

이슈페이퍼 2014-18

www.kicce.re.kr

ISSUE

P A P E R

어린이집 교사의 복지 실태 및 개선 방안

김은영



육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

차례

요약	1
1. 문제 제기	1
2. 어린이집 교사의 복지 실태와 인식	3
가. 근무시간 및 업무량	3
나. 휴가 및 휴직	7
다. 근무환경 및 복리후생	10
라. 이직	15
마. 복지에 대한 요구	18
3. 정책제언	20
가. 근무시간 및 업무량 경감	20
나. 휴가 및 휴직 보장	21
다. 근무환경 및 복리후생 개선	22
라. 고용 안정성 제고 및 지원	23
참고문헌	24

표 차례

〈표 1〉 어린이집 근무시간 및 재택근무시간	3
〈표 2〉 하루일과 중 휴식시간 및 월 평균 주말출근 일수	4
〈표 3〉 주말 출근 비율	5
〈표 4〉 초과근무 수당 여부	6
〈표 5〉 어린이집 교사 근무시간 만족도	6
〈표 6〉 2012년 실제 사용 휴가 종류(복수응답)	7
〈표 7〉 2012년 실제 사용 휴가 일수	8
〈표 8〉 어린이집 휴가 시 대체 인력 사용 여부	9
〈표 9〉 출산휴가 및 육아휴직 실제 사용 건수	9
〈표 10〉 어린이집 교사의 휴가에 대한 만족도	10
〈표 11〉 교사용 공간 및 식사공간 여부	11
〈표 12〉 교사실 및 독립된 자리 여부	12
〈표 13〉 교사 휴식 공간 여부	12
〈표 14〉 교사용 화장실 및 교사를 위한 기타 공간 여부	13
〈표 15〉 어린이집 내 개인용 PC 및 공용 PC 여부(중복응답)	14
〈표 16〉 어린이집 교사 근무환경 및 복리후생 만족도	15
〈표 17〉 이직 경험 및 이직 희망 여부	16
〈표 18〉 어린이집 교사의 이직에 대한 인식	17
〈표 19〉 어린이집 교사가 원하는 휴게시간 및 휴가일수	19
〈표 20〉 어린이집 교사의 휴가 필요 사유	19

그림 차례

[그림 1] 어린이집 교사 이직 사유(1순위)	17
[그림 2] 어린이집 교사의 복지에 대한 요구(1순위)	18

요약

- 어린이집 교사의 주당 근무시간은 55.1시간으로 과중하며, 초과근무수당을 받지 못하는 경우가 44.6%에 이릅니다.
- 어린이집 교사가 2012년 한 해 동안 휴가를 전혀 사용하지 못한 경우가 12.1%에 달했고, 실제 사용한 연가 일수는 8.1일로, 희망하는 일수 16.2일의 절반 수준임.
- 어린이집에 교사용 공간이 있는 경우는 35.6%에 불과하였으며, 개인용 PC가 있는 경우도 24.9%에 불과함.
- 어린이집 교사의 64.2%가 이직 경험을 가지고 있으며, 현재 이직을 원하는 경우도 48.9%로 반수에 이릅니다.
- 어린이집 교사의 52.7%가 급여수준 상황 조정을 가장 먼저 개선해야 할 사항으로 꼽고 있었으며, 그 다음은 근무시간 축소 11.9%, 교사대 영유아 비율 축소 10.6%, 잡무 경감 9.0%, 필요시 휴가 보장 7.2% 순임.
- 어린이집 교사의 복지는 매우 열악한 것으로 나타났으며, 결과적으로 근무시간 및 업무량 경감, 휴가 및 휴직 보장, 근무환경 및 복리후생 개선, 고용 안정성 제고 및 지원 등이 요구됨.

1. 문제 제기

- 영유아 교사 역할의 중요성이 강조되는 시점에서 어린이집 교사의 복지 수준은 가장 낮음.
 - 영유아는 발달 특성상 초등학교 이상의 아동보다 성인의 영향을 더 많이 받으며, 영유아들이 처음 접하게 되는 어린이집 교사의 역량과 정서는 영유아의 발달에 직접적인 영향을 미침(김은영·박은혜, 2006).

* 본고는 육아정책연구소의 기본과제 연구보고서인 '영유아 교사 복지 실태와 개선 방안'(김은영·장혜진·조혜주, 2013)을 토대로 재구성된 것임.

- 영유아의 발달에 미치는 교사의 영향 정도와 반비례하여 어린이집 교사의 복지실태는 가장 낮은 수준임(황옥경, 2012).
 - 유치원과 어린이집 교사의 근무환경은 열악하고 근무시간은 길며 정서노동의 강도에 비해 처우는 낮아 단기간에 소진되고 이직하는 비율이 매우 높음(권성민, 2011, 박은주·문태형, 2011, 이승은·서현, 2012).
- 영유아교사의 근무여건은 교사의 직무만족도 및 직무스트레스에 영향을 주고, 결과적으로 교육과 보육의 질에 영향을 미침.
- 근무환경, 근무기간과 근무시간, 월평균 보수에 따라 직무만족도와 보육효능감에 유의한 차이가 있음(박은미, 2011).
 - 과중된 근무시간은 보육교사에게 정신적, 신체적 피로감을 주어 직무만족도를 떨어뜨릴 뿐 아니라 보육활동에 지장을 줌(문동규·김영희·최은경, 2012).
 - 교사가 직무스트레스에 지속적으로 노출되면 에너지가 소진되어 직무만족도가 떨어지고, 그런 환경에 따라 조직 애착도가 달라지며, 직무수행도가 낮아짐(박은주·문태형, 2011).
- 영유아 교사의 근무시간 및 근로조건 등은 근로기준법 등 노동관계법령에 따라야 함에도 불구하고, 어린이집 교사 현황과는 괴리가 있음.
- 어린이집에서 초과근무가 있는 비율은 전체 56.7%로 절반이 넘었으며, 특히 직장어린이집과 국공립어린이집은 초과근무를 하는 비율이 80% 이상임(보건복지부, 2012).
 - 보육교사의 1일 평균 근무시간은 9시간 28분이며, 사회복지법인 어린이집과 직장 어린이집은 10시간 이상임. 월간 주말근무 횟수는 평균 0.53회임(보건복지부, 2012).
 - 근무시간 중 휴식시간이 없다는 응답이 40.6%이었으며, 설립유형별로는 민간어린이집, 가정어린이집을 제외하고 모두 50%이상이 휴식시간이 없다고 응답함(보건복지부, 2012).
 - 연월차 휴가 사용 가능 비율은 93.4%, 평균 사용일은 9.18일임. 민간어린이집과 가정어린이집은 각각 9.41일, 8.26일인 반면, 나머지 유형에서는 10일 이상임(보건복지부, 2012).

- 생리휴가 등 기타 휴가 사용 가능 비율은 9.7%, 실제 사용일수는 7.86일임(보건복지부, 2012).
 - 산전후 휴가 이용 가능한 경우가 64.6%, 육아휴직은 이용 가능한 경우가 58.4%임(보건복지부, 2012).
- 이러한 배경에서 본 원고는 어린이집 교사의 복지실태를 파악하고 개선방안을 제안하는데 목적이 있음.
- 이러한 목적을 달성하기 위하여 전국 어린이집 교사 772명을 대상으로 복지실태와 요구를 근무시간 및 업무량에 대한 사항, 휴가 및 휴직에 대한 사항, 근무환경 및 복리후생에 대한 사항, 이직에 대한 사항, 복지에 대한 요구사항으로 나누어 분석함.

2. 어린이집 교사의 복지 실태와 인식

가. 근무시간 및 업무량

- 어린이집 교사의 주당 근무시간(보육시간+보육준비시간+기타업무시간)은 55.1시간으로 법정 근로시간인 40시간보다 15시간 이상 긴 것으로 나타남.¹⁾
- 주당 보육시간은 43.5시간이며, 주당 보육준비 시간은 6.2시간, 기타업무시간은 전체 5.4시간으로 나타남.
 - 주당 재택근무시간은 2.4시간임.
 - 기관규모에 따라서는 20인 미만 어린이집의 근무시간이 상대적으로 적은 것으로 나타남.

〈표 1〉 어린이집 근무시간 및 재택근무시간

구분	보육시간	보육준비 시간	기타업무 시간	근무시간	재택근무 시간
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)
전체	43.5(7.39)	6.2(4.49)	5.4(5.23)	55.1(11.34)	2.4(3.39)
설립유형					
국공립	43.7(7.39)	6.0(4.71)	6.1(7.72)	55.8(14.93)	2.8(4.42)
사회복지법인	43.1(7.50)	8.6(7.21)	7.2(6.90)	58.9(14.21)	3.1(3.47)
법인단체 등	46.7(9.00)	6.6(4.27)	5.5(4.12)	58.8(12.07)	3.4(4.78)

1) 어린이집에서는 보육시간에 보육준비를 하는 경우가 있어 업무시간이 과대 추정된 것일 수 있음.

(표 1 계속)

구분	보육시간	보육준비 시간	기타업무 시간	근무시간	제택근무 시간
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)
민간	43.8(8.03)	6.5(4.70)	5.8(4.61)	56.0(11.53)	2.5(3.49)
직장	44.9(6.90)	6.8(4.31)	6.1(6.43)	57.8(11.44)	3.4(5.91)
가정	42.8(6.24)	5.3(3.16)	4.5(4.73)	52.6(8.67)	1.7(2.31)
부모협동	42.7(10.93)	3.7(6.62)	4.8(7.41)	51.2(14.41)	3.3(6.04)
<i>F</i>	1.314	4.502 ^{***}	2.833 [*]	4.125 ^{***}	3.014 ^{**}
기관규모					
20인 미만	43.4(6.84)	5.6(3.56) ^a	5.1(4.60) ^a	54.1(9.60) ^a	2.0(2.76) ^a
20~50인 미만	43.9(8.64)	7.4(6.00) ^b	6.1(6.56)	57.3(14.7) ^b	3.1(4.34) ^b
50인 이상	43.1(7.40)	7.2(4.78) ^b	6.6(4.85) ^b	56.9(10.64) ^b	3.3(4.03) ^b
<i>F</i>	0.449	12.790 ^{***}	4.365 [*]	6.977 ^{***}	10.078 ^{***}

주: 집단분포특성상 설립유형은 사후검증을 실시할 수 없음.

a, b 집단 간 차이가 있음.

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

□ 어린이집에서 하루 중 취하는 휴식시간은 전체 17.0분이며, 주말 출근 일수는 월평균 1.1일임.

〈표 2〉 하루일과 중 휴식시간 및 월 평균 주말출근 일수

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

주: 집단분포특성상 설립유형은 사후검증을 실시할 수 없음.

a, b 집단 간 차이가 있음.

** $p < .01$

- 기관규모에 따라서는 20인 미만 어린이집이 휴식시간은 상대적으로 길고, 주말 출근 일수는 더 많은 것으로 나타남.
- 어린이집 교사의 52.3%는 주말에 출근하고, 50.2%가 토요일에 출근함.
 - 주말에 출근하지 않는 비율은 설립유형에 따라서 가정어린이집이 가장 높고 그 다음은 부모협동, 민간, 직장 순이었으며, 기관규모에 따라서는 20인 미만이 가장 높고, 지역에 따라서는 읍면지역이 상대적으로 낮음.

〈표 3〉 주말 출근 비율

단위: %, n=772

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

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

- 어린이집 교사의 44.6%는 초과근무수당을 받지 못하며, 27.9%는 일정 금액을 받고 있고 8.9%만이 모두 받고 있음.
 - 초과근무수당을 모두 받는 비율은 설립유형에 따라서 부모협동 어린이집이 가장 높고, 그 다음은 직장, 국공립 순이었으며, 기관규모에 따라서는 50인 이상이 상대적으로 높게 나타남.

〈표 4〉 초과근무 수당 여부

단위: %, n=772

구분	모두 받음	일정 금액 받음	근무시간 비례 (상한액)	받지 않음	초과 근무 안함	계	χ^2 (df)
전체	8.9	27.9	5.4	44.6	13.1	100.0	
설립유형							
국공립	17.5	39.4	13.8	25.7	3.6	100.0	110.0(24) ^{***}
사회복지법인	5.5	31.7	1.2	51.5	10.1	100.0	
법인단체 등	7.9	25.2	1.9	63.1	2.0	100.0	
민간	8.1	25.9	2.7	53.0	10.3	100.0	
직장	24.2	39.9	24.5	11.4	0.0	100.0	
가정	7.1	26.3	6.4	38.2	22.0	100.0	
부모협동	44.7	13.2	26.5	15.5	0.0	100.0	
기관규모							
20인 미만	8.7	26.8	4.9	43.1	16.5	100.0	17.6(8) [*]
20~50인 미만	9.3	27.9	6.1	48.9	7.8	100.0	
50인 이상	9.7	36.4	7.6	43.0	3.4	100.0	

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

□ 어린이집 근무시간 만족도는 5점 척도로 조사한 결과 전체 평균은 3.7점으로 보통보다 약간 높은 만족도를 보임.

〈표 5〉 어린이집 교사 근무시간 만족도

단위: %, 점

구분	전혀 그렇지 않음	별로 그렇지 않음	보통임	그런 편임	매우 그런 편임	M(SD) (전체=3.7점)
근무시간 적당함	22.0	28.4	35.0	12.6	2.0	2.4(1.03)
장시간 근무로 개인 생활 제한 받음	4.1	16.1	24.3	36.0	19.5	3.5(1.10)
휴식 및 건강관리 할 시간 부족함	1.5	8.6	13.6	39.5	36.7	4.0(0.99)
업무량 많아 피로 중중 느낌	0.8	5.1	20.5	36.9	36.8	4.0(0.99)
업무량 많아 일찍 출근 혹은 늦게 퇴근 하는 날 많음.	6.4	24.6	25.2	25.3	18.6	3.3(1.20)

주: '근무시간 적당함' 문항은 전체평균 산출시 역코딩하였음.

- '휴식 및 건강관리 할 시간 부족하다'와 '업무량 많아 피로 종종 느낀다'는 각각 평균 4.0점, 그렇다(그렇다+매우 그렇다)가 각각 76.2%, 73.7%로 가장 높음. 그 다음은 '장시간 근무로 개인생활 제한 받는다'는 평균 3.5점(그렇다+매우 그렇다, 55.5%), '업무량 많아 정해진 근무시간보다 일찍 출근 혹은 늦게 퇴근하는 날이 많다'는 평균 3.3점(그렇다+매우 그렇다, 43.9%) 순으로 나타남.

나. 휴가 및 휴직

- 2012년 한 해 동안 사용한 휴가 종류로는 59.7%가 연가로 가장 많았고, 그 다음은 기타 6.7%, 경조사휴가 6.1%, 병가 4.7% 순임. 한 해 동안 휴가를 한번도 사용하지 않는 경우도 12.1%나 되는 것으로 나타남.
- 휴가를 사용하지 않은 비율은 설립유형에 따라서 민간어린이집이 가장 높고, 그 다음은 법인단체, 가정 순이었으며, 기관규모에 따라서는 20인 미만, 지역규모에 따라서는 읍면지역이 상대적으로 높게 나타남.

〈표 6〉 2012년 실제 사용 휴가 종류(복수응답)

구분	연가	경조사 휴가	생리 휴가	출산 휴가	병가	기타	단위: %, n=772	
							휴가 사용 안함	해당 사항 없음
전체	59.7	6.1	0.5	1.6	4.7	6.7	12.1	19.3
설립유형								
국공립	81.1	7.3	1.4	1.7	3.2	3.1	3.3	14.0
사회복지법인	77.3	11.1	1.5	7.3	3.6	2.9	9.1	10.5
법인단체 등	69.9	11.0	0.0	0.0	6.5	4.7	10.6	10.0
민간	55.7	5.2	0.5	1.4	6.4	9.3	16.7	15.9
직장	81.9	9.3	1.7	3.5	9.3	2.0	2.3	13.9
가정	53.8	5.4	0.0	0.8	2.5	5.3	9.8	27.9
부모협동	63.3	0.0	27.6	0.0	0.0	10.9	0.0	36.7
기관규모								
20인 미만	53.6	5.1	0.5	0.9	5.0	8.1	13.5	22.9
20~50인 미만	70.1	8.6	0.3	2.2	4.9	3.9	9.7	13.5
50인 이상	75.5	6.0	1.4	5.4	1.7	5.1	9.3	11.1
지역규모								
대도시	62.1	3.9	0.6	1.7	4.2	4.8	10.9	20.5
중소도시	57.5	7.8	0.5	1.4	4.7	8.8	12.1	18.9
읍면지역	61.7	6.1	0.0	2.7	7.2	2.8	19.0	15.2

- 2012년 한 해 동안 실제 사용 휴가 일수는 출산휴가 84.9일로 가장 길었으며, 그 다음이 연가가 8.1일, 병가는 4.0일, 경조사가 3.0일, 생리휴가 2.7일로 나타남.
- 연가일수는 기관규모가 커질수록 늘어나는 경향이 있음.

〈표 7〉 2012년 실제 사용 휴가 일수

단위: 일

구분	연가	경조사 휴가	생리 휴가	출산 휴가	병가	기타
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)
전체	8.1(4.18)	3.0(1.57)	2.7(3.94)	84.9(33.22)	4.0(4.22)	3.9(3.76)
설립유형						
국공립	10.5(3.67)	3.5(1.78)	-	90.0(0.00)	3.3(2.74)	6.3(5.25)
사회복지법인	8.8(4.31)	2.8(1.49)	-	52.5(40.58)	2.7(3.18)	2.7(3.91)
법인단체 등	9.2(4.58)	2.8(2.60)	-	0.0(0.00)	3.2(2.41)	5.2(4.16)
민간	8.1(4.43)	2.9(1.50)	-	103.5(28.01)	2.7(1.95)	4.1(4.04)
직장	11.6(5.06)	3.7(3.68)	-	90.00(0.00)	9.1(15.54)	3.8(0.00)
가정	6.4(2.81)	3.1(1.43)	-	90.00(0.00)	7.9(4.92)	2.9(1.34)
부모협동	12.5(0.00)	0.0(0.00)	-	0.0(0.00)	0.0(0.00)	30.0(0.00)
F	10.383 ^{***}	0.208		1.328	2.547 [*]	1.701
기관규모						
20인 미만	7.4(3.59) ^a	2.9(1.52)	3.2(4.54)	90.0(0.00)	4.4(3.69)	3.2(2.63) ^a
20~50인 미만	9.0(4.86) ^b	3.2(1.64)	1.2(0.00)	90.6(45.12)	2.5(3.54)	5.1(2.69) ^a
50인 이상	9.4(4.31) ^b	2.9(1.88)	2.8(0.00)	70.1(43.68)	8.9(45.70)	11.0(9.68) ^b
F	10.493 ^{***}	0.247	0.022	0.385	1.463	8.821 ^{**}

주: 집단분포특성상 설립유형은 사후검증을 실시할 수 없음.

a, b 집단 간 차이가 있음.

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

- 휴가 시 대체인력을 사용하였는지 질문한 결과 42.7%는 사용하였고 57.3%는 사용하지 못함.
- 지역규모에 따라서는 대도시의 경우 대체인력을 사용하는 비율은 상대적으로 높고, 중소도시가 가장 낮음.

〈표 8〉 어린이집 휴가 시 대체 인력 사용 여부

단위: %, n=529

구분	예	아니오	계	χ^2 (df)
전체	42.7	57.3	100.0	
설립유형				
국공립	36.4	63.6	100.0	6.2(6)
사회복지법인	41.0	59.0	100.0	
법인단체 등	47.4	52.6	100.0	
민간	41.1	58.9	100.0	
직장	64.7	35.3	100.0	
가정	43.9	56.1	100.0	
부모협동	100.0	0.0	100.0	
지역규모				
대도시	49.5	50.5	100.0	6.8(2)*
중소도시	37.9	62.1	100.0	
읍면지역	39.5	60.5	100.0	

* $p < .05$

□ 2012년 한 해 동안 출산휴가와 육아휴직 대상자가 있었던 어린이집의 출산휴가는 1.2건, 육아휴직은 1.0건으로 나타남.

○ 출산휴가를 하는 비율은 지역규모에 따라서 읍면지역이 높게 나타남.

〈표 9〉 출산휴가 및 육아휴직 실제 사용 건수

단위: 건

구분	출산휴가	육아휴직
	M(SD)	M(SD)
전체	1.2(0.81)	1.0(0.61)
설립유형		
국공립	1.3(0.78)	1.1(1.00)
사회복지법인	1.3(0.45)	1.0(0.34)
법인단체 등	1.0(0.00)	1.0(0.00)
민간	1.2(1.13)	1.0(0.67)
직장	1.4(0.80)	1.2(0.75)
가정	1.0(0.00)	1.0(0.00)
부모협동	1.0(0.00)	1.0(0.00)
F	0.296	0.198
지역규모		
대도시	1.1(0.50) ^a	1.0(0.65)
중소도시	1.1(0.59) ^a	1.0(0.62)
읍면지역	1.8(2.01) ^b	1.0(0.00)
F	4.121*	0.012

주: a, b 집단 간 차이가 있음.

* $p < .05$

- 휴가에 대한 어린이집교사의 만족도는 5점 척도로 조사한 결과, 2.6점으로 보통보다 낮은 만족도를 보임.
- '우리 원은 출산휴가를 사용할 수 있는 분위기다'는 평균 2.9점(그렇다+매우 그렇다, 41.3%)으로 가장 높았고, 그 다음은 '우리 원 규정 내에서 휴가, 병가, 조퇴 등을 사용할 수 있다'가 평균 2.8점(그렇다+매우 그렇다, 34.1%)으로 상대적으로 높았음. 반면에 '나에게 주어지는 휴가가 충분하다'는 평균 2.0점(그렇다+매우 그렇다, 7.9%)에 불과함.

〈표 10〉 어린이집 교사의 휴가에 대한 만족도

단위: %, 점

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

다. 근무환경 및 복리후생

- 어린이집에 교사용 공간이 있는 경우는 35.6%이고 공간이 따로 없는 경우는 64.4%로 나타남. 식사공간이 없는 경우가 51.0%로 가장 높았으며, 다른 공간을 함께 쓰는 경우는 41.8%, 독립된 식당이 있는 경우는 7.2%에 불과함.
- 교사용 공간이 없는 비율은 설립유형에 따라 가정어린이집, 기관규모에 따라 20인 미만, 지역규모에 따라 중소도시가 높게 나타남.
 - 식사공간이 없는 비율은 설립유형에 따라 민간어린이집, 기관규모에 따라 20인 미만, 지역규모에 따라 대도시가 높게 나타남.

〈표 11〉 교사용 공간 및 식사공간 여부

단위: %, n=772

구분	교사용 공간 여부				식사공간여부				χ^2 (df)
	있음	없음	계		독립된 식당 있음	다른 공간 함께 씌 없음	계		
전체	35.6	64.4	100.0		7.2	41.8	51.0	100.0	
설립유형									
국공립	54.5	45.5	100.0		4.9	46.7	48.4	100.0	
사회복지법인	51.8	48.2	100.0		18.7	37.9	43.4	100.0	
법인단체 등	46.4	53.6	100.0		14.0	44.4	41.6	100.0	
민간	41.7	58.3	100.0	75.1(6)***	8.1	34.9	56.9	100.0	30.3(12)**
직장	65.3	34.7	100.0		10.8	46.9	42.3	100.0	
가정	16.3	83.7	100.0		3.5	49.8	46.7	100.0	
부모협동	65.1	34.9	100.0		8.4	50.2	41.4	100.0	
기관규모									
20인 미만	24.8	75.2	100.0		6.0	40.3	53.7	100.0	
20~50인 미만	55.4	44.6	100.0	75.9(2)***	9.3	42.1	48.7	100.0	9.2(4)
50인 이상	59.2	40.8	100.0		10.6	53.0	36.4	100.0	
지역규모									
대도시	39.8	60.2	100.0		6.3	41.1	52.6	100.0	
중소도시	30.8	69.2	100.0	9.3(2)**	6.3	43.4	50.3	100.0	10.6(4)*
읍면지역	46.0	54.0	100.0		17.8	34.8	47.3	100.0	

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

□ 독립된 교사실이 없는 경우가 44.5%로 가장 많았고, 다른 공간을 함께 쓰고 있는 경우는 41.9%, 독립된 교사실이 있는 경우는 13.5%에 불과함. 어린이집 내에 교사의 독립된 자리가 없는 경우는 66.5%로 있는 경우보다 2배 이상 높게 나타남.

- 교사실이 없는 비율은 설립유형에 따라 가정과 민간 어린이집, 기관규모에 따라 20인 미만, 지역규모에 따라 중소도시가 높게 나타남.
- 독립된 자리가 없는 비율은 설립유형에 따라 부모협동을 제외하고 가정과 국공립 어린이집, 기관규모에 따라 20인 미만, 지역규모에 따라 읍면지역이 높게 나타남.

〈표 12〉 교사실 및 독립된 자리 여부

단위: %

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

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

□ 교사들이 휴식할 수 있는 공간은 없다는 응답이 60.9%로 가장 많았으며 다른 공간과 함께 사용하는 경우가 35.9%, 독립 휴게실이 있는 경우는 3.2%에 불과함.

○ 교사 휴식 공간이 없는 경우는 기관규모에 따라 20인 미만, 지역규모에 따라 중소도시가 높게 나타남.

〈표 13〉 교사 휴식 공간 여부

단위: %, n=772

구분	독립 휴게실 있음	다른 공간 함께 씀	없음	계	$\chi^2(df)$
전체	3.2	35.9	60.9	100.0	
설립유형					
국공립	7.5	42.3	50.2	100.0	
사회복지법인	8.8	49.0	42.2	100.0	
법인단체 등	2.6	38.6	58.8	100.0	19.0(12)
민간	2.3	34.5	63.1	100.0	

(표 13 계속)

구분	독립 휴게실 있음	다른 공간 함께 씀	없음	계	$\chi^2(df)$
직장	3.8	41.1	55.1	100.0	19.0(12)
가정	2.2	33.0	64.8	100.0	
부모협동	0.0	54.3	45.7	100.0	
기관규모					
20인 미만	2.0	33.0	65.0	100.0	16.2(4)**
20~50인 미만	5.0	39.7	55.3	100.0	
50인 이상	6.4	47.7	45.9	100.0	
지역규모					
대도시	3.2	37.1	59.7	100.0	25.3(4)***
중소도시	2.5	31.8	65.7	100.0	
읍면지역	8.0	58.3	33.7	100.0	

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

- 교사들만 사용할 수 있는 화장실이 있다는 응답은 54.7%로 없다는 45.3%보다 높았음. 교사를 위한 다른 공간은 97.4%가 없다고 응답함.
- 교사용 화장실이 없다는 비율은 설립유형에 따라 가정어린이집, 기관규모에 따라 20인 미만, 지역규모에 따라 대도시가 높게 나타남.
 - 교사를 위한 기타 공간이 없다는 비율은 중소도시가 가장 높게 나타남.

〈표 14〉 교사용 화장실 및 교사를 위한 기타 공간 여부

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

단위: %, n=772

(표 14 계속)

구분	교사용 화장실 여부				교사 위한 기타 공간			
	있음	없음	계	$\chi^2(df)$	있음	없음	계	$\chi^2(df)$
지역규모								
대도시	53.7	46.3	100.0	6.6(2)*	2.8	97.2	100.0	9.1(2)*
중소도시	53.0	47.0	100.0		1.7	98.3	100.0	
읍면지역	71.0	29.0	100.0		8.5	91.5	100.0	

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

- 어린이집 교사의 24.9%가 개인용 PC가 있고, 80.0%는 공용 PC를 가지고 있음.
 - 개인용 PC가 있는 비율은 설립유형별로는 직장어린이집, 기관규모별로는 20~50인 미만, 지역규모별로는 중소도시가 가장 높게 나타남.
 - PC가 전혀 없는 비율은 설립유형별로는 부모협동어린이집, 기관규모별로는 20인 미만, 지역규모별로는 중소도시가 가장 높게 나타남.

〈표 15〉 어린이집 내 개인용 PC 및 공용 PC 여부(중복응답)

단위: %, n=772

구분	유치원 내 PC 여부		
	개인용 PC 있음	공용 PC 있음	PC 없음
전체	24.9	80.0	2.6
설립유형			
국공립	48.2	62.5	0.0
사회복지법인	31.4	78.9	0.7
법인단체 등	50.0	60.0	1.8
민간	32.6	74.9	2.9
직장	53.7	65.8	0.0
가정	3.1	94.3	3.5
부모협동	24.1	84.3	4.8
기관규모			
20인 미만	14.6	86.8	3.7
20~50인 미만	46.4	66.1	0.7
50인 이상	39.1	70.1	0.0
지역규모			
대도시	23.0	83.8	1.1
중소도시	26.4	76.8	4.1
읍면지역	24.6	81.7	0.0

주: 집단분포특성상 설립유형은 사후검증을 실시할 수 없음

a, b, c 집단 간 차이가 있음.

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

- 어린이집 근무환경과 복리후생의 만족도를 5점 척도로 조사한 결과, 전체 평균 3.3점으로 보통정도의 만족도를 보임.
- '4대 보험 제도가 규정대로 잘 시행되고 있다'는 4.4점(그렇다+매우 그렇다, 88.1%)으로 가장 높게 나타났고, '동료 교사들과 의사소통이 잘 된다'는 3.8점(그렇다+매우 그렇다, 68.4%), '원장과 의사소통이 잘 된다'와 '보육실 크기가 현재 영유아를 수용하기에 적절하다'가 3.3점 순임. '교사를 위한 교사실, 휴게실 등이 잘 갖추어져 있다'가 2.0점(그렇다+매우 그렇다, 7.3%)으로 가장 낮은 만족도를 보임.

〈표 16〉 어린이집 교사의 근무환경 및 복리후생 만족도

단위: %, 점

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

라. 이직

- 어린이집에서 일하기 시작한 이래 지금까지 직장을 옮긴 경험이 있는 경우는 64.2%이며, 이들의 이직횟수는 평균 2.5번임. 현재 이직을 원하는 경우는 48.9%로 반수에 가까움.
- 이직경험이 있는 비율은 설립유형에 따라 가정과 직장 어린이집 교사가 상대적으로 높고, 기관규모에 따라서는 20인 미만인 높은 것으로 나타남.

〈표 17〉 이직 경험 및 이직 희망 여부

단위: %, n=772, 번

구분	이직 경험				현재 이직 원함				이직횟수	
	예	아니오	계	$\chi^2(df)$	예	아니오	계	$\chi^2(df)$	M(SD)	F
전체	64.2	35.8	100.0		48.9	51.1	100.0		2.5(1.48)	
설립유형										
국공립	67.2	32.8	100.0		49.3	50.7	100.0		2.2(1.32)	
사회복지법인	45.8	54.2	100.0		56.3	43.8	100.0		2.6(1.49)	
법인단체 등	50.0	50.0	100.0		47.8	52.2	100.0		2.5(1.22)	
민간	61.4	38.6	100.0	17.3(6)**	46.9	53.1	100.0	1.8(6)	2.4(1.37)	1.744
직장	70.0	60.0	100.0		50.0	50.0	100.0		2.0(1.37)	
가정	71.4	28.6	100.0		50.0	50.0	100.0		2.8(1.65)	
부모협동	100.0	0.0	100.0		50.0	50.0	100.0		2.4(0.00)	
기관규모										
20인 미만	67.9	32.1	100.0		48.9	51.1	100.0		2.6(1.56)	
20~50인 미만	57.6	42.4	100.0	9.2(2)*	48.0	52.0	100.0	0.2(2)	2.4(1.25)	0.939
50인 이상	54.8	45.2	100.0		51.6	48.4	100.0		2.6(1.42)	
지역규모										
대도시	66.7	33.3	100.0		40.6	59.4	100.0		2.4(1.43)	
중소도시	63.7	36.3	100.0	2.9(2)	55.0	45.0	100.0	14.9(2)**	2.6(1.54)	1.924
읍면지역	55.2	44.8	100.0		52.6	47.4	100.0		2.2(1.23)	

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

- 어린이집 교사의 이직 인식을 5점 척도로 질문한 결과, 평균 3.2점으로 이직에 대해서는 보통보다는 조금 더 이직에 대한 생각이 있는 편임.
- '보육 이외의 다른 업종으로의 전환을 진지하게 고려해 본 적이 있다'는 평균 3.3점(그렇다+매우 그렇다, 50.8%)로 가장 많았고, '이직을 진지하게 고려해 본 적이 있다'는 평균 3.2점(그렇다+매우 그렇다, 17.4%), '출근시에 종종 결근하고 싶다는 생각이 든다'는 평균 3.1점(그렇다+매우 그렇다, 39.7%) 순임. '나는 더 많은 보수를 받을 수 있는 다른 직업이 나타나도 이직할 생각이 없다'는 평균 2.3점(그렇다+매우 그렇다, 16%)로 상대적으로 낮았음.

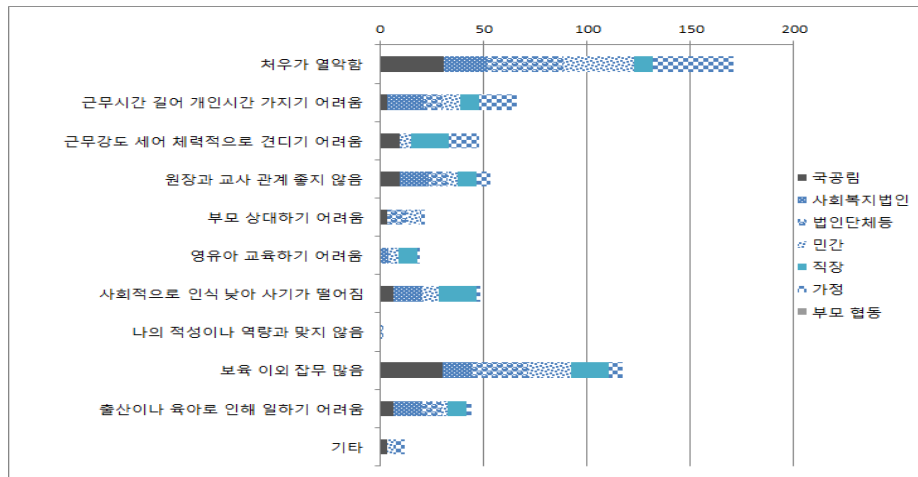
〈표 18〉 어린이집 교사의 이직에 대한 인식

단위: %, 점

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

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

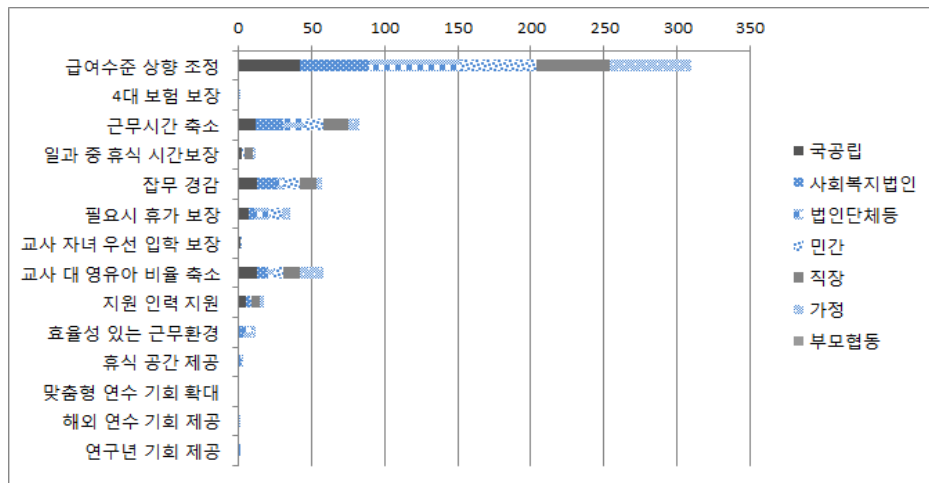
□ 사직 및 이직의도가 있는 경우 이직 사유가 무엇인지 질문한 결과, 가장 큰 이유는 처우가 열악해서가 34.1%, 보육 이와 잡무가 많음이 16.4%, 근무시간 길어 개인시간 가지가 어려움이 12.2%순임.



[그림 1] 어린이집 교사 이직 사유(1순위)

마. 복지에 대한 요구

□ 정책적 지원이 이루어진다면 가장 먼저 개선되어야 할 사항으로 어린이집 교사는 급여수준 상향 조정 52.7%, 근무시간 축소 11.9%, 교사 대 영유아 비율 축소 10.6%, 잡무 경감 9.0%, 필요시 휴가 보장 7.2% 순으로 응답함.



[그림 2] 어린이집 교사의 복지에 대한 요구(1순위)

- 어린이집 교사가 희망하는 휴게시간대는 낮잠시간이 52.8%, 점심시간이 39.7%, 오후 시간대는 7.5%순이며, 일과 중 희망하는 휴게시간은 평균 51.9분임. 원하는 휴가 일수는 평균 16.2일로 실제 연가 8.1일의 2배 정도임.
 - 설립유형 중 사단복지법인, 법인단체, 직장 어린이집 교사는 점심시간에 휴게시간 갖기를 원하는 비율이 높았고, 국공립, 민간, 가정 어린이집은 낮잠시간에 휴게시간 갖기를 원하는 비율이 높게 나타남. 기관규모에 따라서는 규모가 작을수록 낮잠시간에 휴게시간을 갖기를 원하는 경향이 있음.
 - 연중 원하는 휴가일수는 설립유형에 따라 부모협동 어린이집이 가장 많았고, 그 다음 국공립과 법인단체 어린이집 순임. 기관규모에 따라서는 기관 규모가 클수록 원하는 휴가일수도 많아지는 경향이 있음.

〈표 19〉 어린이집 교사가 원하는 업무 중 휴게시간 및 휴가일수

단위: %, n=772, 분, 일

구분	원하는 휴게시간대(%)				χ^2 (df)	일과 중 원하는 휴게시간 (분)		연중 원하는 휴가일수 (일)	
	점심 시간	낮잠 시간	오후	계		M(SD)	F	M(SD)	F
전체	39.7	52.8	7.5	100.0		51.9(19.10)		16.2(7.56)	
설립유형									
국공립	41.8	46.3	11.9	100.0		54.9(19.21)		18.7(6.99)	
사회복지법인	52.1	37.5	10.4	100.0		55.3(19.55)		17.7(6.95)	
법인단체 등	47.8	34.8	17.4	100.0		53.9(17.03)		18.7(12.50)	
민간	43.1	46.3	10.6	100.0	52.7(12)***	50.8(19.26)	0.877	16.1(8.23)	3.404**
직장	50.0	45.0	5.0	100.0		54.9(17.35)		18.0(4.35)	
가정	30.5	68.3	1.1	100.0		51.5(19.06)		15.0(6.15)	
부모협동	50.0	50.0	0.0	100.0		57.2(39.00)		21.4(14.55)	
기관규모									
20인 미만	35.3	61.1	3.6	100.0		52.1(8.29)		15.6(6.79) ^a	
20~50인 미만	48.8	38.9	12.3	100.0	66.8(4)**	51.2(21.19)	0.196	17.2(8.95) ^b	4.523*
50인 이상	45.2	30.6	24.2	100.0		52.2(18.67)		17.8(8.17) ^b	

*** $p < .001$

□ 어린이집 교사가 휴가가 가장 필요하다고 느꼈을 때는 자신의 몸이 아플 때가 54.7%로 가장 높은 비율을 보였고, 집안일이 있을 때 21.5%, 아이가 아플 때 17.8%, 육아 때문일 때가 3.5%순으로 나타남.

- 설립유형에 상관없이 경향은 비슷하나 직장어린이집 교사는 자신의 몸이 아플 때, 사회복지어린이집 교사는 육아, 가정어린이집 교사는 아이가 아플 때와 집안 일 있을 때 휴가가 필요하다는 비율이 상대적으로 높음. 기관규모별로는 기관규모가 클수록 자신의 몸이 아플 때, 기관규모가 작을수록 아이 몸이 아플 때 휴가가 필요하다는 비율이 높아지는 경향이 있음.

〈표 20〉 어린이집 교사의 휴가 필요 사유

단위: %, n=772

	자신 몸 아플 때	육아 때문	아이 아플 때	집안 일 있을 때	기타	계	χ^2 (df)
전체	54.7	3.5	17.8	21.5	2.5	100.0	
설립유형							
국공립	58.6	4.8	11.0	22.7	2.9	100.0	
사회복지법인	58.3	10.4	10.1	18.8	2.5	100.0	

(표 20 계속)

	자신 몸 아플 때	육아 때문	아이 아플 때	집안 일 있을 때	기타	계	$\chi^2(df)$
법인단체 등	66.7	0.8	13.9	12.3	6.2	100.0	47.1(24)**
민간	60.4	2.1	14.1	21.3	2.1	100.0	
직장	69.8	1.5	2.9	19.3	6.4	100.0	
가정	43.2	4.2	27.3	22.8	2.4	100.0	
부모협동	61.8	0.0	21.4	10.9	6.0	100.0	
기관규모							
20인 미만	51.9	2.8	20.7	22.7	2.0	100.0	22.0(8)**
20~50인 미만	59.4	5.3	14.2	16.8	4.3	100.0	
50인 이상	62.8	4.1	5.3	26.8	1.0	100.0	

** $p < .01$

3. 정책제언

가. 근무시간 및 업무량 경감

1) 8시간 근무 보장을 위한 오후 교사 배치

- 어린이집의 경우는 보육교사가 하루 종일 영유아를 보육하면서 교육을 위한 준비를 할 시간이 절대적으로 부족함(김은영·도남희·조은경·조혜주, 2011).
 - 어린이집 교사의 근무시간은 주당 55.1시간으로 주 5일 근무로 가정하면 하루 11시간을 근무하고 있어 3시간가량 초과근무를 하고 있음.
 - 어린이집 교사의 수업준비 시간은 주당 6.2시간으로 하루에 평균 1시간 14분 정도이며, 근무시간 중의 비중으로 환산하면 10%가 조금 넘음.
- 교육과 보육의 질을 생각한다면 교사가 유아를 교육하고 보육하는 시간 외에 교육을 위한 준비시간을 충분히 갖는 것이 필요함.
 - 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 있음(김은영 외, 2011).
 - 실현 가능성을 높이기 위해 오후전담교사가 6시간 시간제로 일할 수 있음.

2) 보조교사 등 지원인력 배치를 통한 업무 경감

- 어린이집 교사들은 많은 잡무에 시달리고 있으며, 지원인력 배치를 통한 잡무 경감이 필요함.
 - 교사들이 기타 업무를 줄이고 교육과 보육이라는 본연의 업무에 충실할 수 있도록 유치원과 어린이집 현장에 보조교사, 행정원(사무원), 취사부(취사원), 청소원(위생원) 등 지원 인력을 배치해야 함.
 - 재정상의 이유로 지원 인력을 동시에 배치하기가 어렵다면 우선순위를 두어 행정원(사무원), 보조교사, 취사부(취사원), 청소원(위생원) 순으로 진행할 수 있음.

3) 근무시간 내 휴게시간 보장이나 점심시간 근로시간 인정

- 어린이집 교사는 거의 휴식하기 어려움.
 - 어린이집 교사의 실제 휴식시간은 17분이나 52분 정도의 휴식을 원하고 있음.
- 근무시간 내 휴게시간을 보장받을 수 없다면 점심시간을 근로시간으로 인정 해주어야 함.
 - 초등학교와 공립유치원 교사의 경우는 점심시간도 근로시간으로 산정하여 근무시간 내 휴식시간은 없으나 다른 직장보다 1시간 일찍 퇴근할 수 있는 시스템임. 반면 어린이집은 점심시간에도 보육을 함에도 불구하고 근무시간으로 인정받지 못함.

나. 휴가 및 휴직 보장

1) 대체교사 규모 확대 및 관리 체계 내실화

- 현 대체교사 규모를 확대하여 교사들이 원하는 시간에 편리하게 대체교사를 활용할 수 있도록 지원해야 함.
 - 현재는 사전에 미리 신청해야 대체교사를 지원을 받을 수 있는 시스템이어서 미리 계획된 일에는 일부 도움을 받을 수 있지만, 교사가 갑자기 아프거나 집안에 일이 생기는 등 돌발적인 상황에서는 지원받기가 어려움.

- 시도별로 대체교사 인력 풀을 확보하고 대체교사를 전임으로 채용하여 운영하며 현 교사수의 10%에 해당하는 인력을 대체교사로 확보해야 함.
 - 어린이집 교사의 10%인 284,237명을 확보해야 하며, 이들을 체계적으로 관리하고 필요한 기관에 파견하되 수업이 없는 경우에는 다른 지원 활동들을 할 수 있도록 하여 정규교사들에게는 편의를 제공함.

2) 장기 휴가 제도화

- 교사들의 실제 휴가 일수와 희망하는 휴가 일수는 2배 차이가 남.
 - 어린이집 교사의 실제 휴가일수는 8일, 희망하는 휴가일수는 16일임.
- 업무 과중으로 인한 육체적 어려움과 다양한 상황에서 발생하는 교사의 정서적 소진을 충전하기 위해서는 장기 휴가를 제도화하는 것이 필요함.
 - 최소 여름과 겨울 각 2주 정도 마음 편하게 쉴 수 있도록 휴가를 보장하는 휴가제도 개선이 필요함.
 - 이러한 장기 휴가를 보장하기 위해서는 대체교사의 확보와 체계적 운영이 선행되어야 함.

다. 근무환경 및 복리후생 개선

1) 교사를 위한 시설설비 기준 마련 및 지원

- 어린이집의 교사를 위한 시설설비는 매우 열악함.
 - 어린이집에 독립된 교사실이 있는 경우가 14% 정도밖에 되지 않았으며, 아예 없는 경우가 45%에 달함.
 - 교사를 위한 독립된 휴식 공간이 있는 경우가 3%에 불과했으며, 교사용 화장실이 없는 경우가 45%에 달했고, 개인 컴퓨터가 없는 경우도 75%나 됨.
- 교사들이 업무를 효율적으로 수행하고 적절한 휴식을 취하며 기본적인 생리현상을 해소할 수 있는 시설설비 기준을 마련하고 이에 대한 재정지원을 해야 함.
 - 어린이집의 경우는 시간은 부족한데 업무에 필요한 컴퓨터조차 차례를 기다리며 사용해야 하는 열악한 근무환경이 업무과중과 강도를 더 심하게 하는 데 기여하고 있음.

2) 교사 대 영유아 비율 하향화

- 교사 대 영유아 비율을 하향화 하는 것은 교사의 업무부담을 감소시키는데도 도움이 되지만, 교사들이 개별 영유아에 대해 보다 관심을 가지고 질적인 상호작용을 함으로써 교육의 질을 높이는 데도 도움이 됨.
 - 중장기적으로 어린이집 0세는 2명, 만 3세는 14명, 만 4세는 18명 정도로 하향화할 필요가 있음. 만 1세 5명, 만 2세 7명, 만 5세 20명은 현재대로 유지해도 괜찮음.

라. 고용 안정성 제고 및 지원

1) 공공성을 확보한 교사 임용 체계 마련

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

2) 교사 권리 보호 제도 마련

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

참고문헌

- 권성민(2011). 유아교사에 대한 사회지지가 업무스트레스, 직무만족도, 소진 및 이직의도에 미치는 영향. 열린유아교육연구, 10(16), 313-333.
- 김선미(2008). 공사립유치원의 질적 수준에 대한 연구. 열린교육실행연구, 11, 125-150.
- 김은영·도남희·조은경·조혜주(2011). 육아지원서비스 질 제고를 위한 인력 운영 개선 방안. 육아정책연구소.
- 김은영·박은혜(2006). 유치원 교사의 직무 분석. 한국교원교육연구, 23(2), 303-323.
- 김은영·장혜진·조혜주(2013). 영유아 교사 복지 실태와 개선 방안. 육아정책연구소.
- 문동규·김영희·최은경(2012). 보육교사의 직무만족도 관련변인의 메타회귀분석, 유아교육학논집, 16(1), 213-234.
- 박은미(2011). 영아 보육교사의 직무만족도와 보육효능감에 관한 연구. 유아교육·보육행정연구, 15(4), 263-290.
- 박은주·문태형(2011). 유아교사가 지각한 직무스트레스, 교사효능감, 사회적 지지가 조직효과성에 미치는 영향. 유아교육연구, 31(2), 75-99.
- 보건복지가족부·육아정책연구소(2012). 2012년 전국보육실태조사: 어린이집조사 보고.
- 이승은·서현(2012). 유아교사의 어려움에 대한 초임교사와 경력교사의 주관적 이해 분석. 유아교육연구, 32(6), 441-466.
- 황옥경(2012). 보육교사의 처우현황과 개선방안 연구: 보수 체계를 중심으로, 한국보육지원학회지, 8(3), 249-272.