육아지원서비스 질 제고를 위한 지원인력 운영 방안

김은영 연구위원

육아지원서비스의 질을 좌우하는 가장 큰 요소는 교사이지만, 교사를 보조하는 인력의 유무 및 그들의 능력에 따라 서비스 질에 차이가 있을 수 있다. 이러한 측면에서 본고에서는 유치원과 어린이집의 지원인력[1]에 대한 실태와 인식을 살펴보고 육아지원서비스의 질 제고를 위한 지원인력 운영 방안을 제안하였다. 유치원과 어린이집에 제도적으로 지원인력을 배치하여 교사가 영유아 교육과 보육에 전념할 수 있도록 지원해줄 필요가 있으며, 추가 인력 배치가 어려운 경우에는 정규 인력 배치 이외에 다양한 인력 충원 방법을 고려해야 한다.

1. 서론

육아지원서비스의 질을 좌우하는 가장 큰 요소는 교사를 비롯한 인적 자원이다. 여러 인적 자원 중 육아지원서비스 제공의 주체인 교사의 질이 가장 중요하지만, 교사가 교육에 전념할 수 있도록 교사를 보조하는 인력의 유무 및 그들의 능력에 따라 서비스 질에 차이가 있을 수 있다. 현재 육아지원기관에는 교사를 포함하여 다양한 인력이 영유아를 교육하고 보육하기 위해 일하고 있다. 유치원에는 원장, 원감, 정규교사 이외에 교육을 담당하는 기간제 교사, 강사, 종일제 담당 에듀케어 교사, 장애 유아 담당 특수교사와 특수교육보조원, 교육지원 보조교사, 3세대하모니 보조인력, 세대간지혜나눔 전문가, 행정원, 취사부, 청소원 등의 인력이 있으며, 어린이집에는 원장, 정규 보육교사 이외에 장애아를 담당하는 특수교사와 치료사 및 통합지원교사, 정규교사 부재 시에 보육을 담당하는 대체교사, 취사 및 조리를 담당하는 영양사, 취사부, 영유아의

* 본고는 육아정책연구소 발간 '육아지원서비스 질 제고를 위한 인력운영 개선 방안(김은영 · 도남희 · 조은경 · 조혜주, 2011)' 의 내용 일부를 재구성한 것임.

1) 여기서 지원인력이라 함은 한 학급이나 반을 전적으로 담당하는 주교사와 원장 이외에 교육과 보육을 지원하거나 보조하고 기관 운영에 필요한 지원 업무를 담당하는 모든 인력을 말함.

건강을 담당하는 간호사, 사무와 문서를 담당하는 사무원 등의 인력이 일하고 있다. 그 동안 많은 연구들이 원장이나 원감, 교사에 초점을 두고 연구를 진행해 왔으므로 본고에서는 유치원과 어린이집의 지원인력에 대한 실태와 인식을 설문조사 분석[2]을 중심으로 살펴보고, 육아지원서비스의 질 제고를 위한 인력 운영 개선 방안을 제안해 보고자 한다.

2. 유치원과 어린이집의 지원인력 실태

가. 담당 업무

유치원과 어린이집의 원장(감)과 교사는 교육과 보육의 질 제고를 위해 교육·보육과정을 운영하는데 힘써야 하지만, 다양한 업무를 지원해주는 지원인력의 부족으로 인해 본연의 업무 이외의 다양한 일들을 수행하고 있다. 설문조사 결과, 유치원과 어린이집의 원장은 주업무 이외에 서류작성관리, 원아건강관리, 등하원지도, 차량지도를 할 뿐만 아니라, 청소나 취사 업무를 지원하는 경우도 있었는데, 이러한 업무는 유치원보다는 어린이집의 원장이 더 높은 비율로 수행하고 있었다. 교사의 경우도 영유아를 교육하고 보육하는 일 이외에 문서관리, 청소는 과반수의 교사들이 하고 있으며, 이밖에 회계업무, 차량지원의 업무도 상당 비율로 하고 있었고, 조리 등을 하는 경우도 있었다(표 1 참조).

유치원 보조교사의 담당업무를 살펴보면 수업보조가 87.7%로 가장 많았으며, 그 다음은 청소지원 43.6%, 차량지원 36.5%, 교재교구 제작 34.7%, 문서업무 9.8%, 조리지원 8.9%, 기타 2.8%로 나타났다. 어린이집 보조교사의 담당업무를 살펴보면 수업보조가 55.3%로 가장 많았으며, 그 다음은 청소지원 51.8%, 조리지원 23.4%, 차량지원 20.6%, 문서업무 17.0%, 교재교구 11.3%, 기타 15.6%로 나타났다. 기타업무 내용으로는 간식지도, 외부수업, 외국어수업 보조 등이

〈 표 1 〉 원장과 교사의 주업무외 업무

단위: %

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

2) 유치원장(감) 653명, 유치원교사 2,240명, 어린이집 원장 935명, 어린이집 교사 1,186명의 응답을 분석함.

〈 표 2 〉 보조교사(보조원) 담당 업무(중복응답)

단위: %, 명

구분	수업보조	교재교구	문서업무	청소지원	조리지원	차량지원	기타	사례수
유치원	87.7	34.7	9.8	43.6	8.9	36.5	2.8	326
어린이집	55.3	11.3	17.0	51.8	23.4	20.6	15.6	141

〈 표 3 〉 3세대 하모니 인력 지원 업무(중복응답)

단위: %, 명

구분	청소지원	급간식 지원	놀이실 정돈	생활지도	수업보조	교구제작	차량지원	기타	사례수
유치원	78.3	67.6	57.6	34.4	31.1	8.0	7.2	3.1	389

〈 표 4 〉 자원봉사자의 지원 업무(중복응답)

단위: %, 명

구분	수업 보조	수업 특강	청소 지원	도서관 관리	교재 제작	조리 급간식	생활 지도	행사 지원	차량 지원	교통 안전	기타	사례수
유치원	40.4	7.7	69.5	25.0	17.3	15.4	13.5	9.6	-	1.9	-	177
어린이집	21.9	12.3	53.4	4.1	11.0	16.4	23.3	21.9	4.1	-	17.8	960

었다. 두 기관을 비교하여 보면, 유치원의 보조교사는 수업보조나 교재교구 만드는 작업, 차량지원을 상대적으로 많이 하는 반면, 어린이집의 보조교사는 문서업무, 청소지원, 조리지원 업무를 상대적으로 많이 수행하고 있다(표 2 참조).

국가가 유치원에 지원하고 있고 현장의 만족도가 상당히 높은 사업인 3세대 하모니 인력은 청소지원 업무를 가장 많이 수행하고 있으며, 그 다음으로 급간식 지원, 놀이실 정돈, 생활지도, 수업보조, 교재교구 제작, 차량 지원 순으로 업무를 지원하고 있다(표 3 참조). 유치원과 어린이집의 자원봉사자가 하는 업무는 유치원과 어린이집 모두 청소지원이 가장 많은 것으로 나타났다. 그 다음으로는 유치원의 경우 수업보조, 도서관 관리, 조리 및 급간식 지원, 생활지도 순이었으며, 어린이집의 경우에는 생활지도, 수업보조, 행사지원, 조리 및 급간식 지원, 수업 특강 순으로 다소 다르게 나타났다(표 4 참조).

나. 고용형태

유치원과 어린이집의 다양한 인력 중 법과 제도에서 배치 기준을 명확하게 제시하고 있지 않으나, 현장에서 가장 필요로 하는 지원인력의 고용형태를 살펴보면 다음과 같다. 보조교사는 유치원의 경우 계약직이 64.1%로 가장 많으며, 그 다음은 시간제, 정규직 순이다. 어린이집의 경우에는 시간제가 48.25로 가장 많고 그 다음은 계약직,

〈 표 5 〉 지원인력 고용형태

단위: %, 명

구분		정규직	계약직	시간제	외부 고용	사례수
보조교사(보조원)	유치원	16.9	64.1	19.0	-	326
	어린이집	18.4	45.4	48.2		141
행정원(사무원)	유치원	75.9	18.5	5.6	-	108
	어린이집	59.0	24.6	16.4		61
취사부	유치원	50.0	41.3	8.7	-	392
	어린이집	59.8	18.7	21.4		625
청소원	유치원	11.8	55.3	32.9	-	85
	어린이집	10.0	30.0	60.0		30
관리원	유치원	67.3	26.9	5.8	-	52
	어린이집	47.8	17.4	34.8		23
버스기사	유치원	33.6	26.5	3.1	36.8	223
	어린이집	32.0	35.0	18.4	14.6	309

정규직 순이다. 행정원(사무원), 취사부, 관리원은 어린이집과 유치원 모두 정규직이 가장 많다. 청소원의 경우에는 유치원은 계약직이 가장 많은 반면 어린이집은 시간제가 가장 많다. 버스기사의 경우 유치원은 외부 고용이 36.8%로 가장 많고, 그 다음은 정규직, 계약직 순인 반면, 어린이집은 계약직이 35.0%로 가장 많고 그 다음은 정규직, 외부 고용 순이다(표 5 참조).

다. 평균업무 시간 및 월 급여

유치원과 어린이집 지원인력의 1일 평균 근무시

〈 표 6 〉 지원인력 1일 평균업무시간 및 월 급여

단위: 시간, 만원

구분	평균업무시간				월 급여			
	평균(시간)		사례수		평균(만원)		사례수	
	유치원	어린이집	유치원	어린이집	유치원	어린이집	유치원	어린이집
보조교사	11.3	9.7	326	141	87.5	68.6	326	141
행정원	14.1	12.6	27	61	168.5	128.2	108	61
취사부	11.1	11.0	392	625	80.5	96.0	36	625
청소원	8.7	7.4	58	30	67.5	56.6	85	30
관리원	13.0	11.2	52	23	168.7	106.2	52	23
버스기사	9.6	8.6	223	309	155.2	116.3	223	309
하모니	2.8	-	146	-	44.1	-	389	-

간과 월 급여를 알아보면 〈표 6〉과 같다. 유치원의 경우 행정원의 업무시간이 가장 길고, 그 다음은 관리원, 보조교사, 취사부, 버스기사, 청소원 순이며, 어린이집 또한 사무원(행정원)의 업무시간이 가장 길고, 그 다음은 관리원, 취사부, 보조교사, 버스기가, 청소원 순이다. 월급여를 보면, 유치원은 관리원의 급여가 가장 높고 그 다음은 행정원, 버스기사, 보조교사, 취사부, 청소원 순이며, 어린이집은 행정원의 급여가 가장 높고, 그 다음은 버스기사, 관리원, 취사부, 보조교사, 청소원 순이다.

3. 지원인력에 대한 인식 및 요구

가. 인력 배치 및 운영에 대한 인식

인력의 충분도에 대해서는 어린이집 교사의 점수가 2.58점으로 가장 높았으며, 그 다음은 유치원장(2.36점), 어린이집 원장(2.33점), 유치원 교사(2.32점) 순이었다(표 7 참조). 인력 운영의 적절성에 대한 인식 또한 어린이집 교사의 점수가 2.81점으로 가장 높았으며, 그 다음은 유치원장(2.77점), 유치원 교사(2.65점), 어린이집 원장(2.60점) 순이었다(표 8 참조). 업무분장의 형평성에 대해서는 유치원장의 점수가 3.03점으로 가장 높았으며, 그 다음은 어린이집 교사(2.96점), 어린이집 원장(2.87점), 유치원 교사(2.83점) 순이었다(표 9 참조). 이상의 결과는 유치원장이 인력의 충분도, 인력 운영의 적절성, 업무분장의 형평성에 대해 인식하고 있는 것보다 함께 일하는 유치원 교사는 좀 더 부정적으로 인식한다는 것을 보여준다. 반면 어린이집의 경우는 모든 측면에서 교사의 인식이 원장보다 긍정적이었다. 한편 인력의 충분도, 인력 운영의 적절성, 업무분장의

〈 표 7 〉 인력의 충분도

단위: %(명), 점

구분	원장 인식(유치원 n=653, 어린이집 n=935)					교사 인식(유치원 n=1326, 어린이집 n=1186)				
	1	2	3	4	평균	1	2	3	4	평균
유치원	11.6	44.9	39.5	4.0	2.36	14.1	44.5	36.9	4.6	2.32
어린이집	14.1	43.7	37.6	4.5	2.33	6.3	36.6	49.4	7.7	2.58

주: 1 매우 불충분, 2 다소 불충분, 3 대체로 충분, 4 매우 충분

〈 표 8 〉 인력 운영의 적절성

단위: %(명), 점

구분	원장 인식(유치원 n=653, 어린이집 n=935)					교사 인식(유치원 n=1326, 어린이집 n=1186)				
	1	2	3	4	평균	1	2	3	4	평균
유치원	11.6	44.9	39.5	4.0	2.36	14.1	44.5	36.9	4.6	2.32
어린이집	14.1	43.7	37.6	4.5	2.33	6.3	36.6	49.4	7.7	2.58

주: 1 매우 부적절, 2 다소 부적절, 3 대체로 적절, 4 매우 적절

〈 표 9 〉 업무분장의 형평성

단위: %(명)

구분	원장 인식(유치원 n=653, 어린이집 n=935)					교사 인식(유치원 n=1326, 어린이집 n=1186)				
	1	2	3	4	평균	1	2	3	4	평균
유치원	1.4	9.6	73.8	15.2	3.03	2.7	20.2	69.0	8.1	2.83
어린이집	3.1	15.3	72.7	8.9	2.87	1.3	12.1	76.0	10.7	2.96

주: 1 매우 형평성 없음, 2 다소 형평성 없음, 3 대체로 형평성 있음, 4 매우 형평성 있음.

〈 표 10 〉 원장의 인력 배치와 운영의 어려움

단위: %(명)

구분	구인	불충분	이탈	인건비 확보	태도관리	전문성 지도	기타	계
유치원	23.0	15.0	10.6	32.5	8.1	6.7	4.1	100.0(653)
어린이집	26.1	6.2	13.4	34.5	12.4	4.5	2.9	100.0(935)

형평성 중에 업무분장의 형평성 인식이 가장 긍정적이었고, 인력의 충분도에 대한 인식이 가장 부정적이었다.

원장의 인력 배치와 운영의 어려움에 대한 인식을 살펴보면, 유치원장의 경우 인건비 확보가 32.5%로 가장 높았으며, 그 다음은 구인 23.0%, 불충분 15.0%, 이탈 10.6% 순으로 나타났다. 어린이집 원장 또한 인건비 확보가 34.5%로 가장 높았으며, 그 다음은 구인 26.1%, 이탈 13.4%, 태도관리 12.4%, 불충분 6.2%로 나타났다.

나. 인력 운영 및 배치에 대한 요구

현재 가장 필요한 인력으로 유치원과 어린이집 원장과 교사 모두 종일제(오후 담당) 교사라고 응답한 비율이 가장 높았으며, 그 다음으로 유치원 원장과 교사, 어린이집 교사는 보조교사를, 어린이집 원장은 보육교사라고 응답한 비율이 높았다. 이러한 결과는 유치원과 어린이집 상관없이 종일제와 오후를 담당할 인력이 가장 절실하게 필요하다는 것을 보여주며, 많은 어린이집에서 보육교사를 구하기가 어려움을 나타낸다.

지원인력 중에서는 유치원 원장과 교사는 행정원 지원에 대한 요구가 가장 높았고, 그 다음은 청소원이었으며, 어린이집 원장은 취사원 다음으로 사무원(행정원)을, 어린이집 교사는 청소원 다음으로 사무원(행정원)을 가장 필요로 하는 것으로 나타났다. 이상에서 나타난 바와 같이 원장과 교사가 행정원, 청소원, 취사원 등의 지원인력을 가장 필요로 하는 이유는 원장이나 교사가 주업무 외에 이러한 지원인력이 해야 할 업무를 상당부분 담당하고 있고, 따라서 지원인력의 도움을 통해 원장 본연의 업무인 기관 운영이나 교사 본연의 업무인 교육과 보육에 집중하기를 원하고 있는 것으로 해석할 수 있다(표 11 참조).

육아지원서비스의 질 제고를 위해 가장 필요한

〈 표 11 〉 현재 가장 필요한 인력

단위: %(명)

구분		원감	기본	종일	보조	대체	시간	차량	간호사	영양사	취사원	청소원	관리원	행정원	기사	기타	계
유치원	원장	8.4	5.8	29.7	20.4	3.2	0.6	6.0	-	0.5	1.1	5.2	1.5	16.2	0.3	-	100.0(653)
	교사	5.7	2.3	24.2	21.7	3.3	1.1	8.2	-	0.4	0.3	7.1	0.3	23.3	0.4	1.9	100.0(2,240)
어린이집	원장	3.1	19.5	21.3	14.4	4.2	2.1	3.5	0.3	0.3	15.9	3.4	0.7	7.4	2.6	1.2	100.0(935)
	교사	4.3	11.1	25.4	19.4	9.6	2.7	4.9	0.8	0.3	5.1	6.6	0.3	6.3	1.9	1.3	100.0(1,186)

〈 표 12 〉 가장 필요한 정부의 지원 정책

단위: %(명)

구분		종일제 정규교사 배치	대체교사 인력 지원	보조 인력 지원	인력 비용 지원	기타	계
유치원	원장	35.4	5.7	14.9	43.0	1.1	100.0(653)
	교사	39.0	7.7	25.6	23.7	3.9	100.0(2,240)
어린이집	원장	15.5	4.9	14.3	63.4	1.8	100.0(935)
	교사	24.6	11.4	16.9	45.4	1.8	100.0(1,186)

정부의 지원정책에 대해서 유치원장, 어린이집 원장과 교사는 인력 비용 지원이 가장 필요하다고 응답하였고, 그 다음으로는 종일제나 오후 정규교사 배치, 보조인력 지원 순으로 응답하였다. 한편 유치원 교사는 종일제 정규교사 배치가 필요하다는 응답이 가장 높았고, 그 다음은 보조인력 지원, 인력 비용 지원 순으로 다른 응답자들과 차이를 보였다(표 12 참조).

4. 지원인력 배치 및 운영에 대한 제언

육아지원서비스의 질 제고를 위해서는 교사 대 유아 비율을 낮추고, 질 높은 교사를 배치하는 것이 가장 좋은 방안이겠으나, 제도적으로 지원인력을 배치하여 교사가 영유아 교육과 보육에 전념할 수 있도록 해주는 것 또한 매우 필요하다. 추가 인력 배치가 어려운 경우에는 정규 인력 배치 이외에 다양한 인력 충원 방법을 고려할 필요가 있다. 따라서 지원인력 배치 및 운영과 관련하여 개선할 수 있는 몇 가지 제언을 하고자 한다.

첫째, 유치원 종일제와 어린이집의 오후 보육을 담당하는 전담 교사 배치가 필요하다. 본 연구의 설문조사 결과, 기관과 대상에 상관없이 종일제와 오후 담당 교사가 가장 필요한 것으로 나타났다. 유치원은 종일제 담당 교사가 없는 경우 기본과정 담당 교사들이 돌아가면서 종일제 유

아들을 담당하는 경우가 많아 수업준비에 어려움이 있고, 어린이집의 경우는 보육교사가 하루 종일 영유아를 보육하면서 교육을 위해 준비할 시간이 없다. 교육과 보육의 질을 고려한다면 교사가 유아를 교육하고 보육하는 시간을 5시간 이내로 하고, 나머지 시간은 교육과 보육을 위한 준비를 하는 것이 당연하다. 오전 담당 교사는 8시에 출근하여 오후 5시경 퇴근하고, 오후 담당 교사는 12시경 출근하여 오후 8시경에 퇴근하는 2교대 근무를 할 수 있도록 하여 수업시간과 전체 업무시간을 적정하게 조정할 수 있도록 할 필요가 있다.

둘째, 교사가 기타 업무를 줄이고 교육과 보육이라는 본연의 업무에 충실할 수 있도록 교육과 보육을 보조하고 지원하는 보조교사와 기타지원 인력인 행정원, 취사부, 청소원 등 지원인력의 추가 배치가 필수적이다. 앞서 제시한 바와 같이 유치원과 어린이집에서는 인력의 부족으로 어려움을 겪고 있는 경우가 많고, 종일제나 오후 담당 교사 다음으로 보조교사, 행정원, 취사원, 청소원에 대한 요구가 높았다. 이러한 지원인력의 배치는 교사의 잡무시간을 줄임으로써 교사가 영유아와 양질의 상호작용을 하고 개별화된 서비스를 제공하며 최적의 교육환경을 구성하고 또 각 영유아의 가정과 협력관계를 구축하는데 상당한 도움이 된다. 따라서 육아지원서비스의 질 제고를 위해서는 제도적으로 보조교사, 행정원, 취사부, 청소원 등의 지원인력을 배치하도록 해야 한다.

셋째, 유치원과 어린이집의 상황에 따라 추가로 인력을 배치할 필요가 있다. 영아가 많이 있는 경우에는 보조교사나 간호사의 추가배치를, 다문화 배경의 영유아가 많은 경우에는 다문화 관련 교육을 받은 교사의 추가배치를, 특별한 요구를 가진 영유아가 많은 경우에는 이에 대한 전문성을 가진 교사의 추가배치가 필요하다. 또한 운영 시간에 따른 교사의 추가배치도 필요한데, 교육과 보육의 시간이 길어질수록 육아지원서비스의 질은 낮아질 가능성이 많은 만큼 인력의 배치와 함께 프로그램 지원도 고려해야 할 것이다.

넷째, 정규 인력 이외에 기관의 규모와 상황에 따라 시간제 인력을 융통성 있게 활용할 필요가 있다. 더불어 소규모 이하의 기관[3]이 매우 필요로 하지만 정규 배치가 어려운 인력에 대해서는 시도교육청이나 시도청의 차원에서 인력을 채용하여 필요한 기관에 일정 시간 지원하는 방안을 적극 고려할 수 있다.

다섯째, 유아교육이나 아동학 혹은 보육 전공 대학생을 보조교사로 적극 활용한다. 최근 사범대학의 경우 봉사가 필수 이수학점으로 되어 있는데, 대학생의 육아지원기관 보조교사 활동을 봉사학점과 연계할 수 있도록 한다. 아동학이나 보육 전공 학생의 경우에도 학점과 연계하여 일정 시간 이상 보조교사로 일을 하면 학점을 이수하는 것으로 인정하는 방안을 적극 모색해 볼 필요가 있다.

여섯째, 학부모 자원봉사자의 적극적인 활용을 고려한다. 현재 많은 육아지원기관에서 학부모

3) 본 연구에서는 유치원의 경우 60인 미만을, 어린이집의 경우 50인 미만을 소규모로 규정함.

자원봉사자를 활용하고 있는데, 학부모의 경우 다양한 경험과 배경을 가지고 있어서 단순한 보조업무 뿐 아니라 다양한 분야의 특별활동 진행, 수업의 부분적 참여, 보조교사, 급간식 지도, 행사 진행 및 보조 등 여러 가지 영역에서 도움을 받을 수 있다. 따라서 인력이 부족할 경우 부모자원봉사 인력을 적극적으로 활용하는 방법을 고안한다.

일곱째, 지역사회와의 연계를 통해 정부나 민간기업에서 하고 있는 다양한 사회봉사 프로그램을 적극 활용한다. 교육과학기술부나 보건복지부 이외의 다른 부처에서 하고 있는 인력 지원사업을 비롯하여 지역사회의 민간단체나 민간기업에서 하고 있는 다양한 자원봉사활동이나 인력 지원사업을 활용하여 유치원이나 보육시설에 필요한 업무를 보조할 수 있도록 할 수 있다. 유치원이나 어린이집 원장의 정보가 빠른 경우에는 이러한 인력을 적극 활용하고 있는 경우도 있으나, 대부분의 경우는 정부나 민간 기업에서 하고 있는 사업의 종류나 지원 신청 대상이나 절차 및 방법을 몰라서 활용하지 못하고 있다. 따라서 이러한 인력 지원에 대한 정보를 시도교육청이나 시도청 차원에서 정부의 지원 뿐 아니라 지역의 다양한 인력 지원에 대한 정보를 목록화하여 유치원과 어린이집 현장에 제공할 필요가 있다.

여덟째, 지역사회의 대학교 내에 있는 다양한 인력을 활용할 수 있다. 미국의 경우 지역사회의 전문자원을 이용함으로써 고정직을 고용하는 비용을 줄이면서도 인력활용도를 높이는 사례가 있으며, 일본에서도 한 명의 촉탁직원을 여러 센터가 함께 이용함으로써 인력활용도를 높이는 경우가 있다. 이와 유사하게 지역사회 대학과의 협력관계 구축을 통해 대학 내의 다양한 전문인력을 활용하여 유치원과 어린이집에 필요한 인력을 보강하는 방안을 고려할 수 있다.