

연구보고 2014-07

보육교직원(건강·영양·안전담당)  
직무분석 연구

도남희 조혜주 최종화



## 머 리 말

어린이집 이용 확대와 이용 시간이 증가하면서 어린이집은 영유아들에게 건강과 영양 및 안전 등의 기본생활을 익히고 배우는 안전기지의 역할을 하고 있다. 특히, 영유아기는 성장의 급등기로서 신체적인 성장과 발달이 급속도로 진행되며 어린이집에서 건강, 영양, 안전에 관한 경험은 기본생활습관 형성과 자기 조절에 중요한 역할을 하게 될 뿐만 아니라 이후의 신체적 건강과 발달에 지속적인 영향을 미칠 것이다.

그런 의미에서 어린이집에서 건강·영양·안전 관리는 다른 학습 영역만큼 중요하며 이와 관련된 교직원의 직무는 교육을 진행하는 교직원과 마찬가지로 중요한 업무이다. 그러므로 전문 지식을 가진 담당자가 업무를 수행한다면 어린이집 아동들의 건강·영양·안전 관리를 더 효과적으로 할 것이며 이를 통해 보육의 질을 높이는데 기여할 것이다.

그러나, 현재 건강·영양·안전 관련 교직원들은 법규에 따라 일부 규모의 어린이집에만 모두 배치되어 있고, 교사가 이러한 업무의 일부를 나누어 지원하고 있는 실정이다. 또한 전문 교직원이 배치된 경우도 직무 내용이 명시되어 있는 경우가 많지 않으며 직무수행을 위한 가이드라인도 제시되어 있지 않다. 이에 어린이집의 건강·영양·안전 관련 보육교직원의 배치 기준과 직무를 검토할 필요가 제기되었다.

본 연구는 어린이집의 건강·영양·안전의 효율적인 관리를 위한 보육교직원의 배치 기준과 직무 가이드라인을 제시하고 제시정책방안의 시사점을 찾고자 하였다. 따라서 본 연구결과가 건강·영양·안전 관련 보육교직원의 직무관리에 도움이 되기를 바라며 보육의 질 제고에 이바지하기를 기대하면서, 조사와 연구에 적극적으로 참여하고 성원해주신 모든 분들께 감사를 드린다.

2014년 11월  
육아정책연구소  
소장 **우 남 희**



# 차례

요약 .....	1
I. 서론 .....	9
1. 연구의 목적과 필요성 .....	9
2. 연구내용 .....	11
3. 연구방법 .....	11
4. 연구의 범위 및 제한점 .....	15
II. 연구의 배경 .....	16
1. 직무와 직무분석 .....	16
2. 직무분석과 국가직무능력표준 개발 .....	21
3. 보육교직원의 직무와 직무분석 .....	23
4. 선행연구 .....	25
III. 보육교직원의 직무 관련 법·제도 .....	31
1. 보육교직원 관련 법령 .....	31
2. 보육교직원 배치 기준과 직무내용 .....	39
3. 보육교직원 관련 현황 .....	46
4. 해외의 보육교직원의 직무 .....	50
IV. 보육교직원의 직무활동 사례 .....	55
1. 건강관련 교직원의 직무활동 .....	55
2. 영양관련 교직원의 직무활동 .....	60
3. 안전관련 교직원의 직무활동 .....	69
4. 요약 및 시사점 .....	71
V. 보육교직원의 직무내용과 요구 .....	73
1. 보육교직원의 직무관리 .....	73
2. 건강관련 직무내용과 요구 .....	78
3. 영양관련 직무내용과 요구 .....	85

4. 안전관련 직무내용과 요구 .....	99
VI. 결론 및 정책 제언 .....	107
1. 결론 .....	107
2. 정책제언 .....	108
참고문헌 .....	115
부 록 .....	119
부록 1. 직무활동 기록지 .....	121
부록 2. 설문지 .....	124

## 표 차례

〈표 I-3-1〉 심층 면담 참석자 .....	12
〈표 I-3-2〉 심층 면담 질문 .....	12
〈표 I-3-3〉 부처 및 전문가 자문회의 .....	13
〈표 I-3-4〉 전문가 협의회 구성 .....	13
〈표 I-3-5〉 조사대상 분포 .....	14
〈표 I-3-6〉 설문지 구성 .....	14
〈표 II-1-1〉 직무분석기법과 내용 .....	17
〈표 II-1-2〉 구조화된 분석기법과 내용 .....	18
〈표 II-3-1〉 능력단위별 세부내용(영유아 건강·안전·영양지도) .....	24
〈표 II-3-2〉 능력단위요소와 수행준거(영유아 건강·안전·영양지도) .....	24
〈표 III-1-1〉 건강, 영양, 안전 관련 법령 .....	31
〈표 III-1-2〉 건강, 영양, 안전 관련 직무내용과 담당자 .....	34
〈표 III-1-3〉 서울시 건강 및 영양, 안전 직무 매뉴얼 내용 .....	34
〈표 III-1-4〉 교사의 건강, 영양, 안전 관련 업무의 직무내용 .....	35
〈표 III-1-5〉 보육교사의 자격 기준 .....	37
〈표 III-1-6〉 보육교사의 자격 기준: 보수교육 유형과 대상 및 교육기간 .....	38
〈표 III-2-1〉 기타 보육교직원 배치기준의 변천과정 .....	40
〈표 III-2-2〉 건강, 영양, 안전 담당 인력배치 관련 규정 .....	41
〈표 III-2-3〉 어린이집 인력 비용지원관련 법령 내용 .....	42
〈표 III-2-4〉 어린이집 기타인력 배치 및 지원 현황 .....	43
〈표 III-2-5〉 어린이집 기타지원인력 지원사업명 .....	43
〈표 III-2-6〉 시도별 유치원 건강 및 영양 담당 배치 관련 규정 .....	44
〈표 III-2-7〉 유치원 기타지원인력 인력 배치 및 지원 현황 .....	44
〈표 III-2-8〉 유치원 기타지원인력 지원사업명 .....	45
〈표 III-3-1〉 현원규모별 어린이집 설치현황 .....	46
〈표 III-3-2〉 보육교직원 현황 .....	47
〈표 III-3-3〉 간호사 근무지역과 기관분류 .....	48
〈표 III-3-4〉 영양사 근무지역과 기관분류 .....	48

〈표 III-3-5〉	취사부/조리사 근무지역과 기관분류 .....	49
〈표 III-4-1〉	국가 품질 기준 (National Quality Standard ; Children's healthy and safety) 구성 .....	53
〈표 IV-1-1〉	간호사 일과 예 .....	57
〈표 IV-1-2〉	간호사 직무정의 .....	58
〈표 IV-2-1〉	영양사 일과 .....	61
〈표 IV-2-2〉	영양사 직무내용 .....	62
〈표 IV-2-3〉	취사부 일과(영유아 70~80명 기준) .....	65
〈표 IV-2-4〉	야간보육 시설의 취사부 표준일과표(14시 이후 중심) .....	66
〈표 IV-2-5〉	취사부 .....	67
〈표 IV-3-1〉	안전 관련 직무 내용 .....	70
〈표 V-1-1〉	응답 기관 현황 .....	73
〈표 V-1-2〉	응답자의 일반적 특성 .....	74
〈표 V-1-3〉	보육교직원(건강, 영양, 안전담당) 직무내용 인지 정도 .....	75
〈표 V-1-4〉	사용하고 있는 보육교직원(건강, 영양, 안전담당) 직무 매뉴얼 .....	76
〈표 V-1-5〉	업무배치가 어려운 영역 .....	77
〈표 V-2-1〉	간호사(간호조무사) 배치 여부 .....	79
〈표 V-2-2〉	간호사(간호조무사) 업무량 적절성 .....	79
〈표 V-2-3〉	간호사(간호조무사)가 할애하는 업무내용(1순위) .....	80
〈표 V-2-4〉	간호사 고유 업무 시간 .....	81
〈표 V-2-5〉	간호사를 채용하지 않는 이유 .....	83
〈표 V-2-6〉	간호사 배치 기준 적절성 .....	84
〈표 V-3-1〉	어린이집 영양사 고용 형태 .....	85
〈표 V-3-2〉	영양사의 업무 중 가장 필요한 것(1순위) .....	87
〈표 V-3-3〉	적절한 영양사 배치 형태 .....	88
〈표 V-3-4〉	상근영양사가 필요한 이유 .....	89
〈표 V-3-5〉	공동관리 영양사의 담당 어린이집 수가 낮아져야 하는 이유 .....	90
〈표 V-3-6〉	공동관리 영양사의 적절한 어린이집 담당 개수 .....	91
〈표 V-3-7〉	취사부 배치 여부 .....	92
〈표 V-3-8〉	취사부 미고용 이유 .....	93
〈표 V-3-9〉	취사부 업무량 적절성 .....	94



〈표 V-3-10〉 조리업무 이외에 취사부가 많이 하고 있는 업무(1순위) .....	95
〈표 V-3-11〉 취사부 배치기준 적절성 .....	96
〈표 V-3-12〉 현행 취사부 배치기준이 적절하지 않은 이유 .....	97
〈표 V-3-13〉 취사부의 적절한 배치기준 조정안 .....	98
〈표 V-4-1〉 어린이집 전반적 안전관리 정도 평가 .....	99
〈표 V-4-2〉 안전분야 관리 담당 .....	100
〈표 V-4-3〉 안전관리 중 어려운 점 .....	101
〈표 V-4-4〉 안전점검 체크리스트의 사고 예방 유용성 평가 .....	102
〈표 V-4-5〉 안전관리 영역 중 가장 중요한 부분 .....	103
〈표 V-4-6〉 안전관리 영역 중 가장 관리하기 힘든 영역 .....	104
〈표 V-4-7〉 안전관리를 위해 가장 필요한 점 .....	105

## 그림 차례

[그림 II-2-1] 국가직무능력 개념도 .....	22
[그림 II-2-2] 국가직무능력표준의 기능 .....	22
[그림 II-3-1] 국가직무능력표준의 세분류표 상의 보육 .....	23

## 요 약

### 1. 서론

#### 가. 연구목적

- 어린이집에서 근무하는 건강·영양·안전 담당 교직원(간호사, 영양사, 취사부 등)에 대한 근무 현황을 조사하여 근무 실태를 분석하고 적정 배치 기준 및 직무상 표준 가이드라인(안)을 마련하여 담당 교직원의 전문성을 높이고 영유아의 건강·영양 및 안전 관리에 기여하고자 함.

#### 나. 연구방법

- 문헌연구 및 관련 제도 분석함
- 심층면담: 어린이집의 건강·영양·안전 관련 교직원과 원장 면담
- 자문회의: 연구의 방향 설정, 설문지 검토, 정책 제언에 대한 검토를 실시함.
- 전문가 협의회: 건강·영양·안전 관련 원장과 담당교직원들로 구성된 전문가 협의회를 구성하여 각 직무의 정의와 직무 내용을 논의함
- 설문조사
  - 조사대상자: 410명의 어린이집 원장

#### 다. 연구내용

- 관련 문헌과 선행연구를 통해 직무 분석과 국가직무능력 표준에 대해 알아봄.
- 어린이집 건강·영양·안전 담당 보육교직원 관련 제도를 검토함.
- 어린이집 건강·영양·안전 담당 교직원의 협의체를 구성하여 현행 직무내용을 파악함.
- 어린이집 건강·영양·안전 담당 교직원 관련 채용 및 운영 현황, 직무 내용 관련 및 현행 배치 기준에 대해 알아봄.

- 어린이집 건강·영양·안전 담당 교직원 직무 표준 가이드라인(안)과 배치 기준(안)을 제시하여 보육품질을 높이고자 함.

## 2. 연구의 배경

### 가. 직무와 직무분석

- 직무
  - 직무는 '직책이나 직업상에서 책임을 지고 담당하여 맡은 사무'를 말하며 (국립국어원, 2012) '맡은 일'로 표현하기도 함.
  - 전문화를 하기 위한 구체적 절차를 직무분석으로 볼 수 있음.
- 직무분석
  - 현장의 업무와 직무에 대한 과학적이고 체계적인 방법으로 분석함.
  - 구조화된 분석 기법과 내용은 매우 다양함.

### 나. 국가 직무능력 표준개발

- 국가 직무능력 표준 개발
  - 직무분석 기법을 토대로 현장의 직무를 성공적으로 수행하기 위해 필요한 능력(지식, 기술, 태도)을 국가적 차원에서 표준화하는 노력으로서 국가직무능력표준(NCS, national competency standards)임.
  - 현장에서 직무수요를 체계적으로 분석하여 제시함으로써 일, 교육, 훈련 자격을 연결하는 고리, 즉, 인적자원개발의 핵심 토대로서 기능할 수 있음.

### 다. 건강·영양·안전 보육교직원의 직무분석

- 보육도 직무분석의 대상
  - 사회복지종교의 대분류의 중분류 사회복지, 소분류의 상담·복지 내의 02 보육 세분류에 해당됨.
  - 보육의 직무정의는 '어린이의 신체적 발육과 지적 교육, 정서의 건전한 발달을 위하여 영유아의 보육, 건강관리 및 보호자와의 상담, 그 밖에 보

육시설의 관리·운영 등의 업무를 수행하는 일이다.'라고 정의됨.

- 보육 중 영유아 건강·안전·영양 지도는 영유아가 신체적, 정신적으로 건강하고 안전하게 지내기 위하여 영유아의 발달단계 특성을 토대로 건강하고 안전하게 생활할 수 있도록 지원하는 능력으로 정의함.

### 3. 보육교직원의 직무 관련 법·제도

#### 가. 보육교직원 직무 관련 법령

- 영유아보육법 제3조에 의해 영유아는 안전하고 쾌적한 환경에서 자랄 수 있어야 함. 이를 위해 제31조에서 33조에서는 '건강관리 및 응급조치', '어린이집 안전공제 사업', '예방접종여부의 확인', '치료 및 예방조치', '급식관리', '어린이집 차량관리' 등으로 관리함.
- 2014년 3월 1일부터 보건복지부장관이 검정·수여하는 국가자격증을 발급받아야 함. 이 밖에도 보수교육을 통해 보육에 필요한 능력유지 및 개발을 하여야 함.

#### 나. 보육교직원 배치 기준과 직무내용

- 현행 보육교직원 배치 기준은 여러 번의 조정을 거쳐 2005년에 변경되었음.
- 간호사와 영양사는 영유아 100인 이상 어린이집에 의무 배치하며, 취사부는 영유아 40~80명 당 1인을 배치하고 80인을 초과 시 1명씩 증원하도록 함.

#### 다. 보육교직원 관련 현황

- 어린이집 43,665개소가 운영 중. 20인이하의 어린이집이 26,006개소로 비중이 높음.
- 전체보육교직원은 2014년 6월을 기준으로 295,164으로 간호사 1,242명, 영양사 890명, 취사부/조리사 26,721명이 재직 중임.

#### 라. 해외 보육교직원의 직무

- 미국

- 주마다 각기 다른 면허제도 및 보육기준을 정립하고 있으나 건강·영양·안전에 대한 중점사항 및 직무 기준을 명시하고 있음.

호주

- 2010년에 국가 교육 및 보육서비스 법과 2011년에 시행규칙에 근거한 국가 품질 체계를 확립하여 7가지 분야 18가지 기준이 있으며, 그중 영유아의 건강 및 안전에 대해서는 3가지 기준을 제시함.

일본

- 배치기준을 통해 아동의 수, 아동의 연령에 따라 보육사, 간호사, 영양사, 취사부를 배치하며 이들에 대한 재교육 연수체계를 관리하고 있음.

#### 4. 보육교직원 직무활동 사례

간호사

- 아동의 건강관리, 응급처치와 약품관리, 건강관련 교육자료 검색, 간호사 고유의 행정업무를 기본으로 소속기관의 유형과 영유아의 규모에 따라 업무량이 차이 있음.
- 직무요구로는 정확한 응급처치와 투약을 위해 간호사 겸직조항을 제고해야 하며, 영아를 위한 별도의 안전 교육 및 어린이집 간호사를 위한 교육이 필요함.

영양사

- 조리사와 조리실의 위생 안전 점검, 급간식 준비와 일지작성, 조리계획서와 주간 식단표 작성을 통해 인생의 기초가 되는 영유아의 영양, 급식, 위생을 관리하는 전문인으로 정의함.
- 직무요구로는 공동 관리의 어려움을 호소하며, 식단표 수정이 어려운 가정 어린이집에도 영양사가 필요함.

조리사

- 영유아의 급간식 조리, 식단표관리, 재료구매관리, 조리 및 음식량관리, 보존식,

위생관리, 조리실 비품관리, 서류작업의 업무가 있음.

- 직무요구로는 보육교사 대체지원에 조리사도 포함해야 하며, 단시간 보조 인력의 지원과 시설의 현대화가 필요함.

안전관련 직무

- 안전 관련 직무의 내용은 매우 광범위하고 다양한 영역을 가지고 있음.
- 안전관리, 안전교육과 매뉴얼 사용으로 안전사고예방에 힘쓰고, 시설관리의 외부기업 참여와 체크리스트의 연간, 분기별, 월별 목록 작성, 부모 안전교육 및 안전사고 사례집 제공을 제안함.

## 5. 보육교직원 직무내용과 요구

### 가. 직무관련 제반 사항

전국 어린이집 원장 410명을 대상으로 전화조사

- 지역규모, 설립유형, 정원과 현원, 겸직여부, 교사경력, 원장경력을 파악함.
- 건강·영양·안전의 직무내용 인지도, 사용하는 업무 매뉴얼의 종류, 원장으로서 업무배치가 어려운 영역에 대해 의견을 조사함.
- 직무내용을 잘 알고(78.3%) 있으나 안전영역의 배치에 어려움(71.2%)을 호소하고, 업무매뉴얼은 보육사업안내를 활용한다는 의견(69%)이 많았음.

### 나. 직무별 의견

간호사

- 현원 100인 이상인 경우 의무적으로 채용해야하나 78.4% 정도 채용함.
- 업무량의 적절성은 61.5%의 적절하다고 응답함. 주 업무내용으로는 응급처치, 아픈 영유아관리, 투약관리 순으로 응답함.
- 간호사 고유 업무시간은 평균 4시간 22분으로 조사됨. 간호사 배치기준의 적절함에 대해서는 현재 상태 유지가 42%응답하였으며, 불필요하다는 의견도 21% 정도임.

영양사

- 현원 100인 이상인 경우 영양사를 채용하거나 5어린이집을 공동으로 관리함.
- 주 업무는 식단 작성과 영양관리로 응답함. 대도시와 중소도시의 경우 식단 관리(68.4%)와 영양관리(60.8%)가 필요하다고 응답하였으나, 읍면지역(36%)에서는 비중이 낮음.
- 현재 배치상황 분석 결과, 만족 의견은 26.8%, 상근영양사나 적은기관을 담당해야 한다는 의견은 34.9%로 조사됨. 많은 어린이집 담당은 제대로 관리가 되지 않으므로 상근영양사나 공동관리 개수를 축소하자는 의견이 있음.

 취사부

- 현원 40인 이상인 경우 채용. 40인~80인 1인 채용, 81인~160인 2인 채용하며 80명마다 추가로 1인 채용.
- 업무량의 적절성에 대해서는 적절하다는 의견은 87.1%, 부적절하다는 의견은 12.9%로 조사됨. 부적절하다는 의견 중 1인당 급식인력/업무량이 과다함 63.7%의 의견이 있음. 배치기준의 하향화를 제시함.

 안전

- 원장이 관리, 원장책임하의 관리의견이 88%. 안전점검 체크리스트가 사고예방에 도움이 됨. 영유아 보호 감독이 가장 중요하면서도 어려운 부분임. 안전관리를 위해 체험교육 확대해야 한다는 의견이 많음.

## 6. 결론 및 정책 제언

### 가. 결론

 인력의 전문성 확보

- 어린이집에서 요구되는 역할을 이해하는데 시간이 필요하므로 보수교육을 주기적으로 직무 내용에 맞게 제시하도록 함.

 직무 내용의 명시화

- 원장들의 직무내용에 대한 인지 정도가 78.3% 정도에 불과함



- 직무의 내용을 구체적으로 명시할 필요가 있으며 특히 안전 관련 업무는 담당자가 지정되어 있지 않으며 명시화할 필요가 있음.

적정 인력 배치

- 보육의 질을 높이기 위해서는 보육교직원의 적절한 배치가 중요하데, 직무 수행의 부담을 줄이고 전문성을 살릴 수 있는 적정 배치가 중요함.

인력 지원 체계 구성

- 어린이집 내의 다른 교직원들과의 소통과 지원, 그리고 보수교육이나 재교육을 위한 대체 인력의 지원 및 근로조건의 향상 등이 수반되어야 함.

## 나. 정책제언

배치 기준의 적절성

- 보육인력의 적절한 배치는 직무의 전문성과 만족도를 증가시킴
- 간호사는 현행을 유지하되, 배치가 어려운 경우는 공동 관리나 순회 간호사를 배치하는 것이 필요함.
- 영양사는 현행 100인 이상 어린이집에 공동영양사를 1인 배치하는 것을 기본으로 하되, 설립유형별로 유연하게 적용할 수 있도록 배치기준의 다양화가 필요함.
- 취사부의 현행 배치 기준은 성인이 제외된 기준인데 업무의 가중이 높으므로 이에 대한 하향 기준적용이 필요함.

직무표준가이드라인(안)

- 보육교직원의 전문성을 확보하기 위해 건강·영양·안전 관련 보육교직원의 전문성 확보를 위한 보수교육이 제공되어야 함.
- 보육교직원의 직무내용을 명시하도록 함으로써 직무의 효율성을 높이고 책임소재를 분명히 할 수 있음.
- 전문성을 유지하고 업무의 효율성을 위해 현행 배치기준의 조정이 필요함.
- 건강·영양·안전 관련 보육교직원의 인력지원체계 구축이 필요함.



# I. 서론

## 1. 연구의 목적과 필요성

보건복지부는 '제2차 중장기 보육 기본계획'을 통해 '아이는 행복하고 부모는 안심할 수 있는 세상'을 위한 중장기 전략 내용을 발표하고 아이의 건강한 성장과 발달을 최우선으로 하고 있음을 명시했다(보건복지부, 2013). 또한 안심보육 특별 대책으로 현장의 체감도와 수용도를 높이기 위해 담당 교직원의 전문성과 처우 개선에 관심을 가지고 있는 것으로 나타났다. 그리하여 2014년에는 안전한 보육환경 조성을 위한 급식, 건강 등 각종 사고를 방지하기 위한 영유아 안전관리 시스템을 시범사업으로 시작하고 있다.

이러한 보육 기본계획의 실현과 어린이집에서의 아이의 건강과 안전을 위해 관련 업무 교직원의 근무 현황을 파악하고 현장에서의 어려움과 요구를 개선할 때 안전한 보육환경이 가능할 것이다. 이러한 보육환경은 원장과 교사 그 외 건강, 영양과 안전을 담당하는 교직원의 직무수행과 그 지속성에 있다고 할 수 있다. 그러나 어린이집에서 보육교사의 직무는 기관유형과 담당 아동연령에 따라 차이는 있으나 보육지도, 보육지원 업무와 생활지도로서 건강, 청결과 안전 업무를 수행하게 됨으로써 업무 가중으로 인한 피로감을 느끼고 있다.

한편, 건강, 영양, 안전을 담당하는 보육교직원은 간호사(간호조무사), 영양사와 조리사(취사부), 운전기사와 안전 업무 담당의 교사들로 구성되어 있지만 기관의 유형과 규모에 따라 고르게 분포되어 있지 않다. 또한 고용형태가 불안정하고 업무 내용이 분명하지 않아 보육지원 업무를 돕거나 여러 기관에 공동으로 고용되어 있는 경우가 있어 전문적인 업무를 수행하기 어려운 상황이다.

현재 어린이집의 조리사(취사부), 간호사(간호조무사 포함), 영양사 등은 2014년 6월을 기준으로 전국에 26,721명, 1,242명, 890명(아이사랑보육포털, 2014)이 있으며 평균 업무시간은 각각 11.0시간, 11.8시간, 영양사 7.0시간으로(김은영·도남희·조은경·조혜주, 2011) 평균 월 급여는 취사부 940,000~960,000원, 간호사 955,000~1,250,000원, 영양사 685,000~1,150,000원이었다(김은영 외, 2011; 이미화, 서문희, 이정원, 이정림, 도남희, 권미경, 양미선, 손창균, 김경미, 2012).

특히, 이들 보육교직원 중 취사부와 간호사는 50% 정도만이 정규직이었고, 영양사는 계약직이 30%로서 배치도 불안정한 상태였고, 간호사도 계약직이 50%정도로 많았다. 인건비 지원의 경우 취사부의 44.2%가 지원을 받는 것을 제외하고는 지원이 거의 없는 실정으로 나타났다(김은영 외, 2011).

한편, 고용노동부(2014)는 '국가직무능력표준 개발 매뉴얼'을 발표하여 현장에서의 직무를 성공적으로 수행하기 위해 필요한 능력을 국가적 차원에서 표준화한 내용을 발표하였다. 이 매뉴얼은 보육을 세분류로 제시하였고 보육에 대한 국가직무능력표준으로서 '영유아 건강·영양·안전지도(국가직무능력표준, 2013)' 내용을 소개하고 있다. 또한 최근 서울시에서도 중앙육아종합지원센터와 작업하여 '어린이집 업무 매뉴얼'을 제시하여 어린이집의 업무를 표준화하고자 하는 노력을 보이고 있다.

보육교직원이 전문가로서의 직업의식을 가지고 현장의 요구에 부합하는 직업 역량을 발휘하면서 보육에 힘쓰기 위해서는 무엇보다도 직무에 대한 과학적이고 체계적인 내용이 필요하다. 선행연구들이 보육의 질에 영향을 미치는 영향 요인 중 하나인 보육교사의 역할을 강조해오고 있는데, 이에 따라 보육교사와 함께 건강, 영양과 안전을 담당하고 있는 교직원의 업무 수행은 매우 중요하다고 하겠다.

그러나 보육교직원들의 직무 인식, 보육 효능감, 직무스트레스와 만족도에 대한 연구는 있으나 실제 현장에서 어떤 일들을 수행해야 하는 지에 대한 연구는 많지 않으며 그러한 직무, 직무 특성과 직무 분석에 대한 구체적이고 체계적인 연구는 많지 않은 실정이다.

사실 어린이집의 배치 기준과 업무 내용은 어린이집 운영 측면에서 비용 절감이나 효율성 측면에서 진행된 경향이 많다. 그러므로 보육의 질을 높이고 영유아들의 건강, 영양과 안전을 도모하기 위한 보육교직원들에 대한 업무 분석을 통해 현실적인 인력배치와 가이드라인의 필요성이 요구된다.

그러므로 본 연구는 어린이집에서 근무하는 건강·영양·안전 담당 교직원(간호사, 영양사, 취사부 등)에 대한 근무 현황을 조사하여 근무 실태를 분석하고 적정 배치 기준 및 직무상 표준 가이드라인(안)을 마련하여 담당 교직원의 전문성 제고와 영유아의 건강·영양 및 안전 관리 제고에 기여하고자 한다.

## 2. 연구내용

본 연구의 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 관련 문헌과 선행연구를 통해 직무 분석과 국가직무능력 표준에 대해 알아본다. 직무에 대한 정의와 직무분석 방법을 알아보고 보육교직원에 대한 직무분석에 대한 방법을 모색해본다.

둘째, 어린이집 건강·영양·안전 담당 보육교직원 관련 제도를 검토한다.

이를 위해 담당 교직원 관련 법령, 임면, 배치기준, 지원내용 등을 검토하며 보육교직원 직무 지침을 알아본다. 구체적으로 보육교직원으로서의 건강·영양·안전의 직무내용을 파악하기 위해 관련 간호사(간호조무사), 영양사, 조리사(취사부), 운전기사의 직무내용과 업무내용을 알아본다.

셋째, 어린이집 건강·영양·안전 담당 교직원의 협의체를 구성하여 현행 직무내용을 파악하고 문제점을 파악한다. 즉, 담당 교직원의 협의체를 통해 직무활동 기록을 하여 직무분석을 분석한다. 그리고 기록과 분석을 토대로 전문영역을 중심으로 직무내용을 파악한다.

넷째, 어린이집 건강·영양·안전 담당 교직원 관련 설문조사를 실시하여 채용 및 운영 현황, 직무 내용 관련 및 현행 배치 기준에 대해 알아본다. 원장들을 대상으로 현행 건강·영양·안전 담당 교직원 관련 직무내용과 배치기준 실태를 파악하고 문제점을 고찰한다.

다섯째, 건강·영양·안전 담당 교직원 관련 협의체와 설문조사를 바탕으로 어린이집 건강·영양·안전 담당 교직원 직무 표준 가이드라인(안)과 배치 기준(안)을 제시하여 보육품질 제고에 기여하고자 한다.

## 3. 연구방법

### 가. 문헌연구 및 관련 제도 분석

연구 진행을 위해 보육교직원 관련 문헌 및 직무분석 자료를 수집하여 검토하고 분석하였다. 직무와 교직원 관련 자료는 고용노동부와 산업인력공단의 직무 관련 보고서를 참고하였으며, 보육 관련은 2012 보육실태조사(2012), 보육사업안내(2014), 서울시 어린이집 업무 매뉴얼(2014), 보육통계(2013) 등을 검토하였다.

## 나. 심층면담

어린이집의 건강·영양·안전 관련 현장과 실태를 파악하기 위해 보육교직원 운영 관련 어린이집 원장의 직무와 운영 관련 의견을 수렴하였고, 간호사, 영양사와 조리사, 안전 관련 담당 교사 등과의 면담을 통해 직무내용과 직무수행에 있어서의 애로점에 관한 의견들을 수렴하였다.

〈표 1-3-1〉 심층 면담 참석자

횟수	기관	참석자
1차	S어린이집(국공립)	원장, 안전 담당 교사 2인, 영양사 1인 조리 담당 교사 2인, 간호사 1인
2차	J어린이집(민간)	원장, 안전 담당 교사 1인
3차	H어린이집(민간)	원장, 조리 담당 교사 1인
4차	S어린이집(법인)	원장, 간호사, 영양사, 조리사
5차	H어린이집(가정)	원장, 순회간호사

〈표 1-3-2〉 심층 면담 질문

대상	내용
공통	성별, 자격증, 연령, 경력, 어린이집 유형, 보육대상, 소재지, 정원/현원, 시설장 검직 여부, 운영시간, 출퇴근 시간
원장	영양사 유무, 취사부 유무, 운전기사 유무, 안전관리 담당자, 보육교직원 임용 시 업무 내용과 전달 사항, 현재 보육교직원 배치 기준과 현실적 배치 기준
보육교직원	업무 내용과 시간 배분, 전체 업무 대 세부 업무 휴식시간, 업무 가이드 라인 여부, 기타

## 다. 자문회의

보육교직원 관련 부처의 의견을 수렴하기 위해 보건복지부 보육사업기획과와의 정책연구실무협의회를 하였고, 보육교직원 관련 직무분석과 직무가이드 현황을 파악하기 위한 원장, 현장 실무자와 연구자와의 전문가 자문회의를 실시하였다. 또한 민간이나 법인에서 자체 보육교직원 관리를 위한 가이드라인과 지침을 알아보기 위해 재단법인 실무자, 법인과 직장어린이집 원장과의 간담회도 개최하였다.

〈표 1-3-3〉 부처 및 전문가 자문회의

횟수	구분	참석자
1차	부처	보건복지부 보육사업기획과 사무관, 주무관 한국보육진흥원 인력개발국장
2차	전문가	한국직업능력개발원 연구위원 중앙육아종합지원센터 선임보육전문요원
3차	S재단	보육사업팀장, 팀원
4차	전문가	중앙육아종합지원센터 선임보육전문요원 원장(국공립, 직장 어린이집)

라. 전문가 협의회

현장에서 수행하는 건강·영양·안전 관련 직무 내용의 파악과 분석을 위해 건강·영양·안전 관련 원장과 담당교직원들로 구성된 전문가협의회를 구성하였다. 연구기관과 협의의 어려움으로 평소에 정책에 관심이 많은 원장들의 도움으로 추천을 받아 협의체를 구성하였다. 추천받은 교직원들을 중심으로 각 직무협의체를 구성하여 직무 정의와 직무 내용을 일주일간 기술하도록 한 후 주요수행 내용을 추출하도록 하였다. 최종적으로 각 영역에 필요한 직무내용을 구성하도록 하였다.

〈표 1-3-4〉 전문가 협의회 구성

구분	참석자	경력
간호사 협의체	A 직장어린이집 간호사	5년 2개월
	B 법인어린이집 간호사	1년 3개월
	C 직장어린이집 간호사	3년
	D 직장어린이집 영양사	10년
영양사 협의체	E 국공립어린이집 영양사	20년 6개월
	F 민간어린이집 영양사	3년
	G 민간어린이집 조리사	4년 4개월
조리사 협의체	H 법인단체 어린이집 조리사	7년 1개월
	I 공공형어린이집 조리사	8년
	J 가정어린이집 원장	10년 11개월
안전 협의체	K 민간어린이집 원장	19년 2개월
	L 공공형어린이집 원장	11년 8개월

구체적으로 협의체 구성은 직군별(간호사, 영양사, 취사부, 안전담당)로 1개의 협의체를 구성하여 총 4개의 협의체가 운영되며, 1개의 협의체에 동일직군 3명이 구성되었다. 구체적으로 업무내용을 살펴보면, 동일직군 3명이 1개의 협의체

를 구성하여 3번의 회의를 통해 직무를 분석하였다. 즉, 해당 직군이 수행하는 직무내용을 직무활동 기록지<sup>1)</sup>를 통해 기록하고 직무의 중요도에 따라 분류하여 최종 직무분석표를 도출하였다. 회의결과를 통해 도출된 직무분석 분류표와 요구사항 등을 최종적으로 제출하였다. 협의체 회의는 한 달 기간 중 총 3회의 회의를 실시하였고 최초 회의와 최종 회의 시에는 연구진이 함께 참여하였다.

## 마. 설문조사

어린이집에서 건강·영양·안전과 관련하여 업무와 담당자에 대한 조사는 전국 원장 410명을 대상으로 기관 유형별, 현원별로 임의 할당하여 표집 한 유의 표본으로 <표 1-3-5>에 나타나 있다.

<표 1-3-5> 조사대상 분포

구분	계	표본 어린이집 정원별 비율구성		
		50명미만	50~100명 미만	100명 이상
총 계	100.0(410)	49.0(201)	25.4(104)	25.6(105)
국·공립	11.2(46)	2.7(11)	6.1(25)	2.4(10)
사회복지법인	9.3(38)	0.2(1)	4.4(18)	4.6(19)
법인·단체 등	5.4(22)	1.0(4)	2.9(12)	1.5( 6)
민간	40.7(167)	14.1(58)	10.0(41)	16.6(68)
가정	30.7(126)	30.7(126)	0.0(0)	0.0( 0)
직장어린이집	2.7(11)	0.2(1)	2.0(8)	0.5( 2)

건강·영양·안전 담당 교직원 관련 어린이집의 원장의 의견을 알아보고자 원장 410명을 대상으로 전화조사를 통해 인력운영의 배치기준과 직무 내용, 직무 인력운영의 애로점과 개선사항을 문의하는 설문조사를 실시하였다. 설문조사 내용은 다음 <표 1-3-6>에 제시되어 있다.

<표 1-3-6> 설문지 구성

구분	조사내용
일반사항	건강·영양·안전 관련 보육교직원 직무내용 인식 정도, 직무내용 정보출처, 업무배치가 어려운 영역
취사부 관련	취사부 유무, 취사부 고용하지 않는 이유, 조리업무 외 업무, 배치 기준, 현행 기준 적절성, 배치 기준 제안

1) 부록에 직무활동 기록지를 첨부함



(표 I-3-6 계속)

구분	조사내용
안전 관련	안전관리 정도, 안전관리 담당, 어려운 점, 체크리스 기여도, 가장 중요한 영역, 관리 힘든 영역, 안전관리를 위해 필요한 것
영양사 관련	영양사 유무, 업무 필요중요도, 배치 형태, 상근 영양사 필요 유무, 배치 형태 제안, 배치 적절성,
간호사 관련	간호사 유무, 업무량, 근무시간, 채용않는 이유, 배치기준
인적사항	성별, 연령, 경력, 겸직 여부 등

## 4. 연구의 범위 및 제한점

### 가. 연구범위

본 연구는 건강·영양·안전 관련 보육교직원의 직무분석이므로 일단 직무내용의 분석에 중점을 두고, 근로조건이나 보수에 대한 언급은 자제하기로 부처와의 합의가 있었다. 그러므로 본 연구는 이들 보육교직원의 건강·영양·안전 관련 직무 내용과 분석을 통해 어린이집에서 꼭 수행해야 할 직무내용을 확인하고 현재 수행되고 있는 현장의 업무를 반영하도록 할 것이다.

### 나. 제한점

연구 대상에 있어서도 건강·영양·안전 관련 보육교직원도 어린이집의 규모와 업무 배정에 따라 다양할 수 있으나 건강 업무의 간호사, 영양 업무의 영양사와 조리사(취사부)와 안전관련 책임자인 원장을 중심으로 기술하였다. 또한 본 연구의 대상인 영양사, 간호사, 취사부, 안전담당 교직원의 직무분석이 현원규모 50인 이하 어린이집이 55.1%, 50인~100인 이하의 어린이집이 26.8%로 구성되어 있는 것이 제한점이다.

## II. 연구의 배경

무상보육의 확대와 누리과정의 정착으로 인해 보육서비스에 대한 관심과 질 관리에 대한 논의가 그 어느 때보다 뜨거운 시점이다. 이러한 시기와 함께 보육의 질을 높이기 위한 또 하나의 단계로서 교사의 질 관리 체계를 점검하고 정비하려는 움직임이 활발하다. 또한 2014년에 국가직무능력표준체계를 발표하면서 보육교직원도 국가직무능력표준을 체계화하고 있는 즈음에 영유아들의 건강, 영양과 안전을 담당하는 간호사, 영양사, 조리사와 관련 교사들의 직무를 파악하고 이에 맞는 직무 배치와 표준 체계를 제시하는 것은 의미있는 일이다. 이에 직무, 직무 분석 등의 연구 등을 살펴보고 건강, 영양과 안전을 담당하는 보육교직원에 맞는 직무를 도출해야 할 것이다.

### 1. 직무와 직무분석

#### 가. 직무

직무는 '직책이나 직업상에서 책임을 지고 담당하여 맡은 사무'를 말하며(국립국어원, 2012) '맡은 일'로 순화하여 표현하기도 한다. 한편 직무분석은 '직무와 종사원간의 관계에서 직무의 효율적인 수행과 능률의 극대화를 위하여 직무내용 및 직무 수행 요건을 조사 분석하는 과정'이라고 한다(고용노동용어사전, 2013). 즉, 무엇을 어떻게 해야 직무를 잘 수행할 수 있는지 알아내기 위해 직무를 분석하기도 한다.

직무는 이전의 '전문성(professionalism)'이란 용어와 매우 유사한 의미인데, 이는 특정 직업에 종사하는 사람들이 보여주는 태도, 기술과 행동을 의미한다. 그리하여 전문성이 높게 요구되는 직종을 '전문직(profession)'이라고 부를 수 있다. 그러나 '전문성'은 '전문화(professionalization)'가 잘 되어있을 때 더욱 더 빛을 발할 수 있다(서문희·이미화·구미진, 2006).

그런 의미에서 '전문화(professionalization)'를 하기 위한 구체적 절차가 직무분석이 될 수 있다. 이러한 직무분석을 통해 '어떤 직책에 있는 사람들이 어떤

일을 하고 있는지 명확히 밝힘으로써 수행하는 일에 대한 정보를 제공하고, 이를 통해 직무의 책임과 권한의 소재가 분명해지며, 능률적이고 효과적인 업무 수행을 도울 수 있는 과학적이고 합리적인 방법(정정란, 2013; 215)이라고 강조한다.

### 나. 직무분석

현장에서의 업무와 직무에 대한 과학적이고 체계적인 규명의 방법으로 직무분석을 사용한다. 이러한 직무분석 기법은 질문지법, 관찰법, 면접법, 작업일지, 구조화된 직무분석방법으로 나뉜다. 각 기법의 간단한 내용과 구조화된 직무 분석은 아래와 같다.

〈표 II-1-1〉 직무분석기법과 내용

직무분석기법	내용
질문지법	대단위의 직무에 대하여 일시적으로 자료확보가 용이하다는 측면에서 일반적으로 활용되고 있음 구조화된 질문지는 특별한 준비 없이 자료처리시스템을 제공받을 수 있기 때문에 활용상의 매력이 있으나 분석목적, 분석대상 및 방법, 확보하고자 하는 자료의 성질 등을 면밀히 검토하여야 함.
관찰법	작업을 직접 관찰함으로써 직무에 관한 정보를 획득하는 방법임. 일이 단순하고 주기가 짧은 경우에 정확한 정보를 얻을 수 있지만, 일이 복잡하고 주기가 긴 경우에는 정확한 자료수집이 곤란함. 직접관찰의 한계와 저항을 줄이기 위해 비디오카메라 등을 이용한 간접관찰을 실시할 수도 있으나 직무분석윤리상 관찰대상자가 모르게 할 수 없으므로 의도적인 행동왜곡을 줄일 수 있도록 세밀한 주의 기울여야 함.
면접법	가장 정확히 직무를 파악할 수 있으나 정신적 작업의 직무에는 적용하기가 곤란함. 이 방법은 보조방법으로 사용되지만 질문지법이나 관찰법에 의해 수집된 자료를 분석 정리하는 과정에서 면접이 거의 필수적으로 이루어지게 됨. 면접에 의한 자료의 타당성검토를 위하여 2인 이상에 의한 집단면접 또는 교차면접을 실시하고 그 결과를 비교하는 것도 효과적임..
작업일지	직무담당자는 자신의 업무일지 내지 작업일지를 작성하는데 일지에 대한 분석을 통하여 해당 직무수행자의 담당직무에 대한 정보를 얻을 수 있음. 장기간에 걸쳐 작성된 작업일지는 주요 작업의 내용과 흐름 등에 대한 정보를 담고 있기 때문에 정보의 불충분성에도 불구하고 보완적 방법으로 활용될 수 있음.

출처: 박성수 외3인(2007), 디지로그시대의 인적자원관리, p.50-52를 재구성함.

구조화된 직무분석은 크게 과업중심, 작업자중심, 혼합적으로 세 가지 유형으로 구분 되고 있다. 이러한 기법들을 대상으로 직무분석 전문가들의 의견을 조사하여 직무분석 활용목적에 따른 기법의 효율성과 실용성을 측정한다. 효율성과 실용성을 측정하는 연구 결과, 직무분석의 목적에 따라 전문가들의 다른 반응들이 나타났다. 즉, 직무분류만을 목적으로 할 때는 FJA, TI, PAQ기법이 효율적인 것으로, 직무기술을 목적으로 할 때에는 FJA와 TI가, 직무명세에는 FJA, ARS, JEM이, 직무가치평가에는 FJA와 PAQ가 효율적인 분석기법으로 나타났다. 작업자 이동의 목적으로 이동성을 염두에 두는 경우는 양적조사를 염두에 두고 직무기술서나 경력경로배치를 실시하고 있다(주인중·서유정·정주희, 2011; 33~35).

〈표 II-1-2〉 구조화된 분석기법과 내용

구조화된 분석 기법	내용
FIA (Functional Job Analysis)	미국 노동성의 고용 및 교육훈련부에서 개발하여 직무수행자와 업무 성과에 초점을 둔 표준화된 직업정보를 제공한다. 업무가 잘 이루어지려면 해당 직무와 필수적인 작업자의 자질이라는 두 가지 종류의 정보를 통해 사람과 직무를 매치시켜야 한다는 가정에서 출발한 기법임.
FA (Functional Analysis)	영국의 직무능력표준개발 전문가에 의해 창안된 방법론으로 유럽 국가의 국가직무능력표준, 국가자격, 국가교육훈련체제 수립에 활용됨. 이 기법은 변화하는 경영 환경과 직무 요건을 전제로 현재 직무 활동을 평가하는 동시에 향후 직무 활동의 동향과 변화도 예견하고 특정한 직무 활동과 기대수준을 고려하는 실용적인 직무분석 방법임을 강조함.
TI (Task Inventories)	하나 또는 하나 이상의 직무를 완성하기 위해 수행하는 활동LIST를 의미함. 이 기법은 주로 재직자와 감독자를 포함하는 해당 분야의 전문가에 대한 설문을 통해 이루어짐. 직무가 더 좁은 범위에서 정의되기 때문에 하나의 직무가 훨씬 많은 과업으로 세분화된다는 것이 특징이며, 이 기법의 프로세스는 직무분석자가 개발한 설문지에 재직자와 감독자가 응답하고, 직무분석자가 결과를 분석하는 방식으로 진행됨.
CIT (Critical Incident Technique)	직무에서 결정적으로 잘 수행한 사건이나 결정적으로 실수를 한 사건을 수집하고 그 사건들을 상기하게 함으로써 사건과 관련된 직원들의 행동으로부터 직무에서 요구되는 중요한 지식, 스킬, 능력을 추론함. 이 기법의 장점은 직무에서 실제로 일어났던 중요한 사건을 토대로 직무수행과 관련한 지식, 스킬, 능력을 알아낼 수 있음. 하지만 일상적 수행에 대한 정보 부족, 사건의 왜곡 가능성, 추론과정의 주관성 등의 한계가 지적되고 있음.

(표 II-1-2 계속)

구조화된 분석 기법		내용
과업중심	HTA (Hierarchical Task Analysis)	업무 중심으로 직무를 분석하며, 업무방법, 업무를 위해 필요한 것, 업무성과를 향상시킬 수 있는가를 분석하여 그로 인해 빚어질 수 있는 문제까지도 예측함. 업무를 목적에 적합할 때까지 세분화하고, 상위 업무와 그 상위 업무를 구성하는 하위 업무를 계급화된 형태로 보여줌.
	JEM (Job Element Method)	1950년대 미국 중앙인사위원회에 의해 개발되었으며, 추상적인 특성보다 업무 관련 행동과 그 결과에 초점을 맞추어 과업중심과 가장 유사함.
작업자중심	CTA (Cognitive Task Analysis)	작업자 중심 직무분석으로 비교적 최근에 개발된 방법으로 1990년대부터 적용되기 시작했으며 인지과학과 인지심리학에 기반을 두고 있음. 작업자가 업무를 수행하는데 사용하는 정신적인 활동을 이해하는데 목표를 두고 있다. 이 기법은 시간과 비용이 많이 들며, 활용하기도 어렵지만, 다른 기법에서는 생략하고 있는 직무수행에 대한 정신적 프로세스에 대한 정보를 제공함. 또한, 이 분석 방법은 전문가에 초점을 둔 직무분석 기법이기 때문에 실제 전문가를 연구하는 것이 필수적이고, 연구를 위해 현업에서 상급자 수준의 업무를 수행하고 있는 내용전문가를 선정함.
	ARS (Ability Requirement Scale)	이 기법은 동료들에 의해 개발된 직무기법 방식으로 총 52개의 역할을 분류하고 있으며 특정 직무에 대하여 각각의 역할이 어느 수준 정도가 필요한지를 측정함. ARS 기법은 인력 선발이나 선발 과정에 필요한 정보를 얻기 위해 활용할 수 있음. 작업자의 특성과 관련된 정보를 활용하기 때문에, 변화하는 환경에 큰 영향을 받지 않는 분석 결과를 제시함.
	TTA (Threshold Trait Analysis)	업무 수행에 도움이 되는 개인의 특성을 도출하는 분석으로, 직원 선발, 교육훈련, 직무묘사, 직무평가 등 여러 영역에서 활용될 수 있다. 33개의 인성적 특성을 다섯 그룹(신체적, 정신적, 학습적, 동기부여적, 사회적)으로 나뉜. 이를 다시 능력적 요인(신체적, 학습적)과 태도적요인(정신적, 동기부여적, 사회적)으로 나누어 직무분석에서 잘 나타나지 않는 결과로, 능력필요측정에서의 능력 분석에서 한 단계 더 나아간 것이라고 볼 수 있음. 이는 작업자나 작업자를 감독하는 상사가 업무의 수행과 인적 특성 간의 연관성, 필요한 인적 특성의 수준 및 활용 등을 평가함. 분석의 신빙성을 위하여, 최소 다섯 명 이상이 직무분석에 참여함.
	PPRF (Personality-Related Position Requirements Form)	이전까지의 직무분석 방식이 대체로 업무 성과와 관련된 인성적 요소를 도출하는데 실패했음을 지적하면서 개발된 방식임. 이 분석은 기존의 직무분석 도구의 보조로 활용되는 도구이며, 인적특성과 관련된 열두 가지의 특성에 준하여 만들어짐. 외향성(리더쉽, 협상력, 성취욕), 조화성(친근감, 타인에 대한 민감성, 협동성), 성실성(신뢰도, 업무윤리 준수, 업무수행의 세밀성, 주의력), 안정성(감정적 안정성), 지성(아이디어 도출욕구, 상세하게 생각하는 성향)을 포함함. 분석에 참여하는 응답자는 각각의 특성이 효율적인 업무 수행을 위해 필요한 정도를 표시함.

(표 II-1-2 계속)

구조화된 분석 기법		내용
관외직무	PAQ (Position Analysis Questionnaire)	자극-반응-조건화를 기반으로 설계되어 환경과 사회적 상황이 직무 성과에 중요한 역할을 수행하는 것에 주목함. 2004년 이전에는 194개의 직무요소로 구성되었으나 2004년에는 300개의 요소로 구성되어 있음. 이 분석은 작업 요건에 대한 표준화된 접근방법을 개발하고, 보상을 위한 직무 평가 체도를 운영하는 조직을 돕기 위해 만들어졌으며 종종 선발과 직무 평가에 사용됨.
	DACUM (Developing A Curriculum)	교육과정 개발을 위한 선행 단계에서 필요한 직업과 직무관련 정보를 얻기 위해 사용되는 직무분석의 한 방법임. 데이컴은 업무를 성공적으로 수행하는데 중요한 작업이 무엇인가를 빨리 파악하여 새로운 교육훈련 프로그램을 개발하거나, 기존의 프로그램을 검토할 때 유용하게 사용될 수 있음. 데이컴의 장점으로 패널들의 상호작용과 활발한 브레인스토밍, 그룹 시너지, 미래지향성, 저렴한 비용 등을 들 수 있음.
	WPS (Work Profiling System)	고용주의 인적자원 관리 기능 수행을 돕기 위해 만들어졌으며 여기서의 인적자원 기능은 직원 선별, 직무 설명, 직원들의 자기개발 계획, 성과 평가, 역량 프로필 개발 등을 포함함. 분석 대상인 직무에서 특출한 성과를 보이는 4~6명의 근로자가 설문에 응답을 하면, 직무 전문가들이 그 결과에 대한 정확성과 온전성 등을 평가하여 그 결과를 통해 직무 수행에 필요한 역량과 인적 특성이 무엇인가에 대한 프로필을 개발함.
통합적 기법	C-JAM (Combination Job Analysis Method)	이 기법은 과업기술사가 개발되고, 각 직무(task)의 중요성이 평가되며 그 다음 각 과업을 수행하기 위해 필요한 KSAO가 개발되고, 이들이 직무 수행에 얼마나 중요한가의 관점에서 평가됨. 정보는 내용전문가, 특히 재직자와 직속상관에게서 수집됨. 이들은 개인의 직위가 아닌 전체 직무에 초점을 두어 직무와 KSA에 대한 평가 정보를 제공함. C-JAM을 활용한 직무분석 결과는 선발과 훈련 프로그램의 개발에 활용될 수 있음.
	MJDQ (Multimethod Job Design Questionnaire)	이 기법은 직무를 사람에게 적합하도록 변화시킨다는 직무설계의 입장에서 직무설계를 위한 정보의 획득을 목적으로 함. 사람들은 의미 있는 일을 원하며, 일을 하는 가장 효율적인 방법을 찾기 위해 일을 분석해야 하고, 사람들의 신체 조건을 고려하여 도구와 일을 설계해야 하고, 사람들이 정보를 인식하고 처리하는 방식에 맞게 일과 업무 보조 자료를 구성해야 함. 이러한 원리에 기초하여 MJDQ의 문항이 개발되어, 직무설계에 활용될 뿐만 아니라, 직무에 대한 전체상을 제공함. 만족, 효율성, 편리함 등의 정보와 다양한 직무 성과, 직무 역량 요구와 보상에 관한 신뢰할 수 있는 정보를 제공한다는 장점이 있음.

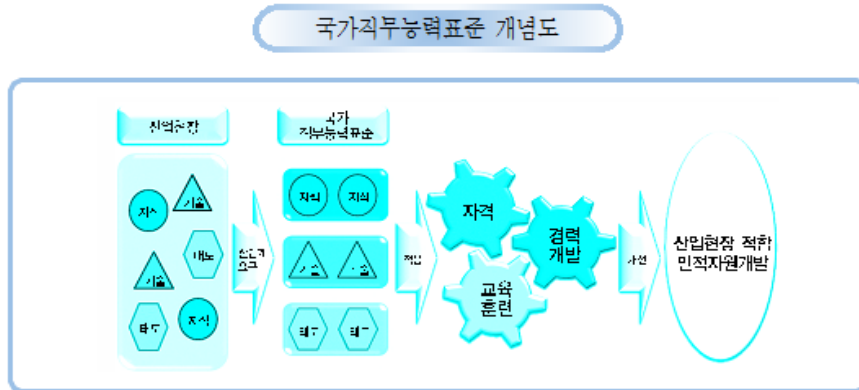
출처 : 주인중 외2인(2011), 직무분석 활용실태 및 분석기법 연구, p.18-32를 재구성함.

한편 효율성 및 안정성을 목적으로 하는 경우는 FJA, PAQ 등의 기법이 주로 활용되고 기계, 도구, 장비와 관련이 있다. 인력계획의 경우는 직무의 현재와 목표로 하는 향후 배치와 기술에 대해 고려해야 하며, 관리자, 전문가, 현직 실무자로부터 인터뷰와 설문을 통해 자료수입을 하여 작업자 특성요건을 분석단위로 한다. 마지막으로 합법적, 준합법적인 요구에는 TI가 효율적인 분석기법인 것으로 나타났으며 인적자원에 따른 법률적 요건을 염두에 두고 있으나 잠재적인 법률적 위험에 대비하는 것이 필요하다는 것이다. 요약하면 직무분석에 사용되는 기법은 직무분석으로 실시하는 목적에 적합한 것이어야 하는데 우선적으로 포괄적 적용 가능성, 표준화, 사용자 수요가능성, 직무분석가에 대한 훈련 요구 정도, 운영상의 상황, 샘플 크기, 즉시 사용 가능성, 신뢰도, 비용, 결과물의 질, 수행 소요시간 등이 결정되고 진행되어야 한다는 점을 강조하고 있다(주인중, 서유정, 장주희, 2011; 36~39).

## 2. 직무분석과 국가직무능력표준 개발

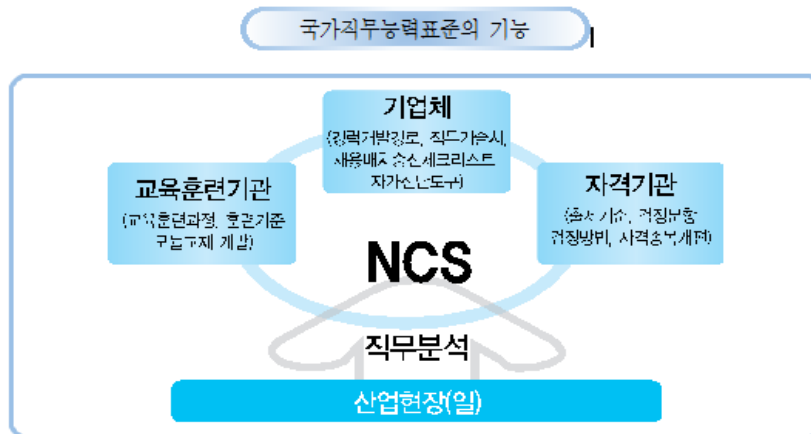
앞서 설명한 바와 같이 직무분석이 어떤 직책에 있는 사람들이 어떤 일을 하고 있는지 명확히 밝힘으로써 수행하는 일에 대한 정보를 제공하고, 이를 통해 직무의 책임과 권한의 소재가 분명해지며, 능률적이고 효과적인 업무 수행을 도울 수 있으므로 필요하다. 직무분석을 하기 위해서는 앞 절에서 설명한 바와 같이 다양한 분석 기법이 있으며, 일반적으로는 관찰법, 직위 분석(FJA), 기능적 직무분석(FA), 데이컴(Dacum) 등이 사용되어 왔다.

이러한 직무분석 기법을 토대로 현장의 직무를 성공적으로 수행하기 위해 필요한 능력(지식, 기술, 태도)을 국가적 차원에서 표준화하는 노력으로서 국가직무능력표준(NCS, national competency standards)을 발표하여 산업부문별, 수준별로 체계화하였다. 이러한 직무를 '표준'화하여 해당 직무를 수행하기 위한 모든 종류의 수행능력-작업 능력, 작업 관리 능력, 돌발상황 대처능력, 미래지향적 능력 등을 포괄하여 제시하여 여러 개의 능력 단위 집합으로 구성되어 있다.



출처: 고용노동부·한국산업인력관리공단(2014). 국가직무능력표준 개발 매뉴얼, p.2

[그림 11-2-1] 국가직무능력 개념도



출처: 고용노동부·한국산업인력관리공단(2014). 국가직무능력표준 개발 매뉴얼, p.4

[그림 11-2-2] 국가직무능력표준의 기능

국가직무능력표준(NCS, national competency standards)은 현장에서 직무수요를 체계적으로 분석하여 제시함으로써 일, 교육, 훈련 자격을 연결하는 고리, 즉, 인적자원개발의 핵심 토대로서 기능할 수 있다. 또한 근로자를 대상으로 경력개발 경로 개발, 직무기술서, 채용·배치·승진 체크리스트, 자가 진단도구로도 활용 가능할 수 있다.



### 3. 보육교직원의 직무와 직무분석

국가직무능력표준의 세분류별 직무정의표에 따르면, 보육은 사회복지종교의 대분류의 중분류 사회복지, 소분류의 상담·복지 내의 02 보육 세분류에 해당된다. 그리하여 직무정의를 살펴보면, 보육은 ‘어린이의 신체적 발육과 지적 교육, 정서의 건전한 발달을 위하여 영유아의 보육, 건강관리 및 보호자와의 상담, 그 밖에 보육시설의 관리·운영 등의 업무를 수행하는 일이다.’라고 정의하고 있다. 그리고 이러한 정의는 기존의 국가직무능력표준 개발에 의한다고 명시하고 있다.

대분류	중분류	소분류	세분류	직무정의와 직무정의제시 근거
07. 사회복지종교	1. 사회복지	1. 사회복지정책	01. 사회복지개발	
			02. 사회복지행정	
		2. 사회복지서비스 (2명)	01. 사회복지프로그램개발	
			02. 사회복지프로그램운영	
			03. 재가복지지원	
			04. 사회복지상담	
			05. 사례관리	
		3. 상담·보육 (2명)	01. 직업상담	
			02. 보육	*
			03. 청소년지도	

출처: 고용노동부·한국산업인력관리공단(2014). 국가직무능력표준 세분류별 직무정의표, 07.1.3 \*직무정의와 제시 근거를 설명하고 있음

[그림 II-3-1] 국가직무능력표준의 세분류표 상의 보육

한편 ‘국가직무능력표준(2013)의 표준 및 팩키지’는 소분류의 상담과 보육이지만 세분류의 보육을 실용적으로 사용할 수 있도록 능력단위별 세부내용까지 포괄하여 제시하고 있다. 전반적인 직무능력의 개요와 표준 체계에 대한 설명이 제시되고 보육의 직무 내용을 설명하고 있다. 보육은 “영유아의 보호와 양육, 보육과정 운영과 교수, 영유아의 평가 및 안내, 상담 및 정서적 지원 등의 일을 하는 직무이다(p. 23).” 라고 구체화하고 있다. 그리고 12개의 능력단위로 분류하여 번호를 부여하여 세부내용을 통해 능력 단위요소와 수행 준거를 보여주고 있다. 또한 수행 준거와 지식, 기술, 태도 및 적용 범위 및 작업상황과 그 외 고려 사항을 제시하여 직무를 구체화하고자 하였다. 직무능력의 개요와 세부내용을 설명하는 내용은 다음 <표 II-3-1~2>에 잘 나타나 있다.

〈표 II-3-1〉 능력단위별 세부내용(영유아 건강·안전·영양지도)

분류번호 : 0701040107_13v1
능력단위 명칭 : 영유아 건강·안전·영양 지도
능력단위 정의 : 영유아 건강·안전·영양 지도란 영유아가 신체적, 정신적으로 건강하고 안전하게 지내기 위하여 영유아의 발달단계 특성을 토대로 건강하고 안전하게 생활할 수 있도록 지원하는 능력이다.

〈표 II-3-2〉 능력단위요소와 수행준거(영유아 건강·안전·영양지도)

능력단위 요소	수 행 준 거
0701040107_13 v1.2 영유아 안전지도	21 법규내용 및 전년도 안전관리 실행내용을 분석하여 당해 연도의 영유아 안전에 대한 행동요령 및 지침을 작성할 수 있다. 22 안전관리 행동 요령 및 지침에 따라 시설·설비를 정기적으로 점검할 수 있다. 23 영유아 연령별로 안전교육 내용을 계획할 수 있다. 24 소방대피훈련 등 다양한 안전교육을 실행할 수 있다. 25 소방서 등 관련 기관과 비상연락망을 구축할 수 있다. 26 관련 기관에서 실시하는 안전교육에 참여하여 습득한 지식을 상황 발생시 적용할 수 있다.
	[지식] ○ 도로교통법 ○ 영유아 발달특성별 안전관리 요령 ○ 영유아 안전관리 ○ 안전관리 행동요령 및 지침 ○ 응급상황 및 대처방안 ○ 비상연락망 구축 요령 ○ 안전공제회 가입방법
	[기술] ○ 정기적인 안전관리에 대한 기술 ○ 행동요령 업무분장능력
	[태도] ○ 안전관리 행동 업무 절차를 준수하려는 의지 ○ 안전관리 법규 및 지침을 적극적으로 활용하려는 자세 ○ 안전사고에 대비하는 적극적인 노력 ○ 주기적으로 안전을 점검하려는 태도

그러나 이러한 국가직무능력표준의 보육에 대한 직무 정의가 이루어지고 직무에 대한 표준화 노력이 구체화되고 있음에도 불구하고 보육 현장에서는 직무내용이나 배치 기준(안)의 의견이 수렴되어 있지 않으며, 보육교직원의 배치 관련 한 직무내용에 대한 표준안은 논의되지 못하고 있는 실정이다.

## 4. 선행연구

### 가. 보육교직원의 직무

정정란(2013)은 Dacum 기법을 활용한 보육교사의 직무분석을 실시한 결과, 보육교사들이 보육현장에서 가장 중요하게 인식하며 높은 수행을 보이는 책무는 건강·영양 및 안전이라고 하였다. 이러한 결과는 보육교사를 대상으로 직무의 인식을 연구한 강문숙·황해익(2008)의 연구에서 보육교사가 가장 중요하게 인식하는 직무가 영유아 보호 관련업무로 나온 결과와 맥을 같이 한다.

보유교사의 직무에 대한 인식 유형을 분석한 오미옥(2010)의 연구에서는 보육교사들이 자신의 직무에 대해 응답한 내용을 Q분석을 통해 요인 분석하였다. 분석 결과, 크게 세 가지 유형으로 교사의 인식이 분류되었는데, 전문적인 교육 지향형, 안전 및 보호 지향형과 일상생활 및 성장 지향형으로 나타났다.

김은영·권미경·조혜주(2012) 연구는 유치원과 어린이집 일과운영 및 교사의 직무를 분석하였으며, 결과를 바탕으로 육아지원기관의 일과운영과 교사양성과정에 대한 개선방안을 제시하고 있다. 이 연구에서는 교사의 직무를 교사학습준비, 교수학습 실제, 교수학습 평가, 전문성 신장, 영유아 보호 관련 업무, 학부모 관련 업무, 행사 관련 업무, 사무관련 업무, 시설설비 관련 업무, 대인관계 및 사회적인 업무 등으로 세분화하였으며, 각 영역별로 수행빈도, 중요도, 난이도 등을 파악하였다. 특히 교사의 교육 및 보육 업무 이외에 건강, 영양, 안전과 관련된 교사의 직무를 살펴보았다는 점에서 시사점이 크다고 하겠다.

김은영·도남희·조혜주(2011) 연구에서는 어린이집과 유치원 인력 운영 전반에 대한 실태와 인식을 파악하여, 지역별, 설립유형별, 규모별 인력배치와 운영 개선안과 그에 따른 조건 및 재정규모를 제시하고 있다. 특히 이 연구는 원장 및 교사 이외에 기존 선행연구들에서 잘 다루어지지 않았던 취사부, 조리사, 행정원, 간호사 등 기타 지원인력에 대한 실태 및 배치, 운영 개선안을 다루고 있다는 점에서 의의가 있다.

서문희·이미화·구미진(2006)은 어린이집 종사자의 직무 및 근무환경을 파악하여 교사의 역할을 보육, 지원, 운영 업무를 세분화하여 8가지로 직무로 유형화하였다. 연구에서 제시된 8가지 직무는 보육계획안 구성, 보육활동, 급간식 관련, 위생지도, 일지쓰기, 특기활동, 등퇴원 준비 및 지도, 기타이다. 직무 및 근무

로환경 실태 파악을 통해 교사의 전문성 신장을 위해 보육업무에 집중할 수 있는 환경개선 마련이 필요함을 제안하고 있다.

한국직업능력개발원(1999)에서는 보육교사에 대한 직무를 파악하였다. 해당 보고서에서는 교사의 직무를 학부모 요구 및 영유아 특성 파악, 보육계획, 건강과 안전 및 생활지도, 보육지도 및 연계, 평가 및 보육기관 운영 등 5가지로 구분하여 제시하고 있다.

김양희(1995)는 어린이집 내에서 취사부, 간호사, 영양사가 현실적으로 배치가 어려운 이유에 대해 기관 입장에서 재정적 어려움이 가장 큰 원인으로 파악하였다. 또한 업무의 비연속성 등 상대적 박탈감에서 오는 인간관계 어려움도 큰 역할을 하고 있다고 보았다. 이에 대한 개선책으로 장기적으로는 어린이집 지원 예산을 늘려 취사부, 간호사, 영양사 인건비를 상향조정하고 어린이집의 물리적 환경개선도 필요하다는 점을 강조하고 있다. 이 연구는 당시 어린이집 내에서 건강 및 영양, 안전에 대한 중요성이 부각되지 않던 사회적 분위기에 불구하고 어린이집에서 건강과 영양을 담당하는 인력에 대한 조직체계 및 배치기준 문제를 다루고 있다는 점에서 의의가 있다.

## 나. 건강

최정분(2011)의 연구에 따르면, 보건교사의 직무수행의 정도를 파악하여 그 능력을 최대화시키기 위한 다양한 방안을 마련하고, 후속 연구의 기초자료로 활용할 수 있는 보건교사의 직무수행 평가도구를 개발하기 위해 수행하였다. 학교현장과 학교보건법, 시행령, 문헌고찰 등을 통해 작성된 초안을 기반으로 타당도와 신뢰도를 거쳐 평가도구를 확정하였다. 무엇보다 2002년 양호교사 2급의 자격기준을 대학의 간호학과 졸업자로 재학 중 소정의 교직학점을 취득하고 간호사 면허증 소지자로 강화하면서, 질병치료에서 예방으로, 양호교사에서 보건교사로 명칭을 변경하면서 역할도 상당히 변화하였다. 학교에 상근하는 유일한 보건전문가로서 보건에 관련된 제반문제를 평가하고, 학생들의 건강관리 업무를 담당하는 중요한 역할자로 변화하였다.<sup>2)</sup>

따라서 위 연구에서 직무수행을 평가하기 위해 7개 영역으로 나뉘어진 항목으로 보건교과교육, 건강검사와 행정, 건강관리 및 지도, 지역사회 연계활동, 교

2) 최정분(2011), 보건교사의 직무수행 평가도구 개발, 아주대학교 박사학위 논문, p.6-7 재구성.

무분장수행, 보건실관리, 보건사업추진으로 구성되어 있으며, 10개, 9개, 11개, 5개, 5개, 3개 4개 세부항목으로 구성하였다. 특히 보건교사의 직무내용으로 120여가지의 직무를 서술하면서 학교현장에서 실시하는 정도에 따라 자기평가 형식으로 구성하여, 이 선행연구의 결과인 보건교사의 직무수행 평가도구가 학교 현장에서 실증적인 검증이 되어 교원평가의 기초자료로 활용되기를 제언하였다. 이와 함께 보건교사의 직무와 시행령의 직무규정의 불일치로 발생하는 학교현장에서의 갈등을 줄이기 위해 학교보건법 시행령의 조속한 개정을 제언하기도 하였다.<sup>3)</sup>

송영희(2011)의 연구에 따르면, 시대 변화에 따른 요구와 전염병, 질병의 변천과정, 사회정치 및 교육정책 방향에 따라 긴밀하게 변화하며 발전하여 왔다. 과거에는 전염병 예방, 예방접종, 신체검사에 관한 건강관리에 국한하여 있었지만, 최근에는 보다 체계적인 역할이 강조되고 있다. 따라서 서울시교육청에서 대규모학교에 순회계약직 보건교사와 학교보건 인턴교사를 선발 배치하고 있는데, 이에 대한 기준을 마련하기 위해 연구를 시작한다고 밝혔다. 여기에서는 세계보건기구의 8개 요소를 근거로 학교 보건교사와 인턴교사의 직무의 중요도, 난이도, 수행빈도를 설문조사하여 직무비교분석을 통해 지원인력에 대한 기준을 마련하는 등의 이론적 근거를 제공하였다.<sup>4)</sup>

따라서 이 연구결과를 토대로 우수한 지원인력의 직무능력 향상을 위한 멘토링이 제도화되어야 하고, 학급수와 학생수에 따라 보건교사의 인원을 정리할 필요가 있다. 초등학교는 2012년, 중학교는 2015년, 고등학교는 2018년에 이를 때 예측되는 학생수 감소 등의 이유로 교사의 공급 과잉에 대비할수 있도록 업무의 위임을 조정하여 유희인력을 활용해야 한다고도 주장하였다. 서울의 경우, 순회교사 또는 인턴교사를 시간제, 요일제, 종일제 등의 다양한 형태로 학교의 요구도에 따라 탄력적 운영이 가능하도록 하는 제도적 장치와 행정장치가 필요하고 밝혔다.<sup>5)</sup>

박현정(2012)의 연구에 따르면, 보건교사가 없는 어린이집에서 보육교사가 경험한 영유아건강문제와 건강관리에 대한 실태를 파악하고, 보육교사의 교육경험과 요구를 확인하였다. 이 연구결과는 보육교사가 가장 많이 경험한 감염병은

3) 최정분(2011), 보건교사의 직무수행 평가도구 개발, 아주대학교 박사학위 논문, p.73-76. 재구성.

4) 송영희(2011), 보건교사의 직무분석 근거에 따른 대규모학교 지원인력에 관한 연구, 한양대학교 대학원 박사학위논문, p.11-13 재구성

5) 송영희(2011), 보건교사의 직무분석 근거에 따른 대규모학교 지원인력에 관한 연구, 한양대학교 대학원 박사학위논문, p.51-52 재구성

감기, 수족구, 유행성 결막염, 질병증상으로는 구토, 설사, 고열, 사고로는 할퀴거나 물림, 타박상, 찰과상이었다. 영아보육교사의 건강관리 지식은 보육교사의 연력이 높고, 기혼자이며, 간호사가 있는 경우에 영아 건강관리 지식이 높은 것으로 나타났다. 보건교사 뿐만 아니라 위 연구에서 개발된 영아 건강관리 프로그램은 직무교육 및 보수교육을 위한 자료로 활용하여 영유아 건강증진에 기여할 수 있을 것이라고 주장하였다.<sup>6)</sup>

지금까지 살펴본 여러 논문들은 본 연구에서 알고자 하는 어린이집 건강교직원을 직접적으로 대상으로 분석한 것은 아니지만, 학교에서 학생건강을 담당하는 교직원에 대한 직무분석내용을 설명하고 있기에 충분히 선행연구 결과로 언급하는 것이다. 이를 바탕으로 어린이집에 적합한 분석기법을 도입하여 직무분석을 하려고 한다.

#### 다. 영양

박형수·이경미·설혜린·박기환·류경(2009) 연구는 전국 어린이집 551개소, 유치원 593개소 원장 혹은 교사를 대상으로 급식 관리자의 위생관리와 인식도에 대한 조사를 실시하였다. 연구의 주요결과를 살펴보면, 교사가 실제 급식관리 책임자인 경우가 68.8%로 절반 이상이였으며, 조리사의 위생행동에 대한 평가에서는 위생적이라는 응답이 어린이집 73.7%, 유치원 90.2%로 높은 편이었다. 또한 영양사가 필요한지에 대해서는 어린이집보다 유치원에서 필요하다는 인식이 더 높게 나타났다.

대구·경북지역의 보육시설과 유치원 각 30곳씩 총 60곳을 대상으로 배현주·이혜연·채미진·류경(2008)은 기관 유형과 설립유형 및 영양사 유무 등에 따라 위생관리 실태를 비교·분석한 결과, 보육시설에 비해 유치원이, 영양사가 있는 곳이, 사립에 비해 국공립이 세 영역에서 모두 높게 나타났으며 이는 통계적으로도 유의한 차이를 보였다. 이러한 결과를 바탕으로 유치원보다 보육시설의 급식소의 위생개선이 시급하며, 위생관리지침서의 개발 및 보급, 급식전문가에 의한 급식관리, 정기적인 위생교육의 실시, 관련부처의 정책적인 지원이 요구됨을 제언하였다.

전국의 보육시설과 유치원을 대상으로 영양관리 실태를 조사한 최은미 외 9

6) 박현정(2012), 보육교사를 위한 영아 건강관리 및 교육 프로그램 개발 및 효과, p.66-67, 재구성

인(2008)의 연구결과에서 영양사 배치유무에 따른 관리 실태는 명확한 차이를 보였다. 전국 보육시설과 유치원 1,144곳을 대상으로 분석한 결과 대부분의 시설(97.7%)에서 급식을 실시하였지만 영양사가 급식을 담당하는 경우는 유치원(82.0%), 보육시설(27.7%)로 시설유형별 차이를 보였다. 구매 및 검수업무책임자는 보육시설의 경우 원장(67.5%), 유치원은 영양사(80.4%)였으며, 식단작성은 보육시설의 경우 원장이나 원감이 직접 작성(31.1%), 보육정보센터 식단활용(30.5%)으로 나타난 반면, 유치원은 영양사가 직접 작성하는 비율이 83.3%로 높았다. 한편 식단 작성의 어려움으로는 개개인의 기호도 충족(38.3%)이 가장 높았으며, 유치원은 예산부족(25.5%), 보육시설은 식단작성자의 영양에 대한 전문 지식 부족(25.4%)으로 시설유형별 차이를 보였다. 이러한 결과는 전문가에 의한 급식관리 미흡 및 급식 관리자들을 위한 지침서와 참고자료의 부재를 보여주며, 이를 위한 영양교육 지침서와 식단작성을 위한 자료 개발이 시급함을 보여준다.

## 라. 안전

엄세진(2013)은 어린이집에서 발생하는 안전사고는 모든 보육교직원들의 전문적인 안전지식, 철저한 사전 대책이나 관리 감독에 의해 예방되어질 수 있다고 보며 보육교사를 대상으로 한 안전지식의 함양을 위해서 안전교육의 시수확보를 통한 양적 강화도 요구된다고 하였다. 또한 안전교육은 안전한 환경구성 및 관리를 위해 안전기본 지침의 숙지는 물론, 실기위주의 응급처치교육도 함께 고려되어야 할 것이라고 강조하였다.

김인정(2012)도 보육시설에서의 주요 안전교육자는 담임교사로 지정된 특별한 시간이 없이 수업시간에 적절한 상황에 맞게 안전교육이 이루어지고 있다는 것은 보육시설 운영자와 유아의 교육을 담당하고 있는 주 양육자인 담임교사가 안전사고와 안전교육에 대한 인식이 부족한 것으로 보이며 다양한 프로그램의 연수경험 제공이 필요하다고 하였다. 또한 담임교사들이 주로 인식하고 있는 안전교육 범위가 교통안전교육이라는 연구결과는 담임교사들이 안전교육에 대한 교육 부족이나 연수 부족, 관심 부족에서 나타난 한정된 결과로 보고 교통안전교육, 실내·외 안전 환경 교육 등으로 안전교육 범위가 다양해질 필요가 있음을 강조했다.

윤선화(2013)는 보조교사를 탑승시키지 않은 채 통학버스를 운행하는 시설도 있었고, 많은 곳에서 불안정한 하차 지도가 이루어지고 있다고 보았고 운전자에

대한 정기적인 교육 뿐 아니라 미국에서 실시하고 있는 어린이통학버스 운전자  
격증제도를 도입하여 어린이통학버스를 운전하는 운전자의 자격요건을 강화하  
여 안전운행이 이루어지도록 하는 것을 제안하였다. 또한 윤선화(2012)는 어린  
이 화재안전교육의 효과를 높이기 위해서는 시민안전체험교육관을 경험한 뒤  
의 안전지식이 상승하였다고 하여 체험교육에 대한 중요성을 강조하였다. 한편  
도미향(2004)은 보육시설의 통학차량의 안전 또한 간과 할 수 없이 중요한 사항  
으로서 미국이나 영국의 경우처럼 영유아 통학차량의 운전자를 '운전사'라기보  
다는 '교육자'로 보고 안전교육을 강화하는 것뿐만 아니라 통학차량으로서 아동  
보호장치를 제대로 갖추 수 있도록 당국의 감독이 필요하다고 하였다.



### Ⅲ. 보육교직원의 직무 관련 법·제도

#### 1. 보육교직원 관련 법령

##### 가. 보육교직원 직무 내용

어린이집 건강, 영양, 안전 관련 법령은 영유아보육법을 통해 파악할 수 있다. 구체적으로 살펴보면, 먼저 영유아보육법 제3조에서는 보육의 이념 주요내용으로 영유아는 안전하고 쾌적한 환경에서 자랄 수 있어야 함을 제시하고 있어 보육의 핵심 역할이 영유아의 건강과 안전임을 알 수 있다.

특히 영유아보육법 제31조, 제32조, 제33조에는 건강 및 영양, 안전에 관한 내용이 법령으로 마련되어 있다. 각 세부항목은 ‘건강관리 및 응급조치’, ‘어린이집 안전공제 사업 등’, ‘예방접종여부의 확인’, ‘치료 및 예방조치’, ‘급식관리’, 어린이집 차량 안전 관리’ 등으로 나누어져 있다. 해당 세부항목별로 보육교직원이 담당해야 할 직무에 대한 내용도 언급되어 있지만 어린이집 원장의 역할만을 제시하고 있을 뿐 각 영역을 담당하는 보육교직원의 구체적인 역할에 대한 내용은 법령에 명시되어 있지 않다.

〈표 III-1-1〉 건강, 영양, 안전 관련 법령

영역	영역	내용	관련근거
보육	보육의 이념	보육은 영유아의 이익을 최우선적으로 고려하여 제공되어야 한다. 보육은 영유아가 안전하고 쾌적한 환경에서 건강하게 성장할 수 있도록 하여야 한다. 영유아는 자신이나 보호자의 성, 연령, 종교, 사회적 신분, 재산, 장애, 인종 및 출생지역 등에 따른 어떠한 종류의 차별도 받지 아니하고 보육되어야 한다. <개정 2011.8.4>	영유아보육법 제3조 제1항, 제2항, 제3항 [전문개정 2007.10.17]
	보육교직원의 직무	어린이집의 원장은 어린이집을 총괄하고 보육교사와 그 밖의 직원을 지도·감독하며 영유아를 보육한다. <개정 2011.6.7> 보육교사는 영유아를 보육하고 어린이집의 원장이 불가피한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 그 직무를 대행한다. <개정 2011.6.7>	영유아보육법 제18조 제1항, 제2항 [전문개정 2007.10.17] [제목개정 2011.6.7]

(표 III-1-1 계속)

영역	영역	내용	관련근거
건강·영양 및 안전	건강관리 및 응급조치	<p>어린이집의 원장은 영유아와 보육교직원에 대하여 정기적으로 건강진단을 실시하는 등 건강관리를 하여야 한다.&lt;개정 2011.6.7.,시행일 2011.12.8&gt;</p> <p>어린이집의 원장은 영유아에게 질병·사고 또는 재해 등으로 인하여 위급 상태가 발생한 경우 즉시 응급의료기관에 이송하여야 한다.&lt;개정 2011.6.7.,시행일 2011.12.8&gt;</p>	<p>영유아보육법 제31조 제1항, 제2항 [전문개정 2007.10.17]</p>
	어린이집 안전공제사업 등	<p>어린이집 상호 간의 협동조직을 통하여 어린이집의 안전사고를 예방하고 어린이집 안전사고로 인하여 생명·신체 또는 재산상의 피해를 입은 영유아 및 보육교직원 등에 대한 보상을 하기 위하여 보건복지부장관의 허가를 받아 어린이집 안전공제사업(이하 "공제사업"이라 한다)을 할 수 있다.</p> <p>공제회에 가입한 어린이집의 원장은 공제사업의 수행에 필요한 출자금과 다음 각 호의 공제료 등을 공제회에 납부하여야 한다. 다만, 제2호와 제3호의 공제료는 어린이집의 원장이 선택하여 납부할 수 있다. &lt;신설 2011.8.4.,시행일 2012.2.5&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 영유아의 생명·신체에 대한 피해를 보상하기 위한 공제료</li> <li>2. 보육교직원 등의 생명·신체에 대한 피해를 보상하기 위한 공제료</li> <li>3. 어린이집의 재산상의 피해를 보상하기 위한 공제료</li> </ol>	<p>영유아보육법 제31조의 2 제1항, 제4항</p>
	예방접종 여부의 확인	<p>어린이집의 원장은 영유아에 대하여 최초로 보육을 실시한 날부터 30일 이내에 특별자치도지사·시장·군수·구청장 또는 영유아의 보호자로부터 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제27조에 따라 특별자치도지사·시장·군수·구청장 또는 예방접종을 한 자가 발급한 예방접종증명서 또는 그 밖에 이에 준하는 증명자료를 제출받아 영유아의 예방접종에 관한 사실을 확인할 수 있다.</p> <p>어린이집의 원장은 제1항에 따른 확인 결과 예방접종을 받지 아니한 영유아에게는 필요한 예방접종을 받도록 보호자를 지도할 수 있으며, 필요한 경우 관할 보건소장에게 예방접종 지원 등의 협조를 요청할 수 있다.</p> <p>어린이집의 원장은 영유아의 예방접종 여부 확인 및 관리를 위하여 제29조의2에 따른 어린이집 생활기록에 예방접종 여부 및 내역에 관한 사항을 기록하여 관리하여야 한다.</p>	<p>영유아보육법 제31조의 3 제1항, 제2항, 제3항 [본조신설 2011.8.4] [시행일 2012.2.5]</p>

(표 III-1-1 계속)

영역	영역	내용	관련근거
건강·영양 및 안전	치료 및 예방조치	<p>어린이집의 원장은 제31조에 따른 건강진단 결과 질병에 감염되었거나 감염될 우려가 있는 영유아에 대하여 그 보호자와 협의하여 질병의 치료와 예방에 필요한 조치를 하여야 한다.&lt;개정 2011.6.7, 시행일 2011.12.8&gt;</p> <p>어린이집의 원장은 제31조에 따른 건강진단의 결과나 그 밖에 의사의 진단 결과 감염병에 감염 또는 감염된 것으로 의심되거나 감염될 우려가 있는 영유아, 어린이집 거주자 및 보육교직원을 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 어린이집으로부터 격리시키는 등 필요한 조치를 할 수 있다. &lt;신설 2011.8.4, 시행일 2012.2.5&gt;</p> <p>어린이집의 원장은 제1항의 조치를 위하여 필요하면 「지역보건법」 제7조와 제10조에 따른 보건소 및 보건지소, 「의료법」 제3조에 따른 의료기관에 협조를 구할 수 있다. &lt;개정 2011.6.7, 2011.8.4&gt;&lt;시행일 2012.2.5&gt;</p>	영유아보육법 제32조 제1항, 제2항, 제3항
	급식 관리	<p>어린이집의 원장은 영유아에게 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 균형 있고 위생적이며 안전한 급식을 하여야 한다. &lt;개정 2008.2.29., 시행일 2011.12.8&gt;</p>	영유아보육법 제33조 [전문개정 2007.10.17]
	어린이집 차량 안전 관리	<p>어린이집의 원장은 영유아의 통학을 위하여 차량을 운영하는 경우 「도로교통법」 제52조에 따라 미리 어린이통학버스로 관할 경찰서장에게 신고하여야 한다.</p>	영유아보육법 제33조 [본조신설 2013.8.13] [시행일 2014.2.14]

출처: 법제처(2014), 국가법령정보센터. 영유아보육법 관련 재구성.

보육사업안내(보건복지부, 2014)에는 어린이집의 건강, 영양과 안전 관리에 대해 관리자와 업무 내용을 소개하고 있다. 구체적으로 살펴보면, 전반적인 관리의 책임은 어린이집의 원장에게 있지만, 건강은 간호사나 간호조무사가 담당하도록, 영양은 영양사나 취사부로 관리자를 명시하여 직무담당자가 분명하나 아전은 관리자가 원장과 보육교직원 및 부모로 명시되어 안전 직무 담당자가 다수로 나타나 있다. 그러므로, 어린이집에서 건강과 영양은 책임 소재가 분명한 직무 담당자가 명시되어 있으나 안전은 다수가 공동의 관리자로 명시되어 직무 수행에 혼란을 초래하거나 책임 소재가 분명하지 않을 수 있다.

〈표 III-1-2〉 건강, 영양, 안전 관련 직무내용과 담당자

구분	건강	영양(급식)	안전
관리자	간호사(100인 이상), 간호조무사	영양사(100인 이상), 취사부(40인 이상)	원장, 보육교직원, 부모
업 무	건강관리 및 응급 조치, 보육아동 건강진단 및 조치, 건강 주치의 제도, 보육교직원 건강진단 및 조치, 기록 관리	급식관리, 급식위생, 급식사고 등 보고, 급식재료 공동구매, 위생관리(위생관리 일반, 음용수 관리, 동물관리)	물리적 환경 안전 관리, 인적 환경 안전 관리, 차량 안전 관리, 안전 교육, 안전사고 예방 대책

출처: 보건복지부(2014), 보육사업안내, p.114-124 재구성

최근 서울시와 서울시 육아종합지원센터가 제작한 ‘서울시 어린이집 업무 매뉴얼’ 중 건강, 영양, 안전 직무 관련 내용을 살펴보면, 인계과정에 대한 규정 1항목, 건강 관련 12항목, 영양 관련 5항목, 안전 관련 12항목으로 총 30가지의 업무 내용이 제시되어 있다. 하지만 제시된 직무 매뉴얼은 대부분이 서류작성이나 기록에 대한 지침 수준으로 구체적인 행동지침이나 업무내용은 제시되어 있지 않아 어린이집 건강 및 영양, 안전 직무 수행 여부를 서류상으로만 파악할 수 있도록 되어 있다는 한계점을 가지고 있다.

〈표 III-1-3〉 서울시 건강 및 영양, 안전 직무 매뉴얼 내용

구분	서류 및 기록명
공통(1항목)	인계과정에 대한 규정
건강(12항목)	응급처치 및 귀가동의서
	어린이집 감염병 발생현황 보고서
	실내공기질 측정 결과서
	건축물 석면조사 결과서
	어린이집 석면관리 체크리스트
	수질검사 성적서
	소독증명서
	주치의 체결 협약서
	필수 예방 접종 안내
	투약 의뢰서
	아프거나 다친 영유아를 위한 절차기록
	전염성 질환의 예방 및 관리대책 기록
영양(5항목)	식단표
	집단급식소 설치·운영 신고서
	검식일지
	급간식 실행기록
	영유아 식품 알레르기 확인 여부

(표 III-1-3 계속)

구분	서류 및 기록명
안전(12항목)	어린이집 안전점검 체크리스트
	비상시 대처방안
	비상연락체계
	영유아 사고보고서
	안전교육·소방교육 계획 및 결과보고서
	어린이집 놀이시설 설치검사 결과서
	놀이시설 안전점검 실시대장
	놀이시설 안전교육 수료증
	어린이 통학버스 신고필증
	차량 안전수칙
	차량 안전점검표 및 차량 영유아 등·퇴원 일지
	어린이 통학버스 안전교육 확인증

출처: 2014 서울시 어린이집 업무 매뉴얼. 서울시·서울시 육아종합지원센터, p. 12-13 재구성

김은영 외(2012) 연구 결과 중 유치원과 어린이집 교사의 직무 중 영유아 보호 관련 업무와 시설설비 관련 업무의 수행비율을 파악한 결과를 통해 교사의 직무 중 건강, 영양, 안전과 관련된 내용을 살펴볼 수 있다. 먼저 교사의 영유아 보호관련 업무 영역은 총 30가지로 건강 9가지, 청결 10가지, 안전 11가지로 파악되었으며, 해당 직무들은 대부분이 수행비율이 80-90%이상이었다. 교사의 시설설비 관련 업무는 교사가 시설설비 안전점검만 하는 것이 아니라 직접 기관의 시설설비 관리 업무를 수행하는 경우의 직무로써 시설관리 3가지, 기자재 관리 4가지로 총 7가지이다. 각 업무도 '시설수리 의뢰하기' 와 '기자재 보수하기' 를 제외한 5가지는 수행비율이 80-90%이상으로 나타났다.

<표 III-1-4> 교사의 건강, 영양, 안전 관련 업무의 직무내용

영역 구분	직무 구분	직무의 수	직무내용	수행비율		
				유치원 유아	어린이집	
					유아	영아
영 유 아 보 호 관 련	건강	9 30	전염성 질환 예방하고 대처하기	98.7	97.8	97.7
			교사 건강 검진 받기	99.1	98.7	97.8
			영유아 시진하기	98.4	99.1	98.1
			영유아 체격 검사하기	98.4	98.3	97.2
			적절한 휴식 취하도록 지도하기	88.3	96.5	98.2
			투약하고 확인 기록하기	97.3	98.7	98.0
			아픈 영유아 간호하기	98.2	98.7	97.7
			식단 확인하기(영유아 특이체질에 따른 확인)	97.4	97.8	97.3
			실내 환기, 온도·습도·채광·조도 조절하기	99.2	99.1	98.2

(표 III-1-4 계속)

영역 구분	직무 구분	직무의 수	직무내용	수행비율			
				유치원	어린이집		
				유아	유아	영아	
영 유 아 보 호 관 련	청결	10	씻기기	91.8	90.4	97.4	
			기저귀 갈기/배변 실수 처리하기	98.3	<b>77.3</b>	95.7	
			구토 시 오물 처리하기	98.8	98.7	97.6	
			교실 위생 점검하기	99.4	99.6	98.1	
			영유아 개인용품 청결하게 관리하기	98.8	99.1	98.1	
			놀잇감 청결 유지하기	98.8	99.6	98.1	
			교실 청소하기	96.9	99.1	98.2	
			교실 외의 시설 청소하기	89.6	93.4	95.7	
			동식물 청결 관리하기	82.4	81.7	<b>76.1</b>	
			세탁하기(옷, 이불 등)	85.7	92.1	93.6	
	안전	11	30	영유아 안전에 관한 교육 받기	98.9	97.8	96.7
				원내 안전규칙 세우기	98.6	97.8	96.4
				위험물에 대한 안전 관리하기	97.9	98.3	96.2
				차량 탑승하여 안전 지도하기	82.0	83.0	<b>72.8</b>
				아동 학대의 징후가 있는지 살피기	96.8	96.9	94.1
				응급 상황 시 역할 분담 계획하기	97.9	99.1	97.2
				응급 상황 훈련하기	98.9	99.6	97.6
				응급 처치 물품과 기능 익히기	98.2	99.1	96.7
				응급 처치하기	97.9	98.7	95.4
				실내 시설 안전 점검하기	98.1	99.1	97.4
실외 시설 안전 점검하기	95.7	97.4	90.5				
시설 설비 관리	시설 관리	3	실내외 안전 점검 의뢰하기	82.0	<b>77.3</b>	82.5	
			실내 소독 계획 및 의뢰하기	<b>79.2</b>	<b>73.8</b>	83.8	
			시설수리 의뢰하기	81.1	<b>71.2</b>	82.2	
	기자 재 관리	4	7	기자재 바른 사용법 익히기	92.9	83.8	88.4
				기자재 설치·보수 관리하기	80.8	<b>70.3</b>	80.8
				기자재 점검하기	85.0	<b>74.2</b>	84.3
				기자재 보수하기	<b>79.1</b>	<b>68.1</b>	<b>79.7</b>

주: “수행비율”은 100%에서 “총 응답자 수(유치원 1,136명, 어린이집 영아 783명, 어린이집 유아 229명) 중 ‘해당 없음’ 응답비율”을 뺀 것임.

출처: 김은영 외(2012). 교사양성과정 내실화를 위한 유치원과 어린이집 일과운영 및 교사의 직무분석. 육아정책연구소, p. 60, 65

## 나. 보육교직원 자격 기준

### 1) 보육교사의 자격 기준

보육교사의 자격 요건은 2014년 3월 1일로 시행되는 자격 기준(시행령 제21조[별표1])에 해당하는 자로서 보건복지부 장관이 검정·수여하는 국가자격증을 받은 자여야 하므로(법 제21조) 보육교사로 근무하기 위해서는 보건복지부 장관이 수여하는 보육교사 국가 자격증을 발급받아야 한다(보건복지부, 2014).

〈표 III-1-5〉 보육교사의 자격 기준

등급	자격기준
보육교사 1급	1. 보육교사 2급 자격을 취득한 후 3년 이상의 보육업무 경력이 있는 사람으로서 보건복지부장관이 정하는 승급교육을 받은 사람 2. 보육교사 2급 자격을 취득한 후 보육관련 대학원에서 석사학위 이상을 취득하고 1년 이상의 보육업무 경력이 있는 사람으로서 보건복지부장관이 정하는 승급교육을 받은 사람
보육교사 2급	1. 전문대학 또는 이와 같은 수준 이상의 학교에서 보건복지부령으로 정하는 보육관련 교과목 및 학점을 이수하고 졸업한 사람 2. 보육교사 3급 자격을 취득한 후 2년 이상의 보육업무 경력이 있는 사람으로서 보건복지부장관이 정하는 승급 교육을 받은 사람
보육교사 3급	고등학교 또는 이와같은 수준 이상의학교를 졸업한 사람으로서 보건복지부령으로 정하는 교육훈련시설에서 정해진 교육과정을 수료한 사람

출처: 보건복지부(2012), 보육사업안내 p.164

## 2) 보육교직원의 자격 기준

간호사, 영양사와 취사부의 채용조건은 자격증 소지자를 원칙으로 하며 상시 1회 50인 이상에게 식사를 제공하는 어린이집의 취사부 중 1인 이상은 조리사 자격을 갖추어야 하는 것으로 되어 있다(식품위생법). 특히, 교직원 임면보고를 받은 시장, 군수, 구청장은 자격조건이 필요한 원장, 보육교사, 특수교사, 치료사, 간호사와 영양사 등의 자격의 적격성을 확인하는데, 이 때 관련 자격증과 면허증 사본을 통하여 자격의 적격성을 확인한다.

## 다. 보육교직원 임면 및 관리

보육교직원의 임면권자는 어린이집 원장의 경우 국공립어린이집은 시장, 군수, 도는 구청장이 임면하고, 법인, 단체 또는 위탁운영하는 경우는 교직원 임면권을 수탁자에게 위임한 경우에는 수탁자가 임면하도록 되어 있다. 그 외 어린이

이집은 어린이집 설치자, 부모협동어린이집은 조합을 결성하여 설치·운영하는 대표자가 하도록 되어 있다. 또한 보육교사 등 그 외 기타 직원의 경우는 원장의 요청으로 법인 단체의 대표자 또는 어린이집 설치자(교직원 임면권을 위임받은 수탁자 포함)가 임면하도록 한다는 규정을 두고 있다.

### 라. 보수 교육

보육교직원에 대한 보수교육이란 영유아보육법 제23조, 시행규칙 제20조~22조에 의거하여 보육교사와 원장의 자질을 향상하기 위해 실시하며 보육에 필요한 지식과 능력을 유지, 개발하기 위한 교육이다. 보수교육은 보육에 필요한 지식과 능력을 유지하기 위한 직무교육과 상위 등급의 자격 취득을 위해 받아야 하는 승급교육으로 구분하고 있다(보육사업안내, 2014, p. 235).

어린이집 원장과 보육교사를 대상으로 보수교육을 진행하며 원장은 사전 직무교육과 직무교육, 보육교사는 직무교육과 승급교육으로 나누어 받게 된다. 현재 규정된 보육교직원의 보수교육 실시의 근거와 보수교육 유형, 대상 교육기간에 대한 세부내용은 정리하면 다음과 같다.

일반적으로 원장과 보육교사를 위한 보수교육은 아래와 같이 진행되고 있으나 영양사, 취사부의 보수 교육은 함께 이루어지지 않고, 영양사와 취사부는 구청이나 지자체 관련 교육이 많고, 영양사협회와 조리사협회에서 주관하는 교육을 주로 받는다. 또한 간호사도 보수교육은 협회를 통해 받는 것으로 알려져 있다.

〈표 III-1-6〉 보육교사의 자격 기준: 보수교육 유형과 대상 및 교육기간

교육 구분		교육 대상	교육 시간	비고	
직 무 교 육	일반 직 무 교 육	보육 교사	현직에 종사하고 있는 보육교사로서 보육업무 경력이 만 2년을 경과한 자와 보육교사 직무교육(승급교육 포함) 받은 해부터 만 2년이 경과한 자	40시간	매 3년마다
		원장 신규	현직에 종사하고 있는 원장으로서 어린이집 원장의 직무를 담당하는 첫 해에 해당하는 자.	40시간	원장 첫째
		원장	현직에 종사하고 있는 원장으로서 어린이집 원장 직무교육을 받은 해부터 만 2년을 경과한 자.	40시간	매 3년마다
	특별 직 무 교 육	영아 보육	영아보육을 담당하고 있는 일반직무교육 대상자와 영아보육을 담당하고자 하는 보육교사 및 어린이집 원장.	40시간	이수하고자 하는 자
		장애아 보육	장애아보육을 담당하고 있는 일반직무교육 대상자와 장애아 보육을 담당하고자 하는 보육교사 및 어린이집 원장.	40시간	이수하고자 하는 자



(표 III-1-6 계속)

교육 구분		교육 대상	교육 시간	비고
직무 교육	특별 직무 교육	방과후 보육	40시간	이수하고자 하는 자
	2급 승급 교육	보육교사 3급의 자격을 취득한 후 보육 업무 경력이 만 6개월이 경과한 자.	80시간	이수하고자 하는 자
승급 교육	1급 승급 교육	보육교사 2급의 자격을 취득한 후 보육 업무 경력이 만 2년이 경과한 자 및 보육교사 2급의 자격을 취득한 후 보육 관련 대학원에서 석사 학위를 취득한 경우 보육업무 경력이 만 6개월이 경과한 자.	80시간	이수하고자 하는 자

출처: 보건복지부(2014), 보육사업안내 p.238

## 2. 보육교직원 배치 기준과 직무내용

### 가. 교직원 배치기준 관련 법령의 변천과정

우리나라의 영유아보육법령은 1961년 아동복지법이 제정·공포됨으로써 이후 지속적으로 아동의 복리를 증진시키기 위하여 변화하였다. 1987년 노동부에서 남녀고용평등법에 의한 직장탁아제도를 도입하고 1989년 9월 보건복지부에서 아동복지법에 의한 보육사업을 실시하였다. 이후 1991년에 시행령과 시행규칙을 제정하고 보육사업 제정주체를 보건복지부로 일원화하였다. 2004년 6월 12일부터 영유아 보육사무가 보건복지부에서 여성부로 이관되었다. 영유아보육법의 전면개정과 시행(2005.1.30)에 따라 보육서비스의 질적 수준 향상과 보육의 공공성 강화 등을 통해 보육사업이 획기적으로 발전할 수 있는 계기를 마련하였다. 2008년 3월에는 정부조직법 개편으로 여성가족부에서 보건복지가족부로 이관되었다.

본 연구는 법령에 대한 연구보다는 직무와 배치기준에 관한 연구이므로 법령에 의한 보육교직원 배치기준의 변화에 대해 알아보기로 한다. 다음 <표 III-2-1>는 기타 보육교직원의 배치기준 변천과정을 보여 주고 있다.

구체적으로 살펴보면, 간호사와 영양사의 배치기준은 초기의 배치기준이 유지되면서 보완되었다. 그러나 취사부의 배치 기준은 1992년부터 영유아 인원에 따라 여러 번 조정을 거쳐 현재의 기준이 2005년에 확정된 것을 알 수 있다.

〈표 III-2-1〉 기타 보육교직원 배치기준의 변천과정

개정일	변경전	변경후
1992.10.20	· 간호사 및 영양사 : 영유아 50인 이상	· 100인 이상
1994.02.18	· 취사부: 영유아 30인 이상인 경우 · 사무원: 영유아 50인 이상인 경우	· 영유아 40인 이상인 경우 · 영유아 60인 이상인 경우
1996.01.06	<신설> · 간호사(간호조무사)-영유아 100인 이상 · 영양사(동일 시·군·구 공동 영양사 가능) · 사무원: 영유아 60인 이상	· 간호사(간호조무사)·영양사 - 보육시설의 장·보육교사 등이 자격이 있는 경우 겸직 가능 · 의사(축탁의사), 사무원, 관리인, 운전기사 자율화 채용
2005.01.29	· 영양사(동일 시·군·구 공동 영양사 가능) · 취사부 40인당 1인 (50인 초과시 1인씩 증원)	· 영양사(동일 시·군·구안에서 5개 시설이 공동채용 가능) · 취사부 40인당 1인 (60인 초과시 1인씩 증원)
2005.12.12	· 취사부 40인당 1인, 매60인마다 1인 증원	· 40인 이상 80인 이하 1인, 매80인마다 1인씩 증원

출처 : 보건복지부(2014), 2014년도 보육사업안내 영유아보육법령 연혁, p.23-29

어린이집에서 건강, 영양, 안전 관련 업무를 담당하는 인력 배치 관련 규정은 보건복지부에서 매년 발간하는 보육사업안내에 나타나있다. 구체적인 내용은 어린이집 인력은 원장, 보육교사, 간호사, 영양사, 취사부, 그리고 그 밖의 종사자(의사, 사회복지사, 사무원) 등으로 구분된다. 인력 배치기준을 살펴보면, 원장은 어린이집별 1인, 보육교사는 연령별로 세분화되어 구분되어 있다.

간호사와 영양사는 영유아 100인 이상 어린이집에 배치가 의무화되어 있지만, 영양사는 동일 시군구 5개 이내 어린이집을 순회할 수 있도록 허용하고 있다. 취사부는 영유아 40-80명에 1인을 배치하고 80명을 초과할 때마다 1명씩 증원이 되어야 한다. 이때 기준이 되는 영유아수는 현원기준이다.

〈표 III-2-2〉 건강, 영양, 안전 담당 인력배치 관련 규정

	인력구분	배치기준
어린이집	(1) 원장 (2) 보육교사 (3) 간호사 (4) 영양사 (5) 취사부 (6) 그 밖의 종사자 -의사(축탁의사), 사회복지사, 사무원, 관리인, 위생원, 운전기사, 치료사 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 원장 -전 어린이집별 1인 (단 영유아 20인 이하 어린이집은 원장이 원장과 보육교사 자격증을 소지할시 보육교사 겸임가능)</li> <li>▪ 보육교사 -만1세 미만: 영아 3인당 1인 -만1세 이상 만2세 미만: 영아 5인당 1인 -만2세 이상 만3세 미만: 영아 7인당 1인 -만3세 이상 만4세 미만: 유아 15인당 1인 -만4세 이상 미취학 유아: 유아 20인당 1인</li> <li>▪ 간호사 -영유아 100명 이상 어린이집 간호사(간호조무사) 1명</li> <li>▪ 영양사 -영유아 100명 이상 어린이집 영양사 1명 (어린이집 단독 영양사 배치 곤란할 경우 동일 시군구 5개 이내 어린이집 공동 영양사) (원장이 간호사, 영양사 자격증 소지 시 겸직 가능)</li> <li>▪ 취사부 -영유아 40~80명 어린이집 취사부 1명, 80명 초과할 때마다 1명씩 증원</li> <li>▪ 그 밖의 종사자 -어린이집의 규모와 특성에 따라 의사(축탁의사), 사회복지사, 사무원, 관리인, 위생원, 운전기사, 치료사 등 배치</li> </ul>
	(1) 교원 -원장, 원감, 수석교사, 교사(2학급 이하 유치원: 원감 미배치 가능) (2) 교원 외 직원 -축탁의사, 영양사, 간호사/간호조무사, 행정직원 등 (3) 기타 교원 -강사, 기간제 교사, 명예교사 등 필요한 경우 추가 배치 가능 -역할: 유아교육 담당 및 보조 -기준: 국립·공립 유치원은 「교육공무원법」 제10조의3제1항, 사립유치원은 「사립학교법」 제54조의3제5항을 각각 준용	<p>교원의 직원</p> <p>-필요한 경우 축탁의사, 영양사 등 직원을 1명 이상 배치 가능(유치원별 배치기준: 관할청이 정함)</p>

출처: 보건복지부(2014). 2014년 보육사업 안내. p217-218  
 법제처. <http://www.law.go.kr/main.html>. 유아교육법 참조(2014. 5. 20)

이러한 배치 기준을 제시하고 어린이집의 회계보고 수준에 따라 인건비 지원이 있으며, 인건비 지원 중에는 보육교사의 지원도 있지만 취사부의 지원이 다른 지원에 비해 두드러진다. 취사부는 어린이집에서 지원을 많이 필요로 한다는 것을 짐작할 수 있다.

〈표 III-2-3〉 어린이집 인력 비용지원관련 법령 내용

내용
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 공통 사항</li> <li>○ 지원 대상           <ul style="list-style-type: none"> <li>-인건비지원어린이집(국공립, 사회복지법인, 법인·단체 등, 영아전담, 장애아 전문 어린이집) 운영자는 “2014년 보육교직원 인건비 지원기준”에 따라 교직원 인건비 지급</li> <li>-민간어린이집 중 장애아통합 교사 인건비, 시간연장 교사 인건비, 대체교사 인건비 등 지원</li> <li>-지급 연령 : 어린이집원장 65세, 보육교직원 60세까지 지원</li> </ul> </li> <li>○ 지원 조건           <ul style="list-style-type: none"> <li>-재무회계규칙에 의한 회계보고 실시하는 어린이집</li> </ul> </li> <li>○ 지원 절차           <ul style="list-style-type: none"> <li>-신축비 국고지원 국공립어린이집: 별도 승인 없이 지원</li> <li>-시·도 또는 시·군·구가 설치한 국공립어린이집(신축비 국고지원 받지 않은 국공립 어린이집): 매년 3월 말까지 보육통합정보시스템(CIS)에 승인신청하면 승인시부터 지원</li> </ul> </li> <li>▪ 농어촌 등 취약지역 추가 인건비 지원           <ul style="list-style-type: none"> <li>-농어촌지역(읍·면지역), 폐광지역, 도서벽지 지역 시설 보육교사와 취사부 추가 지원</li> <li>-취사부: 월 지급액의 100% 지원 (40인 미만 어린이집도 포함)</li> </ul> </li> <li>▪ 평가인증 통과 어린이집 취사부 지원 (중소도시·대도시)           <ul style="list-style-type: none"> <li>-평가인증발표일 속한달의 익월부터 지원</li> <li>-별도 채용한 취사부 1인의 월 지급액의 100% 지원</li> </ul> </li> <li>▪ 장애아전문 어린이집 인건비 지원           <ul style="list-style-type: none"> <li>-취사부: 1명 월 지급액의 100% 지원</li> </ul> </li> <li>▪ 영아전담어린이집 인건비 지원           <ul style="list-style-type: none"> <li>-2004년 이상 영아전담어린이집로 지정받았거나 국고보조금으로 영아전담 신축비 지원받은 시설 (민간지정, 국공립 및 사회복지법인시설)</li> <li>-취사부: 1명 월 지급액의 100% 지원</li> </ul> </li> </ul>

출처: 보건복지부(2014). 2014년 보육사업 안내. p. 333-351

그 외에 김은영 외(2011) 연구에 나타난 보육교직원의 배치와 지원을 살펴보면, 취사부와 영양사, 간호사가 많았고, 취사부의 지원이 많은 것을 확인할 수 있으며 지원내용은 <표 III-2-5>와 같다.

<표 III-2-4> 어린이집 기타인력 배치 및 지원 현황

단위: %, 명

구분	취사부	청소원	사무원	관리원	버스기사	간호사	영양사
응답자수	625	30	61	23	309	58	63
자격유무							
있음	64.5	-	-	-	-	22.4	-
없음	35.5	-	-	-	-	77.6	-
고용형태							
정규직	59.8	10.0	59.0	47.8	32.0	58.6	33.3
계약직	18.7	30.0	24.6	17.4	35.0	29.3	39.7
시간제	21.4	60.0	16.4	34.8	18.4	12.1	27.0
외부고용	-	-	-	-	14.6	-	-
인건비 지원여부							
받음	44.2	16.7	8.2	4.3	6.1	17.2	7.9
안받음	55.8	93.3	91.8	95.7	93.9	82.8	92.1

출처: 김은영 외(2011). 육아지원서비스 질 제고를 위한 인력 운영 개선 방안. 육아정책연구소, p.161 재구성함.

<표 III-2-5> 어린이집 기타지원인력 지원사업명

단위: %(명)

구분	비율(%)	
취사부 (n=273)	보육시설취사부	82.1
	취사도우미(영양담당)	1.1
	평가인증취사부	14.7
	취약보육종사자	2.6
	특수보육종사자	1.8
	기타	9.2
버스기사 (n=16)	운전기사 인건비	68.8
	장애전담 차량기사	6.3
	정부지원 차량운영	43.8
	기타	25.0
	모름	-
간호사 (n=8)	0세아 전담 간호사 인건비 지원	5(명)
	서울시가정분과간호사사업/사회적기업	2(명)
	보육종사자처우개선비	1(명)

출처: 김은영 외(2011). 육아지원서비스 질 제고를 위한 인력 운영 개선 방안. 육아정책연구소, p.162 재구성

한편 유치원의 경우는 앞의 <표 III-2-6>과 같이 건강, 영양, 안전 담당 인력 배치 관련 규정에서 유치원의 인력 배치의 기준이 있으나 일부 지자체와 교육청의 상황에 따라 세부적으로 규정의 내용을 다시 규정하기도 한다.

〈표 III-2-6〉 시도별 유치원 건강 및 영양 담당 배치 관련 규정

구분	시도별 유치원 인력 배치 기준
	보조 인력 배치
울산	·100인 이상 급식 유치원에 영양사 배치, 동일 교육지원청의 관할구역에 소재하는 5개 이내의 유치원 공동 영양사 활용 가능
경기	·영양사 및 조리사는 「유아교육법 시행규칙」 제3조에 의해 배치한다.
전북	·영양사는 유아교육법 시행규칙 제3조 2항에 의하여 1회 급식유아가 100인 이상인 경우에 영양사를 두며, 5개 이내의 유치원이 공동으로 둘 수도 있음
전남	·영양사 배치: 100인 이상 유치원
경남	·1회 급식유아가 100인 이상인 경우 「국민영양관리법」제15조의 규정에 의하여 면허를 받은 영양사 1인을 두어야 한다. 다만, 급식시설과 설비를 갖추고 급식을 실시하는 2개 이상의 유치원이 인접하여 있는 경우에는 「지방교육자치에 관한 법률 시행령」 제5조의 규정에 의한 동일 교육청의 관할구역에 소재하는 5개 이내의 유치원은 공동으로 영양사를 둘 수 있다.

자료: 각 시도교육청. 유치원교육과정편성운영지침/ 대구광역시교육청(2011). 유아교육계획/ 울산광역시교육청(2011). 유치원중일제운영계획/ 울산광역시교육청(2011). 유아교육운영계획/ 충청북도교육청(2010). 2010유치원운영종합계획/ 전라북도교육청(2010). 2010년도유아교육운영계획  
출처: 김은영 외(2011). 육아지원서비스 질 제고를 위한 인력 운영 개선 방안. 육아정책연구소, p. 12-13 재구성

한편, <표 III-2-7>과 같이 유치원의 보육교직원의 인력 배치와 지원현황을 살펴보면, 취사부와 영양사의 배치가 두드러지며 간호사는 소수가 배치되어 있음을 알 수 있다.

〈표 III-2-7〉 유치원 기타지원인력 인력 배치 및 지원 현황

구분	단위: %, 명							
	취사부	청소원	행정원	관리원	바스기사	간호사	영양사	하모니
응답자수	392	85	108	52	223	7	126	389
자격유무								
있음	83.4	-	-	-	-	85.7	-	-
없음	16.6	-	-	-	-	14.3	-	-
고용형태								
정규직	50.0	11.8	75.9	67.3	33.6	42.9	17.5	-
계약직	41.3	55.3	18.5	26.9	26.5	57.1	57.1	-
시간제	8.7	32.9	5.6	5.8	3.1	-	25.4	-
외부고용	-	-	-	-	36.8	-	-	-
인건비 지원여부								
받음	8.9	24.7	19.4	26.9	12.6	42.9	11.9	88.4
안받음	91.1	75.3	80.6	73.1	87.4	57.1	88.1	11.6

출처: 김은영 외(2011). 육아지원서비스 질 제고를 위한 인력 운영 개선 방안. 육아정책연구소, p.124. 재구성함.

또한 <표 III-2-8>과 같이 지원 내용을 보면, 간호사의 지원이 하모니 지원을 제외하고는 높은 편이었다. 이는 현재 유치원에 배치된 간호사의 반 정도는 지원 인력임을 알 수 있다. 또한 유치원의 취사부는 어린이집의 취사부 중 약 66% 조리사인 것과는 달리 83% 정도가 자격증을 가진 조리사가 배치되어 있음을 추측할 수 있는데, 이는 병설유치원과 같은 유치원의 유형과 밀접한 관련이 있을 것으로 추측된다.

<표 III-2-8> 유치원 기타지원인력 지원사업명

		단위: %, 명
	구분	%
취사부 (n=35)	종일제 조리원지원	51.4
	엄마품 인건비지원	20.0
	거점형공동활용지원	57.1
	기타	2.9
	깨끗한 학교 만들기 지원사업	23.8
청소원 (n=21)	3세대 하모니	9.5
	학교환경개선사업비	4.8
	단설유치원 클린사업	9.5
	환경 미화	4.8
	모름	47.6
버스기사 (n=27)	교육청지원	7.4
	버스기사 인건비 지원	3.7
	야간돌봄교실사업 중 야간차량운영지원	3.7
	엄마품 온종일 돌봄교실 기사 인건비	7.4
	에듀케어운영 차량지원비	3.7
	운전기사 대체인력	3.7
	유치원 통학차량 지원	3.7
	지방공무원 지원비	3.7
	초등학교병설유치원 아동통학지원	3.7
	통학차량운영비	3.7
	모름	55.6
	간호사 (n=2)	공립초등학교 정규직보건교사 지원
모름		1(명)
영양사 (n=12)	공사립 네트워크	1(명)
	급식종사자인건비	1(명)
	영양사 인건비 지원	1(명)
	모름	9(명)

출처: 김은영 외(2011). 육아지원서비스 질 제고를 위한 인력 운영 개선 방안. 육아정책연구소, p125 재구성

### 3. 보육교직원 관련 현황

#### 가. 현원규모별 어린이집 설치 현황

2014년 6월을 기준으로 현원규모별 어린이집 설치 현황을 보면 <표 III-3-1>와 같다. 아래의 표를 기준으로 현원별로 어린이집을 살펴보면, 현원 40인 이상의 어린이집은 10,806개소이며, 80명 이상의 어린이집은 3,818개소이다. 또한 100명 이상의 어린이집은 1,977개소로 나타났다.

이는 앞서 배치 기준과 관련하여 취사부는 40명~80명이 될 때 1명을 배치하고, 80명 마다 추가하게 되어있으므로 최소한 15,682명 이상이 되어야 함을 의미하며, 80~160명이 되면 또 한명의 취사부가 추가되어야 한다. 한편 간호사와 영양사는 현원 100명당 1명이 투입되어야 하므로 100명 이상의 현원이 1,977개소로서 즉, 3,954명의 간호사가 배치되어야 함을 의미한다. 한편 영양사의 경우는 5곳을 공동으로 공유할 수 있으므로 최소한 790명에서 2,000명 정도는 있어야 한다.

<표 III-3-1> 현원규모별 어린이집 설치현황

단위: 개소

구 분	총 계	국·공립	사회 복지 법인	법인·단체 등	민간	가정	부모 협동	직장 어린이집
계	43665	2419	1424	860	14744	23400	144	674
20명 이하	26006	110	56	78	2171	23396	79	116
21~39명	6853	458	216	236	5692	4	49	198
40~49명	2576	346	197	140	1787	0	9	97
50~80명	4412	849	499	248	2673	0	5	138
81~99명	1841	382	201	80	1139	0	2	37
100~160명	1576	240	214	59	1011	0	0	52
161~200명	252	24	23	15	175	0	0	15
201~240명	89	7	14	2	58	0	0	8
241~300명	56	3	4	2	35	0	0	12
300명 초과	4	0	0	0	3	0	0	1

출처: 아이사랑 보육포털 (2014년 6월 기준)

#### 나. 어린이집 보육교직원 현황

앞서 분석한 현원규모별 어린이집을 참고하여 전국의 어린이집의 보육교직원



현황을 살펴보면, 전체 보육교직원은 295,164명, 원장은 43,487명, 교사는 특수교사까지 포함하여 205,355명, 영양사는 890명, 간호사는 1,242명, 취사부는 26,721명으로 나타났다. 이는 앞서 어린이집 현원에 다른 보육교직원 배치와 비교할 때, 영양사는 넉넉하다고 볼 수는 없는 상황이며, 간호사는 어린이집 개소 수에 비해 작은 것처럼 보여지고 취사부는 숫자로는 합리적인 듯 보이나, 모든 어린이집이 거의 취사부가 필요하다고 볼 때 반 조금 넘는 정도의 어린이집을 차지하고 있는 것으로 보인다. 하지만, 가정 어린이집의 경우는 간호사나 조리사 자격증을 겸직할 수도 있으므로 구체적인 자료를 수집하여 검토할 필요가 있을 것이다.

〈표 III-3-2〉 보육교직원 현황

									단위: 명
총계	원장	보육교사	특수교사	치료사	영양사	간호사	사무원	취사부	기타
295,164	43,487	203,534	1,821	559	890	1,242	1,171	26,721	15,739

출처 : 아이사랑보육포털 (2014년 6월)

### 다. 지역 및 어린이집 유형별 보육교직원 현황

앞서 어린이집 현원과 지역과 어린이집 유형에 따른 보육교직원 현황을 살펴 보았다. 이번에는 지역과 어린이집 유형에 따른 보육교직원들의 배치를 파악하고자 한다. 먼저, 간호사들의 근무지역과 기관에 따른 분포를 살펴보았다.

간호사는 2014년 6월을 기준으로 1242여명이 근무하고 있다. 기관별 특성으로는 민간어린이집에 768명(61.8%), 국공립어린이집에 166명(13.4%), 사회복지법인 138명(11.1%), 직장어린이집 111명(8.9%), 법인단체 59명(4.6%)등에 근무하고 있는 것으로 나타났다. 지역별 특징으로는 경기도, 서울특별시, 인천광역시 순으로 많았으며, 이는 수도권에 영유아인구가 많음을 간접적으로 나타내주는 지표라고 볼 수 있다. 눈여겨 볼만한 점은 대구광역시, 대전광역시, 울산광역시, 충청남도, 전라남도에는 국공립 어린이집에 재직하고 있는 간호사가 없다는 점이다. 이와 함께, 어린이집 전체 기관수가 많고, 소규모로 운영중인 가정어린이집과 부모협동 어린이집은 100명 이상의 어린이가 없으므로 재직 중인 간호사는 없는 것으로 파악되고 있다.

〈표 III-3-3〉 간호사 근무지역과 기관분류

기관분류 지역	국공립	사회복 지법인	법인단 체등	민간 개인	가정	부모 협동	직장	합계
서울특별시	56	3	2	55	0	0	34	150
부산광역시	12	8	4	40	0	0	5	69
대구광역시	0	10	3	24	0	0	1	38
인천광역시	14	3	3	71	0	0	4	95
광주광역시	3	15	3	36	0	0	2	59
대전광역시	0	6	0	24	0	0	5	35
울산광역시	0	0	1	21	0	0	1	23
세종특별자치시	0	1	0	0	0	0	6	7
경기도	53	5	15	234	0	0	32	339
강원도	8	8	2	17	0	0	2	37
충청북도	5	17	7	45	0	0	4	78
충청남도	0	6	2	49	0	0	4	61
전라북도	4	9	3	40	0	0	0	56
전라남도	0	15	3	26	0	0	1	45
경상북도	3	5	3	18	0	0	5	34
경상남도	7	13	3	54	0	0	5	82
제주도	1	14	5	14	0	0	0	34
총계	166	138	59	768	0	0	111	1242

출처: 아이사랑보육포털 (2014년 6월기준)

영양사의 어린이집 근무 현황을 보면 다음 <표 III-3-4>와 같다. 현재 어린이집 단독으로 영양사 채용이 곤란한 때에는 동일 시·군·구의 5개 이내 어린이집이 공동으로 영양사를 둘 수 있다. 영양사 채용은 현원을 기준으로 한다. 눈여겨볼만한 점은 전국 가정어린이집에 4명이 재직하고 있다는 점과 대도시인 대구광역시, 대전광역시, 울산광역시에 국공립어린이집 소속의 영양사가 없다는 점, 그리고 충청남도와 제주도에도 국공립어린이집 소속의 영양사가 없다는 점이 특징이다.

〈표 III-3-4〉 영양사 근무지역과 기관분류

기관분류 지역	국공립	사회복 지법인	법인단 체등	민간 개인	가정	부모 협동	직장	합계
서울특별시	38	5	4	62	0	0	40	149
부산광역시	9	6	2	32	1	0	6	56
대구광역시	0	19	0	24	0	0	1	44
인천광역시	6	1	2	33	1	0	5	48
광주광역시	3	10	2	18	0	0	4	37
대전광역시	0	4	0	12	0	0	5	21
울산광역시	0	0	1	14	0	0	3	18

(표 III-3-4 계속)

기관분류 지역	국공립	사회복 지법인	법인단 체등	민간 개인	가정	부모 협동	직장	합계
세종특별자치시	1	1	1	1	0	0	5	9
경기도	36	6	13	142	1	0	36	234
강원도	5	7	1	8	0	0	3	24
충청북도	3	7	4	21	1	0	4	40
충청남도	0	11	2	28	0	0	4	45
전라북도	2	9	2	13	0	0	0	26
전라남도	2	9	2	24	0	0	1	38
경상북도	1	2	2	28	0	0	7	40
경상남도	2	8	3	30	0	0	6	49
제주도	0	6	2	3	0	0	1	12
총계	52	66	32	298	2	0	67	517

출처: 아이사랑보육포털 (2014년 6월기준)

어린이집의 취사부 숫자는 다음 <표 III-3-5>와 같다. 건강과 영양 관련 기타 교직원의 숫자를 살펴봄으로써, 어린이집 원아 비율을 고려하여 지역별, 기관별 평균을 토대로 적절한 배치기준이 마련되기를 기대한다.

<표 III-3-5> 취사부/조리사 근무지역과 기관분류

기관분류 지역	국공립	사회복 지법인	법인단 체등	민간 개인	가정	부모 협동	직장	합계
서울특별시	1076	38	114	2058	1294	21	302	4903
부산광역시	198	111	50	702	227	5	40	1333
대구광역시	46	204	40	636	152	2	19	1099
인천광역시	177	20	30	849	386	5	61	1528
광주광역시	41	153	31	396	41	6	26	694
대전광역시	31	55	16	344	202	3	56	707
울산광역시	44	17	9	395	91	1	29	585
세종특별자치시	11	14	6	30	9	0	19	89
경기도	755	97	179	3653	2733	44	254	7715
강원도	108	132	51	351	242	2	31	921
충청북도	71	145	47	436	240	2	35	976
충청남도	72	151	68	553	116	1	43	1004
전라북도	65	176	111	450	248	0	14	1064
전라남도	97	240	66	424	80	2	21	930
경상북도	142	102	50	577	137	0	44	1052
경상남도	171	123	60	900	322	3	37	1616
제주도	28	117	55	242	51	0	12	505
총계	3,133	1,895	983	12,996	6,571	97	1,043	26,721

출처: 아이사랑보육포털 (2014년 6월기준)

## 4. 해외의 보육교직원의 직무

### 가. 미국

미국은 정부 차원의 일괄적인 보육제도를 시행하고 있지 않기 때문에 통합적인 보육정책이 있다고 보기는 어렵다. 과거 수십 년에 걸쳐 미국 내 공교육 시스템을 활성화하기 위한 연방정부 차원의 표준안과 정책들이 개선되고 있지만, 영유아 시기의 교육 및 보육을 지원하기 위한 전문적인 시스템은 여전히 부족한 상황이며 탄탄한 보육 시스템을 갖추기 위한 관심과 노력은 소수의 주(states)에서만 이루어지고 있다(Canthia K, 2009; 48).

최근 보건복지부(U.S. Department of Health & Human Services) 산하기관인 Administration for Children & Families는 교육 및 보육기관 아동들의 건강과 복지 향상을 위해 프로그램 질적 기준(program quality standards)을 정립하고 이를 준수하려는 노력의 중요성을 보고한 바 있다.(<https://childcareta.acf.hhs.gov>; 2014년 7월 29일 검색).

50개의 주(states)와 1개의 특별구(district)로 이루어져 있는 미국은 각기 다른 주립면허제도 및 보육기준을 정립하고 있다. 따라서 보육의 건강·영양·안전에 대한 중점 사항 및 직무기준 역시 각 주마다 차이를 보인다.

#### 1) 보육시설의 직원 자격과 훈련에 관한 규정

##### 가) 일반적 자격

버지니아의 규정에 따르면 좋은 성격과 평판, 할당된 책임을 다할 능력을 가지고 있고 직업훈련과 감독을 받아들일 수 있고 직무에 해당하는 책임을 다할 구두로 혹은 서면으로 효과적인 의사소통을 할 능력을 지닌 자이어야 한다. 또한 직접적으로 아동과 일하는 직원의 경우 응급의료 종사자와 의사소통 할 수 있어야 한다. 아동을 위한 차량을 운반하는 직원은 운전자로서 고용 후 직무를 이행하는 동안 혹은 그 전의 5년에 일어난 교통법규 위반에 대한 사실을 밝혀야한다. 또한, 특별한 요구를 지니거나 치료적 아동 프로그램에 속한 유아와 일하는 직원의 경우 이 아동들의 요구를 충족시킬 기술과 지식을 가지고 있어야 함을 규정으로 하고 있다.

나) 직원교육과 발달에 대한 규정

(1) 직원을 대상으로 하는 안전교육 관련 규정

아동과 직접적으로 일하는 디렉터와 직원은 일 년에 10시간의 아동의 안전, 발달과 시설의 기능과 관련하여 교육을 받는다.

(2) 약물관리와 일상 건강 관찰 규정(MAT)

버지니아 주의 규정 (The Code of Virginia §54.1-3408) 에 따라 허가 및 규정 된 보육 프로그램의 제공자와 직원, 약물처방 관리자는 반드시 MAT 과정 (서면 시험과 실습)을 만족스럽게 완료해야한다. MAT (Medication Administration Training)는 약물 관리 훈련으로 이를 수료한 보육 직원은 응급시에 에피네프린 (에피펜) 주입 등을 시술 할 수 있다. MAT는 18세 이상, 문해능력을 갖추고 보육교사로서 의무화된 또 다른 교육인 응급처치와 심폐소생술(CPR)을 이미 수료한 자에 한해 교육받을 자격을 갖게 된다. MAT는 3년이 유효하며 반드시 유효기간이 지나기 전에 재수료 해야만 한다.

(3) 위생관련 규제

버지니아 주는 위생과 관련하여 영유아와 직원의 손 씻기 규정을 만들어 놓았다(The State Board of Social Services, 2012). 영유아의 손 씻는 규정과 더불어 직원은 어린이의 화장실 사용을 돕기 전후, 직원의 화장실 사용후, 어떠한 체액과의 접촉 후, 영유아에 수유 혹은 식사를 돕기 전에 흐르는 물에 비누로 손을 씻어야 한다. 다만, 물을 이용할 수 없는 경우에 한해, 살균 위생제를 사용 방침에 따라 사용할 수 있다. 또한 음식을 먹거나 활동을 하는 책상에서 기저귀를 가는 행동을 하지 않도록 하는 규정도 있다.

(4) 그 외 건강·영양·안전 관련 규칙들

- 전염 질병의 확산을 막기 위해 아동의 체온이 101°F이상이거나, 반복되는 구토 및 설사, 통증을 호소 할 시에는 아동의 등원을 통제한다.
- 보육시설은 지역 보건소와 협력하여 아동 건강 및 질병에 대한 상담 망을 구축한다.
- 급간식 시간 전후와 오염물질이 묻었을 시에는 아동들이 청결하게 손을 씻을 수 있도록 손 씻기 지도를 한다.
- 아동의 배변활동 및 식사 지도 전후로 교직원의 손 씻기를 의무화 한다.
- 아동의 기저귀 또는 의복이 젖거나 오염되었을 시에는 즉시 갈아입을 수

있도록 돕는다.

- 보육시설의 투약 기준과 오직 부모가 명시한 기준에만 의거하여 아동에게 약을 투여할 수 있다.
- 비처방전 의약품은 보육시설 직원(staffs)을 통해 투여될 수 있다.
- 보육시설에서 아동에게 약을 투여했을 시에는 아동의 이름, 투약 용량, 투약 시간, 아동에게 약을 투여한 직원의 정보, 부작용 등과 같은 상황을 명확히 기록하여 둔다.
- 아동에게 약을 투여하고 부작용이 나타났을 시에는 즉각적으로 부모에게 연락한다.
- 가정에서 가져온 약의 유통기한이 지났을 시에는, 부모에게 회수하게 하거나 흐르는 물에 흘려보내고 필요시 새 약으로 대체한다.
- 비상 상황 시 도움을 청할 수 있는 지역 내 소방관, 경찰서, 병원 서비스의 연락망을 구축해 놓고, 아동의 대피 장소 마련 및 훈련을 실시한다.
- 비상 대비 계획에 대하여 부모에게 미리 공지한다.
- 보육시설은 적절한 일과 시간에 맞춰 간식 또는 식사를 제공한다.
- 보육시설의 급식제공은 The Child and Adult Care Food Program of the United States Department of Agriculture(USDA)에서 제공하는 보육시설의 아동들에게 적당한 메뉴와 식단계획, 음식준비, 급식, 식품위생 그리고 영양교육과 관련한 가이드라인을 따른다.
- 외부의 음식 공급 서비스를 이용할 경우 지역 내 건강관련 부서의 허가를 받아야 한다.
- 아동들이 식사를 하는 동안 직원들은 아동의 곁에 함께 있어야 한다.

## 나. 호주

호주는 2010년에 제정된 국가 교육 및 보육서비스 법(Education and Care Services National Law)과 2011년 제정된 동법 시행규칙(Education and Care Services National Regulations)에 근거하여 아동 교육과 보호 서비스 전반에 대한 국가 품질 체계(National Quality Framework: NQF)를 확립하고 있다. 국가 품질 체계(NQF)는 평가의 기준이 되는 국가 품질 기준(National Quality Standard)을 제시하고 있으며 종일제 보육(long day care), 가정보육(family day care), 학교 밖 보육(outside school hours care), 유치원(preschool or

kindergarten)등 모든 시설을 대상으로 포괄적으로 시행되고 있다(ACECQ, 2014 : 9).

국가 품질 기준(National Quality Standard)은 7가지 분야 안에 총 18가지 기준을 포함하고 있는데, 그 중 분야 2(Quality area 2)에서는 영유아의 건강 및 안전에 대한 3가지 기준을 제시하고 있다. 그 기준과 하위 요소는 다음과 같다.

〈표 III-4-1〉 국가 품질 기준 (National Quality Standard ; Children’s healthy and safety) 구성

분야 2	영유아의 건강 및 안전
기준 1	개개인 아동의 건강이 증진된다.
요소 1	개개인 아동의 건강에 관련된 욕구가 지원된다.
요소 2	개개인 아동에게 적절한 수면과 휴식이 제공되어 편안함을 느끼게 한다.
요소 3	효과적인 위생 습관이 수립되고 실천된다.
요소 4	질병에 대한 가이드라인이 제공되어 전염병의 확산을 막고, 상처 및 각종 질환을 관리하는 조치가 이루어진다.
기준 2	건강한 식사와 신체적 활동이 아동을 위한 프로그램 안에서 이루어진다.
요소 1	건강한 식사가 이루어지고 제공되는 음식과 음용수는 아동에게 적절한 영양을 지닌다.
요소 2	체계적으로 계획되거나 자발적인 경험들을 통해 아동의 신체적 활동이 향상되고, 이는 개개인 아동에게 적절하다.
기준 3	개개인 아동은 보호된다.
요소 1	아동들은 항상 충분히 지도·관찰된다.
요소 2	부상을 야기할 수 있는 위해 상황으로부터 아동을 보호할 수 있도록 예방책이 마련된다.
요소 3	사고를 예방할 수 있는 효과적인 계획이 관련 권위자와의 협의를 통해 개발되고 실행된다.
요소 4	모든 직원들(educators, co-ordinators, staff)은 그들의 역할에 주의를 기울이고, 아동 학대와 방치의 위험에 책임을 지고 대처한다.

출처: Australian Children’s Education & Care Quality Authority(2014). Guide to the Education and Care Services National Law and the Education and Care Services National Regulations 2011; 56.

## 다. 일본

### 1) 인원배치 기준

기준을 통해 보육소에서 보육사, 촉탁의, 조리원의 배치를 제시 하고 있다. 보육사수는 아동의 수와 비례하여, 0세아는 3인당 1인, 만1~2세는 6인당 1인, 만 3세아는 유아 20인당 1인, 만4세 이상: 유아 30인당 1인 등으로 규정하고 있다. 또한 간호사의 경우는 영아가 입소한 시설(1.7인당 1인)에는 꼭 배치해야 하며,

최저 1인을 배치해야 한다. 한편, 간호사는, 보육사 또는 아동지도원을 가지고 대체하는 것이 가능한데 단, 영유아 10인의 유아원에서는 2인 이상, 영유아 10인을 넘는 경우에는, 대체로 10인 증가할 때 마다 1인 이상의 간호사를 배치함을 원칙으로 하고 있다(일본후생성 내부자료, 2014).

10인 이상이 입소한 유아원은 영양사의 배치를 해야 하는 것으로 되어 있으며, 조리원도 마찬가지이다. 단, 조리업무 전부를 위탁하는 시설은 조리원을 두지 않는 것이 가능하다고 명시하고 있다. 그 밖의 종사자로는 촉탁의, 가정지원 전문상담원, 심리요법담당직원, 직업지도원 등 배치를 하도록 하고 있다(일본후생성 내부자료, 2014).

한편 고베시의 기준을 보면, 영아원의 경우는 조리원 등의 자격 요건으로서, 영양사 자격이나 조리사 면허를 가진 자로 해야 한다. 보육소의 경우는 조리원 추가 배당도 조례에 넣어야 한다. 또한 조리사·영양사는 반드시 복수로 배치하고, 규모가 큰 보육소는 그 이상을 기준으로 배치해야 한다. 조리실을 반드시 설치하고, 급식을 외부 위탁하지 않도록 해야 한다. 간호사와 보건사 등의 전임 직원도 배치해야 한다는 것을 조례화하고 있다.

## 2) 양성과정 교육

요코하마시 보육운영과 작성한 보육자의 연수체계를 살펴보면, 보육소 직원에게 요구되는 자질과 능력에 전문성과 조직성을 강조하고 있다. 그리고 직종의 전문성에 지식, 기술, 기능을 중요시하고, 보육사의 전문성, 간호사(보건사)의 전문성, 조리·영양사의 전문성을 제시하고 있다. 또한 보육사 공통의 전문성으로서 아동복지의 기본이념, 보육마인드, 보육서비스 동향, 서비스 실천의 기본원칙 등을 제시하고 있으며, 보육소 직원의 전문성으로서는 직원의 위치에 관계없이 업무활동의 수행, 커뮤니케이션, 팀워크와 리더십, 문제해결과 과제 형성, 인재육성 등을 강조하고 있다(일본후생성 내부자료, 2014).

또한 양성 과정의 연수 내용을 보면, 시설장과 보육사만 받는 것이 아니라, 주제에 따라, 간호사, 영양사, 조리사 등의 교직원들이 돌아가며 받는 것으로 프로그램이 짜여 있다. 예를 들어, 이닦는 방법 지도 등, 치과보건에 관한 실기를 포함한 연수는 시설장과 간호사가 함께 받으며, 보육소 급식 메뉴의 조리실습은 영양사와 조리원이 함께 받으며, 보육소에서의 식교육(食育) 추진을 위한 강연 또는 사례 발표 등은 보육소의 직원이 함께 받는다(요코하마시 보육운영자의 연수, 2010).



## IV. 보육교직원의 직무활동 사례

건강·영양·안전 관련 보육교직원의 직무내용을 이해하기 위해 실제로 어떠한 직무내용을 하루일과로서 하고 있는지 살펴보고자 한다. 이를 위해 건강·영양·안전 관련 보육교직원의 직무별로 협의체를 구성하여 직무활동 기록지에 하루 일과를 기록하고 기록된 내용과 협의 사항을 중심으로 직무 정의, 직무 내용과 요구사항을 파악하였다.

### 1. 건강관련 교직원의 직무활동

#### 가. 하루 일과

어린이집 간호사는 간호조무사 혹은 간호사 자격증을 취득해야 한다. 간호조무사의 경우, 고졸이상의 학력, 1520시간의 전문 간호교육을 이수하고 간호조무사 국가 자격시험에 합격한 자를 말한다. 간호사의 경우, 간호학을 전공하는 대학이나 전문대학을 졸업한 경우가 많다.

어린이집 재직간호사의 업무를 파악하기 위해 협의체 회의를 통해 살펴본 일과는 아픈 영유아 돌보기, 투약의뢰서 관리 등 업무가 있으나 어린이집의 상황에 따라서 업무가 차이가 다소 있다. 하지만 기본적으로 간호사의 업무는 아동의 건강관리에 관한 업무와 응급처리 및 약품관리가 주를 이루고 있다.

오전일과는 아동들이 등원 후 열이 있거나 몸 상태가 좋지 않아 보일 때 아동의 상태를 점검하는 일로 하루를 시작하는 편이었다. 100여명 아동의 발열체크는 50~60분정도가 소요되었다. 현원 150명 수준에서는 80~90분정도가 소요되었다. 200명 이상인 곳은 100~110분이 소요되었다. 아이들과의 상호작용 및 교실을 순회해서 체열을 하기 때문에 인원에 비해서 많은 시간이 투입된다고 볼 수도 있다. 이와 함께 발열체크와 동시에 오전 간식을 먹은 이후 오전투약이 함께 이루어진다. 등원 시 학부모의 요구가 많기 때문에 발열체크와 동시에 오전약이 투입되는 시간이 많다.

이후 건강관련 교육자료 검색 및 작성 등의 간호사 고유 행정업무를 하는데에는 하루 평균 60분~70분 정도 소요되었다. 이 시간에는 학부모와의 전화로 건강상태 상담 등에 할애하고 있다. 전화 상담으로는 아동의 예방접종에 관해 안내를 하거나, 예방접종 확인서를 보내달라는 요구를 주로 하게 된다.

행정업무를 마치고 나면, 아동의 점심식사 전과 후에 투여할 약품에 대해 점검하는 시간을 20분~30분정도 갖게 되는 것으로 나타났다. 하루 동안의 투약인원 편차가 있기 때문에 날마다 차이가 있다는 점도 살펴보아야 한다. 하지만 아동들이 한꺼번에 많이 아픈 시기인 환절기나 수족구병 환아가 많을 때에는 위에 열거한 시간보다 더 걸릴 때도 있다.

식전 약과 식후 약을 구분하고 나면, 12시경이 되어서 식전 약 투약을 한다. 아동이 많을 때에는 담당교사와 함께 시행하기도 한다. 식전투약 이후 점심식사와 투약일지, 환아 일지, 동료교사의 건강검진일자 확인 및 상담을 진행하고, 종사자 건강 및 안전 보건 교육, 오전 중에 미비한 행정업무를 보완하는 시간을 가지면서 약품 구매 및 관리를 하기도 한다. 이때 낮잠 후 약과 오후 간식 후 약을 구분하여 정리한다.

아동들의 낮잠시간을 이용하여 동료교직원 건강상담과 교육을 진행하는 것으로 나타났다. 이때는 오전에 완료하지 못한 업무를 수행한다. 아동의 낮잠시간이 끝나면, 건강과 관련된 교육을 진행하는데 건강관련 교육은 한주에 1시간씩 진행하여야 하고, 연령별로 다른 교수법을 활용해야 한다. 따라서 간호사로서 연간, 월간, 주간 업무계획에 따른 교육을 실시하고, 아동의 발육상태를 점검하기 위한 신체계측도 실시하게 된다.

1주일에 1회씩 아동의 침구류세탁을 하게 되어있는데, 어린이집 내에 세탁기와 건조대(건조기계)가 있는 곳에서는 보육교사와 함께 간호사가 아동의 건강을 위해 침구류 세탁 활동을 하기도 한다. 집에 가져갈 경우에는 보육교사의 공동업무를 하거나 가정통신문 작성 하는 업무를 한다.

오전 중 큰 업무는 아동의 발열체크, 오전간식 후 투약확인, 전화상담, 교육자료 작성이었다고 보면, 오후에는 아동대상 교육, 동료 교직원 교육, 점심식사 후 투약확인, 서류작성으로 정리할 수 있다. 간호사 협의체의 하루일과 기록지를 통한 일과표를 작성해 보면 다음 <표 IV-1-1>와 같이 정리할 수 있다. 일반적으로 하루일과 업무를 수행한다 하더라도, 응급상황이 발생한 때에는 아동과 함께 병원을 통행하는 일, 타박상이 발생하였을 때 소독하는 일을 우선적으로

처리하는 것으로 확인되었다.

현원 100인 이하 어린이집 중에는 순회 간호사가 있는 것으로 파악되었다. 2주 간격으로 방문하는 간호사는 1회 방문시 1시간 30분정도 어린이집 한곳에 체류하여 아동의 성장 발육상태 점검, 응급처치 교육, 아동대상 교육, 보육교사 교육, 보육교사의 건강상태 상담, 구급함 점검등의 업무를 하고 있는 것으로 나타났다.

아동대상 교육은 손씻기 교육을 통해 손씻기의 중요성을 알리고, 구강교육 및 구강검사(동그랗게 치아 닦기 추후에 손동작이 가능하면 회전법으로 양치하기), 눈관리 및 시력검사, 약물오남용 예방교육 등을 실시하였다.

교사상대 교육으로는 영아돌연사 교사교육(위험요인, 예방, 대처방안), 응급처치 교사교육(골절, 찰과상, 화상 등), 심폐소생술 교육, 스트레스 자가 검사지를 통한 교사교육을 실시하고 있었다. 방문간호사 제도를 이용하고 있는 어린이집 원장의 의견은 자신들이 돌보지 못했던 부분들에 대해 점검을 받았으며, 2주보다는 1주일에 한번정도 방문하여 관리를 받고 싶어 하는 것으로 의견을 전달하였다.

〈표 IV-1-1〉 간호사 일과 예

시	분					
	0	10	20	30	40	50 60
8						출근 완료
9	발열체크 및 상호작용, 오전투약, 투약의뢰서 확인					
10	발열체크 및 상호작용, 오전투약, 투약의뢰서 확인		건강교육자료 작성 및 학부모 상담, 오전투약기록 작성			
11	건강교육자료 작성 및 학부모 상담, 오전투약기록 작성			점심 식사전 식사후 약 구분정리		
12	점심 식사전 투약	점심 식사		점심 식사후 투약		
13	점심투약기록 작성		동료교직원 건강상담 및 교육, 오전 업무 보완 및 학부모 상담			
14	어린이집 특성에 따른 일과보조 및 간호사 고유업무					
15	아동대상 교육 혹은 신체계측(월간,년간 업무에 따른 건강영역 업무수행)					
16	침구류 소독, 양호실 청소, 보육교사 공동업무 수행					
17	약품날짜확인 및 부족약품 주문	아동귀가전 발열체크, 특이사항 확인 및 기록			하루일과정리 일간 업무일지작성	
18	퇴근					

자료 : 본 연구를 위한 협의체의 직무기록 일지를 토대로 재구성함.

나. 직무분석

협의체는 간호사의 직무를 '영유아 및 교직원의 건강과 위생을 관리하는 멀티플레이어' 라고 정의 하였고 그러한 정의를 통해 간호사의 직무내용은 크게 4가지로 분류하였다. 영유아 건강 및 위생 관리, 교직원 건강 및 위생교육, 행정 업무 및 기타, 응급상황 처치로 나뉜다. 이를 정리하면 <표 IV-1-2> 와 같다.

<표 IV-1-2> 간호사 직무정의

영역	항목	세부직무
영유아 건강 및 위생 관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>-영유아 건강검진 관리</li> <li>-영유아 예방접종 일정 관리</li> <li>-영유아 건강교육 및 약물오남용 교육</li> <li>-발열체크 및 투약</li> <li>-안전사고 관리</li> <li>-알레르기 영유아 관리</li> <li>-계절별 시기별 유행감염병 공지 및 관리</li> <li>-영유아 신체검사</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-개인별 검진기간 확인 및 개별공지</li> <li>-개인별 예방접종 확인 및 개별공지</li> <li>-매달 영유아 대상 건강교육 및 약물오남용 교육을 번갈아 실시. (계획안 및 평가서 작성, 안전교육관리대장)</li> <li>-오전, 오후 1일2회 전체 영유아 발열체크 및 시진</li> <li>-영유아의 투약 및 투약의뢰서 확인 (투약일지 작성 및 투약의뢰서보관)</li> <li>-사고 시 응급처치 및 병원 후송, 사고보고서 작성</li> <li>-알레르기 영유아 관리</li> <li>-유행감염병에 관한 가정통신문 작성 발송, 게시, 완치 후 소견서 관리(전염병 관리 대장)</li> <li>-2개월에 1회 영유아 전체 신체 계측 및 발달 상황 체크 (생활기록부에 작성 누적기록 작성 후 가정에 개별발송)</li> </ul>
교직원 건강 및 위생교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>-신입교직원 응급처치 및 안전교육</li> <li>-교직원 건강검진 및 보건증</li> <li>-교직원 건강 및 안전, 보건 교육</li> <li>-계절별 시기별 유행감염병 공지 및 관리</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-응급처치 및 위생 안전교육 실시</li> <li>-협력병원 의뢰 건강검진 및 보건증 실시 관리</li> <li>-1개월에 1회 교직원 대상 안전교육 실시 및 유인물 배포</li> <li>-시기별 감염병 공지</li> </ul>

(표 IV-1-2 계속)

영역	항목	세부직무
행정업무 및 기타	<ul style="list-style-type: none"> <li>-양호실 서류 정리</li> <li>-안전사고 관리 및 보고</li> <li>-영유아 건강검진, 종사자 건강검진 서류 관리</li> <li>-안전사고 발생 시 관계기관 연락처 및 협력병원 연계확인</li> <li>-비상약품 관리</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-투약일지, 투약의뢰서, 사고보고서, 안전교육관리대장, 약품관리대장, 전염병관리대장 등 서류작성 및 보관</li> <li>-사고발생시 병원 후송, 안전공제회 사고접수 및 보험금 청구</li> <li>-개별 건강검진 일자 관리(수시로 점검), 라벨 공지</li> <li>-비상시 관계기관 연락처 수시로 파악, 협력병원 관계 유지 및 관리</li> <li>-1일1회, 3개월에 1회 품목을 정하여 수시로 유통기한 및 재고 파악.</li> <li>-품의서 작성 후 구매</li> <li>-양호실 침구관리 및 청소, 위생 점검 및 점검표 작성</li> </ul>
응급상황	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 응급상황시 대처방안 (어린이집에서 가장 흔하게 생기는 응급상황)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-열경기 : 주로 체온이 갑자기 상승했을 경우 생긴다. 영유아가 발작을 할 경우 주변의 위험한 물건을 치우고 아이의 얼굴을 옆으로 돌려 침이나 구토물이 폐로 흡입되지 않도록 한다. 발작의 양상(횟수, 지속 시간, 형태 등)을 기억해 두었다가 응급실 의사의 진찰 시 설명한다.</li> <li>-팔꿈치 탈구 : 팔이 축 늘어지고 장난감 같은 걸 들어 올리지 못한다. 팔에 부목을 대어 고정시키고 병원으로 이송한다.</li> <li>-골절 : 골절된 부위에 부목을 대고 붕대로 고정 시켜 2차 피해가 생기지 않게 하고 병원으로 이송한다.</li> <li>-기도흡입 : 아이를 옆드린 모양으로 뒤집어 팔로 몸을 지지하고 손바닥으로 턱을 살짝 들어 잡은 뒤 반대손으로 등의 견갑골(날개뼈) 사이를 밀어올리듯 탁탁 쳐낸다.</li> <li>-의식이 없는 소아의 심폐소생술 : 가슴중앙에 중지와 약지손가락을 세워 직각을 유지하며 가슴두께 1/3 깊이로 1분에 100~120회 압박한다.</li> <li>-치아발치 : 흔들리지 않는 치아가 충격으로 인하여 발치되었을 때 지혈을 시키고 치아는 버리지 않으며 치과병원에서 이상여부를 확인한다.</li> </ul>

자료 : 본 연구를 위한 협의체의 직무기록 일지를 토대로 재구성함.

## 다. 직무요구

현행 배치기준인 현원100명이상시 1명의 간호사 배치기준은 적절하다고 볼 수 있다. 현재 간호사 자격증을 소유하면 겸직이 가능하다고 하는 조항은 실질적으로 간호사로서의 역할을 수행할 수 있어야 한다. 그러나 실질적으로 원장이 겸직을 하면서 간호 업무를 원장이 수행할 수 있는지는 추후 논의가 더 필요하다. 현장에서 볼 때 원장이 겸직을 한다면, 실질적으로 간호사로서의 역할이 어렵다고 보는 견해가 많다. 그 이유로는 첫째, 안전사고 시 전문적인 지식과 현장 경험을 바탕으로 빠른 시간에 적절한 응급처치를 통해 2차 손상을 예방할 수 있는지 확인이 필요하다. 둘째, 질병이나 전염성 질환의 조기 발견으로 질병의 확대나 전염성 질환의 확대를 막을 수 있어야 한다. 셋째, 안전한 투약을 할 수 있어야 한다. 겸직하는 교직원이 투약할 경우, 약에 대한 지식이 부족하므로 투약에 있어 큰 위험이 있기 때문이다.

이와 함께 영아를 위한 별도의 안전교육의 필요하다. 모든 안전교육이 유아들이 이해하고 유아들을 위한 뮤지컬이나 인형극 등 찾아오는 안전교육이 있지만, 영아를 위한 교육은 별로 없습니다. 현재 재직 중인 간호사들도 영아의 안전교육에 대하여 따로 교육을 받거나 한 것이 없기 때문에 전문 교육기관에서 영아들도 이해하고 알기 쉽게 프로그램을 만들어 밖으로 나가기 어려운 영아들을 위한 교육이 필요하다.

마지막으로 어린이집 간호사를 위한 교육프로그램 또는 보수교육이 필요하다. 현재 보육교직원을 위한 응급처치나 안전교육에 참석해보면 영유아를 위한 교육이 아닌 형식적인 교육이 대부분이라 어린이집 현장에서 적용하기에 어려움이 있다. 간호사 보수교육에서도 그러한 교육은 찾아 볼 수 없으므로 영유아들의 안전 및 응급처치 교육을 어린이집 간호사들을 대상으로 실시하여 간호사의 전문성을 키워줄 필요가 있다고 생각한다.

## 2. 영양관련 교직원의 직무활동

### 가. 영양사

#### 1) 하루일과

영양사의 현행 배치기준은 영유아 100명 이상을 보육하는 어린이집의 경우 영양사 1명을 두는 것을 원칙으로 하되, 어린이집 단독으로 영양사를 두는 것이 곤란한 경우에는 동일한 시군구의 5개 이내 어린이집이 공동으로 영양사를 둘 수 있다.

〈표 IV-2-1〉 영양사 일과

분 시간	0	10	20	30	40	50	60	
8	조리사 개인위생체크 및 조리 지시, 대체조리사 체크	검수	냉장냉 등 온도 체크 및 냉장	검식서 작성	정수기 소독 킵셋팅(1,3층)	식당 테이블 소독 및 정리정돈	오전 간식 조리 상태 점검	청소원업 무지시
	일일위생안전체 크		발판소 독액 체크	전처리 조리공 정일지 작성				세탁물 정리
9	검식 (조리사, 영양사, 원장)	오전간식 배식준비		오전 간식 지도 및 배식				
10		거래명 세서 정리	원산지도축검사 증명서, 등급판 정서 정리	검수서정리 차량온도기록지 정리	급식일지작성	조리작업 중간점검 (중심온도체 크, 염도체크)	검식(조리사, 영 양사)	
11	검식 (원장)	만1,2세 배식준비		점식 지도 및 배식				
12	점식 지도 및 배식				점심식사			
13	식당정리	잔반량 확인	정수기소독 및 킵셋팅	전일 회의 자료 정리				
14	다음주 조리계획서 작성 및 확인		다음주 주간식단표 작성	다음주 행사 관련 업무				
15	검식(조리사, 영 양사, 원장)	배식준비		오후간식 배식 및 식사지도				
16	일지류작성 및 검토1) 급일식단평가	익일 급식업무계획(재고조사, 발주서확인, 검수서출력, 보존식 기록표 작성		정수기 소독 및 킵셋팅 /물받 이세척	식당바닥청소		식당 조리실 시견확인	

자료 : 협의체자료를 바탕으로 재구성

영양사의 하루일과는 8시에 출근하여 16:00까지 주요업무를 담당하고 있다. 일과의 첫 번째 업무는 조리사, 조리실의 위생안전 체크로 시작하고, 검수하

기, 냉장냉동 온도 체크 등 음식물 보관 상태 점검, 식당 테이블 소독 등을 하게 된다. 조리를 위한 사전 준비가 완료되면 오전 간식 조리 상태를 점검하며, 오전 간식 배식을 준비하게 된다. 오전간식 검식은 조리사, 영양사, 원장 및 교사가 함께 하는 경우가 많다.

오전간식을 배식하고 난 후 거래명세서를 정리하거나 급식일지를 작성하는 등 영양사가 작성해야 할 문서작업을 하게 된다. 문서작업 시간은 30분 이내로 짧은 편이며, 점심식사를 위한 조리상태를 점검하는 업무와 검식 업무를 주로 하게 된다.

점심시간이 되면, 음식검식, 배식지도 등 점심식사 업무를 진행하게 된다.

점심식사 이후에는 잔반량을 확인하고, 식당정리를 하게 된다. 점심식사 이후부터 오후간식 이전까지는 다음 주 조리계획서를 작성하고, 주간 식단표를 작성하거나 다음 주 행사가 있을 시에 관련 업무를 하게 된다.

15시 이후에는 오후간식을 검식하고 배식준비를 한후 오후간식을 각 반에 배식하게 된다. 오후간식까지 완료되면, 급식식당 평가 일지를 작성하고 익일 급식업무계획을 작성한 후 식당, 조리실 위생 상태를 점검함으로써 하루일과를 마무리하게 된다.

## 2) 직무 내용

영양사의 주된 직무는 영유아의 영양, 급식, 위생을 관리해주는 것이다. 주요 업무 영역은 영양관리, 급식관리, 위생관리로 크게 나누어진다. 영양관리에는 식단계획, 식당작성, 영양교육 및 상담, 식생활지도가 포함되며, 급식관리에는 조리계획서 작성, 구매, 검수, 보관 및 저장, 잔처리 및 조리, 검식, 배식, 평가 등으로 구분된다. 마지막으로 위생관리는 개인위생, 작업 공정별 위생, 시설·설비 위생, 위생교육, 서류작성으로 구분된다. 이를 바탕으로 세부직무를 정리하면 다음 표 <IV-2-2>와 같다.

<표 IV-2-2> 영양사 직무내용

영역	항목	세부 직무
영양 관리	- 식사 계획	- 영양섭취기준, 일인분량 계획
	- 식단작성	- 생애주기별 식사계획 및 영양섭취기준으로 작성
	- 영양교육	- 위해가능 영양성분 저감화 적용(당, 나트륨, 지방)
	- 영양상담	



(표 IV-2-2 계속)

영역	항목	세부 직무
영양관리	- 식생활지도	- 영유아, 교직원, 학부모 영양교육(예:식사예절, 젓가락 사용, 골고루먹기 등) 실시 - 영양정보제공(게시물 게시, 영양가정통신문 배부) - 편식, 비만, 영양불량, 이유식, 식품알레르기 상담 - 연령별 식사 지도
급식관리	- 조리계획서 (표준레시피) - 구매 - 검수 - 보관 및 저장 - 잔처리 및 조리 - 검식 - 배식 - 평가	- 식수예측, 연령별, 레시피, 식품알레르기에 따라 계획 - 공동구매, 업체 직접 선정 후 구매 - 재고 조사, 발주량을 산정 후 발주 및 주문서 작성 - 품질, 포장상태, 선도, 위생, 수량, 규격, 유통기한, 원산지가 주문 내용과 일치하는 검사 - 차량온도기록지 온도 확인 - 축산물온도측정서, 등급판정서 확인 - 검수서 작성 - 식재료 표시사항에 보관 - 보관 및 저장 시설관리(냉장/냉동고 적정온도 유지) - 잔처리 세척 및 소독, 해동 점검 - 영유아를 위한 조리법 체크, 중심온도 확인, 염도체크 - 조리 완료 후 조리책임자와 영양사(원장)가 음식의 맛, 온도, 질감, 크기 등 확인 - 조리 완료 후 2시간 이내 배식(대면배식, 자율배식) 관리 - 운영일지 작성, 급식비 관리, 잔반 확인 후 일지 작성, 폐식용유 관리
위생관리	- 개인위생 - 작업 공정별 위생 - 시설·설비 위생 - 위생교육 - 서류작성	- 영양사 및 조리종사자는 연 1회 건강진단 실시 및 비치 - 일일 건강상태 확인 - 조리실 전용 위생복, 위생화, 위생모착용 - 방문객 관리 - 식재료별 구분 세척 및 생채소·과일류 소독 실시 관리 - 작업관리(칼, 도마, 고무장갑, 앞치마) 구분 사용 - 기록지 작성 후 보존식 채취 - 배식용 앞치마, 위생마스크, 위생장갑 착용 후 배식 - 식집기류 관리 - 시설 위생 관리 - 세제류 관리 및 MSDS 비치 - 조리사 위생·안전 교육 실시 (월2시간) - 일일위생점검일지 작성

자료 : 본 연구를 위한 협의체의 직무기록 일지를 토대로 재구성함.

### 3) 직무요구

영양사의 경우 100인 이상 어린이집에 1인의 영양사를 두는 것이 원칙이나, 필요한 경우 동일한 시군구 내 5개 어린이집이 공동영양사 제도를 운영하고 있다. 영양사 1인이 5개의 어린이집을 관리하기에는 업무부담이 큰 상황이며, 현실적으로 급식·위생관리가 어려운 경우가 많다. 즉, 현행대로 5개 어린이집 공동영양사의 경우 일주일에 1회 정도 어린이집에 방문하여 업무를 처리하기 때문에 업무의 전문성을 발휘할 수 있는 여건이 부족하다고 볼 수 있다. 일례로 일주일에 1회 방문하는 어린이집 조리사에게 업무를 지시하거나 위생상태 등을 점검하는 것에 어려움이 있으며, 대부분은 주간식단이나 업무일지를 작성하는 것이 주된 일이 되는 경우도 많았다.

두 번째로는 육아종합지원센터에서 제시하는 식단표를 어린이집 상황, 조리실 상황에 맞추어 변경이 필요한 경우 공동영양사가 해당 업무를 조정하기는 어려운 점이 많다. 예를 들어 공식 식단표에 제시된 식품을 구매하기 어려운 경우, 영양사의 책임 하에 식단을 조정할 수 있으나, 영양사가 일주일에 1회 방문하는 경우 주간식단표 작성, 업무일지 작성만으로도 업무량이 많기 때문에 식단표 조정 업무를 상황 발생 때마다 대처하기는 어려운 상황이다.

세 번째로는 현행대로 100인이상 어린이집에만 영양사 배치가 의무로 되어 있어, 20인 이하인 가정어린이집은 영양사를 두지 않아도 되는 상황이다. 하지만 가정어린이집 경우 영아를 주로 담당하는 경우가 많으며, 원장이 취사부 겸직이 가능하다는 상황 등을 고려할 때 영양사가 꼭 있어야 하는 상황임에도 관리가 제대로 되지 못하는 경우가 있다.

## 나. 조리사(취사부)

### 1) 하루일과

조리사의 현행 배치기준은 영유아 현원기준 40~80인에 1인 배치, 81~160인에 2인배치, 161~240명에 3인의 조리사를 채용하고 있다. 하지만 조리사의 업무는 같이 일하는 보육교사의 식사까지 준비하게 되므로 현행 기준보다 많은 양의 식수를 담당하고 있는 상태이다. 조리사의 주 업무는 영유아가 어린이집에서 먹는 모든 급식과 간식을 제조하고 있다.

조리사의 하루 일과는 8시 30분에 출근하여 17시 30분경에 퇴근을 하게 되어 있다. 첫 일과는 9시 30분에 제공하는 아동들의 오전간식을 준비하는 일로 하루를 시작한다. 오전간식이 끝나면 점심을 준비한다. 점심을 준비하면서 오전간식 때 사용된 접시의 세척을 동시에 진행한다. 점심이 제공되는 시간은 영아는 11시 30분에 유아는 12시 10분에 배식을 한다. 조리사가 음식을 조리하여 교실별로 음식을 가져다주었다.

점심식사 이후에는 점심때의 설거지와 함께 오후3시경에 제공되는 오후간식을 준비하게 된다. 오후간식이 끝나면 오후간식때 사용했던 그릇의 설거지와 정리를 마치면 조리 고유업무는 끝이 난다. 하지만 야간보육을 하고 있는 어린이집의 경우에는 저녁밥을 준비해야 하는 상황이다. 이는 조리자체만의 업무를 나열했을 때의 업무흐름이며, 이 밖에도 조리사는 식단 확인 후 재료발주, 재료검수, 보존식, 식품위생관리, 조리실 위생관리, 거래명세서 관리, 메뉴수정시의 검수 등의 업무를 하는 것으로 나타났다.

재료발주의 경우 제한된 예산으로 좋은 재료를 쓰기 위해 완제품(cf: 다진마늘, 껍질이 벗겨진 삶은 계란)보다는 가공 전 제품을 구매하여 직접 조리하는 것을 선호하였다. 따라서 요리시 완제품을 가공하기 위한 시간이 다소 드는 것으로 분석되었다. 식자재 구매는 공동구매를 이용하거나 급하게 필요한 물건은 현장에서 직접 구매하여 운영한다.

협의체의 구성은 1인 조리사 2곳(현원77명씩)과 2인 조리사 1곳(현원137명)으로 구성되어 있었으며, 3곳의 직무활동지를 바탕으로 직무분석 방법 중 면접법을 활용하여 하루일과표를 작성해 보면 <표 IV-2-3>와 다음과 같다.

<표 IV-2-3> 취사부 일과(영유아 70~80명 기준)

시	분						
	0	10	20	30	40	50	60
8				출근 완료	조리복환복 업무준비	식자재 검수	오전간식준비
9		오전간식준비		오전 간식배식	간식 보존식	점심재료씻기 (쌀, 반찬)	
10		반찬재료 깎기, 볶기, 데치기, 밥 안치기, 국 끓이기					
11		밥 뜸확인, 반찬무치기			점심 보존식	반별 배식분류	

(표 IV-2-3 계속)

시	분	0	10	20	30	40	50	60
12		교실로 배식	조리실 1차정리		점심식사	식기세척(오전간식, 점심)		
13		식기 세척 (오전간식, 점심)						
14		점심식사 식기소독			오후 간식 준비			
15		오후 간식 준비	오후 간식배식	간식 보존식	식기 세척(오후 간식)			
16		식기세척	수저 포크 소독		행주 삶기	조리실 청소 (가스렌지)		
17		조리실 청소 (바닥, 기타)	행주 널기		일지작성, 재료발주, 메뉴수정, 식단수정검수의뢰, 익일발주확인			
18		퇴근						

자료 : 협의체자료를 바탕으로 재구성

한편, 야간보육을 하는 시설의 일과표는 14시 이전에는 동일하나 14시 이후로는 조금 차이가 있어 야간 보육시설의 14시 이후의 일과를 소개하면 <표 IV-2-4>와 같다.

〈표 IV-2-4〉 야간보육 시설의 취사부 표준일과표(14시 이후 중심)

시	분	0	10	20	30	40	50	60
14		점심식사 식기소독			오후 간식 준비			
15		오후간식준비	오후 간식배식	간식 보존식	식기 세척(오후 간식)			
16		식기 세척(오후 간식)			야간보육 식사조리 (반찬, 국)			
17		행주삶기	조리실 청소 (바닥, 기타)		야간 보존식	야간 배식	수저포크 소독	
18		행주널기	야간 식판 세척		조리실 청소 및 재료의 유통기간확인			
19		일지작성, 재료발주, 메뉴수정, 검수의뢰, 익일 발주확인				퇴근		

자료 : 본 연구를 위한 협의체의 직무기록 일지를 토대로 재구성함.

## 2) 직무 내용

취사부의 주된 직무는 영유아의 급식과 간식의 조리이다. 하지만 조리 이외에도 식재료 발주, 재료검수, 배식, 보존식, 위생관리, 서류업무 등의 업무로 나뉘어 있다. 실제로 본 연구를 위해 협의체를 구성한 취사부들의 일반적인 직무를 정리하면 다음 표 <IV-2-5>와 같다.

<표 IV-2-5> 취사부

영역	항목	세부직무
식단표	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 식단표 확인</li> <li>- 행사일정 확인</li> <li>- 식단표 변경 및 확인</li> <li>- 식단표 인쇄</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 매일 급식지원센터로부터 식단을 제공받음.</li> <li>- 견학, 생일잔치, 어린이집내의 행사 일정을 확인</li> <li>- 급식관리센터로 변경하려는 식단의 감수 요청 및 확인</li> <li>- 아동/교실/홈페이지 등에 변경된 식단 고지</li> </ul>
재료구매 관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 구매계획 수립 및 품목 확인, 재료 발주</li> <li>- 재료 검수</li> <li>- 유제품 확인</li> <li>- 반품 처리</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 예산 및 식단에 따른 재료의 양을 확인하여 CJ, 푸드머스, 동네 등의 가격비교를 통해 재료를 주문</li> <li>- 원산지 확인, 유통기한 확인 후 라벨 부착</li> <li>- 짧은 유통기간으로 날짜별로 따로 주문</li> <li>- 사진찍기, 업체발송, 거래명세서 확인</li> </ul>
조리 및 음식량 관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조리준비</li> <li>- 조리작업</li> <li>- 배식량 관리</li> <li>- 조리후 검식</li> <li>- 반별 그릇 준비</li> <li>- 식사후 잔반처리</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 복장 환복 및 재료에 따른 레시피 확인</li> <li>- 재료를 씻고, 볶고, 다지는 등의 요리과정 및 아이들이 먹을수 있도록 작게 썰기</li> <li>- 출석확인 등 전체음식량을 결정하여 요리</li> <li>- 염도, 간 등을 점검</li> <li>- 영유아 나이와 인원을 고려한 음식분배</li> <li>- 음식물쓰레기 처리</li> </ul>
보존식	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 보존식 넣기</li> <li>- 보존식 서식 작성</li> <li>- 보존 냉동고 관리</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 하나의 식품당 100g씩 보존기에 넣기</li> <li>- 보존 라벨 작성하기</li> <li>- 보존기 열탕소독</li> </ul>
위생관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조리사 위생관리</li> <li>- 식품 위생관리</li> <li>- 조리시설 위생관리</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 위생모, 위생복, 전용 손세정제 사용</li> <li>- 재료의 선입선출 사용</li> <li>- 행주소독, 자외선소독기, 바닥물기 확인, 환풍기 방충망 관리, 냉장고와 냉동고의 온도확인 및 청소</li> </ul>
조리실 비품관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조리실 비품 구매</li> <li>- 휴지 및 기타비품</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 비품 재고 확인</li> <li>- 팩스나 전화를 이용한 비품구매</li> </ul>
서류	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 거래명세서 확인</li> <li>- 일지 작성</li> <li>- 체크리스트 점검</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 거래명세서 확인, 발주량과 입고량 검토</li> <li>- 급식일지 작성, 식수인원 기재</li> </ul>
기타	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 요리 실습용 식자재 주문</li> <li>- 생일잔치</li> <li>- 특별행사 (부모참여수업)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 요리 수업에 필요한 식재료 발주 및 검수</li> <li>- 부모님이 보내주는 음식을 관리</li> <li>- 행사사용 다과의 발주, 조리, 배식</li> </ul>

자료 : 본 연구를 위한 협의체의 직무기록 일지를 토대로 재구성함.

### 3) 직무요구(취사부)

취사부 대부분은 영유아의 급간식을 조리하고 영양공급을 하고 있는 자신의 직무에 자부심을 가지고 있었으나 직무수행에 어려움이 많은 것으로 나타났다. 먼저, 근무시간이 너무 많다는 점이다. 출근 후부터 오전 간식, 점심과 오후 간식까지 다듬기와 조리 과정이 길고, 보조없이 혼자서 많은 일을 빠른 시간에 처리해야 한다는 것이다. 그러므로 일정 기간 이상 근무한 취사부들은 신체적 증상을 호소하기도 한다.

두번째는 취사부들이 조리사 협회의 교육이라던가, 직무내용을 업데이트하려는 보수교육의 참여가 쉽지 않다는 점이다. 취사부나 조리사가 보수교육을 가려면 대체교사가 필요한데 대체교사를 구하기 어렵다는 점이다. 함께 일하고 있는 보육교사는 연차나 교육 등으로 인해 자리를 비우게 되면, 육아정보지원센터에서 대체교사를 지원해 준다. 하지만, 조리사의 경우에는 그 지원이 미약하다. 따라서 조리사도 보육교사처럼 대체할수 있는 제도적 장치가 마련되어야 한다.

세 번째로는 식수인원 관련 정확한 지침이 필요하다. 현재 어린이집의 식수인원에 성인 교사는 제외어 있는데, 이를 포함해야 한다는 점이다. 교사1인이 영유아 3인정도에 해당되는 식사량을 준비해야 하는데, 현재 식수 인원에는 성인교사와 교직원의 식사량이 제외되어 있고 그러한 기준에 의해 취사부의 배치기준이 제시 되어 있으므로 영유아가 70~80명이 되면 취사부의 업무량은 너무 많아진다. 현행 기준에서는 교사의 식사까지 준비하기에는 거의 영유아 100인분량은 혼자 담당하고 있다고 보면 되며, 2인 취사부의 기준에서도 영유아 180명 분량의 식사를 준비한다고 보면 된다.

따라서 현재 현원기준의 하향조정을 통해 정시퇴근 및 휴게 시간을 보장하는데 도움을 줄 필요가 있다. 하지만 영유아의 현원규모를 갑작스럽게 줄이게 되면 어린이집의 인건비 부담이 크기 때문에 조리 시 가장 힘든 부분인 오전10시에서 오후2시정도까지의 오전간식 접시 세척업무와 점심조리 및 점심접시 세척시의 보조를 할 수 있는 단시간근로자를 고용할 수 있는 제도가 있어야 한다.

네번째로는 요리 자체의 시간이 너무 많이 든다든 점이다. 현대적인 시설로 조금 변화한다면, 직업병인 손목 건초염, 족저근막염, 허리디스크를 줄일 수 있을 것이다. 이는 노동부에서 정한 휴게 시간의 확보에 있어서도 중요한 것이라 할 수 있다.

### 3. 안전관련 교직원의 직무활동

#### 가. 하루일과

어린이집의 안전 업무는 매우 다양하고 많다. 어린이집의 다른 업무는 담당자가 있어 전적으로 책임 하에 관리가 되고 있는 반면, 안전 업무는 한 사람의 담당자에 의해 수행되지 못한다. 대부분의 경우 원장의 책임 하에 영역별로 업무를 나누어 담당한다. 앞서 논한 건강과 영양 업무와는 달리 안전 직무는 일과 작성이 어렵다. 보육 계획안 안에 안전 영역을 교육하거나 체크리스트로 매일 점검하거나 우연히 시설관리의 문제점을 발견하는 경우, 차량을 운행하면 차량 일지를 쓰는 경우가 일과에 해당된다고 하겠다.

먼저, 어린이집 안전관리는 주로 원장과 보육교사에 의해 이루어지며, 반별로 배정된 고유공간을 담임교사가 관리한다. 실내 보육실의 안전관리로는 창문 및 방충방 점검, 가구 및 교구장 점검, 전기콘센트 안전조치, 보육실 바닥관리, 세면대/정수기의 온수사용 안전장치, 화장실 바닥의 미끄럼방지, 고장 및 위험요소 발견시의 조치, 기타 안전사고 예방조치로 볼 수 있다.

실외안전관리는 채용교직원 가운데에 관리인이나 운전기사 등이 담당하는 것으로 조사되었다. 겨울철에는 낙엽줍기를 통한 화재예방활동, 비가 올 때는 배수로 관리를 통한 전염병 예방, 외부와의 분리 및 통제, 옥외 놀이터 시설점검 등을 통해 영유아의 사고예방에 앞장서는 일을 하는 것으로 나타났다.

보육활동 가운데에 안전사고 예방을 위한 교육으로는 교통안전(횡단보도 건너기), 약물오남용(엄마나 선생님이 주는 약만 먹기), 소방안전(모의대피 훈련) 재난안전(지진이 났을때의 행동), 실종아동교육(파출소 찾아가기, 소리치기, 의사표현하기)으로 나뉘어 있으며, 겨울철에는 온수 안전교육을 추가로 시행하고 있는 것으로 나타났다.

#### 나. 직무 내용

어린이집 교직원의 안전 관련 직무는 건강하고 안전한 생활을 위해 어린이집에서 수행하는 제반 행위의 집합목록을 안전 직무로 정의하였다. 구체적인 직무내용을 정리하면 다음 <표 IV-3-1>와 같다.

먼저, 안전 영역의 대분류로서 관리, 교육, 매뉴얼로 제시하였다. 관리 항목으

로는 시설 관리와 인적 관리로 나누었고, 교육은 관련 법령에 따른 업무, 안전 계획 수립, 매뉴얼 전략은 사고 발생 예방 중심 업무, 대처방안 업무, 사고처리 업무 등에 관한 것들로 구성하였다.

〈표 IV-3-1〉 안전 관련 직무 내용

영역	항목	세부 직무
관 리	- 시설관리(물리적 환경 관리) - 인적관리-(교직원)건강검진, 성범죄경력조회, 영유아 건강검진, 예방접종, 전염병 고지 및 알리지 조사 반영	- 안전기능 관련 유지보수 실외, 실내 (보육실 내, 보육실 외) - 인적관리 필수사항체크리스트(교직원, 영아) 업무분장(안전관련) 약물(투약관련업무)
	- 관련법령에 따른업무 - 안전교육 계획 수립 업무(연간, 월간, 필수, 선택) 필수교육:(종사자, 유아, 학부모) 선택교육:(부모교육, 사회적 이슈, 교직원 스트레스 해소, 교직원 안전역량강화, 갈등과 소통을 위한 교육, 영상매체, 스마트알림장등	- 관련법령별 종류 목록(소방, 방화, 승강기, 놀이터, 차량, 가스, 전기, 석면, 식품위생, 전염성 질환 예방 및 관리, 친환경제품, 장난감, 아동학대예방, 성범죄예방, 재난대비, 약물오남용예방, 실종, 유괴 예방교육, 응급처치, 교통안전 등) - 시간별 업무계획 수립(연간, 월간) 필수교육, 선택교육 구분
매뉴얼 (전략)	- 사고발생 예방중심 업무(위험예지훈련) - 상황별, 변수별 대처방안 업무(위급사건훈련) - 사건 사고처리 업무(소통 등) 주치의, 학부모, 지역사회 등 유관기관과의 업무	- 위기관리 업무역량 강화 영유아 갈등중재→교사의 민감성 향상을 위한 교육 ※ 영유아끼리 부주의와 분쟁이 사고빈도가 높음 - 상황에 따른 매뉴얼(지각, 인지, 실행)

자료 : 협의체자료를 바탕으로 재구성

세부직무를 살펴 보면, 관리에서는 안전 기능 관련 유지 보수, 인적관리에서 업무 분장과 투약 업무, 교육에서는 관련 법령 별 목록으로 직무 구성, 연간과 월간 업무 구성, 매뉴얼 전략에서는 위기 관리 업무역량 강화, 영유아 갈등 중재 등에 관한 업무로 구성하였다.



## 다. 직무요구

어린이집의 안전 관련 직무 요구 사항으로는 안전 업무 영역이 너무 많다는 것이다. 책임소재도 명시되어 있지 않은데, 직무의 내용도 너무 많으므로 이에 대한 논의가 필요하다. 그러므로 먼저, 안전 직무에 대한 조정이 필요하다. 예르 들어, 시설관리에 한해서는 기업 위탁 연계 또는 사회적 기업으로 전환하여 지역에서 어린이집 시설관리를 하는 것이 필요하다. 그리하여 어린이집 교직원은 본연의 보육 업무에 충실할 수 있으며, 지역사회의 시설관리 업체나 사회적 기업은 일자리를 확대할 수 있을 것이다. 또 다른 방법은 시설관리를 안전공제회 사업으로 제안하는 것인데, 안전공제회 보험 자료를 토대로 사고 위험 사례를 중심으로 시설 점검반을 신설하여 관리하도록 하는 것이다.

두 번째는 시설관리에 대한 체크리스트 목록을 작성하여 그 내용을 상시적으로 점검될 수 있도록 하는 것이다. 이에 대한 연간, 법령별 목록을 만든다면 사용이 편리할 것이다.

세 번째는 안전 관련하여 교직원뿐만 아니라 부모교육도 필요하다. 기관에서의 안전교육이 중요하지만, 가정에서도 연계되어 부모가 안전에 대한 교육을 받고 이해한다면 기관에서의 안전에 대해 더 관심을 가질 것이다.

마지막으로 안전 관련 직무 수행을 효율적으로 하기 위해 어린이집에서 생길 수 있는 빈도가 높은 안전사고 사례 중심의 책자를 제공하도록 한다면 매뉴얼과 같이 기관에서 사용하기 용이할 것이다.

## 4. 요약 및 시사점

건강·영양·안전 관련 보육교직원의 직무별로 협의체를 구성하여 하루일과를 기록하고 주요 직무내용을 중심으로 직무 정의, 직무 내용과 요구사항을 파악한 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 간호사의 주요 일과는 아동의 건강관리, 응급처리와 약품 관리가 주를 이루고 그 외 건강 관련 교육자료 검색 및 작성 등의 간호사 고유의 행정 업무들이 있으며, 소속 기관의 유형과 영유아의 규모에 따라 지원 업무의 양이 달라진다. 한편 요구사항으로는 정확한 응급처치와 안전한 투약을 위해 간호사 겸직 조항을 제고해야 하고 영아를 위한 별도의 안전 교육 및 어린이집 간호사를 위

한 재교육이 필요하다고 강조한다.

둘째, 영양사의 주요 일과는 조리사와 조리실의 위생 안전 점검, 급간식 준비와 급식 일지 작성, 조리계획서와 주간 식단표 작성 등이다. 영양사의 직무정의는 '인생의 기초가 되는 영유아의 영양, 급식, 위생을 관리해주는 전문관리사'로 정의하고 직무는 영양관리, 급식관리, 위생 관리의 세 영역으로 구분하였다. 또한 직무 관련 요구 사항은 공동관리 영양사의 1인 5개 어린이집 관리가 업무부담이 많아 식단표 수정도 쉽지 않으며 가정 어린이집의 영양사가 필요하다는 점을 지적하였다.

셋째, 조리사의 주된 일과는 영유아의 급간식 조리이며, 직무로는 식단표, 재료구매 관리, 조리 및 음식량 관리, 보존식, 위생관리, 조리실 비품 관리, 서류작업 등이다. 요구사항은 조리사 대체지원, 급간식 대상에 교사 인원을 포함한 식수인원 기준 변경을 해야 하며, 단시간 보조라도 지원이 필요하다. 그리고 시설을 현대화하여 신체 피로를 줄일 수 있었으면 한다.

넷째, 안전 관련 직무는 건강하고 안전한 생활을 위해 어린이집에서 수행하는 제반 행위의 집합 목록이라고 정의하였다. 직무 내용으로는 안전 관리, 안전교육과 안전 매뉴얼 사용으로 보았다. 요구사항은 시설 관리의 외부 기업이나 업체에 위탁하고 안전 관련 체크리스트의 연간, 월별 목록 작성, 부모 안전 교육 및 안전 사례집 제공 등을 제안하였다.

## V. 보육교직원의 직무내용과 요구

보육교직원의 직무내용과 요구를 파악하기 위해 전국 어린이집 원장 410명을 대상으로 어린이집 건강, 영양, 안전담당 교직원의 고용형태, 배치현황, 직무내용, 배치기준의 개선점에 대해 조사하였다. 조사결과를 토대로 분석 내용은 다음과 같다.

### 1. 보육교직원의 직무관리

응답한 기관의 일반현황을 살펴보면, 응답자가 운영하는 어린이집이 있는 지역규모는 대도시는 38.5%, 중소도시는 55.4%, 읍면지역은 6.1%이었다.

설립유형별로는 민간어린이집이 40.7%로 가장 많았으며, 그 다음은 가정어린이집이 30.7%, 국공립어린이집이 11.2%순이었다. 아동현원은 50인 미만이 55.1%, 50-100인 미만이 26.8%, 100인 이상이 18.1% 순이었다.

〈표 V-1-1〉 응답 기관 현황

		단위: %(개소)	
구분	계	구분	계
전체	100(410)		
지역규모		아동정원	
대도시	38.5(158)	50인 미만	49.0(201)
중소도시	55.4(227)	50인 - 100인 미만	25.4(104)
읍 면	6.1( 25)	100인 이상	25.6(105)
설립유형		아동현원	
국공립어린이집	11.2( 46)	50인 미만	55.1(226)
사회복지어린이집	9.3( 38)	50인 - 100인 미만	26.8(110)
법인단체어린이집	5.4( 22)	100인 이상	18.1( 74)
민간어린이집	40.7(167)		
가정어린이집	30.7(126)		
직장어린이집	2.7( 11)		

응답자의 일반적인 특성을 살펴보면, 연령은 40-50세 미만이 47.8%로 가장 많

았으며, 그 다음은 50-60세 미만 28.3%, 40세 미만이 19.3%, 60세 이상이 4.6% 순이었다. 원장의 총 경력은 10-15년 미만이 31.0%로 가장 많았으며, 그 다음은 15-20년 미만 경력이 22.8% 순이었다.

응답자의 교사로서 경력은 5-10년 미만이 27.4%로 가장 많았으며, 그 다음은 10-15년 미만이 23.8% 순이었다. 원장으로서 경력은 5-10년 미만이 24.0%로 가장 많았으며, 10-15년 미만이 23.5% 순이었다.

건강, 영양, 안전 담당 보육교직원 역할을 겸직하고 있는지에 대해 질문한 결과, 겸직하고 있지 않다는 응답이 56.8% 이었으며, 교사는 22.7%, 간호사는 11.0%, 취사부는 8.0% 순이었다.

〈표 V-1-2〉 응답자의 일반적 특성

		단위: %(명)	
구분	계	구분	계
전체	100(410)		
성별		총경력	
남자	2.4( 10)	10년 미만	18.5( 76)
여자	97.6(400)	10-15년 미만	31.0(127)
교사경력		15-20년 미만	22.8( 93)
3년 미만	21.9( 90)	20-25년 미만	14.0( 57)
3년-5년 미만	12.5( 53)	25년 이상	13.8( 57)
5년-10년 미만	27.4(111)	겸직여부	
10년-15년 미만	23.8( 98)	영양사	1.5( 6)
15년 이상	14.4( 57)	취사부	8.0( 33)
원장경력		간호사	11.0( 45)
3년 미만	16.5( 68)	교사	22.7( 93)
3년-5년 미만	17.2( 71)	없음	56.8(233)
5년-10년 미만	24.0( 98)	연령	
10년-15년 미만	23.5( 96)	40세 미만	19.3( 79)
15년 이상	18.8( 77)	40-50세 미만	47.8(196)
		50-60세 미만	28.3(116)
		60세 이상	4.6( 19)

어린이집 원장 410명에게 건강, 영양, 안전담당 보육교직원의 직무내용에 대해 잘 알고 있는지에 대해 알아본 결과, 잘 알고 있는 경우가 78.3%, 조금 알고 있는 경우는 20.2%이었다. 잘 모르고 있는 경우는 1.5%로 적은 비율로 나타나 건강, 영양, 안전담당 보육교직원의 직무내용에 대해서 잘 알고 있는 경우가 많았다. 이러한 경향은 지역규모에서도 비슷하게 나타났으며, 도시지역보다는 읍

면지역에서 직무내용을 잘 알고 있다는 응답 비율이 약간 더 높았다.

설립유형별로 살펴보면, 사회복지어린이집과 법인단체어린이집에서 직무내용은 잘 알고 있다고 응답한 비율이 80%대인 반면, 나머지 설립유형은 70%대로 약간의 차이를 보였다. 기관규모별로는 100인 이상 어린이집에서 잘 알고 이는 비율이(정원기준: 81.9%, 현원기준: 83.8%) 100인 미만 어린이집보다 높게 나타났다.

〈표 V-1-3〉 보육교직원(건강, 영양, 안전담당) 직무내용 인지 정도

구분	잘알고있다	조금알고있다	잘모르고있다	계	단위: %(명)	
					$\chi^2$	(df)
전체	78.3	20.2	1.5	100.0(410)		
지역규모						
대도시	77.2	20.3	2.5	100.0(158)		
중소도시	78.8	20.3	0.9	100.0(227)	2.2(4)	
읍면지역	80.0	20.0	0.0	100.0( 25)		
설립유형						
국공립어린이집	71.7	28.3	0.0	100.0( 46)		
사회복지어린이집	81.6	18.4	0.0	100.0( 38)		
법인단체어린이집	81.8	18.2	0.0	100.0( 22)		
민간어린이집	78.4	20.4	1.2	100.0(167)	9.0(10)	
가정어린이집	79.4	18.2	2.4	100.0(126)		
직장어린이집	72.7	18.2	9.1	100.0( 11)		
기관규모(정원)						
50인 미만	79.1	18.9	2.0	100.0(201)		
50-100인 미만	73.1	25.0	1.9	100.0(104)	4.2(4)	
100인 이상	81.9	18.1	0.0	100.0(105)		
기관규모(현원)						
50인 미만	78.7	19.5	1.8	100.0(226)		
50-100인 미만	73.6	24.6	1.8	100.0(110)	3.6(4)	
100인 이상	83.8	16.2	0.0	100.0( 74)		

현재 어린이집에서 사용하고 있는 건강, 영양, 안전담당 보육교직원 매뉴얼 중 사용하고 있는 것에 대해 질문한 결과, 보육사업안내를 사용하는 경우가 69.0%로 가장 많았으며, 그 다음은 어린이집의 자체 매뉴얼 개발이 15.9%, 서울시 직무매뉴얼이 5.9%, 재단, 위탁업체 매뉴얼이 4.9%이었다. 기타 응답 중에서는 육아지원센터에서 나온 자료를 이용하는 경우가 많았다.

지역규모별로 비슷한 경향을 보였는데, 지역규모에 관계없이 보육사업 안내

가 60%이상 사용하고 있었다. 어린이집 자체의 매뉴얼을 이용하는 경우는 읍면 지역이 24.0%로 대도시(13.3%)와 중소도시(16.7%)에 비해 다소 높게 나타났다.

설립유형별로는 유형에 관계없이 보육사업안내 사용비율이 가장 높았지만, 사회복지어린이집에서 보육사업안내를 사용하는 비율이 89.5%로 다른 유형에 비해 다소 높게 나타났다. 반면, 어린이집 자체의 매뉴얼을 사용하는 비율은 국공립어린이집과 민간어린이집은 각각 19.6%, 19.2%로 다른 유형의 어린이집에 비해 다소 높게 나타났다.

기관규모별로는 규모에 관계없이 보육사업안내를 사용하는 경우가 가장 높았다(정원기준: 76.2%, 현원기준: 81.1%). 반면, 어린이집 자체 매뉴얼을 이용하는 비율은 100인 이상 규모가(정원기준: 14.3%, 현원기준: 12.2%) 100인 미만 규모보다 사용 비율이 낮은 편이었다.

〈표 V-1-4〉 사용하고 있는 보육교직원(건강, 영양, 안전담당) 직무 매뉴얼

단위: %(개소)

구분	보육사업 안내	서울시 직무매뉴 얼	어린이집 자체의 매뉴얼	재단, 위탁업체 매뉴얼	기타	계	$\chi^2(df)$
전체	69.0	5.9	15.9	4.9	4.3	100(410)	
지역규모							
대도시	70.9	8.9	13.3	3.2	3.7	100.0(158)	
중소도시	68.7	4.4	16.7	5.7	4.5	100.0(227)	40.3(34)
읍면지역	60.0	0.0	24.0	8.0	8.0	100.0( 25)	
설립유형							
국공립어린이집	69.6	4.3	19.6	2.2	4.3	100.0(46)	
사회복지어린이집	89.5	0.0	7.9	0.0	2.6	100.0(38)	
법인단체어린이집	77.3	4.5	9.1	4.5	4.6	100.0(22)	75.3(85)
민간어린이집	62.3	8.4	19.2	6.0	4.1	100.0(167)	
가정어린이집	69.8	4.8	15.1	4.8	5.5	100.0(126)	
직장어린이집	72.7	9.1	0.0	18.2	1.0	100.0( 11)	
기관규모(정원)							
50인 미만	67.7	6.5	16.4	4.0	5.4	100.0(201)	
50-100인 미만	64.4	7.7	16.3	5.8	5.8	100.0(104)	25.8(34)
100인 이상	76.2	2.8	14.3	5.7	1.0	100.0(105)	
기관규모(현원)							
50인 미만	67.7	7.1	15.5	4.4	5.3	100.0(226)	
50-100인 미만	63.6	5.4	19.1	6.4	5.5	100.0(110)	24.8(34)
100인 이상	81.1	2.7	12.2	4.0	0.0	100.0( 74)	

주: 기타 응답값에는 육아종합센터, 급식관리지원센터, 구청매뉴얼, 교육 등임

현재 어린이집 건강, 영양, 안전 담당 보육교직원의 업무배치가 어려운 영역에 대해 질문한 결과, 안전담당 영역이라는 응답이 71.2%로 가장 많았으며, 그 다음은 건강 담당 12.0%, 영양 담당 10.0% 순이었다.

지역규모별로는 규모에 관계없이 안전담당 영역을 배치하기 가장 어렵다는 응답이 70% 이상이었다. 설립유형별로는 유형에 관계없이 안전담당 영역 배치가 가장 어렵다고 응답하였다. 하지만 가정어린이집은 안전 담당 영역이 어렵다는 응답이 65.9%로 다른 유형의 어린이집에서 70%이상이 어렵다고 응답한 것과 비교하면 상대적으로 낮은 비율이었다. 또한 영양담당 영역에서는 직장어린이집이 어렵다고 18.2%가 응답하여 다른 유형의 어린이집에 비해 다소 높게 나타났다으며, 건강 담당 영역에서는 법인단체어린이집이 18.2%로 다른 유형에 비해 어렵다는 응답이 약간 높았다.

〈표 V-1-5〉 업무배치가 어려운 영역

단위: %(개소)						
구분	건강	영양	안전	기타	계	$\chi^2$ (df)
전체	12.0	10.0	71.2	6.8	100.0(410)	
지역규모						
대도시	12.0	10.8	70.3	6.9	100.0(158)	
중소도시	11.9	9.3	71.4	7.4	100.0(227)	6.2(14)
읍면지역	12.0	12.0	76.0	0.0	100.0( 25)	
설립유형						
국공립어린이집	6.5	10.9	73.9	8.7	100.0( 46)	
사회복지어린이집	7.9	10.5	73.7	7.9	100.0( 38)	
법인단체어린이집	18.2	4.5	72.7	4.6	100.0( 22)	32.2(35)
민간어린이집	14.4	6.0	73.7	5.9	100.0(167)	
가정어린이집	11.9	15.1	65.9	7.1	100.0(126)	
직장어린이집	0.0	18.2	72.7	9.1	100.0( 11)	
기관규모(정원)						
50인 미만	11.9	11.4	69.7	7.0	100.0(201)	
50-100인 미만	10.6	10.6	72.1	6.6	100.0(104)	10.2(14)
100인 이상	13.3	6.7	73.3	6.6	100.0(105)	
기관규모(현원)						
50인 미만	12.8	11.5	68.6	7.1	100.0(226)	
50-100인 미만	6.4	10.0	73.7	9.9	100.0(110)	16.3(14)
100인 이상	17.6	5.4	75.7	1.3	100.0( 74)	

기관규모별로는 정원기준, 현원기준 모두 안전 담당 영역이 가장 업무배치가

어렵다고 응답하였다. 다만, 기관규모가 50인 미만 어린이집에서는 안전담당 영역 배치가 어렵다고 응답한 비율(정원기준: 69.7%, 현원기준: 68.6%)이 50인 이상 어린이집보다 약간 낮게 나타났다. 100인 이상 어린이집에서는 건강 관련 영역 배치가 어렵다는 응답(정원기준: 13.3%, 현원기준: 17.6%)이 100인 미만 어린이집보다 약간 높은 반면, 영양 관련 영역은 비율(정원기준: 6.7%, 현원기준: 5.4%)은 낮게 나타나 차이를 보였다.

## 2. 건강관련 직무내용과 요구

현재 어린이집에 간호사 혹은 간호조무사가 배치되었는지에 대해 질문한 결과, 간호사가 배치되어 있다는 응답은 19.0%, 배치되어 있지 않은 경우는 81.0%로 간호사가 없는 경우가 더 많았다. 지역규모별로 살펴보면, 대도시에서는 배치된 경우가 20.9%, 중소도시에서는 19.4%로 비슷한 수준이었지만 읍면지역은 4.0%만이 배치되어 있다고 응답하였다.

설립 유형별로는 사회복지 어린이집과 민간어린이집의 간호사 배치 비율이 약간 높았으며 기관 규모별로 살펴 보았을 때도 50인 미만 100인 이상의 규모 일 경우 78.4%의 비율이었다. 이러한 비율은 본 조사가 100인 이상의 표본이 많지 않았다는 한계가 있지만 본 조사의 100명 이상의 어린이집의 경우도 간호사의 배치 비율은 78.4%에 불과함을 알 수 있다.

한편 설립유형과 기관규모에 따라 간호사 배치 여부에 차이가 있었다. 설립 유형별로 살펴보면, 민간어린이집에 간호사가 배치된 경우는 28.7%로 다른 유형에 비해 많은 편이었으며, 그 다음은 사회복지어린이집이 26.3%, 국공립어린이집이 19.6%, 직장어린이집과 법인단체어린이집이 동일하게 18.2% 순이었다. 반면, 가정어린이집의 간호사 배치율은 4.0%로 18% 이상의 간호사 배치율을 보이는 다른 설치유형의 어린이집과 차이를 보였다.

기관규모별로 살펴보면, 100인 이상의 어린이집의 경우도 간호사를 의무적으로 배치하도록 되어 있음에도 간호사가 있는 경우는 78.4%에 불과했다. 이렇듯 의무 배치 기준이 있음에도 배치 비율은 높지 않았고 기관규모가 적을수록 낮은 간호사 배치 비율을 보였다.



〈표 V-2-1〉 간호사(간호조무사) 배치 여부

				단위: %(개소)	
구분	예	아니오	계	$\chi^2$	(df)
전체	19.0	81.0	100.0(410)		
지역규모					
대도시	20.9	79.1	100.0(158)		
중소도시	19.4	80.6	100.0(227)	4.0	(2)
읍면지역	4.0	96.0	100.0( 25)		
설립유형					
국공립어린이집	19.6	80.4	100.0( 46)		
사회복지어린이집	26.3	73.7	100.0( 38)		
법인단체어린이집	18.2	81.8	100.0( 22)	30.1	(5)***
민간어린이집	28.7	71.3	100.0(167)		
가정어린이집	4.0	96.0	100.0(126)		
직장어린이집	18.2	81.8	100.0( 11)		
기관규모(현원)					
50인 미만	4.4	95.6	100.0(226)		
50-100인 미만	9.1	90.9	100.0(110)	207.5	(2)***
100인 이상	78.4	21.6	100.0( 74)		

주: \*\*\* p < .001

〈표 V-2-2〉 간호사(간호조무사) 업무량 적절성

					단위: %(명)	
구분	매우 적절하다	적절하다	적절하지 않다	매우적절 하지 않다	계	
전체	14.1	47.4	23.1	15.4	100.0	(78)
지역규모						
대도시	9.1	63.6	18.2	9.1	100.0	(33)
중소도시	18.2	36.3	25.0	20.5	100.0	(44)
읍면지역	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	( 1)
설립유형						
국공립어린이집	22.2	66.7	11.1	0.0	100.0	( 9)
사회복지어린이집	0.0	50.0	30.0	20.0	100.0	(10)
법인단체어린이집	0.0	0.0	75.0	25.0	100.0	( 4)
민간어린이집	14.6	45.8	20.8	18.8	100.0	(48)
가정어린이집	0.0	80.0	20.0	0.0	100.0	( 5)
직장어린이집	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	( 2)
기관규모(현원)						
50인 미만	0.0	70.0	30.0	0.0	100.0	(10)
50-100인 미만	30.0	30.0	20.0	20.0	100.0	(10)
100인 이상	13.8	46.6	22.4	17.2	100.0	(58)

상기 <표 V-2-2>를 살펴보면, 현재 어린이집의 간호사 혹은 간호조무사의 업무량이 적절한지에 대해 질문한 결과, 적절하다(매우적절함+적절함)는 응답이 61.5%로 절반이상이었으며, 적절하지 않는 경우(적절하지 않음+매우 적절하지 않음)는 38.5% 이었다.

지역규모별로 살펴보면 대도시의 경우 적절하다는 응답이 72.7%이었으며, 중소도시의 경우 54.5%가 적절하다고 응답하여 대도시가 중소도시보다 긍정적으로 응답하였다.

설립유형별로는 국공립어린이집은 간호사 업무 내용이 적절하다는 응답이 88.9%인 반면, 민간어린이집은 60.4%, 사회복지어린이집은 50.0%로 약간의 차이가 보였다. 기관규모별로는 규모에 관계없이 적절하다는 응답이 60%이상이었다.

<표 V-2-3> 간호사(간호조무사)가 할애하는 업무내용(1순위)

단위: %(명)

구분	신체계 측	투약관 리	응급처 치	아픈 영유아 관리	건강교 육	안전업 무	행정업 무	계
전체	2.6	25.6	30.8	26.9	2.6	5.1	6.4	100.0(78)
지역규모								
대도시	3.0	24.2	30.3	24.3	3.0	6.1	9.1	100.0(33)
중소도시	2.3	25	31.8	29.6	2.3	4.5	4.5	100.0(44)
읍면지역	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0( 1)
설립유형								
국공립어린이집	0.0	22.2	33.4	11.1	0.0	11.1	22.2	100.0( 9)
사회복지어린이집	0.0	10.0	30.0	30.0	0.0	10.0	20.0	100.0(10)
법인단체어린이집	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0( 4)
민간어린이집	4.2	20.8	33.3	33.3	2.1	4.2	2.1	100.0(48)
가정어린이집	0.0	60.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0	100.0( 5)
직장어린이집	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0( 2)
기관규모(현원)								
50인 미만	0.0	30.0	30.0	20.0	10.0	10.0	0.0	100.0(10)
50-100인 미만	0.0	20.0	20.0	40.0	10.0	0.0	10.0	100.0(10)
100인 이상	3.4	25.9	32.7	25.9	0.0	5.2	6.9	100.0(58)

상기 <표 V-2-3>을 보면, 현재 어린이집 간호사 혹은 간호조무사가 하고 있는 업무내용 1순위에 대해 질문한 결과 응급처치가 30.8%로 가장 높았으며, 그 다음은 아픈 영유아 관리 26.9%, 투약관리 25.6% 순이었다. 반면, 행정업무는 6.4%, 안전관리는 5.1%, 신체계측과 건강교육은 동일하게 2.6%로 상대적으로 낮

게 나타났다.

지역규모별로 살펴보면 대도시의 경우 응급처치가 30.3%로 가장 많았으며, 아픈 영유아 관리, 투약 관리가 각각 24.3%, 24.2%로 조사되었다. 중소도시에서는 응급처치가 31.8%, 아픈 영유아 관리가 29.6%으로 나타났다.

설립유형별로 살펴보면 공립어린이집의 경우 응급처치가 33.4%, 가정어린이집의 경우 투약관리가 60%로 가장 높게 나타났다. 또한 사회복지어린이집은 응급처치와 아픈 영유아 관리가 30%, 법인단체어린이집은 투약관리와 응급처치가 50%, 민간어린이집은 응급처치와 아픈 영유아 관리가 33.3%로 가장 높게 나타났다.

기관규모 50인 미만에서는 투약관리, 응급처치가 동일하게 30.0%로 조사되었으며, 50-100인 미만에서는 아픈 영유아 관리가 40.0%로 가장 많았다. 100인 이상 어린이집에서는 응급처치가 32.7%로 가장 많았으며, 그 다음은 투약관리와 아픈 영유아 관리가 25.9% 순이었다.

〈표 V-2-4〉 간호사 고유 업무 시간

단위: %(명)

구분	8시간	6-8 시간	4-6 시간	2-4 시간	2시간 이하	기타	계	$\chi^2(df)$
전체	15.4	9.0	21.8	20.5	29.5	3.8	100.0(78)	
지역규모								
대도시	21.2	15.2	18.2	21.2	21.2	3.0	100.0(33)	
중소도시	11.4	4.5	22.7	20.5	36.4	4.5	100.0(44)	9.6(12)
읍면지역	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0( 1)	
설립유형								
국공립어린이집	44.5	11.1	0.0	11.1	33.3	0.0	100.0( 9)	
사회복지어린이집	20.0	0.0	10.0	40.0	20.0	10.0	100.0(10)	
법인단체어린이집	0.0	0.0	25.0	25.0	50.0	0.0	100.0( 4)	33.5(30)
민간어린이집	8.3	10.4	29.2	18.8	31.3	2.0	100.0(48)	
가정어린이집	20.0	0.0	20.0	20.0	20.0	20.0	100.0( 5)	
직장어린이집	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0( 2)	
기관규모(현원)								
50인 미만	20.0	10.0	20.0	10.0	20.0	20.0	100.0(10)	
50-100인 미만	20.0	0.0	10.0	20.0	50.0	0.0	100.0(10)	14.0(12)
100인 이상	13.8	10.4	24.1	22.4	27.6	1.7	100.0(58)	

<표 V-2-4>과 같이, 현재 어린이집 간호사 혹은 간호조무사가 하고 있는 고유 업무 시간은 2시간 이하가 29.5%로 가장 많았으며, 그 다음은 4-6시간

21.8%, 2-4시간은 20.5%, 8시간은 15.4% 순이었다.

지역규모별로 살펴보면, 대도시는 2-4시간과 2시간 이하, 8시간이 21.2%로 동일하게 조사되었으며, 중소도시는 2시간 이하 36.4%로 가장 많았다.

설립유형별로는 국공립어린이집과 직장어린이집은 8시간 업무를 하는 경우가 각각 44.5%, 50.0%로 절반가까이 되는 반면, 사회복지어린이집은 2-4시간이 40.0%로 가장 높았다. 민간어린이집과 법인단체어린이집은 2시간 이하인 경우가 31.3%, 50.0%로 가장 높았다.

기관규모별로는 100인 이상 어린이집에서도 2시간 이하인 경우가 27.6%로 가장 높았으며, 50-100인 미만 어린이집에서는 2시간 이하로 간호사 고유 업무를 하고 있는 경우가 50.0%로 높게 나타났다. 50인 미만 기관에서는 8시간, 4-6시간, 2시간 이하가 모두 20%로 다양한 분포를 보였다.

아래 <표 V-2-5>를 살펴보면, 간호사를 채용하지 않는 이유는 영유아가 100인 이하로 배치기준에 맞는 규모가 아니기 때문이라는 응답이 74.1%로 가장 높았다. 그 다음은 인건비와 운영비가 부족하기 때문이라는 응답이 13.3%, 원장이 겸직으로 운영하는 경우가 7.2%, 배치의 필요성을 느끼지 못하는 경우가 3.6% 순이었다.

지역규모별로 살펴보면, 규모에 관계없이 영유아가 100명 이하로 배치기준에 맞지 않아 간호사를 채용하지 않았다고 응답한 비율이 60%이상으로 가장 높았다. 하지만 읍면지역에서는 원장이 겸직이라 간호사를 채용하지 않는 비율이 12.5%로 대도시(8.0%)와 중소도시(6.0%)에 비해 다소 높은 편이었다.

설립유형별로 살펴보면, 유형에 관계없이 영유아가 100명 이하로 배치기준에 맞지 않아 채용하지 않았다는 응답이 대부분 60%이상으로 가장 높았으며, 국공립어린이집과 가정어린이집이 각각 83.8%, 81.0%로 영유아 100명 이하이기 때문에 채용하지 않는 경우의 비율이 다른 유형에 비해 높았다. 법인단체어린이집은 인건비와 운영비가 부족해서 간호사를 채용하지 못하는 비율이 27.8%로 다른 유형에 비해 다소 높았으며, 사회복지어린이집은 원장이 겸직이라 간호사를 채용하지 않는 비율이 17.9%로 다른 유형에 비해 상대적으로 약간 높았다.

기관규모별로 살펴보면, 100인 이상 규모임에도 간호사를 채용하지 않은 이유는 원장이 겸직인 경우가 81.3%로 대부분이었으며, 인건비와 운영비가 부족하기 때문인 이유는 12.5%, 간호사 배치가 필요하지 않기 때문이라는 응답은 6.2%이었다.

〈표 V-2-5〉 간호사를 채용하지 않는 이유

단위: %(명)

구분	영유아 100인하임	인건비/ 운영비 부족	배치 필요성 못느낌	원장겸직 으로 운영함	기타	계
전체	74.1	13.3	3.6	7.2	1.8	100.0(332)
지역규모						
대도시	69.6	15.2	5.6	8.0	1.6	100.0(125)
중소도시	78.2	12.0	2.7	6.0	1.1	100.0(183)
읍면지역	66.7	12.5	0.0	12.5	8.3	100.0( 24)
설립유형						
국공립어린이집	83.8	8.1	0.0	5.4	2.7	100.0( 37)
사회복지어린이집	78.6	0.0	3.6	17.9	0.0	100.0( 28)
법인단체어린이집	66.7	27.8	0.0	5.6	0.0	100.0( 18)
민간어린이집	63.9	16.0	5.0	11.8	3.3	100.0(119)
가정어린이집	81.0	13.2	4.2	8.0	0.8	100.0(121)
직장어린이집	77.8	11.1	0.0	11.1	0.0	100.0( 9)
기관규모(현원)						
50인 미만	78.7	13.9	4.1	1.8	1.5	100.0(216)
50-100인 미만	76.0	12.0	2.0	7.0	3.0	100.0(100)
100인 이상	0.0	12.5	6.2	81.3	0.0	100.0( 16)

현행 간호사 배치 기준이 적절한지에 대해 질문한 결과, 현행유지가 적절하다는 응답이 42.7%로 절반 가까이 되었으며, 그 다음은 간호사가 불필요하다는 응답이 21.2%, 50-60명당 간호사 1인이 적절하다는 15.6%, 80-90명당 간호사 1인이 필요하다는 10.5%순이었다.

지역규모별로 살펴보면, 현행유지가 적절하다는 응답은 대도시와 중소도시는 각각 45.6%, 41.4%인 반면, 읍면지역은 36.0%로 상대적으로 낮은 비율을 보였다. 읍면지역에서는 80-90명당 간호사 1인이 필요하다는 응답이 20.0%로 대도시(10.8%)와 중소도시(9.3%)에 비해 약간 높은 편이었다. 또한 간호사가 꼭 필요하지는 않는다는 응답은 대도시와 중소도시는 각각 20.9%, 20.7%인 반면, 읍면지역은 28.0%로 차이를 보였다.

〈표 V-2-6〉 간호사 배치 기준 적절성

단위: %(명)

구분	현행 유지	80-90명 간호사 1인	50-60명 간호사 1인	110-120명 간호사 1인	간호사 불필요	기타	계
전체	42.7	10.5	15.6	6.8	21.2	3.2	100.0(410)
지역규모							
대도시	45.6	10.8	15.8	5.1	20.9	1.8	100.0(158)
중소도시	41.4	9.3	16.7	7.5	20.7	4.4	100.0(227)
읍면지역	36.0	20.0	4.0	12.0	28.0	0.0	100.0( 25)
설립유형							
국공립어린이집	45.7	13.1	21.7	4.3	13.0	2.2	100.0( 46)
사회복지어린이집	31.6	13.1	15.8	5.3	34.2	0.0	100.0( 38)
법인단체어린이집	36.4	22.7	13.6	4.6	22.7	0.0	100.0( 22)
민간어린이집	40.7	5.4	8.4	10.2	30.5	4.8	100.0( 67)
가정어린이집	49.2	11.9	21.4	4.8	9.5	3.2	100.0(126)
직장어린이집	36.4	27.2	36.4	0.0	0.0	0.0	100.0( 11)
기관규모(현원)							
50인 미만	47.3	11.1	18.6	5.8	13.7	3.5	100.0(226)
50-100인 미만	34.5	14.5	19.1	7.3	21.8	2.8	100.0(110)
100인 이상	40.5	2.7	1.4	9.5	43.2	2.7	100.0( 74)

설립유형별로 살펴보면, 현행유지가 적절하다는 응답이 가정어린이집(49.2%)과 국공립어린이집(45.7%), 민간어린이집(40.7%)은 40%이상인 반면, 사회복지어린이집은 31.6%, 법인단체어린이집과 직장어린이집은 동일하게 36.4%만이 현행유지가 적절하다고 응답하였다.

80-90명에 간호사 1인 수준이 적절하다는 응답은 법인단체어린이집과 직장어린이집이 각각 22.7%, 27.2%로 다른 유형에 비해 약간 높았으며, 50-60명당 간호사 1인이 적절하다는 응답은 직장어린이집이 36.4%로 상대적으로 높았다. 특히 간호사가 꼭 필요하지 않는다는 응답은 사회복지어린이집과 민간어린이집이 각각 34.2%, 30.5%로 다른 유형에 비해 약간 높았다.

기관규모별로 살펴보면, 현행유지가 적절하다는 응답은 50인미만 어린이집과 100인 이상 어린이집에서 각각 47.3%, 40.5%로 절반 가까이 된 반면, 50-100인 미만 어린이집은 34.5%로 약간 낮았다. 50-60명당 간호사 1인이 적절하다는 의견은 50인 미만이 18.6%, 50-100인 미만이 19.1%인 반면, 100인 이상 어린이집에서는 1.4%만이 적절하다고 응답하였다. 또한 기관규모가 커질수록 간호사가 꼭 필요하지 않는다는 응답비율이 증가하였다.

### 3. 영양관련 직무내용과 요구

#### 가. 영양사

현재 어린이집에서 영양사를 고용한 형태를 질문한 결과 현원 100명 미만에서는 고용하지 않았다는 응답이 46.1%로 가장 높았다. 그 다음은 공동관리영양사로 고용되어 있다는 응답이 25.1%이었으며, 상근영양사를 고용하고 있는 경우는 9.3%로 적은 비율이었다. 지역규모별로 살펴보면, 지역에 관계없이 현원 100명 미만으로 고용하지 않았다는 응답이 40%이상이었다. 그 다음은 공동관리영양사를 고용하고 있다는 응답이 20%이상이었다. 반면 영양사가 없다는 응답은 읍면지역이 16.0%로 대도시(10.8%)와 중소도시(7.0%)에 비해 약간 높았다.

설립유형별로 살펴보면, 법인단체어린이집과 가정어린이집에서 현원 100명 미만으로 영양사가 없다는 응답이 각각 50.0%, 55.6%로 절반 이상이었다. 반면, 직장어린이집은 상근영양사가 있다는 응답이 36.3%로 다른 유형에 비해 약간 높은 편이었으며, 국공립어린이집(30.5%)과 사회복지어린이집(39.5%), 민간어린이집(34.7%)은 공동관리 영양사가 고용되어 있다는 응답이 다른 유형에 비해 다소 높았으며, 가정어린이집과 법인단체어린이집은 영양사가 없다는 응답이 13.6%, 17.5%로 다른 유형에 비해 상대적으로 높았다.

기관규모별로는 기관규모 100인 이상 어린이집에서는 영양사 고용형태가 공동관리 영양사로 고용된 경우가 85.1%로 가장 높았으며, 상근영양사가 있는 경우도 13.5%이었다. 반면 100명 이상임에도 영양사가 없다고 응답한 비율은 1.4%이었다.

〈표 V-3-1〉 어린이집 영양사 고용 형태

단위: %(개소)

구분	상근 영양사	공동 관리 영양사	원장 겸직	위탁 업체 파견 영양사	영유아 100명 미만	영양사 없음	기타	계
전체	9.3	25.1	3.7	5.1	46.1	9.0	1.7	100.0(410)
지역규모								
대도시	9.5	27.8	3.2	5.7	41.1	10.8	1.9	100.0(158)
중소도시	9.7	23.4	4.0	4.8	49.3	7.0	1.8	100.0(227)
읍면지역	4.0	24.0	4.0	4.0	48.0	16.0	0.0	100.0( 25)

(표 V-3-1 계속)

구분	상근 영양사	공공 관리 영양사	원장 겸직	위탁 업체 파견 영양사	영유아 100명 미만	영양사 없음	기타	계
설립유형								
국공립어린이집	17.4	30.5	0.0	6.5	39.1	4.3	2.2	100.0( 46)
사회복지어린이집	5.3	39.5	0.0	5.3	42.1	5.3	2.5	100.0( 38)
법인단체어린이집	4.6	22.7	0.0	9.1	50.0	13.6	0.0	100.0( 22)
민간어린이집	10.8	34.7	1.2	6.0	42.5	4.8	0.0	100.0(167)
가정어린이집	4.0	7.1	10.3	2.4	55.6	17.5	3.1	100.0(126)
직장어린이집	36.3	18.2	0.0	9.1	27.3	0.0	9.1	100.0( 11)
기관규모(정원)								
50인 미만	7.0	9.0	7.5	4.0	56.7	13.9	1.9	100.0(201)
50-100인 미만	9.6	15.4	0.0	10.6	54.8	6.7	2.9	100.0(104)
100인 이상	13.3	65.7	0.0	1.9	17.2	1.9	0.0	100.0(105)
기관규모(현원)								
50인 미만	7.5	9.7	6.6	3.5	56.6	13.3	2.8	100.0(226)
50-100인 미만	10.0	16.4	0.0	11.8	55.5	5.5	0.8	100.0(119)
100인 이상	13.5	85.1	0.0	0.0	0.0	1.4	0.0	100.0( 74)

영양사의 업무 중 가장 필요한 것 1순위는 식단 작성과 영양관리라는 응답이 62.2%로 가장 높았으며, 그 다음은 조리시설의 위생관리가 13.9%, 구매식품의 검수 및 관리와 영유아와 교직원에 대한 영양지도 및 위생교육이 동일하게 10.7% 순이었다.

지역규모별로 살펴보면, 대도시와 중소도시에서 식단 작성과 영양관리 업무가 가장 필요하다고 응답한 비율이 각각 68.4%, 60.8%인 반면, 읍면지역은 36.0%으로 대도시와 중소도시에 비해 상대적으로 낮았다. 반면, 읍면지역은 조리시설의 위생관리가 가장 필요하다고 응답한 비율이 28.0%로 대도시(13.9%)와 중소도시(12.3%)에 비해 약간 높았다. 특히 영유아와 교직원에 대한 영양지도 및 위생교육이 필요한 업무라는 응답은 대도시(8.2%)와 중소도시(11.5%)보다 읍면지역에서 20.0%로 높게 나타났다.

설립유형별로 살펴보면, 유형에 관계없이 식단 작성과 영양관리를 가장 필요한 업무로 응답하였으며, 특히 직장어린이집에서는 식단작성과 영양관리가 가장 필요한 업무로 90.9%라고 응답하였다. 반면, 민간어린이집과 가정어린이집에서는 식단작성과 영양관리 업무가 가장 필요하다는 응답이 각각 58.7%, 55.5%로 절반 수준이었으며, 조리시설의 위생관리 업무가 가장 필요하다는 응답은 각각



16.1%, 18.3%로 다른 유형에 비해 상대적으로 높았다.

기관규모별로 살펴보면, 기관규모가 클수록 식단 작성과 영양관리가 가장 필요한 업무라는 응답이 증가하고 있었으며, 50인 미만 어린이집에서는 조리시설의 위생관리가 필요하다는 응답이 17.3%로 50-100인 미만(12.7%)과 100인 이상(5.4%)에 비해 다소 높았다.

〈표 V-3-2〉 영양사의 업무 중 가장 필요한 것(1순위)

단위: %(명)

구분	식단작성 영양관리	식품 검수 관리	조리시 설위생 관리	영유아 직원 영양교육	급식 관련 업무	계	$\chi^2(df)$
전체	62.2	10.7	13.9	10.7	2.5	100.0(410)	
지역규모							
대도시	68.4	7.6	13.9	8.2	1.9	100.0(158)	
중소도시	60.8	12.8	12.3	11.5	2.6	100.0(227)	-
읍면지역	36.0	12.0	28.0	20.0	4.0	100.0( 25)	
설립유형							
국공립어린이집	71.7	10.9	8.7	4.4	4.3	100.0( 46)	
사회복지어린이집	76.4	2.6	2.6	15.8	2.6	100.0( 38)	
법인단체어린이집	68.2	9.1	9.1	13.6	0.0	100.0( 22)	
민간어린이집	58.7	9.0	16.1	12.6	3.6	100.0(167)	-
가정어린이집	55.5	15.9	18.3	9.5	0.8	100.0(126)	
직장어린이집	90.9	9.1	0.0	0.0	0.0	100.0( 11)	
기관규모(현원)							
50인 미만	58.0	11.9	17.3	10.6	2.2	100.0(226)	
50-100인 미만	61.8	10.0	12.7	11.8	3.7	100.0(110)	10.7(8)
100인 이상	75.7	8.1	5.4	9.5	1.3	100.0( 74)	

주: 빈도 부족으로 카이검정 불가능

적절한 영양사 배치 형태에 대해 질문한 결과, 취사부가 있으므로 영양사는 필요없다는 응답이 35.9%로 가장 높았으며, 그 다음은 현행 공동관리 영양사 배치 기준이 적절하다는 응답이 26.8%, 현행 기준보다 적은수의 어린이집을 담당해야 한다는 응답이 22.0% 순이었다. 상근 영양사가 필요하다는 응답은 12.9%로 다소 낮은 편이었다.

지역규모별로 살펴보면, 취사부가 있으므로 영양사는 꼭 필요하지 않다는 응답이 대도시는 40.5%, 중소도시는 33.9%인 반면, 읍면지역은 24.0%로 도시지역에서는 읍면지역보다 영양사의 필요성을 약간 덜 느끼고 있었다. 반면, 현행 공

공관리 영양사 배치기준이 적절하다는 응답은 대도시와 중소도시는 각각 26.6%, 26.0%로 비슷한 반면, 읍면지역은 36.0%로 약간의 차이를 보였다. 현행보다 적은 수의 어린이집을 담당해야 한다는 응답은 중소도시가 27.3%로 대도시의 14.6%, 읍면지역의 20.0%보다 약간 높았다. 상근영양사가 필요하다는 응답은 대도시와 중소도시는 각각 13.9%, 11.9%인 반면, 읍면지역은 16.0%로 읍면지역이 약간 더 높게 나타났다.

설립유형별로 살펴보면, 상근영양사가 필요하다는 응답은 국공립어린이집과 직장어린이집은 각각 26.1%, 27.3%로 사회복지어린이집(7.9%)과 법인단체어린이집(9.1%), 민간어린이집(9.6%)보다 상대적으로 높게 조사되었다. 또한 영양사가 현행기준보다 적은수의 어린이집을 담당해야 한다는 응답은 직장어린이집(36.3%)과 사회복지어린이집(31.6%), 국공립어린이집(30.5%)은 다소 높은 반면, 민간어린이집은 16.8%로 상대적으로 낮게 나타났다. 현행 공동관리 영양사 배치기준이 적절하다는 응답은 민간어린이집이 31.7%로 다른 유형에 비해 다소 높았으며, 국공립어린이집(17.4%)과 직장어린이집(18.2%)은 현행기준이 적절하다는 응답이 다른 유형에 비해 약간 낮았다.

기관규모별로 살펴보면, 취사부가 있으므로 영양사는 필요없다는 응답이 50인 미만과 50-100인 미만 어린이집은 각각 36.3%, 30.9%로 100인 이상 어린이집의 41.9%보다 약간 낮게 나타나 100인 이상 어린이집에서 영양사의 필요성을 덜 인식하고 있는 것으로 보인다. 반면, 영양사가 현행보다 적은수의 어린이집을 담당해야 한다는 응답의 경우 50인 미만과 50-100인 미만 어린이집은 각각 22.1%, 29.1%인 반면, 100인 이상 어린이집은 10.8%로 다소 낮았다.

〈표 V-3-3〉 적절한 영양사 배치 형태

구분	상근 영양사 필요	현행	현행	취사부 있으므로 영양사 필요없음	기타	계
		기준보다 적은수 어린이집 담당	공동관리 영양사 배치기준 적절			
전체	12.9	22.0	26.8	35.9	2.4	100.0(410)
지역규모						
대도시	13.9	14.6	26.6	40.5	4.4	100.0(158)
중소도시	11.9	27.3	26.0	33.9	0.9	100.0(227)
읍면지역	16.0	20.0	36.0	24.0	4.0	100.0( 25)

단위: %(명)

(표 V-3-3 계속)

구분	상근 영양사 필요	현행 기준보다 적은수 어린이집 담당	현행 공동관리 영양사 배치기준 적절	취사부 있으므로 영양사 필요없음	기타	계
<b>설립유형</b>						
국공립어린이집	26.1	30.5	17.4	21.7	4.3	100.0( 46)
사회복지어린이집	7.9	31.6	26.3	31.6	2.6	100.0( 38)
법인단체어린이집	9.1	22.7	22.7	45.5	0.0	100.0( 22)
민간어린이집	9.6	16.8	31.7	40.1	1.8	100.0(167)
가정어린이집	13.5	21.4	25.4	36.5	3.2	100.0(126)
직장어린이집	27.3	36.3	18.2	18.2	0.0	100.0( 11)
<b>기관규모(정원)</b>						
50인 미만	15.4	21.9	25.9	34.8	2.0	100.0(201)
50-100인 미만	6.8	32.7	26.9	31.7	1.9	100.0(104)
100인 이상	14.3	11.4	28.6	41.9	3.8	100.0(105)
<b>기관규모(현원)</b>						
50인 미만	13.7	22.1	26.1	36.3	1.8	100.0(226)
50-100인 미만	10.0	29.1	26.4	30.9	3.6	100.0(110)
100인 이상	14.9	10.8	29.7	41.9	2.7	100.0( 74)

상근영양사가 필요한 이유를 질문한 결과, 영유아 특성에 맞는 식단을 관리할 수 있기 때문이라는 응답이 27.5%로 가장 많았으며, 그 다음은 영유아 영양을 관리할 수 있기 때문이 20.0%, 전문적인 관리가 가능하기 때문이라는 응답이 20.0% 순이었다. 그밖에는 영유아 영양교육을 담당할 수 있기 때문이 6.3%, 위생관리 감독을 철저히 할 수 있기 때문이라는 응답이 6.3% 이었다.

〈표 V-3-4〉 상근영양사가 필요한 이유

응답 내용	단위: %(명)
응답 내용 전체	계 100.0(80)
영유아 특성에 맞는 식단을 관리할 수 있음	27.5(22)
영유아 영양을 관리할 수 있음	20.0(16)
전문적인 관리가 가능함	20.0(16)
영유아 영양교육을 담당할 수 있음	6.3(5)
위생관리 감독을 철저히 할 수 있음.	6.3(5)
식자재 관리를 철저히 할 수 있음	3.8(3)
교직원과 소통으로 업무에 도움을 주거나 업무량을 줄어줌	3.8(3)

(표 V-34 계속)

응답 내용	계
급식관리가 철저하게 관리 할 수 있음.	2.5(2)
취사부 관리를 할 수 있음	1.8(1)
모름	8.8(7)

공동관리 영양사가 담당하는 어린이집 수가 현행보다 낮아져야 하는 이유를 질문한 결과, 관리를 제대로 할 수 있기 때문이라는 응답이 21.1%로 가장 많았으며, 그 다음은 식단 관리를 철저히 할 수 있기 때문이라는 응답이 11.4%, 영양사 업무가 너무 많다는 응답이 10.6% 순이었다. 다소 낮은 비율이었지만 어린이 영양을 제대로 관리해 주기 때문이라는 응답이 5.7%, 어린이집 시설기준, 연령에 맞게 배정이 가능하다는 응답이 5.7%, 적은 규모의 어린이집도 혜택을 받을 수 있다는 응답이 4.9%, 식재료 구매 검수가 용이하다는 응답이 4.1%로 조사되었다.

〈표 V-3-5〉 공동관리 영양사의 담당 어린이집 수가 낮아져야 하는 이유

응답 내용	계
전체	100.0(123)
관리를 제대로 할 수 있음	21.1(26)
식단 관리를 체계적으로 할 수 있음	11.4(14)
영양사가 너무 광범위하게 관리해서 업무량 많음	10.6(13)
어린이 영양 상태를 관리해줌	5.7(7)
어린이집 시설기준, 아이 연령기준에 맞게 배정이 가능	5.7(7)
적은 규모의 어린이집 혜택을 받을 수 있음	4.9(6)
식재료 구매 검수가 용이함	4.1(5)
식습관 교육이 가능	3.3(4)
영양사가 많은 인력을 관리하면 사고 생길수 있음	3.3(4)
인건비 및 경비 부담 줄어듦	2.4(3)
전문성이 있음	2.4(3)
영양사가 여러 어린이집 순회하기엔 시간이 부족함	2.4(3)
음식의 질을 높일 수 있음	2.4(3)
소통이 원활 해짐	1.6(2)
어린이 보육환경에 도움을 줌	1.6(2)
모름	12.2(15)
기타	2.4(3)
없음	2.4(3)

공동관리 영양사의 적절한 어린이집 담당 개수는 3개 기관이 적절하다는 응답이 43.3%로 가장 많았으며, 그 다음은 4개 기관이 적절하다는 31.1% 이었다.

지역규모별로 살펴보면, 대도시에서는 3개 기관이 적절하다는 응답이 52.2%로 절반 이상인 반면, 중소도시와 읍면지역은 각각 40.3%, 40.0%로 상대적으로 응답비율이 낮았다. 2개 기관이 적절하다는 응답은 읍면지역은 20.0%, 중소도시는 17.7%인 반면, 대도시는 8.7%으로 다소 낮았다. 반면 4개 기관이 적절하다고 응답한 비율은 대도시와 중소도시의 경우 각각 34.8%, 30.7%인 반면, 읍면지역은 20.0%로 낮은 비율을 보였다.

설립유형별로 살펴보면, 직장어린이집, 국공립어린이집, 민간어린이집은 3개 기관이 적절하다고 응답한 비율이 가장 높았다. 반면, 법인단체어린이집과 가정어린이집은 4개 기관이 적절하다고 응답한 비율이 가장 높았으며, 사회복지어린이집은 2개 기관이 적절하다는 응답이 가장 높았다.

〈표 V-3-6〉 공동관리 영양사의 적절한 어린이집 담당 개수

단위: %(명)

구분	4개 기관이 적절함	3개 기관이 적절함	2개 기관이 적절함	기타	계
전체	31.1	43.3	15.6	10.0	100.0(90)
지역규모					
대도시	34.8	52.2	8.7	4.3	100.0(23)
중소도시	30.7	40.3	17.7	11.3	100.0(62)
읍면지역	20.0	40.0	20.0	20.0	100.0( 5)
설립유형					
국공립어린이집	7.2	57.1	21.4	14.3	100.0(14)
사회복지어린이집	16.7	33.3	50.0	0.0	100.0(12)
법인단체어린이집	60.0	20.0	0.0	20.0	100.0( 5)
민간어린이집	35.7	42.9	3.6	17.8	100.0(28)
가정어린이집	44.5	37.0	14.8	3.7	100.0(27)
직장어린이집	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0( 4)
기관규모(현원)					
50인 미만	44.0	36	12.0	8.0	100.0(50)
50-100인 미만	15.6	46.9	25.0	12.5	100.0(32)
100인 이상	12.5	75.0	0.0	12.5	100.0( 8)

기관규모별로는 50인 미만 어린이집에서는 4개 기관이 적절하다고 응답한 비율이 44.0%로 가장 높은 반면, 50-100인 미만과 100인 이상 어린이집에서는 3개

기관이 적절하다고 응답한 비율이 각각 46.9%, 75.0%로 가장 많았다.

## 나. 취사부

현재 어린이집에 취사부를 배치하고 있는지에 대해 질문한 결과, 그렇다는 응답이 81.5%로 거의 대부분이었으며, 배치하고 있지 않다는 응답은 18.5%이었다. 지역규모별로 대도시와 읍면지역에 취사부를 배치하고 있는 비율이 각각 83.5%, 88.0%인 반면, 중소도시는 79.3%로 상대적으로 낮게 조사되었다.

한편, 취사부 배치 여부는 설립유형과 기관규모에 따라 차이가 있었다. 설립유형별로 살펴보면, 국공립어린이집은 취사부가 100% 배치되어 있었으며 다른 유형의 어린이집도 취사부가 배치되어 있는 비율이 대부분 90% 이상이었다. 반면, 가정어린이집의 경우 취사부가 배치된 비율이 47.6%로 낮게 나타나 다른 유형과는 확연한 차이를 보였다.

기관규모별로 살펴보면, 50인 미만 어린이집은 취사부가 배치된 경우가 66.4%인 반면, 50-100미만과 50인 이상 어린이집에서는 100% 취사부가 배치되어 있다고 응답하여 기관규모에 따른 취사부 배치 여부의 차이를 보였다.

〈표 V-3-7〉 취사부 배치 여부

				단위: %(개소)
구분	예	아니오	계	$\chi^2$ (df)
전체	81.5	18.5	100.0(410)	
지역규모				
대도시	83.5	16.5	100.0(158)	1.9(2)
중소도시	79.3	20.7	100.0(227)	
읍면지역	88.0	12.0	100.0( 25)	
설립유형				
국공립어린이집	100.0	0.0	100.0( 46)	138.7(5)***
사회복지어린이집	97.4	2.6	100.0( 38)	
법인단체어린이집	95.5	4.5	100.0( 22)	
민간어린이집	95.2	4.8	100.0(167)	
가정어린이집	47.6	52.4	100.0(126)	
직장어린이집	100.0	0.0	100.0( 11)	
기관규모(현원)				
50인 미만	66.4	33.6	100.0(226)	76.0(2)***
50-100인 미만	100.0	0.0	100.0(110)	
100인 이상	100.0	0.0	100.0( 74)	

주: \*\*\* $p < .001$

취사부를 고용하지 않은 경우 그 이유를 질문한 결과, 어린이집 현원이 40명이 안되기 때문이라는 응답이 63.2%이었으며, 비용문제로 고용하지 않는 이유가 21.1%, 원장이나 교사가 대신하고 있다는 응답이 15.8%이었다. 지역규모별로는 지역규모와 관계없이 현원 40명이 안되기 때문에 취사부를 고용하지 않는다는 응답이 50%이상이었다. 하지만 비용문제로 취사부를 고용하지 않는다는 응답은 대도시와 중소도시는 각각 15.4%, 23.4%인 반면, 읍면지역은 33.3%로 상대적으로 높게 나타났다. 설립유형별로는 사회복지어린이집은 원장이나 교사가 대신하는 경우가 가장 많았다. 현재 어린이집에서 취사부를 배치하지 않는 경우가 52.4%라고 응답한 가정어린이집에서는 취사부 미고용 이유를 현원이 40명이 안되기 때문이라는 응답이 60.6%, 비용 문제로 고용하지 않는 경우가 24.2%, 원장이나 교사가 대신하고 있는 경우가 15.2% 순이었다.

〈표 V-3-8〉 취사부 미고용 이유

단위: %(명)

구분	현원 40명 안됨	비용 문제로 고용하지 않음	원장이나 교사가 대신함	계
전체	63.2	21.1	15.8	100.0(76)
지역규모				
대도시	69.2	15.4	15.4	100.0(26)
중소도시	59.6	23.4	17.0	100.0(47)
읍면지역	66.7	33.3	0.0	100.0(3)
설립유형				
국공립어린이집	0.0	0.0	0.0	0.0(0)
사회복지어린이집	0.0	0.0	100.0	100.0(1)
법인단체어린이집	100.0	0.0	0.0	100.0(1)
민간어린이집	87.5	0.0	12.5	0.0(8)
가정어린이집	60.6	24.2	15.2	100.0(66)
직장어린이집	0.0	0.0	0.0	100.0(1)
기관규모(현원)				
50인 미만	63.2	21.1	15.8	100.0(76)
50-100인 미만	0.0	0.0	0.0	0.0(0)
100인 이상	0.0	0.0	0.0	0.0(0)

취사부의 업무량이 적절한지에 대해 질문한 결과 적절하다는 응답(매우적절+적절)이 87.1%로 업무량에 대한 응답은 긍정적이었다. 지역규모에서도 지역에 관계없이 취사부 업무량이 적절하다는 응답(매우적절+적절)이 80%이상으로 긍

정적이었으며, 대도시와 중소도시는 각각 87.8%, 87.2%가 적절하다고 응답하였으나 읍면지역은 81.8%로 약간 낮은 응답률을 보였다. 설립유형별로 살펴보면, 대부분의 유형에서 적절하다는 응답(매우적절+적절)이 80% 이상으로 나타났다. 특히 가정어린이집과 사회복지어린이집의 경우 적절하다고 응답한 비율이 각각 90.0%, 89.2%인 반면, 직장어린이집은 72.7%로 다소 낮았다. 기관규모별로는 100인 이상 어린이집에서는 적절하다(매우적절+적절) 응답이 90.5%로 상당히 높은 비율을 보였으며, 50인 미만에서는 89.3%, 50-100인 미만에서는 81.8% 정도가 긍정적으로 응답하였다.

〈표 V-3-9〉 취사부 업무량 적절성

구분	단위: %(명)				계
	매우 적절	적절	적절하지 않음	매우 적절 하지 않음	
전체	30.8	56.3	11.4	1.5	100.0(334)
지역규모					
대도시	33.3	54.5	11.4	.8	100.0(132)
중소도시	30.0	57.2	11.1	1.7	100.0(180)
읍면지역	22.7	59.1	13.6	4.6	100.0( 22)
설립유형					
국공립어린이집	26.1	56.5	15.2	2.2	100.0( 46)
사회복지어린이집	29.7	59.5	8.1	2.7	100.0( 37)
법인단체어린이집	38.1	42.9	19.0	0.0	100.0( 21)
민간어린이집	30.2	58.5	11.3	0.0	100.0(159)
가정어린이집	35.0	55.0	5.0	5.0	100.0( 60)
직장어린이집	27.3	45.4	27.3	0.0	100.0( 11)
기관규모(현원)					
50인 미만	34.0	55.3	8.7	2.0	100.0(150)
50-100인 미만	22.7	59.1	17.3	.9	100.0(110)
100인 이상	36.5	54.0	8.1	1.4	100.0( 74)

취사부가 조리업무 이외에 많이 하는 업무 1순위로 식재료 검수가 32.0%로 가장 많았다. 그 다음은 식재료 주문이 26.3%, 음식배식이 17.4%, 음식검식이 11.4% 순이었다. 지역규모별로 살펴보면, 읍면지역에서는 식재료 주문이 45.5%로 가장 많은 업무로 응답한 반면, 대도시와 중소도시는 식재료 검수가 각각 34.9%, 31.1%로 가장 많았다.

설립유형별로 살펴보면, 국공립어린이집과 법인단체어린이집은 식재료 주문이라는 응답이 47.8%, 47.6%로 가장 많았으며, 사회복지어린이집(32.5%)과 민간



어린이집(35.2%), 가정어린이집(30.0%)은 식재료 검수라는 응답이 가장 많았다. 가정어린이집은 음식배식을 가장 많이 한다는 응답이 23.3%로 다른 유형에 비해 다소 높은 편이었다. 기관규모별로 살펴보면, 50인 미만 어린이집과 100인 이상 어린이집에서는 식재료 검수라는 응답이 각각 32.7%, 31.1%로 가장 많은 반면, 50-100인 미만 어린이집에서는 식재료 주문이라는 응답이 35.5%로 가장 많았다.

대부분 조리업무 이외에 취사부는 식재료를 주문하거나 검수하는 일을 가장 많이 하고 있는 것으로 보인다. 보고서상에 표로 제시되지는 않았지만 취사부가 하고 있는 업무 2순위를 질문했을 때 적은 비율이긴 했지만 차량운행 혹은 동행을 한다는 응답이 전체의 0.4%이었으며, 특히 기관규모 50인 미만 어린이집에서는 0.9%가 차량운행 혹은 동행을 하고 있었다.

〈표 V-3-10〉 조리업무 이외에 취사부가 많이 하고 있는 업무(1순위)

단위: %(명)

구분	식재료 주문	식재료 검수	음식 검식	음식 배식	기타	없음	계
전체	26.3	32.0	11.4	17.4	0.6	12.3	100.0(334)
지역규모							
대도시	24.2	34.9	11.4	17.4	0.0	12.1	100.0(132)
중소도시	25.6	31.1	12.2	17.2	1.1	12.8	100.0(180)
읍면지역	45.5	22.7	4.5	18.2	0.0	9.1	100.0( 22)
설립유형							
국공립어린이집	47.8	26.1	8.7	15.2	0.0	2.2	100.0( 46)
사회복지어린이집	27.0	32.5	18.9	10.8	2.7	8.1	100.0( 37)
법인단체어린이집	47.6	28.6	9.5	4.8	0.0	9.5	100.0( 21)
민간어린이집	20.7	35.2	10.1	18.9	0.0	15.1	100.0(159)
가정어린이집	18.3	30.0	11.7	23.3	1.7	15	100.0( 60)
직장어린이집	18.2	27.2	18.2	18.2	0.0	18.2	100.0( 11)
기관규모(현원)							
50인 미만	21.3	32.7	12.7	19.3	0.7	13.3	100.0(150)
50-100인 미만	35.5	31.8	5.5	14.5	0.9	11.8	100.0(110)
100인 이상	22.9	31.1	17.6	17.6	0.0	10.8	100.0( 74)

현행 취사부의 배치기준이 적절한지에 대해 질문한 결과, 적절하다는 응답(매우적절+적절)이 67.8%로 절반 이상이였다. 지역규모별로 살펴보면, 대도시와 중소도시에서는 적절하다(매우적절+적절)는 응답이 각각 68.4%, 69.2%인 반면, 읍면

지역은 52.0%로 다소 낮은 비율을 보였다. 설립유형별로 살펴보면, 국공립어린이집, 법인단체어린이집, 직장어린이집은 적절하다(매우적절+적절)는 응답이 각각 52.2%, 50.0%, 45.4%로 다른 유형의 어린이집이 60%이상인 것과 비교하면 다소 낮은 비율을 보였지만 절반 이상은 적절하다고 판단하고 있다고 볼 수 있다.

기관규모별로 살펴보면, 기관규모 100인 이상 어린이집에서는 적절하다(매우적절+적절)는 응답이 77.1%인 반면, 50인 미만 어린이집과 50-100인 미만 어린이집은 각각 69.0%, 59.1%가 적절하다고 응답해 기관규모 100인 이상의 경우 배치기준에 대한 인식이 더 긍정적이었다.

〈표 V-3-11〉 취사부 배치기준 적절성

단위: %(명)

구분	매우적절	적절	적절하지 않음	매우적절 하지않음	계
전체	13.7	54.1	25.9	6.3	100.0(410)
지역규모					
대도시	13.3	55.1	27.2	4.4	100.0(158)
중소도시	14.1	55.1	23.8	7.0	100.0(227)
읍면지역	12.0	40.0	36.0	12	100.0( 25)
설립유형					
국공립어린이집	13.0	39.2	41.3	6.5	100.0( 46)
사회복지어린이집	10.5	57.9	29.0	2.6	100.0( 38)
법인단체어린이집	4.5	45.5	31.8	18.2	100.0( 22)
민간어린이집	19.7	59.9	16.8	3.6	100.0(167)
가정어린이집	9.5	53.2	29.4	7.9	100.0(126)
직장어린이집	0.0	45.4	36.4	18.2	100.0( 25)
기관규모(현원)					
50인 미만	12.8	56.2	26.1	4.9	100.0(226)
50-100인 미만	14.5	44.6	31.8	9.1	100.0(110)
100인 이상	14.9	62.2	16.2	6.7	100.0( 74)

현행 취사부의 배치기준이 적절하지 않다고 응답한 132명(32.2%)에게 적절하지 않는 이유에 대해 질문한 결과, 취사부 1인이 담당하는 급식인력이 과다하기 때문이라는 응답이 41.7%로 가장 많았다. 그 다음은 청소 등 위생관리 업무는 고려되지 않기 때문이라는 응답이 27.3%, 취사부 1인의 업무량이 과다하기 때문이라는 응답은 22.0%이었다.

지역규모별로 살펴보면, 대도시와 중소도시에서는 취사부 1인이 담당하는 급식인력이 과다하기 때문이라는 응답이 각각 50.0%, 38.6%로 가장 많았으며, 읍

면지역에서는 취사부 1인의 업무량이 과다하기 때문이라는 점과 청소 등 위생 관리업무 등의 공통 업무들이 고려되지 않기 때문이라는 응답이 동일하게 33.3%로 가장 많았다.

설립유형별로 살펴보면, 국공립어린이집과 가정어린이집은 취사부 1인이 담당하는 급식인력이 과다하기 때문이라는 응답이 각각 59.1%, 48.9%로 가장 많은 반면, 사회복지어린이집과 직장어린이집은 청소 등 위생관리업무가 고려되지 않기 때문이라는 응답이 각각 50.0%, 83.3%로 가장 높게 나타났다.

기관규모별로 살펴보면, 50인 미만 어린이집에서는 취사부 1인이 담당하는 급식인력이 과다하다는 응답이 51.4%로 가장 많은 반면, 100인 이상에서는 청소 등 위생 관리 업무가 고려되지 않기 때문이라는 응답이 35.3%로 가장 많았다.

〈표 V-3-12〉 현행 취사부 배치기준이 적절하지 않은 이유

단위: %(명)

구분	취사부 1인 급식인력 과다함	취사부 1인 업무량 과다함	청소등위생 관리업무 고려않음	기타	계
전체	41.7	22.0	27.3	9.0	100.0(132)
지역규모					
대도시	50.0	16.0	28.0	6.0	100.0(50)
중소도시	38.6	24.3	25.7	11.4	100.0(70)
읍면지역	25.0	33.3	33.3	8.4	100.0(12)
설립유형					
국공립어린이집	59.1	13.6	22.7	4.6	100.0(22)
사회복지어린이집	25.0	25.0	50.0	0.0	100.0(12)
법인단체어린이집	27.3	45.4	27.3	0.0	100.0(11)
민간어린이집	35.3	23.5	17.6	23.6	100.0(34)
가정어린이집	48.9	21.3	23.4	6.4	100.0(47)
직장어린이집	16.7	0.0	83.3	0.0	100.0( 6)
기관규모(현원)					
50인 미만	51.4	21.4	20.0	7.2	100.0(70)
50-100인 미만	35.6	20.0	35.6	8.8	100.0(45)
100인 이상	17.6	29.4	35.3	17.7	100.0(17)

취사부의 배치기준이 조정된다면 적절한 조정안에 대해 질문한 결과 영유아 50명 초과시 취사부 1인이 배치되는 것이 좋다는 응답이 62.9%로 가장 많았으며, 그 다음은 영유아 60명 초과시 취사부 1인이 배치되는 것이 적절하다는 응답이 11.4% 순이었다. 기타의견으로는 영유아 20명 초과시 취사부 1인 배치

(4.5%), 영유아 30명 초과시 취사부 1인을 배치하는 것이 필요하다는 응답(3.8%), 정원 규정없이 무조건 1인 배치가 필요하다는 응답(2.3%) 등이었다.

지역규모별로 살펴보면, 지역에 관계없이 영유아 50명 초과시 취사부 1인을 배치하는 것이 적절하다는 응답이 50%이상으로 가장 많았으며, 특히 대도시에서는 74.0%가 적절하다고 응답하였다.

설립유형별로도 유형에 관계없이 영유아 50명 초과시 취사부 1인을 배치하는 것이 적절하다는 응답이 가장 많았으며, 국공립어린이집, 법인단체어린이집, 직장어린이집은 70% 이상이 50명 초과시 취사부 1인을 적절하다고 보고 있었다.

기관규모별로는 50인 미만과 50-100인 미만 어린이집에서는 영유아 50명 초과시 취사부 1인을 배치하는 것이 적절하다는 응답이 60% 이상인 반면, 100인 이상의 경우에는 47.1%로 약간 낮았다. 100인 이상 규모의 기타의견으로는 영유아 100명 초과시 1인을 배치하자는 응답이 11.8%, 정원 규정없이 업무량 기준으로 배치해야 한다는 응답과 35명 초과시 취사부 1인 증원이 동일하게 5.9%, 취사부가 아니라 취사도우미를 증원해야 한다는 응답이 5.9% 등이었다.

〈표 V-3-13〉 취사부의 적절한 배치기준 조정안

단위: %(명), 점

구분	영유아 50명 초과시	영유아 60명 초과시	영유아 70명 초과시	기타	계
전체	62.9	11.4	4.5	21.2	100.0(132)
지역규모					
대도시	74.0	8.0	4.0	14.0	100.0(69)
중소도시	54.3	11.4	5.7	28.6	100.0(38)
읍면지역	66.7	25.0	0.0	8.3	100.0(25)
설립유형					
국공립어린이집	77.3	13.6	4.5	4.6	100.0(22)
사회복지어린이집	50.0	33.3	8.3	8.4	100.0(12)
법인단체어린이집	90.9	0.0	9.1	0.0	100.0(11)
민간어린이집	52.9	11.8	5.9	29.4	100.0(34)
가정어린이집	55.3	8.5	2.1	34.1	100.0(47)
직장어린이집	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0( 6)
기관규모(현원)					
50인 미만	64.3	8.6	1.4	25.7	100.0(70)
50-100인 미만	66.7	17.8	6.7	8.8	100.0(45)
100인 이상	47.1	5.9	11.8	35.2	100.0(17)

#### 4. 안전관련 직무내용과 요구

현재 어린이집의 전반적인 안전관리 정도를 평가하도록 한 결과, 매우 잘하고 있다는 51.0%, 잘하고 있다는 48.5%로 잘하고 있다는 응답이 99.5%이었다.

이러한 경향은 지역규모, 설립유형, 기관규모에 관계없이 비슷하게 나타나고 있으며, 대부분의 어린이집에서 안전관리는 잘되고 있다고 평가하고 있었다.

〈표 V-4-1〉 어린이집 전반적 안전관리 정도 평가

단위: %(개소)

구분	매우 잘하고 있다	잘하고 있다	대체로 관리되고 있지 않다	계
전체	51.0	48.5	0.5	100.0(410)
지역규모				
대도시	54.4	45.6	0.0	100.0(158)
중소도시	49.3	49.8	0.9	100.0(227)
읍면지역	44.0	56.0	0.0	100.0( 25)
설립유형				
국공립어린이집	67.4	32.6	0.0	100.0( 46)
사회복지어린이집	44.7	55.3	0.0	100.0( 38)
법인단체어린이집	50.0	50.0	0.0	100.0( 22)
민간어린이집	46.7	53.3	0.0	100.0(167)
가정어린이집	51.6	46.8	1.6	100.0(126)
직장어린이집	63.6	36.4	0.0	100.0( 11)
기관규모(현원)				
50인 미만	48.2	50.9	0.9	100.0(226)
50-100인 미만	60.0	40.0	0.0	100.0(110)
100인 이상	45.9	54.1	0.0	100.0( 74)

안전분야 관리를 담당하는 직원은 원장 책임하에 교직원이 관리하는 경우가 77.8%로 가장 많았으며, 그 다음은 영역별로 교사가 관리한다는 응답이 11.5%, 원장이 전적으로 관리하는 경우가 10.2% 순이었다.

지역규모별로는 원장 책임하에 교직원이 관리하는 경우가 대도시와 중소도시는 각각 79.1, 76.2%인 반면, 읍면지역은 84.0%로 읍면지역에서 응답비율이 약간 더 높았다. 원장이 전적으로 관리하는 비율은 대도시에서 11.4%로 다른 지역에 비해 다소 높았으며, 영역별로 교사들이 관리하는 경우는 중소도시에서 13.2%로 다른 지역에 비해 약간 높았다.

설립유형별로 살펴보면, 국공립어린이집과 직장어린이집은 원장 책임하에 교직원이 관리하는 경우가 각각 91.3%, 90.9%로 다른 유형은 70%정도인 것과 비교하여 상대적으로 높게 응답되었다. 가정어린이집에서는 원장이 전적으로 관리하는 경우가 15.9%로 다른 유형에 비해 다소 높았으며, 영역별로 교사들이 관리하는 경우는 법인단체어린이집이 22.7%로 다른 유형에 비해 높게 나타났다.

〈표 V-4-2〉 안전분야 관리 담당

단위: %(명)

구분	원장 전적으로 관리	원장 책임하에 교직원이 관리	영역별 교사관리	간호사 등 기타 교직원 관리	계
전체	10.2	77.8	11.5	0.5	100.0(410)
지역규모					
대도시	11.4	79.1	9.5	0.0	100.0(158)
중소도시	9.7	76.2	13.2	0.9	100.0(227)
읍면지역	8.0	84.0	8.0	0.0	100.0( 25)
설립유형					
국공립어린이집	2.2	91.3	6.5	0.0	100.0( 46)
사회복지어린이집	5.2	73.7	15.8	5.3	100.0( 38)
법인단체어린이집	4.6	72.7	22.7	0.0	100.0( 22)
민간어린이집	10.8	77.8	11.4	0.0	100.0(167)
가정어린이집	15.9	73.8	10.3	0.0	100.0(126)
직장어린이집	0.0	90.9	9.1	0.0	100.0( 11)
기관규모(현원)					
50인 미만	12.4	79.2	8.4	0.0	100.0(226)
50-100인 미만	9.1	77.3	12.7	0.9	100.0(110)
100인 이상	5.4	74.3	18.9	1.4	100.0( 74)

기관규모별로 살펴보면, 규모에 관계없이 원장 책임하에 교직원이 관리하는 경우가 70%이상으로 가장 많았다. 50인 미만 규모에서는 원장이 전적으로 관리하는 경우가 12.4%로 50인 이상 규모에서는 10% 미만인 것과 비교하여 약간 높게 나타났다. 또한 영역별로 교사들이 관리하는 경우는 기관규모가 커질수록 증가하고 있는 패턴을 보였다.

안전관리 중 어려운 점에 대해 질문할 결과, 관리해야 할 분야가 많아서 힘들다는 응답이 50.0%로 가장 많았다. 그 다음은 전담인력이 없기 때문에 힘들다는 응답이 26.1%, 전문지식이 부족하기 때문이라는 응답이 17.6% 순이었다.

〈표 V-4-3〉 안전관리 중 어려운 점

단위: %(명)

구분	관리분야 많음	전문지식 부족	전담인력 없음	기타	계
전체	50.0	17.6	26.1	6.3	100.0(410)
지역규모					
대도시	53.2	17.1	19.0	10.7	100.0(158)
중소도시	49.3	17.2	30.4	3.1	100.0(227)
읍면지역	36.0	24.0	32.0	8.0	100.0( 25)
설립유형					
국공립어린이집	47.8	15.2	30.4	6.6	100.0( 46)
사회복지어린이집	50	10.5	34.2	5.3	100.0( 38)
법인단체어린이집	45.5	18.2	31.8	4.5	100.0( 22)
민간어린이집	57.5	16.2	21.0	5.3	100.0(167)
가정어린이집	42.1	22.2	27.0	8.7	100.0(126)
직장어린이집	45.4	18.2	36.4	0.0	100.0( 11)
기관규모(현원)					
50인 미만	46.0	19.9	25.2	8.9	100.0(226)
50-100인 미만	53.6	14.5	28.2	3.7	100.0(110)
100인 이상	56.8	14.9	25.7	2.6	100.0( 74)

지역규모별로 대도시와 중소도시는 안전관리 분야가 많아서 어렵다는 응답이 각각 53.2%, 49.3%인 반면, 읍면지역은 36.0%로 상대적으로 낮게 응답되었다. 반면, 전문지식이 부족하기 때문에 어렵다는 응답은 대도시와 중소도시가 각각 17.1%, 17.2%인 것에 비해 읍면지역은 24.0%로 상대적으로 높게 응답되었다. 또한 전담인력이 없다는 점과 관련하여 대도시는 19.0%인 반면, 중소도시와 읍면지역은 각각 30.4%, 32.0%로 높게 나타났다.

설립유형별로는 유형에 관계없이 관리해야 할 분야가 많다는 응답이 가장 많았으며, 특히 관리분야가 많아 힘들다는 점에서 사회복지어린이집과 민간어린이집이 각각 50.0%, 57.5%로 응답하여 다른 유형에 비해 다소 높게 나타났다. 반면 직장어린이집은 전담인력이 없어 어렵다는 응답이 36.4%로 다른 유형에 비해 약간 높게 나타났다.

기관규모별로는 규모에 관계없이 관리해야 할 분야가 많아 어렵다는 응답이 가장 많았다. 50인 미만 어린이집에서는 전문지식이 부족해서 어렵다는 응답이 19.9%로 50-100인 미만 어린이집(14.5%)과 100인 이상 어린이집(14.9%)에 비해 약간 높게 나타났다. 50인 미만 어린이집의 기타의견으로는 갑자기 사고가 일어

났을 때 어렵다는 점과 비용 문제의 어려움을 응답하였다.

안전점검 체크리스트가 사고예방에 유용한지에 대해 평가하도록 한 결과, 유용하다는 응답이 65.3%로 절반 이상이었다. 반면 유용하지 않다는 응답은 17.6% 이었다.

〈표 V-4-4〉 안전점검 체크리스트의 사고 예방 유용성 평가

단위: %(명)

구분	매우 유용함	유용함	유용하지 않음	매우 유용하지 않음	계	$\chi^2$ (df)
전체	12.7	65.3	17.6	4.4	100(410)	
지역규모						
대도시	12.7	67.1	15.8	4.4	100.0(158)	
중소도시	12.3	63.9	18.9	4.9	100.0(227)	-
읍면지역	16.0	68.0	16.0	0.0	100.0( 25)	
설립유형						
국공립어린이집	15.2	73.9	10.9	0.0	100.0( 46)	
사회복지어린이집	15.8	63.2	18.4	2.6	100.0( 38)	
법인단체어린이집	13.6	54.6	31.8	0.0	100.0( 22)	
민간어린이집	10.8	67.0	18.6	3.6	100.0(167)	-
가정어린이집	12.7	61.9	16.7	8.7	100.0(126)	
직장어린이집	18.2	72.7	9.1	0.0	100.0( 11)	
기관규모(현원)						
50인 미만	13.7	62.4	19.0	4.9	100.0(226)	
50-100인 미만	14.5	64.6	18.2	2.7	100.0(110)	6.6(6)
100인 이상	6.8	75.7	12.1	5.4	100.0( 74)	

주: 셀빈도 부족으로 카이검정 불가능

지역규모별로 살펴보면, 매우 유용하다는 응답이 읍면지역은 16.0%로 대도시와 중소도시의 12%대의 응답률과 비교하면 다소 높게 나타났다. 지역규모에 관계없이 유용하다(매우유용+유용함)는 응답이 70%이상으로 긍정적인 평가를 하였다. 설립유형별로는 유형에 관계없이 대부분 유용하다(매우유용+유용함)는 응답이 70%이상으로 조사되었다. 다만 가정어린이집에서 적은 비율이기는 하지만 8.7%가 매우 유용하지 않다고 응답하였다.

기관규모별로는 기관규모 100인 이상 어린이집에서 유용하다(매우유용+유용함)는 응답이 82.5%로 100인 미만 어린이집에서 70%대로 응답한 것과 비교하면 다소 높은 편이었다.



안전관리 영역 중 가장 중요하다고 생각하는 부분에 대해 질문한 결과, 영유아의 보호와 감독이라는 응답이 57.1%로 절반 이상이였다. 그 다음은 실내와 시설 관리가 20.0%, 영유아 부모안전교육이 12.2% 순이였다.

〈표 V-4-5〉 안전관리 영역 중 가장 중요한 부분

단위: %(명)

구분	실내외 시설 관리	영유아 보호 감독	영유아 부모 안전 교육	체크리스트로 안전 점검	비상 체계 구축	기타	계
전체	20.0	57.1	12.2	2.2	8.0	0.5	100.0(410)
지역규모							
대도시	19.0	55.7	14.6	0.6	10.1	0.0	100.0(158)
중소도시	19.8	58.6	10.6	3.5	7.0	0.5	100.0(227)
읍면지역	28.0	52.0	12.0	0.0	4.0	4.0	100.0( 25)
설립유형							
국공립어린이집	28.3	54.3	10.9	0.0	6.5	0.0	100.0( 46)
사회복지어린이집	23.7	50.0	10.5	0.0	13.2	2.6	100.0( 38)
법인단체어린이집		81.8	13.6	0.0	4.6	0.0	100.0( 22)
민간어린이집	19.2	53.9	15.0	1.8	9.6	0.5	100.0(167)
가정어린이집	19.8	59.5	10.3	4.8	5.6	0.0	100.0(126)
직장어린이집	27.3	63.6	0.0	0.0	9.1	0.0	100.0( 11)
기관규모(현원)							
50인 미만	19.0	58.4	11.5	3.5	7.1	0.5	100.0(226)
50-100인 미만	21.8	54.6	14.5	0.0	9.1	0.0	100.0(110)
100인 이상	20.3	56.8	10.8	1.4	9.4	1.3	100.0( 74)

지역규모별로 살펴보면, 지역규모에 관계없이 안전관리 영역 중 가장 중요한 부분이 실내외시설 관리와 영유아보호 감독이라는 응답이 70% 이상이였다. 대도시와 중소도시의 경우 영유아 보호 감독이 가장 중요하다고 응답한 비율은 각각 55.7%, 58.6%로 읍면지역(52.0%)보다 다소 높았으며, 실내외 시설 관리가 가장 중요하다고 응답한 비율은 읍면지역(28.0%)보다 다소 낮았다.

설립유형별로 살펴보면, 법인단체어린이집은 영유아의 보호와 안전이 가장 중요한 부분으로 응답한 비율이 81.8%로 해당 부분에 있어 다른 유형에 비해 응답비율이 높게 조사되였다. 반면, 실내외 시설 관리가 중요하다는 점에서는 국공립어린이집과 직장어린이집이 각각 28.3%, 27.3%로 응답해 다른 유형에 비해 다소 높게 응답하였다.

기관규모별로는 규모에 관계없이 영유아의 보호와 감독이 가장 중요하다고 응답한 경우가 50%이상이었다.

안전관리 영역 중 가장 관리하기 힘든 영역은 중요하다고 생각한 영역과 동일하게 영유아의 보호와 감독이라는 응답이 47.1%로 가장 높았다. 그 다음은 실내외 시설 관리가 22.9%, 영유아 부모, 교사안전교육이 16.6%로 가장 중요하다고 생각하는 영역과 관리하기 힘든 영역이 거의 일치하는 패턴을 보였다.

〈표 V-4-6〉 안전관리 영역 중 가장 관리하기 힘든 영역

단위: %(명)

구분	실내외 시설 관리	영유아 보호 감독	영유아 부모 교사 안전교육	체크리스 트로 안전 점검	비상 체계 구축	기타	계
전체	22.9	47.1	16.6	2.7	9.0	1.7	100.0(410)
지역규모							
대도시	25.3	45.6	13.3	3.2	10.8	1.8	100.0(158)
중소도시	21.1	49.3	16.7	2.6	8.4	1.9	100.0(227)
읍면지역	24.0	36.0	36.0	0.0	4.0	0.0	100.0( 25)
설립유형							
국공립어린이집	19.6	54.3	15.2	0.0	8.7	2.2	100.0( 46)
사회복지어린이집	29.0	44.7	15.8	0.0	10.5	0.0	100.0( 38)
법인단체어린이집	45.5	40.9	9.1	0.0	4.5	0.0	100.0( 22)
민간어린이집	22.2	42.5	20.4	3.6	9.0	2.3	100.0(167)
가정어린이집	19.0	52.4	14.3	4.0	8.7	1.6	100.0(126)
직장어린이집	27.3	45.4	9.1	0.0	18.2	0.0	100.0(11)
기관규모(현원)							
50인 미만	20.4	49.6	15.5	3.1	8.8	2.6	100.0(226)
50-100인 미만	28.2	41.8	16.4	2.7	10.9	0.0	100.0(110)
100인 이상	23.0	47.3	20.3	1.3	6.8	1.3	100.0( 74)

지역규모별로는 영유아의 보호와 감독이 관리하기 어렵다는 응답이 대도시와 중소도시는 각각 45.6%, 49.3%인 반면, 읍면지역은 36.0%로 다소 낮게 나타났다. 영유아와 교사, 부모의 안전교육이 어렵다는 응답은 대도시와 중소도시가 각각 13.3%, 16.7%인 반면, 읍면지역은 36.0%로 다소 높게 나타났다. 설립유형별로는 영유아의 보호와 감독이 어렵다는 응답이 국공립어린이집과 가정어린이집은 각각 54.3%, 52.4%로 절반 이상으로 다른 유형에 비해 약간 높게 나타났다. 하지만 실내외 시설관리가 어렵다는 응답은 법인단체어린이집에서 45.5%로

다른 유형에 비해 높게 나타났으며, 안전을 위한 비상체계 구축이 어렵다는 응답은 직장어린이집에서 18.2%로 다른 유형에 비해 다소 높게 나타났다.

기관규모별로는 규모에 관계없이 영유아의 보호와 안전관리와 감독이 가장 어렵다는 응답이 40%이상으로 가장 많았다. 다만 영유아와 부모, 교사의 안전교육이 어렵다는 응답에서 100인 이상 어린이집은 20.3%로 50인 미만과 50-100인 미만 어린이집의 15.5%, 16.4%에 비해 다소 높게 나타났다.

〈표 V-4-7〉 안전관리를 위해 가장 필요한 점

단위: %(명)

구분	안전 교육 강화	안전 체험 교육 확대	안전 관리 업체 지원	안전 전문가 배치	안전 평가 체계 통일	상시 시설 점검	기타	계
전체	13.9	32.9	20.0	13.4	8.8	9.3	1.7	100.0(410)
지역규모								
대도시	16.5	31.6	18.4	13.3	10.1	8.9	1.2	100.0(158)
중소도시	13.2	33.9	21.6	11.9	7.5	9.7	2.2	100.0(227)
읍면지역	4.0	32.0	16.0	28.0	12.0	8.0	0.0	100.0( 25)
설립유형								
국공립어린이집	15.2	32.6	13.1	13.0	17.4	8.7	0.0	100.0( 46)
사회복지어린이집	15.8	36.8	13.2	13.2	5.3	10.5	5.2	100.0( 38)
법인단체어린이집	13.6	36.4	22.7	13.6	4.6	9.1	0.0	100.0( 22)
민간어린이집	12.6	32.9	22.8	10.8	12.0	7.8	1.1	100.0(167)
가정어린이집	15.1	30.2	20.6	16.7	4.0	11.1	2.3	100.0(126)
직장어린이집	9.1	45.4	18.2	18.2	0.0	9.1	0.0	100.0( 11)
기관규모(현원)								
50인 미만	14.6	31.0	19.5	13.7	7.5	11.5	2.2	100.0(226)
50-100인 미만	10.9	36.4	24.5	11.8	7.3	7.3	1.8	100.0(110)
100인 이상	16.2	33.8	14.9	14.9	14.9	5.3	0.0	100.0( 74)

어린이집 안전관리를 위해 가장 필요한 점에 대해 질문한 결과, 안전체험교육의 확대라는 응답이 32.9%로 가장 많았으며, 그 다음은 안전관리업체의 지원이 20.0%, 안전교육 강화가 13.9% 순이었다.

지역규모별로는 지역에 관계없이 안전관련 체험 교육 기회를 확대하는 것이 필요하다는 응답이 가장 많았다. 다만 안전교육의 강화가 필요하다는 응답은 대도시와 중소도시가 각각 16.5%, 13.2%인 것에 비해 읍면지역은 4.0%로 낮게 응답하였다. 또한 안전관련 전문가를 배치하는 것이 중요하다는 응답은 읍면지역

은 28.0%가 응답하여 대도시(13.3%)와 중소도시(11.9%)에 비해 약간 높게 나타났다.

설립유형별로는 유형에 관계없이 안전관련 체험 교육 기회를 확대해야 한다는 응답이 가장 많았으며, 특히 직장어린이집은 45.4%가 체험 교육 기회 확대가 필요하다고 응답하였다. 안전교육이 강화되어야 한다는 점에서 다른 유형의 어린이집이 대부분 13%이상의 응답 비율을 보인 반면, 직장어린이집은 9.1%만이 필요하다고 응답하였다.

기관규모별로는 규모에 관계없이 안전관련 체험 교육 기회를 확대해야 한다는 응답이 30% 이상으로 가장 많았다. 기관규모 50-100인 미만 어린이집에서는 안전관리 업체의 지원이 필요하다는 응답이 24.5%로 50인 미만(19.5%)과 100인 이상(14.9%)에 비해 높게 나타났다. 또한 상시 시설점검이 필요하다는 응답은 기관규모가 작을수록 응답비율이 높아지는 패턴을 보이고 있다.

## VI. 결론 및 정책 제언

건강·영양·안전 관련 보육교직원을 대상으로 한 협의체 구성을 통한 논의와 원장들을 대상으로 한 설문조사를 통해서 현행 직무내용과 배치 기준의 현황을 파악하였다. 본 장에서는 이러한 분석 결과를 요약하면서 이에 따른 정책 제언을 제시하고자 한다.

### 1. 결론

#### 가. 인력의 전문성 확보

어린이집 교직원의 전문성 확보를 위해서는 전문가를 배치하는 일도 중요하지만, 보수교육을 주기적으로 직무 내용에 맞게 제시하는 것이 필요하다. 현재 어린이집의 건강·영양·안전 관련 보육교직원은 간호사, 영양사, 조리사 등의 배치가 이루어져 있지만, 어린이집에서 요구되는 역할을 이해하는데 시간이 필요하다. 그러므로 어린이집에서 요구되는 전문 인력으로 역할을 하기 위해서는 어린이집의 간호사, 영양사와 조리사로서의 전문성을 확보할 수 있고 어린이집의 다른 업무와 보조를 맞출 수 있는 보수교육을 제공해야 한다.

#### 나. 직무내용의 명시화

원장들의 직무내용에 대한 인지 정도를 확인한 결과, 78.3% 정도가 잘 알고 있다고 응답하고 약 22% 정도는 조금 알거나 잘 모르고 있으며, 정보처로는 보육사업안내를 제일 많이 사용하는 것으로 나타났다. 그러나, 보육사업안내의 내용도 건강·영양·안전 관련 보육교직원 직무내용에 대해서는 개요 수준으로 소개는 되었으나 구체적으로 명시하고 있지 않다. 그러므로 보육의 전문성을 제고하기 위해서는 직무의 내용을 구체적으로 명시할 필요가 있다. 특히 안전 관련 업무는 담당자가 지정되어 있지 않으며 영역도 너무 포괄적이므로 이에 대한 논의가 필요하다.

## 다. 적정 인력 배치

보육의 질을 높이기 위해서는 보육교직원의 적절한 배치가 중요한데, 보육교직원이 직무수행의 부담을 줄일 수 있는 적정 배치가 필요하다. 현행 간호사 배치를 현원 100인 기준으로 제시하고 있으나 영유아가 많은 어린이집은 건강이나 응급 처치 관련 간호사가 필요하므로 이에 대한 요구를 반영할 수 있다. 서울시의 순회 간호사 같은 경우가 좋은 아이디어이다. 그러나 영양사의 경우는 100인 인상에서 공동 관리 영양사를 고용할 수 있도록 하였으나 이에 대한 조정이 필요하다.

## 라. 인력 지원체계 구성

앞서 언급한 인력의 전문성 확보와 직무내용을 명시하고 적절한 배치를 하더라도 이에 대한 지원체계가 없다면 직무 수행에 어려움이 있을 것이다. 그러므로 건강·영양·안전 관련 보육교직원의 직무의 전문성을 확보하고 유지하기 위해서는 어린이집 내의 다른 교직원들과의 소통과 지원, 그리고 보수교육이나 재교육을 위한 대체 인력의 지원 및 근로조건의 향상 등이 수반되어야 한다.

# 2. 정책제언

## 가. 배치기준의 적절성

보육의 질을 제고하기 위해 전문성 확보만큼 중요한 것이 배치기준의 적절성이다. 보육인력의 적절한 배치는 직무의 전문성과 만족도를 증가시킨다. 일반적으로 보육인력의 배치는 시설유형과 규모에 의해 인력 구성에도 차이를 가져오게 된다. 즉, 시설장의 다른 직무 겸직 여부, 조리사나 영양사의 부재, 보조 인력의 부재 등에 의해 배치가 달라진다. 그러므로 시설 유형, 규모 간의 형평성이 제고되어야 한다.

### 1) 간호사

어린이집 간호사의 배치기준은 현원 100인 이상의 어린이집에 고용을 하게

되어 있다. 현원 100명 이상 어린이집이 1977개소로 나타나 있다. 그러면 전체 간호사의 인원은 그 정도가 되어야 하는데, 1242명으로 배치 비율이 높지 않다. 조사 결과에 의하면 간호사 고유영역의 업무는 하루 평균 4시간에서 5시간 정도로 조사되었는데 이와 같은 결과가 어린이집에서 간호사를 고용하기 꺼려하는 이유와 무관하지 않은 것으로 보며, 협의체 운영 시에도 간호 고유의 업무와 다른 업무를 병행하는 경우가 많았다.

또한 간호사 배치를 하지 않고 있는 이유는 현원 100명 이하라는 응답 외에 인건비와 운영비 부족이 많았고, 의무로 고용해야 하는 100명 이상의 어린이집은 전체 16개소 가운데 13곳이 간호사가 원장이 겸직업무를 하고 있었다. 즉, 간호 업무는 전문직을 고용하기보다는 원장이 간호조무사 자격증을 취득하여 간호 업무를 대신하는 경우가 많은 것으로 나타났다. 하지만, 어린이집에서 간호사가 필요한 이유는 일상적인 아동들의 건강 관리도 중요하지만, 응급 시에 대처도 매우 중요한 사항이므로 병원 현장이나 전문적인 의료 지식과 이에 대한 경험을 가진 사람이 간호 업무를 수행해야 한다.

한편 현원 100인 이상의 어린이집에서 43.2%가 간호사는 꼭 필요하지 않다는 의견이 있었으며, 현원 50인 이하에서는 13.7%만이 간호사가 필요 없다는 의견을 밝혔다. 하지만 어린이집 방문간호사를 이용하는 어린이집의 경우 2주에 한번 방문이 아닌 1주일에 한번정도씩 방문을 희망하였으며, 따라서 이러한 현실을 고려할 때 간호사는 공동 관리나 순회 간호사를 채용하여 영유아 건강관리에 도움을 줄 수 있는 인력배치가 필요하다고 본다.

## 2) 영양사

영양사의 배치기준에 대한 의견조사 결과를 보면, 어린이집 유형에 관계없이 상근 영양사가 필요한 이유로 영유아 특성에 맞는 식단을 관리할 수 있기 때문이라는 응답이 27.5%로 가장 많았으며, 그 다음은 영유아 영양을 관리할 수 있기 때문이 20.0%, 전문적인 관리가 가능하기 때문이라는 응답이 20.0% 순으로 상근영양사가 배치될 때 얻는 유익에 대해서는 인지하고 있었다.

하지만 현행 영양사의 배치기준에 대한 의견조사 결과는, 영양사가 5개의 어린이집을 관리하는 현행 공동 영양사 배치기준이 적절하다는 응답이 26.8%, 취사부가 있으므로 영양사가 필요하지 않다는 응답은 35.9%로 대부분 현행기준이 적절하다고 응답하였으며, 현행 기준보다 적은수의 어린이집을 담당해야 한다는

응답은 22.0%, 상근 영양사가 필요하다는 응답은 12.9%로 낮은 편이었다. 이러한 결과는 현재 공동 영양사가 주 1회 어린이집을 방문하는 상황에서 담당하는 역할이 상근직원에 비해 상대적으로 적을 수밖에 없으며, 어린이집에서 취사부에 대한 의존성이 큰 상황을 고려하여 조심스럽게 해석해야 할 것으로 보인다.

특히 영양사의 배치기준에 대한 의견은 어린이집 유형에 따라 약간 차이를 보였다. 상근 영양사의 필요성에 대해서는 국공립어린이집과 직장어린이집이 각각 16.1%, 27.3%로 다른 유형이 10% 미만으로 응답한 것에 비해 높게 나타났으며, 영양사가 현행기준보다 적은수의 어린이집을 담당해야 한다는 응답은 직장어린이집과 사회복지어린이집, 국공립어린이집은 모두 30% 이상으로 민간어린이집이 10%대로 응답한 것에 비해 높게 나타났다.

이러한 결과에 기초하여 영양사 배치기준에 대한 몇가지 의견을 제안하면 다음과 같다.

첫째, 영양사 배치기준을 좀 더 다양하게 적용할 필요가 있다. 현행 100인 이상 어린이집에 공동영양사를 1인 배치하는 것을 기본으로 하되, 설립유형별로 좀더 유연하게 적용할 수 있도록 배치기준의 다양화가 필요하다. 특히 상근영양사의 필요성을 더 많이 느끼는 어린이집에 공동관리영양사 방문횟수를 좀 더 늘리는 등 다양한 요구를 수용할 수 있는 방안이 마련되어야 할것으로 보인다.

둘째, 현장 전문가들과의 면담을 통해 파악한 결과, 100인 이상 규모의 어린이집보다 원장이 조리사를 겸임하는 경우가 많은 50인 미만의 가정어린이집에서 영양사 배치가 필요하다는 의견이 많았다. 따라서 영양사를 배치해야 하는 어린이집 기준을 100인 이상으로 한정하지 않고, 원장이 조리사를 겸임하는 가정어린이집에 공동영양사가 주 1회 정도는 방문할 수 있는 있도록 지원이 필요하다.

마지막으로, 현행대로 공동영양사를 운영할 때, 현장에서 느끼는 가장 큰 어려움은 식단관리의 유연한 적용이 어려운 점이다. 현재 육아종합지원센터에서 제시하는 식단표에 의해 공동영양사가 각 어린이집 상황에 맞게 조정할 수 있는 절차를 거치고 있지만, 영양사가 방문하지 않는 동안 식단조정이 필요한 상황에 대해서는 어린이집이 바로 대처하기가 어려운 상황이다. 특히 영유아들의 경우 알레르기 등으로 인해 식단관리의 변수가 발생하는 경우가 많으므로, 공동영양사를 두는 어린이집에 한해 식단표를 조정할 수 있는 절차를 좀 더 간소화할 필요가 있다.



### 3) 조리사(취사부)

식사는 성장기의 아이들에게 영양과 건강에 직결되어 있으므로 조리사의 업무는 중요하다. 아동수와 관계없이 급간식을 만드는 일은 일정 시간과 노동력을 투입해야 한다. 그러므로 소규모이던 대규모이던 조리사는 꼭 필요하다. 가정어린이집의 경우는 조리사 배치 의무가 없으므로 취사부를 일일 고용을 하거나 지자체의 노인 일자리 제공을 통해 고용하고 있다. 그러나 이러한 시간제 취사부가 없는 경우는 교사나 원장이 돌아가며 조리 업무를 맡아야 되므로 영아의 보호와 교육에 전념하기가 어려운 실정이다. 그러므로 소규모 시설에 대한 취사부 배치에 대한 구체적 근거를 마련하고 모든 가정어린이집에 취사부를 지원하도록 해야 할 것이다.

또한 현재 취사부는 40~80인 시설까지 1명으로 되어있다. 그러나 이 기준은 영유아들을 대상으로 한 기준인데, 교사와 기타 교직원들은 제외된 기준이다. 그러나 실제로 이들 규모의 어린이집의 영유아의 식사량보다 성인의 식사량이 더 많을 수 있으며 이들의 식사를 준비해야 한다. 그러므로 80명까지 1명의 조리사가 모든 업무를 감당하기에는 무리가 있어 보인다. 이에 대해 기준을 하향하여 조리사의 업무를 경감시켜야 한다.

### 4) 안전 관련 교직원

영유아들은 신체적으로 정신적으로 미성숙하므로 영유아들끼리, 사물에 부딪히거나 급간식 섭취 관련, 또는 면역체계의 미완성으로 항상 사고에 노출되어 있으므로 이에 대한 관리가 중요하다. 보통 어린이집의 안전 책임자는 원장으로 되어 있고, 교사와 그 외 교직원 등이 안전 관리에 관련된 사항들을 나누어 점검하고 관리하도록 되어 있다.

그러므로 안전 관련 직무는 3~4인이 나누어 관리하게 된다. 그러므로 중요한 안전 직무의 책임소재는 원장이나 실질적인 업무의 책임은 분산되어 있다. 이에 대한 구체적인 기준을 제시하고 영유아들의 보호 업무 외는 전문 안전 직무를 관리하는 사람의 배치가 필요하다. 구체적으로 시설 관리의 경우는 외부 업체나 관련 지원단체에서 파견하는 방법이 효율적이라고 생각한다. 그리고 보육실의 안전은 담당교사가, 건물 내의 공용 장소, 화장실 등의 시설 관리는 교직원이 나누어 하거나 간호사가 있는 어린이집의 경우는 아이들의 건강과 안전을 연계

하여 간호사가 체크 리스트를 점검하는 등의 방법도 효과적이라고 생각한다. 안전교육을 계획하고 진행하는 것보다 실질적으로 안전 관련 지식을 겸비하고 준비할 수 있는 담당교사가 필요하다.

## 나. 직무 표준가이드 라인(안) 제시

### 1) 보육교직원(건강·영양·안전)의 전문성을 확보하도록 한다.

건강·영양·안전 관련 보육교직원의 전문성 확보를 위해서는 재교육의 강화, 인력의 추가 배치, 처우개선이 필요하다. 먼저 재교육을 위해서는 간호사, 영양사, 조리사 등이 어린이집의 업무를 진행하면서 영유아들의 이해가 없는 상태에서 직무를 수행하는데 어려움이 있다. 영유아들의 특성과 이해를 통해 그들의 직무를 더 효율적으로 진행할 수 있으므로 이에 대한 지자체, 또는 어린이집 연합회 별로 교육이 필요하다.

인력 배치에 있어서는 직무내용을 현장에서 실질적으로 수행할 수 있도록 적정한 업무의 양을 고려한 배치를 해야 한다. 특히, 과중한 업무 부담을 가질 수 있는 50~80명 정도의 규모의 어린이집에서는 취사부의 배치에 배려가 필요하다. 또는 취사부의 업무가 많은 경우는 점심 식사 준비 시간에 보조 인력을 배치하여 업무량이나 부담을 조절해 줄 필요가 있다.

간호사와 영양사의 경우는 겸직이 있는데, 업무의 전문성을 위해서는 100인 이상의 어린이집에서는 겸직보다는 독립된 간호사와 영양사가 배치되어야 한다. 100인 이상의 어린이집의 경우는 간호사와 영양사를 배치하여 영유아의 건강과 영양을 지원할 수 있어야 한다.

또한 전문성을 제대로 수행할 수 있도록 하기 위해서는 직무에 맞는 처우개선을 필요로 한다. 직무에 맞는 업무 시간과 노동 강도를 고려한 처우개선이 필요하다.

### 2) 보육교직원(건강·영양·안전)의 직무내용을 명시해야 한다.

현재 보육사업안내에서 건강·영양·안전 관련 보육교직원의 임면과 배치기준을 명시하고 있으나, 직무내용을 명시하고 있지 않아 매우 단편적이며 구체적인 내용을 알 수 없다. 특히, 영양사에 대한 직무내용은 식품위생법에 근거하여 정리되어 있으나 다른 직무에 대한 직무내용은 명시되어 있지 않다. 어린이집에서

의 영유아의 건강·영양·안전은 매우 중요한 업무임에도 불구하고 구체적으로 직무내용이 명시되어 있지 않다.

그러므로 어린이집에서의 간호사, 영양사, 조리사 및 안전 관련 관리자의 직무내용을 파악하여 명시하는 것이 우선적으로 필요하다. 또한 이러한 직무 내용은 어린이집에서의 직무이므로 어린이집 현장에서 요구되고 필요한 업무로 정교화할 필요가 있다. 또한 이러한 직무 내용은 전체 어린이집 운영의 일관성하에 명시되어야 직무 간의 연계를 가지고 직무 내용이 제시되어야 한다. 그렇지 않으면 각자의 영역만을 고집한 채 전체 어린이집의 운영을 어렵게 할 수도 있기 때문이다. 2013년과 2014년도에 구성된 국가직무표준체계에서 건강·영양·안전 관련 직무를 표준화했음에도 불구하고 능력단위별로 구성되어 여전히 어린이집 내 관리자별 직무내용을 명시하는데 한계를 가지고 있다.

직무내용의 명시는 매우 중요한데 조직체계 내의 직무 효율성을 높이고 책임 소재를 분명히 할 수 있기 때문이다. 그러므로 이후 국가표준직무체계를 바탕으로 어린이집 운영 체계 안에서의 직무 내용은 별도로 구체화할 필요가 있을 것이다.

### 3) 전문성을 유지할 수 있도록 적절한 배치를 해야 한다.

앞서 보육교직원의 전문성을 확보해야 하는 것이 중요하고 이를 위한 적절한 배치가 선행해야 한다. 전문성을 유지하기 위해 여러 요소들이 필요하지만, 필요할 때 재교육을 받을 수 있도록 재교육 시 대체할 인력이 배치되어야 한다. 즉, 조리사의 경우는 보조 인력이 있어 조리 시에 노동력을 경감하고 직무 수행에 필요한 재교육을 받을 시에도 추가 인력의 배치가 필요하다.

조리사는 인원의 규모에 상관없이 아동의 급간식과 성인의 식사를 위해 배치를 필요로 하며, 현재 40~80명에 1명 배치를 우선으로 하고 80명이 넘을 때마다 한 명씩 추가 배치하는 것에 대한 제고가 필요하다. 특히 조리사는 식품위생법에 의하면 50명에 1명이 의무로 되어 있는데, 이는 식수 인원 기준으로 아동과 성인이 합한 인원으로 적당하나 어린이집의 현원은 성인을 제외한 인원이므로 이에 대한 조정을 통해 조리사의 배치를 하향 조정해야 할 것을 권장한다. 이는 조리사의 직무수행을 잘 할 수 있을 뿐만 아니라 전문성을 최대한 살릴 수 있도록 물리적인 환경을 제공하는 일이다.

그리고 간호사, 영양사의 경우는 필요 시간과 직무내용을 고려한 현실적인

배치를 해야 할 것이다. 예를 들어 현행 규정으로 되어 있는 100인 이상 현원의 어린이집에 의무로 고용되기로 되어 있는 간호사와 영양사의 경우는 현행을 유지하되 겸직은 하지 않는 것을 권장한다. 왜냐하면 100명 이상 어린이집의 경우는 단독의 영양사와 간호사가 아동의 건강과 영양 관리를 위해 필요하다. 또한 업무량도 하루 일정을 소화할 정도이므로 겸직이나 순회 영양사보다는 단독 고용을 권장한다. 특히 영양사의 경우는 다섯 개의 어린이집을 순회하도록 의무화하고 있는데, 현실성이 적을 뿐만 아니라 비효율적이라는 의견들이 많았다.

한편, 100인 미만의 경우 영양사의 공동 관리를 권장하며 공동관리 어린이집의 개수는 3개 이하로 하향 조정하는 것이 어린이집의 위생관리와 영양 관리에 도움이 될 것이다.

#### 4) 보육인력의 지원체계를 구축하여야 한다.

보육교사들은 기타보육교직원에 비해 안정적이고 배치율도 높다. 그리고 보수교육 등이 의무화되어 있으므로 보수교육이나 필요 시 대체인력 지원도 가능하다. 그러나 현재 간호사, 영양사와 취사부(조리사)들이 보수교육을 받거나 개인 시간을 갖기란 쉽지 않다. 건강·영양·안전 관련 업무들은 시기별로 업데이트를 하거나 새로운 메뉴, 현안에 대한 재교육이 필요하나 이를 위한 교육이 쉽지 않다. 그러므로 보육교사 뿐만 아니라 기타보육교직원, 특히 간호사, 영양사와 취사부(조리사)를 위한 대체인력풀을 구성하여 지원체계를 구축해야 할 것이다.

실제로 간호사, 영양사와 조리사들이 보수교육을 받거나 직무수행에 도움이 되는 재교육을 받고 싶어도 직무를 대체할 수 있는 지원체계가 없어 재교육을 받지 못하고 있다. 현재 육아종합센터에서는 시간제 보육사업을 운영하기 위한 시간제 보육교사 풀을 운영하고 있는데, 이러와 유사한 형태로 인력풀을 구성하여 어린이집에 간호사, 영양사, 조리사(취사부)를 제공하는 방법을 모색해보는 것이 필요하다. 한편 또 다른 방법은 시범사업으로 먼저 시도하여 현장의 반응이나 운영방법, 운영비용 등을 고려한 뒤 추후 영향력을 점검하는 것도 좋은 방법이라고 본다.

## 참고문헌

- 강문숙·황해익(2008). 보육교사의 직무에 대한 인식조사. 유아교육논총
- 국가직무능력표준(2013). 2013 국가직무능력표준 표준 및 활용 패키지. 고용노동부 · 한국산업인력공단 · 한국직업상담협회.
- 김양희(1995). 보육시설 종사자 조직체계 및 배치기준 합리화 방안 : 영양사, 간호사, 취사부를 중심으로. 한국영유아보육학, 2, 59-79.
- 김영명·이주현(2005). 보육시설 급간식의 인력 및 비용 현황과 질 개선에 대한 요구 조사. 한국영유아보육학 41, 87-110.
- 김은영·권미경·조혜주(2012). 교사양성과정 내실화를 위한 유치원과 어린이집 일과운영 및 교사의 직무분석. 육아정책연구소
- 김은영·도남희·조은경·조혜주(2011). 육아지원서비스 질 제고를 위한 인력 운영 개선 방안. 육아정책연구소
- 김인정(2012). 보육시설 안전교육·안전사고 실태와 담임교사들의 안전교육 범위와 방법 인식에 대한 실증적 연구. 대한안전경영과학회지, 14(4), 125-136.
- 도미향(2004). 보육시설에서의 영유아 안전에 관한 연구. 남서울대학교 10주년 기념논문집, 439-454.
- 박성수·황호영·김공수·이경근(2007). 디지털시대의 인적자원관리. 박영사
- 박현정(2012). 보육교사를 위한 영아 건강관리 및 교육 프로그램 개발 및 효과
- 박형수·이경미·설혜린·박기환·류경(2009). 보육시설 및 유치원 급식 관리자의 위생관리 인식도 조사. 열린유아교육학회
- 배현주·이혜연·채미진·류경(2008). 대구, 경북지역 보육시설 및 유치원 급식소의 위생수준 평가. 대한지역사회영양학회 학술발표논문집, 2008(2), 172:172
- 보건복지부(2012), 2012보육실태조사.
- \_\_\_\_\_ (2013), 보육통계2013
- \_\_\_\_\_ (2014), 보육사업안내

- 서문희·이미화·구미진(2006). 보육시설 종사자 직무 및 근로환경 실태 분석. 육아정책개발센터
- 서울특별시(2014). 서울시 2014 어린이집 매뉴얼. 서울특별시 육아종합지원센터
- 송영희(2011). 보건교사 직무분석 근거에 따른 대규모학교 지원인력에 관한 연구. 한양대학교 박사학위논문
- 엄세진(2013). 보육교사의 안전지식과 안전태도, 안전실천과의 관계. 한국영유아보육학, 81, 111-128.
- 윤선화(2013). 유치원과 어린이집에서 운행 중인 어린이통학버스 안전 실태. 위기관리논집, 9(2), 73-94.
- 윤선화(2012). 어린이 화재안전교육의 효과(시민안전체험관을 중심으로). 한국화재소방학회, 춘계학술발표회 초록집, 182-185.
- 오미옥(2010). 보육교사의 직무에 대한 인식 유형. 경남대학교 석사학위논문.
- 이미화·서문희·이정원·이정림·도남희·권미경·양미선·손창균·김경미(2012). 2012년 전국보육실태조사-어린이집조사 보고-. 보건복지부·육아정책연구소.
- 정정란(2013). Dacum 기법을 활용한 보육교사의 직무분석. 교육과정연구, 31(4), 213-240.
- 주인중·서유정·장주희(2011), 직무분석 활용실태 및 분석기법 연구. 한국직업능력개발원.
- 최은미·신은경·정윤영·이난희·최창한·정혜순·조은진·성현이·이혜영·이은주·박혜경(2008). 영양교육/단체급식 : 전국 보육시설과 유치원의 급식 운영 및 영양교육 실태. 대한지역사회영양학회 학술발표논문집. 173-173.
- 최정분(2011). 보건교사의 직무수행 평가도구 개발. 아주대학교 박사학위논문
- 한국교육개발원(1999). 학교급별, 직급별, 취득자격별 교원 직무수행 기준에 관한 연구. 한국교육개발원 수탁연구 CR 99-48.
- Guide to the Education and Care Services National Law and the Education and Care Services National Regulations 2011(2014). Australian Children's Education & Care Quality Authority.
- The State Board of Social Services. Standards for licensed child day centers revised(2012). VA: Department of Social Services Commonwealth

Virginia

Cynthia K. Buettner(2009). United States Child Care Policy and Systems of Care: The Emerging Role of Quality Rating and Improvement Systems. The Ohio University.

The State Board of Social Services. Standards for licensed child day centers revised (2012). VA: Department of Social Services Commonwealth Virginia

Virginia Department of Social Services(2011, November 15). *About MAT*  
Retrieved from <http://www.medhomeplus.org/mat/>

<참고 웹사이트>

US Administration for Children & Families 홈페이지( <http://www.acf.hhs.gov/programs/occ>)

National Resource Center For Health and Safety in Child Care and Early Education 홈페이지 (<http://nrckids.org/>)

고베시청 홈페이지.

([http://www.city.kobe.lg.jp/informationpublic/comment/kodomo/121206-jidou\\_saiteikijun.html](http://www.city.kobe.lg.jp/informationpublic/comment/kodomo/121206-jidou_saiteikijun.html)) 2014. 7. 23

아이사랑육아포털 ([www.childcare.go.kr](http://www.childcare.go.kr)) 2014. 7. 23

일본 후생노동성 내부자료. 보육자의 연수체계-요코하마시 보육운영과 작성.  
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/06/dl/s0625-8h.pdf>. 2014. 7. 23

일본 후생노동성 내부자료.

([http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/syakaite\\_yougo/dl/02.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/syakaite_yougo/dl/02.pdf))  
2014. 7. 23

일본 후생노동성 내부자료,

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/02/dl/s0226-5j.pdf>) 2014. 7. 23





## 부 록

---

부록 1. 직무활동 기록지

부록 2. 설문지



## 부록1. 직무활동 기록지

### \* 기록 요령

1. 정해진 페이지에 월간, 주간, 일일 계획안을 붙입니다(해당사항있으시면).
2. 월요일부터 토요일까지 어린이집 출근시간부터 퇴근시간 사이에 실제로 수행한 모든 활동을 구체적으로 기록합니다.  
ex) 자유선택활동이라고 기록하기보다는 놀이 계획 지도하기, 놀이 참여하기, 유아 관찰하기, 싸움 중재하기 등으로 기록 / 식사지도라고 기록하기보다는 손 씻기 지도, 배식준비, 배식, 점심, 그릇 정리, 양치 지도, 주방으로 그릇 옮기기 등으로 기록
3. 시간대별로 시작시각과 마침시각에 세로줄을 긋고 그 사이에 어떤 활동을 했는지 기록합니다. 세로점선은 5분 단위로 되어 있습니다.
4. 두 가지 이상의 활동을 동시에 수행했을 경우에는 가로로 점선을 그어 두 가지 활동을 모두 기록합니다.
5. 그 시간에 선생님께서 실제로 하신 일을 기록합니다.  
ex) 어린이집 대외 훈련, 식단짜기, 행주 삶기, 칼 도마, 소독, 두약하기 등
6. 기타 란에는 8시 이후까지 어린이집에 남아 일을 했을 경우, 8시부터 퇴근할 때까지 어떤 일들을 했는지 기록합니다.
7. 교육 일기란에는 하루 동안 어린이집 교직원으로서 직무를 수행하면서 느낀 점을 기록합니다.
8. 직무를 기록하며, 영유아들은 오지 않으나 업무를 처리한 경우는 직무만 기록합니다. 일과운영도 안 하고, 업무 처리도 안 한 경우는 빈 칸으로 남겨두시면 됩니다.

## 기업의 실제(예)

2012년 4월 2일 월요일

시간	분											
	0	10	20	30	40	50	60					
7:00						출근	교실환기	교구	찾고	정리	유아	맞이
8:00	유아	아	맞	이	늘	이	계	획	지	도	늘	
9:00		이			참			여	싸움	활동	격려	정리
		환			기			록	중계		알림	
10:00	정리	지도	노래	작품	소개	일과	간식	간식	지도	간식	줄	바깥
	정	리	부르기			소개	준비			정리	세우기	이동
11:00	화단	예	물	주기	지도						식사	준비
	유아	안전	관찰		입실	자리	새	지도	(대문	놀이)	손	지도
12:00	배	식	기도	식		사		지		도	양치	지도
					점		심		식		사	
1:00	뒷	정리	자리	동화	(하안	마음)	낮	장	계	우	기	자
2:00		는		유		아		지		키		기
		아		과		일		정		리		
3:00	낮	잠	깨	기	간식	간식	지도	간식	늘	이	참	여
					준비			정리				
4:00	늘	이	지	도	늘	이	관	찬	화장	정리	정리	지도
								실	알림	정	지도	
5:00	줄	바깥	바	깁		늘	이		참	여	정리	입실
	세우기	이동	유아			안	전		관	찬		
6:00	귀	가	전	체	회	의	일일	계	획	안	작	성
	(통합	보육)										
7:00	수	업		준	비	부		모		상		담
	0	10	20	30	40	50	60					
기타	8:00 - 9:00 행사준비 9:00 - 9:10 퇴근준비 9:10 퇴근											
교육 일기	오늘은 4월 행사 준비로 너무나 바쁘고 힘든 하루였다. 도와주는 일손이 더 있었으면 하는 마음이 간절하다.											

일 과 기 록 지

2014년 \_\_월 \_\_일 \_\_요일

시간 \ 분	0	10	20	30	40	50	60
7:00							
8:00							
9:00							
10:00							
11:00							
12:00							
1:00							
2:00							
3:00							
4:00							
5:00							
6:00							
7:00							
	0	10	20	30	40	50	60
기타							
교육 일기							

## 부록 2. 설문지

<b>기타보육교직원 직무실태 조사</b>
<p>안녕하십니까?</p> <p>육아정책연구소는 육아 및 유아교육·보육 정책 연구를 수행하기 위해 설립된 국무총리실 산하 경제·인문사회연구회 소속 국책 연구기관입니다.</p> <p>본 조사는 육아정책연구소의 연구과제인 「보육교직원(건강·영양·안전담당) 직무분석 연구」의 일환으로 기타 보육교직원의 직무에 관해 의견을 구하고자 기획되었습니다. 귀하가 응답하는 내용은 어린이집 운영의 문제점을 파악하여 개선 방안을 마련하기 위한 기초자료로서 활용될 것입니다.</p> <p>귀하께서 응답해 주신 결과는 유아교육·보육 및 양육지원 정책과 관련한 귀중한 정책 자료로 사용되며, 통계법 제33조 및 제34조의 규정에 따라 설문내용 및 응답자에 대한 모든 비밀은 철저히 보장됩니다. 바쁘시더라도 협조해 주시면 감사하겠습니다.</p> <p style="text-align: right;">2014년 9월 육아정책연구소 소장 이영</p> <p>조사주관기관 : 육아정책연구소</p> <p>도남희 부연구위원 : 02-398-7707, <a href="mailto:cando@kicce.re.kr">cando@kicce.re.kr</a></p> <p>조혜주 전문연구원 : 02-398-7715, <a href="mailto:thgid@kicce.re.kr">thgid@kicce.re.kr</a></p> <p>최종화 인턴연구원 : 02-398-7743, <a href="mailto:fred5945@kicce.re.kr">fred5945@kicce.re.kr</a></p> <p>조사대행기관 : (주)밀워드브라운미디어리서치</p> <p>윤정숙 부장 : 02-3488-2715</p> <p>조인휘 연구원 : 02-3488-2766</p>
<p><b>&lt;통계법 제33조(비밀의 보호 등)&gt;</b></p> <p>1) 통계작성과정에서 알려진 사항으로서 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.</p> <p>2) 통계작성을 위하여 수집된 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 기초자료는 통계작성의 목적외에 사용하여서는 아니된다.</p>

※ 기관특성을 알아보기 위한 질문입니다.

지역규모	<input type="checkbox"/> 대도시	<input type="checkbox"/> 중소도시	<input type="checkbox"/> 읍면소재
기관유형	<input type="checkbox"/> 국공립어린이집	<input type="checkbox"/> 사회복지어린이집	<input type="checkbox"/> 법인단체어린이집
	<input type="checkbox"/> 민간어린이집	<input type="checkbox"/> 가정어린이집	<input type="checkbox"/> 직장어린이집
아동정원	아동현원		

### < I. 일반적 사항 >

1. 귀하는 어린이집의 영양사, 간호사, 취사부, 안전과 관련된 직무내용에 대해 잘 알고 있습니까? ( )
  - ① 잘 알고 있다.
  - ② 조금 알고 있다
  - ③ 잘 모르고 있다
  - ④ 거의 모르고 있다.
2. 귀하는 어린이집의 영양사, 간호사, 취사부, 안전과 관련된 직무내용을 무엇을 통해 알고 계십니까? ( )
  - ① 보육사업 안내
  - ② 서울시 직무 매뉴얼(2014)
  - ③ 어린이집 고유의 매뉴얼
  - ④ 재단이나 위탁업체의 매뉴얼
  - ⑤ 기타( )
3. 어린이집 운영에 있어 업무배치가 어려운 영역은 무엇입니까? ( )
  - ① 건강 관련 영역
  - ② 영양 관련 영역
  - ③ 안전 관련 영역
  - ④ 기타 ( )

### < II. 취사부 >

취사부의 주요업무는 조리준비, 조리작업, 작업장 위생 등 조리실에서 이루어지는 조리업무(급간식 만들기)등으로 정의된다.

4. 귀하의 어린이집에서는 취사부를 두고 계십니까? ( )
  - ① 예 ☞ 5번
  - ② 아니오 ☞ 4-1번

4-1. 취사부를 두고 있지 않다면 이유는 무엇입니까? ( ) ☞ 응답 후 문7로

  - ① 현원이 40명이 안됨
  - ② 비용 문제로 고용하지 않음
  - ③ 원장이나 교사가 대신하고 있음
  - ④ 외부에서 조리된 음식이 반입
  - ⑤ 기타( )

5. 귀하의 어린이집에 고용된 취사부의 업무량이 적절하다고 생각하십니까? ( )

- ① 업무량이 매우 적절하다                      ② 업무량이 적절한 편이다
- ③ 업무량이 적절하지 않다                      ④ 업무량이 매우 적절하지 않다

6. 취사부가 조리업무 외에 가장 많이 하고 있는 업무는 무엇인지 순서대로 2가지만 말씀해주세요

<b>1순위</b>	<b>2순위</b>
① 식재료 주문을 담당한다                      ② 식재료 검수를 담당한다.	
③ 음식 검식을 담당한다                      ④ 음식 배식을 담당한다	
⑤ 차량운행을 하거나 동행한다                      ⑥ 기타( )	
⑦ 없음(조리업무만 담당한다)	

현행 어린이집에서 취사부(조리사)의 법적 배치기준은 영유아 현원 40명 이상 80명 이하인 경우 취사부를 1명씩 두고 80명을 초과할 때마다 1명씩 증원하도록 되어 있습니다.

7. 어린이집 현행 배치기준인 영유아 현원 40명 이상 80명 이하에 취사부 1인을 두도록 되어 있습니다. 이 기준이 적절하다고 생각하십니까? ( )

- ① 매우 적절함                                      ② 적절함
- ③ 적절하지 않음                      ☞ 7-1~2번
- ④ 매우 적절하지 않음                      ☞ 7-1~2번

7-1. 취사부의 현행 기준이 적절하지 않은 가장 큰 이유는 무엇입니까? ( )

- ① 취사부 1인당 급식 인력이 너무 많음
- ② 취사부 1인당 업무량이 너무 많음
- ③ 청소 등 위생관리 업무는 고려되지 않음
- ④ 기타( )

7-2. 현행 기준이 적절하지 않다면, **최소 영유아 몇 명당 취사부 1인**을 두어야 한다고 생각하십니까? ( )

- ① 50명 초과 시에 취사부 1인 증원
- ② 60명 초과 시에 취사부 1인 증원
- ③ 70명 초과 시에 취사부 1인 증원                      ④ 기타( )



### <Ⅲ. 안전 관련>

어린이집 원장은 보육교직원 및 부모와 함께 영유아의 안전사고예방을 위해 성실하게 노력하고 안전교육을 실시하여야 함. 어린이집은 소방서, 경찰서 및 가스, 유류 등의 안전상태를 점검하는 유관기관에 의해 정기점검을 실시하고 비상연락체계를 구축하고 정기적인 시설안전점검을 실시하고 기록·관리 하여야 함.

8. 어린이집의 안전관리는 전반적으로 잘하고 있다고 생각하십니까? (            )  
 ① 매우 잘 관리되고 있다            ② 잘 관리되고 있다  
 ③ 대체로 관리되고 있지 않다        ④ 전혀 관리되고 있지 않다
9. 어린이집의 안전 분야는 누가 관리하고 있습니까? (            )  
 ① 원장이 전적으로 관리            ② 원장의 책임 하에 보육교직원이 관리  
 ③ 영역별로 보육교직원이 관리      ④ 간호사 등 기타 교직원이 관리  
 ⑤ 기타 (                                    )
10. 어린이집의 안전관리 중 어려운 점은 무엇입니까? (            )  
 ① 관리 분야가 많음                    ② 전문지식이 부족함  
 ③ 전담인력이 없음                    ④ 기타 (                                    )
11. 어린이집 안전점검 체크리스트가 영유아의 안전사고 예방에 어느 정도의 역할을 하고 있습니까?  
 ① 매우 유용하다                        ② 유용하다  
 ③ 유용하지 않다                        ④ 매우 유용하지 않다
12. 어린이집의 안전관리 영역 중 가장 중요한 영역은 무엇입니까?  
 ① 실내·외 시설 관리                    ② 영유아의 보호와 감독  
 ③ 영유아와 교사, 부모의 안전교육    ④ 안전점검 체크리스트로 안전 점검  
 ⑤ 안전을 위한 비상체계 구축          ⑥ 기타(                                    )
13. 어린이집의 안전관리 영역 중 가장 관리하기 힘든 영역은 무엇입니까?  
 ① 실내·외 시설 관리                    ② 영유아의 보호와 감독  
 ③ 영유아와 교사, 부모의 안전교육    ④ 안전점검 체크리스트로 안전 점검  
 ⑤ 안전을 위한 비상체계 구축          ⑥ 기타(                                    )
14. 어린이집 안전관리를 위해 가장 필요한 것은 무엇이라고 생각하십니까?  
 ① 안전교육 강화                        ② 안전관련 체험 교육 기회 확대 ③ 안전 관리 업체 지원  
 ④ 안전관련 전문가 배치 ⑤ 안전 관련 평가 체계 통일    ⑥ 상시 시설점검 실시  
 ⑦ 기타(                                    )



<V.간호사>

현원 영유아 100인 이상을 보육하는 어린이집에 간호사 또는 간호조무사 1인을 배치하여야 한다. 원장이 간호사 자격이 있는 경우에는 겸직이 가능하며, 원장의 경우에는 정원을 기준으로 한다.

18. 귀하의 어린이집에서는 간호사(혹은 간호조무사)를 두고 있습니까?

- ① 예 ☞ 18-1 ~ 4번
- ② 아니오 ☞ 19번

18-1. 어린이집의 운영에서 간호사(간호조무사)의 업무량이 적절하다고 보십니까?

- ① 매우 적절하다
- ② 적절하다
- ③ 적절하지 않다
- ④ 매우 적절하지 않다

18-2. 간호사(간호조무사)의 업무내용 중 가장 많은 시간을 차지하는 순서대로 2가지만 말씀해주십시오

1순위	2순위
-----	-----

- ① 신체계측
- ② 투약 관리
- ③ 응급처치
- ④ 아픈 영유아 관리
- ⑤ 건강교육
- ⑥ 안전 업무(안전관리)
- ⑦ 행정 업무
- ⑧ 기타( )

18-3. 하루 근무시간 중에서 간호사 고유 업무 시간은 어느 정도라고 생각하십니까?

- ① 8시간
- ② 6~8시간
- ③ 4 ~ 6시간
- ④ 2~4시간
- ⑤ 2시간 이하
- ⑥ 기타( )

☞ 응답 후 문20로 이동

19. 간호사를 채용하지 않은 이유가 무엇입니까?

- ① 배치기준에 맞지 않아서(영유아 100명 이하)
- ② 인건비/운영비 부족으로
- ③ 간호사 배치 필요성을 느끼지 못해서
- ④ 원장이 겸직이라서
- ⑤ 기타( )

20. 현행(영유아 100인당 1명) 간호사 배치 기준에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 현행 유지
- ② 80~90명에 간호사1인 수준으로
- ③ 50~60명에 간호사 1인 수준으로
- ④ 110~120명에 간호사1인 수준으로
- ⑤ 간호사는 꼭 필요하지 않음
- ⑥ 기타( )

● 원장님 인적사항

DQ1. 성별 : 남자 (    ), 여자 (    )

DQ2. 연령 : 만 (    )세

DQ3. 경력 ① 교사경력 : (    )년 (    )개월

② 원장경력 : (    )년 (    )개월

③ 총경력 : (    )년 (    )개월

DQ4. 겸직여부 : 영양사 (    ), 취사부(    ), 간호사(    ), 교사(    )

DQ5. 전화번호 : (    )

연구보고 2014-07

---

보육교직원(건강·영양·안전담당) 직무분석 연구

---

**발행일** 2014년 11월  
**발행인** 우남희  
**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** (주)선우정보인쇄 02) 2272-6105

---

보고서 내용의 무단 복제를 금함.

ISBN 979-11-85941-12-7 93330