

어린이집 연장·보조·대체교사 운영 실태와 개선과제

유해미·구자연·김문정



어린이집 연장·보조·대체교사 운영 실태와 개선과제

저 자

유해미, 구자연, 김문정

연 구 진

연구책임자 유 해 미 (육아정책연구소 선임연구위원)

공동연구원 구 자 연 (육아정책연구소 부연구위원)

공동연구원 김 문 정 (육아정책연구소 전문연구원)

육아정책연구소

Korea Institute of Child Care and Education

연구보고 2022-17

어린이집 연장·보조·대체교사
운영 실태와 개선과제

발행일 2022년 12월
발행인 박상희
발행처 육아정책연구소
주소 서울특별시 중구 소공로 70 9층 육아정책연구소
전화 02) 398-7700
팩스 02) 398-7798
홈페이지 <http://www.kicce.re.kr>
인쇄처 아름다운사람들 02) 6948-9650

보고서 내용의 무단 복제를 금함.
ISBN 979-11-6865-034-3 93330



육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education



머리말

보육서비스 질 제고를 위해서는 보육교사의 전문성 제고와 처우개선이 필수적으로 요구된다. 특히 장시간보육이 운영되는 우리나라의 특수성을 감안하면, 보육교사의 근로여건 개선은 안전하고 질 높은 보육을 위한 선결 과제라고 할 수 있다. 이 같은 정책적 요구에 따라 어린이집의 보육교사는 담임교사 이외에도 연장보육 전담교사, 보조교사 대체교사 등으로 그 지위가 점차 다양화되고 있다.

이 연구는 질 높은 보육서비스를 위해 점차 그 규모가 확대되고 있는 연장, 보조, 대체교사에 주목하고, 이들이 질 좋은 일자리로 자리매김함과 동시에 지역이나 어린이집 특성에 상관없이 고르게 배치되어 격차가 발생하지 않도록 효율적인 운영 방안을 모색하였다. 이 과정에서 특정 유형의 보육교사에 집중하였던 그간의 연구와는 달리 다양한 보육교사 유형을 종합적으로 접근하고자 하였다. 이를 위해 어린이집 연장반 담당교사(담임교사 겸직 제외) 432명, 보조교사 490명, 대체교사(육아종합지원센터 채용) 304명을 대상으로 근무 여건과 개선요구를 조사하고, 전국지역의 어린이집 원장 513명을 대상으로 해당 보육교사 운영 시 애로사항 및 요구를 조사하여 그 결과를 비교하였다. 이상의 논의를 토대로 어린이집 연장, 보조, 대체교사의 배치 등 운영기준의 방향성과 주요 전략을 제시하고, 각 보육교사 유형별로 지원사업의 개선과제를 제안하였다.

이 보고서가 보육교사가 좋은 일자리로 거듭나고, 어린이집에 대한 부모의 신뢰도가 제고되며, 영유아의 안전하고 행복한 돌봄을 보장하는 데 기여하기를 기대하며, 연구과정에 참여하여 고견을 주신 현장 관계자분들과 전문가들께 감사를 전한다. 마지막으로 보고서 내용은 연구진의 의견이며 육아정책연구소의 공식적인 입장이 아님을 밝혀둔다.

2022년 12월
육아정책연구소
소장 박 상 희



목차

요약	1
----	---

I. 서론	13
-------	----

1. 연구 목적 및 필요성	15
2. 연구내용	17
3. 연구방법 및 추진절차	19

II. 연구의 배경	37
------------	----

1. 단시간근로의 쟁점과 보육 분야의 실태 및 개선요구	39
2. 대체인력 지원과 관리운영체계	49
3. 국내외 보육 분야 보조교사의 직무와 개선요구	57
4. 보육교사 수급 전망과 공급	68
5. 소결	76

III. 어린이집 연장·보조·대체교사 지원사업 및 공급 현황	79
-----------------------------------	----

1. 연장보육 전담교사 지원내용과 공급 추이 및 특성	81
2. 보조교사 지원내용과 공급 추이 및 특성	89
3. 대체교사 지원내용과 공급 추이 및 특성	100
4. 지방정부의 인력배치 개선 관련 특주시책	114
5. 소결	118

IV. 어린이집 연장반교사 운영 실태 및 개선요구	121
-----------------------------	-----

1. 연장반교사 근로 실태 및 개선요구	123
2. 연장반교사 운영 실태 및 개선요구	156
3. 사례분석: 연장반교사 지원기준 다양화	168
4. 소결	169

V. 어린이집 보조교사 운영 실태 및 개선요구	173
1. 보조교사 근로 실태 및 개선요구	175
2. 보조교사 운영 실태 및 개선요구	209
3. 사례분석: 보조교사 지원방식 다양화	218
4. 소결	221
VI. 어린이집 대체교사 운영 실태 및 개선요구	225
1. 대체교사 근로 실태 및 개선요구	227
2. 대체교사 운영 실태 및 개선요구	247
3. 사례분석: 대체교사 지원방식 다양화	258
4. 소결	261
VII. 정책 제언	263
1. 종합 논의	265
2. 주요 방향 및 전략	275
3. 세부 과제	285
참고문헌	295
Abstract	301
부록	303
부록 1. 설문조사표 1: 어린이집 연장보육 담당교사용	304
부록 2. 설문조사표 2: 어린이집 보조교사용	318
부록 3. 설문조사표 3: 어린이집 대체교사용	330
부록 4. 설문조사표 4: 어린이집 원장용	339
부록 5. 심층면담 질문지 1: 어린이집 보육교사용	354
부록 6. 심층면담 질문지 2: 어린이집 기본반 담임교사용	366
부록 7. 사례조사 질문지_1차: 어린이집용	369
부록 8. 사례조사 질문지_2차: 어린이집용	379

표 목차

〈표 Ⅰ-3-1〉 집담회 개최 일정 및 세부내용	20
〈표 Ⅰ-3-2〉 설문조사 항목 1: 어린이집 연장보육 담당교사	21
〈표 Ⅰ-3-3〉 설문조사 대상자_연장반교사: 인구학적 특성	23
〈표 Ⅰ-3-4〉 설문조사 대상자_연장반교사: 재직어린이집 특성	24
〈표 Ⅰ-3-5〉 설문조사 항목 2: 어린이집 보조교사	25
〈표 Ⅰ-3-6〉 설문조사 대상자_어린이집 보조교사: 인구학적 특성	26
〈표 Ⅰ-3-7〉 설문조사 대상자_어린이집 보조교사: 재직어린이집 특성	27
〈표 Ⅰ-3-8〉 설문조사 항목 3: 어린이집 대체교사	28
〈표 Ⅰ-3-9〉 설문조사 대상자_대체교사: 인구학적 특성	29
〈표 Ⅰ-3-10〉 설문조사 항목 4: 어린이집 원장	30
〈표 Ⅰ-3-11〉 설문조사 대상자_어린이집 원장: 인구학적 특성	31
〈표 Ⅰ-3-12〉 설문조사 대상자_어린이집 원장: 재직어린이집 특성	31
〈표 Ⅰ-3-13〉 심층면담 참여자의 일반적 특성	33
〈표 Ⅰ-3-14〉 심층면담 대상 및 조사항목	33
〈표 Ⅰ-3-15〉 사례조사 대상 및 특성	34
〈표 Ⅰ-3-16〉 사례조사 대상 및 조사내용	35
〈표 Ⅱ-1-1〉 어린이집 연장보육 전담교사 근로 실태 관련 개선요구	46
〈표 Ⅱ-1-2〉 어린이집 보조교사 근로 실태 관련 개선요구	49
〈표 Ⅱ-2-1〉 사회복지시설 종사자 대체인력지원센터 주요 역할(2022)	54
〈표 Ⅱ-3-1〉 유럽연합 회원국 보조교사 비율	58
〈표 Ⅱ-3-2〉 유럽연합 회원국 담임교사와 보조교사 자격요건	60
〈표 Ⅱ-3-3〉 어린이집 연장보육 전담교사 역할수행 관련 개선요구	66
〈표 Ⅱ-3-4〉 어린이집 보조교사 역할수행 관련 개선요구	68
〈표 Ⅱ-4-1〉 어린이집 규모별 보조교사 지원시간 확대(안)	69
〈표 Ⅱ-4-2〉 어린이집 인력배치 방안	70
〈표 Ⅱ-4-3〉 어린이집 기본보육 담당 담임교사 하루 일과(안)	70
〈표 Ⅱ-4-4〉 지원기준별 어린이집 보조교사 지원 인원(예시)	72
〈표 Ⅱ-4-5〉 어린이집 대체교사 수요 추계 시 고려사항	75
〈표 Ⅲ-1-1〉 어린이집 설립유형별 연장반 운영 현황(2020)	83
〈표 Ⅲ-1-2〉 어린이집 설립유형별 연장반 운영 현황(2022)	84

〈표 Ⅲ-1-3〉 소재지 규모별 어린이집 연장반 운영 현황(2022)	84
〈표 Ⅲ-1-4〉 어린이집 규모별 연장반 운영 현황(2022)	85
〈표 Ⅲ-1-5〉 소재지 규모별 어린이집 연장반 인력 운영 현황(2020)	85
〈표 Ⅲ-1-6〉 소재지 규모별 어린이집 연장반 인력 운영 현황(2022)	86
〈표 Ⅲ-1-7〉 어린이집 설립유형별 연장반 인력 운영 현황(2022)	87
〈표 Ⅲ-1-8〉 어린이집 규모(현원 기준)별 연장반 인력 운영 현황(2022)	87
〈표 Ⅲ-1-9〉 어린이집 연장보육 전담교사 특성: 지역규모별 연령/ 보육교사 경력/자격(2022)	89
〈표 Ⅲ-2-1〉 지원기준별 어린이집 보조교사 지원인원(2022)	91
〈표 Ⅲ-2-2〉 어린이집 보조교사 지원대상 및 기준 개정 연혁(2015-2022)	92
〈표 Ⅲ-2-3〉 어린이집 보조교사 유형별 공급 추이(2015-2021)	95
〈표 Ⅲ-2-4〉 전국 시·도별 어린이집 보조교사 공급 현황(2021)	96
〈표 Ⅲ-2-5〉 어린이집 설립유형별 보조교사 공급 현황(2022)	97
〈표 Ⅲ-2-6〉 어린이집 규모별 보조교사 공급 현황(2022)	97
〈표 Ⅲ-2-7〉 소재지 규모별 어린이집 보조교사 공급 현황(2022)	98
〈표 Ⅲ-2-8〉 소재지 규모별 어린이집 누리과정 보조교사 특성(2022)	98
〈표 Ⅲ-2-9〉 소재지 규모별 어린이집 기타 보조교사 특성(2022)	99
〈표 Ⅲ-3-1〉 어린이집 대체교사 지원사유별 우선순위(2022)	102
〈표 Ⅲ-3-2〉 어린이집 대체교사 지원 연혁(2015-2022)	104
〈표 Ⅲ-3-3〉 경기도 광주시 대체교사 지원기준(2022)	106
〈표 Ⅲ-3-4〉 부산광역시 시간제 대체교사 신청 방법(2022)	107
〈표 Ⅲ-3-5〉 어린이집 직접채용 대체교사 지원내용(2022)	109
〈표 Ⅲ-3-6〉 연도별 어린이집 대체교사 공급 추이(2015-2021)	110
〈표 Ⅲ-3-7〉 전국 시·도별 어린이집 대체교사 공급 현황(2021)	111
〈표 Ⅲ-3-8〉 어린이집 소재지 규모별 대체교사 공급 현황(2022)	112
〈표 Ⅲ-3-9〉 어린이집 설립유형별 대체교사 공급 현황(2022)	113
〈표 Ⅲ-3-10〉 어린이집 규모별(현원 기준) 대체교사 공급 현황(2022)	113
〈표 Ⅲ-3-11〉 지역규모별 어린이집 대체교사 특성(2022)	114
〈표 Ⅲ-4-1〉 경기도 0세아전용 어린이집 지원대상 선정기준 및 절차(2022)	116
〈표 Ⅳ-1-1〉 어린이집 연장반교사의 출·퇴근시각	124
〈표 Ⅳ-1-2〉 어린이집 연장반교사의 희망 출근시각과 실제 출근시각의 일치 여부	125

〈표 IV-1-3〉 어린이집 연장반교사의 희망 퇴근시각과 실제 퇴근시각의 일치 여부	125
〈표 IV-1-4〉 어린이집 연장반교사의 휴게시간 보장 여부	125
〈표 IV-1-5〉 어린이집 연장보육 전담교사 필요시간대1: 어린이집 연장반교사 ...	126
〈표 IV-1-6〉 어린이집 연장보육 전담교사 필요시간대2: 어린이집 연장반교사 ...	126
〈표 IV-1-7〉 어린이집 연장반교사의 단독근무 시간 유무	128
〈표 IV-1-8〉 어린이집 연장반교사의 단독근무 시간대	129
〈표 IV-1-9〉 어린이집 연장반교사의 단독근무 시 우려점	129
〈표 IV-1-10〉 어린이집 연장반 전담교사의 통합반 보육 병행 여부	130
〈표 IV-1-11〉 어린이집 연장반 전담교사의 통합반 담당학급수	131
〈표 IV-1-12〉 어린이집 연장반 전담교사의 통합반 보육시간	131
〈표 IV-1-13〉 어린이집 연장반 전담교사의 통합반 보육 사유(중복응답)	131
〈표 IV-1-14〉 연장반의 마지막 아동 하원시각: 어린이집 연장보육 전담교사 ...	132
〈표 IV-1-15〉 어린이집 연장반 전담교사의 담당학급 및 아동수	133
〈표 IV-1-16〉 어린이집 연장반교사의 근무 만족도	134
〈표 IV-1-17〉 어린이집 연장반교사의 연장보육 업무 만족도	135
〈표 IV-1-18〉 어린이집 연장반교사 재직어린이집의 근로계약 미준수사항 ...	136
〈표 IV-1-19〉 어린이집 연장반교사의 근로계약 기간	137
〈표 IV-1-20〉 어린이집 연장반교사의 월평균 급여 및 수당	138
〈표 IV-1-21〉 어린이집 연장보육 전담교사의 초과근로 여부	138
〈표 IV-1-22〉 어린이집 연장보육 전담교사의 직책 변경 여부	141
〈표 IV-1-23〉 어린이집 연장보육 전담교사의 보육교사(원장 포함) 근무 경력 ...	142
〈표 IV-1-24〉 어린이집 연장반 전담교사의 근무 경험 및 기간	143
〈표 IV-1-25〉 어린이집 연장반교사의 외부교육 이수 여부	144
〈표 IV-1-26〉 어린이집 연장보육에 도움 받은 교육내용	145
〈표 IV-1-27〉 어린이집 연장보육 전담교사의 담임교사와의 협업시 어려운 점 ...	147
〈표 IV-1-28〉 어린이집 연장반교사의 근무 의향	148
〈표 IV-1-29〉 어린이집 전담교사의 이직 의향	150
〈표 IV-1-30〉 어린이집 전담교사의 이직 사유(1순위/1+2순위)	150
〈표 IV-1-31〉 어린이집 연장보육 전담교사의 보육활동시 어려움 정도: 전체 ...	151
〈표 IV-1-32〉 어린이집 연장반 담당교사의 연장보육 질 제고를 위한 필요도 ...	152
〈표 IV-1-33〉 연장반 지원인력 필요성 여부: 어린이집 연장보육 담당교사 ...	152

〈표 IV-1-34〉 연장반교사가 선호하는 보육교사 유형 (1순위/1+2순위/1+2+3순위)	153
〈표 IV-1-35〉 어린이집 연장보육 담당교사의 보육교사 유형별 선호 이유	154
〈표 IV-2-1〉 어린이집 연장반 운영 여부: 어린이집 원장	157
〈표 IV-2-2〉 학급별 어린이집 연장보육 담당교사 유형: 어린이집 원장	157
〈표 IV-2-3〉 연장반 구성의 부모 수요 충족 여부: 어린이집 원장	158
〈표 IV-2-4〉 연장보육 전담교사의 단독근무 시간 유무: 어린이집 원장	160
〈표 IV-2-5〉 연장보육 전담교사의 단독근무 시간대: 어린이집 원장	160
〈표 IV-2-6〉 연장보육 전담교사 대상 교육 횟수(2022년 기준): 어린이집 원장	162
〈표 IV-2-7〉 연장보육 전담교사 대상 실시 교육내용: 어린이집 원장	163
〈표 IV-2-8〉 연장보육 전담교사에게 필요한 교육내용: 어린이집 원장	164
〈표 IV-2-9〉 연장보육 운영 시 어려움: 어린이집 원장	164
〈표 IV-2-10〉 연장보육의 효율적 운영을 위한 개선요구(1순위/1+2순위): 어린이집 원장	165
〈표 IV-2-11〉 연장보육의 효율적 운영을 위한 개선요구(1순위): 어린이집 원장	166
〈표 IV-2-12〉 어린이집 연장반교사 운영관련 지원요구: 어린이집 원장(집담회 결과)	167
〈표 V-1-1〉 어린이집 보조교사의 출·퇴근시각	176
〈표 V-1-2〉 어린이집 보조교사의 희망하는 출·퇴근시각과 실제 출·퇴근시각의 일치 여부	176
〈표 V-1-3〉 어린이집 보조교사 필요시간대: 보조교사	177
〈표 V-1-4〉 어린이집 보조교사의 근무 만족도	178
〈표 V-1-5〉 어린이집 보조교사의 업무 만족도	179
〈표 V-1-6〉 어린이집 보조교사 재직어린이집의 근로계약 미준수사항	181
〈표 V-1-7〉 어린이집 보조교사의 근로계약 기간	182
〈표 V-1-8〉 어린이집 보조교사의 월평균급여 및 수당	183
〈표 V-1-9〉 어린이집 보조교사의 구직 경로	184
〈표 V-1-10〉 어린이집 보조교사의 근무경력	185
〈표 V-1-11〉 어린이집 보조교사의 보육교사(원장 포함) 근무경력 여부	187
〈표 V-1-12〉 현재 어린이집 보조교사 이전 직책	188
〈표 V-1-13〉 어린이집 보조교사의 계속 근로 의향 여부	189
〈표 V-1-14〉 어린이집 보조교사의 이직 의향 여부	190

〈표 V-1-15〉 어린이집 보조교사의 이직 사유(1순위/1+2순위)	192
〈표 V-1-16〉 어린이집 보조교사의 외부교육 이수 여부	193
〈표 V-1-17〉 어린이집 보조교사 역할수행에 도움 받은 교육내용	194
〈표 V-1-18〉 어린이집 보조교사의 외부교육 미이수 사유	195
〈표 V-1-19〉 어린이집 보조교사의 희망하는 교육내용	196
〈표 V-1-20〉 어린이집 보조교사의 장기미종사자 직무교육 대상 해당 여부	197
〈표 V-1-21〉 어린이집 보조교사의 업무별 수행 비중	198
〈표 V-1-22〉 어린이집 보조교사의 담임교사와의 협업 어려움 여부	199
〈표 V-1-23〉 어린이집 보조교사가 담임교사와 협업하기 어려운 이유 (1순위/1+2순위)	200
〈표 V-1-24〉 어린이집 보조교사의 어려움 정도	202
〈표 V-1-25〉 어린이집 보조교사의 항목별 개선 필요도	203
〈표 V-1-26〉 어린이집 보조교사가 선호하는 보육교사 유형	205
〈표 V-1-27〉 어린이집 보조교사의 보육교사 유형별 선호 이유	206
〈표 V-2-1〉 보조교사 배치 현황과 주요 쟁점: 어린이집 원장(집담회 결과) ...	210
〈표 V-2-2〉 어린이집 보조교사 채용 경로	211
〈표 V-2-3〉 어린이집 보조교사 대상 교육 횟수(2022년 기준)	212
〈표 V-2-4〉 보조교사의 업무별 수행 빈도: 어린이집 원장	214
〈표 V-2-5〉 보조교사의 도움 정도와 개선효과: 어린이집 원장(집담회 결과)	214
〈표 V-2-6〉 보조교사의 적정업무에 대한 인식: 어린이집 원장	215
〈표 V-2-7〉 보조교사 운영의 어려움: 어린이집 원장	217
〈표 V-2-8〉 보조교사 운영 시 어려움과 지원요구: 어린이집 원장 (집담회 결과)	217
〈표 VI-1-1〉 어린이집 대체교사의 담당학급 현황(2022년 8월 기준)	228
〈표 VI-1-2〉 어린이집 대체교사의 보육하기 어려운 학급에 대한 인식	228
〈표 VI-1-3〉 어린이집 대체교사의 담당학급별 보육의 어려움 정도	229
〈표 VI-1-4〉 어린이집 대체교사의 주당 평균 근무일수(2022년 8월 기준) ...	230
〈표 VI-1-5〉 어린이집 대체교사의 주당 근무일수 만족 여부	230
〈표 VI-1-6〉 어린이집 대체교사의 직책별(담임교사 제외) 어려움 정도	232
〈표 VI-1-7〉 어린이집 대체교사 근무 만족도_전반	232
〈표 VI-1-8〉 어린이집 대체교사의 근무 만족도_인구학적 특성별	233
〈표 VI-1-9〉 어린이집 대체교사의 근로계약 기간	234
〈표 VI-1-10〉 어린이집 대체교사의 월평균 급여수준	235

〈표 VI-1-11〉 어린이집 대체교사의 구직 경로	236
〈표 VI-1-12〉 어린이집 대체교사의 근무 사유	237
〈표 VI-1-13〉 어린이집 대체교사의 보육교사 직책별 근무경험 및 기간	238
〈표 VI-1-14〉 어린이집 대체교사의 계속 근로 의향 여부	238
〈표 VI-1-15〉 어린이집 대체교사의 근로중단 사유	240
〈표 VI-1-16〉 어린이집 대체교사의 교육 이수 여부	240
〈표 VI-1-17〉 어린이집 대체교사 역할수행에 도움 받은 교육내용	241
〈표 VI-1-18〉 어린이집 대체교사의 어려움 정도	242
〈표 VI-1-19〉 어린이집 대체교사의 근무환경 개선 필요도	243
〈표 VI-1-20〉 어린이집 대체교사의 보육교사 유형별 선호 이유	245
〈표 VI-2-1〉 대체교사 활용 경험 유무(2022년 기준): 어린이집 원장	248
〈표 VI-2-2〉 담임교사 중 연가가 11일 이상인 교사의 수: 어린이집 원장	249
〈표 VI-2-3〉 대체교사 미지원 보육교사 수: 어린이집 원장	250
〈표 VI-2-4〉 육아종합지원센터 지원 대체교사 만족도_어린이집 원장	252
〈표 VI-2-5〉 육아종합지원센터 지원 대체교사 불만족내용: 어린이집 원장	252
〈표 VI-2-6〉 대체교사 활용 시 어려움: 어린이집 원장	254
〈표 VI-2-7〉 어린이집 대체교사 대상 필수교육내용: 어린이집 원장	254
〈표 VI-2-8〉 대체교사 지원관련 개선 필요사항(1순위/1+2순위): 어린이집 원장	256
〈표 VI-2-9〉 어린이집 대체교사 운영의 어려움과 개선요구: 어린이집 원장 (집담회 결과)	257
〈표 VII-1-1〉 근무 만족도_어린이집 연장반교사/보조교사/대체교사	266
〈표 VII-1-2〉 업무 만족도_어린이집 연장반교사/보조교사/대체교사	266
〈표 VII-1-3〉 현 직책의 자발적 선택 여부: 어린이집 연장반교사/보조교사/ 대체교사	267
〈표 VII-1-4〉 현 직책으로 계속 근무 의향 여부: 어린이집 연장반교사/ 보조교사/대체교사	267
〈표 VII-1-5〉 현 직책으로 계속 근무하려는 이유: 어린이집 연장반교사/ 보조교사	267
〈표 VII-1-6〉 보육교사 유형별 선호도: 어린이집 연장반교사/보조교사/ 대체교사	268
〈표 VII-1-7〉 외부교육 이수 여부: 어린이집 연장반교사/보조교사/대체교사	269
〈표 VII-1-8〉 외부교육 미이수 사유: 어린이집 연장반교사/보조교사	269

〈표 Ⅶ-1-9〉 가장 시급하게 필요한 인력(1순위/1+2순위/1+2+3순위):	
어린이집 원장	270
〈표 Ⅶ-1-10〉 가장 시급하게 필요한 인력_어린이집 원장: 주요 변인별	270
〈표 Ⅶ-1-11〉 일과 중 추가인력이 필요한 횟수: 어린이집 원장	271
〈표 Ⅶ-1-12〉 일과 중 추가인력이 필요한 시간대: 어린이집 원장	272
〈표 Ⅶ-1-13〉 보육교사 유형별 개선 필요사항: 어린이집 원장	274
〈표 Ⅶ-4-1〉 어린이집 보조교사 업무내용 개정(안): 지원목적에 부합하지 않는 사례(안)	288

그림 목차

[요약 그림 1] 주요 연구내용과 연구절차	3
[요약 그림 2] 어린이집 연장반교사/보조교사/대체교사 지원의 방향성 및 전략 ...	12
[그림 I -2-1] 주요 연구문제	18
[그림 I -3-1] 주요 연구내용과 연구절차	36
[그림 II -2-1] 사회복지시설 종사자 대체인력 운영체계(2022)	53
[그림 III -2-1] 어린이집 보조교사 지원 예산 추이(2016-2022)	90
[그림 III -3-1] 어린이집 대체교사 지원 예산 추이(2015-2022)	101
[그림 III -3-2] 어린이집 대체교사 지원 절차	101
[그림 IV -1-1] 어린이집 연장반교사의 근로계약서 작성 여부	135
[그림 IV -1-2] 어린이집 연장반교사 재직어린이집의 근로계약 준수 여부	136
[그림 IV -1-3] 어린이집 연장반 전담교사의 초과근로수당 수령 여부	139
[그림 IV -1-4] 어린이집 연장반교사의 취업 경로	140
[그림 IV -1-5] 연장반 전담교사 직책의 자발적 선택 여부	140
[그림 IV -1-6] 어린이집 연장반 전담교사의 근무 이력	141
[그림 IV -1-7] 어린이집 연장반 전담교사로의 직책 변경 사유	142
[그림 IV -1-8] 어린이집 연장반교사의 보육교사(원장 포함)로 근무 경험	143
[그림 IV -1-9] 어린이집 연장반교사의 외부교육 미이수 사유	145
[그림 IV -1-10] 어린이집 연장반교사의 희망 교육내용	146
[그림 IV -1-11] 어린이집 전담교사의 담임교사와의 협업시 어려움 여부	147
[그림 IV -1-12] 어린이집 연장반교사 근무 사유	148
[그림 IV -2-1] 어린이집 연장반을 부모 수요만큼 구성하지 못한 이유: 어린이집 원장	159
[그림 IV -2-2] 연장보육 전담교사의 주된 채용방식: 어린이집 원장	161
[그림 IV -2-3] 연장보육 전담교사 대상 교육 실시 현황(2022년 기준): 어린이집 원장	162
[그림 IV -3-1] 연장반교사 지원 개선 사례_8시간 연장반교사 운영: 직장/현원 173명	169
[그림 V -1-1] 어린이집 보조교사의 근무 만족도	179
[그림 V -1-2] 어린이집 보조교사의 근로계약서 작성 여부	180
[그림 V -1-3] 어린이집 보조교사 재직어린이집의 근로계약 준수 여부	181

[그림 V-1-4]	어린이집 보조교사 직책의 자발적 선택 여부	184
[그림 V-1-5]	어린이집 보조교사의 직책 변경 의향 여부	185
[그림 V-1-6]	어린이집 보조교사가 담임교사에서 보조교사로 직책을 변경한 이유	186
[그림 V-1-7]	어린이집 보조교사의 보육교사(원장 포함) 근무경력 여부	187
[그림 V-1-8]	어린이집 보조교사의 직책별 근무기간	188
[그림 V-1-9]	어린이집 보조교사의 계속 근로 사유	190
[그림 V-1-10]	어린이집 보조교사의 이직 의향 여부	191
[그림 V-1-11]	어린이집 보조교사의 이직 사유(1순위)	192
[그림 V-1-12]	어린이집 보조교사의 희망하는 교육내용	196
[그림 V-1-13]	어린이집 보조교사가 담임교사와 협업하기 어려운 이유 (1순위)	200
[그림 V-1-14]	어린이집 보조교사의 최소 자격요건: 보조교사	202
[그림 V-2-1]	어린이집 보조교사 대상 교육 실시 현황(2022년 기준)	212
[그림 V-2-2]	어린이집 보조교사 대상 교육내용: 어린이집 원장	213
[그림 V-2-3]	보조교사의 최소 자격수준: 어린이집 원장	216
[그림 V-3-1]	보조교사 지원 개선 사례1_6시간 보조교사 운영: 국공립/현원 66명	219
[그림 V-3-2]	보조교사 지원 개선 사례2_6시간 보조교사 운영: 가정/현원 20명	220
[그림 VI-1-1]	어린이집 대체교사의 주당 희망 근무일수	231
[그림 VI-1-2]	어린이집 대체교사의 직책별 근무경험	231
[그림 VI-1-3]	어린이집 대체교사의 구직 경로	236
[그림 VI-1-4]	어린이집 대체교사 직책의 자발적 선택 여부	236
[그림 VI-1-5]	어린이집 대체교사의 근로종단 사유(1순위)	239
[그림 VI-1-6]	어린이집 대체교사의 희망하는 교육내용	241
[그림 VI-1-7]	어린이집 대체교사가 선호하는 보육교사 유형	244
[그림 VI-2-1]	대체교사 미지원 담임교사 유무(2021년 기준): 어린이집 원장	249
[그림 VI-2-2]	육아종합지원센터 대체교사 지원 여부(2022년 기준)	251
[그림 VI-2-3]	어린이집의 대체교사 직접채용 경험 여부(2022년 기준): 어린이집 원장	253
[그림 VI-2-4]	어린이집의 대체교사 직접채용 사유: 어린이집 원장	253
[그림 VI-2-5]	어린이집의 대체교사 대상 필수교육내용	255

[그림 VI-3-1] 대체교사 지원 개선 사례1_비담임교사 운영: 국공립/현원 48명 ...	259
[그림 VI-3-2] 대체교사 지원 개선 사례2_비담임교사 운영: 가정/현원 19명 ...	261
[그림 VII-1-1] 보육교사 유형별 채용의 어려움_어린이집 원장	273
[그림 VII-1-2] 보육교사 지원방식 동의 정도_어린이집 원장	274
[그림 VII-2-1] 어린이집 연장반교사/보조교사/대체교사 지원의 방향성 및 전략	283



1. 서론

가. 연구 목적 및 필요성

- 어린이집 보육교사의 지위가 연장보육 전담교사, 보조교사, 대체교사로 다양화됨에 따라 이들의 일자리 질에 대한 진단과 보육서비스 질 제고를 위한 전문성 제고가 요구되는 상황임.
 - 어린이집 보육교사의 휴게시간 보장과 처우개선 등을 위해 보조교사(누리보조교사 포함)와 대체교사의 공급이 크게 증가하였으며, 특히 2020년 3월부터는 어린이집 보육지원체계 개편으로 연장보육이 실시되어 연장반을 전담하는 보육교사가 새롭게 배치됨.
- 어린이집의 연장, 보조, 대체교사의 운영 실태를 파악하고, 이들 보육교사의 지원목적에 부합하는 개선과제를 도출하였으며, 이때 원활한 인력 수급과 일자리 질의 개선을 종합적으로 추구하는 전략을 제시함.

나. 연구내용

- 단시간 노동자와 대체인력의 노동권 보장에 관한 선행연구 등을 검토하여 관련 쟁점 및 주요 과제를 파악하고, 이를 보육교사 특성에 맞게 명료화함.
- 어린이집 연장반교사, 보조교사, 대체교사의 공급 현황 및 특성을 파악하되, 형평성 측면에서 어린이집 특성과 지역규모별로 유의미한 차이를 보이는지를 분석하여 정책적 함의를 도출함.
- 어린이집 연장반교사, 보조교사, 대체교사 운영 실태 및 개선요구를 파악함.
- 보육교사의 지위 다양화에 따른 개선과제를 도출하되, 젠더 측면과 좋은 일자의 확보, 그리고 원활한 인력 수급을 종합적으로 고려하여 주요 방향 및 전략을 제시하고, 보육교사 유형별로 개선과제를 제안함.

다. 연구방법

주요 연구방법은 집담회, 통계자료 재분석, 설문조사, 사례조사, 심층면담 등임.

□ 집담회

- 집담회는 보육교사 유형별 이슈 및 쟁점과 현장의 요구에 대한 이해도를 제고하기 위해 실시하였으며, 주요 안건별로 서면조사를 실시하고, 대체교사 지원사업에 대해서는 서면조사에서 도출된 쟁점을 위주로 대면회의를 추가로 진행함.

□ 통계자료 분석

- 보육통합정보시스템의 어린이집 연장, 보조, 대체교사 관련 자료를 추출하여 이들의 인구학적 특성, 전문성 수준, 공급 특성 등을 분석함.

□ 설문조사

- 어린이집 연장반교사(담임교사 겸직 제외): 총 432명
- 어린이집 보조교사: 총 490명
- 어린이집 대체교사(육아종합지원센터 채용 대체교사): 총 304명
- 어린이집 원장: 총 513명

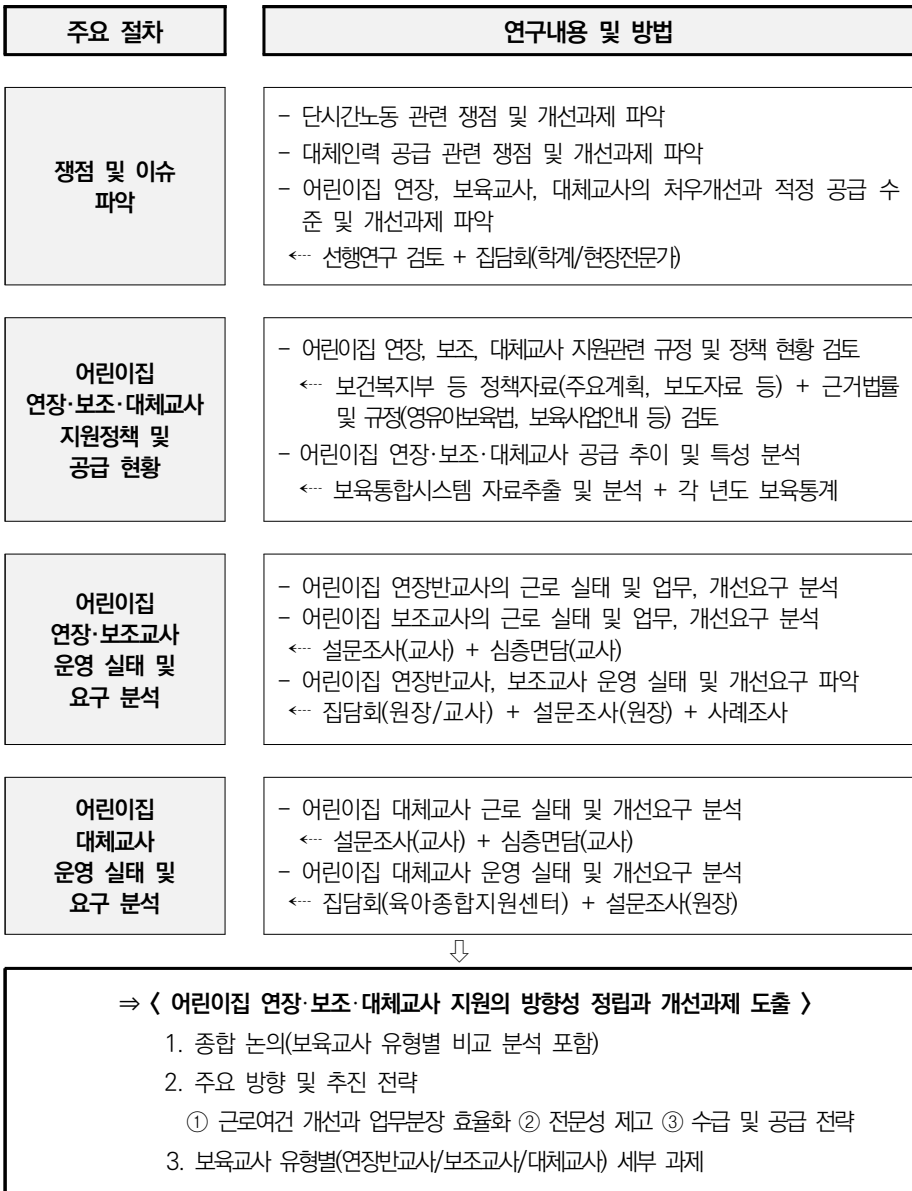
□ 심층면담

- 연장반교사 4인, 보조교사 7인(영아반 4인, 누리과정 3인), 대체교사 3인, 담임교사 4인을 대상으로 서면 또는 대면 방식을 병행하여 조사함.

□ 사례조사: 지방정부의 특수시책 또는 시범운영 총 6개소 어린이집 선정

- 연장반교사 지원수준 다양화(1개소): 8시간 연장반 겸임교사
- 보조교사 지원수준 다양화(2개소): 6시간 보조교사
- 대체교사 지원방식 다양화(3개소): 보조교사 겸임(8시간 비담임교사)

[요약 그림 1] 주요 연구내용과 연구절차



2. 연구의 배경

가. 단시간근로의 쟁점과 보육 분야의 실태 및 개선요구

- 중앙정부 기준으로 4시간이 지원되는 어린이집 연장반교사와 보조교사는 여성 비율이 각각 98.4%와 99.6%로 압도적으로 높으므로 돌봄 부문의 사회적 가치 제고의 측면에서 일자리 질의 개선이 요구됨.
- 원활한 인력 공급의 측면에서 보육교사의 자발적 단시간근로 의향을 파악하고, 일자리 공급의 방향성에 반영할 필요성이 제기됨.

나. 대체인력 지원과 관리운영체계

- 원활한 인력 공급과 집중 시기 또는 긴급 상황 등에 대비하여 대체교사의 고용 안정을 위한 임금체계와 업무특성이 반영된 수당 등 처우개선 방안이 요구됨.
- 대체인력 지원의 우선순위는 소규모 기관이나, 대규모 기관에서 대체인력 수요를 충족하지 못할 우려가 높으므로 기관 규모에 따른 대체인력 공급 전략의 차별화가 요구됨.
- 대체인력의 업무범위를 세부적으로 명문화 하며 대체인력의 근로여건을 개선하고, 이들의 업무특성을 반영한 재교육의 강화가 요구됨.

다. 국내외 보육 분야 보조교사의 직무와 개선요구

- 외국 사례에 의하면, 보육시설의 보조교사는 전문성 개발이 강조되며, 이들의 최소자격과 재교육의 지원방식 및 수준은 국가별로 차이가 있음.
 - 보조교사에게 전문성 개발을 위한 동등한 기회가 제공되며, 일부 국가에서는 담임교사와 보조교사의 공통 교육과정이 실시되고 있음.
 - 수업의 질적 수준 제고 측면에서 담임교사와 보조교사의 팀워크가 강조되며, 이들의 역할이 동등하게 분담될수록 지원 효과가 높은 것으로 나타남.
 - 보조교사에게 다양한 재교육 기회를 보장하여 정교사로의 전환이 가능한 여건을 제공하고, 역량 강화의 동기를 부여함.

라. 보육교사 수급 전망과 공급

- 보육서비스 질 제고의 측면에서 어린이집 보조교사 배치기준은 보육 일과 중에서 보조교사가 필요한 시간대를 반영하되, 기관 특성을 반영해야 할 것임.
- 보조교사의 고용안정 및 소득보장과 원활한 인력 수급의 측면에서 지원시간의 다양화(현행 4시간)의 필요성이 제기되며, 이때 보육교사의 보조교사 유형별 선호도를 고려해야 할 것임.
- 어린이집 보조교사의 배치기준의 개선은 이들의 공급 수준이 낮은 어린이집의 특성을 반영하여 마련하되, 유관 정책의 변화에 따른 어린이집 수요가 고려되어야 할 것임.

3. 어린이집 연장·보조·대체교사 지원사업 및 공급 현황

가. 연장보육 전담교사 지원내용과 공급 추이 및 특성

- 2020년 기준으로 전체 어린이집 35,671개소 중 68.5%가 연장반을 운영하였으며, 해당 비율은 국공립 78.2%로 가장 높고, 직장 70.9%, 가정 68.2%, 민간 66.4%, 사회복지법인 60.3%, 협동 60.0%, 법인·단체등어린이집 59.7% 순임.
 - 2022년 7월 기준 중소도시 지역에서 79.8%로 상대적으로 높고, 농어촌지역에서 74.8%로 상대적으로 낮음.
 - 2022년 7월 기준 어린이집 규모별로는 정원 기준 39명 이하 어린이집에서 74.3%로 낮은 반면, 161~200명 이하 어린이집에서 92.4%로 높은 수준을 보임.
- 2022년 7월 기준 연장반 담당교사는 연장보육 전담교사 67.9%, 담임교사 겸임 32.1%로 담임교사 겸임 비율이 약 1/3을 차지함.
 - 소재지별로는 대도시 지역에서 연장보육 전담교사 비율이 70.5%이고, 농어촌 지역에서 담임교사 겸임 비율이 37.1%로 높게 나타남.
- 2022년 7월 기준 연장반 전담교사는 평균 48.5세이며 45세 이상이 75.4%를 차지하며, 소지자격은 1급 보육교사가 56.2%이고 2급 이상 보육교사가 96.7%로 대다수를 차지함.

나. 보조교사 지원내용과 공급 추이 및 특성

- 담임교사 수 대비 전체 보조교사 공급 비율은 2015년 9.6%에서 2021년 23.1%로 약 2.4배 증가함.
- 2021년 기준 시·도별 담임교사 수 대비 전체 보조교사의 공급 비율은 19.0~30.7%로 나타나며, 대전시가 가장 높고, 그 다음으로 세종시가 28.5%로 높음.
 - 2022년 7월 기준 어린이집 설립유형별로는 가정과 협동어린이집은 각각 26.0과 27.7%로 높고, 사회복지법인, 민간, 법인단체등어린이집은 19.8~21.5%로 낮음.
 - 2022년 7월 기준 어린이집 소재지별로는 농어촌 지역의 공급률이 43.2%로 가장 높았고, 중소도시의 경우 11.6%로 가장 낮아 격차를 보임.
- 2022년 7월말 기준 누리과정 보조교사는 평균 41.8세이고 40대가 41.4%로 가장 많은 비중을 차지하며, 1급 보육교사가 55.1%이고, 2급 이상 보육교사가 97.8%로 대다수를 차지함.

다. 대체교사 지원내용과 공급 추이 및 특성

- 어린이집 대체교사의 공급 수준은 어린이집 수 대비 지원율이 2015년 55.6%에서 꾸준히 상승하여 2021년 445.2%이고, 담임교사 수 대비 지원율이 2015년 11.8%에서 2021년 86.5%로 크게 상승함.
 - 2021년 12월말 기준 어린이집 수 대비 지원율은 213.7~1,150.1%로 시·도 간에 약 5.4배로 격차를 보이며, 40명 이상 어린이집에서 81% 이상으로 높고 20명 이하 어린이집은 31.3%로 낮게 나타남.
 - 2021년 12월말 기준 담임교사 수 대비 지원율은 21~99명 이하 어린이집에서 약 10% 이상으로 높은 편인 반면, 161명 이상 어린이집에서는 7% 미만으로 낮음.
- 2022년 7월 말 기준 육아종합지원센터 채용 대체교사는 평균 40.4세이고, 29세 이하 20.8%, 50세 이상 21.3%로 그 분포가 다양하며, 이들 중의 62.3%가 1급 보육교사 자격을 소지하고 있음.

4. 어린이집 연장반교사 운영 실태 및 개선요구

- 연장반교사의 출근시각은 평균 14시 2분이고, 퇴근시각은 19시 27분으로 조사됨.
 - 국공립어린이집과 직장어린이집 연장반교사의 출근시각은 평균에 보다 이르고, 퇴근시각은 평균 보다 늦은 경향을 보이며, 이들의 총 근로시간은 각각 6시간 37분과 6시간 34분으로 나타남.
 - 연장반교사가 현재의 출근시각과 퇴근시각이 희망하는 시간대라고 응답한 비율은 각각 88.7%와 85%로 조사됨.
- 연장반교사가 '통상적으로 혼자 근무하는 시간이 있다'고 응답한 비율은 52.2%에 달함.
 - 해당 비율은 직장어린이집에서 80.8%로 가장 높고, 그 다음으로 가정어린이집에서 61.7%로 조사되었으며, 읍면지역에서 71.1%로 높은 수준을 보임.
- 연장반 전담교사가 '통합반을 보육한다'고 응답한 비율은 25.6%로 조사되었으며, 해당 비율은 직장어린이집에서 60%로 가장 높게 나타남.
- 연장반교사의 항목별 업무 만족도를 살펴보면, 5점 척도 기준으로 출근시각과 주당 근로시간에 대한 만족도가 평균 3.96점과 3.85점(5점 만점)으로 높은 반면, '급여수준'이 3.19점으로 가장 낮은 수준을 보임.
- 연장반교사의 근로계약 기간은 6개월~1년 미만이 31.3%로 가장 많고, 1년~2년 미만이 31%로 전체의 68.3%가 2년 미만의 근로계약을 체결한 것으로 파악됨.
- 연장반교사들이 월평균 급여 및 수당을 살펴보면, 야간연장반 겸임교사의 월평균 급여가 183만4천원이고 수당이 117만6천원으로 가장 많았으며, 국공립어린이집과 직장어린이집에서 상대적으로 높게 나타남.
- 연장반 전담교사가 '초과근로를 한다'고 응답한 비율은 16.2%였고, 해당 비율은 직장어린이집에서 40%로 상대적으로 높게 나타남.
- 연장반교사가 현재 근무 중인 어린이집의 자체교육 이외에 외부에서 교육을 이수한 비율은 53%였으며, 외부교육을 이수하지 않은 이유로는 '받고 싶은 교육이 없어서'가 37.9%로 가장 많이 꼽았음.

- 연장반교사가 역량 강화를 위해 희망하는 교육으로는 ‘문제행동 아동과의 상호작용’ 50.2%, ‘놀이지도’ 50.2%, ‘영유아와의 상호작용’ 42.4%, ‘담임교사와의 협업’ 23.1% 순으로 높은 수요를 보임.
- 연장반교사들이 ‘계속해서 연장보육 담당교사로 근무할 의향이 있다’고 응답한 비율은 81.9%로 조사됨.
- 연장반교사의 연장보육 질 제고를 위한 필요도를 5점 척도 기준으로 살펴보면, ‘연장반 편성기준 개선’이 평균 3.9점으로 가장 높은 수요를 보이며, 그 다음으로 ‘연장보육 수요에 부합하는 연장반교사의 채용’이 3.83점, ‘16~17시 업무분장의 명료화’ 3.75점, ‘기본반 아동의 하원시각 준수’ 3.72점 순으로 조사됨.

5. 어린이집 보조교사 운영 실태 및 개선요구

- 보조교사의 출근시각은 평균 9시 42분이고, 퇴근시각은 평균 14시 24분으로 조사되었으며, 직장어린이집의 총 근무시간이 평균 5시간 30분으로 가장 길게 나타남.
- 보조교사의 연장반교사의 항목별 업무 만족도는 5점 척도 기준으로 ‘출근시각’ 평균 4.12점, ‘주당 근로시간’ 4.07점, ‘퇴근시각’ 4.04점 순으로 높은 반면, ‘급여수준’과 ‘소득안정’이 각각 3.11점과 3.23점으로 낮은 수준을 보임.
- 보조교사의 근로계약 기간은 6개월~1년 미만이 26.1%이고, ‘별도 계약기간을 정하지 않았다’고 응답한 비율은 22.0%로 조사됨.
- 어린이집 보조교사의 수당을 제외한 월 평균 급여는 106.86만원이고, 직장어린이집에서 122.82만원으로 상대적으로 높게 나타남.
- 현재 근무하는 어린이집에서 보조교사 직책을 ‘자발적으로 선택하였다’고 응답한 비율은 96.1%로 조사됨.
- 보조교사로 ‘계속해서 근무할 의향이 있다’고 응답한 비율은 87.3%로 조사됨.
- 보조교사가 역량 강화를 위해 희망하는 교육으로는 ‘문제행동 아동과의 상호작용’ 55.3%, ‘놀이지도’ 47.1%, ‘영유아와의 상호작용’ 46.7% 순으로 높은 수요를 보임.

- 보조교사의 업무별 비중은 5점 척도 기준으로 ‘급·간식 배식 및 정리’가 평균 4.25점으로 가장 높고, 그 다음으로 ‘양치, 낮잠, 화장실 등 생활습관 지도’ 4.03점, ‘담당 학급의 보육과정 보조’ 3.93점 순으로 조사됨.
- 보조교사의 근무환경 개선 필요도는 5척 척도 기준으로 ‘각종 수당 및 상여금 지급’이 평균 4.20점으로 가장 높은 수요를 보이며, 그 다음으로 ‘일·생활 균형 지원 강화(휴가 등)’ 3.86점, ‘업무내용 명문화’ 3.76점 순으로 조사됨.

6. 어린이집 대체교사 운영 실태 및 개선요구

- 대체교사의 담당 학급별 보육의 어려움 정도를 5점 척도 기준으로 살펴보면, 장애통합반이 평균 4.05점으로 가장 큰 어려움으로 인식되며, 유아반 보육의 어려움을 상대적으로 낮은 수준으로 인식됨.
- 대체교사의 근무만족도를 5점 척도 기준으로 살펴보면, 출근시간과 일에 대한 만족도가 높은 반면, 급여수준에 대한 만족도가 가장 낮은 수준을 보임.
- 대체교사가 현재 근무 중인 어린이집의 근로기간은 1년 미만으로 계약한 교사가 전체의 48.7%로 조사되었으며, 대체교사 경력에 따라서는 1년 미만이 6개월~1년 미만의 계약을 체결한 비율이 63.3%로 가장 많음.
- 대체교사의 급여수준을 조사한 결과, 수당을 제외한 월평균 급여는 192.2만원으로 나타났으며, 수당을 포함한 월평균 급여는 304.4만원임.
- 대체교사들이 현재 대체교사로 근무하는 주된 이유로는 ‘일·생활 균형이 가능해서’가 27.1%로 가장 많이 꼽았고, ‘다양한 어린이집을 경험하고 싶어서’라고 응답한 비율은 26.8%로 조사됨.
- 대체교사에게 계속해서 근무할 의향이 있는지를 조사한 결과, 전체 응답자의 84.2%가 계속 근무할 의향이 ‘있다’고 응답함.
- 대체교사의 근무환경 개선 필요도를 5척 척도 기준으로 살펴보면, ‘교통비 추가 지원’과 ‘각종 수당 및 상여금 지급’에 대한 수요가 높게 나타남.

7. 정책 제언

가. 종합 논의

- ☐ 어린이집 원장이 가장 시급하게 필요하다고 응답한 인력은 4시간 또는 6시간 영아반 보조교사이고, 그 다음으로는 4시간 또는 6시간 연장반 전담교사였으며, 보조교사와 대체교사를 겸임하는 비담임교사에 대한 수요도 높게 나타남.
- ☐ 평일 기준 보육일과 중에서 추가인력이 필요한 시간대를 총 3개까지 응답토록 한 결과, 보육 공백이 우려되는 경우는 읍면지역과 80명 이상 규모의 어린이 집에서 2~3회에 걸쳐 높게 나타남.
- ☐ 어린이집 원장이 인식한 보육교사 유형별 채용의 어려움은 '연장반 전담교사'에서 가장 높은 우려를 보였으며, 4시간 보조교사와 보육도우미의 채용의 어려움이 덜한 것으로 파악됨.
- ☐ 어린이집 원장이 보육교사 지원방식에 동의하는 정도를 5점 척도로 살펴보면, '영아반 보조교사의 경우 영아반 2개 이상 운영 어린이집은 현행 정원충족률 50% 충족 기준과 상관없이 지원한다'에 동의하는 비율(매우 동의+동의)이 78.1%(평균 4.15점)으로 가장 높게 나타남.

나. 주요 방향 및 전략

- ☐ 근로여건의 개선과 업무내용의 명료화
- ☐ 전문성 제고와 교육 수요 반영
- ☐ 인력 수급 및 공급: 지원기준의 개선과 지원방식의 다양화
 - 공급 전략1: 우선지원 대상과 지원기준의 개선
 - 공급 전략2: 지원방식의 다양화(지원시간의 확대 4시간 → 6시간), 비담임교사 지원기준의 신설(8시간 비담임교사 지원기준 마련), 보육도우미 지원기준의 신설
- ☐ 원활한 구직과 채용을 위한 정보 접근성 제고

다. 세부 과제

□ 연장반 전담교사 지원사업의 개선과제

- 연장보육 안전관리 기준 마련: 단독근무 시 안전관리 강화
- 전문성 제고를 위한 재교육 강화
- 연장보육 지원기준의 다양화: 6시간 연장반교사 지원기준 신설 등
- 연장보육료 적용시간 개선: 연장보육시간과의 부합성 제고

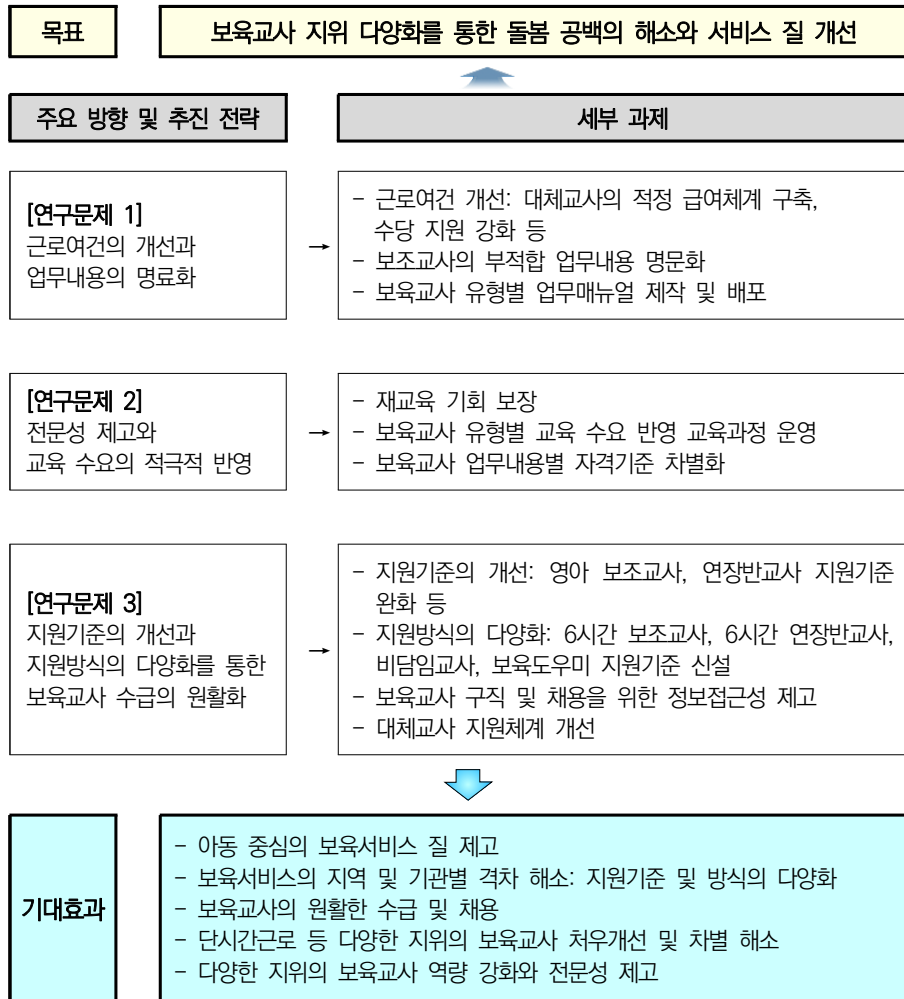
□ 보조교사 지원사업의 개선과제

- 업무내용 명료화: 부적합 사례 보완/보육도우미 지원기준 신설
- 보조교사의 업무내용 구체화와 부적합사례 보완 명시: 담임교사와의 업무분장 명료화, 보육도우미 지원을 통한 보조교사의 업무적정성 제고
- 전문성 제고를 위한 재교육 강화
- 보조교사 지원기준 다양화: 6시간 보조교사 지원기준 신설
- 담임교사와의 협업 강화

□ 대체교사 지원사업의 개선과제

- 근로여건 개선: 급여체계 개선, 업무내용 명문화
- 대체교사 재교육 강화
- 대체교사 지원방식의 다양화를 통한 접근성 제고: 4시간 대체교사 지원기준 신설, 비담임교사 지원기준 신설, 육아종합지원센터 인력풀 확충을 통한 접근성 제고
- 대체교사 지원체계 효율화: 권역별 지원체계 운영지원
- 대체교사 운영관리 매뉴얼 제작 및 배포

[요약 그림 2] 어린이집 연장반교사/보조교사/대체교사 지원의 방향성 및 전략



I

서론

01 연구 목적 및 필요성

02 연구내용

03 연구방법 및 추진절차

I. 서론

제1장에서는 어린이집 연장보육 전담교사, 보조교사, 대체교사 운영방식 개선의 필요성을 제기하고, 관련 연구내용 및 방법을 구체화하였으며, 연구 추진절차를 제시하였다.

1. 연구 목적 및 필요성

0~5세아 무상보육으로 2012년 이후로 어린이집의 이용이 보편화되었으나, 보육서비스 질 제고를 통한 효과성 제고는 지속적인 과제로 남겨져 있다. 보육서비스 질 제고를 위한 정책적 노력의 일환으로 특히 보육교사의 처우개선은 이들의 전문성 제고와 더불어 필수적인 과제로 강조되어 왔다. 그 과정에서 보육교사는 기본반 담임교사 이외에도 연장보육 전담교사, 보조교사, 대체교사 등으로 그 지위가 점차 다양화되고 있다. 이들의 역할은 그 지위에 따라 상이하나, 공통적으로 기본반 담임교사의 처우를 개선하여 보육서비스의 질을 개선하려는 목표를 지닌다. 윤석열 정부의 국정과제(46번)에 보육교사의 처우개선이 포함된 점도 같은 맥락이라고 할 수 있다(제20대 대통령직인수위원회, 2022: 87).

이에 앞서 양질의 돌봄서비스 제공을 위해서는 해당 필수노동자의 처우개선이 반드시 요구되며, 이를 위한 교대인력과 대체인력 규모를 확대하는 계획이 제시된 바 있다(보건복지부, 2021a: 2). 이들 지원의 효과성 제고의 측면에서 보조 또는 대체인력의 일자리 질은 어떠한지, 정규인력과 역할 분장은 적절한지, 그리고 해당 인력의 공급 수준은 적절한지를 점검할 필요가 있다. 단적으로 말해서 대체 또는 보조인력의 일자리 질이 보장되지 못한다면 낮은 질의 일자리가 양산되고, 인력 공급이 원활하게 이루어지지 못한다면 서비스 질의 지역 간 또는 기관 간의 격차가 발생할 수 있기 때문이다. 더욱이 질이 낮은 돌봄 부문의 일자리가 여성에게 편중된다면, 돌봄 노동의 가치가 저하됨은 물론이고 궁극적으로 성역할을 고착화할 것으로 우려된다.

보육서비스 부문에서 어린이집 보조 또는 대체인력의 공급은 최근 정책의 변화에 따라 지속적으로 증가하고 있다. “제3차 중장기보육계획_2021년 시행계획”에서는 보육서비스 품질 향상의 일환으로 보육교사의 전문성 제고와 더불어 처우개선 및 업무 부담 경감 등을 위한 보조·연장교사와 대체교사의 지원을 지속적으로 확대한다고 밝히고 있다(보건복지부, 2021d: 3). 관련하여 어린이집 보육교사의 휴게시간 보장과 처우개선 등을 위해 보조교사(누리보조교사 포함)와 대체교사의 공급이 크게 증가하였으며, 특히 2020년 3월부터는 어린이집 보육지원체계 개편으로 연장보육이 실시되어 연장반을 전담하는 보육교사가 새롭게 배치되었다. 2020년 5월 기준으로 연장보육 이용아동 비율은 코로나19로 인한 어린이집 휴원에도 불구하고 전체 재원아동의 41.9%(49만 8958명)를 차지한 것으로 나타났다(보건복지부, 2022a: 26). 또한 연장보육을 전담하는 교사는 보조교사 겸임 등을 제외하고 신규 채용된 경우가 17,773명에 달하였으며(보건복지부, 2020d: 3), 2022년에는 보조교사는 61,000명, 대체교사는 4,836명까지 늘릴 계획이라고 발표된 바 있다(보건복지부, 2022a: 26). 이처럼 어린이집 연장반을 전담하는 교사가 추가로 배치되고, 어린이집 보조교사와 대체교사의 공급이 확대되고 있으나, 그 공급 수준은 지역과 어린이집 유형 및 규모에 따라 차이를 보여 형평성 측면에서 적정 공급 기준에 대한 면밀한 검토가 필요한 시점을 맞고 있다. 또한 보육교사 지위가 다양화됨에 따라 연장반 전담교사, 보조교사, 대체교사의 업무내용을 명시하고, 담임교사와의 업무분장 명료화에 대한 요구도 제시된다. 현재 담임교사의 업무는 관련 지침(보육사업안내)에 구체적으로 명시되나, 보조교사 등의 업무는 탄력적으로 적용하도록 규정되어 이들의 역할이 지원목적에 맞게 이루어지고 있는지를 면밀하게 따져볼 필요가 있다.

마지막으로 어린이집 연장, 보조, 대체교사의 근무여건을 파악하여 질 좋은 일자리로 자리매김하기 위한 방안이 요구된다. 우선 보조교사는 대체교사 지원을 받을 수 없어서 일·생활 균형의 어려움이 예상되고, 1일 4시간 근무하여 소득이 낮고 고용안정을 보장받지 못하는 상황이므로 근로여건의 개선이 필요한지를 점검해야 할 것이다. 또한 2020년 기준으로 신규 채용된 연장반 전담교사는 2년 이내 휴직 후 재취업자는 23.0%(4,085명), 장기 미종사자 등 신규 유입된 자는 26.0%로 나타나며, 여성이 99.4%(17,774명)를 차지하므로(보건복지부, 2020c: 3) 전문성 제

고를 토대로 질 좋은 일자리로 자리매김하기 위한 개선과제의 도출이 요구된다.

이상의 논의에 따라 본 연구에서는 어린이집 연장, 보조, 대체교사의 운영 실태를 점검하여 지원기준 및 운영기준의 한계점을 파악하여 인력 수급의 방향 및 전략을 제시하고, 보육교사 유형별로 지원 목적에 부합하는 세부 과제를 제안하였다. 이때 특히 단시간근로 보육교사의 근로여건을 개선함과 동시에 형평성 제고의 측면에서 원활한 인력 수급이 가능하도록 보육교사 유형을 넘나드는 지원기준을 모색하였으며, 이로써 기존 연구와의 차별화를 추구하였다.

2. 연구내용

이 연구의 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 단시간노동과 대체인력의 노동권 보장에 관한 선행연구 등을 검토하여 관련 쟁점 및 주요 과제를 파악하고, 이를 보육교사의 특성에 맞게 명료화 한다. 하루 기준으로 어린이집의 연장반 전담교사는 4시간, 보조교사는 4~6시간을 근로하므로 단시간노동에 따른 노동권 보장의 쟁점 및 이슈를 파악하여 차별적 요소와 부당한 지시 등이 없고 일자리의 질이 보장되는 방안을 모색한다.

둘째, 어린이집 연장반교사, 보조교사, 대체교사의 공급 현황 및 특성을 파악한다. 특히 형평성 측면에서 어린이집 특성과 지역규모별로 유의미한 차이를 보이는지를 분석하여 정책적 함의를 도출한다. 또한 보육교사 유형별 특성을 파악하여 전문성 제고의 측면에서 시사점을 모색한다.

셋째, 어린이집 대체교사의 공급 현황 및 운영 실태를 분석한다. 어린이집 대체교사 지원사업 현황을 중앙정부와 지방정부사업으로 포괄하여 검토한다. 또한 대체교사의 근로 여건 및 개선요구를 파악하고, 대체교사 지원사업의 효과성 제고를 위한 세부 과제를 도출한다. 특히 대체교사를 파견하는 방식(지방육아종합지원센터 파견) 이외에도 일정 규모 이상 어린이집에 상시 인력을 배정하는 방식에 대한 수요에 주목하고 해당 지원이 우선적으로 요구되는 기관 및 지역의 특성을 규명한다.

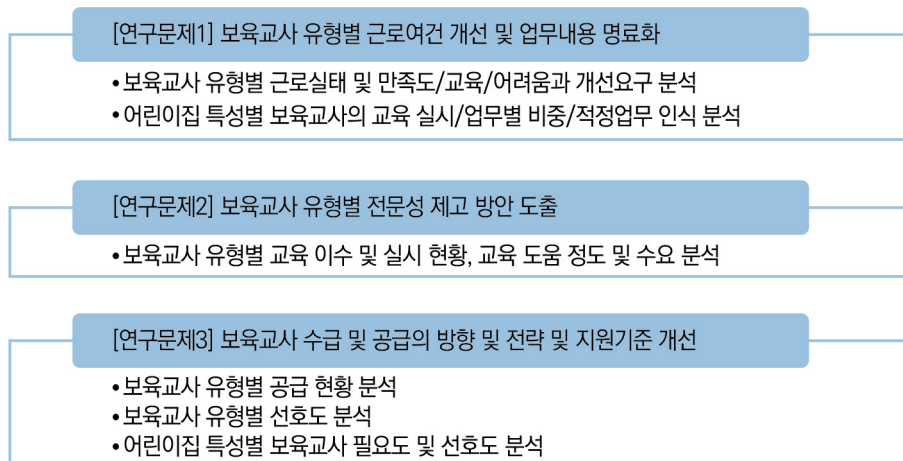
넷째, 어린이집 연장반교사와 보조교사의 운영 실태 및 개선요구를 파악한다. 우선, 연장보육 전담교사 배치의 어려움과 개선요구를 파악하되, 기관 및 지역 특성

에 따른 연장반교사의 운영 특성에 주목한다. 또한 연장반교사의 근무 여건 및 업무만족도, 향후 근무 의향 등과 기본반 담임교사와의 업무 분장 등에 관한 요구를 파악하여 적정 업무의 수행을 위한 개선과제를 도출한다. 다음으로 어린이집 특성별로 보조교사의 배치 및 운영 방식이 어떠한지를 살펴보고, 서비스 질의 격차 해소 측면에서 지원이 누락된 어린이집의 특성에 주목하여 지원 기준의 개선을 모색한다.

다섯째, 이상의 연구결과를 토대로 보육교사 지위 다양화에 따른 개선 과제를 도출하되, 돌봄 부문의 좋은 일자리 확보와 원활한 인력 수급을 종합적으로 고려하여 그 방향 및 전략을 제시한다. 또한 보육교사 유형별 세부 개선과제는 구체적으로 1) 근로여건의 개선, 2) 전문성 제고, 3) 지원기준 및 운영 방식의 개선에 관한 사항을 위주로 제안하였다. 그 밖에도 보육교사의 유형별로 수급 규모의 산출을 위해 고려해야 할 요소를 지원기준 개선안과 유관 정책의 변화 등을 고려하여 제안한다.

이상을 종합하여 연장반 전담교사, 보조교사, 대체교사의 운영 실태 및 개선에 관한 연구문제를 명료화하여 제시하면 [그림 I-2-1]과 같다.

[그림 I-2-1] 주요 연구문제



3. 연구방법 및 추진절차

이 연구의 주요 방법과 추진절차를 제시하면 다음과 같다.

가. 연구방법

1) 문헌연구

가) 관련 규정 및 지침

어린이집 연장반교사와 보조교사의 지원내용 및 운영기준에 관한 현행 규정(보육사업안내)을 파악하고, 해당 인력의 공급을 포함한 정책 현황 및 추진 계획을 지방정부사업을 포괄하여 검토한다.

유사 분야의 대체인력 지원사업 지원기준과 어린이집 대체교사 지원 관련 지방정부사업을 포괄하여 살펴본다.

나) 선행연구 검토

우선 단시간근로 및 여성노동 확대의 쟁점과 과제와 유사 분야의 대체인력 지원 및 관리 및 운영의 개선과제를 파악한다.

다음으로 “2021년 전국보육실태조사_어린이집 조사”결과와 어린이집 연장반교사와 보조교사의 직무내용 및 처우개선, 대체교사 지원의 개선요구에 관한 선행연구 결과를 검토한다.

2) 집담회

집담회는 보육교사 유형별 이슈 및 쟁점을 파악하고, 현장의 요구를 파악하기 위해 실시하였으며, 주요 항목별로 서면조사를 실시하였으며, 대체교사 지원사업에 대해서는 도출된 쟁점을 위주로 대면회의를 추가로 진행하였다. 세부 일정과 논의사항은 이하 <표 I-3-1>과 같다.

〈표 I-3-1〉 집담회 개최 일정 및 세부내용

개최 일시	개최 목적	주요 논의	참석자 및 규모
4.14.~27. (서면)	단시간노동의 쟁점 및 개선과제, 인력 공급의 방향성 등 파악	- 돌봄 분야 단시간근로 확대의 이슈 및 쟁점과 정책과제 - 단시간근로 교사 공급의 방향성 및 개선과제 등	- 학계전문가 - 보육 관련 노조 - 현장전문가
4.20.~26. (서면) 1차(대면): 5.3. 2차(대면): 5.4.	어린이집 대체교사 지원사업의 쟁점 및 개선과제 파악	- 대체교사 지원사업의 주요 쟁점 및 이슈 - 지역별 대체교사 지원사업의 특성과 지역여건 특성에 따른 고려사항 - 대체교사 지원사업 운영관리의 어려움과 개선요구 등 - 대체교사 공급의 방향성 및 세부 과제	- 시·도 육아종합지원센터장 5인 - 시·군·구 육아종합지원센터장 5인 ※ 4인 대면 실시
5.17.~24. 7.13.~19. (서면)	어린이집 연장, 보조, 대체교사 운영의 어려움과 개선요구 파악	- 어린이집 보조교사 운영 실태 및 도움 정도, 애로사항 및 개선요구 등 - 어린이집 연장반교사 운영 실태 및 도움 정도, 애로사항 및 개선요구 등 - 대체교사 운영 실태 및 애로사항, 주요 쟁점 및 이슈, 개선요구 등 - 보육교사 유형별 인력 공급의 방향에 관한 의견	국공립/민간/가정/직장어린이집 원장 10인

3) 보육통합정보시스템 자료 분석

보육통합정보시스템의 어린이집 연장, 보조, 대체교사 관련 자료를 추출하여 이들의 인구학적 특성, 전문성 수준, 공급 특성 등을 분석하였다. 구체적으로는 보육교사 유형별 특성(경력, 연령, 근속기간 등)과 지역과 어린이집 특성(유형/규모 등)별 공급 현황 및 격차를 진단하였다.

또한 각 년도 보육통계와 중앙육아종합지원센터의 보고서를 활용하여 연장, 보조, 대체교사 규모의 추이를 파악하였다.

4) 설문조사

설문조사는 보육교사 유형별 근로여건 및 운영방식을 파악하고 개선요구를 파악하기 위해 실시하였다. 조사는 총 4개 집단 즉, 어린이집의 1) 연장반교사(담임교사 겸직 제외), 2) 보조교사, 3) 대체교사(육아종합지원센터 대체교사), 4) 원장을 대상으로 진행하였다. 보육교사에게는 근로 실태 및 만족도와 개선요구를, 어린이

집 원장에게는 보육교사 유형별 운영 현황 및 어려움과 개선요구를 조사하였다.

이하에서는 대상별 조사 규모 및 방법, 조사내용, 그리고 응답자의 일반적 특징을 제시하였다.

가) 어린이집 연장반교사

(1) 조사규모 및 방법

어린이집에서 연장보육을 담당하는 총 432명을 대상으로 실시하였으며, 단 연장반교사의 고유한 특성을 주목하기 위해 연장반교사를 겸직하는 담임교사는 조사 대상에서 제외하였다.

조사방법은 온라인과 대면 방식을 병행하였으며, 온라인을 통한 조사 참여자는 보육교사 커뮤니티¹⁾ 운영자를 통해 모집하고, 대면 조사는 무작위로 선정한 어린이집을 대상으로 실시하였다.

(2) 조사내용

조사내용은 근무여건 및 만족도, 입직 경로와 취업 동기, 재교육 기회와 욕구, 보육활동 시 어려움과 개선요구 등이며, 세부 항목은 이하 <표 I-3-2>와 같다.

<표 I-3-2> 설문조사 항목 1: 어린이집 연장보육 담당교사

조사 영역	세부 항목
보육 현황과 근무여건 및 만족도	- 출·퇴근시각과 희망하는 시간대 여부 및 해당 시간대
	- 연장보육 전담교사의 적절한 근로시간 및 해당 시간대
	- 혼자 근무하는 시간 여부 및 해당 시간대와 우려점
	- 오후 통합반 보육 담당 여부: 해당 학급 및 아동수, 시간대, 해당 사유
	- 연장반 마지막 아동의 하원시각
	- 연장보육 시간대별 보육 아동수
	- 근로만족도 및 불만족 사유: 급여수준, 근로시간 등
	- 연장보육 운영 및 애로사항: 담당학급 및 아동수, 보육활동 시 애로사항
	- 근로계약서 작성 여부와 이행 수준 및 미이행 세부내용, 계약기간, 근로계약 방식
	- 월평균 기본급여, 월평균 수당액
	- 초과근로 및 수당 지급 여부

1) 어린이집/유치원교사에 관한 모든 뉴스와 정보 공유하는 '영유아교사에 관하여' 등

조사 영역	세부 항목
입직 경로와 취업 동기	- 연장보육 전담교사 취업 경로 - 연장보육 전담교사 입직의 자발성 여부 및 해당 사유 - 현재 어린이집에서 직책을 변경 경험 여부 및 해당 사유 - 연장보육 전담교사 이전 보육교사 근무 경력 및 유형과 경력단절 사유 - 향후 연장보육 전담교사 근무 의향 및 해당 사유 - 아직 의향 및 사유
재교육 기회와 욕구	- 연장보육 연령반의 보육 경험 여부 - 연장보육 관련 재교육 참여 여부 및 도움 받은 교과목 - 연장보육 전담교사 역량 강화를 위한 희망 교육내용 - 장기미종사자 직무교육 대상 여부, 교육 만족도 여부 및 해당 사유
직무내용과 협업	- 연장보육 전후 수행하는 업무내용과 기피 여부 - 연장보육 이외 통상적으로 수행하는 업무내용 - 16~17시 보육 담당자 - 담임교사와의 협업의 어려움 여부와 세부내용 및 사유
보육활동 시 어려움과 개선요구	- 연장보육 운영시 애로사항 - 연장보육의 질 개선을 위한 개선과제 필요도 인식 - 연장반 지원인력 필요성 여부 및 선호하는 지원인력 - 보육교사 유형별 근무 의향과 선호도가 낮은 이유
응답자 특징	- 교사 특징: 연령, 성별, 최종자격 취득기관, 최종자격, 보육교사 총 경력, 현재 어린이집 근무 경력, 기타 보육관련 경력, 자녀수와 막내자녀 연령 - 근무기관 특성: 설립유형, 규모, 서울형/공공형 여부, 소재지의 지역규모

(3) 응답자 특성

설문조사에 참여한 연장반교사의 일반적 특성을 살펴보면, 연령은 평균 40.7세이고 40세 이상이 절반 이상인 55.6%를 차지하며, 최종자격은 2급 보육교사가 53.7%이고, 보육교사 총 경력은 6년 8개월이며, 현재 어린이집에서는 평균 1년 11개월 근무한 것으로 나타난다. 또한 막내자녀의 평균 연령은 15.2세이고 5세 이상의 자녀가 92.9%로 다수를 차지하였다.

〈표 I-3-3〉 설문조사 대상자_연장반교사: 인구학적 특성

단위: %(명)

구분	비율(수)	구분	비율(수)
연령		자녀수	
19~29세	18.1 (78)	1명	29.0 (82)
30~34세	13.7 (59)	2명	59.7 (169)
35~39세	12.7 (55)	3명 이상	11.3 (32)
40세 이상	55.6 (240)	평균	1.8명
평균	40.7세	막내자녀 연령	
최종자격		0~2세	4.6 (13)
어린이집 원장	10.4 (45)	3~5세 1세	5.7 (16)
1급 보육교사	33.1 (143)	6~12세	31.4 (89)
2급 보육교사	53.7 (232)	13세 이상	58.3 (165)
3급 보육교사	2.5 (11)	평균	15.2세
기타	0.2 (1)	보육교사 근무경력	
연장반교사 유형		1년 미만	6.3 (27)
연장보육만 담당	71.5 (309)	1년 이상~3년 미만	20.6 (89)
보조교사와 연장반 겸임	23.8 (103)	3년 이상~5년 미만	15.7 (68)
아간연장과 연장반 겸임	4.6 (20)	5년 이상~7년 미만	16.4 (71)
현재 어린이집 근무기간		7년 이상~10년 미만	16.9 (73)
1년 미만	35.4 (153)	10년 이상	24.1 (104)
1년 이상~3년 미만	46.8 (202)	평균	6년 8개월
3년 이상~5년 미만	10.9 (47)	성별	(432)
5년 이상~7년 미만	3.7 (16)	남성	0.2 (1)
7년 이상~10년 미만	2.1 (9)	여성	99.8 (431)
10년 이상	1.2 (5)		
평균	1년 11개월		
계(수)		100.0(432)	

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

현재 근무 중인 어린이집의 특성으로는 읍면지역에 속한 어린이집이 8.8%를 차지하고, 민간, 국공립, 가정어린이집이 각각 39.6%, 24.3%, 21.8% 순이며, 어린이집 규모는 80명 이상이 40.3%, 20인 이하가 23.4%로 나타난다. 담당 학급은 영아반이 64.8%이고, 유아반이 46.3%이다.

〈표 I-3-4〉 설문조사 대상자_연장반교사: 재직어린이집 특성

단위: %(명)

구분	비율(수)	구분	비율(수)
어린이집 지역규모		어린이집 현원	
대도시	66.0 (285)	20명 이하	25.9 (112)
중소도시	25.2 (109)	21명 이상~39명 미만	15.7 (68)
읍면지역	8.8 (38)	40명 이상~79명 미만	29.2 (126)
어린이집 설립유형		80명 이상	29.2 (126)
국공립	24.3 (105)	공공형/서울형 여부	
민간	39.6 (171)	공공형/서울형	71.5 (309)
가정	21.8 (94)	둘다 아님	28.5 (123)
직장	6.0 (26)	잘 모름	- (0)
사회복지법인/법인·단체 등	8.3 (36)	담당 학급	
어린이집 규모(정원)		영아반(만0~2세)	64.8 (280)
20명 이하	23.4 (101)	유아반(만3~5세)	46.3 (200)
21명 이상~39명 미만	11.8 (51)	영아혼합반	12.0 (52)
40명 이상~79명 미만	24.5 (106)	유아혼합반	13.4 (58)
80명 이상	40.3 (174)	장애 통합반	0.9 (4)
		기타	2.3 (10)
계(수)		100.0(432)	

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

나) 어린이집 보조교사

(1) 조사규모 및 방법

어린이집에서 연장보육을 담당하는 총 490명을 대상으로 실시하였으며, 영아반과 누리과정 보조교사를 고르게 선정하였다.

조사는 온라인조사와 대면조사를 병행하여 진행하였으며, 온라인을 통한 조사 참여자는 보육교사 커뮤니티²⁾의 운영자를 통해 모집하고, 대면조사는 무작위로 선정한 어린이집에서 대면 방식으로 진행하였다.

(2) 조사내용

조사내용은 근무여건 및 만족도, 입직 경로와 취업 동기, 재교육 기회와 욕구, 보육활동시 어려움과 개선요구 등이며, 세부 항목은 이하 〈표 I-3-5〉와 같다.

2) 어린이집/유치원선생님에 관한 모든 뉴스와 정보 공유하는 '영유아교사에 관하여' 등

〈표 I-3-5〉 설문조사 항목 2: 어린이집 보조교사

조사 영역	세부 항목
보육 현황과 근로여건 및 만족도	- 출·퇴근시각과 희망하는 시간대 여부 및 해당 시간대 - 연장보육 전담교사의 적절한 근로시간 및 해당 시간대 - 근로만족도 및 불만족 사유: 급여수준, 근로시간 등 - 근로계약서 작성 여부와 이행 수준 및 미이행 세부내용, 계약기간, 근로계약 방식 - 월평균 기본급여, 월평균 수당액
입직 동기 및 경로와 경력사항	- 보조교사 취업 경로 - 보조교사 입직의 자발성 여부 및 선호 이유 - 현재 어린이집에서 직책을 변경 경험 여부 및 해당 사유 - 보조교사 이전 보육교사 근무 경력 및 유형과 경력단절 사유 - 향후 보조교사 근무 의향 및 해당 사유 - 이직 의향 및 사유 - 타 어린이집에서 근무한 경험과 이직/퇴직 사유
재교육 기회와 욕구	- 어린이집 자체교육 이외 재교육 경험 여부 - 보조교사 역할수행 관련 재교육 참여 여부 및 도움 받은 교과목 - 보조교사 역량 강화를 위한 희망 교육내용 - 장기미종사자 직무교육 대상 여부, 교육 만족도 여부 및 해당 사유
직무내용과 협업	- 수행 중인 업무의 비중 및 빈도 - 담임교사와의 협업의 어려움 여부와 해당 세부내용 및 사유 - 보조교사 적정 자격수준에 대한 의견
보육활동시 어려움과 개선요구	- 보조교사로서의 고충 - 보조교사 근무여건 개선의 필요도 인식 - 보육교사 유형별 근무 의향과 선호도가 낮은 이유
응답자 특성	- 교사 특징: 연령, 최종자격취득기관, 최종자격, 보육교사 총 경력, 대체교사 근무경력 - 근무기관 특성: 소재지의 지역규모 - 근무 현황: 보조교사 유형, 담당학급

(3) 응답자 특성

설문조사에 참여한 보조교사의 일반적 특성을 살펴보면, 연령은 평균 39.0세로 연장반교사와 유사하며, 40대 이상이 47.1%로 다수를 차지하였다. 보육교사 총 경력은 평균 5년 9개월이고 현재 재직 중인 어린이집에서는 약 2년을 근무한 것으로 나타난다. 최종자격은 1급 보육교사와 2급 보육교사가 각각 40.0%와 39.0%를 차지하여 유사한 수준이었다. 자녀는 평균 1.32명이고, 막내자녀의 연령은 초등자녀가 약 40% 선이며, 영유아를 둔 비율은 25.6%였다.

〈표 I-3-6〉 설문조사 대상자_어린이집 보조교사: 인구학적 특성

단위: %(명)

구분	비율(수)	구분	비율(수)
연령		보육교사 총 경력	
19~29세	11.8 (58)	1년 미만	7.8 (38)
30~39세	42.0 (206)	1년~3년 미만	18.8 (92)
40~50세	34.5 (169)	3년~5년 미만	16.7 (82)
50세 이상	11.6 (57)	5년~7년 미만	14.9 (73)
평균	39.0세	7년~10년 미만	16.5 (81)
성별		10년 이상	25.3 (124)
남성	0.2 (1)	평균	5년 9개월
여성	99.8 (489)	현재 어린이집의 근무기간	
자녀수		1년 미만	39.4 (193)
0명	0.0 (0)	1년~3년 미만	39.6 (194)
1명	36.0 (136)	3년~5년 미만	13.5 (66)
2명	55.8 (211)	5년~7년 미만	5.7 (28)
3명 이상	8.2 (31)	7~10년 미만	1.0 (5)
평균	1.32명	10년 이상	0.8 (4)
막내자녀 연령(만)		평균	2.04년
0~2세	8.7 (33)	최종자격	
3~5세	16.9 (64)	어린이집 원장	13.1 (64)
6~12세	40.7 (154)	1급 보육교사	40.0 (196)
13세 이상	31.0 (117)	2급 보육교사	39.0 (191)
무응답	2.6 (10)	3급 보육교사	7.3 (36)
평균	10.4세	기타	0.6 (3)
계(수)		100.0(490)	

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

현재 근무 중인 어린이집의 특성은 어린이집 유형은 민간, 국공립, 가정어린이집 이 각각 42.0%, 23.9%, 21.8% 순이고, 어린이집 정원 규모는 80명 이상이 41.0%, 20인 이하가 24.7%로 나타난다. 담당 학급은 영아반이 68.9%, 유아반이 39.7%이다.

〈표 I-3-7〉 설문조사 대상자_어린이집 보조교사: 재직어린이집 특성

단위: %(명)

구분	비율(수)	구분	비율(수)
어린이집 유형		어린이집 정원	
국공립	23.9 (117)	20명 이하	24.7 (121)
민간	42.0 (206)	21~39명	9.8 (48)
가정	21.8 (107)	40~79명	24.3 (119)
직장	5.7 (28)	80명 이상	41.0 (201)
사회복지법인	4.1 (20)	담당학급	
법인·단체 등	2.4 (12)	영아반(만 0~2세)	68.9 (337)
어린이집 소재지		유아반(만 3~5세)	39.7 (194)
대도시	63.7 (312)	영아혼합반	3.5 (17)
중소도시	28.8 (141)	유아혼합반	3.9 (19)
읍면지역	7.6 (37)	장애통합반	3.5 (17)
		기타	0.8 (4)
계(수)		100.0(490)	

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

다) 어린이집 대체교사

(1) 조사규모 및 방법

육아종합지원센터에 채용된 총 304명을 대상으로 실시하였으며, 조사대상은 지역을 고르게 배분하여 선정하였다.

조사는 온라인조사 방식으로 진행하였으며, 전국지역의 시도 및 시군구 육아종합지원센터의 협조를 얻어 참여자를 모집하였다.

(2) 조사내용

조사내용은 근무여건 및 만족도, 입직 경로와 취업 동기, 재교육 기회와 욕구, 보육활동 시 어려움과 개선요구 등이며, 세부 항목은 이하 〈표 I-3-8〉과 같다.

〈표 I-3-8〉 설문조사 항목 3: 어린이집 대체교사

조사 영역	세부 항목
보육현황과 근로여건 및 만족도	- 담당학급 및 보육 시 힘든 학급 및 그 사유 - 반별 보육의 어려움 정도 - 주당 평균 근로일수 및 만족도 - 희망하는 주당 근로일수 일 근로시간 - 동일한 어린이집의 최대 근로일수 - 담임교사 이외 교사 유형의 대체교사 근무 경험과 보육시 어려움 정도 - 계약기간, 근로계약 방식 - 월평균 기본급여, 월평균 수당액
입직 경로와 취업 동기	- 대체교사 취업 경로 - 대체교사 입직의 자발성 여부 및 해당 사유 - 보육교사 근무 경력 및 유형과 경력단절 사유 - 향후 대체교사 근무 의향 및 해당 사유
재교육 기회와 욕구	- 대체교사 업무를 위한 재교육 이수 경험 및 도움받은 교과목 - 대체교사 역량 강화를 위한 희망 교육내용 - 장기미종사자 직무교육 대상 여부 및 해당 교육 만족도
보육활동시 어려움과 개선요구	- 대체교사 업무수행의 어려움 - 근로여건 개선을 위한 개선과제 필요도 - 보육교사 유형별 근무 의향과 선호도가 낮은 이유
응답자 특징	- 교사 특징: 연령, 최종자격취득기관, 최종자격, 보육교사 총 경력, 대체교사 근무경력 - 근무기관 특성: 소재지의 지역규모

(3) 응답자 특성

설문조사에 참여한 대체교사의 일반적 특성을 살펴보면, 연령은 평균 45.4세이고, 40세 이상이 35.2%를 차지하며, 최종자격은 어린이집 원장과 1급 보육교사가 대부분으로 각각 42.8%와 46.1%로 나타난다. 보육교사 경력은 평균 9년 4개월이고, 10년 이상 경력을 갖춘 비율이 41.1%이며, 현재 육아종합지원센터의 근무기간은 평균 1년 8개월이고 1년 미만 비율이 45.7%인 반면, 5년 이상 근무한 비율은 7.6%에 불과하였다.

〈표 I-3-9〉 설문조사 대상자_대체교사: 인구학적 특성

단위: %(명)

구분	비율(수)	구분	비율(수)
성별		기관 소재지	
남성	0.7 (2)	대도시(광역시)	37.2 (113)
여성	99.3 (302)	중소도시	49.0 (149)
연령		읍면지역	13.8 (42)
19~29세	4.6 (14)	보육교사 총 경력	
30~34세	15.5 (47)	1년 미만	0.3 (1)
35~39세	44.7 (136)	1년~3년 미만	4.6 (14)
40세 이상	35.2 (107)	3년 이상~5년 미만	6.3 (19)
평균	45.4세	5년 이상~7년 미만	13.8 (42)
최종자격		7년 이상~10년 미만	33.9 (103)
어린이집 원장	42.8 (130)	10년 이상	41.1 (125)
1급 보육교사	46.1 (140)	평균	9년 4개월
2급 보육교사	9.2 (28)	대체교사 근무경력	
3급 보육교사	0.3 (1)	1년 미만	45.7 (139)
기타	1.6 (5)	1년~3년 미만	33.9 (103)
현재 기관 근무경력		3년~5년 미만	12.8 (39)
1년 미만	49.7 (146)	5년 이상	7.6 (23)
1년 이상~3년 미만	32.3 (95)	평균	1년 8개월
3년 이상~5년 미만	11.9 (35)		
5년 이상	6.1 (18)		
평균	1년 6개월		
계(수)		100.0(304)	

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_대체교사용

라) 어린이집 원장

(1) 조사규모 및 방법

전국지역의 어린이집 원장 총 513명을 대상으로 실시하였으며, 기관유형과 규모, 소재지 규모를 비례 할당하여 무작위로 선정하였다. 조사는 방문하여 대면으로 진행하였다.

(2) 조사내용

조사내용은 보육교사 배치 현황, 연장보육 전담교사의 운영 실태와 개선요구, 보조교사 운영 실태와 개선요구, 대체교사 운영 실태와 개선요구, 보육교사 채용 및 인력배치 관련 개선요구 등이며, 세부 항목은 이하 〈표 I-3-10〉과 같다.

〈표 I-3-10〉 설문조사 항목 4: 어린이집 원장

조사 영역	세부 항목
보육 현황과 보육교사 배치 현황 및 애로사항	- 반 구성 및 반별 아동수 - 반별 보육교사 배치 현황: 배치시간대 등 - 보육교사 유형별 도움 정도 - 보육교사 유형별 추가배치의 필요도: 해당 반 및 사유 - 보육교사 유형별 수요 및 해당 사유 - 오전통합반 인력 배치 - 추가인력이 필요한 시간대 및 해당 인력
연장보육 전담교사의 운영실태와 개선요구	- 연장보육 운영 여부, 해당 학급의 담당교사 유형 - 연장보육 전담교사 미채용에 따른 연장반 미구성 여부와 연장반 전담교사 채용 가능시 연장보육 운영 의향 - 연장반 전담교사 채용 경로 - 연장반 전담교사의 적정 근로시간 및 초과시 해당 사유 - 16~17시 보육 담당인력 - 보육교사가 혼자 근무하는 시간대 여부 및 해당 시간과 적합한 인력 - 연장반 전담교사의 재교육 실시 현황 - 등하원 차량 운행 여부 및 출발 시각과 운행시간 - 연장반 전담교사의 초과근로 여부 및 해당 시간대와 사유 - 연장보육 질 제고를 위한 개선과제 - 연장보육 운영시 애로사항
보조교사 운영실태와 개선요구	- 보조교사 배치 여부, 채용 경로 - 보조교사 재교육 실시 현황 실 - 보조교사의 수행 업무 및 해당 비중, 적합하지 않다고 판단되는 업무내용 - 업무별 적합한 인력 - 보조교사의 최소 자격요건 - 보조교사 배치 및 운영 시의 어려움
대체교사 운영실태와 개선요구	- 대체교사 활용 여부 - 연가가 11일 이상인 교사의 수 - 직접채용 대체교사 여부 및 해당 사유, 근로계약 방식, 만족도와 불만족 사유 - 대체교사 미배치에 따른 돌봄 공백 우려 상황 발생 여부 - 대체교사 재교육 필요도 - 대체교사 지원사업 개선과제의 동의 정도 - 대체교사 활용의 어려움
보육교사 채용 및 인력배치 관련 개선요구	- 가장 시급하게 필요한 인력 - 보육교사 유형별 채용의 어려움 정도 - 보육교사 유형별 필요도 인식 - 어린이집 인력배치 개선과제 동의 정도 - 연장보육, 보조, 대체교사 지원기준 및 지원내용 개선과제 - 어린이집 인력 배치 개선과제
응답자 특성	- 원장 특성: 연령, 학력, 원장 경력 - 어린이집 특성: 설립유형, 규모(정원/현원), 공공형/서울형 여부, 소재지 규모

(3) 응답자 특성

설문조사에 참여한 어린이집 원장의 일반적 특성을 살펴보면, 연령은 평균 51.4세 이고 50대 이상이 64.1%를 차지하며, 원장 경력은 평균 14.4년으로 나타난다.

〈표 I-3-11〉 설문조사 대상자_어린이집 원장: 인구학적 특성

단위: %(명)

구분	비율(수)	구분	비율(수)
연령		성별	
39세 이하	3.5 (18)	남성	3.7 (19)
40~49세	32.4 (166)	여성	96.3 (494)
50~59세	53.0 (272)	어린이집 원장 총경력	
60세 이상	11.1 (57)	1년 미만	1.2 (6)
평균(세)	51.4세	1년 이상~3년 미만	4.5 (23)
학력		5년 이상~7년 미만	6.6 (34)
고등학교 이하	1.0 (5)	7년 이상~9년 미만	8.2 (42)
전문대학	19.1 (98)	9년 이상	72.9 (374)
4년제 대학	45.6 (234)	평균(년)	14.4년
대학원 이상	34.3 (176)		
계(수)		100.0(513)	

자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

현재 근무 중인 어린이집의 특성은 가정, 민간, 국공립어린이집이 각각 40.4%, 30.0%, 15.6%이고, 정원은 80명 이상이 15.6%이며, 공공형 또는 서울형어린이집은 10.3%를 차지한다.

〈표 I-3-12〉 설문조사 대상자_어린이집 원장: 재직어린이집 특성

단위: %(명)

구분	비율(수)	구분	비율(수)
어린이집 소재지		어린이집 정원	
대도시	36.3 (186)	20명 이하	43.3 (222)
중소도시	42.9 (220)	21~39명	15.0 (77)
읍면지역	20.9 (107)	40~79명	26.1 (134)
어린이집 설립유형		80명 이상	15.6 (80)
국공립	15.6 (80)	어린이집 현원	
사회복지법인	5.8 (30)	20명 이하	49.9 (256)
법인·단체 등	2.9 (15)	21~39명	20.7 (106)
민간	30.0 (154)	40~79명	21.8 (112)
가정	40.4 (207)	80명 이상	7.6 (39)
직장	5.3 (27)	공공형/서울형 여부	
		공공형	6.2 (32)
		서울형	4.1 (21)
		둘다 아님	89.7 (460)
계(수)		100.0(513)	

자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

5) 심층면담

심층면담은 어린이집 연장반 교사(전담, 겸직 교사), 보조교사, 대체교사의 애로 사항 및 요구를 심층적으로 파악하기 위해 실시하였으며 개선효과를 파악하기 위해 담임교사 대상의 심층면담도 실시하였다.

가) 연장보육/보조/대체교사

(1) 조사대상 및 규모

연장반교사 4인, 보조교사 7인(영아반 4인, 누리과정 3인), 대체교사 3인을 대상으로 서면 또는 대면방식으로 조사하였다.

(2) 조사내용

일과 운영 및 보육활동 시 애로사항 및 개선요구(적정 업무분장, 역량 강화, 근로여건 개선 등), 보육교사 유형별 선호도 등이며, 세부항목은 이하 <표 I-3-14>와 같다.

나) 담임교사

(1) 조사대상 및 규모

조사는 담임교사 총 4인을 대상으로 서면조사와 대면조사를 병행하여 실시하였다.

(2) 조사내용

조사내용은 연장보육, 보조, 대체교사 지원의 효과성 인식 및 개선요구(처우개선과 서비스 질 제고를 위한 적정 지원인력에 대한 요구 등), 연장보육 전담교사, 보조교사와의 협업 관련 어려움과 적정 업무분장에 대한 인식 등이다.

〈표 I-3-13〉 심층면담 참여자의 일반적 특성

구분	연번	설립유형	지역	면담종류	온라인면담일시
연장반교사	1	민간	경기도 광주시 오폭읍	서면, 온라인	6.7.
	2	국공립	강원도 원주시	서면	-
	3	가정	인천시 계양시	서면	-
	4	직장	서울시	서면	-
보조교사 (영아반)	1	민간	경기도 광주시	서면, 온라인	6.27.
	2	민간	서울시	서면	-
	3	국공립	강원도	서면	-
	4	민간	전남 나주시	서면	-
보조교사 (누리과정)	1	민간	부산 금정구	서면	-
	2	사회복지법인	경기도 용인시	서면	-
	3	민간	서울시	서면, 온라인	7.21.
대체교사	1	-	서울시	서면	-
	2	-	서울시	서면	-
	3	-	서울시	서면	-
담임교사	1	국공립	서울시	서면, 온라인	7.25.
	2	직장	서울시	서면, 온라인	7.25.
	3	직장	서울시	서면, 온라인	7.25.
	4	직장	서울시	서면, 온라인	7.25.

〈표 I-3-14〉 심층면담 대상 및 조사항목

조사대상 및 규모	조사 항목
- 연장반 전담교사 4인 - 보조교사 7인 - 대체교사 3인	- 보육현황 및 근로여건: 출퇴근 시각 등 - 입직 동기 및 경로, 보육교사 근무경력 등 - 해당 교사유형 자발성 및 선호 여부 - 근로만족도: 총근로시간, 출퇴근시각, 급여수준, 교육 기회 등 - 재교육 기회 및 도움정도, 관련 욕구 - 업무내용과 업무분장 관련 요구사항, 부당한 지시 내용 - (담임교사와의) 협업내용 및 개선요구 - 보육활동 시 애로사항 - 질 높은 보육을 위한 개선요구 - 희망근로시간, 희망 교사유형(보조대체교사 겸직 희망 여부 등)
- 담임교사 4인	- 연장보육 전담교사 배치 여부와 도움 정도, 개선요구 - 보조교사 지원 여부와 도움 정도, 개선요구 - 대체교사 지원 업무와 개선요구 - 처우개선과 서비스 질 측면의 적정인력의 유형과 자격, 배치시간대 등 관련 요구 - 보육교사 유형별 협업 현황 및 어려움 - 연장반 전담교사, 보조교사와의 업무분장 현황 및 적정 업무분장에 관한 의견 - 보육교사 유형별 전문성 제고에 관한 인식

6) 사례조사

사례조사는 현행 연장반교사, 보조교사의 지원기준 및 수준과 대체교사 지원방식의 다양화를 모색하기 위해 이하 보육교사 배치에 따른 운영 현황과 개선효과 등을 파악하기 위해 실시하였다.

가) 조사대상 및 규모

지방정부 특수시책이 적용되거나 또는 시범운영되는 어린이집 총 6개소를 선정하였다. 구체적으로 1) 연장반교사 지원수준 다양화(8시간 연장반 담당교사, 1개소), 2) 보조교사 지원수준 다양화(6시간 보조교사, 2개소), 3) 대체교사 지원방식 다양화(8시간 비담당교사, 2개소)이다.

나) 조사내용

보육교사 배치 현황과 보육교사 유형별 운영상 애로사항, 지원수준 개선에 따른 도움 정도 인식, 기관 및 지역 특성에 따른 지원요건 다양화에 관한 의견을 조사하였다.

〈표 I-3-15〉 사례조사 대상 및 특성

구분	연번	어린이집명	설립유형	지역	정원(현원)	공공형/ 서울형	차량운행
8시간 연장반 겸임교사, 6시간 보조교사, 보육도우미	1	KB	직장	서울 용산구	220(173)	×	×
6시간 보조교사, 보육도우미	1	SK	국공립	서울 서초구	88(66)	×	×
6시간 보조교사, 보육도우미	2	CL	가정	서울 서대문구	20(20)	서울형	×
6시간 보조교사, 비담당교사, 보육도우미	1	GH	국공립	서울 강남구	88(48)	×	×
6시간 보조교사, 비담당교사, 보육도우미	2	HS	가정	서울 관악구	20(19)	서울형	×

〈표 I-3-16〉 사례조사 대상 및 조사내용

조사대상 및 규모	조사내용
- 연장반교사 겸임(1개소) - 6시간 보조교사(3개소) - 비담임교사(3개소)	- 인력채용 경로 및 애로사항, 지원요구 - 인력배치 및 운영 기준 변화내용: 배치기준 시간대, 직무 등 변화내용 등(타 보조인력 포함: 보육도우미 등) - 개선효과: 서비스 질, 보육교사 처우개선 등 - 담임교사와의 업무분장 및 협력사항, 개선요구 - 재교육 등 인력관리 방안 등 - 전국적 적용의 필요성과 기대효과 전반: 지역 및 기관 특성별 - 이외 개선 및 지원요구 전반

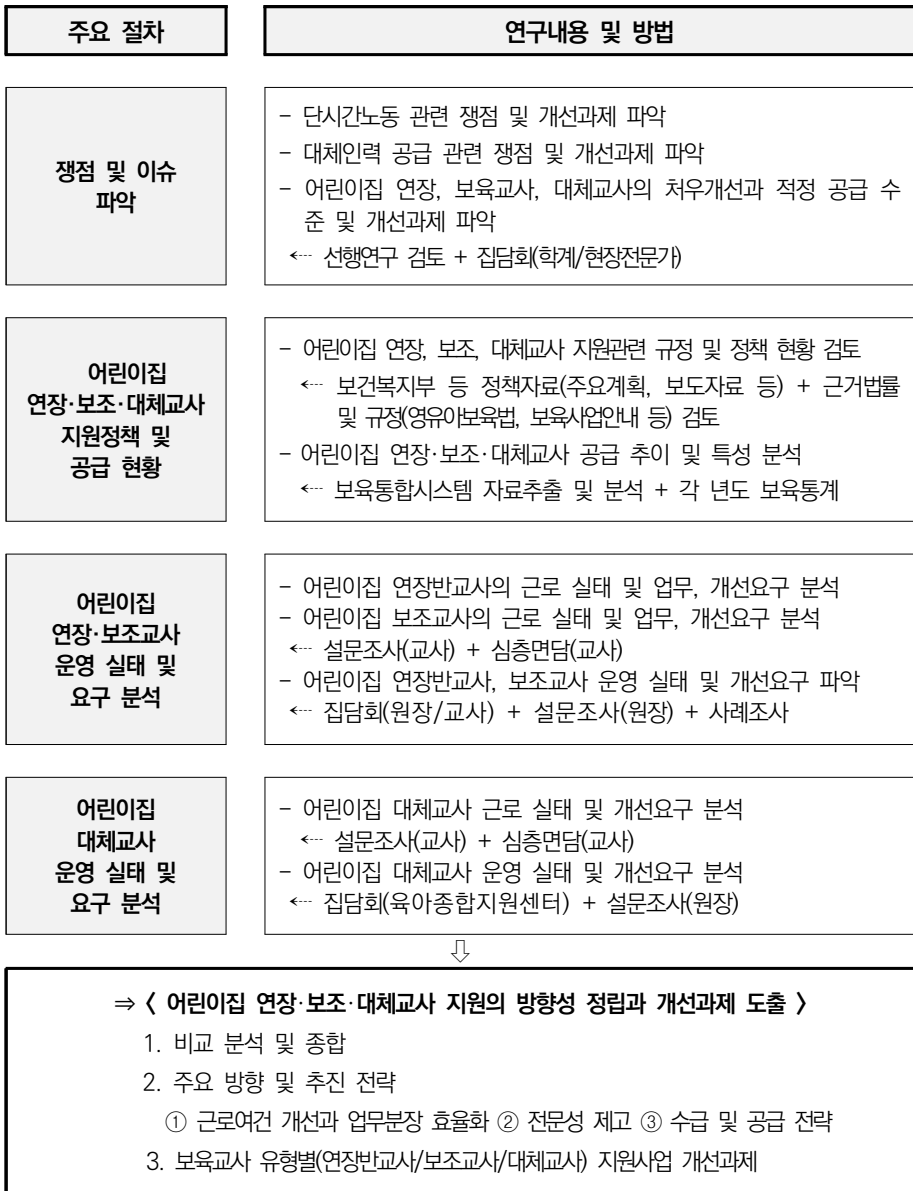
7) 간담회 및 자문회의

간담회 및 자문회의는 학계전문가와 현장전문가(어린이집 원장, 지역육아종합지원센터 센터장 및 대체교사 지원사업 담당자 등), 보건복지부 담당자 등을 대상으로 실시하였으며, 어린이집 연장, 보조, 대체교사의 공급 및 지원의 방향성과 개선 과제에 관한 의견을 수렴하였다.

나. 추진절차

이상의 주요 연구내용 및 방법을 종합하여 연구절차를 제시하면 다음 [그림 I-3-1]과 같다.

[그림 I-3-1] 주요 연구내용과 연구절차



II

연구의 배경

- 01 단시간근로의 쟁점과 보육 분야의 실태 및 개선요구
- 02 대체인력 지원과 관리운영체계
- 03 국내외 보육 분야 보조교사의 직무와 개선요구
- 04 보육교사 수급 전망과 공급
- 05 소결

II. 연구의 배경

제2장에서는 단시간근로의 쟁점을 보육 분야에 부합하도록 검토하였으며, 대체교사 운영관리의 시사점을 도출하고자 유사 분야의 대체인력 지원사업 운영사례를 살펴보고, 보육교사의 유형별로 적정 지원기준과 공급 규모를 산출하기 위해 수급 전망과 고려사항 등에 관한 선행연구를 다루었다.

1. 단시간근로의 쟁점과 보육 분야의 실태 및 개선요구

어린이집 연장반 전담교사와 보조교사는 4~6시간을 주로 근무하고, 대체교사의 경우도 4시간만 근무하는 경우가 있으므로 이들의 처우개선과 적정공급 수준에 대한 방향성 측면에서 단시간근로의 쟁점 및 개선과제를 파악하였다.

가. 단시간근로의 쟁점과 보육 분야의 개선요구

어린이집 연장반 전담교사와 보조교사는 4시간~ 6시간을 주로 근무하고, 4시간을 근무하는 대체교사도 존재하므로 그 처우 및 인력공급을 모색하기에 앞서 질 좋은 일자리를 위한 단시간근로의 쟁점 및 개선과제를 파악하였다.

1) 단시간근로 및 여성노동 확대의 쟁점 및 개선과제

가) 단시간근로의 쟁점과 개선과제

단시간근로자는 꾸준히 증가하여 전체 취업자 중에서 주당 36시간 미만 근로자가 차지하는 비중은 2000년 9.6%에서 2018년에는 19.4%로 2배 가량 증가하였다(김문정, 2019: 6). 이러한 현상은 그 자체만으로 긍정 또는 부정적이라고 판단하기 어려우나, 단시간근로자 증가에 주목해야 하는 이유는 ‘불안정고용(under-employment)’에 있다. 임금소득의 증진을 목적으로 하는 정책은 고용기회를 늘리고, 시간당 급여액을 늘리려는 노력 이외에도 ‘충분한 근로시간 동안 근로를 할

수 있는 기회’를 제공하는 것을 포함한다(김문정, 2019: 18). 이는 영국 사례를 분석한 논의에서도 유사하게 강조된다(김근주, 2013). 단시간근로는 근로자의 의사에 의해 자발적으로 이루어지는 경우는 학업 등 자기개발의 실현, 일·가정 양립, 고령자의 재취업 등에 적합한 일자리가 될 수 있으나, 전일제 일자리를 찾지 못해서 어쩔 수 없이 선택하게 되는 단시간근로는 열악한 임금으로 인한 근로자의 경제적 곤란뿐만 아니라 장기간의 경력 손실 등을 발생시키며, 장기적인 관점에서 고용률 제고에도 기여하지 못한다고 지적된다(김근주, 2013: 51). 이러한 문제점으로 인해 영국에서도 전일제근로자의 유연근로청구권을 확대하는 등 근로자의 필요에 따른 상용형 단시간근로를 통해 단시간근로의 질을 높이하고자 한다(김근주, 2013: 51). 이런 점에서 근로시간을 줄이는 요인과 단시간근로자를 양산하는 요인이 일치하지 않는다고 언급한 바에 귀를 기울일 필요가 있다(김문정, 2019: 11).

이처럼 시간제근로는 자발성 여부가 그 구분 요소로서 중요시되므로 통상 비자발적 시간제근로와 자발적 시간제근로를 구분하기도 한다(성재민, 2014: 31). 비자발적 시간제근로는 “전일제 일자리를 구할 수 없어서” 어쩔 수 없이 시간제 일자리를 선택한 경우로 정의된다(성재민, 2014: 31). 자발적으로 시간제근로를 선택한 경우에는 비록 저임금의 특성이 저연령대와 고연령대에 집중적으로 증가하나, 시간 활용의 측면에서 시간제근로가 장점을 지닌다고 해석된다(성재민, 2014: 31).

한편 「근로기준법」 제2조에서 단시간근로자는 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 12주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자로 정의한다(법제처 국가법령정보센터, 2022. 3. 11. 인출). 이처럼 단시간근로자는 통상근로자 대비(혹은 해당 사업장에서 근로시간이 가장 근로자 대비) 상대적인 개념으로 정의되나, 통상적으로는 ‘36시간 미만’ 근로자로 정의된다(김문정, 2019: 8). 그러므로 단시간근로자의 법적 지위와 보호의 측면에서 주목할 부분은 비교대상 즉, 단시간근로자 법적 지위 등이 통상근로자와의 비교하여 차별적 요소가 있는지를 진단하는 것이라고 할 수 있다(박귀천, 2018: 30).

구체적으로 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 기간제법) 제8조에서 통상근로자로서, “당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 자”로서 규정되며, 이는 취업규칙이나 근로계약 등에 명시된 업무내용이 아니라, 근로자가 실제 수행하여 온 업무를 기준으로 판단한다(박귀천, 2018: 25). 다

시 말해 동법 제8조에서는 단시간근로자의 차별적 처우를 금지하면서 그 비교대상은 통상근로자로 규정되므로, 이들이 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지 아니하고 업무의 범위 또는 책임과 권한 등에서 다소 차이가 있더라도 주된 업무에서 본질적인 차이가 없다면, 특별한 사정이 없는 이상 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 보아야 한다고 주장된다(박귀천, 2018: 25).

한편 전일제노동이 규범인 노동시장에서 시간제노동은 불리한 위치에 놓일 수 있다(신경아, 2015: 137). ‘시간제 패널티(part-time penalty)’로 불리는 불이익에는 임금, 훈련, 승진, 기타 급여 등 모든 노동조건에서 나타날 수 있다(신경아, 2015: 137). 이때 특히 초과근로는 중요한 사항으로 강조된다. 단시간근로자의 초과근로에 대해 「기간제법」 제6조에서는 “근로자의 동의”를 요구하며, 초과근로시간은 1주 12시간으로 제한하며, 단시간근로자에게 초과근로에 대한 거부권을 명시하고, 초과근로에 대해서는 통상임금의 50% 가산임금을 지급할 것을 규정하고 있다(법제처 국가법령정보센터, 2022. 3. 11. 인출). 그런데 이들 규정에 의하면, 단시간근로자의 상시 초과근로가 가능한 것인지에 대해서는 주의를 요한다. 단적으로 말해 단시간근로자에 대한 할증임금제도 도입의 취지는 결국 단시간근로자가 단시간근로 계약에 맞는 단시간의 근로를 제공하도록 하자는 것이므로, 실제 근로시간이 통상근로자의 근로시간보다 길지 않도록 유념할 필요가 있다(박귀천, 2018: 29-30).

다음으로 임금수준의 경우는 영국에서 전일제근로와 달리 단시간근로에서는 성별에 따른 임금 차이가 크지 않는 것으로 나타나는 데, 이는 여성의 단시간근로가 사회적 활동이 활발한 30~40대에 집중되는 반면에, 남성의 단시간근로는 청년층을 중심으로 한 미숙련 노동에 확산되었기 때문으로 해석된다(김근주, 2013: 48). 이러한 분석은 단시간근로에서 임금수준이 숙련도와 직결되므로 전문성 제고가 필수적인 과제임을 확인시켜 준다. 또한 전일제 여성근로자와 비교하면 시간당 임금은 22.1%로 낮은 데, 교육수준을 통제할 경우 7.2%로 그 격차가 줄어들고, 산업, 직업, 사업체 규모 등을 추가로 통제하면 격차가 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타난다(성재민, 2014: 29). 이처럼 시간제일자리는 전일제근로와 비교하여 임금 차별이 크지 않지만, 저임금 일자리 위주로 증가하는 현상이 심화되면서 고용의 질이 하락하는, 일종의 저임금 직업으로의 직업분리(occupation segregation)

가 심화되고 있다고 주장된다(성재민, 2014: 29).

이상의 논의에 의하면, 어린이집 연장, 보조교사와 같이 단시간근로가 질 좋은 일자리로 자리매김하기 위해서는 자발성 여부를 진단하여 고용 기회와 근로시간, 시간당 급여수준을 종합하여 합리적인 지원 수준을 모색해야 하며, 이때 초과 근로를 포괄하여 접근할 필요가 있다고 판단된다. 보다 근본적으로는 고용안정을 위한 수단을 강구하되, 전문성에 기반하여 안정적인 소득을 보장하는 방안이 필요하다고 본다.

나) 단시간 여성노동 확대의 쟁점 및 개선과제

백승호, 안주영과 이승윤(2017)은 한국에서 시간제일자리의 확대 등 여성의 경제활동 참여를 높이기 위해 시도된 정책들이 고용의 질보다는 양에 집중된 경향이 있다는 점을 지적하고(백승호·안주영·이승윤, 2017: 24), 고용과 소득 모두에서 불안정성은 여성이 주류를 형성하는 젠더화 현상을 보인다고 분석하였다(백승호 외, 2017: 22). 이 연구에서 고용과 소득 모두에서 불안정성을 보이는 집단에서 여성이 차지하는 비율은 70% 이상으로 나타난다. 또한 직업별로는 저숙련 서비스 노동자에서 불안정성이 가장 두드러지는데, 해당 부문의 일자리가 확대되는 과정에서 여성고용이 집중된 것으로 분석하고 있다(백승호 외, 2017: 23).

이처럼 시간제노동에 대한 비판적 논의는 여성주의 노동 연구에서 집중적으로 제기되므로(신경아, 2015: 133), 해당 인력의 공급 측면에서 핵심적인 쟁점을 파악하여 부정적 결과가 발생하지 않도록 유의할 필요가 있다. 여성의 관점에서 시간제노동은 노동시장에서 여성을 주변화하고, 가족내 돌봄 책임을 전담하는 현상유지적 성차별 기제로서 주장된다. 그런데 이들 논의는 그 타당성에도 불구하고 두 가지 딜레마를 지닌다(신경아, 2015: 133). 첫째, 시간제노동은 여성들의 선택으로, 자발적으로 원하는 여성들이 존재하며, 육아 등 가족돌봄을 양립할 수 있다는 점이 주된 이유로 지목된다. 둘째, 시간제노동이 장시간노동 체제를 변화시킬 수 있는 저항적 노동 양식이 될 수 있는가의 문제이다(신경아, 2015: 134).

단시간근로가 증가하는 다양한 원인 중에서 어린이집의 인력 운영 측면에서 주목할 사항은 노동 수요의 측면에서는 특정 시간대에 수요가 증가하는 점과 노동 공급의 측면에서 일·가정 양립의 욕구와 여성의 노동시장 참여 증가를 들 수 있다.

즉, 자녀양육의 부담으로 근로자가 자발적으로 근로시간이 짧은 일자리를 선택할 수 있으며, 가구주의 은퇴나 전일제 일자리의 상실 등으로 기존에 노동시장에 참여하지 않던 가구원이 노동시장 참여가 불가피한 경우에 비교적 시장 진입이 용이한 단시간 일자리를 얻게 될 수도 있다는 것이다(김문정, 2019: 15-16). 단시간근로자 비중과 경제활동참가율 간의 뚜렷한 정(+)의 관계를 보이는 것은 단시간근로의 기회가 고용률을 높이는 데 기여하였음을 짐작할 수 있다(김문정, 2019: 15-16).

반면에 전체 임금노동자 중에서 시간제근로자의 비중이 남성에 비해 여성에서 더 증가하고 있다는 점에 주목하여 여성의 경력단절 효과를 분석한 바에 의하면, 그 역할은 제한적이라고 평가된다(성재민, 2014: 30-31). 시간제근로가 경력단절을 예방하여 여성 인력의 유희화를 방지하고, 고용률을 제고하는 수단으로 인식되나, 25~54세 연령층에서 그 효과는 두드러지지 않다는 것이다. 다른 한편으로 자녀가 없거나 성인자녀가 있는 경우와 비교하여 6세 이하 자녀를 둔 여성의 미취업이나 전일제 정규직 취업을 택할 가능성은 18.1%p가 낮은 것으로 추정된다(성재민, 2014: 30). 그러나 같은 조건일 때 미취업보다 시간제 취업을 택할 가능성은 2.1%p 낮을 뿐이어서 전일제에 비해 노동시장에서 빠져나갈 가능성이 현저히 낮게 나타난다(성재민, 2014: 30). 또한 같은 조건에서 정규직 전일제보다 시간제로 일하고 있을 가능성은 5.6%p 높아서 시간제근로 시에는 육아를 위해 노동시장에서 빠져나갈 가능성이 전일제에 비해 낮은 것은 분명하다고 결론짓고 있다(성재민, 2014: 30). 또한 50세로 그 연령을 제한할 경우 시간제근로는 배우자 소득과 무관하게 여성의 은퇴과정에서 소득을 올리는 유일한 수단으로 추측된다(성재민, 2014: 31).

정부의 시간선택제 일자리 창출 사업³⁾을 통해 취업한 여성들에 대한 심층면담 결과를 분석한 바에 의하면, 시간선택제는 고용안정성이 다소 보장되나, 경력의 지속성 측면에서 여성에게 차별적인 궤도로 남을 가능성이 있다고 우려된다. 시간선택제 일자리는 고용안정성과 최저임금 130% 이상의 시간급 등 기존의 시간제에 비해 개선된 노동조건을 포함하나, 교육훈련과 승진 기회가 제한되고, 조직 내 사회적 관계에서 분리되거나 고립되는 것으로 나타난다(신경아, 2015: 169). 또한

3) 시간선택제 일자리 활성화 대책은 박근혜정부에서 고용률 70% 달성의 일환이며, 근로자가 일과 가정을 시키고, 점진적 퇴직 및 재취업, 일과 학습의 병행 등을 위하여 사업주와 협의하여 근로시간, 업무의 시작과 종료시간, 근무요일 등을 선택할 수 있는 일자리임(신경아·장지연·이주환·서지희·오선영, 2015: 11).

시간선택제 여성노동자는 돌봄노동의 전담자라는 가족내 성별분업을 수용함과 동시에 장시간노동체계의 균열이나 약화를 가져올 수 있는 노동 양식으로 해석하기도 힘들다고 분석된다(신경아, 2015: 173).

이 같은 결론은 시간제근로의 성공적인 모델로 꼽히는 네덜란드에서도 예외가 아니다. 시간제근로에 대한 보호정책의 강화에도 불구하고 실제로는 성별 격차가 존재한다는 점을 지적한다(Yerkes, 2009: 548). 네덜란드에서 시간제근로는 일과 육아를 병행하는 데 성공적인 것으로 보이나, 실제로는 여성이 돌봄자로서 역할을 유지하면서 장기간의 시간제근로를 지속하는 결과를 초래하였다고 분석된다. 또한 미국에서 여성노동의 공급이 감소한 이유를 분석한 연구에 의하면, 전일제근로와 전문성이 높은 직업을 선호하는 여성의 경우는 육아기 근로시간 단축 등 일·생활 균형 지원의 확대로 시간제근로의 기회 위주로 공급될 경우 오히려 고용률을 낮출 우려가 있다고 논의된다(Blau & Kahn, 2013: 251-256).

이상의 논의를 종합하면, 단시간근로는 젠더 측면에서 부정적인 결과를 초래할 우려가 있는 데, 어린이집 연장반교사와 보조교사의 여성 비율이 98.4%와 99.6%로 압도적으로 높은 상황이므로 이들의 처우와 공급 수준 등에서 젠더 차원의 숙고가 요구된다.

2) 보육 분야의 개선요구: 어린이집 연장반교사/보조교사

가) 어린이집 연장보육 전담교사의 근로 실태와 처우개선

김아름, 김은설, 조혜주와 양성은(2020)은 연장보육 전담교사의 근로시간과 휴게시간 보장을 위한 요구를 파악하였다. 해당 연구결과에 의하면, 가장 최근 평일을 기준으로 연장보육 전담교사의 평균 출근시각은 오후 12시 33분 31초였으며, 평균 퇴근 시각은 19시 9분 0초로 조사되었다(김아름 외, 2020: 118). 연장보육 전담교사의 1일 평균 총 근무시간은 6시간 35분 28초였고(김아름 외, 2020: 118), 1일 사용하는 휴게시간은 평균 28.1분이었다(김아름 외, 2020: 128). 연장반 전담교사 대상 설문조사에서 주 40시간 근무 보장을 위해 가장 필요한 사항과 관련하여 급여·처우 및 인식 개선이 필요하다고 응답한 비율이 가장 높았으며(김아름 외, 2020: 193), 연장반을 담당하면서 어려운 점과 관련하여 혼합연령이 힘들

다는 응답 비율이 가장 높았다(김아름 외, 2020: 201). 연장반 운영의 어려움을 해결하는 방안과 관련해서는 연장반 교사 대 아동 비율을 낮추어야 한다고 응답한 비율이 41.9%를 차지하였다(김아름 외, 2020: 202). 심층면접을 통한 근로시간 보장 관련 요구에서는 연장보육 전담교사의 고용안정, 20분 휴게시간의 실효성 제고, 연장보육 전담교사의 근로보장을 위한 연장보육 프로그램 운영의 내실화가 필요한 것으로 나타났다(김아름 외, 2020: 206, 210, 213).

김은미와 전유영(2021: 362)의 연구에서는 어린이집 원장과 연장보육 전담교사를 대상으로 연장보육제도의 운영 실태 및 인식과 요구를 조사하였다. 해당 연구결과를 보면, 연장보육 전담교사는 지역육아종합지원센터 구인 구직란을 통해 채용된 경우가 조사대상의 46.8%를 차지하였고, 연장보육을 하는 장소와 관련해서는 전용 교실이 없다는 응답이 78.9%로 조사되었다(김은미·전유영, 2021: 367). 연장보육의 만족도와 관련하여 원장의 80.1%와 연장보육 전담교사의 76.4%가 만족한다고 응답하였으며, 만족하는 이유에 대해서 원장은 어린이집 운영시간(12시간) 확보와 교사의 근무시간(8시간) 준수 때문이라는 응답 비율이 높았고, 연장보육 전담교사는 맞벌이 가정의 자녀양육을 도울 수 있기 때문이라는 응답 비율이 높았다. 만족하지 못하는 이유와 관련해서는 원장은 영유아의 일과 중 교사가 바뀌지 않고 담임교사가 담당하는 것이 낮기 때문이라는 응답이 높았고, 연장보육 전담교사는 정원 이상의 영유아를 혼자서 보육하는 것에 어려움이 있다는 응답 비율이 높았다(김은미·전유영, 2021: 373). 연장보육반 운영 시 경험하는 어려움과 관련해서는 원장과 연장보육 전담교사 모두 귀가하지 않은 영유아를 모두 보육하거나 탄력보육 영유아에 대해 전달받지 못해 생기는 혼란이라고 응답한 비율이 가장 높았다(김은미·전유영, 2021: 375).

류다현과 김은주(2021: 285)는 연장보육 전담교사와의 심층면접을 통해 연장보육의 현실을 살펴보았다. 해당 연구에서 연장보육 전담교사들은 연장반의 독립된 공간 부재, 너무 많은 영유아 수, 고용불안 및 연장교사의 처우와 권리가 존재하지 않는 현실 등 연장보육의 열악한 상황을 토로하였다. 체계적이지 않은 제도와 관리 감독의 부재로 편법 채용 및 초과근무가 발생하는 경우도 있는 것으로 나타났다(류다현·김은주, 2021: 286).

〈표 II-1-1〉 어린이집 연장보육 전담교사 근로 실태 관련 개선요구

구분	연구대상	연구방법	개선요구
김아름 외 (2020) ¹⁾	• 연장보육 전담교사 365명	설문 조사	• 급여·처우 및 인식 개선 • 혼합연령 담당이 어려움 • 연장반 교사 대 아동 비율을 낮춰야 함
	• 심층면접 대상 보육교직원 중 연장보육 전담교사 5명	심층면접	• 소규모 어린이집의 경우 연장보육 전담교사 근로 보장이 불안정함 • 30분 휴게시간의 실효성 제고 필요 • 연장보육 프로그램 운영의 내실화
김은미, 전유영 (2021) ²⁾	• 연장보육 실시, 어린이집 원장 146명, 연장보육 전담교사 153명	설문 조사	• 정원 이상의 영유아를 혼자서 보육하는 것에 대한 불만 • 귀가하지 않은 영유아를 모두 보육하거나 탄력보육 영유아에 대해 전달받지 못해 생기는 혼란
류다현, 김은주 (2021) ³⁾	• 어린이집 교사 9명 중 연장보육 전담교사 4명	심층면접	• 연장반의 독립된 공간 부재 • 너무 많이 남는 영유아 수 • 제도적 문제로 인한 고용불안과 편법 • 연장교사의 처우와 권리는 존재하는 않는 현실
심도현, 손누리 (2021) ⁴⁾	• 경기도 어린이집 연장보육 전담교사 210명	설문 조사	• 연장보육 전담교사에 대한 처우개선 • 연장보육 전담교사 채용과 고용 유지를 위한 운영 지원

자료: 1) 김아름 외(2020). 근로시간 보장을 위한 어린이집 인력배치 합리화 방안. p. 193, p. 201, p. 207, p. 210, p. 213 내용을 토대로 작성함.

2) 김은미·전유영(2021). 어린이집 연장보육제도에 대한 운영 실태와 원장과 연장보육교사의 인식 및 요구. p. 373, pp. 375-376 내용을 토대로 작성함.

3) 류다현·김은주(2021). 보육교사가 말하는 연장보육의 현실에 대한 연구. p. 278, p. 285 내용을 토대로 작성함.

4) 심도현·손누리(2021). 경기도 어린이집 보육지원체계 개편 현황 분석 및 모니터링 연구. p. 164 내용을 토대로 작성함.

심도현과 손누리(2021: 26)는 경기도 어린이집 연장보육 전담교사를 대상으로 보육지원체계 개편 후 연장보육 운영 현황과 근무만족도, 연장반 전담교사의 애로점 등을 조사하였다. 해당 연구결과에서 연장보육 전담교사들은 영아반(만0~2세)을 담당하는 비율이 가장 높았으며, 기본보육을 운영하던 교실에서 연장보육이 이루어지는 비율이 가장 높았다(심도현·손누리, 2021: 135-136). 연장보육 전담교사의 통상 출근시간은 15시라고 응답한 비율이 76.7%였고, 통상 퇴근시간은 19시 30분이라는 응답이 88.1%를 차지하였다(심도현·손누리, 2021: 137-139). 연장보육 전담교사의 1일 평균 근무시간은 4시간이라는 응답이 76.7%로 가장 높은 비율을 보였다(심도현·손누리, 2021: 140).

또한 연장보육 전담교사로 근무할 때 어려움과 관련해서는 연장반교사의 급여와

처우라고 응답한 비율이 22.9%로 가장 높았으며, 원아 감소로 어린이집 운영이 어려워져 일자리가 불안정하다는 응답 비율도 19.5%로 나타났다(심도현·손누리, 2021: 147). 개편된 보육지원체계의 안착을 위해 중점적으로 추진해야 할 정책 방향 1순위 질문에서는 연장보육 전담교사에 대한 처우개선(48.1%)과 연장보육 전담교사 채용과 고용 유지를 위한 운영 지원(37.1%)이 높은 응답 비율을 보였다(심도현·손누리, 2021: 164).

나) 어린이집 보조교사의 근로 실태와 처우개선

어린이집 원장 3,300명을 대상으로 조사한 2021년 전국보육실태조사 연구결과를 살펴보면, 조사대상 어린이집에서 채용한 보조교사(비담임)는 총 648명이었으며, 보조교사 중 50.1%가 자체 보조교사인 것으로 나타났다(양미선·이윤진·김동훈·조숙인·김근진·구자연 외, 2021: 220). 보조교사의 보육교사 자격급수는 1급이 43.7%, 2급이 38.0%, 3급이 17.8%였고, 자격이 없는 보육교사도 0.6%로 조사되었다(양미선 외, 2021: 220). 어린이집 보조교사가 근무를 시작하는 시간은 평균 10시 6분으로 2018년 연구결과(평균 10시 8분)와 비슷했으며, 1일 평균 근무시간은 4시간 56분으로 2018년에 비해 18분이 증가한 것으로 나타났다(양미선 외, 2021: 221; 유해미·강은진·권미경·박진아·김동훈·김근진 외, 2018: 250). 보조교사의 월평균 급여는 121.8만원으로 2018년 94.6만원보다 27.2만원이 증가하였다(양미선 외, 2021: 222; 유해미 외, 2018: 251). 보조교사는 주요업무로 보육활동 참여, 일상생활 지도(손 씻기, 배식 등), 보육 전후 준비와 정리, 담임교사가 일시적으로 부재할 때 업무 지원 등을 담당하는 것으로 나타났다(양미선 외, 2021: 224).

강은진, 박진아, 조숙인과 이민경(2017: 28-85)의 연구에서는 보조교사의 근무 현황과 복지 및 보조교사 지원제도의 장점과 애로점 등을 파악하였다. 해당 연구결과를 살펴보면, 보조교사는 주위 사람들의 추천을 받아서 근무하게 된 경우(조사대상의 46.8%)가 가장 많았으며, 농어촌지역에서 지인의 추천을 통해 근무하게 된 비율이 높았다(강은진 외, 2017: 32). 보조교사로 근무하게 된 동기로는 ‘업무 부담이 적고 퇴근시간이 일정해서’라고 응답한 비율이 81.9%를 차지하였다(강은진 외, 2017: 34). 보조교사가 지난 한 주 동안 지원한 학급의 수는 1개 학급 지원이 38.3%, 2개 학급 지원이 22.5%였다(강은진 외, 2017: 35). 보조교사가 지원한 반

의 영유아 연령은 만1세반이 63.1%로 가장 높은 비율을 보였으며, 만0세반 45.3%, 만2세반 40.2%로 영아반 보조 비율이 높았다(강은진 외, 2017: 36). 보조 교사의 1일 평균 근무시간은 평균 4시간 20분이었으며, 1일 평균 휴게시간은 14.4분이었고, 조사대상의 49.4%는 휴게시간이 없다고 응답하였다(강은진 외, 2017: 50, 54). 보조교사의 유급휴가와 관련해서 ‘제도를 잘 모른다’고 응답한 비율이 38.5%로 가장 높았고, ‘쓸 수 없다’고 응답한 비율이 23.5%로 조사되었다(강은진 외, 2017: 56). 보조교사의 기본급은 81~90만원 이하가 76.9%로 응답 비율이 가장 높았으며, 월평균 수당의 경우 없다는 응답 비율이 76.0%로 가장 높았다(강은진 외, 2017: 63-64). 조사대상 보조교사의 75.0%가 4대 보험에 가입되어 있었고, 고용주 부담금은 어린이집에서 부담하는 것으로 나타났다(강은진 외, 2017: 65). 보조교사가 만족하는 사항은 ‘짧은 근무시간’이라고 응답한 비율이 48.3%로 가장 높았고, 보조교사 업무에서 가장 어려웠던 부분은 낮은 급여수준(조사대상의 25.9%)으로 조사되었다(강은진 외, 2017: 79-80). 보조교사 처우에서 가장 시급하게 개선할 사항으로는 ‘급여수준 향상’이라고 응답한 비율이 57.0%였으며, ‘고용 안정성 제고’가 필요하다는 응답도 27.5%로 조사되었다(강은진 외, 2017: 85).

박창현과 김상림(2018: 86-87)의 연구에서는 어린이집 보조인력의 노동 실태와 요구를 파악하여 보육교사 관련 정책에서의 시사점을 제시하였다. 해당 연구결과에 의하면, 누리보조교사의 59.4%, 일반보조교사의 42.9%가 육아종합지원센터 구인광고를 보고 취업을 하였으며, 누리보조교사의 50.0%, 일반보조교사의 52.4%가 본인이 원하는 시간에 근무할 수 있어서 현재 기관에서 근무하는 것으로 조사되었다(박창현·김상림, 2018: 89-90). 누리보조교사의 1일 평균 근무시간은 5.13시간이었고, 일반보조교사의 1일 평균 근무시간은 4.91시간이었으며, 누리보조교사의 1일 평균 휴게시간은 22.50분이었고, 일반보조교사의 1일 평균 휴게시간은 25.95분이었다(박창현·김상림, 2018: 91). 직무 불만족 이유로는 누리보조교사와 일반보조교사 모두 ‘경력이 쌓여도 임금인상이 없어서’라고 응답한 비율이 가장 높았으며, 직책별 비정규직 문제 해결을 위한 선결 과제를 조사한 결과에서도 ‘비정규직과 정규직의 임금 격차 해소’라고 응답한 비율이 가장 높았다(박창현·김상림, 2018: 96, 98).

〈표 II-1-2〉 어린이집 보조교사 근로 실태 관련 개선요구

구분	연구대상	연구방법	개선요구
강은진 외 (2017) ¹⁾	• 영아반 및 종일반 보조교사 603명	설문조사	• 급여수준 향상 • 고용의 안정성 제고
박창현·김상림 (2018) ²⁾	• 누리보조교사 64명, 일반보조교사 42명	설문조사	• 경력이 쌓여도 임금인상이 없음 • 비정규직과 정규직의 임금격차해소

주: 제시한 선행연구는 보육지원체계 개편 전에 수행되었음.

자료: 1) 강은진 외(2017). 보조교사 지원제도 개선방안 연구. p. 85 내용을 토대로 작성함.

2) 박창현·김상림(2018). 어린이집 보조인력의 노동실태 및 요구분석: 보조교사, 대체교사, 부담임 교사를 중심으로. p. 96, p. 98 내용을 토대로 작성함.

이상의 논의에 의하면, 어린이집 보조교사는 짧은 근무시간이나 본인이 원하는 시간에 근무할 수 있어 보조교사를 선호하는 것으로 조사되므로, 자발성 측면에서 이를 보다 면밀하게 파악하고, 보육교사 유형의 다양화 측면에서 공급의 방향을 고려해야 할 것으로 보인다. 다른 한편 보조교사 처우와 관련해서는 급여수준의 향상이 강조되었는데, 이는 근로시간과 직결되므로 현행 보조교사 지원시간의 적정성을 포괄하여 급여체계의 개선이 모색되어야 할 것으로 판단된다.

2. 대체인력 지원과 관리운영체계

어린이집 대체교사 개선요구를 파악하고, 유사 사례로서 사회복지사 대체인력지원사업의 현황 및 개선요구를 파악하였다.

가. 어린이집 대체교사 처우개선과 관리운영 관련 개선요구

1) 대체교사 업무 및 처우개선 요구

서울시 대체교사지원사업을 통해 대체교사들의 정책 수요를 분석한 조막래와 박인숙의 연구(2018)에 의하면, 급여수준 향상, 고용의 안정성 강화, 대체교사에 대한 어린이집 원장과 보육교사의 인식 개선, 대체교사 지원사업의 행정운영체계 개선, 대체교사 역량 강화 확대 순으로 높은 수요를 보였다(조막래·박인숙, 2018: 67). 대체교사는 1년 미만의 단시간 계약이 대부분이어서 정규직 전환에 대한 요구가 높고, 보조인력 또는 외부인력으로 인식되어 부당한 처우(과도한 업무요구,

청소 및 잡무, 소외 등)을 경험하는 것으로 조사된다(조막래·박인숙, 2018: 68). 이에 따라 현장중심의 교육지원, 자격기준 강화 등을 통한 전문대체교사 제도 도입의 필요성이 대두된다. 업무처리에서도 사전인수인계 과정을 체계화하여 대체교사 지원시에 안정적인 보육활동이 이루어질 수 있도록 개선이 필요하다.

대체교사의 급여수준에 대해서는 이들이 다양한 보육수요에 대응하기 위해 차별화된 전문성이 요구되므로 이에 준하는 처우가 보장되어야 한다는 점이 강조된다. 이에 따라 조막래와 박인숙의 연구에서는 유사직종으로 서울시 사회복지사 대체인력과 동등한 수준으로 생활임금 수준까지 상향조정하는 방안을 제안하였다(조막래·박인숙, 2018: 115). 경기도 대체인력지원사업에 대한 개선과제로는 ‘기본임금제’를 도입하여 월 최소급여를 보장하고, 추가되는 파견기간에 따른 일급을 지급하는 인건비 체계를 제안하였다(최조순·홍서인, 2019: 86). 그 밖에도 업무인수인계 등을 포괄하여 파견일 1~2일 전에 해당시설에 방문하여 현장을 이해하고 업무인수인계에 대한 수당을 책정하여 지급하는 방안도 제기된다(최조순·홍서인, 2019: 91). 그 밖에도 사회복지시설 파견인력의 경우는 업무범위에 대한 부문이 명확하지 않으므로 업무수행 기준을 정립하여 명문화해야 할 필요성도 제기된다(최조순·홍서인, 2019: 83).

이상의 논의에 의하면, 집중 시기 또는 긴급 상황 등에 대비하여 대체교사의 고용안정을 위한 임금체계와 업무 특성이 반영된 수당 등 처우개선 방안이 요구되며, 동종업계 대체인력의 처우를 고려하여 적정수준을 모색해야 할 것으로 판단된다.

2) 대체교사 운영관리 관련 개선요구

우선 대체교사의 채용에 대해서는 수요가 발생하는 경우, 특히 어린이집에서 대체교사를 구인하는 비율이 민간어린이집과 함께 상대적으로 높게 나타나고, 특히 가정어린이집에서는 원장이 보육하는 경우가 많아서 보육서비스의 질적 측면에서 주의를 요한다(조막래·박인숙, 2018: 83). 또한 대체교사가 필요한 시점은 어린이집 유형별로 차이를 보여 국공립과 직장어린이집에서는 ‘교사의 연가휴가’ 이용에 대한 수요가 가장 높게 나타난 반면에, 민간어린이집은 교사의 보수승급 교육 시, 가정어린이집에서는 ‘교사 개인사정에 의한 예기지 않는 결근 시’에 높은 수요를 보였다(조막래·박인숙, 2018: 89). 이러한 결과는 보조교사 등 보조인력의 규모와

관련이 있다고 예상되므로 인력 공급의 형평성 측면에서 주목할 지점으로 판단된다. 정책 수요로는 대체교사 인력 확대의 필요성이 가장 높게 나타났고, 그 다음으로는 보육교사 연차사용에 대한 추가지원제도 마련, 대체교사 지원기간 확대, 신청 절차 간소화 등의 순으로 제기되었다(조막래·박인숙, 2018: 101).

조막래와 박인숙(2018)은 이를 토대로 대체인력 지원의 기본 방향으로 보육교직원의 휴가사용, 교육 및 연수지원을 감안하여 어린이집 적정 인력배치 기준의 마련이 선행되어야 한다는 점을 강조한다. 이와 관련하여 대체인력을 안정적으로 공급할 수 있는 환경이 된다고 해도 단시간 보육업무를 위해 다양한 적응과정이 필요하기 때문에 어린이집 보조인력을 적정규모로 배치하는 것이 대체인력을 활용하는 것 보다 안정적인 보육환경을 보장할 수 있기 때문이라고 주장하였는데(조막래·박인숙, 2018: 104), 이는 인력공급의 방향성 측면에 중요한 지점이므로 면밀한 검토가 필요하다고 본다.

세부과제로는 대체교사의 고용안정과 노동권 보장과 더불어 대체교사의 전문성 제고를 위한 역량강화 기반 확대와 현장수요에 부응하는 인력의 수급체계 개편과 효율적 운영을 들고 있다(조막래·박인숙, 2018: 107). 특히 대체교사의 역량 강화에 대해서는 다양한 연령과 서비스를 수행해야 하므로 전문성에 대한 요구가 더 높다는 점을 강조한다(조막래·박인숙, 2018: 107). 그러므로 보육활동에 필요한 전문교육과정과 더불어 상황판단, 초기적응 강화에 필요한 직무역량교육, 파견전 사전정보 수집 및 라포 형성을 위한 교육, 동료교사와의 협력적 파트너십을 위한 장학 등을 지원하되, 경력별로 차별화된 교육체계가 필요하다고 언급된다(조막래·박인숙, 2018: 118-119).

한편 대체교사의 공급에서 주요 쟁점은 필요시에 지원인력이 원활하게 수급되지 못하는 점이므로 시기별, 지역별 특성을 고려한 수요 파악이 필요하고, 이때 사회서비스원 등에서 보육교사 연차 수요, 보수교육 수요, 대체교사 수요 집중 시기, 긴급 수요 추계하는 방안이 고려될 수 있다(조막래·박인숙, 2018: 112). 집중 수요 발생 시를 대비하여 어린이집에서 자체적으로 채용한 대체인력의 인건비를 지원하되, 개별채용의 어려움을 안고 있으므로 대체인력풀을 구축하여 정보를 제공할 필요가 있다(조막래·박인숙, 2018: 108). 그 밖에도 대체인력 관리자에 대한 교육이 강조되는 데, 이들은 사업에 대한 이해뿐만 아니라, 인력관리를 위한 노무관련 지

식과 상담 등이 요구되므로 이를 위한 직무역량 강화도 요구된다(조막래·박인숙, 2018: 119).

나. 유사 사례 검토: 사회복지사 대체인력 지원사업 현황과 개선요구

어린이집은 사회복지시설과 규정되어 있으나, 사회복지시설종사자 대체인력 지원사업의 대상에는 장기요양기관과 더불어 제외된다(보건복지부, 2022c: 2). 그러므로 대체인력 지원의 대상 및 내용과 운영관리체계의 개선과제를 도출하기 위해 유사 사례를 검토하되, 어린이집 및 보육교사와의 차별성에 유의하였다.

1) 사회복지사 대체인력 지원내용과 운영관리 규정

사회복지시설 종사자를 위한 지침에는 사업대상 및 운영체계는 물론, 사업수행 기관인 대체인력지원센터 업무에 관한 사항을 구체적으로 명시하고 있으며, 대체인력관리시스템 이용에 관한 사항도 규정하고 있다(보건복지부, 2022c).

가) 대체인력 지원시설과 지원내용

사회복지시설 종사자의 대체인력 지원시설은 「사회복지사업법」 제2조 제4호에 따른 사회복지시설이며(보건복지부, 2022c: 2), 자체사업은 중앙정부 사업과 별도 분리하거나 또는 보충적 운영방식에 따른 통합운영이 가능하다(보건복지부, 2022c: 2).⁴⁾

지원 사유는 휴가(연차휴가, 대체휴무(공가), 특별·포상휴가, 장기근속휴가, 돌봄휴가 등, 교육(보수교육, 직무교육, 워크숍, 연수 등), 경조사, 병가, 출산 등 시설종사자의 결원 시로 명시된다(보건복지부, 2022c: 3). 이외에 순환근무도 파견의 사유로 명시된다.

지원 기간은 동일한 종사자에 대한 대체인력 파견은 1회 연속 7일 이내(주중 휴일은 지원한 것으로 간주하고 이월 불가)이고, 지역별 상황 및 특성에 따라 지자체 지침으로 동일한 종사자에 대해 30일 이내에서 연속하여 지원할 수 있다(보건복지

4) 연도내 지방비는 서울 50%, 지방 30%로 편성하며, 국고보조금(국비_시도)은 시도별 배정을 원칙으로 하나, 지방매칭시 시군구 추가편성이 가능하며(보건복지부, 2022c: 5), 보조항목은 대체인력 인건비와 대치인력지원센터 운영비이며, 지원단가에는 임금, 퇴직적립금, 보험료 등 제비용과 관리운영비 포함됨.

부, 2022c: 3). 또한 1일 8시간 파견이 원칙으로 분할 사용은 금지되어 있으며, 단, 단기직의 경우는 8시간 이내 파견이 가능하고, 신청 시설과 대체인력이 동의하는 주 40시간(토, 일 포함)이나 파견이 가능하다(보건복지부, 2022c: 3).

파견시설의 심사 기준으로는 대체인력의 관리 및 사업수행에 대한 의지 및 협조, 대체인력 부정활용 여부, 국비 지방비 미지원 시설은 제외하는 것으로 권고된다(보건복지부, 2022c: 30).

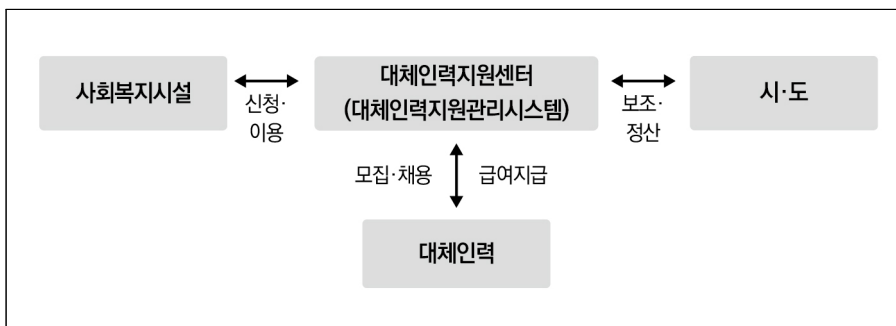
파견시설을 결정할 시에 동일한 시간에 신청이 있어서 대체인력 파견을 모두 수용할 수 없는 경우에는 자체 우선순위를 설정하여 그 사유를 대상시설에 통보하도록 한다. 파견시설의 우선순위 설정은 ① 종사자 5인 이하 소규모 시설, ② 그간 지원 횟수가 적은 시설, ③ 국고지원 사회복지생활시설 순으로 권고하고 있다(보건복지부, 2022c: 30).

나) 대체인력 운영관리

사회복지시설 종사자에 대한 대체인력 지원에서는 [그림 II-2-1]에서 보는 바와 같이 보건복지부가 사업을 총괄하고, 시·도에서 사업 운영계획의 수립, 사업지원 및 관리, 위탁기관 선정, 사업결과보고 등을 담당한다(보건복지부, 2022c: 4).

또한 사업수행 기관으로는 중앙과 시·도 사회복지 대체인력지원센터를 둔다. 이들 센터의 주요 역할은 이하 <표 II-2-1>에서 보는 바와 같다.

[그림 II-2-1] 사회복지시설 종사자 대체인력 운영체계(2022)



자료: 보건복지부(2022c). 2022년 사회복지시설종사자 대체인력지원 사업안내. p. 3.

〈표 II-2-1〉 사회복지시설 종사자 대체인력지원센터 주요 역할(2022)

중앙 대체인력지원센터	시·도 대체인력지원센터
• 사업의 기획 및 평가 • 시·도 대체인력지원센터 총괄관리 및 지원 • 관리자 및 대체인력 교육, 간담회 총괄 • 사업 지침 준수지도 및 개선사항 의견수렴 총괄 • 사업 홍보계획 수립 홍보물 제작 배포 등 활성화 총괄 • 실적관리, 사업비 정산보고 등	• 대체인력 모집 및 채용 • 대체인력 교육, 복무 등 인사노무관리 • 대체인력 파견 관리 • 대체인력 급여 지급 및 4대보험 관련 업무 • 파견 대상시설 및 활용시설 발굴 등 시설관리 • 대체인력지원사업 홍보 • 실적관리, 사업비 정산보고 등

자료: 보건복지부(2022c). 2022년 사회복지시설종사자 대체인력지원 사업안내. p. 8.

한편 대체인력 파견을 희망하는 사회복지시설은 사회보장정보원에서 운영하는 사회복지시설 정보시스템내 대체인력지원 관리시스템을 이용하여 신청할 수 있다(보건복지부, 2022c: 28). 사업 기간 내 상시 신청이 가능하며, 대체인력 근무 개시일 최소 2주 전까지 신청이 원칙이나, 병가, 경사조사, 출산의 경우는 당일 접수가 인정된다(보건복지부, 2022c: 28).

시·도 대체인력지원센터에서는 대체인력의 매칭 시에 특정시설에 편중되지 않고 최대한 많은 시설에서 대체인력을 활용할 수 있도록 관리해야 한다(보건복지부, 2022c: 30). 또한 대체인력의 접근 편의를 위해 거주지 근접 지역에 우선적으로 배치할 수 있으나, 대체인력의 요청에 따라 대상 시설의 유형 등을 지정할 수는 없으며, 단, 파견시설과 수혜자와의 신뢰 관계 형성을 위해 가급적 동일한 인력이 동일한 대상시설에 배치될 수 있도록 지원하도록 규정하고 있다(보건복지부, 2022c: 30).

시·도 대체인력지원센터에서는 대체인력의 근무 상태 등을 확인하기 위해 파견 시설을 방문하거나 전화로 모니터링을 하고 그 결과에 따른 별도의 조치를 취할 수 있으며, 주기적으로 대체인력의 애로사항을 청취하여 근로환경을 개선하도록 노력해야 한다(보건복지부, 2022c: 32).

사후관리에 대해서는 시·도 대체인력지원센터에서 대체인력 활용시설을 대상으로 만족도 조사를 실시하고, 그 결과를 지자체와 중앙대체인력지원센터 등에 보고하도록 규정하고 있다(보건복지부, 2022c: 32).

다) 대체인력 채용과 복무관리

대체인력은 상근직과 단기직으로 구분하여 채용할 수 있다(보건복지부, 2022c: 14). 상근직 대체인력은 월급형으로 대체인력지원센터에 고용된 상시 대기 및 파견되며 겸직이 불가하다. 단기직 대체인력은 시·도 대체인력지원센터에서 원거리 시설, 연장·야간 근무 시의 파견, 긴급사안 발생 등 상근직 인력운영 만으로 파견수요를 충족하기 어려운 경우 등 필요에 따라 지자체 승인하에 탄력적으로 운영할 수 있다. 돌봄 분야의 경우는 보육교사 자격 등을 취득한 이후 6개월 이상 근무경력자를 1순위로 우선적으로 채용하도록 규정하고 있다(보건복지부, 2022c: 10).

단기직 대체인력을 운영할 경우 대체인력지원센터는 인력풀을 구성하여 운영하여야 하며, 인력풀을 구성할 때에는 상근직과 동일한 지원신청서를 제출받아 선발해두어야 한다(보건복지부, 2022c: 14). 시설에서 추천하는 대체인력도 채용이 가능하나, 단기직 대체인력과 동일한 채용 절차를 거쳐 인력풀에 포함해야 한다.

이상의 연중(1~12개월) 상시 대체인력 지원 및 인력 채용의 예측가능성 제고 등을 위해 각 대체인력지원센터에서는 대체인력 채용 계획을 매년 수립하여야 한다(보건복지부, 2022c: 12).

한편 대체인력지원센터는 4대 보험가입 이외에 일상적인 상해사고에 대한 보상지원을 받을 수 있도록 한국사회복지공제회 상해보험에 가입하여야 한다(보건복지부, 2022c: 16). 또한 근로계약 시에 대체인력에게 임금 구성 항목에 대해 충분히 설명해야 한다(보건복지부, 2022c: 20).

대체인력으로 근무한 경력은 사회복지시설종사자 호봉의 확정 및 승급에 100%에 반영됨을 당사자에게 안내해야 한다(보건복지부, 2022c: 33). 또한 대체인력이 퇴사하고자 의사를 표명한 경우 「근로자퇴직급여보장법」 제9조에 의거하여 지급사유가 발생한 날로부터 14인 이내에 퇴직금을 지급하여야 한다(보건복지부, 2022c: 33).

라) 대체인력의 업무 범위

대체인력의 업무 범위는 관련 지침에 명시하고 구체적인 가이드를 제시하고 있다(보건복지부, 2022c: 19). 즉, 통상적인 업무 범위는 물론이고 업무에서 제외되

는 내용을 상세하게 나열하고 있으나 단, 시·도별 감염병 발생 상황 등을 고려하여 변경하여 시행할 수 있다. 특히 집단감염 발생 등으로 기존 파견업무 매칭이 어려운 경우는 시·도 담당 부서에서 대체인력 지원센터와 사전협의를 통해 취약계층 긴급돌봄 서비스 등 추가업무를 지원할 수 있으나, 이 경우는 대체인력지원센터에서 사전동의서를 작성하여 보관하도록 규정하고 있다(보건복지부, 2022c: 20).

마) 대체인력 교육

대체인력 교육은 필수(기초소양 및 기본과정)와 선택(심화교육과정)으로 구분되며, 대체인력 관리자는 중앙대체인력지원센터의 연간 교육계획에 따라 실시된다(보건복지부, 2022c: 18). 기초소양 및 기본과정을 수료한지 1년이 지난 대체인력에 대해서는 시·도 대체인력지원센터장이 보수교육을 실시하여야 하며(보건복지부, 2022c: 19), 해당 과정은 기초소양 및 기본과정과 동일하게 시행하여야 한다.

2) 사회복지 부문 대체인력의 처우와 운영관리 관련 개선요구

임성은(2018)의 연구에 의하면, 사회복지종사자의 업무 공백에 따른 대체인력은 그 필요도가 높으나, 우수인력의 확보가 어렵고, 단시간 투입에 따른 서비스 질을 담보하기 어려운 점 등의 한계를 지닌다. 사회복지시설의 대체인력 활용은 다양한 시설의 특성과 전문성이 반영되어야 하며, 단지 업무수행에 한정되지 않고 조직구성원으로서의 책임감과 소속감도 동반되어야 하므로 양질의 대체인력을 외부에서 확보하기란 상당히 어려운 점이라고 지적하고 있다(임성은, 2018: 49).

한편 시설 특성을 반영한 지원기간의 확대와 유연성도 필요하다고 언급된다(임성은, 2018: 50). 특히 단기간 결원 인원을 대체할 수 있는 인력은 대규모 시설보다는 소규모 시설에서 그 필요성이 크다고 주장된다(임성은, 2018: 49). 이와 유사하게 대체인력 지원은 10인 이하 소규모 시설에서 업무 공백의 해소와 종사자 처우개선에 더 효과가 큰 것으로 분석된다(최조순·홍서인, 2019: 66). 소규모 조직일수록 내부 인력에 대한 여력이 부족하므로 대체인력을 활용하여 휴가권 등의 보장하여 종사자 처우개선 효과가 크다는 것이다(최조순·홍서인, 2019: 83). 반면에 10인 이상의 사회복지시설에는 파견인력 지원기간에 대한 만족도가 상대적으로 낮게 나타나는데, 이는 종사자 구성원 대비 지원기간의 제한성으로 인해 필요한 기

간을 활용하지 못한 것으로 분석된다(최조순·홍서인, 2019: 83).

또한 원활한 파견을 위해서는 중앙지원센터와 권역지원센터로 구분하여 중앙에서는 시·도별 지원센터에 대한 총괄 및 조정 업무를 담당하고, 권역지원센터에서는 대체인력 모집, 채용, 파견, 교육 등의 실무를 담당하는 것이 타당하다고 하였다(임성은, 2018: 50).

권역별 지원체계를 구축하는 방안에 대해서는 경기지역의 대체인력지원사업을 분석한 연구에서도 제기된다. 즉, 대체인력풀을 총괄하는 운영기관을 두되, 공간적 요소, 지역 여건, 인력공급의 수준 등을 고려하여 권역별 지원기관을 운영하여 인력 운영의 탄력성을 확보하는 방안을 제시한다(최조순·홍서인, 2019: 92). 그 밖에도 파견인력의 업무범위를 보다 명확해야 한다는 점이 강조된다(최조순·홍서인, 2019: 66). 이들의 업무범위가 명료하지 않아서 업무를 수행하는 과정에서 모호한 상황이 발생하므로 업무수행의 범위와 업무인수인계 절차 등에 대해 관련 지침 등 문서화된 기준을 정립하는 것이 필요할 것으로 본다(최조순·홍서인, 2019: 67).

이상의 내용에 의하면, 사회서비스 부문의 대체인력은 근본적으로 긴급 수요 등으로 인해 그 수요를 온전히 충족하기 힘들고, 고용안정성이 미흡한 인력은 서비스 질의 측면에서도 한계를 지니므로 공급 전략의 측면에서 해당 시설 내 인력으로 이를 해소하는 방안이 추가적으로 고려되어야 할 것으로 판단된다. 또한 대체인력 지원의 우선순위는 소규모 기관이나, 기관 규모 큰 경우에도 지원이 필요한 인력의 수요를 충족하지 못할 가능성이 높으므로 기관의 규모에 따른 공급 전략의 차별화도 필요할 것으로 보여진다. 다른 한편으로 운영관리의 측면에서는 대체인력 지원 체계의 효율성을 진단하고, 대체인력의 업무범위를 세부적으로 명문화하며 대체인력에 대한 사후관리와 재교육을 강화할 필요성이 제기된다.

3. 국내외 보육 분야 보조교사의 직무와 개선요구

유럽연합 회원국 등 국외의 보육 분야 보조교사의 직무 및 자격요건과 전문성 제고를 위한 교육지원 현황을 살펴보고, 어린이집 보조교사의 역할수행 및 개선요구를 파악하여 서비스의 질적 제고를 위해 요구되는 보조교사의 업무와 자격, 그리고 재교육 관련 시사점을 모색하였다.

가. 국외의 보조교사 운영방식⁵⁾

1) 국외 유아교육과 보육 분야 보조교사 배치 비율 및 직무

유럽연합(EU) 회원국의 유아교육과 보육 분야에서는 보조교사를 배치하고 있으나 그 비중은 차이를 보인다. 프랑스, 슬로베니아, 리투아니아는 보조교사가 전체 인력의 50%를 차지하였다. 덴마크는 유아교육과 보육 분야 전체 인력 중 60%가 사회교육 전문인, 40%가 보조교사로 구성되어 있다. 루마니아는 약 28%가 보조교사이다. 유럽 국가의 50% 정도가 유아교육과 보육 기관에서 담임교사를 지원하기 위한 보조교사를 채용하는 것을 알 수 있다(Peeters, Sharmahd, & Budginaitė, 2016: 30).

〈표 II-3-1〉 유럽연합 회원국 보조교사 비율

국가		연령대	보조교사 비율(%)
벨기에	플라밍어 사용지역	2.5~6세	9.42
		0~2.5세	0.4
	불어 사용지역	2.5~6세	8.9
덴마크		-	40.0
프랑스		0~2.5세	해당자료 없음
		2.5~6세	50%
리투아니아		-	50.0
네덜란드		4~12세	2.76
		0~4세	해당자료 없음
폴란드		2~6세	2.0
로마니아		0~7세	28.0
슬로베니아		0~7세	50.0
스페인		-	해당자료 없음
스웨덴		-	해당자료 없음
영국		-	50.0
세르비아		-	0.22
독일		-	11.1

주: 일부 국가에서는 보조교사 비율에 대한 수치를 확보할 수 없었음(공공문서에 보조교사 수치를 기입하지 않음).
자료: Peeters, J., Sharmahd, N., & Budginaitė, I. (2016). Professionalisation of childcare assistants in early childhood education and care (ECEC) Pathways towards qualification. Table 1. Share of assistants in the countries selected for the study (pp. 30-31) 자료를 토대로 작성함.

5) 국외 보육 분야 보조교사 운영방식 중 유럽연합 회원국 관련 내용은 Peeters, Sharmahd, & Budginaitė (2016)의 「Professionalisation of childcare assistants in early childhood education and care (ECEC) Pathways towards qualification」을 토대로 했으며 미국 관련 내용은 McLean, Austin, Whitebook, & Olson(2021)의「Early Childhood Workforce Index 2020」을 토대로 작성함.

유럽연합 회원국의 유아교육과 보육 분야에서는 담임교사가 주로 영유아 교육(teaching)에 초점을 두고 있다면, 보조교사는 보통 돌봄(caring)의 역할을 수행한다. 이러한 담임교사와 보조교사의 역할 구분은 3~6세 대상 유치원에서 뚜렷하며, 3세 이하 반에서는 담임교사와 보조교사 모두 돌봄의 역할을 수행하는 경향이 강하다. 유아교육과 보육 분야에서 전문성이 적은 보조교사가 주로 돌봄의 역할을 맡다보니 교육과 돌봄 간에는 구분이 있으면서 돌봄이 단순히 교육을 지원하는 것으로 인식되는 경향을 보인다. 이에 따라 유럽 국가들에서는 보조교사의 돌봄 역할이 지나치게 강조될 경우 보조교사가 수행하는 교육과 가교 등의 다양한 역할이 간과될 수 있다는 우려의 목소리도 있는 실정이다(Peeters et al., 2016: 25-26).

보조교사의 역할을 구체적으로 살펴보면, 리투아니아의 어린이집 보조교사는 기술인력(technical workers)으로 분류되는데 시설 청소를 하거나 영유아가 식사하는 것을 돕는다. 스페인에서는 영유아의 위생과 식습관을 비롯한 전반적인 건강과 관련된 일을 보조교사가 도맡아 한다. 폴란드의 보조교사도 담임교사를 도와 영유아의 위생관리, 바깥 활동에 앞서 영유아 옷 갈아입히기 등의 업무를 맡는다. 유아교육과 보육 시스템이 일원화된 덴마크, 슬로베니아, 스웨덴에서는 담임교사와 보조교사 모두 영유아의 사회적 교육을 돕는 역할을 수행하고 있다(Peeters et al., 2016: 36).

유럽연합 회원국에서 보조교사는 담임교사를 돕는 역할로 규정되는 경우가 많은 것으로 나타났다. 보조교사는 영유아와 가정의 일상에 기여하지만 이러한 업무를 수행하기 위한 보조교사의 역량과 경험을 전문성으로 인정해주는 경우는 드문 것으로 파악되었다. 유럽국가에서도 보조교사는 교육의 일부분인 돌봄을 다루는 기술적 인력으로 담임교사가 영유아 교육에 집중할 수 있도록 돕는 역할을 한다고 여겨지는 경향이 강한 것으로 드러났다(Van Laere, Peeters, & Vandenbroeck, 2012, Peeters et al., 2016: 37에서 재인용).

이상의 내용을 토대로 보조교사의 직무와 관련된 사항을 종합해보면, 유럽연합 회원국에서 보조교사의 업무는 담임교사를 돕는 보조적인 사항에 한정되는 경향을 보였다. 단적으로 말해 담임교사는 ‘교육’을 수행하고, 보조교사는 ‘돌봄’을 담당하는 방식으로 그 역할이 명확하게 구분된다. 그런데 이와같이 돌봄이 교육을 지원하는 역할로서 규정된다면 돌봄의 사회적 가치가 지속적으로 폄하될 수 있고, 이들

인력의 노동권 강화도 한계를 지닐 것으로 우려된다. 그러므로 담임교사와 보조교사의 직무는 ‘영유아의 돌봄과 교육’이라는 공동의 목표하에서 세부내용을 보다 명료화하고, 이외 돌봄에 한정되는 업무에 대해서는 보육교사의 자격과는 구분되는 인력을 배치할 것인지를 검토해야 할 것으로 본다.

2) 국외 유아교육과 보육 분야 보조교사 자격요건

유럽연합 회원국에서 보조교사는 보통 자격요건이 없거나 정교사보다 낮은 자격이 요구된다. 벨기에(2.5~6세), 그리스, 스페인, 프랑스, 네덜란드(4~12세), 슬로베니아, 스웨덴, 세르비아, 영국은 보조교사 자격요건이 명시되어 있는데 동일한 연령대를 가르치는 정교사에 비해 자격요건 수준이 낮은 것으로 조사되었다. 슬로베니아와 스웨덴만이 3~4년 정도의 고등 직업교육 수료를 요구하고 있었으나 슬로베니아의 경우, 로마 지역 보조교사에게는 해당되지 않는 사항이었다. 스웨덴의 보조교사는 3년간 아동보육 관련 고등 직업 훈련을 받게 되어 있으며, 수료 후에는 어린이집에서 1~5세 대상 보조교사로 근무가 가능하다. 슬로베니아의 보조교사는 유아교육과 보육 분야에서 일할 수 있는 4년제 고등교육을 이수하면 1~6세 아동을 가르칠 수 있다(Urban, Vandenbroeck, Peeters, Lazzari, & Van Laere, 2011; Van Laere et al., 2012, Peeters et al., 2016: 31에서 재인용).

덴마크에서는 향후 교사가 되길 원하는 예비교사에게 보조교사로 일하는 것이 중요한 경력이 된다. 덴마크에서 어린이집 보조교사는 전문교육을 필요로 하지 않기에 대학 진학 전 1~2년 정도 일을 하고 싶은 19~25세 청년들이 지원하는 경향이 있으며, 대학에서 교육학을 전공하면서 보조교사 경력을 쌓기도 한다. 보조교사 직업은 보수가 좋고 영유아를 대하는 책임 있는 직무로 여겨져 덴마크 청년들에게 인기가 있다(Jensen, 2016, Peeters et al., 2016: 45에서 재인용).

〈표 II-3-2〉 유럽연합 회원국 담임교사와 보조교사 자격요건

국가		보조교사		정교사(담임교사)	
		대상 연령	자격요건	대상 연령	자격요건
벨기에	플라밍어 사용지역	2.5~6세	ISCED 3B	2.5~6세	ISCED 5B
				0~3세	ISCED 3B
	불어 사용지역	2.5~6세	자격 요건 없음	2.5~6세	ISCED 5B
			ISCED 3B	0~3세	ISCED 3B

국가	보조교사		정교사(담임교사)	
	대상 연령	자격요건	대상 연령	자격요건
덴마크	0~6세	자격 요건 없음	0~6세	ISCED 5A/B
프랑스	0~3세+2.5~6세	ISCED 3B	2.5~6세	ISCED 5A
			0~6세	ISCED 5B
그리스	0~6세	ISCED 3A	4~6세	ISCED 5A
			0~6세	ISCED 5A/B
아일랜드	0~5세	자격요건 없음	0~3세	변경예정
			3~5세	ISCED 4~5
			4~6세	ISCED 6
리투아니아	1~6세	자격요건 없음	1~6세	ISCED 5A/B
네덜란드	4~12세	ISCED 4A	4~12세	ISCED 5A/B
	4~12세 특수교육	자격요건 없음	0~4세	ISCED 3/4
	0~4세	자격요건 없음		
폴란드	3~6세	자격요건 없음	3~6세	ISCED 5A/B
			0~3세	ISCED 4A/C, 5B
루마니아	0~7세	자격요건 없음	3~7세	ISCED 5A/B
			0~3세	ISCED 3A
슬로베니아	0~7세	ISCED 3	0~7세	ISCED 6
스페인	0~6세	ISCED 3A	0~6세	ISCED 5A
			0~3세	ISCED 4A
스웨덴	1~7세	ISCED 3A	1~7세	ISCED 5A
영국 (잉글랜드, 웨일즈)	0~5세	ISCED 2	3~5세	ISCED 5A
			0~5세	ISCED 3/ISCED 5
세르비아	0~3세+3~6세	ISCED 2	0~3세	ISCED 4
			3~6세	ISCED 6
독일	0~6세	ISCED 3B	0~6세	ISCED 5A/5B

주1: '자격요건 없음' 이라고 명시되어 있는 곳은 특별한 자격증이 없이도 보조교사로 즉시 일할 수 있음을 의미함.

주2: 보조교사 자격요건과 관련한 정보는 ISCED 분류법을 참고하였다(International Standard Classification of Education, 2011).

ISCED level 1 - 초등교육

ISCED level 2 - 중등교육(중학교 수준)(lower secondary education)

ISCED level 3 - 중등교육(고등학교 수준)(upper secondary education)

ISCED level 4 - 중등과정 후 교육, 고등교육은 아님(post-secondary non tertiary education)

ISCED level 5 - 고등교육(short-cycle tertiary education)

ISCED level 6 - 학사 또는 그에 준하는 수준

ISCED level 7 - 석사 또는 그에 준하는 수준

ISCED level 8 - 박사 또는 그에 준하는 수준

자료: Peeters et al. (2016). Professionalisation of childcare assistants in early childhood education and care (ECEC) Pathways towards qualification. Table 2. Qualifications required for core practitioners and assistants, p. 32.

미국은 주별로 보조교사에 대한 상이한 자격요건이 있으며, 동일 주 내에서도 어린이집 환경 및 보조금 지원 여부에 따라 자격요건에서 차이를 보인다. 국가 보조금을 지원받는 기관(public pre-K funding)에서 근무하는 교사는 일반 사립 아동기관에서 근무하는 교사보다 요구되는 자격이 높은 편이다. 2020년 조사 기준, 3~4세 대상 공립 어린이집(public pre-K program) 중 정교사에게 학사 학위를 요구하는 곳은 24개 주이며, 보조교사에게 최소 CDA(Child Development Associate) 자격 소지를 요구하는 곳은 13개 주로 조사되었다. 미국은 사립기관(non-pre-K center-based programs)과 가정보육프로그램(home-based programs) 교사에 대한 기대치가 낮은 편으로, 일부 주에서는 교사나 보조교사에게 요구하는 최소 자격요건이 부재한 것으로 나타났다(McLean et al., 2021: 76-77).

이상의 내용에 의하면, 유럽 국가들과 미국에서는 보조교사에게 특별한 자격을 요구하지 않거나 정교사보다 요구하는 자격요건이 낮은 것으로 파악된다. 이는 앞서 보조교사의 업무가 ‘돌봄’ 위주라는 점과 관련이 있을 것으로 짐작된다. 그러므로 교육과정의 질적 수준 개선의 측면에서 보조 업무의 구체적인 내용을 파악하여 해당 업무에 부합하는 전문성 수준을 담임교사의 그것과 비교하여 판단할 필요성이 있다고 보여진다. 또한 덴마크 사례에 의하면, 예비교사에게 보조교사 경험은 중요한 경력으로 작용했으며, 보조교사에 대한 처우와 긍정적 인식은 직업에 대한 선호도와 책무를 높이는 것으로 나타났다. 이는 영유아를 대하는 교사에 대한 사회적 인식과 적절한 처우가 직업의 선호도를 높일 수 있다는 시사점을 제공한다.

3) 국외 보육 분야 보조교사 전문성 개발을 위한 교육 지원

유럽연합 산하기구들은 유아교육과 보육 분야 교직원의 전문성 개발을 정책화해야 한다고 목소리를 높이고 있다. 유럽연합 집행위원회(2011)는 유아교육과 보육 교직원의 역량을 개발하면서 해당 직무의 위신을 높여야 한다고 주장하고 있으며, 유아교육과 보육 실무협의회 보고서(2014)에서는 유아교육과 보육 인력을 전문인으로 인정해야 한다는 점을 강조하였다(Peeters et al., 2016: 26에서 재인용). 유럽연합 집행위원회는 유아교육과 보육 직종에 일하는 모든 교직원의 공통 학습과 훈련 프로그램을 개발함으로써 해당 서비스의 질을 제고할 수 있다고 언급하였다(European Commission Thematic Group on ECEC Quality, 2014: 9;

Peeters et al., 2016: 26에서 재인용).

유아교육과 보육 분야 초기진입 시 자격요건을 높이는 것도 중요하지만 기존 교사에게 재교육의 기회를 제공하는 것도 유아교육과 보육 분야 교직원의 역량을 높이는 일이다. 재교육 기회는 교사로 하여금 성찰의 시간을 갖게 하며, 교사가 처한 사회적 맥락에서 역할에 맞게 대응할 수 있도록 새로운 배움을 제공하기도 한다. 따라서 교사의 재교육을 위해 직접적인 활동이 없는 수업 외 시간도 유급 근무시간으로 전환하는 투자가 필요하다(Peeters et al., 2016: 38).

유럽연합 회원국 어린이집 보조교사는 담임교사에 비해 전문성 개발 활동에 참여할 기회가 매우 적었으며, 수업 외 시간에 투입되지 않아 담임교사와 전문적으로 교류할 시간이 부족한 것으로 나타났다. 특히 학력이나 자격요건이 낮을수록 전문성 개발 활동의 기회가 주어지지 않는 경향이 있었다(Oberhuemer, Schreyer, & Neuman, 2010: 497, Peeters et al., 2016: 38에서 재인용). 덴마크에서는 국가적으로 유아교육과 교육 분야 교직원들의 전문성 개발에 대한 법률이 마련되어 있지 않았으며, 지방자치단체에 규정이 있다고 해도 이는 담임교사에게만 해당된다. 대부분의 스페인 어린이집에서도 담임교사에게는 수업 외 시간을 할당하지만, 보조교사에게는 드문 일로 나타났다. 리투아니아에서는 어린이집 담임교사의 경우, 매년 5일 동안 진행되는 전문성 개발 시간이 보장되지만 보조교사는 교육 인력이 아니라는 이유로 전문성 개발을 위한 시간이 주어지지 않았다. 반면, 네덜란드와 프랑스에서는 전문성 개발과 관련하여 모든 교직원이 동일한 기회와 의무를 가지는 것으로 조사되었다. 네덜란드에서는 보조교사가 담임교사와 동일한 훈련의 기회를 제공받고 있다(Peeters et al., 2016: 38). 프랑스에서도 보조교사에게 전문성 개발을 위한 훈련 기회가 제공되고 있다. 다만 프랑스에서는 유아교육과 보육 분야에서 담임교사(교육부)와 보조교사(지자체)를 지원하는 체계가 이원화되어 두 집단을 대상으로 동일한 훈련 프로그램을 시행하고 지원하는 것이 어려운 상황이다(Peeters et al., 2016: 51).

한편 담임교사와 보조교사의 팀워크를 강조하는 국가도 있다. 슬로베니아의 보조교사들은 연 5일 필수 재교육 훈련에 참여한다. 단순 참여뿐 아니라 담임교사와 보조교사가 함께 훈련 활동을 준비하고 기획하며 평가하는 시간이 보장된다. 이러한 투자에 대한 영향을 연구한 Gibson, Pelletier, 그리고 Jackman(2012)의 결과

에서는 유아교육과 보육 기관에서 담임교사와 보조교사의 역할이 동등하게 분담될 수록 수업의 질이 높아지는 것으로 나타났다(Peeters et al., 2016: 39에서 재인용).

미국은 2020년 조사를 기준으로 47개 주에서 어린이집 교사의 상위 교육을 지원하는 최소 한 가지 장학 프로그램이 운영되는 것으로 조사되었다. CDA 자격증 취득을 지원하는 장학 프로그램은 40개 주에서, 준학사 학위(associate degree, 2년제 대학 학위) 취득을 지원하는 장학 프로그램은 45개 주에서, 학사학위 취득 지원 프로그램은 42개 주에서 운영되었다. 35개 주에서는 세 가지 진학 과정에 대한 장학 프로그램을 모두 운영하고 있는 것으로 파악되었다. 학사 이상의 자격증(석사 학위 또는 원장 자격증)을 지원하는 장학 프로그램도 많은 주에서 운영되고 있는 것으로 나타났다. 장학 프로그램 운영의 공정성과 성과 평가 및 장학제도 전략 수립을 위해 41개 주에서는 장학 수혜자들을 대상으로 자료를 수집하는 것으로 조사되었다(McLean et al., 2021: 79).

이상에서 살펴본 유럽 국가들과 미국 사례에 의하면, 보조교사는 전문성 개발이 강조되고 있으나 각국에서 교육을 지원하는 방식과 수준은 차이가 있음을 확인할 수 있었다. 유럽국가에서는 학력이나 자격요건이 낮은 직무일수록 전문성을 개발할 기회가 부족한 경향을 보이나, 네덜란드와 프랑스에서는 모든 교직원에게 동일하게 전문성 개발을 위한 기회가 제공되었으며, 슬로베니아에서는 담임교사와 보조교사의 공통 훈련 활동이 실시되었다. 또한 미국 사례에서도 같이 정교사와 보조교사의 자격요건은 다르지만 다양한 장학 프로그램을 통해 보조교사가 정교사로 전환할 수 있는 기회를 제공하는 것은 보조교사에게 역량을 강화하려는 동기를 부여할 것으로 짐작된다. 그 밖에도 수업의 질적 수준 제고 측면에서 담임교사와 보조교사의 팀워크가 강조되며, 이들 간의 역할이 동등하게 분담될수록 그 효과성이 높다는 점도 주목할 만하다.

나. 어린이집 연장반교사/보조교사의 역할수행과 개선요구

1) 연장보육 전담교사의 역할수행과 개선요구

이남수와 임민정(2021: 8)은 심층면접으로 영아반 담당 연장보육 전담교사들의 경험과 인식을 파악하였다. 심층면접에 참여한 교사들은 오후 3시에 출근하여 오

후 4시까지 연장보육 준비 및 30분의 휴게시간을 갖고, 오후 4시 연장보육이 시작 되면 기본보육 담임교사로부터 연장보육 영아에 대한 출결과 특이사항을 전달받으며 영아들을 인계받았다(이남수·임민정, 2021: 11-12). 연장보육 전담교사들은 영아의 자발적인 놀이를 지원하며 돌봄과 쉼을 제공했으며 오후 5시경 손 씻기를 지도하고 가정에서 준비한 개별 간식을 제공한 후 연장보육을 지속하였다. 하원지도는 개별 가정 상황에 맞춰 오후 5시 30분부터 오후 7시 사이에 운영되었고, 하원지도가 완료되면 연장보육 전담교사는 연장보육실 환경정리, 청소, 연장보육일지 작성 등을 하며 오후 7시 30분에 업무를 마감하는 것으로 조사되었다(이남수·임민정, 2021: 12). 연장보육 운영에서의 어려움과 관련하여 연장보육 전담교사들은 기본보육 위주의 어린이집 운영체제에서 영유아 하원지도 및 안전관리에 한정된 직무 수행을 요구받고 있었으며, 연장보육교사와 기본보육 담임교사 간의 역할 혼선에 따른 구조적 갈등이 발생하는 경우도 있는 것으로 나타났다(이남수·임민정, 2021: 20-21). 심층면접에 참여한 교사들은 연장보육 전담교사도 담임교사로 지칭되지만 교사로서의 자율성과 전문성이 인정되지 못하는 상황이며, 연장보육 전담교실이 부재하여 보육활동 운영에 제한이 있다고 지적하였다(이남수·임민정, 2021: 22-23).

류다현과 김은주(2021: 287)의 연구에서는 연장보육 전담교사들이 경계가 불분명한 연장교사의 역할로 정체성에 혼란이 있는 것으로 나타났다. 같은 공간에서 기본보육 영유아의 하원과 연장보육이 동시에 이루어져 연장보육 전담교사는 기본보육 담임교사를 보조하는 역할을 담당해야 하는 상황이며, 경계가 불분명한 연장교사의 역할로 연장보육 외에 업무를 하는 일도 있는 것으로 조사되었다(류다현·김은주, 2021: 287).

김은미와 전유영(2021: 375-376)의 연장보육 전담교사를 대상으로 한 설문조사에서는 연장보육제도의 개선점과 관련하여 담임교사와 연장보육 전담교사의 명확한 업무 분담이 필요하다고 응답한 비율이 가장 높았다. 경기도 어린이집 연장보육 전담교사 210명을 대상으로 조사한 심도현과 손누리(2021: 162)의 연구에서도 교대시간인 오후 4~5시에 보육 관련 책임소재가 불명확하다는 질문에 대해 '다소 그런 편이다'라고 응답한 비율이 57.1%였으며, '매우 그렇다'는 응답도 32.4%를 차지하였다.

〈표 II-3-3〉 어린이집 연장보육 전담교사 역할수행 관련 개선요구

구분	연구대상	연구방법	개선요구
김은미·전유영(2021)	• 연장보육 전담교사 153명	설문조사	• 담임교사와 연장보육 전담교사의 명확한 업무분장
류다현·김은주(2021)	• 어린이집 교사 9명 중 연장보육 전담교사 4명	심층면담	• 역할이 불분명 • 청소부, 보조교사 같은 연장교사 업무 / 업무분리 필요 • 담임교사로 생각하지 않는, 인력추가로서 반겨지는 존재
심도현·손누리(2021)	• 경기도 어린이집 연장보육 전담교사 210명	설문조사	• 교대시간인 오후 4~5시 사이 보육에 대한 업무 책임 불명확
이남수·임민정(2021)	• 연장보육교사로 근무했거나 재직 중인 연장보육 전담교사 3명	심층면담	• 제한된 직무 범위 • 담임교사와의 역할 혼선 • 교사 전문성에 대한 불인정 • 연장보육 전담교실의 부재

자료: 1) 김은미·전유영(2021). 어린이집 연장보육제도에 대한 운영 실태와 원장과 연장보육교사의 인식 및 요구. pp. 375-376 내용을 토대로 작성함.
 2) 류다현·김은주(2021). 보육교사가 말하는 연장보육의 현실에 대한 연구. p. 278, p. 282 내용을 토대로 작성함.
 3) 심도현·손누리(2021). 경기도 어린이집 보육지원체계 개편 현황 분석 및 모니터링 연구. p. 162 내용을 토대로 작성함.
 4) 이남수·임민정(2021). 연장보육 전담교사의 영아반 운영경험과 인식. pp. 20-23 내용을 토대로 작성함.

이상의 논의에 의하면, 어린이집 연장보육 전담교사의 역할수행 관련 주된 요구는 기본보육 담임교사와 연장보육 전담교사의 역할과 업무내용의 명료화였다. 연장보육 전담교사가 담임교사임에도 교사로서의 전문성을 인정받지 못하는 현실을 개선하기 위해서는 연장보육 전담교사의 역할을 보다 정교화 하여 담임교사와의 업무분장 사항을 명시하되, 특히 연장보육으로 전환되는 16~17시의 업무내용 및 책임소재를 보다 명료화할 필요가 있다고 여겨진다.

2) 보조교사의 역할수행과 개선요구

서영숙과 박진옥(2015)은 어린이집 비담임(보조)교사의 직무관련 요구를 살펴보았다. 해당 연구결과를 보면, 보조교사들은 주어진 업무의 모호성을 지적하며 보조교사의 업무가 명확해지기를 원했으며, 보조교사의 근무시간이 준수되면서 초과근무를 할 경우 시간외근무수당이 지급되어야 한다고 주장하였다(서영숙·박진옥, 2015: 72). 보조교사들은 어린이집 상황에 따라 근무 장소나 내용이 달라지는 것을 이해하나 구체적으로 언제, 무엇을 하는 것인지에 대해서 예측성을 좀 더 갖기

를 기대했으며, 담임교사와 평등한 관계 형성에 대한 요구도 있는 것으로 조사되었다(서영숙·박진옥, 2015: 73).

조주연과 양성은(2016: 3)은 누리과정 보조교사의 경험 탐색을 통해 누리과정 보조교사 제도의 개선방향을 제시하였다. 해당 연구결과를 살펴보면, 교실 내에서 누리과정 보조교사들은 대부분 담임교사의 보육활동 보조와 수업보조 역할을 하고 있었으나 담임교사의 불분명한 업무지시와 업무전가 및 궂은 일 전담 등으로 불만을 표출하기도 하였다. 연구참여자들은 보조교사의 역할이 담임교사 보조이기에 유아를 대할 때나 업무를 할 때 담임교사의 눈치를 보거나 신경을 쓰게 된다고 했으며, 누리과정 보조교사임에도 원장의 지시로 어린이집 회계일이나 문서보조, 차량운행 보조 등의 역할을 수행하기도 하였다(조주연·양성은, 2016: 6-8). 누리과정 보조교사 제도와 관련하여 연구 참여자들은 누리과정 운영 규정이 불명확하여 담임교사 재량으로 역할이 정해지며, 처우 측면에서도 확실한 규정이 없다고 토로했으며, 누리과정 보조교사의 전문성을 위한 지원도 부족하다고 지적하였다(조주연·양성은, 2016: 9-10).

이아름과 김정준(2021: 58-59)은 어린이집 보조교사를 대상으로 심층면접을 실시하여 업무수행의 어려움과 장점 및 개선요구를 살펴보았다. 해당 연구결과를 보면, 어린이집 보조교사들은 기관의 변칙적인 보조교사 제도운영, 명시되지 않은 보조교사 역할규정, 보육교직원과의 수직적인 인간관계를 어려움으로 인식한 반면(이아름·김정준, 2021: 63), 보조교사 역할 수행에서 시간 운영의 용이성, 연구자로서의 현장 확보 및 교사의 책무로부터 자유롭다는 것을 보조교사의 장점으로 인식하였다(이아름·김정준, 2021: 69). 보조교사 제도의 개선방안과 관련해서는 보조교사 제도가 본래의 취지대로 보육교사의 업무분담을 통해 보육교사의 스트레스를 완화하면서 보육의 질이 향상되길 원했으며, 보조교사 매뉴얼과 보조교사를 위한 교육이 필요하다는 점을 강조하였다(이아름·김정준, 2021: 74, 76-77).

〈표 II-3-4〉 어린이집 보조교사 역할수행 관련 개선요구

구분	연구대상	연구방법	개선요구
서영숙·박진옥 (2015) ¹⁾	• 어린이집 보조교사 10명	심층 면담	• 업무의 명확성 요구 • 근무시간의 명확성과 시간외근무수당 요구 • 보조교사의 직무 예측성과 정당한 지위 부여에 대한 요구
조주연·양성은 (2016) ²⁾	• 수도권에 거주하는 누리과정 보조교사 21명	심층 면담	• 누리과정 운영 규정의 불명확성 - 담임교사의 불분명한 업무지시와 업무전가 - 담임교사의 눈치를 보게 되는 보조교사의 역할과 지위 - 원장의 지시를 수행해야만 하는 위치 • 누리과정 보조교사의 전문성을 위한 지원 부족
이아름·김정준 (2021) ³⁾	• 어린이집 보조교사 5명	심층 면담	• 기관의 변칙적인 보조교사 제도운영 - 원장의 담임겸직이 가능한 어린이집에서 보조교사가 담임교사 업무수행 • 명시되지 않은 보조교사 역할규정 - 부당한 역할 요구: 운전기사, 대체교사, 조리사 등 - 보육교사의 잡무해결사 • 보육교직원과의 수직적인 인간관계 - 담임교사 인성에 따라 달라지는 대우 - 동의할 수 없는 교육관의 불가피한 수용 • 보조교사 매뉴얼과 보조교사를 위한 교육 필요

주: 선행연구 1)~3)은 보육지원체계 개편 전에 수행되었음.

자료: 1) 서영숙·박진옥(2015). 어린이집 비담임(보조)교사 직무 분석 연구. pp. 72-73 내용을 토대로 작성함.

2) 조주연·양성은(2016). 어린이집 보조교사의 역할기대 및 업무수행에 관한 연구. pp. 6-10 내용을 토대로 작성함.

3) 이아름·김정준(2021). 어린이집 보조교사의 역할수행 경험과 개선 요구. pp. 63-69, pp. 76-77 내용을 토대로 작성함.

이상의 논의에 의하면, 어린이집 보조교사의 역할규정과 업무가 명확하게 명시되어야 한다는 요구가 두드러지므로 이를 명료화하되, 보조교사 유형별로 구체화가 필요한지를 검토해야 할 것으로 보인다. 또한 보육의 질을 향상하기 위해서는 기본반 담임교사와 보조교사와의 협력관계가 필수적으로 요구되며, 역량 강화 등을 위한 보조교사 운영 매뉴얼 제작과 교육 지원도 필요하다고 사료된다. 단, 보조교사의 경력은 매우 다양할 것으로 예상되므로 전문성 제고를 위한 재교육은 이를 반영하여 효과성을 제고하는 방안이 모색되어야 할 것이다.

4. 보육교사 수급 전망과 공급

어린이집 보육교사의 수급과 적정공급 수준에 관한 정책과제를 도출하기 위해 어린이집 인력배치 개선에 관한 선행연구를 검토하였으며, 적정 공급규모의 산출

을 위한 요소를 살펴보았다.

가. 어린이집 인력배치 관련 개선과제

보육의 질을 제고하기 위한 하나의 방안으로 오랫동안 논의되고 있는 교사 대 아동 비율 축소와 보육교사의 근로환경 개선이라는 두 가지 과제는 보육교사를 비롯한 어린이집 인력배치의 문제로 귀결된다. 즉, 이를 해결하기 위한 중·단기적 방안으로 추가인력을 투입하는 방안이 제기되며, 보다 근본적인 해결을 위해서는 단순 보조 역할을 하는 보조교사보다는 담임교사의 역할을 수행할 수 있는 교사를 투입해야 한다는 의견이 주를 이룬다(강은진 외, 2017; 김아름 외, 2020; 양미선·조용남·최윤경, 2019; 조막래·윤정민, 2019).

구체적으로 연구자들이 제안한 인력배치 안을 살펴보면 조막래와 윤정민(2019: 158)은 현행 보조교사 지원기준인 영아반 2개당 보조교사 1명 4시간 지원을 어린이집 규모에 따라 영아반(유아반) 2개당 보조교사 4시간 또는 6시간 지원으로 확대하는 것을 제안하였고, 어린이집 운영의 자율성을 보장하기 위해 <표 II-4-1>에서 보는 바와 같이 두 가지 안으로 제안하였다.

<표 II-4-1> 어린이집 규모별 보조교사 지원시간 확대(안)

단위: 명

구분	20인	50인	77인	97인	124인	142인	169인
원장	(1)	1	1	1	1	1	1
보육 교사	0세	1	1	1	1	1	2
	1세	2	1	1	2	2	2
	2세	1	1	1	2	3	4
	3세	-	1	2	2	2	3
	4세 이상	-	1	2	2	3	4
학급 수	4	5	7	9	11	13	15
표준보육비용산 정시 보조인력 배치 기준 (1인 기준)	4h(1)	4h(1)	4h(2)	4h(3)	4h(4)	4h(4)	4h(5)
보조교사 배치(안)	1인	8h(1)	8h(1)+4h(1)	8h(1)+6h(2)	8h(1)+6h(2)	8h(2)+4h(2)	8h(2)+6h(3)
	2인	4h(2)	6h(1)+6h(1)	4h(2)+6h(2)	8h(1)+4h(3)	6h(2)+6h(2)	8h(2)+4h(3)

자료: 조막래·윤정민(2019). 서울시 어린이집 보조인력 활용 실태 및 효율적 운영방안 연구. 서울시여성가족재단. p. 158.

양미선 외(2019: 205)도 보조교사 지원 업무의 한계 때문에 보육교사의 근무환경 개선에 대한 요구가 여전하므로 일정 규모 이상의 어린이집에는 보조교사 대신 비담임교사를 배치하는 것을 제안하였다. 구체적으로 보육교직원이 10명 이상 근무하는 어린이집에 보조교사와 대체교사 대신 비담임교사를 배치하고, 보육교직원이 일정 수 증가할 때마다 비담임교사를 추가 배치하는 방안을 제시하였다(양미선 외, 2019: 205).

2020년 3월 보육지원체계 개편에 따라 보육시간이 기본보육(9:00~16:00)과 연장보육(16:00~19:30)으로 개편된 이후(보건복지부, 2022b: 79; 보건복지부 홈페이지 내 보육정책소개-보육지원체계 개편, 2022. 3. 14. 인출), 보육교사의 근로시간 보장을 위한 인력배치 방안을 연구한 김아름 외(2020: 225)에서는 2인 담임제 또는 3교대 방안을 제안하였다. 보육시간대별 인력배치 방안으로는 다음의 <표 II-4-2>와 같이 제시된다.

<표 II-4-2> 어린이집 인력배치 방안

운영 시간	2인 담임제 또는 3교대 운영 방안
7:30-9:00	보조교사 1
9:00-14:00/15:00	담임교사 + 보조교사 1
14:00/15:00-19:30	연장반 전담교사 + 보조교사 2

자료: 김아름 외(2020). 근로시간 보장을 위한 어린이집 인력배치 합리화 방안. 육아정책연구소. p. 225 내용을 바탕으로 작성함.

보다 구체적으로 김아름 외(2020: 225)는 기본보육 담당 담임교사의 하루 일과를 다음의 <표 II-4-3>과 같이 구성하고, 이를 위해서는 오전과 오후에 배치되는 추가인력이 필요하다고 제안하였다.

<표 II-4-3> 어린이집 기본보육 담당 담임교사 하루 일과(안)

운영 시간	담임교사 업무
9:00-15:00	대면 보육
15:00-16:00	휴게
16:00-17:00	기본보육 이용 아동 하원 지도
17:00-18:00	비대면 보육 준비

자료: 김아름 외(2020). 근로시간 보장을 위한 어린이집 인력배치 합리화 방안. 육아정책연구소. p. 225 내용을 바탕으로 작성함.

보육교사의 근로환경 개선을 위해 당면한 또 다른 과제는 교사의 휴가나 보수교육으로 인한 보육공백 발생 시 대체교사를 확보하는 것이다. 어린이집에서 필요한 시기와 기간 동안 적절한 대체교사를 확보하는 것은 여전히 어려운 것으로 보고되고 있다(양미선 외, 2019: 161; 조막래·윤정민, 2019: 86). 「보육사업안내」(보건복지부, 2022b: 472)에서 담임교사의 보수교육이나 연가 등으로 인한 보육공백 시 보조교사가 보육 업무를 대행할 수 있도록 허용하고 있듯이, 대체교사 대신 보조교사를 활용하는 경우도 있다(조막래·윤정민, 2019: 88). 하지만 담임교사의 공백을 대체교사나 보조교사로 채우기에는 한계가 있고, 원활한 수급을 위해 조막래와 윤정민(2019: 159)과 양미선 외(2019: 205)는 비담임교사 배치를 제안하고 있다.

이상의 내용에 의하면, 보조교사 배치기준은 서비스 질의 측면에서 단계적인 안을 제시할 수 있으며, 이는 일과 운영 중에서 보조교사가 필요한 시간대를 반영하여 도출해야 할 것으로 보인다. 이와 더불어 고용안정과 소득보장의 측면에서 앞서 다른 대체교사와의 업무 전환 등 보조교사 유형을 다양화 방안도 검토될 수 있다고 여겨진다. 나아가 윤석열정부의 국정과제에서 아동 대 교사 비율의 개선을 검토한다고 명시하고 있으므로(제20대 대통령직인수위원회, 2022: 87) 이를 반영하여 보조교사의 배치기준을 조정할 필요성이 있는지를 다루어야 할 것으로 본다.

나. 보육교사 수급 전망과 적정규모의 산출

1) 보조교사 적정규모의 산출과 수급

현행 보조교사 지원대상은 1) 장애아 현원 3명 이상 보육하는 전문/통합어린이집과 영아반을 2개 이상 운영하고 영아반 전체 정원충족률이 50% 이상인 어린이집이며, 유아만이 2개 이하인 어린이집은 영유아반 2개 이상, 영유아반 정원충족률이 50% 이상일 때 지원이 가능하며, 지자체에서 이들 지원기준에 충족하는 어린이집을 선정한다(보건복지부, 2022b: 477). 해당 지원 인원은 이하 <표 II-4-4>와 같이 제시된다.

〈표 II-4-4〉 지원기준별 어린이집 보조교사 지원 인원(예시)

지원인원	1명	2명	3명	4명	5명	비고
장애아 현원(명)	3~5	6~8	9~11	12~14	15~17	· 기준 충족 시 6명 이상 지원도 가능 · 반 수 산정 시, 유아반은 2개 이하인 경우에만 포함
영·유아반 수(개)	2~4	5~7	8~10	11~13	14~16	

자료: 보건복지부(2022b). 2022년 보육사업안내. p. 478.

이하에서는 보조교사의 적정규모를 산출하기 위해 고려할 사항과 산출방식을 참조하여 위해 보육교사 수급 관련 연구에서 해당내용을 위주로 살펴보았다.

보육교사 수급을 전망한 이미화, 박진아와 강은진의 연구(2016)에서는 그 수요를 1) 어린이집 이용 대상아동수, 2) 어린이집 이용률, 3) 어린이집 이용 영유아수 순으로 각각 예측하여 도출하였다(이미화·박진아·강은진, 2016: 126). 구체적으로는 어린이집 이용대상 아동수는 0~5세아를 시·도별, 연령별로 산출하여 산출하였으며, 이를 위해 통계청의 장래인구추계 시·도편 자료를 활용하였다(이미화 외, 2016: 126-127). 단 이때 어린이집 0세 통계는 0세반에 재원하고 있는 아동을 12월 31일 기준으로 산출하여 실제 0세반에 2개 년도 출생아를 모두 포함하고 있으므로, 0세아의 어린이집의 0세아 이용률과 이용아동 수 예측은 장래인구자료에서 0, 1세가 모두 필요하여 해당 자료의 기준 일을 12월 31일로 보정하여 산출하였다(이미화 외, 2016: 127).

다음으로 어린이집 이용률은 17개 시·도의 연령별 어린이집 이용률을 변수로 하고, 이때 어린이집 이용 영유아수는 보육통계의 연도별 자료, 어린이집 이용대상 아동 수는 12월 31일자로 보정한 장래인구추계 자료를 활용하였다(이미화 외, 2016: 127). 보육교사 수요는 교사 대 아동 수 및 교사 배치 시나리오를 구성하되, 가정어린이집의 경우는 원장이 교사직을 겸직할 경우 보육교사 수에 포함하여 산출하였다(이미화 외, 2016: 128).

어린이집 이용률에서 0세아의 이용률은 2012년 기점으로 감소하고 있으므로 2012년 관측치가 모형에 미치는 영향을 최소화하고, 2013~2014년의 감소 추이가 반영되도록 상한 값을 제한하여 예측하였다. 0~1세아의 어린이집 이용률은 유관 제도의 도입 등에 따라 변동의 소지가 높다고 판단되므로 이를 고려하여 그 영향력을 판단해야 할 것으로 보인다. 대표적으로 2022년 0~1세아에 지급되는 영아수당은 이들 연령대의 어린이집 이용률은 소폭이나마 감소시킬 것으로 예상되므로

이를 모형에 반영해야 할 것으로 판단된다.

또한 같은 연구에서 담임교사의 배치기준 이외에도 보조교사 배치안을 시나리오에 포함하여 산출하였는데, 그 배치기준으로는 1) 0~2세는 2개반 당 1인씩, 3~5세는 3개반 당 1명씩, 2) 0~5세반 전체에 보조교사를 1명씩 배치하는 안을 설정하였다(이미화 외, 2016: 128). 전자의 경우는 현행 기준에 반영된 사항으로, 2024년까지 9만 6천명, 후자의 경우는 담임교사의 수만큼 보조교사가 필요한 것으로 예측하였다. 그 수급과 관련해서는 학점은행제와 보육교사교육원을 통해 배출된 인력과 경력단절 여성들이 보조교사 근무를 통해 보조교사 2급으로 진입하는 안 등을 진입할 수 있는 가능성 등을 거론하면서 그 수급은 충분할 것으로 예상하였다. 그러나 2020년부터 동일한 근무시간의 연장보육 전담교사를 배치되고 있으므로 보육교사 수급의 안정성에 대해서는 양성기관의 변동 등 다양한 차원에서 재검토가 필요하다고 보여진다.

이상 논의에 의하면, 보조교사의 공급은 공급 비율이 낮은 기관의 특성 등을 파악하여 배치기준 개선안을 우선적으로 도출하고, 영아수당 도입 등 정책 변화를 연령별 어린이집 이용률 등에 반영한 시나리오를 제시해야 할 것으로 판단된다. 또한 보조교사 유형의 다양화 측면에서 수급 전망과 관련하여 보조교사 유형별 선호도 등을 고려할 필요성도 제기된다.

2) 연장보육 전담교사의 적정규모 산출과 수급

오후시간대의 어린이집 수요는 연장보육시간의 인력배치와 교사 대 아동 비율을 설정하는 기준과 매우 밀접한 관련이 있다(조막래·윤정민, 2019: 52). 그러므로 어린이집 유형별, 연령별, 맞벌이가구 여부 등 요인들과 더불어 어린이집 규모(어린이집 정원기준)에 따른 시간대별 영유아의 실제 이용률(영유아 잔존 비율)과 잔존 영유아수에 대한 정확한 파악이 이루어져야 할 것이다.

3) 대체교사의 적정규모 산출과 수급

대체교사 지원대상은 1) 어린이집 및 시간제보육제공기관에서 평일 8시간 원칙으로 근무하는 담임교사(보육교사, 특수교사), 2) 교사겸직 원장, 3) 연장보육 전담

교사, 4) 야간연장 보육교사이며, 대표자와 보조교사 등은 지원되지 않는다(보건복지부, 2022a: 472). 지원 사유는 상시와 긴급으로 구분되며, 각 사유별로 최대 지원일수가 부여되며, 상시 신청의 사유에는 1~4순위까지 우선순위가 부여되며, 보수교육이 최대 10일까지 보장되는 1순위에는 보수교육이 포함된다(보건복지부, 2022b: 473).

한편 서울시는 중앙정부의 대체교사 지원 이전인 2003년부터 관련 제도를 도입하여 내실화하고 있다. 즉, 대체교사 지원범위 확대, 시비지원을 통한 대체교사 추가지원, 긴급 대체교사 파견, 보육교사 외 인력에 대한 대체인력 지원 등을 추진하고 있으므로(조막래·박인숙, 2018: 3), 이를 참조하여 전국적인 적용을 위해 중앙정부 차원에서 보완할 사항이 있는지를 검토할 만하다.

대체교사의 공급은 수요에 적절하게 대응하여 보육 공백을 해소해야 하며, 보육교사의 역량 강화와 일·생활 균형지원 등 근로여건 개선이 목적이므로, 어린이집의 특성, 즉, 유형이나 규모 또는 소재지별로 불평등한 공급이 이루어지지 않도록 유념할 필요가 있다. 이를 위해서는 각 지역(시·도)별로 대체인력 수요를 파악하여 적정공급 계획을 수립하고, 기초자치단체에 적정규모가 공급되어야 할 것이다. 그러나 보다 근본적으로 대체교사의 수요는 예측하기 힘든 긴급사항을 포함하는 등으로 인해 정확한 예측이 어려운 실정이다.

조막래와 박인숙의 연구(2018)에서는 대체인력 수요 예측에서 고려할 사항으로 이하 <표 II-4-5>와 같이 들고 있다(조막래·박인숙, 2018: 122). 즉, 보육교사의 법정 의무교육(집합교육), 휴가(연차, 병가, 경조사, 출산 등), 긴급 상황(아동학대 등) 등을 고려하여 1인당 대략 필요한 수를 추정하고, 어린이집 규모별 대체인력 수요를 차등 적용(100%, 75%, 50%) 인력과 소요 예산을 산출하는 방법을 제안하였다(조막래·박인숙, 2018: 121). 이때 교육 및 휴가 일수는 서울시 보육교사 평균 근무기간을 적용하여 교사 1인당 대체인력 소요 일수를 산정하고, 휴가 소진 비율을 차등 적용(100%, 75%, 50%)하여 관련 해당 소요 예산을 산출하였다. 이때 개인이 사용할 수 있는 연간 법정 휴가 일수는 최대 법정휴가 일수를 초과할 수 없도록 설정한다(최조순·홍서인, 2019: 88).

〈표 II-4-5〉 어린이집 대체교사 수요 추계 시 고려사항

구분	대체교사 수요	수요추계 시 적용	비고
연차 휴가	어린이집 별 보육교직원의 총 연차휴가 기간(A)	총 연차휴가일수 대비 100%, 75%, 50% 추계 (A×서울시어린이집수)	규모가 크거나 자체 여유 인력이 있는 경우 보육교 사 휴가 시 대체하기 때문
법정의무교육 및 연수 (보수교육 등)	승급, 직무교육 대상, 해외연수 기간	· 보육교사 승급, 해외연수 기 간은 100% · 직무교육 중 온아린 교육을 고려하여 총 소요기간 대비 70% 산정	직무교육 수요조사 결과, 연간 해외연수계획 검토 후 기간 추계
청원휴가	결혼, 사망 등 청원휴가 시 사용하는 휴가 기간	불특정하게 발생하는 것으로 기 존 이용률에 준하여 추정 (예) 최근 3년간 평균 이용기간	각 사유별 평균 소요기간 추계
긴급 상황	아동학대, 긴급사유 등으로 인한 휴가 기간	불특정하게 발생하는 것으로 기 존 이용률에 준하여 추정 (예) 최근 3년간 평균 이용기간	예측이 어렵기 때문에 긴 급 상황 지원을 위한 별도 인력 배치

자료: 조막래·박인숙(2018). 서울시 어린이집 대체인력 및 파견인력 근로환경 개선방안 연구. 서울시여성가족재단. p. 122.

한편 사회복지시설의 대체인력 지원 및 운영 실태를 조사한 바에 의하면, 대체인력의 공급은 정부 차원에서 기관의 특성을 고려하여 대체인력 수급 및 운영 방안을 마련해야 하고, 대체인력과 시설에 대한 적정수준 지원을 제공해야 함이 강조된다(임성은, 2018: 48). 시설유형과 규모, 그리고 서비스 특성을 고려한 차등적 대체인력 지원일수 조정 방안의 필요하다는 것이다(임성은, 2018: 50). 이와 유사하게 사회복지시설의 종사자 규모에 따른 차등지원 방식으로 기간을 확대하는 방안이 제기된다. 즉, 10인 미만에서 50인 이상으로 그 기준을 차등화 하여 현행 일괄 20일에서 45일까지 차등적으로 상향 조정 하는 방안이다(최조순·홍서인, 2019: 87). 이처럼 기관의 규모를 고려하는 방식은 사회복지시설 당 지원 일수를 확대하는 방안 중에서 종사자 1인당 지원 기간을 설정하는 방식에 비해 부분적 개선안이라고 할 수 있다.

이상의 논의에 의하면, 대체교사의 공급 규모의 산출은 기본반 담임교사의 평균 근무시간을 적용하여 법정교육 및 휴가 일수 등을 반영하고, 실제 소진하는 비율을 평균 수준과 비교하여 단계적으로 상향하는 방식으로 산출해야 할 것이다.

5. 소결

이상에서 살펴본 선행연구 등을 종합하여 시사점을 제시하면 이하와 같다.

첫째, 단시간근로에 대해서는 일차적으로 자발성 여부를 파악하여 고유한 수요가 존재하는지를 진단해야 하며, 이때 초과근로 실태를 반드시 포괄할 필요가 있으며, 그 방향성 측면에서 전문성과 소득안정을 보장하는 방안이 요구된다. 이런 측면에서 보조교사와 연장반 전담교사에 대한 차별화된 선호가 존재하는지를 면밀하게 분석하고, 그에 부합하는 공급 전략을 모색해야 할 것으로 본다.

둘째, 보육교사의 유형별로 업무범위와 내용을 보다 구체적으로 명문화해야 할 것이다. 특히 보조교사의 경우는 담임교사와 비교하여 그 업무에 대해 자세한 규정이 없으므로 이를 명료하게 규정할 필요가 있다. 외국사례에 의하면, 보조교사의 업무는 대체로 담임교사와는 구분되나, 서비스 질을 제고하기 위해서는 보조교사가 담임교사와 동등한 수준의 업무를 수행하는 것이 요구된다. 단, 이때 보조교사의 자격은 현재 우리나라에서 규정하는 업무와의 차별성을 고려하여 신중하게 접근해야 할 것이다. 단적으로 말해서 현행 규정에서 명시하는 보조교사의 업무가 외국사례의 경우와 동일한지를 살펴보아야 한다는 것이다.

또한 보육교사의 업무내용은 곧 해당 업무를 수행하는 인력의 자격요건 및 전문성 수준과 직결되므로 현장의 요구도를 파악하여 적정 수준을 도출해야 할 것으로 판단된다. 이때 특히 연장반교사의 경우는 오후 4시부터 5시까지 업무가 모호한 측면이 있으므로 해당 시간대의 업무 분장을 효율화하는 방안이 제시되어야 할 것이다.

셋째, 어린이집 대체교사, 연장보육 전담교사 등은 채용에 어려움을 안고 있으므로 서비스 질을 담보함과 동시에 수급이 용이한 비담임 전일제 보육교사를 지원하는 방안을 검토하되, 해당 인력 공급의 개선 효과와 보육교사 욕구와의 부합성을 종합적으로 판단하여 적정 지원기준을 모색할 만하다. 특히 긴급 수요에 대해서는 원내에 배치된 인력이 가장 효율적으로 대응할 수 있으므로 대체교사와 업무를 전환하는 보육교사의 유형을 새롭게 고안하는 방안이 고려될 수 있다. 다시 말해 단시간 근로하는 보육교사의 소득보장과 고용안정을 위해서는 2가지 이상의 교사 유형을 겸임하는 방식을 적극적으로 고려할 만하다.

넷째, 대체교사와 보조교사 지원의 우선순위와 지원수준은 기관의 규모 등 특성을 감안하여 정교화하고, 예산 범위를 고려하여 단계적으로 강화하는 방안이 요구된다. 즉, 재정투자의 효과성을 고려하여 보육교사의 유형별로 지원 방식과 수준을 차등적으로 적용하는 방안을 모색할만하다. 이를테면 대체교사는 소규모 기관에서 보다 효과적인 것으로 나타나며, 그 수요도 높은 반면에 규모가 클수록 지원 일수를 충족하지 못해 만족도가 낮을 것으로 우려되므로 어린이집의 규모에 따라 지원 방식을 달리하는 방안을 검토해야 할 것으로 보인다. 이러한 방식은 대체교사 채용의 어려움을 완화하여 교사의 휴가권 보장의 차별적 상황을 개선하는 데 도움을 줄 것으로 기대된다.

다섯째, 담임교사 역할을 수행하는 연장반 교사는 물론이고, 보조교사와 대체교사의 경우에도 전문성 제고의 요구가 높으므로 이를 강화하는 방안이 제시되어야 할 것이다. 이는 서비스의 질적 수준 제고를 위한 필수요건으로 재정투자의 효과성을 제고할 뿐만 아니라, 담임교사로의 원활한 전환과 교사로서의 성장을 위해서도 필요하다고 본다. 그러므로 재교육 기회에 대한 차별적 요소를 진단하고, 전문성 제고를 위한 당사자의 욕구를 반영하여 재교육의 접근성을 보장하는 방안이 요구된다.

III

어린이집 연장·보조·대체교사 지원사업 및 공급 현황

- 01 연장보육 전담교사 지원내용과 공급 추이 및 특성
- 02 보조교사 지원내용과 공급 추이 및 특성
- 03 대체교사 지원내용과 공급 추이 및 특성
- 04 지방정부의 인력배치 개선 관련 특수시책
- 05 소결

III. 어린이집 연장·보조·대체교사 지원사업 및 공급 현황

제3장에서는 어린이집의 연장반교사, 보조교사, 대체교사 지원기준 및 세부내용을 살펴보고, 이들 교사의 공급 추이 및 특성을 분석하여 제시하였다. 보육교사의 유형별 지원기준 및 내용은 중앙정부의 관련 규정과 더불어 지방정부의 특수시책을 추가적으로 다루었다.

1. 연장보육 전담교사 지원내용과 공급 추이 및 특성

2020년 3월부터 보육지원체계가 개편되어 어린이집은 모든 아동에게 적용되는 기본보육(7:30~16:00)과 추가 돌봄이 필요한 영유아에게 적용되는 연장보육(16:00~19:30)으로 보육시간을 운영하고 있다(보건복지부, 2020c: 2). 정부는 연장보육 전담교사라는 직책을 새롭게 도입하였으며, 연장보육의 안정적인 운영을 위해 연장보육료와 전담교사 인건비를 지원하고 있다. 2022년 연장보육료 지원 예산은 692억원으로 전년(929억원)에 비해 큰 폭으로 감소하였으며(보건복지부, 2022a: 24-25), 지원 대상은 420천명으로 전년 대비 226천명이 감소하였다.

가. 연장보육 전담교사의 지원기준 및 내용

1) 연장보육 전담교사 지원기준

연장보육 전담교사 지원대상 어린이집은 ‘연장보육 수요에 따른 연장반을 구성’하고, ‘연장반의 현원이 정원의 50%를 충족’하며, ‘연장반 영유아의 총 이용시간 기준을 충족’해야 한다. 또한 전자출결시스템을 적용해야 한다(보건복지부, 2022b: 474). 연장반 영유아의 총 이용시간 기준은 0세반 및 장애아반이 월 20시간, 영아반이 월 30시간(0세반 아동 포함 시 월 20시간도 가능), 유아반이 월 80시간 이상이다.

지자체에서는 연장보육 지원대상 어린이집을 다음과 같은 우선순위를 고려하여 선정할 수 있다(보건복지부, 2022b: 474). 연장반 아동의 마지막 하원시간, 연장반 수 등을 고려하거나, 민간·가정어린이집 등 기관보육료 지원 어린이집 중에서 우선순위 선정 시에 국공립어린이집 1호봉 이상으로 지급하는 어린이집인지를 고려하여 선정할 수 있다. 다만, 법령 및 지침 위반으로 운영정지 중인 어린이집은 지원 대상에서 제외된다. 지원 대상 어린이집의 연장반별로 교사 1인이 지원된다.

2) 연장보육 전담교사 근로조건 및 업무내용

어린이집 연장보육 전담교사는 임면권자(대표자 또는 원장)와 근로계약을 체결하고, 협의를 통해 근무시간을 연장하여 근무할 수 있다. 연장 근무시간에 대한 인건비는 어린이집에서 부담한다(보건복지부, 2022b: 475). 어린이집 보조교사는 별도의 근로계약을 체결한 후 연장보육 전담교사로 전환하여 근무하거나 겸임할 수 있으며, 야간연장 보육교사도 연장보육 전담교사로 겸임할 수 있다. 연장보육 전담교사 인건비는 1일 4시간(월~금, 주 20시간) 근무를 기준으로 월 1,025,000원과 교사근무환경개선비 130,000원이 지원된다(보건복지부, 2022b: 475). 연장보육 전담교사는 안정적인 연장보육 운영을 위하여 연장반 운영시간(19:30)까지 근무해야 한다(보건복지부, 2022b: 476).

인건비 지원기준에 미달되는 경우, 농어촌 지역인 경우, 연장반에 전담교사 배치가 어려운 경우(신규채용, 보조교사 겸임, 야간연장 보육교사 활용 등)에는 담임교사가 예외적으로 연장반을 보육할 수 있다(보건복지부, 2022b: 476). 기본반 담임교사가 연장반을 겸임할 경우에는 지원되는 연장보육료의 일부를 처우개선에 사용해야 한다(보건복지부, 2022b: 477).

3) 연장보육 전담교사 지원방식 및 절차

연장보육 전담교사에 대한 지원은 어린이집에서 특별자치시장·특별자치도시장·시장·군수·구청장의 안내에 따라 신청을 하고, 특별자치시장·특별자치도시장·시장·군수·구청장이 지원조건 충족 여부 및 예산 등을 고려하여 선정한다(보건복지부, 2022b: 475). 지원기준인 ‘연장반 정원 50% 이상 충족’에 부합하는 어린이집의

경우에 한하여 연장보육 전담교사 인건비를 지원할 수 있으며, 시·군·구청장은 예산 등을 고려하여 우선순위에 따라 지원한다(보건복지부, 2022b: 476). 또한 지원 선정 이후에 이용아동 또는 이용시간(17:00 이후)이 감소하여 인건비 지원기준에 미달할 시에는 2개월까지 인건비를 지원한다(이후는 어린이집에서 인건비 부담).

지원 대상으로 선정된 어린이집에서 장기간(채용공고일로부터 1개월 이상) 교사 채용이 이루어지지 않은 경우에는 지자체에서는 후순위 어린이집 또는 지원신청 절차 등을 거쳐 지원 대상 어린이집 재선정이 허용된다(보건복지부, 2022b: 476).

나. 연장보육 전담교사 공급 추이 및 특성

1) 공급 추이

2020년 기준으로 전체 어린이집 35,671개원 중 68.5%가 연장반을 운영한 것으로 나타났다. 설립유형별로 연장반 운영 비율을 살펴보면 국공립어린이집이 78.2%로 가장 높았고, 직장 70.9%, 가정 68.2%, 민간 66.4%, 사회복지법인 60.3%, 협동 60.0%, 법인·단체 등 어린이집 59.7% 순이었다.

〈표 III-1-1〉 어린이집 설립유형별 연장반 운영 현황(2020)

단위: 개원, %

어린이집 유형	전체 어린이집 수	연장반 운영 어린이집	
		수	비율
전체	35,671	24,423	68.5
국공립	4,598	3,595	78.2
사회복지법인	1,325	799	60.3
법인단체 등	677	404	59.7
민간	11,872	7,883	66.4
가정	15,867	10,814	68.2
협동	150	90	60.0
직장	1,182	838	70.9

자료: 보건복지부(2020c). 보도자료. 어린이집 99% 자동알리미 설치, 약 3만명 연장반 전담교사 배치. p. 3.

2022년 7월 기준 전체 어린이집의 연장반 운영 비율은 77.6%로 2020년에 비하여 약 9%p 상승하였다. 설립유형별로는 국공립어린이집에서 83.2%로 여전히 가장 높았고, 사회복지법인어린이집의 경우 60.1%로 가장 낮았고 유일하게 연장

반 운영 비율이 2020년에 비해 감소하였다. 한편 2020년에 비하여 민간과 가정어린이집은 연장반 운영 비율이 각각 8.9%p, 11.5%p 상승한 것으로 나타났다.

〈표 III-1-2〉 어린이집 설립유형별 연장반 운영 현황(2022)

단위: 개원, %

어린이집 유형	전체 어린이집 수	연장반 운영 어린이집	
		수	비율
전체	31,189	24,195	77.6
국공립	5,628	4,680	83.2
사회복지법인	1,258	756	60.1
법인단체 등	611	380	62.2
민간	9,902	7,457	75.3
가정	12,374	9,864	79.7
협동	133	87	65.4
직장	1,283	971	75.7

자료: 사회보장정보원(2022). 내부자료. (2022년 7월말 기준)

2022년 7월 기준 어린이집 소재지 규모별 운영 비율은 74.8~79.8%로 유사했으나, 중소도시 소재 어린이집 운영 비율이 79.8%로 상대적으로 높았고, 농어촌 소재 어린이집의 경우는 74.8%로 상대적으로 낮았다.

〈표 III-1-3〉 소재지 규모별 어린이집 연장반 운영 현황(2022)

단위: 개원, %

지역 규모	전체 어린이집 수	연장반 운영 어린이집	
		수	비율
전체	31,189	24,195	77.6
대도시	11,316	8,656	76.5
중소도시	13,516	10,781	79.8
농어촌	6,357	4,758	74.8

자료: 사회보장정보원(2022). 내부자료. (2022년 7월말 기준)

2022년 7월 기준 어린이집 현원 규모별 연장반 운영 현황을 살펴보면 200명 이하의 규모에서는 규모가 커질수록 운영 비율이 높아지는 것으로 나타났다. 39명 이하의 기관은 연장반 운영 비율은 74.3%인 반면 161~200명 이하 기관의 운영 비율은 92.4%로 매우 높았다. 201명 이상인 기관에서도 해당 비율이 80% 이상으

로 높은 편이었다.

〈표 III-1-4〉 어린이집 규모별 연장반 운영 현황(2022)

단위: 개원, %

어린이집 규모	전체 어린이집 수	연장반 운영 어린이집	
		수	비율
전체	31,189	24,195	77.6
20명 이하	16,077	11,941	74.3
21~39명	6,138	4,563	74.3
40~49명	2,350	1,881	80.0
50~80명	4,214	3,643	86.4
81~99명	1,212	1,080	89.1
100~160명	962	879	91.4
161~200명	132	122	92.4
201~240명	62	50	80.6
241~300명	40	34	85.0
300명 초과	2	2	100.0

자료: 사회보장정보원(2022). 내부자료. (2022년 7월말 기준)

2020년 기준으로 연장반 담당 인력 현황을 살펴보면, 전국에 총 42,956개의 연장반이 운영되었으며 지역규모별로 대도시에 15,140개, 중소도시에 18,727개, 농어촌에 9,089개 반이 운영되었다. 전체 연장반 대비 연장보육 전담교사 비율과 담임교사 겸임 비율은 각각 67.9%, 32.1%로 담임교사 겸임 비율도 약 1/3을 차지한다. 지역규모별로는 대도시 지역에서 연장보육 전담교사 비율이 70.5%로 가장 높고, 농어촌 지역의 담임교사 겸임 비율이 37.1%로 가장 높았다.

〈표 III-1-5〉 소재지 규모별 어린이집 연장반 인력 운영 현황(2020)

단위: 개, 명, %

구분	연장반		연장보육 전담교사		담임교사 겸임	
	수	비율	수	비율	수	비율
전체	42,956	100.0	29,187	67.9	13,769	32.1
대도시	15,140	100.0	10,678	70.5	4,462	29.5
중소도시	18,727	100.0	12,793	68.3	5,934	31.7
농어촌	9,089	100.0	5,716	62.9	3,373	37.1

자료: 보건복지부(2020c). 보도자료. 어린이집 99% 자동알리미 설치, 약 3만명 연장반 전담교사 배치. p. 4.

2022년 7월 기준 연장반 담당 인력 현황을 살펴보면 전체 연장반 수는 44,590개로 2020년 대비 1,634개 증가하였고, 연장반 전담교사가 배치된 비율이 38.7%이었고, 타교사의 겸임 비율은 담임교사가 겸임하고 있는 비율이 30.6%로 보조교사가 겸임하는 비율(17.3%), 기타 교사가 겸임하는 비율(16.3%)보다 높았다. 어린이집 소재지 규모별로는 연장반 전담교사 배치 비율은 농어촌 지역이 73.7%로 월등히 높았고, 그 다음으로 대도시 지역의 경우 49.3%로 높았다. 한편 중소도시의 경우 14.9%로 매우 낮았다. 담임교사 겸임 비율은 농어촌 33.1%, 중소도시 31.8%로 대도시(27.5%)보다 높았고, 보조교사 겸임 비율은 농어촌 19.1%, 대도시 18.0%로 중소도시(16.0%) 지역 보다 높았다. 기타교사 겸임 비율은 농어촌 17.6%, 중소도시 17.5%로 대도시 지역(14.0%) 보다 높았다.

〈표 Ⅲ-1-6〉 소재지 규모별 어린이집 연장반 인력 운영 현황(2022)

단위: 학급, 명, %

구분	연장반 (A)	연장반 전담교사		담임교사+ 연장반 겸임		보조교사+ 연장반 겸임		기타+ 연장반 겸임	
		수 (B)	비율 (B/A)	수 (C)	비율 (C/A)	수 (D)	비율 (D/A)	수 (E)	비율 (E/A)
전체	44,590	17,277	38.7	13,630	30.6	7,726	17.3	7,281	16.3
대도시	15,417	7,606	49.3	4,232	27.5	2,777	18.0	2,160	14.0
중소도시	20,123	3,005	14.9	6,399	31.8	3,224	16.0	3,528	17.5
농어촌	9,050	6,666	73.7	2,999	33.1	1,725	19.1	1,593	17.6

주: 기타는 담임교사, 보조교사 외의 교사가 연장반을 겸임하는 경우임.

자료: 사회보장정보원(2022). 내부자료. (2022년 7월말 기준)

어린이집 설립유형별 연장반 담당 인력 현황을 살펴보면 연장반 전담교사를 배치하고 있는 비율은 협동, 가정, 민간어린이집에서 40% 이상으로 높은 편이었고, 직장어린이집에서는 25.4%로 낮았다. 연장반 교사 겸임 비율을 살펴보면, 담임교사가 겸임하는 비율은 직장어린이집의 경우 57.4%로 다른 유형에 비하여 월등히 높고, 가정어린이집은 15.9%로 가장 낮았다. 한편 보조교사가 겸임하는 비율은 가정어린이집 20.8%, 협동어린이집 20.3%, 사회복지법인어린이집 19.6%로 높은 편이었고, 직장어린이집은 10.5%로 낮았다. 기타 교사가 겸임하는 비율은 가정어린이집이 24.4%로 가장 높았다.

〈표 III-1-7〉 어린이집 설립유형별 연장반 인력 운영 현황(2022)

단위: 학급, 명, %

구분	연장반 (A)	연장반 전담교사		담임교사+ 연장반 겸임		보조교사+ 연장반 겸임		기타+ 연장반 겸임	
		수 (B)	비율 (B/A)	수 (C)	비율 (C/A)	수 (D)	비율 (D/A)	수 (E)	비율 (E/A)
전체	44,590	17,277	38.7	13,630	30.6	7,726	17.3	7,281	16.3
국공립	9,915	3,490	35.2	3,746	37.8	1,484	15.0	1,525	15.4
사회복지법인	1,510	513	34.0	503	33.3	296	19.6	218	14.4
법인단체 등	740	246	33.2	288	38.9	120	16.2	106	14.3
민간	13,810	5,753	41.7	4,481	32.4	2,363	17.1	1,494	10.8
가정	14,536	6,211	42.7	2,315	15.9	3,020	20.8	3,540	24.4
협동	153	68	44.4	44	28.8	31	20.3	17	11.1
직장	3,926	996	25.4	2,253	57.4	412	10.5	381	9.7

주: 기타는 담임교사, 보조교사 외의 교사가 연장반을 겸임하는 경우임.
 자료: 사회보장정보원(2022). 내부자료. (2022년 7월말 기준)

어린이집의 현원 규모에 따른 연장반 담당 인력 현황을 살펴보면 연장반 전담교사는 300인 초과 기관을 제외하고는 규모가 작을수록 배치 비율이 높아지는 것으로 나타났다. 연장반 교사 겸임 현황은 161명 이상 기관의 경우 담임교사 겸임 비율이 40% 이상으로 높아지고 241명 이상인 경우는 72%로 매우 높게 나타났다. 한편 보조교사 겸임 비율은 20명 이하 기관에서 20.5%로 가장 높았고, 50명 이상의 기관부터는 15% 미만으로 낮아졌다. 기타 교사의 겸임 비율은 20명 이하 기관에서 22.0%로 가장 높았고, 81~160명 이하 기관에서 18.5~19.0%로 높은 편이었다.

〈표 III-1-8〉 어린이집 규모(현원 기준)별 연장반 인력 운영 현황(2022)

단위: 학급, 명, %

구분	연장반 (A)	연장반 전담교사		담임교사+ 연장반 겸임		보조교사+ 연장반 겸임		기타+ 연장반 겸임	
		수 (B)	비율 (B/A)	수 (C)	비율 (C/A)	수 (D)	비율 (D/A)	수 (E)	비율 (E/A)
전체	44,590	17,277	38.7	13,630	30.6	7,726	17.3	7,281	16.3
20명 이하	17,482	7,432	42.5	3,292	18.8	3,583	20.5	3,839	22.0
21~39명	7,932	3,124	39.4	3,080	38.8	1,388	17.5	567	7.1
40~49명	3,826	1,385	36.2	1,512	39.5	655	17.1	347	9.1

구분	연장반 (A)	연장반 전담교사		담임교사+ 연장반 겸임		보조교사+ 연장반 겸임		기타+ 연장반 겸임	
		수 (B)	비율 (B/A)	수 (C)	비율 (C/A)	수 (D)	비율 (D/A)	수 (E)	비율 (E/A)
50~80명	8,444	3,039	36.0	3,077	36.4	1,244	14.7	1,298	15.4
81~99명	2,927	1,014	34.6	1,036	35.4	406	13.9	541	18.5
100~160명	2,882	970	33.7	1,063	36.9	361	12.5	547	19.0
161~200명	511	168	32.9	221	43.2	56	11.0	79	15.5
201~240명	250	77	30.8	112	44.8	24	9.6	39	15.6
241~300명	329	62	18.8	237	72.0	9	2.7	23	7.0
300명 초과	7	6	85.7	-	-	-	-	1	14.3

주: 기타는 담임교사, 보조교사 외의 교사가 연장반을 겸임하는 경우임.
 자료: 사회보장정보원(2022). 내부자료. (2022년 7월말 기준)

한편 2021년 전국보육실태조사 결과에 의하면, 연장보육 전담교사를 채용하지 않는 이유로는 ‘연장반 현원이 연장반 정원의 50% 이상을 충족하지 않아서’(31.2%), ‘연장반 월 이용시간 미충족’(20.9%), ‘채용 희망자가 없어서’(18.6%) 순으로 응답하였다. 또한 농어촌 지역에서는 채용 희망자가 없어서 전담교사를 배치하지 못하였다고 응답한 비율이 29.0%로 상대적으로 높게 나타나서(양미선 외, 2021: 343), 해당 지역의 구인난이 지속되고 있음을 짐작할 수 있다.

2) 연장보육 전담교사 특성

2022년 7월 기준 연장반 전담교사의 연령, 소지자격, 현 기관 연장반교사 경력을 살펴보면 전반적으로 연령은 평균 48.5세이며 45세 이상이 75.4%로 대다수였고 소지자격은 1급 보육교사 자격 소지자가 56.2%로 가장 많았고, 2급 보육교사 자격 이상이 96.7%로 대다수였다. 현 기관의 연장반교사 경력은 평균 14.2개월이었고 3~12개월 미만이 40.8%로 가장 많았다. 어린이집 소재 지역 규모에 따라서는 큰 차이 없이 유사한 경향이 나타났다.

〈표 III-1-9〉 어린이집 연장보육 전담교사 특성: 지역규모별 연령/보육교사 경력/자격(2022)

단위: 명, %, 세, 년

구분	전체		대도시(광역시)		중소도시		농어촌(군지역)	
	수	비율	수	비율	수	비율	수	비율
전체	17,276	100.0	6,666	100.0	7,605	100.0	3,005	100.0
연령								
29세 이하	1,193	6.9	491	7.4	496	6.5	206	6.9
30~34세	715	4.1	275	4.1	289	3.8	151	5.0
35~39세	665	3.8	263	3.9	260	3.4	142	4.7
40~44세	1,689	9.8	553	8.3	756	9.9	380	12.6
45~49세	3,569	20.7	1,250	18.8	1,641	21.6	678	22.6
50세 이상	9,445	54.7	3,834	57.5	4,163	54.7	1,448	48.2
평균	48.5		48.8		48.6		47.6	
소지자격								
3급 보육교사	563	3.3	258	3.9	229	3.0	76	2.5
2급 보육교사	6,998	40.5	2,641	39.6	3,071	40.4	1,286	42.8
1급 보육교사	9,715	56.2	3,767	56.5	4,305	56.6	1,643	54.7
현기관 연장반교사 경력								
3개월 미만	2,547	14.7	989	14.8	1,145	15.1	413	13.7
3~12개월 미만	7,041	40.8	2,650	39.8	3,130	41.2	1,261	42.0
12~24개월 미만	3,887	22.5	1,541	23.1	1,675	22.0	671	22.3
24개월 이상	3,801	22.0	1,486	22.3	1,655	21.8	660	22.0
평균	14.2		14.3		14.0		14.3	

주1: 전체 어린이집 소속 연장반 전담교사 직위를 지닌 자 통계임.

주2: 현 기관 연장반 전담교사 경력에는 겸직 경력도 포함됨.

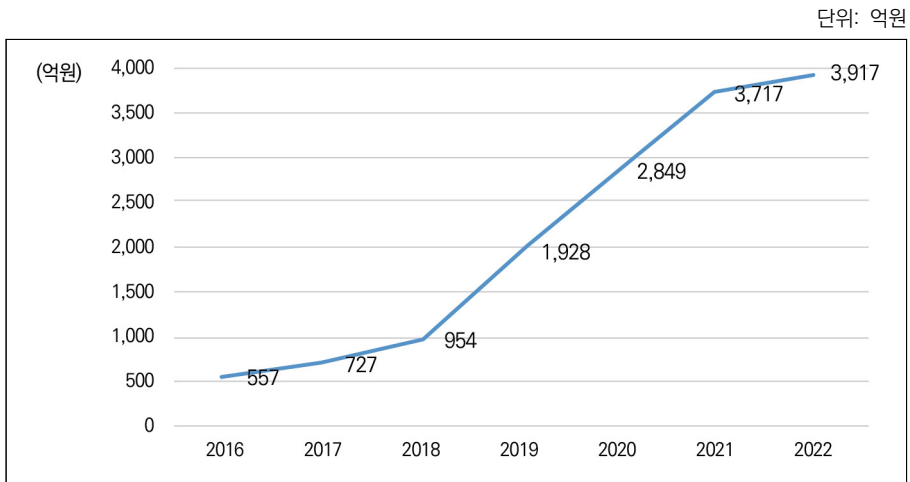
주3: 소지자격은 중복 소지일 경우 가장 높은 급수로 통계처리함.

자료: 사회보장정보원(2022). 내부자료. (2022년 7월말 기준)

2. 보조교사 지원내용과 공급 추이 및 특성

어린이집 보조교사의 배치는 2015년 5월 「영유아보육법」 개정을 통해 이루어졌으며, 「영유아보육법」 제17조 제3항에 의거하여 어린이집에서는 영유아의 안전과 보육교사의 업무 부담을 경감할 수 있도록 보조교사를 둘 수 있다. 보조교사 처우 개선을 위한 지원 예산은 2016년부터 편성되어 2019년에 2배 이상 크게 증가하였다(보건복지부, 2016a; 2017a; 2018a; 2019a). 해당 예산은 이후로도 큰 폭으로 증가하다가 2022년에는 3,917억원(61,000명)으로 전년(3,717억원, 58,000명) 대비 소폭 증가하였다(보건복지부, 2022a: 26).

[그림 III-2-1] 어린이집 보조교사 지원 예산 추이(2016-2022)



주: 2016년에 보조교사 처우개선 지원예산 신규 편성

자료: 보건복지부(2016a). 2016년도 보건복지부 소관 예산 및 기금운용계획 개요, p. 11; 보건복지부(2017a). 2017년도 보건복지부 소관 예산 및 기금운용계획 개요, p. 14; 보건복지부(2018a). 2018년도 보건복지부 소관 예산 및 기금운용계획 개요, p. 14; 보건복지부(2019a). 2019년도 보건복지부 소관 예산 및 기금운용계획 개요, p. 23; 보건복지부(2020a). 2020년도 보건복지부 소관 예산 및 기금운용계획 개요, p. 27; 보건복지부(2021b). 예산 및 기금운용계획 개요, p. 24; 보건복지부(2022a). 2022년도 보건복지부 소관 예산 및 기금운용계획 개요, p. 26.

가. 보조교사 지원기준 및 내용

1) 보조교사 지원기준

보조교사 지원 어린이집의 선정기준은 ‘장애아 현원 3명 이상 보육하는 전문/통합 어린이집(장애아방과후 아동은 미포함)’, ‘영아반 2개 이상 운영, 영아반 전체 정원충족률 50% 이상인 어린이집’이다(보건복지부, 2022b: 470). 지원기준에 해당하는 신청 어린이집이 적은 경우, 영아반을 2개 이상 운영하면 정원충족률이 50% 미만이라도 지원 대상으로 선정할 수 있다(보건복지부, 2022b: 471). 지원 기준을 충족하였더라도 법령 및 지침 위반으로 운영 정지 중인 어린이집은 지원 대상에서 제외된다(보건복지부, 2022b: 470).

지원 인원은 해당 어린이집에 각 1명씩 지원하며, 장애아 현원이 3명 증가하거나 영아반이 3개 증가 시 마다 1명씩 추가로 지원한다(보건복지부, 2022b: 470).

〈표 III-2-1〉 지원기준별 어린이집 보조교사 지원인원(2022)

지원인원	1명	2명	3명	4명	5명	비고
장애아 현원(명)	3~5	6~8	9~11	12~14	15~17	• 기준 충족 시 6명 이상 지원도 가능 • 반 수 산정 시, 유아반은 2개 이하인 경우에만 포함
영·유아반 수(개)	2~4	5~7	8~10	11~13	14~16	

자료: 보건복지부(2022b). 2022년도 보육사업안내. p. 470 내용을 바탕으로 작성함.

이상의 보조교사 지원기준은 2015년에는 어린이집 규모 즉, 반수에 따라 지원하는 보조교사의 규모를 규정하였으나, 2016년 이후 영아반을 운영하는 민간과 가정어린이집에 대한 지원을 확대해왔으며, 2020년 이후로는 정원충족률을 기존 70% 이상에서 50%로 완화하여 지원하고 있다(표 III-2-2 참고). 이는 영아보육의 질을 제고하여 부모들의 실제 이용가능성을 보장하려는 조치라고 여겨진다.

〈표 III-2-2〉 어린이집 보조교사 지원대상 및 기준 개정 연혁(2015-2022)

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
지원대상 및 기준	○ 일반아동 · 27명 이하: 우선활동 권장 · 3-4개반:1명 이상 · 5-7개반:2명 이상 · 8-10개반:3명 이상 · 11개반 이상:4명 이상	○ 민간·가정어린이집 · 영아반 3개 이상 운영 · 평기인증 유지 · 정원충족률 80% 이상 (신청 어린이집 수가 적은 경우 정원 충족률 80% 미만도 선정 가능)	○ 민간·가정어린이집 · 영아반 3개 이상 운영 · 평기인증 유지 · 정원충족률 80% 이상 (신청 어린이집 수가 적은 경우 정원 충족률 80% 미만도 선정 가능)	○ 모든 유형 어린이집 (신청기준 완화) · 영아반 2개 이상 운영 · 평기인증 유지 (또는 평가제 AB 등급) · 정원충족률 70% 이상 (유아반이 2개 이하더라도 평기인증유지, 영아반 2개 이상, 정원 충족률 70% 이상이면 가능)	○ 모든 유형 어린이집 (신청기준 완화) · 영아반 2개 이상 운영 · 평기인증 유지 (또는 평가제 AB 등급) · 정원충족률 70% 이상 (유아반이 2개 이하더라도 평기인증유지, 영아반 2개 이상, 정원 충족률 50% 이상이면 가능)	· 영아반 2개 이상 운영 · 정원충족률 50% 이상(유아반이 2개 이하더라도 영아반 2개 이상, 정원 충족률 50% 이상이면 가능)		
	○ 장애아동 · 82명 이하: 우선활동 권장 · 9-14개반:1명 이상 · 15-20개반:2명 이상 · 21개반 이상:3명 이상	○ 장애아동 · 82명 이하: 우선활동 권장 · 9-14개반:1명 이상 · 15-20개반:2명 이상 · 21개반 이상:3명 이상	○ 장애아 전문/통합어린이집 · 장애아 현원 9명 이상	○ 장애아 전문/통합 · 장애아 현원 6명 이상	○ 장애아 전문/통합 · 장애아 현원 3명 이상			
근무시간	1일4시간(주20시간)							
인건비	760천원/월 (4시간/1일)	784천원/월 (4시간/1일)	811천원/월 (4시간/1일)	832천원/월 (4시간/1일)	973천원/월 (4시간/1일)	1,002천원/월 (4시간/1일)	1,011천원/월 (4시간/1일)	1,025천원/월 (4시간/1일)

자료: 보건복지부(2015b). 보육사업안내, p. 240; 보건복지부(2016b). 보육사업안내, p. 374; 보건복지부(2017b). 보육사업안내, p. 405; 보건복지부(2018b). 보육사업안내, p. 424; 보건복지부(2019b). 보육사업안내, pp. 440-441; 보건복지부(2020b). 보육사업안내, pp. 453-454; 보건복지부(2021c). 보육사업안내, pp. 465-466; 보건복지부(2022b). 보육사업안내, pp. 470-471.

한편 이상의 국비지원 이외에 일부 지역에서는 시비로 어린이집 보조교사와 보육도우미를 추가로 지원하고 있으므로 이를 구분하여 파악할 필요가 있다. 대표적으로 서울시에는 국비지원 보조교사 기준을 충족하지 못해 보조교사를 지원받지 못하는 어린이집 중에서 정원충족률 40% 이상과 서울시 어린이집 관리시스템 및 클린카드를 이용하는 어린이집을 대상으로 1명을 지원하고 있다(서울특별시·서울특별시 육아종합지원센터, 2021: 38). 또한 국비 보조교사 지원 어린이집 중에서 국비 보조교사 또는 연장보육 전담교사는 1일 2시간을 추가로 지원(인건비: 월 505,000원)한다. 이때 신청 어린이집이 다수일 경우에는 거점형 야간보육, 취약보육(영아, 야간보육, 다문화 등) 또는 열린어린이집을 운영하는 기관을 우선적으로 선정한다.

2) 보조교사 근로조건 및 업무내용

어린이집 보조교사의 근로조건은 보조교사와 임면권자(대표자 또는 원장)와 근로계약을 체결하여 결정하되, 보조교사 인건비 지원은 1일 4시간(월~금, 주 20시간) 근무를 기준으로 한다(보건복지부, 2022b: 471). 어린이집과 보조교사가 협의하여 근무시간을 연장하여 근로계약 체결 및 근무를 할 수 있으며, 연장시간에 대한 인건비는 어린이집에서 부담한다. 보조교사가 연장보육 전담교사 겸임 근무를 원하면 각각의 근로계약 체결과 임면 보고가 필요하며, 연장보육 전담교사 근무 인건비는 국고에서 부담한다(보건복지부, 2022b: 471).

보조교사는 영아반(평일 8시간 운영) 담임교사의 보육 업무가 집중되는 시간에 먼저 배치되어 담임교사(연장보육 전담교사 포함)의 보육과 반 운영을 위한 보조 업무를 수행한다(보건복지부, 2022b: 472). 담임교사의 업무에는 담당 반의 보육 과정 및 일과운영, 등·하원과 출결관리, 영유아의 식사·낮잠 생활습관 등의 지도, 영유아 보육에 필요한 각종 행정업무(원아수첩, 보육일지, 관찰일지, 투약일지 등), 학부모 상담 등이 포함된다. 보조교사는 담임교사의 근무시간 중 휴게시간, 육아기 근로시간 단축 사용, 연가나 보수교육 등으로 인한 보육 공백이 발생할 때 보육 업무를 대행할 수도 있으며, 이때 보조교사의 업무내용은 어린이집 운영상황에 맞춰 탄력적으로 적용될 수 있다고 규정된다(보건복지부, 2022b: 472). 보조교사의 업무는 2020년 이후로 기존의 보육 등 보조 업무와 휴게시간에서 육아기 근로시

간 단축, 보수교육, 연가 시에도 업무를 대행하는 것으로 그 범위가 확대되었다(김아름 외, 2020: 47-48).

지자체는 보조교사가 지원목적에 부합하지 않는 사례가 발생하지 않도록 철저히 지도·점검해야 한다(보건복지부, 2022b: 473). 예를 들어 보조교사가 영유아 보육에 필요한 업무(보육·놀이·급식 등) 보조가 아닌 어린이집 원장의 행정적인 업무(운전·취사 등 기타 업무포함)를 보조 또는 전담하거나, 어린이집 설치·운영자인 대표자 또는 어린이집 원장이 보조교사로 근무하는 등의 행위는 지원 목적에 부합하지 않는다고 볼 수 있다. 이처럼 보조교사를 지원 목적과 달리 활용하는 경우에는 즉시 인건비 지원이 중단(어린이집에서 부담)된다.

3) 보조교사 지원방식 및 절차

보조교사 지원은 어린이집에서 자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장의 안내에 따라 신청을 하고, 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장은 지원기준 및 예산 등을 고려하여 지원대상 어린이집을 선정한다(보건복지부, 2022b: 472). 선정된 어린이집은 영아반 수 등 지원기준에 미달하더라도 해당 사업 기간 중에는 지원 대상에 포함되지 않는 한 계속하여 지원받을 수 있다. 단, 지원 선정 이후 이용아동 감소로 2개월 이상 반수 기준에 미달하는 경우, 반수에 따라 보조교사 인건비 지원이 중단되고 추후 기준 충족 시 지원한다.

지원 대상 선정 후, 해당 어린이집에서는 보조교사를 공개모집하여 선발하고 시·군·구청에 임면보고를 해야 한다(보건복지부, 2022b: 472). 장기간(채용공고일로부터 1개월 이상) 교사가 채용되지 않을 경우에는 지자체에서 후순위 어린이집 또는 지원신청 절차 등을 거쳐 지원 대상 어린이집을 재선정할 수 있다.

임면 승인(시·군·구청에서 자격의 적격성 여부를 확인하고 승인)이 완료되면 어린이집에서 보조교사의 인건비를 매월 신청(보육통합정보시스템)하고, 시·군·구청에서는 내역 확인 후 보조금을 지급한다(보건복지부, 2022b: 473). 인건비는 시·군·구청에서 보육교직원 보수지급일에 지급하되, 근무 일수는 매월 초일부터 말일까지를 산정기간으로 하고, 근무 일수가 한 달 미만이거나 월 도중에 임용, 면직하는 경우에는 근무일수에 따라 일할 지급한다.

나. 보조교사 공급 추이 및 특성

1) 공급 추이

2015~2021년 동안 (영아반)보조교사, 누리과정 보조교사(30시간 이상, 30시간 미만)의 수를 살펴보고 담임교사 수 대비 공급률을 산출하였다. 담임교사는 2015년 201,100명에서 꾸준히 감소하여 2021년 171,102명인 반면, (영아반)보조교사 수는 2015년 10,807명에서 2021년 30,458명으로 약 2.8배 증가하였다. 누리과정 보조교사는 30시간 이상 교사는 2015년 4,387명에서 2021년 1,974명으로 약 45% 수준으로 감소한 반면, 30시간 미만 교사는 2015년 4,049명에서 2021년 7,076명으로 약 1.7배 증가하였다. 그 결과 담임교사 수 대비 전체 보조교사 공급률은 2015년 9.6%에서 2021년 23.1%로 약 2.4배 증가하였다.

〈표 III-2-3〉 어린이집 보조교사 유형별 공급 추이(2015-2021)

단위: 명, %

구분	담임교사 (A)	(영아반) 보조교사 (B)	누리과정 보조교사 (30시간이상) (C)	누리과정 보조교사 (30시간미만) (D)	공급률 (B+C+D/A)
2015	201,100	10,807	4,387	4,049	9.6
2016	198,631	13,379	4,427	4,619	11.2
2017	198,335	19,724	4,229	5,210	14.7
2018	197,146	25,385	3,739	5,635	18.3
2019	189,998	32,411	3,440	5,903	22.0
2020	176,097	28,737	2,338	6,798	21.5
2021	171,102	30,458	1,974	7,076	23.1

자료: 보건복지부(2015c). 보육통계, p. 157; 보건복지부(2016c). 보육통계, p. 164; 보건복지부(2017c). 보육통계, p. 165; 보건복지부(2018c). 보육통계, p. 166; 보건복지부(2019c). 보육통계, p. 176; 보건복지부(2020d). 보육통계, p. 174; 보건복지부(2021f). 보육통계, p. 174.

2021년 기준으로 시·도별 담임교사 수 대비 보조교사 공급률은 19.0~30.7%로 나타나며, 이들 중에서 대전 지역이 가장 높고, 그 다음으로 세종시가 28.5%로 높았다. 한편 전라남도 19.0%, 충청북도 19.2%, 대구광역시가 19.3%로 낮은 편이었다.

〈표 III-2-4〉 전국 시·도별 어린이집 보조교사 공급 현황(2021)

단위: 명, %

구분	담임교사 (A)	(영아반) 보조교사 (B)	누리과정 보조교사 (30시간 이상) (C)	누리과정 보조교사 (30시간 미만) (D)	공급률 (B+C+D/A)
서울	27,676	5,038	355	1,236	24.0
부산	9,000	1,526	98	318	21.6
대구	7,231	1,128	52	214	19.3
인천	9,624	1,867	82	410	24.5
광주	5,410	996	46	151	22.1
대전	4,880	1,284	54	161	30.7
울산	3,997	708	47	171	23.2
세종	2,109	473	23	105	28.5
경기	49,089	8,696	639	2,219	23.5
강원	4,820	941	50	217	25.1
충북	5,680	743	58	289	19.2
충남	7,419	1,402	102	328	24.7
전북	5,713	935	60	203	21.0
전남	6,006	817	80	246	19.0
경북	8,310	1,516	92	237	22.2
경남	11,133	1,790	100	437	20.9
제주	3,005	598	36	134	25.6

주: 2021년 12월 31일 기준 현황임.

자료: 보건복지부(2021f). 보육통계, p. 174.

2022년 7월 기준 전국의 담임교사 수 대비 전체 보조교사 공급률은 23.2%로 2021년 12월 말 기준 23.1%와 유사했다. 어린이집 설립유형별로는 가정과 협동 어린이집의 경우 26.0~27.7%로 높은 편이었고, 사회복지법인, 민간, 법인단체등 어린이집은 19.8~21.5%로 낮은 편이었다.

〈표 III-2-5〉 어린이집 설립유형별 보조교사 공급 현황(2022)

단위: 명, %

구분	담임교사 (A)	누리과정 보조교사 (30시간이상+30시간 미만) (B)	기타 보조교사 (C)	공급률 (B+C/A)
전체	168,821	8,299	30,932	23.2
국공립	39,363	2,427	7,069	24.1
사회복지법인	8,955	592	1,177	19.8
법인단체등	3,557	283	480	21.5
민간	62,597	3,842	9,371	21.1
가정	42,602	-	11,056	26.0
협동	477	38	94	27.7
직장	11,270	1,117	1,685	24.9

자료: 사회보장정보원(2022). 내부자료. (2022년 7월말 기준)

어린이집 규모별 보조교사 공급 현황을 살펴보면, 20명 이하와 50~240명 이하 기관에서 24.5~27.7%로 높은 편이었고, 21~49명 이하 기관에서 18.9~19.7%로 낮은 수준이었다.

〈표 III-2-6〉 어린이집 규모별 보조교사 공급 현황(2022)

단위: 명, %

구분	담임교사 (A)	누리과정 보조교사 (30시간이상+30시간 미만) (B)	기타 보조교사 (C)	공급률 (B+C/A)
전체	168,821	8,299	30,932	23.2
20명 이하	54,848	32	13,388	24.5
21~39명	33,675	381	5,976	18.9
40~49명	16,539	548	2,702	19.7
50~80명	34,385	3,157	5,219	24.4
81~99명	12,298	1,501	1,728	26.3
100~160명	12,300	1,887	1,514	27.7
161~200명	2,255	389	221	27.1
201~240명	1,390	231	121	25.3
241~300명	1,089	165	62	20.8
300명 초과	42	8	1	21.4

자료: 사회보장정보원(2022). 내부자료. (2022년 7월말 기준)

어린이집 소재지에 따라서는 농어촌 지역의 공급율이 43.2%로 가장 높고, 중소 도시의 경우 11.6%로 가장 낮아 차이가 나타났다.

〈표 Ⅲ-2-7〉 소재지 규모별 어린이집 보조교사 공급 현황(2022)

단위: 명, %

구분	담임교사 (A)	누리과정 보조교사 (30시간이상+30시간 미만) (B)	기타 보조교사 (C)	공급률 (B+C/A)
전체	168,821	8,299	30,932	23.2
대도시	63,439	3,254	12,830	25.4
중소도시	70,808	2,147	6,070	11.6
농어촌	34,574	2,898	12,032	43.2

자료: 사회보장정보원(2022). 내부자료. (2022년 7월말 기준)

2) 보조교사 특성

2022년 7월말 기준 누리과정 보조교사의 연령, 소지자격, 현 기관 보조교사 경력을 살펴보면, 평균 연령은 41.8세이고 40대가 41.4%로 가장 많은 비중을 차지하였다. 소지자격은 1급 보육교사가 55.1%로 가장 많았고 97.8%가 2급 보육교사 이상의 자격을 소지하고 있었다. 현재 근무하고 있는 기관에서의 보조교사 근무 경력은 평균 17.9개월이었고 3~12개월 미만인 경우가 42.4%로 가장 많은 비중을 차지하였다. 이러한 경향은 어린이집 소재지역과 무관하게 유사하게 나타났다.

〈표 Ⅲ-2-8〉 소재지 규모별 어린이집 누리과정 보조교사 특성(2022)

단위: 명, %, 세, 개월

구분	전체		대도시		중소도시		농어촌	
	수	비율	수	비율	수	비율	수	비율
전체	8,299	100.0	2,898	100.0	3,254	100.0	2,147	100.0
연령								
29세 이하	956	11.5	424	14.6	346	10.6	186	8.7
30~34세	893	10.8	305	10.5	326	10.0	262	12.2
35~39세	1,255	15.1	405	14.0	509	15.6	341	15.9
40~44세	1,885	22.7	589	20.3	746	22.9	550	25.6
45~49세	1,556	18.7	525	18.1	631	19.4	400	18.6
50세 이상	1,754	21.1	650	22.4	696	21.4	408	19.0
평균	41.8		41.5		42.0		41.9	
소지자격								
3급 보육교사	165	2.0	56	1.9	70	2.2	39	1.8
2급 보육교사	3,540	42.7	1,240	42.8	1,402	43.1	898	41.8
1급 보육교사	4,571	55.1	1,593	55.0	1,775	54.5	1,203	56.0
기타	23	0.3	9	0.3	7	0.2	7	0.3

구분	전체		대도시		중소도시		농어촌	
	수	비율	수	비율	수	비율	수	비율
현기관 보조교사 경력								
3개월 미만	1,106	13.3	387	13.4	434	13.3	285	13.3
3~12개월 미만	3,518	42.4	1,212	41.8	1,443	44.3	863	40.2
12~24개월 미만	1,577	19.0	568	19.6	583	17.9	426	19.8
24~36개월 미만	821	9.9	291	10.0	307	9.4	223	10.4
36~48개월 미만	447	5.4	154	5.3	180	5.5	113	5.3
48~60개월 미만	277	3.3	97	3.3	106	3.3	74	3.4
60개월 이상	553	6.7	189	6.5	201	6.2	163	7.6
평균	17.9		17.7		17.3		19.0	

주1: 주 30시간 이상과 30시간 미만 근무 누리과정 보조교사 모두 포함함.
 주2: 소지자격은 중복 소지일 경우 가장 높은 급수로 통계 처리함.
 자료: 사회보장정보원(2022). 내부자료. (2022년 7월말 기준)

2022년 7월말 기타 보조교사의 연령, 소지자격, 현 기관 보조교사 경력을 살펴 보면, 평균 연령은 43.9세로 누리과정 보조교사보다 약 2세 정도 많고, 40대가 47.3%이었고 50세 이상도 25.5%를 차지한다. 소지자격은 1급 보육교사 자격 소지자가 54.1%, 2급 보육교사 자격 이상 소지자가 96.9%로 누리과정 보조교사와 유사하였다. 현 기관에서의 보조교사 근무경력도 평균 17.8개월로 누리과정 보조교사와 유사한 수준으로 나타난다.

〈표 III-2-9〉 소재지 규모별 어린이집 기타 보조교사 특성(2022)

단위: 명, %, 세, 개월

구분	전체		대도시		중소도시		농어촌	
	수	비율	수	비율	수	비율	수	비율
전체	30,932	100.0	12,032	100.0	12,830	100.0	6,070	100.0
연령								
29세 이하	1,910	6.2	881	7.3	681	5.3	348	5.7
30~34세	2,317	7.5	865	7.2	942	7.3	510	8.4
35~39세	4,170	13.5	1,460	12.1	1,720	13.4	990	16.3
40~44세	7,809	25.2	2,817	23.4	3,411	26.6	1,581	26.0
45~49세	6,824	22.1	2,694	22.4	2,905	22.6	1,225	20.2
50세 이상	7,902	25.5	3,315	27.6	3,171	24.7	1,416	23.3
평균	43.9		44.1		44.0		43.4	

구분	전체		대도시		중소도시		농어촌	
	수	비율	수	비율	수	비율	수	비율
소지자격								
3급 보육교사	895	2.9	355	3.0	386	3.0	154	2.5
2급 보육교사	13,251	42.8	5,116	42.5	5,545	43.2	2,590	42.7
1급 보육교사	16,747	54.1	6,546	54.4	6,880	53.6	3,321	54.7
기타	39	0.1	15	0.1	19	0.1	5	0.1
현기관 보조교사 경력								
3개월 미만	4,362	14.1	1,688	14.0	1,847	14.4	827	13.6
3~12개월 미만	11,972	38.7	4,547	37.8	5,075	39.6	2,350	38.7
12~24개월 미만	6,232	20.1	2,387	19.8	2,598	20.2	1,247	20.5
24~36개월 미만	3,674	11.9	1,452	12.1	1,505	11.7	717	11.8
36~48개월 미만	2,075	6.7	821	6.8	823	6.4	431	7.1
48~60개월 미만	1,088	3.5	418	3.5	456	3.6	214	3.5
60개월 이상	1,529	4.9	719	6.0	526	4.1	284	4.7
평균	17.8		18.7		16.9		17.8	

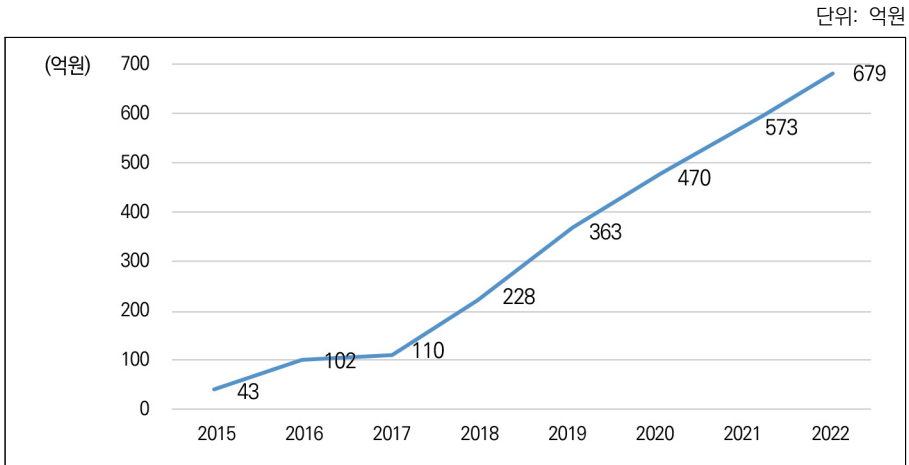
주: 소지자격은 중복 소지일 경우 가장 높은 급수로 통계처리함.
 자료: 사회보장정보원(2022). 내부자료. (2022년 7월말 기준)

3. 대체교사 지원내용과 공급 추이 및 특성

어린이집 대체교사는 「영유아보육법」 제17조의 제4항에 의거하여 휴가, 보수교육 등으로 보육교사의 업무에 공백이 생기는 경우에 육아종합지원센터, 시·도(시·군·구), 어린이집에서 채용되어 지원된다(보건복지부, 2022b: 465).

대체교사 지원 예산은 2015년 43억원에서 2016년 두 배 이상 증가하였으며, 2018년 이후 매년 큰 폭으로 증가하였으며(보건복지부, 2015a; 2016a; 2017a; 2018a; 2019a; 2020a; 2021b), 2022년에는 679억원(4,836명)으로, 전년(573억원, 4,136명)에 비해 증가하였다(보건복지부, 2022a: 26).

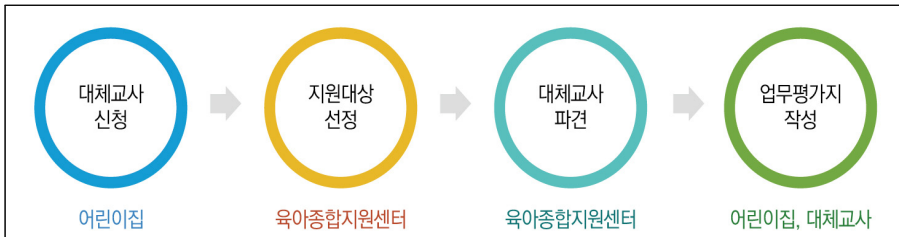
[그림 III-3-1] 어린이집 대체교사 지원 예산 추이(2015~2022)



자료: 보건복지부(2015a). 2015년도 보건복지부 소관 예산 및 기금운용계획 개요, p. 11; 보건복지부(2016a). 2016년도 보건복지부 소관 예산 및 기금운용계획 개요, p. 11; 보건복지부(2017a). 2017년도 보건복지부 소관 예산 및 기금운용계획 개요, p. 14; 보건복지부(2018a). 2018년도 보건복지부 소관 예산 및 기금운용계획 개요, p. 14; 보건복지부(2019a). 2019년도 보건복지부 소관 예산 및 기금운용계획 개요, p. 23; 보건복지부(2020a). 2020년도 보건복지부 소관 예산 및 기금운용계획 개요, p. 27; 보건복지부(2021b). 2021년도 보건복지부 소관 예산 및 기금운용계획 개요, p. 24; 보건복지부(2022a). 2022년도 보건복지부 소관 예산 및 기금운용계획 개요, p. 26.

한편 어린이집 대체교사의 공급은 두 가지 경로로 이루어진다(조막래·박인숙, 2018: 16). 첫 번째는 지자체에서 육아종합지원센터로 예산을 지원하고 관할 센터에서 그 예산으로 대체교사를 채용 및 관리하며, 어린이집에 파견하는 월급형 방식이다. 두 번째는 어린이집에서 직접 대체교사를 채용한 후 그들의 인건비를 지자체에 요청하여 받는 일급형 방식이다(조막래·박인숙, 2018: 16). 전자의 대체교사 지원 절차는 이하 [그림 III-3-2]와 같다.

[그림 III-3-2] 어린이집 대체교사 지원 절차



자료: 중앙육아종합지원센터_어린이집 지원사업.
http://central.childcare.go.kr/central/d1_30000/d1_60059/d1_30006/d1_60050.jsp, 2022. 3. 15. 인출.

가. 대체교사 지원기준 및 내용

1) 대체교사 지원기준

가) 국비보조 지원기준

지원대상이 되는 대체교사는 어린이집 및 시간제보육 제공기관에서 평일 8시간을 원칙으로 근무하는 담임교사(보육교사, 특수교사), 교사겸직원장, 연장보육 전담교사, 야간연장 보육교사(대표자, 보조교사 등은 미지원)이다(보건복지부, 2022b: 465). 육아종합지원센터를 통해 채용된 대체교사를 우선적으로 지원하며, 지자체 및 어린이집에서 직접채용한 대체교사에 대해서는 예산 범위 내에서 지원한다(보건복지부, 2022b: 468).

대체교사의 지원은 보육교사 대체수요에 탄력적으로 대응할 수 있도록 지원일수를 다양화하고 있다. 즉, 지원 사유에 따라 주중 1~5일(최대 10일)을 지원하되, 보수교육(주중 1~5일, 최대 10일) 참석, 본인 결혼 등 연가(주중 1~10일, 최대 10일), 건강검진, 예비군 훈련, 긴급 사유(아동학대로 인한 긴급지원, 모성보호, 가족상, 본인 질병·사고 등) 발생 시에 지원된다(보건복지부, 2022b: 465). 교사겸직원장은 연간 최대 10일을 지원한다(보건복지부, 2022b: 466).

지원 사유에 해당하는 신청이 적어서 대체교사 유희인력이 있는 경우에는 육아종합지원센터별 기준을 마련하여 어린이집에 추가로 대체교사를 지원한다(보건복지부, 2022b: 465). 다만, 추가지원 당일에 긴급 사유가 있는 경우에는 해당 건을 우선적으로 지원하도록 규정하고 있다(보건복지부, 2022b: 466).

〈표 Ⅲ-3-1〉 어린이집 대체교사 지원사유별 우선순위(2022)

구분	우선순위	지원 사유	지원 일수		비고	
상시	1	보수교육 (직무교육 우선 지원)	5일 최대 10일		사전 신청	
	2	본인 결혼(우선 지원)	1~5일	최대 10일		
		연가	1~10일			
	3	예비군 훈련	훈련 기간			
		건강검진*	1일			
4	어린이집 사후방문(컨설팅)지원	회당 1일				

구분	우선순위	지원 사유	지원 일수	비고
긴급	최우선	아동학대 후속조치를 위한 긴급보육 지원 등 (아동학대로 인한 격리조치 등)	기간 제한없음	수시 신청
		보육교사 권익보호를 위한 긴급 지원 등	1~10일	
	가족상	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5일	
		본인 및 배우자의 조부모·외조부모	3일	
		자녀와 그 자녀의 배우자	3일	
		본인 및 배우자의 형제자매	1일	
	본인 질병 등 사고	감염성 질환, 긴급 수술, 교통사고 등	1~10일 최대 10일	
	모성보호	인공수정 또는 체외수정 등 난임치료	1일 최대 3일	
		유산 (~11주미만(5일)/12~15주(10일))	5일 최대 10일	
		임산부·영유아·미숙아등의 건강관리 등 (산전관리, 건강검진, 예방접종 등)	1일 최대 3일	

주1: 「영유아보육법」 시행규칙 제33조, 「국민건강보험법」 시행령 제25조 제3항: 보육교사 연1회 건강검진 실시
주2: 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3(난임치료 휴가), 「근로기준법」 시행령 제43조(유산·사산휴가의 청구 등), 「근로기준법」 제74조의2(태아검진 시간의 허용 등), 「모자보건법」 제10조(임산부·영유아·미숙아 등의 건강관리 등)
주3: 감염병 질환 의심으로 결핵균 배양검사가 필요한 경우 예외적으로 10일을 초과하더라도 그 기간(3주~8주)동안 대체교사 지원 가능
주4: 보육교사 권익보호를 위한 긴급 지원 사유로 대체교사가 파견되는 경우, 어린이집은 해당 보육교사에 대한 전문 기관 상담 지원을 위해 노력할 것
주5: 교사겸직 원장은 해당 지역 대체교사 유휴 인력이 있는 경우에는 10일을 초과하더라도, 5일의 한도 내에서 추가 지원 가능
자료: 보건복지부(2022b). 2022년도 보육사업안내. p. 466 내용을 바탕으로 작성함.

이상의 대체교사 지원은 2015년에는 1년 이상 근속한 보육교사를 우선적으로 지원하였으나, 2017년부터 어린이집 이외에 시간제보육 제공기관을 포함하였고, 2019년 부터는 1년 이상 근무조건이 삭제되었다(표 III-3-2 참고). 또한 2020년부터는 지원 대상에 교사겸직원장, 연장보육 전담교사, 야간연장 보육교사가 추가되었으나, 보조교사는 여전히 그 대상에서 제외된다.

〈표 III-3-2〉 어린이집 대체교사 지원 연혁(2015-2022)

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
지원대상 및 기준	○ 현 어린이집에서 1년 이상 근무한 보육교사 우선 지원	○ 현 어린이집에서 1년 이상 근무한 보육교사, 특수교사 우선 지원	○ 현 어린이집에 관 에서 평일 8시간 을 원칙으로 1년 이상 근무한 보육교사(보육교사, 특수교사) 우선 지원	○ 어린이집 및 시간제 보육 제공기관에서 평일 8시간 을 원칙으로 근무하는 보육교사 우선 지원	○ 어린이집 및 시간제 보육 제공기관에서 평일 8시간 을 원칙으로 근무하는 보육교사(보육, 특수교사) 우선 지원	○ 교사경력원장 ○ 연장보육 전담교사 ○ 아간연장 보육교사 *대표자: 보조교사 등원 미지원	○ 어린이집 및 시간제보육 제공기관에서 평일 8시간을 원칙으로 근무하는 보육교사(보육, 특수교사) 우선 지원	○ 어린이집 및 시간제보육 제공기관에서 평일 8시간을 원칙으로 근무하는 보육교사(보육, 특수교사) 우선 지원
지원내용	○ 보육교사 가 연가 (주중 5일/인) 사 용이나 보육교육 참여 시 육아종합 센터에 채용된 대체교사 파견	○ 보육교사 가 연가(주중 5일/인) 사 용이나 보육교육 참여 시 육아종합 센터에 채용된 대체교사 파견	○ 보육교사 가 연가(주중 5일/인) 사 용이나 보육교육 참여 시 육아종합 센터에 채용된 대체교사 파견	○ 보육교사 가 연가(주중 5일/인) 사 용, 보육 교육 참여 등 보육공백 발생 시 육아종합 센터 에 채용된 대체교사 파견	○ 보육교사 가 연가(주중 5일/인) 사 용, 보육 교육 참여 등 보육공백 발생 시 육아종합 센터 에 채용된 대체교사 파견	○ 보육교사 가 연가(주중 5일/인) 사 용, 보육 교육 참여 등 보육공백 발생 시 육아종합 센터 에 채용된 대체교사 파견	○ 보육교사 가 연가(주중 5일/인) 사 용, 보육 교육 참여 등 보육공백 발생 시 육아종합 센터 에 채용된 대체교사 파견	○ 보육교사 가 연가(주중 5일/인) 사 용, 보육 교육 참여 등 보육공백 발생 시 육아종합 센터 에 채용된 대체교사 파견

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
근무시간	주5일 근무(1일 8시간)							
인건비	1,664천원/월	1,714천원/월	1,774천원/월	1,852천원/월	2,178천원/월	2,243천원/월	2,271천원/월	2,303천원/월

자료: 보건복지부(2015b). 보육사업안내, pp. 355~356; 보건복지부(2016b). 보육사업안내, pp. 371~372; 보건복지부(2017b). 보육사업안내, pp. 402~403; 보건복지부(2018b). 보육사업안내, pp. 421~423; 보건복지부(2019b). 보육사업안내, pp. 437~439; 보건복지부(2020b). 보육사업안내, pp. 448~452; 보건복지부(2021c). 보육사업안내, pp. 460~464; 보건복지부(2022b). 보육사업안내, pp. 465~469.

나) 지방정부 특수시책

이상의 국비보조 대체교사 지원 이외에 지방정부에서는 지원 사유를 추가하거나, 지원내용을 다양화하는 등 추가적인 지원이 이루어지고 있다.

(1) 경기도 광주시 대체교사 인건비 지원

경기도 광주시는 보육교사의 업무공백(질병, 경조사, 단기연가 등) 발생 시 안정적인 보육서비스를 제공하고자 대체교사 인건비를 지원하고 있다(경기도 광주시, 2022: 16). 해당 대체교사 인건비 지원사업은 「영유아보육법」 제36조 및 동법 시행령 제24조(비용의 보조)를 법적근거로 한다.

지원 대상은 교사 및 교사겸직원장, 교사겸직대표자, 조리원이며, 대체교사 운영비, 보육교사 대체인력 인건비, 조리원 대체인력 인건비를 지원한다(경기도 광주시, 2022: 16).

2022년 기준 전체 예산은 1,849만원(도비 40%, 시비 60%)이며, 대체교사 운영비는 300만원(2회), 보육교사 대체인력 인건비는 일 85,000원(80일), 조리원 대체인력 인건비는 일 74,000원(80일)을 지원한다(경기도 광주시, 2022: 16).

〈표 III-3-3〉 경기도 광주시 대체교사 지원기준(2022)

지원사유	단기연가	직무교육	승급교육	1주이상 병가	본인결혼	본인, 배우자 및 직계존비속 사망
지원일수	10일 이내	10일 이내	10일 이내	연간 60일 이내	10일 이내	2~5일 이내

자료: 경기도 광주시(2022). 2022년 보육사업 시행계획(안). p. 16 내용을 바탕으로 작성함.

대체교사 수요 발생 시 어린이집에서 관할 육아종합지원센터에 대체교사 연계를 신청하고, 광주시 육아종합지원센터에서 어린이집과 대체교사를 연계한다. 대체교사가 채용되면 어린이집은 해당 교사의 인건비를 시·군에 신청하고 광주시에서 해당 인건비를 지원한다(경기도 광주시, 2022: 16).

(2) 부산광역시 시간제 대체교사 지원

부산광역시는 보육교사의 근무환경을 개선하고 보육환경의 질을 높이기 위해 대체교사 지원조건을 다양화하여 파견하고 있다(부산광역시, 2022: 62). 부산광역시 연제구와 사상구 육아종합지원센터는 관내 모든 어린이집 보육교사를 대상으로 시

간제 대체교사를 파견한다. 질병, 경조사 등 긴급 상황이거나 어린이집 행사로 보조인력이 필요한 경우 1일 4시간, 주 20시간(월~금요일 연속 근무)을 지원하며, 병가, 경조사, 임신부 교사의 경우는 우선적으로 지원한다(부산광역시, 2022: 62). 어린이집별로 월 2회(주 20시간을 1회로 산정), 연중 20회 이내로 사용할 수 있다(부산광역시, 2022: 62).

이용 방법은 사전접수의 경우 온라인으로 신청하면 선착순 배치되며, 긴급상황에는 전화로 신청하여 당일 또는 익일에 지원받을 수 있다(부산광역시, 2022: 62). 해당 사업은 부산광역시 시비로 운영되며, 2021년과 동일하게 2022년 기준으로 70명에게 980백만원을 지원할 예정이다.

〈표 III-3-4〉 부산광역시 시간제 대체교사 신청 방법(2022)

구분	접수 시기	시간제 대체교사 신청 사유	첨부서류	지원 시간	배치 방법
사전 접수 (온라인 신청)	전월 1~10일	· 임신 중인(출산휴가 전) 담임교사 업무지원 · 수술, 회복기 · 장기입원으로 인한 지원 ※ 1인당 연 최대 40시간 지원 제한	▷ 산모수첩 ▷ 진단서 *공통: 개인정보 이용동의서	40시간 이내	선착순 배치
	전월 15일 부터	· 보육교사 연수 참여시 지원 · 보육교사 업무 지원이 필요한 경우 · 교사채용 지연으로 인한 보육공백 기간 지원 · 보육장학제 참여 중인 어린이집 지원 · 기타 보조교사가 필요한 어린이집	▷ 없음	40시간 이내	선착순 배치
수시 접수	전일 또는 당일 전화	· 본인 및 배우자, 직계존비속 사망(20시간이내) · 본인 병가 및 당일사고, 자녀가 아픈 경우 등 · 기타 불가피한 사유가 있는 경우 ※ 당일신청 당일지원은 여유인력이 있는 경우에 한정	▷ 사망진단서, 가족관계증명서 ▷ 진단서 ▷ 사유서 *공통: 개인정보 이용동의서	40시간 이내	당일 또는 익일 지원

자료: 부산광역시(2022). 우리아이, 부산시가 함께 키우겠습니다, 부산광역시 보육사업 시행계획. p. 62 내용을 바탕으로 작성함.

2) 대체교사 근로조건 및 업무내용

어린이집 대체교사는 1일 8시간(월~금, 주 40시간)을 근무하고 월급제를 원칙으로 하되, 이외 방식(일급제, 주급제)는 상호 협의하여 근로계약을 체결할 수 있다(보건복지부, 2022b: 467). 연장보육 전담교사 및 야간연장 보육교사에 대한 대체교사는 8시간 근무가 원칙이나, 관할 지자체 및 어린이집에서 채용한 대체교사는

4시간 근무가 가능하며, 이 경우 4시간에 대한 인건비가 지급된다(보건복지부, 2022b: 467). 관련 지침인 「보육사업안내」에서는 유의사항으로 대체교사가 지원 목적과 무관하게 부당한 지시를 하지 않도록 명시하고 있다(보건복지부, 2022b: 468).

한편 부산광역시시는 정부지원 어린이집을 대상으로 보육교사 복지수당을 지원하고 있는데, 이들 대상에 1개월 이상 근무한 대체교사가 포함된다. 부산광역시시는 저호봉 보육교사들의 사기진작과 공보육 강화를 위해, 정부지원 어린이집 및 직장어린이집의 1~3호봉 보육·특수교사에게 복지수당을 지급한다(부산광역시, 2022: 53). 지원 대상은 1개월 이상 근무한 대체교사, 야간연장, 24시 및 방과후 보육교사이며, 원장, 원장겸임 보육교사, 출산(육아)휴직교사, 시간제 보육교사는 지원 대상에서 제외된다.

보건복지부 인건비 지급기준에 따른 호봉제를 준용하지 않을 시에는 근무경력 3년 이하 교사에게 지급한다(부산광역시, 2022: 53). 지원 조건은 월 15일 이상 실제 근무 시(평일 8시간 원칙) 또는 육아기 근로시간 단축근무자가 월 15일 이상 실제 근무하는 경우(육아기 단축 대체교사는 지원 불가)이다. 해당 사업의 예산은 4억7,900만원(시비)이며, 지원 금액은 월 3만원으로 누리과정교사 및 대체교사도 근무기간에 따라 동일하게 지원받을 수 있다.

3) 대체교사 지원방식 및 절차

어린이집 대체교사는 원장이나 보육교사가 보육통합정보시스템을 통해 1개월 단위로 전(前)월에 사전에 신청해야 한다(보건복지부, 2022b: 467). 단, 긴급 사유가 발생하여 신청하는 경우는 유선이나 팩스(Fax) 등을 통해 수시로 신청할 수 있다. 보육교사가 직접 대체교사 지원을 신청할 경우에는 보육 공백이 발생하지 않도록 원장과 사전 협의가 필요하다.

육아종합지원센터는 대체교사 지원을 신청한 어린이집 중 우선순위에 의해 지원 대상 어린이집을 선정하고, 보육통합정보시스템을 통해 이를 통보하며, 지원 예정일에 대체교사를 지원한다. 어린이집에서 대체교사를 직접채용할 경우 임면보고를 해야 한다(보건복지부, 2022b: 469). 다만, ‘지자체나 육아종합지원센터에서 관리하고 있는 대체교사 인력 풀에 포함된 대체교사’ 또는 ‘동일 어린이집에서 1년 내

임면보고 한 어린이집 자체채용 대체교사'일 경우에는 임면보고 관련 구비서류를 제출할 필요가 없다.

어린이집에서 직접채용한 대체교사의 급여는 어린이집에서 우선 지급하고, 매월 말까지 시·군·구로 보조금을 신청하며(연가, 급여지급명세서 등의 증빙서류를 첨부). 시·군·구는 매월 말까지 증빙서류를 확인한 후에 보조금을 지급한다(보건복지부, 2022b: 469).

〈표 III-3-5〉 어린이집 직접채용 대체교사 지원내용(2022)

구분	내용
지원조건	육아종합지원센터 대체교사와 동일(대상, 사유, 일수 등)
지원내용	• 지원단가: 일 87,140원(8시간 기준) * 4대보험 본인부담금 포함 / 4대보험 사용자부담금은 어린이집에서 부담 • 지원기준 - 실제 근무일(일 8시간 근무) 기준으로 지원 - 연장보육 전담교사 지원 시 4시간 근무 기준으로 인건비 지원 가능 - 요건 충족 시 주휴수당 지급
지원절차	• 어린이집에서 대체교사를 직접 채용 및 임면보고 - 다만, 지자체나 육아종합지원센터에서 관리하고 있는 대체교사 인력 풀에 포함된 대체교사일 경우 임면보고 관련 구비 서류 제출 불요 - 동일 어린이집에서 1년 내 임면보고 한 어린이집 자체채용 대체교사의 경우 임면보고 구비서류 불필요 • 근무 후 어린이집에서 급여 선 지급 • 매월 말까지 증빙서류 첨부하여 어린이집에서 시·군·구로 보조금 신청 • 매월 말까지 증빙서류 확인 후 어린이집 통장으로 보조금 입금 * 증빙서류: 연가, 보수교육 등 확인서류(근무상황부, 보수교육 이수증 등), 급여지급명세서 등

자료: 보건복지부(2022b). 2022년도 보육사업안내, p. 469 내용을 바탕으로 작성함.

4) 대체교사 관리·감독

대체교사 지원사업의 운영과 관련하여 육아종합지원센터에서는 연가 수요, 보수교육 개설 현황 등을 고려하여 대체교사의 채용을 탄력적으로 운영할 수 있다. 또한 육아종합지원센터는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제5조에 따라, 기간제 대체교사를 무기계약직 심의 위원회 구성·심의를 거쳐 무기계약직으로 전환할 수 있다.

육아종합지원센터, 시·도(시·군·구), 어린이집은 채용된 대체교사의 교육, 경력관리, 모니터링 및 평가 등을 실시해야 하고(보건복지부, 2022b: 468). 시·도(시·군·

구)는 대체교사 배치에 활용할 수 있도록 연간 보수교육 일정을 육아종합지원센터에 공유해야 한다.

관할 지자체 및 어린이집에서 대체교사를 직접채용한 경우 시·도(시·군·구)는 대체교사 인력풀을 자체적으로 관리·운영하고, 이에 필요한 인력을 별도로 채용하여 대체교사 관리자 인건비 및 수당을 지급할 수 있다(보건복지부, 2022b: 468).

또한 한편 시·도(시·군·구)는 관할 지자체 및 어린이집에서 직접 채용한 대체교사 인력풀의 관리·운영을 육아종합지원센터에 위탁할 수 있다(보건복지부, 2022b: 468).

유의사항으로는 육아종합지원센터에서는 어린이집에 미배치 되는 대체교사가 발생하지 않도록 유휴인력 지원 등을 적극적으로 활용하되(보건복지부, 2022b: 468), 육아종합지원센터에 채용된 대체교사를 우선적으로 지원하고, 지자체 및 어린이집에서 직접채용한 대체교사는 예산범위 내에서 지원하도록 규정하고 있다(보건복지부, 2022b: 468). 또한 대체교사의 업무에 대해서는 지원목적 즉, 담임교사의 법정연가와 보수교육 참석 등으로 인한 보육 공백에 대응과 무관한 부당한 지시를 금지하고 있다(보건복지부, 2022b: 468)

나. 대체교사 공급 추이 및 특성

1) 공급 추이

2015~2021년 동안 어린이집과 담임교사 수 대비 대체교사 지원율을 살펴보면, 어린이집 수 대비 지원율은 2015년 55.6%에서 꾸준히 상승하여 2021년 445.2% 이었고, 담임교사 수 대비 지원율은 2015년 11.8%에 불과했던 수치가 2021년 86.5%로 매우 높아진 것을 볼 수 있다.

〈표 III-3-6〉 연도별 어린이집 대체교사 공급 추이(2015~2021)

단위: 개원, 명, %

구분	어린이집 (A)	담임교사 (B)	지원받은 교사(C)	어린이집수 대비 달성률 (C/A)	담임교사수 대비 달성률 (C/B)
2015	42,517	201,100	23,657	55.6	11.8
2016	41,084	198,631	42,298	107.9	22.3
2017	40,238	198,335	54,538	135.5	27.5

구분	어린이집 (A)	담임교사 (B)	지원받은 교사(C)	어린이집수 대비 달성률 (C/A)	담임교사수 대비 달성률 (C/B)
2018	39,171	197,146	94,554	241.4	48.0
2019	37,371	189,998	120,795	323.2	63.6
2020	35,352	176,097	107,289	303.5	60.9
2021	33,246	171,102	148,027	445.2	86.5

자료: 중앙육아종합지원센터(2015). 2015 전국 육아종합지원센터 사업결과보고서. p. 126; 중앙육아종합지원센터(2016). 2016 전국 육아종합지원센터 사업결과보고서. p. 132; 중앙육아종합지원센터(2017). 2017 전국 육아종합지원센터 사업결과보고서. p. 149; 중앙육아종합지원센터(2018). 2018 전국 육아종합지원센터 사업결과보고서. p. 153; 중앙육아종합지원센터(2019). 2019 전국 육아종합지원센터 사업결과보고서. p. 136; 중앙육아종합지원센터(2020). 2020 전국 육아종합지원센터 사업결과보고서. p. 142; 중앙육아종합지원센터(2021). 2021 전국 육아종합지원센터 사업결과보고서. p. 142; 보건복지부(2021f). 보육통계, p. 2.

2021년 12월말 기준으로 시·도별 어린이집과 담임교사 수 대비 대체교사 지원율을 살펴보면, 어린이집 수 대비 지원율은 213.7~1,150.1%로 시·도간에 약 5.4배로 큰 차이를 보였다. 울산시가 가장 높았고, 충청남도가 가장 낮았다. 담임교사 수 대비 지원율은 46.8~207.2%로 역시 약 4.4배 차이를 보였으며, 마찬가지로 울산시가 가장 높고, 충청남도가 가장 낮았다. 또한 해당 비율이 100%에도 미치지 못하는 지역도 존재하는데, 이는 곧 담임교사별로 1명의 대체교사도 지원되지 않은 상황을 의미하므로 시급한 개선이 요구됨을 알 수 있다.

〈표 III-3-7〉 전국 시·도별 어린이집 대체교사 공급 현황(2021)

단위: 개원, 명, %

구분	어린이집 (A)	담임교사 (B)	지원받은 교사(C)	어린이집수 대비 달성률 (C/A)	담임교사수 대비 달성률 (C/B)
서울	5,049	27,676	25,202	499.1	91.1
부산	1,668	9,000	10,301	617.6	114.5
대구	1,187	7,231	8,255	695.5	114.2
인천	1,803	9,624	6,633	367.9	68.9
광주	1,002	5,410	4,878	486.8	90.2
대전	1,101	4,880	4,010	364.2	82.2
울산	720	3,997	8,281	1,150.1	207.2
세종	343	2,109	2,841	828.3	134.7
경기	10,136	49,089	37,408	369.1	76.2
강원	954	4,820	2,446	256.4	50.7
충북	1,042	5,680	5,241	503.0	92.3
충남	1,625	7,419	3,473	213.7	46.8
전북	1,115	5,713	7,399	663.6	129.5

구분	어린이집 (A)	담임교사 (B)	지원받은 교사(C)	어린이집수 대비 달성률 (C/A)	담임교사수 대비 달성률 (C/B)
전남	1,051	6,006	7,595	722.6	126.5
경북	1,617	8,310	4,603	284.7	55.4
경남	2,357	11,133	7,789	330.5	70.0
제주	476	3,005	1,672	351.3	55.6

주: 2021년 12월 31일 기준 현황임.

자료: 중앙육아종합지원센터(2021). 2021 전국 육아종합지원센터 사업결과보고서. pp. 142~143.

2022년 7월 한 달간 어린이집에서 직접채용한 대체교사와 육아종합지원센터에서 지원받은 대체교사를 모두 포함한 대체교사 공급 현황을 살펴보면 다음의 표와 같다. 전반적으로 전체 어린이집 수 대비 지원받은 비율은 55.1%, 전체 담임교사 수 대비 지원받은 비율은 10.2%로 분석되었다. 어린이집 소재지역 규모별로 살펴보면 어린이집 수 대비 지원율과 담임교사 수 대비 지원율 모두 대도시 소재 기관에서 높게 나타났다. 한편 중소도시 소재 기관에서 상대적으로 낮은 것으로 분석되었다.

〈표 III-3-8〉 어린이집 소재지 규모별 대체교사 공급 현황(2022)

단위: 개원, 명, %

구분	어린이집 (A)	담임교사 (B)	대체교사			어린이집수 대비 지원율 (C/A)	담임교사수 대비 지원율 (C/B)
			어린이집 직접채용	육아종합 지원센터 지원	소계 (C)		
전체	31,189	168,821	1,659	15,526	17,185	55.1	10.2
대도시	11,316	63,439	907	6,742	7,649	67.6	12.1
중소도시	13,516	70,808	470	5,715	6,185	45.8	8.7
농어촌	6,357	34,574	282	3,069	3,351	52.7	9.7

주: 7월 한 달간 누적 고용된 대체교사 현황임.

자료: 사회보장정보원(2022). 내부자료. (2022년 7월말 기준)

2022년 7월 한 달간 대체교사 공급 현황을 어린이집 설립유형별로 비교하면, 어린이집 수 대비 지원율은 직장과 국공립어린이집의 경우 각각 107.4%, 92.3%로 높은 편인 반면, 협동과 가정어린이집의 경우는 각각 27.1%, 29.7%로 매우 낮아 차이가 있었다. 담임교사 수 대비 지원율은 국공립·직장·법인단체등·사회복지법인어린이집의 경우 10.3~13.2%로 유사하게 높았고, 협동·가정·민간어린이집은 7.5~8.9%로 낮은 편이었다.

〈표 III-3-9〉 어린이집 설립유형별 대체교사 공급 현황(2022)

단위: 개원, 명, %

구분	어린이집 (A)	담임교사 (B)	대체교사			어린이집수 대비 지원율 (C/A)	담임교사수 대비 지원율 (C/B)
			어린이집 직접채용	육아종 지원	소계(C)		
전체	31,189	168,821	1,659	15,526	17,185	55.1	10.2
국공립	5,628	39,363	490	4,703	5,193	92.3	13.2
사회복지 법인	1,258	8,955	37	882	919	73.1	10.3
법인단체등	611	3,557	26	402	428	70.0	12.0
민간	9,902	62,597	517	5,039	5,556	56.1	8.9
가정	12,374	42,602	501	3,174	3,675	29.7	8.6
협동	133	477	3	33	36	27.1	7.5
직장	1,283	11,270	85	1,293	1,378	107.4	12.2

주: 7월 한 달 기준 누적 고용된 대체교사 현황임.

자료: 사회보장정보원(2022). 내부자료. (2022년 7월말 기준)

2022년 7월 한 달간 어린이집 규모에 따른 대체교사 공급 현황을 살펴보면, 40명 이상의 어린이집에서는 어린이집 수 대비 지원율이 81% 이상으로 높은 편이었고, 20명 이하 기관에서는 31.3%로 낮았다. 담임교사 수 대비 지원율은 21~99명 이하 기관에서 약 10% 이상으로 높은 편인 반면, 161명 이상의 기관에서는 담임교사 수 대비 지원율이 7% 미만으로 낮아지고 있었다.

〈표 III-3-10〉 어린이집 규모별(현원 기준) 대체교사 공급 현황(2022)

단위: 개원, 명, %

구분	어린이집 (A)	담임교사 (B)	대체교사			어린이집수 대비 지원율 (C/A)	담임교사수 대비 지원율 (C/B)
			어린이집 직접채용	육아종 지원	소계(C)		
전체	31,189	168,821	1,659	15,526	17,185	55.1	10.2
20명 이하	6,077	54,848	629	4,401	5,030	31.3	9.2
21~39명	6,138	33,675	320	3,605	3,925	63.9	11.7
40~49명	2,350	16,539	158	1,748	1,906	81.1	11.5
50~80명	4,214	34,385	333	3,359	3,692	87.6	10.7
81~99명	1,212	12,298	117	1,092	1,209	99.8	9.8
100~160명	962	12,300	79	1,074	1,153	119.9	9.4
161~200명	132	2,255	14	137	151	114.4	6.7
201~240명	62	1,390	0	80	80	129.0	5.8
241~300명	40	1,089	9	29	38	95.0	3.5
300명 초과	2	42	0	1	1	50.0	2.4

주: 7월 한 달간 누적 고용된 대체교사 현황임.

자료: 사회보장정보원(2022). 내부자료. (2022년 7월말 기준)

2) 대체교사 특성

2022년 7월 말 기준 고용되어 있는 대체교사의 연령과 소지자격을 살펴보면 평균 연령은 40.4세이었고, 29세 이하 20.8%, 50세 이상 21.3%로 양극단의 집단에 많이 분포하고 있었다. 이들 중 62.3%가 1급 보육교사 자격을 소지하고 있었고 98.9%가 2급 보육교사 자격 이상을 소지하고 있었다. 이러한 대체교사의 특성은 어린이집 소재지 규모에 따라서는 큰 차이가 없었다.

〈표 III-3-11〉 지역규모별 어린이집 대체교사 특성(2022)

단위: 명, %, 세, 년

구분	전체		대도시		중소도시		농어촌	
	수	비율	수	비율	수	비율	수	비율
전체	2,097	100.0	867	100.0	795	100.0	435	100.0
연령								
29세 이하	437	20.8	205	23.6	161	20.3	71	16.3
30~34세	264	12.6	115	13.3	89	11.2	60	13.8
35~39세	234	11.2	91	10.5	78	9.8	65	14.9
40~44세	360	17.2	123	14.2	143	18.0	94	21.6
45~49세	355	16.9	132	15.2	156	19.6	67	15.4
50세 이상	447	21.3	201	23.2	168	21.1	78	17.9
평균	40.4		40.1		40.7		40.2	
소지자격								
3급 보육교사	23	1.1	9	1.0	8	1.0	6	1.4
2급 보육교사	767	36.6	321	37.0	297	37.4	149	34.3
1급 보육교사	1,307	62.3	537	61.9	490	61.6	280	64.4

주1: 7월 말 시점에 대체교사로 근무하고 있는 경우에 한함. 어린이집 직접채용과 육아종 지원 대체교사 모두 포함함.

주2: 소지자격은 중복 소지일 경우 가장 높은 급수로 산출함.

자료: 사회보장정보원(2022). 내부자료. (2022년 7월말 기준)

4. 지방정부의 인력배치 개선 관련 특수시책

가. 교사 대 아동 비율 개선

1) 부산형 영영아반 운영 지원

부산광역시는 ‘부산형 영영아반’을 운영하여 보육 공공성을 강화하고 교직원의 처우개선을 위해 2022년 1월부터 부산시 전체 영영아(12개월 이하)를 보육 중인

어린이집에 운영비를 지원하는 사업을 추진하였다(부산광역시, 2022: 15). 지원기준은 교사 대 아동 비율을 1:3에서 1:2로 구성하고 영영아 1명 이상을 보육하는 어린이집이며, 영영아 2명으로 반 구성하거나 영영아 1명+영아(0세) 1명으로 혼합반 구성 시 지원한다.

지원액은 영영아반 당 운영비(영아1명의 보육료 수준)로 평균 90만원이며, 사업예산은 14억 8,500만원(시비 100%)이다(부산광역시, 2022: 15).

2) 인천형 어린이집 운영 지원

인천광역시는 영아반 교사 대 아동 비율을 낮추어 운영하는 어린이집 중 인천형 어린이집으로 지정하고, 2022년 기준으로 신규 20개소 확충을 목표로 삼고 있다(인천광역시, 2022: 105-107). 신청 자격 및 제외 기준은 이하와 같다.

- 신청자격
 - 행정처분·처벌 여부, 평가인증점수(90점) 또는 A등급 이상, 1인 1시설 운영
 - 비상재해 대비시설, 정원충족률 60% 이상, 현원 10명 이상
 - 맞벌이 가정 비율 30% 이상, 임대료 및 융자금 이자 상환액 비율 10% 미만
 - 청정 무상급식 참여, 보육교사 보수교육 이수여부 등
- 신청제외
 - 1년 이내 행정처분을 받았거나, 사회적 물의를 일으킨 시설
 - 정부지원 인건비 지원시설, 40인 이상 민간·직장·협동 어린이집 등
- 선정기준: 선정요건을 점수화하여 고득점 순으로 선정

한편 선정된 어린이집은 개소당 환경개선비로 4,000천원을 지원받고, 운영비로 0세반 2개소의 경우는 2,648천원, 0세반 1개소와 1세반 1개소의 경우는 2,345천원을 매월 3년간 지원받을 수 있다.

주요 운영기준으로 영아반 2개반 이상을 운영하며, 0세반의 경우는 1:2, 1세반의 경우는 1:4를 적용하여 편성하는 어린이집이며, 혼합반은 해당되지 않는다. 그 밖에도 교사대 아동 비율을 낮춘 영아반 담임교사는 원장이 아닌 보육교사가 담당하도록 규정하고 있다.

3) 경기도 0세아전용 어린이집 운영 지원

경기도는 0세아 보육의 특수성 및 부모의 다양한 보육요구에 부응하고자, 0세아 전용 어린이집에 대한 운영비 지원사업을 실시하고 있다(경기도, 2022: 34). 동 사업은 「경기도 보육조례」 제19조(비용의 보조)에 근거하여 2008년부터 시행해왔다.

지원 대상은「영유아보육법」 제10조의 가정어린이집(정부 인건비 미지원) 중 참여 기본 요건을 충족하고, 이하 세부 선정기준에 따라 선정된 어린이집이다(경기도, 2022: 35).

〈표 Ⅲ-4-1〉 경기도 0세아전용 어린이집 지원대상 선정기준 및 절차(2022)

지원대상 선정 기준	참여 기본요건	· 평가인증 유효기간 내의 평가등급이 A등급 · 어린이집 평가제 평가결과 A등급 · 공고일이 속한 월 전 6개월 평균 정원충족률 60% 이상(농어촌 50% 이상) · 보호자와 담임교사 동의율 각각 80% 이상 · 영유아보육법령 및 지침에 따라 적절하게 운영되고 있는 어린이집							
	세부선정 기준	· 참여 기본요건을 갖추고 제외 대상에 해당하지 않는 어린이집 중 세부 선정 기준에 따른 고득점 순으로 총 합계 점수 80점 이상인 곳 선정 <table><tr><td>우수성·전문성(55)</td><td>맞춤형 보육지원(25)</td><td>보육교직원전문성(30)</td></tr><tr><td>인프라·특성화(54)</td><td>운영기간·정원충족(30)</td><td>기타 심사기준(15)</td></tr></table>			우수성·전문성(55)	맞춤형 보육지원(25)	보육교직원전문성(30)	인프라·특성화(54)	운영기간·정원충족(30)
우수성·전문성(55)	맞춤형 보육지원(25)	보육교직원전문성(30)							
인프라·특성화(54)	운영기간·정원충족(30)	기타 심사기준(15)							
지원 절차	선정	· [도] 물량배정 및 지정계획 수립 · [시·군] 신청공고 · [어린이집] 신청 · [시·군] 심사 및 결과보고 · [도] 지정 결과 통보 · [시·군] 지정서 교부							

자료: 경기도(2022). 2022 경기도 보육사업안내. p. 35 내용을 바탕으로 작성함.

세부적으로는 추가반 보육교사 인건비(200만원/인), 추가반 운영비(60만원/반), 야간연장 추가반 근무수당(46.1만원/인), 조리원 인건비(60만원/인)를 지원한다(경기도, 2022: 37). 해당 지원은 0세아 전용 어린이집으로 신규 지정받고, 0세반 3명 이상 또는 1세반 4명 이상을 보육하여 추가반이 실제로 구성되는 어린이집에 해당 월부터 적용된다.

동 사업의 예산은 2022년 기준으로 288억 5,800만원(도비 30%, 시·군비 70%)이며, 320개소를 대상으로 운영비를 지원한다(경기도, 2022: 34).

나. 비담임교사 지원

서울시에서는 2022년 전국 최초로 상주 비담임교사 지원사업인 ‘서울형 전임교사’ 시범사업을 실시하고 있다(서울특별시 홈페이지 내 분야별 정보-복지-새소식, 2022. 3. 15. 인출). 서울형 전임교사는 어린이집에 상주하면서 평상시엔 보조교사로 보육교사 업무를 돕고 보육교사가 유급휴가 중일 때는 담임교사로 활동하는 정규인력이다. 서울형 전임교사는 파견될 때마다 아동들이 적응해야 하는 대체교사와 달리, 어린이집에 상주하는 교사와의 안정적 유대감을 바탕으로 보육 공백을 최소화하고 보육의 질을 제고될 것으로 기대하고 있다(서울특별시, 2022c: 2).

서울시는 국공립·서울형·민간·가정 등 서울 지역 소재 어린이집을 대상으로 사업 참여를 신청 받아서 상시근로자가 5인 이상인 어린이집 중 보육아동 수가 많고, 고경력 근무교사(연차 일수가 많은 교사)가 많으며 기존에 교사의 연가 사용을 적극적으로 지원한 어린이집을 우선적으로 선발한다(서울특별시, 2022c: 3).

선발된 어린이집에서는 ‘서울형 전임교사’를 채용한 뒤 해당 자치구에 인건비 지원을 신청하면 시에서 지원한다. 사업예산은 총 28억 2,600만원(시 5:구 5)이 투입될 예정이며, 서울시는 올해 이러한 시범사업을 거쳐 연차적으로 지원 개소수를 확대할 계획(2025년까지 최대 1,500개소에 서울형 전임교사 지원)이라고 발표하였다(서울특별시, 2022c: 3).

다. 보육도우미 지원

1) 서울시 보육도우미 지원

어린이집 보조교사는 국비 보조교사와 시비 보조교사로 나뉘어 중복하여 지원받을 수 없으나, 보육도우미는 구/시비 보조교사, 연장전담교사와는 별도로 지원이 가능하다.

서울시에서는 청소, 급식조리 등의 업무와 보육교사 행정업무 지원을 위해 보육도우미를 앞서 보조교사 지원과는 별도로 1일 4시간 지원하고 있다(서울특별시·서울특별시 육아종합지원센터, 2021: 39). 급식(조리) 지원은 민간(현원 40인 이상 서울형 제외), 가정, 협동, 직장어린이집, 청소 지원은 전체 어린이집 중에서 서울시 어린이집관리시스템 및 클린카드 이용 어린이집에 지원(인건비: 월 916천원, 4

대보험 본인 부담금 포함)한다. 전체 어린이집을 대상으로 하는 청소 지원의 경우는 거점형 야간보육 또는 열린어린이집을 운영하는 어린이집을 우선적으로 선정한다. 어린이집 당 1명을 지원하며, 시비 보조교사 및 보육도우미는 1일 4시간 근무(월~금, 주20시간)한다(서울특별시, 2020: 4). 해당 사업의 예산은 시비 50%, 구비 50%로 구성된다.⁶⁾

2022년 4월에 발표한 보도자료에 따르면, 서울시는 보조교사 및 보육도우미의 지원시간을 일 4시간에서 일 6시간으로 확대할 계획이다(서울특별시, 2022b: 2).

2) 전라북도 보육도우미 지원

전라북도는 보육교사의 잔업(취사, 차량운전 등)을 배제하고 본연의 보육 업무에 전념할 수 있는 여건을 마련하고자 어린이집 보육도우미를 지원하고 있다(전라북도, 2021: 167). 취약시설인 가정·농어촌 어린이집에는 1명당 월 40만원, 그 외민간어린이집 등에는 1명당 월 10만원을 지원하고 있으며, 열린어린이집으로 선정된 어린이집의 경우 10만원씩 추가로 지급한다. 사업 예산은 2022년 기준 6억 2,280만원(도비 100%)이며 사업규모는 625명이다(전라북도, 2021: 167).

5. 소결

이상에서 살펴본 연장반교사, 보조교사, 대체교사 지원내용과 공급 현황에 따른 시사점을 제시하면 이하와 같다.

첫째, 보육교사 유형별로 지원기준의 보완을 모색하되, 현장의 수요와 더불어 지방정부의 특수시책에서 강화된 지원을 적극적으로 검토해야 할 것이다. 특히 지방정부에서 보조교사와 대체교사를 지원하는 기준은 대체로 국비지원을 받지 못하는 어린이집을 대상으로 삼고 있으므로 해당 지원이 효과성 측면에서 타당한지를 면밀하게 검토하여 반영할 필요가 있을 것으로 본다. 앞서 다룬 바와 같이 보조교사의 지원요건은 점차 완화되어 정원충족율의 경우는 제도 도입 당시에는 80% 수준이었으나, 2020년부터는 50% 수준으로 낮아졌으며, 서울시에서는 이 보다 낮은

6) 2020년 지원실적에 의하면, 서울시의 보조교사 지원 국비 예산은 총 268억 9,980만원이며, 국:시:구=30:49:21임(서울특별시, 2020: 1).

40% 이상 어린이집에 보조교사를 추가로 지원하고 있다.

또한 어린이집 대체교사의 경우는 지원 사유를 보완하는 것 이외에도 지원방식을 다양화하는 방안도 모색되어야 할 것으로 본다. 대표적으로 연장보육 전담교사 등을 위해 4시간 대체교사 지원이 필요한지 등을 검토하고, 해당 근무시간에 보육 교사의 수요가 있는지를 종합적으로 검토해야 할 것이다.

둘째, 지원 수준에 대해서는 연장반 전담교사와 보조교사의 경우 현행 4시간에 더하여 2시간을 추가적으로 지원할 필요성이 있는지, 그리고 해당 수요가 높은 어린이집과 지역의 특성이 무엇인지를 면밀하게 도출할 필요가 있다. 이러한 지원수준의 확대는 보육교사의 역할과는 구분되는 보육도우미에 대한 지원의 필요성과 함께 종합적으로 검토되어야 할 것으로 본다. 서울시와 전라북도 지역에서는 보육교사가 보육 업무에만 전념하여 질 높은 보육을 제공할 수 있도록 보육교사 자격과는 상관없는 보조인력으로 보육도우미를 보조교사와는 별개로 지원하고 있으므로 이를 참조하여 이들이 수행하는 업무에 대해 담임교사의 도움정도 인식을 파악할 필요가 있다는 것이다.

셋째, 직무내용에 대해서는 연장반교사, 보조교사, 대체교사 모두에서 개별 어린이집이 탄력적으로 적용할 소지가 있으므로 보육교사의 유형별 지원 목적에 부합하도록 명문화하고, 부당 업무에 대해서도 정교화가 필요하다. 특히 보조교사의 경우는 그 업무범위가 점차 확대된 경향이 있고, 연장반 전담교사의 업무는 2020년부터 새롭게 정의되었으므로 현재 수행 중인 업무내용을 파악하여 그 적정성을 따져볼 필요가 있다. 또한 대체교사의 부당업무에 대해서는 구체적인 사례가 명시되지 않고 있어 연장반 교사, 보조교사와 마찬가지로 관련 지침에서 해당 사항이 제시되어야 할 것으로 본다. 다른 한편 부당한 업무내용은 현장의 요구를 반영하여 근본적인 해법을 모색할 필요가 있다. 이를테면 보조교사의 부당 업무로서 제시된 교사겸직원장이 담당하는 학급의 담임교사 업무 수행은 특히 가정어린이집의 여건에서 비롯된 수요이므로 해당 기관의 원장의 교사겸직 등에 관한 근본적인 해법과 더불어 개선이 이루어질 필요가 있다.

이처럼 구체화된 업무내용은 곧 이들 교사의 자격요건과 직결되므로 현장의 요구를 파악하여 적절한 수준 및 내용을 도출해야 할 것으로 판단된다. 앞장에서 다룬 외국사례에서 보조교사는 대체로 담임교사의 역할을 단지 보조하는 역할에 국

한되어 그 자격 요건도 상대적으로 낮은 수준이었다. 그러나 앞서 확인한 바와 같이 우리나라의 보조교사는 담임교사의 업무를 보조하는 역할 이외에도 보수교육 등으로 보육 공백이 발생하는 상황에서 담임교사의 보육 업무를 대행하므로 담임교사와 유사한 수준의 전문성이 요구된다고 판단된다. 그러므로 현행 4시간 또는 6시간 보조교사의 선호도 등 수요를 파악하여 보조교사의 지원수준을 근본적으로 재검토하고, 이에 상응하는 업무를 새롭게 규정해야 할 것이다.

넷째, 보육교사 유형별 공급 수준은 전반적으로 수요에 크게 못 미치는 수준이나, 채용의 어려움을 안고 있으므로 근로시간 등에 대한 교사의 선호도를 반영하여 지역 또는 어린이집 특성에 따른 교사 수급의 격차를 완화하고, 원활한 교사의 수급을 전략을 수립해야 할 것이다. 이때 지역 특성과 어린이집 특성을 고려하고, 반별 특성을 반영하여 차별화된 지원 방식을 고려할 수 있을 것으로 본다. 특히 읍면 지역의 교사 채용은 전반적으로 타 지역에 비해 힘든 실정이므로 겸임이 가능한 전일제 보육교사에 대한 지원 방식을 고안하여 수급 여건을 근본적으로 개선할 필요가 있다. 또한 연장반교사의 경우는 소규모 어린이집과 직장어린이집에서 대체교사의 경우는 대규모 어린이집에서 상대적으로 공급 수준이 낮은 것으로 파악되므로 이를 완화하는 보육교사 수급 전략이 필요하다고 보여진다.

IV

어린이집 연장반교사 운영 실태 및 개선요구

- 01 연장반교사 근로 실태 및 개선요구
- 02 연장반교사 운영 실태 및 개선요구
- 03 사례분석: 연장반교사 지원기준 다양화
- 04 소결

IV. 어린이집 연장반교사 운영 실태 및 개선요구

제4장에서는 어린이집 연장보육 담당교사의 운영 실태와 개선요구를 분석한 결과를 제시하였다. 어린이집 연장반교사 및 원장을 대상으로 실시한 설문조사와 심층면담 결과, 그리고 어린이집 원장이 참여한 집담회의 논의사항 등을 토대로 시사점을 도출하였다. 보조교사에게는 근로여건과 개선요구, 어린이집 원장에게는 보조교사 운영과 지원요구를 위주로 조사하였다.

1. 연장반교사 근로 실태 및 개선요구

이하에서는 어린이집 연장반교사를 대상으로 실시한 설문조사와 심층면담 결과를 분석한 결과를 제시하였다.

가. 연장반교사의 근로 실태 및 만족도

1) 근로시간 및 선호도와의 부합성 여부

가) 출·퇴근시각 및 희망 여부

어린이집 연장반교사의 출근시각은 평균 14시 5분이고, 퇴근시각은 19시 27분으로 조사되었다. 교사 유형별로 출·퇴근시각이 달라서 주로 4시간을 근무하는 연장보육 전담교사의 경우는 평균 15시 8분에 출근하여 19시 28분에 퇴근하며, 대략 8시간을 근무하는 보조교사와 야간연장교사를 겸직하는 교사의 출·퇴근시각은 각각 약 11시와 13시 46분, 퇴근시각은 19시 3분과 21시 22분으로 차이를 보였다. 주요 변인별로는 국공립어린이집과 직장어린이집에서 출근시각은 평균에 비해 이르고, 퇴근시각은 평균과 유사하거나 늦은 경향을 보이며, 이에 따라 총 근로시간도 6시간을 훌쩍 넘겨서 각각 6시간 37분과 6시간 34분으로 나타난다. 또한 어

린이집 규모가 클수록 총 근로시간은 소폭 증가하는 양상을 보였다.

〈표 IV-1-1〉 어린이집 연장반교사의 출·퇴근시간

단위: 시, 분, 시간, (명)

구분	출근시간	퇴근시간	총 근로시간	(수)
전체	14시 5분	19시 27분	5시간 21분	(432)
연장보육 담당교사 유형				
연장보육 전담교사	15시 8분	19시 28분	4시간 19분	(309)
보조교사와 연장반교사 겸임	10시 59분	19시 3분	8시간 0분	(103)
아간연장과 연장반교사 겸임	13시 46분	21시 22분	7시간 35분	(20)
F	492.023***	83.128***	425.823***	
어린이집 유형				
국공립	12시 46분	19시 23분	6시간 37분	(105)
민간	14시 41분	19시 28분	4시간 47분	(171)
가정	14시 35분	19시 23분	4시간 48분	(94)
직장	13시 7분	19시 41분	6시간 34분	(26)
사회복지법인/법인·단체등	14시 24분	19시 35분	5시간 0분	(36)
F	19.346***	1.005	21.76***	
어린이집 규모				
20명 이하	14시 23분	19시 19분	4시간 55분	(101)
21~39명	14시 19분	19시 29분	5시간 10분	(51)
40~79명	13시 59분	19시 31분	5시간 31분	(106)
80명 이상	13시 53분	19시 29분	5시간 34분	(174)
F	1.53	1.165	2.656*	

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

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

한편 이 같은 근로시간이 희망하는 시간인지를 조사하였다. 현재의 출근시각과 퇴근시각이 희망하는 시간대라고 응답한 비율은 각각 88.7%와 85%로 조사되었다. 희망하는 시간대와 불일치할 경우 희망하는 출근시각은 11시 42분, 희망하는 퇴근시각은 16시 46분으로 각각 조사되었다.

〈표 IV-1-2〉 어린이집 연장반교사의 희망 출근시각과 실제 출근시각의 일치 여부

단위: %(명), 시, 분

구분	실제 출근 시각과의 일치 여부		계(수)	희망 출근시각
	예	아니오		
전체	88.7	11.3	100.0 (432)	11시 42분
연장보육 담당교사 유형				
연장보육 전담교사	90.0	10.0	100.0 (309)	11시 23분
보조교사와 연장반교사 겸임	85.4	14.6	100.0 (103)	11시 50분
아간연장과 연장반교사 겸임	85.0	15.0	100.0 (20)	14시 30분
$\chi^2(df)/F$	1.856(2)			0.643

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

〈표 IV-1-3〉 어린이집 연장반교사의 희망 퇴근시각과 실제 퇴근시각의 일치 여부

단위: %(명), 시, 분

구분	실제 퇴근시각과의 일치 여부		계(수)	희망 퇴근시각
	예	아니오		
전체	85.0	15.0	100.0 (432)	16시 46분
연장보육 담당교사 유형				
연장보육 전담교사	87.4	12.6	100.0 (309)	15시 56분
보조교사와 연장반교사 겸임	79.6	20.4	100.0 (103)	17시 41분
아간연장과 연장반교사 겸임	75.0	25.0	100.0 (20)	19시 30분
$\chi^2(df)/F$	5.271(2)			1.973

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

나) 휴게시간 보장 여부

어린이집 연장반교사가 휴게시간을 보장받는 비율은 65.3%로 조사되었으며, 연장보육 전담교사의 해당 비율은 58.9%에 그쳤다.

〈표 IV-1-4〉 어린이집 연장반교사의 휴게시간 보장 여부

단위: %(명)

구분	어린이집 연장보육 담당교사의 휴게시간 여부		계(수)
	있음	없음	
전체	65.3	34.7	100.0 (432)
연장보육 담당교사 유형			
연장보육 전담교사	58.9	41.1	100.0 (309)
보조교사와 연장반교사 겸임	80.6	19.4	100.0 (103)
아간연장과 연장반교사 겸임	85.0	15.0	100.0 (20)
$\chi^2(df)$	19.622(2)***		

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

*** $p < .001$

2) 연장보육 전담교사의 적정 근무시간에 관한 의견

가) 연장반 전담교사 필요시간대

연장보육 전담교사가 가장 필요한 시간대로는 연장보육 시간에 해당하는 16시부터 17시 30분 이외에 16시 이전이 53.2%로 높게 나타났고, 19시 30분 이후는 8.3%에 그쳤다. 16시 이전에 연장반 전담교사가 필요하다고 응답한 비율은 어린이집 정원이 80명 이상인 경우에 상대적으로 낮은 비율을 보여 어린이집 규모가 작을수록 연장반 전담교사의 근무시간이 현행 4시간보다 늘어나야 할 필요성이 제기된다. 또한 해당 시각으로는 15시 28분으로 조사되었으나, 가정어린이집에서는 15시 17분으로 가장 이른 시각으로 응답하였다.

〈표 IV-1-5〉 어린이집 연장보육 전담교사 필요시간대1: 어린이집 연장반교사

단위: %(명)

구분	연장보육 전담교사가 필요한 시간대			(수)
	16:00 이전	16:00~17:30	19:30 이후	
전체	53.2	98.6	8.3	(432)
어린이집 규모				
20명 이하	65.3	97.0	7.9	(101)
21~39명	62.7	98.0	7.8	(51)
40~79명	60.4	100.0	5.7	(106)
80명 이상	39.1	98.9	10.3	(174)

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

〈표 IV-1-6〉 어린이집 연장보육 전담교사 필요시간대2: 어린이집 연장반교사

단위: 시, 분, 시간, (명)

구분	시작 시각	종료 시각	총 필요시간	(수)
전체	15시 28분	19시 14분	3시간 50분	(432)
어린이집 규모				
20명 이하	15시 17분	19시 6분	4시간 2분	(101)
21~39명	15시 20분	19시 17분	3시간 57분	(51)
40~79명	15시 24분	19시 20분	4시간 2분	(106)
80명 이상	15시 39분	19시 15분	3시간 35분	(174)
F	4.068**	1.553	3.751*	

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

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

한편 연장반교사의 근로가 연장보육 시작시각 이전인 16시 이전에 이루어지는 경우는 기관의 규모나 소재지 등 기관의 특성에 따라 그 수요가 다를 것으로 예상된다. 농어촌지역에서 근무하는 연장반교사 1은 유일한 연장반교사로서 오후 4시 연장보육을 담당하기 이전에 약 1시간 정도 기본반의 아동을 보육하는데, 이는 오후 3시경에 담임교사가 하원을 위한 차량지도 시 발생하는 보육 공백을 메꾸기 위한 것으로 파악된다.

(제가 근무하는 어린이집은) 굉장히 오래되었음에도 불구하고 영아 연장반을 (올해) 처음 구하신 거예요. 선생님들이 오후 당직하는 게 너무 힘들다고 하시고 차량이나 부수적인 업무도 많으니까요. 회의 때마다 너무 힘들다고 얘기를 하셔서 이번에 유아반을 먼저 들여보내고 해서, 영아반은 선생님들이 돌아가면서 하고 있어요. (연장반교사 1)

제가 오후 3시에 출근하는데 (오후) 3~4시까지 선생님들이 하원 준비하고 차량을 나가잖아요. 차량을 나가는 빈 공간을 메꾸고 있어요. 만1~5세까지 연령별로 들어간다는 게 이번 주는 3살 반에 가 있고 다음 주는 4살 반에 가 있고 일주일씩 돌아가면서 자리를 메꾸고 있어요. 그리고 (오후) 4~5시까지는 하원 인사를 하고 있어요. 선생님들이 차량 때문에 5시 20분까지 굉장히 바쁘거든요. 그래서 그 시간에는 하원 인사를 하죠. 실질적으로 제가 연장반 담당하는 시각은 5시부터예요. (연장반교사 1)

나) 연장반교사가 단독으로 근무하는 시간대

어린이집의 연장반교사가 통상적으로 혼자 근무하는 시간이 있다고 응답한 비율은 51.2%에 달하였다. 특히 야간연장반을 점임하는 교사의 해당 비율이 70%에 달하여 주의를 요한다. 어린이집 유형별로는 연장반교사가 혼자 근무하는 시간이 직장어린이집에서 80.8%로 가장 높은 비율을 나타냈으며, 그 다음으로 소규모 기관인 가정어린이집에서 61.7%로 조사되었으며, 읍면지역에서 71.1%로 높은 수준을 보였다. 반면에 80명 이상 기관의 연장반교사가 단독으로 근무하는 비율은 평균보다 월등히 낮은 35.1%였다. 이들 결과에 의하면, 아동의 안전관리 측면에서 직장어린이집과 가정어린이집, 그리고 읍면지역의 개선이 시급하게 요구된다.

〈표 IV-1-7〉 어린이집 연장반교사의 단독근무 시간 유무

단위: %(명)

구분	근무시간 중 단독 근무시간 유무		계(수)
	단독 근무시간 있음	단독 근무시간 없음	
전체	51.2	48.8	100.0 (432)
연장보육 담당교사 유형			
연장보육 전담교사	50.8	49.2	100.0 (309)
보조교사와 연장반교사 겸임	48.5	51.5	100.0 (103)
야간연장과 연장반교사 겸임	70.0	30.0	100.0 (20)
χ^2 (df)	3.138(2)		
어린이집 유형			
국공립	53.3	46.7	100.0 (105)
민간	43.9	56.1	100.0 (171)
가정	61.7	38.3	100.0 (94)
직장	80.8	19.2	100.0 (26)
사회복지법인/법인·단체등	30.6	69.4	100.0 (36)
χ^2 (df)	23.266(4)***		
어린이집 소재지			
대도시	45.6	54.4	100.0 (285)
중소도시	58.7	41.3	100.0 (109)
읍면지역	71.1	28.9	100.0 (38)
χ^2 (df)	12.017(2)**		
어린이집 규모			
20명 이하	62.4	37.6	100.0 (101)
21~39명	62.7	37.3	100.0 (51)
40~79명	61.3	38.7	100.0 (106)
80명 이상	35.1	64.9	100.0 (174)
χ^2 (df)	30.261(3)***		

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

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

어린이집의 연장반교사가 혼자 근무하는 시간은 연장반 전담교사의 경우는 17시 24분부터 19시 4분으로 조사되었으며, 야간연장반 겸임교사의 경우는 18시 23분에서 20시 30분으로 2시간을 초과하여 혼자 근무하는 것으로 조사되었다. 연장보육의 질 제고의 측면에서 해당 시간대의 안전관리 등을 보장하기 위한 추가적인 조치가 필요하다고 본다. 또한 어린이집 규모가 작은 곳일수록 비교적 혼자 근무하는 시간이 긴 것으로 나타나서 이들 기관의 보조인력 지원 강화의 필요성이 제기된다.

〈표 IV-1-8〉 어린이집 연장반교사의 단독근무 시간대

단위: 시, 분, 시간, (명)

구분	시작 시각	종료 시각	총 단독근무 시간	(수)
전체	17시 20분	19시 3분	1시간 43분	(221)
연장보육 담당교사 유형				
연장보육 전담교사	17시 24분	19시 4분	1시간 40분	(157)
보조교사와 연장반교사 겸임	16시 49분	18시 37분	1시간 47분	(50)
야간연장과 연장반교사 겸임	18시 23분	20시 30분	2시간 6분	(14)
F	11.134***		16.776***	
어린이집 규모				
20명 이하	17시 33분	19시 25분	1시간 51분	(63)
21~39명	17시 44분	19시 24분	1시간 40분	(32)
40~79명	17시 10분	18시 53분	1시간 43분	(65)
80명 이상	17시 4분	18시 42분	1시간 38분	(61)
F	3.444*		5.794***	

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

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

이처럼 단독으로 근무하는 시간이 있는 경우, 우려사항으로는 안전사고 발생에 대한 우려가 가장 높고, 긴급 상황에 대한 대처가 어려운 점 등이 언급되었다.

〈표 IV-1-9〉 어린이집 연장반교사의 단독근무 시 우려점

단위: (명)

구분	(수)
안전사고 우려(교사가 화장실에 가거나 하원지도 등으로 잠시 자리 비울 때)	(62)
비담임으로서 돌발, 긴급 상황에 대한 대처 및 전반적 관리의 어려움 ¹⁾	(23)
혼자 감당해야 하는 업무 과중 ²⁾	(13)
무서움, 보안 문제(괴한 침입 우려)	(5)
다양한 연령대의 영유아가 있거나 어린 영아가 있을 때 보육 및 교육의 어려움	(4)
전체	(93)

주1: 영유아 다룰 때, 영유아가 아프거나 다쳤을 때, 영유아 짐의 위치를 모를 때, 학부모 전화 응대, 외부인 방문 시

주2: 영유아가 많음, 동시에 여러 일을 해야 할 때, 보육 업무 외에 정리, 청소 등임.

주3: 중복응답 결과임.

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

다) 통합반 보육 병행 여부

어린이집 연장반 전담교사가 통합반을 병행하여 보육한다고 응답한 비율은 25.6%로 조사되었으며, 해당 비율은 직장어린이집에서 60%로 가장 높게 나타나며, 어린이집 규모가 작을수록 통합반을 추가 담당하는 비율이 높았다. 직장어린이

집에서는 담당하는 학급수도 많아서 3개 학급 이상이 55.6%에 달하였다. 통합반 보육시간도 2시간 13분으로 길게 나타나서 이들 기관에 추가인력 배치의 필요성이 제기된다.

한편 연장반 전담교사가 통합반을 추가적으로 담당하는 사유는 ‘기본반 아동이 오후 4시 이후에도 하원하지 않아서’라는 응답이 79.7%로 가장 많았으며, ‘담임교사의 하원지도 소요시간이 길어서’가 22.8%로 그 다음으로 많았다. 기본반 아동의 하원시간 준수가 연장보육의 질과 직결되어 있다는 점을 짐작할 수 있다.

〈표 IV-1-10〉 어린이집 연장반 전담교사의 통합반 보육 병행 여부

단위: %(명)

구분	연장보육 전담교사의 통합반 보육 병행 여부		계(수)
	예	아니오	
전체	25.6	74.4	100.0 (309)
어린이집 유형			
국공립	39.2	60.8	100.0 (51)
민간	14.7	85.3	100.0 (143)
가정	33.8	66.2	100.0 (74)
직장	60.0	40.0	100.0 (15)
사회복지법인/법인·단체 등	15.4	84.6	100.0 (26)
$\chi^2(df)$	27.278(4)***		
어린이집 소재지			
대도시	20.9	79.1	100.0 (220)
중소도시	44.4	55.6	100.0 (63)
읍면지역	19.2	80.8	100.0 (26)
$\chi^2(df)$	14.854(2)***		
어린이집 규모			
20명 이하	35.1	64.9	100.0 (77)
21~39명	28.6	71.4	100.0 (42)
40~79명	23.9	76.1	100.0 (71)
80명 이상	19.3	80.7	100.0 (119)
$\chi^2(df)$	6.382(3)		

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

*** $p < .001$

〈표 IV-1-11〉 어린이집 연장반 전담교사의 통합반 담당학급수

단위: %(명)

구분	연장보육 전담교사의 추가담당 통합반 학급수			계(수)
	1개 학급	2개 학급	3개 학급 이상	
전체	41.8	32.9	25.3	100.0 (79)
어린이집 유형				
국공립	45.0	20.0	35.0	100.0 (20)
민간	61.9	28.6	9.5	100.0 (21)
가정	28.0	52.0	20.0	100.0 (25)
직장	22.2	22.2	55.6	100.0 (9)
사회복지법인/법인·단체 등	50.0	25.0	25.0	100.0 (4)

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

〈표 IV-1-12〉 어린이집 연장반 전담교사의 통합반 보육시간

단위: 시, 분, 시간, (명)

구분	연장반 전담교사의 통합반 보육시간			(수)
	시작 시각	종료 시각	총 보육시간	
전체	16시 6분	18시 20분	2시간 13분	(79)
어린이집 유형				
국공립	15시 54분	18시 15분	2시간 20분	(20)
민간	16시 25분	18시 17분	1시간 51분	(21)
가정	15시 50분	18시 7분	2시간 17분	(25)
직장	16시 30분	19시 0분	2시간 30분	(9)
사회복지법인/법인·단체 등	16시 22분	18시 45분	2시간 22분	(4)

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

〈표 IV-1-13〉 어린이집 연장반 전담교사의 통합반 보육 사유(중복응답)

단위: %(명)

구분	연장보육 전담교사의 통합반 담당 사유						(수)
	①	②	③	④	⑤	⑥	
전체	79.7	13.9	15.2	21.5	22.8	8.9	(79)
어린이집 유형							
국공립	85.0	15.0	15.0	10.0	20.0	15.0	(20)
민간	66.7	14.3	23.8	23.8	33.3	9.5	(21)
가정	80.0	16.0	12.0	24.0	20.0	4.0	(25)
직장	88.9	-	11.1	33.3	11.1	11.1	(9)
사회복지법인/법인·단체 등	100.0	25.0	-	25.0	25.0	-	(4)
어린이집 소재지							
대도시	84.8	10.9	13.0	23.9	19.6	2.2	(46)
중소도시	71.4	14.3	17.9	14.3	17.9	17.9	(28)
읍면지역	80.0	40.0	20.0	40.0	80.0	20.0	(5)

주: ① 기본반 아동이 오후 4시 이후에도 하원하지 않아서 ② 연장보육 수요만큼 연장반을 구성하지 않아서 ③ 연장반 전담교사가 부족해서 ④ 담임교사가 수업준비를 해야 해서 ⑤ 담임교사의 하원지도 소요시간이 길어서(하원 차량의 운행시간이 길어서) ⑥ 기타

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

한편 연장반 아동의 하원시각은 평균 19시 8분이고, 어린이집 유형별로 차이를 보이지는 않았다. 또한 학급별로 연장보육 시간대의 보육아동수를 분석한 바에 의하면, 대체로 오후 6시 이후에 아동수가 현저히 줄어드는 경향을 보이며, 영아반에서는 1~2명에 불과한 것으로 나타난다.

〈표 IV-1-14〉 연장반의 마지막 아동 하원시각: 어린이집 연장보육 전담교사

단위: 시, 분, (명)

구분	연장반 마지막 하원아동의 하원시간	(수)
전체	19시 8분	(308)
어린이집 유형		
국공립	19시 7분	(51)
민간	19시 8분	(143)
가정	19시 7분	(73)
직장	19시 1분	(15)
사회복지법인/법인·단체등	19시 23분	(26)
F	1.29	

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

〈표 IV-1-15〉 어린이집 연장반 전담교사의 담당학급 및 아동수

단위: 명(수)

구분	담당 연장반의 평균 아동수									
	0세반		1세반		2세반		3세반		4세반	
	평균 아동수	(수)	평균 아동수	(수)	평균 아동수	(수)	평균 아동수	(수)	평균 아동수	(수)
16시 이전	3.8	(19)	4.1	(36)	4.5	(41)	7.6	(52)	13.4	(8)
16시~16시 30분	3.0	(11)	3.7	(42)	3.5	(46)	7.0	(45)	8.2	(6)
16시 31~17시	2.6	(11)	3.0	(41)	3.2	(47)	6.2	(63)	5.8	(10)
17시 1분~17시 30분	2.0	(9)	2.9	(36)	2.7	(46)	5.3	(58)	5.9	(12)
17시 31분~18시	1.7	(9)	2.4	(39)	2.5	(42)	4.2	(64)	5.8	(10)
18시 1분~18시 30분	1.3	(9)	1.9	(32)	2.2	(38)	3.5	(61)	2.7	(10)
18시 31분~19시	1.8	(5)	1.6	(28)	1.8	(37)	2.7	(57)	2.1	(10)
19시 1분~19시 30분	1.3	(3)	1.4	(18)	2.0	(25)	2.5	(33)	1.4	(9)
19시 31분~20시	2.0	(1)	1.5	(2)	1.8	(4)	2.3	(3)	1.0	(2)
20시 이후	-	(0)	1.5	(2)	1.5	(4)	5.0	(1)	1.0	(1)

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

3) 업무 만족도

어린이집 연장반교사의 근무 만족도를 5점 척도 기준으로 살펴보면, 근로시간에 대한 만족도가 대체로 높은 반면, 급여수준에 대한 만족도가 가장 낮은 수준을 보였다. 구체적으로 출근시각에 대한 만족도는 평균 3.96점이고(만족+매우 만족 응답률: 81.5%)로 가장 높고, 그 다음으로 주당 근로시간과 퇴근시각은 각각 3.85점과 3.72점으로 높게 나타났다. 반면에 수당을 포함한 급여수준에 대한 만족도는 평균 3.19점이고 만족하는 비율이 37.9%로 가장 낮고, 이에 따라 소득안정에 대한 만족도가 3.36점에 그쳤다.

〈표 IV-1-16〉 어린이집 연장반교사의 근무 만족도

단위: %(명), 점

구분	연장보육 담당교사의 근무 만족도					계(수)	5점 평균
	전혀 만족하지 않음	만족하지 않음	보통	만족함	매우 만족함		
주당 근로시간	1.4	2.8	18.5	63.9	13.4	100.0 (432)	3.85
출근시각	0.2	2.3	16.0	64.6	16.9	100.0 (432)	3.96
퇴근시각	2.3	7.4	20.8	55.3	14.1	100.0 (432)	3.72
급여수준(수당 포함)	5.3	16.2	40.5	29.6	8.3	100.0 (432)	3.19
업무난이도/업무강도	3.0	5.8	31.5	49.3	10.4	100.0 (432)	3.58
담당학급에 대한 책임 부담	2.1	5.3	31.9	49.5	11.1	100.0 (432)	3.62
업무내용(부당한 업무지시 포함)	2.8	6.3	27.3	51.4	12.3	100.0 (432)	3.64
기본반 담임교사와의 업무분장	2.5	5.8	27.5	52.1	12.0	100.0 (432)	3.65
고용안정	2.1	7.2	35.0	44.0	11.8	100.0 (432)	3.56
소득안정	3.2	13.7	35.0	39.8	8.3	100.0 (432)	3.36
재교육 기회	1.9	6.5	34.7	48.6	8.3	100.0 (432)	3.55
일·생활균형(휴가 사용 등)	3.0	7.6	28.9	45.8	14.6	100.0 (432)	3.61
일에 대한 보람	1.9	2.8	24.3	57.9	13.2	100.0 (432)	3.78
교사 역량 및 전문성 향상	3.0	6.5	31.5	49.8	9.3	100.0 (432)	3.56

주: 5점 평균은 '전혀 만족하지 않음' 1점~'매우 만족함' 5점으로 평정한 결과임.

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

또한 어린이집 연장보육 업무에 대한 만족도는 전담교사와 야간연장점임 교사에 비해 보조교사 겸임교사가 상대적으로 낮은 수준을 보여 만족한다(매우 만족+만족)고 응답한 비율은 56.3%에 그쳤다.

〈표 IV-1-17〉 어린이집 연장반교사의 연장보육 업무 만족도

단위: %(명), 점

구분	연장보육 담당교사의 연장보육 업무 만족도					계(수)	5점 평균
	전혀 만족하지 않음	만족하지 않음	보통	만족함	매우 만족함		
전체	2.3	3.5	22.7	63.2	8.3	100.0 (432)	3.72
연장보육 담당교사 유형							
연장보육 전담교사	2.3	3.6	17.8	67.6	8.7	100.0 (309)	3.77
보조교사와 연장반교사 겸임	2.9	2.9	37.9	49.5	6.8	100.0 (103)	3.54
야간연장과 연장반교사 겸임	-	5.0	20.0	65.0	10.0	100.0 (20)	3.80
$\chi^2(df)/F$			NA				3.589*

주: 5점 평균은 '전혀 만족하지 않음' 1점~'매우 만족함' 5점으로 평정한 결과임.
자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용
* $p < .05$

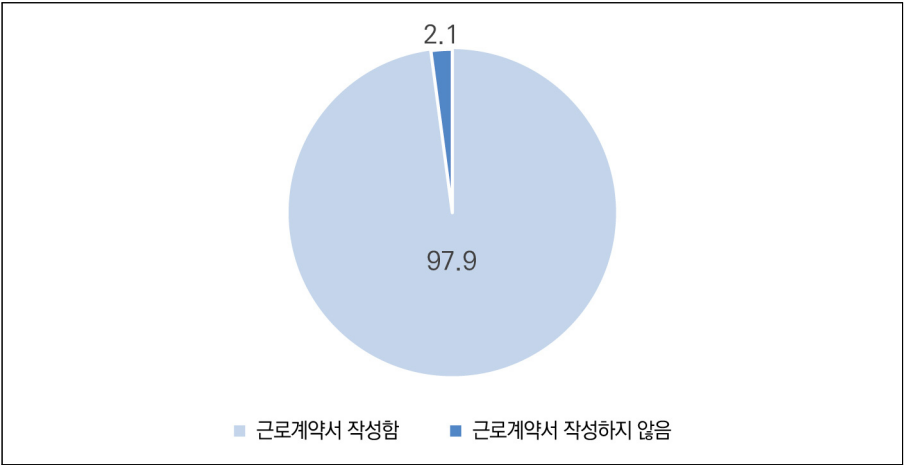
4) 근로 여건

가) 근로계약서 작성 여부 및 이행 수준

어린이집 연장반교사가 현재 근무 중인 어린이집에서 근로계약서를 작성한 비율은 97.9%였다.

〔그림 IV-1-1〕 어린이집 연장반교사의 근로계약서 작성 여부

단위: %

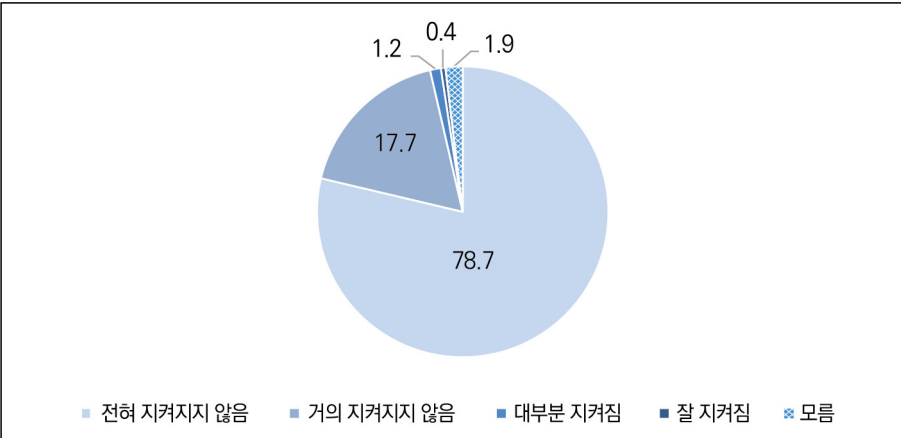


자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

현재 근무하는 어린이집에서 근로계약을 작성하였다고 응답한 교사에게 ‘근로 계약서에 따른 근무조건 이행 여부’를 조사한 결과, ‘이행이 되지 않았다’고 응답한 비율(거의 지켜지지 않음+전혀 지켜지지 않음)이 96.4% 달하였다.

[그림 IV-1-2] 어린이집 연장반교사 재직어린이집의 근로계약 준수 여부

단위: %



자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

근로계약서대로 이행되지 못한 사항으로는 ‘휴게시간의 보장’이 가장 두드러지며, ‘보육 이외 업무를 부과’하거나 ‘연차 사용이 어려운 점’, ‘근로시간이 수시로 변경되거나 초과근로를 하는 경우’ 등이 지적되었다.

[표 IV-1-18] 어린이집 연장반교사 재직어린이집의 근로계약 미준수사항

단위: %(명)

구분	(수)
휴게시간 보장 안 됨(잘 지켜지지 않거나 없음)	(27)
청소량 많음, 보육 외 업무가 있음(텃밭 물주기, 서류 작업, 주말 행사 참여)	(9)
연차사용 어려움(연차 강제 사용 포함)	(9)
원내 사정으로 출퇴근시간 수시 변동, 근무시간 초과(퇴근 시간 늦음 등)	(6)
특정 시간대 영유아 수 정원 초과	(2)
전체	(44)

주: 중복응답 결과임.
자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

나) 근로계약 기간

연장반교사가 현재 근무하는 어린이집과 가장 최근에 계약한 근로기간은 6개월~1년 미만으로 계약한 교사가 전체의 31.3%로 가장 많고, 1년~2년 미만이 31%로 전체의 68.3%가 2년 미만의 근로계약을 체결한 것을 알 수 있다.

어린이집 보조교사를 겸임하는 교사의 경우 계약기간이 6개월 미만인 경우가 10.7%, 2년 미만인 경우가 76.7%로 다른 유형의 교사들에 비해 계약 기간이 짧은 편이었다.

〈표 IV-1-19〉 어린이집 연장반교사의 근로계약 기간

구분	현재 기관에서 가장 최근 근로계약 기간						계(수)
	①	②	③	④	⑤	⑥	
전체	6.0	31.3	31.0	13.0	16.9	1.9	100.0 (432)
연장보육 담당교사 유형							
연장보육 전담교사	4.5	31.7	29.4	16.8	16.2	1.3	100.0 (309)
보조교사와 연장반교사 겸임	10.7	32.0	34.0	1.9	17.5	3.9	100.0 (103)
야간연장과 연장반교사 겸임	5.0	20.0	40.0	10.0	25.0	-	100.0 (20)
χ^2 (df)	NA						

주: ① 6개월 미만 ② 6개월~1년 미만 ③ 1년~2년 미만 ④ 2년 이상 ⑤ 별도로 계약기간을 정하지 않음 ⑥ 기타
자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

다) 급여수준

연장반 교사들이 현재 근무 중인 어린이집과 가장 최근 계약한 월평균 급여 및 수당을 살펴보면, 야간연장반 겸임교사의 월평균 급여가 183만4천원, 수당이 117만6천원으로 가장 많았으며, 국공립어린이집과 직장어린이집에서 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 IV-1-20〉 어린이집 연장반교사의 월평균 급여 및 수당

단위: 만원, (명)

구분	월평균 급여	(수)	월평균 수당	(수)
전체	122.49	(432)	44.70	(432)
연장보육 담당교사 유형				
연장보육 전담교사	102.79	(309)	35.60	(309)
보조교사와 연장반교사 겸임	169.75	(103)	57.85	(103)
야간연장과 연장반교사 겸임	183.39	(20)	117.60	(20)
F	273.807***		22.847***	
어린이집 유형				
국공립	146.47	(105)	52.08	(105)
민간	110.50	(171)	38.76	(171)
가정	110.02	(94)	41.28	(94)
직장	146.83	(26)	74.54	(26)
사회복지법인/법인·단체 등	124.45	(36)	38.83	(36)
F	19.163***		2.152	

주: 월평균급여는 수당을 제외한 세전 금액이고, 월평균 수당은 정부 및 어린이집에서 지급하는 수당을 모두 포함한 금액임.

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

*** $p < .001$

라) 초과근로

어린이집 연장반 전담교사가 ‘초과근로를 한다’고 응답한 비율은 16.2% 였고, 해당 비율은 직장어린이집에서 40%로 가장 높게 나타났다.

〈표 IV-1-21〉 어린이집 연장보육 전담교사의 초과근로 여부

단위: %(명)

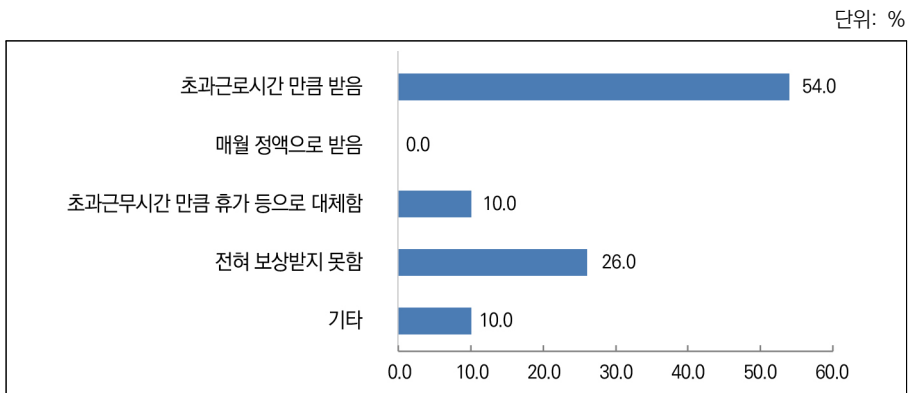
구분	연장보육 전담교사의 초과근로 유무		계(수)
	있음	없음	
전체	16.2	83.8	100.0 (309)
어린이집 유형			
국공립	23.5	76.5	100.0 (51)
민간	13.3	86.7	100.0 (143)
가정	13.5	86.5	100.0 (74)
직장	40.0	60.0	100.0 (15)
사회복지법인/법인·단체 등	11.5	88.5	100.0 (26)
$\chi^2(df)$	9.990(4)*		

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

* $p < .05$

다음으로 초과근로에 따른 수당 수령 여부를 조사한 결과, ‘초과근무 시간만큼 수당을 받았다’고 응답한 교사는 전체의 54% 였다. 조사대상의 10%는 ‘초과근무 시간을 휴가 등으로 대체하였다’고 응답하였으며, 26%는 초과근로를 전혀 보상받지 못한 것으로 응답하였다.

[그림 IV-1-3] 어린이집 연장반 전담교사의 초과근로수당 수령 여부



자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

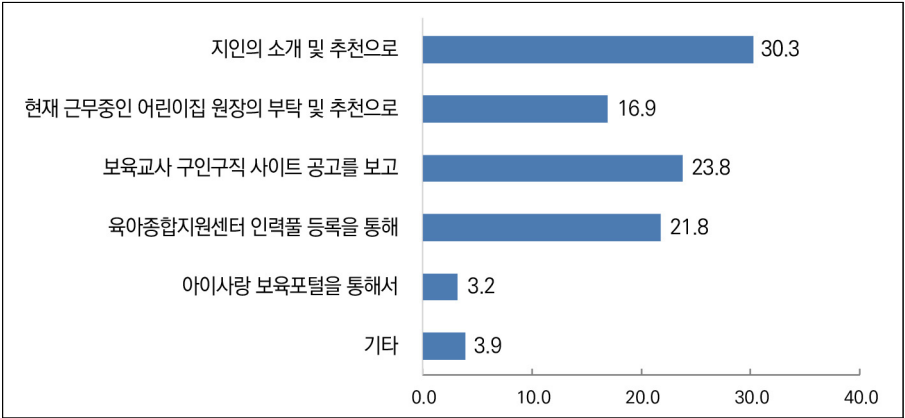
나. 연장반교사의 입직 경로와 자발적 근로 여부

어린이집 연장반 전담교사가 현재 근무하는 어린이집에 취업한 경로는 ‘지인의 소개 및 추천’을 통해 취업한 교사가 전체의 30.3%로 가장 많았으며, ‘보육교사 구인구직 사이트의 공고를 보고’ 취업한 교사가 23.8%로 그 다음이었다(그림 IV-1-4 참고). ‘아이사랑 보육포털을 통해서’ 취업한 비율은 8% 미만으로 가장 낮아 연장반 전담교사들의 취업에 미친 영향이 미미함을 알 수 있다.

어린이집 연장반 전담교사들이 해당 직책을 자발적으로 선택했는지를 질문한 결과 ‘자발적’이라고 응답한 비율이 94.5%로 대다수였다(그림 IV-1-5 참고).

[그림 IV-1-4] 어린이집 연장반교사의 취업 경로

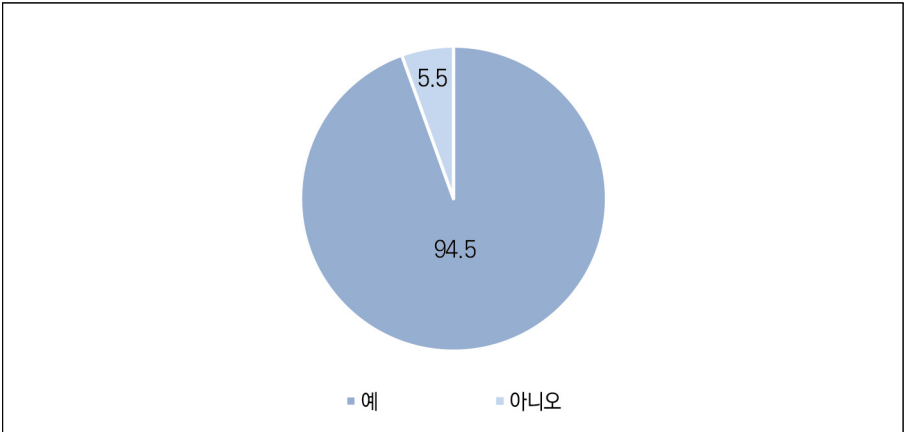
단위: %



자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

[그림 IV-1-5] 연장반 전담교사 직책의 자발적 선택 여부

단위: %



자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

다. 연장반교사의 보육교사 근무경력

1) 현재 어린이집에서의 직책 변경 및 사유

연장반 전담교사들이 현재 근무하는 어린이집에서 ‘직책을 변경하였다’고 응답한 비율은 23.6%로 조사되었다. 직책을 변경한 경험이 있는 교사가 이전에 근무하

였던 직책으로는 담임교사(기본반)가 전체의 46.6%로 가장 많았으며, 영아반 보조교사 20.5%, 대체교사 13.7%, 누리반 보조교사 12.3% 순이었다.

〈표 IV-1-22〉 어린이집 연장보육 전담교사의 직책 변경 여부

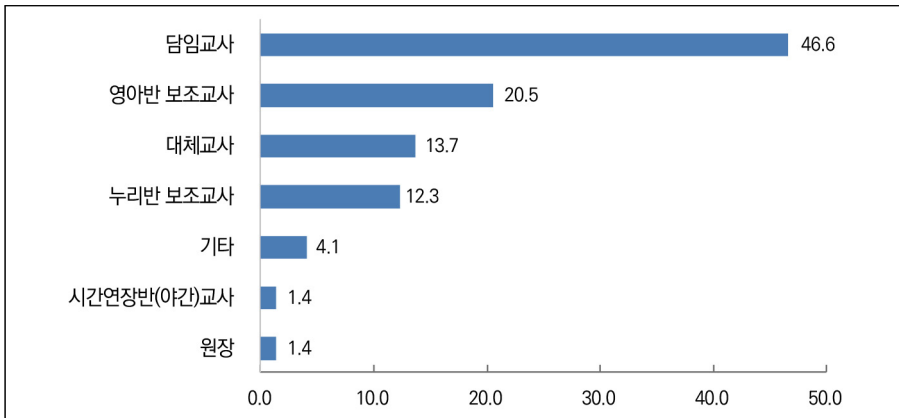
단위: %(명)

구분	현 기관에서 직책 변경 여부		계(수)
	변경함	변경 안함	
전체	23.6	76.4	100.0 (309)
어린이집 유형			
국공립	19.6	80.4	100.0 (51)
민간	23.8	76.2	100.0 (143)
가정	21.6	78.4	100.0 (74)
직장	40.0	60.0	100.0 (15)
사회복지법인/법인·단체 등	26.9	73.1	100.0 (26)
$\chi^2(df)$	3.008(4)		

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

[그림 IV-1-6] 어린이집 연장반 전담교사의 근무 이력

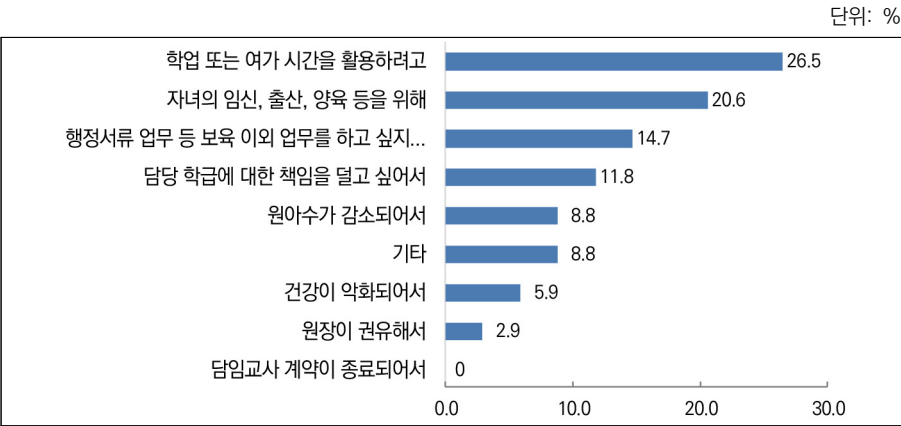
단위: %



자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

연장반 전담교사 이전에 기본반 담임교사로 근무한 교사는 직책이 변경된 이유에 대해 ‘학업 또는 여가 시간을 활용하려고’ 26.5%, ‘자녀의 임신, 출산, 양육 등을 위해’ 20.6%, ‘행정서류 업무 등 보육 이외 업무를 하고 싶지 않아서’ 14.7% 순으로 응답하였다.

[그림 IV-1-7] 어린이집 연장반 전담교사로의 직책 변경 사유



자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담임교사용

2) 보육교사 경력

연장반 전담교사들이 다른 어린이집에서 보육교사(원장 포함)로 근무한 경험이 있는지를 질문한 결과, 전체의 58.6%가 ‘경험이 있다’고 응답하였으며, 읍면지역의 해당 비율은 26.9%로 낮았다.

〈표 IV-1-23〉 어린이집 연장보육 전담교사의 보육교사(원장 포함) 근무 경력

단위: %(명)

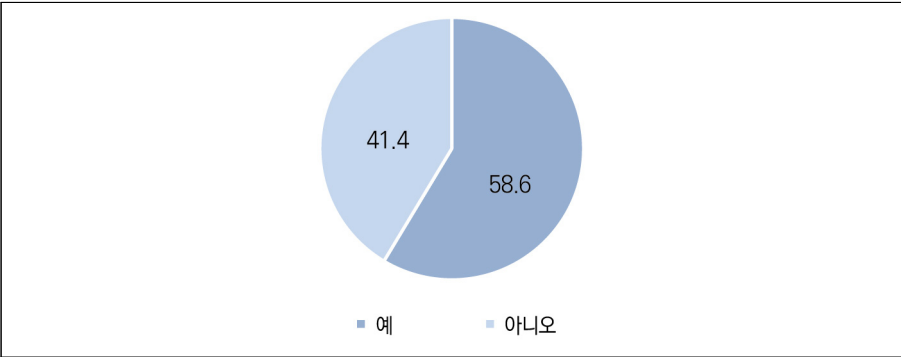
구분	타 기관에서 보육교사(원장포함)로 근무한 경험 유무		계(수)
	있음	없음	
전체	58.6	41.4	100.0 (309)
어린이집 유형			
국공립	56.9	43.1	100.0 (51)
민간	59.4	40.6	100.0 (143)
가정	54.1	45.9	100.0 (74)
직장	66.7	33.3	100.0 (15)
사회복지법인/법인·단체 등	65.4	34.6	100.0 (26)
χ^2 (df)	1.631(4)		
어린이집 소재지			
대도시	59.5	40.5	100.0 (220)
중소도시	68.3	31.7	100.0 (63)
읍면지역	26.9	73.1	100.0 (26)
χ^2 (df)	13.253(2)**		

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담임교사용

** $p < .01$

[그림 IV-1-8] 어린이집 연장반교사의 보육교사(원장 포함)로 근무 경험

단위: %



자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

다른 기관에서 근무한 경험이 있는 연장반 전담교사의 근무 이력을 살펴보면, 담임교사를 경험한 비율이 78.5%로 가장 높고, 해당 기간은 평균 6년 3개월이고, 그 다음으로 보조교사는 41.4%가 근무한 경험이 있고, 해당 기간은 평균 2년 8개월로 조사되었다.

<표 IV-1-24> 어린이집 연장반 전담교사의 근무 경험 및 기간

단위: %, (명)

구분	근무 경력 / 평균 근무 기간		(수)
	있음 비율	평균 근무 기간	
담임교사(정교사)	78.5	6년 3개월	(142)
보조교사	41.4	2년 8개월	(75)
연장반 전담교사	21.0	2년 6개월	(38)
야간연장반교사	3.3	2년 7개월	(6)
대체교사	7.7	1년 1개월	(14)
어린이집 원장	4.4	9년 3개월	(8)

주: 중복응답 결과임.

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

라. 재교육 현황 및 욕구

1) 외부교육 이수 여부

어린이집 연장반 교사가 현재 근무하는 어린이집에서의 자체교육 이외에 외부에서 교육을 이수한 비율은 53%로 조사되었다. 야간연장반 겸임교사의 외부교육 이수 비율은 80%로 가장 높았으며, 보조교사를 겸임하는 연장반 교사는 66%, 연장반 전담교사는 46.9%에 그쳤다. 어린이집 유형별로는 직장어린이집이 69.2%로 가장 높고, 사회복지법인/법인·단체 등 어린이집이 38.9%로 가장 낮았다.

〈표 IV-1-25〉 어린이집 연장반교사의 외부교육 이수 여부

단위: %(명)

구분	현 기관에서 자체교육 이외에 역량 강화를 위한 외부교육 이수 여부		계(수)
	이수함	이수하지 않음	
전체	53.0	47.0	100.0 (432)
연장보육 담당교사 유형			
연장보육 전담교사	46.9	53.1	100.0 (309)
보조교사와 연장반교사 겸임	66.0	34.0	100.0 (103)
야간연장반과 연장반교사 겸임	80.0	20.0	100.0 (20)
χ^2 (df)	17.439(2)***		
어린이집 유형			
국공립	63.8	36.2	100.0 (105)
민간	42.7	57.3	100.0 (171)
가정	60.6	39.4	100.0 (94)
직장	69.2	30.8	100.0 (26)
사회복지법인/법인·단체 등	38.9	61.1	100.0 (36)
χ^2 (df)	20.052(4)***		

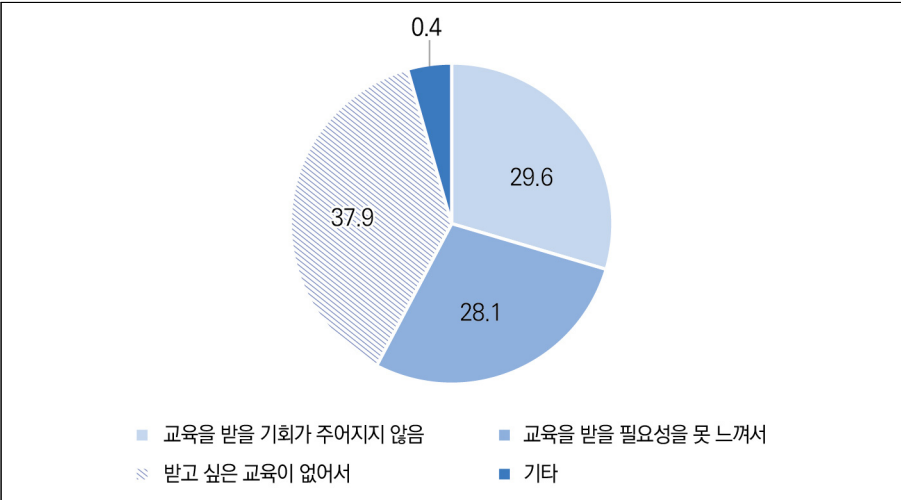
자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

*** $p < .001$

어린이집 연장반 교사가 외부교육을 이수하지 않은 이유로는 ‘받고 싶은 교육이 없어서’가 37.9%로 가장 많이 꼽았다.

[그림 IV-1-9] 어린이집 연장반교사의 외부교육 미이수 사유

단위: %



자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

2) 연장보육에 도움 받은 교육내용

어린이집 연장반 전담교사가 연장보육 시에 도움을 받은 교육내용으로는 안전관리와 아동과의 상호작용, 학대예방, 놀이지도 등을 들었다.

<표 IV-1-26> 어린이집 연장보육에 도움 받은 교육내용

단위: (명)

구분	(수)
응급처치교육, 심폐소생술	(36)
안전교육, 지진화재 등 대처 방안	(30)
영유아와 상호작용	(16)
아동학대 교육, 성범죄 교육	(15)
영아보육	(12)
놀이중심 교육, 놀이지도	(11)
장애아 대상 교육	(10)
문제행동지도 및 아동 관찰	(5)
표준보육과정 교육	(4)
아동발달, 영유아 발달	(3)
영유아 보육과정	(3)
인성교육, 적성교육	(3)

구분	(수)
보육교사의 역할	(2)
누리과정교육	(2)
영유아 감염병 관리 및 예방교육	(2)
직무 스트레스 관리, 행복한 교사되기	(2)
전체	(114)

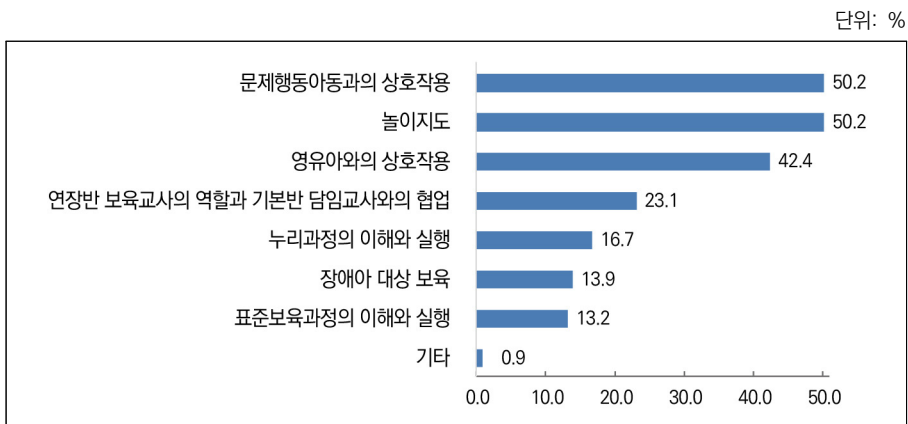
주: 중복응답 결과임.

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

3) 희망하는 교육내용

어린이집 연장반교사가 역량 강화를 위해 희망하는 교육내용으로는 문제행동아동과의 상호작용 50.2%, 놀이지도 50.2%, 영유아와의 상호작용 42.4%, 담임교사와의 협업 23.1% 순으로 높은 수요를 보였다.

[그림 IV-1-10] 어린이집 연장반교사의 희망 교육내용



주: 중복응답 결과임.

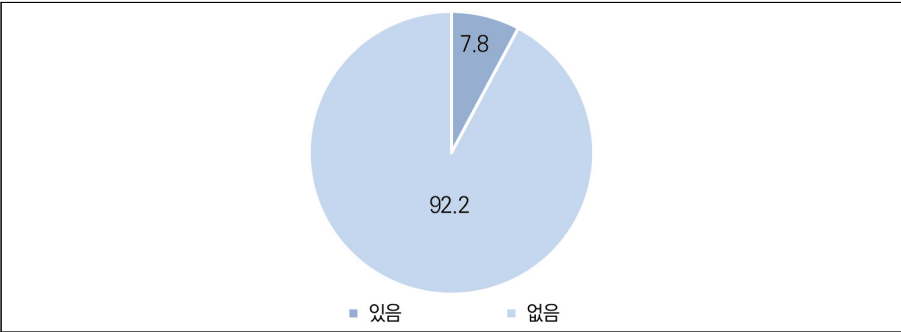
자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

마. 담임교사와의 협업

연장반 전담교사들이 담임교사와 협업 시에 '어려움을 겪은 적이 있다'고 응답한 비율은 7.8%로 조사되었다.

[그림 IV-1-11] 어린이집 전담교사의 담임교사와의 협업시 어려움 여부

단위: %



자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

담임교사와의 협업 시에 어려운 점으로는 전달사항이 누락되거나 전달사항을 들을 시간이 없는 경우가 많고, 담임교사의 업무를 전가하는 경우 등이 언급되었다.

<표 IV-1-27> 어린이집 연장보육 전담교사의 담임교사와의 협업시 어려운 점

단위: (명)

구분	(수)
의사소통 및 인수인계가 잘 이루어지지 않음(전달사항 누락, 전달사항 들을 시간 없음)	(10)
하대 및 무시하는 경향	(5)
담임교사 업무를 떠넘김(놀잇감 정리나 청소를 떠맡게 됨 등)	(4)
의견 충돌, 가치관이 달라 맞추기 어려움	(2)
연장반 교실이 별도로 없음(연장반 교실의 작품이나 교구가 망가졌을 때 곤란함, 안정감 없음)	(2)
같이 있으면 불편하고 부담스러움	(1)
전체	(22)

주: 중복응답 결과임.
자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

바. 연장반교사의 근무 의향

1) 연장반교사 근무 의향 및 사유

어린이집 연장반교사들이 계속해서 연장보육 담당교사로 근무할 의향이 있다고 응답한 비율은 81.9%로 조사되었다.

향후에도 연장보육 담당교사로 지속 근무할 의향이 있는 연장반 교사들에게 그 이유를 질문한 결과 ‘시간 활용이 용이해서’라고 응답한 비율이 54.8%로 월등히

높게 나타났다. 이외에도 ‘담당학급에 대한 책임 부담이 덜해서’와 ‘행정서류 등 보육 이외 업무 부담이 덜해서’라고 응답한 비율은 각각 16.7%와 12.4%였다.

〈표 IV-1-28〉 어린이집 연장반교사의 근무 의향

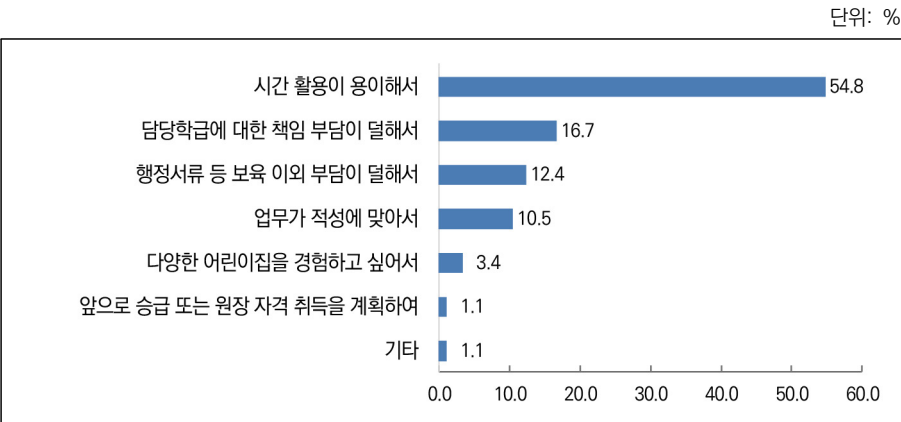
단위: %(명)

구분	연장반교사 근무 의향 여부		계(수)
	있음	없음	
전체	81.9	18.1	100.0 (432)
어린이집 유형			
국공립	74.3	25.7	100.0 (105)
민간	84.2	15.8	100.0 (171)
가정	88.3	11.7	100.0 (94)
직장	69.2	30.8	100.0 (26)
사회복지법인·법인·단체 등	86.1	13.9	100.0 (36)
χ^2 (df)	10.584(4)*		
어린이집 소재지			
대도시	87.0	13.0	100.0 (285)
중소도시	70.6	29.4	100.0 (109)
읍면지역	76.3	23.7	100.0 (38)
χ^2 (df)	15.182(2)***		

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

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

[그림 IV-1-12] 어린이집 연장반교사 근무 사유



자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

연장반 전담교사는 단시간근로여서 급여수준 등이 낮음에도 불구하고 계속해서 근무하려는 이유로서 담임교사 경력을 지닌 연장반교사 1은 보육 업무 이외에 수행해야 하는 다양한 업무와 특히 차량지도 등으로 인한 피로감 등을 호소하였다.

정교사는 일지 쓰는 게 너무 많아요. 관찰일지, 발달일지, 보육일지 등 해야 하는 일지가 너무 많아요. 그리고 청소, 소독, 각 구역별로 정해진 청소구역이 많고, 그런 게 너무 힘들어요. 보육만으로도 힘든데 부수적으로 하는 게 너무 하기가 싫은 거예요. 사진을 또 엄청 찍어요. 특히 행사 때는 150장도 찍어본 것 같아요. 그 사진을 찍어서 원장님 생각대로 하시면 여러 아이가 같이 있는 걸 찍어서 보내면 누구 인상이 찌그러져 있으면 그 엄마가 기분 나빠한다, 그래서 개별적으로도 찍고 같이 있는 사진도 찍고 사진을 추려야 하니까 제가 노안이 온 것 같아요...(중략) 그리고 가장 힘든 게 차량이에요. 차량은 정말 안 하고 싶어요. 25인승은 탈만한데 15인승은 허리가 고부라져서 아이들을 챙기는 데 그때 또 허리병도 많이 나고 관절도 아프고 그래요. (연장반교사 1)

이들 사유에 의하면, 보육교사의 처우개선은 원칙적으로 담임교사에게 우선적으로 요구되며, 이는 담임교사의 원활한 수급을 위해서 반드시 견지되어야 할 것으로 판단된다.

2) 이직 의향 및 사유

어린이집 연장반 교사들이 현재 근무 중인 기관에서 '1년 이내에 이직할 의향이 있다'고 응답한 비율은 13.3%로 조사되었다. 대도시의 이직 의향이 9.1%로 가장 낮았고, 중소도시가 25.4%로 높은 비율을 기록했다. 또한 민간어린이집(9.1%)과 규모 80명 이상인 어린이집(5.9%)에 근무하는 교사는 이직을 희망하는 비율이 상대적으로 낮은 수준이었다.

이직을 희망하는 이유에 대해서는 1순위 응답률 기준으로 '늦은 시간까지 일하는 것이 힘들어서' 29.3%, '담임교사로 일하려고' 22% 순으로 높게 나타났으며, 1순위와 2순위를 합하면 '급여수준이 낮아서'라고 응답한 비율이 39%로 가장 높게 나타났다.

〈표 IV-1-29〉 어린이집 전담교사의 이직 의향

단위: %(명)

구분	현 기관에서 1년 이내에 이직할 의향 유무		계(수)
	있음	없음	
전체	13.3	86.7	100.0 (309)
어린이집 소재지			
대도시	9.1	90.9	100.0 (220)
중소도시	25.4	74.6	100.0 (63)
읍면지역	19.2	80.8	100.0 (26)
χ^2 (df)	12.192(2)**		
어린이집 규모			
20명 이하	15.6	84.4	100.0 (77)
21~39명	21.4	78.6	100.0 (42)
40~79명	18.3	81.7	100.0 (71)
80명 이상	5.9	94.1	100.0 (119)
χ^2 (df)	9.998(3)*		

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

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

〈표 IV-1-30〉 어린이집 전담교사의 이직 사유(1순위/1+2순위)

단위: %(명)

구분	1순위	1+2순위
늦은 시간까지 일하는 것이 힘들어서	29.3	29.3
급여수준이 낮아서	19.5	39.0
연장보육 이외 업무를 담당해야 해서	7.3	26.8
어린이집 원장 또는 담임교사 등 동료 교사와의 관계가 불편해서	12.2	17.1
연장반 전담교사에 대한 차별적인 대우 때문에	-	14.6
담임교사로 일하려고	22.0	31.7
계약기간이 끝나서 자동적으로	-	9.8
원아수가 줄어서 안정된 고용이 보장되지 않을 거 같아서	4.9	14.6
개인적 사정으로(이사, 건강문제 등)	4.9	12.2
기타	-	4.9
계(수)	100.0(41)	(41)

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

사. 연장반 전담교사의 어려움과 개선요구

1) 연장반 전담교사의 어려움

어린이집 연장반 전담교사는 낮은 급여수준에 대한 어려움이 5점 척도 기준으로 평균 3.23점으로 두드러지며, 기본반 담임교사와의 차별적 대우와 고용불안, 연가 또는 휴가 사용이 어려운 점 등을 들고 있다.

〈표 IV-1-31〉 어린이집 연장보육 전담교사의 보육활동시 어려움 정도: 전체

단위: %(명), 점

구분	어린이집 연장보육 전담교사의 어려움 정도					계(수)	5점 평균
	전혀 어렵지 않음	어렵지 않음	보통	어려움	매우 어려움		
늦은 오후시간대 근무	9.7	48.2	25.9	13.6	2.6	100.0 (309)	2.51
낮은 급여수준	4.2	13.9	46.6	25.6	9.7	100.0 (309)	3.23
기본반 담임교사와의 차별적 대우	12.0	31.4	41.4	11.7	3.6	100.0 (309)	2.63
부모의 낮은 신뢰도	13.3	37.9	35.3	11.3	2.3	100.0 (309)	2.51
고용 불안	10.0	37.5	36.2	12.6	3.6	100.0 (309)	2.62
연차/휴직/휴가 사용	13.3	38.2	27.5	15.9	5.2	100.0 (309)	2.61
재교육 기회 부족	10.0	41.4	34.0	12.0	2.6	100.0 (309)	2.56

주: 5점 평균은 '전혀 어렵지 않음' 1점~'매우 어려움' 5점으로 평정한 결과임.

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

2) 연장보육의 질 제고를 위한 필요사항

연장보육의 질을 제고하는 데 필요한 사항을 5척 척도로 조사한 바에 의하면, '연장반 편성기준 개선'이 평균 3.9점으로 가장 높고, 그 다음으로 '연장보육 수요에 부합하는 연장반교사의 채용'이 3.83점, 16~17시 업무분장의 명료화 3.75점, 기본반 아동의 하원시각 준수 3.72점 순으로 높은 수요를 보였다.

〈표 IV-1-32〉 어린이집 연장반 담당교사의 연장보육 질 제고를 위한 필요도

단위: %(명), 점

구분	어린이집 연장반 담당교사의 연장보육 질 제고를 위한 필요도					계(수)	5점 평균
	①	②	③	④	⑤		
	낮음	←		→	높음		
기본반 아동의 하원시간 준수(16시)	2.3	9.7	23.4	42.8	21.8	100.0 (432)	3.72
16~17시 업무분장 명료화	1.2	6.7	26.2	47.7	18.3	100.0 (432)	3.75
연장반 담당교사의 재교육 강화	1.9	10.2	42.6	38.4	6.9	100.0 (432)	3.38
연장보육 수업준비 시간 보장	1.6	5.8	39.8	39.4	13.4	100.0 (432)	3.57
연장보육 수요에 부합하는 연장반의 구성	1.2	3.7	30.6	46.3	18.3	100.0 (432)	3.77
연장보육 수요에 부합하는 연장반교사 채용	1.4	4.2	28.5	42.1	23.8	100.0 (432)	3.83
연장반 편성기준 개선	0.7	4.2	25.9	42.8	26.4	100.0 (432)	3.90
연장보육반 보조인력 배치	2.1	8.6	32.6	42.6	14.1	100.0 (432)	3.58
연장보육을 위한 안정적 보육실 확보	1.6	7.2	29.9	44.9	16.4	100.0 (432)	3.67
기본반 담임교사와의 원활한 수업 연계	1.4	6.5	36.8	43.5	11.8	100.0 (432)	3.58
부모와의 원활한 상담 및 소통	1.2	6.0	36.6	45.4	10.9	100.0 (432)	3.59
교사 회의 참여시간 보장	2.1	10.2	45.8	34.0	7.9	100.0 (432)	3.35

주: 5점 평균은 '전혀 필요하지 않음' 1점~'매우 필요함' 5점으로 평정한 결과임.
자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

3) 연장보육 지원인력의 필요성 여부

어린이집 연장반교사가 담당하는 '연장반에 지원인력이 필요하다'고 응답한 비율은 32.2%로 조사되었다. 해당 비율은 교사 유형별로 차이를 보여 연장반 전담교사는 응답율은 23.9%였으나, 야간연장반 교사는 65%로 높게 나타났다.

〈표 IV-1-33〉 연장반 지원인력 필요성 여부: 어린이집 연장보육 담당교사

단위: %(명)

구분	연장반 지원인력의 필요성 여부		계(수)
	필요함	필요하지 않음	
전체	32.2	67.8	100.0 (432)
연장보육 담당교사 유형			
연장보육 전담교사	23.9	76.1	100.0 (309)
보조교사와 연장반교사 겸임	50.5	49.5	100.0 (103)
야간연장과 연장반교사 겸임	65.0	35.0	100.0 (20)
χ^2 (df)	35.282(2)***		

구분	연장반 지원인력의 필요성 여부		계(수)
	필요함	필요하지 않음	
어린이집 규모			
20명 이하	24.8	75.2	100.0 (101)
21~39명	21.6	78.4	100.0 (51)
40~79명	46.2	53.8	100.0 (106)
80명 이상	31.0	69.0	100.0 (174)
$\chi^2(df)$	14.873(3)**		

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

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

4) 선호하는 보육교사 유형

어린이집 연장반교사가 가장 선호하는 보육교사 유형은 4시간 연장반 전담교사 인 것으로 조사되었다. 해당 응답율은 1순위 기준으로 28.7%, 1순위와 2순위를 하면 42.8%, 1순위, 2순위, 3순위를 합하면 53.9%였다. 그 다음으로는 4시간 보조교사(오전 출근) 26.9%, 6시간 보조교사(오전 출근) 9.7%, 4시간 보조교사(오후 출근) 9.3%, 기본반 담임교사 7.4% 순으로 조사되었다.

〈표 IV-1-34〉 연장반교사가 선호하는 보육교사 유형(1순위/1+2순위/1+2+3순위)

단위: %(명)

구분	1순위	1+2순위	1+2+3순위
4시간 보조교사(오전 출근)	26.9	36.1	44.2
6시간 보조교사(오전 출근)	9.7	25.0	32.4
4시간 보조교사(오후 출근)	9.3	27.8	44.2
4시간 연장반 전담교사(16:00~19:30분 연장반 담당)	28.7	42.8	53.9
6시간 연장반 전담교사(연장반 전후 근무시간 연장)	4.6	22.0	33.6
보조교사와 대체교사 겸직(전일제: 1일 8시간)	4.6	10.0	17.6
오후 보조교사와 연장반 전담교사 겸직	2.3	6.5	13.7
연장반 전담교사와 야간연장반 교사 겸직	1.6	4.9	10.6
4시간 대체교사	1.6	4.9	15.5
8시간 대체교사	1.2	4.9	8.3
기본반 담임교사	7.4	10.6	17.6
비담임 정교사	2.1	4.6	8.3
계(수)	100.0(432)	(432)	(432)

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용

다음으로 선호하는 보육교사 유형별로 선호하는 이유로는 다음이 언급되었다. 4~6시간을 근무하는 보조교사의 경우에는 근무시간대와 상관없이 ‘시간 활용이 용이하다는 점’이 가장 두드러지고, 이외에 서류 업무와 일지 작성을 하지 않아도 되고, 전반적으로 업무 부담이 적어서 편하다는 의견이 많았다. 8시간을 근무하는 겸직교사와 대체교사는 급여에 대한 만족감이 주요하였으며, 담임교사에 비해 업무 부담이 덜하는 점도 주요하였다. 기본반 담임교사를 선호하는 이유는 고용안정 등 처우가 좋은 점과 경력에 도움이 되고 교사의 역량을 강화하는 데 도움이 된다는 점이 주로 언급되었다. 비담임교사를 선호하는 경우는 업무 부담감이 덜하고 급여와 고용안정 측면에서 만족도가 높다는 점을 들고 있다.

〈표 IV-1-35〉 어린이집 연장보육 담당교사의 보육교사 유형별 선호 이유

구분		단위: (명) (수)
4시간 보조교사(오전 출근)		
시간 활용이 용이함		(137)
업무 부담이 적음, 편함		(13)
오전 시간이 도움이 필요한 것 같음		(13)
서류 업무 없음, 일지 작성 없음		(6)
계		(164)
6시간 보조교사(오전 출근)		
시간 활용이 용이함, 근무시간 적당		(47)
적정 급여		(1)
업무 부담이 적음, 편함		(9)
서류 업무 없음, 일지 작성 없음		(1)
오전 시간이 도움이 필요한 것 같음		(11)
계		(64)
4시간 보조교사(오후 출근)		
시간 활용이 용이함, 근무시간 적당		(145)
업무 부담이 적음(담임 말지 않음, 안전사고 및 수업 준비 부담 없음)		(16)
바쁜 시간(연장반, 하원 시간 등)에 도움이 필요하기에,		(12)
영유아 안전에 도움		
서류 업무 없음, 행정업무 없음		(8)
수당이 오전보다 많음		(1)
계		(179)
4시간 연장반 전담교사(16:00~19:30분 연장반 담당)		
시간 활용이 용이함, 근무시간 적당		(176)
업무 부담이 적음, 편함(부모와 충돌 없음 등)		(16)

구분	(수)
도움이 필요한 것 같음(담임교사와 업무 분담, 하원지도 시, 안전사고 예방)	(7)
급여가 있어서 또는 급여가 적정	(6)
서류 업무 적음	(5)
업무가 적성에 맞음	(4)
계	(211)
6시간 연장반 전담교사(16:00~19:30분 연장반 전후 근무시간 연장)	
시간 활용이 용이함, 근무시간 적정	(69)
급여 만족	(21)
행정업무 쉬움	(2)
업무 부담이 적음, 책임 적음	(2)
도움이 필요한 것 같음(하원 시, 안전사고 예방)	(2)
계	(113)
보조교사와 대체교사 겸직(전일제: 1일 8시간)	
급여 높음	(32)
시간 활용이 용이함(정시 출퇴근 가능, 출근시간 늦음)	(12)
업무 부담이 적음(비담임)	(10)
서류 및 행정 업무 없음	(4)
영유아와 친밀감 형성 및 상호작용 할 수 있는 충분한 시간	(2)
계	(58)
오후 보조교사와 연장반 전담교사 겸직	
업무 부담이 적음, 업무 강도 적절, 시간만 연장되므로	(17)
급여 높음	(16)
시간 활용이 용이함(정시 출퇴근 가능, 출근시간 늦음)	(13)
충분한 시간(영유아 성향 파악 가능, 다양한 연령대 영유아 만남)	(3)
서류 부담 없음	(2)
계	(44)
연장반 전담교사와 야간연장반 교사 겸직	
급여 만족	(16)
시간 활용도 좋음, 시간이 적절함, 출근시간이 늦음	(7)
연장반과 야간 연장반 시간대가 겹치므로 원활한 수업 연계	(3)
업무 및 행정업무 적음	(2)
비담임이므로 부담감 적음	(2)
영유아가 하원함에 따라 보육 인원이 줄어듦	(1)
계	(27)
4시간 대체교사	
시간 활용도 좋음, 근무시간이 짧아 시간적 여유 있음	(38)
비담임이므로 부담감 및 책임감이 덜함	(7)
업무량이 적음, 업무가 명확함, 행정업무 없음	(5)
급여 만족	(3)
계	(53)

구분	(수)
8시간 대체교사	
급여 만족	(11)
담임 부담감이 없음	(7)
서류 작성에 대한 부담감 없음, 행정업무 줄어듦	(6)
담임 맡기 전 배울 수 있음, 경력 인정	(3)
업무 강도 낮음, 업무가 명확함	(3)
적당한 근무시간	(1)
계	(29)
기본반 담임교사	
담임교사이므로(담임교사로서 경력을 쌓고 역량을 키울 수 있음, 아이들과 깊이 상호작용할 수 있음, 비담임과는 역할 및 책임, 소속감이 다름)	(33)
급여 안정적, 고용 안정, 처우가 좋음	(21)
정시 출퇴근, 퇴근 후 시간이 자유로움	(5)
계	(56)
비담임 정교사	
비담임이므로 부담감, 책임감이 적음	(15)
기본 업무 및 행정 업무 부담이 덜함	(7)
급여 만족	(4)
고용 안정	(3)
행정 업무를 집중해서 할 수 있음	(1)
부족한 부분을 배울 수 있음	(1)
계	(27)

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장반 담임교사용

2. 연장반교사 운영 실태 및 개선요구

이하에서는 어린이집 원장을 대상으로 실시한 설문조사와 어린이집 유형별로 참여한 집담회에서 연장반 교사에 관한 논의사항을 제시하였다.

가. 연장보육 운영 현황

1) 연장반 운영 여부

어린이집의 연장반 운영 현황을 조사한 결과, 전체의 82.7%가 연장반을 운영하고 있으며, 평균 2.3학급을 운영하고 있는 것으로 나타났다. 연장반 운영 비율은 직장어린이집에서 92.6%로 나타났으며, 80명 이상 규모에서 95%로 가장 높은 수준을 보였다.

〈표 IV-2-1〉 어린이집 연장반 운영 여부: 어린이집 원장

단위: %, 개, (명)

구분	연장반 운영 비율		연장반 학급수 (평균)	계(수)
	운영함	운영 안함		
전체	82.7	17.3	2.3	100.0 (424)
어린이집 유형				
국공립	80.0	20.0	2.6	100.0 (64)
민간	82.5	17.5	2.3	100.0 (127)
가정	84.1	15.9	1.8	100.0 (174)
직장	92.6	7.4	4.9	100.0 (25)
사회복지법인/법인·단체 등	75.6	24.4	2.4	100.0 (34)
χ^2 (df)	4.122(4)			
어린이집 규모				
20명 이하	83.8	16.2	1.8	100.0 (186)
21~39명	72.4	27.6	1.9	100.0 (55)
40~79명	79.3	20.7	2.4	100.0 (107)
80명 이상	95.0	5.0	3.8	100.0 (76)
χ^2 (df)	15.394(3)**			

자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

** $p < .01$.

2) 연장보육 담당교사

다음은 현재 운영되고 있는 연장반의 담당교사 유형을 조사한 결과이다. 학급별로 살펴보면, 연장반 전담교사가 담당하는 학급은 혼합연령반이 많고, 담임교사가 겸임하는 반은 3~4세반이 많은 것으로 조사되었다.

〈표 IV-2-2〉 학급별 어린이집 연장보육 담당교사 유형: 어린이집 원장

단위: %, (명)

구분	연장보육 담당교사				(수)
	연장보육 전담교사	담임교사	보조교사 겸임	야간 연장교사 겸임	
0세	48.2	39.1	8.2	12.7	(110)
1세	55.0	42.6	3.9	8.5	(129)
2세	51.9	41.9	7.0	12.4	(129)
3세	47.6	54.0	1.6	12.7	(63)
4세	47.2	58.3	-	19.4	(36)
5세	58.8	44.1	-	14.7	(34)
0~1세 혼합	59.5	38.1	7.1	9.5	(42)

구분	연장보육 담당교사				(수)
	연장보육 전담교사	담임교사	보조교사 겸임	야간 연장교사 겸임	
1~2세 혼합	65.8	33.3	3.4	6.8	(117)
0~2세 혼합	79.3	32.9	8.5	4.9	(82)
3~4세 혼합	55.0	40.0	10.0	10.0	(20)
4~5세 혼합	66.7	40.0	6.7	-	(15)

주: 중복응답 결과임.
자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

3) 연장반 규모의 수요 충족 여부 및 미충족 사유

어린이집 연장반 구성이 부모들의 수요를 충족하였는지를 조사한 결과, 전체의 74.5%가 충족되었다고 응답하였으며, 해당 비율은 직장어린이집에서 92%로 가장 높은 반면, 80명 이상인 어린이집에서 64.5%로 가장 낮은 수준을 보였다.

〈표 IV-2-3〉 연장반 구성의 부모 수요 충족 여부: 어린이집 원장

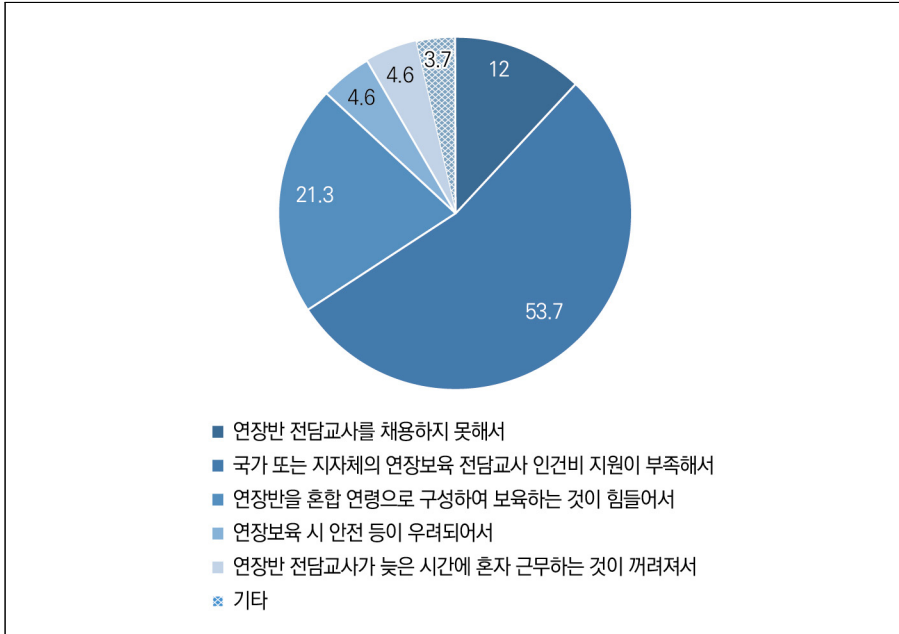
단위: %(명)

구분	연장반 구성의 부모 수요 충족 여부		계(수)
	수요 충족	수요 미충족	
전체	74.5	25.5	100.0 (424)
어린이집 유형			
국공립	75.0	25.0	100.0 (64)
민간	68.5	31.5	100.0 (127)
가정	77.6	22.4	100.0 (174)
직장	92.0	8.0	100.0 (25)
사회복지법인/법인·단체 등	67.6	32.4	100.0 (34)
$\chi^2(df)$	8.161(4)		
어린이집 규모			
20명 이하	78.0	22.0	100.0 (186)
21~39명	80.0	20.0	100.0 (55)
40~79명	72.9	27.1	100.0 (107)
80명 이상	64.5	35.5	100.0 (76)
$\chi^2(df)$	6.217(3)		

자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

[그림 IV-2-1] 어린이집 연장반을 부모 수요만큼 구성하지 못한 이유: 어린이집 원장

단위: %



자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

어린이집 연장반을 부모들의 수요만큼 구성하지 못한 이유에 대해서는 ‘국가 또는 지자체의 연장보육 전담교사 인건비 지원이 부족해서’라고 응답한 비율이 53.7%로 가장 높고, 그 다음으로는 ‘연장반을 혼합 연령으로 구성하여 보육하는 것이 힘들어서’ 21.3%, ‘연장반 전담교사를 채용하지 못해서’ 12% 순으로 조사되었다.

4) 연장보육 전담교사가 혼자 근무하는 시간대

어린이집 연장보육 전담교사가 혼자 근무하는 시간대가 있다고 응답한 비율은 78.2%에 달하며, 국공립어린이집의 해당 비율은 69.2%로 상대적으로 낮게 나타났다. 해당 시간대는 평균 17시 40분 부터 19시 24분 까지 총 1시간 44분으로 조사되었다.

〈표 IV-2-4〉 연장보육 전담교사의 단독근무 시간 유무: 어린이집 원장

단위: %(명)

구분	연장보육 전담교사의 단독 근무시간대 유무		계(수)
	있음	없음	
전체	78.2	21.8	100.0 (339)
어린이집 유형			
국공립	69.2	30.8	100.0 (52)
민간	79.4	20.6	100.0 (107)
가정	78.9	21.1	100.0 (133)
직장	81.0	19.0	100.0 (21)
사회복지법인/법인·단체 등	84.6	15.4	100.0 (26)
χ^2 (df)	3.312(4)		

자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

〈표 IV-2-5〉 연장보육 전담교사의 단독근무 시간대: 어린이집 원장

단위: (명)

구분	시작 시각	종료 시각	총 단독근무시간	(수)
전체	17시 40분	19시 24분	1시간 44분	(265)
어린이집 유형				
국공립	17시 41분	19시 29분	1시간 48분	(36)
민간	17시 38분	19시 27분	1시간 50분	(85)
가정	17시 43분	19시 23분	1시간 40분	(105)
직장	17시 43분	19시 07분	1시간 24분	(17)
사회복지법인/법인·단체 등	17시 32분	19시 20분	1시간 48분	(22)
어린이집 소재지				
대도시	17시 44분	19시 30분	1시간 46분	(100)
중소도시	17시 36분	19시 21분	1시간 46분	(108)
읍면지역	17시 41분	19시 18분	1시간 38분	(57)
어린이집 규모				
20명 이하	17시 44분	19시 24분	1시간 40분	(112)
21~39명	17시 49분	19시 31분	1시간 41분	(36)
40~79명	17시 32분	19시 21분	1시간 49분	(71)
80명 이상	17시 36분	19시 24분	1시간 48분	(46)

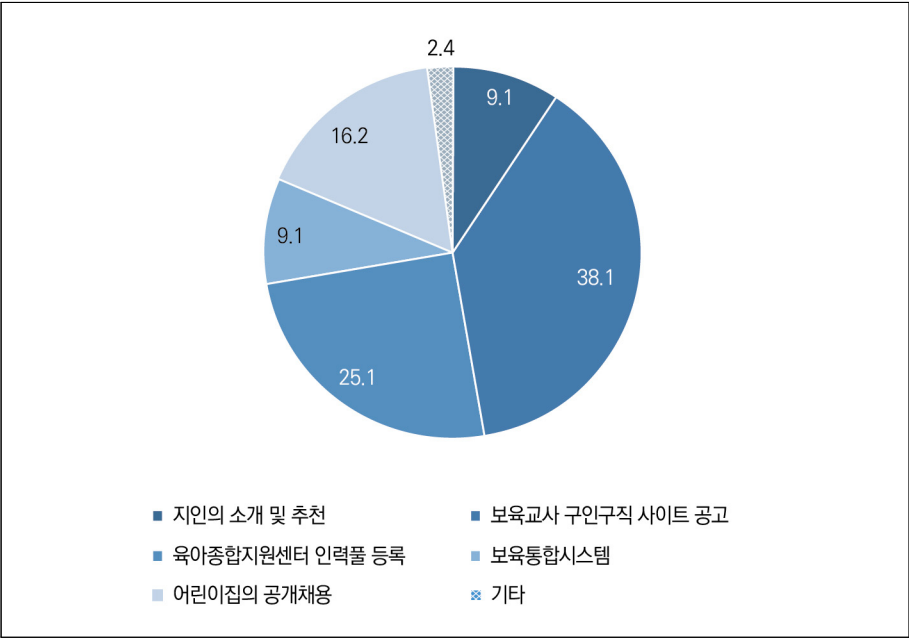
자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

나. 어린이집 연장반 전담교사의 채용 경로

어린이집 원장들이 연장반 전담교사를 채용할 시에 주로 보육교사 구인구직 사이트의 공고를 통해 채용하는 비율이 38.1%로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 육아종합지원센터 인력풀 등록 25.1%, ‘어린이집의 공개 채용’ 16.2% 순으로 조사되었다.

[그림 IV-2-2] 연장보육 전담교사의 주된 채용방식: 어린이집 원장

단위: %



자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장응

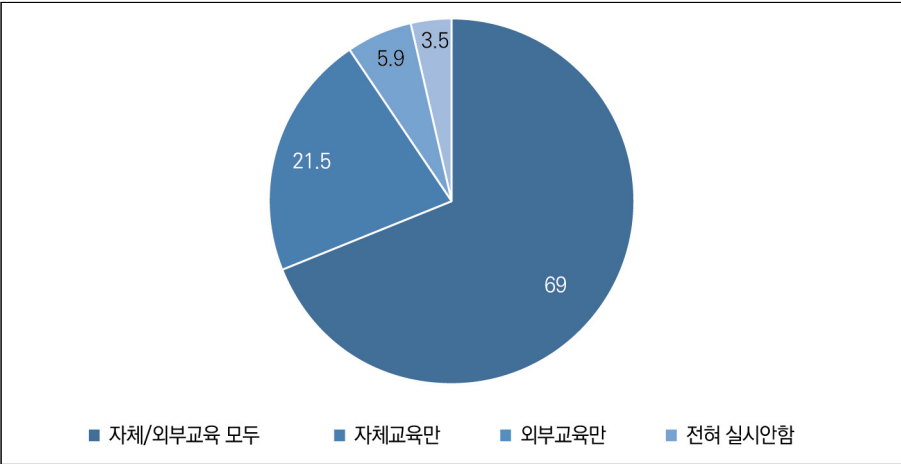
다. 교육 실시 현황

1) 교육 실시 여부 및 횟수

어린이집 연장반 전담교사를 대상으로 하는 교육 현황을 조사한 결과, 자체교육과 외부교육을 모두 실시한 곳이 전체의 69%였고, 자체교육만 실시한 비율은 21.5%였다.

[그림 IV-2-3] 연장보육 전담교사 대상 교육 실시 현황(2022년 기준): 어린이집 원장

단위: %



자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

다음으로 어린이집 연장반 전담교사를 대상으로 실시하는 교육 횟수는 평균 3.5 회로 나타났으며, 2~3회 실시한다는 응답이 50.8%로 가장 많았다. 국공립과 직장 어린이집의 경우 10회 이상 교육을 실시한 비율이 각각 12%, 20%로 상대적으로 많았다.

〈표 IV-2-6〉 연장보육 전담교사 대상 교육 횟수(2022년 기준): 어린이집 원장

단위: %(명), 회

구분	1회	2~3회	4~5회	6~9회	10회 이상	계(수)	평균(회)
전체	20.2	50.8	15.6	6.4	7.0	100.0 (327)	3.5
어린이집 유형							
국공립	26.0	48.0	10.0	4.0	12.0	100.0 (50)	4.0
민간	18.3	61.5	16.3	1.9	1.9	100.0 (104)	2.7
가정	20.3	43.0	18.8	10.9	7.0	100.0 (128)	3.8
직장	15.0	45.0	15.0	5.0	20.0	100.0 (20)	4.6
사회복지법인/법인·단체 등 F	20.0	56.0	8.0	8.0	8.0	100.0 (25)	3.2
							2.264
어린이집 소재지							
대도시	22.6	49.2	15.3	4.0	8.9	100.0 (124)	3.6
중소도시	20.7	51.9	11.1	8.9	7.4	100.0 (135)	3.6
읍면지역 F	14.7	51.5	25.0	5.9	2.9	100.0 (68)	3.1
							0.495

구분	1회	2~3회	4~5회	6~9회	10회 이상	계(수)	평균(회)
어린이집 규모							
20명 이하	21.9	42.3	18.2	10.2	7.3	100.0 (137)	3.7
21~39명	11.6	62.8	16.3	4.7	4.7	100.0 (43)	3.3
40~79명	20.5	54.5	13.6	3.4	8.0	100.0 (88)	3.4
80명 이상	22.0	55.9	11.9	3.4	6.8	100.0 (59)	3.1
F							0.473

자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

2) 교육내용 및 수요

어린이집 연장반 전담교사가 이수한 교육내용은 ‘영유아와의 상호작용’이 64.5%로 가장 많이 꼽혔으며, ‘연장반 담당교사의 역할과 기본반 담임교사와의 협업’도 58.4%로 높은 편이었다.

〈표 IV-2-7〉 연장보육 전담교사 대상 실시 교육내용: 어린이집 원장

단위: %(명)

구분	연장보육 전담교사 대상 실시 교육내용								(수)
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	
전체	14.4	64.5	37.0	32.4	11.0	24.5	58.4	34.6	(327)
어린이집 소재지									
대도시	12.9	65.3	31.5	32.3	10.5	27.4	64.5	41.1	(124)
중소도시	14.8	65.9	37.8	31.1	12.6	25.9	50.4	32.6	(135)
읍면지역	16.2	60.3	45.6	35.3	8.8	16.2	63.2	26.5	(68)
어린이집 규모									
20명 이하	16.1	71.5	44.5	35.8	5.8	28.5	57.7	35.8	(137)
21~39명	16.3	74.4	41.9	32.6	4.7	11.6	58.1	39.5	(43)
40~79명	13.6	52.3	25.0	34.1	18.2	25.0	56.8	35.2	(88)
80명 이상	10.2	59.3	33.9	22.0	16.9	23.7	62.7	27.1	(59)
공공형/서울형 여부									
공공형/서울형	15.8	55.3	39.5	42.1	10.5	28.9	55.3	26.3	(38)
둘다 아님	14.2	65.7	36.7	31.1	11.1	23.9	58.8	35.6	(289)

주1: ① 장애아 대상 보육 ② 영유아와의 상호작용 ③ 문제행동 아동과의 상호작용 ④ 놀이지도 ⑤ (개정) 누리과정의 이해와 실행 ⑥ (개정) 표준보육과정의 이해와 실행 ⑦ 연장반 담당교사의 역할과 기본반 담임교사와의 협업 ⑧ 기타

주2: 중복응답 결과임.

자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

다음으로 어린이집 원장이 연장보육 전담교사에게 필요하다고 인식하는 교육으로는 영유아와의 상호작용 및 놀이지도 방법, 영유아 안전교육 및 응급처치교육, 연장보육 전담교사의 역할 및 업무(연장반 프로그램, 일지 작성법 등), 아동학대 예

방교육(아동 인권, 영유아 존중 교육), 문제행동 아동 지도 방법, 담임교사와의 협업 및 협력 순으로 언급되었다.

〈표 IV-2-8〉 연장보육 전담교사에게 필요한 교육내용: 어린이집 원장

단위: (명)	
구분	(수)
영유아와의 상호작용 및 놀이지도 방법	(119)
영유아 안전교육 및 응급처치교육	(51)
연장보육 전담교사의 역할 및 업무(연장반 프로그램, 일지 작성법 등)	(50)
아동학대예방교육(아동인권, 영유아 존중 교육)	(24)
표준보육과정 및 누리과정의 이해와 실행	(22)
문제행동 아동 지도 방법	(22)
담임교사와의 협업 및 협력	(21)
필수 의무교육 및 기본보육 관련 교육	(21)
부모와의 의사소통 및 응대 방법	(18)
교사 기본소양 교육(인성 및 책임의식 등)	(14)
영유아의 발달 및 특성에 대한 이해, 영아 돌봄	(13)
장애아 대상 보육 방법	(8)
전체	(225)

자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

라. 연장보육의 어려움과 개선요구

1) 연장반 교사 운영의 어려움

어린이집 원장은 연장보육 운영 시 가장 어려움으로 담당교사의 부족을 들고 있다. 즉, 연장보육 전담교사 인력 채용의 어려움, 영유아 수 대비 지원되는 교사 부족 등 교사의 부족이 주를 이루는 가운데, 이외에도 인건비 부족, 교사 연장반교사의 전문성과 혼자 근무할 시의 안전 문제 등이 지목되었다.

〈표 IV-2-9〉 연장보육 운영 시 어려움: 어린이집 원장

단위: (명)	
구분	(수)
연장보육 전담교사 인력 채용의 어려움 ¹⁾	(92)
영유아 수 대비 지원되는 교사 부족	(50)
운영비 및 인건비 지원 미흡 ²⁾	(37)
지원기준 충족 미달로 지원받지 못함(이로 인한 담임교사 업무 과중 포함)	(25)

구분	(수)
연장보육 전담교사 근무시간 짧음, 탄력근무 어려움	(18)
연장보육 전담교사의 전문성과 자질 부족	(17)
교사 혼자 담당 시 안전사고 우려	(15)
비효율적 운영 ³⁾ , 연령별 탄력편성의 어려움	(14)
교사 처우 열악	(9)
영유아 스트레스(보육시간이 길어 지루함, 배고픔 등)	(6)
담임교사와 연장보육 전담교사의 역할 분담 불명확 및 협업의 어려움	(6)
연장보육 전담교사 연차 사용 시 대체교사 부족	(6)
전체	(253)

주1: 낮은 시간대 선호 교사 없음
 주2: 퇴직금, 4대 보험 부담의 어려움, 인원 미충족 시 인건비 지원 안 됨, 간식 제공 어려움
 주3: 낮은 시간대에 아이가 적거나 없어도 운영해야 함
 주4: 중복응답 결과임
 자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

2) 연장보육의 개선과제

어린이집 원장이 지목한 연장보육의 효율적인 운영을 위해 가장 우선적으로 개선되어야 하는 사항으로는 ‘연장반별 인건비 지원’으로 나타났다. 해당 응답률은 1순위 기준으로 20.5%, 1순위와 2순위를 합하면 33.7%로 조사되었다. 그 다음으로는 ‘연장반 전담교사의 채용 지원’이 16.7%로 나타난다.

〈표 IV-2-10〉 연장보육의 효율적 운영을 위한 개선요구(1순위/1+2순위): 어린이집 원장

구분	단위: %(명)	
	1순위	1+2순위
영아반 편성 기준 개선	15.8	19.8
연장반별 인건비 지원	20.5	33.7
16시~17시 연장보육료 편성	14.4	24.1
연장반 전담교사의 채용 지원(인력풀 제공 강화)	16.7	29.7
연장반 교사의 전문성 제고	5.2	10.1
연장반 전담교사의 처우 개선	6.6	12.7
연장반 전담교사의 근무시간 확대(현행 4시간 → 6시간)	10.8	32.8
보조교사 지원 시간 확대(현행 4시간 → 6시간)	8.3	28.3
기타	1.7	2.4
계(수)	100.0(424)	(424)

주: '기타'에는 1) 기관에 따라 연장교사 지원 과잉 일수도 있다, 2) 연장반 교사의 시간을 기본교육 4시간 이후에 자유롭게 정했으면 좋겠다, 3) 정교사로서 책임감을 가질 수 있도록 지위별 대우 강화, 4) 가정어린이집 원장담임 겸직, 5) 오전 7시 30분에서 9시까지, 6) 모름/무응답 등이 포함됨
 자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

어린이집 유형별로 살펴보면, 대부분 연장반별 인건비 지원을 1순위 개선사항으로 꼽은 비율이 가장 높았으나, 국공립어린이집은 연장반 전담교사의 채용 지원이 28.1%로 가장 높았다. 소재지 규모별로는 대도시와 중소도시 연장반별 인건비 지원의 요구가 높고, 읍면지역에서 16시~17시 연장보육료 편성이 25.9%로 가장 높은 수요를 보였다.

〈표 IV-2-11〉 연장보육의 효율적 운영을 위한 개선요구(1순위): 어린이집 원장

단위: %(명)

구분	연장보육의 효율적 운영을 위한 개선사항(1순위)									계(수)
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	
전체	15.8	20.5	14.4	16.7	5.2	6.6	10.8	8.3	1.7	100.0 (424)
어린이집 유형										
국공립	14.1	10.9	15.6	28.1	3.1	10.9	10.9	4.7	1.6	100.0 (64)
민간	17.3	20.5	14.2	19.7	4.7	5.5	10.2	5.5	2.4	100.0 (127)
가정	17.8	22.4	17.8	9.2	5.7	5.7	10.3	9.8	1.1	100.0 (174)
직장	0.0	32.0	4.0	24.0	8.0	8.0	12.0	8.0	4.0	100.0 (25)
사회복지법인/법인·단체 등	14.7	20.6	2.9	17.6	5.9	5.9	14.7	17.6	0.0	100.0 (34)
$\chi^2(df)$	59.924(44)									
어린이집 소재지										
대도시	16.7	17.9	16.0	16.7	4.5	6.4	11.5	7.7	2.6	100.0 (156)
중소도시	16.4	23.5	7.7	18.0	6.0	7.7	10.9	8.7	1.1	100.0 (183)
읍면지역	12.9	18.8	25.9	14.1	4.7	4.7	9.4	8.2	1.2	100.0 (85)
$\chi^2(df)$	23.212(22)									
어린이집 규모										
20명 이하	18.3	21.5	17.7	10.2	5.4	5.9	9.7	10.2	1.1	100.0 (186)
21~39명	18.2	14.5	14.5	21.8	12.7	3.6	9.1	3.6	1.8	100.0 (55)
40~79명	11.2	19.6	11.2	22.4	2.8	7.5	14.0	8.4	2.8	100.0 (107)
80명 이상	14.5	23.7	10.5	21.1	2.6	9.2	10.5	6.6	1.3	100.0 (76)
$\chi^2(df)$	47.300(33)									
공공형/서울형 여부										
공공형/서울형	8.2	20.4	18.4	18.4	8.2	4.1	12.2	6.1	4.1	100.0 (49)
둘다 아님	16.8	20.5	13.9	16.5	4.8	6.9	10.7	8.5	1.3	100.0 (375)
$\chi^2(df)$	10.802(11)									

주: ① 영아반 편성 기준 개선 ② 연장반별 인건비 지원 ③ 16시~17시 연장보육료 편성 ④ 연장반 전담교사의 채용 지원(인력풀 제공 강화) ⑤ 연장반 교사의 전문성 제고 ⑥ 연장반 전담교사의 처우개선 ⑦ 연장반 전담교사의 근무시간 확대(현행 4시간 → 6시간) ⑧ 보조교사 지원 시간 확대(현행 4시간 → 6시간) ⑨ 기타

자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

한편 어린이집 원장이 참여한 집담회에서는 연장반 전담교사를 현행 4시간에서 6시간으로 확대하여 지원하게 되면, 어린이집 운영이나 교사 채용의 어려움이 덜

할 것으로 언급되었다(가정어린이집). 이와 동시에 연장반교사의 처우를 개선하여 채용을 원활하게 하는 것은 담임교사의 채용에 부정적인 영향을 미칠 수 있으므로 담임교사의 처우를 개선하려는 노력이 선행되어야 한다는 점이 강조되었다. 이들 논의를 종합하면 연장반 전담교사의 지원시간을 2시간 늘려 6시간을 지원하는 방안이 타당할 수 있으며, 이를 위해 6시간 지원기준을 별도로 마련해야 할 것으로 본다. 또한 담임교사와의 협업 측면에서도 연장반교사의 출근시각은 고려될 필요가 있다는 점이 언급된다.

기관유형별로는 특히 직장어린이집에서는 연장보육을 이용하는 아동의 수가 많기 때문에 연장반 전담교사의 추가지원에 대한 요구가 높았다. 특히 연장반 수가 많은 원에서는 해당 학급의 수에 맞게 연장반 전담교사를 채용하지 못할 경우 담임교사가 초과근로를 일상적으로 하는 상황이 초래되므로 어린이집의 특성에 반영하여 연장반교사의 지원기준을 보완할 필요가 있을 것으로 보인다.

연장반 교사의 경우 인원이 많아 혼자 귀가지도 시에 교실에 남아 있는 아이들에 대한 보육 공백이 발생하여 안전문제가 제기된다는 점도 언급되므로 해당 상황의 개선은 연장보육의 질적 개선 측면에서 시급하게 개선이 요구된다.

〈표 IV-2-12〉 어린이집 연장반교사 운영관련 지원요구: 어린이집 원장(집담회 결과)

연장반교사 운영의 지원요구	참여기관 특성 (유형/정원/소재지)
- 연장보육 전담교사를 6시간 지원해준다면 일자리를 구하는 사람이나 사용하는 어린이집 모두 도움이 될 것임 - 늦은 시간 근무에 대한 처우개선 바람 - 연장반 교사 처우를 지나치게 좋게 하면 정교사를 피해 연장반 교사로 지원하는 쏠림이 있고, 대우가 나쁘면 지원이 없어서 구인에 어려움 - 정교사에 대한 처우 개선을 획기적으로 지원하고 업무를 함께 감당할 수 있는 보조인력 지원 필요	가정/20/서울
- 연장반 이용아동이 많아 교사가 더 필요하나 예산의 이유로 지원받기 힘들음. 오후 연장반교사는 원의 사정에 따라 채용이 더 필요	국공립/74 /경기도 양평군
- 연장보육 전담교사의 구인이 어렵고 연장 반수가 채용에 비해 많은 경우 정담임교사들이 연장근무 해야 하는 상황이 발생하므로 정담임교사에게 수당을 지급할 수 있도록 추가지원 필요	민간/79/서울
- 보조교사나 연장 교사의 지원 체계가 구비와 시비로 나뉘어 있고 연장반은 해당하는 원아가 일정 명 이상 충족돼야 지원됨. 이런 점은 소규모의 정원 어린이집은 지원받기가 어려움	민간/58/서울

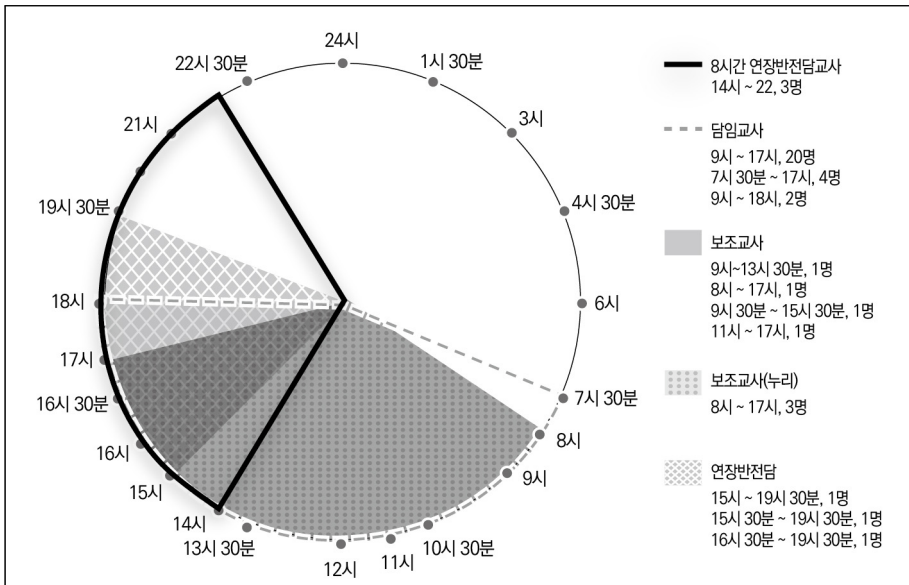
연장반교사 운영의 지원요구	참여기관 특성 (유형/정원/소재지)
- 연장반 교사 지원은 직장어린이집에 적극 필요. 일찍 등원하여 늦게 하원 하는 원아들이 많은 직장어린이집 경우 보육교사의 근무시간은 타 유형의 어린이집 보다 매우 높음. 따라서 연장반교사 지원 기준을 타 유형의 어린이집 지원 비율로 적용하는 것은 부적절함 - 현원이나 반 운영 수가 많지 않아도 오후 4시에 하원 하지 않는 어린이가 많은 (즉 연장보육 신청인원이 많은) 어린이집 우선으로 지원해 주어야 함 - 구 자체에서 연장 교사 비용을 지원해주고 있으나 연장반 교사 운영 어려움 때문에 잘 구해지지 않음. 담임교사 부재 시 대체 역할을 할 수 있는 연장반 전담교사와 야간연장교사가 필요함. 연장시간 만큼 원에서 추가수당 지급 시 제도를 개선하지 않으면서도 융통성 있게 바꿀 수 있음 - 3월에 연장반교사 지원 인원을 결정할 때, 정원 대비 채용이 불가할 경우 채용인원 반납 처리는 개선되어야 함 - 연장반 아동의 하원 시 부모님께 오늘의 상황을 전달하는 역할도 기대하는데, 실제로 연장보육 전담교사들도 힘들어하고 부모 민원이 많고, 담임교사가 하원 하는 경우가 많아 역할 분장이 어려움 - 오전부터 같은 반에서 보조교사 진행 후 연장 보육을 전담하는 경우 담임교사와 역할을 분장하거나 협력이 용이. 하지만 연장보육 시에만 출근하거나 2~3반 통합하여 연장보육을 하는 경우엔 어려움	직장/94/서울
- 연장반 교사가 있어 담임교사의 업무 경감에는 효율적이거나 늦은 귀가가 다수인 본 어린이집의 경우엔 인력추가 필요. 그에 따른 인건비 부담이 상당함 - 지자체 연장반 교사 지원 매우 부족, 오전 일찍 등원하는 직장 어린이집의 특성 고려 없음 - 종일반 아동이 많은 직장어린이집의 경우 담임교사들의 업무 과중 불가피 - 보조교사가 있어도 담임 입회하의 보육 활동만 진행하여 기타 업무 분담, 서류 등의 도움은 주지 못함 - 연장반 교사의 경우 인원이 많아 혼자 귀가 지도 시 교실에 남아 있는 아이들은 성인의 보호가 잠시 끊기는 경우가 발생할 수 있어 안전에 유의가 필요함	직장/140 /강원도 춘천시

3. 사례분석: 연장반교사 지원기준 다양화

KB어린이집은 직장어린이집으로 현원이 173명(정원 220명)이며, 담임교사 26명, 영아반 보조교사 3명, 누리반 보조교사 3명, 연장반 전담교사 3명, 8시간 연장반 교사 3명이 근무하고 있다.

우선 보조교사는 출근시각이 각기 달라서 8시, 9시, 9시 30분, 11시로 구분되며, 늦은 오전에 출근하는 보조교사는 오전통합보육을 담당하며, 담임교사의 연차시는 보육을 지원하고 있다. 이들 교사에 대해서는 직장어린이집의 특성상 종일제 보육 위주로 운영되므로 현행 4시간 지원이 부족하다고 어려움을 호소하였다.

[그림 IV-3-1] 연장반교사 지원 개선 사례_8시간 연장반교사 운영: 직장/현원 173명



자료: 이 연구의 사례조사 결과임.

다음으로 연장반 담당교사는 총 3명이 배치되어 있는데, 이들 중에서 2명은 10시 30분에 출근하여 연장보육시간까지 근무하고 있다고 한다. 연장반 전담교사를 채용하기 어려워서 오전 시간에 보조교사를 겸임하는 것이 구인하기에 용이하였다는 점을 들고 있다. 즉, 오전 시간대에 만 2세와 만 5세반을 보조하고, 연장보육 시간에는 해당 학급의 연장보육을 담당하고 있다.

한편 비담임교사에 대해서는 현원이 100명을 초과하는 어린이집에서는 다수의 담임교사가 대체교사를 지원받기 어려운 실정이므로 그 필요도가 높다고 언급하였다.

4. 소결

이상에서 살펴본 어린이집 연장반교사와 어린이집 원장 대상의 설문조사 결과 등을 토대로 정책적 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 연장보육 전담교사는 어린이집 설립유형으로 보아 직장어린이집의 수요가 두드러지므로 해당 수요에 보다 적극적으로 부응할 수 있는 지원기준의 다양화가 요구된다. 직장어린이집에서 연장반교사의 총 근로시간은 직장어린이집에서 평균

6시간 34분으로 현행 4시간 지원보다 1시간 30분을 초과하는 것으로 확인되었다. 또한 직장어린이집에서는 기본보육 이후에 곧장 하원 하는 아동수가 많지 않아서 연장반교사가 통합반을 병행하여 보육하는 비율이 평균(25.6%)보다 월등히 높은 60%로 나타났다.

다른 한편 연장반 전담교사에 대한 수요는 어린이집 규모가 클수록 높을 것으로 예상되나, 해당 어린이집에는 다수의 담임교사가 있어서 ‘오후 4시 이전에 추가인력이 필요하다’고 응답한 비율이 39.0%로 월등히 낮은 수준이었다. 어린이집 규모에 비례하여 연장반이 구성되는 것은 아니므로 어린이집 정원과 상관없이 연장반 수를 기준으로 연장보육 전담교사의 지원수준을 결정하는 것이 타당하다는 것을 알 수 있다. 따라서 연장보육 전담교사의 지원기준은 현재와 같이 연장반의 이용아동수와 하원시각 등이 아니라, 연장반 수를 고려하여 원활한 채용이 이루어질 수 있도록 지원하는 방안을 모색할만하다.

둘째, 연장반교사는 늦은 오후시간대에 근무하는 특성을 지니므로 단독근무로 인한 안전관리의 문제가 발생할 우려가 있고, 이는 연장보육의 질과 직결되므로 보완책이 필요하다. 앞서 다른 조사에서 연장반교사가 혼자 근무하는 시간이 있다고 응답한 비율은 51.2%로 절반에 달하여 아동의 안전관리 측면에서 우려된다. 해당 비율은 야간연장교사를 겸임하는 연장반교사와 읍면지역, 그리고 특히 직장어린이집에서 월등히 높게 나타나서 이들 기관의 돌봄 공백이 우려된다. 반면에 80인 이상 어린이집에서는 해당 비율이 현저히 낮게 나타나는데, 이는 보육교사의 수가 상대적으로 많기 때문으로 짐작된다.

셋째, 연장반교사의 원활한 수급을 위해서는 급여수준의 개선이 필수적으로 요구된다. 연장반교사는 오후시간대에 근무함에도 불구하고 출근시각 등에 대한 만족도는 가장 높은 반면 급여수준에 대한 만족도는 가장 낮은 수준으로 확인되었기 때문이다. 그러나 다수가 자발적으로 연장반교사를 선택하였으며, 계속해서 근무하겠다고 응답한 비율은 81.9%에 달하였고, 연장보육 전담교사에 대한 선호도가 가장 높게 나타났다. 그러므로 대표적으로 불만족하는 초과근로를 해소하기 위한 대책도 강구되어야 할 것이다. 초과근로를 한 적이 있는 교사의 비율이 평균 16.2%이고 초과근로에 따른 수당을 지급받은 경우는 약 절반(54%)에 그쳤다. 또한 평균 초과근로시간이 2시간에 달하므로 초과근로에 따른 정당한 대가 받을 수

있도록 연장반교사의 지원을 현행 수준 보다 확대하는 방안이 검토될 필요가 있다. 연장반 전담교사가 통합보육에 대한 부담 없이 연장보육에 집중할 수 있으려면 16시에 기본반 아동의 하원을 의무화하고, 16시부터 연장보육료를 지원하는 것이 재정효율성 측면에서도 타당하다고 판단되기 때문이다. 이와 동시에 연장반교사의 지원시간을 현행 4시간에서 6시간 또는 8시간으로 확대하여 지원하는 방안을 모색할만하다. 전담교사와 담임교사를 제외하고, 연장보육이 가능한 경우는 보조교사와 야간연장형교사로서 이들을 연장보육 운영 현황과 연계하여 최대 4시간까지 연장하여 돌봄 공백을 해소하는 방안이 검토될 수 있다. 연장반교사의 선호에 의하면 1순위와 2순위를 합하여 6시간 연장반교사를 희망하는 비율은 1+2순위 22.0%, 1+2+3순위 33.6%로 조사되어 수급 측면에서 유인이 있을 것으로 예상된다. 단, 이들 지원이 필요한 어린이집은 연장반의 수가 많은 직장어린이집 또는 교사의 채용이 전반적으로 어려운 읍면지역을 우선적으로 고려할 수 있다.

한편 사례조사 결과에 의하면, 연장반수가 많은 직장어린이집 등에서는 연장보육 전담교사를 연장반 수대로 채용하는 것이 어려운 상황이므로 현행 4시간 지원이 아니라 시간을 늘려서 서비스 내실화는 물론이고, 교사 채용이 보다 용이하도록 지원할 필요가 있다고 판단된다. 이는 곧 연장보육 담당교사의 지원 기준이 연장반수에 따라 달리 적용될 필요성이 있음을 말해준다.

V

어린이집 보조교사 운영 실태 및 개선요구

- 01 어린이집 보조교사 근로 실태 및 개선요구
- 02 어린이집 보조교사 운영 실태 및 개선요구
- 03 사례분석: 보조교사 지원방식 다양화
- 04 소결

V. 어린이집 보조교사 운영 실태 및 개선요구

제5장에서는 어린이집 보조교사의 운영 실태와 개선요구를 분석한 결과를 제시하였다. 어린이집 보조교사와 어린이집 원장을 대상으로 실시한 설문조사와 심층면담 분석 결과, 어린이집 원장이 참여한 집담회 논의사항 등을 토대로 시사점을 도출하였다. 보조교사에게는 근로여건과 개선요구, 어린이집 원장에게는 보조교사 운영과 지원요구를 위주로 조사하였다.

1. 보조교사 근로 실태 및 개선요구

어린이집 보조교사를 대상으로 실시한 설문조사와 영아반 보조교사와 누리보조교사를 대상으로 실시한 심층면담 결과를 분석한 바는 이하와 같다.

가. 보조교사의 근로 실태 및 만족도

1) 근로시간 및 선호도와의 부합성 여부

가) 출·퇴근 시각과 희망 여부

어린이집 보조교사의 출근시각은 평균 9시 42분이고, 퇴근시각은 평균 14시 24분으로 조사되었다. 보조교사 유형별로는 6시간을 근무하는 교사가 4시간을 근무하는 교사와 비교하여 퇴근시각이 약 1시간~1시간 30분 정도 늦은 경향을 보여 영아반 보조교사(6시간)와 누리반 보조교사(6시간)는 공히 평균 15시 30분으로 조사되었다. 따라서 14시부터 16시까지 보조교사의 수요가 존재하는지를 검토해야 할 것으로 보인다. 기관 유형별로는 특히 직장어린이집의 보조교사 총 근무시간은 5시간 30분으로 가장 길게 나타났다. 해당 어린이집의 평균 출근시간은 타 기관과 유사한 수준을 보이므로 15시 이후 보육일과의 특성과 관련이 있는지를 살펴보아야 할 것으로 여겨진다.

〈표 V-1-1〉 어린이집 보조교사의 출·퇴근시간

단위: 시, 분, (명)

구분	출근시간	퇴근시간	총 근로시간	(수)
전체	9시 42분	14시 24분	4시간 42분	(490)
보조교사 유형				
영아반 보조교사(4시간)	9시 32분	14시 06분	4시간 30분	(306)
영아반 보조교사(6시간)	9시 34분	15시 30분	5시간 54분	(47)
누리보조교사(4시간)	10시 16분	14시 42분	4시간 24분	(114)
누리보조교사(6시간)	9시 22분	15시 30분	6시간 06분	(23)
F	10.205***	21.989***	81.159***	
어린이집 유형				
국공립	9시 47분	14시 36분	4시간 48분	(117)
민간	9시 45분	14시 18분	4시간 30분	(206)
가정	9시 34분	14시 18분	4시간 42분	(107)
직장	9시 44분	15시 18분	5시간 30분	(28)
사회복지법인/법인·단체 등	9시 32분	14시 30분	4시간 24분	(32)
F	0.636	3.841**	9.973***	
어린이집 규모				
20명 이하	9시 32분	14시 12분	4시간 42분	(121)
21~39명	9시 34분	14시 18분	4시간 42분	(48)
40~79명	9시 45분	14시 24분	4시간 42분	(119)
80명 이상	9시 48분	14시 30분	4시간 42분	(201)
F	0.971	1.28	1.092	

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

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

나) 희망하는 출·퇴근시간

어린이집 보조교사가 현재 근로시간이 희망하는 근로시간이라고 응답한 비율은 91.4%로 다수를 차지하였다. 또한 어린이집 보조교사가 희망하는 출근시간은 평균 9시 48분이고, 퇴근시간은 평균 15시 06분으로 나타났다.

〈표 V-1-2〉 어린이집 보조교사의 희망하는 출·퇴근시간과 실제 출·퇴근시간의 일치 여부

단위: %, (명)

구분	희망하는 출·퇴근시간 여부		희망하는 출·퇴근시간		(수)
	예	아니오	출근 시간	퇴근 시간	
전체	91.4	8.6	9시 48분	15시 06분	(490)

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

다) 보조교사가 필요한 시간대

현재 근무하는 어린이집에서 보조교사가 필요하다고 생각되는 시간대는 오전 9시 부터 오후 4시 까지 라고 응답한 비율이 다수를 차지하였다. 특히 오후 4시 이후에는 직장어린이집의 수요가 상대적으로 높은 경향을 보이며, 어린이집 규모가 클수록 해당 시간대에 보조교사가 필요하다고 인식하는 비율이 높게 나타난다.

이에 따라 보조교사가 필요한 시간은 평균 5시간 1분으로 조사되었으며, 직장어린이집의 해당 시간이 6시간 17분에 달하여 현재 중앙정부에서 지원하는 4시간이 적정한지를 검토해야 할 것으로 보여진다.

〈표 V-1-3〉 어린이집 보조교사 필요시간대: 보조교사

단위: %, (명)

구분	9시 이전	9 ~12시	12 ~16시	16시 ~19시 30분	19시 30분 이후	총 필요시간	(수)
전체						5시간 1분	(490)
보조교사 유형							
영아반 보조교사(4시간)	8.5	95.8	98.0	10.1	0.3	4시간 47분	(306)
영아반 보조교사(6시간)	2.1	91.5	97.9	19.1	0.0	5시간 26분	(47)
누리보조교사(4시간)	3.5	86.0	100.0	28.1	0.0	5시간 10분	(114)
누리보조교사(6시간)	8.7	91.3	95.7	39.1	0.0	6시간 21분	(23)
어린이집 유형							
국공립	0.9	91.5	98.3	17.9	0.9	5시간 8분	(117)
민간	13.1	91.3	97.6	15.5	0.0	4시간 51분	(206)
가정	1.9	95.3	99.1	9.3	0.0	4시간 42분	(107)
직장	7.1	96.4	100.0	39.3	0.0	6시간 17분	(28)
사회복지법인/법인·단체 등	3.1	96.9	100.0	21.9	0.0	5시간 30분	(32)
어린이집 규모							
20명 이하	2.5	95.9	99.2	8.3	0.0	4시간 43분	(121)
21~39명	8.3	91.7	95.8	16.7	2.1	5시간 1분	(48)
40~79명	2.5	91.6	99.2	16.0	0.0	4시간 56분	(119)
80명 이상	11.4	92.0	98.0	21.9	0.0	5시간 13분	(201)

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

2) 근무 만족도

가) 근무 만족도

어린이집 보조교사의 근로조건에 대한 만족도를 5점 척도로 질문한 결과, 출근 시각 평균 4.12점, 주당 근로시간 4.07점, 퇴근시각 평균 4.04점 순이었다. 반면에 만족도가 상대적으로 낮았던 항목은 급여수준(평균 3.11점), 소득안정(평균 3.23), 업무 난이도/업무 강도(평균 3.47점)로 조사되었다. 어린이집 보조교사는 출·퇴근시각을 포함한 근로시간에 대해 만족하는 수준이었으나 보조교사로서의 업무강도 및 급여수준에 대해서는 만족도가 보통 수준으로 나타났다.

〈표 V-1-4〉 어린이집 보조교사의 근무 만족도

단위: %(명), 점

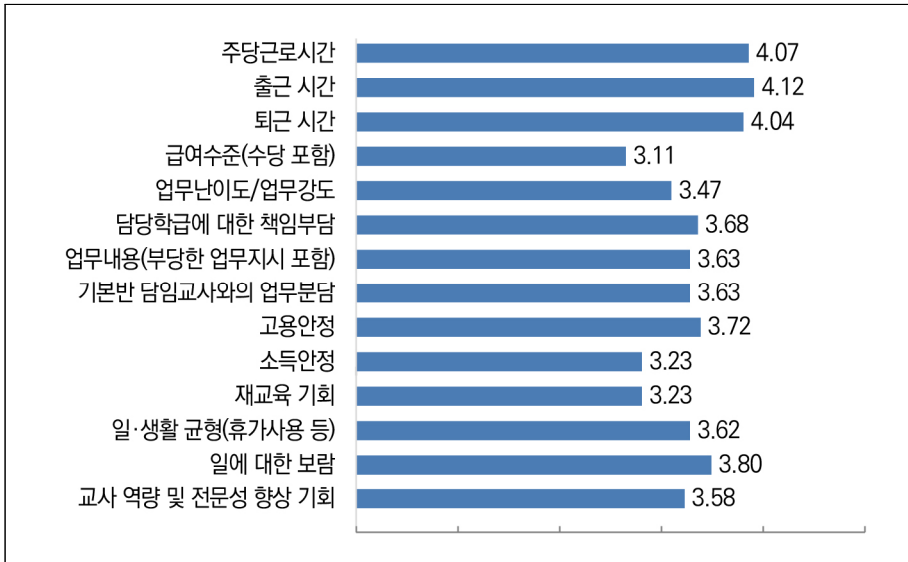
구분	어린이집 보조교사의 근무만족도: 전체					계(수)	5점 평균
	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족		
주당 근로시간	0.4	1.4	13.5	60.0	24.7	100.0 (490)	4.07
출근시각	0.2	2.0	12.0	56.7	29.0	100.0 (490)	4.12
퇴근시각	0.6	2.4	17.3	51.8	27.8	100.0 (490)	4.04
급여수준(수당 포함)	7.3	20.2	34.9	28.8	8.8	100.0 (490)	3.11
업무난이도/업무강도 (수업준비 포함)	5.3	8.4	33.9	39.2	13.3	100.0 (490)	3.47
담당학급에 대한 책임부담	3.1	5.9	25.5	50.8	14.7	100.0 (490)	3.68
업무내용 (부당한 업무지시 포함)	4.1	7.1	26.3	46.7	15.7	100.0 (490)	3.63
기본반 담임교사와의 업무문장	2.4	5.5	27.3	46.7	18.0	100.0 (490)	3.72
고용안정	3.1	5.9	28.0	45.1	18.0	100.0 (490)	3.69
소득안정	6.3	18.0	32.9	31.8	11.0	100.0 (490)	3.23
재교육 기회	2.0	5.9	33.7	46.1	12.2	100.0 (490)	3.61
일·생활 균형 (휴가사용 등)	5.3	8.2	23.1	46.1	17.3	100.0 (490)	3.62
일에 대한 보람	1.8	2.9	23.9	56.1	15.3	100.0 (490)	3.80
교사 역량 및 전문성 향상 기회	4.3	4.9	31.2	47.6	12.0	100.0 (490)	3.58

주: 5점 평균은 '매우 불만족' 1점~'매우 만족' 5점으로 평정한 결과임.

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

[그림 V-1-1] 어린이집 보조교사의 근무 만족도

단위: 점



주: 5점 평균은 '매우 불만족' 1점~'매우 만족' 5점으로 평정한 결과임.
 자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

나) 업무 만족도

보조교사 업무에 대한 만족도를 조사한 결과, 만족하는 비율(만족+매우 만족)은 72.1%로 조사되었다. 보조교사 업무 만족도는 5점 척도를 기준으로는 평균 3.77점이며, 보조교사 유형, 어린이집 유형, 어린이집 소재지, 어린이집 규모에 따른 평균 점수의 차이는 통계적으로 유의하지 않았다.

〈표 V-1-5〉 어린이집 보조교사의 업무 만족도

단위: %(명), 점

구분	보조교사 업무 만족도					계(수)	5점 평균
	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족		
전체	0.8	6.5	20.6	59.2	12.9	100.0 (490)	3.77
보조교사 유형							
영아반 보조교사(4시간)	0.7	5.9	19.3	60.8	13.4	100.0 (306)	3.80
영아반 보조교사(6시간)	0.0	17.0	23.4	46.8	12.8	100.0 (47)	3.55
누리보조교사(4시간)	1.8	4.4	24.6	56.1	13.2	100.0 (114)	3.75

구분	보조교사 업무 만족도					계(수)	5점 평균
	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족		
누리보조교사(6시간)	0.0	4.3	13.0	78.3	4.3	100.0 (23)	3.83
$\chi^2(df)/F$	17.245(12)						1.463

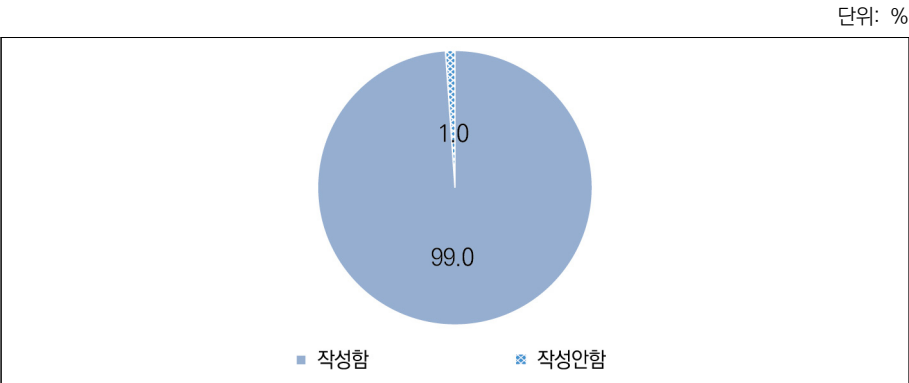
주: 5점 평균은 '매우 불만족' 1점~'매우 만족' 5점으로 평정한 결과임.
자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

3) 근로 여건

가) 근로계약서 작성 여부 및 이행 수준

어린이집 보조교사가 현재 근무하는 어린이집에서 근로계약서를 작성한 비율은 99.0%였다. 근로계약서는 고용형태나 근로기간과 관계없이 작성해야 하는 법적 의무사항이다. 어린이집에서는 보조교사 채용 시 근로계약서 작성이 잘 시행되고 있는 것으로 나타났다.

[그림 V-1-2] 어린이집 보조교사의 근로계약서 작성 여부



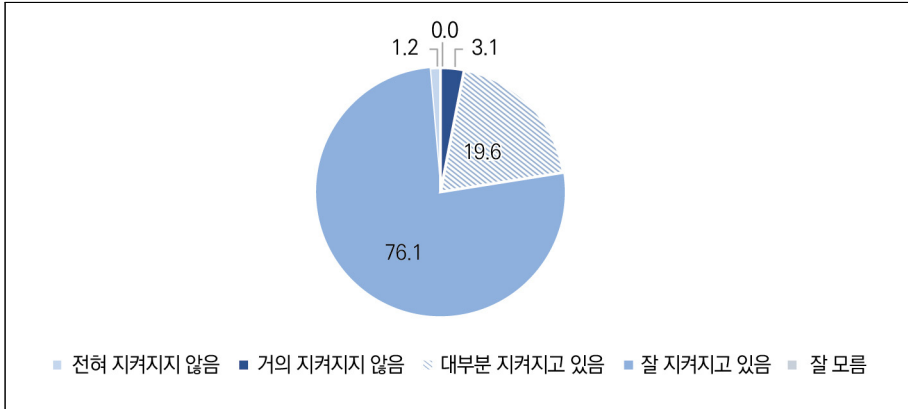
자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

나) 근로계약서 근무 사항 준수 여부

현재 근무하는 어린이집에서 근로계약서를 작성했다고 응답한 보조교사 485명을 대상으로 근로조건이 근로계약서대로 잘 지켜지고 있는지를 조사한 결과, 조사 대상의 76.1%가 ‘근로계약서대로 잘 지켜지고 있다’고 응답하였다.

[그림 V-1-3] 어린이집 보조교사 재직어린이집의 근로계약 준수 여부

단위: %



자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

근로계약서대로 이행되지 못한 사항으로는 ‘휴게시간이 잘 지켜지지 않는다’라는 응답이 가장 많았다. 그 다음으로는 ‘연차 사용이 어려움’, ‘연장 또는 초과근무로 인해 퇴근시간이 지켜지지 않음’의 응답이 많았으며, 보조교사의 애매한 역할에 대한 어려움과 근로계약서상 근무조건이 명확하지 않았다는 응답도 있었다.

[표 V-1-6] 어린이집 보조교사 재직어린이집의 근로계약 미준수사항

단위:(명)

구분	(수)
휴게시간이 잘 지켜지지 않음	(37)
연차 사용이 어려움	(17)
연장 또는 초과근무로 인해 퇴근시간이 지켜지지 않음	(14)
보조교사의 애매한 역할로 인해 담임교사 업무 등 추가 업무 지시	(14)
근로계약서상에 근무조건이 명확하지 않음	(7)
전체	(78)

주: 중복응답 결과임.

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

다) 계약 기간

보조교사가 현재 근무하는 어린이집과 가장 최근에 계약한 근로기간은 36.3%가 1~2년 미만으로 조사되었다. 계약기간이 6개월~1년 미만이라고 응답한 비율도 26.1%였으며, 별도 계약기간을 정하지 않는다는 응답도 22.0%를 차지하였다.

보조교의 유형과 근로시간에 따라서는 유의미한 차이를 보이지 않아서 근로시간이나 담당학급과는 상관없이 전반적으로 고용이 불안정한 상황임을 알 수 있다.

〈표 V-1-7〉 어린이집 보조교사의 근로계약 기간

단위: %(명)

구분	6개월 미만	6개월~1년 미만	1년~2년 미만	2년 이상	별도 계약기간을 정하지 않음	기타	계(수)
전체	6.9	26.1	36.3	7.8	22.0	0.8	100.0 (490)
보조교사 유형							
영아반 보조교사(4시간)	6.2	24.8	34.3	11.1	23.2	0.3	100.0 (306)
영아반 보조교사(6시간)	6.4	31.9	38.3	2.1	19.1	2.1	100.0 (47)
누리보조교사(4시간)	8.8	27.2	43.0	2.6	17.5	0.9	100.0 (114)
누리보조교사(6시간)	8.7	26.1	26.1	0.0	34.8	4.3	100.0 (23)
χ^2 (df)	NA						

주: 가장 최근에 계약한 근로기간 기준임.

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

라) 급여수준

어린이집 보조교사의 월평균 수당(어린이집과 정부에서 지급하는 수당을 모두 포함)과 정부/지자체 수당을 제외한 월 평균 급여를 조사하였다. 우선 어린이집 보조교사의 월평균 수당은 20.23만원이었으며, 영아반 보조교사(6시간)(평균 36.00만원), 국공립어린이집 보조교사(평균 27.96만원)의 월평균 수당이 많은 것으로 나타났다.

어린이집 보조교사의 수당을 제외한 월평균 급여는 106.86만원으로 조사되었다. 6시간 누리반 보조교사의 월 평균 급여(평균 141.65만원)가 다른 보조교사 유형의 급여보다 많았으며, 직장어린이집 보조교사의 월평균 급여(평균 122.82만원)가 상대적으로 높은 것으로 조사되었다.

〈표 V-1-8〉 어린이집 보조교사의 월평균급여 및 수당

단위: 만원, (명)

구분	월 평균 수당		월 평균 급여	
	금액	(수)	금액	(수)
전체	20.23	(490)	106.86	(490)
보조교사 유형				
영아반 보조교사(4시간)	18.48	(306)	103.04	(306)
영아반 보조교사(6시간)	36.00	(47)	128.01	(47)
누리보조교사(4시간)	18.36	(114)	101.37	(114)
누리보조교사(6시간)	20.65	(23)	141.65	(23)
F	2.757*		57.548***	
어린이집 유형				
국공립	27.96	(117)	110.49	(117)
민간	15.41	(206)	103.13	(206)
가정	24.34	(107)	103.36	(107)
직장	11.32	(28)	122.82	(28)
사회복지법인/법인·단체 등	17.16	(32)	115.33	(32)
F	10.507***		9.119***	

주: 월 평균 급여는 중앙정부와 지방정부에서 지급하는 수당을 제외한 세전 총액이고, 수당은 처우개선비, 농촌교사 특별근무수당 등 어린이집과 정부에서 지급하는 수당을 모두 합한 금액임,

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

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

나. 보조교사의 취업 동기와 입직 경로

1) 어린이집 보조교사 취업 경로

어린이집 보조교사가 현재 근무하는 어린이집에 취업한 경로는 보육교사 구인구직 사이트(고가네, 꼬망세, 키드키즈 등) 공고를 보고 25.3%, 지인의 소개 및 추천으로 22.7%, 육아종합지원센터 인력풀 등록을 통해 21.6%, 현재 근무 중인 어린이집 원장의 부탁 및 추천으로 20.6%순으로 조사되었다.

〈표 V-1-9〉 어린이집 보조교사의 구직 경로

구분	단위: %(명)						계(수)
	①	②	③	④	⑤	⑥	
전체	22.7	20.6	25.3	21.6	6.5	3.3	100.0 (490)
어린이집 소재지							
대도시	23.4	24.7	24.0	19.9	6.1	1.9	100.0 (312)
중소도시	22.7	11.3	27.0	25.5	8.5	5.0	100.0 (141)
읍면지역	16.2	21.6	29.7	21.6	2.7	8.1	100.0 (37)
χ^2 (df)	18.615(10)*						

주: ① 지인의 소개 및 추천으로 ② 현재 근무 중인 어린이집 원장의 부탁 및 추천으로 ③ 보육교사 구인구직 사이트 (고가네, 꼬망세, 키드키즈 등) 공고를 보고 ④ 육아종합지원센터 인력풀 등록을 통해 ⑤ 아이사랑 보육포털을 통해서 ⑥ 기타

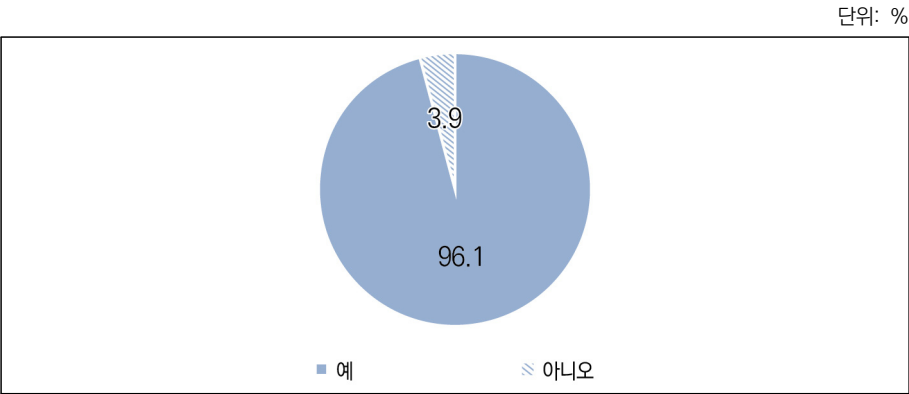
자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

* $p < .05$

2) 보조교사 직책의 자발적 선택 여부

현재 근무하는 어린이집에서 보조교사 직책을 자발적으로 선택했는지 조사한 결과, 조사대상의 96.1%가 보조교사 직책을 자발적으로 선택했다고 응답하였다.

〔그림 V-1-4〕 어린이집 보조교사 직책의 자발적 선택 여부



자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

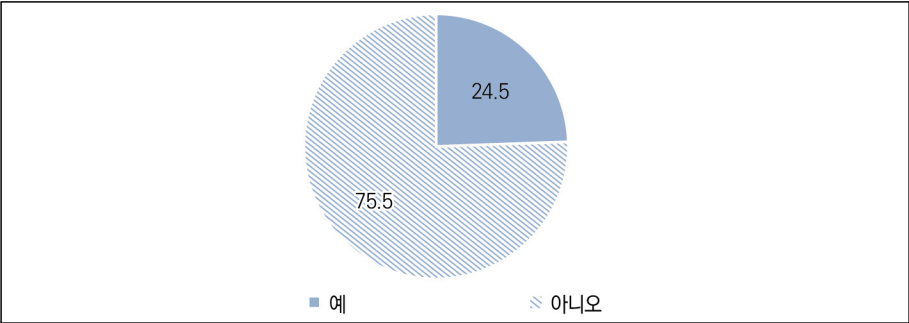
3) 보조교사의 근무경력

가) 현재 어린이집에서 직책 변경 및 사유

보조교사가 현재 근무 중인 어린이집에서 ‘직책을 변경하였다’고 응답한 비율은 24.5%로 조사되었다. 직책을 변경한 경험이 있는 교사가 이전에 근무하였던 직책으로는 65.0%가 기본반 담임교사였고, 시간연장반 교사(현 야간연장)로 근무했던 비율도 10.8%였다.

[그림 V-1-5] 어린이집 보조교사의 직책 변경 의향 여부

단위: %



자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

<표 V-1-10> 어린이집 보조교사의 근무경력

단위: %(명)

구분	(기본반) 담임교사 (정교사)	영아반 보조 교사	누리반 보조 교사	시간 연장반 교사 (야간연장: 19:30~)	원장	대체 교사	기타	계(수)
전체	65.0	6.7	9.2	10.8	0.0	5.0	3.3	100.0 (120)
보조교사 유형								
영아반 보조교사(4시간)	74.2	8.1	1.6	8.1	0.0	3.2	4.8	100.0 (62)
영아반 보조교사(6시간)	53.3	6.7	6.7	20.0	0.0	6.7	6.7	100.0 (15)
누리보조교사(4시간)	60.5	5.3	18.4	7.9	0.0	7.9	0.0	100.0 (38)
누리보조교사(6시간)	20.0	0.0	40.0	40.0	0.0	0.0	0.0	100.0 (5)

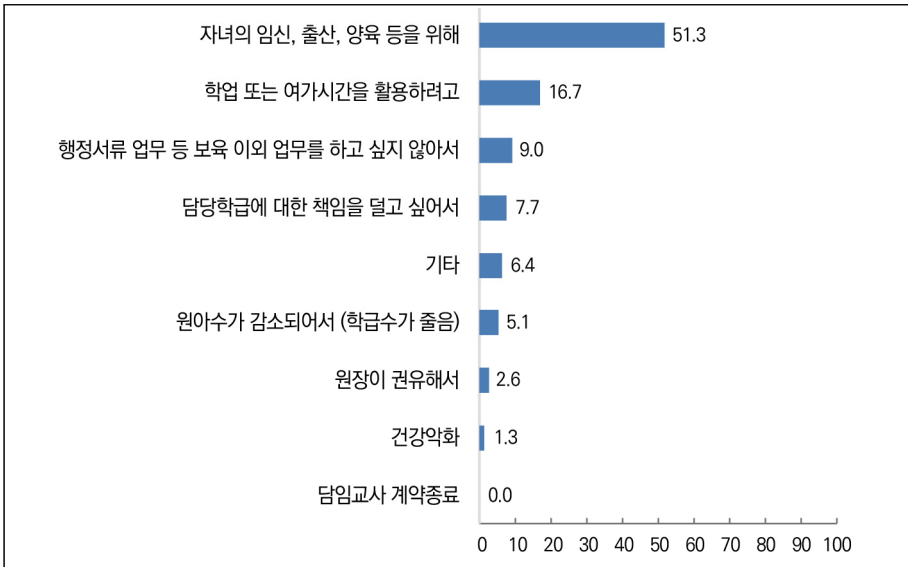
자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

나) 담임교사에서 보조교사로 직책 변경 사유

보조교사 이전에 ‘기본반 담임교사로 근무하였다’고 응답한 교사(78명)가 직책을 변경한 이유로는 자녀의 임신, 출산, 양육이 51.3%로 주를 이루었으며, 그 다음으로는 학업 또는 여가시간을 활용하려고 16.7%로 조사되었다.

[그림 V-1-6] 어린이집 보조교사가 담임교사에서 보조교사로 직책을 변경한 이유

단위: %



자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

서면심층조사에서도 보조교사를 선택한 이유는 일·가정 양립을 위한 시간 활용이 편해서라고 응답한 내용이 주를 이루었다. 해당 응답자의 대부분은 보조교사를 ‘자녀의 등·하원 시간에 맞춰 근무할 수 있어서’ 선택했으며 이에 만족한다고 응답하였다(누리반 보조교사 1, 누리반 보조교사 2, 영아반 보조교사 2, 영아반 보조교사 3, 영아반 보조교사 4).

다) 보육교사 경력

현재 어린이집에서 보조교사로 근무하기 이전에 보육교사(원장 포함)로 근무한 경험이 있다고 응답한 비율은 68.4%로 조사되었다.

〈표 V-1-11〉 어린이집 보조교사의 보육교사(원장 포함) 근무경력 여부

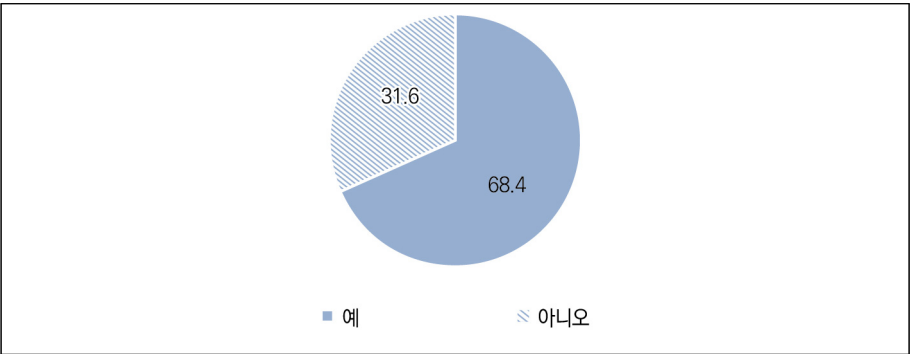
단위: %(명)

구분	보육교사(원장 포함) 근무 경력 여부		계(수)
	경험 있음	경험 없음	
전체	68.4	31.6	100.0 (490)
보조교사 유형			
영아반 보조교사(4시간)	65.0	35.0	100.0 (306)
영아반 보조교사(6시간)	76.6	23.4	100.0 (47)
누리보조교사(4시간)	72.8	27.2	100.0 (114)
누리보조교사(6시간)	73.9	26.1	100.0 (23)
χ^2 (df)	4.411(3)		

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

[그림 V-1-7] 어린이집 보조교사의 보육교사(원장 포함) 근무경력 여부

단위: %



자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

4) 보조교사 이전 직책

가) 근무 직책

보조교사로 근무하기 이전에 보육교사로 근무한 경험이 있다고 응답한 경우 이전 직책을 중복응답으로 알아보았다. 조사대상의 89.3%가 담임교사(정교사)로 근무했다고 응답하였다. 현재와 다른 유형의 보조교사로 근무했다고 응답한 비율도 40.6%를 차지하였다.

〈표 V-1-12〉 현재 어린이집 보조교사 이전 직책

단위: %, (명)

구분	보조교사 이전 어린이집 근무 직책							(수)
	담임교사 (정교사)	보조 교사	연장반 전담교사	야간연장반교사 (시간연장반 교사)	대체 교사	원장	기타	
전체	89.3	40.6	7.2	2.1	8.4	1.8	6.6	(335)
보조교사 유형								
영아반 보조교사(4시간)	91.5	38.2	5.5	1.5	5.5	2.0	6.0	(199)
영아반 보조교사(6시간)	83.3	38.9	11.1	8.3	5.6	0.0	0.0	(36)
누리보조교사(4시간)	89.2	42.2	9.6	1.2	15.7	2.4	9.6	(83)
누리보조교사(6시간)	76.5	64.7	5.9	0.0	11.8	0.0	11.8	(17)

주: 중복응답 결과임.

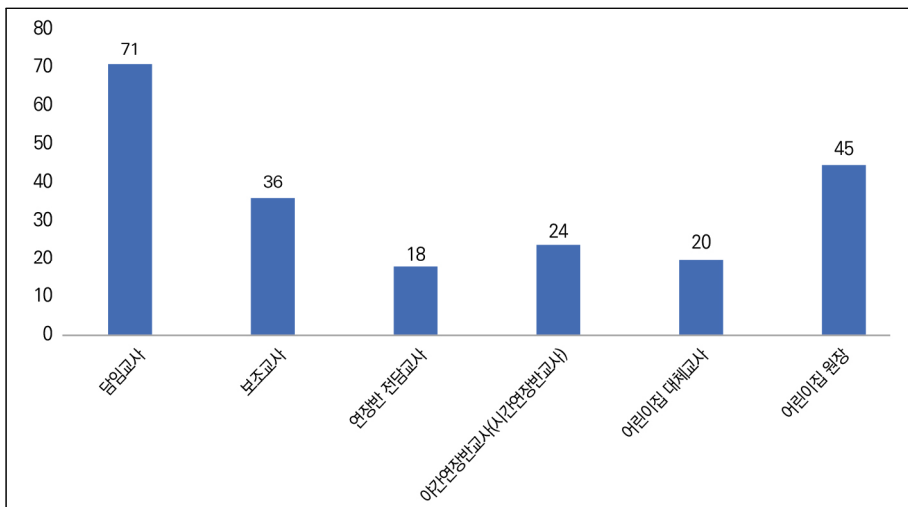
자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

나) 직책별 근무기간

보조교사로 근무하기 이전에 보육교사로 근무한 경험이 있다고 응답한 335명을 대상으로 직책별 근무한 기간을 중복응답으로 조사하였다. 담임교사로 근무했다고 응답한 보조교사(299명)의 근무 기간은 평균 71개월로 조사되었다.

〔그림 V-1-8〕 어린이집 보조교사의 직책별 근무기간

단위: 개월



자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

현재와 다른 유형의 보조교사로 근무한 경험이 있는 경우 근무기간은 평균 36개월이었다. 이외에 연장반 전담교사(24명)는 평균 18개월, 야간연장반 교사(7명) 평균 24개월, 대체교사(28명) 평균 20개월이었으며, 원장으로 근무했던 보조교사(6명)의 근무기간은 평균 45개월로 조사되었다.

다. 보조교사의 근무 의향

1) 보조교사 근무 의향 및 사유

어린이집 보조교사로 계속해서 근무할 의향이 있다고 응답한 비율은 87.3%로 조사되었다. 보조교사 유형별로는 4시간 근무 영아반 보조교사가 계속 근무 의향이 상대적으로 높은 것으로 나타났으며, 6시간 영아반 보조교사는 근무할 의향이 없다고 응답한 비율이 다른 유형의 보조교사보다 상대적으로 높았다.

〈표 V-1-13〉 어린이집 보조교사의 계속 근로 의향 여부

단위: %(명)

구분	보조교사의 계속 근로 의향 여부		계(수)
	예	아니오	
전체	87.3	12.7	100.0 (490)
보조교사 유형			
영아반 보조교사(4시간)	90.2	9.8	100.0 (306)
영아반 보조교사(6시간)	76.6	23.4	100.0 (47)
누리보조교사(4시간)	84.2	15.8	100.0 (114)
누리보조교사(6시간)	87.0	13.0	100.0 (23)
$\chi^2(df)$	8.181(3)*		

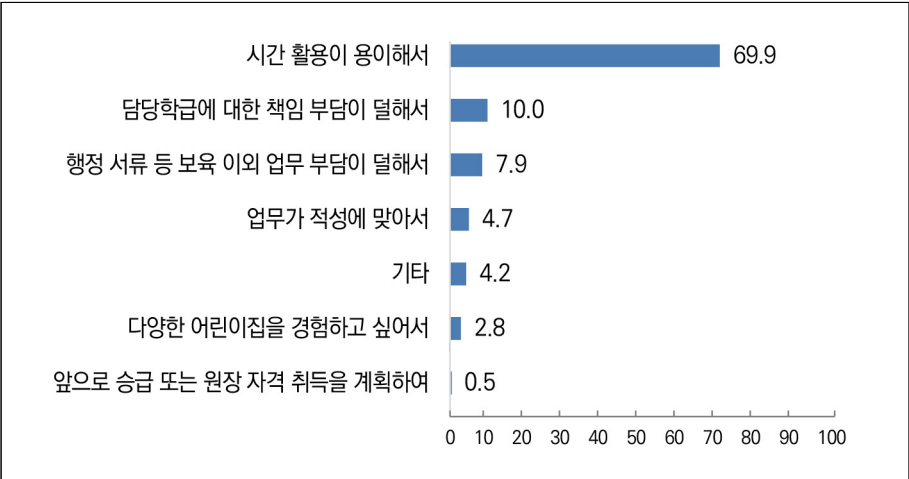
자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

* $p < .05$

‘어린이집 보조교사로 계속 근무할 의향이 있다’고 응답한 경우 계속 근무하고 싶은 주된 이유를 조사하였다. 조사한 결과를 살펴보면, ‘시간 활용이 용이해서’라고 응답한 비율이 69.9%로 가장 높았다. ‘담당학급에 대한 책임 부담이 덜해서’라는 응답은 10.0% 였고, ‘행정서류 등 보육 이외 업무 부담이 덜해서’라는 응답도 7.9%를 차지하였다.

[그림 V-1-9] 어린이집 보조교사의 계속 근로 사유

단위: %



자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

2) 이직 의향 및 사유

보조교사가 ‘향후 1년 이내 이직 의향이 있다’고 응답한 비율은 16.1%에 그쳤다. 조사대상의 16.1%는 1년 이내 이직할 의향이 있는 것으로 나타났다. 어린이집 유형별로는 직장어린이집 보조교사가 ‘이직 의향이 있다’고 응답한 비율이 42.9%로 상대적으로 높게 나타나는 데, 해당 결과가 기관의 특성에 따른 것인지를 따져 볼 필요가 있다.

〈표 V-1-14〉 어린이집 보조교사의 이직 의향 여부

단위: %(명)

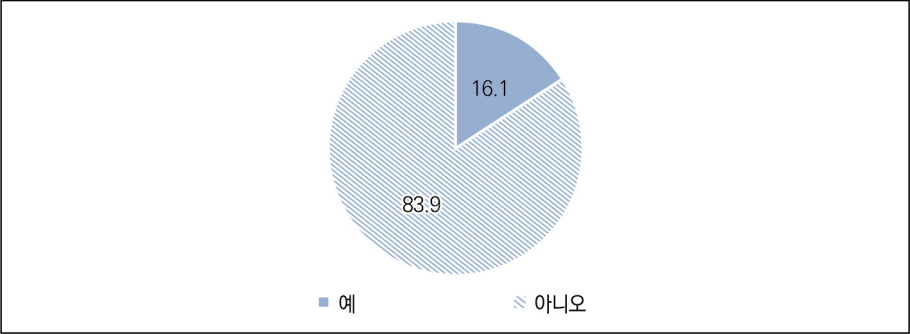
구분	1년 이내 이직할 의향 여부		계(수)
	예	아니오	
전체	16.1	83.9	100.0 (490)
보조교사 유형			
영아반 보조교사(4시간)	15.0	85.0	100.0 (306)
영아반 보조교사(6시간)	17.0	83.0	100.0 (47)
누리보조교사(4시간)	20.2	79.8	100.0 (114)
누리보조교사(6시간)	8.7	91.3	100.0 (23)
χ^2 (df)	2.620(3)		

구분	1년 이내 이직할 의향 여부		계(수)
	예	아니오	
어린이집 유형			
국공립	13.7	86.3	100.0 (117)
민간	14.1	85.9	100.0 (206)
가정	15.9	84.1	100.0 (107)
직장	42.9	57.1	100.0 (28)
사회복지법인/법인·단체 등	15.6	84.4	100.0 (32)
$\chi^2(df)$	15.964(4)**		

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용
** $p < .01$

[그림 V-1-10] 어린이집 보조교사의 이직 의향 여부

단위: %



주: 현재 재직 중인 어린이집에서 1년 이내에 이직 의향 기준임.
자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

현재 근무하는 어린이집에서 ‘1년 이내 이직할 의향이 있다’고 응답한 보조교사 (79명)를 대상으로 이직하려는 이유를 1, 2순위로 조사하였다. 1순위 응답 결과는 급여수준이 낮아서 29.1%, 보조교사 업무가 명확하지 않아서(급작스런 업무 지시 등) 21.5%, 개인적 사정으로(이사, 건강문제 등) 17.7% 순으로 나타났다. 1순위와 2순위를 합한 결과는 1순위 응답 결과와 유사한 양상을 보였다.

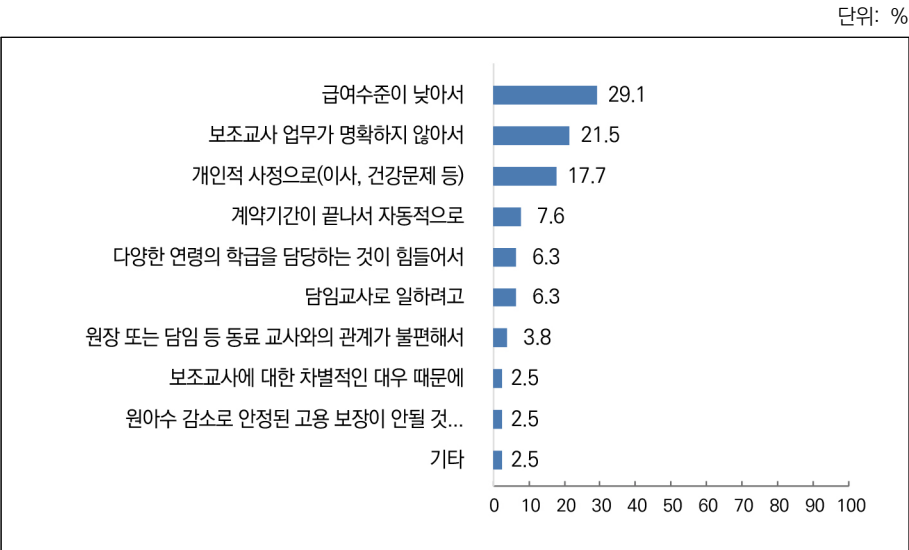
〈표 V-1-15〉 어린이집 보조교사의 이직 사유(1순위/1+2순위)

단위: %(명)

구분	1순위	1+2순위
다양한 연령의 학급을 담당하는 것이 힘들어서	6.3	7.6
급여 수준이 낮아서	29.1	40.5
보조교사 업무가 명확하지 않아서(급작스런 업무 지시 등)	21.5	39.2
어린이집 원장 또는 담임교사 등 동료 교사와의 관계가 불편해서	3.8	6.3
보조교사에 대한 차별적인 대우 때문에	2.5	13.9
담임교사로 일하려고	6.3	22.8
계약기간이 끝나서 자동적으로	7.6	13.9
원아수가 줄어서 안정된 고용이 보장되지 않을 거 같아서	2.5	7.6
개인적 사정으로(이사, 건강문제 등)	17.7	34.2
기타	2.5	13.9
계(수)	100.0(79)	(79)

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

[그림 V-1-11] 어린이집 보조교사의 이직 사유(1순위)



자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

라. 재교육 현황 및 욕구

1) 외부교육 이수 여부

보조교사가 현재 어린이집에서 보조교사로 일하면서 자체교육 이외에 역량 강화를 위한 외부교육을 이수한 비율은 54.7%로 조사되었다. 어린이집 유형별로는 민간어린이집과 사회복지법인/법인·단체 등에 근무하는 보조교사가 외부교육을 받지 않은 비율이 78.1%로 상대적으로 높았다.

〈표 V-1-16〉 어린이집 보조교사의 외부교육 이수 여부

단위: %(명)

구분	역량 강화를 위한 외부교육 받은 경험 여부		계(수)
	예	아니오	
전체	54.7	45.3	100.0 (490)
보조교사 유형			
영아반 보조교사(4시간)	55.6	44.4	100.0 (306)
영아반 보조교사(6시간)	57.4	42.6	100.0 (47)
누리보조교사(4시간)	56.1	43.9	100.0 (114)
누리보조교사(6시간)	30.4	69.6	100.0 (23)
χ^2 (df)	5.794(3)		
어린이집 유형			
국공립	63.2	36.8	100.0 (117)
민간	47.6	52.4	100.0 (206)
가정	63.6	36.4	100.0 (107)
직장	75.0	25.0	100.0 (28)
사회복지법인/법인·단체 등	21.9	78.1	100.0 (32)
χ^2 (df)	29.627(4)***		

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

*** $p < .001$

2) 보조교사 역할수행에 도움 받은 교과내용

역량 강화를 위한 외부교육을 받았다고 응답한 보조교사를 대상으로 보조교사 역할수행에 도움이 된 교과목을 조사하였다. 중복응답 결과에 의하면, ‘심폐소생술 등 응급처치교육’, ‘안전교육(재난안전, 차량탑승 등)’, ‘직무교육 또는 보조교사 역량강화 교육’, ‘(문제)영유아와의 상호작용’ 등의 순으로 응답이 많았다.

〈표 V-1-17〉 어린이집 보조교사 역할수행에 도움 받은 교육내용

단위: (명)

구분	(수)
심폐소생술 등 응급처치교육	(59)
안전교육(재난안전, 차량탑승 등)	(44)
직무교육 또는 보조교사 역량강화 교육	(32)
(문제)영유아와의 상호작용	(22)
아동학대/아동성범죄 예방 및 신고의무교육	(21)
(영아/누리)표준교육과정	(21)
놀이중심교육(지도)	(13)
장애영유아 보육 교육	(9)
영유아발달	(8)
아동 또는 보육교사의 인권	(5)
기타(교육받는 내용들이 모두 도움이 됨)	(5)
전체	(199)

주: 중복응답 결과임.

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

외부교육을 받지 않은 이유로는 조사대상의 35.6%가 교육받을 기회가 주어지지 않았다고 응답하였으며, ‘교육 받을 필요성을 느끼지 못했다’는 응답자도 32.4%를 였다. 서면심층질문에서도 보조교사들이 담임교사가 아니기에 외부교육의 필요성을 느끼지 못하고 있다는 현상이 언급되기도 하였다.

보통은 보조교사만 하시는 분들은 보조교사만 하세요. 그 이유를 물어보면 담임으로서 맡아야 될 책임감이나 부담감이 싫어서 하는 건데 굳이 내가 교육을 받아가면서까지... 그럴 바에는 담임을 하지 보조교사를 할 필요성이 있겠냐 하시더라고요. (누리반 보조교사 3)

응답분포상 통계적 검정은 부적절하지만 보조교사 유형별로는 6시간 영아반 보조교사가 다른 유형 보조교사보다 교육받을 기회가 주어지지 않았다고 응답한 비율이 높았으며, 6시간 누리반 보조교사는 다른 유형보다 받고 싶은 교육이 없었다고 응답한 비율이 높았다. 어린이집 규모별로는 소규모 어린이집에 근무하는 보조교사가 교육받을 기회가 주어지지 않았다고 응답한 비율이 상대적으로 높았다.

〈표 V-1-18〉 어린이집 보조교사의 외부교육 미이수 사유

단위: %(명)

구분	교육받을 기회가 주어지지 않음	교육을 받을 필요성을 못 느껴서	받고 싶은 교육이 없어서	기타	계(수)
전체	35.6	32.4	27.9	4.1	100.0 (222)
보조교사 유형					
영아반 보조교사(4시간)	32.4	39.0	25.7	2.9	100.0 (136)
영아반 보조교사(6시간)	65.0	15.0	5.0	15.0	100.0 (20)
누리보조교사(4시간)	40.0	26.0	30.0	4.0	100.0 (50)
누리보조교사(6시간)	12.5	18.8	68.8	0.0	100.0 (16)
χ^2 (df)	NA				
어린이집 규모					
20명 이하	42.2	40.0	11.1	6.7	100.0 (45)
21~39명	58.3	25.0	12.5	4.2	100.0 (24)
40~79명	37.3	23.5	33.3	5.9	100.0 (51)
80명 이상	25.7	35.6	36.6	2.0	100.0 (101)
χ^2 (df)	NA				

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

3) 희망하는 교육내용

어린이집 보조교사가 역량을 강화하기 위해 희망하는 교육으로는 문제행동아동과의 상호작용 55.3%, 놀이지도 47.1%, 영유아와의 상호작용 46.7% 순으로 높은 수요를 보였다. 보조교사들은 다양한 아동과의 상호작용에 대한 교육을 희망하는 것으로 나타났다. 서면심층조사에서는 누리과정이 개정된 만큼 관련 누리반 보조교사 대상 관련 재교육이 필요하다는 의견이 제기되었다.

누리보조가 재교육이 들어가야 된다고 생각하는 이유 중 하나가 계속해서 개정이 되고 있는데 누리보조는 담임을 맡지 않고서 반을 운영해 본 경험이 없으면 어떤 부분이 개정이 되었고, 뭐가 달라졌고, 놀이 중심이라고 하지만 어떻게 놀이 중심으로 운영이 되는지, 교사의 역할이 뭔지, 바뀌는 부분이 간접적으로는 경험할 수 있지만 어떤 걸 기준으로 해서 내가 이 교육을 해 나가야 되는 건가 이게 조금 헷갈리더라고요. 아무래도 표준교육도 계속 개정된 부분이 있지만 영아와 유아는 인지적인 발달이 확연히 다르기 때문에 아무래도 누리보조에 주어지는 재교육 기회가 많았으면 좋겠다는 생각이 들어요. (누리반 보조교사 3)

〈표 V-1-19〉 어린이집 보조교사의 희망하는 교육내용

단위: %, (명)

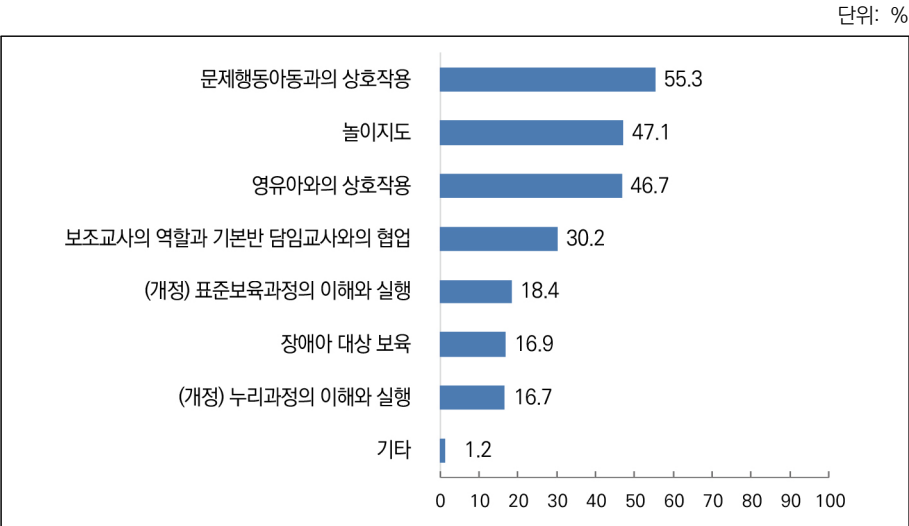
구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	(수)
전체	16.9	46.7	55.3	47.1	16.7	18.4	30.2	1.2	(490)
보조교사 유형									
영아반 보조교사(4시간)	13.4	48.7	52.0	48.0	16.0	20.3	29.1	0.7	(306)
영아반 보조교사(6시간)	14.9	44.7	55.3	42.6	19.1	23.4	38.3	4.3	(47)
누리보조교사(4시간)	27.2	38.6	63.2	44.7	18.4	14.9	31.6	1.8	(114)
누리보조교사(6시간)	17.4	65.2	60.9	56.5	13.0	0.0	21.7	0.0	(23)

주1: ①장애아 대상 보육 ②영유아와의 상호작용 ③문제행동아동과의 상호작용 ④놀이지도 ⑤(개정) 누리과정의 이해와 실행 ⑥(개정) 표준보육과정의 이해와 실행 ⑦보조교사의 역할과 기본반 담임교사와의 협업 ⑧기타

주2: 중복응답 결과임.

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

〔그림 V-1-12〕 어린이집 보조교사의 희망하는 교육내용



주: 중복응답 결과임.

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

4) 장기미종사자 직무교육 대상자 여부

어린이집 보조교사 490명을 대상으로 현재 어린이집 근무 전에 장기미종사자 직무교육 대상자였는지를 조사한 결과, 조사대상의 83.5%가 대상자가 아니라고 응답하였다. 어린이집 규모별로는 20명 이하 어린이집 보조교사가 장기미종사 직

무교육 대상자가 아닌 비율이 다른 규모 어린이집 보조교사보다 상대적으로 높았다. 반면, 21~39명 규모 어린이집 보조교사는 장기미종사자 직무교육 대상자에 해당하는 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 V-1-20〉 어린이집 보조교사의 장기미종사자 직무교육 대상 해당 여부

단위: %(명)

구분	장기미종사자 직무교육 대상 해당 여부		계(수)
	예	아니오	
전체	16.5	83.5	100.0 (490)
보조교사 유형			
영아반 보조교사(4시간)	17.6	82.4	100.0 (306)
영아반 보조교사(6시간)	23.4	76.6	100.0 (47)
누리보조교사(4시간)	12.3	87.7	100.0 (114)
누리보조교사(6시간)	8.7	91.3	100.0 (23)
χ^2 (df)	4.401(3)		
어린이집 규모			
20명 이하	9.9	90.1	100.0 (121)
21~39명	33.3	66.7	100.0 (48)
40~79명	21.0	79.0	100.0 (119)
80명 이상	13.9	86.1	100.0 (201)
χ^2 (df)	16.569(4)**		

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

** $p < .01$

마. 직무내용과 담임교사와의 협업

1) 보조교사의 업무별 비중

어린이집 보조교사의 업무별 비중을 5점 척도 기준으로 살펴보면, 급·간식 배식 및 정리(평균 4.25점)가 가장 높은 비중을 차지하고, 그 다음으로 양치, 낮잠, 화장실 등 생활습관 지도(평균 4.03점)와 담당 반의 보육과정 보조(평균 3.93점)도 비중이 높은 업무로 조사되었다. 반면에 차량업무 지원(59.8%), 취사 업무 또는 지원(50.4%), 서류 업무(40.8%) 등은 업무 비중이 낮았다.

〈표 V-1-21〉 어린이집 보조교사의 업무별 수행 비중

단위: %(명), 점

구분	보조교사의 업무 수행 비중					계(수)	5점 평균
	①	②	③	④	⑤		
	전혀 수행하지 않음	←	보통	→	매번 수행		
영유아의 출결 상황 및 등·하원시간 기록	31.6	7.1	27.1	14.3	19.8	100.0 (490)	2.83
급·간식 배식 및 정리	1.4	2.2	20.2	22.2	53.9	100.0 (490)	4.25
양치, 낮잠, 화장실 등 생활습관 지도	2.2	4.5	25.9	22.2	45.1	100.0 (490)	4.03
수업자료(교구제작)/행사 준비	15.7	14.3	29.8	22.0	18.2	100.0 (490)	3.13
담당 반의 보육과정 보조 (실내외 놀이 지도, 개별 영유아와 상호작용 등)	5.9	4.5	22.2	25.3	42.0	100.0 (490)	3.93
서류 업무(어린이집 행정 서류, 차량일지 등)	40.8	16.3	22.2	11.0	9.6	100.0 (490)	2.32
담당학급(보육실) 이외 청결 및 위생관리 (환경정리, 화장실 청소 등)	15.5	12.9	30.6	14.9	26.1	100.0 (490)	3.23
특별활동 시간 모니터링(참석)	32.4	10.0	27.1	13.5	16.9	100.0 (490)	2.72
담임교사 휴게시간/연차 지원	10.4	6.7	29.6	21.0	32.2	100.0 (490)	3.58
취사 업무 또는 지원	50.4	14.7	19.8	8.8	6.3	100.0 (490)	2.06
차량업무 지원	59.8	9.0	11.4	9.8	10.0	100.0 (490)	2.01
기타	39.0	3.7	34.1	6.1	17.1	100.0 (82)	2.59

주: 5점 평균은 '전혀 수행하지 않음' 1점~'매번 수행' 5점으로 평정한 결과임.

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

2) 담임교사와의 협업

어린이집 보조교사 490명을 대상으로 담임교사와 협업하기 어려웠던 경험이 있는지를 조사하였다. 조사 대상의 83.1%가 어렵지 않았다고 응답하였다.

〈표 V-1-22〉 어린이집 보조교사의 담임교사와의 협업 어려움 여부

단위: %(명)

구분	담임교사와 협업하기 어려웠던 경험 여부		계(수)
	예	아니오	
전체	16.9	83.1	100.0 (490)
보조교사 유형			
영아반 보조교사(4시간)	14.4	85.6	100.0 (306)
영아반 보조교사(6시간)	23.4	76.6	100.0 (47)
누리보조교사(4시간)	21.9	78.1	100.0 (114)
누리보조교사(6시간)	13.0	87.0	100.0 (23)
χ^2 (df)	5.088(3)		
어린이집 소재지			
대도시	10.9	89.1	100.0 (312)
중소도시	27.0	73.0	100.0 (141)
읍면지역	29.7	70.3	100.0 (37)
χ^2 (df)	22.441(2)***		

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

*** $p < .001$

담임교사와의 협업이 어려운 점으로는 1순위 응답률 기준으로 ‘여러 반을 동시에 보조하는 상황으로 인해서’가 25.3%로 가장 높았다.

심층서면조사에서도 특정 학급에 배치되어 보육하는 것이 아니라 다양한 연령을 상황에 따라 보육함에 따라 업무 피로감이 크고 소속감이 낮다고 언급되었다(누리반 보조교사 1). 그 외에도 ‘업무가 체계적이고 구체적으로 전달되지 않아서’ 24.1%, ‘담임교사의 보조교사에 대한 부적절한 태도 및 언행 때문에’ 21.7%, ‘담임교사와 적절한 업무분장이 되지 않아서’ 15.7% 등의 응답이 있었다. 1순위와 2순위를 합산한 결과에서는 ‘업무가 체계적이고 구체적으로 전달되지 않아서’가 50.6%로 가장 높았고, ‘여러 반을 동시에 보조하는 상황으로 인해서’ 44.6%, ‘담임교사와 적절한 업무분장이 되지 않아서’ 39.8%, ‘담임교사의 보조교사에 대한 부적절한 태도 및 언행 때문에’ 26.5% 등의 순이었다.

〈표 V-1-23〉 어린이집 보조교사가 담임교사와 협업하기 어려운 이유(1순위/1+2순위)

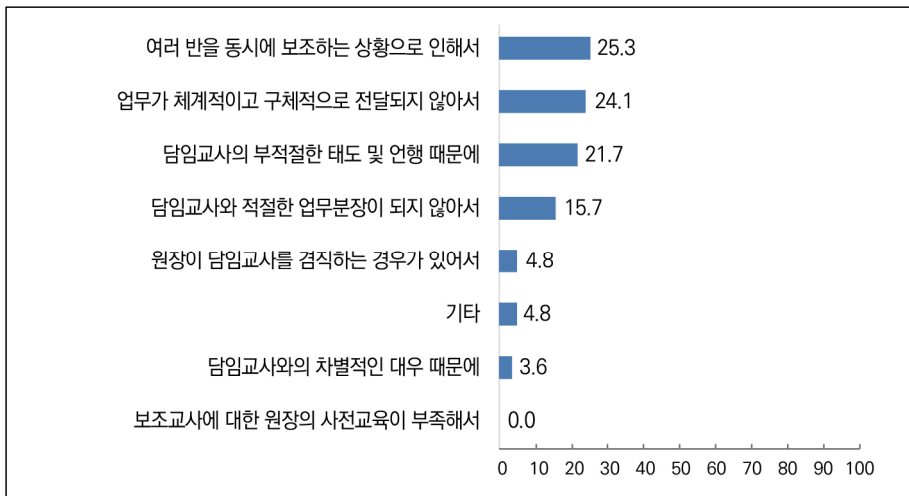
단위: %(명)

구분	1순위	1+2순위
담임교사의 보조교사에 대한 부적절한 태도 및 언행 때문에	21.7	26.5
담임교사와의 차별적인 대우 때문에	3.6	12.0
업무가 체계적이고 구체적으로 전달되지 않아서	24.1	50.6
담임교사와 적절한 업무분장이 되지 않아서	15.7	39.8
여러 반을 동시에 보조하는 상황으로 인해서	25.3	44.6
원장이 담임교사를 겸직하는 경우(가정어린이집)가 있어서	4.8	15.7
보조교사에 대한 원장의 사전교육이 부족해서	0.0	2.4
기타	4.8	8.4
계(수)	100.0(83)	(83)

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

[그림 V-1-13] 어린이집 보조교사가 담임교사와 협업하기 어려운 이유(1순위)

단위: %



자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

심층면담에서도 보조교사의 업무내용과 체계가 구체화될 필요가 있다는 의견이 많았다. 명확하지 않은 업무분장이 불필요한 갈등을 일으킨다는 의견도 제기되었다.

어린이집 원장님들이나 선생님들은 보육사업안내 책자를 꼭 백과사전 취급 규칙인 것처럼 생각하시지만 그 안에 보조교사의 업무가 명확히 나와 있지 않아요. 그래서 그것을 누가 어떻게 해석하느냐에 따라서 그게 보조교사의 업무가 될 수도 있고 아닐 수도 있는 부분이라서, 명확하지 않은 업무분장 때문에 서로 불편한 거죠. 예를 들어서 담임교사가 기저귀를 갈아줬을 때 다른 반에선 안 했어요. 이제 이리지는 않거든요. 명확하지 않은 업무분장 그것 때문에 조금 갈등이 생기기도 하죠. (영아반 보조교사 1)

일단은 구체적인 업무가 없었어요. 근로계약을 썼는데 근로계약서 내용이 애매한 부분이 되게 많았어요. 보통은 어떤 업무를 한다고 명시되어있으면 그 업무에 집중해서 할 수 있을 텐데 그런 게 아니었고 '상황에 따라 담임 업무를 겸임할 수 있음' 이런 식으로 근로계약서상에 조항에 들어가 있더라고요. 구체적인 업무가 무엇인지부터 딱 규정이 된다면 내 업무는 이거고 내 역할은 여기까지구나 이렇게 정당하게 요구할 수 있었을 텐데 그런 게 아니라 너무 두루뭉술하게 담임교사의 역할도 겸임할 수 있는 거면 이것도 내가 해야 하는 건가 하는 그런 생각도 들었고. (누리반 보조교사 3)

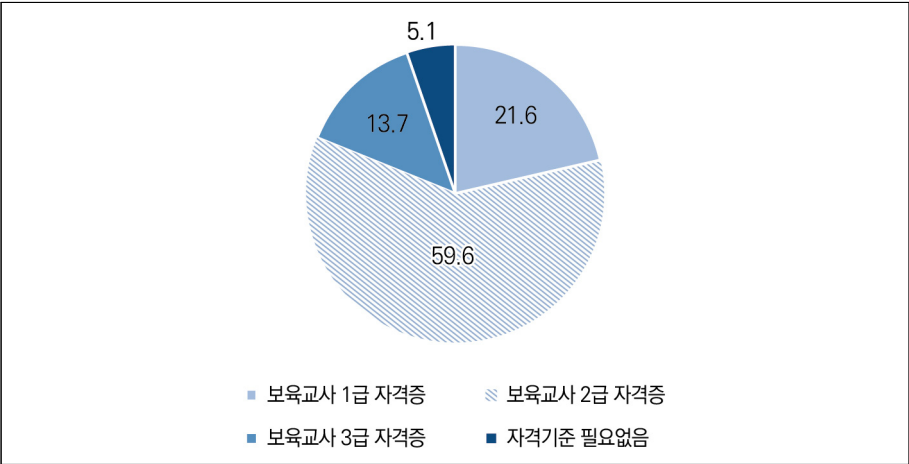
심층서면조사에서도 보조교사의 업무에 대체로 만족하나 보조교사가 수행해야 할 상세한 업무에 관한 내용이 명시될 필요가 있다는 의견이 주를 이루었다. 담임 겸직 원장의 경우, 담임으로 수행해야 할 업무를 보조교사에게 일임한 후 책임 소지를 묻는 경우가 많다는 답변이 있었고(영아반 보조교사 2), 원장이나 담임교사가 시키는 대로 무조건 하라는 식의 부적절한 언행과 태도를 경험했던 보조교사도 있었다(영아반 보조교사 3). 보조교사는 담임교사 아랫사람이 아니기에 동등한 보육교사의 위치에서 아이들을 위해 보조 업무를 수행할 수 있도록 해야 한다는 의견도 있었다(영아반 보조교사 4).

3) 보조교사의 최소 자격기준

보조교사에게 필요한 자격요건으로는 보육교사 2급 자격이라고 응답한 비율이 59.6%로 가장 높은 수치를 보였으며, 보육교사 1급 21.6%, 보육교사 3급 13.7%로 조사되었다.

[그림 V-1-14] 어린이집 보조교사의 최소 자격요건: 보조교사

단위: %



자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

바. 보육활동 시 어려움과 개선요구

1) 보조교사의 어려움

어린이집 보조교사 490명을 대상으로 보조교사로 느끼는 어려움을 8개 항목에 걸쳐 질문하였다. ‘급여수준이 낮다’의 항목이 5점 척도 기준 평균 3.45점으로 가장 큰 어려움을 겪는 것으로 파악되었다. 급여수준을 제외하고 대부분의 항목이 평균 2.45~2.78점으로 보조교사가 느끼는 어려움은 보통 수준으로 조사되었다.

〈표 V-1-24〉 어린이집 보조교사의 어려움 정도

단위: %(명), 점

구분	보조교사로서 느끼는 어려움					계(수)	5점 평균
	①	②	③	④	⑤		
	전혀 어렵지 않음	←	보통	→	매우 어려움		
역할 및 업무내용이 명확하지 않다	18.6	40.2	23.5	13.1	4.7	100.0 (490)	2.45
여러 학급 또는 다양한 연령을 보육해야 한다	14.7	34.3	30.6	14.3	6.1	100.0 (490)	2.63

구분	보조교사로서 느끼는 어려움					계(수)	5점 평균
	①	②	③	④	⑤		
	전혀 어렵지 않음	←	보통	→	매우 어려움		
급여수준이 낮다	2.7	15.5	35.1	27.8	19.0	100.0 (490)	3.45
기본반 담임교사와 비교하여 대우가 차별적이다	15.9	28.4	34.5	13.1	8.2	100.0 (490)	2.69
기본반 담임교사에 비해 부모의 신뢰도가 낮다	11.8	28.4	37.1	15.3	7.3	100.0 (490)	2.78
고용이 불안정하다	14.5	30.0	39.0	11.0	5.5	100.0 (490)	2.63
연차/휴직/휴가(가족돌봄휴가 등) 사용이 어렵다	17.8	31.0	25.7	14.7	10.8	100.0 (490)	2.70
기본반 담임교사에 비해 교육을 받을 기회가 적다	15.5	33.5	36.1	9.8	5.1	100.0 (490)	2.56

주: 5점 평균은 '전혀 어렵지 않음' 1점~'매우 어려움' 5점으로 평정한 결과임.

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

2) 보조교사의 근무환경 개선을 위한 필요사항

어린이집 보조교사의 근무환경 개선을 위해 필요한 사항을 5점 척도로 조사한 바에 의하면, '각종 수당 및 상여금 지급'이 평균 4.20점(매우 필요+필요, 84.2%)로 가장 높은 수요를 보였다. 그 다음으로는 일·생활 균형 지원 강화(휴가 등)(3.81점)와 업무내용 명문화(3.76점)에 대한 요구가 높게 나타났으며, 반면에 근로시간 연장에의 요구는 낮은 수요를 보였다. 이러한 결과는 보조교사들이 출퇴근시간과 주당 근로시간에 대한 만족도가 높고, 수당 포함 급여수준에 대한 만족도가 상대적으로 낮았던 본 연구의 조사결과와도 맥을 같이 한다.

〈표 V-1-25〉 어린이집 보조교사의 항목별 개선 필요도

단위: %(명), 점

구분	보조교사의 근무환경 개선 필요도					계(수)	5점 평균
	①	②	③	④	⑤		
	전혀 필요하지 않음	←	보통	→	매우 필요함		
각종 수당 및 상여금 지급	0.2	1.4	14.1	46.9	37.3	100.0 (490)	4.20
재교육 기회 확대	0.6	6.9	37.6	39.2	15.7	100.0 (490)	3.62
업무내용 명문화	2.4	7.1	28.8	35.3	26.3	100.0 (490)	3.76

구분	보조교사의 근무환경 개선 필요도					계(수)	5점 평균
	①	②	③	④	⑤		
	전혀 필요하지 않음	←	보통	→	매우 필요함		
부당한 업무지시에 대한 관리 강화	3.7	9.4	28.4	32.4	26.1	100.0 (490)	3.68
일·생활 균형 지원 강화(휴가 등)	3.1	5.5	27.1	35.7	28.6	100.0 (490)	3.81
근로시간 연장	10.2	21.6	39.6	22.2	6.3	100.0 (490)	2.93

주: 5점 평균은 '전혀 필요하지 않음' 1점~'매우 필요함' 5점으로 평정한 결과임.
 자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

심층면담과 심층서면조사에서도 보조교사를 위한 수당 지급이 필요하다는 의견이 있었다(영아반 보조교사 1, 영아반 보조교사 4). 영아반 보조교사 4(서면심층조사)는 보육교사에 대한 처우는 보조교사, 담임교사 모두 같은 선상에서 이루어져야 한다고 강조하였다.

일단은 담임교사 같은 경우에는 이제 담임수당이라고 해서 한 반을 8시간을 맡기 때문에 주지만, 보조교사들은 한 반이 아닌 두 반이나 세 반을 맡고 있어요. 이제 처우개선비를... 수당을 선생님들이 말씀하기 시작한 게 연장반전담 선생님이 생기면서예요. 연장반전담 선생님은 이제 수당이 나오잖아요. (중략) 처우개선 같은 경우에도 지자체에서 나오는 그런 수당들을 동일하게 4시간 근무를 하기 때문에. 왜냐하면 보조교사라고 해서 애초부터 자격증이 다르거나 경력에 저하되거나 하지 않고 오히려 경력이 더 많으시고 영아나 누리반을 하였던 분들이 담임 선생님이 말씀하지 않아도 다 눈에 보이기 때문에 알아서 척척 해 주시거든요. 그래서 오히려 이런 분들이 경력직으로서도 인정받아야 하지 않나 그런 생각이 많아요. (영아반 보조교사 1)

3) 선호하는 보육교사 유형

어린이집 보조교사가 가장 선호하는 보육교사 유형은 오전 출근 4시간 보조교사로 해당 응답율은 85.9%로 압도적으로 높은 선호를 보였으며, 오전 출근 6시간 보조교사를 선호한다고 응답한 비율은 70.0%로 높은 수요를 나타냈다. 오후 출근 4시간 보조교사를 선호한다는 응답률은 36.1%였고, 4시간 대체교사를 선호한다는 비율은 31.8%였다. 어린이집 보조교사들은 주로 단시간 근무나 오전 근무를 선호하는 것으로 나타났다. 보조교사 대상 심층면담에서도 오전 4시간 정도가 보조교사가 제대로 업무를 하기 좋은 시간이라는 의견이 있었다.

제가 해보니까 진짜 필요한 시간에 보조교사가 있어야 되는 시간을 제외하고는 굳이 없어도 되겠다고 생각한 이유가 하루 업무 일과가 끝나면 특강으로 이루어지기 때문에 보조교사가 해야 하는 업무가 보육도우미 업무와 비슷하더라고요. 오전에 교사를 보조해서 딱 보조를 해서 같이 활동을 이끌어 나갈 수 있는 아이들을 케어해 줄 수 있는 시간대가 오전 4시간인 것 같아요. (누리반 보조교사 3)

〈표 V-1-26〉 어린이집 보조교사가 선호하는 보육교사 유형

단위: %, (명)

구분	비율
4시간 보조교사(오전 출근)	85.9
6시간 보조교사(오전 출근)	70.0
4시간 보조교사(오후 출근)	36.1
4시간 연장반 전담교사(16:00~19:30분 연장반 담당)	10.7
6시간 연장반 전담교사(연장반 전후 근무시간 연장)	6.3
보조교사와 대체교사 겸직(전일제: 1일 8시간)	13.1
오후 보조교사와 연장반 전담교사 겸직	6.3
연장반 전담교사와 야간연장반 교사 겸직	1.4
4시간 대체교사	31.8
8시간 대체교사	5.9
기본반 담임교사	18.2
비담임 정교사	14.5
(수)	(490)

주: 중복응답 결과임.

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

선호하는 보육교사의 유형에 대해서는 4시간 보조교사를 선호하는 경우는 오전과 오후에 상관없이 시간 활용이 용이한 점이 가장 주요하였다. 이는 4시간 대체교사를 선호하는 경우에도 동일하게 나타났다. 8시간 근무 보조교사와 대체교사 겸직 등 8시간 근무를 선호하는 경우는 상대적으로 높은 급여가 가장 큰 요인으로 나타났다.

기본반 담임교사를 선호한다고 응답한 보조교사는 87명이었고, 안정적인 급여 보장, 안정적인 고용/소속감 부여 등이 선호하는 이유로 조사되었다. 심층면담에서도 담임교사를 선호하는 이유는 교사로의 소속감과 자신을 발전시킬 기회가 있다는 측면이 강조되었다.

(어린이집) 담임교사로 근무를 하게 되면 어쨌든 인정은 받더라고요. 그러니까 이 사람이 일을 잘하든 잘하지 못하든 경력이 많은 적든 어쨌든 담임교사로서의 담임교사라는 그 명함

하나로 선생님이야 라고 약간 인정받는 분위기이고 그리고 그랬을 때 내가 주도적으로 반을 이끌어 갈 수 있는 어떤 기회라고 해야 될까요? 그런 것도 제가 가질 수 있게 되고, 내가 필요했을 때 '원장님 제가 이거 배워보고 싶어요'라고 했을 때 시간이나 교육 기회도 주시거든요. 그런데 담임교사가 아닌 경우에는 그런 걸 요구하기 힘들고 요구했을 때도 쉽게 받아 들여지지 않았고. 그런 지점에서 담임교사가 내가 한 단계 좀 발전시킬 수 있지 않을까 싶어요. (누리반 보조교사 3)

어린이집의 비담임 정교사를 선호하는 보조교사는 64명이었다. 선호하는 이유로는 서류/행정업무 부담 및 담당 반에 대한 부담이 적어서 선호한다는 응답이 많았다.

〈표 V-1-27〉 어린이집 보조교사의 보육교사 유형별 선호 이유

단위: (명)	
구분	(수)
4시간 보조교사(오전 출근)	
오후시간 등 개인의 시간 활용이 용이함	(250)
가사노동(집안일) 또는 육아(자녀돌봄)와 병행해야 하므로	(82)
보조교사의 근무시간이 적당함	(34)
업무가 적당하여 피로도가 적음	(29)
개인적인 선호	(13)
보조교사가 가장 필요한 시간이므로	(12)
기타(만족함, 책임감이 없음)	(2)
계	(406)
6시간 보조교사(오전 출근)	
오후시간 등 개인의 시간 활용이 용이함	(121)
급여, 수당 등이 생활에 도움이 됨	(88)
가사노동(집안일) 또는 육아(자녀돌봄)와 병행해야 하므로	(54)
업무가 적당하여 피로도가 적음	(37)
보조교사의 근무시간이 적당함	(17)
개인적인 선호	(17)
가장 필요한 시간이므로	(13)
기타(경력인정, 책임감이 없음, 건강상의 이유)	(3)
계	(324)
4시간 보조교사(오후 출근)	
시간 활용이 용이함	(100)
업무가 적당하여 피로도가 적음	(28)
근무시간이 적당함	(20)
가사노동(집안일) 또는 육아(자녀돌봄)와 병행해야 하므로	(13)
개인적인 선호	(7)
보조교사가 가장 필요한 시간대이므로	(4)
계	(168)

구분	(수)
4시간 연장반 전담교사(16:00~19:30분 연장반 담당)	
시간 활용이 용이함	(21)
급여 및 수당을 받음	(9)
업무가 적당하고 피로도가 적음	(6)
근무시간이 적당함	(5)
연장반 교사가 필요한 시간대이므로	(3)
기타(4시간 근무 선호, 가정생활에 편리함)	(2)
계	(46)
6시간 연장반 전담교사(16:00~19:30분 연장반 전후 근무시간 연장)	
급여가 높고 추가 수당이 있음	(14)
시간 활용이 용이함	(9)
개인적으로 시간대를 선호함	(3)
업무가 적당함(수업/행정업무 부담 적음)	(3)
기타(시간 적당함, 만족함)	(2)
계	(30)
보조교사와 대체교사 겸직(전일제: 1일 8시간)	
급여 차이가 있음(급여가 높음)	(21)
대체교사로 근무 가능	(9)
업무에 대한 부담이 적음	(8)
시간 활용이 용이함	(7)
근무시간이 적당함	(5)
자녀 돌봄이 가능함	(2)
이전에 대체교사 경험 있음	(2)
기타(소속감, 불평등 없음, 교사 필요함)	(4)
계	(58)
오후 보조교사와 연장반 전담교사 겸직	
높은 급여	(14)
시간 활용이 용이함	(6)
서류/행정 업무 부담 감소	(3)
자녀돌봄이 가능함	(2)
원아들에게 필요함(원아의 늦은 하원으로 인한 필요성)	(2)
기타(연계 근무 가능, 동등한 입장에서 근무함)	(2)
계	(29)
연장반 전담교사와 야간연장반 교사 겸직	
높은 급여/수당	(2)
시간 활용 도움	(1)
시간 차이가 별로 없음	(1)
업무부담이 적음	(1)
비상상황시 필요함	(1)
계	(6)

구분	(수)
4시간 대체교사	
시간활용이 용이함	(70)
자녀돌봄 등 육아 병행 가능	(29)
업무부담이 적음	(19)
근무시간이 적당함	(13)
담임교사 혹은 보조교사 부재시 필요함	(9)
비상상황 시 필요함	(6)
높은 급여	(3)
기타(전담교사로 이직희망, 적성에 맞음, 경험 희망 등)	(5)
계	(151)
8시간 대체교사	
서류/행정처리 등 업무 부담이 적음	(9)
높은 급여	(9)
시간활용이 용이함	(4)
기타(보조교사에게 필요함, 보육공백 시 업무지원 등)	(5)
계	(27)
기본반 담임교사	
안정적인 급여 보장	(24)
안정적인 고용, 소속감 부여	(17)
담임교사의 역할 및 업무내용 명확함	(16)
경력관리 또는 역량강화	(11)
타 보육교사와의 대우, 인정	(8)
담임교사에 대한 선호(목표)	(8)
아이와의 소통	(5)
기타(이전 경험, 필요함 등)	(4)
계	(87)
비담임 정교사	
서류/행정업무 부담 및 담당 반에 대한 부담이 적음	(42)
담임교사의 부담을 줄이는 필요인력이므로	(5)
시간 활용이 용이함	(4)
급여, 수당 등을 받을 수 있음	(4)
고용안정	(3)
기타(육아 병행, 적성에 맞음, 정교사 선호 등)	(7)
계	(64)

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_보조교사용

2. 보조교사 운영 실태 및 개선요구

이하에서는 어린이집 원장을 대상으로 실시한 설문조사와 어린이집 유형별로 참여한 집담회에서 보조교사에 관한 논의사항을 제시하였다. 해당 조사에서 4시간 이상 근무하는 보조교사를 배치하고 있다고 응답한 비율은 79.7%로 나타났다.

가. 보조교사 운영 현황

1) 보조교사 배치 현황 및 주요 쟁점

집담회에 참여한 어린이집 원장들은 보조교사 배치의 중요성과 필요성을 강조하였다. 특히 보육과정이 놀이 중심으로 바뀌며 교실 내 원아들의 요구에 따른 놀이 진행이 되고 있을뿐더러 코로나19 이후 발달이 늦은 영유아가 증가한 만큼 보조인력을 충분하게 배치하는 것이 필요하다는 의견이 주를 이루었다. 소규모 어린이집 교직원들의 처우개선과 휴가, 휴게시간 등을 위한 보조교사 지원 방법도 마련되어야 한다는 의견도 있었으며, 보조교사의 휴가와 재교육의 기회 등을 위한 보조교사의 대체인력 또한 반드시 지원해야 한다는 의견도 있었다. 집담회에서는 보조교사 배치에서 보조인력이 많이 필요한 시간대(예: 오전 9~10시, 오후 4~5시 등)를 고려해야 한다는 요구도 있었다. 이처럼 보조교사의 배치가 매우 필요하고 중요하지만 채용이 어렵다는 의견도 공통적으로 강조된 사항이었다. 보조교사 채용의 어려움을 해결하기 위해 장기근속 수당 도입 등 제도적으로 세심한 지원이 필요하다는 의견도 있었다.

한편, 보조교사 지원사업은 현장 담임교사들에게 매우 필요한 사업이지만 경력교사들이 정교사보다 책임이 덜한 보조교사 근무를 선호하는 현상을 방지할 필요가 있다는 의견들도 있었다. 어린이집 원장들은 책임이나 부담이 덜한 단시간 근무만을 원하는 현상이 현장에서 정교사를 구하기 더 어렵게 한다고 우려하면서 장기근속 정교사를 대우하는 제도적 보완이 시급하다고 강조하였다.

〈표 V-2-1〉 보조교사 배치 현황과 주요 쟁점: 어린이집 원장(집담회 결과)

보조교사 운영 및 주요 쟁점	참여기관 특성 (유형/정원/소재지)
- 누리교사의 채용에 어려움이 있어 현재 채용된 보조교사 1인이 영아반과 유아반 모두를 보조하고 있음 - 연장반교사 1인이 16~17시에 연장보육 아동을 모두를 보육하기 어려워서 담임교사가 순번제로 당직하는 실정임으로 16시~17시, 9~10시에 보조교사 배치가 시급히 요구됨	국공립/88/서울
- 보조교사에 대한 지방정부의 추가 지원이 대체로 이뤄지지 않고 있음(중앙정부에서 관리하여 모든 지역에 균등한 기회가 갈 수 있어야 함)	국공립/74/경기도 양평군
- 코로나19 이후 영유아의 발달이 늦어 교실 내 경계성 혹은 발달이 지연되는 원아들이 많은 만큼 보조인력의 충분한 배치가 반드시 필요함 - 현행 우선순위에 따른 지원이 아닌 반별 보조인력이 한 명씩 필요함	민간/79/서울
- 코로나19 이후 보육 지원이 줄어 보조교사가 감소함 - 오전에 근무하는 보조교사 채용이 어려움, 오전 7시 30분 부터 9시 까지 보육 공백이 담임에게 치중되어 있어 보완이 필요함	민간/58/서울
- 6시간 근무하는 보조교사가 있음(보조교사 국고지원 4시간+시비지원 2시간), 퇴직금, 각종 수당, 급식비, 수용비 등 가외 부담금 발생 - 국공립 어린이집의 비담임제와 같이 민간어린이집도 비담임(8시간)교사가 필요함	민간/33/서울
- 영아반 보조교사는 교사 10명 당 2명을 채용하여 오전 10시부터 오후 7시(1시간 휴게시간 제외)까지 근무하고 있음 - 누리반 보조교사는 오후 2시부터 6시 30분까지 4시간 근무하고 있음 - 연장보육료를 받는 어린이집은 그만큼 아동이 많고 기관에 머무는 시간이 긴 곳이기때 지원금 선정 시 관련 자료를 반영하여 지원 대상 조정 및 지원금 액수 상향의 기준을 만들 필요가 있음	직장/94/서울
- 보조교사 1인이 오전 9시부터 6시까지 1일 8시간 근무하고 있음(근로복지공단 인건비 지원금으로 채용) - 소규모 어린이집 교직원의 휴게시간, 휴가 등 처우개선을 위한 지원 방안 모색이 필요함	직장/30/서울
- 보조교사 인력 채용이 어려움 - 어린이집 특성상 영아가 많아 단시간 보조인력보다 종일 보조교사가 필요한 상황이나 국가지원금은 단시간 근무자에 한해 지원되어 남은 금액은 원부담이 불가피함	직장/140/강원도 춘천시
- 보육 업무가 힘든 시간(간식, 식사, 씻기, 바깥놀이 등)을 지원하려면 4시간으로는 어려움. 오전 10시부터 오후 4시까지 또는 오전 9시부터 오후 3시까지 등 6시간 정도 근무가 적절함 - 영아반 보조교사는 어린이집 규모나 영아반 수와 관계없이 2개 이상 반은 지원을 해주는 것이 바람직함	가정/20/서울
- 국고보조 4시간 근무형태의 보조교사와 국고보조 4시간+시비보조 2시간(총 6시간) 근무형태의 보조교사가 근무하고 있음 - 반을 운영하는 어린이집이라면 보조교사가 필수적으로 배치되어야 함 - 사용자부담금 30% 지원에서 80~100% 지원과 퇴직적립금 지원으로 안정적 인 보육이 이루어질 수 있도록 해야 함	가정/20/서울

자료: 이 연구의 어린이집 원장이 참여한 집담회 결과임

2) 어린이집 보조교사 채용 경로

4시간 이상 근무하는 보조교사가 있다고 응답한 기관(409사례)에서 보조교사는 육아종합지원센터 인력풀 등록을 통해(28.1%), 보육교사 구인구직 사이트에 공고를 올려서(26.9%) 채용하는 것으로 조사되었다.

〈표 V-2-2〉 어린이집 보조교사 채용 경로

단위: %(명)

구분	보조교사 채용 경로						계(수)
	①	②	③	④	⑤	⑥	
전체	12.2	26.9	28.1	12.0	18.8	2.0	100.0 (409)
어린이집 유형							
국공립	1.5	11.9	23.9	28.4	34.3	0.0	100.0 (67)
민간	13.8	33.6	24.1	12.1	12.9	3.4	100.0 (116)
가정	15.2	30.4	30.4	6.4	16.4	1.2	100.0 (171)
직장	8.3	12.5	41.7	8.3	29.2	0.0	100.0 (24)
사회복지법인/법인·단체 등	16.1	25.8	29.0	9.7	12.9	6.5	100.0 (31)
$\chi^2(df)$	NA						
어린이집 소재지							
대도시	7.7	23.2	23.2	24.5	20.0	1.3	100.0 (155)
중소도시	12.7	30.1	33.5	2.9	17.9	2.9	100.0 (173)
읍면지역	19.8	27.2	25.9	7.4	18.5	1.2	100.0 (81)
$\chi^2(df)$	52.333(20)***						

주1: ① 지인의 소개 및 추천으로 ② 보육교사 구인구직 사이트(고가네, 꼬망세, 키드키즈 등)에 공고를 올려서 ③ 육아종합지원센터 인력풀 등록을 통해 ④ 보육통합시스템을 통해서 ⑤ 어린이집의 공개채용을 통해 ⑥ 기타

주2: 보조교사가 2인 이상인 경우는 주된 채용 경로 기준 응답임.

자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

*** $p < .001$

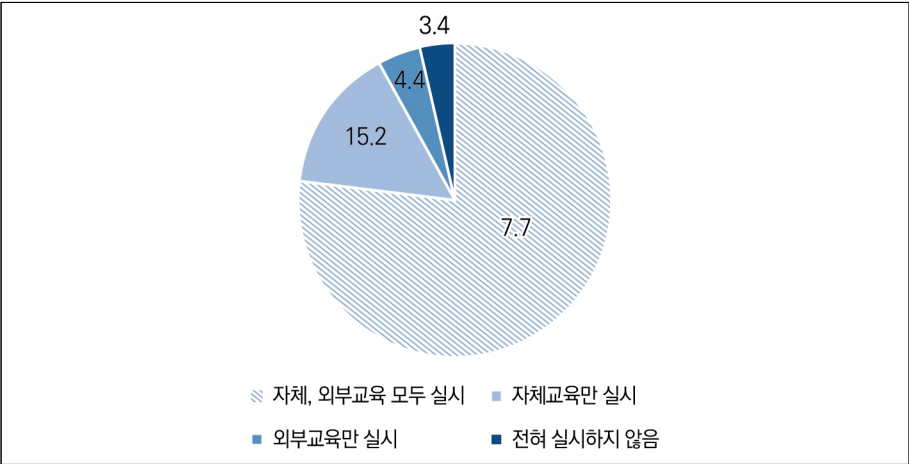
3) 보조교사 교육

가) 실시 현황

4시간 이상 근무하는 보조교사가 있는 어린이집 중에서 2022년 기준으로 보조교사에게 자체·외부교육 모두 실시하였다고 응답한 비율은 77.0%이고, 전혀 실시하지 않은 비율은 3.4%였다.

[그림 V-2-1] 어린이집 보조교사 대상 교육 실시 현황(2022년 기준)

단위: %



자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

나) 보조교사 교육 횟수

2022년 기준으로 보조교사에게 교육을 실시한 적이 있는 어린이집(395사례)에서 연간 교육 실시 횟수는 평균 4.3회이며, 2~3회가 47.1%로 가장 많은 비중을 차지하고, 10회 이상 실시한 어린이집은 11.1%였다.

<표 V-2-3> 어린이집 보조교사 대상 교육 횟수(2022년 기준)

단위: %(명), 회

구분	1회	2~3회	4~5회	6~9회	10회 이상	계(수)	평균(회)
전체	15.7	47.1	13.9	12.2	11.1	100.0 (395)	4.3
어린이집 유형							
국공립	15.2	54.5	12.1	4.5	13.6	100.0 (66)	4.7
민간	18.9	48.6	14.4	12.6	5.4	100.0 (111)	3.5
가정	15.3	39.9	16.0	17.2	11.7	100.0 (163)	4.7
직장	12.5	45.8	8.3	4.2	29.2	100.0 (24)	5.2
사회복지법인/법인·단체 등	9.7	64.5	9.7	6.5	9.7	100.0 (31)	3.5
F							1.747

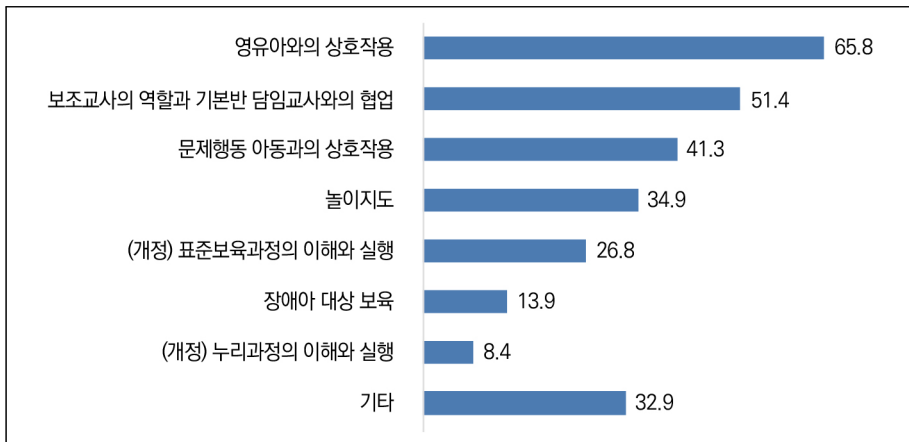
자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

다) 보조교사 교육내용

어린이집 보조교사에게 실시한 교육내용으로는 ‘영유아와의 상호작용’, ‘보조교사의 역할과 기본반 담임교사와의 협업’, ‘문제행동아동과의 상호작용’도 많이 다루어진 것으로 조사되었다.

[그림 V-2-2] 어린이집 보조교사 대상 교육내용: 어린이집 원장

단위: %



자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

4) 업무별 보조교사 배치

4시간 이상 근무하는 보조교사가 있는 어린이집에서 10개 업무별로 보조교사가 수행하는 빈도를 조사하였다. 매번 수행한다는 비중이 높았던 업무에는 급·간식 배식 및 정리 57.9%, 담당 반의 보육과정 보조 55.3%, 양치, 낮잠, 화장실 등 생활습관 지도 51.1%, 담임교사 휴게시간/연차 지원 45.7% 등이 있었다. 반면에 보조교사가 수행하는 비중이 낮은 업무는 서류 업무(어린이집 행정 서류, 차량일지 등) 73.8%, 영유아의 출결 상황 및 등·하원시간 기록 60.6%, 특별활동 시간 모니터링(참석) 52.1% 등으로 나타난다.

〈표 V-2-4〉 보조교사의 업무별 수행 빈도: 어린이집 원장

단위: %(명)

구분	업무별 보조교사가 수행하는 비중: 전체					계(수)
	전혀 수행하지 않음	수행하지 않음	보통	수행함	매번 수행함	
등하원 영유아의 출결 상황 및 등하원사각 기록	60.6	7.6	11.2	6.4	13.2	100.0 (409)
급·간식 배식 및 정리	7.3	3.2	18.1	13.4	57.9	100.0 (409)
양치, 낮잠, 화장실 등 생활습관 지도	8.8	2.4	25.9	11.7	51.1	100.0 (409)
수업자료(교구제작)/행사 준비	43.3	14.4	23.2	7.8	10.8	100.0 (409)
담당 반의 보육과정 보조	4.4	4.2	20.0	15.9	55.3	100.0 (409)
서류 업무(어린이집 행정 서류, 차량일지 등)	73.8	8.3	8.8	4.2	4.9	100.0 (409)
담당학급(보육실) 이외 청결 및 위생관리	20.8	8.6	25.4	12.2	33.0	100.0 (409)
특별활동 시간 모니터링(참석)	52.1	7.6	19.1	9.0	12.0	100.0 (409)
담임교사 휴게시간/연차 지원	17.4	3.4	19.3	14.2	45.7	100.0 (409)
취사 업무 또는 지원	77.3	6.4	9.5	3.2	3.7	100.0 (409)

자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

5) 보조교사의 도움 정도와 개선 효과

집담회에 참여한 어린이집 원장들은 보조교사 지원으로 정교사들의 업무가 경감 되었으며 휴게시간 보장 및 시간외 근무도 많이 줄어 보육교사의 근무 여건 개선에 도 도움이 되었다고 의견을 모았다. 서울형 모아어린이집 경우, 기존의 보조교사 외 1명을 추가 지원받아 영아반에 배치하여 현장에서 반응이 좋다고 언급하면서 일정 반 정원 기준으로 반별로 보조교사를 지원하면 개선 효과가 더 클 것이라고 강조하는 의견도 있었다.

〈표 V-2-5〉 보조교사의 도움 정도와 개선효과: 어린이집 원장(집담회 결과)

보조교사의 도움 정도와 개선효과	참여기관 특성 (유형/정원/소재지)
- 보육교직원의 휴게시간을 보장하는 장점이 있음	국공립/74/경기 양평군
- 교사들의 업무가 많이 경감되었고 시간외 근무가 많이 줄어들어 보육교사 의 근무여건이 향상되고 보육의 질이 높아졌음	민간/79/서울
- 보육교사들 업무경감에 도움이 되고 있음	민간/33/서울
- 여러 반을 한 명의 보조교사가 지원할 것이 아니라 일정 반정원을 기준으 로 반별로 지원하면 도움이 많이 됨	가정/20/서울
- 오전 산책 활동 시 함께 영아들을 돌보면서 할 수 있어서 유익함 - 안전사고 예방, 오후 간식 준비 등에 도움이 됨 - 교사들이 휴게시간을 가질 수 있음	가정/20/서울

자료: 이 연구의 어린이집 원장이 참여한 집담회 결과임.

6) 업무별 보조교사 업무 적격성 및 수행에 적합한 인력

4시간 이상 근무하는 보조교사가 있는 어린이집에서 보조교사 업무의 적격성에 대한 인식을 조사한 결과, 담당 반의 보육과정 보조 79.5%, 급·간식 배식 및 정리 78.0%, 담임교사 휴게시간/연차 지원 77.3%, 양치, 낮잠, 화장실 등 생활습관 지도 75.6%, 담당학급(보육실) 이외 청결 및 위생관리 71.1% 등으로 조사되었다.

업무별 수행에 적합한 인력을 중복응답으로 조사한 결과를 보면, 보육도우미가 수행하기에 적합하다는 응답이 많았던 취사 업무 또는 지원을 제외하고 모든 업무에서 담임교사가 적합하다는 응답이 가장 많았다. 특히 영유아의 출결 상황 및 등·하원시간 기록 91.9%, 수업자료(교구제작)/행사 준비 90.0%, 양치, 낮잠, 화장실 등 생활습관 지도 86.7% 등은 담임교사가 수행에 적합한 인력이라는 인식이 높게 나타났다.

〈표 V-2-6〉 보조교사의 적정업무에 대한 인식: 어린이집 원장

단위: %(명)

구분	보조교사의 업무 적격성	수행에 적합한 인력					(수)
	적합함 비율 (수)	담임 교사	비담임 교사	보조 교사	보육 도우미		
등하원 영유아의 출결 상황 및 등하원시간 기록	38.9 (409)	91.9	4.4	3.2	2.0		(248)
급·간식 배식 및 정리	78.0 (409)	50.0	10.2	13.6	30.7		(88)
양치, 낮잠, 화장실 등 생활습관 지도	75.6 (409)	86.7	8.2	12.2	2.0		(98)
수업자료(교구제작)/행사 준비	47.9 (409)	90.0	9.5	7.1	-		(211)
담당 반의 보육과정 보조	79.5 (409)	81.7	12.2	15.9	1.2		(82)
서류 업무(어린이집 행정 서류, 차량일지 등)	31.1 (409)	82.5	15.0	5.7	1.8		(280)
담당학급(보육실) 이외 청결 및 위생관리	71.1 (409)	52.6	18.1	8.6	29.3		(116)
특별활동 시간 모니터링(참석)	56.2 (409)	83.0	13.6	6.8	1.7		(176)
담임교사 휴게시간/연차 지원	77.3 (409)	53.8	24.2	18.7	8.8		(91)
취사 업무 또는 지원	39.9 (409)	20.9	14.8	11.1	56.6		(244)
차량업무 지원	44.7 (409)	46.7	14.5	15.4	31.8		(214)

주1: 적합한 인력은 중복응답 결과임.

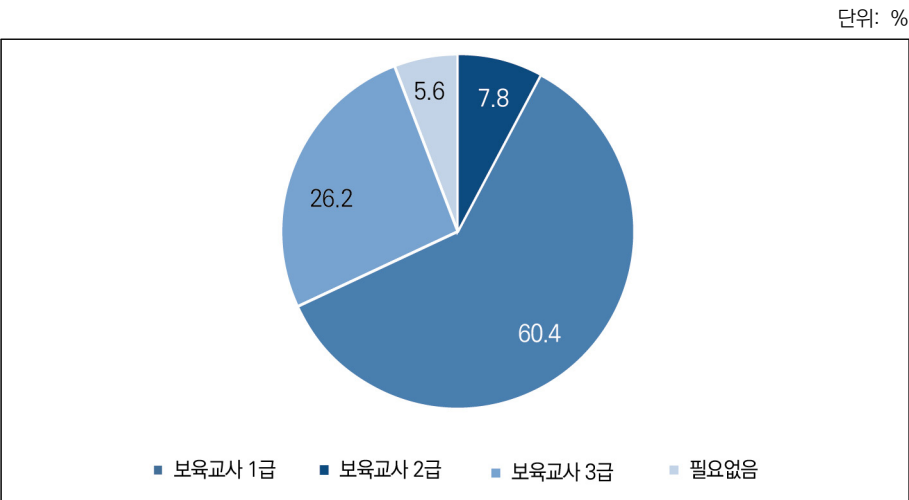
주2: ()는 전체 응답자 수임.

자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

7) 어린이집 보조교사 최소 자격수준

4시간 이상 근무하는 보조교사가 있다고 응답한 어린이집 원장(409명)을 대상으로 보조교사에게 필요한 최소한의 자격수준을 조사하였다. 조사대상의 60.4%가 보육교사 2급 자격증이라고 응답하였다.

[그림 V-2-3] 보조교사의 최소 자격수준: 어린이집 원장



자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

나. 보조교사 운영의 어려움과 지원요구

보조교사 운영의 어려움으로는 ‘보조교사 인력 수급의 어려움(해당 시간대 인력 없음, 지원인력 부족)’, ‘교사의 전문성 및 자질 부족’이라는 응답이 많았다. 4시간 보조교사의 근무시간이 짧아 6시간으로 조정되길 원한다는 응답과 인건비 및 운영비 지원이 부족하다는 의견도 제기되었다.

〈표 V-2-7〉 보조교사 운영의 어려움: 어린이집 원장

단위: (명)

구분	(수)
보조교사 인력 수급의 어려움(해당 시간대 인력 없음, 지원인력 부족)	(96)
교사의 전문성 및 자질(책임감, 열정 및 인성) 부족	(92)
보조교사의 근무시간이 짧음(6시간으로 조정 원함)	(41)
인건비 및 운영비 지원 부족	(16)
탄력적 근무시간 사용 어려움(원하는 시간대에 배치하기 어려움)	(11)
유통성 있는 업무 배치의 어려움(차량지도, 조리원 업무 등)	(8)
담임교사와의 협업이 어려움	(4)
반별 형평성 있는 보조교사 배치의 어려움	(4)
전체	(196)

주: 중복응답 결과임.

자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

다음으로 집담회에 참여한 어린이집 원장들은 보조교사 운영 시 보조교사로 일하고자 하는 수요가 많지 않아 보조교사를 채용하기가 어렵다고 토로하였다. 보조교사 채용공고를 내면 두 달이 지나도록 이력서 1통이 들어온다고 언급한 경우도 있었다. 원장들은 8시간 보조교사 지원을 선호하였다. 담임교사 휴게시간 지원 및 다른 업무를 안정적으로 지원하기 위해서는 8시간 근무가 필요하다는 것이다. 어린이집 원장들은 현장 특성에 맞는 보조인력에 대한 수당이나 인건비 추가 지원 및 지속적인 재교육과 담임교사 업무를 충분히 보조해 줄 수 있는 업무분장 허용도 필요하다고 강조하였다. 보조교사도 담임교사와 같은 자격을 갖추고 있기에 담임교사 휴가 시 담임 역할을 수행할 수 있도록 기준이 개정되어야 한다는 의견도 있었다.

〈표 V-2-8〉 보조교사 운영 시 어려움과 지원요구: 어린이집 원장(집담회 결과)

보조교사 운영 시 어려움과 지원요구	참여기관 특성 (유형/정원/소재지)
- 일하고자 하는 수요가 많지 않아 채용이 어려움 - 장기미종사자 교육제도 홍보와 교육 진행방식의 개선이 필요함 - 보육도우미 지원을 6시간으로 늘리면 좋을 것 같음	국공립/88 /서울
- 시대적, 사회적 상황을 반영하여 보조교사 채용조건을 완화해야 함 - 보조교사가 담임교사 휴가 시 담임교사 역할을 수행할 수 있도록 기준을 개정해야 함	국공립/74 /경기 양평군
- 국비, 시비 모두 동일한 기준으로 지원되는 것이 적절함 - 코로나19 이후 소독 및 청결 위생에 대한 민감도가 높아져 보육도우미 추가 지원이 필요함	민간/79 /서울

보조교사 운영 시 어려움과 지원요구	참여기관 특성 (유형/정원/소재지)
- 대체교사 부족의 대안으로 보조교사나 연장교사 등 인력 공백을 대신할 수 있는 상비인력의 보완이 필요함 - 현재 구비와 시비로 나누어진 보조교사 지원이 좀 더 세분화되어 지원을 늘려야 함 - 보조교사 재교육 프로그램이 따로 구성되었으면 함	민간/58/서울
- 보조교사 수급이 어려움	민간/33/서울
- 보조교사 지원사업의 경우 지자체 예산에 따라 지원 규모, 시기가 달라짐. 학기 초에 예산편성에 따른 사업안내가 늦게 되어 새학기 운영에서 반영되지 못하는 문제가 있음 - 담임교사처럼 다른 수당을 받지 못하기에 급여 자체가 많지 않아 보조교사를 구하기 어려움	직장/94/서울
- 보조교사는 8시간을 지원해주어야 담임교사의 휴게시간이나 그 외 업무를 지원할 수 있다고 여겨짐 - 보조교사의 휴가와 재교육 기회 등을 위한 보조교사의 대체인력도 반드시 지원되어야 함 - 보육도우미가 채용되어 교사들의 불필요한 업무가 줄어들었고, 보육과정을 운영하고 연구하는 데 더 집중할 수 있게 됨	직장/30/서울
- 교사들의 경우 누리, 연장 중복지교사와 종일 보조교사의 인건비 차이를 비교하여 누리, 연장 중복지교사를 선호함 - 현장 특성에 맞는 보조인력에 대한 인건비 추가 지원과 지속적인 재교육 및 담임교사의 업무 보조를 위한 업무분장 허용도 필요함	직장/140/강원도 춘천시
- 정교사 대비 적절한 대우 필요 - 6시간 근무할 경우 보조교사도 각종 재교육에서 열외될 수 없음(평가제 지침 기준 영양교육 이수, 응급처치 및 심폐소생 교육 등) - 청결, 위생, 안전 관리 등 보육도우미 지원은 도움이 많이 됨	가정/20/서울
- 보조교사 8시간 근무 정착화가 필요함 - 보조교사 교육으로 현장에서 바로 활용이 가능한 영유아와의 긍정적인 상호작용 교육이 필요함 - 보조교사 업무에 대한 매뉴얼과 정확한 업무분장이 필요함	가정/20/서울

자료: 이 연구의 어린이집 원장이 참여한 집담회 결과임

3. 사례분석: 보조교사 지원방식 다양화

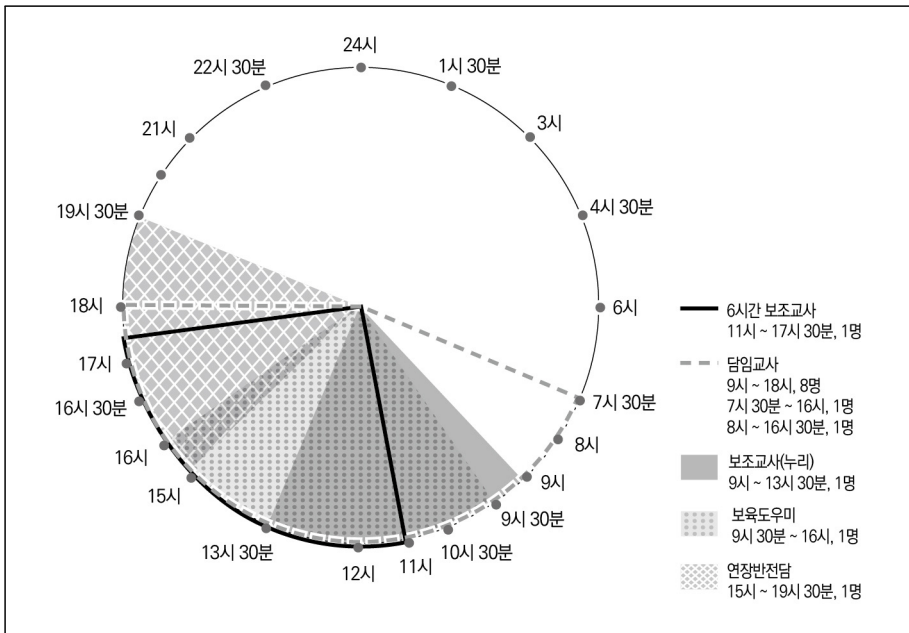
이하에서는 어린이집 보조교사 지원방식 다양화를 모색하기 위해 현행 4시간에 2시간을 추가하여 6시간을 지원하는 운영 사례를 다루었다. 조사대상으로는 국공립과 가정어린이집을 선정하였다.

가. 사례1: 6시간 보조교사(누리보조교사)/보육도우미/연장반 전담교사

SC어린이집은 국공립어린이집으로 현원은 66명(정원 88명)이며, 담임교사 10명, 보육도우미 1명, 연장반 전담교사 1명, 누리과정 보조교사(4시간) 1명, 6시간 보조교사 1명이 근무하고 있다.

6시간 보조교사는 11시~17시 30분까지 영아반에 배치하였는데, 이는 영아반을 담당할 연장보육 전담교사를 채용할 수 없었기 때문이라고 한다. 해당 교사는 오전에 영아반을 지원하고 영아반의 낮잠시간에는 유아반 지원하는 업무를 담당하고 있다. 유아반 보조교사는 9시~13시 30분까지 4시간만 근무하기 때문에 이후 시간에는 6시간 보조교사가 유아반의 보조 업무를 담당하고 16시~17시 30분까지는 연장보육을 담당하고 있다고 한다.

[그림 V-3-1] 보조교사 지원 개선 사례1_6시간 보조교사 운영: 국공립/현원 66명



자료: 이 연구의 사례조사 결과임.

누리반 보조교사는 누리과정의 원활한 운영을 위해 오전 시간대에 배치하였는데, 해당 학급의 경우 반별로 보조교사가 필요하다는 점을 지적하고 있다. 현재 누

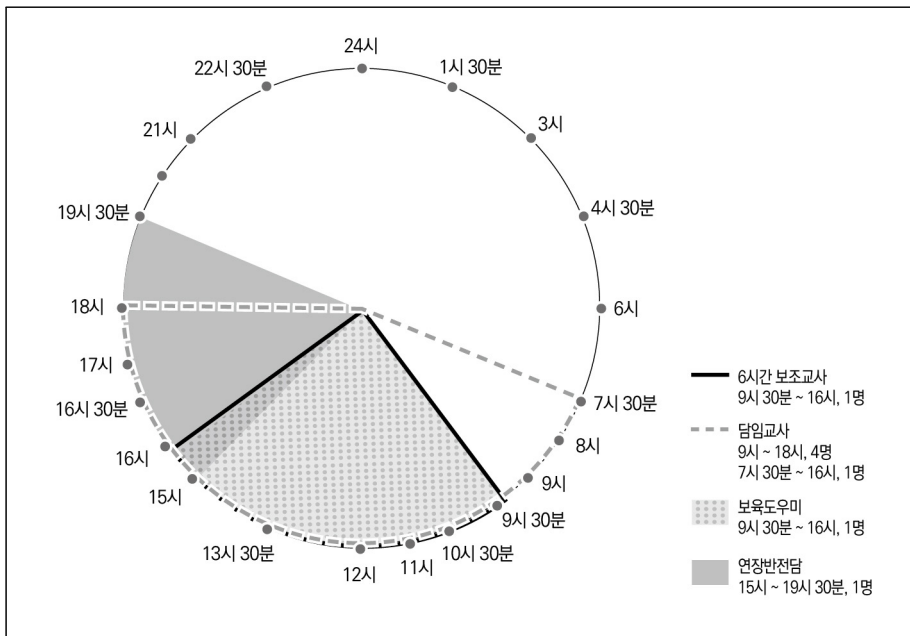
리반의 보조교사인건비는 누리과정 운영비 지원금에서 충당해야 하므로 학급별로 채용하는 데는 어려움이 있다는 점을 토로하였다.

이들 보조교사에 대해 어린이집 원장은 담임교사와 명확하게 업무분장하는 것이 어렵고, 본인의 업무가 아니라고 전혀 개입하지 않는 경우도 발생하고 있으므로 명확한 업무매뉴얼이 마련되기를 희망하였다.

나. 사례2: 6시간 보조교사/보육도우미/연장반전담교사

CL어린이집은 가정어린이집으로 현원이 20명(정원 20명)이며, 담임교사 5명, 보육도우미 1명, 연장반 전담교사 1명, 6시간 보조교사 1명이 근무하고 있다.

[그림 V-3-2] 보조교사 지원 개선 사례2_6시간 보조교사 운영: 가정/현원 20명



자료: 이 연구의 사례조사 결과임.

보조교사의 출근시간은 당초에는 10시~16시 30분이었으나, 9시~9시 30분에 영아들이 집중적으로 등원하고 곧바로 오전 간식시간을 진행하여 출근시각을 당겨 운영하게 되었다고 한다. 해당 교사는 오후 4시에 퇴근하나 16~17시는 하원하는 아동의 수가 많아서 하원지도를 위해 보조교사 추가지원이 필요하다는 점을 피력하였다. 해당 교사의 주된 업무는 0세와 1세반 영아들의 오전/오후 간식 및 급간식 지도 시에 보조 역할을 수행하는 데, 조리원이 연차 등으로 부재한 경우에는 조리 업무를 보조할 수 있도록 허용해달라는 요구도 제기되었다.

한편 비담임교사에 대해서는 소규모 어린이집의 필요성을 강조하였다. 즉, 연차는 보장해야 하나, 대체교사 지원이 원활하게 이루어지고 있지 못한 실정이어서 난감한 상황을 겪고 있으며, 가정어린이집에서는 원장이 담임을 겸직하고 있으므로 해당 학급에 대한 지원도 절실하게 필요하다고 주장하였다.

4. 소결

이상에서 살펴본 어린이집 보조교사와 어린이집 원장의 설문조사 결과 등을 토대로 정책적 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 어린이집 운영 특성을 고려하여 보조교사 지원방식 및 근무 형태를 다원화할 필요가 있다. 보조교사들은 시간 활용이 용이한 단시간 오전 근무를 선호하는 반면, 어린이집 원장은 안정적인 보육과정 운영을 위해 8시간 근무 보조교사를 원하는 것으로 나타났다. 어린이집 원장들은 보조교사가 필요한 시간대 인력 수급의 어려움이 있다고 토로하였다. 보조교사의 근무 형태를 다원화하여 보조교사에게 시간적 탄력성을 부여하는 방안 모색과 오후 보조교사 근무의 장점을 부각할 수 있는 수당 체계 마련 등이 필요하다고 사료된다. 어린이집 운영 특성을 고려하여 보조교사 배치 모델과 다양한 보조인력 업무 협업 사례를 제시할 필요가 있다. 지자체의 우수한 운영 방식을 공유할 필요가 있으며, ‘서울형 모아어린이집’의 보조교사, ‘보육도우미’ 지원방식, ‘서울형 전임교사’⁷⁾ 방식의 전국적인 적용을 검토할 만하다.

7) 서울형 전임교사는 어린이집 정규인력으로 평상시에는 보조교사로 보육교사 업무를 돕고 보육교사가 휴가 중일 때는 담임교사로 활동한다(서울특별시, 2022a: 2).

둘째, 소규모 어린이집 보육교사의 업무 부담을 경감할 수 있는 보조교사 지원이 필요하다. 어린이집 원장들은 반 정원을 기준으로 반별 보조교사 배치의 필요성을 언급하면서 소규모 어린이집의 인력지원이 필요하다고 강조하였다. 어린이집 보조교사 지원은 국비 사업의 경우 장애아 현원 3명 이상 보육하는 전문/통합 어린이집과 어린이집 영아반 2개 이상 운영, 영아반 전체 정원충족률 50% 이상인 어린이집이 지원 대상이다(보건복지부, 2022b: 470). 이 기준에 충족되지 않는 소규모 어린이집 보육교사의 당직 부담 감소와 휴가 및 휴게시간 사용 등을 위한 보조교사 지원 방안을 마련할 필요가 있다.

셋째, 보조교사 대상 재교육에 대한 홍보와 다양한 지원이 필요하다. 보조교사들은 표준보육과정과 누리과정 개정 등으로 재교육에 대한 필요성을 체감하고, 다양한 아동과의 상호작용에 대한 교육을 희망하는 것으로 나타났다. 어린이집 원장들도 보조교사의 지속적인 재교육의 필요성을 강조하였다. 하지만 자체교육 이외에 역량 강화를 위한 외부교육을 받지 않았다고 응답한 보조교사 비율이 45.3%였으며, 외부교육을 받지 않은 이유로는 교육받을 기회가 주어지지 않았거나 교육을 받을 필요성을 느끼지 못한 경우가 많았다. 이러한 결과는 보조교사에게 교육을 받을 기회 제공과 함께 교육 전문가로서의 역량 증진에 대한 동기 유발이 필요하다는 것을 시사한다. 보조교사 재교육을 활성화하기 위해서는 보조교사의 재교육 기회 등을 위한 대체인력 지원과 더불어 역량 강화를 위한 재교육의 필요성을 강조하는 안내와 홍보가 필요하다.

넷째, 어린이집 규모와 운영 방식에 따른 보조교사 업무 규정이 마련될 필요가 있다. 보조교사와 어린이집 원장은 보조교사의 업무 내용과 체계를 구체화할 필요가 있다고 강조하였다. 담임교사와 보조교사의 역할 경계의 불명확성이 갈등의 원인이 된다는 의견도 있었으며 급작스런 업무 지시 등 업무가 명확하지 않은 것은 보조교사의 이직 사유가 되는 것으로 조사되었다. 보조교사는 담임교사와 같은 자격을 갖춘 전문가이기에 단순 업무 보조가 아닌 담임교사와 협력적인 관계에서 실제 담임교사의 업무를 경감하는 방식으로 업무가 허용될 필요가 있다는 의견도 있었다. 보조교사 제도의 체계화를 위해서도 보조교사 업무에 대한 매뉴얼과 정확한 업무분장이 필요하며, 보조교사를 목적 외로 활용한 잘못된 사례 등을 업무 매뉴얼과 지침(보육사업안내) 등에 보다 구체적으로 제시하는 등 보조교사의 업무내용을

명문화할 필요가 있다.

다섯째, 어린이집 보조교사 근무환경 개선을 위한 수당 및 상여금 지급을 검토할 필요가 있다. 본 연구결과에서 보조교사들은 낮은 급여수준을 가장 큰 어려움으로 인식하므로 보조교사를 위한 수당을 별도로 지급하는 방안을 모색할 필요가 있다. 심층면담에서도 보조교사들은 연장보육 전담교사는 수당이 지급되는 반면 보조교사를 위한 수당 지급은 없다고 언급하면서 보조교사를 위한 수당 지급이 필요하다고 주장하였다. 반면, 어린이집 원장들은 단시간 근무를 선호하는 현상을 우려하며 장기근속 정교사를 대우하는 제도적 보완과 함께 보조교사의 처우가 개선되어야 한다고 강조하였다. 보조교사 채용의 어려움을 해소하기 위해서도 보조교사의 급여 수준과 수당 지급에 대해 검토할 필요가 있는 시점이기때 어린이집 현장 특성에 맞는 보조교사를 위한 급여 체계 및 수당 지급 마련이 필요하다.

한편 사례조사 결과에 의하면, 연장보육 전담교사를 채용하지 못한 어린이집에서는 이른 연장보육 시간대에 걸쳐서 6시간 보조교사를 활용하는 경우도 있고, 등·하원시간대를 지원하기 위해 해당 시간대에 걸쳐 배치하는 경우도 있는 것으로 나타난다. 이처럼 6시간 보조교사의 활용은 기관의 여건에 따라 근무시간을 달리 하므로 지원 기준으로 특정 시간대를 규정하기 보다는 탄력적으로 활용할 수 있도록 허용하는 것이 효율적이라고 판단된다.

VI

어린이집 대체교사 운영 실태 및 개선요구

- 01 어린이집 대체교사 근로 실태 및 개선요구
- 02 어린이집 대체교사 운영 실태 및 개선요구
- 03 사례분석: 대체교사 지원방식 다양화
- 04 소결

VI. 어린이집 대체교사 운영 실태 및 개선요구

제6장에서는 어린이집 대체교사의 운영실태와 개선요구를 분석한 결과를 제시하였다. 육아종합지원센터에서 근무하는 어린이집 대체교사와 어린이집 원장을 대상으로 실시한 설문조사 결과, 어린이집 원장이 집담회에서 제기된 논의사항 등을 토대로 시사점을 도출하였다. 대체교사에게는 근로여건과 개선요구, 어린이집 원장에게는 대체교사 운영과 지원요구를 위주로 조사하였다.

1. 대체교사 근로 실태 및 개선요구

이하에서는 전국 지역의 육아종합지원센터에서 근무하는 대체교사를 대상으로 실시한 설문조사 결과를 제시하였다.

가. 대체교사의 근로 실태와 만족도

1) 담당학급 및 어려움 정도

2022년 8월 기준으로 어린이집 대체교사가 담당한 학급으로는 영아반이 90% 선을 넘고, 유아반의 경우는 연령이 높을수록 소폭 낮아져서 만 5세반에서 79.9%로 나타났다. 이외에 장애통합반과 시간제보육반을 보육한 경험은 각각 55.9%와 24.0%로 조사되었다. 대체교사의 경력이 높을수록 유아반을 담당하는 비율이 상대적으로 더 높게 나타난다.

〈표 VI-1-1〉 어린이집 대체교사의 담당학급 현황(2022년 8월 기준)

단위: %(명)

구분	만0세 반	만1세 반	만2세 반	만3세 반	만4세 반	만5세 반	혼합반	장애 통합반	시간제 보육반	계(수)
전체	93.1	97.0	95.4	88.5	81.3	79.9	68.8	55.9	24.0	683.9 (304)
대체교사 경력										
1년 미만	93.5	95.7	94.2	87.1	79.9	79.9	65.5	50.4	20.1	666.2 (139)
1년 이상~3년 미만	92.2	98.1	96.1	88.3	76.7	74.8	71.8	62.1	26.2	686.4 (103)
3년 이상~5년 미만	92.3	100.0	94.9	89.7	92.3	87.2	66.7	56.4	30.8	710.3 (39)
5년 이상	95.7	95.7	100.0	95.7	91.3	91.3	78.3	60.9	26.1	734.8 (23)

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_대체교사용

대체교사가 보육하기 가장 힘들다고 인식하는 학급은 ‘장애통합반’(20.4%)이었으며, 그 다음으로 만 0세반 19.7%, 혼합반 14.1% 순이었다. 교사의 연령이 낮고, 경력이 낮을수록 영아보육을 힘들어하는 경향을 보였다.

〈표 VI-1-2〉 어린이집 대체교사의 보육하기 어려운 학급에 대한 인식

단위: %(명)

구분	만0세 반	만1세 반	만2세 반	만3세 반	만4세 반	만5세 반	혼합반	장애 통합반	시간 제보 육반	별다른 어려움 없음	계(수)
전체	19.7	12.5	7.2	8.6	1.3	4.3	14.1	20.4	2.0	9.9	100.0 (304)
연령											
30세 미만	35.7	14.3	7.1	14.3	0.0	0.0	14.3	14.3	0.0	0.0	100.0 (14)
30세 이상~40세 미만	19.1	25.5	4.3	2.1	0.0	2.1	23.4	10.6	6.4	6.4	100.0 (47)
41세~50세 미만	20.6	11.0	7.4	10.3	1.5	5.9	13.2	20.6	0.0	9.6	100.0 (136)
50세 이상	16.8	8.4	8.4	8.4	1.9	3.7	11.2	25.2	2.8	13.1	100.0 (107)
대체교사 경력											
1년 미만	20.9	14.4	5.0	7.2	1.4	8.6	14.4	18.0	1.4	8.6	100.0 (139)
1년 이상~3년 미만	22.3	9.7	10.7	4.9	0.0	0.0	16.5	20.4	3.9	11.7	100.0 (103)
3년 이상~5년 미만	12.8	12.8	10.3	17.9	5.1	2.6	7.7	23.1	0.0	7.7	100.0 (39)
5년 이상	13.0	13.0	0.0	17.4	0.0	0.0	13.0	30.4	0.0	13.0	100.0 (23)

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_대체교사용

2) 근무 만족도

어린이집 대체교사의 담당학급별 보육의 어려움 정도를 5점 척도 기준으로 살펴 보면, 장애통합반이 평균 4.05점으로 가장 큰 어려움으로 인식되며, 반면에 유아반 보육의 어려움이 상대적으로 낮은 수준으로 인식되었다. 구체적으로 장애통합반 보육이 어렵다고 응답한 비율(어려움+매우 어려움)이 61.9%에 달하고, 그 다음으로는 3~5세 혼합반 3.57점, 0~1세 혼합반 3.56점, 시간제보육반 3.45점 순으로 높아 어려움을 크게 느끼는 것으로 조사되었다.

〈표 VI-1-3〉 어린이집 대체교사의 담당학급별 보육의 어려움 정도

단위: %(명), 점

구분	영유아 연령별 보육의 어려움					계(수)	5점 평균
	전혀 어렵지 않음	어렵지 않음	보통	어려움	매우 어려움		
만0세반	3.6	16.1	32.2	38.8	9.2	100.0 (304)	3.34
만1세반	5.3	19.4	41.4	25.7	8.2	100.0 (304)	3.12
만2세반	6.9	27.3	42.1	19.7	3.9	100.0 (304)	2.87
만3세반	6.3	21.7	41.4	22.0	6.6	100.0 (304)	3.01
만4세반	10.5	24.7	44.7	12.5	3.3	100.0 (304)	2.72
만5세반	10.9	27.6	41.4	13.8	3.0	100.0 (304)	2.69
0~1세 혼합	1.6	10.5	30.6	37.2	14.8	100.0 (304)	3.56
1~2세 혼합	2.0	11.2	41.8	29.9	9.2	100.0 (304)	3.35
2~3세 혼합	1.0	9.2	36.8	23.7	7.6	100.0 (304)	3.35
3~4세 혼합	2.6	15.8	37.5	20.7	7.6	100.0 (304)	3.18
4~5세 혼합	4.9	21.1	38.8	15.1	7.6	100.0 (304)	2.99
3~5세 혼합	2.0	8.9	25.3	26.6	15.1	100.0 (304)	3.57
장애통합반	1.3	2.6	13.5	34.9	27.0	100.0 (304)	4.05
시간제보육반	1.6	4.3	20.7	17.8	6.3	100.0 (304)	3.45

주: 5점 평균은 '전혀 어렵지 않음' 1점~'매우 어려움' 5점으로 평정한 결과임.

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_대체교사용

3) 근로일수와 근로시간

어린이집 대체교사의 주당 근무일수는 평균 5일이며, 대체교사 경력에 따른 만족 비율은 경력 5년 이상인 그룹이 87%로 가장 높았던 반면, 3년 이상~5년 미만 그룹이 53.8%로 가장 낮았다.

〈표 VI-1-4〉 어린이집 대체교사의 주당 평균 근무일수(2022년 8월 기준)

구분	평균 근무일수	단위: 일, (명)
		(수)
전체	5.0	(304)
연령		
30세 미만	4.9	(14)
30세 이상~40세 미만	4.9	(47)
41세~50세 미만	5.0	(136)
50세 이상	5.0	(107)
F	5.05**	

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_대체교사용

** $p < .01$

〈표 VI-1-5〉 어린이집 대체교사의 주당 근무일수 만족 여부

구분	주당 평균 근무일수 만족 여부		계(수)
	만족함	만족 안함	
전체	70.4	29.6	100.0 (304)
대체교사 경력			
1년 미만	69.1	30.9	100.0 (139)
1년 이상~3년 미만	74.8	25.2	100.0 (103)
3년 이상~5년 미만	53.8	46.2	100.0 (39)
5년 이상	87.0	13.0	100.0 (23)
$\chi^2(df)$	9.211(3)*		
기관 소재지			
대도시	79.6	20.4	100.0 (113)
중소도시	63.8	36.2	100.0 (149)
읍면지역	69.0	31.0	100.0 (42)
$\chi^2(df)$	7.826(2)*		

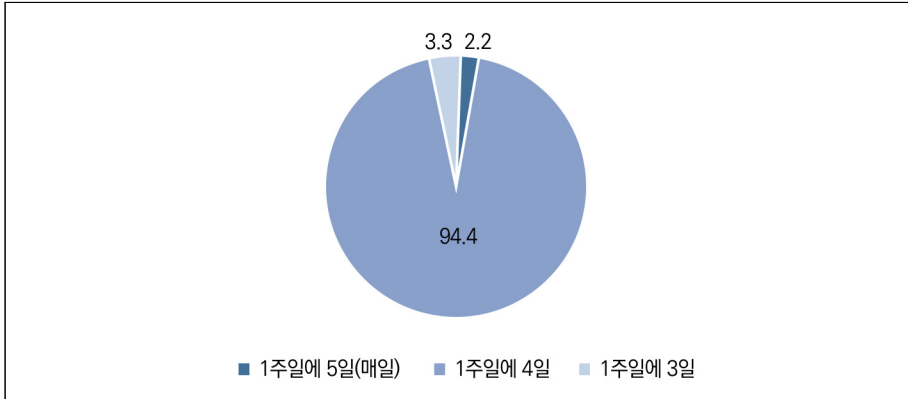
자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_대체교사용

* $p < .05$

대체교사가 희망하는 주당 근무 일수는 4일로 응답한 비율이 94.4%로 대다수이고, 5일(매일)이라고 응답한 비율은 2.2%에 불과하였다.

[그림 VI-1-1] 어린이집 대체교사의 주당 희망 근무일수

단위: %



주: 1주일에 2일과 1주일에 1일에 대해서는 응답사례수 없음.
 자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_대체교사용

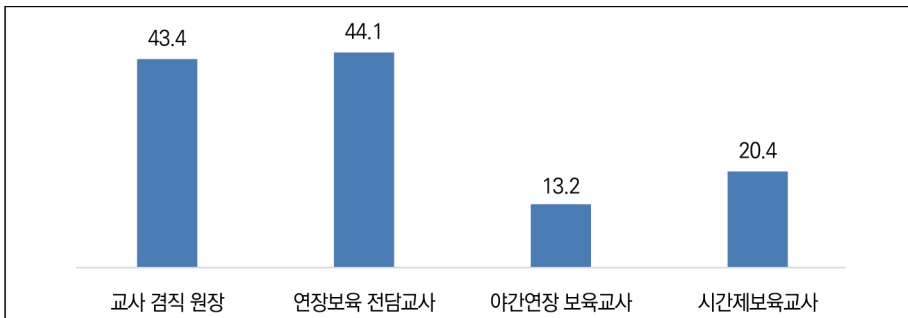
4) 근무경력과 직책별 어려움 인식

대체교사의 근무경력으로는 연장반 전담교사의 44.1%로 가장 높았고, 교사 겸직 원장 43.4%, 시간제 보육교사 20.4%, 야간연장반 교사의 13.2%가 대체교사로 근무한 경험이 있는 것으로 나타났다.

직책별 대체교사 근무 시의 어려움 정도를 5점 척도 기준으로 살펴보면, 야간연장반 교사의 어려움이 평균 3.58점으로 가장 크고 반면, 교사 겸직 원장의 어려움은 평균 3.09점으로 가장 낮은 수준으로 나타났다.

[그림 VI-1-2] 어린이집 대체교사의 직책별 근무경력

단위: %



자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_대체교사용

〈표 VI-1-6〉 어린이집 대체교사의 직책별(담임교사 제외) 어려움 정도

단위: %(명), 점

구분	해당교사의 대체교사로 근무 시 어려움					계(수)	5점 평균
	전혀 어렵지 않음	어렵지 않음	보통	어려움	매우 어려움		
교사 겸직 원장	6.1	25.0	32.6	26.5	9.8	100.0 (132)	3.09
연장보육 전담교사	7.5	13.4	26.9	43.3	9.0	100.0 (134)	3.33
아간연장 보육교사	5.0	15.0	17.5	42.5	20.0	100.0 (40)	3.58
시간제보육교사	8.1	14.5	35.5	30.6	11.3	100.0 (62)	3.23

주: 5점 평균은 '전혀 어렵지 않음' 1점~'매우 어려움' 5점으로 평정한 결과임.

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_대체교사용

5) 근무 만족도

어린이집 대체교사의 근무 만족도를 5점 척도 기준으로 살펴보면, 출근시각에 대한 만족도가 높은 반면, 급여수준에 대한 만족도가 가장 낮은 수준을 보였다. 구체적으로 출근시각에 대한 만족도는 평균 3.74점이고 만족하는 비율(매우 만족+만족)이 70.1%로 가장 높고, 그 다음으로 일·생활 균형과 일에 대한 보람, 교사 역량 및 전문성 제고가 각각 3.58점과 3.53점, 3.49점으로 높게 나타났다. 반면에 수당을 포함한 급여수준에 대한 만족도는 평균 2.47점이고 만족하는 비율이 12.2%로 저조하고, 소득안정에 대한 만족도는 2.64점에 그쳤다.

〈표 VI-1-7〉 어린이집 대체교사 근무 만족도_전반

단위: %(명), 점

구분	대체교사 근무 만족도					계(수)	5점 평균
	전혀 만족하지 않음	만족하지 않음	보통	만족함	매우 만족함		
주당 근무시간	2.0	14.1	39.1	37.5	7.2	100.0 (304)	3.34
출근시각	0.7	4.3	25.0	60.2	9.9	100.0 (304)	3.74
퇴근시각	7.6	27.0	29.9	29.6	5.9	100.0 (304)	2.99
급여수준(수당 포함)	16.4	37.5	33.9	11.5	0.7	100.0 (304)	2.47
어린이집의 휴게시간 보장	14.8	26.6	27.3	27.6	3.6	100.0 (304)	2.79
업무난이도/업무 강도	3.0	14.1	57.9	21.7	3.3	100.0 (304)	3.08
업무내용	12.2	26.0	43.4	16.1	2.3	100.0 (304)	2.70
고용안정	15.8	23.7	38.2	18.4	3.9	100.0 (304)	2.71
소득안정	10.2	32.2	42.4	13.5	1.6	100.0 (304)	2.64
재교육 기회	2.0	8.2	49.0	35.9	4.9	100.0 (304)	3.34
일·생활 균형	1.3	7.2	36.2	42.8	12.5	100.0 (304)	3.58

구분	대체교사 근무 만족도					계(수)	5점 평균
	전혀 만족하지 않음	만족하지 않음	보통	만족함	매우 만족함		
일에 대한 보람	2.3	6.6	40.1	41.8	9.2	100.0 (304)	3.49
교사 역량 및 전문성 향상	1.6	5.9	38.8	45.4	8.2	100.0 (304)	3.53
육아종합지원센터의 지원	5.9	16.4	32.6	31.9	13.2	100.0 (304)	3.30

주: 5점 평균은 '전혀 만족하지 않음' 1점~'매우 만족함' 5점으로 평정한 결과임.

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_대체교사용

어린이집 대체교사가 업무만족도를 전반적으로 평가한 바에 의하면, 만족한다고 응답한 비율이 57%(평균 3.58점)으로 조사되었다. 주요 변인별로는 5점 척도 기준으로 연령이 높고, 경력이 길수록 만족도가 높은 수준을 보여, 50대 이상은 3.75 점, 경력 5년 이상은 3.87점으로 평균에 비해 월등히 높은 수준을 보였다.

〈표 VI-1-8〉 어린이집 대체교사의 근무 만족도_인구학적 특성별

단위: %(명), 점

구분	대체교사 근무 만족도					계(수)	5점 평균
	전혀 만족하지 않음	만족하지 않음	보통	만족함	매우 만족함		
전체	1.0	7.9	34.2	46.1	10.9	100.0 (304)	3.58
연령							
30세 미만	0.0	14.3	42.9	35.7	7.1	100.0 (14)	3.36
30세 이상~40세 미만	0.0	8.5	31.9	42.6	17.0	100.0 (47)	3.68
41세~50세 미만	2.2	8.8	40.4	40.4	8.1	100.0 (136)	3.43
50세 이상	0.0	5.6	26.2	56.1	12.1	100.0 (107)	3.75
$\chi^2(df)/F$			NA				3.561*
대체교사 경력							
1년 미만	1.4	7.2	39.6	43.2	8.6	100.0 (139)	3.50
1년 이상~3년 미만	0.0	6.8	31.1	48.5	13.6	100.0 (103)	3.69
3년 이상~5년 미만	2.6	15.4	30.8	43.6	7.7	100.0 (39)	3.38
5년 이상	0.0	4.3	21.7	56.5	17.4	100.0 (23)	3.87
$\chi^2(df)/F$			NA				2.721*

주: 5점 평균은 '전혀 만족하지 않음' 1점~'매우 만족함' 5점으로 평정한 결과임.

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_대체교사용

* $p < .05$

6) 근로계약 기간

어린이집 대체교사가 현재 근무 중인 어린이집의 계약기간은 6개월~1년 미만으로 계약한 교사가 전체의 48.7%로 조사되었다. 응답분포상 통계적 검정은 부적절하지만 대체교사 경력에 따라서는 1년 미만의 경우 6개월~1년 미만의 계약을 체결한 비율이 63.3%로 가장 많았던 반면, 경력 1년 이상~3년 미만의 경우에는 근로계약이 1년~2년 미만인 비율이 53.4%로 가장 많았다. 또한 경력 3년 이상~5년 미만과 5년 이상의 경우에는 근로기간이 2년 이상인 경우가 각각 46.2%, 43.5%로 높게 나타났다.

〈표 VI-1-9〉 어린이집 대체교사의 근로계약 기간

단위: %(명)

구분	6개월 미만	6개월~ 1년 미만	1년~ 2년 미만	2년 이상	계(수)
전체	10.5	48.7	30.6	10.2	100.0 (304)
대체교사 경력					
1년 미만	18.7	63.3	18.0	0.0	100.0 (139)
1년 이상~3년 미만	2.9	40.8	53.4	2.9	100.0 (103)
3년 이상~5년 미만	5.1	28.2	20.5	46.2	100.0 (39)
5년 이상	4.3	30.4	21.7	43.5	100.0 (23)
$\chi^2(df)$	NA				

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_대체교사용

7) 급여수준

어린이집 대체교사의 급여수준을 조사한 결과, 수당을 제외한 월평균 급여는 192.2만원으로 나타났으며, 수당을 포함한 월평균 급여는 304.4만원이었다. 급여수준에 있어서는 보육교사 총 경력이나 대체교사 경력에 따라 월평균 급여가 증가하는 경향을 보이지만 이는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지는 않았다.

〈표 VI-1-10〉 어린이집 대체교사의 월평균 급여수준

단위: 만원, (명)

구분	월평균 급여 (수당 제외)	(수)	월평균 급여 (수당 포함)	(수)
전체	192.2	(304)	304.4	(304)
보육교사 총 경력				
1년 미만	194.0	(1)	194.0	(1)
1년~3년 미만	193.3	(14)	316.1	(14)
3년 이상~5년 미만	194.3	(19)	289.2	(19)
5년 이상~7년 미만	196.3	(42)	300.2	(42)
7년 이상~10년 미만	189.9	(103)	298.1	(103)
10년 이상	192.2	(125)	312.8	(125)
F	1.438		0.821	
대체교사 경력				
1년 미만	191.5	(139)	311.0	(139)
1년 이상~3년 미만	191.8	(103)	303.1	(103)
3년 이상~5년 미만	195.8	(39)	287.9	(39)
5년 이상	192.0	(23)	298.2	(23)
F	1.039		0.754	

주1: 세전 급여

주2: 수당에는 차우개선비, 농촌교사 특별근무수당, 장시근속수당 등이 육아종합지원센터와 정부에서 지급하는 수당
 자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_대체교사용

나. 대체교사의 취업동기와 입직 경로

1) 취업 경로

어린이집 대체교사가 취업하게 된 경로는 ‘육아종합지원센터 인력풀 등록을 통해’라고 응답한 비율이 전체의 36.5%로 가장 높았다. 반면에 ‘아이사랑 보육포털을 통해서’라는 응답 비율은 5.9%로 현저히 낮은 수준으로 나타났다.

응답분포상 통계적 검정은 부적절하지만 교사 연령에 따라 경로에 차이를 보였는데, 30세 미만인 교사들은 ‘지인의 소개 및 추천으로’와 ‘보육교사 구인구직 사이트 공고를 보고’ 취업하는 비율이 28.6%로 가장 높았다. 한편, 나머지 연령대의 교사들은 ‘육아종합지원센터 인력풀 등록’을 통한 취업 비율이 가장 높았다. 또한 30세 이상(나머지 연령대)의 교사들은 ‘아이사랑 보육포털을 통해서’ 취업하는 경우가 극히 드문 반면, 30세 미만의 교사들만 아이사랑 보육포털을 통해 취업한 비율이 21.4%로 높게 나타났다. 이로써 30세를 기점으로 하여 교사들의 주된 취업 경로에 차이가 있음을 알 수 있다.

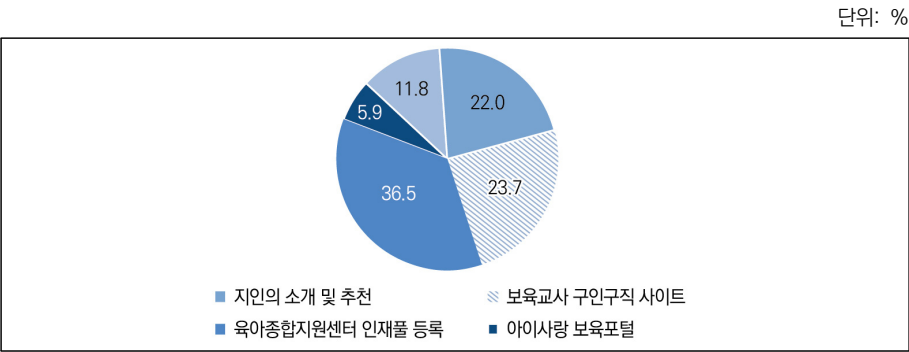
〈표 VI-1-11〉 어린이집 대체교사의 구직 경로

단위: %(명)

구분	①	②	③	④	⑤	계(수)
전체	22.0	23.7	36.5	5.9	11.8	100.0 (304)
연령						
30세 미만	28.6	28.6	21.4	21.4	0.0	100.0 (14)
30세 이상~40세 미만	19.1	25.5	36.2	2.1	17.0	100.0 (47)
41세~50세 미만	16.2	22.8	41.9	8.8	10.3	100.0 (136)
50세 이상	29.9	23.4	31.8	1.9	13.1	100.0 (107)
χ^2 (df)			NA			

주: ① 지인의 소개 및 추천으로 ② 보육교사 구인구직 사이트(고가네, 꼬망세, 키드키즈 등) 공고를 보고 ③ 육아종합지원센터 인력풀 등록을 통해 ④ 아이사랑 보육포털을 통해서 ⑤ 기타
자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_대체교사용

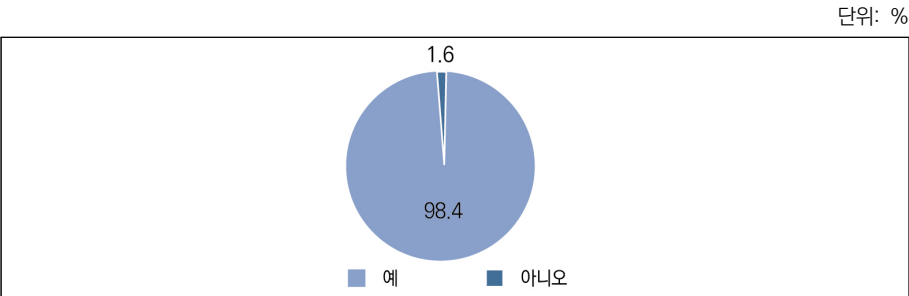
[그림 VI-1-3] 어린이집 대체교사의 구직 경로



자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_대체교사용

어린이집 대체교사가 해당 직책을 ‘자발적으로 선택하였다’고 응답한 비율은 98.4%로 대다수였다.

[그림 VI-1-4] 어린이집 대체교사 직책의 자발적 선택 여부



자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_대체교사용

2) 취업 동기

어린이집 대체교사들이 현재 대체교사로 근무하는 주된 이유로는 ‘일·생활 균형이 가능해서’가 27.1%로 가장 많이 꼽혔고, ‘다양한 어린이집을 경험하고 싶어서’라는 응답도 26.8%로 많았다. 응답분포상 통계적 검정은 부적절하지만 대체교사 경력에 따른 차이를 보면, 경력 1년 미만의 교사들의 31.9%가 ‘다양한 어린이집을 경험하고 싶어서’를 주된 이유로 꼽은 반면, 나머지 경력을 가진 교사들은 ‘일·생활 균형이 가능해서’를 주된 이유로 꼽았다.

〈표 VI-1-12〉 어린이집 대체교사의 근무 사유

단위: %(명)

구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	계(수)
전체	26.8	4.3	9.0	7.4	4.3	17.1	27.1	4.0	100.0 (299)
연령									
30세 미만	64.3	14.3	7.1	0.0	0.0	7.1	7.1	0.0	100.0 (14)
30세 이상~40세 미만	29.8	4.3	6.4	4.3	4.3	12.8	34.0	4.3	100.0 (47)
41세~50세 미만	25.4	4.5	11.2	7.5	2.2	17.2	28.4	3.7	100.0 (134)
50세 이상	22.1	2.9	7.7	9.6	7.7	20.2	25.0	4.8	100.0 (104)
χ^2 (df)	NA								
대체교사 경력									
1년 미만	31.9	2.9	13.0	8.7	5.8	19.6	16.7	1.4	100.0 (138)
1년 이상~3년 미만	27.0	4.0	7.0	8.0	2.0	11.0	33.0	8.0	100.0 (100)
3년 이상~5년 미만	15.8	7.9	2.6	2.6	5.3	21.1	42.1	2.6	100.0 (38)
5년 이상	13.0	8.7	4.3	4.3	4.3	21.7	39.1	4.3	100.0 (23)
χ^2 (df)	NA								

주: ① 다양한 어린이집을 경험하고 싶어서 ② 시간 활용이 용이해서 ③ 담당학급에 대한 책임 부담이 덜해서 ④ 특정 어린이집에 소속되는 것이 부담되어서 ⑤ 담임교사로 채용되기 힘들어서 ⑥ 행정서류 등 보육 업무 이외 업무 부담이 덜해서 ⑦ 일·생활 균형이 가능해서(출퇴근시간 일정함, 연차사용 용이함 등) ⑧ 기타

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_대체교사용

3) 보육교사 근무경력

어린이집 대체교사가 경험한 보육교사를 직책별로 살펴본 결과, 담임교사(정교사)를 경험한 비율이 96.1%로 가장 높았고, 그 다음으로 보조교사 23%, 어린이집 원장 7.6%, 연장반 전담교사 7.6%, 야간연장반 교사 1.6% 순이었다. 평균 근무기간에 있어서도 담임교사(정교사)의 근무기간이 7년 9개월로 가장 길었으며, 연장반 전담교사의 근무기간은 1년 1개월로 가장 짧았다.

〈표 VI-1-13〉 어린이집 대체교사의 보육교사 직책별 근무경험 및 기간

단위: %, (명)

구분	직책별 근무 경험 여부			근무기간(년/개월)	
	예	아니오	(수)	근무기간	(수)
담임교사(정교사)	96.1	3.9	(304)	7년 9개월	(292)
보조교사	23.0	77.0	(304)	1년 7개월	(70)
연장반 전담교사(16:00~19:30)	7.6	92.4	(304)	1년 1개월	(23)
야간연장반교사	1.6	98.4	(304)	2년 3개월	(5)
어린이집 원장	7.6	92.4	(304)	4년 5개월	(23)

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_대체교사용

4) 근무 의향 및 사유

어린이집 대체교사에게 계속해서 근무할 의향이 있는지를 조사한 결과, 전체의 84.2%가 계속 근무할 의향이 있는 것으로 드러났다.

〈표 VI-1-14〉 어린이집 대체교사의 계속 근로 의향 여부

단위: %(명)

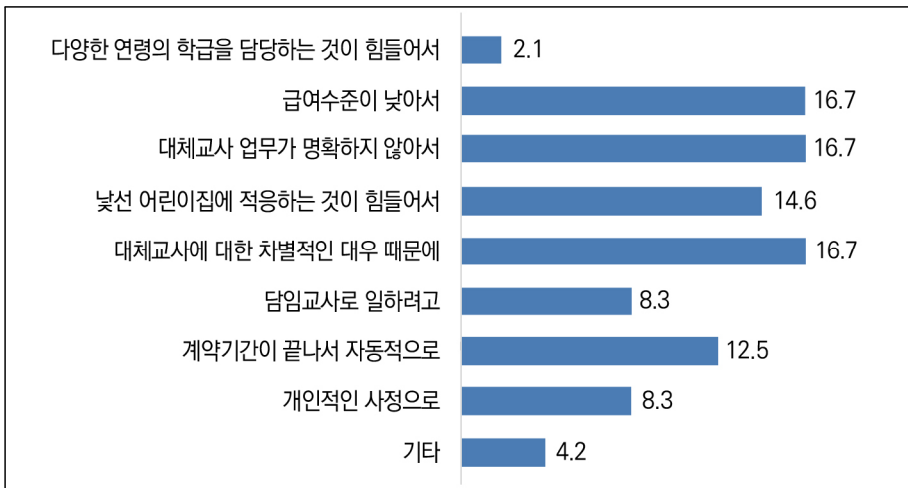
구분	대체교사 계속 근로 의향 여부		계(수)
	예	아니오	
전체	84.2	15.8	100.0 (304)
대체교사 경력			
1년 미만	78.4	21.6	100.0 (139)
1년 이상~3년 미만	87.4	12.6	100.0 (103)
3년 이상~5년 미만	94.9	5.1	100.0 (39)
5년 이상	87.0	13.0	100.0 (23)
χ^2 (df)	7.750(3)		

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_대체교사용

한편 계속해서 대체교사로 일하지 않으려는 이유는 ‘급여수준이 낮아서’, ‘대체교사에 대한 차별적인 대우 때문에’, ‘대체교사 업무가 명확하지 않아서(급작스런 업무지시 등)’ 등을 꼽았다.

[그림 VI-1-5] 어린이집 대체교사의 근로종단 사유(1순위)

단위: %



자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_대체교사용

계속해서 대체교사로 일할 의향이 없는 주된 이유를 1순위 응답률 기준으로 살펴보면, 대체교사 경력이 1년 미만인 교사는 ‘대체교사에 대한 차별적인 대우 때문에’를 꼽았고(26.7%), 경력 1년 이상~3년 미만의 경우 ‘대체교사 업무가 명확하지 않아서(급작스런 업무 지시 등)’가 23.1%로 가장 높게 나타났다. 3년 이상~5년 미만은 ‘개인적인 사정으로’가 100%였으며, 5년 이상은 급여수준, 적응의 어려움, 개인적인 사정이 유사한 비율로 나타났다.

〈표 VI-1-15〉 어린이집 대체교사의 근로종단 사유

구분	단위: %(명)									계(수)
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	
전체	2.1	16.7	16.7	14.6	16.7	8.3	12.5	8.3	4.2	100.0 (48)
대체교사 경력										
1년 미만	3.3	16.7	16.7	13.3	26.7	10.0	10.0	0.0	3.3	100.0 (30)
1년 이상~3년 미만	0.0	15.4	23.1	15.4	0.0	7.7	23.1	7.7	7.7	100.0 (13)
3년 이상~5년 미만	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0 (2)
5년 이상	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	100.0 (3)

주: ① 다양한 연령의 학급을 담당하는 것이 힘들어서 ② 급여수준이 낮아서 ③ 대체교사 업무가 명확하지 않아서(급 작스런 업무 지시 등) ④ 낯선 어린이집에 적응하는 것이 힘들어서 ⑤ (근무하는 어린이집에서) 대체교사에 대한 차별적인 대우 때문에 ⑥ 담임교사로 일하려고 ⑦ 계약기간이 끝나서 자동적으로 ⑧ 개인적인 사정(이사, 건강문제 등) ⑨ 기타

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_대체교사용

다. 재교육 기회 및 욕구

대체교사들이 업무를 위해 교육을 이수했는지를 조사한 결과, 전체의 95.1%가 교육을 이수하였다고 응답하였다. 업무를 수행함에 있어 도움이 된 교과목에 있어서는 ‘영유아와의 상호작용’과 ‘아동학대 예방’이 각각 응답 빈도가 62명, 61명으로 많았다.

〈표 VI-1-16〉 어린이집 대체교사의 교육 이수 여부

단위: %(명)

구분	대체교사 업무를 위한 교육이수		계(수)
	교육받음	교육받지 않음	
전체	95.1	4.9	100.0 (304)
연령			
30세 미만	85.7	14.3	100.0 (14)
30세 이상~40세 미만	97.9	2.1	100.0 (47)
41세~50세 미만	94.1	5.9	100.0 (136)
50세 이상	96.3	3.7	100.0 (107)
χ^2 (df)	NA		

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_대체교사용

〈표 VI-1-17〉 어린이집 대체교사 역할수행에 도움 받은 교육내용

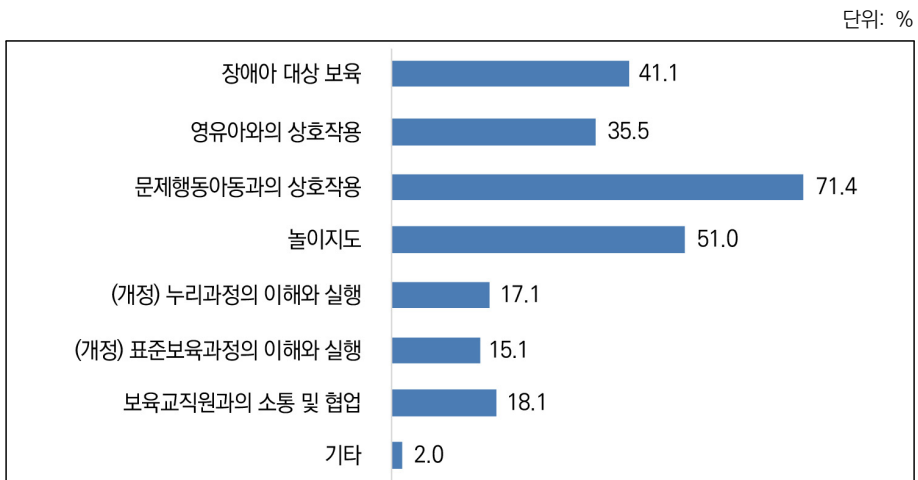
단위: (명)

구분	(수)
영유아와의 상호작용	(62)
아동학대 예방	(61)
(개정) 누리과정의 이해와 실행	(33)
응급처치	(26)
직무/역량강화	(20)
장애아 대상 보육	(19)
놀이지도	(19)
문제행동아동과의 상호작용	(14)
(개정) 표준보육과정의 이해와 실행	(12)
영아대상 보육	(10)
기타(힐링프로그램, 부모교육)	(3)
전체	(279)

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_대체교사용

역량을 강화하기 위해 희망하는 교육으로는 문제행동아동과의 상호작용이 71.4%로 가장 높았고, 그 다음으로 놀이지도(51%)와 장애아 대상 보육(41.1%)이 높게 나타났다.

[그림 VI-1-6] 어린이집 대체교사의 희망하는 교육내용



자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_대체교사용

라. 보육활동 시 어려움과 개선요구

1) 대체교사 업무 수행 시 어려움

어린이집 대체교사들이 근무하면서 느끼는 어려움 정도를 5점 척도 기준으로 살펴보면, 낮은 급여수준과 고용 불안으로 인한 어려움 정도가 높은 반면, 낯선 어린이집에의 적응에 대한 어려움은 낮은 수준이었다. 구체적으로 낮은 급여수준으로 인한 어려움 정도는 평균 3.61점이고 어려움을 느낀다고 응답한 비율은 57.2%이며, 그 다음으로는 고용불안 3.5점, 업무 및 수업 연계 미흡 3.48점 순이었다.

〈표 VI-1-18〉 어린이집 대체교사의 어려움 정도

단위: %(명), 점

구분	대체교사 근무시 어려움 정도					계(수)	5점 평균
	전혀 어렵지 않음	어렵지 않음	보통	어려움	매우 어려움		
낮은 급여수준	1.3	7.6	33.9	43.4	13.8	100.0 (304)	3.61
고용 불안	3.3	12.8	36.8	30.9	16.1	100.0 (304)	3.50
부담한 업무 지시	3.3	14.5	36.8	32.9	12.5	100.0 (304)	3.37
보육교직원과의 갈등	8.9	25.0	37.2	21.4	7.6	100.0 (304)	2.94
낯선 어린이집에의 적응	10.9	23.0	36.5	25.7	3.9	100.0 (304)	2.89
업무 및 수업 연계 미흡	3.6	9.2	33.6	42.4	11.2	100.0 (304)	3.48
휴게시간 보장 미흡	7.9	22.7	36.8	22.4	10.2	100.0 (304)	3.04

주: 5점 평균은 '전혀 어렵지 않음' 1점~'매우 어려움' 5점으로 평정한 결과임.

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_대체교사용

2) 개선요구

어린이집 대체교사들이 근무환경과 관련하여 개선이 필요하다고 느끼는 인식 정도를 5점 척도 기준으로 살펴보았다. 교통비 추가지원과 각종수당 및 상여금 지급에 대한 개선 필요도가 가장 높고, 재교육 기회의 확대에 대한 필요도가 상대적으로 낮게 나타났다.

구체적으로 '교통비 추가지원'은 평균 4.53점, 필요하다는 인식의 비율이 90.8%로 높았고, '각종수당 및 상여금 지급'(평균 4.48점)과 '기본급여 인상'(평균 4.43점) 또한 필요도가 높게 인식되었다.

〈표 VI-1-19〉 어린이집 대체교사의 근무환경 개선 필요도

단위: %(명), 점

구분	대체교사 근무환경 개선 필요도					계(수)	5점 평균
	전혀 필요하지 않음	필요하지 않음	보통	필요함	매우 필요함		
기본급여 인상	1.0	0.7	5.6	39.8	53.0	100.0 (304)	4.43
각종 수당 및 상여금 지급	0.7	0.7	5.6	36.2	56.9	100.0 (304)	4.48
재교육 기회 확대	1.0	3.3	28.9	49.0	17.8	100.0 (304)	3.79
원활한 수업 연계를 위한 지원	1.3	2.3	22.0	54.9	19.4	100.0 (304)	3.89
어린이집의 부당한 업무지시에 대한 관리 강화	1.0	0.7	8.6	39.5	50.3	100.0 (304)	4.38
일·생활 균형 지원 강화	1.0	2.0	14.5	38.2	44.4	100.0 (304)	4.23
휴게시간 보장	3.0	7.2	16.1	36.2	37.5	100.0 (304)	3.98
교사 힐링 프로그램 지원	2.0	3.9	16.1	41.8	36.2	100.0 (304)	4.06
안정적인 고용	0.3	0.7	10.2	35.9	53.0	100.0 (304)	4.40
교통비 추가지원	0.7	2.0	6.6	25.0	65.8	100.0 (304)	4.53
대체교사 평가체계 개선	1.0	2.0	34.5	37.2	25.3	100.0 (304)	3.84

주: 5점 평균은 '전혀 필요하지 않음' 1점~'매우 필요함' 5점으로 평정한 결과임.

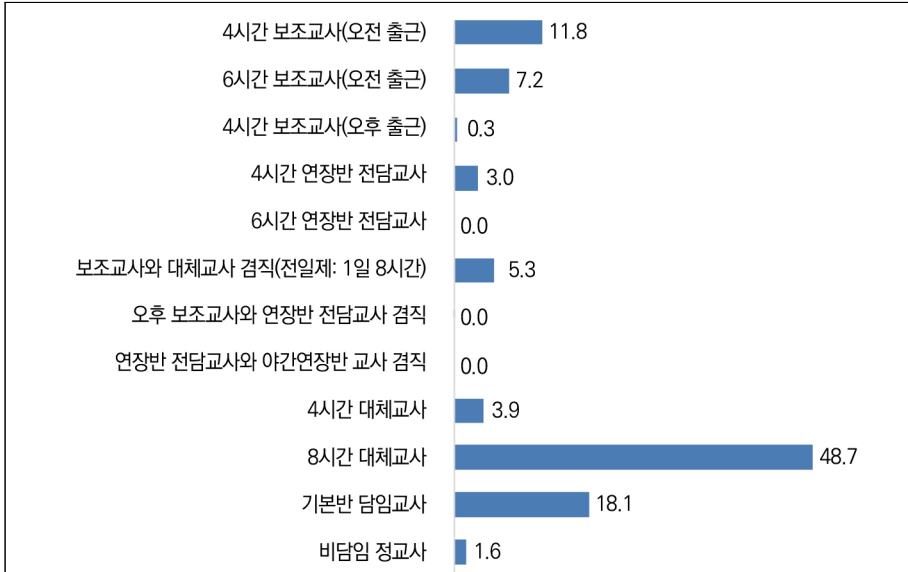
자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_대체교사용

3) 선호하는 교사 유형 및 이유

어린이집 대체교사들이 가장 선호하는 보육교사 유형으로는 8시간 대체교사가 48.7%로 압도적으로 많았다. 그 다음으로 기본반 담임교사 18.1%, 4시간 보조교사(오전출근) 11.8%, 6시간 보조교사(오전 출근) 7.2%, 보조교사와 대체교사 겸직 5.3%, 4시간 대체교사 3.9%, 4시간 연장반 전담교사 3% 순이었다.

[그림 VI-1-7] 어린이집 대체교사가 선호하는 보육교사 유형

단위: %



주1: 6시간 연장반 전담교사, 오후 보조교사와 연장반전담교사 겸직, 연장반전담교사와 야간 연장반교사 겸직은 응답 사례수 없음.

주2: 중복응답 결과임.

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_대체교사용

다음으로 대체교사가 선호하는 보육교사 유형별로 그 이유를 조사하였다. 가장 주된 이유로 ‘오후 시간을 개인 시간으로 활용할 수 있기 때문’이라는 응답이 많았으며, ‘근무시간이 짧거나 적당하기 때문’이라는 응답도 많았다. 구체적으로 ‘개인 시간의 활용’을 주된 사유로 꼽은 유형은 4시간 보조교사(오전 출근), 6시간 보조교사(오전 출근), 4시간 보조교사(오후 출근), 오후 보조교사와 연장반 전담교사 겸직, 연장반 전담교사와 야간연장반 교사 겸직, 4시간 대체교사였다.

한편, 6시간 연장반전담교사(16:00~19:30분 연장반 전후 근무시간 연장)의 선호 이유로 ‘일과 생활의 균형’(2명)을 꼽았고, 보조교사와 대체교사를 겸직하는 교사는 ‘1일 8시간 근무시간 보장’을 18명이 주된 이유로 꼽았다.

8시간 대체교사의 주된 이유는 ‘휴게시간 없이 적당한 근무시간’이 47명, ‘담임 교사에 비해 행정 및 서류 업무 부담 적음’이 47명, ‘다양한 기관/연령대의 보육 업무만 집중할 수 있음’이 47명으로 모두 동일하게 많았다.

기본반 담임교사의 선호 이유는 ‘담임교사 역할 선호’가 47명, ‘고용안정 및 처

우 보장'이 47명으로 동일하게 많은 응답이었다.

비담임 정교사의 주된 이유는 '담임교사의 업무(서류/행정 업무, 시간 외 보육 등)에 대한 부담이 없음'이 56명으로 나타났다.

이상의 결과들을 종합해보면, 어린이집 대체교사들은 대체적으로 개인시간을 확보하기 용이하거나 근무시간이 적당한 보육교사 유형을 선호하는 경향이 있음을 알 수 있다.

〈표 VI-1-20〉 어린이집 대체교사의 보육교사 유형별 선호 이유

구분	(수)
4시간 보조교사(오전 출근)	
오후 시간에 자기계발 등 개인 시간 활용	(53)
근무시간이 짧음	(15)
육아 및 집안일 병행 가능	(7)
개인적인 선호	(2)
담임교사에 비해 업무 부담이 적음	(5)
보조교사가 필요한 시간대이므로	(2)
업무에 대한 (육체) 피로도가 적음	(2)
기타(워라밸 가능, 출퇴근시간 용이)	(2)
계	(88)
6시간 보조교사(오전 출근)	
오후 시간 활용 등 개인 시간 활용	(44)
근무시간이 적당함	(14)
담임교사에 비해 업무 부담 적음	(9)
급여가 더 나음	(8)
육아 및 집안일 병행 가능	(7)
보조교사가 필요한 시간대이므로	(4)
개인적인 선호	(3)
업무피로도가 적음	(2)
기타	(1)
계	(92)
4시간 보조교사(오후 출근)	
개인시간 활용	(9)
담임교사에 비해 업무 부담 적음	(3)
기타(육아/집안일 병행 가능, 업무피로도가 적음, 개인적인 선호, 나이 제한)	(4)
계	(16)
4시간 연장반 전담교사(16:00~19:30분 연장반 담당)	(0)

구분	(수)
6시간 연장반 전담교사(16:00~19:30분 연장반 전후 근무시간 연장)	
일과 생활의 균형(육아/집안일 병행)	(2)
개인 시간 활용	(1)
근무시간이 적당함	(1)
담임교사에 비해 업무 부담 적음	(1)
적당한 급여	(1)
연장반 교사 담당 경험	(1)
계	(7)
보조교사와 대체교사 검직(전일제: 1일 8시간)	
1일 8시간 근무시간 보장	(18)
담임교사에 비해 업무 부담 적음	(17)
안정적인 수입	(10)
안정적인 보육 가능	(8)
보조/대체교사의 필요	(7)
개인 시간 활용	(6)
개인적인 선호	(2)
기타(정교사에게 일을 배움, 소속감, 육아 병행 가능, 업무강도 적당함)	(4)
계	(72)
오후 보조교사와 연장반 전담교사 검직	
개인시간활용	(3)
안정적인 수입	(2)
기타(나이가 많아서, 적당한 근무시간, 안정적인)	(3)
계	(8)
연장반 전담교사와 야간연장반 교사 검직	
개인시간활용	(3)
담임교사에 비해 업무 부담 적음	(2)
기타(근무시간 적당, 안정적인 급여)	(2)
계	(7)
4시간 대체교사	
개인 시간 활용	(24)
짧은 근무시간	(16)
담임교사에 비해 업무 부담 적음	(8)
육체적, 정신적 업무피로도 적음	(5)
바쁜 시간에 다양한 연령대의 보육 경험	(4)
개인적인 선호	(3)
기타(기존 대체교사의 근무시간이 길다)	(1)
계	(61)

구분	(수)
8시간 대체교사	
휴게시간 없이 적당한 근무시간	(47)
담임교사에 비해 행정, 서류 업무 부담 적음	(47)
다양한 기관/연령대의 보육 업무만 집중할 수 있음	(47)
안정적인 수입	(41)
개인 시간 활용 용이함	(26)
개인적인 선호(적성, 현재 하는 일이 맞음 등)	(24)
연차 사용	(7)
일-생활 균형 가능	(5)
스트레스 등 업무피로도 적음	(3)
육아/집안일 병행	(2)
고용 안정	(2)
계	(251)
기본반 담임교사	
담임교사 역할 선호	(47)
고용안정 및 처우 보장	(47)
안정적인 수입(급여)	(26)
담임교사로서의 책임감, 자긍심 등을 느낌	(26)
기본 근무시간 보장	(9)
개인적인 선호(근무 경험)	(6)
기타	(5)
계	(166)
비담임 정교사	
담임교사의 업무(서류/행정 업무, 시간 외 보육 등)에 대한 부담이 없음	(56)
안정적인 수입	(11)
개인적인 선호(근무 경험)	(7)
보조역할 수행으로 아이들에게 집중할 수 있음	(7)
출퇴근 등 근무시간 만족	(4)
고용안정 및 처우 보장	(4)
육아/집안일 병행	(2)
기타	(4)
계	(95)

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_대체교사용

2. 대체교사 운영 실태 및 개선요구

이하에서는 어린이집 원장을 대상으로 실시한 설문조사와 어린이집 유형별로 참여한 집담회에서 대체교사에 관한 논의사항을 제시하였다.

가. 대체교사 운영 실태

1) 대체교사 활용 경험 및 수혜 대상 규모

2022년을 기준으로 대체교사 활용 경험이 있는지를 조사한 결과, 전체의 78.4%가 활용 경험이 있다고 응답하였다. 어린이집 소재지별로는 읍면지역에 비해 대도시와 중소도시 지역에서 각각 85.5%와 71.4%로 대체교사의 활용이 원활한 것으로 파악된다. 공공형/서울형 여부에 따른 차이를 보면 공공형 또는 서울형에 해당하는 어린이집의 경우 92.5%가 대체교사를 활용한 경험이 있었으며, 해당되지 않는 어린이집에서의 해당 비율은 76.7%에 그쳤다.

〈표 VI-2-1〉 대체교사 활용 경험 유무(2022년 기준): 어린이집 원장

단위: %(명)

구분	2022년 대체교사 활용경험 유무		계(수)
	있음	없음	
전체	78.4	21.6	100.0 (513)
어린이집 소재지			
대도시	85.5	14.5	100.0 (186)
중소도시	71.4	28.6	100.0 (220)
읍면지역	80.4	19.6	100.0 (107)
$\chi^2(df)$	12.174(2)**		
공공형/서울형 여부			
공공형/서울형	92.5	7.5	100.0 (53)
둘다 아님	76.7	23.3	100.0 (460)
$\chi^2(df)$	6.921(1)**		

자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

** $p < .01$

한편 어린이집 담임교사들 중에서 연가가 11일 이상인 교사의 수는 평균 4.7명이었으며, 어린이집 유형별로는 직장어린이집이 10.7명으로 가장 많았던 반면, 가정어린이집은 2.8명으로 가장 적었다. 어린이집 규모에 따른 차이를 보면 어린이집 규모 20명 이하인 곳은 2.9명, 규모 80명 이상인 곳은 9.5명에 달하였다.

이처럼 연가 일수가 10일을 초과하는 교사의 규모를 감안하면, 현재 연가의 경우에 대체교사를 지원하는 최대 일수가 10일에 불과하다는 점은 개선될 필요가 있다고 판단된다.

〈표 VI-2-2〉 담임교사 중 연가가 11일 이상인 교사의 수: 어린이집 원장

단위: 명

구분	담임교사 중 연가가 11일 이상인 교사의 수	(수)
전체	4.7	(402)
어린이집 유형		
국공립	6.7	(69)
민간	4.6	(121)
가정	2.8	(156)
직장	10.7	(21)
사회복지법인/법인·단체 등	6.5	(35)
F	33.115***	
어린이집 규모		
20명 이하	2.9	(169)
21~39명	4.0	(60)
40~79명	5.2	(108)
80명 이상	9.5	(65)
F	63.761***	

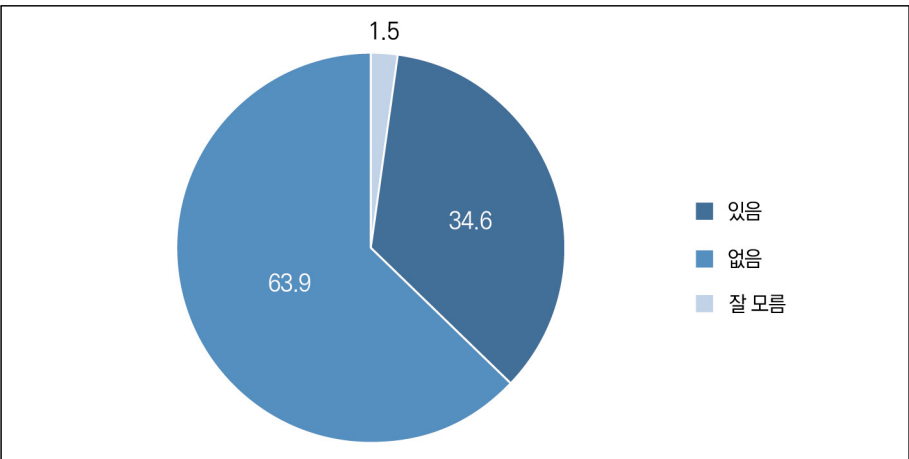
자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

*** $p < .001$

2021년을 기준으로 대체교사를 전혀 지원받지 못한 담임교사가 있다고 응답한 비율은 34.6%로 조사되었다.

[그림 VI-2-1] 대체교사 미지원 담임교사 유무(2021년 기준): 어린이집 원장

단위: %



자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

대체교사를 전혀 지원받지 못한 교사의 수는 교사겸직 원장이 1.1명, 담임교사는 3.1명, 연장반 전담교사는 1.3명, 야간연장반 교사는 1.1명으로 조사되었다.

어린이집 유형별로 보면, 직장어린이집에서는 평균 16명의 담임교사가 지원받지 못한 반면, 가정어린이집은 평균 2.2명에 그쳤다. 연장보육 전담교사의 경우에도 직장어린이집은 평균 4명이었던 반면, 가정어린이집은 평균 1명으로 나타나, 두 유형 간에 큰 차이를 보였다. 어린이집 규모별로 보면, 40~79명 이상인 어린이집은 대체교사를 지원받지 못한 담임교사가 평균 3.3명으로 다른 규모의 어린이집 평균(1명)에 비해 많았다. 대체교사를 지원받지 못한 연장반 전담교사의 수는 어린이집 규모가 클수록 증가하는 경향을 보였다.

〈표 VI-2-3〉 대체교사 미지원 보육교사 수: 어린이집 원장

단위: 명

구분	대체교사를 지원받지 못한 보육교사 수				(수)
	교사 겸직 원장	담임교사	연장보육 전담교사	야간연장 보육교사	
전체	1.1	3.1	1.3	1.1	(139)
어린이집 유형					
국공립	1.0	2.5	1.1	1.0	(24)
민간	2.2	3.0	1.6	1.3	(43)
가정	1.0	2.2	1.0	1.0	(55)
직장	1.0	16.0	4.0	1.0	(5)
사회복지법인/법인·단체 등	1.0	4.9	1.3	1.0	(12)
F	2.326	14.447***	7.796***	1.474	
어린이집 소재지					
대도시	1.0	3.4	1.4	1.2	(58)
중소도시	1.4	2.9	1.1	1.0	(50)
읍면지역	1.0	3.0	1.4	1.0	(31)
F	1.087	0.183	0.443	1.095	
어린이집 규모					
20명 이하	1.0	2.3	1.0	1.0	(63)
21~39명	1.0	2.2	1.0	1.0	(21)
40~79명	3.3	3.3	1.1	1.0	(29)
80명 이상	1.0	5.1	2.1	1.3	(26)
F	8.368***	3.749*	7.249***	1.316	

자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

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

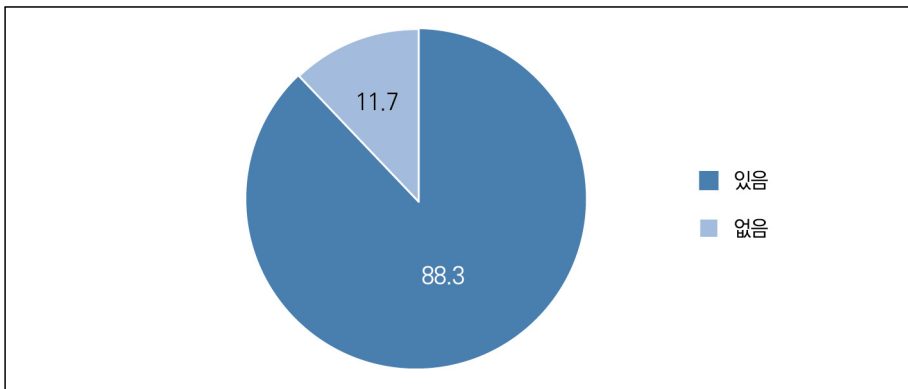
2) 대체교사 채용 경로

가) 육아종합지원센터 대체교사 활용 및 만족도

2022년을 기준으로 육아종합지원센터의 대체교사를 활용한 경험이 있는지를 원장들에게 질문한 결과, 88.3%가 '활용 경험이 있다'고 응답하였다.

[그림 VI-2-2] 육아종합지원센터 대체교사 지원 여부(2022년 기준)

단위: %



자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

육아종합지원센터에서 지원되는 대체교사에 대한 원장의 만족도를 5점 척도 기준으로 살펴본 결과, 평균 만족도는 4.03점, 만족하는 비율(만족함+매우만족함)은 76.4%로 나타났다.

〈표 VI-2-4〉 육아종합지원센터 지원 대체교사 만족도_어린이집 원장

단위: %(명), 점

구분	육아종합지원센터 지원 대체교사에 대한 만족도						평균
	전혀 만족하지 않음	만족하지 않음	보통	만족함	매우 만족함	계(수)	
전체	1.5	4.5	17.4	42.8	33.6	100.0 (402)	4.03
어린이집 유형							
국공립	2.9	5.8	14.5	42.0	34.8	100.0 (69)	4.00
민간	2.5	2.5	20.7	41.3	32.2	100.0 (121)	3.99
가정	0.0	5.8	17.9	44.9	31.4	100.0 (156)	4.02
직장	0.0	4.8	19.0	52.4	23.8	100.0 (21)	3.95
사회복지법인/법인·단체 등	2.9	2.9	8.6	34.3	51.4	100.0 (35)	4.29
$\chi^2(df)/F$	17.445(20)						0.806

주: 5점 평균은 ‘전혀 만족하지 않음’ 1점~‘매우 만족함’ 5점으로 평정한 결과임.
자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

육아종합지원센터에서 지원되는 대체교사에 대해 만족하지 않는다고 응답한 경우 해당 이유로는 ‘전문성이 결여되거나 자질이 부족해서’라는 응답이 15명으로 가장 많았고, 긴급 시에 지원받기 어렵다는 응답(4명)이 그 다음으로 많았다.

〈표 VI-2-5〉육아종합지원센터 지원 대체교사 불만족내용: 어린이집 원장

단위: (명)

구분	(수)
전문성 결여 및 자질 부족	(15)
긴급 시 지원받기 어려움	(4)
지원 신청이 어려움(신청 서류 복잡 등)	(3)
영유아의 낯가림 및 안전 문제 우려	(3)
신청해도 지원받기 어려움	(2)
전체	(24)

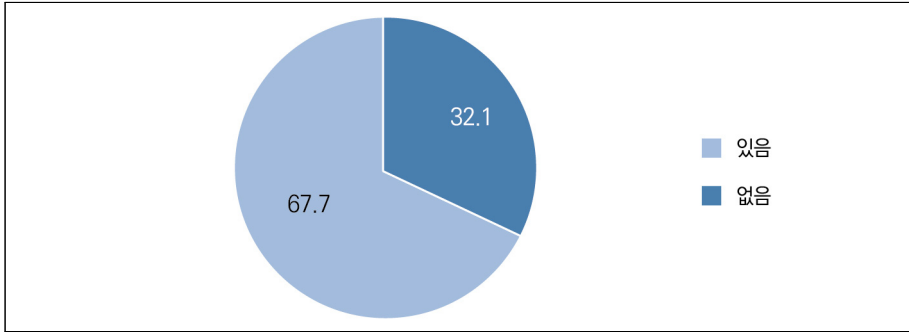
주1: 1개 응답사례로 대체교사 수 부족, 교사별 편차 심함, 융통성 있는 업무 배치의 어려움
주2: 중복응답 결과임.
자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

나) 대체교사 직접채용 현황

2022년 기준으로 대체교사를 직접채용한 적이 있다고 응답한 비율은 32.1%로 조사되었다.

[그림 VI-2-3] 어린이집의 대체교사 직접채용 경험 여부(2022년 기준): 어린이집 원장

단위: %

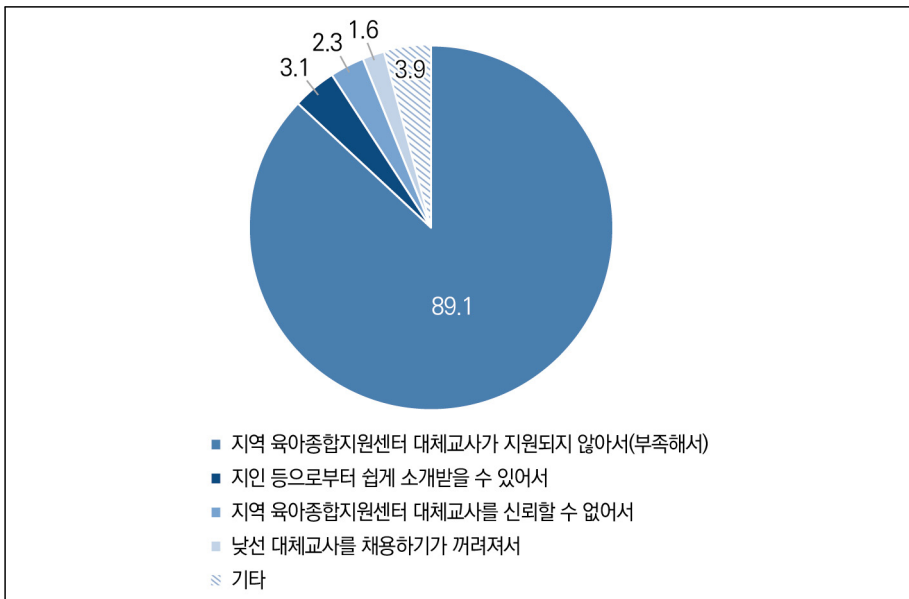


자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

대체교사를 직접채용한 경험이 있는 어린이집의 해당 사유로는 ‘지역 육아종합지원센터 대체교사가 지원되지 않거나 부족해서’라는 응답이 89.1%로 압도적으로 높게 나타났다.

[그림 VI-2-4] 어린이집의 대체교사 직접채용 사유: 어린이집 원장

단위: %



자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

나. 대체교사 운영 시 어려움과 지원요구

1) 대체교사 운영 시 어려움

어린이집 원장이 대체교사 활용 시에 겪는 어려움으로 가장 많이 지목한 바는 ‘대체교사 수급’이었다. 즉, 육아종합지원센터의 인력풀이 부족하거나, 긴급한 상황에서 지원이 어렵고, 직접채용에도 어려움을 겪는 것으로 나타나 현재의 대체교사 공급 방식이 한계를 지니고 있음을 짐작할 수 있다.

〈표 VI-2-6〉 대체교사 활용 시 어려움: 어린이집 원장

단위: (명)

구분	(수)
대체교사 수급의 어려움(센터의 인력풀 부족, 긴급 시 지원 어려움, 직접채용 어려움)	(213)
영유아의 낯가림, 영유아와의 원활한 관계의 어려움	(12)
직접채용 시 서류 절차가 복잡함	(10)
전문성 결여, 책임감 및 적극성 떨어짐	(8)
최소한의 업무 활용만 가능(단기로 근무하므로, 원 업무 파악이 어려우므로)	(7)
조리원 업무 대체 어려움	(6)
학부모와의 신뢰관계 형성 및 소통의 문제, 학부모의 불안감	(6)
지원되는 기간이 짧음	(3)
전체	(253)

주: 중복응답 결과임.

자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

2) 대체교사 대상 필수교육내용

어린이집 원장이 대체교사에게 우선적으로 필요하다고 생각하는 교육은 ‘영유아와의 상호작용’으로 54.2%였다. 그 다음으로 ‘보육교직원과의 소통과 협업’이 23.4%로 높은 수요를 보였다.

〈표 VI-2-7〉 어린이집 대체교사 대상 필수교육내용: 어린이집 원장

단위: %(명)

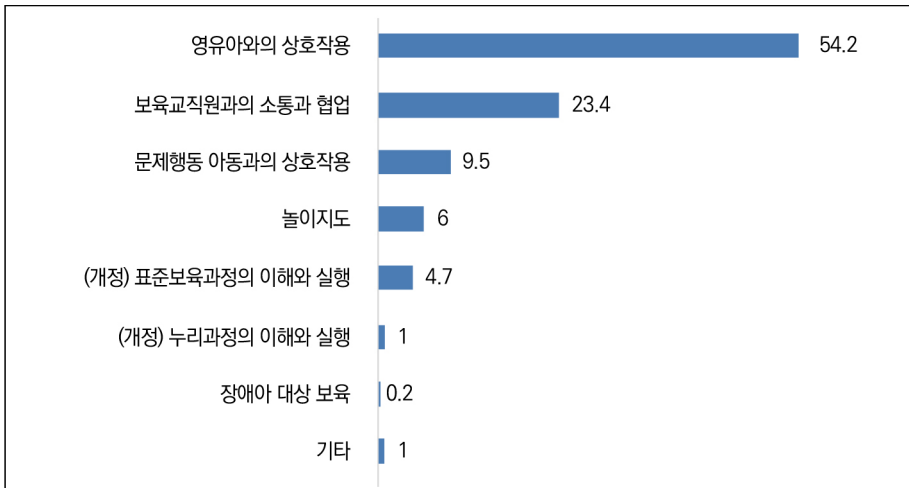
구분	대체교사에게 우선적으로 필요하다고 생각되는 교육								계(수)
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	
전체	0.2	54.2	9.5	6.0	1.0	4.7	23.4	1.0	100.0 (402)
어린이집 유형									
국공립	0.0	55.1	2.9	5.8	2.9	8.7	23.2	1.4	100.0 (69)

구분	대체교사에게 우선적으로 필요하다고 생각되는 교육								계(수)
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	
민간	0.8	55.4	10.7	8.3	1.7	1.7	21.5	0.0	100.0 (121)
가정	0.0	54.5	9.6	5.8	0.0	5.8	23.1	1.3	100.0 (156)
직장	0.0	71.4	14.3	0.0	0.0	0.0	9.5	4.8	100.0 (21)
사회복지법인/법인·단체 등	0.0	37.1	14.3	2.9	0.0	5.7	40.0	0.0	100.0 (35)
$\chi^2(df)$	NA								

주: ① 장애아 대상 보육 ② 영유아와의 상호작용 ③ 문제행동 아동과의 상호작용 ④ 놀이지도 ⑤ (개정) 누리과정의 이해와 실행 ⑥ (개정) 표준보육과정의 이해와 실행 ⑦ 보육교직원과의 소통과 협업 ⑧ 기타
 자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

[그림 VI-2-5] 어린이집의 대체교사 대상 필수교육내용

단위: %



자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

3) 개선요구

어린이집 원장이 대체교사의 지원이나 활용에 있어서 개선이 필요하다고 인식한 사항으로는 1순위 응답률 기준으로 ‘어린이집에서 직접 채용하지 않고, 육아종합지원센터에서 일괄적으로 파견한다’ 29.4%, ‘긴급 시 대체교사 지원을 강화한다’ 28.9%, ‘가급적 동일한 대체교사를 파견한다’ 18.4% 순으로 조사되었다. 1순위와 2순위 응답률을 합하면 ‘긴급 시 대체교사 지원을 강화한다’가 57%로 가장 높은 수요를 나타냈다.

〈표 VI-2-8〉 대체교사 지원관련 개선 필요사항(1순위/1+2순위): 어린이집 원장

단위: %(명)

구분	1순위	1+2순위
가급적 동일한 대체교사를 파견한다	18.4	26.1
어린이집에서 직접 채용하지 않고, 육아종합지원센터에서 일괄적으로 파견한다	29.4	42.3
대체교사의 업무인계 절차를 강화한다	1.5	4.2
대체교사의 재교육을 강화한다	4.7	11.7
대체교사의 지원 방식을 세분화한다 (일급제, 주급제 등 도입)	5.2	12.4
긴급 시 대체교사 지원을 강화한다	28.9	57.0
보조교사의 대체교사를 지원한다	4.7	14.7
조리원의 대체인력을 지원한다	5.7	23.9
특수교사의 대체교사를 지원한다	0.2	1.2
장애통합반교사의 대체교사를 지원한다	0.0	0.2
기타	0.0	2.5
계(수)	100.0(402)	(402)

자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영 실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

한편 어린이집 원장이 참여한 집담회에서는 대체교사 운영의 가장 큰 어려움으로 직접채용의 어려움이 지목되었으며, 이에 따라 육아종합지원센터 대체교사 인력풀을 통한 지원 요구가 지배적이었다. 또한 이때 담임교사 이외에도 연장반교사와 야간연장반교사 등 직책별로 연차 등을 보장할 수 있도록 충분한 지원이 요구된다는 점이 강조되었다. 이를 해소하기 위해서는 육아종합지원센터의 대체교사 수급의 안정성을 제고하는 방안을 모색함과 동시에 어린이집 내의 안정적인 인력을 통해 대체교사 역할이 수행될 수 있어야 한다는 점이 제기되었다. 특히 비담임교사는 아동에 대한 이해도가 높고, 아동의 입장에서라도 낮설지 않아서 보육의 질을 보장할 수 있다는 점이 장점으로 강조되었다. 또한 어린이집에서 직접 채용하는 대체교사에 대해서는 임면보고를 위한 서류를 간소화 하는 등 행정 편의성을 제고하는 방안에도 대한 요구도 제기되었다.

다른 한편 어린이집 대체교사 대상의 재교육 강화도 강조되었다. 문제행동아동 등에 대응하기 위한 전문성 등에 대한 요구가 증대하므로 체계적인 교육을 실시하고, 이들 교사를 관리를 위한 업무매뉴얼의 마련도 요구되었다.

〈표 VI-2-9〉 어린이집 대체교사 운영의 어려움과 개선요구: 어린이집 원장(집담회 결과)

대체교사 운영 시 어려움과 지원요구	참여기관 특성 (유형/정원/소재지)
- 지역 육종의 일주일 단위 대체교사 지원에 대한 개선 필요, 대체교사풀 확보 필요	가정/20/서울
- 대체교사 한 교사 당 10일만 지원되는 지원조건 개선 필요 - 대체교사를 파견시 해당 어린이집에 파견된 이력이 있으며 만족도가 좋은 교사는 지속적으로 파견되길 바람. 특히 영아는 낮가림이 심해 대체교사 파견 시 새로운 얼굴에 대한 적응 시간이 짧아 불편 - 대체교사 역량 강화를 위한 교육, 업무매뉴얼 필요	가정/20/서울
- 유아반의 경우 담임교사 지원 대체교사가 혼자 반을 운영하기 어려움 - 관내 어린이집을 권역(5~6개의)으로 묶어 배정되었던 대체교사가 지속해서 나가게 되면 어린이집에 대한 파악이 되어 있어 유용함	국공립/88/서울
- 대부분의 교사 휴가는 15일을 넘어가므로 10일 대체교사 지원을 15일 또는 해당 교사의 연차별 지원 필요 - 대체교사가 지원 시 장기근속 순서대로 교사가 배치되고 담임교사 외 오후 연장반, 야간연장반 교사 휴가 시는 지원이 안 되는 상황이 다수 발생하므로 다양한 직책 포괄한 대체교사 지원 필요	국공립/74/경기 양평군
- 현행 육아종합지원센터 대체교사 지원 및 자체 대체교사 구인하여 인건비 청구 시 보육교사의 총 연차 일수만큼 지원 필요(현재는 최대 10일) - 국공립의 비담임교사 지원을 확대 시 대체교사 구인의 어려움 해소 가능	민간/79/서울
- 대체교사 수요를 맞추기 힘들다면 보조교사 지원이라도 확대 필요 - 대체교사 체계적인 교육 필요	민간/58/서울
- 안정적인 운영을 위해 비담임교사 지원이 우선. 원의 환경과 영유아들의 특성을 잘 아는 교사가 담당하는 것이 바람직함. 비담임교사의 지원연령 상향 조정 필요 - 대체교사 수급이 어려움. 임면보고가 간소화 필요 - 지원 시 필요한 서류만 제출하도록 전산서류도 축소되어야 함. 대체교사가 일반 교사들과 같은 서류를 제출해야 하는 것이 매우 번거로움 - 대체교사 인력풀 운영 필요	민간/33/서울
- 육아종합지원센터 파견 대체교사의 경우 전문성 수준의 차이가 큼. 특히 발달적 문제로 어려움이 있거나 문제아동 지도를 교육적 맥락을 잘 모르는 대체교사가 보육하는 것은 어려우므로 보육 시 불안 등이 야기되므로 기존 인력의 활용이 보다 효율적임 - 대체 조리사는 지자체 예산 부족으로 고용 제한 1명. 이마저도 잦은 퇴사로 제대로 지원받지 못해 원장이 설거지, 전처리, 조리를 직접 하게 되는 경우도 발생하므로 인력개발센터 및 급식지원센터 등을 활용해 위생 안전과 주방 기자재 사용 등에 대한 사전교육을 받은 전문인력풀 필요	직장/94/서울
- 대체교사가 스마트 알림장을 못 쓴다고 한다거나, 놀이 중심 보육일지를 작성하기 어려워하여 힘든 경우 발생 - 대체교사에게 재교육 강화 필요 - 지자체에서 지원해주는 대체교사의 경우 근무 경험이 많아 일지, 스마트 알림장 등의 당일에 해야 하는 담임교사 업무의 90% 이상을 해냈지만, 일주일 이하로 근무하는 대체교사의 경우 등,하원 시 원장이나 다른 반 교사가 부모님을 만나서 등하원 지도를 함	직장/30/서울

대체교사 운영 시 어려움과 지원요구	참여기관 특성 (유형/정원/소재지)
- 대체교사 외 대체 조리사에 대한 지원도 필요 - 지자체에서 대체교사를 지원해주면, 따로 채용 공지부터 임용서류를 받을 필요도, 임면 신청도 필요 없으며, 대체교사 지원 이후 인건비에 대한 부분도 생략되기 때문에 원장 및 대체교사 담당교사의 업무가 현저히 줄어듦	
- 대체교사 직접채용 어려우므로 직장어린이집처럼 종일반 영유아 다수, 교직원 인원이 많은 곳은 상시 대체교사 및 비담임교사 채용지원 필요 - 상시 대체교사 및 비담임교사의 경우 어린이집 상주로 공백 없이 보육 업무에 도움 될 것으로 예상 - 운영에 따른 다양한 모델 제시 필요	직장/140/ 강원도 춘천시

자료: 이 연구의 어린이집 원장이 참여한 집담회 결과임

3. 사례분석: 대체교사 지원방식 다양화

이하에서는 어린이집 대체교사 지원방식의 다양화를 모색하기 위해 대체교사와 보조교사를 겸임하는 비담임교사 운영 사례를 다루었다. 조사 대상으로는 국공립 어린이집과 가정어린이집을 선정하였다.

가. 사례1: 비담임교사/보육도우미/보조교사 6시간

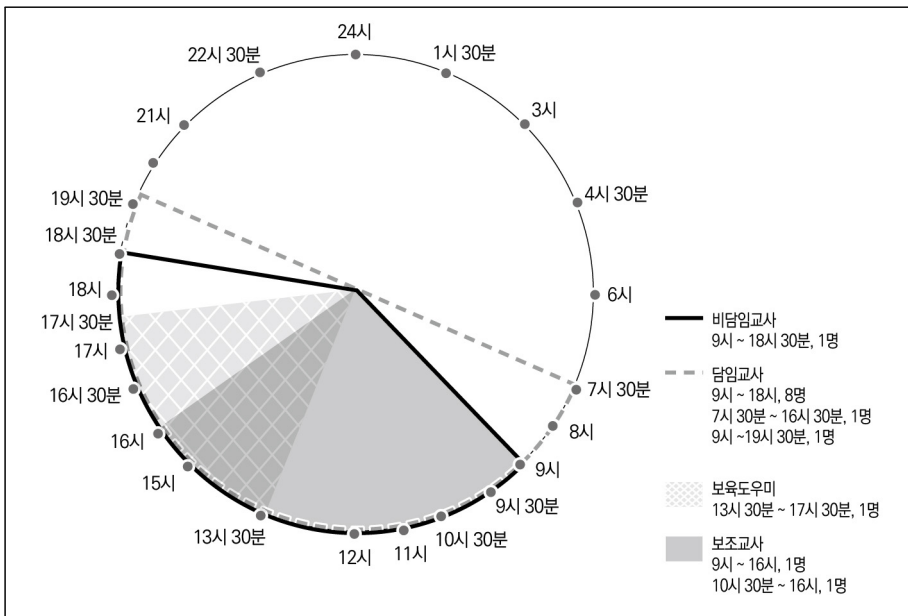
GH어린이집은 국공립어린이집으로 현원은 48명(정원 88명)이고, 담임교사 10명, 보조교사 2명, 보육도우미 1명, 비담임교사 1명이 근무하고 있다.

우선 영아반 보조교사의 경우는 10시 30분부터 16시까지 만 1세반(담임교사 2인, 20명)에 배치되어 하루에 4시간을 근무하고 있다. 영아반의 경우는 15시부터 16시까지 인력이 필요해서 해당시간의 급여를 어린이집 자체비용으로 부담하고 있다고 한다. 만 1세반의 경우는 담임교사 교사 2명이 영아 10명을 담당해야 하는 상황인데, 등·하원 지도 또는 급·간식 정리 등에서 보조교사 배치가 도움이 된다고 언급하였다. 또한 누리반 보조교사는 오전 9시부터 16시까지 만 3세반(담임교사 1명, 유아 12명)에 배치되어 하루에 6시간을 근무하고 있다. 만 3, 4세반의 경우는 부모님이 원내 출입이 가능하나, 집단감염이 우려되어 등하원 시에 담임교사가 현관까지 내려가서 아동을 인솔하고 있는 데, 이때 보육 공백이 발생할 수 있어서 보조교사의 근무시간을 늘려서 운영하고 있다고 한다. 특히 만 3세반의 경우는 배변 실수를 하는 경우가 있어서 보조교사의 배치의 필요성이 높은 반면에 교사 대

아동 비율이 1:15로 급격하게 증가하므로 보조교사 지원이 안정적인 보육을 위해 중요하다는 점이 강조된다.

비담임교사의 경우는 코로나 19로 인해 채용하게 되었으며, 원내 추가인력이 필요한 학급에 배치할 수 있어서 담임교사의 급작스런 경조사, 코로나 확진 등으로 인해 발생하는 보육 공백에 원활하게 대응할 수 있게 되었다고 한다. 특히 담임교사들이 유급휴가를 원활하게 사용할 수 있어서 근무 여건의 개선이 이루어졌다는 점이 개선효과로서 강조되었다. 비담임교사의 경우는 담임을 맡지는 않으나, 정교사이므로 보육서비스의 질적 수준을 담보할 수 있고, 책임감이 높아서 보조교사와 비교하여 안정적인 보육을 기대할 수 있다고 언급하였다.

[그림 VI-3-1] 대체교사 지원 개선 사례1_비담임교사 운영: 국공립/현원 48명



자료: 이 연구의 사례조사 결과임.

수요 측면에서 비담임교사는 소규모 국공립어린이집에서 그 필요성이 높다고 주장하였는데, 이는 차량을 운행하지 않고, 연장보육 등 다양한 보육서비스가 운영되는 경향이 있기 때문으로 언급된다. 특히 연령별로 단독반이 구성되는 50명 내외 규모의 어린이집에서는 보육 공백의 발생 시에 대응이 매우 어렵다는 점을 토로하

였다. 비담임교사는 오전 9시에 출근하여 오후 6시까지 근무하며, 오전 9시부터 12시까지 0세반의 보육을 지원하고, 점심 식사 시간인 12시부터 13시 30분에는 만 2세반, 13시 30분부터 14시 30분까지는 휴게시간을 갖고, 14시부터 16시에 만 2세반 보육, 16시부터 17시에 오후 통합반 보육을 지원하며, 오후 17시 30분부터 18시에 담당구역 정리 및 청소 등을 수행한다.

그 밖에도 보육도우미 지원의 필요성이 언급되었다. 보육도우미는 13시 30분부터 17시 30분까지 원내 환경정리, 조리실 보조 등의 업무를 수행한다. 담임교사는 담당 보육실의 정리 및 청소 등을 수행하는 것이 바람직하므로 이외 공유 공간 등의 청결 및 위생관리 업무는 보육도우미가 담당하는 것이 도움이 된다고 강조하였다.

나: 사례2: 비담임교사/보육도우미/보조교사 6시간/연장반전담교사

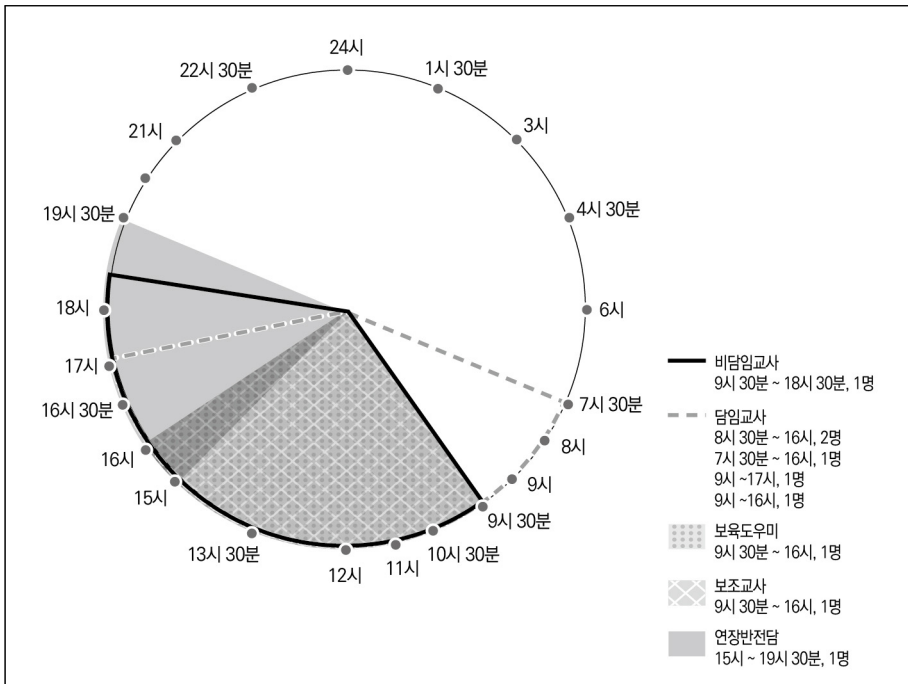
HS어린이집은 가정어린이집으로 현원은 19명(정원 20명)이고, 담임교사 5명과 보조교사 1명, 연장반 전담교사 1명, 그리고 비담임교사 1명이 근무하고 있다.

우선 영아반 보조교사의 경우는 9시 30분~16시까지 6시간을 근무하는데, 2시간을 추가로 근무하고 있어 가장 바쁜 등하원 시간에 큰 도움이 된다고 한다. 이들은 담임교사가 등원과 하원으로 교실을 비우게 되는 경우에 안전사고의 위험을 줄일 수 있으며, 바깥놀이 시에 도움을 주고, 공동유희실 및 공동 화장실 등 청소를 담당하여 담임교사의 업무 부담을 완화하였다고 한다.

비담임교사의 경우는 보조교사와 대체교사 업무를 수행하여 담임교사의 연차 활용이 원활하게 되었으며, 담임교사의 만족도가 제고되었다고 평가하였다. 그러나 4대 보험과 퇴직적립금 등 사용자 부담금이 발생하므로 해당 비용의 일부를 지원해주기를 희망하였으며, 담임교사의 연차 사용을 지원하는 데 가장 효율적인 지원이라는 점을 거듭하여 강조하였다. 또한 계획할 수 있는 연차와 비교하여 경조사 등 급작스런 경우는 대체교사 활용이 불가하다는 점도 어려움으로 토로하였다.

또한 비담임교사는 만 2세반에서 발달지연을 보이는 아동을 집중적으로 보육하여 담임교사가 다른 영아들과 원활하게 상호작용할 수 있는 환경을 만드는 데 도움을 주고, 만 1세반의 바깥놀이 시에 안전관리 업무를 수행하며, 만 0세반의 이유식 먹이기를 도와서 담임교사가 보육 활동에 전념하게 한다고 언급하였다.

[그림 VI-3-2] 대체교사 지원 개선 사례2_비담임교사 운영: 가정/현원 19명



자료: 이 연구의 사례조사 결과임.

4. 소결

이상에서 살펴본 어린이집 대체교사 대상의 설문조사 결과 등을 토대로 정책적 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 대체교사 지원방식을 다양화하여 보조교사 등을 겸임하는 8시간 비담임교사 지원은 규모가 크거나 영아반수가 많은 어린이집을 우선적으로 고려할만하다. 영아반 특히 0세반의 경우는 발달 특성상 낮가림으로 인해 애착 형성에 어려움이 있으므로 낮선 대체교사가 보육하는 데 가장 큰 어려움을 겪는 것으로 인식되었으며, 발달 특성의 차이가 큰 영아혼합반의 경우에도 어려움 정도가 높은 수준을 보였다. 이처럼 겸임교사를 통한 대체교사 지원은 대체교사의 인력풀 확대만으로 온전히 대응하기 힘든 긴급수요가 발생한 경우에도 원내 인력이 즉각적으로 투입될 수 있다는 장점을 지닌 것으로 언급된다. 게다가 대체교사의 공급 수준은 전반적으로 부족한 상황이어서 2021년에 대체교사를 지원받지 못한 어린이집이

34.6%에 달하므로 이를 개선할 필요가 있다.

둘째, 대체교사의 채용 방식은 현재의 이원화된 방식에서 육아종합지원센터 위주로 이루어질 수 있도록 인력풀을 확대할 필요가 있다. 어린이집에서는 대체교사를 채용하는 것은 매우 어려운 실정이고, 이 경우에 복잡한 서류 절차 등으로 인한 어려움도 제기되나 2021년 기준으로 어린이집에서 직접 대체교사를 채용한 비율은 32.1%로 조사되었다.

셋째, 대체교사의 지원대상이 담임교사 이외에도 연장반교사와 야간연장반교사는 물론이고, 보조교사와 조리원을 추가로 지원하는 방안을 검토할 필요가 있다. 특히 현재 대체교사가 지원되지 않는 보조교사와 조리원의 경우는 담임교사와는 달리 단시간근로에 속할 가능성이 높는데, 이들을 위해 4시간 대체교사를 지원하는 방안도 새롭게 검토될 수 있다.

넷째, 대체교사는 급여수준에 대한 만족도가 낮고, 경력이 낮은 경우는 고용불안에 대한 불안이 두드러진 것으로 파악되므로 소득보장을 위한 개선 방안이 요구되며, 이를 위해 고용안정을 위한 보완책이 필요하다고 본다. 대체교사의 전반적인 부족에도 불구하고 수급이 우려되는 점을 감안하면 매번 낮은 기관에서 보육하는 어려움을 반영하여 경력에 따른 수당을 지급하는 방안을 고려할 만하다.

다섯째, 대체교사의 전문성 제고를 위해 교육이 강화될 필요가 있다. 대체교사로서 도움이 되었던 교육과 희망하는 교육내용을 종합해보면, 영유아의 상호작용, 문제행동아동 지도, 놀이지도, 장애아보육, 보육교직원과의 소통과 협업에 대한 요구가 제기되었다. 이에 더하여 보육의 질적 수준을 보장하기 위해 동일한 대체교사가 배치될 수 있도록 대체교사를 권역별로 지정하여 해당 지역의 어린이집을 위주로 보육할 수 있도록 지원체계를 구축하는 방안도 검토할 수 있다.

한편 사례조사 결과에 의하면, 원내에서 대체교사 역할을 수행하는 비담임교사는 담임교사의 급작스런 돌봄 공백은 물론, 연차 사용을 원활하게 하는 가장 효율적인 지원으로 평가되었다. 또한 비담임교사는 다양한 학급 및 보육활동을 지원하게 되므로 상호작용 등에서 의미 있는 전문성 수준이 요구된다고 판단된다. 해당 수요는 단독 연령반을 위주로 구성되는 비교적 소규모 어린이집에서 상대적으로 더 높게 나타남을 알 수 있다.

VII

정책 제언

- 01 종합 논의
- 02 주요 방향 및 전략
- 03 세부 과제

VII. 정책 제언

제7장에서는 앞서 논의한 설문조사 등 주요결과를 토대로 어린이집 연장, 보조, 대체교사의 처우개선 및 전문성 제고와 인력 공급의 방향 및 전략을 우선적으로 제시하고, 보육교사 유형별로 세부 개선과제를 제시하였다. 이에 앞서 보육교사 유형을 포괄한 접근을 위해 보육교사 유형별 주요결과를 비교하였으며, 어린이집의 수요에 관한 분석결과를 종합하였다.

1. 종합 논의

이하에서는 보육교사 유형별 근무만족도 및 요구를 비교분석하여 차별성을 규명하고, 보육교사 유형별 포괄하여 종합적인 판단을 위해 어린이집 원장을 대상으로 실시한 설문조사에서 시급하게 필요한 인력 등에 대한 수요를 분석한 결과를 제시하고 시사점을 모색하였다.

가. 보육교사 유형별 주요결과 비교: 연장반교사/보조교사/대체교사

보육교사 유형별로 근로여건과 개선요구 등 차별적인 특성이 있는지를 파악하기 위해 동일한 설문조사 문항을 위주로 응답결과를 비교 분석하였다.

1) 근로 여건 및 업무 만족도

어린이집 연장반교사와 보조교사는 단시간근로에 대해 자발적인 욕구를 지니며, 특히 출근시각과 주당 근로시간에 대한 만족도가 가장 높게 나타나고, 이는 대체교사에 비해 높은 수준으로 파악되었다. 이는 연장반교사와 보조교사가 선호하는 보육교사 유형에서 4~6시간 근로하는 보육교사에 대한 선호도가 가장 높게 나타난 점을 통해서도 확인할 수 있다. 반면에 대체교사는 고용안정과 소득보장에 관한 만족도가 평균 2.71점(만점 5점)과 2.64점에 그쳐 이외 보육교사들에 비해 현저히

낮은 수준을 보여 대체교사의 원활한 수급을 위해서는 급여수준의 개선이 일차적인 과제임을 확인할 수 있다. 게다가 대체교사의 전반적인 업무만족도는 평균 3.58점(5점 만점)으로 연장반교사 3.72점과 보조교사 3.77점에 비해 상대적으로 낮아 이들의 급여체계를 개선하려는 노력이 요구된다.

〈표 Ⅶ-1-1〉 근무 만족도_어린이집 연장반교사/보조교사/대체교사

단위: 점, (명)

구분	연장반교사		보조교사		대체교사	
	5점 평균	(수)	5점 평균	(수)	5점 평균	(수)
1. 주당(1주일 기준) 근로시간	3.85	(432)	4.07	(490)	3.34	(304)
2. 출근시간	3.96	(432)	4.12	(490)	3.74	(304)
3. 퇴근시간	3.72	(432)	4.04	(490)	2.99	(304)
4. 급여수준(수당 포함)	3.19	(432)	3.11	(490)	2.47	(304)
5. 업무 난이도/업무 강도(수업준비 등)	3.58	(432)	3.47	(490)	3.08	(304)
6. 담당학급에 대한 책임 부담	3.62	(432)	3.68	(490)	-	-
7. 업무내용(부당한 업무지시 포함)	3.64	(432)	3.63	(490)	2.70	(304)
8. 기본반 담임교사와의 업무분장	3.65	(432)	3.72	(490)	-	-
9. 고용안정	3.56	(432)	3.69	(490)	2.71	(304)
10. 소득안정	3.36	(432)	3.23	(490)	2.64	(304)
11. 재교육 기회	3.55	(432)	3.61	(490)	3.34	(304)
12. 일·생활 균형(휴가 사용 등)	3.61	(432)	3.62	(490)	3.58	(304)
13. 일에 대한 보람	3.78	(432)	3.80	(490)	3.49	(304)
14. 교사 역량 및 전문성 향상	3.56	(432)	3.58	(490)	3.53	(304)
15. 재직 중 어린이집의 휴게시간 보장	-	-	-	-	2.79	(304)
16. 육아종합지원센터의 지원(소통과 복지 등)	-	-	-	-	3.30	(304)

주: 5점 평균은 '매우 불만족' 1점~'매우만족' 5점으로 평정한 결과임.

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용, 보조교사용, 대체교사용

〈표 Ⅶ-1-2〉 업무 만족도_어린이집 연장반교사/보조교사/대체교사

단위: 점, (명)

구분	연장반교사		보조교사		대체교사	
	5점 평균	(수)	5점 평균	(수)	5점 평균	(수)
업무 만족도	3.72	(432)	3.77	(490)	3.58	(304)

주: 5점 평균은 '전혀 만족하지 않음' 1점~'매우만족함' 5점으로 평정한 결과임.

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용, 보조교사용, 대체교사용

2) 자발적 근로 여부/향후 근로의향 및 사유

보육교사 유형별로 그 선택은 대부분 자발적이라고 여겨진다. 이에 따라 향후에도 계속해서 현재 직책에서 일할 의향이 '있다'고 응답한 비율은 3개 유형 모두에서 80% 선을 훌쩍 넘어 수급 측면에서 현재 인력이 큰 폭으로 직책을 변동할 가능성은 낮아 보인다. 단, <표 VIII-1-6>에서 보는 보육교사 선호도에 의하면, 대체교사는 8시간 대체교사 다음으로 기본반 담임교사에 대한 선호도가 높아 보조교사 등 단시간근로 일자리로 변경할 의향은 낮을 것으로 예상된다. 반면에 연장반교사와 보조교사가 계속해서 해당 직책으로 일하려는 주된 이유는 '시간 활용이 용이하다'는 점을 공통적으로 꼽았다. 이와 더불어 담임교사와 비교하여 학급에 대한 책임이 덜하고, 서류 업무를 수행하지 않아도 되는 점 등이 지목되므로 낮은 급여수준에도 불구하고 이들의 단시간근로는 자발적인 의지에 따른 것으로 단정 지을 수 있다.

<표 VII-1-3> 현 직책의 자발적 선택 여부: 어린이집 연장반교사/보조교사/대체교사

단위: %(명)

구분	예	아니오	계(수)
연장보육 담당교사	94.5	5.5	100.0 (432)
보조교사	96.1	3.9	100.0 (490)
대체교사	98.4	1.6	100.0 (304)

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육담당교사용, 보조교사용, 대체교사용

<표 VII-1-4> 현 직책으로 계속 근무 의향 여부: 어린이집 연장반교사/보조교사/대체교사

단위: %(명)

구분	있음	없음	계(수)
연장보육 담당교사	81.9	18.1	100.0 (432)
보조교사	87.3	12.7	100.0 (490)
대체교사	84.2	15.8	100.0 (304)

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육담당교사용, 보조교사용, 대체교사용

<표 VII-1-5> 현 직책으로 계속 근무하려는 이유: 어린이집 연장반교사/보조교사

단위: %(명)

구분	연장반교사	보조교사
시간 활용이 용이해서	54.8	69.9
담당학급에 대한 책임 부담이 덜해서	16.7	10.0
행정서류 등 보육 이외 업무 부담이 덜해서	12.4	7.9
업무가 적성에 맞아서	10.5	4.7

구분	연장반교사	보조교사
다양한 어린이집을 경험하고 싶어서	3.4	2.8
앞으로 승급 또는 원장 자격 취득을 계획하여	1.1	0.5
기타	1.1	4.2
계(수)	100.0(345)	100.0(428)

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육 담당교사용, 보조교사용

다음으로 보육교사 유형별 선호도를 비교해보면, 현재 직책에 대한 선호도가 가장 높은 가운데, 연장반교사와 보조교사는 4~6시간에 근무하는 교사의 선호가 두드러진 반면에 대체교사의 경우는 8시간 대체교사 다음으로 기본반 담임교사에 대한 선호가 높은 수준을 보였다. 또한 대체교사와 보조교사 겸직을 선호하는 비율은 대체교사를 제외하면, 13~17%선이고, 비담임 정교사에 대한 선호는 보조교사에서 14.5%로 높게 나타났다. 그러나 대체교사의 경우는 해당 유형의 교사에 대한 선호도가 저조한 수준이어서 이들 교사의 수급에는 영향을 미칠 가능성이 낮다고 판단된다. 그러므로 비담임교사의 수급은 현재 보조교사와 연장반교사가 근로시간을 늘리는 방식으로 고려할 수 있다.

〈표 VII-1-6〉 보육교사 유형별 선호도: 어린이집 연장반교사/보조교사/대체교사

단위: %, (명)

구분	연장반교사	보조교사	대체교사
4시간 보조교사(오전 출근)	44.2	85.9	11.8
6시간 보조교사(오전 출근)	32.4	70.0	7.2
4시간 보조교사(오후 출근)	44.2	36.1	0.3
4시간 연장반 전담교사(16:00~19:30분 연장반 담당)	53.9	10.7	3.0
6시간 연장반 전담교사(연장반 전후 근무시간 연장)	33.6	6.3	0.0
보조교사와 대체교사 겸직(전일제: 1일 8시간)	17.6	13.1	5.3
오후 보조교사와 연장반 전담교사 겸직	13.7	6.3	0.0
연장반 전담교사와 야간연장반 교사 겸직	10.6	1.4	0.0
4시간 대체교사	15.5	31.8	3.9
8시간 대체교사	8.3	5.9	48.7
기본반 담임교사	17.6	18.2	18.1
비담임 정교사	8.3	14.5	1.6
(수)	(432)	(490)	(304)

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육담당교사용, 보조교사용, 대체교사용

3) 재교육 이수 현황

‘외부교육을 이수하였다’고 응답한 비율이 대체교사에서 95.1%에 달하는 반면, 연장반교사와 보조교사는 각각 53.0%와 54.7%에 그쳐서 이들 교사 대상 재교육 강화의 필요성이 제기된다. 단, 이때 교육을 이수하지 않은 사유로서 연장반교사의 경우는 ‘받고 싶은 교육이 없어서’(37.9%), 보조교사의 경우는 ‘교육받을 기회가 없어서’(35.6%)를 가장 많이 지목하고 있으므로 앞서 파악된 교육 수요를 적극적으로 반영한 재교육 기회를 보장하려는 노력이 요구된다.

〈표 VII-1-7〉 외부교육 이수 여부: 어린이집 연장반교사/보조교사/대체교사

단위: %(명)

구분	있음	없음	계(수)
연장보육 담당교사	53.0	47.0	100.0 (432)
보조교사	54.7	45.3	100.0 (490)
대체교사	95.1	4.9	100.0 (304)

주: 대체교사의 경우 내·외부 교육 모두 포함임.

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육담당교사용, 보조교사용, 대체교사용

〈표 VII-1-8〉 외부교육 미이수 사유: 어린이집 연장반교사/보조교사

단위: %(명)

구분	교육받을 기회가 주어지지 않음	교육을 받을 필요성을 못 느껴서	받고 싶은 교육이 없어서	기타	계(수)
연장보육 담당교사	29.6	28.1	37.9	0.4	100.0 (203)
보조교사	35.6	32.4	27.9	4.1	100.0 (222)

자료: 어린이집 보육교사의 근무여건과 개선요구 조사_연장보육담당교사용, 보조교사용

나. 어린이집 인력배치 및 지원 관련 요구

1) 보육교사 수요: 시급하게 필요한 인력

현재 가장 시급하게 필요한 인력은 전반적으로 4시간 또는 6시간 영아반 보조교사이고, 그 다음으로는 4시간 또는 6시간 연장반 전담교사였으며, 보조교사와 대체교사를 겸임하는 비담임교사에 대한 수요도 높게 나타났다.

주요 변인별로는 영아 위주로 보육하는 가정어린이집은 4시간 영아반 보조교사에 대한 수요가 높고, 영아반 수가 많을 것으로 짐작되는 직장어린이집에서는 6시간 보조교사에 대한 수요가 높게 나타난다. 비담임교사에 대해서는 읍면지역, 80명 이상 규모 어린이집에서 상대적으로 높은 수요를 보였다.

〈표 Ⅶ-1-9〉 가장 시급하게 필요한 인력(1순위/1+2순위/1+2+3순위): 어린이집 원장

단위: %(명)

구분	1순위	1+2순위	1+2+3순위
4시간 영아반(0~2세) 보조교사	25.0	34.7	40.0
6시간 영아반(0~2세) 보조교사	20.7	35.5	43.3
4시간 누리반(3~5세) 보조교사	2.5	6.8	8.8
6시간 누리반(3~5세) 보조교사	2.3	8.6	13.1
4시간 연장보육 전담교사	11.5	24.2	32.2
6시간 연장보육 전담교사	7.2	16.4	24.2
8시간 야간연장교사(월급여형)	2.1	4.3	7.0
비담임교사(전일제)	9.4	17.7	25.7
비담임교사(보조교사+대체교사 겸직, 전일제)	13.1	28.1	37.8
4시간 보육도우미	1.9	5.7	14.8
6시간 보육도우미	3.7	8.6	20.1
모름/무응답	0.6	0.6	0.6
계(수)	100.0(513)	(513)	(513)

자료: 어린이집 연장 보조 대체교사의 운영실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

〈표 Ⅶ-1-10〉 가장 시급하게 필요한 인력_어린이집 원장: 주요 변인별

단위: %(명)

구분	대체교사 지원 및 활용에 있어 개선이 필요한 사항(1순위)											계(수)
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	
전체	25.0	20.7	2.5	2.3	11.5	7.2	2.1	9.4	13.1	1.9	3.7	99.4 (513)
어린이집 유형												
국공립	18.8	16.3	1.3	2.5	13.8	11.3	3.8	11.3	16.3	1.3	1.3	100.0 (80)
민간	24.7	16.9	3.9	3.2	9.7	7.1	1.9	10.4	13.6	1.9	5.8	100.0 (154)
가정	31.4	24.6	1.0	0.5	12.1	6.8	1.9	5.8	10.6	2.4	2.9	100.0 (207)
직장	14.8	25.9	0.0	0.0	14.8	11.1	0.0	11.1	14.8	3.7	3.7	100.0 (27)
사회복지법인/법인·단체 등	13.3	20.0	8.9	8.9	8.9	0.0	2.2	17.8	15.6	0.0	4.4	100.0 (45)
어린이집 소재지												
대도시	23.7	21.5	1.6	4.8	8.6	7.5	2.2	11.3	14.5	2.2	2.2	100.0 (186)
중소도시	25.9	20.9	3.6	1.4	13.2	8.2	2.3	7.7	10.0	1.4	5.0	100.0 (220)
읍면지역	25.2	18.7	1.9	0.0	13.1	4.7	1.9	9.3	16.8	2.8	3.7	100.0 (107)
어린이집 규모												
20명 이하	31.5	24.8	0.9	0.5	11.7	7.2	1.8	5.9	10.4	2.7	2.7	100.0 (222)
21~39명	31.6	11.8	5.3	3.9	11.8	3.9	3.9	1.3	19.7	2.6	3.9	100.0 (76)
40~79명	20.7	15.6	5.2	3.0	10.4	9.6	3.0	11.9	11.9	0.7	5.9	100.0 (135)
80명 이상	7.5	26.3	0.0	5.0	12.5	6.3	0.0	22.5	16.3	1.3	2.5	100.0 (80)

주: ① 4시간 영아반(0~2세) 보조교사 ② 6시간 영아반(0~2세) 보조교사 ③ 4시간 누리반(3~5세) 보조교사 ④ 6시간 누리반(3~5세) 보조교사 ⑤ 4시간 연장보육 전담교사 ⑥ 6시간 연장보육 전담교사 ⑦ 8시간 야간연장교사(월급여형) ⑧ 비담임교사(전일제) ⑨ 비담임교사(보조교사+대체교사 겸직, 전일제) ⑩ 4시간 보육도우미 ⑪ 6시간 보육도우미

자료: 어린이집 연장 보조 대체교사의 운영실태와 개선요구 조사_어린이집 원장용

2) 보육교사 추가배치가 필요한 시간대

어린이집 원장을 포괄하거나 부족한 경우 평일 기준 보육일과 중에서 추가 인력이 필요한 시간대를 총 3개까지 응답토록 한 결과, 보육 공백이 우려되는 경우는 읍면지역과 80명 이상 규모의 어린이집에서 2~3회에 걸쳐 높게 나타났다.

〈표 VII-1-11〉 일과 중 추가인력이 필요한 횟수: 어린이집 원장

단위: %, (명)

구분	무응답(없음)	1회	2회	3회	(수)
전체	4.9	42.3	28.5	24.4	(513)
어린이집 소재지					
대도시	5.4	41.4	29.0	24.2	(186)
중소도시	4.5	45.9	25.5	24.1	(220)
읍면지역	4.7	36.4	33.6	25.2	(107)
어린이집 규모					
20명 이하	5.4	44.6	29.3	20.7	(222)
21~39명	5.3	44.7	31.6	18.4	(76)
40~79명	3.7	43.0	28.1	25.2	(135)
80명 이상	5.0	32.5	23.8	38.8	(80)

주: 평일 기준 보육 일과 중에서 추가인력이 필요한 시간대를 3개까지 작성토록 함.

자료: 어린이집 연장·보조·대체교사의 운영실태와 개선요구 조사_어린이집 원장용

다음으로 추가인력이 필요한 시간대를 종합하여 산출해보면, 오전 9시부터 오후 4시는 응답자의 80% 이상이 ‘필요하다’고 응답하였으며, 연장보육시간인 16시부터 19시 30분의 수요도 67.0%에 달하였다. 이에 따라 추가인력이 필요한 시간을 모두 합한 총 시간은 7시간 3분으로 조사되었으며, 해당 시간은 읍면지역에서는 평균 7시간 51분, 80명 이상 어린이집에서는 8시간 56분에 달하였다.

〈표 VII-1-12〉 일과 중 추가인력이 필요한 시간대: 어린이집 원장

단위: %, 시간, 분, (명)

구분	필요시간대					추가인력 필요시간	(수)
	~09:00	9:00~ 12:00	12:00~ 16:00	16:00~ 19:30	19:30~		
전체	13.1	80.3	88.1	67.0	2.9	7시간 3분	(488)
어린이집 유형							
국공립	12.8	85.9	85.9	75.6	2.6	8시간 28분	(78)
민간	13.6	78.2	88.4	64.6	0.7	6시간 39분	(147)
가정	13.8	81.0	86.7	62.6	4.6	6시간 27분	(195)
직장	12.5	75.0	100.0	79.2	0.0	6시간 54분	(24)
사회복지법인/법인·단체 등	9.1	77.3	90.9	72.7	4.5	8시간 50분	(44)
F						4.69***	
어린이집 소재지							
대도시	11.4	75.0	89.2	69.3	1.1	6시간 48분	(176)
중소도시	14.3	82.9	87.6	64.8	3.3	6시간 53분	(210)
읍면지역	13.7	84.3	87.3	67.6	4.9	7시간 51분	(102)
F						2.618	
어린이집 규모							
20명 이하	13.3	81.4	86.7	61.9	4.3	6시간 27분	(210)
21~39명	8.3	75.0	88.9	63.9	1.4	6시간 29분	(72)
40~79명	13.8	80.8	87.7	70.8	2.3	7시간 15분	(130)
80명 이상	15.8	81.6	92.1	77.6	1.3	8시간 56분	(76)
F						3.906**	

주: 1, 2, 3차 응답 시간대를 병합하여 산출함.

자료: 어린이집 연장 보조 대체교사의 운영실태와 개선요구 조사_어린이집 원장용

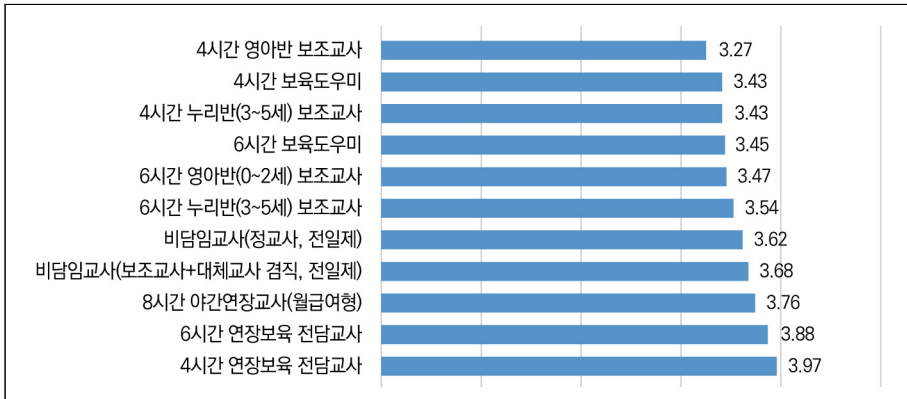
** $p < .01$, *** $p < .001$

3) 보육교사 유형별 채용의 어려움

앞서 살펴본 수요에의 대응은 보육교사 채용의 어려움과 더불어 파악해야 하므로 보육교사 유형별로 채용의 어려움 정도를 5점 척도로 질문하였다. 어린이집 원장은 전반적으로 연장반 전담교사의 채용에 대한 어려움을 가장 크다고 인식하였으며, 반면 4시간 보조교사와 보육도우미의 채용은 상대적으로 어려움이 덜한 것으로 인식하였다.

[그림 VII-1-1] 보육교사 유형별 채용의 어려움_어린이집 원장

단위: 점



주: 5점 평균은 '전혀 어렵지 않음' 1점~'매우 어려움' 5점으로 평정한 결과임.
 자료: 어린이집 연장 보조 대체교사의 운영실태와 개선요구 조사_어린이집원장용

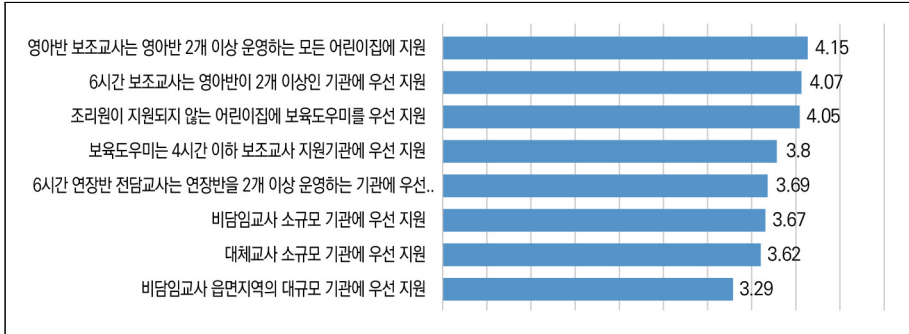
4) 보육교사 지원방식의 동의 정도/개선 필요사항

어린이집 원장이 이하 항목의 보육교사 지원방식에 대해 동의한 정도를 5점 척도로 살펴보면, 영아반 보조교사에 대해서는 영아반 2개 이상 운영하는 어린이집은 현행 정원충족률 50% 충족 기준과 상관없이 모두 지원하는 것에 평균 4.15점으로 가장 높게 나타났다.

그 다음으로는 보육도우미에 대한 지원으로 조리원이 지원되지 않는 어린이집에 우선적으로 지원하는 데는 평균 4.05점으로 그 뒤를 이었다. 반면에 비담임교사를 읍면지역의 대규모 기관에 우선적으로 지원하는 것에 대해서는 낮은 동의 정도(평균 3.29점, 만점 5점)에 그쳐 기관 특성에 상관없이 수요가 높을 수 있음을 암시한다.

[그림 VII-1-2] 보육교사 지원방식 동의 정도_어린이집 원장

단위: 점



주: 5점 평균은 '전혀 동의하지 않음' 1점~'매우 동의함' 5점으로 평정한 결과임.
 자료: 어린이집 연장 보조 대체교사의 운영실태와 개선요구 조사_어린이집 원장용

보육교사 유형별로 개선이 필요한 사항을 오픈 응답으로 질문한 결과, 전반적으로 해당 인력의 지원 확대가 두드러진 가운데, 원활한 수급과 지원기준의 개선이 모든 유형에서 공통적으로 가장 주요하게 제기되었다. 또한 교사 대상의 재교육 강화와 전문성 제고의 필요성도 공통적으로 강조되었다. 이들 교사의 업무내용에 대해서는 운영자 입장에서 유연하고 탄력적인 적용을 희망하는 경향을 보이지만, 이는 보육교사의 처우와 차별적인 대우와 직결되는 사항이므로 담임교사와의 업무분장을 고려하여 신중하게 접근해야 할 것으로 판단된다.

〈표 VII-1-13〉 보육교사 유형별 개선 필요사항: 어린이집 원장

단위: (명)

구분	보육교사 유형별 개선 필요사항_어린이집 원장	(수)
연장반 전담교사	지원인력 확충 및 인력 지원 기준 개선 (기관별, 연령별 차등지원, 연장반 있는 기관 모두 지원 등)	(87)
	원활한 인력 수급(긴급 시 빠른 지원과 필요시 원활한 지원 등)	(61)
	근무시간 연장(6시간 이상)	(30)
	근무시간의 탄력적 운영	(28)
	교사 자격수준 상향 및 교사 교육 확대	(27)
	급여 인상 및 처우개선	(22)
	인건비 및 운영비 지원	(19)
	다양한 업무지원 가능하도록 개선(차량 지도)	(2)

구분	보육교사 유형별 개선 필요사항_어린이집 원장	(수)
보조교사	지원인력 확충 및 인건비 지원기준 개선(소규모 어린이집과 장애전담시설 우선 지원, 영아 우선지원, 연장반 있는 기관 모두 지원 등)	(85)
	근무시간 연장(6시간 이상)	(76)
	원활한 인력 수급(채용시스템 개선, 시니어 인력 활용)	(39)
	교사 자격수준 상향 및 교사 교육 확대, 책임감 및 자질 향상	(32)
	인건비 및 운영비 지원	(13)
	다양한 업무지원 가능하도록 개선(차량 지도, 취사 보조 등)	(10)
	급여 인상 및 처우개선(보조교사의 대체교사 지원 필요 등)	(8)
	근무시간의 탄력적 운영	(2)
대체교사	원활한 인력수급(긴급 시 빠른 지원과 필요 시 원활한 지원 등)	(137)
	지원인력 확충 및 인력지원기준 개선(지원 기준 완화, 더 오랜 기간 지원)	(59)
	교사 자격수준 상향 및 교사 교육 확대, 책임감 및 자질 향상	(40)
	다양한 업무지원 가능하도록 개선(조리원 업무, 현장학습 등)	(9)
	신청절차 간소화	(6)
	인건비 및 운영비 지원	(6)
	근무시간의 탄력적 운영	(3)

자료: 어린이집 연장 보조 대체교사의 운영실태와 개선요구 조사_어린이집 원장용

2. 주요 방향 및 전략

이하에서는 앞서 [그림 I-2-1]에서 제기한 연구문제에 따른 방향성을 정립하고, 추진 전략을 모색하였다. 이 연구에서는 어린이집에서 담임교사 이외 보육교사의 역할 및 지위가 다양화되고 있다는 점에 주목하여 이들 보육교사 유형별로 처우개선 및 역할, 전문성 수준, 그리고 공급의 방향성 및 지원기준의 개선에 주목하였다. 구체적으로는 연구문제로 설정한 어린이집 연장반 교사, 보조교사, 대체교사의 1) 근로여건의 개선과 업무내용의 명료화, 2) 전문성 수준 제고, 3) 인력 공급의 측면에서 각각 제안하였다. 이때 특히 단시간근로의 한계점을 극복함과 동시에 여성에게 편중된 돌봄 부문의 열악한 일자리가 재생산되지 않도록 보육교사 지위를 넘나드는 종합적 접근을 취하였다.

가. 근로여건의 개선과 업무내용의 명료화

이 연구에서는 보육교사의 근로여건 개선을 위한 세부 과제를 도출하기에 앞서 보다 근본적으로 일자리 질의 측면에서 단시간근로의 한계점에 주목하여 중앙정부 기준으로 4시간을 근무하는 보조교사와 연장반교사의 자발적 근로 여부와 근로 의향을 파악하여 그 방향성을 도출하였다.

우선 담임교사 이외 보육교사의 처우개선은 필수적으로 요구되나, 그 적정수준은 담임교사의 처우를 고려하여 판단해야 하며, 보다 근본적으로는 교사 대 아동 비율의 개선이 우선적으로 요구된다는 점에 유념할 필요가 있다. 무엇보다도 보조교사 등의 처우 개선이 담임교사와 무관하게 이루어진다면, 담임교사의 수급에 부정적인 영향을 미칠 것으로 우려되기 때문이다. 이는 담임교사가 수행해야 하는 업무만이 지침에 규정되어 있다는 점을 통해서도 알 수 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 담임교사의 업무는 담당학급의 보육과정 및 보육일과 운영은 물론, 보육교사들이 기피하는 각종 행정업무와 학부모 상담까지 담당해야 하고, 등하원지도를 위해 차량에 동반해야 하는 어려움도 안고 있다. 이러한 업무는 다른 한편으로 보조교사, 연장반교사, 대체교사가 해당 직책을 선택하게 된 이유이기도 하다. 그러므로 학급에 대한 책임을 포함하여 어려움으로 인식되는 업무를 상시로 수행하는 담임교사의 처우개선은 일차적으로 개선되어야 하는 과제라고 할 수 있다.

한편 급여수준 개선 등 처우와는 별개로 담임교사의 적정한 업무분장은 특히 보조교사에게 주된 어려움으로 인식되므로 지원 목적에 부합하도록 업무내용을 명료화하고 적정한 업무분장이 이루어지도록 관련 규정을 보완할 필요가 있다. 이와 관련하여 업무별로 보조교사에게는 수행하는 빈도를 어린이집 원장에게는 적정한 담당자가 누구인지를 질문한 결과를 종합하여 반영하면 될 것으로 본다. 이때 특히 보육실 이외 청소와 차량지도를 보조교사가 담당할 것 인지가 주요 관심사로 제기되었는데, 이들 업무는 보조교사의 지원 목적에 부합하지 않는다고 판단되므로 보육도우미 등 이외 인력이 수행하도록 지원하는 방안이 필요하다고 본다. 반면에 하원 등 차량지도의 경우는 책임의 문제가 제기되므로 담임교사가 담당하는 것이 타당하며, 장시간 운행 등 필요 시는 보조교사가 동승하여 담임교사의 부담을 완화하는 방안이 고려될 수 있다고 본다.

나. 전문성 제고를 위한 교육 수요 대응

담임교사 이외 보육교사의 경우에도 재교육 기회를 보장하여 역량을 제고해야 하나, 보조교사와 연장반교사의 약 절반이 올해 기준으로 외부교육을 전혀 이수하지 않은 것으로 조사되어 우려된다. 외부교육을 이수하지 않은 이유로는 ‘관심이 가는 교육내용이 없었다’는 점이 주요하게 지적되므로 교육 수요를 반영할 필요성도 제기된다. 그러나 이때 보조교사의 경우는 현재 대체교사 지원대상이 아니므로 외부교육을 이수할 시에 해당 업무는 담임교사에게 전가될 수 있으므로 보완책이 필요하다.

우선 연장보육 전담교사의 경우는 연장보육에 대한 이해와 연장보육 아동의 보육활동에 대한 이해도를 제고하기 위한 재교육이 필수적으로 요구된다. 어린이집의 표준보육과정은 12시간 보육을 기준으로 하나, 연장보육은 기본보육의 연장선에서 그 특성에 부합하는 차별화된 보육활동이 요구되므로 별도의 재교육이 이루어져야 한다고 본다.

다음으로 보조교사의 전문성 수준은 지원목적에 부합하는 역할에 따라 달리 설정할 수 있을 것으로 본다. 현행 보조교사는 담임교사의 휴게시간에 담임교사의 역할을 수행할 수 있도록 규정하고 있으므로 해당 업무를 수행하기 위해서는 담임교사에 준하는 전문성이 요구된다. 그러나 다른 한편으로 담임교사의 역할과는 구분되는 보조적인 업무를 수행할 경우에는 담임교사에 비해 상대적으로 낮은 수준의 전문성으로 그 역할을 위주로 수행하는 데는 어려움이 없을 것으로 예상된다.

이처럼 보조교사의 역할은 담임교사의 역할을 수행하는가의 여부에 따라 구분될 수 있으며, 앞서 다룬 외국사례에서는 주로 보조교사의 역할을 정교사의 업무와 명확히 구분하여 보조 업무로 한정하거나, 또는 정교사의 역할을 수행하기에 앞서 교육 훈련의 단계로서 인식되었다. 그러나 현재 우리나라의 보조교사는 담임교사의 역할에서부터 보조인력의 역할을 포괄하고 있으므로 궁극적으로는 이들의 업무범위에 따라 자격 기준이나 전문성 수준을 세분화하여 규정하는 방안도 모색할만하다. 앞서 설문조사 결과에 의하면, 보조교사에게 적합한 최소 자격요건은 ‘2급 보육교사’라고 응답한 비율은 원장과 보조교사 당사자에서 각각 60.4%와 59.6%로 가장 높게 나타

났다(그림 V-1-14, 그림 V-2-3 참고).

나아가 보조교사의 재교육은 앞서 외국사례에서 언급된 바와 같이 재교육은 보조교사가 전문성을 강화하여 담임교사로 성장하는 데에 도움이 될 것으로 기대된다. 또한 대체교사의 경우는 근본적으로 낮은 아동들과의 상호작용 등에서 전문성이 요구됨은 물론 담임교사에 대한 선호도가 높게 나타나므로 담임교사로서 학급의 보육과정 및 일과를 온전히 책임지기 위해 추가적인 교육이 반드시 요구된다.

마지막으로 대체교사의 경우는 아동의 입장에서 낮은 교사를 경험해야 하므로 아동 연령별 발달 특성에 대한 이해는 물론, 아동의 개별성에 부합하는 상호작용에 관한 전문성이 요구된다.

다. 보육교사 수급 및 공급: 지원기준의 개선과 지원방식의 다양화

보육교사의 유형별로 지원목적이 다르고, 어린이집의 유형과 규모별로 그 수요도 달리 나타나므로 지원방식 및 수준을 보다 다양화하여 재정효율성을 담보함과 동시에 수요자와 공급자 모두에서 형평성을 제고해야 할 것으로 본다. 다시 말해 보육 공백이나 서비스 질의 개선을 위해 담임교사 이외 보조교사(4시간, 6시간), 연장반 교사(4시간, 6시간), 비담임교사(8시간), 그리고 보육 도우미의 지원기준을 신설하고, 개별 어린이집의 특성에 맞게 배치하도록 허용하되, 해당 교사의 지원목적에 부합하도록 근로여건을 조성한다.

앞서 다룬 연장반교사, 보조교사, 대체교사의 공급 수준은 어린이집의 특성 및 지역 특성에 따라 그 격차가 두드러지며, 영아반수 등 보육아동의 특성이 반영되어 시급하게 요구되는 보육교사의 선호도가 상이하게 나타난다. 이는 곧 보육교사 유형별로 일관된 지원수준이나 지원방식이 아니라 차별화된 접근이 요구됨을 말해준다. 이는 단적으로 말해 형평성 측면, 즉, 어린이집별로 보육서비스의 질과 교사의 처우에서 격차가 해소되어야 한다는 점에서 비롯된다. 다시 말해 수요자 입장에서 이용기관에서 적정 수준으로 보조교사가 배치되지 않아서 서비스의 질을 보장받지 못한다거나, 해당 어린이집에 재직하는 경우 보육교사의 입장에서는 보조교사가 배치되지 않아서 휴게시간에 대한 권리를 제대로 보장받지 못한다는 점은 형평성 측면에서 개선이 요구된다는 것이다.

한편 이하의 전략은 보육서비스의 질적 수준 제고의 측면에서 단계적 개선 방안으로 제시된 것임을 밝혀 둔다. 주지하는 바와 같이 인력배치 기준의 개선을 통한 보육서비스의 질적 수준 제고는 교사 대 아동 비율의 개선이 궁극적으로 모색되어야 하며, 다만 재정 여건과 재정 투명성 확보 등의 측면에서 모든 기관을 대상으로 즉각적으로 개선하는 것은 무리가 따를 것으로 예상되므로 이에 앞서 개선과제를 모색하려는 것이다.

1) 공급 전략1: 우선지원 대상과 지원기준의 개선

현재 연장보육 전담교사는 별도 지원기준이 없이 아동수에 따라 지원되고, 보조교사는 영아반 위주로 지원 대상 기관의 선정기준이 설정되어 있다.

앞서 다룬 보육교사의 유형별로 어린이집의 운영상 수요가 달리 나타나며, 이는 현재의 공급 수준과도 대체로 일치한다. 즉, 현재 공급이 분석되는 어린이집 및 지역에서 해당 교사의 수요가 높게 나타난다는 것이다. 이는 해당 수요가 적극적으로 반영되어야 함을 말해주며, 이는 곧 현행 지원기준의 개선이 요구됨을 의미한다.

이처럼 어린이집 원장의 수요와 현재의 공급 수준을 종합해보면, 연장반교사의 경우는 직장가정어린이집, 80인 이상 대규모 기관, 읍면지역에서 상대적으로 높은 수요를 보인다. 특히 사회보장정보원의 분석 자료에 의하면, 특히 161명 이상 규모의 어린이집에서 담임교사가 연장반교사를 겸임하는 비율은 40% 선으로 월등히 높게 나타나므로 어린이집 규모를 적극적으로 반영한 지원기준의 개선이 요구된다.

2) 공급 전략2: 지원방식의 다양화

연장보육 전담교사, 보조교사, 대체교사의 수급은 앞서 다룬 바와 같이 채용의 어려움과 더불어 기관이나 소재지의 특성에 따라 그 수요가 다르게 나타나므로 이를 반영하여 지원방식의 다양화가 요구된다. 이와 더불어 보육교사의 공급 방향은 서비스의 질과 더불어 보육교사의 선호도와 자발적인 선택 등이 종합적으로 반영되어야 한다. 이처럼 어린이집의 수요와 보육교사의 선호를 함께 고려하면, 지원방식의 다양화는 크게 3가지 전략을 들 수 있다.

가) 지원시간의 확대: 4시간 → 6시간

현재 4시간으로 획일화된 지원시간을 어린이집의 특성과 지역적 특성을 반영하여 다양화하는 방안이 요구된다. 대표적으로 보조교사의 경우는 중앙정부에서 4시간을 지원하나 6시간이 필수적으로 요구되는 어린이집이 존재하므로 해당 기관에는 6시간 지원을 추가하는 것이다. 앞서 확인한 바와 같이 보조교사가 추가인력이 필요하다고 인식한 시간은 하루 기준으로 약 2시간에 달하며, 연장반교사의 경우 단독으로 일하는 비율이 높고, 해당 시간대는 2시간을 초과하는 것으로 파악된다. 또한 어린이집 원장이 응답한 결과에서도 돌봄 공백이 우려되는 시간은 약 2시간으로 파악되었다.

이상을 종합해보면, 보육 공백의 해소와 서비스 질적 개선을 위해 보조교사와 연장반교사의 경우는 현행 4시간에 2시간을 더하여 지원하는 방식이 추가적으로 고려될만하다. 그러나 이상의 어린이집 원장과 보육교사의 요구를 반영하여 지원기준의 확대가 요구되나, 이를 모든 기관에 일괄 적용하는 것은 재정효율성 측면에서 어려움이 예상되므로 현행보다 2시간을 늘려 총 6시간을 지원해야 하는 어린이집의 특성을 규명하여 해당 지원기준을 마련할 필요가 있다.

다른 한편으로 원활한 교사 수급의 측면에서 6시간 근로에 대한 보육교사의 수요도 파악되어야 한다. 앞서 분석한 바에 의하면, 보조교사와 연장반교사는 근로시간에 대한 만족도가 높은 반면에 급여수준에 대한 만족도가 가장 낮은 수준이므로 2시간을 연장하여 근무하는 것은 낮은 급여수준을 일부 개선하는 효과를 기대할 수 있을 것으로 예상된다. 이와 더불어 보조교사 채용의 걸림돌로는 이들 교사의 4대 보험료에 대한 어린이집의 부담이 자리 잡고 있으므로 해당 비용에 대한 일부 지원이 고려되어야 할 것으로 본다.

또한 단시간근로가 자발적으로 선택되고 출근시각 등으로 시간활용이 용이하다는 점이 해당 직책을 선택한 주된 이유라는 점을 감안하면 담임교사와 같이 8시간 근로보다는 4시간에서 2시간 범위 내에서 늘려 일하는 것이 보다 선호되는 것으로 확인된다.

나) 비담임교사 지원기준의 신설: 8시간 비담임교사 지원기준 마련

담임교사를 제외한 이외 보조교사의 지위를 다양화하고 새로운 지원에 해당하는 교사를 지원하기 위한 적정기준을 마련하는 것이다.

우선 대체교사의 경우는 그 특성상 어린이집에서 직접 채용하는 것이 매우 어렵고, 특히 긴급한 상황에서는 육아종합지원센터에서 대체교사를 즉각적으로 지원하기 어려운 실정이므로 일상적으로는 보조교사의 역할을 수행하다가 대체교사 수요가 긴급하게 발생한 경우에는 담임교사의 역할을 수행할 수 있는 원내 인력이 필요하다고 판단된다. 해당 수요가 높은 어린이집으로는 영아반수가 많아서 낮은 대체교사와의 상호작용 등에 어려움이 있는 경우, 담임교사의 수가 많아서 대체교사의 부족이 심각한 대규모 어린이집, 그리고 읍면지역에 소재하여 대체교사의 채용이 어려운 경우가 대표적이다. 이처럼 일부 어린이집에 비담임교사가 추가로 배치된다면, 육아종합지원센터의 대체교사는 해당 교사가 미배치된 어린이집 등을 위주로 지원하여 돌봄의 공백을 해소하는 데 더욱 효과적일 것으로 기대된다.

다음으로 어린이집 원장은 연장반교사의 채용이 가장 어렵다고 지목하고 있으므로 이들 교사의 수급을 위한 추가적인 조치도 필요하다고 본다. 연장반교사는 보육교사의 선호도에서 4시간 연장보육과 6시간 보육교사에 대한 선호도가 다른 교사유형에 비해 월등히 높은 것으로 파악되므로 6시간 근로하거나 야간연장과 겹침하여 8시간을 근로하려는 교사의 유입이 예상된다.

한편 비담임교사는 다양한 역할 수행으로 인한 고충이 우려되므로 이들의 업무 범위를 명확히 규정하고, 특히 업무 전환 시의 운영관리 사항에 대해서도 구체적으로 명시할 필요가 있다고 본다. 또한 이들의 최소자격은 긴급 시에 담임교사의 역할을 수행해야 한다는 점 등을 감안하여 보육교사 총 경력이 아니라 담임교사 경력을 반영하는 방안이 고려될 수 있다.

다) 보육도우미 지원기준의 신설

보육도우미는 중앙정부에서 지원하는 기준이 부재한 상황이므로 관련 기준을 마련하여 지원하는 방안을 새롭게 모색할 필요성이 제기된다. 보육교사가 보육 업무에 주력하기 위해서는 조리 지원, 보육실 이외 청소 등을 보육교사 자격증을 보유

하지 않은 보육도우미가 담당하는 것이 바람직하다고 판단되기 때문이다. 이는 단지 담임교사의 처우뿐만 아니라 보조교사와 연장반교사의 적절한 업무 수행에도 기여할 것으로 추측된다.

어린이집 원장 수요에 의하면, 보육도우미는 조리원이 지원되지 않은 어린이집에 우선적으로 지원하는 것이 타당하다고 응답한 비율은 78.1%에 달하므로 해당 기준을 적용할 만하다. 또한 어린이집 원장은 연장반 전담교사 등에 비해 보육도우미에 대한 채용의 어려움이 덜한 것으로 인식하고 있으므로 해당 지원기준을 신설할 시에 인력 채용도 용이할 것으로 예상된다.

또한 지원시간은 제도 도입 시에는 4시간이 적절하다고 본다. 이는 어린이집 원장이 인식하는 채용의 어려움을 통해서도 알 수 있다. 일반적으로는 4시간 근로하는 교사에 비해 6시간을 근로하는 교사의 채용이 보다 원활하다고 인식되며, 보육교사의 선호도에서는 별다른 차이를 보이지 않은 반면, 보육도우미의 경우는 4시간 근로하는 경우가 6시간 근로에 비해 채용의 어려움이 덜한 것으로 인식되기 때문이다.

3) 보육교사 구직 및 채용을 위한 정보 접근성 제고

어린이집 원장은 구인이 용이하고, 보육교사는 구직이 원활하게 이루어질 수 있도록 지원할 필요가 있으므로 공식적인 채널에 대한 정보 접근성을 제고할 필요가 있다. 수급이 원활하지 않은 상황임에도 불구하고 앞서 다룬 조사에서 어린이집 원장은 주로 지인 등을 통해 대체교사 등을 구인하고 있으며, 보조교사와 연장반교사 등은 지인의 소개 또는 민간업체의 구직사이트를 통해 구직이 이루어진 것으로 확인되기 때문이다. 게다가 현재 육아종합지원센터의 보육교사 구인/구직 정보는 임신·육아 아이사랑포털, 중앙육아종합지원센터, 시·도 육아종합지원센터에 한하여 링크를 공유하며, 시·군·구 육아종합지원센터는 자체 홈페이지에 구인/구직 경로를 구축하고 있으므로 수요자는 다양한 사이트를 검색하고 접속하여 정보를 수집해야 하는 불편을 안고 있다.

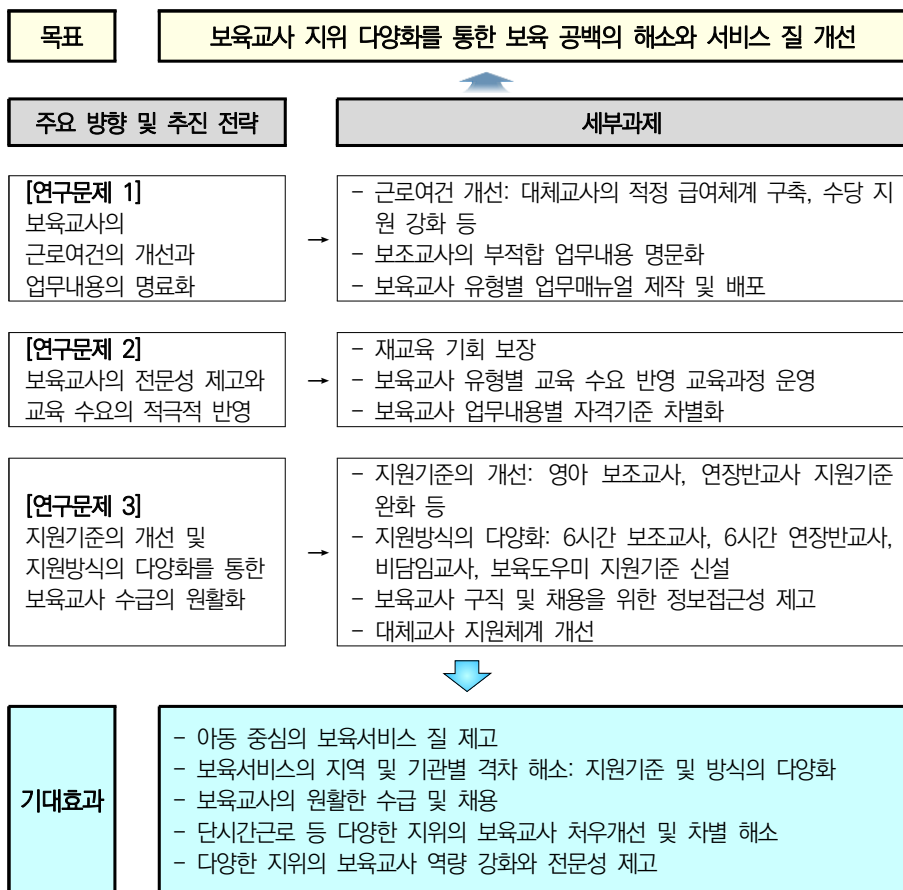
그러므로 어린이집 인력풀 시스템을 별도로 구축하여 보육교사의 유형별로 근무 내용 및 처우 등에 대한 질문 등에 대응하는 체계를 구축하고, 해당 시스템을 활용할 수 있도록 홍보를 강화할 필요가 있다.

4) 기타: 수급 규모의 산출을 위한 정책 변인

이상에서 논의한 보육교사 유형별 지원기준의 개선에 따라 추가적으로 공급이 필요한 교사의 수급 규모를 산출하기 위해서는 변화된 정책 환경 등을 포괄하여 다음을 고려할만하다.

우선 보육교사 유형별 수급 규모를 산출할 시에는 방향성 측면에서 기관의 특성을 모두 반영하여 산출하는 것은 현실적으로 어려움이 있으므로 평균적인 기관 또는 다수 비중을 차지하는 어린이집의 특성을 위주로 반영하는 것이 가능할 것으로 보인다.

[그림 VII-2-1] 어린이집 연장반교사/보조교사/대체교사 지원의 방향성 및 전략



보조교사의 수급 규모는 연령별 어린이집 이용률을 적용하되, 단, 부모급여의 도입으로 0~1세아의 어린이집 이용률이 소폭 하락할 가능성이 있으므로 영아반 보조교사의 경우는 이를 반영하여 적용할 필요가 있다. 또한 아동 대 교사 비율의 개선이 0세반에 적용될 시에는 정원충족률이 감소하여 아동 대 교사 비율에 미달하는 어린이집이 많을 수 있으므로 해당 어린이집 수를 반영할 필요성도 제기된다. 또한 영아반의 정원충족률 기준은 현재의 지원기준인 정원충족률 50% 또는 서울시의 강화된 지원기준인 40%선을 고려할만하다.

다음으로 연장반 전담교사의 경우는 영유아를 둔 맞벌이가구에 대한 정확한 자료가 미흡하므로 현재 기준의 연장보육 아동수를 활용하되, 추가 수요로서 담임교사가 겸임하는 수와 야간연장반교사 겸임, 보조교사 겸임교사를 포함하여 산출할 필요가 있다. 또한 영아반 지원의 내실화 측면에서 8시간 근로하는 연장반 겸임교사의 지원을 확대하는 것이 공급 방향에서 적절하다고 언급하였으므로 해당 인력의 규모를 추정하여 반영할 필요성도 제기된다.

대체교사의 경우는 기본적인 휴가(연차휴가, 보수교육)만 고려하여 일수를 계산하고, 어린이집의 직접 채용과 육아종합지원센터 지원교사를 모두 합하여 반영하도록 한다. 또한 이때 앞서 다룬 바와 같이 규모가 큰 기관에서는 연장반 이용아동수가 많고 담임교사의 수도 많아서 파견 방식보다는 원내 인력이 대체교사 역할을 겸임하여 수행하는 것이 타당하다고 판단된다. 따라서 비담임교사의 지원기준에 어린이집 규모가 포함될 경우는 해당 기을 반영하여 수급 규모를 산출해야 할 것으로 본다.

이상에서 논의한 연구문제에 따른 방향 및 전략을 종합하여 보육교사 유형별로 지원사업의 개선과제를 제시하면 위의 [그림 VII-2-1]과 같다.

3. 세부 과제

가. 연장보육 전담교사 지원사업의 개선과제

1) 연장보육 전담교사의 근로여건 개선

가) 단독근무 시 안전관리 강화

연장반교사가 단독으로 근무하는 시간에는 안전관리의 위험이 발생할 수 있으므로 연장반이 1개반 운영되는 경우, 안전관리 기준을 마련하여 지침(보육사업안내)에 명시하고 하달할 필요가 있다. 구체적으로 연장반을 1개 학급만 운영할 시에는 당직근무 교사를 필수적으로 배치하고, 관련 초과근로 수당을 추가적으로 지급하는 방안 등이 요구된다. 앞서 조사결과에서와 같이 연장반교사가 ‘혼자 근무하는 시간이 있다’고 응답한 비율은 51.2%이고, 해당시간은 평균 1시간 43분에 달하는 것으로 조사되어 아동의 안전이 우려되는 상황이다.

또한 연장반 전담교사가 통상적으로 단독으로 근무하는 비율은 특히 직장어린이집과 읍면지역에 소재한 어린이집에서 각각 80.8%와 71.1%로 높게 나타나므로 이들 기관의 연장보육 운영의 어려움에 주목할 필요가 있다고 판단된다.

나) 연장보육 운영기준의 보완

연장반 전담교사가 연장보육 업무에 집중할 수 있도록 기본보육 시간 전후의 책임 소재와 업무 인계 등에 대한 규정을 보완할 필요가 있다. 앞서 살펴본 조사결과에 의하면, 연장반 전담교사가 보육을 담당하는 시간은 어린이집의 여건에 따라 연장보육시간에 한정되지 않는 것으로 파악된다. 즉, 기본보육 아동의 하원시각에 담당하는 연장반 이외 학급의 보육을 담당하거나(연장반교사 1), 통합반의 업무를 병행하여 수행하는 비율이 25.6%이고, 이 경우 담당하는 학급의 수가 3개 이상인 비율도 25.3%로 조사되었다. 따라서 현행 ‘통합반 운영 관련 안내’에 16~17시 업무내용을 구체적으로 명시하여 연장반 전담교사의 업무를 보다 명료하게 규정할 필요가 있다.

2) 전문성 제고를 위한 재교육 강화

연장반 전담교사 대상의 재교육은 곧 연장보육의 질과 직결되어 있으므로 관련 기준을 마련하여 의무화할 필요가 있다. 어린이집 원장 조사에서는 연장반교사를 대상으로 실시하는 횟수가 연간 평균 3.5회로 나타났으나, 자체교육과 외부교육을 병행하여 실시한 비율은 69%에 그치고 있으므로 외부교육의 기회가 보장될 수 있도록 이들 교사의 재교육을 의무화할 필요가 있다고 본다.

또한 해당 교육내용으로는 현행 보수교육의 연장선에서 모색하되, 특히 휴식과 놀이가 가능한 연장보육이 이루어질 수 있고, 아동과의 상호작용이 원활하게 이루어질 수 있도록 하며, 기본반 담임교사와의 원활한 협업을 위해 도움을 줄 수 있는 교과목의 편성이 이루어져야 할 것이다.

3) 지원기준의 다양화: 6시간 연장반교사 지원기준 신설

연장반 전담교사는 위에서 다른 이외 보육교사 유형과 비교하여 가장 수급이 어려울 것으로 예상된다. 어린이집 원장은 연장반 전담교사의 채용이 가장 어렵다고 응답하였고, 보육교사의 선호도에서도 현재 직책이 연장반교사인 경우를 제외하면 이외 교사들에게 가장 낮은 선호를 보였다. 이는 낮은 급여수준 등 열악한 처우 이외에도 오후 늦은 시간에 근무해야 하는 특성에서 비롯된다. 그러나 다행스럽게도 현재 연장반 교사는 향후로도 계속 근무할 의향이 80%선을 넘는 것으로 나타난다. 한편 맞벌이 가구의 비율이 높은 어린이집에서 연장반 전담교사를 연장보육의 수요만큼 채용하지 못한 경우에는 16~17시 통합반의 아동수가 많아서 연장반교사가 해당 학급을 동시에 보육하는 상황이 불가피하게 초래되는 것으로 우려된다.

따라서 연장반수가 많거나 맞벌이 가구의 이용 비율이 높은 직장어린이집 등에는 연장반 교사에 대한 지원을 겸임하는 교사를 위주로 6시간 또는 8시간까지 지원하는 방안을 고려할만하다. 직장어린이집에서는 연장반 전담교사의 총 근로시간이 5시간 30분으로 나타나고, 통합반을 운영한다고 응답한 비율도 60%에 달하여 돌봄 공백이 우려되기 때문이다.

4) 연장반 전담교사 지원의 제도적 개선

가) 지원요건의 완화

연장반 수요에 맞게 연장반을 구성할 수 있도록 연장반 전담교사의 지원요건을 완화할 필요가 있다. 현재 연장반 전담교사는 현원이 정원의 50%를 충족하고 연장반 영유아의 총 이용시간, 이를테면 월 기준으로 0세반 20시간, 영아반 월 30시간, 유아반 80시간을 충족하는 경우에 한하여 지원된다.

연장보육을 운영하지 않은 사유로는 연장보육 전담교사의 채용하지 못해서가 주요한 것으로 파악되나, 이들 지원기준에 부합하지 못해서 연장반을 구성하지 못하였다고 응답한 어린이집도 많으므로 연장보육의 접근성 제고를 위해서는 정원 대비 현원 기준은 하향 조정하는 방안이 검토될 필요가 있다. 단적으로 말해서 연장보육 수요를 지닌 아동이 단지 한 명에 불과하다고 해도 해당 아동을 보육하는 교사의 인건비가 지원되어야 보육의 공백이 해소될 수 있기 때문이다. 이런 측면에서 연장보육의 수요와 야간연장보육의 수요는 동일한 성격을 지니므로 야간연장보육에 준하는 인건비 지원 기준으로 개선하는 것이 바람직하다고 판단된다.

나) 연장보육료 적용시간 개선: 연장보육시간과의 부합성 제고

현재 연장보육료는 17시부터 적용되나, 연장반교사가 연장보육의 시작 시각에 맞추어 연장보육을 안정적으로 운영하기 위해서는 연장보육료의 적용시각을 연장보육에 맞추어 16시로 개선하는 것이 요구된다. 연장보육료를 17시부터 적용하게 된 것은 2020년 3월 연장보육의 도입 초기에 현장의 혼선이 야기되지 않고, 기본반 이용가구의 불만이 야기될 것을 우려에 대비하는 등 이용시간 변화에 따른 제도적 안착을 위한 조치로서 이루어진 측면이 있으므로 현재는 연장보육에 맞추어 지원기준을 적용하는 것이 보육료지원체계 개편의 취지와도 부합한다고 판단되기 때문이다.

또한 이는 곧 기본반 아동의 16시 하원이 준수되어야 함을 말해주는 것으로, 차량을 운영하는 어린이집에서는 통합반 운영이 지속되지 않도록 기본반의 운영시간에 맞추어 하원차량을 운영할 수 있도록 관련 지침을 강화할 필요가 있다. 따라서 기본반 아동의 하원지도에 관한 사항을 지침에 명시하여 이용부모의 민원에 원활하게 대응할 수 있도록 조치할 필요가 있다.

단, 이 경우에 연장보육에 편성된 아동이 이른 시각에 빈번하게 하원하여 연장보육의 안정적인 운영에 어려움이 야기되지 않도록 현행 이용시간 관련 규정은 유지될 필요가 있다고 본다. 한마디로 말해서 연장보육의 실수요자가 연장반을 이용하는 장치가 지속적으로 강구되어야 할 것이다.

나. 보조교사 지원사업의 개선과제

어린이집 보조교사의 경우는 지원을 다각화하며, 이와 동시에 업무내용별로 자격기준의 적정성을 제고하고, 업무내용을 명료화하는 등을 통해 지원목적에 부합하는 처우개선이 요구된다.

1) 업무내용 명료화와 부적합 사례 보완

현행 지침에 의하면, 보조교사의 업무내용은 담임교사와는 달리 탄력적으로 적용할 수 있도록 규정하고 있으므로(보건복지부, 2022b: 472), 지원목적에 부합하지 않는 업무를 지침에 보다 구체적으로 나열하여 보조교사가 보육 관련 업무에 주력할 수 있도록 개선할 필요가 있다. 현행 지침에 의하면 지원목적에 제외되는 업무로서 어린이집 원장의 행정지원업무를 제외하도록 명시하고 있으나, 이 연구에서 제기된 지원 목적에 부합하지 않는 대표적인 업무로는 보육실 및 담당학급의 보육 업무와 무관한 청소 등의 업무가 주요하게 지목되었으므로 해당 내용을 <표 VII-4-1>과 같이 추가적으로 명시하는 방안을 고려할만하다.

<표 VII-4-1> 어린이집 보조교사 업무내용 개정(안): 지원목적에 부합하지 않는 사례(안)

현행	개정(안)
교사겸직 원장반의 담임교사 업무 수행 등 보육 업무 전담	(작동)
담임교사의 보육·놀이·급식 등 영유아 보육에 필요한 업무 보조가 아닌 어린이집 원장의 행정적인 업무 및 운전·취사 등 기타 업무를 보조하거나 전담	(작동)
어린이집 설치·운영자인 대표자 또는 어린이집 원장이 보조교사로 근무	(작동)
	(추가) 보육실 및 담당 학급의 보육업무 이외 화장실 및 공유 공간 등의 청소

자료: 보건복지부(2022b). 2022년 보육사업안내. p. 473.

2) 보육도우미 지원기준 신설을 통한 보조교사의 업무적정성 제고

보육도우미는 보조교사와는 달리 보육교사 자격증을 갖추고 있지 않으므로 보육 활동에 관여하지 않고, 청소 또는 급식조리 등을 지원하는 역할을 기대할 수 있다. 또한 이들의 업무는 보조교사 업무와는 구분되므로 보조교사 지원과는 별개로 1일 최대 6시간 까지 지원하는 방안이 고려될 수 있다. 단, 지원시간의 경우는 제도 도입 시에는 재정 여건 등을 감안하여 4시간을 우선적으로 고려할 수 있으나, 두 차례의 간식과 한 차례의 급식을 위해 필요한 업무내용을 고려하면 특히 조리원이 1명인 소규모 기관에서는 4시간 업무로는 어려움이 예상되기 때문이다.

해당 요건으로는 조리원이 지원되는 요건이 49인 이상이므로 이하 규모의 급식 조리 등의 인력이 부재한 상황이라는 점을 고려하면, 해당 기관에 우선적으로 지원하는 방안을 모색할만하다. 이들 기관에 급식조리 등을 담당할 인력이 부족한 경우에는 보조교사가 해당 업무를 수행할 우려가 높기 때문이다.

또는 청소 등 담당 업무를 고려하여 어린이집의 면적기준을 지원 기준으로 설정하는 방안도 고려될 수 있다. 이를테면 실내 공기질의 점검기준인 430㎡ 이상인 경우 1명을 지원하는 등을 검토한다. 보육도우미는 보조교사의 지원목적과는 구분되므로 보조교사가 지원 대상 기관에도 보육도우미 지원은 동시에 모색될 필요가 있다.

3) 전문성 제고를 위한 재교육 강화

보조교사의 재교육에 대한 필요성이 제기되나 보조교사는 대체교사 지원 대상에서 제외되므로 외부교육을 위한 여건이 미흡하다고 판단되므로 이를 우선적으로 개선하고 의무교육 이수에 관한 규정을 신설할 필요가 있다.

4) 지원기준 다양화: 6시간 보조교사 지원기준 신설

현행 4시간 지원되는 보조교사는 그 지원방식을 다양화하여 6시간 지원이 가능한 요건을 신설하는 방안을 모색한다. 현행 기준에 의하면, 4시간이 지원되고 영아보육의 질을 제고하기 위해 영아반을 위주로 지원해왔다. 2020년에는 정원충족률 70%에서 50%로 그 기준을 완화하였으나 이와 동시에 영아반을 2개 이상 운영하는 기관이어야 지원을 받을 수 있으므로 영아보육을 위주

로 하는 20명 이하 기관에 보조교사가 배치된 비율은 24.5%에 그치고 있다. 따라서 영아보육의 질적 수준 제고를 위해 영아반을 운영하는 모든 기관에 4시간 보조교사를 지원하는 방안을 검토해야 할 것으로 본다. 특히 0세반의 아동 대 교사 비율이 개선되지 않는다면 보조교사의 지원기준을 현행보다 완화하여 영아보육의 질이 제고될 수 있는 조치가 필요할 것으로 판단된다.

또한 영아반 수를 반영하여 보조교사를 현재의 4시간에서 2시간을 추가로 지원하는 방안도 고려될 수 있다. 앞서 살펴본 조사결과에서 추가인력이 필요한 시간대와 보육 공백이 우려되는 시간이 최소 2시간으로 확인되므로 이를 반영하여 2시간을 추가로 지원하는 방안을 모색할만하다. 해당 요건으로는 영아반 수와 야간연장형 운영 여부를 우선적으로 고려해야 할 것이다.

나아가 영아반 위주의 보조교사 지원과 더불어 놀이 중심의 보육이 강조됨에 따라 유아반의 보조교사 확충도 지속적으로 요구되므로 영아반의 경우와 마찬가지로 유아반의 경우에도 최소 배치기준을 마련할 필요가 있다.

다. 대체교사 지원사업의 개선과제

1) 대체교사 근로여건 개선

가) 급여체계 개선

어린이집 대체교사는 담임교사의 경력이 상대적으로 길게 나타나는 등 전문성을 견지하고 있음에도 불구하고 근무만족도에서 ‘소득안정’에 대한 만족도가 평균 2.64점(평균 5점)으로 낮은 수준을 보이므로 이들의 원활하고 안정적인 공급을 위해서는 급여체계 개선이 일차적으로 요구된다.

급여체계 개편의 세부과제로는 대체교사 경력을 반영한 별도의 급여체계를 개발하여 적용하는 방안과, 업무 특성을 반영하여 수당을 신설하거나 또는 기존의 수당을 강화하는 방안을 들 수 있다. 호봉을 반영하는 급여체계는 대체교사의 전문성을 부합하는 방식으로 기대되나, 인력 수급 등을 고려하면 담임교사의 급여체계 개선과 병행되어야 현실적으로 가능하다고 여겨진다. 대체교사의 급여체계를 우선적으로 개선하는 것은 담임교사 수급에 부정적인 영향을 미칠 수 있다고 우려되기 때문이다. 다음으로 후자의 경우는 파견수당 등을 별

도의 수당을 신설하거나 현행 농어촌 지역의 교통수당을 상향조정하는 방안, 그리고 대체교사 경력이 일정 수준 이상인 경우에 장기근속 수당을 지급하는 방안 등을 고려할만하다.

이상의 급여체계 개선과 더불어 대체교사의 고용안정을 위한 노력도 요구된다. 앞서 다룬 대체교사의 응답결과에 의하면, 대체교사를 자발적으로 선택한 비율은 98.4%에 달하고, 계속해서 대체교사로 근무할 의향이 있다고 응답한 비율은 84.2%로 다수였다. 그러나 이들의 근무만족도는 소득안정(평균 2.64점, 평균 5점) 다음으로 ‘고용안정’이 평균 2.71점으로 낮은 수준에 머물고 있다.

나) 대체교사 업무내용과 업무시간의 명문화

대체교사의 업무는 어린이집 원장이 개별적으로 부여하지 않고, 일원화된 기준에 따라 이루어질 있도록 명문화할 필요가 있다. 현행「보육사업안내」에 의하면, 대체교사는 연가 사용이나 보수교육에 참여한 보육교사(교사겸직 원장 포함) 및 연장보육 전담교사, 야간연장 보육교사 업무를 대행한다고 규정하고(보건복지부, 2022b: 465), 업무에서 제외되는 사항이나 부적합한 업무 등에 대해서는 별도로 규정하고 있지 않으므로 어린이집에서 탄력적으로 업무를 부여할 여지가 있다고 우려되기 때문이다. 업무 제외 사항으로는 조리 업무, 담임교사 업무범위를 초과하는 어린이집 청소 등을 고려하고, 금지사항으로는 대체교사가 홀로 보육하는 상황 등을 금지사항으로 안내하는 방안을 검토할만하다. 또한 대체교사 지원 관련 운영 매뉴얼에 대체교사가 사전에 인계 인수서를 확인할 수 있도록 규정하는 방안도 요구된다.

관련 내용은 대체교사 지원사업의 목적에 부합하도록 어린이집 원장이 대체교사 신청 시에 대체교사 운영에 관한 준수사항 등을 공지하여 숙지하게 하거나, 어린이집 원장 대상의 의무교육 시에 관련 내용을 포함하는 방안 등을 고려할만하다. 이때 대체교사의 업무내용 뿐만 아니라 업무시간이 준수될 수 있도록 명확하게 안내되어야 할 것이다. 단적으로 말해서 담임교사의 업무를 대신하므로 대체교사의 경우는 기본보육시간에 한하여 근무하고, 별도 초과수당이 없이 추가로 보조 업무를 부과하지 않도록 명시할 필요가 있다는 것이다.

2) 대체교사 재교육 강화

대체교사는 육아종합지원센터에 실시하는 재교육에 참여할 기회가 보장되어 있어서 보조교사와 연장반교사에 비해 교육을 이수한 비율이 높은 것으로 확인되나, 교육내용에 교사와 현장의 요구가 반영될 수 있도록 개선이 필요하다. 앞서 살펴본 설문조사 결과에서 대체교사로서 도움이 되었던 교육과 희망하는 교육내용으로는 영유아의 상호작용, 문제행동아동 지도, 놀이지도, 장애아보육, 보육교직원과의 소통과 협업에 대한 요구가 제기되었으므로 이들 교육의 강화를 적극적으로 고려할 수 있다.

특히 대체교사 업무를 처음으로 수행하는 경우에는 현행 담임교사 대상의 재교육 이외에도 추가적으로 별도의 교육과정을 신설하여 의무적으로 이수하도록 규정할 필요성이 제기된다. 해당 교육내용으로는 이 연구에서는 높은 수요를 보인 ‘보육교직원과의 협업’ 등이 포함될 수 있다. 또한 이들이 담임교사를 대신하여 보육을 담당해야 하는 상황임을 감안하여 온라인 교육 자료를 개발하여 편리한 시간에 개별적으로 이수할 수 있도록 지원하는 방안도 검토되어야 할 것으로 본다.

3) 대체교사 지원방식 다양화

가) 보조교사/조리원 지원기준 신설

현재 대체교사는 8시간을 기준으로 지원되나, 보조교사와 조리원 등 단시간 근로하는 보육교직원에 대해서도 대체교사 지원이 요구되므로 이들을 위해 4시간 대체교사를 신설하여 지원하는 방안을 검토할만하다. 현재 대체교사 지원대상은 담임교사 이외에 교사겸직 원장과 연장보육 전담교사, 야간연장 보육교사에 한정하고 있기 때문이다(보건복지부, 2022b: 465).

단, 이들 인력을 육아종합지원센터에서 채용하기는 매우 어려운 것으로 우려되고, 일자리 질의 측면에서 단시간 근로형이 신설되는 것은 신중을 기해야 하므로 이들의 고용안정 등을 보장하여 수급이 가능하도록 각 시도에서 인력을 별도로 채용하고 운영하는 방식이 모색되어야 할 것으로 본다. 현재 대체교사는 8시간 근로가 원칙이며, 단 관할 지자체 및 어린이집에서 채용한 대체교사는 4시간 근무가 가능하며, 이 경우는 4시간에 해당하는 인건비를 지급하는 것

으로 규정하고 있다(보건복지부, 2022b: 467).

나) 비담임교사 지원기준 신설

육아종합지원센터에서 인력풀을 확충하는 것이 원칙적으로 필요하나, 긴급한 수요에의 대응에는 한계가 있으므로 보다 근본적으로 보조교사와 대체교사를 겸임하는 비담임교사를 신설하고 우선지원이 필요한 기관을 선별할 수 있는 지원요건을 마련할 필요가 있다. 앞서 살펴본 분석결과를 종합하면 8시간 비담임 교사 지원은 어린이집 규모가 커서 담임교사 수가 많거나, 영아반 수가 많은 어린이집에서 우선적으로 고려될 수 있으며, 이외에도 교사 채용에 어려움을 안고 있는 읍면지역에 소재한 어린이집을 추가적으로 고려해볼 수 있다. 특히 원내 인력을 통한 대체교사 수요에의 대응은 영아반의 경우는 낮가림으로 인한 보육의 어려움을 해소할 수 있고, 대규모 어린이집에서 다수의 담임교사를 충분히 지원하기 어렵다는 점을 고려하면 적절한 대안으로 고려될 수 있다고 본다.

4) 대체교사 지원체계 효율화: 권역별 지원체계 운영 지원

보육의 질적 수준을 보장하기 위해 동일한 대체교사의 배치에 대한 요구가 높게 나타나므로, 대체교사 운영방식을 권역별 체계로 전환하여 동일한 지역 내에서 동일한 대체교사가 보육을 담당할 수 있도록 운영하는 방안이 검토될 필요가 있다. 이때 권역별로 원활한 연계 등을 관리하기 위한 권역별 담당자의 지정이 필요하며, 해당 업무에 따른 운영비 지원도 추가적으로 요구된다.

대체교사의 권역별 운영체계는 특히 영유아 인구가 밀집되고 어린이집 수가 많고 고른 분포를 보이는 지역에서 보다 효율적인 인력 공급 방식이라고 기대된다. 또한 권역별 지원체계의 구축 시에 육아종합지원센터에서 시범적으로 운영 중인 “다가치 보육” 어린이집과의 연계도 모색할만하다. 현원 39인 이하의 4~5개 어린이집이 자원 공유 등을 통해 보육의 질을 제고하려는 노력의 일환이므로(보건복지부, 2022d: 5) 소규모 어린이집의 대체교사 지원의 효과성 제고를 기대할 수 있을 것으로 여겨진다.

5) 대체교사 운영관리 매뉴얼 제작 및 배포

보육교사의 처우개선을 위한 대체교사의 운영이 전국적으로 동일한 기준에 따라 이루어질 수 있도록 중앙정부 차원에서 ‘대체교사 지원사업 운영 매뉴얼’을 개발하고, 여기에는 1) 육아종합지원센터의 사업 관리자, 2) 어린이집 원장, 3) 대체교사에게 적용해야 하는 사항이 모두 포함되어야 할 것이다.

보다 구체적으로는 전국의 육아종합지원센터 업무 관리자가 일괄 적용해야 운영관리 사항을 규정하고, 대체교사를 신청한 어린이집에서 일관되게 적용할 수 있는 대체교사 운영 지침을 마련해야 할 것이다. 그 밖에도 해당 매뉴얼에는 대체교사 관련 민원과 분쟁 등에 대한 일관된 대응에 관해서도 규정할 필요가 있다. 이를테면 노무 문제 또는 대체교사에 의한 아동학대 발생 등에 따른 법적 책임의 문제 등에 대해 대체교사를 고용한 육아종합지원센터에서 개별적으로 대응하기 어려울 것으로 우려되기 때문이다. 이는 대체교사 지원사업의 규모가 확대되어 해당 교사의 채용 규모가 증가함에 따라 보다 심화될 여지가 있으므로 수요에 부합하는 대체교사 지원하기에 앞서 반드시 검토되어야 할 과제라고 판단된다. 이와 동시에 대체교사가 활용할 수 있는 지침서 또는 자료집 등도 함께 제작하는 방안을 모색한다.



참고문헌

- 강은진·박진아·조숙인·이민경(2017). 보조교사 지원제도 개선방안 연구. 보건복지부·육아정책연구소.
- 경기도(2022). 2022 보육사업안내.
- 경기도 광주시(2022). 2022년 보육사업 시행계획(안).
- 김근주(2013). 영국의 단시간근로 현황과 문제점. 국제노동브리프, 2013년 8월호, 44-52.
- 김문정(2019). 단시간근로자 증가 추세 및 정책함의. 재정포럼, 제274호(2019년 4월), 6-19.
- 김아름·김은설·조혜주·양성은(2020). 근로시간 보장을 위한 어린이집 인력배치 합리화 방안. 육아정책연구소
- 김은미·전유영(2021). 어린이집 연장보육제도에 대한 운영 실태와 원장과 연장보육교사의 인식 및 요구. 유아교육연구, 41(3), 359-386.
- 류다현·김은주(2021). 보육교사가 말하는 연장보육의 현실에 대한 연구. 교가교육연구, 60(2), 275-294.
- 박귀천(2018). 단시간근로자에 대한 법적 쟁점. 월간노동리뷰, 2018년 2월호, 23-30.
- 박창현·김상립(2018). 어린이집 보조인력의 노동실태 및 요구분석: 보조교사, 대체교사, 부담임 교사를 중심으로. 한국보육학회지, 18(2), 85-102.
- 백승호·안주영·이승윤(2017). 한국과 일본의 불안정노동시장 비교연구: 불안정노동의 젠더적·직업계층적 분절. 한국사회정책, 24(2), 1-29.
- 보건복지부(2015a). 2015년도 보건복지부 소관 예산 및 기금운용계획 개요.
- 보건복지부(2015b). 2015년도 보육사업안내.
- 보건복지부(2015c). 보육통계(2015년 12월말 기준).
- 보건복지부(2016a). 2016년도 보건복지부 소관 예산 및 기금운용계획 개요.
- 보건복지부(2016b). 2016년도 보육사업안내.
- 보건복지부(2016c). 보육통계(2016년 12월말 기준).

보건복지부(2017a). 2017년도 보건복지부 소관 예산 및 기금운용계획 개요.

보건복지부(2017b). 2017년도 보육사업안내.

보건복지부(2017c). 보육통계(2017년 12월말 기준).

보건복지부(2018a). 2018년도 보건복지부 소관 예산 및 기금운용계획 개요.

보건복지부(2018b). 2018년도 보육사업안내.

보건복지부(2018c). 보육통계(2018년 12월말 기준).

보건복지부(2019a). 2019년도 보건복지부 소관 예산 및 기금운용계획 개요.

보건복지부(2019b). 2019년도 보육사업안내.

보건복지부(2019c). 보육통계(2019년 12월말 기준).

보건복지부(2020a). 2020년도 보건복지부 소관 예산 및 기금운용계획 개요.

보건복지부(2020b). 2020년도 보육사업안내.

보건복지부(2020c). 보도자료: 어린이집 99% 안심등하원 자동알리미 설치, 약 3만명 연장반 전담교사 배치(2020. 6. 10).

https://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=1&CONT_SEQ=354931&SEARCHKEY=TITLE&SEARCHVALUE=%EC%97%B0%EC%9E%A5%EB%B0%98+%EC%A0%84%EB%8B%B4%EA%B5%90%EC%82%AC

보건복지부(2020d). 보육통계(2020년 12월말 기준).

보건복지부(2021a). 2021년 보건복지부 업무계획.

보건복지부(2021b). 2021년도 보건복지부 소관 예산 및 기금운용계획 개요.

보건복지부(2021c). 2021년도 보육사업안내.

보건복지부(2021d). 보도자료: 중앙보육정책위원회 개최, 2021년 보육 시행계획 확정(2021. 2. 22).

http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=1&CONT_SEQ=363647&SEARCHKEY=TITLE&SEARCHVALUE=%EC%A4%91%EC%95%99%EB%B3%B4%EC%9C%A1%EC%A0%95%EC%B1%85%EC%9C%84%EC%9B%90%ED%9A%8C

보건복지부(2021f). 보육통계(2021년 12월말 기준).

보건복지부(2022a). 2022년도 보건복지부 소관 예산 및 기금운용계획 개요.

- 보건복지부(2022b). 2022년도 보육사업안내.
- 보건복지부(2022c). 2022년 사회복지시설종사자 대체인력지원 사업안내.
- 보건복지부(2022d). 보도참고자료: 다가치 보육, 소규모 어린이집 상생을 위한 새로운 시작을 알리다(2022. 5. 30). https://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=1&CONT_SEQ=371639&SEARCHKEY=TITLE&SEARCHVALUE=%EC%96%B4%EB%A6%B0%EC%9D%B4%EC%A7%91.
- 부산광역시(2022). 우리 아이, 부산시가 함께 키우겠습니다. 부산광역시 2022 보육사업 시행계획.
- 사회보장정보원(2022). 내부자료.
- 서영숙·박진옥(2015). 어린이집 비담임(보조)교사 직무 분석 연구. 한국보육진흥원.
- 서울특별시(2020). 2021년 보조교사(보육도우미, 연장보육 전담교사 포함) 지원 계획.
- 서울특별시(2022a) 보도자료: 서울시, 보육교사 휴가권 보장 '서울형 전임교사' 140개소 채용 시작(2022. 3. 17). https://www.seoul.go.kr/news/news_report.do#view/358887
- 서울특별시(2022b). 보도자료: 서울시, '서울형어린이집 25년까지 800개소 확대. 공보육 강화(2022. 4. 6). https://www.seoul.go.kr/news/news_report.do#view/360422
- 서울특별시(2022c). 보도자료: 전국 최초 보육교사 휴가권 보장 '서울형전임교사' 3월부터 지원(2022. 2. 10). https://www.seoul.go.kr/news/news_report.do#view/356128
- 서울특별시·서울특별시 육아종합지원센터(2021). 2021 서울시 대체교사지원사업 안내서.
- 성재민(2014). 여성 시간제 일자리 확산과 함의. 월간노동리뷰. 2014년 6월호, 20-33.
- 신경아(2015). 시간선택제 여성노동자의 조직내 주변화에 관한 연구. 한국여성학, 31(2), 131-179.
- 신경아·장지연·이주환·서지희·오선영(2015). 여성친화형 일자리로서 시간선택제 일자리 정책의 효과와 개선과제. 여성가족위원회·한림대학교산학협력단.

- 심도현·손누리(2021). 경기도 어린이집 보육지원체계 개편 현황 분석 및 모니터링 연구. 경기도여성가족재단.
- 양미선·이윤진·김동훈·조숙인·김근진·구자연·오미애·김문정(2021). 2021년 전국 보육실태조사: 어린이집 조사 보고. 보건복지부·육아정책연구소.
- 양미선·조용남·최윤경(2019). 보육·유아교육 분야 일자리 수급 분석 및 확충 방안. 육아정책연구소.
- 유해미·강은진·권미경·박진아·김동훈·김근진·김태우·이유진·이민경(2018). 2018년 전국보육실태조사: 어린이집조사 보고. 보건복지부·육아정책연구소.
- 이남수·임민정(2021). 연장보육 전담교사의 영아반 운영경험과 인식. 유아교육학 논집, 25(5), 5-30.
- 이미화·박진아·강은진(2016). 시계열 분석을 통한 보육교사 수급 전망. 한국보육지원학회, 12(6), 123-137.
- 이아름·김정준(2021). 어린이집 보조교사의 역할수행 경험과 개선 요구. 한국유아교육연구, 23(1), 56-85.
- 인천광역시(2022). 2022년 인천광역시 보육사업안내.
- 임성은(2018). 사회복지종사자의 단기 대체인력 활용실태와 정책과제. 보건복지포럼, 266(2018년 12월), 39-51.
- 제20대 대통령직인수위원회(2022). 윤석열정부 110대 국정과제.
- 전라북도(2021). 2022년도 전라북도 예산(안).
- 조막래·박인숙(2018). 서울시 어린이집 대체인력 및 파견인력 근로환경 개선방안 연구. 서울시여성가족재단.
- 조막래·윤정민(2019). 서울시 어린이집 보조인력 활용 실태 및 효율적 운영방안 연구. 서울시여성가족재단.
- 조주연·양성은(2016). 어린이집 보조교사의 역할기대 및 업무수행에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 34(3), 1-14.
- 중앙육아종합지원센터(2015). 2015 전국 육아종합지원센터 사업결과보고서.
- 중앙육아종합지원센터(2016). 2016 전국 육아종합지원센터 사업결과보고서.
- 중앙육아종합지원센터(2017). 2017 전국 육아종합지원센터 사업결과보고서.
- 중앙육아종합지원센터(2018). 2018 전국 육아종합지원센터 사업결과보고서.

- 중앙육아종합지원센터(2019). 2019 전국 육아종합지원센터 사업결과보고서.
- 중앙육아종합지원센터(2020). 2020 전국 육아종합지원센터 사업결과보고서.
- 중앙육아종합지원센터(2021). 2021 전국 육아종합지원센터 사업결과보고서.
- 최조순·홍서인(2019). 경기도 사회복지시설 대체인력지원사업 분석 연구. 경기복지재단.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2013). Female Labor Supply: Why is the US Falling Behind?. *American Economic Review: Papers & Proceedings* 2013, 103(3), 251-256.
- European Commission Thematic Group on ECEC Quality. (2014). European quality framework: Research evidence. Document presented at the Conference of the Greek EU Presidency in Athens (19-20 June 2014).
- Gibson, A., Pelletier, J., & Jackman, E. (2012). 'Can we work together? Preliminary findings from an examination of ECE and teacher dynamics in full-day early learning-kindergarten', Institute of Child Study, University of Toronto.
- Jensen, J. J. (2016). The Danish pedagogue education. In M. Vandenbroeck, M. Urban, & J. Peeters (Eds.), *Pathways to professionalism in ECEC* (pp. 15-28). Routledge.
- McLean, C., Austin, L. J., Whitebook, M., & Olson, K. L. (2021). *Early Childhood Workforce Index 2020*.
- Oberhuemer, P., Schreyer, I., & Neuman, M. J. (2010). *Professionals in early childhood education and care systems: European Profiles and Perspectives*. Barbara Budrich Publishers.
- Peeters, J., Sharmahd, N., & Budginaitė, I. (2016). Professionalisation of childcare assistants in early childhood education and care (ECEC) Pathways towards qualification. NESET II report. Publications Office of the European Union.
- Urban, M., Vandenbroeck, M., Peeters, J., Lazzari, A., & Van Laere, K. (2011). *Competence requirements in early childhood education and care. CoRe Final Report*. Brussels: European

Commission.

Van Laere, K., Peeters, J., & Vandenbroeck, M. (2012). The education and care divide: The role of the early childhood workforce in 15 European countries. *European Journal of Education*, 47(4), 527-541.

Yerkes, M. (2009). Part-time in the Dutch welfare state: the ideal combination of work and care?, *The policy Press*, 37(4), 535-552.

【참고 웹사이트】

법제처 국가법령정보센터 홈페이지_근로기준법,

<https://www.law.go.kr/법령/근로기준법> (2022. 3. 11. 인출).

법제처 국가법령정보센터 홈페이지_기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률,

<https://www.law.go.kr/법령/기간제및단시간근로자보호등에관한법률> (2022. 3. 11. 인출)

보건복지부 홈페이지 내 보육정책소개-보육지원체계개편,

http://www.mohw.go.kr/react/policy/index.jsp?PAR_MENU_ID=06&MENU_ID=06400108&PAGE=8&topTitle=%EB%B3%B4%EC%9C%A1%EC%A7%80%EC%9B%90%EC%B2%B4%EA%B3%84%20%EA%B0%9C%ED%8E%B8 (2022. 3. 14. 인출)

서울특별시 홈페이지 내 분야별 정보-복지-새소식 '전국 최초 보육교사 휴가권 보장 서울형 전임교사 3월부터 지원'

https://news.seoul.go.kr/welfare/archives/539762?tr_code=sweb (2022. 3. 15. 인출)

중앙육아종합지원센터_어린이집 지원사업,

http://central.childcare.go.kr/lcentral/d1_30000/d1_60059/d1_30006/d1_60050.jsp (2022. 3. 15. 인출)



Abstract

A Study on Operation and Improvement of Extended class teacher, Assistant teacher, Substitute teacher in daycare center

Haemi Yoo, Ja Yeun Koo, Moonjeong Kim

In order to improve the quality of childcare services for infants and toddlers, it is essential to improve the competency and improving working conditions of daycare teachers. Considering long hours of work of Korea, the poor treatment of childcare teachers urgently needs to be improved. In accordance with these policy demands, childcare teachers at daycare centers support assistant teachers, substitute teachers, teachers in charge of extended childcare for extended childcare, which will be operated from March 2020. As a result, the number of teachers with different employment status is increasing in daycare centers. Therefore, these childcare teachers should be positioned as high-quality jobs and assigned without any gap according to the characteristics of the region and daycare centers.

In this study, the needs of childcare teachers and directors of daycare centers were comprehensively analyzed. Specifically, 432 teachers in charge of extended classes at daycare centers, 490 assistant teachers, and 304 substitute teachers were surveyed on working conditions and demands for improvement. In addition, 513 directors of daycare centers across the country were surveyed on difficulties and demands when operating the daycare teachers, and the results were compared. Based on the above discussions, the direction and major strategies for operating standards, such as the assignment of assistants and substitute

teachers and improvement tasks for each type of childcare teacher were also suggested.

First of all, as a key strategy for improving the operation of daycare centers, assistants, and substitute teachers, diversification of support methods such as expansion of support hours and creation of work manuals to clarify the division of duties with homeroom teachers were suggested. As for the detailed plan tasks, it was proposed to improve the salary system for extended class teachers and substitute teachers, clarify the duties of assistant teachers, strengthen collaboration with homeroom teachers, and establish new standards for supporting non-homeroom teachers. In common, it is required to improve re-education in according to the purpose of support.

Keyword: assistant teachers, substitute teachers, extended class teacher
quality of childcare services, childcare service



부록

부록 1. 설문조사표 1: 어린이집 연장보육 담당교사용

부록 2. 설문조사표 2: 어린이집 보조교사용

부록 3. 설문조사표 3: 어린이집 대체교사용

부록 4. 설문조사표 4: 어린이집 원장용

부록 5. 심층면담 질문지 1: 어린이집 보육교사용

부록 6. 심층면담 질문지 2: 어린이집 기본반 담임교사용

부록 7. 사례조사 질문지_1차: 어린이집용

부록 8. 사례조사 질문지_2차: 어린이집용

1. 보육현황과 근무여건 및 만족도

문1) 선생님께서는 일반적으로 언제 출퇴근하십니까? (월~금 기준, 24시간 기준)
예) 평소 주중(월~금) 출근 시각이 오후 3시 30분인 경우, 15시 30분으로 작성

구분	시간
1-1) 출근 시각	시 분
1-2) 퇴근 시각	시 분
1-3) 총 근로시간 [프로그램 자동계산]	시간 분

문2) 선생님께서는 별도의 휴게시간이 있습니까?
① 예 → 문2-1로 이동 ② 아니오 → 문3으로 이동

문2-1) 그렇다면, 선생님의 휴게시간은 언제입니까? 휴게시간이 2회 이상 구분되는 경우는 해당 시간대를 각각 작성합니다.
예) 휴게시간이 오후 3시 30분 부터 오후 4시인 경우, “15시 30분 ~ 16시 00분”으로 작성

회차	(평일 기준) 휴게시간
1회차	시 분 부터 시 분 까지
2회차	시 분 부터 시 분 까지

문3) 문1에서 응답하신 출퇴근 시각은 선생님께서 희망하는 시간대입니까?

[문3의 출퇴근 시간 각각 ②번 '아니오' 응답자만]

문3-1) 그렇다면, 선생님께서 희망하시는 출퇴근 시각은 언제입니까?

	문3. 희망 시각 여부		문3-1. 희망하는 출퇴근 시각
	예	아니오	
1. 출근 시각	①	②	시 분
2. 퇴근 시각	①	②	시 분

- 문4) 현재 근무하시는 어린이집에서 연장보육(16:00~19:30) 전담교사가 필요한 시간대는 언제라고 생각하십니까?
예) 평일(월~금) 기준 적합한 시작 시각이 오후 4시 30분인 경우, 16시 30분으로 작성

(평일 기준) 연장보육 전담교사가 필요한 시간대			
4-1) 시작 시각		시	분
4-2) 종료 시각		시	분
4-3) 총 필요 시간 [프로그램 자동계산]		시	분

- 문5) 선생님께서는 통상적인 근무시간 중에 혼자 근무하는 시간이 있습니까?

① 예 → 문5-1로 이동 ② 아니오 → 문8으로 이동

[문5의 ①번 응답자만]

- 문5-1) 그렇다면, 혼자 근무하는 시간대는 언제입니까?

예) 혼자 근무하는 시간이 오후 6시 부터 오후 7시 30분인 경우, “18시 00분 ~ 19시 30분”으로 작성

(평일 기준) 혼자 근무하는 시간			
	시		분 부터 시 분 까지

[문5의 ①번 응답자만]

- 문5-2) 귀하가 혼자 근무하는 시간에 우려되는 점은 무엇입니까?

우려되는 점을 구체적으로 모두 작성해주시시오. 별다른 우려점이 없는 경우는 “없음”으로 작성

(적 어 주 십 시 오)

문 6번 ~ 문 8번은 연장보육(16:00~19:30)을 전담하는 교사(SQ2. ①번 응답자)만 응답합니다.

[SQ2 ①번 응답자는 문6 ~ 문8 응답 후, 문9로 이동, SQ2 ②, ③번 응답자는 문9로 이동]

[SQ2. ①번 응답자만]

- 문6) 선생님께서는 담당하는 연장반 아동 외에 (오후)통합반 아동을 추가로 보육하고 있습니까?

① 예 → 문6-1로 이동 ② 아니오 → 문7로 이동

[SQ2. ①번 응답자 & 문6. ①번 응답자만]

- 문6-1) 그렇다면, 선생님께서 담당하시는 (오후)통합반은 몇 개 학급입니까?

① 1개 학급 ② 2개 학급 ③ 3개 학급 이상

[SQ2. ①번 응답자 & 문6. ①번 응답자만]

문6-2) 선생님께서 (오후)통합반을 보육하는 시간은 언제부터 언제까지 입니까?
평소 평일(행사일 등 제외) 기준으로 (오후)통합반 보육의 시작 시각과 종료 시각을 각각 작성해주시시오.
예) 평일(월~금) 기준 시작 시각이 오후 3시 30분인 경우, 15시 30분으로 작성

(평일 기준) (오후)통합반 보육시간			
시작 시각		시	분
종료 시각		시	분

[SQ2. ①번 응답자 & 문6. ①번 응답자만]

문6-3) 선생님께서 연장보육 시간 이전에 (오후)통합반을 보육하게 되는 이유는 무엇이라고 생각되십니까?
해당되는 이유를 모두 표기해주시시오.

- ① 기본반 아동이 오후 4시 이후에도 하원하지 않아서
- ② 연장보육 수요만큼 연장반을 구성하지 않아서
- ③ 연장반 전담교사가 부족해서
- ④ 담임교사가 수업준비를 해야 해서
- ⑤ 담임교사의 하원지도 소요시간이 길어서(하원차량의 운행시간이 길어서)
- ⑥ 기타 (적어주시시오)

문7) 선생님께서 담당하는 연장반에서 마지막 아동이 하원하는 시각은 통상적으로 몇 시 입니까?
예) 마지막 하원 시각이 오후 8시인 경우, 20시 00분으로 작성

마지막 하원 아동의 하원 시각		시	분
------------------	----------------------	---	------------------------

문8) 현재 근무 중인 어린이집에서 담당하는 연장반의 아동은 각 시간대별로 몇 명입니까?
평일 기준, 각 시간대별 보육 아동의 수를 작성하고, 휴게시간이 포함된 경우 '휴게시간'으로 작성해주세요.

연장보육 시간대	담당 학급 / 보육아동수 (일상적인 평일 기준 평균 아동수)
16시 이전	(작성 예시) 3세반 / 10명
16시~16시 30분	(작성 예시) 휴게시간
16시 31분~17시	(작성 예시) 3세반 / 8명
17시 01분~17시 30분	
17시 31분~18시	
18시 01분~18시 30분	
18시 31분~19시	
19시 01분~19시 30분	
19시 31분~20시	
20시 이후	

[전체 응답자]

문9) 선생님께서 현재 근무하시는 어린이집의 **연장보육 담당교사**로서 다음 근로조건에 얼마나 **만족**하십니까?
각 항목별로 응답해주세요.

	전혀 만족하지 않음	만족하지 않음	보통	만족함	매우 만족함
1. 주당(1주일 기준) 근로시간	①	②	③	④	⑤
2. 출근시간	①	②	③	④	⑤
3. 퇴근시간	①	②	③	④	⑤
4. 급여수준(수당 포함)	①	②	③	④	⑤
5. 업무 난이도/업무 강도(수업준비 등)	①	②	③	④	⑤
6. 담당학급에 대한 책임 부담	①	②	③	④	⑤
7. 업무내용(부당한 업무지시 포함)	①	②	③	④	⑤
8. 기본반 담임교사와의 업무분장	①	②	③	④	⑤
9. 고용안정	①	②	③	④	⑤
10. 소득안정	①	②	③	④	⑤
11. 재교육 기회	①	②	③	④	⑤
12. 일·생활 균형(휴가 사용 등)	①	②	③	④	⑤
13. 일에 대한 보람	①	②	③	④	⑤
14. 교사 역량 및 전문성 향상	①	②	③	④	⑤

문10) 선생님께서는 **연장보육 전담교사 업무**에 대해 얼마나 **만족**하십니까?

- ① 전혀 만족하지 않음
- ② 만족하지 않음
- ③ 보통
- ④ 만족함
- ⑤ 매우 만족함

문11) 선생님께서 현재 근무하시는 어린이집에서 **근로계약서를 작성**하셨습니까?

- ① 예 → **문11-1로 이동**
- ② 아니오 → **문12로 이동**

문11-1) 그렇다면, 근로조건은 근로계약서대로 잘 지켜지고 있습니까?

- ① 근로계약서대로 잘 지켜지고 있다 → **문12로 이동**
- ② 대부분 근로계약서대로 지켜지고 있다 → **문11-2로 이동**
- ③ 거의 지켜지지 않는다 → **문11-2로 이동**
- ④ 전혀 지켜지지 않는다 → **문11-2로 이동**
- ⑤ 잘 모르겠다 → **문12로 이동**

[문11-1의 ②, ③, ④번 응답자만]

문11-2) 근로계약서상 근무조건과 다른 부분은 무엇입니까?
실제 근무조건과 근로계약서 상 근무조건이 다른 부분을 모두 작성해주시요.

(적 어 주 십 시 오)

문12) 선생님께서 현재 근무하시는 어린이집에서 가장 최근에 계약한 근로 기간은 얼마입니까?
현재 어린이집에 근무한 기간이 아니라, 가장 최근에 계약한 근로 기간을 응답해주세요.

- ① 6개월 미만 ② 6개월~1년 미만 ③ 1년~2년 미만
④ 2년 이상 ⑤ 별도로 계약기간을 정하지 않음 ⑥ 기타 (적어주시시오)

문13) 선생님의 월평균 급여는 얼마입니까? 정부/지자체에서 지급하는 수당은 제외하고, 세전 총액으로 응답해주세요.

월 평균 급여		만원
---------	---	----

문14) 선생님께 지급되는 수당을 모두 합한 금액은 월 평균 얼마입니까? 수당이 없는 경우는 '0'원으로 작성해주세요.
수당 예) 차우개선비, 농촌교사 특별근무수당, 장기근속수당 등(어린이집과 정부에서 지급하는 수당을 모두 포함)

월 평균 수당		만원
---------	---	----

문 15번 ~ 문 15-2번은 연장보육(16:00~19:30)을 전담하는 교사(SQ2. ①번 응답자)가 응답합니다.
[SQ2 ①번 응답자는 문15 ~ 문15-2 응답 후, 문16으로 이동, SQ2 ②, ③번 응답자는 문16으로 이동]

[SQ2. ①번 응답자만]

문15) 선생님께서는 정해진 근무시간(4시간) 외에 초과근로를 한 경험이 있습니까?
① 예 → 문15-1로 이동 ② 아니오 → 문16으로 이동

[SQ2. ①번 응답자 & 문15의 ①번 응답자만]

문15-1) 선생님께서 초과근로를 하는 시간대는 언제입니까?
평일 기준으로 주로 근무하는 초과근로 시간대를 3가지 이내로 작성해주세요.
예) 초과근로 시간대가 오후 8시부터 오후 8시 30분인 경우, "20시 00분 ~ 20시 30분"으로 작성

	초과근로 시간					
	시작 시각			종료 시각		
초과근로1		시		분		시 분
초과근로2		시		분		시 분
초과근로3		시		분		시 분

[SQ2. ①번 응답자 & 문15의 ①번 응답자만]

문15-2) 그렇다면, 초과근로에 따른 수당을 받으셨습니까?

- ① 초과근로시간 만큼 받음
- ② 매월 정액으로 받음
- ③ 초과근로시간 만큼 휴가 등으로 대체함
- ④ 전혀 보상받지 못함
- ⑤ 기타 (적어주십시오)

II. 입직 경로와 취업 동기

[전체 응답자]

문16) 선생님께서 현재 근무중인 어린이집에 어떻게 취업하셨습니까?

- ① 지인의 소개 및 추천으로
- ② 현재 근무중인 어린이집 원장의 부탁 및 추천으로
- ③ 보육교사 구인구직 사이트(고가네, 꼬망세, 키드키즈 등) 공고를 보고
- ④ 육아종합지원센터 인력풀 등록을 통해
- ⑤ 아이사랑 보육포털을 통해서
- ⑥ 기타 (적어주십시오)

문17번 ~ 19-2번은 연장보육(16:00~19:30)을 전담하는 교사(SQ2. ①번 응답자)만 응답합니다.

[SQ2 ①번 응답자는 문17 ~ 문19-2 응답 후, 문20으로 이동, SQ2 ②, ③번 응답자는 문20으로 이동]

[SQ2. ①번 응답자만]

문17) 선생님께서 현재 근무하시는 어린이집에서 연장반 전담교사 직책을 자발적으로 선택했습니까?

- ① 예
- ② 아니오

[SQ2. ①번 응답자만]

문18) 선생님께서는 현재 근무 중인 어린이집에서 다른 직책으로 근무한 경험이 있습니까?

- ① 예 → 문18-1로 이동
- ② 아니오 → 문19로 이동

[SQ2. ①번 응답자 & 문18의 ①번 응답자만]

문18-1) 선생님께서 연장반 전담교사로 근무하기 이전 직책은 무엇입니까?

연장보육 교사 이전 직책이 2개 이상인 경우는 가장 최근 기준으로 응답해주세요.

- | | |
|-------------------------|-------------|
| ① (기본반) 담임교사(정교사) | → 문18-2로 이동 |
| ② 영아반 보조교사 | → 문19로 이동 |
| ③ 누리반 보조교사 | → 문19로 이동 |
| ④ 시간연장반교사(야간연장: 19:30~) | → 문19로 이동 |
| ⑤ 원장 | → 문19로 이동 |
| ⑥ 대체교사 | → 문19로 이동 |
| ⑦ 기타 (적어주십시오) | → 문19로 이동 |

[SQ2. ①번 응답자 & 문18의 ①번 응답자만]

문18-2) 그렇다면, 담임교사에서 연장반 전담교사로 직책을 변경한 주된 이유는 무엇입니까?
한 가지만 선택해주세요.

- ① 건강이 악화되어서
- ② 자녀의 임신, 출산, 양육 등을 위해
- ③ 학업 또는 여가 시간을 활용하려고(자녀돌봄 제외)
- ④ 담당 학급에 대한 책임을 덜고 싶어서
- ⑤ 행정서류 업무 등 보육 이외 업무를 하고 싶지 않아서
- ⑥ 원아수가 감소되어서(학급수가 줄어서)
- ⑦ 담임교사 계약이 종료되어서
- ⑧ 원장이 권유해서
- ⑨ 기타 (적어주십시오)

[SQ2. ①번 응답자만]

문19) 선생님께서는 현재 어린이집에서 연장보육 전담교사로 근무하기 이전에 다른 곳에서 보육교사(원장 포함)로 근무한 경험이 있습니까?

각 직책별로 **3개월 이상 근무한 경우**에만 '경험 있음'에 응답해주세요.

- ① 보육교사(원장 포함) 경험 있음 → **문19-1로 이동**
- ② 경험 없음 → **문20으로 이동**

[SQ2. ①번 응답자 & 문19의 ①번 응답자만]

문19-1) 이전에 근무하신 직책은 무엇입니까? 근무하셨던 직책을 **모두 체크(✓)**해주세요

[SQ2. ①번 응답자 & 문19-1의 근무경험 직책만]

문19-2) 선생님께서는 근무하신 직책별로 각각 얼마나 근무하십니까? 총 근무기간을 응답해주세요.

단, 연장반 교사의 근무기간은 현 소속기관의 근무경력에 제외한 타기관의 총 근무기간을 작성해주세요.

	문19-1. 근무경험	문19-2. 총 근무기간	
1. 담임교사(정교사)		년 개월	
2. 보조교사		년 개월	
3. 연장반 전담교사		년 개월	
4. 아간연장반교사 (2020년 이전 시간연장반교사)		년 개월	
5. 어린이집 대체교사		년 개월	
6. 어린이집 원장		년 개월	
7. 기타1 (<u>적어주십시오</u>)		년 개월	
8. 기타2 (<u>적어주십시오</u>)		년 개월	
9. 기타3 (<u>적어주십시오</u>)		년 개월	

[전체 응답자]

문20) 선생님께서는 앞으로도 어린이집에서 연장보육 담당교사로 **계속 근무할 의향**이 있습니까?

- ① 예 → **문20-1로 이동** ② 아니오 → **문21로 이동**

[문20의 ①번 응답자만]

문20-1) 선생님께서 계속 연장보육 담당교사로 근무하고 싶은 가장 중요한 **이유**는 무엇입니까?
한 가지만 선택해주시시오.

- ① 다양한 어린이집을 경험하고 싶어서
② 시간 활용이 용이해서
③ 담당학급에 대한 책임 부담이 덜해서
④ 업무가 적성에 맞아서
⑤ 앞으로 승급 또는 원장 자격 취득을 계획하여
⑥ 행정서류 등 보육 이외 업무 부담이 덜해서
⑦ 기타 (적어주시시오)

[SQ2. ①번 응답자만]

문21) 선생님께서 현재 근무하시는 어린이집에서 **1년 이내에 이직할 의향**이 있습니까?

- ① 예 → **문21-1로 이동** ② 아니오 → **문22로 이동**

[문21의 ①번 응답자만]

문21-1) 선생님께서 이직하려는 **이유**는 무엇입니까? 이직하려는 이유를 중요하다고 생각되는 순서대로 **2가지**를 선택해주세요.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

- ① 낮은 시간까지 일하는 것이 힘들어서
② 급여수준이 낮아서
③ 연장보육 이외 업무를 담당해야 해서
④ 어린이집 원장 또는 담임교사 등 동료 교사와의 관계가 불편해서
⑤ 연장반 전담교사에 대한 차별적인 대우 때문에
⑥ 담임교사로 일하려고
⑦ 계약기간이 끝나서 자동적으로
⑧ 원아수가 줄어서 안정된 고용이 보장되지 않을 거 같아서
⑨ 개인적 사정으로(이사, 건강문제 등)
⑩ 기타 (적어주시시오)

Ⅲ. 재교육 기회와 욕구

문22) 귀하는 이전에도 현재 담당하는 연장반의 **연령을 보육**한 경험이 있습니까?

- ① 보육 경험 있음 ② 보육 경험 없음

문23) 선생님께서는 현재 근무 중인 어린이집을 다니면서 **자체교육 이외에 역량 강화를 위한 외부 교육을 받은 경험**이 있습니까?

- ① 교육 받음 → **문23-1로 이동** ② 교육받지 않음 → **문23-2로 이동**

[문23의 ①번 응답자만]

문23-1) 선생님께서 이수하신 교육 중에서 연장보육을 담당하는 데 도움이 되었다고 생각되는 교과목은 무엇입니까?
 도움이 되었다고 생각되는 교과목이 2개 이상인 경우는 모두 작성하고, 도움이 되는 교과목이 없는 경우는
 “없음”으로 작성해주시시오.

(적 어 주 십 시 오)

[문23의 ②번 응답자만]

문23-2) 선생님께서 교육을 받지 않은 이유는 무엇입니까?

- ① 교육을 받을 기회가 주어지지 않음
- ② (교육을 받을 기회는 있었으나) 교육을 받을 필요성을 못 느껴서
- ③ 받고 싶은 교육이 없어서
- ④ 기타 (적어주시시오)

문24) 선생님께서 연장반 교사로서 역량을 강화하기 위해 **희망하는 교육**은 무엇입니까?
 희망하는 교육 내용을 **모두** 선택해주세요.

- ① 장애아 대상 보육
- ② 영유아와의 상호작용
- ③ 문제행동아동과의 상호작용
- ④ 놀이지도
- ⑤ (개정) 누리과정의 이해와 실행
- ⑥ (개정) 표준보육과정의 이해와 실행
- ⑦ 연장반 보육교사의 역할과 기본반 담임교사와의 협업
- ⑧ 기타 (적어주시시오)

문25) 선생님께서는 현재 어린이집 근무 전에 **장기미종사자 직무교육 대상자**였습니까?

- ① 예 → **문25-1로 이동**
- ② 아니오 → **문26으로 이동**

문25-1) 선생님께서 이수하신 장기미종사자 직무교육에 대해 얼마나 만족하십니까?

- ① 전혀 만족하지 않음
- ② 만족하지 않음 → **문25-2로 이동**
- ③ 보통 → **문26으로 이동**
- ④ 만족함 → **문25-3으로 이동**
- ⑤ 매우 만족함 → **문25-3으로 이동**

[문25-1의 ①, ②번 응답자만]

문25-2) 장기미종사자 직무교육에 **만족하지 않은 이유**는 무엇입니까? 구체적으로 작성해주시시오.

(적 어 주 십 시 오)

[문25-1의 ④, ⑤번 응답자만]

문25-3) 귀하가 장기미종사자 직무교육에 만족하는 이유는 무엇입니까? 구체적으로 작성해주시시오.

(적 어 주 십 시 오)

IV. 직무내용과 (담임교사와의) 협업

문26번 ~ 문30번은 연장보육(16:00~19:30)을 전담하는 교사(SQ2. ①번 응답자)가 응답합니다.

[SQ2 ①번 응답자는 문26 ~ 문30 응답 후, 문31로 이동, SQ2 ②, ③번 응답자는 문31로 이동]

[SQ2. ①번 응답자만]

문26) 출근 이후부터 연장보육 시작 전까지 수행하는 업무를 모두 체크(✓)해주시시오.

[SQ2. ①번 응답자 & 문26의 ①번 '수행' 업무만]

문26-1)수행하는 업무 중에서 연장반 전담교사로서 기피하는 업무를 체크(✓)해주시시오.

	문26. 수행 여부		문26-1. 기피 여부	
	수행함	수행하지 않음	기피함	기피하지 않음
1. (기본반 또는 타 학급) 하원지도	①	②	①	②
2. 타 학급의 보육 지원	①	②	①	②
3. 기본반 담임교사로부터 수업 인계	①	②	①	②
4. 연장반 수업 준비	①	②	①	②
5. 청소(공유공간, 화장실 등)	①	②	①	②
6. 행정서류 업무	①	②	①	②

문27) 위에서 언급한 업무 이외에 수행하는 업무가 있습니까?

① 예 → 문27-1로 이동

② 아니요→ 문28로 이동

[문27-1의 ①번 응답자만]

문27-1) 그렇다면, 어떤 업무입니까? 수행하는 업무를 모두 작성해주시시오.

(적 어 주 십 시 오)

문28) 선생님께서 근무 중인 어린이집에서 **오후 4시부터 오후 5시까지의 보육**은 누가 담당하고 있습니까?
선생님께서 담당하는 학급을 기준으로 응답해주세요

- ① 기본반 담임교사가 담당함
 ② 연장반 전담교사가 담당함
 ③ 담임교사와 연장반 전담교사가 함께 담당함
 ④ (오후)보조교사와 연장반 전담교사가 함께 담당함
 ⑤ 기타 (적어주십시오)

문29) 선생님께서는 담임교사와 협업하기 **어려웠던** 적이 있습니까?

- ① 예 → 문29-1로 이동 ② 아니오 → 문30으로 이동

[문29의 ①번 응답자만]

문29-1) 담임교사와 협업하기 어려운 점에 대해 구체적으로 작성해주세요.

(적 어 주 십 시 오)

V. 보육활동 시 어려움과 개선 요구

[SQ2. ①번 응답자만]

문30) 선생님께서 연장보육 전담교사로서 느끼는 어려움은 어느 정도입니까? 각 항목별로 응답해주세요.

	전혀 어렵지 않음	어렵지 않음	보통	어려움	매우 어려움
1. 늦은 오후 시간까지 근무해야 한다	①	②	③	④	⑤
2. 연장보육 이외 업무(오후통합반 보육 등)를 수행해야 한다	①	②	③	④	⑤
3. 급여수준이 낮다	①	②	③	④	⑤
4. 기본반 담임교사와 비교하여 대우가 차별적이다	①	②	③	④	⑤
5. 기본반 담임교사에 비해 부모의 신뢰도가 낮다	①	②	③	④	⑤
6. 고용이 불안정하다	①	②	③	④	⑤
7. 연차/휴직/휴가(가족돌봄휴가 등) 사용이 어렵다	①	②	③	④	⑤
8. 기본반 담임교사에 비해 교육을 받을 기회가 적다	①	②	③	④	⑤

[전체 응답자]

문31) 선생님께서는 **연장보육의 질**을 개선하기 위해 어떠한 것이 **필요**하다고 생각하십니까?
각 항목별로 얼마나 필요한지 응답해주세요.

	전혀 필요하지 않음	필요하지 않음	보통	필요함	매우 필요함
1. 기본반 아동의 오후 4시 하원을 준수한다	①	②	③	④	⑤
2. 오후 4~5시 업무분장을 명확하게 한다	①	②	③	④	⑤
3. 연장반 교사의 재교육을 강화한다	①	②	③	④	⑤
4. 연장보육 수업준비 시간을 보장한다	①	②	③	④	⑤
5. 연장보육 수요 만큼 연장반을 구성한다	①	②	③	④	⑤
6. 연장보육 수요 만큼 연장반교사를 채용한다	①	②	③	④	⑤
7. 연장반의 편성기준을 개선한다 (※ 영아: 1:5 / 유아: 1:15)	①	②	③	④	⑤
8. 연장보육 시 보조인력을 배치한다	①	②	③	④	⑤
9. 연장보육을 위한 안정적인 보육실이 있다	①	②	③	④	⑤
10. 기본반 담임교사와 원활한 수업 연계가 이루어진다	①	②	③	④	⑤
11. 부모와의 상담 및 소통이 잘 이루어진다	①	②	③	④	⑤
12. 교사 회의에 참석할 시간이 보장된다	①	②	③	④	⑤

문32) 선생님께서는 현재 담당하는 연장반에 **지원인력**이 **필요**하다고 생각되십니까?

① 예 → 문32-1로 이동

② 아니오 → 문33으로 이동

문33) 제시된 보기 중 선생님께서는 **가장 선호하는 보육교사 유형**은 무엇입니까?

가장 선호하는 순서대로 3가지를 선택하고, 선택하신 보육교사 유형에 대해 그 **이유**를 작성해주세요.

	문32. 선호 근무유형	문32-1. 선호하는 이유
1. 4시간 보조교사(오전 출근)		
2. 6시간 보조교사(오전 출근)		
3. 4시간 보조교사(오후 출근)		
4. 4시간 연장반 전담교사(16:00~19:30분 연장반 담당)		
5. 6시간 연장반 전담교사(16:00~19:30분 연장반 전후 근무시간 연장)		
6. 보조교사와 대체교사 겸직(전일제: 1일 8시간)		
7. 오후 보조교사와 연장반 전담교사 겸직		
8. 연장반 전담교사와 야간연장반 교사 겸직		
9. 4시간 대체교사		
10. 8시간 대체교사		
11. 기본반 담임교사		
12. 비담임 정교사		

VI. 응답자 특성

※ 귀하의 일반적 특성에 관한 질문입니다.

DQ1. 연령	만 세
DQ2. 성별	① 남 ☐ ② 여 ☐
DQ3. 최초 보육교사 자격취득기관	① 보육교사교육원 ② 전문대학 ③ 4년제 대학 ④ 대학원 ⑤ 학점은행제 ⑥ 사이버대학 ⑦ 기타 (적어주십시오)
DQ4. 최종자격 (최종자격 1개 선택)	① 어린이집 원장 ② 1급 보육교사 ③ 2급 보육교사 ④ 3급 보육교사 ⑤ 기타 (적어주십시오)
DQ5. 보육교사 총 경력	총 년 개월
DQ6. 현재 어린이집 근무기간	총 년 개월
DQ7. 기타 보육관련 근무경력 (해당자만 작성)	총 년 개월
DQ8. 유치원 근무 경력 (해당자만 작성)	총 년 개월
DQ9. 자녀 유무	① 있음 → D09-1, D09-2로 이동 ② 없음 → D010으로 이동
DQ 9-1. 자녀수	총 명 DQ 9-2. 막내자녀연령 만 세

※ 다음은 근무 중인 어린이집의 특성에 관한 질문입니다.

DQ10. 어린이집 설립유형	① 국공립 ② 사회복지법인 ③ 법인·단체 등 ④ 민간 ⑤ 가정 ⑥ 직장 ⑦ 협동
DQ11. 어린이집 규모	정원 명 현원 명
DQ12. 공공형/서울형 여부	① 예 ② 아니오 ③ 잘 모름
DQ13. 어린이집 연장반 학급수 전체 연장반 학급수 표기	① 1개반 ② 2개반 ③ 3개반 ④ 4개반 ⑤ 5개반 이상 ⑥ 모름

	담당학급 연령	담당 학급수	담당 아동수 (2022년 7월 말 현원)
DQ14. 담당 반 연령대 (2개반 이상인 경우 모두 응답)	① 영아반 (만 0~2세)	개반	명
	② 유아반 (만 3~5세)	개반	명
	③ 영아혼합반 (연령)	개반	명
	④ 유아혼합반 (연령)	개반	명
	⑤ 장애통합반	개반	명
	⑥ 기타 (적어주십시오)	개반	명

부록 2. 설문조사표: 어린이집 보조교사용



ID

--	--	--	--

어린이집 보육교사의 근무여건 및 개선요구 조사(보조교사용)

안녕하십니까?

여론조사 전문기관인 한국갤럽에서는 국무총리 산하 국가정책연구기관인 **육아정책연구소의 “어린이집
연장·보조·대체교사 운영실태와 개선과제” 연구**의 일환으로 어린이집 보조교사의 근무여건과 개선 요구
사항을 파악하기 위한 조사를 실시하고 있습니다.

본 조사는 어린이집 보육교사의 근무여건 개선과 육아지원 정책수립을 위한 기초자료로만 활용되며, 본 설문지의 모든 문항에는 맞고 틀리는 답이 없으므로 귀하의 솔직한 의견을 있는 그대로 응답해 주시면 됩니다. 바쁘시더라도 시간을 내시어 선생님의 의견이 정책 수립에 반영될 수 있도록 진지하고 성실한 답변 부탁드립니다.



육아정책연구소
담당 : 유해미
선임연구위원
전화 : 02-398-7703
담당 : 김문정
전문연구원
전화 : 02-398-7719



2022년 8월
한국갤럽조사연구소
소장 오창엽
담당연구원 박성훈
전화 02-3702-2669

응답자 선정 질문

SQ1) 선생님께서는 현재 근무 중인 어린이집에서 3개월 이상 근무하십니까?

- ① 현 기관에서 3개월 이상 근무함 → **SQ2로 이동**
 ② 현 기관에서 3개월 이상 근무하지 않음 → **조사 종료**

SQ2) 그렇다면, 현재 근무 중인 어린이집에서 보조교사로 근무하고 있습니까?

- ① 보조교사로만 근무함 → **SQ3으로 이동**
 ② 연장반 교사를 겸임하고 있음 → **조사 종료**

SQ3) 선생님께서 근무하시는 어린이집은 어디에 있습니까?

- ① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주
⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 세종 ⑨ 경기 ⑩ 강원
⑪ 충북 ⑫ 충남 ⑬ 전북 ⑭ 전남 ⑮ 경북
⑯ 경남 ⑰ 제주

SQ3-1) 어린이집이 위치한 지역규모는 어떠합니까?

- ① 동지역
② 읍면지역

1. 보육현황과 근무여건 및 만족도

문1) 선생님께서는 일반적으로 언제 출퇴근하십니까? (월~금 기준, 24시간 기준)
예) 평소 주중(월~금) 퇴근 시각이 오후 3시 30분인 경우, 15시 30분으로 작성

구분	시간
1-1) 출근 시각	시 분
1-2) 퇴근 시각	시 분
1-3) 총 근로시간 [프로그램 자동계산]	시간 분

문2) 문1에서 응답하신 출퇴근 시각은 선생님께서 희망하는 시간대입니까?

[문2의 출퇴근 시각 각각 ②번 '아니오' 응답자만]

문2-1) 그렇다면, 선생님께서 희망하시는 출퇴근 시각은 언제입니까?

	문2. 희망 시각 여부		문2-1. 희망하는 출퇴근 시각
	예	아니오	
1. 출근 시각	①	②	시 분
2. 퇴근 시각	①	②	시 분

문3) 현재 근무하시는 어린이집에서 보조교사가 필요한 시간대는 언제라고 생각하십니까?
예) 평일(월~금) 기준 적합한 종료 시각이 오후 4시 30분인 경우, 16시 30분으로 작성

(평일 기준) 보조교사가 필요한 시간대		
3-1) 시작 시각	시 분	
3-2) 종료 시각	시 분	
3-3) 총 필요 시간 [프로그램 자동계산]	시간 분	

문4) 선생님께서 현재 근무하시는 어린이집의 **보조교사**로서 다음 근로조건에 얼마나 **만족**하십니까? 각 항목별로 응답해주시시오.

	전혀 만족하지 않음	만족하지 않음	보통	만족함	매우 만족함
1. 주당(1주일 기준) 근로시간	①	②	③	④	⑤
2. 출근시각	①	②	③	④	⑤
3. 퇴근시각	①	②	③	④	⑤
4. 급여수준(수당 포함)	①	②	③	④	⑤
5. 업무 난이도/업무 강도(수업준비 포함)	①	②	③	④	⑤
6. 담당학급에 대한 책임 부담	①	②	③	④	⑤
7. 업무내용(부당한 업무지시 포함)	①	②	③	④	⑤
8. 기본반 담임교사와의 업무분장	①	②	③	④	⑤
9. 고용안정	①	②	③	④	⑤
10. 소득안정	①	②	③	④	⑤
11. 재교육 기회	①	②	③	④	⑤
12. 일·생활 균형(휴가 사용 등)	①	②	③	④	⑤
13. 일에 대한 보람	①	②	③	④	⑤
14. 교사 역량 및 전문성 향상 기회	①	②	③	④	⑤

문5) 선생님께서는 **보조교사 업무**에 대해 얼마나 **만족**하십니까?

- ① 전혀 만족하지 않음
- ② 만족하지 않음
- ③ 보통
- ④ 만족함
- ⑤ 매우 만족함

문6) 선생님께서 현재 근무하시는 어린이집에서 **근로계약서를 작성**하셨습니까?

- ① 예 → **문6-1로 이동**
- ② 아니오 → **문7로 이동**

문6-1) 그렇다면, 근로조건은 근로계약서대로 잘 지켜지고 있습니까?

- ① 근로계약서대로 잘 지켜지고 있다 → **문7로 이동**
- ② 대부분 근로계약서대로 지켜지고 있다 → **문6-2로 이동**
- ③ 거의 지켜지지 않는다 → **문6-2로 이동**
- ④ 전혀 지켜지지 않는다 → **문6-2로 이동**
- ⑤ 잘 모르겠다 → **문7로 이동**

[문6-1의 ②, ③, ④번 응답자만]

문6-2) 근로계약서상 근무조건과 다른 부분은 무엇입니까? 실제 근무조건과 근로계약서 상 근무조건이 다른 부분을 모두 작성해주시요.

(적 어 주 십 시 오)

[전체 응답자]

문7) 선생님께서 현재 근무하시는 어린이집에서 가장 최근에 계약한 근로 기간은 얼마입니까?

현재 어린이집에 근무한 기간이 아니라, 가장 최근 계약한 근로 기간을 응답해주세요.

- ① 6개월 미만 ② 6개월~1년 미만 ③ 1년~2년 미만
④ 2년 이상 ⑤ 별도로 계약기간을 정하지 않음 ⑥ 기타 (적어주시요)

문9) 선생님의 월평균 급여는 얼마입니까? 정부/지자체에서 지급하는 수당은 제외하고, 세전 총액으로 응답해주세요.

월 평균 급여		만원
----------------	--	----

문9) 선생님께 지급되는 수당을 모두 합한 금액은 월 평균 얼마입니까? 수당이 없는 경우는 '0'원으로 작성해주세요.

수당 예) 처우개선비, 농촌교사 특별근무수당, 장기근속수당 등(어린이집과 정부에서 지급하는 수당을 모두 포함)

월 평균 수당		만원
----------------	--	----

II. 입직 경로와 취업 동기

문10) 선생님께서 현재 근무하시는 어린이집에 어떻게 취업하셨습니까?

- ① 지인의 소개 및 추천으로
② 현재 근무 중인 어린이집 원장의 부탁 및 추천으로
③ 보육교사 구인구직 사이트(고가네, 꼬망세, 키드키즈 등) 공고를 보고
④ 육아종합지원센터 인력풀 등록을 통해
⑤ 아이사랑 보육포털을 통해서
⑥ 기타 (적어주시요)

문11) 선생님께서는 현재 근무하시는 어린이집에서 보조교사 직책을 자발적으로 선택했습니까?

- ① 예 ② 아니오

문12) 선생님께서는 현재 근무중인 어린이집에서 다른 직책으로 근무한 경험이 있습니까?

- ① 예 → **문12-1로 이동** ② 아니오 → **문13으로 이동**

[문12의 ①번 응답자만]

문12-1) 선생님께서 보조교사로 근무하기 이전의 **직책**은 무엇입니까?

보조교사 이전 직책이 2개 이상인 경우는 가장 최근 기준으로 응답해주세요.

- | | |
|-------------------------|--------------------|
| ① (기본반) 담임교사(정교사) | → 문12-2로 이동 |
| ② 영아반 보조교사 | → 문13으로 이동 |
| ③ 누리반 보조교사 | → 문13으로 이동 |
| ④ 시간연장반교사(야간연장: 19:30~) | → 문13으로 이동 |
| ⑤ 원장 | → 문13으로 이동 |
| ⑥ 대체교사 | → 문13으로 이동 |
| ⑦ 기타 (적어주십시오) | |

[문12의 ①번 응답자 & 문12-1의 ①번 응답자만]

문12-2) 그렇다면, 담임교사에서 보조교사로 직책을 변경한 주된 **이유**는 무엇입니까?

한 가지만 선택해주세요.

- | |
|---------------------------------|
| ① 건강이 악화되어서 |
| ② 자녀의 임신, 출산, 양육 등을 위해 |
| ③ 학업 또는 여가 시간을 활용하려고(자녀돌봄 제외) |
| ④ 담당학급에 대한 책임을 덜고 싶어서 |
| ⑤ 행정서류 업무 등 보육 이외 업무를 하고 싶지 않아서 |
| ⑥ 원아수가 감소되어서(학급수가 줄어서) |
| ⑦ 담임교사 계약이 종료되어서 |
| ⑧ 원장이 권유해서 |
| ⑨ 기타 (적어주십시오) |

문13) 선생님께서 현재 어린이집에서 보조교사로 근무하기 이전에 **보육교사(원장 포함)로 근무한 경험**이 있습니까? 각 직책별로 3개월 이상 근무한 경우에만 '경험 있음'에 응답해주세요.

- | | |
|---------------------|--------------------|
| ① 보육교사(원장 포함) 경험 있음 | → 문13-1로 이동 |
| ② 경험 없음 | → 문14로 이동 |

[문13의 ①번 응답자만]

문13-1) 이전에 근무하신 직책은 무엇입니까? 근무하셨던 직책을 **모두 체크(✓)**해주세요

[문13-1의 근무경험 직책만]

문13-2) 선생님께서 근무하신 직책별로 각각 얼마나 근무하셨습니까? 총 근무기간을 응답해주세요.

단, 보조교사의 근무기간은 현 소속기관의 근무경력을 제외한 타기관의 총 근무기간을 작성해주세요.

	문13-1. 근무 경험	문13-2. 총 근무기간	
1. 담임교사(정교사)		년	개월
2. 보조교사		년	개월
3. 연장반 전담교사		년	개월
4. 야간연장반교사 (2020년 이전 시간연장반교사)		년	개월
5. 어린이집 대체교사		년	개월
6. 어린이집 원장		년	개월
7. 기타1 (<u>적어주십시오</u>)		년	개월
8. 기타2 (<u>적어주십시오</u>)		년	개월
9. 기타3 (<u>적어주십시오</u>)		년	개월

문14) 선생님께서는 앞으로도 어린이집에서 보조교사로 **계속 근무할 의향**이 있습니까?

① 예 → **문14-1로 이동**

② 아니오 → **문15로 이동**

[문14의 ①번 응답자만]

문14-1) 선생님께서 계속 보조교사로 근무하고 싶은 가장 중요한 **이유**는 무엇입니까?
한 가지만 선택해주세요.

- ① 다양한 어린이집을 경험하고 싶어서
- ② 시간 활용이 용이해서
- ③ 담당학급에 대한 책임 부담이 덜해서
- ④ 업무가 적성에 맞아서
- ⑤ 앞으로 승급 또는 원장 자격 취득을 계획하여
- ⑥ 행정서류 등 보육 이외 업무 부담이 덜해서
- ⑦ 기타 (적어주십시오)

문15) 선생님께서는 현재 근무하시는 어린이집에서 **1년 이내에 이직할 의향**이 있습니까?

① 예 → **문15-1로 이동**

② 아니오 → **문16으로 이동**

[문15의 ①번 응답자만]

문15-1) 선생님께서 이직하려는 **이유**는 무엇입니까? 이직하려는 이유를 중요하다고 생각되는 순서대로 **27자**를 선택해주세요.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

- ① 다양한 연령의 학급을 담당하는 것이 힘들어서
- ② 급여수준이 낮아서
- ③ 보조교사 업무가 명확하지 않아서(급작스런 업무 지시 등)
- ④ 어린이집 원장 또는 담임교사 등 동료 교사와의 관계가 불편해서
- ⑤ 보조교사에 대한 차별적인 대우 때문에
- ⑥ 담임교사로 일하려고
- ⑦ 계약기간이 끝나서 자동적으로
- ⑧ 원아수가 줄어서 안정된 고용이 보장되지 않을 거 같아서
- ⑨ 개인적 사정으로(이사, 건강문제 등)
- ⑩ 기타 (적어주십시오)

Ⅲ. 재교육 기회와 욕구

문16) 선생님께서는 현재 어린이집에서 보조교사로 일하면서 **자체교육 이외에 역량 강화를 위한 외부 교육**을 받은 경험이 있습니까?

① 교육 받은 → **문16-1로 이동** ② 교육받지 않음 → **문16-2로 이동**

[문16의 ①번 응답자만]

문16-1) 선생님께서 이수하신 교육 중에서 보조교사 역할을 수행하는 데 도움이 되었다고 생각하는 교과목은 무엇입니까?

도움이 되었다고 생각하는 교과목이 2개 이상인 경우는 모두 작성하고, 도움이 되는 교과목이 없는 경우는 “없음”으로 작성해주시시오.

(적 어 주 십 시 오)

[문16의 ②번 응답자만]

문16-2) 선생님께서 교육을 받지 않은 **이유**는 무엇입니까?

- ① 교육을 받을 기회가 주어지지 않음
- ② (교육을 받을 기회는 있었으나) 교육을 받을 필요성을 못 느껴서
- ③ 받고 싶은 교육이 없어서
- ④ 기타 (적어주십시오)

문17) 선생님께서 보조교사로서 역량을 강화하기 위해 **희망하는 교육**은 무엇입니까?
희망하는 교육내용을 **모두** 선택해주세요.

- ① 장애아 대상 보육
- ② 영유아와의 상호작용
- ③ 문제행동아동과의 상호작용
- ④ 놀이지도
- ⑤ (개정) 누리과정의 이해와 실행
- ⑥ (개정) 표준보육과정의 이해와 실행
- ⑦ 보조교사의 역할과 기본반 담임교사와의 협업
- ⑧ 기타 (적어주십시오)

문18) 선생님께서는 현재 어린이집 근무 전에 **장기미종사자 직무교육 대상자**였습니까?

- ① 예 → **문18-1로 이동**
- ② 아니오 → **문19로 이동**

문18-1) 선생님께서 이수하신 장기미종사자 직무교육에 대해 얼마나 만족하십니까?

- ① 전혀 만족하지 않음 → **문18-2로 이동**
- ② 만족하지 않음 → **문18-2로 이동**
- ③ 보통 → **문19로 이동**
- ④ 만족함 → **문18-3으로 이동**
- ⑤ 매우 만족함 → **문18-3으로 이동**

[문18-1의 ①, ②번 응답자만]

문18-2) 장기미종사자 직무교육에 **만족하지 않은 이유**는 무엇입니까? 구체적으로 작성해주세요.

(적 어 주 십 시 오)

[문18-1의 ④, ⑤번 응답자만]

문18-3) 장기미종사자 직무교육에 **만족한 이유**는 무엇입니까? 구체적으로 작성해주세요.

(적 어 주 십 시 오)

IV. 직무내용과 (담임교사와의) 협업

문19) 선생님께서 수행하시는 **업무의 비중**은 어떠합니까? 각 업무별 비중을 응답해주세요.
수행빈도가 많을수록 점수가 높음(매번 수행: ⑤점 ~ 전혀 수행하지 않음 ①점)

	전혀 수행하지 않음	◀	보통	▶	매번 수행
1. 영유아의 출결 상황 및 등·하원시간 기록	①	②	③	④	⑤
2. 급·간식 배식 및 정리	①	②	③	④	⑤
3. 양치, 낮잠, 화장실 등 생활습관 지도	①	②	③	④	⑤
4. 수업자료(교구제작)/행사 준비	①	②	③	④	⑤
5. 담당 반의 보육과정 보조 (실내외 놀이 지도, 개별 영유아와 상호작용 등)	①	②	③	④	⑤
6. 서류 업무 (어린이집 행정 서류, 차량일지 등)	①	②	③	④	⑤
7. 담당학급(보육실) 이외 청결 및 위생관리 (환경정리, 화장실 청소 등)	①	②	③	④	⑤
8. 특별활동 시간 모니터링(참석)	①	②	③	④	⑤
9. 담임교사 휴게시간/연차 지원	①	②	③	④	⑤
10. 취사 업무 또는 지원	①	②	③	④	⑤
11. 차량업무 지원	①	②	③	④	⑤
12. 기타(구체적으로:)	①	②	③	④	⑤

문20) 선생님께서는 담임교사와 협업하기 **어려웠던 점**이 있습니까?

① 예 → 문20-1로 이동

② 아니오 → 문21로 이동

[문20의 ①번 응답자만]

문20-1) 선생님께서 담임교사와 **협업하기 어려웠던 이유**는 무엇입니까?

가장 어려웠다고 생각하는 순서대로 **2가지**를 선택해주세요.

1순위	2순위
-----	-----

- ① 담임교사의 보조교사에 대한 부적절한 태도 및 언행 때문에
- ② 담임교사와의 차별적인 대우 때문에
- ③ 업무가 체계적이고 구체적으로 전달되지 않아서
- ④ 담임교사와 적절한 업무분장이 되지 않아서
- ⑤ 여러 반을 동시에 보조하는 상황으로 인해서
- ⑥ 원장이 담임교사를 겸직하는 경우(가정어린이집)가 있어서
- ⑦ 보조교사에 대한 원장의 사전교육이 부족해서
- ⑧ 기타 (적어주십시오)

문21) 선생님께서는 보조교사에게 필요한 **자격요건**은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 보육교사 1급 자격증 ② 보육교사 2급 자격증 ③ 보육교사 3급 자격증
④ 자격기준 필요 없음

V. 보육활동 시 어려움과 개선 요구

문22) 선생님께서 보조교사로서 느끼는 어려움은 어느 정도입니까? 각 항목별로 응답해주세요.

	전혀 어렵지 않음	어렵지 않음	보통	어려움	매우 어려움
1. 역할 및 업무내용이 명확하지 않다	①	②	③	④	⑤
2. 여러 학급 또는 다양한 연령을 보육해야 한다	①	②	③	④	⑤
3. 급여수준이 낮다	①	②	③	④	⑤
4. 기본반 담임교사와 비교하여 대우가 차별적이다	①	②	③	④	⑤
5. 기본반 담임교사에 비해 부모의 신뢰도가 낮다	①	②	③	④	⑤
6. 고용이 불안정하다	①	②	③	④	⑤
7. 연차/휴직/휴가(가족돌봄휴가 등) 사용이 어렵다	①	②	③	④	⑤
8. 기본반 담임교사에 비해 교육을 받을 기회가 적다	①	②	③	④	⑤

문23) 선생님께서는 **보조교사의 근무환경 개선**을 위해 어떠한 것이 **필요**하다고 생각하십니까?
각 항목별로 응답해주세요.

	전혀 필요하지 않음	필요하지 않음	보통	필요함	매우 필요함
1. 기본급여 인상	①	②	③	④	⑤
2. 각종 수당 및 상여금 지급	①	②	③	④	⑤
3. 재교육 기회 확대	①	②	③	④	⑤
4. 업무내용 명문화	①	②	③	④	⑤
5. 부당한 업무지시에 대한 관리 강화	①	②	③	④	⑤
6. 일·생활 균형 지원 강화(휴가 등)	①	②	③	④	⑤
7. 근로시간 연장	①	②	③	④	⑤
8. 대체교사 지원(휴가 등)	①	②	③	④	⑤

- 문24) 제시된 보기 중 선생님께서 가장 선호하는 보육교사 유형은 무엇입니까?
가장 선호하는 순서대로 3가지를 선택하고, 선택하신 보육교사 유형에 대해 그 이유를 작성해주세요.

	문22. 선호 근무유형	문22-1. 선호하는 이유
1. 4시간 보조교사(오전 출근)		
2. 6시간 보조교사(오전 출근)		
3. 4시간 보조교사(오후 출근)		
4. 4시간 연장반 전담교사 (16:00~19:30분 연장반 담당)		
5. 6시간 연장반 전담교사 (16:00~19:30분 연장반 전후 근무시간 연장)		
6. 보조교사와 대체교사 겸직(전일제: 1일 8시간)		
7. 오후 보조교사와 연장반 전담교사 겸직		
8. 연장반 전담교사와 야간연장반 교사 겸직		
9. 4시간 대체교사		
10. 8시간 대체교사		
11. 기본반 담임교사		
12. 비담임 정교사		

VI. 응답자 특성

※ 귀하의 일반적 특성에 관한 질문입니다.

DQ1. 연령	만 세
DQ2. 성별	① 남 ☐ ② 여 ☐
DQ3. 최초 보육교사 자격취득기관	① 보육교사교육원 ② 전문대학 ③ 4년제 대학 ④ 대학원 ⑤ 학점은행제 ⑥ 사이버대학 ⑦ 기타 (적어주십시오)
DQ4. 최종자격 (최종자격 1개 선택)	① 어린이집 원장 ② 1급 보육교사 ③ 2급 보육교사 ④ 3급 보육교사 ⑤ 기타 (적어주십시오)
DQ5. 보육교사 총 경력	총 년 개월
DQ6. 현재 어린이집 근무기간	총 년 개월
DQ7. 기타 보육관련 근무경력 (해당자만 작성)	총 년 개월
DQ8. 유치원 근무 경력 (해당자만 작성)	총 년 개월
DQ9. 자녀 유무	① 있음 → DQ9-1, DQ9-2로 이동 ② 없음 → DQ10으로 이동
DQ 9-1. 자녀수	총 명 DQ 9-2. 막내자녀연령 만 세

※ 다음은 근무 중인 어린이집의 특성에 관한 질문입니다.

DQ10. 어린이집 설립유형	① 국공립 ② 사회복지법인 ③ 법인·단체 등 ④ 민간 ⑤ 가정 ⑥ 직장 ⑦ 협동
DQ11. 어린이집 규모	정원 명 현원 명
DQ12. 공공형/서울형 여부	① 예 ② 아니오 ③ 잘 모름

DQ13. 보조교사 유형	① 영아반 보조교사 (4시간) ② 영아반 보조교사 (6시간) ③ 누리보조교사 (4시간) ④ 누리보조교사 (6시간)		
DQ14. 담당 반 연령대 (2개반 이상인 경우 모두 응답)	담당학급 연령	담당 학급수	담당 아동수 (2022년 7월 말 현원)
	① 영아반 (만 0~2세)	개반	명
	② 유아반 (만 3~5세)	개반	명
	③ 영아혼합반 (연령)	개반	명
	④ 유아혼합반 (연령)	개반	명
	⑤ 장애통합반	개반	명
	⑥ 기타 (적어주십시오)	개반	명

1. 보육현황과 근무여건 및 만족도

- 문1) 선생님께서는 올해 대체교사로서 어느 연령반을 담당하셨습니다?
2022년 3월 1일 이후 대체교사로서 담당한 학급을 모두 응답해주시시오.
- ① 만 0세반 ② 만 1세반 ③ 만 2세반
④ 만 3세반 ⑤ 만 4세반 ⑥ 만 5세반
⑦ 혼합반 (적어주십시오) ⑧ 장애통합반 ⑨ 시간제보육반

[문1 담당 학급 보기 제시]

- 문2) 선생님께서 올해 담당한 학급 중에서 대체교사로서 보육하기 가장 힘든 학급은 어느 연령이라고 생각되십니까? 2022년 3월 1일 이후 대체교사로서 담당한 학급을 중 가장 보육하기 힘든 학급을 선택해주세요.
- ① 만 0세반 ② 만 1세반 ③ 만 2세반
④ 만 3세반 ⑤ 만 4세반 ⑥ 만 5세반
⑦ 혼합반 (적어주십시오) ⑧ 장애통합반 ⑨ 시간제보육반
⑩ 별 다른 어려움 없음 → 문3으로 이동

[문2 ① ~ ⑩번 응답자만]

- 문2-1) 위에서 응답한 연령반을 보육할 때의 어려움은 구체적으로 무엇입니까?
(적 어 주 십 시 오)

[전체 응답]

- 문3) 학급별로 보육의 어려움은 어느 정도라고 생각되십니까? 영유아 연령별 보육의 어려움을 5점 척도로 응답해주시시오.

	전혀 어렵지 않음	어렵지 않음	보통	어려움	매우 어려움	질모름/ 경험한적 없음
1. 만 0세반	①	②	③	④	⑤	⑥
2. 만 1세반	①	②	③	④	⑤	⑥
3. 만 2세반	①	②	③	④	⑤	⑥
4. 만 3세반	①	②	③	④	⑤	⑥
5. 만 4세반	①	②	③	④	⑤	⑥
6. 만 5세반	①	②	③	④	⑤	⑥
7. 0~1세 혼합	①	②	③	④	⑤	⑥
8. 1~2세 혼합	①	②	③	④	⑤	⑥
9. 2~3세 혼합	①	②	③	④	⑤	⑥
10. 3~4세 혼합	①	②	③	④	⑤	⑥
11. 4~5세 혼합	①	②	③	④	⑤	⑥
12. 3~5세 혼합	①	②	③	④	⑤	⑥
13. 장애통합반	①	②	③	④	⑤	⑥
14. 시간제보육반	①	②	③	④	⑤	⑥

문4) 최근 한달을 기준으로 선생님의 **주당 평균 근무일수**는 며칠입니까?

주당 근무일수		일
---------	-----------------------------------	---

문4-1) 그렇다면, 위에서 응답한 주당 평균 근무일수에 **만족**하십니까?

- ① 예 → **문5로 이동** ② 아니오 → **문4-2로 이동**

[문4-1 ②번 응답자만]

문4-2) 선생님께서 희망하는 **주당 평균 근무일수**는 며칠입니까?

- ① 1주일에 5일(매일)
② 1주일에 4일
③ 1주일에 3일
④ 1주일에 2일
⑤ 1주일에 1일

문5) 선생님께서 올해 대체교사로서 근무한 **최대 근무일수**는 며칠입니까?
담임교사 1명당 지원한 대체근로의 최대일수가 아니라, **동일한 어린이집에 최대로 근무한 일수를 모두 합하여** 응답합니다.

예) A어린이집에서 3월~4월 각각 5일씩 근무하고, B어린이집에서는 2월 한 달간(20일) 근무한 경우,
B어린이집의 근무일수를 작성함

동일 어린이집 근무 최대일수		개월		일
-----------------	-----------------------------------	----	-----------------------------------	---

문6) 올해 담임교사 외에 아래 유형에 해당하는 교사의 **대체교사로 근무한 경험**이 있습니까?
각 유형별로 올해 하루라도 근무한 경험이 있는 경우 **‘있다’**로 응답합니다.

[문6 ①번 응답자만]

문6-1) 해당 보육교사의 **대체교사로서 근무하는 것이 얼마나 어려웠습니까?**

보육교사 유형별로 어려웠던 정도를 5점 척도로 응답해주세요.

	문6. 근무경험		문6-1. 근무 시 어려움				
	있음	없음	전혀 어렵지 않음	어렵지 않음	보통	어려움	매우 어려움
1. 교사 겸직 원장	①	②	①	②	③	④	⑤
2. 연장보육 전담교사	①	②	①	②	③	④	⑤
3. 야간연장 보육교사	①	②	①	②	③	④	⑤
4. 시간제보육 교사	①	②	①	②	③	④	⑤

문7) 선생님께서는 **대체교사**로서 다음 항목에 얼마나 **만족**하십니까?

	전혀 만족하지 않음	만족하지 않음	보통	만족함	매우 만족함
1. 주당(1주일 기준) 근로시간	①	②	③	④	⑤
2. 출근시간	①	②	③	④	⑤
3. 퇴근시간	①	②	③	④	⑤
4. 급여수준(수당 포함)	①	②	③	④	⑤
5. (근무) 어린이집의 휴게시간 보장	①	②	③	④	⑤
6. 업무 난이도/업무 강도	①	②	③	④	⑤
7. 업무내용(어린이집의 부당한 업무지시 등)	①	②	③	④	⑤
8 고용안정	①	②	③	④	⑤
9. 소득안정	①	②	③	④	⑤
10. 재교육 기회	①	②	③	④	⑤
11. 일·생활 균형(휴가 사용 등)	①	②	③	④	⑤
12. 일에 대한 보람	①	②	③	④	⑤
13. 교사 역량 및 전문성 향상	①	②	③	④	⑤
14. 육아종합지원센터의 지원(소통과 복지 등)	①	②	③	④	⑤

문8) 선생님께서는 전반적으로 **대체교사 업무**에 대해 얼마나 **만족**하십니까?

- ① 전혀 만족하지 않음 ② 만족하지 않음 ③ 보통
- ④ 만족함 ⑤ 매우 만족함

문9) 선생님께서 현재 근무하시는 기관(육아종합지원센터)에서 **가장 최근에 계약한 근로 기간**은 얼마입니까?
현재 어린이집에 근무한 기간이 아니라, 가장 최근 계약한 근로 기간을 응답해주세요.

- ① 6개월 미만 ② 6개월~1년 미만 ③ 1년~2년 미만
- ④ 2년 이상

문10) 선생님의 **월평균 급여**는 얼마입니까? 정부/지자체에서 지급하는 수당은 제외하고, 세전 총액으로 응답
해주세요.

월 평균 급여	만원
---------	--

문11) 선생님께 지급되는 **수당을 모두 합한 금액**은 월 평균 얼마입니까? 수당이 없는 경우는 '0' 원으로 작성
해주세요.

수당 예) 차우개선편비, 농촌교사 특별근무수당, 장기근속수당 등(육아종합지원센터와 정부에서 지급하는 수당을 모두 포함)

월 평균 수당	만원
---------	--

II. 입직 경로와 취업 동기

문12) 선생님께서는 대체교사로 어떻게 **취업**하셨습니다?

- ① 지인의 소개 및 추천으로
- ② 보육교사 구인구직 사이트(고가네, 꼬망세, 키드키즈 등) 공고를 보고
- ③ 육아종합지원센터 인력풀 등록을 통해
- ④ 아이사랑 보육포털을 통해서
- ⑤ 기타 (적어주십시오)

문13) 선생님께서는 현재의 대체교사 직책을 **자발적으로 선택**하십니까?

- ① 예 → 문13-1로 이동
- ② 아니오 → 문14로 이동

[문13의 ①번 응답자만]

문13-1) 선생님께서 현재 대체교사로 근무하는 가장 중요한 **이유**는 무엇입니까?

- ① 다양한 어린이집을 경험하고 싶어서
- ② 시간 활용이 용이해서
- ③ 담당학급에 대한 책임 부담이 덜해서
- ④ 특정 어린이집에 소속되는 것이 부담되어서
- ⑤ 담임교사로 채용되기 힘들어서
- ⑥ 행정서류 등 보육 업무 이외 업무 부담이 덜해서
- ⑦ 일·생활 균형이 가능해서(출퇴근시간 일정함, 연차사용 용이함 등)
- ⑧ 기타 (적어주십시오)

문14) 선생님께서 이전에 근무하신 직책은 무엇입니까? 근무하셨던 직책을 **모두 체크(✓)**해주세요

[문14의 근무경험 직책만]

문14-1) 근무하신 **직책**별로 각각 얼마나 **근무**하셨습니다? 총 **근무기간**을 응답해주세요.

대체교사로 근무하기 이전에 2개 이상의 어린이집에서 동일한 직책으로 근무하였다면 해당 근무기간을 모두 합산하여 작성해주세요.

	문14. 근무 경험	문14-1. 총 근무기간		
1. 담임교사(정교사)			년	개월
2. 보조교사			년	개월
3. 연장반 전담교사 (16:00~19:30)			년	개월
4. 야간연장반교사 (19:30~) (2020년 이전 시간연장반교사)			년	개월
5. 어린이집 원장			년	개월
6. 기타1 (<u>적어주십시오</u>)			년	개월
7. 기타2 (<u>적어주십시오</u>)			년	개월
8. 기타3 (<u>적어주십시오</u>)			년	개월

문15) 선생님께서는 앞으로도 대체교사로 **계속 근무할 의향**이 있습니까?

① 예 → **문16으로 이동**

② 아니오 → **문15-1로 이동**

[문15의 ②번 응답자만]

문15-1) 선생님께서 계속 대체교사로 근무하지 않으려는 **이유**는 무엇입니까?
중요하다고 생각되는 순서대로 **2가지**를 선택해주세요.

1순위

2순위

- ① 다양한 연령의 학급을 담당하는 것이 힘들어서
- ② 급여수준이 낮아서
- ③ 대체교사 업무가 명확하지 않아서(급작스런 업무 지시 등)
- ④ 낮은 어린이집에 적응하는 것이 힘들어서
- ⑤ (근무하는 어린이집에서) 대체교사에 대한 차별적인 대우 때문에
- ⑥ 담임교사로 일하려고
- ⑦ 계약기간이 끝나서 자동적으로
- ⑧ 개인적인 사정으로(이사, 건강문제 등)
- ⑨ 기타 (적어주십시오)

Ⅲ. 재교육 기획과 욕구

문16) 선생님께서는 올해 대체교사 업무를 위한 **교육**을 받은 적이 있습니까?

- ① 교육 받음 → **문16-1로 이동**
- ② 교육받지 않음 → **문17로 이동**

[문16의 ①번 응답자만]

문16-1) 선생님께서 이수하신 교육 중에서 **대체교사 업무를 수행**하는 데 도움이 되었다고 생각하는 **교과목**은 무엇입니까?

도움이 되었다고 생각하는 교과목이 2개 이상인 경우는 모두 작성하고, 도움이 되는 교과목이 없는 경우는 “없음”으로 작성해주시시오.

(적 어 주 십 시 오)

문17) 선생님께서 대체교사로서 역량을 강화하기 위해 **희망하는 교육**은 무엇입니까?

희망하는 교육내용을 **모두** 선택해주세요.

- ① 장애아 대상 보육
- ② 영유아와의 상호작용
- ③ 문제행동아동과의 상호작용
- ④ 놀이지도
- ⑤ (개정) 누리과정의 이해와 실행
- ⑥ (개정) 표준보육과정의 이해와 실행
- ⑦ 보육교직원과의 소통 및 협업
- ⑧ 기타 (적어주십시오)

문18) 선생님께서는 현재 대체교사로 근무하기 전에 **장기미종사자 직무교육 대상자**였습니까?

- ① 예 → **문18-1로 이동** ② 아니오 → **문19로 이동**

문18-1) 선생님께서 이수하신 **장기미종사자 직무교육**에 대해 얼마나 **만족**하십니까?

- ① 전혀 만족하지 않음 → **문18-2로 이동**
 ② 만족하지 않음 → **문18-2로 이동**
 ③ 보통 → **문19로 이동**
 ④ 만족함 → **문18-3으로 이동**
 ⑤ 매우 만족함 → **문18-3으로 이동**

[문18-1의 ①, ②번 응답자만]

문18-2) 장기미종사자 직무교육에 **만족하지 않은 이유**는 무엇입니까? 구체적으로 작성해주시시오.

(적 어 주 십 시 오)

[문18-1의 ④, ⑤번 응답자만]

문18-3) 장기미종사자 직무교육에 **만족한 이유**는 무엇입니까? 구체적으로 작성해주시시오.

(적 어 주 십 시 오)

IV. 보육활동 시 어려움과 개선 요구

문19) 선생님께서 대체교사로 근무하면서 느끼는 어려움은 어느 정도입니까? 각 항목별로 응답해주세요.

	전혀 어렵지 않음	어렵지 않음	보통	어려움	매우 어려움
1. 급여수준이 낮다	①	②	③	④	⑤
2. 고용이 불안정하다	①	②	③	④	⑤
3. 어린이집 원장(교사)이 부당한 업무를 요구하거나 지시한다	①	②	③	④	⑤
4. 낯선 보육교직원(어린이집 원장, 교사 등)들과 갈등을 경험한다	①	②	③	④	⑤
5. 낯선 어린이집 환경에 적응해야 한다	①	②	③	④	⑤
6. 업무 및 수업 연계가 마춤하다 (영유아 개별 특성이나 일과 계획 등 알려주지 않음 등)	①	②	③	④	⑤
7. (근무 중인 어린이집에서) 휴게시간이 보장되지 않는다	①	②	③	④	⑤
8. 기타 (적어주십시오)	①	②	③	④	⑤

- 문20) 선생님께서는 **대체교사의 근무환경 개선**을 위해서 다음 각 항목이 얼마나 **필요**하다고 생각하십니까?
각 항목별로 응답해주세요.

	전혀 필요하지 않음	필요하지 않음	보통	필요함	매우 필요함
1. 기본급여 인상	①	②	③	④	⑤
2. 각종 수당 및 상여금 지급	①	②	③	④	⑤
3. 재교육 기회 확대	①	②	③	④	⑤
4. 원활한 수업 연계를 위한 지원	①	②	③	④	⑤
5. 어린이집의 부당한 업무지시에 대한 관리 강화	①	②	③	④	⑤
6. 일·생활 균형 지원 강화 (근로시간 단축, 연가 보장 등)	①	②	③	④	⑤
7. 휴게시간 보장	①	②	③	④	⑤
8. 교사 힐링 프로그램 지원	①	②	③	④	⑤
9. 안정적인 고용	①	②	③	④	⑤
10. 교통비 추가지원	①	②	③	④	⑤
11. 대체교사 평가체계 개선	①	②	③	④	⑤

- 문21) 제시된 보기 중 선생님께서 가장 **선호하는 보육교사 유형**은 무엇입니까?
가장 선호하는 순서대로 **3가지**를 선택하고, 선택하신 보육교사 유형에 대해 그 **이유**를 작성해주세요.

	문22. 선호 근무유형	문22-1. 선호하는 이유
1. 4시간 보조교사(오전 출근)		
2. 6시간 보조교사(오전 출근)		
3. 4시간 보조교사(오후 출근)		
4. 4시간 연장반 전담교사(16:00~19:30분 연장반 담당)		
5. 6시간 연장반 전담교사(16:00~19:30분 연장반 전후 근무시간 연장)		
6. 보조교사와 대체교사 겸직(전일제: 1일 8시간)		
7. 오후 보조교사와 연장반 전담교사 겸직		
8. 연장반 전담교사와 야간연장반 교사 겸직		
9. 4시간 대체교사		
10. 8시간 대체교사		
11. 기본반 담임교사		
12. 비담임 정교사		

부록 4. 설문조사표: 어린이집 원장용



ID

--	--	--	--

어린이집 연장·보조·대체교사의 운영실태와 개선요구 조사(원장용)

안녕하십니까?

여론조사 전문기관인 한국갤럽에서는 국무총리 산하 국가정책연구기관인 **육아정책연구소의 “어린이집
연장·보조·대체교사 운영실태와 개선과제”** 연구의 일환으로 어린이집 원장님을 대상으로 연장반 교사,
보조교사, 대체교사의 운영실태와 개선 요구를 파악하기 위한 조사를 실시하고 있습니다.

본 조사는 어린이집 보육교사의 근무여건 개선과 육아지원 정책수립을 위한 기초자료로만 활용되며, 본 설문지의 모든 문항에는 맞고 틀리는 답이 없으므로 귀하의 솔직한 의견을 있는 그대로 응답해 주시면 됩니다. 바쁘시더라도 시간을 내시어 선생님의 의견이 정책 수립에 반영될 수 있도록 진지하고 성실한 답변 부탁드립니다.



육아정책연구소

담당 : 유해미

선임연구위원

전화 : 02-398-7703

담당 : 김문정 전문연구원

전화 : 02-398-7719



2022년 8월

한국갤럽조사연구소

소장 오창엽

담당연구원 박성훈

전화 02-3702-2669

응답자 선정 질문

SQ1) 선생님께서는 현재 근무 중인 어린이집을 **3개월 이상** 운영하셨습니까?

- ① 현 기관에서 3개월 이상 운영함 → **SQ2로 이동**
 ② 현 기관에서 3개월 이상 운영하지 않음 → **조사 종료**

② 현 기관에서 3개월 이상 운영하지 않음 → **조사 종료**

SQ2) 원장님께서 근무하시는 어린이집은 어디에 있습니까?

- ① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주
⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 세종 ⑨ 경기 ⑩ 강원
⑪ 충북 ⑫ 충남 ⑬ 전북 ⑭ 전남 ⑮ 경북
⑯ 경남 ⑰ 제주

⑥ 대전

⑦ 울산

⑧ 세종

⑨ 경기

⑩ 강운

⑪ 충북

⑫ 충남

⑬ 전북

⑭ 전남

⑮ 경북

①⑥ 경남

⑪ 제주

SQ2-1) 어린이집이 위치한 지역규모는 어떠합니까?

- ① 동지역 ② 읍면지역

1. 보육현황과 근무여건 및 만족도

문1) 귀 기관의 영유아반은 어떻게 구성되어 있습니까? 현재 운영 중인 학급을 모두 체크(✓)해주세요

[문1. 운영 중인 영유아반만 해당]

문1-1) 현재 운영 중인 학급의 아동은 몇 명입니까? 운영 중인 학급별 아동수를 적어주세요.
(2022년 7월 말 기준)

[문1. 운영 중인 영유아반만 해당]

문1-2) 운영 중인 학급별로 담임교사 이외에 추가로 배치된 인력은 누구입니까?
아래 제시된 <보기> 가운데 선택하고, 한 학급에 담임교사 외 배치된 인력이 2인 이상인 경우는 모두 적어주세요

<보기>

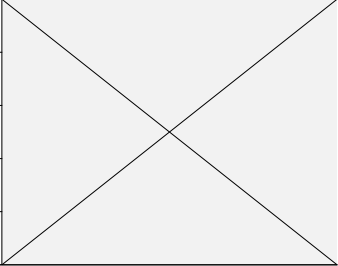
① 4시간 영아반(0~2세) 보조교사 ② 6시간 영아반(0~2세) 보조교사 ③ 4시간 누리반 보조교사
④ 6시간 누리반 보조교사 ⑤ 4시간 연장보육 전담교사 ⑥ 6시간 연장보육 전담교사
⑦ 8시간 야간연장교사(월급여형) ⑧ 비담임교사 ⑨ 기타 (적어주십시오)

반 구성	문1. 학급 운영 여부	문1-1. 학급별 인원	문1-2. 담임교사 외 배치인력
1) 0세		명	
2) 1세		명	
3) 2세		명	
4) 3세		명	
5) 4세		명	
6) 5세		명	
7) 0~1세 혼합		명	
8) 1~2세 혼합		명	
9) 0~2세 혼합		명	
10) 2~3세 혼합		명	
11) 3~4세 혼합		명	
12) 4~5세 혼합		명	
13) 3~5세 혼합		명	
14) 기타 (적어주십시오)		명	

문2) 선생님께서 운영 중인 어린이집에는 **보육교직원(원장 제외)**이 몇 명 배치되어 있습니까?
각 **직책별 보육교직원 수**를 적어주세요. 만약, 해당 직책의 보육교직원이 없는 경우는 "0"으로 적어주세요.

[문2. 배치된 보육교직원만 해당]

문2-1) 현재 배치된 교직원 중 보조교사, 연장보육 전담교사, 비담임교사는 보육 업무에 얼마나 **도움**이 됩니까?
동일한 유형의 교직원이 2명 이상인 경우, 해당 유형의 교직원을 종합하여 평가해주세요.

	문2. 보육교직원 수	문2-1. 보육교직원 도움 정도				
		전혀 도움되지 않음	도움되지 않음	보통	도움됨	매우 도움됨
1) 4시간 영아반(0~2세) 보조교사	명	①	②	③	④	⑤
2) 6시간 영아반(0~2세) 보조교사	명	①	②	③	④	⑤
3) 4시간 누리반(3~5세) 보조교사	명	①	②	③	④	⑤
4) 6시간 누리반(3~5세) 보조교사	명	①	②	③	④	⑤
5) 4시간 연장보육 전담교사	명	①	②	③	④	⑤
6) 6시간 연장보육 전담교사	명	①	②	③	④	⑤
7) 8시간 야간연장교사(월급여형)	명	①	②	③	④	⑤
8) 비담임교사 (보조교사+대체교사 겸직, 전일제: 8시간)	명	①	②	③	④	⑤
9) 비담임교사(정교사, 전일제: 8시간)	명	①	②	③	④	⑤
10) 4시간 보육도우미	명	①	②	③	④	⑤
11) 6시간 보육도우미	명	①	②	③	④	⑤
12) 담임교사	명					
13) 조리원	명					
14) 사무원	명					
15) 영양사	명					
16) 기타 (<u>적어주시시오</u>)	명					

문3) 원장님께서 생각하시기에 일과 중 추가 인력이 필요한 시간대는 언제입니까?

추가인력이 필요하지 않은 경우는 **공란**으로 비워두고, 필요한 시간대는 가장 필요한 순서대로

3개까지 작성해주세요.

예) 필요한 시간대가 오후 4시부터 오후 5시 30분까지인 경우, 16시 00분 ~ 17시 30분으로 작성

[문3. 추가 인력이 필요한 시간대만]

문3-1) 해당 시간대에 가장 필요한 인력은 누구입니까?

아래 제시된 <보기> 가운데 필요한 인력을 **모두** 적어주세요.

〈보기〉

- ① 4시간 영아반(0~2세) 보조교사 ② 6시간 영아반(0~2세) 보조교사 ③ 4시간 누리반 보조교사
④ 6시간 누리반 보조교사 ⑤ 4시간 연장보육 전담교사 ⑥ 6시간 연장보육 전담교사
⑦ 8시간 아간연장교사(월급여형) ⑧ 비담임교사 ⑨ 기타 (적어주시시오)

문3. 추가 인력 필요 시간대							문3-1. 필요한 인력		
1)		시		분 부터		시		분 까지	
2)		시		분 부터		시		분 까지	
3)		시		분 부터		시		분 까지	

II. 연장반 전담교사 운영실태와 개선요구

문4) 귀 기관에서는 현재 연장반(16:00~19:30)을 운영하고 있습니까?
① 예 → 문5로 이동 ② 아니오 → 문15(부트3)으로 이동

문5) 귀 기관에서 운영 중인 연장반은 어떻게 구성되어 있습니까?
해당 연령별 연장반의 학급 수를 연령별로 작성해주세요

[문5-1, 문5-2. 운영 중인 연장반만 해당]

문5-1) 그렇다면, 현재 운영 중인 연장반에 몇 명의 아동이 있습니까?
아동수를 연장반별로 적어주세요.(2022년 7월 말 기준)

문5-2) 연장반의 보육은 누가 담당하고 있습니까? 해당되는 연장보육 담당교사를 연장반별로 각각 응답해주세요.
각 연령별로 연장반의 담당교사가 다른 경우(2개반 이상)는 해당 교사의 유형을 모두 표기해주세요.

〈보기〉
① 연장보육 전담교사(16:00~19:30 보육 전담) ② 담임교사 ③ 보조교사 겸임 ④ 야간연장교사 겸임

반 구성	문5. 연장반 운영 학급 수	문5-1. 연장보육 아동 수	문5-2. 연장보육 담당교사			
			① 연장보육 전담교사	② 담임교사	③ 보조교사 겸임	④ 야간 연장교사 겸임
1) 0세	학급	명	①	②	③	④
2) 1세	학급	명	①	②	③	④
3) 2세	학급	명	①	②	③	④
4) 3세	학급	명	①	②	③	④
5) 4세	학급	명	①	②	③	④
6) 5세	학급	명	①	②	③	④
7) 0~1세 혼합	학급	명	①	②	③	④
8) 1~2세 혼합	학급	명	①	②	③	④
9) 0~2세 혼합	학급	명	①	②	③	④
10) 2~3세 혼합	학급	명	①	②	③	④
11) 3~4세 혼합	학급	명	①	②	③	④
12) 4~5세 혼합	학급	명	①	②	③	④
13) 3~5세 혼합	학급	명	①	②	③	④
14) 기타 (적어주시시오)	학급	명	①	②	③	④

문6) 귀 기관에서는 원아 부모의 수요만큼 연장반을 구성하여 운영하고 있습니까?

- ① 예 → **문6-1로 이동** ② 아니오 → **문7로 이동**

문6-1) 귀 기관에서 연장반을 부모의 수요만큼 구성하지 못하는 **이유**는 무엇입니까?

- ① 연장반 전담교사를 채용하지 못해서
 ② 국가 또는 지자체의 연장보육 전담교사 인건비 지원이 부족해서
 ③ 연장반을 혼합 연령으로 구성하여 보육하는 것이 힘들어서
 ④ 연장보육 시 안전 등이 우려되어서
 ⑤ 연장반 전담교사가 늦은 시간에 혼자 근무하는 것이 꺼려져서
 ⑥ 기타 (적어주십시오)

문7번 ~ 문11번은 문 5-2번에서 ①번(연장보육 전담교사가 연장보육을 담당하는 경우) 응답자만 응답합니다
 [문5-2의 ①번 응답자만]

문7) 원장님께서는 연장보육 전담교사를 어떻게 **채용**하십니까?

연장보육 전담교사가 2인 이상이고, 채용방식이 각기 다를 경우는 **주된 방식**을 선택해주세요

- ① 지인의 소개 및 추천으로
 ② 보육교사 구인구직 사이트(고가네, 꼬망세, 키드키즈 등)에 공고를 올려서
 ③ 육아종합지원센터 인력풀 등록을 통해
 ④ 보육통합시스템을 통해서
 ⑤ 어린이집의 공개채용을 통해
 ⑥ 기타 (적어주십시오)

문8) **오후 4시 부터 오후 5시**에는 주로 누가 보육을 **담당**하고 있습니까?

연장반이 2개 이상이고, 각 학급별로 담당인력이 다를 경우는 해당되는 인력을 **모두** 적어주세요

- ① 기본반 담임교사가 담당함
 ② 연장반 전담교사가 담당함
 ③ 담임교사와 연장반 전담교사가 함께 담당함
 ④ (오후) 보조교사와 연장반 전담교사가 함께 담당함
 ⑤ 기타 (적어주십시오)

문9) 하루 일과(평일 기준) 중에서 연장보육 전담교사가 **혼자 근무하는 시간대**가 있습니까?

- ① 예 → **문9-1로 이동** ② 아니오 → **문10으로 이동**

[문9의 ①번 응답자만]

문9-1) 그렇다면, 연장보육 전담교사가 혼자 근무하는 시간대는 언제입니까?

예) 혼자 근무하는 시간이 **오후 6시 부터 오후 7시 30분**인 경우, “18시 00분 ~ 19시 30분”으로 작성

(평일 기준) 혼자 근무하는 시간					
시		분 부터		시 분 까지	

문10) 귀 기관에서는 올해 **연장보육 전담교사에 대한 교육**을 실시한 적이 있습니까?

- ① 자체교육과 외부교육 모두 실시함 → **문10-1로 이동**
 ② 자체교육만 실시함 → **문10-1로 이동**
 ③ 외부교육만 실시함 → **문10-1로 이동**
 ④ 전혀 실시하지 않음 → **문11로 이동**

[문10의 ①, ②, ③번 응답자만]

문10-1) 그렇다면, 올해 연장보육 전담교사에 대한 교육을 **몇 번** 실시했습니까? 자체교육과 외부교육을 모두 포함해서 응답해주세요

교육 실시 횟수	회
----------	---

[문10의 ①, ②, ③번 응답자만]

문10-2) 연장보육 전담교사에게 실시한 **교육내용**은 무엇입니까? 자체교육과 외부교육을 **모두** 포함하여 응답해주세요.

- ① 장애아 대상 보육
 ② 영유아와의 상호작용
 ③ 문제행동 아동과의 상호작용
 ④ 놀이지도
 ⑤ (개정) 누리과정의 이해와 실행
 ⑥ (개정) 표준보육과정의 이해와 실행
 ⑦ 연장반 담당교사의 역할과 기본반 담임교사와의 협업
 ⑧ 기타 (적어주십시오)

문11) 원장님께서서는 연장보육 전담교사에게 **필요한 교육**은 무엇이라고 생각하십니까?

필요한 교육내용을 **모두** 적어주시고, 만약 필요한 교육이 없다면, “없음”이라고 적어주세요

(적 어 주 십 시 오)

[전체 응답자]

문12) 등하원을 위한 차량을 **운영**하고 있습니까?

- ① 예 → **문12-1로 이동** ② 아니오 → **문13으로 이동**

문12-1) 마지막 하원차량이 출발하는 **시간**은 언제입니까? 가장 늦게 출발하는 시간을 기준으로 응답해주세요.

예) 하원차량이 마지막으로 출발하는 시간이 오후 6시인 경우, **18시 00분으로 작성**

마지막 하원차량 출발 시간	시 분
----------------	---

문12-2) 하원차량 중에서 가장 길게 운행하는 코스는 출발 후, 어린이집 복귀 까지 얼마나 걸립니까?

하원차량의 가장 긴 운행 시간	평균 분
------------------	--

문13) 원장님께서는 연장보육을 잘 운영하려면 어떤 것을 우선적으로 **개선**해야 한다고 생각하십니까?
가장 중요하다고 생각하는 순서대로 **2가지**를 선택해주세요.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

- ① 영아반 편성 기준 개선
- ② 연장반별 인건비 지원
- ③ 16시~17시 연장보육료 편성
- ④ 연장반 전담교사의 채용 지원(인력풀 제공 강화)
- ⑤ 연장반 교사의 전문성 제고
- ⑥ 연장반 전담교사의 처우개선
- ⑦ 연장반 전담교사의 근무시간 확대(현행 4시간 → 6시간)
- ⑧ 보조교사 지원 시간 확대(현행 4시간 → 6시간)
- ⑨ 기타 (적어주십시오)

문14) 원장님께서 연장보육을 운영하면서 느끼는 **어려움**은 무엇입니까?

(적 어 주 십 시 오)

Ⅲ. 보조교사 운영실태와 개선요구

문15) 귀 기관에는 4시간 이상 근무하는 **보조교사**가 있습니까?

- ① 예 → **문16으로 이동**
- ② 아니오 → **문22(파트4)로 이동**

문16) 원장님께서는 보조교사를 어떻게 **채용**하셨습니까?

보조교사가 2인 이상이고, 채용방식이 각기 다를 경우는 **주된 방식**을 선택해주세요

- ① 지인의 소개 및 추천으로
- ② 보육교사 구인구직 사이트(고가네, 꼬망세, 키드키즈 등)에 공고를 올려서
- ③ 육아종합지원센터 인력풀 등록을 통해
- ④ 보육통합시스템을 통해서
- ⑤ 어린이집의 공개채용을 통해
- ⑥ 기타 (적어주십시오)

문17) 귀 기관에서는 올해 **보조교사에게 교육**을 **실시**한 적이 있습니까?

- ① 자체교육과 외부교육 모두 실시함 → **문17-1로 이동**
- ② 자체교육만 실시함 → **문17-1로 이동**
- ③ 외부교육만 실시함 → **문17-1로 이동**
- ④ 전혀 실시하지 않음 → **문18로 이동**

[문17의 ①, ②, ③번 응답자만]

문17-1) 그렇다면, 올해 보조교사에게 교육을 몇 번 실시했습니까? 자체교육과 외부교육을 모두 포함해서 응답해주세요

교육 실시 횟수	회
----------	-------------------------------------

[문17의 ①, ②, ③번 응답자만]

문17-2) 보조교사에게 실시한 교육내용은 무엇입니까? 자체교육과 외부교육을 모두 포함하여 응답해주세요.

- ① 장애아 대상 보육
- ② 영유아와의 상호작용
- ③ 문제행동아동과의 상호작용
- ④ 놀이지도
- ⑤ (개정) 누리과정의 이해와 실행
- ⑥ (개정) 표준보육과정의 이해와 실행
- ⑦ 보조교사의 역할과 기본반 담임교사와의 협업
- ⑧ 기타 (적어주십시오)

문18) 귀 기관에서 일하는 보조교사가 수행하는 업무의 비중은 어떠한가? 각 업무별 비중을 응답해주세요.
보조교사가 2인 이상인 경우는 해당 업무를 모두 종합하여 응답해주세요.

	전혀 수행하지 않음	◀	보통	▶	매번 수행
1. 영유아의 출결 상황 및 등·하원시간 기록	①	②	③	④	⑤
2. 급·간식 배식 및 정리	①	②	③	④	⑤
3. 양치, 낮잠, 화장실 등 생활습관 지도	①	②	③	④	⑤
4. 수업자료(교구제작)/행사 준비	①	②	③	④	⑤
5. 담당 반의 보육과정 보조 (실내외 놀이 지도, 개별 영유아와 상호작용 등)	①	②	③	④	⑤
6. 서류 업무(어린이집 행정 서류, 차량일지 등)	①	②	③	④	⑤
7. 담당학급(보육실) 이외 청결 및 위생관리 (환경정리, 화장실 청소 등)	①	②	③	④	⑤
8. 특별활동 시간 모니터링(참석)	①	②	③	④	⑤
9. 담임교사 휴게시간/연차 지원	①	②	③	④	⑤
10. 취사 업무 또는 지원	①	②	③	④	⑤
11. 차량업무 지원	①	②	③	④	⑤
12. 기타 (적어주십시오)	①	②	③	④	⑤

문19) 원장님께서 생각하시기에 문18번에 제시된 업무 중에서 **보조교사가 수행하기에 적합하지 않으나**, 인력 부족 등으로 인해 **불가피하게 수행**하고 있다고 판단되는 업무가 있습니까?

[문19의 ②번 응답 업무만]

문19-1) 그렇다면, 해당 업무는 누가 수행하는 것이 **적합**하다고 생각되십니까?

적합한 인력이 2개 이상이거나 협업하여 수행하는 것이 적합하다고 판단되는 경우는 **모두 체크(✓)**해주세요.
보육도우미는 보육교사 자격증을 소지하지 않고, 보육업무 이외의 업무를 수행하는 직원을 말합니다.
비담임교사는 보육교사 자격증을 소지하고 보육업무를 담당하나, 담임 업무를 수행하지 않는 직원을 말합니다.

	문19. 업무 적격성		문19-1. 적합한 인력			
	적합함	적합하지 않음	담임교사	비담임교사	보조교사	보육도우미
1. 영유아의 출결 상황 및 등·하원시간 기록	①	②	①	②	③	④
2. 급·간식 배식 및 정리	①	②	①	②	③	④
3. 양치, 낮잠, 화장실 등 생활습관 지도	①	②	①	②	③	④
4. 수업자료(교구제작)/행사 준비	①	②	①	②	③	④
5. 담당 반의 보육과정 보조 (실내외 놀이 지도, 개별 영유아와 상호작용 등)	①	②	①	②	③	④
6. 서류 업무(어린이집 행정 서류, 차량일지 등)	①	②	①	②	③	④
7. 담당학급(보육실) 이외 청결 및 위생관리 (환경정리, 화장실 청소 등)	①	②	①	②	③	④
8. 특별활동 시간 모니터링(참석)	①	②	①	②	③	④
9. 담임교사 휴게시간/연차 지원	①	②	①	②	③	④
10. 취사 업무 또는 지원	①	②	①	②	③	④
11. 차량업무 지원	①	②	①	②	③	④
12. 기타 (<u>적어주십시오</u>)	①	②	①	②	③	④

문20) 원장님께서서는 보조교사에게 필요한 **최소한의 자격수준**이 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 보육교사 1급 자격증 ② 보육교사 2급 자격증 ③ 보육교사 3급 자격증
④ 필요 없음

문21) 원장님께서 보조교사를 배치, 운영하는 데 있어 **어려움**은 무엇입니까?

(적 어 주 십 시 오)

IV. 대체교사 운영실태와 개선요구

문22) 귀 기관에는 올해 대체교사를 활용한 적이 있습니까?

- ① 예 → 문22-1로 이동 ② 아니오 → 문30(파트5)으로 이동

문22-1) 귀 기관에서는 현재 재직 중인 담임교사(교사 겸직 원장, 연장보육 전담교사, 야간연장 보육교사 포함) 중에서 연가가 11월 이상인 교사는 몇 명 입니까?

연가 11일 이상	
-----------	---

문23) 귀 기관에서는 올해 육아종합지원센터에서 대체교사를 지원받은 적이 있습니까?

- ① 예 ② 아니오 ③ 잘 모름

문24) 귀 기관에서는 올해 대체교사를 직접 채용한 적이 있습니까?

- ① 예 → 문24-1로 이동 ② 아니오 → 문25로 이동 ③ 잘 모름 → 문25로 이동

[문24의 ①번 응답자만]

문24-1) 대체교사를 직접 채용한 이유는 무엇입니까?

- ① 지역 육아종합지원센터 대체교사가 지원되지 않아서(또는 부족해서)
- ② 지역 육아종합지원센터 대체교사를 신뢰할 수 없어서
- ③ 낯선 대체교사를 채용하기가 꺼려져서
- ④ 지인 등으로 부터 쉽게 소개받을 수 있어서
- ⑤ 기타 (적어주십시오)

문25) 원장님께서서는 올해 활용한 대체교사에 얼마나 **만족**하십니까?

육아종합지원센터에서 자원받은 대체교사에 한하여 응답하고, 해당 대체교사가 2명 이상인 경우는 종합하여 판단해주시시오.

- ① 전혀 만족하지 않음 → 문25-1로 이동
② 만족하지 않음 → 문25-1로 이동
③ 보통 → 문26으로 이동
④ 만족함 → 문25-2로 이동
⑤ 매우 만족함 → 문25-2로 이동

[문25의 ①, ②번 응답자만]

문25-1) 대체교사에 만족하지 않은 이유는 무엇입니까? 만족하지 않은 이유를 모두 작성해주시오.

(적 어 주 십 시 오)

[문25의 ④, ⑥번 응답자만]

문25-2) 대체교사에 만족하는 이유는 무엇입니까? 만족하는 이유를 모두 작성해주시시오.

(적 어 주 십 시 오)

문26) 귀 기관에서 작년(2021년)에 대체교사를 전혀 지원받지 못한 담임교사(교사 겸직 원장, 연장보육 전담교사, 야간연장 보육교사 포함)가 있습니까?

① 예 → 문26-1로 이동

② 아니오 → 문27로 이동

③ 잘 모름 → 문27로 이동

문26-1) 교사 겸직 원장, 담임교사, 연장보육 전담교사, 야간연장 보육교사 중에서 대체교사를 지원받지 못한 인원을 작성해주세요.

교사 유형별로 대체교사를 한 차례도 지원받지 못한 인원을 작성하고, 해당되지 않는 경우는 '해당 없음'에 체크해주세요.

구분	지원받지 못한 인원	해당사항 없음
1) 교사 겸직 원장	명	
2) 담임교사	명	
3) 연장보육 전담교사	명	
4) 야간연장 보육교사	명	

문27) 원장님께서는 대체교사에게 우선적으로 필요한 교육내용은 다음 중 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 장애아 대상 보육
- ② 영유아와의 상호작용
- ③ 문제행동 아동과의 상호작용
- ④ 놀이지도
- ⑤ (개정) 누리과정의 이해와 실행
- ⑥ (개정) 표준보육과정의 이해와 실행
- ⑦ 보육교직원과의 소통과 협업
- ⑧ 기타 (적어주시시오)

문28) 원장님께서는 대체교사의 지원 및 활용에 있어 어떤 부분의 **개선이 필요**하다고 생각되십니까?
중요한 순서대로 **2가**지를 선택해주세요.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

- ① 긴급적 동일한 대체교사를 파견한다
- ② 어린이집에서 직접 채용하지 않고, 육아종합지원센터에서 일괄적으로 파견한다
- ③ 대체교사의 업무인계 절차를 강화한다
- ④ 대체교사의 재교육을 강화한다
- ⑤ 대체교사의 지원 방식을 세분화한다 (일급제, 주급제 등 도입)
- ⑥ 긴급시 대체교사 지원을 강화한다
- ⑦ 보조교사의 대체교사를 지원한다
- ⑧ 조리원의 대체인력을 지원한다
- ⑨ 특수교사의 대체교사를 지원한다
- ⑩ 장애통합반교사의 대체교사를 지원한다
- ⑪ 기타 (적어주십시오)

문29) 원장님께서 대체교사를 활용하기 **어려운 점**은 무엇입니까?

(적 어 주 십 시 오)

V. 어린이집 보육교사 채용 및 인력배치 관련 개선요구

문30) 귀 기관에서 현재 가장 시급하게 **필요한 인력**은 누구입니까? 가장 필요한 순서대로 **3가**지를 선택해주세요.
(보육도우미는 보육교사 자격증을 소지하지 않고 보육업무 이외의 업무를 담당함)

1순위		2순위		3순위	
-----	--	-----	--	-----	--

- ① 4시간 영아반(0~2세) 보조교사
- ② 6시간 영아반(0~2세) 보조교사
- ③ 4시간 누리반(3~5세) 보조교사
- ④ 6시간 누리반(3~5세) 보조교사
- ⑤ 4시간 연장보육 전담교사
- ⑥ 6시간 연장보육 전담교사
- ⑦ 8시간 야간연장교사(월급여형)
- ⑧ 비담임교사(전일제)
- ⑨ 비담임교사(보조교사+대체교사 겸직, 전일제)
- ⑩ 4시간 보육도우미
- ⑪ 6시간 보육도우미

문31) 어린이집에서 **보육교사를 채용**하는데 얼마나 **어려움**을 겪고 계십니까? 아래의 교사 유형별로 각각 응답해주세요. (**보육도우미**는 보육교사 자격증을 소지하지 않고, 보육업무 이외의 업무를 담당함)

	매우 쉬움	쉬운 편	보통	어려운 편	매우 어려움
1) 4시간 영아반(0~2세) 보조교사	①	②	③	④	⑤
2) 6시간 영아반(0~2세) 보조교사	①	②	③	④	⑤
3) 4시간 누리반(3~5세) 보조교사	①	②	③	④	⑤
4) 6시간 누리반(3~5세) 보조교사	①	②	③	④	⑤
5) 4시간 연장보육 전담교사	①	②	③	④	⑤
6) 6시간 연장보육 전담교사	①	②	③	④	⑤
7) 8시간 야간연장교사 (월급여형)	①	②	③	④	⑤
8) 비담임교사 (보조교사+대체교사 겸직, 전일제)	①	②	③	④	⑤
9) 비담임교사 (정교사, 전일제)	①	②	③	④	⑤
10) 4시간 보육도우미	①	②	③	④	⑤
11) 6시간 보육도우미	①	②	③	④	⑤

문32) 원장님께서 **어린이집 보육교사 지원**에 대한 다음과 같은 의견에 얼마나 **동의**하십니까?
각 항목별로 동의하시는 정도를 응답해주세요.

	전혀 동의하지 않음	동의하지 않음	보통	동의함	매우 동의함
1) 조리원이 지원되지 않는 어린이집에 보육도우미를 우선 지원한다	①	②	③	④	⑤
2) 대체교사는 소규모 기관에 우선 지원한다	①	②	③	④	⑤
3) 6시간 연장반 전담교사는 연장반을 2개 이상 운영하는 기관에 우선 지원한다	①	②	③	④	⑤
4) 영아반 보조교사는 영아반을 2개 이상 운영하는 모든 어린이집에 지원한다(현행 정원총족률 50% 이상 지원기준 폐지)	①	②	③	④	⑤
5) 보육도우미는 4시간 이하 보조교사 지원(또는 보조교사 미지원)기관에 우선 지원한다	①	②	③	④	⑤
6) 6시간 보조교사는 영아반이 2개 이상인 기관에 우선 지원한다	①	②	③	④	⑤
7) 비담임교사(8시간)는 소규모 기관에 우선 지원한다	①	②	③	④	⑤
8) 비담임교사(8시간)는 읍면지역의 대규모 기관에 우선 지원한다	①	②	③	④	⑤

문33) 어린이집 연장반 전담교사, 보조교사, 대체교사와 관련하여 **개선이 필요한 사항**이 있으면 모두 적어주십시오.
예) 인력 지원 기준, 보육교사 자격수준, 인력 지원 내용 등

구분	개선 필요사항
1) 연장반 전담교사	(적 어 주 십 시 오)
2) 보조교사	(적 어 주 십 시 오)
3) 대체교사	(적 어 주 십 시 오)

VI. 응답자 특성

※ 귀하의 일반적 특성에 관한 질문입니다.

DQ1. 연령	만 세
DQ2. 성별	① 남 ② 여
DQ3. 학력	① 고등학교 졸업 이하 ② 전문대학 졸업 ③ 4년제 대학 졸업 ④ 대학원 졸업 이상
DQ4. 어린이집 원장 총 경력	총 년 개월

※ 다음은 근무 중인 어린이집의 특성에 관한 질문입니다.

DQ10. 어린이집 설립유형	① 국공립	② 사회복지법인	③ 법인·단체 등
	④ 민간	⑤ 가정	⑥ 직장
DQ11. 어린이집 규모	정원 명	현원 명	
DQ12. 공공형/서울형 여부	① 공공형	② 서울형	③ 둘 다 아님

부록 5. 심층면담 질문지 1: 어린이집 보육교사용

[심층면담 질문지] 보육교사용

- 의뢰기관명: --
- 연구과제명: 어린이집 연장·보조·대체교사 운영 실태와 개선과제

어린이집 보육교사(연장/보조/대체교사)의 근로여건과 개선요구

※ 이하 각 질문 항목마다 하단의 <답변> 란에 응답내용을 구체적으로 작성해주시시오.
(귀하께서 응답하신 내용은 「통계법」 제33조와 제34조에 의거하여 연구 목적 이외에는 절대로 사용되지 않으며, 자료 분석결과는 익명으로 처리됩니다)

※ 본 조사는 어린이집에 근무 중인 연장보육 전담교사, 보조교사, 대체교사의 근로여건 및 개선요구를 파악하여 정책과제를 도출하기 위한 것이니, 각 항목마다 상세하게 응답해주시시오.

※ 보육교사 유형별 응답문항에 대해서는 해당 란에 작성해주시시오.

(2개 이상의 보육교사 유형에 속하는 경우는 해당 란에 모두 작성해주시면 됩니다)

I. 보육 현황과 근무여건

1. 보육교사 유형과 보육 현황

1) 귀하는 현재 어린이집에서 이하 <보기> 중에서 어떤 교사로 근무하고 계십니까?

※ <답변>란에 기입해주시고, 해당되는 번호가 없는 경우는 직접 작성해주시시오.
(2개 이상 속하는 경우는 해당 번호를 모두 표기해주시시오)

⇒ <답변> () 번

<보 기>

- | | |
|------------------|------------------|
| ① 연장반 전담교사(4시간) | ② 연장반교사+보조교사(오전) |
| ③ 연장반교사+야간연장반 교사 | ④ 영아반 보조교사(4시간) |
| ⑤ 영아반보조교사(6시간) | ⑥ 누리보조교사(4시간) |
| ⑦ 누리보조교사(6시간) | ⑧ 대체교사 |

2) 귀하가 현재(또는 가장 최근) 담당학급의 연령반은 무엇입니까?
※ 2개 반 이상을 담당하는 경우는 해당 학급의 연령을 모두 응답해주시시오.
※ **대체교사의 경우는** 가장 최근에 담당한 학급을 응답해주시고, 주로 담당하는 학급이 있다고 판단되시면 해당 연령반을 추가로 언급해주시시오.
2)-① 귀하가 담당하는 연령반의 특성으로 인해 보육에 어려움이 있다고 판단되는 내용이 있습니까?
(있다면) 해당 내용을 모두 작성해주시시오,
⇒ <답변>

구분	담당학급명 ※ 작성예시: 1세반 /혼합반(구체적으로:)	담당학급 연령에 따른 보육의 어려움
보조교사 /연장반 교사		
대체 교사		

3) 귀하께서 근무하는 ① 어린이집 특성 또는 ② 소재지의 특성으로 인해 보육에 어려움이 있습니까?
(있다면) 해당 사항을 이하 각 번호로 구분하여 작성해주시시오.
⇒ <답변>

구분	어린이집 특성(담당연령 등)에 따른 보육의 어려움 (예시: 영아반이 많아서 원장이 대체교사를 기피함)	어린이집 소재지(농어촌지역 등) 특성에 따른 보육의 어려움 (예시: 담임교사의 차량운행 시간이 길어서 출근 직후 기본반 아동을 보육하고 있음)
1		
2		
3		

4														
2. 근무여건 및 만족도														
1) 귀하의 출·퇴근시각은 언제입니까? 평일(월~금)과 주말(토요일)을 구분하여 각각 응답해주시고, 주말에 근무하지 않는 경우는 출근시각 란에 “근무하지 않음”으로 표기합니다. ※ 대체교사인 경우는 출근시각 란에 월 평균 근로일수를 응답함. ※ 작성예시: 오후 7시 30분 퇴근할 경우: (19)시 (30)분 으로 표기함. ※ 주말근로: 올해 기준 근무경험이 있는 경우 가장 최근일을 기준 응답함. ⇒ 〈답변〉 <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>출근시각</th> <th>퇴근시각</th> <th>휴게시간</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>주중</td> <td>()시 ()분</td> <td>()시 ()분</td> <td>()시 ()분 ~ ()시 ()분</td> </tr> <tr> <td>주말</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			구분	출근시각	퇴근시각	휴게시간	주중	()시 ()분	()시 ()분	()시 ()분 ~ ()시 ()분	주말			
구분	출근시각	퇴근시각	휴게시간											
주중	()시 ()분	()시 ()분	()시 ()분 ~ ()시 ()분											
주말														
1)-① 귀하는 위의 문 2-1)번의 출·퇴근시각에 만족하십니까?(만족/불만족 표기) 1)-② 근로시간에 대해 만족 또는 만족하지 않는 사유를 구체적으로 작성해주시요. ※ 대체교사인 경우는 월평균 근로일수를 기준으로 응답함. ※ 주말에 근무하는 경우는 ‘주말근로’ 란에 추가로 작성함. ⇒ 〈답변〉 <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>만족/불만족</th> <th>해당(만족/불만족) 사유 ※ 구체적으로 작성, 2개 이상이면 모두 작성</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>주중</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>주말</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			구분	만족/불만족	해당(만족/불만족) 사유 ※ 구체적으로 작성, 2개 이상이면 모두 작성	주중			주말					
구분	만족/불만족	해당(만족/불만족) 사유 ※ 구체적으로 작성, 2개 이상이면 모두 작성												
주중														
주말														
2) 귀하는 주중 기준으로 총 근로시간이 현재보다 늘어나기를 희망하십니까? ※ 희망하는 경우는 희망하는 주당 총 근로시간을 추가로 표기함 ※ 주중 근로시간: 1일 4시간 근로하는 경우 총 20시간(4시간×5일=20시간) 2)-① (희망/희망하지 않음) 해당 사유는 무엇입니까?														

⇒ <답변>		
현재 근로시간 (주당/평일)	희망 근로시간 ※ 현 근로시간 만족하는 경우 미작성	해당 사유 (※ 현재 근로시간에 만족하는 경우도 작성함)
주당() 시간	주당() 시간	
3) 귀하께서 현재 어린이집에서 만족하는 내용과 불만족하는 내용은 무엇입니까? 각 항목마다 해당되는 항목에 구체적으로 작성해주시시오. ※ 각 항목마다 만족하는 내용 또는 불만족하는 내용을 모두 자유롭게 작성함.		
⇒ <답변>		
구분	만족하는 내용	불만족한 내용
출·퇴근시간		
급여수준 (수당 포함)		
수업 부담		
책임 소지		
서류업무 부담		
부당한 지시		
고용안정		
업무분장		
휴가 사용		
재교육 기회		
기타1 (구체적으로:)		
기타2 (구체적으로:)		
4) 위의 각 항목 이외에 현재 어린이집에 만족 또는 불만족하는 내용이 있습니까? (있다면) 각 항목별로 자유롭게 작성해주시시오.		

⇒ <답변>		
구분	이외 만족하는 내용	이외 불만족한 내용
1		
2		
3		

II. 입직 동기와 경로 / 보육교사 근무경력(경력단절 경험 등)		
1. 입직 동기 및 경로		
1) 귀하께서 현재 어린이집에 근무하게 된 동기는 무엇입니까? ※ 근무 동기를 모두 언급해주시고, 2개 이상인 경우는 각 번호에 구분하여 작성함.		
⇒ <답변>		
구분	현재 어린이집 근무 동기	
1		
2		
3		
2) 귀하께서는 어떤 경로로 현재 어린이집에서 일하게 되셨습니까? 2)-① 희망하는 구직 경로는 무엇입니까? 모두 작성해주시시오. ※ 해당 란에 응답함.		
⇒ <답변>		
현재 구직 경로	희망하는 구직 경로	
	※ 작성 예시: 육아종합지원센터 인력풀 활용	
	1	
	2	
	3	
2)-② (육아종합지원센터의 인력풀에 등록하여 구직한 경우) 개선요구가 있다면 구체적으로 작성해주시시오.		
⇒ <답변>		

2. 보육교사 근무경력 및 향후 근무 의향

- 1) 귀하는 현재 어린이집에 근무하기 이전에 보육교사로 일한 경험이 있습니까?
 1)-(있다면) 해당 ① 총 보육교사 근무경력과 ② 근무경험이 있는 보육교사의 유형을 모두 응답해주시시오,
 ※ 보육교사 유형이 2개 이상인 경우는 최근 순으로 작성함.
 1)-③ 보육교사 경력이 있는 경우, 이직 또는 경력단절 사유를 모두 작성해주시시오.
 ※ 2개 이상의 보육교사 유형의 경우는 해당 유형별로 구분하여 작성함.

⇒ <답변>

구분	보육교사 총 경력	이전 어린이집의 보육교사 유형 ※ 작성예시: 원장, 담임교사, 보조교사 등	경력단절 /이직 사유
1			
2			
3			

- 2) 귀하께서는 향후 담임교사로 근무할 의향이 있습니까?
 근무 의향별로 해당 사유를 각각 구체적으로 무엇입니까?
 ※ 해당 사유가 2개 이상인 경우는 각 번호에 구분하여 작성함.

⇒ <답변>

근무 의향(있음/없음)	해당 사유	
※ 작성예시: 근무의향 있음	1	
	2	
	3	

- 3) 귀하가 어린이집 보육교사로 근무하는 데 집단감염(코로나 19)이 미친 영향이 있습니까?
 (있다면) 해당 내용을 모두 구체적으로 작성해주시시오.

⇒ <답변>

구분	보육교사 근무에 코로나 19가 미친 영향
1	
2	
3	

Ⅲ. 직무내용과 (담임교사와의) 협업/전문성 제고																			
1. 직무내용과 만족도																			
1) (대체교사 응답제외) 귀하께서 수행하는 업무는 일상적으로 무엇입니까? ※ 가장 최근 1주일을 기준으로 수행한 업무(보육일지 작성, 화장실 청소)를 모두 작성함. ※ 각 항목별로 구분하여 작성하고, 이외는 기타 항목에 작성함. ⇒ <답변> <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>수행 중인 업무내용</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>일과 운영</td> <td></td> </tr> <tr> <td>수업 준비</td> <td></td> </tr> <tr> <td>서류 업무</td> <td></td> </tr> <tr> <td>청결 / 위생관리</td> <td></td> </tr> <tr> <td>안전관리</td> <td></td> </tr> <tr> <td>급간식 지원</td> <td></td> </tr> <tr> <td>하원 지도</td> <td></td> </tr> <tr> <td>기타</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		구분	수행 중인 업무내용	일과 운영		수업 준비		서류 업무		청결 / 위생관리		안전관리		급간식 지원		하원 지도		기타	
구분	수행 중인 업무내용																		
일과 운영																			
수업 준비																			
서류 업무																			
청결 / 위생관리																			
안전관리																			
급간식 지원																			
하원 지도																			
기타																			
2) 위의 1)번에서 수행하는 업무 중에서 부당하다고 판단되는 사항이 있습니까? (있다면) 구체적으로 무엇입니까? 2)-① 부당하다고 판단하신 업무는 누가 수행하는 것이 타당하다고 판단되십니까? ※ 대체교사의 경우는 부당한 업무를 경험한 사례를 모두 작성함. ※ 적합한 업무담당자를 모를 경우는 “잘 모름”으로 표기함.																			

⇒ <답변>		
구분	부당한 업무지시 내용	적합한 업무담당자 ※작성예시: 원장, 담임교사, 보육도우미, 행정지원인력
1		
2		
3		
3) 귀하가 해당되는 보육교사의 직무와 관련하여 개선이 필요한 사항은 무엇이라고 판단되십니까?		
⇒ <답변>		
구분	보육교사 직무 관련 개선 필요사항	
1		
2		
3		
2. 담임교사와의 협업내용 및 개선요구		
1) 귀하는 담임교사와의 협업에 어려움을 경험한 적이 있습니까? (없는 경우) 협업이 잘 이루어지는 이유는 무엇이라고 생각되십니까? (있다면) 구체적으로 해당사항을 모두 작성해주시고, 관련 개선요구를 작성해주시오.		
⇒ <답변>		
구분	담임교사와의 협업	
	원활한 협업 내용 및 사유	협업이 어려운 사항 및 개선요구
1		
2		
3		
2) 귀하는 담임교사와의 원활한 협업을 위해 지원 또는 개선되어야 할 사항이 무엇이라고 생각되십니까?		

⇒ <답변>		
구분	담임교사와의 원활한 업무협력을 위해 필요한 지원 또는 개선사항	
1		
2		
3		
3. 재교육 기회		
1) 귀하는 <u>올해 기준으로</u> 현재 어린이집 집에서 전문성 제고를 위한 교육을 받은 경험이 있습니까? (있다면) 연간 총 교육시간과 교육내용을 매 교육마다 작성해주십시오 1)-① 이수한 교육별로 만족도(만족함/불만족함)와 도움이 되었다고 생각되는 내용을 구체적으로 작성해주십시오.		
⇒ <답변>		
구분	재교육내용(교과목 등)	만족 및 불만족내용/도움 내용
1		
2		
3		
2) 귀하는 현재 담당하는 학급의 서비스 질 제고와 교사 전문성 제고를 위해 희망하는 재교육이 있습니까? ※ 희망하는 교육내용을 각 번호마다 구분하여 구체적으로 작성함.		
⇒ <답변>		
구분	희망하는 재교육내용 (작성예시: 영아 상호작용, 놀이지원)	
1		
2		
3		

IV. 애로사항 및 개선요구 전반	
1. 보육활동 시 어려움과 애로사항	
1) 귀하께서 현재 근무 중인 어린이집에서 겪는 어려움과 애로사항을 자유롭게 모두 작성해 주십시오. ※ 대체교사인 경우는 근로여건 전반의 어려움을 작성함. ※ 해당 사항이 2개 이상인 경우는 중요도 순으로 각 번호를 구분하여 작성함. ※ 중요도를 고려하여 필요 시 앞서 언급한 내용을 반복하여 작성해도 무방함. ⇒ <답변>	
구분	현재 근무 중인 어린이집(또는 근무여건 전반)에서 겪는 어려움과 애로사항
1	
2	
3	
4	
5	
2) 귀하가 질 높은 보육을 제공하기 위해 개선이 필요한 사항은 무엇이라고 생각되십니까? ※ 해당 사항이 2개 이상인 경우는 중요도 순으로 각 번호를 구분하여 작성함. ※ 중요도를 고려하여 필요 시 앞서 언급한 내용을 반복하여 작성해도 무방함. ⇒ <답변>	
구분	질 높은 보육을 제공하기 위한 개선사항
1	
2	
3	
4	
5	

2. 개선요구/개선방안			
1) 귀하는 보조교사와 대체교사 업무를 겸직하여 수행할 의향이 있습니까? 각 의향별로 해당 사유를 구체적으로 작성해주시요. ※ 해당 사항이 2개 이상인 경우는 중요도 순으로 각 번호를 구분하여 작성함. ⇒ <답변>			
구분	어린이집 보조교사와 대체교사 겸직 의향 및 해당 사유		
	근무의향 있는 경우		근무의향 없는 경우
1			
2			
3			
2) 귀하는 향후 담임교사(정교사: 8시간 근로)와 비담임교사(보조교사와 대체교사 겸직, 8시간 근로) 중에서 어느 편을 선호하십니까? 2)-① 해당 란에 구체적인 사유를 모두 작성해주시요. ※ 담임교사와 비담임교사를 모두 선호하지 않은 경우는 이외 선호하는 교사 유형을 표기하고, 그 사유를 작성함. ※ 선호하는 이유가 2개 이상인 경우는 각 번호를 구분하여 작성함. ⇒ <답변>			
구분	담임교사 선호/사유	비담임교사 선호/사유 (보조교사+대체교사)	모두 선호하지 않음 /사유
1			
2			
3			
3) 귀하가 보육교사로서 일하기 힘들 것으로 우려되는 어린이집 특성(설립유형/연령반/규모 등)과 지역특성(농어촌지역 등)이 있다면 모두 언급해주시요. ⇒ <답변>			
구분	기피하는 어린이집 특성	기피하는 소재지 특성	
1			
2			
3			

<어린이집 보육교사용>
서면조사에 참여해 주셔서 감사합니다.
※ 보육교사 유형: ()교사(※ 연장/보조/대체교사 중에서 표기)
※ 면담번호: ()번 (※ 번호, 기입하지 않음)

※ 대체교사는 파란색 표기 항목에만 작성함

Q1. 현재 근무 중인 어린이집 유형/규모	설립유형	() 어린이집 ※ 예시: 민간어린이집	
	규모	현원 ()명 / 정원 ()명	
	소재지	() ※ 예시: 광역시/중소도시/농어촌 지역(군지역)	
Q2. 담당 학급 /아동수(현원 기준) ※ 2개반 이상이면 모두 작성	구분	담당학급(연령)	아동수
	1		
	2		
	3		
Q3. 교사 연령	만 () 세		
Q4. 보육교사 총 경력	총 () 년		
Q5. 교사 자격 (최초/최종) ※ 해당자격 모두 작성	최초 자격 ※ 예시: 보육교사 1급		
	최종 자격		
Q5. 교사의 자녀 유무 ※ 해당 란에 √ 표기하고, 자녀가 있는 경우, 막내자녀 연령 표기	있음		없음
			※ 막내자녀 연령: 만 () 세

♣ 고견에 감사드립니다 ♣

부록 6. 심층면담 질문지 2: 어린이집 기본반 담임교사용

어린이집 기본반 담임교사의 근로여건 개선에 대한 인식과 요구

※ 귀하께서 응답하신 내용은 「통계법」 제33조와 제34조에 의거하여 연구 목적 이외에는 절대로 사용되지 않으며, 자료 분석결과는 익명으로 처리됩니다.

1. 담임교사의 근로여건 개선효과의 기관 및 지역특성별 차별성

- ☐ 기관특성(유형, 규모)/담당연령/지역특성에 따른 개선효과의 차별성
 - ☐ 연장반전담교사
 - ☐ 보조교사
 - ☐ 대체교사
- ☐ 보육교사 지원의 우선순위: 기관특성(유형, 규모)/담당연령/지역특성에 따른 우선지원
 - ☐ 연장반전담교사
 - ☐ 보조교사
 - ☐ 대체교사

2. 선호하는 보육교사 지원의 유형 및 사유

- ☐ 6시간 보조교사: 적정 근무시간대
- ☐ 6시간 연장반 교사: 적정 근무시간대
- ☐ 보조교사+대체교사/비담임교사(정교사): 도움 정도의 차별성 인식
- ☐ 보육도우미 지원의 도움정도 인식
- ☐ 연장반 교사: 전담/겸직(보조교사) 차별성

3. 담임교사와의 원활한 협업을 위한 개선과제

- 보육교사 유형별 협업의 어려움(역할 충돌)과 개선요구
 - 연장반전담교사
 - 보조교사
 - 대체교사
- 업무분장 명료화
 - 차량업무의 적정 담당인력과 보조교사와의 업무분장
 - 보육실 이외 청결 및 위생관리 적정 담당인력

※ 담임교사/보조교사 업무 관련 현행 규정

〈담임교사 업무〉

담당 반의 보육과정 및 일과운영, 등·하원과 출결관리, 영유아의 식사·낮잠 생활습관 등의 지도, 영유아 보육에 필요한 각종 행정업무(원아수첩, 보육일지, 관찰일지, 투약일지 등), 학부모 상담 등

〈보조교사 업무〉

담임교사의 근무시간 중 휴게시간, 육아기 근로시간 단축 사용, 연가나 보수교육 등으로 인한 보육 공백이 발생할 때 보육 업무를 대행할 수도 있으며, 이때 보조교사의 업무내용은 어린이집 운영상황에 맞춰 탄력적으로 적용,

보조교사의 업무는 2020년 이후로 기존의 보육 등 보조 업무와 휴게시간에서 육아기 근로시간 단축, 보수교육, 연가 시에도 업무를 대행하는 것으로 그 범위가 확대

4. 담임교사 수급 원활화를 위한 개선과제(재교육 내용 등 포함)

- ☐ 연장반교사 지원 관련 개선요구: 기관/지역특성 반영, 보조교사 재교육 등
- ☐ 보조교사 역할 지원내용: 보조교사 업무 공유 방법, 재교육 등
- ☐ 대체교사 지원관련 요구: 지원사유 추가(병가, 경조사 지원일수 등), 인수인계 절차 및 방법, 인력배치 개선 등

※ 이외 1차 심층면담 응답결과 개별 추가질문(예정)

부록 7. 사례조사 질문지_1차: 어린이집용

사례조사 질문지_1차: 어린이집용

어린이집 연장, 보조, 대체교사 운영실태를 파악하여 개선과제를 도출하기 위한 사례조사에
참여해주셔서 감사합니다.

귀하께서 응답해주신 내용은 통계 목적 이외에는 절대 사용되지 않으니, 보다 나은 보육서비스를 위해 솔직하게 응답해주시기 바랍니다.

[기본특성]

1. 기관명		
2. 설립연도	()년	
3. 소재지	()시/도 ()시/군/구	
4. 기관유형	☐ ① 국공립 ☐ ② 민간 ☐ ③ 가정 ☐ ④ 직장	
5. 공공형 /서울형 여부	☐ ① 공공형 ☐ ② 서울형 ☐ ③ 모두 아님	
6. 정원/현원	정원 ()명	현원 ()명
6-1) 연장반 수	총 ()개	
7. 평일 기준 영유아 등원시간/하원 시간	구분	시간
	① 첫 영유아 등원 시간	오전 ()시 ()분
	② 마지막 영유아 하원 시간	오후 ()시 ()분
8. 교직원 수 (해당사항 모두 체크)	☐ ① 원장 ()명	☐ ② 담임교사 ()명
	☐ ③ 비담임교사 ()명	☐ ④ 대체교사 ()명
	☐ ⑤ 야간연장반 교사(월급여형) ()명	☐ ⑥ 보조교사(영어반 및 기타) ()명
	☐ ⑦ 누리반 보조교사 ()명	☐ ⑧ 16시 이후 연장반 전담교사 ()명
	☐ ⑨ 기타(구체적으로: _____)()명	
9. 연장반 전담교사 유무	☐ 있음 ☐ 없음	

[작성자료 1]

1. 사례 유형	구분		해당되는 경우 √ 표기함
	1) 4시간 영아반 보조교사		
	2) 6시간 영아반 보조교사		
	3) 4시간 연장반 전담교사		
	4) 6시간 연장반 전담교사		
	5) 비담임교사(정교사)(8시간)		
	6) 비담임교사(보조+대체교사)(8시간)		
	7) 0세반 아동 대 교사 비율(1:2)		
	8) 4시간 보육도우미		
	9) 6시간 보육도우미		
2. 기본반/ 연장반 아동수	구분	기본반 아동수 (22. 9월 기준)	연장반 아동수/맞벌이 가구 아동수 (22.. 9월 기준)
	☐ ① 0세	()명	()명/()명
	☐ ② 만 1세	()명	()명/()명
	☐ ③ 만 2세	()명	()명/()명
	☐ ④ 만 3세	()명	()명/()명
	☐ ⑤ 만 4세	()명	()명/()명
	☐ ⑥ 만 5세	()명	()명/()명
	☐ ⑦ 0~만 1세 혼합	()명	()명/()명
	☐ ⑧ 만 1~2세 혼합	()명	()명/()명
	☐ ⑨ 0~만 2세 혼합	()명	()명/()명
	☐ ⑩ 만 2~3세 혼합	()명	()명/()명
	☐ ⑪ 만 3~4세 혼합	()명	()명/()명
	☐ ⑫ 만 4~5세 혼합	()명	()명/()명
	☐ ⑬ 만 3~5세 혼합	()명	()명/()명
	☐ ⑭ 기타(세~ 세)	()명	()명/()명
	☐ 총 합계	()명	()명/()명
	3. 교직원 현황 (배치 인력 모두 체크)	구분	
1) 담임교사(기본반)		() 명	
2) 4시간 영아반 보조교사		() 명	
3) 6시간 영아반 보조교사		() 명	
4) 4시간 연장반 전담교사		() 명	

	5) 6시간 연장반 전담교사		() 명
	6) 비담임교사(정교사)(8시간)		() 명
	7) 비담임교사(보조+대체교사)(8시간)		() 명
	8) 4시간 보육도우미		() 명
	9) 6시간 보육도우미		() 명
	10) 야간연장반 교사(월급여형)		() 명
4. 연장반 전담교사 /보조교사 출퇴근시각	구분	교사 유형	근무시간 (휴게시간 포함)
	1	☐ ① 16시 이후 연장반 담임교사 ☐ ② 보조교사(영어반 및 기타) ☐ ③ 누리반 보조교사	출근 오전/오후 ()시 ()분 퇴근 오전/오후 ()시 ()분
	2	☐ ① 16시 이후 연장반 담임교사 ☐ ② 보조교사(영어반 및 기타) ☐ ③ 누리반 보조교사	출근 오전/오후 ()시 ()분 퇴근 오전/오후 ()시 ()분
	3	☐ ① 16시 이후 연장반 담임교사 ☐ ② 보조교사(영어반 및 기타) ☐ ③ 누리반 보조교사	출근 오전/오후 ()시 ()분 퇴근 오전/오후 ()시 ()분
	4	☐ ① 16시 이후 연장반 담임교사 ☐ ② 보조교사(영어반 및 기타) ☐ ③ 누리반 보조교사	출근 오전/오후 ()시 ()분 퇴근 오전/오후 ()시 ()분
	5	☐ ① 16시 이후 연장반 담임교사 ☐ ② 보조교사(영어반 및 기타) ☐ ③ 누리반 보조교사	출근 오전/오후 ()시 ()분 퇴근 오전/오후 ()시 ()분
* 작성 란이 부족할 경우, 빈란 추가 작성			

5. 등·하원 차량 운행	☐ 운행함 ☞ 5-1)번으로		☐ 운행하지 않음
5-1) 하원 차량 운행 현황	차량 구분	차량 출발 시각	
	1호 (첫차 출발)	오후 ()시 () 분	
	2호 (2차 출발)	오후 ()시 () 분	
	3호 (3차 출발)	오후 ()시 () 분	
	4호 (4차 출발)	오후 ()시 () 분	
	5호 (5차 출발)	오후 ()시 () 분	
	6호 (6차 출발)	오후 ()시 () 분	
	7호 (7차 출발)	오후 ()시 () 분	
	8호 (8차 출발)	오후 ()시 () 분	
	9호 (9차 출발)	오후 ()시 () 분	
	10호 (10차 출발)	오후 ()시 () 분	

■ 귀원에서 **평일 기준으로 가장 일상적인 일과운영이 이루어지는 날(관행행사기 없는 날)**을 하루 정하여 아래 표를 작성해주시시오.
 각 시간대별로 아동 수는 몇 명인지, 반 구성 및 교사 배치는 어떠한지, 활동내용은 무엇인지를 표시하시고 해당내용을 자유롭게 적어주시기 바랍니다.
 기관을 운영하지 않는 시간대는 기입하지 않으시면 됩니다.

[작성 예시]

시간	전체 아동 수/ 연장반신청 아동수/ 맞벌이 가구 아동 수	반 구성	교사 배치		보조인력 배치	활동내용
		① 기본반 ()학급 ② 연장반 ()학급	① 원장 ② 담임교사(기본반) ()명 ③ 야간연장반교사(월금여형) ()명 ④ 4시간 보조교사(영어반 및 기타) ()명 ⑤ 6시간 보조교사(영어반 및 기타) ()명 ⑥ 4시간 보조교사(누리반) ()명 ⑦ 6시간 보조교사(누리반) ()명 ⑧ 4시간 연장반 담임교사 ()명 ⑨ 비담임교사(보조+대체교사)(8시간)()명 ⑩ 비담임교사(정교사)(8시간) ()명 ⑪ 4시간 보육도우미 ⑫ 6시간 보육도우미 ⑬ 기타(구체적으로:) ※ 기타는 해당인력을 구체적으로 표기한 후 인원수 기입	① 구분 ()명 ② 인원 ()명 (※ 보조인력은 교사를 제외한 교육 보육활동 지원 인력임. 조리사 등 제외)		
07:00 ~ 07:30	-	-	-	-	-	-
07:30 ~ 08:00	18/0/9	② 2~5세 1개	② 1명	-	-	
08:00 ~ 08:30	18/0/9	② 2~3세 1개 ② 4~5세 1개	② 1명 ② 1명	-	-	①
:		② 2~3세 1개 ② 4~5세 1개	② 1명 ② 1명	-	-	①
16:00 ~ 16:30	18/3/9	① 4개	2세반, 3세반 ② 1명 4세반 ② 1명 5세반 ② 1명 ⑥ 1명	자원봉사자, 1명		①

- ① 기본 보육·교육활동
- ② 특별활동 ()
※활동내용을 간략하게 기입
- ③ 연장반 보육활동
- ④ 시간연장반 보육활동
- ⑤ 기타 ()
※ 기타는 해당내용을 구체적으로 기입

- ① 구분 ()
- ② 인원 ()명
(※ 보조인력은 교사를 제외한 교육·보육활동 지원 인력임. 조리사 등 제외)

[실제 작성]

작성일자: _____년 _____월 _____일 (_____요일)				
시간	전체 아동 수/ 연장반·신원 아동수/ 맞벌이 가구 아동 수	반 구성	교사 배치	보조인력 배치
		① 기분반 ()학급 ② 연장반 ()학급	① 원장 ② 담당교사(기본반) ()명 ③ 야간·연장반·교사(월급여형) ()명 ④ 4시간 보조교사(영아반 및 기타) ()명 ⑤ 6시간 보조교사(영아반 및 기타) ()명 ⑥ 4시간 보조교사(누리반) ⑦ 6시간 보조교사(누리반) ()명 ⑧ 4시간 연장반 담당교사 ()명 ⑨ 비담임교사(보조+대체교사)(8시간) ⑩ 비담임교사(정교사)(8시간) ()명 ⑪ 4시간 보육도우미 ⑫ 6시간 보육도우미 ⑬ 기타(구체적으로: _____) ※ 기타는 해당인력을 구체적으로 표기한 후 인원수 기입	① 구분 ()명 ② 인원 ()명 (※ 보조인력은 교사를 제외한 교육·보육활동 지원 인력임. 조리사 등 제외) ③ 기타 ()명 (※ 활동내용을 간략하게 기입) ④ 연장반 교육활동 ⑤ 시간연장반 교육활동 ⑥ 기타 ()명 (※ 기타는 해당 내용을 구체적으로 기입)
07:00 ~ 07:30				
07:30 ~ 08:00				
08:00 ~ 08:30				
08:30 ~ 09:00				
09:00 ~ 09:30				
09:30 ~ 10:00				
10:00 ~ 10:30				

시간	전체 아동 수/ 연장반신청 아동수/ 맞벌이 가구 아동 수	반 구성	교사 배치		보조인력 배치	활동내용
		① 기본반 ()학급 ② 연장반 ()학급	① 원장 ② 담임교사(기본반) ()명 ③ 야간연장반교사(월금여형) ()명 ④ 4시간 보조교사(영아반 및 기타) ()명 ⑤ 6시간 보조교사(영아반 및 기타) ()명 ⑥ 4시간 보조교사(누리반) ⑦ 6시간 보조교사(누리반) ()명 ⑧ 4시간 연장반 담임교사 ()명 ⑨ 비담임교사(보조+대체교사)(8시간) ⑩ 비담임교사(정교사)(8시간) ()명 ⑪ 4시간 보육도우미 ⑫ 6시간 보육도우미 ⑬ 기타(구체적으로:) ※ 기타는 해당인력을 구체적으로 표기할 후 인원수 기입	① 구분 () ② 인원 ()명 (※ 보조인력은 교사를 제외한 교육 보육활동 지원 인력임. 조리사 등 제외)		
16:00 ~ 16:30						
16:30 ~ 17:00						
17:00 ~ 17:30						
17:30 ~ 18:00						
18:00 ~ 18:30						
18:30 ~ 19:00						
19:00 ~ 19:30						
19:30 ~ 20:00						
20:00 ~ 20:30						
20:30 ~ 21:00						
21:00 ~ 21:30						

시간	전체 아동 수/ 연장반·신장 아동수/ 맞벌이 기구 아동 수	반 구성	교사 배치		보조인력 배치	활동내용
		① 기본반 ()학급 ② 연장반 ()학급	① 원장 ② 담임교사(기본반) ()명 ③ 야간연장반교사(월금여형) ()명 ④ 4시간 보조교사(영아반 및 기타) ()명 ⑤ 6시간 보조교사(영아반 및 기타) ()명 ⑥ 4시간 보조교사(누리반) ⑦ 6시간 보조교사(누리반) ()명 ⑧ 4시간 연장반 담임교사 ()명 ⑨ 비담임교사(보조+대체교사)(8시간) ⑩ 비담임교사(정교사)(8시간) ()명 ⑪ 4시간 보육도우미 ⑫ 6시간 보육도우미 ⑬ 기타(구체적으로:) ※ 기타는 해당인력을 구체적으로 표기할 후 인원수 기입			
					① 구분 () ② 인원 ()명 (※ 보조인력은 교사를 제외한 교육·보육활동 지원 인력임. 조리사 등 제외)	① 기본 보육 교육활동 ② 특별활동 () ※ 활동내용을 간략하게 기입 ③ 연장반 보육활동 ④ 시간연장반 보육활동 ⑤ 기타 () ※ 기타는 해당 내용을 구체적으로 기입
	03:00 ~ 03:30					
	03:30 ~ 04:00					
	04:00 ~ 04:30					
	04:30 ~ 05:00					
	05:00 ~ 05:30					
	05:30 ~ 06:00					
	06:00 ~ 06:30					
	06:30 ~ 07:00					

부록 8. 사례조사 질문지_2차: 어린이집용

사례조사 질문지_2차: 어린이집용

어린이집 연장, 보조, 대체교사 운영 실태를 파악하여 개선과제를 도출하기 위한 사례조사에
참여해주셔서 감사합니다.
귀하께서 응답해주신 내용은 통계 목적 이외에는 절대 사용되지 않으니, 보다 나은 보육서비스를
위해 솔직하게 응답해주시기 바랍니다.
※ I 번과 II 번 모두 작성함.

I. 응답자 정보

어린이집명	()시/군 () 어린이집		
조사대상	응답 여부 ※ 응답자 √ 표기	응답자 성함	보육교사 경력
원장			
보조교사			
비담임교사			
담임교사			
기타()			

※ 동일한 교사 유형에서 2분 이상이 참여한 경우는 표를 나누어 응답자를 모두 작성함.

II. 보조교사 배치에 따른 인력배치 변화와 기대효과

※ 이하 답변은 해당 교사가 배치된 경우에 한하여 응답하되, 개선요구가 있는 경우는 해당 인력이 미배치된 경우에도 응답함.

1. 보조교사 배치 전후의 어린이집 일과 운영시간의 변화
〈1-1. 영아반 보조교사의 배치 시간대와 해당 사유 기대효과 등〉 [답변]
〈1-2. 누리반 보조교사 배치 시간대와 해당 사유 / 기대효과 등〉 : 실제 운영시간, 차량운행 현황, 오후 4시 이후 기본반 운영 현황 등 종전 오후 통합보육 운영시간과의 비교, 오후 4시까지 운영 시 애로사항, 16:00~17:00 보육 현황 파악 [답변]
〈1-3. 보조교사 주요 업무내용 및 개선요구〉 : 보조교사의 업무와 역할 조정 등, 담임교사와의 업무분장 포함 [답변]
〈1-4. 보조교사 관련 운영관리의 어려움과 개선요구 전반: 기관 및 지역 특성 부각〉 [답변]
2. 연장반의 구성 및 운영과 전담교사 현황
〈2-1. 연장반 구성 및 이용아동 특성〉 : 연장반 구성 및 수요 반영 여부, 교사채용의 어려움 등 운영상 어려움 [답변]
〈2-2. 연장반 전담교사의 출퇴근시각과 업무내용〉 [답변]

<2-3. 연장반 운영 및 전담교사 배치의 어려움과 개선요구> [답변]
3. 비담임교사의 배치 현황과 개선효과
<3-1. 비담임교사의 배치 학급 및 시간대와 해당 이유/ 배치 전후 대비 개선효과> [답변]
<3-2. 보조교사/대체교사 대비 비담임교사 배치의 개선효과(서비스 질/담임교사 근로여건 개선 등의 측면)> [답변]
<3-3. 비담임교사 배치가 반드시 필요한 기관(규모/유형) 또는 지역적 특성> [답변]
<3-4. 비담임교사 지원요건 등 지원요구> [답변]
4. 대체교사 관련 어려움과 개선요구
<4-1. 원내 대체교사 지원의 기준과 어려움> [답변]

〈4-2. 대체교사 지원방식 개선 관련 요구〉 [답변]
5. 기타 애로사항 및 개선요구: 보조인력 지원 관련 관련
〈5-1. 보조교사/연장반 전담교사 등 단시간근로 보조교사의 운영관리상 어려움〉 [답변]
〈5-2. 보조교사/연장반 전담교사 등 보조인력 지원 관련 방향성 및 핵심과제〉 [답변]
〈5-3. 보육도우미 지원의 필요성 및 개선효과/우선지원이 필요한 기관 또는 지역적 특성〉 [답변]
6. 비교: 지역 및 기관 특성 등
〈6-1. 보조교사/연장반교사/대체교사/보육도우미 지원기준 반영이 필요한 기관 또는 지역의 특성〉 [답변]

어린이집 연장·보조·대체교사
운영 실태와 개선과제

육아정책연구소
Korea Institute of Child Care and Education

