 필요한 우선순위는 비슷한 양상을 보이는 것을 알 수 있었다. 유치원의 채용필요율이 가장 높은 지원인력은 보조교사로 90.3%의 채용필요율을 보였고 취사부도 74.7%로 높은 채용필요율을 보였다.

반면 어린이집은 취사부의 채용필요율이 96.0%로 가장 높았으며, 보조교사는

63.7%로 그 다음 순위를 차지하였다. 이처럼 기관에서 필요로 하는 인력이 이미 보유한 인력의 비율과 높은 상관관계를 보이는 것을 볼 수 있는데(표 IV-2-2 참조), 이러한 양상은 육아지원기관에서 이미 필요로 하는 인력에 대하여 보다 많은 인력을 자체적으로 구인하려고 노력한다는 것을 반증하는 것이다. 그러나 아직 현장의 채용 필요율이 높게 나타난 것을 볼 때, 필요하다고 느끼는 인력에 대한 제도적 지원 방안이 마련되어야 할 것으로 보인다.

〈표 IV-2-12〉 기관유형별 채용필요율

단위: %(사례)

지원인력		전체 채용 필요율	유치원	어린이집	전체
교·보육 활동 지원업무	보조교사	77.0	90.3	63.7	100.0(600)
	교육·보육도우미	37.2	42.0	32.3	100.0(600)
전문업무	특수교사	9.2	11.0	7.3	100.0(600)
	영양사	30.0	48.3	11.7	100.0(600)
	간호사	15.0	18.0	12.0	100.0(600)
	치료사	3.3	0.7	6.0	100.0(600)
	청결도우미	42.2	51.3	33.0	100.0(600)
교·보육 환경 지원업무	사무원	43.2	46.7	39.7	100.0(600)
	취사부	85.2	74.7	96.0	100.0(600)
	운전기사	55.8	58.0	53.7	100.0(600)
	차량지도인력	31.3	33.0	29.7	100.0(600)
	기타	22.3	19.3	16.3	100.0(600)

지역인력별 구인방법을 살펴보면, 홈페이지를 이용한 구인방법이 대체로 주된 구인방법으로 나타나며, 이밖에 지인, 아는 기관 소개를 통한 구인방법과 직업훈련·교육기관 의뢰를 통한 구인도 많이 활용되고 있는 것으로 나타난다.

홈페이지 이용은 보조교사(56.0%), 교육보육도우미(60.4%), 특수교사(65.5%), 영양사(49.2%), 간호사(62.2%), 치료사(70.0%), 청결도우미(46.0%), 사무원(48.8%), 취사부(46.6%), 운전기사(48.9%), 차량지도인력(48.7%), 기타(50.7%)의 비율로 나타났다으며, 지인·아는 기관 소개를 통한 구인방법도 각각 보조교사(50.5%), 교육·보육도우미(39.2%), 특수교사(47.3%), 영양사(44.1%), 간호사(42.2%), 치료사(70.0%), 청결도우미(41.7%), 사무원(38.0%), 취사부(41.5%), 운전기사(38.7%), 차량지도인력(42.8%), 기타(25.4%)로 나타났다.

〈표 IV-2-13〉 지원인력의 구인방법(복수응답)

단위: %(사례)

지원인력	홈페이지	지인, 아는 기관소개	직업훈련·교육 기관의뢰	지역 내 기관문의	유관기관 계시관	기타	전체(수)
교·보육 활동 보조교사	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)
특수교사	65.5	47.3	12.7	5.5	5.5	3.6	100.0(55)
전문업무 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)
사무원	48.8	38.0	36.0	11.2	10.1	3.1	100.0(259)
교·보육 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), 유관기관계시관(지역교육청, 보육정보센터 등)을 의미함.

지원인력의 채용 시 어려움에 대해서는 각 지원인력별로 사유가 달랐다. 특히 교·보육활동 지원업무인 보조교사(27.9%)와 교육·보육도우미(30.0%)와 전문인력 중 치료사(40.0%)는 높은 희망 급여로 인한 채용 시 어려움을 호소하였다. 교·보육환경 지원인력인 운전기사(29.3%)와 차량지도인력(30.3%)도 높은 희망 급여로 인한 어려움이 큰 것으로 나타났다. 이는 현장의 지급 가능한 급여가 한정되어 있어 국가적인 지원이 필요함을 시사하는 것이다.

반면 전문 인력인 특수교사는 관련 자격증 소지자의 부족(36.4%)이 가장 큰 어려움으로 지적되며, 지역 내 인력의 부족으로 인한 채용의 어려움을 느끼는 지원인력은 교·보육환경 지원인력의 기타인력(32.8%), 전문 인력인 영양사(26.1%)와 간호사(22.2%)로 나타났다.

〈표 IV-2-14〉 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 보조교사	16.7	25.3	11.5	27.9	5.2	2.4	11.0	1000(462)
지원업무 교육·보육 도우미	10.3	22.9	13.9	30.0	7.6	4.0	11.2	1000(223)

(표 IV-2-14 계속)

	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)
전문업무	특수교사	36.4	25.5	1.8	12.7	3.6	1.8	18.2	100.0(55)
	영양사	12.8	26.1	3.9	20.6	1.1	2.2	33.3	100.0(180)
	간호사	16.7	22.2	5.6	17.8	2.2	4.4	31.1	100.0(90)
	치료사	25.0	15.0	15.0	40.0	-	-	5.0	100.0(20)
교·보육 환경 지원업무	청결도우미	2.0	28.1	9.5	29.6	5.9	6.3	18.6	100.0(253)
	사무원	1.9	18.9	7.7	37.5	5.4	3.9	24.7	100.0(259)
	취사부	7.8	20.3	8.0	27.7	2.9	5.7	27.5	100.0(512)
	운전기사	4.8	21.2	7.2	29.3	1.5	4.2	31.9	100.0(335)
	차량지도인력	1.1	18.1	8.5	30.3	2.7	7.4	31.9	100.0(188)
	기타	3.0	32.8	8.2	14.9	0.7	2.2	38.1	100.0(134)

3. 중고령 지원인력 운영 현황

본 절에서는 응답대상 육아지원기관에서 현재 운영하고 있는 지원인력의 연령대를 살펴봄으로써 전체 지원인력 중 ‘중고령 인력’의 활용이 어떠한지를 살펴보고자 하였다.

〈표 IV-3-1〉 지원인력 최저 연령대

단위: %(사례)								
	지원인력	25세 미만	25-30세	30-34세	35-40세	40-45세	45세 이상	계(수)
교·보육 활동 지원업무	보조교사	10.0	37.0	19.6	13.5	11.4	8.5	100.0(341)
	교육·보육도우미	1.5	17.0	14.8	17.0	14.8	34.8	100.0(135)
전문 업무	특수교사	19.4	45.2	22.6	12.9	-	-	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	13.3	46.7	26.7	6.7	6.7	-	100.0(15)
교·보육 환경 지원업무	청결도우미	2.1	11.5	6.3	6.8	20.4	52.9	100.0(191)
	사무원	1.6	18.8	18.8	19.3	17.7	24.0	100.0(192)
	취사부	-	1.4	3.6	12.2	29.9	53.6	100.0(500)
	운전기사	-	0.9	1.9	4.7	24.0	68.5	100.0(321)
	차량지도인력	12.4	37.3	9.2	7.2	17.0	17.0	100.0(153)
	기타	3.8	22.4	16.7	12.2	18.6	26.3	100.0(312)

현재 기관에서 재직하고 있는 지원인력의 최저 연령대를 살펴보면, 보조교사의 최저 연령대는 25~30세가 37.0%로 가장 높은 비중을 차지하며, 특수교사는 25~30세가 45.2%, 치료사 25~30세가 46.7%, 차량지도인력은 25~30세가 37.3%로 가장 비중이 높아 지원업무 중 가장 젊은 연령층이 많이 분포한 업무인 것으로 나타났다.

30대 연령층이 기관 내 해당 지원인력 중 가장 어린연령층인 경우는 '간호사'로 32.3%가 35~40세 미만인 기관 내 최저 연령대인 것으로 응답하였다.

반면, 40세 이상이 해당 지원인력의 최저연령대인 경우가 많은 지원업무는 교육·보육도우미, 영양사, 청결도우미, 사무원, 취사부, 운전기사, 기타인력으로 나타났다. 또한 교육·보육도우미는 45세 이상이 최저연령대인 경우가 34.8%를 차지하며, 영양사는 40세~45세가 32.4%, 청결도우미는 45세 이상이 52.9%, 사무원은 45세 이상이 24.0%, 취사부와 운전기사는 45세 이상이 각각 53.6%, 68.5%로 중고령 인력 활용이 비교적 보편적인 업무로 나타났으며, 기타 인력도 45세 이상이 최저연령대인 경우가 26.3%로 가장 높은 비중을 차지하고 있었다.

〈표 IV-3-2〉 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 환경 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)
	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)

지원인력의 최고 연령대를 살펴보면, 많은 기관에서 45세 이상의 지원인력을 보유하고 있음을 알 수 있다. 특히 교·보육활동 지원업무 및 교·보육환경 지원업무의 직군이 전문 업무 직군보다 많은 중고령 인력을 활용하고 있는 것으로 나타났다. 즉, 교·보육 활동 지원업무 직군의 교육·보육도우미는 45세 이상의 연

령이 기관 내 최고연령인 경우가 43.0%로 나타나며, 교·보육환경 지원업무 중 청결도우미는 62.3%, 사무원 37.5%, 취사부 59.0, 운전기사 75.1%, 차량지도 인력 28.8%, 기타 38.5%로 중고령 인력의 활용율이 높다(표 IV-3-2 참조).

〈표 IV-3-3〉 지원인력 최고 연령대 : 기관유형별

단위: %(사례)

지원인력	25세미만	25-30세	30-34세	35-40세	40-45세	45세이상	계(수)	$\chi^2(df)$
교·보육 활동지원업무								
교육·보육도우미	0.7	13.0	13.0	15.0	15.0	43.0	100.0(135)	6.307 ^a (5)
유치원	-	12.2	13.3	11.1	15.6	47.8	100.0(90)	
어린이집	2.2	15.6	13.3	22.2	13.3	33.3	100.0(45)	
교·보육 환경지원업무								
청결도우미	0.5	0.5	2.1	11.5	23.0	62.3	100.0(191)	23.128 ^a (5)***
유치원	0.8	-	0.8	4.2	24.2	70.0	100.0(120)	
어린이집	-	1.4	4.2	23.9	21.1	49.3	100.0(71)	
사무원								
사무원	1.6	6.3	12.0	18.8	22.4	37.5	100.0(192)	7.062 ^a (5)
유치원	2.0	9.8	16.7	17.6	21.6	32.4	100.0(102)	
어린이집	1.1	5.6	6.7	20.0	23.3	43.3	100.0(90)	
취사부								
취사부	-	1.0	2.8	8.6	28.6	59.0	100.0(500)	4.407 ^a (4)
유치원	-	0.5	2.7	7.8	25.9	63.6	100.0(220)	
어린이집	-	1.4	2.9	9.6	30.7	55.4	100.0(280)	
운전기사								
운전기사	-	0.6	1.9	3.4	19.0	75.1	100.0(321)	3.411 ^a (4)
유치원	-	0.6	1.8	1.8	0.2	75.1	100.0(169)	
어린이집	-	0.7	2.0	5.3	17.1	75.0	100.0(152)	
기타								
기타	-	4.3	5.4	20.7	35.7	33.7	100.0(92)	3.673 ^a (4)
유치원	-	5.9	8.8	26.5	26.5	32.4	100.0(34)	
어린이집	-	3.4	3.4	17.2	41.4	34.5	100.0(58)	

중고령 인력이 활용되는 주요 지원인력을 기관 유형별로 연령대를 살펴 보면, 교육·보육도우미는 유치원과 어린이집에 따라 연령에 통계적으로 유의미한 차이는 발견되지 않으며, 기타 교·보육환경 지원업무에 속하는 지원업무들도 기관 유형별 연령차는 유의미하지 않게 나타난다. 다만 교·보육환경 지원업무 중 청결도우미는 어린이집과 유치원에 따른 차이가 비교적 크게 나타난다. 즉, 유치원의 경우 40세~45세의 연령 24.2%, 45세 이상 70.0%로 나타나 40세 이상 인력이 94.2%에 달하나 어린이집의 경우 40세~45세의 연령 21.1%, 45세 이상 49.3%로 나타나 40세 이상의 중고령 인력 비율이 약 20%가량 낮고 유치원보다 젊은 층의 연령대를 고용하고 있는 것으로 나타났다(표 IV-3-3 참조).

4. 자원봉사 인력 활용 현황

가. 육아지원기관의 자원봉사 인력 활용

육아지원기관에서 정규 인력 외 자원봉사자를 활용하고 있는지를 살펴보았는데, 전체 기관 중 43.3%에서 자원봉사 인력을 활용하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 IV-4-1〉 제 특성별 자원봉사 활용 여부

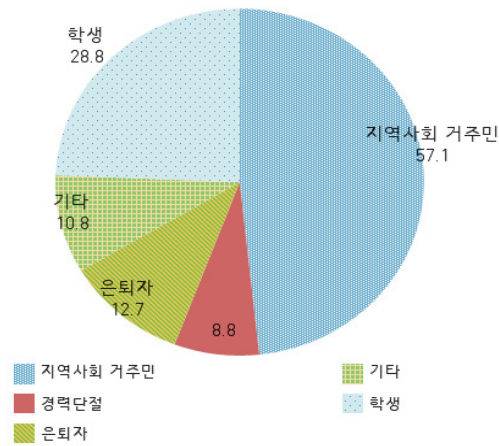
단위: %(사례)

	활용	미활용	전체(수)	$\chi^2(df)$
전체	43.3	56.7	100.0(600)	
지역규모				
대도시	53.5	46.5	100.0(213)	na
중소도시	32.9	67.1	100.0(243)	
읍면지역	45.8	54.2	100.0(144)	
시설유형				
유치원	55.7	44.3	100.0(300))	10.178(4)*
어린이집	31.0	69.0	100.0(300)	
원아수(현원)				
20명 이하	34.6	65.4	100.0(135)	na
21~50명미만	30.8	39.2	100.0(133)	
50~100명미만	51.6	48.4	100.0(182)	
100~150명미만	56.9	43.1	100.0(58)	
150~200명미만	70.4	29.6	100.0(27)	
200명이상	55.6	44.4	100.0(18)	

이를 시설 유형에 따라 살펴보면 유치원과 어린이집에서의 자원봉사 활용률에서 큰 차이를 볼 수 있는데, 유치원은 55.7%가 자원봉사 인력을 활용하는 반면, 어린이집은 31.0%만이 자원봉사자를 활용하고 있었다.

시설규모별로는 150~200명 미만의 원아가 재원중인 기관은 70.4%가 자원봉사 인력을 활용하는 반면 소규모 시설인 20명 이하의 기관은 34.6%, 21~50명 미만 시설에서는 30.8%만이 자원봉사자를 활용하는 것으로 나타났고, 전반적으로 원아수 50명 이상의 기관과 50명 미만의 기관 사이에 자원봉사 활용률에는 차이가 나타나고 있다.

또 지역규모별로는 대도시 53.5%, 읍면지역 45.8%, 중소도시 32.9%의 순으로 자원봉사 활용률에 차이가 나타나고 있다.



단위: %, n=260

[그림 IV-4-1] 활용하는 자원봉사인력 유형

다음으로 육아지원기관에서 현재 활용하고 있는 자원봉사 인력의 유형을 살펴보면 지역사회 거주민이 57.1%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 학생 28.8%, 은퇴자 12.7%, 기타 10.8%, 경력단절여성 8.8%로 나타났다(그림 IV-4-1 참조). 즉, 기관인근에 거주중인 지역사회 주민들이 주로 자원봉사자로 활용됨을 알 수 있다.

〈표 IV-4-2〉 자원봉사자 유무 및 성별, 중고령 자원봉사자 유무

단위: %(사례)

활동영역	자원 봉사자 활용	성별			중고령자원봉사자				전체(수)
		남성	여성	남녀 모두	40대	50대	60대 이상	없음	
교육프로그램	45.8	1.7	85.7	12.6	34.5	27.7	18.5	21.8	100.0(119)
활동보조									
수업특강	3.8	-	70.0	30.0	30.0	10.0	40.0	20.0	100.0(10)
행사지원	10.4	3.7	66.7	29.6	29.6	33.3	7.4	33.3	100.0(27)
매체제작	3.8	-	80.0	20.0	-	-	-	-	100.0(10)
급간식 관련	38.8	2.0	95.0	3.0	40.6	35.6	18.8	7.9	100.0(101)
청결관리	63.5	1.2	79.4	19.4	32.1	27.9	18.8	24.2	100.0(165)
차량지도	3.1	-	100.0	-	12.5	25.0	12.5	50.0	100.0(8)
사무행정	0.4	-	100.0	-	100.0	-	-	-	100.0(1)
기타인력	0.5	-	100.0	-	-	-	83.3	16.7	100.0(6)

육아지원기관에서의 활동 영역별 자원봉사자 활용 현황에 대해 살펴본 결과, 자원봉사자를 가장 많이 활용하는 영역은 청결관리로 63.5%가 활용하고 있으며, 교육프로그램 활동보조로 45.8%, 급간식 관련 38.8%순으로 봉사자를 많이 활용하고 있었다. 즉, 육아지원기관에서 자원봉사자 활용을 비교적 많이 하는 영역은 ‘기관의 청결관리’, ‘교육·보육 프로그램 보조’, ‘급간식 관련 업무’인 것으로 보인다.

자원봉사자의 성별은 대부분 여성이며, 남녀 모두를 활용하는 주요 영역으로는 ‘수업특강’, ‘행사지원’, ‘매체제작’ 부분으로 각각 30%, 29.6%, 20%가 남녀모두를 활용하고 있었다. 자원봉사자의 연령대는 전반적으로 40~60대의 중고령 인력을 10~40% 이내 기관에서 활용 중인 것으로 나타났다. 활동영역별로 대체로 50~60대 보다는 40대의 자원봉사자를 활용하는 경우가 높게 나타나고 있으나, ‘수업특강’의 경우는 40대 30.0%, 50대 10.0%, 60대 이상 40.0%으로 60대의 비중이 높게 나타나고 있음이 눈에 띈다. 사례수가 작긴 하지만 기타 인력은 60대 이상 인력을 활용하는 경우가 83.3%로 특히 고령층 활용을 많이 하고 있는 것으로 나타나고 있고, 반면 차량지도는 중고령보다 젊은층을 자원봉사로 활용하고 있는 비율이 높은 것으로 보인다.

비교적 중고령 자원봉사자 활용 비율이 높은 영역으로는 ‘교육프로그램 활동보조’, ‘수업특강’, ‘행사지원’, ‘급간식’, ‘청결관리’, ‘기타’로 나타나고 있다.

〈표 IV-4-3〉 설립유형별 중고령 자원봉사자 활용 비율

단위: %(사례)

구분	설립유형별		
	유치원	어린이집	전체
교육·보육활동보조			
40대	90.2	9.8	100.0(41)
50대	100.0	-	100.0(33)
60대 이상	36.4	63.6	100.0(22)
수업특강			
40대	66.7	33.3	100.0(3)
50대	-	100.0	100.0(1)
60대 이상	-	100.0	100.0(4)
행사지원			
40대	87.5	12.5	100.0(8)
50대	88.9	11.1	100.0(9)
60대 이상	50.0	50.0	100.0(2)

(표 IV-4-3계속)

구분	설립유형별		
	유치원	어린이집	전체
급간식 관련			
40대	87.8	12.2	100.0(41)
50대	94.4	5.6	100.0(36)
60대 이상	73.7	26.3	100.0(19)
청결관리			
40대	86.8	13.2	100.0(53)
50대	93.5	6.5	100.0(46)
60대 이상	51.6	48.4	100.0(31)
기타			
40대	-	-	-
50대	-	-	-
60대 이상	20.0	80.0	100.0(5)

설립유형별 중고령 자원봉사자 활용비율을 살펴보면 각 자원봉사인력의 업무 내용별로 기관별 보유율이 다른 것으로 나타났다. 유치원은 교육·보육활동 보조, 행사지원, 급간식 관련, 청결관련 업무에서 중고령 인력을 어린이집보다 상대적으로 많이 보유하고 있는 것으로 나타난 반면, 어린이집은 수업특강과 기타 항목에서 유치원보다 많은 중고령 인력을 보유하고 있는 것으로 나타났다.

하위 인력 보유율을 자세히 살펴보면, 교육·보육활동보조 자원봉사자 중 40대와 50대 인력의 보유율은 유치원이 높아, 40대 자원봉사자, 50대자원봉사자 중 유치원에서 활용하는 인력이 90.2%, 100.0%으로 나타났으며, 60대 이상 자원봉사자 중에서는 어린이집에서의 자원봉사자 비율이 63.6%로 높게 나타난다.

수업특강의 경우 유치원은 40대 인력을 66.7% 어린이집은 33.3% 보유한 반면 50, 60대 인력은 어린이집이 100% 보유하고 있는 것으로 나타났다. 또한 행사지원인력은 유치원이 40대 인력을 87.5% 어린이집 12.5%, 50대 인력을 88.9%, 어린이집 11.1%, 60대 이상은 어린이집 유치원이 각각 50%를 보유한 것으로 조사되었다. 급간식 관련 인력 역시 40대 인력을 유치원이 87.8%, 어린이집 12.2%, 50대 인력을 유치원 94.4%, 어린이집 5.6%, 60대 이상 인력은 유치원이 73.7%, 어린이집 26.3%로 보유하고 있어 40~60대에 이르는 전 연령층에 대해 유치원에서 활용하는 자원봉사자의 비율이 높았다. 청결관리 자원봉사자 역시 40대~60대에 이르는 인력보유율이 유치원에서 높게 나타난다.

나. 유급자원봉사자 활용 현황

이처럼 자원봉사자를 활용 중인 기관에서 유급자원봉사자를 활용하고 있는지 여부를 살펴 본 결과 전체 기관 중 63.5%에서 유급자원봉사자가 활동 중인 것으로 나타났다. 유급자원봉사자가 있는 경우, 기관 내 유급자원봉사자에게 지급되는 최고 지급액은 평균 38만원 정도이며, 이들 중 92.7%가 정부인건비 지원사업의 수혜를 받고 있는 것으로 나타났다. 이는 대부분의 유급자원봉사활동이 정부인건비에 의존하고 있음을 나타내고 있는 것이다.

〈표 IV-4-4〉 유급자원봉사자 유무 및 최고지급액, 정부인건비 지원사업 여부
단위: %(사례), 만원

	유급 자원봉사자 유무	전체(수)	최고 지급액 평균(만원)	표준 편차	정부인건비 지원사업 수혜율	전체(수)
전체	63.5	100.0(260)	38.03	.260	92.7	100.0(165)
지역규모						
대도시	56.1	100.0(114)	40.32	.125	98.4	100.0(64)
중소도시	62.5	100.0(80)	32.32	.404	80.0	100.0(50)
읍면지역	77.3	100.0(66)	41.00	.140	98.0	100.0(51)
시설유형						
유치원	83.2	100.0(167)	40.67	.234	94.2	100.0(139)
어린이집	28.0	100.0(93)	21.41	.368	84.6	100.0(26)
학급총수						
1~3개	83.0	100.0(112)	38.91	.265	92.5	100.0(93)
4~6개	56.2	100.0(89)	36.94	.240	94.0	100.0(50)
7~9개	43.6	100.0(39)	31.76	.243	94.1	100.0(17)
10개 이상	25.0	100.0(20)	57.50	.447	80.0	100.0(5)

지역규모별로는 읍면지역에서 유급자원봉사자 활용도가 높았고, 시설유형에 따라서는 유치원의 유급자원봉사자 활용이 83.2%로 어린이집의 28.0%보다 현저히 높았다. 이는 교육부에서 유치원에 제공하는 ‘3세대 하모니 유아교육 정책’이 시행됨으로 인한 결과로 보인다.

학급총수에 따른 유급자원봉사자의 유무의 차이를 보면 ‘1~3개’학급에서는 83.0%, ‘4~6개’학급에서는 56.2%, ‘7~9개’학급에서는 43.6%, ‘10개 이상’의 학급에서는 25.0%로 학급수가 작을수록 자원봉사자 활용율이 높았다. 정부지원사업이 대부분인 유급자원봉사자의 현황으로 추론해 볼 때, 학급수가 작을수록, 읍면지역일수록 정부지원사업의 혜택을 받고 있는 것으로 볼 수 있다.

다. 중고령 자원봉사자에 대한 요구

육아지원기관에서 각 자원봉사 영역별로 중고령 자원봉사자를 활용 가능한지 여부를 살펴보았다.

〈표 IV-4-5〉 업무영역별 중고령 자원봉사자에 대한 요구: 성별, 양육경험

단위: %(사례)

활동영역	활용가능 여부	전체(수)	성별			양육경험		계(수)
			무관	여자	남자	무관	필요	
교육프로그램활동보조	44.2	100.0(260)	21.7	77.4	0.9	29.6	70.4	100.0(115)
수업특강	9.6	100.0(260)	60.0	40.0	-	44.0	56.0	100.0(25)
행사지원	16.2	100.0(260)	52.4	42.9	4.8	38.1	61.9	100.0(42)
매체제작	3.5	100.0(260)	77.8	22.2	-	55.6	44.4	100.0(9)
급간식 관련	47.7	100.0(260)	11.3	87.1	1.6	32.3	67.7	100.0(124)
청결관리	58.8	100.0(260)	13.7	84.3	2.0	37.9	62.1	100.0(153)
차량지도	10.8	100.0(260)	32.1	60.7	7.1	35.7	64.3	100.0(28)
사무행정	8.8	100.0(260)	43.5	52.2	4.3	47.8	52.2	100.0(23)
기타인력	1.9	100.0(260)	20.0	80.0	-	40.0	60.0	100.0(5)

<표 IV-4-5>에 따르면 가장 많이 중고령 자원봉사자를 활용할 수 있다고 응답된 활동영역은 ‘청결관리’로 58.8%의 응답률을 보였다. 다음으로는 급간식 관련이 47.7%, 교육프로그램 활동보조가 44.2% 순으로 나타났다. 중고령 인력 활용 가능성이 높게 응답된 영역인 ‘교육프로그램 활동보조’, ‘급간식 관련’, ‘청결관리’는 현재 중고령 자원봉사자가 비교적 많이 활용되고 있는 영역이기도 하다 (표 IV-4-2 참조).

대부분의 자원봉사자들은 여성인력을 선호하였으나, 매체제작의 활동영역은 봉사자의 성별이 무관하다는 의견이 77.8%로 나타났다. 양육경험의 유무에 대해서는 교육프로그램 활동보조의 영역에서 70.4%가 필요하다고 응답하였으며, 급간식 관련 67.7%, 청결관리 62.1%, 차량지도 64.3%, 행사지원 61.9%, 기타인력 60.0%, 수업특강 56.0%, 사무행정 52.2%, 매체제작 44.4% 등으로 비교적 높게 나타났다.

전반적으로 중고령 자원봉사자 활용을 긍정적으로 응답한 활동 영역에서는 ‘여성’이며 ‘양육경험’이 있는 경우를 선호하는 경향을 보이고 있다.

중고령 자원봉사자의 자격요건을 살펴보면, 학력의 항목요건에 대하여 사무행정이 전문대졸 이상의 학력을 요구하는 비율이 52.2%로 가장 높게 나타났다.

며, 수업특강 역시 전문대졸이상의 비율이 48.0%, 교육프로그램 활동보조의 업무에서 40.0%가 전문대졸 이상의 학력을 요구하였다(표 IV-4-6 참조).

또한 행사지원, 매체제작, 급간식 관련, 청결관리, 차량지도의 항목에서는 각각 42.9%, 51.6%, 42.5%, 53.6%가 고졸이상의 학력을 요구한다고 응답하였다.

〈표 IV-4-6〉 업무영역별 중고령 자원봉사자의 자격조건: 학력

단위: %(사례)

활동영역	무관	중졸	고졸	전문대졸	대졸이상	계(수)
교육프로그램 활동보조	17.4	4.3	33.9	40.0	4.3	100.0(115)
수업특강	12.0	-	24.0	48.0	16.0	100.0(25)
행사지원	16.7	9.5	42.9	31.0	-	100.0(42)
매체제작	22.2	-	44.4	33.3	-	100.0(9)
급간식 관련	29.8	8.9	51.6	8.9	0.8	100.0(124)
청결관리	39.2	9.2	42.5	9.2	-	100.0(153)
차량지도	25.0	7.1	53.6	14.3	-	100.0(28)
사무행정	4.3	4.3	26.1	52.2	13.0	100.0(23)
기타인력	40.0	20.0	20.0	20.0	-	100.0(5)

〈표 IV-4-7〉 업무영역별 중고령 자원봉사자의 자격조건: 경력, 영유아관련 지식

단위: %(사례)

활동영역	경력				영유아관련 지식			계(수)
	무관	기관 경력 우대	유관 경력 필수	기타사회 생활경력 필요	무관	기본적 이해 수준	전공자 수준	
교육프로그램 활동보조	20.0	70.4	5.2	4.3	13.9	62.6	23.5	100.0(115)
수업특강	12.0	64.0	24.0	-	-	40.0	60.0	100.0(25)
행사지원	21.4	71.4	4.8	2.4	7.1	85.7	7.1	100.0(42)
매체제작	11.1	88.9	-	-	11.1	66.7	22.2	100.0(9)
급간식 관련	34.7	56.5	4.0	4.8	16.9	78.2	4.8	100.0(124)
청결관리	43.1	47.1	1.3	8.5	20.9	77.1	2.0	100.0(153)
차량지도	21.4	75.0	3.6	-	21.4	75.0	3.6	100.0(28)
사무행정	4.3	78.3	13.0	4.3	4.3	65.2	30.4	100.0(23)
기타인력	60.0	40.0	-	-	20.0	80.0	-	100.0(5)

경력에 있어서는 교육프로그램 활동보조 70.4%, 수업특강 64.0%, 행사지원 71.4%, 매체제작 88.9%, 급간식 관련 56.5%, 청결관리 47.1%, 차량지도 75.0%, 사무행정 78.3%로 대부분의 활동영역에서 기관경력을 우대한다고 응답하였다.

영유아 관련 지식수준의 필요에 있어서는 교육프로그램 활동보조 62.6%, 행사지원 85.7%, 매체제작 66.7%, 급간식 관련 78.2%, 청결관리 77.1%, 차량지도 75.0%, 사무행정 65.2%, 기타 인력 80.0%가 기본적 이해수준이 필요하다고 응답하였으나 수업특강의 영역에서는 60.0%가 전공자 수준의 지식이 필요하다고 응답하여 차이를 보였다(표 IV-4-7 참조).

즉 육아지원기관에서 원하는 자원봉사자는 자원봉사자이긴 하지만 일정 수준 이상의 학력과 경력, 영유아에 대한 기본적 이해를 지닌 인력이었으며, 이러한 인력이 배치될 때 기관에 실질적인 도움을 줄 수 있는 활동이 가능하다고 볼 수 있을 것이다.

다음으로 중고령 인력을 활용하기 위해 필요한 사전교육내용으로는 발달지식이 33.3%로 가장 높게 나타났으며 다음으로 자원봉사자의 역할 및 자세 21.3%, 기관운영이해 20.2%, 상호작용방법 17.2%, 직장동료들 간의 원만한 관계형성 6.0%, 전문기술 1.0% 등으로 나타났다. 이러한 교육 내용은 반드시 ‘중고령’ 인력에게만 요구되는 내용은 아니지만 연령이 높은 인력을 활용하는데 있어 특히 필요하다고 생각되는 부분일 수 있다.

〈표 IV-4-8〉 중고령 자원봉사자 활용을 위한 사전교육내용 _1순위

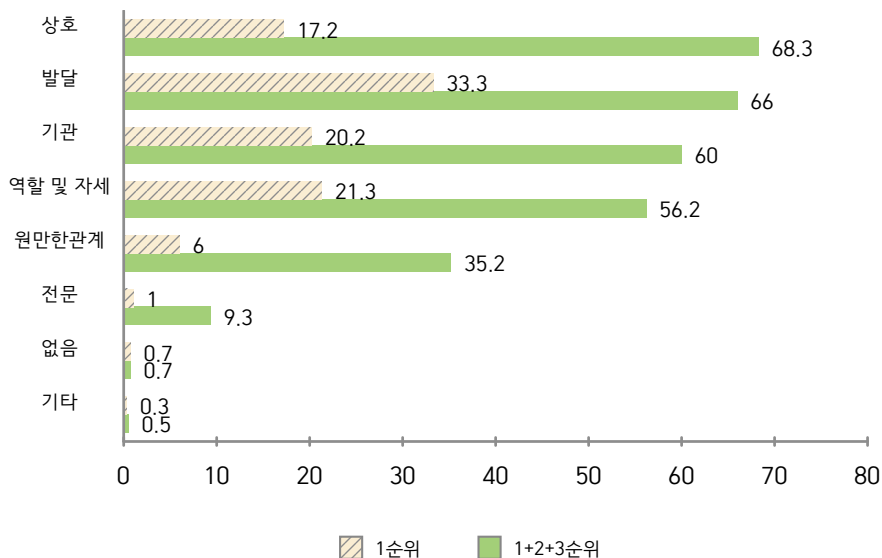
단위: %(사례)

	발달 지식	역할 및 자세	기관운 영이해	상호작 용방법	원만한 관계형성	전문 기술	없음	기타	계
전체	33.3	21.3	20.2	17.2	6.0	1.0	0.7	0.3	100.0(600)
기관유형									
유치원	29.0	24.3	22.0	14.7	7.7	1.7	0.3	0.3	100.0(300)
어린이집	37.7	18.3	18.3	19.7	4.3	0.3	1.0	0.3	100.0(300)
설립유형									
유치원									
공립(단설)	33.3	66.7	-	-	-	-	-	-	100.0(3)
공립(병설)	31.8	24.5	22.5	12.6	7.3	0.7	0.7	-	100.0(151)
사립(법인/단체)	9.1	36.4	25.0	13.6	9.1	6.8	-	-	100.0(44)
사립(민간/개인)	33.3	17.6	20.6	18.6	7.8	1.0	-	1.0	100.0(102)
어린이집									
국공립	32.6	15.2	19.6	23.9	6.5	2.2	-	-	100.0(46)
사회복지법인	25.0	37.5	-	37.5	-	-	-	-	100.0(8)
법인/단체	22.2	55.6	-	11.1	11.1	-	-	-	100.0(9)
민간	37.4	17.8	20.6	18.7	3.7	-	1.9	-	100.0(107)
가정	41.5	16.2	18.5	18.5	3.8	-	0.8	0.8	100.0(130)

필요로 하는 1순위의 사전교육내용으로 '발달지식'이 가장 높게 나타난 것은 유치원, 어린이집에 공통적이거나, 유치원은 자원봉사자의 역할 및 자세와 기관운영의 이해가 각각 24.3%, 22.0%로 나타나 발달지식뿐 아니라 자원봉사자의 역할 및 자세와 기관운영의 이해에 대한 교육을 중요하다고 인식하고 있었다.

특히, 공립 단설의 경우 '자원봉사자의 역할 및 자세'에 대한 교육이 필요하다는 의견이 66.7%로 나타나, 발달지식에 대한 요구(33.3%)보다 중요시하는 것으로 나타났다. 이는 반대로 기존에 배치되었던 자원봉사자를 활용할 때 자원봉사자의 역할과 자세에 대한 인식이 불분명하여 어려움을 겪었던 경험을 보여주고 있다고 할 수 있다.

그러나 중고령 인력을 활용하기 위한 사전교육내용의 1순위의 응답과 1순위, 2순위, 3순위를 함께 응답한 내용을 비교하면 중요시하는 교육내용의 순위가 바뀌는 것을 볼 수 있는데, 1, 2, 3순위를 모두 합쳤을 때 육아지원기관에서는 상호작용방법이 68.3%로 가장 중요한 교육내용으로 인식되며 다음으로 발달지식 66.0%, 기관운영의 이해 60.0%, 자원봉사자의 역할 및 자세 56.2%, 원만한 관계 35.2%, 전문기술 9.3%순으로 나타난다.



[그림 IV-4-2] 중고령 인력을 활용하기 위한 사전교육내용

〈표 IV-4-9〉 중고령 인력을 활용하기 위한 사전교육내용

단위: %(사례)

	상호 작용 방법	발달 지식	기관 운영 이해	역할 및 자세	원만한 관계 형성	전문 기술	없음	기타	계
1순위	17.2	33.3	20.2	21.3	6.0	1.0	0.7	0.3	100.0(600)
1+2+3순위	68.3	66.0	60.0	56.2	35.2	9.3	0.7	0.5	100.0(600)

주: 1,2,3 순위를 합한 응답은 복수응답값으로 처리됨.

5. 인력관련 지원 수혜 현황 및 만족도

이 절에서는 응답 기관의 조사 시점 기준 지난 1년(2012. 8~2013. 7)동안 지원 인력에 대한 정부의 인건비 지원 수혜 경험 및 만족도, 직접 인력을 파견하는 사업의 수혜경험 및 만족도, 정부의 인력지원정책에 대한 요구를 살펴보았다.

가. 정부 지원 인건비 수혜 현황

먼저, 유치원 300사례, 어린이집 300사례를 대상으로 보조교사, 누리보조교사, 보육도우미등 기타 지원인력, 자원봉사자에 대해 각각 지난 1년간의 정부지원 수혜 경험에 대해 살펴보았다.

〈표 IV-5-1〉 지원인력에 대한 정부지원 수혜 현황

단위: %(사례)

지원인력	수혜 경험률	전체(수)	지원기관						계(수)
			중앙 정부	시도 교육청	지역 교육청	시도청	군구청	기타	
보조교사	55.4	100.0(298)	0.6	44.2	32.1	9.7	12.7	0.6	100.0(165)
누리보조교사	90.7	100.0(86)	2.6	16.7	10.3	33.3	37.2	-	100.0(78)
기타지원인력	24.1	100.0(528)	-	35.4	21.3	11.0	29.9	2.4	100.0(127)
자원봉사인력	62.7	100.0(260)	0.6	49.1	29.4	5.5	12.9	2.4	100.0(163)

주: 각 지원인력이 있는 경우만 대상으로 함

<표 IV-5-1>에 따르면 보조교사를 현재 두고 있는 기관 중 55.4%(165사례)가 보조교사에 대한 인건비 지원을 받은 경험이 있었고, 지원기관은 시·도교육청(44.2%), 지역교육청(32.1%), 군구청(12.7%), 시도청(9.7%)의 순으로 응답되었다.

현재 누리보조교사가 채용되어 있는 기관 86사례 중 90.7%(78사례)에서 정부

의 인건비 지원을 받았다고 응답하였고, 이때의 지원기관은 시도청(33.3%), 군구청(37.2%), 시도교육청(16.7%), 지역교육청(10.3%)의 순으로 나타났다.

다음으로 기타지원인력에 대한 정부인건비 지원 수혜경험이 있는 경우는 기타지원인력을 두고 있는 528 사례중 24.1%에 해당하였는데, 이 경우 인건비 지원기관은 시도교육청이 가장 많아 35.4%에 해당하였고, 그 다음으로 군구청 29.9%, 지역교육청 21.3%, 시도청 11.0%의 순으로 지원 받은 경우가 많았다.

마지막으로 현재 자원봉사자를 두고 있는 유치원, 어린이집 중 62.7%가 정부의 인건비 지원을 받았다고 응답해 육아지원기관에서 활동하는 자원봉사자의 상당 비중은 정부 지원에 의한 유급봉사자인 것으로 드러났다. 자원봉사자에 대한 지원기관은 시도교육청(49.1%), 지역교육청(29.4%), 군구청(12.9%), 시도청(5.5%) 순으로 유치원에 대한 최근 몇 년간의 다양한 자원봉사인력 지원 사업의 활성화 결과가 드러난다.

이처럼 정부의 지원인력에 대한 인건비 지원을 받은 경우 만족하는 경우가 70%이상으로 높은 편이었다(표 IV-5-2 참조). 그러나 이러한 만족도도 인건비 지원을 받은 지원인력별로 차이가 나타나고 있어, ‘자원봉사인력’에 대한 인건비 지원에 대한 만족도가 가장 높아 불만족하는 비율이 14.1%에 불과한 반면, ‘보조교사’에 대한 인건비 지원 만족도는 가장 낮은 수준으로 불만족 비율이 30.9%에 이르고 있다.

〈표 IV-5-2〉 정부 인건비 지원 수혜 경험에 대한 만족도

단위: %(사례)

지원인력	매우 만족	만족	불만족	매우 불만족	계(수)
보조교사	13.9	55.2	30.9	-	100.0(165)
누리보조교사	15.4	62.8	21.8	-	100.0(78)
기타지원인력(교육보육보우미등)	17.3	64.6	18.1	-	100.0(127)
자원봉사인력	22.7	63.2	13.5	0.6	100.0(163)

이처럼 인건비 지원을 받음에도 불구하고 불만족하는 경우에 그 이유를 살펴본 결과, 불만족 비율이 높았던 ‘보조교사’의 경우 ‘지원 수준이 낮다’라는 점이 가장 뚜렷한 이유로 68.6%가 이에 응답하였고, 그밖에 ‘지원 기간이 짧음(15.7%)’이 그 다음의 순위로 응답되어 보조교사에 대한 인건비 지원을 받더라도 지원 수준이나 지원 기간 등 지원의 내용에 대해 불만족하고 있는 것으로 나타났다. 이는 실질적으로 인건비 부담을 낮출 수 있는 수준으로 지원수준과

지원기간을 조정해야 할 필요성이 있음을 시사한다.

두 번째로 불만족 비율이 높았던 ‘누리보조교사’의 인건비 지원의 경우 불만족 이유에서 가장 높은 비율을 차지한 이유는 보조교사인건비 지원에서의 불만족 사항과 동일하게 ‘낮은 지원수준’에 대한 불만족이었으나(41.2%) 그 다음 순위를 차지한 이유는 ‘인력 자체를 구하기 어려움’이며 29.4%로 적지 않은 비율이어서 주목된다. 즉 누리과정 시행과 함께 교육·보육서비스의 질을 향상시키기 위한 한 방안으로 ‘누리보조교사’에 대한 인건비 지원이 이루어지고 있으나 인건비 지원을 받아도 해당 자격의 인력을 구하기 어렵다는 것이다. 누리과정운영비 보조금을 일정규모 이상 기관에는 우선적으로 누리과정 보조교사를 채용하는데 쓰도록 되어 있어 일 4~6시간, 월 70만원 정도의 비용으로 누리보조교사를 채용하고자 하는 구인수요는 크지만 보육교사자격증 소지자만을 채용할 수 있어 이러한 기준에 맞는 인력을 구하는데 어려움을 겪는 것이라 생각할 수 있다.

이밖에 기타지원인력과 자원봉사자에 대한 정부지원 인건비 수혜 경험에 있는 경우 불만비율은 보조교사나 누리보조교사에 대한 인건비 지원에 비해 낮은 편이며, 불만 이유는 모두 ‘지원수준이 낮다’는 것에 집중되는 경향을 보였다.

〈표 IV-5-3〉 정부 인건비 지원 수혜 경험에 대한 불만족 이유

단위: %(사례)

지원인력	인력구인 어려움	낮은 지원수준	부적합한 지원기준	짧은 지원기간	기타	계(수)
보조교사	7.8	68.6	5.9	15.7	2.0	100.0(51)
누리보조교사	29.4	41.2	17.6	11.8	-	100.0(17)
기타지원인력 (교육보육보우미등)	8.7	73.9	4.3	4.3	8.7	100.0(23)
자원봉사인력	8.7	65.2	8.7	4.3	13.0	100.0(23)

나. 지원인력 파견 사업 수혜 현황

앞서 분석한 누리과정보조교사의 인건비 지원 사업에 대한 불만 사항으로 ‘인건비지원이 있어도 해당 인력을 구하기 어렵다’는 구인 자체의 어려움이 토로되었고, 또한 본 장의 2절에서도 각 지원인력을 채용하려할 때 급여문제 외에는 지역 내 인력이 부족하다는 점이 어려운 점으로 공통적으로 지적된 바 있다.

이에 여기서는 이처럼 인력 자체를 찾기가 어려운 점을 감안해 인력을 직접 파견하며 인건비 지원도 이루어지는 사업의 수혜 현황과 효과에 대해 살펴보고자 하였다.

먼저 이러한 지원인력 파견사업의 수혜경험여부를 응답기관의 제 특성에 따라 살펴본 결과는 <표 IV-5-4>에 제시된 바와 같다.

<표 IV-5-4> 제 특성별 지원인력 파견 사업 수혜경험여부

				단위: %(사례)
	수혜경험있음	수혜경험없음	계(수)	$\chi^2(df)$
전체	15.3	84.7	100.0(600)	
지역규모				
대도시	27.7	72.3	100.0(213)	40.798(2) ***
중소도시	6.6	93.4	100.0(243)	
읍면지역	11.8	88.2	100.0(127)	
시설유형				
유치원	15.3	84.7	100.0(300)	.000(1)
어린이집	15.3	84.7	100.0(300)	
설립유형				
국공립 유치원	11.0	89.0	100.0(154)	15.990(4) **
사립 유치원	19.9	80.1	100.0(146)	
국공립/법인 어린이집	28.6	71.4	100.0(63)	
민간어린이집	14.0	86.0	100.0(107)	
가정어린이집	10.0	90.0	100.0(117)	
시설규모(현원기준)				
20명 이하	10.4	89.6	100.0(182)	34.396(5) ***
21~50명 미만	6.8	93.2	100.0(133)	
50~100명 미만	17.6	82.4	100.0(182)	
100~150명 미만	29.3	70.7	100.0(58)	
150~200명 미만	40.7	59.3	100.0(27)	
200명 이상	22.2	77.8	100.0(18)	

주: ** $p < .01$, *** $p < .001$ 을 의미함

이에 따르면 전체 응답대상 600사례의 기관 중 이러한 인력파견사업의 지원을 받은 경험이 있는 경우는 15.3%였으며, 유치원·어린이집의 기관 유형에 따른 차이는 없이 동일하게 각 15.3%씩 응답되었다.

그러나 지역규모·설립유형·시설규모에 따른 수혜경험 여부의 차이는 모두 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

먼저, 지역규모에 따라서는 대도시>읍면지역>중소도시의 순으로 파견인력 지원을 받은 경우가 많은 것으로 나타났으며, 기관의 설립유형별로는 국공립·법인 어린이집의 수혜경험이 가장 많아 28.6%에 해당하였고, 그 다음으로는 사립유치원(19.9%), 민간어린이집(14.0%), 국공립유치원(11.0%), 가정어린이집(10.0%) 순으

로 응답되어 차이를 보였다.

시설규모별로는 정원이 150~200명 사이의 기관에서 가장 파견인력을 지원받은 경험이 많아 40.7%에 해당하였고, 그 다음으로 100~150명 미만, 200명 이상 등 대체로 정원규모가 큰 기관일수록 파견인력 지원을 받는 경우가 많아지는 경향을 보였다.

이처럼 파견인력을 직접 지원받은 기관 92사례에 대해 파견인력 지원 수혜 경험에 대한 만족도를 응답하도록 하였는바, 만족한다는 경우가 83.7%로 만족률이 인건비만을 지원하는 경우보다 높았다. 불만족한다는 사례가 많지는 않았으나 불만족 이유로는 ‘파견기간의 융통성이 없어 활용이 어려움’, ‘기관 당 지원 가능인력수가 충분하지 못함’, ‘파견인력에 대한 사전 교육이 부족함’, ‘파견인력의 근무시간이 짧음’ 등 다양한 이유가 고르게 응답되었다.

즉, 인력을 직접 파견해 주는 경우 실질적으로 기관운영에 도움을 주기 위해서는 파견기간이나 인력의 근무시간을 융통성 있게 조정할 수 있도록 고려가 필요하다. 또한 인력 파견 전에 파견될 기관의 운영이나 특징에 대해 기본적인 교육이 이루어질 수 있도록 지원사업의 내실화가 필요할 것으로 보인다.

〈표 IV-5-5〉 지원인력 파견사업 수혜경험에 대한 만족도

단위: %(사례)

수혜 경험에 대한 만족도					불만족 이유				
매우 불만족	불만족	만족	매우 만족	계(수)	파견기간 융통성 없음	지원가능 인력 수 불충분	사전 교육 부족	파견 인력의 근무시간 짧음	기타
1.1	15.2	72.8	10.9	1000(92)	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0
									100.0(15)

6. 육아지원기관의 인력지원 정책 관련 요구

이 절에서는 육아지원기관의 교육·보육 서비스의 질을 증진시키기 위해 필요로 하는 기관의 요구를 살펴보았다.

<표 IV-6-1>에 따르면, 응답대상 기관에서 가장 먼저 보충되어야 한다고 생각하는 지원인력은 ‘보조교사(36.3%)’이며, 이밖에는 ‘사무원(15.3%)’, ‘취사부(14.5%)’, ‘교육·보육도우미(13.8%)’의 보충 필요성이 높은 것으로 나타났다.

이러한 응답은 현재 각 학급의 교육·보육활동을 전담하고 있는 정교사의 부담이 크며, 이러한 교육·보육활동의 핵심인력의 업무 부담을 서비스 질 향상의 장애물로 인식하고 있음을 보여준다고 하겠다.

또한 ‘사무원’에 대한 요구가 보조교사 다음으로 높은 순위를 차지하고 있는데, 이는 유치원과 어린이집에 운영의 투명성과 체계적인 운영이 요구됨으로 인해 행정적인 업무가 지속적으로 증가하고 있고 행정업무를 원장이나 교사 등이 추가로 수행하기에는 어려움이 있어 이러한 업무를 전담해줄 인력에 대한 수요가 증가하고 있음을 보여준다 하겠다.

보충이 필요한 인력 2순위로 응답된 지원인력 중에서는 ‘교육·보육도우미’의 비중이 가장 크고 역시 ‘보조교사’에 대한 요구도 비슷한 비율로 높게 나타나고 있다. 이러한 응답 경향을 통해서 교육·보육서비스를 제공하는 육아지원기관에서는 무엇보다도 아동과 상호작용하는 ‘교육·보육활동’이 원활하게 진행될 수 있도록 핵심인력의 부담을 줄이는 것이 서비스 질 향상의 최우선 과제라는 점을 알 수 있다.

〈표 IV-6-1〉 서비스 질 제고를 위해 보충되어야 할 지원인력

단위: %(사례)

구분		1순위	2순위
교·보육활동 지원업무	보조교사	36.3	19.7
	교육·보육도우미	13.8	20.2
전문 업무	특수교사	1.0	1.5
	간호사	0.8	2.9
	영양사	1.0	0.6
	치료사	-	0.4
	청결도우미	7.8	12.7
교·보육환경 지원업무	사무원(행정인력)	15.3	11.0
	취사부(조리사)	14.5	11.9
	운전기사	1.8	4.6
	차량지도인력	2.8	6.6
	기타	1.0	-
자원봉사인력		3.7	7.9
합계		100.0(600)	100.0(544)

이러한 지원인력에 대한 요구도를 응답대상 기관의 제 특성별로 분석하여 차이가 있는지 살펴보았다(표 IV-6-2 참조).

〈표 IV-6-2〉 제 특성별 필요로 하는 지원인력

단위: %(사례)

구분	보조 교사	교육· 보육 도우미	기타 전문 인력	청결 도우미	사무원	취사부	기타	없음	계(수)
지역규모									
대도시	36.2	16.0	3.3	10.8	15.0	13.1	5.6	-	100.0(213)
중소도시	32.5	11.9	2.5	7.0	16.9	19.3	9.5	0.4	100.0(243)
읍면	43.4	14.0	2.8	4.9	13.3	8.4	10.5	2.8	100.0(143)
$\chi^2(df)$	29.260(14)								
시설유형									
유치원	36.5	16.1	2.7	9.4	23.1	1.3	9.7	1.3	100.0(299)
어린이집	36.3	11.7	3.0	6.3	7.7	27.7	7.0	0.3	100.0(300)
$\chi^2(df)$	101.633(7)								
설립유형									
국공립유치원	32.7	15.0	2.0	9.8	29.4	0.7	7.8	2.6	100.0(153)
사립유치원	40.4	17.1	3.4	8.9	16.4	2.1	11.6	-	100.0(146)
국공립/ 법인어린이집	41.3	15.9	1.6	9.5	17.5	4.8	9.5	-	100.0(63)
민간어린이집	35.5	11.2	5.6	12.1	8.4	18.7	8.4	-	100.0(107)
가정어린이집	34.6	10.0	1.5	-	2.3	46.2	4.6	-	100.0(130)
$\chi^2(df)$	na								
원아수(현원)									
20명이하	35.4	14.9	1.7	2.8	3.9	33.1	6.1	2.2	100.0(181)
21~50명미만	32.3	11.3	4.5	7.5	20.3	9.8	14.3	-	100.0(133)
50~100명미만	36.8	13.2	2.2	12.6	21.4	7.1	6.0	0.5	100.0(182)
100~150명미만	41.4	15.5	6.9	8.6	20.7	1.7	5.2	-	100.0(58)
150~200명미만	48.1	22.2	-	3.7	14.8	-	11.1	-	100.0(27)
200명 이상	38.9	11.1	-	16.7	16.7	-	16.7	-	100.0(18)
$\chi^2(df)$	na								
전체	36.4	13.9	2.8	7.8	15.4	14.5	8.3	0.8	100.0(599)

주: * $p < .05$, *** $p < .001$

na는 빈도수 특성상 통계적 유의도 검증이 부적절함을 의미함.

지역규모별로는 읍면지역에서 ‘보조교사’의 보충이 필요하다는 응답이 다른 지역에 비해 더 높게 나타나며 중소도시에서 특히 ‘취사부’ 보충이 필요하다는 응답이 더욱 높게 나타나 지역규모별 가장 먼저 보충이 필요한 인력에 있어 차이를 나타냈으며 이는 $p < .05$ 수준에서 통계적으로도 유의미하였다.

유치원·어린이집의 시설유형별로도 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 두 기관모두 ‘보조교사’에 대한 보충 요구는 비슷하게 가장 높게 나타나나, 그 외 지원인력으로는 유치원은 ‘사무원’에 대한 보충요구가 23.1%로 상당한 비율

로 높게 나타났고, 어린이집에서는 ‘취사부’에 대한 요구가 27.7%로 높게 나타나 차이를 보였다.

설립유형과 시설규모에 따라서는 빈도수 특성상 통계적 유의도를 검증하지는 못하였지만 국공립유치원에서는 특히 다른 유형보다 ‘사무원’에 대한 요구가 더 높으며, 사립유치원과 국공립/법인 어린이집에서는 보조교사에 대한 요구가 기타 유형의 기관보다 더 높아 40%이상 응답되었다. 반면, 민간어린이집과 가정어린이집은 ‘취사부’에 대한 요구가 다른 유형보다 높고 특히 ‘가정어린이집’에서는 취사부에 대한 보충필요성이 46.2%로 현저히 높은 수치를 보였다.

이는 앞서 2절의 <표 IV-2-4>에서 취사부가 타업무를 중복 수행할 경우 가장 많이 중복하여 수행하는 업무가 ‘원장’이었음을 고려할 때, 가정어린이집에서 따로 취사부를 고용하지 않고 원장이 직접 취사(조리)업무를 수행하는 경우가 많아 이러한 응답 경향을 보인 것으로 사료된다.

마지막으로 ‘시설규모’에 따라 가장 보충이 시급하다고 보는 인력도 차이를 나타내고 있는데, 20명 이하의 소규모 시설²³⁾에서는 ‘취사부’의 보충필요성이 ‘보조교사’ 다음으로 크게 나타나고 있다. 시설규모가 커질수록 ‘보조교사’, ‘교육·보육도우미’에 대한 충원 요구는 대체로 증가하는 경향을 보이며 이러한 인력에 대해서는 정원 200명 이상보다 정원 150~200명 미만 규모의 시설에서 가장 크게 요구되고 있다.

다음으로 기관의 서비스 질 향상을 위해 필요로 하는 정부의 인력지원정책을 필요한 순서대로 3순위까지 응답하도록 하였다.

<표 IV-6-3> 유치원·어린이집 서비스 질 향상을 위해 필요로 하는 인력지원 정책

단위: %(사례)

구분	1순위	2순위	3순위
인력 직접파견 사업 확대	22.0	26.6	20.6
인건비 지원 확대	57.2	23.4	10.8
교사 및 지원인력에 대한 인력풀 구축	16.2	32.9	32.3
구인·구직채널 일원화	1.8	9.2	15.0
보수교육·직업능력개발 교육 기회 확대	2.7	7.8	21.3
기타	0.2	0.2	-
계(수)	100.0(600)	100.0(590)	100.0(554)

1순위로 응답된 필요로 하는 인력 지원 정책으로는 ‘인건비 지원 확대’가

23) 이는 대부분이 가정어린이집임.

57.2%, 2순위에서는 ‘교사 및 지원인력에 대한 인력풀 구축’이 32.9%, 3순위에서는 ‘교사 및 지원인력에 대한 인력풀 구축’에 32.3%가 답하여 각 순위별 가장 많이 요구된 지원 정책이었다.

즉, 기관들은 우선적으로는 기관운영비에서 가장 많은 고정비용을 차지하는 인건비의 부담을 줄여줄 수 있는 인건비 지원 확대를 원하고 있고, 인건비 지원이 확대되면, 인력 구인시의 어려움을 줄일 수 있는 ‘인력풀 구축’이 필요할 것이라 보고 있었다. 그밖에 비슷한 구인의 어려움을 줄일 수 있는 ‘인력 직접 파견 사업 확대’에 대해서도 높은 요구를 보이고 있다 하겠다.

이러한 인력지원정책방향에 대한 1순위 요구에 대해서만 응답기관의 제특성별 차이를 살펴보았다(표 IV-6-4 참조).

이에 따르면 먼저 지역별 요구 차이는 빈도수 특성상 통계적 유의도 검증은 못하였지만 대도시 지역에서 ‘인건비 지원 확대’ 요구가 가장 높고(60.6%), 반면 읍면지역에서는 다른 지역규모보다 ‘인력풀 구축’에 대한 요구가 높게 나타나고 있다(27.1%). 대도시 지역은 중소도시나 읍면지역보다 인력의 수급은 상대적으로 수월한 반면, 물가수준의 차이로 취업희망자의 급여 수준이 높아 인건비 부담이 클 수 있고, 읍면지역은 반대로 지역 내 적정 인력의 공급이 부족해 구인이 어려운 현실을 보여주는 것으로 해석할 수 있을 것이다.

시설유형에 따른 차이를 살펴보면, 유치원은 ‘인력풀 구축’에 대한 요구가 24.0%로 어린이집의 약 3배에 달하였으나, 어린이집은 인건비 지원 확대 요구가 유치원보다 높게 나타나는 등 차이가 나타나고 있다. 이는 유의수준 $p<.001$ 수준에서 통계적으로 유의미하였다.

〈표 IV-6-4〉 제특성별 서비스 질 향상을 위한 인력지원 정책

단위: %(사례)

구분	인력직접 파견 사업확대	인건비 지원 확대	교사 및 지원인력 인력풀 구축	구인 구직 채널 일원화	교육,직업 능력개발 기회 확대	없음	계(수)
전체	22.0	57.2	16.2	1.8	2.7	0.2	100.0(600)
지역규모							
대도시	23.0	60.6	11.3	1.9	3.3	-	100.0(213)
중소도시	24.7	55.6	14.0	2.9	2.9	-	100.0(243)
읍면	16.0	54.9	27.1	-	1.4	-	100.0(144)
$\chi^2(df)$	na						

(표 IV-6-4 계속)

구분	인력직접 파견사업 확대	인건비 지원 확대	교사 및 지원인력 풀 구축	구인 구직 채널 일원화	교육, 직업 능력개발 기회 확대	없음	계(수)
시설유형							
유치원	20.0	50.3	24.0	3.3	2.0	0.3	100.0(300)
어린이집	24.0	64.0	8.3	0.3	3.3	-	100.0(300)
$\chi^2(df)$	38.129(5)***						
설립유형							
국공립유치원	18.8	39.0	35.1	4.5	1.9	0.6	100.0(154)
사립유치원	21.2	62.3	12.3	2.1	2.1	-	100.0(146)
국공립/법인어린이집	12.7	73.0	7.9	-	6.3	-	100.0(63)
민간어린이집	30.8	60.7	7.5	-	0.9	-	100.0(107)
가정어린이집	23.8	62.3	9.2	0.8	3.8	-	100.0(130)
$\chi^2(df)$	na						
원아수(현원)							
20명이하	21.4	51.1	20.9	2.2	3.8	0.5	100.0(182)
21~50명미만	23.3	52.6	20.3	2.3	1.5	-	100.0(133)
50~100명미만	20.3	64.3	12.6	1.1	1.6	-	100.0(182)
100~150명미만	24.1	60.3	8.6	1.7	5.2	-	100.0(58)
150~200명미만	29.6	59.3	7.4	-	3.7	-	100.0(27)
200명 이상	16.7	66.7	11.1	5.6	-	-	100.0(18)
$\chi^2(df)$	na						

주: * $p < .05$, *** $p < .001$

na는 빈도수 특성상 통계적 유의도 검증이 부적절함을 의미함.

설립유형별로 살펴보면, 국공립 유치원은 인건비 지원의 요구가 다른 유형보다 상대적으로 낮은 39.0%인 반면, ‘교사 및 지원인력풀 구축’에 대한 요구는 35.1%로 다른 유형의 3~4배 수준으로 높게 나타났다.

국공립어린이집은 ‘인건비 지원 확대’의 필요성을 다른 유형보다 높게 지적하여 73.0%에 달하였고, 민간어린이집은 ‘인력 직접 파견사업 확대’를 원하는 요구가 다른 유형보다 현저히 높아 30.8%가 이에 응답하였다.

마지막으로 시설 규모별로는 ‘인건비 지원 확대’는 대체로 50명 이상의 시설 규모에서 평균 이상의 비율로 요구되고 있고, 반면 ‘인력풀 구축’에 대해서는 50명 미만의 작은 규모의 시설에서 평균보다 높게 요구하는 등의 차이를 보였다. 규모가 큰 시설에서는 필요로 하는 인력의 종류나 채용 필요 인원이 증가하여 인건비 부담이 더욱 크게 다가올 수 있는 반면, 작은 규모의 시설에서는 구인의 어려움을 더욱 크게 느끼고 있는 현상이 응답에 반영된 것으로 사료된다.

7. 소결

이 장에서는 유치원과 어린이집에서의 지원인력 활용 실태, 특히 중고령 인력의 활용 실태 및 요구에 관해 살펴보았다.

분석 결과 나타난 주요 특징은 다음과 같다.

첫째, 지원인력별 보유 비율의 차이가 크고 업무를 중복 수행하고 있는 비율이 매우 높게 나타난다. 유치원과 어린이집은 핵심인력인 교사 외에 다양한 인력이 필요한 기관이나, 보편적으로 필요도가 높은 인력의 보유율이 높은 것으로 예상되었다.

그런데, 필요 업무별 지원인력을 따로 보유하지 못하고 있는 경우, 그 업무는 다른 지원인력 혹은 교사, 원장의 중복적 업무 수행의 부담으로 작용하고 있는 것으로 나타나 우려를 자아낸다.

둘째, 지원인력은 대체로 상시 근무 형태를 필요로 하는 것으로 나타났다. 대부분의 지원업무에 대해 주당 5일, 일일 5~8시간 내의 상시 근무 형태를 필요로 하여, 업무별 차이는 존재하나 기관 운영을 위해 지원업무의 수행이 상시적으로 필요함을 보여주고 있다. 다만, 청결도우미, 교육·보육도우미에 관해서는 일일 필요 근무시간이 다소 짧아, 가능한 종일 근무를 원하는 인력과 간의 간극을 보이고 있다. 근로시간은 급여와 연결되는 문제로 경제적 이유로 취업하기 원하는 인력과 근로조건에 대한 협의를 어렵게 할 수 있는 부분이어서 이에 대한 정책적 고려가 필요할 것으로 보인다.

셋째, 지원인력에 대한 정부인건비 지원은 ‘보조교사’와 ‘교육·보육도우미’, ‘특수교사’ 등 유아를 상대로 직접적인 ‘교육·보육활동’을 하는 인력에 대해 집중되는 경향을 보이고 그 외의 지원인력에 대한 지원은 상대적으로 낮게 나타났다. 그러나 그 외의 지원인력은 인건비 지원이 없을 시 따로 채용하기 부담스러운 인력일 수 있고, 전담 인력 채용을 하지 않을 경우 그 부담은 다시 ‘교육·보육활동’의 부실화를 가져 올 수 있어 교육·보육환경의 질을 높일 수 있는 간접적 지원인력에 대해서도 지원을 확대할 필요성이 제기되었다.

넷째, 지원인력의 충원 필요성을 살펴보았을 때 현재 인력 보유율보다 높은 필요성을 드러내었다. 특히 보조교사, 교육·보육도우미, 청결도우미, 사무원 등에 대한 충원 필요성도 높게 나타나고 있어 서비스 질 향상을 위해 이러한 지원인력의 충원을 도울 수 있는 방안의 마련이 요구된다.

대부분 '인력의 희망급여가 높음', '지역 내 인력부족'이 채용 시 어려움으로 지적되는데, 기관유형·지역규모 등 다양한 요인을 고려하여 인건비 지원과 인력 직접 파견 사업, 구인·구직 채널의 정비 등 인력 지원 방안을 적절히 활용할 수 있도록 하여야 할 것이다.

다섯째, 기존의 인력관련 지원에 대한 재검토 필요성이 발견된다. 보조교사, 누리보조교사, 자원봉사자, 기타지원인력 등에 대해 정부의 인건비 지원을 받은 경험이 적지는 않게 나타나나, 지원을 받았음에도 불만족률 또한 낮지 않게 나타나고 있다. 특히, 보조교사에 대한 인건비 지원은 지원 수준과 기간 등 지원 내용에 대한 불만족 사항이 발견되고 있어 실질적으로 인건비 부담을 낮추어 서비스 질 향상에 기여할 수 있도록 고려가 필요할 것으로 보인다.

또한 누리보조교사와 같이 '보육교사 자격증' 보유자로 자격이 한정된 인력은 기관유형이나 지역에 따라서는 인건비 지원이 있어도 자격자 자체를 찾기 어려운 경향이 불만사항으로 발견되므로 '누리보조교사'를 통해 얻고자 하는 목표를 재설정하며 관련 인력을 실제 구인할 수 있는 지원 방안 마련이 필요하다.

한편 본 장에서는 육아지원기관에서의 '자원봉사자 활용 실태'도 살펴보았는데 자원봉사자 활용과 관련해서는 다음과 같은 점이 주요한 특징으로 나타났다.

첫째, 유치원과 어린이집과 같은 육아지원기관에서 자원봉사자를 활용하는 경우가 43.3%로 적지 않으며, 주로 '교육프로그램 활동보조', '급간식 관련 보조', '청결관리' 영역에서 많이 활용하고 있었다. 많이 활동하고 있는 자원봉사자 유형은 인근 지역 내 거주민으로 지리적으로 가까이 거주하는 인력의 활용도가 높은 것으로 나타났다.

둘째, 이처럼 자원봉사자를 활용중인 기관에서 교통비 등 실비가 지급되는 '유급자원봉사자'가 있는 비율이 63.5%에 이르고 있으며, 유급자원봉사자 중 92.7%에 이르는 대부분이 정부의 인건비 지원 수혜를 받고 있는 경우였다. 이를 통해 지급되는 금액도 평균 38만원으로 자원봉사이지만 적지 않은 금액이 지급되고 있었다.

셋째, 기관에서 원하는 자원봉사자의 자격을 보면, 학력은 대부분 고졸 이상이며 전문대졸 이상의 학력을 원하는 활동 영역도 적지 않으며, 육아지원기관의 관련 경력이나 기본적인 영유아 관련 지식을 요구하는 경우가 많아, 자원봉사자에 대해서도 기관의 요구가 높게 나타나고 있었다. 즉, 이러한 인력이 배치될 때 기관에 실질적인 도움을 줄 수 있는 활동이 가능하다고 볼 수 있을 것이다.

넷째, 자원봉사자에 대한 사전 교육의 중요성도 드러나고 있다. 기관에서는 ‘영유아의 발달에 대한 지식’이 자원봉사자로 배치되기 전에 가장 필요한 교육 내용이라 지적하였으며, 이밖에도 ‘자원봉사자의 역할 및 자세’, ‘기관의 운영에 대한 이해’, ‘상호작용 방법’에 대한 교육도 비슷한 비율로 요구되었다.

자원봉사자를 지원하여 유치원·어린이집의 핵심인력들의 교육·보육 활동의 부담을 줄이고 서비스의 질을 증진시키고자 할 때, 실질적인 도움이 되기 위해서는 자신의 역할에 대한 철저한 이해를 바탕으로 책임감을 지니고 활동하는 자원봉사자의 배치가 중요할 것이다.

자원봉사자 자신에게도 육아지원기관에서의 자원봉사 활동이 보람 있는 경험 이 되기 위해서는 배치 전 교육이 중요하며, 기관에서 요구하는 내용으로 교육 내용이 내실화될 필요가 있다는 것을 알 수 있다.

V. 중고령 여성 인력의 육아지원기관 취업 수요

1. 응답자 특성

가. 일반적 특성

본 연구를 위해 미취업 여성을 대상으로 한 ‘여성인력의 육아지원기관 취업 의견 조사’를 실시하였다. 이 조사는 일반미취업 여성 200명과 직업훈련기관에서 교육훈련 프로그램을 수강중이거나 취업 지도 등을 받으며 이용 중인 미취업 여성 200명을 그 대상으로 하였으며 응답자의 일반적 특징은 <표 V-1-1>에 제시된 바와 같다. 본 조사는 시기적으로 앞서 진행한 기관조사에서 나타난 기관측 요구의 결과를 반영하기로 기획되었고, 그 결과 응답대상인 ‘중고령 여성’의 최저 연령대는 40세 이상으로 확대되었다. 이에 본 조사의 응답자는 40세 이상의 미취업 여성으로 한정하였다.

<표 V-1-1> 응답자의 일반적 특성

	일반미취업	직업훈련기관이용	단위: %(명)
	50.0(200)	50.0(200)	계(수)
전체	50.0(200)	50.0(200)	100.0(400)
연령			
40~49	46.5	53.5	100.0(258)
50~54	58.0	42.0	100.0(69)
55~59	54.2	45.8	100.0(48)
60~64	56.0	44.0	100.0(25)
결혼상태			
결혼중(유배우)	51.6	48.4	100.0(374)
미혼/이혼/사별/동거	26.9	73.1	100.0(26)
가구형태			
부부+자녀	52.4	47.6	100.0(330)
3세대 이상 가족	21.0	78.9	100.0(19)
부부 2인가구	57.6	42.4	100.0(33)
한부모 가구	0.0	100.0	100.0(8)
독거가구(1인가구)	40.0	60.0	100.0(10)

(표 V-1-1 계속)

	일반미취업	직업훈련기관이용	계(수)
가구원수			
2명	46.2	53.8	100.0(65)
3명	47.3	52.7	100.0(91)
4명	55.4	44.6	100.0(202)
5명 이상	35.7	64.3	100.0(42)
자녀유무			
자녀 있음	51.4	48.6	100.0(383)
자녀 없음	17.6	82.4	100.0(17)
건강상태			
중한질병/장애	40.0	60.0	100.0(5)
경미한 질병/장애	49.0	51.0	100.0(39)
건강한 편	49.2	50.8	100.0(254)
매우 건강	52.9	47.1	100.0(102)

연령에 따른 특성을 살펴보면, 응답자 중 가장 많은 연령은 40세 이상 49세 이하 연령의 여성들로서, 총 400명중 258명(64.5%)이 이에 해당하였다. 40~49세 여성중 일반 미취업 여성이 46.5%, 직업훈련기관 이용 여성이 53.5%로 직업훈련기관 이용 여성이 일반미취업여성보다 40대의 비중이 높게 나타나고 있다.

다음으로 50세 이상 54세 이하의 여성은 총 69명으로 일반 미취업 여성 58.0%, 직업훈련수강 여성 42.0%로 나타났으며, 55세 이상 59세 이하 여성은 일반 여성이 54.2%, 직업훈련기관 이용 여성 45.8%로 나타났다. 또한 60세 이상 64세 이하의 여성은 일반 미취업여성 56.0%, 직업훈련기관 이용 여성이 44%로 나타났다.

결혼 상태에 대한 특성을 보면, 전체 응답자 400명 중 93.5%인 374명이 결혼 중(유배우), 26명이 미혼/이혼/사별/동거 중인 자였다. 혼인상태 지속중인 여성 중에서는 일반미취업 여성이 51.6%, 직업훈련수강 여성이 48.4%로 비슷한 수치로 나타났다. 반면, 미혼/이혼/사별/동거 상태 여성 중 일반 미취업 여성은 26.9%, 직업훈련기관 이용 중인 여성은 73.1%로 나타나 상대적으로 미혼/이혼/사별/동거 상태의 여성이 직업훈련기관 이용을 더 많이 하고 있는 것으로 나타났다.

응답자의 가구형태에 따른 특성을 보면, 전체 응답자 400명 중 330명이 부부와 자녀로 이루어진 가구형태를 보이고 있었으며 이중 52.4%가 일반 미취업여성, 47.6%가 직업훈련기관 이용 여성이었다. 또한 3세대 이상 가족은 21.0%가

일반 미취업 여성, 78.9%가 직업훈련기관 이용 여성의 가족형태였으며, 부부 2인가구의 형태는 57.6%가 일반 미취업 여성 42.4가 직업훈련기관 이용 여성의 가족형태로 분포되어있었다. 한부모 가구의 경우 직업훈련기관 이용 여성이 100.0%로 나타났으며, 독거가구는 일반 미취업 여성이 40%, 직업훈련기관 이용 여성이 60%로 나타났다.

미취업 중고령 여성의 동거 가구원수를 살펴보면, 동거가구원수가 4명인 경우가 가장 많아 202사례가 이에 해당하였다(50.5%). 가구원이 4명 이하인 경우에는 일반미취업 여성의 비율이 높으나 5명 이상인 경우에는 직업훈련기관 이용 여성의 비율이 현격히 높게 나타나고 있다.

자녀유무에 따른 응답자의 일반적 특성을 보면, 응답자 대부분이 자녀가 있는 것으로 나타났으며(95.8%), 자녀가 있는 응답자 중 일반 미취업 여성이 51.4%, 직업훈련기관 이용 여성이 48.6%로 일반미취업 여성이 자녀가 있는 경우가 많았다.

건강상태에 따른 특성을 살펴보면 중한 질병 및 장애를 가지고 있는 경우는 5사례에 불과하였고, 경미한 질병 및 장애를 가지고 있다는 응답은 39사례로 9.8%가 이에 해당하였는데, 일반 미취업 여성과 직업훈련기관 이용 여성의 분포는 49.0%, 51.0%로 유사하게 나타났다. 응답대상 중고령 미취업 여성은 대부분 건강한 상태이며, 매우 건강하다는 경우 일반 미취업 여성이 52.9%, 직업훈련기관여성이 47.1%로 일반미취업 여성의 비율이 다소 높게 나타난다.

다음으로 응답자의 학력과 대학졸업 이상인 경우 전공을 살펴보았다(표 V-1-2, 표 V-1-3 참조).

먼저 전체 여성 400명 중 초등학교 이하와 중학교 졸업자의 비중은 매우 적어 전체 7.5%, 일반 미취업 여성 중 8.0%, 직업훈련수강 여성 7.0%에 해당하였다. 고등학교 졸업자의 비중이 가장 커서 전체 57.3%, 일반 미취업 여성 중 59.0%, 직업훈련수강여성 중 55.5%에 해당하였다. 2~3년제 대학 졸업은 일반 미취업 여성 15.0%, 직업훈련수강여성 중 15.5%로 비슷한 비율이며, 4년제 대학 졸업 이상의 비율은 일반 미취업 여성에(17.5%) 비해 직업훈련수강 여성이 높은 비율을 보였다(22.0%).

〈표 V-1-2〉 응답자 학력

	단위: %(명)		
	전체	일반미취업여성	직업훈련기관 이용 여성
초등학교 이하	2.5	4.0	1.0
중학교 졸	5.0	4.0	6.0
고등학교 졸	57.3	59.0	55.5
2~3년제 대학교 졸	15.3	15.0	15.5
4년제 대학졸	18.3	17.0	19.5
대학원 이상	1.5	0.5	2.5
무응답	0.3	0.5	-
계(수)	100.0(400)	100.0(200)	100.0(200)

2~3년제, 4년제, 대학원 졸업 이상의 학력을 가진 중고령 여성들을 대상으로 세부전공에 대하여 살펴보면, 전체 100.0%(140사례)중 아동학이 1.4%, 유아교육학이 12.1%, 사회복지학 10.0%, 보육학 1.4%, 가정(관리)학 5.7%, 간호학 3.6%, 영양학 3.6%, 교육학 9.3%, 특수교육학 0.7%, 기타 전공 52.1%로 나타났다. 즉, 본 조사의 중고령 여성 응답자 중 2-3년제 대학졸업자 이상이 35%인 140사례인데, 이들 중 육아지원기관에서 일하는 인력과 관련된 전공자가 47.9%로 상당히 높게 나타나고 있음을 알 수 있다. 이러한 육아지원기관 인력 관련 전공자는 직업훈련기관을 이용하고 있는 여성에게서 더욱 높게 나타나고 있다(54.7%).

〈표 V-1-3〉 응답자 전공

		단위: %(명)		
		전체	일반미취업여성	직업훈련기관 이용 여성
육아지원 기관 관련 전공	아동학	1.4	1.5	1.3
	유아교육학	12.1	15.4	9.3
	사회복지학	10.0	6.2	13.3
	보육학	1.4	1.5	1.3
	가정관리학	5.7	3.1	8.0
	간호학	3.6	4.6	2.7
	영양학	3.6	3.1	4.0
	교육학	9.3	4.6	13.3
	특수교육학	0.7	-	1.3
기타 전공		52.1	60.0	45.3
계(수)		100.0(140)	100.0(65)	100.0(75)

응답자가 소지하고 있는 육아지원기관의 인력 관련 자격증의 현황에 대해 살

해보았다. 전반적으로 이러한 육아지원기관의 인력 관련 자격증이 전혀 없는 경우가 54.8%로 나타났는데, 이는 반대로 말하면 45.2%가 육아지원기관 인력이 필요로 하는 자격증을 보유하고 있다는 것을 뜻하여 유관 자격증의 보유율은 상당히 높은 수준인 것으로 보인다. 세부적으로 살펴보면, 전체 중 유치원 교사 자격 4.8%, 어린이집 원장 자격 1.5%, 어린이집 교사 자격증 6.3%, 특수교사 자격 0.5%, 사회복지사 자격 4.0%, 조리사 자격 7.8%, 영양사 자격 1.3%, 간호사 자격 1.0%, 치료사 자격 0.3%, 기타 48.8%, 자격 없음 54.8%로 나타났다. 자격증 현황을 인력 특성별로 살펴보면, 일반 미취업 여성은 유치원 교사 4.5%, 어린이집 교사 2.5%, 사회복지사 2.5%, 조리사 7.0%, 영양사 1.5%, 간호사 1.5%, 기타 자격 27.0%, 자격 없음이 66.0%로 나타났다. 직업훈련기관 이용 여성은 유치원 교사 자격 5.0%, 어린이집 원장 자격 3.0%, 어린이집 교사 자격 10.0%, 특수교사 자격 1.0%, 사회복지사 자격 5.5%, 조리사 자격 8.5%, 영양사 자격 1.0%, 간호사 자격 0.5%, 치료사 자격 0.5%, 기타 자격 70.5%, 자격 없음이 42.5%로 나타났다. 즉, 직업훈련기관 이용 여성의 자격증 보유비율이 높았다.

〈표 V-1-4〉 육아지원인력관련 보유 자격증 현황

단위: %(명)

	유치원 교사	어린이집 원장	어린이집 교사	특수 교사	사회 복지사	조리사	영양사	간호사	치료사	기타	없음	계(수)
전체	4.8	1.5	6.3	0.5	4.0	7.8	1.3	1.0	0.3	48.8	54.8	100.0(400)
인력특성별												
일반	4.5	-	2.5	0.0	2.5	7.0	1.5	1.5	0.0	27.0	66.0	100.0(200)
직업훈련	5.0	3.0	10.0	1.0	5.5	8.5	1.0	0.5	0.5	70.5	42.5	100.0(200)

주: 기타 자격으로는 요양보호사, 운전면허증, 방과 후 아동지도사, 수확경시대비사, 포토샵, 미용사, 수질산업기사, 치위생사, 교원, 보험설계사, 워드프로세서, 컴퓨터 활용능력, 종이 접기 사범, 에어로빅, 바리스타, 독서논술지도, 공인중개사, 중등교사, 정보처리, 경공매지도사, 간호조무사, 직업상담사, 건축기사, 초등교원, 세무회계, CAD, 전화교환기능사, 제과제빵, 아동복지사, 정신건강사, 조경기능사, 화훼장식기능사, 피부관리사, 산모도우미, 상담사, 풍선아트, 노인건강지도사, 노인 여가지도사, 웃음치료사, 평생교육사, 독서치료사, 농업해설사, 동화구연, 서미스 강사, 한자, 그림책 지도사, 도장, 전산회계, 양식 조리기능사, 한신 조리기능사, ITQ한글, ITQ엑셀, 컴퓨터, 도배, 가정교사, 전문상담교사, 미용실기 교사 등이 있음.

나. 경제적 특성

여기서는 응답자의 전반적인 경제적 특성에 대해 살펴보았다. 먼저, 응답대상인 미취업 중고령 여성 중 월평균 가구소득이 300만원 미만이라는 응답 비율은 42.5%에 해당하여 가장 높은 비율을 보였다. 300~400만원 미만은 24.2%로 그 다음으로 높은 응답을 차지하여 응답대상 중고령 여성이 속한 가구는 대부분 400만원 미만의 소득 수준을 보이고 있다. 이러한 경향은 일반미취업 여성과 직업훈련기관 이용 여성에 차이가 없었으나, 일반미취업여성 중 월 300만원 미만 소득 가구의 비율이 직업훈련기관 이용 여성의 소속 가구보다 다소 높게 나타나고 있다.

〈표 V-1-5〉 월평균 가구소득

단위: %(명)

	전체	일반미취업여성	직업훈련수강여성
월평균 가구소득			
300만원 미만	42.5	44.0	41.0
300~400만원 미만	24.2	24.5	24.0
400~500만원 미만	19.2	18.5	20.0
500만원 이상	14.0	13.0	15.0
계(수)	100.0(400)	100.0(200)	100.0(200)

경제적 만족도에 대하여 전체 인력 중 13.0%와 55.0%는 각각 ‘매우불만족’, ‘불만족’의 분포를 보였으며, 31.2%와 0.8%는 각각 ‘만족’, ‘매우만족’의 분포를 보여 약 68.0%의 인력이 경제적으로 불만족스러운 상황인 것으로 나타났다.

이를 인력의 특성별로 살펴보면 일반 미취업 여성은 13.5%가 매우불만족, 53.5%가 불만족, 32.5%가 만족, 0.5%가 매우만족으로 나타났으며, 직업훈련수강 여성의 12.5%가 매우불만족, 56.5%가 불만족, 30.0%가 만족, 1.0%가 매우 만족으로 나타났다.

취업의사별 경제적 만족도를 살펴보면 취업의사가 있는 전체(355명) 중 72.4%가 대체적으로 경제적으로 불만족인 상황인 것으로 나타난 반면, 취업의사가 없는 집단에서는 66.6%가 경제적으로 만족스러운 상황으로 나타나 차이를 보였다. 즉, 경제적으로 불만족할 경우 취업을 할 의사가 더욱 나타나는 것으로 보인다.

월평균 가구소득별 경제적 만족도를 살펴보면 가구소득별로 대부분 불만족스럽다는 응답이 비교적 높게 나타났으나 가구소득이 500만원 이상인 경우 만족한다는 응답이 69.6%로 가장 높게 나타났다(표 V-1-5 참조).

〈표 V-1-6〉 경제적 만족도

	단위: %(명)				
	매우불만족	불만족	만족	매우만족	계(수)
전체	13.0	55.0	31.2	0.8	100.0(400)
인력특성별					
일반미취업	13.5	53.5	32.5	0.5	100.0(200)
직업훈련기관이용	12.5	56.5	30.0	1.0	100.0(200)
취업의사별					
있음	13.5	58.9	27.0	0.6	100.0(355)
없음	8.9	24.4	64.4	2.2	100.0(45)
월평균가구소득별					
300만원 미만	22.9	61.8	15.3	-	100.0(170)
300~400만원 미만	7.2	64.9	27.8	-	100.0(97)
400~500만원 미만	7.8	49.4	42.9	-	100.0(77)
500만원 이상	-	25.0	69.6	5.4	100.0(56)

이처럼 중고령 미취업 여성 중 가구소득 수준에 대해 불만족하는 비율이 68%로 높게 나타났는데, 이에 희망하는(만족할만한) 소득 수준은 어느 정도인지 살펴보았다. 500만원 이상을 희망하는 경우가 가장 많아 41.2%가 이에 응답하였고, 400~500만원 미만은 25.7%로 약 67%가 400만원 이상을 희망하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 실제 가구소득은 400만원 이상인 경우가 33% 수준임을 감안할 때 현재 300만원 미만, 300~400만원 구간에 속해 있는 가구에서 추가적으로 100만원 이상의 소득을 취득해야 희망 소득에 도달할 수 있다는 것을 보여준다.

〈표 V-1-7〉 가구 희망소득

	단위: %(명)						
	100만원 미만	100~250 만원 미만	250~300 만원 미만	300~400 만원 미만	400~500 만원 미만	500만원 이상	계(수)
전체	0.4	7.0	8.5	17.3	25.7	41.2	100.0(272)
일반미취업	0.7	6.0	7.5	20.9	29.1	35.8	100.0(134)
직업훈련수강	-	8.0	9.4	13.8	22.5	46.4	100.0(138)

인력특성별로 살펴보면, 500만원 이상을 희망하는 비율은 두 집단에서 모두 가장 높게 나타나나, 일반 미취업 여성에 비해 직업훈련기관 이용 여성은 가장 높은 소득대인 500만원 이상 희망 비율도 높은 반면, 낮은 소득대인 300만원 미만에서 일반미취업 여성보다 높은 희망 비율을 보였고, 일반미취업 여성은

300~500만원 미만을 희망하는 비율이 직업훈련기관 이용 여성보다 높게 나타나고 있다.

다. 취업 경력 관련 특성

응답대상 중고령 미취업 여성의 취업의사를 분석하기 전에 이들의 과거 취업 경력을 파악해보고자 하였으며, 취업 경력 관련 특성은 <표 V-1-8>에 제시하였다.

<표 V-1-8> 응답대상자의 취업 경력

단위: %(명)

구분	취업 경력 없음	1년 미만	1년 이상~ 2년 미만	2년 이상~ 3년 미만	3년 이상~ 5년 미만	5년 이상~ 7년 미만	7년 이상~ 10년 미만	10년 이상	계
전체	10.3	2.8	2.0	2.8	11.8	15.5	12.8	42.3	100.0(400)
구분별									
일반 미취업 여성	10.5	0.5	1.0	3.0	9.5	15.0	13.0	47.5	100.0(200)
직업훈련 기관 여성	10.0	5.0	3.0	2.5	14.0	16.0	12.5	37.0	100.0(200)
연령별									
40~49세	7.0	3.1	2.7	3.9	15.5	19.0	15.9	32.9	100.0(258)
50~54세	14.5	1.4	-	-	4.3	14.5	7.2	58.0	100.0(69)
55~59세	18.8	4.2	2.1	2.1	6.3	6.3	10.4	50.0	100.0(48)
60~64세	16.0	-	-	-	4.0	-	-	80.0	100.0(25)
학력별									
중졸이하	16.7	3.3	3.3	-	-	10.0	3.3	63.3	100.0(30)
고졸	10.9	2.6	1.3	2.2	13.1	14.8	12.2	42.8	100.0(229)
2-3년제 대학졸	3.3	4.9	1.6	3.3	14.8	19.7	16.4	36.1	100.0(61)
4년제 대학졸 이상	11.4	1.3	3.8	5.1	10.1	15.2	15.2	38.0	100.0(79)

응답대상 미취업 중고령 여성의 과거 취업경력이 총 얼마나 되는지를 살펴보았다. 전체 사례 중 10년 이상의 취업 경력이 있는 경우가 42.3%이며, 5~7년 미만 경력 15.5%, 7~10년 미만 경력 12.8%로 5년 이상의 취업경력이 있는 경우가 70%가 넘게 나타나고 있었다.

현재 직업훈련 기관의 교육·훈련 프로그램의 수강 여부에 따라서는 이러한 교육·훈련 프로그램을 현재 수강하고 있지 않은 일반 미취업 여성 중에서 7년 이상의 취업 경력이 있는 경우가 더 많았는데 이는 응답대상 일반미취업 여성

중 40대의 비중이 직업훈련기관 수강 여성보다 낮고, 50대 이후의 비중이 직업훈련기관 수강 여성보다 높게 나타난 것과 연관지어 생각해 볼 수 있을 것이다.

다음으로 연령대별 특성을 살펴보면, 전반적으로 연령대가 높을수록 취업경력이 10년 이상인 경력자 비율이 상승하나, 이와 함께 전혀 취업경력이 없는 경우도 연령대 증가와 함께 상승하는 경향을 보이고 있다. 이는 즉, 중고령자 중에서는 과거의 취업경력이 탄탄하나 노동시장에서의 단절을 겪고 재진입을 원하는 인력과 전혀 경력이 없어 노동시장에서 연령과 경력면에서 모두 취약점을 지닌 인력이 혼재되어 있음을 의미한다 하겠다.

학력별로는 중졸이하의 인력 중 취업경력이 전혀 없는 경우와 10년 이상 장기 경력자 비율이 가장 높았고, 대졸 이상의 경력자 중 10년 이상 장기 경력자의 비율이 고졸이하의 경력자보다 낮게 나타나고 있다.

<표 V-1-8>에 따르면 10.3%의 사례를 제외한 359사례는 취업경력이 있었다. 이러한 취업경력자를 대상으로 취업기간 중 가장 오래 일했던 일의 '직종'을 살펴 본 결과는 <표 V-1-9>에 제시된 바와 같다.

〈표 V-1-9〉 취업경력자의 가장 오래 일한 직종의 직종

단위: %(명)

경영, 회계, 사무관 련직	영업 및 판매 관련직	교육 및 연구 관련직	음식 서비스 관련직	미용/ 숙박/ 여행/ 오락/ 스포츠 관련직	금융/ 보험 관련직	전기· 전자 관련직	보건/ 의료/ 관련직	섬유 및 의복 관련직	사회 복지 및 종교 관련직	경비 및 청소 관련직	계(수)
25.9	17.8	15.6	9.2	5.0	4.7	3.9	2.8	2.8	2.5	1.9	100.0(359)

이에 따르면 지난 취업경력 중 가장 오래 일한 직종은 '경영·회계, 사무 관련직'으로 25.9%이 이에 해당하였고, 그 다음으로 '영업 및 판매 관련직'이 17.8%, '교육 및 연구 관련직'이 15.6%, '음식서비스 관련직'이 9.2%로 비교적 비중이 높은 편이고, 그 외의 직종은 5% 이하로 분포하고 있어 이들의 전 취업 직종은 매우 다양하게 분포하고 있음을 알 수 있다.

취업경력이 있는 사례들의 취업 중단 기간은 얼마나 되는지 살펴보았다. 10년 이상 장기간 취업을 중단하고 있는 경우가 가장 많아서 취업경력자의 29.5%에 달하였다. 이와 함께 취업경력이 중단된 지 1년 미만인 경우도 23.4%로 그 다음 순위를 차지하였는바, 본 연구의 조사 대상이 된 미취업 중고령 여성은 경력 단

절된 지 얼마 안 된 사례부터 오랜 기간의 장기 경력단절 여성까지 다양한 사례가 포함되어 있는 것으로 생각된다.

제 특성별로 취업중단 기간을 교차 분석하여 살펴보았는데, 일반/직업훈련 기관 이용 여성의 구분별, 연령별 취업중단기간은 통계적으로 유의미한 차이를 보이지는 않았고, 다만 현재 취업의사별로는 $p<.05$ 수준에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

현재 취업의사가 있는 사례의 경우 취업중단기간이 1년 미만인 경우가 24.8%로 가장 많았으나, 현재 취업의사가 없는 경우는 10년 이상의 장기경력단절을 겪고 있는 사례가 56.2%에 달하였다. 이를 통해 취업이 장기간 단절이 될 경우 취업의사가 감소될 수 있음을 짐작할 수 있다. 이러한 결과는 장기간 단절을 겪지 않도록 조치가 필요하며, 장기 경력단절자를 위해서는 취업의지를 높일 수 있도록 도움 필요가 있음을 시사한다.

〈표 V-1-10〉 취업중단 기간

단위: %(명)						
구분	1년미만	1년~3년 미만	3년~5년 미만	5년~10년 미만	10년이상	계(수)
전체	23.4	17.8	13.6	15.6	29.5	100.0(359)
구분별						
일반 미취업 여성	17.9	20.7	15.6	15.1	30.7	100.0(179)
직업훈련 기관 여성	28.9	15.0	11.7	16.1	28.3	100.0(180)
$\chi^2(df)$	7.544(4)					
취업의사별						
취업의사 있음	24.8	18.3	13.8	16.2	26.9	100.0(327)
취업의사 없음	9.4	12.5	12.5	9.4	56.2	100.0(32)
$\chi^2(df)$	12.915(4)*					
연령별						
40~49세	22.5	18.3	12.9	17.9	28.3	100.0(240)
50~54세	27.1	23.7	13.6	6.8	28.8	100.0(59)
55~59세	28.2	10.3	15.4	12.8	33.3	100.0(39)
60~64세	14.3	9.5	19.0	19.0	38.1	100.0(21)
$\chi^2(df)$	10.406(12)					

주: * $p<.05$ 임을 의미함.

취업경력이 있는 경우 유치원, 어린이집, 기타 영유아 대상 기관(영유아 대상 학원, 문화센터, 아동복지시설 등)에서 일한 경력이 있는지 살펴보았다. 취업경

력 있는 359사례 중에서는 과거에 어린이집에서 일한 경력이 있는 경우가 10%로 가장 많았고(36사례), 그 다음으로 유치원 3.1%(11사례), 기타 기관 2.8%(10사례)로 영유아 대상 기관 관련 경력이 있는 경우는 많지 않았다.

이러한 기관에서 취업한 경력이 있는 경우 각각 담당했던 업무는 무엇이었는지를 질문한 결과, '교사', '보조교사' 등 교육 담당 인력으로 일한 경우가 가장 많은 것으로 나타났다. 유치원 경력이 있는 11사례는 모두 교사와 보조교사로 일한 경력이 있었고, 어린이집 경력이 있는 36사례 중에서는 교사 47.2%, 보조교사 27.8%, 원장 경력이 있는 경우도 8.3%에 해당하였다. 기타 기관도 대부분 교사와 보조교사의 형태로 일한 경력이 있다고 응답하였다.

〈표 V-1-11〉 영유아 관련 기관별 취업경력 및 주된 담당업무

단위: %(명)

구분	취업 경력 있음	전체(수)	주된 담당업무						
			원장, 기관장	교사	보조 교사	간호사	취사부	사무원	계(수)
유치원	3.1	100.0(359)	-	81.8	18.2	-	-	-	100.0(11)
어린이집	10.0	100.0(359)	8.3	47.2	27.8	2.8	13.9	-	100.0(36)
영유아대상 기타기관	2.8	100.0(359)	-	70.0	20.0	-	-	10.0	100.0(10)

과거 영유아 관련 기관에 취업한 경우 취업 중단 사유로는 직장에 대한 직접 불만 사유보다는 '개인·가정문제'가 많이 지적되어, 유치원 경력자의 경우 45.5%, 어린이집 경력자의 33.3%, 기타 영유아대상 기관 경력자의 70.0%가 '개인·가정문제로' 취업을 중단하였다고 답하였다.

〈표 V-1-12〉 영유아 관련 기관별 취업기간 및 취업중단 사유

단위: %(명)

구분	취업기간		취업중단사유						
	평균 (개월)	표준 편차	체력 부담	적성과 맞지 않음	급여 불만족	근로 시간 불만족	개인· 가정 문제로	기타	계(수)
유치원	34.9	32.4	18.2	18.2	-	-	45.5	18.2	100.0(11)
어린이집	31.7	31.9	16.7	2.8	25.0	-	33.3	22.2	100.0(36)
영유아대상 기타기관	41.4	27.8	-	10.0	-	10.0	70.0	10.0	100.0(10)

이는 육아지원기관의 근로조건의 열악함이 많이 지적되기는 하지만 이외에도 육아·가사 등의 문제로 예상되는 ‘개인·가정문제’가 취업을 지속하고자 하는 여성에게 걸림돌이 되고 있음을 보여주는 결과라 하겠다. 즉, 다른 여성들의 일·가정 양립을 지원하기 위해 육아지원기관에서 종사하는 여성들이 정작 이러한 이유로 취업을 중단하지 않고 일·가정을 양립할 수 있는 조치를 마련하는데도 관심을 기울일 필요가 있음을 시사한다.

2. 취업의사 및 취업계획

이 절에서는 앞서 살펴본 특성의 중고령 미취업 여성들의 취업의사 및 계획에 대해 일반적인 사항을 분석해 보고자 한다.

가. 중고령 여성의 취업의사 및 계획

전체 400명의 응답 사례 중 88.8%인 355사례가 향후 취업의사가 있다고 응답하였고, 희망하는 취업 시기는 ‘일자리가 있다면 지금이라도 당장 하겠다’는 응답이 가장 많아 54.6%가 해당하였다. 그밖에 ‘향후 6개월 이내’가 18.6%, 1~2년 이내가 11.0%, 6~12개월 이내가 7.9%이고 2년 이후는 4.2%에 불과해 취업의사가 있는 미취업 중고령 여성의 대부분은 빠른 시기에 취업을 원하고 있었다.

취업의사가 있는 비율은 인력의 특성, 연령, 월평균 가구소득에 따라 뚜렷한 경향성을 보였다. 즉, 일반 미취업 여성보다는 현재 직업훈련기관을 이용해 교육·훈련을 수강하고 있는 경우의 취업의사가 높고, 낮은 연령대일수록, 가구소득이 낮을수록 취업의사가 높아지는 경향을 보였다.

즉, 현재 미취업 상태의 중고령 여성들도 본인의 상황을 감안해 적극적인 취업의사를 보이거나 포기하는 경향을 보이고 있음을 알 수 있다. 연령이 낮아 노동시장에서 조금이라도 취업 가능성이 높은 경우 취업의사가 높고, 가구소득이 낮아 추가 소득의 필요성이 높을 때 구직의사가 더욱 높아지고 있다. 또한 취업의사가 높은 인력일수록 구직을 위해 직업훈련 기관을 이용하고 있을 가능성이 높음을 짐작할 수 있다.

희망 취업 시기도 이러한 제 특성별로 차이가 발견되고 있다. 직업훈련기관을 이용하는지 여부에 따라서는, 직업훈련기관 이용 미취업 여성이 빠른 시기에

취업을 희망하는 비율이 일반 미취업 여성에 비해 높은 경향을 보였고 이러한 차이는 통계적으로도 유의미하였다. 즉, 직업훈련기관 이용 미취업 여성은 ‘일자리만 있다면 당장 취업하겠다’는 응답이 57.7%로 일반미취업 여성의 51.2%보다 높고 1년 이후에 취업을 원한다는 응답은 전체 10%에 미치지 못했다(9.5%).

다음으로 빈도수 특성상 통계적 유의도 검증은 못하였지만 중고령 여성의 연령이 55세 이상인 경우 55세 미만 응답자들에 비해 향후 6개월 이내 취업하고자 하는 비율이 10% 가량 높아, 연령이 높은 만큼 빨리 취업하고자 하는 의사를 보였다.

가구소득별로는 향후 6개월 이내 취업하기를 원하는 비율은 대체로 70% 이상으로 큰 차이는 없었으나, 가구소득 300~400만원대인 경우 지금이라도 당장 취업하기를 원한다는 응답이 62.8%로 가장 높게 나타나고 있다.

〈표 V-2-1〉 향후 취업의사 및 희망 취업시기

단위: %(명)

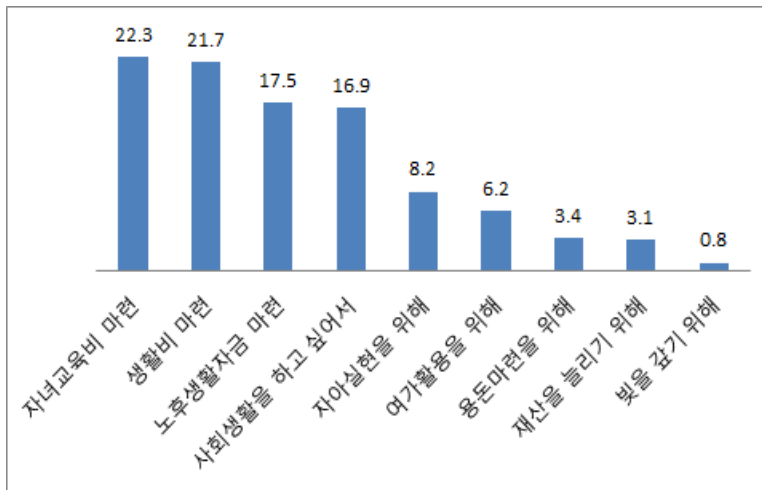
구분	취업 의사 비율	전체(수)	희망 취업시기						
			지금이 라도 당장	향후 6개월 이내	6~12 개월 이내	1~2년 이내	2년 이후	계획 시기 없음	계(수)
전체	88.8	100.0(400)	54.6	18.6	7.9	11.0	4.2	3.7	100.0(355)
인력특성									
일반미취업	83.0	100.0(200)	51.2	12.7	10.8	14.5	7.2	3.6	100.0(166)
직업훈련미취업	94.5	100.0(200)	57.7	23.8	5.3	7.9	1.6	3.7	100.0(189)
$\chi^2(df)$			20.130(5)***						
연령									
40~49세	92.6	100.0(258)	53.1	18.8	8.4	12.1	5.9	1.7	100.0(239)
50~54세	91.3	100.0(69)	52.4	19.0	7.9	11.1	1.6	7.9	100.0(63)
55~59세	72.9	100.0(48)	65.7	14.3	8.6	5.7	-	5.7	100.0(35)
60~64세	72.0	100.0(25)	61.1	22.2	-	5.6	-	11.1	100.0(18)
$\chi^2(df)$			na						
월평균가구소득									
300만원 미만	92.9	100.0(170)	55.1	15.2	9.5	10.8	3.8	5.7	100.0(158)
300~400만원 미만	88.7	100.0(97)	62.8	15.1	4.7	11.6	4.7	1.2	100.0(86)
400~500만원 미만	87.0	100.0(77)	47.8	28.4	4.5	10.4	6.0	3.0	100.0(67)
500만원 이상	78.6	100.0(56)	47.7	22.7	13.6	11.4	2.3	2.3	100.0(44)
$\chi^2(df)$			na						

주: * $p<.05$ 임을 의미함.

na는 빈도수 특성상 통계적 유의도 검증이 부적절함을 의미함.

미취업 중고령 여성의 취업 희망 이유는 아래 [그림 V-2-1]로 제시하였다. 이에 따르면 이들은 ‘자녀 교육비 마련’(22.3%), ‘생활비 마련’(21.7%)을 위해 취업을 원하는 경우가 가장 많은 것으로 나타났다. 이밖에도 ‘노후 생활 자금 준비를 위해’ 17.5%, ‘사회생활을 하고 싶어서’ 16.9% 등 다양한 이유가 응답되었으나, 전반적으로는 ‘경제적 이유’가 이들의 주된 취업희망 이유가 되고 있는 것으로 보인다. 경제적 이유 중에서도 용돈마련이나 재산증식 등의 다소 부차적인 경제적 욕구보다는 ‘생활비 마련’, ‘자녀교육비’, ‘노후생활 자금준비’ 등 생계와 직접적으로 관련 있는 욕구가 크게 드러나고 있음은 중고령 여성을 위해서는 이러한 경제적 욕구를 충족시켜 줄 수 있는 형태의 일자리 마련이 필요함을 시사한다. 또한 40대~65세 미만의 연령대는 자녀교육비와 생활비 부담이 클 뿐 아니라 노후생활자금 마련에 대한 압박을 크게 느끼는 연령대로 취업과 추가 소득을 통한 경제적 부담 경감이 필요하다는 것을 알 수 있다.

이처럼 경제적 욕구가 취업을 희망하는 주요 이유가 되고 있기는 하지만, 나머지 약 30% 이상은 여가활용이나 사회생활, 자아실현을 위해 취업을 원하고 있어 중고령 여성 인력 중에서는 소득창출 외의 욕구를 위해 일하고자 하는 인력도 상당수 존재함이 드러났다.



단위: %, n=355

[그림 V-2-1] 중고령 여성의 취업 희망 이유

이러한 취업희망이유 중 생활비 마련, 자녀교육비 마련, 재산증식, 용돈마련 등의 세부 이유를 '경제적 이유'의 큰 범주로 재구성하고 이외 '여가활용을 위해', '사회생활·자아실현을 위해'의 세 가지 범주로 구성하여 인력의 제 특성별로 교차 분석한 결과 인력특성별로 좀 더 뚜렷한 차이를 발견할 수 있었다(표 V-2-2 참조).

〈표 V-2-2〉 제 특성별 취업희망이유

					단위: %(명)
구분	경제적이유	여가활용	사회생활·자아실현	계(수)	$\chi^2(df)$
전체	68.7	6.2	25.1	100.0(355)	
인력특성					
일반미취업	74.1	7.8	18.1	100.0(166)	8.74(2)*
직업훈련미취업	64.0	4.8	31.2	100.0(189)	
연령별					
40~49세	66.9	4.2	28.9	100.0(239)	na
50~54세	69.8	12.7	17.5	100.0(63)	
55~59세	80.0	2.9	17.1	100.0(35)	
60~64세	66.7	16.7	16.7	100.0(18)	
학력					
중졸이하	81.8	9.1	9.1	100.0(22)	na
고졸	73.3	7.3	19.4	100.0(206)	
23년제 대학졸	67.2	1.7	31.0	100.0(58)	
4년제 대학졸	51.5	5.9	42.6	100.0(68)	
월평균가구소득					
300만원 미만	78.5	3.2	18.4	100.0(158)	21.685(6)**
300~400만원 미만	68.6	4.7	26.7	100.0(86)	
400~500만원 미만	58.2	9.0	32.8	100.0(67)	
500만원 이상	50.0	15.9	34.1	100.0(44)	

주: * $p < .05$ 임을 의미함.

na는 빈도수 특성상 통계적 유의도 검증이 부적절함을 의미함.

이러한 취업희망 이유를 '직업훈련기관 이용 여부'에 따른 인력특성, 연령, 학력, 가구소득에 따라 살펴본 결과 '직업훈련기관 이용 여부'와 '가구소득'에 따라서는 통계적으로도 유의미한 취업희망이유의 차이가 드러났다.

즉, 일반미취업여성은 '경제적 이유'가 취업을 희망하는 이유로 74.1%를 차지하고 있으나, 직업훈련기관을 이용하는 여성은 물론 '경제적 이유'가 가장 큰 이유임은 동일하나 '사회생활, 자아실현을 위해' 취업을 희망한다는 비율도 31.2%로 상당히 높은 비율을 차지하였다.

반면 ‘여가활용’을 위해 취업을 하고자 하는 경우는 일반미취업 여성이 7.8%에 반해 직업훈련기관을 이용하는 여성은 4.8%로 일반미취업 여성의 비율이 다소 높았다. 직업훈련기관을 이용하는 여성은 경제적 욕구 뿐 아니라 자아실현이나 사회생활에 대한 욕구 자체도 강한 여성들로 이를 위해 적극적으로 교육훈련기관을 이용하며 취업기회를 모색하고 있는 것으로 사료된다.

또한 가구소득에 따라서는 취업희망이유의 경향성은 뚜렷하게 나타나고 있다. 즉, 소득이 낮을수록 ‘경제적 이유로’ 취업을 희망하는 비율이 증가하여 300만원 미만의 가구 소득대에서는 78.5%가 ‘경제적 이유’로 취업을 희망하는 반면, 500만원 이상의 소득대에서 경제적 이유로 취업을 희망하는 비율은 현저히 낮게 나타난다(50.0%). 반면 ‘여가활용’, ‘사회생활·자아실현을 위해’ 취업을 희망한다는 비율은 가구소득이 높아질수록 증가하는 경향을 뚜렷하게 보이고 있다.

이밖에 학력은 소득수준과 유사한 경향을 보여 학력이 낮을수록 경제적 이유가 증가하고 학력이 높아질수록 사회생활·자아실현을 위한 취업 욕구가 드러나고 있다. 또한 연령별로는 55~59세의 연령대에서 ‘경제적 이유로’ 취업을 원하는 비율이 가장 높게 나타나며, 40대에 ‘사회생활·자아실현의 욕구’를 크게 드러내고 있어 차이가 있다.

〈표 V-2-3〉 구직 시 중요 고려 조건

구분	단위: %(명)	
	1순위	2순위
수입	46.8	18.9
시간조정가능성	19.7	19.5
안정성 여부	10.4	15.0
출퇴근 편리성, 출퇴근에 걸리는 시간	5.9	19.2
적성	14.4	13.8
장래 발전 가능성	2.5	9.9
사회적 위신	-	0.6
사회 기여 가능성	-	3.1
기타	0.3	-
합계	100.0(355)	100.0(354)

다음으로 취업희망자가 구직 시 중요하게 고려하는 조건은 무엇인지 1,2순위로 응답하게 한 결과, 1순위로 고려하는 조건 중 가장 많이 응답된 것은 ‘수입(소득)’이었다(46.8%). 취업희망이유로 ‘경제적 이유’가 가장 많이 응답된 것과 일관된 결과라 하겠다. 그러나 이렇게 구직 시 1순위 고려 조건으로 ‘수입’의 수

준이 가장 중요하다고 응답되었으나, 2순위의 고려 조건으로는 이와는 다른 조건들이 고려되고 있었다. 2순위 조건으로는 '시간조정가능성'을 중요하게 고려한다는 응답이 19.5%로 가장 높고, 이와 함께 '출퇴근 편리성, 출퇴근에 걸리는 시간'이 중요한 고려 조건으로 응답되어, 중고령 여성은 취업할 일자리를 찾는데 있어서 소득과 함께 '시간의 융통성', '출퇴근의 편의성' 등 전형적으로 여성이 일-가정 양립을 위해 원하는 조건들을 함께 고려하고 있음을 보여주었다. 이는 앞서 일반적 특성에서 살펴보았듯이²⁴⁾ 중고령 여성들이 대부분 가정생활을 영위하며 남편, 자녀 등과 동거하는 중으로 어린자녀가 있는 여성만큼은 아니더라도 여전히 가정주부로서의 역할과 일자리의 병행이 가능한지를 중시하고 있다는 것을 뜻한다.

나. 취업희망자의 구직활동 및 교육훈련

취업희망자 355사례 중 현재 구직중인 경우는 53.5%이며, 이는 직업훈련기관 이용 여부인 인력특성에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있었다.

〈표 V-2-4〉 취업희망자의 현재 구직활동 여부

				단위: %(명)
구분	구직활동중	구직활동 안함	계(수)	χ^2 (df)
전체	53.5	46.5	100.0(355)	
인력특성				
일반미취업	42.8	57.2	100.0(166)	14.485(1)***
직업훈련미취업	63.0	37.0	100.0(189)	
연령별				
40~49세	54.0	46.0	100.0(239)	0.482(3)
50~54세	50.8	49.2	100.0(63)	
55~59세	57.1	42.9	100.0(35)	
60~64세	50.0	50.0	100.0(18)	
월평균가구소득별				
300만원 미만	47.5	52.5	100.0(158)	6.109(3)
300~400만원 미만	62.8	37.2	100.0(86)	
400~500만원 미만	58.2	41.8	100.0(67)	
500만원 이상	50.0	50.0	100.0(44)	

주: *** $p < .001$ 임을 의미함.

24) V장 1절 <표 V-1-1>참조.

직업훈련기관 이용 중인 미취업 여성의 구직활동이 더욱 활발하여 63.0%가 현재 구직중이라고 답하였으며, 이에 비해 일반미취업 여성 중 구직중인 경우는 42.8%로 약 20%가량 낮았다. 이러한 구직활동 여부의 연령별, 소득계층별 차이는 통계적으로 유의미하지는 않은 것으로 나타나고 있다.

이처럼 구직활동을 하고 있는 사례는 전체 취업희망자 355사례 중 53.5%인 190사례에 해당하였는데, 이들이 취업정보를 습득하는 방법 중 가장 많이 이용하는 것은 ‘여성새로일하기센터, 여성회관 등 여성취업사회교육기관을 통해 알아본다’는 것으로 56.8%에 해당하였다. 그 다음으로 ‘노동부·시군구의 취업정보센터’를 39.5%가 이용하여 공신력 있는 기관을 통한 구직활동이 활발히 일어나고 있음을 알 수 있었다. 그러나 이외 ‘사설 직업안내소’ 이용도 36.8%로 적지 않은 비율이며, ‘지인’을 통한 구직활동도 21.6%로 소위 ‘알음알음으로’ 일자리를 알아보는 경우가 많다는 것을 보여주었다(표 V-2-5 참조).

〈표 V-2-5〉 구직활동자의 취업정보 습득 방법(복수응답)

단위: %(명)

	여성취업 사회교육 기관	노동부. 시군구 취업정보 센터	사설 직업 안내소	지인	일자리 직접 구직	신문,TV, 정보지등 인터넷	전체(수)
전체	56.8	39.5	36.8	21.6	18.4	4.2	100.0(190)
인력특성							
일반미취업	15.5	47.9	59.2	21.1	33.8	8.5	100.0(71)
직업훈련 미취업	81.5	34.5	23.5	21.8	9.2	1.7	100.0(119)

‘인력특성’에 따라 이러한 취업 정보 습득 방법에도 차이가 나타났다. 현재 직업훈련기관을 이용하는 미취업 여성은 취업정보를 얻는데 ‘여성취업사회교육기관’을 이용한다는 비율이 81.5%에 이른 반면, 일반미취업 여성의 ‘여성취업사회교육기관’ 이용 비율은 15.5%에 불과해 현격한 격차를 보였다. 이는 본 연구에서 ‘직업훈련기관 이용 미취업 여성’ 200사례를 전국의 ‘여성새로일하기 센터’ 이용자 중에서 조사하였기 때문인 것으로 사료된다.

‘여성새로일하기 센터’ 이용자의 경우 취업정보 습득 방법에 있어 이러한 여성취업사회교육기관 이용률이 높은 것은 당연하므로, 일반 미취업 구직활동 여성의 취업정보 습득 방법을 좀 더 자세히 살펴보면, 이들이 가장 많이 이용하는 취업정보 습득 방법은 ‘사설 직업안내소’를 통한 것이었으며(59.2%), 다음으로

‘노동부, 시군구의 취업정보센터’를 이용하고 있다는 응답도 47.9%로 높은 이용률을 보였다. 이밖에 관심 있는 일자리에 ‘직접 알아본다’라는 응답도 33.8%, ‘지인’을 통해서도 21.1%가 응답해 공·사의 직업 소개 기관도 이용하면서 ‘알음알음’의 정보도 이용하며, 또한 적극적으로 본인이 직접 일자리에 문의를 해보는 등 다양하고 적극적인 방법을 동원해 취업 정보를 구하고 있음을 알 수 있었다.

구직활동자들은 이처럼 다양한 경로를 통해 구직정보를 구하며 구직활동을 적극적으로 하고 있는 모습을 보였는데, 구직활동의 어려움으로는 ‘희망근로조건(급여와 근무시간 등)에 적합한 일자리를 찾기 어렵다’는 것이 가장 큰 어려움으로 응답되었다(37.4%). 그 다음으로 ‘나이가 많아 일자리를 찾기 어렵다’가 22.6%, ‘취업정보 습득이 어렵다’가 17.9%로 나타났다. 이밖에도 ‘짧은 취업경력’으로 구직이 어렵다는 의견이 4.7%, ‘취업경력, 전공에 적합한 일자리가 없음’ 6.8%, ‘적성에 맞는 일자리를 찾기 어렵다’가 5.8%로 응답되었다.

〈표 V-2-6〉 구직활동 시 어려운 점

단위: %(명)

구분	취업정보 습득 어려움	희망 근로조건 적합 일자리 없음	짧은 취업 경력	취업경력 전공적합 일자리 없음	적성에 맞는 일자리 찾기 어려움	나이가 많아 구직 어려움	기타	계(수)
전체	17.9	37.4	4.7	6.8	5.8	22.6	4.7	100.0(190)
연령별								
40~49세	15.5	47.3	4.7	7.8	6.2	14.7	3.9	100.0(129)
50~54세	31.2	18.8	3.1	9.4	3.1	31.2	3.1	100.0(32)
55~59세	15.0	15.0	5.0	-	10.0	45.0	10.0	100.0(20)
60~64세	11.1	11.1	11.1	-	-	55.6	11.1	100.0(9)
$\chi^2(df)$	na							

na는 빈도수 특성상 통계적 유의도 검증이 부적절함을 의미함.

구직활동 시의 어려움을 종합해 볼 때, 중고령 여성의 연령이나 경력이 노동시장에서 악조건이 되고 있고 이들이 희망하는 근로조건과 일자리에서 요구하는 근로조건 간에 간극이 있어 일자리 연계가 잘 안되고 있다는 것을 알 수 있다. 이들은 정보 접근에 어려움이 있는 연령대로 취업정보 습득에 어려움을 호소하므로 이들이 쉽게 이용할 만한 방법으로 정보를 제공하고 희망조건과 근로가능 업무에 대한 평가를 통해 적합한 일자리를 소개·연계 시킬 수 있는 통로

의 제공 필요성이 제기된다.

한편, ‘나이가 많아 구직이 어렵다’는 응답은 연령대가 높아질수록 증가하며, ‘희망근로조건에 적합한 일자리가 없음’은 연령이 낮을수록 증가하는 경향을 보였다. 즉, 연령대가 낮은 경우는 일자리에 대한 희망 조건도 높은 편으로 이에 적합한 일자리를 찾지 못해 연계가 잘 안되며 연령이 높으면 ‘연령’ 자체가 구직의 장벽으로 작용하고 있는 것으로 해석할 수 있을 것이다.

〈표 V-2-7〉 일반 미취업 중고령 여성의 취업교육·훈련 참가 여부

단위: %(명)			
구분	참가	미참가	계(수)
전체	3.0	97.0	100.0(166)

다음으로 취업의사를 지닌 일반 미취업 중고령 여성 중 취업을 위해 특별한 교육·훈련을 받고 있는지 여부를 살펴보았는데, 취업의사가 있는 일반 중고령 미취업 여성 중 단지 3.0%만이 교육·훈련을 받고 있었다.

이에 중고령 여성이 취업이 가능하다고 생각하는 분야 또는 관심이 있는 분야를 파악하기 위해 현재 ‘여성새로일하기 센터’ 등 여성 취업사회교육기관을 이용하고 있는 여성의 수강 프로그램을 살펴보았다(표 V-2-8 참조).

〈표 V-2-8〉 직업훈련기관 이용 여성이 이용하는 교육·훈련 프로그램(복수응답)

단위: %(명)										
요리사, 돌봄관련 회계 및 일반 사무 제과제빵, 사회 경리관련 비서, 떡 제조, 서비스직 사무 사무보조 식품가공 관련	이미용 관련	디자인, 섬유 및 의복관련	생산 단순직	건설기계 재료·화학 관련	의료보조 계통	기타	전체(수)			
24.9	10.6	10.6	8.5	5.8	7.4	2.6	1.6	0.5	30.2	1000(189)

이러한 기관을 현재 이용하고 있는 여성이 수강하는 교육·훈련 프로그램중 ‘요양보호·간병서비스·아이돌봄(베이비시터)’ 등 돌봄 관련 사회서비스직’ 관련 교육·훈련프로그램의 수강률이 가장 높아 24.9%에 해당하였고, ‘회계 및 경리 관련 사무’, ‘일반사무·비서·사무보조’가 각각 10.6%로 그 다음으로 많이 수강하는 프로그램이었다. 이밖에도 다양한 분야에 관심이 분산되어 있으나, 무엇보다 돌봄 관련 서비스직에 관심이 높으며 또한 이러한 분야에 중고령 여성 인력이 진출하기에 가능성이 높다고 인식하고 있는 것으로 사료된다.

3. 육아지원기관 취업의사

이 절에서는 미취업 상태의 중고령 여성을 대상으로 유치원, 어린이집과 같은 육아지원기관의 취업과 관련된 의견을 살펴보았다.

가. 육아지원기관 취업 희망자 특성과 취업희망 이유

미취업 중고령 여성 400사례 중 취업의사가 있는 사례는 355사례였는데, 이중 어린이집이나 유치원에 취업할 의사가 있는 경우는 54.6%인 194사례에 해당하였다.

이들이 육아지원 기관에 취업하기를 원하는 이유를 살펴보기 전에 육아지원 기관 취업희망 여성과 취업을 희망하지 않는 여성의 특성을 비교해 보고자 하였다.

〈표 V-3-1〉 육아지원기관 취업의사유무에 따른 취업희망자 특성

	단위: %(명)	
	육아지원기관 취업의사 없음	육아지원기관 취업의사 있음
계(수)	100.0(161)	100.0(194)
연령(평균)	47.3세	47.3세
취업경력		
없음	8.7	7.2
3년 미만	7.4	9.3
3~5년 미만	15.5	9.3
5~10년 미만	25.4	32.5
10년 이상	42.9	41.8
어린이집 취업경험률	4.8	15.0
유치원 취업경험률	2.0	4.4
영유아대상 기관 취업경험률	1.4	4.4
학력		
중졸이하	5.0	7.3
고졸	61.5	55.4
2~3년제 대학졸	13.7	18.7
4년제 대학졸 이상	19.9	18.7
육아지원분야 관련 전공 여부(대졸이상)		
관련 전공임	13.7	20.6
관련 전공 아님	86.3	79.4

(표 V-3-1 계속)

	육아지원기관 취업의사 없음	육아지원기관 취업의사 있음
가구소득수준		
300만원 미만	44.7	44.3
300~400만원 미만	21.7	26.3
400~500만원 미만	18.0	19.6
500만원 이상	15.5	9.8

향후 취업의사 있는 355사례 중 육아지원기관 취업의사가 있는 경우가 194사례로 육아지원기관에 대한 취업의사가 50%이상으로 높게 나타나고 있어 육아지원기관에 대한 취업 수요는 비교적 높은 것으로 사료된다.

먼저, 이들의 평균 연령은 육아지원기관 취업 의사 있는 경우와 없는 경우 모두 47.3세로 동일하였다. 또한 이들은 10년 이상의 경력자 비율은 유사하나, 5~10년 미만의 비교적 긴 경력의 소유자는 육아지원기관 취업의사 있는 집단에서 약 7%가량 높게 나타나고 5년 미만의 경력자 비율은 육아지원기관 취업의사 없는 집단에서 상대적으로 높게 나타난다.

어린이집, 유치원, 영유아대상 학원 등 영유아 관련 기관의 취업경력자 비율은 육아지원기관 취업의사가 있는 집단에서 뚜렷하게 높게 나타나고 있어, 관련 직종 경험자가 육아지원기관의 취업에 더욱 관심을 보이고 있음을 시사한다. 그러나, 이러한 영유아 관련 기관 취업경력자 비율이 매우 미미하기 때문에 반드시 이러한 취업경력이 있는 경우가 아니라도 육아지원기관에 취업의사가 있는 경우는 많음을 알 수 있다.

두 집단 모두 고졸의 비율이 가장 높아 육아지원기관 취업의사가 있는 194사례 중 55.4%가, 육아지원기관 취업의사가 없는 161사례 중 61.5%가 이에 해당하였고, 육아지원기관 취업의사가 없는 사례에 비해 육아지원기관 취업의사가 있는 사례의 2~3년제 대졸자 비율이 5% 높게 나타나고 있다.

다음으로 대졸자 중 유치원, 어린이집 종사 가능한 관련 분야 전공자인지 여부를 살펴보았는데, 육아지원기관 취업희망자 중 관련분야 전공자 비율이 20.6%로 육아지원기관 취업을 희망하지 않는 집단(13.7%)에 비해 관련분야 전공자 비율이 높게 나타나고 있다.

현재 가구소득수준은 300만원 미만은 44%대로 비슷하며, 300~500만원 미만은 육아지원기관 취업희망자가(45.9%) 높고, 500만원 이상의 고소득 가구는 육아지

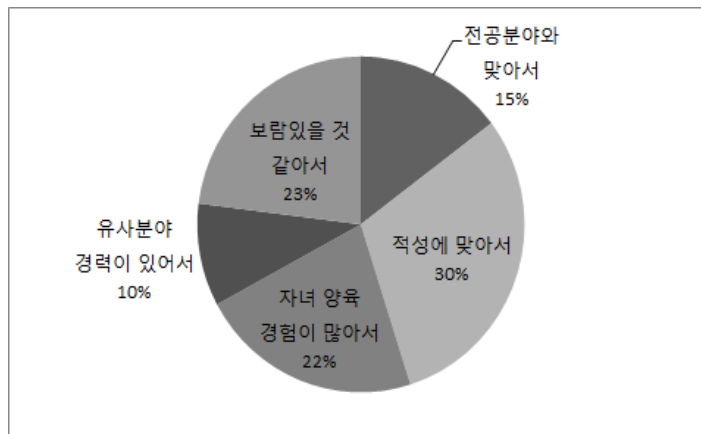
원기관 취업을 희망하지 않는 집단에서 높게 나타난다(15.5%).

전체적으로 연령, 학력에 있어 두 집단의 차이가 눈에 띄는 정도는 아니며, 영유아 관련 취업경험이나 육아지원기관 관련 전공자 비율에서 육아지원기관 취업희망자의 비율이 높게 나타나고 있음을 알 수 있다.

다음으로 전체 취업희망자 355사례를 대상으로 한 학력별 육아지원기관 취업 의사와, 취업의사가 있는 194사례를 대상으로 역시 학력별로 육아지원기관 취업 의사가 있는 이유를 살펴보았다. 사례수가 22사례에 불과한 중졸이하의 학력을 제외하면 육아지원기관에 취업의사가 가장 높은 학력은 2-3년제 대학졸업인 경우로 62.1%가 해당하였다.

이들이 육아지원기관에 취업을 희망하는 가장 큰 이유는 ‘아이를 대하는 일이 적성에 맞아서(아이를 좋아하여서)’로 30.4%가 해당하였고, ‘보람 있을 것 같아서’ 23.0%, ‘자녀양육 경험이 많아서’ 22.0%, ‘전공분야와 맞아서’ 14.7%, ‘동일·유사분야 경력이 있어서’가 9.9%로 응답되었다.

전반적으로 어린이집이나 유치원에서 일하기 원하는 경우 아동을 대하는 일을 좋아하거나(적성이 맞거나) 자녀양육 경험 등으로 이러한 일에 자신감을 갖고 있는 경우, 이러한 일을 가치 있게 생각하는 경우가 많았다. 이는 결국 ‘적성’의 문제로 연결되므로 아무리 여성 인력이고 양육 경험이 있다고 하더라도 아동을 대하는 일과 관련되는 업무에 종사하기 위해서는 ‘적성’에 대한 고려가 일을 지속적으로 해나갈 수 있는 조건이 될 것이라 생각된다.



단위: %, n=194

[그림 V-3-1] 육아지원기관 취업 희망 이유

빈도수 특성상 통계적 유의도 검증은 못하였지만 중고령 여성의 학력에 따라서는 취업희망 이유에 약간의 차이가 발견된다. 특히, 과거 전공이나 경력과 관련해서는 23년제 대학졸업자 중에 이러한 전공 및 경력자이기 때문에 육아지원기관에 취업의사가 있는 경우가 높게 나타나고 있어, 23년제 관련 전공 대학 졸업자 중에 경력 단절된 여성의 경우 육아지원기관에 재취업 의사가 높게 나타나고 있다고 볼 수 있겠다.

〈표 V-3-2〉 육아지원기관 취업의사 및 취업희망이유

단위: %(명)

구분	취업 희망률	계(수)	육아지원 기관 취업희망이유					
			전공 분야와 맞아서	직성에 맞아서	자녀 양육 경험이 많아서	유사분야 경력이 있어서	보람 있을 것 같아서	계(수)
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)
23년제 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)
$\chi^2(df)$			na					

na는 빈도수 특성상 통계적 유의도 검증이 부적절함을 의미함.

취업희망자 중 육아지원기관 취업을 희망하지 않는 경우 그 이유는 ‘아동에 대한 적성·흥미가 없어서’라는 것으로 36.6%가 이에 해당하였고, ‘체력부담’ 22.4%, ‘과거 경력·전공에 맞지 않아서’가 19.9%, ‘근무환경이 열악할 것 같아서’ 13.7%의 순으로 나타났다.

〈표 V-3-3〉 육아지원기관 취업을 희망하지 않는 이유

단위: %(명)

구분	과거경력·전 공과 맞지 않아서	적성·흥미 없음	체력부담 때문에	근무환경이 열악할 것 같아서	기타	계(수)
전체	19.9	36.6	22.4	13.7	7.5	100.0(161)
인력특성						
일반미취업	16.2	32.4	20.6	22.1	8.8	100.0(68)
직업훈련미취업	22.6	39.8	23.7	7.5	6.5	100.0(93)
$\chi^2(df)$			7.935(4)			

이러한 응답을 통해 드러나는 사실은 흔히 ‘여성’이고 ‘양육경험’이 있을만한 나이인 중고령 여성이라면 아동을 돌보거나 관련된 일은 누구나 할 수 있을 것이라 기대하나, 실제 대부분 ‘양육 경험’이 있는 여성이라도 ‘아동에 대한 적성’이나 흥미가 있는지 여부’는 다를 수 있고 중고령 여성 자신도 이 점을 고려하여 일자리를 구하고자 한다는 점이다. 이는 ‘돌봄’관련, 특히 ‘아동 돌봄’ 관련 직종을 흔히 여성적합 직종이라 생각할 수 있으나 이 또한 개인차를 고려하여야 함을 시사한다. 이에 중고령 여성의 취업 지원에서 1단계로 먼저 적성 평가의 필요성이 제기된다.

또 하나 육아지원기관에 취업을 희망하지 않는 주요 이유로 ‘체력 부담’이나 ‘근무환경 열악’을 지적하는 응답도 결코 적지 않아서 육아지원기관의 일자리에 대한 일반인의 부정적 인식이 드러났다. 이에 육아지원기관 종사자에 대한 처우를 포함해 근무환경 개선에 대해 지속적으로 노력해야 한다는 것을 알 수 있다.

여성의 제 특성별로 살펴보면, 통계적으로 유의미한 차이는 아니었지만 인력구분 중 ‘직업훈련기관 이용 미취업 여성’에서 대체로 ‘아동에 대한 적성·흥미가 없음’, ‘과거 취업경력·전공과 맞지 않음’의 응답비율이 일반미취업 여성보다 높게 나타나고 있다. 이는 현재 직업훈련기관을 이용하여 각종 교육·훈련 프로그램을 수강하고 있는 여성들은 이미 자신의 흥미와 관심, 적성을 고려하여 수강 프로그램을 선택하고 있는, 즉 관심 분야가 뚜렷한 여성들임을 의미한다. 이러한 점을 고려하면 직업훈련기관에도 육아지원기관 지원 업무와 관련된 프로그램을 다양하게 제공하여 흥미를 유발할 필요도 있을 뿐 아니라, 일반 미취업 여성 대상 육아지원기관 홍보와 취업정보 제공 강화가 인력 활용에 더욱 효과적일 수 있을 것으로 사료된다.

다음으로 취업희망자 중 최근 1년 이내 실제 육아지원기관에 구직을 해본 경험이 있는지 여부와 구직 경험이 있음에도 현재 육아지원기관에서 일하지 않는 이유를 살펴 육아지원기관에 취업이 어려운 이유를 간접적으로 살펴보고자 하였다.

이들의 육아지원기관 구직 경험은 6.2%로 전체 중 22사례에 불과하였는데, 이들이 현재 육아지원기관에 취업하지 않고 있는 이유 중 가장 큰 이유는 ‘희망 근무시간과 맞지 않아서’, ‘연령 조건이 맞지 않아서’로 각각 27.3%에 해당하였다(표 V-34참조).

〈표 V-3-4〉 최근 1년 이내 육아지원기관 구직 경험 및 현재 구직경험자의 미취업 이유
단위: %(명)

구직 경험률	전체(수)	현재 취업하지 않고 있는 이유						기타	계(수)
		희망급여 수준과 맞지 않아서	희망 근무시간 과 맞지 않아서	연령조건 이 맞지 않아서	경력, 자격등을 갖추지 못해서	개인·가 정문제로 포기함			
6.2	100.0(355)	-	27.3	27.3	18.2	13.6	13.6	100.0(22)	

구직 포기 사례의 수가 매우 희소하므로 미취업 이유를 일반화하기는 어려우나, 이들이 희망하는 근로 조건과 기관의 요구 조건이 맞지 않거나 육아지원기관에서 요구하는 자격 요건을 갖추지 못해 취업을 포기하는 경우가 많은 것으로 보인다. 또한 중고령 여성의 ‘연령’도 육아지원기관에 일하는데 있어 장애물이 됨을 알 수 있다.

나. 육아지원기관 업무별 취업희망자의 제 특성

여기서는 육아지원기관의 지원업무별 취업희망자의 특성을 연령, 학력, 업무 관련 자격보유, 취업경력, 영유아대상 관련 기관경력의 비교를 통해 살펴보았다. 이러한 지원업무별 취업희망자의 비교를 통해 대체로 어떠한 특성의 인력이 관련 지원업무 취업을 가능하다고 보고 희망하고 있는지를 정리해 볼 수 있을 것이다.

〈표 V-3-5〉 지원업무별 취업희망자의 특성

희망 지원업무	교육·보육활동 지원업무		교육·보육환경 지원 업무			
	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

(표 V-3-5 계속)

희망 지원업무	교육·보육활동 지원업무		교육·보육환경 지원 업무			
	보조 교사	교육· 보육 도우미	사무원	취사부 (조리사)	청결 도우미	운전기사
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 포괄함.

본 연구의 대상인 ‘중고령 여성’의 연령 범위는 40~64세까지로 다소 넓은 범위를 포괄하고 있는데, 육아지원기관 지원업무 취업을 희망하는 취업희망자는 ‘청결도우미’를 제외하고는 대체로 50세 미만의 40대의 비중이 50% 이상으로 나타나고 있으며, 특히 ‘사무원’과 ‘보조교사’ 취업희망자는 평균 45.2세, 45.6세로 가장 젊은 연령대로 나타난다. 평균연령이 대부분 40대 후반이지만 ‘청결도우미’와 ‘취사부’가 50세 전후로 평균적으로 가장 연령이 높은 여성들이 지원하고 있다.

학력은 전반적으로 ‘교육·보육활동 지원업무’ 취업희망자가 ‘교육·보육환경 지원업무’ 취업희망자에 비해 높게 나타나고 있다. 즉, ‘보육교사’ 취업희망자 중 4년제 대학졸업 이상자가 28.2%, 2·3년제 대학졸업자 27.2%로 대졸 이상 학력이 50%를 상회하며, ‘교육·보육도우미’ 취업희망자도 40% 정도가 대졸 이상 학력임에 반해, ‘취사부’, ‘청결도우미’, ‘운전기사’ 희망자는 ‘고졸이하’ 학력이 85%를

넘어 대부분을 차지하고 있으며 대졸자는 희소하였다.

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 나타나고 있다.

취업경력이 없는 경우는 '청결도우미', '운전기사' 취업 희망자가 각각 15.8%, 14.3%로 다소 높은 편일뿐 취업경력은 대부분 있으며, 5년 이상의 취업경력이 있는 경우도 70%가량 나타나고 있다.

유치원, 어린이집과 영유아대상 학원 등 영유아를 대상으로 하는 관련 기관에서의 경력이 있는 경우는 '교육·보육활동 지원 업무' 희망자에게서 비교적 높게 나타나고 있다. 즉, '보조교사' 취업 희망자는 28.4%, '교육·보육도우미' 취업 희망자는 19.8%가 영유아대상 기관에서의 경력이 있다고 응답하였다.

다. 육아지원기관 취업희망자의 직업훈련·실습 참가 의사

이러한 지원 분야에 취업을 희망하는 경우 관련 직업훈련이나 교육 참가를 희망하는 비율은 '보조교사'가 가장 높아 79.0%를 차지하였고, '취사부(조리사)' 69.8%, '교육·보육도우미' 69.1%의 순으로 직업훈련·교육 참가를 희망하는 비율이 높았다. 실습이나 인턴으로 참가하고자 하는 비율도 대체로 각 분야의 교육·훈련 참가 비율만큼 나타나고 있다. '보조교사'가 가장 높은 비율을 보였고 (79.0%), '교육·보육도우미'가 71.6%, '취사부(조리사)'가 67.9%로 나타났다.

〈표 V-3-6〉 육아지원 취업희망자의 관련분야 직업훈련·교육, 실습 참가 희망여부
단위: %(명)

구분		관련직업훈련/교육프로그램 참가		어린이집/유치원 인턴 등 실습 참가		전체(수)
		희망함	희망하지 않음	희망함	희망하지 않음	
교육·보육 활동 지원 업무	보조교사	79.0	21.0	79.0	21.0	100.0(81)
	교육·보육도우미	69.1	30.9	71.6	28.4	100.0(81)
교육·보육 환경 지원 업무	사무원(행정원)	54.3	45.7	57.1	42.9	100.0(35)
	취사부(조리사)	69.8	30.2	67.9	32.1	100.0(53)
	청결도우미	42.1	57.9	36.8	63.2	100.0(19)
	운전기사	28.6	71.4	35.7	64.3	100.0(14)

보조교사나 교육·보육 도우미 뿐 아니라 취사부나 청결도우미의 경우도 어린이집이나 유치원의 특성에 맞는 교육이나 훈련, 실습 참가의 필요성을 느끼고 있는 만큼 이러한 수요를 고려한 교육·훈련 프로그램과 실습기회를 마련할 필요성이 있다고 하겠다.

4. 육아지원기관 자원봉사 의사 및 계획

가. 육아지원기관 자원봉사 경험

본 연구의 응답 대상인 미취업 중고령 여성 중 자원봉사 경험이 있는 경우가 40.8%, 없는 경우가 59.2%로 나타났고, 자원봉사 경험이 있는 인력 중 육아지원기관에서의 자원봉사 경험이 있는 인력은 20.9%에 해당하였다.

일반미취업 및 직업훈련기관 미취업 인력 모두 자원봉사 경험이 없는 경우가 많았다. 전반적으로 5명 중 2명 정도가 자원봉사 경험이 있다면, 자원봉사 경험자 5명 중 1명 꼴로 육아지원기관에서 자원봉사를 한 것으로 나타나고 있다.

일반미취업 여성이 직업훈련기관 이용 미취업 여성보다는 일반적 자원봉사 경험이 있는 경우가 다소 많았으나, 자원봉사경험이 있는 경우 그 중 육아지원기관 자원봉사 경험이 있는지에 대해서는 일반미취업 여성보다 직업훈련 기관 이용 중인 여성의 육아지원기관 자원봉사 경험이 더욱 높게 나타났다.

연령별로 살펴보면 대체로 연령이 낮을수록 자원봉사 경험이 높게 나타나는 경향을 보여서, 40~49세가 41.5%, 50~54세가 43.5%인 반면, 55~59세는 37.5%, 60~64세는 32.0%로 나타났다. 육아지원기관 자원봉사 경험역시 대체로 연령이 낮을수록 참여율이 상대적으로 높게 나타났다.

학력별로는 고학력일수록 자원봉사 참여율이 높은 것으로 나타났다.

대학졸업자의 전공별로는 육아지원 분야를 전공한 전공자의 경우가 자원봉사에 상대적으로 높은 참여율을 보였다. 이러한 차이는 육아지원기관에서의 자원봉사참여율에서도 의미하여 대학졸업자의 전공분야가 참여율에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

월평균가구소득별로는 가구소득이 300만원 미만일 때 자원봉사 참여율은 28.8%, 300~400만원 미만의 참여율은 39.2%인데 비하여 400만원이상 500만원 미만은 57.1%, 500만원이상은 57.1%의 참여율로 나타나 가구소득이 높을수록 봉사활동에 참여하는 비율이 커지는 것을 볼 수 있었다(표 V-4-1 참조).

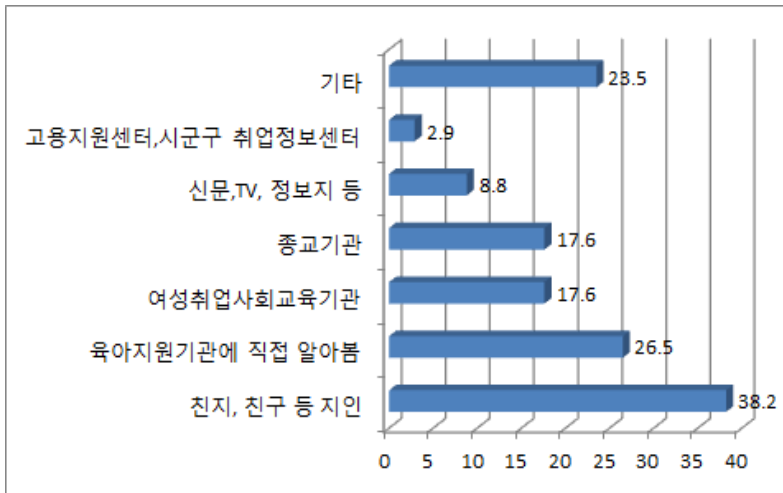
〈표 V-4-1〉 자원봉사 경험 및 육아지원기관 자원봉사 경험

단위: %(명)

구분	자원봉사경험			육아지원기관 자원봉사경험		
	있음	없음	계(수)	있음	없음	계(수)
전체	40.8	59.2	100.0(400)	20.9	79.1	100.0(163)
인력특성별						
일반미취업	42.0	58.0	100.0(200)	17.9	82.1	100.0(84)
직업훈련기관미취업	39.5	60.5	100.0(200)	24.1	75.9	100.0(79)
χ^2 (df)	.259(1)			.946(1)		
연령별						
40~49세	41.5	58.5	100.0(258)	23.4	76.6	100.0(107)
50~54세	43.5	56.5	100.0(69)	20.0	80.0	100.0(30)
55~59세	37.5	62.5	100.0(48)	11.1	88.9	100.0(18)
60~64세	32.0	68.0	100.0(25)	12.5	87.5	100.0(8)
χ^2 (df)	1.271(3)			na		
학력별						
중졸이하	23.3	76.7	100.0(30)	-	100.0	100.0(7)
고졸	34.9	65.1	100.0(229)	15.0	85.0	100.0(80)
2-3년제 대학졸	45.9	54.1	100.0(61)	50.0	50.0	100.0(28)
4년제 대학졸 이상	60.8	39.2	100.0(79)	16.7	83.3	100.0(48)
χ^2 (df)	20.730(3) ^{***}			18.423(3) ^{***}		
전공별(대학졸업자)						
육아지원관련분야	58.2	41.8	100.0(67)	43.6	56.4	100.0(39)
기타분야	37.2	62.8	100.0(333)	13.7	86.3	100.0(124)
χ^2 (df)	10.160(1) ^{***}			16.046(1) ^{***}		
월평균가구소득별						
300만원 미만	28.8	71.2	100.0(170)	16.3	83.7	100.0(49)
300~400만원 미만	39.2	60.8	100.0(97)	21.1	78.9	100.0(38)
400~500만원 미만	57.1	42.9	100.0(77)	27.3	72.7	100.0(44)
500만원 이상	57.1	42.9	100.0(56)	18.8	81.2	100.0(32)
χ^2 (df)	24.9918(3) ^{***}			1.793(3)		

주: *** $p < .001$

na는 빈도수 특성상 통계적 유의도 검증이 부적절함을 의미함



단위: %, n=34

[그림 V-4-1] 육아지원기관 자원봉사 정보 습득 경로(복수응답)

이들은 육아지원기관 자원봉사에 대한 정보를 친지와 친구를 통해 알게 된 경우가 38.2%로 가장 많았고, 육아지원기관에 직접 알아본 경우도 26.5%로 높게 나타났다. 이에 의하면 중고령 여성은 자원 봉사 활동을 원할 경우 구직사이트나 정보망을 통해서보다는 주위의 가까운 인맥을 통하거나 직접 문의하여 자원봉사활동을 하기 위한 정보를 찾고 있는 것으로 보인다.

육아지원기관에서 자원봉사 활동 경험이 있는 경우, 참가했던 활동 중 교육·보육 활동보조가 55.9%로 가장 높은 비율을 보였고, 수업특강 29.4%, 행사지원 26.5%, 급간식 관련 23.5%, 청결관리 14.7%, 차량지도 5.9%순으로 참가 경험이 높았다.

정부가 지원하는 자원봉사인지의 여부에 대해서는 차량지도의 50.0%가 정부지원자원봉사자로 나타났으며 청결관리 40%, 행사지원 33.3%, 교육·보육활동보조 26.3%, 수업특강 20.0%, 급간식 관련 12.5%가 각각 정부지원 자원봉사자로 나타났다.

자원봉사 배치 전 교육훈련 경험에 대해서는 차량지도인력의 경우 100.0%가 모두 교육훈련경험이 있다고 응답하여 사전교육이 잘 이루어지고 있는 것으로 나타났고, 수업특강 50%, 교육·보육활동 보조 47.4%, 행사지원 22.2%, 급간식 관련 12.5% 참가 시 사전교육을 받았으나, 청결관리로 자원봉사를 한 경우 사전

교육을 받은 경우가 없는 것으로 나타났다.

〈표 V-4-2〉 육아지원기관 자원봉사자의 자원봉사 특성

단위: %(명)

지원인력	자원봉사 참가 경험		정부지원 자원봉사여부		자원봉사 배치전 교육훈련 경험		계(수)
	경험률	전체(수)	정부지원	정부지원 아님	있음	없음	
교육·보육활동보조	55.9	100.0(34)	26.3	73.7	47.4	52.6	100.0(19)
수업특강	29.4	100.0(34)	20.0	80.0	50.0	50.0	100.0(10)
행사지원	26.5	100.0(34)	33.3	66.7	22.2	77.8	100.0(9)
매체제작	-	100.0(34)	-	-	-	-	-
급간식 관련	23.5	100.0(34)	12.5	87.5	12.5	87.5	100.0(8)
청결관리	14.7	100.0(34)	40.0	60.0	-	100.0	100.0(5)
차량지도	5.9	100.0(34)	50.0	50.0	100.0	-	100.0(2)
사무·행정	-	100.0(34)	-	-	-	-	-

나. 육아지원기관 자원봉사 참가 의사 및 조건

육아지원 자원봉사 업무분야별 향후 참가의사에 대해서는 대체적으로 낮은 참가의사를 보여서, 교육·보육활동 보조가 26.9%, 수업특강 12.2%, 행사지원 11.4%, 매체 제작 0.5%, 급간식 관련 16.4%, 청결관리 7.2%, 차량지도 4.2%, 사무행정 7.7%, 기타 0.7%로 나타났다.

〈표 V-4-3〉 육아지원 자원봉사 업무 분야별 향후 (재)참가 의사(복수응답)

단위: %(명)

교·보육 활동 보조	수업 특강	행사 지원	매체 제작	급간식 관련	청결 관리	차량 지도	사무 행정	기타	전체(수)
26.9	12.2	11.4	0.5	16.4	7.2	4.2	7.7	0.7	100.0(400)

자원봉사 희망자의 참가 가능 자원봉사 조건에 대해 조사한 결과, 주당 자원봉사 가능 횟수는 평균 1.94회이며, 일일자원봉사 가능시간 평균 3.65시간 이었다. 이들의 자원봉사 가능 시간대는 오전시간대가 45.7%로 가장 높게 나타났으며 오후 20.3%, 오전/오후 16.8%, 상관없음 14.7, 기타 시간대가 2.5%로 나타났다. 즉, 미취업 중고령 여성은 주당 2회 정도, 1회당 3~4시간 이내 자원봉사 활동을 할 의사가 있고, 가장 선호하는 시간대는 ‘오전’인 것으로 나타난다.

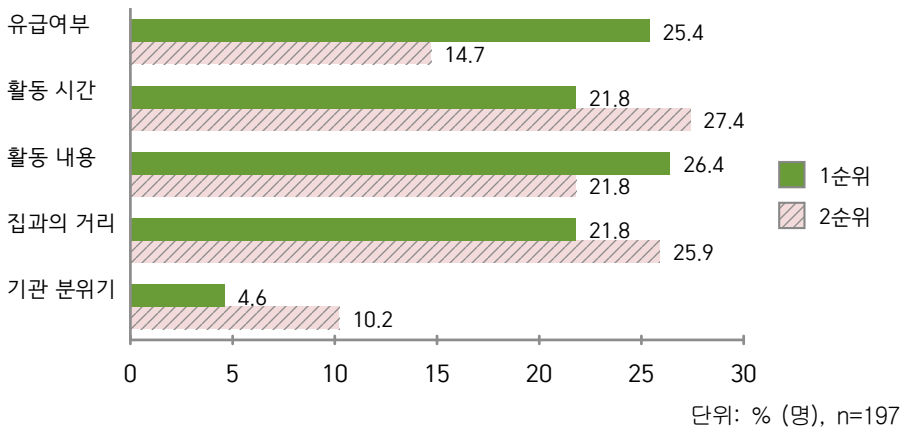
〈표 V-4-4〉 자원봉사 희망자의 참가 가능 자원봉사 활동 조건

단위: 회, 시간, %(명)

주당 자원봉사 일일자원봉사		자원봉사 가능 시간대					계(수)
가능 횟수(평균)	가능시간 (평균)	오전	오후	오전/오후	상관없음	기타	
1.94회	3.65시간	45.7	20.3	16.8	14.7	2.5	
							100.0(197)

주: 기타시간은 '야간', '오전/야간' 등임

육아지원기관에서 자원봉사를 할 경우 자원봉사자의 고려 조건의 순위에 대해 알아보면 1순위로는 활동 내용이 26.4%로 가장 높은 응답률을 보였다. 다음으로는 유급(실비지급)여부가 25.4%, 활동 시간과 집과의 거리가 각각 21.8%로, 기관의 분위기가 4.6%의 응답률을 보였다. 반면, 2순위로 중요하게 생각하는 조건은 활동시간이 27.4%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 집과의 거리(출퇴근 편의성)가 25.9%, 활동 내용 21.8%, 유급(실비지급)여부 14.7%, 기관 분위기 10.2%로 나타났다(그림 V-4-2 참조).



[그림 V-4-2] 자원봉사자의 육아지원기관 선택 시 고려조건

또한 제 특성별 육아지원기관 선택 시 고려하는 조건에 대해 살펴보면 전공에 따라 고려하는 조건에 유의미한 차이가 있었다. 육아지원분야를 전공한 경우, 41.9%가 활동 내용을 고려하는 반면 타분야 전공자는 29.9%가 유급(실비지급)여부를 가장 중요하게 생각하는 것으로 나타나 차이를 보였다(표 V-4-5 참조).

〈표 V-4-5〉 제 특성별 자원봉사 육아지원기관 선택 시 고려하는 조건

단위: %(명)

구분	유급여부	활동시간	활동내용	집과의 거리	기관 분위기	계(수)
전체	25.4	21.8	26.4	21.8	4.6	100.0(197)
연령						
40~49세	24.8	22.7	25.5	22.7	4.3	100.0(141)
50~54세	26.5	17.6	29.4	23.5	2.9	100.0(34)
55~59세	31.2	25.0	25.0	12.5	6.2	100.0(16)
60~64세	16.7	16.7	33.3	16.7	16.7	100.0(6)
χ^2 (df)	na					
학력						
중졸이하	62.5	-	12.5	25.0	-	100.0(8)
고졸	29.5	19.0	23.8	22.9	4.8	100.0(105)
2·3년제 대학졸	17.5	25.0	35.0	17.5	5.0	100.0(40)
4년제 대학졸이상	15.9	29.5	27.3	22.7	4.5	100.0(44)
χ^2 (df)	na					
전공(대학졸업자)						
육아지원분야	9.3	23.3	41.9	20.9	4.7	100.0(43)
타분야	29.9	21.4	22.1	22.1	4.5	100.0(154)
χ^2 (df)	10.659(4) ^{***}					
월평균가구소득						
300만원 미만	34.6	19.2	17.9	21.8	6.4	100.0(78)
300~400만원 미만	25.5	21.8	29.1	21.8	1.8	100.0(55)
400~500만원 미만	19.5	19.5	36.6	19.5	4.9	100.0(41)
500만원 이상	4.3	34.8	30.4	26.1	4.3	100.0(23)
χ^2 (df)	15.104(12)					

주: *** $p < .001$

na는 빈도수 특성상 통계적 유의도 검증이 적절치 않음을 의미함.

다. 자원봉사활동 관련 요구

다음으로 중고령 여성의 특성별로 요구하는 육아지원기관 자원봉사에 가장 도움이 될 지원을 살펴보았다. 향후 자원봉사에 참가할 의향을 보인 197사례의 요구를 살펴보면, 전체적으로는 자원봉사이긴 하지만 ‘유급’ 자원봉사 확대를 요구하는 비율이 39.6%로 가장 높았다. 그 다음으로는 ‘적성·경력을 고려한 자원봉사 상담’이 26.4%, ‘자원봉사자 교육 제공’이 20.8%, ‘자원봉사 소개·연계 제공 기관·사이트 구축’이 13.2%의 순으로 응답되었다(표 V-4-6 참조).

이러한 응답 경향을 볼 때, 흔히 ‘자원봉사’에 대해 가지고 있는 선입견과는 다소 다른 요구들이 표출되고 있음을 알 수 있다. 자원봉사이지만 ‘교통비 + α ’의 수입을 원하는 비율이 높게 나타나며, 이왕이면 자신의 적성과 경력을 살릴 수 있도록 자원봉사 자리의 연계시 ‘전문적 상담’을 요구하며, ‘교육 제공’에 대한 요구도 높게 나타나고 있다.

즉, 중고령 여성 중 자원봉사를 원하는 경우 자원봉사를 통해 남에게도, 자신에게도 성장의 기회가 되기를 원하고 있음을 엿볼 수 있다.

이러한 요구를 특히 전공에 따라 살펴보면, 원하는 지원내용의 차이가 유의하게 나타나고 있는데, 육아지원 분야를 전공한 전공자의 경우 적성·경력을 고려한 자원봉사상담이 44.2%로 가장 높은 응답률을 보인 반면, 타분야를 전공한 인력은 정부지원의 실비를 지급해주는 유급자원 봉사의 확대가 44.2%의 높은 응답률을 보였다. 이러한 특성은 영유아교육·보육에 대한 인식과 전공 특성에 대한 기본적인 이해와 관련 지식의 차이로 인한 것으로 추측된다.

관련 전공자의 경우 더욱 육아지원기관의 자원봉사에 관심을 가질 가능성이 높으므로, 취업이 아닌 자원봉사에 있어서도 인력의 적성과 경력을 고려한 맞춤형 자원봉사의 연결이 필요할 것이다. 반면, 접하지 못했던 새로운 분야를 경험하기 원하는 자원봉사 인력에게는 자원봉사자가 맡을 봉사활동 영역만이 아니라 전반적인 육아지원기관의 운영 특성과 영유아에 대한 이해 등에 대한 교육을 체계적으로 마련하여 실시할 필요가 있다 할 것이다.

〈표 V-4-6〉 제 특성별 육아지원기관 자원봉사에 가장 도움이 될 지원

단위: %(명)

구분	유급자원 봉사확대	자원봉사자 교육제공	자원봉사 소개·연계 제공기관, 사이트 구축	적성·경력을 고려한 자원봉사상담	계(수)
전체	39.6	20.8	13.2	26.4	100.0(197)
전공(대학졸업자)					
육아지원분야	23.3	18.6	14.0	44.2	100.0(43)
타분야	44.2	21.4	13.0	21.4	100.0(154)
$\chi^2(df)$	10.456(3)*				

주: * $p < .05$

na는 빈도수 특성상 통계적 유의도 검증이 적절치 않음을 의미함.

5. 중고령 여성의 취업 지원 요구

기관 측 요구와 함께 여기서는 중고령 미취업 여성이 원하는 취업에 도움이 되는 지원은 무엇인지 살펴보았다. 이들이 원하는 지원으로 가장 많이 응답된 것은 '취업을 위한 교육(직업능력 개발 관련 교육, 업무 수행에 필요한 교육)' 지원으로 34.6%가 이에 해당하였다. 그 다음으로 '취업처 소개·연계' 18.3%, '충분한 취업정보 제공' 17.7%, '희망 일자리 취업을 위해 필요한 정보를 제공하는 맞춤형 상담(필요 경력, 자격증 정보, 적성 검사 제공 등)' 17.2%, '인턴참가 기회 제공' 11.5%의 순으로 나타났다.

즉, 미취업 중고령 여성은 무엇보다 취업을 위해 필요한 '교육'을 지원받기 원하고 있고 취업처를 직접 소개·연계하거나 구인정보 등을 제공하는 직접적인 '취업지원'에 대한 욕구도 높게 나타나고 있다. 이들의 경력 단절 기간은 다양하게 나타나나 경력 단절이 긴 경우도 많고, 40세 이상이라는 연령 등 '노동시장'에서의 약점으로 인해 이를 극복하기 위한 '교육'에 대한 희망이 높게 나타나고 있는 것으로 사료된다. 또한 연령 특성상 새로운 정보나 기술에의 접근이 부족한 편으로 취업을 위한 정보를 지원받거나 직접 취업처를 소개받는 것에 대한 욕구도 높게 나타나고 있는 것으로 보인다.

〈표 V-5-1〉 제 특성별 취업에 도움이 되는 지원

구분	단위: %(명)						계(수)
	풍부한 취업 정보제공	취업을 위한 교육지원	취업처 소개·연 계	인턴참가 기회제공	맞춤형 상담	기타	
전체	17.7	34.6	18.3	11.5	17.2	0.6	100.0(355)
인력특성							
일반미취업	23.5	31.9	16.3	9.6	18.7	-	100.0(166)
직업훈련미취업	12.7	37.0	20.1	13.2	15.9	1.1	100.0(189)
$\chi^2(df)$	10.328(5)						

다음으로 이러한 지원요구를 인력의 특성별로 살펴보았는데, 통계적으로 유의미한 차이는 아니었지만 직업훈련기관을 이용하는 여성에 비해 일반미취업 여성이 '취업정보 제공'에 대한 지원 요구가 높게 나타나 23.5%가 이에 응답하였다. 반면 직업훈련기관이용 미취업 여성의 경우 '취업을 위한 교육지원'의 요구가 더욱 높게 나타나 37.0%에 해당하였고, '취업처 소개·연계'와 '인턴참가기

회 제공'도 일반미취업 여성보다 높은 20.1%, 13.2%가 응답하였다. 일반미취업 여성은 직업훈련기관을 이용하는 여성에 비해 취업 정보에 대한 접근 자체가 어렵게 생각되고, 취업을 하기 위해 어떻게 해야 하는지 등 취업을 하기 위해 필요한 정보와 방법 습득에 어려움을 겪을 가능성이 크기 때문에 먼저 이들의 관심을 환기시키고 방법을 제공하기 위해 정보가 적극적으로 제공되어야 할 필요가 있음을 보여준다. 이는 중고령 여성을 대상으로 한 다음 사례 면담 내용에서도 드러난다.

...컴퓨터 활용을 아예 두려워하시는 분들은 사이트에 들어가는 것조차 싫어하세요... 익숙한 사람에게는 도움이 되는데, 컴퓨터에 익숙하지 않은 사람들에게는 그게 정보가 아닌 것 같아요. 자기가 활용을 못하니까.(중고령 여성 사례 3)

저희같은 세대는 컴퓨터를 어쩌다 사용하니까 가끔 사용하면서 사이트에 들어가서 회원 가입하는 것도 힘든 것 같아요.(중고령 여성 사례 1_하모니 자원봉사중)

저같은 경우도 소개로 들어간거지 그전에 몰랐어요. 친구를 통해 알았지, 그런데 있다는 자체도 몰라요. 하모니라는게 있다는걸 주위사람들도 몰라요.(중고령 여성 사례 1_하모니 자원봉사중)

이미 직업훈련기관을 이용하고 있는 여성은 상당히 적극성이 있는 여성임을 시사하며, 정보에의 접근도 더욱 원활한 여성일 수 있다. 이에 이들은 한발 더 나아가 직업능력을 적극적으로 개발하기 위한 다양한 교육과 직접적인 취업 연계, 실습 기회 등에 대한 요구가 높게 나타나는 것으로 보인다.

즉, 이러한 취업 관련 요구를 보이는 중고령 여성을 육아지원기관에서 지원 인력으로 활용하기 위해서는 육아지원기관에서 필요로 하는 '지원인력'의 업무를 구체화하여 관련 교육·훈련 프로그램을 개발해 직업훈련·사회교육기관에서 제공하여 업무에 대한 이해와 관심을 유발할 필요가 있다. 육아지원기관에서 어떠한 지원인력을 필요로 하는지, 하는 업무는 무엇인지에 대한 정보 접근 자체가 제한되기 때문에 이러한 정보를 적극적으로 홍보하고 '중고령' 여성의 장점을 활용할 수 있는 일자리로 개발할 필요가 있다.

예를 들면, 일부 여성대상 직업훈련·사회교육기관에서 시도되고 있는 것처럼 유치원·어린이집이라는 특수한 연령층의 대상에게 적합한 '조리방법 및 식단'에 대한 교육을 제공하는 '유치원·어린이집 대상 단체 급식 조리사 양성 프로그램', '유치원·어린이집의 교육·보육 환경의 요구에 맞는 청결도우미 양성 프로그램',

‘영유아 대상 차량 운전 교육’ 등을 제공할 수 있도록 하는 것이다.

6. 소결

이 장에서는 40세 이상 중고령 미취업 여성의 취업 의사와 계획을 살펴보면서, 특히 육아지원기관을 취업처로 어떻게 생각하는지와 육아지원기관에 취업하기 위해 희망하는 조건과 요구 등을 살펴보았다.

조사 결과 미취업 중고령 여성 중 취업의사를 보인 비율이 88.8%에 이르러 취업의사가 매우 높게 나타나고 있고, 현재 여성사회교육 취업교육기관을 이용 중인 경우는 이러한 의사가 더욱 높게 나타났다.

취업을 희망하는 경우 가능한 빠른 시일 내에 취업을 하고자 하며 경제적 이유가 주된 취업 희망 이유였다. 자녀교육비나 생활비 마련 등이 이 연령대의 주된 경제적 요구로 이들이 원하는 일자리는 생계에 도움이 될 수 있는 정도의 수준이 되어야 할 것으로 사료된다.

다만, 취업희망자 중에서도 경제적 이유만이 아닌 사회생활의 욕구, 자아실현 등의 욕구를 지닌 경우도 약 30%에 해당하여 중고령 여성 인력을 겨냥한 다양한 수준의 일자리를 통해 기관과 인력 양측의 만족도를 높일 수 있을 가능성이 엿보였다.

자원봉사를 원하는 미취업 여성의 경우 특히 이러한 다양한 욕구의 고려가 필요함을 드러내고 있다. 즉, 자원봉사를 원하는 중고령 미취업 여성의 경우 일반 취업을 원하는 미취업 여성보다 학력과 가구소득이 모두 높은 층에 많이 분포하고, 이들은 과거의 경력과 적성에 맞는 자원봉사활동을 원하고 있었다. 즉, 정규 취업이 아닌 ‘자원봉사’이긴 하지만 ‘적성과 경력을 고려하여 자신에게 맞는 활동을 연계해 주는 자원봉사 상담’을 요구하고 있었다. 이는 자원봉사 활동에 대해서도 미취업 여성을 위한 ‘취업처 창출’에 못지않은 격려와 관심이 필요할 것이라 생각되는 부분이다.

두 번째로, 취업을 희망하는 중고령 여성들은 영유아가 있는 여성만큼은 아니더라도 구직시 중요한 조건으로 ‘출퇴근 편의성’, ‘시간조정 가능성’ 등 ‘일-가정 양립 가능성’을 고려하고 있음이 드러났다. 즉, 육아지원기관에서 중고령 여성을 활용하고자 할 때 일-가정 양립 가능한 환경 조성이 필요함을 시사하였다.

취업을 통한 소득 창출도 중요하지만, 이것이 가정생활과의 양립이 가능하여야 하며, 특히 오랫동안 경력 단절을 겪어온 여성들이 많아 출퇴근 거리가 먼 일자리는 피하고자 하는 경향을 보였다.

세 번째로 중고령 여성 인력 활용을 위해서는 ‘교육’의 중요성이 큼이 드러나고 있다. 이들이 가장 원하는 취업을 위한 지원은 ‘교육지원’으로서, 경력단절이 크고 사회생활에 대한 두려움이 큰 만큼 자신감 있게 일을 하기 위해 교육의 필요성을 크게 느끼고 있음이 드러났다. 이에, 육아지원기관의 사전 경험이 없는 여성은 물론이고 기존에 육아지원기관에서의 종사 경험이 있는 경력자라 하더라도 육아지원기관이라는 특수한 작업 환경과 대하는 대상, 기관 운영, 업무 등에 대해 가능한 풍부한 사전 교육과 훈련이 필요할 것으로 사료된다.

이러한 교육 프로그램은 기관 운영 관련 전문가와 협의하여 프로그램을 개발하고, 여성사회교육·취업훈련기관에서 전문 강사를 통해 제공될 수 있도록 여성 직업교육·훈련기관과 육아지원기관, 지자체 간의 연계가 필요할 것으로 보인다.

네 번째로 교육지원과 함께 취업정보 제공과 직접적인 취업 연계가 필요함이 드러나고 있다. 중고령 여성은 나이로 인해 인터넷 등 정보매체에의 접근이 떨어지며, 이들이 많이 활용하는 지인이나 신문 등의 취업 정보를 통한 연계는 한계가 있다. 일반미취업 여성의 경우 취업정보 습득은 주로 사설 직업소개소를 통해 많이 이루어졌으나 이러한 경로를 통해서도 다양한 직종에 접근하기 어려우며, 특히 육아지원기관으로의 연계는 어려울 것으로 사료된다. 육아지원기관에서 필요로 하는 인력은 기관 홈페이지나 지인 등을 통해 구인하는 것으로 나타나고 있어 구인구직에 있어서 연계가 되기 어려움이 드러나므로, 육아지원기관에서 필요로 하는 인력에 대해 홍보하고 관련 일자리를 소개하고 연계하며 필요한 교육까지 지원하는 역할을 하는 일원화된 체계의 필요성이 제기된다.

다섯 번째로, 육아지원기관의 지원 업무를 직접 체험해 볼 수 있는 다양한 기회가 필요함이 드러났다. 육아지원기관 취업희망자를 대상으로 관련분야 직업 훈련·교육, 실습 참가 희망 여부를 살펴보았을 때, 보조교사, 교육·보육도우미는 70~80%가 참가를 희망하였고 조리사와 사무원의 경우도 50~60%대의 참가 희망률을 보였다. 흥미를 가지고 있더라도 실제 교육·훈련을 받거나 실습에 참가하여 업무를 파악할 기회가 필요하며, 이러한 과정을 통해 기관 측에서도 안정적으로 일할 수 있는 인력을 공급받을 수 있는 기회가 된다 하겠다.

마지막으로, 중고령 여성을 육아지원기관 자원봉사자로 활용하기 위해 ‘유급

자원봉사'의 확대가 필요한 것으로 나타났다. 육아지원기관 자원봉사자로 활동하기 위해 필요한 지원으로 '유급자원봉사자 확대'를 요구하는 의견이 39.6%로 가장 높았으며, 중고령 여성의 경제적 욕구를 감안할 때 교통비 등 실비 지급이 될 수 있도록 지원한다면 단시간의 소일거리와 여가활용을 원하는 고급 인력의 자원봉사 활동 참여를 이끄는 데 도움이 될 것이라 생각된다.

VI. 중고령 여성 지원인력 활용을 위한 요구 분석

1. 육아지원기관의 중고령 여성 인력에 대한 수요와 활용 조건

이 절에서는 응답 대상 기관에서 각 지원인력을 현재 채용한 상태이거나 채용이 필요한 경우(채용이 가능한 경우) 각 지원인력별로 채용을 원하는 성별, 채용 가능한 최저·최고 연령대 등 각 지원인력 채용 시의 기본적 조건에 대해 살펴보았다.

가. 채용가능 지원인력 조건

먼저, 각 지원인력의 채용가능 성별을 살펴본 결과는 <표 VI-1-1>에 제시되어 있다.

앞서 <표 IV-2-11>에 현재 해당인력이 있거나 향후 채용의사가 있는 경우를 포괄한 ‘채용필요율’이 가장 높은 지원인력은 ‘취사부(조리사)’로 85.2%가 응답하였고, 그 다음으로 ‘보조교사’가 77%, ‘운전기사’ 55.8%, ‘사무원’ 43.2%, ‘청결도우미’ 42.2%, ‘교육·보육도우미’ 37.2%의 순으로 응답되어 지원인력 중에서는 ‘취사부’에 대한 수요가 가장 높은 것으로 나타났다. 비교적 채용필요율이 낮은 지원인력은 ‘치료사’, ‘특수교사’, ‘간호사’ 등 전문인력으로 특수한 목적을 지닌 기관에서만 활용되는 인력으로 채용 수요가 낮게 나타난 것으로 볼 수 있을 것이다.

여기서는 이처럼 각 지원인력을 채용할 가능성이 있다고 응답한 경우, 채용 가능한 성별을 응답하도록 하였는데, 대부분 ‘여성만’, 혹은 ‘남녀모두’ 가능하다고 응답해 ‘여성’이라면 이러한 육아지원기관의 지원인력으로 남성보다 가능한 성별로 인식되고 있음이 드러났다.

‘여자만’ 가능하다는 응답이 가장 높은 지원인력은 ‘취사부’로 93.4%가 이에 응답하였고, ‘청결도우미’ 89.7%, ‘보조교사’ 88.3%, ‘교육·보육도우미’ 87.9%, ‘차량지도인력’ 78.7%순으로 응답되었다.

‘남자만’ 가능하다는 응답은 ‘운전기사’가 비교적 높게 응답되어 34.6%를 차지하였으나 이외에는 ‘남자만’ 가능하다는 응답은 대부분 낮게 나타나고 ‘남녀모두’ 가능하다는 응답에서 ‘특수교사(38.2%)’, ‘사무원(28.6%)’, ‘간호사(25.0%)’, ‘치료사(25.0%)’가 높게 나온 지원인력으로 이러한 경우가 남성인력도 활용 가능한 인력이라 볼 수 있을 것이다. 이처럼 육아지원기관에서 활용되는 지원인력은 대부분 여성이 선호되나 전문 인력인 경우 남성의 채용가능성도 비교적 높아진다고 할 수 있을 것이다.

〈표 VI-1-1〉 지원인력 채용 시 가능 성별

지원인력	단위: %(사례)			
	남자만	여자만	남녀모두	계(수)
보조교사	0.2	88.3	11.5	100.0(462)
교육·보육도우미	-	87.9	12.1	100.0(223)
특수교사	-	61.8	38.2	100.0(55)
영양사	-	83.9	16.1	100.0(180)
간호사	-	74.4	25.6	100.0(90)
치료사	-	75.0	25.0	100.0(20)
청결도우미	-	89.7	10.3	100.0(253)
사무원	1.2	70.3	28.6	100.0(259)
취사부	-	93.4	6.6	100.0(512)
운전기사	34.6	10.4	54.9	100.0(335)
차량지도인력	3.2	78.7	18.1	100.0(188)
기타	6.3	31.3	62.5	100.0(48)

다음으로 각 지원인력으로 채용 가능한 최저·최고 연령대를 살펴보았다. 대부분의 지원인력에 대해 채용가능하다고 응답한 최저연령대는 25~30세 사이인 20대 후반이었으나 ‘청결도우미’, ‘취사부’, ‘운전기사’ 등은 비교적 높은 연령대를 최저연령대로 응답한 비율이 높아, ‘운전기사’의 경우 31.3%가 최저 45세 이상을 채용가능하다고 응답하였고, ‘청결도우미’도 가장 많은 21.3%가 40~45세가 채용 가능한 최저연령대라 응답하였다.

〈표 VI-1-2〉 지원인력 채용 가능 최저연령대

단위: %(사례)

지원인력	25세 미만	25-30세	30-34세	35-40세	40-45세	45세 이상	계(수)
보조교사	17.3	51.9	18.6	8.0	3.2	0.9	100.0(462)
교육·보육도우미	15.7	37.7	20.2	14.8	6.3	5.4	100.0(223)
특수교사	21.8	41.8	32.7	3.6	-	-	100.0(55)
영양사	11.1	37.8	28.9	12.2	7.8	2.2	100.0(180)
간호사	15.6	43.3	22.2	14.4	4.4	-	100.0(90)
치료사	20.0	55.0	20.0	-	5.0	-	100.0(20)
청결도우미	7.9	16.2	13.4	20.0	21.3	20.9	100.0(253)
사무원	12.0	42.9	28.6	11.6	2.3	2.7	100.0(259)
취사부	3.9	9.4	16.2	25.6	22.1	22.9	100.0(512)
운전기사	4.2	5.7	15.5	20.0	23.3	31.3	100.0(335)
차량지도인력	10.1	32.4	31.9	12.2	7.4	5.9	100.0(188)
기타	14.6	41.7	27.1	8.3	6.3	2.1	100.0(48)

다음으로 채용 가능한 최고연령대를 살펴보았는데, 최고 연령으로는 40세 이상이 가능하다는 응답이 모든 지원인력에서 비교적 높은 비율로 나타났다. 대부분의 경우 채용 가능한 최고연령대로 35~40세의 30대 후반 정도를 응답한 경우가 가장 높은 비율을 보였지만, 40세 이상의 인력에 대해서도 채용의사가 비교적 높게 나타나고 있고, ‘교육·보육도우미’, ‘치료사’, ‘취사부’, ‘운전기사’, ‘청결도우미’ 등은 특히 40세 이상 중고령 인력을 채용가능하다는 응답이 가장 높은 지원인력군이었다.

〈표 VI-1-3〉 지원인력 채용 가능 최고연령대

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)

(표 VI-1-3 계속)

지원인력	25세 미만	25~30세	30~34세	35~40세	40~45세	45세 이상	계(수)
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)

나. 중고령 지원인력 활용 시 기관 측 요구 근로조건

앞서 해당지원업무에 40세 이상 중고령 인력을 채용 가능하다고 응답한 기관을 대상으로 중고령 인력을 채용할 경우 지원업무별로 주당 필요 근무일수, 일일 필요 근로시간, 지불 가능한 급여 수준은 어떠한지 등 기관 측의 중고령 인력 채용 시의 요구 근로조건을 질문하였다.

〈표 VI-1-4〉 중고령 지원인력 채용 시 요구 근로조건

단위: %(사례)

지원인력	주당필요근무일수					일일필요근로시간				계(수)
	1~2일	3~4일	5~6일	토·휴일	방학	1~2시간	3~4시간	5~8시간	8시간 초과	
보조교사	0.6	4.7	93.5	0.6	0.6	1.2	25.9	62.4	10.6	100.0(170)
교육·보육도우미	1.7	6.0	91.4	-	0.9	0.9	48.3	44.0	6.9	100.0(116)
특수교사	-	-	100.0	-	-	-	10.5	78.9	10.5	100.0(19)
영양사	32.6	-	66.3	-	1.1	24.7	11.2	60.7	3.4	100.0(89)
간호사	-	6.0	94.0	-	-	-	14.0	76.0	10.0	100.0(50)
치료사	-	-	100.0	-	-	-	21.4	71.4	7.1	100.0(14)
청결도우미	1.4	10.7	86.5	0.5	0.9	8.8	44.7	41.4	5.1	100.0(215)
사무원	-	2.5	95.0	-	2.5	3.4	13.4	68.1	15.1	100.0(119)
취사부	-	1.8	93.9	0.4	3.9	0.9	20.0	66.4	12.7	100.0(456)
운전기사	-	1.3	95.5	0.6	2.6	4.2	32.6	47.0	16.3	100.0(313)
차량지도인력	-	2.4	95.2	-	2.4	3.6	52.4	33.3	10.7	100.0(84)
기타	51.7	10.3	37.9	-	-	62.1	10.3	17.2	10.3	100.0(29)

먼저, 주당 필요 근무일수는 가장 많은 경우 5~6일 근무를 요구하고 있어, 특수교사, 치료사의 경우 100.0%가 5~6일 근무가 필요하다고 하였고 그 외 대부분은 90%이상이 5~6일 근무를 필요로 하고 있었다. '영양사'의 경우 5~6일 근무가 필요하다는 경우가 66.3%로 그 중 가장 낮은 수준이었으나 이 또한 비교적 높은 수치로 5~6일 근무를 원하고 있음을 알 수 있다.

일일 근로시간은 대부분 5~8시간을 필요로 하고 있었으나, 비교적 분산된 양상을 보였다. 교육·보육도우미의 경우 3~4시간 근무를 원하는 경우가 5~8시간보다 다소 높은 수치를 보였고(48.3%), ‘청결도우미’와 ‘차량지도인력’도 3~4시간 근무를 원하는 경우가 가장 높게 나타나고 있다.

즉, 핵심인력을 지원하는 인력들에 대해 기관 측에서 원하는 근로 형태는 대부분 주 5일이나, 일일 근로시간에 있어서는 지원업무별 차이가 있어 반일이하의 형태도 필요할 수 있음을 보여준다.

다음으로 이러한 근로조건으로 중고령 인력을 채용할 시에 기관 측에서 지불 가능하다고 응답한 급여 수준에 대해 살펴보았다.

〈표 VI-1-5〉 중고령 지원인력 채용 시 지급 가능 급여 수준

단위: %(명)

지원인력	30만 원미 만	30~50 만원 미만	50~70 만원 미만	70~90 만원 미만	90 ~110 만원 미만	110 ~130 만원 미만	130 ~150 만원 미만	150 만원 이상	계(수)
보조교사	2.4	5.3	15.3	21.2	24.1	18.8	9.4	3.5	100.0(170)
교육·보육도 우미	2.6	33.6	20.7	16.4	8.6	12.9	1.7	3.4	100.0(116)
특수교사	-	-	5.3	-	10.5	15.8	26.3	42.1	100.0(19)
영양사	16.9	7.9	5.6	5.6	7.9	10.1	4.5	41.6	100.0(89)
간호사	-	2.0	2.0	8.0	16.0	22.0	6.0	44.0	100.0(50)
치료사	-	7.1	35.7	14.3	-	7.1	14.3	21.4	100.0(14)
청결도우미	6.0	27.0	26.5	19.1	13.0	7.0	0.5	0.9	100.0(215)
사무원	3.4	2.5	10.1	14.3	13.4	23.5	11.8	21.0	100.0(119)
취사부	1.3	9.2	11.8	16.2	22.4	25.4	7.7	5.7	100.0(456)
운전기사	2.6	4.5	7.0	12.5	18.2	15.3	13.1	26.8	100.0(313)
차량지도인력	2.4	25.0	27.4	14.2	15.5	9.5	3.6	2.4	100.0(84)
기타	34.5	17.2	10.3	6.9	10.3	13.8	3.4	3.4	100.0(29)

각 지원인력별로 가장 많이 응답된 급여 구간을 살펴보면, 보조교사는 90~110만원이 24.1%로 가장 많이 응답된 구간이었고, 교육·보육도우미는 30~50만원 구간이 33.6%, 특수교사는 150만원 이상이 42.1%, 영양사는 150만원 이상이 41.6%, 간호사는 150만원 이상이 44.0%로 가장 많이 응답된 급여 구간이었다. 특수교사·영양사·간호사의 경우 전문 인력이라는 특성으로 인해 비교적 다른 인력에 비해 급여 수준이 높게 제시되고 있음을 알 수 있다.

다만, 치료사의 경우 150만원 이상 제시한 경우가 21.4%로 적지 않으나 가장 많은 경우 50~70만원 구간(35.7%)으로 나타났는데, 이는 치료사의 경우 앞서 살펴본 중복업무수행 현황(표 IV-2-3 참조)에서 66.7%가 기관 내 다른 업무를 중복하여 수행하고 있는 것으로 나타나 여기서는 치료사 고유 업무에 대해서만 지급 가능한 급여가 제시된 것으로 사료된다.

이밖에 사무원은 110~130만원 구간 23.5%, 취사부 110~130만원 구간 25.4%, 운전기사 150만원 이상 구간 26.8%이 가장 높은 비율의 응답이었다.

이 같은 결과를 종합할 때 채용이 필요한 경우가 일부 기관에 한정되는 전문인력의 경우 상대적으로 높은 급여가 제시되고 있으나, 교사의 교육·보육활동을 직접적으로 보조하는 인력인 ‘보조교사’, ‘교육·보육도우미’에 대한 제시 가능한 급여는 상대적으로 낮게 제시되고 있어 인력의 희망 취업 조건과의 간극이 예상된다 하겠다.

다음으로 중고령 지원인력을 채용할 경우 필요 활동 유형을 살펴보았다. 이에 대해서는 조리, 운전, 치료, 보건 등 특정 업무 분야가 있는 인력을 제외한 ‘보조교사’, ‘교육·보육도우미’, ‘특수교사’에 대해서만 살펴보았다.

〈표 VI-1-6〉 중고령 지원인력 채용 시 필요 활동 유형(필요업무영역)

단위: %(사례)

지원인력	등·하원	자유선택활동	실외놀이	대·소집단	급·간식	전이	낮잠	기타	전체(수)
보조교사	17.1	37.1	11.8	14.7	10.6	0.6	-	8.2	100.0(170)
교육·보육도우미	12.1	25.9	20.7	17.2	18.1	-	0.9	5.2	100.0(116)
특수교사	5.3	21.1	15.8	31.6	-	-	-	26.3	100.0(19)

<표 VI-1-6>에 따르면 ‘보조교사’와 ‘교육·보육도우미’는 ‘자유선택활동’에서 가장 많이 필요로 하는 활동유형이며, ‘특수교사’는 ‘대·소집단 활동’에서 가장 많이 필요로 하는 것으로 나타났다(31.6%). 보조교사는 이밖에도 ‘등·하원’(17.1%)> ‘대·소집단 활동(14.7%)> ‘실외놀이(11.8%)> ‘급·간식(10.6%)’의 활동유형 순으로 많이 필요로 하며, ‘교육·보육도우미’는 ‘자유선택활동(25.9%)’외 ‘실외놀이(20.7%)’, ‘급·간식(18.1%)’, ‘대·소집단 활동(17.2%)’, ‘등·하원(12.1%)’ 활동유형 순으로 많이 필요로 하는 것으로 나타나서, 자유선택활동 외에는 필요로 하는 활동 유형의 순위에 차이가 있었다. 즉, 지원인력별로 중고령 인력을

채용하여 주로 많이 지원받을 수 있다고 생각되는 활동 유형에는 차이가 있는 것으로 보인다.

2. 중고령 여성의 육아지원기관 희망 근로조건

여기서는 육아지원기관 취업을 희망하는 중고령 여성을 대상으로 기관에서 채용을 필요로 하는 인력 순위 6위까지에 해당하는 업무에 대해 취업희망의사와 희망근로조건에 대해 의사를 타진해 보았다.²⁵⁾

어린이집, 유치원에 취업을 희망하는 중고령 여성들 194사례를 대상으로 보조교사, 교육·보육도우미, 사무원, 취사부(조리사), 청결도우미, 운전기사에 대해 각각 취업을 원하는지 질문하였는바, 보조교사와 교육·보육도우미는 41.8%로 가장 취업희망률이 높았고, 취사부(조리사)가 27.3%로 그 다음으로 취업희망률이 높은 지원업무로 나타났다. 그밖에 사무원 18.0%, 청결도우미 9.8%, 운전기사 7.2% 순으로 응답되었다.

각 지원업무에 대해 희망하는 근로조건으로 가장 먼저 주당 희망근로일수를 살펴보았는데, 모든 경우 주당 5~6일 근무를 희망하는 비율이 가장 높게 나타나며 그중에서도 취사부(조리사)의 경우 75.5%로 5~6일 근무를 원하는 비율이 가장 높은 지원업무였다. 3~4일 근무 희망 비율이 비교적 높은 지원업무는 '교육·보육도우미'와 '청결도우미'로 3~4일 근무 희망비율이 각각 40.7%, 36.8%로 나타났다.

〈표 VI-2-1〉 육아지원기관 지원인력분야별 취업희망률 및 희망근로일수

단위: %(명)

지원인력구분	해당분야 취업 희망률	전체(수)	주당 희망근로일수				
			1~2일	3~4일	5~6일	상관 없음	계(수)
보조교사	41.8	100.0(194)	2.5	25.9	66.7	4.9	100.0(81)
교육·보육도우미	41.8	100.0(194)	4.9	40.7	49.4	4.9	100.0(81)
사무원(행정원)	18.0	100.0(194)	-	20.0	74.3	5.7	100.0(35)
취사부(조리사)	27.3	100.0(194)	1.9	18.9	75.5	3.8	100.0(53)
청결도우미	9.8	100.0(194)	5.3	36.8	47.4	10.5	100.0(19)
운전기사	7.2	100.0(194)	-	28.6	64.3	7.1	100.0(14)

25) 앞서 IV장의 2절 '지원인력 현황'의 채용필요성에 대한 기관의 응답결과, 1~6위에 해당하는 인력임. <표 IV-2-11>참조.

다음으로 일일 희망근로시간을 살펴보면, 대부분 일일 5~8시간 일하기를 원하는 비율이 가장 높게 나타나나 ‘청결도우미’는 3~4시간 근무를 원하는 비율이 가장 높아 42.1%가 이에 해당하고 5~8시간 근무를 원하는 비율은 36.8%를 차지하였다. 이러한 취업희망자의 분야별 희망근로일수와 시간은 앞서 살펴본 중고령 인력을 채용할 경우 기관에서 요구하는 근로조건과 비교적 일치하는 결과라 하겠다. 기관에서도 이러한 6가지 지원 업무에 대해 주 5~6일 근로를 필요로 하며, 인력 측에서도 주 5~6일 일하기를 원하는 사례가 가장 많았다. 일일 근로시간의 경우 기관 측과 인력 측에서 모두 하루 5~8시간 근로를 요구하고 희망하는 경우가 많아 대체로 양측의 요구 조건이 일치하나, 다만 교육·보육도우미의 경우 인력 측에서는 5~8시간 일하기를 원하는 사례가 더욱 많지만 기관 측에서는 3~4시간 근로하기를 요구하는 경우가 더욱 많아 차이를 보이고 있다 (표 VI-2-2 참조).

〈표 VI-2-2〉 육아지원기관 취업희망자의 분야별 희망근로시간

단위: %(명)

지원인력구분	1~2시간	3~4시간	5~8시간	8시간 초과	상관 없음	계(수)
보조교사	2.5	18.5	74.1	4.9	-	100.0(81)
교육·보육도우미	3.7	38.3	53.1	2.5	2.5	100.0(81)
사무원(행정원)	-	5.7	85.7	8.6	-	100.0(35)
취사부(조리사)	-	35.8	58.5	5.7	-	100.0(53)
청결도우미	10.5	42.1	36.8	10.5	-	100.0(19)
운전기사	-	35.7	50.0	7.1	7.1	100.0(14)

육아지원기관 지원분야별 희망 급여를 살펴보면, 보조교사는 90~110만원 수준에 24.7%, 130~150만원 수준에 22.2%, 110~130만원 수준에 21.0%로 대부분 90~150만원 이내에 집중되어 있다. 이는 앞서 살펴본 기관에서 중고령 보조교사 채용 시 제시 가능하다고 답한 급여 수준이 70~130만원 사이에 64.1%가 집중되어 있었던 것과 비교할 때 약 20만원 정도 평균적으로 더 희망하고 있는 것으로 볼 수 있다.

교육·보육도우미의 경우 가장 많은 29.6%가 90~110만원의 급여를 희망하고 있고, 50~70만원을 희망하는 경우가 21.0%, 130~150만원을 희망하는 비율이 14.8%로 앞서 살펴본 기관 측의 교육·보육도우미에게 제시 가능한 급여가 30~90만원에 70.7%에 달하는 것과는 큰 차이를 보이고 있다. 이는 교육·보육도우미를 채용할 경우 기관 측에서 원하는 근로시간보다 인력 측에서 원하는 시

간이 더 길어, 희망근로시간 대비 희망하는 급여를 응답하였기 때문에 더욱 큰 격차를 보이게 되는 것이라 사료된다.

〈표 VI-2-3〉 육아지원기관 취업희망자의 분야별 희망급여

단위: %(명)

지원인력 구분	30~50 만원	50~70 만원	70~90 만원	90~110 만원	110~ 130 만원	130~ 150 만원	150 만원 이상	상관 없음	계(수)
보조교사	7.4	7.4	7.4	24.7	21.0	22.2	9.9	-	100.0(81)
교육·보육 도우미	3.7	21.0	13.6	29.6	9.9	14.8	7.4	-	100.0(81)
사무원	-	8.6	8.6	42.9	22.9	8.6	8.6	-	100.0(35)
취사부	-	22.6	17.0	22.6	24.5	5.7	5.7	1.9	100.0(53)
청결도우미	10.5	31.6	31.6	10.5	5.3	-	10.5	-	100.0(19)
운전기사	7.1	14.3	7.1	14.3	14.3	21.4	21.4	-	100.0(14)

사무원은 90~110만원을 희망하는 경우가 42.9%로 가장 많고, 그 다음으로 110~130만원을 원한다는 응답이 22.9%를 차지하고 있다. 기관 측의 요구와 비교하면 희망급여가 비교적 낮게 나타나는 것으로 보인다.

취사부의 경우는 110~130만원대를 희망하는 경우가 24.5%로 가장 많고, 90~110만원을 원하는 경우가 22.6%로 나타나고 있다. 전반적으로 130만원 미만을 원하는 경우가 86.7%인데, 이는 기관측에서 130만원 미만을 제시할 수 있다는 응답이 86.4%인 것과 거의 일치하는 수준이다. 기관측에서 110~130만원 대를 제시 가능하다는 응답이 25.4%이며, 90~110만원을 제시한 비율이 22.4%로 양측의 제시 가능 급여 수준과 희망 급여 수준이 유사하게 나타나고 있다.²⁶⁾

청결도우미는 70~90만원, 50~70만원 수준의 급여를 희망하는 경우가 각 31.6%로 가장 높은 비중을 차지하고 있고, 90만원 이상의 급여를 희망하는 비율은 26.3%에 불과하여 희망 급여 수준이 다른 지원업무보다 다소 낮게 나타나고 있다. 이는 이들 업무를 지원할 경우 희망하는 일일근로시간이 3~4시간으로 짧은 경우가 많아 나타나는 현상일 것으로 보인다. 청결도우미에 대해 제시 가능한 기관측 급여는 이보다 더 낮은 수준으로 나타나고 있어, 가장 많은 27.0%가

26) 어린이집의 취사부는 '취약지역 취사부 인건비 지원', '도시지역 평가인증 통과 어린이집 취사부 인건비 지원', '장애아전문 어린이집 취사부 지원', '영아전담어린이집 취사부 지원' 등 다양한 인건비 지원이 있는 지원인력임(보건복지부, 2013: 309~390).

30~50만원 수준을 제시하고 있었다(표 VI-1-5 참조).

운전기사의 경우 110만원 이상을 희망하는 비율이 57.1%로 다른 업무 지원자에 비해 다소 높게 나타나고 있고 특히 150만원 이상 희망자가 21.4%로 희망급여가 가장 높은 지원업무로 나타나고 있다. 이는 기관 측에서 110만원 이상 제시가능하다는 응답이 55.2%인 것과 유사한 수준이며 150만원 이상 제시 가능한 경우도 26.8%로 기관 측에서도 가장 높게 급여를 제시하고 있는 부분이어서 주목된다.

3. 육아지원기관 - 중고령 여성 인력의 근로조건 및 자격조건 비교

가. 근로조건 비교

본 절에서는 육아지원기관에 취업의사가 있는 중고령 여성의 지원업무별 희망근로조건과 기관 측 요구의 합치 가능성을 살펴보고자 하였다.

우선 기관조사로 진행된 다양한 인력 중 채용필요성이 가장 높은 6개의 지원업무에 대하여 기관과 중고령 여성간의 근로조건을 비교해 보았다. 이에 대한 자세한 내용은 <표 VI-3-1>과 같다.

<표 VI-3-1> 육아지원기관과 중고령 인력의 근로조건 비교

단위: %, 일, 시간, 만원

	채용·구직 필요		주당근로희망일수		일일근로시간		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		150만원이상	

- 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', '30~50만원미만', '50~70만원미만', '70~90만원미만', '90~110만원미만', '110~130만원미만', '130~150만원미만', '150만원이상' 중 응답비중이 큰 범주로 산출함.

육아지원기관의 지원업무별 채용필요성 및 인력의 구직 희망 의사에 대해 알아보면, 기관의 구인수요와 중고령 인력의 구직수요에 차이를 보이는 것을 알 수 있다. 현 인력이 부족하거나 매우 부족한 비율이 높은 업무인 보조교사와 교육·보육도우미에 대한 인력 즉 취업 의사는 비교적 높게 나타나나, 역시 현 인력이 부족하여 추가 채용이 필요할 것으로 예상되는 '사무원'과 '청결도우미'에 취업을 희망하는 인력은 상대적으로 적게 나타나 중고령 인력이 선호하지 않거나 취업이 어렵다고 느끼는 업무로 나타나고 있다.

주당 희망근로일수를 보면 양측모두 5~6일로 육아지원기관의 희망근로일수와 중고령 인력의 희망근로일수가 일치하는 것으로 나타났다.

일일 희망근로시간을 살펴보면, 보조교사, 사무원, 취사부, 운전기사는 각각 5~8시간, 청결도우미는 3~4시간으로 기관과 인력의 필요·가능수요가 합치하는 것으로 나타난 반면, 교육·보육도우미의 경우 기관은 3~4시간, 중고령 인력은 5~8시간의 근무를 원하는 것으로 나타났다.

희망급여역시 지원인력에 따라 결과가 다르게 나타났는데, 보조교사, 취사부, 운전기사의 인력은 각각 90~110만원, 110~130만원, 150만원 이상으로 기관과 인력의 요건이 합치하는 것으로 나타났다. 반면, 교육·보육도우미는 기관의 지급가능수준이 30~50만원, 인력의 희망급여가 90~110만원으로 비교적 큰 간극을 보이고 있었다(표 VI-3-1참조).

나. 자격조건 비교

다음으로 앞서 육아지원기관 대상 조사와 중고령 여성 인력 대상 조사 결과에서 나타난 지원업무별 가능한 자격 조건과 이에 해당하는 인력의 비율을 살펴해보았다.

<표 VI-3-2>에 따르면 기관에서는 중고령 여성을 보조교사, 교육·보육도우미, 사무원으로 활용할 경우 45세 이상보다는 40~45세 미만을 더 선호하며, 반대로 취사부, 청결도우미, 운전기사로 활용할 경우는 45세 이상의 좀 더 연령이 높은 계층도 가능하다고 보는 것으로 나타나고 있다.

〈표 VI-3-2〉 기관의 지원업무별 선호 자격 요건에 대비한 취업희망자 비율

단위: %

	연령대 ^{주)}	기관 선호		취업희망자 비율		
		자격증고려정도 (요구비율)	경력고려정도 (요구비율)	선호연령 대 비율	자격증 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) 자격증과 경력: ○ 반드시 요구, △ 우대, × 고려하지 않음을 의미함

3) 자격증과 경력 요구 비율은 '반드시 요구'하는 비율로 표기

이처럼 기관에서의 중고령 인력 활용이 가능하다고 인식되는 지원업무별 연령대에 미취업 중고령 여성 대상 조사의 응답자의 비중은 '교육·보육 도우미' 취업희망자만이 50%미만을 차지하고(43.2%) 그 외에는 모두 50% 이상이 해당하여 '연령'만을 볼 때는 기관에서 인식하는 지원업무별 중고령 인력 채용 가능 연령대와 인력 쪽에서 희망하는 연령대의 합치도가 비교적 높은 것으로 나타나고 있다. 이는 즉, '연령' 기준만으로 보았을 때는 육아지원기관의 지원업무는 중고령 취업희망자에게 문턱이 높지 않은 취업처일 수 있음을 의미한다 하겠다.

다음으로 기관 측에서의 각 지원업무 관련 자격증의 고려정도 및 필수로 자격증을 요구하는 기관의 비율과 응답대상인 육아지원기관 취업을 희망하는 중고령 여성의 관련자격 보유 비율을 살펴보았다. 역시 <표 VI-3-2>에 따르면 기관 측에서 인력 채용 시 관련자격증을 요구하는 정도를 '반드시 요구', '관련자격증 소지자 우대', '고려하지 않음(무관)'으로 나누어 보았을 때, 관련자격증을 '반드시 요구'하는 비율이 큰 지원업무는 '보조교사', '취사부', '운전기사'로 반드시 요구하는 기관 비율은 각각 운전기사가 61.1%로 가장 높고, 보조교사 59.2%, 취사부 41.6%로 나타났다.

이에 비해 주로 '관련자격증 소지자 우대' 정도로 자격증을 요구하는 지원업무는 '교육·보육도우미'와 '사무원'이며 이러한 지원업무에도 자격증을 필수로 요구하는 기관 비율은 '교육·보육도우미' 28.1%, '사무원' 28.1%에 해당하였다.

'청결도우미'는 자격증 고려 정도가 가장 낮은 업무로 자격증을 반드시 요구

한다는 기관은 3.1%에 불과하였다.

즉, 중고령 여성이 육아지원기관에 취업하기 위해 관련자격증이 비교적 갖추어져 있어야 할 지원업무는 ‘보조교사’, ‘취사부’, ‘운전기사’이며, 다른 업무는 자격이 필수로 요구되는 것은 아니나 자격증을 갖추고 있을 경우 채용가능성이 높아진다고 볼 수 있고, 어떠한 자격도 갖추지 못한 경우에 가장 쉽게 접근 가능한 업무는 ‘청결도우미’라 할 수 있을 것이다.

그런데, 운전기사를 제외하고 자격증 요구비율이 높은 ‘보조교사’와 ‘취사부’로 취업하기를 원하는 중고령 여성 인력의 자격 소지 비율은 기관에서 요구하는 비율과 차이가 많이 나서, ‘보조교사’ 희망자는 27.2%만이, ‘취사부’ 희망자는 18.9%만이 자격을 보유하고 있었다. 즉, 기관의 요구 수준과 각각 32.0%, 22.7%의 격차를 보이고 있다.

결론적으로 ‘청결도우미’를 제외한 나머지 5개의 지원업무는 ‘자격증’을 필수로 고려하거나 적어도 우대하고 있고, 특히 ‘보조교사’, ‘운전기사’, ‘취사부’는 ‘필수적으로 요구’하는 비율이 높으므로 관련 업무로 취업하기 위해서는 1차적으로 자격증 취득을 준비하여야 할 것으로 보인다.

마지막으로 ‘경력’과 관련해서는 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 나타난다.

조사에 응답한 미취업 중고령 여성 중 육아지원기관 관련업무 취업희망자의 육아지원기관 경력보유율을 살펴보면, ‘보조교사’ 희망자가 가장 높아 28.4%이며 ‘교육·보육도우미’ 희망자 19.8%, ‘사무원’ 희망자 14.3%로 육아지원기관 경력보유비율이 그리 높게 나타나지는 않으나, ‘보조교사’와 ‘청결도우미’ 희망자는 기관의 요구수준보다 높게 나타나고 있다.

경력고려정도에 있어서도 ‘청결도우미’에 대한 요구는 매우 낮아 중고령 여성 중 어떠한 자격이나 경력도 없는 경우 가장 쉽게 접근 가능한 지원업무는 ‘청결도우미’라 할 수 있을 것이다.

한편, 기관에서 필수적으로 관련 경력을 요구하는 비율은 자격요구비율보다 낮으나 경력을 전혀 고려하지 않는 경우는 드물고 채용 시 ‘우대사항’이 되고 있으므로 지원업무로 취업하기 위해서는 관련 자격증을 취득하고 기관 경력을 쌓기 위한 노력이 필요할 것으로 보인다.

이를 위해 자격증이 취업의 필수조건이 될 수 있는 ‘보조교사’, ‘운전기사’,

‘취사부’의 경우 관련 자격증 취득을 위한 다양한 직업교육프로그램이 제공되고, 관련 경력을 쌓을 수 있는 ‘인턴’ 및 ‘실습’ 프로그램에 참가할 수 있는 기회가 마련되어야 할 것으로 보인다.

4. 중고령 여성의 육아지원기관 근로조건 수용의사

여기서는 육아지원기관에 취업의사가 있는 중고령 여성을 대상으로 지원업무별 육아지원기관의 제시 근로조건 수락 가능성을 살펴 보았다.

구체적으로 기관 조사에서 가장 많이 요구된 근로조건을 표준으로 제시할 경우 이를 수락할 인력이 어느 정도 되는지를 파악해 보고자 하였다.

가장 먼저, 주당 필요근로일수는 모든 지원업무에 대해 기관측에서 주 5~6일을 요구한 경우가 가장 많았는데, 이러한 주 5~6일 근무에 대해 각 지원업무에 취업하기를 희망하는 중고령 여성들의 수락률은 80%이상으로 나타나고 있다. 취사부를 지원하는 경우 100% 주당 5~6일 근무가 가능하다고 하였으며, 사무원 94.3%, 운전기사 92.9% 순으로 수락률이 높았고 가장 수락률이 낮은 지원업무는 ‘보조교사’로 80.2%로 응답되었다.

일일 근로시간의 경우 기관측에서는 ‘청결도우미’에 대해서는 3~4시간 근로를 희망하는 경우가 많고 이를 제외한 지원업무는 모두 하루 5~8시간 근로를 요구하였는데, 이에 대해서도 모두 84.0% 이상이 가능하다고 응답했다. 앞서 청결도우미도 3~4시간 근로를 가장 희망하는 경우는 42.1%였으나 기관측에서 3~4시간 근로를 요구할 경우 이 정도 근로가 가능하다는 응답은 94.7%에 달하였다.

이처럼 근로일수나 근로시간에 대해서는 기관측 요구를 대부분 수용할 수 있다는 응답이 많았으나, 기관 측에서 가장 많은 비율로 제시된 급여수준에 대해서는 지원업무별로 수락가능성에 다소 차이가 나타나고 있다.

기관 측에서 비교적 높은 급여가 제시되었던 사무원이나 취사부, 운전기사의 급여 수준을 수용할 수 있다는 응답은 90%이상으로 나타나나, 가장 희망하는 급여수준보다 급여가 낮게 제시된 교육·보육도우미, 보조교사, 청결도우미의 경우는 이 정도의 급여 수준에 취업할 의사는 낮게 나타나고 있다. 애초에 희망하는 근로조건과 합치될 경우에는 수용할 가능성이 높으나, 희망급여 수준과 차이가 많이 날 경우에 수용 가능성은 낮아져 중고령 여성의 활용이 어려운 것으로

나타난다. 중고령 여성은 경제적 욕구에 의한 취업 의사가 높게 나타나는 만큼 급여 수준에서의 차이를 해소할 수 있는 지원이 필요할 것으로 보인다. 즉, 기관에서 필요로 하는 지원인력에 대해서는 각 층의 희망조건의 차이를 고려한 지원을 마련할 필요가 있다 할 것이다.

〈표 VI-4-1〉 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·보육 도우미	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)

5. 중고령 지원인력 활용 시의 장점과 애로사항

중고령 여성 인력을 지원인력으로 활용하는 것에 대해 많은 기관에서 긍정적인 견해를 보였는데, 여기서는 중고령 인력을 채용하였을 때 장점이라 생각되는 점과 애로사항에 대해 각각 질문하였다.

중고령 인력 채용 시 대부분의 지원인력에 대해 가장 긍정적인 면으로 응답된 것은 ‘경력과 전문성이 풍부하다’는 점이어서 특수교사(68.4%), 영양사(66.3%), 간호사(66.0%), 치료사(57.1%), 사무원(53.8%), 보조교사(44.7%), 취사부(41.7%) 등 40% 이상이 이를 가장 긍정적인 점으로 지적하였다. 특히 자격증이 필요한 전문 인력을 중심으로 중고령 인력에 대한 ‘경력과 전문성’이 높이 평가되고 있음을 알 수 있다.

〈표 VI-5-1〉 중고령(40세 이상) 지원인력의 채용 시 긍정적인 면

단위: %(사례)

구분	경력과 전문성 풍부	(양육) 경험 풍부	시간의 융통성 높음	인간관 계 형성 원만	청년층에 비해 낮은 급여부담	낮은 이직률	기타	계(수)
보조교사	44.7	30.6	5.9	11.2	3.5	4.1	-	100.0(170)
교육·보육도우미	32.8	37.9	6.9	6.9	9.5	5.2	0.9	100.0(116)
특수교사	68.4	21.1	-	-	-	10.5	-	100.0(19)
영양사	66.3	20.2	3.4	5.6	2.2	2.2	-	100.0(89)
간호사	66.0	16.0	4.0	4.0	6.0	4.0	-	100.0(50)
치료사	57.1	-	7.1	28.6	-	7.1	-	100.0(14)
청결도우미	21.9	15.3	10.2	15.3	21.4	14.4	1.4	100.0(215)
사무원	53.8	7.6	6.7	17.6	5.0	8.4	0.8	100.0(119)
취사부	41.7	12.9	6.1	12.1	12.5	14.3	0.4	100.0(456)
운전기사	34.8	11.8	4.8	14.4	10.2	23.6	0.3	100.0(313)
차량지도인력	27.4	15.5	7.1	19.0	10.7	19.0	1.2	100.0(84)
기타	55.2	17.2	6.9	6.9	3.4	6.9	3.4	100.0(29)

그 다음 순위로 지적되는 긍정적인 면은 ‘양육’을 포함한 인생 전반의 ‘경험이 풍부하다는 점’, ‘인간관계 형성 원만’ 등 전문지식이나 기술과는 다르지만 경험과 연륜에서 축적되는 장점이었다.

이러한 점은 어린이집 원장들의 면담에서도 드러난다.

... 20대만 있으면 서로간의 충돌이 있을 때 어려울 것 같고, 삶의 어려움이 있을 때 누구랑 의논할 수 없는데 우리원 같은 경우 20대에서 40~50대가 다 있어요. 그런 부분이...융화되는 부분이 있는 것 같아요.(어린이집 원장 사례 면담)

그러나 이외 ‘청결도우미’의 경우는 ‘청년층에 비해 낮은 급여 부담’이 주요 장점으로 지적되었고, ‘청년층에 비해 낮은 이직률’이라는 부분도 ‘취사부’, ‘운전기사’, ‘차량지도인력’ 등에서 비교적 많이 지적되어 중고령 인력이 인력시장에서 낮은 급여에 활용할 수 있는 안정적인 인력으로 인식되는 측면이 있음을 보여주었다. 이 또한 어린이집 원장들과의 사례 면담에서 드러난다.

사실 기사분들은 인건비 부분 때문에(나이 든 분을 선호해요). 개인이 가정을 책임지고 있으면 급여를 많이 줘야 하잖아요....젊은 분들은 지원하기 힘들죠. 연세 있는 분들은 운전 경험도 많고 잘 하시니까 그런 분을 선호하죠.(어린이집 원장 사례 면담)

이는 다소 경쟁력이 부족한 인력이라는 부정적인 의미를 지닐 수 있으나, 인

건비 부담이나 직원의 잦은 이직으로 인해 어려움을 겪고 있는 운영자에게는 낮은 급여 부담이나 이직이 잦지 않아 중고령 인력 채용을 통해 기관의 안정적인 운영이 가능하다는 점은 분명히 긍정적인 점으로 작용할 것이라 사료된다.

〈표 VI-5-2〉 중고령(40세 이상) 지원인력의 활용 시 가장 어려운 점

단위: %(사례)

	교육·훈련 적정인력 부족	사무기기 활용능력 부족	높은 희망급여	부모의 부정적 반응	건강·체력 문제	젊은 교사, 원장의 지시 어려움	기타	계(수)
보조교사	40.6	13.5	14.1	7.6	6.5	14.1	3.5	100.0(170)
교육·보육도우미	31.0	16.4	15.5	4.3	12.1	18.1	2.6	100.0(116)
특수교사	47.4	15.8	10.5	5.3	5.3	15.8	-	100.0(19)
영양사	28.1	3.4	31.5	2.2	11.2	13.5	10.1	100.0(89)
간호사	30.0	8.0	20.0	4.0	8.0	20.0	10.0	100.0(50)
치료사	50.0	7.1	21.4	-	7.1	14.3	-	100.0(14)
청결도우미	12.6	6.5	21.4	3.3	35.8	15.3	5.1	100.0(215)
사무원	10.1	27.7	23.5	3.4	10.1	16.0	9.2	100.0(119)
취사부	16.2	3.7	24.8	2.0	29.4	14.3	9.6	100.0(456)
운전기사	14.1	2.9	24.3	4.8	21.7	20.1	12.1	100.0(313)
차량지도인력	20.2	2.4	23.8	3.6	10.7	16.7	22.6	100.0(84)
기타	37.9	6.9	6.9	17.2	6.9	10.3	13.8	100.0(29)

이처럼 중고령 인력을 활용할 때 분명한 장점이 존재함에도 이들을 활용할 때 어려움은 무엇인지 살펴보았다.

<표 VI-5-2>에 따르면 각 지원인력별로 중고령 인력 활용 시 어려운 점은 중고령 인력 채용 시의 장점에 비해 다소 분산되는 경향을 보였다.

‘보조교사’, ‘교육·보육도우미’, ‘특수교사’, ‘간호사’, ‘치료사’의 경우는 ‘교육·훈련된 적정한 인력이 부족하다’는 점이 가장 어려운 점으로 지적되었으나, ‘영양사’, ‘운전기사’, ‘차량지도인력’ 등은 중고령 인력의 ‘희망 급여가 높다’는 점, ‘청결도우미’, ‘취사부’는 ‘건강문제가 있거나 체력이 좋지 못함’이 가장 활용에 어려운 점으로 지적되었다. ‘사무원’의 경우는 ‘사무기기 활용능력이 부족하다는 점’이 중고령 인력 활용에 가장 큰 어려움으로 지적되었다.

6. 소결

이 장에서는 유치원과 어린이집에서의 중고령 여성 지원인력에 대한 수요와 활용조건, 이에 대한 중고령 여성층의 희망조건간의 차이와 수용가능성을 살펴봄으로써 어떠한 자격과 특성의 중고령 여성이 어떤 지원업무에 활용될 수 있을 것인지를 가늠해 보고자 하였다. 또한 중고령 여성인력을 활용할 때의 기관층의 장점과 애로사항을 파악함으로써 중고령 여성인력을 육아지원기관의 지원인력으로 활용하고자 할 경우 고려해야 할 사항에 대한 시사점을 얻고자 하였다.

가장 먼저, 육아지원기관에서는 40세 이상의 중고령 인력 활용에는 긍정적인 경향을 보였고, 특히 '교육·보육활동 지원 인력'인 보조교사, 교육·보육도우미, '교육·보육환경 지원인력'인 청결도우미, 취사부(조리사), 사무원, 운전기사로 중고령 여성 인력 활용 의사가 높게 나타났다.

다음으로, 기관의 수요가 높은 6가지 업무 중 육아지원기관 취업을 희망하는 여성이 가장 원하는 지원업무는 '보조교사'와 '교육·보육도우미'로 41.8%가 희망하였다. 이밖에 취사부(조리사) 27.3%, 사무원 18.0%, 청결도우미 9.8%, 운전기사 7.2% 순으로 취업의사가 높게 나타나고 있다. 기관 층의 수요가 많은 순서와 대체로 비슷한 취업 수요를 보였다.

셋째, 근로조건에 있어 교육·보육도우미 희망자의 경우 희망근로시간이 기관 층 요구 시간보다 길게 나타나는 점을 제외하면 기관층이 원하는 근로조건과 인력 층에서 희망하는 근로조건은 대체로 합치 가능성이 높게 나타났다. 다만, '급여' 면에 있어서는 기관과 인력간의 간극을 보이고 있고 특히 보조교사와 교육·보육도우미를 희망하는 인력의 급여와 기관 층 요구에 차이가 크게 나타나고 있다.

넷째, 이러한 근로조건에 대한 기관 층 요구를 취업을 희망하는 인력이 어느 정도 수용가능한지를 살펴보았을 때, 근로일수나 근로시간 등은 대부분 본래 원했던 인력 외에도 기관 층 요구를 수용하고자 하는 비율이 높게 나타났으나, 급여에 대한 수용률은 낮아서 '급여' 부분의 조정이 없는 한 실제 활용이 어려울 것으로 짐작되었다. 다만, 기관과 인력간 희망 급여에 대한 간극이 큰 '교육·보육 활동 지원 인력'의 경우 실제 기관이 원하는 자격 조건에 중고령 여성의 자격은 못 미치는 경우가 많아 이를 고려한 표준자격조건, 급여안 제시가 필요할 것으로 보인다.

다섯째, 기관이 지원업무별로 인력에 요구하는 자격조건과 현재 관련 업무 취업을 희망하는 인력의 자격조건을 비교해 보았을 때, 연령대면에서 육아지원 기관의 지원업무가 중고령 여성에게 비교적 접근 가능성이 높을 수는 있으나, 채용가능성을 높이기 위해서는 관련 자격증과 경력을 쌓을 필요성이 제기되었다. 즉, 청결도우미를 제외한 5개 지원업무에서는 자격증을 필수로 요구하거나 우대하는 비율이 높고, 경력을 우대하므로 중고령 여성의 취업 지원을 위해서는 관련자격증을 취득하고 경력을 쌓을 기회를 제공해야 할 필요성이 제기되었다.

여섯째, 중고령 여성 인력을 지원인력으로 활용하는 것에 대해 육아지원기관 측에서 경력과 전문성, 인생전반의 경험이 풍부하다는 점, 양육경험이 대부분 있다는 점 등 중고령 여성의 특성을 육아지원기관에서 업무 수행을 하기에 적합한 장점으로 인식하고 있음은 고무적이다. 그러나, 실제 각 업무 영역에서 핵심적으로 중요한 조건에서 불만족 하는 사항도 발견되고 있어 이를 고려한 육아지원기관 내 중고령 여성의 활용 방안을 모색해야 할 필요성이 제기된다.

중고령 인력 활용시 교육·훈련이 부족하고 과거 경력은 높더라도 경력 단절로 인한 적응 문제의 발생 가능성이 높다. 즉, 중고령 여성을 활용하고자 할 때 학업을 마치고 노동시장에 곧장 진입한 인력보다도 더욱 사전 교육이 중요할 수 있어 업무 배치 전 중고령 여성 인력에 대해 기관에서 필요로 하는 내용을 반영한 사전 교육과 보수 교육 마련이 필요할 것으로 보인다.

VII. 육아지원기관에서의 중고령 여성 지원인력 활용 방안

1. 고려사항

육아지원기관에서 중고령 여성을 지원인력으로 활용하고자 할 때 중요하게 고려해야 할 사항은 다음의 세 가지로 요약된다.

첫째, 이러한 인력 활용을 통해 교육·보육 서비스의 질 향상에 실질적인 도움을 줄 수 있는지를 고려하여야 할 것이다. 즉, 육아지원기관의 서비스 질은 교사가 얼마나 '교육·보육 활동에 전념할 수 있는가'에 좌우될 수 있으므로, 지원인력의 활용을 통해 핵심인력인 중복 업무 수행과 과다한 업무, 교사 대 아동 비율의 취약성으로 인해 더해지는 교사의 부담을 줄일 수 있도록 하여야 할 것이다.

두 번째로, 육아지원기관에서 지원인력을 활용하는 방안은 기관의 교육·보육 환경의 질 향상에 도움이 될 수 있어야 한다는 것이다.

이러한 측면에서는 특히, 많은 기관에서 교사나 원장이 중복적으로 수행하고 있는 지원 업무를 담당할 전담 지원인력을 공급·지원하는 방안이 고려될 수 있다. 원장이나 교사가 중복적으로 수행하는 주된 업무인 사무·행정, 급간식 조리, 차량운행 등에 대해서도 전담 인력을 채용할 수 있도록 지원을 확대하여 지원 업무가 전문적으로 수행되도록 함으로써 교육·보육 환경의 질 향상을 도모할 수 있을 것이다.

마지막으로 육아지원기관 내 지원인력 활용 방안이 중고령 여성에게도 적절한 일자리를 제공할 수 있는 방안이 되어야 함을 고려해야 한다.

이는 육아지원기관의 지원인력으로 중고령 여성을 활용하고자 할 때 이러한 방안이 '저임금'의 '열악한 환경'을 감내할 노동자를 양산하는 방안이 되어서는 안된다는 것을 뜻한다. 육아지원기관의 지원업무가 중고령 여성의 경제적 욕구, 사회생활의 욕구를 충족시킬 수 있고 육아지원기관에서도 중고령 여성의 장점을 활용할 수 있는 일자리가 될 수 있는지와 기관과 중고령 여성 간 희망 근로 조건의 간극을 메울 수 있는 수준의 지원 마련도 함께 고려하여야 할 것이다. 근로 형태 또한 이들의 일-가정 양립에 적합한 수준이 될 수 있어야 한다.

2. 지원업무별 중고령 여성 활용 시 표준안 제시

본 연구에서는 육아지원기관과 미취업 중고령 여성 양측의 조사를 통해 중고령 여성을 육아지원기관에서 지원인력으로 활용할 경우 필요한 양측의 요구 근로조건과 자격조건을 살펴보았다.

이러한 조사 결과를 바탕으로 다음과 같은 지원업무별 근로조건·자격조건 표준안을 제시하고자 한다.

〈표 VII-2-1〉 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	30~50만원	40대 초중반	△	△
		5~8시간	50~110만원			
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 의미.

<표 VII-2-1>에 나타난 표준근로조건은 각 지원업무별로 기관에서의 요구도가 높은 주당 근로일수, 일일 근로시간과 이러한 근로조건에 대해 제시한 급여를 기준으로 작성되었고, 필요한 경우 현재 기관에서 보유하고 있는 각 지원업무 담당 인력의 실제 근로조건을 참조하였다.

그런데, 이중 '교육·보육도우미'의 경우 기관 측에서 필요로 하는 근로시간이 3~4시간, 5~8시간 두 범주에 대한 요구가 유사하게 높게 나타나므로²⁷⁾ 3~4시간 단시간 활용 시와 5~8시간 중장시간 이용 시의 표준급여수준을 달리 책정하였다. 즉, 앞서 교육·보육도우미에 대한 기관 측 조사에서 일일 요구 시간은 3~4시간이 48.3%로 가장 높으나, 5~8시간을 요구하는 경우도 44.0%로 유사하게 높게 나타나며, 인력 측은 일일 5~8시간 근로를 가장 많이 희망하며(53.1%), 3~4

27) <표 VI-1-4>참조.

시간 근로를 희망하는 경우도 38.3%로 낮지 않아 두 가지 표준 근로안이 가능할 것으로 보인다.

이에 보조교사는 기관조사에서 가장 요구가 높게 나타나는 주당 5~6일, 5~8시간 근로를 표준으로 한다. 현재 기관에서 근무하고 있는 보조교사의 일일 평균 근로시간이 7.0시간으로 나타나므로 8시간에 가까운 종일제 근로 형태가 실제 필요한 형태라 하겠다. 급여수준은 기관 측에서 가장 많이 제시하는 90~110만원 수준이다. 이는 현재 근무하고 있는 보조교사의 평균 급여 수준이 102.5만원으로 응답된 것과 대비하여 적절한 수준이라 사료된다.

중고령 여성 중 40대 초중반, 관련 자격증 보유자가 보조교사로 채용될 가능성이 있는 표준 자격이며, 관련 경력은 우대되므로 관련 경력이 있거나 관련 자격증을 보유한 중고령 여성을 주요 대상으로 한 취업 연계 활동이 적절할 것이다. 또한 자격증을 보유한 중고령 여성이라도 장시간 경력단절을 겪었을 가능성이 높으므로, 실습·인턴참가 기회의 제공이 필요하다.

다음으로 교육·보육도우미는 주당 5~6일, 일일 3~4시간 이내 단시간 근로 형태와 5~8시간의 중장시간 근로 형태의 두 가지 표준 근로 형태를 제시할 수 있다. 먼저, 3~4시간의 단시간 근로 시 기관 측에서 제시 가능 급여 수준은 30~50만원 수준이며, 5~8시간 근로 시 기관 측에서 제시 가능한 급여 수준은 50~130만원 사이에 넓게 나타나나 자격증 보유조건이 더 엄격한 보조교사보다 높은 수준을 제시하는 것은 적절치 않으므로 8시간 이내 최대 110만원 수준으로 표준안을 제시한다.

교육·보육도우미로 활동가능한 중고령 여성의 자격은 연령상 40대 초중반(45세 미만 권장)이며 관련 자격증과 경력은 우대 사항이다. 보육교사 등 관련 자격증 취득이 현실적으로 어려운 중고령 여성에게 권장할 만하며, 자격증 취득 목적이 아닌 ‘육아지원기관에 대한 이해’, ‘영유아 발달의 이해’, ‘교육·보육도우미의 활동 내용’ 등에 대한 안내 프로그램을 제공하고 교육·보육도우미로 현장 실습·인턴 참가 기회를 마련해야 할 것이다. 주로 노인을 위한 일자리 차원에서 실시되고 있는 보육도우미 파견 지원 사업을 중고령 여성까지 확대할 필요가 있다.

사무원은 주 5~6일, 일 5~8시간의 종일제 형태에 월 급여 110~130만원선을 표준 근로조건으로 제시할 수 있다. 사무기기에 익숙해야 하므로 연령은 40대 초중반, 사무관련 자격증(워드프로세서, 엑셀, 회계 등) 보유 시 우대되며, 사무관

런 경력도 우대사항이다. 다만 중고령 여성의 경우 사무관련 자격증 보유율이 매우 낮게 나타나며, 중고령 사무인력 활용 시 기관측 주된 불만사항이 ‘사무기기 활용 능력 부족’이므로 사무원을 희망하는 중고령 여성에게는 관련 자격증 교육과 사무기기 활용을 증진시킬 수 있는 교육 기회를 제공하여야 할 것이다.

취사부(조리사)의 경우 주 5~6일, 일 5~8시간의 근로시간에 월 90~130만원 수준을 표준근로안으로 제시할 수 있다. 현재 육아지원기관에서 근로하고 있는 취사부의 평균 급여가 99.1만원으로 나타났으므로 중고령 여성에 대한 표준급여의 최저액이 이를 초과한 수준에서 시작하는 것은 적절치 못하며, 제시가능 급여에 대한 기관측 응답 결과 90~110만원은 22.4%, 110~130만원은 25.4%로 비슷한 수준으로 응답되었기 때문에 이러한 표준안을 구성하였다.

중고령 여성중 다소 높은 연령인 45세 이상에 대한 선호도가 높은 영역으로, 표준 자격은 40대 중후반 여성이며 조리 관련 자격증과 관련 경력이 필수 사항은 아니나 우대될 수 있다. 조리 관련 자격증에 대한 기관측 요구는 40%를 상회하나 실제 관련 자격증 소지자는 육아지원기관 취사부 희망자중 20% 미만으로 나타났는바, 유치원·어린이집의 취사부(조리사)로 취업하기 원하는 여성에게는 관련자격증 취득을 위한 교육·훈련 프로그램을 제공하여 자격증을 취득할 수 있도록 지도할 필요가 있다.

청결도우미는 주 5~6일, 일일 3~4시간 근로의 단시간 형태를 표준안으로 제시하였다. 표준급여액은 기관 측에서 제시 가능한 급여 범위 중 30~50만원 구간이 27.0%로 가장 많이 응답되었으나, 50~70만원 구간 또한 26.5%가 제시 가능하다고 응답해 비등하였기 때문에 근로시간에 따라 30~70만원 범위로 넓게 책정하였다.

청결도우미의 연령대는 40대 중후반 이상이 충분히 가능하며, 자격증과 경력이 거의 고려되지 않는 업무로 별다른 경력과 자격이 없는 중고령 여성이 가장 쉽게 접근할 수 있는 지원업무이다. 그러나 청결한 환경이 필수인 육아지원기관의 특성을 고려할 때 육아지원기관에 맞는 청결관리 교육과 실습 기회 제공이 필요할 것이다.

마지막으로 ‘운전기사’는 주 5~6일, 일일 5~8시간의 종일제 근로 형태를 표준안으로 제시할 수 있다. 기관 측 제시 가능 급여로는 가장 높은 수준의 급여가 제시되어 150만원 이상 제시 비율이 가장 높았다. 그러나 현재 기관에서 근무하고 있는 운전기사의 평균급여가 134.7만원으로 응답되었고, 다른 지원업무와의

균형을 고려할 때 표준 급여안은 150만원 이상을 제시하는 것은 적절치 않아 근로시간에 따라 130만원 이상으로 협의될 수 있도록 최저한만을 표준급여로 제시하였다.

운전기사를 하기 위해서는 ‘운전면허증’이 필수이며, 기관보유차량의 종별에 따라 1종운전면허가 필수 요건이 될 수 있다. 기관의 요구비율에 상관없이 ‘운전면허증(자격) 보유’는 필수 요건이며, 연령은 40대 중후반 이상 가능, 관련 경력은 우대사항이다.

운전기사를 희망하는 여성에게는 ‘등·하원 시의 안전관리’, ‘어린이 통학버스 운행·관리’ 등의 교육을 제공하여 육아지원기관의 운전기사의 특수성에 대한 이해를 높이는 한편, 관련 실습과 인턴 참가 기회를 제공할 필요가 있다.

3. 육아지원기관-중고령 인력간 구인·구직 연계 모델 제안

본 연구에서는 중고령 여성을 육아지원기관에서 필요로 하는 지원인력으로 활용하기 위해 구인처와 구직자를 효율적으로 연계하는 방안을 마련하고자 하였다. 본 연구의 육아지원기관과 중고령 미취업 여성을 대상으로 한 조사 결과 구인처와 구직자가 모두 일원화된 구인-구직 채널을 갖추지 못하여 다양한 구인·구직 방법들을 활용하고 있는 것으로 나타났고, 양측이 주로 활용하는 방법의 차이가 구인·구직을 어렵게 하는 주된 요인 중 하나인 것으로 나타났다. 이에 육아지원기관에서 필요로 하는 인력의 일원화된 구인-구직 채널을 마련함으로써 효율적으로 연계하는 방안을 제시하고자 하였다.

이를 위해, 먼저 중추적 역할을 하는 지역 내 ‘연계 기관’과 연계기관의 ‘역할’을 설정하고, 설정된 지역 내 연계기관과 육아지원기관, 육아지원기관과 관련된 기타 기관, 인력 간의 연계·협력 내용을 구체화하여 제시하였다.

가. 지역 내 공식적 구인-구직 채널(연계기관) 설정

지역 내 유치원, 어린이집에서 인력을 구인하고자 할 때나 구직을 원하는 인력이 이용할 수 있는 대표적인 기관 혹은 대표적인 사이트의 구축이 우선되어야 한다. 중고령자의 경우 젊은 연령대에 비해 인터넷 사용이 원활하지 못하므로 직접 방문, 상담하고 구인 정보를 활용할 수 있는 오프라인 기관으로 지역 내

대표적인 여성직업훈련교육기관이 이러한 역할을 담당하도록 한다. 현재 ‘여성새로일하기센터’는 전국적으로 지역내 여성인력개발센터, 여성회관, YWCA 등의 여성사회교육 직업훈련기관 내 112개가 지정되어 있다. 이러한 공식적 기관을 ‘육아지원기관 구인-구직 채널’로 지정, 지역 내 육아지원기관과 인력간의 중계 역할을 담당하도록 한다.

그러나, 미취업 여성들 중에 이러한 기관을 적극적으로 활용하는 취업 의지가 높은 여성들 보다는 정보력과 취업의지가 약한 여성이 대다수임으로 고려하여, 일반 여성들이 자주 이용하는 기관이나 장소에 이러한 기관의 홍보물을 비치하여 구직과 관련 교육훈련을 받고자 할 때 이용할 수 있는 지역 내 ‘여성사회교육 직업훈련기관’의 존재를 홍보하도록 한다.

이 경우 육아지원기관들, 육아지원기관들이 자주 이용하던 구인 통로, 그리고 이러한 직업교육훈련기관, 즉 연계기관 간의 정보 교환과 연계·협력이 매우 중요하다. 이러한 연계·협력을 원활히 하기 위해 육아지원기관과 중고령 여성 인력의 구인-구직 채널로서 연계기관의 역할을 구체적으로 정립할 필요가 있다.

나. 연계기관의 역할

‘육아지원기관 구인-구직 채널’로 지정된 지역 내 연계 기관은 육아지원기관과 중고령 인력간 구인·구직을 지원·연계하기 위해 다음과 같은 역할을 담당하도록 한다.

1) 육아지원기관-중고령 인력간 구인·구직 조건 조율

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 한다. 또한 육아지원기관에 구직을 원하는 중고령 인력에게는 육아지원기관 지원업무의 근로조건 관련 정보를 표준화하여 상담 시 제공한다.

2) 취업상담 및 적정 교육 배치

육아지원기관의 구인 정보와 육아지원기관이 원하는 인력에 대한 요구 분석을 바탕으로 중고령 여성인력 취업 상담 시 활용하며, 중고령 여성이 육아지원

기관 취업을 희망할 경우 관련된 적정 교육·훈련 프로그램을 제시하여 배치한다.

3) 지역 내 교육·훈련 수요 조사 실시

육아지원기관과 지역 내 주민 대상 수요 조사를 실시해 육아지원기관 지원업무 관련 교육·훈련 프로그램 개설 계획을 작성한다.

4) 교육 제공

연계기관은 지원업무 관련 교육·훈련 수요 조사를 바탕으로 교육·훈련 프로그램을 개발하여 수요자에 제공하는 역할을 한다.

교육 내용은 육아지원기관 및 관련 전문가가 참여하여 개발하고, 프로그램 홍보와 교육 장소 제공, 교육 실시 후 강의 내용 평가를 연계기관이 담당한다.

육아지원기관의 핵심인력은 자격증을 갖춘 교사이나, 이들 외에도 건강하고 안전한 교육·보육 환경의 마련과 유지를 돕는 지원인력들도 교육·보육서비스의 질에 중요한 역할을 담당한다.

그동안 교사 또는 자격증이 필요한 전문인력 외의 인력에 대해서는 특별한 양성 프로그램이 없었으나, 육아지원기관의 지원업무에 관심이 있는 인력을 대상으로 특히 육아지원기관에서의 특수한 환경을 고려한 직업교육·훈련프로그램 마련과 실습체험기회 제공이 필요할 것이다.

현재 여성가족부, 노동부에서 경력단절여성, 실업자를 위한 교육·훈련 프로그램과 취업패키지를 무료 혹은 저렴한 비용으로 활용할 수 있도록 제공하고 있으나 이러한 교육·훈련 프로그램에 그동안 급속히 증가한 어린이집, 유치원이라는 취업처에 대한 고려는 미흡하였다.

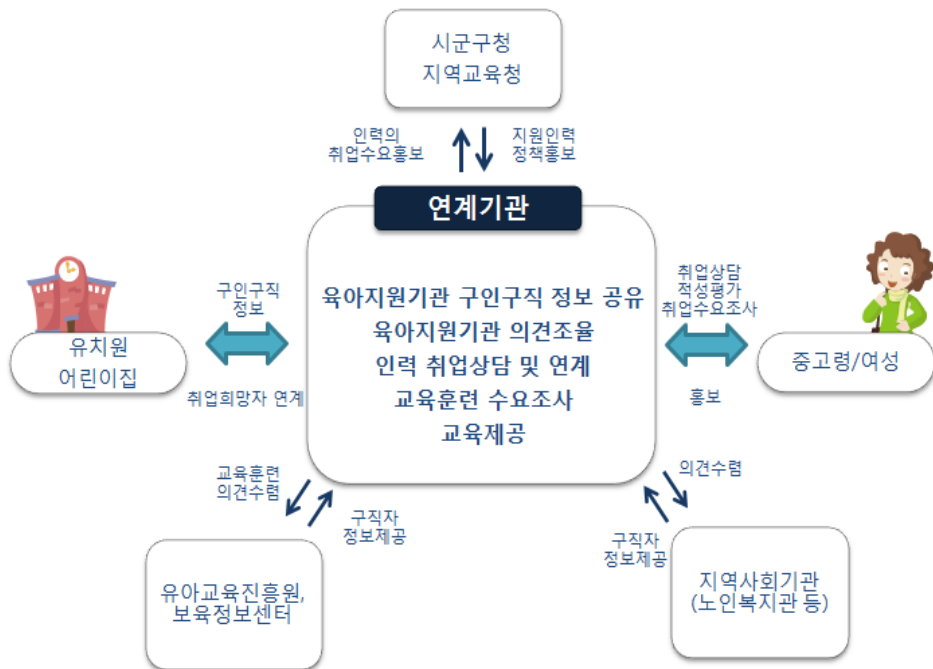
이에 연계기관에서는 유치원·어린이집의 단체급식 조리, 영유아 안전에 대한 전문지식을 제공하는 어린이통학버스 운전기사 교육·훈련, 유치원·어린이집 환경 청결도우미 교육, 유치원·어린이집 사무관리 등 유치원·어린이집이라는 특수한 취업처를 고려한 직업교육·훈련프로그램을 개발하여 제공하여야 한다.

5) 홍보 및 취업 연계

연계기관은 홈페이지에 ‘육아지원기관 구인·구직 전용 게시판’을 운영하는 한편, 전화·방문을 통해 지역 내 육아지원기관의 구인 정보를 수합한다. 또한 방

문·전화·인터넷을 통해 구직활동 중인 취업 희망 인력을 적성평가와 상담을 통해 육아지원기관에 소개·연계하는 역할을 담당하도록 한다. 일반 여성이 자주 방문하거나 쉽게 접촉 가능한 장소(예: 마트, 동사무소, 병원 등)에 홍보물을 비치한다.

현재 육아지원기관들은 지원인력 구인 시 자체 홈페이지와 지인, 아는 기관 소개를 통한 구인 비율이 가장 높으나, 이외 이용하는 기관으로 이러한 직업교육·훈련기관, 지역 내 노인복지관·자원봉사센터, 지역교육청·보육정보센터 등의 이용 비율도 10~30% 이상 나타난다. 이러한 기관들은 구직을 원하는 ‘인력’에 대한 정보를 기존에 어느 정도 보유하고 있는 기관으로 연계기관은 육아지원기관과 이러한 기타 기관, 개별 인력들의 구인·구직 정보를 수합하여 육아지원기관과 인력에 통합된 정보를 제공하여 구인·구직을 연계하는 역할을 할 수 있다. 아래 [그림 VII-3-1]에는 연계기관을 중심으로 지역사회 내 육아지원기관, 기타 기관, 인력 간 연계 모델을 제시하였다.



[그림 VII-3-1] 지역사회 내 육아지원기관 · 기타 기관 · 인력간 연계 모델

4. 향후 과제: 인력 지원 정책에 대한 추가 논의

이밖에 본 연구 결과를 바탕으로 한 육아지원기관 인력지원 정책에 대한 추가적 논의는 다음과 같다.

가. 기관유형별·지원업무별 맞춤형 지원 필요

앞서 IV장에서는 육아지원기관의 지원인력 활용과 추가 수요를 살펴보았다. 유치원, 어린이집의 기관유형별로 구분하여 살펴 본 결과 유치원이 전반적으로 지원인력의 보유율이 높게 나타났고, 어린이집에 비해 특히 교육·보육 활동 지원업무의 인력 보유율이 높은 것으로 나타났다.

현재 유치원은 보조교사 보유율이 72.3%에 이르나 그럼에도 보조교사에 대한 채용 필요율은 여전히 가장 높게 나타나 90.3%가 보조교사를 채용할 필요가 있다고 응답하였다. 이는 특히 누리과정 시행으로 인한 보조교사의 추가 수요가 반영된 것으로 사료된다.

어린이집은 전체 비율은 유치원보다 낮지만 역시 보조교사에 대한 채용수요가 현재 보유율(41.3%)보다 20%이상 높은 63.7%로, 보조교사를 채용하지 못하고 있으나 필요로 하는 기관이 많은 것으로 보인다.

어린이집 역시 누리과정 시행으로 인해 보조교사의 수요는 더욱 증가한 것으로 보이며, 교육·보육활동 지원인력이 시급히 요구되고 있는 것으로 해석될 수 있을 것이다.

이에 누리과정 시행으로 인해 추가적으로 발생한 보조교사에 대한 지원을 확대할 필요가 있다.

누리보조교사의 경우, 보육교사 자격증 소지자라는 자격 요건이 있으나 지원 금액은 1일 4시간 기준 월 70만원에 불과해 자격증 소지자를 유인하기 어려운 한계가 있다.

본 연구에서 기관과 인력간 요구분석을 통해 제시한 표준안에 따르면 시간에 따라 90~110만원 정도가 적정 급여로 나타나며 중고령 여성 중 40대 초중반이 적정 연령대로 제시되므로, 경력단절된 보육교사 자격증 소지자를 대상으로 누리과정보조교사의 모집을 적극적으로 홍보하고, 급여 수준과 근무 시간을 일정 수준 이상으로 확대할 필요가 있다.

이밖에 유치원, 어린이집 모두 교육·보육도우미, 청결도우미, 사무원에 대해

현 인력 보유 대비 추가적인 채용 수요가 높은 것으로 나타났고, 반면 취사부와 운전기사는 현재 보유인력 대비 추가적 수요는 높지 않은 것으로 나타나고 있다. 즉, 기관 운영을 위해 급간식 조리과 차량 운행은 기본적인 사항으로 이미 취사부와 운전기사는 필수적으로 채용되어 운영되고 있어 추가 수요가 높지 않으나, 이외 서비스 질을 높이기 위해 추가적으로 필요한 지원인력에 대해서는 현재 인력의 부족을 경험하고 있는 것으로 사료된다.

향후 서비스 질을 한 단계 향상시키기 위해서는 보조교사에 대한 지원 확대와 함께, 그동안 주요 지원 대상이 아니었던 청결도우미, 사무원 등을 전담하여 채용할 수 있는 인건비를 추가적으로 고려할 필요가 있을 것이다.

나. 지원인력 인건비 지원 확대 및 내실화 필요

본 연구를 위한 기관조사에서 육아지원기관의 서비스 질 향상을 위해 가장 필요로 하는 인력지원 정책으로 ‘인건비 지원 확대’가 요구되었고, 인건비 지원을 받았던 경우 불만족 사항으로는 인건비 지원 수준이 낮고 지원 기간이 짧다는 점이 제기되었다.

특히 기관이 대도시 지역에 위치해 있는 경우 중소도시나 읍면지역에 비해 인건비 부담을 크게 호소하고 있어 지역의 인건비 수준을 고려한 지원이 마련되어야 함을 보여주었다.

기관에서 가장 많이 필요로 하는 인력으로 제시된 ‘보조교사’의 경우 중고령 여성의 경우도 희망급여가 110만원 이상인 경우가 50%가 넘으나, 현재 실제 보조교사에게 제공되는 평균 급여는 102만원 수준으로 나타났고, 중고령 인력에게 제공 가능한 급여로 110만원 이상을 제시한 경우는 31.7%에 불과하여 희망급여의 격차로 구인·구직이 안될 가능성이 높다는 것을 알 수 있다.

실제 기관에서 가장 많이 제시한 급여 구간인 90~110만원 대에 보조교사를 할 수 있는지를 살펴보았을 때 24.5%는 이를 수락할 수 없다는 입장을 보였는데, 유치원평가·어린이집 평가인증 등 평가가 높은 기관, 공공형 어린이집, 각종 특수기능을 수행하는 유치원·어린이집에 대해서는 ‘보조교사’에 대한 인건비 지원을 확대하여야 할 것이다.

다. 지원인력 파견 사업 확대 필요

기관에서는 무엇보다 ‘인건비 지원’ 확대를 서비스 질 향상의 요건으로 요구하고 있으나, 자격 요건을 갖춘 적정 인력을 구인하기 어려운 경우도 존재하고 있다. 앞서 제시한 지역 내 자율적인 ‘구인·구직 채널’을 구축하여서도 적정 인력을 구인하기 어려운 경우 이러한 사업이 필요하다.

또한 청결도우미나 교육·보육도우미처럼 기관에서 요구하는 근로시간과 제시 가능 급여만으로는 인력이 원하는 적정 급여 수준에 미치지 못해 구인·구직 성사가 어려운 경우도 예상된다.

이에 지역의 인력 공급수준이나 기관의 조건에 따라 구인이 어려운 인력을 직접 파견하는 사업의 확대도 필요하다.

현재 지자체의 노인일자리 사업과 연계되어 지원된 보육도우미 인력이나 중앙보육정보센터에서 지원하는 대체교사 사업, 세대간 지혜나눔 자원봉사자 파견 사업 등 인력 파견 사업이 존재하는데, 지원받은 경험이 있는 경우 이에 대한 만족도는 일반 인건비 지원 사업보다 높게 나타나고 있다.

이에 청결도우미나 교육·보육도우미의 경우 기관이 원하는 시간대에 따라 2~3곳의 인근 기관을 묶어 동일 인력을 파견하는 사업이 적극적으로 마련되어야 한다.

누리보조교사의 경우 최소 보육교사 자격증 소지자를 요구함에도 불구하고 지원급여 수준은 낮아 채용의 어려움이 있는 것으로 나타났으므로, 이처럼 특정 자격을 요하는 인력의 경우는 이러한 자격을 갖춘 인력을 파견하는 ‘인력파견 사업’으로 전환할 필요가 있다.

단기적으로는 지역 내 적정인력이 부족한 중소도시, 읍면지역은 특히 인력풀을 갖추고 교육하여 ‘인력파견 사업’을 수행하는 방향으로 전환하고 장기적으로는 대도시 지역까지 확대하도록 한다.

라. 정부지원 육아지원기관 자원봉사자 교육 훈련 강화 필요

정부가 일부 실비를 지원하는 유급자원봉사자가 육아지원기관에서 많이 활용되고 있으며 이에 대한 만족도도 높게 나타나고 있다. 그러나 인건비가 지원되는 자원봉사자의 활용도를 높이고 자원봉사자의 활동 만족도도 높이기 위해서는 자원봉사자 지원 사업에 있어서도 한 단계 개선이 필요하다.

자원봉사자를 파견하고 인건비를 지원하는 시도 교육청과 지자체에서는 자원봉사자 관리 전담 부서를 두어, 자원봉사 신청과 연계, 관련 교육과 평가(인력, 기관 양측)를 전담하도록 한다.

자원봉사 관리 전담부서는 자원봉사자 파견 전에는 기관이 원하는 자원봉사자의 역할과 자세, 기본 지식 등을 교육하여 파견하며 실제 활용 실태를 점검하여 평가하여, 본래의 목적대로 자원봉사자가 활용되고 실질적으로 기관 운영에 도움을 주는 인력이 되도록 관리하도록 한다. 이를 통해 자원봉사자를 파견하고 인건비 지원을 하는 것에 그치지 않고 인력 개발과 기관에는 실질적 도움을 통해 서비스 질이 향상되도록 지원한다.

참 고 문 헌

- 강재희·김진영(2013). 가정어린이집 보육교사의 직무만족과 이직의도. 한국영유아보육학, 3(1), 121-138.
- 고선주(2012). 저출산 대응: 가족내 자녀양육지원 강화. 한국사회심리학회지: 사회문제, 18(1), 53-77.
- 권미경·김문정(2012). 2012 유아교육정책의 성과와 과제. 육아정책연구소.
- 김정철·장연주(2010). 방학 중 종일제 유치원에 대한 연구, 유아 교육학논집, 14(4), 209-235.
- 김미숙·박세경·임병훈·김효진·김정숙·성수미·이정현·배화옥(2011). 친서민정책으로서의 사회서비스 일자리 확충전략 I: 아동분야 사회서비스를 중심으로. 한국보건사회연구원.
- 김영명·이주현(2005). 보육시설 급간식의 인력 및 비용 현황과 질 개선에 대한 요구조사. 한국영유아보육학, 41(6), 87-110.
- 김영옥·윤경선·문원자(2009). 유치원 3세대 하모니 교육정책에 대한 학급교사의 인식탐구. 미래유아교육학회지, 16(4), 421-446.
- 김은설·유해미·김선화(2010). 2010 유아교육정책의 성과와 과제. 육아정책연구소.
- 김은설·이정원·지성애·이세원(2007). 농어촌 지역 육아지원 방안 연구. 육아정책개발센터.
- 김은영(2012). 육아지원서비스 질 제고를 위한 지원인력 운영 방안. 육아정책포럼. 제 29호. 23-31. 육아정책연구소.
- 김은영·도남희·조은경·조혜주(2011). 육아지원서비스 질 제고를 위한 인력운영 개선방안. 육아정책개발센터.
- 김정희(2011a). 유치원교사 직무수행의 지원경로 및 지원요구에 대한 분석, 유아교육연구. 31(5). 203-224.
- 김정희(2011b). 보육교사와 유치원교사의 직무수행을 위한 지원요구에 대한 인식. 아동교육·보육행정연구, 15(3), 103-120.

- 문동규(2012). 보육교사의 이직의도와 관련된 억제변인 메타회귀분석, 한국보육지원학회지, 8(1), 25-44.
- 문동규·김영희·허은경(2012). 보육교사의 직무만족도 관련변인의 메타회귀분석, 유아교육학논집. 16(1), 213-234.
- 박경하(2011). 우리나라 중고령자의 은퇴과정 유형화 연구-다양성과 불평등을 중심으로-. 사회복지연구, Vol.42(3). pp.291-327.
- 박찬옥·조형숙·엄은나 (2008). 한국 유아교육의 질 제고를 위한 정책 방향 탐색. 유아교육학논집, 12(1), 5-29.
- 백선정·김나은(2012). 경기도 어린이집 대체교사 지원사업 활성화 방안 연구. 경기도가족여성연구원.
- 백영숙·강병재(2013). 어린이집 교사의 직무만족 및 교수 효능감과 교수 창의성과의 관계, 한국영유아보육학, 76, 25-47.
- 백영숙·서영숙(2012). 보육교사의 개인요인과 직무요인, 직무환경요인이 임파워먼트에 미치는 영향. 9(1), 359-378.
- 보건복지부(2012.12). 보육통계.
- 보건복지부(2013a). 2013년도 보육사업안내.
- 보건복지부(2013b). 3-5세 누리과정 운영.1-13.
- 서문희·신나라·이정원·이세원(2007). 한국베이비시터 실태 파악 및 관리방안 연구. 육아정책개발센터·여성가족부.
- 서문희·양미선·권미경·이완정·이미화·김혜진(2011). 보육서비스 품질 제고 방안. 육아정책연구소.
- 서울시 여성인력개발원(2013). 2013년 서울여성인력개발기관 교육과정 안내.
- 서지영·한현지(2006). 보육기관에서 노인자원봉사자 인식에 관한 연구, 한국사회복지지원학회, 2(2), 233-246.
- 석은조·김병곤(2009). 유치원에서 노인-유아세대 간 교류 증진방안 모색: D시의 세대 간 교류 활동 참여 노인을 대상으로. 열린유아교육연구, 14(3), 403-424.
- 송진숙·김규수·송진영(2010). 유아교사의 직무스트레스와 관련변인에 관한 연구. 한국열린유아교육학회 학술대회 발표논문집 225-238.

- 신세니·김선희·조희숙(2012). 유아교육기관의 보조교사 이미지 연구, *교사교육연구*, 51(1), 118-136.
- 신지연(2011). 하모니 교육사업에 대한 교사와 자원봉사자의 인식 및 요구. 성신여자대학교 교육대학원 석사학위청구논문.
- 안전행정부(2012). 주민등록인구통계.
- 안정은(2009). 전문인력과의 협력에 기반을 둔 유치원 종일반 프로그램의 바람직한 운영방안. *육아정책포럼*.
- 양연숙(2012). 어린이집 전문성지원환경과 보육교사의 이직의도 및 전직의도의 관계에서 보육효능감의 매개 효과. 8(6), 241-256.
- 양채원(2011). 중고령자 직업능력개발 관련 국가별 법·제도 비교분석. 숙명여대 여성인적자원 개발대학원 석사학위논문.
- 오은진·김난주·장원봉(2011). 사회서비스 분야 여성 일자리 창출을 위한 정책과 제 V: 돌봄여성노동자를 위한 사회적기업. 한국여성정책연구원.
- 유숙현(2011). 유치원 보조교사에 대한 현직교사의 인식. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.
- 유해미·양미선·송신영(2012). 지역사회내 육아지원서비스 전달체계 현황과 개선방안 연구. *육아정책연구소*.
- 유희정·김은설·유은영(2006). 육아지원기관의 공공성 제고 방안 연구. *육아정책개발센터*.
- 이경민·최윤정·이경애(2012). 유아교사의 행복과 역할수행능력과의 관계. *유아교육연구*, 32(6), 509-523.
- 이대균·박지선(2009). 유치원에서 학생 보조교사가 담임교사 전문성 발달에 주는 의미, *열린유아교육연구*, 14(6), 445-465.
- 이미화·서문화·이정원·이정림·도남희·권미경·양미선·손창균·김경미(2012). 2012년 전국보육실태조사-어린이집조사 보고서-. 보건복지부·육아정책연구소.
- 이선미·조현민(2011). 예비보육교사의 보육현장 봉사활동에 관한 질적 연구. *아동교육*, 20(1), 197-216.
- 이선미·차정윤(2008). 유아교육현장에서 요구하는 유아교사상에 대한 질적 연구-원장·시설장·유아교사와의 면담을 중심으로-. 한국열린유아교육학회

학술대회 발표논문집, 2008.5, 453-495.

이소정·김수봉·염지혜·박보미·최성미(2010). 신노년층의 일과 여가에 대한 욕구와 정책적 함의. 한국보건사회연구원.

이소정·정홍원·이지혜(2011). 저출산고령화 시대의 노인인력 활용 패러다임 모색: 연금제도와 고령자 경제활동의 관계를 중심으로. 한국보건사회연구원.

이정원·도남희·김세현·나지혜(2012). 출산수준 제고와 일·가정 양립을 위한 육아지원 내실화 방안Ⅱ-가정 내 영아 양육 실태와 지원 방안을 중심으로. 육아정책연구소.

이효정·김정주(2007). 돌봄에 대한 보육교사의 인식 및 실천의 의미, 유아교육학논집, 11(4), 281-316.

임부연·최혜진(2006). 유아교사의 여성성 탐구-돌봄과 해방 담론의 아이러니, 유아교육연구, 26(5), 119-143.

장영희·권혜진(2010). 노인 자원봉사자의 동화 들려주기 활동에 대한 반응 탐구. 육아지원연구, 5(2), 157-186.

정선아·조대연(2013). 유아교사 직무역량 요구분석, 유아교육연구, 33(1), 299-321.

정영희·이영숙(2012). 어린이집 교사의 직무환경과 민감성 분석. 미래유아교육학회지, 19(2), 107-132.

조연숙·윤상미(2011). 서울시 중장년층 여성일자리 창출 방안-돌봄서비스 직종을 중심으로. 서울시 여성가족재단.

중앙보육정보센터(2013a). 대체교사 지원사업 2011년 사업결과보고서.

중앙보육정보센터(2013b). 대체교사 지원사업 2013년 사업관리 매뉴얼.

중앙보육정보센터(2013c). 시도별 어린이집 대체교사 채용현황 내부자료.

최혜윤·나정(2009). 유치원 현장에서 보조교사가 하는 일의 의미 찾기, 유아교육학논집, 13(6), 205-234.

태원유·류지성·손민중·조현국·김태정·김선빈·이언오·이종훈(2009). 실업위기의 뇌관, 중고령자 고용불안 대책. 이슈페이퍼. 삼성경제연구소.

통계청(2000). 경제활동인구연보.

통계청(2011). 경제활동인구연보.

평생직업교육지원국(2007.12.31.). 「3세대 하모니 교육정책」 사업 결과 보고.

한국교육개발원(2012). 교육통계연보.

황미혜(2012). 3세대 하모니 자원봉사자를 활용한 그림책 관련활동이 유아의 노인에 대한 인식과 정서조절에 미치는 영향, 전남대학교 교육대학원 석사학위 청구논문.

황옥경(2012). 보육교사의 처우현황과 개선방안, 한국보육지원학회지, 8(3), 249-272.

[보도자료]

보건복지부 보도자료(2013.5.30.). 복지부, 「안심(安心)보육 특별 대책」 마련

[법령]

영유아보육법 시행규칙

영유아보육법 시행령

영유아보육법

유아교육법 시행규칙

유아교육법 시행령

유아교육법

[참고사이트]

도봉구 여성센터(www.dobongwoman.or.kr)

마포구청 노인복지 홈페이지(<http://silver.mapo.go.kr>)

중부여성발전센터(<http://jungbu.seoulwoman.or.kr>)

통계청 홈페이지(<http://kosis.kr>)

[기타자료]

도봉시니어클럽 공문 “2013년 가정어린이집 도우미 파견 ‘다복솔 어르신 파견사업단’ 안내문”

Abstract

A Study on the Employment of Middle-aged and Elderly Female Workforce at Childcare Support Centers

Jeongwon, Lee Yujin, Yang

The present study suggests plausible measures to employ latent unemployed middle-aged and elderly female workforce at childcare support centers experiencing shortage in aid workers assisting teachers, which are anticipated to improve the quality of childcare service.

With the exception of Jeju Island, a national survey of six hundred kindergartens and childcare centers and four hundred unemployed middle-aged and elderly female workforce was carried out along with in-depth interviews of seven childcare support center personnel and five middle-aged and elderly women.

The major results are as follows.

Firstly, the number of aid workers differed considerably by the type of work the aid workers were responsible for, and the degree of overlap in the duties the aid workers were in charge of was high, which resulted the shortage in assistants.

Secondly, among aid workers the lack of assistant teachers, childcare center and kindergarten helpers, cleaning assistants, and office workers were the greatest, in turn the demand for 40 plus workers at childcare support centers was high.

Thirdly, kindergartens and childcare centers identified the burden of personnel expenses and regional shortage of workforce as the reasons for the

difficulty of recruitment of aid workers.

Fourthly, 88.8% of the four hundred unemployed middle-aged and elderly women intended to enter the labor market in the future, and 54.6% desired to work at childcare support centers. The reason with the highest rate of 30.4% for the preference of childcare support centers was 'the type of work was suited for them'.

Also, unemployed middle-aged and elderly women had demands for 'educational support (34.6%)', 'workplace introduction and connection (18.3%)', and the 'provision of ample information on employment (17.7%)' which they considered to be the most helpful in aiding them into employment.

Lastly, the demands of weekly working days and daily working hours were largely agreed upon between childcare support centers and the applicants. However, childcare center and kindergarten helpers demanded the most from the employers demanded.

Regarding the results the present study suggests policies targeted for three core changes, which are the improvement of the quality of service in childcare support centers, the improvement in the indirect childcare and education environment, and the provision of workplace for middle-aged and elderly women.

Two policy measures are suggested.

A standard by childcare and education tasks will be developed presenting the qualifications of middle-aged and elderly women for employment at childcare support centers and their working conditions. Also, a regional 'model for employment of middle-aged and elderly female workforce in childcare support centers' will be provided by female work training centers.

In addition, measures to use aid workforce according to the types of centers of childcare and education will be developed and provided.

부 록

부록 1. 기관용 설문지

부록 2. 중고령 여성용 설문지

부록 3. 육아지원 기관 인력지원정책 수혜자 면담 질문
지(채용 담당자용)

부록 4. 육아지원 기관 인력지원정책 수혜자 면담 질문
지(인력용)

부록 5. 육아지원 기관용 면담질문지(원장용)

부록 1. 기관용 설문지

유치원 · 어린이집 지원인력 활용 요구 조사

안녕하십니까?

육아정책연구소는 유아교육과 보육에 관한 정책을 연구하는 국무총리 산하 경제인문사회연구회 소속 국책연구기관입니다.

저희 연구소에서는 올해 육아지원기관의 서비스 질 제고를 위한 인력 지원 실태와 요구를 파악하고자 설문조사를 하려고 합니다.

귀하께서 응답해 주시는 내용은 향후 정부의 육아지원기관 서비스 질 제고를 위한 인력운영개선 정책에 중요한 자료로 활용되오니, 바쁘시더라도 잠시 시간을 내시어 질문에 답변해 주시면 감사하겠습니다.

귀하께서 응답하신 내용은 「통계법」 제 33조 및 제 34조에 따라 연구 목적을 위해서만 활용될 것임을 알려드립니다. 본 연구의 중요성을 감안하여 솔직하고 성실하게 응답해주시면 대단히 감사하겠습니다.

2013년 8월

육아정책연구소장 이영

문의처: 연구책임자 이정원 02-398-7788 (dian74@kicce.re.kr)
공동연구진 양유진 02-398-7745 (sophia@kicce.re.kr)

■ 기관번호 : ■ 기관명 :

- | | | | | | |
|----------|-----|--------|---------|---------|--------|
| ■ 지 | 역 : | 1. 서울 | 5. 광주 | 9. 경기 | 13. 전북 |
| | | 2. 부산 | 6. 대전 | 10. 강원 | 14. 전남 |
| | | 3. 대구 | 7. 울산 | 11. 충북 | 15. 경북 |
| | | 4. 인천 | 8. 세종 | 12. 충남 | 16. 경남 |
| ■ 지역크기 : | | 1. 대도시 | 2. 중소도시 | 3. 읍면지역 | |



육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

※ 응답 유의사항

- 본 조사의 응답대상은 유치원 및 어린이집의 원장, 원감, 주임교사(부장교사) 등 인력채용에 대해 응답할 수 있는 교직원입니다.
- (복수응답) 표시가 없는 문항은 모두 (단수응답) 문항이므로 보기 중 주된 내용 한 가지만 응답해주시요.

I. 기관 특성

SQ1) 귀하의 기관에서의 직위는 무엇입니까?

- | | |
|-------|----------------|
| 1. 원장 | 3. 주임교사(부장교사) |
| 2. 원감 | 4. 기타(적을 것 :) |

SQ2) 귀 기관의 유형은 다음 중 어디에 속합니까?

1. 유치원 → 문1-1)~문1-3)으로 갈 것
2. 어린이집 → 문2-1)~문2-5)로 갈 것

※ SQ1)문항에 대해 1번(유치원)을 선택하신 분들이 답변하시는 질문입니다.

문1-1) (SQ1)에서 ‘유치원’(1)으로 응답한 경우에만 질문)

귀 유치원의 설립 유형은 무엇입니까?

- | | | |
|----------------|----------------|-----------|
| 1. 국립 | 2. 공립(단설) | 3. 공립(병설) |
| 4. 사립(법인 · 단체) | 5. 사립(민간 · 개인) | |

문1-2) (SQ1)에서 ‘유치원’(1)으로 응답한 경우에만 질문)

귀 유치원의 규모는 얼마나 됩니까? 연령별로 말씀해주시시오.(현원기준)

※ 단일반과 혼합반 인원 수가 중복되지 않도록 기입

연령별	단일반			혼합반	계
	만 3세	만 4세	만 5세		
① 학급 수(개)					
② 원아 수(명)					
③ 방과 후 원아 수(명)					
④ 교사 수(명)					
⑤ 보조교사 수(명)					

문1-3) (SQ1)에서 ‘유치원’(1)으로 응답한 경우에만 질문)

다음 중 귀 유치원에 해당되는 사항을 모두 말씀해주시시오.(복수응답)

1. 방과 후 과정 운영
2. 아침돌봄유치원
3. 야간돌봄유치원
4. 엄마품 온종일 돌봄 유치원

☞ 문3)으로 갈 것

※ SQ1)문항에 대해 2번(어린이집)을 선택하신 분들이 답변하시는 질문입니다.

문2-1) (SQ1)에서 ‘어린이집’(2)으로 응답한 경우에만 질문)

귀 어린이집의 설립 유형은 무엇입니까?

1. 국공립
2. 사회복지법인
3. 법인·단체
4. 민간
5. 가정

문2-2) (SQ1)에서 ‘어린이집’(2)으로 응답한 경우에만 질문)

귀 어린이집은 공공형 혹은 서울형·부산형 등 지방정부 공인 어린이집입니까?

1. 공공형 어린이집임
2. 지방정부 공인 어린이집임
3. 둘다 아님

문2-3) (SQ1)에서 ‘어린이집’(2)으로 응답한 경우에만 질문)
귀 어린이집의 규모는 얼마나 됩니까? 연령별로 말씀해주시요.(현원기준)

※ 단일반과 혼합반 인원 수가 중복되지 않도록 기입

연령별	단일반						혼합반	계
	0세	만 1세	만 2세	만 3세	만 4세	만 5세		
① 학급 수(개)								
② 원아 수(명)								
③ 교사 수(명)								
④ 보조교사 수(명)								

문2-4) (SQ1)에서 ‘어린이집’(2)으로 응답한 경우에만 질문)
귀 어린이집은 다음과 같은 특수보육 어린이집으로 지정받았습니까? 그
렇다면, 해당하는 사항을 모두 말씀해주시요.

(복수응답)

- | | |
|---------------|--------------|
| 1. 영아전담 어린이집 | 5. 시간연장 어린이집 |
| 2. 장애아전문 어린이집 | 6. 24시간 어린이집 |
| 3. 장애아통합 어린이집 | 7. 휴일보육 어린이집 |
| 4. 방과후 어린이집 | |

98. 해당사항 없음

☞ 문3)으로 갈 것

II. 지원인력 운영 현황

문3) 귀 기관에서 근무하는 지원인력 현황에 대해 응답해 주십시오.(조사시점 기준)

- ※ 보기 ① 보조교사 : 부담임교사, 누리보조교사 포함
 ※ 문3) : 해당 인력이 있는 경우만 표시. 해당인력이 없는 경우 문4)로 이동
 ※ 문3-5)에서 다른 업무를 중복수행(1)할 경우, 중복수행하는 업무에 대해
 ① 보조교사 ~ ⑫ 기타 항목 중 선택하여 번호를 기입

문 항	문3)	문3-1) 현재 인원	문3-2) 성별	문3-3) 현 인력의 최저 연령대	문3-4) 현 인력의 최고 연령대	문3-5) 다른 업무 중복수행 여부	
보 기	인 력 유 무	—명	1. 남자만 2. 여자만 3. 남녀 모두	1. 25세 미만 2. 25~30세 3. 30~34세 4. 35~40세 5. 40~45세 6. 45세 이상	1. 25세 미만 2. 25 ~ 30세 3. 30 ~ 34세 4. 35 ~ 40세 5. 40 ~ 45세 6. 45세 이상	1. 예 (그럼, 중복 업무는 어떤 것입니까?) 2. 아니오	
						수행 여부	중복 업무
① 보조교사	1					1	2
② 교육·보육도우미	2					1	2
③ 특수교사	3					1	2
④ 영양사	4					1	2
⑤ 간호사	5					1	2
⑥ 치료사	6					1	2
⑦ 청결도우미	7					1	2
⑧ 사무원(행정인력)	8					1	2
⑨ 취사부(조리사)	9					1	2
⑩ 운전기사	10					1	2
⑪ 차량지도 인력	11					1	2
⑫ 기타()	12					1	2

문4) 귀 기관의 각 지원인력들의 현재 근로 현황과 급여수준에 대해 응답해주시시오.(조사시점 기준)

문 항	문4)	문41) 평균주당 근로일수	문42) 평균 일일 근로시간	문43) 평균 급여 수준	문44) 정부 인건비 지원수혜여부
보 기	인력 유무	_____일	_____시간	_____만원	1. 지원 2. 미지원
① 보조교사	1				
② 교육·보육도우미	2				
③ 특수교사	3				
④ 영양사	4				
⑤ 간호사	5				
⑥ 치료사	6				
⑦ 청결도우미	7				
⑧ 사무원(행정인력)	8				
⑨ 취사부(조리사)	9				
⑩ 운전기사	10				
⑪ 차량지도 인력	11				
⑫ 기타()	12				

※ 문4) : 해당 인력이 있는 경우만 표시. 해당인력이 없는 경우 문5)로 이동

문5) 귀 기관에서 각 지원인력을 채용할 때의 자격요건에 대해 응답해주시요.(조사시점 기준)

문 항	문5)	문5-1) 채용시 가장 중요하게 고려하는 요소	문5-2) 자격증 고려 정도	문5-3) 경력 고려 정도
보 기	인력 유무	1. 성별 2. 연령 3. 관련 자격 여부 4. 학력 5. 경력 6. 인성 7. 체력 8. 급여수준 9. 출퇴근 용이성 10. 기타()	1. 고려하지 않음 2. 유관자격증 소지자 우대 3. 반드시 요구	1. 고려하지 않음 2. 유관경력 우대 3. 유관경력 반드시 요구 4. 기타 사회 생활경력 요구
① 보조교사	1			
② 교육·보육도우미	2			
③ 특수교사	3			
④ 영양사	4			
⑤ 간호사	5			
⑥ 치료사	6			
⑦ 청결도우미	7			
⑧ 사무원(행정인력)	8			
⑨ 취사부(조리사)	9			
⑩ 운전기사	10			
⑪ 차량지도 인력	11			
⑫ 기타()	12			

※ 문5) : 해당 인력이 있는 경우만 표시. 해당인력이 없는 경우 문6)으로 이동

문6) 귀 기관에서는 각 지원인력에 대해 채용 후 별도의 교육을 실시하고 있습니까? 교육을 실시하고 있는 대상 지원인력을 모두 말씀해주십시오.(복수응답)

- | | | | |
|-----------------|-------------|------------|--------------|
| 1. 보조교사 | 2. 교육·보육도우미 | 3. 특수교사 | 4. 간호사 |
| 5. 영양사 | 6. 치료사 | 7. 청결도우미 | 8. 사무원(행정인력) |
| 9. 취사부 | 10. 운전기사 | 11. 차량지도인력 | |
| 12. 기타(적을 것 :) | | | |

문6-1) 원활한 업무 수행을 위해 지원인력 채용시 별도의 교육이 가장 필요한 지원업무는 무엇입니까?

- | | | | |
|-----------------|-------------|------------|--------------|
| 1. 보조교사 | 2. 교육·보육도우미 | 3. 특수교사 | 4. 간호사 |
| 5. 영양사 | 6. 치료사 | 7. 청결도우미 | 8. 사무원(행정인력) |
| 9. 취사부 | 10. 운전기사 | 11. 차량지도인력 | |
| 12. 기타(적을 것 :) | | | |

98. 별도 교육 필요한 업무 없음 → 문7)로 갈 것

문6-2) (문6-1)에서 1~12번을 응답한 경우에만 질문)

문6-1) 문항에서 응답한 인력에 대해 교육이 필요하다면 어떤 내용에 대한 교육이 가장 필요합니까?

1. 업무내용에 대한 교육
2. 기관 특성 및 운영의 이해
3. 영유아 발달에 대한 이해
4. 대인관계기술
5. 기타(적을 것 :)

문7) 귀 기관에서 각 지원인력이 충분한지 여부와 인력에 대한 구인방법, 채용 시 가장 어려운 점에 대해 응답해주시시오.(조사시점 기준)

※ 문7) : 현재 해당 지원인력이 없더라도 해당인력을 채용할 필요가 있는 경우 표기. 채용할 필요가 없는 경우 문 8)로 이동

문 항	문7)	문7-1) 인력의 충분성 정도	문7-2) 구인 방법 (복수응답)	문7-3) 채용시 가장 어 려운 점
보 기	인력 채용 필요 유무	1. 매우 부족함 2. 부족한 편 3. 충분한 편 4. 매우 충분함	1. 귀 기관의 홈페이지에 직접 구인광고를 하여 2. 지인, 아는 기관을 통한 소개 3. 직업훈련·교육 기관에 의뢰 (여지역여성인력개발센터 등) 4. 지역내 기관에 문의 (노인복지관, 자원봉사센터, 종교 기관, 건강가정 지원센터 등) 5. 유관기관의 게시판을 통해 (지역교육청, 보육정보센터 등) 6. 기타(적을 것 :)	1. 관련 자격증소지자 부족 2. 지역 내 인력 부족 3. 인력의 자질 부족 4. 구인자의 희망급여가 높음 5. 관련 업무에 대한 인식이 부족함 6. 구인 홍보가 잘 안됨 7. 어려움 없음
① 보조교사	1		1 2 3 4 5 6	
② 교육·보육도우미	2		1 2 3 4 5 6	
③ 특수교사	3		1 2 3 4 5 6	
④ 영양사	4		1 2 3 4 5 6	
⑤ 간호사	5		1 2 3 4 5 6	
⑥ 치료사	6		1 2 3 4 5 6	
⑦ 청결도우미	7		1 2 3 4 5 6	
⑧ 사무원	8		1 2 3 4 5 6	
⑨ 취사부(조리사)	9		1 2 3 4 5 6	
⑩ 운전기사	10		1 2 3 4 5 6	
⑪ 차량지도 인력	11		1 2 3 4 5 6	
⑫ 기타()	12		1 2 3 4 5 6	

Ⅲ. 중고령 인력에 대한 수요와 활용 조건

문8) 다음은 각 지원 업무에 대한 수행 인력 채용시 채용 조건(성별, 연령 등)에 대해 응답해주시시오.

※ 문8) : 해당 인력을 채용하는 경우만 표시. 해당 인력을 채용하지 않는 경우 문11)로 이동

문 항	문8)	문8-1) 채용 가능 성별	문8-2) 채용가능 연령(최저)	문8-3) 채용가능 연령(최고)	문8-4) 40세 이상 인력 채용 시 긍정적인 면
보 기	인력 채용 유무	1. 남자만 2. 여자만 3. 남녀 모두	1. 25세 미만 2. 25~30세 3. 30~34세 4. 35~40세 5. 40~45세 6. 45세 이상	1. 25세 미만 2. 25 ~ 30세 3. 30 ~ 34세 4. 35 ~ 40세 5. 40 ~ 45세 →문84로 같것 6. 45세 이상 →문84로 같것	1. 경력과 전문성 풍부 2. (양육)경험 풍부 3. 시간의 융통성이 높음 4. 인간관계 형성 원만 5. 청년층 인력에 비해 낮은 급여 부담 6 대체로 이직률이 낮음 7. 기타(적을 것 :)
① 보조교사	1				
② 교육·보육도우미	2				
③ 특수교사	3				
④ 영양사	4				
⑤ 간호사	5				
⑥ 치료사	6				
⑦ 청결도우미	7				
⑧ 사무원(행정인력)	8				
⑨ 취사부(조리사)	9				
⑩ 운전기사	10				
⑪ 차량지도인력	11				
⑫ 기타()	12				

문9) 중고령(40세 이상) 인력 채용 시 필요 시간 및 이에 제시 가능한 급여 수준에 대해 응답해주시시오.

※ 문9) : 해당 업무에 중고령 인력을 채용(문8-3)에서 5, 6번 응답)하는 경우에만 표시. 중고령 인력을 채용하지 않는 경우 문11)로 이동

문 항	문9)	문9-1) 주당 필요근로일수	문9-2) 일일 필요근로시간	문9-3) 급여 수준
보 기	중고령 인력 채용 유무	1. 1~2일 2. 3~4일 3. 5~6일 4. 토요일, 휴일만	1. 1~2시간 2. 3~4시간 3. 5~8시간 4. 8시간 초과	1. 30만원 미만 2. 30~50만원 미만 3. 50~70만원 미만 4. 70~90만원 미만 5. 90~110만원 미만 6. 110~130만원 미만 7. 130~150만원 미만 8. 150만원 이상
① 보조교사	1			
② 교육·보육도우미	2			
③ 특수교사	3			
④ 영양사	4			
⑤ 간호사	5			
⑥ 치료사	6			
⑦ 청결도우미	7			
⑧ 사무원(행정인력)	8			
⑨ 취사부(조리사)	9			
⑩ 운전기사	10			
⑪ 차량지도인력	11			
⑫ 기타()	12			

문10) 중고령(40세 이상) 인력 채용 시 각 업무별로 중고령(40세 이상) 인력이 필요한 활동 유형 및 각 업무 유형에 중고령 인력을 활용하고자 할 때 가장 어려운 점을 응답해주시시오.

※ 문10) : 해당 업무에 중고령 인력을 채용(문8-3)에서 5, 6번 응답)하는 경우에만 표시. 중고령 인력을 채용하지 않는 경우 문11)로 이동

문 항	문10)	문10-1) 필요 활동 유형	문10-2) 중고령 인력 활용시 가장 어려운 점
보 기	중고령 인력 채용 유무	1. 등·하원 2. 자유선택활동 3. 실외놀이 4. 대·소집단 5. 급·간식 6. 전이 7. 낮잠 8. 기타 (적을 것 :)	1. 교육·훈련된 적정 인력 부족 2. 사무기기활용 능력 부족 3. 희망 급여 높음 4. 부모들의 반응이 부정적임 5. 건강문제가 있거나 체력이 좋지못함 6. 젊은 교사나 원장의 업무지시· 관리가 어려움 7. 기타(적을 것 :)
① 보조교사	1		
② 교육·보육도우미	2		
③ 특수교사	3		
④ 영양사	4	X	
⑤ 간호사	5		
⑥ 치료사	6		
⑦ 청결도우미	7		
⑧ 사무원(행정인력)	8		
⑨ 취사부(조리사)	9		
⑩ 운전기사	10		
⑪ 차량지도인력	11		
⑫ 기타 (적을 것 :)	12		

IV. 자원봉사 인력의 활용과 요구

문11) 귀 기관에서는 현재 자원봉사 인력을 활용하고 있습니까?

1. 그렇다 → 문11-1)~문11-3)으로 갈 것
2. 아니다 → 문12)로 갈 것

문11-1) (문11)에서 ‘자원봉사 인력을 활용하고 있다’(1)고 응답한 경우에만 질문)
귀 기관에서 일하고 있는 자원봉사자의 인력 유형을 모두 말씀해주시시오.(복수응답)

- | | |
|----------------|-------------------------------------|
| 1. 학생(중·고·대학생) | 4. 은퇴자 |
| 2. 지역사회 거주민 | 5. 기타(적을 것 :) |
| 3. 경력단절여성(주부) | |

문11-2) (문11)에서 ‘자원봉사 인력을 활용하고 있다’(1)고 응답한 경우에만 질문)
귀 기관에서 활동하는 자원봉사 인력에 대한 다음 항목에 대해 응답해주시시오

문 항	문11-2-1) 자원봉사자 유무		문11-2-2) 자원봉사자 성별	문11-2-3) 중고령 자원봉사자 유무(복수응답)		
보 기	1. 있음 →문11-2-2)로 2. 없음 → 문12)로		1. 남자만 2. 여자만 3. 남여 모두	1. 40대 2. 50대 3. 60대 이상		
① 교육·보육활동 보조 (프로그램 보조)	1	2		1	2	3
② 수업특강 (전문지식,기술활용)	1	2		1	2	3
③ 행사지원	1	2		1	2	3
④ 매체 제작	1	2		1	2	3
⑤ 급간식 관련(조리, 배식)	1	2		1	2	3
⑥ 청결관리	1	2		1	2	3
⑦ 차량지도	1	2		1	2	3
⑧ 사무·행정	1	2		1	2	3
⑨ 기타(적을 것 :)	1	2		1	2	3

문11-3) (문11)에서 ‘자원봉사 인력을 활용하고 있다’(1)고 응답한 경우에만 질문)
 현재 귀 기관에서는 유급(실비지급의) 자원봉사자가 있습니까? 있다면 현재 귀 기관의 자원봉사자에게 지불되는 최대 금액은 얼마입니까?

문항	보기
문11-3-1) 유급자원봉사자 유무	1. 있음 → 문11-3-2)~문11-3-3)으로 갈 것 2. 없음 → 문12)로 갈 것 ※ 정부인건비 지원사업 수혜 포함
문11-3-2) 자원봉사자 지불 최고 금액	월 _____만원 ※ 정부인건비 지원 금액 포함한 금액
문11-3-3) 정부인건비 지원 사업 수혜여부	1. 있음 → 문11-3-4)로 갈 것 2. 없음 → 문12)로 갈 것 ※ 유급봉사자 중 정부의 인건비 지원을 받는 경우가 하나라도 있는 경우 ‘1. 있음’에 표기
문11-3-4) 인건비 지원 사업명	

문12) 귀 기관에서 각 업무별로 활용할 수 있는 중고령층(40세 이상) 자원봉사자의 특성을
성별, 학력,경력, 영유아 관련 지식수준, 양육경험 유무에 대해 응답해주시요.

※ 문12) : 해당 업무에 중고령층 자원봉사자를 활용하는 경우에만 표시.
중고령층 자원봉사자를 활용하지 않는 경우 문13)으로 이동

문 항	문12)	문12-1) 성별	문12-2) 학력	문12-3) 경력	문12-4) 영유아 관련 지식 수준	문12-5) 양육경험
보 기	중고령 자원 봉사자 활용 유무	1.무관 2.여자 3.남자	1.무관 2.중졸이상 3.고졸이상 4.전문대졸 이상 5. 4년제대졸 이상	1.무관 2.유관(기관) 경력 우대 3.유관(기관) 경력 반드시필요 4 기타 사회생활 경력 필요	1.무관 2.기본적 이해수준 3.전공자 수준	1. 무관 2. 필요
① 교육·보육활동 보조	1					
② 수업특강	2					
③ 행사지원	3					
④ 매체 제작	4					
⑤ 급간식 관련	5					
⑥ 청결관리	6					
⑦ 차량지도	7					
⑧ 사무·행정	8					
⑨ 기타(적을 것 :)	9					

문13) 육아지원기관에서 중고령(40세 이상) 인력을 자원봉사자로 활용하기 위해
필요한 사전교육 내용은 무엇입니까? 중요한 순서대로 3순위까지만 응
답해주시요.

1순위		2순위		3순위	
-----	--	-----	--	-----	--

1. 영유아 발달 관련 지식
2. 유치원·어린이집 등 각 육아지원기관 운영에 대한 이해
3. 전문기술(컴퓨터 활용 능력 등)
4. 영유아와의 상호작용방법

5. 대인관계 기술 등 직원 간 원만한 관계 형성을 위한 내용
6. 맡은 업무에서의 역할과 임하는 자세
7. 기타(적을 것 :)

V. 인력 관련 지원 수혜 현황 및 요구

문14) 귀 기관은 지난 1년간(2012년 8월 ~ 2013년 7월 기준) 지원인력에 대한 **정부의 인건비 지원**을 받은 경험이 있습니까? 수혜 경험이 있으시다면 다음 항목에 대해 응답해주시시오.

※ 문14) : 해당인력이 있는 경우에만 표시. 해당인력이 없는 경우 문15)로 이동
 ※ 보기 ⑤ 자원봉사 인력의 경우, 문11-3-3) 항목과 문14-1) 항목 교차 확인 필요함.

문 항	문 14)	문14-1) 수혜 경험 여부	문14-2) 지원기관	문14-3) 수혜경험에 대한 만족도	문14-4) 불만족하시는 이유
보 기	인력 유무	1. 있음 → 문14-2) 2. 없음 → 문15)로	1. 중앙정부 2. 시·도교육청 3. 지역교육청 4. 시·도청 5. 군·구청 6. 기타 (적을 것:)	1. 매우 만족 2. 만족 3. 불만족 → 문14-4)로 4. 매우 불만족 → 문14-4)로	1. 인건비 지원이 있어도 인력을 구하기 어려움 2. 지원수준 낮음 3. 지원기준을 맞추기 어려움 4. 지원기간짧음 5. 기타(적을 것)
① 보조교사	1	1 2			
② 누리보조교사	2	1 2			
③ 기타 지원 인력 (교육보육도우미 등)	3	1 2			
④ 자원봉사 인력	4	1 2			

문15) 귀 기관은 지난 1년간(2012년 8월~ 2013년 7월 기준) 지원인력을 직접 파견하는 사업의 수혜를 받은 적이 있습니까?

1. 그렇다 → 문15-1)로 갈 것

2. 아니다 → 문16)으로 갈 것

문15-1) (문15)에서 ‘지원인력 파견 사업 수혜를 받은 적이 있다’(1)고 응답한 경우에만 질문) 그럼, 지원인력 파견 사업에 대해 얼마나 만족하고 있습니까? 혹은 그렇지 않습니까?

- 1. 전혀 만족스럽지 못하다
- 2. 만족스럽지 못하다
- 3. 만족스럽다 → 문15-3)으로 갈 것
- 4. 매우 만족스럽다

문15-2) (문15-1)에서 ‘만족스럽지 못하다’(1,2)고 응답한 경우에만 질문) 그럼, 인력 지원에 대해 불만족하시는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- 1. 파견기간의 융통성이 없어 활용이 어려움
- 2. 기관 당 지원가능인력수가 충분하지 못함
- 3. 파견인력 활용을 위해 필요한 사전 교육 부족(기관운영에 대한 이해 등)
- 4. 파견인력의 근무시간이 짧음
- 5. 기타(적을 것 :)

문15-3) (문15)에서 ‘지원인력 파견 사업 수혜를 받은 적이 있다’(1)고 응답한 경우에만 질문)수혜받은 지원인력 파견 사업명과 개선되었으면 하는 점을 말씀해주십시오.

사 업 명 : _____(예 : 다복솔 보육도우미 지원 사업 등)

개선방안 : _____

문16) 귀 기관의 서비스 질 제고를 위해 가장 먼저 보충되어야 할 지원인력은 누구라고 생각하십니까? 중요한 순서대로 2순위까지만 말씀해주시요.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

- | | | |
|-------------|--------------|---------------|
| 1. 보조교사 | 6. 치료사 | 11. 차량지도인력 |
| 2. 교육·보육도우미 | 7. 청결도우미 | 12. 자원봉사인력 |
| 3. 특수교사 | 8. 사무원(행정인력) | 13. 기타(적을 것) |
| 4. 간호사 | 9. 취사부(조리사) | |
| 5. 영양사 | 10. 운전기사 | |

문17) 유치원 및 어린이집의 서비스 질 향상을 위한 인력지원정책을 가장 필요한 순서대로 3순위까지만 말씀해주십시오.

1순위		2순위		3순위	
-----	--	-----	--	-----	--

1. 인력 직접 파견 사업 확대
2. 인건비 지원 확대
3. 교사 및 지원인력에 대한 인력풀 구축
4. 구인·구직채널 일원화
5. 보수교육·직업능력개발 교육 기회 확대
6. 기타(적을 것 :)

마지막으로 자료의 분류를 위해 선생님의 인적 사항에 대해 몇 가지만 더 여쭙겠습니다.

DQ1) 귀하의 성별은 무엇입니까?

1. 남

2. 여

DQ2) 귀하의 연령은 어떻게 됩니까?

만세

DQ3) 귀하의 총 기관 재직/운영 경력(유치원/어린이집)은 얼마나 됩니까?

1. 5년 미만
2. 5년 이상 ~ 10년 미만
3. 10년 이상 ~ 15년 미만
4. 15년 이상 ~ 20년 미만
5. 20년 이상

부록 2. 중고령 여성용 설문지

중고령 여성의 육아지원기관 취업의견 조사

안녕하십니까?

육아정책연구소는 육아지원정책에 관한 연구를 보다 체계적이며 종합적으로 수행하기 위하여 설립된 국무총리 산하 국가정책연구기관입니다.

본 연구소는 중고령 여성의 육아지원기관 취업의견 조사를 실시하고자 합니다.

바쁘시더라도 솔직하게 응답하여 주시면 연구에 많은 도움이 되겠습니다. 귀하께서 응답하신 내용은 「통계법」 제33조와 제34조에 의거하여 연구 목적 이외에는 절대로 사용되지 않을 것입니다.

협조해 주셔서 감사합니다.

2013년 8월

육아정책연구소 소장

※ 조사표 관련 문의사항은 아래 연락처로 문의하여 주십시오.

이정원 부연구위원(02-398-7788, dian74@kicce.re.kr)

양유진 연구원(02-398-7745, sophia@kicce.re.kr)

- | | | | | |
|---------|--------------|---------------|---------|--------|
| ■ 구 분: | 1. 일반 미취업 여성 | 2. 직업훈련 기관 여성 | | |
| ■ 취업의사: | 1. 취업의사 있음 | 2. 취업의사 없음 | | |
| ■ 지 역 : | 1. 서울 | 5. 광주 | 9. 경기 | 13. 전북 |
| | 2. 부산 | 6. 대전 | 10. 강원 | 14. 전남 |
| | 3. 대구 | 7. 울산 | 11. 충북 | 15. 경북 |
| | 4. 인천 | 8. 세종 | 12. 충남 | 16. 경남 |
| ■ 지역크기: | 1. 대도시 | 2. 중소도시 | 3. 읍면지역 | |



육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

SQ1) 귀하의 연령은 어떻게 됩니까? 만 _____세

- | | |
|------------------|------------------|
| 1. 40세 미만 → 면접중단 | 4. 55~59세 |
| 2. 40~49세 | 5. 60~64세 |
| 3. 50~54세 | 6. 65세 이상 → 면접중단 |

SQ2) 귀하의 현재 취업 상태는 다음 중 어디에 해당합니까?

- | | |
|---------------|--------|
| 1. 취업중 → 면접중단 | 2. 미취업 |
|---------------|--------|

1. 취업 경력

문1) 귀하의 지금까지의 총 취업 경력은 어떻게 됩니까?

- | | |
|-------------------------|-------------------|
| 1. 취업 경력 없음 → 문3)으로 갈 것 | 5. 3년 이상 ~ 5년 미만 |
| 2. 1년 미만 | 6. 5년 이상 ~ 7년 미만 |
| 3. 1년 이상 ~ 2년 미만 | 7. 7년 이상 ~ 10년 미만 |
| 4. 2년 이상 ~ 3년 미만 | 8. 10년 이상 |

문1-1) (문1)에서 '취업경력이 있다'(2~8)고 응답한 경우에만 질문)

취업 경력이 있는 경우 가장 오래 일했던 직업과 구체적인 일은 무엇입니까?

문 항	<예시>	응 답
문1-1-1) 가장 오래 일한 직업	아이돌보미	
문1-1-2) 구체적인 일	가정 내 아동 돌봄	
문1-1-3) 직종(번호)	⑦	

< 보기 >

① 관리자	⑬ 음식 서비스 관련직
② 경영, 회계, 사무관련직	⑭ 건설 관련직
③ 금융·보험관련직	⑮ 기계 관련직
④ 교육 및 연구 관련직	⑯ 재료 관련직(금속·유리·점토·시멘트)
⑤ 법률·경찰·교도 관련직	⑰ 화학 관련직
⑥ 보건·의료 관련직	⑱ 섬유 및 의복 관련직
⑦ 사회복지 및 종교 관련직	⑲ 전기·전자 관련직
⑧ 문화·예술·디자인 관련직	⑳ 정보통신 관련직
⑨ 운전 및 운송 관련직	㉑ 식품가공 관련직
⑩ 영업 및 판매 관련직	㉒ 환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산 단순직
⑪ 경비 및 청소 관련직	㉓ 농림 어업 관련직
⑫ 미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직	㉔ 기타(적을 것 :)

문1-2) (문1)에서 '취업경력이 있다'(2~8)고 응답한 경우에만 질문)

귀하가 마지막으로 취업을 중단한 지 얼마나 되었습니까?

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1. 6개월 미만 | 5. 3년 이상 ~ 5년 미만 |
| 2. 6개월 이상 ~ 1년 미만 | 6. 5년 이상 ~ 7년 미만 |
| 3. 1년 이상 ~ 2년 미만 | 7. 7년 이상 ~ 10년 미만 |
| 4. 2년 이상 ~ 3년 미만 | 8. 10년 이상 |

문2) (문1)에서 '취업경력이 있다'(2-8)고 응답한 경우에만 질문)

귀하는 과거 유치원이나 어린이집, 기타 영유아 대상 학원이나 기관(아동복지시설, 영유아대상 체육기관, 문화센터 등 각종 영유아 프로그램 제공 기관)에서 일하였던 경험이 있습니까? 일했던 모든 기관에 대한 주된 담당업무와 취업경력, 또한 현재 영유아 관련 기관에서 일하지 않는 이유를 말씀해 주십시오.

문 항	문2) 취업경력 유무	문2-1) 담당업무	문2-2) 해당 기관 취업 경력	문2-3) 해당기관 취업 중단 사유
보 기	1.있음 2.없음 →문3)으로 갈 것	1. 원장,기관장 (학원장, 센터장 등) 2. 교사 3. 보조교사 4. 특수교사 5. 간호사 6. 치료사 7. 청결도우미 8. 사무원 9. 취사부 10. 운전기사 11. 차량지도업무 12. 기타()	총____년____개 월	1. 일이 체력적 부담이 커서 2. 일이 적성에 맞지 않아서 3. 급여가 불만족스러워서 4. 근로시간이 불편하여서 5. 동료·상사와의 트러블로 6. 개인·가정 문제로 7. 기타(적을 것 :)
① 어린이집	1 2		년 개월	
② 유치원	1 2		년 개월	
③ 영유아대상 기관 (학원, 문화센터, 아동복지시설 등)	1 2		년 개월	

문3) 귀하가 보유하고 있는 관련 자격증을 모두 말씀해주십시오.(복수응답)

- | | |
|----------------|-----------------|
| 1. 유치원 원장 자격증 | 7. 특수교사 자격증 |
| 2. 어린이집 원장 자격증 | 8. 조리사 자격증 |
| 3. 유치원 교사 자격증 | 9. 영양사 자격증 |
| 4. 어린이집 교사 자격증 | 10. 치료사 자격증 |
| 5. 간호사 자격증 | 11. 기타(적을 것 :) |
| 6. 사회복지사 자격증 | |

98. 자격증 없음

II. 취업의사 및 취업계획

문4) 귀하는 향후 취업을 할 생각이 있습니까?

1. 취업의사가 있다
2. 없다 → 문14)로 갈 것

문4-1) (문4)에서 '취업의사가 있다'(1)고 응답한 경우에만 질문)
귀하가 취업하고자 하는 이유는 무엇입니까?

- | | |
|------------------|-----------------|
| 1. 생활비 마련 | 6. 빚을 갚기 위해 |
| 2. 자녀 교육비 마련 | 7. 여가를 활용하고 싶어서 |
| 3. 재산을 늘리기 위해 | 8. 사회생활을 하고 싶어서 |
| 4. 용돈 마련을 위해 | 9. 자아실현을 위해 |
| 5. 노후생활자금 준비를 위해 | 10. 기타(적을 것 :) |

문4-2) (문4)에서 '취업의사가 있다'(1)고 응답한 경우에만 질문)
취업을 하고자 하는 시기는 언제입니까?

- | | |
|-------------------------|--------------------|
| 1. 일자리가 있으면 지금이라도 하고자 함 | 5. 향후 2~3년 이내 |
| 2. 향후 6개월 이내 | 6. 향후 3~5년 이내 |
| 3. 향후 6~12개월 이내 | 7. 5년 이후 |
| 4. 향후 1~2년 이내 | 8. 특별히 계획하는 시기는 없음 |

문5) (문4)에서 '취업의사가 있다'(1)고 응답한 경우에만 질문)
귀하는 현재 구직활동을 하고 있습니까?

1. 그렇다
2. 아니다 → 문6)으로 갈 것

문5-1) (문5)에서 '현재 구직활동을 하고 있다'(1)고 응답한 경우에만 질문)
귀하는 현재 취업에 필요한 정보를 어떻게 구하고 있습니까? 해당하는 사항을 모두 말씀해 주십시오.(복수응답)

- 여성새로일하기 센터, 여성회관 등 여성취업사회교육기관을 통하여 알아보기
- 노동부 고용지원센터 또는 시군구 취업정보센터를 통하여 알아보기
- 사설 직업안내소를 통해 알아보기
- 친지, 친구 등 지인을 통해 알아보기
- 취업하고자 하는 일자리에 직접 알아보기
- 신문, TV, 생활정보지, 취업사이트 등 인터넷을 통해 알아보기
- 기타(적을 것 :)

문5-2) (문5)에서 '현재 구직활동을 하고 있다'(1)고 응답한 경우에만 질문)
귀하는 현재 취업을 하는데 있어 가장 어려운 부분은 무엇입니까?

1. 취업 정보를 얻기 어려움
2. 희망 근로조건(급여와 근무시간 등)에 맞는 일자리를 찾기 어려움
3. 과거 취업경력이 짧아(없어) 일자리를 찾기 어려움
4. 과거 취업 경력이나 전공을 살릴 수 있는 일자리를 찾기 어려움
5. 수강한 직업교육이나 훈련 프로그램 관련 일자리가 별로 없음
6. 적성에 맞는 일자리를 찾기 어려움
7. 나이가 많아 일자리를 찾기 어려움
8. 기타(적을 것 : _____)
9. 어려움이 없음

문6) (문4)에서 '취업의사가 있다'(1)고 응답한 경우에만 질문)
현재 귀하는 향후 취업을 위해 특별한 교육·훈련을 받고 있습니까?

1. 그렇다
2. 아니다 → 문7)로 갈 것

문6-1) (문6)에서 '교육·훈련을 받고 있다'(1)고 응답한 경우에만 질문)
현재 귀하가 수강하고 있는 교육·훈련 프로그램의 내용은 무엇입니까? 해당하는 사항을 모두 말씀해주시시오.(복수응답)

1. 이미용 관련 서비스(미용, 이용, 메이크업 등)
2. 요리사·조리, 제과제빵, 떡 제조, 식당서비스·식품가공관련 등
3. 디자인 관련
4. 회계 및 경리관련 사무
5. 일반 사무, 비서, 사무보조 등
6. 운전 및 운송관련
7. 건설관련직
8. 건설·기계·재료·화학관련직
9. 섬유 및 의복관련직
10. 생산단순직
11. 의료·보건 계통직
12. 요양보호·간병서비스·아이돌봄(베이비시터 등) 돌봄관련 사회서비스직
13. 기타(적을 것 : _____)

문7) (문4)에서 '취업의사가 있다'(1)고 응답한 경우에만 질문)
귀하가 일자리를 찾는데 있어 가장 중요하게 고려하는 조건은 무엇입니까? 중요한 순서대로 2순위까지만 응답해주시시오.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

1. 수입
2. 시간 조정 가능성
3. 안정성 여부
4. 출퇴근 편리성이나 출퇴근에 걸리는 시간

5. 적성에 맞는지 여부
6. 장래 발전 가능성
7. 사회적 위신
8. 사회에 기여 가능성
9. 기타(적을 것 :)

문8) (문4)에서 '취업의사가 있다'(1)고 응답한 경우에만 질문)
귀하가 취업하는데 있어 가장 도움이 될 지원은 무엇이라 생각하십니까?

1. 풍부한 취업 정보 제공(구인업체 정보)
2. 취업을 위한 교육(직업능력 개발 관련 교육, 업무 수행에 필요한 교육) 지원
3. 취업처 소개·연계 지원
4. 희망 일자리 관련 경험을 제공하는 인턴 참가 기회 제공
5. 희망 일자리 취업을 위해 필요한 정보를 제공하는 맞춤형 상담(필요 경력, 자격증 정보 제공, 적성 검사 등)
6. 기타(적을 것 :)

문9) (문4)에서 '취업의사가 있다'(1)고 응답한 경우에만 질문)
귀하는 어린이집이나 유치원에서 일할 기회가 있다면 취업할 의사가 있습니까?

※ 유치원 : 만3~5세 유아대상의 교육기관
※ 어린이집 : 만0~5세 영유아보육기관

1. 없다
2. 있다 → 문9-2)으로 갈 것

문9-1) (문9)에서 '어린이집, 유치원에 취업할 의사가 없다'(1)고 응답한 경우에만 질문)
어린이집이나 유치원에서 일할 의사가 없다면 그 이유는 무엇입니까?

1. 과거 취업 경력이나 학교에서의 전공과 맞지 않아서
2. 아동을 대하는 일에 적성 또는 흥미가 없어서
3. 자녀 양육 경험이 없어 부담되어
4. 아동을 대하는 일이 체력적으로 부담되어서
5. 근무 환경이 열악할 것 같아서
6. 육아지원 기관에 대한 인상이 좋지 않아서
7. 기타(적을 것 :)

☞ 문13)으로 갈 것

- 문9-2) (문9)에서 ‘어린이집, 유치원에 취업할 의사가 있다’(2)고 응답한 경우에만 질문)
어린이집이나 유치원에서 일할 의사가 있다면 그 이유는 무엇입니까?
- 1. 과거 전공이나 공부한 분야와 연관되어서
 - 2. 아동을 대하는 일이 적성에 맞아서(아이를 좋아하여서)
 - 3. 자녀 양육 경험이 많아 자신감이 있음
 - 4. 과거에도 동일·유사분야에서 일한 경험이 있어서
 - 5. 보람 있을 것 같아서
 - 6. 기타(적을 것 :)
- 문10) (문9)에서 ‘어린이집, 유치원에 취업할 의사가 있다’(2)고 응답한 경우에만 질문)
어린이집이나 유치원 등 육아지원기관에서 일할 의사가 있다면 다음 중 희망하는 분야가 있습니까? 희망하는 분야는 무엇이며, 해당 분야에 대해 희망하는 근로조건을 말씀해주십시오.

문 항	문10) 취업희망 여부	문10-1) 주당 희망근로일수	문10-2) 일일 희망근로시간	문10-3) 희망급여 수준
보 기	1. 희망함 2. 희망하지 않음 →문13)으로	1. 1 ~ 2일 2. 3 ~ 4일 3. 5 ~ 6일 4. 토·휴일만 5. 특별한 희망 근로일수 없음	1. 1 ~ 2시간 2. 3 ~ 4시간 3. 5 ~ 8시간 4. 8시간 초과 5. 특별한 희망근로시간 없음	1. 30만원 미만 2. 30 ~ 50만원 미만 3. 50 ~ 70만원 미만 4. 70 ~ 90만원 미만 5. 90 ~ 110만원 미만 6. 110 ~ 130만원 미만 7. 130 ~ 150만원 미만 8. 150만원 이상 9. 특별한 희망급여 수준 없음
① 보조교사	1	2		
② 교육·보육도우미	1	2		
③ 사무원(행정원)	1	2		
④ 취사부(조리사)	1	2		
⑤ 청결도우미	1	2		
⑥ 운전기사	1	2		

- 문11) (문10)에서 '취업의사가 있다'(1)고 응답한 항목만 질문)
 육아지원기관의 다음 취업 분야의 보유 자격증 유무 및 제시된 기관의 요구 근로조건(시간, 급여 등)의 수행 가능 여부에 응답해 주십시오.

※ 문11-2) : 기관에서 요구하는 '요구조건'에 대한 가능여부를 질문함. 예를들어 보조교사 취업을 희망할 경우, 기관에서 요구하는 보조교사의 주당 필요근로일수 5~6일인데 이 근로조건을 수행가능한지에 대해 질문함.

문 항	문 11-1) 관련자격증 소지여부		문11-2) 해당 분야에 대한 기관의 근로 요구 조건에 대한 가능 여부							
			문11-2-1) 주당 필요근로일수		문11-2-2) 일일 필요근로시간		문11-2-3) 제시 급여 수준			
보 기	1	2	요구조건	가능여부	요구조건	가능여부	요구조건	가능여부	요구조건	가능여부
① 보조교사	1	2	주 5~6일	1 2	일일 5~8시간	1 2	월 90~110만원	1 2		
② 교육·보육도우미	1	2	주 5~6일	1 2	일일 5~8시간	1 2	월 50~70만원	1 2		
③ 사무원(행정원)	1	2	주 5~6일	1 2	일일 5~8시간	1 2	월 110~130만원	1 2		
④ 취사부(조리사)	1	2	주 5~6일	1 2	일일 5~8시간	1 2	월 110~130만원	1 2		
⑤ 청결도우미	1	2	주 5~6일	1 2	일일 3~4시간	1 2	월 30~50만원	1 2		
⑥ 운전기사	1	2	주 5~6일	1 2	일일 5~8시간	1 2	월 150만원 이상	1 2		

- 문12) (문10)에서 '취업의사가 있다'(1)고 응답한 항목만 질문)
 일할 의사가 있다면 이러한 일자리와 관련된 직업훈련이나 교육 프로그램 수강 또는 인턴 제 등 실습 참가 의사가 있습니까?

문 항	문12-1) 관련 직업훈련/ 교육프로그램 참가 희망여부		문12-2) 원하는 교육/ 훈련내용	문12-3) 어린이집/ 유치원 인턴 등 실습 참가 희망 여부
보 기	1. 희망함	2. 희망하지 않음	-	1. 희망함 2. 희망하지 않음
① 보조교사	1	2		1 2
② 교육·보육도우미	1	2		1 2
③ 사무원(행정원)	1	2		1 2
④ 취사부(조리사)	1	2		1 2
⑤ 청결도우미	1	2		1 2
⑥ 운전기사	1	2		1 2

문13) (문4)에서 '취업의사가 있다'(1)고 응답한 경우에만 질문
귀하는 최근 1년 이내 어린이집, 유치원에 구직을 해본 적이 있습니까?

1. 예 2. 아니오 → 문14)로 갈 것

문13-1) (문13)에서 ‘구직을 해본 적이 있다’(1)고 응답한 경우에만 질문)
어린이집, 유치원에 구직 경험이 있으나 현재 취업하지 않고 있는 이유는 무엇입니까?
중요한 순서대로 2순위까지만 응답해주시시오.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

1. 희망하는 급여수준과 맞지 않아 포기함
2. 희망하는 근무시간과 맞지 않아 포기함
3. 구인기관에서 원하는 연령조건에 맞지 않아 거절됨
4. 구인기관에서 원하는 경력이나 자격증을 갖추지 못하여 거절됨
5. 면접에 합격하였으나 개인·가정 문제로 포기함
6. 기타(적을 것 :)

III. 육아지원기관 자원봉사 의사 및 계획

문14) 귀하는 과거에 자원봉사를 해본 경험이 있습니까?

-  1. 예 2. 아니오 → 문16)으로 갈 것

문15) (문14)에서 ‘자원봉사를 해본 적이 있다’(1)고 응답한 경우에만 질문)
귀하는 과거에 어린이집이나 유치원과 같은 육아지원기관에서 자원봉사를 해본 경험이 있
습니까?

1. 예 → 문15-1)로 갈 것 2. 아니오 → 문16)으로 갈 것

문15-1) (문15)에서 '육아지원기관 자원봉사를 해본 적이 있다'(1)고 응답한 경우에만 질문)
귀하는 육아지원기관의 자원봉사 정보를 어떻게 구하였습니까? 해당하는 사항을 모두 말씀
해주십시오.(복수응답)

1. 여성새로일하기 센터, 여성회관 등 여성취업·사회교육기관을 통하여
2. 노동부 고용지원센터 또는 시군구 취업정보센터를 통하여
3. 종교기관을 통하여
4. 친지, 친구 등 지인을 통하여
5. 육아지원기관(유치원,어린이집)에 직접 알아봄
6. 신문, TV, 생활정보지, 취업사이트 등을 통하여
7. 기타(적을 것 : _____)

- 문15-2) (문15)에서 '육아지원기관 자원봉사를 해본 적이 있다'(1)고 응답한 경우에만 질문)
육아지원기관에서 자원봉사 경험이 있다면 다음 중 어떤 일에 해당되는 일이었는지, 정부
지원 자원봉사 사업이었는지, 또한 관련 교육 훈련 경험이 있는지를 각각 응답해 주십시오.

문 항	문15-2-1) 자원봉사 참가 경험		문15-2-2) 정부지원 자원봉사 사업 여부		문15-2-3) 사업명	문15-2-4) 자원봉사 배치전 관련 교육 훈련 경험	
보 기	1. 있음 → 문15-2-2)로 2. 없음		1. 정부지원 사업임 → 문15-2-3)로 2. 정부지원사업아님 → 문15-2-4)로		-	1. 있음 2. 없음	
① 교육·보육활동 보조 (프로그램 보조)	1	2	1	2		1	2
② 수업특강 (전문지식,기술활용)	1	2	1	2		1	2
③ 행사지원	1	2	1	2		1	2
④ 매체 제작	1	2	1	2		1	2
⑤ 급간식 관련 (조리, 배식)	1	2	1	2		1	2
⑥ 청결관리	1	2	1	2		1	2
⑦ 차량지도	1	2	1	2		1	2
⑧ 사무·행정	1	2	1	2		1	2
⑨ 기타 (적을 것 :)	1	2	1	2		1	2

- 문16) 귀하는 향후 육아지원기관의 자원봉사에 참가할 의사가 있으십니까?(재참가 포함) 있다면,
참가할 의사가 있는 활동 내용을 모두 응답해 주십시오.(복수응답)

1. 교육·보육활동 보조(프로그램 보조) 6. 청결관리
2. 수업특강(전문지식,기술활용) 7. 차량지도
3. 행사지원 8. 사무·행정
4. 매체 제작 9. 기타(적을 것 :)
5. 급간식 관련(조리, 배식)

98. 참가의사 없음 → 문16)으로 갈 것

- 문16-1) (문16)에서 '향후 자원봉사 참가 의향이 있다(1~9)'고 응답한 경우에만 질문)
향후 육아지원기관의 자원봉사에 참가할 의사가 있으시다면 참가 가능한 자원봉사 활동 조건에 대해 응답해 주십시오.

문 항	보 기
문15-4-1) 주당 자원봉사 가능 횟수	최대 주 회
문15-4-2) 일일 자원봉사 가능 시간	최대 일일 시간
문15-4-3) 자원봉사 가능 시간대	1. 오전 2. 오후 3. 야간(18:00이후) 4. 오전·오후 5. 오후·야간 6. 오전·오후·야간 7. 상관없음

- 문16-2) (문16)에서 '향후 자원봉사 참가 의향이 있다(1~9)'고 응답한 경우에만 질문)
귀하가 자원봉사를 할 육아지원기관을 선택하는데 있어 가장 중요하게 고려하는 조건은 무엇입니까? 중요한 순서대로 2순위까지만 응답해주시시오.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

1. 유급여부(실비지급 여부)
2. 활동 시간
3. 활동 내용
4. 집과의 거리(출퇴근 편의성)
5. 기관내 분위기(기관의 평판 등)
6. 기타(적을 것 :)

- 문16-3) (문16)에서 '향후 자원봉사 참가 의향이 있다(1~9)'고 응답한 경우에만 질문)
귀하가 육아지원기관에서 자원봉사를 하는데 가장 도움이 될 지원은 무엇이라 생각하십니까?

1. 정부의 실비지원 유급 자원봉사의 확대
2. 자원봉사를 위한 교육(업무 수행에 필요한 교육) 제공
3. 자원봉사 기관을 소개·연계하는 정보 제공 기관이나 사이트 구축
4. 본인의 적성과 경력 등에 적합한 자원봉사 활동을 확인시키는 맞춤형 상담
5. 기타(적을 것 :)

IV. 가구 경제적 특성

※ 문17)번부터는 모든 응답자들이 답변하시는 질문입니다.

문17) 귀댁의 월 평균 가구소득은 얼마입니까?

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1. 150만원 미만 | 5. 300 ~ 400만원 미만 |
| 2. 150 ~ 200만원 미만 | 6. 400 ~ 500만원 미만 |
| 3. 200 ~ 250만원 미만 | 7. 500만원 이상 |
| 4. 250 ~ 300만원 미만 | |

문18) 귀댁의 월 평균 생활비는 얼마나 됩니까?

◆ 월 평균 생활비

식비, 주거비, 의료비, 교육비, 보건의료비 등과 같이 생활에 드는 돈입니다.
생활비에서 제외되는 항목은 다음과 같습니다.

- (1) 각종 세금, 공적연금, 사회보험, 타 가구에 보내는 돈 등
 (2) 저축, 저축성보험료, 계 부은 금액, 유가증권 부동산 구입, 빌려준 돈 등
 (3) 주택부금 상환, 빌린 돈 갚은 금액, 월부외상 갚은 금액 등
 (4) 혼수장만이나 교통사고 보상금 지불과 같이 특별한 일로 인해 지불한 돈 등

- | | |
|-------------------|--------------------|
| 1. 50만원 미만 | 7. 300 ~ 350만원 미만 |
| 2. 50 ~ 100만원 미만 | 8. 350 ~ 400만원 미만 |
| 3. 100 ~ 150만원 미만 | 9. 400 ~ 450만원 미만 |
| 4. 150 ~ 200만원 미만 | 10. 450 ~ 500만원 미만 |
| 5. 200 ~ 250만원 미만 | 11. 500만원 이상 |
| 6. 250 ~ 300만원 미만 | |

문19) 귀하는 현재 귀댁의 경제적 수준에 만족하십니까?

- | | |
|---------------|---------------------|
| 1. 전혀 만족하지 못함 | _____ > 문19-1)로 갈 것 |
| 2. 별로 만족하지 못함 | _____ > 문19-1)로 갈 것 |
| 3. 만족함 | _____ > 문20)으로 갈 것 |
| 4. 매우 만족함 | _____ > 문20)으로 갈 것 |

문19-1) (문19)에서 '만족하지 못한다(1~2)'고 응답한 경우에만 질문)
귀하는 귀댁의 월 가구소득으로 어느 정도를 희망하십니까?

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1. 100만원 미만 | 4. 300 ~ 400만원 미만 |
| 2. 100 ~ 250만원 미만 | 5. 400 ~ 500만원 미만 |
| 3. 250 ~ 300만원 미만 | 6. 500만원 이상 |

문20) 귀하는 언제까지 일하고 싶으십니까?

1. 건강이 허락하는 한 계속 일하겠다
2. 경제적 여건이 좋아질 때까지
3. 자녀교육을 마칠 때까지
4. 자녀가 출가할 때까지
5. 연금 수령시까지
6. 기타(적을 것 : _____)
7. 비해당(향후 취업할 생각이 없음)

V. 응답자 특성

문21) 귀하의 결혼 상태는 어떻게 됩니까?

1. 유배우(혼인중)
2. 미혼 · 이혼 · 사별 · 별거

문22) 귀댁의 가족 형태는 어떻습니까?

1. 부부+자녀
2. 3세대 이상 가족
3. 부부 2인 가구
4. 한부모 가구
5. 독거가구(1인가구)
6. 기타(적을 것 : _____)

문23) 귀댁의 동거 가구원수는 몇 명입니까?(응답자 포함)

총 _____명

문24) 귀하는 자녀가 있습니까?

1. 자녀 있음
2. 자녀 없음 → 문25)로 갈 것

문24-1) (문24)에서 '자녀가 있다(1)'고 응답한 경우에만 질문)

자녀가 있다면 총 자녀수, 동거 자녀수, 막내자녀 연령, 막내자녀 동거 여부에 대해 각각 응답해 주십시오.

문 항	보 기
문23-1-1) 총자녀수	명
문23-1-2) 동거자녀수	명
문23-1-3) 막내 자녀 연령	세
문23-1-4) 막내 자녀 동거 여부	1. 동거함 2. 동거하지 않음

문25) 귀하의 건강상태는 어떻습니까?

※ 경미한 질병·장애는 거동이나 일상생활에 어려움이 없는 경우임.

1. 중한 질병·장애 있음
2. 경미한 질병·장애 있음
3. 건강한 편임
4. 매우 건강함

문26) 귀하의 최종 학력은 어떻게 됩니까?

1. 초등학교졸 이하
 2. 중학교졸
 3. 고등학교졸
 4. 2~3년제 대학졸
 5. 4년제 대학졸
 6. 대학원 이상
- } → 문26-1)로 갈 것

문26-1) (문26)에서 '최종학력이 대학 졸업 이상(4-6)'이라고 응답한 경우에만 질문)
귀하의 최종 전공은 다음 중 어디에 해당합니까?

- | | |
|------------|-----------------|
| 1. 아동(복지)학 | 6. 간호학 |
| 2. 유아교육학 | 7. 영양학 |
| 3. 사회복지학 | 8. 교육학 |
| 4. 보육학 | 9. 특수교육학 |
| 5. 가정(관리)학 | 10. 기타(적을 것 :) |

☞ 설문에 응해주셔서 감사합니다. 좋은 자료로 쓰겠습니다.

부록 3. 육아지원 기관 인력지원정책 수혜자 면담 질문지(채용 담당자용)

중고령층 인력 활용을 통한 육아지원 방안연구 — 정책 수혜자 질문지 —

일 시 : 2013년 월 일 시

장 소 :

주요 면담 내용

[하모니 채용 담당자]

응답자 일반 특성

1. 귀하의 성별은?
(1)남자 (2)여자
2. 귀하의 학력은?
(1)고졸이하 (2)전문대졸 (3)대졸 (4)대학원졸
3. 귀하의 연령은? (만 세)
4. 유치원 (총)근무 경력은? (만 년)
5. 현 유치원 총 근무 경력은?(만 년)

[하모니 정책 관련]

1. 위원에서는 언제부터 3세대 하모니 봉사자를 채용하고 있습니까?
2. 위원에서 3세대 하모니 사업에 참여하게 된 계기는 무엇입니까?
3. 귀하는 3세대 하모니 봉사자 채용을 언제부터 담당하고 계십니까?
4. 3세대 하모니 봉사자의 채용을 위한 구인은 어떤 방식으로 하고 있습니까?
5. 위원에서는 하모니 봉사자를 선발하는데 어떠한 기준을 두고 있습니까? 그 중 선발시 가장 중요하게 고려하는 기준은 무엇입니까?

6. 위원에서 하모니 봉사자 선정 시 교사들의 의견을 청취합니까?(어떻게?)
7. 하모니 봉사자 채용 과정에서 어려운 점은 무엇입니까? (구인, 선발, 예산 지원 등)
- 7-1. 하모니 자원 봉사자를 선정할 때 가장 효과적인 방법은 무엇이라고 생각하십니까?
8. 하모니 봉사자 채용 후 교사들의 만족도는 어떠하였습니까? 애로사항이나 어려운 점을 호소한 경우가 있습니까?
- 8-1. 교사들의 불만족 사항이 있었다면 어떤 부분이었습니까?
9. 보조인력으로서 하모니 자원 봉사자의 자격이나 연수 정도에 대해 만족하십니까?
- 9-1. 만약 이에 대해 개선이 필요하다면 어떤 부분인지, 의견을 말씀해 주십시오.(연수의 내용, 시간 등)

[기타 정책 관련]

10. 채용 담당자로서 하모니 봉사자에 대한 유치원 채용 후 교육청의 예산 지원 방식에 대해 어떻게 생각하십니까? 개선이 필요한 부분이 있다면 의견을 말씀해 주십시오.
11. 하모니 봉사자 외 유치원에 보조인력이나 대체인력 등 인력 지원이 필요하다고 생각하십니까? 필요하다면 어떤 인력이 필요합니까?
- 11-1. 40대 이상 중고령층 인력(경력단절 여성)을 이러한 보조인력이나 대체인력(출산휴가 혹은 육아휴직 교사를 위한)으로 활용하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까? 중고령 인력의 단점이나 장점이 있다면 말씀해 주십시오.
12. 3세대 하모니 정책을 포함해 유치원에 인력을 지원하는 정책에 대해 바라는 정부 지원이 있다면 자유롭게 말씀해 주십시오.

부록 4. 육아지원 기관 인력지원정책 수혜자 면담 질문지(인력용)

중고령층 인력 활용을 통한 육아지원 방안연구 — 정책 수혜자 질문지 —

일 시 : 2013년 월 일

장 소 :

주요 면담 내용

[하모니 봉사자]

응답자 일반 특성

1. 귀하의 성별은?
(1)남자 (2)여자
2. 귀하의 학력은?
(1)고졸이하 (2)전문대졸 (3)대졸 (4)대학원졸
3. 귀하의 연령은? (만 세)
4. 하모니 봉사자 참여 경력 (년 개월)
5. 관련 자격증 유무
(1) 유치원 교사 자격증 (2) 보육교사 자격증
(3) 기타 관련 자격증() (4) 관련 자격증 없음

[하모니 유아교육 정책 관련]

1. 귀하는 3세대 하모니 사업을 어떻게 알게 되었습니까?
2. 하모니 봉사자로 지원하게 된 동기는 무엇입니까?

3. 귀하는 하모니 봉사자로 일하시기 전에 직장생활 경험이 있으십니까? 직장생활 경험이 있으시다면 어떤 일에 얼마나 근무하셨는지 말씀해 주십시오(유아교육 관련 직장생활 경험 여부, 취업 중단 시기 및 이유).

4. 귀하는 하모니 봉사자로 일하시기 전에 다른 종류의 봉사 경험이 있으십니까? 봉사 경험이 있으시다면 어떠한 계기로 봉사 활동을 시작하시게 되었는지, 말씀해 주십시오.

5. 하모니 봉사자로는 언제부터 일하고 계십니까?

6. 하모니 봉사자로서 현장에 있으면서 주로 맡은 업무는 무엇입니까?

7. 하모니 봉사자로서 일하시면서 좋았던 점과 애로사항을 말씀해 주십시오.

8. 하모니 자원 봉사자로 일하기 위해 필요한 자격요소는 무엇이라고 생각하십니까?

8-1. 하모니 자원봉사자로 일하시기 전에 받았던 연수 내용이나 시간은 적절하다고 생각하십니까?

8-2. 하모니 자원 봉사자로서 일하시면서 연수 내용에 추가로 포함되었으면 하는 내용이 있었다면 말씀해 주십시오. 또한 업무 시작전 연수가 어떤 내용으로 어떻게 이루어지는 것이 바람직하다고 생각하시는지 말씀해 주십시오.

9. 주위에 하모니 사업에 관심을 가지는 여성들이 있습니까? 있으시다면 연령이나 직장생활 경험, 경제 수준 등 어떤 특성이 있으신 분인지 말씀해 주십시오.

10. 봉사자 업무 참여 경험을 생각할 때, 주변 중고령층 여성에게 권유할만한 사회활동이라 생각하십니까? (그렇게, 혹은 그렇지 않다고 생각하는 이유를 함께 말씀해 주십시오)

[중고령 일자리 정책 관련]

11. 하모니 봉사자로서 하모니 사업의 활성화와 여성의 사회 참여 확대를 위해 필요하다고 생각하는 제안 사항이 있으시다면 자유롭게 말씀해 주십시오.

12. 귀하는 유치원이나 어린이집 등 어린이가 이용하는 기관에서 현재보다 긴 시간(5~8시간) 일할 수 있는 기회가 있다면 일하실 의사가 있으십니까?

12-1. (육아지원 기관에서 일할 의사가 있는 경우) 육아지원 기관에서 일하기 위해 필요한 교육이나 자격이 있다면 교육·훈련에 참여할 의사가 있으십니까?

13. 귀하는 현재 일주일에 몇 시간 정도 일하실 의사가 있습니까?

14. 귀하가 봉사활동 혹은 취업을 통해 희망하는 최소 소득은 어느 정도입니까?

부록 5. 육아지원 기관용 면담질문지(원장용)

중고령층 인력 활용을 통한 육아지원 방안연구

일 시 : 2013년 월 일 시

장 소 :

주요 면담 내용

응답자 일반 특성

1. 귀하의 성별은?
(1)남자 (2)여자
2. 귀하의 학력은?
(1)고졸이하 (2)전문대졸 (3)대졸 (4)대학원졸
3. 귀하의 연령은? (만 세)
4. 현 기관 근무 경력은? (만 년)

기관의 특성

1. 지역규모
(1) 대도시 (2) 중소도시 (3) 읍면지역
2. 시설 유형 _____
3. 정원 규모 _____
4. 귀원의 보육·교육종사자 운영 여부(교사 포함) ○/× 로 표기
(1) 교사(담임교사)() (2) 교사(비담임교사) () (3)시간제 교사 ()
(4) 취사부 () (5) 영양사 () (6) 간호사(간호조무사) ()
(7) 특수교사 () (8) 치료사 () (9) 운전기사()
(10) 사무원 또는 관리인 () (11) 기타() ()

[운영 인력]

1. 현재 귀원의 교사 중 40대 이상 중고령 인력의 비중은 어느 정도 입니까? (비중이 적다면 그 이유는?)
2. 현재 귀원의 기타 지원인력(교사 외 인력: 취사부, 교육·보육도우미 등) 중 40대 이상 중고

령 인력의 비중은 어느 정도입니까?

3. 40대 이상 인력을 활용하고 있는 경우 이러한 중고령 인력의 장점과 단점은 무엇이라 생각하십니까?

4. 40대 이상 또는 중고령의 인력을 채용할 경우 동료 교사들의 반응은 어떻습니까?

[중고령 인력의 구직 현황과 채용 의사]

1. 위원에서 교사나 기타 지원 인력 구인시 40대 이상 중고령 인력의 지원률은 어느 정도입니까?

2. 위원에서는 교사나 기타 지원 인력을 채용할 때 '연령'을 중요한 기준으로 보십니까? 그렇다면 그 이유는 무엇입니까?

3. 육아지원기관에서 (경력단절 여성 등) 중고령 인력, 노인인력을 육아지원 인력으로 활용하는 것에 대해 얼마나 적합하다고 생각하십니까? 그 가능성과 장단점에 대해 자유롭게 의견을 말씀해 주십시오. (교사, 도우미, 기타 지원인력에 대해 각각의 적합성과 장단점)

[운영 인력 지원 정책 관련 의견]

1. 위원은 교사나 기타지원인력 구인에 어려움을 겪은 경험이 있습니까? 구인이 어렵다면 그 이유는 무엇이라 생각하십니까?

2. 위원에서는 정부로부터 인력에 대한 인건비 지원이나 실제 인력 파견 등의 지원을 받은 적이 있습니까?

2-1. (있다면) 어떤 인력에 대한 어떤 종류의 지원이었으며 도움 정도는 어땠습니까? 가장 도움이 된 지원은 무엇이며 그 이유는 무엇입니까?

2-2. (대체교사처럼 직접 파견되는 인력을 지원받은 적이 있다면) 주로 어떤 인력이 지원되었으며 그에 대한 만족도는 어떠하였습니까? 대체교사로 40대 이상 중고령 인력이 파견된다면 어떠할 거라 생각하십니까?

2-3. 인력 지원에 대한 의견이 있다면 자유롭게 말씀해 주십시오.

연구보고 2013-12

육아지원기관에서의 중고령 여성 지원인력 활용방안 연구

발행일 2013년 11월

발행인 이 영

발행처 육아정책연구소

주 소 서울시 종로구 율곡로 33 안국빌딩 7층, 8층, 10층, 11층

전화: 02) 398-7700

팩스: 02) 730-3313

<http://www.kicce.re.kr>

인쇄처 대명 02) 2273-1292

보고서 내용의 무단 복제를 금함.

ISBN 978-89-97492-42-8 93330