

연구보고 2013-13

# 영유아 교사 복지 실태와 개선 방안

김은영 장혜진 조혜주



## 머 리 말

영유아의 발달에 부모 다음으로 혹은 부모만큼이나 중요한 영향을 미치는 사람은 영유아 교사이다. 기관에서 생활하는 시간이 길어지고 성인의 영향을 많이 받는 영유아의 발달 특성상 영유아 교사의 영향력은 매우 크다. 그러나 유치원과 어린이집 교사의 근무환경은 열악하고 근무시간은 길며 정서노동의 강도는 강해 단기간에 소진되기 쉬우며, 이러한 근무여건은 결과적으로 영유아의 발달에 부정적으로 작용할 수 있다.

최근 정부의 유아교육과 보육에 대한 관심 증대와 함께 재정지원도 증가하고 있으며, 누리과정 도입과 함께 교사의 처우가 점차 나아지고 있는 것은 사실이다. 그러나 정부의 정책은 여전히 서비스 공급자인 교사보다는 서비스 수요자인 학부모에게 맞추어져 있고, 결과적으로 교사의 복지는 여전히 낮은 수준이다. 매우 열악한 근무환경으로 인해 현장의 교사들은 편안하고 좋은 이상적인 복지를 요구하기보다는 인간다운 삶을 살 수 있을 정도의 근무시간과 업무강도, 절실히 필요할 때 사용할 수 있는 휴가 등 직장인으로서 최소한의 복지만이라도 보장되기를 간절히 원하고 있다.

이러한 맥락에서 본 연구는 유치원과 어린이집 교사의 복지실태를 파악하고 그 개선방안을 논하며, 교사의 복지를 개선하기 위한 비용을 추계하고자 하였다. 유치원과 어린이집 교사가 영유아 발달에 미치는 영향, 그들의 업무 강도와 전문성 요구 정도를 고려할 때 이러한 작업은 매우 의미 있다고 생각한다.

본 연구를 위해 기꺼이 포커스그룹 면담에 참여해주신 36명의 유치원과 어린이집 교사를 비롯하여 바쁜 일정에 시간을 내어 자문해주신 현장전문가와 교수님들께도 깊은 감사를 드린다. 또한 본 연구에 관심을 가지고 적극적으로 설문조사에 참여해주신 유치원과 어린이집 교사 1,543분께 진심으로 감사의 마음을 전한다.

2013년 11월  
육아정책연구소  
소장 이 영



# 차 례

요약 .....	1
I. 서론 .....	13
1. 연구의 필요성 및 목적 .....	13
2. 연구내용 .....	14
3. 연구방법 .....	15
4. 연구의 범위 및 용어 정의 .....	21
II. 연구의 배경 .....	22
1. 영유아 교사 복지 관련 제도 .....	22
2. 영유아 교사 관련 기초 통계 .....	27
3. 외국의 영유아 교사 복지 관련 제도 .....	35
4. 선행연구 .....	46
5. 소결 .....	51
III. 영유아 교사 복지 실태와 인식 .....	53
1. 유치원 교사의 복지 실태와 인식 .....	53
2. 어린이집 교사의 복지 실태와 인식 .....	92
3. 유치원 교사와 어린이집 교사 비교 .....	132
4. 소결 .....	152
IV. 정책 제언 .....	159
1. 기본 방향 및 로드맵 .....	159
2. 근무시간 및 업무량 경감 .....	162
3. 휴가 및 휴직 보장 .....	164
4. 연수 및 승진 기회 확대 .....	166
5. 근무환경 및 복리후생 개선 .....	167
6. 고용 안정성 제고 및 지원 .....	170
7. 비용 추계(안) .....	172

참고문헌 .....	180
Abstract .....	185
부록 .....	187
부록 1. 포커스그룹 인터뷰 참여자 배경 .....	189
부록 2. 표본설계 및 가중치 조정 .....	192
부록 3. 설립유형별 설문참여자 수와 비율 .....	202
부록 4. 영유아 교사 복지 관련 법조항 .....	203
부록 5. 유치원 교사 대상 설문지 .....	216
부록 6. 어린이집 교사 복지 실태 및 요구 조사 .....	235

## 표 차 례

〈표 I-3- 1〉 포커스그룹 인터뷰 대상 .....	16
〈표 I-3- 2〉 포커스그룹 인터뷰 질문 목록 .....	16
〈표 I-3- 3〉 유치원 응답자 배경 .....	18
〈표 I-3- 4〉 어린이집 응답자 배경 .....	18
〈표 I-3- 5〉 설문지의 구성 .....	19
〈표 II-2- 1〉 학령 연수별 유치원 교사 수(2012) .....	27
〈표 II-2- 2〉 경력 연수별 유치원 교사 수(2012) .....	28
〈표 II-2- 3〉 자격별 유치원 교사 수(2012) .....	28
〈표 II-2- 4〉 어린이집 유형별 보육교직원 현황 .....	30
〈표 II-2- 5〉 보육교사 자격증 취득자 및 현직 종사 비율(2005.4~ 2011.12) .....	30
〈표 II-2- 6〉 보육교사의 최종학력 .....	31
〈표 II-2- 7〉 보육교사 경력 .....	31
〈표 II-2- 8〉 초과근무 여부 .....	32
〈표 II-2- 9〉 교사관련사업 규모와 예산 .....	32
〈표 II-2-10〉 보육교사의 하루 총 근무시간 및 월간 주말근무 횟수 .....	33
〈표 II-2-11〉 근무시간 중 보육교사의 휴식시간 .....	34
〈표 II-2-12〉 휴가 사용 가능 비율 및 실제 사용 휴가 일수(2011년 기준) .....	35
〈표 II-2-13〉 산전·후 휴가와 육아휴직 이용 가능 여부 .....	35
〈표 II-3- 1〉 유아교육·보육의 질을 향상시키는 교직원의 근무조건 .....	36
〈표 II-3- 2〉 교사 전문성 개발 지원 주체 .....	39
〈표 II-3- 3〉 전문성 개발 이수에 따른 유아교육·보육 교사의 혜택 .....	40
〈표 II-3- 4〉 유치원, 보육시설의 유아 1인당 최소요구 공간(m <sup>2</sup> ) .....	42
〈표 II-3- 5〉 주요 국가의 교사 1인당 유아 수 .....	44
〈표 II-3- 6〉 이직률을 낮추기 위한 국가별 방안의 예 .....	45
〈표 III-1- 1〉 유치원 근무시간 .....	54
〈표 III-1- 2〉 유치원 휴식시간 및 주말출근 일수 .....	56
〈표 III-1- 3〉 유치원 주말 출근 .....	57
〈표 III-1- 4〉 유치원 초과근무 수당 .....	58

〈표 III-1- 5〉 유치원 교사 근무시간 만족도 .....	58
〈표 III-1- 6〉 유치원 사용가능 휴가 종류(복수응답) .....	60
〈표 III-1- 7〉 유치원 실제 사용 휴가 종류(복수응답) .....	61
〈표 III-1- 8〉 유치원 실제 사용 휴가 일수 .....	62
〈표 III-1- 9〉 유치원 휴가 시 대체 인력 사용 여부 .....	63
〈표 III-1-10〉 유치원 휴직 사용 여부(복수응답) .....	64
〈표 III-1-11〉 유치원 출산휴가 및 육아휴직 실제 사용 건수 .....	65
〈표 III-1-12〉 유치원 교사의 휴가에 대한 만족도 .....	66
〈표 III-1-13〉 유치원 직무/자격/누리 연수 경험 여부 및 시간 .....	67
〈표 III-1-14〉 유치원 교사가 받은 연수 종류(복수응답) .....	68
〈표 III-1-15〉 유치원 자격연수 경험 종류 및 상위자격취득 소요기간 .....	69
〈표 III-1-16〉 유치원 연수에 대한 지원종류(복수응답) .....	70
〈표 III-1-17〉 유치원 교사 연수 및 승진에 대한 만족도 .....	70
〈표 III-1-18〉 유치원 교사용 공간 및 식사공간 여부 .....	72
〈표 III-1-19〉 유치원 교사실 및 독립된 자리 여부 .....	73
〈표 III-1-20〉 유치원 교사 휴식 공간 여부 .....	74
〈표 III-1-21〉 유치원 교사용 화장실 및 교사 위한 공간 여부 .....	74
〈표 III-1-22〉 유치원 내 개인용 PC 및 공용 PC 여부 .....	75
〈표 III-1-23〉 유치원 교사 근무환경 및 복리후생 만족도 .....	77
〈표 III-1-24〉 유치원 고유 복지제도 여부 .....	77
〈표 III-1-25〉 유치원 고유 복지제도의 내용 .....	78
〈표 III-1-26〉 유치원 교사 채용 당시 근로계약서 체결 여부 .....	79
〈표 III-1-27〉 유치원 근로규정 및 준수 여부 .....	80
〈표 III-1-28〉 유치원 고용 및 퇴직에 대한 사항 .....	81
〈표 III-1-29〉 유치원 교사 이직 경험 및 이직 희망 여부 .....	82
〈표 III-1-30〉 유치원 교사 이직에 대한 인식 .....	83
〈표 III-1-31〉 유치원 교사 이직 사유(1순위) .....	84
〈표 III-1-32〉 유치원 교사 행복감 .....	86
〈표 III-1-33〉 유치원 교사 심리적 소진 .....	87
〈표 III-1-34〉 유치원 교사 복지에 대한 요구(1순위) .....	88
〈표 III-1-35〉 유치원 교사 원하는 휴게시간 .....	90



〈표 III-1-36〉 유치원 교사 원하는 휴가종류 및 일수 .....	91
〈표 III-1-37〉 유치원 교사 휴가 필요 사유 .....	92
〈표 III-2- 1〉 어린이집 근무시간 .....	94
〈표 III-2- 2〉 어린이집 휴식시간 및 주말출근 일수 .....	95
〈표 III-2- 3〉 어린이집 주말 출근 .....	96
〈표 III-2- 4〉 어린이집 초과근무 수당 .....	97
〈표 III-2- 5〉 어린이집 교사 근무시간 만족도 .....	98
〈표 III-2- 6〉 어린이집 사용가능 휴가 종류(복수응답) .....	99
〈표 III-2- 7〉 어린이집 실제 사용 휴가 종류(복수응답) .....	100
〈표 III-2- 8〉 어린이집 실제 사용 휴가 일수 .....	101
〈표 III-2- 9〉 어린이집 휴가 시 대체 인력 사용 여부 .....	102
〈표 III-2-10〉 어린이집 휴직 사용 여부(복수응답) .....	102
〈표 III-2-11〉 어린이집 출산휴가 및 육아휴직 실제 사용 건수 .....	103
〈표 III-2-12〉 어린이집 교사의 휴가에 대한 만족도 .....	105
〈표 III-2-13〉 어린이집 일반직무/특별직무/승급/누리 연수 경험 여부 및 시간 .....	106
〈표 III-2-14〉 어린이집 교사가 받은 연수 종류(복수응답) .....	107
〈표 III-2-15〉 어린이집 교사 승급교육 경험 종류 및 상위자격취득 소요기간 .....	107
〈표 III-2-16〉 어린이집 연수에 대한 지원여부(복수응답) .....	108
〈표 III-2-17〉 어린이집 교사 연수 및 승진에 대한 만족도 .....	109
〈표 III-2-18〉 어린이집 교사용 공간 및 식사공간 여부 .....	110
〈표 III-2-19〉 어린이집 교사실 및 독립된 자리 여부 .....	112
〈표 III-2-20〉 어린이집 교사 휴식 공간 여부 .....	113
〈표 III-2-21〉 어린이집 교사용 화장실 및 교사 위한 공간 여부 .....	114
〈표 III-2-22〉 어린이집 내 개인용 PC 및 공용 PC 여부 .....	115
〈표 III-2-23〉 어린이집 교사 근무환경 및 복리후생 만족도 .....	116
〈표 III-2-24〉 어린이집 고유 복지제도 여부 .....	117
〈표 III-2-25〉 어린이집 고유 복지제도의 내용 .....	118
〈표 III-2-26〉 어린이집 교사 채용 당시 근로계약서 체결 여부 .....	119
〈표 III-2-27〉 어린이집 근로규정 및 준수 여부 .....	120
〈표 III-2-28〉 어린이집 고용 및 퇴직에 대한 사항 .....	120
〈표 III-2-29〉 어린이집 교사 이직 경험 및 이직 희망 여부 .....	121

〈표 III-2-30〉 어린이집 교사 이직에 대한 인식 .....	123
〈표 III-2-31〉 어린이집 교사 이직 사유(1순위) .....	123
〈표 III-2-32〉 어린이집 교사 행복감 .....	125
〈표 III-2-33〉 어린이집 교사 심리적 소진 .....	126
〈표 III-2-34〉 어린이집 교사 복지에 대한 요구(1순위) .....	128
〈표 III-2-35〉 어린이집 교사 원하는 휴게시간 .....	129
〈표 III-2-36〉 어린이집 교사 원하는 휴가종류 및 일수 .....	130
〈표 III-2-37〉 어린이집 교사 휴가 필요 사유 .....	131
〈표 III-3- 1〉 유치원과 어린이집 근무시간 비교 .....	132
〈표 III-3- 2〉 유치원과 어린이집 휴식시간 및 주말출근 일수 비교 .....	133
〈표 III-3- 3〉 유치원과 어린이집 주말 출근 비교 .....	133
〈표 III-3- 4〉 유치원과 어린이집 초과근무 수당 비교 .....	133
〈표 III-3- 5〉 유치원과 어린이집 교사 근무시간 만족도 비교 .....	134
〈표 III-3- 6〉 유치원과 어린이집 사용가능 휴가 종류 비교(복수응답) .....	135
〈표 III-3- 7〉 유치원과 어린이집 실제 사용 휴가 종류 비교(복수응답) .....	135
〈표 III-3- 8〉 유치원과 어린이집 실제 사용 휴가 일수 비교 .....	135
〈표 III-3- 9〉 유치원과 어린이집 휴가 시 대체 인력 사용 여부 비교 .....	136
〈표 III-3-10〉 유치원과 어린이집 휴직 사용 여부 비교(복수응답) .....	136
〈표 III-3-11〉 유치원과 어린이집 출산휴가 및 육아휴직 실제 사용 건수 비교 .....	136
〈표 III-3-12〉 유치원과 어린이집 교사 휴직에 대한 만족도 비교 .....	137
〈표 III-3-13〉 유치원과 어린이집 연수 경험 여부 및 연수시간 비교 .....	137
〈표 III-3-14〉 유치원과 어린이집 교사가 받은 연수 종류 비교(복수응답) .....	138
〈표 III-3-15〉 유치원과 어린이집 자격연수 경험 종류 및 상위자격취득 소요기간 비교 .....	138
〈표 III-3-16〉 유치원과 어린이집 연수에 대한 지원종류 비교(복수응답) .....	139
〈표 III-3-17〉 유치원과 어린이집 교사 연수 및 승진에 만족도 비교 .....	139
〈표 III-3-18〉 유치원과 어린이집 교사용 공간 및 식사공간 여부 비교 .....	140
〈표 III-3-19〉 유치원과 어린이집 교사실 및 독립된 자리 여부 비교 .....	140
〈표 III-3-20〉 유치원과 어린이집 교사 휴식 공간 여부 비교 .....	140
〈표 III-3-21〉 유치원과 어린이집 교사용 화장실 및 교사 위한 공간 여부 비교 .....	141
〈표 III-3-22〉 유치원과 어린이집 내 개인용 PC 및 공용 PC 여부 비교 .....	141
〈표 III-3-23〉 유치원과 어린이집 교사 근무환경 및 복리후생 만족도 비교 .....	142

〈표 III-3-24〉 유치원과 어린이집 교유 복지제도 여부 비교 .....	142
〈표 III-3-25〉 유치원과 어린이집 교사 채용 당시 근로계약서 체결 여부 비교 .....	143
〈표 III-3-26〉 유치원과 어린이집 근로규정 및 준수 여부 비교 .....	143
〈표 III-3-27〉 유치원과 어린이집 고용 및 퇴직에 대한 사항 비교 .....	143
〈표 III-3-28〉 유치원과 어린이집 교사 이직 경험 및 이직 희망 여부 비교 .....	144
〈표 III-3-29〉 유치원과 어린이집 교사 이직에 대한 인식 비교 .....	145
〈표 III-3-30〉 유치원과 어린이집 교사 이직 사유 비교(1순위) .....	145
〈표 III-3-31〉 유치원과 어린이집 교사 행복감 비교 .....	146
〈표 III-3-32〉 유치원과 어린이집 교사 심리적 소진 비교 .....	147
〈표 III-3-33〉 유치원과 어린이집 교사 복지에 대한 요구 비교(1순위) .....	147
〈표 III-3-34〉 유치원과 어린이집 교사가 원하는 휴게시간 비교 .....	149
〈표 III-3-35〉 유치원과 어린이집 교사가 원하는 휴가 종류 및 일수 비교 .....	149
〈표 III-3-36〉 유치원과 어린이집 교사 휴가 필요 사유 비교 .....	149
〈표 III-3-37〉 교사복지 측면 개선이 필요한 내용 및 방법(중복응답) .....	151
〈표 IV-7- 1〉 유치원 추가 인력 배치를 위한 연간 소요비용 .....	172
〈표 IV-7- 2〉 유치원 방과후과정 담당교사 .....	173
〈표 IV-7- 3〉 어린이집 추가 인력 배치를 위한 필요 재정 .....	176

## 그림 차례

[그림 II-2-1] 설립유형별 유치원 교사 1인당 원아 수(2010, 2011) .....	29
[그림 II-2-2] 설립유형별 어린이집 교사 1인당 원아 수(2010, 2011) .....	33
[그림 II-3-1] 유치원, 보육시설 유형에 따른 1인당 최소요구 공간 .....	42
[그림 II-3-2] 각 국가별 유치원, 보육시설, 보조교사 이직률 .....	45
[그림 III-1-1] 유치원 교사 이직 사유(1순위) .....	84
[그림 III-1-2] 유치원 교사 복지에 대한 요구(1순위) .....	89
[그림 III-2-1] 어린이집 교사 이직 사유(1순위) .....	124
[그림 III-2-2] 어린이집 교사 복지에 대한 요구(1순위) .....	128
[그림 III-3-1] 유치원과 어린이집 교사 이직 사유 비교(1순위) .....	146
[그림 III-3-2] 유치원과 어린이집 교사 복지에 대한 요구 비교(1순위) .....	148
[그림 III-3-3] 교사의 복지개선 요구 내용 비교 .....	151
[그림 IV-2-1] 영유아 교사 복지 개선을 위한 전략 로드맵 .....	161

## 부록표 차례

<부록표 I-3-1> 유치원 포커스그룹 인터뷰 참여자 배경 .....	189
<부록표 I-3-2> 어린이집 포커스그룹 인터뷰 참여자 배경 .....	190
<부록표 I-3-3> 지역별 설립유형별 규모 및 평균 교사 수 .....	192
<부록표 I-3-4> 지역별 설립유형별 유치원수 및 교사수 .....	193
<부록표 I-3-5> 지역별 설립유형별 어린이집 수 .....	194
<부록표 I-3-6> 지역별 설립유형별 어린이집 평균 교사 수 .....	195
<부록표 I-3-7> 규모별 설립유형별 어린이집 수 .....	195
<부록표 I-3-8> 규모별 설립유형별 어린이집 평균 교사 수 .....	196
<부록표 I-3-9> 지역별 어린이집 표본배분 .....	197

〈부록표 I-3-10〉 특성별 유치원 표본배분 .....	197
〈부록표 I-3-11〉 유치원 교사의 평균 재직기간 .....	200
〈부록표 I-3-12〉 어린이집 교사의 평균 재직기간 .....	201
〈부록표 I-3-13〉 유치원 설립유형별 설문참여자 수와 비율 .....	202
〈부록표 I-3-14〉 어린이집 설립유형별 설문참여자 수와 비율 .....	202
〈부록표 II-1-1〉 유치원과 어린이집 교사 근무시간 관련 규정 .....	203
〈부록표 II-1-2〉 유치원과 어린이집 교사 휴직 및 휴가 관련 규정 .....	204
〈부록표 II-1-3〉 유치원과 어린이집 교사 연수 및 승진 관련 규정 .....	208
〈부록표 II-1-4〉 유치원과 어린이집 교사 복리후생 관련 규정 .....	210
〈부록표 II-1-5〉 유치원과 어린이집 교사 임면 관련 규정 .....	212
〈부록표 II-1-6〉 기타 유치원과 어린이집 교사 복지 관련 규정 .....	214

## 요 약

### 1. 서론

#### 가. 연구의 필요성

- 최근 영유아가 가정보다는 유치원과 어린이집 같은 기관에서 보내는 시간이 점점 늘어나면서 교사의 역할이 중요해지고 있음.
  - 영유아는 발달 특성상 초등학교 이상의 아동보다 성인의 영향을 더 많이 받으며, 따라서 유치원과 어린이집 교사의 역량과 정서는 타 학교급 교사보다 훨씬 더 중요함.
- 영유아의 발달에 미치는 교사의 영향 정도와 반비례하여 유치원과 어린이집 교사의 복지실태는 타 학교급 교사에 비하여 상당히 낮은 수준임.
  - 유치원과 어린이집 교사는 타 학교급 교사에 비해 상대적으로 학력 수준이 떨어지고 그에 따라 처우와 복지 수준도 낮은 것은 사실임.
  - 유치원이나 어린이집 내에서도 설립유형에 따라 교사 처우나 복지 수준의 편차가 심함.
- 유치원, 어린이집 교사가 영유아 발달에 미치는 영향, 업무 강도, 전문성 요구 정도, 교사 간 학력 편차 등을 감안할 때 유치원과 어린이집 교사의 기본현황과 복지실태를 파악하여 그 개선방안을 논하는 것은 의의가 있음.
  - 누리과정 도입과 함께 점차 교사의 처우가 개선되고 있는 상황에서 복지에 좀 더 초점을 두어 실태와 요구를 알아보고 현실에 기초한 개선방안을 마련할 필요가 있음.

#### 나. 연구 내용

- 영유아 교사 복지 관련법과 제도, 중앙정부와 지방정부의 유치원과 어린이집 교사 지원 관련 통계를 검토하여 유치원과 어린이집 교사의 복지 현황을 분석함.

- 선행연구를 통해 영유아 교사의 복지실태, 유치원과 어린이집 교사의 복지 수준이 교사의 전문성이나 직무만족도와 직무 수행에 미치는 영향과 시사점을 분석함.
- OECD 국가를 중심으로 영유아 교사의 복지 실태를 비교함으로써 시사점을 살펴봄.
- 다양한 변인에 따른 유치원과 어린이집 교사의 복지 실태와 이에 대한 만족도 및 요구를 비교, 분석함.
- 유치원과 어린이집 교사 복지 실태와 인식 분석에 기초한 시사점에 근거하여 복지 개선을 위한 단기, 중기, 장기 정책 방안을 제안하고 이를 위한 소요예산을 산출함.

#### 다. 연구 방법

- 문헌연구를 통해 유치원과 어린이집 교사 복지 관련 내용을 고찰함.
  - 법령과 지침을 검토하여 관련 제도를 알아보고, 기초통계를 통해 유치원과 어린이집 교사의 일반적인 특성 및 복지 현황을 파악함.
  - OECD 국가를 중심으로 외국의 영유아 교사의 복지 실태를 알아보고 시사점을 도출함.
  - 선행연구를 통해 유치원과 어린이집 교사의 복지 현황, 교사의 근무여건이 직무만족도, 전문성 제고 등에 미치는 영향을 탐색함.
- 유치원 교사 복지 실태를 심층적으로 알아보고 설문조사 문항 구성을 위하여 포커스그룹 인터뷰를 실시함.
  - 서울, 경기, 인천 지역의 유치원과 어린이집 교사를 기관의 설립유형에 따라 6개의 그룹으로 나누어 그룹당 6명씩, 총 36명을 대상으로 실시함.
- 유치원과 어린이집의 복지실태와 요구를 객관적으로 파악하기 위하여 유치원과 어린이집 교사 각 800명을 대상으로 온라인 설문조사를 실시함.
  - 표본설계를 통하여 유치원과 어린이집 교사 각 800명을 목표로 5배수 표본을 추출하였으며 자료 분석 시 수집된 자료의 특성에 따라 자료의 대표성을 확보하기 위해 표준가중치를 사용하였음.

- 최종적으로 유치원 교사 771명, 어린이집 교사 772명, 총 1,543명의 응답을 분석함.
- 설문지는 선행연구와 포커스그룹 인터뷰를 기초로 근무시간 및 업무량, 휴가 및 휴직, 연수 및 승진 기회, 근무환경 및 복리후생, 고용 및 퇴직, 이직 의도, 행복감 및 심리적 소진, 정책 지원 요구로 나누었음.

□ 자문회의와 워크숍을 실시하여 전문가 의견을 수용하였음.

- 연구의 방향 설정, 설문지 검토, 정책 제언에 대한 검토를 위하여 3차에 걸친 자문회의 및 중간·최종보고 워크숍을 실시하였음.

## 라. 연구 범위 및 용어 정의

- 교사의 복지를 보수를 제외한 제반 근무여건으로 정의하고, 본 연구에서는 유치원과 어린이집 교사 복지정책에 반영될 수 있는 근무시간 및 업무량, 휴가 및 휴직, 연수 및 승진 기회, 근무환경 및 복리후생, 고용 및 퇴직의 5가지 영역으로 나누어 살펴봄.
- 추가적으로 교사의 이직 의도, 행복감 및 심리적 소진을 함께 살펴봄으로써 교사의 정서적인 부분을 파악함.

## 2. 연구의 배경

### 가. 영유아 교사 복지 관련 제도

- 유치원과 어린이집 교사 복지 관련 제도는 공통적으로 근로기준법 적용 대상이나 구체적인 사항은 기관의 유형에 따라 규정이 다른 상황임.
- 유치원 경우, 교육기본법, 국가공무원법, 교육공무원법에 신분보장, 사회보장, 교원단체, 승진, 고충처리 관련 규정이 제시되어 있어 교육공무원으로써 보장되는 내용이 있음.
  - 사립유치원의 경우는 위의 규정에 준하며 사립학교법의 적용을 받으나 규정과 실제와의 괴리로 규정대로 적용받지 못하는 경우가 있음.
  - 어린이집 교사의 경우는 보육사업안내의 보육교직원 복무관리에도 제시되어 있음.



- 보육사업안내에는 보육교사 등 기타 교직원은 평일 8시간 근무를 원칙으로 하며, 이들의 근무시간 및 근로조건 등은 근로기준법 등 노동관계법령에 따라야 함을 명시하고 있음.

#### 나. 영유아 교사 관련 기초 통계

- 실제 영유아 교사의 근무현황을 보면 초과근무를 하는 빈도수가 높아 보육 교사의 경우 그 비율이 56.7%였으며 특히 직장어린이집과 국공립어린이집은 초과근무를 하는 비율이 80% 이상으로 나타남.
- 휴가 측면에서 방학 기간이나 연월차 휴가를 사용하고 있으나 학기 중 휴가 사용이 어렵거나 대체교사 관련 애로사항이 있음.
  - 유치원 교사는 여름방학과 겨울방학을 이용하여 어느 정도 휴가를 하고 있으나, 사립유치원의 경우 학부모의 요구에 따라 방학기간이 점점 짧아지고 있고, 결과적으로 교사의 휴가도 짧아지고 있으며, 학기 중에는 휴가를 내기 힘들.
  - 보육교사의 연월차 휴가 사용 가능 비율은 93.4%로 나타났으며, 평균 9.18일 사용하는 것으로 조사되었으나 대체교사의 부족이나 전문성 제고에 대한 의견이 있음.
- 교사의 복리후생 중 보건 및 건강검진 관련 내용은 유치원은 교육기본법, 어린이집은 영유아보육법, 보육사업안내지침에 제시되어 있음.

#### 다. 외국의 영유아 교사 복지 현황

- 유치원과 보육시설 교사가 경험하는 업무량은 교사의 스트레스에 영향을 미치며 교사의 소진 상태(burnout)로 연결되어 교사의 업무를 경감하려는 여러 방안들을 적용하고 있음.
  - 업무량에 관한 국제 비교 데이터는 없지만 잦은 이직률은 교사의 과중한 업무량을 예측하게 하는 요인으로 볼 수 있음.
- 교사의 전문성을 향상시킬 수 있는 기회를 제공받거나 기회를 가질 수 있도록 하는 것 또한 교사의 복지 척도라 할 수 있음.
  - 교사 위주의 보다 적극적인 전문성 개발에 대한 기회를 제공하는 것이 교사 복지 측면에서 중요함.

- 교사의 복지를 위한 물리적 환경에는 교실의 크기, 교실의 환경, 휴게실 여부 등이 속하며, 교사의 복지 측면에서 물리적 환경이 분석된 경우는 거의 없고 영유아와 함께 해야 하는 특수한 직업인으로서 감수해야 하는 부분으로 여겨지고 있음.
  - 교사 대 영유아 비율은 일반적으로 낮을수록 좋으며 교사의 업무량에 직접적으로 영향을 미치면서 교사 근무환경에 대한 기본적인 척도라 할 수 있음.
- 유아교육과 보육 교사 관련 가장 큰 염려 중의 하나는 연간 25~40%에 달하는 교사의 높은 이직률임.
  - 교사의 안정성은 영유아의 성과와 긴밀하게 연관이 있는 것으로 밝혀졌으며, 높은 이직률은 유아교육·보육의 서비스 질을 낮추는 요인이 됨.
  - 여러 국가는 이직률을 낮추기 위해서 경력종사자나 복직교직원을 우대하고, 진급의 기회를 열어두어 근무기간을 늘리는 방안을 모색하고 있음.

## 라. 선행 연구

- 교사의 복지는 교사의 근무여건이라고도 볼 수 있는데, 교사의 근무여건에는 보수, 업무량과 근무시간, 근무환경, 교육의 기회, 정서노동의 강도 등 다양한 내용을 포함할 수 있음.
  - 영유아 교사의 근무여건 실태와 개선방안 연구들은 대부분 어린이집 교사를 대상으로 이루어졌는데, 이는 유치원 교사에 비해 어린이집 교사의 근무여건이 더 열악하기 때문으로 사료됨.
- 교사의 전문성 향상을 위해서는 교사의 처우개선과 함께 연구 및 교육 기회 제공, 이를 위한 비용 지원, 교사 대 영유아비율 조정, 업무경감을 위한 보조인력 지원, 육아휴직, 대체교사 활용 확대, 근무시간 및 휴식 시간 준수 등의 다양한 근무여건 개선이 필요함.
- 보수, 업무량, 근무환경, 교육훈련, 복지후생, 사회적 인정, 승진제도 등의 근무여건은 영유아교사의 직무만족도에 영향을 주며, 이 중 특히 근무시간이 교사의 직무만족도에 가장 큰 영향을 미침을 알 수 있음.
- 영유아 교사의 직무스트레스와 소진은 보수, 업무량, 근무시간, 동료교사와의

관계, 학부모와의 관계, 교사 대 아동비율, 낮은 사회적 인식 등과 관련이 있으며, 이직의도를 증가시키고 직무수행에 부정적인 영향을 미침.

### 3. 영유아 교사 복지 실태와 인식

#### 가. 유치원 교사의 복지 실태와 인식

- 근무시간 및 업무량 측면에서 유치원 교사의 근무 시간에 대해 살펴본 결과, 주당 근무시간(교육시간+교육준비시간+기타업무시간)은 45.7시간으로 법정 근로시간인 40시간보다 약간 길었음.
  - 유치원 교사의 초과근무수당에 대해서는 받지 않는 경우가 42.8%, 모두 받는다는 20.2%, 일정금액만 받는 경우가 17.8% 순이었음.
  - 유치원 교사의 근무시간의 만족도를 5점 척도로 조사한 결과 전체 3.6점으로 보통보다 약간 높은 만족도를 보임.
  - 유치원 교사 대상 포커스그룹 인터뷰에서는 교사들이 과중한 업무, 잦은 야근, 휴일근무 등으로 인해 일상생활도 제대로 할 수 없고 육체적으로 정신적으로 지쳐가고 있음을 알 수 있으며 잡무로 인한 어려움이 있음.
- 휴가 사용에 관해 설립유형에 관계없이 연가는 70%이상으로 사용가능하다고 조사된 반면, 경조사 휴가는 공립병설 유치원과 공립단설 유치원은 70% 이상이 사용가능했지만 사립법인 유치원과 사립사인 유치원은 50%보다 약간 낮은 비율이 사용가능하다고 응답함.
  - 휴가 시 대체인력을 사용하였는지 질문한 결과 전체 51.7%가 사용했다고 응답하였으며, 48.3%는 사용하지 못했다고 응답함.
- 연수 및 승진 측면에서 2012년 한 해 동안 직무연수, 자격연수, 누리과정 연수 등과 같은 연수 경험이 있는지에 대해서는 96%가 연수를 경험 한 것으로 조사되었으며, 연수시간은 57.4시간이었음.
  - 연수를 받는 동안 받은 지원이 있었는지에 대해서는 53.5%가 비용 지원을 받았다고 응답하였으며, 40.0%는 지원을 받지 않은 것으로 조사되었으며, 대체교사와 업무경감 지원은 10%미만으로 낮게 나타남.
  - '전문성 제고를 위한 연수, 교육, 훈련에 참여할 수 있는 환경이다'에 대해

서는 평균 3.6점으로 가장 높았으며, '나에게 승진, 발전 기회가 열려 있다'는 평균 3.0점으로 다소 낮게 나타남.

- 물리적 환경 측면에서 유치원에 교사들이 일할 수 있는 교사용 공간이 있는 경우는 58.1%이었으며, 공간이 따로 없는 경우는 41.7%로 나타남.
  - 유치원 내에 교사들이 사용할 수 있는 PC에 대해서는 개인용 PC가 있는 경우가 76.6%로 나타났으며, 40.3%는 공용 PC를 사용하고 있는 것으로 조사됨.
  - 설립유형별로 보면 공립병설 유치원과 공립단설 유치원은 80%이상 개인용 PC를 사용하고 있는 반면, 사립법인 유치원과 사립사인 유치원은 74.3%, 66.1%로 공립유치원보다 약간 낮게 나타남.
- 고용 및 퇴직 측면에서 채용 당시 근로계약서를 체결하였는지 질문한 결과, 근로계약서를 체결했으며 내용도 잘 알고 있다는 응답은 31.0%에 불과했고, 체결했으나 내용을 잘 모르는 경우는 15.7%, 근로계약서를 체결하지 않은 경우는 7.5%, 잘 모른다는 응답은 13.2%, 해당사항이 없는 경우는 32.6%였음.
- 이직 측면에서 설립유형별로 이직경험이 있는 경우는 사립법인 유치원과 사립사인 유치원 이직경험이 있는 비율은 50%이상인 반면, 공립병설 유치원(34.1%)과 공립단설 유치원(46.2%)로 나타나 공립유치원보다는 사립유치원에서 이직 경험이 있는 경우가 다소 높게 나타남.
- 소진 및 행복감 측면에서 기관규모별로는 규모가 커질수록 유치원 교사가 느끼는 행복감 평균은 낮아졌으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보였음.
  - 지역규모별로 살펴보면 도시지역보다 읍면지역에서 교사가 느끼는 행복감이 더 높은 것으로 나타남.
- 정책적 지원이 이루어진다면 가장 먼저 개선되어야 할 사항에 대해 질문한 결과, 급여수준 상향 조정이 전체 24.5%로 가장 높았으며, 그 다음은 잡무 경감(16.2%), 교사 대 유아 비율 축소(15.8%), 지원 인력 지원(15.0%) 순이었음.

#### 나. 어린이집 교사의 복지 실태와 인식

- 어린이집 교사의 근무 시간에 대해 살펴본 결과, 주당 근무시간(보육시간+보육준비시간+기타업무시간)은 55.1시간으로 법정 근로시간인 40시간보다 15시

간 이상 길었음.

- 주당 재택근무시간은 전체 2.4시간으로 조사되었으며, 어린이집 근무 중 하루 중 취하는 휴식시간은 전체 17.0분으로 조사되어 업무가 과중함을 알 수 있음.
  - 어린이집 교사의 초과근무수당에 대해서는 44.6%가 받지 않고 있었고 27.9%는 일정 금액을 받고 있고 8.9%만이 모두 받고 있다고 응답함.
  - 어린이집 근무시간 만족도는 5점 척도로 조사한 결과, 전체 평균은 3.7점으로 보통보다 약간 높은 만족도를 보였음.
- 휴가 사용에 관해 2012년 한 해 동안 사용한 휴가 종류로는 59.7%가 연가를 사용하고 있고, 휴가를 사용하지 않는 경우도 12.1%, 경조사휴가 6.1%인 것으로 나타남.
- 휴가 시 대체인력을 사용하였는지 질문한 결과, 42.7%는 사용하였고 57.3%는 사용하지 못한 것으로 나타남.
- 연수 및 승진 측면에서 2012년 한 해 동안 일반직무, 특별직무, 승급교육, 누리과정 연수 등과 같은 연수는 82.5%가 경험한 것으로 조사되었고 연수 일수는 41.5일로 조사됨.
- 연수를 받는 동안 받은 지원이 있었는지에 대해서는 44.7%는 지원을 받지 않았고, 42.3%가 비용 지원을 받은 것으로 조사되었으며, 대체교사와 업무 경감 지원은 각각 12.5%, 8.9%로 낮게 나타남.
  - 어린이집 교사 연수 및 승진에 대한 만족도는 5점 척도로 조사한 결과, 전체 2.8점으로 보통보다 낮은 만족도를 보임.
- 물리적 환경 측면에서 어린이집에 교사들이 일할 수 있는 교사용 공간이 있는 경우는 35.6%이고 공간이 따로 없는 경우는 64.4%로 나타남.
- 어린이집 교사의 24.9%가 개인용 PC를 사용하고 있었고, 80.0%는 공용 PC를 사용하고 있는 것으로 조사됨.
  - 설립유형별로 보면 국공립어린이집은 48.2%, 법인단체 등 어린이집은 50.0%, 직장어린이집이 53.7%가 개인 PC를 사용하고 있는 반면 가정어린이집은 3.1%에 불과함.

- 현재 근무하는 어린이집 고유의 복지제도는 없는 경우가 85.3%, 있는 경우가 14.7%로 나타남.
- 고용 및 퇴직 측면에서 채용 당시 근로계약서를 체결하였는지 질문한 결과, 체결했고 내용도 잘 알고 있는 경우는 71.1%이고, 체결 했으나 내용을 잘 모르는 경우는 25.2%이며, 근로계약서를 체결하지 않은 경우는 2.8%, 잘 모르는 경우는 0.9%로 나타남.
- 이직 측면에서 어린이집에서 일하기 시작한 이래 지금까지 직장을 옮긴 경험이 있는 경우는 64.2%이고 이직 경험이 없는 경우는 35.8%였음.
  - 설립유형별로는 국공립어린이집 67.2%, 직장어린이집 70.0%, 가정어린이집 71.4%가 이직 경험이 있는 것으로 나타남.
  - 현재 사직하거나 이직하고 싶은 마음이 드는 경우 이직 사유가 무엇인지 질문한 결과, 처우가 열악해서가 34.1%, 보육 이외 잡무가 많아서가 16.4%, 근무시간 길어 개인시간을 가지가 어려워서가 12.2%으로 조사됨.
- 소진 및 행복감 측면에서 현재 어린이집에서 일하면서 느끼는 행복감을 0점에서 10점 사이의 점수로 평가해 보도록 한 결과, 평균 6.3점으로 나타남.
  - 어린이집 교사 대상 포커스그룹 인터뷰에서 교사들은 학부모의 민원과 요구, 사회적 인식으로 인한 어려움을 겪고 있으며 교사의 권리가 침해될 때 상대적인 박탈감을 느낌.
- 정책적 지원이 이루어진다면 가장 먼저 개선되어야 할 사항을 질문한 결과, 급여수준 상향 조정이 52.7%, 근무시간 축소가 11.9%, 교사 대 영유아 비율 축소가 10.6%, 잡무 경감이 9.0%, 필요시 휴가 보장이 7.2%의 순으로 나타남.

#### 다. 유치원 교사와 어린이집 교사 비교

- 유치원과 어린이집 교사의 주당 근무시간을 비교해보면 전체 근무시간은 유치원은 45.7시간, 어린이집은 55.1시간으로 법정근로시간인 40시간을 넘고 있었으며, 어린이집 근무시간이 더 길었음.
- 각 기관에서 실제 사용 할 수 있는 휴가 종류로는 유치원과 어린이집 모두

연가가 각각 81.4%, 83.3%로 가장 높은 비율을 차지하였으며, 경조사 휴가의 경우 유치원은 53.8%가 사용가능하다고 응답한 반면, 어린이집은 36.7%로 어린이집이 낮게 나타남.

- 지난 한 해 동안 받은 연수 경험에 대해 유치원은 96.2%, 어린이집은 82.5%로 유치원과 어린이집 모두 높은 비율을 보였으며, 연수 및 승진에 대한 만족도는 유치원에서 3점으로 보통정도의 만족도를 보인 반면, 어린이집은 2.8점으로 보통보다 낮은 수준으로 나타남.
- 교실에 교사들이 일할 수 있는 교사용 공간이 있는지에 대해서는 유치원은 58.3%로 절반 이상이었지만, 어린이집은 35.6%로 상대적으로 낮았음.
- 채용 당시 근로계약을 체결하였는지 여부에 대해 살펴본 결과, 근로계약을 체결한 경우는 유치원 46.7%, 어린이집 96.3%로 어린이집은 대부분 근로계약을 체결하는 것으로 조사됨.
- 교사들의 이직 경험에 대해 살펴본 결과, 현 기관 근무 이전에 이직 경험이 있는 경우는 유치원 48.1%, 어린이집 64.2%로 어린이집이 상대적으로 높게 나타남. 사직하거나 이직하고 싶은 마음에 가장 큰 영향을 미치는 경우는 유치원의 경우 잡무가 28.9%, 어린이집의 경우 열악한 처우가 34.1%로 가장 높게 나타남.
- 교사의 행복감에 대해 0점에서 10점사이의 점수로 조사한 결과, 유치원은 6.5점, 어린이집은 6.3점으로 비슷하게 나타남. 심리적 소진에 있어서도 유치원과 어린이집 교사의 냉소, 정서고갈, 미성취감 정도가 유사하게 나타났으며, 똑같이 냉소와 정서고갈은 보통보다 낮은 수준인 반면, 미성취감 정도는 보통보다 높았음.
- 정책적 지원이 이루어진다면 가장 먼저 개선되어야 할 사항에 대해 질문한 결과, 유치원과 어린이집 모두 급여수준을 상향 조정을 가장 우선순위로 선택하였으며, 특히 급여수준 상향 조정에 대해 유치원은 24.5%인 반면 어린이집은 52.7%로 차이를 보임.

## 4. 정책 제언

### 가. 기본 방향

- 교사가 가정생활을 영위하고 아프고 힘들 때 휴식을 취할 수 있도록 인간으로서 기본적인 권리를 보장함.
- 교사의 과중한 업무를 경감하고 교사 본연의 전문적인 업무에 집중할 수 있도록 지원함.
- 교사가 쾌적한 환경에서 업무를 효율적으로 수행할 수 있도록 지원함.
- 사립 기관의 경우, 교사가 원한다면 한 기관에서 지속적으로 근무할 수 있도록 고용안정성을 확보함.
- 기관 차원에서 교사복지 증진을 위해 다양한 방법을 사용할 수 있도록 지원함.

### 나. 정책 방안

- 교사의 근무여건 개선을 위해 근무시간과 업무량을 줄임.
  - 교사의 8시간 근무 보장을 위해 가장 먼저 필요한 것은 방과후과정이나 오후 프로그램 운영을 위한 교사 배치가 필요함.
  - 교사가 기타 업무를 줄이고 교육과 보육이라는 본연의 업무에 충실할 수 있도록 보조교사, 행정원(사무원), 취사부(조리원), 청소원(위생원) 등 지원 인력의 추가 배치가 필요함.
  - 근무시간 내 휴게시간을 보장하거나 보장받을 수 없다면 점심시간을 근로 시간으로 인정해야 함.
- 휴가와 휴직을 보장하여 교육·보육을 위한 교사의 에너지 충전과 일·가정 양립을 지원함.
  - 현 대체교사 규모를 확대하여 교사들이 원하는 시간에 편리하게 대체교사를 활용할 수 있도록 하며 대체교사의 질을 보장함.
  - 업무 과중으로 인한 육체적 어려움과 다양한 상황에서 발생하는 교사의 정서적 소진을 충전하기 위해서는 장기 휴가를 제도화하는 것이 필요함.



- 연수 및 승진 기회를 확대하고 이에 대한 시간적 배려, 재정적 지원을 통해 교사들이 보다 더 꿈과 희망을 가지고 자신의 업무에 임하도록 함.
  - 교사역할 다양화를 통한 승진체계를 마련하여 유치원에서는 수석교사를 전체교사의 10% 정도까지 확대하고, 어린이집의 경우에는 100인 이상 규모에 원감을 두고 50인 이상 규모에 수석교사를 배치할 것을 제안함.
  - 제도적으로 받아야 하는 연수 외에 현장 방문, 수업 참관, 해외 연수 등의 다양한 기회를 부여함으로써 교사의 사기를 진작시킬 필요가 있음.
- 성인인 교사에 대한 배려 차원에서의 시설설비 기준을 마련하고 교사의 복리후생을 위해 지원할 필요가 있음.
  - 교사들이 업무를 효율적으로 수행하고 적절한 휴식을 취하며 기본적인 생리현상을 해소할 수 있도록 시설설비 기준을 마련하고 이에 대한 재정적 인 지원이 필요하며, 교사 대 영유아 비율을 하향화하고 교사를 위한 다양한 복지 제도 공유 및 지원이 필요함.
- 정당하게 고용되고, 원하는 한 계속 일할 수 있는 고용의 안정이 보장되며, 정서적 지원을 받을 수 있는 권리를 보장함.
  - 국공립 유치원 교사 임용 정도의 엄격한 기준에 준하여 공공성을 확보할 수 있는 방향으로의 교사 임용 체계 마련이 필요함.
  - 고용 안정성을 보장받고, 제도에 맞는 근무시간과 휴가, 그에 상응하는 처우를 보장받으며, 어려움에 처했을 때 교사의 권리를 지지해 줄 수 있는 제도를 마련하고 이를 실천할 수 있는 공식적인 기구나 단체를 구성할 필요가 있음.
  - 교사의 정서적 지원을 위해 기관 차원에서 교사 간, 교사와 원장 간 의사소통 체계를 마련하고, 정부 차원에서는 유치원과 어린이집 교사를 위한 전화나 온라인 상담체계를 구축해야 함.
  - 원내·외에서 경험과 경력이 유사한 교사 간의 교류를 활성화하고 경력이 많은 교사와 초임교사를 멘토와 멘티로 연결해주며, 이러한 교류가 활발하게 일어날 수 있도록 정부에서 비용 지원과 함께 운영체계를 확립함.
- 이상의 정책방안에 근거하여 인력 배치를 위한 비용, 제도마련을 위한 비용, 기타 시스템 확립을 위한 비용으로 나누어 비용 추계(안)을 제시함.

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성 및 목적

인간발달에 있어 기초가 되는 영유아기의 경험과 발달은 매우 중요하다. 영유아기의 발달에 가장 중요한 영향을 미치는 사람은 부모와 교사이다. 최근 영유아가 가정보다는 유치원과 어린이집 같은 기관에서 보내는 시간이 점점 늘어나면서 기관에서의 하루일과가 영유아 생활의 핵심이 되었고(이경미, 이기숙, 2009), 결과적으로 유치원과 어린이집 교사는 영유아의 생활과 경험에 더 많은 영향을 미치게 되었다. 영유아는 발달 특성상 초등학교 이상의 아동보다 성인의 영향을 더 많이 받으며, 따라서 유치원과 어린이집 교사의 역량과 정서는 타 학교 교사보다 훨씬 더 중요하다(김은영·박은혜, 2006; 김순혜, 1998).

영유아의 발달에 미치는 교사의 영향 정도와 반비례하여 유치원과 어린이집 교사의 복지실태는 타 학교급 교사에 비하여 상당히 낮은 수준이다(황옥경, 2012). 유치원과 어린이집 교사의 근무환경은 열악하고 근무시간은 길며 정서노동의 강도에 비해 처우는 낮아 단기간에 소진되고 이직하는 비율이 매우 높다(권성민, 2011, 박은주·문태형, 2011, 이승은·서현, 2012, 장명림·박영숙, 2005). 또한 낮은 처우와 복지로 인해 질 높은 교사의 유인이나 전문성 제고에 한계가 있다(고미경·류숙희·나정, 2006). 물론 유치원과 어린이집 교사는 타 학교급 교사에 비해 상대적으로 학력 수준이 떨어지고 그에 따라 처우와 복지 수준도 낮은 것은 사실이다. 또한 유치원과 어린이집이라는 기관의 차이 뿐 아니라, 유치원이나 어린이집 내에서도 설립유형에 따라 교사 처우나 복지 수준의 편차가 심하다(차주경·이경화, 2011). 따라서 교사의 처우와 복지를 논하기 전에 교사의 학력 수준, 전문성 등에 대한 문제가 선결되어야 할 필요가 있다.

그럼에도 불구하고 유치원과 어린이집 교사가 영유아 발달에 미치는 영향, 그들의 업무 강도와 전문성 요구 정도, 교사 간 학력 편차 등을 감안할 때 유치원과 어린이집 교사의 기본현황과 복지실태를 파악하여 그 개선방안을 논하는 것은 의의 있는 일이다. 유치원과 어린이집 교사의 근무량 조정과 정서적 지원 등의 복지 개선을 통해 교사들이 전문성과 자부심을 가지고 자신의 직무에 충

실할 수 있도록 지원하는 것이 곧 영유아들의 발달과 행복을 보장하는 길이 될 것이다.

최근 누리과정의 시행과 무상교육으로 특히 3~5세 유아교육과 보육의 공공성이 강화되었고, 영아 또한 보육료 지원과 함께 국가수준의 표준보육과정을 시행하고 있음을 고려해 볼 때, 영유아 교사에 대한 처우가 상향 조정되는 방향으로 편차를 축소해야 하는 당위성이 제기된다. 이러한 맥락에서 교사 처우에 관한 연구는 종종 수행되어 왔으며, 최근 정부는 유치원과 어린이집 교사에 대해 처우개선비와 근무환경개선비를 지원함으로써 교사의 처우는 점차 향상되고 있다. 반면에 영유아 교사 복지에 대해 포괄적으로 살펴본 연구는 찾아보기 어렵다.

이러한 맥락에서 본 연구는 교사의 처우보다는 복지에 좀 더 초점을 두어 실태와 요구를 알아보고 현실에 기초한 개선방안을 마련하는데 목적이 있다. 이를 위해 먼저 유치원과 어린이집 교사의 복지 관련 제도를 살펴보고, 기초통계와 선행연구에서 밝혀진 교사 복지현황을 검토하고자 한다. 또한 포커스그룹 인터뷰와 설문조사를 통하여 유치원과 어린이집 교사 복지 실태와 인식을 파악하고, 이를 기초로 개선방안 제안하고자 한다. 또한 정부의 정책 계획 수립과 추진 시 기초자료를 제공하기 위해 개선방안 수행을 위한 예산을 추계해 보고자 한다.

## 2. 연구내용

첫째, 영유아 교사 복지 관련법과 제도, 중앙정부와 지방정부의 유치원과 어린이집 교사 지원 관련 통계를 검토하여 유치원과 어린이집 교사의 복지 현황을 분석하였다.

둘째, 선행연구를 통해 영유아기 교사의 복지실태, 유치원과 어린이집 교사의 복지 수준이 교사의 전문성이나 직무만족도와 직무 수행에 미치는 영향과 시사점을 분석하였다.

셋째, OECD 국가를 중심으로 영유아 교사의 복지 실태를 비교함으로써 시사점을 살펴보았다.

넷째, 다양한 변인에 따른 유치원과 어린이집 교사의 복지 실태와 이에 대한 만족도 및 요구를 비교, 분석하였다.

다섯째, 유치원과 어린이집 교사 복지 실태와 인식 분석에 기초한 시사점에

근거하여 복지 개선을 위한 단기, 중기, 장기 정책 방안을 제안하고 이를 위한 소요예산을 산출하였다.

### 3. 연구방법

#### 가. 문헌연구

문헌연구를 통해 유치원과 어린이집 교사 복지 관련 내용을 고찰하였다. 법령과 지침을 검토하여 관련 제도를 알아보고, 기초통계를 통해 유치원과 어린이집 교사의 일반적인 특성 및 복지 현황을 파악하였다. 또한 OECD 국가를 중심으로 외국의 영유아 교사의 복지 실태를 알아보고 시사점을 도출하였다. 선행연구를 통해 영유아 교사의 근무여건 실태, 이러한 근무여건이 교사의 전문성과 직무만족도에 미치는 영향, 영유아 교사의 직무스트레스와 소진 등을 탐색하였다.

#### 나. 포커스그룹 인터뷰

유치원 교사 복지 실태를 심층적으로 알아보고 설문조사 문항 구성을 위하여 포커스그룹 인터뷰를 실시하였다. 포커스그룹 인터뷰는 서울, 경기, 인천 지역의 유치원과 어린이집 교사를 기관의 설립유형에 따라 6개의 그룹으로 나누어 그룹당 6명씩, 총 36명을 대상으로 실시하였다. 인터뷰 내용은 전사하여 유치원과 어린이집 교사의 복지에 대한 인식과 요구를 심층적으로 분석하고 시사점을 도출하였으며, 설문조사의 질문문항과 보기 작성에 활용하였다.

##### 1) 인터뷰 대상

포커스그룹 인터뷰 대상은 유치원과 어린이집의 교사이다. 인터뷰가 이루어지는 장소를 고려하여 서울, 경기, 인천 지역의 교사를 기관의 설립유형과 규모, 담당연령을 고려하여 유치원과 어린이집 연합회의 추천을 받아 섭외하였다. 본 연구에서는 유치원의 경우 공립유치원 교사 6명, 사립유치원 교사 6명이 참여하였으며, 어린이집의 경우 국공립과 법인 어린이집 교사 6명, 직장어린이집 교사 6명, 민간어린이집 교사 6명, 가정어린이집 교사 6명이 참여하여 총 36명이 인터뷰에 참여하였다. 참여대상은 <표 I-3-1>과 같으며, 구체적인 배경은 <부록

1>에 제시하였다.

〈표 1-3-1〉 포커스그룹 인터뷰 대상

	차수	기관 및 설립유형	인터뷰 대상 수
유치원	1차	공립병설/단설 유치원 교사	6
	2차	사립사인/법인 유치원 교사	6
	3차	국공립/법인 어린이집 교사	6
어린이집	4차	직장어린이집 교사	6
	5차	민간어린이집 교사	6
	6차	가정어린이집 교사	6
소계			36명

## 2) 인터뷰 질문 목록

인터뷰 질문은 본 연구의 목적에 맞게 연구진이 구성하였으며, 유아교육과 보육 전문가 2인의 검토를 받아 확정하였다. 면담 질문 목록은 <표 1-3-2>와 같다.

〈표 1-3-2〉 포커스그룹 인터뷰 질문 목록

면담 질문
- 선생님이 현재 하고 있는 일에 어느 정도 만족하고 계십니까?
- 선생님은 유치원(어린이집)에서 일하면서 어떤 점이 가장 힘이 듭니까? (육체적으로, 정신적으로)
- 선생님께 복지란 어떤 것들을 의미하는지요?
- 근무시간은 어떠합니까? 근무시간이 어떠했으면 좋겠습니까?
- 선생님의 업무량에 대해 어떻게 생각하십니까? 업무량이 어느 정도면 좋겠습니까?
- 업무 중에 휴식이 필요하다고 생각하십니까? 어느 정도 휴식이 주어졌으면 좋겠습니까?
- 휴가에 대해서는 어떻게 생각하십니까? 어느 정도 휴가를 하고 있고, 이에 대한 요구는 무엇입니까?
- 업무환경은 어떠합니까? 어떤 것들이 있으면 좋겠다고 생각하십니까?
- 선생님의 업무수행에 필요한 교육을 제대로 받고 있다고 생각하십니까? 교육이나 연수의 기회는 어떻게 주어집니까? 교육과 관련하여 향후 어떤 기회가 주어졌으면 좋겠다고 생각하십니까?
- 교사복지 중 어떤 것을 가장 먼저 해주면 좋겠습니까?(교사들이 원하는 복지)
- 교사 복지 향상을 위해 정책적으로 어떤 지원이 있기를 바랍니다? (정부 차원, 지자체 차원, 기관 차원)

### 3) 인터뷰 절차

먼저 유치원과 어린이집 연합회의 추천을 받아 포커스그룹 인터뷰 참여 교사를 섭외하였다. 섭외된 교사들에게 미리 질문 내용을 이메일로 발송하여 사전에 주제에 대해 생각해 볼 수 있는 기회를 주었다. 포커스그룹 인터뷰는 2013년 5월 7일~14일에 각 그룹별로 6회에 걸쳐 이루어졌으며, 그룹당 인터뷰 시간은 1시간 50분~2시간 40분 정도였다. 포커스그룹 인터뷰의 모든 내용은 녹음하고 전사하였다.

### 4) 인터뷰 자료 분석

전사 분량은 A4 용지 154페이지였다. 연구자들이 전사한 내용을 읽으면서 1차로 모든 인터뷰 내용의 핵심어를 뽑아 정리하였으며, 2차로 이러한 핵심어를 중심으로 비슷한 내용을 묶어 범주화하였다. 3차로 핵심어를 잘 나타내 줄 수 있는 인용문을 선별하여 1차 분석을 하였다. 또한 설문조사를 위해 전사본을 읽으면서 본 연구의 설문지에 포함될 수 있는 질문과 보기 문항을 선정하였다. 설문조사 이후에는 1차 분석을 토대로 설문조사 자료분석을 뒷받침할 수 있는 내용을 찾아 기술하는 2차 분석을 실시하였다.

## 다. 조사연구

유치원과 어린이집의 복지실태와 요구를 객관적으로 파악하기 위하여 설문조사를 실시하였다.

### 1) 설문조사 대상

설문조사의 대상은 유치원과 어린이집 교사이다. 유치원과 어린이집 교사 각 800명을 목표로 5배수 표본을 추출하여 작업하였다. 표본 설계에 대한 내용은 <부록 2>에 제시되어 있다. 최종적으로 유치원 교사 817명, 어린이집 교사 803명의 응답을 받았으나 잘못된 대상을 제외하고 최종적으로 유치원 교사 771명, 어린이집 교사 772명, 총 1,543명의 응답을 분석하였다. 모집단의 특성을 반영하여 가중치를 적용한 응답자의 배경은 <표 I-3-3>, <표 1-3-4>와 같으며, 실제 설문참여자의 배경은 <부록 3>에 제시되어 있다.

〈표 1-3-3〉 유치원 응답자 배경

단위: %, n=771

설립유형		현 유치원 경력	
공립단설	13.2	1년 미만	24.6
공립병설	32.3	1~3년 미만	37.2
사립법인	9.6	3~5년 미만	23.5
사립사인	44.8	5년 이상	14.7
연령		최종학력	
20대	40.8	2년제대학졸업	12.6
30대	28.3	3년제대학졸업	19.4
40대	25.3	4년제대학졸업	44.0
50대	5.7	대학원졸업이상	23.
최종전공		자격증	
유아교육학	90.9	유치원1급정교사	52.2
아동학	3.8	유치원2급정교사	43.6
교육학/중등교육학	2.8	수석교사	0.5
초등교육학	0.1	원감	1.9
기타	2.4	원장	1.8
직책		전체교직경력	
교사	67.7	5년미만	34.6
부장(주임)교사	28.5	5~10년미만	24.2
수석교사	1.0	10년이상	41.2
원감	2.8		

〈표 1-3-4〉 어린이집 응답자 배경

단위: %, n=772

현 어린이집 경력		설립유형	
1년미만	20.5	국공립	8.7
1~3년미만	36.9	사회복지법인	6.2
3~5년미만	18.0	법인/단체 등	3.0
5년이상	24.6	민간	45.3
연령		직장	2.6
20대	17.5	가정	34.0
30대	39.1	부모협동	0.2
40대	37.4	최종 학력	
50대	5.8	고등학교 졸업	19.5
60대이상	0.2	2년제 대학 졸업	42.0
최종 전공		3년제 대학 졸업	5.0
보육학	16.4	4년제 대학 졸업	30.7
아동학	6.7	대학원 졸업 이상	2.8
유아교육학	42.2	자격증	

사회(아동)복지학	17.5	3급 보육교사	1.7
기타	17.3	2급 보육교사	23.5
직책		1급 보육교사	32.9
	교사	시설장	37.1
	주임교사	유치원 2급 정교사	3.2
	원감	유치원 1급 정교사	1.5
전체 보육경력			
5년미만	41.9		
5~10년미만	35.0		
10년이상	23.1		

## 2) 설문조사 도구

설문지는 선행연구와 포커스그룹 인터뷰를 기초로 근무시간 및 업무량, 휴가 및 휴직, 연수 및 승진 기회, 근무환경 및 복리후생, 고용 및 퇴직, 이직 의도, 행복감 및 심리적 소진, 정책 지원 요구의 소주제로 나누어 실태와 인식을 파악할 수 있도록 연구진이 작성하였다. 이 중 각 주제에 대한 인식을 알아보는 문항들은 직무만족, 직무스트레스, 이직의도 관련 선행연구(권유수비, 2013, 노은아, 2012, 유은경, 2012, 최옥련, 2013, 한은주, 2011)에서 사용한 문항들을 검토하여 연구의 목적에 맞게 문항을 선정하였으며, 심리적 소진은 Maslach와 Jackson(1981)이 고안한 도구를 보육교사에게 적합하게 수정하여 오선균(2001)의 연구에서 사용된 문항들을 수정·보완하여 사용한 이진화(2007)의 도구를 척도에 맞게 문장 몇 군데만 수정하여 사용하였다. 본 연구에서 심리적 소진에 대한 도구의 신뢰도 계수는 유치원과 어린이집 모두 Cronbach's  $\alpha$  .78이었다. 설문지의 자세한 내용은 <표 I-3-5>와 같다.

<표 I-3-5> 설문지의 구성

구분		설문 내용
조사 대상자의 특성	기관	기관의 설립유형, 지역, 기관의 규모
	개인	교사 성별, 연령, 결혼 유무, 경력, 학력, 전공, 자격, 직책
	학급	담당 연령, 담당 영유아 수
근무시간 및 업무량		근무시간, 토요일 근무 여부, 토요일 근무 횟수, 일과운영시간, 휴식 시간, 근무시간과 업무량에 대한 인식
휴가 및 휴직		휴가의 종류, 휴가 일수, 2012년에 사용한 휴가의 종류와 일수, 휴가 시 대체인력 여부, 기관의 출산휴가나 육아휴직 여부, 휴가와 휴직에 대한 인식



구분	설문 내용
연수 및 승진 기회	2012년 연수 시간, 연수의 종류, 자격 연수 여부와 승진에 소요된 기간, 연수 시 지원, 승진과 연수에 대한 인식
근무환경 및 복리후생	교사용 공간, 교사실, 휴게실, 화장실 유무, 시설, 설비, 비품에 대한 인식
고용 및 퇴직	근로계약서 유무 및 인지, 근로규정 유무 및 준수 정도, 계속 근무에 대한 인식
이직 의도	직장을 옮긴 횟수, 이직의도에 대한 인식, 이직의도에 영향을 미치는 요인
행복감 및 심리적 소진	행복감의 정도, 심리적 소진에 대한 인식
복지에 대한 요구	가장 원하는 정책 지원, 원하는 수준

이상의 설문지는 유아교육과 보육 전문가 2인의 검토를 거쳤으며, 현장 교사 12인의 예비조사를 통해 타당성을 확보하였다.

### 3) 설문조사 절차

설문지는 연구진이 작성 후 전문가 자문과 교사의 예비조사를 거쳐 완성한 후 온라인으로 응답할 수 있도록 온라인 설문지를 제작하였다. 유치원과 어린이 집을 층화계통집락 추출한 후, 표본으로 추출된 기관에서 1명의 교사를 단순 임의 추출하였다. 목표대상의 5배를 추출한 명단의 기관에 전화를 하여 교사 1명에게 설문지 작성 동의를 구한 후 온라인 설문조사를 하였다. 설문조사는 8월 20일에서 9월 17일까지 실시하였다.

### 4) 설문조사 분석

수집된 자료의 특성에 따라 자료의 대표성을 확보하기 위해 표준가중치를 사용하였다. 가중치에 대한 설명자료는 <부록 2>에 제시되어 있다. 가중치 조정된 자료를 SPSS 20.0(Window용)을 사용하여 기술통계 및 집단 간 비교분석을 하였다. 연구대상자의 기본배경과 주요변인의 분포를 파악하기 위하여 백분율을 산출하였다. 기관의 설립유형, 지역, 규모에 따라 집단 간 차이를 분석하기 위해  $\chi^2$ 검증과 F검증을 실시하였으며, F검증에서는 어느 집단 간에 차이가 있는지 알아보기 위해 Duncan 사후검증을 실시하였다.

## 라. 자문회의 및 워크숍

연구의 방향 설정, 설문지 검토, 정책 제언에 대한 검토를 위하여 3차에 걸쳐 자문회의를 실시하였다. 또한 보고서 내용에 대한 전반적인 검토를 위해 중간보고 워크숍과 최종보고 워크숍을 실시하였다.

## 4. 연구의 범위 및 용어 정의

넓은 의미로 복지는 인간의 요구와 정신적 열망을 충족시키는 사회적 노력으로 행복이라는 말과 동의어로 사용되고 있기도 한다(정성숙, 2010). 복지는 좁은 의미로 복리후생이라는 말로 표현되기도 하는데, 복리후생은 인간다운 생활을 보장하고 삶의 질을 향상시키기 위한 임금과 봉급 이외의 간접적, 부가적 보상 체계라 할 수 있다(김효철, 2001). 교원복지는 교원들의 생활 안정과 사회적, 심리적 욕구를 충족시켜줌으로써 교원의 확보와 유지, 사기 양양, 자아실현, 잠재 능력개발 등 교직에 대한 신뢰성과 전문성을 높여 궁극적으로는 교육의 질과 삶의 질을 높일 수 있는 모든 영역이 포함될 수 있다(정성숙, 2010).

그 동안 교사의 근무여건에 대한 연구가 처우 중심으로 이루어져왔던 것을 감안하여 본 연구에서는 교사의 복지를 좁은 의미로 한정하여 보수를 제외한 제반 근무여건으로 정의하고자 한다. 이러한 정의에 따라 영유아 교사의 복지를 유치원과 어린이집 교사 복지정책에 반영될 수 있는 근무시간 및 업무량, 휴가 및 휴직, 연수 및 승진 기회, 근무환경 및 복리후생, 고용 및 퇴직의 5가지 영역으로 나누어 살펴보고자 한다. 여기에 더하여 교사의 이직 의도, 행복감 및 심리적 소진을 함께 살펴봄으로써 교사의 정서적인 부분을 파악하고, 교사 복지 실태를 다양한 변인과 함께 분석해 봄으로서 궁극적으로 영유아의 안녕과 발달에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 방향으로의 정책을 제안하고자 한다.

## II. 연구의 배경

### 1. 영유아 교사 복지 관련 제도

본 절에서는 영유아 교사 복지 관련 제도를 살펴보고자 한다. 앞서 본 연구에서 정의한 복지 영역에 따라 관련 제도를 살펴보고 해당 내용 중심으로 정리하였으며, 해당 내용과 관련된 구체적인 법조항은 <부록 4>에 제시하였다.<sup>1)</sup>

#### 가. 근무시간 및 업무량

유치원과 어린이집 교사의 근무시간에 대한 내용은 공히 근로기준법에 일일 8시간, 주당 40시간으로 제시되어 있으며, 근로시간이 8시간일 경우 1시간의 휴게시간을 주어야 한다고 명시되어 있다. 또한 특정한 주나 특정한 날에 근로시간을 초과할 수는 있으나 일정 기간 단위로 평균을 맞추어야 하며, 초과근무를 하는 경우에도 2주 평균의 경우 특정한 주에 48시간, 3개월 평균의 경우 특정한 주에 52시간, 특정한 날에 12시간을 초과할 수는 없다고 되어 있다. 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자의 경우는 초과근무를 아예 할 수 없다. 당사자 간의 합의나 고용노동부장관의 인가에 의해 1주간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다. 그러나 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.

어린이집 교사의 경우는 보육사업안내의 보육교직원 복무관리에도 제시되어 있다. 보육사업안내에는 보육교사 등 기타 교직원은 평일 8시간 근무를 원칙으로 하며, 이들의 근무시간 및 근로조건 등은 근로기준법 등 노동관계법령에 따라야 함을 명시하고 있다.

---

1) 본 절에서는 영유아 교사 복지와 관련한 법령과 지침의 내용을 정리함. 법령은 근로기준법, 교육공무원법, 국가공무원법, 교원지위향상을 위한 특별법, 교육기본법, 교원 예우에 관한 규정, 사립학교법, 영유아보육법, 영유아보육법 시행령을 참고하였고, 지침은 2013년도 보육사업안내를 참고함.

## 나. 휴가 및 휴직

유치원과 어린이집 교직원의 휴가 및 휴직 관련 규정은 공통적으로 근로기준법 적용대상이며, 각 기관별로는 유치원은 교육공무원법, 국가공무원법에 어린이집은 보육사업안내지침에 나타나 있다.

근로기준법에는 보상휴가제, 연차 유급휴가, 생리휴가, 임신부 보호, 육아시간 관련 내용을 포함하고 있다. 보상휴가제는 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 준다는 내용이며, 연차 유급휴가는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 하고, 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다는 내용이다. 또한 3년이상 계속하여 근로한 근로자에게는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주되 25일은 한도로 해야 한다. 생리휴가는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다는 규정이며, 임신부 보호는 90일의 출산전후휴가를 주어야 하고, 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우에는 유산·사산 휴가를 주어야 한다는 규정이다. 여기에는 급여, 업무 시간 및 강도, 복귀 등에 대한 내용도 포함되어 있는데, 출산휴가 중 최초 60일은 유급으로 하며, 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 안 되고, 근로자의 요구가 있으면 쉬운 종류의 근로로 전환해 주어야 한다. 뿐만 아니라 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 육아시간 관련 규정은 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다는 것이다.

유치원의 경우 유아교육법에는 교직원의 휴가 및 휴직관련 규정이 나타나 있지 않으며, 교육공무원법, 국가공무원법에 휴직에 해당되는 구체적인 사항, 휴직기간, 휴직효력에 대해서 상세하게 기술되어있다. 교육공무원법에는 교육공무원에게 강제휴직과 선택휴직을 줄 수 있는 사유를 설명하고 있다. 장기요양(불임 치료 포함), 병역복무, 소재불명, 법률 의무 수행, 노동조합 전임자의 경우는 의무휴직이고, 해외 유학 및 연수, 국내외 기관고용, 만 8세 이하 자녀 양육 및 임신·출산·입양, 연수, 가족 간호, 배우자 국외 근무는 휴직을 요청할 수 있다. 만 8세 이하 자녀 양육 및 임신·출산·입양에 따른 휴직을 이유로 인사상 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 휴직기간은 근속기간에 포함해야 한다. 이러한 휴직기간은 사유에 따라 3개월~3년 이내이다. 국가공무원법에는 휴직 중인

공무원은 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며, 휴직 기간 중 그 사유가 없으면 30일 이내에 신고하여야 하며, 휴직 기간이 끝난 공무원이 30일 이내에 복귀 신고를 하면 당연히 복직되는 것으로 되어 있다.

어린이집은 2013년도 보육사업안내에 보육교직원의 휴가는 보육 공백을 최소화할 수 있도록 순번제로 실시하고, 보수교육, 출산휴가 등으로 어린이집의 원장, 보육교사 또는 그 밖의 보육교직원의 공백이 생기는 경우에는 이를 대체할 수 있는 대체원장, 대체교사 또는 그 밖의 인력을 각각 배치하여야 한다고 되어 있다. 이러한 내용 외에 교직원의 휴가, 휴일, 휴식 등 근로시간과 관련이 있는 사항에 대하여서는 「근로기준법」 등 노동관련 법령에 따르며, 고용, 산전후휴가, 육아휴직 등과 관련이 있는 사항에 대하여서는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 규정을 준용하는 것으로 되어 있다.

#### 다. 연수 및 승진 기회

유치원과 어린이집 연수 및 승진 관련 규정은 유치원 교사의 경우 유아교육법 시행령, 교육공무원법, 국가공무원법에, 보육교사의 경우 영유아보육법, 보육사업안내지침에 관련 규정이 제시되어 있다.

유치원 교사의 경우 유아교육법 시행령에 교원의 자질 향상을 위한 교육 및 연수를 정기적으로 실시해야 하고, 유치원 교원을 다른 교원과 차별을 하지 않아야 함을 명시하고 있으며, 교육공무원법에는 연수 기회를 균등하게 주어야 한다고 되어 있어 일정한 자격기준이 되는 경우 차별 없이 기회가 균등하게 제공되어야 함을 강조하고 있다. 또한 국가나 지방자치단체는 연수를 장려할 계획을 수립하여 실시하도록 노력하여야 하며, 연수에 필요한 교재비를 지급할 수 있다. 교육공무원은 국내외의 교육기관이나 연구기관에서 일정 기간 연수를 받을 수 있으며, 국가나 지방자치단체는 예산의 범위에서 특별연수 경비를 지급하고, 특별연수를 받은 교육공무원에게 6년의 범위에서 복무 의무를 부과할 수 있다. 교원은 수업에 지장을 주지 아니하는 범위에서 연수를 받을 수 있고, 국가공무원법에는 교육훈련 실적은 인사관리에 반영하여야 한다고 되어 있다. 승진 관련 규정은 교육공무원법에 제시되어 있는데, 교육공무원의 승진임용은 경력평정, 재교육성적, 근무성적, 그 밖에 실제 증명되는 능력에 의하여 실시하며, 특별한 공헌과 실적이 있고 상위의 자격증을 취득하거나 자격기준을 갖춘 때에는 특별승진임용할 수 있다.

보육교사의 경우, 영유아보육법에서 보육교사의 자질 향상을 위한 보수교육을 실시하여야 하고, 보수교육은 직무교육과 승급교육으로 구분한다고 되어 있다. 2013년도 보육사업안내에는 보수교육을 받을 수 있는 자격기준 및 비용지원에 관한 구체적인 사항이 제시되어 있는데, 보수교육은 현직 교사를 대상으로 하고, 현직 보육교사는 보육업무 경력이 만 2년이 경과한 경우와 직무교육을 받은 해부터 2년이 경과한 해에 직무교육을 받아야 한다. 또한 보육교사가 일반직무교육을 받아야 하는 연도에 일반직무 교육을 받지 못한 경우에는 다음 연도에 받아야 하며, 특별직무교육을 받은 경우 일반직무교육을 받은 것으로 인정한다. 보육교사의 직무교육과 승급교육을 이수한 경우 예산의 범위 내에서 국가 및 지방자치단체에서 보수교육 비용을 지원해야 한다.

## 라. 근무환경 및 복리후생

유치원과 어린이집 교직원의 근무환경과 복리후생에 관한 법은 유치원 교사의 경우 국가공무원법, 교육기본법, 교원지위향상을 위한 특별법, 교원예우에 관한 규정에, 보육교사의 경우 영유아보육법, 영유아보육법시행령, 보육사업안내 지침에 제시되어 있다. 특히 어린이집 경우 영유아를 직접 대하는 교직원에게 대한 건강 관련 내용이 비교적 구체적으로 제시되어 있다.

유치원 교사의 경우 국가공무원법에는 '공무원의 근무능률을 높이기 위하여 공무원의 보건·휴양·안전·후생, 그 밖에 필요한 사항에 대한 기준을 설정하고 실시해야 한다.'고 되어 있으며, 교육기본법에는 '국가와 지방자치단체는 학생과 교직원의 건강 및 복지를 증진하기 위하여 필요한 시책을 수립·실시하여야 한다.'고 명시되어 있다. 교원지위향상을 위한 특별법에는 각종 사고로부터 교원을 보호하고 교원이 그 직무를 안정되게 수행할 수 있도록 하기 위하여 학교안전공제회를 설립·운영하는 것으로 되어 있다. 또한 교원단체는 교원의 전문성 신장과 지위 향상을 위하여 교육감이나 교육부장관과 교섭·협의를 할 수 있고, 그 내용은 교원의 처우 개선, 근무조건 및 복리후생과 전문성 신장에 관한 사항이다. 교원예우에 관한 규정에는 교원의 교육활동 보호를 위한 시책과 함께 교육과 관련 없는 자료제출을 요구하지 않도록 하고, 교원의 업무부담 경감을 위해 자료를 전산화하도록 노력해야 한다는 내용이 제시되어 있다.

보육교사의 경우 영유아보육법, 영유아보육법 시행규칙, 보육사업안내지침을 통해 1년에 1회 이상 정기적으로 건강진단을 해야 한다는 내용이 제시되어 있으며,

영유아보육법 시행규칙에는 질병에 걸린 교직원에 대한 휴직 및 면직 등 조치사항에 대해서도 구체적으로 제시되어 있다.

## 마. 고용 및 퇴직

유치원과 어린이집 교사 모두에게 적용되는 근로기준법에는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 등 처벌을 하지 못하는 것으로 제시되어 있다. 또한 보상을 하거나 기관운영을 중단하였을 경우를 제외하고 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다고 명시되어 있다.

유치원 교사의 임면에 관해서는 교육공무원법과 사립학교법을 따른다. 공립유치원 교사 임용의 경우 모두에게 균등한 임용의 기회가 보장되어야 함을 명시하고 있으며, 본인의 의사에 반하여 강입이나 휴직, 면직을 당하지 않도록 되어 있다. 사립유치원 교사 임용의 경우는 사립학교경영자가 임면하도록 되어 있으며, 공립유치원 교사와 마찬가지로 개인의 의사에 반하여 휴직이나 면직 등의 처분을 받지 않도록 하고 있다.

보육교사의 경우에는 2013년도 보육사업안내의 보육교직원 임면 부분에 제시되어 있는데, 보육교직원 임면권자, 보육교직원 채용, 보육교직원의 성범죄 경력 조회 및 관리, 보육교직원 퇴직 등, 보육교직원 관리대장 비치·관리 등에 대한 구체적인 내용이 포함되어 있다. 보육교사는 원장의 제청으로 법인, 단체의 대표자 또는 어린이집 설치자가 임면하는 것으로 되어 있으며, 공개경쟁을 원칙으로 한다. 또한 국공립어린이집의 경우 국가 또는 지방자치단체의 장이 선발고사 등을 통하여 별도로 보육교사를 채용, 배치할 수 있다. 교직원 채용 시에는 근로계약을 체결해야 하며, 여기에 부당한 내용이 포함되어서는 안 되고 가능한 계약기간은 명시하지 않도록 하고 있다.

## 바. 기타 복지 관련 규정

유치원은 교육기본법, 국가공무원법, 교육공무원법에 신분보장, 사회보장, 교원단체, 승진, 고충처리 관련 규정이 제시되어 있어 교육공무원으로써 보장되는 내용을 적용하도록 되어 있다. 교육기본법, 교육공무원법, 국가공무원법에는 교원

으로써 전문성 및 신분보장, 공무원이 질병, 상해 등을 당했을 때 사회보장 등에 대해서 구체적으로 제시되어 있다. 또한 교육기본법에는 교원은 교원의 경제적·사회적 지위를 향상시키기 위하여 각 지방자치단체와 중앙에 교원단체를 조직할 수 있도록 하고 있으며, 국가공무원법에는 의사에 반한 신분조치를 당하지 않도록 하는 내용이 있고, 교육공무원법에는 교직·처우 등 각종 직무조건과 그 밖의 신상문제에 대하여 인사상담이나 고충의 심사를 청구할 수 있으며, 이를 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 않도록 하는 보장제도가 마련되어 있다. 하지만 보육교사는 신분보장과 고충처리 등에 관한 규정이 나타나 있지 않다.

## 2. 영유아 교사 관련 기초 통계

유치원과 어린이집 교사의 복지 현황은 한 마디로 긴 노동 시간, 낮은 처우, 낮은 복지라고 할 수 있다. 물론 처우와 복지는 교사자격의 최저 학력이나 경력, 자격이나 전문성, 사회적 인식과 맞물려 단순하게 해석할 수는 없다. 따라서 여기에서는 기초통계자료에 기초하여 유치원과 어린이집 교사의 학력, 경력, 자격을 먼저 살펴보고 이어서 본 연구의 초점인 복지에 대해 살펴보고자 한다.

### 가. 유치원 교사

#### 1) 유치원 교사 기초 현황

유치원 교사의 학력, 경력, 자격 현황을 살펴보면 <표 II-2-1>~<표 II-2-3>과 같다. 표에 나타난 바와 같이 유치원 교사의 학력은 3년제 전문대 출신이 가장 많으며, 경력은 5년 미만인 가장 많고, 자격은 2급 정교사 자격이 가장 많다.

<표 II-2-1> 학력 연수별 유치원 교사 수(2012)

구분	합계	12년 이하	13년	14년	15년	16년	17년	18년	19년	20년 이상
전체	35,774	5	-	6,208	13,132	12,686	-	2,756	925	62
국립	15	-	-	1	-	3	-	11	-	-
공립	7,962	5	-	698	70	4,202	-	2,285	666	36
사립	27,783	-	-	5,509	13,062	8,479	-	453	255	25

주: 수석교사와 일반교사를 합한 수치임.

자료: 한국교육개발원·교육통계서비스(2012). 교육통계연보.



〈표 II-2-2〉 경력 연수별 유치원 교사 수(2012)

구분	합계	5년 미만	5년 이상 ~ 10년 미만	10년 이상 ~ 15년 미만	15년 이상 ~ 20년 미만	20년 이상 ~ 25년 미만	25년 이상 ~ 30년 미만	30년 이상 ~ 35년 미만	35년 이상 ~ 40년 미만	40년 이상 ~ 45년 미만	45년 이상
전체	35,774	20,252	8,173	2,865	874	1,638	1,851	112	4	4	1
국립	15	2	2	1	5	3	2	-	-	-	-
공립	7,962	89	1,821	1,167	628	1,572	1,813	102	-	-	-
사립	27,783	19,391	6,350	1,697	239	59	30	8	4	4	1

주: 수석교사와 일반교사를 합한 수치임.

자료: 한국교육개발원·교육통계서비스(2012). 교육통계연보.

〈표 II-2-3〉 자격별 유치원 교사 수(2012)

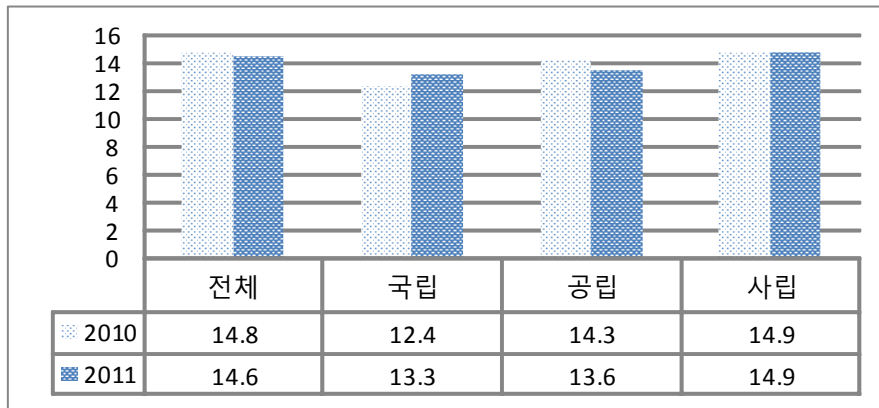
구분	합계	원장	원감	1급 정교사	2급 정교사	준교사
전체	35,774	152	243	10,919	24,424	19
국립	15	-	1	11	3	-
공립	7,962	3	113	6,610	1,229	-
사립	27,783	149	128	4,286	23,192	19

주: 수석교사와 일반교사를 합한 수치임.

자료: 한국교육개발원·교육통계서비스(2012). 교육통계연보.

#### 가) 유치원 교사 복지 현황

유치원 교사의 1인당 원아수는 15명 미만으로 점차 개선되고 있는 것으로 보인다(그림 II-2-1 참조). 이 밖에 휴가에 대해 살펴보면, 유치원 교사는 여름방학과 겨울방학을 이용하여 어느 정도 휴가를 하고 있으나, 사립유치원의 경우 학부모의 요구에 따라 방학기간이 점점 짧아지고 있고, 결과적으로 교사의 휴가도 짧아지고 있으며, 학기 중에는 휴가를 내기 힘들다(김은영, 2012). 또한 유치원 교사의 출산휴가 대처방법은 공립유치원의 경우 대부분 교육청에서 대체교사를 지원하나, 사립유치원의 경우는 유치원에서 대체교사를 지원하는 경우가 가장 많고, 그 다음은 본인 사퇴가 가장 많다(여성부, 2005).



[그림 II-2-1] 설립유형별 유치원 교사 1인당 원아 수(2010, 2011)

자료: 한국교육개발원(각연도), 교육통계 DB; 보건복지부, 보육통계(각연도).

출처: 한국교육개발원 교육정책네트워크 정보센터. 교육 DB. 정책통계.

<http://edpolicy.kedi.re.kr/EpnicDb/Epnic/EpnicDb01Viw.php?PageNum=2&LstCary=B00806&ContCate=B008060103&Classify=Stat&LstNum1=2668>

## 나. 어린이집 교사

### 1) 어린이집 교사 기초 현황

어린이집 유형별 보육교직원 현황과 자격증 취득자 및 현직 종사 비율은 <표 II-2-4>, <표 II-2-5>와 같다. 어린이집에서는 다양한 유형의 보육교직원이 근무하고 있으며, 이 중 보육교사가 가장 높은 비율을 차지한다. 또한 민간어린이집에 가장 많은 교사가 배치되어 있으며, 그 다음은 가정 어린이집이다(표 II-2-4 참조). 한편 2011년 현재 현직 보육교사의 자격은 1급이 가장 많으며, 그 다음은 2급, 3급 순이다. 그러나 자격증 발급 대비 현직 종사비율은 3급이 가장 많아 반대의 경향을 보인다(표 II-2-5 참조).

〈표 II-2-4〉 어린이집 유형별 보육교직원 현황

단위 : 명

	계	원장	보육 교사	특수 교사	치료사	영양사	간호사	사무원	취사부	기타
합계	284,237	42,164	204,946	1,717	520	771	1,118	1,138	22,866	8,997
국·공립	23,725	2,187	16,427	659	130	99	152	158	2,830	1,083
사회복지법인	18,011	1,439	12,196	731	310	94	150	160	1,925	1,006
법인·단체등	8,094	864	5,366	82	22	37	56	106	936	625
민간	126,239	14,295	94,323	234	58	439	669	524	10,679	5,018
가정	101,273	22,744	71,618	8	-	4	8	98	5,687	1,106
부모협동	614	111	422	1	-	1	-	2	66	11
직장	6,281	524	4,594	2	-	97	83	90	743	148

자료: 보건복지부(2013). 2012년 보육통계(2012년 12월 기준).

〈표 II-2-5〉 보육교사 자격증 취득자 및 현직 종사 비율(2005.4.~ 2011.12)

단위: 건, 명

구 분	자격증 발급건	자격증 취득자 <sup>1)</sup> (A)	현직 보육교사(B)	현직 종사비율 (B/A)
합계 <sup>2)</sup>	678,439	590,034	180,197	30.5%
1급	315,823	306,857	82,633	26.9%
2급	296,607	253,658	81,614	32.2%
3급	66,009	29,519	15,951	54.0%

주: 1) 중복 취득 건(승급, 재교부)을 제외한 실제 자격증을 소지한 사람을 의미함.

2) 보육통합정보시스템에 등록되어 있는 보육교사 급수를 기준으로 하였으며, 급수가 등록되어 있지 않은 1명은 보육교사 1급에 포함됨.

자료: 한국보육진흥원 보육인력국 내부자료임.

출처: 서문희·김혜진(2012). 2012 보육정책의 성과와 과제. 육아정책연구소. p81.

한편, 보육교사의 학력은 2012년 현재 3년제 대졸이 51.6%로 가장 많고, 다음으로 4년제 대졸(23.9%), 고졸(15.7%) 순이다. 설립유형별로는 직장어린이집의 경우 4년제 대졸 비율이 56.8%로 다른 설립유형보다 2배 이상 높으며, 대학원 재학 및 졸업자도 8.8%로 가장 높은 반면 고졸자는 3.0%로 상대적으로 매우 낮게 나타났다. 반면에 민간어린이집과 가정어린이집은 상대적으로 학력이 낮은 경향을 보였으며, 특히 가정어린이집은 고졸 비율이 약 30%로 매우 높았다. 2004년, 2009년 조사와 비교해보면, 고졸의 비율은 줄어들고 대학원 재학 이상은 증가하는 양상을 보였다.

〈표 II-2-6〉 보육교사의 최종학력

단위: %(명)

구분	고졸	3년제 대학재학	3년제 대졸	4년제 대학재학	대졸	대학원 재학	대학원 졸	계(명)
전체	15.7	3.0	51.6	2.3	23.9	1.3	2.2	100.0(23,441)
설립유형								
국공립	6.0	2.2	52.8	3.7	28.7	2.7	3.9	100.0( 3,717)
사회복지법인	5.2	3.1	63.5	1.6	24.1	0.7	1.7	100.0( 2,866)
법인·단체	10.0	2.4	55.4	2.3	26.2	1.4	2.3	100.0( 2,289)
민간	20.1	3.1	55.8	2.1	16.8	0.8	1.3	100.0( 7,621)
가정	29.8	4.1	45.1	2.2	17.0	0.6	1.1	100.0( 4,980)
직장	3.0	1.5	28.2	1.7	56.8	3.6	5.2	100.0( 1,968)
2009년 조사	17.4		50.7	3.8	25.4	1.2	1.4	100.0(13,419)
2004년 조사	21.2		57.5	6.3	13.2	0.8	0.9	100.0(55,031)

출처: 이미화·서문희·이정원·도남희·권미경·양미선·손창균·김경미(2012). 2012년 전국보육실태조사-어린이집조사 보고. 보건복지부·육아정책연구소. p229.

2012년도 전국 보육실태조사 자료에 의하면, 어린이집에서는 보육교사 근무경력 평균은 전체 4년 5개월이었다. 설립유형별로는 국공립어린이집이 5년 1개월로 가장 높았으며, 민간어린이집이 3년 8개월로 상대적으로 낮았다.

〈표 II-2-7〉 보육교사 경력

단위: 연수(명)

구분	평균 총 근무경력
전체	4년 5개월(27,768)
시설유형	
국공립	5년 1개월(3,720)
사회복지법인	5년 (3,941)
법인·단체	4년 1개월(2,284)
민간	3년 8개월(7,626)
가정	4년 4개월(8,234)
직장	3년10개월(1,963)

자료: 이미화 외(2012). 2012년 전국보육실태조사-린이집조사 보고. 보건복지부·육아정책연구소. p 231 <표 V-1-6> 어린이집 근무경력에서 2012년도 자료만 가져옴.

## 2) 어린이집 교사 복지 현황

2012년도 전국 보육실태조사에 의하면, 어린이집에서 초과근무가 있는 비율은 전체 56.7%로 절반이 넘었으며, 특히 직장어린이집과 국공립어린이집은 초과근무를 하는 비율이 80% 이상이었다.

〈표 II-2-8〉 초과근무 여부

단위: %(명)

구분	초과근무 있다는 비율	(수)
전체	56.7	(4,000)
시설유형		
국공립	85.7	( 463)
사회복지법인	67.6	( 326)
법인·단체	72.2	( 336)
민간	62.6	(1,192)
가정	47.8	(1,462)
직장	89.4	( 221)

자료: 이미화 외(2012). 2012년 전국보육실태조사-린이집조사 보고. 보건복지부·육아정책연구소. p 249 <표 V-3-4> 초과근무시 시간외 수당 지불 여부 및 방식에서 초과근무 비율만 가져옴.

보육교사의 근무환경을 개선하기 위하여 정부가 지원하는 사업은 두 가지인데, 한 가지는 대체교사 제도이고, 다른 한 가지는 교사의 처우개선을 위한 수당 지급이다(표 II-2-8 참조). 정부는 2009년에 대체교사 제도를 도입하여 보육교사가 불가피한 사유로 인한 결원 시 보육서비스의 공백을 해소하고자 하였고, 2011년 연말 기준 대체교사는 교사수 대비 2.9%이다(서문희·김혜진, 2012).

〈표 II-2-9〉 교사관련사업 규모와 예산

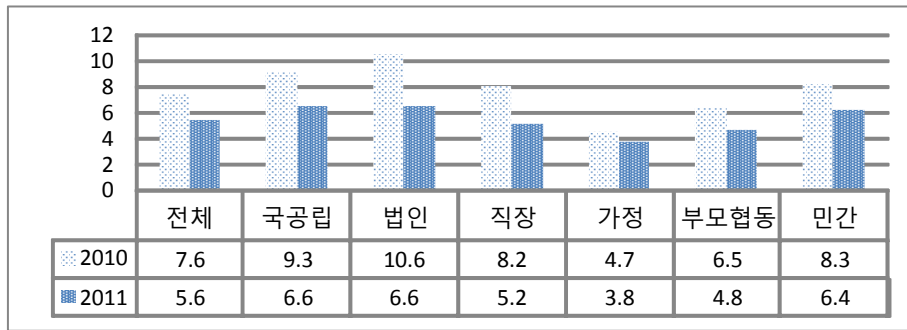
구분	2008		2009		2010		2011		2012	
	수	예산	수	예산	수	예산	수	예산	수	예산
보수교육	27,700	1,314	27,700	1,314	26,118	1,248	26,118	1,248	26,118	1,248
농어촌 보육교사 특별근무수당	21,389	14,117	21,389	14,117	27,344	18,047	35,742	22,557	4,200	26,600
대체교사	450	2,891	450	2,891	450	2,891	450	2,890	526	3,481

자료: 1) 보건복지부(각 연도). 보건복지부 예산기금 운영계획 개요.

2) 농림수산식품부(2012). 내부자료.

출처: 서문희·김혜진(2012). 2012 보육정책의 성과와 과제. 육아정책연구소. p84.

보육교사의 처우개선을 위한 수당은 2009년부터 농촌지역에서 시작하여 2012년 중소도시까지 확대하고자 하였으나 그러지 못하였고, 대신 2012년부터 근무환경개선비 월 5만원을 확보하여 지급하고 있다(서문희·김혜진, 2012). 한편 어린이집 교사의 1인당 원아수는 2011년 현재 7명 미만으로 전년도에 비해 많이 개선되었다.



[그림 II-2-2] 설립유형별 어린이집 교사 1인당 원아 수(2010, 2011)

자료 : 한국교육개발원(각연도), 교육통계 DB; 보건복지부, 보육통계(각연도).

출처: 한국교육개발원 교육정책네트워크 정보센터. 교육 DB. 정책통계.

<http://edpolicy.kedi.re.kr/EpnicDb/Epnic/EpnicDb01Viw.php?PageNum=2&LstCary=B00806&ContCate=B008060103&Classify=Stat&LstNum1=2668>

2012년도 전국 보육실태조사에 의하면, 보육교사의 근무시간은 1일 평균 근무시간은 9시간 28분이며, 사회복지법인 어린이집과 직장 어린이집은 10시간 이상이었다. 월간 주말근무 횟수는 평균 0.53회이었다.

<표 II-2-10> 보육교사의 하루 총 근무시간 및 월간 주말근무 횟수

단위: 분, 회(명)

구분	근무시간			월간 주말근무 횟수		
	평균	표준편차	(수)	평균	표준편차	(수)
전체	9시간 28분	59.4분	(4,000)	0.53	0.75	(3,993)
시설유형						
국공립	9시간 39분	45분	( 463)	0.78	0.58	( 461)
사회복지법인	10시간2분	54분	( 326)	0.91	0.77	( 325)
법인·단체	9시간 56분	60분	( 336)	0.83	0.80	( 336)
민간	9시간 41분	56분	(1,192)	0.59	0.69	(1,191)
가정	9시간 13분	1시간 2분	(1,462)	0.43	0.78	(1,459)
직장	10시간	1시간 1분	( 221)	0.61	0.86	( 221)

구분	근무시간			월간 주말근무 횟수		
	평균	표준편차	(수)	평균	표준편차	(수)
F	60.8***			12.1***		

\*\*\*  $p < .001$

자료: 이미화 외(2012). 2012년 전국보육실태조사-린이집조사 보고. 보건복지부·육아정책연구소. p240 <표 V-2-3> 에서 시설유형별 통계만 가져옴.

2012년도 전국 보육실태조사에 의하면, 근무시간 중 보육 교사의 휴식시간에 대해서는 없다는 응답이 40.6%이었으며, 설립유형별로는 민간어린이집, 가정어린이집을 제외하고 모두 50%이상이 휴식시간이 없다고 응답하였다.

<표 II-2-11> 근무시간 중 보육교사의 휴식시간

구분	단위: 분(명)					평균(표준편차)
	없음	1-30분	31-60분	60분 이상	계(수)	
전체	40.6	23.6	33.7	2.2	100.0(3,986)	26.19(27.73)
시설유형						
국공립	57.3	19.9	21.3	1.4	100.0( 462)	18.95(25.16)
사회복지법인	57.7	17.6	22.5	2.1	100.0( 325)	19.70(26.66)
법인·단체	55.1	19.2	23.1	2.6	100.0( 334)	21.61(29.11)
민간	48.8	22.5	27.0	1.8	100.0(1,189)	23.33(27.16)
가정	31.5	25.4	40.6	2.5	100.0(1,458)	33.19(27.28)
직장	53.2	17.0	27.7	2.1	100.0( 218)	23.29(28.05)
$X^2(df)/F$			173.7(15)***			34.7***

\*\*\*  $p < .001$

자료: 이미화 외(2012). 2012년 전국보육실태조사-린이집조사 보고. 보건복지부·육아정책연구소. p 241 <표 V-2-4> 에서 시설유형별 통계만 가져옴.

2012년도 전국 보육실태조사에 의하면, 보육교사의 연월차 휴가 사용 가능 비율은 93.4%로 나타났으며, 평균 9.18일 사용하는 것으로 조사되었다. 생리휴가 등 기타 휴가 사용 가능 비율은 9.7%로 낮았으며, 실제 사용일수는 7.86일 정도이었다. 설립유형별로 살펴보면, 설립유형에 관계없이 연월차 휴가 사용 가능 비율이 90% 이상이었으며, 민간어린이집과 가정어린이집은 각각 9.41일, 8.26일인 반면, 나머지 유형에서는 10일 이상으로 휴가를 사용하고 있었다(표 II-2-12 참조). 한편 산전후 휴가 이용 가능한 경우가 64.6%로 나타났으며, 잘 모르겠다는 응답도 28.6%이었다. 육아휴직은 이용 가능한 경우가 58.4%로 나타났으며, 잘 모르는 경우도 32.7%이었다(표 II-2-13 참조).

<표 II-2-12> 휴가 사용 가능 비율 및 실제 사용 휴가 일수(2011년 기준)

단위: %, 일(명)

구분	연월차 휴가(여름, 겨울 정기휴가 포함)				기타 휴가(생리휴가 등)			
	사용 가능비율	평균	표준편 차	(수)	사용 가능비율	평균	표준편차	(수)
전체	93.4	9.18	6.15	(3,411)	9.7	7.86	14.15	(3,233)
시설유형								
국공립	100.0	11.60	5.59	( 440)	15.0	12.53	22.22	( 439)
사회복지법인	97.8	11.38	7.52	( 315)	10.6	6.59	17.33	( 308)
법인·단체	96.1	11.58	7.18	( 320)	15.1	12.02	18.06	( 308)
민간	94.7	9.41	5.77	(1,036)	8.7	7.79	11.79	( 981)
가정	91.0	8.26	6.18	(1,101)	9.3	6.70	12.69	(1,002)
직장	97.7	12.12	4.06	( 199)	11.6	9.66	20.36	( 195)
X <sup>2</sup> (df)/F	38.7(5) <sup>***</sup>	21.2 <sup>***</sup>			10.8(5)	1.1		

\*\*\*  $p < .001$

자료: 서문희·이미화 외(2012). 2012년 전국보육실태조사-기관조사. 보건복지부·육아정책연구소. p 243 <표 V-2-4> 에서 시설유형 통계만 가져옴.

<표 II-2-13> 산전·후 휴가와 육아휴직 이용 가능 여부

단위: %(명)

구분	산전·후 휴가			육아휴직			계(수)
	이용가능	이용불가	잘 모름	이용가능	이용불가	잘 모름	
전체	64.6	6.8	28.6	58.4	8.9	32.7	100.0(4,000)
시설유형							
국공립	83.5	2.4	14.2	69.7	7.6	22.7	100.0( 463)
사회복지법인	75.2	5.7	19.1	58.5	12.0	29.6	100.0( 326)
법인·단체	77.5	3.8	18.8	59.5	11.4	29.1	100.0( 336)
민간	65.8	6.5	27.6	59.3	8.8	31.8	100.0(1,192)
가정	60.4	7.7	31.9	56.3	8.8	34.9	100.0(1,462)
직장	79.2	4.2	16.7	70.8	8.3	20.8	100.0( 221)
X <sup>2</sup> (df)		68.1(10) <sup>***</sup>			22.8(10) <sup>*</sup>		

\*  $p < .05$ , \*\*\*  $p < .001$

자료: 서문희·이미화 외(2012). 2012년 전국보육실태조사-기관조사. 보건복지부·육아정책연구소. p 245 <표 V-2-7> 에서 시설유형 통계만 가져옴.

### 3. 외국의 영유아 교사 복지 관련 제도

영유아 교사의 질이 교육·보육에 미치는 영향은 꾸준히 연구되고 있는 주제이며 교직원의 근무조건이 향상됨에 따라 교육·보육의 질도 함께 높아짐을 보



고하고 있다(표 II-3-1 참고). 아래 <표 II-3-1> 을 보면 유아 당 교직원 수가 많아지고, 급여가 높아지고, 업무량이 적절히 조절되며, 이직률이 낮고, 물리적 환경이 자극적이고 흥미로울 때, 운영관리자의 충분한 지원이 있을 때 유아교육·보육 서비스가 개선될 수 있음을 알 수 있다.

<표 II-3-1> 유아교육·보육의 질을 향상시키는 교직원의 근무조건

가장 적절한 교직원 근무조건	개선 영역	
	유아교육·보육서비스	유아의 성과
1. 높은 교직원-영유아 비율과 소집단	○	○
2. 높은 급여와 혜택	○	불명확함
3. 합리적인 일정/업무량	○	불명확함
4. 낮은 이직률	○	○
5. 자극적이면서도 즐거운 물리적 환경	○	불명확함
6. 유능하고 지원하는 기관 관리자	○	불명확함

자료: Ackerman, 2006; Burchinal et al., 2002; De Schipper et al., 2004; De Schipper et al., 2006; De Schipper et al., 2007; Diamond and Powell, 2011; Huntsman, 2008; Litjens and Taguma, 2010; Loeb et al., 2004; Moon and Burbank, 2004; Sheridan and Shuster, 2001; Sheridan et al., 2009; Torquati et al., 2007; OECD(2012). Starting Strong III : A Quality Toolbox for Early Childhood Education and Care. p.154에서 인용.

특히 유아 당 교직원 수가 적어지면 상대적으로 교사와 유아의 전체적인 상호작용 횟수가 늘어나고 상호작용의 질이 높아질 수 있으며, 개별적인 상호작용이 보다 빈번하게 일어나면서 개별 유아에게 적절한 피드백을 제공할 수 있는 긍정적인 측면이 있다. 또한 이직률이 높다는 것은 교사가 전문성을 갖출 수 있는 시간과 기회를 충분히 갖지 못하고 경력교사의 전문성을 현장에서 제대로 활용하지 못하고 있음을 의미하기 때문에 유아의 성과에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

OECD(2012/2013)는 유아교육·보육 교사의 근무조건을 구조적인 측면과 비구조적인 측면으로 구분하였으며 근무조건을 나타내는 지표에 금전적인 급여뿐만 아니라 이직률, 전문성을 위한 지원, 교사 대 영유아 비율과 같은 비금전적 혜택이 포함된다. 하지만, 영유아 교사의 복지 실태를 분석하는 데 있어 급여 문제는 국가 간 교사양성체제나 기간, 자격증 등이 상이한 상황을 고려해야 하므로 본 연구에서는 근무조건을 근무시간 및 업무량(휴가 포함), 연수 및 승진 기회, 근무환경 및 복리후생, 고용 및 퇴직(이직)으로 나누어 제시하였다.

## 가. 근무시간 및 업무량

유치원과 보육시설 교사가 경험하는 업무량은 교사의 스트레스에 영향을 미치며 교사의 소진 상태로 연결된다. 교사의 스트레스는 여러 부정적인 영향을 미치는데 이는 교사의 좋지 못한 건강 상태, 업무 진행의 낮은 질, 우울, 이직 등으로 나타난다(Baumgartner, Dicarlo, Carson, 2013). 자신의 삶이 행복하지 않은 교사가 자신의 교실에 있는 영유아와 긍정적인 상호작용을 하기는 어려울 것이다. 유아교육·보육 교사의 업무량에 관한 국제 비교 데이터는 없지만 잦은 이직률은 교사의 과중한 업무량을 예측하게 하는 요인으로 볼 수 있다.

OECD(2012/2013)는 교사의 업무량을 경감시키기 위한 대안을 시행하고 있는 국가들의 사례를 보여준다. 예를 들면 플랑드르(벨기에)에서는 신규교사에게 적절한 지원을 제공함으로써 업무량을 경감하도록 도와준다. 신규 교사는 근무 첫 해에 자신의 멘토와 함께 연수 프로그램에 참가할 기회를 갖고 보육교사가 유치원 교사를 도와줌으로써 규모가 큰 학급에서 오는 업무량을 감소시키며 교직원당 유아 수를 낮게 유지할 수 있도록 돕는다. 또한, 칠레는 유아교육·보육교사의 근무조건을 모니터링하는 근무조건 향상을 위한 프로젝트(Work Environment Improvement Projects)에 착수하였다. 이 프로젝트는 각 유치원의 교육 계획을 평가하는 자기 진단을 포함하고 있으며, 이후 이 계획은 외부 전문가에 의해 승인된다. 이로부터 나온 결과는 제기된 문제점을 개선하기 위한 계획을 준비하는데 활용된다.

또한, 휴가 일수와 근무시간 외 수당 여부가 직업만족도에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다(OECD, 2012/2013). 휴가 일수나 근무시간, 근무시간 외 수당 여부는 근무시간과 업무량에 대한 직접적인 지표로 직업만족도에 영향을 미치는 주요 요인이지만 동시에 교사의 복지와도 관련이 있어 교사의 복지 실태 분석에 꼭 고려되어야 하는 사항이다.

## 나. 연수 및 승진 기회

교사의 전문성을 향상시킬 수 있는 기회를 제공받는 것 또한 교사의 복지 척도라 할 수 있다. 교사의 복지를 보다 적극적인 측면에서 접근한다면 교사가 자신의 업무에 보다 전문성을 가지고 집중할 수 있도록 도와주는 것은 교사로서의 복지를 높여주는 한 방법이 된다. 교사 대상 전문성 향상 기회 여부는 개인

의 의지라고 할 수 있지만, 실제로 운영관리자의 철학이나 기관의 상황에 따라 달라지는 경우가 많으므로 운영관리자의 신념이나 기관에서의 지원 상황에 의존하고 있다.

Ackerman(2006)은 기관으로부터의 전문적인 지원 정도가 직업만족도에 미치는 영향을 살펴본 결과, 전문적인 지원을 받지 않는 교사의 직업만족도가 더 낮은 것으로 나타났는데 이는 현직 연수프로그램이 교사의 만족도와 효능감을 높여준다는 국내 연구(이진희·홍혜경, 2011)와도 유사한 결과이다.

교사 전문성 개발을 위한 지원 주체는 유치원이나 보육시설에 상관없이 대부분 정부이나, 고용주나 개인이 지원 주체가 되는 경우도 많았다(표 II-3-2 참고). 하지만 많은 국가에서 전문성 개발이 교사의 의무로 되어 있어 본 자료를 통해 전문성 향상의 기회가 교사의 복지 척도가 된다고 하기에는 한계가 있다. 우리나라에서도 유아교육법에 의해 유치원 교원의 교육 및 연수가 의무화되어 있으며 영유아보육법에 의해서는 보수교육의 실시가 명시되어 있다. 따라서 의무적인 연수보다는 교사가 주체가 되는 보다 적극적인 전문성 개발의 기회를 제공하는 것이 교사 복지 측면에서 중요한 것으로 보인다.

<표 II-3-3>에서 전문성 개발 이수에 따른 교사의 혜택을 살펴보면 훈련비용에 대한 지원, 급여 일부 재정 지원, 상위자격을 위한 통로, 학업휴가, 높은 급여와 승진으로 나타난다. 교사가 전문성을 개발할 수 있는 기회를 얼마나 제공받는지도 중요하지만 이와 함께 전문성 개발에 따른 적절한 보상이 함께 이루어질 필요가 있다. 상위자격을 위한 통로가 된다는 뜻은 전문성 개발 관련 과정에 참여한 뒤 상위의 자격이 제공되는 경우를 말하며, 학업휴가는 전문성 개발을 위해 휴가가 허락되며 대체교사가 파견되어 수업을 대체하는 것을 뜻한다(OECD, 2012: OECD, 2012/2013에서 재인용).

전문성 개발 이수에 따른 교사의 혜택은 주로 연수 비용에 대한 재정 지원이 가장 많으며, 상위 자격을 위한 통로가 되기도 하는 연수는 유치원 교사가 보육시설 교사보다 혜택을 받을 기회가 더 많은 것으로 보인다. 우리나라의 경우 훈련비용에 대한 재정 지원을 제외하고는 유치원에서의 급여나 승진에서 혜택이 있을 뿐 급여 일부에 대한 재정 지원, 상위자격 통로, 학업휴가의 혜택은 받지 못하고 있다.

〈표 11-3-2〉 교사 전문성 개발 지원 주체

	유치원 교직원			보육 교직원		
	정부	고용주	개인	정부	고용주	개인
호주	○	○		호주	○	○
오스트리아*	○	○	○	오스트리아*	○	○
벨기에(플라망어공동체, 프랑스어공동체)	-	-	-	벨기에(플라망어공동체, 프랑스어공동체)	-	-
체코공화국**	○	○	○	브리티시컬럼비아 (캐나다)*	○	○
잉글랜드(영국)	○	-	-	체코공화국	-	○
에스토니아*	○	○	○	잉글랜드(영국)	○	-
핀란드*	○	○	-	핀란드*	○	○
조지아(미국)*	○	○	-	헝가리*	○	-
헝가리*	○	-	-	아일랜드	-	-
아일랜드	○	-	-	이스라엘	-	-
이스라엘	-	-	-	이탈리아	-	○
이탈리아	○	○	○	일본	○	○
일본*	○	○		한국*	○	○
한국	○	○	○	매니토바(캐나다)	○	○
매니토바(캐나다)*	○	○	-	멕시코*	○	-
메사추세츠(미국)	○	○	-	네덜란드	○	○
멕시코*	○	-	-	뉴질랜드	○	○
네덜란드	○	○	○	노르웨이**	○	○
뉴질랜드	○	○		폴란드	○	○
노스캐롤라이나(미국)*	○	○	○	프린스에드워드아일랜드 (캐나다)*	-	○
노르웨이	○	○	-	스코틀랜드(영국)	○	○
오클라호마(미국)*	○	-	-	스페인*	○	○
폴란드	○	○	-	스웨덴**	○	○
포르투갈	○	○	○			
프린스에드워드아일랜드 (캐나다)	-	○	-			
슬로바키아공화국*	○	○	○			
슬로베니아*	○	○	-			
스페인*	○	○	○			
스웨덴	○	○				
터키	○		○			

주: \* 교직원의 전문성교육의 이수는 개인적 수준에서 의무이며 \* 표시가 없는 국가들에서 교직원의 전문성 개발과정의 이수는 자발적임.

\*\* 체코 공화국에서는 유치원 원장들에게만 훈련이 강제적임. 노르웨이의 보육관련 데이터는 아동/청소년 종사자를 말함. 스웨덴의 보육관련 데이터는 보육도우미(childminders)를 나타냄.

자료: OECD, 2012: OECD(2012/2013) Starting Strong III : 유아교육과 보육의 질 제고를 위한 정책 방안. p.147에서 재인용.

〈표 II-3-3〉 전문성 개발 이수에 따른 유아교육·보육 교사의 혜택

국가	훈련비용 재정지원		급여일부 재정지원		상위자격 통로		학업 휴가		높은 급여 승진	
	보육 시설	유치원	보육 시설	유치원	보육 시설	유치원	보육 시설	유치원	보육 시설	유치원
호주	0	0								
오스트리아	0	0					0	0		
브리티시컬럼비아 (캐나다)*	0	0	0				0	0	0	0
체코공화국	0	0					0	0		
덴마크							0	0		0
잉글랜드(영국)	0	0			0	0				
에스토니아		0						0		0
핀란드	0	0	0	0	0	0	0	0		
플라망어공동체(벨기에)		0					0	0		
프랑스어공동체(벨기에)	0	0		0	0			0		
조지아(미국)		0			0					
독일							0	0	0	0
헝가리	0	0								
이탈리아							0	0		
일본	0	0		0		0		0		
한국	0	0								0
매니토바(캐나다)	0	0	0		0	0	0		0	0
매사추세츠(미국)		0					0			
멕시코	0	0								0
네덜란드	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
뉴질랜드	0	0			0	0				
노스캐롤라이나(미국)		0								
노르웨이*	0	0			0	0				
오클라호마(미국)										
폴란드	0	0			0	0	0	0	0	0
포르투갈		0		0		0		0		0
프린스에드워드아일랜드 (캐나다)*		0				0				0
스코틀랜드(영국)					0					
슬로바키아공화국				0		0				0
슬로베니아	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
스페인	0	0			0	0	0	0	0	0
스웨덴*	0	0	0	0	0	0	0	0		
터키						0				0

주: \*British Columbia는 고용주에 따라 전문성 개발에 따른 혜택이 달라질 수 있음. 노르웨이의 보육관련 데이터는 아동/청소년 종사자를 나타냄. Prince Edward Island(캐나다)의 데이터는 초임 ECEC 교직원을 말하며 스웨덴의 보육관련 데이터는 유아돌보미(childminder)를 의미함.  
자료: OECD, 2012: OECD(2012/2013) Starting Strong III : 유아교육과 보육의 질 제고를 위한 정책 방안. p.149에서 재인용.

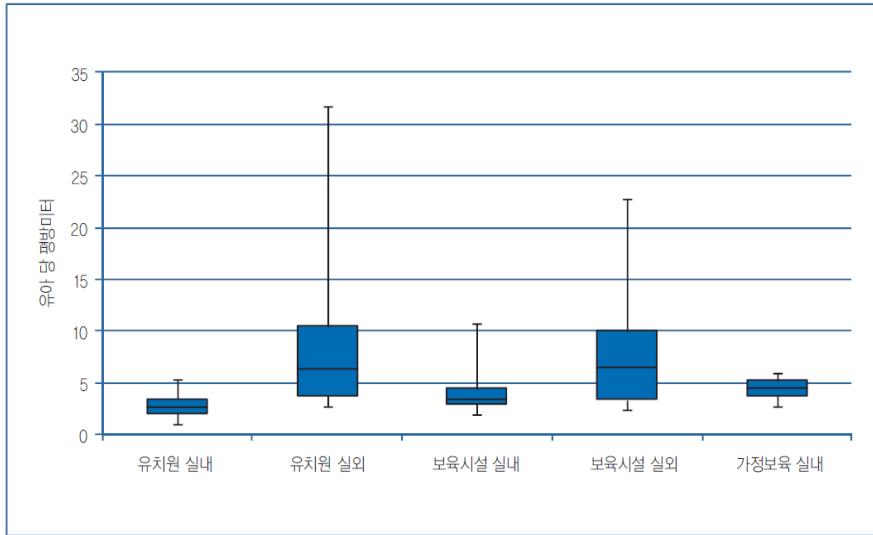
## 다. 근무환경 및 복리후생

교사의 복지를 위한 물리적 환경에는 교실의 크기, 교실의 환경, 교사 휴게실, 교사 컴퓨터 여부 등이 속한다. 하지만 교사의 복지 측면에서 물리적 환경이 분석된 경우는 거의 없으며 영유아와 함께 해야 하는 특수한 직업인으로서 감수해야 하는 부분으로 여겨지고 있는 것이 사실이다.

또한, 물리적 환경은 교사의 복지 측면 우선순위에서 다른 조건에 비해 우선순위가 떨어질 수 있지만 출근부터 퇴근까지 영유아와 함께 생활하면서 개인적 휴식 공간이 거의 없으며 업무를 위한 공간이 부족하고 컴퓨터와 같은 매체 또한 충분히 구비되지 못하거나 사용이 불편한 경우가 많기 때문에 물리적 환경을 고려할 필요가 있다.

선행연구를 살펴보면, 보육시설의 공간이 교사의 복지에 직접적으로 영향을 미치는 연구보다는 공간의 크기나 쓰임새가 영유아 발달에 영향을 미친다는 연구가 있다(Sheridan & Schuster, 2001). 하지만 교사가 영유아 발달에 보다 적합한 활동을 할 수 있고 넓은 공간에서 영유아가 더 집중하여 교사가 원활히 자신의 임무를 수행할 수 있다면(NICHHD, 2002) 결국 이는 교사의 복지에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 요인이 된다. 이러한 긍정적 요인은 교사로 하여금 자신의 임무에 집중하도록 하며 교사의 직업만족도나 효능감을 높일 것이다. 그러나 어느 정도의 공간이 영유아나 교사에게 적절한지에 대한 연구나 구체적인 지침이 부족하기 때문에 유아발달이나 교사복지를 위해 요구되는 공간이나 공간의 배치와 같은 연구가 추가적으로 필요하다(OECD, 2012/2013).

<그림 II-3-1>을 통해 유치원, 보육시설 유형에 따른 1인당 최소요구 공간을 살펴보면, 유아 당 사용하는 평방미터를 실내 기준으로 보았을 때 유치원, 보육시설, 가정보육 순으로 좁은 것으로 나타났다. 이는 유치원을 이용하는 유아의 연령대가 높기 때문에 유아 당 이용공간이 더 좁은 것으로 보인다. 실외공간은 유치원과 보육시설에서 비슷한 수준이다. <표 II-3-4>는 유치원, 보육시설의 유아 1인당 최소요구 공간으로 구체적으로 보여주고 있다. 우리나라 보육시설의 영유아 1인당 최소요구 공간은 실내 2.64m<sup>2</sup>, 실외 3.5m<sup>2</sup>으로 OECD 평균인 3.6m<sup>2</sup>, 8.9m<sup>2</sup>에 미치지 못하고 있다. 지금까지 유치원과 보육시설의 공간 배치에 있어 교사의 복지나 의견을 반영하는 것은 미비한 수준에서 이루어졌으나, 교사의 업무효율성을 제고하기 위한 교사의 작업공간과 컴퓨터, 교사 휴게실과 같은 교사의 휴게·복지 시설이 필요하다.



주: 가로선은 최소 공간의 중간값이며 세로선은 최소값과 최대값의 범위를 나타냄.  
 자료: OECD, 2012: OECD(2012/2013) Starting Strong III : 유아교육과 보육의 질 제고를 위한 정책 방안. p.42에서 재인용.

[그림 II-3-1] 유치원, 보육시설 유형에 따른 1인당 최소요구 공간

<표 II-3-4> 유치원, 보육시설의 유아 1인당 최소요구 공간(m²)

국가	실내공간			실외공간	
	보육시설	유치원	가정보육	보육시설	유치원
오스트리아	3	3	m	m	m
벨기에-플라망어공동체	5	m	m	3	m
벨기에-프랑스어공동체	6	m	6	m	m
캐나다-브리티시컬럼비아	3.7	m	m	7	m
캐나다-마니토바	3.3	3.2	m	7	m
체코	m	4	m	m	4
덴마크	m	2.5	m	m	m
핀란드	7	3	m	m	m
독일-베를린	3	3	m	6	6
이태리	7.5	1.96	5	2	2
일본*	1.65	m	m	m	m
한국	2.64	m	m	3.5**	m
네덜란드	3.5	3.5	m	3	3
뉴질랜드	2.5	2.5	m	5	5
노르웨이*	5.3	4	m	31.8	24

국가	실내공간			실외공간	
	보육시설	유치원	가정보육	보육시설	유치원
영국-스코틀랜드	3.7	m	m	m	m
미국-매사추세츠	10.7	m	m	22.86	m
OECD 평균	3.6	2.9	m	8.9	7

주: \*일본의 실내공간 요구조건은 걸음마기는 1명당 1.65m<sup>2</sup>, 영아는 1명당 1.98m<sup>2</sup>임. 유치원의 공간은 학급 당 180m<sup>2</sup>이며 학급이 2개 이상일 때 학급수×180m<sup>2</sup>로 규정되어 있음. 유치원의 실내공간이 교실 수에 의해 결정되기 때문에 표시되지 않았음.

\*\*한국의 경우 보육시설 유아 당 공간요구조건이 정해져있으며 유치원 공간 규정은 수식을 대입해야하는 문제로 보육시설에 대한 실외공간 요구조건을 나타냄.

자료: Starting strongIII(2013) A Quality Toolbox for ECEC-Setting out quality goals and regulations. <http://www.oecd.org/edu/school>에서 2013. 6. 13 발췌함.

교사 대 영유아 비율은 일반적으로 낮을수록 좋으며 교사의 업무량에 직접적으로 영향을 미치면서 교사 근무환경에 대한 기본적인 척도라 할 수 있다. 이는 교사의 근무조건을 보여줌과 동시에 영유아의 발달에 영향을 미치는 요인으로 간주되어 더욱 중요하다. Burchenal, Roberts, Riggins, Zeisel, Neebe와 Bryant(2000)의 연구에서는 교사 대 영유아 비율에 관한 일정한 조건을 충족하는 교실에서 영유아의 언어 능력이 더 좋은 것으로 나타나기도 하였다.

우리나라의 경우, 2013년도 보육사업안내(보건복지부, 2013)에 의하면, 어린이집에서는 만0세의 경우 1:3, 만 1세는 1:5, 만 2세는 1:7, 만 3세는 1:15, 만 4세 이상은 1:20으로 정하였으며 총 정원의 범위 내에서 초과보육이 가능하도록 되어 있다. 우리나라의 0-3세 정규 보육 영유아에 대한 교사의 비율은 1:4로 OECD 국가와 비교하여 아주 양호한 수준이다(권미경·도남희·황성온, 2012). 영국의 경우도 가정보육시설에서는 1:6, 기관보육시설 2세 미만은 1:3, 2세는 1:4, 3-7세는 1:8로 연령별 OECD 평균보다 낮은 수치이다.

<표 II-3-5>에 나타난 바와 같이 유치원의 경우, OECD 국가들의 평균 교사 1인당 유아 수는 1:14.4명이며 유아를 돌보는 성인의 수를 합한 비율은 평균 1:12.3명이다. 우리나라 교사 1인당 유아 수는 17.1명으로 21.5명인 프랑스 다음으로 높지만 프랑스의 경우 돌보는 성인 당 유아 수를 감안하면 14.2명으로 한국의 17.1명보다 낮은 수준이다(한국교육개발원, 2012). OECD나 EU 21 평균에 비교하여도 한국의 교사 1인당 유아 수가 상대적으로 많음을 알 수 있다.

예전에는 교사 1인당 유아 수만을 기본적인 통계 척도로 이용하였지만 요즘은 교사뿐만 아니라 성인의 수를 기준으로 유아 수를 비교하기도 한다. 전문성을 갖춘 교사만이 할 수 있는 업무 외에 단순히 교사를 도와주거나 지원하는 업무를 위해



교사자격증이 없는 성인을 고용하는 경우가 있기 때문이다. 교사의 업무 경감과 효율적인 시간 활용을 위해 교사 자격증을 가진 성인은 아니지만 영유아의 교육·보육을 지원해 줄 수 있는 인력을 채용하는 경우 교사의 업무가 경감되고 교사는 본연의 역할에 보다 충실할 수 있는 긍정적인 효과를 기대할 수 있다. 교사가 한 교실에서 같이 일할 경우, 지도, 장학, 협의, 논의의 기회를 가질 수 있으며 (Goelman, Forer, Doherty, Lero & LaGrange, 2006), 잠시라도 유연성 있게 업무를 처리할 수 있는 장점도 있다.

〈표 II-3-5〉 주요 국가의 교사 1인당 유아 수

구분	자격소지교사	성인(직원)
OECD 평균	14.4	12.3
EU 21 평균	13.4	11.6
한국	17.1	17.1
벨기에	15.9	15.9
핀란드	11.0	-
프랑스	21.5	14.2
독일	12.6	9.9
이탈리아	11.8	11.8
일본	15.9	15.1
노르웨이	-	-
스웨덴	6.3	6.3
영국	15.9	15.0
미국	14.6	11.4

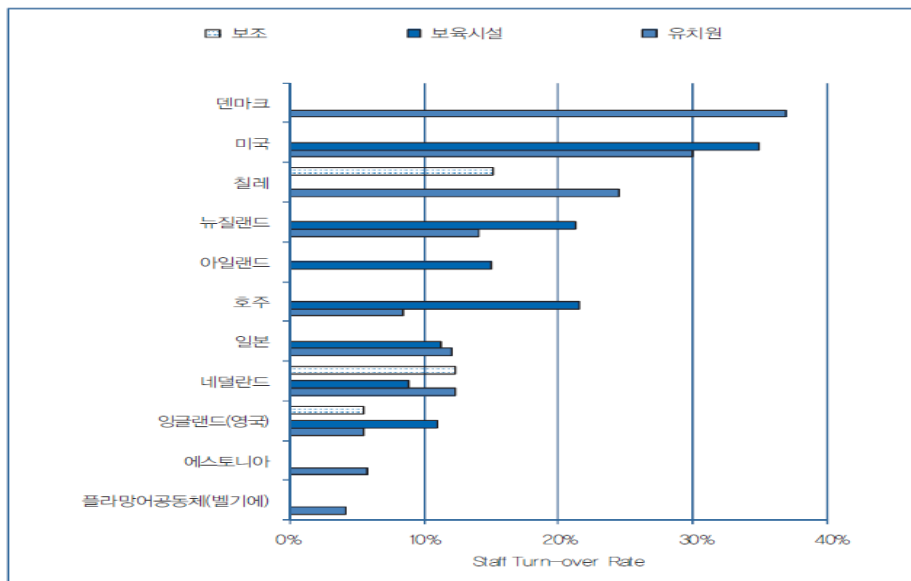
자료: 한국교육개발원(2012). 2012 국제지표로 본 한국교육. p. 265.

## 라. 고용 및 퇴직

유아교육과 보육 교사 관련 가장 큰 염려 중의 하나는 연간 25~40%에 달하는 교사의 높은 이직률이다. 이는 영유아 발달 측면에서 안정성, 일관성, 계속성을 결여하게 되어 영유아의 발달에 부정적인 영향을 미친다(Baumgartner, Carson, Apavaloaie & Tsouloupas, 2009). 이러한 교사의 안정성은 유아의 성과와 긴밀하게 연관이 있어 교사의 높은 이직률은 유아교육·보육의 서비스 질을 낮추는 요인으로 분석되고 있다. 이는 경험이 풍부한 교사에게서 나올 수 있는 유아와의 의미 있는 상호작용이 줄어들기 때문이다. 다양한 국가의 연구에서 교직원 이직률이 연간 30~50% 사이로 높다는 것이 드러나고 있다(OECD, 2012/2013).

<그림 II-3-2>의 교직원 이직률은 일정 기간 동안 대체된 교직원의 수를 바

탕으로 전체 교직원 수 대비 사직한 교직원 수를 백분율로 계산하여 나타낸 것이다(OECD, 2012). <그림 II-3-3>에서 보면, 교사의 이직률이 높은 국가는 덴마크, 미국, 칠레, 뉴질랜드, 호주이며 대체적으로 보육교사의 이직률이 유치원 교사의 이직률보다 높다. 여러 국가는 이직률을 낮추기 위해서 경력중사나 복직교직원을 우대하고, 진급의 기회를 열어두어 근속기간을 늘리는 방안을 모색하고 있다(표 II-3-6 참조).



자료: OECD, 2012: OECD(2012/2013) Starting Strong III : 유아교육과 보육의 질 제고를 위한 정책 방안. p.156에서 재인용.

[그림 II-3-2] 각 국가별 유치원, 보육시설, 보조교사 이직률

<표 II-3-6> 이직률을 낮추기 위한 국가별 방안의 예

구분	정책방안
플랑드르(벨기에)	인증된 보육기관에서 일하는 교사로 자격이 갖추어져 있으면서 고경력자인 교사에게 지속적인 고용을 목적으로 추가적인 휴가를 제공함.
뉴질랜드	교사에게 전근 수당과 복직 수당을 제공하여 자격을 갖춘 교직원이 유아교육·보육 기관에 복직하거나 유아교육·보육 교직원이 심각하게 모자라는 지역에서 근무하도록 함.

구분	정책방안
이탈리아	정해진 기간 또는 경쟁 시험을 거친 뒤 유치원 교사의 기본 급여 인상이 가능하며 학교 관리자 또는 기술 관리자로 승진할 수 있는 기회를 지님.
노르웨이	교사가 유아교육·보육을 위한 학교 관리자, 지방 행정가, 더 높은 수준의 강사가 될 수 있도록 함.
스웨덴	유치원 교사는 자격증이나 박사학위를 받기 위한 연구를 수행한 뒤, 선임 교과 교사로 승진할 수 있는 기회를 가짐.

자료: OECD(2012) Starting Strong III : A Quality Toolbox for Early Childhood Education and Care. p. 197-198에 나온 국가별 사례를 표로 재구성함.

#### 4. 선행연구

교사의 복지를 어느 범위까지로 보느냐에 따라 선행연구 검토의 범위도 달라진다. 교사의 복지는 교사의 근무여건이라고도 볼 수 있는데, 교사의 근무여건에는 보수, 업무량과 근무시간, 근무환경, 교육의 기회, 정서노동의 강도 등 다양한 내용을 포함할 수가 있다. 이러한 근무여건은 교사의 전문성이나 직무만족도, 이직 등과 관련이 있다는 연구들이 있다. 국가 수준의 선행연구들은 주로 영유아 교사의 근무여건 실태와 개선방안을 다루고 있으며, 개인 연구들은 영유아 교사의 근무여건이 미치는 영향에 주목하여 수행되었다. 여기에서는 본 연구의 범위와 관련하여 보수를 제외한 복지에 대한 선행연구를 영유아 교사 근무여건 실태, 영유아 교사의 근무여건과 전문성, 영유아 교사의 근무여건과 직무만족도, 영유아 교사의 직무스트레스와 소진으로 나누어 살펴보고자 한다.

##### 가. 영유아 교사 근무여건 실태

영유아 교사의 근무여건 실태와 개선방안 연구들은 대부분 어린이집 교사를 대상으로 이루어졌는데, 이는 부분적으로 유치원 교사에 비해 어린이집 교사의 근무여건이 더 열악하기 때문으로 사료된다. 또한 영유아 교사의 근무여건에 대한 연구들은 교사의 복지보다는 교사의 처우에 보다 관심을 가지고 수행되었다. 교사의 처우를 제외한 근무여건에 대한 연구는 소수로 이를 살펴보면 다음과 같다.

안재진·김문정(2009)은 보육시설 대체교사 지원사업의 효과 분석 및 운영방안

연구에서 정부의 대체교사 지원사업의 현황과 만족도를 분석하여 사업의 운영 방향과 개선방안을 모색하였다. 연구자들은 보육교사들이 대체교사 제도를 활용하여 휴가사용에 대한 권리를 찾도록 할 필요가 있으며, 중장기적으로는 지속가능한 시스템을 구축하여 유연하고 탄력성 있는 제도 운영의 정착을 도모해야 한다고 주장하였다.

이승은·서현(2012)은 교사들은 경력에 관계없이 공통적으로 낮은 보수, 과도한 잡무, 불규칙한 퇴근시간, 학부모와의 관계 등에서 어려움을 느끼며, 지나친 업무로 인하여 재충전의 시간을 물론 건강을 관리할 시간조차 부족하고, 가장 중요하다고 생각하는 수업준비 시간도 부족하다고 보고하였다. 한편 경력교사들은 경력에 따라 차별화된 업무를 맡도록 하거나 승진체제나 연수기회 등이 적어 만족도가 낮고 내적 갈등이 높은 것으로 보고하였다.

이처럼 영유아 교사 처우를 제외한 근무여건 실태 관련 연구는 소수이며, 이러한 연구들은 교사의 휴가, 잡무, 근무시간, 관계, 과중한 업무, 승진체제, 연수기회 등에 대한 근무여건을 다루고 있다.

#### 나. 영유아 교사의 근무여건과 전문성

고미경·류숙희·나정(2006)은 유치원 교사의 근무여건과 전문성 향상 요구 분석 연구에서 유치원 전체를 대상으로 조사를 실시하였다. 본 연구에서는 교사의 근무여건인 업무시간, 연수시간, 급여, 수당, 건강검진 등에서 사립유치원 교사들이 공립유치원 교사에 비해 매우 열악한 것을 보고하였으며, 전문성 향상을 위해 다양한 연구 기회와 교사 대 아동비율 조정이 필요하다고 하였다. 결론적으로 연구자들은 교사의 근무여건 개선과 전문성 향상을 위해 보조인력을 지원하고, 초과근무수당을 지급하며, 교사의 급여를 개선하고, 교사의 전문성 향상을 위한 다양한 지원이 이루어져야 한다고 주장하였다.

차주경과 이경화(2011)는 사립유치원 교사들의 이직 이야기를 통하여 사립유치원 교사의 처우와 근무환경이 국공립유치원에 비해 열악하고, 이것이 이직으로 연결된다는 주장을 하였다. 사립유치원 교사의 면담내용을 소진, 인간관계의 어려움, 정체된 나, 여성으로 살아가기 어려운 여교사의 4가지 주제로 재구성하고, 이를 우리 사회가 가지고 있는 유치원 교사에 대한 이미지, 여성 삶의 본질적 문제, 사립유치원의 현실이라는 3가지 관점으로 해석하였다. 연구자들은 이러한 분석을 기초로 유치원 교직이 전문직으로 인정받기 위해 교사의 자질과

전문성 향상이 이루어져야 하며, 여성으로서 사립유치원 여교사들이 일하기 위해서 공립유치원과 동등한 육아휴직이 허용되어야 하고, 사립유치원 운영의 투명성 확보를 전제로 재정지원이 이루어져야 함을 주장하였다. 또한 현직교육에서 유치원 교사의 정체성을 인식하고 유아교육 현장의 모습을 직시할 수 있도록 함으로써 교사 스스로 자신을 성찰하고 자신의 목소리로 자신을 표현할 수 있는 힘을 기를 필요가 있다고 하였다.

김선미(2008)는 공사립유치원의 질적 수준에 대한 연구에서 공사립유치원의 질적 수준과 이러한 질적 수준에 영향을 미치는 주요 요인을 분석하였다. 연구 결과, 공사립유치원의 질적 수준은 우수한 편이며, 사립유치원의 질적 수준에 영향을 미치는 요인 중 하나는 교사의 근무조건 및 복지여건으로 나타났다. 이러한 결과에 기초하여 연구자는 사립유치원의 운영여건 개선을 위해 사립유치원 교사의 인건비 등 재정적인 지원대책을 마련하여야 한다고 주장하였다.

김은설·안재진·최윤경·김의향·양성은·김문정(2009)은 보육종사자의 전문성 제고 방안 연구에서 보육교사의 양성과정, 자격취득, 처우 및 근무환경을 전문성 측면에서 문제점을 분석하고 전문성을 향상시키기 위한 방안을 제안하였다. 본 연구에서는 보육종사자의 낮은 급여, 학력이나 자격이 반영되지 않은 호봉 책정, 근로시간, 열악한 물리적 환경, 보수교육, 휴가사용 등의 문제점을 지적하고, 단기 방안으로 자격급수에 따른 호봉 책정, 대체교사 활용 확대, 근무시간 및 휴식 시간 준수, 초과근무수당 지급 등을, 중장기적으로는 시설장에 대한 인센티브 부여를 제안하였다.

김은영·도남희·조은경·조혜주(2011)는 육아지원서비스 질 제고를 위한 인력 운영 개선 방안 연구에서 유치원과 어린이집 교사 관련 제도와 기초 통계를 검토하고 인력 배치 및 운영에 대한 인식을 분석하였다. 이러한 결과를 기초로 교사가 전문성을 살려 본연의 업무에 집중할 수 있도록 다양한 보조인력을 포함하는 유치원 인력 운영 모형을 제시하였으며, 교사 대 영유아 비율 하향화, 농어촌 교사 특별근무수당, 교사에 대한 연수비용 지원 등의 정책 제안을 하였다.

김은영·권미경·조혜주(2012)는 유치원과 어린이집 일과운영 및 교사의 직무분석 연구에서 유치원과 어린이집 일과운영과 교사의 직무를 분석하여 시사점을 도출하고, 이에 기초하여 정책의 기본방향과 정책방안을 제시하였다. 이러한 정책방안 중 교사지원 측면에서는 교사의 업무 부담 감소를 위한 보조 인력 지원, 초과근무 수당 지급 및 교사 처우 개선, 교사의 전문성 향상을 위한 기회 제공

등을 제안하였다.

이상의 연구를 종합하면, 교사의 전문성 향상을 위해서는 교사의 처우개선과 함께 연구 및 교육 기회 제공 및 비용 지원, 교사 대 영유아 비율 조정, 업무경감을 위한 보조인력 지원, 육아휴직, 대체교사 활용 확대, 근무시간 및 휴식 시간 준수 등의 다양한 근무여건 개선이 필요하다.

#### 다. 영유아 교사의 근무여건과 직무만족도

직무만족이란 교사가 역할을 수행하는 과정에서 자아표현의 기회가 풍부하고 자기능력을 충분히 발휘할 수 있는 여건이 조성되어서 자신의 욕구를 충족시킬 수 있는 상태이다(박창홍, 2012). 직무만족은 크게 내재적 만족과 외재적 만족으로 구분되는데, 내재적 만족은 직무 자체의 내재적 가치에서 오는 만족감을 말하며, 외재적 만족은 직무수행의 결과에 따라 승진 등 직무 외적으로 부여된 보상가치에 대한 만족을 의미한다(박창홍, 2012).

장영애·이영자(2003)는 유치원과 어린이집 교사의 직무만족도에 관한 비교연구에서 유치원과 어린이집 교사를 대상으로 직무만족도를 조사하였다. 유치원과 어린이집 교사의 직무만족도에는 차이가 없었으며, 교사의 근무 여건 관련하여서는 근무시간이 적은 경우 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 이에 대하여 연구자들은 유치원과 어린이집 교사 모두 교사로서의 사명감으로 직무자체에 대한 만족도는 높은 편이나, 복지후생이나 보수승진에 대한 만족도가 낮으므로 교사들의 처우개선을 통해 사기를 고취시킬 필요가 있음을 주장하였다.

권성민(2011)의 연구에서는 직무만족도가 유아교사의 소진에 부적인 영향을 미치는데, 유아교육 기관 특성상 장기간의 근무환경, 잡무로 인한 업무량 과중, 근무시간에 비해 낮은 보수 등이 직무만족도를 낮게 하는 요인이므로 유아교사의 직무만족도를 높이기 위해서는 근무환경과 보수를 개선할 필요가 있다고 하였다.

박은미(2011)의 연구에 의하면 근무환경, 근무기간과 근무시간, 월평균 보수에 따라 직무만족도와 보육효능감이 유의한 차이가 있었다고 보고하면서 적절한 보수가 교사들의 사기진작과 직업에 대한 만족도를 높일 수 있으므로 이에 대한 기관장과 정부의 적극적인 지원이 필요하다고 하였다.

문동규·김영희·최은경(2012)은 직무만족도에 유의미한 효과를 갖는 변인 중 근무시간이 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 교육훈련, 복지후생, 근무환경, 사

회적 인정, 보수, 승진제도, 편의시설 순으로 나타났다고 보고하였다. 과중된 근무시간은 보육교사에게 정신적, 신체적 피로감을 주어 직무만족도를 떨어뜨릴 뿐 아니라 보육활동에 지장을 준다.

이상의 연구에서 보수, 업무량, 근무환경, 교육훈련, 복지후생, 사회적 인정, 승진제도 등의 영유아교사 근무여건은 직무만족도에 영향을 주며, 이 중 특히 근무시간이 교사의 직무만족도에 가장 큰 영향을 미침을 알 수 있다.

## 라. 영유아 교사의 직무스트레스와 소진

직무 스트레스는 직무를 수행하는 과정에서 심리적 안정감이나 타인과의 조화에 커다란 장애가 되는 육체적, 정신적 건강을 말한다(석은조·신성철, 2008). 유아교사는 동시다발적으로 다양한 행동을 해야 하고, 의사결정을 해야 하는 등 고도의 정신노동을 요구하는 일에 종사하면서도 열악한 근무조건과 낮은 급여, 승진기회의 부족, 신분과 고용의 불안정성 등 적절하지 않은 근무환경으로 인해 직무스트레스가 유발된다(석은조·오성숙, 2007). 이러한 직무 스트레스는 직무소진으로 나타나게 되는데, 소진은 일반적으로 한 개인이 직장에서 스트레스에 장기 노출된 데에 대한 반응으로 보이는 정서적 고갈, 비인간화, 개인적 성취감의 결여와 같은 증후를 포함하는 심리적 현상이다(Maslach, Jackson & Leiter, 1996, 권성민, 2011, 재인용). 교사가 직무스트레스에 지속적으로 노출되면 에너지가 소진되어 직무만족도가 떨어지고, 그런 환경에 따라 조직 애착도가 달라지며, 직무수행도가 낮아진다(박은주·문태형, 2011).

소진은 과도한 요구 때문에 에너지가 고갈되어 버린 것이고, 자신에게 주어진 임무를 헌신적으로 수행하였으나 기대했던 성과나 보상 없이 회의감이나 좌절감을 겪는 상태이다(유은경, 2012). 소진의 요인 중 근무여건으로는 유아의 연령, 근무시간, 동료교사와의 관계, 학부모와의 관계, 교사 대 아동비율 등이 교사의 소진과 관련이 있는 것으로 밝혀졌다(한임순·김향자, 1998).

권성민(2011)의 연구에 의하면 업무스트레스는 유아교사의 소진과 이직의도에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 유아교사는 장시간의 근무와 저임금, 낮은 사회적 인식, 교직에 대한 불만족, 동료와의 관계, 학부모와의 관계와 같은 다양한 경로를 통해 업무에 대한 스트레스를 받고 있으며, 이러한 스트레스는 직무에 최선을 다하고자 하는 직무에 대한 에너지를 소진시킬 뿐 아니라 현 직장을 옮기고자 하는 이직이나, 교직을 떠나 다른 직업으로 전환하고자 하는 전

직에 영향을 미치는 중요한 변수라고 하였다. 이러한 교사의 이직의도를 개선하기 위해서 가장 시급한 과제는 타 직종에 비해 과도한 업무시간과 시간에 상응하는 보수인상이라고 하였다.

민혜영과 윤미정(2011)의 연구에 의하면, 직무 스트레스를 가장 많이 받고 있는 첫 번째 요인은 과도한 근무시간, 과도한 업무, 수업외 잡무 등의 업무관련 내용이었으며, 두 번째로는 낮은 보수, 상여금, 급여일 변동 등의 경제 관련 요인으로 나타났다.

이상의 내용에서 영유아 교사의 직무스트레스와 소진은 보수, 업무량, 근무시간, 동료교사와의 관계, 학부모와의 관계, 교사 대 아동비율, 낮은 사회적 인식 등과 관련이 있으며, 이직의도를 증가시키고 직무수행에 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

## 5. 소결

본 장에서는 유치원과 어린이집 교사의 복지 관련 제도 및 국내외 현황, 관련 선행연구를 살펴보았다. 유치원과 어린이집 교사 복지 관련 제도는 공통적으로 근로기준법 적용 대상이나 구체적인 사항은 기관의 유형에 따라 규정이 다르다. 유치원 경우, 교육기본법, 국가공무원법, 교육공무원법에 신분보장, 사회보장, 교원단체, 승진, 고충처리 관련 규정이 제시되어 있어 교육공무원으로써 보장되는 내용이 있으며, 사립유치원의 경우는 이러한 규정에 준하며 사립학교법의 적용을 받는다. 그러나 규정과 실제는 달라서 사립유치원의 경우 규정은 있음에도 그대로 적용받지 못하는 경우가 있다. 사립유치원 교사는 총 유치원 교사의 75% 수준이라는 점에서 교사 전체 복지에 대한 논의와 함께 설립유형별 상이한 교사 복지 실태에 대한 관심이 필요하다.

가장 기본이 되는 근무시간에 대한 내용은 근로기준법에 일일 8시간, 주당 40시간으로 제시되어 있으며, 근로시간이 8시간일 경우 1시간의 휴게시간을 주어야 한다고 명시되어 있지만 실제 영유아 교사의 근무현황을 보면 초과근무를 하는 빈도수가 높아 보육교사의 경우 그 비율이 56.7%였으며 특히 직장어린이집과 국공립어린이집은 초과근무를 하는 비율이 80% 이상으로 나타났다. 교사의 복리후생 중 보건 및 건강검진 관련 내용은 유치원은 교육기본법, 어린이집은 영유아보육법, 보육사업안내 지침에 제시되어 있지만 유아교육법에는 유아의



건강검진에 대한 내용만 나타나 있을 뿐 교직원 건강검진에 대한 구체적인 내용을 제시되어 있지 않다.

교사의 복지에 대한 국제 연구에서도 영유아 교사의 질이 교육·보육에 미치는 영향은 꾸준히 연구되고 있으며 교직원의 근무조건이 높아짐에 따라 교육·보육의 질도 함께 높아진다는 결과가 보고되고 있음은 교사 복지 향상에 대한 필요성을 입증한다. 교사의 복지에 영향을 미치는 근무조건은 금전적인 급여뿐만 아니라 교사 대 영유아 비율, 업무량, 전문성 향상 지원, 물리적 환경(근무환경), 이직률 등을 포함하는데 국제 비교 자료를 통해 영유아 교사의 복지를 높이기 위한 실제 사례를 알 수 있었다.

우리나라 유치원과 어린이집 교사의 복지 현황을 요약하면 긴 노동 시간에 반하는 낮은 복지다. 물론 복지는 교사로서 요구되는 최저 학력이나 경력, 자격, 전문성, 사회적 인식과 맞물려 단순하게 해석할 수는 없지만 교사의 전문성 향상을 위해서, 보다 궁극적으로는 영유아 발달을 지원하는 하나의 방법으로 교사의 복지를 향상시킬 필요가 있다. 이를 위해 교사의 연구 및 교육 기회 제공 및 비용 지원, 교사 대 영유아비율 조정, 업무경감을 위한 보조인력 지원, 육아휴직, 대체교사 활용 확대, 근무시간 및 휴식 시간 준수 등이 필요하며 이 외에도 교사의 직무스트레스와 소진에 대한 관리의 필요성이 선행연구에서 지적되었다.

교사 복지는 무엇보다 영유아 발달에 지대한 영향을 미치는 교사의 근무 조건을 향상시킨다는 측면에서 미래 인적 자원을 위한 투자라고 볼 수 있다. 이는 교사의 근무 조건을 이루고 있는 체제에서부터 교사의 정서적 소진이나 스트레스 관리까지 다양한 측면에서 이루어질 필요가 있다. 끝으로 교사 복지 제고가 교사의 권리만을 요구하는 것이 아니라 교사의 전문성 향상과 함께 고려되어 교사 본연의 업무를 잘 수행할 수 있도록 도와주는 복지 체제가 갖추어져야 할 것이다.

### Ⅲ. 영유아 교사 복지 실태와 인식

본 장에서는 유치원 교사와 어린이집 교사를 대상으로 한 설문조사와 포커스 그룹 인터뷰 자료를 분석하여 유치원과 어린이집 교사 복지실태와 인식을 알아보았다. 유치원과 어린이집 교사의 복지실태와 요구를 근무시간 및 업무량에 대한 사항, 휴가 및 휴직에 대한 사항, 연수 및 승진에 대한 사항, 근무환경 및 복리후생에 대한 사항, 고용 및 퇴직에 대한 사항, 이직에 대한 사항, 행복감 및 심리적 소진에 대한 사항, 복지에 대한 요구사항으로 나누어 분석하였다.

#### 1. 유치원 교사의 복지 실태와 인식

##### 가. 근무시간 및 업무량

유치원 교사의 근무 시간에 대해 살펴본 결과, 주당 근무시간(교육시간+교육 준비시간+기타업무시간)은 45.7시간으로 법정 근로시간인 40시간보다 약간 길었다. 설립유형별로 살펴보면, 사립법인 유치원과 사립사인 유치원의 근무시간이 각각 49.2시간, 48.2시간으로 공립병설 유치원(42.1시간)과 공립단설 유치원(43.2시간)에 비해 많았으며, 집단 간 유의미한 차이를 보였다. 기관규모별로는 규모가 클수록 근무시간이 길었으며, 50인 미만과 50~100인 미만 유치원간 집단 차이를 보였다. 지역규모별로는 뚜렷한 차이를 보이지 않았다.

유아들과 함께 하는 정규 일과 운영시간인 주당 교육시간은 28.6시간이었다. 설립유형별로는 사립법인과 사립사인이 각각 30.6시간, 31.7시간으로 공립병설인 25.5시간 공립단설 24.2시간보다 교육시간이 더 길게 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 사후검증 결과 공립유치원과 사립유치원에서 집단 간 차이를 보였다. 기관규모별로는 기관규모가 클수록 교육시간이 길었으며, 통계적으로 유의미하였다. 사후검증 결과 50인 미만과 100인 이상 규모 간 차이를 보였다. 지역규모별로는 중소도시가 29.2시간으로 대도시와 읍면지역보다 교육시간이 길었으며, 통계적으로 유의미하였다. 사후검증 결과 중소도시와 읍면지역 간 차이를 보였다.

교구제작 등 수업을 위한 준비시간인 주당 교육준비 시간은 전체 9.0시간이었다. 설립유형별로는 사립법인 유치원이 10.6시간으로 가장 길었으며, 공립병설 유치원이 7.9시간으로 가장 준비시간이 짧아 통계적으로 유의미하였다. 사후검증결과 공립병설 유치원, 공립단설 유치원과 사립법인 유치원, 사립사인 유치원으로 집단 간 차이를 보였다. 기관규모별로 살펴보면, 기관규모가 클수록 교육준비시간이 증가하였으며, 통계적으로 유의미하였다. 사후검증결과 50인 미만과 50~100 미만, 100인 이상 집단 간 차이를 보였다. 지역규모별은 대도시와 중소도시가 각각 9.6, 9.1시간으로 읍면지역의 8.1시간에 비해 교육준비시간이 길었으며, 통계적으로 유의미하였다. 사후검증결과 도시지역과 읍면 지역 간 차이를 보였다.

교육시간과 교육준비시간을 제외한 주당 기타업무시간은 8.0시간이었으며, 설립유형별로는 공립단설 유치원이 9.7시간으로 다른 유치원에 비해 기타 업무시간이 약간 더 길었으며, 통계적으로 유의미하였다. 사후검증결과 공립단설 유치원과 사립사인 유치원간 차이를 보였다. 기관규모별로 살펴보면 50인 미만 유치원이 50~100인 미만, 100인 이상 유치원보다 기타업무시간이 약간 더 길었지만 통계적으로 유의미하지 않았다. 지역규모별로도 읍면지역이 9.1시간으로 도시지역에 비해 기타업무시간이 길었지만 통계적으로 차이를 보이지 않았다.

주당 재택근무시간은 전체 2.9시간으로 조사되었다. 설립유형별로는 공립단설 유치원이 3.7시간으로 다른 유형에 비해 다소 길었지만 통계적으로 차이를 보이지 않았다. 기관규모별로는 기관규모가 클수록 재택근무시간도 다소 증가하였지만 통계적으로 차이를 보이지 않았다. 지역규모별로는 대도시와 읍면지역이 3.1, 3.4시간으로 중소도시인 2.8시간에 비해 약간 재택근무시간이 길었지만 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

〈표 III-1-1〉 유치원 근무시간

단위: 시간

구분	교육시간	교육준비 시간	기타업무 시간	근무시간	재택근무 시간
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)
전체	28.6(7.44)	9.0(4.80)	8.0(5.66)	45.7(10.13)	2.9(3.8)
설립유형					
공립병설	25.5(4.89) <sup>a</sup>	7.9(4.58) <sup>a</sup>	8.6(5.61)	42.1(8.49) <sup>a</sup>	2.8(3.52)
공립단설	24.2(3.49) <sup>a</sup>	9.2(4.90) <sup>b</sup>	9.7(7.81) <sup>b</sup>	43.2(10.80) <sup>a</sup>	3.7(4.96)

구분	교육시간	교육준비 시간	기타업무 시간	근무시간	재택근무 시간
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)
사립법인	30.6(7.80) <sup>b</sup>	10.6(5.19) <sup>b</sup>	7.9(5.02)	49.2(10.51) <sup>b</sup>	2.8(3.37)
사립사인	31.7(8.20) <sup>b</sup>	9.4(4.69) <sup>c</sup>	7.1(4.86) <sup>a</sup>	48.2(9.95) <sup>b</sup>	2.8(3.37)
<i>F</i>	57.478 <sup>***</sup>	8.131 <sup>***</sup>	7.107 <sup>***</sup>	24.841 <sup>***</sup>	1.652
기관규모					
50인 미만	27.4(6.37) <sup>a</sup>	7.3(3.50) <sup>a</sup>	8.3(5.00)	43.0(8.51) <sup>a</sup>	2.8(3.24)
50~100인 미만	28.4(7.81)	9.5(5.25) <sup>b</sup>	7.9(5.22)	45.8(10.30) <sup>b</sup>	3.0(4.00)
100인 이상	29.4(7.71) <sup>b</sup>	9.8(4.94) <sup>b</sup>	7.9(6.25)	47.2(10.59)	3.1(3.95)
<i>F</i>	5.173 <sup>***</sup>	19.261 <sup>***</sup>	0.300	11.545 <sup>***</sup>	0.325
지역규모					
대도시	28.1(7.54)	9.6(4.94) <sup>b</sup>	7.8(5.36)	45.6(10.30)	3.1(4.04)
중소도시	29.2(7.71) <sup>b</sup>	9.1(4.81) <sup>b</sup>	7.8(5.69)	46.1(10.23)	2.8(3.66)
읍면지역	26.8(5.68) <sup>a</sup>	8.1(4.43) <sup>a</sup>	9.1(5.82)	43.9(9.29)	3.4(3.90)
<i>F</i>	5.522 <sup>**</sup>	3.687 <sup>*</sup>	2.563	2.197	1.452

주: a, b 집단 간 차이가 있음.

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

유치원에서 하루 중 취하는 휴식시간은 전체 12.3분이었다. 설립유형별로 살펴보면, 사립법인 유치원과 사립사인 유치원이 13.5분으로 공립병설 유치원 11.5분, 공립단설 유치원 9.8분 보다 약간 많은 것으로 조사되었지만 통계적으로 유의미한 차이는 없었다. 기관규모별로 살펴보면, 100인 이상 유치원이 13.8분으로 50인 미만과 50~100인 미만보다 휴식시간이 길었지만 통계적 차이는 없었다. 지역규모별 차이는 크지 않았다.

한 달에 며칠정도 주말에 출근하는지에 대해 질문한 결과, 주말 출근 일수는 평균 1.4일로 조사되었다. 설립유형별로 살펴보면, 사립법인 유치원이 1.6일로 가장 많았으며, 공립병설 유치원이 1.1일로 가장 적었다. 설립유형별 출근 일수는 통계적으로 유의미하였으며, 공립병설 유치원과 사립법인 유치원간 집단 차이를 보였다. 기관규모별로는 50~100인 미만 유치원이 1.5일로 다른 규모의 유치원에 비해 출근일수가 다소 많았지만 통계적으로 유의미하지 않았다. 지역규모별 차이는 크지 않았다.

〈표 III-1-2〉 유치원 휴식시간 및 주말출근 일수

단위: 분, 일

구분	휴식시간(분)	주말 출근(일)
	M(SD)	M(SD)
전체	12.3(16.48)	1.4(1.11)
설립유형		
공립병설	11.5(15.60)	1.1(0.92) <sup>a</sup>
공립단설	9.8(16.37)	1.4(1.49)
사립법인	13.5(17.01)	1.6(1.17) <sup>b</sup>
사립사인	13.5(17.11)	1.5(1.07)
<i>F</i>	1.608	3.033 <sup>*</sup>
기관규모		
50인 미만	11.4(15.98)	1.2(0.97)
50~100인 미만	10.6(15.28)	1.5(1.09)
100인 이상	13.8(17.35)	1.4(1.16)
<i>F</i>	2.788	2.583
지역규모		
대도시	12.1(16.32)	1.4(1.08)
중소도시	12.0(16.55)	1.4(1.11)
읍면지역	13.5(16.50)	1.4(1.21)
<i>F</i>	0.392	0.122

주: a, b 집단 간 차이가 있음.

\*  $p < .05$ 

유치원 교사의 주말 출근 여부를 살펴본 결과, 토요일에 출근하는 경우가 54.5%로 가장 높았으며, 그 다음은 출근하지 않는 경우가 38.9 순으로 나타났다. 설립유형별로 살펴보면, 토요일에 출근하는 경우에 사립법인 유치원과 사립사인 유치원이 59.0%, 69.9%로 공립병설 유치원(38.9%), 공립단설 유치원(36.8%)보다 높았다. 반면, 출근하지 않는 경우는 공립병설 유치원과 공립단설 유치원은 각각 56.5%, 50.6%로 나타났지만 사립법인 유치원과 사립사인 유치원은 각각 26.2%, 25.6%로 나타나 차이를 보였다. 기관규모별로 살펴보면, 50인 미만 유치원은 출근하지 않는 경우가 57.6%로 가장 높은 반면, 50~100인 미만과 100인 이상 유치원은 토요일에 출근하는 경우가 50%이상으로 나타나 통계적으로 유의미하였다. 지역규모별로 살펴보면, 토요일에 출근하는 경우는 대도시와 중소도시가 각각 68.7%, 52.9%로 절반 이상이었으며, 읍면지역은 41.2%로 차이를 보였다.

다. 반면, 출근하지 않는 경우는 중소도시와 읍면지역이 40.6%, 48.0%로 절반에 약간 미치지 못했지만 대도시는 27.3%로 다른 지역에 비해 낮은 비율을 보였으며, 통계적으로 유의미하였다.

〈표 III-1-3〉 유치원 주말 출근

단위: %, n=771

구분	토요일	일요일	토요일+일요일	출근하지 않음	계	$\chi^2$ (df)
전체	54.5	1.4	5.3	38.9	100.0	
설립유형						
공립병설	38.9	0.4	4.2	56.5	100.0	99.9(9)***
공립단설	36.8	3.9	8.8	50.6	100.0	
사립법인	59.0	5.8	9.0	26.2	100.0	
사립사인	69.9	0.4	4.2	25.6	100.0	
기관규모						
50인 미만	37.3	1.3	3.8	57.6	100.0	59.4(6)***
50~100인 미만	51.7	1.5	4.0	42.8	100.0	
100인 이상	66.3	1.3	6.8	25.6	100.0	
지역규모						
대도시	68.7	1.5	2.5	27.3	100.0	37.3(6)***
중소도시	52.9	0.4	6.1	40.6	100.0	
읍면지역	41.2	5.2	5.5	48.0	100.0	

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원 교사의 초과근무수당에 대해서는 받지 않는 경우가 42.8%, 모두 받는다는 20.2%, 일정금액만 받는 경우가 17.8% 순이었다. 설립유형별로는 공립병설 유치원과 공립단설 유치원 교사가 초과근무 수당을 받지 않는 비율이 각각 17.7%, 8.0%인 반면에 사립법인과 사립사인은 57.4%, 68.1%가 받지 않는다고 응답하였다. 초과근무 수당을 받는 경우는 공립단설 유치원은 46.3%로 절반 가까이 나타난 반면, 공립병설 유치원은 38.8%, 사립법인과 사립사인은 7.8%, 1.8%로 낮게 나타났다. 기관규모별로 살펴보면, 기관규모가 클수록 초과근무수당을 모두 받는 비율은 줄어들었으며, 받지 않는 비율은 증가하였다. 특히 100인 이상 유치원은 초과근무 수당을 받지 않는 경우가 52.3%로 절반을 넘었다. 지역규모별로 살펴보면, 초과근무 수당을 모두 받는 경우가 읍면지역이 37.3%로 대도시, 중소도시의 11.0%, 19.1%에 비해 높게 나타났다. 대도시와 중소도시는 초과근무 수당을 받지 않는 비율이 52.6%, 45.5%로 절반 이상으로 나타나 도시지역

에서 초과근무 수당을 받지 못하는 경우가 더 높게 나타났다. 설립유형별, 기관 규모별, 지역규모별 차이는 통계적으로 유의미하였다.

〈표 III-1-4〉 유치원 초과근무 수당

단위: %, n=771

구분	모두 받음	일정 금액 받음	근무시간 비례 (상한액)	받지 않음	초과근무 안함	계	$\chi^2$ (df)
전체	20.2	17.8	11.4	42.8	7.9	100.0	
설립유형							
공립병설	38.8	13.1	20.5	17.7	9.9	100.0	346.9(12) <sup>***</sup>
공립단설	46.3	14.8	26.0	8.0	4.9	100.0	
사립법인	7.8	30.0	4.0	57.4	0.9	100.0	
사립사인	1.8	19.3	2.1	68.1	8.7	100.0	
기관규모							
50인 미만	31.5	12.4	13.2	29.8	13.1	100.0	56.9(8) <sup>***</sup>
50~100인 미만	20.9	18.2	13.9	39.9	7.0	100.0	
100인 이상	13.1	20.6	8.7	52.3	5.3	100.0	
지역규모							
대도시	11.1	22.0	7.2	52.6	7.0	100.0	54.7(8) <sup>***</sup>
중소도시	19.1	16.7	11.1	45.5	7.6	100.0	
읍면지역	37.3	16.4	18.0	18.2	10.1	100.0	

\*\*\*  $p < .001$ .

〈표 III-1-5〉 유치원 교사 근무시간 만족도

단위: %, 점

구분	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통임	그런 편임	매우 그런 편임	M(SD) (전체=3.6점)
근무시간 적당함	18.4	26.4	31.3	18.0	5.9	2.7(1.14)
장시간 근무로 개인 생활 제한 받음	6.6	19.8	24.3	33.7	15.6	3.3(1.15)
휴식 및 건강관리 할 시간 부족함	3.1	12.1	19.1	40.7	25.0	3.7(1.06)
업무량 많아 피로 중중 느낌	1.4	5.5	14.2	47.5	31.4	4.0(0.90)
업무량 많아 일찍 출근 혹은 늦게 퇴 근하는 날 많음.	3.7	11.1	20.5	37.3	27.3	3.7(1.09)

주: '근무시간 적당함' 문항은 전체평균 산출시 역코딩하였음.

유치원 교사의 근무시간의 만족도를 5점 척도로 조사한 결과 전체 3.6점으로 보통보다 약간 높은 만족도를 보였다. 업무량이 많아 피로를 종종 느끼는 경우가 평균 4.0점(그렇다+매우 그렇다, 78.9%)로 가장 높았으며, 그 다음은 휴식 및 건강관리 할 시간이 부족하다와 업무량 많아 정해진 근무시간보다 일찍 출근 혹은 늦게 퇴근한다는 평균 3.7점, 장시간 근무로 개인 생활 제한을 받는다는 3.3점으로 나타났다. 근무시간이 적당하다는 평균 2.7점(그렇다+매우 그렇다, 23.9%)으로 낮게 나타났다(표 III-1-5 참조).

유치원 교사 대상 포커스그룹 인터뷰에서는 교사들이 과중한 업무, 잦은 야근, 휴일근무 등으로 인해 일상생활도 제대로 할 수 없고 육체적으로 정신적으로 지쳐가고 있음을 알 수 있었다. 뿐만 아니라 유치원 교사로서 정체성 혼란까지 겪을 만큼 잡무에 시달리고 있었다.

저는 병원이라든지 은행도 가고 싶어요. 저희는 토요일도 근무를 하는 경우가 많거든요. 주말에 시간적인 여유가 부족하다 보니까 제 스스로 영위할 수 있는 시간이 너무 부족한 거예요. 평일에는 야근이 많고요. 물론 급여도 중요하지만 저는 제 스스로를 위해 시간을 사용할 수 있는 인간적인 삶을 위한 복지가 필요하다고 생각했어요. (사립사인유치원 교사, 8)

실제 저희 근무시간이 하루 8시간 이지만 저희가 실제로 유치원에서 아이들을 교육하는 시간이 9시간이다보니까 그 이후에 업무를 하게 되요. 그래서 유치원에 근무하는 시간이 너무 길어지는 거죠. (공립병설유치원 교사, 1)

행사준비로 인한 야근은 정말 모든 유치원의 공통적으로 힘든 부분인 것 같아요. (중략) 하원과 청소까지 하면 보통 수업준비가 한 시간 반, 두 시간 밖에 남지 않아요. 그래서 자연스럽게 야근을 하게 되죠. (사립사인유치원 교사, 11)

유치원은 아이들 연령이 어려서 교사가 굉장히 집중을 해서 아이들을 돌볼 수밖에 없어요. (중략) 저는 엉덩이를 붙이고 앉아서 제대로 식사를 해본 적이 한 번도 없어요. (공립단설유치원 교사, 6)

교사에게 교사의 일이 뒷전이 되고 행정업무에 더 많은 시간을 할애하게 되는 거예요. 그래서 모든 교사들이 자신들이 교사인데 교사의 전문적인 일을 하지 못하고 행정실무사가 해야 하는 일까지 해야 하는 상황 때문에 자신들의 정체성에 대해서 헷갈려 하고 있어요. (공립병설유치원 교사, 2)



## 나. 휴가 및 휴직

유치원 교사의 사용가능한 휴가 종류로는 연가가 81.4%로 가장 많았으며, 그 다음은 경조사 휴가 53.8%, 출산휴가 45.5%, 병가 44.5%순으로 나타났다. 기타는 개인적 사정에 의한 휴가, 공가, 특별휴가 등이었다.

〈표 III-1-6〉 유치원 사용가능 휴가 종류(복수응답)

단위: %, n=771

구분	연가	경조사 휴가	생리 휴가	출산 휴가	병가	휴가 없음	기타
전체	81.4	53.8	5.7	45.5	44.5	2.4	2.2
설립유형							
공립병설	87.5	72.8	10.3	72.6	79.8	0.0	4.5
공립단설	87.7	76.2	14.7	76.0	81.8	0.0	0.0
사립법인	74.6	51.0	0.5	24.0	10.3	2.2	0.0
사립사인	76.7	34.1	0.7	21.7	15.5	4.9	1.7
기관규모							
50인 미만	84.6	64.5	9.1	63.9	65.7	2.6	3.8
50~100인 미만	82.1	54.1	7.7	47.1	46.6	2.4	1.5
100인 이상	79.2	47.2	2.3	33.8	30.7	2.3	1.7
지역규모							
대도시	74.7	48.2	3.3	39.5	33.3	3.7	0.7
중소도시	82.4	52.0	5.0	44.7	43.9	2.4	2.6
읍면지역	86.9	68.9	11.6	57.2	62.5	0.8	2.7

설립유형별로는 설립유형에 관계없이 연가는 70%이상으로 사용가능하다고 조사된 반면, 경조사 휴가는 공립병설 유치원과 공립단설 유치원은 70%이상 사용가능했지만 사립법인 유치원과 사립사인 유치원은 50%보다 약간 낮은 비율이 사용가능하다고 응답하였다. 특히 출산휴가와 병가의 경우 공립병설 유치원과 공립단설 유치원은 70%이상 사용가능하다고 응답한 반면, 사립법인 유치원과 사립사인 유치원은 20%미만이 사용가능하다고 응답해 차이를 보였다. 기관규모별로 살펴보면, 기관규모가 적을수록 연가, 경조사 휴가, 출산휴가, 병가를 사용하는 비율이 높게 나타났다. 지역규모별로는 읍면지역이 도시 지역보다 휴가를 사용하는 비율이 다소 높게 나타났다. 특히 출산휴가와 병가는 읍면지역

의 경우는 절반 이상이 사용가능하다고 응답한 반면, 대도시와 중소도시는 절반에 미치지 못하는 비율이 사용가능하다고 응답했다(표 III-1-6 참조).

실제로 사용하고 있는 2013년에 입사하여 해당 없는 경우를 제외하고는 46.1%가 연가를 사용하고 있었으며, 대부분의 휴가는 실제사용 비율이 10%미만으로 낮게 나타났으며, 휴가를 사용하지 않는 경우도 19.1%로 나타났다. 세부적으로 살펴보면, 설립유형에 관계없이 연가 사용비율이 가장 높았으며, 특히 사립법인 유치원과 사립사인 유치원은 절반 이상이 연가를 사용하고 있었다. 반면 공립단설 유치원은 휴가를 사용하지 않는 비율이 37.6%로 다른 유형에 비해 다소 높게 나타났다. 기관규모별로 살펴보면, 규모에 관계없이 연가 사용 비율은 절반가까이 사용하고 있다고 응답하였으며, 다른 휴가는 기관규모에 관계없이 사용비율이 낮았다. 지역별 규모에서도 연가 사용비율은 50%가까이 되었지만 휴가를 사용하지 않는 비율은 읍면지역이 27.6%로 대도시(19.7%), 중소도시(16.8%)에 비해 높게 나타났다.

〈표 III-1-7〉 유치원 실제 사용 휴가 종류(복수응답)

단위: %, n=771

구분	연가	경조사 휴가	생리 휴가	출산 휴가	병가	기타	휴가 사용 안함	해당 사항 없음
전체	46.1	4.8	0.3	1.9	7.7	5.7	19.1	23.9
설립유형								
공립병설	40.4	4.9	0.0	2.5	14.7	1.7	17.7	31.2
공립단설	38.1	4.5	0.0	1.1	11.5	0.0	37.6	20.4
사립법인	53.9	10.4	0.0	0.9	0.5	8.9	18.2	15.4
사립사인	50.9	3.5	0.6	1.9	3.1	9.5	21.6	14.7
기관규모								
50인 미만	41.0	2.7	0.0	2.6	9.5	2.5	19.0	30.6
50~100인 미만	44.4	7.8	0.5	2.1	10.4	5.3	19.2	25.3
100인 이상	50.1	4.1	0.3	1.3	5.1	7.7	19.0	19.2
지역규모								
대도시	40.1	3.1	0.0	3.1	4.9	6.7	19.7	26.9
중소도시	47.1	4.8	0.2	1.9	7.7	6.4	16.8	24.8
읍면지역	50.0	6.8	0.9	0.0	11.6	1.2	27.6	16.2

〈표 III-1-8〉 유치원 실제 사용 휴가 일수

단위: 일

구분	연가	경조사 휴가	생리 휴가	출산 휴가	병가	기타
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)
전체	10.0(6.70)	2.9(1.71)	6.6(7.80)	73.7(24.35)	4.3(6.99)	7.1(6.93)
설립유형						
공립병설	6.2(6.45) <sup>a</sup>	4.5(1.16) <sup>b</sup>	-	82.9(18.64)	4.5(7.29)	8.6(13.62)
공립단설	9.6(7.60) <sup>b</sup>	2.4(1.88) <sup>a</sup>	-	90.0(0.00)	6.2(8.87)	0.0(0.00)
사립법인	12.5(5.66) <sup>c</sup>	2.3(1.18) <sup>a</sup>	-	43.8(0.00)	1.0(0.00)	6.4(5.12)
사립사인	11.8(5.91)	2.0(1.45) <sup>a</sup>	6.6(7.80)	65.4(27.40)	2.0(1.50)	6.4(5.12)
F	18.974 <sup>***</sup>	7.730 <sup>**</sup>	-	1.022	0.713	0.638
기관규모						
50인 미만	7.2(5.54) <sup>a</sup>	4.0(2.01)	-	59.4(28.48)	6.6(9.38)	3.7(3.68)
50~100인 미만	9.4(7.43) <sup>b</sup>	2.9(1.84)	1.0(0.00)	85.1(18.58)	2.7(1.55)	9.2(8.82)
100인 이상	11.8(6.29) <sup>c</sup>	2.6(1.35)	12.0(0.00)	79.5(19.28)	3.8(7.65)	6.9(6.43)
F	15.187 <sup>***</sup>	1.382	-	1.661	1.759	1.130
지역규모						
대도시	11.3(5.75)	2.30(1.26)	-	67.8(25.74)	3.6(2.07)	9.6(8.01)
중소도시	9.9(6.86)	2.8(1.64)	1.0(0.00)	76.8(24.44)	5.3(8.58)	6.4(6.60)
읍면지역	9.2(6.96)	3.7(20.6)	12.0(0.00)	0.0(0.00)	2.0(0.95)	4.0(0.0)
F	1.584	1.239	-	0.417	1.190	0.990

주: a, b, c 집단 간 차이가 있음.

\*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

2012년 한 해 동안 실제 사용 휴가 일수는 출산휴가 73.7일로 가장 길었으며, 그 다음은 연가가 10일, 생리휴가 6.6일, 병가는 4.3일, 경조사가 2.9일을 사용한 것으로 나타났다. 설립유형별로 살펴보면, 사립법인 유치원과 사립사인 유치원이 각각 12.5일, 11.8일로 공립병설 유치원 6.2일, 공립단설 유치원 9.6일 보다 사용일수가 길었다. 기관규모별로 살펴보면, 기관규모가 클수록 연가 사용일수가 많았다. 지역규모별로는 대도시는 11.3일인 반면, 중소도시와 읍면지역은 각각 9.9일, 9.2일로 약간 차이를 보였다. 경조사 휴가는 공립병설 유치원이 4.5일로 다른 유치원에 비해 2배 이상 사용하는 것으로 나타났으며, 기관규모별로는 50인 미만이 4.0일로 다른 규모에 비해 사용일수가 더 많았으며, 지역별 차이는 읍면지역이 3.7일로 도시지역에 비해 다소 높았지만 통계적으로 유의미하지 않았다.

출산휴가는 설립유형별로 살펴보면, 공립단설 유치원이 90.0일로 가장 길었으며, 사립법인 유치원은 43.8일로 다른 유형에 비해 휴가 일수가 적었다. 기관규모별로 살펴보면, 50인 미만이 59.4일로 50~100인 미만, 100인 이상 보다 출산휴가 일수가 적었다. 지역규모별로는 대도시와 중소도시는 평균 60-70일 이상 사용한 반면, 읍면지역은 출산휴가 일수가 없었다.

병가는 공립단설 유치원이 6.2일, 공립병설 유치원이 4.5일로 나타난 반면, 사립법인 유치원과 사립사인 유치원은 1.0일, 2.0일로 상대적으로 적었다. 기관규모별로는 50인 미만 유치원은 6.6일로 50~100인 미만, 100인 이상 유치원보다 사용일수가 많았다. 지역규모별로는 중소도시에서 사용일수가 5.3일로 대도시 3.6일, 읍면지역 2.0일에 비해 높았다(표 III-1-8 참조).

휴가 시 대체인력을 사용하였는지 질문한 결과 전체 51.7%가 사용했다고 응답하였으며, 48.3%는 사용하지 못했다고 응답하였다. 설립유형별로는 공립병설 유치원 69.3%, 공립단설 유치원이 81.4%가 대체인력을 사용한 반면에 사립법인 유치원과 사립사인 유치원은 각각 34.7%, 39.5%만이 대체인력을 사용한 것으로 나타났다. 기관규모와 지역규모별로는 뚜렷한 차이를 보이지 않았다.

〈표 III-1-9〉 유치원 휴가 시 대체 인력 사용 여부

단위: %, n=439

구분	예	아니오	계	$\chi^2(df)$
전체	51.7	48.3	100.0	
설립유형				
공립병설	69.3	30.7	100.0	49.6(3)***
공립단설	81.4	18.6	100.0	
사립법인	34.7	65.3	100.0	
사립사인	39.5	60.5	100.0	
기관규모				
50인 미만	51.4	48.6	100.0	0.4(2)
50~100인 미만	53.8	46.2	100.0	
100인 이상	50.5	49.5	100.0	
지역규모				
대도시	45.5	54.5	100.0	1.7(2)
중소도시	53.1	46.9	100.0	
읍면지역	53.7	46.3	100.0	

\*\*\*  $p < .001$ .

출산휴가와 육아휴직 대상자가 있었는지에 대해 질문한 결과, 61.7%가 둘 다 없었다고 응답하였다. 설립유형별로 살펴보면, 모든 유치원에서 50%이상이 둘 다 대상자가 없었다고 응답하였으며, 사립법인 유치원과 사립사인 유치는 60-70%이상이 대상자가 없었다고 응답하였다. 기관규모와 지역규모별 차이도 비슷하게 나타났다.

〈표 III-1-10〉 유치원 휴직 사용 여부(복수응답)

단위: %, n=771

구분	출산휴가 대상자 있음	육아휴직 대상자 있음	둘 다 없었음	해당사항 없음
전체	10.7	7.8	61.7	23.9
설립유형				
공립병설	7.7	11.9	54.5	31.2
공립단설	24.7	23.8	45.6	20.4
사립법인	9.8	1.4	74.8	15.4
사립사인	9.0	1.4	68.9	21.6
기관규모				
50인 미만	4.2	4.6	61.4	30.6
50~100인 미만	8.0	9.3	61.8	25.3
100인 이상	16.2	8.7	61.9	19.2
지역규모				
대도시	10.5	7.8	59.2	26.9
중소도시	11.6	8.2	60.1	24.8
읍면지역	7.6	5.9	72.0	16.2

2012년 한 해 동안 근무 중인 유치원에서 출산휴가와 육아휴직 대상자가 있었다면 실제 사용건수는 출산휴가는 1.1건, 육아휴직은 0.9건으로 나타났다. 설립유형별로 살펴보면, 공립단설 유치원은 1.6건으로 나타난 반면, 공립병설 유치원은 0.6건, 사립법인 유치원과 사립사인 유치는 각각 1.0건, 1.1건으로 다소 낮게 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 기관규모, 지역규모별 차이는 크지 않았다. 육아휴직은 설립유형별 차이는 통계적으로 유의미하지 않았지만 공립단설 유치원이 1.1건으로 나타난 반면, 공립병설 유치원과 사립사인 유치는 각각 0.7건, 0.8건으로 다소 낮게 나타났다. 기관규모별로는 50인 미만 유치는 육아휴직 사용건수가 0.5건으로 다른 규모의 1.0일에 비해 다소 낮았지만 통계적으로 유의미하지 않았다.

〈표 III-1-11〉 유치원 출산휴가 및 육아휴직 실제 사용 건수

단위: 건

구분	출산휴가	육아휴직
	M(SD)	M(SD)
전체	1.1(0.74)	0.9(0.57)
설립유형		
공립병설	0.6(0.50) <sup>a</sup>	0.7(0.53)
공립단설	1.6(0.85) <sup>b</sup>	1.1(0.59)
사립법인	1.0(0.00) <sup>a</sup>	1.0(0.00)
사립사인	1.1(0.74) <sup>a</sup>	0.8(0.46)
<i>F</i>	9.176 <sup>***</sup>	2.527
기관규모		
50인 미만	1.0(0.0)	0.5(0.53)
50~100인 미만	0.9(0.65)	1.0(0.32)
100인 이상	1.2(0.81)	1.0(0.66)
<i>F</i>	1.351	2.930
지역규모		
대도시	1.3(0.65)	1.2(0.63)
중소도시	1.0(0.70)	0.8(0.54)
읍면지역	1.6(0.95)	0.7(0.51)
<i>F</i>	3.259	2.708

주: a, b 집단 간 차이가 있음.

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원 교사 포커스그룹 인터뷰에서는 교사들이 휴가를 무척 필요로 하고 원하고 있음에도 휴가를 사용하기가 어려워 힘들어하고 있으며, 휴가 중에도 마음 편히 쉬지 못하고 있음을 알 수 있다.

제가 가장 딜레마에 빠졌던 것이 다른 아이를 키우기 위해서 나의 아이를 포기해야하나 하는 생각이었습니다. 아이가 아프면 맡길 곳도 없고 제가 유치원을 설 수도 없는 입장이에요. 그리고 월차라는 것도 없잖아요. 그래서 이런 부분이 가장 힘들었던 부분이에요. 교사도 엄마입니다. (사립법인유치원 교사, 12)

방과 후 과정을 운영할 수밖에 없어요. 그것을 학부모님들께서 원하니깐요. 그래서 방향 없이 내내 운영하는 유치원도 있었어요. 점점 유치원 교사들의 휴가에 대한 개념이 없어지는 것 같아요. (공립병설유치원 교사, 1)

학교는 몇 학년 몇 반이 오늘 아파서 못 나왔다고 하면 교장 선생님이 아무렇지도 않게 말씀하시는 것을 보면서 부러워했어요. ‘교장 선생님 저 아파요.’해도 전혀 당황하지 않고 대체로 수업해 주실 분이 있는데, 유치원 교사는 내가 죽기 전에는 나가서 죽어야하는 마음을 가지고 근무를 해요. (공립병설유치원 교사, 3)

축복받아야 할 결혼임에도 불구하고 내가 일주일 정도 빠지고 신혼여행 갔을 때 누가 대신 해줄 것인가라는 문제점, 그리고 그것을 대체하려는 부담감이 교사 간에 서로 있어요. (사립법인유치원 교사, 12)

마음이 늘 불안해요. 초등학교 같은 경우에는 내가 못하면 다른 분이 할 수 있는데 유치원 같은 경우는 내가 못하면 다른 사람이 대신해 줄 수 없어요. 그래서 연가를 사용해도 전화를 하시더라고요. (공립병설유치원 교사, 4)

〈표 III-1-12〉 유치원 교사의 휴가에 대한 만족도

단위: %, 점

구분	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통임	그런 편임	매우 그런 편임	M(SD) (전체=3.2점)
나에게 주어지는 휴가 충분함.	17.7	28.6	30.2	17.9	5.6	2.7(1.13)
원 규정 내에서 휴가, 병가, 조퇴 등 사용가능 분위기임	11.9	15.2	17.9	32.6	22.4	3.4(1.31)
우리 원 출산휴가 사용 가능 분위기임	13.7	13.9	14.2	22.3	36.0	3.5(1.44)
우리 원 육아휴직 사용가능 분위기임	22.4	17.6	11.5	15.6	32.9	3.2(1.58)

유치원 교사의 휴가에 대한 만족도는 5점 척도로 조사한 결과, 전체 3.2점으로 보통정도 만족도를 보였다. 또한 대부분의 문항에서 평균 3점 이상으로 나타난 반면 ‘나에게 주어지는 휴가가 충분하다는 평균 2.7점으로(그렇다+매우 그렇다, 23.5%) 다른 항목에 비해 다소 만족도가 낮았다(표 III-1-12 참조).

#### 다. 연수 및 승진

2012년 한 해 동안 직무연수, 자격연수, 누리과정 연수 등과 같은 연수 경험

이 있는지에 대해서는 96%가 연수를 경험 한 것으로 조사되었으며, 연수시간은 57.4시간이었다. 각 유형별로도 연수 경험 유무에서는 큰 차이를 보이지 않았으나 연수시간에서 다소 차이를 보였다. 공립병설 유치원과 공립단설 유치원은 각각 86.4시간, 83.6시간을 받은 반면, 사립법인 유치원 37.4시간, 사립사인 유치원은 33.2시간으로 나타나 통계적으로 유의미하였다.

〈표 III-1-13〉 유치원 직무/자격/누리 연수 경험 여부 및 시간

단위: %, n=771, 시간

구분	연수 경험 여부			$\chi^2$ (df)	연수시간	
	예	아니오	계		M(SD)	F
전체	96.2	3.8	100.0		57.4(51.06)	
설립유형						
공립병설	98.0	2.0	100.0	9.4(3)	86.4(41.72) <sup>a</sup>	79.183 <sup>***</sup>
공립단설	97.6	2.4	100.0		83.6(47.05) <sup>a</sup>	
사립법인	98.6	1.4	100.0		37.4(43.29) <sup>b</sup>	
사립사인	93.9	6.1	100.0		33.2(43.59) <sup>b</sup>	
기관규모						
50인 미만	96.7	3.3	100.0	0.7(2)	70.8(48.86) <sup>a</sup>	22.242 <sup>***</sup>
50~100인 미만	96.7	3.3	100.0		65.9(53.10) <sup>a</sup>	
100인 이상	95.6	3.4	100.0		44.2(47.93) <sup>b</sup>	
지역규모						
대도시	94.4	5.6	100.0	6.2(2) <sup>*</sup>	46.4(51.52) <sup>a</sup>	16.995 <sup>***</sup>
중소도시	95.8	4.2	100.0		55.1(49.04) <sup>a</sup>	
읍면지역	100.0	0.0	100.0		80.6(51.67) <sup>b</sup>	

주: a, b 집단 간 차이가 있음.

\*\*\*  $p < .001$ .

기관규모별로 살펴보면, 기관규모가 작을수록 연수시간이 길었다. 특히 100인 이상은 연수시간이 44.2일로 50인 미만(70.8일), 50~100인 미만(65.9일)에 비해 적었으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

지역규모별로 살펴보면, 읍면지역이 평균 80.6일로 대도시 46.4일, 중소도시 55.1일보다 길게 받는 것으로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 사후검정 결과, 연수시간은 공립병설과 공립단설이 사립법인과 사립사인이 집단 간 차이를 보였고 기관규모는 50인 미만과 50~100인 미만이 100인 이상과 집단 간 차이를 보였고, 지역규모는 대도시와 중소도시가 읍면지역과 집단 간 차이를



보였다(표 III-1-13 참조).

받은 연수 종류로는 누리과정 연수가 95.8%로 가장 많았고 그 다음은 직무연수 71.2%, 기타 16.7%, 자격연수 12.5%순으로 나타났다. 기타 받은 연수로는 자율연수, 원격연수, 유치원 교사 능력 향상 연수, 컴퓨터 활용 관련 연수, 혁신교육 등이었다. 설립유형별로는 누리과정은 대부분의 설립유형에서 90%이상 받은 것으로 나타났으며, 직무연수는 공립병설 유치원과 공립단설 유치원은 80% 이상이 받은 반면, 사립법인 유치원공립병설과 공립단설은 각각 61.0%, 53.1%로 절반을 약간 넘는 비율로 나타났다. 기관규모와 지역규모별로 살펴보면, 대부분이 누리과정 연수는 90%이상 받은 것으로 나타났다. 직무연수는 기관규모는 100인 이상이 지역규모는 대도시에서 받은 비율이 다른 유형에 비해 다소 낮게 나타나 차이를 보였다.

〈표 III-1-14〉 유치원 교사가 받은 연수 종류(복수응답)

단위: %, n=742

구분	직무연수	자격연수	누리과정 연수	기타
전체	71.2	12.5	95.8	16.7
설립유형				
공립병설	91.4	8.7	93.9	12.0
공립단설	88.5	11.3	98.4	26.7
사립법인	61.0	15.1	93.7	28.5
사립사인	53.1	15.1	97.0	14.5
기관규모				
50인 미만	78.5	7.4	95.8	15.1
50~100인 미만	76.4	15.6	97.8	16.6
100인 이상	63.8	13.7	94.7	17.7
지역규모				
대도시	59.5	13.9	95.0	12.5
중소도시	72.2	12.9	95.3	17.5
읍면지역	82.4	9.1	99.1	19.1

자격 연수를 받은 경우에는 대부분 1급 정교사 연수(94.0%)를 받았고 원감(5.6%), 원장(0.4%)의 순으로 조사되었다. 설립유형별로도 대부분 1급 정교사 연수를 가장 많이 받았고, 원감 연수의 경우에는 공립단설 유치원이 24.4%, 사립법인 유치원이 12.5%가 받은 반면에 공립병설 유치원은 받지 않았고 사립사인이 2.1%받은 것으로 조사되었다.

상위자격취득 소요 기간은 평균적으로 4.7년 정도이었으며, 설립유형별, 기관 규모별, 지역별로 소요기간 차이는 뚜렷하지 않았다.

〈표 III-1-15〉 유치원 자격연수 경험 종류 및 상위자격취득 소요기간

단위: %, n=742, 년

구분	자격연수 종류				$\chi^2$ (df)	승진 소요기간	
	1급 정교사	원감	원장	계		M(SD)	F
전체	94.0	5.6	0.4	100.0		4.7(2.49)	
설립유형							
공립병설	98.3	0.0	1.7	100.0	11.6(6)	4.3(2.10)	0.764
공립단설	75.6	24.4	0.0	100.0		5.7(3.08)	
사립법인	87.5	12.5	0.0	100.0		4.6(1.86)	
사립사인	97.9	2.1	0.0	100.0		4.7(2.62)	
기관규모							
50인 미만	97.5	2.5	0.0	100.0	9.9(4)*	4.6(2.67)	0.195
50~100인 미만	83.7	15.1	1.2	100.0		4.9(2.82)	
100인 이상	100.0	0.0	0.0	100.0		4.6(2.21)	
지역규모							
대도시	91.7	6.6	1.7	100.0	11.9(4)*	4.4(2.58)	1.511
중소도시	98.3	1.7	0.0	100.0		4.6(2.31)	
읍면지역	74.5	25.5	0.0	100.0		5.9(3.12)	

\*  $p < .05$ .

연수를 받는 동안 받은 지원이 있었는지에 대해서는 53.5%가 비용 지원을 받았다고 응답하였으며, 40.0%는 지원을 받지 않은 것으로 조사되었다. 대체교사와 업무경감 지원은 10%미만으로 낮게 나타났다. 설립유형별로는 공립병설 유치원과 공립단설 유치원은 각각 60-70%이상이 비용 지원을 받는 반면, 사립법인 유치원은 52.6%, 사립사인 유치원은 38.3%만이 비용 지원을 받고 있었다. 기관 규모별로 살펴보면, 50인 미만은 지원을 받지 않는 비율이 97.5%로 대부분이 지원을 받지 못하는 것으로 나타났다. 지역규모별로 살펴보면 비용지원 비율이 대도시(42.3%), 중소도시(54.0%)에 비해 읍면지역이 65.8%로 다소 높게 나타났으며, 지원을 받지 않는 비율은 읍면지역이 29.1%로 대도시(46.1%)와 중소도시(41.5%)에 비해 낮게 나타났다.

〈표 III-1-16〉 유치원 연수에 대한 지원종류(복수응답)

단위: %, n=742

구분	비용	대체 교사	업무 경감	기타	지원 안받음
전체	53.5	7.4	6.0	0.2	40.5
설립유형					
공립병설	65.3	3.9	1.0	0.0	34.0
공립단설	74.6	3.7	4.5	0.0	20.0
사립법인	52.6	18.9	8.0	0.0	39.7
사립사인	38.3	8.6	9.7	0.5	51.9
기관규모					
50인 미만	59.0	4.7	3.8	0.0	97.5
50~100인 미만	53.1	8.2	4.4	0.0	41.1
100인 이상	50.4	8.6	8.2	0.5	41.9
지역규모					
대도시	42.3	7.6	9.9	1.0	46.1
중소도시	54.0	7.3	5.6	0.0	41.5
읍면지역	65.8	7.7	2.5	0.0	29.1

〈표 III-1-17〉 유치원 교사 연수 및 승진에 대한 만족도

단위: %, 점

구분	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통임	그런 편임	매우 그런 편임	M(SD) (전체=3.3점)
나에게 승진, 발전 기회 열려 있음	6.4	24.4	33.9	28.6	6.7	3.0(1.03)
직무성과와 근무평가 승 진에 공정하게 반영됨	4.6	20.8	36.0	33.2	5.4	3.1(0.96)
전문성 제고 위한 연수, 교육, 훈련에 참여할 수 있는 환경임	1.5	12.5	24.4	43.0	18.6	3.6(0.97)
자기개발(진학, 연수 등) 에 시간 쓸 여유 있음	10.7	29.2	31.7	23.1	5.3	2.8(1.07)

유치원 연수 및 승진에 대한 만족도를 5점 척도로 조사한 결과, 전체 3.3점으로 보통정도의 만족도를 보였다. '전문성 제고를 위한 연수, 교육, 훈련에 참여할 수 있는 환경이다' 대해서는 평균 3.6점(그렇다+매우 그렇다, 61.6%)으로 가장 높았으며, '나에게 승진, 발전 기회 열려 있다' 는 평균 3.0점(그렇다+매우 그

렇다, 35.3%)으로 다소 낮게 나타났다(표 III-1-17 참조).

유치원 교사 포커스그룹 인터뷰에서 교사들은 새로운 배움의 기회를 원하고 있지만, 차츰 방향이 좁아지면서 실제 연수를 받기 어려운 상황을 안타깝게 생각하고 있음을 알 수 있다.

어떤 연수는 일주일 내내 출석을 해야 한다고 하는데 그런 연수는 기피하게 돼요. 그래서 온라인 연수를 찾다 보면 그 내용이 유아교육과 관련되기 보다는 초등이상 교육과 연관되어 있더라고요. (공립단설유치원 교사, 6)

저는 선진 국가에 가서 보는 연수가 유치원에도 마련이 되었으면 좋겠어요. 왜냐하면 가서 보고 왔을 때 정말 보는 시각이 달라져요. 보는 것만으로 많은 배움이 되기 때문에 선진 국가 연수가 필요하다고 생각해요. (공립병설유치원 교사, 5)

최근에는 직무연수 받기가 굉장히 힘들어졌습니다. 문제점이 무엇이나면 방학이 너무 짧아졌기 때문이에요. 직무연수를 받으려면 최소 9박10일의 시간이 필요해요. 60시간이상을 이수하여야 하기 때문에 안타깝게도 그런 연수를 받을 기회가 많이 사라졌다는 사실이 아쉽습니다. (중략) 현재 교육청에서 진행하는 연수도 현장에 가서 참여를 하고 싶어도 대부분의 방과후과정 때문에 참석이 불가능해요. 방과후가 4시~4시 반에 끝나는데 연수는 1시에 시작하거든요. (사립법인유치원 교사, 12)

## 라. 근무환경 및 복리후생

유치원에 교사들이 일할 수 있는 교사용 공간이 있는 경우는 58.1%이었으며, 공간이 따로 없는 경우는 41.7%로 나타났다. 설립유형별로는 통계적으로 유의미하지 않았지만 공립병설 유치원, 공립사립 유치원, 사립법인 유치원은 약 60% 이상이 있다고 응답한 반면, 사립사인 유치원은 54.3%가 교사용 공간이 있다고 응답했다. 기관규모와 지역별 차이는 뚜렷하지 않았다.

교사들의 식사공간에 대해서는 다른 공간을 함께 쓰는 경우가 46.1%로 절반 가까이 되었으며, 그 다음은 없다는 33.3%, 독립된 식당이 있다가 20.6%로 나타났다. 설립유형별로는 사립법인 유치원이 다른 공간과 함께 쓴다는 경우가 56.1%로 다른 유형에 비해 다소 높았으며, 공립병설 유치원과 사립사인 유치원은 식사공간이 없다는 비율이 각각 36.2%, 36.1%로 공립단설(23.5%), 사립법인(23.7%)에 비해 약간 높게 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 기관규모별로는 50인 미만에서는 식사공간이 없다는 응답이 40.1%로 나타나 100

인 이상의 29.2%에 비해 높게 나타났으며, 50~100인 미만에서는 다른 공간과 함께 쓰는 경우가 50.1%로 절반 이상이였다.

〈표 III-1-18〉 유치원 교사용 공간 및 식사공간 여부

단위: %, n=771

구분	교사용 공간 여부				식사공간여부				
	있음	없음	계	$\chi^2(df)$	독립된 식당 있음	다른 공간 함께 씀	없음	계	$\chi^2(df)$
전체	58.3	41.7	100.0		20.6	46.1	33.3	100.0	
설립유형									
공립병설	61.4	38.6	100.0	7.1(3)	23.2	40.5	36.2	100.0	20.8(6)*
공립단설	64.7	35.3	100.0		31.2	45.3	23.5	100.0	
사립법인	62.7	37.3	100.0		20.2	56.1	23.7	100.0	
사립사인	53.2	46.8	100.0		15.6	48.2	36.1	100.0	
기관규모									
50인 미만	60.1	39.9	100.0	0.4(2)	21.4	38.4	40.1	100.0	10.6(4)*
50~100인 미만	57.8	42.2	100.0		16.6	50.1	33.3	100.0	
100인 이상	57.4	42.6	100.0		22.5	48.3	29.2	100.0	
지역규모									
대도시	53.4	46.6	100.0	3.6(2)	19.3	47.8	32.9	100.0	11.0(4)*
중소도시	58.3	41.7	100.0		18.3	47.3	34.3	100.0	
읍면지역	64.7	35.3	100.0		31.7	38.8	29.5	100.0	

\*  $p < .05$ .

지역규모별로 살펴보면, 독립된 식당이 있다는 응답이 읍면지역에서 31.7%로 대도시(19.3%)와 중소도시(18.3%)에 비해 높게 나타났다. 다른 공간과 함께 쓰는 경우는 도시지역이 40%이상으로 나타난 반면, 읍면지역은 38.8%로 도시지역에 비해 낮게 나타났다(표 III-1-18 참조).

교사실에 대해서는 독립된 교사실이 있다고 응답한 경우가 51.5%로 절반 이상이었으며, 그 다음은 다른 공간과 함께 쓰는 경우가 29.5%, 교사실이 따로 없는 경우는 19.9%로 나타났다. 설립유형별로 보면 공립단설 유치원은 89.1%, 사립법인 유치원은 62.2%가 독립된 교사실이 있는 반면, 공립병설 유치원과 사립사인 유치원은 각각 41.2%, 45.7%로 상대적으로 낮게 나타났다. 기관규모별로는 규모가 클수록 독립된 교사실이 있는 경우가 많았다. 지역규모별로는 독립된 교사실이 있는 경우가 60.7%로 중소도시(47.2%), 읍면지역(57.1%) 보다 높게 나타났다.

독립된 자리가 있는 경우는 전체 70.7%가 있다고 응답하였으며, 없는 경우는

29.3%이었다. 설립유형별로는 공립병설 유치원과 공립단설 유치원이 독립된 자리가 있는 경우가 80%이상으로 나타난 반면, 사립법인 유치원은 74.6%, 사립사인 유치원은 53.2%로 약간 낮게 나타났다. 기관규모와 지역별 차이는 뚜렷하지 않았다.

〈표 III-1-19〉 유치원 교사실 및 독립된 자리 여부

단위: %

구분	교사실 여부				$\chi^2(df)$	독립된 자리 여부			
	독립된 교사실 있음	다른 공간 함께쓰	없음	계 (n=771)		있음	없음	계 (n=625)	$\chi^2(df)$
전체	51.5	29.5	18.9	100.0		70.7	29.3	100.0	
설립유형									
공립병설	41.2	37.6	21.2	100.0	80.6(6)***	85.3	14.7	100.0	741(3)***
공립단설	89.1	2.0	8.9	100.0		88.0	12.0	100.0	
사립법인	62.2	28.4	9.5	100.0		74.6	25.4	100.0	
사립사인	45.7	32.1	22.3	100.0		53.2	46.8	100.0	
기관규모									
50인 미만	34.9	32.5	32.5	100.0	50.3(4)***	77.1	22.9	100.0	4.1(2)
50~100인 미만	53.3	34.4	12.3	100.0		67.0	33.0	100.0	
100인 이상	60.4	24.8	14.8	100.0		70.0	30.0	100.0	
지역규모									
대도시	60.7	25.8	13.5	100.0	11.9(4)*	66.9	33.1	100.0	1.2(2)
중소도시	47.2	31.1	21.7	100.0		71.8	28.2	100.0	
읍면지역	57.1	27.7	15.1	100.0		71.3	28.7	100.0	

\*  $p < .05$ , \*\*\*  $p < .001$ .

유치원 교사들의 휴식할 수 있는 공간에 대해서는 없다는 응답이 63.5%로 가장 많았으며, 다른 공간과 함께 사용한다가 32.7%, 독립 휴게실이 있는 경우는 3.8%에 불과하였다. 설립유형별로 살펴보면 통계적으로 유의미하지는 않았지만 사립법인 유치원(53.3%)을 제외한 다른 유형의 유치원에서 60%이상이 휴식공간이 없는 것으로 조사되었다. 기관규모와 지역규모별에서도 뚜렷한 차이가 없이 60%이상이 교사 휴식 공간이 없는 것으로 나타났다.

〈표 III-1-20〉 유치원 교사 휴식 공간 여부

단위: %, n=771

구분	휴게실			계	$\chi^2 (df)$
	독립 있음	다른 공간 함께 씀	없음		
전체	3.8	32.7	63.5	100.0	
설립유형					
공립병설	3.2	30.1	66.8	100.0	9.5(6)
공립단설	6.5	26.8	66.7	100.0	
사립법인	2.3	44.4	53.3	100.0	
사립사인	3.8	33.7	62.5	100.0	
기관규모					
50인 미만	3.4	33.0	63.6	100.0	0.6(4)
50~100인 미만	3.4	31.7	64.9	100.0	
100인 이상	4.3	33.0	62.7	100.0	
지역규모					
대도시	4.1	31.9	64.0	100.0	5.0(4)
중소도시	3.5	31.0	65.5	100.0	
읍면지역	4.8	40.4	54.8	100.0	

〈표 III-1-21〉 유치원 교사용 화장실 및 교사 위한 공간 여부

단위: %, n=771

구분	교사용 화장실 여부				교사 위한 다른 공간			
	있음	없음	계	$\chi^2 (df)$	있음	없음	계	$\chi^2 (df)$
전체	76.8	23.2	100.0		4.8	95.2	100.0	
설립유형								
공립병설	65.3	34.7	100.0	36.0(3) <sup>***</sup>	3.7	96.3	100.0	1.2(3)
공립단설	92.0	8.0	100.0					
사립법인	86.7	13.3	100.0					
사립사인	78.5	21.5	100.0					
기관규모								
50인 미만	61.9	38.1	100.0	36.7(2) <sup>***</sup>	3.1	96.9	100.0	2.3(2)
50~100인 미만	79.4	20.6	100.0					
100인 이상	84.1	15.9	100.0					
지역규모								
대도시	82.1	17.9	100.0	3.6(2)	5.6	94.4	100.0	0.3(2)
중소도시	75.0	25.0	100.0					
읍면지역	77.2	22.8	100.0					

\*\*\*  $p < .001$ .

교사들만 사용할 수 있는 화장실이 있는지에 대해서는 있다는 응답이 76.8% 나타났으며, 교사용 화장실이 없는 경우는 23.2%이었다. 설립유형별로는 대부분 전체 비율과 비슷한 결과를 보였으나 공립병설 유치원과 사립사인 유치원에서 교사용 화장실이 없는 경우가 각각 34.7%, 21.5%로 나타나 공립단설 유치원(5.0%), 사립법인 유치원(13.3%)에 비해 높게 나타났다. 기관규모별로 살펴보면, 규모가 클수록 교사용 화장실이 있는 비율이 높게 나타났다. 지역규모별로는 대도시에서는 교사용 화장실이 있는 경우가 82.1%로 중소도시(75.0%), 읍면지역(77.2%)에 비해 다소 높았지만 통계적으로 유의미하지는 않았다.

교사를 위한 다른 공간이 있는지에 대해서는 95.2%가 없다고 응답하였으며, 이러한 결과는 각 유형별로도 큰 차이를 보이지 않았다. 교사를 위한 다른 공간이 있는 경우 공간의 종류는 체력단련실, 자료실, 도서관 등으로 조사되었다.

유치원 내에 교사들이 사용할 수 있는 PC에 대해서는 개인용 PC가 있는 경우가 76.6%로 나타났으며, 40.3%는 공용 PC를 사용하고 있는 것으로 조사되었다. 설립유형별로 보면 공립병설 유치원과 공립단설 유치원은 80%이상인 개인용 PC를 사용하고 있는 반면, 사립법인 유치원과 사립사인 유치원은 74.3%, 66.1%로 공립유치원보다 약간 낮게 나타났다. 공용 PC 사용 여부는 사립법인 유치원과 사립사인 유치원은 40%이상인 반면 공립단설 유치원 25.8%로 차이를 보였다(표 III-1-21 참조).

공용 PC를 사용하는 인원은 평균 4.8명이었다. 설립유형별로 살펴보면, 사립법인 유치원과 사립사인 유치원은 각각 5.3명, 6.2명으로 공립병설 유치원(2.4명), 공립단설 유치원(3.0명)에 비해 많은 것으로 나타났다. 기관규모별로는 규모가 클수록 공용 PC 사용 인원이 더 많은 것으로 나타났다. 지역규모별로는 대도시에서 사용 인원이 평균 6.0명으로 중소도시(4.8명), 읍면지역(2.8명)에 비해 높게 나타났다.

〈표 III-1-22〉 유치원 내 개인용 PC 및 공용 PC 여부

단위: %, n=771

구분	유치원 내 PC 여부			공용 PC 사용 인원	
	개인용 PC 있음	공용 PC 있음	PC 없음	M(SD)	F
전체	75.6	40.3	0.7	4.8(3.51)	
설립유형					
공립병설	81.8	33.4	0.0	2.4(1.19) <sup>a</sup>	31.766 <sup>***</sup>
공립단설	93.8	25.8	0.0	3.0(2.23) <sup>a</sup>	



구분	유치원 내 PC 여부			공용 PC 사용 인원	
	개인용 PC 있음	공용 PC 있음	PC 없음	M(SD)	F
사립법인	74.3	46.2	0.0	5.3(2.20) <sup>b</sup>	
사립사인	66.1	48.2	1.6	6.2(3.90) <sup>b</sup>	
기관규모					
50인 미만	76.8	37.6	0.0	2.6(1.19) <sup>a</sup>	
50~100인 미만	71.8	43.6	1.5	4.2(2.07) <sup>b</sup>	42.620 <sup>***</sup>
100인 이상	77.3	39.8	0.6	6.5(4.23) <sup>c</sup>	
지역규모					
대도시	73.5	46.6	0.2	6.0(4.06) <sup>b</sup>	
중소도시	75.6	39.3	1.0	4.8(3.40) <sup>b</sup>	11.780 <sup>***</sup>
읍면지역	78.9	35.4	0.0	2.8(1.54) <sup>a</sup>	

주: a, b, c 집단 간 차이가 있음.

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원 교사 대상 포커스그룹 인터뷰에서는 교사가 독립적으로 일하거나 설 수 있는 공간이 부족한 경우와 함께 기본적인 생리현상을 해결하는 시설조차 교사를 배려하지 못하고 있는 경우를 볼 수 있었다.

교실 안에 교사가 업무 보는 책상이 따로 있어요. 그래서 아이들이 하루 종일 5시까지 있는데 교사는 그 안에서 계속 업무를 보고 있어요. 물론 보조원이 있어도 아이들이 수업하다가 ‘선생님 뭐해요’ ‘선생님 어디 아파요’라고 자꾸 와서 업무는 업무대로 볼 수 없어요. (공립병설유치원 교사, 1)

휴게실이 없어서 만약 아픈 경우에는 오후 시간에 교실 소파에 누워서 쉽니다. 그런데 만약에 상담을 누군가 오시면 안 좋아 보이는 경우잖아요. 그래서 편히 쉬기에는 불편한 것 같아요. (사립사인유치원 교사, 11)

선생님이 오후에도 화장실을 편안하게 사용할 수 없었어요. (중략) 저 같은 경우는 아이들 화장실을 사용하게 되요. (공립병설유치원 교사, 2)

유치원 근무환경과 복리후생의 만족도를 5점 척도로 조사한 결과, 전체 평균 3.3점으로 보통정도의 만족도를 보였다. 항목별로 살펴보면, ‘교사 위한 교사실, 휴게실 등 이 잘 갖추어져 있다’는 평균 2.2점(그렇다+매우 그렇다, 11.1%)으로 다른 항목에 비해 만족도가 낮게 나타났으며, ‘4대 보험제도 규정대로 잘 시행된다’는 평균 4.2점(그렇다+매우 그렇다, 80.1%), ‘동료 교사들과 의사소통이 잘 된다’는 평균 3.9점(그렇다+매우 그렇다, 74.4%)으로 높게 나타났다.

〈표 III-1-23〉 유치원 교사 근무환경 및 복리후생 만족도

단위: %, 점

구분	전혀 그렇지않음	별로 그렇지않음	보통임	그런 편임	매우 그런 편임	M(SD) (전체=3.3점)
교사와 유아 비율 적절함	15.7	21.8	25.5	24.9	12.0	3.0(1.26)
교실 크기 현재 유아 수용하기에 적절함	4.8	15.9	25.0	35.5	18.7	3.5(1.11)
모든 시설 내의 교육활동 편리하도록 운영됨	3.0	22.0	37.6	28.5	8.8	3.2(0.97)
내가 일 잘할 수 있는 설비와 자료 갖추어져 있음	4.9	18.0	35.3	33.7	8.1	3.2(1.00)
교사 위한 교사실, 휴게실 등이 잘 갖추어져 있음	28.1	34.3	26.5	9.0	2.1	2.2(1.02)
원장과 의사소통 잘됨	5.6	14.1	31.0	36.7	12.7	3.4(1.05)
동료 교사 의사소통 잘됨	0.6	4.0	21.0	51.5	22.9	3.9(0.80)
부모와 평등한 관계에서 의사소통할 분위기임	3.4	13.1	30.9	45.1	7.5	3.4(0.93)
4대 보험제도 규정대로 잘 시행됨	3.1	3.9	12.9	33.5	46.6	4.2(1.00)

〈표 III-1-24〉 유치원 고유 복지제도 여부

단위: %, n=771

구분	있음	없음	계	$\chi^2(df)$
전체	18.6	81.4	100.0	
설립유형				
공립병설	20.8	79.2	100.0	9.3(3)*
공립단설	17.0	83.0	100.0	
사립법인	29.3	70.7	100.0	
사립사인	15.3	84.7	100.0	
기관규모				
50인 미만	18.3	81.7	100.0	9.0(2)*
50~100인 미만	12.5	87.5	100.0	
100인 이상	22.5	77.5	100.0	
지역규모				
대도시	18.4	81.6	100.0	0.954(2)
중소도시	18.0	82.0	100.0	
읍면지역	21.7	78.3	100.0	

\*  $p < .05$ .

현재 근무하는 유치원에는 다른 유치원에 없는 복지제도가 있는지 질문한 결과 없다는 응답이 81.4%로 나타났으며, 있는 경우는 18.6%이었다. 설립유형별로는 대부분이 전체 비율과 큰 차이를 보이지 않았으나 사립법인 유치원은 29.3%가 다른 복지제도가 있다고 응답해 다른 유형의 유치원에 비해 다소 높게 나타났다. 기관규모와 지역별 차이는 뚜렷하지 않았다(표 III-1-24 참조).

다른 복지가 있는 경우 그 내용은 교직원 친목도모가 59건으로 가장 많았고, 그 다음은 문화생활 지원, 금전 지원, 직무 관련 지원, 휴가 근무시간 감량 순이었다.

〈표 III-1-25〉 유치원 고유 복지제도의 내용

종류	내용	건수
교직원 친목도모	여행, 워크숍, 야유회, 회식, 동호회, 친목회	59
문화생활 지원	공연 관람, 문화체험, 취미생활 지원	47
금전 지원	각종 수당, 교직원 공제회, 성과급, 상여금, 포상금, 복지포인트, 연금, 휴가비, 출장비	34
직무 관련 지원	견학, 답사, (해외)연수비 지원, 교사교육	15
휴가	포상휴가, 반차, 안식월, 출산휴가, 병가	14
근무시간 감량	빠른 퇴근, 개인용무를 위한 자유시간	12
건강증진 활동	건강증진 지원, 체력단련 활동, 체육대회, 진료비 지원	9
기념일 축하	생일, 스승의 날, 크리스마스 등 파티, 선물	8
기타	가족지원, 공무원복지, 간식	6
출퇴근 지원	교통비, 차량지원, 기숙사 지원	5
사기 진작	개방적 분위기, 업무(행정, 청소) 지원	3

#### 마. 고용 및 퇴직

채용 당시 근로계약서를 체결하였는지 질문한 결과, 근로계약서를 체결했으며 내용도 잘 알고 있다는 응답은 31.0%에 불과했고, 체결 했으나 내용을 잘 모르는 경우는 15.7%, 근로계약서를 체결하지 않음은 7.5%, 잘 모른다는 응답은 13.2%, 해당사항이 없는 경우는 32.6%였다. 설립유형별로는 공립병설 유치원과 공립단설 유치원이 해당사항이 없다는 응답이 각각 67.7%, 74.4%로 사립법인 유치원과 사립사인 유치원의 0.5%, 1.9%에 비해 높게 나타났다. 기관규모별로는 50인 미만은 해당사항 없다는 응답이 55.3%로 50~100인 미만(37.0%)과 100인 이상(16.6%) 보다 높게 나타났다. 100인 이상에서는 근로계약서를 체결했으며, 내용도 잘 알고 있는 경우가 41.0%로 다른 규모 유치원에 비해 높게 나타났다.

며 기관규모별 차이는 통계적으로 유의하였다. 지역규모별로는 읍면지역이 해당사항 없음이 54.6%로 대도시(20.1%)와 중소도시(31.5%)에 비해 높게 나타났다.

〈표 III-1-26〉 유치원 교사 채용 당시 근로계약서 체결 여부

단위: %, n=771

구분	근로 계약서 체결 안함	체결했 으나 내용 잘 모름	체결 했으며 내용 잘 알고 있음	잘 모름	해당 사항 없음	계	$\chi^2(df)$
전체	7.5	15.7	31.0	13.2	32.6	100.0	
설립유형							
공립병설	2.8	3.5	15.5	10.5	67.7	100.0	434.6(12)***
공립단설	3.8	0.0	11.5	10.3	74.4	100.0	
사립법인	10.8	13.7	55.6	19.4	0.5	100.0	
사립사인	11.4	29.4	42.6	14.7	1.9	100.0	
기관규모							
50인 미만	8.6	5.4	19.1	11.6	55.3	100.0	106.8(8)***
50~100인 미만	6.3	16.6	26.0	14.2	37.0	100.0	
100인 이상	7.6	21.2	41.0	13.6	16.6	100.0	
지역규모							
대도시	6.6	21.9	38.7	12.7	20.1	100.0	48.3(8)***
중소도시	8.3	16.6	30.3	13.3	31.5	100.0	
읍면지역	5.6	3.2	23.0	13.5	54.6	100.0	

\*\*\*  $p < .001$ .

근무하는 유치원에 근무시간, 휴가, 휴직, 등의 근무조건에 대한 기준을 담고 있는 근로규정이 있는지에 대해 질문한 결과, 있다는 응답이 78.6%으로 절반 이상이였다. 설립유형별로는 근로규정이 있는 경우에 대해서는 공립병설 유치원과 공립단설 유치원이 94.0%, 95.1%로 사립법인 74.3%, 63.6%에 비해 높은 비율을 나타냈으며, 설립유형별 차이는 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 기관규모 별로 살펴보면, 50인 미만인 경우 근로규정 있는 비율이 88.5%로 50~100인 미만(75.0%), 100인 이상(74.7%)에 비해 다소 높게 나타났다. 지역규모별로 살펴보면, 도시지역에 비해 읍면지역이 근로규정이 있다는 응답이 약간 높게 나타났다.

근로규정을 잘 준수하는지 대해 질문한 결과 87.3%는 근로규정을 준수하고 있다고 응답하였다. 설립유형별로는 공립병설 유치원과 공립단설 유치원은 각각 98.7%, 99%가 잘 지키고 있다고 응답한 반면, 사립법인 유치원과 사립사인 유

치원은 각각 73.5%, 73.6%로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 기관 규모별로 살펴보면, 50인 미만 에서는 잘 지켜지고 있는 비율이 96.7%로 나타난 반면, 50~100인 미만은 88.1%, 100인 이상은 80.3%로 차이를 보였다. 지역규모별로 살펴보면, 대도시(79.5%)와 중소도시(87.7%)보다 읍면지역(96.2%)에서 근로규정을 잘 준수하고 있다는 응답이 높게 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

〈표 III-1-27〉 유치원 근로규정 및 준수 여부

단위: %

구분	근로규정 여부				근로규정 준수 여부					
	있음	없음	계 (n=771)	$\chi^2$ (df)	전혀 지키지 않음	별로 지키지 않음	대체 로 지킴	매우 잘 지킴	계 (n=606)	$\chi^2$ (df)
전체	78.6	21.4	100.0		1.0	11.6	49.2	38.1	100.0	
설립유형										
공립병설	94.0	6.0	100.0	98.7(3)***	0.0	1.3	41.0	57.7	100.0	182.5(9)***
공립단설	95.1	4.9	100.0		0.0	1.0	34.0	64.9	100.0	
사립법인	74.3	25.7	100.0		1.8	23.6	61.8	12.7	100.0	
사립사인	63.6	36.4	100.0		2.3	24.1	61.8	11.8	100.0	
기관규모										
50인 미만	88.5	11.5	100.0	16.8(2)***	0.5	2.7	43.2	53.5	100.0	48.7(6)***
50~100인 미만	75.0	25.0	100.0		0.6	11.3	47.8	40.3	100.0	
100인 이상	74.7	25.3	100.0		1.5	18.3	54.4	25.9	100.0	
지역규모										
대도시	77.4	22.6	100.0	9.0(2)*	2.4	18.1	56.7	22.8	100.0	37.4(6)***
중소도시	76.5	23.5	100.0		0.8	11.5	49.9	37.8	100.0	
읍면지역	89.0	11.0	100.0		0.0	3.8	37.7	58.5	100.0	

\*  $p < .05$ , \*\*\*  $p < .001$ .

유치원 고용 및 퇴직에 대한 사항을 5점 척도로 질문한 결과, 전체 3.8점으로 보통보다 약간 높았다. 항목별로 살펴보면, '결혼 후 나의 희망여부 따라 계속 근무할 수 있다'는 평균 4.0점(그렇다+매우 그렇다, 76.1%)으로 보통 보다 높은 점수로 나타난 반면, '나는 내가 원한다면 현 기관에 계속 근무할 수 있다'는 평균 3.6점(그렇다+매우 그렇다, 65.6%)점으로 조사되었다.

〈표 III-1-28〉 유치원 고용 및 퇴직에 대한 사항

단위: %, 점

구분	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통임	그런 편임	매우 그런 편임	M(SD) (전체=3.8점)
결혼 후 나의 희망 여부에 따라 계속 근무할 수 있음	3.0	8.7	13.1	33.2	42.9	4.0(1.09)
나는 내가 원한다면 현 기관에 계속 근 무할 수 있음.	10.6	8.5	15.3	38.8	26.8	3.6(1.26)

## 바. 이직

유치원에서 일하기 시작한 이래 지금까지 직장을 옮긴 경험이 있는 경우는 없다는 응답이 51.9%, 있다는 응답은 48.1%이었다. 설립유형별로 이직경험이 있는 경우는 사립법인 유치원과 사립사인 유치원 이직경험이 있는 비율은 50% 이상인 반면, 공립병설 유치원(34.1%)과 공립단설 유치원(46.2%)로 나타나 공립유치원보다는 사립유치원에서 이직 경험이 있는 경우가 다소 높게 나타났다. 기관 규모별로 살펴보면, 100인 이상에서 이직경험이 있는 경우가 53.8%로 다른 규모에 비해 약간 높게 나타났다. 지역규모별로 살펴보면 대도시에서 이직경험이 62.4%로 중소도시(47.6%)와 읍면지역(30.5%)에 비해 높게 나타났다.

현재 이직을 원하는 경우는 전체 41.9%이었으며, 이직을 원하지 않는 경우는 58.1%였다. 설립유형별로 현재 이직을 원하는 경우는 공립병설 유치원과 공립단설 유치원은 각각 29.2%, 17.7%로 사립법인 유치원(58.4%), 사립사인 유치원(54.6%)에 비해 이직의사가 낮게 나타났다. 기관규모별로 살펴보면, 기관규모가 커질수록 현재 이직을 원하는 비율이 높게 나타났다. 특히 50인 미만은 이직의사가 있는 경우가 29.5%인 반면, 50~100인 미만, 100이상은 각각 44.3%, 47.8%로 높게 나타났다. 지역규모별로 살펴보면, 도시지역은 이직의사가 있는 경우가 40%이상인 반면, 읍면지역은 26.5%로 낮게 나타나 차이를 보였다.

이직횟수로는 평균 2.5번으로 나타났다. 설립유형별로는 공립병설 유치원과 공립단설 유치원이 각각 3.0번, 3.3번으로 나타난 반면, 사립법인 유치원과 사립사인 유치원은 각각 1.7번, 2.2번으로 공립유치원보다 이직횟수가 낮게 나타났다. 기관규모별로 살펴보면, 큰 차이를 보이지는 않았지만 50인 미만이 2.9번으

로 50~100인 미만(2.3번)과 100인 이상(2.4번)에 비해 약간 많았다. 지역규모별로는 읍면지역이 도시지역보다 이직횟수가 약간 높게 나타났지만 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

〈표 III-1-29〉 유치원 교사 이직 경험 및 이직 희망 여부

단위: %(명), n=771, 번

구분	이직 경험				현재 이직 원함				이직횟수	
	예	아니오	계	$\chi^2(df)$	예	아니오	계	$\chi^2(df)$	M(SD)	F
전체	48.1	51.9	100.0		41.9	58.1	100.0		2.5 (1.83)	
설립유형										
공립병설	34.1	65.9	100.0		29.2	70.8	100.0		3.0 <sup>a</sup> (2.25)	
공립단설	46.2	53.8	100.0	33.8(3) <sup>***</sup>	17.7	82.3	100.0	71.8(3) <sup>**</sup>	3.3 <sup>a</sup> (2.48)	9.830 <sup>*</sup>
사립법인	51.2	48.8	100.0		58.4	41.6	100.0		1.7 <sup>b</sup> (1.13)	
사립사인	58.1	41.9	100.0		54.6	45.4	100.0		2.2 <sup>b</sup> (1.83)	
기관규모										
50인 미만	41.9	58.1	100.0		29.5	70.5	100.0		2.9 <sup>a</sup> (2.08)	
50~100인 미만	44.7	55.3	100.0	9.0(2) <sup>*</sup>	44.3	55.7	100.0	18.9(2) <sup>*</sup>	2.3 <sup>b</sup> (1.67)	3.567 <sup>*</sup>
100인 이상	53.8	46.2	100.0		47.8	52.2	100.0		2.4 <sup>b</sup> (1.76)	
지역규모										
대도시	62.4	37.6	100.0		49.4	50.6	100.0		2.4 (1.83)	
중소도시	47.6	52.4	100.0	27.7(2) <sup>***</sup>	43.1	56.9	100.0	15.6(2) <sup>*</sup>	2.5 (1.74)	1.058
읍면지역	30.5	69.5	100.0		26.5	73.5	100.0		2.9 (2.35)	

주: a, b 집단 간 차이가 있음.

\*  $p < .05$ , \*\*\*  $p < .001$ .

유치원 교사의 이직 인식을 5점 척도로 질문한 결과, 평균 2.8점으로 이직에 대한 인식은 보통보다 약간 낮게 나타났다. 항목별로 살펴보면, '출근시에 종종 결근하고 싶다는 생각이 든다'에는 평균 3.0점(그렇다+매우 그렇다, 33.2%)이었다. '다른 업종으로의 전환을 진지하게 고려한 적이 있다'는 평균 3.0점(그렇다+

매우 그렇다, 38.8%), ‘이직을 진지하게 고려해 본적이 있다’ 는 평균 2.9점(그렇다+매우 그렇다, 38.2%) 이었다.

〈표 III-1-30〉 유치원 교사 이직에 대한 인식

단위: %, 점

구분	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통임	그런 편임	매우 그런 편임	M(SD) (전체=28점)
출근시에 종종 결근하고 싶다는 생각 듦	9.1	27.8	29.8	22.8	10.4	3.0(1.13)
이직을 진지하게 고려해 본 적 있음	15.3	27.5	18.9	25.2	13.0	2.9(1.29)
다른 직장을 구하려고 노력한 적 있음	29.7	32.6	18.5	13.8	5.3	2.3(1.19)
현재 수준의 수입이 보장된다면 다른 유치원으로 옮길 생각 있음	28.6	27.4	19.9	16.3	7.9	2.5(1.27)
유아교육 이외의 다른 업종으로의 전환을 진지하게 고려해 본 적 있음	18.1	21.1	22.0	23.5	15.3	3.0(1.34)
더 많은 보수를 받을 수 있어도 이직할 생각 없음	21.5	29.6	24.9	15.2	8.9	2.6(1.23)

주: ‘더 많은 보수를 받을 수 있어도 이직할 생각 없음’ 문항은 전체평균 산출시 역코딩하였음.

현재 사직하거나 이직하고 싶은 마음이 든 경우 이직 사유가 무엇인지 질문한 결과, 가장 큰 이유는 교육 이외 잡무가 많음이 28.9%이었으며, 그 다음은 근무시간 길어 개인시간 가지가 어려움이 22.0%, 처우가 열악함이 14.9%, 근무장도 세어 체력적으로 견디기 어려움이 9.9%, 부모 상대하기 어려움이 5.0%의 순으로 나타났다. 각 설립유형별로 가장 큰 이유를 살펴보면, 공립병설 유치원과 공립단설 유치원은 교육 이외 잡무가 많음이 각각 40.3%, 55.6%로 가장 많았으며, 사립법인과 사립사인은 근무시간 길어 개인시간 가지가 어려움이 각각 34.1%, 25.5%가 이직 사유 1순위 인 것으로 나타났다.

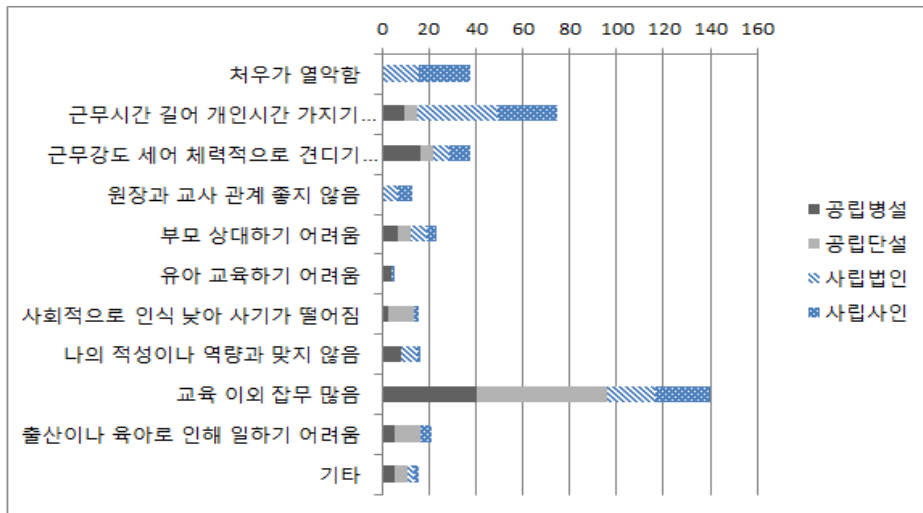


〈표 III-1-31〉 유치원 교사 이직 사유(1순위)

단위: %, n=322

구분	공립병설	공립단설	사립법인	사립사인	계	$\chi^2(df)$
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
처우가 열악함	0.0	0.0	15.9	21.8	14.9	81.2(30)***
근무시간 길어 개인 시간 가지기 어려움	9.7	5.6	34.1	25.5	22.0	
근무강도 세어 체력적으로 견디기 어려움	16.7	5.6	6.8	8.5	9.9	
원장과 교사 관계 좋지 않음	0.0	0.0	6.8	5.9	4.3	
부모 상대하기 어려움	6.9	5.6	6.8	3.7	5.0	
유아 교육하기 어려움	4.2	0.0	0.0	1.1	1.6	
사회적으로 인식 낮아 사기가 떨어짐	2.8	11.1	0.0	1.6	2.2	
나의 적성이나 역량과 맞지 않음	8.3	0.0	6.8	1.1	3.4	
교육 이외 잡무 많음	40.3	55.6	20.5	23.9	28.9	
출산이나 육아로 인해 일하기 어려움	5.6	11.1	0.0	4.8	4.7	
기타	5.6	5.6	2.3	2.1	3.1	

\*\*\*  $p < .001$ .



[그림 III-1-1] 유치원 교사 이직 사유(1순위)

유치원 교사 대상 포커스그룹 인터뷰에서는 업무과중과 점점 나빠지는 상황으로 인해 이직을 생각하는 경우를 볼 수 있었으며, 유치원 교사는 권유해야 할 직업이 아닌 말려야 할 직업이라는 인식까지 있었다. 또한 이와는 반대로 사립 유치원 교사의 경우에는 일을 계속하고 싶어도 그러지 못하는 경우도 있었다.

교사들이 모여서 하는 이야기들이 언제 그만두고 다른 일을 할지 만날 때마다 농담 삼아 말하는 거예요. 왜냐하면 이 일을 오랫동안 할 수 있다는 자신이 없는 거지요. 이러한 상황에서 계속해서 일을 할 수 있다는 자신감이 없는 거예요. (공립병설유치원 교사, 5)

경력 교사들이 모이면 우리 직업이 자랑스럽고 남들에게 권유할 만한 직업이 아니라 말리고 싶은 직업이 되어버린 현실이 되었다는 생각에 자괴감 같은 느낌이 많이 든다고 서로 나누곤 해요. (공립병설유치원 교사, 2)

사실 사립유치원 교사의 현실은 정년이 없어서 나이가 들면 자동적으로 퇴출 수순을 밟게 되요. (사립법인유치원 교사, 12)

엄마가 되어서도 유아교사가 되도록 명시되어져 있는 법칙이 실제적으로 적용되었으면 좋겠어요. 그리고 육아휴직이 보장되고 복직이 제대로 될 수 있었으면 좋겠어요. (사립사인유치원 교사, 10)

## 사. 행복감 및 심리적 소진

현재 유치원에서 일하면서 느끼는 행복감을 0점에서 10점 사이의 점수로 평가해 보도록 한 결과, 평균 6.5점으로 나타났다. 설립유형별로는 공립병설 유치원이 7.1점으로 가장 높았으며, 공립단설 유치원은 6.8점, 사립법인 유치원은 6.4점, 사립사인 유치원 6.2점 순으로 나타났고 통계적으로도 유의미한 것으로 나타났다. 사후검증 결과 공립병설 유치원과 사립사인 유치원간 집단차이를 보였다.

기관규모별로는 규모가 커질수록 유치원 교사가 느끼는 행복감 평균은 낮아졌으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 사후검증 결과 50인 미만과 100인 이상에서 집단 간 차이를 보였다. 지역규모별로 살펴보면 도시지역보다 읍면지역에서 교사가 느끼는 행복감이 더 높은 것으로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 사후검증 결과 읍면지역과 도시지역 간 차이를 보였다.

〈표 III-1-32〉 유치원 교사 행복감

단위: 점

구분	평균	표준편차	F
전체	6.5	1.94	
설립유형			
공립병설	7.1 <sup>a</sup>	1.73	10.820***
공립단설	6.8	2.03	
사립법인	6.4	1.83	
사립사인	6.2 <sup>b</sup>	1.99	
기관규모			
50인 미만	7.0 <sup>a</sup>	1.80	8.628***
50~100인 미만	6.6	1.90	
100인 이상	6.3 <sup>b</sup>	2.00	
지역규모			
대도시	6.2 <sup>b</sup>	2.03	9.885***
중소도시	6.5 <sup>b</sup>	1.90	
읍면지역	7.2 <sup>a</sup>	1.85	

주: a, b 집단 간 차이가 있음.

\*\*\*  $p < .001$ .

유치원 교사의 심리적 소진에 대해서 16가지 항목을 5점 척도를 활용하여 조사하였다. 그 결과를 냉소, 정서고갈, 미성취감으로 나누어 분석한 결과 냉소는 평균 1.7점의 평균 이하로 유치원 교사의 냉소적인 정서 측면은 낮은 것으로 나타났다. 설립유형별로 살펴보면 공립병설 유치원과 공립단설 유치원보다 사립법인 유치원과 사립사인 유치원이 약간 점수가 높게 나타났다. 기관규모별로 살펴보면, 100인 이상 규모에서 약간 점수가 높았다. 지역별로는 대도시에서 심리적 냉소 점수가 약간 높게 나타났다.

정서적 고갈 측면은 전체 2.6점으로 평균보다 약간 낮아 유치원 교사의 정서적 고갈이 보통보다 낮았다. 설립유형, 기관규모, 지역규모별 차이는 뚜렷하지 않았으며 통계적으로도 유의미하지 않았다.

미성취감 측면은 전체 3.4점으로 평균보다 약간 높아 유치원 교사의 미성취감은 보통정도로 나타났다. 설립유형별로 살펴보면, 공립단설 유치원보다 공립병설 유치원, 사립법인 유치원, 사립사인 유치원에서 점수가 높아 미성취감이 약간 더 높다고 보인다. 기관규모별 차이는 크지 않았으며 통계적으로도 유의미하지 않았다. 지역규모별로 살펴보면, 대도시에서 미성취감이 중소도시와 읍면지역보다 높았으며, 특히 대도시와 읍면지역 간 차이를 보였다.

〈표 III-1-33〉 유치원 교사 심리적 소진

단위: 점

구분	냉소		정서고갈		미성취감	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
전체	1.7	0.70	2.6	0.79	3.4	0.43
설립유형						
공립병설	1.5 <sup>a</sup>	0.59	2.5	0.79	3.4 <sup>b</sup>	0.38
공립단설	1.6 <sup>a</sup>	0.69	2.5	0.73	3.1 <sup>a</sup>	0.26
사립법인	1.8 <sup>b</sup>	0.79	2.6	0.86	3.5 <sup>b</sup>	0.52
사립사인	1.8 <sup>b</sup>	0.74	2.6	0.78	3.5 <sup>b</sup>	0.45
F	6.943 <sup>***</sup>		2.141		5.182 <sup>**</sup>	
기관규모						
50인 미만	1.6 <sup>a</sup>	0.64	2.5	0.82	3.4	0.46
50~100인 미만	1.6	0.64	2.6	0.77	3.4	0.46
100인 이상	1.8 <sup>b</sup>	0.76	2.6	0.77	3.4	0.40
F	4.059 <sup>*</sup>		1.127		0.263	
지역규모						
대도시	1.8 <sup>a</sup>	0.77	2.6	0.85	3.5 <sup>a</sup>	0.44
중소도시	1.7	0.69	2.6	0.78	3.4	0.42
읍면지역	1.6 <sup>b</sup>	0.64	2.4	0.69	3.2 <sup>b</sup>	0.43
F	3.363 <sup>*</sup>		2.066		4.473 <sup>*</sup>	

주: a, b 집단 간 차이가 있음.

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

유치원 교사대상 포커스그룹 인터뷰에서 교사들은 학부모의 민원으로 인해 마음고생을 하고 있음을 알 수 있었다.

어머니들이 나라에서 서비스를 받아야 된다는 입장이 많아지면서 얼토당토 안 되는 민원을 내세요.(중략) 이런 민원에 저희를 방어해줄 수 있는 것이 하나도 없고, 교사는 당하고 교사는 잘못된 점이 없는데 ‘죄송합니다.’ 라고 사과를 할 수 밖에 없어요. (공립병설유치원 교사, 5)

무언가 하나 잘못되면 어머니들이 ‘교육청에 이야기하면 되나요?’라고 말씀하세요. (중략) 어머니는 뭔가 저희를 한번 찔러 보는 느낌이 들어요. (공립병설유치원 교사, 4)

정말 아무렇지도 않은 문제를 지금은 법적 소송까지도 말씀하시는 분들이 있어요. (사립법인유치원 교사, 6)

## 아. 복지에 대한 요구

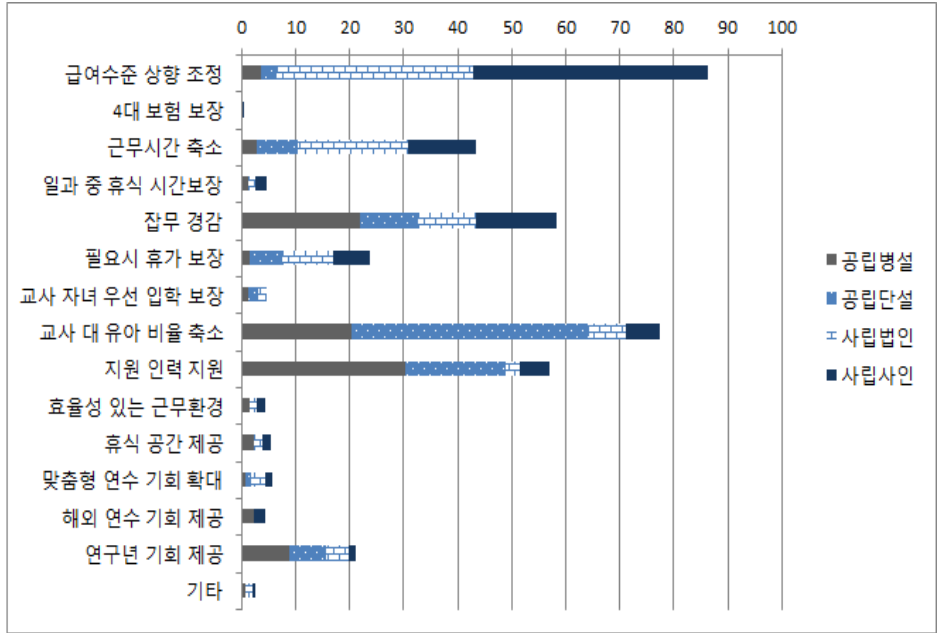
정책적 지원이 이루어진다면 가장 먼저 개선되어야 할 사항에 대해 질문한 결과, 급여수준 상향 조정이 전체 24.5%로 가장 높았으며, 그 다음은 잡무 경감(16.2%), 교사 대 유아 비율 축소(15.8%), 지원 인력 지원(15.0%) 순이었다. 설립 유형별로 살펴보면, 공립병설 유치원은 지원 인력 지원(30.4%)이 가장 많았으며, 그 다음은 잡무경감(22.0%), 교사 대 유아 비율 축소(20.4%) 순이었다. 공립단설 유치원은 교사 대 유아비율 축소가 44.1%로 가장 높았으며, 그 다음은 지원 인력 지원이 18.6%, 잡무 경감 10.8% 순이었다. 사립법인 유치원은 급여수준 상향 조정이 36.5%로 가장 높았으며, 그 다음은 근무시간 축소가 20.3%, 잡무 경감 10.8%, 필요시 휴가 보장 9.5% 순이었다. 사립사인 유치원은 급여수준 상향 조정이 43.4%로 가장 높았으며, 그 다음은 잡무 경감이 14.7%, 근무시간 축소 12.7% 순이었다.

〈표 III-1-34〉 유치원 교사 복지에 대한 요구(1순위)

단위: %, n=771

구분	공립병설	공립단설	사립법인	사립사인	계	$\chi^2 (df)$
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
급여수준 상향 조정	3.6	2.9	36.5	43.4	24.5	350.9(42)***
4대 보험 보장	0.0	0.0	0.0	0.6	0.3	
근무시간 축소	2.8	7.8	20.3	12.7	9.6	
일과 중 휴식 시간보장	1.2	0.0	1.4	2.0	1.4	
잡무 경감	22.0	10.8	10.8	14.7	16.2	
필요시 휴가 보장	1.6	5.9	9.5	6.9	5.3	
교사 자녀 우선 입학 보장	1.2	2.0	1.4	0.0	0.8	
교사 대 유아 비율 축소	20.4	44.1	6.8	6.1	15.8	
지원 인력 지원	30.4	18.6	2.7	5.5	15.0	
효율성 있는 근무환경	1.6	0.0	1.4	1.4	1.3	
휴식 공간 제공	2.4	0.0	1.4	1.7	1.7	
맞춤형 연수 기회 확대	0.8	1.0	2.7	1.2	1.2	
해외 연수 기회 제공	2.4	0.0	0.0	2.0	1.7	
연구년 기회 제공	8.8	6.9	4.1	1.4	4.8	
기타	0.8	0.0	1.4	0.3	0.5	

\*\*\*  $p < .001$ .



[그림 III-1-2] 유치원 교사 복지에 대한 요구(1순위)

유치원 교사의 희망하는 휴게시간대는 점심시간이 54.1%로 절반 이상이었으며, 그 다음은 오후시간은 28.5%, 낮잠시간이 17.5%순으로 나타났다. 오후 시간대를 원하는 경우 유치원은 28.5%로 그 중 가장 원하는 시간은 75.9%가 3-4시로 응답하였다. 설립유형별로 살펴보면, 공립병설 유치원과 공립단설 유치원은 점심시간대 휴게시간을 원하는 비율이 60% 이상으로 가장 높은 반면, 사립법인 유치원과 사립사인 유치원은 오후 시간 휴게시간을 원하는 비율이 30% 이상으로 가장 높게 나타나 차이를 보였다. 기관규모와 지역규모별 차이는 뚜렷하지 않았으며, 대부분 점심시간대 휴게시간을 50%가까이 원하고 있었다. 유치원 교사가 희망하는 휴게시간 정도는 평균 47.4분으로 조사되었다. 설립유형, 기관규모, 지역규모별 원하는 휴게시간 정도는 차이를 보이지 않았으며, 통계적으로도 유의미하지 않았다.

〈표 III-1-35〉 유치원 교사 원하는 휴게시간

단위: %, n=771, 분

구분	원하는 휴게시간대				$\chi^2$ (df)	원하는 휴게시간 정도	
	점심시간	낮잠시간	오후	계		M(SD)	F
전체	54.1	17.5	28.5	100.0		47.4(19.36)	
설립유형							
공립병설	60.0	17.3	22.7	100.0	16.5(6)*	48.3(21.87)	0.618
공립단설	64.1	13.4	22.5	100.0		47.4(19.93)	
사립법인	43.2	21.0	35.8	100.0		44.8(17.05)	
사립사인	49.2	18.0	32.9	100.0		47.4(17.68)	
기관규모							
50인 미만	55.9	27.3	16.7	100.0	30.7(4)**	45.2(18.14)	1.971
50~100인 미만	55.7	12.2	32.1	100.0		48.7(20.4)	
100인 이상	52.0	14.8	33.2	100.0		48.0(19.38)	
지역규모							
대도시	46.3	20.2	33.4	100.0	12.5(4)*	45.1(19.39)	1.845
중소도시	57.9	14.7	27.4	100.0		48.4(19.76)	
읍면지역	48.8	25.0	26.3	100.0		46.7(17.39)	

\*  $p < .05$ , \*\*\*  $p < .001$ .

유치원 교사가 희망하는 휴가 종류를 살펴본 결과, 연가가 63.8%로 가장 많았으며, 그 다음은 병가가 16.8%, 생리휴가 7.4%, 출산휴가 5.7%의 순으로 나타났다. 설립유형별로도 연가를 가장 원하는 비율이 50-60%이상으로 가장 높았으며, 그 다음은 병가를 가장 원하고 있었다. 특히 사립사인 유치원에서는 병가를 원하는 비율이 22.5%로 다른 유형의 유치원에 비해 다소 높게 나타났다. 기관규모별로는 뚜렷한 특징 없이 연가를 가장 원하고 있었으며, 100인 이상 유치원에서 병가를 원하는 비율이 20.5%로 다른 규모에 비해 다소 높게 나타났다. 지역규모별로 살펴보면, 대부분 연가를 원하는 비율이 50-70%이상으로 가장 높았으며, 대도시에서 병가를 원하는 비율이 20.2%로 약간 높게 나타났다.

1년 중 원하는 휴가일수는 전체 25.9일로 나타났다. 설립유형별로 살펴보면, 공립단설 유치원이 31.2일로 원하는 휴가일수가 가장 많았으며, 사립법인 유치원은 22.4일로 가장 낮았다. 설립유형별 원하는 휴가일수는 통계적으로 유의미하였으며, 사후검증 결과 공립단설 유치원, 공립병설 유치원, 사립법인 유치원이 집단 간 차이를 보였다. 기관규모별로 살펴보면, 기관규모에 관계없이 대부분 25-26일 정도의 휴가를 원하고 있었다. 지역규모별로 살펴보면, 통계적으로 유의

미하지는 않았지만 대도시와 중소도시는 각각 26.4일, 26.3일인 반면, 읍면지역은 23.7일로 약간 낮게 나타났다.

〈표 III-1-36〉 유치원 교사 원하는 휴가종류 및 일수

단위: %, n=771, 일

구분	원하는 휴가 종류							$\chi^2(df)$	원하는 휴가일수	
	연가	경조사 휴가	생리 휴가	출산 휴가	병가	기타	계		M(SD)	F
전체	63.8	4.4	7.4	5.7	16.8	1.9	100		25.9 (15.70)	
설립유형										
공립병설	69.2	5.6	7.6	4.0	11.2	2.4	100	28.3(15)*	26.7 <sup>b</sup> (18.15)	6.154***
공립단설	63.7	4.9	8.8	2.9	16.7	2.9	100		31.2 <sup>a</sup> (19.00)	
사립법인	68.0	1.3	8.0	10.7	9.3	2.7	100		22.4 <sup>c</sup> (12.3)	
사립사인	59.0	4.0	6.6	6.6	22.5	1.2	100		24.6 (12.75)	
기관규모										
50인 미만	70.7	3.4	9.6	3.8	11.1	1.4	100	15.5(10)	25.2 (16.67)	0.617
50~100인 미만	64.0	4.7	7.6	5.7	16.1	1.9	100		25.5 (16.04)	
100인 이상	59.8	4.8	5.7	6.8	20.5	2.3	100		26.6 (14.91)	
지역규모										
대도시	56.4	6.1	9.8	6.7	20.2	0.6	100	16.2(10)	26.4 (16.35)	1.401
중소도시	64.8	3.3	7.4	5.9	16.8	1.8	100		26.3 (15.73)	
읍면지역	71.2	5.9	3.4	3.4	11.9	4.2	100		23.7 (14.61)	

주: a, b, c 집단 간 차이가 있음.

\*  $p < .05$ , \*\*\*  $p < .001$ .

유치원 교사가 휴가가 가장 필요하다고 느꼈을 때는 자신의 몸이 아플 때가 64.3%로 가장 높은 비율을 보였고, 그 다음은 집안일이 있을 때 21.7%, 아이가 아플 때 8.3%, 육아 때문일 때가 2.7%순으로 나타났다. 설립유형별로도 비슷한 형태로 나타나고 있었으며, 공립병설 유치원은 자신의 몸이 아플 때 휴가가 필요하다는 비율이 55.8%인 반면, 사립사인 유치원은 69.9%로 약간 차이를 보였



다. 기관규모별로 살펴보면, 규모에 관계없이 자신 몸이 아플 때 휴가가 필요하다는 응답이 50-70%이상으로 나타났다. 기관규모 50인 미만에서는 아이가 아플 때 휴가가 필요하다는 응답이 16.3%로 다른 규모의 유치원이 10% 미만의 응답을 보인 것과 비교하여 다소 높게 나타났다. 지역규모별로 살펴보면, 모든 유형에서 자신의 몸이 아플 때 휴가가 필요하다는 응답이 50-60%이상으로 가장 높게 나타났으며, 지역규모별 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다.

〈표 III-1-37〉 유치원 교사 휴가 필요 사유

단위: %, n=771

	자신 몸 아플 때	육아 때문	아이 아플 때	집안 일 있을 때	기타	계	$\chi^2$ (df)
전체	64.3	2.7	8.3	21.7	3.0	100.0	
설립유형							
공립병설	55.8	3.2	14.9	23.3	2.8	100.0	32.4(12) <sup>***</sup>
공립단설	64.4	5.0	5.9	23.8	1.0	100.0	
사립법인	66.7	2.7	1.3	25.3	4.0	100.0	
사립사인	69.9	1.7	5.8	19.1	3.5	100.0	
기관규모							
50인 미만	54.3	4.3	16.3	21.6	3.4	100.0	31.7(8) <sup>***</sup>
50~100인 미만	70.1	1.9	7.1	17.1	3.8	100.0	
100인 이상	66.9	2.0	4.3	24.6	2.3	100.0	
지역규모							
대도시	63.2	3.1	7.4	22.1	4.3	100.0	8.0(8)
중소도시	66.8	2.5	7.8	20.9	2.0	100.0	
읍면지역	56.3	3.4	10.9	24.4	5.0	100.0	

\*\*\*  $p < .001$ .

## 2. 어린이집 교사의 복지 실태와 인식

### 가. 근무시간 및 업무량

어린이집 교사의 근무 시간에 대해 살펴본 결과, 주당 근무시간(보육시간+보육준비시간+기타업무시간)은 55.1시간으로 법정 근로시간인 40시간보다 15시간 이상 길었다. 설립유형별로 살펴보면, 사회복지법인 어린이집과 법인단체 등 어린이집이 58시간 이상으로 다른 유형에 비해 근무시간이 가장 많았다. 기관규모별로 살펴보면, 규모가 20인 미만과 20~50인 미만, 50인 이상 어린이집에서 집

단 간 유의미한 차이를 보였다. 지역규모별로는 통계적으로 유의미하지는 않았지만 읍면지역이 도시지역보다 근무시간이 약간 길었다.

영유아들과 함께 하는 정규 일과 운영시간인 주당 전체 보육시간은 43.5시간이었다. 설립유형별로는 법인단체 등 어린이집이 46.7시간으로 교육시간이 가장 많았고 직장어린이집이 44.9시간, 국공립어린이집과 사회복지법인어린이집, 민간어린이집이 각각 약 43시간으로 나타났다. 기관규모별로는 전체 교육시간과 큰 차이를 보이지 않았다. 지역규모별로는 대도시와 중소도시는 비슷한 수준으로 나타났으나 읍면지역이 44.7시간이 약간 더 많이 교육하는 것으로 나타났다.

수업준비 시간인 주당 보육준비 시간은 전체 6.2시간이었다. 설립유형별로는 사회복지법인어린이집이 8.6시간으로 가장 많았고 가정어린이집이 5.3시간, 부모협동어린이집이 3.7시간으로 가장 적고 나머지 어린이집은 전체 보육준비시간과 비슷한 수준이다. 기관규모별로는 20인 미만은 5.6시간으로 전체 보육준비시간보다 적었고 20~50인 미만 7.4시간, 50인 이상은 7.2시간으로 기관의 규모가 커질수록 더 많은 시간을 들이는 것으로 나타났다. 사후검증결과 20인 미만과 20~50인 미만, 50인 이상과 집단 간 차이를 보였고 통계적으로 유의미하였다. 지역규모별로는 전체 보육준비시간과 큰 차이를 보이지 않았다.

보육시간과 보육준비시간을 제외한 주당 기타업무시간은 전체 5.4시간이고 설립유형별로는 사회복지법인어린이집이 7.2시간, 국공립어린이집과 직장어린이집이 각각 6.1시간이고 법인단체 등 어린이집과 민간어린이집은 전체 시간과 비슷한 수준이다. 기관규모별로는 20인 미만이 5.1시간으로 전체 시간과 비슷하였고 20~50인 미만이 6.1시간, 50인 이상이 6.6시간으로 기관규모가 커질수록 기타업무 시간도 늘어나는 것으로 보인다. 사후검증 결과 20인 미만과 50인 이상간 집단 차이를 보였고 통계적으로 유의미하였다. 지역규모별로는 전체 시간과 큰 차이를 보이지 않았다.

주당 재택근무시간은 전체 2.4시간으로 조사되었다. 법인단체 등 어린이집과 직장어린이집 각각 3.4시간이고 부모협동어린이집은 3.3시간인 반면에 가정어린이집은 1.7시간으로 나타났다. 나머지 어린이집은 전체 시간과 비슷한 수준이다. 기관규모별로는 20인 미만이 2.0시간, 20~50인 미만 3.1시간, 50인 이상 3.3시간으로 기관규모가 커질수록 재택근무시간도 늘어나는 것으로 나타났다. 사후검증 결과 20인 미만과 20~50인 미만, 50인 이상과 집단 간 차이를 보였고 통계적으로 유의미하였다. 지역규모별로는 대도시는 5.4시간으로 전체 평균보다 더 많은

시간을 재택 근무함을 알 수 있다.

〈표 III-2-1〉 어린이집 근무시간

단위: 시간

구분	보육시간	보육준비 시간	기타업무 시간	근무시간	재택근무 시간
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)
전체	43.5(7.39)	6.2(4.49)	5.4(5.23)	55.1(11.34)	2.4(3.39)
설립유형					
국공립	43.7(7.39)	6.0(4.71)	6.1(7.72)	55.8(14.93)	2.8(4.42)
사회복지법인	43.1(7.50)	8.6(7.21)	7.2(6.90)	58.9(14.21)	3.1(3.47)
법인단체 등	46.7(9.00)	6.6(4.27)	5.5(4.12)	58.8(12.07)	3.4(4.78)
민간	43.8(8.03)	6.5(4.70)	5.8(4.61)	56.0(11.53)	2.5(3.49)
직장	44.9(6.90)	6.8(4.31)	6.1(6.43)	57.8(11.44)	3.4(5.91)
가정	42.8(6.24)	5.3(3.16)	4.5(4.73)	52.6(8.67)	1.7(2.31)
부모협동	42.7(10.93)	3.7(6.62)	4.8(7.41)	51.2(14.41)	3.3(6.04)
F	1.314	4.502***	2.833 <sup>†</sup>	4.125***	3.014**
기관규모					
20인 미만	43.4(6.84)	5.6(3.56) <sup>a</sup>	5.1(4.60) <sup>a</sup>	54.1(9.60) <sup>a</sup>	2.0(2.76) <sup>a</sup>
20~50인 미만	43.9(8.64)	7.4(6.00) <sup>b</sup>	6.1(6.56)	57.3(14.7) <sup>b</sup>	3.1(4.34) <sup>b</sup>
50인 이상	43.1(7.40)	7.2(4.78) <sup>b</sup>	6.6(4.85) <sup>b</sup>	56.9(10.64) <sup>b</sup>	3.3(4.03) <sup>b</sup>
F	0.449	12.790***	4.365*	6.977***	10.078***
지역규모					
대도시	43.4(7.02)	6.4(5.23)	5.4(5.20)	55.2(11.75)	5.4(5.22)
중소도시	43.4(7.31)	6.0(3.97)	5.4(5.50)	54.9(11.15)	2.6(3.66)
읍면지역	44.7(8.87)	6.3(3.50)	5.9(3.10)	56.9(10.40)	2.2(3.17)
F	0.773	0.537	0.228	0.809	1.065

주: 집단분포특성상 설립유형은 사후검증을 실시할 수 없음.

a, b 집단 간 차이가 있음.

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

어린이집에서 하루 중 취하는 휴식시간은 전체 17.0분이다. 설립유형별로는 가정어린이집 18.8분, 직장어린이집 18.7분, 사회복지법인어린이집이 18.6분, 부모협동어린이집이 18.1분으로 전체 휴식시간보다 약간 더 많은 시간을 휴식하는 것으로 나타났으나 국공립어린이집은 13.7분, 법인단체 등 어린이집은 10.5분으로 전체 평균보다 더 적게 쉬는 것으로 나타났다. 기관규모별로는 20인 미만이 18.9시간으로 가장 많이 쉬었고 20~50인 미만 13.7시간, 50인 이상 13.1시간으로 20인 미만과 큰 차이를 보였다. 사후검증결과 20인 미만과 50인 이상과 집단 간 차이를 보였고 통계적으로 유의미하였다. 지역규모별로는 지역 규모가 작을수록

더 적게 쉬는 것으로 나타났다.

한 달에 며칠정도 주말에 출근하는지에 대해 질문한 결과, 주말 출근 일수는 평균 1.1일로 나타났다. 설립유형별로 보면 법인단체 등 어린이집이과 직장어린이집이 1.4일로 다른 유형의 어린이집이 평균 일수와 비슷한 것에 비해서 약간 더 많이 출근하는 것으로 나타났다. 기관규모별로는 20인 미만은 1.2일로 다른 유형보다 약간 더 많이 출근하는 것으로 나타났고 사후검증결과 20인 미만과 20~50인 미만과 집단 간 차이를 보였고 통계적으로 유의미하였다. 지역규모별로는 평균 일수와 큰 차이를 보이지 않았다.

〈표 III-2-2〉 어린이집 휴식시간 및 주말출근 일수

단위: 분, 일

구분	휴식시간(분)	주말 출근(일)
	M(SD)	M(SD)
전체	17.0(22.08)	1.1(0.86)
설립유형		
국공립	13.7(19.63)	0.9(0.54)
사회복지법인	18.6(21.77)	1.0(0.68)
법인단체 등	10.5(18.72)	1.4(1.10)
민간	16.5(22.31)	1.1(0.86)
직장	18.7(24.00)	1.4(1.29)
가정	18.8(22.49)	1.1(0.92)
부모협동	18.1(45.33)	0.7(0.00)
F	0.956	1.279
기관규모		
20인 미만	18.9(22.79) <sup>a</sup>	1.2(0.96) <sup>a</sup>
20~50인 미만	13.7(19.66)	0.9(0.68) <sup>b</sup>
50인 이상	13.1(22.25) <sup>b</sup>	1.0(0.70)
F	5.049 <sup>**</sup>	4.757 <sup>**</sup>
지역규모		
대도시	17.3(21.8)	1.0(0.73)
중소도시	17.0(22.18)	1.1(0.92)
읍면지역	15.4(22.90)	1.2(0.95)
F	0.190	1.588

주: 집단분포특성상 설립유형은 사후검증을 실시할 수 없음.

a, b 집단 간 차이가 있음.

\*\* $p < .01$

어린이집에 주말 출근 여부를 살펴본 결과 47.7%는 출근하지 않고 출근하는 경우에는 50.2%가 토요일에 출근하는 것으로 응답하였다. 설립유형별로 국공립

어린이집은 77.4% 사회복지법인어린이집 72.4%, 법인단체 등 어린이집은 70.4%가 토요일에 출근한다고 응답하였고 민간어린이집은 55.1% 직장어린이집은 53.9%, 부모협동어린이집은 43.8%, 가정은 30.6%로 나타나 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 기관유형별로는 20인 미만 40.8%, 20-50인 미만 67.6%, 50인 이상이 69.5%로 기관규모가 커질수록 토요일에 출근하는 경우가 더 많은 것으로 나타났고 통계적으로 유의미하였다. 지역규모별로는 읍면지역이 74.5%, 중소도시 47.7%, 대도시 48.9%로 도시보다 읍면지역이 주말 출근이 더 많은 것으로 나타났고 통계적으로 유의미하였다.

〈표 III-2-3〉 어린이집 주말 출근

단위: %, n=772

구분	토요일	일요일	토요일+ 일요일	출근하지 않음	계	$\chi^2$ (df)
전체	50.2	0.8	1.4	47.7	100.0	
설립유형						
국공립	77.4	1.2	1.5	19.9	100.0	
사회복지법인	72.4	0.0	1.7	25.9	100.0	
법인단체 등	70.4	5.1	2.9	21.6	100.0	
민간	55.1	0.6	1.6	42.8	100.0	91.9(18)***
직장	53.9	0.0	4.2	41.9	100.0	
가정	30.6	0.7	0.7	68.0	100.0	
부모협동	43.8	0.0	0.0	56.2	100.0	
기관규모						
20인 미만	40.8	1.0	1.1	57.1	100.0	
20~50인 미만	67.6	0.5	2.1	29.8	100.0	55.4(6)***
50인 이상	69.5	0.0	1.3	29.2	100.0	
지역규모						
대도시	48.9	0.4	1.7	49.0	100.0	
중소도시	47.7	1.1	1.3	49.9	100.0	17.3(6)**
읍면지역	74.5	0.0	0.8	24.7	100.0	

\*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

어린이집 교사의 초과근무수당에 대해서는 44.6%가 받지 않고 있었고 27.9%는 일정 금액을 받고 있고 8.9%만이 모두 받고 있다고 응답하였다.

설립유형별로 초과근무수당을 받지 않은 비율은 국공립어린이집 25.7%, 직장어린이집 11.4%이고 법인단체 등 어린이집은 63.1%, 민간어린이집 53.0%, 사회복지법인어린이집 51.5%가 받지 않는다고 응답하여 어린이집 유형 간에 큰 차

이를 보였고 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 기관규모별로는 규모에 따라서 받지 않는 비율의 차이는 거의 없었으나 일정금액을 받는 경우에는 20인 미만 26.8% 20~50인 미만 27.9%, 50인 이상 36.4%로 나타나 기관규모가 클수록 일정한 금액을 받는 비율이 더 높아지는 것으로 나타났다. 지역규모별로는 대도시와 중소도시에 비해서 읍면지역이 받지 않는 비율로 20%정도 더 높게 나타났고 비용을 받는 경우에도 더 낮은 비율을 나타낸 것으로 보아 도시 지역보다 읍면지역이 초과근무수당을 받는 경우가 더 적은 것으로 보인다.

〈표 III-2-4〉 어린이집 초과근무 수당

단위: %, n=772

구분	모두 받음	일정 금액 받음	근무시간 비례 (상한액)	받지 않음	초과 근무 안함	계	$\chi^2$ (df)
전체	8.9	27.9	5.4	44.6	13.1	100.0	
설립유형							
국공립	17.5	39.4	13.8	25.7	3.6	100.0	
사회복지법인	5.5	31.7	1.2	51.5	10.1	100.0	
법인단체 등	7.9	25.2	1.9	63.1	2.0	100.0	
민간	8.1	25.9	2.7	53.0	10.3	100.0	110.0(24) <sup>***</sup>
직장	24.2	39.9	24.5	11.4	0.0	100.0	
가정	7.1	26.3	6.4	38.2	22.0	100.0	
부모협동	44.7	13.2	26.5	15.5	0.0	100.0	
기관규모							
20인 미만	8.7	26.8	4.9	43.1	16.5	100.0	
20~50인 미만	9.3	27.9	6.1	48.9	7.8	100.0	17.6(8) <sup>*</sup>
50인 이상	9.7	36.4	7.6	43.0	3.4	100.0	
지역규모							
대도시	9.1	29.8	7.1	41.0	13.0	100.0	
중소도시	9.1	26.1	4.8	45.3	14.8	100.0	15.4(8)
읍면지역	6.2	30.1	0.8	60.0	2.9	100.0	

\* $p < .05$ , \*\*\* $p < .001$

어린이집 근무시간 만족도는 5점 척도로 조사한 결과 전체 평균은 3.7점으로 보통보다 약간 높은 만족도를 보였다. 항목별로 살펴보면, '휴식 및 건강관리 할 시간 부족하다'와 '업무량 많아 피로 종종 느낀다'는 각각 평균 4.0점, 그렇다(그렇다+매우 그렇다)가 각각 76.2%, 73.7%로 가장 높았다. '장시간 근무로 개인생활 제한 받는다'는 평균 3.5점(그렇다+매우 그렇다, 55.5%), '업무량 많아 정해진 근무시간보다 일찍 출근 혹은 늦게 퇴근하는 날이 많다'는 평균 3.3점(그렇다+

매우 그렇다, 43.9%)이었다. ‘근무시간이 적당하다’는 평균 2.4점(그렇다+매우 그렇다, 14.6%)로 매우 낮은 편으로 조사되었다.

〈표 III-2-5〉 어린이집 교사 근무시간 만족도

단위: %, 점

구분	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통임	그런 편임	매우 그런 편임	M(SD) (전체=37점)
근무시간 적당함	22.0	28.4	35.0	12.6	2.0	2.4(1.03)
장시간 근무로 개인 생활 제한 받음	4.1	16.1	24.3	36.0	19.5	3.5(1.10)
휴식 및 건강관리 할 시간 부족함	1.5	8.6	13.6	39.5	36.7	4.0(0.99)
업무량 많아 피로 종종 느낌	0.8	5.1	20.5	36.9	36.8	4.0(0.99)
업무량 많아 일찍 출근 혹은 늦게 퇴근하는 날 많음.	6.4	24.6	25.2	25.3	18.6	3.3(1.20)

주: ‘근무시간 적당함’ 문항은 전체평균 산출시 역코딩하였음.

어린이집 교사 포커스그룹 인터뷰에서는 교사들이 휴식 없이 이어지는 과중한 업무, 잦은 야근, 주말 출근으로 인해 어려움을 겪고 있으며, 업무가 집으로 까지 연장되면서 쉴 수 있는 시간이 없어 육체적으로 지쳐가고 있음을 알 수 있었다. 이런 상황에서 교사들은 초과근무수당보다는 한 주에 몇 번이라도 정시 퇴근을 원하고 있었다.

밥 먹을 때도 뒤에서 누가 쫓아오는 것처럼 먹었어요. 원래 성격이 느린 편인데, 어린이집 처음 와서 영아반을 맡아 밥을 네 손갈 먹고 딸꾹질을 하며 먹었어요. (중략) 하루 중에 30분이라도 쉬었으면 좋겠어요. (국공립어린이집 교사, 3)

아이들이 모두 귀가한 후에 무언가 일을 시작하려면 6반에서 7시부터 업무를 다시 시작하게 돼요. 남들이 퇴근하기 시작할 때 일을 시작하게 됩니다. (중략) 저희가 책임을 갖고 있고 일을 잘 하려고 하다 보니 계속 야근을 하게 돼요. 저는 3월 달부터 계속 10시 그 정도에 퇴근을 했었어요. (민간어린이집 교사, 15)

행사 앞두거나 그러면 새벽에도 퇴근하기도 해요. (중략) 기본적으로 9시 출근인데 9시에 출근하면 아마 원장님한테 눈치 받을 것 같아요. 일찍 가서 준비해야 합니다. 아무 행사가 없더라도 교사가 평균 11-12시간이 하루 근무시간 같아요. 행사 앞두고는 15시간 정도 하루에 근무하는 것 같아요. (직장어린이집 교사, 8)

솔직히 말씀 드리면 제가 근무 시간 내에 이 모든 일을 하루에 처리할 수 없어요. 결국은 선생님들이 업무를 숙제로 집으로 가져가는 거예요. 집에서 주말에 일을 해요. 저 같은 경우는 밀렸던 업무들을 다 집에 가져가서 주말에 해요. (국공립어린이집 교사, 4)

저희는 시간 외 수당을 받고 있는데 솔직히 정 시간에 퇴근하였으면 좋겠습니다. 저희가 가끔 농담 삼아 하는데, 안 받아도 정시에 퇴근해서 일주일에 두세 번 정도는 일찍 퇴근 했으면 합니다. (직장어린이집 교사, 9)

### 나. 휴가 및 휴직

어린이집 교사의 사용 가능한 휴가 종류로는 연가 83.3%로 가장 많았고 경조사 휴가 36.7%, 출산휴가 24.8%, 병가 21.2%순으로 나타났다. 기타로 사용 가능한 휴가는 대체교사 이용 시 휴가를 사용한다는 것과 집안일로 인한 휴가, 특별한 날의 경우 휴가를 사용할 수 있었다.

〈표 III-2-6〉 어린이집 사용가능 휴가 종류(복수응답)

단위: %, n=772

구분	연가	경조사 휴가	생리 휴가	출산 휴가	병가	휴가 없음	기타
전체	83.3	36.7	1.8	24.8	21.2	2.4	2.6
설립유형							
국공립	98.8	50.0	3.9	47.6	33.3	0.0	3.2
사회복지법인	88.5	51.5	1.5	49.1	19.4	0.9	1.9
법인단체 등	87.6	48.6	1.5	51.1	31.6	0.0	1.7
민간	78.0	37.6	2.1	22.3	22.6	4.4	1.7
직장	98.5	60.2	7.2	62.4	40.4	1.0	0.9
가정	84.0	26.3	0.5	12.3	14.0	0.9	4.0
부모협동	100.0	60.7	36.0	64.0	55.6	0.0	25.2
기관규모							
20인 미만	80.6	31.7	1.6	19.3	20.0	2.7	3.4
20~50인 미만	89.0	46.6	2.0	36.2	22.6	1.7	1.1
50인 이상	87.1	44.3	3.7	32.3	26.6	1.9	1.0
지역규모							
대도시	85.0	37.6	1.8	27.7	22.4	3.2	1.2
중소도시	82.7	65.4	1.8	20.8	19.3	1.9	4.0
읍면지역	78.5	40.1	2.1	36.5	28.0	1.3	0.7



2012년 한 해 동안 사용한 휴가 종류로는 59.7%가 연가를 사용하고 있고, 휴가를 사용하지 않는 경우도 12.1%, 경조사휴가 6.1%인 것으로 나타났다. 설립유형별로도 모든 유형에서 연가를 가장 많이 사용하고 있었고 경조사휴가는 사회복지법인어린이집과 법인단체 등 어린이집, 직장어린이집이 9일 이상 사용하고 있는 것으로 나타났다. 기관규모별로는 경조사휴가는 규모가 커질수록 더 많이 사용하고 있었고 기관규모가 작을수록 휴가를 사용하지 않는다는 비율이 더 큰 것으로 나타났다. 지역규모별로는 대도시와 중소도시에 비해서 읍면지역에서 경조사휴가, 병가, 출산휴가를 더 많이 사용하는 것으로 나타났다.

〈표 III-2-7〉 어린이집 실제 사용 휴가 종류(복수응답)

단위: %, n=772

구분	연가	경조사 휴가	생리 휴가	출산 휴가	병가	기타	휴가 사용 안함	해당 사항 없음
전체	59.7	6.1	0.5	1.6	4.7	6.7	12.1	19.3
설립유형								
국공립	81.1	7.3	1.4	1.7	3.2	3.1	3.3	14.0
사회복지법인	77.3	11.1	1.5	7.3	3.6	2.9	9.1	10.5
법인단체 등	69.9	11.0	0.0	0.0	6.5	4.7	10.6	10.0
민간	55.7	5.2	0.5	1.4	6.4	9.3	16.7	15.9
직장	81.9	9.3	1.7	3.5	9.3	2.0	2.3	13.9
가정	53.8	5.4	0.0	0.8	2.5	5.3	9.8	27.9
부모협동	63.3	0.0	27.6	0.0	0.0	10.9	0.0	36.7
기관규모								
20인 미만	53.6	5.1	0.5	0.9	5.0	8.1	13.5	22.9
20~50인 미만	70.1	8.6	0.3	2.2	4.9	3.9	9.7	13.5
50인 이상	75.5	6.0	1.4	5.4	1.7	5.1	9.3	11.1
지역규모								
대도시	62.1	3.9	0.6	1.7	4.2	4.8	10.9	20.5
중소도시	57.5	7.8	0.5	1.4	4.7	8.8	12.1	18.9
읍면지역	61.7	6.1	0.0	2.7	7.2	2.8	19.0	15.2

2012년 한 해 동안 실제 사용 휴가 일수는 출산휴가 84.9일로 가장 길었으며, 그 다음이 연가가 8.1일, 병가는 4.0일, 경조사가 3.0일, 생리휴가 2.7일을 사용한 것으로 나타났다. 설립유형별로는 연가는 국공립이 10.5일, 법인단체 등이 9.2일, 직장이 11.6일, 부모협동이 12.5일로 전체 평균보다 많이 쉬었고, 출산휴가는 국공립, 민간, 직장, 가정어린이집이 평균 일수보다 더 많이 사용한 것으로 나타났다.

기관규모별로 연가는 20~50인 미만과 50인 이상이 20인 미만보다 더 많이 사용하였고 사후검증결과 20인 미만은 20~50인 미만, 50인 이상과 집단 간 차이가 있었고 통계적으로 유의미하게 나타났다. 기타휴가로는 50인 이상이 11일로 전체평균보다 더 많이 사용한 것으로 조사되었고 사후검증결과 20인 미만과 20~50인 미만은 50인 이상과 집단 간 차이를 보였고 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

〈표 III-2-8〉 어린이집 실제 사용 휴가 일수

단위: 일

구분	연가	경조사 휴가	생리 휴가	출산 휴가	병가	기타
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)
전체	8.1(4.18)	3.0(1.57)	2.7(3.94)	84.9(33.22)	4.0(4.22)	3.9(3.76)
설립유형						
국공립	10.5(3.67)	3.5(1.78)	-	90.0(0.00)	3.3(2.74)	6.3(5.25)
사회복지법인	8.8(4.31)	2.8(1.49)	-	52.5(40.58)	2.7(3.18)	2.7(3.91)
법인단체 등	9.2(4.58)	2.8(2.60)	-	0.0(0.00)	3.2(2.41)	5.2(4.16)
민간	8.1(4.43)	2.9(1.50)	-	103.5(28.01)	2.7(1.95)	4.1(4.04)
직장	11.6(5.06)	3.7(3.68)	-	90.00(0.00)	9.1(15.54)	3.8(0.00)
가정	6.4(2.81)	3.1(1.43)	-	90.00(0.00)	7.9(4.92)	2.9(1.34)
부모협동	12.5(0.00)	0.0(0.00)	-	0.0(0.00)	0.0(0.00)	30.0(0.00)
F	10.383 <sup>***</sup>	0.208		1.328	2.547 <sup>*</sup>	1.701
기관규모						
20인 미만	7.4(3.59) <sup>a</sup>	2.9(1.52)	3.2(4.54)	90.0(0.00)	4.4(3.69)	3.2(2.63) <sup>a</sup>
20~50인 미만	9.0(4.86) <sup>b</sup>	3.2(1.64)	1.2(0.00)	90.6(45.12)	2.5(3.54)	5.1(2.69) <sup>a</sup>
50인 이상	9.4(4.31) <sup>b</sup>	2.9(1.88)	2.8(0.00)	70.1(43.68)	8.9(45.70)	11.0(9.68) <sup>b</sup>
F	10.493 <sup>***</sup>	0.247	0.022	0.385	1.463	8.821 <sup>**</sup>
지역규모						
대도시	8.4(4.29)	2.5(1.49)	3.8(6.59)	90.5(41.21)	3.4(3.50)	3.6(2.52)
중소도시	7.7(3.94)	3.1(1.50)	1.9(2.14)	90.0(0.00)	5.0(4.87)	4.1(4.21)
읍면지역	8.8(4.92)	3.9(2.32)	0.0(0.00)	47.4(72.50)	1.8(1.77)	4.3(5.37)
F	1.889	1.250	0.170	1.111	1.174	0.082

주: 집단분포특성상 설립유형은 사후검증을 실시할 수 없음.

a, b 집단 간 차이가 있음.

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

휴가 시 대체인력을 사용하였는지 질문한 결과 42.7%는 사용하였고 57.3%는 사용하지 못하였다. 설립유형별로는 국공립어린이집 36.4%, 사회복지법인어린이집 41.0%, 민간어린이집 41.1%, 가정어린이집 43.9%정도만이 대체인력을 사용하였고, 법인단체어린이집은 47.4%, 직장어린이집 64.7%, 부모협동어린이집은

100.0%가 대체인력을 사용한 것으로 나타났다.

〈표 III-2-9〉 어린이집 휴가 시 대체 인력 사용 여부

단위: %, n=529

구분	예	아니오	계	$\chi^2(df)$
전체	42.7	57.3	100.0	
설립유형				
국공립	36.4	63.6	100.0	6.2(6)
사회복지법인	41.0	59.0	100.0	
법인단체 등	47.4	52.6	100.0	
민간	41.1	58.9	100.0	
직장	64.7	35.3	100.0	
가정	43.9	56.1	100.0	
부모협동	100.0	0.0	100.0	
기관규모				
20인 미만	40.7	59.3	100.0	1.5(2)
20~50인 미만	44.5	55.5	100.0	
50인 이상	49.0	51.0	100.0	
지역규모				
대도시	49.5	50.5	100.0	6.8(2)*
중소도시	37.9	62.1	100.0	
읍면지역	39.5	60.5	100.0	

\* $p < .05$

2012년 한해동안 출산휴가와 육아휴직 대상자가 있었는지에 대해 질문한 결과 64.2%가 둘 다 없었다고 응답하였다. 설립유형별로는 모든 어린이집에서 50%이상이 둘 다 대상자가 없었다고 응답하였다. 기관규모별로는 규모가 커질수록 둘 다 없었다는 비율이 낮아짐을 알 수 있고 지역규모별로는 중소도시가 약간 비율이 낮은 것을 제외하고 큰 차이를 보이지 않았다.

〈표 III-2-10〉 어린이집 휴직 사용 여부(복수응답)

단위: %, n=772

구분	출산휴가 대상자 있음	육아휴직 대상자 있음	둘 다 없었음	해당사항 없음
전체	14.6	8.2	64.2	19.3
설립유형				
국공립	22.8	16.3	57.8	14.0
사회복지법인	33.4	16.1	55.4	10.5
법인단체 등	16.4	11.3	67.7	10.0

구분	출산휴가 대상자 있음	육아휴직 대상자 있음	둘 다 없었음	해당사항 없음
민간	13.4	6.7	68.6	15.9
직장	27.3	23.4	52.7	13.9
가정	9.6	5.2	61.7	27.9
부모협동	27.9	24.8	27.6	36.7
기관규모				
20인 미만	10.6	4.6	66.1	22.6
20~50인 미만	22.2	14.4	60.1	13.5
50인 이상	23.2	17.2	59.4	11.1
지역규모				
대도시	12.2	7.5	66.1	20.5
중소도시	16.0	9.1	62.2	18.9
읍면지역	18.1	5.5	65.3	15.2

〈표 III-2-11〉 어린이집 출산휴가 및 육아휴직 실제 사용 건수

단위: 건

구분	출산휴가	육아휴직
	M(SD)	M(SD)
전체	1.2(0.81)	1.0(0.61)
설립유형		
국공립	1.3(0.78)	1.1(1.00)
사회복지법인	1.3(0.45)	1.0(0.34)
법인단체 등	1.0(0.00)	1.0(0.00)
민간	1.2(1.13)	1.0(0.67)
직장	1.4(0.80)	1.2(0.75)
가정	1.0(0.00)	1.0(0.00)
부모협동	1.0(0.00)	1.0(0.00)
F	0.296	0.198
기관규모		
20인 미만	1.0(0.44)	1.1(0.56)
20~50인 미만	1.3(1.09)	1.0(0.65)
50인 이상	1.4(0.79)	1.1(0.64)
F	2.474	0.503
지역규모		
대도시	1.1(0.50) <sup>a</sup>	1.0(0.65)
중소도시	1.1(0.59) <sup>a</sup>	1.0(0.62)
읍면지역	1.8(2.01) <sup>b</sup>	1.0(0.00)
F	4.121 <sup>*</sup>	0.012

주: a, b 집단 간 차이가 있음.

\* $p < .05$

2012년 한 해 동안 근무 중인 어린이집에서 출산휴가와 육아휴직 대상자가 있었다면 출산휴가와 육아휴직 사용 건수는 출산휴가는 1.2건, 육아휴직은 1.0건으로 나타났다. 설립유형과 기관규모에 따른 차이는 없었으며, 출산휴가에 있어서만 지역규모별 차이가 있었는데, 대도시와 중소도시에 비해 읍면지역이 더 높은 수치를 보였다(표 III-2-11 참조).

어린이집 교사 대상 포커스그룹 인터뷰에서는 휴가가 정말 절실한 경우에도 사용할 수 없는 상황으로 인해 인간으로서의 삶을 보장받지 못하고 인간의 도리도 다하지 못하고 있으며, 휴가를 하더라도 맘 편하게 쉴 수 없는 상황을 보여주고 있었다. 뿐만 아니라 육아휴직을 할 수 없는 상황이 사직으로까지 이어진 경우를 볼 수 있었다.

시골에 계신 친정아빠가 이상했어요. 외국에 있는 언니에게 전화가 왔어요. 아빠가 아프니까 빨리 가보라고 그랬어요. 저는 ‘언니 내가 못가. 갈수가 없어.’ 그러니까 언니가 제가 사람이나고 욕하면서 비난했어요. (가정어린이집 교사, 23)

솔직히 아파도 쉴 수 없는 시스템이잖아요. 심한 선생님 같은 경우에는 장염이 걸려서 걷지 못하는 상황에도 마음이 아프지만 일단 ‘원에 와서 누워 있어야’ 이렇게 되는 거죠. (민간어린이집 교사, 16)

아무래도 연차를 사용하면 일이 더 많아지고 또 제가 빠지면 다른 반 선생님이 더 고생해요. 교사가 휴가를 가면 합반을 해서 30명이 넘어 가는 거지요. (법인어린이집 교사, 6)

교사들이 연차휴가로 3일을 쉬어도 3일 안에 우리 반 아이가 다치면 나와서 일을 할 수밖에 없어요. 그래서 교사가 쉬어도 쉬는 것도 아니고, 일을 안 하고 집에 있어도 제가 맡고 있는 아이가 다치지 않을까하는 걱정과 염려 때문에 제대로 쉴 수가 없어요. (국공립어린이집 교사, 5)

저는 ○○ 어린이집에 10년 동안 있었는데, 그런데 10년이라는 시간 동안에 선생님들이 결혼을 하고 임신을 했는데도 휴가가 하나도 없었어요. 육아휴직이라고 있었지만 쓸 수가 없었어요. 그래서 선생님들이 어쩔 수 없이 사직을 하게 되었어요. (직장어린이집 교사, 11)

어린이집 휴가에 대한 만족도는 5점 척도로 조사한 결과, 전체 2.6점으로 보통보다 낮은 만족도를 보였다. 항목별로 살펴보면, ‘우리 원 규정 내에서 휴가, 병가, 조퇴 등을 사용할 수 있다’는 평균 2.8점(그렇다+매우 그렇다, 34.1%)이고, ‘우

리 원은 출산휴가를 사용할 수 있는 분위기이다'는 평균 2.9점(그렇다+매우 그렇다, 31.3%)이었다. 반면에 '나에게 주어지는 휴가가 충분하다'는 평균 2.0점(그렇다+매우 그렇다, 7.9%)에 불과해 다른 항목에 비해서 다소 만족도가 낮았다.

〈표 III-2-12〉 어린이집 교사의 휴가에 대한 만족도

단위: %, 점

구분	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통임	그런 편임	매우 그런 편임	M(SD) (전체=26점)
나에게 주어지는 휴가 충분함.	35.4	34.2	22.6	7.1	0.8	2.0(0.97)
원 규정 내에서 휴가, 병가, 조퇴 등 사용가능 분위기임	17.4	28.4	20.1	27.0	7.1	2.8(1.22)
우리 원 출산휴가를 사용 가능 분위기임	20.6	19.1	19.1	28.2	13.1	2.9(1.35)
우리 원 육아휴직 사용가능 분위기임	27.9	25.4	18.8	19.7	8.1	2.5(1.30)

#### 다. 연수 및 승진

2012년 한 해 동안 일반직무, 특별직무, 승급교육, 누리과정 연수 등과 같은 연수 경험은 82.5%가 연수를 경험 한 것으로 조사되었고 연수일수는 41.5일이었다. 설립유형별로는 법인단체 등 어린이집과 직장어린이집은 93%이상이 연수를 받았고 국공립어린이집 88.8%, 민간어린이집 87.7%, 사회복지어린이집 86.8%로 연수 경험 유무에서는 큰 차이를 보이지 않았으나 가정어린이집 71.5%로 다소 낮은 것으로 나타났다. 연수시간은 사회복지법인어린이집이 55.7시간으로 가장 많은 시간을 받았고 국공립어린이집 47시간, 가정어린이집과 법인단체어린이집 등이 각각 43시간을 받았다. 민간어린이집과 직장어린이집은 전체 평균 시간보다 더 적게 받은 것으로 조사되었다. 기관규모는 작을수록 지역규모도 소도시로 갈수록 연수를 더 적게 받은 것으로 조사되었다.

〈표 III-2-13〉 어린이집 일반직무/특별직무/승급/누리 연수 경험 여부 및 시간

단위: %, n=772, 시간

구분	연수 경험 여부			$\chi^2$ (df)	연수일수	
	예	아니오	계		M(SD)	F
전체	82.5	17.5	100.0		41.5(48.63)	
설립유형						
국공립	88.8	11.2	100.0	36.5(6) ***	47.0(79.91)	1.217
사회복지법인	86.8	13.2	100.0		55.7(88.25)	
법인단체 등	94.9	5.1	100.0		43.6(54.18)	
민간	87.7	12.3	100.0		37.3(36.30)	
직장	93.0	7.0	100.0		37.7(31.08)	
가정	71.5	28.5	100.0		43.8(41.07)	
부모협동	65.8	34.2	100.0		21.2(0.00)	
기관규모						
20인 미만	78.1	21.9	100.0	20.2(2) **	40.9(44.58)	0.552
20~50인 미만	91.7	8.3	100.0		40.1(44.12)	
50인 이상	88.7	11.3	100.0		48.1(81.25)	
지역규모						
대도시	82.3	17.7	100.0	3.74(2)	38.9(48.06)	1.166
중소도시	84.0	16.0	100.0		44.2(49.73)	
읍면지역	73.7	26.3	100.0		35.9(42.50)	

\*\*\* $p < .001$ 

어린이집 교사가 받은 연수 종류로는 일반직무 연수가 51.3%로 가장 많았고 누리과정 연수가 49.8%, 기타가 23.2%, 승급교육 16.8%, 특별직무 15.4%의 순으로 조사되었다. 기타 받은 연수는 안전교육, 표준보육과정 연수, 평가인증교육, 특별수업에 필요한 연수, 교사교육 등이었다. 설립유형별로는 대부분이 누리과정 연수를 가장 많이 받았으나 가정어린이집은 11.9%만 받았다. 기관규모별로는 50~100인 미만과 100인 이상이 50인 미만보다 누리과정 연수를 받은 비율이 높게 나타났다. 지역규모별로는 누리과정 연수를 읍면지역이 71.0%가 받아 대도시와 중소도시 보다 더 많이 받았고 승급교육은 읍면지역보다 대도시와 중소도시가 더 많이 받은 것으로 조사되었다.

〈표 III-2-14〉 어린이집 교사가 받은 연수 종류(복수응답)

단위: %, n=638

구분	일반직무	특별직무	승급교육	누리연수	기타
전체	51.3	15.4	16.8	49.8	23.2
설립유형					
국공립	51.4	18.6	5.9	67.9	25.2
사회복지법인	56.4	24.7	9.3	70.3	28.3
법인단체 등	645.9	14.8	10.7	72.8	41.1
민간	44.7	13.1	16.9	63.7	22.9
직장	61.3	11.1	10.1	69.7	25.9
가정	60.6	16.6	23.4	11.9	20.1
부모협동	21.0	0.0	7.3	88.1	25.6
기관규모					
20인 미만	55.4	16.3	21.0	33.1	23.4
20~50인 미만	46.0	13.9	10.4	74.7	25.2
50인 이상	39.1	14.1	8.5	85.6	17.1
지역규모					
대도시	46.4	15.7	16.1	52.0	22.3
중소도시	55.7	15.6	19.1	45.4	23.8
읍면지역	45.5	11.3	3.3	71.0	26.3

승급교육을 받은 경우에는 대부분이 1급 보육교사(73.7%) 교육을 받았고 그 다음으로 2급 보육교사(26.3%) 교육을 받았다. 설립유형별로는 민간어린이집과 가정어린이집을 제외한 나머지 어린이집은 100% 1급 보육교사 교육을 받았고 기관규모가 클수록 1급 보육교사 교육을 받은 비율이 높아짐을 알 수 있다.

상위자격취득 소요기간은 평균적으로 3.1년 정도였으며, 설립유형별, 기관규모별 유형에서 큰 차이를 보이지 않았으나, 지역규모별에서는 대도시와 중소도시가 3년이 걸린다고 한 것이 비해 읍면지역은 4.2년으로 읍면지역이 다소 오래 걸리는 것으로 나타났다.

〈표 III-2-15〉 어린이집 교사 승급교육 경험 종류 및 상위자격취득 소요기간

단위: %, 년, n=107

구분	승급교육 종류				$\chi^2 (df)$	승진 소요기간	
	2급보육 교사	1급보육 교사	원장	계		M(SD)	F
전체	26.3	73.7	0.0	100.0		3.1(1.54)	
설립유형							
국공립	0.0	100.0	0.0	100.0	7.2(12)	3.3(1.08)	0.100



구분	승급교육 종류				$\chi^2$ (df)	승진 소요기간	
	2급보육 교사	1급보육 교사	원장	계		M(SD)	F
사회복지법인	0.0	100.0	0.0	100.0		3.3(0.91)	
법인단체 등	0.0	100.0	0.0	100.0		3.0(0.84)	
민간	23.1	76.9	0.0	100.0		3.1(1.57)	
직장	0.0	100.0	0.0	100.0		3.4(1.53)	
가정	37.2	62.8	0.0	100.0		3.0(1.66)	
부모협동	0.0	0.0	0.0	100.0		3.0(0.00)	
기관규모							
20인 미만	31.3	68.7	0.0	100.0	5.3(4)	3.0(1.65)	0.015
20~50인 미만	10.5	89.5	0.0	100.0		3.1(1.21)	
50인 이상	0.0	100.0	0.0	100.0		3.2(0.91)	
지역규모							
대도시	21.4	78.6	0.0	100.0	1.5(4)	3.1(1.66)	0.407
중소도시	30.8	69.2	0.0	100.0		3.0(1.48)	
읍면지역	0.0	100.0	0.0	100.0		4.2(1.91)	

〈표 III-2-16〉 어린이집 연수에 대한 지원여부(복수응답)

단위: %, n=637

구분	비용	대체 교사	업무 경감	기타	지원 안받음
전체	42.3	12.5	8.9	0.8	44.7
설립유형					
국공립	73.9	7.3	7.4	0.5	21.0
사회복지법인	45.9	3.3	10.0	0.0	47.0
법인단체 등	57.9	17.0	6.1	0.0	37.5
민간	34.7	13.0	10.6	0.4	50.4
직장	56.2	20.9	6.6	0.0	30.5
가정	40.5	14.0	7.1	1.9	44.8
부모협동	70.8	0.0	4.1	0.0	29.2
기관규모					
20인 미만	38.5	13.4	9.0	0.9	47.0
20~50인 미만	48.7	11.5	8.0	0.9	40.5
50인 이상	47.6	9.4	11.6	0.0	42.4
지역규모					
대도시	43.8	13.5	10.4	0.6	40.9
중소도시	38.9	12.4	7.4	1.0	49.2
읍면지역	60.0	7.3	12.8	0.0	32.2

연수를 받는 동안 받은 지원이 있었는지에 대해서는 42.3%가 비용 지원을 받았고 44.7%는 지원을 받지 않은 것으로 조사되었다. 대체교사와 업무경감 지원은 각각 12.5%, 8.9%로 낮게 나타났다. 설립유형별로는 국공립어린이집과 부모협동어린이집은 70%이상이 비용 지원을 받았고 법인단체 등 어린이집과 직장어린이집은 약 57%가 비용 지원을 받았다. 대체교사지원은 법인단체 등 어린이집과 직장어린이집, 가정어린이집, 민간어린이집에서 다른 유형의 어린이집보다 지원 받은 비율이 더 높은 것으로 나타났다. 기관규모별로는 비용 지원을 20인 미만 38.5%, 20~50인 미만 48.7%, 50인 이상 47.6%로 기관 규모가 커질수록 비용 지원도 증가한 것으로 보인다. 지역규모별로는 대도시와 중소도시는 각각 43.8%, 38.9%만 비용지원을 받았으나 읍면지역은 60.0%가 비용지원을 받은 것으로 조사되었다(표 III-2-16 참조).

어린이집 교사 연수 및 승진에 대한 만족도는 5점 척도로 조사한 결과, 전체 2.8점으로 보통보다 낮은 만족도를 보였다. 항목별로 살펴보면, 먼저 '전문성 제고를 위한 연수, 교육, 훈련에 참여할 수 있는 환경이다'는 3.4점(그렇다+매우그렇다, 50.3%)로 가장 높았고, '직무성과와 근무평가는 승진에 공정하게 반영된다'는 2.8점(그렇다+매우 그렇다, 25.9%)로 나타났다. '나에게 승진, 발전의 기회가 열려 있다'는 2.6점(그렇다+ 매우 그렇다, 20.6%)이고, '자기계발에 시간을 쓸 여유가 있다'는 2.3점(그렇다+매우 그렇다, 13.8%)로 다소 낮게 나타났다.

〈표 III-2-17〉 어린이집 교사 연수 및 승진에 대한 만족도

단위: %, 점

구분	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통임	그런 편임	매우 그런 편임	M(SD) (전체=28점)
나에게 승진, 발전 기회 열려 있음	13.5	32.1	33.8	17.8	2.8	2.6(1.01)
직무성과와 근무평가 승진에 공정하게 반영됨	13.7	24.4	35.9	23.1	2.8	2.8(1.04)
전문성 제고 위한 연수, 교육, 훈련에 참여할 수 있는 환경임	5.7	15.4	28.6	35.2	15.1	3.4(1.09)
자기계발(진학, 연수 등)에 시간 쓸 여유 있음	24.6	40.0	21.6	10.8	3.0	2.3(1.04)

어린이집 교사 포커스그룹 인터뷰에서 교사들은 업무과중으로 인해 전문성 제고를 위한 의무적인 교육을 힘들어하고 있으며, 교육내용에 대한 만족도가 낮아 시간낭비로 생각하는 경우도 있었다.

저희 구는 교사교육을 받았다는 확인 서류가 있어야 해요. 그래서 원장님들이 교사교육에 급급해 하세요. (중략) 교사에게 필요한 교육이 아니에요. (중략) 솔직히 이런 교육들은 교사들의 시간을 허비하는 것이라고 생각해요. (가정어린이집 교사, 24)

업무 끝나고 5시부터 거의 10시까지 하니까 승급 교육 있을 때는 너무 힘들어요. (가정어린이집 교사, 21)

가서 배우기를 원하시는데 항상 저녁 7시부터 아니면 토요일 날 종일 교육해요. 그런데 그것을 교사들이 원하지 않거든요. (민간어린이집 교사, 17)

### 라. 근무환경 및 복리후생

어린이집에 교사들이 일할 수 있는 교사용 공간이 있는 경우는 35.6%이고 공간이 따로 없는 경우는 64.4%로 나타났다. 설립유형별로는 가정어린이집을 제외하고 나머지 유형의 어린이집에서는 전체 응답비율보다 높은 비율로 교사용 공간이 있다고 응답하였고 이 같은 결과는 통계적으로 유의미하게 나타났다. 기관 규모는 20인 미만 24.8%, 20~50인 미만 55.4%, 50인 이상 59.2%로 기관규모가 클수록 공간이 있다는 비율이 높게 나타났다. 지역규모별로는 뚜렷한 차이를 보이지 않았고 대도시와 읍면지역이 중소도시보다 더 높은 비율을 나타냈다.

〈표 III-2-18〉 어린이집 교사용 공간 및 식사공간 여부

단위: %, n=772

구분	교사용 공간 여부				식사공간여부				$\chi^2(df)$
	있음	없음	계		독립된 식당 있음	다른 공간 함께 씀	없음	계	
전체	35.6	64.4	100.0		7.2	41.8	51.0	100.0	
설립유형									
국공립	54.5	45.5	100.0		4.9	46.7	48.4	100.0	
사회복지법인	51.8	48.2	100.0	75.1(6)***	18.7	37.9	43.4	100.0	30.3(12)**
법인단체 등	46.4	53.6	100.0		14.0	44.4	41.6	100.0	

구분	교사용 공간 여부			$\chi^2$ (df)	식사공간여부				$\chi^2$ (df)
	있음	없음	계		독립된 식당 있음	다른 공간 함께 씀	없음	계	
민간	41.7	58.3	100.0		8.1	34.9	56.9	100.0	
직장	65.3	34.7	100.0		10.8	46.9	42.3	100.0	
가정	16.3	83.7	100.0		3.5	49.8	46.7	100.0	
부모협동	65.1	34.9	100.0		8.4	50.2	41.4	100.0	
기관규모									
20인 미만	24.8	75.2	100.0		6.0	40.3	53.7	100.0	
20~50인 미만	55.4	44.6	100.0	75.9(2)**	9.3	42.1	48.7	100.0	9.2(4)
50인 이상	59.2	40.8	100.0		10.6	53.0	36.4	100.0	
지역규모									
대도시	39.8	60.2	100.0		6.3	41.1	52.6	100.0	
중소도시	30.8	69.2	100.0	9.3(2)**	6.3	43.4	50.3	100.0	10.6(4)*
읍면지역	46.0	54.0	100.0		17.8	34.8	47.3	100.0	

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

식사공간은 다른 공간을 함께 쓰는 경우는 41.8%로 절반 가까이 되었으며, 독립된 식당이 있음은 7.2%, 없음은 51.0%로 나타났다. 설립유형별로는 사회복지법인어린이집이 18.7%, 법인단체 등 어린이집이 14.0%, 직장어린이집은 10.8%가 독립된 식당이 있다고 응답하여 다른 어린이집에 비해 높은 비율을 나타냈다. 지역규모별로는 규모가 커질수록 독립된 식당이 있다는 비율과 다른 공간과 함께 쓴다는 비율이 높아짐을 알 수 있고, 지역규모별로는 대도시와 중소도시에 비해 읍면지역이 독립된 식당이 있는 비율이 두 배 이상 높은 비율을 나타냈다.

교사실에 대해서는 41.9%는 다른 공간과 함께 쓰고 있고 13.5%가 독립된 교사실이 있다고 응답하였고 44.5%는 없다고 응답하였다. 설립유형별로는 독립된 교사실이 있다는 비율은 직장어린이집이 50.0%, 사회복지법인어린이집 35.4%, 국공립어린이집이 23.9%인 반면에 가정어린이집은 4.6%만이 독립된 교사실이 있다고 응답하였고 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 기관규모별로는 기관 규모가 커질수록 독립된 교사실이 있다는 응답률 높게 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로도 유의미한 것으로 나타났다. 그리고 지역규모는 대도시와 중소도시에 비해서 읍면지역이 독립된 교사실을 갖고 있는 비율이 더 높은 것으로 나타났다.

〈표 III-2-19〉 어린이집 교사실 및 독립된 자리 여부

단위: %

구분	교사실 여부				독립된 자리 여부				
	독립된 교사실 있음	다른 공간 함께씀	없음	계 (n=772)	$\chi^2(df)$	있음	없음	계 (n=428)	$\chi^2(df)$
전체	13.5	41.9	44.5	100.0		33.5	66.5	100.0	
설립유형									
국공립	23.9	53.7	22.4	100.0		26.9	73.1	100.0	
사회복지법인	35.4	45.8	18.8	100.0		41.0	59.0	100.0	
법인단체 등	21.7	43.5	34.8	100.0		46.7	53.3	100.0	
민간	12.0	44.6	43.4	100.0	101.7(12)**	39.6	60.4	100.0	20.0(6)**
직장	50.0	35.0	15.0	100.0		47.1	52.9	100.0	
가정	4.6	35.5	59.9	100.0		17.	82.1	100.0	
부모협동	50.0	50.0	0.0	100.0		0.0	100.0	100.0	
기관규모									
20인 미만	6.9	39.3	53.8	100.0		26.5	73.5	100.0	
20~50인 미만	24.1	47.8	28.1	100.0	81.2(4)**	38.4	61.6	100.0	14.2(2)**
50인 이상	32.3	45.2	22.6	100.0		52.1	47.9	100.0	
지역규모									
대도시	13.5	44.6	42.0	100.0		35.9	64.1	100.0	
중소도시	10.7	39.8	49.5	100.0	27.4(4)**	32.5	67.5	100.0	1.3(2)
읍면지역	32.8	43.1	24.1	100.0		27.3	72.7	100.0	

\*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ 

독립된 자리가 있는 경우는 33.5%가 있다고 하였고 66.5%는 없다고 하였다. 설립유형별로는 직장어린이집 47.1%, 법인단체 등 어린이집은 46.7%, 사회복지법인어린이집 41.0%가 독립된 자리를 가지고 있는 반면에 국공립어린이집 26.9%, 가정어린이집은 17.0%만이 독립된 자리를 가지고 있다고 응답하였고 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 기관규모별로는 기관규모가 클수록 독립된 자리를 가진 비율이 높아짐을 알 수 있고, 지역규모별로도 지역규모가 클수록 독립된 자리를 가진 비율이 높아지는 것으로 나타났다.

교사들이 휴식할 수 있는 공간에 대해서는 없다는 응답이 60.9%로 가장 많았으며 다른 공간과 함께 사용한다가 35.9%, 독립 휴게실이 있는 경우는 3.2%에 불과하였다. 설립유형별로는 민간어린이집과 가정어린이집만이 전체 응답자 평균과 비슷하게 없다고 응답하였고 나머지 어린이집유형은 약 50%정도만이 없다고 응답하였다.

〈표 III-2-20〉 어린이집 교사 휴식 공간 여부

단위: %, n=772

구분	독립 휴게실 있음	다른 공간 함께씀	없음	계	$\chi^2$ (df)
전체	3.2	35.9	60.9	100.0	
설립유형					
국공립	7.5	42.3	50.2	100.0	
사회복지법인	8.8	49.0	42.2	100.0	
법인단체 등	2.6	38.6	58.8	100.0	
민간	2.3	34.5	63.1	100.0	19.0(12)
직장	3.8	41.1	55.1	100.0	
가정	2.2	33.0	64.8	100.0	
부모협동	0.0	54.3	45.7	100.0	
기관규모					
20인 미만	2.0	33.0	65.0	100.0	
20~50인 미만	5.0	39.7	55.3	100.0	16.2(4)**
50인 이상	6.4	47.7	45.9	100.0	
지역규모					
대도시	3.2	37.1	59.7	100.0	
중소도시	2.5	31.8	65.7	100.0	25.3(4)***
읍면지역	8.0	58.3	33.7	100.0	

\*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

기관규모별로는 20인 미만은 65.0%, 20~50인 미만 55.3%, 50인 이상 45.9%가 없다고 응답하여 기관규모가 커질수록 휴식공간이 더 많아짐을 알 수 있다. 지역규모별로는 대도시 59.7%, 중소도시 65.7%가 없다고 응답하여 읍면지역 33.7%만 없다고 응답한 비율보다 현저하게 차이를 보였고 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다(표 III-2-20 참조).

교사들만 사용할 수 있는 화장실이 있다는 응답은 54.7%이고 없다는 45.3%로 나타났다. 설립유형별로는 국공립어린이집, 사회복지법인어린이집, 법인단체 등 어린이집, 직장어린이집은 80%이상이 교사용 화장실이 있다고 응답하여 전체 응답률보다 높은 비율을 나타냈다. 또한 기관규모별로는 20인 미만이 40.9%만이 교사용 화장실이 있다고 응답하여 20~50인 미만, 50인 이상이 80%가 있다고 응답한 것에 비해 기관이 작을수록 교사용 화장실이 없는 것으로 나타났다. 지역별로는 대도시와 중소도시는 50%만이 있다고 응답한 반면에 읍면지역은 71.0%가 있다고 응답하였다.

〈표 III-2-21〉 어린이집 교사용 화장실 및 교사 위한 공간 여부

단위: %, n=772

구분	교사용 화장실 여부				교사 위한 다른 공간			
	있음	없음	계	$\chi^2(df)$	있음	없음	계	$\chi^2(df)$
전체	54.7	45.3	100.0		2.6	97.4	100.0	
설립유형								
국공립	89.0	11.0	100.0	173.8(6)***	4.0	96.0	100.0	7.1(6)
사회복지법인	82.9	17.1	100.0		1.2	98.8	100.0	
법인단체 등	85.4	14.6	100.0		7.1	92.9	100.0	
민간	63.2	36.8	100.0		3.4	96.6	100.0	
직장	84.8	15.2	100.0		3.2	96.8	100.0	
가정	24.3	75.7	100.0		1.0	99.0	100.0	
부모협동	37.5	62.5	100.0		19.2	80.8	100.0	
기관규모								
20인 미만	40.9	59.1	100.0	113.1(2)***	2.1	97.9	100.0	4.8(2)
20~50인 미만	80.2	19.8	100.0		4.6	95.4	100.0	
50인 이상	83.8	16.2	100.0		0.6	99.4	100.0	
지역규모								
대도시	53.7	46.3	100.0	6.6(2)*	2.8	97.2	100.0	9.1(2)*
중소도시	53.0	47.0	100.0		1.7	98.3	100.0	
읍면지역	71.0	29.0	100.0		8.5	91.5	100.0	

\* $p < .05$ , \*\*\* $p < .001$ 

교사를 위한 다른 공간은 97.4%가 없다고 응답하였고 이러한 결과는 각 유형별로도 큰 차이를 보이지 않았다. 교사를 위한 공간의 종류로는 자료실, 교재실, 각 교실에 교사 책상을 두는 경우, 옥상 쉼터, 컴퓨터 자리 등이었다.

어린이집 내에 교사들이 사용할 수 있는 PC는 24.9%가 개인용 PC를 사용하고 있었고 80.0%는 공용 PC를 사용하고 있는 것으로 조사되었다. 설립유형별로 보면 국공립어린이집은 48.2%, 법인단체 등 어린이집은 50.0%, 직장어린이집이 53.7%가 개인 PC를 사용하고 있고 나머지 어린이집은 전체 응답비율로 비슷한 비율을 보였다. 그 중에서 가정 어린이집은 개인 PC이용이 3.1% 수준으로 다른 어린이집유형에 비해 현저하게 낮은 비율을 보였다. 기관규모도 클수록 개인 PC사용률이 더 높은 것으로 나타났다.

공용 PC를 사용하는 인원은 평균 4.9명이었다. 설립유형 중 사회복지법인어린이집은 7.7명으로 전체 평균보다 더 높은 인원이 공용 PC를 사용하고 있는 것으로 나타났다. 기관규모는 클수록 함께 사용하는 인원이 커짐을 알 수 있었고 사후검증결과 20인 미만과 20~50인 미만, 50인 이상 각각 집단 간 차이를 보였다.

〈표 III-2-22〉 어린이집 내 개인용 PC 및 공용 PC 여부

단위: %, n=772

구분	유치원 내 PC 여부			공용 PC 사용 인원	
	개인용 PC 있음	공용 PC 있음	PC 없음	M(SD)	F
전체	24.9	80.0	2.6	4.9(2.52)	
설립유형					
국공립	48.2	62.5	0.0	4.6(3.60)	
사회복지법인	31.4	78.9	0.7	7.7(4.01)	
법인단체 등	50.0	60.0	1.8	4.9(2.30)	
민간	32.6	74.9	2.9	5.3(2.47)	17.683***
직장	53.7	65.8	0.0	4.8(4.84)	
가정	3.1	94.3	3.5	4.0(1.03)	
부모협동	24.1	84.3	4.8	5.0(7.43)	
기관규모					
20인 미만	14.6	86.8	3.7	4.3(1.53) <sup>a</sup>	
20~50인 미만	46.4	66.1	0.7	6.1(3.00) <sup>b</sup>	50.826***
50인 이상	39.1	70.1	0.0	7.0(5.24) <sup>c</sup>	
지역규모					
대도시	23.0	83.8	1.1	5.0(2.62) <sup>a</sup>	
중소도시	26.4	76.8	4.1	4.8(2.28) <sup>a</sup>	6.473**
읍면지역	24.6	81.7	0.0	5.9(3.16) <sup>b</sup>	

주: 집단분포특성상 설립유형은 사후검증을 실시할 수 없음

a, b, c 집단 간 차이가 있음.

\*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

어린이집 교사 대상 포커스그룹 인터뷰에서는 열악한 근무환경으로 인해 업무 효율성이 저하되고 있는 사례들을 볼 수 있었다. 특히 업무하는데 필수적인 컴퓨터조차 공동으로 사용하고 있는 경우조차 있어서 과중한 업무 수행에 더 어려움을 안겨주고 있었다.

지금 원에서는 사물함, 책상, 교사 공간이 없어요. 그냥 아이들 것만 있어요. (직장어린이집 교사, 8)

교사실이라고 해서 어느 정도를 만들었는데 교사실을 만들지 말라는 항의 때문에 시청각실이라고 해서 아이들을 위한 독서공간을 마련해 준 적이 있어요. 그래서 교사는 어디로 가야 될까요? 결국에는 자그마한 불박이장을 노트북을 둘 수 있는 교사 공간으로 만들어 둔 적이 있었어요. (직장어린이집 교사, 11)

선생님이 열 분이 있는데 컴퓨터가 3대 밖에 없어요. 원장실에 하나 있는데 거



기서 할 수는 없잖아요. 그래서 나머지 두 반에서 나눠서 해야 하니까 돌아가면서 순번을 기다리면서 일을 해요. (중략) 앞쪽은 창문이 있는데 도로가라 창문을 열면 시끄러워요. 뒤쪽은 창문이 없어서 선생님들이 비염을 달고 살고요. (민간 어린이집 교사, 17)

일은 많은데 환경은 준비되지 않아서 업무시간이 늘어나고 집으로 일을 들고 가는 겁니다. 개인노트북도 들고 다니는 경우도 생겼어요. (직장어린이집 교사, 8)

어린이집 근무환경과 복리후생의 만족도를 5점 척도로 조사한 결과, 전체 평균 3.3점으로 보통정도의 만족도를 보였다. 구체적으로 살펴보면 먼저 '4대 보험제도가 규정대로 잘 시행되고 있다'는 4.4점(그렇다+매우 그렇다, 88.1%)으로 가장 높게 나타났고, '동료 교사들과 의사소통이 잘 된다'는 3.8점(그렇다+매우 그렇다, 68.4%), '원장과 의사소통이 잘 된다'와 '보육실 크기가 현재 영유아를 수용하기에 적절함'이 3.3점 순으로 나타났다. 가장 낮은 만족도는 '교사를 위한 교사실, 휴게실 등이 잘 갖추어져 있다'가 2.0점(그렇다+매우 그렇다, 7.3%)으로 나타났다.

〈표 III-2-23〉 어린이집 교사 근무환경 및 복리후생 만족도

단위: %, 점

구분	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통임	그런 편임	매우 그런 편임	M(SD) (전체=3.3점)
교사와 영유아 비율 적절함	13.3	21.6	26.5	25.4	13.3	3.0(1.24)
보육실 크기 현재 영유아 수용하기에 적절함	5.7	16.8	28.8	34.7	14.0	3.3(1.09)
모든 시설 나의 보육활동 편리하도록 운영됨	6.8	19.0	38.5	28.8	6.8	3.1(1.01)
내가 일 잘할 수 있는 설비와 자료 갖추어져 있음	6.1	20.1	36.8	30.4	6.6	3.1(1.00)
교사 위한 교사실 휴게실 등이 잘 갖추어져 있음	41.5	30.8	20.4	5.4	1.9	2.0(1.00)
원장과 의사소통 잘됨	7.4	14.0	27.9	38.0	12.8	3.3(1.10)
동료 교사 의사소통 잘됨	0.9	3.6	27.1	49.3	19.1	3.8(0.81)
부모와 평등한 관계에서 의사소통할 분위기임	6.5	17.1	29.4	38.7	8.2	3.2(1.04)
4대 보험제도 규정대로 잘 시행됨	0.5	1.3	10.2	33.0	55.1	4.4(0.76)

현재 근무하는 어린이집에는 다른 어린이집에 없는 복지제도가 있는지 질문한 결과 없음이 85.3%, 있음이 14.7%로 나타났다. 설립유형별로는 대부분이 전체 비율과 큰 차이를 보이지 않았으나 국공립어린이집, 직장어린이집은 43.0%, 부모협동어린이집은 79.0%가 있다고 응답하였다. 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 기관규모별로는 규모가 클수록 다른 어린이집이 없는 복지제도가 있다는 비율이 높게 나타났고 지역규모별로는 뚜렷한 차이는 없었으나 대도시와 읍면지역에서 있다는 비율이 중소도시보다 높게 나타났다.

〈표 III-2-24〉 어린이집 고유 복지제도 여부

단위: %, n=772

구분	있음	없음	계	$\chi^2(df)$
전체	14.7	85.3	100.0	
설립유형				
국공립	23.2	76.8	100.0	
사회복지법인	19.8	80.2	100.0	
법인단체 등	18.5	81.5	100.0	
민간	15.9	84.1	100.0	27.2(6)***
직장	34.0	66.0	100.0	
가정	7.9	92.1	100.0	
부모협동	79.0	21.0	100.0	
기관규모				
20인 미만	12.0	88.0	100.0	
20~50인 미만	17.5	82.5	100.0	12.4(2)**
50인 이상	27.7	72.3	100.0	
지역규모				
대도시	18.0	82.0	100.0	
중소도시	11.3	88.7	100.0	8.3(2)*
읍면지역	20.9	79.1	100.0	

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

다른 복지가 있는 경우 그 내용은 여행, 워크숍, 야유회, 회식, 친목회 등의 교직원 친목도모가 49건으로 가장 많았고, 그 다음은 금전 지원, 휴가, 문화생활 지원, 기념일 축하, 빠른 퇴근, 탄력근무, 출퇴근 조정, 야근 금지, 개인용무를 위한 자유시간, 근무시간 단축 등의 근무시간 감량 순이었다. 유치원과 다르게 문화생활 지원보다는 금전 지원, 휴가, 기념일 축하 등이 더 높은 순위를 차지했다. 또한 유치원보다 해외 연수 기회나 안식주, 안식월, 안식년 등 긴 휴식의 기회를 부여하는 사례가 더 많았다.

〈표 III-2-25〉 어린이집 고유 복지제도의 내용

종류	내용	건수
교직원 친목도모	여행, 워크숍, 야유회, 회식, 친목회	49
금전 지원	각종 수당, 성과급, 상여금, 포상금, 복지포인트, 연금, 상조회, 경조사비, 생활비(휴대전화요금), 휴가비, 명절비, 복지비	38
휴가	포상휴가, 반차, 안식월, 안식년	27
문화생활 지원	공연 관람, 문화체험, 취미 및 여가 지원	26
기념일 축하	생일, 스승의 날, 크리스마스 등 파티, 선물	18
근무시간 감량	빠른 퇴근, 탄력근무, 출퇴근 조정, 야근 금지, 개인용무를 위한 자유시간, 근무시간 단축	16
직무 관련 지원	(해외)연수비 지원, 교사교육(비) 지원, 상급학교 진학 지원, 대체교사 및 보조교사 지원	15
기타	가족지원, 간식, 직장시설 이용, 리조트 이용, 교사의 날	10
건강증진 활동	건강증진 지원, 체력단련 활동, 체육대회, 건강검진 지원	6
사기 진작	개방적 분위기, 교사 배려, 업무(행정, 청소) 지원	4
출퇴근 지원	차량지원	2

## 마. 고용 및 퇴직

채용 당시 근로계약을 체결하였는지 질문한 결과, 근로계약을 체결했고 그 내용도 잘 알고 있음은 71.1%이고 체결 했으나 내용을 잘 모르는 경우는 25.2%이고 근로계약을 체결하지 않음은 2.8%, 잘 모름은 0.9%로 나타났다. 설립유형별로는 사회복지법인어린이집이 80.1%, 직장어린이집이 84.6%가 근로계약을 체결했고 내용도 잘 알고 있다고 응답하여 전체 평균 응답률보다 높게 나타났다. 기관규모별로는 기관의 규모가 커질수록 계약도 체결하고 내용까지 잘 알고 있다는 응답률이 높은 것으로 나타났고 이러한 결과는 지역규모에서도 읍면지역보다는 중소도시와 대도시에서 더 높은 비율로 나타났다.

〈표 III-2-26〉 어린이집 교사 채용 당시 근로계약서 체결 여부

단위: %, n=772

구분	근로 계약서 체결 안함	체결 했으나 내용 잘 모름	체결 했으며 내용 잘 알고 있음	잘 모름	계	$\chi^2$ (df)
전체	2.8	25.2	71.1	0.9	100.0	
설립유형						
국공립	2.6	17.2	79.7	0.4	100.0	
사회복지법인	1.6	16.8	80.1	1.5	100.0	
법인단체 등	1.9	22.9	75.2	0.0	100.0	
민간	2.5	26.7	69.9	0.9	100.0	11.7(18)
직장	0.6	14.8	84.6	0.0	100.0	
가정	3.7	27.9	67.5	0.9	100.0	
부모협동	4.8	22.1	73.1	0.0	100.0	
기관규모						
20인 미만	2.5	26.9	69.5	1.1	100.0	
20~50인 미만	3.7	21.9	73.7	0.7	100.0	3.9(6)
50인 이상	2.4	22.5	75.1	0.0	100.0	
지역규모						
대도시	3.0	21.3	74.7	1.0	100.0	
중소도시	2.6	27.5	69.0	0.8	100.0	5.1(6)
읍면지역	3.3	30.7	65.5	0.5	100.0	

근무하는 어린이집에 근무시간, 휴가, 휴직, 등의 근무조건에 대한 기준을 담고 있는 근로규정이 있는 경우는 81.0%이고 없음은 19.0%로 나타났다. 설립유형별로는 가정어린이집의 경우 있음이 72.5%로 다른 유형의 어린이집은 모두 80%가 넘는 것에 비해 낮은 응답률을 보였고 통계적으로도 유의미한 결과를 나타냈다. 기관규모별로는 20인 미만이 75.3%로 20~50인 미만 92.6%, 50인 이상 88.7%에 비해서 낮은 비율을 나타냈고 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 지역규모도 대도시 쪽으로 갈수록 근로규정을 잘 지킨다고 응답한 비율이 높은 것으로 나타났다.

근로규정을 잘 준수하는지 질문한 결과 72.8%는 근로규정을 준수하고 있다고 응답하였다. 설립유형별로는 대부분 어린이집유형과 전체 평균 응답률과 큰 차이를 보이지 않았으나 직장어린이집의 경우 89.4%가 그렇다고 응답하여 가장 높은 응답률을 보였다. 기관규모별로는 기관규모가 커질수록 규정을 잘 지킨다고 응답하였다.

〈표 III-2-27〉 어린이집 근로규정 및 준수 여부

단위: %

구분	근로규정 여부			$\chi^2$ (df)	근로규정 준수 여부				$\chi^2$ (df)	
	있음	없음	계 (n=772)		전혀 지키 지 않음	별로 지키 지 않음	대체 로 지킴	매우 잘 지킴		계 (n=626)
전체	81.0	19.0	100.0		3.0	24.2	58.4	14.4	100.0	
설립유형										
국공립	98.5	1.5	100.0		1.5	24.6	53.8	20.0	100.0	
사회복지법인	91.7	8.3	100.0		2.2	31.1	55.6	11.1	100.0	
법인단체 등	95.7	4.3	100.0		4.5	18.2	72.7	4.5	100.0	
민간	80.6	19.4	100.0	65.1(6) <sup>***</sup>	4.6	25.2	61.3	8.9	100.0	31.4(18) <sup>*</sup>
직장	95.0	5.0	100.0		5.3	5.3	63.2	26.3	100.0	
가정	72.5	27.5	100.0		1.1	23.7	54.2	21.1	100.0	
부모협동	100.0	0.0	100.0		0.0	0.0	50.0	50.0	100.0	
기관규모										
20인 미만	75.3	24.7	100.0		2.6	24.7	57.2	15.5	100.0	
20~50인 미만	92.6	7.4	100.0	30.7(2) <sup>***</sup>	2.1	25.0	60.1	12.8	100.0	6.0(6)
50인 이상	88.7	11.3	100.0		7.3	20.0	61.8	10.9	100.0	
지역규모										
대도시	87.5	12.5	100.0		3.3	19.0	63.5	14.2	100.0	
중소도시	77.1	22.9	100.0	14.4(2) <sup>**</sup>	2.9	30.3	52.6	14.2	100.0	13.6(6) <sup>*</sup>
읍면지역	74.1	25.9	100.0		2.3	14.0	67.4	16.3	100.0	

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

〈표 III-2-28〉 어린이집 고용 및 퇴직에 대한 사항

단위: %, 점

구분	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통임	그런 편임	매우 그런 편임	M(SD) (전체=3.9점)
결혼 후 나의 희망 여부에 따라 계속 근무할 수 있음	1.9	5.6	20.8	50.2	21.5	3.8(0.89)
나는 내가 원한다면 현 기관에 계속 근 무할 수 있음	2.0	5.7	15.7	54.1	22.5	3.9(0.88)

어린이집 고용 및 퇴직에 대한 사항을 5점 척도로 질문한 결과, 전체 평균 3.9점으로 보통이상의 만족도를 보였다. '결혼 후 나의 희망여부 따라 계속 근무

할 수 있다'는 평균 3.8점(그렇다+매우 그렇다, 71.7%)이었으며, '나는 내가 원한다면 현 기관에 계속 근무할 수 있다'는 평균 22.5점(그렇다+매우 그렇다, 76.6%)이었다(표 III-2-28 참조).

### 바. 이직

어린이집 교사의 이직에 대한 내용을 조사한 결과는 다음과 같다. 어린이집에서 일하기 시작한 이래 지금까지 직장을 옮긴 경험이 있는 경우는 64.2%이고 이직 경험이 없는 경우는 35.8%였다. 설립유형별로는 국공립어린이집 67.2%, 직장어린이집 70.0%, 가정어린이집 71.4%가 이직 경험이 있는 것으로 나타났다. 기관규모별로는 20인 미만 67.9%, 20~50인 미만 57.6%, 50인 이상 54.8%가 이직 경험이 있는 것으로 응답하여 기관 규모가 커질수록 이직 경험이 더 적은 것으로 나타났다. 지역규모는 작아질수록 이직경험이 더 많은 것으로 조사되었다.

현재 이직을 원하는 경우는 48.9%이고 이직을 원하지 않는 경우는 51.1%였다. 설립유형별로는 국공립어린이집 49.3%, 사회복지법인어린이집 56.3% 직장어린이집, 가정어린이집, 부모협동어린이집이 모두 50%가 이직을 원하는 것으로 조사되었다. 기관규모별로는 큰 차이를 보이지 않았으나 50인 이상이 51.6%로 가장 높은 비율을 나타냈다. 지역규모별로는 소도시로 갈수록 이직을 원하는 비율로 높아지는 것으로 나타났고 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

이직횟수로는 평균 2.5번으로 나타났다. 설립유형별로는 가정어린이집이 2.8번으로 가장 많았고 사회복지법인어린이집 2.6번, 법인단체 등 어린이집 2.5번으로 조사되었다. 기관규모별로는 큰 차이를 보이지 않았고 지역규모는 중소도시가 2.6번으로 가장 많이 이직한 것으로 나타났다.

〈표 III-2-29〉 어린이집 교사 이직 경험 및 이직 희망 여부

단위: %, n=772, 번

구분	이직 경험				현재 이직 원함				이직횟수	
	예	아니오	계	$\chi^2(df)$	예	아니오	계	$\chi^2(df)$	M(SD)	F
전체	64.2	35.8	100.0		48.9	51.1	100.0		2.5 (1.48)	
설립유형										
국공립	67.2	32.8	100.0	17.3(6)*	49.3	50.7	100.0	1.8(6)	2.2 (1.32)	1.744
사회복지법인	45.8	54.2	100.0		56.3	43.8	100.0		2.6 (1.49)	

구분	이직 경험				현재 이직 원함				이직횟수	
	예	아니오	계	$\chi^2(df)$	예	아니오	계	$\chi^2(df)$	M(SD)	F
법인단체 등	50.0	50.0	100.0		47.8	52.2	100.0		2.5 (1.22)	
민간	61.4	38.6	100.0		46.9	53.1	100.0		2.4 (1.37)	
직장	70.0	60.0	100.0		50.0	50.0	100.0		2.0 (1.37)	
가정	71.4	28.6	100.0		50.0	50.0	100.0		2.8 (1.65)	
부모협동	100.0	0.0	100.0		50.0	50.0	100.0		2.4 (0.00)	
기관규모										
20인 미만	67.9	32.1	100.0		48.9	51.1	100.0		2.6 (1.56)	
20~50인 미만	57.6	42.4	100.0	9.2(2)*	48.0	52.0	100.0	0.2(2)	2.4 (1.25)	0.939
50인 이상	54.8	45.2	100.0		51.6	48.4	100.0		2.6 (1.42)	
지역규모										
대도시	66.7	33.3	100.0		40.6	59.4	100.0		2.4 (1.43)	
중소도시	63.7	36.3	100.0	2.9(2)	55.0	45.0	100.0	14.9(2)**	2.6 (1.54)	1.924
읍면지역	55.2	44.8	100.0		52.6	47.4	100.0		2.2 (1.23)	

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

어린이집 교사의 이직 인식을 5점 척도로 질문한 결과, 평균 3.2점으로 이직에 대해서는 보통정도로 인식하고 있었다. 항목별로 살펴보면, '보육 이외의 다른 업종으로의 전환을 진지하게 고려해 본 적이 있다'는 평균 3.3점(그렇다+매우 그렇다, 50.8%)로 가장 높게 조사되었고, '이직을 진지하게 고려해 본 적이 있다'는 평균 3.2점(그렇다+매우 그렇다, 17.42%), '출근시에 종종 결근하고 싶다는 생각이 든다'는 평균 3.1점(그렇다+매우 그렇다, 39.7%)으로 조사되었다. 가장 낮은 점수를 받은 항목은 '나는 더 많은 보수를 받을 수 있는 다른 직업이 나타나도 이직할 생각이 없다'는 평균 2.3점(그렇다+매우 그렇다, 16%)로 상대적으로 낮은 점수로 조사되었다.

〈표 III-2-30〉 어린이집 교사 이직에 대한 인식

단위: %, 점

구분	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통임	그런 편임	매우 그런 편임	M(SD) (전체=3.2점)
출근시에 종종 결근하고 싶다는 생각이 든다.	6.7	27.1	26.6	26.6	13.1	3.1(1.15)
이직을 진지하게 고려해 본 적이 있다.	8.3	22.5	21.7	1.1	16.3	3.2(1.21)
다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있다.	14.8	33.7	24.9	18.2	8.4	2.7(1.17)
현재 수준의 수입이 보장된다면 다른 어린이집으로 옮길 생각이 있다.	16.0	26.0	23.3	24.9	9.7	2.9(1.23)
보육 이외의 다른 업종으로의 전환을 진지하게 고려해 본 적이 있다.	9.7	20.7	18.7	27.8	23.0	3.3(1.30)
더 많은 보수를 받을 수 있는 다른 직업이 나타나도 이직할 생각이 없다.	30.3	29.6	24.2	10.3	5.7	2.3(1.17)

주: '더 많은 보수를 받을 수 있어도 이직할 생각 없음' 문항은 전체평균 산출시 역코딩하였음.

〈표 III-2-31〉 어린이집 교사 이직 사유(1순위)

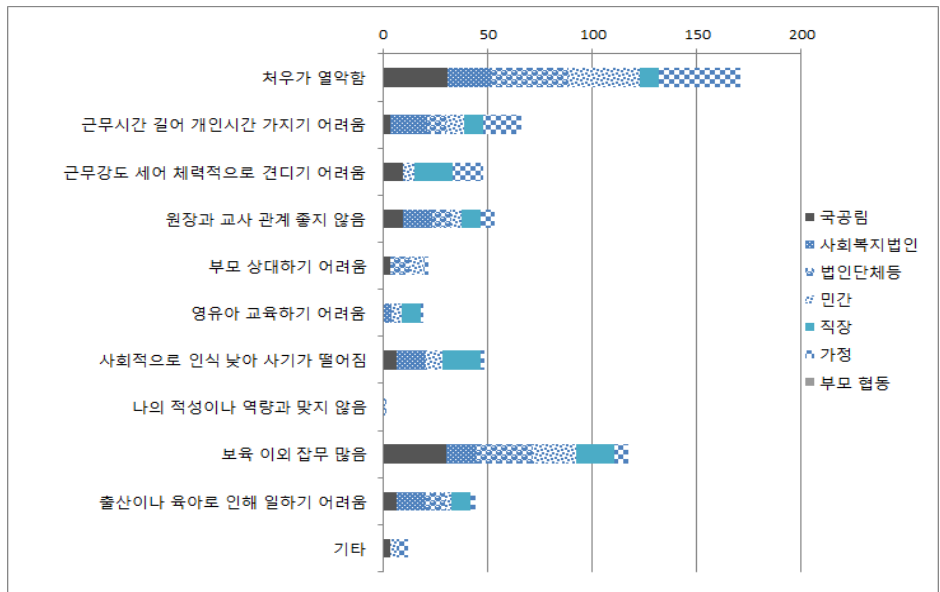
단위: %, n=378

구분	국공립	사회복지법인	법인단체	민간	직장	가정	부모협동	계	$\chi^2(df)$
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	100.0	
처우가 열악함	30.3	21.4	36.4	34.5	9.1	39.2	0.0	34.1	
근무시간 길어 개인 시간 가지기 어려움	3.0	17.9	9.1	8.5	9.1	18.5	0.0	12.2	
근무강도 세어 체력적으로 견디기 어려움	9.1	0.0	0.0	5.5	18.2	14.6	0.0	8.7	
원장과 교사 관계 좋지 않음	9.1	14.3	9.1	4.8	9.1	6.9	0.0	6.9	
부모 상대하기 어려움	3.0	0.0	9.1	6.7	0.0	2.3	0.0	4.2	
영유아 교육하기 어려움	0.0	3.6	0.0	4.8	9.1	1.5	0.0	3.2	79.2(60)*
사회적으로 인식이 낮아 사기가 떨어짐	6.1	14.3	0.0	7.9	18.2	1.5	0.0	6.1	
나의 적성이나 역량과 맞지 않음	0.0	0.0	0.0	0.6	0.0	0.8	0.0	0.5	
보육 이외 잡무 많음	30.0	14.3	27.3	20.6	18.2	6.9	0.0	16.4	
출산이나 육아로 인해 일하기 어려움	6.1	14.3	9.1	3.0	9.1	2.3	0.0	4.2	
기타	3.0	0.0	0.0	3.0	0.0	5.4	0.0	3.4	

\*p < .05



현재 사직하거나 이직하고 싶은 마음이 든 경우 이직 사유가 무엇인지 질문한 결과 가장 큰 이유는 처우가 열악해서가 34.1%, 보육 이외 잡무가 많음이 16.4%, 근무시간 길어 개인시간 가지기 어려움이 12.2%, 근무강도 세어 체력적으로 견디기 어려움이 8.7%, 원장과 교사 관계 좋지 않음이 6.9%인 것으로 나타났다. 각 설립유형별로 가장 큰 이유를 살펴보면, 직장을 제외한 모든 유형에서 처우가 열악함을 가장 큰 사유로 꼽았다. 직장어린이집은 근무강도가 센 것이 가장 높았고, 사회적 인식이 낮음, 보육 이외 잡무가 많음이 이직 사유 1순위인 것으로 나타났다(표 III-2-31 참조).



[그림 III-2-1] 어린이집 교사 이직 사유(1순위)

어린이집 교사 대상 포커스그룹 인터뷰에서 교사들은 낮은 임금, 고용의 불안정성, 최소한의 인간 권리도 찾기 어려운 열악한 상황에서 이직을 생각하고 있음을 알 수 있다.

제가 어린이집에 근무하지 않을 때는 어린이집 교사에 대해서 행사를 내일모레 앞두고도 교사들이 그만두고, 너무나도 학기 중에 선생님들이 바뀌는 상황에 대해서 이해하지 못했어요. 선생님들이 정말 책임감이 없다고 생각했어요. 어린이집 선생님들의 자질이 부족한 것이 아닌가 혼자 생각했어요. 그랬다가 어린이집

에 근무 하면서 보니까 이 시스템이 너무 선생님들을 지치게 하고 오래 근속하지 못하게 하더라고요. (민간어린이집 교사, 15)

## 사. 행복감 및 심리적 소진

현재 어린이집에서 일하면서 느끼는 행복감을 0점에서 10점 사이의 점수로 평가해 보도록 한 결과, 평균 6.3점으로 나타났다. 설립유형별로는 사회복지법인 어린이집이 8.0점으로 가장 높았고 부모협동어린이집이 7.0점, 법인단체 등 어린이집이 6.7점, 국공립어린이집, 민간어린이집, 직장어린이집이 각각 6.2점, 가정이 6.1점 순으로 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다. 기관규모별로는 20인 미만은 6.1점, 20~50인 미만은 6.7점, 50인 이상은 6.4점으로 조사되었다. 지역규모별로는 대도시가 6.7점으로 가장 높았고 읍면지역이 6.5점 중소도시 6.0점으로 조사되었다.

〈표 III-2-32〉 어린이집 교사 행복감

단위: 점

구분	평균	표준편차	F
전체	6.3	3.04	
설립유형			
국공립	6.2	2.05	
사회복지법인	8.0	9.57	
법인단체 등	6.7	1.48	
민간	6.2	1.84	2.932**
직장	6.2	1.83	
가정	6.1	2.03	
부모협동	7.0	1.78	
기관규모			
20인 미만	6.1	1.97	
20~50인 미만	6.7	4.95	2.329
50인 이상	6.4	1.62	
지역규모			
대도시	6.7	4.18	
중소도시	6.0	1.90	4.402*
읍면지역	6.5	1.60	

주: 집단분포특성상 설립유형은 사후검증을 실시할 수 없음.

지역규모별 사후검증결과 집단분류를 할 수 없음.

\* $p < .05$ , \*\* $< .01$

어린이집 교사의 심리적 소진에 대해서 16가지 항목을 5점 척도를 활용하여 조사하였다. 그 결과를 냉소, 정서고갈, 미성취감으로 나누어 분석한 결과 냉소는 평균 1.7점으로 어린이집 교사의 냉소적인 정서 측면은 낮은 것으로 나타났다. 설립유형별로 살펴보면 국공립 어린이집, 사회복지법인 어린이집, 직장 어린이집에서 냉소 점수가 상대적으로 다른 유형의 어린이집에 비해 다소 높았으나 통계적으로 유의미하지 않았다. 기관규모별 차이는 뚜렷하지 않았으며, 통계적으로도 유의미하지 않았다. 지역규모별 차이는 읍면지역이 도시지역에 비해 점수가 낮았지만 통계적으로 유의미한 차이는 없었다.

정서적 고갈 측면은 전체 2.6점으로 평균보다 약간 낮았다. 설립유형, 기관규모, 지역규모별 차이는 뚜렷하지 않았으며 통계적으로도 유의미하지 않았다.

미성취감 측면은 전체 3.5점으로 평균보다 약간 높아 어린이집 교사의 미성취감은 보통이상으로 나타났다. 설립유형별, 기관규모별, 지역규모별 차이는 뚜렷하지 않았으며 통계적으로도 유의미하지 않았다.

〈표 III-2-33〉 어린이집 교사 심리적 소진

단위: 점

구분	냉소		정서고갈		미성취감	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
전체	1.7	0.67	2.6	0.79	3.5	0.42
설립유형						
국공립	1.8	0.75	2.6	0.85	3.6	0.52
사회복지법인	1.8	0.57	2.7	0.65	3.6	0.37
법인단체 등	1.6	0.64	2.6	0.71	3.4	0.45
민간	1.6	0.66	2.5	0.81	3.4	0.35
직장	1.9	0.71	2.7	0.75	3.5	0.36
가정	1.7	0.67	2.6	0.81	3.6	0.45
부모협동	1.4	0.71	2.3	1.06	3.5	-
F	1.263		0.588		1.326	
기관규모						
20인 미만	1.7	0.67	2.6	0.82	3.5	0.41
20~50인 미만	1.7	0.69	2.5	0.75	3.6	0.41
50인 이상	1.7	0.66	2.7	0.81	3.5	0.46
F	0.068		0.821		0.692	
지역규모						
대도시	1.7	0.67	2.5	0.82	3.4	3.9
중소도시	1.7	0.68	2.6	0.78	3.5	0.45
읍면지역	1.5	0.53	2.5	0.83	3.6	0.27
F	2.568		2.144		1.126	

어린이집 교사 대상 포커스그룹 인터뷰에서 교사들은 학부모의 민원과 요구, 사회적 인식으로 인해 힘들어 하고 있었다. 이런 상황에서 교사의 권리는 찾아볼 수가 없으며, 설립유형에 따라 상대적인 박탈감을 느끼기도 하였다.

서울형이 구립인 줄 알고 구청에 민원을 넣으셨더라고요. 그 선생님을 자르기 위해서 민원을 넣은 거지요. 그렇게 무서운 어머니들도 계시더라고요. (민간어린이집 교사, 14)

부모님들이 너무 개념 없이 교사들을 대하세요. 교사가 아니라 밥 주고 청소해주고 부모님 본인이 요구했을 때 무조건 수용해야 하는 사람으로 부모님들이 인식하는 것 같아요. (민간어린이집 교사, 14)

어머니들이나 언론에서 안 좋은 이야기를 들었을 때 힘들어요. 제 친한 주변 지인들도 “너는 그러는 거 아니지?”라고 농담으로 하는 말에도 상처를 받고 힘들어요. (민간어린이집 교사, 18)

민간 어린이집이다 보니까 엄마들의 인식이 거기가 이렇고 저렇고 말 많고 ‘아 거기 민간이었어.’ 그러고요. 구립이면 구청에 민원을 넣고 민간이면 민간대로 확 무시해 버리고요. 이런 부분들에 대한 엄마들의 인식이 있더라고요. (민간어린이집 교사, 14)

저희도 대학을 나오고 전문교육을 받고 자격증을 받아서 근무를 함에도 불구하고, 학부모님들이 국공립과 가정어린이집 교사를 차별하더라고요. 참 어이가 없는 경우들을 많이 봤어요. (가정어린이집 교사, 24)

## 아. 복지에 대한 요구

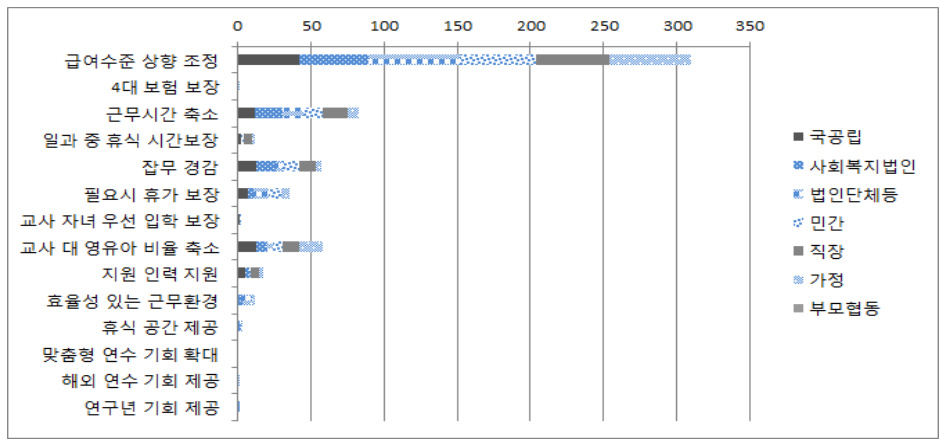
정책적 지원이 이루어진다면 가장 먼저 개선되어야 할 사항을 질문한 결과, 급여수준 상향 조정이 52.7%, 근무시간 축소가 11.9%, 교사 대 영유아 비율 축소가 10.6%, 잡무 경감이 9.0%, 필요시 휴가 보장이 7.2%의 순으로 나타났다. 설립유형별로 보면 모든 어린이집에서 급여수준 상향조정을 가장 1순위로 응답하였다. 이를 제외한 나머지를 살펴보면 국공립어린이집은 잡무경감과 교사 대 영유아 비율축소를 각각 13.6%로 응답하였고 근무시간 축소를 12.1%순으로 응답하였다. 사회복지법인어린이집은 근무시간 축소 18.8%, 잡무경감 12.2%순으로 응답하였다. 법인단체 등 어린이집도 근무시간 축소 14.3%, 필요시 휴가 보장

9.5%순으로 응답하였다 .민간어린이집과 직장어린이집은 근무시간축소를 각각 13.5%, 16.7%, 잡무경감을 11.7%, 11.1%의 순으로 응답하였다. 가정어린이집은 교사 대 영유아 비율축소를 16.3%가 응답하여 다른 어린이집과 다르게 두 번째로 가장 중요한 요구로 응답하였다.

〈표 III-2-34〉 어린이집 교사 복지에 대한 요구(1순위)

단위: %, n=765

구분	국공립	사회복지법인 지법인	법인단 체등	민간	직장	가정	부모 협동	계	$\chi^2$ (df)
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.00	100.0	
급여수준 상향 조정	42.4	47.9	61.9	52.1	50.0	56.3	0.0	52.7	
4대 보험 보장	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.3	0.0	0.8	
근무시간 축소	12.1	18.8	14.3	13.5	16.7	8.0	0.0	11.9	
일과 중 휴식 시간보장	3.0	0.0	0.0	2.0	5.6	1.9	0.0	2.0	
잡무 경감	13.6	12.5	4.8	11.7	11.1	3.8	0.0	9.0	
필요시 휴가 보장	7.6	4.2	9.5	9.2	0.0	5.3	0.0	7.2	
교사 자녀 우선 입학 보장	1.5	0.0	0.0	0.9	0.0	0.0	0.0	0.5	
교사 대 영유아 비율 축소	13.6	6.3	4.8	6.6	11.1	16.3	0.0	10.6	923(78)
지원 인력 지원	6.1	2.1	0.0	1.7	5.6	2.7	0.0	2.5	
효율성 있는 근무환경	0.0	4.2	4.8	1.1	0.0	1.9	0.0	1.6	
휴식 공간 제공	0.0	2.1	0.0	0.6	0.0	0.4	0.0	0.5	
맞춤형 연수 기회 확대	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
해외 연수 기회 제공	0.0	0.0	0.0	0.6	0.0	1.1	0.0	0.7	
연구년 기회 제공	0.0	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	



[그림 III-2-2] 어린이집 교사 복지에 대한 요구(1순위)

어린이집 교사의 희망하는 휴게시간대는 낮잠시간이 52.8%, 점심시간이 39.7%, 오후 시간대는 7.5%순으로 나타났다. 가장 원하는 오후 휴게 시간대는 휴게시간은 69.3%가 3-4시로 응답하였다. 설립유형별로는 국공립어린이집과 민간어린이집, 가정어린이집, 부모협동어린이집은 낮잠시간을, 사회복지법인 어린이집과 법인단체 등 어린이집, 직장어린이집은 점심시간을 가장 희망하는 휴게시간대로 응답하였고 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 기관규모별로는 20인 미만은 낮잠시간대, 20~50인 미만과 50인 이상은 점심시간대를 선호하였고 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 지역규모별로는 대도시와 중소도시는 낮잠시간대, 읍면지역은 점심시간대를 희망하였다.

〈표 III-2-35〉 어린이집 교사 원하는 휴게시간

단위: %, n=772, 분

구분	원하는 휴게시간대				$\chi^2(df)$	원하는 휴게시간 정도	
	점심시간	낮잠시간	오후	계		M(SD)	F
전체	39.7	52.8	7.5	100.0		51.9(19.10)	
설립유형							
국공립	41.8	46.3	11.9	100.0		54.9(19.21)	
사회복지법인	52.1	37.5	10.4	100.0		55.3(19.55)	
법인단체 등	47.8	34.8	17.4	100.0		53.9(17.03)	
민간	43.1	46.3	10.6	100.0	52.7(12)***	50.8(19.26)	0.877
직장	50.0	45.0	5.0	100.0		54.9(17.35)	
가정	30.5	68.3	1.1	100.0		51.5(19.06)	
부모협동	50.0	50.0	0.0	100.0		57.2(39.00)	
기관규모							
20인 미만	35.3	61.1	3.6	100.0		52.1( 8.29)	
20~50인 미만	48.8	38.9	12.3	100.0	66.8(4)***	51.2(21.19)	0.196
50인 이상	45.2	30.6	24.2	100.0		52.2(18.67)	
지역규모							
대도시	39.3	50.5	10.2	100.0		53.1(18.81)	
중소도시	38.6	55.5	6.0	100.0	8.9(4)	51.0(19.73)	1.106
읍면지역	50.9	45.6	3.5	100.0		51.7(15.95)	

\*\*\* $p < .001$

희망하는 휴게시간은 평균 51.9분이었다. 설립유형별로는 부모협동어린이집이 57.2분으로 가장 많았고 사회복지법인어린이집이 55.3시간, 직장어린이집 54.9시간, 국공립어린이집과 직장어린이집은 각각 54.9시간을 휴게시간으로 원하

는 것으로 조사되었다. 기관규모별로는 모든 영역에서 약 52분을 원하는 것으로 조사되었고 지역규모별로는 대도시가 중소도시와 읍면지역보다 약간 더 많이 휴게시간을 원하는 것으로 조사되었다(표 III-2-35 참조).

어린이집 교사가 희망하는 휴가 종류는 연가가 70.6%로 가장 많았고, 병가가 15.9%, 생리휴가 7.5%, 경조사휴가 4.0%의 순으로 나타났다. 설립유형별로도 연가가 가장 높은 비율을 보였고 연가를 제외한 나머지 휴가 종류에서는 모든 영역에서 병가를 두 번째로 원하였고 직장어린이집의 경우 다른 유형의 어린이집에 비해서 생리휴가를 원하는 비율이 약간 더 높게 나타났다. 이러한 결과는 통계적으로도 유의미하였다. 기관규모별로도 연가를 가장 선호하는 휴가 종류로 응답하였고 그 다음 순으로 병가, 생리휴가로 응답하였다. 지역규모별로도 같은 결과를 보였다.

〈표 III-2-36〉 어린이집 교사 원하는 휴가종류 및 일수

단위: %, n=772, 일

구분	원하는 휴가 종류							원하는 휴가일수		
	연가	경조사 휴가	생리 휴가	출산 휴가	병가	기타	계	$\chi^2(df)$	M(SD)	F
전체	70.6	4.0	7.5	1.9	15.9	0.1	100.0		16.2(7.56)	
설립유형										
국공립	62.8	3.6	7.3	1.5	24.8	0.0	100.0		18.7( 6.99)	
사회복지법인	66.4	2.4	1.7	4.2	25.2	0.0	100.0		17.7( 6.95)	
법인단체 등	66.1	6.6	2.7	0.7	23.8	0.0	100.0		18.7(12.50)	
민간	68.1	5.1	7.5	3.0	16.3	0.0	100.0	69.9(30)**	16.1( 8.23)	3.404**
직장	57.9	3.3	13.2	5.8	16.0	3.8	100.0		18.0( 4.35)	
가정	78.0	2.7	8.7	0.0	10.6	0.0	100.0		15.0( 6.15)	
부모협동	70.7	7.7	8.4	0.0	13.2	0.0	100.0		21.4(14.55)	
기관규모										
20인 미만	73.1	4.5	8.4	1.7	12.3	0.1	100.0		15.6(6.79) <sup>a</sup>	
20~50인 미만	65.9	2.7	5.0	1.8	24.4	0.1	100.0	20.5(10)*	17.2(8.95) <sup>b</sup>	4.523*
50인 이상	65.4	4.2	8.5	4.5	17.0	0.4	100.0		17.8(8.17) <sup>b</sup>	
지역규모										
대도시	69.8	5.2	6.8	2.9	15.2	0.2	100.0		15.7(7.01)	
중소도시	70.8	3.7	7.9	1.3	16.4	0.1	100.0	6.5(10)	16.3(7.63)	2.704
읍면지역	73.6	0.0	8.9	1.7	15.8	0.0	100.0		18.2(9.51)	

주: 집단분포특성상 설립유형은 사후검증을 실시할 수 없음.

a, b 집단 간 차이가 있음.

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

1년 중 희망하는 휴가 일수는 전체 16.2일로 나타났다. 설립유형별로는 가정 어린이집이 15일로 가장 작은 일수로 나타났고 부모협동어린이집은 21.4일, 국공립어린이집과 법인단체 등 어린이집은 각각 18.7일, 직장어린이집은 18.0일로 조사되었다. 기관규모별로는 20인 미만 15.6일, 20~50인 미만 17.2일 50인 이상 17.8일로 규모가 커질수록 휴가 일수를 더 많이 원하는 것으로 조사되었고, 사후검증결과 20인 미만과 20~50인 미만, 50인 이상 간에 집단 간 차이를 나타냈다. 지역규모별로는 대도시 15.7일, 중소도시 16.3일, 읍면지역 18.2일로 소도시로 갈수록 더 많은 휴가일수를 원하는 것으로 조사되었다(표 III-2-36 참조).

〈표 III-2-37〉 어린이집 교사 휴가 필요 사유

단위: %, n=772

	자신 몸 아플 때	육아 때문	아이 아플 때	집안 일 있을 때	기타	계	$\chi^2$ (df)
전체	54.7	3.5	17.8	21.5	2.5	100.0	
설립유형							
국공립	58.6	4.8	11.0	22.7	2.9	100.0	
사회복지법인	58.3	10.4	10.1	18.8	2.5	100.0	
법인단체 등	66.7	0.8	13.9	12.3	6.2	100.0	
민간	60.4	2.1	14.1	21.3	2.1	100.0	47.1(24)**
직장	69.8	1.5	2.9	19.3	6.4	100.0	
가정	43.2	4.2	27.3	22.8	2.4	100.0	
부모협동	61.8	0.0	21.4	10.9	6.0	100.0	
기관규모							
20인 미만	51.9	2.8	20.7	22.7	2.0	100.0	
20~50인 미만	59.4	5.3	14.2	16.8	4.3	100.0	22.0(8)**
50인 이상	62.8	4.1	5.3	26.8	1.0	100.0	
지역규모							
대도시	56.1	3.1	16.4	21.1	3.3	100.0	
중소도시	52.3	4.0	17.7	23.9	2.1	100.0	12.1(8)
읍면지역	63.9	2.8	25.7	6.5	1.1	100.0	

\*\*p < .01

어린이집 교사가 휴가가 가장 필요하다고 느꼈을 때는 자신의 몸이 아플 때가 54.7%로 가장 높은 비율을 보였고, 집안일이 있을 때 21.5%, 아이가 아플 때 17.8%, 육아 때문일 때가 3.5%순으로 나타났다. 설립유형별로 큰 차이를 보이지 않았으나 가정어린이집과 부모협동어린이집의 경우 아이가 아플 때가 각각 27.3%, 21.4%로 다른 유형보다 조금 더 높은 비율을 보였다. 기관규모별로 살펴



보면 규모에 관계없이 자신 몸이 아플 때 휴가가 필요하다는 응답이 51%이상으로 나타났다. 20인 미만에서는 아이가 아플 때가 20.7%로 다른 규모에 비해서 높은 응답률을 보였고 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 지역규모별로도 모든 유형에서 자신의 몸이 아플 때 휴가가 가장 필요하다고 50%이상 응답하였다. 읍면지역에서는 25.7%가 아이가 아플 때 휴가가 필요하다고 응답하여 다른 지역에 비해서 높은 응답률을 보였고 반면에 집안일이 있을 때는 6.5%로 응답하여 다른 지역에 비해서 낮은 응답률을 보였다(표 III-2-37 참조).

### 3. 유치원 교사와 어린이집 교사 비교

#### 가. 근무시간 및 업무량

유치원 교사와 어린이집 교사의 주당 근무시간을 비교해보면 전체 근무시간은 유치원은 45.7시간, 어린이집은 55.1시간으로 법정근로시간인 40시간을 넘고 있었으며, 어린이집 근무시간이 더 많았다. 주당 교육시간의 경우 유치원은 28.6시간, 어린이집은 43.5시간으로 어린이집이 2배 가까이 높게 나타났다. 그에 비해 주당 교육준비시간은 유치원 9.0시간, 어린이집 6.2시간으로 유치원이 준비시간이 약 1.5배 정도 많은 것으로 나타났다. 주당 기타업무시간은 유치원 8.0시간, 어린이집 5.4시간으로 유치원이 더 많았다. 하지만 주당 재택근무시간은 유치원 2.9시간, 어린이집 2.4시간으로 비슷하게 나타났다.

〈표 III-3-1〉 유치원과 어린이집 근무시간 비교

단위: 시간

구분	교육/ 보육시간	교육/보육 준비시간	기타업무 시간	근무시간	재택근무 시간
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)
유치원	28.6(7.44)	9.0(4.80)	8.0(5.66)	45.7(10.13)	2.9(3.8)
어린이집	43.5(7.39)	6.2(4.49)	5.4(5.23)	55.1(11.34)	2.4(3.39)

하루 일과 중 주어지는 휴식시간은 유치원 12.3시간, 어린이집 17.0시간으로 어린이집이 약간 더 많았다. 한 달에 며칠정도 주말에 출근하는지에 대해 질문한 결과, 주말 출근 일수는 유치원 1.4일, 어린이집 1.1일로 비슷하게 나타났다.

〈표 III-3-2〉 유치원과 어린이집 휴식시간 및 주말출근 일수 비교

단위: 분, 일

구분	휴식시간(분)	주말 출근(일)
	M(SD)	M(SD)
유치원	12.3(16.48)	1.4(1.11)
어린이집	17.0(22.08)	1.1(0.86)

주말 출근 시간을 비교하면, 유치원과 어린이집 모두 토요일에 출근하는 비율이 각각 54.5%, 50.2%로 절반 이상이였다. 출근하지 않은 경우는 유치원 38.9%, 어린이집 47.7%로 어린이집이 약간 더 높게 나타났다. 반면 토요일과 일요일 모두 출근하는 비율은 유치원은 5.3%, 어린이집은 1.4%로 유치원이 다소 높게 나타났다.

〈표 III-3-3〉 유치원과 어린이집 주말 출근 비교

단위: %

구분	토요일	일요일	토요일+일요일	출근하지 않음	계
유치원	54.5	1.4	5.3	38.9	100.0
어린이집	50.2	0.8	1.4	47.7	100.0

초과근수 수당에 대해 살펴본 결과, 초과근무를 하지 않는 경우는 유치원 7.9%, 어린이집 13.1%로 어린이집이 약간 높게 나타났다. 초과근무를 하는데 초과근무수당을 받지 않는 경우는 유치원 42.8%, 어린이집 44.6%로 절반 가까이 되었다. 초과근무수당을 모두 받는 경우는 유치원은 20.2%인 반면에 어린이집은 8.9%에 불과해 어린이집이 현저하게 낮았다. 일정금액을 받는 비율은 유치원 17.8%, 어린이집 27.9%으로 어린이집이 약간 높게 나타났다. 상한액이 정해져 있고 근무시간에 비례해서 받는 경우는 유치원 11.4%, 어린이집 5.4%인 것으로 조사되었다.

〈표 III-3-4〉 유치원과 어린이집 초과근무 수당 비교

단위: %

구분	모두 받음	일정 금액받음	근무시간 비례(상한액)	받지 않음	초과근무 안함	계
유치원	20.2	17.8	11.4	42.8	7.9	100.0
어린이집	8.9	27.9	5.4	44.6	13.1	100.0

근무시간에 대한 만족도를 5점 척도로 살펴본 결과, 유치원과 어린이집 모두 평균 3.6점, 3.7점으로 보통정도의 만족도를 보였다. 항목별로 살펴보면, 근무시간이 적당하다고 보는 경우는 유치원 2.7점 어린이집 2.4점으로 나타났다. 장시간 근무로 인해 개인생활에 제한을 받는다는 응답은 유치원 3.3점, 어린이집 3.5점으로 평균 이상이었다. 휴식 및 건강관리 할 시간이 부족하다는 부분은 유치원 3.7점 어린이집 4.0점으로 어린이집이 다소 높게 나타났다. 반면, 업무량이 많아 피로를 종종 느낀다는 경우는 유치원과 어린이집이 4.0점으로 비슷하게 나타났다으며, 업무량이 많아 정해진 근무시간보다 일찍 출근 혹은 늦게 퇴근하는 날 많다는 유치원 3.7점, 어린이집 3.3점으로 조사되어 유치원과 어린이집 간에 큰 차이를 보이지 않았다.

〈표 III-3-5〉 유치원과 어린이집 교사 근무시간 만족도 비교

단위: 점

구분	유치원		어린이집	
	M	SD	M	SD
전체	3.6	0.91	3.7	0.87
근무시간 적당함	2.7	1.14	2.4	1.03
장시간 근무로 개인생활 제한 받음	3.3	1.15	3.5	1.10
휴식 및 건강관리 할 시간 부족함	3.7	1.06	4.0	0.99
업무량 많아 피로 종종 느낌	4.0	0.90	4.0	0.92
업무량 많아 일찍 출근 혹은 늦게 퇴근하는 날 많음.	3.7	1.09	3.3	1.20

주: '근무시간 적당함' 문항은 전체평균 산출시 역코딩하였음.

## 나. 휴가 및 휴직

각 기관에서 실제로 사용 할 수 있는 휴가 종류로는 유치원과 어린이집 모두 연가가 각각 81.4%, 83.3%로 가장 높은 비율을 차지하였다. 경조사 휴가의 경우 유치원은 53.8%가 사용가능하다고 응답한 반면, 어린이집은 36.7%로 어린이집이 낮게 나타났다. 출산휴가와 병가의 경우에도 유치원은 사용가능 비율이 40% 이상인 반면, 어린이집은 20%정도로 차이를 보였다(표 III-3-6 참조).

지난 한 해 동안 실제 사용한 휴가 종류는 유치원 46.1%, 어린이집 59.7%로 연가 사용이 가장 많았다. 휴가를 사용하지 않은 비율은 유치원은 19.1%, 어린이집은 12.1%로 유치원이 약간 더 높은 비율을 보였다. 그에 비해 경조사 휴가,

출산휴가, 병가 등 사용 비율은 유치원과 어린이집 모두 10% 미만으로 나타나 실제사용 비율은 낮은 것으로 나타났다(표 III-3-7 참조).

〈표 III-3-6〉 유치원과 어린이집 사용가능 휴가 종류 비교(복수응답)

단위: %

구분	연가	경조사 휴가	생리 휴가	출산 휴가	병가	휴가 없음	기타
유치원	81.4	53.8	5.7	45.5	44.5	2.4	2.2
어린이집	83.3	36.7	1.8	24.8	21.2	2.4	2.6

〈표 III-3-7〉 유치원과 어린이집 실제 사용 휴가 종류 비교(복수응답)

단위: %

구분	연가	경조사 휴가	생리 휴가	출산 휴가	병가	기타	휴가 사용안함	해당 사항없음
유치원	46.1	4.8	0.3	1.9	7.7	5.7	19.1	23.9
어린이집	59.7	6.1	0.5	1.6	4.7	6.7	12.1	19.3

2012년 한 해 동안 실제 사용 휴가 일수에 대해 살펴본 결과, 유치원은 연가는 10.0일, 어린이집 8.1일로 유치원이 사용일수가 약간 더 길었다. 출산휴가는 유치원은 73.7일, 어린이집은 84.9일로 어린이집이 약간 더 길게 조사되었다. 생리휴가는 유치원은 6.6일, 어린이집은 2.7일로 유치원의 사용일수가 다소 길었다. 경조사 휴가(유치원 2.0일, 어린이집 3.0일)는 어린이집이 병가(유치원 4.3일, 어린이집 4.0일)는 유치원이 상대적으로 더 많이 사용하였다.

〈표 III-3-8〉 유치원과 어린이집 실제 사용 휴가 일수 비교

단위: 일

구분	연가	경조사 휴가	생리 휴가	출산 휴가	병가	기타
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)
유치원	10.0(6.70)	2.9(1.71)	6.6(7.80)	73.7(24.35)	4.3(6.99)	7.1(6.93)
어린이집	8.1(4.18)	3.0(1.57)	2.7(3.94)	84.9(33.22)	4.0(4.22)	3.9(3.76)

휴가 시 대체 인력 사용 여부에 대해서는 사용 가능하다는 응답이 유치원은 51.7%, 어린이집이 42.7%로 유치원이 약간 더 높게 나타났다.

〈표 III-3-9〉 유치원과 어린이집 휴가 시 대체 인력 사용 여부 비교

단위: %  
(유치원 n=439, 어린이집 n=529)

구분	예	아니오	계
유치원	51.7	48.3	100.0
어린이집	42.7	57.3	100.0

2012년 한 해 동안 출산휴가나 육아휴직 대상자가 있었는지에 대해서는 둘 다 없었다는 응답이 유치원과 어린이집 모두 60% 이상으로 나타났다. 출산휴가 대상자가 있었다는 응답은 유치원은 10.7%, 어린이집은 14.6%로 어린이집이 약간 더 높게 나타났다. 육아휴직 여부는 유치원 7.8%, 어린이집 8.2%로 비슷하게 나타났다.

〈표 III-3-10〉 유치원과 어린이집 휴직 사용 여부 비교(복수응답)

단위: %

구분	출산휴가 대상자 있음	육아휴직 대상자 있음	둘 다 없음	해당사항 없음
유치원	10.7	7.8	61.7	23.9
어린이집	14.6	8.2	64.0	19.3

2012년 한 해 동안 근무 중인 유치원에서 출산휴가와 육아휴직 대상자가 있었다면, 출산휴가 및 육아휴직 실제 사용한 건수를 살펴본 결과, 출산휴가는 유치원이 1.1건 어린이집이 1.2건, 육아휴직은 유치원 0.9건 어린이집 1.0건으로 비슷하게 조사되었다.

〈표 III-3-11〉 유치원과 어린이집 출산휴가 및 육아휴직 실제 사용 건수 비교

단위: 건

구분	출산휴가	육아휴직
	M(SD)	M(SD)
유치원	1.1(0.74)	0.9(0.57)
어린이집	1.2(0.81)	1.0(0.61)

기관의 휴가 및 휴직에 대한 만족도를 5점 척도로 살펴본 결과, 전체 평균은 유치원은 3.2점으로 보통정도의 만족도를 보인 반면, 어린이집은 2.6점으로 보통보다 낮은 만족도를 보였다. 항목별로 살펴보면, '나에게 주어지는 휴가가 충분

하다'는 유치원 2.7점, 어린이집 2.0점으로 나타나 다소 낮은 만족도를 보였다. '원 규정 내에서 휴가, 병가, 조퇴 등 사용가능 분위기이다'는 유치원 3.4점 어린이집 2.8점, '우리 원 출산휴가를 사용 가능 분위기이다'는 유치원 3.5점 어린이집 2.9, '우리 원은 육아휴직 사용이 가능한 분위기이다'는 유치원 3.2점, 어린이집 2.5점으로 유치원의 만족도가 어린이집보다 약간 더 높았다.

〈표 III-3-12〉 유치원과 어린이집 교사 휴직에 대한 만족도 비교

단위: 점

구분	유치원		어린이집	
	M	SD	M	SD
전체	3.2	1.16	2.6	0.97
나에게 주어지는 휴가 충분함.	2.7	1.13	2.0	0.97
원 규정 내에서 휴가, 병가, 조퇴 등 사용 가능 분위기임	3.4	1.31	2.8	1.22
우리 원 출산휴가를 사용 가능 분위기임	3.5	1.44	2.9	1.35
우리 원 육아휴직 사용가능 분위기임	3.2	1.58	2.5	1.30

#### 다. 연수 및 승진

지난 한 해 동안 받은 연수 경험에 대해 유치원은 96.2% 어린이집 82.5%로 유치원과 어린이집 모두 높은 비율을 보였다. 연수시간은 유치원 57.4시간, 어린이집 41.5시간으로 유치원이 연수시간이 약간 더 길게 조사되었다.

〈표 III-3-13〉 유치원과 어린이집 연수 경험 여부 및 연수시간 비교

단위: %, 시간

구분	연수 경험 여부			연수시간	
	예	아니오	계	M	SD
유치원	96.2	3.8	100.0	57.4	51.06
어린이집	82.5	17.5	100.0	41.5	48.63

지난 한 해 동안 받은 연수 종류를 살펴본 결과, 유치원은 누리과정 연수가 95.8%로 가장 많았으며, 그 다음은 직무연수 71.2%, 자격연수 12.5% 순이었다. 어린이집은 일반직무교육이 51.3%로 가장 많이 받은 연수였으며, 누리과정 연수는 49.8%로 유치원의 95.8%에 비해 절반 수준이었다.

〈표 III-3-14〉 유치원과 어린이집 교사가 받은 연수 종류 비교(복수응답)

단위: %

(유치원 n=742, 어린이집 n=638)

구분	직무 연수	자격 연수	일반직무 교육	특별직무 교육	누리 과정 연수	승급 교육	기타
유치원	71.2	12.5	-	-	95.8	-	16.7
어린이집	-	-	51.3	15.4	49.8	16.8	23.2

자격연수를 받은 경우 연수의 종류를 살펴본 결과, 유치원은 1급 정교사가 94.0%로 가장 많았으며, 어린이집은 1급 보육교사가 73.7%로 가장 높았다. 승진에 소요된 시간은 유치원은 4.7년 어린이집은 3.1년으로 유치원이 약간 더 길게 나타났다.

〈표 III-3-15〉 유치원과 어린이집 자격연수 경험 종류 및 상위자격취득 소요기간 비교

단위: %, 년

(유치원 n=742, 어린이집 n=107)

구분	자격연수 종류						승진 소요기간	
	1급 정교사	원감	2급 보육 교사	1급 보육 교사	원장	계	M	SD
유치원	94.0	5.6	-	-	0.4	100.0	4.7	2.49
어린이집	-	-	26.3	73.7	0.0	100.0	3.1	1.54

지난 한 해 동안 연수를 받는 동안 지원을 받았는지에 대해 살펴본 결과, 유치원은 53.5%가 비용지원을 받은 반면, 어린이집은 42.3%만 비용지원을 받아 유치원이 약간 높게 조사되었다. 반면, 대체교사 지원 여부는 유치원은 7.4% 어린이집 12.5%로 어린이집이 더 높게 나타났다. 하지만 유치원과 어린이집 모두 지원 받지 않은 비율이 유치원 40.5% 어린이집 44.7%로 절반가까이 지원을 받지 못하는 것으로 나타났다(표 III-3-16 참조).

연수 및 승진에 대한 만족도를 5점 척도로 살펴본 결과, 유치원은 3.3점으로 보통정도의 만족도를 보인 반면, 어린이집은 2.8점으로 보통보다 낮은 만족도를 보였다. 항목별로 살펴보면, '자기계발에 시간 쓸 여유 있다' 에 대해서는 유치원은 2.8점, 어린이집은 2.3점으로 나타나 어린이집은 평균 이하의 만족도를 보

였다. 반면, ‘전문성 제고 위한 연수, 교육, 훈련에 참여할 수 있는 환경이다’ 에 대해서는 유치원은 3.6점, 어린이집은 3.4점으로 상대적으로 만족도가 높은 것으로 나타났다(표 III-3-17 참조).

〈표 III-3-16〉 유치원과 어린이집 연수에 대한 지원종류 비교(복수응답)

단위: %  
(유치원 n=742, 어린이집 n=637)

구분	비용	대체 교사	업무 경감	기타	지원 안받음	사례수
유치원	53.5	7.4	6.0	0.2	40.5	742
어린이집	42.3	12.5	8.9	0.8	44.7	637

〈표 III-3-17〉 유치원과 어린이집 교사 연수 및 승진에 만족도 비교

단위: 점

구분	유치원		어린이집	
	M	SD	M	SD
전체	3.3	0.65	2.8	0.83
나에게 승진, 발전 기회 열려 있음	3.0	1.03	2.6	1.01
직무성과와 근무평가 승진에 공정하게 반영됨	3.1	0.96	2.8	1.04
전문성 제고 위한 연수, 교육, 훈련에 참여할 수 있는 환경임	3.6	0.97	3.4	1.09
자기개발(진학, 연수 등)에 시간 쓸 여유 있음	2.8	1.07	2.3	1.04

## 라. 근무환경 및 복리후생

교실에 교사들이 일할 수 있는 교사용 공간이 있는지에 대해서는 유치원은 58.3%로 절반 이상이었지만, 어린이집은 35.6%로 유치원에 비해 낮은 비율을 보였다. 교사들이 모여서 식사할 수 있는 공간에 대해서는 없다는 응답이 유치원은 33.3%, 어린이집은 51.0%로 어린이집이 더 높게 나타났다. 독립된 식당이 있는 비율은 유치원은 20.6%, 어린이집은 7.2%로 유치원과 어린이집 차이가 크게 나타났다. 다른 공간을 함께 쓴다는 응답이 유치원은 46.1%, 어린이집은 41.8%로 비슷하게 나타났다.



〈표 III-3-18〉 유치원과 어린이집 교사용 공간 및 식사공간 여부 비교

단위: %

구분	교사용 공간 여부			식사공간여부			
	있음	없음	계	독립된 식당 있음	다른 공간 함께 씀	없음	계
유치원	58.3	41.7	100.0	20.6	46.1	33.3	100.0
어린이집	35.6	64.4	100.0	7.2	41.8	51.0	100.0

교사실이 있는지에 대해서 살펴본 결과, 교사실이 있는 경우는 유치원은 51.5%, 어린이집은 13.5%로 유치원과 어린이집 차이가 크게 나타났다. 반면 다른 공간과 함께 쓰는 경우는 유치원은 29.5%, 어린이집은 41.9%로 어린이집이 높게 나타났다. 교사실 자체가 없는 경우는 유치원은 18.9%인 반면, 어린이집은 44.5%로 절반 가까이 되었다. 독립된 교사실이 있거나 다른 공간과 함께 사용할 경우 독립된 자리가 있는지에 대해서는 유치원은 있다는 응답이 70.7%인 반면 어린이집은 33.5%로 큰 차이를 보였다.

〈표 III-3-19〉 유치원과 어린이집 교사실 및 독립된 자리 여부 비교

단위: %

구분	교사실 여부 (유치원 n=771, 어린이집 n=772)				독립된 자리 여부 (유치원 n=625, 어린이집 n=428)		
	독립된 교사실 있음	다른 공간 함께 씀	없음	계	있음	없음	계
유치원	51.5	29.5	18.9	100.0	70.7	29.3	100.0
어린이집	13.5	41.9	44.5	100.0	33.5	66.5	100.0

〈표 III-3-20〉 유치원과 어린이집 교사 휴식 공간 여부 비교

단위: %

구분	독립 휴게실 있음	다른 공간 함께 씀	없음	계
유치원	3.8	32.7	63.5	100.0
어린이집	3.2	35.9	60.9	100.0

교사들이 쉴 수 있는 휴게실이 있는지에 대해서는 없다는 응답이 유치원과 어린이집 모두 60% 이상이었다. 다른 공간을 함께 사용하는 경우는 유치원은

36.5% 어린이집은 39.1%로 비슷하게 나타났으며, 독립된 휴게실이 있는 경우는 유치원은 3.8%, 어린이집은 3.2%로 낮은 비율을 보였다(표 III-3-21 참조).

교사들이 사용할 수 있는 교사용 화장실이 있는 경우는 유치원은 76.8%, 어린이집은 54.7%가 있다고 응답해 유치원이 약간 높게 나타났다. 교사실, 식당, 휴게실, 화장실 이외에 교사를 위한 다른 공간이 있는지에 대해서는 유치원과 어린이집 모두 없다는 응답이 90% 이상이었다.

〈표 III-3-21〉 유치원과 어린이집 교사용 화장실 및 교사 위한 공간 여부 비교

단위: %

구분	교사용 화장실 여부			교사 위한 다른 공간		
	있음	없음	계	있음	없음	계
유치원	76.8	23.2	100.0	4.8	95.2	100.0
어린이집	54.7	45.3	100.0	2.6	97.4	100.0

기관 내 교사들이 사용할 수 있는 개인용 PC 가 있는지에 대해 살펴본 결과, 유치원은 75.6%가 있다고 응답한 반면, 어린이집은 24.9%로 차이를 보였다. 공용 PC 여부는 유치원 40.3%, 어린이집 80.0%로 어린이집 교사들은 대부분 공용 PC를 많이 사용하고 있는 것으로 보인다. 공용 PC를 함께 쓰는 인원은 유치원 4.8명, 어린이집 4.9명으로 비슷하게 나타났다.

〈표 III-3-22〉 유치원과 어린이집 내 개인용 PC 및 공용 PC 여부 비교

단위: %

구분	유치원 내 PC 여부			공용 PC 사용 인원	
	개인용 PC 있음	공용 PC 있음	PC 없음	M	SD
유치원	75.6	40.3	0.7	4.8	3.51
어린이집	24.9	80.0	2.6	4.9	2.52

근무환경 및 복리후생 만족도를 5점 척도로 살펴본 결과, 유치원과 어린이집 모두 3.3점으로 보통정도의 만족도를 보였다. 항목별로 살펴보면, '교사를 위한 교사실, 휴게실 등이 갖추어져 있다' 에 대해서는 유치원 2.2점, 어린이집 2.0점으로 보통보다 낮은 만족도를 보였다. 반면, '4대 보험 제도가 규정대로 잘 시행되고 있다'는 유치원 4.2점 어린이집 4.4점으로 높은 만족도를 보였다.

〈표 III-3-23〉 유치원과 어린이집 교사 근무환경 및 복리후생 만족도 비교

단위: 점

구분	유치원		어린이집	
	M	SD	M	SD
전체	3.3	0.65	3.3	0.68
교사와 유아 비율 적절함	3.0	1.26	3.0	1.24
교실 크기 현재 유아 수용하기에 적정함	3.5	1.11	3.3	1.09
모든 시설 내의 교육활동 편리하도록 운영됨	3.2	0.97	3.1	1.01
내가 일 잘할 수 있는 설비와 자료 갖추어져 있음	3.2	1.00	3.1	1.00
교사 위한 교사실, 휴게실 등이 잘 갖추어져 있음	2.2	1.02	2.0	1.00
원장과 의사소통 잘됨	3.4	1.05	3.3	1.10
동료 교사 의사소통 잘됨	3.9	0.80	3.8	0.81
부모와 평등한 관계에서 의사소통할 분위기임	3.4	0.93	3.2	1.04
4대 보험제도 규정대로 잘 시행됨	4.2	1.00	4.4	0.76

현재 근무하는 기관에 다른 기관이 없는 복지제도가 있는지 여부에는 유치원은 18.6% 어린이집은 14.7%가 있다고 응답하였다. 복지제도 종류로는 유치원은 공무원으로 복지 적용, 해외연수 실시, 직원 체육행사, 방학을 이용한 자기연수 시간 부여, 교사들과 식사 및 영화 관람 등이 있었다. 어린이집은 회식, 여름휴가비, 추석, 설 명절비, 초등학교 입학 자녀에 한해 선물비 지급, 영화, 교사를 위한 문화의 밤, 교사들과 1년에 한번 여행을 가는 등의 복지제도가 있었다.

〈표 III-3-24〉 유치원과 어린이집 고유 복지제도 여부 비교

단위: %

구분	있음	없음	계
유치원	18.6	81.4	100.0
어린이집	14.7	85.3	100.0

## 마. 고용 및 퇴직

채용 당시 근로계약을 체결하였는지 여부에 대해 살펴본 결과, 근로계약 내용을 아는지에 대해서는 제외하고 근로계약서 자체를 체결한 경우는 유치원은 46.7%, 어린이집은 96.3%로 어린이집은 대부분 근로계약을 체결하는 것으로 조사되었다. 근로계약을 체결한 경우 내용을 잘 알고 있는지에 대해서는 내용을 잘 알고 있는 경우는 유치원은 31.0%, 어린이집은 71.1%로 어린이집 교

사가 내용에 대해 더 잘 파악하고 있는 것으로 조사되었다.

〈표 III-3-25〉 유치원과 어린이집 교사 채용 당시 근로계약서 체결 여부 비교

단위: %

구분	근로 계약서 체결 안함	체결 했으나 내용 잘 모름	체결 했으며 내용 잘 알고 있음	잘 모름	해당 사항 없음	계
유치원	7.5	15.7	31.0	13.2	32.6	100.0
어린이집	2.8	25.2	71.1	0.9	-	100.0

근무시간, 휴가, 휴직 등 근무조건에 대한 기준이 있는 근로규정이 있는지에 대해서는 있다는 응답이 유치원 78.6%, 어린이집 81.0%로 비슷하게 나타났다. 근로규정이 있는 경우 잘 지켜지고 있다는 응답은 유치원은 87.3%, 어린이집은 72.8%로 유치원이 약간 더 높게 나타났다.

〈표 III-3-26〉 유치원과 어린이집 근로규정 및 준수 여부 비교

단위: %

구분	근로규정 여부 (유치원 n=771, 어린이집 n=772)			근로규정 준수 여부 (유치원 n=606, 어린이집 n=626)				
	있음	없음	계	전혀 지키지 않음	별로 지키지 않음	대체로 지키	매우 잘 지키	계
유치원	78.6	21.4	100.0	1.0	11.6	49.2	38.1	100.0
어린이집	81.0	19.0	100.0	3.0	24.2	58.4	14.4	100.0

〈표 III-3-27〉 유치원과 어린이집 고용 및 퇴직에 대한 사항 비교

단위: 점

구분	유치원		어린이집	
	M	SD	M	SD
전체	3.8	0.93	3.9	0.80
결혼 후 나의 희망여부에 따라 계속 근무할 수 있음	4.0	1.09	3.8	0.89
나는 내가 원한다면 현 기관에 계속 근무할 수 있음.	3.6	1.26	3.9	0.88

고용 및 퇴직에 대한 사항을 5점 척도로 살펴본 결과, 유치원은 3.8점, 어린이

집은 3.9점으로 모두 보통보다 높았다. 항목별로 살펴보면, '결혼 후 나의 희망 여부에 따라 계속 근무할 수 있다'에 대해서는 유치원은 4.0점, 어린이집은 3.8점으로 보통이상을 보였다. '나는 내가 원한다면 현 기관에 계속 근무할 수 있다'에 대해서는 유치원은 3.6점, 어린이집은 3.9점으로 보통이상으로 나타났다(표 III-3-27 참조).

## 바. 이직

교사들의 이직 경험에 대해 살펴본 결과, 현 기관 근무 이전에 이직 경험이 있는 경우는 유치원 48.1%, 어린이집 64.2%로 어린이집이 상대적으로 높게 나타났다. 이직횟수는 유치원과 어린이집 모두 평균 2.5번인 것으로 나타났다. 현재 이직을 원하는 경우에 대해서는 그렇다는 응답이 유치원 41.9%, 어린이집 48.9%로 절반 가까이 되었다.

〈표 III-3-28〉 유치원과 어린이집 교사 이직 경험 및 이직 희망 여부 비교

단위: %, 번  
(유치원 n=771, 어린이집 n=772)

구분	이직 경험			현재 이직 원함			이직횟수	
	예	아니오	계	예	아니오	계	M	SD
유치원	48.1	51.9	100.0	41.9	58.1	100.0	2.5	1.83
어린이집	64.2	35.8	100.0	48.9	51.1	100.0	2.5	1.48

교사의 이직에 대한 인식을 5점 척도로 비교한 결과, 유치원은 2.8점으로 이직에 대한 인식이 보통보다 낮은 편이었으나, 어린이집은 3.2점으로 보통보다 약간 높았다. 항목별로 살펴보면, 특히 '출근시에 종종 결근하고 싶다는 생각이 든다'는 유치원 3.0점, 어린이집 3.1점으로 보통으로 나타났다. 또한 '유아교육/보육 이외의 다른 업종으로의 전환을 진지하게 고려해 본 적이 있다'는 유치원 3.0점, 어린이집 3.3점으로 어린이집 교사들이 다른 업종으로 전환을 고민한 경우가 더 많았다. 반면 '더 많은 보수를 받는 직업이 나타나도 이직할 생각이 없다'는 유치원 2.6점, 어린이집 2.3점으로 나타나 이직에 대해 유치원과 어린이집 교사 모두 이직 생각이 낮지는 않은 것으로 보인다.

〈표 III-3-29〉 유치원과 어린이집 교사 이직에 대한 인식 비교

단위: 점

구분	유치원		어린이집	
	M	SD	M	SD
전체	2.8	0.93	3.2	0.91
출근시에 종종 결근하고 싶다는 생각이 든다.	3.0	1.13	3.1	1.15
이직을 진지하게 고려해 본 적이 있다.	2.9	1.29	3.2	1.21
다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있다.	2.3	1.19	2.7	1.17
현재 수준의 수입이 보장된다면 다른 유치원으로 옮길 생각이 있다.	2.5	1.27	2.9	1.23
유아교육/보육 이외의 다른 업종으로의 전환을 진지하게 고려해 본 적이 있다.	3.0	1.34	3.3	1.30
더 많은 보수를 받을 수 있는 다른 직업이 나타나도 이직할 생각이 없다.	2.6	1.23	2.3	1.17

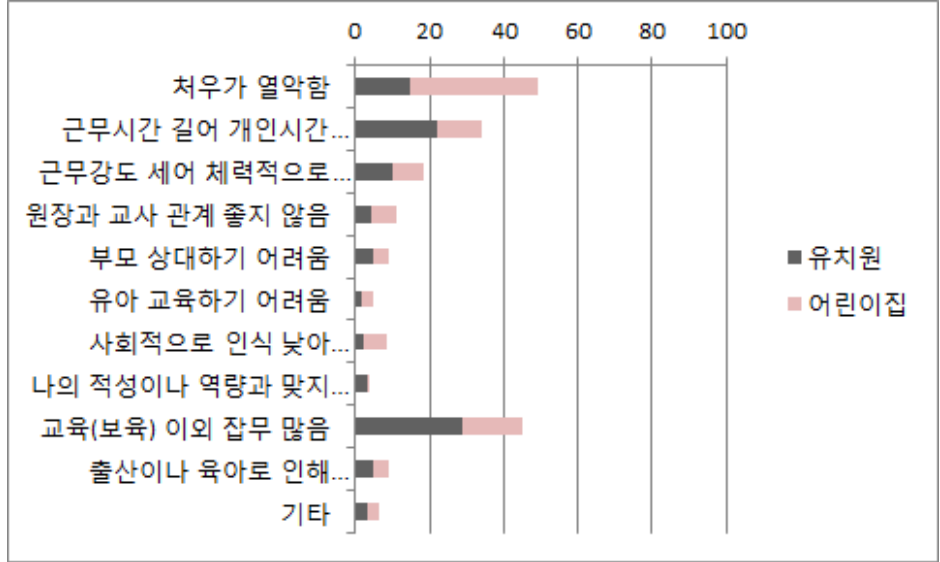
주: '더 많은 보수를 받을 수 있어도 이직할 생각 없음' 문항은 전체평균 산출시 역코딩하였음.

사직하거나 이직하고 싶은 마음에 가장 큰 영향을 미치는 경우는 유치원은 교육 이외 잡무가 많다는 것이 28.9%로 가장 많았으며, 그 다음은 근무시간이 길어 개인시간을 가지기 어렵다는 이유가 22.0%이었다. 반면 어린이집은 처우가 열악하기 때문이라는 응답이 34.1%로 가장 높았으며, 그 다음은 보육 이외 잡무가 많다는 이유가 16.4%이었다.

〈표 III-3-30〉 유치원과 어린이집 교사 이직 사유 비교(1순위)

단위: %  
(유치원 n=322, 어린이집 n=378)

구분	유치원	어린이집
전체	100.0	100.0
처우가 열악함	14.9	34.1
근무시간 길어 개인시간 가지기 어려움	22.0	12.2
근무강도 세어 체력적으로 견디기 어려움	9.9	8.7
원장과 교사 관계 좋지 않음	4.3	6.9
부모 상대하기 어려움	5.0	4.2
유아 교육하기 어려움	1.6	3.2
사회적으로 인식 낮아 사기가 떨어짐	2.2	6.1
나의 적성이나 역량과 맞지 않음	3.4	0.5
교육(보육) 이외 잡무 많음	28.9	16.4
출산이나 육아로 인해 일하기 어려움	4.7	4.2
기타	3.1	3.4



[그림 III-3-1] 유치원과 어린이집 교사 이직 사유 비교(1순위)

### 사. 행복감 및 심리적 소진

교사의 행복감에 대해 0점에서 10점사이의 점수로 조사한 결과 유치원은 6.5 점 어린이집은 6.3점으로 비슷하게 나타났다.

<표 III-3-31> 유치원과 어린이집 교사 행복감 비교

구분	평균	표준편차
유치원	6.5	1.94
어린이집	6.3	3.04

단위: 점

유치원 교사와 어린이집 교사의 심리적 소진에 대해서 16가지 항목을 5점 척도를 활용하여 조사하였다. 그 결과를 냉소, 정서고갈, 미성취감으로 나누어 분석한 결과 냉소는 유치원과 어린이집 교사 모두 1.7점으로 평균보다 낮아 냉소적인 측면은 낮은 것으로 보인다. 정서고갈은 유치원과 어린이집 모두 2.6점으로 보통보다 약간 낮게 나타나 정서고갈 측면도 다소 낮은 것으로 보인다. 미성

취감 부분은 유치원 3.4점, 어린이집 3.5점으로 보통 이상으로 나타나 유치원과 어린이집 교사의 미성취감은 보통보다 약간 높은 편이라고 볼 수 있다.

〈표 III-3-32〉 유치원과 어린이집 교사 심리적 소진 비교

단위: 점

구분	냉소		정서고갈		미성취감	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
유치원	1.7	0.70	2.6	0.79	3.4	0.43
어린이집	1.7	0.67	2.6	0.79	3.5	0.42

### 아. 복지에 대한 요구

정책적 지원이 이루어진다면 가장 먼저 개선되어야 할 사항에 대해 질문한 결과, 유치원과 어린이집 모두 급여수준을 상향 조정을 가장 우선순위로 선택했다. 특히 급여수준 상향 조정에 대해 유치원은 24.5%인 반면 어린이집은 52.7%가 가장 우선되어야 한다고 응답해 높은 비율을 보였다. 그밖에 유치원은 잡무 경감 16.2%, 교사 대 유아 비율 축소 15.8%, 지원 인력 지원 15.0% 순이었으며, 어린이집은 근무시간 축소 11.9%, 교사 대 영유아 비율 축소 10.6%, 잡무 경감 9.0% 순이었다.

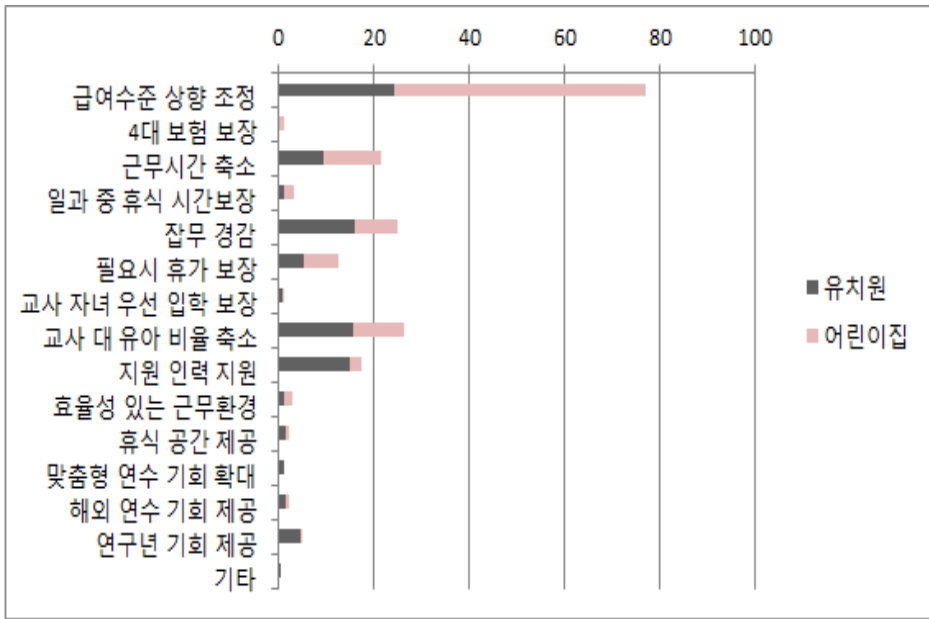
〈표 III-3-33〉 유치원과 어린이집 교사 복지에 대한 요구 비교(1순위)

단위: %  
(유치원 n=771, 어린이집 n=765)

구분	유치원	어린이집
전체	100.0	100.0
급여수준 상향 조정	24.5	52.7
4대 보험 보장	0.3	0.8
근무시간 축소	9.6	11.9
일과 중 휴식 시간보장	1.4	2.0
잡무 경감	16.2	9.0
필요시 휴가 보장	5.3	7.2
교사 자녀 우선 입학 보장	0.8	0.5
교사 대 (영)유아 비율 축소	15.8	10.6
지원 인력 지원	15.0	2.5
효율성 있는 근무환경	1.3	1.6
휴식 공간 제공	1.7	0.5
맞춤형 연수 기회 확대	1.2	0.0



구분	유치원	어린이집
해외 연수 기회 제공	1.7	0.7
연구년 기회 제공	4.8	0.1
기타	0.5	-



[그림 III-3-2] 유치원과 어린이집 교사 복지에 대한 요구 비교(1순위)

교사가 희망하는 휴게시간대는 유치원은 점심시간을 54.1%가 원하고 있는 반면 어린이집은 낮잠시간에 휴게시간이 필요하다는 응답이 52.8%로 차이를 보였다. 오후 시간대를 원하는 경우 유치원은 28.5%로 그 중 가장 원하는 시간은 75.9%가 3-4시로 응답하였다. 어린이집은 오후 시간대의 휴게시간을 원하는 경우는 7.5%로 유치원보다 낮은 비율을 보였으며, 가장 원하는 오후 휴게 시간대는 휴게시간은 69.3%가 3-4시로 응답하였다. 원하는 휴게시간 정도는 유치원은 47.4분 어린이집은 51.9분으로 비슷하게 조사되었다.

〈표 III-3-34〉 유치원과 어린이집 교사가 원하는 휴게시간 비교

단위: %, 분

구분	원하는 휴게시간대				원하는 휴게시간 정도	
	점심시간	낮잠시간	오후	계	M	SD
유치원	54.1	17.5	28.5	100.0	47.4	19.36
어린이집	39.7	52.8	7.5	100.0	51.9	19.10

교사가 희망하는 휴가 종류는 유치원 63.8%, 어린이집 70.6%가 연가를 가장 높은 비율로 원하고 있었다. 그 다음은 병가로 유치원 16.8%, 어린이집 15.9%이었다. 원하는 휴가 일수는 유치원은 25.9일, 어린이집은 16.2일로 유치원이 약간 더 높았다.

〈표 III-3-35〉 유치원과 어린이집 교사가 원하는 휴가 종류 및 일수 비교

단위: %, 일

(유치원 n=771, 어린이집 n=772)

구분	원하는 휴가 종류							원하는 휴가일수	
	연가	경조사 휴가	생리 휴가	출산 휴가	병가	기타	계	M	SD
유치원	63.8	4.4	7.4	5.7	16.8	1.9	100	25.9	15.70
어린이집	70.6	4.0	7.5	1.9	15.9	0.1	100.0	16.2	7.56

교사가 휴가가 가장 필요한 경우는 유치원과 어린이집 모두 자신의 몸이 아플 때로 유치원은 64.3%, 어린이집은 54.7%로 절반 이상이였다. 그 다음은 집안에 일이 있을 때로 유치원 21.7%, 어린이집 21.5% 순이였다. 어린이집 교사의 경우 아이가 아플 때 휴가가 필요하다는 응답이 17.8%로 유치원의 8.3%에 비해 다소 높은 비율을 보였다.

〈표 III-3-36〉 유치원과 어린이집 교사 휴가 필요 사유 비교

단위: %

(유치원 n=771, 어린이집 n=772)

	자신 몸 아플 때	육아 때문	아이 아플 때	집안 일 있을 때	기타	계
유치원	64.3	2.7	8.3	21.7	3.0	100.0
어린이집	54.7	3.5	17.8	21.5	2.5	100.0

유치원과 어린이집 교사 대상으로 열악한 복지여건 사례 및 교사 복지를 실질적으로 개선할 수 있는 방안에 관한 의견을 조사한 결과는 표 <Ⅲ-3-37>과 같다. 유치원과 어린이집 교사의 의견을 비교하면 내용면에서 크게 다르지 않지만 눈여겨볼만한 점은 유치원 교사가 응답한 횟수보다 어린이집 교사의 응답수가 훨씬 더 많음을 알 수 있다. 조사에 참여한 교사의 수가 각 유치원, 어린이집에서 각 800명임을 감안하면 유치원 교사 1인당 평균 1.2개, 어린이집 교사 1인당 1.8개의 의견을 제시한 것으로 볼 수 있다. 각 내용별 빈도수는 아래 [그림 Ⅲ-3-1]에서 보이는 것과 같이 업무량이나 임금, 복리후생, 사회적 인식, 정부정책 지원 측면에서 큰 차이를 보인다. 유치원 교사에 비해 어린이집 교사의 복지수준이 더 열악하며 이에 대한 교사의 요구도가 훨씬 더 높음을 보여준다. 특히 교사의 개인적 복지에 대한 질문임에도 불구하고 사회적 인식에 대한 어린이집 교사의 요구가 유치원에 비해 상대적으로 높게 나타났음을 확인할 수 있다.

유치원 교사의 의견부터 살펴보면 업무량에 관한 개선의 요구가 가장 많았으며 보조인력 필요, 임금 인상, 편안한 분위기에서의 휴가 사용, 교사를 위한 다양한 복리후생 제도 요구, 운영시간의 변화, 정부정책의 지원, 교사 대 유아 비율 조정 순으로 요구도가 나타났다. 교사복지를 위해 업무량의 조정이 가장 필요하다고 여겼으며 이를 위한 방안으로 대체인력 이용, 휴가 사용, 복리후생, 교사 대 유아 비율 조정이 방안으로 나타났으며 교사복지를 개선하는 차원에서 업무량에 대한 합리적인 보상 또한 중요하게 여김을 알 수 있다.

어린이집 교사의 의견은 유치원 교사가 의견과 크게 다르지 않았으며 업무량의 개선을 가장 많이 꼽았다. 그 다음이 임금 인상이며 보조인력 활용이나 복리후생, 휴가, 사회적 인식, 교사 대 영유아 비율 순으로 높게 나타났다. 하지만 교사복지에 대한 우선순위가 높은 내용에서 어린이집 교사의 빈도수가 월등히 높아 업무량이나 임금, 복리후생에 대한 요구가 상대적으로 높음을 알 수 있다.

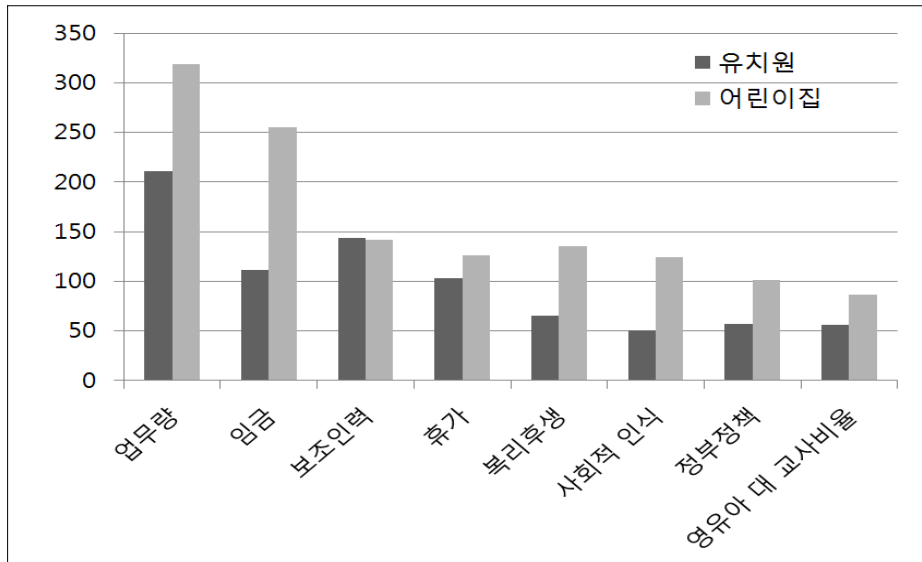
기타 의견으로 누리과정에 대한 지원이나 교직원 자녀의 입소배려 등이 있었으며 만족하여 의견이 없는 경우는 유치원, 어린이집에서 모두 1-2%정도에 지나지 않았다.

<표 III-3-37> 교사복지 측면 개선이 필요한 내용 및 방법(중복응답)

단위: 횟수

순번	개선내용	유치원	어린이집	합계
1	업무량(근무시간)	211	319	530
2	임금	111	255	366
3	보조인력	144	142	286
4	휴가	103	126	229
5	복리후생	65	135	200
6	사회적 인식	51	124	175
7	정부정책	57	101	158
8	교사 대 (영)유아 비율	56	87	143
9	운영시간	59	37	96
10	근무환경	31	30	61
11	전문성제고	25	27	52
12	시설장(원장)교육	19	32	51
13	휴직	23	6	29
14	고용·승진·퇴직	5	3	8
15	건의사항 없음	14	13	27
계		960	1,424	2,384

주: 순번은 유치원과 어린이집 교사 응답 횟수를 합한 것을 기준으로 함.



[그림 III-3-3] 교사의 복지개선 요구 내용 비교

## 4. 소결

### 가. 유치원 교사의 복지 실태 및 인식

유치원 교사의 복지 실태는 선행연구에서 나타난 바와 같이 근무량은 많은 반면 복지 수준은 낮은 것으로 나타났다. 그러나 복지에 대한 만족도를 살펴보면 근무시간 및 업무량을 제외하고는 보통을 약간 웃도는 수준이었다. 유치원 교사의 복지 실태 및 인식을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 유치원 교사의 주당 근무시간 평균은 45.7시간으로 근로기준법에서 제시하고 있는 40시간은 6시간 가까이 초과하고 있었다. 이러한 근무시간은 시설 유형에 따라 현격한 차이가 있었는데, 사립유치원 교사가 국공립유치원 교사에 비해 6시간 정도 더 일하는 것으로 나타났다. 이러한 근무시간은 규모가 클수록 증가하는 경향이 있었다. 초과근무에 대한 수당을 지급하지 않는 경우는 43%로 나타났다. 유치원 교사의 휴식시간은 12.3분이며, 주말 근무는 유치원 교사의 60%가 하고 있고, 평균 월 1.4일 정도 하는 것으로 나타났다. 주말근무는 사립유치원 교사가 공립유치원 비해 많이 하고 있었다. 근무시간에 대해서는 근무시간이 적당치 않고 업무량이 많아 피로감을 느끼는 것으로 나타났다. 포커스그룹 인터뷰에서는 교사들이 과중한 업무와 잦은 야근, 휴일근무로 지쳐가고 있음을 나타내었다.

둘째, 휴가를 사용하지 않은 유치원 교사는 19%였고, 사용하는 경우 연가는 10일 정도 사용하고 있었다. 휴가 사용 시 대체인력을 사용하지 않는다는 비율이 48%로 나타났는데, 이 경우 휴가 중인 교사의 업무가 다른 교사에게 부담을 줄 수가 있어 포커스그룹 인터뷰에서 나타났듯이 교사들은 휴가 중에도 맘이 편하지 않음을 알 수 있다.

셋째, 유치원 교사는 다양한 연수에 참여하고 있었으며, 상위자격취득에 걸리는 시간은 4.7년 정도였다. 연수 시 지원은 비용지원이 54%로 가장 많았고, 아무 지원도 안 받는 경우도 41%에 이르렀다. 포커스그룹 인터뷰에서 교사들은 연수를 받고 싶어도 실제로는 받기 어려운 상황을 이야기하였다.

넷째 유치원 교사의 근무환경에서 교사용 공간이 없는 경우가 42%, 식사공간이 없는 경우가 33%, 교사실이 없는 경우가 19%, 독립된 자리가 없는 경우가 29%로 나타났다. 교사실이 없는 비율은 공립병설 유치원과 사립사인 유치원, 50

인 미만의 소규모에서 상대적으로 높았고, 독립자리가 없는 경우는 사립사인이 47%로 압도적으로 높았다. 휴식공간이 없는 경우는 64%로 집단 간 차이가 거의 없었고, 교사용 화장실이 없는 경우도 23%나 되었다. 업무에 필수적인 개인용 컴퓨터가 있는 경우가 76%로 24%는 개인용 컴퓨터 없이 일하고 있었다. 포커스그룹 인터뷰에서도 독립적으로 일하거나 쉴 수 있는 공간이 부족할 뿐 아니라 업무에 필요한 기본적인 시설도 부족한 것으로 나타나 교사의 근무환경에 대한 배려가 좀 더 필요함을 알 수 있다. 유치원 교사가 근무하는 유치원 교사의 복지제도로는 교직원 친목도모, 문화생활 지원, 금전적 지원 등이 있었다.

다섯째, 근로계약에 대해서 잘 모르는 경우는 13%, 체결하지 않은 경우는 8%, 근로규정이 없는 경우는 21%로 나타났다. 현재 이직을 원하는 경우는 42%에 이르며, 그 이유로는 많은 잡무, 긴 근무시간, 열악한 처우, 높은 근무 강도 순으로 나타나 처우 이전에 힘든 일을 장시간 하는 체제를 개선하는 것이 시급함을 알 수 있다.

여섯째, 유치원 교사의 행복감은 10점 만점에 6.5점 정도로 상당히 낮으며, 사립사인 유치원 교사가 가장 낮았다. 행복감은 유치원 규모가 작을수록 낮은 경향이 있었으며, 읍면지역이 상대적으로 높게 나타났다.

일곱째, 유치원 교사의 복지요구는 급여수준 향상, 잡무경감, 교사 대 유아 비율 하향화, 지원인력 지원 순으로 나타났으며, 급여수준향상에 대한 요구는 사립유치원이 상대적으로 높았다. 유치원 교사는 몸이 아플 때 가장 휴가를 원하고 있었으며, 그 다음은 집안 일이 있을 때 원하는 것으로 나타나, 누구나 휴가를 할 수 있는 조건에서조차 휴가를 하지 못하고 있음을 알 수 있다.

## 나. 어린이집 교사의 복지 실태 및 인식

어린이집 교사의 복지 실태는 유치원과 마찬가지로 근무량은 많은 반면 복지 수준은 낮은 것으로 나타났으며, 그 정도는 유치원보다 심하였다. 복지에 대한 만족도를 살펴보면 특히 근무시간 및 업무량, 휴가 및 휴직, 승진 등에서 보통 이하로 나타났다. 어린이집 교사의 복지 실태 및 인식을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 어린이집 교사의 근무시간은 주당 55.1시간으로 근로기준법에 제시된 40시간보다 무려 15시간이나 많은 것으로 나타났다. 근무시간은 법인어린이집이 상대적으로 가장 많았고, 부모협동어린이집이 상대적으로 가장 적었다. 근무시간 중 보육시간은 43.5시간으로 대부분을 차지했으며, 재택근무시간도 주당 2.4

시간정도 되었다. 휴식시간은 하루에 17분 정도였으며, 어린이집 교사의 52%가 주말출근을 하고 있었다. 주말출근은 한달에 1.1일 정도 하였고, 20인 미만 기관에서 상대적으로 많았다. 어린이집 교사들은 근무시간이 적당하지 않고 휴식 및 건강관리 시간이 부족하며, 업무량이 많아 피로를 느끼는 것으로 나타났다. 포커스그룹 인터뷰에서는 과중한 업무, 잦은 야근, 주말근무, 집으로까지 연장되는 근무로 인해 육체적으로 지쳐가고 있어 초과근무수당보다는 한 주에 몇 번이라도 정시퇴근하기를 원하고 있다는 것을 알 수 있었다.

둘째, 어린이집 교사 중 2012년 한 해 동안 휴가를 전혀 사용하지 않은 경우는 12%였으며, 휴가 시 대체인력을 사용하지 않은 경우는 57%에 이르고 있어 다른 교사들이 업무를 분담해야 함을 알 수 있다. 포커스그룹 인터뷰에서는 휴가가 절실한 경우에도 사용할 수 없는 상황으로 인한 어려움을 토로하였다.

셋째, 2012년 한 해 동안 어린이집 교사의 82.5%가 연수를 받았으며, 이러한 비율은 가정어린이집과 부모협동어린이집에서 상대적으로 낮았다. 연수비용 지원을 받은 경우는 42%, 전혀 지원을 받지 않은 경우는 45%였다. 한편 상위자격 취득을 위한 소요기간은 3.1년이었다.

넷째, 어린이집에 교사용 공간이 없는 경우는 64%였으며, 가정어린이집은 이 비율이 84%에 이르렀고, 20인 미만의 소규모와 중소도시 어린이집에서 상대적으로 높게 나타났다. 식사공간이 없는 경우는 51%였으며, 민간어린이집이 57%로 상대적으로 높게 나타났다. 교사실이 없는 경우는 45%였으며, 가정, 20인 미만, 중소도시 어린이집이 상대적으로 높게 나타났다. 교사의 독립된 자리가 없는 경우는 67%였으며, 부모협동, 국공립, 가정 어린이집이 상대적으로 높았고, 규모에 따라서는 20인 미만 어린이집이 상대적으로 높았다. 휴식공간이 없는 경우는 61%였으며, 20인 미만과 중소도시 어린이집에서 상대적으로 높았다. 개인용 컴퓨터가 없는 경우는 75%에 이르렀는데, 포커스그룹 인터뷰에서도 과중한 업무에 열악한 근무환경으로 이중적으로 어려움을 겪고 있음을 토로하였다. 응답자의 15%가 근무하는 어린이집이 고유하게 하고 있는 복지제도가 있다고 하였으며, 교직원 친목도모, 금전지원, 휴가, 문화생활지원 순으로 많았다.

다섯째, 근로계약을 체결 안 한 어린이집 교사는 3%였고, 잘 모른다고 응답한 교사는 1%에 불과해 근로계약에 대해서는 어린이집 교사가 유치원 교사에 비해 잘 알고 있었다. 근로규정이 없는 경우는 19%였고, 있을 경우에 지키지 않는 경우도 27%에 달하였다. 현재 이직을 원하는 경우는 49%에 이르렀는데, 이

러한 비율은 설립유형과 규모와는 상관없이 유사하였으며, 지역에 따라서는 대도시의 비율이 상대적으로 높았다. 이직사유로는 열악한 처우, 잡무, 근무시간, 근무 상도 순이었으며, 포커스그룹 인터뷰에서도 낮은 임금, 고용 불안정, 열악한 상황 등이 지적되었다.

여섯째, 어린이집 교사의 행복감은 10점 만점에 6.3점으로 다소 낮은 편이었으며, 사회복지법인과 가정어린이집 교사의 행복감이 상대적으로 높았다. 심리적 소진에 있어서는 미성취감의 점수가 높았고, 포커스그룹 인터뷰에서도 학부모의 인식과 요구, 사회적 인식으로 인해 교사들이 힘들어하고 있음을 알 수 있었다.

일곱째, 어린이집 교사의 복지요구는 급여수준 향상이 53%로 과반수였으며, 그 다음은 근무시간 축소, 교사대 영유아 비율 축소, 잡무경감, 필요시 휴가 보장 순이었다. 어린이집 교사는 몸이 아플 때 가장 휴가를 원하고 있었으며, 그 다음은 집안 일이 있을 때, 아이가 아플 때 원하는 것으로 나타나, 휴가가 매우 절실함을 알 수 있다.

#### 다. 유치원과 어린이집 교사의 복지 실태 및 인식 비교

유치원 교사와 어린이집 교사 모두 긴 근무시간과 높은 강도의 근무를 하는데 반해 낮은 복지 수준을 보이고 있으며, 어려움을 느끼는 내용은 유사하나 그 정도와 순서에 있어 차이가 있었는데, 특히 물리적 환경에서 가장 큰 차이를 보였다. 유치원과 어린이집 교사 복지 실태 및 인식을 비교해 보면 다음과 같다.

첫째, 유치원과 어린이집 교사의 근무시간은 각각 45.7시간, 55.1시간으로 어린이집 교사의 근무시간이 9시간 정도 더 많게 나타났다. 유치원의 주당 교육시간은 28.6시간, 교육준비시간은 9.0시간인 반면, 어린이집은 보육시간 43.5시간, 보육준비시간은 6.2시간으로 교육·보육시간은 어린이집이 길지만 교육·보육 준비시간은 유치원이 다소 높게 나타나 어린이집에서는 영유아들과 함께 있는 시간이 길어서 상대적으로 수업준비시간은 짧은 것을 알 수 있다. 하루 중 휴식시간은 유치원 12.3분, 어린이집 17.0분으로 어린이집이 약간 더 많았다. 유치원과 어린이집 교사 모두 토요일에 출근하는 비율이 각각 54.5%, 50.2%로 절반 이상이었으며, 초과근무 하지 않는 경우는 유치원은 7.9%, 어린이집은 13.1%로 어린이집 교사가 정상 근무하는 비율이 더 높았다. 초과근무를 하는 경우 유치원은 42.8%, 어린이집은 44.6%로 절반 정도는 초과근무 수당을 받지 못하고 있었다.



근무시간에 대한 만족도를 5점 척도로 살펴본 결과, 유치원과 어린이집 각각 3.6점, 3.7점으로 보통정도였다.

둘째, 각 기관에서 실제로 사용 할 수 있는 휴가는 유치원과 어린이집 모두 연가가 80% 이상으로 대부분을 차지하였다. 실제 사용 휴가 일수에 대해 살펴본 결과, 연가의 경우 유치원은 10.0일, 어린이집 8.1일로 조사되어 어린이집이 2일 정도 적게 나타났다. 휴가 시 대체 인력 사용 이 가능한지에 대해서는 유치원과 어린이집 모두 절반 정도만이 가능하다고 응답하였다. 기관의 휴가 및 휴직에 대한 만족도를 5점 척도로 살펴본 결과, 유치원은 평균 3.2점으로 보통정도였으나 어린이집은 2.6점으로 보통보다 낮았다. 특히 '나에게 주어지는 휴가가 충분하다'는 유치원 2.7점, 어린이집 2.0점으로 나타나 평균이하의 만족도를 보였다. '원 규정 내에서 휴가, 병가, 조퇴 등 사용가능 분위기이다'는 유치원 3.4점 어린이집 2.8점, '우리 원은 출산휴가 사용 가능 분위기이다'는 유치원 3.5점 어린이집 2.9, '우리 원은 육아휴직 사용이 가능한 분위기이다'는 유치원 3.2점, 어린이집 2.5점으로 어린이집 만족도가 유치원보다 낮게 나타났다.

셋째, 지난 한 해 동안 유치원은 96.2% 어린이집 82.5%가 연수를 받은 것으로 나타났으며, 연수시간은 유치원 57.4시간, 어린이집 41.5시간으로 유치원이 상대적으로 연수비율과 시간이 높게 나타났다. 자격취득소요시간은 유치원이 4.7년, 어린이집이 3.1년으로 유치원이 1.6년 정도 더 기간이 소요되었다. 연수에 대한 지원은 유치원과 어린이집 모두 지원 받지 않은 비율이 40% 이상이었으며, 비용 지원 비율은 유치원 53.5%, 어린이집 42.3%로 유치원이 더 높았다. 또한 대체교사 지원 여부는 유치원 7.4% 어린이집 12.5%로 유치원이 상대적으로 낮았다. 연수 및 승진에 대한 만족도를 비교한 결과, 유치원은 3.3점으로 보통정도였으나 어린이집은 2.8점으로 보통보다 낮았다. 세부 항목 중에는 특히 '자기 계발에 시간 쓸 여유 있다'에 대해서 유치원은 2.8점, 어린이집은 2.3점으로 나타나 평균 이하의 만족도를 보였다.

넷째, 교사들이 일할 수 있는 교사용 공간이 교실에 있는지에 대해서는 유치원은 58.3%가 있다고 응답한 반면 어린이집은 35.6%만이 있다고 응답하여 많은 차이를 보였다. 교사용 식사공간이 없는 경우가 유치원은 33.3%, 어린이집은 51.0%로 조사되었다. 교사실이 따로 있는지에 대해서는 유치원은 51.5%, 어린이집은 13.5%만이 있다고 응답하였으며, 독립된 자리가 있는지에 대해서는 유치원은 있다는 응답이 70.7%인 반면 어린이집은 33.5%로 큰 차이를 보였다. 교사들

이 설 수 있는 휴게실이 있는지에 대해서는 없다는 응답이 유치원과 어린이집 모두 60% 이상이었다. 휴식공간이 없는 경우는 유치원 64%, 어린이집이 62%로 유사한 수준이었으며, 교사용 화장실이 없는 경우는 유치원 23%, 어린이집 45%로 2배 가까이 차이가 났다. 개인용 PC는 유치원 75.6%가 있다고 응답한 반면 어린이집 24.9%로 큰 차이를 보였다. 현재 근무하는 기관에 다른 기관에는 없는 복지제도가 있는지 여부에는 유치원은 18.6% 어린이집은 14.7%가 있다고 응답하였다. 복지제도 종류로는 교직원 친목도모, 문화생활 지원, 금전 지원, 직무 관련 지원, 휴가, 근무시간 감량, 건강증진 활동, 기념일 축하, 출퇴근 지원, 사기 진작 등이 있었고, 유치원과 어린이집 모두 교직원 친목도모에 대한 내용이 가장 많았다. 근무환경 및 복리후생 만족도를 5점 척도로 살펴본 결과, 유치원과 어린이집 모두 3.3점으로 보통정도 만족도를 보였다. 하지만 '교사를 위한 교사실, 휴게실 등이 갖추어져 있다' 에 대해서는 유치원 2.2점, 어린이집 2.0점으로 평균 이하의 만족도를 보였다.

다섯째, 근로계약을 체결한 경우는 유치원은 46.7%, 어린이집은 96.3%로 어린이집은 대부분 근로계약서를 체결하는 것에 반해 유치원은 절반 이하로 나타났다. 근로규정이 있는 경우는 유치원 78.6%, 어린이집 81.0%로 비슷하게 나타났으며, 잘 지켜지고 있다는 응답은 유치원은 87.3%, 어린이집은 72.8%로 유치원이 다소 높게 나타났다. 고용 및 퇴직에 대한 사항을 5점 척도로 살펴본 결과, 유치원과 어린이집 각각 3.8점, 3.9점으로 보통보다 약간 높았다. 세부적으로는 '결혼 후 나의 희망여부에 따라 계속 근무할 수 있다' 에 대해서는 유치원은 4.0점, 어린이집은 3.8점으로 보통 이상을 보였다. '나는 내가 원한다면 현 기관에 계속 근무할 수 있다' 에 대해서는 유치원은 3.6점, 어린이집은 3.9점으로 보통 이상으로 나타났다. 유치원 교사의 41.9%와 어린이집 교사의 48.9%는 현재 이직을 하고 싶다고 응답하여 이직의사는 어린이집이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 사직하거나 이직하고 싶은 마음에 가장 큰 영향을 미치는 것은 유치원 교사의 경우 교육 이외 잡무가 많다는 것이 28.9%로 가장 많았으며, 어린이집 교사는 처우가 열악하기 때문이라는 응답이 34.1%로 가장 많아 차이를 보였다.

여섯째, 교사의 행복감에 대해서 0점에서 10점사이의 점수로 조사한 결과, 유치원은 6.5점 어린이집은 6.3점으로 비슷하게 나타났다. 유치원 교사와 어린이집 교사의 심리적 소진에 대해서 16가지 항목을 5점 척도로 평가하였으며, 결과를 다시 냉소, 정서고갈, 미성취감으로 나누어 분석하였다. 냉소와 정서고갈은 유치

원과 어린이집 모두 각각 1.7점, 2.6점으로 평균보다 약간 낮아 교사들의 심리적 소진 상태는 크지 않은 것으로 나타났다. 하지만 미성취감 부분은 유치원 3.4점, 어린이집 3.5점으로 평균 이상으로 나타나 유치원과 어린이집 교사들이 성취감을 잘 느끼지 못하는 것으로 판단할 수 있다.

일곱째, 정책적 지원이 이루어진다면 가장 먼저 개선되어야 할 사항에 대해 질문한 결과, 유치원과 어린이집 모두 급여수준을 상향 조정을 가장 우선순위로 선택하였으며, 그 비율은 어린이집이 압도적으로 높았다. 그 다음은 유치원의 경우 잡무 경감, 교사 대 유아 비율 축소, 지원 인력 순이었고, 어린이집은 근무 시간 축소, 교사 대 영유아 비율 축소, 잡무 경감 순이었다. 이러한 결과는 어린이집의 처우가 열악하여 그에 대한 요구가 상대적으로 더 높음을 알 수 있다. 교사가 희망하는 휴가일수는 유치원이 26일, 어린이집이 16일로 나타나 차이가 있었으며, 휴가가 가장 필요한 경우는 유치원과 어린이집 모두 자신의 몸이 아플 때였으며, 그 다음은 집안 일이 있을 때였다.

여덟째, 유치원과 어린이집 교사 대상으로 교사복지에 대한 의견을 조사한 결과, 유치원 교사에 비해 어린이집 교사의 복지수준이 더 열악하며 이에 대한 교사의 요구도가 훨씬 더 높음을 알 수 있었다. 유치원 교사의 경우 업무량의 조정이 가장 필요하다고 여겼으며 이를 위한 방안으로 대체인력 이용, 휴가 사용, 복리후생, 아동 대 교사 비율 조정이 필요하다고 하였고, 교사복지를 개선하는 차원에서 업무량에 대한 합리적인 보상 또한 중요하게 여기고 있었다. 어린이집 교사의 의견은 유치원 교사가 의견과 크게 다르지 않아 업무량의 개선을 가장 많이 지적하였으며, 그 다음은 임금 인상, 보조인력 활용이나 복리후생, 휴가, 사회적 인식, 영유아 대 교사 비율 순으로 높게 나타났는데, 그 빈도는 유치원 교사에 비해 훨씬 많았다. 이는 어린이집 교사가 업무량이나 임금, 복리후생에 대한 요구가 상대적으로 높음을 알 수 있다.

## IV. 정책 제언

### 1. 기본 방향 및 로드맵

유치원과 어린이집 교사의 복지실태는 기관, 설립유형, 규모, 지역에 따라 편차가 있으나, 평균적으로 열악한 편이며, 심한 경우 교사가 본연의 업무를 수행하기 어려울 만큼 상황이 좋지 않은 경우도 있다. 교사들은 특히 업무과중과 휴가가 절실할 때 휴가를 사용할 수 없음으로 인해 인간으로서의 기본적인 삶을 살아가기 어려움을 호소하고 있으며, 업무를 효율적으로 수행하기 위한 근무환경의 열악함으로 인해 이러한 어려움을 과증시키고 있다는 것을 알 수 있다. 유치원과 어린이집 교사 복지는 정도의 차이는 있으나 열악한 편이며 유사한 어려움을 가지고 있다는 분석결과에 기초하여 유치원과 어린이집 모두 교사 복지를 위한 정책의 기본 방향을 다음과 같이 설정하였다.

첫째, 교사가 가정생활을 영위하고 아프고 힘들 때 휴식을 취할 수 있도록 인간으로서 기본적인 권리를 보장한다.

둘째, 교사의 과중한 업무를 경감하고 교사 본연의 전문적인 업무에 집중할 수 있도록 지원한다.

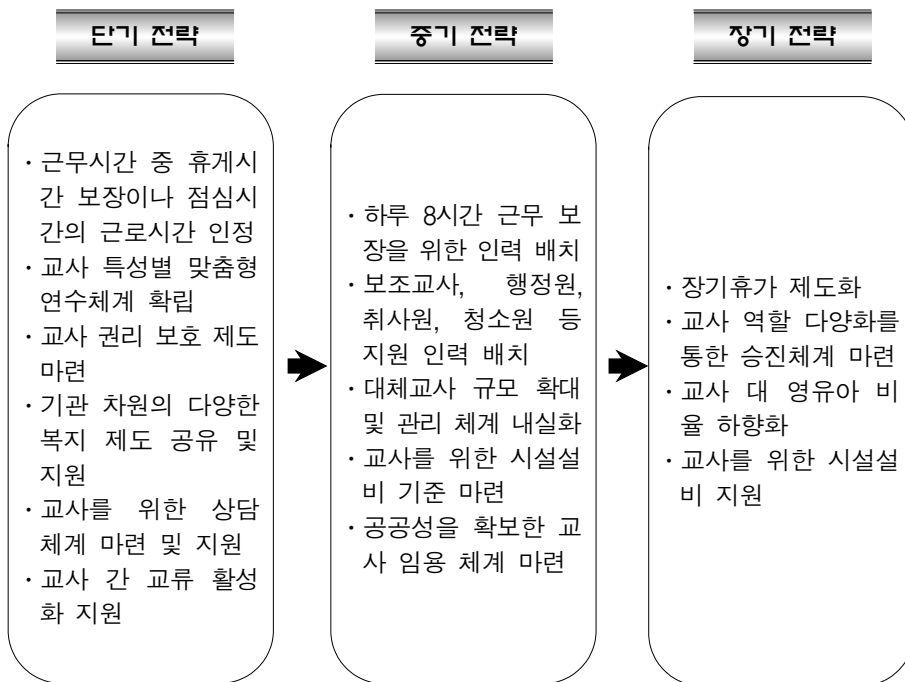
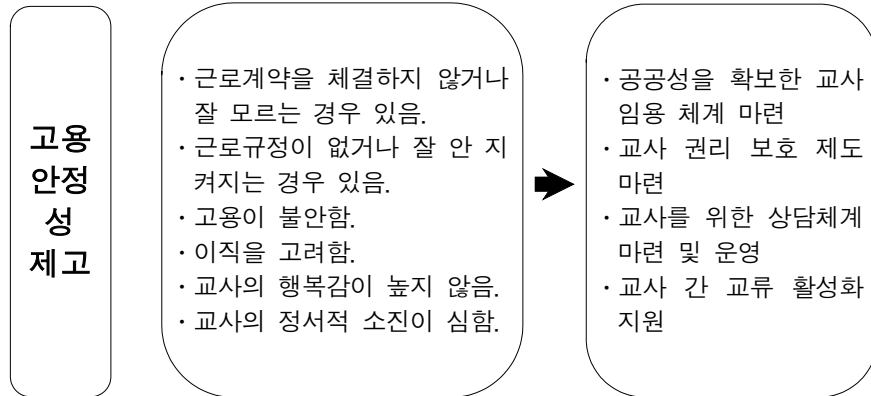
셋째, 교사가 쾌적한 환경에서 업무를 효율적으로 수행할 수 있도록 지원한다.

넷째, 사립유치원과 어린이집의 경우, 교사가 원한다면 한 기관에서 지속적으로 근무할 수 있도록 고용안정성을 확보한다.

다섯째, 기관 차원에서 교사복지 증진을 위해 다양한 방법을 사용할 수 있도록 지원한다.

이상의 정책 기본방향에 근거하여 5가지 영역에 대한 정책방안 로드맵을 제안하였으며 이는 <그림 IV-2-1>과 같다. 그림에 나타난 바와 같이 교사 복지의 5가지 영역은 근무시간 및 업무량 경감, 휴가 및 휴직 보장, 연수 및 승진 기회 확대, 근무환경 및 복리후생 개선, 고용안정성 제고 및 지원으로 구분하였으며, 각 영역에 대한 정책방안은 실현 가능성에 따라 단기, 중기, 장기로 나누어 제시하고, 이어서 각 영역별 정책방안에 대한 구체적인 내용을 기술하였다.

구분	현황 및 문제점	정책 방안
근무 시간 및 업무량	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 근무량이 과중함.</li> <li>· 야근이 잦음.</li> <li>· 주말에도 근무함.</li> <li>· 집에 가져가서까지 일함.</li> <li>· 잡무가 많음.</li> <li>· 근무 중 휴게시간이 없음.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 하루 8시간 근무 보장을 위한 교사 배치</li> <li>· 보조교사, 행정원, 취사원, 청소원 등 지원 인력 배치</li> <li>· 근무시간 중 휴게시간 보장이나 점심시간의 근로시간 인정</li> </ul>
휴가 및 휴직	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 필요할 때 휴가를 사용하기 어려움</li> <li>· 휴직을 하기 어려움</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 대체교사 규모 확대 및 관리 체계 내실화</li> <li>· 장기 휴가 제도화</li> </ul>
연수 및 승진	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 승진의 기회가 제한됨</li> <li>· 연수를 위한 시간 내기가 어려움</li> <li>· 연수에 대한 만족도가 낮음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 교사 역할 다양화를 통한 승진체계 마련</li> <li>· 교사 특성별 맞춤형 연수체계 확립</li> </ul>
근무 환경 및 복리후생	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 교사를 위한 공간이 부족함.</li> <li>· 업무에 필요한 기자재가 부족함</li> <li>· 교사 대 영유아 비율이 높음.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 교사를 위한 시설설비 기준 마련 및 지원</li> <li>· 교사 대 영유아 비율 하향화</li> <li>· 기관 차원의 다양한 복지 제도 공유 및 지원</li> </ul>



[그림 IV-2-1] 영유아 교사 복지 개선을 위한 전략 로드맵

## 2. 근무시간 및 업무량 경감

유아교육과 보육의 질은 교사의 근무여건 개선을 통해 제고될 수 있으며, 특히 근무시간과 업무량은 교사의 직무만족도에 직접적인 영향을 미친다. 본 연구의 설문조사에서는 교사의 근무시간이 길고, 근무시간 중 상당 부분을 교육 및 보육과 관련 없는 업무를 수행하고 있으며, 휴일에도 근무를 하고 심지어 집에 까지 업무를 들고 가는 경우가 있음을 보여주고 있다. 또한 본 연구의 포커스그룹 인터뷰에서도 교사들은 과중한 업무로 인해 상당한 어려움을 겪고 있으므로 업무량 감소를 통해 인간다운 삶을 살고 싶은 희망을 이야기하고 있다.

최근 유치원의 방과후과정 운영 확대와 함께 유치원 교사의 업무량도 함께 증가하고 있으며, 어린이집의 경우 기본 운영시간이 12시간이므로 업무량이 과중할 수밖에 없다. 이런 상황에서 교사의 업무를 줄이기 위한 오후 담당 교사와 보조인력 배치는 필수적이라고 할 수 있다. 또한 근무시간 중 일정 시간 휴게시간을 보장하는 것도 교사의 소진을 방지할 수 있는 한 방안이 될 수 있다.

### 가. 8시간 근무 보장을 위한 오후 교사 배치

교사의 직무만족도를 높이고 결과적으로 교육과 보육의 질을 제고하기 위해 교사복지 중 가장 먼저 지원해야 하는 것은 근로기준법 제 50조에 제시되어 있는 8시간 근무 보장이고, 이를 위해 가장 먼저 필요한 것은 방과후과정이나 오후 프로그램 운영을 위한 교사 배치이다. 이러한 주장은 이미 선행연구(김은영·도남희·조은경·조혜주, 2011)에서도 제안되었지만, 가장 비용이 많이 드는 방안으로 아직까지 정책적으로 실현되지는 못하고 있다. 그러나 교사복지 개선을 위해 가장 필요한 방안으로 단기적으로 실현하지는 못하더라도 지금부터 면밀한 계획을 수립하여 중장기적으로 체계적으로 실현해 나갈 필요가 있다.

유치원은 방과후과정 담당교사가 없는 경우 교육과정 담당 교사들이 돌아가면서 유아들을 담당하는 경우가 많아 수업준비에 어려움이 있고, 어린이집의 경우는 보육교사가 하루 종일 영유아를 보육하면서 교육을 위한 준비를 할 시간이 절대적으로 부족하다(김은영 외, 2011). 실제로 본 연구의 결과에서 유치원 교사의 근무시간은 주당 45.7시간, 어린이집 교사는 주당 55.1시간으로 주 5일 근무로 가정하면 유치원 교사는 하루 9시간, 어린이집 교사는 하루 11시간을 근무하고 있어 1시간에서 3시간가량 초과근무를 하고 있음을 알 수 있다. 한편 유

치원 교사의 수업준비 시간은 주당 9시간인 반면 어린이집 교사의 수업준비 시간은 주당 6.2시간으로 하루에 평균 1시간 조금 넘는 수준이며, 근무시간 중의 비중으로 환산하면 10%가 조금 넘는다.

교육과 보육의 질을 생각한다면 교사가 유아를 교육하고 보육하는 시간 외에 교육을 위한 준비시간을 충분히 갖는 것이 마땅하다. 따라서 오전 담당 교사는 8시에 출근하여 오후 5시경 퇴근하고, 오후 담당 교사는 12시경 출근하여 오후 8시경에 퇴근하는 2교대 근무를 할 수 있도록 하여 수업시간과 전체 업무시간을 적정하게 조정할 수 있도록 할 필요가 있다(김은영 외, 2011). 이렇게 조정이 되면 기관에서는 맞벌이 부모를 위한 12시간 운영을 하면서도 교사의 부담은 줄일 수 있게 된다. 본 연구에서는 보다 실현 가능성을 높이기 위해 어린이집의 경우 오후전담교사가 6시간 시간제로 일하는 것을 제안한다. 그러나 이후에 비용문제가 해결된다면 오후전담교사를 종일제로 고용하는 것이 더 바람직하다.

#### 나. 보조교사 등 지원인력 배치를 통한 업무 경감

유치원과 어린이집 교사의 긴 근무시간과 업무과중은 부분적으로 교육과 보육 이외의 다양한 잡무를 자주 수행함으로 인해 기인한다. 본 연구의 결과에서 유치원 교사는 정책지원의 2순위로 잡무 경감, 4순위로 지원인력 배치를 요구하였고, 어린이집 교사는 정책지원의 4순위로 잡무경감을 꼽았다. 이직을 원하는 경우 그 이유로 유치원 교사는 1순위로 어린이집 교사는 2순위로 많은 잡무 때문이라고 응답하였다. 또한 교사들이 가장 원하는 복지는 유치원과 어린이집 교사 모두 업무량의 조정을 가장 우선순위에 두었다. 이러한 결과는 유치원과 어린이집 교사들이 많은 잡무에 시달리고 있으며, 지원인력 배치를 통한 잡무 경감이 얼마나 절실한 요구인가를 보여준다. 따라서 교사들이 기타 업무를 줄이고 교육과 보육이라는 본연의 업무에 충실할 수 있도록 유치원과 어린이집 현장에 보조교사, 행정원(사무원), 취사부(취사원), 청소원(위생원) 등 지원 인력의 추가 배치가 필수적이다.

지원 인력의 배치는 교사의 잡무시간을 줄임으로써 교사가 영유아와 양질의 상호작용을 하고 개별화된 서비스를 제공하며 최적의 교육환경을 구성하고 또 각 아동의 가정과 협력관계를 구축하는데 상당한 도움이 된다(김은영 외, 2011). 따라서 김은영 등(2011)의 기관 규모에 따른 보조인력 배치에 대한 제안을 참고하여 보조교사를 비롯한 지원인력을 배치할 필요가 있다. 재정상의 이유로 이러



한 지원 인력을 동시에 배치하기가 어렵다면 우선순위를 두어 행정원(사무원), 보조교사, 취사부(취사원), 청소원(위생원) 순으로 진행할 수 있다.

#### 다. 근무시간 내 휴게시간 보장이나 점심시간 근로시간 인정

근무 시간 동안의 중간 휴식은 일의 능률을 더 올릴 수 있게 해 주며, 근로 기준법에도 8시간 일할 경우 중간에 1시간 휴식을 주도록 되어 있다. 그러나 본 연구의 설문조사 결과에서 하루 중 휴게 시간은 유치원 교사는 12분, 어린이집 교사는 17분으로 나타나 거의 휴식하기 어려움을 알 수 있다. 이러한 상황에서 유치원 교사는 점심시간에, 어린이집 교사는 낮잠시간에 휴식을 취하기를 가장 원하고 있었으며, 하루 중 유치원 교사는 47분, 어린이집 교사는 52분 정도의 휴식을 원하고 있었다. 영유아의 발달특성상 유치원과 어린이집 교사는 점심시간이나 낮잠시간도 교육·보육의 시간이 될 수밖에 없는 상황이나, 다른 시간에 교사들이 조금이라도 맘 편하게 휴식을 취할 수 있는 시간을 보장할 수 있도록 해야 할 것이다.

초등학교와 공립유치원 교사의 경우는 점심시간도 근로시간으로 산정하여 근무시간 내 휴식시간은 없으나 다른 직장보다 1시간 일찍 퇴근할 수 있는 시스템이다. 반면 사립유치원과 어린이집은 점심시간이나 낮잠시간에도 교육·보육을 수행해야 하고 거의 휴식을 취할 수 없음에도 불구하고 점심시간 휴게시간을 보장받는 다른 직장과 마찬가지로 기본 9시간을 직장에 머물러야 하므로 정시에 퇴근을 하더라도 8시간 근무가 아니라 9시간 근무를 하고 있는 셈이다. 따라서 근무시간 내 휴게시간을 보장받을 수 없다면 점심시간을 근로시간으로 인정해주고 그에 따라 사립유치원과 어린이집 교사의 출퇴근 시간을 조정할 필요가 있다.

### 3. 휴가 및 휴직 보장

휴가와 휴직은 교사가 인간으로서의 삶을 살아낼 수 있는 최소한의 조건으로 아플 때 쉴 수 있게 도와주고, 소진 시 에너지를 충전하고 정서를 순환하며, 자녀 양육 등 가정에서 구성원으로서의 역할을 수행할 수 있도록 돕는다. 그럼에도 불구하고 유치원과 어린이집 교사들은 보장된 휴가와 휴직의 권리도 제대로

누리지 못하는 경우가 많다. 본 설문조사 결과에 의하면 휴가는 대부분 연가를 사용하고, 그 외의 경조사, 병가 등의 휴가사용 비율이 낮았고, 1년간 전혀 휴가를 사용하지 않은 경우도 있었다. 또한 포커스그룹 인터뷰에서 교사들은 정작 필요할 때 휴가를 쓸 수 없는 어려움을 토로하였다. 이러한 상황에서 현재 운영되고 있는 대체교사제도는 많은 도움이 되는데, 실제로 사용하려면 쉽지 않다는 의견들이 있었다.

### 가. 대체교사 규모 확대 및 관리 체계 내실화

현 대체교사 규모를 확대하여 교사들이 원하는 시간에 편리하게 대체교사를 활용할 수 있도록 해야 한다. 대체교사는 교사의 휴가나 휴직 뿐 아니라 교사의 전문성 제고를 위한 연수를 위해서도 활용할 수 있다. 본 연구결과에서 볼 수 있듯이 휴가 시 대체교사를 사용하는 경우는 유치원 52%, 어린이집 43%에 그치고 있으며, 사전에 미리 신청해야 대체교사를 지원을 받을 수 있는 시스템이어서 미리 계획된 일에는 일부 도움을 받을 수 있지만, 교사가 갑자기 아프거나 집안에 일이 생기는 등 돌발적인 상황에서는 지원받기가 어렵다. 이런 경우 대부분 기관 내의 다른 교사들이 업무를 분담하게 되므로 기존 교사들에게 더 업무가 과중되고, 휴가를 사용하는 교사들은 마음 편하게 사용할 수 없는 실정이다.

이러한 결과에 기초하여 시도별로 대체교사 인력 풀을 확보하고 대체교사를 전임으로 채용하여 운영하며 현 교사수의 10%에 해당하는 인력을 대체교사로 확보할 것을 제안한다. 전체교사 수의 10%이면, 유치원 교사는 4,613명, 어린이집 교사는 284,237명을 확보해야 한다. 이렇게 확보한 대체교사는 체계적으로 관리하고 필요한 기관에 파견하되 수업이 없는 경우에는 다른 지원 활동들을 할 수 있도록 하여 정규교사들에게는 편의를 제공하고, 대체교사들에게는 일자리를 마련해주는 일석이조의 효과를 얻을 수 있다.

### 나. 장기 휴가 제도화

본 연구의 설문조사에서 교사들의 실제 휴가 일수와 희망하는 휴가 일수는 2배 이상 차이가 났다. 유치원 교사의 경우 실제 휴가일수는 10일, 희망하는 휴가일수는 26일이었고, 어린이집 교사의 경우 실제 휴가일수는 8일, 희망하는 휴가일수는 16일이었다. 이처럼 유치원과 어린이집 교사의 실제 휴가일수와 희망

휴가일수가 2배 이상 차이를 보인다는 것은 그만큼 휴가에 대한 요구가 강하다는 것을 보여준다. 또한 각 기관이 가지고 있는 고유의 복지제도를 조사했을 때 소수이긴 하였으나 안식주, 안식월, 안식년 제도를 가지고 있는 유치원과 어린이집이 있었다.

업무 과중으로 인한 육체적 어려움과 다양한 상황에서 발생하는 교사의 정서적 소진을 충전하기 위해서는 장기 휴가를 제도화하는 것이 필요하다. 현실적으로 안식년과 안식월까지는 어렵다 하더라도 최소 여름과 겨울 각 2주 정도 مطمئن하게 쉴 수 있도록 휴가를 보장하는 유치원과 어린이집 교사의 휴가제도 개선이 필요하다. 이러한 장기 휴가를 보장하기 위해서는 앞서 제안한 교사들의 휴가 기간 동안 업무를 담당할 수 있는 대체교사의 확보와 체계적 운영이 선행되어야 한다.

#### 4. 연수 및 승진 기회 확대

유치원이나 어린이집 교사로서 자신의 발전을 위한 기회를 가질 수 있다는 것은 복지 혜택 중의 하나이다. 연수 및 승진 기회를 확대하고 이에 대한 시간적 배려, 재정적 지원이 이루어진다면 교사들이 보다 더 꿈과 희망을 가지고 자신의 업무에 최선을 다하며 전문성 제고를 위한 노력을 할 수 있을 것이다.

##### 가. 교사 역할 다양화를 통한 승진 체계 마련

유치원의 경우 교사, 원감, 원장, 어린이집의 경우는 교사, 원장의 단순한 승진 체계를 가지고 있어 원감이나 원장이 되지 않는 이상 만년 교사에 머무르게 되는 경우가 대부분이다. 현재 유치원 교사의 자격은 1급과 2급, 어린이집 교사의 자격은 1, 2, 3급으로 구분이 되어 있으나 역할의 차이는 없다. 부장교사나 주임교사도 보직일 뿐 승진은 아니다. 교사로서 장기간 재직한다는 것은 그 분야의 전문성을 발달시켜 나간다는 면에서는 긍정적이지만, 그 수준에서 전문성을 지속적으로 발전시켜 나가기보다는 정체되어 있을 확률이 더 높다. 따라서 교사의 직급을 세분화하여 이에 따른 부가적인 역할을 부여함으로써 전문성을 지속적으로 발전시켜 나가도록 지원해야 한다.

최근 유치원에서는 수석교사제도를 만들어 이들에게 다른 교사들을 지원하는

업무를 부여하고 있다. 수석교사는 2011년 법제화 이후, 2012년 3월 학교 현장에 첫 배치를 하였으며, 유치원에는 2013년 현재 22명의 수석교사가 있다(교육부 보도자료, 2013. 11. 26). 이제 시작단계라 할 수 있어 그 효과여부를 확실히 알 수는 없지만, 수석교사의 기준과 역할을 분명히 하고 다양한 인센티브를 제공한다면 교사가 자신의 전문성 제고를 위해 끊임없이 노력하도록 동기부여를 함과 동시에 수석교사의 노하우를 저경력 교사에게 전수하여 결과적으로는 교육의 질을 제고할 수 있는 좋은 방안이 될 수 있다. 이런 맥락에서 유치원에서는 수석교사를 전체교사의 10% 정도까지 확대하고 어린이집의 경우에는 100인 이상 규모에 원감을 두고 50인 이상 규모에 수석교사를 배치할 것을 제안한다.

#### 나. 교사의 특성을 고려한 맞춤형 연수 체계 확립

현재 유치원이나 어린이집 교사를 위한 연수체계가 없는 것은 아니다. 최근 연수실적이 기관평가지표에 반영되면서 과거보다는 연수의 기회가 더 증가되고 있다고 볼 수 있다. 본 연구의 설문조사에서도 2012년 한 해 동안 유치원은 96.2%, 어린이집은 82.5%가 연수를 받은 것으로 나타났다. 그러나 연수에 대해 전혀 지원을 받지 않은 비율이 유치원과 어린이집 교사 모두 40% 이상으로 높았다. 또한 본 연구의 포커스그룹 인터뷰에서 알 수 있듯이 연수에 대한 교사의 만족도는 낮은 편이어서 시간낭비라고 여기는 경우가 있었다. 따라서 각 교사에게 꼭 필요한 연수를 제공하고 이에 대한 시간과 비용을 지원할 필요가 있다.

제도적으로 받아야 하는 집합연수나 온라인 연수 외에 현장 방문, 수업 참관, 해외 연수 등 교사들에게 다양한 연수기회를 부여함으로써 사기를 진작시킬 필요가 있다. 특히 일부 어린이집에서 실시하고 있는 해외 기관 방문 및 연수의 기회는 교사들이 본인의 업무에 보다 적극적으로 기여할 수 있는 유인가를 제공할 뿐만 아니라 교사의 시각을 넓혀주어 전문성을 제고하는 기회가 될 것이다. 따라서 해마다 전체교사의 10% 정도에 해당하는 교사에게 해외연수 기회를 위한 일정 비용을 지원할 것을 제안한다.

### 5. 근무환경 및 복리후생 개선

유치원과 어린이집의 시설설비 기준은 영유아를 위한 기준으로 성인에 대한

배려는 찾아보기 어렵다. 유치원과 어린이집이 성인을 위한 공간이 부족할 뿐 아니라 성인에 대한 배려가 부족함은 이미 선행연구(김은영·김진경·최경숙·조운주·조혜주·안진, 2009)에서도 밝혀진 바 있다. 그러나 교사도 유치원과 어린이집에서 하루 종일 직무를 수행하고 있기 때문에 성인인 교사에 대한 배려 차원에서 시설설비 기준을 마련하고 지원할 필요가 있다. 근무환경에는 물리적 환경뿐 아니라 교사 대 영유아 비율을 고려할 필요가 있는데, 교사 1인이 담당해야 하는 영유아 수를 줄임으로써 교사의 업무부담을 감소시킬 수 있을 뿐 아니라 교육과 보육의 질을 제고할 수 있다. 또한 근무환경 이외에 교사들의 복리후생을 위한 다양한 방안을 찾아보려는 노력이 필요하다. 정부가 혹은 제도적으로 해야만 하는 복지 이외에 기관의 상황에 따라 할 수 있는 것들을 찾아서 공유하고 자발적으로 실천한다면 교사의 사기를 진작시키고 자신의 직무에 보다 헌신할 수 있는 동기를 부여할 것이다.

#### 가. 교사를 위한 시설설비 기준 마련 및 지원

본 연구의 설문조사에서도 드러났듯이 유치원의 경우 독립된 교사실이 없는 경우가 50%에 달했으며, 아예 없는 경우도 19%나 되었다. 교사를 위한 휴식공간이 독립적으로 있는 경우는 4%에 불과하며, 교사용 화장실이 없는 경우도 23%에 달했고, 업무에 필수적인 개인 컴퓨터가 없는 경우도 24%였다. 어린이집의 경우는 그 정도가 훨씬 심하게 나타났는데, 독립된 교사실이 있는 경우가 14% 정도밖에 되지 않았으며, 아예 없는 경우가 45%에 달했다. 교사를 위한 독립된 휴식 공간이 있는 경우가 3%에 불과했으며, 교사용 화장실이 없는 경우가 45%에 달했고, 개인컴퓨터가 없는 경우도 75%나 되었다.

업무가 과중하고 업무강도가 셀 경우에는 근무환경이라도 뒷받침이 되어야 그나마 어려움을 줄일 수 있지만, 유치원과 어린이집의 경우는 근무환경이 업무과중과 강도를 더 심하게 하고 있다. 유치원과 어린이집의 많은 교사들이 생리적인 현상을 편안하게 해결할 공간도 없고, 업무를 효율적으로 수행하기 위한 공간도 부족하며, 시간은 부족한데 업무에 필요한 컴퓨터조차 차례를 기다리며 사용해야 하는 열악한 환경에서 일하고 있는 실정이다. 따라서 교사들이 업무를 효율적으로 수행하고 적절한 휴식을 취하며 기본적인 생리현상을 해소할 수 있는 시설설비 기준을 마련하고 이에 대한 재정지원을 해야 하며, 근무환경이 상대적으로 더 열악한 어린이집의 교사용 시설설비 지원이 우선되어야 한다.

## 나. 교사 대 영유아 비율 하향화

교사 대 영유아 비율을 하향화 하는 것은 교사의 업무부담을 감소시키는데도 도움이 되지만, 교사들이 개별 영유아에 대해 보다 관심을 가지고 질적인 상호작용을 함으로써 교육의 질을 높이는데도 도움이 된다. 선행연구(OECD, 2012/2013)에서도 유아 당 교직원 수는 유아의 성과에 영향을 미치는 중요한 요인이라고 보고하고 있다.

현재 유치원의 학급당 원아수 비율을 시도에 따라 다르게 규정하고 있으며, 연령별로 그 비율이 다른데, 2013년 기준 14명에서 30명까지 그 범위가 다양하다. 유치원의 경우 대개 한 학급을 한 명의 담임교사가 담당하고 있으므로 학급당 원아수 비율은 교사 대 유아 비율과 유사하다. 이러한 비율은 외국의 사례에 비해서 뿐만 아니라, 어린이집의 동일 연령과 비교해서도 높은 편이다. 어린이집의 경우는 연령별로 비율이 정해져 있는데, 특히 12개월 미만 영아의 경우 교사 1명이 3명을 감당하기 어렵다는 보고들이 있다. 따라서 중장기적으로 어린이집 0세는 2명, 유치원과 어린이집 모두 만 3세는 14명, 만 4세는 18명, 만 5세는 20명 정도로 하향화할 필요가 있다.

## 다. 교사를 위한 다양한 복지 제도 공유 및 지원

본 설문조사에서 나타났듯이 일부 유치원과 어린이집에서는 국가나 지역 차원의 지원 이외에 기관 고유의 교사 복지제도를 운영하고 있다. 개별 기관에서 금전적 지원, 교직원 친목도모, 문화생활 지원뿐 아니라 교사의 업무를 경감하기 위해 근무시간 조정, 다양한 휴가제도 등을 운영하고 있다. 이러한 복지제도는 법으로 강제된 것은 아니지만 기관의 상황과 원장의 재량에 따라 다양한 방법으로 융통성 있게 시행되고 있는 복지제도로 이러한 사례들을 함께 공유하고 권장함으로써 교사의 복지를 증진시킬 수 있다.

정부가 기관 고유의 복지제도를 위한 비용을 모두 지원할 수는 없지만, 이러한 사례들을 발굴하고 공유할 수 있도록 하며, 권장할 수는 있다. 또한 교사 복지를 위해 우수한 사례들에 대해 일정 비용을 지원하고 그 비용 안에서 혹은 기관이 비용을 추가하여 교사의 복지를 위해 융통성 있게 사용할 수 있도록 지원한다면 현장의 만족도는 높아질 것이다.

## 6. 고용 안정성 제고 및 지원

정당하게 고용되고, 원하는 한 계속 일할 수 있도록 고용의 안정성이 보장되는 것은 근로자의 최소한의 권리이다. 본 설문조사에서도 살펴볼 수 있듯이 고용 시 근로계약서를 체결하지 않거나 체결했다라도 내용을 잘 모르거나 근로계약 체결 자체에 대해 잘 모르는 경우가 유치원 교사는 36%, 어린이집 교사는 29%에 이르고 있다. 이는 많은 교사들이 근로조건도 잘 모르고 고용되고 있으며, 고용에 대한 어떤 권리도 주장하기 어려움을 보여준다.

### 가. 공공성을 확보한 교사 임용 체계 마련

현재 국공립 유치원을 제외하고는 모두 원장 재량에 따라 교사를 임용하고 있다. 이러한 체계는 교사로 하여금 정당한 권리를 주장하기 어렵게 만든다. 본 연구의 설문조사에서 결혼 후나 희망에 따라 현재 근무하고 있는 기관에 계속 근무할 수 있다는 비율이 더 높긴 하였지만, 그렇지 못한 경우도 있었고, 이러한 비율은 유치원 교사가 다소 높게 나타났다.

공공성을 확보한 교사 임용 체계는 더 질 높은 교사를 선발할 수 있는 기제가 됨과 동시에 교사가 고용 안정성을 포함한 본인의 정당한 권리를 주장할 수 있는 근거가 된다. 따라서 국공립 유치원 교사 임용 정도의 엄격한 임용 체계는 아니더라도 이에 준하여 공공성을 확보할 수 있는 방향으로의 교사 임용 체계 마련이 필요하다. 예컨대 일정한 시험을 통과한 교사들을 대상으로 임용을 한다거나 교사 임용 시 전문가를 포함한 위원회에서 일정한 기준을 가지고 임용 결정을 하는 등 공공성 확보 노력이 필요하다.

### 나. 교사 권리 보호 제도 마련

정부정책이 수요자 중심으로 흐르다보니 교사들은 교육과 보육을 하는 전문가가라기보다는 수요자의 요구에 맞추어야만 하는 서비스 제공자로서의 역할을 강요받고 있다. 결과적으로 교사들은 학부모의 권리를 위해 다양한 자료 제출을 요구받고 있을 뿐 아니라 학부모의 무리한 요구도 수용해야 하고, 학부모의 잘못에도 교사가 늘 사과해야 하며, 교사의 행동을 감시하는 CCTV 설치까지 교사의 권리에 대한 배려는 찾아보기 어렵다.

교사도 전문가로서 근로자로서 권리를 보장받아야 한다. 무엇보다 본인이 원하면 얼마든지 일을 할 수 있도록 고용 안정성을 보장받고, 제도에 맞는 근무시간과 휴가, 그에 상응하는 처우를 보장받으며, 어려움에 처했을 때 교사의 권리를 지지해 줄 수 있는 제도를 마련하고 이를 실천할 수 있는 공식적인 기구나 단체를 구성할 필요가 있다.

#### 다. 교사를 위한 상담 체계 마련 및 지원

본 연구의 설문조사에 의하면 교사들이 근무하면서 느끼는 행복감은 유치원 교사는 10점 만점에 6.5점, 어린이집 교사는 6.3점으로 낮게 나타났으며, 이와 반대로 정서적 소진은 보통보다 높게 나타났다. 본 연구의 포커스그룹 인터뷰에서도 유치원과 어린이집 교사들은 정부의 요구와 학부모의 민원에 많이 힘들어하고 있는 것으로 나타났다.

유치원과 어린이집 교사들은 유아들을 교육하고 보육하는 일 뿐 아니라 학부모와의 관계 속에서도 하루 종일 정서적 소진을 하게 된다. 이러한 소진은 교사를 지치게 하고 더 나아가 이직하는 결과를 낳게 되며 결과적으로는 영유아들에게 부정적인 영향을 미치게 된다. 따라서 교사가 필요할 때 어려움을 호소할 수 있는 상담 체계를 마련하고 지원해줄 필요가 있다. 교사가 필요할 때 언제 어디서든 상담을 할 수 있도록 기관 차원에서 교사 간, 교사와 원장 간 의사소통 체계를 마련하고, 정부 차원에서는 유치원과 어린이집 교사를 위한 전화나 온라인 상담체계를 구축하여 지원해야 한다.

#### 라. 교사 간 교류 활성화

교사들은 자신과 같은 처지에 있는 교사들과 함께 경험을 공유함으로써 정서적인 안정감을 갖고 위로를 받을 수 있다. 따라서 유치원과 어린이집 내부에서 교사들이 회의를 통해서 뿐만이 아니라, 원내외에서 다양한 활동으로 친목을 도모할 수 있는 기회를 부여할 필요가 있다. 또한 원내에서뿐 아니라 같은 지역에서 경험과 역량이 유사한 교사 간의 교류를 활성화하여 서로의 정서적 지원을 도모하고, 역량이 많은 교사와 초임교사를 멘토와 멘티로 연결해주며, 이러한 교류가 활발하게 일어날 수 있도록 지역 교육청이나 시도청에서 비용 지원과 함께 운영체계를 확립할 필요가 있다.



## 7. 비용 추계(안)

본 절에서는 예산이 드는 정책방안을 중심으로 인력 배치를 위한 비용, 제도 마련을 위한 비용, 기타 시스템 확립 및 운영을 위한 비용으로 나누어 비용 추계를 하고자 한다. 우선순위를 두자면 인력배치가 가장 시급한데, 예산이 한정되어 있으므로 인력 중에서도 가장 필요한 인력부터 단계별로 지원할 수 있다. 1단계에서는 유치원의 방과후과정 교사와 어린이집의 오후전담교사를 가장 먼저 배치하고, 2단계에서는 행정원과 사무원을 배치하며, 3단계에는 보조교사, 4단계에서는 대체교사, 5단계에서는 취사원, 청소원, 위생원을 지원할 수 있다.

### 가. 인력 배치를 위한 비용

#### 1) 유치원

유치원 인력의 추가 배치를 위한 연간 소요 재정을 산출하면 <표 IV-7-1>과 같다. 인력의 추가배치는 방과후과정 교사, 보조교사, 행정원, 취사원, 청소원, 대체교사 등으로 나누어 볼 수 있으며, 유치원 추가 인력 배치를 위해서는 방과후과정 교사를 종일제로 고용할 경우 연간 총 1조 648억원, 5시간 시간제로 고용할 경우 9,570억원이 필요하다.

<표 IV-7-1> 유치원 추가 인력 배치를 위한 연간 소요비용

단위: 백만원

인력		구분	소요재정	계
방과후과정 교사	종일	국공립	121,757	287,494
		사립	165,737	
	5시간	국공립	76,098	179,684
		사립	103,586	
보조교사		기본과정	321,797	497,001
		종일제	175,804	
행정원		정규	38,250	105,774
		시간제	67,524	
취사원		시간제	8,173	8,173
청소원		시간제	55,608	55,608
대체교사		정규	110,712	110,712
계	종일	-	-	1,064,762
	5시간	-	-	956,952

가) 방과후과정 교사 배치를 위한 소요비용

최근 대부분의 유치원에서 방과후과정을 운영하고 있으며, 2013년 방과후과정 담당교사 현황은 <표 IV-7-2>와 같다. 표에 나타난 바와 같이 방과후과정은 정규교사 담당 비율이 기간제교사(강사)보다 높지만, 정규교사인 경우 전담교사인 경우보다 겸임교사인 경우가 많다. 필요인력 중 정규전담교사와 전일 담당 기간제교사의 경우는 인건비가 지원되거나 감당되고 있으므로, 나머지 경우에 대해서 비용 지원을 한다고 하면 국공립교사 4,612명, 사립교사 7,673명에 대한 비용 지원이 필요하다.

<표 IV-7-2> 유치원 방과후과정 담당교사

단위: 명

설립유형	계	정규교사			기간제교사(강사)			
		소계	전담교사	겸임교사	소계	전일담당	시간제담당	
국립	5	1	1	0	4	0	4	
공립단설	916	236	153	83	680	307	373	
공립병설	6,361	1,555	287	1,269	4,805	1,922	2,883	
사립법인	1,396	1,294	657	637	102	36	66	
사립 사인	자가	12,293	11,179	5,158	6,018	1,113	296	817
	입대	306	266	152	114	40	19	21
계	21,277	14,531	6,408	8,121	6,744	2,580	4,164	

자료: 교육부 내부 자료(2013). 2013년 8월 기준 정보공시자료.

교사의 월 급여는 공립유치원과 사립유치원의 차이가 있고, 경력에 따라서 달리 책정되기 때문에 정확한 금액을 산출하기는 어렵다. 2012년 교사의 평균 월 급여(국공립 385만원, 사립 214만원)를 참고하되, 방과후과정 담당교사는 보육교사 자격을 가진 경우도 있으므로 다소 낮은 수준으로 책정하고, 국공립과 사립 간 격차가 너무 크지 않도록 국공립 교사의 경우 220만원, 사립유치원 교사의 경우 180만원을 지급하는 것으로 하여 소요비용을 산출하면 다음과 같다.

- 국공립 방과후과정 교사 4,612명 × 220만원 × 12개월 ≒ 121,757백만원
- 사립 방과후과정 교사 7,673명 × 180만원 × 12개월 ≒ 165,737백만원

이상의 비용이 부담이 될 경우 차선택으로 방과후과정 담당 교사를 종일제로 채용하는 대신 시간제로 고용하는 방안을 고려할 수 있다. 방과후과정 교사를 5

시간 시간제로 고용할 경우의 소요비용을 산출하면 다음과 같다.

- 국공립 방과후과정 교사 4,612명  $\times$  220만원  $\times$  5/8  $\times$  12개월 = 76,098백만원
- 사립 방과후과정 교사 7,673명  $\times$  180만원  $\times$  5/8  $\times$  12개월  $\approx$  103,586백만원

#### 나) 보조교사 배치를 위한 소요비용

2013년 기준 만 3세 학급은 6,767개이며, 만 4세 학급은 9,135개, 만 5세 학급은 10,667개, 혼합반은 5,679개이며, 방과후과정 학급은 총 20,929개이다. 여기서는 김은영 등(2011)이 제안한 모형을 기준으로 만 3세 학급에 보조교사 1인을 배치하고 만 4, 5세에는 2학급당 보조교사 1인을 배치하며, 방과후과정에는 1학급당 시간제 보조교사 1인을 배치하는 것으로 가정하되 혼합반은 만 3세 학급 기준으로 보조교사 1인을 배치하는 것으로 비용을 산출하고자 한다. 따라서 기본과정 보조교사는 총 22,347명, 방과후과정 보조교사는 시간제로 20,929명이 필요하다. 월 급여는 김은영 등(2011)의 연구에서 사용한 보조교사 월 급여금액을 참고하여 기본과정 보조교사는 120만원, 방과후과정 시간제 보조교사는 70만원의 비용을 책정하여 소요비용을 산출하면 다음과 같다.

- 교육과정 보조교사 22,347명  $\times$  120만원  $\times$  12개월  $\approx$  321,797백만원
- 방과후과정 시간제 보조교사 20,929명  $\times$  70만원  $\times$  12개월  $\approx$  175,804백만원

#### 다) 행정원 배치를 위한 소요비용

김은영 등(2011)의 연구에서 제안한 바와 같이 120인 이상 규모의 유치원에 1인의 행정원을 배치하고 120인 미만 유치원에는 시간제 행정원을 두는 것으로 비용을 산출하고자 한다. 2013년 4월 기준 120인 이상 규모의 유치원은 2,058개원, 120인 미만의 유치원은 6,620개원인데, 120인 이상 규모의 유치원 중에서는 단독 행정원이 이미 배치된 단설유치원 183개를 제외한 1,875개원만 필요비용을 산출한다. 기준 비용은 김은영 등(2011)의 연구에서 사용한 전담 행정원 월 급여 금액을 참고하여 170만원으로 하고, 시간제 행정원은 50%를 적용하여 85만원을 지급하는 것으로 소요비용을 산출하면 다음과 같다.

- 행정원 1,875명  $\times$  170만원  $\times$  12개월 = 38,250백만원

- 시간제 행정원 6,620명 × 85만원 × 12개월 = 67,524백만원

라) 취사원 배치를 위한 소요비용

취사원의 경우 중규모 이상의 유치원에서는 이미 채용을 하고 있고, 60인 이하 규모 중 병설유치원은 초등학교의 취사원 지원을 받으므로, 여기서는 60인 이하 규모의 사립유치원에만 시간제 취사원을 지원하는 것으로 비용을 산출하고자 한다. 2013년 기준 60인 이하의 사립유치원은 973개원이고, 취사원을 매일 4시간 기준으로 채용하는 비용을 70만원으로 책정하여 소요비용을 산출하면 다음과 같다.

- 시간제 취사원 973명 × 70만원 × 12개월 = 8,173백만원

마) 청소원 배치를 위한 소요비용

청소원의 경우 대규모 이상은 채용할 여력이 있고, 이미 채용한 경우도 많으므로, 여기서는 120인 미만 규모의 유치원에 시간제 청소원 1인을 지원해 주는 것으로 비용을 산출하고자 한다. 2013년 기준 120인 미만의 유치원은 6,620개원이고, 청소원을 매일 4시간 기준으로 채용하는 비용을 70만원으로 책정하여 소요비용을 산출하면 다음과 같다.

- 시간제 청소원 6,620명 × 70만원 × 12개월 = 55,608백만원

바) 대체교사 배치를 위한 소요비용

대체교사는 전체 유치원 교사의 10%를 확보하는 것으로 하면, 2013년 기준 46,126명의 10%인 4,613명이 필요하다. 대체교사의 월 급여는 방과후과정 교사에 기준하여 공립유치원과 사립유치원의 중간인 월 200만원으로 책정하여 소요비용을 산출하면 다음과 같다.

- 대체교사 4,613명 × 200만원 × 12개월 = 110,712백만원

## 2) 어린이집

유치원 인력의 추가 배치를 위한 연간 소요 재정을 산출하면 <표 IV-7-3>과 같다. 인력의 추가배치는 오후전담교사, 보조교사, 사무원, 위생원, 대체교사 등으로 나누어 볼 수 있으며, 어린이집 추가 인력 배치를 위해서는 연간 총 8조 5,080억원이 필요하다. 취사원의 경우는 농어촌 등 취약지역과 도시 지역의 평가인증통과 어린이집은 이미 100% 지원을 하고 있으므로 여기서는 제외하였다.

<표 IV-7-3> 어린이집 추가 인력 배치를 위한 필요 재정

단위: 백만원

인력	구분	소요재정	계
오후전담교사	6시간 근무	1,556,100	1,556,100
보조교사	종일	1,525,882	1,525,882
사무원	정규(80%)	33,962	364,001
	시간제(80%)	330,039	
위생원	시간제	286,852	286,852
대체교사	정규	4,775,182	4,775,182
계	-	-	8,508,017

### 가) 오후전담교사 배치를 위한 소요비용

2012년 기준 어린이집 0세는 177,757명, 만 1세는 321,716명, 만 2세는 372,811명, 만 3세는 259,112명, 만 4세는 194,413명, 만 5세는 149,522명, 만 6세 이상 12,030명이다. 김은영 등(2011)이 어린이집 인력 운영 모형에서 제시한 영아 2반당, 유아 1반당 오후전담 교사 1인 배치를 기준으로 교사 대 영유아 비율에 근거하여 필요한 오후전담교사수를 산출하면 0세는 29,626명, 만 1세는 32,172명, 만 2세는 26,630명, 만 3세는 17,274명, 만 4세는 9,720명, 만 5세는 7,476명, 만 6세 이상 602명으로 총 123,500명의 오후전담 교사가 필요하다. 2012년 보육실태조사에서 보육교사의 평균 월 급여는 155만원인데, 가정어린이집 교사의 평균 월급여를 고려하여 오후전담교사 급여를 140만원으로 책정하고, 6시간 근무 기준으로 하여 75%인 105만원을 지급하는 것으로 하여 소요비용을 산출하면 다음과 같다.

- 오후전담교사 123,500명 × 105만원 × 12개월 = 1,556,100백만원

## 나) 보조교사 배치를 위한 소요비용

2012년 기준 어린이집의 연령별 영유아 수를 가지고 김은영 등(2011)이 제시한 2반당 보조교사 1인 배치를 기준으로 필요한 보조교사수를 산출하면 0세는 29,626명, 만 1세는 32,172명, 만 2세는 26,630명, 만 3세는 8,637명, 만 4세는 4,860명, 만 5세는 3,738명, 만 6세 이상은 301명으로 총 105,964명의 보조교사가 필요하다. 전일제를 기준으로 유치원 보조교사와 같이 120만원을 지급하는 것으로 하여 소요재정을 산출하면 다음과 같다.

- 보조교사 105,964명 × 120만원 × 12개월 = 1,525,882백만원

## 다) 사무원 배치를 위한 소요비용

김은영 등(2011)이 제시한 100인 이상에 1인의 사무원 배치, 중소규모에는 시간제 사무원 배치를 기준으로 2012년 보육통계를 살펴보면 100인 이상의 어린이집은 2,081개소이며, 100인 미만은 40,446개소이다. 따라서 2,081개 어린이집에는 1인의 사무원을 배치하고, 40,446개의 어린이집에는 시간제 사무원을 배치하는 것으로 하며, 사무원의 평균급여를 유치원 행정원에 준하여 170만원과 85만으로 책정하되 80%를 지원하는 것으로 소요재정을 산출하면 다음과 같다.

- 사무원 2,081명 × 136만원 × 12개월 = 33,962백만원
- 시간제 사무원 40,446명 × 68만원 × 12개월 = 330,039백만원

## 라) 위생원 배치를 위한 소요비용

위생원의 경우 중규모 이상은 채용할 여력이 있다고 보고, 여기서는 50인 미만 규모의 어린이집에 시간제 위생원 1인을 지원해 주는 것으로 비용을 산출하고자 한다. 2012년 기준 50인 미만의 어린이집은 34,149개소이며, 위생원을 매일 4시간 기준으로 채용하는 비용을 70만원으로 책정하여 소요비용을 산출하면 다음과 같다.

- 시간제 위생원 34,149명 × 70만원 × 12개월 = 286,852백만원

#### 마) 대체교사 배치를 위한 소요비용

대체교사는 전체 어린이집 교사의 10%를 확보하는 것으로 하면, 2012년 기준 보육교사는 284,237명으로 10%인 28,424명이 필요하다. 대체교사의 월 급여는 보육교사 평균급여 155만원의 90%를 적용하여 140만원으로 책정하여 소요비용을 산출하면 다음과 같다.

- 대체교사 284,237명 × 140만원 × 12개월 = 4,775,182백만원

### 나. 교사 지원을 위한 비용

교사 지원을 위한 정책으로 교사의 전문성 제고를 위한 해외연수 지원과 교사를 위한 시설설비 개선 지원으로 나누어 살펴보고자 한다.

#### 1) 해외연수 지원 소요 비용

해마다 유치원과 어린이집 교사의 10%를 선정하여 해외연수를 해 주는데 필요한 지원 비용을 300만원으로 책정하여 소요비용을 산출하면 다음과 같다. 현직교사 10%에 대한 해외연수 지원을 위해서 유치원 교사는 138억, 어린이집 교사는 8,527억의 비용이 소요되어 연간 총 8,665억원이 필요하다.

- 유치원 교사 4,613명 × 300만원 = 13,839백만원
- 어린이집 교사 284,237명 × 300만원 = 852,711백만원

#### 2) 시설설비 개선 소요 비용

유치원과 어린이집의 교사를 위한 시설설비 개선비용으로 해마다 유치원과 어린이집의 10%에 대해 연간 1,000만원을 지원해 준다고 가정하여 소요비용을 산출하면 다음과 같다. 유치원과 어린이집 10%에 대한 시설설비 개선비용 지원을 위해서 유치원은 87억, 어린이집은 425억의 비용이 소요되어 연간 총 512억원이 필요하다.

- 유치원 868개원 × 1,000만원 = 8,680백만원
- 어린이집 4,253개소 × 1,000만원 = 42,530백만원

## 다. 시스템 확립 및 운영을 위한 비용

시스템 확립 및 운영을 위한 비용으로 교사 상담체계 구축 및 운영비용과 승진체계 개선 및 운영을 위한 비용으로 나누어 살펴보고자 한다.

### 1) 교사 상담체계 구축 및 운영비용

교사 상담체계는 유치원과 어린이집을 통합적으로 운영하는 것을 원칙으로 하여 전화선 구축 및 운영과 함께 온라인 사이트 구축 및 운영비용을 산출하면 다음과 같다. 유선과 온라인 상담 체계 구축 및 운영비는 연간 19억 정도 소요된다.

- 전화선 구축 및 운영비 100만원 × 12개월 = 12백만원
- 전화상담자 수당 200만원 × 2인 × 12개월 × 17개 시도 = 816백만원
- 온라인 사이트 구축 및 운영비 1,000만원 + 50만원 × 12개월 = 16백만원
- 온라인 상담자 수당 50만원 × 10인 × 12개월 × 17개 시도 = 1,020백만원

### 2) 승진체계 개선 및 운영을 위한 비용

유치원과 어린이집의 단순한 승진체계에서 보다 세분화된 승진체계를 구축하게 되면 상위직급의 교사에게 호봉을 올려주거나 수당을 추가해 주어야 한다. 여기서 호봉체계를 다루기는 어려우므로 상위 교사에 대한 수당으로 필요비용을 산출해 보고자 한다. 유치원의 경우 수석교사를 10% 정도까지 확대하는 방향으로, 어린이집의 경우 100인 이상 시설에 원감을 배치함과 동시에 50인이상 시설에 수석교사제도를 새로 도입하는 것으로 비용을 산출하면 다음과 같다. 유치원 수석교사 수당은 166억, 어린이집 원감 수당은 125억, 어린이집 수석교사 수당은 302억으로 연간 총 593억이 필요하다.

- 유치원 수석교사 4,613명 × 30만원 × 12개월 ≒ 16,607백만원
- 어린이집 원감 2,081명 × 50만원 × 12개월 = 12,486백만원
- 어린이집 수석교사 8,378명 × 30만원 × 12개월 ≒ 30,161백만원



## 참고문헌

- 고미경·류숙희·나정(2006). 유치원 교사의 근무여건과 전문성 향상 요구 분석. 열린유아교육연구, 11(3), 251-284.
- 교육공무원법[법률 제11381호, 2012.3.21, 일부개정]
- 교육기본법[법률 제8915호, 2008.3.21., 일부개정]
- 교육부 보도자료(2013. 11. 26). '2014년 수석교사 선발·운용 계획' 발표: 행복교육의 미래, 수석교사가 열어갑니다!
- 국가공무원법[법률 제11392호, 2012.3.21., 일부개정]
- 권유수비(2013). 유아교사의 전문성 발달과 직무만족도간의 관계. 신라대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 권미경, 김문정(2012). 2012 유아교육 정책의 성과와 과제. 육아정책연구소.
- 권미경, 도남희, 황성온(2012). OECD 회원국의 보육서비스 - 보육유형, 보육교직원, 보육비용을 중심으로-. 육아정책연구소.
- 권성민(2011). 유아교사에 대한 사회지지가 업무스트레스, 직무만족도, 소진 및 이직의도에 미치는 영향. 열린유아교육연구, 10(16), 313-333.
- 김선미(2008). 공사립유치원의 질적 수준에 대한 연구. 열린교육실행연구, 11, 125-150.
- 김수영(2013). 누리과정 발전포럼 토론문. 2013년 제 7차 누리과정 발전포럼 누리과정 운영 내실화를 위한 교사의 전문성 제고 방안, 7-80.
- 김순혜(1998). 유치원 교사의 성격특성과 역할수행능력 인식과의 관계. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김은설·안재진·최윤경·김의향·양성은·김문정(2009). 보육종사자의 전문성 제고 방안 연구. 보건복지가족부.
- 김은영(2012. 9). 육아정책 Brief 제 7호. 육아정책연구소.
- 김은영·권미경·조혜주(2012). 교사양성과정 내실화를 위한 유치원과 어린이집 일과운영 및 교사의 직무분석. 육아정책연구소.

- 김은영·김진경·최경숙·조운주·조혜주·안진(2009). 유치원과 보육시설의 시설설비 기준 개발 연구. 육아정책연구소.
- 김은영·도남희·조은경·조혜주(2011). 육아지원서비스 질 제고를 위한 인력 운영 개선 방안. 육아정책연구소.
- 김은영·박은혜(2006). 유치원 교사의 직무 분석. 한국교원교육연구, 23(2), 303-323.
- 김효철(2001). 교원복지정책에 관한 연구: 사기결정 요인과 인식 차이를 중심으로. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 노은아(2012). 공공형 어린이집과 민간 어린이집 보육교사의 배경변인 및 교사 효능감이 직무만족도에 미치는 영향. 울산대학교 대학원 석사학위논문.
- 문동규·김영희·최은경(2012). 보육교사의 직무만족도 관련변인의 메타회귀분석, 유아교육학논집, 16(1), 213-234.
- 민혜영·윤미정(2011). 영아반과 유아반 보육교사의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구. 미래유아교육학회지, 18(3), 147-168.
- 박은미(2011). 영아 보육교사의 직무만족도와 보육효능감에 관한 연구. 유아교육·보육행정연구, 15(4), 263-290.
- 박은주·문태형(2011). 유아교사가 지각한 직무스트레스, 교사효능감, 사회적 지지가 조직효과성에 미치는 영향. 유아교육연구, 31(2), 75-99.
- 박창홍(2012). 남성유아교사의 행복감, 직무만족도가 심리적 복지감 및 이직 결정요인에 미치는 영향. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 보건복지가족부·한국여성정책연구원(2009). 2009년 전국 보육실태조사: 보육시설 조사 보고서.
- 보건복지부(2011). 2011 보육통계(2012년 12월 기준).
- 보건복지부(2013). 2012년 보육통계(2012년 12월 기준).
- 보건복지부(2013). 2013년도 보육사업안내서.
- 서문희·김혜진(2012). 2012 보육정책의 성과와 과제. 육아정책연구소.
- 석은조·신성철(2008). 유아교사가 지각한 유아교육기관의 조직문화유형에 따른 직무스트레스와 스트레스 대처방안, 미래유아교육학회지, 15(1), 327-247.

- 석은조·오성숙(2007). 보육실습 지도교사의 보육실습 관련 스트레스에 관한 연구, 부산유아교육학회, 16(1), 1-18
- 안재진·김문정(2009). 보육시설 대체교사 지원사업의 효과 분석 및 운영방안 연구. 육아정책연구소.
- 여성부(2005). 유치원 실태조사 보고.
- 영유아보육법 시행규칙 [보건복지부령 제165호, 2012.10.31, 타법개정]
- 영유아보육법[법률 제11627호, 2013.1.23, 일부개정]
- 유은경(2012). 보육교사의 직무만족도와 사회적지지가 심리적 소진에 미치는 영향. 가천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이경미·이기숙(2009). 유아의 성과 연령에 따른 유아교육기관에서의 하루일과. 교육과학연구. 40(3), 171-193.
- 이미화·서문희·이정원·도남희·권미경·양미선·손창균·김경미(2012). 2012년 전국보육실태조사-어린이집조사 보고. 보건복지부·육아정책연구소.
- 이승은·서현(2012). 유아교사의 어려움에 대한 초임교사와 경력교사의 주관적 이해 분석. 유아교육연구, 32(6), 441-466.
- 이진화(2007). 보육교사의 정서노동과 개인 및 기관의 정서변인, 직무만족도, 소진과의 관계. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 이진희·홍혜경(2011). 영아 보육교사 현직연수 프로그램이 교사의 효능감과 만족도에 미치는 효과. 열린유아교육연구, 16(4), 233-260.
- 장명림·박영숙(2005). 유치원 교사의 수업시수 현황 및 적정 수업시수 요구 분석. 유아교육연구, 25(4), 33-52.
- 장영애·이영자(2003). 유치원과 어린이집 교사의 직무만족도에 관한 비교연구. 아동과 권리, 7(2), 1-16.
- 정성숙(2010). 유치원 교사 복지 관련법에 대한 교사의 인식과 유치원의 적용실태 조사. 덕성여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 차주경·이경화(2011). 사립유치원 교사들의 이직 이야기. 직업교육연구, 30(3), 405-426.
- 최옥련(2013). 유아교육기관 교사의 의사결정 참여정도와 교사 효능감이 직무만족도에 미치는 영향. 열린유아교육연구, 18(3). 201-224.

- 키드잡 <http://blog.daum.net/kidjob/17273649>, 초임교사 월급명세서.
- 한국교육개발원(2012). 2012 국제지표로 본 한국교육.
- 한국교육개발원·교육통계서비스(2012). 교육통계연보.
- 한은주(2011). 교사가 지각한 유아교육기관장의 의사소통수준과 교사의 직무만족도 및 직무스트레스 간의 관계. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 한임순·김향자(1998). 어린이집 교사의 직무만족과 소진에 관한 연구. 한국영유아보육학, 14, 171-218.
- 황옥경(2012). 보육교사의 처우현황과 개선방안 연구: 보수 체계를 중심으로, 한국보육지원학회지, 8(3), 249-272.
- Ackerman, D.(2006), The costs of being a child care teacher: Revisiting the problem of low wages. *Educational Policy*, 20(1), 85-112.
- Baumgartner, Carson, Apavaloaie, Tsouloupas(2009). Uncovering stressful factors and coping strategic among childcare providers. *Child Youth Care Forum*, 38, 239-251.
- Baumgartner, Dicarlo, Carson(2013). Reducing workplace stress. *Exchange*, May/June, 60-63.
- Goelman, H., B. Forer, G. Doherty, D. S. Lero and A. LaGrange(2006), Towards a predictive model of quality in Canadian child care centers, *Early Childhood Research Quarterly*, 21(3), 280-295.
- NICHD Early Child Care Research Network(2002), Child Care Structure>Process>Outcome: Direct and indirect effects of caregiving quality on young children's development, *Psychological Science*, 13, 199-206.
- OECD(2012). Starting Strong III : A Quality Toolbox for Early Childhood Education and Care, OECD Publishing.
- OECD(2012/2013). *Starting Strong 3: A Quality Toolbox for Early Childhood Education and Care*. (신동주, 장혜진, 이경옥 역). 유아교육과 보육의 질 제고를 위한 정책 방안.
- OECD. Starting Strong <http://www.oecd.org/education/school>에서 발췌(2013. 6. 13)
- Sheridan, S., and K. M. Schuster(2001). Evaluations of Pedagogical Quality in

Early Childhood Education-A cross-national perspective, Department of Education, University of Gothenburg, Sweden, *Journal of Research in Childhood Education*, Fall/Winter 2001, 16(1), 109-124.

## Abstract

# **An Analysis on Welfare of Teachers for Early Childhood Education and Care and Subsequent Suggestions**

Eunyoung Kim   Hyejin Jang   Hyejoo Cho

Influence from adulthood has greater impacts on children in early childhood period compared with ones on children old enough to attend school. Competency and emotionality of teachers working in ECEC services are, therefore, considered to have more crucial effects on child development than other teachers in charge of the periods after early childhood. Investigations have, however, reported a relatively low level of job sustainability and high rate of turnover with poor working conditions, long work hours, and heavy emotional workloads which inversely as the inverse relation of significant effects of ECEC teachers on child development.

This research is to suggest improvement measures based on comprehensive analysis on current job status of teachers in ECEC services, which are kindergartens and childcare centers, and on welfare status classified as 5 domains of working hours and workloads, work vacation leave and temporary lay-off, training and promotion opportunities, working conditions and welfare systems, employment and retirement. For this; literature review, focus group interview, questionnaire survey, advisory meetings and workshops were conducted. 36 teachers of both kindergartens and childcare centers participated in focus group interview and 1,543 teachers, 771 from kindergartens and 772 from childcare centers, responded to questionnaire survey.

Results show that although teachers both in kindergartens and childcare centers are under heavy workloads with long work hours, the level of welfare benefits hardly offset or balance such predicaments. Regardless of types of ECEC services they work in, teachers of both institutions have

similar difficulties. Only are the degree and the perceived order of hardship varied; especially largest differences are displayed within physical environment. With those results taken, suggestions of 5 political directionalities are made that are including guaranteeing human basic right, supporting for them to focus on teaching, improving working conditions, securing job stability, and enlarging institution-level support for teacher welfare. Along with 5 directionalities, detailed policy suggestions of easing work hours and loads, guaranteed vacation leave and temporary lay-off, enhanced training and promotion opportunities, improved working conditions and welfare benefits, secured employment and retirement, and emotional supports are followed.

## 부 록

---

- 부록 1. 포커스그룹 인터뷰 참여자 배경
- 부록 2. 표본 설계 및 가중치 조정
- 부록 3. 설립유형별 설문참여자 수와 비율
- 부록 4. 영유아 교사 복지 관련 법조항
- 부록 5. 유치원 교사 대상 설문지
- 부록 6. 어린이집 교사 대상 설문지





## 부록 1. 포커스그룹 인터뷰 참여자 배경

〈부록표 1-3-1〉 유치원 포커스그룹 인터뷰 참여자 배경

구분	근무기관 배경				교사 개인 배경				담당학급 배경	
	설립 형태 (지역)	원아수	학급수	교사수	연령	경력	학력	전공	현재 담당 연령	과거 담당 연령
1	병설 (읍면)	25명 (만5세)	1	1	40대	13년 6개월	대학 원졸	유아 교육	만5세	만5세
2	병설 (중소)	27명 (만5세)	1	1	40대	27년 2개월	대학 원졸	특수 교육	만5세	만4,5세 유아혼합 연령
3	병설 (대도시)	76명 (만4,5세)	3	3	30대	15년 3개월	대학 원졸	유아 교육	만5세	만3,4,5세
4	병설 (대도시)	75명 (만3,4,5세)	3	3	40대	18년	대학 원졸	유아 교육	만5세	만3,4,5세
5	병설 (대도시)	122명 (만3,4,5세)	5	9	30대	12년 6개월	대학 원졸	유아 교육	만5세	만3,4,5세 유아혼합 연령
6	단설 (대도시)	146명 (만3,4,5세)	7	7	40대	13년	대학 원졸	유아 교육	만5세	만5세 유아혼합 연령
7	사립 법인 (대도시)	66명 (만3,4,5세)	3	7	20대	5년 3개월	대졸	유아 교육	만3세	만4세
8	사립 사인 (대도시)	65명 (만3,4,5세)	7	7	40대	14년	전문 대졸	유아 교육	만5세	만4세
9	사립 사인 (중소)	170명 (만3,4,5세)	7	10	30대	14년 1개월	대졸	유아 교육	방과 후 과정	만4,5세
10	사립 사인 (중소)	182명 (만3,4,5세)	8	18	30대	8년 3개월	대학 원졸	아동 심리 치료	만5세	만3,5세
11	사립 사인 (중소)	204명 (만3,4,5세)	8	14	20대	6년 3개월	전문 대졸 (3년 계)	유아 교육	만4세	만4,5세 유아혼합 연령
12	사립 사인 (대도시)	334명 (만3,4,5세)	14	22	20대	1년 3개월	대졸	아동 복지	만4세	만4세

〈부록표 1-3-2〉 어린이집 포커스그룹 인터뷰 참여자 배경

구분	근무기관 배경				교사 개인 배경				담당학급 배경	
	설립 형태 (지역)	원아수	학급수	교사수	연령	경력	학력	전공	현재 담당 연령	과거 담당 연령
1	국공립 (대도시)	32명 (만1-4세)	4	6	30대	11년	대졸	유아 교육	만3,4세	만,2,3,4,5세 유아 혼합연령
2	국공립 (대도시)	49명 (1세미만, 만1세,2세)	5	9	40대	12년 1개월	전문 대졸	보육 학	1세 미만	1세미만, 만1,2,3세 영아, 유아 혼합연령
3	국공립 (대도시)	52명 (만1-5세)	4	6	40대	8년 3개월	대졸	유아 교육	만4,5세	만2세
4	국공립 (대도시)	73명 (만1세-5세)	7	7	20대	8년 3개월	대졸	유아 교육	만1세	만1,2,4,5세
5	국공립 (대도시)	77명 (만1-5세)	6	7	30대	14년 3개월	대학 원졸	유아 교육	만5세	만1,2,3,5세 영아, 유아 혼합연령
6	법인 (대도시)	118명 (만1-5세)	10	10	40대	2년	대학 원졸	유아 교육	만2세	만1,3,4,5세 유아 혼합연령
7	직장 (대도시)	34명 (1세미만, 만1,2,3,4세)	4	4	30대	8년	전문 대졸 (3년제)	유아 교육	만1세	만,2,3,4,5세 유아 혼합연령
8	직장 (대도시)	36명 (만1,2,3,4세)	3	7	30대	8년 2개월	대학 원졸	유아 교육	만1세	만1,2세 유아 혼합연령
9	직장 (읍면)	74명 (1세미만, 만,2,3,4,5세)	11	11	30대	5년 8개월	전문 대졸	가정 관리	만2세	만2세
10	직장 (대도시)	83명 (1세미만, 만,2,3,4,5세)	9	9	40대	10년 1개월	대졸	사회 복지	만2세	만,2,3,4,5세 유아 혼합연령
11	직장 (대도시)	101명 (1세미만, 만1,2,5세, 3,4세 혼합)	8	19	20대	2년 11개월	대졸	아동 복지	만3,4세 혼합	만1,2,3세
12	직장 (중소)	146명 (1세미만, 만,2,3,4,5세)	11	23	30대	11년 2개월	대학 원졸	유아 교육	만1세	0세, 만,2,3,4,5세

구분	근무기관 배경				교사 개인 배경				담당학급 배경	
	설립 형태 (지역)	원아수	학 급 수	교 사 수	연령	경력	학력	전공	현재 담당 연령	과거 담당 연령
13	민간 (대도시)	39명 (만1,2,3세)	5	6	40대	4년 7개월	대졸	사회 학	만1세	만2세
14	민간 (대도시)	70명 (만2-5세)	14	14	30대	15년	대졸	유아 교육	만4세	만2,3,4,5세 유아 혼합연령
15	민간 (대도시)	84명 (만2-5세)	6	8	30대	8년	전문 대졸	교육 학	만2세	만2,3,4,5세 유아 혼합연령
16	민간 (중소)	136명 (만2-5세)	10	10	30대	4년 3개월	대학 원졸	유아 교육	만5세	만3,5세
17	민간 (대도시)	147명 (만2-5세)	10	12	40대	8년 3개월	대졸	유아 교육	만3세	만3,5세 유아 혼합연령
18	민간 (대도시)	151명 (만2-5세)	9	9	20대	3년 5개월	전문 대졸	보육 학	만3세	만2세
19	가정 (읍면)	16명 (1세미만 만1세)	3	5	30대	2년 6개월	전문 대졸	전자 계산	만1,2세 혼합	만2세
20	가정 (대도시)	20명 (1세미만, 만1,2세)	5	5	30대	13년	전문 대졸	사회 복지	1세미만	1세미만 만1,2,3세 영아, 유아 혼합연령
21	가정 (대도시)	20명 (1세미만, 만1,2세)	5	5	40대	15년	대졸	가정 관리	1세미만	1세미만 만1,2,3세
22	가정 (읍면)	20명 (1세미만)	9	10	40대	6년	전문 대졸	보육 관련	만1세	만1세
23	가정 (대도시)	20명 (1세미만 만1,2세)	3	3	40대	5년 5개월	대졸	지구 과학	만2세	만1,2세
24	가정 (대도시)	20명 (1세미만 만1,2세)	4	5	40대	13년	대졸	사회 복지	만2세	만1,2,3세

## 부록 2. 표본 설계 및 가중치 조정

## &lt;표본설계 및 가중치 조정&gt;2)

## 1. 모집단 분석

## 가. 유치원

- 유치원은 총 8,277개소이며, 이중 경기도가 24.1%로 가장 많았고, 다음으로 서울이 10%로 나타났으며, 전국 유치원 교사수는 30,331명(원장 및 행정원, 특수교사, 영양사, 간호사제외)이었고, 유치원당 평균 교사수는 3.66명, 부산광역시가 평균 4.94명으로 가장 높고, 전남이 2.21명으로 가장 낮았음.
- 규모별로는 50인 미만에서는 국공립 유치원의 수가 많고, 100인 이상의 대규모 유치원의 경우 사립이 많았음.
- 서울, 부산 등 특광역시의 경우 사립유치원수가 많은 반면, 기타 시도의 경우 국공립 유치원의 수가 많았으며, 따라서 사립유치원 교사와 국공립 유치원 교사간의 인식에 대한 지역별 차이가 존재할 가능성이 있음.

〈부록표 1-3-3〉 지역별 설립유형별 규모 및 평균 교사 수

단위 : 개소, 명

설립 유형	50인 미만		50~100인 미만		100인 이상		합계	
	기관수	교사수	기관수	교사수	기관수	교사수	기관수	교사수
공립단설	8	23	36	182	127	812	171	1,018
공립병설	3,693	4,887	526	1,575	25	123	4,244	6,585
국립	-	0	3	12	-	-	3	12
사립	466	1,226	1,152	4,627	2,241	16,863	3,859	22,716
합계	4,167	6,136	1,717	6,396	2,393	17,799	8,277	30,331

- 한편 평균 교사수에서는 국공립이 1.72명, 사립은 5.89명으로 단순히 평균

2) 표본설계 및 가중치 조정은 동국대학교 과학기술대학 정보통계학과 손창균 교수가 수행함.

교사수만을 비교할 경우 사립유치원의 교사수가 높았음.

〈부록표 1-3-4〉 지역별 설립유형별 유치원수 및 교사수

단위 : 개소, 명

지역	공립단설		공립병설		총합	
	교사수	기관수	교사수	기관수	교사수	기관수
서울	64	11	405	142	469	153
부산	44	7	120	57	164	64
대구	12	2	181	122	193	124
인천	28	5	247	129	275	134
광주	38	6	156	113	194	119
대전	27	5	156	84	183	89
울산	24	4	109	72	133	76
세종	14	0	28	18	42	18
경기	189	30	1,680	1002	1,869	1,032
강원	74	14	327	262	401	276
충북	92	15	373	231	465	246
충남	75	13	494	349	569	362
전북	80	13	459	332	539	345
전남	84	18	563	391	647	409
경북	51	9	588	452	639	461
경남	122	18	558	402	680	420
제주	0	0	142	86	142	86
총합	1,018	170	6,586	4,244	7,604	4,414

## 나. 어린이집

- 2013년 4월 현재 개설된 어린이집은 43,514개소이며, 경기도가 전체의 약 30.5%로 가장 많으며, 다음으로 서울시가 15.4%를 차지하고 있고, 설립유형별로는 가정이 54.1%로 가장 많고, 다음으로 민간이 33.8%로서 두 유형이 전체의 88%를 차지하고 있음.

〈부록표 1-3-5〉 지역별 설립유형별 어린이집 수

단위 : 개소, 명

지역	설립유형							총합
	가정	국공립	민간	법인 단체 등	부모 협동	사회복 지법인	직장	
서울	3,236	714	2,357	166	25	40	155	6,693
부산	744	150	809	38	4	84	25	1,854
대구	642	39	725	33	5	123	16	1,583
인천	1,244	115	798	22	7	10	42	2,238
광주	657	31	398	24	8	108	20	1,246
대전	1,116	28	438	17	2	42	27	1,670
울산	396	32	449	6	0	13	19	915
세종	56	5	35	4	0	8	2	110
경기	8,366	534	3,998	136	56	71	132	13,293
강원	588	83	412	46	4	115	20	1,268
충북	549	53	431	35	5	109	20	1,202
충남	1,142	63	647	61	4	126	26	2,069
전북	842	53	496	96	0	149	10	1,646
전남	505	78	384	55	1	177	12	1,212
경북	1,084	127	922	39	0	85	24	2,281
경남	2,212	133	1,115	49	2	102	24	3,637
제주	178	21	273	40	0	77	8	597
총합	23,557	2,259	14,687	867	123	1,439	582	43,514

- 한편 지역별 어린이집 평균 교사수를 분석한 결과 전체적으로는 평균 4.62명이었고, 지역별로는 전남이 5.76명으로 가장 많았으며, 경남이 4.01명으로 가장 적었음.
- 설립유형별로는 직장이 평균 9.4명으로 가장 많았고, 가정이 2.76명으로 가장 적었음.
- 세종자치시의 경우 직장어린이집의 교사수가 평균 31명으로 타 유형에 비해 매우 높았음.

〈부록표 1-3-6〉 지역별 설립유형별 어린이집 평균 교사 수

단위 : 개소, 명

지역	설립유형							평균
	가정	국공립	민간	법인 단체등	부모 협동	사회복 지법인	직장	
서울	3.01	9.53	6.35	4.87	4.76	6.18	10.5	5.13
부산	2.98	7.83	6.75	7.84	3	8.85	7.64	5.45
대구	2.8	6.38	7.12	6.82	2.6	10.92	6.94	5.63
인천	2.84	7.78	6.9	7.36	3.71	11.1	7.88	4.72
광주	2.74	8.48	8.35	7.75	5.25	9.95	8.15	5.5
대전	2.8	8.54	5.94	6.59	5	9.98	11.37	4.08
울산	2.79	8.53	6.08	8.5	-	9.46	7.11	4.83
세종	3	9.6	6.43	9.25	-	10	31	5.64
경기	2.75	8.07	5.98	6.84	3.07	7.76	10.76	4.09
강원	2.53	6.93	5.75	5.59	2	7.05	6.15	4.44
충북	2.9	7.38	7.13	7.97	5	8.77	8.55	5.4
충남	2.46	6.02	5.71	5.43	3.5	7.33	7.92	4.04
전북	2.72	7.36	7.04	6.84	-	7.89	5	4.9
전남	2.75	6.44	7.91	7.16	10	8.85	7.17	5.76
경북	2.59	4.99	6.35	7	-	8.52	9.13	4.61
경남	2.49	7.13	6.04	6.67	2.5	8.09	9.13	4.01
제주	2.94	8.48	6.07	8.33	-	10.12	6.13	5.9
평균	2.76	8.08	6.39	6.53	3.71	8.65	9.4	4.62

○ 규모별 어린이집 수는 설립유형에 따라 차이가 크게 나타남.

〈부록표 1-3-7〉 규모별 설립유형별 어린이집 수

단위 : 개소, 명

규모	설립유형							총합
	가정	국공립	민간	법인 단체등	부모 협동	사회복 지법인	직장	
20인 미만	13,995	18	13	-	18	-	23	14,067
20-50인 미만	9,562	666	8,459	297	98	220	289	19,591
50인 상	-	1,575	6,215	570	7	1,219	270	9,856
총합	23,557	2,259	14,687	867	123	1,439	582	43,514

○ 규모별 평균 교사수는 50인 이상이 9.05명으로 가장 많았고, 50인 이상의 직장 어린이집이 평균 14명으로 가장 많았음.

○ 대체로 규모별 어린이집의 평균 교사수를 비교한 결과 규모에 따른 층화가 적절할 것으로 봄.



〈부록표 1-3-8〉 규모별 설립유형별 어린이집 평균 교사 수

단위 : 개소, 명

규모	설립유형							평균
	가정	국공 립	민간	법인 단체등	부모 협동	사회복 지법인	직장	
20인 미만	2.52	2.61	2.08	-	2.22	-	2.39	2.52
20~50인 미만	3.11	5.19	4.59	3.95	3.64	5.85	5.69	3.91
50인 미만	-	9.37	8.84	7.87	8.43	9.16	13.97	9.05
평균	2.76	8.08	6.39	6.53	3.71	8.65	9.4	4.62

## 2. 표본규모 및 표본 배분

### 표본추출방법

- 층화계통집락 추출
- 유치원과 어린이집을 PSU로 하며, 표본으로 추출된 PSU에서 1명의 교사를 단순임의 추출함.

### 표본규모: 전국 1,600개 어린이집(800개소)과 유치원(800개소)

- 어린이집: 전국 어린이집을 규모별, 설립 유형별로 층화하여 800개소를 배분함.
- 유치원: 전국에 소재한 유치원에 대해 유형별, 규모별로 800개소를 배분함.

### 허용오차 :

- 어린이집 :  $\pm 9.5\%$
- 유치원 :  $\pm 10.24\%$

### 표본규모 산정식 :

$$n = \frac{(\sum_h N_h S_h)^2}{N^2 D^2 + \sum_h N_h S_h}, \text{ 여기서 } S_h \text{ 는 } h \text{ 층의 교사수에 대한 표준편차,}$$

$$D^2 = B^2/4$$

□ 표본배분

- 어린이집 : 규모별, 설립유형별로 층화하여 각 층별로 교사수 변동과 설립 유형별 규모를 고려한 역배분
- 유치원 : 규모별, 설립유형별로 층화하여 각 층별로 교사수 변동과 설립유형별 규모를 고려한 역배분

$$n_h = n \times \frac{\sqrt{N_h} S_h}{\sum \sqrt{N_h} S_h}$$

〈부록표 1-3-9〉 지역별 어린이집 표본배분

(단위 : 개소)

규모	유형							
	가정	국공립	민간	법인단체	부모협동	사회복지법인	직장	합계
20인 미만	71	5	3	-	3	-	3	85
20~50인 미만	60	31	88	20	10	22	24	255
50인 이상	-	84	163	49	5	73	86	460
합계	131	120	254	69	18	95	113	800

〈부록표 1-3-10〉 특성별 유치원 표본배분

(단위 : 개소)

설립유형	규모			합계
	50인 미만	50~100인 미만	100인 이상	
공립단설	8	14	30	52
공립병설	145	57	8	210
국립	0	3	0	3
사립	68	128	339	535
합계	221	202	377	800

### 3. 가중치 조정 및 추정

#### 가. 가중치 계산

- 유치원과 어린이집을 1차 추출단위로 고려하였기 때문에 각 지역별로 표본 유치원과 어린이집을 추출할 때 규모와 설립 유형에 따라 계통추출함.

#### □ 가중치 계산

- $h$ 층의  $i$  어린이집과 유치원의 추출확률 계산

$$p_{hi} = \frac{n_h}{N_h} \times \frac{m_{hi}}{M_{hi}} \quad (1)$$

여기서  $N_h$ 는  $h$ 층의 총 어린이집과 유치원 수이며,  $n_h$ 는  $h$ 층의 표본유치원과 어린이집 수이고,  $M_{hi}$ 는  $h$ 층의  $i$ 번째 어린이집과의 유치원의 모집단 교사수이고,  $m_{hi}$ 는  $h$ 층의  $i$ 번째 표본 유치원과 어린이집에서 추출한 교사수임.

- 가중치는 추출확률의 역수이므로 식(1)로 부터 다음과 같이 가중치를 계산할 수 있다. 이때 표본 어린이집과 유치원내 표본 교사수는 동일하게 1명씩 조사함.

$$w_{hi} = \frac{1}{p_{hi}} = \frac{N_h}{n_h m_{hi}} \times M_{hi} \quad (2)$$

- 무응답 조정가중치

$$w_{hi}^r = \frac{m_{hi}}{r_{hi}} \quad (3)$$

여기서  $r_{hi}$ 는  $h$ 층의  $i$ 번째 표본 유치원과 어린이집의 응답 교사수임.

- 사후조정 된 최종 가중치

$$w_{hi}^p = w_{hi} \times w_{hi}^r \times \frac{X_h}{\hat{X}_h} \quad (4)$$

여기서,  $X_h$ 는 모집단의  $h$ 층의 모집단 교사수이며,  $\hat{X}_h$ 는 가중 추계 교사수임.

- 가중치 식(4)는 일반화 가중치로서 이 가중치의 총계는 모집단의 유치원 또는 어린이집 교사 총수이며, 스케일 조정을 통해 다음과 같은 표준가중치를 산정할 수 있음.

$$\text{- 표준가중치: } ws = wg \times \frac{n}{\sum wg}$$

## 나. 추정산식

### □ 평균산출

○ 전국 유치원과 어린이집 교사의 평균 복지인식 점수

$$\hat{Y} = \frac{\sum_h^L \sum_i^{n_h} \sum_j^{m_{hi}} W_{hij} y_{hij}}{W_{\dots}} \quad (5)$$

여기서  $W_{\dots} = \sum_{h=1}^L \sum_{i=1}^{n_h} \sum_{j=1}^{m_{hi}} W_{hij}$ 로서 표본 어린이집과 유치원의 가중치의 총계임.

### □ 분산과 표준오차

○  $\hat{Y}$ 의 분산 추정치 및 표준오차

$$\hat{V}(\hat{Y}) = \sum_{h=1}^L \frac{n_h(1-f_h)}{n_{h-1}} \sum_{i=1}^{n_h} (e_{hi.} - \bar{e}_{h..})^2 \quad (6)$$

여기서  $e_{hi.} = \left( \sum_{j=1}^{m_{hi}} W_{hij} (y_{hij} - \hat{Y}) \right) / W_{\dots}$ ,  $\bar{e}_{h..} = \sum_{i=1}^{n_h} e_{hi.} / n_h$  임.

$$SE(\hat{Y}) = \sqrt{\hat{V}(\hat{Y})} \quad (7)$$

- 상대표준오차
  - $\widehat{Y}$ 의 분산 추정치 및 표준오차

$$\widehat{CV}(\widehat{Y}) = \frac{SE(\widehat{Y})}{\widehat{Y}} \times 100\% \quad (8)$$

#### 4. 주요변수별 추정결과

- 가중치의 추정결과에 대한 효과를 살펴보기 위해 유치원 교사와 어린이집 교사의 평균 재직기간을 설립유형별로 추정하였음.
- 유치원 교사의 평균 재직기간은 10.35년이며, 단설의 경우 17.65년, 병설은 9.24년으로 추정되었으며, 가중치를 부여하지 않은 경우는 각각 16.82년과 8.26년으로 추정되었음.
- 가중치의 영향으로 가중평균의 표준오차가 더 크게 추정되었으며, 이는 비가중추정치에 분산이 과소 추정되고 있음을 의미함.

〈부록표 1-3-11〉 유치원 교사의 평균 재직기간

설립구분	표본수	가중평균(weighted)			비가중평균(unweighted)		
		평균	표준오차	상대표준오차	평균	표준오차	상대표준오차
공립단설	55	17.65	1.31	0.07	16.82	1.31	0.08
공립병설	716	9.24	0.38	0.04	8.26	0.27	0.03
계	771	10.35	0.38	0.04	8.87	0.27	0.03

- 어린이집교사의 평균 재직기간은 6.42년이며, 설립유형별로 평균재직기간을 추정한 결과 가중치를 부여한 경우 8.07년~4.75년으로 국공립부터 부모협동까지 추정되었으며, 비가중의 경우 8.22년~4.50년으로 추정됨.
- 가중치의 영향으로 가중평균의 표준오차가 더 크게 추정되었으며, 이는 비가중추정치에 분산이 과소 추정되고 있음을 의미함.

〈부록표 1-3-12〉 어린이집 교사의 평균 재직기간

설립유형	표본수	가중평균(Weighted)			비가중평균(Unweighted)		
		평균	표준오차	상대표준오차	평균	표준오차	상대표준오차
국공립	116	8.07	0.47	0.06	8.22	0.44	0.05
사회복지법인	88	8.89	0.70	0.08	8.76	0.69	0.08
법인·단체 등	65	8.30	0.79	0.10	8.68	0.79	0.09
민간	248	6.53	0.35	0.05	6.62	0.32	0.05
직장	109	6.51	0.63	0.10	6.45	0.43	0.07
가정	131	5.23	0.36	0.07	5.42	0.40	0.07
부모협동	14	4.75	0.99	0.21	4.50	0.96	0.21
계	771	6.42	0.21	0.03	7.01	0.18	0.03

## 부록 3. 설립유형별 설문참여자 수와 비율

〈부록표 1-3-13〉 유치원 설립유형별 설문참여자 수와 비율

구분	빈도(명)	비율(%)
공립단설	55	7.1
공립병설	218	28.3
사립법인	94	12.2
사립사인	404	52.4
합계	771	100.0

〈부록표 1-3-14〉 어린이집 설립유형별 설문참여자 수와 비율

구분	빈도(명)	비율(%)
국공립	116	15.0
사회복지법인	88	11.4
법인/단체 등	66	8.5
민간	248	32.1
직장	109	14.1
가정	131	17.0
부모협동	14	1.8
합계	772	100.0

부록 4. 영유아 교사 복지 관련 법조항

〈부록표 II-1-1〉 유치원과 어린이집 교사 근무시간 관련 규정

구분	내용	관련기준
유치원·어린이집	제50조(근로시간) ① 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다. ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.	근로기준법 제50조 제1항, 제2항
	제51조(탄력적 근로시간제) ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다. ② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다. ③ 제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.	근로기준법 제51조 제1항, 제2항 제3항
	제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다. ② 당사자 간에 합의하면 1주간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다. ③ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다. <개정 2010.6.4> ④ 고용노동부장관은 제3항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다. <개정 2010.6.4>	근로기준법 제53조 제1항, 제2항 제3항
	제71조(시간외근로) 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.	근로기준법 제71조



구분	내용	관련기준
어린이집	제54조(휴게) ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다. ② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다	근로기준법 제54조 제1항, 제2항
	어린이집 원장의 근무시간은 평일 8시간을 원칙으로 함. 다만, 어린이집의 운영시간(평일 12시간 운영 원칙)을 고려하여 연장 근무를 할 수 있음. 어린이집 원장이 1일 8시간 근무하는 경우에는 보육교사 중 원장 업무를 대행할 자를 지정하여 어린이집 운영에 지장이 없도록 하여야 함.	2013년 보육사업안내 지침
	어린이집 원장이 불가피한 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우 보육교사가 그 직무를 대행할 수 있는 기간은 1개월(연속, 휴일 포함) 이내로 제한하며 1개월을 초과할 경우 대체원장을 배치하여야 함. 다만, 교사 겸직 원장에 대한 보육교사의 원장 업무 대행은 7일(연속, 휴일 포함) 이내로 제한하며 7일을 초과할 경우 대체원장 또는 대해 보육교사를 배치하여야 함. * 불가피한 사유: 휴가, 병가, 연수, 보수교육 참여 등	
	보육교사 등 기타 교직원은 평일 8시간 근무를 원칙으로 함. * 보육교사 등 보육교직원의 근무시간 및 근로조건 등은 근로기준법 등 노동관계법령에 따라야 하며, 이를 위반하는 경우가 발생하지 않도록 주의	

〈부록표 II-1-2〉 유치원과 어린이집 교사 휴직 및 휴가 관련 규정

구분	내용	관련기준
유치원·어린이집	제57조(보상 휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.	근로기준법 제57조
	제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다. <개정 2012.2.1> ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. <개정 2012.2.1> ③ 사용자는 근로자의 최초 1년 간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 제2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가 일수를 15일에서 뺀다.	근로기준법 제60조

구분	내용	관련기준
	<p>④ 사용자는 3년이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.</p> <p>⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.</p> <p>⑥ 제1항부터 제3항까지의 규정을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다. &lt;개정 2012.2.1&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간</li> <li>2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간</li> </ol> <p>⑦ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다</p>	
	<p>제73조(생리휴가) 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.</p>	근로기준법 제73조
	<p>제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일 이상이 되어야 한다. &lt;개정 2012.2.1&gt;</p> <p>② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때 라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일 이상이 되어야 한다. &lt;신설 2012.2.1&gt;</p> <p>③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다. &lt;개정 2012.2.1&gt;</p> <p>④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다. &lt;개정 2007.12.21, 2012.2.1&gt;</p> <p>⑤ 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여</p>	근로기준법 제74조

구분	내용	관련기준
	<p>서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다. &lt;개정 2012.2.1&gt;</p> <p>⑥ 사업주는 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. &lt;신설 2008.3.28, 2012.2.1&gt;</p>	
	<p>제75조(육아 시간) 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.</p>	근로기준법 제75조
유치원	<p>교육공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하면 임용권자는 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제1호부터 제4호까지 및 제11호의 경우에는 본인의 의사와 관계없이 휴직을 명하여야 하고, 제7호 및 제7호의2의 경우에는 본인이 원하면 휴직을 명하여야 한다. &lt;개정 2012.1.26&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 신체상·정신상의 장애로 장기요양이 필요할 때(불임·난임으로 인하여 장기간의 치료가 필요한 경우를 포함한다)</li> <li>2. 「병역법」에 따른 병역 복무를 위하여 징집되거나 소집된 경우</li> <li>3. 천재지변이나 전시·사변 또는 그 밖의 사유로 생사(生死)나 소재(所在)를 알 수 없게 된 경우</li> <li>4. 그 밖에 법률에 따른 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 된 경우</li> <li>5. 학위취득을 목적으로 해외유학을 하거나 외국에서 1년이상 연구 또는 연수를 하게 된 경우</li> <li>6. 국제기구, 외국기관, 국내외의 대학·연구기관, 다른 국가기관, 재외교육기관(「재외국민의 교육지원 등에 관한 법률」 제2조제2호의 재외교육기관을 말한다) 또는 대통령령으로 정하는 민간단체에 임시로 고용되는 경우</li> <li>7. 만 8세 이하(취학 중인 경우에는 초등학교 2학년 이하를 말한다)의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성 교육공무원이 임신 또는 출산하게 된 경우 7의2. 만 19세 미만의 아동(제7호에 따른 육아휴직의 대상이 되는 아동은 제외한다)을 입양(入養)하는 경우</li> <li>8. 교육과학기술부장관 또는 교육감이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 된 경우</li> <li>9. 사고 또는 질병 등으로 장기간 요양이 필요한 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 간호하기 위하여 필요한 경우</li> <li>10. 배우자가 국외 근무를 하게 되거나 제5호에 해당하게 된 경우</li> <li>11. 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제5조에 따라 노동조합 전임자로 종사하게 된 경우</li> </ol> <p>「정당법」 제22조제1항에 따라 정당의 당원이 될 수 있는 교원이 국회의원으로 당선된 때에는 「국회법」 제29조제3항에 따라 임기 중 그 교원 직은 휴직된다.</p> <p>대학에 재직 중인 교육공무원이 교육공무원 외의 공무원으로 임용되어 휴직을 원하면 임용권자는 휴직을 명할 수 있다. 이 경우 휴직기</p>	교육공무원법 제44조 제1항, 제2항 제3항

구분	내용	관련기준
	<p>간은 그 공무원으로 재입하는 기간으로 한다.</p> <p>임면권자(任免權者)는 제1항제7호 및 제7호의2에 따른 휴직을 이유로 인사상 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 같은 호의 휴직기간은 근속기간에 포함한다. &lt;개정 2012.1.26&gt;</p> <p>제1항의 휴직제도 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.[전문개정 2011.9.30.]</p>	
	<p>휴직기간은 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 제44조제1항제1호의 사유로 인한 휴직기간은 1년(「공무원연금법」에 따른 공무원 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간은 3년) 이내로 한다.</li> <li>2. 제44조제1항제2호 및 제4호의 사유로 인한 휴직기간은 그 복무기간이 끝날 때까지로 한다.</li> <li>3. 제44조제1항제3호의 사유로 인한 휴직기간은 3개월 이내로 한다.</li> <li>4. 제44조제1항제5호의 사유로 인한 휴직기간은 3년 이내로 한다. 다만, 학위취득을 하려는 경우에는 3년의 범위에서 연장할 수 있다.</li> <li>5. 제44조제1항제6호의 사유로 인한 휴직기간은 그 고용기간으로 한다.</li> <li>6. 제44조제1항제7호의 사유로 인한 휴직기간은 자녀 1명에 대하여 1년(여성 교육공무원은 3년) 이내로 하되 분할하여 휴직할 수 있다. 6의2. 제44조제1항제7호의2의 사유로 인한 휴직기간은 임양자녀 1명에 대하여 6개월 이내로 한다.</li> <li>7. 제44조제1항제8호의 사유로 인한 휴직기간은 3년 이내로 한다.</li> <li>8. 제44조제1항제9호의 사유로 인한 휴직기간은 1년 이내로 하되 재직기간 중 총 3년을 초과할 수 없다.</li> <li>9. 제44조제1항제10호의 사유로 인한 휴직기간은 3년 이내로 하되 3년의 범위에서 연장할 수 있다. 다만, 총 휴직기간은 배우자의 국외 근무, 해외 유학·연구 또는 연수 기간을 초과할 수 없다.</li> <li>10. 제44조제1항제11호의 사유로 인한 휴직기간은 그 전임자로 종사하는 기간으로 한다.</li> </ol> <p>② 대학에 근무하는 교원인 경우에 제1항의 휴직기간은 임용기간 중의 남은 기간을 초과할 수 없다. 다만, 제44조제1항제2호·제4호부터 제7호까지·제7호의2·제8호부터 제10호까지, 같은 조 제2항 및 제3항에 따른 휴직은 그러하지 아니하다.</p> <p>③ 제1항제6호 또는 제9호에 따라 2년이상 휴직한 교원은 복직하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 연수를 받아야 한다.</p> <p>[전문개정 2011.9.30.]</p>	교육공무원법 제45조
	<p>휴직 중인 공무원은 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다.</p> <p>휴직 기간 중 그 사유가 없어지면 30일 이내에 임용권자 또는 임용제청권자에게 신고하여야 하며, 임용권자는 지체 없이 복직을 명하여야 한다.</p> <p>휴직 기간이 끝난 공무원이 30일 이내에 복귀 신고를 하면 당연히 복직된다.[전문개정 2008.3.28]</p>	국가공무원법 제73조 제1항, 제2항 제3항

구분	내용	관련기준
어린이집	보육교직원의 휴가는 보육 공백을 최소화할 수 있도록 순번제로 실시하고, 보수교육, 출산휴가 등으로 어린이집의 원장, 보육교사 또는 그 밖의 보육교직원의 공백이 생기는 경우에는 이를 대체할 수 있는 대체원장, 대체교사 또는 그 밖의 인력을 각각 배치하여야 함 교직원의 휴가, 휴일, 휴식 등 근로시간과 관련이 있는 사항에 대하여서는 「근로기준법」 등 노동관련 법령에 따름 고용, 산전후휴가, 육아휴직 등과 관련이 있는 사항에 대하여서는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 규정 준용함.	2013년 보육사업안내 지침

〈부록표 II-1-3〉 유치원과 어린이집 교사 연수 및 승진 관련 규정

	내용	관련기준
유치원	교육과학기술부장관과 교육감은 유치원 교원의 자질 향상을 위한 교육 및 연수를 정기적으로 실시하여야 한다. 교육과학기술부장관과 교육감은 교원의 각종 교육 및 연수 계획을 수립하거나 집행할 경우 유치원 교원을 다른 교원과 같게 대우하여야 하며 차별해서는 아니 된다.[전문개정 2010.5.31]	유아교육법 시행령 제28조 제1항, 제2항
	교육공무원에게는 연수기관에서 재교육을 받거나 연수할 기회가 균등하게 주어져야 한다.[전문개정 2011.9.30]	교육공무원법 제37조
	교육공무원은 그 직책을 수행하기 위하여 끊임없이 연구와 수양에 힘써야 한다. 국가나 지방자치단체는 교육공무원의 연수와 그에 필요한 시설 및 연수를 장려할 계획을 수립하여 실시하도록 노력하여야 하며, 대통령령으로 정하는 바에 따라 연수에 필요한 교재비를 지급할 수 있다. 국가는 제2항에 따라 교재비를 지급하는 지방자치단체에 예산의 범위에서 그 경비의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다. [전문개정 2011.9.30]	교육공무원법 제38조 제1항, 제2항 제3항
국가나 지방자치단체는 특별연수계획을 수립하여 교육공무원을 국내외의 교육기관 또는 연구기관에서 일정 기간 연수를 받게 할 수 있다. 국가나 지방자치단체는 예산의 범위에서 제1항에 따른 특별연수 경비를 지급할 수 있다. 교육과학기술부장관은 제1항에 따라 특별연수를 받고 있는 교육공무원이 연수 목적을 성실하게 수행할 수 있도록 지도·감독하여야 하며, 이를 위하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 제1항에 따라 특별연수를 받은 교육공무원에게는 6년의 범위에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 일정 기간 복무 의무를 부과할 수 있다.[전문개정 2011.9.30]	교육공무원법 제40조 제1항, 제2항 제3항, 제4항	

	내용	관련기준
	교원은 수업에 지장을 주지 아니하는 범위에서 소속 기관의 장의 승인을 받아 연수기관이나 근무 장소 외의 시설 또는 장소에서 연수를 받을 수 있다.[전문개정 2011.9.30]	교육공무원법 제41조
	모든 공무원과 시보 공무원이 될 자는 담당 직무와 관련된 학식·기술 및 응용능력을 배양하기 위하여 법령으로 정하는 바에 따라 교육훈련을 받아야 한다. 국회사무총장, 법원행정처장, 헌법재판소사무처장, 중앙선거관리위원회사무총장 또는 행정안전부장관은 각 기관의 협조를 받아 교육훈련에 관한 종합적인 기획 및 조정을 한다. 각 기관의 장과 관리직위에 있는 공무원은 일상업무 및 교육훈련 등을 통하여 계속적으로 소속 직원의 능력을 발전시킬 책임을 진다. 교육훈련 실적은 인사관리에 반영하여야 한다.[전문개정 2008.3.28]	국가공무원법 제50조 제1항, 제2항, 제3항
	교육공무원의 승진임용은 같은 종류의 직무에 종사하는 바로 아래 직급의 사람 중에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 경력평정, 재교육성적, 근무성적, 그 밖에 실제 증명되는 능력에 의하여 한다.[전문개정 2011.9.30]	교육공무원법 제13조
	교육공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하고, 상위의 자격증을 취득하거나 자격기준을 갖춘 때에는 제13조와 제14조에도 불구하고 특별 승진임용할 수 있다. 다만, 제4호 또는 제5호에 해당하는 경우에는 상위의 자격증이 없거나 자격기준을 갖추지 아니하여도 특별 승진임용할 수 있다. 1. 교육자로서의 인품과 창의력이 뛰어나며, 청렴하고 투철한 봉사정신으로 직무에 힘써 교육풍토 쇄신에 다른 교육공무원의 귀감이 되는 사람 2. 교수·지도 및 연구 등 직무 수행 능력이 탁월하여 교육 발전에 큰 공헌을 한 사람 3. 「국가공무원법」 제53조 또는 「지방공무원법」 제78조에 따라 제안이 채택·시행되어 예산을 줄이는 등 행정운영 발전에 현저한 실적이 있는 사람 4. 재직 중 현저한 공적이 있는 사람이 「국가공무원법」 제74조의2 또는 「지방공무원법」 제66조의2에 따라 명예퇴직할 때 5. 재직 중 현저한 공적이 있는 사람이 공무로 인하여 사망하였을 때 제1항의 특별 승진의 요건과 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.[전문개정 2011.9.30]	교육공무원법 제15조 제1항, 제2항
어린이집	보건복지부장관은 보육교사의 자질 향상을 위한 보수교육(補修教育)을 실시하여야 한다. 제1항에 따른 보수교육은 직무교육과 승급교육으로 구분한다. 제1항에 따른 보수교육의 기간·방법·내용 등에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다.[본조신설 2011.12.31]	영유아보육법 제23조2 제1항, 제2항, 제3항
	보수교육은 현직 보육교직원을 대상으로 실시하므로 어린이집 원장, 보육교사 등의 자격을 소지한 자라도 교육 개시 당시 어린이집에	2013년 보육사업안내

	내용	관련기준
	<p>근무하지 않는 자는 보수교육을 받을 수 없음                      ※ 법 제23조에서 보육교직원의 보수교육을 보건복지부장관이 실시한다고 규정하고 있고, 법 제2조에 따라 보육교직원은 현직자를 의미함. 다만, 현직 교직원 외에 교육비 전액 자비 부담을 전제로 보수교육을 받을 수 있음.</p>	지침
	<p>현직 보육교사는 보육업무 경력이 만 2년이 경과한 경우와 직무교육을 받은 해부터 2년이 경과한 해에 보육교사 직무교육을 받아야함                      어린이집 원장 및 보육교사가 일반직무교육을 받아야 하는 연도에 일반직무 교육을 받지 못한 경우에는 다음 연도에 받아야 하며, 특별직무교육을 받은 경우 일반직무교육을 받은 것으로 인정함.                      현직 보육교직원이 직무교육 및 승급교육을 이수한 경우 예산의 범위 내에서 국가 및 지방자치단체에서 보수교육 비용을 지원함.</p>	2013년 보육사업안내 지침

〈부록표 II-1-4〉 유치원과 어린이집 교사 복리후생 관련 규정

	내용	관련기준
	<p>제5조(학교 안전사고로부터의 보호) ① 각급학교 교육시설의 설치·관리 및 교육활동 중에 발생하는 사고로부터 교원과 학생을 보호함으로써 교원이 그 직무를 안정되게 수행할 수 있도록 하기 위하여 학교안전공제회를 설립·운영한다.                      ② 학교안전공제회에 관하여는 따로 법률로 정한다.                      [전문개정 2008.3.14]</p>	교원지위향상을 위한 특별법 제5조
유치원	<p>국가와 지방자치단체는 학생과 교직원의 건강 및 복지를 증진하기 위하여 필요한 시책을 수립·실시하여야 한다. &lt;개정 2008.3.21.&gt;[전문개정 2007.12.21]</p>	교육기본법 제27조 제1항
	<p>제11조(교원의 지위 향상을 위한 교섭·협약) ① 「교육기본법」 제15조제1항에 따른 교원단체는 교원의 전문성 신장과 지위 향상을 위하여 교육감이나 교육부장관과 교섭·협약한다. &lt;개정 2013.3.23.&gt; ② 교육감이나 교육부장관은 제1항에 따른 교섭·협약에 성실히 응하여야 하며, 합의된 사항을 시행하기 위하여 노력하여야 한다. &lt;개정 2013.3.23&gt;[전문개정 2008.3.14]                      제12조(교섭·협약의 사항) 제11조제1항에 따른 교섭·협약은 교원의 처우 개선, 근무조건 및 복리후생과 전문성 신장에 관한 사항을 그 대상으로 한다. 다만, 교육과정과 교육기관 및 교육행정기관의 관리·운영에 관한 사항은 교섭·협약의 대상이 될 수 없다.                      [전문개정 2008.3.14]</p>	교원지위향상을 위한 특별법 제11조, 12조
	<p>제2조의2(교원의 교육활동 보호를 위한 시책 등) ① 특별시·광역시</p>	교원예우

	내용	관련기준
	<p>시·특별자치시·도 및 특별자치도(이하 "시·도"라 한다)의 교육감(이하 "교육감"이라 한다)은 교원이 긍지와 사명감을 갖고 교육활동을 할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 다음 각 호의 사항에 관한 시책을 제6조의2에 따른 시·도교육보호위원회의 심의를 거쳐 수립·시행하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 교육활동 보호를 전담하는 기관 및 조직의 구성·운영</li> <li>2. 교육활동 보호를 위한 교원 연수 및 홍보</li> <li>3. 교육활동 침해를 당한 교원의 치료, 전보(轉補) 등 보호 조치</li> <li>4. 제6조의3에 따른 법률 상담</li> <li>5. 제7조제3항에 따른 교육활동 침해 등에 대한 조사 및 관리</li> <li>6. 그 밖에 교육활동을 보호하고 교육활동 침해에 대응하기 위하여 필요한 사항</li> </ol> <p>② 「유아교육법」 제2조에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교(이하 "각급학교"라 한다)의 장은 교원의 정당한 교육활동을 보호하기 위하여 필요한 경우에는 소속 교직원, 학생 및 그 보호자를 대상으로 교육을 할 수 있다.</p> <p>[본조신설 2013.2.5.]</p> <p>제3조(공공시설 등의 이용) 국가 및 지방자치단체는 교원이 교육활동을 위하여 당해 공공시설이나 자료의 이용을 요구하는 경우에는 본래의 용도에 지장이 없는 범위안에서 적극 협조하여야 하며, 그 요구를 거부하는 경우에는 그 사유를 통보하여야 한다.</p> <p>제4조(자료제출요구의 제한 등) ① 국가 및 지방자치단체는 각급 학교에 교육과 관련이 없는 자료의 제출을 요구하지 아니하도록 노력하여야 한다. 다만, 법령에 특별한 규정이 있거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다. &lt;개정 2013.2.5&gt;</p> <p>② 국가 및 지방자치단체는 제1항 단서의 규정에 의하여 각급 학교에 자료를 요구하는 경우에는 매년 4월 1일을 기준으로 작성하는 자료를 그 대상으로 하여야 한다.</p> <p>③ 교육감은 교원의 업무부담을 경감하기 위하여 교육과 관련된 자료를 전산화하도록 노력하여야 한다.</p>	<p>에 관한 규정</p>
	<p>국회사무총장, 법원행정처장, 헌법재판소사무처장, 중앙선거관리위원회사무총장 또는 행정안전부장관은 공무원의 근무능률을 높이기 위하여 공무원의 보건·휴양·안전·후생, 그 밖에 필요한 사항에 대한 기준을 설정하여야 하며, 각 기관의 장은 이를 실시하여야 한다.[전문개정 2008.3.28]</p>	<p>국가공무원법 제52조</p>
어 린 이 집	<p>어린이집의 원장은 영유아와 보육교직원에 대하여 정기적으로 건강진단을 실시하는 등 건강관리를 하여야 한다. &lt;개정 2011.6.7.&gt;</p> <p>제1항에 따른 건강진단 등에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다. &lt;개정 2008.2.29, 2010.1.18&gt;[전문개정 2007.10.17]</p> <p>법 제31조제1항에 따라 어린이집의 원장은 보육하고 있는 영유아 및 보육교직원(가정어린이집의 경우 어린이집에서 함께 거주하는</p>	<p>영유아보육법 제31조 제1항, 제3항</p> <p>영유아보육법 시행규칙</p>



	내용	관련기준
	<p>사람을 포함한다)에 대하여 1년에 한 번 이상 건강진단을 실시하여야 한다. 다만, 보호자가 별도로 건강검진을 실시하여 검사 결과 통보서를 제출한 영유아에 대해서는 건강진단을 생략할 수 있다. &lt;개정 2011.12.8&gt;</p> <p>보육교직원의 건강진단 항목에는 결핵 등 전염성 질환이 포함되어야 한다. &lt;개정 2011.12.8&gt;</p> <p>어린이집의 원장은 제1항에 따른 건강진단을 실시한 결과 전염성 질환에 감염된 것으로 밝혀지거나 의심되는 영유아 및 어린이집 거주자를 어린이집으로부터 격리시키고, 전염성 질환에 감염된 것으로 밝혀지거나 의심되는 보육교직원을 즉시 휴직시키거나 면직시키는 등의 조치를 하여야 한다. &lt;개정 2011.12.8&gt;[전문개정 2009.7.3]</p>	<p>제33조 제1항, 제3항 제5항</p>
	<p>건강진단: 매년 1회 이상 실시함.</p> <p>어린이집 보육교직원 및 어린이집에서 함께 거주하는 자는 연 1회 이상 건강진단 실시함.</p> <p>보육교사는 비사무직근로자에 해당되어 연 1회 건강검진 실시 대상임(국민건강보험법시행령제26조제3항)</p>	<p>2013년 보육사업안내 지침</p>

〈부록표 II-1-5〉 유치원과 어린이집 교사 임면 관련 규정

	내용	관련기준
유치원·어린이집	<p>제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 "부당해고등"이라 한다)을 하지 못한다. ② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.</p>	<p>근로기준법 제23조 1항</p>
유치원	<p>제10조(임용의 원칙) ① 교육공무원의 임용은 그 자격, 재교육성적, 근무성적, 그 밖에 실제 증명되는 능력에 의하여 한다. ② 교육공무원의 임용은 교원으로서의 자격을 갖추고 임용을 원하는 모든 사람에게 능력에 따른 균등한 임용의 기회가 보장되어야 한다.</p>	<p>교육공무원법 제10조 제1항, 제2항</p>
유치원	<p>제53조의2(학교의 장이 아닌 교원의 임면) ① 각급학교의 교원은 당해 학교법인 또는 사립학교경영자가 임면하되, 다음 각호의 1에 의하여야 한다. &lt;개정 1990.4.7&gt;</p>	<p>사립학교법 제53조의2 제1항</p>
유치원	<p>제43조(교권의 존중과 신분보장) ① 교권(敎權)은 존중되어야 하며, 교원은 그 전문적 지위나 신분에 영향을 미치는 부당한 간섭을 받지 아니한다.</p>	<p>교육공무원법 제43조 제1항, 제2항</p>

	내용	관련기준
	<p>② 교육공무원은 형의 선고나 징계처분 또는 이 법에서 정하는 사유에 의하지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 강임·휴직 또는 면직을 당하지 아니한다.</p> <p>③ 교육공무원은 권고에 의하여 사직을 당하지 아니한다.</p>	제3항
	<p>제56조(의사에 반한 휴직·면직등의 금지) ① 사립학교 교원은 형의 선고·징계처분 또는 이 법에 정하는 사유에 의하지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 휴직 또는 면직등 불리한 처분을 받지 아니한다. 다만, 학급·학과의 개폐에 의하여 폐직이나 과원이 된 때에는 그러하지 아니하다. &lt;개정 1990.4.7&gt;</p> <p>② 사립학교 교원은 권고에 의하여 사직을 당하지 아니한다.</p> <p>[전문개정 1981.2.28]</p>	사립학교법 제56조 제1항, 제2항
어 린 이 집	<p>어린이집 원장은 국공립 어린이집의 경우 시장, 군수, 또는 구청장이 임면하며, 사회복지법인, 법인, 단체 등, 직장, 가정, 민간 어린이집 등은 어린이집 설치자가 임면하고, 부모협동어린이집은 조합을 결성하여 설치, 운영하는 대표자가 임면함.</p> <p>보육교사 등 기타 직원은 원장의 제청으로 법인, 단체의 대표자 또는 어린이집 설치자(교직원 임면권을 위임받은 수탁자 포함)가 임면함.</p> <p>자격을 갖춘자를 채용하되, 국가 또는 지방자치단체로부터 보육교직원의 인건비를 보조받는 어린이집의 경우 보육교직원의 채용은 공개경쟁을 원칙으로 한다.</p> <p>국공립어린이집의 경우 국가 또는 지방자치단체의 장이 선발고사 등을 통하여 별도로 보육교사를 채용, 배치할 수 있음.</p> <p>교직원 채용 시 임금, 근로시간 및 그 밖의 근로조건 등을 명시한 근로계약을 체결해야 하되, 이 경우 근로계약과 관련하여 부당한 내용(결혼, 출산, 육아휴직 등으로 인한 퇴직요구 등)이 포함되어서는 아니되며, 관할행정기관은 이를 적극 지도·감독하여야 함.</p> <p>근로계약은 가능한 계약기간을 명시하지 않는 계약을 체결함을 원칙으로 함.</p> <p>임면권자는 보육교직원 결원시 1월 이내에 신규 교직원을 채용</p> <p>임면권자는 보육교직원이 퇴직할 경우에는 사직서를 제출받아 퇴직처리하고 퇴직사실을 관할 시, 군, 구청에 보고</p> <p>퇴직에 대하여 임면권자와 상호 합의가 되었음에도 불구하고 퇴직처리하지 않아 본인의 의사와 무관하게 어린이집 원장 또는 보육교사 자격증을 대여한 경우가 발생하지 않도록 함.</p>	2013년 보육사업안내 지침

## 〈부록표 II-1-6〉 기타 유치원과 어린이집 교사 복지 관련 규정

구분	내용	관련기준
신분보장	학교교육에서 교원(敎員)의 전문성은 존중되며, 교원의 경제적·사회적 지위는 우대되고 그 신분은 보장된다.[전문개정 2007.12.21]	교육기본법 제14조 제1항
	교권(敎權)은 존중되어야 하며, 교원은 그 전문적 지위나 신분에 영향을 미치는 부당한 간섭을 받지 아니한다. 교육공무원은 형의 선고나 징계처분 또는 이 법에서 정하는 사유에 의하지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 강임·휴직 또는 면직을 당하지 아니한다. 교육공무원은 권고에 의하여 사직을 당하지 아니한다. [전문개정 2011.9.30]	교육공무원법 제43조 제1항, 제2항 제3항
	공무원이 질병·부상·폐질(廢疾)·퇴직·사망 또는 재해를 입으면 본인이나 유족에게 법률로 정하는 바에 따라 적절한 급여를 지급한다. 제1항의 법률에는 다음 각 호의 사항을 규정하여야 한다. 1. 공무원이 상당한 기간 근무하여 퇴직하거나 사망한 경우에 본인이나 그 유족에게 연금 또는 일시금을 지급하는 사항 2. 공무로 인한 부상이나 질병으로 인하여 사망하거나 퇴직한 공무원 또는 그 유족에게 연금 또는 보상을 지급하는 사항 3. 공무상의 부상·질병으로 인하여 요양하는 동안 소득 능력에 장애를 받을 경우 공무원이 받는 손실 보상에 관한 사항 4. 공무로 인하지 아니한 사망·폐질·부상·질병·출산, 그 밖의 사고에 대한 급여 지급 사항 정부는 제2항외에 법률로 정하는 바에 따라 공무원의 복리이익의 적절하고 공정한 보호를 위하여 그 대책을 수립·실시하여야 한다.[전문개정 2008.3.28]	국가공무원법 제77조 제1항, 제2항 제3항
교원단체 및 고충처리	교원은 상호 협동하여 교육의 진흥과 문화의 창달에 노력하며, 교원의 경제적·사회적 지위를 향상시키기 위하여 각 지방자치단체와 중앙에 교원단체를 조직할 수 있다. 제1항에 따른 교원단체의 조직에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.[전문개정 2007.12.21]	교육기본법 제15조 제1항, 제2항
	공무원은 형의 선고, 징계처분 또는 이 법에서 정하는 사유에 따르지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 휴직·강임 또는 면직을 당하지 아니한다. 다만, 1급 공무원과 제23조에 따라 배정된 직무등급이 가장 높은 등급의 직위에 임용된 고위공무원단에 속하는 공무원은 그러하지 아니하다.[전문개정 2010.3.22]	국가공무원법 제68조
	교육공무원(공립대학에 근무하는 교육공무원은 제외한다. 이하 이 조에서 같다)은 누구나 인사·조직·처우 등 각종 직무조건과 그 밖의 신상문제에 대하여 인사상담이나 고충의 심사를 청구할 수 있으며, 이를 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 아	교육공무원법 제49조 제1항, 제2항

구분	내용	관련기준
	<p>니한다.</p> <p>제1항에 따라 청구를 받은 임용권자나 임용제청권자(임용추천권자를 포함한다. 이하 같다)는 이를 제3항에 따른 고충심사위원회 회의에 부쳐 심사하게 하거나 소속 공무원으로 하여금 상담하게 하고, 그 결과에 따라 고충의 해소 등 공정한 처리를 위하여 노력하여야 한다.</p> <p>[전문개정 2011.9.30.], [시행일 : 2013.6.12] 제49조</p>	

부록 5. 유치원 교사 복지 실태 및 요구 설문지

## 유치원 교사 복지 실태 및 요구 조사

안녕하십니까?

육아정책연구소는 육아정책 관련 연구를 보다 체계적이며 종합적으로 수행하기 위하여 설립된 국무총리 산하 국가 정책연구기관입니다.

이번에 저희 연구소에는 올해 유치원 교사 복지 실태와 요구에 대한 연구를 수행하기 위해 설문조사를 하고자 합니다. 귀하께서 응답해 주시는 내용은 향후 교사의 복지 개선을 위한 정책에 중요한 자료로 활용되오니, 바쁘시더라도 잠시 틈을 내시어 질문에 답변해 주시면 감사하겠습니다.

귀하가 응답하신 내용은 「통계법」 제33조(비밀의 보호) 제①, ②항에 의거하여 철저히 비밀이 보장되며, 조사결과는 연구 목적 외에 다른 어떤 용도로도 이용하지 않을 것을 약속드립니다. 바쁘시더라도 잠시만 시간을 내어 응답해주시면 감사하겠습니다.

▣ 주관조사기관 : 육아정책연구소

▣ 조사실시기관 : (주) 한국리서치

조혜주 연구원

▣ 담당자 : (T : 02-398-7715)

▣ 담당자 : 조현경 팀장(02-3014-0141)

(E : thgid@kicce.re.kr)

이혜민 과장(02-3014-1052)

선문1. 귀하께서 근무하시는 유치원의 설립유형 및 형태를 선택해주시시오.

(리스트 기준, 응답자에게 질문하지 않음)

- ① 공립단설
- ② 공립병설
- ③ 사립법인(학교, 종교법인 등)
- ④ 사립사인

선문2. 귀하께서 근무하시는 유치원이 위치한 지역을 선택해주세요.

(리스트 기준, 응답자에게 질문하지 않음)

\_\_\_\_\_ 시/도 \_\_\_\_\_ 구/시/군

**I. 근무하시는 유치원에 대한 일반사항**

※ 다음은 근무하시는 유치원 일반사항에 대한 질문입니다.

1. 유치원 규모는 어떻게 됩니까? 현원을 기준으로 응답해주시시오.

현원	_____명
----	--------

2. 유치원에 재직 중인 교직원 수를 다음 항목별로 기입해주시시오. 해당 항목에 교직원이 없을 경우에는 0으로 표시하여 주십시오.

1) 원장	_____명
2) 원감	_____명
3) 유아교사	_____명
4) 특수교사	_____명
5) 보조교사	_____명
6) 취사부	_____명
7) 버스기사	_____명
8) 행정원	_____명
9) 청소원	_____명
10) 기타( _____ )	_____명

## II. 응답자의 일반적 특성

※ 다음은 응답자의 일반적인 특성에 대한 질문입니다.

3. 귀하의 성별은 무엇입니까?

- ① 여자
- ② 남자

4. 귀하의 출생년도는 어떻게 되십니까?

1	9			년도
---	---	--	--	----

5. 귀하는 미혼이신가요, 결혼을 하셨나요?

- ① 미혼이다
- ② 결혼을 하였다
- ③ 기타 ( \_\_\_\_\_ )

6. 귀하께서는 자녀가 있으십니까?

- ① 있다      ☞ 문6-1로 가십시오.
- ② 없다      ☞ 문7로 가십시오.

6-1. 자녀가 몇 명입니까?

- ① 1명
- ② 2명
- ③ 3명
- ④ 4명 이상

7. 귀하의 전체 교직경력(유치원과 어린이집 근무경력 모두를 포함하여)은 얼마입니까?

	년		개월
--	---	--	----

8. 현재 근무하고 있는 유치원에서의 경력은 얼마나 되십니까?

	년		개월
--	---	--	----

9. 귀하의 최종 학력은 다음 중 어디에 해당되시나요?

- ① 2년제 대학 졸업
- ② 3년제 대학 졸업
- ③ 4년제 대학 졸업
- ④ 대학원 졸업 이상

10. 귀하의 최종 전공은 무엇입니까?

- ① 유아교육학
- ② 아동학
- ③ 교육학 / 중등교육학
- ④ 초등교육학
- ⑤ 기타( \_\_\_\_\_ )

11. 귀하께서 소지하고 있는 자격 중 가장 높은 등급의 자격은 다음 중 무엇입니까?

- ① 유치원 1급 정교사
- ② 유치원 2급 정교사
- ③ 수석교사
- ④ 원감
- ⑤ 원장

12. 귀하의 직책은 무엇입니까?

- ① 교사
- ② 부장(주임)교사
- ③ 수석교사
- ④ 원감



### Ⅲ. 담당 학급의 일반적 특성

※ 다음은 담당하시는 학급의 일반적 특성에 대한 질문입니다.

13. 귀하께서 담당하고 있는 유아의 연령에 체크해주시시오.

- ① 만 3세
- ② 만 4세
- ③ 만 5세
- ④ 만 3-4세
- ⑤ 만 4-5세
- ⑥ 만 3-5세
- ⑦ 기타( \_\_\_\_\_ )

14. 귀하께서 담당하는 유아의 수는 총 몇 명입니까?

담당 유아 수	_____ 명
---------	---------

15. 귀하 담당 학급에는 보조교사가 있습니까?

- ① 우리 학급만 담당하는 보조교사가 있다
- ② 다른 학급과 공유하는 보조교사가 있다
- ③ 보조교사가 없다

**IV. 근무시간 및 업무량에 대한 사항**

※ 다음은 귀하의 실제 근무시간 및 업무량에 대한 질문입니다.

16. 유치원 근무시간 중 교육시간과 교육준비시간은 주당 각각 얼마나 됩니까?

1) 교육시간 유아들과 함께 하는 정규 일과 운영 시간	_____ 시간 _____ 분
2) 교육준비시간	_____ 시간 _____ 분
3) 기타 업무시간	_____ 시간 _____ 분

17. 일을 집에 가져가서 하는 재택근무시간은 주당 얼마나 됩니까? 재택근무를 하지 않는 경우, 0시간 0분으로 입력해주시시오.

	시간		분
--	----	--	---

18. 귀하께서는 정기적으로 또는 가끔씩 토요일이나 일요일에 출근하십니까?

- ① 토요일 ☞ 문18-1로 가십시오.
- ② 일요일 ☞ 문18-1로 가십시오.
- ③ 토요일과 일요일 모두 출근한다 ☞ 문18-1로 가십시오.
- ④ 출근하지 않는다 ☞ 문19로 가십시오.

18-1. 한 달에 며칠 정도 출근하십니까? 토요일, 일요일 모두 각각 세어주시시오.  
2달에 1회 정도 출근할 경우 0.5로 표기해주시시오.

주말 출근 횟수	_____ 일
----------	---------

19. 귀하께서는 초과근무 수당을 받고 계십니까?

- ① 모든 초과근무에 대한 수당을 받는다.
- ② 실제 초과근무 시간에 상관없이 일정 금액만 받는다.
- ③ 실제 초과근무 시간에 비례하여 받되 상한 금액이 있다.
- ④ 초과근무수당은 받지 않는다.
- ⑤ 초과근무를 하지 않는다

20. 귀하께서는 유치원에서 하루 일과 중 휴식을 얼마나 취하십니까? 점심시간을 제외하고 응답해주시시오. 휴식 시간이 없으면 0으로 적어주시시오.

휴식 시간	_____ 분
-------	---------

21. 귀하께서는 다음의 내용에 대해 어떻게 생각하십니까? 자신의 생각과 일치하는 곳에 표시해주시시오.

내 용	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
1) 나의 현재 근무시간은 적당하다.	①	②	③	④	⑤
2) 장시간 근무로 개인생활에 제한을 받는다.	①	②	③	④	⑤
3) 휴식 및 건강관리를 할 시간이 부족하다.	①	②	③	④	⑤
4) 업무량이 많아 피로를 느끼는 일이 종종 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 업무량이 많아 정해진 근무시간보다 일찍 출근하거나 늦게 퇴근하는 날이 많다.	①	②	③	④	⑤

**V. 휴가 및 휴직에 대한 사항**

※ 다음은 휴가 및 휴직에 대한 질문입니다.

22. 다음 중 귀 원에서 실제로 사용할 수 있는 휴가는 무엇입니까? 모두 표시해주시시오.

- ① 연가(연월차 휴가, 여름/겨울 휴가 포함)
- ② 경조사 휴가
- ③ 생리휴가
- ④ 출산 휴가
- ⑤ 병가
- ⑥ 기타( \_\_\_\_\_ )

23. 2012년 지난 한 해 동안 다음 휴가를 사용하셨습니까? 사용하신 휴가에 모두 체크해주시시오.

- ① 연가(연월차 휴가, 여름겨울 휴가 포함)  문23-1로 가십시오.
- ② 경조사 휴가  문23-1로 가십시오.
- ③ 생리휴가  문23-1로 가십시오.
- ④ 출산 휴가  문23-1로 가십시오.
- ⑤ 병가  문23-1로 가십시오.
- ⑥ 기타( \_\_\_\_\_ )  문23-1로 가십시오.
- ⑦ 휴가 사용 안함  문24로 가십시오.
- ⑧ 2013년 입사하여 해당사항 없음  문24로 가십시오.

23-1. 사용하셨다면 며칠 동안 사용하셨습니까? 구체적인 기간을 직접 기입해주시시오.

항 목	사용기간
1) 연가(연월차 휴가, 여름/겨울 휴가 포함)	_____ 일
2) 경조사 휴가	_____ 일
3) 생리휴가	_____ 일
4) 출산휴가	_____ 일
5) 병가	_____ 일
6) 기타	_____ 일



**VI. 연수 및 승진에 대한 사항**

※ 다음은 연수 및 승진에 대한 질문입니다.

26. 2012년 한 해 동안 직무연수, 자격연수, 누리과정 연수 등과 같은 연수를 받으셨습니까?

- ① 예 ☞ 문26-1로 가십시오.
- ② 아니오 ☞ 문27로 가십시오.

26-1. 2012년 한 해 동안 직무연수, 자격연수, 누리과정 연수 등과 같은 연수를 몇 시간 정도 받으셨습니까?

지난 한 해 동안 연수 받은 시간	_____ 시간
--------------------	----------

26-2. 2012년 한 해 동안 어떤 연수를 받으셨습니까? 모두 표시해주시시오.

- ① 직무연수 ☞ 문26-3으로 가십시오.
- ② 자격연수 ☞ 문26-2-1로 가십시오.
- ③ 누리과정 연수 ☞ 문26-3으로 가십시오.
- ④ 기타( \_\_\_\_\_ ) ☞ 문26-3으로 가십시오.

26-2-1. 귀하께서 자격연수를 받으셨다면, 어떤 연수를 받으셨습니까?

- ① 1급 정교사
- ② 원감
- ③ 원장

26-2-2. 그 전 자격에서 상위자격취득에 소요된 기간을 적어주시시오.

(귀하께서 만약 2급 정교사 자격 취득일이 2008년 2월인데, 2012년 8월에 1급 정교사 자격을 취득하셨다면 승진에 소요된 기간은 4년 6개월입니다.)

	년		개월	
--	---	--	----	--

26-3. 귀하께서 지난 한 해 연수를 받는 동안 어떤 지원을 받으셨습니까? 받으신 지원 내용에 모두 표시해주십시오.

- ① 비용
- ② 대체교사
- ③ 업무 경감
- ④ 기타( \_\_\_\_\_ )
- ⑤ 지원 받은 바 없음

27. 귀하께서는 다음의 내용에 대해 어떻게 생각하십니까? 자신의 생각과 일치하는 곳에 표시해주십시오.

내 용	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
1) 나에게 승진, 발전의 기회가 열려 있다.	①	②	③	④	⑤
2) 직무성과와 근무평가는 승진에 공정하게 반영된다.	①	②	③	④	⑤
3) 전문성 제고를 위한 연수, 교육, 훈련에 참여할 수 있는 환경이다.	①	②	③	④	⑤
4) 자기계발(진학, 연수 등)에 시간을 쓸 여유가 있다.	①	②	③	④	⑤

**VII. 근무환경 및 복리후생에 대한 사항**

※ 다음은 귀하께서 근무하시는 유치원에 교사들을 위한 공간/업무를 위한 기기들이 제대로 구비되어 있는지 현황을 파악하기 위한 문항들입니다.

28. 교실에 교사들이 일할 수 있는 교사용 공간이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

29. 교사실이 있습니까?

- ① 독립된 교사실이 있다      ☞ 문29-1로 가십시오.
- ② 다른 공간과 함께 사용한다      ☞ 문29-1로 가십시오.
- ③ 없다      ☞ 문30으로 가십시오.

29-1. 독립된 자기 자리가 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

30. 교사들이 모여서 식사할 수 있는 공간이 있습니까?

- ① 독립된 식당이 있다
- ② 다른 공간과 함께 사용한다
- ③ 없다

31. 교사들이 쉴 수 있는 휴게실이 있습니까?

- ① 독립된 휴게실이 있다
- ② 다른 공간과 함께 사용한다
- ③ 없다

32. 교사들만 사용할 수 있는 교사용(성인용) 화장실이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

33. 교사실, 식당, 휴게실, 화장실 이 외에 교사를 위한 다른 공간이 있습니까?

- ① 있다      ☞ 문33-1로 가십시오.
- ② 없다      ☞ 문34로 가십시오.

33-1. 어떤 공간이 있습니까? 구체적으로 기입해주시시오. 공간이 여러 개 있으면 빠짐없이 모두 적어주시시오.

\_\_\_\_\_

34. 기관 내에 교사들이 사용할 수 있는 PC(개인용 컴퓨터)를 모두 선택해 주십시오.

- ① 개인용 PC가 있다      ☞ 문35로 가십시오
- ② 공용 PC가 있다      ☞ 문34-1로 가십시오
- ③ PC가 없다      ☞ 문35로 가십시오

34-1. 공용 PC를 함께 쓰는 사람은 모두 몇 명입니까?

\_\_\_\_\_ 명



35. 귀하께서는 다음의 내용에 대해 어떻게 생각하십니까? 자신의 생각과 일치하는 곳에 표시해주시시오.

내 용	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다
1) 교사와 유아의 비율이 적절하다.	①	②	③	④	⑤
2) 교실 크기는 현재의 유아를 수용하기에 적정하다.	①	②	③	④	⑤
3) 모든 시설은 나의 교육활동에 편리하도록 운영되고 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 내가 일을 잘할 수 있는 설비와 자료가 갖추어져 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 교사를 위한 교사실, 휴게실 등이 잘 갖추어져 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 원장과 의사소통이 잘 된다.	①	②	③	④	⑤
7) 동료 교사들과 의사소통이 잘 된다.	①	②	③	④	⑤
8) 부모와 평등한 관계에서 의사소통할 수 있는 분위기이다.	①	②	③	④	⑤
9) 4대 보험 제도가 규정대로 잘 시행되고 있다.	①	②	③	④	⑤

36. 귀하께서 근무하시는 유치원에는 다른 유치원에 없는 복지제도가 있습니까?

- ① 있다      ☞ 문36-1로 가십시오.
- ② 없다      ☞ 문37로 가십시오.

36-1. 다른 복지제도가 있다면 구체적으로 어떤 것입니까? 직접 기입해주시시오.

예) 한 달에 한번 함께 근무하는 교사들과 함께 뮤지컬이나 영화를 관람함.

다른 유치원에 없는 복지제도	_____
-----------------	-------

**VIII. 고용 및 퇴직에 대한 사항**

37. 귀하께서는 채용 당시 근로계약을 체결하셨습니다가?

- ① 근로계약을 체결하지 않았다
- ② 근로계약을 체결했으나, 내용은 자세히 보지 못했다
- ③ 근로계약을 체결하였으며, 내용도 자세히 알고 있다
- ④ 잘 모르겠다
- ⑤ 해당사항 없음

38. 귀하께서 근무하시는 유치원에는 근무시간, 휴가, 휴직 등의 근무조건에 대한 기준을 담고 있는 근로규정이 있습니까?

- ① 있다                                      ⇨ 문38-1로 가십시오.
- ② 없다                                        ⇨ 문39로 가십시오.

38-1. 근로규정은 잘 지켜지고 있습니까?

- ① 전혀 지켜지지 않는다
- ② 별로 지켜지지 않는다
- ③ 대체로 잘 지켜지고 있다
- ④ 매우 잘 지켜지고 있다

39. 귀하께서는 다음의 내용에 대해 어떻게 생각하십니까? 자신의 생각과 일치하는 곳에 표시해주시시오.

내 용	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
1) 결혼 후에도 나의 희망여부에 따라 계속 근무할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 내가 원한다면 현 기관에 계속 근무할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

## IX. 이직에 대한 사항

※ 다음은 이직에 관련한 질문입니다.

40. 귀하께서는 유치원이나 어린이집에서 일하기 시작한 이래 지금까지 직장을 옮긴 경험이 있습니까?

- ① 예 ☞ 40-1로 가십시오.      ② 아니오      ☞ 문41로 가십시오.

문40-1. 몇 번이나 직장을 옮겼습니까?

	번
--	---

41. 귀하께서는 다음의 내용에 대해 어떻게 생각하십니까? 자신의 생각과 일치하는 곳에 표시해주시시오.

내 용	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다
1) 출근시에 종종 결근하고 싶다는 생각이 든다.	①	②	③	④	⑤
2) 이직을 진지하게 고려해 본 적이 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 현재 수준의 수입이 보장된다면 다른 유치원으로 옮길 생각이 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 유아교육 이외의 다른 업종으로의 전환을 진지하게 고려해 본 적이 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 나는 더 많은 보수를 받을 수 있는 다른 직업이 나타나도 이직할 생각이 없다.	①	②	③	④	⑤

42. 귀하께서는 현재 사직하거나 이직하고 싶은 마음이 있으십니까?

- ① 있다      ☞ 문42-1로 가십시오.  
② 없다      ☞ 문43으로 가십시오.

42-1. 귀하께서 사직하거나 이직하고 싶은 마음에 가장 영향을 미치는 것이 무엇인지 다음의 보기에서 2순위까지만 적어주십시오.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

- ① 처우가 너무 열악하다
- ② 근무시간이 너무 길어 개인시간을 가지기 어렵다
- ③ 근무강도가 세어 체력적으로 견디기 어렵다
- ④ 원장이나 교사와의 관계가 좋지 않다
- ⑤ 부모를 상대하기 어렵다
- ⑥ 유아를 교육하기 어렵다
- ⑦ 사회적으로 인식이 낮아 사기가 떨어졌다
- ⑧ 나의 적성이나 역량과 맞지 않다
- ⑨ 교육 이외의 잡무가 많다
- ⑩ 출산이나 육아로 인해 더 이상 일하기 어렵다
- ⑪ 기타( \_\_\_\_\_ )

**X. 행복감 및 심리적 소진에 대한 사항**

※ 다음은 귀하의 행복감과 심리적 소진에 대한 질문입니다.

43. 귀하께서 현재 유치원에서 일하면서 느끼는 행복감은 어느 정도입니까? 0점에서부터 10점 사이의 점수로 기입하여 주십시오.

	점
--	---

44. 귀하께서는 다음의 내용에 대해 어떻게 생각하십니까? 자신의 생각과 일치하는 곳에 표시해 주십시오.

내 용	전혀 아니다	가끔 그렇다	보통 그렇다	자주 그렇다	항상 그렇다
1) 하루의 일과를 끝내고 나면 보람을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 내 일 때문에 정서적으로 메말라 버린 느낌이다.	①	②	③	④	⑤
3) 나는 하루일과가 끝나면 기진맥진한 느낌이다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 종종 유아들을 사무적으로 대한다.	①	②	③	④	⑤
5) 나는 근무에 지쳐 피로를 느끼는 경우가 많다.	①	②	③	④	⑤
6) 나는 유아 및 동료들과 온종일 함께 생활한다는 것에 많은 스트레스를 받는다.	①	②	③	④	⑤
7) 나는 일 때문에 기력을 다 소모한 느낌이 든다.	①	②	③	④	⑤
8) 나는 유치원에 근무한 이래로 사람들에게 냉정해졌다.	①	②	③	④	⑤
9) 나는 매우 활기찬 느낌이 든다.	①	②	③	④	⑤
10) 나는 유치원 일 때문에 좌절감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
11) 유치원에서 맡은 일이 너무 벅차다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
12) 나는 종종 유아들에게 어떤 일이 일어나고 있는지에 대해 그다지 관심이 없다.	①	②	③	④	⑤
13) 나는 사람들을 직접 대해서 일한다는 것에 지나치게 많은 스트레스를 받는다.	①	②	③	④	⑤
14) 나는 유치원 교사로서 가치 있는 일들을 많이 성취하였다.	①	②	③	④	⑤
15) 나는 유아들과 화기애애한 분위기를 쉽게 만들 수 있다.	①	②	③	④	⑤
16) 나는 진퇴양난에 처한 것 같다.	①	②	③	④	⑤

**XI. 복지에 대한 요구 사항**

※ 다음은 복지에 대한 요구 사항과 관련한 질문입니다.

45. 정책적 지원이 이루어진다면 귀하께서는 다음 중 어떤 것이 가장 먼저 개선되길 원하십니까?  
다음의 보기에서 2순위까지만 적어주십시오.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

- ① 급여 수준 상향 조정
- ② 4대 보험 보장
- ③ 근무시간 축소
- ④ 일과 중 휴식 시간 보장
- ⑤ 잡무 경감(차량이동, 청소, 서류처리 등)
- ⑥ 필요시 휴가 보장(대체인력 제공)
- ⑦ 내 아이를 근무하는 유치원에서 키울 수 있도록 교사 자녀 우선 입학 보장
- ⑧ 교사 대 유아 비율 축소
- ⑨ 업무경감을 위한 보조교사 등 지원인력 지원
- ⑩ 효율성 있게 일할 수 있는 근무 환경(공간, 컴퓨터 등 기기 확보)
- ⑪ 휴식할 수 있는 공간 제공
- ⑫ 맞춤형 연수 기회 확대
- ⑬ 해외 연수 기회 제공
- ⑭ 연구년 기회 제공
- ⑮ 기타( \_\_\_\_\_ )

※ 귀하께서는 다음의 복지가 이루어진다면 어느 정도 수준을 희망하십니까?  
귀하의 현재 상황을 고려하여 응답해주시십시오.

46. 주당 근무시간이 몇 시간이기를 원하십니까?

주당		시간
----	--	----

47. 하루 중 휴게시간이 몇 분 정도이기를 원하십니까?

하루		분
----	--	---

48. 휴게시간을 언제 갖기를 원하십니까?

- ① 점심시간
- ② 낮잠시간
- ③ 오후 ( \_\_\_\_\_ 시경)

49. 1년 중 휴가가 며칠이기를 원하십니까?

1년 중		일
------	--	---

50. 교사복지와 관련하여 하고 싶은 말을 자유롭게 적어주십시오.

예를 들어, 열악한 복지 여건으로 인해 교사로서 자괴감을 느낀 사례/교사 복지가 기대만큼 시행되지 않는 이유/교사 복지를 실질적으로 개선할 수 있는 방안 등을 적어주십시오.

복지와 관련해 하고 싶은 말	_____
--------------------	-------

**♣ 바쁘신 가운데 끝까지 응답해 주셔서 감사합니다. ♣**

※ 마지막으로 소중한 시간을 할애하여 주신데 대한 성의 표시로 사례비를 지급하여 드리는데 필요한 사항을 요청 드립니다. 개인정보와 관련한 사항은 통계법과 개인정보보호법에 의거하여 철저히 보호된다는 점을 다시 한 번 확약드립니다.

응답자이름		응답자 전화번호	—	—
-------	--	----------	---	---

부록 6. 어린이집 교사 복지 실태 및 요구 설문지

## 어린이집 교사 복지 실태 및 요구 조사

안녕하십니까?

육아정책연구소는 육아정책 관련 연구를 보다 체계적이며 종합적으로 수행하기 위하여 설립된 국무총리 산하 국가 정책연구기관입니다.

이번에 저희 연구소에는 올해 유치원 교사 복지 실태와 요구에 대한 연구를 수행하기 위해 설문조사를 하고자 합니다. 귀하께서 응답해 주시는 내용은 향후 교사의 복지 개선을 위한 정책에 중요한 자료로 활용되오니, 바쁘시더라도 잠시 틈을 내시어 질문에 답변해 주시면 감사하겠습니다.

귀하가 응답하신 내용은 「통계법」 제33조(비밀의 보호) 제①, ②항에 의거하여 철저히 비밀이 보장되며, 조사결과는 연구 목적 외에 다른 어떤 용도로도 이용하지 않을 것을 약속드립니다. 바쁘시더라도 잠시만 시간을 내어 응답해주시면 감사하겠습니다.

▣ 주관조사기관 : 육아정책연구소

▣ 조사실시기관 : (주) 한국리서치

조혜주 연구원

▣ 담당자: (T : 02-398-7715)

▣ 담당자: 조현경 팀장(02-3014-0141)

(E : thgid@kicce.re.kr)

이혜민 과장(02-3014-1052)

선문1. 귀하께서 근무하시는 어린이집의 설립유형 및 형태를 선택해주시시오.

(리스트 기준, 응답자에게 질문하지 않음)

- ① 국공립
- ② 사회복지법인
- ③ 법인단체 등
- ④ 민간
- ⑤ 직장
- ⑥ 가정

선문2. 귀하께서 근무하시는 어린이집이 위치한 지역을 선택해주세요.

(리스트 기준, 응답자에게 질문하지 않음)

\_\_\_\_\_ 시/도 \_\_\_\_\_ 구/시/군



**I. 근무하시는 어린이집에 대한 일반사항**

※ 다음은 근무하시는 어린이집 일반사항에 대한 질문입니다.

1. 어린이집의 규모는 어떻게 됩니까? 현원을 기준으로 응답해주시시오.

현원	_____명
----	--------

2. 어린이집에 재직 중인 교직원 수를 다음 항목별로 기입해주시시오. 해당 항목에 교직원이 없을 경우에는 0으로 표시하여 주십시오.

1) 원장	_____명
2) 보육교사	_____명
3) 보조교사	_____명
4) 간호사	_____명
5) 영양사	_____명
6) 특수교사	_____명
7) 치료사	_____명
8) 취사부	_____명
9) 사무원	_____명
10) 청소원	_____명
11) 기타( _____ )	_____명

## II. 응답자의 일반적 특성

※ 다음은 응답자의 일반적인 특성에 대한 질문입니다.

3. 귀하의 성별은 무엇입니까?

- ① 여자
- ② 남자

4. 귀하의 출생년도는 어떻게 되십니까?

1	9			년도
---	---	--	--	----

5. 귀하는 미혼이신가요, 결혼을 하셨나요?

- ① 미혼이다
- ② 결혼을 하였다
- ③ 기타 ( \_\_\_\_\_ )

6. 귀하께서는 자녀가 있으십니까?

- ① 있다      ☞ 문6-1로 가십시오.
- ② 없다      ☞ 문7로 가십시오.

6-1. 자녀가 몇 명입니까?

- ① 1명
- ② 2명
- ③ 3명
- ④ 4명 이상

7. 귀하의 전체 보육경력은 얼마나 되십니까? 어린이집과 유치원 근무경력 모두를 포함하여 말씀해주세요.

	년		개월
--	---	--	----

8. 현재 근무하고 있는 어린이집에서의 경력은 얼마나 되십니까?

	년		개월
--	---	--	----

9. 귀하의 최종 학력은 다음 중 어디에 해당되시나요?

- ① 고등학교 졸업      ⇨ 문11로 가십시오.  
 ② 2년제 대학 졸업  
 ③ 3년제 대학 졸업  
 ④ 4년제 대학 졸업  
 ⑤ 대학원 졸업 이상

10. 귀하의 최종 전공은 무엇입니까?

- ① 보육학  
 ② 아동학  
 ③ 유아교육학  
 ④ 사회(아동)복지학  
 ⑤ 기타( \_\_\_\_\_ )

11. 귀하께서 소지하고 있는 자격 중 가장 높은 등급의 자격은 다음 중 무엇입니까?

유치원 정교사와 보육교사 자격을 동시에 가지고 있는 경우, 보육교사 자격에 표시해주십시오.

- ① 3급 보육교사  
 ② 2급 보육교사  
 ③ 1급 보육교사  
 ④ 시설장  
 ⑤ 유치원 2급 정교사  
 ⑥ 유치원 1급 정교사

12. 귀하의 직책은 무엇입니까?

- ① 교사  
 ② 주임교사  
 ③ 원감

### Ⅲ. 담당 반의 일반적 특성

※ 다음은 담당하시는 반의 일반적 특성에 대한 질문입니다.

13. 귀하께서 담당하고 있는 영유아의 연령을 체크해주시시오.

- |          |               |
|----------|---------------|
| ① 만 0세   | ⑨ 만 1-2세      |
| ② 만 1세   | ⑩ 만 1-3세      |
| ③ 만 2세   | ⑪ 만 2-3세      |
| ④ 만 3세   | ⑫ 만 2-4세      |
| ⑤ 만 4세   | ⑬ 만 3-4세      |
| ⑥ 만 5세   | ⑭ 만 3-5세      |
| ⑦ 만 0-1세 | ⑮ 만 4-5세      |
| ⑧ 만 0-2세 | ⑯ 기타( _____ ) |

14. 귀하께서 담당하시는 영유아의 수는 총 몇 명입니까?

담당 영유아 수	_____ 명
----------	---------

15. 귀하 담당 반에는 보조교사가 있습니까?

- ① 우리 반만 담당하는 보조교사가 있다
- ② 다른 반과 공유하는 보조교사가 있다
- ③ 보조교사가 없다

#### IV. 근무시간 및 업무량에 대한 사항

※ 다음은 귀하의 실제 근무시간 및 업무량에 대한 질문입니다.

16. 어린이집 근무시간 중 보육시간과 보육준비시간은 주당 각각 얼마나 됩니까?

1) 보육시간 영유아들과 함께 하는 정규 일과 운영 시간	_____ 시간 _____ 분
2) 보육준비시간	_____ 시간 _____ 분
3) 기타 업무시간	_____ 시간 _____ 분

17. 일을 집에 가져가서 하는 재택근무시간은 주당 얼마나 됩니까? 재택근무를 하지 않는 경우, 0시간 0분으로 입력해주시시오.

	시간		분
--	----	--	---

18. 귀하께서는 정기적으로 또는 가끔씩 토요일이나 일요일에 출근하십니까?

- |                    |                |
|--------------------|----------------|
| ① 토요일에 출근한다        | ☞ 문18-1로 가십시오. |
| ② 일요일에 출근한다        | ☞ 문18-1로 가십시오. |
| ③ 토요일과 일요일 모두 출근하다 | ☞ 문18-1로 가십시오. |
| ④ 출근하지 않는다         | ☞ 문19로 가십시오.   |

18-1. 한 달에 며칠 정도 출근하십니까? 토요일, 일요일 모두 각각 세어주시시오.  
2달에 1회 정도 출근할 경우 0.5로 표기해주시시오.

주말 출근 횟수	_____ 일
----------	---------

19. 귀하께서는 초과근무 수당을 받고 계십니까?

- ① 모든 초과근무에 대한 수당을 받는다.
- ② 실제 초과근무 시간에 상관없이 일정 금액만 받는다.
- ③ 실제 초과근무 시간에 비례하여 받되 상한 금액이 있다.
- ④ 초과근무수당은 받지 않는다.
- ⑤ 초과근무를 하지 않는다

20. 귀하께서는 어린이집에서 하루 일과 중 휴식을 얼마나 취하십니까? 점심시간을 제외하고 응답해 주십시오. 휴식 시간이 없으면 0으로 적어주십시오.

휴식 시간	_____ 분
-------	---------

21. 귀하께서는 다음의 내용에 대해 어떻게 생각하십니까? 자신의 생각과 일치하는 곳에 표시해 주십시오.

내 용	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다
1) 나의 현재 근무시간은 적당하다.	①	②	③	④	⑤
2) 장시간 근무로 개인생활에 제한을 받는다.	①	②	③	④	⑤
3) 휴식 및 자기 건강관리를 할 시간이 부족하다.	①	②	③	④	⑤
4) 업무량이 많아 피로를 느끼는 일이 종종 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 업무량이 많아 정해진 근무시간보다 일찍 출근하거나 늦게 퇴근하는 날이 많다.	①	②	③	④	⑤

**V. 휴가 및 휴직에 대한 사항**

※ 다음은 휴가 및 휴직에 대한 질문입니다.

22. 다음 중 귀 어린이집에서 실제로 사용할 수 있는 휴가는 무엇입니까? 모두 표시해주시시오.

- ① 연가(연월차 휴가, 여름/겨울 휴가 포함)
- ② 경조사 휴가
- ③ 생리휴가
- ④ 출산 휴가
- ⑤ 병가
- ⑥ 기타( \_\_\_\_\_ )

23. 2012년 지난 한 해 동안 다음 휴가를 사용하셨습니까? 사용하신 휴가에 모두 체크해주시시오.

- ① 연가(연월차 휴가, 여름/겨울 휴가 포함)  문23-1로 가십시오.
- ② 경조사 휴가  문23-1로 가십시오.
- ③ 생리휴가  문23-1로 가십시오.
- ④ 출산 휴가  문23-1로 가십시오.
- ⑤ 병가  문23-1로 가십시오.
- ⑥ 기타( \_\_\_\_\_ )  문23-1로 가십시오.
- ⑦ 휴가 사용 안함  문24로 가십시오.
- ⑧ 2013년 입사하여 해당사항 없음  문24로 가십시오.

23-1. 휴가를 사용하셨다면 며칠 동안 사용하셨습니까? 구체적인 기간을 직접 기입해주시시오.

항 목	사용기간
1) 연가(연월차 휴가, 여름/겨울 휴가 포함)	_____ 일
2) 경조사 휴가	_____ 일
3) 생리휴가	_____ 일
4) 출산휴가	_____ 일
5) 병가	_____ 일
6) 기타	_____ 일

23-2. 귀하께서 휴가 시 대체인력을 사용할 수 있었습니까?





**VI. 연수 및 승진에 대한 사항**

※ 다음은 연수 및 승진에 대한 질문입니다.

26. 2012년 한 해 동안 일반직무교육, 특별직무교육, 승급교육, 누리과정 연수 등과 같은 연수를 받으셨습니까?

- ① 예 ☞ 문26-1로 가십시오.
- ② 아니오 ☞ 문27로 가십시오.

26-1. 2012년 한 해 동안 일반직무교육, 특별직무교육, 승급교육, 누리과정 연수 등과 같은 연수를 몇 시간 정도 받으셨습니까?

지난 한 해 동안 연수 받은 시간	_____ 시간
--------------------	----------

26-2. 2012년 한 해 동안 어떤 연수를 받으셨습니까? 모두 표시해주시시오.

- ① 일반직무교육 ☞ 문26-3으로 가십시오.
- ② 특별직무교육 ☞ 문26-3으로 가십시오.
- ③ 승급교육 ☞ 문26-2-1로 가십시오.
- ④ 누리과정 연수 ☞ 문26-3으로 가십시오.
- ⑤ 기타( \_\_\_\_\_ ) ☞ 문26-3으로 가십시오.

26-2-1. 귀하께서 승급교육을 받으셨다면, 어떤 교육을 받으셨습니까?

- ① 2급 보육교사
- ② 1급 보육교사
- ③ 원장

26-2-2. 그 전 자격에서 상위자격취득에 소요된 기간을 적어주시시오.

(귀하께서 만약 2급 보육교사 자격 취득일이 2008년 2월인데, 2012년 8월에 1급 보육교사 자격을 취득하셨다면 소요기간은 4년 6개월입니다.)

	년		개월	
--	---	--	----	--

26-3. 귀하께서 지난 한 해 연수를 받는 동안 어떤 지원을 받으셨습니까? 받으신 지원 내용에 모두 표시해주십시오.

- ① 비용
- ② 대체교사
- ③ 업무 경감
- ④ 기타( \_\_\_\_\_ )
- ⑤ 지원 받은 바 없음

27. 귀하께서는 다음의 내용에 대해 어떻게 생각하십니까? 자신의 생각과 일치하는 곳에 표시해주십시오.

내 용	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
1) 나에게 승진, 발전의 기회가 열려 있다.	①	②	③	④	⑤
2) 직무성과와 근무평가는 승진에 공정하게 반영된다.	①	②	③	④	⑤
3) 전문성 제고를 위한 연수, 교육, 훈련에 참여할 수 있는 환경이다.	①	②	③	④	⑤
4) 자기계발(진학, 연수 등)에 시간을 쓸 여유가 있다.	①	②	③	④	⑤

**VII. 근무환경 및 복리후생에 대한 사항**

※ 다음은 귀하께서 근무하시는 어린이집에 교사들을 위한 공간/업무를 위한 기기들이 제대로 구비되어 있는지 현황을 파악하기 위한 문항들입니다.

28. 교실에 교사들이 일할 수 있는 교사용 공간이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

29. 교사실이 있습니까?

- ① 독립된 교사실이 있다 ☞ 문29-1로 가십시오.
- ② 다른 공간과 함께 사용한다 ☞ 문29-1로 가십시오.
- ③ 없다 ☞ 문30으로 가십시오.



35. 귀하께서는 다음의 내용에 대해 어떻게 생각하십니까? 자신의 생각과 일치하는 곳에 표시해주시시오.

내 용	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다
1) 교사와 영유아의 비율이 적절하다.	①	②	③	④	⑤
2) 교실 크기는 현재의 영유아를 수용하기에 적정하다	①	②	③	④	⑤
3) 모든 시설은 나의 보육활동에 편리하도록 운영되고 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 내가 일을 잘할 수 있는 설비와 자료가 갖추어져 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 교사를 위한 교사실, 휴게실 등이 잘 갖추어져 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 원장과 의사소통이 잘 된다.	①	②	③	④	⑤
7) 동료 교사들과 의사소통이 잘 된다.	①	②	③	④	⑤
8) 부모와 평등한 관계에서 의사소통할 수 있는 분위기이다.	①	②	③	④	⑤
9) 4대 보험 제도가 규정대로 잘 시행되고 있다.	①	②	③	④	⑤

36. 귀하께서 근무하시는 어린이집에는 다른 어린이집에 없는 복지제도가 있습니까?

- ① 있다                   ☞ 문36-1로 가십시오.
- ② 없다                   ☞ 문37로 가십시오.

36-1. 다른 복지제도가 있다면 구체적으로 어떤 것입니까? 직접 기입해주시시오.

예) 한 달에 한번 함께 근무하는 교사들과 함께 뮤지컬이나 영화를 관람함.

다른 어린이집에 없는 복지제도	_____
---------------------	-------

**Ⅷ. 고용 및 퇴직에 대한 사항**

37. 귀하께서는 채용 당시 근로계약을 체결하셨습니다가?

- ① 근로계약을 체결하지 않았다
- ② 근로계약을 체결했으나, 내용은 자세히 보지 못했다
- ③ 근로계약을 체결하였으며, 내용도 자세히 알고 있다
- ④ 잘 모르겠다

38. 귀하께서 근무하시는 어린이집에는 근무시간, 휴가, 휴직 등의 근무조건에 대한 기준을 담고 있는 근로규정이 있습니까?

- ① 있다                      ⇨ 문38-1로 가십시오.
- ② 없다                      ⇨ 문39로 가십시오.

38-1. 근로규정은 잘 지켜지고 있습니까?

- ① 전혀 지켜지지 않는다
- ② 별로 지켜지지 않는다
- ③ 대체로 잘 지켜지고 있다
- ④ 매우 잘 지켜지고 있다

39. 귀하께서는 다음의 내용에 대해 어떻게 생각하십니까? 자신의 생각과 일치하는 곳에 표시해주시시오.

내 용	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
1) 결혼 후에도 나의 희망여부에 따라 계속 근무할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 내가 원한다면 현 기관에 계속 근무할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

## IX. 이직에 대한 사항

※ 다음은 이직에 관련한 질문입니다.

40. 귀하께서는 어린이집이나 유치원에서 일하기 시작한 이래 지금까지 직장을 옮긴 경험이 있습니까?

- ① 예 ☞ 40-1로 가십시오.      ② 아니오      ☞ 문41로 가십시오.

문40-1. 몇 번이나 직장을 옮겼습니까?

	번
--	---

41. 귀하께서는 다음의 내용에 대해 어떻게 생각하십니까? 자신의 생각과 일치하는 곳에 표시해주시시오.

내 용	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다
1) 출근시에 종종 결근하고 싶다는 생각이 든다.	①	②	③	④	⑤
2) 이직을 진지하게 고려해 본 적이 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 현재 수준의 수입이 보장된다면 다른 어린이집으로 옮길 생각이 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 보육 이외의 다른 업종으로의 전환을 진지하게 고려해 본 적이 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 나는 더 많은 보수를 받을 수 있는 다른 직업이 나타나도 이직할 생각이 없다.	①	②	③	④	⑤

42. 귀하께서는 현재 사직하거나 이직하고 싶은 마음이 있으십니까?

- ① 있다      ☞ 문42-1로 가십시오.  
② 없다      ☞ 문43으로 가십시오.

42-1. 귀하께서 사직하거나 이직하고 싶은 마음에 가장 영향을 미치는 것이 무엇인지 다음의 보기에서 2순위까지만 적어주십시오.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

- ① 처우가 너무 열악하다
- ② 근무시간이 너무 길어 개인시간을 가지기 어렵다
- ③ 근무강도가 세어 체력적으로 견디기 어렵다
- ④ 원장이나 교사와의 관계가 좋지 않다
- ⑤ 부모를 상대하기 어렵다
- ⑥ 영유아를 보육하기 어렵다
- ⑦ 사회적으로 인식이 낮아 사기가 떨어졌다
- ⑧ 나의 적성이나 역량과 맞지 않다
- ⑨ 보육 이외의 잡무가 많다
- ⑩ 출산이나 육아로 인해 더 이상 일하기 어렵다
- ⑪ 기타( \_\_\_\_\_ )

**X. 행복감 및 심리적 소진**

※ 다음은 귀하의 행복감과 심리적 소진에 대한 질문입니다.

43. 귀하께서 현재 어린이집에서 일하면서 느끼는 행복감은 어느 정도입니까? 0점에서부터 10점 사이의 점수로 기입하여 주십시오.

	점
--	---

44. 귀하께서는 다음의 내용에 대해 어떻게 생각하십니까? 자신의 생각과 일치하는 곳에 표시해 주십시오.

내 용	전혀 아니다	가끔 그렇다	보통 그렇다	자주 그렇다	항상 그렇다
1) 하루의 일과를 끝내고 나면 보람을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 내 일 때문에 정서적으로 메말라 버린 느낌이다.	①	②	③	④	⑤
3) 나는 하루일과가 끝나면 기진맥진한 느낌이다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 종종 영유아들을 사무적으로 대한다.	①	②	③	④	⑤
5) 나는 근무에 지쳐 피로를 느끼는 경우가 많다.	①	②	③	④	⑤
6) 나는 영유아 및 동료들과 온종일 함께 생활한다는 것에 많은 스트레스를 받는다.	①	②	③	④	⑤
7) 나는 일 때문에 기력을 다 소모한 느낌이 든다.	①	②	③	④	⑤
8) 나는 어린이집에 근무한 이래로 사람들에게 냉정해졌다.	①	②	③	④	⑤
9) 나는 매우 활기찬 느낌이 든다.	①	②	③	④	⑤
10) 나는 어린이집 일 때문에 좌절감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
11) 어린이집에서 맡은 일이 너무 벅차다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
12) 나는 종종 영유아들에게 어떤 일이 일어나고 있는지에 대해 그다지 관심이 없다.	①	②	③	④	⑤
13) 나는 사람들을 직접 대해서 일한다는 것에 지나치게 많은 스트레스를 받는다.	①	②	③	④	⑤
14) 나는 보육교사로서 가치 있는 일들을 많이 성취하였다.	①	②	③	④	⑤
15) 나는 영유아들과 화기애애한 분위기를 쉽게 만들 수 있다.	①	②	③	④	⑤
16) 나는 진퇴양난에 처한 것 같다.	①	②	③	④	⑤



XI. 복지에 대한 요구 사항

※다음은 복지에 대한 요구 사항과 관련한 질문입니다.

45. 정책적 지원이 이루어진다면 귀하께서는 다음 중 어떤 것이 가장 먼저 개선되길 원하십니까?  
다음의 보기에서 2순위까지만 적어주십시오.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

- ① 급여 수준 상향 조정
- ② 4대 보험 보장
- ③ 근무시간 축소
- ④ 일과 중 휴식 시간 보장
- ⑤ 잡무 경감(차량이동, 청소, 서류처리 등)
- ⑥ 필요시 휴가 보장(대체인력 제공)
- ⑦ 내 아이를 근무하는 어린이집에서 키울 수 있도록 교사 자녀 우선 입학 보장
- ⑧ 교사 대 영유아 비율 축소
- ⑨ 업무경감을 위한 보조교사 등 지원인력 지원
- ⑩ 효율성 있게 일할 수 있는 근무 환경(공간, 컴퓨터 등 기기 확보)
- ⑪ 휴식할 수 있는 공간 제공
- ⑫ 맞춤형 연수 기회 확대
- ⑬ 해외 연수 기회 제공
- ⑭ 연구년 기회 제공
- ⑮ 기타( \_\_\_\_\_ )

※ 귀하께서는 다음의 복지가 이루어진다면 어느 정도 수준을 희망하십니까?  
 귀하의 현재 상황을 고려하여 응답해주시시오.

46. 주당 근무시간이 몇 시간이기를 원하십니까?

주당		시간
----	--	----

47. 하루 중 휴게시간이 몇 분 정도이기를 원하십니까?

하루		분
----	--	---

48. 휴게시간을 언제 갖기를 원하십니까?

- ① 점심시간
- ② 낮잠시간
- ③ 오후 ( \_\_\_\_\_ 시경)

49. 1년 중 휴가가 며칠이기를 원하십니까?

1년 중		일
------	--	---

50. 귀하께서는 어떤 휴가가 제일 필요하다고 느끼십니까?

- ① 연가(연월차 휴가, 여름/겨울 휴가 포함)
- ② 경조사 휴가
- ③ 생리휴가
- ④ 출산휴가
- ⑤ 병가
- ⑥ 기타 ( \_\_\_\_\_ )

51. 귀하께서는 언제 휴가가 제일 절실하다고 느끼십니까?

- ① 자신의 몸이 아플 때
- ② 육아 때문에
- ③ 아이가 아플 때
- ④ 집안에 일이 있을 때
- ⑤ 기타 ( \_\_\_\_\_ )

52. 교사복지와 관련하여 하고 싶은 말을 자유롭게 적어주십시오.

예를 들어, 열악한 복지 여건으로 인해 교사로서 자괴감을 느낀 사례/교사 복지 기대만큼 시행되지 않는 이유/교사 복지를 실질적으로 개선할 수 있는 방안 등을 적어주십시오.

복지와 관련해 하고 싶은 말	_____
--------------------	-------

**♣ 바쁘신 가운데 끝까지 응답해 주셔서 감사합니다. ♣**

※ 마지막으로 소중한 시간을 할애하여 주신데 대한 성의 표시로 사례비를 지급하여 드리는데 필요한 사항을 요청 드립니다. 개인정보와 관련한 사항은 통계법과 개인정보보호법에 의거하여 철저히 보호된다는 점을 다시 한 번 확약드립니다.

응답자이름		응답자 전화번호	— —
-------	--	----------	-----

연구보고 2013-13

---

## 영유아 교사 복지 실태와 개선 방안

---

**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** 도서출판 한학문화 02) 313-7593

---

보고서 내용의 무단 복제를 금함.

ISBN 978-89-97492-43-5 93370